

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30年度第1回 中小企業支援専門部会（要旨）

1 日 時：平成31年2月18日（月）10：00～12：00

2 場 所：富山県民会館701号室

3 説明事項

（1）平成30年度 県中小企業振興施策（実施状況）について

（2）平成31年度 県中小企業振興施策（当初予算）について

4 委員からの主な意見

【1 平成31年度予算について】

・31年度予算と移住支援等の説明をいただいて、政策が実現すれば非常に明るい未来になると思うが、県の施策の内容が各企業まで伝わっていないのが現実。施策を効率よく進めるためにも、業界団体にもそれを受け止める機能が必要であり、チーム富山として本気で考えなくてはいけない時代になっている。

・県の施策は、使える方々のところにいかに情報が届くかが大事であり、業界団体等から企業に周知するためにも、個別の案内があるとよい。

【2 移住支援金事業について】

・移住支援金事業については、こういうのがあれば県外に出た方も帰って来れる1つのきっかけになるのではないかと。極力、中小にも来ていただけるような仕組みがあるとよい。

・Uターンの促進については、県外に出た学生の親にPRできるよう、商業施設等でアピール活動を行ってほしい。

・UIJの促進については、①富山の魅力をどう発信していくか、②非製造業（起業未来塾修了生、実際にUターンして起業された方など）を訪問すればよいのではないかと。

【3 創業支援事業について】

・創業支援施設を作る事業があったが、そういった場所の提供は大事なことである。

・すばらしい施策ができあがっていると感心している。創業支援については、若者だけでなく、シニア向けにもあるとよい。

・創業の状況は、呉東の方が多く、最近では魚津、滑川などの周辺地域が増えている。女性割合は全国の1.7～1.8倍と高い。首都圏若者向け移住創業等支援事業は、日本政策金融公庫の都内の窓口では、富山県へのUIJターンや創業に関する窓口を設けているし、民間の金融機関の都内の支店も活用されてはどうか。

・地域おこし協力隊の中には創業を考えている人もいる。このため、地域おこし協力隊向けの創業や就業に関するセミナーがあるとよい。また、戻ってしまう方もいるので、いかに繋ぎ止めるかが大事である。

・旧県職員住宅の創業施設への整備は、工業高校のプランであるし、運河や馬場公園とのつながりも意識されていて、非常によい。

・信用保証協会でも創業に力を入れており、女性職員による支援（アイラール）を12月から行っている。

#### 【4 人手不足対策等について】

- ・高校生を中心に新入社員がなかなか集まらない状況になっているので、産業の魅力を伝える工夫が必要。
- ・外国人実習生については、住むところが見つからないために採用を断念するケースがあるので、空き家の活用ということも含めて、支援を検討してほしい。
- ・外国人実習制度の対象に医薬品製造ラインが対象にならないかという話が出てきているので、担当課に一度お伺いしたい。
- ・人手不足の影響で、受注はあるのに対応できない、創業しても労働力を既存の事業者にとられてしまう、といった状況がある。その中で政策として、①外国人材の受入れや②IT化の他に③企業間連携で金融機関としてできることはないかと取り組んでいる。
- ・外国人実習生の受入れは、モデルケースとして産業立国である富山県が全国を引っ張る形で推進していかなければならない。
- ・入社後の定着率を上げるため、業界の魅力や楽しさを伝える取組みを行っている。また、外国人実習生の検定を業界団体がやっているが、検定問題を作れないところもあるので、検定委員を育てる支援もあるとよい。
- ・企業間連携は進んでいないが、勉強会等を通じて、協力できるものはできるのではないかと考えている。
- ・業界内の人材の動きは流動的ではあるが、取合いになっているだけで、業界全体としては増えていない。県外からの移住を促進するためにも、富山県の魅力をいかに伝えるかが重要。
- ・建設業に入職しても3年以内の離職率が4割近くという高い離職率を下げるため、週休二日制、完全週休二日制あるいは長時間労働の是正といった働き方改革を早く進める必要がある。
- ・小売りに関わる場所では、若者を中心にリアル店舗よりネットショップへの就職を希望する人が多く、店舗営業では常に人が足りない状況。こうした中で、ネットショップへの参入が死活問題になるが、踏み込めない事業者も多いので、EC化の促進を一からやってほしい。
- ・人手不足に関しては、アウトソーシングの活用が有効ではないか。新潟県三条のツインバード工業（コーヒーメーカー）のように分業を考えるべき
- ・若者の採用が難しくなっているため、外国人実習生の受入れを検討しているが、やはり住居の問題等があるため、地域や空き家の状況等をふまえ、支援してほしい
- ・人材確保のため、学生を集めるには、企業自身の魅力をアップさせる必要があるが、BtoCの企業に比べて、BtoBの企業は上手く自社をPRできていないところがあるので、PR活動に関する支援もあるとよい。
- ・人手不足への提案としては、ダイバーシティ雇用という名前で、若者や外国人の雇用だけでなく、職業教育や障害者の方の雇用の促進など、多様な雇用を生み出す施策があるとよい。
- ・人手不足の相談が非常に多くなっている。外国人の雇用や最先端の設備導入による生産性の向上、ものづくり企業への女性の採用のほか、BtoBの業態でも、CMを流すことで、社員や家族のモチベーションを上げ、人材の定着率向上につなげている企業もある。
- ・共同受注グループ事業で企業間連携を行っている。利益やリスクなどをどのように分配するかが問題になるが、人手不足解消のためには、企業間連携を進めていかななくてはならない。

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30年度第2回 人材育成専門部会（要旨）

- 1 日 時：平成31年2月21日（木）15：00～16：30
- 2 場 所：富山県庁4階大会議室
- 3 説明事項
  - (1) 富山県の人材確保と人材育成について
  - (2) 平成30年度 県中小企業振興施策（実施状況）について
  - (3) 平成31年度 県中小企業振興施策（当初予算）について
- 4 委員からの主な意見
  - ・ インターンシップについて、学生の思考は大企業や公務員に偏りがちで、中小企業ではミスマッチの状況が発生している。来年度新たに行う先進的なインターンシップモデルの構築に期待する。
  - ・ 障害者雇用ゼロ企業へのアプローチについては、職場の雰囲気づくりや、より良い人間関係の構築など、企業意識改革に取り組んでいただきたい。
  - ・ 中小企業には、大手と比べて障害者雇用に関するノウハウを持った人材が少ない。専門的な人材を地域で活かす仕組みづくりが必要。
  - ・ 業界によっては、外国人技能実習生制度と新しい外国人受け入れ制度が併存していくか否かで不安を持つ方もいる。
  - ・ 県内の高卒生は、平成32年度以降1万人を切り、以降減少していくことが見込まれている。今後、人材の確保がより一層難しくなることから、北陸職業能力開発大では、省力化という意味でロボット教育も始めており、企業には、このような人材の活用も進めていただきたい。
  - ・ 人材活躍推進センターの創設については、大変すばらしい政策だと感じる。小規模事業者の中には、派遣労働者や外国人技能実習生を増やし、その場しのぎで人手不足を補う場面もあるが、来年度、外国人技能実習生の受け入れ制度を充実いただいたので心強い。
  - ・ 人材活躍センターの創設を含め、多くの施策に手を打っていただいてありがたい。就労を望む女性支援について、女性財団としても当該センターと連携して進めていきたい。
  - ・ 女性が働きやすい職場は、高齢者、障害者、外国人も働きやすい職場だと思うので、企業がそれぞれ持つ魅力をより県民に伝えるように工夫いただきたい。また、男女参画関係の事業の中で、家事・育児の分担を進めるキャンペーンも実施されるということで、この部分についても期待したい。
  - ・ 企業情報のHPを作ったとしても、最終的に企業のHPの内容が不十分では意味がない。富山商工会議所では、分かりやすく、好感が持てるHPを表彰することで全体のレベルアップを図る取り組みを実施している。
  - ・ 連合では、女性の活躍推進について、男女雇用機会均等法や女性の活躍推進法に関する取り組みなどを、労使の中で取り組んでいくといった方針を立てている。また、若者の定着については、雇用のミスマッチによる早期離職防止の視点で、ワークルール等労働に関する教育に力を入れていくほか、経済的負担軽減に向けて、奨学

金返済の滞納解消への取り組みも進めていく。

- ・高齢者雇用については、65歳以上の継続雇用年齢の引き上げに向けて、職場環境の充実を労使の中で取り組んでいく。
- ・入国管理法の改正により、今後、外国人労働者が増えていく中で、その方々が住みやすい街、働きやすい職場環境はどのようなものかといった部分で、今後課題を整理していくとともに、関係団体とも連携しながら、外国人労働者のケアをしっかりとしていきたい。
- ・障害者雇用について、不当な差別をなくすための努力やワンストップでの相談体制の充実に取り組んでいきたい。
- ・来年度、富山労働局では、若者の人材確保対策として、学生向け就職ガイダンスの実施や地元企業に対する理解を深めるための就職支援セミナーの開催に特に力をいれていく。また、高校生に対する職業意識形成として、インターンシップの受け入れ事業所の拡大にも努めていく。
- ・人材活躍推進センターが設立されるということで、これから多様化していく人材に対して、ワンストップで支援を行う体制を整えていただいたことに感謝したい。  
その中で、女性の立場から言うと、センターの機能を最大限活用するためにも、土日の開設や託児所の設置など、より女性が利用しやすい様に環境を整えていただきたい。また、女性が就職を考える際、仕事内容とあわせて、育児など職場環境が充実しているかも重要になる。インターンシップのお話もあったが、女性向けの職場体験といった仕組みも考えていただきたい。
- ・移住支援金は、人を呼び込む有効なツールをして期待できる。今後、企業等への周知に特に力を入れていただきたい。同時に、都市部を比べて物価が安い、富山は住みやすいといった魅力発信にも力を入れていただきたい。
- ・人材活躍推進センターの創設やHPの集約化、就職情報共有のシステム化など、来年度から富山県の就職支援体制が更に強化されることを評価したい。  
当該センターの創設が更に実りのあるものにするためにも、企業側からの情報発信も重要になる。
- ・教育の立場からいうと、インターンシップの参加率はまだまだ低い状況にある。離職率を下げるためにも重要なツールとなるのだが、学生側もその重要性を分かっていることが多い。引き続き、学生の参加を促すような企画を考えていただければありがたい。