

第2回 中途採用・経験者採用協議会

議事録

(開催要領)

1. 開催日時:平成31年4月16日(火) 15:00~16:00
2. 場所:官邸2階大ホール
3. 出席者:

安倍 晋三	内閣総理大臣
根本 匠	厚生労働大臣
世耕 弘成	経済産業大臣
菅 義偉	内閣官房長官
長尾 敬	内閣府大臣政務官
三村 明夫	日本商工会議所 会頭
森 義久	全国商工会連合会 会長
大村 功作	全国中小企業団体中央会 会長
海老名 伸哉	エビナ電化工業株式会社 社長
小原 繁	株式会社オハラ 社長
加藤 景司	株式会社加藤製作所 社長
竹延 幸雄	株式会社KMユナイテッド 社長
橋本 隆	医療法人信和会 高嶺病院 理事長
照井 勝也	株式会社西部開発農産 社長
太宰 幹夫	ゼロリー株式会社 社長
菱木 貞夫	株式会社染めQテクノロジー 社長
光畑 由佳	有限会社モーハウス 社長
田中 美和	株式会社Waris 共同代表
梅 千得	ワンゲイン株式会社 社長
岡田 陽介	株式会社ABEJA 社長
林 要	GROOVE X株式会社 社長
牧田 恵里	株式会社 tsumug 社長
中西 敦士	トリプル・ダブリュー・ジャパン株式会社 社長
端羽 英子	株式会社ビザスク 社長
溝口 勇児	株式会社FiNC Technologies 社長
吉野 巖	マイクロ波化学株式会社 社長
加藤 史子	WAmazing株式会社 社長
濱田 州博	国立大学法人 信州大学 学長
吉村 猛	株式会社山口フィナンシャルグループ 社長

(議事次第)

1. 三村日本商工会議所会頭発言
2. 森全国商工会連合会会長発言
3. 大村全国中小企業団体中央会会長発言
4. 出席企業から発言
5. 安倍内閣総理大臣の締めくくり発言

(資料)

- 資料1 中途採用・経験者採用協議会 中小企業・ベンチャー企業参加者一覧
資料2 中小企業・ベンチャー企業経営者からの提案(案)
資料2別添 参加中小企業・ベンチャー企業事例集

(議事録)

○世耕経済産業大臣 ただいまから、第2回「中途採用・経験者採用協議会」を開催いたします。

本日はお忙しい中、お集まりいただき、まことにありがとうございます。

この協議会は、安倍総理のリーダーシップのもと、根本厚労大臣と私を事務局として開催させていただきます。

本日は、第2回「中途採用・経験者採用協議会」として、中小企業・ベンチャー企業の経営トップの皆様、そして、中小企業支援機関の皆様にお集まりをいただきました。

お手元の資料1に、今回の参加メンバーの一覧を配付させていただいております。

それでは、まず、三村日本商工会議所会頭より、御発言をいただきたいと思っております。

○日本商工会議所三村会頭 ありがとうございます。

年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のためには、中途採用の促進は極めて重要であり、女性や高齢者など多様な人材の活躍推進にも有効な取組だと思っております。

ただ、私どもの調査では、中小企業は、新卒採用を行っているのは37%、しかも、そのうちの33%のみが、要するに、これによって充足できるということで、既に中途採用に完全に依存しているというのが、私どもの調査結果では出ております。

そうした中、転職者の数を見てみますと、中小企業では、大企業からの転入者、大体年間50万人、それから、大企業への転出者98万人、これだけの差があるのは、まだ、就職していない人たちのリクルートすることなのですけれども、これからわかるように、大企業中心の中途採用に焦点を当てて政策を進めれば、中小企業の人材確保に大きな影響が出るのが懸念されております。

したがって、深刻な人手不足の中で、中小企業の円滑な中途採用環境を整備するには、中小企業の中途採用手段として最も身近なのがハローワークでございます。あるいは、産業雇用安定センターでありますし、あるいは、その他の機関の機能強化をぜひとも徹底的にやらないと、このバランスではうまくいかないということになりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

また、仕事のやりがいや、経営者との距離の近さ、企業の成長力など、中小企業で働くメリット、魅力を求職者にPRしていくこと、これも重要であると思っておりますし、したがって、政府や中小企業団体など、官民を挙げて取り組んでいく必要がありますので、これについても、よろしくお願ひしたいと思います。

以上でございます。ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 三村会頭、ありがとうございます。

続きまして、森全国商工会連合会会長から御発言をお願いいたします。

○全国商工会連合会森会長 きょうは、ありがとうございます。

中小・小規模事業者は大企業と異なり、毎年定期的に採用するというのが非常に難しいわけでありまして。そのために中途採用に積極的に取り組んでおります。

また、商工会地域、地方の実態は、大都市への人口集中により、過疎化が進み、深刻な人手不足の状況にあります。

そうした中で、早朝限定で、高齢者の方に短時間の勤務をお願いしたり、子育てのため、一旦離職した女性を積極的に雇用する企業など、工夫を凝らして限られた地域の人材を最大限活用して、何とか事業を継続されております。

地方は、大都市に比べて自然環境に恵まれているのは言うまでもなく、最近では、生活環境や利便性の向上や賃金上昇もあり、勤務する環境は整いつつあります。

また、実際に地方での就職や移住を希望する方も増加しておりますが、地方の就職情報が希望者に十分伝わっていないというもどかしさを感じております。

政府におかれましては、商工会地域、地方の深刻な人手不足の問題を雇用政策だけでなく、中小・小規模事業者対策や、地方創生と一体のものとして捉えていただき、都道府県、市町村とも連携して強力に推進していただきたい。

また、地方の小さな企業が、みずから求職者を募集するには、どうしてもコストがかかります。そのため、地方の中小・小規模事業者の採用活動や人材育成について商工会が主体となって、事業マッチングフェアや人材育成研修を実施するなどしていきたいと思っております。

そのためにも、ぜひ、政府の御理解と御支援を賜りたいと思っております。

以上です。

- 世耕経済産業大臣 森会長、ありがとうございました。
続きまして、大村全国中小企業団体中央会会長から、お願いいたします。
- 全国中小企業団体中央会大村会長 私の出身業界であるメッキ業は、小規模な企業が多く、中途採用で正社員を募集しましても、応募者自体が極めて少ない状況にあります。
また、現在の40代前後の応募者には、正社員としての就業希望が強いと感じております。
中途採用者が正社員として活躍できるよう、メッキ組合が設置しております高等職業訓練校への派遣による人材育成を行っております。
中途採用の課題として、現場を経験してもらう試用期間中にやめてしまう者が少なくないこと、人手不足により訓練校等への派遣できる中小企業が減少していることの2点が挙げられます。
そのため、促進策が強化されますと、中途採用の定着が進むと思われれます。
全国中央会としましては、本日、お配りいただきました事例集を参考に、都道府県中央会とともに、中途採用の拡大に努力してまいります。
以上でございます。
- 世耕経済産業大臣 大村会長、ありがとうございました。
それでは、きょう御出席いただいた皆さんからの御発言に移りたいと思います。
それぞれの経営トップの皆さんから、企業の取組や御提案をお願いしたいと思います。
お呼び立てしておいて大変失礼なのですが、お一人1分をお願いをしたいと思います。
資料は、お手元にあります「参加中小企業・ベンチャー企業事例集」に御発言順に整えておりますので、1ページずつめくって見ていただければと思います。
それでは、まず、エビナ電化工業株式会社、海老名社長からお願いいたします。
- エビナ電化工業海老名社長 東京都大田区にございます、エビナ電化工業は表面処理のメッキ加工といった事業を展開しております。
化学系技術者は新卒採用を中心に行っておりますが、中途採用の取組につきましては、近年では顧客の高度な品質要求や単なる加工だけではなく、設計業務にも対応するため、昨年度は2名を中途採用で確保しました。
中途採用者には存分に活躍していただくよう、入社後は職場でのOJTだけではなく、外部の機械装置設計技術者育成講座や、大田区にある日本工学院の先生による週1回の指導により、さらなるスキルアップを促しております。中途で入った品質管理者には、社内教育講師として統計の勉強を組織全体にお願いしております。
中途採用の拡大についての課題につきましては、異質な人材を社内で受け入れる風土をつくる必要があります。
以上です。
- 世耕経済産業大臣 ありがとうございます。
続いて、株式会社オハラ、小原社長、お願いいたします。
- オハラ小原社長 弊社は、こんにやく・くずきり・ゼリー等を製造販売しており、近年ではブランド農産物の規格外品を加工再生する仕事をしております。
今、金沢は新幹線が開通し、地元食材の活用が非常に加速しております。それで、通常の勤務体系では仕事量をこなせなくなってございまして、そこで朝に強い高齢者の方20名(平均年齢70歳)に朝5時から9時まで働いてもらうことで受注増を乗り切ってきました。
実際働いてもらうと、この高齢者の勤務態度が余りにもすばらしく、いつしか社内で達人と呼ばれるようになっております。受け入れ教育をしなくても、今のバイトテロみたいなこともありませんし、一番遅い人でも4時半には来られております。
そうは言うものの、今、なかなか人が集まりにくくなっておりますので、今、石川県では、県とハローワークが連携して「いしかわ就職・定住サポートセンター」というのも設置されていまして、ハローワークさんに行くと、それが県に連絡がいったら、また、うちに連絡が来るような、そういう新しい仕組みができております。ぜひ、全国的な体制の構築があるといいなと思っております。
以上です。
- 世耕経済産業大臣 ありがとうございます。
続いて、株式会社加藤製作所、加藤社長、お願いいたします。
- 加藤製作所加藤社長 当社は、岐阜県中津川市で金属製品製造業を営む社員数114名の中小企業です。
創業は明治21年で、ことしで131年になります。平成13年より60歳以上のシニアを中心に積極的に雇用し、現在では、社員の半数を超える56名が元気に勤務しています。うち中途

採用は41名と、その大部分を占め、前職の経歴はさまざまです。

シニア社員には、土曜、日曜は、わたらのウィークデイというキャッチコピーのもと、土日に限って工場を動かす担い手として年中無休の生産体制に貢献してもらいました。今、平日にシフトして、多くの方がほぼフルタイムで家電、自動車、環境、MRJを初めとした高度な航空部品の製造に励んでいます。まさに下町ロケット地で行く製造業と自負しています。

超高齢社会の日本において、中途採用の拡大に向け、シニア雇用が最もよい方法だと思います。労働力の確保のためにも、シニアが元気に働くことが一番よく、全ての人が働く喜びを実感できることこそ、真の働き方改革ではないでしょうか。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、株式会社KMユナイテッド、竹延社長、お願いいたします。

○KMユナイテッド竹延社長 京都で建設塗装の職人育成をしております、KMユナイテッドの竹延です。総理には、通常国会の施設方針演説で当社を取り上げていただき光栄です。

中途採用の取組は、一流職人の技能伝承を3年で一人前を目指して、新卒を本線とせず、やる気ある中途採用、とりわけスポットライトの当たりにくかった女性や永住外国人、ひきこもりなどに対象を広げています。これは、フランスのエルメスが「ひとつの仕事に一生懸命に打ち込んだ人間であれば、5年で一人前に育てることができる」というメソッドを参考にしています。入職者ゼロから、今ではこの数年で約40名、うち女性が3割、そして、今では入職する半数が女性です。太陽の塔の改修も6年目の女性が職人の長を務めました。

中途採用の本質的課題は人材不足ではなく、人材発掘・育成不足であると思います。その変革を現場から。そのために我々はベンチャー精神を、そして、行政には人材育成庁といった専門的に展開していく機関が必要ではないでしょうか。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、医療法人信和会高嶺病院、橋本理事長からお願いいたします。

○高嶺病院橋本理事長 私、山口県から参りました、高嶺病院の橋本と申します。

私は、昭和57年、山口県にアルコール治療の精神科病院を設立しました。今日、県内各地に断酒会のネットワークをつくったのが私の業績かと思えます。

各地で退院者が一日断酒を誓っています。病院職員は、初め27人、現在116人。よい人材を探す一方では、退職後のベテランナースを雇っています。特筆すべきは看護補助者で16人中12人が回復者、看護補助者の75%を占めています。看護師と、その補助者の多くが50歳以上、看護師平均55歳、補助者平均58歳で、彼らは農作業や看護師の仕事を手伝いながら、自分もここでよくなったと、アルコール依存症らにオリエンテーションをいたします。まさに、職員一同による患者の病状回復の支援をすることになります。

こうした人生のベテランの職員を雇うことによって病院が支えられております。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、株式会社西部開発農産、照井社長、お願いいたします。

○西部開発農産照井社長 岩手県から来ました、西部開発農産の照井と申します。どうぞ、よろしく申し上げます。

当社は、農業生産法人であります。生産から加工・販売、直営店までの経営を行っている複合経営を展開しております。

現在、正社員45人、期間社員・パート社員合わせまして65人、合計110人で回しております。

中途採用の取組につきましては、技術職に関しましては、以前から中途採用を実施してきておりますが、近年、直販の拡大をするために採用を拡大しまして、平成29年度には、中小企業団体中央会の人材確保事業を活用しまして1名確保したところであります。

中途採用者の即戦力としての有用性が強く、営業業務のみならず、新商品の開発やブランドづくりも見直すこととし、今後、さらに直販に力を入れていけるものと確信しております。

中途採用の拡大に向けての課題につきまして、有能な人材を採用する場合、それなりの給与を支払わなければならないこと、また、引越しや転入するための準備、労力と費用がかかること、首都圏と地方の給与水準の差があり、負担が大きいこと等が苦労した点であります。

以上で終わります。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、セロリー株式会社、太宰社長、お願いいたします。

○セロリー太宰社長 当社は、働く女性向けのユニフォームの企画、製造、販売を一貫して行っています。本社は岡山にあります。労働力確保、技術伝承は非常に難しいのが現状です。

当社は、ウェルカムバック制度、内職の活用を進めております。

ウェルカムバック制度は、結婚、出産、介護等の都合で退職した社員を再雇用する制度です。

会社側は、家庭に眠っていた元社員を即戦力として吸い上げることができ、社員側もなれた環境で安心して今までの経験を生かします。

状況に応じて、内職の活用もできる道を用意しております。社員は、無理なく仕事を続けることが可能です。

一方で、家庭の事情で離職してしまいがちな女性の多い職場でもあります。

当社は、女性の育休取得率100%や、育児短時間制度の充実等、ワークライフバランスに積極的に取り組んでおり、こうした環境が再雇用される社員の安心感をさらに高めていると思います。

今後は、高齢化が進展する中で、介護も見据え、ワークライフバランスを軸に中途採用を進めていきたいと考えております。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、株式会社染めQテクノロジー、菱木社長、お願いいたします。

○染めQテクノロジー菱木社長 社名が染めQなどというので、非常に不安を感じるような社名なのですが、やっていることは技術研究で、社会のインフラ、鉄やコンクリートの劣化を防ぐという技術をやっています。大した成果も上がっていませんので苦戦しておりますけれども、1ついいことがあったのは、従業員の雇用だとか、能力開発という点では、私が考えた以上に、非常におもしろいことになっていて、2つポイントがありまして、1つは、差別、壁、遮るものをみんななくしてしまった。社屋も1,000平米ぐらい、社員数は少ないのですが、柱はありますけれども、壁もなければ、ドアもない。

ということから、男女性差別、それから、年齢差別なし、何もなしという方針をとっています。高齢者は、80歳でも定年もないですから働いています。平均年齢は34、35歳ですけれども。

もう一つありまして、担任制度というのをつくって、新しく中途採用で迎えた人たちを家族のように迎えようよと、それで、仕事のこと以外のことでも相談に乗ると、このことが偶然にもうまくいっているかなというのが率直なあれです。大変乱暴な発言で失礼いたしました。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

それでは、続いて、有限会社モーハウス、光畑社長、お願いいたします。

○モーハウス光畑社長 こんにちは。私もモーハウスは、つくば市にございます授乳服、赤ちゃんにおっぱいをあげる服をつくっている会社でございます。

私自身の子育て経験を生かしまして、女性のライフスタイルを発信する事業として行っております。

2013年には、総理には、成長戦略でも取り上げていただきまして大変光栄でございました。

私たちは、赤ちゃんも連れて仕事をするという、いわゆる子連れ出勤という形を1997年の創業当時から採用しております。

つくば市にあります本社の事務スタッフと、東京の青山にございます直営店の販売スタッフを中心に積極的に、これまで延べで300人が子連れで働いてまいりました。

子連れ出勤・フレックスあるいは短時間正社員等、柔軟な働き方の制度によりまして、ライフイベントで退職したり、あるいは子育てを仕事より優先するべきだと考えている人々に、新たな選択肢を示してまいりました。

ある意味、赤ちゃんが生まれると辞めるのではなく、赤ちゃんが生まれたら働き始めようという会社でございます。

こうした働き方、選択肢を広げていきたいと考えております。

以上でございます。ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、株式会社Waris、田中共同代表からお願いします。

○Waris田中共同代表 ありがとうございます。

私たちWarisは、2013年に女性3人で共同創業したベンチャー企業です。

多様な生き方・働き方をつくるため、フリーランス女性と企業とのマッチング、離職女性の再就職支援などを行っております。

創業時から中途採用により人材を確保してまいりまして、現在、社員19名、業務委託者6名が基幹業務に従事しております。

約9割がママ社員でして、私たち役員、3人もママなのですけれども、子育て期の女性が能力発揮しやすい環境を整えてきたことが人材確保にプラスであったと考えております。

具体的には、リモートワークをベースとして通勤時間を大幅にカットし、コアタイムも2時間と思いついて短くする一方で、朝5時から夜10時までを就業時間として認めております。無期限の時短正社員制度も設けておりまして、ライフステージの変化に応じたフレキシブルな就労体制を整えております。

私も自身、離職中の女性人材の採用に取り組んできて、有能な多数の人材が眠っていると感じています。ですので、政府への要望としては、こういった育児理由で離職を余儀なくされた人材を採用することへの後押しですとか、あるいは、今、副業人材の方にも多数活躍していただいているのですが、そういった副業の際の法整備などを期待しております。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、ワンゲイン株式会社、梅社長、お願いいたします。

○ワンゲイン梅社長 当社は、大阪でインバーター輸入販売事業を展開しています。

中途採用の取組については、職種にかかわらず、以前から主婦層を中心に中途採用を実施してきましたが、近年では、国際取引にも対応するため、外国人の採用にも取り組んでいます。

中途採用者が、早く環境に適応し、存分に活躍してもらえるよう、朝礼では、ダーツでスピーチのテーマを決め、社員の相互理解を促すなど、働きやすい環境づくりを考えております。

ハッピーキャリアプログラム等のリカレント教育をオンラインでも受講できるようにし、全国に普及させることが意欲ある女性の即戦力化、中途採用の拡大につながると確信しております。

人は、幾つからでも、どんな状況からでも再出発できると信じ、即戦力として、今も活躍している社員の思いを形にするべく、柔軟な働き方を進め、今後も受け皿となる企業であり続けたいと考えています。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

それでは、株式会社ABELA、岡田社長、お願いいたします。

○ABELA岡田社長 弊社はAI、特にディープラーニングを使った社会実装事業を展開しておりまして、テクノロジーとリベラルアーツの視点でビジネスの変革をしていきますテクノプレナーシップといったものを信条に掲げております。

実際、社員の9割が中途採用、今後1年で社員数を倍増させる計画でございまして、即戦力人材の速やかな採用が重要戦略の1つとなっております。

ですが、現行法を遵守しておりますと、弊社の信条にかなう人材の採用といったものが困難ということがございます。

バランスを欠くものの突き抜けた才能を持つ人材が面接だけでは入社後のイメージが明確にならず、採用に踏み切れないためでございます。実際の労働時間につきましても、本人の自主性を高めることで、生産性の向上といったものが高く評価できると考えております。

そのため、実際の中途採用の拡大と申しますと、雇用の流動化ですとか、裁量労働制の拡充といったものが不可欠だと考えます。雇用契約や労働時間がフレキシブルになれば、大変大胆な経営になると考えております。

ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

GROOVE X株式会社、林社長、お願いいたします。

○GROOVE X林社長 私は、トヨタ、ソフトバンクという大企業に長く勤めた後で、ロボットをつくるスタートアップを起業いたしました。

理由は、イノベーションを大企業で実施するのはコスト高で、国際競争力が低いからです。

スタートアップは、相対的にイノベーションコストが安価です。これは、役割分担を図ることで、日本の国際競争力が上がることを意味します。大企業がスタートアップをM&A等で取り込み育てる等、役割分担を成功させるためには、大企業への出戻り制度の導入を政府が推奨することで、出戻りのスタートアップ経験者が大企業の中でふえ、スタートアップを生かす、そういう土壌ができるのではないかと考えております。

また、個人のスキルアップの観点では、スタートアップを経験することで、Learning Agility、これは学習の俊敏性という意味ですが、この能力が一般的に上がるということが知られると、人材の流動化を加速できる可能性があると思います。個人のLearning Agilityの向上が、まさに生活の安定に結びつくという、このような広報活動も有効ではないかと思っております。

そのほか、J-Startupの認定企業、これらが今後の日本の変革を引っ張る期待のベンチャーというような広報活動を実施いただくことで、転職者が家族から反対されるといったようなケースが減るとか、日本には、生産性を上げるために大手企業とスタートアップの両方の経験を持つ人材が必要であるというような広報活動も、今後有効になるのではないかと考えております。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

株式会社tsumug、牧田社長、お願いします。

○tsumug牧田社長 tsumugは、スマートフォンのように単体で通信する電子錠「Connected Lock Tink」の開発を行っている会社です。

弊社の立ち上げ期にかかわる全てのメンバーは、正社員ではなく準委任業務委託、業務委託、アルバイトのいずれかの契約を結んでいます。

準委任業務委託のメンバーには、自分の専門範囲にかかわる判断をしてもらうために、予算と権限を付与して予算内であれば、自分の報酬、機材の購入や人材の採用などの判断をしていただけるようにしています。

そのメンバーは、業務時間や業務場所の制約もないほうが働きやすいというメンバーも多いので、遠隔作業をするメンバーも多く在籍しています。

さらに、スタートアップの醍醐味でもあるストックオプションも有償ストックオプションなど、雇用に関係なく、立ち上げ期にかかわるメンバーに対して付与できる仕組みというのもつくっています。

さらに、背景として、技術スキルの高いメンバーを時間で拘束するということにふぐあいを実感したので、このやり方をとっているのですけれども、同じ方向を向いて、ビジョンを達成するtsumugプロジェクトにかかわってもらうために、適切な権限移譲をしています。

それぞれのメンバーが自発的に考えられ、自分の意思で働きたい量を決められるようにしたいということで、今のような取組をしています。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

次に、トリプル・ダブリュー・ジャパン株式会社、中西社長、お願いします。

○トリプル・ダブリュー・ジャパン中西社長 弊社は、世界初となるトイレのタイミングを予測し、事前に、そろそろトイレにいきましょうとお知らせするデバイス「DFree」を開発したベンチャー企業です。

現在、アメリカ、フランスでも販売を開始しておりますが、今後さらに世界で販売するよう拡販を進めております。

世界中のお客様から要望をたくさんいただく中で、製品の普及を一気に進めていくためには、優秀な人材の確保が不可欠です。

当社としましては、製品の革新性及び社会貢献性を発信、年齢や性別、国籍にとらわれない採用を行っており、在籍1年以上の全社員にストックオプションを付与するなどの工夫をしながら、優秀な人材の確保に努めております。

しかし、国内外の優秀人材の獲得は、大変困難を来しております。

私からは、国内外の優秀な人材が、これからの日本の成長領域を担うために、国内優秀

者の雇用流動の後押し、そして、海外の高度人材に日本企業を選択していただくための魅力向上の後押し。

以上、2点を要望いたします。

ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、株式会社ビザスク、端羽社長、お願いいたします。

○ビザスク端羽社長 ビザスクは、ビジネスに特化したスキルシェアのプラットフォームを運営しております。業界調査やハウツーの相談に対して、知見を持っている方との1時間のスポットコンサルをマッチングしております。

弊社は、今、正社員が74名おまして、9割が中途採用となっております。月2回、全社員に対して、家事代行を無料で使える制度を提供していたり、リモートワークの承認、それから、5連休の自己啓発休暇というものを用意しております。全ての社員の頑張りたいという気持ちを応援することが、結果として優秀な中途の社員の採用につながっていると思いますし、子供のいる女性の社員も10名を超えました。

一方で、経験豊富な方をシニアポジションでいきなり外から採用するというのは、通常の面接では、お互いの意思決定が難しいなと思っております。実際、昨年2名、弊社は役員を採用したのですが、1名は私の大学時代のサークルの先輩で、1名は前職の先輩を拝み倒して入ってもらいました。

ですので、例えば、副業の促進等、お見合い期間があるようなものがあれば、こうした属人的なつながりを越えた採用の可能性が広がるのではないかと考えております。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、株式会社FiNC Technologies、溝口社長、お願いします。

○FiNC Technologies溝口社長 当社は、予防ヘルスケアに特化したテクノロジーベンチャーを標榜している会社でございます。

私たちは、体の全てを1つのアプリでというコンセプトで、FiNCというヘルスケアプラットフォームも運営しています。

去年は、おかげさまで、Googleのアップルストアで最もダウンロードをさせていただいたヘルスケアアプリに成長しました。

私自身は、もともとパーソナルトレーナーをやっておまして、17から10年トレーナーとして活動して27のときに起業しました。

その中で、私たちは、きょうまで約130億円の資金を調達して、欧米型の、まさに先行投資をしてヘルスケアプラットフォームをつくってきました。

社内で従業員300人ぐらいいるのですけれども、私が唯一の高卒で、それらができたのはグレイヘアの存在が非常に大きいです。

私たちは、採用施策として大企業で実績を残した社長とか、役員の方をたくさん招聘しているのが特徴的でございます。その中でも大手銀行の元常務だった人間なども活躍してくれています。

そういった目先の資金力で劣るベンチャー企業が、そういった方たちを採用できたのは、やはり、ストックオプションとか株式報酬が大きいんですね。

この点において、税制適格の範囲を少し広げていただけたらうれしいなと思っていたりとか、また、赤字なのに資金調達していくと、行使価格は上がっていきますので、この行使価格を抑えていけばいくほど、実際には、キャピタル・ゲインがふえていくということでインセンティブとして大きくなります。

ですから、この点を、ぜひ協議させていただけたらうれしいなと思っています。

ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、マイクロ波化学株式会社、吉野社長、お願いいたします。

○マイクロ波化学吉野社長 マイクロ波化学の吉野です。

私たちは、皆さんのどの家庭にもある電子レンジ、これで使われているマイクロ波を使って、化学品の製造プロセス、これを世界で初めて実用化しました。

現在、日本発の技術として、世界中の化学メーカーあるいはエンジニアリング会社とプロジェクトを推進しています。

私たちの会社は、約80%ぐらいいが研究者なのですけれども、こういう技術系の会社というのは、やはり、アカデミアとの関係が結構深くて、我々の会社も、私のパートナーは、

実は、大阪大学出身の研究者なのですけれども、やはり、我々のような会社が伸びるためには、アカデミアとベンチャーあるいは官、こういう世界の交流というのがどんどん進んでいくと、やはり人がとれるようになる。それで、どんどん技術系のベンチャー企業が伸びていくというようなことが起きるのではないかと考えています。

ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

続いて、WAmazing株式会社、加藤社長、お願いいたします。

○WAmazing加藤社長 WAmazingは、2016年創業で、インバウンド旅行者、訪日外国人旅行者向けのスマホの中の旅行会社をしております。スマホを通じて宿泊やアクティビティ、交通切符などの購入手配ができるというものです。

空港で無料のSIMカードを配りまくっております。

現在、従業員80名のうちアルバイトを除いてほぼ100%中途・経験者採用となっており、うち3割が外国人社員、多いのは中華圏、中国、香港、台湾、韓国、あとイギリスもおります。

就労ビザは、会社が全面サポートして取得をしており、あと、早く文化になじめるようにということで、日本らしさを体験する社内イベントなどエンゲージメントの向上を行っております。

あと、中華圏の方々、お友達のネットワークが強いので、リファラル採用、社員紹介による採用を強化しております。

要望としては、やはり、中途採用においては、まだまだ意識改革の必要性があると思っております。雇用者からすると、新卒で入った会社に長く勤め上げて、つぶしがきかなくなったところにぼいっと出されるといふようなところですか、雇用主のほうも転職回数が多いとネガティブに受け取るとか、でも、本当は、海外では結構転職はキャリアアップのための一手段といふところが多いのかなと。

外国人に関連してもう一つだけ、留学生の週28時間までしか働いてはいけないという規制があるのですが、弊社は、土日在宅でカスタマーサポートなどをパソコン経由でやってもらったりしていて、日本人と同じくどんどん働き方も柔軟になっていく中で、この考え方ももう少し柔軟化してもいいのではないかと考えております。

ありがとうございました。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございました。

それでは、続いて、国立大学法人信州大学、濱田学長、お願いいたします。

○信州大学濱田学長 信州大学は、首都圏の人材サービス会社や地域シンクタンクと共同で、都市部の優秀な中核人材に本学の研究員を委嘱し、長野県中小企業の課題解決人材として定着を図る信州100年企業創出プログラムを実施しました。

研究員は、企業から1カ月30万円の活動費を受けて、日常は現場で課題分析や未来構想を研究し、週末は大学で特設ゼミや研修に参加。6カ月間の実践型リカレント学習で能力を向上させながら企業との関係構築を試みました。

結果、就職・パラレルキャリア等の定着率は、80～90%を達成しています。大学でのリカレント教育を通じた段階的なマッチング・システムが、人材の採用、定着の意思決定に重要な役割を果たしたと考えています。

しかし、人材や企業のフォローや効果検証には2～3年程度投資の継続が必要であり、全国展開には地域の拠点大学が参画する仕組みづくりが課題です。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございました。

それでは、株式会社山口フィナンシャルグループ、吉村社長、お願いいたします。

○山口FG吉村社長 本日は、ありがとうございます。

優秀な人材が首都圏に一極集中する中で、地方の中小企業では人手不足に加えて人材不足が喫緊の課題となっており、こうした課題に対し、当グループでは昨年度より、取引先企業に対して副業・兼業を含めた多様な人材紹介支援に取り組んでおります。

半年間の活動成果として25件の紹介実績が生まれ、そのうち90%が都市圏の人材確保につながるなど、首都圏から地方企業への人材還流を実現しております。

昨年1月の厚生労働省のモデル就業規則の改定に伴う副業解禁など人材の流動化が地方にもたらす効果は大きく、人材不足の解消や関係人口の創出につながっております。

今後、地方人口が減少トレンドにある中、地方創生を実現していくには、人材の一層の流動化は必要不可欠であり、地域金融機関が地域課題の解決に向けて人材のシェアリング

を後押しするなどの仕組みが求められます。

以上です。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

経営トップの皆様方から一とおりの御発言をいただきました。時間を厳守していただきまして、ありがとうございます。予定どおり進行をさせていただいております。

それでは、ここで共同事務局長の根本厚生労働大臣からコメントをお願いしたいと思います。

○根本厚生労働大臣 本日は、ありがとうございます。

現在、政府と民間、大学とが一体となって、Society 5.0、すなわち情報や知恵が価値を生み出し、誰もが活躍できるインクルーシブな社会づくりを目指しているところです。

世界に先駆けて、この新しい社会を実現することが需要と供給の両サイドの変革を促し、産業の国際競争力の強化や、中小・ベンチャー企業の成長につながるものと考えています。

Society 5.0のもとでは、価値の重心は、モノから情報や知恵へと移ります。

したがって、新たな事業展開や企業の変革を進めるに当たって、多様な専門性、経験、強み、人的なネットワークといったものを持つ人材を如何に獲得するかが、ますます重要な課題となってきていると言えます。

このような観点からは、多様な専門性などを有する人材を速やかに獲得することができると中途採用という手法は非常に有効です。

本日は、変化する時代の中で、積極的な経営をされている経営者の皆様から、中途採用に関する取組について、お話を大変興味深くお聞きいたしました。

例えば、テレワーク、ワークシェア、副業、短時間正社員など、柔軟な働き方の選択肢を設け、優秀な社員の採用・定着につなげる。あるいは、高齢者や育児などで職場を離れた方も含め、様々な立場の方が、その強みを生かして、中途採用という形で活躍していく。

こうした創意工夫ある取組が、多様な人材・多様な働き方を実現し、企業の変革・活性化にもつながっているものと感じました。

働き方の選択肢の中で、特に副業・兼業については、希望する方が増えていることも踏まえ、厚生労働省としては、労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業の場合の労働時間管理のあり方などについて検討を進めてまいります。

今日、お聞きした先進的な取組が大企業においても、今後の取組の参考になるものと考えています。

本日、いただいた先進事例を横展開し、中途採用拡大に向けた機運を醸成していきたいと思っております。

また、中途採用拡大に当たっては、企業の活性化につながるだけでなく、職務経歴が少なく、安定した職業につけないといった課題を抱える就職氷河期世代の方々についても、安定した就職への道筋をつけることが社会全体として重要と考えています。

本日、御紹介いただいた取組事例の中でも、前職を不問とする採用や、年齢にかかわらず、やる気のある人材の採用といったことは、この面でも有意義な取組であると感じました。

中小企業に身近なハローワークの活用などを通じ、高齢者・女性・非正規雇用者なども含めた働く方一人ひとりが令和の新たな時代に花を咲かせられるよう、厚生労働省としても取組を進めてまいります。

本日は、ありがとうございます。

○世耕経済産業大臣 根本大臣、ありがとうございます。

先ほど、皆様からいただいた御発言や事例集でいただいた情報などを踏まえ、資料2として「中小企業・ベンチャー企業経営者からの提案」という形で整理をさせていただきます。

この資料は、未来投資会議にも報告をして、成長戦略の検討に生かしていきたいと考えておりますけれども、よろしいでしょうか、御賛同いただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

では、この資料を未来投資会議のほうでも活用させていただきたいと思っております。きょうは、本当にありがとうございます。

それでは、最後に安倍総理より、締めくくりの御発言をお願いいたしますが、その前に、プレスが入室いたします。

(報道関係者入室)

○世耕経済産業大臣 それでは、総理、よろしく願いいたします。

○安倍総理大臣 皆様、こんにちは。安倍晋三でございます。

本日は、中小企業、そして、ベンチャー企業の経営者の皆様にお集まりをいただき、第2回中途採用・経験者採用協議会を開催させていただきました。

本当は、もっと皆さんに多くの時間を割いていただいて、しゃべっていただきたかったのですが、1分間という限られた時間の中で、非常に手際よくプレゼンテーションをしていただきまして、本当に、私たちにも刺激になる、いいお話を伺えたと思っています。

我々が政権を担っている、この6年間で日本の生産年齢人口は約500万人減少したのでございますが、しかし、名目GDPは、この6年間で11%以上成長することができた。生産年齢人口が減少するというのは、成長には極めて大きなマイナス要因であるわけでありましたが、なぜ成長できたかと言えば、1つの大きな理由は、約280万人の女性が新たに仕事についているということでもあります。

その結果、M字カーブも大分解消されました。同時に60歳を超えた、あるいは65歳を超えても、意欲ある人が働き続けることができる環境等が整いつつある中において、高齢者の皆さんが職を新たに見つける、あるいは継続的な雇用が続いていくということが可能になった結果だろうと思うわけでございますが、しかし、それを可能としたのは、やはり、皆さんのような先進的な経営者の皆さんの努力があったからこそ、そうしたことが実現できた、まさに成長できたし、ただ単に成長できたというだけではなくて、人生100年社会を見据えれば、より豊かな人生をさまざまなライフステージで選択でき、より豊かな人生が可能になっていくということもあろうと思います。

今後とも、ライフステージの変化に応じて、働き方や働く場所を柔軟に選択でき、何度でも再チャレンジできる社会を構築していくことが求められています。

そのためには、中途採用、そして、経験者採用の拡大が不可欠であります。前回の大企業においては、中途採用・経験者採用は、採用全体の4割に過ぎませんでしたが、中小企業・ベンチャー企業では、既に採用全体の7割以上を占めているということでもあります。

本日、中小企業・ベンチャー企業がさらにこのような採用を拡大していくための御提案をいただきました。また、御要望もいただいたところでございますが、まず、定年退職制度を廃止し、高齢者であってもやる気のある人材を正社員として採用する。

そして、子連れ出勤、テレワークなどの柔軟な働き方の導入といった事例でございます。

特に、複数の声がありましたのは、大企業や大都市からのスキル・ノウハウの移転や中小企業の人材不足解消のため、大企業における兼業解禁をさらに進めるべきとの御意見もいただきました。

この点については、政府としても、人生100年時代を迎え、兼業を進めていきたいと考えており、次回の未来投資会議の場でも議論を行い、この夏の成長戦略の決定において、検討の方向性を示したいと思っています。

この兼業を進めていくというのは、まさに、それぞれの皆さんの選択であり、意欲であり、かつ、より多くの新たな可能性を求めたいという人たちが、その道に進んでいくことができるようにするためのものでありまして、決して私たちが兼業を強制するものではないということは申し添えておきたいと、このように思います。

この会議の共同事務局長を務める、根本大臣と世耕大臣におかれては、具体的な検討を開始してください。

また、本日は、中小企業団体、そして、大学や地方銀行といった支援機関にも御参加をいただきました。本日の議論を踏まえ、中途採用・経験者採用の拡大に向けて、ともに協力していきたいと思っておりますので、また、今後ともどうぞ、よろしくお願い申し上げます。

本日は、本当にありがとうございました。

○世耕経済産業大臣 ありがとうございます。

それでは、プレス、退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○世耕経済産業大臣 ありがとうございました。

限られた時間ではございましたけれども、充実した会議が持てたと思います。

それでは、以上をもちまして、第2回「中途採用・経験者採用協議会」を終了させていただきます。

本日は、ありがとうございました。