

新産業創出・働き方改革調査特別委員会会議記録

新産業創出・働き方改革調査特別委員会委員長 岩 渕 誠

1 日時

令和5年1月12日（木曜日）

午前10時1分開会、午前11時35分散会

2 場所

第4委員会室

3 出席委員

岩渕誠委員長、米内紘正副委員長、伊藤勢至委員、軽石義則委員、菅野ひろのり委員、城内よしひこ委員、高橋穩至委員、小野共委員、高橋但馬委員、ハクセル美穂子委員、高田一郎委員、上原康樹委員

4 欠席委員

なし

5 事務局職員

小笠原担当書記、小野寺担当書記

6 説明のため出席した者

株式会社ミツイ

代表取締役社長 金沢 和樹 氏

ソーシャルサポート事業部 GM 佐藤 大介 氏

7 一般傍聴者

1人

8 会議に付した事件

(1) 委員席の変更について

(2) 委員長の辞任について

(3) 調査

多様な働き方と魅力ある職場環境の整備について

(4) その他

ア 委員会県外調査について

イ 次回の委員会運営等について

9 議事の内容

○ハクセル美穂子委員長 ただいまから新産業創出・働き方改革調査特別委員会を開会いたします。

この際、1月11日付で議長において本委員会の委員に指名されました岩渕誠委員を御紹介申し上げます。

岩渕誠委員、一言御挨拶をお願いいたします。

○岩渕誠委員 岩渕でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ハクセル美穂子委員長 これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付いたしております日程により会議を行います。

初めに、委員席の変更を行いたいと思います。今回の委員の指名に伴い、委員席を現在御着席のとおり変更いたしたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○ハクセル美穂子委員長 御異議がないようですので、さよう決定いたしました。

次に、日程2に入るわけですが、私の一身上に関する議題でありますので、副委員長と交代いたします。

〔ハクセル美穂子委員長退席、米内紘正副委員長、委員長席に着席〕

○米内紘正副委員長 議事を進行いたします。

初めに、ハクセル美穂子さんから委員長の辞任願が提出されておりますので、これより委員長辞任の件を議題といたします。

お諮りいたします。ハクセル美穂子さんの委員長辞任を許可することに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○米内紘正副委員長 御異議なしと認めます。

よって、ハクセル美穂子さんの委員長の辞任を許可することに決定いたしました。

○米内紘正副委員長 ただいま委員長の辞任を許可されましたハクセル美穂子さんから発言を求められておりますので、この際、発言を許します。

○ハクセル美穂子委員 これまで委員会運営に御協力をいただきまして誠にありがとうございました。これからは、一委員として円滑な委員会運営に協力していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○米内紘正副委員長 お諮りいたします。

この際、委員長の互選を日程に追加し、直ちに委員長の互選を行いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○米内紘正副委員長 御異議なしと認めます。よって、この際、委員長の互選を日程に追加し、直ちに委員長の互選を行います。

お諮りいたします。委員長の互選は、指名推選の方法により行いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○米内紘正副委員長 御異議なしと認めます。よって、互選の方法は指名推選によることに決定いたしました。

お諮りいたします。指名の方法については、当職において指名することにいたしたいと思っておりますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**米内紘正副委員長** 御異議なしと認めます。よって、当職において指名することに決定いたしました。

新産業創出・働き方改革調査特別委員長に岩渕誠君を指名いたします。

お諮りいたします。ただいま当職において指名した岩渕誠君を新産業創出・働き方改革調査特別委員長の当選人と定めることに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**米内紘正副委員長** 御異議なしと認めます。よって、ただいま指名いたしました岩渕誠君が新産業創出・働き方改革調査特別委員長に当選されました。

ただいま当選されました岩渕誠君が委員会室におられますので、本席から当選の告知をいたします。

岩渕委員長、委員長席にお着き願います。

〔米内紘正副委員長退席、岩渕誠委員長、委員長席に着席〕

○**岩渕誠委員長** ただいま皆様方からの御推挙により、新産業創出・働き方改革調査特別委員長となりました岩渕誠でございます。皆様御存じのと通りの事情でございます。ハクセル前委員長を初め、これまでの議論の積み重ねがあったところでございます。この議論の積み重ねを大事にしていきたいと思いますので、どうぞ皆様よろしくお願ひ申し上げます。

次に、多様な働き方と魅力ある職場環境の整備について調査を行います。

本日は、講師として株式会社ミツイの代表取締役社長、金沢和樹様及びソーシャルサポート事業部GMの佐藤大介様をお招きしておりますので、御紹介いたします。御挨拶をお願いいたします。

○**金沢和樹参考人** 皆さん、おはようございます。株式会社ミツイの代表取締役社長の金沢と申します。本日はよろしくお願ひします。

○**佐藤大介参考人** 同じく株式会社ミツイの佐藤と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

○**岩渕誠委員長** お二人の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおりでございます。

本日は、多様な働き方と魅力ある職場環境の整備と題しましてお話しいただくこととしております。

金沢様、佐藤様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただき、改めて感謝申し上げます。

これからお話をいただくことといたしますが、後ほどお二人を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願います。

それでは、金沢様、佐藤様、よろしくお願ひいたします。

○**金沢和樹参考人** 皆様、改めましておはようございます。本日はよろしくお願ひします。

初めに、本来であればスーツで来るべきところだとは思いますが、きょうはあえてこういう格好をしてきました。働き方改革の中で、服装の多様化も実践していきたいと考えておりますので、御理解いただければと思います。

まず、私の自己紹介ですけれども、秋田県横手市の生まれです。岩手県の隣になります。雪国で育ちまして、高等学校からバスケットボールで仙台市立仙台高等学校に進みました。仙台大学附属明成高等学校卒業の八村塁とは恩師が同じで、恩師つながりでいくと、八村塁は私の後輩に当たります。私は知っていますけれども、向こうはもちろん知りません。高等学校では、インターハイ3位、国体3位、あとウインターカップ3位という成績で、レギュラーとしてやっておりました。大学は栃木県小山市にある学校法人白鷗大学に進み、その後、東京のIT商社の株式会社大塚商会に入社しまして、全国で営業のトップを取ったこともあります。

2014年に株式会社ミツイを立ち上げました。会社としては、もうすぐ10年を迎える企業で、10年で従業員224名の企業体になっております。

弊社の歩みとして、初めに介護事業を行い、そこから障がい児童向け事業、保育園、障がい者向け事業、点から線、線から面ということで、各種事業を運営しております。宮城県内では、この事業分野で事業数からすると、恐らく断トツでトップの事業体になります。

そういった取り組みが評価され、資料にありますとおり厚生労働大臣表彰を受賞しました。ほかの受賞企業は、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社など名立たる企業で、三井住友海上火災保険株式会社なども厚生労働省人材開発統括官表彰を受賞されています。

あと、仙台市の四方よし企業大賞を受賞しました。近江商人の売り手よし、買い手よし、世間よしの三方よしに、働き手よしを加えたものが四方よしです。また、宮城県知事と宮城労働局長から感謝状をもらったり、七十七銀行から表彰を受けたりしました。

そのほか、ニュースウオッチ9で特集されたのですが、保育園を始めたときは、保育士不足で、保育園落ちた日本死ねの時代だったのですけれども、そこで保育士の子連れ出勤をオーケーにしました。保育士の子連れ出勤というのは、業界の中では暗黙のルールでできないとされていました。厚生労働省や内閣府、仙台市に確認したところ、法的には問題ないが、そういったものはできないのではないかと言われました。やったこともないのに、できるかできないかなんてわからないということでやってみたところ、10人の保育士募集に70人の応募が来ました。毎日面接です。誰が誰だかわからなくなるくらい面接をして、その中から10名を採用しました。

これは当社のホームページですけれども、出産後も働き続けられるですとか、夫婦で勤務をする、お子さんが保育園を卒園したりですとか、自分の身内を自分の会社にとというのはなかなかないと思います。家族を丸ごと抱えるような事業運営をしております。

あとは縦割り行政について、保育の相談をしに行くと、その先で実は私の親のことも相談したいとなると、では向こうへ行ってくださいと言われるわけです。我々は民間で、何でもできますので、福祉の相談窓口ということで、保育の相談もできるし、障がいの相談

もできるし、介護の相談もできるという窓口をつくりました。

最近地域に対してどんどん発信をしております、地域住民とのいろいろな交流を社員が企画、運営する事業に取り組んでいます。弊社を御利用いただいている方の家族のコミュニティーをつくったりですとか、こういうのも社員が企画、運営をしています。これは、私がトップダウンで指示するのではなくて、社員が考えてやりがい、存在意義というものを感じて動いてもらっています。

これも弊社の保育園の園長が、地域の園長はどういうコミュニティー、相談相手を持っているのだろうということで、地域の園長同士のコミュニティーをつくるために企画、運営をしました。我々は、競合ではなくて、共存していくというスタイルで取り組んでおります。

本日のテーマは、多様な働き方と魅力ある職場環境の整備ということで、社員の働きやすい職場環境の整備、職場定着向上の取り組み、キャリア形成支援について、皆様の資料に少し追加いたしました。

福祉業界は特に人材不足とよく言われています。でも我々は事業展開をしていかなければなりませんので、社員誰もが働き続けられる環境整備を進めています。社員のダイバーシティ化、誰もが働き続けられる多様な働き方の実現に向け、先ほどの子連れ出勤など、まずはやってみるといところです。やらなければ何もわかりませんし、やる前にできないだろうではなくて、まずはやってみるとい精神です。

それから、社員の保育料を無料にしたり、老人ホームについても入居補助を出したり、あとは資格支援制度に補助金を出して、誰もが新しいキャリアアップを図っていくという体制でやっております。

キャリア支援の具体的な取り組みということで、多様な人材を活用し、創意工夫を凝らした社員研修を行っています。我々は福祉事業を幅広くやっておりますので、いろいろな人材がたくさんいます。例えば、介護職が障がい児の事業に異動したり、保育士が障がい系の事業に異動したりですとか、そこでコミュニティーを持ったり、社内研修、保育、別事業のメンバーが別事業のメンバーに対して研修をするなど、人材交流を図っています。

キャリアアップを見据えたツールの活用や社内専門家による職場定着向上の取り組みということで、いろいろ面談をしているのですけれども、社内に公認心理士、臨床心理士もいますので、そういうメンタルケアについても取り組んでおります。

次は、ダイバーシティをとことん追求するということで、今までの当たり前というのは現在の当たり前ではもちろんありません。今までの当たり前というのは過去であって、今現在はどんなのだというところについて、子連れ出勤をしたり、在宅ワークを進めたり、定年は起業当初から70歳にしております。今定年を上げると補助金が出ますが、そのときは何も補助金がなく、弊社は初めから70歳で、非該当だったということもありました。

これは、弊社の前の本社での子連れ出勤の風景です。子連れ出勤というのは、議員の皆さんがやってもおもしろいのではないかと思います。弊社は子連れ出勤や親連れ出勤、兄

弟もペットもオーケーというふうにやっております。

そして、相手の立場に立った伝え方ということで、20歳代、30歳代、新卒のメンバーが、入ってすぐ管理職をやりたいという話があり、新卒で入社した2年目の職員に管理職になってもらったケースもあります。入社前には5年後、10年後に管理職と思って入ってこられたのですが、なぜそう思ったのかと聞いたら、そういうものですよねという回答でした。そういうものではないと伝えたとこ、そうなのですか、ではやりたいですということになり、伝えていくというのも大事だと考えております。

あと、キャリアの見える化による働きがいと長く働き続けられるサポート体制ということで、社内にはいろいろなサポート体制を整備しております。1年目、2年目の研修のほか、会社全体を伝えられるような幅広い研修などをやっていったら、新卒1、2年目の社員の離職は今のところゼロです。

次に、まずはやってみるという企業風土についてです。社員に言っているのは、私の辞書に丸と三角はあるけれども、バツはない。もちろん法的な部分で逸脱してしまうとか、急に100万円かかるのですがと言われたら少し考えるのですが、まず一回やってみようと、やってみなければわからないというスタイルでやっております。

また、弊社における産休、育休後の職場復帰は100%になっております。

今までの話は、恐らくどの企業も決して難しくないと思うのですが、できていない企業も結構あると思います。スライド限定になってしましますが、私の考え方としては、社長が動けばいいというだけだと思うのです。変わらないというのは言い訳であって、変えればいいだけだと思うのです。できない、やらないのであれば、倒産とか廃業の準備をしたほうがいいというくらいの感覚が、今は必要でないかと思えます。その辺の危機感を持って事業をやっていないと、いずれ淘汰されるのは目に見えていますし、本当にこのくらいの危機感が必要なのではないかと思えます。

ほかに今までやってきたこととして、普通のことをやってきただけなのですが、我々の業界では斬新でした。9年前から介護記録はiPadで作成しています。9年前は、手書きのものをしながらパソコンに打ち込んでいました。何をしているのかと思いましたが、当時はそれが当たり前だったのです。どんどんiPadを活用し、DXを進めていったところ残業がとて減りました。

介護事業でも残業代支給は当たり前の話ですが、当時は、残業代が出ていない事業所がいっぱいありました。希望休を取れたり有給休暇が使えるのも当然の話ですが、それをやっていない中小零細企業というのはまだまだあるのではないかというのも、私は問いたいです。

そして、8年前から障がい者事業の手書きもゼロです。スマートフォンやタブレットを導入して、全てウェブ化しました。7年前から保育園でもペーパーレスです。保育園の保育士がコピー機の前で123%、125%かなとやっているのです。何をしてるのと聞いたところ、何かをつくるのに、少し大きくしたい、小さくしたいとのことでした。スキャンして

パソコンで見せたところ、何ですか、これとなりました。今ではもう当たり前になっていますけれども、当時は斬新でした。

あとは、保育園で当時、写真販売会というのを結構やっていました。保育園に写真をばつと並べて、何番と何番と何番を買いたいですと。ええっと驚いたのですが、撮った写真を全部アプリに上げて、必要なものはスマートフォンでアプリからダウンロードしてもらえればいいだけです。何年も前からこの方法でやっています。

保育園は特殊な業界で、自宅に仕事を持ち帰るのが当たり前だったのですが、ゼロになりました。残業もほぼゼロです。そして、3年前から社内システムをグーグル仕様に全部切りかえました。7年前から子連れ出勤、親、兄弟、ペット、オーケーです。弊社の障害者雇用率は4.4%です。ただ人材を採用してただけですから、障害者雇用率という言葉も何か変ですけども。

先ほど言いましたが、育休復帰率は100%で、弊社の平均残業時間は月33分です。これが長いのか短いかわからないですけども、業界からすると短いと思います。

新卒の採用コストもゼロです。ハローワークで中途採用の募集をすると、そこに新卒が応募してきます。あと管理職の女性比率は48%になっております。

障害者雇用率の話が出ましたが、民間企業の障害者雇用率は、岩手県が東北ナンバーワンです。すごいと思って、どういうふうに行っているのか、きょうお聞きしたかったので、法定の雇用率は民間企業が2.3%で、行政はもっと高く2.6%になっています。12月22日のニュースで、岩手県、行政機関の障害者雇用率が、2年ぶりに法定の雇用率を上回ったと報道されておりました。働き方改革の委員会の皆様なので、法定の雇用率を民間企業にもどんどん言ってください。

我々も障がい者事業をやっているからというのはもちろんあるのですが、障がい者への偏見がまだまだ世の中にはあるのです。障がい者の種別には、精神、知的、身体がありますが、身体の方だけ採用しますという企業が多いです。なぜならば、車椅子でここから上は普通で、パソコンや電話応対ができるからです。そういうふうにするから、またどんどん障がい者への偏見が生まれていきます。身体でも、知的でも、精神でも、できる方、能力がある方はたくさんいらっしゃいます。そういうところもぜひ岩手県の民間企業の方々にお伝えいただきたい。働き方改革、働き手不足、経営者ができることがまだまだあるのではないかと、私は感じております。

そして、ここからは福祉業界だけでなく、全ての企業で使える内容を、私が社員に伝え続けていることとお話ししたいと思います。私の考えでは、働きやすい会社なんてつくるなと思うのです。働きがいのある会社をつくるということを私は考えております。では、働きやすいと働きがいとは何が違うのかというと、働きやすいというのは、楽だったり、流れだったりですが、働きがいというのは、生きがいとか存在意義です。自分は働きがいがあるからここに居続ける、結果、仕事をやめません。退職しないです。そういう働きがいのある職場環境をつくるということが大事だと考えています。

これも社員に言い続けているのですけれども、社内でいろいろと研修をやっていて、私の思いを伝えるときに、いろいろと資料をつくったりするのですが、社長が100%で伝えても、部長クラスに伝わるのは70%とか、その先は50%、30%となっていきます。ということは、一回説明したとかではなくて、経営者が伝え続けなければいけないと思うのです。弊社の佐藤大介GMから、それ、この前も言っていましたよねと言われますが、やはり伝え続けるということが大事だと考えております。

これも社員に言っているのですけれども、よくある自己満足の考え方として、あえて横文字や専門用語を使い、知識自慢になってしまっているケースがあると思うのです。でも、何も伝わっていなかったら意味がないではないですか。聞いている方々は、ちゃんと全員理解しているのか、知ったかぶりになっていないか、聞いている人に思い、考えは伝わっているのか。もちろん補足をすれば大丈夫だと思います。さっきのキーワードは業界用語だけど、知っていますかと伝えられるかどうかだと思うのです。聞いている社員全員に理解してもらえる伝え方というのが大事ではないかと思います。

最近よく聞くICT、DXを中小企業の経営者がやらない言い訳として、うちに合わないからとか、うちにできる人がいないからと、よく言うと思うのですけれども、私は、合うはずがないじゃないですかと思います。世界のトップ企業がやっているのに、合わないのは当然だと思うのです。御社は世界のトップ企業ですかという部分も少しあるのですけれども、アップデートを勝手にしてくれるので、そこについていけば、世界基準で社内を動かせるわけではないですか。どんどんアップデートしてくれますからね。

そして社員の声ですが、こんな話はするなということで、自分が若いときにはこんな苦労をしてさという、私も含めてくだらない大人というのはいっぱいいると思うのです。でも、それというのは今を生きているのでしょうか。今までの定説だったり、昔の自慢話というのは、今の若者からするともう日本昔話ではないですか。恐らく皆様も小さい頃、大人から、俺が若い頃はと言われ、いや、あなたの若い頃だろうとなったのではないのでしょうか。

私は、世の中はシンプルだと思うのです。社長の考え方を変えてアクションをするだけ。社員は、よく部下という表現をしますけれども、私は最前線の社員だと考えております。もうやるだけ、アクションです。やろうと思いますというのは、やらない可能性があるわけです。やりますというのか、やろうと思いますなのかで全然違うと思うのです。今社内では、全員ではないですが、浸透してきています。変えればいいのです。カッコいい言葉なんて要らないですし、むしろわかりやすい言葉でシンプルに伝える。過去の考え方は不要ですし、今を考えて変化していくというのがキーワードなのではないかと考えております。

これも社員に言っています。成長なんかしなくていいと。よく成長したねではなく、変化しよう。成長なんて、私は自然にするのではないかと思うのです。それを縦横の軸で考えますと、私の考えは、成長というのは縦の時間軸、変化というのは横軸だと思うので

す。こういうふうに変化をしていけば、その成長の幅というのはどんどん広がって行って、大きな幹になります。成長なんかしなくていい、とにかく今の世の中、情報だらけですので、いろいろな情報をみずから取りに行き、結果それが成長になったとなるのではないかと考えております。

私は、保育、障がい児、障がい者、高齢者事業をやっていますけれども、一切技術はないです。一切介護もできません。保育もできません。資格も全く持っていません。社内の事業所へ行ったときに、常にお客さん目線で入りたいので、私は資格は取らないと社員に言っています。例えば介護事業所に行ったときに、少し便のにおいがするなど、嫌なにおいがするというケースがあると思います。そういうとき、現場にいるとよくも悪くもなれてしまうわけではないですか。でもお客さん目線で入ったときに、あれ、何か少しにおいがするねとか、ここ何か汚れているねという目線で入りたいので、資格は一切取らないと言っております。技術、知識はないけれども、環境はつくれると考えております。

よく見る組織図というのは、こうなっています。でも、こういう組織図だから、上司が上になるわけではないですか。上司に相談するというのが重くなるわけです。上になるから相談しづらい、上というだけで偉い人、遠い存在に感じると思うのです。なので、最低でも私はこうだと、あくまでも役割であって、決して偉いわけではないと。

私は、最前線の社員が頑張ってくれているので、今私はここでお話ができていると思うのです。本当にしっかりと感謝を持って経営しています。

そして、社員からの提案というのは、こうやったら会社が悪くなるので、やりませんかなんてものであるはずがありません。社員がどんどん発信できる環境をつくる。トップダウンでやるよりも、最前線の社員だからこそいろいろ情報をつかんで、今こうやったらいいという提案をしてきますから、社員自分でやってもらったほうがうまくいくのです。そこを、やってもいないのにリスクを考えて、それはちょっとやめたほうがいいではなく、法律やいろいろな悪影響がないのであれば、一回やってみようだと思うのです。環境もつくれますし、考え方も伝えられると考えております。

また、私は、日本での研修会や講習会は、2時からだったら1時55分に、ぎりぎりに行ってもいいのではないかと考えています。なぜなら、大きい部屋にステージがあって、椅子がこうあったら、日本では後ろから埋まっていくので、一番前は絶対あいているのです。一番前に座って、最後に質問をしてきなさいと。質問がないなんておかしいではないですか。講師の話が終わると、大体名刺交換タイムみたいに並ぶので、一番前だったら、すぐ名刺交換して、それではとすぐ帰れるというのも伝えてあります。そうすれば、後からメールするとき、一番初めに名刺交換した〇〇ですと言うと、覚えてもらうこともできます。

そして、社員には、仕事は楽しくなんてやるなど言っています。仕事が楽しいですかとかよくありますが、私はおもしろくやれと伝えてあります。では、楽しいとおもしろいの違いは何だろうというと、日本人は、これを自然に使い分けているのではないかと思います。例えば、私は、昨日の飲み会は楽しかったねと言いますが、あの漫画、あのドラマ、あの

漫画はおもしろいよねなどと、自然に使い分けしていると思うのです。

私が考える楽しいとおもしろいの違いというのは、楽しいというのは一過性、一時的な感覚、おもしろいというのは探求心で、漫画も1巻、2巻、3巻とあったら、次を読みたいと感じるので、楽しいとおもしろいを自然に使い分けしていると思います。

仕事についても、きょうはこういうアプローチをしたけれど、明日はどういうアプローチをしようかなど探求心をもっておもしろくやっていると、やりがい、働きがい、存在意義につながって、結果、やめない体質になっていくのではないかと考えています。

社内には、唯一禁止用語があります。だめという言葉は禁止にしています。日本人は、だめという言葉をとても使っていますが、だめという言葉は否定の要素しかないのです。だめにプラスの要素というのは、私はないと思うのです。ニュースでも、テレビでも、インターネットでも、どこでも日本人は、だめという言葉を実際に使っています。世の中からだめという言葉がなくなったら、少しはいい世の中になるのではないかと思います。否定されると嫌ではないですか。正義の味方、アンパンマンも実は結構使っているらしいです。

例えば、カエンタケという猛毒のキノコがあった場合に、赤ちゃんがさわりそうになったら、大体がそれはさわっちゃだめだよと言っていると思います。それはさわっちゃだめとか、そっちへ行っちゃだめと言われると、小さい頃の私もそうですが、何でそっちへ行ったらだめなの、何でそれをさわってはだめなのと、余計に気になります。これを、こっちのほうがおもしろいよと言って、そっちに興味を向かせる、関心を向かせるると肯定的にさわらせないことになるのではないのでしょうか。

それはよくないよねという否定的な議論ではなく、こうしたらもっといいよねという表現一つで、相手に対する心象も変わります。どんどん肯定的な議論をしていこうということで、社内ではあえてだめという言葉は禁止にしております。

私は、失敗という言葉もあまり好きではなくて、経験という言葉にしよう。成功事例、失敗事例というのをよく聞きます。いろいろな企業でも、今回の成功事例を教えてください、失敗事例を教えてください。ここなのです。失敗事例と言うから、社員は話したくなくなるわけです。失敗事例、恥ずかしい、何か言われるのではないか。社内では、失敗というのは2回目から、同じネガティブな経験をしてしまったら、2回目は失敗だね。なぜなら、1回目の経験をもとにそこを改善、ブラッシュアップしていないから、同じことを踏んだよね。なので、1回目は経験でしょう、とにかくチャレンジしよう伝えております。

失敗を恐れるなとよく言いますが、失敗と言うから恐れるのです。では、これをこう変えたらどうでしょう。経験を恐れるなと言ったら、経験だから恐れなくなると思うのです。失敗は成功のもと。失敗というから、何かネガティブですけども、こっちのほうがよくないですか。経験は成功のものとほうが前向きですよ。なので、まずはやってみようということ。やらなければ、結果はないですし、全てはアクションであって、アク

ションを起こすからリアクションが返ってくるわけではないですか。なので、まずはやってみようという精神を社内では伝えていて、結果それがやってみようという社員の組織になっていきます。

やってみたいですと言って、否定されるからもう言いたくない、ではこの会社でなくてもいいや、ほかへ行こうとなるわけです。それができる、やりたいことができるチーム組織、風土づくりをしていくということが大事だと考えております。やってみて違ったら、そのときに考えればいいという話です。そのときは、1人で悩むのではなく、仲間と一緒に考えようと伝えております。

また、悩むと考えるは違うということも社員に伝えていきます。私がこういう言葉をすごく大事にしているのは、相手に何かものを伝えるときに、ネガティブではなくポジティブに伝えれば、相手も動いてくれる可能性が上がる、気持ちよく動いてもらえるからです。結果、それはチームの風土がよくなります。悩むと考えるの違いはというと、私は悩むというのは1人で、2人で一緒に悩もうというのはなかなか言わないと思うのです。考えるというのは2人以上ではないかと思えます。悩んでいる暇があったら、誰かと一緒に考えてもらおう。三人寄れば文殊の知恵という言葉もありますので、悩むのではなく、考えるチームにしていきましょうと伝えていきます。

そして、提供者目線は捨てるということです。こうしてあげたほうがいいのかというケースがあると思うのですが、それは提供者満足ではないですか。なので、常に自分が相手だったら、それはうれしい、どう思うかというのを考えてアクションをしてくださいと言っています。こうすれば相手は喜ぶだろう、自分だったらこうされたらうれしいに変えよう。こう言えば相手に伝わるだろうではなく、こう言われたら自分なら理解できるに変えるということだと伝えております。

そのほか、社員に研修の中でもいろいろなキーワードを伝えております。人には教えるなどか、ティーチングとコーチングだったりですとか、マネジメントとはマネジメントしないこととか、いろいろな研修をやっております。

ハード周りの整備を幾らしても、人間としての魅力がなければ社員は定着しないですし、職場のやりがい、働きがいのある環境でなければ、社員は定着しないと考えております。逆に、魅力的な管理職、社員がふえれば、人は集まってチームとなって、やめない集団になっていくと私は感じております。

そして、ここからは委員の方々に余計なお世話をお伝えしたいと思えます。委員の皆さんや岩手県について、いろいろと調べさせていただきました。情報発信をしていきましょうという言葉をよく耳にします。恐らく委員の皆さんも、各企業にもっともっと情報発信をして、こうしたらいいのではないですかと伝えていると思うのです。

失礼ながら、皆さんのサイトを検索させていただきましたが、年齢や活動が更新されていない、ホームページがない、活動カレンダーが更新されていない、レスポンス対応をしていない。レスポンス対応は、スマートフォンで見たときに、パソコンと同じ画面に

なっているもので、スマートフォン仕様になっていないということです。何も伝わらないのではないか、誰に向けての発信をしているのかわからないと思いました。

これは、私の個人的な見解で、否定ではないので御了承ください。ただ、発信するのであれば、継続したほうがいいのではないかと。発信しないのであれば、削除したほうがいいのではないかと思います。私が調べられない部分がたくさんあったかもしれませんので、そのときは大変失礼ではありますけれども、ただ私が一岩手県民として皆様のサイトを調べたときに感じたことです。私が一人感じているということは、恐らく岩手県民の方々も、何でこれは更新されていないのだろうと、議員の方々というのは活動しているのかと今の若者は思うと思います。

岩手県についても調べました。シゴトバクラシバいわて、このサイトは、皆さんも恐らく御存じだと思います。ここにユーチューブがあり、広告を載せているのですが、何でだろうと思いました。私が若者だったら、広告が出た瞬間に、もう次に行ってしまうと感じました。

そして、いわて働き方改革というポータルサイトもあります。ここに県内企業6社が社内プロジェクトを展開、実践モデル企業の取り組みとあり、クリックすると6社以上が出てきますが、同じところが出てきます。何も変わりません。こういうところも変えたほうがいいのではないかと思います。

また、ジョブカフェいわてというサイトがあり、ここにカレンダーが載っているのですが、文字がぼやけていて何も見えません。スマートフォンでも見ましたが同じでした。こういうところをもっと改善できるのではないかと思います。やはり若者を呼び寄せるということも、新産業創出・働き方改革調査特別委員会の一つのミッションだと思うのです。

次に岩手県議会のサイトに委員会活動の内容が載っています。例えばこれは茨城県と東京都に行かれたときのものですが、ワーケーションの現状や課題の添付資料が表示されません。その質疑の内容も、私だったら知りたいと感じました。

参考までに、右下のワーク・ライフ・バランスの推進について、コンサルタントの方が来られたようですが添付ファイルがありません。こういうところは、働き方改革の一環としても、何かできるのではないかと思います。

皆さんは、民間企業の働き方改革の委員だと思いますが、議員の働き方改革はされていますでしょうか。よくはわからなかったのですが、3時56分開会、午後4時8分散会、第4委員会室とあります。これは令和3年なので、今は違うのかもしれないですが、こういったものをオンラインでやられているのでしょうか。

仮に民間企業が12分の会議のために1時間かけて集まった場合、どんなアドバイスをされるのだろうと。議会はいろいろルールがあって難しいというのは、我々民間企業にも当てはまると思うのです。そうはいえどもと感じている中小零細企業は、いっぱいあると思います。

さらに、岩手労働局のホームページに岩手働き方改革推進支援センターとあり、すごい

と思ってクリックしたら、エラーでどこにも飛ばないのです。これも議員の皆さんが一言言うだけで変わるのかもしれませんが。どういう支援をしてくれるのだろうと若者がここを見るかもしれません。それでエラーになったら、もしかしたら岩手に帰るのをやめようかと思うかもしれません。余計なマイナスはつukらないほうがいいと私は感じております。

今申しあげました、若者の皆さんを岩手県に呼び寄せることも委員の皆さんの一つのミッションだと思うのです。今の若者というのは、すぐに検索します。検索して、すぐ次へ行ってしまう。そこに残るのは数秒です。そのときに、どれだけそこに居続けさせるか。早期に実現できることは、県の管轄のサイトの点検だったり、県組織運営の改革だったり、御自身が発信するURLかもしれません。ただ、ここでの産みの苦しみというのが我々民間企業の産みの苦しみと同じなのかもしれないと私は感じております。

最後に、このたび私が話した内容で不快な思いをさせてしまっている方がいらっしゃれば、大変申し訳ありませんでした。ただ、皆さんも本気で働き方改革をされている方々だと思いましたので、私も本気で、上っ面のこういうのは大嫌いなのです。私も本気で岩手県や議員の皆さんのことも調べましたし、私の思いもしっかりと伝えたいということで、この資料を作成いたしました。ぜひ議員の皆さんや岩手県が先導モデルになって、そして日本の未来を変えていっていただきたいと思います。我々民間が何を言っても、結局は国会議員だったり、県議会議員、市議会議員の方々が制度を変えていくわけです。その制度によって、我々民間はプラスにもマイナスにも働くのです。ぜひ岩手県が先導モデルになっていただきたいと感じております。

御清聴いただきましてありがとうございます。

○**岩渕誠委員長** 大変貴重なお話、刺激的なお話、大変真を突いたお話をいただいたと思っております。

それでは、これより質疑、意見交換を行いたいと思います。

ただいまお話しいただきましたことに関し、質疑、御意見等がありましたら、お願いをいたします。

○**ハクセル美穂子委員** 金沢和樹代表取締役社長、本当にありがとうございました。本当におもしろいのと、本気度が違うというのを感じました。また、経営者としてもすごく真剣に事業に取り組んでいらっしゃるのをひしひしと感じる講演で、すごく勉強になりました。

私の質問としては、バスケットボールでかなり上位までいかれて、就職してからは営業をされて、最後に介護事業、福祉事業をしようとしたきっかけ、理由をもう少し教えていただきたいと思います。バスケットボールは、チームプレーで全国トップまで行かれた経験があるので、それを生かしている感じをすごく受けました。チームづくりというか、会社がチームのようになっているということで、それまでの経験の中で、例えばこういうことがあったからこそ、今生きているというところがあれば教えていただきたいと思います。

私の息子もバスケットボールをやっていますが、バスケットボールを一生懸命やるとこ

ういう感じにつながるのであれば、頑張ってもらいたいとも思いました。部活動やスポーツをやっていた経験がどう生きているのか教えていただきたいと思います。

○**金沢和樹参考人** 私がこの事業を始めたきっかけですが、株式会社大塚商会に入って、当時はエリートコースだったのですけれども、友人とゴルフをしているときに、めったに鳴らない父親からの電話がありました。誰か親族が亡くなったのかと思ってゴルフ中に出たら、もともと父親は秋田県で設計などをやっていたので、宮城県でも事業をやろうと思うけれども、ちょっと手伝ってくれないかと言われたのです。

私は次男で、東京都にずっといましたし、その前に今ゴルフをしているから、そんな急に言われてもということ、そこから半年ぐらいろいろと悩みました。いろいろな人間に相談をしていたら、99%の人間は、今これだけ行って、最短でどんどん上がっていくのにもったいないと言われたのですけれども、1人の友人から、親孝行も親が元気うちしかできないからなと言われたのです。その友人は、母親だけで父親がいないというのも相まって、ぐさっと刺さりました。一つの企業の中で全国トップを取っても、結局その企業の中だけだと思いました。

人生は一回しかありませんし、あとは大学の頃に友人を2人亡くしているのです。1人は、原動機付自転車のバイクでばんと当たって死んでしまって、もう一人はアルバイト中に亡くなってしまいました。そのときに、人というのはあっけなく死ぬのだと思いました。彼らにもあした、あさっての予定はあったのに、その日は来なかったというのは、今を一生懸命生きるというところにつながってきます。どうせ人生は一回しかないのであれば、イバラの道であっても、自分の力をどんどん試していきたいということで、父親の会社を手伝うけれども、そこから自分で独立するということを決めて、この事業を始めました。

バスケットボールは、やってきて本当によかったと今でも思っています。ただ高等学校時代には戻りたくはないです。当時は、グーで殴るのは当たり前で、血だらけでやっていました。今ではもちろんあり得ないですが、今ではいい思い出です。そこでは人間関係を学びました。体育会系で上下関係がありますので、先輩や目上の人に対しての敬い方や話し方、愛きょう、先輩が気持ちよくなるような話し方など、そういうのをすごく学びました。弊社の社員にも、自分より年配の方、目上の方がたくさんいますので、そういう方々とのコミュニケーション力というのは本当に学べたと思えます。

チームプレーだからこそというのは、すぐには出てこないですけれども、コミュニケーションは本当にそこで学べました。初めての方に会ったとき、どうやったらその懐に入れるかということは、バスケットボールを通して学びました。

○**ハクセル美穂子委員** 意識されないでやられている部分もあるかと思いました。一つ一つお話しいただいた社員に対する気持ち、上下関係ではなくて、仲間づくりな感じがします。やはりチームワークがうまくいかないと、バスケットボールも全然点が入りませんし、できないこともあると感じました。

若者目線で、いつも感覚を新しくできているというのは、何か工夫をされているのでし

ようか。社員とのふだんのかかわりとか、例えば御自分の友達と、あまり年齢を関係なくつき合っているのか、何か秘訣があるのか最後にお聞きしたいと思います。

○金沢和樹参考人 その部分については、先ほどもお伝えしたとおり、誰でも私に突っ込める環境をつくっています。社員、佐藤大介GMからもよく突っ込まれるのですけれども、そこで議論できる雰囲気です。社長が言うことは絶対みたいな雰囲気というのがよくあると思うのですが、弊社の社員にはありません。新卒1年目の社員も、初めはなかなか言えないですけれども、周りが言っているのを見て、こうではないですか、ああではないですかということを書いていいのだと、そういう雰囲気づくりはしております。

ですから、それはもう古いですよということも言われますし、今はこんなのがはやっていますよという情報収集もできますし、そういう点では世間でいう社長っぽくない雰囲気づくりは気をつけて、考えてやっています。

○菅野ひろのり委員 きょうはありがとうございました。私も関東で流通のITの仕事をしていました。もともとは株式会社光通信におりまして、あとはダイワボウ情報システム株式会社や株式会社大塚商会などに商品を卸したりしていました。その中で流通、ITは関係が非常に強いと思って、お話をお聞きしたところです。

働き方改革について、2点、具体的なことをお聞きしたいのですが、まず1点は、会社概要を拝見し、組織の特徴が多々あると思いました。その中で、シニアライフデザインとあり、きょう来られた佐藤大介GMのソーシャルサポート事業部というのは、ほかの企業ではなかなか見られない名称で、工夫されているのだろーと思しますので、その役割であるとか、お考えをお伺いしたいと思います。

もう1点ですが、四方よしの受賞をされたきっかけは、保育士の児童を連れてくるというところだと書かれていますが、具体的にどういう仕組みで行っているのでしょうか。例えばそれぞれの事業所に保育所を併設しているのかなど、具体的な手法を伺いたと思います。

○金沢和樹参考人 弊社の事業部は、SLD事業部、SS事業部、営業コンサル事業部という三つの分類に分かれていますけれども、SLD事業部というのはシニアライフデザイン、シニアサポートなど、シニアの方の生活をデザインしていくという観点で、高齢者部門はそういう名称にしました。

ソーシャルサポート事業部というのは、高齢者以外の部分です。障がいのある方、障がいのある児童、あとは保育で、社会のサポートをしていくというところで、ソーシャルサポート事業部という名称をつけています。

そして、子連れ出勤については、弊社はドミナント的に面で事業展開をしていますので、そこに保育園が二つあり、例えば介護スタッフがお子さんを保育園に預けてから出勤しています。

保育園というのは急に電話が来て、風邪を引いたので迎えに来てくださいということがよくあります。そういう部分についても、それは社内の暗黙のルールというか、困ったと

きはお互いさま精神ということを行っています。そこでサポートし合って、すぐに行きなよということで、すぐに帰れる体制を整備しています。

風邪を引いたという電話に出ない保護者の方もいらっしゃいます。保育園からの電話は出ないと。そういうのは社内では特になく、お子さんの体調が悪くなったら、すぐに帰ってねという組織風土になっております。

○菅野ひろのり委員 後者の御回答のほうで、そうなったときに例えば途中で早退していいといった制度があり、工夫されている企業は多いと感じるのですが、では実際にそれを活用できるかとなると、また変わってくると思います。育児休暇でも何でも、組織の実際の活用率にはばらつきがある中で、その工夫は非常に大事なのだらうと思います。恐らくコミュニケーションというところなのかもしれないですが、そこをどのようにされているのか。取得率が高い、融通も皆さんできているのだと思いますが、そこら辺のヒントをお伺いしたいと思います。

○佐藤大介参考人 先ほどの保育園に関して補足ですけれども、株式会社ミツイの社員以外の地域に住まれる方のお子様と株式会社ミツイの社員の子供を同じ保育園で一緒にお預かりしています。社員と地域の方の保育を別に分けてはおりません。

御質問の件につきまして、社内ではいろいろな制度を整備しているのですが、特に現場のトップ、管理職がしっかりと制度を理解するように取り組んでいます。私などから、こういう新しい制度をつくったとか、あとは資格取得の補助制度だったり、研修の取得補助制度はこう使うということを丁寧に現場管理職へ説明し、現場管理職から事業所のスタッフに説明しております。

いろいろな福利厚生制度はあるのですが、こういう場合は使えますか、使えませんかといったように、社員ならではの想定していなかった質問などもあります。そういったとき、まずはそういう指摘や意見を出してくれてありがとうという感謝を伝えた上で、ではどうしたらいいのかを、現場スタッフと管理職だったり、管理職と私とで、もっとこの制度をうまく活用する、ブラッシュアップするための議論を続けています。

一回決めたからずっとそれでいくということではなく、20歳代、30歳代、40歳代の社員で、それまでの経験や時代なども違うので、もっと多くの社員が使えるよう、その辺は柔軟に、今の社員が望むことをしっかりと議論し、手づくりで一つ一つつくっていくスタンスでやっております。

○菅野ひろのり委員 あと2点お伺いしたく、1点は給与制度とその体制ですが、先ほど、若くして昇進し、管理職になる方もいると話されていましたが、その雇用形態と昇進の仕組みはどうなっているのでしょうか。

最後に、民間としては当たり前なのかもしれませんが、ITを駆使しており、また、マインドもポジティブで、フラットな体制になっている中で、今後の御社の働き方改革は、どういうものをお考えられているのかお聞きして終わりたいと思います。

○金沢和樹参考人 前段の雇用形態はどうなっているのかという御質問は、具体的にはど

ういったものでしょうか。

○菅野ひろのり委員 例えば新卒で入社されて、半年ぐらいでしたか、すぐ管理職になるケースについて、例えば年齢とか、役職手当やインセンティブなどがあるのかお聞かせください。

○金沢和樹参考人 新卒で入って管理職になっても役職手当は発生します。かつ、福祉業界では恐らく珍しいのですけれども、今おっしゃったインセンティブ制度をつくっており、利用数や売り上げが上がっていくと、管理職にインセンティブが入ります。この業界では珍しいと思うのですけれども、2年目の管理職で、400万円ぐらいの年収になったりします。

今後の働き方改革については、佐藤大介GMが申し上げたとおり、会社が改革を起こすのではなく、現場が改革の起点になっていくと考えております。現場が、こういうところをこうしたいのだけどもということを言える環境です。会社としてつくっても、現場にそぐわないということはいっぱいあります。今の世の中の状況もそうですし、最前線で活躍してもらっている社員の目の前にお客さんがいるので、そのお客さんのためにこうしたいのですけれどもとか、現場の社員の職場環境をこうしたいのだけどもという提案をしてもらって、それを受け入れて現実にしていくことが、働き方改革になると考えています。

○米内紘正委員 きょうは、詳細な調査からの本気のお話ということで、ありがとうございました。私も少し突っ込んでお話を聞きできたらと思います。配られた資料にはなかったと思うのですが、スライドで過去の考え方は不要とありました。創業されて10年近くになられて、とにかくやるだけだ、アクションを起こすという社長イズムの中で社員教育をして、これだけ急成長している、従業員も二百何十人ということだと思ふのです。

私も地域を回り、中小企業や零細企業の方と話していると、いや、うちではそれは無理かなと、できる人が誰もいないしと、いろいろな制度も含めてそういったお話をよく聞きます。なので、一つお聞きしたいのですが、やはり地域の企業というのは、過去の考え方で戦っているのです。もう何十年、百何十年、15代目ですという社長がいて、そういう企業というのは、その社長イズムは、今の社長のイズムではないのです。過去から受け継がれてきて、自分よりも年が20歳も30歳も上の社員に囲まれて、自分が社長になったときに、どう変えられるすべがあるのでしょうか。

最後にお話しいただきました岩手県議会や岩手県庁は、まさに岩手県政150年という過去の歴史、先例、慣例の中でやっています。一つ例を申し上げますと、思い切って私も言いますけれども、提出予定議案等説明会といって、議会の前にどういう議案が出ますと説明する会があります。これは、その後議会ですることなので、内容に関する質問をはいけません。県の執行部は、こんな議案が出ますというのを1時間か2時間ただ読むだけなのです。そのために、岩手県内から全議員が集まります。平均すると、恐らく1人往復2時間ぐらいの移動時間で、5時間かかる議員もおります。それぐらいの時間をかけて来て、ただ1時間、2時間聞いて帰るとなると、本会議ではないですからオンラインでいい

のではないかと。過去の流れもあるのですが、そういったことへの考えもお聞きしたいと思います。

○**金沢和樹参考人** 前段に関しては、やはり歴史があったり、慣例とか慣習、そして社内のいろいろなものがあると思いますが、シンプルにトップの方が今後どうしたいのかというところだけだと思うのです。今までの経緯があるからというのはわかったと。では、今後どうしたいのか、それだけではないかと思えます。それをどう変えるのかではなく、どうしたいのかというところから、では何をするかになっていくわけではないですか。そこはシンプルだと思うのです。

それこそ何百年と続いた九州の酒屋で、高級日本酒づくりを全部IT化した獺祭もそうです。獺祭は、何百年も続いてきているのに、杜氏なんて要らないということで、全部IT化したというのも、今までの歴史を変えた瞬間だと思うのです。今の社長は、今どきのやり方をしようと大改革をしました。恐らくその社長が、今後はこうしていこうと考えて、ではどうするかといったら、もうそこを排除したのだと思うのです。今までというのは、それはそれで否定ではなく、もちろん大事です。それを踏まえて、今後どうしていくのかというのが、生き残りだったり、さらなる繁栄だったりになるわけです。そこは、今の経営者がどう感じて、アクションを起こすか、起こさないか。アクションを起こさなければ、今までの流れでとなります。

米内紘正委員もアウトプットするかどうかだと思うのです。そういうことを言い続けて同志をいっぱいつくっていけば、議員の皆様も数の原理だと思いますので、改革というのはそういうふうにしていくべきではないかと思えます。

○**米内紘正委員** やはりトップ、社長が変わらないと、なかなかうまくいかないところもあると思います。また、提出予定議案等説明会は、いつかオンラインでできるような形になったらいいのではないかと思います。

最後にもう一つ、これも突っ込んだ質問ですが、新卒の社員もすぐに社長にいろいろ言えるような環境づくり、知識や技術はなくても環境はつくれる、それをどんどん広げていきたいというお話でした。金沢和樹代表取締役社長が、議員か首長の選挙に出られたら、仙台市、宮城県、そして日本というところの改革になるのではないかと思ったのですけれども、そういう思いとかはありますでしょうか。

○**金沢和樹参考人** 今おっしゃっていただいたことは、正直一度考えたことはあります。私は今NPOの副代表もやっております、そのNPOのメンバーも今仙台市の市議会議員選挙に出ようかと言っているのですが、私は民間企業が役所を変えていくことはできると考えているのです。民間企業が、それが世の中の当たり前になっていったら、役所も変わっていくしかないではないですか。そういう点では、民間企業というのは、ある意味自由ですので、そういう部分で世の中の当たり前を変えていくことができると思っています。

仙台市役所へ申請書を出したときに、上に判こが10個ぐらいあって、そこでバツと来たものを丸に変えたこともあります。それはやはり民間企業だからこそで、これは少し違う

のではないかと、いろいろ突っ込みました。

保育園落ちた日本死ねというSNSへの投稿は、安倍晋三元内閣総理大臣が待機児童をゼロにすると表明するなど、一市民が日本を変えたではないですか。いろいろな変え方があると思うのですけれども、私が市政、県政に出たところで変わらないかもしれません、民間としてできることをやり続ければ、世間の風習、慣習、役所や議員の方の考え方が変わるかもしれません。なので、きょうはあえてこういう突っ込んだことを、失礼を承知の上でお伝えしています。議員の皆さんに少しでも、あれ、そうだったかもしれないと思っていただけるのも、今我々は民間だからこういう話ができるのであって、議員になって皆様に話すときは、こういった話はやらないかもしれません。そういう観点で、民間ができることをやることで、世の中を変えていきたいと考えております。

○伊藤勢至委員 きょうはありがとうございました。私は、議会の中で2番目の年長者で、この委員会の中では最年長でございます。縄文時代の生まれだと自分は思っています。完全に紙人間でございますが、ただ世の中が変わっていくことについては、過去を振り返っても絶対改革というのはあるわけでありまして、それは当たり前であって、どんどん私たちが踏み越えていっていただきたいと思っております。私たちは、先を生きてきた者として、後進の方々の邪魔にならないようにしたいと、自分では今そう思っているのです。

第二次世界大戦のときに山本五十六という海軍大将がいましたが、その方が兵員を鍛える、育てるために、やってみせ、言って聞かせて、させてみて、褒めてやらねば、人は動かじ、と言ってきたことは、今の時代になっても変わらない人間に対しての教えだと思うのです。そういうことを踏み越えながら、どんどん会社を広げたり、社員の生活を守って上に向かっていく、それはそれで大いに結構だと思います。

織田信長の時代は人生50年と言われましたが、70年になり、今や100年時代とさえ言われる中でも、必ず終わりが来ます。そうしますと、今盛んに力をつけて頑張っておられる創業10年近い会社にとりましても、30年後、40年後には、今働いている社員たちの退職という部分が出てくると思うのです。

そういう会社であっても新陳代謝はあるわけですから、備えをしておかなければなりません。そういうことは、勢いのあるうちに始めておくべきだと思うのですが、将来の備えについてどのようにお考えでしょうか。

○金沢和樹参考人 将来を考えるのももちろん大事ですけれども、今をどう生きていくかの積み重ねが将来だと考えています。将来から逆算をしていくと、そこに向かっていくしなくなってしまう。なので、世の中の変化にいかについていくか、順応していくか、その変化を大事にして、変化に適応できる積み重ねが結果、将来になると考えています。

逆算ではなくて、積算型のスタイルでやっていくことについて、それこそ今回の新型コロナウイルス感染症は誰も予想できなかったわけです。航空業界の中長期計画を見ると、将来をこう見ていたわけですが、はしごを外されて、ずどんとなったわけです。将来を考えるのはもちろん大事ですけれども、我々はどちらかというと積算で、今の世の中、変

わり過ぎる世の中にどう順応して、1歩でも2歩でも先と現在とが重ね合っていくことを大事に考えています。

○伊藤勢至委員 物事は明るく考えて、常に挑戦をするべきと思っております。ただ、時間がたてば来ることには、経営者としては備えなければならないと思います。

それから、今は電信が大発展をしております。三陸沿岸の宮古市には、学会というものが来たためしがないということで、若者に刺激を与えるため、20年ほど前に何かの学会を呼んでほしいと言いましたところ、ニュートリノという学会を呼んでもらいました。

これは、今ではILC、国際リニアコライダーに結びつくのですが、北海道大学、東北大学、東京大学、大阪大学、名古屋大学、福岡大学、九州大学といった著名大学の物理研究者の先生方が三十数人宮古市に集まって勉強会や公開講座を開いていただきました。通信で今一番早いのは電気で、1秒間に地球を7回半回りますが、ニュートリノは地球を突き抜けてくる分子があって、これを通信の技術に活用できれば、電気よりも早い通信技術になることを研究しているということです。

その集大成がILCにつながっていくのだと思うのですが、そこで先生に、これは我々の生活にどう役に立つのでしょうかと聞いたところ、ああ、いいことを聞いてくれました。電気よりも早い通信技術の確立ができれば、世界をもっと変えられると、そういうところに今近づいてきているのだと答えられました。

そのように世の中が変わってきていますので、新進気鋭の皆さんが、我々の世代が過去にやったばからしい経験を二度とすることがないように、大きく育ってほしいと思います。そして、そういう仲間をつくって、東北全体を盛り上げていただきたい。そういう責任も背負っているということを、ぜひ申し送りたいのですが、一言感想がありましたらお聞かせください。

○金沢和樹参考人 非常にハードルの高い御質問ですがけれども、過去は過去でやはり大事だと思うのです。やはり過去に、マイナスであったり、プラスであったりという経験があるからこそ、今我々は生きています。毒キノコは、いろいろなものを食べて亡くなった方がいるから毒キノコだと発見できたのです。それと同じで、過去の方の経験には、やはり感謝の気持ちを持たなければいけないというのは、我々も本当に感じております。先ほど日本昔話と言いましたけれども、日本昔話があるからこそ今があるのです。

我々も今伊藤勢至委員がおっしゃった責任感を持って、岩手県の同年代、若い方々のコミュニティー網をつくっていきたいと思います。いろいろな同志が集まって、世の中を変えていく。結果それが働き方改革であったり、ニュートリノの開発など、そういうところで世の中をよくしていきたいと感じております。

○高橋穂至委員 先ほど菅野ひろのり委員から質問がありました社員の保育は、御社で運営している事業で預かって、子育てしながら働くことができるということでしょうか。職場内に保育施設を持った会社、北上市にも保育所をやりながら、職員は全部預かりますというところはあるのですが、それとどこか違うのかお聞きしたいと思います。

また、保育料無料に関して、保育事業だと保育料は、年収によって負担金が決まって、施設には1人当たり幾らという定額で来る仕組みになっていますが、そこら辺のやり取りはどうなっていますか。

○**金沢和樹参考人** 保育事業もいろいろな種類があります。大きい園では保育所という種類があり、小規模保育事業のA型、B型、事業所内保育事業、最近では企業主導型保育事業というのがあります。その中で我々は、事業所内保育事業小規模A型と企業主導型保育事業を一つずつ運営しています。今高橋穩至委員がおっしゃったように、事業所内保育事業小規模A型は、仙台市の所得割額で決まり、その部分の自己負担額を無料にしています。企業主導型保育事業は内閣府で決めたものがあり、その自己負担額を無料にしています。

北上市の事業者の方がどういう保育事業の形態でやっているのかわからないので、その違いについてはお答えできないのですが、保育士の子連れ出勤の一番大きな違いは、保育士が朝一緒に子供と来て、自分の目の前に自分のお子さんがいて、ほかのお子さんも一緒に見ているというのは、今のところ、まだ世の中で少ないのではないかと思います。

あと、保育士不足の中で、10人の募集枠のところから70人の応募が来たというのは、恐らく全国で例がないと思います。

○**岩淵誠委員長** ほかにありますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**岩淵誠委員長** ほかにないようですので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

では、私から一言御礼を申し上げたいと思います。金沢様、佐藤様、本日はお忙しいところ御講演いただきまして、誠にありがとうございました。御講演の中では、さまざまなキーワード、キラフレーズ、いろいろな言葉が出てきたと思います。成長しなくても変化をしろと、楽しくやるな、おもしろくやれと、こういったところは、我々の仕事をしていても、そのとおりのだろうと思います。

昔、山猫という映画がありまして、その中で没落公爵の、変わらずに生き残るには、みずから変わらなければならないというせりふが有名になりましたが、日々変革を求めているのが我々議員の活動だと思います。そういった意味で、大変刺激的なお話を頂戴したと思っております。

段取りをつけていただきましたハクセル前委員長にも感謝を申し上げて、きょうの時間が大変有意義になったことに感謝を申し上げたいと思います。今後の御活躍、御多幸をお祈りしたいと思います。きょうはありがとうございました。

委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残り願います。

次に、1月24日から1月26日まで予定されております当委員会の県外調査についてありますが、島根県及び山口県内において、新産業創出・働き方改革等について調査を行います。よろしくお願ひ申し上げます。

次に、4月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。御意見等

はありますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩渕誠委員長 特に御意見等がなければ、当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩渕誠委員長 先例に倣えば、4月の閉会中の委員会については、この委員会での報告の取りまとめを行って、6月定例会で委員長報告を行うのが通例となっております。それでは、この件については御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。

本日はこれをもって散会いたします。