

令和6年度 第2回「くまもとで働こう」推進本部 議事概要

日時：令和6年（2024年）10月25日（金）13時20分～14時20分

場所：知事応接室

1 開会

【進行：大村商工政策課長】

ただいまから、令和6年度第2回「くまもとで働こう」推進本部会議を開催いたします。

本日の司会進行を務めます商工政策課長の大村でございます。よろしくお願いいたします。お手元の次第に沿って進めさせていただきます。

開会にあたりまして、推進本部長の木村知事からご挨拶を申し上げます。

2 挨拶

【木村知事】

まず8月に「くまもとで働こう」推進本部を立ち上げて、第1回推進本部会議を8月に開催させていただきました。

その際には、人材不足の現状や課題を共有してもらいましたが、今日は、それ以降、関係各部署が連携して、さらにそれを深掘りしていただいていると思います。

今回は各部署の取組み又はその好事例などを紹介いただいて、そして来年に向けて、これから何をすべきか。各部署の人材不足、そして人材育成確保に向けた取組みを今一度、ここで意見交換をして頑張っていきたい、これからの方向性を検討していきたいと思います。

一方、人材不足の問題は待ったなしでございます。いろいろな企業の方、また農家の方、観光や介護、様々な事業者の方が本当に今、人手不足に苦しんでいますので、我々で何とかこの県内により多くの学生、そしてまた働き手が残ってもらうためにも、この本部でさらに取り組んでいきたいと思います。

すぐに成果が出るものとは私も思っておりません。ただ、時間はかかるでしょうけれども1つ1つ課題と向き合いながら、やはり本県に働く場を作る。いつでも働く人がいなきゃ意味がない。また、逆に、働く人がいてこそ働く場ができます。

是非、皆さんで一丸となって取り組んでいくため、意見を深めていければと思います。よろしくお願いいたします。

3 説明

【資料に基づき各部から説明】

- ・人材育成・確保の課題に対する現在の取組み、今後の施策の方向性
- ・企業・他自治体等の好事例について

4 意見交換

【大村商工政策課長】

ただいま、各部長からそれぞれ人材育成・確保の課題に対する現在の取組み、今後の

施策の方向性及び企業・他自治体などの事例についてご説明をいただきましたが、他部局の取組みや民間の好事例を聞かれてのご意見・ご感想などをお願いいたします。

【小金丸総務部長】

私からは意見と申しますか、各部、あるいは各産業で、例えば職場体験、あるいは就職の説明会、そういったご案内をそれぞれの業界のホームページ、あるいは直接、学校・学生の方にダイレクトメールで送られているのだと思いますが、それぞれ業界ごとに異なるものですから、県内で子どもたちや学生さんに働いていただくということであれば、こういった情報がしっかりと伝わるように、また漏れがないように何か共通のサイトといたしますか、例えば県のサイトでもいいのでしょうかけれども、そういった部分に情報を載せる、あるいはリンクを貼っていただくとそれぞれの学校・学生の方がそちらを確認できるようになる。情報が入手しやすくなることにつながるのかなと思ひまして、そういった点もご検討いただけたらと思います。

【富永企画振興部長】

それぞれの部長の皆様の説明を聞いて、やはり各業界で働く魅力をいかに伝えていくかということが大事だと感じた次第であります。

私からは、交通業界、空港で働く皆様、それからバスなどの業界で働いている皆様の人手不足の問題を提起したところでございますけれども、ほかにも観光業界や医療・介護業界でも交通業界と同様の理由で人手不足が生じていると考えています。交通事業者の運転士においては、不規則な勤務体系やワークライフバランスの点で大変な面があるという印象があることから、求職者に選ばれにくいという課題がありますけど、そういった課題が他の業界にもあるのかなと考えております。

これらの業界で働く魅力をどう発信していくかということのを他の業界の取組み事例も参考に事業者とともに取り組んでいきたいと思ひます。

それから、熊本には自然豊かな環境、生活面での家賃・物価が安いといった魅力があるということも発信していくことが重要だと感じました。

一方で、首都圏との賃金の格差などによって働き手が流出していくといった各業界の魅力向上だけではどうにもならない点もありますので、そこを課題として認識したところでございます。

企画振興部としましても、業界の魅力向上と、そして熊本県の魅力の発信をしっかりと行い「くまもとで働こう」という環境を作っていきたいと思ひました。

【下山健康福祉部長】

本当に、今日は様々な各部のそれぞれの人材不足のお話、それから好事例を聞きまして、要所に参考になるものがたくさんあって、できるところは本当に真似をさせていただきたいというか、連携させていただきたいという所感を持ちました。

まず1つ特筆するならば、教育庁の高校生のキャリアサポーターとの連携。こちらは非常に従来から当部はお世話になっておりまして、ここに先ほど小金丸部長もおっしゃいましたけれども、何かこう正しい情報とか、共通したそういう情報がまたここにも持っていたいただければ、より魅力の発信をしてもらって、一つの選択肢として考えてもらう

きっかけになるのではないかなと思いました。

あとは、土木部のご紹介が商工労働部からありましたけれども、建設業界の取組みとして、高校生や小中学生も非常に小さいころから、実際にその保護者も含めて現場の実習をやっていく。介護の領域もしてはいるのですけれども、このようにしっかりと現場を見て、小さいときに心にしっかり刻むということは、将来の職業を選ぶ上で、親も含めて影響を与えるのではないかなと思いました。

先ほど富永部長も言われましたけれども、食の魅力はもちろん大事なので、食の魅力はそのまま、日本全国に寄与していくことでこれはこれで意味があるのですけれども、ほかではない熊本でやはり働いていただくという、両面から考えていかななくてはいけなくて、先ほど富永部長がおっしゃったような生活費の面であるとか、また信頼できる親元で将来暮らすことのメリットなどを含めて、ライフデザイン等も含めて、総合的に啓発をしていくことが結果的に何か役に立つのではないかなと思いました。

【倉光観光文化部長】

これまで各部長さん方がおっしゃった発言とかぶるところもございますけれども、やはり観光業も不規則な勤務体系というところが、一番なかなか定着が悪かったり、そもそも応募が少なかったりするのかなというのは、重々分かっているところなのですが、そんな中で、例えばもういくつもどれも本当参考になる事例なのですが、くまさんメディックスさんが、魅力を発信するだけではなく、ネガティブポイントをしっかりと伝えとか、選ばれない理由をきちんと調査をして整理するとか、こういったところは足りていないところなのかなと思いました。

また、リデルライトホームさんの多様な方々に働いてもらうダイバーシティマネジメントの実施とか、こういったホームは24時間、人対人で仕事をしなければならないというところで、ある意味、旅館ホテルなども似ていると思うのですけれども、この中で、それぞれ能力が発揮できる人材や業務をきちんと細分化する中で働きやすい環境を整備しているというのは、素晴らしい取組みだなと思いました。

こういった好事例を本当に観光産業の中でも横展開できるように広めていくと同時に、ICTの利用促進といったことも各部連携し、引き続きやって参りたいと思います。

【磯谷農林水産部政策審議監】

教育委員会さんで、キャリア教育の推進ということで、整理もされていて取組みもしっかりされているということで、やはり人材の確保、特に中長期的に見ますと、学校現場、教育現場との連携というのは、しっかり丁寧にやっていく必要があるなと改めて感じております。「林・水」についてもいろいろ学校を今、強化したり、研修体系を整えたりというところで苦労しながら、いろいろ検討しながらやっていますので、そこも含めて今後も連携を大事にしていきたいなと思いますので、感想でございます。以上です。

【内田知事公室長】

今日は、各部局それから民間の皆さんの取組みや好事例の良い点をたくさん紹介していただきましてありがとうございます。

総務部長からお話がありましたように、これらの取組みを是非参考にしていただいて、

どんどん広げていくということが重要だと思いますので、広報・広聴を預かっております知事公室といたしましても、県の公式SNSですとか、共通サイトの構築あたりにつきましても、積極的に早急に取り組んでいきたいと思っています。

1点質問ですけれども、私、以前にバスの担当をしておりまして、渋滞解消に資する公共交通機関の利用、それに係る運転士さんの確保というのは非常に急務だと思っております。

今日、企画振興部長から、資料1の2ページ目、県内定着のバス事業者さんこちら合同就職の説明会、運転体験のご報告があったかと思っていますけど、できれば出席者の状況やそこから実際の応募につながったかどうか、参考までに教えていただければと思います。

【富永企画振興部長】

「バス事業者5社合同就職会」、これはやはり人手不足ということで、現在3回開催しておりまして、第1回目の令和5年8月、こちらについては参加者が32名、そこから6名の方が採用されたというところであります。第2回については、令和6年3月に開催しまして29名参加しておりまして、3名の方が採用されております。最近は、令和6年10月に開催しましたが、こちらはまだ人数は確認できていないところでございますけれども、2回の説明会で9名の採用につながったところであります。

【内田知事公室長】

ありがとうございます。私、バスが好きなものですからお話をしますけど、バス事業者さんに伺ったところ、2019年から2023年の5年間で退職した人が361名、採用された人が250名ということで、この5年間で111名の運転士が減少しているという状況でございます。もちろん定年の方もいらっしゃるのですが、事業者さんとしては定年を60歳から65歳に延ばしたり、あるいは再雇用で70歳まで残しているような努力をされているのですが、やはり若い方が給料の高い方に行ったり、あるいはやりがいがある方に行った方がいいということでほかの運送会社に行かれたりとか、あるいは全く別の会社に行かれるケースが非常に多いそうでございます。

やはりそういう面を考えると、その運転士の魅力向上に力を入れていかなきゃいけないのかなと思うのですが、ちょっとすみません。是非、私からの提案というか皆さん方をお願いをしたい案件がございます。私たちの仕事もそうなのですが、自分の仕事が人のためになっている。それから、何か役に立っていると実感するときほど、非常に仕事に対してやりがいを感じることはないと思います。特に、直接その感謝の気持ちを伝えていただくということは、その後の仕事に対するモチベーションも上がってくるのかなと思います。公共交通機関の運転士さんというのは、乗客の皆さんを安全・安心に急ぎ行き先まで運んでいただくという非常に責任のある職業だと思います。そこでまず、県職員の皆さんが通勤等でバスや電車を利用されたときに、降りる際に運転士さんに「ありがとうございました。」と大きな声でお礼の一言を言っていただけないでしょうか。運転士さん自身のモチベーション向上とともに、運転士さんが感謝される仕事なのだと周りの方、特に子どもたちにも認識をしてもらえるようになるのではないかなと思います。是非、お願いしたいと思います。バス会社さんからは、なかなか利用者

の方にはお願いできない案件だと思しますので、まずは我々から積極的に取り組んでいけたらなと思ひますし、私が庁内放送とかで呼びかけても全然構いません。是非、部長の方にはこの取組みを熊本市、あるいは他市町村の皆さん方にも広げていただくと有難いなと思ひますので、よろしくお願いしします。

【白石教育長】

教育委員会でございます。「くまもとで働く」という子どもたちなり、人をどれだけどうやって増やしていくかということなのですが、基本的にはいかにまず子どもたちに熊本にこういった企業がある。こういったものがあるのだ、いい企業なのだよということを知ってもらふキャリア教育が重要です。それが1つ。

そして、いかにこの企業の方々としては、それを選んでもらうかという魅力向上の話とかですな。

そういう中で先ほどからずっと各部長さんがおっしゃっています、やはり教育委員会はどちらかというと、その選ぶ方の高校生を対象にいろんなことをやっているのですが、各部はどちらかというと、それぞれのセクションの縦で対象者に呼びかけているというか、だからそれはそれで、その縦と横が一緒になって、それをしっかり全体として見える化する。先ほどからあっていますけど、そうすることですごく農林がこんなことをやっています我々もこうやっている。その連携があれば大事だなと感じました。

その選んでもらうというところでは、先ほどの事例でも紹介しましたがけれども、企業の方々もそれなりにそれぞれ努力をされているのですが、やはり企業を選ぶときに、まずやはり給料がいくらだろうかとか、住むところがあるのだろうかとか、そこから順番にいつて当然働きがいの問題もあるのでしょうけど、そういったところをしっかりと企業なりの魅力を向上させていく必要があるだろうということ。

それから商工（労働部）の今の取組みで、「くま活サポート」がありましたけど、奨学金の4ページですな。4ページの「奨学金返還等サポート制度」この辺りは我々も1つの選んでもらうツールだろうなと思ひていまして、この前の議会のときも今、大学生だけが対象になっていますが、そのあたりを高校生までとかやれないかと検討いただいているということですので、この辺りもできればそういった方向で上手くいけばいいなと今、希望だけ申し上げておきます。

【上田商工労働部長】

今回事務局として、好事例を取りまとめさせていただきましたが、全部目を通すと、結構やっているなというのが実感でございました。

その中で、いい事例をピックアップして、ご案内いただいたところなのですが、個人的に一番興味を持ちましたのが、資料2の6ページのリデルライトホームさん。ここはご紹介があったとおり、資格がないとできない仕事、資格外でもできる仕事、資格外でできる仕事は細かく切り分け且つそれを担う方も、有資格者はもちろんですけども、障がいのある方、アクティブシニアの方、外国人の方など、まさに総力戦でやられている。ジョブ型雇用を積極的に採用したりとか、特定技能、実習生を雇用したりとか、まさに今ある雇用制度を本当に総力戦でやっているなというのを感じまして、勤務シフトはどうなっているか、給与体系とか難しいなといういろいろ思うところがありました。是非、

トータルマネジメントを勉強させていただきたいと思いましたので、また高齢者支援課さんに問い合わせさせていただきます。

総務部長からもありましたが、やっぱり常日頃企業さんが、「人手が足りない。足りない。」とおっしゃって、「何をしていますか。」という、「いろんなところで広告打ったり、CM作ったりやっているのだけど、集まらんとよね。」というのが、生の声ですけれども、やはり小金丸部長がおっしゃったような情報発信を県がする上で、職場体験や実習などを受けられた方の生の声はこうだったのだというのを、3年、5年積み重ねていくと、後輩たちにとって自分たちが知っている先輩が、こういうコメントを残してこういうルートに行ったのだとか、そういう学校ごとの思い出といいますか、道筋のような、何かリアルに感じるところが出てくるのだろーと思しますので、是非SNSの中でも興味を引くようなものにできていけばいいかなと思いました。

いろいろ作業も各課の方々に大変お手伝いいただきましてありがとうございました。お礼を申し上げてコメントとしたいと思います。

【大村商工政策課長】

それでは最後に、知事及び両副知事からご意見をいただきたいと思います。まず、亀崎副知事からお願いいたします。

【亀崎副知事】

前回8月第1回が現状分析と検討目標の確認ということで、それから今回第2回、非常に幅広に厚く内容のこもった資料を皆さん検討していただいたと思っております。

そういった中で、今回教育長からありました、例えばキャリアサポーター、ここを1つの対象が高校生であれば、キャリアサポーターなりそういった窓口を介して各部所属の情報を集中して、それから横展開を図るというような手法もあると思います。今後、取組みについてもそういう多層的な取組みも工夫していただけるのかなと思いました。

そういった中で、リデルライトさんなりテラプローブさんですかね。いろんな分野は違っても、やり方、手法というものは参考にできるものがあるのだと思っております。

特に若年者の方の場合は、やはり福利厚生というのが、私も建設産業の中で十分意見を聞きましたけど、そういったのがあったところはかなり離職率も低く生き生きとしているという意見を聞いておりますので、そういった横展開の仕方もあるのだろーと思いました。

それともう1点、企画振興部長からグランドハンドリングの話がございました。ここは熊本空港の利用者がこれから非常に便数も増えていくということで、そういった面で現状だけではなく、これから将来に向けても、またその需要が増えていくということもありますので、そういったところはやはり力を入れていっていただきたいなと思ったところです。

【竹内副知事】

もう皆さん真摯に議論していただいて、今回、それぞれ第1回で出た課題を整理してもらって方向性を出して、これだけみんなと議論をやって、すぐにやるようなところをどんどん進めていってもらえればと思います。

本当に推進本部でこういった議論ができるというのは非常にいいので、これをまた是非部下の皆さんにも共有して、しっかりと取組みを進めていって欲しいと思います。みんなでもた引き続き頑張りましょう。

【木村知事】

皆さん、お疲れ様でした。非常に実りのある議論というか、本部会議になったと今日は非常に感心しておりました。自分自身が驚いています。

特にやはり今、亀崎さんからもありましたけれども、キャリアサポーターとか教育委員会から、テラプローブやくまさんメディックスの事例が出てきたということがある。単純に当たり前と言えば当たり前かもしれないですが、やはり驚きでして、それはキャリアサポーターの方がよく現場企業を見ていらっしゃっているのだなということがよく分かりました。是非これは拡充して名前はまた考えましょう。なんか「くまもとで働こうサポーター」だとなんか、あまりよくないというか、働くことありきになってしまって、むしろ迷っている子たちにいろんな気づきを与えていく（ことが重要だと思います）。その中で、気づきの中で例えば技術の人とか、福祉のサポーターがいてもいいかもしれない。その学生に向き合う、今の制度に向き合うこともさることながら、そういう専門的なサポートを入れてもいいのかなとか、又はそのサポーターに情報を出すサポーターみたいなのがあってもいいのかなと（思いました）。そのやり方を是非、これだけいい情報が出てきて、多分それを（健康）福祉部長や観光文化部長が見て、おおっというか、商工労働部長が逆に福祉の事業者を見ておおっと思うのは本当に嬉しい本部になったと思います。

その中で、やはり教育現場との連携がメインなので、逆に各部局は何でも教育現場任せにしないで欲しいということをお願いしたい。ただでさえ学校現場は非常に忙しいので、是非、各部局や業界が、例えばいろんなことを教育現場とできないかというのは、多分先ほど商工（労働）部長なり知事公室長の提案だったと思っています。

そうした中で、私なりに要約すると2つ。まず、人材育成の本筋ど真ん中は、各部局、各教育現場それぞれで頑張っていく。また、農林水産部の担い手PTだったらこれからのところがありますので、そこ（教育現場との連携）をしっかり深めていただきたい。次に私の持った2つの視点のうち1つが、働く場が多様性に富んでいる。先ほど商工部長の指摘がもうそのとおりでして、女性や外国人や障がいを持った方や、そしてまたそうした方を働きやすくというか、フル活用できるようにするために短時間の正社員とかジョブ型雇用とかいろいろ導入していく。

実際、熊本県内で現在、私が知っている、伸びている若手のベンチャー、ユニコーン企業とかはもうみんなそうですね。そういうのが短時間の勤務を上手くシフト管理しているところが上手でしたし、先日視察に行った、挨拶に行った愛知のデンソーの本社は、やはり耳の聞こえない方がラインの業務をやっている。ITを駆使した何かこう機械を持っていて、指示が全部文書に出るのですよね。しゃべっていることだとか、いろいろなことをやっています。そういう意味で働く場が多様性に富んでいるということを、やはりより推奨していくために何の支援ができるかなというのを、是非皆さんに検討いただきたいと思います。

それとは少しかなり重なっているのですが、やはりDXの視点が1つあったかなと（思

います）。DXにより生産性を高める又は働きやすくする。今一度デジタル（戦略）局と予算を要求するにあたって相談して欲しいと思いますし、意外に私も現場を見ているとデジタル（戦略）局とかが、デジタル（戦略）局とかが悪いという意味ではなくて、デジタル（戦略局）でも気づかない現場のささやかなITに対する支援、特に農業分野での4Hクラブのメンバーなんかよく言ってくれるのだけど、スマート農業で何千万もそういう機械を入れるのではなくて、単純に彼らがやっているいつもの帳簿の出入りとかを共通の掲示板で管理して、コンピューターでやればすぐ帳票が出てくるとか、仕訳書が出てくるみたいなものがあるといいなとか、そういうのがどこの現場にもあるのではないかと思います。福祉にしてもICTの導入みたいなものがあると思うのですが、そういう観点を含めて今一度繰り返しですけど、働く場が多様性に富んでいることと、いわゆるやはりDXを推進するということが、ベースにあったうえで、もともとの持っている人材育成をしっかりとやっていただくと、多分魅力度が増していくのかなと（思います）。今日は「くまもとで働こう」というための、働く場の魅力をどう増すかという観点の方での非常に成果が多かったように思っています。

引き続き、各部局それぞれの人材育成とともに頑張っていきたいと思っております。

5 閉会

【進行：大村商工政策課長】

最後になりますが、10月15日付で組織改編が行われておりまして、このメンバーの名称等一部変更がございまして。詳細につきましては参考資料の最終ページに添付をしておりますので、そちらでご確認ください。

それではこれもちまして、令和6年度第2回「くまもとで働こう」推進会議を終了いたします。

今後も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。

本日はお忙しいところありがとうございました。