

第4期第5回 帯広市産業振興会議

日時：平成28年11月1日（火）10:00～12:00

会場：帯広市役所 議会棟3階 全員協議会室

【出席者】

■委員：兼子賢（会長）、河西健一、貴戸武利、佐藤憲、志子田英明、高原淳、田中克宜、松本健春、眞鍋憲太郎

■相談役：岩橋浩

■オブザーバー：岩本聖史、中尾啓伸、澤村光幸

■帯広市：中村忠範、吉田誠、松本俊光、前川光正、大林健一、中田英二、高木克康、植田康裕
(敬称略)

【資料】

- ・資料1 若年者の地元企業定着について
- ・補足資料 新規高卒者求人状況・求人倍率推移、学歴別卒業後3年以内離職率推移
- ・その他 帯広市中小企業振興基本条例
新たな起業・創業に向けた帯広市の取組・支援策について

(会長)

前回色々なテーマ出しをしていただいた中で、本日はまず、若年者の地元企業への定着について議論していきたい。事務局から資料の説明をお願いしたい。

(事務局)

前回、今後の議論テーマということで、人材、創業・起業、産業間連携という三つのテーマとさせていただいた。また、スピーディに次に具体的に何をやるかを決めていくことも大事であるというご意見もいただいた中で、本日はこの人材に関わる部分について焦点を当てていきたい。中でも、現在、市において課題として考えている人材不足、若年者の離職対策に関して現状の取組と今後の取組の案をご説明させていただいた上で、ご意見を頂戴したい。担当者より説明をさせていただく。

(事務局)

まず、提案の背景としてお配りした補足資料の通り、昨今の十勝管内の求人倍率は高止まりを見せており、新規学卒者の就職状況においても一人の学生が複数の企業を選ぶことができる売り手市場になっています。

その一方で、若年者の離職率は依然として高く、高校卒の約4割、大学卒の約3割が3年以内に離職しているという状況は全国的に改善されておられません。

帯広市では、現在、北海道中小企業家同友会とかち支部に委託し、若年者の勤労観、職業観の習得、地元企業の理解促進を目的とした若年者地元企業定着支援事業に取り組んでおります。

内容としては、高校1・2年生を対象とした地元企業に対する理解促進を目的としたセミナー、高校3年生を対象とした勤労観の醸成を目的としたセミナー、インターンシップ名簿の作成を行っており、資料1に記載させていただいた通りの実績が出ております。

しかし、求人企業と求職者の求める仕事のミスマッチにより、イメージしていた働き方と実際の働き方とのギャップによる早期離職や、それによる一部の業種における人材不足などの課題も浮き彫りになってきております。

全国的に進んでいる労働人口の減少は帯広市も例外ではなく、以前は大卒のみ採用していたものの思うように採用活動が進まず、近年では育成を視野に入れた高校生採用に踏み切った企業も少なくないと伺っています。

大学等の高等教育機関が少ない帯広市では進学を希望される高校生の多くが市外に出て行ってしまう問題を抱えています。市外に流出した人材の呼び戻しにも力を入れているところではありますが、高校生の地元企業への定着と早期の離職防止は帯広市の人材確保において重要な課題であると認識しています。

そこで、今後の若年者地元企業定着支援事業の方向性として、高校3年生向けセミナーの拡充と、有給職業体験プログラムの導入を検討しているところです。

まずセミナーの拡充について具体的にご説明いたします。現在実施しているセミナーでは、企業の経営層から働くことについての講話、求人票の見方・挨拶・マナーの講座、実践的な模擬面接講習等を行っています。

今回の拡充案では、特に求人票の見方に重点をおき、有効求人倍率が高く一人の学生が複数の求人を選べるという社会環境において、自分の希望と合った労働条件の企業を、求人票の情報から正しく読み取る力を身に付けてもらうことを狙いとしています。

また、社会人として自活するために必要となる費用や、社会人として負担する税や保険料等の知識、金銭感覚を身につけるライフプランについての内容も盛り込むことにより、自分の進路を現実的に見つめ、就職後の理想と現実のギャップによる早期離職防止を図るものです。

次にもう一つの新規導入を検討している「有給職業体験プログラム」についてですが、現状のインターンシップでは体験期間が短く、企業側も学生に責任ある仕事を任せることができず、企業の本業業務からかけ離れた単純作業を行わせるものになっており職業理解に繋がりがづらいケースもあると伺っています。

そこで、従来のインターンシップとは異なる、賃金を介在させた職業体験プログラムを導入することで職業理解の促進を図るものです。

手法として現在検討しておりますのは、採用意識の高い受入企業と、就職意識の高い学生を募集し、10日間から2週間程度の有給による職業体験を行います。この事業により、賃金を介在させることで企業側にとっても責任ある仕事を任せやすくなるとともに、学生側にとっても、より入社後に近い仕事を体験することができ、職業理解の促進やミスマッチの低下が期待されるものです。

事業規模としては、受入企業数は10社程度、参加学生は高校2年生が対象で20名程度とし、冬休みの時期に行うことを想定しております。

受入企業については、高校1・2年生向けセミナーである「キャリアクエスト」との連動を意識して、企業展示会に出展された企業から募集することや、人材不足が叫ばれている業界、主

に建設、介護、看護等の業界から募集することも想定しています。

以上、若年者地元企業定着支援事業の今後の方向性と、検討している 2 つの事業に関しまして、委員の皆様からのご意見を頂ければと思います。

(会長)

ただいま事務局から説明がありましたが、現状の取組が色々ある中で、これを更に拡充していきたいということであるが、皆様からご意見をいただきたい。

(委員)

よりミスマッチが起こらないようにするための取組という説明をいただいたが、冬休み期間中に実施した場合、農業系の仕事などは繁忙期の後なので、「体験した仕事があったような内容ではなかった」となる可能性もある。できれば夏休みぐらいから実施する方が、土地柄、季節による違いもあるので、そのようなところも考慮したほうが良いのではないか。

(会長)

時期は冬休みを想定しているということだが、そのあたりはどうか？

(事務局)

当初、高校 3 年生の夏で検討していた。しかし、その時期は採用選考の解禁になる直前ということで、困り込みと受け取られる可能性がある。管内高校の進路担当教諭にヒアリングをしたところ、学生が最も動きやすく職業の興味に繋がる時期で考えると、高校 2 年生の冬休みが良いというアドバイスをいただいたので、その時期に設定した。高校 2 年生の夏となると、本格的に部活動等に取り組んでいる学生もいて、思うように動くことができないという意見ももらったところ。

(委員)

全員が部活動をやっているわけでもないし、結果として、思っていたのと違ったということになれば何の意味もなくなってしまいます。メインが冬として、臨時的な枠を広げられるような別の措置等を考えていただく方が良いと思う。

(会長)

冬とオプションで夏という形か。夏の方が相応しい、夏と冬では仕事が変わるという業界はほかにあるか。

(委員)

自分のところは食品だが、年末年始はあまりに忙しくて、ちょっと辛い。和菓子屋はクリスマスからバレンタインデーの間は暇でしょうがないと聞いたこともある。仕事が無いので来てもらってもやらせることがないと。食品業界はそういう事情があると思う。
若者の早期退職の理由はリサーチしているか？

(事務局)

工業労政課において、昨年度、入社して3年以内の若年者の方と、管理職の方々に向けてセミナーを行った。その際、離職理由等を調べたが、多かったのは「自分のライフプランに合っていない」という理由。職場の人間関係を理由に辞めるというのは意外と少なかった。給料や自分のやりたいことの時間がとれないなどの理由が多かったというのがセミナーの際の資料に示されていた。

(会長)

「ライフプランと合っていない」というのはすごく難しい、微妙な言い方。本音の部分は見えてきたりするか？人間関係やお金というのはわかりやすいが。

(委員)

今特別ということではなく、これは昔からある話。違いがあるとすれば、環境という話もある。働かなくても給料をもらわなくても、とりあえず生活していけるという環境が甘やかされているという言い方もある。辞めてもなんとか食べていける、そういう環境がこの離職率の高さに反映されているのではないか。表向きは先ほどのような理由で辞めていくのだろうが、実際にはそうではないのではないか。あくまで辞めるときの理由として人間関係や給料という話をするかもしれないが、本音はたぶんそれではなくて、辛いことに対して我慢できないということなのではないか。以前はそれでも食べていくためには働かなくてはならない、仕事上で多少嫌なことがあっても我慢しなくてはいけないという環境だったものが、今は周りの環境が変わってきて、特に高校生はまだ親が面倒を見てくれるということから抜けきれていない。本人はもちろん親にもそういう感覚があるのではないか。今は学生に対する取組しかないが、親に対する取組がもう少しあってもいいのではないか。

(委員)

資料に「自分の希望と合う企業を求人票の情報から正しく読み取る力」とあるが、もしかすると特に希望を持たずに、なんとなくという形で入社している人が多いのではないか。うちの会社で辞めて行く人を見ても人間関係で辞めるという人はここ数年全くいなくて、むしろもっと勉強したいから学校に通い直すとか、あるいはちょっと入ってみただけやりたいことと少し違ったということで辞めて行くという人が多い。その「やりたいこととちょっと違った」という「やりたいこと」をそもそも持たずに入社しているから、どうしてもミスマッチのような感覚になってしまう。ということから考えると、高校生に向けたセミナーというところでは、そもそも自分の希望を持っていないという高校生が非常に多いのではないかと思うので、やりたいことを見つけるための、高校1・2年生向けの働きかけが必要なのではないか。

「キャリアクエスト2016」というものを実施しているが、進学校に関してはなかなか学校側の協力が得られない、参加者が得られないということがあるので、もっと参加者数を増やすような動きができれば良いと思う。ただし、高校生の中には、学校とは関係なく、自主的に参加したという人もいた。仕事についてもっと知りたいというニーズは必ずあるはずなので、もう少し強力で押し進めてほしい。

(会長)

当社も昨年、そのイベントに参加した。B to Bのビジネスなのでエンドユーザーの方にPRする必要はあまりないが、メインの目的はリクルートに置き、対高校生の認知度アップを目的に参加した。非常に効果があったと思う。翌年のリクルートにかなり成果があった。「キャリアクエスト」で見てエントリーしたという学生が何人かいたので、良いイベントだと思う。

今、両委員から環境の問題や、やりたいことを持っていないという話があったが、入社後やりたいことが他に見つかって辞めていくことが多いということなのか？

(委員)

大学生の場合は、ある程度幅広い知識を持って入社してくるので、仕事をしているうちにやりたいことがだんだんと見えてきて辞めて行くという人が結構いる。高校生の場合は、データ数が少ないので何とも言えないが、そもそも社会人になってみて嫌なことがいっぱいあり、ちょっと辛くなって辞めて行くというパターンが多いと想像される。やりたいことがしっかりしていないと、仕事と言うのは楽しいものじゃないという捉え方になってしまうので、長く継続して働いてもらうためには、高校生の場合はやりたいことを明確にしてから入社してくる人が増えないと改善しないのではと考える。

(会長)

やりたいことを明確にしてもらうことがミスマッチを防止することにつながるということか。

(委員)

2週間から1ヶ月程度の有給職業体験というのは、1度その会社を見たら他の会社は見るできないのか。

(事務局)

今、想定しているのは、資料には2週間から1ヶ月と書いてあるが、学校にヒアリングを進める中で、もう少し短期の方が良いというアドバイスをもらい、10日間から2週間程度と考えているが、一つの企業で2週間の勤務をしてもらおうと考えている。

(委員)

2週間であれば、冬休み期間中、最大でも2社しか体験できないということか？

(事務局)

1社を想定している。できるだけ、その業界にある程度志望が固まっているような学生を対象にしようと考えている。

(委員)

高校生は、ある程度絞っているとは思いますが、どうしたらいいかわからない、どんな仕事が自分に合っているかわからないと考えるのではないかと。1社しか体験せずに、そこで判断するの

は難しいのではないかと。

(委員)

自分の希望している仕事と合っていれば良いが、合っていない場合はどうするのか。

(委員)

やはり夏休みに第一段階として、幾つかの業種を体験することができて、そのあと絞り込んだ上で、冬休みに体験に行けば良い方向に向かうのではないかと思う。冬休み一回で決めるというのは難しいと思う。

また、有給職業体験プログラムに通っている間は、企業に任せて終わりなのか。相談員のような方がケアしていかないと、高校生にとって会社に聞きにくいことや不安なことなどの悩みを相談できる相手が会社外にいる必要があるのではないかと。

(事務局)

就職先を絞り込んで行く過程の中では既存のインターンシップもあるので、高校2年生の夏ぐらいからインターンシップが始まると思うが、その中で色々な仕事を知ってもらう機会が学校側と企業側の既存の取組の中にある。その中で仕事の中身をさらに絞り込んで深めていく取組として有給職業体験プログラムを考えている。どのような仕事があるのかというところを選ぶという目的もあるが、行ってみたいと思った会社に入ってどのような仕事をしているのかということインターンシップ以上に深めてもらうことを意図して実施したい。業種によって任せられる仕事がある、無いというご意見をいただいたので検討していきたいが、そのような流れを考慮しながら高校2年生の冬休みというところを想定しているところ。どのような仕事があるか選ぶためのアプローチというのは事前にインターンシップがあるので、そこで絞り込んでいった上で更に深めていくという意図として今回検討しているところ。

(委員)

参加している間のケアや相談というのは、このプログラムの中で考えているのか？

(事務局)

事業のスキームとして、学生が雇用契約を結ぶ形を考えている。人材派遣会社に登録してもらい、そこから派遣されるという形を検討している。人材派遣会社のスタッフがいるので期間中のケア等は一定程度できるのではないかと考えている。単純なアルバイトではないので、事前事後の研修やインターンシップという目的も織り交ぜながら、あくまで研修という形で実施したいと考えている。期間中のケアや事前事後の研修というのは委託内容として含めることはできると考えている。

(委員)

今までの話の中で、離職というのが否定的な面として考えられている部分が大いと感じた。ただ、高校を卒業して最初に勤めた会社にずっといることの方がむしろ少ないのではないかと。

自分の人生を考える中で仕事をしていくわけだから、様々な揺れがあると思う。1年、2年の間に離職していくというのはある意味当然の部分もあるのではないかな。卒業時だけではなく、卒業してから何年間かはフォローを考えていく必要もあるのではないかな。昔は会社に入ると会社自体がどんどん発展していくものだったので、その中にいれば将来は安定しているということが前提としてあったと思う。今は必ずしもそうではないし、世の中もどうなるかわからない不安定要素が非常に多いので、若者も迷いながらやっているというのが実態ではないかな。高校生の時にきちんとした職業観を持たせることと同時に、自分が本当にやりたいことを見つけられるようにすることも今後考えていく必要があるのではないかな。

(事務局)

我々としては、前向きな転職、キャリアアップを図りたいという目的の転職を、早期離職という課題とは別として考えている。キャリアアップとしての転職は行っていただいて良いものと考えている。我々が課題として思っているのは、後ろ向きな離職。条件が合わなかった、自分が思っていた仕事と違うという理由で離職をしてしまう若者たちというのは、再就職の際にも壁があるほか、一般的にはそのような離職をしてしまうと、次に就職をしたとしても条件がどんどん下がって行くという傾向があるので、そのような若者たちに対してケアをできないかということを考えている。それらのことから「思っていた仕事と違う」という認識のギャップを少しでも埋めて行くための取組を今回検討している。

(委員)

そもそもここでいう早期離職とはどのくらいの期間のことを言うのか？入社して3ヶ月ぐらいで辞めてしまうのか、2年、3年で辞めてしまうことも早期離職と言うのか？

(事務局)

厚生労働省の統計で定義されているのは、就職後3年以内に離職することを早期離職とされている。統計の中には前向きな離職というケースも含まれていると思われるが、前向きな離職よりも後ろ向きの離職の方が多いと思われる。その区分けについては統計上把握していない。

(会長)

新卒で入って3年以内の離職というのは、おそらく後ろ向きの離職というのが多いのだろうと思われる。

(事務局)

特に期間が短いほど、後ろ向きである傾向が強いと思われる。

(委員)

今の時代に「石の上にも3年」というのはないんですね。

(委員)

1年終わって2年目に辞めるというのが多いのではないだろうか。

(委員)

資料のグラフを見ると、30年間それほど離職率は変わっていないと思われる。離職する理由というのは30年前から普遍的なものなのか？それとも時代とともに変わってきて、最近増えている理由というものはあるのか？あるのなら、その対策を立てることが近道。

(事務局)

今のところ、持ち合わせていない。分析できればやってみたいと思う。

(会長)

離職率のグラフを見ていると、平成20年あたりはリーマンショックの影響だと思われる。それ以前の谷の部分はバブル崩壊などの影響があるのではないかと思われる。そういった谷を除くと40%程度で高止まっていると見られる。北海道は全国平均よりも高いのではないか。

(事務局)

道内になると全国平均より少し高くなる。実際は、要因についても掴みにくいということもあり、「永遠のテーマ」というところも正直ある。

時代によって離職の理由は変わってくると思うが、実際、離職をした若者たちがその後どのような動きをしているのかということも実情を捕捉できないということもあるし、これまでも様々な機関が様々なアプローチを試みていると思うが、なかなか改善に向かって行かないという悩ましい状況が続いている。今回提案した事業も体験できる人数としては20名ぐらいを想定しているが、離職率の低下に貢献できるかということよりも、課題解決に少しでもアプローチしていきたいという考え。

(委員)

「求人票の情報から正しく読み取る力を身につける」というのは、「高校生が」ということか？

(事務局)

高校3年生向けに考えている。

(委員)

以前、高校の就職担当教諭から聞いたことだが、先生やハローワークの職員はやっと地域の企業を把握した頃に転勤になってしまうので、本来、十勝には高校を卒業した若者が働くのに適した企業がたくさんあるけれど、親も本人もある程度知名度の高い企業のことしか見ていないということがある。就職担当の教諭もハローワークの担当者も慣れてくると十勝の企業を理解して、適切な指導を行えるようになってくるが、そうなった頃に異動してしまう。働きたいと思っている高校生もいるし、高校生を採用したいという企業もあるのにもかかわら

ず、マッチングがうまくいかない最大の理由はそこにあると思う。求人票の情報を正しく理解する必要があるのは高校生だけに限らない。就職担当の教諭やハローワークの担当者が高校生のニーズに対して対応できているかどうか。

(会長)

学校の先生方は十勝の企業そのものへの理解が、転勤族ということもあり、足りないのか。

(委員)

先生は教育という専門の職業なので、そういうところを求めるのは酷なのかもしれない。だとすれば、専門の方を雇うという取組も良いのかもしれない。大学は就職担当があり、長年勤めている方がいてアドバイスしてくれるが、高校はなかなかそこまでできない。

(会長)

高校は先生が兼務する形になっている。

(委員)

学生側から見ると、誰に相談すれば良いのか。色々な企業を知っている方でなければ親もなかなか相談に乗ってあげられないのでは。知名度だけで判断することが多いと思う。学生達の相談相手が見つからないのが現状ではないか。

(委員)

今回の協議内容について、若年者の地元企業への定着についてということだが、地元企業への定着についてなのか、それとも早期離職という非常に難しい問題について考えるのか、どちらなのか？同じではないと思う。

(会長)

地元企業定着と早期離職対策、近いようだが違うところもある。

(委員)

どちらも必要なことだが、どちらのことを考えているのか。

(会長)

おそらく離職率対策ということになると、話が大きくなる。かなり大風呂敷を広げることになる。基本は地元企業への定着の促進ということになると思うが。

(事務局)

目的としては地元企業の職業についてもう少し深いところまで理解をしてもらうことにより、地元の企業への就職、定着を図っていくことと、そこにあるギャップを埋めることにもつながるので、ひいては離職防止にもなるという考え方。まずは地元企業へ入ってもらい、どのよう

な仕事をしているのかインターンシップよりも深いところまで理解してもらうことが第一段階と考えている。

(会長)

「キャリアクエスト」の話に戻るが、このイベントで色々な会社を見て、その後のインターンシップにつなげるということは非常に良い取組だと思う。インターンシップでも10日間から2週間いればその会社を知ることができると思うが、その前段で広く色々な会社、業態、業種を見るチャンスを高校1・2年生の学生達にできるだけ数多く作ってあげることも大切だと考える。「キャリアクエスト」も実施しているが、そもそも自分がどんな職業に向いているのかわからない、職業観が醸成されていない若者に対して、大学生向けの合同企業説明会のような場を、もう少し拡充するのも良いのではないかと個人的には思っている。

(委員)

我々中小企業において、昔と今の環境で何が違うかということ、有効求人倍率がすごく高いということ。だから中小企業には優秀な人間がなかなか入って来ないし、入ってきたときには辞められると困る。その時にどうするかという話。昔は3人のうち1人残れば良いという感覚もあったが、今は違う。それほど危機感がある。離職に関しては七五三現象というのは間違いなくある。人材確保と人材育成、全てを中小企業もやらなくてはならないが、地元にある諸課題を解決してくれるような人材をなんとか確保したい。それによって雇用が生まれていくと思って今取り組んでいるが、なかなかうまく行っていない。同友会の中でも高校生に対してたくさん取り組んでおり、確かに結果も出ている部分もあると思う。しかしその前に、小中学生に対してどんな職業教育、地元でどのような企業があるかということ伝えていくかということ、それはほとんどやっていない。この間、「キッズタウン」で小学校3・4年生に職業体験をさせていたが、いつも定員いっぱいになる。それはなぜかということを考えなくてはならない。幼い頃から企業研究をしてもらい、地元に対する自信を持ってもらい、そして中学生・高校生になってはじめて中小企業に入ろうという動機付けに繋がるようになると思う。それには5年、10年かかるのではないか。その辺も踏まえながら中長期に取り組んでいった方がいいのではないか。

そこで一番大事なのが教育。それは子供に対する教育をはじめ、親に対する職業観の醸成も必要。親に対して地元企業の周知ということで、説明会みたいなものもやった方がいいのではないか。

高校側に「キャリアクエスト」の説明に行くと、参加したくても授業終了時間が遅いので参加できない状況だと言われる。カリキュラムに問題があるのなら、大きな話になるが、帯広市として文部科学省に対して、職業体験をカリキュラムに入れたいということを要望するべき。学校側が職業体験のカリキュラムを作りたいと考えても、授業があるとできない。根本的な問題はカリキュラムにあると思うので、帯広市がそのような要望を行ったり、特区として実施するなど必要ではないか。

今回提案のあった有給職業体験というものも大事だと思うが、限られた人数しか体験できないのだから、根本的なことを解決する努力をすべきだと思う。

(会長)

高校のカリキュラムを変えるというのはなかなか難しいと思うが、小中学生はどうか。「キッズタウン」というのは市役所の事業か。

(事務局)

帯広市と企業の共同事業。

(委員)

「キッズタウン」は良い取組だと思う。帯広市で開催されるようになって5回目ということだが、対象が帯広市のみ。ただ同じ規模のものを他町村が開催するのは難しいので、帯広市が十勝全体のことを考えても良いのではないか。会場の広さにも限界があると思うので、年2回開催するなど。

(委員)

エリアを広げるなどにより、実施できそうな気もする。中心市街地活性化と繋げるなど。

(委員)

中学生の職業体験は件数が年々増えてきており、本業に支障をきたすケースもある。会社側から日程を設定して、その日に来てもらうという方法をとることを検討している。他の企業の日程も考慮しなくてはならないので、調整してくれるところがあるとありがたい。現在は、学校側が先に日程を決めてしまい、調整の余地がない。1年生と2年生で体験内容を変えるなど、子供達にとって良い経験となるようにしたいと考えている。

(会長)

いわゆる社会科見学のようなものか。

(委員)

以前の工場見学等は集団行動だったが、今は生徒に、建設業、金融機関、コンビニエンスストア、美容室等の中から選ばせているようだ。

(委員)

職業体験学習は、会社側がカリキュラムを作って、どんな仕事をやっているのかということを知ってもらい、学校に戻って報告書を書くところまでが学習となっている。

(委員)

子供達が行きたい会社はだいたい同じところに集中する傾向がある。コンビニエンスストアや美容室。中学生ぐらいの年代にとって行ったことがある身近な所が人気になる。それがまさしく最たる例でイメージだけで選んでいる。仕事の内容などではなく、イメージしか持っていない。そこから変えて行かないといけないという気がする。

(会長)

小中学校の職業体験でいかに地域の企業を知ってもらうか。

(委員)

今回提案のあった新規事業に関しては、色々条件を言ってもできないので、やってみることが大切。インターンシップの経験者の中から抽出して、もっと深堀したい企業があればマッチングして、プログラムを実施する中で、企業と学校と生徒とで情報交換を行いながら成果を出していけば良いと思うので、やってみてはどうか。基本的には企業研究の選択肢を増やしていくということが一番大事な部分だと思う。

(会長)

この有給職業体験プログラムは来年度からを想定しているのか。

(事務局)

平成 29 年度の事業化を目指して検討している。実施ということになれば来年度の冬ということになる。

(委員)

先ほど、高校では授業時間との兼ね合いで難しいという話があったが、高校によっては学習の一つとして認められるということも聞いた。

(委員)

公欠扱いというものがある。部活動などで認められる場合がある。

(委員)

普通科ではできないということか。

(委員)

ダメということではなかったと思うが、そのような使い方もあるのかもしれない。

(委員)

今回の議論はもっともなところだと思う。地元企業定着という部分では、採用という部分と離職対策になると思う。会社が知られていないと応募されないし、就職活動を始めてから志望する会社のことを初めて知ったという話は多い。また、就職を考え始めるのは高校入ってすぐあたりからと聞くので、高校 1・2 年生向けのセミナーというのはかなり重要だと思う。今は大量採用というのはできず、その年で 1、2 名しか採用できない。早期離職は中小企業白書の中でも課題として挙げられているが、会社側と働く側とで考え方が違う。会社は福利厚生や給与増等で対応しようとするが限界があるし、人間関係を考慮して部署異動を行いたくても中小企業ではそれもできないことが多い。一方で働いている側から見ると、採用数が少ないので同期が

少ないということがある。また社外との交流も無いという状況。これからは接点をつくることが重要ではないかと考える。入社1年目、2年目の社員を集めて互いに他の会社はどうかの話し合う場。他の会社は良く見えるが、先入観もある。互いに話し合える場をつくることが大事。高校3年生向けのセミナーでは、入社1、2年目の社員と合わせるようにしているし、会社説明会等にも若い社員を連れて行く。どちらかという、就職活動をしている学生と同じ年代の人の話をよく聞いてもらえる。良い点、悪い点がわかりやすいので、そういう接点を増やしていくというのがすごく大事だと思う。高校3年生ぐらいになるとどんな会社があるのか気になるが、そのような人との接点がないと、会社に入ってみないと本当のところはわからないということになる。

(会長)

社長や幹部職員が話すよりも、若い社員が話すことの方が伝わるということはあるかもしれない。接点をつくるという話もあったが、会社の中もあるが、他社や地域との接点ということもあるか。

(委員)

若い社員同士の接点をもっとあれば。意外と同じことで悩んでいたりすることもあると思うので、会社の外に出すと育つのではないか。

(会長)

自分の会社だけを見るのではなく、他社と比べる中で見えてくることもある。

一つ目の協議事項については、皆さんから色々なご意見をいただいた。次の協議に移りたい。次は、帯広市中小企業振興基本条例制定10周年ということで、前回、委員から、節目として条例制定による効果、変化を検証する場として、改めて条例の意義を共有する、確認する場として、条例制定に関わった歴代委員の方々などをお呼びしてイベント、シンポジウム等々を企画してはどうかという提案があった。また、小規模企業振興基本法の成立ということもあり、条例を見直してはどうかという意見もあったところ。二つ目の議題として、このイベントの開催と条例の見直しという提案に対して、委員の皆様のご意見を伺いたい。

(委員)

この条例ができて全道・全国から注目を浴びたということが一つある。他の自治体の方から、「帯広では10年経って今後どうするのか」と聞かれることもある。10年経った時点での検証という点と、小規模企業振興基本法も含めて時代の変化による条例の見直しということに関して、全国から注目があると思われる。条例制定時の想いを継承しながら新たな段階に入ることでは、10年区切りというところで非常に意味のある取組と考える。帯広市には条例が数多くあると思うが、「基本条例」というように「基本」と付いた条例というのは多くないと思う。そういう意味でこの条例は、中小企業振興、産業施策の基本となるものなので、これをしっかり議論することは大事なこと。

(会長)

まずは、イベント・シンポジウムについて、やるかやらないか、やるとすればどのような方向でやるのか。

(委員)

振興条例によって、帯広・十勝が他の地域とどのように違う変化をしてきたのかというあたりの検証は必要ではないか。また、当時条例を作った時点で関わった人たちの色々な想い、考えも受け継ぐ意味で実施できたらよいと思う。

(委員)

もし節目のイベントとして、仮に何かやるとした場合、イメージとしては、とかちプラザの視聴覚室程度の規模で、道内で同様の条例を制定している自治体にも集まってもらう。第一部は条例制定から現在までを振り返るための講演やプレゼンテーション、第二部は他の自治体との情報交換を含めたパネルディスカッションのようなことやるのであれば現実的ではないか。

(委員)

10周年は一つの区切りだと思うが、イベントをやるにしても目的が必要だと思う。誰のためにやるのか、何のためにやるのかというところ。関わった人たちだけで行う自己満足のイベントではつまらない。せつかくの条例ではあるが、知らない人もいる。そういう意味では、条例を広めるきっかけになるイベントであれば、やる意味があるのではないか。

(会長)

この条例の話だけでは、市民、事業者の方々の関心を喚起しにくいということもあるのではないか。

(委員)

要は目的。どのような目的でやるのかがはっきりしないと、何をやるかも決まらない。対象を誰にするのか、関係者だけでやるのか、対外的なものにするのかということもある。目的を何にするのかというと、やはりPRになるのではないかと思う。あとは実施する場合にも、色々な方法があると思うが、単独開催なのか多くの中小企業が集まる場を活用するのか、コスト等も考慮する必要がある。いずれにしても目的がはっきりしないことには進められない。

(委員)

自分は委員だから条例のことを知っているが、まだ周知されていない部分があると思う。良い条例があるおかげで恩恵もあるということがわからないということがあるのではないか。そのような方も多いと思うので、今回の節目で明確にできると良いのではないか。誰が聴きに来るかというターゲットについてはよくわからない。

(委員)

この中小企業振興基本条例は帯広市にとって非常に重要な意味のある条例だと思っている。本来のところに立ち戻って、中小企業がどのようにすれば成長・発展していけるのかというテーマに絞りこんだイベントであると良いと思う。市民に対する周知を行うことも必要であるし、中小企業の事業者が積極的に参加するようなイベントを考えていくと、限りなく企業展示会に近づいていくが、そのような形を盛り込んで、帯広市が同友会、商工会議所を巻き込んで大きなイベントにしていくということも考えられるのではないかと。物販も全て OK にして、産業まつりのようなイメージにまで広げると多くの来場者が見込まれ、尚且つ条例の意義がソフトな形で伝わっていくのではないかと。さらに「キャリアクエスト」の要素を盛り込んでいくと、親子連れなども参加して地元の中小企業の良さや魅力、その取組について伝えることができると思う。そのような意義のあるイベントができると思う。

(会長)

企業展示会等を通じて、産業振興会議や条例のメッセージをソフトに伝えるということも手法の一つとして考えられる。

(委員)

この中小企業振興基本条例を制定した時に自分が思っていたのは、この条例を作ることが目的ではなくて、条例をいかにして具体化して企業がどのように行動していくかということ。行政と企業がタイアップして具現化していくかということが一番大事なことであって、それが10年経とうとしているので、その部分について検討していくというのはすごく大事なこと。この間、企業の環境が変わってきている。北海道においても小規模企業振興条例を制定している。また、条例に入っていない部分をどのように追加していくかなど、検討会議のような場は必要だと思う。イベント性を持たせるかどうかというのは今後の話し合いの中で検討していけばよい。10周年を機会に産業振興会議が考えていかなければいけない。当時、同友会のメンバーや行政の方も苦労しながら一生懸命やった。市長もその時と変わったので、今の市長がどのように考えているか、どれだけ強い想いを持っているかによって10周年の事業も変わってくると思うので、行政側で考えてほしい。

(会長)

皆さんからご意見をいただいたが、条例を作ったことによる成果の検証、イベント性を持たせるのであれば目的をどうするか、市長の想いということもある。難しい部分もあると思うので今後継続的に審議してまいりたい。

(事務局)

今、皆さんから様々な意見をいただいたが、条例が19年3月に制定されて来年で10周年を迎えることになる。我々も条例を制定した効果やどのような影響があったか等について検証すべきと考えている。

先ほどセミナー、イベント、展示会等様々な意見が出されたので、来年度の予算編成作業の

中で今回いただいた意見を参考にして、どのような形が組めるのか、財政部局との協議もあるので、庁内で議論しながら検討していきたい。

(委員)

イベント的なことを検討するならば、幾つかの形態が考えられる。私は当初、今までこの条例に関わった方々が集まるような形をイメージしていたが、それだと意見にあったような「広める」という意味でPR効果が少ない。一定の規模のセミナー、講演のような形が考えられると思うので、一定の予算を確保して実施することが良い。条例の見直しについては、別途会議の中で議論していけば良いと思う。

(事務局)

何をやるにしても、その場だけで終わってしまうものでは何にもならない。基本は産業振興が目的なので、そこにどのように繋いでいくかを考えると、多くの方々が参加できるような場が望ましいと思う。持続的な産業振興に繋げるために、関係機関と一緒にやってやるのが地域としての連携強化になるということを念頭に置いて考えていきたい。

(相談役)

最初の若年者の地元企業定着については、国に対して学校のカリキュラムに関する要望を帯広市として上げてほしい。帯広市の小学3・4年生向けの副読本があるが、その中の「ものづくり」の部分では「じゃがいもをつくる」と「牛乳をつくる」という二つが載っている。慶応大学の植田先生が言っていたが、「十勝でじゃがいもは売っていない。メイクイン、インカ等特定の品種名で売られている。」と。特定の品種を売るということは、まずどの品種を作付けするかを考える、企業で言えば「企画」。育てるということは「生産」。そして作って終わりではない。一番大切なのは商品を貨幣に換えること。そこを担う「営業」があって、お金を回収して会社全体を回す「財務」という流れがあるが、この副読本ではその中の「生産」についてしか書かれていない。ミスマッチということが色々と言われているが、仕事というのはそれほど多くなく、何を作るか考える、ものを作る、売る、お金を管理する、大きく分けるとこの4つぐらいしかない。ものづくりをしたいのに営業に回されたというのはミスマッチかもしれないが、何となく会社に入れば少なくとも4つの部門があるということをきちんと理解しておかないと仕事そのものがわからない。小さい頃から是非学んでほしい。大切なのは、企画、生産、営業、財務があって会社が成り立つということ。そういうことを教えないと、漠然と「あの会社に入ればいいな」ということになると、ミスマッチが起きてしまう。この副読本を今のよう内容に変えてくれることが一番良いと思っている。教育委員会をお願いをしていくべきだと思う。

条例については、10年間の総括とこれからの方針を出してほしい。中心的な課題は中小企業の発展。私もこれまで、全道・全国で話をしてきたが、皆さんが考えている以上に、帯広市の条例と産業振興会議のあり方というのは全国的に注目されている。10年経って帯広市がこれからどのような方向に進むかによって、帯広市が先例を作ることができる。植田先生によれば、帯広市の条例は第三世代と言われている。第一世代が墨田区の条例、第二世代が八尾市。第三

世代というのは、商工会議所と同友会と市役所が三位一体となって作った条例だから。このような条例は後にも先にもほかに無いと思われる。3月に新潟の市議団が来られた際、「新潟の条例は帯広の条例を手本にした」と言っていた。それほど条例だということを皆さんに自覚していただきたい。全国に注目されている条例だから10年間の総括はきちんとやりましょう。その総括の中から今後10年なり20年に向けた方針を出しましょう。それが帯広市の中小企業の発展にとって大きな支えになる。北海学園の大貝先生は「帯広・十勝の経営者は、地域のことから話をする。北海道の他地域ではそういう経営者はいない。」と言っていた。良い会社をつくる、良い経営者になるということは個人でできるが、良い経営環境を作ることは一人ではできない。そのためには条例、施策を作って皆で力を合わせていかななくてはならない。そのためには地域を最初に考えながら、地域と自分の関係を考えていかななくてはならない。そういう意味をもう一度皆で考えながら、これからの10年、20年に向けてどのような方向で行くか。

条例の中に教育という言葉がない、人材育成ということが独立して書かれていないというのは、帯広市の条例の大きな弱点だと思う。根っこである条例に戻って過不足はないのかということを検討していかないと、上辺だけでは難しい。

(会長)

ありがとうございました。時間に限りがあるので、ご意見他になければ、条例制定10周年については以上としたい。

以上で本日は2つの案件について議論してきたが、それ以外で何かあれば。

なければ事務局から情報提供がある。

(事務局)

前回の会議で今後の議論テーマの一つとして、創業・起業ということが挙げたが、本日は、昨年来、帯広市が関わって進めている創業・起業の取組について紹介させていただきたい。

(事務局)

新たな起業・創業に向けた帯広の取組・支援策について説明させていただく。

地方創生の取組として、新たなしごとづくりを促進していくことを目的として「とかち・イノベーション・プログラム」を実施している。全国的な課題として、様々な支援策があってもプレイヤーがいなかったということがあるが、十勝にはやる気、元気のある事業者がいる。

とかち・イノベーション・プログラムのスキームとしては、帯広信用金庫、北海道銀行、北洋銀行の金融機関が中心となって取組をすすめている。全体を野村総合研究所がコーディネートしている。

このプログラムは、革新者と呼ばれる非常にユニークな経営を行っている経営者等との対話、交流を行うことによって、新たなビジネスモデルをこの十勝から作ることを目指している。昨年は7月から11月の5ヶ月間実施したが、十勝にいる何かにチャレンジしたい人たちが、革新者の刺激を受けて変わっていった。グループワークを中心として自分たちで何ができるかというビジネスアイデアを考えて、結果として10のビジネスアイデアと推進チームが生まれた。これらが今後事業化に向かって十勝の稼ぐ力を創り出していくと考えている。今年は第二期が動

いており、5チームがビジネスアイデアを作っている。11月の中旬に発表される予定。

次に、「Step Up Next」という帯広市が今年度実施している起業家育成事業について。学生や若手社会人等の主に30歳未満を対象に行っているプログラム。起業家予備軍を継続的に輩出することを目的としている。課題解決の発想方法を中心に学ぶ内容となっている。前半3回は座学・グループワークが中心、後半がフィールドワーク。自ら課題を発見して、解決方法を考えて、発信していくということを身に付けてもらうことを期待している。

以上、今取り組んでいる二つの事業を紹介させていただいた。

(会長)

「Step Up Next」は12月に事業ネタ発表会というものが予定されているようだが、これは公開になるのか。

(事務局)

現在、調整中です。

(会長)

他に質問等がなければ、本日の議事は以上で終了したい。