

会 議 結 果

次の会議を下記のとおり開催した。

会議の名称	平成 30 年度第 1 回 益田市商工業振興会議
開催日時	平成 30 年 4 月 27 日（金）13：30～15：00
開催場所	益田商工会議所
出席者	○出席者 [委員] 久保田典男委員（座長）、増野樹盛委員、大畑悦治委員、豊田芳明委員、三浦恭嗣委員、森脇達也委員、伏谷訓委員、安田征司委員 [事務局] 産業支援センター 寺戸所長、澤江主査、狩野主任主事、増山主事 益田商工会議所 名田課長 美濃商工会 堀越経営指導員
議題	①事業承継支援施策について ②人材確保対策について
公開・非公開の別	公開
傍聴人の数	0 名
問合せ先	産業経済部産業支援センター 電話 0856-31-0341
1. 開会	
2. 益田市商工業振興委員の変更について	
3. 議題	
(1) 会議の趣旨について	
座長より説明 ○商工業振興会議の目的 ・益田市において中小企業・小規模企業振興基本条例が策定されたことに基づき本会議が発足された。 ・条例を踏まえて、益田市における中小企業事業者の事業維持・発展につながる具体的な政策立案のベースとなるアイデアを出し合う。 ・アイデアは市に提出し政策として形成されていく予定。	
(2) 事業承継支援施策について	
事務局報告 ○ 29 年度振興会議において議論した 4 つの事業承継支援施策についての報告 ①地域内事業基盤維持奨励事業 ・創業フォローアップ支援事業を改正することで事業承継施策を盛り込むことを検討中。 ②小規模事業者事業継続化支援事業 ・産業活性化支援事業の支援対象を広くすることで対応していくことを検討中。 ③IT 促進補助金 ・地域商業等支援事業を IT システム導入も対象として要綱改正した。 ④PR 啓発活動 ・昨年 9 月に発足した益田市事業承継推進協議会が中心となり、事業承継の意識啓発を行う。	
座長	昨年議論したことがよく盛り込まれている印象を受けた。 今後動向を見守ることになるが、是非事業化を実現してほしい。

(3) 人材確保対策について	
<p>事務局報告</p> <p>①管内就職率について (資料 p5)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子供の数が減少しているが、進学率は上昇しているという現状がある。 ・市の方針として子供に地域のことを知ってもらい、地元に残ってもらおうとしている。結果が即時現れるものではないが着実に取り組みを進めていく。 <p>②益田鹿足雇用推進協議会の実施計画・事業計画について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校生に向けて市内の企業を PR していく。 <p>③企業誘致関連について (資料 p6. 7. 8)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月10日、6年ぶりに石見臨空ファクトリーパークに企業誘致が決定。25人の地元採用を見込む。 ・他にも新規創業として6~7月に6名の募集、年末にさらに6名の募集予定の企業あり。 ・企業誘致などで求人が増えることは喜ばしいが、人材確保という面で不安がのこる。 ・市の総合戦略において地元就職率の目標値は52.7%と非常に高い目標になっている。みなさんの協力をお願いしたい。 	
<p>事務局報告 (商工会議所)</p> <p>①商工団体の取り組みについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状、人材確保において直接的な支援対策はない。間接的な取り組みとして会報などで求人情報の連載など、ハローワークからの情報の周知に努めている。 ・益田市 IU ターン者サポート宣言企業登録制度 (奨励金 5 万円) の PR や登録の協力をしている。 <p>②労働保険事業組合について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・補助金制度がある。高齢雇用継続給付もしくは定年の引き上げや定めの廃止など、継続雇用の導入についての相談窓口となっている。 <p>③島根県プロフェッショナル人材戦略拠点の取次</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状として専門の窓口は構えていないが、プロフェッショナル人材関連の相談を取り次いでいる。 	
森脇委員	(資料 p5 について) 大学進学後、益田市に戻ってきた人数のデータをとれないだろうか。高校卒業後の就職だけでなく、大学進学後を見据えてのキャリア教育も行っている。大学進学率が上昇傾向にある中、地元の就職率を上げていくのには無理がある。
事務局	島根県のしまねの暮らし推進課のデータがある。平成 27 年度 U ターン者は 189 人、28 年が 157 人。I ターンにおいては平成 27 年が 108 人、28 年が 82 人となっている。ただこの数値には年齢のデータがない。公表可能かわからないが、年齢別のデータがあれば次回に資料として提出したい。
座長	企業の立場からすると、戦力となる人であれば世代を問わず採用したいだろう。企業の求める「人材」のどこに焦点を絞っていくかが議論の中心となると思う。そして「企業」としても誘致企業と既存企業の 2 パターンあり、政策のアイデアとして支援の対象をどこに設定していくのかを議論していきたいとおもう。
増野委員	平成 30 年度のデータにおいて卒業生 675 人中、約 500 人が進学を選んでいる。自分が高校生の時には何も考えず進学し、「就職」という選択肢は最初からなかった。今の高校生が自分の意志で進学と就職を選択しているかどうかで今後の議論の方向性も変わってくるのではないかな。
座長	最近は大学に進学しやすい時代になった。一方、誘致企業のニーズとしては高卒が欲しいと聞いている。なぜ高卒なのか。
事務局	近くに大学がなく、大卒の採用が難しいのが現状。企業も努力しているがなかなか大卒をとれていない。 企業によっては会社の方針で高卒が欲しいというところもあるが、そこは会社の方針によるところなのでいろいろなパターンがあるかと思う。
大畑委員	雇用する側の意見として、はたして何年働いてもらえるのかというのが重要。 (誘致) 企業はどんどん来ていただけるとありがたい。しかし現実問題として雇用の供給ができていくかいうと、バランス的に補充ができていない。そのバランスが非常に悩ましいものでもある。人材の供給が限られている中での取り合いや、取り合いの促進、助長するような政策になってはいけなことを念頭に置かなければならない。 支援する先として様々なターゲットが考えられるが、人材を増やしていくような施策であるべきだと思う。

伏谷委員	<p>県民センターの取り組みについて事例紹介</p> <p>①人材確保育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材確保育成コーディネーターを松江、浜田各3名配置し、高校生や県外進学後の県内就職支援並びに企業の魅力化に取り組んでいる。 <p>②資料についての説明（追加資料配布）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地元の企業を知らずに進学する学生が多く、大きな課題として認識している。昨年度から企業参加型で進学を希望する高校1～2年生を対象にして企業紹介をする取り組みを行っている。 ・保護者が地元企業を知らないのではないかとということに着目。保護者、教員に地元企業を知ってもらうために行政や企業が入って「どうしたら地元のにのこってもらえるのか」を考えるフォーラムも開催している。 ・企業の魅力化のため経営者や将来の経営者を対象に人財塾を開いている。 ・即効性に注目し、考えるのも良いと思う。
座長	<p>地元企業の魅力化を体系化できれば研究面でも実行面でも有意義なものになると思う。問題は「魅力」という曖昧なものをどのように発信していくのか。</p>
安田委員	<p>魅力に関連して、スカイプ中継やVRコンテンツをガイダンスや説明会ブースで活用して、企業の雰囲気発信するという取り組みを考えている。現在公募中。</p> <p>プロフェッショナル人材に関して、大企業と連携して企業をリタイヤされた人を地元で紹介しようとしている。高所得者という意味ではなく、企業の中核となる人という意味で人材確保の取り組みをしている。</p>
座長	<p>今の若者世代はIT技術の発達で、情報収集などの方法が過去と変わってきている。動画などの活用は魅力発信や人材確保という面で重要になってくると思う。</p> <p>今回の議論の中心は学生となっていたが、いわゆる新卒でない中途での人材確保という施策の方向性もあるのかと思う。</p>
豊田委員	<p>人材方面だけでなく受け入れる側（企業側）の環境も整える必要があるのではないかと。企業における雇用環境の改善が人材確保に繋がるという視点から施策に対してアプローチできると思う。</p>
三浦委員	<p>雇用に関する情報がないという声がある。違う側面からみると「この会社で神楽はできますか？」といった趣味に関するような質問も多い。そういった雇用条件に関する部分以外のところもPRとして大事なのではないかと。</p>
座長	<p>益田圏域へ就職を希望している人の動機が多様化しているように思える。だからこそ人材確保というテーマに対する答えが難しい。企業の魅力自体の問題もあるが、情報発信が弱いことも問題である。</p> <p>提案として</p> <ol style="list-style-type: none"> ①個々の企業がホームページなどを持つところから始めるということ。 ②個々の企業単位ではなくポータルサイトを作り、企業の魅力発信を行う。 <p>この2パターンが考えられると思う。</p> <p>旧来型の考えだと、仕事の中身や給料に目が向かうことが通常であった。県庁でも定住対策を行うなかで「暮らしやすさ」も重視している。企業で働くことは人生の一部であり、ライフワークバランスという言葉で象徴されるように「仕事」と「暮らし」をトータル的に見てはどうなのか。趣味などもそこに当てはまる。暮らしやすさという点で住居問題などもあるが、人材確保というテーマはそこまで踏み込まなければいけない。そうでなければ人が集まらないというのが現状だと思う。</p>
座長	<p>○今後の進め方について</p> <p>3ヶ月後に行われる次回会議の進行予定として先進事例の学習を行い、今回の議論を踏まえうえで論点の絞り込みと深掘りを並行的に議論が行いたいと思う。</p>
事務局	<p>次回の議論形式をどのようにするか事務局で話し合いたいと思う。人材確保について、キャリア教育や職場体験など市が関係している部分を表などにして資料提出するとともに、先進事例など良い例があれば提供していきたい。</p>