

令和6年度(2024年度)

第2回「くまもとで働こう」推進本部会議

日時: 令和6年10月25日(金)13:20～14:20

場所: 知事応接室

次 第

1 開会

2 本部長（木村知事）挨拶

3 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 資料 1 参考資料

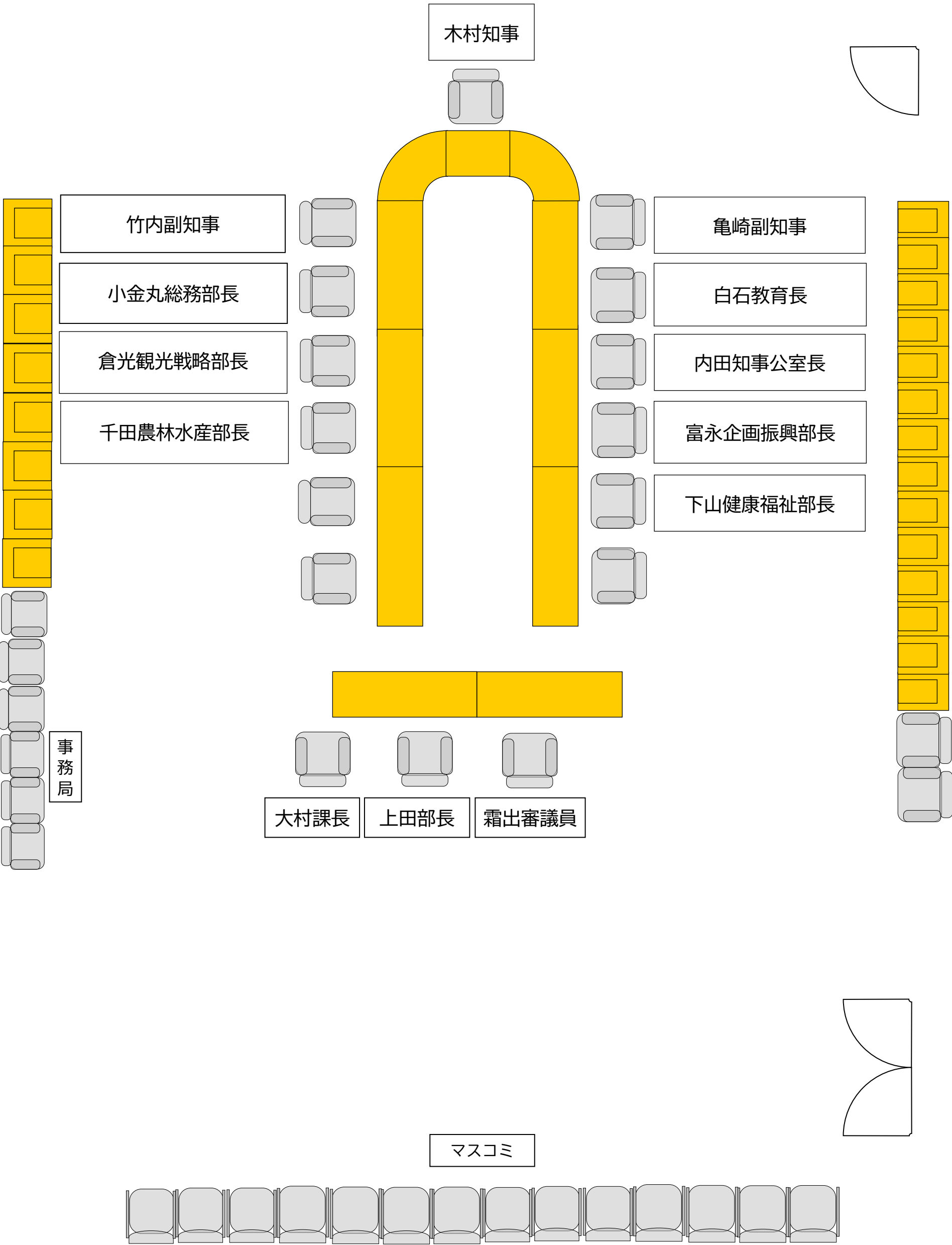
- ・ 企業・他自治体等の好事例 資料 2

4 意見交換

5 閉会

令和6年度 第2回「くまもとで働こう」推進本部会議 配席図

日 時：令和6年10月25日（金）13：30～14：30
場 所：知事応接室



第2回「くまもとで働こう」 推進本部会議

～現在の取組み、今後の施策の方向性～

令和6年（2024年）10月25日

総務部

＜課題に対する現在の主な取組み＞

1. 県内定着

2. 人材育成

(1) 熊本県私立学校経常費補助

- ・「学校魅力アップのための取組」において、地域または産業界と連携し、以下の事例のような取組を行った学校法人へ補助を行う。（30万円）

（事例）・地域等との交流事業の実施

- ・進路選択に関する講演会等の実施・参加
- ・インターンシップの実施
- ・大学や企業との連携による商品開発
- ・半導体関連教育の実施企業の技術

(2) 熊本県私立学校教育改革推進事業

- ・次世代を担う人材育成の促進において、数理・データサイエンス・AI教育等の推進にかかる資金の補助を行う。（90万円）
- ・職業等の教育の推進において、多様な職業体験にかかる取組を行った学校法人へ補助を行う。（26万円）

＜今後の取組み・施策の方向性＞

1. 県内定着

- ・各学校において、県内企業の企業説明会やインターンシップ、企業から技術講師を招いた講座の開設などを積極的に行うなど、在学中から高校生の職業観を養い、働くことへの具体的なイメージを持たせることで、就職後のミスマッチを防ぐようにする。県としては、学校と企業をつなぐためのコーディネートができる関係機関について情報提供を行い、有為な人材の県内定着を推進する。

2. 人材育成

- ・各学校が人材育成に取り組みやすいよう、補助制度の活用について丁寧に周知を行い、積極的な活用を促進する。

企画振興部

＜課題に対する現在の主な取組み＞

4. 働きやすい職場環境

SDGs登録推進事業

- ・SDGsの普及・取組推進・登録企業のPRを行い、県内企業の魅力向上に寄与

5. その他

1. 県内定着

5. その他

県内高校卒業生への情報発信事業

- ・県内の高校卒業生を対象に、登録ユーザーの興味・関心に基づき県内の就職情報や観光情報を配信

5. その他

移住定住促進プロモーション事業

- ・都市圏の20代から40代を主なターゲットとした移住相談会を開催するとともに、市町村担当者の移住希望者への対応向上を目的とした研修会を開催

1. 県内定着

(1) 熊本空港合同企業説明・見学会

- ・グランドハンドリングをはじめとする熊本空港内関連企業による合同企業説明・見学会を開催（R6.9.7）

(2) バス事業者5社合同就職説明会・バス運転体験会

- ・事業者の垣根を越えた「合同就職説明会」及び「バス運転体験会」を開催（第1回：R5.8 第2回：R6.3 第3回：R6.10）

1. 県内定着

4. 働きやすい職場環境

路線バス運転士不足対策事業

- ・路線バス事業者が取り組む人材確保（大型二種免許取得経費、広報経費）及び処遇改善（営業所の設備更新等）に要する経費を助成

＜今後の取組み・施策の方向性＞

1. 県内定着

- ・県内の高校卒業生を対象に、熊本の企業・就職情報・観光情報等の情報発信に加え、熊本への愛着形成を目的とした動画コンテンツの制作・配信を行い、将来的なUターンに繋げる取組みを継続して実施する。
- ・バス・航空業界を就職先として考えている若年層は少ないため、引き続き、行政・事業者が連携し、「バス・航空業界で働く魅力をPRする機会やバス業界の業務内容を知る機会」を創出する取組みの検討が必要。

5. その他（熊本の魅力発信）

- ・多くの方に熊本で働くことを考えてもらうためには、企業の魅力向上だけでなく、本県の魅力を発信することが重要である。引き続き、SDGs登録推進事業を実施し、県内企業の魅力向上に寄与するとともに、移住定住プロモーションや関係人口を創出・拡大する取組みを推進し、熊本県全体の認知度向上を目指す。

健康福祉部

<課題に対する現在の主な取組み>

医：医師・看護師、介：介護職員、保：保育士

1. 県内定着

- ・ナースセンターや県福祉人材・研修センターにおける無料職業紹介等の実施(医・介)
- ・介護の魅力を伝える動画等の制作・配信、特設サイトの運用(介)
- ・看護職員による中高生や進路指導教員への出前講座の実施(医)

2. 人材育成

- ・看護師・介護福祉士・保育士等の資格取得を目指す学生への修学資金貸付(医・介・保)
- ・各種人材育成のための研修実施及び講師派遣(医・介・保)

3. 生産性向上

- ・業務効率化及び現場負担軽減のためのロボット・ICT導入に係る経費助成や研修の実施(介)

4. 働きやすい職場環境

- ・離職防止のためのハラスメント等に係る事業所研修の実施、復職支援のための相談体制の整備や説明会の実施、県支援員の保育所等の巡回(医・介・保)
- ・働きやすい合理的な病棟づくり・省力化のための施設整備に係る補助、補助業務や周辺業務を行う者の雇用に係る費用助成(医・保)

< 今後の取組み・施策の方向性 >

高齢者人口の増加及び生産年齢人口の減少に伴い、今後さらに医療・介護の分野における需給ギャップの拡大が見込まれることや、国の「こども未来戦略」を踏まえた保育士の配置基準の改善や、「こども誰でも通園制度」の創設などを受けた保育ニーズの高まりを受けて、人材確保策の推進が急務となることを踏まえ、多様な人材の参入促進や潜在的有資格者の掘り起こし、働きやすい職場環境づくりの支援や仕事の魅力発信に取り組む。

1. 県内定着

- ・外国人、高齢者等の多様な人材の参入促進や、潜在的有資格者の掘り起こしを進めるとともに、中高生等を対象とした仕事の魅力発信や体験機会の創出等の取組みの検討が必要。

2. 人材育成

- ・引き続き、修学資金貸付や人材育成のための研修等を実施し、人材確保やキャリア形成の支援等に繋げる。

3. 生産性向上

- ・事業者への経費助成等によるロボット・ICT導入の推進を継続するとともに、現場においてより有効に活用されるよう、導入後の活用に向けた好事例等の収集及び啓発が必要。

4. 働きやすい職場環境

- ・女性が働きやすい環境整備のためのキャリア形成の支援や相談体制の充実に取り組むとともに、配慮が必要な児童や不安を抱えた保護者への対応を心理やソーシャルワーク等の専門職が支援する仕組みづくりを進める。

商工労働部

<課題に対する現在の主な取組み>

1. 県内定着

(1)「くまもとではたらく」若者の県内定着促進事業

- ・東京、大阪、福岡及び県内に「くまもと移住定住・UIJターン就職支援センター」を設置し、県外求職者や県内企業の情報提供や相談対応等を実施

(2)「知る」・「会う」プロジェクト事業等

- ・県内企業の魅力発信や企業説明会の開催等により若者の県内就職を促進、県内中小企業に無料で専門家を派遣

(3)県南地域における企業と学校とをつなぐ工場見学ツアー

- ・県南地域の高校2年生を対象として、県南地域の食品製造業をはじめ、IT・コンテンツ系等の工場を見学するバスツアーを実施

2. 人材育成

(1)半導体認知度向上事業、半導体研修受講支援事業

- ・半導体認知度向上動画を用いたPR活動、出前授業実施
- ・市町村が行う半導体研修受講支援に対する支援事業補助金

(2)デジタル実装支援に係るデジタルものづくり中核人材育成事業

- ・デジタル機器の導入、運用等を担う中核人材の育成（産技センター）

3. 生産性向上

第4次産業革命推進事業

- ・企業経営者向けDX啓発のプッシュ型訪問、企業へIoT・AI専門家チームの派遣、デジタル機器等の設備投資補助

4. 働きやすい職場環境

ブライト企業認定の推進

5. その他

プロフェッショナル人材戦略拠点事業

- ・プロフェッショナル人材戦略拠点（通称プロベース）を運営し、県内中小企業等の「攻めの経営」や経営改善を担うプロフェッショナル人材の獲得を支援する。

<今後の取組み・施策の方向性>

1. 県内定着

- ・引き続き、東京、大阪、福岡及び県内に相談窓口を設置し、求職者と県内企業のマッチング支援などに取り組む。また、就職支援セミナーや合同就職説明会等の開催、県外からの就職活動に係る交通費補助など、UIJターン就職を強力に後押しする。
- ・奨学金返還等サポート制度とUIJターン施策と一体的なPR活動を展開することで、本県の次世代を担う人材の確保につなげる。

2. 人材育成

- ・国が「リスキリングによる能力向上支援」を推進しているため、労働者のスキルアップの機会の提供が必要。
- ・技術短期大学校や高等技術専門校等における産業人材の育成や、子ども達に技能職の魅力伝える等入職促進に取り組むことが必要。

3. 生産性向上

- ・プッシュ型での企業訪問や資金面での支援を通じて、県内中小企業におけるデジタル化を進めることで、生産性向上及び競争力強化を促し、持続的な地域経済の発展を目指す。

4. 働きやすい職場環境

- ・未就業の女性などへの就労支援と、女性を含む誰もが働きやすい環境整備の両面から取り組むことが必要。

5. その他

- ・プロフェッショナル人材の雇用だけでなく、雇用を伴わない「副業・兼業」によるプロフェッショナル人材の活用も推進していく。

観光文化部

<課題に対する現在の主な取組み>

1. 県内定着

3. 生産性向上

観光産業復興による雇用創出事業

- ・観光関連産業の魅力発信や、合同就職面談会、インターンシップなどによる職場体験等を実施
- ・経営者向けに、採用・人材定着などをテーマとした観光経営塾を実施
- ・経営者向けにDXなどをテーマとした観光経営塾やコンサルティングを実施

3. 生産性向上

地域一体となった宿泊事業者物価高騰等対策支援事業

- ・新型コロナウイルス感染症や物価高騰等の影響を受ける宿泊事業者等に対して、県内のモデル地域になるような面的DX化の推進に資するシステムの導入等に係る経費への支援を実施

< 今後の取組み・施策の方向性 >

1. 県内定着

- ・不規則な勤務体系や、観光関連産業で働くことは大変だというイメージから、求職者から選ばれにくい状況となっているため、観光関連産業で働くことへの魅力向上の取組みが必要。また、観光関連産業を学ぶ学生が他業種や県外へ流出しているため、学校等と連携した取組みが必要。

3. 生産性向上

- ・宿泊事業者のデジタル化・DX化は、事業者によって差が出ている状況。今後もセミナーなどを通じて、宿泊事業者や観光事業者のDX活用方法に関する理解促進、DX導入、DX人材の創出・育成の支援が必要。

農林水産部

＜課題に対する現在の主な取組み＞

- 急速な担い手の減少による労働力不足が課題となるなか、農林畜水産業を担う人材確保や経営継承の促進、スマート農林水産業・DXの導入による生産性向上に向けた取組みを実施。

1. 県内定着

【農】農業の担い手確保に向けた取組み

- ・令和3年に「くまもと農業経営継承支援センター」を設置し、後継者がいない農業者の経営資産を新規就農者等へ経営移譲を図る
- ・新規就農支援センターによる就農希望者へのセミナーの開催や各種支援制度の相談対応、研修機関の紹介など伴走型支援の実施
- ・農業高校と農業大学校の共同研究や、中学生向けの農業体験バスツアーの実施

2. 人材育成

3. 生産性向上

【林】林業DX推進事業／原木しいたけ生産DX実証事業

- ・現場作業の効率化と生産性向上に向けた実証やデジタル人材の育成
- ・原木しいたけ生産現場の環境データの収集・分析による高品質な椎茸栽培技術確立と散水自動化による生産性向上に向けた実証

1. 県内定着

【林】くまもと林業大学校人財づくり事業

- ・くまもと林業大学校における、現場の即戦力となる人材の育成

【林】くまもと林業大学校機能強化対策事業

- ・林業大学校県南校の新コース設置等による機能拡充の検討

【水】未来の漁村を支える人づくり事業

- ・漁業団体、関係市町、県で構成する熊本県漁業就業支援協議会による漁業就業支援フェアへの積極的な出展
- ・漁業体験・マッチング・就業定着支援・就業後の研修をワンストップで実施

＜今後の取組み・施策の方向性＞

- 農林畜水産業の担い手確保・育成に向け、「担い手支援課」の新設に加え部内横断的なプロジェクトチームを立ち上げることで、くまもとの農林畜水産業を支える担い手確保・育成の取組みを加速化させる。

1. 県内定着

2. 人材育成

- ・経営継承を個々の農家の問題ではなく産地維持の課題としてとらえ、令和5年度から県内11カ所を重点地域に選定し、産地内での経営資産の把握やマッチングを行い、地域ぐるみでの継承を進めていく。また、親元就農者等へのアンケート調査結果を分析し、担い手確保・育成に向けた政策パッケージを検討していく。
- ・くまもと林業大学校を核とした林業担い手の確保・育成の強化に加え、「半林半X」をテーマとした、異業種連携による新たな担い手の確保に取組む。また、「魅力ある林業大学校」に向け、林業大学校県南校の機能拡充等を検討する。

- ・水産業の担い手の経営安定化を図るため、漁業や養殖業（海藻、カキ類等）への参入に必要な漁具や漁船の改修に係る費用を支援し、新たな漁業への挑戦を促す。

- ・高校生への水産教室等の取組みを実施し、次世代の水産業を担う人材の確保につなげる。

3. 生産性向上

- ・スマート技術の生産現場への更なる普及・定着を図るため、その分野に長けた人材の確保・育成に加え、企業と連携した先進的かつ低廉な技術を用いた検証に取組み、スマート農林水産業を推進する。

土木部

＜課題に対する現在の主な取り組み＞

1. 県内定着

建設産業若手人材確保緊急対策事業

建設産業について学ぶ機会を提供するとともに、建設企業への理解を深めてもらい、県内建設産業における雇用創出を目指す
・高校3年生等を対象とした建設企業説明会（建設企業の魅力発見フェア）

2. 人材育成

「建設産業の力」発信事業

高校等と連携した取り組み、児童や生徒への建設産業の魅力発信など、広く県民に建設産業をPRする
・高校生向け建設業関係団体説明会（建設産業ガイダンス）
・高校生向け舗装実習
・工業高校オープンキャンパス支援

2. 人材育成

3. 生産性向上

4. 働きやすい職場環境

建設産業働き方改革・人材育成支援事業

高校生の資格取得の支援、働き方改革等に取り組む建設企業等への支援により、建設産業への入職及び人材育成を図る
・高校生の施工管理技士資格取得や小型車両系建設機械受講の支援
・建設企業の働き方改革や人材確保等への支援

＜今後の取り組み・施策の方向性＞

1. 県内定着

2. 人材育成

・災害時に「地域の守り手」として最前線で活動する姿の情報発信の強化等により建設産業への理解促進を図るとともに、小中高生及び保護者を対象とした現場見学会や建設企業説明会の開催等を通じて、若者をはじめ多様な人材の確保・育成に取り組む。

3. 生産性向上

4. 働きやすい職場環境

・限られた人員と実労働時間の短縮の動きの中において、建設産業が多様な人材から選ばれるよう、ICT活用工事やWEB協議等の推進による建設DXへの取り組みなどによる生産性向上や、完全週休2日制の推進や業務体制見直しによる働き方改革に取り組む。

教育庁

<課題に対する現在の主な取組み>

1. 県内定着

2. 人材育成

1 県立学校生徒に対する就職サポート

- (1) 高等学校33校と特別支援学校（高等部）3校、計36校の県立学校に、就職を希望する生徒をサポートする支援員（キャリアサポーター等）を23名配置

2 地域企業と学校が一体となったキャリア教育の推進

- (1) 中学生の職場体験の実施
 (2) 熊本県情報サービス産業協会との連携協定締結
 (3) 地域企業と学校が一緒に人材育成を行うための仕組みづくり（情産協、県工連、肥後銀行、市町村、その他経済団体等）
 (4) 県立高校が実施するインターンシップ等に必要な経費の支援
 (5) インターンシップ等の受入れが可能な企業情報をデータベース化し公表

- (6) 学校と地域企業等をつなげ、インターンシップや企業見学、出前授業等の教育活動をサポートするコーディネーター4名を県教委に配置

- (7) 熊本県情報サービス産業協会や熊本県工業連合会、熊本経済同友会などによるキャリア教育講演会等を実施

3 県立高校における半導体関連人材の育成

- (1) アスカインデックス社、水俣市、水俣高校、3者による連携協定締結及び学科新設を含む連携に向けた準備
 (2) 大学企業見学、出前講座、エンジニア派遣のためのサポート
 (3) 生徒先端研修、教職員研修の企画実施
 (4) 半導体理解促進ガイドブック「半導体って何？」の開発配付

4 県内高校卒業生への「くまらバ」の登録促進（※地域振興課）

- (1) 県立学校への周知並びに登録依頼

<今後の取組み・施策の方向性>

1. 県内定着

2. 人材育成

1 「くまもとで働こうサポーター（仮称）」及び「くまもとキャリアサポーター（仮称）」の設置【新規】

就職支援を主に担っていた現在の支援員の業務を見直し、学校と企業等をつなぐ役割を新たに付加し、県内就職率の向上を図るとともに、生徒と県内企業が出会い知り合う機会の創出を促進する。

2 地域企業と学校が一体となったキャリア教育の充実【拡充】

全ての県立高校において、地元企業のエンジニアによる授業等を実施するなどして、生徒が地元企業を知る機会を創出し、県内就職率の向上につなげる。

3 半導体関連人材育成の拠点化

令和7年度4月に、全国初の「半導体情報科」を水俣高校に新設するとともに、水俣市や企業と連携し半導体関連人材育成の拠点化を進める。

第2回「くまもとで働こう」 推進本部会議

～本県における取組みの好事例～

令和6年（2024年）10月25日

企画課

熊本県SDGs登録制度の導入が、県内企業のSDGsの取組みの推進につながったものとみられ、そうしたSDGsに積極的な企業においては、「従業員のモチベーションの向上」や「採用活動におけるプラスの効果」があるとのアンケート結果があり、人材の確保にも好影響を与えたものとみられる。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

SDGsの普及推進

- ・国の第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」で「地方創生SDGsの実現などの持続可能なまちづくり」が掲げられ、SDGsを原動力とした地方創生が求められた。
- ・当時の県政の基本方針である「新しいくまもと創造に向けた基本方針」でも、SDGsを本県が実施する様々な取組みの指針として位置付け。SDGsの理念に沿った取組みを加速することにより地方創生を推進することとしていた。

取組み後の成果（効果）

SDGsに積極的な企業の増加と採用活動のプラス効果

- ・帝国データバンクの調査によると、「SDGsに積極的」な県内企業の割合について、R2は25.5%だったものが、登録制度導入後のR3は53.5%に上昇。R6には67.7%（全国トップ）となり、企業におけるSDGsの取組みの推進につながったものとみられる。
- ・同調査によると、「SDGsへの取組みによる効果」を実感している企業は、R6で71.4%にのぼり、中でも「企業イメージの向上」が53.8%でトップであったほか、「従業員のモチベーションの向上」が36.3%の2位、「採用活動におけるプラスの効果」が20.9%で3位となっており、人材の確保にも好影響を与えたとみられる。

取組み内容・事業・導入したこと

熊本県SDGs登録制度の導入

- ・SDGsに積極的に取り組む企業や団体を後押しし県内における取組みの裾野を広げるため、R3.1に「熊本県SDGs登録制度」を創設。
- ・これまで、6回登録を行い、登録した県内企業が2,233者と、全国でもトップクラスの登録者数となっている。



交通政策課

県内の地域公共交通は、退社人数が入社人数を上回る状況が続き、運転士不足が深刻化。このような状況により持続可能な公共交通サービスの提供が困難な路線バス事業者に対して、人材確保・処遇改善の取組みを支援することとしている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

運転士の人材不足

- ・直近では、運転士不足を要因とする減便の動きが拡大している。
- ・また、実労働時間に比べ、拘束時間が長い、休暇施設等の整備が十分にできていない事業者が存在。
- ・路線バス事業者が実施する人材確保（大型二種免許取得、広報）や事業所等の処遇改善に要する経費に対して支援することとした。

取組み後の成果（効果）

人材確保に向けた取組みや営業所の設備更新

- ・令和6年度から人材確保・処遇改善への県内路線バス事業者に対する支援を実施。
- ・本事業により県内路線バス事業者5社による人材確保に向けた広報事業や営業所の設備更新等を行うこととしている。

取組み内容・事業・導入したこと

人材確保・処遇改善への支援

- ・路線バス事業者が実施する人材確保（大型二種免許取得、広報）や事業所等の処遇改善に要する経費に対して支援
- ・人材確保支援事業
 - （1）大型自動車二種免許取得に要する経費
充当対象経費の10/10（上限：1人当たり10万円）
 - （2）人材確保の広報経費に要する経費
充当対象経費の10/10（上限：1事業者当たり20万円）
- ・運転士処遇改善支援事業
 - （1）運転士の定着化を目的に実施する営業所の設備更新に要する経費
充当対象経費の10/10（上限：1事業者当たり200万円）

高齢者支援課

高齢化に伴い介護ニーズが増加する一方、生産年齢人口の減少が加速し、令和22年（2040年）には本県の介護職員数が9,554人不足する見通しとなる中、本県の介護職の離職率は全国平均を上回っていた。

そのため、多様な人材の参入促進、介護職員の定着促進、介護職員の処遇改善による人材確保に取り組むとともに、介護の魅力発信によるイメージ向上を図ったところ、介護人材の増加につながった。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

介護人材の不足

- ・ 高齢化に伴い介護ニーズが増加する一方、生産年齢人口の減少が加速し、令和22年（2040年）には本県の介護職員数が9,554人不足する見通し。そのため、学生のみならず、高齢者、外国人等多様な人材の参入を促進する必要がある。
- ・ 令和2年度以降、本県の介護職（介護職員及び訪問介護員）の離職率は全国平均を上回っており、介護現場の負担軽減、働きやすい職場づくりを進め、職員の定着を図る必要がある。

取組み後の成果（効果）

介護人材の増加

- ・ 令和4年度の本県の介護職員数は32,297人で、前年度（31,969人）から増加した。（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」）
- ・ 令和5年度の本県における介護職の離職率は11.4%で、前年度（16.9%）から低下し、全国平均（13.1%）を下回った。（介護労働安定センター「介護労働実態調査」）



ワンストップサイトの広告

取組み内容・事業・導入したこと

多様な人材の参入促進

- ・ 県福祉人材・研修センターにおいて、福祉人材の無料職業紹介や合同面談会、職場体験、ハローワーク等関係機関と連携した就労支援等を実施した。
- ・ 介護福祉士の資格取得のための修学資金や再就職準備金等の貸付に係る原資の助成を行った。
- ・ 外国人介護福祉士候補者への日本語学習支援に係る経費への助成を行った。



移乗支援ロボット

介護職員の定着促進

- ・ 介護施設等における介護ロボット・ICT導入に係る経費を助成し、介護現場の負担軽減を図った。
- ・ ハラスメント等に関する電話相談窓口の設置や事業所研修の実施により職場環境の改善を促進した。

介護職員の処遇改善

- ・ 介護サービス事業所にキャリアパスの導入を促すとともに、介護職員処遇改善加算の取得を支援した。

介護の魅力発信

- ・ 介護のイメージ向上のため、介護の魅力を伝える動画や情報等を発信するワンストップサイトの運用、現役の介護職員のセルフリスペクトを醸成して定着に資する「KAIGO PRiDE」プロジェクトとの協働によるプロモーションを実施した。

商工政策課（１）

若者の県内就職と定着、県内企業等の将来の中核を担う人材確保のため、県と制度に参加する県内企業等（参加企業）が2分の1ずつを負担し、県内に就職する若者の奨学金返還や赴任費用等の支援を実施した。奨学金返還支援額を手厚くし、長期間にわたって支援することで、若者の県内への定着に繋げる。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

- ・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り、県内労働力が減少している。
→県外でしか学べないこと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している。
- ・県内若者に業界や県内企業等の魅力が伝わっていない、又は魅力が不足している。
→県内の若者へアプローチする機会（職場体験、面談会等）が不足している。

取組み後の成果（効果）

- ・令和2年度（2020年度）から令和5年度（2023年度）までの登録者数は累計**827人**、就職者数は累計**180人**となった。
（このうち、奨学金返還支援の対象者は累計**169人**であり、赴任費用等支援の対象者は累計**11人**）

取組み内容・事業・導入したこと

県内企業等と若者とのマッチング

- ・若者と県内企業等がそれぞれ本制度に登録する。
→専用サイトで企業情報等を若者へダイレクトに伝えることができる。
→若者は早い段階から県内企業等に対し高い関心を持って接することができ、地元就職の動機をより高められる。

より幅広い人材を対象

- ・制度の対象を奨学金利用者に限らず、奨学金を利用していない若者に対しても、県内への赴任費用や研修等の費用を支援する。
→より幅広い人材の確保に繋がる。
- ・支援対象の業種を限定しない。
→多分野において人材を確保する。



より確実な地元定着の促進

- ・大卒で最大約245万円と手厚い支援額とし、奨学金返還の支援は10年間にわたり行う。
→県内への定着に向けて長期にわたるサポートを行う。

商工政策課（２）

半導体人材育成会議の構成メンバーから講師を招き、小中学校へ学校訪問の形式で出前授業を実施するとともに、半導体認知度向上動画を制作し、小中学生及び教員等へ周知することにより、若年者の半導体への理解促進に取り組んだ。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

半導体関連人材の不足

- ・TSMC進出に伴い、半導体関連の人材需要はますます増大し、九州全体で毎年1,000人程度の人材不足が見込まれており、半導体関連の人材育成と確保が喫緊の課題である。
- ・「九州半導体人材育成等コンソーシアム」や「熊本県半導体人材育成会議」において、産業界から小中学生の時期から半導体の魅力を伝えることが重要との意見が多く出されている。

取組み内容・事業・導入したこと

半導体認知度向上事業

出前授業の講師や動画の監修協力という形で、半導体人材育成会議の構成メンバーの協力を得ながら、県内の小中学生や教員向けに、半導体の認知度向上のための動画等を制作・周知するとともに、半導体に関する出前授業を実施することで、将来の半導体人材の育成に取り組んだ。

- ・小中学校向け半導体認知度向上動画の制作
- ・教員向け学習指導用動画の制作
- ・半導体出前授業の実施
- ・半導体出前授業実施様子の撮影・事業紹介動画の制作

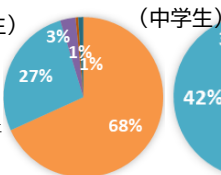
取組み後の成果（効果）

出前授業実施後アンケート結果

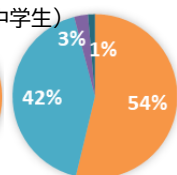
・半導体出前授業を受けた小中学生のうち9割以上の学生が半導体の役割を理解できた（どちらかといえば理解できたを含む）と回答。同様に、9割以上の学生が出前授業をまた受けてみたいと回答。

Q. 半導体がどういう役割をしているか、理解できましたか

(小学生)

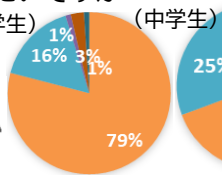


(中学生)

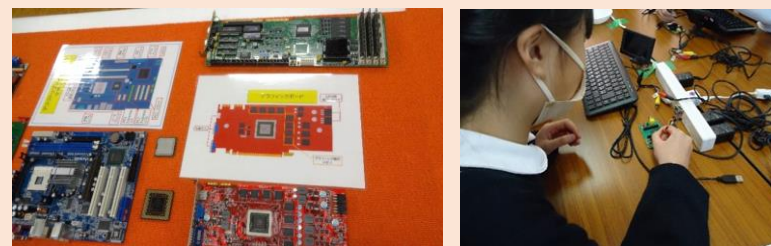
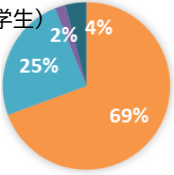


Q. 今日のような半導体関係の授業を、また受けてみたいですか

(小学生)



(中学生)



労働雇用創生課

人的資源や採用経験が少ないことが原因で人手不足に悩む県内企業に対し、無料でリクルートの専門家（人材確保コンシェルジュ）を派遣し、伴走型支援を実施。企業の採用力を向上させることで、支援した40社で22人の採用につながった。また、支援した企業の今後の採用活動の円滑化にも寄与することが期待される。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

県内企業の採用力不足

- ・「求人票を出しても応募が来ない」、「採用コストが高い」、「自社の魅力を伝えるのが難しい」など、採用にあたって悩みを抱えており、十分な人員を確保できていない。
- ・WEBでの会社説明会、インターンシップなど、変化している現在の就職活動に対応できていない。

取組み後の成果（効果）

県内企業の採用力の向上

- ・令和5年度において、40社を支援し、22人の採用につながった。
- ・企業のアピールポイントの発見・発信、求人票の条件見直し、その企業にあった有料求人サイトの活用など採用力の底上げができた。
- ・WEBでの会社説明会用資料の作成、インターンシッププログラムの開発などにより、今後の採用活動のツールが充実した。

取組み内容・事業・導入したこと

〇伴走型支援による企業の採用力向上

- ・人的資源や採用経験が少ないことが原因で人手不足に悩む県内企業に対し、無料でリクルートの専門家（人材確保コンシェルジュ）を派遣し、伴走型支援を実施。

【支援プログラムの例】

- ①企業の魅力の掘り起こしと発信
外部の目で見えた企業のアピールポイントをコンシェルジュが見出し、効果的なアピールを支援
- ②WEBでの会社説明会用の資料作成を支援
就活生にとって魅力的な資料となるようアドバイスを実施
- ③求人票の条件見直し
現状を分析し、改善が必要な部分などについてアドバイスを実施
- ④インターンシッププログラムの開発
インターンシップを受け入れる際のプログラム開発を支援
- ⑤有料求人サイトへの掲載
その企業にあった有料求人サイトを提案し、採用情報を掲載

産業支援課

人材不足が深刻化している県内中小企業にとって、生産性向上は喫緊の課題である。事例1は、設備稼働率の把握を人的作業に依存する企業に対し、管理システムの開発から運用までを支援し、省力化に繋げた事例である。事例2は、製品の製造工程にて人が担っていた部分をロボット導入により省力化し、生産性向上に繋げた事例である。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

事例1 設備稼働率の把握方法

・設備稼働率の把握は、作業員による記録、又はビデオ撮影の後確認する方法しかなく、人的負担や精度の問題が指摘されていた。

事例2 人件費に見合わない低付加価値業務の存在

・クレジットカード利用明細用ロール紙（以下、ロール紙）の製造工程で、手作業でロール紙を拾い上げ、箱詰・運搬する工程を人が担っていたため、人的コストがかかっていた。

取組み後の成果（効果）

事例1 設備稼働率の正確な把握

- ・稼働率の正確な把握が可能になるとともに、作業員による記録作業が省かれた。
- ・作業員の業務の様子について分析したことで、現場のムダな工程が明らかになり、生産性の向上に繋がった。

事例2 生産性の向上

・ほぼ無人での連続稼働が可能となり、所要労働時間は合計約20時間/日削減、労働生産性は10.9倍向上、生産コストは337千円/月削減できた。ロボット導入に伴い、浮いた人員で新規事業立上げやサービス開発等、攻めの経営を見据えた人材の再配置が実現した。

取組み内容・事業・導入したこと

事例1 稼働管理システムの開発・導入

- ・設備の稼働状況をリアルタイムで把握するため、稼働ランプがある設備にはフォトセンサーを、稼働ランプがない設備には電流センサーを設置した。
- ・センサーで読み取ったデータをクラウドへ送付し、モニターに設備稼働率を表示させるシステムを開発・導入した。

事例1 作業分析用カメラの設置

- ・設備稼働率の把握システム導入と並行して、人の作業分析用にカメラを設置した。

事例2 ロール紙箱詰めロボットの導入

- ・ロール紙をピックアップして箱に詰め、一定量毎にストックヤードに運搬するロボットを導入した。

企業立地課

県内高校等における卒業生の県内就職率が全国でも低く、多くの労働力が流出している状況にあることを踏まえ、誘致企業等と県内高校等との就職情報交換会や、高校に出向いて県内の産業や企業、熊本県の魅力等を紹介する「出前講座（産業講話）」、誘致企業の魅力をまとめたウェブサイト「ハタラクト」による情報発信等を通じて、高校生等の県内就職促進に取り組んでいる。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

B to B企業の知名度不足

- ・ 本県に立地する製造系の企業の多くは、B to Bのビジネスを展開しており、知名度が不足しているため、学生が仕事内容を知る機会が少ない。また、高校卒業後に就職する人材の中でも、特に工業高校等を卒業した理工系の人材が多く県外に流出しており、県内にも就職先を選ぶ際に有力な候補となる優良な製造系の企業があることを周知する必要がある。

取組み後の成果（効果）

B to B企業の知名度向上

- ・ 就職情報交換会を通じ、学校の就職担当者が県内企業に対する理解を深め、企業も採用活動に向けて新たな関係を構築。
- ・ 出前講座については、開催後の生徒向けアンケートの結果、県内就職希望者が増加。
- ・ ハタラクトについては、直近1年の閲覧数が平均約7,000件／月、多い月で約9,000件となっており、誘致企業の知名度の向上に一定程度寄与している。

取組み内容・事業・導入したこと

1 誘致企業等と県内高等学校・専門学校等との就職情報交換会

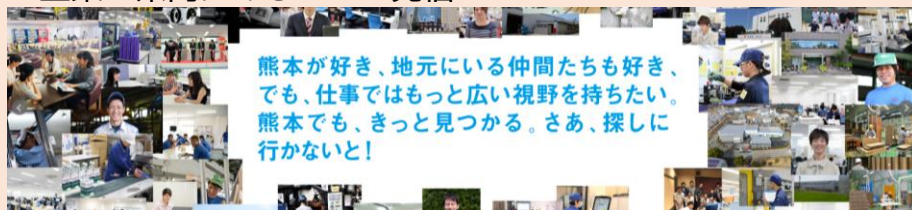
- ・ 県内高校等に対し、企業の特色や、採用計画等の情報を円滑に提供できる環境づくり、高校生等の県内就職促進等を目的として、誘致企業等の人事担当者と県内高校等の就職担当者との情報交換会を開催

2 県内高校での出前講座（産業講話）

- ・ 希望する高校に出向いて、企業立地課の若手職員が講師となり、県内の産業や企業の紹介、県内・県外企業への就職のメリット・デメリット比較、ブライツ企業等の県の事業について講演

3 熊本の誘致企業発掘サイト「ハタラクト」

- ・ 高校生や大学生等に向け、誘致企業等で働くことの魅力を伝えるWebサイトを制作し、就職先の有力候補となる企業が県内にあることを発信



観光振興課

観光関連産業で深刻な人手不足状態が続いていたため、求職者向けに合同就職面談会、経営者向けに経営改善のための観光経営塾を開催することで、正社員の雇用を創出した。また、省力化につながる設備やシステム等の導入支援を行い、生産性向上を図った。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

慢性的な人手不足

- ・旅行需要の急速な回復に伴い、観光関連産業における深刻な人手不足が顕著となっている。
- ・省力化につながるデジタル化・DX化については、事業者によって取り組み状況にばらつきがある。

取組み後の成果（効果）

人手不足の解消

- ・合同就職面談会及び観光経営塾を実施したことで、12名の正社員採用につながった。
- ・省力化につながる設備やシステム等の導入に係る経費への補助に対し、314事業者からの申請があった。補助金活用により、人手不足の解消につながったと考えられる。

取組み内容・事業・導入したこと

合同就職面談会の開催

- ・観光関連産業等を集めた合同就職面談会を開催した。
- ・面談会では、事業者からの意見も取り入れ、求職者が実際の職場をイメージしやすいよう、職場訪問・職場体験などの確約チケットを配付した。

観光経営塾の実施

- ・観光関連産業経営者等を対象に、人材定着・採用やDXなどをテーマとした「観光経営塾」を開催し、観光関連事業者の経営力強化及び経営改善を図った。

省力化につながる設備やシステム等の導入に係る経費への支援

- ・お掃除ロボット・スマートロック等の設備及び業務管理、顧客管理、予約受付、決済、チェックイン等に係るシステム導入に係る経費への支援を行った。

担い手支援課

農業分野における主な担い手である認定農業者が減少している現状を受け、今年度当課では親元で就農した各地の農家を訪問し、農業を継いだ理由又は継がせた理由等のヒアリングを行い、その分析に取り組むとともに担い手への新たな支援施策の構築に取り組んでいるところである。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

県内における農業分野の担い手不足

- ・ 本県の主な担い手となる認定農業者の数が10,000人を割ったことから（R5.3末時点9,906人）、将来の本県農業の担い手を確保するために地域の現状及び背景等を分析することとした。
- ・ 今回特に、地域を支える担い手となりかつ農家として経営が安定している「親元就農」を対象に農業を継いだ理由や地域性等をヒアリング。

取組み後の成果（効果）

親元就農した要因

- ・ 子が就農する前から親の経営が安定しており、稼げる農業を実現している。
- ・ 農業への関心が高い、農業好き（幼少期から農業に携わる）
- ・ 自分と同年代の仲間の存在

今後の支援要望について

- ・ 中学生向けのバスツアー・出前講座など
 - ・ 補助事業の要件緩和
- ⇒現状維持の農家への支援や、補助対象となる品目の拡充など

取組み内容・事業・導入したこと

調査方法・概要

- ①対象者は若手農業者の集まりである4Hクラブ員のうち親元就農した者。親元就農者の経営環境、就農した理由等についてWebアンケートを実施。
- ②親元就農している農業者への現地ヒアリングも実施。移譲者自身の経営環境や支援策の要望について聞き取り。
- （③また、補完的に実家が農家のうち継承しなかった理由について、主に県職員を中心にWebアンケートを実施。）

親元就農を対象とした理由

- ・ 親元就農者が多い地域は活気がある。
 - ・ 地域への貢献に対する意識の高さ
- ⇒各市町村においては地域の中心となる若者が少なく、親元就農している若手農業者には地域を支えていくとの認識が高い
- ・ 引き継げる経営資産がある
- ⇒新たな機械購入の必要がないことで、初期費用を抑えつつ生産量を確保できるため、経営が安定。
- ・ 就農後の定着率の高さ
- ⇒新規参入の就農者に比べ、離農率が低い。

林業振興課

・天候に左右される原木しいたけ生産において、昨年度から県内6か所の生産現場に環境センサーを設置し環境データ（温度・湿度・照度・気圧等）を収集し、データ分析による生産管理の効率化と高品質化に取り組んでいる

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

勘と経験による生産管理

・原木しいたけ生産における、温度・湿度・照度の生産環境管理は、各生産者の勘と経験に頼っており、生産管理の基準がないことから、新規参入が難しい

・しいたけ生産者の高齢化も著しく、担い手減少が予想される中、栽培の効率化による生産量確保が課題

・近年の異常気象により、原木しいたけの生産性が低下している

・菊池地域の生産者2名が県勢38年ぶりの林野庁長官賞受賞といった若者の活躍の動きもある



【受賞した田中氏、石原氏】

取組み後の成果（効果）

椎茸の高品質化の兆し

・熊本県椎茸農協と連携し生産者に対するデジタル化推進の働きかけを行ったことで、生産者の機運が高まっている

・これまで、椎茸発生に影響があるとされていた温度・湿度・照度に加え、気圧の影響があることが判明し、分析を行っている

取組み内容・事業・導入したこと

環境センサー設置によるデータ収集と分析

- ・県内6か所（菊池市竜門、菊池市旭志、南小国町、山都町、五木村、球磨村）に環境センサーを設置
- ・気象データと作業履歴、収穫量の関連を分析するため、独自の管理アプリを開発し、生産者により運用
- ・生産者の理解を深めるための研修会を開催



【環境センサーを設置した生産現場】

企業と連携したデータ送信に係る通信確保

- ・環境データをインターネット（クラウド）に送信するに当たり、LTE（携帯回線）が届かないエリアが発生
- ・通信を可能とするため、SONY（ソニーセミコンダクタソリューションズ株）と連携し、同社が展開するLPWA規格「ELTRES」を活用し、データ通信を確保
- ・同社の協力により、県内に新たな受信局が設置され、通信エリア拡大を行っている（R6.7山都町に新たな通信局設置済、R6.9現在南小国町への設置に向け調整中）

水産振興課

漁業団体、関係市町、県で構成する熊本県漁業就業支援協議会（以下「協議会」という。）による漁業就業支援フェアの出展等を積極的に行い、漁業体験・マッチング・就業定着支援・就業後の研修をワンストップで実施。就業希望者が円滑に就業・定着できるような支援を行うことにより、新規就業者の確保に努めている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

県職員中心の新規就業者の確保・育成体制

- ・協議会の設立前は、就業希望者からの相談窓口や研修の実施は、県（水産振興課）が実施しており、新規就業者の確保・育成体制が不足。
- ・また、県が主体となり、県内外からの就業希望者の受け入れが可能な漁業者の掘り起こしや、大都市で開催される漁業就業支援フェアに参加し、就業希望者の募集等を実施。

取組み後の成果（効果）

受入体制整備による連携強化と外部からの人材確保

- ・関係機関が協力して新規就業者の確保・育成の取組みを推進することで、連携が強化。
- ・県の支援事業に対する関係市町の上乗せ補助や、関係市町独自の支援制度が開始されるなど、取組みが充実。
- ・平成28年以降、就業前の研修（最長2年）に7名、就業後の研修（最長3年）に20名が受講し、現在も23名が漁業に着業（85.2%）。

取組み内容・事業・導入したこと

熊本県漁業就業支援協議会の設立

- ・平成28年に漁業団体、関係市町、県で構成する協議会を設立。
- ・関係市町や漁協と連携し、体験漁業や漁業就業支援フェアへの出展を実施。
- ・国の研修事業の受け皿として、県内外の就業希望者の受け入れを実施。

協議会によるワンストップの支援を実施

- ・国の就業前や就業後の研修事業を活用し、協議会において、新規就業者への支援事業を実施。
- ・事業内容を拡充しながら、現在では、漁業体験、マッチング、漁船や漁具のリースなどの就業定着支援、独立後の技術向上の研修をワンストップで支援。



漁業就業支援フェアの様子



キビナゴ刺網体験漁業の様子

監理課

県内建設業従業者の高齢化が進み、若い人材の入職が低迷する中、建設業関係団体や教育機関と連携して、高校生等を対象にした県内建設企業説明会（熊本県建設企業の魅力発見フェア）を開催し、建設産業に触れる機会を創設している。このような取組みにより、新規高校卒業者の県内就職者数は、近年は200人程度で推移している。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

建設産業の担い手確保

- ・ 県内建設業従業者は、55歳以上の割合が約40%と全国平均の約36%を上回り高齢化が進行しており、29歳以下の従業者の割合は約10%になっている。
- ・ 県内建設業における新規高等学校卒業者の求人数は、平成26年（2014年）以降増加が続いており、就職者数を大幅に上回っているため、充足率は非常に低い水準が続いている。

取組み内容・事業・導入したこと

県内建設企業の魅力発信

- ・ 県内建設企業への就職を促進するため、主に県内の高校3年生を対象に、建設企業の担当者から業務内容や個々の企業の魅力について直接話を聞く機会を設けている。

建設企業の魅力発信力の強化

- ・ 建設産業合同説明会への出展を重ね、企業側も高校生等が求めている情報を知ること、個々企業の魅力発信力の強化につながっている。

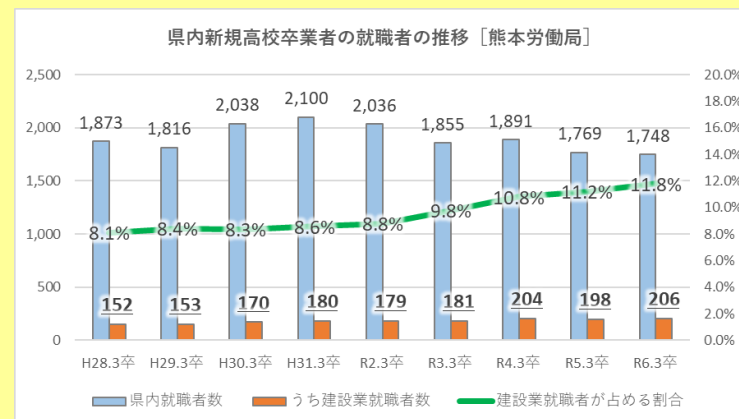
取組み後の成果（効果）

新規高校卒業者の県内就職者

- ・ 県内建設産業団体等と連携し、高校生等に対する人材確保の取組みを進めた結果、県内新規高校卒業者の県内就職者数は減少傾向にある中、建設業就職者数は横ばいから増加傾向にあり、また、建設業が占める割合は増加してきている。

取組みの広がり

- ・ 建設業協会の支部単位で、高校生を対象とした地域の建設企業説明会を行うなど、人材確保に向けた取組みが広がっている。



高校教育課

地域産業界と連携してキャリア教育の充実に取り組むことで、県立高校に在籍する全ての高校生が、熊本県内の企業や産業を知り、県内企業の魅力や働くことの意義を学び、自らの興味・関心や適性に沿った進路を選択する力を身に付けさせることに取り組む。「熊本には働く場所がある」という郷土の魅力を育む。

取り組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

高校生の県内の産業や企業に対する認知不足

- ・ 進路決定において県外への流出傾向。
- ・ 地域の産業界や熊本で働く良さについて知る機会の創出。
- ・ 給与等の待遇や生活環境の利便性が良い都市への人材流出。
- ・ 就職後の早期離職。
- ・ 保護者の県内就職に対する理解促進。

取り組み後の成果（効果）

主体的な進路選択の向上

- ・ 県内就職率の向上（工業関係高校では設置前より19.5P増）
- ・ 「社会に開かれた教育課程」の実践及び普及に繋がっている。
- ・ 学校と地域産業界が共通の課題解決に向けて協働・連携する体制の構築が進んでいる。

取り組み内容・事業・導入したこと

高校生キャリアサポート事業

- ・ 高校生キャリアサポーターの配置（専門学科系高校10人・23校）
- ・ 熊本しごとコーディネーターの配置（工業科系高校10人・10校）

県立高校半導体関連人材育成事業

- ・ 企業連携コーディネーターの配置（2人）
- ・ 大学企業見学（2,387人）
- ・ 出前講座（2,088人）、エンジニア派遣（250人）
- ・ 生徒先端研修（45人）、教職員研修（35人）
- ・ 半導体理解促進ガイドブックの配布（県立高校1年生・全教職員）

マイスター・ハイスクール事業（R3～R5）

- ・ 指定校（八代工業高校）
- ・ この成果を受けて、国指定事業の「熊本県版マイスター・ハイスクール事業」を実施（R6～R7）
 - 拠点校（3校：阿蘇中央高校・玉名工業高校・天草工業高校）
 - 産学連携コーディネータの配置（1人）

キャリアプランニング推進事業

- ・ キャリアプランニングスーパーバイザーの配置（1人）
- ・ 事業所検索データベースの運用（～R5）登録累計1760事業所

第2回「くまもとで働こう」 推進本部会議

～企業・他自治体等の好事例～

令和6年（2024年）10月25日

私学振興課（開新高等学校，熊本デザイン専門学校，アイデアITカレッジ阿蘇）

人材の育成を担う学校と、有為な人材を求め雇用する企業との間で様々なミスマッチが生じている。生徒が高い技術を身につけることで企業のニーズに応えたり、学校及び生徒が県内企業をよく知り入職後のギャップを最小化するなどの取組により、学校及び生徒と企業の相互利益が生まれている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

学校で育成する人材と企業が求める人材とのミスマッチ

- ・教育課程と実際の市場ニーズとの間にギャップが生じている。

求職者の希望職種と県内産業のミスマッチ

- ・生徒が希望する職種と県内企業の求人職種が合致しない場合、選択肢が狭まり、県外へ目を向ける生徒が多くなる。

取組み後の成果（効果）

- ・学生にとっては、日進月歩の最先端の技術を持つ「企業」から、スキルの提供がある様々な取組は、貴重な体験の場であり、非常に好評である。
- ・企業にとっては、即戦力となる人材の育成を学校側が担い、人材の確保にも繋がるため、講師の派遣等積極的な協力が得られている。
- ・複数の企業の県内立地に繋がり、生徒にとって企業選択の幅が増えた。

取組み内容・事業・導入したこと

注文式教育（アイデアITカレッジ阿蘇）

- ・企業が求める人材ニーズをヒアリングし、それに応じた学習カリキュラムを展開する。
- ・企業側から技術講師の派遣、インターンシップの受入れ等協力いただき、企業が求める人材を育成し、最終的には学生の就職に繋げていく。

半導体関連のコースを新設（開新高等学校）

- ・社会のニーズの高まりにより、電気情報科に新たにコースを新設（R7年度）し、半導体技術者の育成を目指す。

卒業生による業界講話、企業から講師を招聘しての技術指導（熊本デザイン専門学校）

- ・実際に県内企業に就職した卒業生に講話を実施し、現場の生の声を学生に伝える。
- ・Webのコーディングやデザイン、映像制作等、プロの高い技術を直接指導いただく。

コンテンツ関連企業の県内誘致（熊本デザイン専門学校）

- ・熊本県企業立地課をはじめ、各自治体と連携をして県内企業誘致に取り組む。企業との情報交換会や面談を通して、本県に立地することのメリットや有為で豊富な人材をアピールする。

企画課（新産住拓（株））

所在地：熊本市南区近見 8 丁目9-85 創業：1964年
資本金：1億7,600万円 従業員数：154人 事業概要：建設業

従業員の教育支援・多様な働き方をサポート【くまもとSDGsアワード2023大賞受賞】
・人財育成・働き続けられる環境整備に力を入れている

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

【背景】

住まいづくりを通して、三方（売り手・買い手・社会）にとって良い活動を追求する中で、林産地連携の木の住まいを作るとは、輸送にかかるコストやCO2を削減し、地域の雇用を生み出し、炭素を閉じ込めることもできる。その結果、山を守り、人の健康を守り、熊本の美しい街並みを再生することにも繋がると考え事業を行ってきた。また、1995年の阪神淡路大震災以降、耐震構造の基準を一から見直し、命を守る住まいづくりにもこだわってきた。時代の流れと共に、三方にプラスして作り手や未来も含めた五方にとって、より良い影響を与えられる活動を日々模索し、行動し続けている。

【課題】

社会課題である地方創生・森林保全・温暖化対策・国産材活用・ジェンダーギャップの解決をたく、取組みを行っている。

取組み後の成果（効果）

【働き方改革】

- ▶女性の産休育休取得100%、復帰率100%。（直近4事業年度育休取得対象者11名）
- ▶前事業年度の男性社員育児休業取得率は50%。特別有給取得率は100%だが、今後は当たり前に1ヶ月以上育児休業を取得できる体制づくりを行っていく。

※「KUMAMOTOよかボスAWARDS2020」を受賞

※「熊本県男女共同参画推進事業者」として表彰

【従業員の心身の健康促進】

- ▶健康を意識した社食や飲料を常備。アウトソーシングによる福利厚生サービスも導入。健康経営優良法人も取得。

【ダイバーシティ促進】

- ▶女性比率44%。全部門で男女が活躍。現在は女性管理職の育成にさらに注力。

※上記の取組みによりくまもとSDGsアワード2023大賞を受賞

取組み内容・事業・導入したこと

※SDGs推進の取組のうち、人材に係る取組のみ抜粋

【働き方改革】

- ▶女性社員の産休育休取得推進
- ▶男性社員の育児休業取得推進
- ▶産休育休取得者の復帰後のサポート
 - ・子が12歳になるまでの短時間勤務
 - ・社内託児制度の整備
 - ・在宅ワークの推進など1人1人のニーズに合わせた多様な勤務体系を実現。

【従業員の心身の健康促進】

- ▶健康を意識した社食や飲料を常備。アウトソーシングによる福利厚生サービスも導入。

【ダイバーシティ促進】

- ▶多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供。

地域振興課（宇城市）

地域おこし協力隊は、受け入れる自治体によって様々な業務を行っている。熊本県では、40自治体（県+39市町村）で300名を超える隊員が活躍しており（令和5年度実績）、様々な地域課題の解決に尽力している。

宇城市では、空き家物件を市場に流通させるため、空き家の改修補助金を拡充するとともに、地域おこし協力隊による物件の掘り起こしを実施する等の取組みにより、空き家バンクの登録件数が増加し、成約件数も増加。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

空き家バンクの周知（広報誌、SNS等）に取り組み、利用者登録は増えてきたものの、空き家物件の登録が少なく、成約件数が伸び悩んでいた。

物件所有者との接点がなかったことから「何故、登録しないのか」「どうすれば登録に繋がるのか」を掴めていなかった。

取組み後の成果（効果）

- ① 空き家所有者にとって空き家バンクへの登録は、馴染みが薄いものだが、協力隊による丁寧な説明により登録に結びつける。
- ② ケースごとに所有者の事情はさまざま。残置物の撤去を手伝うなど「伴走型」の支援を行い、登録件数が増加。
- ③ 協力隊が地域を回ることによって、地域内で空き家問題に対する認識が浸透し、空き家への対応（相続、売買、賃貸）が重要であるとの意識醸成が図られた。

⇒ 令和5年度は新規物件（空き家・空き地）登録件数、成約件数ともに過去最高を記録。

※平成28年～令和5年度までに166件の空き家・空き地が成約

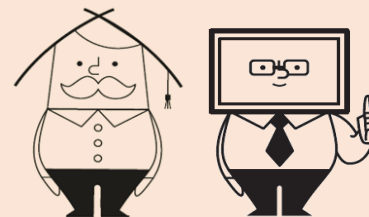
取組み内容・事業・導入したこと

○地域おこし協力隊による物件の掘り起こし

地域おこし協力隊が、市内で確認された空き家の個別訪問を行い、隣家の方や区長に話を伺いながら空き家の状況を確認。空き家の情報が得られたものについては、所有者へアプローチを行い、利活用の意向を確認。

〈その他：空き家施策の拡充〉

- ・ ワークショップの開催、チラシ等の広報を強化
- ・ 空き家改修補助金の拡充



地域振興課（あさぎり地域づくり協同組合）

所在地：あさぎり町上北1972-1

創業（設立）：2023年

組合員：22名／派遣職員：5名

事業概要：特定地域づくり事業協同組合

地域人口の急減に直面している地域において、農林水産業、商工業等の地域産業の担い手を確保するための特定地域づくり事業協同組合制度を活用して、町内の事業者が主体となり「あさぎり地域づくり協同組合」を設立。農業を主体として、繁忙期に人材派遣を行い、年間を通して安定した仕事を創出。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

繁忙期の人手不足（年間通しての雇用は維持できない）

- ・ 農業の繁忙期において人手不足が生じる。
 - ・ 一方で、閑散期には雇用を維持する程の仕事がない。
- ⇒ 安定的な雇用環境、一定の給与水準が確保できない。

取組み後の成果（効果）

繁忙期の人手不足の解消、年間を通じた雇用の確保

- ・ 繁忙期に派遣職員を受け入れ、人手不足を解消。
 - ・ 複数の農業者の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を確保。
- ⇒ R 5 年 3 月に組合設立し、派遣職員 3 名の新規雇用。
R 6 年 4 月には、新たに 2 名を新規雇用。

取組み内容・事業・導入したこと

○特定地域づくり事業協同組合の設立

- ・ 町内の事業者で「特定地域づくり事業協同組合」を設立。
- ・ 組合員は令和6年4月時点で22名。

○労働者派遣により働き手を確保

- ・ 組合において派遣職員を雇用し、各組合員（農家等）のそれぞれの繁忙期に向けて職員を派遣。
（派遣先）葉タバコ、薬用作物、野菜など

○複数の仕事を組み合わせ通年の仕事を創出

- ・ 繁忙期の異なる複数の組合員の仕事を組み合わせることで、年間を通じた仕事を確保。
- ・ 人手不足の解消を図るとともに、職員の資格やスキルの向上などの人材育成、就農希望者へのキャリアアップをめざす。

交通政策課（（株）両備ホールディングス）

所在地：岡山県岡山市北区下石井二丁目10番12号
創立：1910年 資本金：4億円
従業員数：約2,000人 事業概要：交通・運輸

乗務員の高齢化やコロナ禍による乗務員不足がますます深刻となっており、交通と物流を守るため、乗務員に特化した採用活動に挑んだ。説明会や体験会実施など採用活動の方法、働き方などの制度改革など、様々な施策を展開。その結果、200人の目標に対し、216人の乗務員を確保することができた。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

乗務員不足

- ・乗務員の高齢化やコロナ禍による乗務員不足がますます深刻となっている。それに加え、2024年問題といわれる労働時間等の基準改正に伴い、交通と物流を守るために乗務員の確保が急務。
- ・そこで、令和5年6月に「宇宙一本気（マジ）な乗務社員採用プロジェクト」が誕生し、バス、トラック、タクシー、路面電車、船部門が連携し、乗務員に特化した採用活動に挑んだ。

取組み後の成果（効果）

乗務員の確保

- ・1年間で200人の乗務員の採用を目指し、説明会や体験会実施など採用活動の方法、働き方などの制度改革、職場改善、待遇改善など様々な施策を展開
- ・その結果、200人の目標に対し、1,054名の応募者が募り、216人の乗務員を確保。（コロナ禍前の採用数の1.6倍）

取組み内容・事業・導入したこと

宇宙一本気（マジ）な乗務社員採用プロジェクト

（１）TVCMの集中展開

- ・地元テレビ局などで、真夏編と真冬編に分けて、約1ヶ月間集中的に放映

（２）合同お仕事相談会・運転体験会の実施

- ・バス、タクシー、トラック、フェリーの乗務員を対象とした「合同お仕事相談会」を実施。また、部門別の相談会も頻繁に実施し、各種相談会は年間800回ほど実施。
- ・バス、タクシー、トラックの運転体験会を実施

（３）働き方の制度改革

- ・運転職給与を5%アップ
- ・大型二種免許取得費用負担
- ・事故防止向け教育研修

高齢者支援課 (社会福祉法人リデルライトホーム)

所在地：熊本市中央区黒髪5-23-1 創業：昭和27年5月
資本金：455,836千円 従業員数：183名 事業概要：介護サービス

資格を持っている介護職だけで介護現場のすべての業務を担うことが難しくなる中で、法人が運営する特別養護老人ホーム等で、ダイバーシティマネジメント（多様な人材が活躍できる環境整備）や、ICTの利用促進に取り組んでいる。

障がい者、アクティブシニア、外国人など、多様な人材に業務を担ってもらうことで、介護職が本来業務に集中できるようになり、業務の負担軽減と介護サービスの質の向上、職員の離職防止につながっている。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

介護職の負担増

- ・全国的に労働力が減少していく中で、資格を持っている介護職の確保が困難になっている。
- ・資格を持っている介護職が本来の介護業務に加え、介護以外の業務も行うことにより負担が増大している。

取組み後の成果（効果）

介護職の負担軽減と介護サービスの質の向上

- ・多様な人材（障がい者、アクティブシニア、外国人等）の雇用や活躍につながっている。
- ・資格を持っている介護職が本来の業務に集中できるようになり、介護サービスの質の向上につながった。
- ・休憩や休暇が取りやすくなり、残業も削減、離職率も年々低下している。



取組み内容・事業・導入したこと

ダイバーシティマネジメントの実施

- ・資格を持っている介護職だけでなく、障がい者、アクティブシニア、外国人など、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し活躍できる環境を整備した。
- ・具体的には、資格を持っている介護職にしかできない業務と、それ以外の業務の切り分けを行い、資格が必要ない業務については細分化することで、障がい者やアクティブシニア等が働きやすい環境を整えた。
- ・入浴介助専門など職務内容を明確に定義したジョブ型の雇用を積極採用。特定技能実習生等の外国人についても雇用した。



ICTの利用促進

- ・IT委員会を立ち上げ、業務の細分化をした上で、スマートフォンの導入や勤怠管理のデータ化等、業務改善のためICT技術の利用を促進した。

子ども未来課（横浜市）

幼児教育・保育の質向上のために、「やりっぱなし」の研修ではなく往還型研修などの取組みが有効。また、往還型研修の受講者を他園での園内研修や公開保育を支援するサポーターとして養成し、研修の考え方や事例をブックレットとしてまとめ、配布することで、近隣園だけでなく、市全体で保育の質の確保・向上の推進に寄与する。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

幼児教育・保育の質の確保が不十分

- ・「やりっぱなし」の研修は職場ではあまり実践されない。
- ・保育園、認定こども園、幼稚園などの保育・教育施設が1,700以上ある横浜市では、保育の質の確保が大きな課題。
- ・横浜市全体で保育の質の確保・向上を推進していくためには、近隣園での保育の質の確保に寄与する支援人材が必要。

取組み後の成果（効果）

効果的な研修の実施

- ・公開保育実施園の保育者に対して、自信の経験や自園の取組みを示しながら、一緒に考え、寄り添っていた。その結果、保育者たちのモチベーションにつながり、質向上につながっていた。
- ・公開保育実践園での経験をYサポが自園に持ち帰ることで、自身の園にとっての質向上となる効果があった。
- ・Yサポ同士の横のつながりも広がり、相互に情報交換をしたり、互いに学び、高め合う様子が見られた。

取組み内容・事業・導入したこと

往還型研修の実施

- ・往還型研修とは、外部研修で受けた内容を保育現場で実践し、それをまた次の研修で持ち寄って研修を行うという、外部研修と現場の取組みの往還を繰り返す中で、保育の質の向上を実現しようとする研修スタイル。公開保育との連動は効果的。
- ・3時間×5回の15時間の研修。全員がチャレンジテーマを持ち、最終回では全員がポスター発表を行う。

横浜市保育・教育質向上サポーター（Yサポ事業）

- ・往還型研修の受講者のうち、園内研修、公開保育の実務経験があり、他施設の支援を行い資質があると施設長が認める保育士を「Yサポ認定」（令和5年度6名）。
- ・今後、Yサポ2名で施設の研修支援に派遣することを想定し、学識経験者の公開保育派遣に随行する等の取組みを行っている。

園内研修・公開保育の実践のためのブックレット作成

- ・園内研修、公開保育（園を開く）をどちらも実施することで保育者の専門的知識・技術を習得したり、相互理解を深めたりすることができ、保育の質の向上につながることを説明し、具体的な取組み事例を掲載。

医療政策課（天草市立牛深市民病院）

所在地：天草市牛深町3050番地

新たな人材確保が難しく、慢性的に看護師が不足していたため、「くまもっと活躍ナース制度」に登録し、看護職員確保を図ったことで、看護師の確保につながり、病棟業務・勤務の負担軽減につながった。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

慢性的な看護師不足

- ・ 熊本県の天草諸島南部に位置し、天草市南部の中核病院として、救急医療をはじめ地域医療を担っているが、慢性的に看護師が不足している。
- ・ 人員不足により休暇取得が難しい状況（特に夏季休暇期間）であり、職員の負担となっている。

取組み後の成果（効果）

看護師の確保による病棟業務・勤務の負担軽減

- ・ 「くまもっと活躍ナース制度」に登録した求職者から応募があり、会計年度職員としての採用につながった。
- ・ 看護師が確保できたことで夏季休暇を含む休暇や連休の取得がしやすくなり、職員の負担軽減につながった。
- ・ 経験者の看護師であったため、基本的な看護技術・知識は取得しており、即戦力になってもらうことができた。

取組み内容・事業・導入したこと

- ・ 常勤職員の確保と並行して、短期間（1か月～）の就業を希望する方が登録する「くまもっと活躍ナース」制度を活用し、多様な形態による看護師の確保に取り組んだ。

○受入体制整備・「くまもっと活躍ナース制度」登録

- ・ 本制度への登録・募集に先立ち、短期間の就業希望者の受入のため、受入時の雇用形態や受入体制等について、院内で検討を行った。
- ・ 住居については、近隣に民間賃貸住宅等もないことから、今回は数少ない既存の医師用住宅を活用し、家電類も準備した。なお、今後の住居確保が課題となっている。

【「くまもっと活躍ナース制度」の概要】

- ・ 目的：地域の魅力やインセンティブ（住環境）を付与した短期間の就業制度を全国に発信し、本県の看護職員の地域偏在を解消する。
- ・ 実施主体：県医療政策課（県看護協会ナースセンターに委託）
- ・ 登録対象
 - 求職者：県内医療機関に短期（1か月～）の就労を希望する看護師等の有資格者
 - 求人者：県内医療機関（熊本市内除く）

※この他、天草に特化した「看護のワークフェアin天草」等の就職ガイダンスに参加して、医療機関のPR活動・看護師の募集を行った。

商工政策課（白鷺電機工業（株））

所在地：熊本市東区御領8丁目3-38 創業：昭和22年2月
資本金：1億円 従業員数：127名（令和6年7月1日現在）
事業概要：電気工事業

フリーアドレス導入など職場環境の改善や資格取得手当の支給など従業員の処遇改善に取り組んだ。
また、メンター制度を導入したことで、社員の不安解消や満足度を高め人材の定着につながっている。
さらに、企業説明会やCMなどでこれらの取組みをPRすることで、人材確保にもつながっている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

- ・2015年8月に闘病中（がん）の社員が亡くなり、その方は、抗がん剤治療を行いながら亡くなる前月の7月末まで仕事を続けていた。「何かできることはなかったのか？」との思いがあった。
- ・コロナ禍（2020年12月～5類になるまで）がきっかけで、経理や人事等、間接部門の出勤率は50%となり、社員同士がつながる機会が減ってしまった。 等

取組み後の成果（効果）

- ・男性の育児休業→2022年10月からは100%
- ・業務請負の内容や状況に応じて自由に空いてる席に座って作業ができ、部署をまたいで自由に座れるため、部署間のコミュニケーションにも一役買っている
- ・様々な取組みが、社員の満足度向上、定着につながっており、入社3年離職率は0となっている
- ・社内の雰囲気は、年次有給休暇を取得しやすく、また取得が当たり前になった
- ・部署間のコミュニケーションが盛んになった
- ・様々なイベントへの参加、広報周知により、認知度向上につながっている 等

取組み内容・事業・導入したこと

厚生労働省「くるみんプラス」に認定 熊本県内初

- ・不妊治療で通院する社員の支援や、男性の育児休業の取得を積極的に推進

フリーアドレス制の採用

- ・個人の席を固定せず、部署や役職に関係なく席を自由に移動してコミュニケーションを活性化
- ・周りが視界に入らない集中デスクスペースも設置

女性に優しい職場への取組み

- ・女性からの要望に応え、執務室にはカフェスペースを、女子更衣室にはパウダールームを設置

ブライト企業に認定

- ・2015年にブライト企業として認定、2018年には継続認定
- ・家族も従業員の一員として慰安旅行やイベントに招待する取り組み、57種の資格取得手当の支給や資格取得支援など、高く評価されている。

メンター制度(3年前より実施)

- ・7期程度上で違う部署の先輩によるサポート、交流会等を実施
- ・会社負担で年に1度、過去4年間の新入社員、メンターで懇親会を開催

PR活動

- ・企業説明会等への参加やKinki KidsとのコラボCM制作等、積極的なPR活動を実施、くま活サポートにも参加

商工政策課（株）アスカインデックス 高校教育課

所在地：水俣市丸島町（東京都品川区） 資本金：2千万
創業：1995年1月 従業員数：55～90名
事業概要：半導体人材育成研修・中古販売等

（株）アスカインデックス・水俣高度技術センターは、半導体製造装置を使用した半導体研修を実施しており、教育機関（学生）を対象とした半導体研修を無償で行うなど、半導体関連の人材育成に力を入れている。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

半導体人材の不足

・TSMC進出に伴い、半導体関連の人材需要はますます増大し、九州全体で毎年1,000人程度の人材不足が見込まれており、半導体関連の人材育成と確保が、喫緊の課題である。

取組み後の成果（効果）

教育機関（学生）を対象とした半導体研修の受入実績

・下表のとおり、無償受入れ開始後、教育機関からの受入れの人数は、年々増加している。

2022年9月～ 2023年9月	2023年10月～ 2024年6月	2024年7月～ 2024年9月
50名	700名	250名

水俣高校における産業界と連携した人材育成

・水俣高校では、令和5年度から（株）アスカインデックスでの講義や実習を実施している。

取組み内容・事業・導入したこと

教育機関（学生）を対象とした半導体研修の無償実施

- ・（株）アスカインデックス・水俣高度技術センターでは、企業向け事業として、半導体の製造工程、装置・材料などの知識を身につける実践型の研修を実施している。
- ・令和5年（2023年）5月から、熊本県や水俣市と連携し、半導体関連人材の育成拠点として身近に学べる場として、小学生や中学生にも現場で半導体を学習できるサービスを開始。学生向けの研修の無償受入を行っている。

水俣市や水俣高校との連携

- ・水俣市に立地する半導体関連企業として、半導体人材育成の拠点としての取組みを進める水俣市や水俣高校と連携しながら半導体関連人材の育成に取り組んでいる。



労働雇用創生課（（株）八方建設）

所在地：菊池市赤星2114-1 創業：1960年
資本金：9,800万円 従業員数：49人 事業概要：建設業

労働力不足、長時間労働の解消と若手社員のスキルアップを目指して取組みを行った結果、新規入職者の増加、低い離職率、会社全体の残業時間の削減を達成し、働き方の本質が変わっていく手ごたえを感じている。また、令和5年度にプラチナブライト企業の認定を受けるなど、社会的にも高い評価を受けることができた。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

労働力不足、長時間労働、若手社員のスキルアップ

- ・十分な数の新卒入職者が確保できない
- ・会社と現場が離れているため、勤怠管理が難しく、長時間労働が発生
- ・新入社員を各現場に配置するため、各現場で教育・育成にバラつきが発生

取組み後の成果（効果）

労働力不足の解消

- ・新卒入職者の増加、低い離職率（過去3年間：平均5.5%（全国平均9.3%））

長時間労働の解消

- ・会社全体の残業時間の削減を達成

社員全体のスキルアップ

- ・若手のみでなく社員全体のスキルアップに注力することで、働き方の本質が変わっていく手ごたえを感じている

取組み内容・事業・導入したこと

会社のイメージアップ

- ・社屋の増築
- ・フリースペースの採用による風通しの良い職場環境
- ・熊本県による魅力発見フェアへの参加

勤怠管理の工夫

- ・勤怠管理（アプリによる打刻）を導入し、長時間労働是正の周知・残業の事前申請の徹底を実施

社員全体のスキルアップ

- ・育成・教育のバラつきをなくし、労働力（技術力）の確保、効率のよい労働時間の構築を図るため、次の取組みを実施
 - ① 新人育成制度（OJT）の確立
 - ② 1 on 1 ミーティングによるスキルの確認
 - ③ 指導者・上層部への教育・周知
 - ④ 従業員のメンタルケアを促進

産業支援課 (株)オジックテクノロジーズ

所在地：熊本市西区上熊本2-9-9 創業：1947年
資本金：2,300万 従業員数：160名 事業概要：製造業

人材確保が難しい状況が続いていたため、まず、従業員の学びの支援やモチベーション向上のための取組みを実施するとともにDX化を推進した。その結果、従業員の人材育成やモチベーション向上だけでなく、若年者や女性従業員の雇用増加と定着にも繋がった。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

若者の定着と働きやすい職場づくり

- ・ 毎年一定数の雇用を行っているが、募集定員を下回る状況が続いており、慢性的な人手不足となっている。
- ・ 女性従業員が元々少なかったため、女性従業員の雇用にも力を入れようと考えた。

取組み後の成果（効果）

- ・ 若年者、女性従業員の雇用増加
若年者（20代）：33人（2020年4月）→47人（2024年4月）
女性従業員：11人（2020年4月）→18人（2024年4月）
- ・ 社員の学ぶ意識の向上
- ・ 他部門とのコミュニケーションの向上
- ※熊本県ブライト企業賞「若者の就職促進・定着支援部門」表彰（令和元年度）
- ※正社員の4割が国家資格取得サポート制度を活用し、国家資格を取得

【従業員の声】

- ・ 学び直しによる知識の深堀、産学連携技術の創造等の成果があり、レベルアップにつながった。（大学院進学サポート）
- ・ モチベーションにつながり、継続することでプレゼン力や改善への気づき力が養われた。（「MVP提案」制度）

取組み内容・事業・導入したこと

従業員の学びの支援

- ・ 大学院進学等サポート：年に1～2名を大学院等へ「全額会社負担」で進学
- ・ 国家資格取得サポート、通信教育受講：全額会社負担
- ・ OGIC大学院：従業員が講師・受講者となり、階級に応じて必要な基礎知識の学び直しを行う

従業員のモチベーション向上

- ・ 「MVP」提案制度（業務改善提案制度）：一次審査・二次審査を経て、経営層が最終評価。上位入選者は朝礼でプレゼン。ランクに応じた報奨金を支給。
- ・ めっき技能検定（国家資格）、めっき技能コンクール上位入賞者へ報奨金を支給。

その他（福利厚生、職場環境の改善）

- ・ 奨学金返還等サポート：会社と熊本県とが2分の1ずつ負担（最大465万円）
※くま活サポートを活用
- ・ 入社後すぐに休暇を付与（11日）、別途誕生日休暇あり
- ・ Seekai（シーカイ）活動（社員自らが基盤風土を創る、全員参加型の「会社・仕事を楽しくする活動」）：社内新聞、社内緑化・美化活動、あいさつハイタッチ活動、横断誘導（地域住民との連携）、サークル活動（バレー、ゴルフ、ソフトボール、ボーリング）、ランチ会、社内親睦、健康経営導入（トレーニングジムの法人契約、健康セミナー実施、歩こうフェス開催など）
- ・ DX化導入による省人化（設備装置の自動化、簡素化）

企業立地課（大西化成(株)熊本工場）

所在地：宇城市豊野町糸石2617 創業：1966年
資本金：9,725万円 社員数：80人（うち熊本22人）
事業概要：発泡スチロール成型加工等

人材の定着に課題があったため、現場の課題を踏まえた改善活動、働きやすい職場づくりに取り組んだことで、20代～30代の若手社員の増加・定着につながった。
また、各拠点の従業員へのインタビュー記事をホームページで発信し、人材確保につなげている。

取組み前の課題

1. 県内定着 2. 人材育成 3. 生産性向上

4.働きやすい職場環境 5.その他

定着率の低迷

- ・生産工程で発生する蒸気で工場内が暑く、特に夏場は40℃を超えるなど、途中で辞めてしまう従業員が多い。
- 工場の操業開始以来継続して働いている社員は4～5人。
- ・週休2日で、第1土曜日は出勤する勤務体系。

取組み後の成果（効果）

定着率の向上

- ・ 離職率が低下し、新卒採用から辞めずに続けている社員が増え、20代～30代の若手社員の増加・定着につながっている。
- ・ 計画どおり採用でき、人員も充足している。

取組み内容・事業・導入したこと

職場環境の改善

- ・現場に空調を完備し、USENを流すなど、働きやすい職場環境の整備を行った。
- ・全社員に空調服を支給。
- ・現場の負担軽減と生産性向上のため、ソフト開発から行うオートメーション化を実施。
- ・土日祝日の休みや賃上げの実施、有給休暇取得の推奨に取り組んだ。
- ・パート従業員について、フルタイム勤務の場合は採用から3年後に正規雇用に転換。

PR活動

- ・各拠点の従業員へのインタビュー記事をホームページに掲載し発信。

「金型交換は声を掛け合いながら！」熊本工場製造課Y・Tさんインタビュー①

2020年12月17日

[illegible]

▲従業員インタビュー記事の例

観光振興課（黒川温泉観光旅館協同組合）

所在地：南小国町満願寺6594-3
事業概要：観光

地域の課題である、人材不足、既存業務の省力化、地域としての経営力向上を図るため、「地域一体となった宿泊事業者物価高騰等対策支援補助金」を活用し、面的DX化につながるシステムの導入等を行う。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

人材不足、地域としての経営力向上の必要性

- ・地理的な要因から日本人の十分な人材確保が難しいため外国人労働力も活用しているが、今後さらに人材の確保が厳しさを増すと予想され、既存業務の省力化が課題となっている。
- ・黒川温泉観光旅館協同組合の公式ウェブサイトは国内旅行者の決済に対応しておらず、各旅館フロントでの窓口決済が必要。大手旅行サイトの手数料が上昇傾向にあるため、国内旅行者向け決済システム導入による手数料負担軽減及び業務効率化が課題となっている。

取組み後の成果見込み（効果）

人材不足への対応、地域として経営力が向上

- ・現行の黒川温泉観光旅館協同組合の公式ウェブサイトのシステム再構築を行うことにより、既存業務の省力化が図られる。また、同組合が窓口となって一本化した各旅館の資材受発注システムを新規導入することにより、備品の受発注作業が確実かつ迅速に実現され省力化が見込まれる。
- ・システムの再構築による地域一括の国内旅行者予約決済システムの開発を行うことで、大手旅行サイトの手数料を必要としない、同組合公式ウェブサイトでの直接的な国内決済予約の流入の可能性が高まる。その結果、利益率及び経営力の向上が見込まれる。

取組み内容・事業・導入したこと

「地域一体となった宿泊事業者物価高騰等対策支援補助金」を活用（令和6年度事業）

○黒川温泉観光旅館協同組合公式ウェブサイト再構築

- ・既存業務の省力化を図るため、現行の黒川温泉観光旅館協同組合の公式ウェブサイトのシステムの再構築を行う。

○備品受発注システムの開発

- ・現在、組合と各旅館で行っている備品の受発注業務の省力化を図るため、受発注システムの開発を行う。

○地域一括独自予約決済システムの開発

- ・大手旅行サイトへの手数料負担の軽減及び業務効率化を目的に、公式ウェブサイトで直接、国内旅行者の予約・決済ができるシステムの構築を行う。

担い手支援課（（株）みっちゃん工房）

所在地：益城町 設立：平成27年法人化
資本金：500万円 従業員数：13名（R5.4時点）
事業概要：農業

子育て世代の従業員の雇用が増えた一方で当時は産休育休制度を整備していなかったため、ほとんどの従業員が退職を選択。多くの有能な従業員が辞めていく状況を鑑み、産休育休制度の設置をはじめとした「働き方改革」を実施したところ退職者の減少に加え、求人の応募も来るようになった。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

出産を理由とする退職

・雇用している従業員の多くが子育て世代であったものの、産休・育休などの制度整備がなく、働きたいとの意欲はあるものの働けない現状から退職を選択する従業員が多かった。

・有能な従業員の育成は時間もコストもかかり会社にとって不利益であることから、福利厚生に関して就業規則で規定

取組み後の成果（効果）

退職者の減少、求人の応募

・全従業員を対象に産休・育休を整備し、休業後の職場復帰への不安解消につながったことで退職者が減少。

・また、子の看護・介護休暇の取得も可能としたことから、各従業員の働きやすい働き方が実現され、生産性も向上し、売り上げが増加。

⇒従業員のやる気向上に加え、労働環境の整備により求人数も増加！！

取組み内容・事業・導入したこと

福利厚生の充実

・正規従業員だけでなく、パート従業員に対しても産休・育休制度の設置や、子の看護・介護による休業についても就業規則で規定

→従業員の希望に沿った働き方の実現

・全従業員の退職金共済加入

その他：研修カリキュラムの充実

・主に外国人実習生を雇用しているため、新入社員へは3か月にわたる講習に加え、ビジネスマナーについても研修あり

・SDGsに関する勉強会なども開催することでスキルアップを実現可能に



林業振興課（（株）緒方林業）

所在地：菊池市班蛇口 創業：2018年（法人化2022年）
資本金：300万円 従業員数：2名 事業概要：造林業

- ・担い手不足が深刻な林業において、特に伐採後の植え付けや下刈り作業を行う造林業の担い手が不足しており、伐採後の再造林が行われないことが問題となっている。
- ・そういった中、(株)緒方林業は、造林業で起業し、異業種との連携による仕事の確保と担い手育成を展開している。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

造林業とキャンプ場運営による仕事の確保と就労環境の改善

- ・(株)緒方林業代表の緒方元一氏は、H17にUターンで森林組合の作業員として13年間従事後、H30に造林業として緒方林業を起業
- ・造林業は、偏った作業シーズンとなることから、通年雇用が困難な状態にあった
- ・また、造林の中でも「下刈り」は非常に過酷な作業であるため、従業員の肉体的・精神的負担が大きかった

取組み後の成果（効果）

「半林半X」による仕事の確保

- ・これまで、通年雇用が難しく、「日給月給」による時期雇用が主であった造林業にあって、地域資源であるキャンプ場運営を通じて、年間の仕事を確保し、月給制による雇用を実現
- ・キャンプ場でのイベント企画などを通じて、異業種との連携も生まれ、従業員のモチベーションも上がっている



【キャンプ場イベントの様子】

取組み内容・事業・導入したこと

キャンプ場運営による仕事の確保

- ・3月～5月に仕事が途切れる造林業にあって、地域資源を活かした仕事の確保を行うため、令和4年4月から国交省の「都市・地域再生等利用区域」に指定された『竜門ダム』のドラゴンキャンプ場運営者として、キャンプ場運営を開始。（関連会社：(株)MOFFで運営）
- ・アウトドアのシーズンである、3月～5月のキャンプ需要をとらえ、従業員の仕事の確保と収益性向上を図っている。

下刈りに係る従業員の負担軽減

- ・山林での夏場の下刈り作業は非常に過酷な作業であるため、連続した下刈り作業とならないよう、キャンプ場管理作業と調整し、従業員の負担軽減に努めている。（下刈り週4日、キャンプ場管理週2日など）

新規参入希望者の受け入れ

- ・現在、2名の時期雇用者を受け入れており、林業の担い手確保に向けた取組みを推進している。



【過酷な下刈り作業】

水産振興課（（株）マイスティア）

所在地：益城町 創業：1990年 資本金：5,000千円
従業員数：1,750名（グループ） 事業概要：一般製造業

（株）マイスティアでは、水産と工業の連携による「次世代水産養殖システム協創」の取組みを進めており、天草市に次世代水産養殖システム協創ラボhav（ハーヴ）を開設し、次世代水産養殖システムを開発。熊本県海水養殖漁協、熊本高等専門学校と連携し、IoT/AIを駆使した次世代の水産業を担う人材育成にも取り組んでいる。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

養殖業の大きい労務負担と人手不足

・クルマエビ養殖や魚類養殖は、養殖管理技術の習得に多くの経験が求められることや、海上作業等の労務負担が大きいことから、慢性的な人手不足となっている。

取組み後の成果（効果）

養殖業のスマート化

- ・伝統的な環境や手法とは一線を画した既存概念にとらわれない「次世代水産養殖システム」の開発を継続中。
- ・クルマエビ養殖や魚類養殖において、スマート生産システムを開発、導入し、効率化や省力化により、労務負担を軽減。

包括連携協定の締結

- ・令和6年7月、（株）マイスティア、熊本高等専門学校、熊本県海水養殖漁協は、熊本県を立会人とし、包括連携協定を締結。
- ・今後、養殖業振興の最大の課題である赤潮対策に関する研究開発に努め、IoT/AIを駆使した次世代の水産業を担う人材の育成と確保を図り、養殖業を核とした地方創生を推進。



取組み内容・事業・導入したこと

次世代養殖システムの開発

- ・平成29年（2017年）から、深川水産と養殖業のスマート化の取組みを開始。のちに熊本県海水養殖漁協とも連携。
- ・令和元年（2019年）4月、天草市に次世代水産養殖システム協創ラボhav（ハーヴ）を開設。地域密着型で養殖業の見える化、省力化、効率化への取組みを開始。
- ・これまでに、クルマエビの伝統的な養殖方法をスマート技術を活用し、見える化と省力化を実現。
- ・また、養殖マダイ等の自動給餌機をスマート化し、自動給餌機内の餌残量、稼働状況をリアルタイムに把握すると共に遠隔制御することで省力化を実現。

熊本高等専門学校との連携

- ・熊本高等専門学校の学生とともに、天草の現場でスマート生産システム（特にAI）の開発、実証の取組みを実施。



監理課（一般社団法人熊本県建設業協会）

県内建設業従業者の高齢化が進み、若い人材の入職が低迷する中、行政や教育機関と連携して、高校生等を対象にした現場見学会の開催等により建設産業に触れる機会を創設。また、就職促進パンフレットや協会HP特設サイトやSNS（Instagram）で建設業の役割や魅力を発信している。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

建設産業の担い手確保

- ・ 県内建設業従業者は、55 歳以上の割合が約40%と全国平均の約36%を上回り高齢化が進行しており、29 歳以下の従業者の割合は約10%になっている。
- ・ 県内建設業における新規高等学校卒業者の求人数は、平成26年（2014年）以降増加が続いており、就職者数を大幅に上回っているため、充足率は非常に低い水準が続いている。

取組み後の成果（効果）

新規高校卒業者の県内就職者

- ・ 行政や工業高校等と連携して人材確保の取組みを進めた結果、県内新規高校卒業者の県内就職者数は減少傾向にある中、建設業就職者数は横ばいから増加傾向にある。

県内新規高校卒業者の就職者数

H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
172	152	153	170	181	179	181	204	198	206

取組み内容・事業・導入したこと

現場見学会、現場実習の開催

- ・ 建設産業への理解を深め、入職に結びつけるため、高校生や保護者を対象にした現場見学会や現場実習を開催。

専門学科系高校生への資格取得支援

- ・ 高校生の資格取得を推進するため、専門学科系高校生の2級土木・建築施工管理技士補の資格取得費用の一部を助成。

就職促進パンフレットの配布

- ・ 建設業の役割や魅力を伝えるパンフレットを配布。
「建設業ブック」（中学生、高校1年生、2年生向け3種）
「建設業のしごと」（小中学生向け）

新卒・若年者採用情報HPサイトでの情報発信

- ・ 建設業協会HP内の特設サイト「くまけんではたらく」で、会員企業のPRや採用情報、建設産業に携わる主な職種の説明、キャリアステップのモデル例等の情報を発信。



- ※ その他、会員企業の新入社員・中堅社員研修の開催、SNS（Instagram）を活用した建設産業の魅力や活動の情報発信など

監理課（建設企業の取組み例）

建設産業では人材確保が難しい状況が続いており、人材確保・育成や、若者や女性従業員が働きやすい職場環境づくり、労働環境の改善等に取り組んでいる。また、幅広い世代へ建設産業の役割や魅力を発信している。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

建設産業の担い手確保等

- ・生産年齢人口の減少や技術者の高齢化に伴い、担い手の確保・育成や技術・技能の承継が必要
- ・限られた人員と実労働時間の短縮の動きの中、ICT施工や遠隔臨場等の建設DXの推進による生産性向上が必要。
- ・若年層の入職促進・継続就業や担い手3法改正に対応するため更なる働き方改革の推進が必要

取組み後の成果（効果）

新規高校卒業者の県内就職者

- ・行政や工業高校等と連携して人材確保の取組みを進めた結果、県内新規高校卒業者の県内就職者数は減少傾向にある中、建設業就職者数は横ばいから増加傾向にある。

県内新規高校卒業者の就職者数

H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
172	152	153	170	181	179	181	204	198	206

取組み内容・事業・導入したこと

（主な例）

若者が働きやすい環境づくり

- ・新入社員へのOJTや社内研修に加え、資格取得のための講習会への参加等を支援。
- ・建設工事は屋外作業が多く天候に左右されやすいが、週休2日を導入し休日を確保。
- ・若手従業員用の社員寮等の整備や、複数企業合同による野球部の創設など。

女性が働きやすい職場づくり

- ・女性従業員が少ないため、他業種の女性社員と職場環境の改善を図るための意見交換を実施。

時間外労働勤務削減の取組み

- ・現場での業務後に書類作成等を行う技術者の労働時間削減のため、事務職員等が書類作成の一部をサポート。
- ・施工に要する時間を削減するため、ICT建設機械の活用や、現場とのWeb打合せ等を導入。

建設産業への理解促進・魅力発信

- ・地域の小学校や高校からのインターンシップ・会社訪問等の積極的な受け入れや、地域イベントへの積極的な参加。

教育庁（（株）くまさんメディクス）

所在地：熊本市北区下硯川2205 創業：1988年
 資本金：9,000万円 従業員数：1,351人
 事業概要：半導体関連の産業機械の製造

人材確保が難しい状況が続いていたため、会社の魅力及び課題の整理を行った。それらを就職説明会や学校訪問、就職を検討している学生にPRすることで、新規入社従業員の確保に繋がった。新規開拓校からの入社や積極的な広報活動により口コミが広がり、募集定員の確保及び人員増加の好循環が続いている。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

慢性的な人手不足

- ・人材確保に苦慮しており、新規入社従業員数が募集定員を下回る人員不足の状況が続いていた。
- ・知名度に課題を抱えていたことから、高卒求人を出しても、各学校の進路指導室止まりで、高校生への紹介まで至らなかった。
- ・社宅の整備が整っておらず、遠方高校からの受験が敬遠されていた。

取組み後の成果（効果）

人手不足の解消

- ・新規入社従業員数の募集定員の確保に繋がった。
- ・一人暮らしの手当の拡充より、遠方高校からの受験生徒も増えた。
- ・新規開拓高校からの入社→先輩社員からの口コミ→人員増加という、好循環が生まれ始めた。

取組み内容・事業・導入したこと

PR活動

- ・会社のセールスポイント及びネガティブポイントを整理し、特にネガティブポイントをしっかりと伝えた上で、会社の特徴や魅力について、就職説明会等でPR活動を行った。
- ・企業説明会や個別の会社説明、会社訪問・見学依頼については、全て受入れて対応した。

企業のネガティブポイントの整理

- ・高校へ訪問して採用活動をする際に、対応された先生方より、選ばれない理由などを聞き取り調査を行い、会社の弱点を分析した。
- 住まいに関する福利厚生に課題があることが判明した。
- 同校の先輩や知人がおらず、パイオニアになることを敬遠していることが判明した。

福利厚生・職場環境の改善

- ・社宅の整備については見送ることとなったが、一人暮らし手当として、通勤手当の上限額相当の補助を行った。
- ・相談窓口を常にオープンにすることで、風通しのよい職場環境を作り、対人関係でトラブルが生じる前に、近隣に構える30もの工場において、配置転換を流動的に行っている。

教育庁（（株）テラプローブ）

所在地：葦北郡芦北町大字湯浦1580-1

創業：2005年 資本金：118億2,331万円

従業員数：300人 事業概要：半導体テスト事業

県南地域の人材確保が難しい状況が続いていたため、工場見学の受け入れ態勢の見直しを行った。積極的な広報活動と、社宅の整備や通勤シャトルバスの運行により、通勤リスクの回避や居住地選択幅が広がり、県南地域の高卒採用に繋がった。福利厚生の実施により社員のモチベーションが高まり、仕事への定着に繋がっている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

県南地域の人材確保

- ・ 会社の立地及び知名度に課題があり、人材確保に苦慮していた。
- ・ 会社に長く勤め、将来会社を支えるエンジニアを育成するために、地元人材の確保（特に県南地域）の人材確保が課題であった。

取組み後の成果（効果）

人手不足の解消と社員の能力向上

- ・ 会社の事業内容や経営方針について、本人のみならず保護者への理解が進んだ。
- ・ 福利厚生の実施により、社員の意欲向上に繋がった。
- ・ 社宅の実施、通勤リスクの回避や居住地の選択幅が広がったことで、県南地域の人材確保に繋がった。

取組み内容・事業・導入したこと

工場見学の受け入れ

- ・ 休日に保護者と生徒を対象に工場見学及び会社説明会を実施
団体対応ではなく、随時、個別対応で実施
→ 休日対応することで、保護者の参加が多く、本人及び保護者への理解が深まった。
→ 少人数対応であることから、会社の理解がより深まった。
- ・ その他、企業説明会や個別の会社説明、団体での会社訪問・見学依頼についても全て受入れて対応した。

福利厚生の実施

- ・ 「カフェテリアプラン制度」（奨励金制度）の導入
- ・ 新入社員対象に「自動車運転免許」取得費用の補助
- ・ 「ファミリーフレンドリー休暇」（有給とは別の休暇。子どもの参観日・学校行事・病気等での取得休暇）の導入

通勤シャトルバスの運行（☆利用者はエコ手当¥5,000付与）

- ・ 社宅の整備に合わせて、自宅からの通勤者に対して八代市内の主要箇所を停留し、会社へのシャトルバスの運行を行った。
→ 生活環境の変化や運転に慣れない新規高卒採用者への配慮
→ 地元高校生の採用中心から、県南地域の採用へ拡大