

石川県産業成長戦略検討委員会 第2回人材部会議事要旨

日 時：平成25年10月10日（木）10：00～12：00

場 所：石川県庁行政庁舎 1110会議室

出席者：中村信一部会長、新家康三委員（立田康行委員代理）、石井和克委員、植村まゆみ委員、榎本俊一委員、夏至正典委員、杉野哲也委員（室屋雅啓委員代理）、高瀬敬士朗委員、中村健一委員（宮崎悟委員代理）、宮本徹委員、山田勝裕委員

1 高度専門人材について

- 石川県内の企業に首都圏の企業のビジネスセンスを持った方を確保しようとする場合には、県内企業が魅力的でなければ石川県に来てくれない。自分を育ててくれるような会社であることが必要。
- グローバル人材を育成するためには、小学生や中学生からホームステイ等の海外体験をさせることが効果的であると思う。
- グローバル人材の育成のための支援策として、海外展開をこれから考えている企業については、研修のための行き先など県があらかじめ用意することが必要である。
- グローバル人材の研修は、中小企業は余裕がないため現地である程度準備されている状況を作ることが行政に求められる。
- 首都圏からの人材確保について、石川への定住が難しいと思うので、首都圏の上場企業の定年退職された方がアドバイザーとして来てもらうような仕組みを支援することはできないか。
- 地域的に女性の就業率は高く、女性の幹部候補生、管理職を育てるため、支援策があるとありがたい。育休を取った場合、復帰時には不安も感じるだろう、会社側も休んでいる間に穴が開く、この点も支援策があれば活用したい。
- 高齢者だけの会社を作り高齢者を活かせる場を作ることや、技術伝承のために高齢者を活用することが考えられる。
- IT総合人材育成センターについて、モノづくりに関する研修メニューを作っていたらけるとありがたい。
- ベンチャーを起こす若手起業家の育成が必要。
- グローバル人材の育成については、県内の大学生を海外に留学させるための支援があればよいと思う。
- IT総合人材育成センターについては、企業が希望する人材育成やモノづくりに関わるといったような研修を増やすこととしたらどうか。

- 経験を生かすため高齢者を雇った。他社での文化、常識があり当社にマッチしなかったが、高齢者を教育者として活用したらよいと思う。その際の費用支援があるとよい。
- 女性の研修カリキュラムは少ない。県内で女性管理者の研修カリキュラムをもっと作ってはどうか。雰囲気醸成され、女性の管理者登用というのが活発になるのではないか。

2 技能人材

- 金沢産業技術専門校のカリキュラムの時期や人数を見直し、企業が使いやすいものにしたらどうか。
- 技能人材となる学生に対する支援（インターンシップや在学中の資格取得の支援等）を充実させてほしい。
- 技能士の表彰制度を活用し、技能の伝承や子どもたちへの技能の魅力発信につなげる仕組みを作ることも考えられる。
- 石川ならではの技能、石川のモノづくりがイメージできるもの、たとえば「能登杜氏」のような魅力的な技能を若い人伝えられないか。
- 技能の部分はモノづくりを考える上で、IT化や生産の高度化を考える必要もあり、その部分の支援も必要。
- 生産ラインのものをより早く、クレームのないように作るという基本的な部分も技能。基本的な部分を行政が支援するのではないか。それ以上の技能というものは各企業のノウハウであり、付加価値を形成するもの。そこには技能の支援より資金の支援が優先するものであると考える。
- 教育機関との連携や企業間での連携、地元での連携が必要である。

3 若年人材

- 数年前に大阪や首都圏でが行った就職説明会をきっかけに、入社した人がいる。就職活動の後ろ倒しもある。積極的にやっていただきたい。
- インターンシップについては、県外の学生を採用したいということで一生懸命やっているが、学生の集まりが少ない。学生に伝わる仕組みができればよいと思う。
- 人口あたり高等教育機関が全国第2位、でも多くの学生が県外に就職していく。小学校・中学校などで、石川県がどんなところか教えてはどうか。ふるさとに、関心を持って戻ってくることはないか。
- 最近では、企業の育成に対する意識が急激に高まっていると感じている。新入社員向けにビジネスマナー、ビジネスコミュニケーションの研修をやってみたが、ニーズが高く、1回の予定が結果的に3回やった。

- 就職活動の後ろ倒しは、大きなインパクトがある。仕事をつなげる作業が遅れがちになると感じている。今でも、ちゃんと考えている人と考えていない人との差が出てきており、二極化していると感じる。インターンシップなど実際に企業の現場を学生が知ることが必要、学生が机上で考えていても気付かない。
- 中小企業は、インターンシップの余裕がないという企業が多いが、インターンシップには、いろんなメニューがあってよいと思う。企業見学や意見交換、3日間、1週間など、そういうところからステップアップしていくという考え方もある。県内の中小企業をサポートしていく必要がある。
- インターンシップを行うには、大学やISICO、中央会との連携を強化していく必要がある。また、企業に入った後の定着・育成という部分も、企業と一緒にあって支援が必要。県内企業の就職について強みをもつジョブカフェにしたい。
- 女性の活用、定着という観点から、女性は入社した当初の独身時には仕事を中心であるが、結婚、出産を機に家庭のウエイトが高くなる。仕事を続けるためには、託児所があればよいという女性社員の声があった。企業の魅力にもつながると思う。福利厚生面での支援も方向性の一つではないか。
- キャリアカウンセリングをジョブカフェが無料で行ってくれたらありがたい。
- 教育の観点から、子が小さいうちは親が家にいた方がよい人材が育つのではないか。
- 工業高校や商業高校のインターンシップは充実しているが、普通科の高校生のインターンシップはなかなか難しい課題の一つ。高校時代や中学時代にインターンシップ、企業体験をした子どもは離職率が少ない気がする。普通高校から大学へ行った子供たちが、企業に対してどのようなイメージを持つかが一つのカギではないか。
- 教育委員会では、ふるさと教育を推進しており、石川県の魅力を紹介した石川県独自の教科書を作っている。故郷の魅力を発信することは実際にやっている。
- 企業の魅力づくりについては、ニッチトップ企業をもっともっと増やし、どんどんアピールしていけば、入社を希望する学生も増えると思う。ニッチトップ企業にするため、補助金等を獲得するための物語づくりの支援をお願いしたい。
- 育休を取っている社員が、住所地で保育所を探したがいっばいで、育休を延ばしてほしいという話があった。他地域に行けばあるが、住所地が優先といわれた。県が枠を外すことができないか。
- 親御さんに企業を知ってもらうような機会をぜひ作っていただきたい。石川県に戻ってくる学生も増えてくるのではないか。
- 採用の面接では同じような回答が多い。学生にもう少し考える能力をつけさせる、気づきを与えることが必要。

- 最近の若い人たちは、恵まれた環境で育っている子が多く、ハングリーさを持つ人は非常に少なく感じる。すべて与えられ、自分で考え行動することが非常に少なくなっている。その中でどう育てていくか。
- 能登になかなか若い人が来ない。子供の教育を考えて、金沢周辺に住む社員がいる。能登有料道路の無料化によりインフラは整備された。能登の魅力を高めないと過疎化が進む、何らかの手当てが必要。
- 人を育てることを考えたとき、これまでは大学、家庭のそれぞれが提供する側の論理で考えていたが、受け手側の論理で考えると、人生のそれぞれの場面で地域が人を育てていく体制を作ることが必要。インターンシップも、学生が働くということを経験するのか、生きていくこと、仕事をしていくことは厳しいという部分も含めて、大学、企業など様々な方々がサポートしていく場を作っていくことが大事。本人がどう育っていくかということを中心に考える必要がある。
- インターンシップについては、大学は仕事・社会を学生に知らせるものと考えているかと思っているが、企業は多数の大学から依頼され、対応するに負荷がかかり対応できない。行政がインターンシップ情報を一元化し、企業や大学（学生）にインターンシップの情報提供を行うネットワークを作る構想を検討してはどうか。

4 その他

- グローバル人材の育成については、海外への進出から販売まで行う人物を育成するのか、海外を生産基地にして日本に安いものを売る人物を育成するのかで違ってくる。海外での販売を日本人に求めるのは商慣習上、難しいことがある。生産技術を求める会社とのマッチング支援を行うことが適当ではないか。
- 海外での支援は、自治体がそれぞれで行っては非効率になる部分があるのではないか。ジェトロと連携して行うことが効率的な部分もある。整理が必要。