

商工労働企業委員会会議記録

商工労働企業委員長 毛利 正徳

1 日 時

平成30年1月23日（火） 午前10時30分から
午前11時37分まで

2 場 所

第3委員会室

3 出席した委員の氏名

毛利正徳、大友栄二、二ノ宮健治、三浦正臣、河野成司、桑原宏史

4 欠席した委員の氏名

井上伸史

5 出席した委員外議員の氏名

麻生栄作、駕海豊、木田昇、守永信幸

6 出席した執行部関係者の職・氏名

なし

7 出席した参考人の職・氏名

| | | | |
|--------|------------|-------|-------|
| 参考人 | 株式会社オーイーシー | 常務取締役 | 津行孝充 |
| 参考人補助者 | 株式会社オーイーシー | 総務部 | 立川庄之介 |

8 会議に付した事件の件名

別紙次第のとおり

9 会議の概要及び結果

(1) 人材確保に向けた取組及び今後の課題について、参考人から意見聴取を行った。

10 その他必要な事項

なし

11 担当書記

| | | |
|------------|-----|------|
| 議事課議事調整班 | 副主幹 | 長尾真也 |
| 政策調査課政策法務班 | 主査 | 中尾耕也 |

商工労働企業委員会次第

日時：平成30年1月23日（火）10：30～

場所：第3委員会室

1 開 会

2 参考人からの意見聴取

10：30～11：30

（1）人材確保に向けた取組及び今後の課題について

3 閉 会

会議の概要及び結果

毛利委員長 ただ今から商工労働企業委員会を開きます。

まず私から一言申し上げます。大分県議会商工労働企業委員長を仰せつかっております中津市選出の毛利正徳でございます。

株式会社オーイーシー津行常務取締役におかれましては、1月の大変お忙しい中にもかかわらず、本委員会に御出席いただき誠にありがとうございます。

さて本日は全国的な人材不足に係る人材確保に向けた取組及び今後の課題などについて御教示賜り、本委員会の活動、さらには大分県の発展につなげてまいりたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

津行参考人 平素は私ども、大分県様を始め県下自治体様を中心に、業務上大変お世話になっております。改めてお礼申し上げたいと思っております。ありがとうございます。

私、先ほど御紹介を頂きました株式会社オーイーシーの管理部門の責任者をさせていただいております津行と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それから、総務部次長の立川も同席させていただきます。併せてどうぞよろしくお願いいたします。

この後、会社概要等を御説明申し上げますけれども、先ほども申し上げたとおり、私どもこのIT業界で52年目の会社となります。ソフトウェア開発を中心に、業務として行っている会社でございますが、繰り返しになりますけど、創業以来、大分県庁や大分市役所ほか、県下ほとんどの自治体とお仕事をさせていただいております。重ねてお礼申し上げたいと思います。

では、配付をさせていただいている会社概要を、まず簡単に御紹介をさせていただきたいと思っております。カラーの分でございます。

1枚表紙をめくっていただきまして、これは書いていますとおりではあるんですが、一応

御紹介、御説明をさせていただきます。

創立は、昭和41年4月となります。

今現在、資本金は1億円でございます。

年商は、28年3月期になりますけど69億円。

それから、従業員数は、タイミングによっていろいろ少しずつ変わりますが、平成29年4月1日現在で348名。

株主は書いていますとおりですが、設立当初からの株主が、一番上側のアステム、トキハ等の5社です。その後、三和酒類、大分銀行、府内産業等が株主として入っていただいております。また、ほとんどの株主に社外役員として役員をいただいております。

関連会社として、株式会社オルゴという会社がございます。これはオーイーシーの100%子会社であります。

役割分担としては、先ほど申し上げたとおり大分県内の自治体の業務、運営、開発及び維持等を、株式会社オルゴが担当させてもらっています。オーイーシーそのものは、大分県下の民間の仕事、それから、後ほど御紹介しますけれども、日本全国の自治体を中心に県外の拠点でやっています。ですから、役割分担としてオルゴは県内、オーイーシーは県外としております。

また、企業理念、ビジョン等は書いていますとおりでございます。50周年を迎え、今52年目に入っていますが、この後の100年を目指して、いろいろ中期経営計画等を立てながら進めているところでございます。

次のページ、日本の地図がございましてけれども、これが先ほど少し御紹介しました各拠点、この赤い丸が拠点になります。大分が本社でございますが、福岡、京都、それから東京に、支社という取扱いで三つの大きな拠点がございまして。それに派生して、例えば京都や富山、それから香川にも事業所がございまして。また、福岡に付随する形で佐賀にも事業

所がございます。それぞれ少人数ではありますけれども、常駐をしております。東京は社員が50名ほどで、京都が10名、福岡は10名ぐらいであります。

黄色い丸につきましては、私どものソフトウェアの製品を導入していただいている都道府県であり、大体全国ほとんどの県に私どものソフトウェア製品を納入させていただいております。

次のページですが、これは紹介の最後になります。私どもが具体的にどういうことを日常業務として担当しているかというところですが、一言で言うと情報サービス産業の会社でございますが、特に得意としているという意味では、右側に五つほど楕円形の絵がありますが、公共ソリューション、一番上ですね。これが、私どもの売上げの半分以上になります。それから、都道府県や市区町村でございます。一番得意としているのは、一つは基幹システムと呼ばれている、例えば住民情報を管理する、異動とか市民の方の管理ですね。住民票を出力するとか、簡単に言いますとそういったところ及び税金の計算辺りが主な私どもの製品です。

それからもう一つございますのが、財務会計のシステムです。自治体では、予算編成から決算まで毎年繰り返しをされていると思いますが、それをサポートするシステムであります。予算編成から出納執行、出納決算辺りまでサポートするシステムがございます。これは、京都府庁、香川県庁、佐賀県庁及び富山県庁で使っていただいております。それから、市区町村もそれぞれ使っていただいております。また、県下の市役所でも使っていただいております。

それからもう一つだけ、おかげさまで最近たくさん売れているのが、施設予約のシステムです。例えば、体育館、ホール、会議室、公民館、テニスコートなど、自治体が持っているいろいろな施設についてインターネットとかスマホとかで予約ができるシステムなんです。全国で150の自治体に利用

していただいております。もちろん、大分県や大分市でも使っていただいております。今ちょうど、最大規模のものが世田谷区に導入中です。今年の5月にカットオーバーする準備を進めているところです。

そういった公共ソリューションと呼ばれるものが大体中心となりますが、ごみ処理などをサポートするシステムである環境ソリューションは、医療、福祉、教育の分野において、病院向けとか学校向けなど様々ございます。それから民間企業向け、これはいろいろ内容がございますが、いわゆる一般企業がお使いになるようなソフトウェアです。

それから、加えまして最近、AI、IoT等の新しい技術にも積極的に取り組んでおります。大分県が主催するドローン協議会あるいは大分IoTプロジェクト推進事業など、そういったものにも参加をさせていただいて、新しい技術の方面においても取り組んでいるところであります。

会社概要の紹介が長くなりましたが、紹介については以上でございます。

もう一つの資料でございますが、A4縦3ページぐらいの資料になりますが、頭書きが、大分県議会商工労働企業委員会殿と書いた資料でございます。

今日頂いたテーマが、人材確保に向けた取組及び今後の課題についてということですので、弊社で取り組んでいる内容について、ここで御紹介をさせていただきたいと思っております。

まず、先ほど弊社の概要を御紹介しましたが、社員の体制を簡単にここで。

オーイーシーとオルゴと二つの会社が法人としてございますが、合計で、社員が今455名ほど。協力会社が約100名、後ほど御説明しますが、協力会社と同業他社からの技術者を受け入れて一緒にやっています。総計が570名強で事業を推進しております。

近年、業界の人手不足というのが言われていると思うんですが、単に人手不足というのももちろんあるんですが、一つは、日本全国的な人手不足という意味では、金融系とかで

巨大なプロジェクトがあります。今現在、収束に向かっていますが、みずほ銀行の統合です。あれは数年掛けてやっておりますが、常時、数千人の単位でそういうプロジェクトが行われていたりします。そうなりますと、首都圏でも人が完全に足りなくなってしまうたりします。我々も一部そのプロジェクトに東京のチームが参加したりしておりますが、そういうことも背景にありますし、もう一つは、今後のことも含めて、適材な技術者ですね。先ほどちょっと御紹介しましたが、人工知能やロボットとかいうことは今後避けて通れないし、普通になってくると思うんですが、そういった先進的な技術については、まだまだオーイーシーも不足しております。これは全国的にも不足しておりますので、そこら辺を強化していく。人が不足しておりますので、そういうところに早めに人材を強化していくと、ビジネス的にもチャンスが広がるというふうにも考えております。

その2に、人材確保に向けての取組と書いておりますが、私どもの取組の中で大きくは4点あります。人材確保という意味です。

(1) が新規人材の確保、(2) が既存人材の確保、それから2ページ目に行きまして、

(3) が外部人材の活用、(4) が同業他社との協業、そういったいろいろな手法という取組の中で、人材確保をしていこうというのが私どもの取り組んでいる内容です。

まず、(1) の新規人材の確保については、これは新卒採用がまずあるんですが、おかげさまでというか、新入社員を毎年平均15名ぐらい、ここ数年確保できております。ただ、今売手市場と呼ばれている時代ですので、応募してくる人がだんだん減っています。昔は170人いらっしゃったのが今は100人を切っており、今は80人ぐらいになっています。その中から15名ぐらいを確保していくのですが、やはり総数が減ってきている。そういった意味で、ここに書いておりますように、直接、大学へのアプローチを強化したりと、特に近年力を入れております。待っている

だけではなかなか来てくれないので。

それから、大分合同新聞が毎年発表している県内の人気企業のランキングというのがあるんですが、おかげさまで今年度は4番目、昨年度は2番目でした。上の企業は、いずれも金融機関でございます。

それから、ここに書いておりませんが、インターンシップという手法も使っております。今日ちょうど9名ほど、県内外から学生さんが来て来てくれています。それは企業に対する理解あるいはIT業界に対する理解等を深めてもらい、就職先として選択してもらうといったような趣旨であります。

それから、キャリア採用というのが②にございますが、これは書いておりで経験者ですね。よく私どもの会社に経験者として採用をさせてもらっているのが、県外で一応、同じ業界でIT技術を身に付けて、大分県に帰りたいという人がほとんどです。無理やり県外の人を引っ張ってきているわけではなくて、よくあるのは、奥さんが大分に帰りたいからどこか企業がないかなという話も多数あります。例年、数名採用させてもらっています。即戦力ですので、非常に助かっております。

それから、2番目は既存人材の確保ということで退職の防止、いわゆる減らさないというですね。退職者は若干毎年ありますけども、ほとんどが個人的な理由でございます。例えば、旦那さんが転勤になってどうしても県外に行くとか、そういった理由が多いかと思っております。

私どもの会社は、ここに書いておりで女性社員が30%でございます。ほとんどがSEとかプログラマーなどの技術者でありまして、そういう人材が結婚とか育児とかで会社を離れるというのは、正に人材確保という観点からかなりの痛手です。

そういったことで、特に働きやすい環境や制度の整備等を以前から進めてまいりまして、近年では、女性の結婚後の育休が終わって会社に復帰する人が100%ですが、復帰した

ときには短時間勤務、例えば9時から4時までとか、そういった制度を皆さん使ってもらっています。大体お子さんが小学校1年生になるまでそういう制度を使って、人によっては2人目、3人目のお子さんもそういう制度の中で働き続けてくれるといった女性社員も結構いらっしやいます。そういう意味で、制度の拡充等もやりながら、特に女性の人材、優秀な人材が結構女性には多いものですから、確保に努めているところであります。

それから2ページ目になりますが、②のベテラン社員の活躍ということで、今、私どもの制度は60歳が定年、それから再雇用で今65歳までの制度でございますが、今ちょうど検討しているのが、その65歳を延長して、これはもうあくまでも本人の希望があればなんですけど、67歳にするか70歳にするか検討をしているところであります。既に60歳を過ぎて働いていらっしやる方が10名ぐらいいますが、やはり非常に戦力になります。最近、健康な人というか元気がいい人が多いものですから、人によっては70歳までも働くという意向のある方もいらっしやいます。

それから、③が退職社員の復職ですね。最近はそのようなことはあんまりないんですが、過去においては育児休暇とかいうのがあまり主流じゃなかった時代に辞めてしまっている方もいます。そういう方も、10年たち子どもが大きくなった後、もう1回やりたいたいということが結構ありまして、今女性社員の中堅以上の人の中で復職してきた人が、数字はちょっと今日把握していないんですが、多数おります。やはり1度技術的なものが身に付いていますと、ちょっとブランクがあってもすぐまた元に技術的には戻りますので、そういうところでは、非常に私どもも助かっているところです。

それから、次にまいりますけど、(3)の外部人材の活用。これは、私どもの仕事のピークとかに合わせて使う手法というか、同業他社ですね。県内には100社ぐらいの同業他社がいらっしやいます。そういう同じ業界の

方から技術者をお願いして、私どもと一緒にやってもらうというような形になります。ただ、冒頭申し上げたように、日本全国やはり技術者が不足気味でありまして、県下の同業他社からのお願いにしても、なかなか今追加が難しいところです。そういう状態が続いています。

それから、②は国外の技術者ですね。御存じかと思いますが、オフショアという言葉があります。これは、国外にソフトウェアの開発を委託するという方法なんです。これは結構昔からやられていることなんですけど、当初は韓国とか中国から多かったですけど、最近は東南アジアの方に行っていて、インドは非常に優秀な人が多い。今、私どもが具体的に取り組んでいるのは、ベトナムの会社とやろうということで、間もなく基本契約を締結します。ベトナムの技術者も非常に優秀です。どっちかというとなら親日というんですかね、友好的なお国柄でもあるようです。

それから、人も非常に温和というか、でも非常に優秀な方が多いので、そこで、手を組んでやろうということで今実際に進めております。

それから、(4)の同業他社との協業。これは少し観点が違うんですが、いわゆる技術者の人手を確保するというよりも、新たな技術とか新たなビジネスを展開するという、これも企業としては続けていかないといけないことですので、そういった意味で、すぐに新しい技術が会社の中で身に付くかということなかなかそうでもないし、いろいろ私ども業界でも専門分野がそれぞれあります。そういった意味では、我々がまだ持っていない技術を先行している他社と、提携という形を取りながらやっていくということで今進めております。例えばですが、国内のコンピューターメーカーだとかいうことがその先になりますし、最先端技術への取組、AIとかの人工知能、それからIoT、ドローンなど、そういったところの同業他社で技術者を貸してくれというのが(3)なんですけど、(4)は、それぞ

れの得意分野でお互いに技術を補填しましょうといったような取組が（４）になります。

（４）の②に書いておりますように、我々もＡＩとか、ＩｏＴとか、ドローンとかの取組を開始しておりますが、例えばＡＩであれば、世界で最先端のＩＢＭという会社がございいます。そのワトソンという人工知能を御存じかと思いますが、そこ今私どもが協業、手を組んでやろうとしております。ワトソンというのは、我々オーイーシーごときが作れるものじゃありませんので、あるものを最先端のものを利用させてもらうというような取組です。それから、ＩｏＴもそうですし、ドローンも、そのドローンについては先ほどもちょっと申し上げました、大分県が大分県ドローン協議会というのを立ち上げていらっしゃいますが、そのメンバーに私どももなっております。その中で、先行する他の企業とまた協業をするような形を、今正に検討真っ最中のところであります。

以上が、人材の確保について四つの観点で御説明を申し上げました。

大きい三番目で今後の課題についてですが、もちろんその最先端の技術とかいうのを修得する、あるいは手を組んでいくというのも大事なんですけど、昨今の働き方改革とかワーク・ライフ・バランスとかいう言葉もあります。まずは、そういったことを実現するには、

（１）の生産性の向上と、これは私ども業界のことだけではなくて、全ての業界で言えることではありますが、同じ作業量を、あるいは同じ成果をより短時間で、より少人数で実現する、そういうことによって、これも一つの人手不足対策ということにはなるかと思えます。ただ、その実現のためには、個々の社員のスキル、技術の向上がまず大前提になります。

それからもう一つは、社員同士の間で、同じ技術とか同じ知識を共有していくということです。特定の人だけが知っているだけでは困りますので、そういった意味で共有化をして、総じて会社として生産性を上げていくと

というような取組も必要と考えております。

それから、（２）は働き方改革の推進ということで、実は一番下に書いていますとおり、昨年の１０月に広瀬知事から、ワーク・ライフ・バランス推進優良企業ということで表彰をしていただいたりもしております。これも、社員を長期的な観点から確保していくという意味では、働きやすい会社ということで、休みも取れる、子どもも育てやすいとかそういった施策をやりながら、働きやすい会社の推進、そのための働き方改革ということになります。

それから、（３）がワーク・ライフ・バランスの推進ということで、これは総じて言うと同じような話になりますが、社員個人の生活の質の向上ということで、子育てとか介護という問題も出てきておりますし、あるいは退職後の第三の人生のための準備期間といったようなこともありますので、いろんな働き方、将来に向けての働き方を考えながら、次のステップを考えていくといったことかと思えます。

以上が私どもの取組とか考え方でございます。

意見、要望等があればという御指示だったので、あえて書かせてもらっておりますが、一つは、教育機会の増加と強化ということで、既にこれも大分県あるいは大分県産業創造機構から、いろんなサポートを受けております。いろんな教育の、勉強の機会も与えてもらっておりますが、一層の支援をお願いしたいということ。

それから２番目は、先ほどの話とちょっとかぶりますけれども、先進的な技術を保有した企業とのマッチング機会の増加、あるいはその支援の強化を望みますということです。先ほどお話ししたとおり、大分県ドローン協議会等を通じて、協業関係も業務提携等も進んでいるところではあるんですが、こうした動きに対して、一層の支援をお願いしたいと思います。

それから、書いておりませんが、先ほど採

用のことで冒頭申し上げましたが、大分県により一層戻ってきていただきたいと、目を大分に向けてほしいということで、学生が大分県に回帰するというか戻っていただけるような取組、既に施策としてやっていたところはあると思います。応募してきた学生には県からの旅費支援とかいうのが実際にごさいます、それは1回しか使えないんですけど、そういう制度もあるので是非使ってくださいというようなことを、私どもも説明会等でアピールしております。既にもう過去何人かは利用させていただいております。

申し訳ありません、長くなりましたけれども、当社の取組は以上でございます。

毛利委員長 ありがとうございます。人材確保に向けた取組、今後の課題について、御丁寧に分かりやすい説明をいただきましたので、これから委員の方の質疑に入りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

河野委員 何点かお伺いをさせていただきます。

特に、大分県のソフトウェア産業の状況というのは、何年か前から非常に厳しいというお話を伺っております、大分県の企業の合理化ということが進んで、地域の中でそういったソフトウェア産業の需要というものがかなり減退をしたということから、大分県から撤退をする企業が非常に多く出たということを知っていたこともありました。そこでオーシーさんが全国展開をされているというのは、一つの企業としての生き残り策なのかなとも思いながらお話を伺わせていただいております。

このソフトウェア産業について言うと、先ほどおっしゃったとおり人手不足が激しいんですけども、一つには人材の流動化という部分についていろんな形で県外からお帰りいただく方とかの動きも含めてなんでしょうけれども、いわゆるヘッドハンティング的なことではないけれどという話がありました。この場合、ヘッドハンティングも含めていろいろあるかと思うんですが、ソフトウェア産業

に従事される方について賞味期限というものをよく聞いております。30代後半になると、いわゆる新しい技術、新しい流れというものについてなかなかついていけないということから離職される方も結構いらっしゃるかと伺っております。その辺、オーシーさんがその離職対策を進められているという御説明が先ほどあったわけでありすけれども、こういった、業界としてのそういった中高年となってきたような方々のスキル、ノウハウというものをどう後継の方に生かしていくのかという取組について、お聞かせをいただけたらというのが1点でございます。

それからもう一つ、先ほど超過勤務でありますとか、あるいは有休取得率の問題とか、かなり改善をされてきたというお話をいただきました。

その中で、具体的に私どもいろんな動きが出てきている中で、今、在宅勤務制であるとか、そういったいわゆる職場に縛られない働き方等、これも姫島の方にサテライトオフィスを作っていたりとかいう動きもあるわけなんですけど、そういったことも含めて、御社の取組としてどういったことがあるのか。ただし、公共部門が多いということになると守秘義務の課され方が非常に強いのではないかなと思うわけでありすけれども、そういったものとの兼ね合いをどういうふうに解決されていらっしゃるのか、その2点についてお伺いをさせていただきたいんですが。

津行参考人 まず1点目の、中高年の社員に対してのスキルという話ですけれども、私どもの会社では、過去、もうついていけないから辞めるという人はゼロではなかったですけど、ほとんどおりません。これは多分、新しい技術を、若いうちから勉強する機会をできる限り与えるとかいうことを含めた結果だろうと思いますし、技術ということが目立ちますけれども、もう一つは業務ノウハウなんです。つまり、例えばですけど税金計算の仕組み。これは、それが一つのノウハウなんです。50歳、60歳になったらプログラミ

ングはできないかもしれません。最近のプログラミングは非常に多様化していますから。ただ、税金計算の方法というのは基本的には余り変わらないわけで、そういうノウハウはずっと使える。だからその辺は、いわゆるシステムエンジニアという立場でいくと、プログラミングはしない立場です。業務をお客さんから聞き取って、それをシステムとして設計するという役割もごさいますので、そういった中高年の活躍の場は、業務ノウハウの蓄積とその活用ができていますと私どもは思っております。

それからもう1点は、今よく話題のテレワークとか在宅とか言葉がございます。これも我々が今正に取り組んでいるところで、まずはテレワークということで、今はネットワークとか通信回線は非常に発達していますし、セキュリティーの技術も発達しておりますので、家から会社のシステムに入ってきて、それで会社の机にいるのと同じような作業ができるという環境は、もうかなり作りやすくなっています。ただし、勤務の管理とかそういった別の面もあつたりしますので、なかなか大々的にはしにくいところなんです、実際に、間もなくトライアルですが1名、そういうことを2月からスタートさせる予定です。

それから、在宅とかありますけど、我々はそういったことで、テレワークという、通信回線を使った遠隔の仕事ということが中心になると思います。

河野委員 全国の自治体とのやり取りが非常に多い形の業務ということでお伺いをいたしました。その意味で、様々なレベルといったら悪いんですけど、人口規模であつたり財政規模であつたり、そういった形の自治体によってすごく違いがあつて、いわゆるメインフレームを活用しているところ、そうじゃないところ。あるいは、そのメインフレームでも導入時期によって非常に古い機種であつたりとかいう形で、データ移行とかそういった部分が非常に困難を要するような事例も経験をされてきた方々が、そういったシステムエン

ジニア的な仕事をされることによって、いわゆる高齢者の方でも生き残っていけるというか、会社の業務の中で重要なポジションを占められるというお話の理解ということによろしいですかね。

津行参考人 はい。

河野委員 それで、処遇の面では、そういったシステムエンジニアの方々というのは、やはり若い世代の方とは違って指導的な立場という処遇をされているのかということをもう1回お伺いしたいんですが。

津行参考人 おっしゃるとおりでございます。もちろん、その経験年数によってある程度処遇の差はありますけれども、プログラマーとシステムエンジニアは、明らかにシステムエンジニアの方が処遇はいいです。やっぱり高度な知識と経験を持っておりますので。私どもの制度の中に、どちらの企業にもあるんですが、等級制度というのがありまして、役職とはまた違う意味なんです、例えば、その等級を毎年度評価によって上がったり下がったりと。上がれば上がるほど、当然ながら評価、処遇が良くなるんですが、そういった、例えばチームのリーダーができる人、あるいは高度なノウハウを持っている人は当然高いところの処遇に当たります。

河野委員 この業界について言うと、いわゆるアメリカのように能力主義でどんどん能力のある人が上がっていくのか、それとも、経験やノウハウを、ベテランとなつていった人たちが、日本的なそういった昇給、昇格の制度をまだ維持されていらつしやるのか、その辺の先の方針みたいなことがあれば教えていただきたいんですが。

津行参考人 我々は基本的には、年功序列という形は制度としてございませぬ。経験を積みれば積むほどその評価が上がりますので、今うちの場合は10ランクあります。そういうので基本的にはベースアップはありませんので、頑張つて一つ上の立場になるというのが昇給のための一番早道になります。

大友副委員長 今、全国的に人材不足という

ことで、中小企業の皆さんが困られているところが多い中で、これだけ県内で人気のある優良企業でも人材の確保に頭を悩ませているということを知って、いろんな取組、すごいと思うんですけども、中でもオフショアの話がありましたけれども、実は先週、会派でベトナムに行ってまいりました。そして、技能実習生の送り出し施設を見てまいったわけですけども、本当にベトナムの方は一生懸命働くし、まじめで、送り出し施設の中で研修もやっていたんですけども、まじめに研修に取り組むすばらしい人材が多くあるんだなということを知ったわけです。外国人の直接採用も必要か見極めるということが書いてありますけれども、これオフショアの中で現地採用ということで考えられているんじゃないかなと思うんです。日本国内において外国人労働者の派遣を今後やっていくのか、その辺を検討しているのかというのを聞かせていただきたいのが一つ。

それから、ベトナムの会社と提携をしてということをおっしゃっていただきましたけれども、今後ベトナム以外にも海外展開というのを考えられているのか、その辺をお聞かせ願いたいと思います。

津行参考人 外部人材の活用というところで、委員がおっしゃる外国人の直接採用も検討が必要かと。これは、基本的に今オフショアでベトナムを本当に実際に検討をしているんですが、その相手先というのは、人材を一旦こちらに、いわばブリッジという橋渡しをしてくれる技術者に、まず一旦我々の会社においでいただく。いろいろやり方があるんですが、一番確実な、行き違いのないようなやり方というのは、ベトナムの現地の会社の技術者を日本の我々の会社に置いていただく。それから我々の会社の内容とかを知っていただいた上で、ベトナムに持ち帰ってそこで開発してもらおうと。それをまた持ってきてもらって、うちで最終的な検査とか確認をするといったようなことを検討しているし、間もなくそれが始まる予定になっていますが、直接採用と

いうことで、実際にもう2人おられます。それは、元APUの学生さんですね。1人は、正に中国との橋渡しのために採用したんです。ただし、結果的に言うと、中国とのオフショアは実現しませんでした。いろいろ当時はまだ、だいぶ前の話ですからあんまり時期も熟していなかったんですけど。ただ、今、外国人の方が2人おられますけれども、どちらも元中国籍で今はもう日本籍になっているんですが、その方々は、正直申しますとシステム開発ではありません。事務系の仕事をやってもらっています。なので、先ほどの御質問に戻りますと、例えばそういうベトナムに開発をお願いするといった場合は、将来的にはお願いする相手先の言葉が一番よく分かる人を採用するということはあるとは思っています。ただ、当面はその相手先からこちらに来てもらう、行ったり来たりしてもらう、そういう形ですね。そういうのを今検討をしております。直接採用はなかなかやっぱり難しいとも考えています。

それからもう一点が、ベトナム以外、先ほど申しましたように、昔、中国の上海の会社と1回やろうとして話がうまくいかなかったんですけど、今のところ、私どもとしてはベトナムしか考えていないですね。私は行っていませんけど、うちの社長や技術者が去年行きまして、やっぱり確認をしていただいています。そこからまた、つい先日も向こうから訪ねてきたりして、交流が既に始まっていたりしますので、今は当面ベトナムかなとは思っています。

大友副委員長 非常に難しい部分もあると思います。ジェトロの方と話したら、技能実習生の派遣というのは、昔は人件費を安くするためにどんどん受け入れていたと。でも、今はやはり一人一人の人材として海外展開していくときに、先ほどおっしゃられたように、言葉の壁とか橋渡しの形でいろんな前向きな展開をやっていると、そういう人材の一人として受入れをしてほしいというような話がありましたけれども、正にそういうことな

のかなと思っております。ただ、おっしゃられたように難しい部分もあるんだなということとはよく分かりました。

三浦委員 今日貴重なお時間ありがとうございます。せっかく上がっております意見要望等、とりわけドローンの関係で御意見を伺いたいなと思っているんですけども、大分県も西日本最大のドローン産業の集積地を目指して大分県ドローン協議会を立ち上げまして、もう御案内のとおりだと思います。産学官が一体となって、開発に必要な人材育成、補助事業等をかなり今実施をされております。そういった中、マッチングの機会を増やしてほしいとかという要望があるんですが、併せて一層の支援というのは、これから具体的にどういった支援が県としてできるのかなと。ちょっと私も見えてこないもので、こういったのが可能であればというのがあれば、伺ってみたいなと思えます。

あともう一点が人材確保、先ほどから出ていますけれども、ちょっとそこは見方が変わるのかもしれないんですけども、取り分け新規採用、新卒者の分なんですけれども、例えばですけども、この年末年始で保護者の方と話をすると、優秀な大卒の方、県外で大学に行かれているんですけども、大分県内での就職がなかなか決まらず、県外の大手企業から内定を何社か頂いている方が結構いらっしゃったんですよ。御社が新卒の優秀な社員を確保する上で、どういった人材を今求めているのかというのを教えてほしいなと思えます。

津行参考人 一点目の、一層の御支援をお願いしますというのは、具体的に、すみません、今すぐに答えがないです。もう既に、先ほど申しましたようにいろんな外郭団体、協議会とかその辺を立ち上げていただいていますので、あるいは大分IoTプロジェクトの推進事業とか、そういった動きを県で先に進めてもらっていますので、とりあえずそれは我々もそれに乗っかって一緒にやらせてもらうというのが今現在のスタンスです。一層の支援

というのは、そういうのを御協力くださいというお願いでございます。

それから、もう一つの新卒採用の考え方ですかね。先ほども申しましたように、今日も9名ほどインターンシップということで会社の方に来てもらっていますけど、最近の採用の傾向というのは、大分に縁のない人がなぜか入ってくるんですよ。大分大学ではなくて、県外出身者で大分大学にいたから大分の企業、我々のところに入りたいという方は当然昔からいらっしゃったんですが、具体的に言うと、宮崎県の方が北部九州の学校に行っていて、途中の大分で下車して就職するというのが2割ぐらいいらっしゃいます。だから、大分にもともと縁のない人ですね。なぜかというのを我々の中で考えているのは、やはり採用活動で北九州とかに我々どんどん行くわけですね。これも大分県が主催してくれたりとか、あるいはリクルートとかそういったところが主催するイベントに参加をするんですが、そういったところで恐らく紹介をしてくれるのかなと思っています。意外なんですけど、そういう人が増えてきていますね。昔は、99%大分県人だったんですけどね、新入社員は。

桑原委員 非常に人気のある企業ということで、すごいなと思っているんですけど、今ちょっとネットで調べると、近年、500人規模、1千人規模という会社の転職率というか、入職とか離職とかの定数で引いたり割ったりしたものなんですけれども、それが両方とも15%程度ということなんですけど、御社におかれてはかなり低いというところだと思います。ただ、ITの聖地、シリコンバレーなんか見ると、日本の雇用環境の新卒一括採用であるとか終身雇用とか、先ほど年功序列ではないとおっしゃいましたが、そういうものが一切ない雇用形態で、労働力の流動が非常に高いですね。今後の参考に、御社として労働の流動化というのは、政府の方も一度検討して、去年は自民党が政府に申し入れた解雇の金銭的解決ルールとかが答申に盛り込まれなかったとかいうのがありますが、そ

ういう労働力を高めていこうという流れもあります。御社としては、労働力の流動化が図られた方がいいと考えるのか、その辺をお聞きさせてください。

津行参考人 流動化という言葉からいうと、一つは、ある技術者を見た場合、所属が替わっていくという、会社を転職するという意味ですよね。

桑原委員 はい。

津行参考人 それがいいかどうかという、我々は技術者が流出することは非常にやっぱり痛手なんです。逆に、途中で採用することは全然問題ないですしそうしていっていますけど、業界全体で見たときの技術の底上げという意味合いで言うと、交流というか人が動いた方が、多分上がると思います。同じ会社で同じようなことをずっとやっていくのに比べればですね。ただし、その流動化の対象となる人というのは、多分腕に自信のある高い技術者か、逆に全然ない人のどちらかだと思うんですね、辞めて流動していくというのは、なので、高い技術者がいろいろなところでそれぞれの行った先で活躍するというのは、全体の底上げにも非常にメリットがあるのではないかと思います。

桑原委員 例えば御社のように、非常に業績のいいところであると、反対に流動化が促進される方が優秀な人材が集まるという考えなのかなと思ったんですけども、流動化が促進される方が、業界内でも競争が高まるんじゃないかなと思うんですが。

津行参考人 我々のような地方で生まれた会社というのは、どうしても地方生まれの人材がやっぱり多い。先ほど県外から増えてきたとは申しましたけど、どうしても県内の出身者が多いので、そもそも転勤は東京に転勤することはオーケーでも、全然違う会社に転籍してしまうのは、自分の意思ではなかなかしないだろうと思います。ただ、人の流動化という意味では、先ほど言ったAIとか最先端の技術のようなことをやっている人たちは、どんどん動いています。会社を次々と作った

りして、そういうことは、我々もドローンだとかAIで協業しようとする先は、どちらかというと、そういう伝統的な会社じゃなくて、本当に身軽な仕組みでやっている会社が多いですね。我々はなかなかそうはならないし、できないとは思っていますけれども。

毛利委員長 委員外議員の方、質疑などありませんか。

麻生委員外議員 生産効率を上げつつ人材を確保すると、これ非常に難しい課題だろうと思います。そうした中で、何点か思ったんですけど、例えばテレワークとか在宅ワークという、大分県内も広うございまして、過疎地域もある中で、田舎で働けるといいなど。しかし、生産効率とか機密保持とかいろんな部分で課題が多い。トライアルを行われるということでありましたが、一遍にはなかなか難しいのかなと。そういう中で、県下の県税事務所が統廃合と、サテライトオフィスという話がありましたが、使えるんじゃないかなとか是非使ってほしいなとか、県下の各大学にも今アプローチしているんですが、大学のサテライトオフィス、いろんなゼミが地域に出ていっていろんな活動を最近始めているんですが、大学のサテライトオフィスと御社が、もしそういった県税事務所の後に入ってもらおうというようなことをやると、インターシップも含めて、人材確保も含めて面白いことにならないかなということをやったので、検討していただければなど。

それから、そのためには通信量の確保というのが大きな課題だろうと思うんですけども、田舎じゃテレワークとかいろいろ言っても、事務量、業務量が多いでしょうから、普通の環境、ハード面じゃ無理だろうと思いますので、そういった課題について、行政としてやらないといけない課題があれば、それを教えてほしいということ。

それから、御社の公共ソリューションの中で、特に施設予約という話が得意だということをお伺いして、今、県立アリーナを造っていますが、これ県立武道館ということもあるん

ですが、日本の中で、世界から来ていただいて、武道の世界大会とかそういったことをやる場合に、グローバルスタンダードの予約システムというか、そういったものをまだ国内でやっている会社はないんじゃないかなと。そういうものを開発して回って、観光誘客も含めてできると面白いなというようなことも痛感した次第でありまして、そういう意味での、先ほどのオフショアのことも含めて、自治体の財務会計とかいろいろな部分も、結局グローバルスタンダードにならないと、そういった人材も業務提携もできないのかなと、そういった部分についての将来的に目指すべき方向性と言うか、何かそういった部分についても業界の方から、人材確保とか、あるいはそのことによって、世界の多様性を受けられることによって日本の生産効率を一気に上げるというようなことにもつながるのかなと思われましたので、そういった部分についても、何か思いがあれば教えていただければと思います。

津行参考人 グローバルスタンダードというのは、なかなか我々から見るとちょっと手が届かないかもしれませんが、私どもの持っている製品というのは、当然ながら国内が市場の対象となるものです。ただ、今回の世界大会といったことについては、このシステムを使ってくださいと英語版を作れば、恐らく全世界から予約してこられると思います。そういった意味で、今いいヒントを頂きましたので、検討してみたいと思います。

いろいろ多様化も含めて、国内であっても、例えば先ほど申しました世田谷区であっても、外国人が相当住んでいらっしゃるはずなんです。そういう方が不自由なく使えるといったようなことも参考にさせていただきたいと思います。

それから、通信とか県税事務所の跡地とかの話については、例えば私どもと東京で付き合いのある会社とかが、そういう問合せがまれにあります。実際、去年もソフトパークの中でですけど、センターがあるじゃないですか。

あその空き部屋を御紹介をさせていただいたんですけど、いろんな施策も、補助とか結構あることについて、すごいなと思ったんですけど、そういうことはできる限り私どもとしてもさせてもらっています。

木田委員外議員 麻生議員の御提案も私も本当に同感で、地方への本社化、本社の分散化というか、中山間部とか県内各地にそういう取組をある程度出してもいいのでは。開発現場って中央にしかないじゃないですか。そういった開発現場も、もうちょっとITはできるわけなので。そういった環境を是非作っていただきたいなと。

学生回帰というお話もあったんですけど、今日は圧倒的に人材確保と、もう一つ、育成という問題もあると思うんです。来年から元号が変わるでしょう。あれだけでも大変だと思うんです。その次は消費税が来て。それだけでSEとか相当不足になると思うんですが、是非こっちの方にそういう現場を増やしていただいて、これから子どもたちもプログラミング教育とかも始まっていくし、やっぱり強いそういう現場があれば、小学校とか見学もしていただいて、そこでいろんなことができるんだということを実感していただくということもいいと思う。やはりオーイーシーさんは県下最大のIT企業ですから、御家族を入れるとやはり1千人を超す規模の企業だと思いますので、そういう地方への分散化とか、姫島も出ている感じですから、そういうことも是非取り組んで、オルゴさんのアウトソーシング機能をもっとパイプを強くしていただいて、地方の拠点を増やしていただくと、大分県全体の活性化にもつながるんじゃないかなと思うんですが。

津行参考人 はい、承知しました。検討させていただきます。

毛利委員長 今日はお忙しい中、津行常務取締役、立川次長大変ありがとうございました。

今回貴重な御意見を頂きましたので、委員会としても更に勉強して大分県の発展につなげていきたいと思っておりますので、今後とも御指

導よろしくお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。

以上で商工労働企業委員会を終わります。