

人口減少・人材育成調査特別委員会報告書

人口減少・人材育成調査特別委員会の調査・検討結果について報告する。

本委員会は、人口減少・人材育成に関する諸施策について調査・検討するため、令和四年十二月十四日に設置され、付議事件「人口減少・人材育成に関する諸施策について」を受け、調査項目を以下の五項目とした。

- 一 人口減少社会における労働力確保に向けた施策
- 二 求人求職のミスマッチ解消に向けた施策
- 三 後継者育成に向けた施策
- 四 結婚、妊娠、出産、子育てにおける支援策
- 五 仕事と子育ての両立に向けた支援策

以上の項目について、県関係部局から県施策の概要及び県内の現状を聴取するとともに、参考人として招致した、株式会社日本政策金融公庫仙台支店長の井上健氏、同公庫国民生活事業本部事業承継支援室長の井上和則氏、一般社団法人日本産業カウンセラー協会東北支部の元田和幸氏及び経済産業省東北経済産業局産業部中小企業課長の伊藤ひろみ氏から意見を聴取し、さらに、県内の実情を把握するため、VALT JAPAN株式会社、宮城労働局、株式会社菅原工業及び医療法人有恒会の取組について調査を実施したほか、他県等の事例を参考にすするため、倉敷市、ココホレジャパン株式会社、奈義町及び島根県の取組等について調査を行った。

その概要は、次のとおりである。

一 現状と課題

1 人口減少に係る国、県それぞれの対応策及びその状況について

本県の人口は、平成十五年の推計人口約二百三十七万人をピークに減少に転じており、令和四年四月一日時点で約二百二十八万人となっている。また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、令和二十二年には二百万人を割り込み、令和二十七年には約百八十一万人まで減少すると見込まれている。

このような中、国においては、人口減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、将来にわたって活力ある社会を維持していくため、「まち・ひと・しごと創生法」を制定するとともに、同法に基づき、長期ビジョンや、総合戦略及び基本方針を策定し、地方創生に関する各種施策を推進している。

県においては、平成二十七年に「宮城県地方創生総合戦略」を策定し、安定した雇用の創出や移住・定住の推進、結婚・妊娠・出産・子育ての各段階における支援などに取り組んでいる。また、令和三年度から開始した「新・宮城の将来ビジョン」においても、宮城県地方創生総合戦略の基本的な考えを継承するとともに、合計特殊出生率の低下など、少子化が進行する状況を踏まえて「社会全体で支える宮城の子ども・子育て」を新たな柱に位置付けた。さらに、令和四年度からは、次世代育成・応援基金も活用して、若者の県内定着や出生率向上に向けた新規施策等に取り組んでいる。

2 本県への移住・定住に向けた取組について

人口減少や高齢化が進行していく中で、地域のコミュニティを維持し、その活性化を図るためには、その担い手を外部からも確保していく必要があり、市町村や民間企業等とも連携し、首都圏等からの移住を更に推進する必要がある。一方、県の相談窓口における移住希望者は、二十代から四十代が中心であり、移住に際しては、就業が重視される傾向があることから、就業に向けた丁寧なマッチング支援が特に重要となつて

いる。

そこで、「みやぎ移住サポートセンター」を設置し、暮らしや仕事の相談を受けているほか、主に学生向け就職支援を行っている「みやぎIJU（いじゅう）ターン就職支援オフィス」と連携しながら、移住希望者それぞれに適した就業先の紹介やあっせん等の支援を行っている。

また、移住専用サイト「みやぎ移住ガイド」やインスタグラムなどの各種媒体による広報や、主に首都圏の方々を対象とした移住イベントを市町村と共同で開催するなど、宮城の魅力発信に努めている。

今後は、ウェブ会議システム「Zoom」を活用したオンライン移住相談予約システムの構築や、首都圏のサテライトオフィス利用者に対しての移住支援等に関する情報発信、県内大学の協力のもと、大学生へ市町村の魅力を知ってもらうためのオンラインイベントの開催等を行っていく。

3 高齢者、障害者及び外国人が活躍できる機会を増やすための施策について

(一) 高齢者が活躍できる機会を増やすための施策

県内企業のうち、六十六歳以上でも働ける企業は、四四・七%となっており、全国平均の四〇・七%より高い状況にある。また、「新・宮城の将来ビジョン」では、高齢者雇用率について、令和二年の一五・〇%から令和六年までに一七・八%とする目標を定めており、令和四年の現況値は一五・五%となっている。

こうした中、本県では、令和三年度から県内四箇所就職支援拠点「みやぎ人材活躍応援センター」を設置し、高齢者や子育て女性等の潜在的労働力の掘り起こしから就職までのサポートを行い、ハローワークと連携のもと、多様な人材の活躍を推進している。また、女川町を除く県内三十四市町村にシルバー人材センターの設置を支援し、地域における高齢者の生きがいづくりや活躍の場づくりを行っている。

(二) 障害者が活躍できる機会を増やすための施策

令和四年六月一日現在の障害者雇用者数は十三年連続で増加し過去最高となった。しかしながら、実雇用率は二・二一％と法定雇用率二・三％に達していない状況であり、一層の障害者雇用の促進に取り組む必要がある。

障害者の福祉的就労から一般就労への移行については、就労支援施設の利用者数は増加しており、令和三年度は四百五十二人が一般就労へ移行している。しかし、支援の中核をなす就労移行支援事業所は減少傾向にあり、支援機能の強化が必要である。

直ちに一般就労が困難な障害者については、福祉的就労の場の確保とともに、工賃水準の引き上げが重要であり、経済的に自立した生活を営むための継続的な支援が求められている。

障害者雇用率の向上に向けて、本県では、宮城労働局をはじめとする関係機関と連携し、障害者雇用優良事業所・優秀勤労障害者に対する表彰や、経済団体に対する要請により普及・啓発を図っている。また、企業訪問やセミナーの開催により障害の特性に応じた合理的配慮事項や業務選定の助言などの受入環境改善に取り組んでいるほか、障害者の就職促進や県内企業の人材確保に向けた就職面接会を開催している。

福祉的就労から一般就労への移行促進に向けては、就労移行支援事業所の支援機能強化のための個別支援や、利用者の企業実習や見学受入れのための企業との連携構築のほか、優良支援事例の情報共有会議等を開催している。

また、福祉的就労施設で働く障害者の工賃向上のため、共同受注方式によるBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）業務の拡大や、県内の主要企業等で結成する官民応援団組織による受注機会の確保、全庁的な障害者就労施設からの物品・役務調達の推進を行っている。

(三) 外国人が活躍できる機会を増やすための施策について

県内の外国人労働者数は、増加傾向が続いている一方で、県内企業の外国人材雇用に関するノウハウや在留資格制度の理解が十分でないことなどから、就職を希望する留学生が県外に流出している状況にあり、外国人材と県内企業のマッチング機会の提供などの取組が必要となっている。

本県では、外国人材マッチング支援事業として、外国人材の受入れの相談から定着まで、ワンストップで総合的な支援を実施するとともに、モデル企業の選定などによる集中的な広報活動を実施している。

4 若者の就労支援や職業能力の向上に向けた施策について

令和四年三月の大学卒業者等の就職内定率は九四・八%と十一年連続で九〇%台を維持している一方、大学卒業者等の県外就職割合は五七・五%と半数を超える状況が続いており、少子高齢化等に伴い生産年齢人口が減少する中で、県内企業の人材確保を図るためには、若者の県内定着や県外からの誘引を促進する必要がある。

こうした中、本県では、若者の就労支援に向けた施策として、宮城労働局や仙台市等と連携した、合同企業説明会や合同就職面接会を開催しているほか、若年求職者を安定的な雇用に結びつけるため、みやぎ若年者就職支援センターを設置し、キャリアコンサルティングや就職支援セミナーの実施、職業紹介など、若年求職者の就職活動をワンストップで支援している。

さらに、首都圏をはじめとした県外大学生等のUIJターン就職の促進に向けて、「みやぎIJU（いじゅ）う）ターン就職支援オフィス」を東京と仙台に設置し、相談や企業求人情報の提供、合同企業説明会の開催等を行うほか、県内で就職活動やインターンシップなどのキャリア形成活動を行った際の交通費や宿泊費に對する助成を行っている。

職業能力向上に向けた施策として、高等技術専門校における職業訓練事業等により、企業や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施しているほか、離職者等に対し、就職に必要な知識・技能を習得するための職業

訓練を実施している。

5 業種や職種、仙台都市圏とそれ以外の地域における求人求職のミスマッチの現状及びその是正に向けた施策について

有効求人数と有効求職者数の関係性を職業別に比較すると、専門的・技術的職業、サービスの職業、生産工程の職業、福祉関連などで求人数が求職者数を大きく上回っている一方、事務的職業では、求人数が求職者数を大きく下回っている。

事務的職業で求人倍率が低い傾向に地域的な違いは見られず、企業の人手不足解消と求職者の就職促進を図るためには、求職者に様々な職業に関心を持たせ、選択肢を広げた上で職業選択を行ってもらわなければならない。

本県では、多様な人材の活躍推進を図るため、仙台市を対象とする「みやぎ若年者就職支援センター」と仙台市以外の県内全域を対象とする「みやぎ人財活躍応援センター」を県内計五箇所を設置し、キャリアコンサルティングや業界研究セミナーの開催、職場見学会などの求職者支援を行うことで、希望職種以外にも興味・関心を持ってもらい、求人求職のミスマッチ解消に努めている。

6 労働力不足となっている業種や職種における後継者育成に向けた施策について

(一) 農業分野

農業分野においても担い手不足・高齢化が進み、農業後継者の確保・育成は喫緊の課題となっている。

また、近年、雇用就農が増加しており、雇用者側の経営体質の強化も重要となっている。さらに、女性就農者が二割程度と少ないことから、これを増やすとともに、就農後も女性が安心して働き続けられる環境の整備が必要となっている。

本県では、農業大学校と農業高校との連携推進会議の開催、就農前の研修期間及び就農後一定期間の資

金支援や機械・施設等の導入支援の実施等を行い、新規就農者の確保・育成に向けた取組を行っている。

(二) 水産業・林業分野

水産業分野においては、震災前から顕在化していた後継者不足、高齢化の進行に加え、震災による漁業就業者数の減少、新型コロナウイルス感染症の影響による外国人技能実習生の入国制限等により、担い手不足が深刻化している。

林業分野においては、県内の林業就業者数は、ここ十年間、ほぼ横ばいで推移している。一方で、林業就業者のうち五十歳以上の割合は、全体の約五割を占めており、若年層の就業促進を図っていく必要がある。

こうした中、本県では、水産業分野において、漁業就業に関するワンストップ相談窓口の設置や「みやぎ漁師カレッジ」などの各種研修を実施しているほか、求人漁業者及び水産加工企業と求職者のマッチング支援などを行っている。

林業分野においては、SNSや関連イベントにおける広報など、積極的に情報発信を行っているほか、「山仕事ガイドダンス」や「就業支援研修」を開催している。また、若い世代の定着率の向上を図るため、就業環境の向上と人材の確保・育成に向けた取組を一体的に進めている。

(三) 中小企業

全国の中小企業の後継者不在率は、平成二十九年の六六・五％をピークに近年は微減傾向にあり、令和三年は六一・五％となっている。本県においては、「宮城県事業承継・引継ぎ支援センター」を中心に、国、県、市町村、商工会・商工会議所、金融機関等が連携し、事業承継に向けた取組を進めていることなどから、中小企業の後継者不在率は改善傾向にある。引き続き、より多くの事業者が、後継者の確保等、円滑な事業承継に向けた取組を進めることができるよう関係機関と連携して支援することが必要と

なっており、本県では、「宮城県事業承継・引継ぎ支援センター」の支援体制を強化するため、事業承継専門員を配置するなどの事業を実施している。

(四) 介護分野

本県では団塊の世代が全て後期高齢者となる令和七年度には、約四千人の介護職員が不足する見込みであり、人材の確保が喫緊の課題となっている。

人材確保に向けた施策として、介護職員合同入職式の開催をはじめ、職場体験や介護体験授業を通して将来の介護職への就職の動機付けを醸成するほか、無資格の介護職員を対象に研修受講料等を補助することで、介護人材の確保の間口を広げるとともに、介護職員の育成・定着につなげている。また、外国人人材を介護人材として確保すべく、介護分野に意欲のある外国人人材と県内介護施設等とのマッチング支援を行っている。

人材定着に向けた施策として、専門技術を習得するための研修の実施や、県内施設等で勤務する介護職員を対象とした相談窓口の設置、介護事業所の人材育成や働きやすさに関する取組の公表などにより、働きやすい環境づくりに向けた支援に取り組んでいる。また、外国人人材向けに、県内介護施設等で勤務する外国人同士のつながりを構築するための交流会の開催などに取り組んでいる。

7 結婚、妊娠、出産、子育ての各段階における支援策について

平成七年と令和三年における本県の婚姻件数を比較すると、平成七年が一万三千九百六十七件に対し、令和三年は八千五百九十五件、出生数においては、平成七年が二万二千二百六十七人に対して、令和三年は一万三千七百六十一人と、共に大きく減少している。

こうした状況を踏まえ、本県では、「新・宮城の将来ビジョン」に、「社会全体で支える宮城の子ども・子育て」を新たな柱として位置付け、安心して子どもを生み育てることができるよう、総合的な少子化対策に

重点的に取り組んでいる。まず、結婚支援として、妊娠・出産に関する正しい知識の普及や、みやぎ結婚支援センター「みやマリ！」による出会いの機会の創出を行っており、妊娠・出産への支援として、不妊検査費の助成や、産前・産後サポート、産後ケアを実施している。子育て支援については、その実施主体である市町村の取組への支援として、子育て支援サービスの利用者負担の軽減や無償化、孤立化の解消に資する取組への助成などのほか、乳幼児医療費助成、小学校入学準備支援事業などを実施している。

8 仕事と子育ての両立に向けた家庭や企業への支援策について

女性就業率の上昇等により、保育需要は増加しており、仕事と子育ての両立のためには、待機児童の解消や多様なニーズに応じた保育及び教育の充実が課題となっている。

本県においては、保育所等の施設整備を計画的に進めるとともに、認定こども園の整備を促進し、入所受入児童数の拡大を図っている。また、育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進、企業全体の働き方改革にもつながると言われていることから、男性の家事育児促進のための啓発動画を作成し意識醸成を図っている。

一方、企業への支援策として、多様化するライフスタイルにあった働き方ができる職場環境づくりを推進するため、「働き方改革促進事業」を実施し、県内企業において働き方改革に取り組んでいる企業の認証を行っているほか、制度の普及と男性の育児休業の取得を促進するための企業向けセミナーを開催している。

二 参考人からの意見聴取

1 株式会社日本政策金融公庫 仙台支店長 井上 健氏

国民生活事業本部事業承継支援室長 井上 和則氏

井上氏は、株式会社日本政策金融公庫（以下「日本政策金融公庫」という。）が取り組んでいる「事業承

「継マツチング支援」について、次のように述べた。

事業承継マツチング支援は、各都道府県の事業承継・引継ぎ支援センターと連携し、後継者不在の小規模事業者等と創業希望者等をつなぐサービスである。令和三年度から全国規模で実施している事業であり、令和五年三月末までの累計で、譲渡希望が二千六百九十四件、譲受希望が六千三十八件となっており、六百八十三件の引き合わせを実施し、六十五件が成約となっている。このうち本県の件数は、譲渡希望が五十五件、譲受希望が百七十三件となっており、引き合わせを二十一件実施し、成約が二件となっている。

譲渡希望者は、従業員五人以下の企業が八割超、年商五千万円以下が七割超と小規模層が中心となっており、譲受希望者は、事業を受け継いで創業希望をしているものが二一%、既存事業者による事業拡大や第二創業希望が七九%となっている。譲受希望者のうち、事業を引き継いで創業希望をしている者は年々増加し、四十代以下の若手の登録者が七割となっている。これらの者は「売上千万円未満の事業でも検討可」や「利益が赤字でも検討可」と答える割合が高く、小規模事業者の担い手として期待されている。

小規模事業の事業承継マツチングを円滑に進めるためには、譲受側が譲渡側の経営理念を受け継げるかが重要である。成約事例を見ると、経営理念や仕事に対する思い等の経済合理性以外の要素で両者に共感があつた場合が多い。

事業承継支援を一層推進するために、日本政策金融公庫仙台支店では「経営者の意識喚起」と「関係機関との連携」の二点に力を入れたと考えている。第三者による事業承継が、小規模事業者に広く浸透しているとは言えない状況であることから、成功情報の発信等を積極的に行い、経営者の意識喚起に努めたい。また、事業承継の支援者が多ければ多いほど、情報が集まり対応できる事例が増え、マツチング成立後のフォローアップも充実することから、関係機関との連携を一層強化したい。

元田氏は、キャリアコンサルタント事業やキャリア形成に関する問題点について、次のように述べた。

一般社団法人日本産業カウンセラー協会は、働く人々と組織の心の問題を支援するため、メンタルヘルス対策の支援、キャリア形成の支援、職場における人間関係開発、職場環境改善への支援等を行っている団体である。このうち、キャリア形成支援の一つとして、学生、求職者、在職者等を対象に職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う「キャリアコンサルタント」の養成を行っている。

キャリア支援に関して、国では、キャリアコンサルタントの国家資格化や、ジョブ・カード制度及びセルフ・キャリアドック制度を創設しており、本県においても、宮城県職業能力開発事業計画の中で「事業主はキャリア形成の支援を行うこと」が盛り込まれている。

しかし、キャリア形成に関する現在の支援体制は、まだ不十分であると指摘する。仕事に関する考え方や働き方が多様化している中で、画一的な支援体制では十分に対応できないことや、国の施策が社会に浸透していないこと、キャリアコンサルタントが、そのスキルを活かして十分な活動ができていないこと等の課題があり、支援体制の改善が必要である。

また、入社後五年以内の離職が増加しており、職場定着率が低下していることから、若年層従業員のフォローが適切に行われていないことや、働く前のその職業に対する理解や、働く意義についての認識の醸成が不十分であることが指摘される。

こうしたキャリアに関する問題を解消するために、学校でのキャリア教育の充実を求めたい。早期離職を防ぐためには、働く前からのキャリア教育が重要であり、中学校・高等学校において、社会の情勢や働く現場の実情を踏まえた、より実践的な教育が必要であると考ええる。

さらに、宮城県キャリアセンター（キャリア支援部署）の設置を求める。先述した学校でのキャリア教育や、国や自治体が主催する就職イベント、ハローワークや職業訓練センター等、キャリア教育が効果的に生

かされる場は多くあり、これらの場でキャリアコンサルタントが活用されれば、有効なキャリア形成支援が可能となる。教育機関やハローワーク等と連携しながら、キャリアコンサルタントを適切に配分できる組織として、宮城県キャリアセンターの設置が必要と考える。

3 経済産業省東北経済産業局産業部中小企業課 課長 伊藤 ひろみ氏

伊藤氏は、中小企業における事業承継の現状と後継者確保に向けた施策について、次のように述べた。

近年、我が国における企業の休廃業・解散数は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり増加傾向となっている。このうち黒字廃業の比率が約六割を占める状況が続いており、後継者不在の中小企業は、仮に黒字経営であっても廃業等を選択せざるを得ない状況である。

経営者が事業承継に向けた取組に着手できない理由としては、子どもがいない又は適当な後継者が見つからないといったそもそも後継者を確保できない場合が多い。一方、後継者を確保できている企業においても、後継者の経営能力や取引先との関係維持、技術やノウハウの承継を懸念する経営者も多い。

住民が必要と考える企業やサービスが後継者不在で廃業の危機を迎えている中、自治体がプッシュ型で支援ニーズを掘り起こし、関与していくことが重要である。東北六県において、独自の事業承継支援を行っている市町村は、県庁所在地等を除き、ごく限られる。中小企業が自力で、事業承継を行うのは困難であり、自治体が地域の事業承継課題を確認し、積極的に支援していく体制構築が重要である。

ここで、自治体に求められる役割は、地域の支援機関の中継となることである。自治体が専門的な知識をもって事業承継を推進するのではなく、事業者と金融機関や地域産業団体とをつなぐ中継機関となることで、連携された支援が可能となる。また、自治体は高い信頼性を有していることから、事業者に関する情報を集めやすく、さらに、移住定住施策との連携により、事業承継問題を解決できる場合があることから、自治体が果たす役割は非常に大きい。

こうした動きを推し進めるために、経済産業省では、自治体向けセミナーの開催や自治体職員向け事業承継支援ハンドブックの作成等の支援を行っている。

三 県内調査

1 VALT JAPAN株式会社（仙台市）

VALT JAPAN株式会社は、「就労困難者の大活躍時代をつくる」をビジョンに掲げ、障害者特化型BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）事業「NEXT HERO」や障害者雇用支援事業を手掛けている。

「NEXT HERO」は、全国の就労継続支援事業所と連携し、企業へ就労困難者を労働力として提供するサービスである。企業と就労継続支援事業所が直接やり取りする場合、企業側は「どのような仕事が発注できるか分からない」又は「発注した仕事に対して品質が確保されるか分からない」といった疑問や不安を抱えており、就労継続支援事業所側も、「企業への営業方法が分からない」又は「一事業所単位では受注できる仕事量、種類ともに限界がある」といった事情を抱えている。そこで、VALT JAPAN株式会社がその中継となり、就労継続支援事業所から集めた情報を基に、企業から受託した業務に対して適切な労働力を提供するのが本事業となっている。

「NEXT HERO」を本県で進めるに当たった課題として、企業のロケーションの問題が指摘された。企業の立地場所によっては、対応できる就労支援事業所の数が少なく、就労の機会損失が生じていた。このことから、今後は場所を問わずに就労できるIT業務に焦点を当てたBPO事業を推進していくとのことである。

また、障害者が今後さらに活躍するためには、障害者雇用の認知拡大が必要と述べた。障害者が社会の

戦力になっていることが、十分には認知されていないため、障害者が活躍している事例があることを積極的に周知していく必要があるとのことであった。また、障害者等の業務発注に当たり発注額の一部に補助する制度があれば、障害者雇用の底上げが期待されるとのことだった。

2 宮城労働局（仙台市）

宮城労働局では、求人求職のミスマッチ解消及び県内中小企業の人材確保に向けて、求職者及び求人企業向けに様々な施策を実施している。

求職者向けのサービスとして、就職活動の進め方の相談対応やキャリアコンサルティング事業、就職活動のセミナーの開催等を実施している。また、現在労働市場に参加していない方や、一時的に労働市場から離れている方を労働市場に参入させるために、若者や子育て中の方、高齢者、障害者、フリーター、外国人等、求職者の属性に応じた専門支援窓口を設けて、きめ細かな就職支援を行っている。

求人企業向けのサービスとして、ハローワークでの全国求人公開、事業所のPR情報の提供、求人者向けのセミナー開催、各種助成金による支援等を行っている。また、医療、介護、保育、建設、警備、運輸などの人材不足が顕著な分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保ニーズが高い地域であるハローワークに人材確保支援の専用窓口となる「人材総合支援コーナー」を設置している。当該分野の仕事の魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結びつけるマッチング機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図っている。

3 株式会社菅原工業（気仙沼市）

株式会社菅原工業（以下「菅原工業」という。）は建設業及び運送業を主体とした気仙沼市の地元企業である。東日本大震災を経て、地元の建設業として「当たり前の日常」を提供することをミッションとし、道路舗装等のインフラ整備に取り組んできた。しかし、震災後は、震災需要に伴う慢性的な人材不足に陥っ

ており、また、震災需要が落ち着いたときに、地元から仕事がなくなるのではないかという懸念を抱いていた。

その解決のために、菅原工業は、インドネシアから技能実習生を招き入れることを考えた。もともと、気仙沼とインドネシアは漁業・水産加工業で技能実習生を受け入れてきた歴史があり、文化交流も盛んであったことから、インドネシアからの技能実習生の受入れにより人材不足の問題を解消しようとして試みたものである。しかし、それだけでは、一時的な人材不足は解消されるが、菅原工業としての事業拡大に向けた展望が見えないとして、技能実習生を契機としたインドネシアのインフラ事業への進出を考えた。紆余曲折はあったが、結果的に、現在では、インドネシアに現地法人を設立し、リサイクルアスファルトの製造を手掛けるまでに事業は拡大している。将来的には、菅原工業で学んだ実習生が現地法人と日本本社で行き来し、人材還流による企業活動の活性化を目指している。

来日したインドネシア技能実習生にとっての課題は、「食」の問題と「祈りを捧げる場所」が不足していることであった。その解決のために、インドネシア料理店とムシヨラ（祈祷所）を設置することとした。インドネシア料理店は会社の福利厚生延長として設置したものであったが、漁業や水産加工業に従事するインドネシア技能実習生の利用も多く、期待以上の反響であった。

さらに、インドネシア料理店を中心とした文化交流を手掛けることとした。気仙沼在住の方とインドネシア人の文化交流イベントを積極的に実施し、単なる飲食店ではなく、お互いの文化や生活の理解促進の一役を担う施設となっている。

菅原工業が積極的に文化交流を推進する理由は、インドネシアから見た日本の評価が変わってきていることにある。以前と異なり、賃金面で他国と大きな差がないことから、インドネシアの学生は日本だけではなく、中国、韓国やマレーシア等も視野に入れている。その中で日本が選ばれるためには、何か特化したも

のが必要だと考え、文化交流を盛んに行うこととしたものである。

最後に、多文化共生社会の樹立に必要なこととして、他の文化を知り、認め、受け入れることが重要であるとのことだった。

4 医療法人有恒会 介護老人保健施設 ガーデンハウスこだま（石巻市）

医療法人有恒会（以下「有恒会」という。）の樹玉理事長からは、外国人介護人材の受入れ等や、医療・介護人材不足について、以下のとおり説明及び指摘があった。

有恒会に就職している外国人労働者は、看護師三人、看護候補生二人、介護福祉士二人、特定技能五人、技能実習生四人及びインドネシアからの語学交流三十人の計四十六人となっている。有恒会は以前から外国人労働者の受入れのために活動していたため、他の医療施設や介護施設と比べて十分な人材を獲得している。

有恒会での外国人材定着率が高い理由として、賃金が日本人と同じ体系であることや、福利厚生が整っていることが挙げられる。賃金や福利厚生が適切でない企業の噂は、外国人労働者のコミュニティ内で瞬く間に広がっていくため、そうした施設においては、人手不足や、早期の離職が生じている。

宮城県全体における医療・介護人材の不足については、医療・介護系の教育機関が弱い弱であるため、若者が県外流出しており、そのまま本県に戻ってこない背景がある。特に石巻市においては大学が少なく、若者が定着していない。若者が他県に出なくても、教育を受けられるよう、看護学校や介護福祉士学校を設立する、又は、定員割れしている学校が数多くあるため、そうした学校に看護学科や介護学科を創設し、県内の看護・介護人材の流出を防ぐべきと考える。

また、宮城県は、対人口当たりの特別養護老人ホームの件数が多いため、全体でのマンパワー不足が生じているのではないか。介護人材の分散を招いており、各施設が人材不足になっていることから、県が何らか

の対応をすべきと考える。

四 県外調査

1 倉敷市（岡山県）

倉敷市は、岡山県西部を流れる一級河川高梁川の流域を対象とした、広域での小規模事業者向けの事業承継支援事業を行っている。高梁川流域の六市三町はかねてから流域間の結びつきが強く、交流が盛んであり、流域内には約一万七千の小規模事業者が存在している。これらの事業者を対象に、岡山県事業承継ネットワークや、民間プラットフォームなどの支援団体とともに、事業承継に向けた各種支援を行っている。

令和三年度までの事業は、事業承継を希望する業者や、M&Aの対象となるような価値がある事業者を中心に支援を行っていたが、支援対象から外れている事業者にも、経済的価値が高い事業者や、地域に必要とされている事業者が残されているのではないかと考え、令和四年度以降は、事業者全体の承継意欲の底上げを図るとともに、支援施策が広く届くような施策展開とした。そのため、単年度事業から三年度事業にし、積極的な情報発信や、流域住民にとってニーズのある事業者を掘り起こすためのアンケートを実施した。その結果、六百件の応募があり、三百四十の事業者が支援対象候補として選定された。令和五年度以降は、当該事業者に対しての意向調査や事業承継意思のある事業者への支援を行っていく。

小規模事業者は、自らの事業が持つ経済的価値への認識が薄く、事業承継についても、プライベートなことと捉え、事業承継の持つ社会的意義を知らずにいることも多い。そのため、事業承継支援においては、希望者を待つ形の支援から、希望者を掘り起こして支援する形が重要であると述べた。そして県への要望として、県が音頭をとって全県的に実施してもらえば、規模が大きくなるため、より認知度が高まるのではないかとのことであった。

2 ココホレジャパン株式会社（岡山県美作市）

「ニホン継業バンク」は令和二年から、ココホレジャパン株式会社（以下「ココホレジャパン」という。）が取り組んでいる事業承継支援サービスである。「空き家バンク」の事業承継版のようなもので、希望のあった自治体ごとに、事業承継者募集用のウェブサイトを作成するものである。事業者から手数料を徴収するのではなく、自治体や商工会に利用料を負担してもらい、自治体ごとの継業バンクを開設するもので、月額五万円でバンクが開設可能となっている。

継業バンクの登録実績は、令和四年五月現在で全国八市町村となっており、うち一件は本県の東松島市である。令和五年度からは青森県と契約し、県内で希望のあった三市町に対して継業バンクを開設する予定である。今後地域拡大を目指し、令和七年度までに千地域の継業バンク開設を目指している。

ココホレジャパンが「ニホン継業バンク」を始めた経緯は、地域の小規模事業者が消失していくことに危機感を覚えたことに端を発する。令和七年には経営者の約六割が七十歳以上で、このうち約半数が後継者未定となる見込みである。事業承継の手段としてM&Aが挙げられるが、M&Aは金融機関等が仲介に入ることによって、手数料を事業者から徴収していくビジネスであり、手数料が高い案件が優先される。地方銀行は最低五百万円からの案件を取り扱うと言われており、小規模事業者にとっては採用が難しい手法となっている。事業性や経済合理性だけでなく、地域性や社会性といったその地域に必要なものを守っていくという観点から「ニホン継業バンク」は始まった。

「ニホン継業バンク」は自治体との連携を前提としたスキームであり、自治体が集めた情報を基に、バンクを開設し、そこでマッチングを行うプラットフォームである。自治体と連携するメリットとして、移住定住施策と連携した支援が可能となり、移住関連の補助金を活用することで、承継の後押しとなる点が挙げられる。また、自治体は高い信頼性を有しているため、譲る側、継ぐ側双方の心理的ハードルが下がるといっ

たことや、地域の経済団体や金融機関、まちづくり団体とのつながりを生み、地域内の情報の共有、承継時の横断的な支援が可能となる点もメリットとして挙げられる。

一方、自治体が事業承継を行う上で課題となっているのが、「後継者を探している事業者が把握できない」及び「事業者と継ぎたい人をマッチングできない」という二点である。マッチングについては、「ニホン継業バンク」を利用することで解決可能であるが、前者の後継者を探している事業者の把握については、自治体が自ら調査するほかない。東北の二百二十七市町村において、後継者の有無等に関する地域調査の実績を確認したところ、約七割の市町村が実施していないとのことであった。事業承継に関する補助金のメニューを用意している自治体は多いが、後継者不在の事業者にとっては、補助金よりも後継ぎの存在が求められており、事業者にはヒアリングをした上で、適正な支援を施策として打ち出す必要がある。

最後に、後継者不在を事業主だけの問題にせず、地域の課題として捉えて地方創生の目線で事業承継支援を行うことが重要であると指摘した。人口減少社会において、何も手を打たなければ、後継者不在による廃業は進行する一方であり、その町にとって残したい仕事があるかどうか、残したい仕事を残せる町づくりができるかどうかを考え、自治体が積極的に動くことが重要であるとのことであった。

3 奈義町（岡山県勝田郡）

奈義町の人口は平成二十二年時点で五千五百七十八人、その四十年後には約半数の二千八百九人になるとされていた。そこで、平成二十四年に「子育て応援宣言」を打ち出し、子育て支援施策を推し進めてきた結果、令和元年に合計特殊出生率二・九五を記録した。実情は、出生者数が増えて、人口が増加しているものではなく、全体人口は減少しているが、その中で、若者世代が定住し、子どもを産んでもらえるような施策を長期的に実施した結果、出生数が維持され、本結果となったものである。

奈義町が行っている子育て支援施策の一つとして、保育園とは別に「なぎチャイルドホーム」を設立して

いる点が挙げられる。子どもを数時間預けたい場合の一時保育が可能であるほか、常駐する「子育てアドバイザー」に育児に関する相談ができる施設である。保育士だけでなく、保護者同士による相互保育や高齢者による保育を実施している点が特徴であり、地域全体で支え合いながらの保育を実現している。

また、出産から大学までの経済的支援も充実させている。出産祝金十万円、保育料が国基準の約半額、在宅育児をする保護者への月額一万五千円の支給、小中学校の給食費の半額を町が負担、小中学校の教育教材費を無料化、高校生への就学支援として月額二十四万円の支援金、高校生までの医療費無料、大学生に町独自の奨学育英金（卒業後に町へ定住する場合は全額返済免除）等の各種経済支援策を実施している。

さらに、奈義町の独自事業として、「しごとコンビニ事業」がある。役場や企業、農家等が、軽作業を中心とした仕事を「しごとコンビニ」に発注し、「しごとコンビニ」に登録している町民に対して、それらの仕事を依頼するという制度である。仕事の発注側は、繁忙期だけ助力が必要な場合等に効果的であり、受注側も、子育て世代や高齢者が少しだけ働きたい場合等に有効な制度となっている。また、本事業は、世代交流を活かしている点が特徴であり、一時的な仕事を通じて、子育て世代や高齢者との幅広い交流を生み、住民の孤立を防いでいる。

奈義町担当者からは、高い合計特殊出生率の鍵は「安心感」であると述べられた。奈義町は三人以上を出産している世帯が半数以上となっている。地域全体で支え合いながら子育てができる環境を構築し、保護者のメンタル面でのサポートを充実させ、さらに手厚い経済支援を町が行うことにより、一人を産んだときに安心感が生まれ、それが二人、三人とつながり、多子世帯が多くなっているとのことであった。

また、施策を長期的に継続させることが重要であり、継続されることで、住民の中に「安心感」が徐々に培っていき、地域全体で子育てを支援していくという気運醸成が形成されるとのことであった。

(一) 子育てと仕事の両立に向けた取組

島根県の生産年齢人口（十五歳から六十四歳まで）における女性の労働力は七八・七％で全国一位、年齢別女性労働力の減少幅（二十代から四十代にかけて減少するM字型カーブのくぼみの浅さ）は二・二ポイントで全国一位、育児をしている女性の有業率は八一・二％で全国一位となっている。この状況から、女性の子育てと仕事の両立は進んでいる県と言えるが、令和四年度島根県政世論調査によると、働き続けやすいと感じる女性の割合は三七・八％に留まっており、また、家庭における家事、子育て及び介護の分担は全国平均同様に女性に偏っている傾向であることから、改善に向けた様々な取組を実施している。

男性の家事及び子育ての分担を進めるために実施している施策として、「家事手帳」及び「パパの育児手帳」の配布、企業や父親向けのセミナーの開催等を実施している。「家事手帳」は、結婚当初に家庭での役割分担などを話し合うきっかけとするため、婚姻届受理時に配布しているものであり、「パパの育児手帳」は、女性の育児負担を軽減し、男性の家事、育児参加を促進するため、子育てのヒントや家事のコツ等が記載されたもので、母子手帳配布時に配布している。また、知事自らが料理をすることで、男性の家事、育児を応援するPR動画や、男性の育児休暇取得を促す動画を作成し、普及啓発に努めている。

職場における働き方改革に積極的に取り組み、従業員がいきいきと活躍できる職場を実現する「イクボス」の推進にも力を入れており、イクボスセミナーの開催、知事によるイクボス宣言、しまねイクボスネットワークの構築による加盟企業間の交流促進等を行っている。その他、企業登録制度として「しまね女性の活躍応援企業」及び「しまね子育て応援企業」があり、女性活躍や仕事と生活の両立に積極的に取り組む企業に対して、取組に係る経費の一部を助成している。

(二) 島根県における介護人材確保対策の現状と課題

島根県の高齢化率は高く、令和二年度時点で県内人口の約三分の一の二十三万三千百人が高齢者

で、このうち、要介護者は二一%の四万八千百六十六人となっている。一方、介護職員の需要推計では、令和五年度において需要一万七千五百三十四人に対して、供給は一万七千三百三十一人、令和七年度においては、需要一万七千六百三十人に対して、供給は一万七千七百七十一人と、不足は生じているものの、全国的に見ても不足数はかなり抑えられている。

島根県では介護人材確保や介護現場革新に向けて、「介護の仕事のイメージアップ（意識啓発）」、「多様な人材の確保・人材の育成」、「早期離職の防止」及び「介護現場革新」の四つを主軸として、様々な施策を実施している。例えば、介護現場革新を目指した施策として介護ロボットやICT導入促進を行っており、移乗支援を行う装着型パワーアシスト、排せつ支援を行う自動排せつ処理装置、認知症の方の見守りを行うセンサー等の導入を支援することで、介護職員の負担軽減へとつなげている。

五 総括・提言

これらの調査結果を踏まえ、本委員会は「人口減少・人材育成に関する諸施策」について、次のとおり取りまとめた。

1 人口減少社会における労働力確保に向けた施策

(一) 県内大学卒業者の他県への転出が顕著であることから、県内定着に向けた施策を進めていく必要がある。安定した収入が得られる質の高い雇用の創出に取り組むとともに、県内に定住又は就業することを条件とした奨学金返還支援制度等、県内定着に向けたインセンティブの創出を検討すること。

(二) 首都圏からの移住を促進するために、県内の魅力発信やイベントの開催等の事業を継続すること。

(三) 慢性的な労働力不足を解消するために、高齢者、子育て女性、障害者及び外国人労働者等の潜在的労働力の掘り起こしから就職までのサポートを、国や市町村と連携して引き続き実施すること。

(四) 障害者雇用においては、障害者が今後さらに活躍するために、障害者雇用の認知拡大に努めること。また、障害者BPO事業を民間企業と連携しながら推進し、障害者への業務発注に対しての補助金制度の創設を検討すること。

(五) 外国人労働者の受入れを進めるに当たり、相手方国の文化を尊重した形となるよう、企業の意識啓発及び支援を行うこと。また、外国人労働者の定着のために、生活及び経済環境の整備に向けた支援を検討すること。

(六) 医療・介護人材確保に向けて、県内での看護学校や介護福祉士学校の創設や、既存の教育施設において看護学科や介護福祉士学科の創設を検討すること。

2 求人求職のミスマッチ解消に向けた施策

(一) 専門的・技術的職業、サービスの職業、生産工程の職業、福祉関連などで求人数が求職数を大きく上回っている一方、事務的職業では、これらが逆転していることから、国や市町村と連携し、継続して是正に向けた取組を行っていくこと。

(二) 労働力不足となっている職業、分野においては、SNSによる発信、PR動画の作成及び関連イベントの実施により、興味関心を持ってもらえるような広報活動を行うこと。

(三) 就職前のキャリア支援や教育段階におけるキャリア教育を充実させ、就職後のミスマッチによる早期離職の解消に努めること。この際に、キャリアコンサルタントの活用を検討すること。

(四) 就職後のミスマッチは、労働者側の問題だけではなく、職場環境や労働条件に起因する場合も多いため、労働基準法や労働安全衛生法に基づく労働者権利の周知を図るとともに、企業や法人に対して、職場環境や労働条件改善に向けた支援を行うこと。

3 後継者育成に向けた施策

我が国における中小企業の休廃業及び解散数は増加傾向で、このうち黒字廃業の比率が約六割となっており、後継者不在の中小企業は、仮に黒字経営であっても廃業等を選択せざるを得ない状況となっている。こうした企業の中には、住民にとって必要な事業や、価値が高い事業もあることから、後継者不在による廃業を防ぐために、以下の取組を進めていく必要がある。

(一) 事業承継が必要な事業者を把握するためには、市町村によるニーズの掘り起こしが必要であるため、市町村に対する意識啓発を行うとともに、助言や財政的支援の実施を検討すること。

(二) 事業承継支援を行っている企業や金融機関とも連携し、情報共有や、円滑に事業承継が行われるための各種サービスの利用を検討すること。

(三) 事業者向けの情報発信を行うことで、事業承継の重要性や、事業承継支援制度の普及啓発に努めること。

4 結婚、妊娠、出産及び子育てにおける支援策

(一) 少子化対策は長期的かつ総合的に取り組む必要があることから、次世代育成・応援基金を積み増すなどの一層の財政措置を講ずること。

(二) 多子世帯を増やすためには、第一子を安心して出産し、育てることができた経験を与えることが重要であり、安心感を醸成するためには精神面及び金銭面での支援が必要である。そのため、保護者の孤立を防ぐために、保護者間の交流の場の創設や、地域住民が助け合いながら全体で子育てをするような気運醸成に努めること。また、市町村と連携し、更なる経済的支援の拡張を検討すること。

5 仕事と子育ての両立に向けた支援策

(一) 男性の家事、育児参加を促進するために、男性向け育児手帳の作成等を検討し、継続して普及啓発に努めること。また、男性の育児休業取得率向上に向けた普及啓発を推進すること。

(二) 職場における働き方改革を促進し、従業員のワーク・ライフ・バランスを応援することで、仕事と子育て

ての両立が図られるよう、県内企業への支援を継続すること。

以上、これらの提言が今後の関係施策に十分反映されることを期待して、報告とする。

令和五年十月三日

宮城県議会人口減少・人材育成調査特別委員長 村上久仁

宮城県議会議長 菊地恵一殿