

# 石川県産業人材プラン

平成19年2月

石 川 県



はじめに



石川県知事 谷本 正憲

日本海側で唯一、人口増加が続いていた本県も、平成17年からいよいよ人口減少に転じました。人口減少社会においても、本県経済の活力を維持向上させていくためには、産業の担い手を確保し、育成していくことが、これまで以上に大きな課題となってくるものと考えております。

こうした観点から、本県では、平成17年3月に策定した「産業革新戦略」において、「産業人材の育成・確保」を重要な柱の一つに掲げ、ジョブカフェ石川など若年者の就業支援、民間企業と連携した首都圏からの人材誘致、次代を担う経営者を育成する「石川経営天書塾」など、全国に先駆けた取組を推進しているところであります。

しかしながら、昨今の景気回復を受け、県内製造業を中心に人材不足感が急速に高まっております。また、いわゆる「2007年問題」が懸念されるなど、産業人材を取り巻く環境は、人口減少社会を待つことなく、大きく変化しております。

本県では、こうした状況に対応し、産業人材に関する施策をより強力に推進するため、産業人材の確保、定着、育成を総合的に推進するためのアクションプランとして、「産業人材プラン」を策定いたしました。

今回、産業人材プランを策定するにあたり、産業界、教育界の現状とニーズを的確に反映するため、業界団体等との意見交換会、県内の企業、学校、若者に対するアンケート調査、関係者への個別ヒアリング、パブリックコメントの募集など、さまざまな皆様方から貴重なご意見を頂戴いたしました。

こうした策定プロセスを経てとりまとめた産業人材プランには具体的施策のほか行動計画、数値目標を盛り込み、できるかぎり実効性のあるものにいたしました。今後は産業界、教育界、行政が役割分担しながら、地域が一体となって着実かつ積極的に施策を推進してまいります。

最後に、本プランの策定にあたりまして、貴重なご意見・ご提言を賜りました産業人材プラン検討委員会の石井和克座長をはじめ委員各位並びにアンケート調査等にご協力いただきました皆様方に心から感謝申し上げます。今後は、本プランの実現に向け、関係機関の積極的な取り組みが推進されますよう心からお願い申し上げます、挨拶といたします。

平成19年2月



## 目 次

1. 本県の産業人材をめぐる現状と環境の変化	3
(1) 現状	3
(2) 産業人材をめぐる最近の環境変化	6
(3) 産業革新戦略に基づく産業人材施策の取組状現状	8
2. 産業界、教育界等のニーズと課題	10
3. 若年者の就職活動及び就業状況	14
4. 県民からの意見（パブリックコメント）	17
5. 人口減少社会における産業活力の維持向上に向けた課題の整理	19
6. 今後の基本的方向	24
7. 具体的な施策	26
<b>I 産業人材の育成</b>	26
(1) 地域の教育インフラを活用した製造業における中核人材の育成	26
(2) ベテラン人材が培ってきた技術技能等を継承し、磨きをかける取組の推	28
(3) 成長が期待されるサービス産業を担う人材の育成	28
<b>II 産業人材の確保</b>	29
(1) 技術者、専門人材等の確保のための実効性ある取組の推進	29
(2) 将来の就職を見据えた早い段階での本県産業及び企業の魅力発信	31
(3) 人材確保が容易でない中小企業、地域の人材確保に対する支援	33
<b>III 産業人材の裾野の拡大</b>	34
(1) 発達段階に応じた産業人材として必要な基礎的能力の養成、 若者と企業の雇用のミスマッチ解消	34
(2) 女性、OB人材等の活用促進	38
8. 行動計画	40



### (1) 背景

わが国が人口減少時代を迎える中、本県は、平成 17 年から人口減少県に移行しており、このまま推移すると、生産年齢人口は、30 年後には現在よりも▲25%と、全国平均を上回る割合で大きく減少することが見込まれている。

人口減少、特に、生産年齢人口の減少を迎える中、必要な人材を確保できない結果として、国際的な産業競争力が低下するなど、産業活動はもちろんのこと、地域の活力そのものが低下する懸念がある。

このため、人口減少社会にあっても、産業活力を維持・向上させることを目指し、本プランでは、人材面から県内産業の競争力を強化するとともに、人材の裾野を拡大するなど、総合的な人材施策を講じることで対応していく方策を検討することとした。

### (2) 位置づけ

本県では、平成 17 年 3 月に「石川県産業革新戦略」を策定した。産業革新戦略では、「産業競争力の強化」と「人口減少時代への対応」の 2 つの視点のもと、「産学官・産業間の連携による新産業の創出」「次世代型企業の育成」「戦略的企業誘致の推進」「産業人材の総合的育成・確保」の 4 つの基本的な方向で産業の活性化と持続的な成長を図ることとしている。

本プランは、このうちの「産業人材の総合的育成・確保」を推進するためのアクションプランとして位置づけるものである。

なお、産業革新戦略では、人口減少社会により働き手が減る中で産業活力をどう維持していくかが重要な課題と認識し、以下の 3 つの観点から具体的な施策に取り組むこととしている。

- 産業人材の質的向上
- 高度な産業人材の誘致
- 産業人材の裾野の拡大

具体的には、「産業人材の質的向上」に向け、次代を担う経営人材や技術人材の育成を図ることとしている。また、「高度な産業人材の誘致」では、高度専門技術者の確保を支援するための相談窓口の設置と首都圏からの人材誘致の推進等を図ることとしている。さらに、「産業人材の裾野の拡大」では、若年者の就業促進や企業のOB人材及び女性、高齢者の活用を図ることとしている。

### (3) 期間

「石川県産業革新戦略」の中間評価を行う年度（平成 21 年度）に合わせ、平成 19 年度を初年度とし、平成 21 年度までの 3 年計画とする。

(4) 目標

「石川県産業革新戦略」において基本的な方向性として示した「産業人材の総合的育成・確保」に関する目標と同様の目標とする。

**全国トップクラスの人材先進県**

## 1. 本県の産業人材をめぐる現状と環境の変化

### (1) 現状

#### ①産業構造

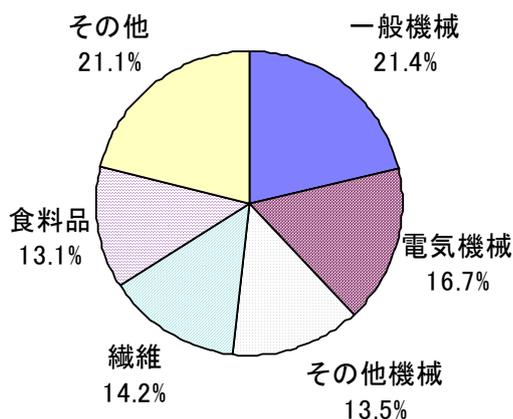
従業者数は平成17年で596千人（国勢調査）、産業別構成比では第3次産業が65.4%と最も高く、次いで、第2次産業が29.6%、うち製造業が19.7%となっている。

全国と比較すると、第2次産業、なかでも製造業の構成比が高くなっている。

経年的にみると、製造業の構成比は減少し、第3次産業の構成比が着実に増加してきている。

また、製造業の従業者の構成は、一般機械が21.4%と最も高く、電気機械16.7%、その他機械13.5%を合わせた機械関連ではほぼ半数を占めている。次いで、繊維14.2%、食料品13.1%となっている。【図1】

【図1】 製造業の従業者構造



出所：石川県「平成17年工業統計」（速報）

#### ②雇用構造

本県の有業率を男女年齢階級別にみると、男女の15～24歳と男性の65歳以上を除くと、いずれの年齢階級においても全国より高くなっており、なかでも、女性の25～64歳では、全国を概ね10ポイント以上上回る非常に高い状況にある。【図2】

また、正社員比率をみると、男女計は66.8%で全国9位と高く、特に女性は54.2%と全国5位の高い水準となっている。

このように本県は、女性の社会進出が進んでいることもあり、有業率および正社員比率ともに全国的にみて高くなっている。

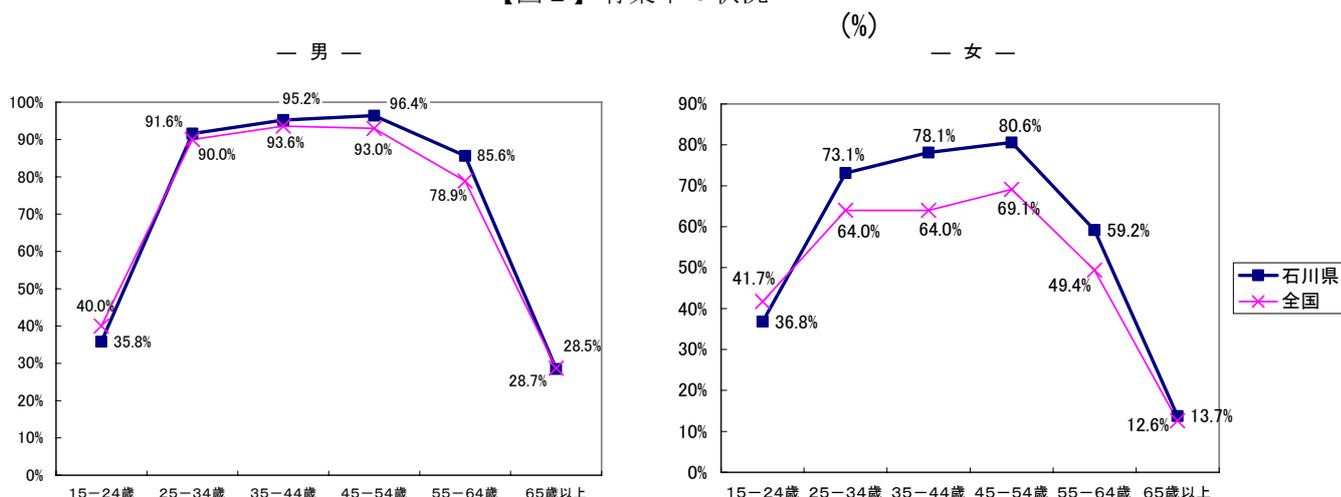
非正規雇用者についてみると、平成14年で137,000人と全雇用者の26.0%を占め、そのうち、パート・アルバイトは100,300人、契約社員・嘱託が21,800人、派遣社員が5,200人

となっている。

このうち、派遣労働者数（常用換算）は、数は少ないものの平成12年から17年の5年間で3.18倍と大幅に増加しており、同時期の全国の2.31倍を大きく上回る増加となっている。

※総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）、厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告」より

【図2】有業率の状況



出所：総務省統計局「労働力調査」（H17年）

### ③高等教育機関の集積と新卒者の就職状況

本県の大学・短大等への進学率は51.9%であり、全国の49.3%を上回り、全国12位と高くなっている。

本県の高等教育機関（大学院、大学、短大、高専）の学生数は平成18年度で約36,700人、人口あたりでは全国5位と非常に高い。そのうち、理工系学生が38.6%と、全国の22.6%を大きく上回っており、技術系の人材を確保しやすい環境にあると考えられる。【図3】

【図3】県内の高等教育機関の学生数

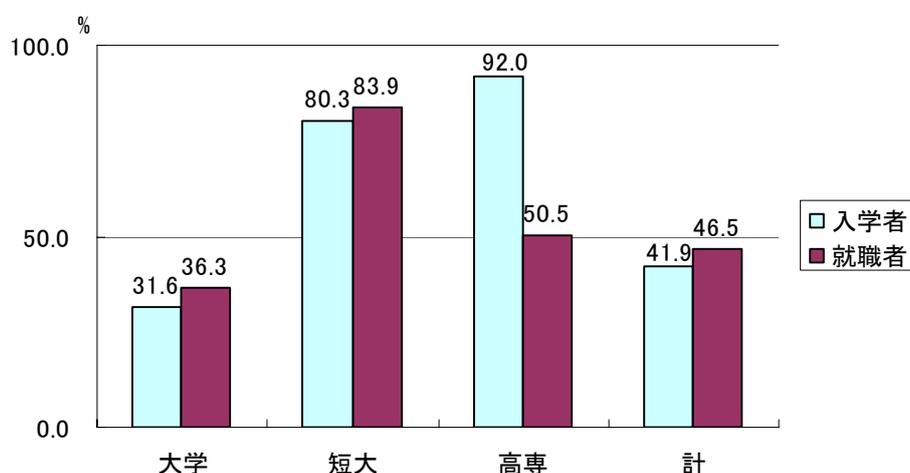
	学生数	うち理工系学生	理工系学生の割合
大学院	4,139	2,774	67.0
大学	28,481	9,692	34.0
短大	2,370	-	-
高専	1,716	1,716	100.0
計	36,706	14,182	38.6

出所：文部科学省「学校基本調査」（平成18年）、県産業政策課調

また、平成 18 年 3 月卒の県内就職率は、大学が 36.3% (1,233 人)、短大が 83.9% (752 人)、高専が 50.5% (99 人) となっている。県内就職率を、入学者の県内出身者比率と比較すると、高専では県内出身者比率が 92.0% に対し、県内就職率は 50.5% にとどまっている。また、大学の就職者の県内比率 (36.3%) は県内出身者比率 (31.6%) を若干上回っているものの、就職者の 3 分の 2 が県外へ流出しており、高等教育機関の集積の割には県内産業への就業者が少ない状況となっている。【図 4】

※いずれも、文部科学省「学校基本調査」(平成 18 年) と石川労働局「新規大学等卒業者の就職状況」(平成 18 年 3 月卒)、石川県産業人材政策室調より

【図 4】 入学者の県内出身比率、就職者の県内就職率



出所：文部科学省「学校基本調査」(平成 18 年)

石川労働局「新規大学等卒業者の就職状況」(平成 18 年 3 月卒)

#### ④若年者の就業状況

本県の若年者の失業率 (平成 17 年度) は、15~24 歳で 7.5% (全国 8.5%)、25~34 歳で 4.9% (全国 5.4%) となっており、全国平均よりも低くなっている。

平成 16 年度と比較すると、全国では失業率が低下しているものの、本県では横ばいに推移している。

次に、若年者の早期離職の状況は、高卒で 3 年以内の早期離職率が 46.6% (全国 49.3%)、大卒で 36.9% (全国 35.7%) と、大卒で全国を上回っている。このうち大卒の早期離職については、就職後 1 年以内が 17.2% (全国 15.3%)、2 年以内が 10.8% (全国 11.0%)、3 年以内が 8.8% (全国 9.4%) となっており、就職後 1 年以内において全国平均を上回る状況となっている。

また、平成 18 年におけるフリーター数は 20,000 人、フリーター率は 10.7%、若年無業

者は5,000人、その割合は1.8%となっている。

なお、ニート・フリーターの比率は、平成14年就業構造基本調査によると、本県は19.1%で、全国と比較すると低い（全国39位）ものの、大卒者の早期離職率が高いことなどを勘案すると、本県においても若年者の就業および定着は、重要な課題と考えられる。

※総務省統計局、石川県「労働力調査」、厚生労働省／石川労働局「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」（平成17年）より

## ⑤UIターンの状況

石川県ふるさと就職支援センターにおける職業紹介状況では、UIターンによる県内就職者数は平成15年度に17人、16年度に21人、17年度に19人と毎年20人前後で推移している。また、求職者数は平成17年度で95人、求人事業所数で150件となっており、求人求職双方でのUIターンへのニーズは大きい、UIターンの実現率は、必ずしも高くない状況となっている。

## ⑥外国人労働力について

本県で働く外国人労働者は、企業等が直接雇用している者（直接雇用）と派遣、請負等により企業内で就労している者（間接雇用）をあわせて2,122人（平成17年度）となっており、雇用者総数に占める割合は0.43%（全国0.63%）と、全国を下回る水準になっている。また、本県で外国人を雇用または就労している事業所数は245事業所（平成17年度）であり、着実に増加してきている。外国人労働者のうち直接雇用について、職種では生産工程作業員が最も多く、在留資格では技能実習、次いで日本人・永住者の配偶者等が多くなっている。

次に、本県への留学生は、平成17年で1,271人に達している。留学生が就職を目的に在留資格の変更を求める許可件数は、平成17年で45人となっており、就職率は3.5%（全国4.3%）にとどまっている。

※厚生労働省「外国人雇用状況報告」、日本学生支援機構「留学生の受け入れの概要」より

## （2）産業人材をめぐる最近の環境変化

本県の産業人材をめぐる最近の環境変化としては、主に、求人求職に関するマッチング市場の変化、少子化と大学定員数の増加に伴う大学全入時代の到来、企業における人材の確保や育成等に関する戦略の変化、ものづくりに加えサービス産業の重要性の一層の高まり等がある。

### ①マッチング市場の変化

わが国では、経済のグローバル化や国際的な産業競争力の強化、官業の民間開放の流れの中で、様々な分野での規制緩和が進められてきているが、求人求職や人材派遣等の分野

でも、規制緩和が徐々に進み、民間による人材ビジネスが活発化してきている。

そのひとつが、労働者派遣法の制定と派遣対象業種の拡大などであり、人材派遣ビジネスは拡大するとともに、派遣労働者数も前述のように大幅に増加してきている。

また、職業紹介分野での規制も緩和され、ジョブカフェ等の支援機関や自治体等による無料職業紹介も活発化してきている。

今まで以上に、求人求職にかかわる人材のマッチング分野における民間事業者の役割が拡大していくことが見込まれる。

## ②大学全入時代の到来

少子化と進学率の推移、大学の定員数の増加があいまって、平成 19 年度から大学全入時代を迎える。

大学全入時代には、「とりあえず」進学するものが増加し、少子化とあいまって高卒就職者の減少を招く。高卒就職者は、ものづくりの現場や中小企業にとって、重要な人材供給もとであったと想定されるが、それらがますます量的にも縮小することが予想される。

一方、大学全入の中で、大学における定員数の確保、優秀な学生の確保など、大学間で学生獲得競争が激しくなり、入学者確保のため知名度の高い企業への就職を大学サイドが重視する傾向が一層高まっている。

また、大学によっては、社会人教育等を重視して運営する大学も増え、その結果、社会人になってから様々な分野での専門教育を受けやすい環境が徐々に整っていくことも期待されている。

## ③企業の人材戦略の変化

2007 年問題といわれる団塊世代の大量退職、バブル経済崩壊後の長い不況下での新規採用の抑制の影響もあり、景気が回復する中で、大企業を中心に大学新卒への求人が急速に拡大してきている。こうした状況が、ゆるやかに景気が拡大していく状況では今後とも続く可能性が高いと考えられ、その結果、中小企業における新卒採用は、今まで以上に困難になることが懸念される。

また、企業間での国際規模での競争が激しくなり、技術革新など様々な分野での変化のサイクルが短くなる中で、企業は、社内での人材育成よりも、即戦力を求める志向が強まってきている。その結果、企業が求める能力に達しない若者は、ますます就職が困難になる悪循環に陥る懸念が強まっている。

## ④サービス産業の重要性の一層の高まり

平成 18 年 7 月に公表された国の「経済成長戦略大綱」では、サービス産業を製造業と並ぶ双発の成長エンジンと位置づけられるなど、サービス産業の成長とその役割への期待が一層高まってきている。

「経済成長戦略大綱」では、わが国として今後発展が期待されるサービス産業の重点サービス 6 分野として、①健康福祉関連や②育児支援、③観光・集客、④コンテンツといった生活充実型サービスと、⑤ビジネス支援と⑥流通・物流の事業充実型サービスが示されている。

### (3) 産業革新戦略に基づく産業人材施策の取組状況

産業革新戦略に基づき取り組んでいる産業人材の確保、育成に関する主な施策は、以下のとおりである。

#### ①産業人材の質的向上について

○大学、高専、産業技術専門校を活用した、産業機械製造業における生産工程管理者等の育成

平成 17 年度から、金沢工業大学と産業界が連携し、本県の産業機械製造業が有する品質管理や現場改善等のノウハウを継承するため、座学と現場実習を組み合わせた教育プログラム（カリキュラム）を開発し、工場全体の最適化を図りながら継続的な改善が実施できる生産工程管理者を育成する取組を行っている。

また、平成 18 年度からは、石川工業高等専門学校と産業界が連携し、県内中小企業の若手社員を対象に、ものづくりの基礎理論を教授し、自己解決力を有する現場リーダーを育成する取組を行っている。

小松産業技術専門校では、平成 18 年 10 月から、地域の熟練技能者等を講師として、南加賀地域の製造業で働く若年技能者を対象に、機械加工・溶接等の勘やコツを学ぶ「モノづくり技能継承塾」を実施し、若年技能者の技能向上と人材の確保・育成を図っている。

○石川経営天書塾（次代の経営人材の育成）

次代の経営人材を育成する取組として、平成 17 年 10 月から、地域の産学官が一体となって、県内外の企業の成功事例等を教材に用いたケーススタディにより、経営のさまざまな局面における実践的判断力を養う「石川経営天書塾」を実施している。

#### ②高度な産業人材の誘致、企業が求める人材の確保について

○民間人材紹介会社間の連携による、高度専門技術者の誘致

電機、機械等の技術者不足に対応するため、県内人材紹介会社が、高度専門技術者を多数登録している首都圏人材紹介会社と業務提携し、その登録人材の中から県内企業が求める人材を発掘し、紹介することにより、高度専門技術者の誘致を促進する取組を平成 17 年 6 月から行っている。

#### ○U I ターンサポートセンターの開設

首都圏で働く本県出身者が仕事を休まずにU I ターンの相談が受けられるよう、平成 18 年 3 月、東京池袋に土曜日の相談窓口として「石川県U I ターンサポートセンター」を開設した。同年 10 月には、同センターを神田に移転し、支援サービスの充実を図っている。

#### ○中学校、高校でのインターンシップ

平成 12 年度から、生徒の勤労観、職業観を育成するため、県内すべての中学校 2 年生及び県立盲・ろう・養護学校中学部 2 年生を対象に、3 日間の職場体験「わく・ワーク体験」を実施している。また、平成 17 年度からは、国の事業により、5 日間の職場体験を導入している。

平成 14 年度から、生徒の学習意欲の向上や勤労観、職業観の育成を図るため、高校におけるインターンシップを実施している。専門高校、総合学科、普通科高校と、順次実施校を指定し、推進を図ってきており、将来はすべての県立高校でインターンシップを実施することを目指している。

#### ○（財）石川県産業創出支援機構（ISICO）人材アドバイザーの配置

ISICO では、平成 18 年 7 月から、専門の人材アドバイザーを配置した人材支援課を設置し、採用から定着、育成までの相談に対応するほか、人材確保・能力向上セミナーを開催し、企業の人材対策を支援している。

### ③産業人材の裾野の拡大について

#### ○若年者の就業促進

平成 15 年 5 月に、職業意識の形成を行う「若者しごと情報館」を設置し、その後、専門家が就職活動をマンツーマンで支援する「ジョブカフェ石川」、職業紹介を行う「ヤングハローワーク」を併設し、3 施設が一体となってワンストップにより若年者の就業促進を図っている。平成 18 年 8 月には、ニートの自立支援のための相談窓口「地域若者サポートステーション」をジョブカフェ石川内に設置した。

#### ○潜在的な労働力の活用

平成 18 年 7 月、出産や育児を機に退職した女性が意欲と能力を活かして再就職できるようにするため、「女性再チャレンジ支援室」を設置し、キャリアカウンセラーが相談に応じるほか、少人数制のぷちセミナーを開催している。

また、OB 人材の積極的な活用を図るため、平成 18 年 7 月から、委託訓練により「OB スキルアップ講座」を実施し、OB 人材の再就職の促進を図っている。

## 2. 産業界、教育界等のニーズと課題

産業人材の育成、確保、裾野の拡大について、産業界や教育現場などのニーズを把握するため、企業や教育機関へのアンケート、企業や有識者等へのヒアリングを行った。

その結果から、それぞれの分野における課題やニーズを取りまとめる。

### (1) 産業人材の質的向上

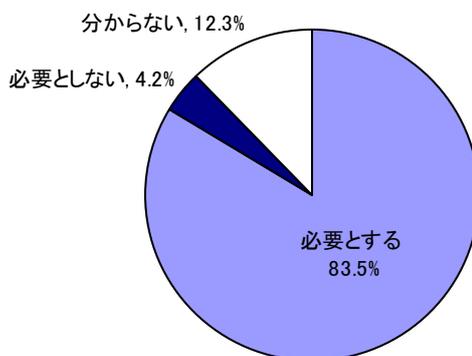
[アンケート結果]

- 「企業の人材ニーズに関するアンケート調査」(以下「企業アンケート」という。)によると、ベテラン人材が長年培ってきたノウハウや技術、技能を今後も活用、継承したいと考えている企業がほとんど(83.5%)となっている。【図5】

[産業界等からの意見]

- 人材育成には、地域の総合力が必要であり、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、との指摘がある。
- 製造業では、経営リーダーと現場人材、専門の技能者等への人材ニーズがある。また、業界での競争が激しくなる中で、高付加価値化を図っていくためには、これまで以上に高度で幅広い能力を持った人材が必要になる、との業界からの意見がある。
- 一方、中小企業では、社内での人材育成が十分にできないとの意見もある。

【図5】ベテラン人材のノウハウ等の今後の必要性



資料：石川県「企業の人材ニーズに関するアンケート調査」

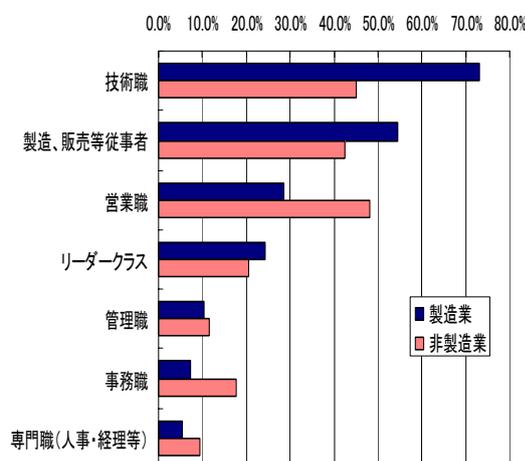
### (2) 高度な産業人材の誘致、企業が求める人材の確保

[アンケート結果]

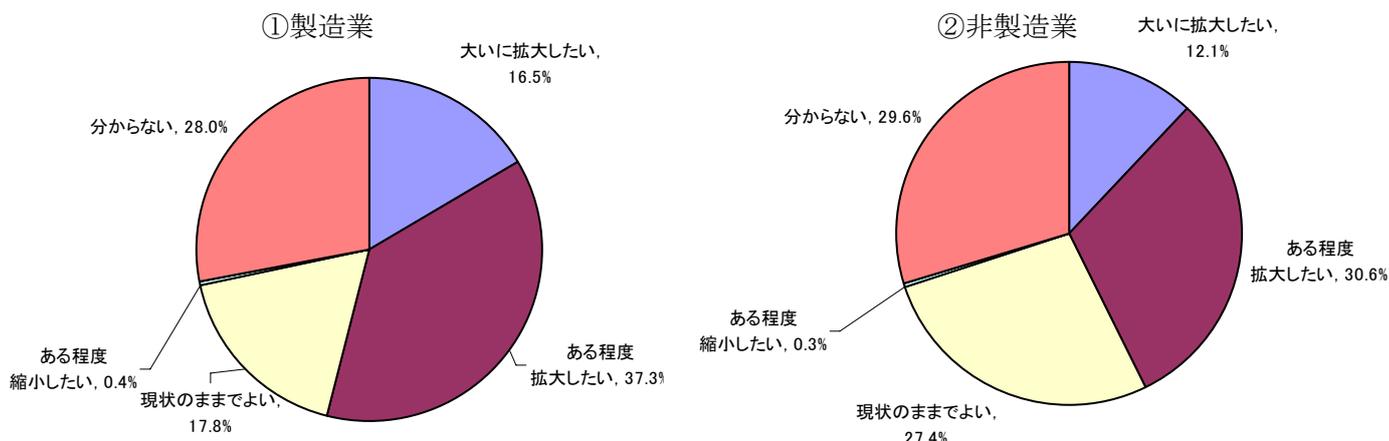
- 企業アンケートによると、製造業の7割以上の企業が技術職を希望しており、工業高校新卒・大学等の理系新卒(製造業)、若手(非製造業)が人気だが、約3/4の企業が「今後の採用は難しくなる」と回答している。【図6】
- 企業アンケートによると、UIターン人材の採用ニーズは、製造業の中堅以上の企業

で特に強く、間口を広げることで優れた人材が一層得やすくなると考えている企業が多い。【図7】

【図6】正社員として確保したい人材



【図7】U I ターン人材の採用についての考え



資料：石川県「企業の人材ニーズに関するアンケート調査」

〔産業界等からの意見〕

- 一方、「学生のやりたいことと会社の取組が合えば採用につながる」との声もある。
- Uターンのメリットや県の魅力（地域内でさまざまな交流できる点等）は、インターネットを活用し、集約して発信すべきであるとの意見がある。
- また、地元に残るかどうかの意識付けは高校生の時になされることから、高校までに地元を知る機会を持たせることが重要との指摘がある。
- Uターンに力を入れること、そのために東京等での積極的なアピールが必要と感じている業界の意見もある。

○能登地区では、技術者や大卒の確保に苦慮しており、かりに、能登地区出身者のUターンがあったとしても、能登地区までは戻らず、金沢止まりのJターンとなっているとの意見がある。

○大学関係者からは、「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。」との意見も聞かれる。

○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といった意見のほか、都会志向や大企業志向の影響で、いい人材を地元大学からなかなか採用できない、3交代の職場で、技術の習得に時間がかかるような企業では魅力を感じてもらえず応募者がいないなどの意見もある。

### (3) 産業人材の裾野の拡大

#### ①若年者

[アンケート結果]

○企業アンケートによると、学校段階で、躰や社会人として必要な心構え、ねばり強さ等、「職場に必要な基礎的能力を身につけさせて欲しい」とする企業が半数以上(50.3%)を占めている。【図8】

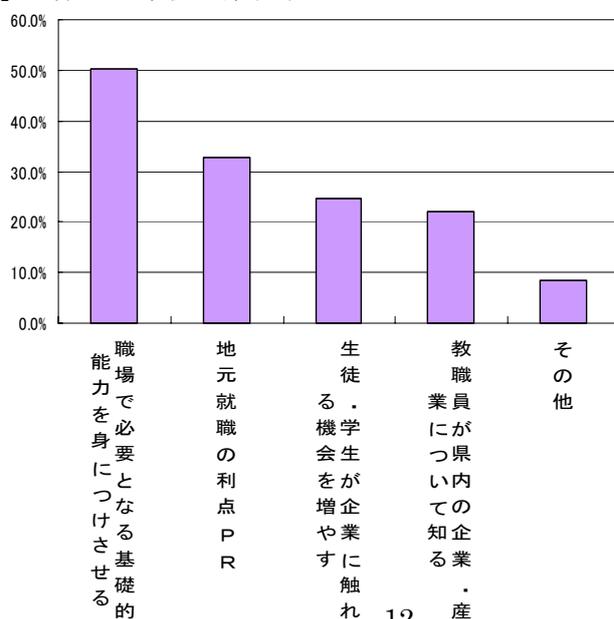
○「職業観育成・就職支援の現状に関するアンケート調査」によると、大学でも勤労観やマナー指導がキャリア教育の中心となっており、発達段階に応じたキャリア教育が行われているとは言い難い状況にある。

[産業界等からの意見]

○若者の入社、定着理由として多く聞かれるものは、経営理念への共感、仕事を通じて成長を感じることができることなどである。

○学校で、地元企業を知る時間をもっと増やしてほしいという意見もある。

【図8】 企業から学校に期待すること



資料：石川県「企業の人材ニーズに関するアンケート

## ②育児女性、OB

[アンケート結果]

○企業アンケートによると、育児女性の活用に意欲的な企業は約4割に上り、今後の取組として、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が必要、との企業が多い(57.3%)。【図9】

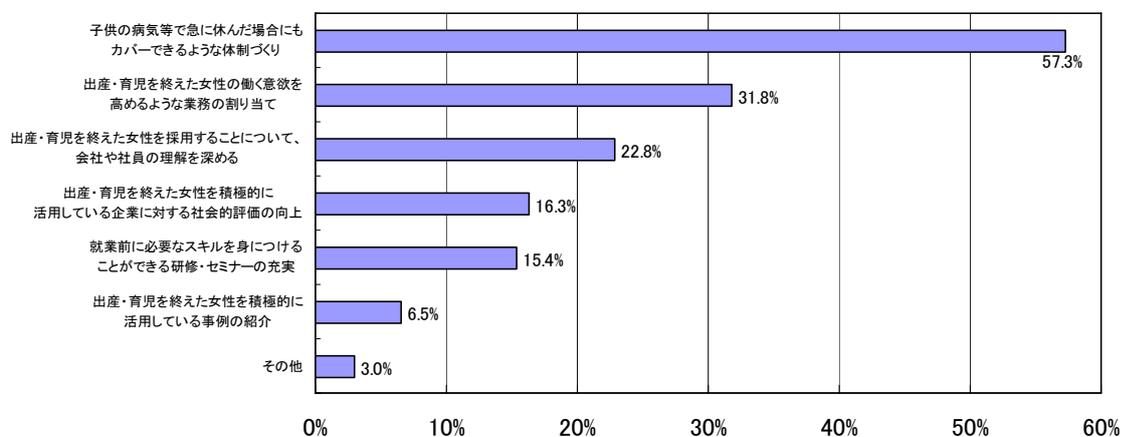
○企業は、OB人材に、技術・知識はもとより、若手社員の教育等の役割も期待しており、OB人材の紹介制度(40.8%)、OB人材を活用しようとする企業への支援(39.6%)が必要、との企業が多い。

[産業界等からの意見]

○育児女性の活用のためには、保育所等の就業環境づくりや仕事の分担を上手に行うことで短時間就業形態を実現することなども重要との意見もある。

○経験に裏打ちされた技術は重要であり、そうした技術を新人に伝承していきたいといった声もある。

【図9】 出産・育児を終えた女性の活用に向けた必要な取組



資料：石川県「企業の人材ニーズに関するアンケート調査」

### 3. 若年者の就職活動及び就業状況

産業人材施策の対象である人材側の実態やニーズを把握するため、将来の本県経済の重要な担い手である若年者に対しアンケートを行った。

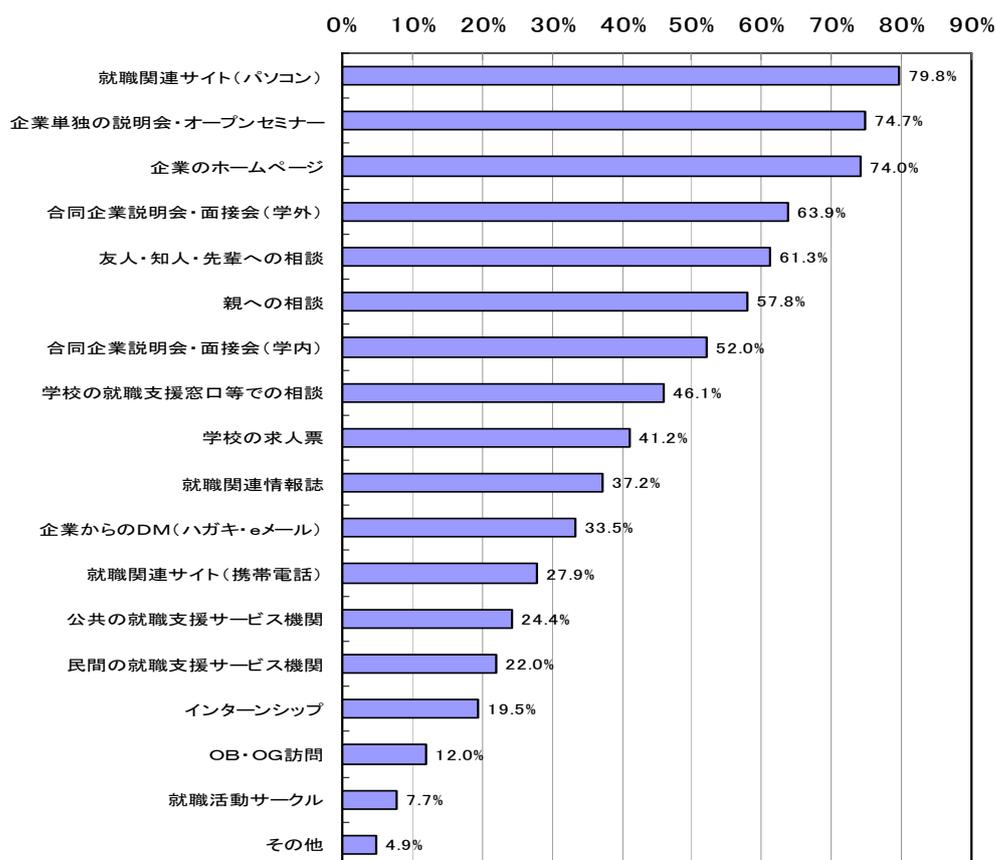
その結果から、若年人材の確保、雇用のミスマッチ解消等についての課題やニーズを取りまとめる。

#### (1) 若年者の就職活動と支援ニーズ

○「県内大学生の就職活動等に関するアンケート調査」によると、7割以上の学生が、就職活動において、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。【図10】

○ジョブカフェ石川には、専門家から個別に指導を受けたり、職場体験や若手社員との懇談会など企業の生の情報に触れられるような支援を期待する声が多い。

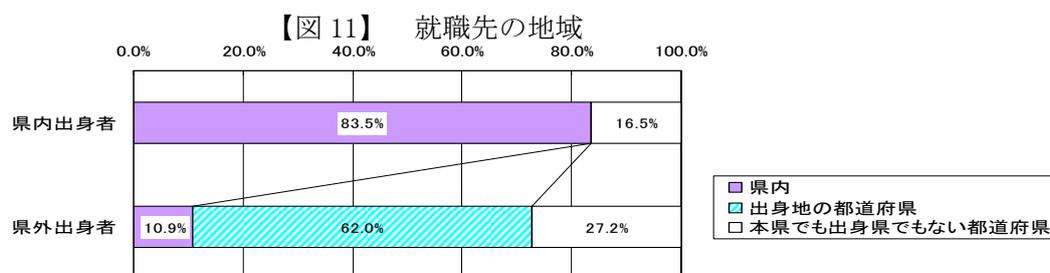
【図10】 就職活動において活用した事項（複数回答）



資料：石川県「県内大学生の就職活動等に関するアンケート調査」

○県外出身の学生は、出身地へのUターン就職が多いものの、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%）。【図 11】

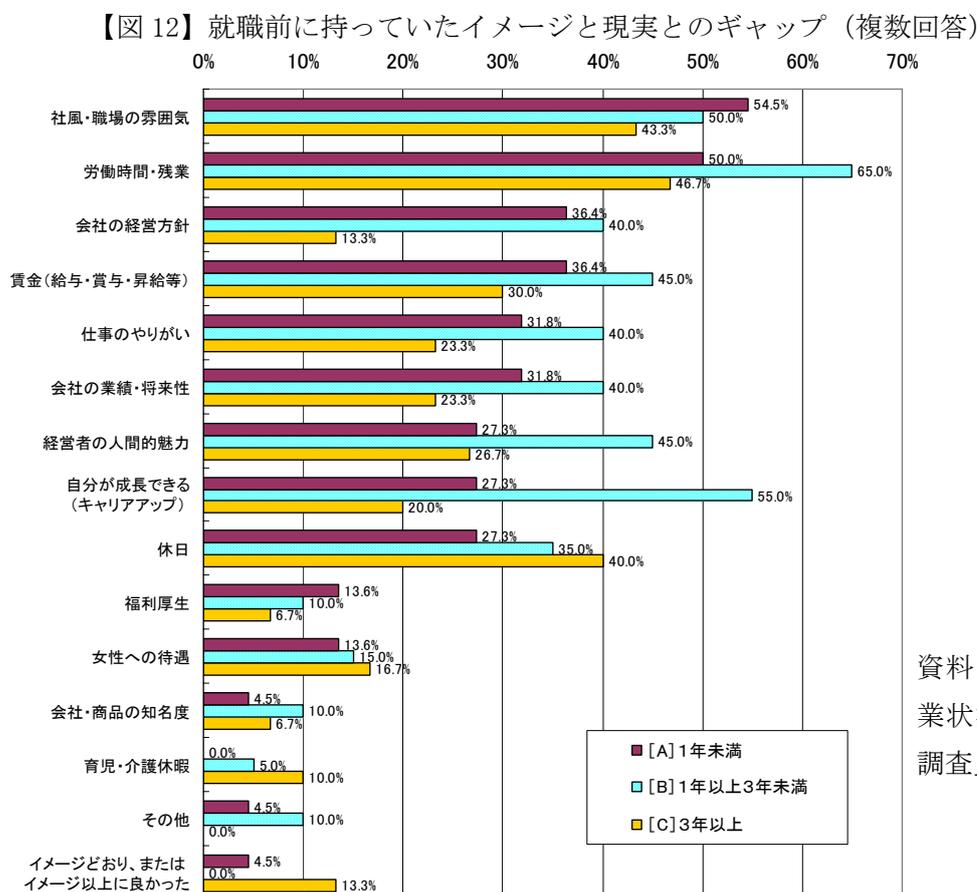
○就職先の地域を選ぶ際に最も重視した理由は、「親元で暮らしたいから」（29.4%）と「就職したい企業があるから」（27.3%）がほぼ同数となっており、「土地や町に魅力を感じるから」（16.6%）がこれに次いでいる。



資料：石川県「県内大学生の就職活動等に関するアンケート調査」

## （2）若年者の就業状況と早期離職要因

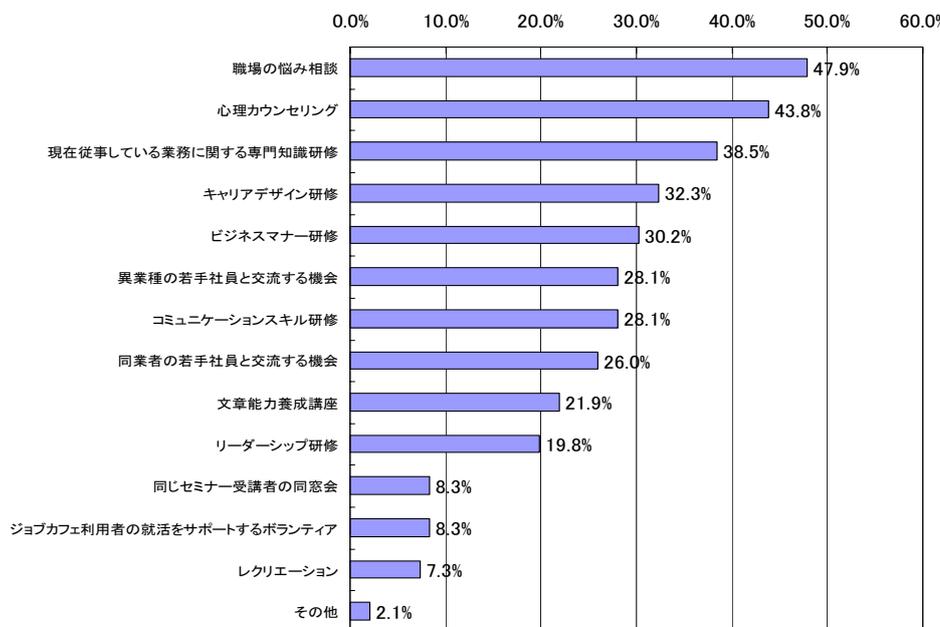
○「若年者の就業状況に関するアンケート調査」によると、早期（3年以内）に企業を離職した者は、相対的に、就職前の業界研究や企業情報の収集が十分でなく、就職前後で、職場の雰囲気や勤務条件、賃金についてのイメージギャップが大きいという特徴がみられる。【図 12】



資料：石川県「若年者の就業状況に関するアンケート調査」

○就職後の支援ニーズとしては、職場の悩み相談などの心のケアや従事業務に関する専門研修を求める声が多い。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。【図 13】

【図 13】 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）



資料：石川県「若年者の就業状況に関するアンケート調査」

#### 4. 県民からの意見（パブリックコメント）

産業人材の育成、確保、裾野の拡大について、幅広い県民から意見を求めるため、パブリックコメントを行った。県民から寄せられた主な意見は、次のとおりである。

##### （1） 産業人材の育成

- 入社した若者を企業は育てるべきだと考える。
- 人材育成は、行政や経営者サイドだけの課題ではない。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する。
- 人材育成の必要性を感じながらも、取り組む余裕がない企業の実情を理解し、十分な人材育成ができるバックアップ体制を構築すべき。

##### （2） 人材の確保

- 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。
- 地域貢献やボランティア活動、障害者雇用等を積極的に実践している企業や社員を何らかの形で顕彰することにより、先生や親、学生の「良い会社」像がもっと広がりを持っていくのではないかと。
- 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。
- 「質の高い人材」を確保し、戦力にできるかどうかは、採用技術の問題ではなく、経営戦略として捉えるべきであり、人事マネジメントや経営のあり方を指導支援できるアドバイザーが必要。

##### （3） 人材の裾野の拡大

###### ①若年者

- 若者に仕事の大切さを認識させるには、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。
- 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、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。
- 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。

○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することになるのではないか。

○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。

## ②女性

○本県は保守的であり、女性の進出を抑制しようとする力を取り除く施策を望む。

○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くと思う。

## 5. 人口減少社会における産業活力の維持向上に向けた課題の整理

本県の産業人材をめぐる現状と環境の変化、産業界や教育界のニーズや課題に対し、産業革新戦略に基づき進めている取組を照らし合わせながら、人口減少社会においても本県の産業活力を維持向上させるための課題を整理すると、以下の点が挙げられる。

### (1) 産業人材の質的向上

#### ア 産業界において必要な人材の育成

団塊の世代等ベテラン人材の退職により、生産管理のノウハウや熟練技能が若年層に十分に継承されないことが懸念されている。

このため、県では、平成17年度から、県内ものづくり企業のニーズを踏まえ、金沢工業大学や石川工業高等専門学校、小松産業技術専門学校、県内企業等のインフラを活用しながら、産業機械製造業における生産工程管理者、現場リーダー及び技能者の育成を推進しているところである。また、県内各大学との連携により次代の経営人材を育成する石川経営天書塾を開催している。

一方、今回の企業アンケートにより、ベテラン人材がこれまで培ってきたさまざまな技術や技能、ノウハウは、製造業、非製造業を問わず、大部分の企業が今後も必要としていることが判明した。また、国際競争が益々激しくなり、技術革新の変化のサイクルが短くなる中、県内企業では、事業分野の拡大や消費者の多様なニーズに対応する新商品・新サービスの開発、営業力の強化を推進していく人材、生産現場やサービス提供において多様な従業者を管理できるリーダークラスの人材、経営を担う人材等、企業の中核的な役割を担う人材を育成したいとするニーズが高まっている。

また、本県には、特色ある理工系高等教育機関をはじめとした高等教育機関が集積するとともに、各々の教育機関は、蓄積されたノウハウと教育インフラ（教官、設備等）を有しており、国立大学の法人化や少子化に伴い、地域に根ざした教育機関として、地域との連携を強化しようとする動きが活発になっている。

このような状況を踏まえ、今後は、産業分野ごとに、教育機関と密接に連携しながら、産業競争力の維持、強化に必要な中核的人材の育成を推進していく必要がある。

#### イ 各社固有の技術技能等の継承

また、各社固有の技術技能の継承については、中堅企業の中には、社内や関連会社のベテラン人材を活用し、若手社員への指導を行っている企業があるものの、多くの中小企業では、ふさわしい指導者が見つからない、人材育成にコストをかけられない等のため、一般的にはOJTしか行われていない。こうした中、若手社員とのコミュニケーションがうまくとれない等のため、OJTによる技術技能等の継承に支障をきたしている企業も多い。このため、産業分野ごとの中核的な人材育成に加え、中小企業の社内における技術技能等の継承が円滑に進むよう、適切な支援を行う必要がある。

## (2) 高度な産業人材の誘致、企業が求める人材の確保

### ア 質の高い人材の確保

本県産業の高付加価値化、持続的なイノベーションによる競争力の強化を図っていく上で、人材は重要な地域資源であり、その中でも、特に、質の高い人材の確保が、大きな鍵を握っている。

一方、本県の進学状況をみると、大学・短大等への進学率は高く、高等教育機関が集積し、質の高い人材を確保するには非常に恵まれた条件にある。なかでも、理工系学生の割合が高く、技術系の人材を確保しやすいものの、大卒就職者の3分の2が県外へ流出する状況となっている。

このため、県では、平成17年度から、県内では十分な確保が困難となっている高度専門技術者について、首都圏等に就職した本県出身者等の誘致に努めるとともに、東京にUIターンサポートセンターを開設し、UIターン人材の掘り起こしを図ってきたところである。

しかしながら、現状では、企業ニーズに即した人材の掘り起こしが必ずしも十分にできておらず、企業アンケートでは、依然として技術者等に対する人材ニーズが強い状況が続いている。

また、高付加価値化を目指す企業では、技術と経営が分かる者等これまで以上に幅広い能力を持った技術人材を求めているとともに、成長が期待されるサービス産業においては、IT、デザイン、設計、知的財産等の専門人材が求められている。

こうした中、企業の中には、世代交代を図るためにも、経験豊富な者よりも、大学新卒、第二新卒等の若者を採用しようとする傾向が強くなっている。さらに、理工系の学生や職務経験等を経ることで目的意識が明確になった若者を対象に、若者がやりたいことと自社の取組をすりあわせながら、戦力として育成していこうとする動きが出てきている。

これらの状況を踏まえ、今後は、県内、県外を問わず、県内企業と求職者の求人求職ニーズをより踏み込んで開示し、きめ細かくマッチングさせることにより、質の高い人材を確保していく必要がある。その際、大半の若者が就職活動においてインターネットを活用していることや、職場体験、交流会等を通じ企業の生の情報に接したいと考えていることを踏まえ、効果的なアプローチを行っていく必要がある。

また、団塊世代等の大量退職に伴い、優れた技術技能、経営ノウハウ等を有するベテラン人材が多数輩出されることを踏まえ、こうした質の高い人材の首都圏等からの誘致についても積極的に取り組む必要がある。

### イ 地元出身者の採用

県内企業は、定着促進のためにも、できれば地元出身者を採用したいというニーズが強く、その結果、U I ターン人材の採用ニーズも強くなっている。

県では、平成12年度から、順次、中学校及び高校において、インターンシップを開始するとともに、内容の充実に努めてきたところである。しかしながら、インターンシップの受け入れ先は、比較的受け入れのしやすい一部の事業所に限られているとともに、1人の生徒が就業体験できる企業の数もわずかとなっている。

また、地元に残るかどうかの意識付けは高校生の時になされるとの意見や、就職に当たり保護者や学校等が大手企業を勧め、その結果として県外就職者が多い状況が生じているとの意見もある。

このため、できる限り早い段階から、学校や保護者と連携し、インターンシップ以外にもあらゆる機会を活用して、幅広く地元企業とふれあう機会を設けることにより、地元企業の魅力を発信する等、少なくとも高校時代までには、地元の産業に誇りと愛着を持てるような環境を整えていく必要がある。

#### ウ 人材の確保が容易でない中小企業や能登地区等への対応

企業では、若年層の減少や景気の動向等を受け、この機会に若年人材を採用したいとするニーズが高まっているが、応募者が少ない、採用方法が分からないといった課題を抱える企業が多い。

このため、県では、平成18年度から、I S I C O に人材アドバイザーを配置し、企業の魅力発信や採用能力の向上に対する支援を行っているところであるが、中小企業やものづくり企業の中には、受注生産や中間工程のため知名度が低い、きつい作業や交替制勤務が敬遠される等の理由により、新卒はもとより中途採用であっても応募者が少なく、依然として人材の確保に苦慮している企業も多い。

また、地域別にみると、金沢地区等に比較して、能登地区は人材の確保について非常に厳しい状況にあり、能登地区出身者が県外から地元就職する場合であっても金沢地区止まりの場合が多いとの指摘もある。

このため、人材確保等が厳しい環境にある中小企業やものづくり企業、能登地区の企業等を対象に、これらの企業や地域の魅力を引き出したり、若者等との出会いの場を提供するなど、必要な人材を確保するための環境づくりを行っていく必要がある。

### (3) 産業人材の裾野の拡大

#### ア 若年者の就業促進

今後の人口減少社会において、必要な労働力人口を確保するためには、産業人材の裾野を拡大していくことが求められるが、その中でも、質、量ともに重要な役割を担うのが若者であり、若者一人ひとりを魅力ある産業人材として育成し、ふさわしい企業等への就職、定着を促進していくことが重要であると考えられる。

このため、県では、若者しごと情報館にジョブカフェ石川、ヤングハローワークを併設し、これらの施設が一体となって若年者の就業促進に努めてきたところである。

この間、景気回復もあり、本県の雇用情勢は全体として着実に改善しているが、若年者の失業率は横ばいで推移し、大卒者の早期離職率が全国より高い状態が続く等依然として雇用のミスマッチ状態が続いている。また、複数内定を得る学生がいる一方でなかなか内定を得られない就職困難な者もいる等、二極化が進行している。こうした状況の中、企業から学校に対しては、「職場に必要な基礎的な能力を身につけさせてほしい」といった切実な要望が高まっている。

本来、就職するまでの段階において、基礎学力に加え、社会人として必要な心構え（規律やルールの遵守）や、ビジネスマナー、コミュニケーション能力等仕事をしていく上で最低限必要な能力を習得するとともに、専門的な知識や技能、創造性、問題解決力、主体性、実行力等職場で活躍するために必要な能力を積み重ねていくことが望まれる。しかしながら、教師・教官が多忙なこともあり、大学段階においても勤労観の育成やマナー指導が中心となるなど、必ずしも発達段階に応じたキャリア教育が行われているとは言い難い状況にある。また、就職前に十分な業界研究や企業情報の収集がなされず、周囲の声や賃金、勤務条件にとらわれて就職した結果、早期離職につながるケースが多いことにも留意する必要がある。

こうした状況を踏まえ、今後、学校では、子どもの発達段階に応じ、授業を通じこれらの能力が身につくような取組を推進するとともに、必要に応じジョブカフェ石川等が支援する必要がある。

また、若者と企業の雇用のミスマッチ解消を図るため、職業設計能力や職業選択能力の向上、企業との接点づくり、就職後のフォローアップ等、学校では困難な取組については、ジョブカフェ石川等が支援することも必要になる。さらに、企業においては、新入社員や若手社員のキャリアアップ（職業的成長）やモチベーション（働く意欲）の向上に意を用いるなど、学校、保護者、産業界、行政が一体となって若年者の育成に取り組む必要がある。

## イ 潜在的な労働力の活用

若年労働人口の減少が見込まれる中、本県産業の活力を維持向上させていくためには、若年者の就業促進や県外からの人材誘致に加え、女性や高齢者等の潜在的な労働力を活用していくことが不可欠となる。

本県は、女性の有業率及び正社員比率が、すでに全国と比較して高くなっているが、労働力を確保していく上では、これらの比率をさらに高めることができるよう、たとえば結婚、出産等を理由に退職した女性等にターゲットを絞って就業促進を図る必要がある。

また、高齢者については、高齢者雇用安定法の改正を踏まえた企業内での活用拡大

に加え、企業内で再雇用されない者については地域において活用を図る仕組みを新たに整備していく必要がある。

このため、県では、平成18年度から、女性再チャレンジ支援室、OBのスキルアップ講座など、これらの者の再就職を支援する取組を開始したところであるが、既にこれらの人材に対する企業の活用ニーズは旺盛である。また、企業アンケートによれば、更なる活用拡大のためには、子どもの病気等で急に休んだ場合のカバーや女性の意欲を高めるような業務の割り当て、OB人材の紹介制度やOB人材を活用しようとする企業への支援等が企業から期待されている。こうした状況を踏まえ、今後、企業における仕事と家庭の調和に配慮した職場環境の整備や女性のモチベーション（働く意欲）を高めるための取組を一層促進するとともに、特に女性が結婚や出産の時期の前後において同じ職場で働ける環境の整備、OB人材の活用拡大を図るため、さらにきめ細かい対策を講じていく必要がある。

なお、前述の人材確保等が厳しい環境にある中小企業やものづくり企業、能登地区の企業の一部では、生産工程従事者等として外国人労働者（日系人、技能実習生等）を活用している例も見られ、これらの企業では、外国人労働者が企業経営に不可欠な存在となっているが、技能の蓄積がなされない等の課題もあり、今後の国の外国人労働者政策の方向性を見極めつつ慎重に対応する必要がある。一方、留学生等の専門技術者については、国際ビジネスの分野での活躍も期待できることから、活用の拡大を図っていく必要がある。

## 6. 今後の基本的方向

以上の課題を踏まえ、産業界、教育界、行政が役割分担をしながら、地域が一体となって産業人材の育成、確保に取り組むものとし、その基本的方向を次のように設定する。

### (1) 産業人材の育成

#### ①地域の教育インフラを活用した製造業における中核人材の育成

基幹産業である製造業について、産業競争力の維持、強化に必要な中核人材に求める人材像を明確にした上で、地域に集積する高等教育機関や産業技術専門校等の人材育成機関を活用し、教育機関と産業界の密接な連携と行政のコーディネートにより、地域を挙げて人材育成を推進する。

#### ②ベテラン人材が培ってきた技術技能等を継承し、磨きをかける取組の推進

ベテラン人材がこれまで培ってきた技術や技能、各種のノウハウ等を本県産業の強みの源泉と位置づけ、次世代に着実に継承していくとともに、さらに、磨きをかけることにより、産業競争力の強化を図る。

#### ③成長が期待されるサービス産業を担う人材の育成

成長が期待されるサービス産業の担い手として、IT、デザイン等の専門的能力や創造力、マネジメント能力等を備えた人材の育成を推進する。

### (2) 産業人材の確保

#### ①技術者、専門人材等の確保のための実効性ある取組の推進

技術者、専門人材等を企業の事業展開のパートナーと位置づけ、目的意識が明確な若者を対象に、若者のやりたい仕事と企業の取組のマッチングを推進する。

#### ②将来の就職を見据えた早い段階での企業の魅力発信

将来の就職を見据え、高校までのできるだけ早い段階で、あらゆる機会を捉えて地元企業の魅力を発信するとともに、就職を控えた大学時の早い段階でUターンの動機付けを図る取組を推進する。

#### ③人材確保が容易でない企業、地域に対する支援

中小企業やものづくり企業の中でも、特に人材の確保が厳しい企業、人材確保が容易でない地域の企業について、企業や地域の魅力を引き出したり、企業と若者の出会いの場を提供することにより、人材確保を支援する。

### (3) 産業人材の裾野の拡大

#### ①発達段階に応じた産業人材として必要な基礎的能力の養成、若者と企業の雇用のミスマッチ解消

子どもの発達段階に応じ、仕事をしていく上で必要な最低限の能力や職場で活躍するために必要な能力を養成していくとともに、若者と企業の雇用のミスマッチを解消する等、若者への就業支援を強化する。

#### ②女性、OB人材等の活用促進

女性、OB人材等の活用の促進を図る。

## 7. 具体的な施策

提示した基本的方向ごとに、推進する具体的な取組は、以下のとおりとする。

### I 産業人材の育成

#### (1) 地域の教育インフラを活用した製造業における中核人材の育成

##### ① 高等教育機関、産業技術専門校等を活用した中核人材（在職者）の育成

###### ア 産業機械製造業における生産工程管理者の育成

産学官の連携により、産業機械製造業における中核人材として、工場全体の最適化を図りながら継続的な改善が推進できる生産工程管理者の育成を推進する。

###### イ ものづくり産業における班長・グループリーダークラスの人材育成

産学官の連携により、ものづくり産業における中核人材として、機械加工の基礎的な知識や理論を体系的に身に付けた班長・グループリーダークラスの人材育成を推進する。

###### ウ 産業革新戦略に基づき新産業の創出を担う人材の育成

産業革新戦略に基づき創出を図る新産業の担い手として、産学官の連携により、伝統産業と先端技術の融合による新産業等を担う中核人材の育成を推進する。

###### エ 産業界のニーズを踏まえたオーダーメイド型講座の開設

企業のニーズを踏まえたきめ細かな人材育成を推進するため、高等教育機関、産業技術専門校、(株)石川県IT総合人材育成センター、工業試験場等において、企業や業界団体の要望を取り入れたオーダーメイド型講座の開設を推進する。

##### ② 高等教育機関、産業技術専門校等における、地域の企業ニーズ等を踏まえた人材（学生）の育成

###### ア 産業技術専門校における公共職業訓練、地域の企業ニーズ等に対応した訓練科目の見直し

産業技術専門校における若年者向け公共職業訓練は、特にものづくり分野において基礎技能を習得した人材を育成する機関として、今後も県内産業の発展に寄与していくことが求められる。このため、平成19年度から七尾産業技術専門校に製造オペレーター等を養成する計測制御技術科（仮称）を新設する。

離転職者向け公共職業訓練については、関連就職の状況、企業の求める技術の内容と水準、県内産業の状況等を考慮して、不断に訓練科目の見直しを行う。

また、地域の産業界が若年技能人材として求める人材像について、さらに具体的に・詳細に調査・把握を行い、産業技術専門校を含むものづくり技能人材育成施

設について、それぞれの役割分担や産業界との連携の強化、求められる機能等、目指すべき方向性について検討を進める。

#### イ 長期インターンシップ等を通じた人材育成

学生の県内企業への長期インターンシップ等、大学と地元企業との人的交流を活発化させることにより、企業ニーズに対応した学生の人材育成及び県内企業への就業促進を図る。

#### ウ 地域の企業ニーズを踏まえた留学生に対する教育プログラム等の実施

アジア地域出身の優秀な留学生を県内の大学に招へいし、地域の企業ニーズを踏まえた教育プログラムの実施、企業見学会、インターンシップ等により、県内企業への就職を促進する。

### ③ 企業による人材育成の促進

#### ○ 人材育成の優れた取組に対する表彰及び事例集の作成

人材育成で優れた取り組みを行っている企業を表彰し、社会的評価の向上を図るとともに、人材育成に関するモデル的な取組事例を紹介する事例集を作成し、企業における人材育成の一層の促進を図る。

### ④ 次代の経営人材の育成

#### ○ 石川経営天書塾

本県経済を牽引する次代の経営人材を育成するため、産学官の連携により「石川経営天書塾」を実施するとともに、修了生によるネットワーク形成の促進を図る。

### ⑤ 公的機関、業界団体による人材育成の推進

#### ア 産業大学講座

(財)石川県産業創出支援機構（I S I C O）をものづくり及び産業創出を担う人材育成の中核機関として位置づけ、工業試験場や県内高等教育機関と連携し、ものづくりの基礎から応用までの広範囲にわたる体系化された研修を実施し、県内企業の人材育成を支援する。

#### イ (株)石川県 I T 総合人材育成センターにおける各種研修の実施

産業界・企業のニーズに応じた人材の育成を推進するため、(株)石川県 I T 総合人材育成センターを産業人材育成の中核機関として位置づけ、新入社員や若手社員を対象とした基礎的能力向上の研修や中堅社員を対象としたマネジメント系の研修の充実、個別企業のオーダーメイド研修の拡充、人材育成コンサルティング

の実施等、機能の強化を図る。

#### ウ いしかわ繊維大学

繊維産業を担う人材の資質向上を図るため、(株)繊維リソースいしかわにより、繊維産業の基礎、生産技術、マネジメント等を学ぶ「いしかわ繊維大学」を実施し、県内企業の人材育成を支援する。

#### エ いしかわデザインカレッジ

県内企業によるデザインの戦略的活用を促進するため、「いしかわデザインカレッジ」を実施し、デザイン人材の育成を支援する。

#### オ 中小企業の社員が外部研修を受講しやすいようにするための工夫

県内中小企業における人材育成を促進するため、各公的機関、業界団体等が中小企業向けの研修を実施する際は、社員ができるだけ受講しやすいよう、開催の時期、時間数、時間帯、実施場所等について工夫を行うものとする。

### (2) ベテラン人材が培ってきた技術技能等を継承し、磨きをかける取組の推進

#### ① 企業における技術技能等の継承への支援

##### ○ 技術、技能等継承アドバイザーの登録、巡回指導等

中小企業における技術、技能等の継承を支援するためのアドバイザー登録制度を整備し、巡回指導を実施するとともに、企業内における技術、技能等の継承システムの構築を支援する。

#### ② 地域として取り組む技術技能等の継承

##### ア 産業機械製造業における生産工程管理者の育成（再掲）

産学官の連携により、産業機械製造業における中核人材として、工場全体の最適化を図りながら継続的な改善が推進できる生産工程管理者の育成を推進する。

##### イ モノづくり技能継承塾

ものづくり企業における技能の継承を支援するため、地域企業のニーズを踏まえ、小松産業技術専門学校において、「石川モノづくり技能継承塾」を開講し、若手技能者の育成を支援する。

### (3) 成長が期待されるサービス産業を担う人材の育成

#### ① 創造力豊かな人材の育成

#### ア 大学生、高校生を対象としたプロジェクト型キャリア教育

大学生や高校生が、企業人から指導を受けながら、新たなサービスの企画提案等の課題に取り組むプロジェクト型キャリア教育を実施し、問題解決能力や創造力にあふれる人材を育成する。

#### イ いしかわデザインカレッジ（再掲）

県内企業によるデザインの戦略的活用を促進するため、「いしかわデザインカレッジ」を実施し、デザイン人材の育成を支援する。

### ② マネージメント能力の育成

#### ア 石川経営天書塾（再掲）

「石川経営天書塾」を通じ、健康サービス産業、集客交流産業等、成長が期待されるサービス産業における経営人材を育成する。

#### イ (株)石川県 IT 総合人材育成センターにおけるマネージメント研修（再掲）

(株)石川県 IT 総合人材育成センターにより、マネージメント研修の充実、個別企業のオーダーメイド研修、人材育成コンサルティング等を実施し、サービス産業も含めたマネージメント系の人材育成を推進する。

### ③ 能登地域の特性を活かしたサービス産業創出のための人材育成

#### ○ 雇用パッケージ事業を活用した人材の育成

国の「雇用パッケージ事業」（市町や地域の経済団体等が中心となって地域産業の活性化を通じ雇用創出をめざす取組を支援）も活用しながら、能登地区における人材の育成を支援する。

## II 産業人材の確保

### (1) 技術者、専門人材等の確保のための実効性ある取組の推進

#### ① 産業人材確保のためのプラットフォームの整備

#### ○ 官民共同ポータルサイトの開設等

県、I S I C O、若者しごと情報館、石川労働局等の関係機関及び民間人材支援会社が一体となって、技術者、専門人材等の確保を推進するためのプラットフォーム（連携の場）を整備する。このプラットフォームでは、関係機関による連絡会議の開催をはじめ、企業情報及び求人情報をワンストップで検索できる官民共同ポータルサイトの開設、人材確保に関するイベント情報等のワンストップによる発信、セミナーの共同開催等の取組を積極的に推進する。

## **② U I ターンの促進**

### **ア 産業人材サポートデスクの機能強化**

首都圏人材紹介会社のホームページ上における本県U I ターン専用ページの開設を働きかける等、首都圏人材紹介会社とのネットワークを強化する。また、高等教育機関との連携による卒業生の再就職のあっ旋、同窓会との連携による広報活動の強化を行う。

### **イ 首都圏等におけるU I ターン希望者の発掘及び支援サービスの充実**

民間人材支援会社と連携し、首都圏等におけるU I ターン希望者及び学生を積極的に発掘するとともに、県事務所及びU I ターンサポートセンターにおける相談及び支援サービスを充実し、U I ターンの促進を図る。

### **ウ 県内在住の保護者等を通じたU I ターン希望者の発掘**

県内に在住する保護者等に向け、県、市町の広報誌等を通じ、U I ターンに関する支援サービスや相談・登録の窓口、求人動向、U I ターン者の体験談等をきめ細かく発信することにより、U I ターン希望者の発掘を行う。

### **エ U I ターンフェア等への参加**

人材の確保が容易でない能登地域の企業やモノづくり企業等における人材の確保を推進するため、能登地域の市町や経済団体と連携し、大都市圏で開催されるU I ターンフェアや転職フェアへ参加することにより、U I ターン希望者の発掘を行う。

### **オ 技術、経験を有するOB人材の誘致**

業界団体により、2007年以降、団塊世代の大量退職が特に多い首都圏や関西圏から技術・経験を有するOB人材を積極的に本県へ誘致し、製造業を中心とする本県の地場中小企業の体質強化を図る。

### **カ ふるさと就職支援センターのマッチング機能の強化**

ふるさと就職支援センターにU I ターン求職者の希望に添った求人開拓等を行うコーディネーターを配置し、求職者と企業のマッチング機能の強化を図る。

## **③ 学生等の就職先紹介に影響力がある大学等関係者の県内企業への理解促進及び接点づくり**

### **ア 県内外の大学等の理系教官、就職支援担当者等と県内企業との懇談会の開催**

県内外の理系の大学、高専等の教官、就職支援担当者等と県内企業との懇談会を開催し、出会いの場を提供することにより、大学等関係者の県内企業への理解を深めるとともに、新卒者や転職を希望する卒業生の県内ものづくり企業等への就

職を促進する。

#### イ 各大学の就職支援担当者によるセミナーの開催

県内中小企業を対象に、大学就職支援担当者を講師として、各大学の就職支援に関する取組や学生の就職活動の動向等について理解を深めるためのセミナーを開催する。

### ④ 理系学生の長期インターンシップの普及

#### ○ 長期インターンシップの拡充（再掲）

県内の理系大学、高等専門学校等が取り組む長期インターンシップについて、受入先企業の紹介等の支援を行うことにより、制度の普及、拡充を図る。

### ⑤ 留学生等アジア人材の活用

#### ○ 留学生の県内企業への就職促進（再掲）

アジア地域出身の優秀な留学生を県内の大学に招へいし、地域の企業ニーズを踏まえた教育プログラムの実施、企業見学会、インターンシップ等により、県内企業への就職を促進する。

### ⑥ 人材誘致のための環境整備等

#### ア 魅力ある産業の創出と就業環境等の整備

産業人材の誘致を促進するため、本県の特徴を活かした産業や魅力的な産業・企業の育成を図るとともに、誘致した人材が企業及び地域において活躍できるよう、就業環境、生活環境等の整備充実を図り、きめ細かな支援を行う。

#### イ 本県産業等の魅力発信

ホームページや県広報誌等、多様な広報媒体を活用し、本県の産業、文化、観光等の魅力を、U I ターン支援情報とあわせて県内外に広く発信し、本県への就職意識の醸成を図る。

## (2) 将来の就職を見据えた早い段階での本県産業及び企業の魅力発信

### ① 本県産業への誇りや愛着の育成

#### ア インターンシップ、企業見学会、モノづくり体験等

将来の就職を見据え、早い段階で県内企業やモノづくりの魅力に触れられるよう、インターンシップや企業見学会、モノづくり体験等を実施する。

#### イ 高校生等を対象とした企業ふれあいグループワーク

早い段階で県内産業の魅力を伝えるため、仕事探しシェルパと高校生等が座談会形式で仕事の魅力や働きがい等について語り合う「企業ふれあいグループワーク」を実施する。

#### ウ 石川版教科書「ふるさと石川」を活用した授業

県内すべての高校において、総合的な学習の時間や各教科の時間を活用し、石川版教科書「ふるさと石川」を用いた授業を実施する等、郷土を愛し、誇りに思う心を培う教育を推進する。

#### エ 大学生、高校生を対象としたプロジェクト型キャリア教育（再掲）

大学生や高校生が、企業人から指導を受けながら、ものづくりの試作、製品やサービスの企画提案等の課題に取り組むプロジェクト型キャリア教育を実施し、県内産業の魅力に直接触れる機会を提供する。

### ② 大学新卒者の確保を目指した、Uターン意識の醸成

#### ア Uターン・インターンシップ

県外の大学3年生等を対象に、民間人材支援会社と連携したUターン・インターンシップを実施し、就職活動前の早い段階で、Uターン意識の醸成を図る。

#### イ 首都圏等における業界研究会、帰省時に合わせた就職活動支援セミナー等の開催

県外へ進学した大学生のUターン意識を醸成するため、首都圏等において、本県産業の魅力や県内企業の情報を提供する業界研究会や、就職活動支援セミナーを開催する。また、学生の帰省時に焦点を合わせて、民間人材支援会社が行う企業説明会と連動した就職活動支援セミナーを開催し、相乗効果をねらう。

### ③ 中小企業、ものづくり企業等が持つ知識や技能の学校への発信

#### ア 小中高校の社会科、産業社会と人間、総合的な学習の時間等への仕事探しシェルパの派遣

県内産業の魅力を児童・生徒に向けて発信するため、小中高校の社会科、産業社会と人間、総合的な学習時間等へ、仕事探しシェルパを外部講師として派遣する。

#### イ 専門高校における実践的教育

専門高校と県内産業界が連携し、企業の技術者による実践的授業や工場での現場実習、教員の企業での技術習得を組み合わせた実践的教育を実施する。

### ④ 教員の県内産業・企業への理解促進

#### ア 高校教員の企業等での現場実習

高校の産業教育に関する教科・科目を担当する教員を企業、事業所等へ派遣し、産業構造の変化や技術革新に対応した新しい知識や技術等を体験的に学習することにより、視野を広め指導力の向上を図るとともに、県内産業への理解を促進する。

#### イ 教員の企業見学、ものづくり企業との意見交換会の開催

工業系高校教員の企業見学やものづくり企業との意見交換会を開催し、相互理解を促進する。

### ⑤ 保護者の県内産業・企業への理解促進

#### ○ 保護者に対する意識啓発セミナー、企業見学会

保護者の県内産業・企業への理解を促進するため、意識啓発セミナーや企業見学会を実施する。

### (3) 人材確保が容易でない中小企業、地域の人材確保に対する支援

#### ① 中小企業の人材採用、定着、育成に対する支援

#### ア I S I C O人材アドバイザーによる相談、支援

I S I C Oの人材アドバイザーを中心に、企業の人材対策や社員のモチベーション（働く意欲）が向上する風土づくりに関しアドバイスを行うとともに、人材戦略セミナーの開催、情報誌の発行、採用ノウハウをまとめた冊子の作成等により、企業の人材採用、定着、育成能力の向上を支援する。

#### イ 「いしかわ元気企業ナビ」による企業の魅力発信

若者向けの企業の魅力発信サイト「いしかわ元気企業ナビ」により、企業の魅力発信を支援する。また、企業の魅力発信に関するセミナーの開催情報や、インターンシップ、企業見学、企業取材等の参加者による感想を掲載する等、サイトの充実を図る。

#### ウ 県内企業と若者の接点づくり

県内企業と若者の接点を増やし、企業の求める人材像や企業に対する理解を深めるため、仕事探しシェルパによる職業講話、企業見学会、企業交流会、企業説明会を積極的に開催する。また、若者しごと情報館の加賀・能登サテライトにおいては、地元市町、ハローワーク、地域の雇用対策協議会と連携し、各地域において企業説明会等を開催する。

#### エ 人材育成や雇用促進、社会貢献等に積極的な企業である旨の発信

人材育成や高齢者、障害者、育児女性等の雇用促進、ボランティア活動等の社会貢献に積極的な取組を行っていることを企業の魅力の一つとして位置づけ、学

生や求職者はもとより、学校、保護者等就職に影響力のある者に対し、積極的に発信する。

## ② 受注型企業、労働環境が厳しい企業等における人材の確保

### ○ インターンシップ、企業見学会等

人材確保が容易でない受注型企業、労働環境が厳しい企業等における人材の確保を支援するため、インターンシップや企業見学会を実施し、これらの企業での働きがいを実感してもらう。

## ③ 能登地域における人材の確保

### ア 能登地域出身の学生等を対象とした企業見学会の開催、ホームページの開設

人材確保が容易でない能登地域における人材確保を支援するため、県内外の大学等の能登出身の学生等を対象に、能登の企業の見学会を実施するとともに、能登専用のUIターンホームページを開設し、能登での就業上の魅力を発信する。

### イ 雇用活性化推進員による地元就職促進の働きかけ、大都市圏でのUIターンフェアへの参加（再掲）

県が委嘱する雇用活性化推進員が、能登地域の高校を訪問し、地元企業への就職促進を働きかけるとともに、能登地域の市町と連携して大都市圏でのUIターンフェアへ参加し、能登地域における人材の確保を推進する。

### ウ 雇用パッケージ事業を活用した雇用の創出（再掲）

国の「雇用パッケージ事業」（市町や地域の経済団体等が中心となって地域産業の活性化を通じ雇用創出をめざす取組を支援）も活用しながら、能登地区における雇用の創出を支援する。

## Ⅲ 産業人材の裾野の拡大

### （１）発達段階に応じた産業人材として必要な基礎的能力の養成、若者と企業の雇用のミスマッチ解消

#### ① キャリア教育の推進

### ア 発達段階に応じた学校教育全体を通してのキャリア教育の推進

社会人、職業人としての役割や責任を果たしていくために必要な意欲や態度、能力を小学校段階から段階的に育成することを目指し、モデル地域を指定して、小・中・高校において教育内容の見直しや発達段階に応じた体験活動を充実する等、組織的・系統的なキャリア教育を推進する。（いしかわキャリア教育推進事業）

#### イ キャリア教育に積極的に取り組む学校への専門家チームの派遣

キャリア教育に積極的に取り組もうとする学校に対し、キャリアコンサルタントを中心とした専門家チームを派遣し、取組を支援する。

#### ウ インターンシップの充実

わく・ワーク(work)体験、高校生のインターンシップ推進事業、大学生インターンシップ、プレ・インターンシップ等、中学、高校、大学等におけるインターンシップがより有意義なものとなるよう、各学校の求めに応じ、インターンシップ受入企業の拡大、事前事後研修の実施等、支援の充実を図る。また、企業に対し、インターンシップが企業の社会的責任や地域貢献の一環であることについて意識啓発を図るとともに、受け入れに係る支援を充実する。

#### エ 働く姿に触れる多様な機会の創出

若者が働くことを身近に感じられるよう、インターンシップ以外にも、親をはじめさまざまな大人の働く姿に触れられる多様な機会を創出する。

#### オ キャリア教育のための教職員研修の充実

キャリア教育をより一層充実したものとするため、教職員のキャリア教育に対する意識や教育スキルの向上を目的としたセミナーや、仕事探しシェルパ等とのグループワークを実施する。

#### カ ジョブサポートティーチャーの積極的な活用

県教育委員会が配置するジョブサポートティーチャーを積極的に活用し、高校3年生の就職に関する相談、支援、求人企業の開拓を支援するとともに、1、2年生からのキャリア教育を推進する。

### ② 産業人材として必要な基礎的能力の養成

#### ア 仕事をするために最低限必要な能力（コミュニケーション能力、ビジネスマナー等）の習得

現在求職者向けに実施している「社会人基礎力養成講座」を、専門学校向けに改良し、就職に先立ち、仕事をするために最低限必要な能力（コミュニケーション能力、ビジネスマナー等）の習得するための研修を実施する。

#### イ 職場で活躍するために必要な能力（問題解決能力、創造力等）の養成（再掲）

大学生や高校生が、企業人から指導を受けながら、ものづくりの試作、製品やサービスの企画提案等の課題に取り組むプロジェクト型キャリア教育を実施し、問題解決能力、創造力等職場で活躍するために必要な能力を養成する。

#### ウ 新入社員の基礎的能力の向上

若者しごと情報館や㈱石川県IT総合人材育成センターにおいて、新入社員や

若手社員を対象に産業人材として必要な基礎的能力の向上を図る研修を実施する。

### ③ 若者と企業の雇用のミスマッチ解消

#### ア キャリア教育支援講座の実施

将来の就職を見据えた進路選択を行えるよう、中・高校生を対象に、職業設計能力の向上を図る講座を開催するとともに、若者と企業の雇用のミスマッチを解消するため、就職活動に入る前の学生・生徒を対象に、業界研究、企業情報の収集等職業選択能力の向上を図る講座を開催する等、キャリア教育を支援する講座を実施する。

#### イ 県内企業と若者の接点づくり(再掲)

県内企業と若者の接点を増やし、企業の求める人材像や企業に対する理解を深めるため、仕事探しシェルパによる職業講話、企業見学会、企業交流会、企業説明会を積極的に開催する。また、若者しごと情報館の加賀・能登サテライトにおいては、地元市町、ハローワーク、地域の雇用対策協議会と連携し、各地域において企業説明会等を開催する。

#### ウ 保護者に対する意識啓発セミナー(再掲)、啓発パンフレットの配付

若者の就職に大きな影響力を有する保護者に対し、県内産業の魅力や最近の若者の就職事情等について理解を深めてもらうための意識啓発セミナーを開催するとともに、保護者として知っておくべき情報をまとめた啓発パンフレットを作成し、セミナー等で活用する。

#### エ 新入社員等に対する研修

キャリアアップ(職業人としての成長)が感じられないことによる早期離職を防止するため、企業は、新入社員や若手社員に対し、社内における研修のほか、(株)石川県IT総合人材育成センターやISICO、業界団体等による外部研修を活用し、キャリアアップの機会を積極的に提供する。

#### オ 経営者等を対象とした定着促進セミナー

企業の経営者や人材育成担当者を対象に、若手社員とのコミュニケーションや若手社員のモチベーション(働く意欲)の向上等、定着を促進するためのセミナーを実施する。

#### カ 早期離職防止のためのフォローアップカウンセリング

身近に就業上の悩みを気軽に相談できる相手がいないことによる若手社員の早期離職を防止するため、若者しごと情報館において、土曜日を「在職者相談日」に設定し、就職後3年未満の社員を対象にフォローアップカウンセリングを実施する。

#### キ 雇用のしくみ、制度、法律の周知

賃金、勤務条件等制度の理解不足から生じる早期離職を防止するため、雇用のしくみや制度、法律を分かりやすく解説したパンフレットを作成し、若者しごと情報館等におけるセミナー等で活用する。

### ④ フリーターの正規雇用化の促進、ニート等の自立支援

#### ア 若者しごと情報館におけるマンツーマンによる就業支援

若者しごと情報館において、キャリアコンサルタントにより、自己分析を踏まえた適切な職業選択、自己PR等、マンツーマンの就職支援を実施し、正規雇用化の促進を図る。

#### イ 奥能登地域における出張相談

地理的要因でサービスを受けにくい奥能登地域の若者を対象に、若者しごと情報館・能登サテライトのキャリアコンサルタントが出張し、定期的に相談を実施する。

#### ウ ニート等の自立支援

ニート等の一次相談窓口である「地域若者サポートステーション」を核として、各種支援機関をネットワーク化し、個々の若年者の状態に応じた総合的な支援に取り組む。また、通所により、生活訓練や農作業体験等を組み合わせてニート等の就労意欲を喚起していく「若年者職業的自立支援事業」を推進する。

#### エ 企業による正規雇用の促進

企業による正規雇用を促進するため、国とともに企業への要請を行うとともに、合同面接会の開催など企業と若者の接点の拡大に取り組む。

また、事業所における実習により能力と適性を見極める職場実習制度を活用し、若年求職者の就職と職場定着を促進する。

### ⑤ 若年人材の確保、育成に関する支援体制の強化

#### ○ 若者しごと情報館とジョブカフェ石川の統合による機能の充実

職業意識の形成を行う「若者しごと情報館」とマンツーマンの就業支援を行う「ジョブカフェ石川」を統合し、「若年人材の確保、育成の拠点」として関係団体により一体的に運営するとともに、機能の充実を図る。

- ・企業の若年人材確保を支援する機能
- ・若者の職業選択を支援する機能
- ・マンツーマンの就職支援サービス

## (2) 女性、OB人材等の活用促進

### ① 女性の活用促進

#### ア ワークライフバランス（仕事と家庭生活の調和）に配慮した職場環境の整備促進

一般事業主行動計画の策定・届出を促進するための啓発事業を実施することにより、ワークライフバランスの考え方を浸透させ、各企業が自主的に雇用環境の整備に取り組めるよう支援する。

- ・ ワークライフバランス企業の登録及び登録企業のうち顕著な成果があった企業の知事表彰
- ・ 設備投資に対する日本政策投資銀行による低利融資
- ・ いしかわ緊急サポートネットワーク事業
- ・ 一般事業主行動計画の策定義務の従業員 100 人以上の企業への拡大 等

#### イ 女性のモチベーション（働く意欲）を高める取組の促進

職場における男女均等な取り扱いを確保し、女性労働者が十分能力を発揮できるようにするための企業による積極的な取組（ポジティブ・アクション）が推進されるよう、労使向けセミナーの開催や広報誌による啓発を行い、女性の参画意識の高揚や企業における女性の活躍促進を図る。

#### ウ 女性再チャレンジ支援室による女性の再就職等の支援

「女性再チャレンジ支援室」により、結婚、出産等により退職した女性に対して、キャリアコンサルティングによる相談やセミナーの開催等により女性の再就職や起業を支援するとともに、その機能が一層発揮されるよう、女性の再チャレンジを支援する関係機関との連携を強化する。

#### エ 創業を支援する実践研修、在宅職業能力開発

創業を希望する女性を対象に、座学と実習を組み合わせた実践的な講座を開催するとともに、育児中の女性や在宅での就労を希望する女性に対するスキルアップのための職業能力開発を実施する等、女性のための効果的な公共職業訓練を委託形式により実施し、再就職を支援する。

#### オ 職場実習を通じた正規雇用の促進

事業所における実習により能力と適性を見極める職場実習制度を活用し、結婚、出産を理由として退職した女性等の就職と職場定着を促進する。

### ② OB人材の活用促進

#### ア OBの再就職支援のための能力開発

団塊世代の退職者のうち、一般的に求人倍率が低い事務的職業・管理的職業の

退職者を主たる対象とした委託訓練を実施し、新たな分野での円滑な再就職を図る。

**イ OB人材のマッチングの促進**

企業等OB人材マッチング事業を活用し、経営戦略の見直しや新事業展開のために人材を必要としている中小企業やベンチャー企業と、退職後も自らの知識・経験・ノウハウを活かしたいOB人材とのマッチングを支援する。

## 8. 行動計画

このプランの目的を達成するための個別施策の実施内容、事業主体、活動内容、成果目標を定めた行動計画は、次のとおりである。

### I 産業人材の育成

#### (1) 地域の教育インフラを活用した製造業における中核人材の育成

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①高等教育機関、産業技術専門学校等を活用した中核人材(在職者)の育成	ア 産業機械製造業における生産工程管理者の育成	ISICO 金沢工業大学	H17	受講者 30人/年	オーダーメイド型講座の開設数 15講座/年
	イ ものづくり産業における班長・グループリーダークラスの人材育成	ISICO 石川工業高等専門学校	H18	受講者 15人/年	
	ウ 産業革新戦略に基づく産業の創出を担う人材の育成	県内高等教育機関	H19	受講者 30人/年	
	エ 産業界のニーズを踏まえたオーダーメイド型講座の開設	高等教育機関 産業技術専門学校 ㈱石川県IT総合人材育成センター 工業試験場 等	H18	受講者 150人/年	
②高等教育機関、産業技術専門学校等における、地域の企業ニーズ等を踏まえた人材(学生)の育成	ア 産業技術専門学校における公共職業訓練、地域の企業ニーズ等に対応した訓練科目の見直し	産業技術専門学校	H19 (S22 ~)	定員 若年者 110人 離転職者 385人	①産業技術専門学校卒業者の就職率 若年者 100% 離転職者 85%  ②長期インターンシップ参加者数 200人/年  ③留学生教育プログラム履修者のうちの就職者数 25人/年
	イ 長期インターンシップ等を通じた人材育成	県内高等教育機関 産業人材政策室 (若者しごと情報館) ISICO	H17	参加者 200人/年	
	ウ 地域の企業ニーズを踏まえた留学生に対する教育プログラム等の実施	県内高等教育機関 ISICO	H19	参加者 50人/年	
③企業による人材育成の促進	人材育成に関する取組に対する表彰及び事例集の作成	産業人材政策室 ISICO	H19	表彰 5社程度/年	人材育成に関するモデル的取組事例の収集数 60件
④次代の経営人材の育成	石川経営天書塾	石川経営天書塾運営委員会	H17	受講者 10人/年	
⑤公的機関、業界団体による人材育成の推進	ア 産業大学講座	ISICO	H13	受講者 1,500人/年	
	イ ㈱石川県IT総合人材育成センターにおける各種研修	㈱石川県IT総合人材育成センター	H20	受講者 3,500人/年	
	ウ いしかわ繊維大学	㈱繊維リソースいしかわ	H16	受講者 50人/年	
	エ いしかわデザインカレッジ	(財)石川県デザインセンター	H16	受講者 20人/年	
オ 中小企業が外部研修を受講しやすいようにするための工夫	各公的機関 各業界団体等	H19	受講生の増加		

#### (2) ベテラン人材が培ってきた技術技能等を継承し、磨きをかける取組の推進

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①企業における技術技能等の継承への支援	技術、技能等継承アドバイザーの登録、巡回指導等	アドバイザー派遣機関によるコンソーシアム	H20	アドバイザー登録者数 100人/年	技術、技能等継承アドバイザー指導件数 150件/年
②地域として取り組む技術技能等の継承	ア 産業機械製造業における生産工程管理者の育成(再掲)	ISICO 金沢工業大学	H17	受講者 30人/年	
	イ モノづくり技能継承塾	小松産業技術専門学校	H18	受講者 30人/年	

(3) 成長が期待されるサービス産業を担う人材の育成

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①創造力豊かな人材の育成	ア 大学生、高校生を対象としたプロジェクト型キャリア教育	若者しごと情報館	H19	参加者 160人/年	プロジェクト型キャリア教育講座参加学生の就職者数 100人/年
	イ いしかわデザインカレッジ(再掲)	(財)石川県デザインセンター	H16	受講者 20人/年	
②マネージメント能力の育成	ア 石川経営天書塾(再掲)	石川経営天書塾運営委員会	H17	受講者 10人/年	
	イ (株)石川県IT総合人材育成センターにおけるマネージメント研修(再掲)	(株)石川県IT総合人材育成センター	H16	受講者 3,500人/年	
③能登地域の特性を活かしたサービス産業創出のための人材育成	雇用パッケージ事業を活用した人材の育成	地域雇用創出協議会	H18	受講者 220人/年	

II 産業人材の確保

(1) 技術者、専門人材等の確保のための実効性ある取組の推進

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①産業人材確保のためのプラットフォームの整備	官民共同ポータルサイトの開設等	産業人材政策室 (若者しごと情報館) 石川労働局 ISICO	H19	アクセス件数 8,000件/月	①県外からのUIターン就職者数 100人/年  ②県内高等教育機関卒業者の県内就職率の引き上げ 46.5% → 50%
②UIターンの促進	ア 産業人材サポートデスクの機能強化	産業人材政策室	H18	相談件数 60件/年	
	イ 首都圏等におけるUIターン希望者の発掘及び支援サービスの充実	労働企画課 (UIターンサポートセンター)	S62	相談件数 150人/年	
	ウ 県内在住の保護者等を通じたUIターン希望者の発掘	労働企画課 (UIターンサポートセンター) 市町	H18	情報発信回数 5回/年	
	エ UIターンフェア等への参加	能登地域活性化人材確保推進実行委員会 (社)石川県鉄工機電協会	H10	フェア参加 3回/年 登録者 45人/年	
	オ 技術、経験を有するOB人材の誘致	(社)石川県鉄工機電協会	H18	相談件数 25人/年	
	カ ふるさと就職支援センターのマッチング機能の強化	労働企画課 (ふるさと就職支援センター)	H19	求職者数 150人/年	
③学生等の就職先紹介に影響がある大学等関係者の県内企業への理解促進及び接点づくり	ア 県内外の大学等の理系教官、就職支援担当者等と県内企業との懇談会の開催	ISICO	H19	開催回数 1回/年	
	イ 各大学の就職支援担当者によるセミナーの開催	ISICO	H19	開催回数 1回/年	
④理系学生の長期インターンシップの普及	長期インターンシップの拡充(再掲)	県内高等教育機関 産業人材政策室 (若者しごと情報館) ISICO	H19	参加者 100人/年	
⑤留学生等アジア人材の活用	留学生の県内企業への就職促進(再掲)	県内高等教育機関 ISICO	H19	参加者 50人/年	
⑥人材誘致の環境整備等	ア 魅力ある産業の創出と就業環境等の整備	産業政策課 産業人材政策室 労働企画課 ISICO	H19		
	イ 本県産業等の魅力発信	産業人材政策室	H19		

(2) 将来の就職を見据えた早い段階での本県産業及び企業の魅力発信

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①本県産業への誇りや愛着の育成	ア インターンシップ、企業見学会、ものづくり体験等	労働企画課 産業人材政策室 (若者しごと情報館) (社)石川県鉄工機電協会	H19		①本県出身学生の Uターン就職希望率 の引き上げ 38.5% → 50%  ②地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度の育成
	イ 高校生等を対象とした企業ふれあいグループワーク	若者しごと情報館	H19	開催回数 3回/年	
	ウ 石川版教科書「ふるさと石川」を活用した授業	学校指導課	H18	地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度を育成	
	エ 大学生、高校生を対象としたプロジェクト型キャリア教育(再掲)	若者しごと情報館	H19	受講者数 160人/年	
②大学新卒者の確保を目指した、Uターン意識の醸成	ア Uターン・インターンシップ	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19	参加学生30名/年 企業10社/年	②地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度の育成
	イ 首都圏等における業界研究会、帰省時に合わせた就職活動支援セミナー等の開催	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19	開催回数6回/年	
③中小企業、ものづくり企業等が持つ知識や技能の学校への発信	ア 小中高校の社会科、産業社会と人間、総合的な学習の時間等への仕事探しシェルパの派遣	小中学校 若者しごと情報館	H19	開催回数10回/年	③地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度の育成
	イ 専門高校における実践的教育	工業高校実践的教育導入事業推進委員会(仮称)	H19	事業の確立	
④教員の県内産業・企業への理解促進	ア 高校教員の企業等での現場実習	学校指導課 教職員課	S60	教員の資質向上	④地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度の育成
	イ 教員の企業見学、ものづくり企業との意見交換会の開催	(社)石川県鉄工機電協会	H8	開催回数1回/年	
⑤保護者の県内産業・企業への理解促進	保護者に対する意識啓発セミナー、企業見学会	産業人材政策室 若者しごと情報館	H19	受講者 700人/年	⑤地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度の育成

(3) 人材確保が容易でない中小企業、地域の人材確保に対する支援

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①中小企業の人材採用、定着、育成に対する支援	ア ISICO人材アドバイザーによる相談、支援	ISICO	H18	相談 150件/年 セミナー 6回/年	ISICO、若者しごと情報館の活用による企業の採用者数 100人/年
	イ 「いしかわ元気企業ナビ」による企業の魅力発信	若者しごと情報館 ISICO	H18	登録企業100社/年	
	ウ 県内企業と若者の接点づくり	若者しごと情報館	H19	企業説明会、交流会 12回/年	
	エ 人材育成や雇用促進、社会貢献等に積極的な企業である旨の発信	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19		
②受注型企業、労働環境が厳しい企業等における人材の確保	インターンシップ、企業見学会等	若者しごと情報館	H19	企業見学会 12回/年	②地域の伝統や文化・産業について理解させ、尊重する態度の育成
③能登地域における人材の確保	ア 能登地域出身の学生等を対象とした企業見学会の開催、ホームページの開設	若者しごと情報館 能登サテライト	H19	能登地区企業見学会 1回 ホームページ立ち上げ	能登地域への就職者数 300人/年
	イ 雇用活性化推進員による地元就職促進の働きかけ、大都市圏でのUターンフェアへの参加(再掲)	産業立地課 能登地域活性化人材確保推進実行委員会	H10	フェア参加1回 登録者 15人/年	
	ウ 雇用パッケージ事業を活用した雇用の創出(再掲)	地域雇用創出協議会	H18	受講者 220人/年	

Ⅲ 産業人材の裾野の拡大

(1) 発達段階に応じた産業人材として必要な基礎的能力の養成、若者と企業の雇用のミスマッチ解消

項目	実施内容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①キャリア教育の推進	ア 発達段階に応じた学校教育全体を通してのキャリア教育の推進	学校指導課	H18		①年齢や発達段階に応じた「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上 ②ジョブサポートティーチャー配置高校の新規卒業者の就職内定率の向上
	イ キャリア教育に積極的に取り組む学校への専門家チームの派遣	若者しごと情報館	H19	派遣先 3校/年	
	ウ インターンシップの充実	産業人材政策室 (若者しごと情報館) 学校指導課 県内高等教育機関 経済団体等	H19		
	エ 働く姿に触れる多様な機会の創出	若者しごと情報館	H19	職場見学会等参加者 100人/年	
	オ キャリア教育のための教職員研修の充実	教育センター 若者しごと情報館	H16	受講者数 500人/年	
	カ ジョブサポートティーチャーの積極的な活用	学校指導課	H15		
	②産業人材として必要な基礎的能力の養成	ア 仕事をするために最低限必要な能力(コミュニケーション能力、ビジネスマナー等)の習得	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19	
イ 職場で活躍するために必要な能力(問題解決能力、創造力等)の養成(再掲)		若者しごと情報館	H19	受講者 160人/年	
ウ 新入社員の基礎的能力の向上		若者しごと情報館 (株)石川県IT総合人材育成センター	H18 H20	受講者 300人/年	
③若者と企業の雇用ミスマッチ解消	ア キャリア教育支援講座の実施	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19	受講者 2000人/年	大卒者の早期離職率の引き下げ 36.9% → 30%
	イ 県内企業と若者の接点づくり(再掲)	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19	企業説明会、交流会 12回/年	
	ウ 保護者に対する意識啓発セミナー(再掲)、啓発パンフレットの配付	若者しごと情報館	H19	セミナー受講者 700人/年	
	エ 新入社員等に対する研修	(株)石川県IT総合人材育成センター ISICO 業界団体 等	H18	受講者数の増加	
	オ 経営者等を対象とした定着促進セミナー	若者しごと情報館	H19	実施回数 2回/年	
	カ 早期離職防止のためのフォローアップカウンセリング	若者しごと情報館	H19	体制整備	
	キ 雇用のしくみ、制度、法律の周知	労働企画課	H18		
④フリーターの正規雇用化の促進、ニート等の自立支援	ア 若者しごと情報館におけるマンツーマンによる就業支援	若者しごと情報館	H18	利用者 55,000人/年	①ジョブカフェによる就職者数 1,500人/年 ②ニート等の自立支援による就職者数 20人/年
	イ 奥能登地域における出張相談	産業人材政策室 (若者しごと情報館)	H19	実施回数 30回/年	
	ウ ニート等の自立支援	労働企画課 NPO (社)石川県雇用支援協会	H17	相談件数 600件/年	
	エ 企業による正規雇用の促進	労働企画課 (若者しごと情報館)	H17	職場実習制度19年度計画数 若年者・女性あわせ 500人	

項 目	実 施 内 容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
⑤若年人材の確保・育成に関する支援体制の強化	若者しごと情報館とジョブカフェ石川の一体的運営	産業人材政策室 (若者しごと情報館) (ジョブカフェ石川)	H19	利用者 60,000人/年	

**(2) 女性、OB人材等の活用促進**

項 目	実 施 内 容	事業主体	開始年度	実施回数 受講者数等	3年後の目標値 (成果目標)
①女性の活用促進	ア ワークライフバランス(仕事と家庭生活の調和)に配慮した職場環境の整備促進	労働企画課	H17		①中小企業の一般事業主行動計画策定届出率 25% ②ワークライフバランス登録企業数 300社 ③女性、OB等の再就職者数 330人/年
	イ 女性のモチベーション(働く意欲)を高める取組の促進	労働企画課	H12		
	ウ 女性再チャレンジ支援室による女性の再就職等の支援	労働企画課 (女性再チャレンジ支援室)	H18	相談件数 360件/年	
	エ 創業を支援する実践研修、在宅職業能力開発	労働企画課	H18	受講者 30人/年	
	オ 職場実習による正規雇用の促進	労働企画課	H18	19年度計画数 若年者・女性あわせ 500人	
②OB人材の活用促進	ア OBの再就職支援のための能力開発	労働企画課	H18	受講者 30人/年	
	イ OB人材のマッチングの促進	企業等OB人材 マッチング石川協 議会	H15	登録者数 120人	