

人口減少社会調査特別委員会報告書

人口減少社会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、人口減少社会に関する諸施策について調査・検討するため、令和5年12月19日に設置され、付議事件「人口減少社会に関する諸施策について」を受け、調査項目を以下の3項目とした。

- 1 本県の労働力不足に関する諸課題について
- 2 潜在的労働者の社会進出に向けた諸課題について
- 3 外国人材の確保及び日本語学校設立に向けた諸課題について

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リクルートリクルートワークス研究所（以下「リクルートワークス研究所」という。）所長の奥本英宏氏から意見を聴取し、さらに、県内の実情を把握するため、株式会社ケアミックス・ジャパン、株式会社イエムラ、ムラコホールディングス株式会社及び大崎市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るため、北海道東川町、同旭川市、同石狩市及び北海道はまなす食品株式会社の取組などについて調査を行った。

その概要は、次のとおりである。

1 現状と課題

(1) 人口減少の状況及び労働力確保の対応策について

本県の人口は、平成15年の推計人口約237万人をピークに減少に転じており、令和5年4月1日時点で約

226 万人である。また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、令和 22 年には約 201 万人となり、令和 27 年には約 192 万人まで減少すると予測されている。

このような人口減少に伴う労働力不足に対応するため、県では、潜在的労働者や外国人材の積極的な活用に向けて、「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」を開設しているほか、「障害者雇用推進事業」、「外国人材マッチング支援事業」などを実施し、労働力の確保を推進している。

(2) 本県の労働力不足について

本県における有効求人数と有効求職者の関係性を職業別に比較すると、主に、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、求職者数が求人数を大きく上回るといったミスマッチが生じている。

こうした中、本県では多様な人材の活躍推進を図るため、主に仙台市を対象とする「みやぎジョブカフェ」と仙台市以外の県内全域を対象とする「みやぎシゴトサポートセンター」を県内 5 か所に設置し、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、雇用のミスマッチ解消に努めている。

(3) 潜在的労働者の社会進出について

イ 女性の社会進出について

令和 2 年国勢調査によると、本県における 30 歳から 39 歳までの女性の労働力率は 79.6%であり、前回調査（平成 27 年、73.9%）と比較し 5.7 ポイント上昇している。このことから、結婚・出産期に当たる年代に女性の労働力率が一旦低下する、いわゆる「M字カーブ」は改善傾向にあるといえる。

本県においては、出産、育児等を機に離職した女性の就職・転職を支援するため、令和 5 年 5 月に「みやぎ

女性のキャリア・リスタート支援センター」を立ち上げ、キャリアカウンセリングや、就職活動の心構え、ビジネススキル等に関するセミナーを開催している。

また、女性が働きやすい職場環境づくりを支援するため、企業の経営者・管理職・人事労務担当者向けに、育児・介護休業法の解説をはじめとした、子育て支援・働き方改革に関するセミナーを開催している。

ロ 障害者の社会進出について

宮城労働局が令和5年12月に公表した「令和5年宮城県における障害者雇用状況の集計結果」によると、調査対象となる県内1,624社の民間企業における令和5年6月1日現在の雇用障害者数は6,752人、実雇用率は2.29%であり、ともに過去最高を更新した。

本県では、障害者雇用率の向上に向けて、障害者雇用推進事業、経済団体への雇用要請、企業訪問、合同面接会などを実施している。

また、令和5年6月に、「わたり・みやぎ障害者雇用推進企業ネットワーク」を立ち上げ、官民の関係者が一体となり、障害者の法定雇用率の達成と安定した就業を目指す取組を開始し、企業のノウハウや優良事例の展開を県内企業に対して行っている。

ハ ニート・ひきこもり状態にある若者の社会進出について

総務省の「平成29年就業構造基本調査」を基に、本県で独自に集計したところ、本県における若年無業者（いわゆるニート。15～34歳で非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者をいう。）は、約1万3600人であった。

本県では、国の若年無業者の就労に向けた支援をより進めるため、地域若者サポートステーション（サポステ）の県内の運営主体に対し、臨床心理士等によるカウンセリング（職業的自立に向けた相談）、職業ふれあ

い事業（職場見学、職業講話、就活セミナー等）及びジョブトレーニング（就業体験、ボランティア活動）業務を委託し、サポートステーション業務におけるメニューの充実を図っている。

ニ 高齢者の社会進出への対応について

宮城労働局が公表している「令和5年高年齢者雇用状況等報告」の集計結果（令和5年6月1日現在）によると、県内企業において70歳以上まで働ける制度のある企業は45.2%であり、全国値の41.6%を上回っている。

令和3年度から県内4か所に就職支援拠点「みやぎ人財活躍応援センター（みやぎシゴトサポーター）」を設置し、潜在的労働力の掘り起こしから就職までの、トータルかつ決め細かなサポートを行い、ハローワークとの連携の下、多様な人材の活躍を推進している。

（4）外国人材の確保に係る諸課題について

イ 外国人材の確保について

本県内の直近の在留外国人数は、コロナ禍で減少したものの、再び増加に転じ、過去最高の2万7009人を記録した。

近年は、インドネシアなど東南アジア諸国の増加が顕著であり、在留資格別では、技能実習生や特定技能外国人の占める割合が増加しており、人手不足を補うために、外国人材の活用が進んでいる。

このことから、県内企業における外国人の受入れ先の拡大や、雇用のノウハウを啓発していくことが求められるほか、外国人材と県内企業のマッチング機会の提供や相互理解の醸成などに取り組む必要がある。

県内企業が外国人材の受入環境を整備するに当たり、本県では受入企業の掘り起こしを進め、留学生等の在留外国人と企業のマッチングを支援するほか、合同企業説明会の実施や、インターンシップの実施経費に係る

補助などに取り組んでいる。

ロ 介護人材について

団塊の世代の全員が後期高齢者となる令和7年には、本県における介護職員は約4千人の不足が見込まれており、職員確保が喫緊の課題であることから、外国人介護人材の積極的な受入れを推進する必要がある。

本県では、介護施設等における外国人の受入れを推進するため、外国政府との覚書に基づき、県内介護施設等に対して、就労を希望する外国人の情報提供など、外国人介護人材の受入れを支援している。

受入支援のほか、県内介護施設等に就労した外国人の定着に向けて、「職場・生活上の困りごと」等に関する相談窓口の設置や、外国人を受け入れる施設向けに研修会を実施している。

また、外国人介護人材向けの日本語及び介護技術の無料講座を開講し、語学力向上や資格取得のための支援を行っているほか、施設向けに、外国人の受入れに係る環境整備等の費用を補助している。

ハ 公設日本語学校の開設について

県内の人口減少が本格化していく中で、外国人の受入れを促進していくことは、今後ますます重要になるとの認識の下、本県は、令和4年度に公的関与による日本語学校の県内開設に向けた本格的な検討に着手した。先行事例の調査や県内市町村との協議を重ね、令和5年7月には大崎市と「日本語教育機関の開設に関する覚書」を締結し、令和7年4月の公立日本語学校開設に向け連携して取り組むことを確認したほか、石巻市においても、昨年11月に学校開設候補地を公表するなど、検討を進めている。

国においては、日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律が昨年成立し、本年4月に施行された。本県における公立日本語学校は、同法に基づく新制度の下、国の認定を受けて開設することとなるため、新制度に対応した教育課程の編成や教務体制の整備を進めるとともに、留学生の

受入れに向け募集ルートを構築する必要がある。

本県では、公立日本語学校の開設に向け、国の認定に向けた教育課程の編成や教務体制の整備に資する市町村への支援を行っているほか、留学生募集に向けた相手国等との関係構築を図っている。

2 参考人からの意見聴取

リクルートワークス研究所 所長 奥本 英宏氏

奥本氏は、リクルートワークス研究所が発行する「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」に基づき、次のように述べた。

これまでの人手不足は、景況感や企業業績に左右されて需要の増減をベースに決定されていたが、令和 22 年には景況感や企業業績に左右されず、労働供給量の少なさが労働需給の安定に支障を来す労働供給制約社会になる。このような社会の到来は避けられず、生活面で様々な我慢を強いられ、企業経営の在り方や人々の仕事への向き合い方も変わることとなり、労働供給制約によってあらゆるパラダイムシフトが始まる。

労働供給制約の原因には、人口減少と高齢化が挙げられる。特に 85 歳以上の人口が急激に増加していることが問題であり、このことにより、医療と介護の需要が増加し、労働供給に大きな影響を及ぼしている。

当社において令和 22 年の労働需給ギャップをシミュレーションしたところ、約千百万人のギャップが生じることが明らかになった。この需給ギャップの影響は特に輸送や、建築、運搬、介護などの分野に強く表れる。例えば、ドライバー不足により、荷物が届けられない地域が発生し、荷物が届くかどうか人が住める地域を決めるようになることや、介護現場での介護人材不足が深刻化するため、介護事業所において欠員が常態化し、高齢者自身や家族だけで対応せざるを得ない状況になることが予測される。

また、当社において都道府県別に労働需給ギャップをシミュレーションしたところ、宮城県は令和 12 年に労働需

給ギャップが約 1.2 万人の不足、1%の不足率となるが、令和 22 年には約 24.6 万人の不足、19%の不足率となることに加え、若年層が少ないため令和 12 年から令和 22 年にかけて加速度的に労働需給ギャップが拡大する点が特徴である。

このような労働需給ギャップを解決するためには、需要量を抑え、供給量を増やすことが重要であり、次の 4 つの施策が重要となる。

1 点目は、業務の自動化や機械化であり、生産業や運輸業など自動化の進みやすい業種から技術を導入することである。例えば、自動フォークリフトや無人隊列走行で積載率を向上させてドライバー不足に対応することや、医療・介護の業種において、AI やアシストロボットを導入し、病床管理の可視化やデータ化により生産性を向上させることなどが挙げられる。

2 点目は、業務の無理や無駄の削減を徹底することである。必要以上に高い業務品質の要求を見直すことで、業務の平準化がなされる。

3 点目は、非労働力人口であるシニアの活用であり、労働に参画しやすい環境づくりを徹底し、業務の再設計を行うことである。

4 点目は、ワーキッシュアクトという活動であり、当社では本業の労働・仕事以外で何らかの報酬を得るために誰かの何かを担う性質がある活動と定義している。主なワーキッシュアクトの例としては、マンホールや電柱を撮影し、インフラ点検の初動対応を代替するアプリゲーム「TEKKON」、ランニングやジョギング、ウォーキング等を習慣や趣味とする人が「パトラン」というシャツやゼッケンを身に付けて走ることで地域のパトロールになる取組、学生や休暇中の社会人が旅行先でアクティビティとして地域の手助けをする「おてつたび」などの取組がある。

現在我が国で起こっている人口減少は、他国でも例のない問題であり、施策を強力に推進することで労働供給制

約の発生を10年遅らせることができるため、「10年の猶予」の間に構造的な解決策を考えていく必要がある。

3 県内調査

(1) 株式会社ケアミックス・ジャパン（仙台市）

同社からは次のとおり説明を受けた。

当社は、仙台市と角田市に4つの介護福祉施設を運営しており、「デイサービスセンター六郷の杜」では、複数の外国人介護人材を雇用している。

介護業界では、職員の人手不足が深刻化しており、当施設においても日本人介護人材の獲得が困難であったことから、外国人の雇用に至った。外国人を雇用するに当たり、採用時からの地域との交流やゴミ捨てなどを含めた生活指導、日本の文化に関する教育を徹底したため、これまでに外国人職員と地域や施設の間で文化の違いによる問題は発生していない。

当施設では、外国人の雇用において、言葉の壁が最も大きな課題であると認識し、仕事や日本の文化を覚えてもらうよりも、言葉を理解してもらうことが重要と考えている。施設職員だけではなく施設利用者との意思疎通も必要であるため、外国人に日本語の教材を渡したり、社宅の中では外国人同士でも日本語でコミュニケーションを交わしてもらうなど、学習支援に注力している。

また、賃金の面では外国人に対して、日本人と同様の人事評価制度を導入しており、個人の頑張りや施設への貢献度を評価して昇給に反映するなどしている。さらに、当施設は、近隣の介護福祉施設より賃金を高く設定しているため、他社との競合が可能となっていることから、今のところ他社による外国人職員の引き抜きは発生していない。

施設利用者に対するケアは、日本人にも劣らない丁寧な対応であるため、今後も外国人介護人材の活用は積極的に進めていきたい。

(2) 株式会社イエムラ（名取市）

同社からは次のとおり説明を受けた。

当社は、創業時からステンレス鋼材の加工に特化し、主にビル建築用のステンレス製ドアやサッシ等を出荷している。最近では、地域の人材育成のためにインターンシップの学生の受入れや社会科学習のための工場見学などを実施している。

当社が外国人労働者の活用に至ったきっかけは、日本人若手人材の採用が困難であるという人材獲得の課題を抱えていたところ、インド人の学生をインターンシップで半年間受け入れたことである。外国人留学生は与えられた業務や仕事に対して勤勉であるため、外国人労働者を積極的に雇用する方針に転じた。

外国人労働者の雇用に当たって重要なことは次の4点である。

1点目は非金銭的報酬である福利厚生を充実させることである。外国人労働者は友人同士で互いの近況や、勤務先の賃金や福利厚生などについて情報交換することがあり、良い条件を持つ他社から引き抜かれることもある。友人関係に会社は介入することができないことから、定着を図るため、業務外の時間にレクリエーションを行ったり、アクティビティに連れていくことで仕事や会社に所属するモチベーションを向上させる取組を行っている。

2点目は、社員のメンタルケアであり、日本人、外国人にかかわらずメンターを付け、定期的にケアを行っている。

3点目は、能力に応じた業務配分をすることである。日本人と外国人の仕事内容を切り分け、現在持ってい

る能力のできる仕事を与え、従業員の働き甲斐につなげていくことができる。

4点目は、語学教育であり、同社では2週間に1度、寮内で日本語教室を開催している。また、日本人社員に対しても語学教育を行っており、ベトナム語集を作成するなど外国人労働者に歩み寄ることを重視している。言葉の壁や心理的な問題がなければ、日本人も外国人も変わらないと感じている。

今後、人口減少社会において、日本人を含むあらゆる国籍の人材を獲得するに当たっての課題は、賃金上昇による企業間の競争であり、人材獲得がより困難になることが見込まれる。

(3) ムラコホールディングス株式会社（気仙沼市）

同社からは次のとおり説明を受けた。

当社は、グループ会社の総務や経理、人材募集などの経営管理を行っており、グループ会社としては土木・舗装などの建設業、パンの製造業など本県を中心に13事業を展開している。

当社が外国人を採用したきっかけは、東日本大震災によって被災し、人材不足であったところに技能実習生制度を活用したことで、安定して人材を確保することができたためである。

当社では、特に土木などの建設業において外国人労働者を活用し、技能教育と日本語教育に注力しており、自社内での計画的な技能教育講習により、大型特殊運転免許や中型運転免許の資格取得を支援している。また、日本語能力試験に向け、外国人労働者の全員にテキストを配布することや、模擬試験の実施、日本語能力試験の受験に係る交通費の支給など外国人労働者の日本語能力獲得を支援している。

今後も外国人労働者を建設業だけではなく、介護事業においても積極的に活用し、社内における外国人労働者の比率を徐々に高めていきたい。そのためには、日本人への教育を深めることが最も重要で、日本人が外国人労働者の言語や生活習慣などの文化を理解していかなければならない。

(4) 大崎市

同市からは次のとおり説明を受けた。

旧西古川小学校を利活用した公立日本語学校「大崎市立おおさき日本語学校」は令和7年4月に開校予定である。

学校と学生寮の2つを軸とした多文化共生を目的とし、日本語教育だけではなく、校外のアクティビティとして公民館を活用した地域交流や、イベント、農業体験などが予定され、地域住民及び多様な関係団体との交流や連携が期待される。さらに、学生寮は市街地に建設を予定しており、留学生の通学によりJR陸羽東線の利用促進が期待される。

日本語学校の開校及び学生寮の運営に当たっては、地域住民の理解が欠かせないことから、情報交換会や多文化理解講座を開催し、留学生の母国語や文化、生活習慣等に係る研修を実施している。

「大崎市立おおさき日本語学校」では、確かな教育の実践、新たな価値の創造、豊かな社会の実現を目標に、「新しき和」の創造を理念に掲げ、学校だけではなく、地域全体へ理念を広げることを予定している。

認定対象課程は、2年課程、1年6か月課程及び1年課程の3つを予定しており、入国時における日本語能力によって認定対象課程が異なるが、それぞれの課程における日本語学校卒業時の到達目標は文化庁で定める「日本語教育の参照枠」における「全体的尺度」のB2（自立した言語使用者）レベル相当としており、各課程で共通の到達目標としている。

定員は、初年度に60人、令和9年度に90人、令和11年度に100人を目標に設定しており、留学生の募集は本県が設置するキャリアサポートセンターが行い、インドネシア、ベトナム及び台湾の2か国1地域を対象に進めていく予定である。

4 県外調査

(1) 北海道東川町

同町からは次のとおり説明を受けた。

当町の人口は、令和5年2月時点で8,589人であり、平成5年の7,063人に比べると、30年にわたって緩やかに増加している。

当町は、昭和60年に「写真の町」宣言を行い、東川町国際写真フェスティバルや写真甲子園、高校生国際交流写真フェスティバルなどのイベントを積極的に開催している。さらに、カナダのキャンモア町、ラトビアのルーイエナ町などとの姉妹都市交流といった国際交流事業を行っていることから、当町を訪れる外国人が多く多文化共生が進んでいる。

当町は、平成27年に国内初となる公立日本語学校「東川町立東川日本語学校」を設立した。同校は、アジアを中心に世界中から留学生を積極的に受け入れており、語学だけではなく、文化体験、地域の体験学習なども実施し、地域の人々や日本の文化に触れる機会を多く生み出している。

同校が設立された当初は文化の違いから、日常のゴミ出しの問題や交通ルールの問題など様々なトラブルに加え、豪雪による地域特有の問題が起きていたが、同校において生活指導を徹底したことや、少しずつ町民が留学生に対して慣れていったことから地域全体の受入態勢が整ってきた。

また、同校には多文化共生室が設置されており、外国人の相談窓口、イベントの企画運営、留学生の就職支援、企業や市町村との連携、情報発信などの役割を担っているが、多文化共生室では特に就職支援に注力し、学生それぞれにヒアリングを実施の上、学生の希望に沿って就職先を紹介している。卒業生の約4割は進学又は就職の進路を選択しており、就職先の多くはホテルなどの観光業界である。

留学生は日本のアニメやドラマの影響で憧れを抱いて来日していることも多く、卒業後は日本国内の難関大

学に進学したいという希望を持つ者もいるとのことである。しかしながら、日々の日本語学習の積み重ねでようやく就職や進学が実現している状況であることから、理想と現実にはギャップがあり、明確な目標を持ち、学習を継続するよう指導することが重要である。

(2) 北海道旭川市

同市からは次のとおり説明を受けた。

当市は、北海道上川地方のほぼ中央に位置しており、北海道内で札幌市に次いで2番目に人口が多く、令和6年1月1日現在で32万436人の中核市である。昭和36年までは人口が増加傾向にあり、約36万5千人に達したが、その後は減少傾向が続いており、転出超過先として札幌市への人口流出が6割を占めている。

当市では、こうした状況を踏まえ、平成29年に移住戦略プランを策定し、当市を知る・訪れる・体験する・移住する・定住するという行動フェーズをそれぞれ区分し、各区分の取組をターゲットに仕事、暮らし、環境整備等の面からアプローチしている。これらの取組は、当市役所の単独の部署で対応するのではなく、産業については市役所内の雇用や農業企業誘致を所管する部署、住まいについては北海道宅地建物取引業協会の旭川支部、家計や生活についてはファイナンシャルプランナーズ協会、余暇や観光については観光地域づくり法人(DMO)と連携し、部局や官民の壁を超えた総合的なサポート体制を構築している。

これまでの実績では、窓口やオンラインでの移住相談会、フィナンシャルプランナーによる移住後の生活費に関する相談会、企業創業セミナー、仕事体験ツアー、ワンデイジョブツアー、地域おこし協力隊と連携したイベント、親子ワーケーションモニターツアー、地域交流型テレワーク施設の滞在プログラム、旭川転入者の会の開催など、あらゆる面から移住に関する不安払しょくに向けた取組や移住後の生活支援などを行っている。

また、当市は、鷹栖町や東川町などの周辺8町と連携中枢都市形成に係る連携協約を結び、首都圏及び札幌

圏から圏域への人口流入を促進するため、周辺 8 町との情報交換を密にした一体的な移住者の受入体制を構築している。

これらの人口流入に向けた取組に加え、令和 6 年度から独自の「旭川市産業人財確保型 U I J ターン支援金制度」を創設し、令和 6 年 1 月 1 日以降に上川管内以外の市町村から旭川市に転入していること、5 年以上継続して当市に居住すること、転入後に当市内で就業・起業等を行うことを条件に、単身の場合は 4 万円、世帯の場合は 10 万円の支援金を給付している。担当者によれば、令和 6 年 5 月 24 日時点で予備登録申請が 13 件(単身 7 件、世帯 6 件)であるとのことで、課題としては、当該支援金があるために移住に至ったのか、又は、当市内へ就職が決まった後にこの制度を知ったのか不明であることが挙げられ、今後確認していきたいとのことであった。

産業人材確保に関する取組については、当市は市内企業と仕事を紹介する求人インターネットサイト「はたらくあさひかわプラス」を運営し、市内で働きたい人や U I J ターンを希望する人をマッチングさせる役割を担っている。高校生のインターンシップ事業や U I J ターンの相談にも活用されているため、市内企業から高い評価を得ている。

(3) 北海道石狩市

同市からは次のとおり説明を受けた。

当市は、札幌市の北側に隣接し、人口は令和 6 年 4 月 30 日現在で 5 万 7408 人である。石狩湾に臨む水に恵まれた環境にあり、石狩湾新港をベースに国際的な文化・経済の拠点として目覚ましい発展を遂げている。交通の利便性が高く、近年は札幌市のベッドタウンとしての役割も果たしている。

当市内の外国人の在留状況については、平成 27 年には全人口 5 万 9274 人に占める外国人は 147 人で、0.25

%の割合であったのに対し、令和6年には全人口5万7480人に占める外国人は726人で、1.26%の割合となり、増加傾向にある。

当市内で暮らす外国人の国籍別集計結果は、ベトナムの375人が最も多く、それに次いでインドネシア、ミャンマー、中国、パキスタンなどが続いている。当市内の外国人は石狩湾新港地域での雇用（技能実習）を中心に増加傾向にあり、居住エリアも当市内全体に広がっている。

令和2年に当市内在住の外国人労働者に対してアンケート調査を実施したところ、在住外国人の半数以上から「地域住民と交流したい」という回答があった。このことから、当市では、在住外国人と地域住民の双方にとって住みよいまちづくりの形成を目指して令和4年に、にほんごサロンの開設に向けて、アドバイザー会議を実施した。翌年に、文部科学省の「『生活者としての外国人』のための日本語教育空白地域解消推進事業 地域日本語教育スタートアッププログラム」を活用し、特定非営利活動法人石狩国際交流協会と協力して、「いしかりにほんごサロンは一とふる」を開設した。

にほんごサロンでは、日本のルールやマナー、買い物や通院など日常生活についてのテーマが多く、日本語の学習と併せて生活に役立つ情報を利用者同士で交換し合うことができる。また、このような学習だけではなく、季節に合わせた行事も開催しており、さくらんぼ狩り、りんご狩りやバーベキューなどアクティビティも楽しめるように工夫しており、外国人の参加者からは「日本語を覚えたい」、「日本人と友達になりたい」や「楽しかった」などのアンケート結果が寄せられた。

一方で、学習者の参加人数が初回から減少しているといった状況から、今後の運営においては、安定した人数の確保やスタートアップ事業終了後の自立したサロン運営が必要となっている。

当市では、文部科学省による補助金の交付が終了した場合でも、市民に対してサロンを運営するメリットが

あると考え、今後も特定非営利活動法人石狩国際交流協会と協力して事業の継続を予定している。

(4) 北海道はまなす食品株式会社（北海道江別市）

同社からは次のとおり説明を受けた。

平成5年に知的障害者の多数雇用と職業訓練を行うことを目的に、6つの市町村、11の民間会社の出資により当社が設立された。令和6年5月11日現在には65人の従業員がおり、そのうち29人のパートナーと呼ばれる知的障害者を雇用している。当社には能力開発センターがあり、食品加工科において社員外である受講生の職業的自立を目指し、職場適応援助者であるジョブコーチが受講生それぞれの特性に合わせて、作業内容の指導を行い、職業生活相談員が受講生の相談、指導を行っている。毎年度10人前後の受講生が入学し、平成7年度から令和5年度の間、239人が訓練を修了している。卒業生の主な就職先は小売業、食品製造業、物流業、介護・病院などであるが、そのうち数人は当社に入社し、食品加工場での納豆製造や珍味類の小分け作業に従事する。

当社では、パートナーの作業状況の把握、作業改善、能力開発指導やトラブル対応を議題に、パートナー支援会議を奇数月に開催しており、社内で共有した情報をジョブコーチ、職業生活相談員、パートナー保護者会へ報告し、関係者が一体となってパートナーの職業的自立を支援している。

パートナーには、集中力の高さや単純作業を得意とする社員もおり、当社ではこのような特性を長所と捉えている。欠勤や無駄話をすることなく、食品加工における単純作業を素早くこなし、作業手順を遵守するなど、作業現場で特性を上手に発揮している。

5 総括・提言

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

(1) 本県の労働力不足に関する諸課題について

- イ 職種ごとに求職者数と求人者数に著しい偏りがあり、個々のニーズの不一致による雇用のミスマッチが生じていることから、国や民間企業との連携を図り、現状の把握に努めるとともに、求職者と企業それぞれが真に求める情報を十分に周知すること。また、求職者を対象に、希望職種以外の職場見学や体験を通して、新たに興味を持ってもらうことにより、ニーズの不一致が解決されるよう民間企業と連携して取り組むこと。
- ロ 本県は、今後、若年層の少なさから加速度的に労働需給ギャップが拡大することが予測されていることから、DXの導入を希望する企業の人材育成支援や機械化導入支援を促進し、労働力不足を補うこと。
- ハ 就職を機に都心部へ移住した若者や就職活動を控える県内外の学生に対し、本県への移住や定住を促すため、大学や民間企業と連携して県内企業の魅力発信を強化するとともに、就職活動に係る財政支援措置を強化すること。
- ニ 誰もが働きやすい職場環境の整備を促進し、特に若年女性の県内定着に向けて、女子学生による県内企業への職場訪問や女性が働きやすい職場環境づくりへの支援を実施すること。

(2) 潜在的労働者の社会進出に向けた諸課題について

- イ 出産・育児を機に退職した女性を対象に、再就職のための情報発信や企業とのマッチング支援を継続すること。
- ロ 障害者の雇用について、県内民間企業における障害者雇用率の上昇に向け、「わたり・みやぎ障害者雇用推進企業ネットワーク」を先進事例として、ノウハウの周知を県内市町村、民間企業等の関係団体に展開し、官民一体となって障害者の社会進出を後押しするよう取り組むこと。

また、県においても、引き続き、障害者を対象とした採用に当たっては、積極的な周知を行うこと。

ハ ニート・ひきこもり状態にある若者の社会進出について、心身の状態に合わせたきめ細かな支援を実施し、ハローワークなどの関係機関と連携することで、軽労働の提案など段階的な社会参加を促進すること。

(3) 外国人材の確保及び日本語学校設立に向けた諸課題について

イ 県内人口の減少に伴う労働力の減少が今後も見込まれており、現在の県内生産力の維持及び向上には、外国人材の確保が重要であることから、外国人材の受入環境整備に係る民間企業を支援し、また、先進企業と連携し、外国人材の確保に係る手順書を整備するなど、新たに外国人材の活用を検討する民間企業の負担を軽減するよう支援すること。

ロ 外国人材の受入に当たっては、地域住民の理解が欠かせないことから、公民館などの地域交流スペースを活用した住民間の交流の機会創出などにより、多文化共生への理解を推進すること。

ハ 外国人材が安心して地域住民として生活していくために、行政情報を含めた必要な情報を適時、適切に入手できるよう、「やさしい日本語」の積極的な活用を推進すること。

ニ 公立日本語学校の設立に係る取組や今後の運営について、公立日本語学校の設立において全国初となった北海道東川町や設立予定の大崎市及び国との連携を強化し、先進事例を参考にしながら、大崎市による日本語学校の運営に対する支援を行うこと。また、大崎市のみに負担が生じることのないよう、きめ細かな支援を行うこと。

ホ 「大崎市立おおさき日本語学校」への入学を希望する外国人学生の確保について、日本語学校との情報共有を徹底して、募集地域の追加や見直しを随時実施することで、日本語学校で真に学びたい意欲のある学生の着実な確保に取り組むこと。

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6年11月20日

宮城県議会人口減少社会調査特別委員長 渡 辺 重 益

宮城県議会議長 高 橋 伸 二 殿