

# とがち高等教育推進まちづくり会議

## 専門部会検討状況報告

# 1. 目的・進め方

## ①地域発展に特に重要な人材像の議論（H28.1～）

地域を取り巻く環境を踏まえ、十勝の持続的発展につなげる観点から以下について協議

- ◎現状の地域の人材育成プログラムの把握・共有
- ◎他地域の類似事例、先進事例の調査研究
- ◎産業界等の具体のニーズなどの確認
- ◎人材像の具体化

## ②望ましい人材育成プラン・プログラムの議論（H28年度後半）

- ◎プラン・プログラムの内容
- ◎各団体の役割と協力体制
- ◎新たな関係機関への働きかけ（金融、短大、専門学校など）
- ◎域外企業等との連携（コンサル系企業、民間人材育成機関など）
- ◎整備・充実が望ましい施設

 H29の秋頃を目途に整理

## 2. 地域を取り巻く環境

### ◎強み:Strength

- ①豊かな自然と恵まれた地域資源
- ②農林水産業・関連産業の集積
- ③農畜産関連の教育・研究機関の存在

### ●弱み:Weakness

- ①付加価値の低さ
- ②創業・起業率の低さ
- ③マーケティング志向の弱さ

### ◎機会:Opportunity

- ①海外における食料需要の拡大・高度化
- ②訪日外国人の増加、東京五輪の開催
- ③農業の成長産業化への国の政策強化

### ●脅威:Threat

- ①国内外にわたる競争環境の激化
- ②人口減少、消費の縮小、担い手不足
- ③HACCP等、国際規格の義務化

域外市場を一層意識しつつ、高付加価値化や生産性の向上、販路開拓などにより、地域の「稼ぐ力」を高め、地域産業全体に波及・拡大していくことが必要となっている。

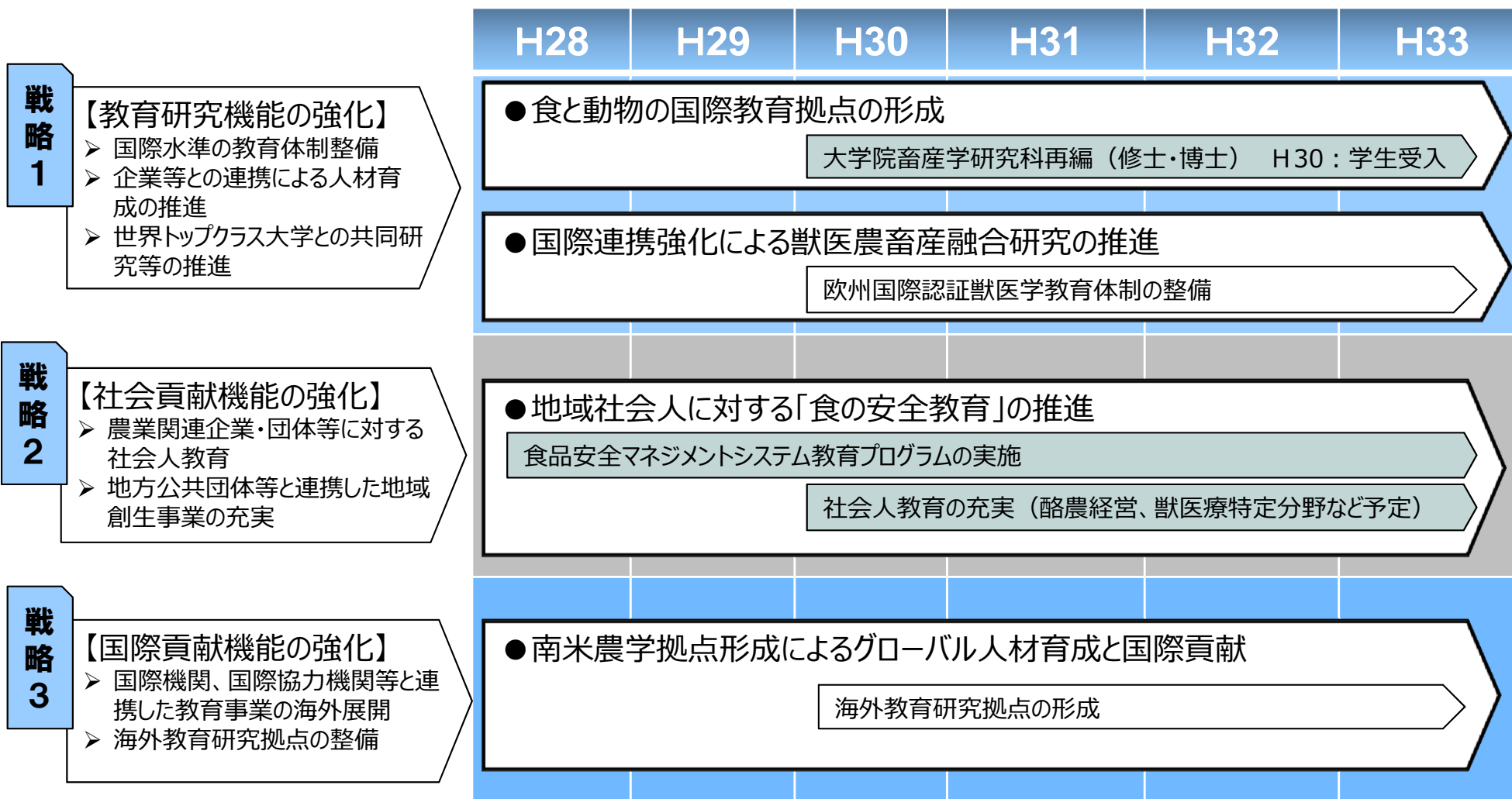
# 3. 地域の人材育成の現状(1)

## 各関係機関による主な人材育成事業

| 分野      | 趣旨・目的     | 事業名 等                      | 初級 | 中級 | 上級           | 主な実施機関           |
|---------|-----------|----------------------------|----|----|--------------|------------------|
| 農畜産業    | 技術習得      | フードバレーとかち人材育成事業（農業生産者コース）  | ●  | ●  |              | 帯広市、帯広畜産大学       |
|         |           | 生産獣医療技術研修（基礎コース・発展コース）     |    | ●  | ●            | 帯広畜産大学           |
|         |           | よつ葉乳業ディリースクール              |    | ●  | ●            | よつ葉乳業、帯広畜産大学     |
|         | 担い手育成     | 農業経営者育成研修 他                | ●  | ●  | ●            | 農業大学校            |
| アグリカレッジ |           | ●                          |    |    | 十勝中部地区農業推進会議 |                  |
| 食関連産業   | 経営力強化     | フードバレーとかち人材育成事業（ビジネスコース）   | ●  | ●  |              | 帯広市、帯広畜産大学       |
|         | 技術習得      | フードバレーとかち人材育成事業（食品安全管理）    | ●  | ●  |              | 帯広市、帯広畜産大学       |
|         |           | 食品加工、工業系ものづくり、HACCP関連 人材養成 |    | ●  | ●            | とかち財団            |
| 産業全般    | 経営力強化     | 経営力強化セミナー                  | ●  | ●  | ●            | 帯広商工会議所          |
|         |           | おびしん地域経営塾、貿易実務セミナー         |    | ●  | ●            | 帯広信用金庫           |
|         |           | 十勝人チャレンジ支援事業               |    | ●  |              | 帯広市              |
|         |           | 中堅幹部学校 他                   | ●  | ●  | ●            | 北海道中小企業家同友会とかち支部 |
|         | 創業支援・若手育成 | 創業支援セミナー                   | ●  | ●  | ●            | 帯広商工会議所          |
|         |           | とかち・イノベーション・プログラム          | ●  | ●  |              | 帯広信用金庫、帯広市他      |
|         |           | Step Up Next               | ●  |    |              | 帯広市              |
|         |           | とかちコネクション                  |    | ●  | ●            | とかち財団・帯広市他       |
|         |           | とかち若者ラボ                    | ●  | ●  |              | 帯広青年会議所          |

# 3. 地域の人材育成の現状(2)

## 帯広畜産大学 第3期中期目標期間における重点的取組



# 4. 各種報告書・他地域の事例

## <各種報告書>

### ●産業経済実態調査報告書（H26.5帯広市）

営業職・技術職の確保・育成、後継者人材の育成、若手人材の定着向上が必要

### ●人材育成に係る実態調査報告書（H25.6北海道）

マーケティング能力の高い人材、次代経営者・右腕人材など経営者層人材の育成、中間管理職育成、技術・技能系ではエキスパート人材の育成

## <他地域の事例>

### ●三重大学大学院地域イノベーション学研究科

多面的視野からの研究開発能力と高度なプロジェクトマネジメント能力を全学体制で育成

### ●徳島大学「地域産業人材育成事業」

企業ニーズを踏まえ、ものづくり・食品製造・販売等の講座を開講、「テクノマイスター」を授与

### ●佐賀大学「農業版MOTプログラム」

社会人を対象に夜間開講（1年間）、150時間以上の履修で「農業技術系管理士」を授与

### ●兵庫県「ひょうご農業MBA塾」

農業者を対象に経営計画の作成など企業的経営能力の習得を目的とした講座を開催

# 5. 部会での主な意見(1)

## 人材育成を取り巻く課題等

### 【新たな価値の創造】

- 付加価値の低さ、創業・開業率の低さが課題。
- 素材はあるが加工できる事業者が管内・道内に少なく、外部との連携が課題。

### 【人材の定着】

- 採用後すぐに辞める社員が多い。
- 対人能力、忍耐力など、社会人としての基本的な能力が低下している。

### 【担い手の不足】

- 酪農の担い手が不足し生乳量が減少しており、乳業メーカーが危機感を抱いている。
- 企業が外部の研修機会に人材を派遣し、しっかり育てようという傾向が強くなっている。
- 技術習得や食品の成分分析のニーズはあるが、企業側で機材や人員が不足している。

# 5. 部会での主な意見(2)

## 必要な人材、知識・能力

### 【基礎的・汎用的な能力】

- 社会人としての基礎的能力や共同で何かを成し遂げる力が求められている。
- 総合的な人間力、主体的に考える力を養うことが重要。
- 経営や企画、コミュニケーションに関する能力を育成する必要がある。

### 【経営者の育成、マーケティング、安全管理】

- 将来を担う経営者の育成という視点が重要ではないか。
- マーケティングのスキルが不足。支援機関のノウハウも十分でない。
- グローバル化に対応し、HACCPやGAPの導入・構築・認証を全て行える人材が必要。

### 【総合化】

- 全体を俯瞰し、コーディネートできる人材が求められる。
- 技術と経営の両方を的確に捉えられる人材が必要ではないか。



# 6. 経営者ヒアリング

- ◆趣 旨 「稼ぐ力の拡大」に資する人材に必要な知識・能力等について、管内経営者の考えを伺う
- ◆時 期 平成29年2月～（実施中）
- ◆対 象 成長・発展中の企業の経営者 15名程度（H29.5.17現在 7名）
- ◆概 要
  - ①経営戦略 中核事業を維持しつつ、大手と異なる戦略で新たな価値を創出し、企業の成長を目指す。川上・川下との連携・進出、生産性向上のための技術導入、ブランド化、海外展開など。
  - ②中核人材 次世代の経営幹部として30代を中心に育成。コミュニケーション、財務、人事労務等を含む総合的な能力育成を目指しつつ、営業・開発・マーケティングや創造性を特に重視。食品安全管理、海外展開、ICT導入等にも強い関心が伺える。
  - ③育成方策 経営コンサルなどを積極的に活用しつつ、社内研修やOJTにより実践力の育成を重視。時間的な制約や指導者の確保などに課題が見られる。
  - ④外部人材 社内で不足するスキルは外部との連携などで対応。中途採用も目指すが困難が大きい。商品開発、マーケティングのほか、ICT、食品安全管理、法務などのニーズが見られる。また、新たな気づきや課題解決の上で、外部との人的なネットワークを強く意識。

# 7. 人材像（中間まとめ）

地域資源を活かした新たな価値の創造に中核的な役割を担う  
経営者・経営幹部などのリーダー人材



## 技術・技能

（研究開発、栽培・飼育、製造、品質管理、衛生管理、ICTなど）

## ビジネス・経営スキル

（財務、労務、営業、マーケティング、リスク管理、マネジメントなど）

## 創造性

（課題発見、コンセプト作成、試作・試行 など）

## 全体を俯瞰する能力

（人的ネットワークの形成、コーディネート能力など）

## 社会人としての基礎力

（コミュニケーション、思考力、企画力、人間的な魅力など）

# 8. 今後の進め方

## ①地域発展に特に重要な人材像の議論

経営者ヒアリング後、育成する能力の具体化や関連付けなどを進め、人材像をとりまとめる。

## ②望ましい人材育成プラン・プログラムの議論

人材像と実施中の人材育成事業を比較し、以下の視点などから事業の追加・改善などについて協議し、短期的な取組項目と中長期的な検討項目を整理する。

- ◎プラン・プログラムの内容・対象者
- ◎地域における人材育成事業の体系化
- ◎地域における人材ネットワーク
- ◎各団体の役割と協力体制、コーディネートのあるあり方
- ◎新たな関係機関への働きかけ（金融、短大、専門学校など）
- ◎域外企業等との連携（コンサル系企業、民間人材育成機関など）
- ◎整備・充実が望ましい施設

 **H29年度中に整理**