

富山県中小企業の振興と人材の育成等に関する県民会議
平成 25 年度第 2 回人材育成専門部会（議事概要）

日 時 平成 25 年 10 月 30 日（水）10:00～11:30

場 所 県民会館キャッスル

- 議 事**
- （1）平成 24 年度 富山県中小企業振興施策の実施状況について
 - （2）最近の県の人材確保・育成施策について
 - （3）富山労働局からの報告について

委員からの主な意見

【若者の職場定着支援について】

- ・ 大学卒業後 3 年以内の離職率が 31%と公表されたが、この根本的な解決のためには、職業観をどう作っていくかのキャリア教育が必要。高校、大学では、キャリア教育に力を入れ始めたが、行政としての支援も必要。
- ・ 北陸職業能力開発大学校では、就職内定した企業で 1～2 週間、職場体験をすることをやっている。そうすることで、企業にすんなり入っていくことができ、早期離職はほとんどない。このような取組みも若者の職場定着に役立つのではないか。
- ・ 若者が職場定着しないのは、コミュニケーション能力不足が一因。このような能力を引き出すため、学校教育との連携が重要。
- ・ 県内の新卒の就職率は最終的に 100%近くになるが、早期退職など、雇用のミスマッチが懸念される。いかに若者を職場に定着させていくかが重要であり、県内中小企業の魅力発信により一層力をいれてほしい。

【U I J ターン就職の支援について】

- ・ 県は、新規学卒者の U ターン就職には積極的に取り組んでいるが、県外企業に就職した社会人に対する U I J ターン就職の支援には、まだ取り組む余地がある。新幹線開業の効果を最大限に生かすためにも、U I J ターン就職支援に積極的に取り組んでもらいたい。

【グローバル人材の確保支援について】

- ・ 中小企業庁では、新たに 1 万社の海外展開を目指すという施策を掲げている。県内中小企業も海外との取引を活発化しなければならない環境下に置かれているが、企業単独ではグローバルな人材を十分確保できない。県内大学への留学生や海外留学を経験した日本人などの採用を考える県内企業に対する人材確保支援に取り組んでもらいたい。

【高齢者の就業支援について】

- ・ 年金支給開始年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられたことから、高齢者の雇用・働き方を考えることが必要。このためには、労働者（高齢期も社会貢献していく）、経営者（できるだけ働いてもらう）双方の意識改革が必要。
- ・ とやまシニア専門人材バンクはうまく機能しているようだが、高齢者の活用・雇用には、やりがいのある仕事をしてもらい、モチベーションを向上させることが必要。高齢者には、技能を継承するため、教える側に立ってもらいたい。

【働きやすい職場環境づくりについて】

- ・ 子育てには、子どもを社会に送り出すという重要な役割がある。子育てしながら、働きやすい環境をつくり、いかに生産性を上げていくかが重要。

【職業訓練の充実について】

- ・ 安倍政権の成長戦略に対する期待が高まっている。県でも、成長分野の人材育成として、ハイブリッド車整備等の職業訓練を新たに実施しており、非常によい取組み。今後も、例えば、今話題の 3D プリンターや産業用ロボット、エコ、リサイクル分野、高齢化社会に対応したバリアフリーや耐震補強等のリフォーム工事など今のニーズにあった付加価値の高いカリキュラムを導入することにより、成長分野を牽引してもらいたい。
- ・ 熟練技能の円滑な継承が必要。県が行っている、小規模企業に対する出前研修は非常に心強い。企業に出向き、実技などを教えるこのような事業を一層充実してもらいたい。
- ・ 製造関係で就職しても、企業で働くベースとなるのは、コミュニケーション能力など、対人関係をうまく作っていく能力。若者の職場定着を進めるには、商業高校で行っているビジネスマナーを学ぶ講座なども職業訓練に取り込む必要があるのではないか。
- ・ 富山県は非正規労働者の割合が低いが、職業能力開発を活用し、非正規労働者の正規労働者への転換を促進してもらいたい。

【その他】

- ・ 建設業界は人材不足の状態にある。建設業に従事する人材を育成するとともに、若者、高齢者が建設業に従事しやすい環境づくりが必要。
- ・ 富山県はものづくり県であり、製造業での職場体験をもっと進めることが必要。
- ・ 中小企業では、人員不足、業務多忙により、長期的な人材育成をできないという課題がある。
- ・ 従業員の能力に満足していない経営者も多い。このため、従業員の資格取得に対する助成や、資格取得を奨励している企業に対する優遇措置などが必要。