

第1回「くまもとで働こう」推進本部会議

次 第

日時: 令和6年8月20日(火)9:05～9:50

場所: 知事応接室

1 開会

2 本部長(木村知事) 挨拶

3 報告事項

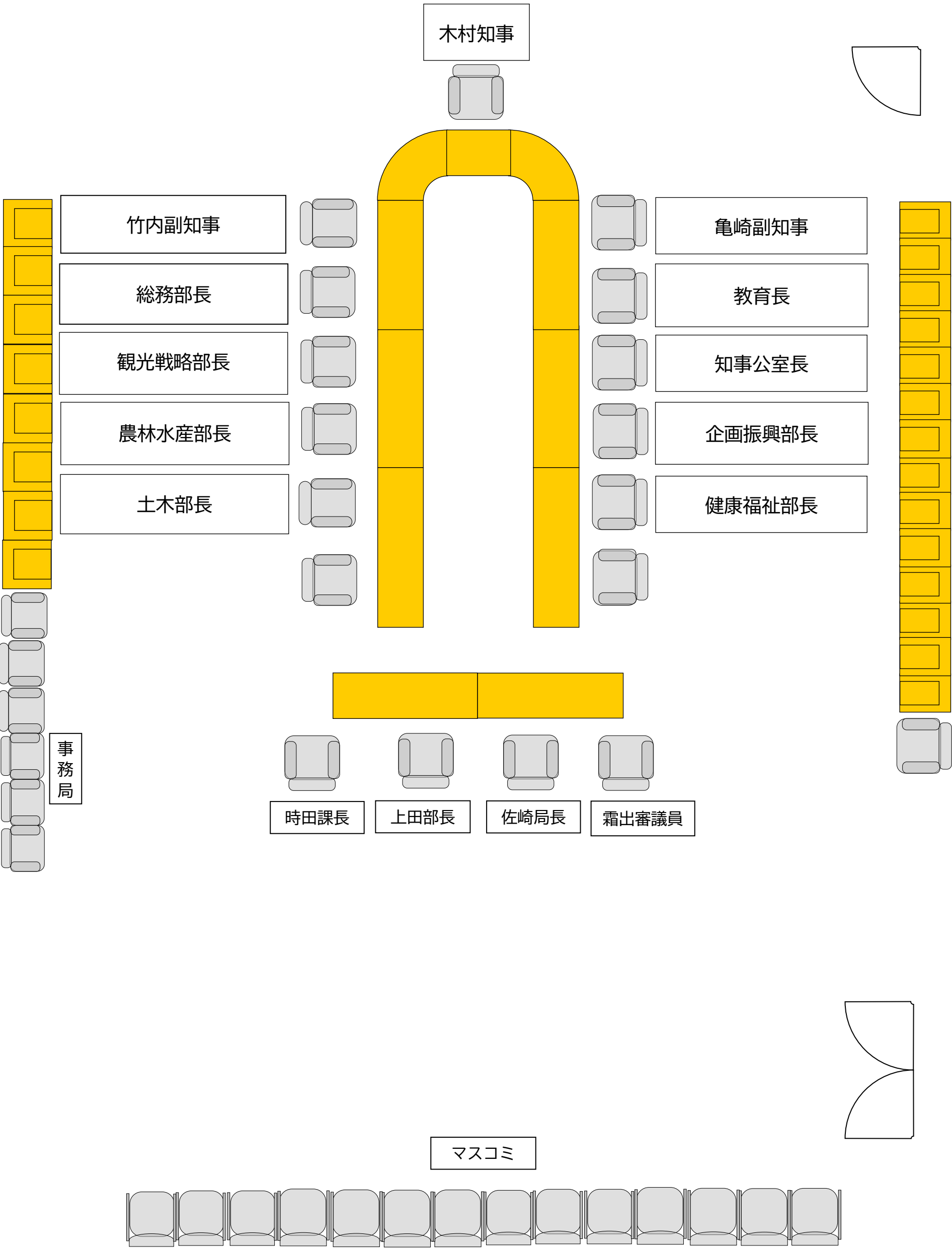
- (1) 「くまもとで働こう」推進本部について
- (2) 熊本県の人手不足等の現状について
- (3) 人材育成・確保に関連した課題について

4 意見交換

5 閉会

令和6年度 第1回「くまもとで働こう」推進本部会議 配席図

日 時：令和6年8月20日（火）9：05～9：50
場 所：知事応接室



第1回

「くまもとで働こう」
推進本部会議

令和6年（2024年）8月20日

1 「くまもとで働こう」推進本部について

- ・県内産業界における人手不足が深刻になる中、各産業の人材育成・確保を図るため、関係部局による課題共有や連携体制を構築し、関係部局が連携して課題解決に向けた取組みを推進するために、「くまもとで働こう」推進本部（以下、「推進本部」という。）を設置する。
- ・幹事会では、人材育成・確保を具体的に推進するため、「県内定着」、「人材育成」、「働きやすい職場環境」、「生産性向上」などをテーマに検討を行う。

「くまもとで働こう」推進本部

【本部長】 知事
【副本部長】 副知事
【構成員】 知事公室長 観光戦略部長
 総務部長 農林水産部長
 企画振興部長 土木部長
 健康福祉部長 教育長
 商工労働部長



幹事会構成メンバー

知事公室	障がい者支援課	観光企画課
私学振興課	医療政策課	農地・担い手支援課
企画課	商工政策課	林業振興課
地域振興課	労働雇用創生課	水産振興課
交通政策課	産業支援課	監理課
高齢者支援課	企業立地課	高校教育課
子ども未来課	観光国際政策課	

※審議員・総括補佐又は班長レベルを想定

2 「くまもとで働こう」推進本部の進め方について

<スケジュール案>

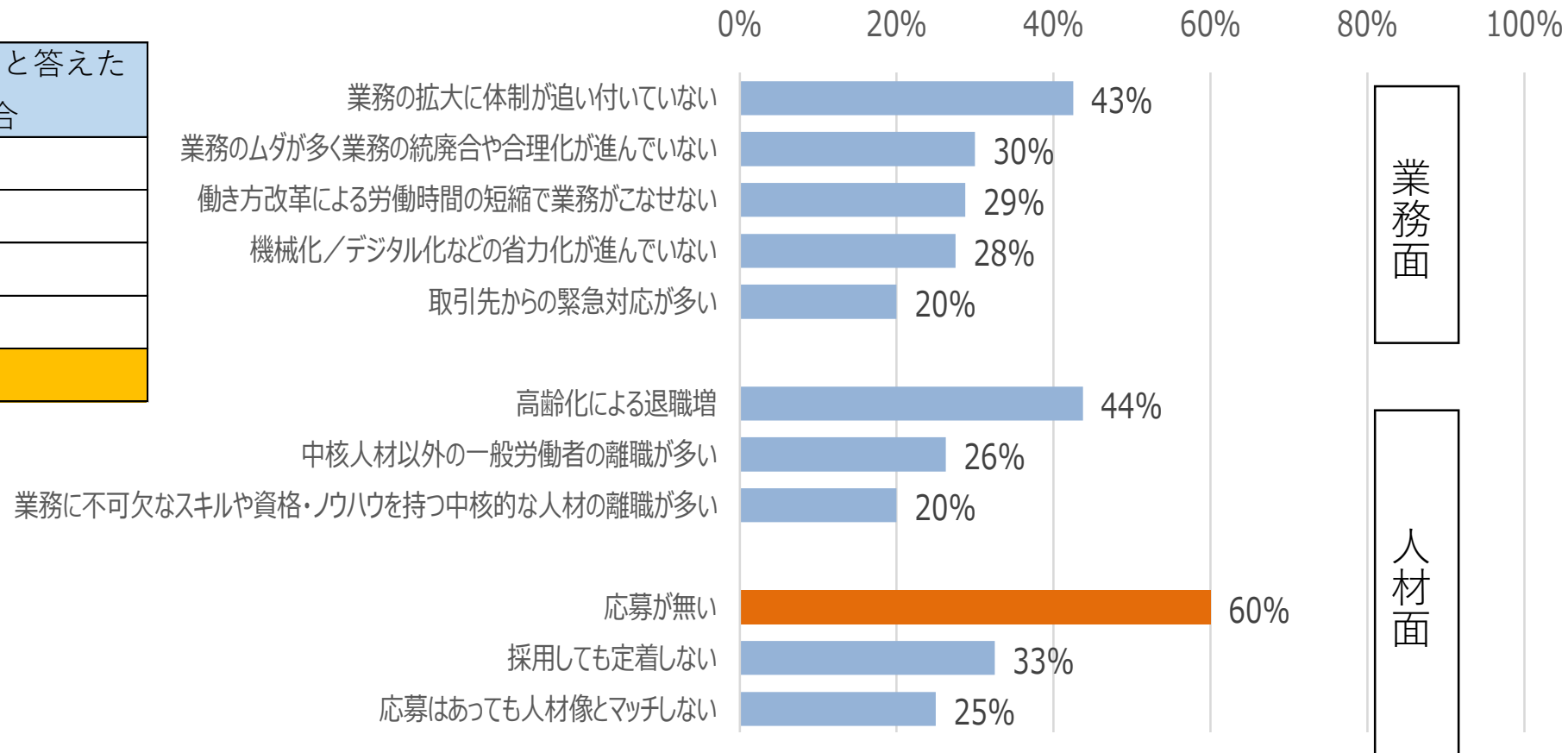
7月19日	第1回準備会	➡人手不足の現状分析、検討項目の確認等
8月8日	記者発表(本部立ち上げについて)	
8月20日	第1回「くまもとで働こう」推進本部会議	➡人手不足の現状分析、検討項目の確認等
8月～9月	関係部局にて情報収集	➡好事例の掘り起こし、業界の意見等
8月～9月	R7当初予算に向けた事業内容の検討(関係部局にて)	
9月頃	第2回幹事会	➡検討項目に対する好事例や既存事業の一覧化、横展開の検討等
10月中旬	第2回「くまもとで働こう」推進本部会議	➡検討項目への取組み、事業方針(R7当初予算要求の方向性)の検討等
10月中	第2回「くまもとで働こう」推進本部会議での議論内容を踏まえ、関係部局においてR7当初予算要求	

3 熊本県の人手不足等の現状について（１）

①県内企業における人手不足の現状

	人手不足感があると答えた企業の割合
製造業（30社）	83%
流通業（18社）	67%
サービス業（44社）	70%
建設業（15社）	80%
全体（107社）	75%

②人手不足の原因（複数回答）

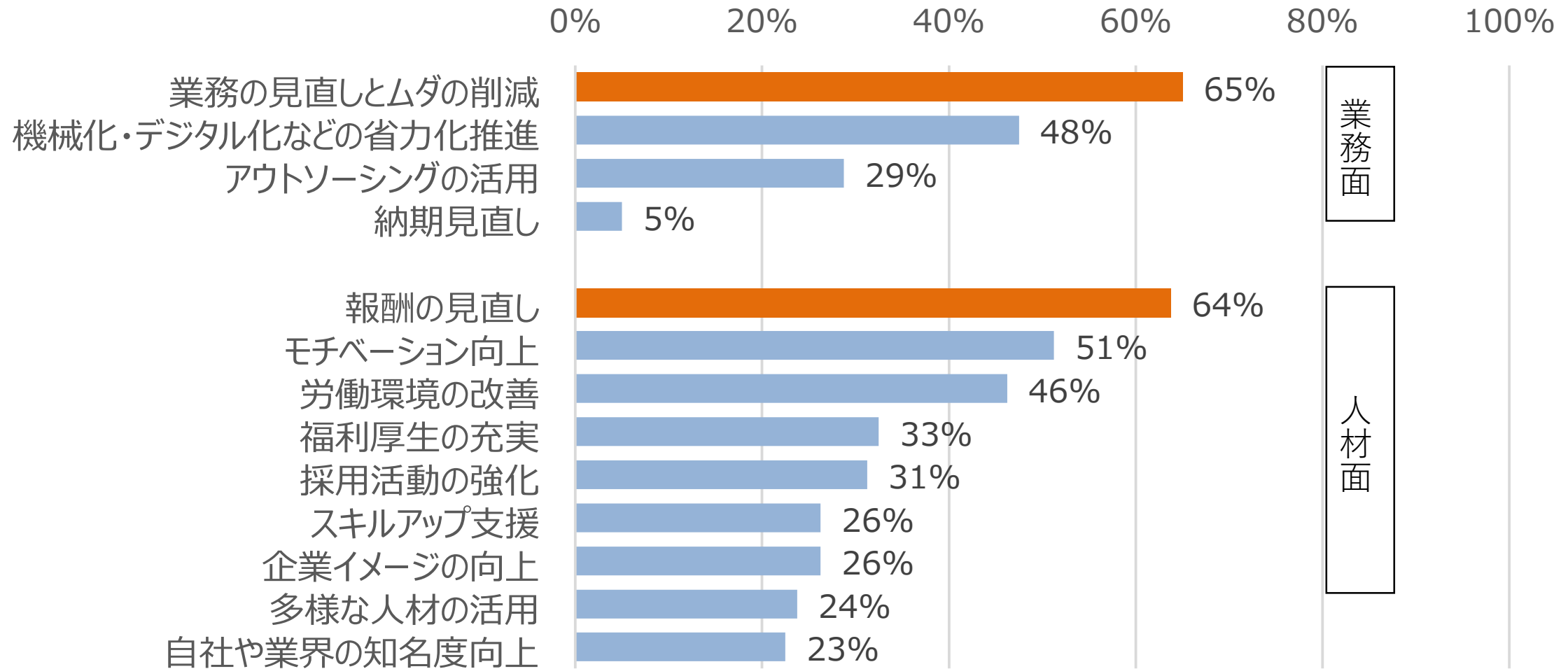


※（出典：熊本商工会議所「熊本県下の中小・小規模事業者100社アンケート（2024年4月発表）」

協力団体：公益財団法人くまもと産業支援財団、熊本県よろず支援拠点、熊本県中小企業活性化協議会、熊本県事業承継・引継ぎ支援センター）

3 熊本県の人手不足等の現状について（2）

③人手不足の改善するために計画していること（複数回答）



※（出典：熊本商工会議所「熊本県下の中小・小規模事業者100社アンケート(2024年4月発表)」
協力団体：公益財団法人くまもと産業支援財団、熊本県よろず支援拠点、
熊本県中小企業活性化協議会、熊本県事業承継・引継ぎ支援センター）

3 熊本県の人手不足等の現状について（3）

④月間有効求職者数・求人者数

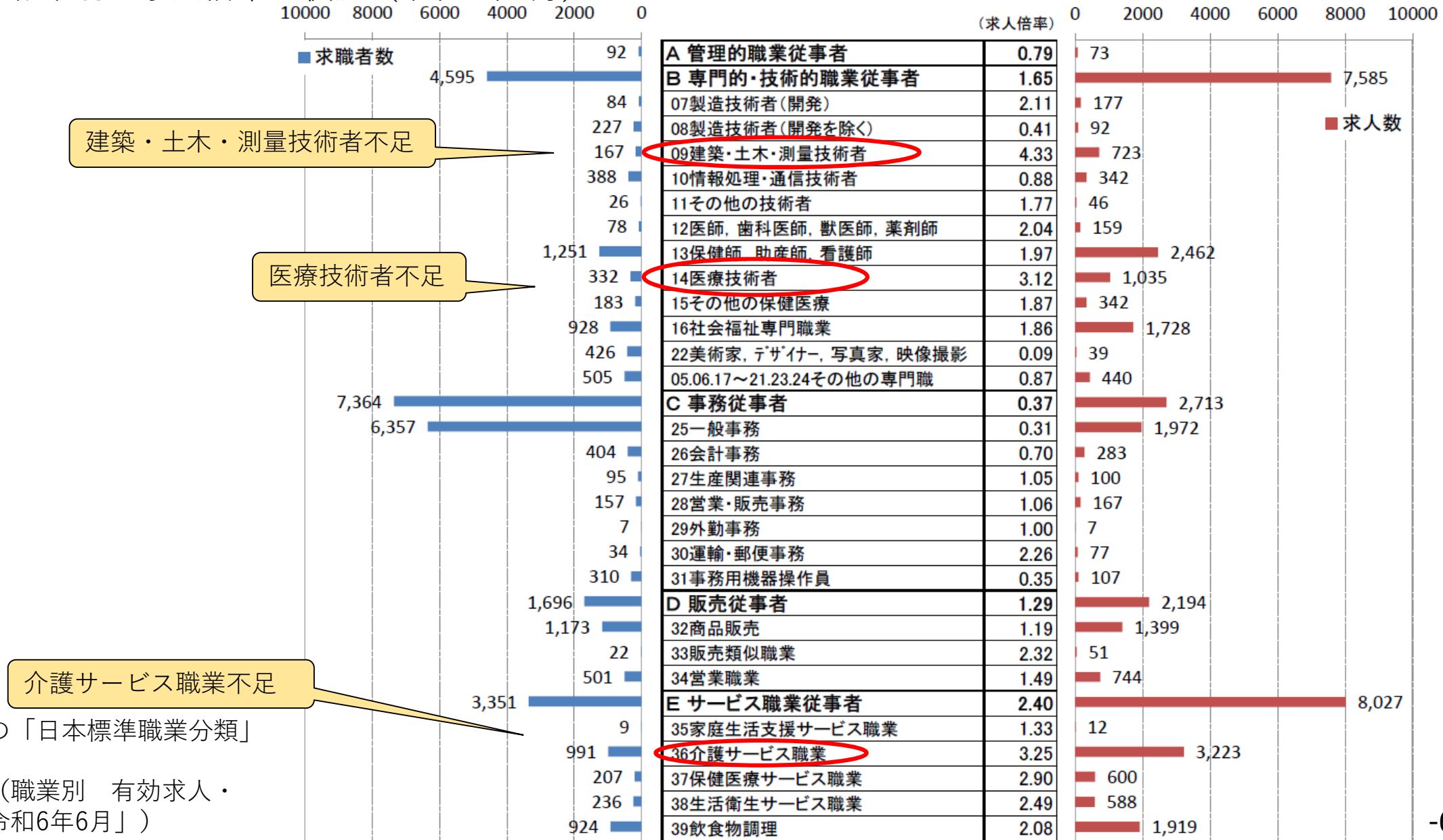
	月間有効 求職者数(a)	月間有効 求人者数(b)	差 (a-b)
R 2 年度	2 8, 0 4 8 人	3 3, 2 3 7 人	▲ 5, 1 8 9 人
R 3 年度	2 7, 6 2 2 人	3 7, 1 5 6 人	▲ 9, 5 3 4 人
R 4 年度	2 7, 8 6 7 人	3 9, 5 9 0 人	▲ 1 1, 7 2 3 人
R 5 年度	2 8, 1 9 8 人	3 6, 5 7 7 人	▲ 8, 3 7 9 人
R 5. 9 月	2 8, 2 3 3 人	3 6, 6 8 5 人	▲ 8, 4 5 2 人
1 0 月	2 8, 1 9 4 人	3 6, 1 8 4 人	▲ 7, 9 9 0 人
1 1 月	2 8, 1 9 4 人	3 5, 8 7 1 人	▲ 7, 6 7 7 人
1 2 月	2 8, 2 8 1 人	3 5, 9 4 0 人	▲ 7, 6 5 9 人
1 月	2 8, 4 5 7 人	3 6, 3 2 6 人	▲ 7, 8 6 9 人
2 月	2 8, 8 6 0 人	3 5, 8 1 6 人	▲ 6, 9 5 6 人
3 月	2 8, 4 1 2 人	3 5, 5 4 0 人	▲ 7, 1 2 8 人
R 6. 4 月	2 8, 2 3 2 人	3 5, 4 1 7 人	▲ 7, 1 8 5 人

令和 5 年度から令和 6 年度にかけては、
**毎月平均 7～8, 0 0 0 人程度、
人手が不足**している。

※各年度は原数値（平均値）、各月は季節調整値
（出典：熊本労働局「一般職業紹介状況（令和6年4月分）」）

3 熊本県の人手不足等の現状について（４）

⑤県内における職業別の求人倍率の状況（令和6年6月）



※平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分
 (出典：熊本労働局（職業別 有効求人・求職・求人倍率「令和6年6月」）)

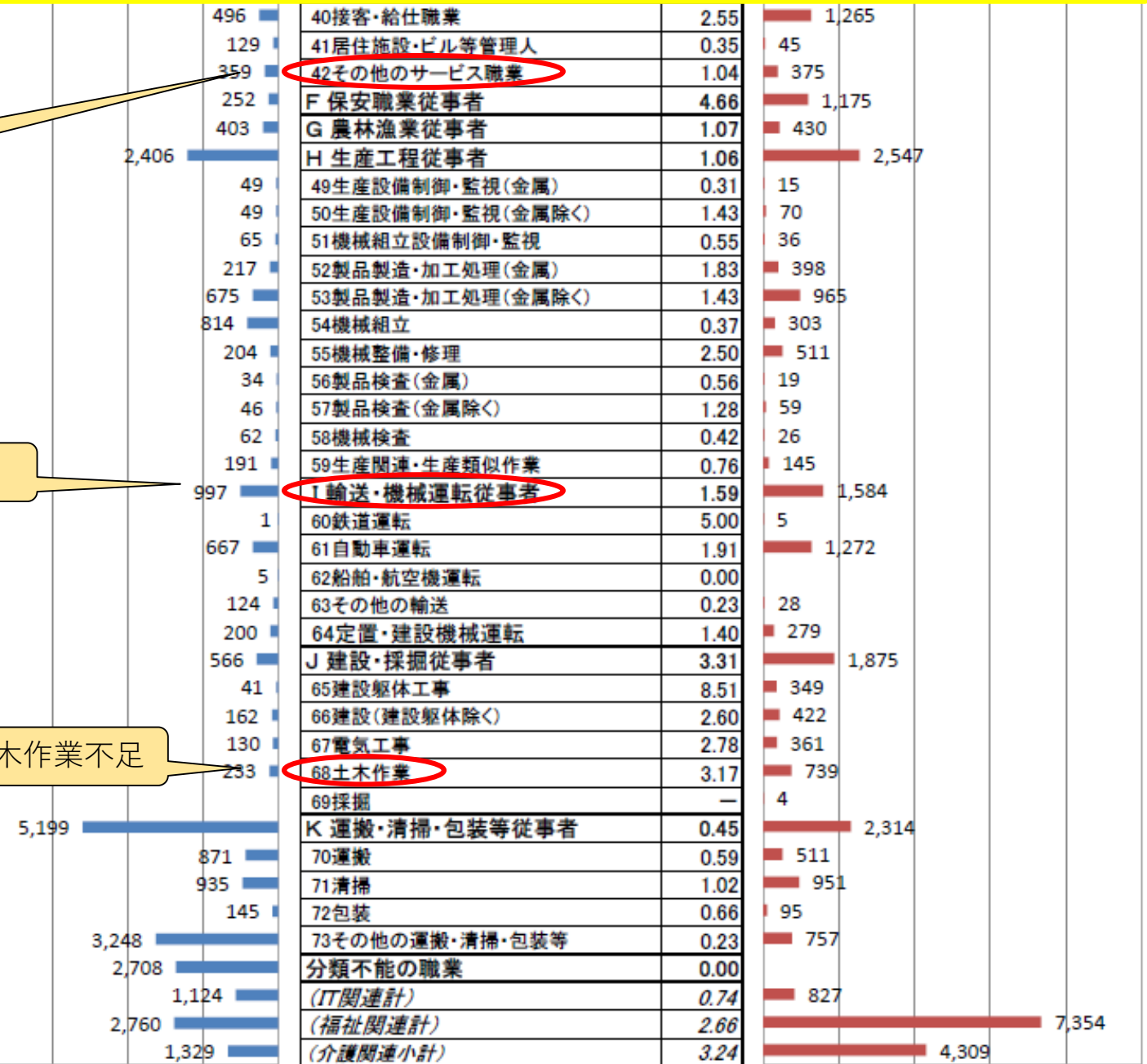
3 熊本県の人手不足等の現状について（５）

⑤県内における職業別の求人倍率の状況 （令和6年6月）

接客・給仕などのサービス従事者不足

輸送・機械運転従事者不足

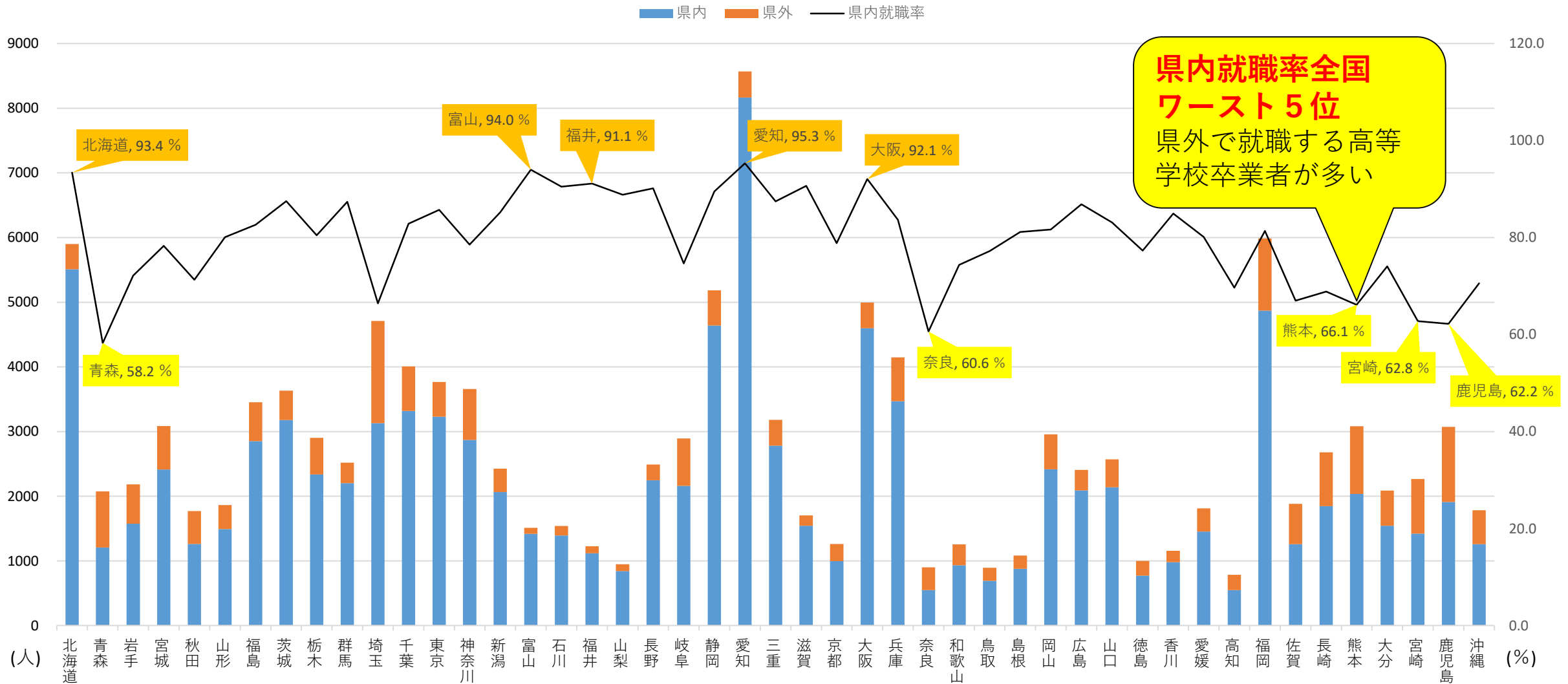
土木作業不足



※平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分
（出典：熊本労働局（職業別 有効求人・求職・求人倍率
「令和6年6月」）

3 熊本県の人手不足等の現状について（6）

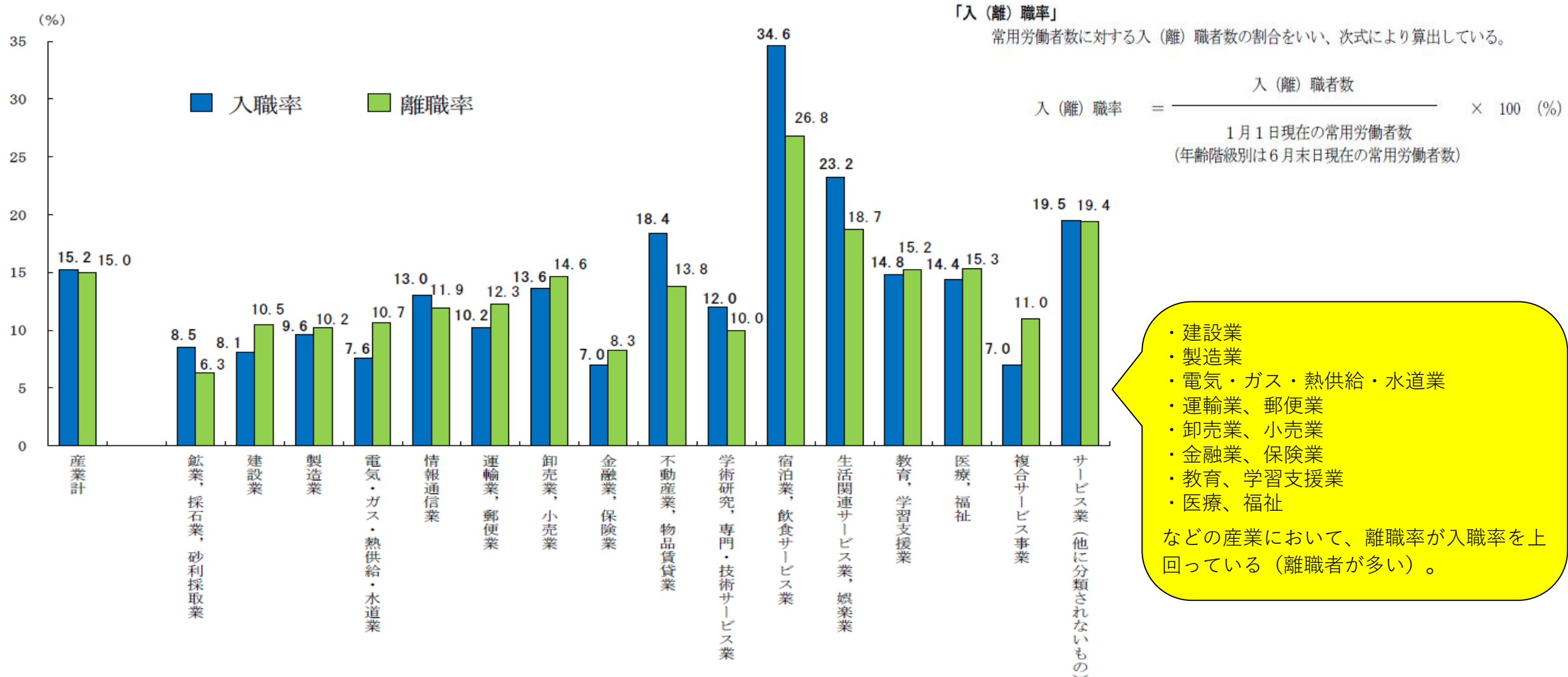
⑥新規高等学校卒業者の就職決定者数に占める県内就職者数の割合



※（出典：文部科学省（令和6年3月新規高等学校卒業者の就職状況））

3 熊本県の人手不足等の現状について（7）

⑦産業別入職率・離職率（令和4年（2022年））



※上記グラフは、全国調査
（出典：厚生労働省「令和4年雇用動向調査」）

人材育成・確保に 関連した課題

熊本県における人材育成・確保に関連した課題について（１）

1 県内定着

- (1) 進学や就職の際に、高校生をはじめとする若者が県外へ流出することによる県内労働力の減少（一次産業では、家業を継がない傾向による担い手不足）
例：県外でしか学べない事やできない仕事があり、Uターン予定で転出したものの、最終的にそのまま県外で就職
- (2) 県内学生に業界や県内企業の魅力が伝わっていない、又は魅力不足
例：県内学生へアプローチする機会（職場体験、面談会等）の不足
- (3) 職種の選択肢が多様で、給与等の待遇が良く、生活環境が便利な県外（都市部）に若者が就職する傾向
例：給与や待遇、都会への憧れ等により、県外へ転出

2 人材育成

- (1) 人材育成のための時間や資金が不足 例：現場スタッフが多忙のため人材育成の時間が不足
- (2) 人材育成する側の人材不足や高齢化 例：社員の高齢化により技術伝承が困難
- (3) 若者の希望職種の多様化により、学ぶ生徒が減少、学んだとしても他業種へ流出している専門職種あり
例：専門の学科で学んだ学生が、学んだ学科とは全く異なる分野の業種に就職

3 生産性向上

- (1) 業務効率化と生産性向上に関する理解や認識の不足及びそれに伴う支援制度の未活用
例：DX化に取り組むにあたり、「何から取り組めば良いか分からない」といった声
- (2) ロボットやICTの導入により負担が軽減するものの、資金・人材・ノウハウの不足等が課題
例：資材や機械等の費用の高騰や資金余力の不足により新たな投資が困難、新しい設備や機械に対応できる人材不足

熊本県における人材育成・確保に関連した課題について（２）

4 働きやすい職場環境

- (1) 業務量の多さや職場の人間関係などを要因とした高い離職率
例：入職してくる若者はいるが、憧れと現実のギャップにより離職
- (2) 女性が働きやすい労働環境の整備が不十分
例：男女別のトイレや更衣室が未整備、産休・育休などの福利厚生が不十分
- (3) 長時間労働、不規則な勤務形態、週休二日の確保困難、不十分な福利厚生
例：天候にも左右され定期的な休みの取得が困難、4週8休(週休2日)の確保不十分
- (4) 働きやすい職場環境に対する経営者や現場スタッフの意識不足
例：職場環境の改善に向けた新たな取組みをしようとしても、経営者の理解不足

5 その他

- (1) 大学への進学志向の上昇による、新規高卒の就職希望者の減少
- (2) 職種や業界に対するネガティブイメージ(夜勤、24時間体制、3K、責任が重いなど)や理解不足
- (3) 賃金格差による他産業への労働力の流出
- (4) 就職選択には保護者の意見が影響を与えるため、労働条件等について保護者へのアプローチが必要
- (5) 外国人材の活用、外国人材に選んでもらうことが必要

「くまもとで働こう」推進本部設置要綱

（設置）

第1条 県内における産業人材の育成・確保を図るため、庁内関係部局間の課題共有や連携体制を構築し、関係部局が連携して課題解決に向けた取組みの推進を図るために、「くまもとで働こう」推進本部（以下、「推進本部」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- （1）県内産業人材の育成・確保に係る情報共有に関すること
- （2）課題解決に向けた取組みに関すること
- （3）取組みの進捗管理に関すること

（推進本部）

第3条 推進本部は、別表1に掲げる者をもって組織する。

- 2 推進本部に本部長を置き、知事をもって充てるものとする。
- 3 本部長を補佐するため、副本部長を置き、両副知事をもって充てるものとする。
- 4 本部長は本部に関する業務を統括し、推進本部会議を主宰する。

（推進本部会議）

第4条 所掌事務を円滑に行うため、推進本部会議を開催する。

- 2 推進本部会議は、本部長が招集する。
- 3 特定の事項について協議を行おうとする場合は、本部長が指名するメンバーの出席により開催することができる。

（幹事会）

第5条 推進本部を補佐し、個別の課題に対応するため、幹事会を置く。

（幹事会組織）

第6条 幹事会は、別表2に掲げる所属の審議員・総括補佐等をもって組織する。

- 2 幹事会にリーダーを置くとともに、リーダーは商工労働部労働雇用創生課長をもって充てる。
- 3 リーダーは幹事会に関する業務を統括し、幹事会を主宰する。

（他の者の出席）

第7条 推進本部会議及び幹事会は、それぞれの所掌事務に関し必要があるときは、他の者の出席を求めることができる。

（事務局）

第8条 推進本部の事務局を、労働雇用創生課に置く。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進本部等の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和6年8月20日から施行する。

別表第 1（第 3 条関係）

知事 副知事 知事公室長 総務部長 企画振興部長 健康福祉部長 商工労働部長 観光戦略部長 農林水産部長 土木部長 教育長

別表第 2（第 6 条関係）

知事公室 私学振興課 企画課 地域振興課 交通政策課 高齢者支援課 子ども未来課 障がい者支援課 医療政策課 商工政策課 労働雇用創生課 産業支援課 企業立地課 観光国際政策課 観光企画課 農地・担い手支援課 林業振興課 水産振興課 監理課 高校教育課
