

令和6年度 第1回「くまもとで働こう」推進本部会議 議事概要

日時：令和6年（2024年）8月20日（火）9時05分～9時50分

場所：知事応接室

1 開会

【進行：時田労働雇用創生課長】

ただいまから、第1回目の「くまもとで働こう」推進本部を開催させていただきます。開会にあたりまして、本部長の木村知事から、ご挨拶をお願いします。

2 挨拶

【木村知事】

みなさん、おはようございます。「くまもとで働こう」推進本部は、人材不足対策について部局を越えて考えていくことがテーマです。

そのため、各部局では、それぞれの業界特性に応じて、例えば、土木部では建設関係、農林水産部では農業の担い手、商工部ではものづくりの関係、観光戦略部ではホテル・旅館の関係、教育委員会では高校現場や市町村などとの連携も必要になってきます。

他にも、企業就職セミナーをやるときに、各部局がバラバラでやるのがいいのか、一緒にやった方がいいのかもあろうかと思えます。

人材の育成と確保、その両面をしっかりと進めていきたいと思い、今日この本部を立ち上げたところです。本当に、この人材不足は喫緊の課題ですので、逆に言えば各部局だけで悩まずに、この場でいろいろな議論を進めたいと思っています。

「くまもとで働こう」というキーワードのもとに、まずは現状について部局を超えて共有して、本県の人材の確保・育成について、みんなで一緒になって取り組んでいきましょう。よろしくお願いいたします。

3 報告事項

【上田商工労働部長】

報告事項（1）～（3）を説明

（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

【木村知事】

課題5の「その他」の「(2)職種や業界に対するネガティブイメージや理解不足」について、各部局の中でどのように変えていこうとしているのか、何かもし（意見や考えが）あったら教えてください。

資料6ページ、7ページに、熊本県の人材不足の現状について、有効求人倍率が出ています。人材が不足しているところに赤丸がされています。

逆を見ると、もう人材が足りていて、どうしようもないのが、Cの25番の「一般事務」とかは、要はいらないんですよ。そういう若者を育てちゃいけないんですよ、僕は。だから、普通科もいらなと思っています。

全国知事会議で、有名なコンサルティングの方が言っていますが、もうこれから必要な業種はエッセンシャルワーカーだと。一般事務とかを全部A Iが代行しますと。おっしゃる通りで、法制とか会計など、これまでの整合性を取る業務っていうのは基本全部、A Iが代行していくことになる、やっぱり人間でしかできないこと、それはエッセンシャルワーカーであろうと。例えば、観光業であれば、おもてなしとか、料理とかは、ロボットやA Iでは得がたいものがあります。

一般事務を志向するのは、一般事務がたぶん楽だとか、なんか安定してそうだとかいうイメージがあり、ネガティブイメージがあんまりない。そのため、今後どうしていくかと、私はちょっと悩むわけでありませう。

エッセンシャルワーカーが、3Kでつらいイメージになっていて、エッセンシャルワーカーを増やしていくにはどうしたらいいのか、私からの問いかけでもあります。

【小金丸総務部長】

総務部の場合は、一般事務が中心になろうかと思いますが、働き方の改革をそれぞれの部門で行っていくことが必要と思っています。一般事務が楽なイメージもありますが、一方で、なかなか時間外勤務が減らないこともあります。

私が注目したところは、資料11ページの課題3の「生産性向上」についてです。建設業であっても農林水産業であっても、観光業であっても、DXが進んでないところは、理解しているところです。そういった部分で、デジタル戦略局において、誰でも入れるDXコンソーシアムを設けていますので、ぜひ各団体等を通じてご案内いただきたいと思っています。どこから取り組んでいくかというきっかけになる部分もあると思います。デジタル化が進む中で、ネガティブな部分が消されていくことに繋がるのではないかと考えています。

【受島企画課長】

輸送・機械運転従事者の不足は、端的に言うとバスの運転手、タクシーの運転手、鉄道の運転手になると思いますが、高齢化と人手不足が非常に大きな問題になっています。単純に輸送の足が確保できるかどうかだけではなく、安全面や地域活動の維持など、非常に幅広い概念かと思っています。それぞれの業界や企業の取組みもあると思いますので、そこと連携をしつつ、人材の育成の支援も含めて取り組んで参りたいと考えています。

【篠田長寿社会局長】

医療介護従事者の人材が不足するとなっていますが、介護面でいうと、説明があったとおり、3Kできつく多忙だというイメージがあると思っています。いま取り組もうとしていることは、介護型ICTの導入支援です。ベッドからトイレまでセンサーを使っでの見守り支援などをやっています。いま働いている方には非常に好評で、それを入れることによって、離職防止にもつながっていると思います。

また、高校生に実際の現場を見てもらって、介護現場も少しずつ変わりつつあるところを発信していきたいと思っているところです。

【倉光観光戦略部長】

資料9ページの「人手不足の現状」について、宿泊業と飲食サービス業が一緒なので、必ずしも宿泊業というわけではないのですが、突出して離職率が高い業種ということに改めて認識しています。夕食の準備が終わって次も朝食の準備という、不規則な勤務が想像できるので、イメージを払拭するのがなかなか難しいところです。いま、省力化・業務効率化に向けた、宿泊の一括予約システムの導入などを支援に取り組んでいます。

また、オーナーさん方の意識改革ということで、採用のやり方、サービスづくり、インバウンド対策などに関する観光経営塾をやっています。参加特典として、採用マーケティングツールや面接マニュアルなどの特典をつけています。さらに観光業の就職フェアをやっており、昨年は12名が就職につながっています。

今後は、デジタル部局とも連携して、どうやってデジタル化・DX化を進めればいいのかというところに手が届くようなサービスを提供できればと思います。

【千田農林水産部長】

農林水産業については、資料7ページの「人手不足の現状」について、Gの農林漁業従事者は意外と求人倍率自体は低いのが現状です。ただ、実態として総数でみると、農林水とも、急激に従事者数が減少傾向にあります。しかも、今後20年については、さらに生産者が減っていくという危機感をもって対応を考えているところです。

農林水産業の課題として、魅力が伝わってないのではないかと、また生産性自体もまだまだ低いとの感覚があるのではないかと考えております。

このため、食料安全保障へ貢献する産業であるという魅力や、やりがいアピールしていくことに取り組んでいます。また、生産性については、スマート農業や生産現場の大区画化に取り組んでいますが、なかなかスマート機器も高額ということもあり、より廉価で中山間地域でも普及可能なスマート機器の導入ができないか、一緒に開発できないか、事業者の方と話をしているところです。そのような魅力のアピールと生産性の向上について、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

【久原土木部政策審議監】

資料9ページ「人手不足の現状」について、建設業は入職率よりも離職率が高いとの説明がありました。平成25年ぐらいから、建設部門での高齢化が他職種に比べて高いということで、とにかく労働力を確保しようという施策を県の方でやっています。建設業界と一緒に、魅力の発信や、建設業の方々の働き方改革への支援に取り組んでいます。

離職率については、高齢化で辞めていく人が多いという部分での離職率が高いということもありました。

エッセンシャルワーカーに関して、土木1級建築士は非常に世の中にメジャーな資格ですが、その他にも、測量士、技術士、施工管理技士など、たくさんの資格がありま

す。そのような資格を取ると、業界としては入札に有利になり、技術者の奪い合いということもあります。そういうところから考えると、建設業の離職率がここまでの高さになるのは少し疑問に感じました。

業界の方では、ショベルカーの体験など子どもたちが喜ぶような企画をして、魅力の発信などにも頑張ってもらっています。土木部としても、資格取得やそういった業界の取り組みに対しても支援を行いながら、魅力や資格の凄さみたいなものを発信できたらと思います。

【白石教育長】

高校生の県内就職率については、年々上がってきていますが、資料11ページの課題1の「県内定着」について、学校の進路指導の先生やコーディネーターの話を知ると、高校生が社会に出るにあたり不安な部分もあるため、社員寮など待遇の手厚いところを選ぶ傾向にあるという話も聞いています。最近では、県内企業もそのような取り組みを進めているとの話も聞いております。

現実的には、特に工業系の就職あたりを見てみますと、全国的には大手企業の求人が多く、そこを選択する傾向にありますので、やはり県内企業の魅力をどのように上げていくか、県内にもいろいろな企業があるということ、学生に見たり聞いたりさせて、キャリア教育に取り組んでいるところであります。そういった情報の働きかけで、県内就職率も上がっていくと思っております。

普通科については、基本的に普通科の主な学生は進学が目的で、一部には県内就職する学生もいます。高校生が、自分たちでしっかり情報を持って就職できるような、また将来を決めるような施策にしっかり取り組んでいければと思います。

【上田商工労働部長】

学生や保護者の方も含めて、いろいろな職業に対する理解不足、あるいはネガティブイメージがあると思っております。例えば、半導体産業については、4年、5年前までは、保護者の方や学生の皆さん含めて、斜陽産業というふうに言われておりました。ITやソフトウェア系が、情報通信では花形の職業でした。しかし、JASMさんが立地して、だんだん採用形態、あるいは募集人員、仕事の内容がわかってきたところで、態度を変える方々もいます。

それまで、半導体は黒いチップの中に得体の知れないものが入っていて、それはものすごく小さな世界で作られ、それを三交代で作るとというのが半導体産業のイメージだったところからです。それが、世界のあらゆる自動車、あらゆる産業の部分で使われる業界であり、それが熊本に長く立地している、そしてそれを作る半導体メーカーや装置メーカーもいるということがわかってくると、だんだん半導体産業に対するイメージも、ソフト・ハード両面で変わってきたと思っております。

皆さんと一緒に、それぞれの職業のネガティブイメージではなく、よりよい明るいイメージや、若い方でも頑張っている方々をPRしていくことで、非常にいい影響があるのではないかと思います。第2回目の会議を秋にやりますが、それに向けて、一緒に頑張っていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

【亀崎副知事】

私も3月まで、建設業の方で同じようなことをやっておりました。その中で1つ印象に残っているのが、若い人が入る会社の社長さんに聞いたときに、ボーナスを若手の社員にも必ず出して、そういう面で、ずっと継続的に来てくれるというところもありました。また、あるところでは、そういう専門的な学科を卒業された生徒さんですが、普通高校を卒業した子もずっと残ってくれて、仕事が好きで、やってくれているとのご意見もありました。

ですから、この課題のところ、ある意味、何でその企業に好きでいるのですか、というところからのアプローチもあるのではないかと思います。

いずれにしても、横串を刺すということで、建設業、医療・福祉など各産業で同じような課題がありますので、ポイントは今度の10月までに、可能な施策について、ぜひ皆さんで知恵を絞って出していただければと思います。

【竹内副知事】

本日、現状と課題を共有して、さらに知事からの投げかけで、かなり突っ込んだ議論までしてもらいました。先ほど、亀崎副知事からもありましたように、これから次の施策めがけて、それぞれの部局でやること、横連携してやること、これをメンバーの皆さんのリーダーシップで、次の第2回会議で、ある程度披露できるような形で、頑張っただければと思います。

まさに「くまもとで働こう」というのがキーワードですので、県内での人材育成・確保に向けて、これからも一緒になって頑張っていきたいと思います。

【木村知事】

私も知らなかったことをそれぞれの部局の中で取り組んでいることが、よくわかりました。ぜひ10月ぐらいに向けて、それぞれの部局の中で、いろいろ施策を磨いてもらいたいと思います。

私は、キャリア教育により、仕事を子どもたちに知ってもらうこと、または、これからの時代はこういうことが面白いのではないかと、未来に向けたこと（取組み）が大事だと思います。土木部関係は、以前からいろいろやっていただいたことが、いま成果を出していると、建設業関係の方から伺っています。最近農林部の方では、親元就農とかの話をしてはいますが、これも中学生や小学生に対して、いろんな仕事があるということを知ってもらうこと（が大事）だと思います。

これは、今年・来年に人手不足がいる業界にすぐに効く話ではなく、長い期間にはなるかもしれませんが、キャリア教育をしっかりとやりながら、やっぱり業界ごとに好事例を挙げて、または業界を超えて挙げて、あの企業はなぜ若い人が入るのだろうか、なぜ離職率が低いのだろうかということについて、ぜひ、秋に向けて、今一度分析して、いい熊本モデルを広げていけたらなと思っていますので、みなさん頑張ってください。

5 閉会

【進行：時田労働雇用創生課長】

これをもちまして、第1回目の「くまもとで働こう」推進会議を終了させていただきます。今後、関係部局と連携して県内の人材育成確保に取り組んで参りますので、ご協力をお願いいたします。ありがとうございました。