

# 第3期帯広市産業振興会議 第2回人材部会 次第

日時：平成26年7月31日（木）10:00～

場所：帯広市役所10階第5A会議室

## I. 開 会

## II. 議 事

各論点における対応方向について

## III. その他

## IV. 閉 会

- 配付資料 ・ 資料1 各論点にかかる対応方向（案） 論点2-1
- ・ 資料2 各論点にかかる対応方向（案） 論点2-2
- ・ 資料3 各論点にかかる対応方向（案） 論点4
- ・ 参考資料 第1回人材部会の委員発言要旨

論点 2-1	必要な人材を安定的に確保するために、地域や業界の魅力の再発見・発信、及び人材の発掘・定着を、どのような方法で行うことが効果的か。
--------	--

委員名	対応方向（案）	理由・具体的な取組のイメージ 等
兼子 委員	① Uターン者の確保促進	高校卒一学年 3000 人中 2000 人が管外に流出する現状を考えると、さらなるUターンの促進。地域雇用協議会でも予算をつけていただいています。マイナビ、リクナビの東京Uターンフェスとの連動、大卒新卒のコンサル等も利用できるはず。
	② 学校との連携強化	高校の段階でのキャリア教育ではイメージが付きやすい「事務」「販売」「介護」「飲食」に関心が行ってしまい、地域の優良企業の存在に先生も生徒も気が付いていない→採用難、という構造有り。まずは先生方への情報提供の機会、量を増やすべき。
仙北谷 委員		
松本 委員	① 地元企業の魅力発信	地域の魅力発信と同時に地元企業の魅力を発信する機会が必要。
	② 企業間連絡協議会的な組織の構築	ジョブジョブとかちの発展版として、業界別、職種別の人材発掘の為に、企業間連絡協議会的な組織を構築。
	③ Iターン、Uターン者の確保促進	期間限定、お試しIターン、Uターンの制度の構築。
	④ 地域の魅力を知る教育制度の構築	郷土愛を養う為に、子供のうちから地域の魅力を知る教育制度の構築する事で、地元企業の存在にも気づいていける。

小田 委員	学校教育・地域・業界の変革	<p>建築業というくくりの中では職人の高齢化が進み、各業界が後継者を育てていない為、自社で人材を育てなければならない。</p> <p>しかし、職人の仕事は「きつい・きたない・安い」と厳しい現実の中で人に喜ばれる楽しい仕事であるという教育の再考をしなければならず、それには学校教育の中や地域の中や業界が変革をしなければならないと考えます。自社で職人を育てるには対策も整っておらず、資金面の負担もある為、厳しい現実となっています。</p>
金尾 委員	首都圏企業とのマッチング強化	<p>フードバレーを前面に出し首都圏企業とのマッチング強化を行う。その中で地域のイメージを「全国一の食を通じたビジネス発展地域」として大学、高校、Uターン、Iターンに説明する。</p> <p>首都圏とのつながりを前面に出すのは地域としては本位ではないかもしれないが10年後に産業活性化の中で人口増を実現した地域は、その後流れの中で人口流入が増えると考えており、残された時間は少ない。</p> <p>PRに関しても予算をもっと増やし地元と首都圏を繋ぎ効果を実証しながら実行する。今話題のゆるキャラも地元のプロと首都圏のプロのコラボで成果がまるで違う（ひこにゃん、くまもんが成功例）。</p> <p>とにかく発信の仕方を変えること。</p>
北村 委員	① U&Iターンのためのインターンシップ制度の構築	<p>「十勝にU&amp;Iターンしたいが、仕事がない」という人たちに、半年～1年の長期インターンシップの場を提供することで地域や企業とのマッチングを促進する</p> <p>また、この期間の住居、ビジネス面や人脈作りのフォローアップ、実際にU&amp;Iターンのためのフォローなどの仕組化を行う</p>

	② 産休・育休導入に向けた中小企業の研修・体制の整備	<p>中小零細企業にとって、女性の産休・育休のダメージは非常に大きい。女性側も、一度キャリア断絶をしてしまうと社会復帰が難しく、正社員ではなくパート・アルバイト化していく現状が見受けられる</p> <p>制度の整備だけでは、なかなか導入できず、実際には企業側の体力が持たずに退職となるケースが多いと考えられる。</p> <p>そのため、中小零細を対象とした「会社側の体制づくり（テレワーク導入や人材派遣の活用）」「女性側のモチベーション教育」「外部人材の一次利用促進と人材バンクの設置などによるサポート」などの施策が重要と考える。</p>
貴戸 委員	地域の魅力発信の強化	公的職業斡旋所と帯広市、企業が一体となり、地域の魅力を発信する。そして転職もスムーズに域内で出来る仕組みを作る。
菅野 委員	潜在的な人材の活用（再就労に向けての教育機関を利活用）	

<その他のご意見>

- ・ 成果指標として有効求人倍率を使っているが、有効求人倍率を構成する要素は複数あることから、それらの要素のうち何が変動しているかを検証した上で対策を考えるべき。単なる有効求人倍率を指標とするだけでは、改善すべき課題が見えにくい。（仙北谷委員）

論点 2-2	時間や資金面の負担を抑えながら、後継者や技術者などをはじめ、事業者が必要とするスキルや仕事への適性などを備えた人材を長期にわたって持続的に育成するには、どのような方法が効果的か。
--------	---

委員名	対応方向（案）	理由・具体的な取組のイメージ 等
兼子 委員	① 横断的な社員研修制度の創設	大企業に比べ中小企業は採用後の研修が弱い。また社内組織が小さく、ベンチマークとなる先輩を見つけにくいという問題。「霞が関」の人事院研修なども参考に、業界横断的に各社のキャリア総合職を鍛え上げる場がつかれないものか？
	② 長期雇用の促進	おもに建設業を中心として資格取得に時間がかかる業界は高卒から粘り強く「長期雇用」していく必要がある。帯広建設協会の若手「二建会」メンバーと定期的に方向性を議論してみても？手っ取り早いのは北見室蘭の工業系大学から土木建築学部系の学生持ってくる。教授とのパイプ作りが必須か？
仙北谷 委員	人材育成事業の有効活用	中小企業家同友会、帯広信金、等で開催されている人材育成事業の有効活用が有効であると思われる。
松本 委員	① 人材育成のための補助金制度の構築	人材育成に係る事業者の負担軽減の為に、人材育成の補助金制度を構築する。
	② 行政サービスとのタイアップ事業の実施	医療や製造業など技術者の養成には時間がかかる事から、ある一定期間、半強制的に働く事と何かしらの行政サービスの特典とのタイアップ事業を行う事で、地元企業での雇用確保の切っ掛けとする。

小田 委員	学校教育・地域・業界の変革	<p>建築業というくくりの中では職人の高齢化が進み、各業界が後継者を育てていない為、自社で人材を育てなければならない。</p> <p>しかし、職人の仕事は「きつい・きたない・安い」と厳しい現実の中で人に喜ばれる楽しい仕事であるという教育の再考をしなければならず、それには学校教育の中や地域の中や業界が変革をしなければならないと考えます。自社で職人を育てるには対策も整っておらず、資金面の負担もある為、厳しい現実となっています。</p>
金尾 委員	人材育成工程表の策定と実践	<p>未経験者が安心できるよう業界に入った後のキャリアアップやスキルアップにおけるイメージや工程表を入社前に親を含めて提示する。</p> <p>また、各種団体がその工程表を元に教育体系を見直し、希望があれば本人を交え説明を行う。また、業界統一の社内面談シートをつくり上司との目標設定をさせる。設定後、実行するにあたり、管理者向け OJT (On the Job Training) を年 2 回実施する。</p> <p>離職率の低下を防ぐため親との連携が必要になってくると思います。</p>
北村 委員	① キャリア女性育成のためのビジネススクール・ビジネスネットワークの構築	<p>企業内で女性の戦力化をはかろうと思っても、なかなか実現しない課題の 1 つに「ロールモデル不在」がある。また同時に社内での相談相手がいないケースも多く、途中でリタイアしてしまうケースも多い。</p> <p>複数の企業から「女性リーダー候補」を募集し、1 年をかけてビジネススクールとネットワークづくりを実施。</p> <p>ビジネスプラン、プレゼンテーション、営業スキル、マーケティングなど幅広く学ぶビジネススクールを開講</p>
	② プレ社会人スクールの整備	<p>内定が決まった年の 1～3 月の期間を通じ、社会人としての自覚・心構えなどを教えるためのプレスクールを開校</p> <p>出会った人同士のネットワークづくりや、就職後 3 ヶ月、半年、1 年、3 年、5 年のフォローアップを行い、業務へのモチベーションとスキルアップを図る</p>

貴戸 委員	雇用者と社員の連携強化	雇用者と就労者の距離を縮める必要が有る。雇用者は社員個々に会社に対して、何をもって貢献してもらうかを明確にする。達成するには社員には何が必要かを見極めてスキルアップを図る。
菅野 委員	① 職能別合同研修会の開催	
	② 道立機関の活用（地域のニーズに沿った教育を要望）	

論点 4	域外とのつながりを深めつつ、域内企業の競争力を高めていくには、どのようなインフラが求められるか。
------	--

委員名	対応方向（案）
兼子 委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>食品加工業は消費地近くという原則的な立地条件、ブランディング力は大手に適わないので時間がかかると思われます。コールセンターやIT系、映像制作系、漫画系の誘致も考えてみてはどうだろうか？</li> <li>広尾港の機能充実、都市機能として公共交通機関の充実（深夜時間帯などのバス、鉄道）</li> </ul>
仙北谷 委員	十勝管内から管外（海外）への移輸出を促進させるような、ソフト的ハード的の仕組みが必要
松本 委員	同業者が利用できる、業種別共同利用各種施設の整備と共同利用物流システムの構築による効率化。
小田 委員	域外で活躍している企業は競合しなければ色々教えてくれます。その中で自社に合ったものを取り入れ、域内での競争力を高めるための研修を行う事が必要だと考えます。
金尾 委員	インフラを実施しても運用の問題だと思いますが、専門性の高いビジネスマッチングに特化した情報集約及び発信の施設があっても良いのかと思います（すでにあるのなら申し訳ありません）また、その施設に関してはフードバレー人材育成事業の修了生を中心とし求人情報をきめ細かく提供する代わりに域外の企業には地元企業との連携を優先することを約束する。補助金、施設の動機付けはもう難しいと感じているので人を通じた動機付けをしてはいかかでしょうかとしか記載出来ず申し訳ありません。
北村 委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報発信の集約化、外部向けHPの整備（各グループの活動やイベントがひとめでわかるポータル的HPの作成）</li> <li>観光ポータルサイトの策定</li> </ul>
貴戸 委員	地元大学や研究機関の拡充を図る。域内での人材育成は事業者はもちろん技術者が有る程度の条件をみたと自由に研究移転出来る仕組みをつくる。つまり、特別専門学校（既存の施設利用も可）を開設する。企業も委託、共同研究や研究移転で費用を支払う。継続的に学ぶ事で事業者、技術者がスキルアップして行く。
菅野 委員	設備投資促進のための財政的支援の拡充