

資料編

石川県産業人材プラン策定過程

石川県産業人材プラン検討委員会委員名簿	3
---------------------------	---

1. 石川県産業人材プラン検討委員会

第1回 平成18年 7月25日(火)

議題：産業人材をめぐる現状と課題について
施策の方向性について

第2回 平成18年10月24日(火)

議題：骨子案について

第3回 平成19年 1月16日(火)

議題：最終案について

2. アンケート調査

(1) 企業の人材ニーズに関するアンケート調査	4
-------------------------------	---

①調査期間 H18. 9. 7～9. 19

②調査方法 I S I C O利用企業、石川県鉄工機電協会会員企業を中心に、県内企業（製造業、非製造業を概ね同数）を抽出し、調査票を郵送

③調査項目 人材確保、人材育成、技能継承等

④回収率 26. 4%
(配布数 2, 262件)
(有効回答 697件)

(2) 職業観育成・就職支援の現状に関するアンケート調査	15
------------------------------------	----

①調査期間 H18. 7. 10～7. 21

②調査方法 県内の中学校、高校、大学、短大、高専、専修学校に調査票を郵送

③調査項目 キャリア教育の目標、取組状況、課題等

④回収率 72. 1%
(配布数 251件)
(有効回答 181件)

(3) 県内大学の就職活動等に関するアンケート調査	20
---------------------------------	----

①調査期間 平成18年10月10日～27日

②調査方法 ジョブカフェ石川メンバー登録者のうち21～34歳の者への郵送

③調査項目 入社前の就職活動、就職前後のイメージギャップ、退職理由等

④回収率 20. 2%

(配布数 500件)
(有効回答 101件)

(4) 若年者の就業状況等に関するアンケート調査25

- ①調査期間 H18. 10. 10～10. 27
- ②調査方法 県内の大学4年生に対し、ジョブカフェ石川メンバー登録者から抽出・郵送と、県内大学の教授を通じた学生への直接配布により実施
- ③調査項目 就職に対する考え方、就職活動で活用したもの、就職先地域の選択理由等
- ④回収率 49.0%
(配布数 400件)
(有効回答 196件)

3. 意見交換会等における主な意見34

(1) 業界団体等との意見交換会

- ①社団法人石川県情報システム工業会 (H18. 9. 29 県庁会議室)
- ②社団法人石川県繊維協会 (H18. 10. 5 地場産業振興センター)
- ③能登地区企業 (H18. 10. 6 七尾市勤労者総合福祉センター)
- ④社団法人石川県食品協会 (H18. 10. 12 地場産業振興センター)
- ⑤社団法人石川県鉄工機電協会 (H18. 10. 13 鉄工会館)

(2) その他

平成18年4月～9月の間に、ヒアリングのため訪問した県内企業の関係者、学校関係者、有識者及びセミナー等から産業人材の確保、育成に関する意見を抽出

4. パブリックコメント39

- ①実施期間 H18. 11. 20～12. 19
- ②告知 県ホームページ及び県広報（新聞）に掲載
- ③募集方法 Eメール、FAX、郵送
- ④関係資料の公開方法 県ホームページからダウンロードできるようにするとともに、県の出先機関等で閲覧・配布
- ⑤寄せられた意見数 52通 112件

石川県産業人材プラン検討委員会委員名簿

座長	金沢工業大学教授	石 井 和 克
委員	株式会社繊維リソースいしかわ代表取締役社長	伊 藤 靖 彦
委員	ハイテク振興センター株式会社代表取締役	柿 本 美代子
委員	石川県高等学校校長会就職対策特別委員会委員 (石川県立金沢伏見高等学校校長)	加 藤 茂 芳
委員	独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門統括研究員 小 杉 礼 子	
委員	石川県仕事探しシェルパ (株式会社加賀屋人事部長)	高 柳 洋 一
委員	社団法人石川県鉄工機電協会人材育成委員会委員長 (オリエンタルチエン工業株式会社代表取締役社長)	西 村 武
委員	石川県高等学校教育研究会工業部会会長 (石川県立工業高等学校校長)	宮 前 憲 彌
委員	社団法人石川県食品協会理事 (株式会社ヤマト醤油味噌代表取締役社長)	山 本 晴 一

(1) 企業の人材ニーズに関するアンケート調査結果報告

1. 調査目的

企業における人材の確保と育成についての考えや取組状況を調査し、産業人材プラン（仮称）策定の参考資料とする。

2. 調査内容

- (1) 人材の確保について
- (2) U I ターン人材の活用について
- (3) O B 人材の活用について
- (4) 非正社員等の活用について
- (5) 出産・育児を終えた女性の活用について
- (6) ベテラン人材の退職と熟練技能・技術・ノウハウの継承について
- (7) 人材の育成について 等

3. 調査時期

発 送：平成 18 年 9 月 7 日（木）

回答締切：平成 18 年 9 月 19 日（木）

4. 調査方法

I S I C O 利用企業、鉄工機電協会会員企業を中心に、県内企業（製造業、非製造業を概ね同数）を抽出し、調査票を郵送

(1) 調査用紙発送数：2,262 社（製造業／1,144 社、非製造業／1,118 社）

※ 製造業…機械金属製造業、電気・電子製造業、繊維製造業、食品製造業 等
非製造業…小売業、卸売業、建設業、情報通信業、サービス業 等

(2) 回収数・回収率：597 社・26.4%（製造業／260 社・22.8%、非製造業／337 社・30.1%）

【図表1】回答企業内訳

規模別	企業規模(従業員数)	製造		非製造		全体	
	小規模(50人以下)	165	63.5%	205	60.8%	370	62.0%
中規模(51~300人)	81	31.2%	108	32.0%	189	31.7%	
大規模(301人以上)	14	5.4%	24	7.1%	38	6.4%	
計	260	100.0%	337	100.0%	597	100.0%	

地域別	企業所在地	製造		非製造		全体	
	金沢地域	156	60.0%	277	82.2%	433	72.5%
加賀地域	80	30.8%	36	10.7%	116	19.4%	
能登地域	24	9.2%	24	7.1%	48	8.0%	
計	260	100.0%	337	100.0%	597	100.0%	

※ 金沢地区・・・金沢市、白山市、野々市町、かほく市、内灘町、津幡町
加賀地区・・・小松市、加賀市、能美市、川北町
能登地区・・・宝達志水町、羽咋市、志賀町、中能登町、七尾市、穴水町、輪島市、能登町、珠洲市

5-1 人材の確保

(1) 正社員として確保したい人材

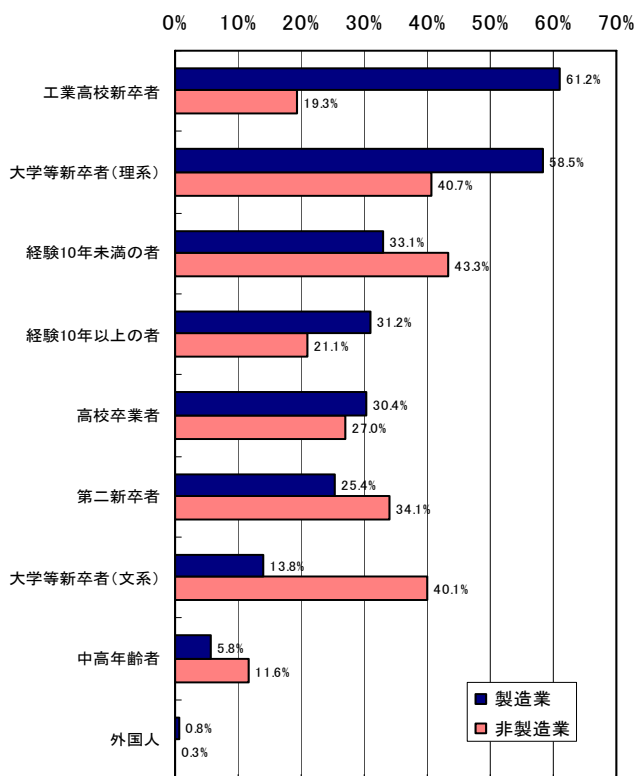
製造業では理系新卒者の希望が多く、非製造業では広く人材を確保する傾向

製造業では、「工業高校新卒者」や「大学・大学院・短大・高専・専門学校等の理系新卒者」を確保したいとする回答が非常に多く（各61.2%・58.5%）、理系新卒者の人気の高さがわかる。

一方、非製造業では、「10年未満の経験者」が43.3%と最も多く、「大学等の理系新卒者」（40.7%）、「大学等の文系新卒者」（40.1%）、「第二新卒者」（34.1%）といずれも希望が多い。どちらかという属性にはあまりこだわらず、広く人材を確保する傾向にある。

全体としては、「大学等理系新卒者」がトップで「経験10年未満の者」と「工業高校新卒者」がこれに続いており、理系新卒者と若手経験者に熱い視線を向けている。

【図表2】正社員として確保したい人材の属性



製造業の7割以上が「技術職」を希望

非製造業は、「営業職」「技術職」「製造・販売・サービス等の従事者」が多い

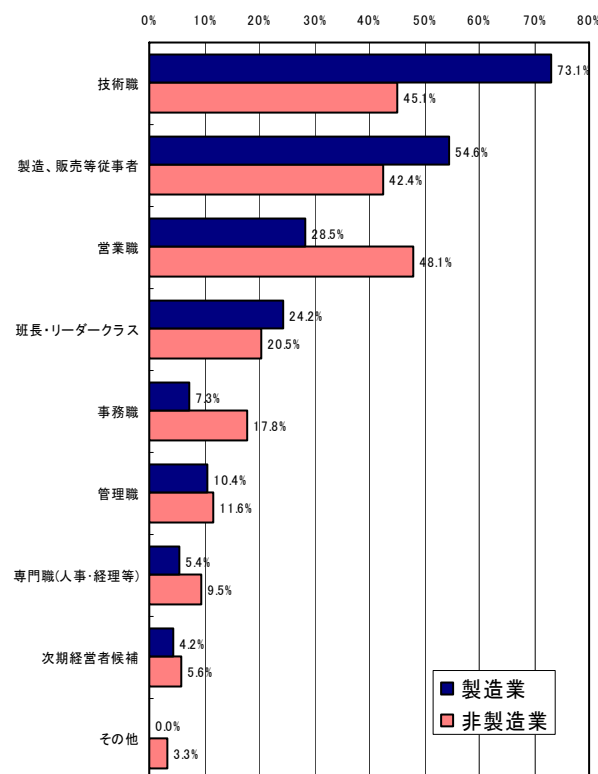
製造業においては「技術職」のニーズが最も高く、7割以上の企業が希望している。

非製造業では「営業職」が48.1%と最も多く、次いで「技術職」（45.1%）、「製造・販売・サービス等の従事者」（42.4%）がこれに続く。非製造業においても「技術職」の人気は高い。

また、「各部門の班長・リーダークラス」や「管理職」の採用意欲も10%~20%以上あり、マネジメントのできる経験者採用のニーズが少なくないことがわかる。

全体として、「技術職」を求める声が高くなっており、技術者の採用市場がかなり過熱化しているといえる。

【図表3】正社員として確保したい人材の職種



5-1 人材の確保

(2) 確保したい理由

確保したい理由で最も多いのは、

「専門知識、経験のある人材が必要」

多い順にあげると「専門知識・経験を有する人材や即戦力が必要」が製造業で19.2%、非製造業で14.5%を占めて最も多い。業界を問わず、仕事の基盤となる専門知識や教養、即戦力となる経験の有無は大変重要であるが、特に製造業

では仕事に不可欠な専門知識・経験が多いことが反映されている。

また、「新規事業・事業拡大、新商品開発に伴い必要」とする回答も多く(12.9%)、積極的な事業展開にあたって、必要な人材の確保が不可欠であることがわかる。「定年等による退職者の補充」(10.6%)も緊急を要する課題であり深刻である。

【図表4】確保したい人材を選んだ理由

確保したい人材を選んだ理由	製造業	非製造業	全体
■ 専門知識や経験を有する人材、即戦力が必要	19.2%	14.5%	16.6%
■ 新規事業・事業拡大、新商品開発のため	12.3%	13.4%	12.9%
■ 定年等による退職者の補充	8.5%	12.2%	10.6%
■ 若い人材が必要、高齢化への対応	6.5%	7.1%	6.9%
■ 営業力強化、売上向上のため	2.3%	6.2%	4.5%
■ 技術・技能等の伝承のため	6.2%	0.9%	3.2%

5-1 人材の確保

(3) 確保したい人材の現状と今後の希望

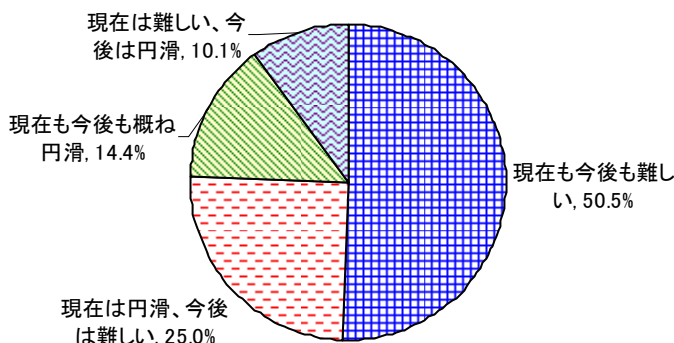
約半数の企業が、求める人材の確保は

「現在も今後も難しい」と苦悩

「現在も今後も難しい」という考えが最も多く(50.5%)、全体の半数以上を占めている。

次いで、「現在は円滑だが今後は難しい」とする意見が多い。「現在も今後も難しい」と「今後は難しい」を合わせると、「今後の採用は難しい」という考えは、全体の7割となっている。

【図表5】最も確保したい人材の採用について



5-1 人材の確保

(4) 確保したい人材の採用課題

新卒者、経験者採用の最も多い悩みは 応募者が少ないこと

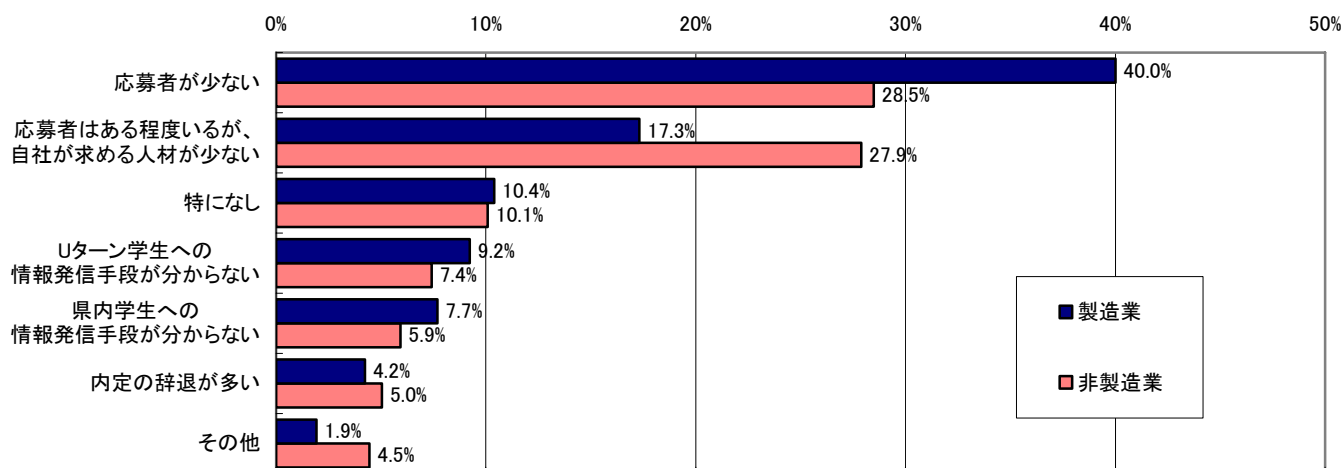
新卒者、経験者の採用課題はかなり共通している。製造業では、「応募者が少ない」ということが一番の課題で、新卒者については40.0%、経験者については16.9%を占めている。まずは応募者を集めるためにどうするべきかが最重要課題といえる。

非製造業では、「応募者が少ない」（新卒者

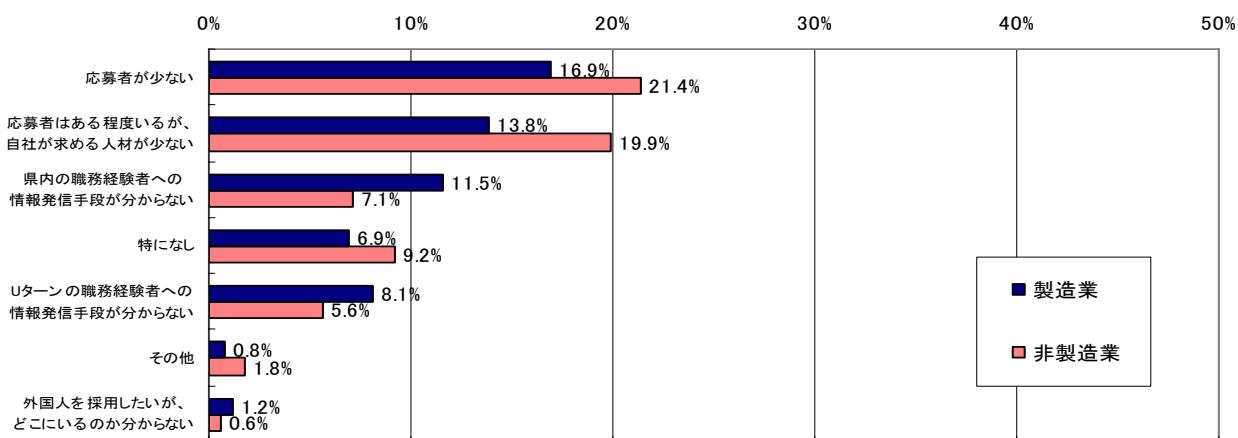
28.5%、経験者 21.4%）と「応募者はある程度いるが自社が求める人材が少ない」（新卒 27.9%、経験者 19.9%）が課題の2本柱になっており、求める人材の応募が少ない、つまり応募母集団の形成に苦戦している様子が伺える。

規模別にみると、大規模企業・中規模企業は新卒者採用において「内定の辞退が多い」事を大きな課題としている。小規模企業では「県内の職務経験者への情報発信手段が分からない」が多い。

【図表6】最も確保したい人材の採用課題－新卒者採用－



【図表7】最も確保したい人材の採用課題－職務経験者採用－



5-1 人材の確保

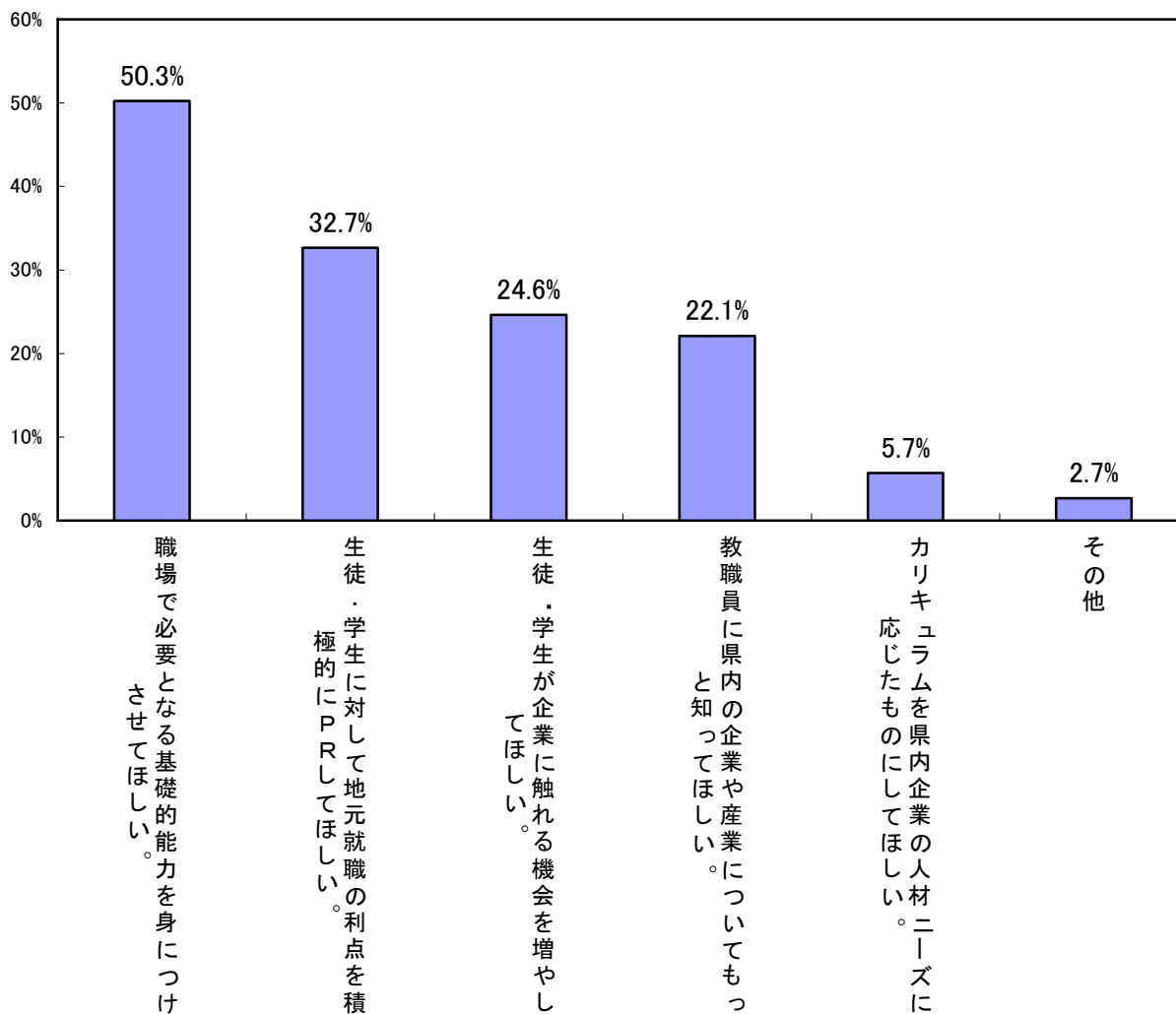
(5) 新卒者採用にあたり、県内の大学や学校に期待すること

「職場で必要となる基礎的能力を身につけさせてほしい」という期待は過半数

最も期待が大きかったのは「職場で必要となる基礎的能力を身につけさせてほしい。」(50.3%)ということで、規模や業種・地域を問わずトップであった。「職場で必要となる基礎的能力」とは、「躰や社会人としての心構え」を踏まえた必要な知識や技能をさしている。

次いで、「生徒・学生に対して地元就職の利点を積極的にPRしてほしい。」(32.7%)という手段的なことも挙げられているが、まずは本質的な要望を無視できない。自由意見では、「企業内でなかなか身につけさせる余裕がない」との嘆きも多く見受けられ、企業と学校との歩み寄りが求められている。

【図表8】新卒者採用において県内の大学や学校に期待すること



5-2. UIターン人材の活用

UIターン人材の採用は今後拡大基調

製造業では「大いに拡大したい」が16.5%と最も多く、「ある程度拡大したい」(37.3%)を合わせると半数を超える。非製造業では、両者を合わせると42.7%を占めている。

「縮小したい」という回答は殆どなく、UIターン人材の採用は、今後拡大基調にあるといっている。

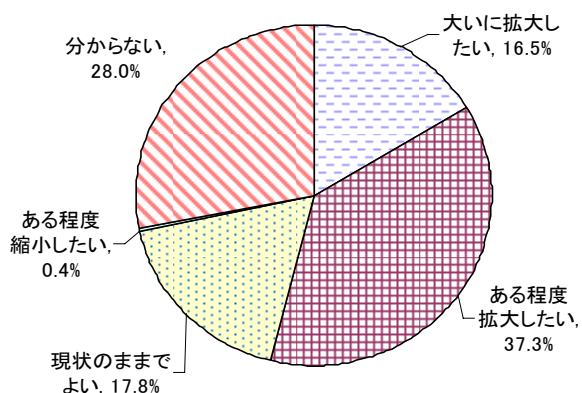
UIターン者の採用には、

優れた人材確保の期待あり

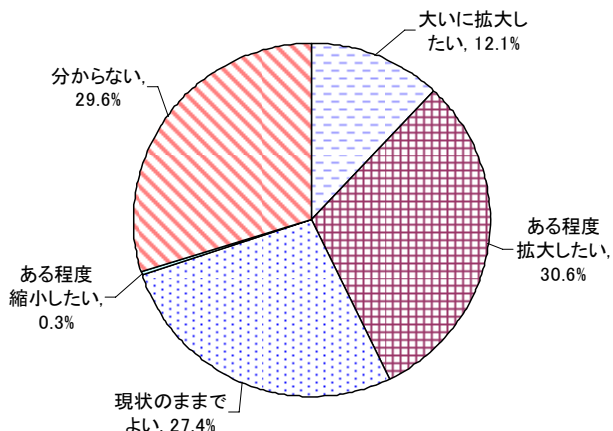
UIターン人材の採用を拡大したい理由として最も多いのは、「間口を広げることで、優れた人材が一層得やすくなるから」(25.3%)で、地域・規模を問わずこの意見が多い。

また、「社内の人材を多様化できるから」(15.7%)、「県内では採用困難な人材を期待できるから」(15.1%)、「地元になじんだ人と違う仕事感・ビジネスマインドを持つ者が多いから」(13.1%)等の理由があげられており、効果的な採用とするための期待がこめられている。

【図表9-1】UIターン人材の採用についての考え(製造業)



【図表9-2】UIターン人材の採用についての考え方(非製造業)



【図表10】UIターン人材の採用を拡大したい理由

理由	全体
■間口を広げることで、優れた人材が一層得やすくなるから	25.3%
■社内の人材を多様化できるから	15.7%
■県内では採用困難な人材を期待できるから	15.1%
■地元になじんだ人と違う仕事感・ビジネスマインドを持つ者が多いから	13.1%
■技術的能力が優れている者が多いから	8.7%
■人脈があり、市場開拓を期待できる者が多いから	4.2%
■管理能力が優れている者が多いから	2.8%
■その他	0.2%

5-3. OB人材（他社を定年退職等して、第一線を退いた者）の活用

OB人材の活用は、現在約5割が実施 今後は拡大していく考え

製造業においては、現在OB人材を「活用している」（49.2%）という回答が、「活用していない」（45.4%）より若干多い。

また、今後の活用については、「大いに拡大したい」「ある程度拡大したい」を合わせて41.5%となっており、「ある程度縮小したい」「大いに縮小したい」という意見（1.6%）を大きく上回っている。

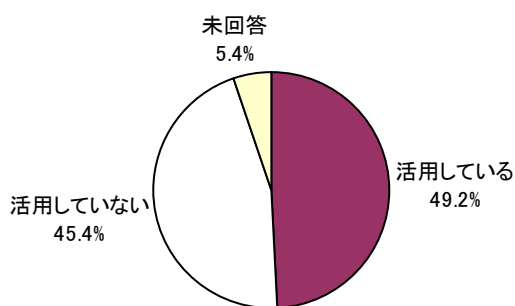
OB人材の活用を拡大したい理由としては、「技術・知識を活用したい」（40.4%）が最も多く、

次いで「若手社員の教育・OJTを担当させるため」が多くなっている。

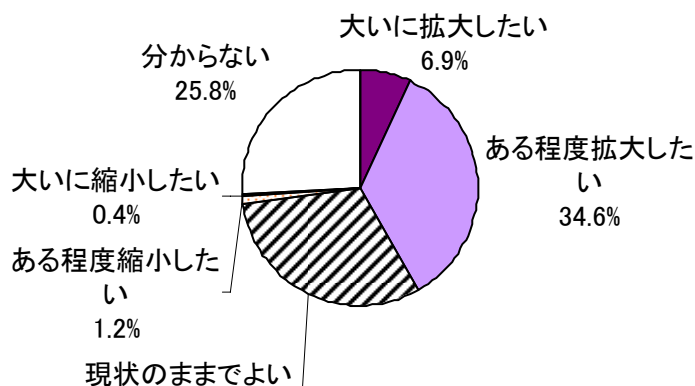
今後のOB人材の活用のために必要な取組として意見が多いのは、「OB人材を紹介する制度や機関づくり」（40.8%）及び「OB人材を活用しようとする企業への支援」（39.6%）である。

「活用していない」企業が半数近くあり、「OB人材」という言葉自体に馴染みのない業界もあるのが現状だが、今後の拡大志向がある以上、これらの取組みは今後の重要課題のひとつであると考えられる。

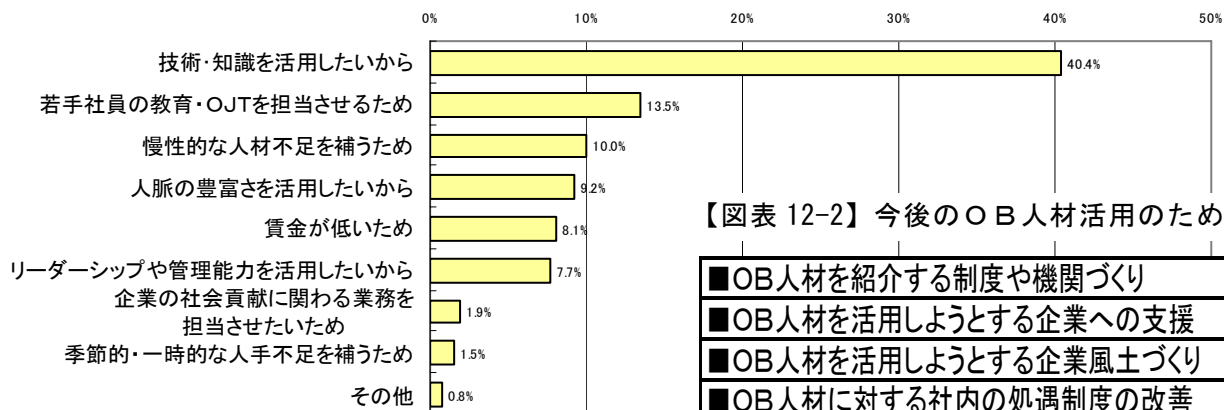
【図表11】OB人材の活用状況



【図表11-2】今後のOB人材の活用について



【図表12】OB人材の活用を拡大したい理由



【図表12-2】今後のOB人材活用のために必要な取組

OB人材を紹介する制度や機関づくり	40.8%
OB人材を活用しようとする企業への支援	39.6%
OB人材を活用しようとする企業風土づくり	15.3%
OB人材に対する社内の処遇制度の改善	9.6%
OB人材の活用事例の紹介	7.7%
OB人材の教育を行う制度や機関づくり	7.3%
その他	1.9%

5-4. 非正社員等の活用

正社員同様、非正社員等の活用は拡大基調

全体の4割強が「拡大したい」

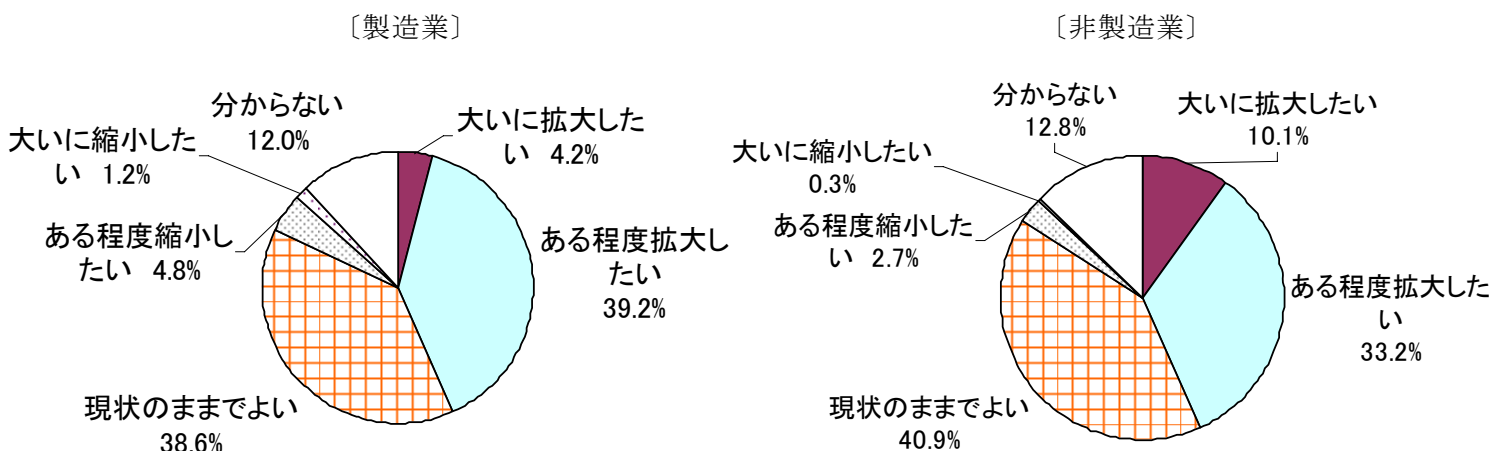
今後の活用については、「大いに拡大したい」「ある程度拡大したい」を合わせて、製造業では43.4%、非製造業では43.3%と4割以上となり、逆に「ある程度縮小したい」「大いに縮小したい」は製造業では6.0%、非製造業では3.0%と非常に少ない。正社員同様、非正社員等の活用は拡大基調となっている。

非正社員の活用を拡大したい理由で最も多いのは、製造業は「一時的・季節的な業務量の変動

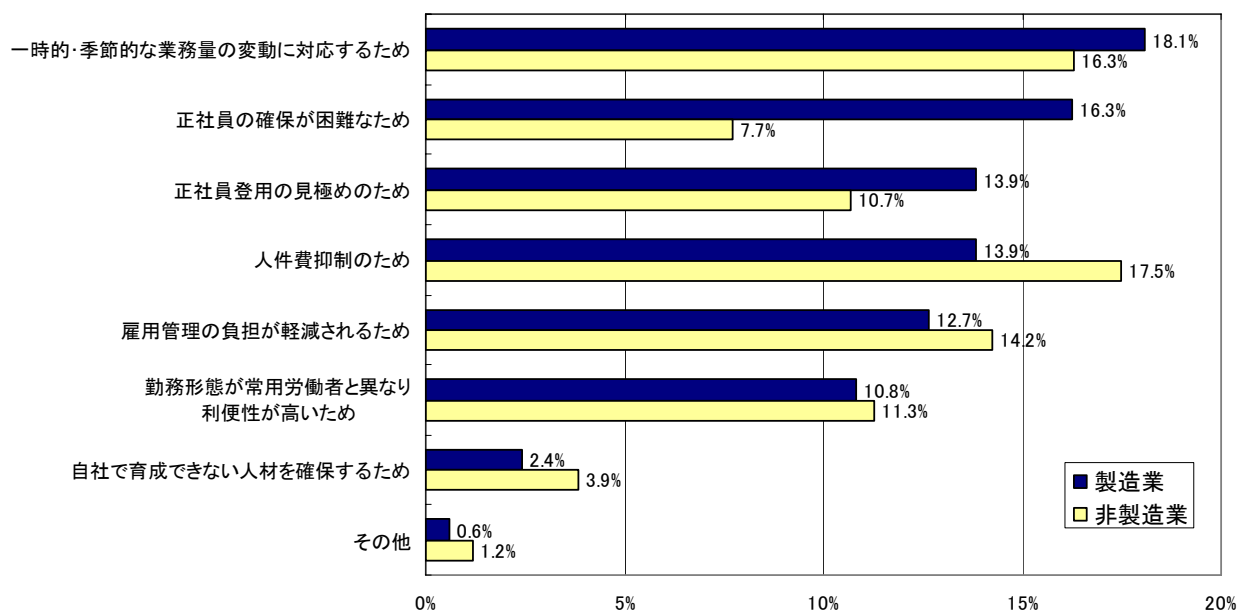
に対応するため」(18.1%)、非製造業は「人件費抑制のため」(17.5%)であり、戦略的な活用を考えている。

また、製造業では「正社員の確保が困難なため」という理由も16.3%と多く、正社員の人材不足が深刻化すると非正社員の活用がますます加速化することが予想される。

【図表13】今後の非正社員の活用について



【図表14】非正社員の活用を拡大したい理由



5-5. 出産・育児を終えた女性の活用

非製造業における出産・育児を終えた女性の活用は、「現状維持」が最も多く、「拡大したい」が「縮小したい」を上回る

出産・育児を終えて再就職しようとする女性の活用について、特に女性の活躍の場が多い非製造業に尋ねてみると、「現状のままでよい」とする意見が57.7%と最も多い。

また、「大いに拡大したい」「ある程度拡大したい」は39.1%、「ある程度縮小したい」「大いに縮小したい」は3.3%であり、「拡大したい」とする考えが「縮小したい」を大きく上回っている。

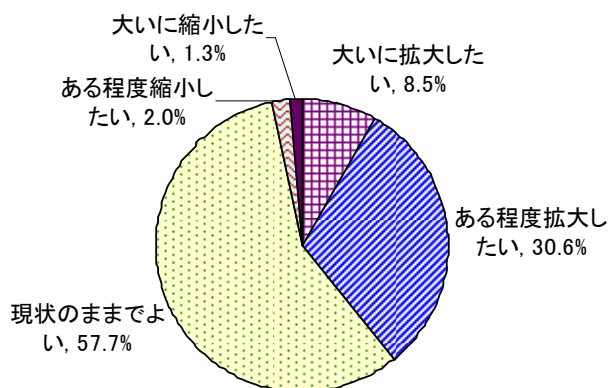
少子高齢化で人材不足が深刻となり、出産・育児を終え再就職しようとする女性の活用は、現状維持しつつもある程度拡大へと向かってい

るといえる。

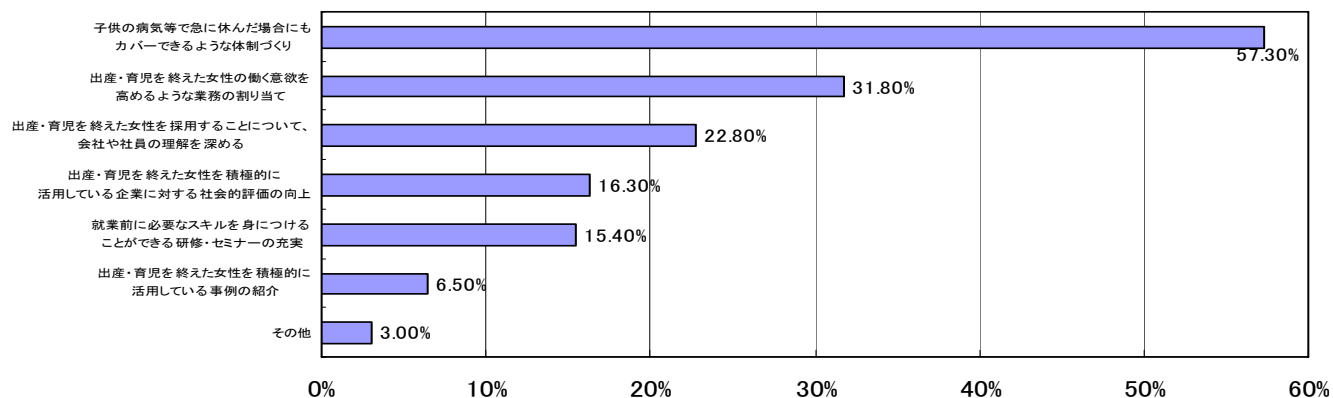
出産・育児を終えた女性の活用を進めていくために必要な取組として、最も多い意見は、「子供の病気等で急に休んだ場合にもカバーできる体制づくり」(57.3%)である。自由意見の中には、「出産・育児を終えた女性を採用したいと考えているが、小学生以下の子供を持っている方の場合、よく子供や本人の病気などで欠勤が続くと仕事に影響し、『小さな子供がいる女性は採用できない』となってしまう。」という声も見受けられる。

また、「出産・育児を終えた女性が働く意欲を高めるような業務の割り当て」(31.8%)、「出産・育児を終えた女性を採用することについて、会社や社員の理解を深める」(22.8%)等の取組も必要とされている。

【図表15】出産・育児を終え、再就職しようとする女性の活用について



【図表16】出産・育児を終えた女性の活用を進めていくために必要な取組



5-6. ベテラン人材の退職と熟年技能・技術・ノウハウの継承について

ベテラン人材のノウハウや技術、技能は、製造業の8割以上が今後も必要とする考え

ベテラン人材のノウハウや技術、技能は、製造業の83.5%が「必要」としている。

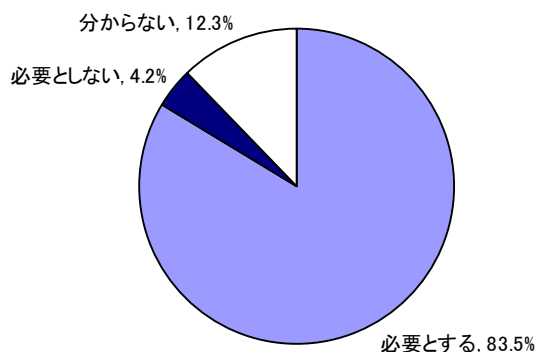
必要とする理由は、「新たな技術・商品の開発や課題の解決を期待できる」ことが48.8%で最も多く、次いで「作業内容を機械で置き換えることができない」ことが40.4%となっている。

ベテラン人材の高齢化等による退職に伴い、そのノウハウや技術、技能をいかに維持・確保していくかが非常に重要な課題であることがわかる

対応策は、「ベテラン人材の雇用延長や再雇用」がトップ。

ベテラン人材の退職後、業務に支障が出ないようにするための対応としては、「ベテラン人材の雇用延長や再雇用を行う」(58.5%)が最も多く、「OJTや研修会を行い、若い世代の人材に継承させる」(49.2%)が続く。逆に「ベテラン人材のノウハウや技術、技能を要する業務をアウトソーシングする」という考えは非常に少なく(4.2%)、社内において技術・技能の伝承をしっかりと行っていかなければならないという方針が伺える。

【図表17】ベテラン人材のノウハウや技術、技能の今後の必要性



【図表18】ベテラン人材を必要とする理由と退職後の対応

必要とする理由

■新たな技術・商品の開発や課題の解決を期待できるから	48.8%
■作業内容を機械で置き換えることができないため	40.4%
■不測の事態に柔軟に対応できるから	31.9%
■顧客の多様なニーズに的確に対応できるから	30.0%
■機械化するより、時間的又はコスト的に有利だから	8.1%
■その他	2.3%

退職後、業務に支障が出ないようにするための対応

■ベテラン人材の雇用延長や再雇用を行う	58.5%
■OJTや研修会を行い、若い世代の人材に継承させる	49.2%
■ベテラン人材のノウハウや暗黙知をデータベース化、マニュアル化する	35.0%
■ベテラン人材のノウハウや技術、技能を持つ人材を外部から採用する	13.5%
■ベテラン人材のノウハウや技術、技能を要する業務をアウトソーシングする	4.2%
■その他	1.5%

5-7. 人材の育成

上位3項目は「OJTの強化」「自社内でのセミナー・勉強会の開催」「公的機関が主催するセミナー等への参加」

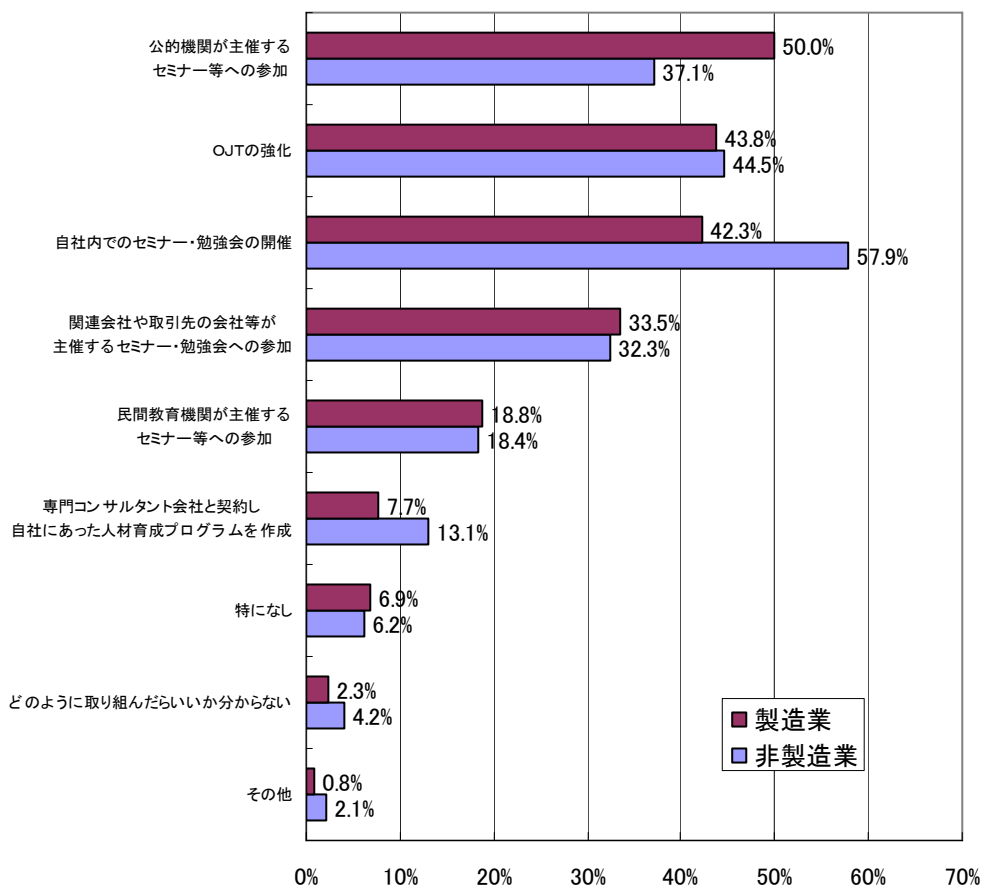
今後の人材育成についての考えは、業種によって若干違いがみられる。

まず、製造業全体では、「公的機関が主催するセミナー等への参加」が最も多く50.0%を占める。能登地域では、地理的な条件からか他地域に比べてやや少ないが、公的機関への期待の高さが伺える。規模別にみると、大規模企業では「自社内のセミナー・勉強会の開催」「OJTの強化」が、小規模・中規模企業では「公的機関が主催するセミナー等への参

加」が最も多い結果となっている。また、「民間教育機関が主催するセミナー等への参加」は、中規模・大規模企業に比べると小規模企業は少ない。非製造業では、「自社内でのセミナー・勉強会の開催」が最も多い。

本アンケートに寄せられた自由意見の中には、「現場では、人材育成は重要な課題ですが、人的にも時間的にも余裕があまりないのが現実」「その都度的で、本当の意味での教育訓練が出来ていない」などの人材育成に関する悩み・課題も多い。やればよいと思っけていても、実行や効果を出すのが難しいという現実が伺える。

【図表19】今後の人材育成についての考え



(2) 職業観育成・就職支援のための取組に関するアンケート調査結果報告

1. 調査目的

県内各学校における職業観育成・就職支援のための取組みの状況を調査し、産業人材プラン（仮称）策定の参考資料とする。

2. 調査内容

- (1) キャリア教育の目標
- (2) キャリア教育の取組状況
- (3) キャリア教育に関する外部機関の利用状況
- (4) キャリア教育上の課題

3. 調査時期

発 送：平成 18 年 7 月 10 日（月）

回答締切：平成 18 年 7 月 21 日（金）

4. 調査方法

石川県内の中学校、高等学校、専修学校、高等専門学校、短期大学、大学に、調査票を郵送。

	アンケート 発送数	回収数	回収率
中学校	124	90	72.6%
高等学校	78	58	74.4%
専修学校	32	18	56.3%
大学・短大・ 高専	17	15	88.2%
合 計	251	181	72.1%

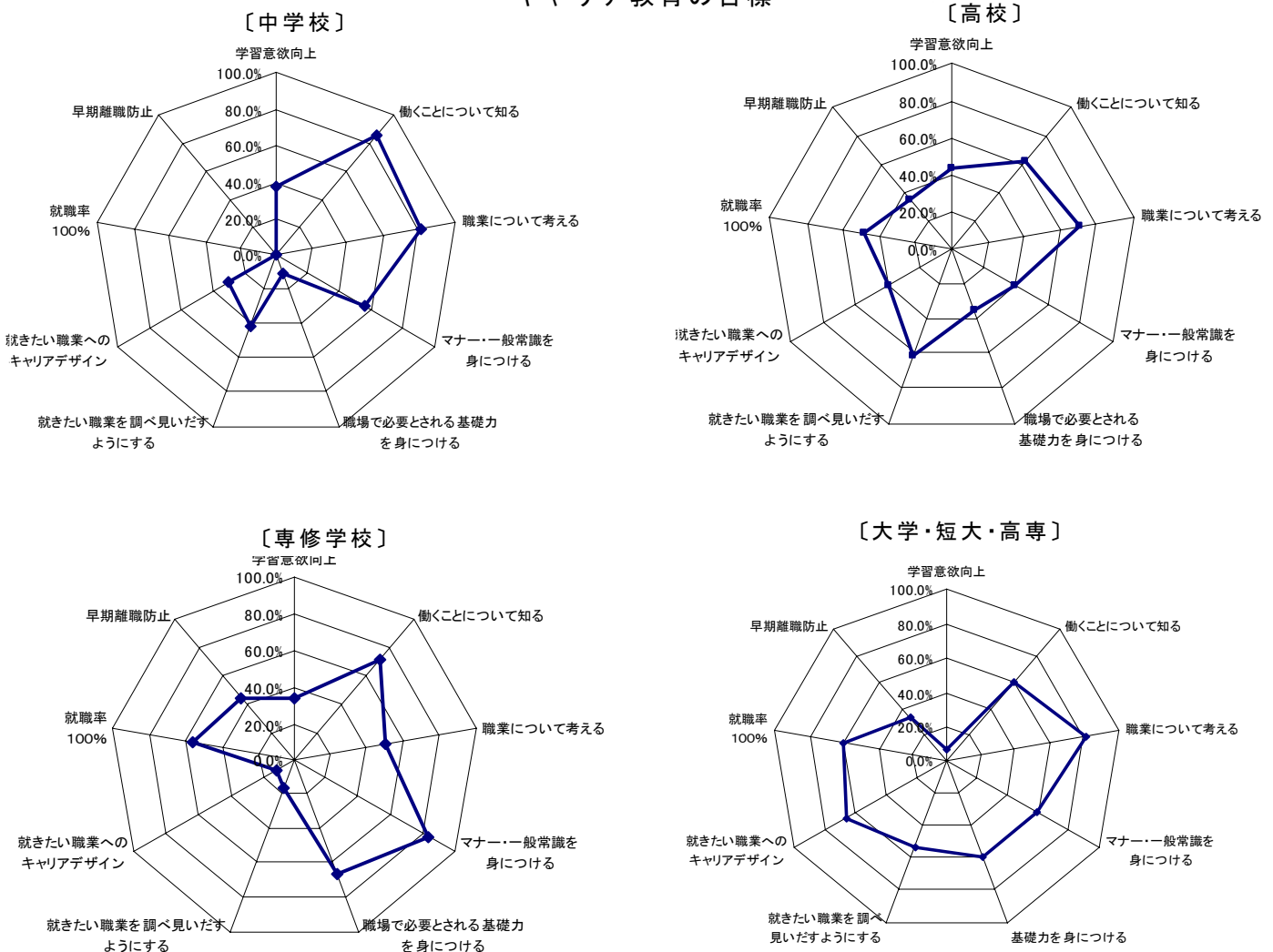
1. キャリア教育の目標

中学校から大学までの各学校のキャリア教育の目標を見ると、各学校とも共通して、「働くことについて知る」「職業について考える」等といった基本的な事項を多く挙げている。これは、生徒・学生の職業観・勤労観の形成が、各発達段階において十分に行われないうまま、上級の学校に進学しているからではないかと考えられる。

生徒・学生が各々の発達段階に応じた職業観・勤労観を身につけていけるよう、適切なキャリア教育の実施が求められる。

【図表 1】

キャリア教育の目標



2. キャリア教育の取組状況

高校は中学校と比較すると全体的にキャリア教育に対する取組が低調であり、中学校から高校にかけての継続した教育が行われていない。

「効果がすぐ見えないから取り組まない」という意見もあり、キャリア教育の必要性が認識されていないことも原因となっている。

また高校は、学科によって取組状況にバラつきが見られる。私立普通科高校と総合学科の高校では、積極的に様々な取組を行っているが、定時制高校と普通科高校では、取組が低調とな

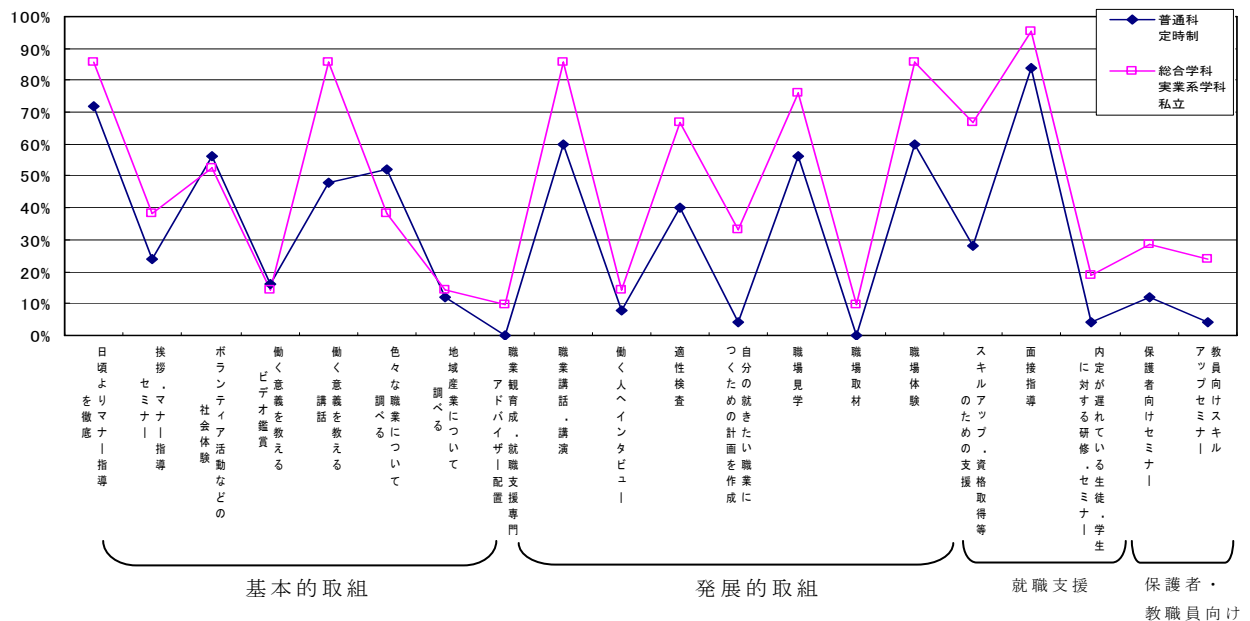
っている。その理由として、定時制では時間の制約上キャリア教育に割かれる時間が少なくなること、普通科高校では、大学受験対策が優先になること等が考えられる。

(アンケートのコメントから)

・職業観育成の重要性を全職員が理解することが困難。効果がすぐに表れないので多忙な教員は消極的になってしまう。(高等学校(普通科))

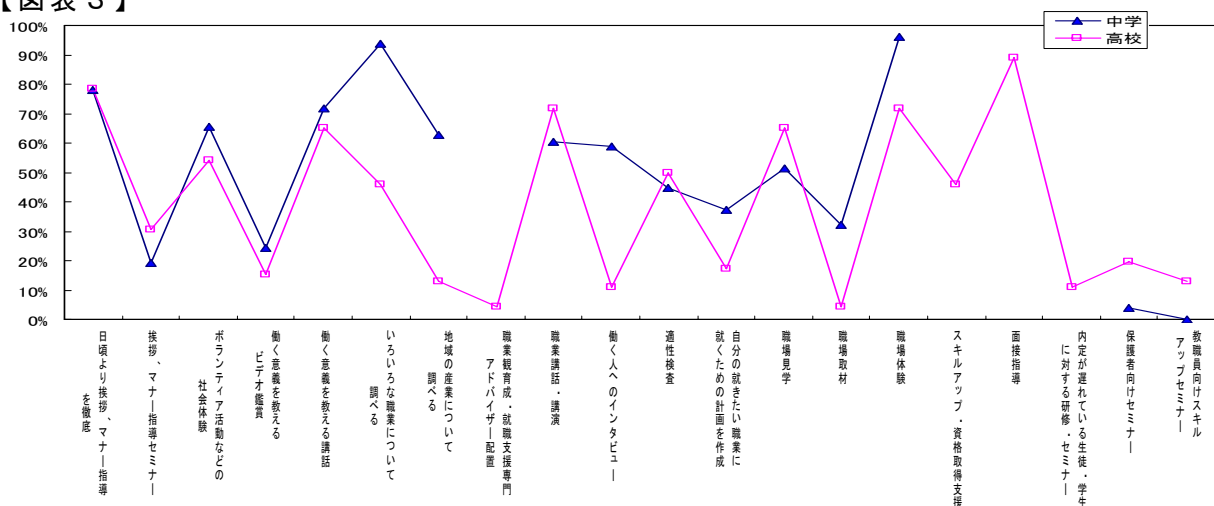
【図表 2】

高校 学科別キャリア教育取組状況比較



【図表 3】

学校におけるキャリア教育取組み状況



3. キャリア教育に関する外部機関の利用状況

キャリア教育における外部機関や講師の利用状況（利用希望を含む）については、「働く意義を教える講話」（42.5%）、「職業講話」（37.3%）が最も多く、約40%の学校が外部機関や講師を利用、又は利用したいとしている。次いで「マナー指導」（27.5%）、「インターンシップ、職場体験」（24.9%）について、外部機関等の利用が多い。

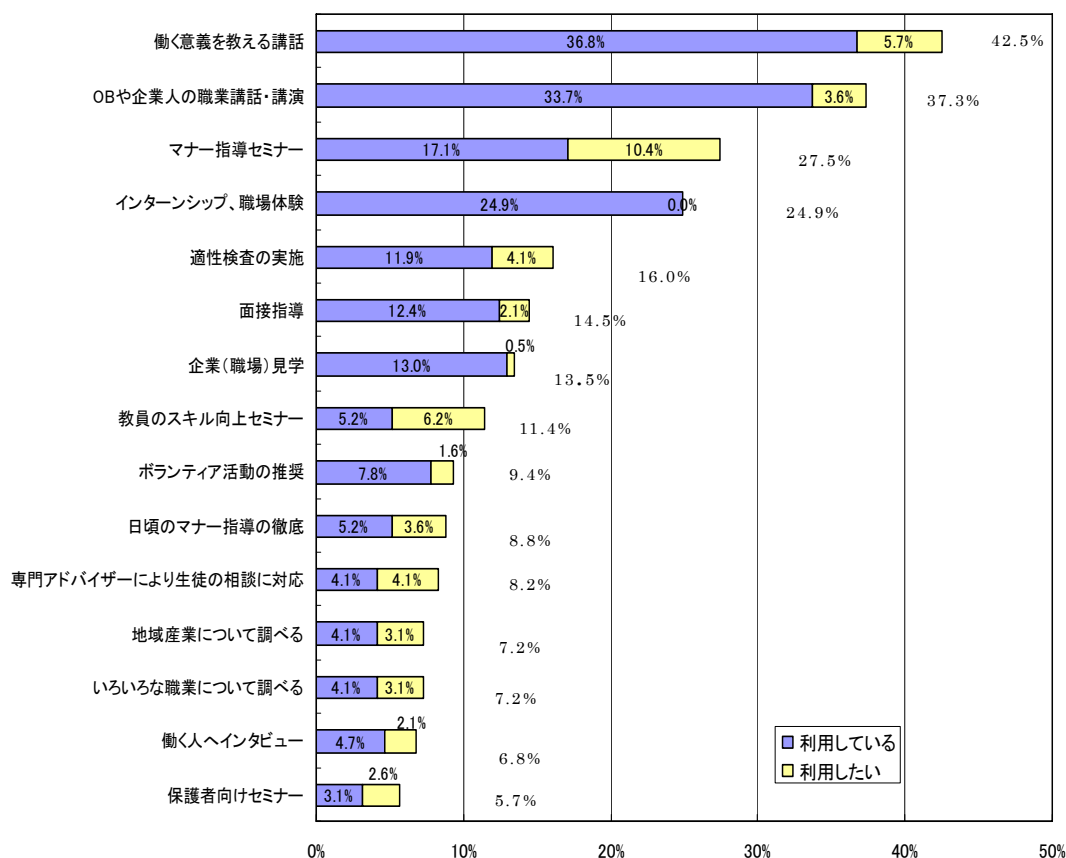
その背景としては、（図表5）に見られるように教師が多忙で、学校だけでは十分な取組みが行えないこと、キャリア教育の内容が多様化し、教師の専門外の知識やスキルを要するようになってきたこと等が考えられる。

今後キャリア教育をより一層充実させていくためには、地域社会や支援機関からの協力を適宜求めていくことも、一つの方法であると思われる。

（アンケートのコメントから）

- ・社会人として必要な一般常識については指導しているが、職場で必要とされている基礎力を養えるはっきりした指針が学校現場では設定しにくい。（中学校）
- ・教師多忙、週5日制のため授業、行事、課外活動などで時間的に制約が多く余裕がない。（高等学校）
- ・就職支援スタッフは1人であり、できることに限界がある。（専修学校）

キャリア教育 外部機関・講師等利用状況



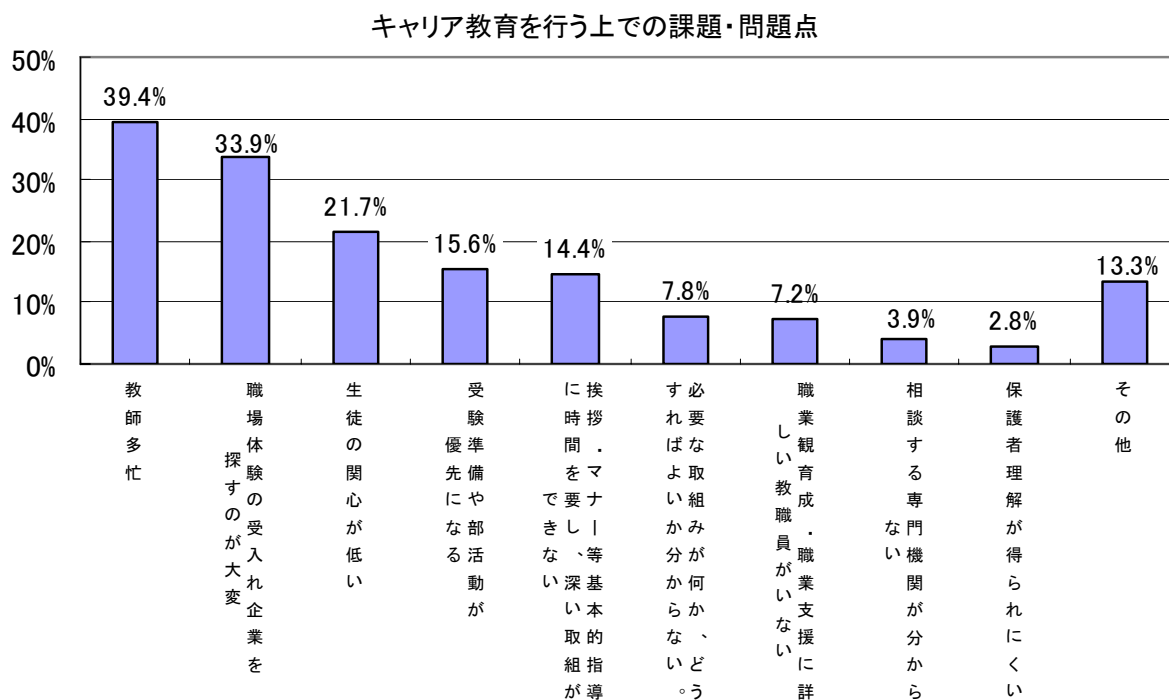
4. キャリア教育上の課題

キャリア教育上の課題として最も多く挙げられたのは、「教師が多忙」(39.4%)で、次いで「職業体験（わく・ワークやインターンシップ等）の受入れ企業を探すのが大変」(33.9%)、「生徒の関心が低い」(21.7%)といった声が多かった。今後、キャリア教育を円滑に進めていくために、こういった問題に対する取組が必要となってくると思われる。

(アンケートのコメントから)

- ・ 教師多忙、週 5 日制のため授業、行事、課外活動などで時間的に制約が多く余裕がない。

【図表 5】



(3) 県内大学生の就職活動等に関するアンケート調査結果報告

1. 調査目的

県内大学生の就職活動の実態やニーズを調査し、企業の若年人材確保支援及び若年者の就業支援の参考資料とする。

2. 調査内容

- (1) 就職に対する考え方
- (2) 就職活動の状況（時期、活用したもの、苦労や不便）
- (3) 就職先地域の選択理由 等

3. 調査時期

発送、配布：平成 18 年 10 月 10 日（火）

回答締切：平成 18 年 10 月 27 日（金）

4. 調査方法

以下の 2 つの方法で、県内大学に在学中の大学 4 年生を対象に実施

- ①ジョブカフェメンバー登録者から抽出し、郵送
- ②県内大学の教授を通じて、学生への直接配布

有効回答数

196 件／配布数 400 件【回収率 49.0%】

（上記のうち方法①による有効回答数・・・18 件／配布数 140 件【回収率 12.9%】

（上記のうち方法②による有効回答数・・・178 件／配布数 260 件【回収率 68.5%】

【図表 1】回答者の内訳

出身地	回答数	割合
石川県	100	51.0%
石川県以外	96	49.0%

文系・理系の別	回答数	割合
文系	150	76.5%
理系	46	23.5%

5. 調査結果について

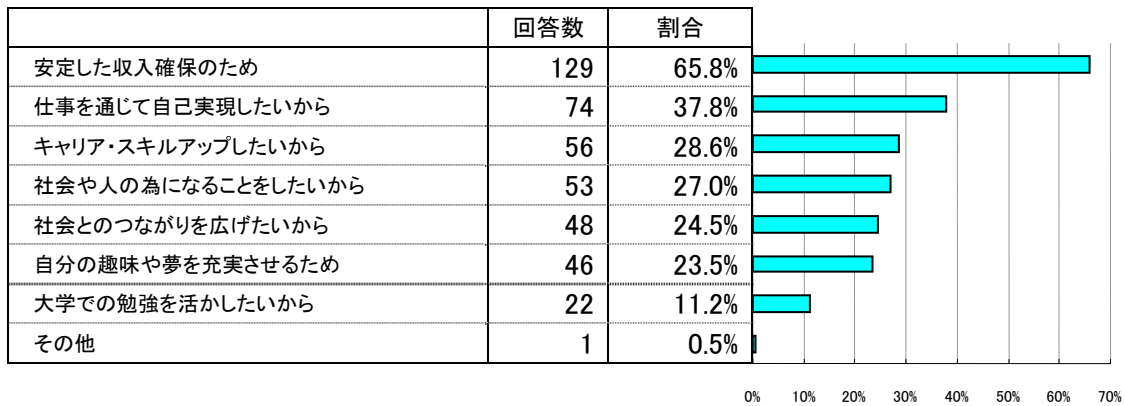
5-1 就職に対する考え方

2/3の者は「安定した収入確保」が目的

働く目的では、「安定した収入確保のため」(65.8%)が2/3と非常に多くなっている。次いで、「仕事を通じた自己実現」(37.8%)、「キャリアアップ・スキルアップ」(28.6%)、「社会や人のためになることをしたい」(27.0%)となっている。

で、「仕事を通じた自己実現」(37.8%)、「キャリアアップ・スキルアップ」(28.6%)、「社会や人のためになることをしたい」(27.0%)となっている。

【図表2】 働く目的について（複数回答）



5-2 就職活動

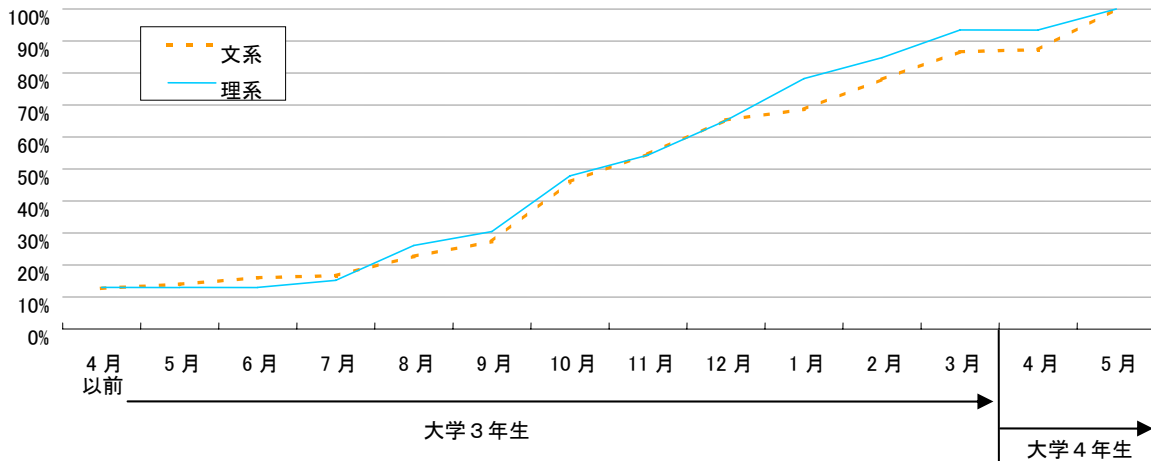
(1) 就職を意識し始めた時期

大学3年の11月までに半数の学生が就職を意識

就職を意識し始めた時期をみると、大学3年の4月時点では文系、理系ともに10数%であるが、

同11月には半分をこえ、大学4年の5月時点では100%に達している。

【図表3】 就職を意識し始めた時期



(2) 就職活動で活用した事項

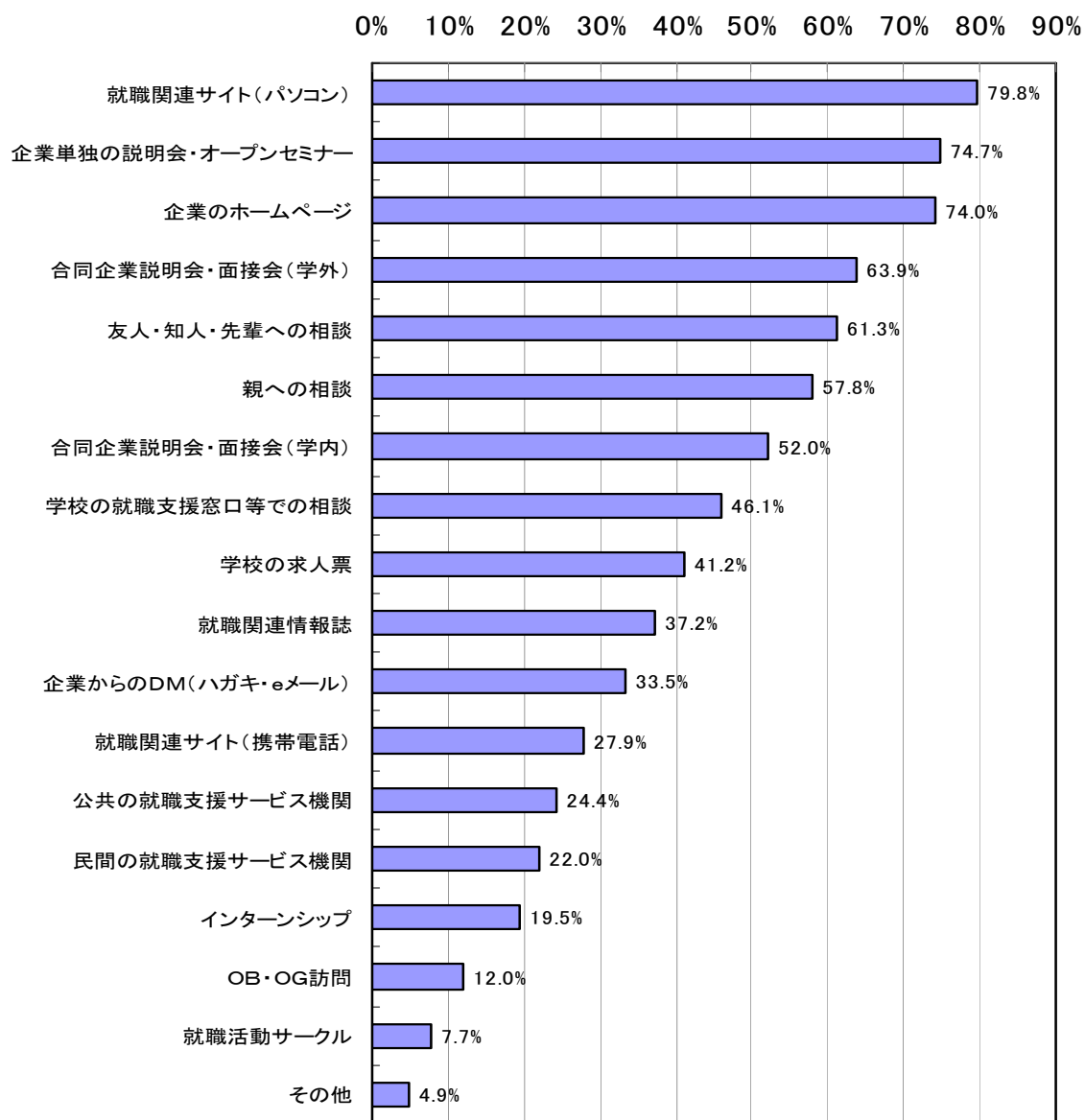
7割以上の学生がインターネットを活用

7割以上の学生が、就職関連サイトや企業のホームページなどインターネットを活用している。また、企業（単独、合同）の説明会への参加も活

発で、友人・知人・先輩への相談や親への相談も多い。

これに対し、官民の就職支援サービス機関を利用したり、インターンシップに参加する学生は少数にとどまっている。

【図表4】 就職活動において活用した事項（複数回答）



(3) 就職活動における苦勞

交通費の負担や日程調整で苦勞した学生が多い

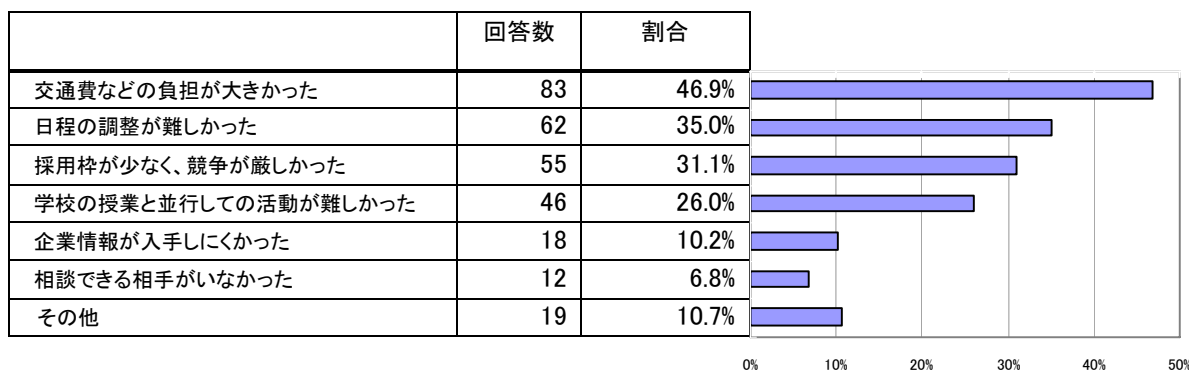
就職活動で苦勞した点や不便を感じた点では、「交通費などの負担が大きかった」(46.9%)が最も多く、(授業などがあり)「日程の調整が難しかった」(35.0%)がこれに次いでいる。

学生ならではの苦勞が多く、企業側、学校側での一層の配慮や支援が期待される。

一方、「企業情報が入手しにくかった」や「相談できる相手がいなかった」との回答は少ない。

「企業情報が入手しにくかった」や「相談できる相手がいなかった」との回答は少ない。

【図表5】 就職活動を通して苦勞した点・不便を感じた点 (複数回答)



(4) ジョブカフェ石川への期待

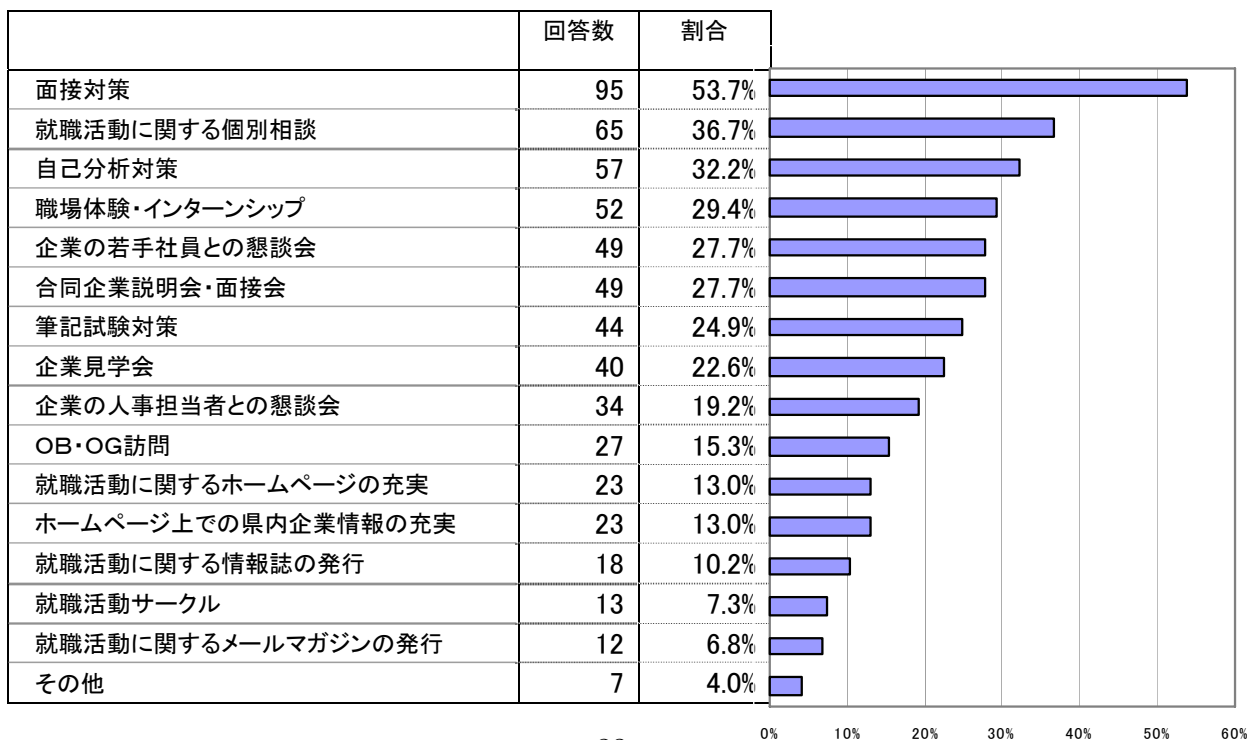
個別の指導や企業との出会いの場の提供に対するニーズが高い

面接対策や個別相談、自己分析対策といったマンツーマンの就職支援に対するニーズが高くなっており、職場体験・インターンシップ、企業の若手

社員との懇談会など、企業との出会いの場の提供への期待も大きい。

インターネットを活用する学生が多いとはいえ、ホームページの充実を求める声よりも、専門家から個別に指導を受けたり、企業の生の情報にふれるような支援が求められていると言える。

【図表6】 ジョブカフェ石川への期待 (複数回答)



5-3 就職先地域の選択理由

(1) 就職先の地域

県外出身者の27.2%は、県内でも出身県でもない地域へ就職

県内出身の学生の就職先は、県内(83.5%)が圧倒的に多いものの、6人に1人(16.5%)は、県外となっている。

一方、県外出身の学生は、Uターン就職が最も多く(62.0%)、「出身地以外の都道府県」に就職する者も一定数に達している(27.2%)。

これら、県内・県外出身学生の県内への就職率を高める取組が重要と考えられる。

【図表7】 就職先地域

出身地 \ 就職先の地域	出身地が石川県の者 n=97		出身地が石川県以外の者 n=92	
	回答数	割合	回答数	割合
石川県内	81	83.5%	10	10.9%
出身地の都道府県			57	62.0%
出身地以外の都道府県	16	16.5%	25	27.2%

(2) 就職先地域の選択理由

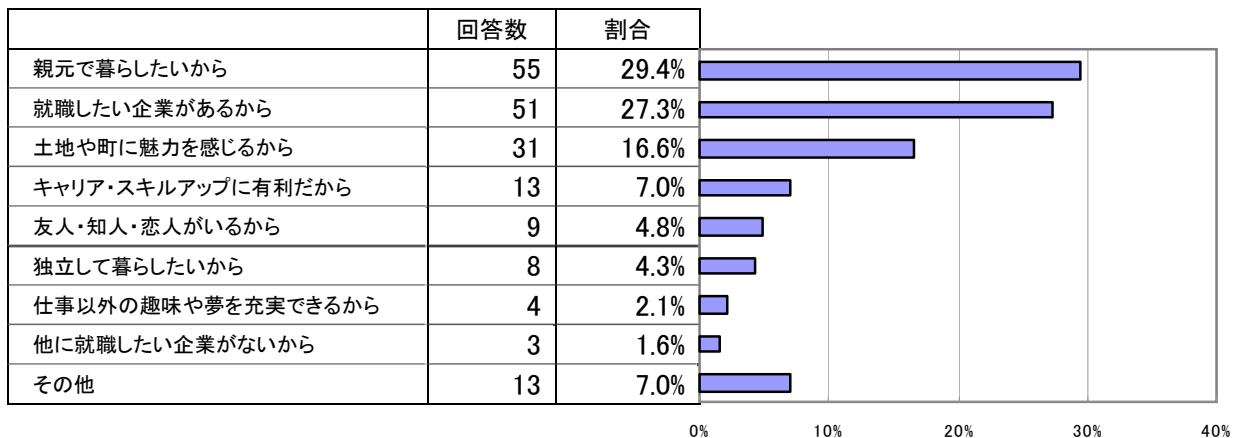
「親元で暮らしたい」と「就職したい企業がある」がほぼ同数

就職先の地域を選ぶ際に最も重視した理由は、「親元で暮らしたいから」(29.4%)と「就職したい企業があるから」(27.3%)がほぼ同数となって

おり、「土地や町に魅力を感じるから」(16.6%)がこれに次いでいる。

県内への就職率を高めるためには、本県の産業・企業の魅力を積極的に発信するとともに、若者にとって魅力ある地域になる取組も重要と考えられる。

【図表8】 就職先の地域を選ぶ(選んだ)際に最も重視する理由



(4) 若年者の就業状況等に関するアンケート調査結果報告

1. 調査目的

若年者の就職前後の状況や退職に至る状況を調査することにより早期離職の要因を探り、雇用のミスマッチ解消や定着促進を図るための参考資料とする。

2. 調査内容

- (1) 退職した企業及び現在勤務している企業についての、入社前の就職活動、応募の際重視した事項、就職前後のイメージギャップ、就職後の相談相手、退職理由
- (2) 就職後の支援ニーズ

3. 調査時期

発 送：平成 18 年 10 月 5 日（木）
 回答締切：平成 18 年 10 月 15 日（日）

4. 調査方法

ジョブカフェ石川メンバー登録者のうち 21～34 歳の者を無作為に抽出し、調査票を郵送

有効回答数

101 件／配布数 500 件【回収率 20.2%】

【図表 1】回答者の内訳

○退職・転職経験の有無

	回答数	割合		回答数	割合
①正社員として退職・転職経験あり	75	74.2%	→	① 1 年未満	23 / 30.7%
②正社員として継続勤務中	12	11.9%		② 1 年以上 3 年未満	21 / 28.0%
③正社員としての勤務経験なし	9	8.9%		③ 3 年以上	31 / 41.3%
④無回答	5	5.0%		計	75 / 100.0%

5. 調査結果

5-1 就職前後及び退職までの状況

※ 回答者（101人）のうち、これまでに退職・転職の経験がある者を抽出したうえ、当該企業における在職期間別に次の3グループに分類し、入社前の就職活動、応募の際重視した事項、就職前後のイメージギャップ、就職後の相談相手、退職理由を比較分析することにより、早期離職の要因を探った。

A群	退職・転職経験者のうち在職1年未満で退職した者	(23人)
B群	在職1年以上3年未満で退職した者	(21人)
C群	3年以上在職して退職した者	(31人)

※ 2回以上の退職・転職経験者（29人）については、最後に退職した会社について調査した。

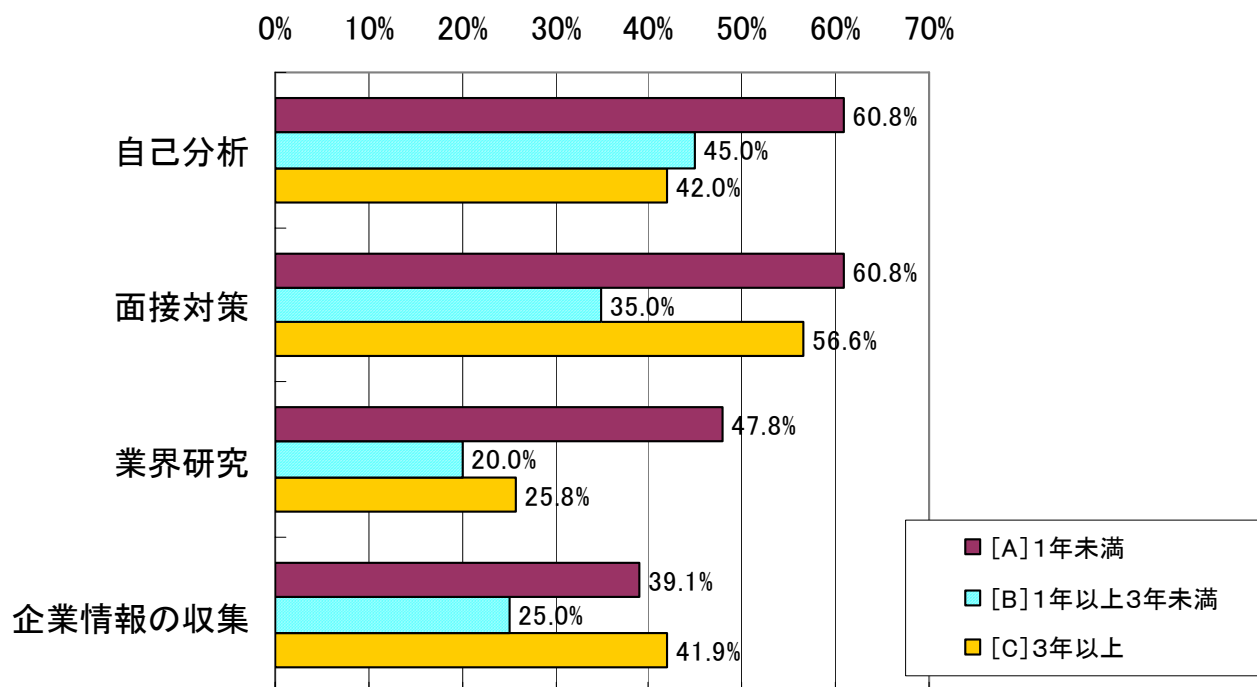
(1) 入社前の就職活動

在職3年未満の退職者は、入社前に業界研究や企業情報の収集をあまり行っていない者が多い

動を活発に行っているのに対し、B群（1年以上3年未満の退職者）では、業界研究や企業情報の収集を行った者が少なくなっている。

A群（1年未満の退職者）は、一般的に就職活

【図表2】 入社前の就職活動の状況（「十分行ったと思う」+「少し行った」）



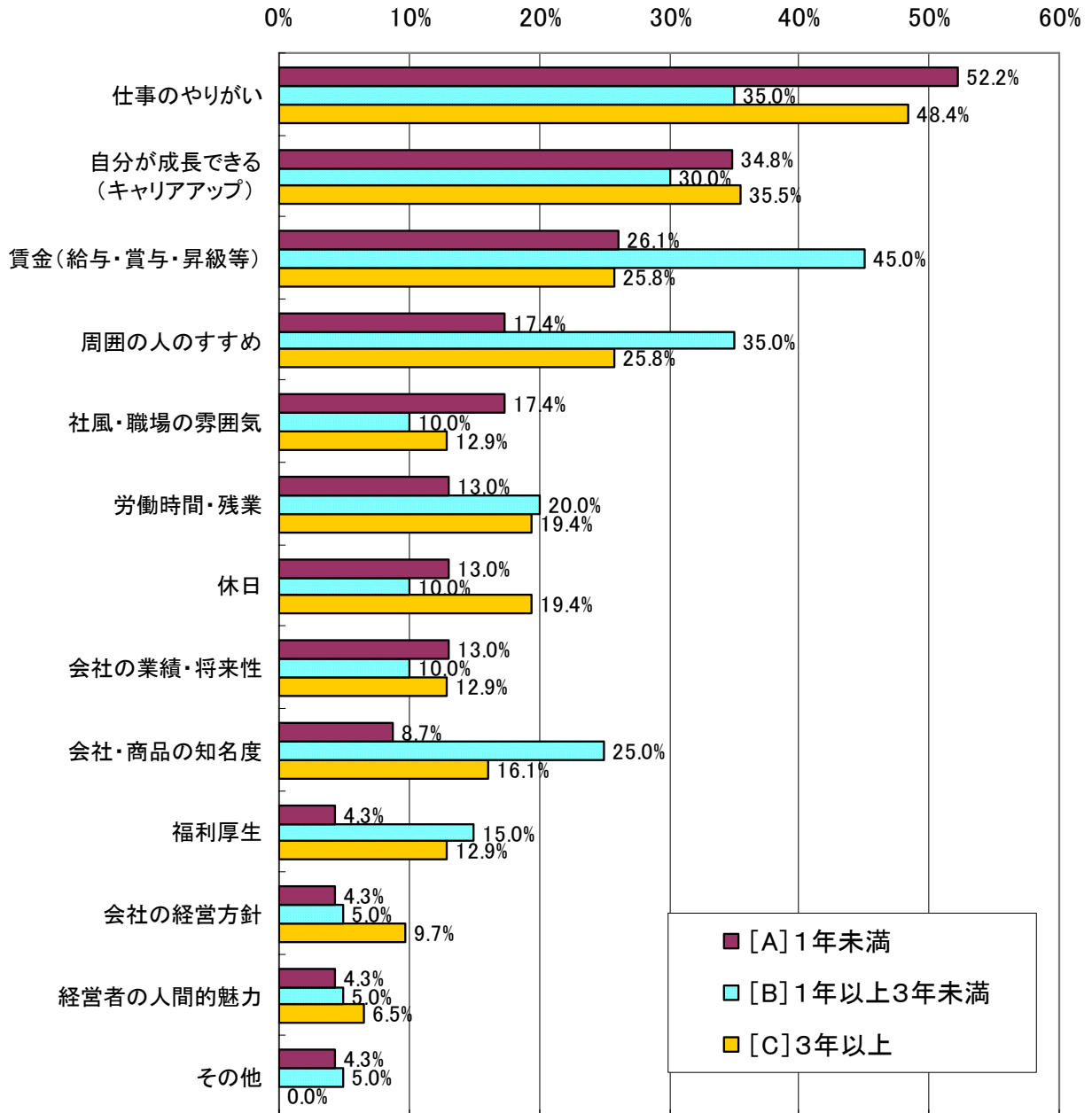
(2) 応募の際、重視した事項

3年未満の退職者は、応募の際、賃金や会社・商品の知名度を重視した者が多い

A群とC群は、応募の際、「仕事のやりがい」や

「自分が成長できる」かどうかを重視しているのに対し、B群では「賃金」や「周囲の人のすすめ」を重視した者が多く、「会社・商品の知名度」も他の群に比べ多くなっている。

【図表3】 会社の求人へ応募を決める際、重視したこと(複数回答)



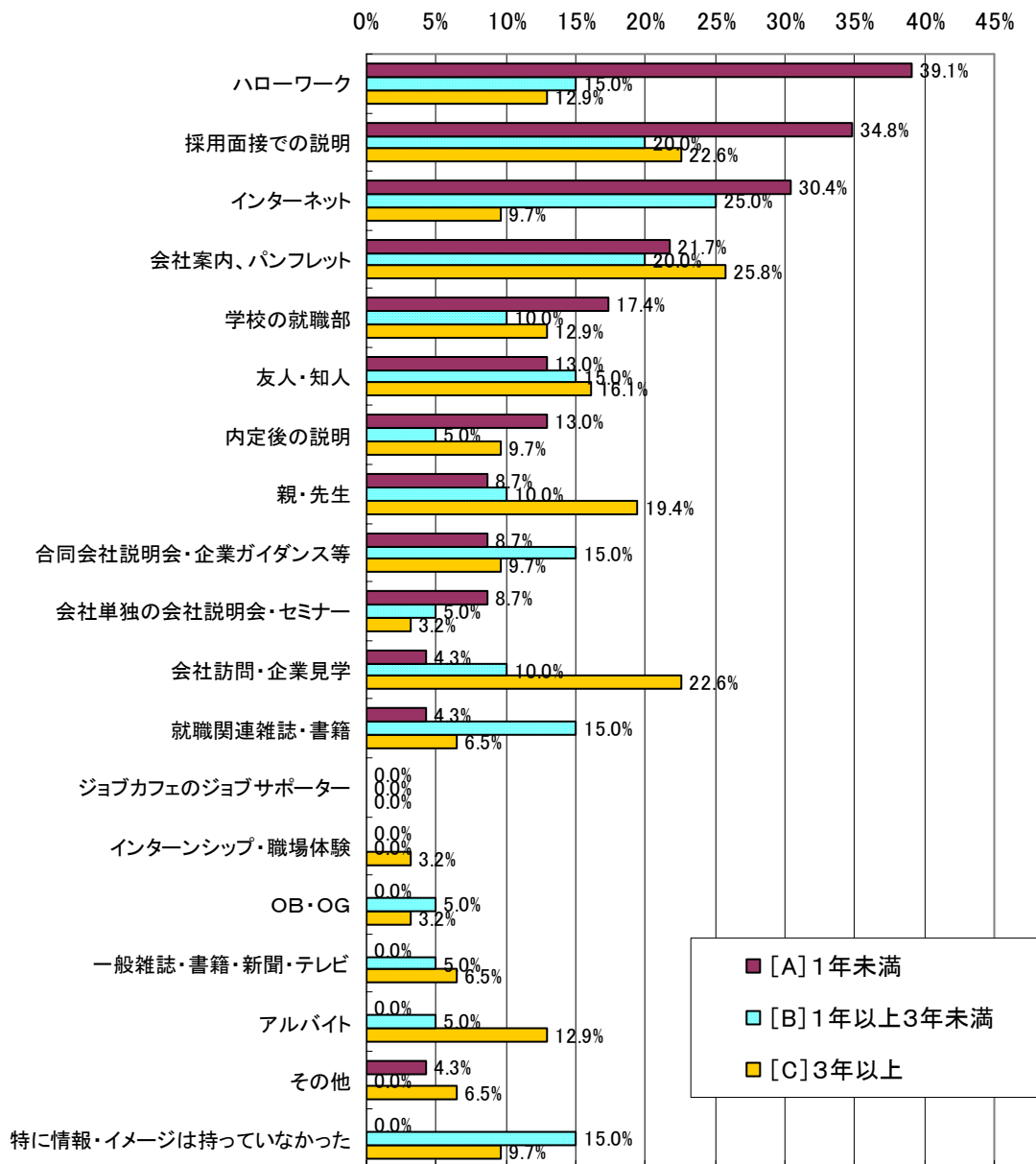
(3) 就職前後のイメージギャップ

3年以上の在職者は、会社との深い接触や第三者からの情報で企業イメージを取得

A群は、「ハローワーク」や「インターネット」で情報を入手した者が多いのに対し、C群では「会社訪問・企業見学」「親・先生」「アルバイト」と

いった会社との深い接触や第三者からの情報を挙げた者が多い。これに対し、B群は、「就職関連雑誌・書籍」「特に情報・イメージは持っていなかった」が比較的多いという特徴がみられた。

【図表4】 就職先の企業についての情報やイメージの取得方法（複数回答）

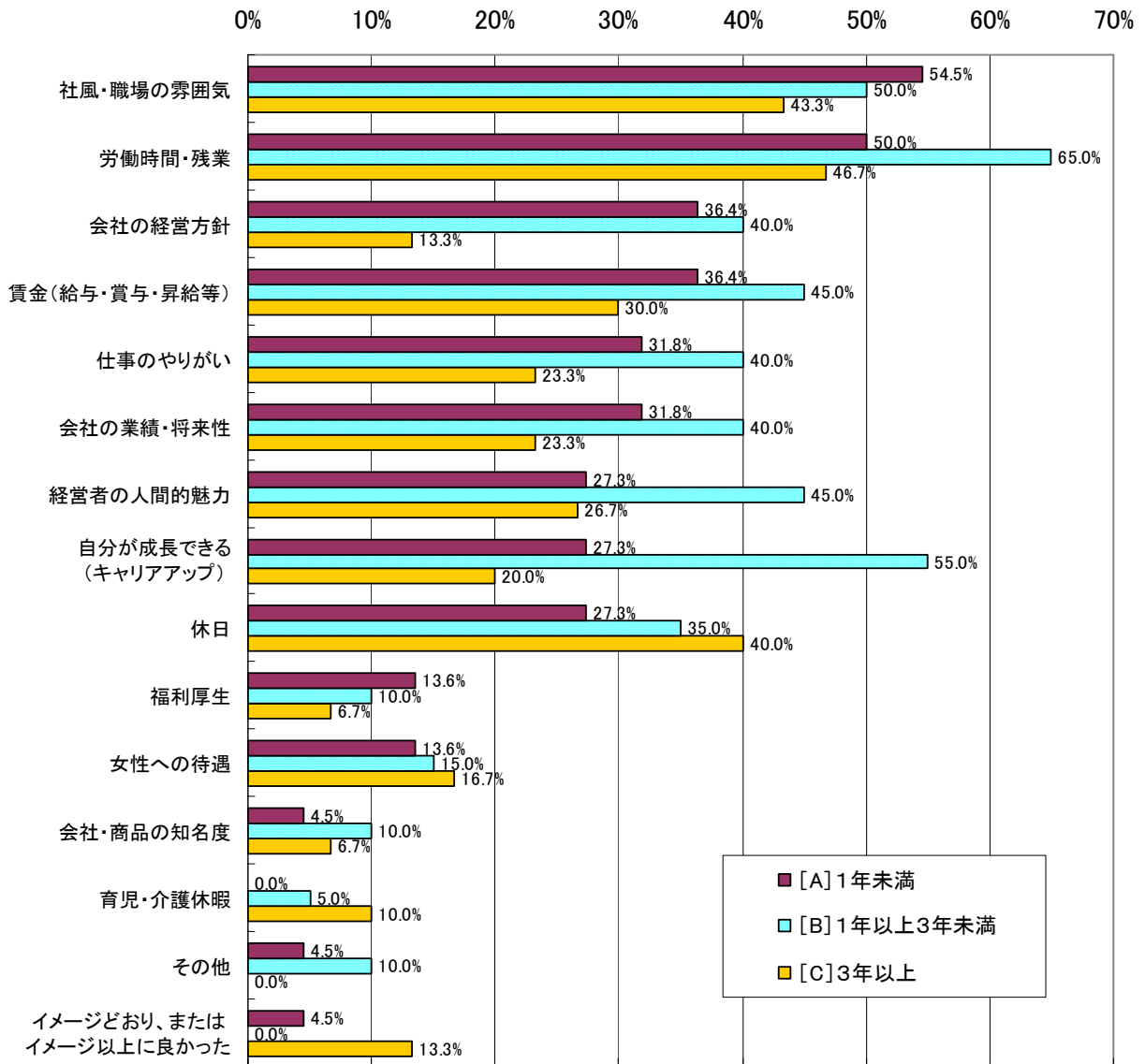


早期離職者は、「社風・職場の雰囲気」「労働時間・残業」「キャリアアップ」についてのイメージギャップが大

就職前に持っていたイメージと現実とのギャップでは、「社風・職場の雰囲気」や「労働時間・残

業」についてのイメージギャップが大きい点は共通しているが、B群は、このほか、「自分が成長できる」や「賃金」「経営者の人間的魅力」についてイメージギャップを感じた者が半数前後に上っている。

【図表5】 就職前に持っていたイメージと現実とのギャップ（複数回答）



(4) 就職後の相談相手

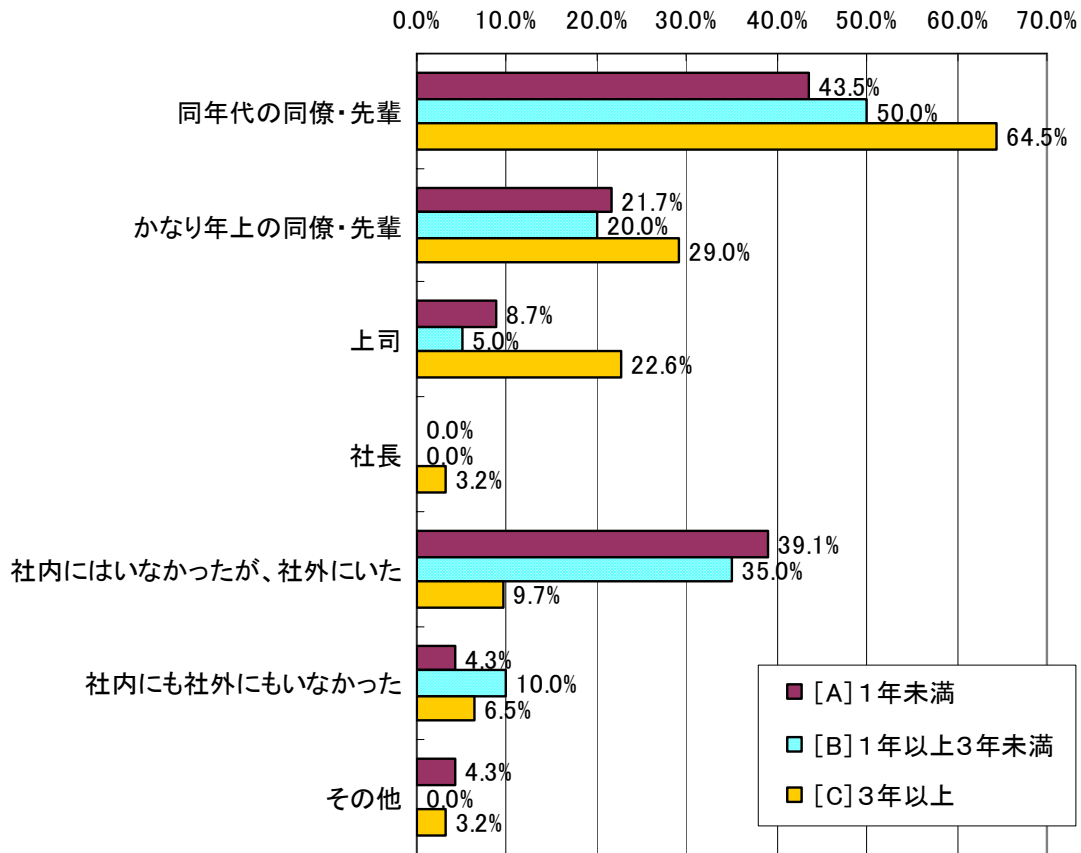
同年代の者を中心に、社内に多くの相談相手がいる方が定着

心を開いて相談できる相手では、各群とも「同年代の同僚・先輩」が最も多く、特に在職期間の長いC群が64.5%と最も多くなっている。次に多い

のは、A群、B群では社外の者であるのに対し、C群では「かなり年上の同僚・先輩」や「上司」を挙げる者が多い。

したがって、同年代の者を中心に、社内に心を開いて相談できる相手ができるだけ増えていくことが定着に大きく影響すると考えられる。

【図表6】 心を開いて相談できる相手の有無（複数回答）



(5) 退職理由

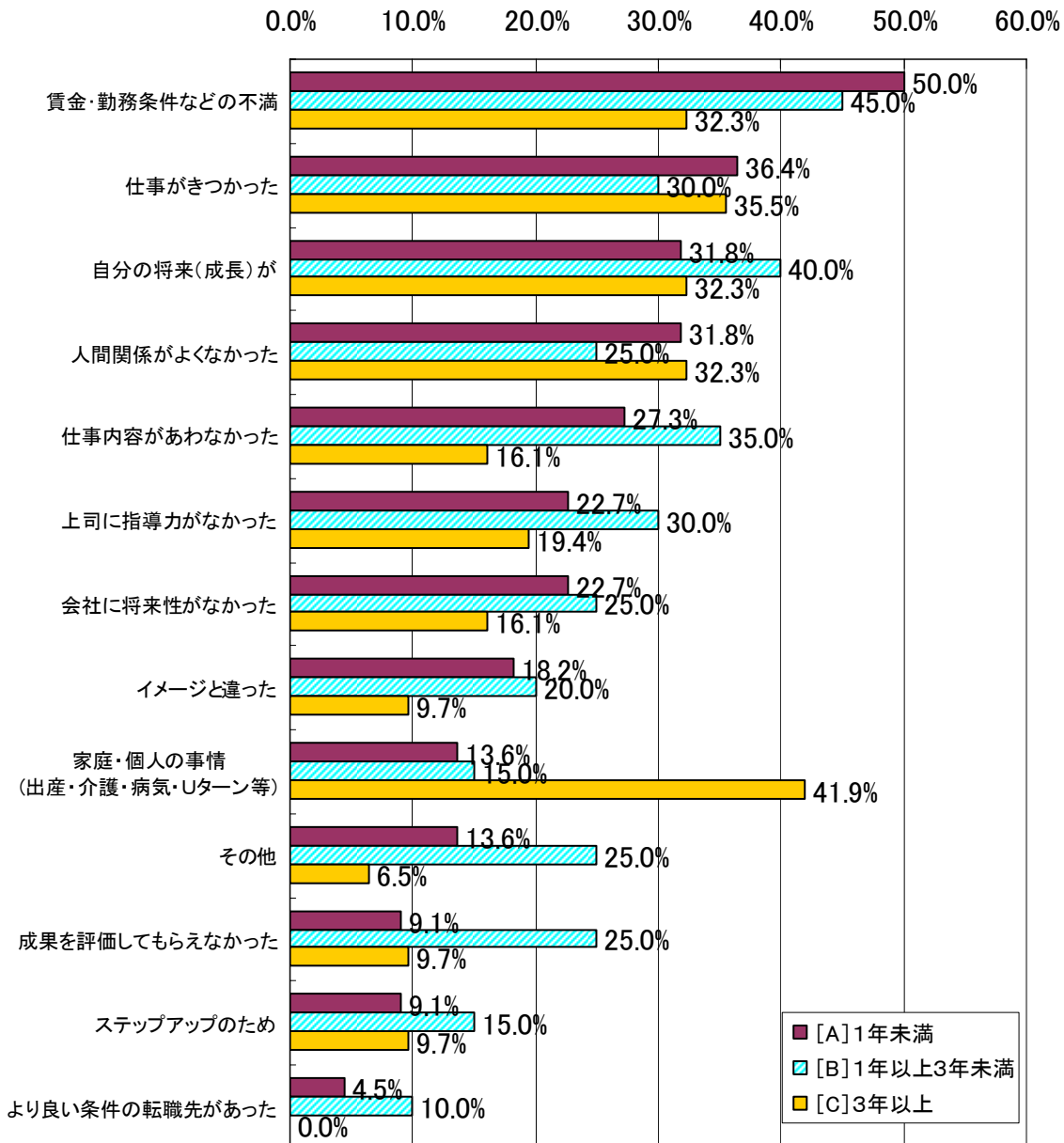
早期に退職する理由は「賃金・勤務条件などの不満」「仕事がきつい」「自分の成長が感じられない」等が多いが、複数の理由が重なって退職

会社を辞めた理由は、A群(50.0%)、B群(45.0%)は「賃金・勤務条件などの不満」を挙げる者が最も多いのに対し、C群では「家庭・個人の事情」(41.9%)が4割を占めトップとなっている。このほか、A群では「仕事がきつかった」、「自分の将来(成長)が感じられなかった」、「人間関係がよくなかった」が3割を超えている。

来(成長)が感じられなかった」「人間関係がよくなかった」が、B群では「自分の将来(成長)が感じられなかった」「仕事が合わなかった」が3割を超えている。

辞めた理由として挙げた件数をみると、A群2.9件、B群3.4件、C群2.6件となっており、2つ~4つの理由が重なって退職に至ったとみられる。

【図表7】 会社を辞めた理由（複数回答）



(6) 退職をとどまった理由

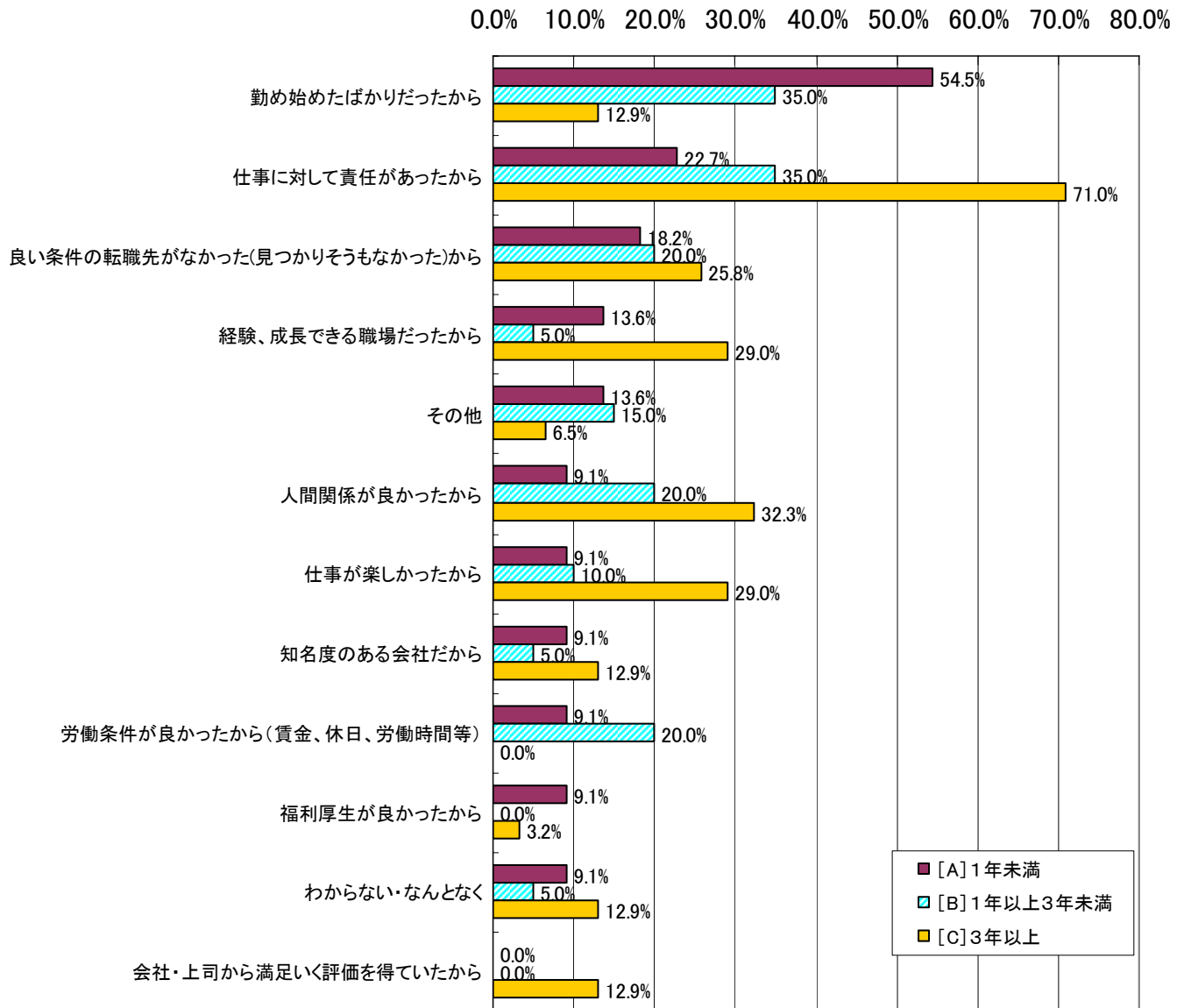
3年以上の在職者の7割は「仕事に対して責任があったから」退職をとどまった。

在職期間別では、A群では「勤め始めたばかりだったから」が半数以上であるが、在職期間が長くなるにしたがってその割合が減少し、代わって、「仕事に対して責任があったから」「人間関係が良

かったから」「仕事が楽しかったから」「経験、成長できる職場だったから」を挙げた者の割合が高くなる傾向がみられた。

特に、C群では、7割以上の者が「仕事に対して責任があったから」としており、仕事に対する責任感の醸成が定着の大きな要因になっていると考えられる。

【図表8】 退職をとどまった理由（複数回答）



5-2 就職後の支援ニーズ

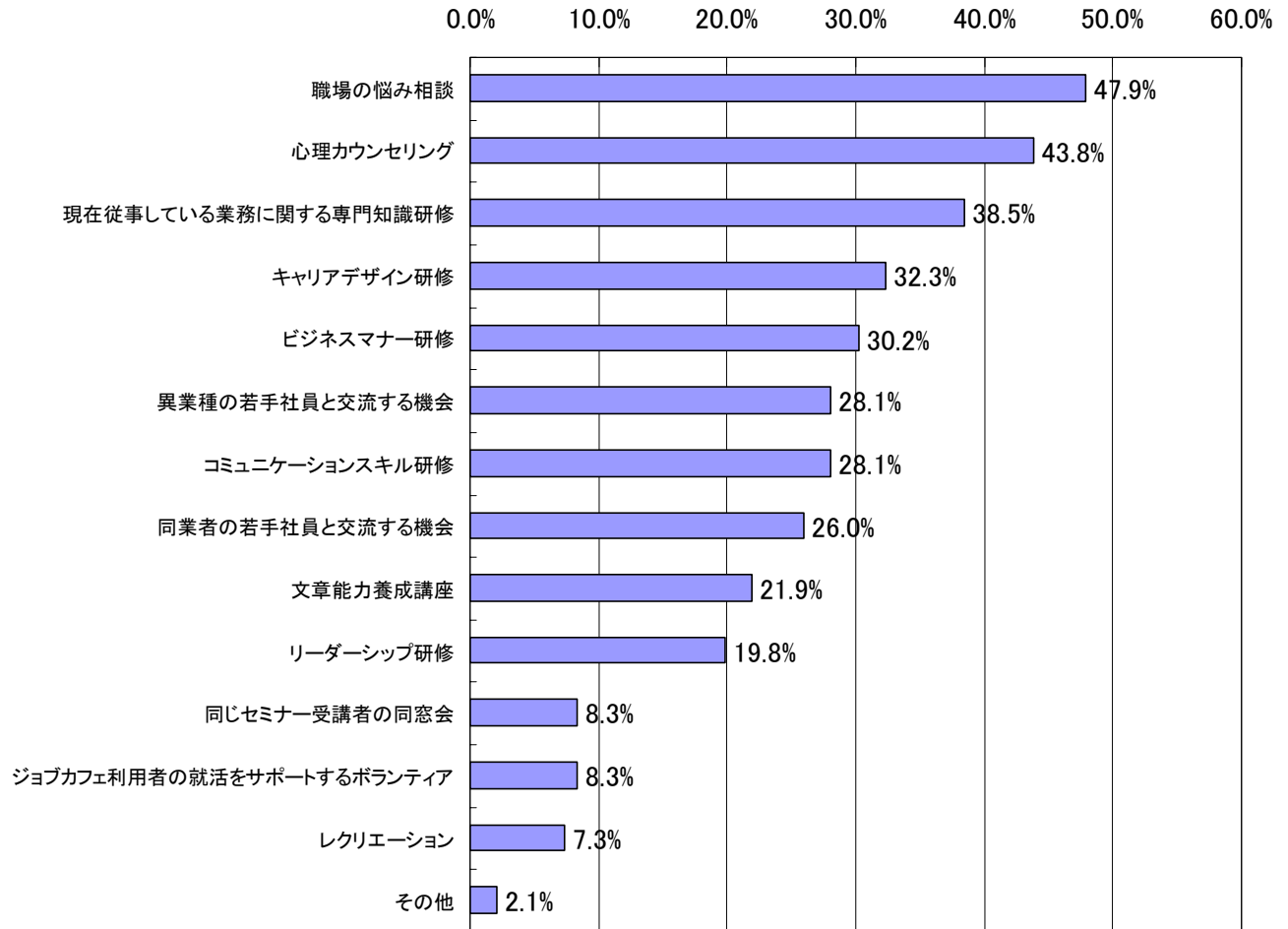
「職場の悩み相談」や「心理カウンセリング」といった心のケアが上位

「職場の悩み相談」「心理カウンセリング」といった心のケアに関するニーズが上位を占め、「現在従事している業務に関する専門知識研修」がこれに次ぐ。キャリアデザイン、ビジネスマナー、コ

ミュニケーションスキルといった社会人としての基礎的能力に関する研修ニーズも高い。

ジョブカフェ石川等の支援機関では、これらのニーズを踏まえ、就職後についても引き続き若年者を支援していく必要がある。

【図表 9】 利用したい、参加してみたい就職後の支援メニュー（複数回答）



意見交換会等における主な意見

1 産業人材の育成について

- ① 工業系の学校が少ない。中高一貫で人材を育てる方法が良い。(委員)
- ② 全国的に繊維関係の学科が減少してきていることから、県立大や工業高校に繊維やデザインの学科を設置する等、教育機関の充実を望む。(繊維業界)
- ③ 地元産業界の人材ニーズや今後の県の産業構造を踏まえて学科再編を考えていきたい。(高専)
- ④ ものづくり人材の育成には、地域の総合力が求められる。県内のさまざまな理工系教育機関が特徴を活かし、企業の人材育成を担う仕組みがあればよい。たとえば、高専を活用して「モノづくり技能継承塾(仮称)」を実施する等。(高専)
- ⑤ 人材育成は、行政・企業・業界団体の連携、企業同士の連携で実施する方が効果的であり、たとえば、産業技術専門校に繊維の仕事を実践的に広く学べる講座があればよい。(繊維業界)
- ⑥ 「石川経営天書塾」のように、経営者の育成を通じ優れた企業を輩出する、人材育成施策は重要と考える。(情報システム業界)
- ⑦ 経営リーダーと現場人材の両方の育成が必要である。(食品業界、鉄工機電業界)
- ⑧ 食品業界というと単純労働というイメージを持たれているが、最近では、食品加工技術の高度化に加え、バイオ、食品衛生、食の安全安心等、科学的知識がないとやっていけない時代になっている。(食品業界)
- ⑨ 企業の発展のためには、新製品の開発、海外進出等、今までよりも一段高いところを求める必要があり、その際高度な人材が必要になる。(食品業界)
- ⑩ 食品産業は文化的側面もあり、センスや好奇心も必要。単なる理系の専門だけしか知らない人材では難しい。総合的で融合された人材が必要であり、学部にかかわらず幅広い人材を求めている。(食品業界)
- ⑪ 中核人材育成のため、中間リーダークラスのマネジメント能力強化が課題であり、生産管理を指導するアドバイザーの定期的派遣を要望する。(企業)
- ⑫ 企業内での技能継承に関連し、生産に携わらないで技術指導だけを行う者を配置し、新入社員にマンツーマン教育を実施している。(企業)
- ⑬ 現場作業員の中から優秀な者を開発担当に抜擢し、社内を活性化している。(繊維業界)
- ⑭ 保全技術者の即戦力を確保しようと人材紹介会社を活用したが、求める人材が見つからないため、作業員の中で優秀な者を社内で育成する別会社を立ち上げた。OB人材やポリテクセンターを活用した取組であり、技能継承のためにも社内の教育システムが必要である。(能登地区の企業)
- ⑮ 中小企業では、社内での人材育成ができない。(鉄工機電業界)
- ⑯ 人材育成のための研修等は重要ではあるが、現場が忙しく、研修の時間を確保できず、外部研修にも派遣できない。(企業)
- ⑰ 設備投資に技能習得が追いつかない。(企業)
- ⑱ 技術系の営業人材の育成が難しい。(企業)
- ⑲ 必要な研修を受けるため首都圏等に社員を研修派遣しているが、コストがかかることから、地元での研修機会の充実を期待している。(企業)

- ⑳ これまでと同じ方法で人材育成ができなくなっており、教育のあり方等を見直し、体系だった教育を進める必要がある。(有識者)
- ㉑ ものづくりに関心を持ち、汗して働くことの大切さを認識している人材を、中学、高校で育成してほしい。(企業)
- ㉒ 工業系高校では、基礎学習や実習をしっかりと行ってほしい。(企業)

2 産業人材の確保について

(1) 人材の確保

- ① ワーカーの量的不足はあまりないが、いい人材が不足している。「人員不足」ではなく「人材不足」の状況である。(食品業界)
- ② いい人材は、地元大学からなかなか採用できない。大学の先生は、まだまだ都会志向、大企業志向が強い。もっと地元を目を向けてほしい。(食品業界)
- ③ 人材募集をしても応募者がいない。三交代の職場で、技術の習得に時間がかかるような企業であり、魅力を感じてもらえない。(鉄工機電業界)
- ④ 県外企業に比べ、県内企業はあまり大学等に足を運ばない。大学では、企業規模に関係なく担当教官との面談をセットする用意がある。(大学、高専)
- ⑤ 大学等との人材育成事業を通じ、企業のことを知ってもらったことがきっかけで、よい技術者を採用できた。(鉄工機電業界)
- ⑥ 学生のやりたいことと会社に取り組んでいる方向が合えば採用につながる。採用前後を通じ、学生本人や担当教授とよく接触し信頼関係を築くようにしている。(繊維業界)
- ⑦ 若年者を獲得したい場合、若者の才能を生かし切るだけの企業になる必要がある。(委員)
- ⑧ 経営理念を明確にし、従業員に語ることで人は育つ。求職者の3割は、待遇よりも理念に惹かれて入社する。(有識者)
- ⑨ 現代の若者は、お金や生活のためよりも、仕事を通じて成長することを求めている。(有識者)
- ⑩ 非正規社員を採用せず、リストラもしない方針を貫くことで、社員を大切にしてきた成果として、縁故の中途採用が順調にできている。(繊維業界)
- ⑪ 中小企業では、大卒新卒者等への求人ニーズがあるものの、学生や大学では大手企業志向があり、十分な採用ができない。(企業)
- ⑫ 従業員の平均年齢が高い企業では、年齢構成が適正でないため、若年者を着実に採用していく意向がある。(企業)
- ⑬ 工程管理者など、ものづくりの中核を担う人材が不足していると感じている。(企業)
- ⑭ 仲介機関を活用しているものの、必要な人材が確保できておらず、その原因として、待遇面や福利厚生面があるかもしれない。(企業)
- ⑮ 即戦力のある人材を確保したいものの、採用方法や委託先がわからない。(企業)
- ⑯ 固定費の最小化、ほしい時にほしい人材がいない理由で、派遣社員を活用している。(企業)
- ⑰ 新卒を採用したくても、経営基盤が安定していないため、採用できない。(企業)
- ⑱ 能登地域の人材確保では、現場作業員等は、地元高校からある程度確保できているものの、技術者や大卒の確保ができない。地元出身者を採用したいが、合同面接会へ参加しても、能登への就職希望者はわずかしかない。(能登地区の企業)

- ⑱ 能登の若年者は、Uターンでなく金沢止まりのJターンが多く、発信する情報と求める情報がかみ合っていない。(能登地区の企業)
- ⑲ 研究職志望の学生は、やりたいことがやれる会社なら全国どこでもいい、と考えていると思う。(能登地区の企業)
- ⑳ 全くの県外出身者は、里心がつくのか、何年か経つと辞める傾向があるので、県内か富山県あたりまでの出身者に限定して募集している。(能登地区の企業)

(2) U I ターン

- ① 首都圏の石川県出身者のUターン意欲は非常に高く、年齢層は20代後半である。しかし、高校生のときに地元の産業について教育を受けていないので、自分に合う産業があるか分からない状況にある。(委員)
- ② 若年者が、地元に残るかどうかの意識付けは、高校生ぐらいまでになされることから、高校までに地元を知り、地元で生きることについて考える機会を持たせることが重要である。(委員)
- ③ 東京の学生のUターン希望率が激減している。学生が東京の大手企業、有名企業へと向かう流れは止めようがない。地方が良い人材を獲得するには、帰省時の企業説明会や高校でのふるさと教育等、より踏み込んだ取組が必要である。(有識者)
- ④ Uターンのメリットや本県の状況の情報発信は、小出しでなく集約して発信すべきであり、今大学生の一番の情報入手手段はインターネットであることから、本県としてそれを上手に活用していくことが課題である。(委員)
- ⑤ 技術者等の高度専門人材の確保等のため、Uターン人材やその定着を図るには、本県が、対外的にPRすることのできる魅力的な地域性を持つことが重要である。(委員)
- ⑥ 地域の強みは、地域内のさまざまな企業や人材が交流できることであり、行政にはこうした交流の場の提供を期待している。(情報システム業界)
- ⑦ 県はUターンにもっと力を入れてほしい。協会としても東京へ行き、アピールしたい。(食品業界)
- ⑧ 溶接や板金、塗装等の高い技能を持った人材を採用したいが、Uターン希望者の情報が入手できないため、Uターン希望者を探ることができるような情報インフラを整備してほしい。(企業)

3 産業人材の裾野の拡大について

(1) 若年者の活用

- ① フリーターやニートのことについては、親も知っているはずであるが、そうした情報と我が子が結びつかない状況にある。(短大)
- ② 正社員に比べフリーターは将来不利だといわれても、若年者はそんな先のことは考えられない。(高校)
- ③ ジョブカフェは、フリーター、ニート対策の取組を強化するなど、今まで以上の役割を発揮すべきである。(能登地区の企業)
- ④ 就職活動において、大学生は、やりたいことをやれる企業に入りたいというニーズを持っているものの、自分自身が何をやりたいか、どのような企業があるか、大学生がよく分かっていない。(大学)
- ⑤ 早期離職では、その理由として、「入社前とイメージが違う」、「企業でかまってもらえなかった(仕事は見て覚えろ、仕事以外の会話がない)」といった声が多い。(高校)

- ⑥ 下請企業では、品質を重視するため、仕事に厳しくなり、新卒は1年もたずに辞めていく状況にある。(能登地区の企業)
- ⑦ 新人教育を、最も年齢の近い社員に担当させ、教える社員の育成にもつなげている。(繊維業界)
- ⑧ 周囲から新入社員が認められていると感じられる仕組みをつくるのが、定着を図っていく上でのコツであり、重要である。(有識者)
- ⑨ 学校では、高度人材からワーカークラスまでの幅広い人材ニーズに対応できるようなキャリア教育をする必要がある。(委員)
- ⑩ 小学校からの基礎教育が最も大切である。ゆとり教育のツケは最終段階の大学に回ってくる。(短大)
- ⑪ より早い段階から挨拶、マナーなどの社会人基礎力や勤労観、郷土愛について教えていく必要がある。(委員)
- ⑫ 近年、インターンシップが徐々に定着してきている中で、インターンシップの体験先が有名企業に偏る。小さくてもいいからいろいろな職種、業種の企業とネットワークを築き、できるだけ多くの職業体験をさせてやりたい。(高校)
- ⑬ キャリア教育や就職指導等に関連し、教職員が地元の企業を十分に知らないの、生徒にPRできないなど、生徒に適切な情報が提供されていない。(委員)
- ⑭ 企業の要望も聞いてインターンシップ先についてマッチングする調整センターがあればいい。(高校)
- ⑮ インターンシップで学生を受け入れている。挨拶ならできるが、朝礼をやらせると、なかなか言葉が出てこない。人前で話せるようになること、汗をかいて達成感を得ること等、生徒には職場体験を通じ何か持ち帰ってもらえればと思っやっている。(食品業界)

(2) 育児女性の活用

- ① 女性の雇用促進のためには、中小企業に働きかけた方が、実効性がある。(委員)
- ② 育児女性の活用よりも、子育てをしながら働き続けられる職場づくりに力を入れる方が雇用機会を増やしやす。(有識者)
- ③ 育児女性の就職先について、スーパーのレジ係等が多い実態があるものの、もっと多様な短時間労働を開拓し、ワークシェアしていくことが重要である。(有識者)
- ④ 情報システム業界では、女性人材への期待が高いが、北陸は、子育て中に残業をしてまで働くことをよしとしない風土がある。このため、残業をせずに高度な仕事ができる環境整備が、採用の拡大と就業促進の上で重要である。(情報システム業界)
- ⑤ 女性の就業環境を整備するため、企業としても、仕事の分担をうまくやる必要がある。9時から15時30分の仕事をつくって求人を出したら、かなり応募があった。(食品業界)
- ⑥ 企業では、就学前の子どもを持つ女性は病気等で急に休むことがあることから、子どもが小学生以上になった35~40歳位の女性を活用していきたい。(能登地区)

(3) OB人材の活用

- ① 65歳以上の人に人材として活躍してもらうことも重要である。(委員)
- ② 早期に退職した中高年齢者は、自分探しのため図書館に通う場合があり、図書館と連携して中高年の再就職相談をしてはどうか。(有識者)

- ③ あんこづくりも最後は職人の勘で味が決まる。経験に裏打ちされた技術は重要であり、新人へ伝承したい。(食品業界)
- ④ 特定の技術を持った OB 人材は継続雇用するか関連会社での活用する機会が多い。そうでない者は、健康状態が分からないこともあり、派遣会社で一旦雇い、派遣してもらおう形で活用したい。(鉄工機電業界)

(4) 外国人労働者の状況

- ① 日本人は 3 K の仕事を嫌う。労働力人口が減少する中で、外国人研修制度がなくなった場合、事業を継続できない。(能登地区の企業)
- ② 外国人労働力は、賃金水準が低いこともあるが、むしろ質の高い労働力を求めて活用している。(能登地区の企業)
- ③ 外国人研修生を活用しているが、3 年で交代するため技能が蓄積されないといった課題が生じている。(能登地区の企業)
- ④ 留学生でも技術者であれば、活躍の場はある。(能登地区の企業)
- ⑤ 生産量の増加に対し、外国人労働者で対応している。(企業)
- ⑥ 中国の工場の幹部候補生を、研修生として受け入れている。(企業)
- ⑦ 勤勉で前向きな中国人研修生の受け入れが、社員にとって良い刺激となっている。(企業)

パブリックコメントにおける主な意見

パブリックコメントとして寄せられた52通（112件）の意見について、テーマごとに分類を行った。その中から、主な意見について、その要旨（原文の趣旨を損なわない範囲で要約したもの）を掲載する。

1 産業人材の育成

（1）産学官の連携による人材育成

- ① 県内企業があまり大学等に足を向けないというのは事実だと思う。特に、国公立大学の場合それが言えるのではないか。文部科学省の予算（派遣型高度人材育成協同プラン：学生を企業に長期派遣することにより高度人材を育成する事業）も活用すれば、より効率的な人材育成が図られると思う。（50代男性、団体職員）
- ② 企業ごとに必要な人材は異なるものの、スキルを体系的に整理し、大学等の教育機関との連携を深める必要がある。人材面での産学連携では、信州大学が平成19年4月から組み込みシステムの技術者を養成する大学院のコースを設置するが、これは、地元産業界と行政、大学が一体となって取り組んだもの。（50代男性、会社員）

（2）企業における人材育成

- ① 早期離職が多いという問題だが、入社した若者を企業は育てるべきだと考える。そのためには、企業サイドに大きな負担にならないよう、柔軟性をもたせた社員教育制度が必要。本当の中小企業の社員も、回数多く受講できるような講座を開催したらよいと思う。（女性、会社員）
- ② 若年者の定着率を高めるために、業界団体ごとに新入社員研修やフォローアップ研修などを実施できないか。県内企業のイメージアップにもなるし、業界団体内で同期入社が広がることで、早期離職を食い止めることにつながると思う。（30代女性、会社員）
- ③ 人材育成は、行政や経営者サイドだけの課題ではなく、そこで働く従業員たちが抱えている大きな課題でもある。もっと専門技術を身につけたい、マネジメント能力を身につけたいなど、向上心をもつ従業員が企業や業界には大勢いる。彼らが参加しやすい仕組みのセミナー開催などに期待したい。（女性、会社員）
- ④ 最近の好景気で企業は多忙を極めており、人材育成の必要性を感じながらも、取り組む余裕がないのが実情。県はそういった企業の実情を理解し、十分な人材育成ができるよう、バックアップ体制を構築すべき。（60代男性、団体職員）

- ⑤ 産業人材の質的向上については、30代40代のミドル層の教育に力を入れるべき。現在の経営環境は、経営者だけでは対応できないほど複雑であり、会社全体で対応するための組織づくり、ボトムアップ力が重要。若手層では、基本能力をつくる教育の必要性も感じている。(30代男性、会社員)

(3) 技術技能等の継承、発展

- 定年2年前くらいの方が自分の持っている技能、技術を新人にマンツーマンで指導し、自分の定年とともに即戦力となる人材に育てた人には報奨金を与え、社内の活性化に結びつければ効果的ではないか。(40代女性、団体職員)

(4) サービス業の人材育成

- ものづくりを軸とした産業人材の育成には共感するが、若者を取り巻く環境を踏まえた第3次産業の人材育成も必要。石川県は観光立県でもあり、「声をかける、気配りをする接客マナー」や「もてなしの心」の意識づけを、石川県全体の取り組みとして捉え、サービス業従事者の質をアップしていく人材育成も一案ではないか。(50代男性)

2 人材の確保

(1) UIターンの促進、県内企業への人材確保

- ① 石川県のUIターン関連の企業情報・求人情報が得られないということを耳にする。石川県含め地方は、UIターンセミナーのようなイベントを首都圏で実施しているようだが、興味はあってもなかなか足を運べないのが現実。パソコンで検索できる、また好きな時に足を運んで情報を得られるようなアンテナ基地をつくってみてはどうか。(女性、会社員)。
- ② 地域の活性化には、教育の特色、産業の特色や規模、公的機関の支援が必要。工業、農業、サービスなどあらゆる人材が活躍できるような企業環境、公共環境、補助の有無がポイント。地方だからできる特別なものを目指せば、人材の流入、定住につながる可能性もある。(30代男性、会社役員)
- ③ 目的の達成には、県のみが音頭取りをするのではなく、県内の関係する自治体、経済界、労働者、地域、学校が一体となって取り組まなければ実効性のある結果は得られないと思われる。(50代男性、団体職員)
- ④ せっかく育てた優秀な人材が、卒業を機に県外に流出しては施策の意味がない。地元で活気のある企業を育てる努力を続けるとともに、大学等の指導教官の理解を得るよう、働きかけが必要。(50代男性、団体職員)

(2) 中小企業、ものづくり企業における人材確保

- ① 中小企業に就職する大学生が不足している。マッチングの機会も少なく、なんらかの事情がある人材を中途採用するにとどまっている。長期的な戦力として、新卒の大学生とのマッチング機会が増えることを望んでいる。(30代男性、会社員)
- ② 日頃から地域貢献やボランティア活動、障害者雇用、工場周辺の公園や道路の清掃等を積極的に実践している企業が多いが、そうした企業は必ずしも先生や親御さん、学生が考える「良い会社」(知名度がある、規模が大きい、安定感がある等)ではない。そういう企業や社員を何らかの形で顕彰することにより、「良い会社」像がもっと広がりを持つてくるのではないか。(30代男性、会社員)
- ③ 石川県は中小企業が多いが、ニッチな分野のナンバー1企業も多いので、まずは、大手企業とは異なる優位点をアピールする機会を増やすことである。また、技術力向上には、それぞれの企業にあった、計画的で体系づけられた教育システムを構築することである。人間は常に向上したいという意識があることから、教育システムの確立されている企業は魅力があり、就職の際の要因に十分なりうる。(40代男性、会社員)
- ④ ものづくり企業の求める人材は、読み・書き・ソロバンができた上で、コミュニケーションができ、向上心さえあれば十分。高度人材をワーカークラスと対比して位置づけるのはナンセンス。実際にものを造るワーカーの方がチームワークと瞬時の判断力を求められることも多い。大学全入になろうとする昨今、選考基準として学歴に重きを置かない企業も増えている。(60代男性、団体職員)
- ⑤ 「質の高い人材」が応募、入社し、定着し、戦力化するかどうかは、単に採用の技術や採用担当者の問題ではなく。経営レベルの問題。「我が社の発展をいかに図っていくか」という経営戦略として捉えなければならない。また、高度な人材が確保できる企業になるために、採用マーケティングを含む人事マネジメント、さらには経営のあり方を指導支援できるアドバイザーが必要。(60代男性、団体職員)

(3) 能登地域における人材確保

- 奥能登地域は、全体として景気回復といえる状況には至っておらず、人材不足感は切実なものになっていないように思う。産業界で人材不足を強く感じるような、活力に満ちた業況になかなかならないため、Iターンや若者の地元定住の施策がうまくいかない、若者が定住しないことで子供も生まれない、したがって少子化が一層進んでしまう。奥能登地区における人材問題は、企業誘致や人材を求めるような企業の育成、さらに実効ある地域活性化への取組等を総合的に考えていく必要があるように思う。(50代男性、団体職員)

3 人材の裾野の拡大

(1) 若年人材の育成

- ① 若者に働く気力を持たせ、仕事をすることは大切だということを認識させるためにも、インターンシップなど、大人が働いている姿をもっと見せるべき。大人は、もっと責任を持って若者を育てる義務があると思う。(20代女性、団体職員)
- ② 「地元に残るかどうかの判断は高校生の時になされる」との指摘は当たっていると思う。地元企業をよく知ってもらうためにインターンシップをもっと活用すべきだが、地元企業にはインターン生を受け入れる余裕がないところも多く、行政からの支援が必要。また、インターン生の受け入れについてドタバタする企業も散見され、そのことが地元学生にソッポを向かれる要因ともなっている。(50代男性、団体職員)
- ③ 進学校等でも目先の進学だけでなくその先にある「職業生活のスタート」を視野に入れた進路指導ができるよう、また、校種ごとの生徒の発達段階に配慮したキャリア教育の視点が持てるよう、企業の経営者や現場の職業人から「ナマの話」を聞き、仕事現場のイメージを描けるような機会を提供すればどうか。(40代男性、会社員)
- ④ 働く意義や意欲など、産業界が求める本質的な資質の形成がされないまま、就職術のテクニックだけを指導しても、長く働いて貢献して欲しいという産業界の求める人材とはなりえない。キャリア教育や就職指導等に関連し、意欲のある教職員と実績のあるキャリア・コンサルタントが専門家チームを作り、小学校や中学校からの早期のキャリア教育に取り組んでいける縦割り行政を超えた体制づくりが必要。(50代男性、会社員)
- ⑤ 人材の「質」で一番低下しているのは、「コミュニケーション能力」だと感じている。企業の経営理念に共感したり、仕事を通じて自身が成長できることが就職定着理由として挙がっているが、このような若手は既に「プロ」としての自覚を持ち、強い上昇志向を持っていると考えられる。問題は、「自分の考えを伝える」または「人の意見を聴く」というスキルが不足した若手。社会人として、社会に貢献できるかどうか、ひいては生活に満足できるかどうかを決定づける大きな要因が、コミュニケーション能力にあると考える。講習会などを開催し、企業の若手にコミュニケーション能力を身につけさせることが重要。(50代男性、会社員)
- ⑥ 企業はフリーターの積極的採用をもっと進めてほしい。企業内で教育すれば会社としても有能な人材を確保できることになるのではないか。(50代女性、会社員)
- ⑦ 早期に離職した若年者の中には、会社で冷たくされたり、研修を十分に受けないまま現場に出たりして、モチベーション（働く意欲）が下がってしまうケースがある。経営者向けに若年者との接し方を伝えるセミナーを実施してはどうか。(30代女性、会社員)

(2) 女性の活用

- ① 人口減少に伴い、本県では女性の起用を特に進めるべき。労働力にとどまらず、積極的に経営層に取り込む必要がある。本県は保守的であり、女性の進出に対して抑制力が強く働くので、そうした抑制力を取り除く施策を望む。(30代男性、会社員)
- ② 家事・育児・介護は主に女性が担っているため、労働時間の制約や職種・職務の制約が生まれる。仕事と生活が両立できるような雇用システムや、仕事に対するモチベーションが高まる制度があれば、女性の労働力や才能はもっと輝き、地域の産業界にもっと貢献できると思う。(女性、会社員)
- ③ ITを活用した在宅テレワークの推進など、時間や場所の制約がない労働力の有効活用を検討していく価値があるのではないかと。具体例：eラーニング活用による在宅職業訓練の推進、行政あるいは県内企業からの在宅テレワークの発注促進。(20代男性、会社員)

(3) 外国人の活用

- ① 海外の労働力もこれから必要になると考えられるが、個々に企業が対応している現状があり、本県の経済力向上のための労働力として、何らかの施策を期待したい。(30代男性、会社員)
- ② 外国人の雇用は、日本人の就職の機会を減らすものであり、慎重であるべき。日系人に限るなどの配慮が必要。治安上の問題もある。(50代男性、団体職員)

4 全般的な意見

- 施策例はそれぞれ重要なことであり、こんなに盛りだくさんで実施可能かと心配になるほどだが、産業人材は今後も永続的に必要であり、3年とか5年で済む話ではない。いかに継続して実施していくか、予算措置を含めたシステムや環境づくりも重要。(60代男性、団体職員)

石川県産業人材プラン

平成19年2月

発行：石川県

〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地

TEL：076-225-1508

FAX：076-225-1514

E-mail：jsupport@pref.ishikawa.lg.jp
