資料３

本協議会で対応すべき課題と取り組み
～産業界（商工会議所）としての意見

産業界（商工会議所）の案	
課題	**取組**
1 人材確保・育成（若者の定着）	行政や教育機関、各種認定支援機関等との連携による事業実施
	各種検定試験の実施・活用
	新入社員研修の実施
	新規就職者激励大会の実施
	ジョブ・カード制度の職業訓練（有期実習型訓練等）の活用
	各種セミナー・研修の実施
	働き方改革など施策情報等の周知
2 創業支援	行政や各種認定支援機関等との連携による事業実施
	創業スクールの開催
	創業に対する相談・支援
3 リカレント教育の充実	

1　地元進学／入口対策
（高校卒業→大学等進学）

2　地元就職／出口対策
（大学等卒業→就職、UIJターン）

3　社会人の学びなおし

中小企業の人材定着・育成を図る上で、また人手不足への対応の観点も含めて、学び直し機会の創造が特に重要。

地域人材の育成・定着の前提として

「いかに働く場をつくるか」

そのためには、

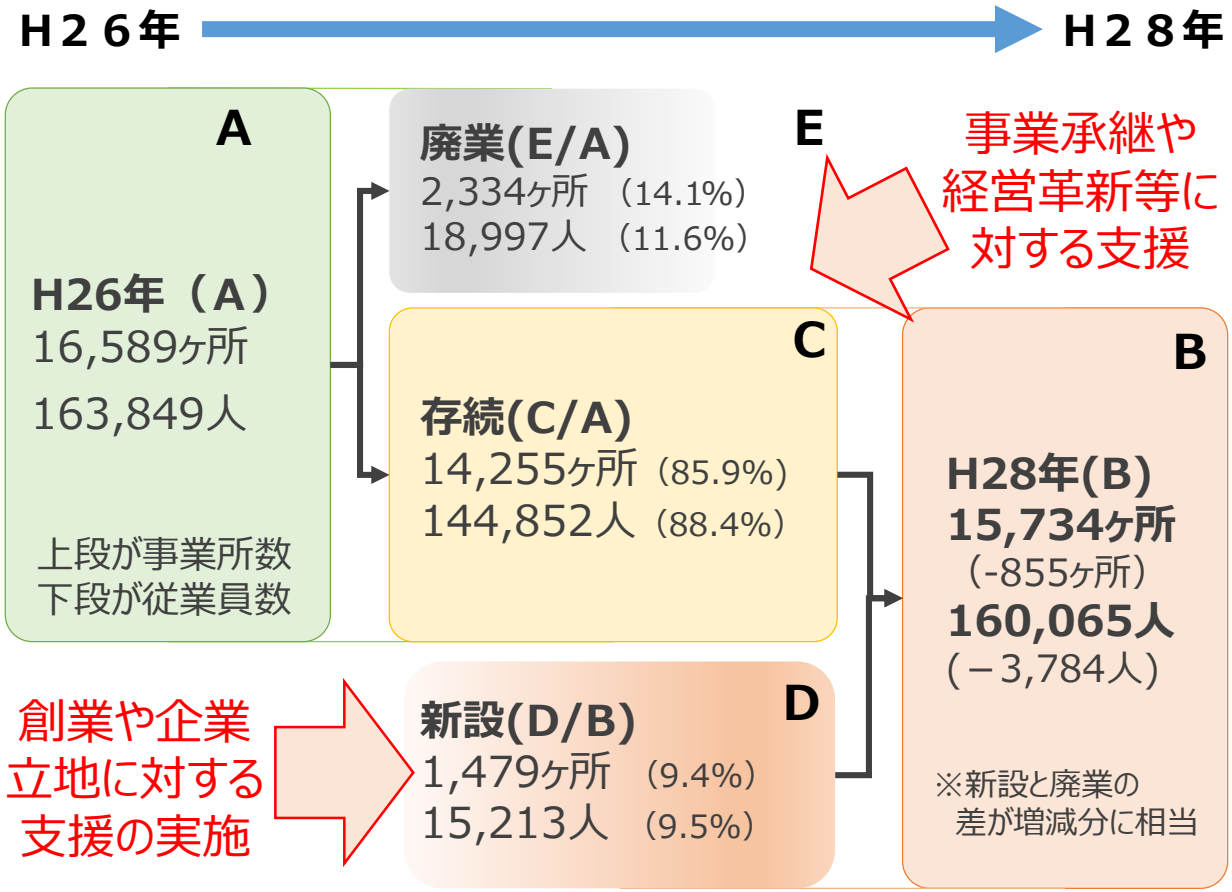
1.事業継続性のある
　稼げる企業を増やす

2.新しい企業を増やす

産業界として稼ぐ企業づくりを支援できるかが重要。

ただし、人手不足という課題が存在。

前橋市における存続・廃業・新設別での
民営事業所数・従業員数の変化
（経済センサス活動より）



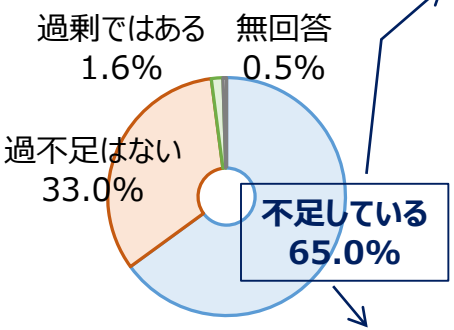
人手不足からみる学び直し機会の必要性

中小企業アンケートから読み解く

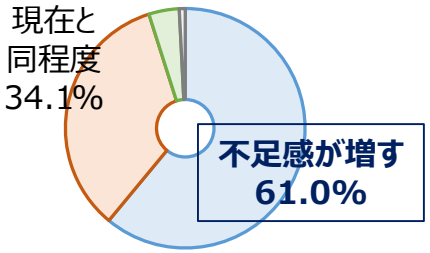
既に深刻化する人手不足の要因

- そもそも採用が出来ない、
- 自社の処遇や魅力の問題
- ミスマッチ、人材の定着の課題

人員の過不足状況



数年後の人員充足の見通し



企業が求める人材

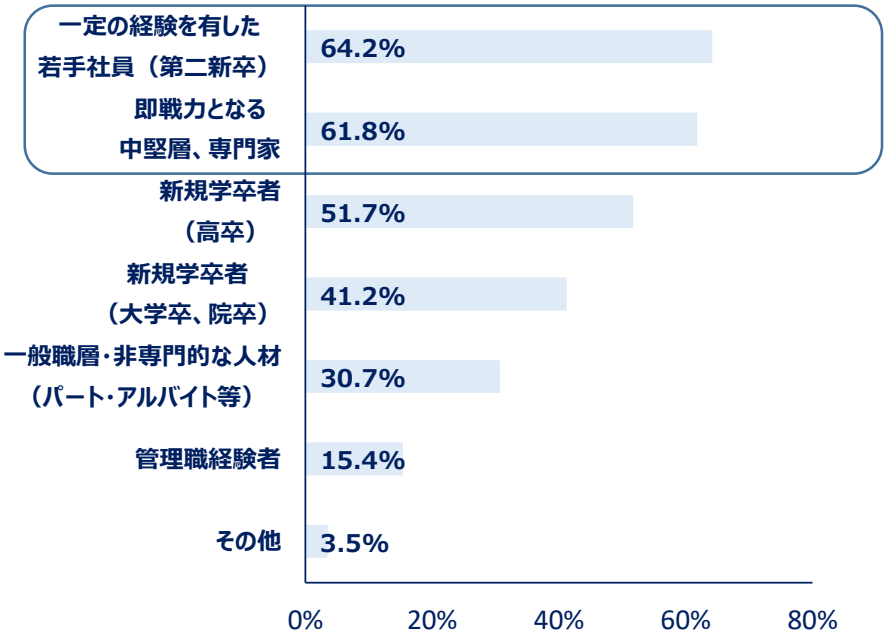
新規学卒者より、一定経験ある若手や
即戦力としての中堅層・専門家を求める傾向

実際に入社した社員のスキルと
企業が求めるスキルとのギャップが存在？

↓

そのギャップを埋めることや
会社の中核を担う人材を育てるための、
学び直しの機会に対する
潜在的ニーズは存在するのでは？

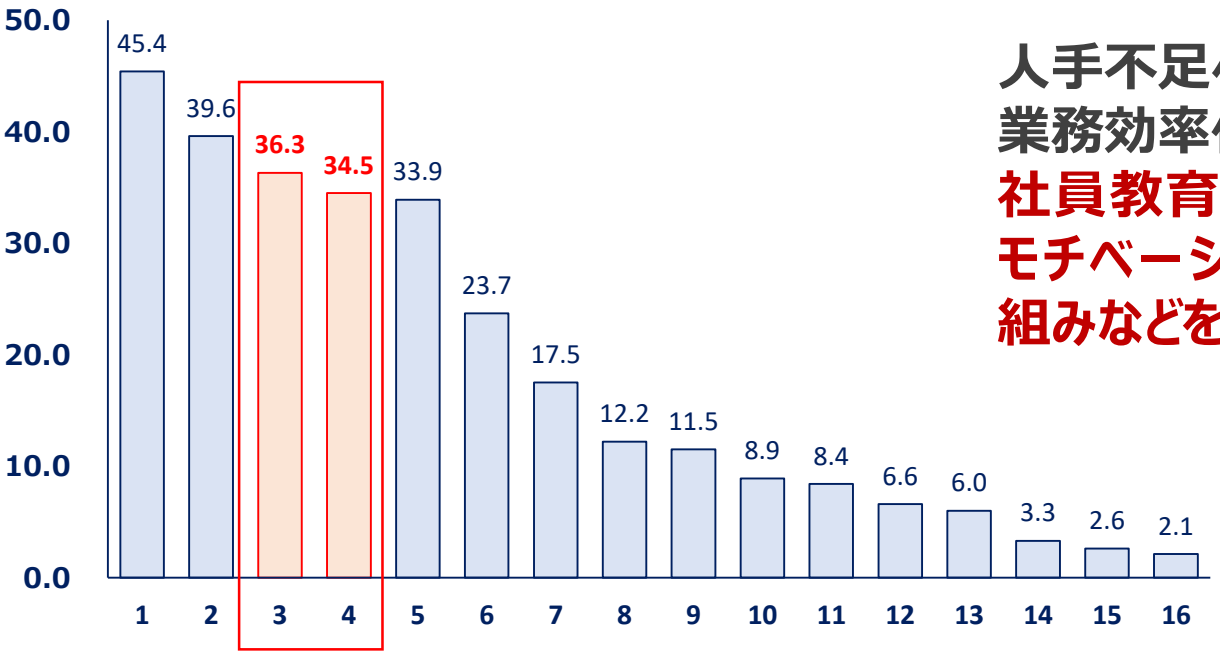
求める人材



「人手不足等への対応に関する調査（日本商工会議所）」

人手不足の対応策としての社員教育等の見方

人手不足下での事業活動維持への取り組み
「人手不足等への対応に関する調査（日本商工会議所）」
※人手不足と回答した企業のみ



人手不足への対応策として、業務効率化などに次いで社員教育の強化、能力向上、モチベーションアップへの取り組みなどを重視。

«回答項目»
1.既存の業務を効率化する（ICT化、標準化等）
2.残業、休日出勤等で対応
3.社員教育の強化・社員の能力向上
4.社員のモチベーションを上げる処遇体系へ見直し
5.経営者や管理職が作業を補う
6.不必要な業務をやめる（アウトソーシングを含む）
7.部署間・社員間の業務を平準化
8.会議時間の短縮など時間の使い方の見直し
9.取引先と交渉し非効率・不合理な商慣習を見直す
10.販売価格の引き上げ等を通じて業務量を減らす
11.社内意思決定プロセスの簡素化
11.他社と人材を融通し合う
13.拠点・部署等を減らして、人員を集約化する
12.特に何もしていないが、何とか業務を回している
15.その他 ⑯無回答

稼ぐ企業をつくる支援体制としての産学官連携

○稼ぐ企業をつくる人材育成の必要性

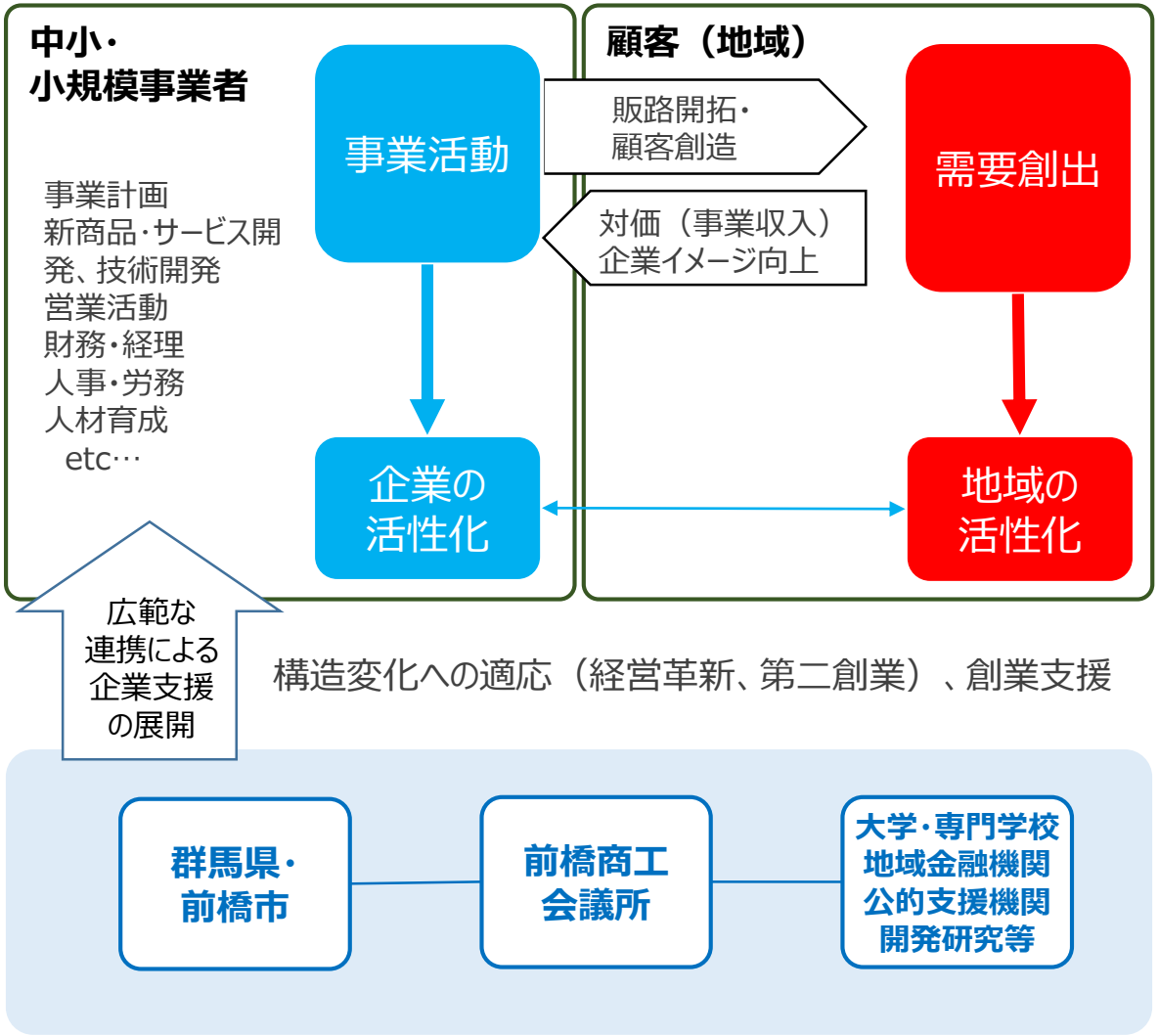
中小企業は、様々な活動を通して、顧客から対価を得て事業継続している。

↓

その企業活動を支えるのは人材。
現状、人手不足をカバーするには、
人材の育成が重要。

↓

その一端を、産学官によるプラットフォームが担うかたちが必要。



社会人学び直しの機会としてのビジネススクール

１．学び直し機会の種類

・社内・社外の勉強会
・社外のセミナーや研修
・公的機関や教育機関等による講座
・通信教育…etc

→産学官連携による
学び直しの機会の創出

２．どんな内容が望ましい？

たとえば
・財務・会計
・ビジネス法務
・経営戦略論（マーケティング、イノベーション）
・経営組織論（マネジメント等）
・経済政策（中小企業政策・労働政策等）
・データサイエンス（リテラシー）…etc

３．どういった効果が望ましいのか

・仕事に結びつくものなのか
・より実践的なものなのか
・より高度なものなのか
・社会人基礎力をつけるものなのか

４．ビジネススクールにとって課題となりそうなこと

・働きながら学ぶことへの理解
・カリキュラムとのマッチング
・モチベーション維持になるのか
・時間的な問題
・費用的な課題