

石川県産業人材戦略

目 次

「産業人材戦略」の概要

- 1 人材戦略の策定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
 - (1) これまでの取り組み
 - (2) 人材戦略策定の趣旨
 - (3) 人材戦略の位置づけ
 - (4) 人材戦略の対象範囲及び計画期間

- 2 本県産業人材を巡る特長と今後10年を見据えた環境変化・・・・・・・・ 4
 - 2-1 人材分野に関連する本県の特長
 - (1) 高等教育機関の集積
 - (2) 全国トップクラスの女性の就業環境
 - (3) 製造業の集積
 - (4) 三大都市圏やアジアへのアクセスの充実
 - (5) 豊かな生活環境
 - 2-2 今後10年を見据えた本県産業人材を巡る環境変化
 - (1) 少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少
 - (2) 景気変動による労働需給情勢の変化
 - (3) グローバル化の進展、新興国等の海外市場の拡大
 - (4) 炭素繊維等の成長市場の拡大や新技術の出現
 - (5) 就職・採用活動時期の後ろ倒し

- 3 将来の環境変化を見据えた本県産業人材の課題・・・・・・・・・・・・ 12
 - (1) 首都圏市場等の新たな市場の獲得に向けた人材の育成・確保
 - (2) グローバル化に対応した人材の育成・確保
 - (3) 次世代産業の研究者の育成・確保
 - (4) 女性や高齢者の活用促進
 - (5) 現場を担う技能者の技術向上
 - (6) 若手社員の育成及び早期離職の防止
 - (7) 県内企業への就職促進
 - (8) 若者のモノづくりへの関心の醸成

4	人材戦略の柱と施策の方向性	19
4-1	人材の育成・確保を鍵とした持続的な成長の好循環	
4-2	人材戦略の柱に基づく施策の方向性	
	(1) 成長をけん引する人材の育成・確保	
	(2) 成長基盤を強化する人材の育成・確保	
	(3) 明日の産業を担う人材の育成・確保	
5	人材戦略の推進体制	24
6	参考資料	25

石川県産業人材戦略の概要

人材分野における本県の特長（強み）

- 1 高等教育機関の集積**
人口10万人あたりの高等教育機関数はトップクラス(全国2位)
(一方で、県内大学生の約6割が県外で就職)
- 2 女性の就業率の高さ**
女性の就業率はトップクラス(全国1位)
- 3 モノづくり企業の集積**
製造業の集積
ニッチトップ企業の集積(73社)
- 4 産業基盤(陸・海・空)の充実**
北陸新幹線金沢開業(2015年春)、金沢港・小松空港の国際便増加
- 5 豊かな生活環境**
文化や自然に恵まれた豊かな生活環境

今後10年を見据えた人材分野を取り巻く環境変化

- 1 少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少**
本県生産年齢人口が6割をきり、高齢者人口が3割超(H32年)
- 2 景気変動による労働需給情勢の変化**
(例:有効求人倍率 最低0.45倍(H21.8) → 1.28倍(H26.2))
- 3 グローバル化の進展**
県内海外進出企業数の増加(H17年92社→H25年127社)
- 4 炭素繊維等の成長市場の拡大・新産業の台頭**
国のイノベーション拠点(ICC)を核とした研究開発の高度化
炭素繊維、医療等の新産業の台頭及び新技術の出現
- 5 採用・就職活動時期の後ろ倒しの将来的影響のおそれ**
(2016.3卒の大学生(現在3年生)から対象)
・広報活動開始時期:大学3年生の12月から3月へ後ろ倒し
・選考活動開始時期:大学4年生の4月から8月へ後ろ倒し

県内企業の声（アンケート結果）

- 1 県内企業の重点的に取り組みたい課題**
①新製品の開発(63%) ②販路開拓(50%) ③人材の育成・確保(48%)
- 2 人材育成における課題**
①若手社員のモチベーション向上(54%) ②若手技術者の技術向上(48%) ③製造管理者の育成(45%)
- 3 新規採用に向けた課題**
①知名度の低さ(56%) ②企業PR活動の不足(41%) ③大学等教育機関との連携不足(28%)
- 4 若年者の早期離職防止のための課題**
①コミュニケーションの推進(53%) ②人事評価基準の明確化(30%)
③残業の削減(26%)

石川県産業人材戦略の柱と今後の取組み

戦略目標

本県産業を支えるのは個々の企業の人材である。
石川の持続的な産業成長をもたらす鍵となる人材の育成・確保を図る。

持続的な成長の好循環の創出をもたらす人材の役割を明確化、それぞれの人材の育成・確保施策を展開

成長をけん引する人材の育成・確保

首都圏等の国内新市場、海外市場、成長分野の市場の獲得を目指し、企業の成長を切り拓く人材、新たな価値を創造する人材や世界で活躍するグローバル人材である『成長をけん引する人材』の育成・確保を促進する。

■ 今後の主な取組み

- 専門的な知識や技術、ノウハウ、実務経験等を有する企業の中核的業務を担う人材の確保に対する支援
- 若手社員を対象とした短期間の海外実地研修に対する支援
- 炭素繊維分野での製品化・事業化を推進する研究開発を行う人材の確保に対する支援

成長基盤を強化する人材の育成・確保

生産年齢人口が減少していく中、企業の競争力の担い手となる女性や高齢者を含めた様々な人材の能力の活用を図るとともに、海外展開や新製品開発など企業の成長過程において、製造や営業といった現場で働く人材や経営基盤を支える人材である『成長基盤を強化する人材』の育成・確保を促進する。

■ 今後の主な取組み

- 次代の経営者・幹部の育成
- 女性の能力の活用促進に向けた女性社員の育成に対する支援、就業意欲ある高齢者の能力の活用に向けた支援
- 現場体制を強化するための人材の確保・育成に対する支援
- 企業ニーズに対応したカリキュラムの見直しによる産業技術専門校の機能強化

明日の産業を担う人材の育成・確保

少子化に加えて、就職・採用活動期間の短期化等、若年者を取り巻く環境が変化していく中、次代の産業の担い手となる若年者、学生といった『明日の産業を担う人材』の育成・確保を促進する。

■ 今後の主な取組み

- インターンシップによる県内企業の魅力発信の強化
- Uターン就職促進に向けた学生に対する県内企業の魅力発信の強化
- 若手社員の早期離職防止のための支援
- 企業ニーズに対応した工業高校等専門高校における学習環境の整備・充実



1. 人材戦略の策定

(1) これまでの取り組み

本県では産業振興の基本指針として、平成17年3月に「石川県産業革新戦略」を策定し（平成22年に3月に「石川県産業革新戦略2010」と改定）、同戦略の基本戦略の一つに掲げられている「産業人材の総合的育成・確保」を推進するため、平成19年には「石川県産業人材プラン」を、平成22年には「いしかわ産業人材構想」を策定した。「いしかわ産業人材構想」では、優れた知識と企画提案力を備えた「高度専門人材」、確かな技術と多様な技術を併せ持つ「技能人材」、石川の産業に夢と誇りを持ち次代を支える「若年人材」という3つの目指すべき人材像を掲げ、それぞれの人材について育成・確保支援を行ってきた。

「高度専門人材」については、人材確保の面では、首都圏等からの人材誘致を図るため大手民間人材紹介会社や大手企業等とのネットワークを構築し、県内企業とのマッチングを進めてきたほか、UIターン希望者に対する専用の相談窓口を設け、県内求人情報の提供を行ってきた。人材育成の面では、次代の経営者に必要な思考力、判断力、表現力等を養成する「石川経営天書塾」を開催してきたほか、企業の人事担当者等を対象に、海外事業を担う人材の育成・確保のツールとなるキャリアパスの作成ノウハウを学ぶセミナーを開催してきた。その結果、300名を超える高度専門人材の確保に至ったほか、100名の次代の経営者育成を達成した。

「技能人材」については、産業技術専門校において若年者・離職者を対象とした職業訓練のほか、在職者を対象に、モノづくり（機械系、電気・電子系）の基礎知識や技術を習得するためのセミナーや、地域の熟練技能者からモノづくりの技能の勘やコツを学ぶ「モノづくり技能継承塾」を開催、熟練技能者の派遣による技能向上支援も行い、184名の修了生を輩出してきた。

「若年人材」については、就職活動開始前の学生（県内高校の卒業者）に対し、地元就職の魅力等を掲載した冊子を送付するほか、県外在住の県内出身大学生や県内大学生等に対し、企業PRを行う合同企業説明会を開催するなど地元企業での就職促進に向けた取り組みを実施してきた。

また、ジョブカフェ石川においては、高校生向けの企業トップによる職業講話などのキャリア教育支援や、若年者向けのビジネスマナーを習得するセミナーの開催、定期の企業ガイダンスの開催等の就職支援、若手社員向けの社会人基礎力向上や定着率の改善のためのセミナーを開催するなど、将来の本県のモノづくり産業を担う若年者の人材確保や若手社員の定着を支援する取り組みを総合的に行い、若年人材の確保・育成に関する体制を整えてきた。

【図表 1】いしかわ産業人材構想による主な事業及び成果

	主な事業とその成果（H17～25年度）
高度専門人材の育成・確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業人材サポートデスクを開設し、首都圏等から高度専門人材を誘致 →事業開始（H17）から 360 名を県内企業とマッチング ● 若手経営者、経営者候補を対象に討論形式の講座を開講し、次代の経営人材を育成 →事業開始（H17）から 100 名の修了生を輩出
技能人材の育成・確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 熟練技能を学ぶ「モノづくり技能継承塾」の実施 →事業開始（H18）から 184 名の修了生を輩出
若年人材の育成・確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 県内企業と県内就職希望学生とのマッチングを図る就職フェアの開催 →例年 160 社以上、1,500 人前後の学生が参加 ● ジョブカフェ石川でのキャリア教育支援、若者就職支援、企業向け支援 →キャリア教育ツール、若年者就職支援施設、企業の人材確保支援機関として定着

(2) 人材戦略策定の趣旨

このように、「石川県産業人材プラン」や「いしかわ産業人材構想」に基づく取り組みは一定の成果をあげた一方で、本格的な人口減少に伴う国内市場の縮小への懸念や少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、東南アジア等の新興国の成長に伴い著しいスピードで進展する国内企業のグローバル化など、本県産業を取り巻く環境は大きく変化している。

また、金沢港や小松空港の国際化の進展、能登有料道路の無料化、北陸新幹線の金沢開業など、産業活動の基盤をなす人的・物的な交流基盤の形成が大きく進展しているところである。

国においては、成長戦略（日本再興戦略）が策定され、生産年齢人口の減少などを受け、女性・若者・高齢者等の全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の構築が打ち出されたところであり、人材の能力を最大限活かし成長するための雇用制度改革・人材力の強化に向け政策の具体化が進められているところである。

このような中、あらためて人材に関する本県の特長や今後 10 年を見据えた内外の環境変化を整理した上で、本県産業が成長へと向かう道筋を力強く示すため、新たに「石川県産業成長戦略」を策定するとともに、同戦略の下に、産業の礎となる「人材」分野における成長戦略として人材戦略を新たに策定することとした。

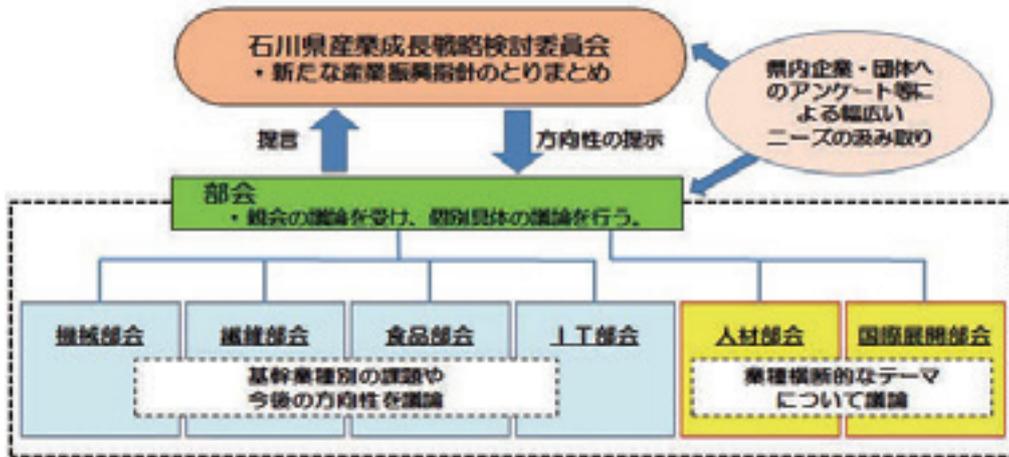
この人材戦略に盛り込まれた施策の着実な遂行により、本県産業の持続的な成長を目指すこととする。

(3) 人材戦略の位置づけ

「石川県産業成長戦略」の策定に当たっては、大学や産業界、経済団体の長など有識者からなる検討委員会を設置し、本県の産業振興のあり方について議論を行った。また、この検討委員会の下に、本県の基幹産業である機械・繊維・食品・IT の 4 つの業種、及び業種横断的なテーマである「国際展開」及び「人材」に関する部会を設置し、それぞれの分野における課題や今後目指すべき方向性等について、個別具体の議論を

行った。その結果、「石川県産業成長戦略」と同時に、6部会のとりまとめとして、人材を含む6分野の戦略も策定したところである。

【図表2】「石川県産業成長戦略」の検討体制

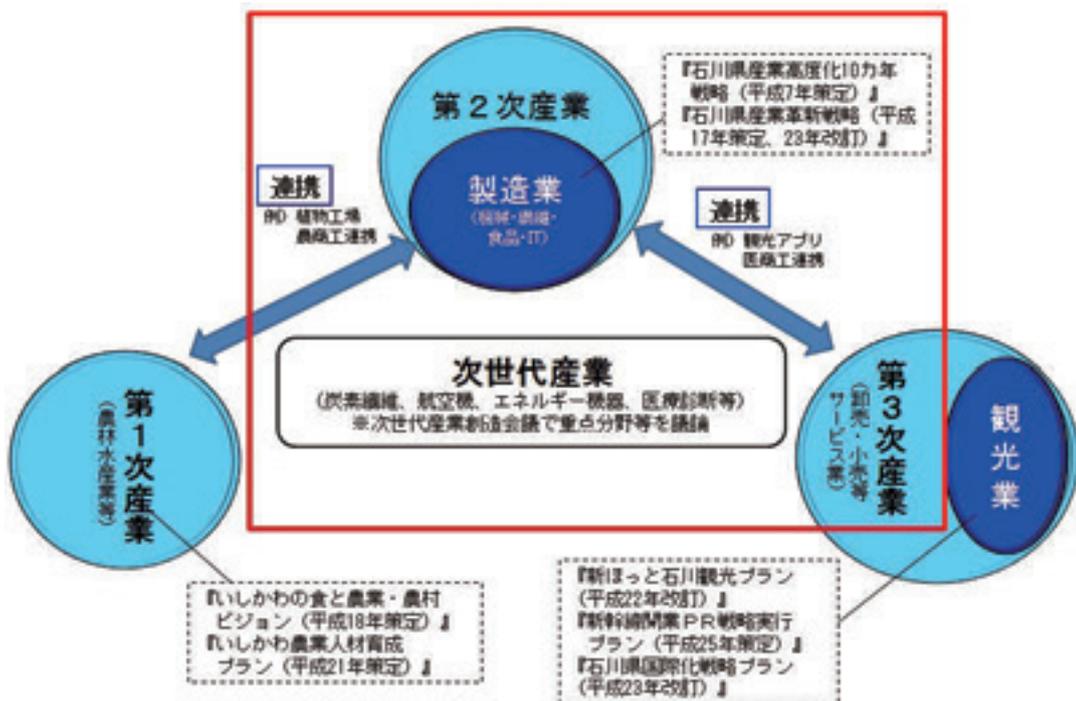


(4) 人材戦略の対象範囲及び計画期間

本県では、特に製造業が経済成長に大きく寄与しており、製造業の製造品出荷額等で大きなシェアを占めている機械・繊維・食品・ITの4つの業種が本県の基幹産業である。「石川県産業成長戦略」は、この基幹産業を中心とした戦略であり、人材戦略についても同様である。

また、計画期間についても「石川県産業成長戦略」と同様に、10年後（2024年、平成36年）を見据えたものとしている。

【図表3】「石川県産業成長戦略」の対象範囲



2. 本県産業人材を巡る特長と今後10年を見据えた環境変化

2-1. 人材分野に関連する本県の特長

(1) 高等教育機関の集積

本県では、人口当たりの高等教育機関数が京都府に次いで全国2位、学生数は全国3位となっており、県内企業へ優秀な人材を安定的に供給できる環境が整っている。

【図表4】高等教育機関の集積状況

	学校数		学生数(人)	
		人口10万人あたり		人口千人あたり
第1位	京 都	1.87	京 都	64.2
第2位	石 川	1.63	東 京	57.5
第3位	岡 山	1.45	石 川	28.3
第4位	東 京	1.40	大 阪	27.1
第5位	青 森	1.26	愛 知	27.1

資料：H25学校基本調査(文部科学省)、総務省統計(H24.10.1)を基に作成

(2) 全国トップクラスの女性の就業環境

本県では、早くから保育所の整備を進めてきたことから、保育所の普及率は全国トップクラス(全国2位 63.5%)で、待機児童はゼロとなっている。また、国に先駆けて、延長保育(昭和45年)や乳児保育(昭和48年)などにも取り組んでおり、子どもの保育環境も充実している。

さらに、女性が子育てをしながら働き続けるための就業環境整備の面では、本県は国の基準を上回る形で、条例(一般事業主行動計画の策定)により企業のワークライフバランスを推進してきた。こうした取り組みもあり、本県の女性の就業率が51.2%(全国1位)であるほか、子どもがいる世帯の共働きの割合は61.8%(全国5位)と高い割合となっている。

また、本県の女性就業者数を産業別構成比で見ると、「製造業」で働く女性の割合が14.1%と、「医療・福祉」、「卸売・小売業」に次いで高い割合を占めており、製造業においても女性の活躍が期待される場所である。

産業競争力会議議員 坂根 正弘(コマツ相談役)

(第3回石川県産業成長戦略検討委員会講演)

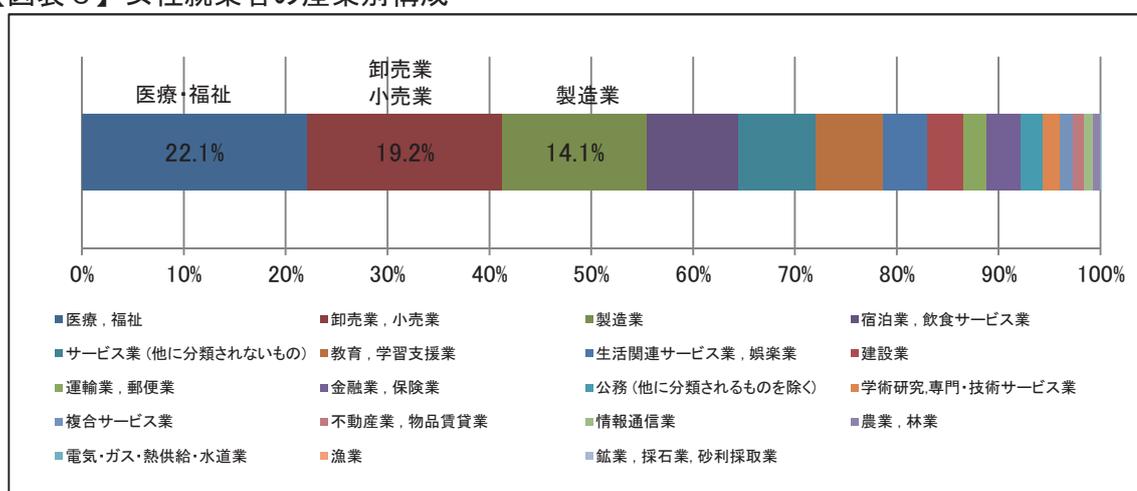
コマツの既婚女性社員の子どもの数を調べると、粟津工場が全国の工場の中で最も多く、2.0人(東京では0.7人)となっており、女性の就業環境が整っている石川県のような地方に本社機能を移転することは、少子化対策の上でも意味のあることである。

【図表 5】女性の就業率

女性の就業率			(参考)全体就業率	
第1位	石川	51.2%	愛知	61.4%
第2位	福井	50.9%	東京	60.7%
第3位	東京	50.2%	長野	59.7%
第4位	長野	50.2%	石川	59.7%
第5位	愛知	50.1%	福井	59.6%

資料：国勢調査(H22)を基に作成

【図表 6】女性就業者の産業別構成



資料：石川県労働力調査（詳細集計 H24 年平均）を基に作成

(3) 製造業の集積

県内総生産の構成比を見ると、製造業は17.2%とサービス業の19.3%に次いで高い割合を占めており、就業者数では全体の19.7%と、全国平均(16.5%)より高い割合を占めている。(図表7、8)

また、製造品出荷額等に占める「機械産業」及び「繊維産業」の割合を見ると、両産業を合わせて77.1%となっており、全国平均(58.6%)より高い割合を占めている。

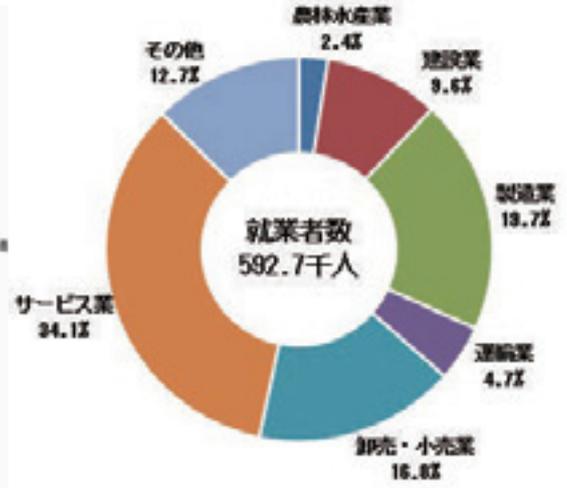
(図表9) 加えて、特定の分野でシェアトップを誇る、いわゆるニッチトップ企業が数多く存在し、製造業に厚みを加えていることが本県の特長となっている。

【図表 7】 産業別名目県内総生産の構成比



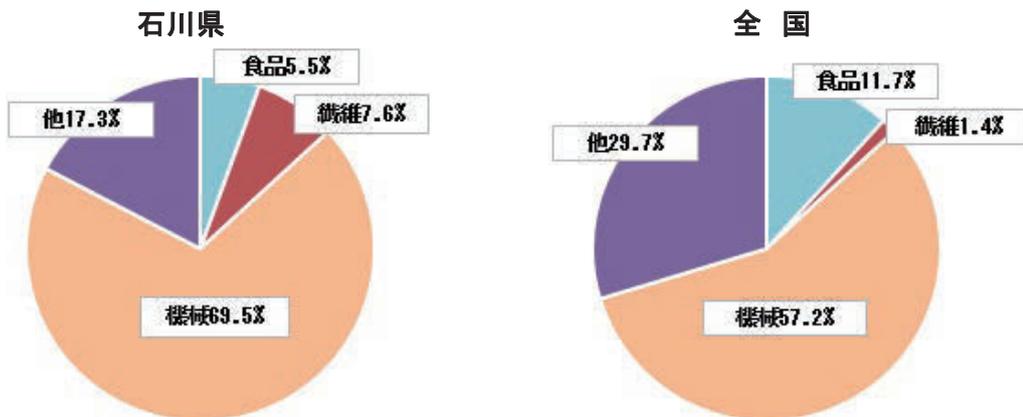
資料：「平成 22 年度石川県県民経済計算」

【図表 8】 産業別就業者数の構成比



資料：「平成 24 年石川県労働力調査年報 (基本集計)」を基に作成

【図表 9】 製造品出荷額等に占める機械産業及び繊維産業の割合



資料：経済産業省「平成 23 年度工業統計」を基に作成

(4) 三大都市圏やアジアへのアクセスの充実

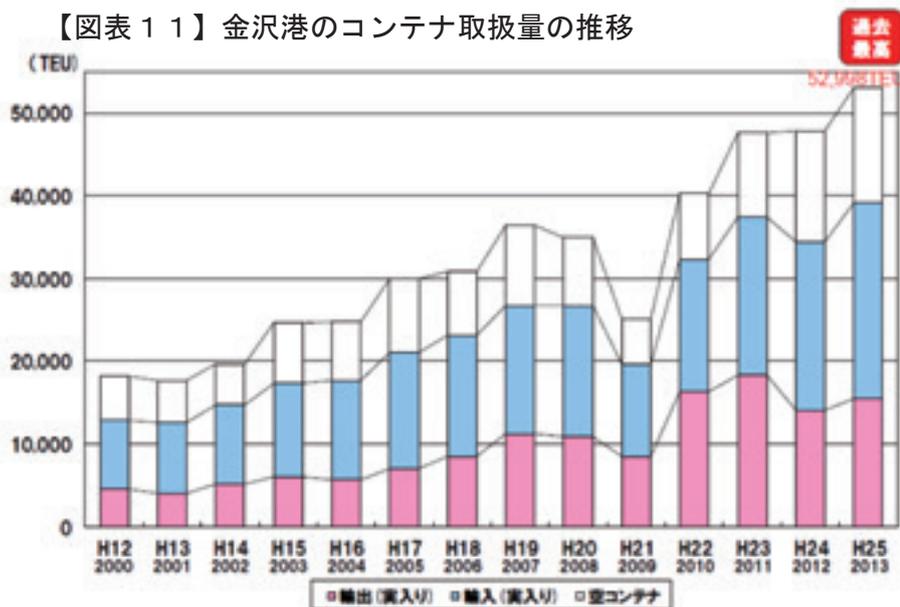
本県は、三大都市圏のほぼ中間に位置し、各都市圏へのアクセスが容易な環境にある。空路では、本県は小松・能登の2つの空港を持ち、羽田乗継便を通じて国内各地域と結ばれている。また、小松空港からは台北・ソウル・上海への定期航路が就航するとともに、日本海側では唯一欧米向けの貨物路線を有するなど、物流の拠点としても機能している。海路では、金沢港からアジア向けのコンテナの国際定期航路が運行されており、近年はコンテナ取扱量が過去最高を更新するとともに、クルーズ船の寄港も増加するなど、活況を呈しているところである。加えて陸路では、平成 26 年度末には北陸新幹線の金沢開業により、首都圏と金沢とが 2 時間半で結ばれ、都市部とのビジネス交流の増加が期待される。

【図表 1 0】金沢港の国際定期航路の状況



資料：石川県商工労働部産業立地課

【図表 1 1】金沢港のコンテナ取扱量の推移



注) TEU(20フィートコンテナ換算によるコンテナ取扱量)

資料：石川県商工労働部産業立地課

(5) 豊かな生活環境

本県は、加賀百万石の歴史と伝統に裏打ちされた食文化や「匠の技」による伝統工芸、豊かな自然に恵まれた観光資源など地域資源が豊富に存在し、また、人口当たりの日展当選者数が全国1位となっており、本県は文化や自然に恵まれた豊かな生活環境にある。

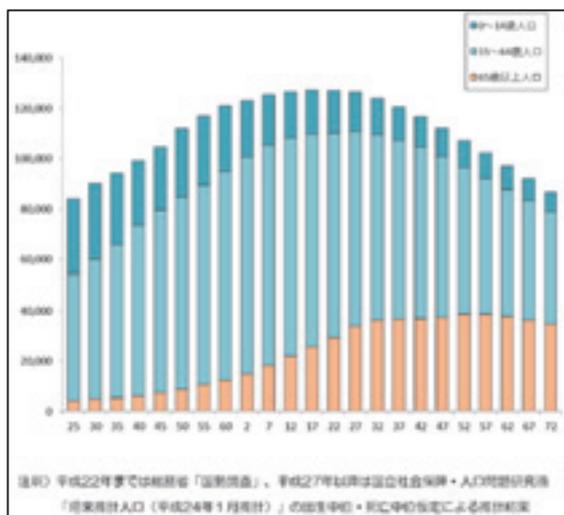
なお、民間シンクタンク(一般財団法人日本総合研究所)が発表した都道府県の「全47都道府県幸福度ランキング2014年版」(人口増加率、平均寿命、失業率等の様々な統計指標において導き出したもの)では、本県は、全国6位となっており、健康、文化、生活、教育等の各分野においてバランスよく高い位置を占め、「次世代を育成する土壌が豊かな県」と評価されている。

2-2. 今後10年を見据えた本県産業人材を巡る環境変化

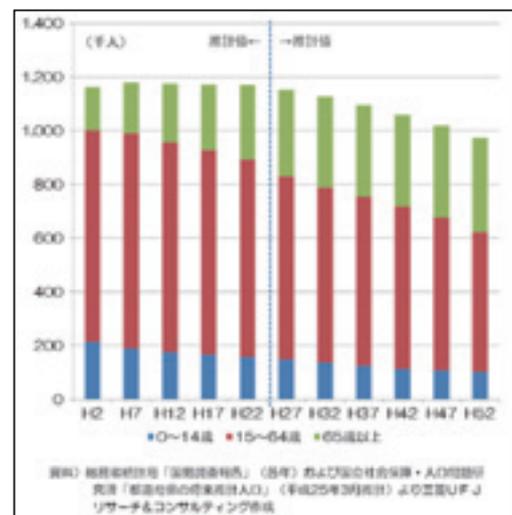
(1) 少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少

国内では、本格的な人口減少時代に突入しており、加えて、少子高齢化も一層進むことが予想されている。本県においても同様に、平成12年をピークに人口は減少傾向にあり、平成32年（2020年）には約110万人（平成22年では約117万人）に減少し、65歳以上の高齢者の割合は、平成32年には約30%と大きく増加する見込みである。約30年後の平成52年（2040年）には、総人口が100万人を割り込むと予想されている。国内、県内ともに、総人口、生産年齢人口の減少が本格化していく。

【図表12】 将来推計人口(国内)



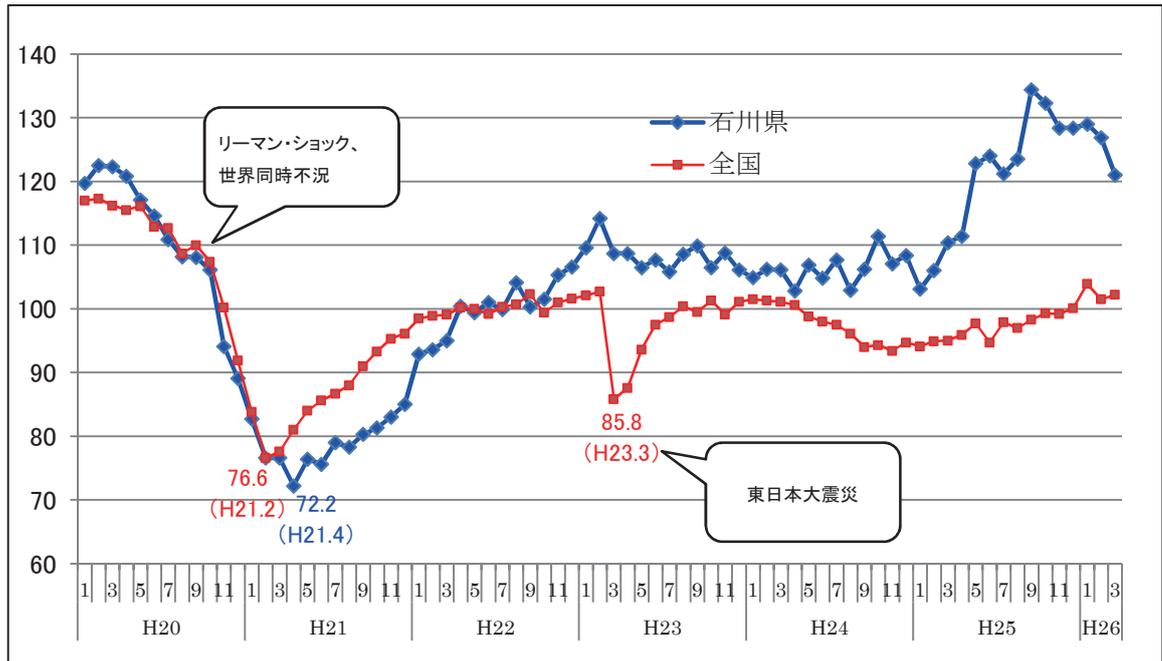
【図表13】 将来推計人口(県内)



(2) 景気変動による労働需給情勢の変化

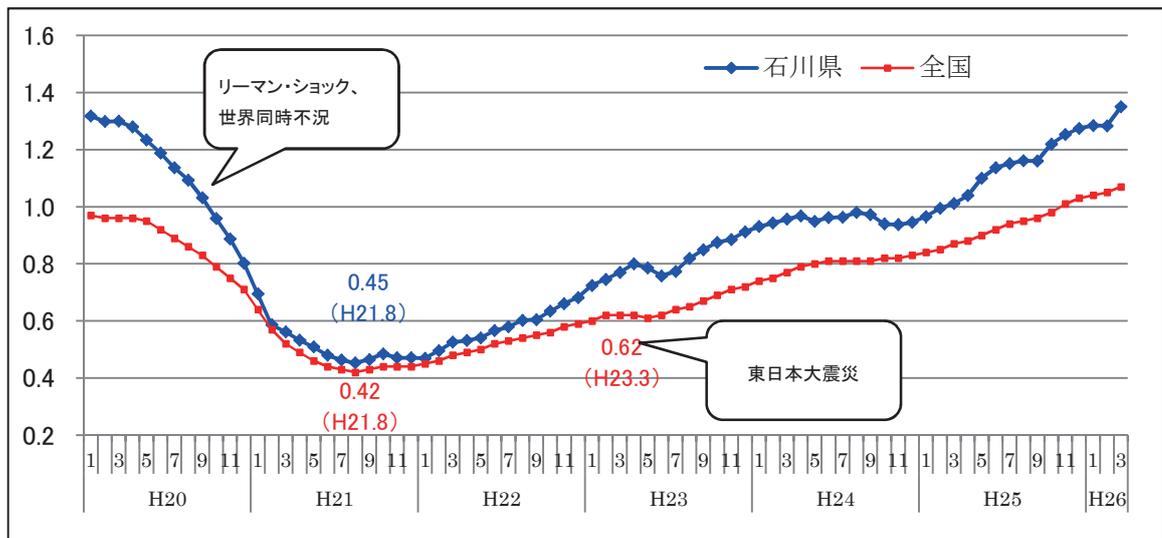
平成20年秋のリーマン・ショックに端を発する世界同時不況以降、本県経済は急速な景気の悪化に直面した。また、平成23年3月の東日本大震災の影響もあり、景気の低迷が続いてきた。平成21年を底に、景気は回復基調にあり、それに伴い、有効求人倍率も改善し、県内学生の内定状況も好転している。このような景気のアップダウン及びそれに伴う労働市場の需給バランスの変動は、今後10年にわたっても想定され、今後とも、売り手市場・買い手市場の見極めを通じた適時適切な対処が求められる。

【図表 1 4】 鉱工業生産指数の推移 (H22=100)



資料：石川県、経済産業省調査より作成

【図表 1 5】 有効求人倍率の推移 (倍)



資料：石川労働局、厚生労働省調査より作成

【図表 1 6】 県内学生の就職内定状況

	H21	H22	H23	H24	H25	H26
高 校	98.1%	97.7%	99.3%	99.9%	99.7%	99.8%
専 修 等	90.4%	92.1%	93.3%	93.9%	92.6%	94.0%
高 専	99.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
短 大	86.5%	81.8%	89.4%	91.5%	90.7%	96.8%
大 学	95.1%	93.7%	91.9%	92.7%	94.8%	95.5%

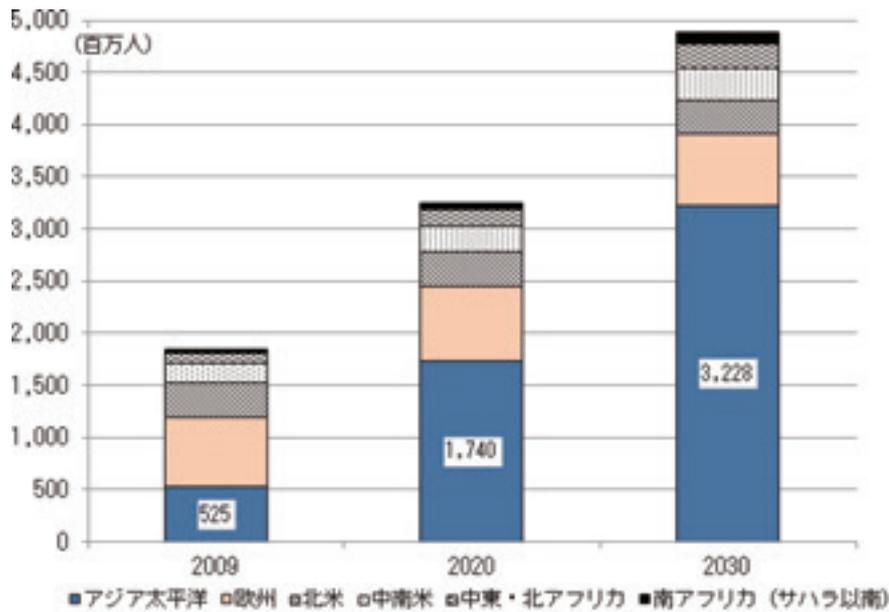
資料：石川労働局調査を基に作成(各年3月卒業)

(3) グローバル化の進展、新興国等の海外市場の拡大

グローバル化の進展により、世界的に貿易量が増加し、国内企業の海外投資も増加しており、本県においても、アジア等新興国の経済成長を受け、海外に拠点を設ける企業が増加するなど、海外市場を取り込む動きが進んでいるところである。

特にアジア新興国では、経済発展に伴う所得水準の向上によって、購買力を持った中間層が年々増加しており、消費市場としての魅力が今後も増していくことが期待される。

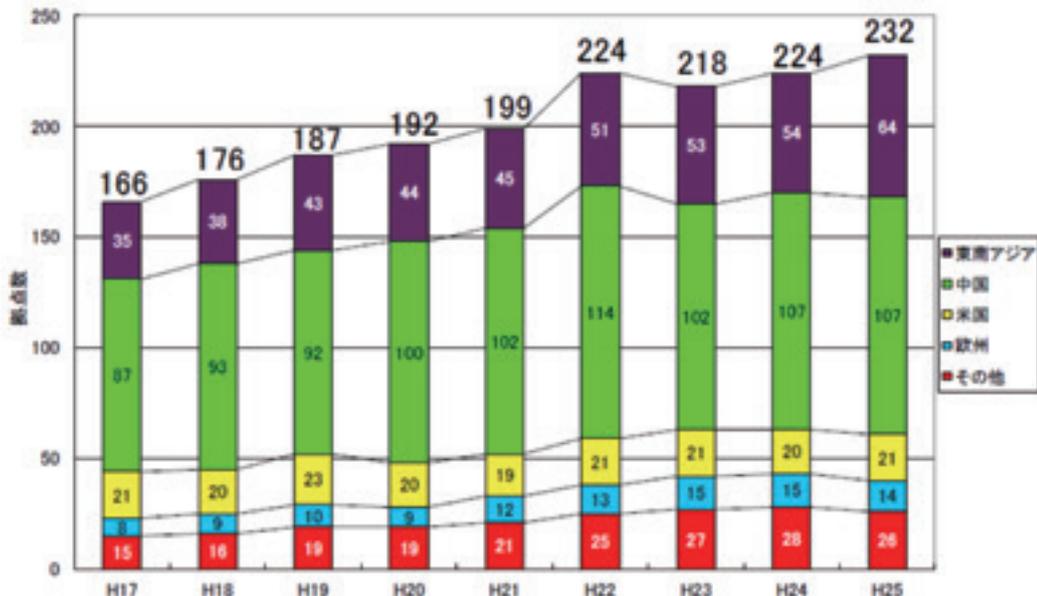
【図表 17】 世界の中間層人口の拡大



注記：中間層＝1日あたり収入又は支出がUSD10～100

資料：United Nations Development Programme「Human Development Report 2013 - The rise Of the south」より三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成

【図表 18】 県内企業の海外拠点数の推移



資料：石川県貿易・海外投資活動実態調査より作成

(4) 炭素繊維等の成長市場の拡大や新技術の出現

本県で研究開発に取り組む炭素繊維や医療機器等の分野においては、今後、成長市場として拡大が期待される。また、3DプリンタやiPS細胞などの革新的な新技術の出現も今後予想される。これら、成長市場や新技術に対応できる人材の育成・確保は、ますます重要となる。

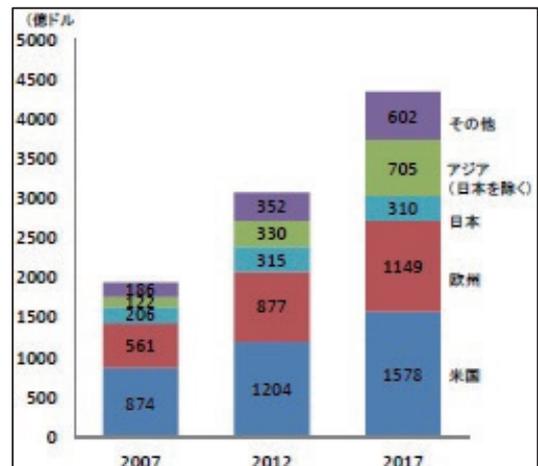
特に、平成21年度の「いしかわ炭素繊維クラスター」の立ち上げを契機に、資金・施設・人材の3本の矢を整備してきた炭素繊維分野では、金沢工業大学に国の超大型イノベーション拠点である「革新複合材料研究開発センター」を設置し、今後数年間にわたり炭素繊維の多用途への適用を視野に入れた革新的研究開発を展開することとしており、今後、技術の高度化に対応し事業化へと結びつける人材の育成・確保が重要となる。

【図表19】炭素繊維複合材用途別需要予測



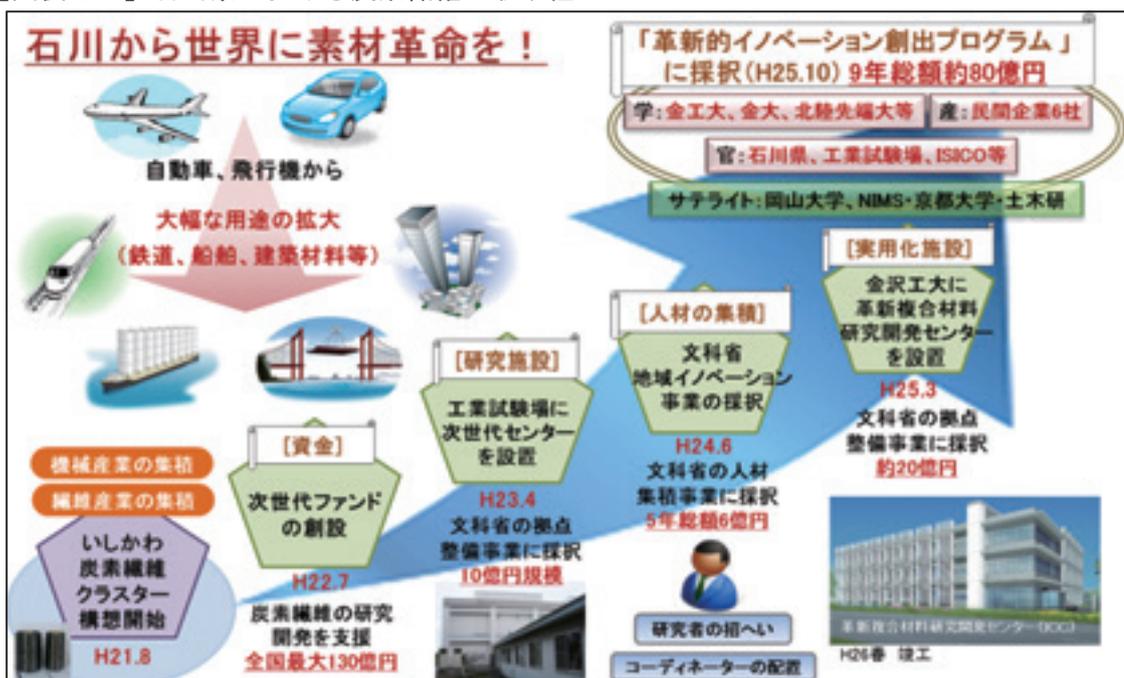
資料：経済産業省「サプライチェーンを見据えた高性能繊維及びその活用・加工技術の実態調査」

【図表20】医療機器世界市場の将来見通し



資料：経済産業省「平成23年度中小企業支援調査」

【図表21】石川県における炭素繊維の取り組み



資料：石川県商工労働部産業政策課

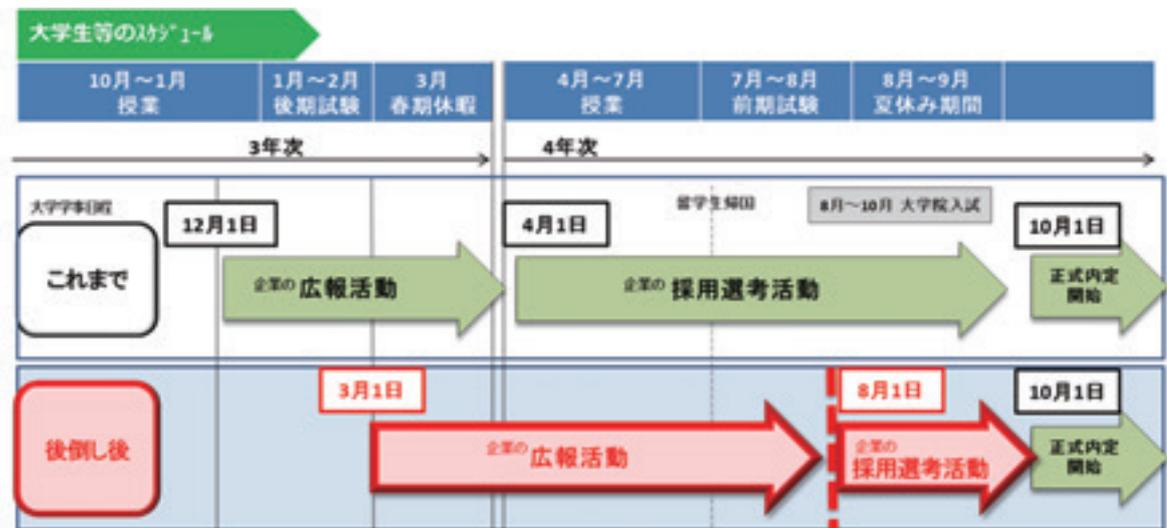
(5) 就職・採用活動時期の後ろ倒し

大学生の就職内定状況が回復基調にある中、政府の要請を踏まえ、一般社団法人日本経済団体連合会は、採用選考に関する指針を改定し、現在の大学3年生（2016年3月卒、平成28年3月卒）から、就職・採用活動の時期は後ろ倒しされることとなった。

具体的には、図表22に示すとおり、企業による広報活動の開始時期が大学3年生の12月から3月へ、採用選考活動の開始時期が大学4年生の4月から8月へ変更され、それぞれの活動期間が短期化されることとなった。

こうした広報活動・採用活動期間の短期化は、大学生が大企業から中堅・中小企業へ目を向けていく期間の短期化にもつながり、県内中小企業にとっても人材確保がこれまで以上に困難になることが予想され、就職・採用活動時期の後ろ倒しによる影響は今後も継続する可能性がある。

【図表22】 就職・採用活動開始時期の変更



資料：石川労働局資料より作成

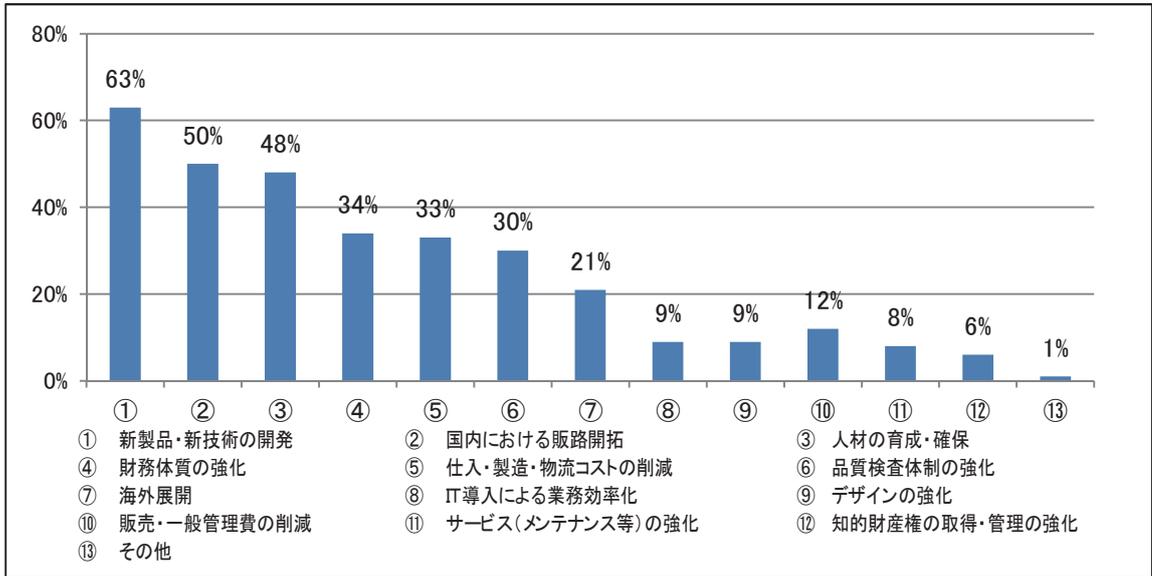
3. 将来の環境変化を見据えた本県産業人材の課題

本格的な人口減少に伴う国内市場の縮小への懸念や少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、グローバル競争の激化等の本県産業を取り巻く環境が変化する中、新たな産業振興指針の策定にあたり、県内企業(約1,000社)を対象に実施したアンケートやヒアリングにより調査した人材に関する課題・ニーズ等を踏まえ、以下のとおり課題を整理した。

(1) 首都圏市場等の新たな市場の獲得に向けた人材の育成・確保

県内企業が今後、重点的に取り組んでいきたい課題として、「人材の育成・確保」が「新商品・新技術の開発」、「国内販路開拓」に次いで高い状況となっている。

【図表 2 3】 今後、重点的に取り組んでいきたい(取り組んでいる)事項

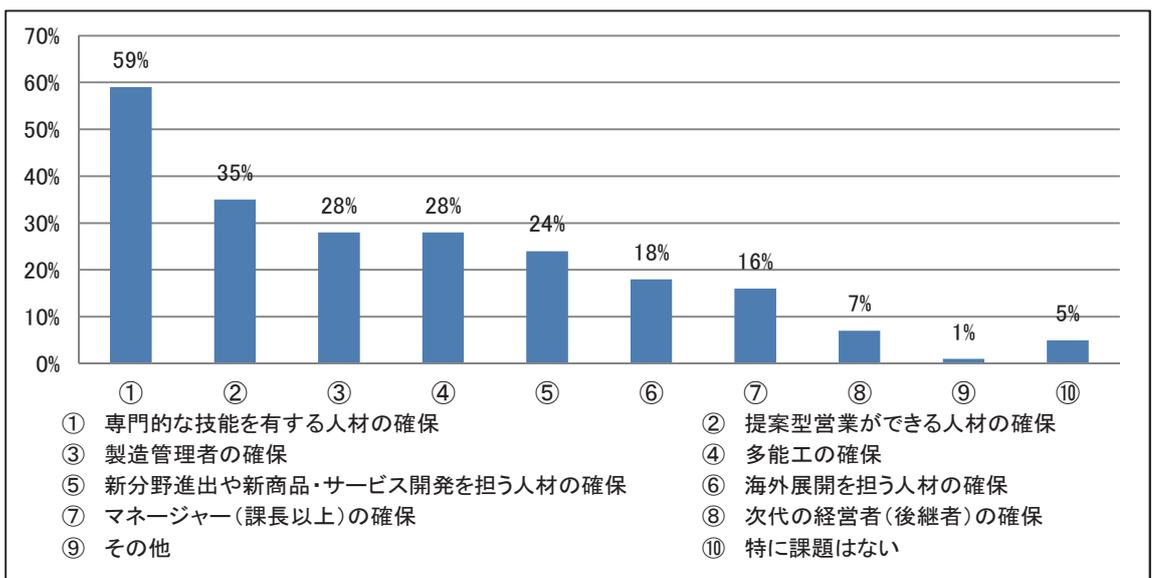


資料：新たな産業振興指針策定にあたっての企業アンケート結果

また、新製品・新技術の開発や国内における販路開拓等、今後のビジネス展開のために、県内企業が即戦力として必要とする人材については、「専門的な技能（技術）を持つ人材」や「提案型営業ができる人材」が高い状況となっている。

北陸新幹線の金沢開業により、観光面のほかビジネス面でも首都圏との交流拡大が期待されることから、首都圏をはじめとした国内新市場の獲得に向けた販路開拓や新製品・新技術の開発を担う人材の育成・確保を強化していくことが求められる。

【図表 2 4】 即戦力となる人材の確保に関する課題



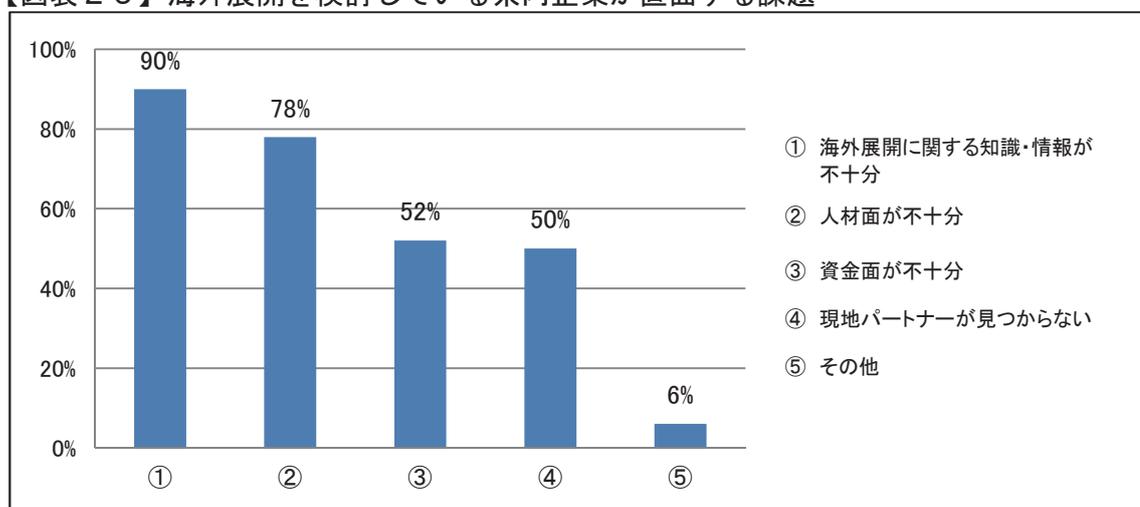
資料：新たな産業振興指針策定にあたっての企業アンケート結果

(2) グローバル化に対応した人材の育成・確保

市場のグローバル化が進む中、アジア等新興国の経済成長を受け、海外に拠点を設ける企業が増加するなど、海外市場を取り込む動きが進んでいる。

こうした中、海外展開を検討している県内企業の大部分が、「海外展開に関する知識・情報が不十分」、「人材面が不十分」といった課題に直面しており、企業ヒアリングにおいても、「海外勤務の希望者が少ない」、「海外体験を通じ国際感覚を持たせることが重要」といった声も出ていることから、市場のグローバル化に対応した人材の育成・確保を強化していくことが求められる。

【図表 2 5】 海外展開を検討している県内企業が直面する課題



資料：新たな産業振興指針策定にあたっての企業アンケート結果

(3) 次世代産業の研究者の育成・確保

本県の次世代産業である炭素繊維分野においては、相次いで国の大型プロジェクトに採択されるなど研究開発基盤が充実している。また、ライフケア分野においても、北陸3県が連携し、各県の強みを活かしながら研究開発を進めているところである。

特に炭素繊維分野においては、研究成果を各々の県内企業において具体的な製品化・事業化につなげ、市場を獲得していくことが必要であることから、製品化等を推し進める研究者の育成・確保が求められる。

(4) 女性や高齢者の活用促進

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、国内市場の縮小、消費者ニーズが多様化する中、持続的な成長を続けるためには、国の成長戦略にもあるように「全員参加」で新たな価値を創造するなど企業の競争力強化を図っていく必要がある。

新たな価値の創造として、女性の持つ感性やきめ細やかさ等を活かし、商品開発や生産現場の改善、新サービスの提供、マーケティングによる新たな市場の開拓等

を行うことが、その一つとして挙げられる。

本県では、女性が子育てをしながら働き続けるための環境が整っており、女性の就業率が全国トップクラスとなっている。今後、こうした強みを活かし、新たな価値創造に向け女性の活用・育成を図っていくことが求められる。

また、企業を退職した高齢者についても、これまで培った知識、技能、人脈等を活かしながら県内企業において生き生きと働くことが、企業の競争力強化につながるため、就業意欲のある高齢者の活用に向けた支援を図っていくことが求められる。

(5) 現場を担う技能者の技術向上

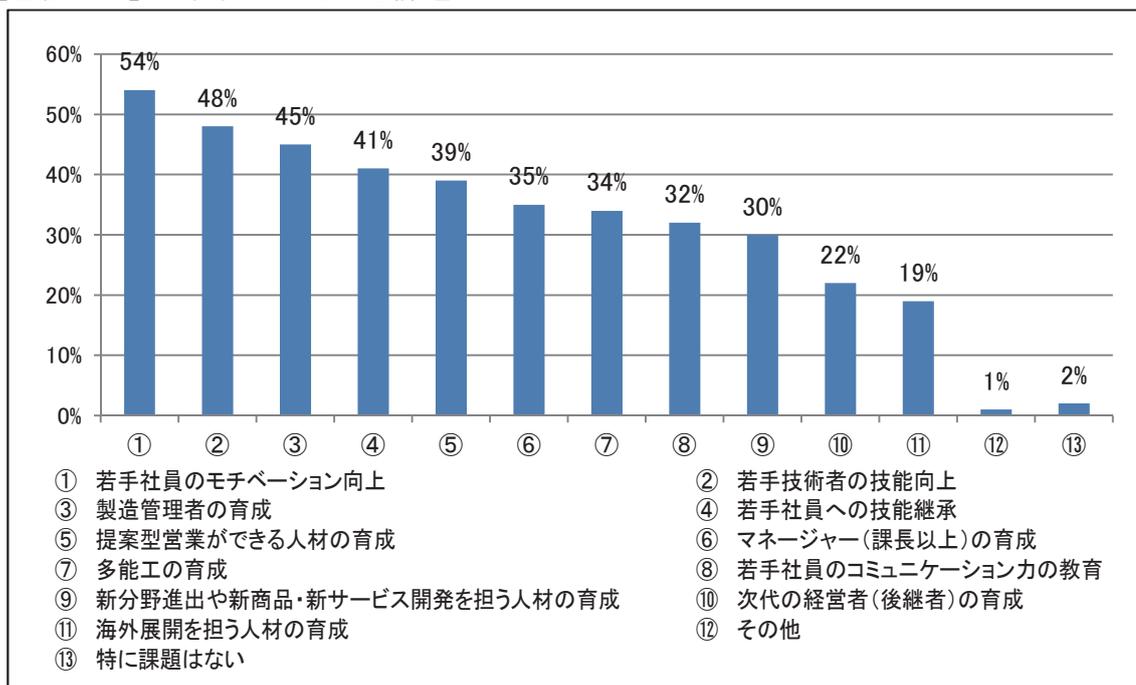
企業の技能者に対するニーズは多様化しており、生産工程の高度化への対応や、技能レベルでの国際競争力の維持・強化、若手技能者の技能の向上、多能工の育成等が課題となっており、こうした課題への対応に向けた取り組みが求められている。

また、工業高校等の専門高校では、新学習指導要領において「将来のスペシャリストの育成」として、専門性の基礎・基本を一層重視するとともに、専門分野に関する知識と技術の定着を図ることや、「地域産業を担う人材の育成」として、地域や産業界との連携・交流を通じた実践的な学習活動を積極的に取り入れることが求められる。

(6) 若手社員の育成及び早期離職の防止

県内企業の人材育成の課題として、「若手社員のモチベーション向上」や「若手技術者の技能向上」が上位を占めており、県内企業では「若手社員の育成」が大きな課題となっている。

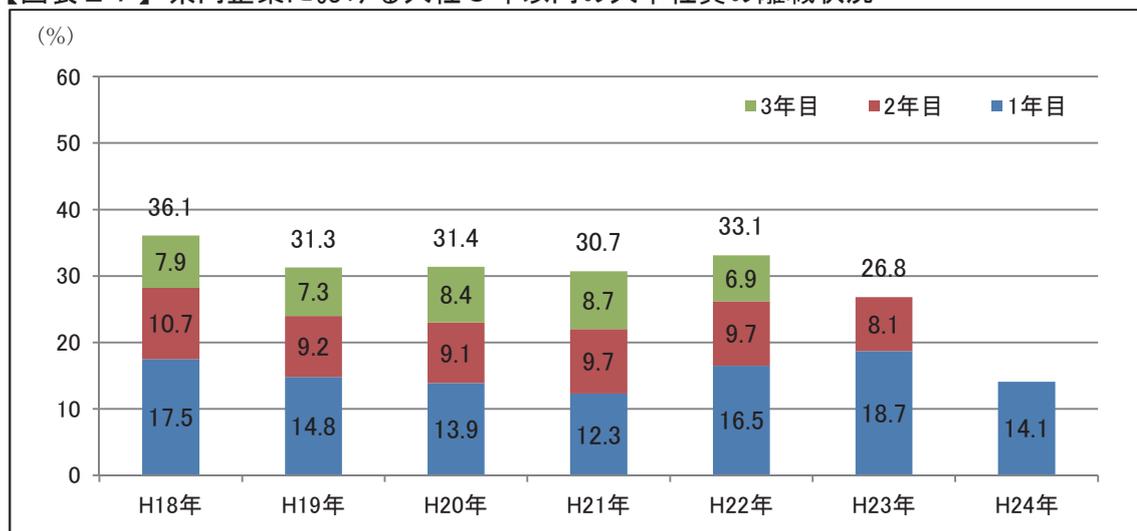
【図表 2 6】人材育成における課題



資料：新たな産業振興指針策定にあたっての企業アンケート結果

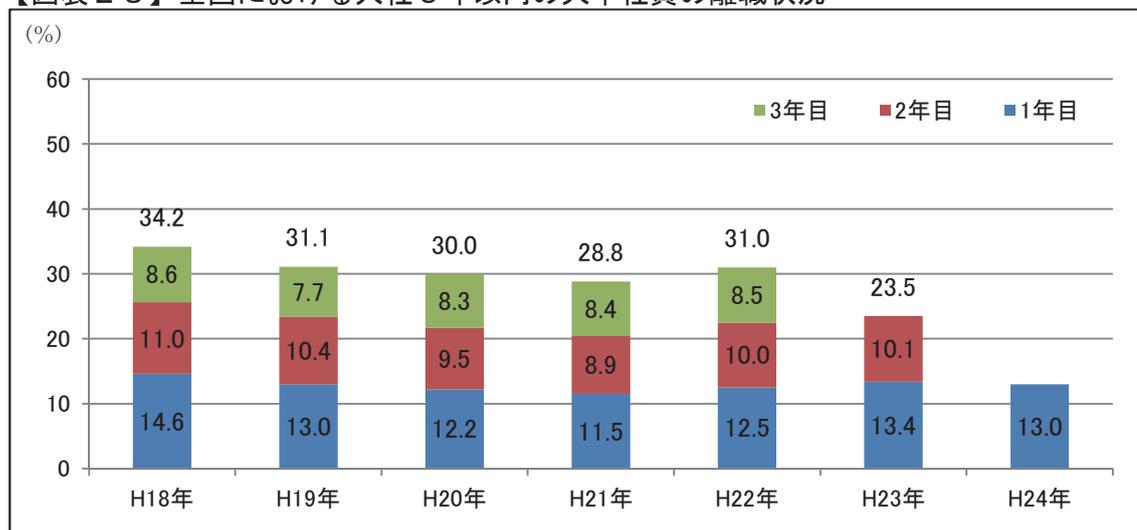
また、県内企業における若手社員の離職率（大学卒業者の入社後3年以内）を見ると、全国平均に比べ高い離職率となっている。近年、低下傾向にあった離職率は直近データの平成22年3月に卒業し入社した若手社員の状況を見ると、上昇しているところである。

【図表27】 県内企業における入社3年以内の大卒社員の離職状況



資料：石川労働局資料より作成

【図表28】 全国における入社3年以内の大卒社員の離職状況

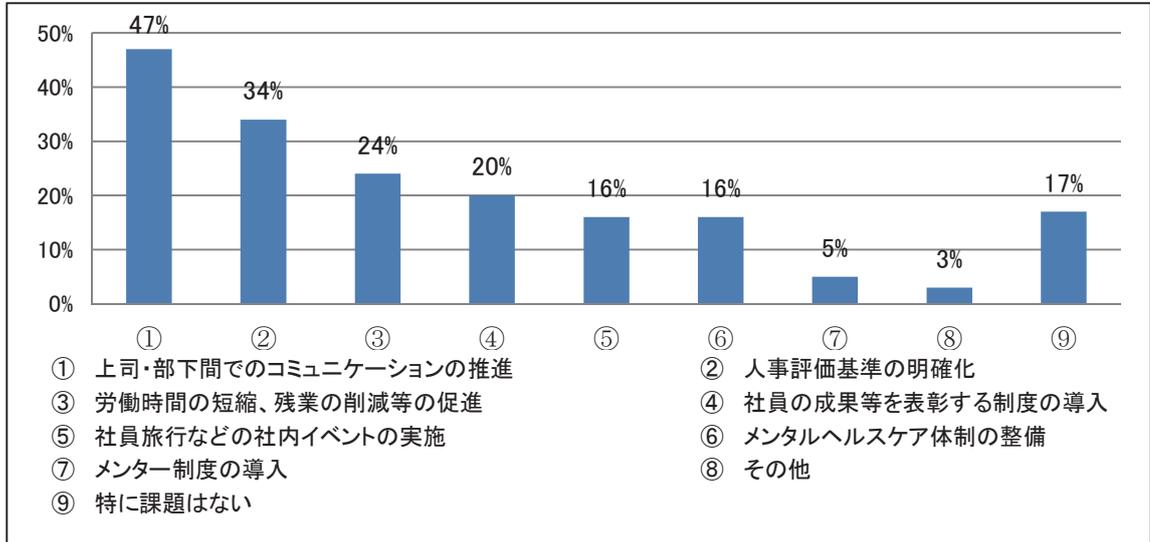


資料：厚生労働省資料より作成

このような中、県内企業においては、若手社員の定着に向けた課題として、「上司・部下間でのコミュニケーションの推進」が必要であると感じている企業が多い状況である。また、ジョブカフェ石川が行った若年者就業調査によると、若手社員が離職した理由として、「上司や同僚との人間関係」が最も多い理由として挙げられている。

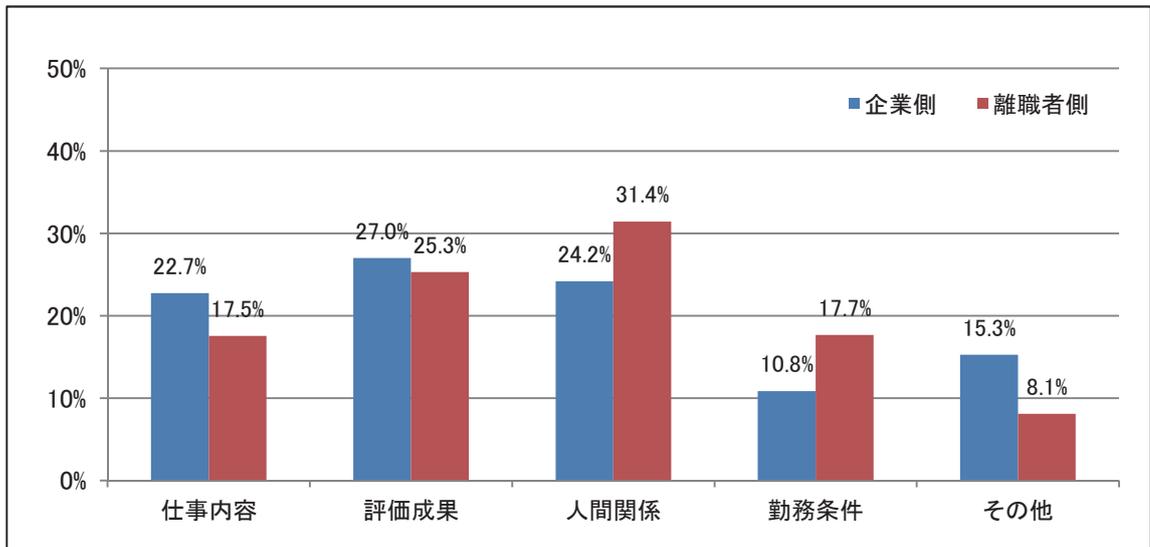
若手社員の定着は、県内企業の成長を左右する重要な要因となることから、早期離職の防止に向け、コミュニケーションの強化を図っていく必要がある。

【図表 29】若手社員の定着に向けた課題



資料：新たな産業振興指針策定にあたっての企業アンケート結果

【図表 30】若手社員の早期離職理由



資料：ジョブカフェ石川若年者就業調査(H24)

(7) 県内企業への就職促進

本県では、人口当たりの高等教育機関数が京都府に次いで2番目に多く、学生数でも全国第3位となる等、県内企業へ優秀な人材を安定的に供給できる環境が整っている。

しかしながら、県内大学生の就職状況をみると、約6割が県外で就職している状況となっている。少子高齢化による生産年齢人口の減少や、就職・採用活動時期の後ろ倒し等の環境変化を踏まえ、次代の本県産業を担う優秀な学生の確保について

これまで以上に県内企業への就職促進に向けた取り組みを強化していくことが求められる。

【図表 3 1】 県内大学生及び高校生の卒業後の就職地域

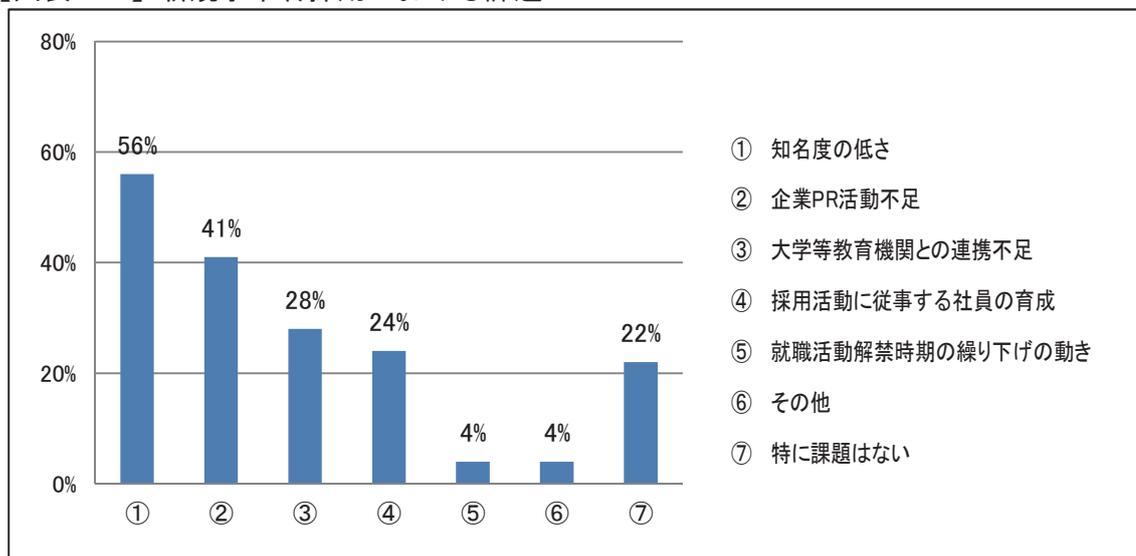
	地域	H21	H22	H23	H24	H25	H26
高 校	県内	91.7%	92.7%	91.6%	92.5%	93.5%	93.6%
	県外	8.3%	7.3%	8.4%	7.5%	6.5%	6.4%
大 学	県内	39.5%	39.5%	43.2%	40.8%	40.2%	41.0%
	県外	60.5%	60.5%	56.8%	59.2%	59.8%	59.0%

資料：石川労働局調査を基に作成(各年3月卒業)

また、新規学卒者の採用に向けた課題として「知名度の低さ」、「企業PR活動の不足」、「大学等教育機関との連携不足」を課題としている企業が多い状況となっている。

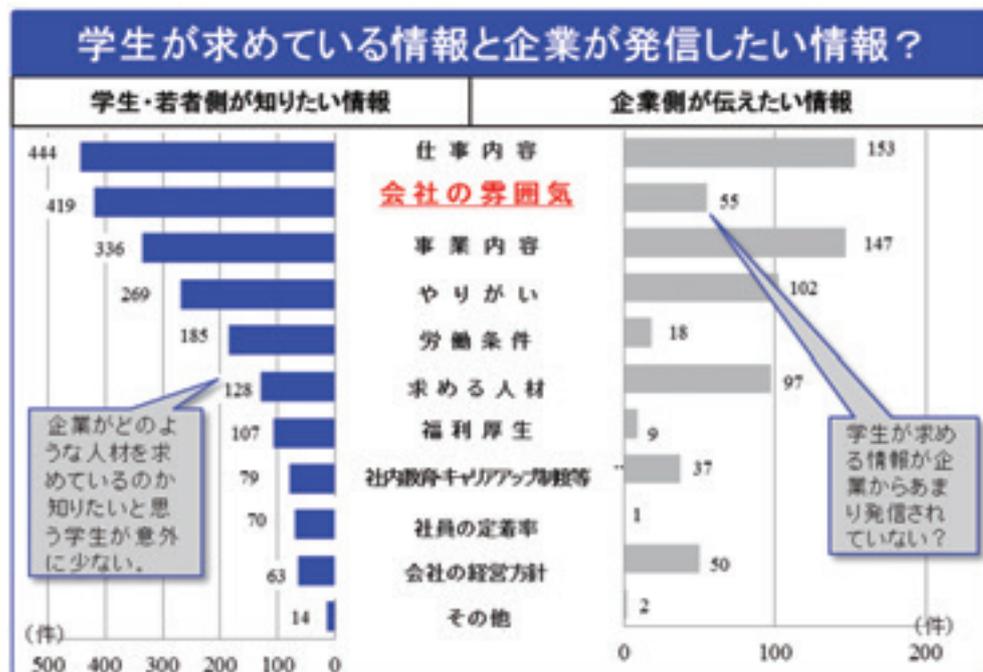
県内企業においては、本格的な就職活動前から自社の魅力を積極的にPRするとともに、学生が求める情報をPRしていく必要があり、また、県内企業への人材確保へつなげていくためには、産業界や教育界、行政が一体となった取り組みを促進していくことが求められる。

【図表 3 2】 新規学卒者採用における課題



資料：新たな産業振興指針策定にあたっての企業アンケート結果

【図表 3 3】 合同就職面接会における参加企業及び学生の声



資料：H25 年度「合同就職面接会」参加学生・企業アンケート結果を基に石川労働局作成

(8) 若者のモノづくりへの関心の醸成

前述のとおり、県内企業へ優秀な人材を安定的に供給できる環境が整っている中、生産年齢人口の減少や就職・採用活動時期の後ろ倒し等により、本県産業を担う優秀な若者の確保についてこれまで以上に強化していくことが求められる。

本県の主力産業である製造業(モノづくり産業)においても、同様であり、早期におけるキャリア教育等を通じ、引き続き、モノづくり産業に対する関心の醸成を行っていくことが求められる。

4. 人材戦略の柱と施策の方向性

4-1. 人材の育成・確保を鍵とした持続的な成長の好循環

本県産業は今日まで様々な環境変化を乗り越えて発展してきたが、今日の産業のルーツは加賀藩にある。前田利家をはじめとする歴代藩主が、学者や職人など各界の第一人者を江戸や京都から招へいし、人材の集積を図るとともに、工芸や建築などの技術奨励にも力を注いだ結果、様々な工芸品が生み出されるなど、城下町金沢は、江戸・大坂・京都に次ぐ繁栄を誇った。

400年以上を経た今日、本県には、高等教育機関が集積していることに加え、36品目にも及ぶ伝統的工芸品、そして高い技術力をもつモノづくり企業やニッチトップ企業が集積している等、まさに加賀藩の人材政策が現在の石川の産業・文化の姿の礎となっている。

現在、グローバル競争の激化や人口減少に伴う働き手の減少、国内市場の縮小などの様々な課題に直面している。このような時代にあるからこそ、先人である加賀藩の人材政策に習い、人材を鍵とした持続的な成長の好循環を創り出していく必要がある。

具体的には、人材の集積・技術の研鑽を進め、新商品開発等による市場の創出によって成長を切り開き、製造等の現場力向上により成長基盤を強化しつつ、明日の産業を担う若年者の育成・確保を図っていくことによって次なる人材の集積や成長へとつながっていく好循環を創り出していく必要がある。

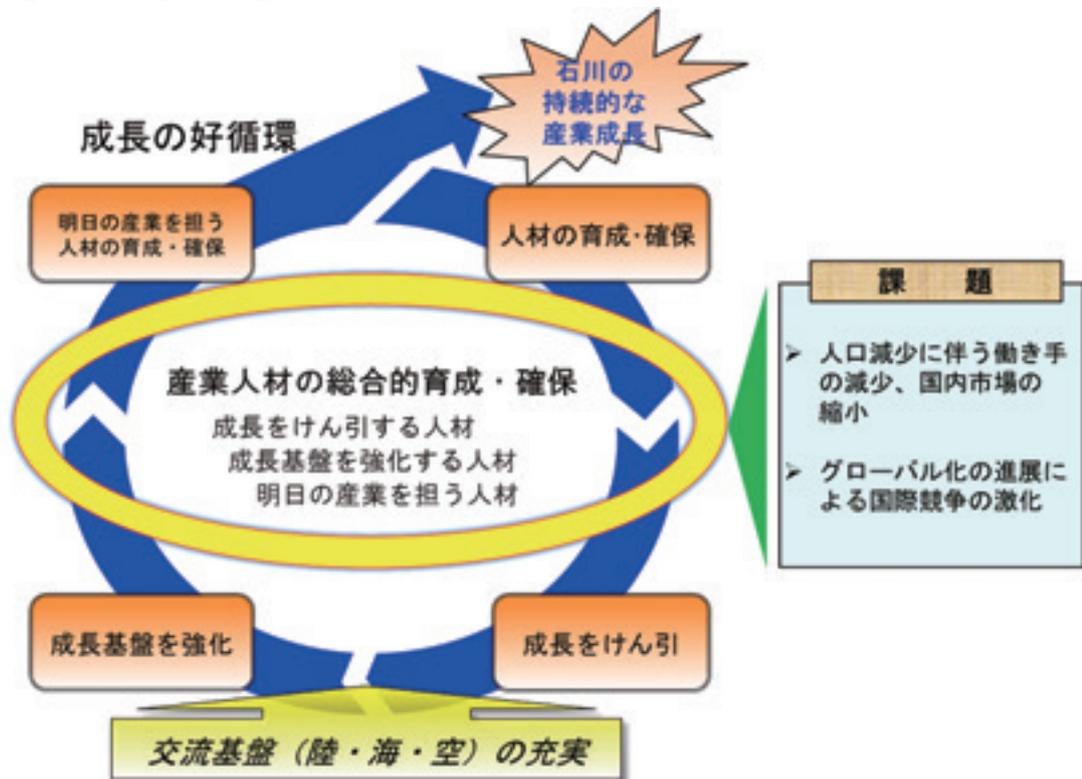
こうした好循環を実現するため、次の3つの人材を柱とし、施策を展開していく。

第一に、「成長をけん引する人材」の育成・確保として、首都圏等の国内新市場、海外市場、成長分野の市場の獲得を目指し、企業の成長を切り拓く新たな価値を創造する人材の確保や、世界で活躍するグローバル人材の育成に対する支援を行う。

第二に、「成長基盤を強化する人材」の育成・確保として、海外展開や新製品開発など企業の成長過程において、製造や営業、製品企画といった現場を担う人材や経営基盤を支える人材の育成・確保に対する支援や、企業の競争力強化の担い手となる女性や高齢者の活用促進等を図る。

第三に、「明日の産業を担う人材」の育成・確保として、次代の産業の担い手となる若年者の確保に向け、県内企業の魅力発信を強化するほか、若手社員の早期離職防止に向けた対策の強化等を図る。

【図表3-4】人材を鍵とした持続的な成長の好循環



4-2. 人材戦略の柱に基づく施策の方向性

(1) 成長をけん引する人材の育成・確保

① 専門的な知識や技術、ノウハウ、実務経験等を有する人材の確保に対する支援

新たな市場の獲得や生産性の強化、新製品の開発等に向け、首都圏での営業ノウハウを熟知した人材、大企業での生産管理ノウハウを熟知した人材、海外でのビジネス経験が豊富な人材など、高度かつ専門的な知識や技術、ノウハウ等を有する企業の成長をけん引する中核となる人材を県内企業が確保する際の支援を行う。

【戦略策定時の委員意見】

- ・ 良い技術・知識を持った企業であっても経営資源が乏しく高度人材の確保が難しいことが多い。将来の企業力、展開力を高める上で、高度人材の確保に係る支援が必要。(機械部会)
- ・ 首都圏にいる専門的な知識を持った人材、メーカー系にいたマーケティングに詳しい人材等を確保する際の支援が必要。(人材部会、IT部会)

② グローバル人材の育成に対する支援

東南アジア等の海外市場の獲得に向け、将来の海外事業を担う市場のグローバル化に対応できる人材を育成するため、若手社員を対象に企業が行う海外実地研修に対する支援を行うなど、県内企業のグローバル人材育成のノウハウの蓄積を図る。

【戦略策定時の委員意見】

- ・ 現地（海外）に派遣し、様々な問題に対応する経験を積ませることがグローバル人材の育成につながる。(産業成長戦略検討委員会、人材部会、機械部会)
- ・ 若手社員は海外に行くのを嫌がる傾向が強いが、海外に行けばなんとかやっけていける。情熱が大切。(国際展開部会)

③ 炭素繊維分野の事業化等を推進する人材の確保に対する支援

県内企業が、炭素繊維分野での超大型研究開発拠点や高等教育機関等の革新的な研究成果を取り込み、自社での製品化・事業化につなげる研究者を確保する際の支援を行う。

(2) 成長基盤を強化する人材の育成・確保

① 次代の経営者の育成支援

持続的かつ安定的な経営基盤を強化するため、経営者に必要な判断力、思考力等を養成する「石川経営天書塾」により、次代の経営者の育成や人的ネットワークづくりを支援する。

② 企業の現場を担う人材の育成支援

県内産業人材育成の中核機関である株式会社石川県 I T 総合人材育成センターにおいて、企画提案力や営業力、プレゼン力など、ビジネスの現場で必要となるスキル向上のための研修事業を実施し、企業の現場の中核を担う人材の育成を支援する。

③女性の能力の活用促進

新製品開発や新たな市場の開拓など女性の能力を活用した新たな価値創造を行うため、「女性モノづくり提案力育成塾（仮称）」を開講し、実際の製品開発の模擬演習等を通じ、女性ならではの細やかな視点や感性を活かした製品提案力を育成する。

また、出産、育児等により退職した女性の再就職支援を強化し、「いしかわ女性再チャレンジ室」を加賀、能登地区へ全県拡大し、女性の社会復帰を支援する。

【戦略策定時の委員意見】

- ・女性の感性を取り入れたモノづくりは重要。（人材部会、食品部会）
- ・働く女性の活躍をPRすることで女性の就業が促進される。県内経営者等にもっとPRしていくことが必要。（人材部会、I T 部会）
- ・多様性を持った考えが新しい物事をつくることにつながるため、女性の活用促進は必要。（人材部会）

④企業OBの活用促進

生産年齢人口が減少する一方で、高齢者が増加することが見込まれる中、就業意欲が高く豊富な技術やノウハウを有する団塊世代等の企業OBの活用を図るため、「プラチナOB人材バンク（仮称）」を設け県内企業とのマッチングを支援する。

【戦略策定時の委員意見】

- ・就業者の高齢化が早いテンポで進んでいくことが予想されるため、その対応を検討する必要がある。（繊維部会）

⑤現場の体制強化に向けた支援

製品の高度化や生産工程の再構築、グローバル化による生産拡大等、事業拡大に向けた現場体制を強化するため、現場スタッフの人材育成・確保に対する支援を行う。

⑥産業技術専門校の機能強化

モノづくり分野の基幹的人材育成機関である産業技術専門校において、多様化・高度化する企業のニーズに対応した訓練メニューの充実を図るとともに、企業が受講しやすいよう夜間・土日開催を行うなど訓練環境の充実を図る。

【戦略策定時の委員意見】

- ・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て欲しい。(人材部会)
- ・モノづくり現場で役に立つ技能や、マネジメントを含めたカリキュラムが必要。(人材部会)

(3) 明日の産業を担う人材の育成・確保

① インターンシップの促進

産学官及びジョブカフェ石川が連携し、学生と企業の出会いの場となるインターンシップの充実を図り、県内企業の人材確保や就職後の定着を支援する。

特に学生が、普段の生活で触れることがなく、仕事のイメージが伝わりにくいモノづくり企業のインターンシップについては、学生にとって魅力あるプログラムとなるよう企業のプログラムづくりを支援する。

【戦略策定時の委員意見】

- ・石川県独自のインターンシップを行ってほしい。企業と大学がWIN-WINの関係になる形で取り組んでほしい。(産業成長戦略検討委員会)
- ・インターンシップに参加する学生が少ない。学生に伝わる仕組みができれば良い。(人材部会)
- ・今後、中小企業は人材確保にもっと苦しくなる。中小企業の魅力を早いうちに発信するインターンシップ等をやっていくべき。(人材部会)
- ・インターンシップは学生にとっても企業側にとっても良いことであり、受け入れる企業の裾野を拡大する取り組みが必要。(IT部会)

② 県内企業の魅力発信強化

企業説明会や合同就職面接会の開催に加え、企業が自社の魅力のPR方法等を学ぶセミナーを開催し、県内企業の人材確保を支援する。

また、高校生や教職員等に県内外のモノづくり企業トップによる講演を開催し、モノづくり企業の魅力を伝える。

③ Uターン就職の促進

就職活動が本格化する前に、首都圏等に進学した学生を対象に、地元就職のメリットや県内企業の魅力を発信するセミナーを開催する等、Uターン就職促進の取り組みを強化する。

【戦略策定時の委員意見】

- ・県外に進学した学生を採用したい。就職活動時期の後ろ倒しで人材確保が困難になるのではと懸念している。首都圏での学生向け企業説明会をやってほしい。(人材部会)
- ・県外に進学した学生向けに県内企業PRを強化してほしい。(人材部会)

④若手社員の定着・育成支援

若手社員の指導者となる中堅社員向けの研修や、複数の中小企業の新入社員を対象としたセミナー等、若手社員の定着やモチベーションの向上につながる取り組みを実施する。

【戦略策定時の委員意見】

- ・どのようにしたら若手社員が定着するのか。企業の自助努力も必要だが県や業界としての支援もほしい。(繊維部会)
- ・若手社員を指導する人材が不足している。若手社員を教育する指導者を育成することが必要。(人材部会)

⑤技能の魅力発信

新たに県内各分野の第一線級の技能者を「石川の匠（仮称）」として表彰し技能者の地位向上を図るほか、「石川の技能まつり」におけるモノづくり体験等を通じ、若者や子どもに対し技能の魅力発信を行っていく。

【戦略策定時の委員意見】

- ・技能士の表彰制度を活用した技能の伝承や、技能についての子ども達への魅力発信につなげる仕組みづくりが必要。(人材部会)
- ・技能コンクールのように、報道関係へPRすることが社員（技能士）の励みにつながる。(人材部会)

⑥工業高校等専門高校における学習環境の整備・充実

県内高校を卒業して就職をする者の9割以上が県内で就職しており、県内高校が人材供給の面で地元の産業に果たす役割が大きい状況となっている。こうした状況を踏まえ、工業高校等専門高校において、企業が求める専門的知識や技能の習得に必要な設備機器の整備・充実を図るとともに、高等教育機関と連携した高度な知識・技能の習得を可能とする教育プログラムの開発も行い、更なる学習環境の整備・充実を図る。

5. 人材戦略の推進体制

県や業界団体、ジョブカフェ石川等の支援機関、教育界が連携し、人材戦略に掲げる方向性に基づく様々な施策を着実に実行していくとともに、その政策効果や状況変化を踏まえ、必要に応じて、人材戦略の見直しを図ることとする。

6. 参考資料

(1) 「石川県産業人材戦略」策定に向けた検討の経緯

石川県産業成長戦略検討委員会 人材部会委員名簿

金沢大学学長	中村 信一（部会長）
株式会社クスリのアオキ取締役会長	青木 桂生（副部会長）
金沢工業大学教授	石井 和克
中村留精密工業株式会社代表取締役社長	中村 健一
大同工業株式会社代表取締役社長	新家 康三
丸井織物株式会社代表取締役社長	宮本 徹
株式会社スギヨ代表取締役社長	杉野 哲也
サイバーステーション株式会社代表取締役社長	福永 泰男
ライオンパワー株式会社代表取締役社長	高瀬 敬士朗
石川県立工業高校校長	山田 勝裕
石川労働局職業安定部長	榎本 俊一 （第3回委員会まで）
	佐藤 雅文 （第4回委員会）
株式会社人材情報センター代表取締役社長	夏至 正典
ジョブカフェ石川エグゼクティブアドバイザー	植村 まゆみ

○第1回部会（平成25年8月5日）

議題 (1) 部会の運営について

(2) 「いしかわ産業人材構想」の取組状況について

(3) 新たな産業人材構想の策定に向けた検討における主な論点

○第2回部会（平成25年10月10日）

議題 人材分野における戦略の方向性について

○第3回部会（平成26年1月27日）

議題 人材分野における産業戦略の骨子について

○第4回部会（平成26年4月15日）

議題 産業人材戦略（案）について

○パブリックコメントの実施（平成26年4月30日～5月15日）

○第5回部会（平成26年5月29日）（持ち回り開催）

議題 新たな産業人材構想（「石川県産業人材戦略」）の決定

(2) 「石川県産業成長戦略」策定に向けた検討の経緯

石川県産業成長戦略検討委員会 委員名簿

【教育・研究機関】

独立行政法人国立高等専門学校機構特別顧問	林 勇二郎
金沢大学学長	中 村 信 一
北陸先端科学技術大学院大学学長	片 山 卓 也
石川県立大学学長	熊 谷 英 彦
金沢工業大学学長	石 川 憲 一
金沢医科大学学長	勝 田 省 吾
石川工業高等専門学校校長	村 本 健一郎

【産業界】

一般社団法人石川県鉄工機電協会会長	澁 谷 弘 利
社団法人石川県繊維協会会長	伊 藤 靖 彦
一般社団法人石川県食品協会会長	佃 一 成
一般社団法人石川県情報システム工業会会長	饗 庭 達 也
石川県伝統産業振興協議会会長	蚊 谷 八 郎

【経済団体等】

石川県商工会議所連合会会頭	深 山 彬
石川県商工会連合会会長	田 上 好 道
石川県中小企業団体中央会会長	五 嶋 耕太郎
	(第1回委員会まで)
石川県中小企業団体中央会会長代行副会長	明 石 巖
	(第2回委員会以降)
一般社団法人石川県銀行協会会長	安 宅 建 樹
株式会社クスリのアオキ取締役会長	青 木 桂 生

○第1回石川県産業成長戦略検討委員会（平成25年6月6日）

- 議題 (1) 委員会の運営について
(2) 「産業革新戦略」の取組状況について
(3) 新たな産業振興指針策定にあたっての主な論点について

○第2回石川県産業成長戦略検討委員会（平成25年11月1日）

- 議題 (1) 部会における議論の経過について
(2) 新たな産業振興指針の方向性について

- 第3回石川県産業成長戦略検討委員会（平成26年1月31日）
 - 講演「世界の基本的変化と日本の構造改革」（産業競争力会議 坂根 正弘 議員）
 - 自由討議
- 第4回石川県産業成長戦略検討委員会（平成26年4月24日）
 - 議題（1）各部会のとりのまとめ（業種別・分野別戦略）の案について
 - （2）新たな産業振興指針（案）について
- パブリックコメントの実施（平成26年4月30日～5月15日）
- 第5回石川県産業成長戦略検討委員会（平成26年5月29日）（持ち回り開催）
 - 議題 新たな産業振興指針（石川県産業成長戦略）の決定

石川県産業人材戦略

平成26年5月 発行
石川県商工労働部産業政策課

〒920-8580 金沢市鞍月1丁目1番地
直通電話 076-225-1511
F A X 076-225-1514
<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/syoko/index.html>
メールアドレス syoukou@pref.ishikawa.lg.jp