

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 28 年度第 1 回人材育成専門部会（要旨）

1 日 時 平成 28 年 5 月 19 日（木）14：00～16：00

2 場 所 富山県庁 4 階大会議室

3 説明事項

（1）平成 28 年度 富山県中小企業振興施策等について

（2）富山県ものづくり産業未来戦略雇用創造プロジェクト の概要・スケジュール（案）について

4 委員からの主な意見

【1. 女性の活躍推進】

・地方創生や人手不足対策のためには、女性の活躍をこれから進めていかなければならない中で、女性に特化した施策をもっと強化していくことが必要ではないかと考える。

・女性活躍推進法が成立したが、県としても施策をしっかりと周知・広報していただきたい。また、製造業の企業からは女性をもっと採用したいという声があるが、女子学生数が少なく、企業からのニーズに応えられる人数を供給ができていない。

・当財団では、退職した女性の再就職支援事業を実施しているが、最近ではスキルアップをしなくてもすぐに就職ができる状況になっているせいか、参加が低調である。

・富山県の女性の働く意欲が高いと感じているが、その意欲にマッチした働く場が不足していると感じる。

【2. 人材の確保・育成】

・最近、中小企業の後継者がなかなか見つからず、事業を運営していくのも大変であるという声を聞く。魅力ある中小企業、そして働き甲斐がある職場にする事業展開が必要になってくる。

・有効求人倍率が高いというのは、人材不足の面もあるが、雇用環境が改善しており、富山が元気であるという証拠であるから、このような状況を県内はもとより県外にも幅広くアピールしていくことが必要である。

・有効求人倍率や正社員の有効求人倍率が全国的に見ても高い水準であり、高校や大学卒業者の内定率も過去最高となっており、労働局としては当面の間は続くと考えている。一方でブラック企業や若者の職場定着対策として、昨年10月に若者雇用促進法が施行され、職場情報提供制度とユースエール認定制度が開始した。こういった制度の周知や人材育成関係の助成金等の活用をお願いしたい。

・昨年度は、大学生にとっては就職活動がしやすい売り手市場の状況だった。学生間では企業の有給の取得しやすさや労働時間などについての情報交換が行われており、福利厚生など働く環境も学生にとっては重要な要素になっている。

・当校では、生徒がほぼ県内就職をしており、大学に進学した生徒も、4年後の就職を考えて大学を選ぶよう指導している結果、富山に戻ってくることが多い。

・高校生が就職先を決める際には、保護者が知っている会社を薦められることが多いため、親に対して企業の理解を深める取り組みが必要。また、昔は高卒が会社の重要なポストも担っていたが、今は大卒が重要なポストを占めており、高卒が就職後どのようなスキルアップを図っていけるか、今後情報収集したい。

・働く人の能力が落ちてきており、その原因としてはコミュニケーション不足が考えられる。当会としては会員企業向けにコミュニケーションを重視した研修を実施している。

・合理化や生産性向上のために機械化・自動化などが進められてきた弊害として、コミュニケーション不足が発生しているのではないかと懸念している。

・ものづくりの魅力をもっと発信する必要があるが、現在の施策は中学生以上を対象にするものが多いため、小学生等を対象としてものづくりの魅力を感じてもらえるような施策が必要である。

・生産年齢人口が減少する中で、求人より求職が減っていくのはやむを得ない。UIJ ターン就職の促進は他県との競争になるが、富山でのくらしやすさのPRが重要。

【3. 人手不足について】

・高卒や大卒の就職内定率が非常に高いのに県内は人手不足。富山県内の高校、大学を卒業した学生に県内に就職してもらえるような仕組みづくりが必要。

・建設業界からは、人手不足ではあるが、公共工事が計画的にあればよいが、その見通しが不明確な中ではなかなか採用できないとの声もある。

・労働力人口の減少の中で、女性や高齢者の活躍に加えて、労働生産性や付加価値生産性を高める必要がある。しかしながら、スタッフ職の会議が多く、トップが意思決定して方針を決めるとともに、業務の洗い出しが必要。