



中小企業活性化委員会

中小企業人材確保対策検討会 報告書

福井県中小企業の人材確保に向けた提言10か条

— 社長のリーダーシップが中小企業の人手不足解決の鍵 —

平成31年3月

福井商工会議所

はじめに

業種を問わず企業の人材確保難・人手不足が深刻な状況となっています。福井県は東京都と並び、有効求人倍率が全国1位、2.12倍となっており、全国平均の1.63倍を大きく上回っています（平成31年1月）。福井商工会議所が実施した各種調査からも、採用が予定通り進まず活動長期化による効率低下を懸念する声が多く、企業の人手不足感も拡大傾向が続き、直近（平成30年12月）では不足とする回答が半数を超える割合となっています。

また、福井県の将来推計人口について見ますと、2020年の生産年齢人口（15～64歳）は43.1万人とされ、その25年後の2045年には30.9万人へと縮小（12.2万人減）すると予測されています。『確保しようにも、そもそも人がいない』—これが、この先の企業経営の継続的課題として大きく横たわっているという状況であります。

このような実情を受け、当所中小企業活性化委員会では、企業経営者・外部有識者をメンバーに「中小企業の人材確保対策」を考える検討会を設置し、平成30年12月から平成31年3月までの4ヶ月間、集中的に検討を行いました。

全4回開催した検討会では、福井の雇用情勢を概観した上で、福井の中小企業を取り巻く諸課題や必要とされる対策について議論を交わし、これからの中小企業の人材確保の取り組みに向けた提言等について、委員の意見・提案等を基にまとめていきました。また本報告書には、人材確保に先進的に取り組む中小企業事例集も掲載しております。

人材確保や定着・育成の取り組みは、業種・業態、あるいは企業規模などの違いにより、最適な手法は様々ありますが、本報告書が福井の中小企業における優れた人材の確保、定着率の向上、働きがいのある職場づくりの一助となり、また、商工会議所の企業支援サービスはもとより、関係機関の支援サポートの充実にもつながれば幸いです。

最後に本検討会で活発に議論いただいた委員各位、ヒアリング調査に協力いただいた企業の皆様方に深く感謝申し上げます。

福井商工会議所 中小企業活性化委員会
中小企業人材確保対策検討会

座長 小森 富夫

目 次

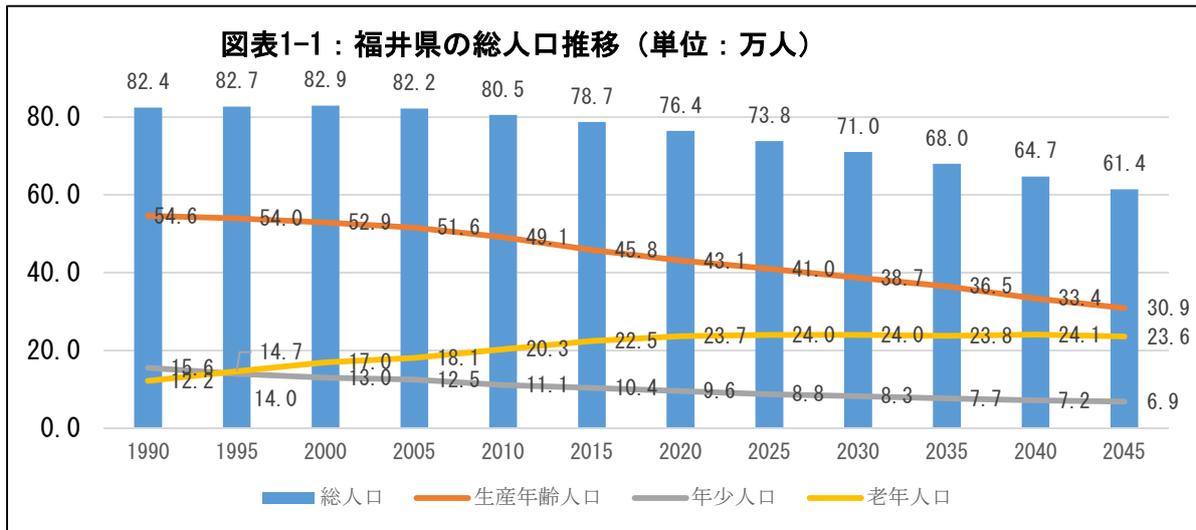
第1章	データから読む人材確保の構造的課題	1
(1)	福井県における人材確保の構造的課題	1
(2)	福井県内の雇用情勢	3
(3)	県内企業の賃金実態	5
(4)	女性・高齢者・外国人等の就労実態	6
第2章	検討会における議論	9
(1)	新卒採用	9
(2)	中途採用／パート・アルバイト採用	11
(3)	情報発信	13
(4)	定着・育成対策	13
(5)	外国人の活用	14
	<関連統計（第1章）と検討会議論（第2章）のまとめ>	16
第3章	福井県中小企業の人材確保に向けた提言10か条	17
第4章	行政・支援機関等に求める人材確保支援	22
第5章	人材確保・定着対策 中小企業事例集	25
	検討会委員名簿および検討会経過	39

第1章 データから読む人材確保の構造的課題

(1) 福井県における人材確保の構造的課題

①人口の推移

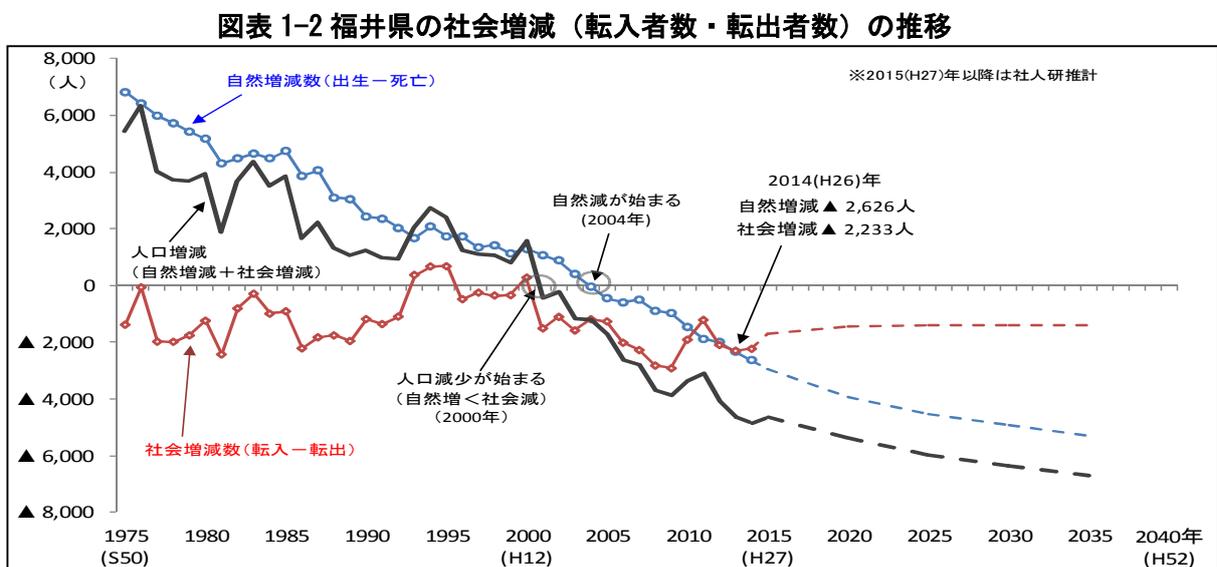
日本の人口は、2008年をピークに減少局面に入っているが、福井県の人口は全国より早い2000年から減少が始まっている。この先の25年間（2020→2045）では、15万人（現在の越前市と鯖江市の人口合計相当）の減少が推計されている。特に生産年齢人口（15～64歳）は2020年の43.1万人が、2045年には30.9万人と、12.2万人（現在の坂井市とあわら市の人口合計相当）減少が見込まれている。



資料出典：（2015年まで）総務省統計局「国勢調査」、福井県統計年鑑、
（2020年以降）国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）」

②社会増減（転入者数・転出者数）の推移

2000年までは、自然増加数が社会現象数（バブル崩壊後の一時期は社会増）を上回って人口は増加していたが、その後、自然増加数が社会減少数を下回るようになり、人口減少に転じる。2004年からは自然増減もマイナスとなり、人口の減少幅が拡大している。



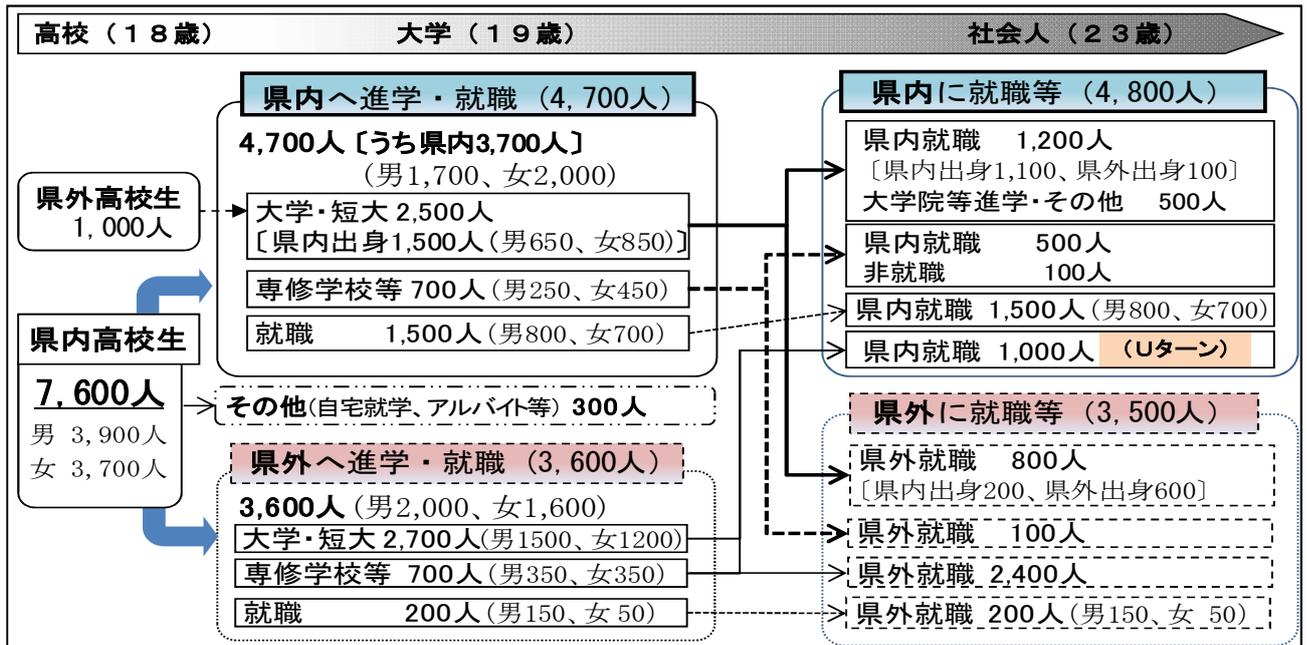
資料出典：総務省統計局「国勢調査」
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」に基づく推計

③若年者の進学、就職状況

福井県進路実態調査結果と福井県学校基本調査、国勢調査の数値などをベースに福井県が作成した、県内高校生（18歳）が社会人（23歳）となるまでの県内外への進学、就職プロセスを示したものが、図表1-3である。

前提を「県内高校生 7,600人＋県外高校生 1,000人（県内大学等に進学）」とした場合、最終的に、23歳時点で高校・大学等からの新卒で県内に就職する者は4,200人（県内に就職等 4,800人－大学院等進学・その他・非就職 600人）程度としたものである。

図表 1-3：県内高校生の進学、就職状況

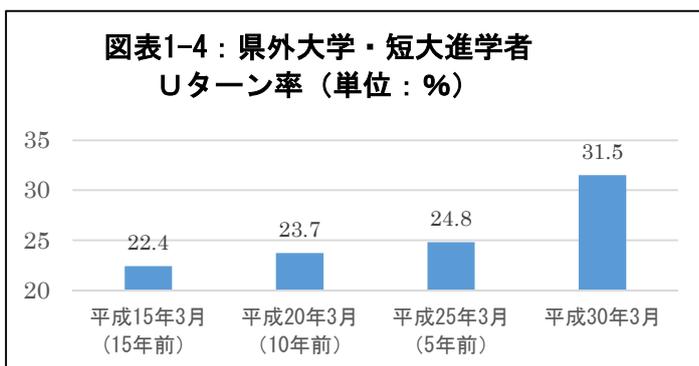


資料出典：福井県の人口の動向と将来見通し「ふくい創生・人口減少対策戦略」策定に向けた基礎データ（平成 27 年 10 月 福井県）より／県進路実態調査結果の概要 (H23)、県学校基本調査 (H23)、福井県調べ (H27)、国勢調査を基に県が推計

④Uターン者数の推移

県外大学・短大進学者のUターン率は増加傾向にある。ふるさと福井移住定住促進機構開設やUIターン奨学金返還支援、保護者向け企業見学ツアー等の取組みもあり、直近では、平成28年度で28.8%、平成29年度29.2%、平成30年度では31.5%と3割を超えた。平成30年度の人数推計は775人（平成30年3月卒）としている。

（上記の図表1-3の、Uターン県内就職は、県外の大学・短大進学者に専修学校等進学者も加えた推計）



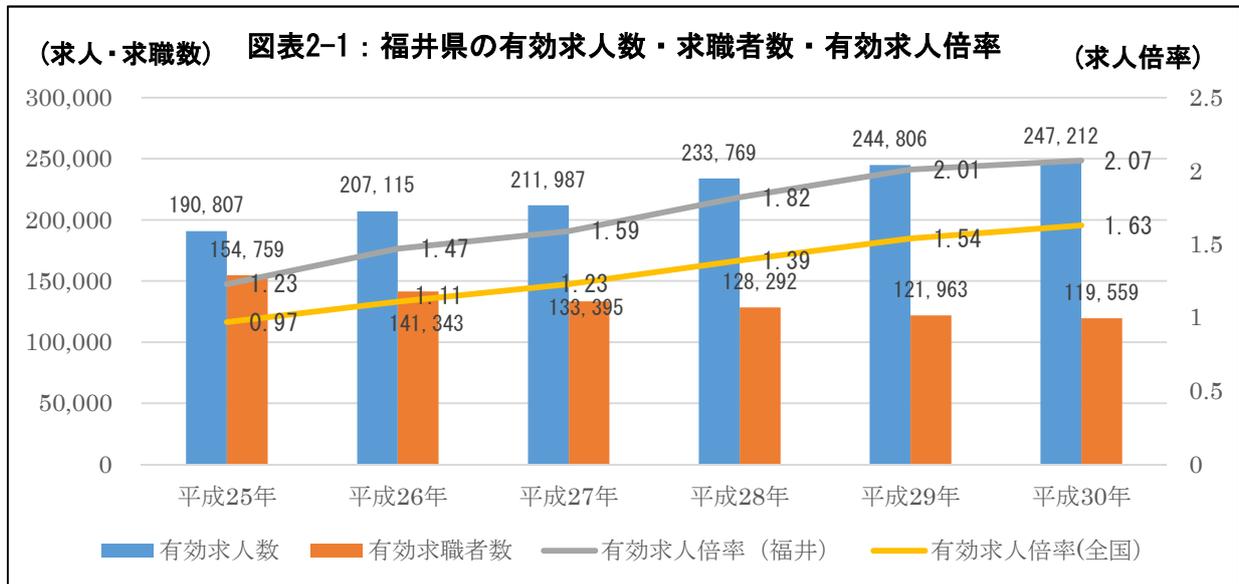
図表 1-5：直近3年のUターン者数等の推移

	県外進学者数 (大学・短大)	Uターン率	Uターン者数
H28	2,695人	28.8%	776人
H29	2,547人	29.2%	744人
H30	2,459人	31.5%	775人

(2) 福井県内の雇用情勢

① 求人倍率の推移

平成 31 年 1 月の福井県の有効求人倍率は 2.12 倍（下図は年平均であるため、2.07 倍）とトップであり、求職者にとっては高水準となっている。

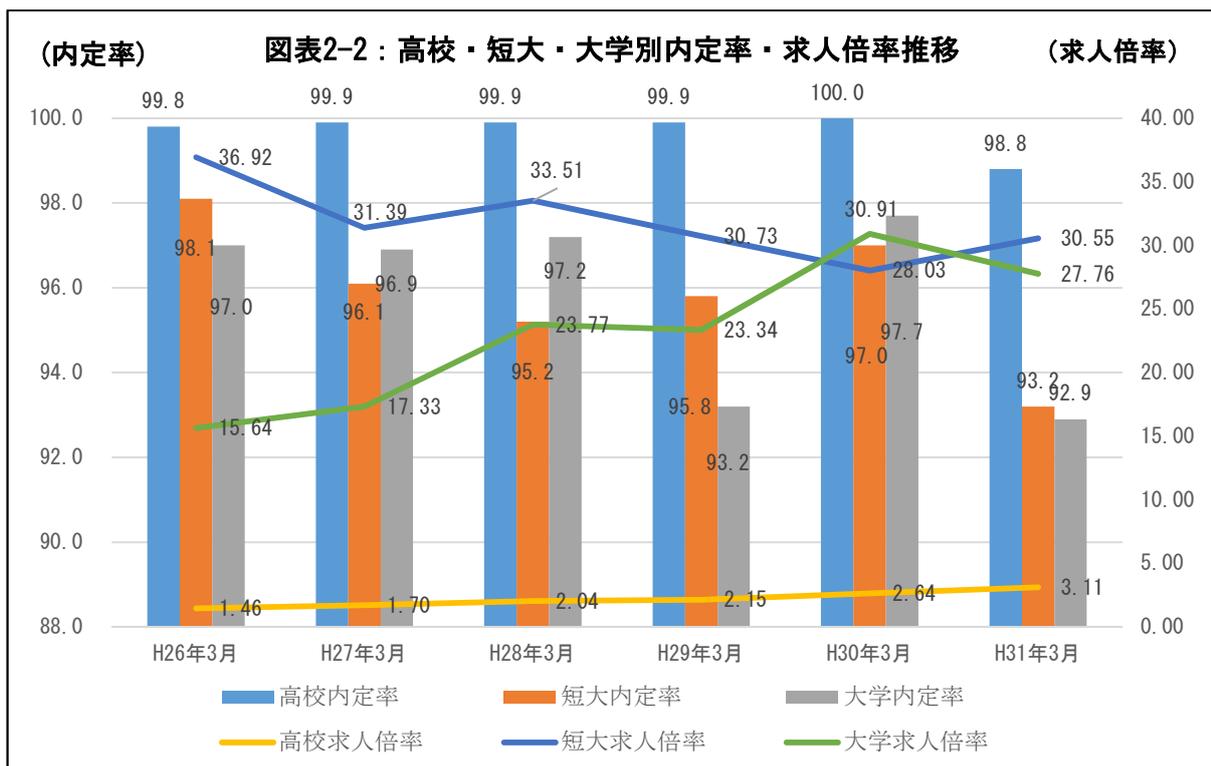


資料出典：福井労働局

② 若年者の求人倍率、内定率等の推移

福井県内の高校生（新卒）を対象とした求人数は 4,529 人と昨年比で増加しており、求人倍率も 3.11 倍と県内求人倍率（2.12 倍）よりも大きく上回っている。

一方、県内大学生等を対象とした求人数も昨年比で増加しており、求人倍率は大学で 27.76 倍、短大で 30.55 倍と高水準である。

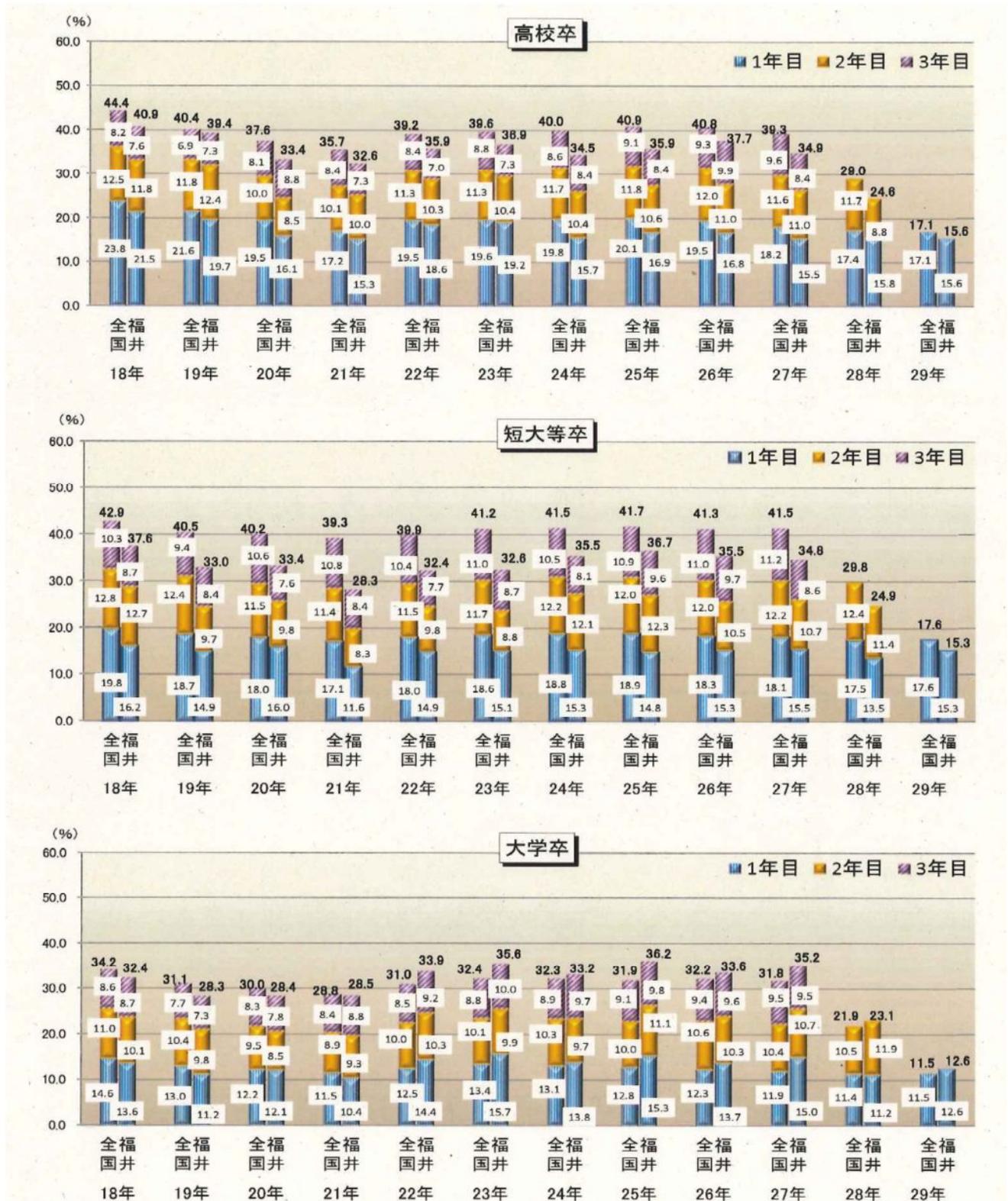


資料出典：福井労働局

③在職期間別の離職率推移

県内の新規学卒就職者の離職率を高卒・短大等卒・大卒別でみると、3年以内の離職率は3割超であるが、全国平均と比較すると高卒や短大等卒では福井県内の離職率が低くなっているが、大卒では全国平均を上回っている。

図表 2-3 : 高校・短大・大学別在職期間別の離職率推移



資料出典：福井労働局

卒業年別に、前頁の高校・短大・大学別求人数と求人倍率、内定率、離職率を基に離職者数を推計したところ、直近の平成29年4月入社の新卒者では1年目で505人が離職していた（図2-4）。

3年以内離職者数を確認できる平成27年4月入社の新卒者では、1年以内離職者は543人、2年以内が385人、3年以内が315人で合計1,243人と推計できた。毎年1,000人以上という大きな数で新卒者の離職が起こっているようである。

図表 2-4：卒業年別高校・短大・大学別在職期間別の離職者数の推計

入社年月	高校卒		短大卒		大学卒		合計
	離職率	推計数	離職率	推計数	離職率	推計数	
H26年4月入社者数		1,665		366		1,404	3,435
1年目離職者数	16.8	280	15.3	56	13.7	192	528
2年目離職者数	11.0	183	10.5	38	10.3	145	366
3年目離職者数	9.9	165	9.7	36	9.6	135	336
H27年4月入社者数		1,640		444		1,467	3,551
1年目離職者数	15.5	254	15.5	69	15.0	220	543
2年目離職者数	11.0	180	10.7	48	10.7	157	385
3年目離職者数	8.4	138	8.6	38	9.5	139	315
H28年4月入社者数		1,561		415		1,372	3,348
1年目離職者数	15.8	247	13.5	56	11.2	154	457
2年目離職者数	8.8	137	11.4	47	11.9	163	347
H29年4月入社者数		1,590		412		1,541	3,543
1年目離職者数	15.6	248	15.3	63	12.6	194	505

※福井商工会議所作成（福井労働局の高校・短大・大学別の有効求人数と求職者数、有効求人倍率、内定率から内定者数算出。内定者数と高校・短大・大学別在職期間別離職率から離職者数を算出）

（3）県内企業の賃金実態

平成30年度福井県賃金実態調査（平成30年12月発表、（一社）福井県商工会議所連合会）の結果によると、新規学卒者と中途採用者において採用形態毎に月額賃金を比較した場合、入社当初は即戦力となり得る中途採用者の賃金が高い傾向となった。（P6：図3-1参照）

また、平成29年1月から12月までの1年間に同一企業で継続して勤務した社員の平均年間賃金を学歴・勤続年数別で比較すると、24歳以下の時点では「高校卒」の年間賃金が最も高い。ただし、年齢を重ねるごとに「大学・大学院卒」「短大・専門学校卒」が上回るようになり、特に「大学・大学院卒」と「高校卒」は41～45歳の時点で約100万円、56～60歳の時点で約200万円の差が生じている。（P6：図3-2参照）

図表 3-1：学歴・勤続年数・採用形態別の福井県実在勤労者平均賃金（月額）

勤続年数	大学・大学院卒		短大・専門学校卒		高校卒	
	新規学卒者	中途採用者	新規学卒者	中途採用者	新規学卒者	中途採用者
5年以下	212,757	257,813	185,437	219,968	178,418	222,174
6年～10年	252,138	293,929	226,196	242,315	209,328	250,241
11年～15年	306,046	324,737	264,676	264,395	249,909	272,121
16年～20年	340,877	349,107	275,125	302,820	263,899	291,026
21年～25年	404,971	400,391	327,565	319,241	295,103	310,187
26年～30年	444,889	411,891	353,689	303,391	314,365	318,580
31年～35年	438,628	403,951	402,312	367,267	360,134	325,397

※福井県実在勤労者平均賃金…平成30年4～6月の3ヶ月間継続して勤務する常用労働者を対象に、平成30年7月の所定労働時間内給与・月額より算出（所定労働時間内給与＝基本給＋各種手当－所定労働時間内給与に入らない手当）
福井県商工会議所連合会『平成30年度福井県賃金実態調査報告書（ダイジェスト版）』（平成30年12月）

図表 3-2：学歴・年齢別平均年間賃金

年齢	大学・大学院卒		短大・専門学校卒		高校卒	
	年間賃金	年間賞与	年間賃金	年間賞与	年間賃金	年間賞与
24歳以下	2,722,855	464,704	2,589,811	430,116	2,734,008	471,621
25歳～30歳	3,531,063	680,041	3,187,760	579,867	3,297,226	555,606
31歳～35歳	4,233,445	863,098	3,646,519	664,842	3,681,108	613,245
36歳～40歳	4,694,786	924,306	3,946,688	720,879	4,060,113	686,182
41歳～45歳	5,259,141	1,099,099	4,284,863	812,260	4,264,286	719,567
46歳～50歳	5,807,598	1,280,843	4,658,241	878,588	4,502,183	765,682
51歳～55歳	6,025,141	1,295,935	4,606,535	892,135	4,596,316	790,865
56歳～60歳	6,290,836	1,363,266	4,823,436	892,367	4,348,246	719,651

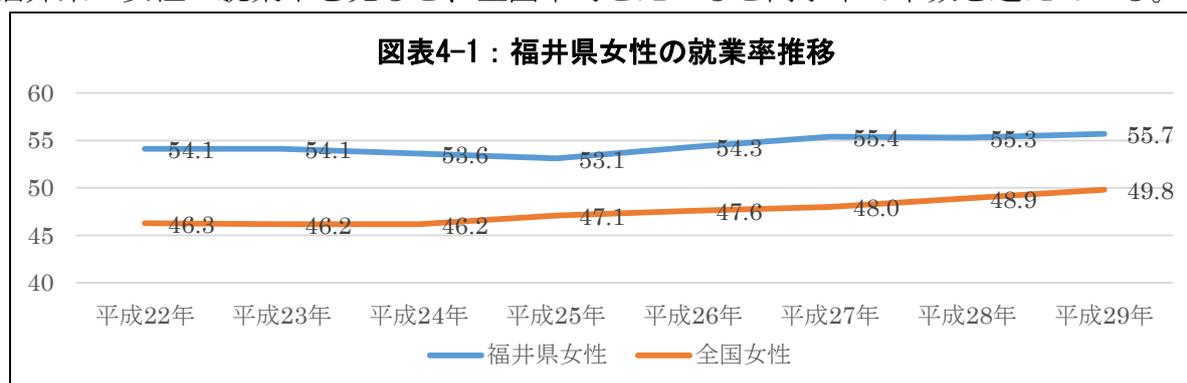
※毎月の所定労働時間内給与に超過勤務手当、休日出勤手当などの諸手当、および賞与などの臨時給が含まれる「源泉徴収票」に記載された支払金額

福井県商工会議所連合会『平成30年度福井県賃金実態調査報告書（ダイジェスト版）』（平成30年12月）

（4）女性・高齢者・外国人等の就労実態

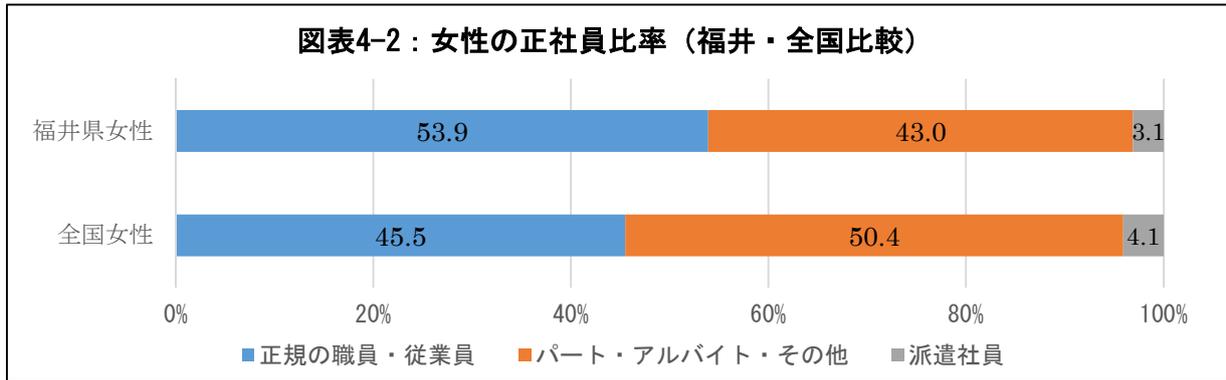
①女性の就業者数の推移

福井県の女性の就業率を見ると、全国平均と比べると高水準で半数を超えている。



資料出典：福井県就業実態調査

さらに、福井県で就業している女性の正社員率は半数以上となっており、全国平均と比べて高く、女性活用が進んでいるといえる。

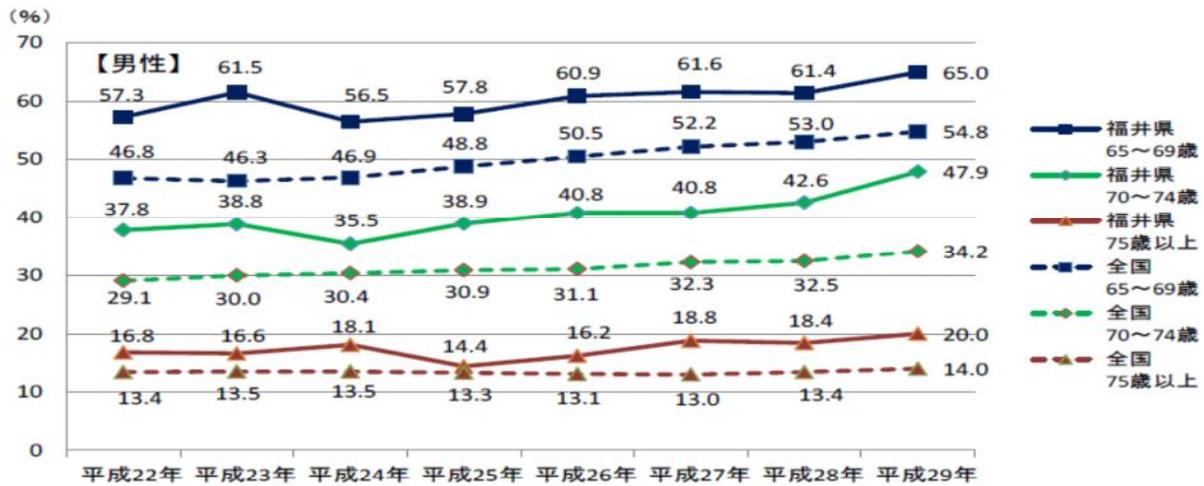


資料出典：福井県就業実態調査

②高年齢者の就業者数の推移

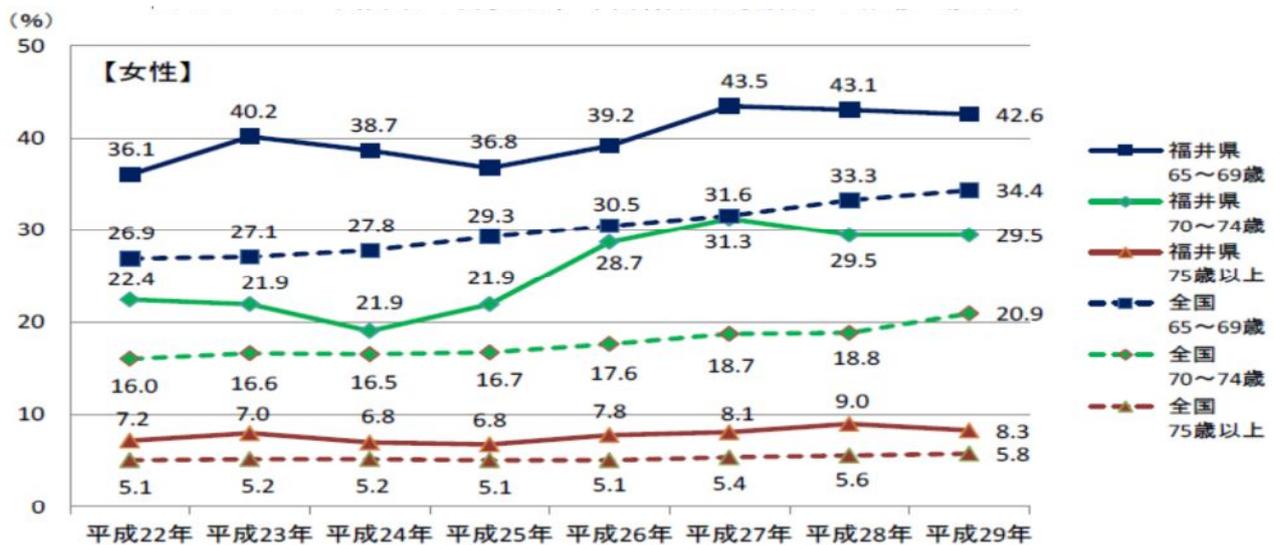
県内の高年齢者（65歳以上）の就業状況を見ると全国平均と比べて、男女問わず、どの年齢階層も就業比率が非常に高い。

図表 4-3：年齢階層別高年齢者の就業比率（男性）



資料出典：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成29年）

図表 4-4：年齢階層別高年齢者の就業比率（女性）



資料出典：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成29年）

③外国人労働者の就労実態

県内企業で働く外国人労働者は年々増加しており、人手不足や平成30年4月の改正出入国管理法施行に伴い、今後も更に増加していくと予想される。

福井労働局が毎年発表している「外国人雇用状況の届け出状況」によると、平成30年10月時点の福井県内で雇用されている（実習生含む）外国人労働者数は8,651人（前年比881人増加、増加率11.3%）。同時期の県内全就業者数427,900人（福井県就業実態調査）に占める外国人就業者比率は2.02%となる。

業種を細分類してみると、建設業が前年比で104人増加（増加率30.1%）と増加が著しい他、「サービス業（他に分類されないもの）」で前年比360人増加（増加率15.7%）となっているが、「職業紹介・労働者派遣業」がほとんどであり、これは、県内企業が外国人労働者の活用形態を、「技能実習生の直接雇用」から「外部の労働者派遣業の活用」へと変化させてきているためと推察される。

図表 4-5：産業別・在留資格別の外国人労働者数（平成30年10月、主要産業抜粋）

主な産業	総数		専門的・技術的分野の在留資格		特定活動		技能実習		資格外活動		身分に基づく在留資格	
	平成30年	前年比	平成30年	前年比	平成30年	前年比	平成30年	前年比	平成30年	前年比	平成30年	前年比
建設業	450	130.1	19	211.1	13	433.3	353	129.8	0		65	104.8
製造業	3,873	109.1	211	125.6	15	55.6	3,011	111.4	34	61.8	602	100.8
情報通信業	22	84.6	12	75.0	0		0		1	100.0	9	100.0
卸売・小売業	580	109.0	60	139.5	0		258	110.7	40	90.9	222	105.2
宿泊業・飲食業	261	107.4	33	113.8	6	120.0	48	111.6	85	103.7	89	106.0
教育・学習支援	129	110.3	59	122.9	3	100.0	1	100.0	26	86.7	40	114.3
サービス業	2,654	115.7	10	111.1	2	66.7	46	158.6	33	183.3	2,563	114.7
医療・福祉	106	100.0	2	100.0	6	100.0	0	100.0	22	100.0	76	100.0
全産業合計	8,651	111.3	610	119.1	45	95.7	3,908	112.6	253	98.4	3,835	110.1

資料出典：福井労働局

※「身分に基づく在留資格」には「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が該当する。

※「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「投資・経営」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「技能」が該当する。

※「特定活動」には、「EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者」、「ワーキングホリデー」、「アマチュアスポーツ選手」などが該当する。

※「資格外活動」には、留学生や家族滞在者のアルバイト（1週間28時間以内）などが該当する。

第2章 検討会における議論

前項の通り、生産年齢人口の減少や有効求人倍率が全国トップレベルで推移するなど、人材をなんとか確保したい福井県の企業にとって、非常に厳しい環境が続いている。一方では、毎年1,000人を超える3年以内離職者があることや、Uターン比率の上昇、女性・高齢者の就業比率の高さ、外国人採用に関心高い製造業が多いことなど、地域特有の雇用情勢も見受けられる。

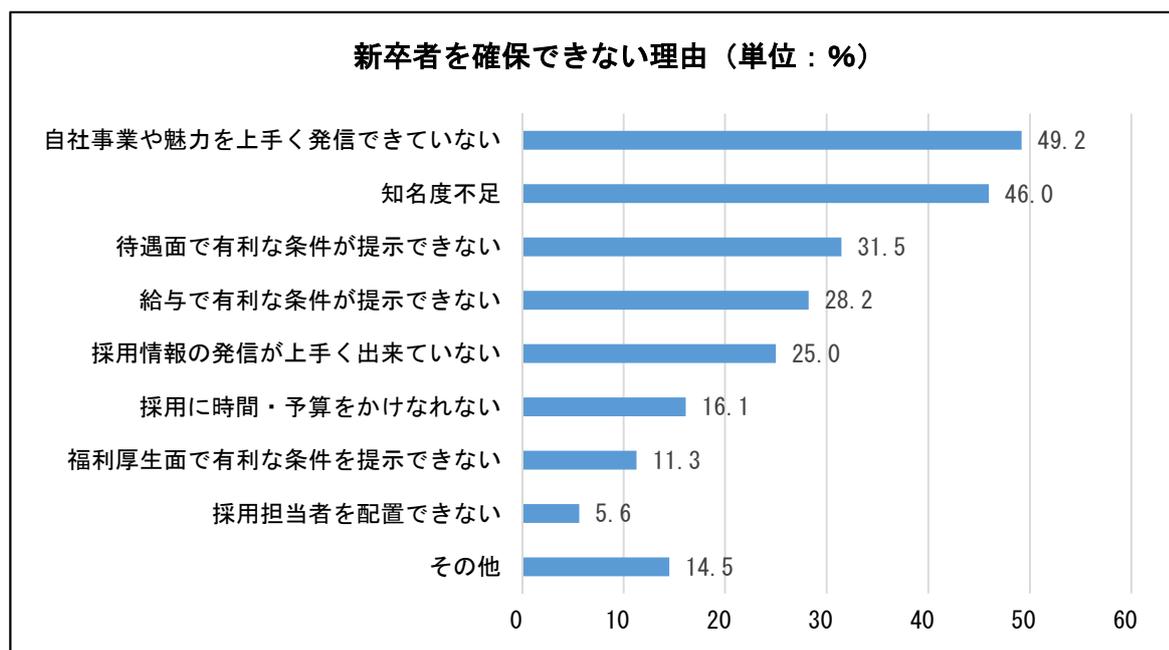
こうした状況を踏まえ、本検討会では、人材の確保と定着における課題を整理し、対策のポイントについて議論を重ねた。以下ではテーマ毎に、各委員の意見やヒアリングした企業事例から見えてくるキーワードを中心にまとめた。

※文中のヒアリング企業の取組みは「V. 人材確保・定着対策 中小企業事例集（P24～38）」を参照

1. 新卒採用

- 情報収集はネットが主流、情報が少なくて知られないことを避ける、専門家活用も
- インターンシップで業界連携など、社会的意義、やりがいを感じてもらおう工夫を
- 家族も知っている、家族に誇れる会社になる
- 採用活動は同質・同世代社員を活用、働くイメージ、居心地の良さを伝える

「ここ2、3年は本当に厳しい」「内定辞退者が増えた」「合同企業説明会に参加すると、知名度の低さを痛感する」「大手企業に対抗する手段が見当たらない」等、新卒採用活動は年々厳しさが増していることを示唆する意見が相次いだ。



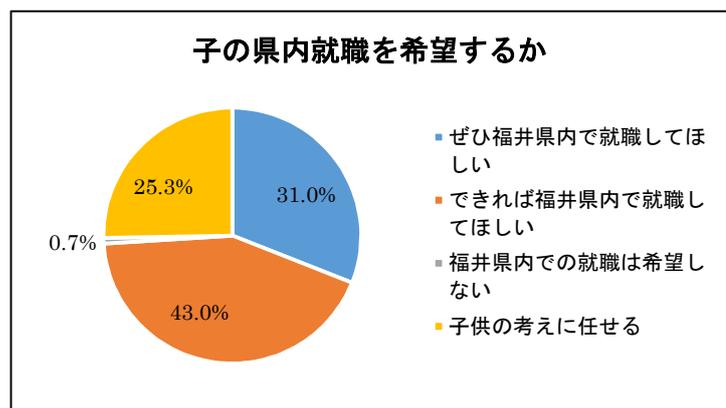
福井商工会議所『大卒採用に関するアンケート調査』（平成30年11月）

大手企業の採用意欲が依然として高い現状では、県内での就職を希望する学生も頭打ちであり、県内中小企業は少ないパイを獲りあう状況にある。インターンシップや合同企業説明会への参加学生数の減少（コンタクトする企業数の減少）を指摘する声もあったが、一方で、「合同企業説明会でのファーストコンタクトさえできれば、企業の個別説明会、試験・面接へ誘導していく過程でしっかりと対応すれば成果を上げられる」「自社に本当に興味を持ってくれた学生と関係性を構築することが大切である」とする意見もあった。

ファーストコンタクトを得るための情報発信として何が必要か。議論の中からは、「若い世代のニーズや志向に関わるキーワード、自己肯定感に繋がるキャリアパスやキャリアプラン・役割など、多くの情報を発信することで伝わりやすくなる」「意外と情報量が多くても、勝手に取捨選択していく（これを学生は苦にしない）。情報が少なくて知られないことをまず避けるべき」「インターネットでの情報収集が主流であり、そこでインパクトを打ち出せるか。専門家（採用業務支援企業など）の力を借りて学生の傾向を知ること大切」といった意見があった。

インターンシップについては、「早期の採用説明会、選考の一部として機能させるのではなく、業界・企業の理解促進という本来の目的に立ち返るべき」といった意見や「シェアリング事例（米五）にもあるが、業界連携・複数社で実施し、社会的意義を伝えるといった採用活動のシェアリングも効果があるはず」といったアイデアが出された。また、今後注目したい採用ターゲットとして委員からは「県内大学等に通う県外出身の学生」が挙げられた。幸福度や住みやすさ、子育て環境の充実など、福井には強みがあり、大学生生活の4年間（あるいは6年間）の中で福井の良さを意識付けることに地元企業も一役買う。その結果として、Iターンが増え、県内の人材確保につなげるといった対策である。

また、今後のアプローチとして注目したいのが、保護者・家族を対象とした理解促進対策である。委員からも「親が知っている会社でなければ合同説明会でも学生は足を運んでくれない」「家族に誇れる、家族が誇れる会社になることが必要」といったコメントがあり、知名度不足を嘆く前に、その向上対策（採用をデザインする、最適なメディアでの企業PR等）にあきらめず取り組む必要がある。



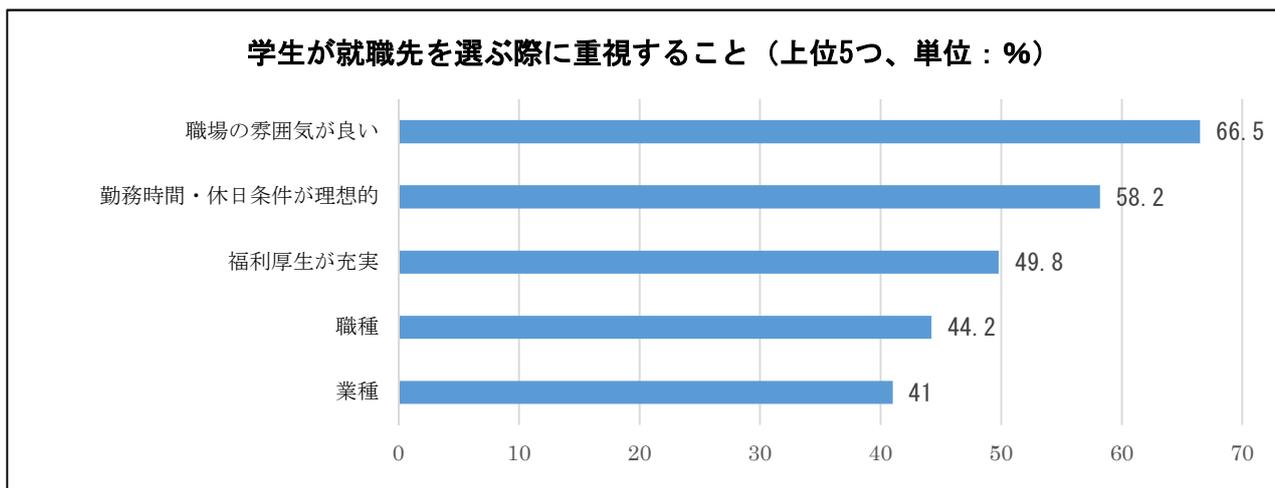
福井商工会議所『保護者のための企業見学バスツアー』

参加者アンケート調査（平成30年11月）より

そのほか、「学生のニーズ・傾向を理解するためには、学生に近い大学キャリアセンター等との直接の接点を持つべき。知名度向上にもつながる」といった意見や、「就業時間

の縮小や休業日数の増加など（＝働き方改革への対応）に取り組み、そのアピールで採用に好影響があった」とする声もあった。

ヒアリングを行った企業事例における新卒採用の取り組みとしては、「職場見学や年齢の近い若手社員との交流会を丁寧を実施（米五）」「地元大学関係者のアドバイスを受け、採用担当者を若手女性に変更（エクシート）」など、少し上の先輩の姿を見せ、自分がこの会社で働く時の姿を想起させる工夫が見られた。



福井商工会議所『大学3年生の就職活動に対する意識調査』（平成30年11月）

2. 中途採用／パート、アルバイト採用

- 「第二新卒・再就職」組は、大きな採用ターゲットとして捉えられる
- 中途採用でこそ、人材育成プログラムの充実度が決め手になる
- アルバイト採用が正社員以上に難しい時代
- 長時間労働対策や業務マニュアル化で確保できた事例もある

委員からは「新規学卒就職者のデータはよく目にするが、中途採用につながるデータや支援策の方が、中小企業にとって重要」との声が挙がった。日本商工会議所調査（人手不足等への対応に関する調査（平成30年6月））においては、求められる人材の1位は「一定の経験を有した第二新卒等の若手社員（64％）」となっている。県内でも例えば、新規学卒内定者の3年以内離職率から推計すれば、毎年1,000人を超える若年離職者がいることになる。県内中小企業にとっては「第二新卒・再就職」組は、大きな採用ターゲットとして捉えるべき層であり、マッチング機会の創出など、行政機関等の支援拡大を期待したい。

高校・短大・大学別／在職期間別の離職者数の推計（平成 27 年 4 月内定者）

	高校卒		短大卒		大学卒		合計
	離職率	推計数	離職率	推計数	離職率	推計数	
内定者数		1,640		444		1,467	3,551
1 年目離職者数	15.5	254	15.5	69	15.0	220	543
2 年目離職者数	11.0	180	10.7	48	10.7	157	385
3 年目離職者数	8.4	138	8.6	38	9.5	139	315

3 年で
1,200 人超が
離職

※福井商工会議所作成（福井労働局の高校・短大・大学別の有効求人数と求職者数、有効求人倍率、内定率から内定者数算出。内定者数と高校・短大・大学別在職期間別離職率から離職者数を算出）

U・I ターン促進とも絡むが、「大手企業で数年経験を積み、結婚などのライフイベントをきっかけとして、30 代前後で福井に戻ってくる人材は魅力的だと考えている。そうした思いを企業側からもアピールできないか」という意見もあった。

また、「40～50 代の男性が以前勤務していた大手を退職して、士業事務所に転職したケース。勤務時間が減り、給与も約半分に減ったが、短時間でやりがいを感じて勤務している」といった事例や「子育て世代では週 4 日のフルタイム勤務は難しいが、週 5 日で一日 5 時間勤務なら働ける」といったケースもあり、中途採用の場面でこそ、多様な働き方の提示が有効となる。

他業種から転職してくる場合、求人データについてはまず給与、次に休業日数や勤務時間、続けて「教育システム」を見る傾向があるという。どのような人材教育を行っているか、例えばハローワークの求人票の備考欄にしっかりと記載すれば求職者の関心が得られやすくなる。「求人は細部にわたり注意を払う必要があり、こうした手法の研究も各企業で取り組むべき」である。

次に、パート、アルバイト採用であるが、「小売・サービス業では、最近はアルバイトの確保が正社員以上に難しい」「営業時間が長い店舗では、夜 9 時以降、家庭を持つ女性に任せるには限界があり、出店の条件は（アルバイトが確保しやすい）学生が多いエリアに限定される」「土曜・日曜の勤務を条件にすると、そもそもの応募がなくなる」などの意見が委員から挙がった。

これらの対策としては、「出店エリアの集中による店舗間での人材の融通（ぼんた）」等ヒアリング企業の事例にヒントがある。

3. 情報発信

- ネット対応力が企業イメージにも直結
- 採用したい層を明確にして、発信手法は様々試してノウハウを蓄積していく
- デジタル時代こそ、アナログ要素の強い情報の広がり（口コミ）にも注意を

検討会の中では、インターネットを活用した情報発信の変化についても指摘があった。「若年層に限らず、スマートフォンを使い、インターネット経由で就職先を探す傾向が強くなっている」「採用担当ではない社員がSNSで情報を発信することで、そのSNSでつながっている県外の人が、抵抗なく福井で就職するケースもある」「ネットでコミュニケーションを完結することは、もはや自然なこと」といった具合である。

ヒアリングした企業事例の中でも、「職人の働きがいや入社に至った背景を膨大な情報量で発信（H a c o a）」や、「求人情報に特化した検索エンジンの活用でターゲットを絞ったリクルート活動を実践（エクシート）」、「ITに強い外部コンサルタントを入れたプロジェクトチームを立ち上げ、一部はマンガを読むような感覚で読める採用専用ホームページで職場の雰囲気ありのままに伝える（金津技研）」事例など自社の規模・業種に見合った採用目標を達成している企業があった。

一方で、「デジタル化といわれる時代は、情報を受け取る側が、その裏付け、嘘がないかを容易に確認できる時代」でもある。学生であればサークルの先輩などから得た、いわゆる「口コミ」の情報が信頼されることは自明であり、逆に、人とのつながり、言わばアナログ要素の強い情報の広がりも意識した採用活動が求められる。例えば、「企業が大学のサークルとの関係性を強化することで、アルバイトが自ずと同級生や後輩と一緒に働こうと呼び込むようになる（ぼんた）」という仕組みを確立していたが、これは、ネットでの発信と口コミによる情報の広がりをクロスオーバーさせたリファラル（縁故）採用の取り組みの一例といえる。

4. 定着・育成対策

- 職場・仕事場の改善対応は少しずつでも社員に伝わるのが大事
- モチベーションの維持・向上は、企業と社員の相互理解なくして生まれない
- インターンシップも社員が関わることで、定着対策につながる
- 生産性向上≠単なる業務効率化 自社なりの、それでいてインパクトある対策を

入口対策を強化しても離職率が高いと、再教育などのコストが上がり、かえって生産性が低下する。採用が難しい環境下では、「いかに辞めさせないか」という取り組みへの比重も高めていく必要がある。

出口対策（定着率向上・離職防止）については、2019年4月からの働き方改革関連法の順次施行への備えとしても、まずは「長時間労働の是正や休日確保に向けた対策を進めている」「年間休日数が少ないとされる小売・サービス業においても定休日の増や、連休を取得できるシフト管理などの取り組みを進めている」といった意見が挙げられた。「他業種と比べて、労働時間が長く、給与が低いという状況を放置すれば、業界全体が危うい」と危機感を募らせる声もあった。

ただし、中小企業では劇的に（大企業並みに）従業員の待遇改善を一気に図ろうとしても限界がある。「年間休日数を2日増やしただけでモチベーションが上がった。従業員から感謝された」というケースもあり、休日が多いから必ず、定着に繋がるのではなく、従業員に対して、企業が対策を立ててくれたと伝わるのが大切である。

次に、入社後のモチベーションをいかに維持するかという点については、「フリーエージェント制と銘打って、本人の希望も汲んだ上でキャリアパスを決める制度を導入した」「今の若い世代には仕事の目的や役割分担、踏まえるべき過程などを、経営者層や現場リーダーが思っている以上に、細かく丁寧に理解させる必要がある」「給与だけではなく、評価の仕組みが腑に落ちているか、モチベーション向上の重要な要素」といったように、様々なレベルでの相互理解が必要とされた。

また、インターンシップについては採用活動としても重要であるが、「社員に取り組ませることで定着対策にもつながる。なぜなら、外に発信するには、社員が自分の仕事を理解し、誇りを感じていなければできないから」という意見も挙げられた。インターンシップを早期の囲い込みを図る採用手段としてのみ捉えるのではなく、むしろ定着対策の視点を持って企業は取り組むべきという指摘である。

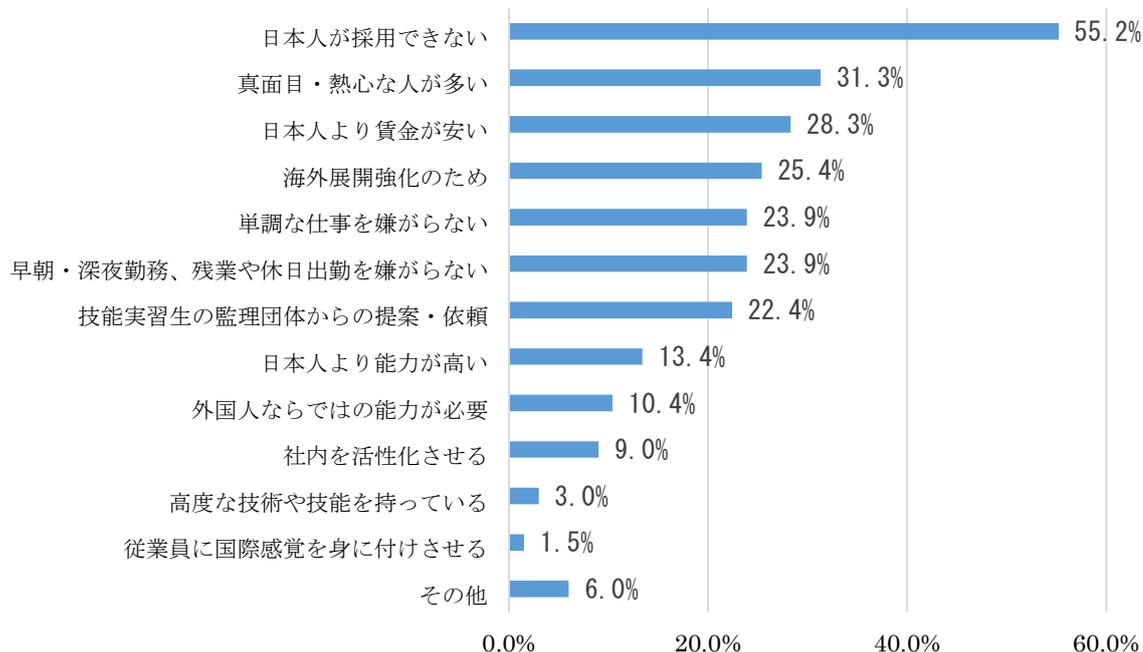
定着・育成対策については、ヒアリング事例にも様々な取り組みがある。「中途採用者には前勤務先での処遇についてヒアリングを徹底（金津技研）」、「インパクトのある工事現場での入社式（道端組）」、「他社との合同運動会、合同忘年会の企画（米五）」、「ユニークな手当制度（OOKABE GLASS HD）や報奨金制度（吉寿屋）」等々、総じて、生産性向上に向けた取り組み（仕事環境の整備、モチベーションアップ、信頼関係の構築）について、自社なりにできることを考え、実践し、前を向いて働ける職場・仕事場を築こうとしていた。

5. 外国人の活用

- 本年4月改正出入国管理法導入、一層の情報収集の機能充実が求められる
- 生活環境整備に苦慮した例もあり、受入促進のための行政等サポートにも期待
- 中核人材としての採用を目指すなど、多様な採用ルートの一つとして位置づけを

県内の外国人労働者数は平成30年10月時点で8,651人となり、昨年同時期比で約11%の伸びとなっている。また深刻な人手不足への対応として、本年4月には改正出入国管理法が導入されるため、本検討会でも対策を求める声も挙げられた。

外国人労働者を雇用する理由(複数回答、単位：%)



福井商工会議所『外国人労働者雇用に関する調査』(平成30年10月)

法改正により外国人の受入れ拡大が図られようとしているが、実態の一例として「中京圏では中国からはもちろんだが、ベトナムからの労働者も減ってきている。理由は日本と現地の賃金格差が少なくなってきたことが考えられる」という。諸外国の情勢も刻々と変わるため、海外の送り出し機関や国内支援機関を活用した情報収集が、これから外国人活用を検討する企業には欠かせないし、外国人が福井で就労することを希望するようになるためのアピール策も必要である。

実際に外国人を雇用している複数の委員からは、「外国人労働者を住ませるアパート探しに苦労した。近隣住民とのトラブルに対する心配なども尽きない」「国籍や国民性、宗教、生活習慣などの違いを理解して対応を変えマネジメントすることが大切」といったこともあり、外国人との共生を目指した行政機関等のサービス充実も求められる。

「日本人より低賃金だから外国人を雇用するという考えは捨て、多様な採用ルートの一つとして位置づけることが今後は必要か」という意見もあった。ヒアリング事例の日本エー・エム・シーでは、現在、中国、ベトナムをはじめ5カ国24名が在籍(2018年10月時点)しているが、20年に渡る外国人採用の取り組みの結果として、海外での新卒採用による優秀な人材確保を実現している。また、外国人採用の二次的な効果として、社内で多様性が生まれ、むしろ日本人社員の対応力が向上することを挙げていた。

<関連統計(第1章)・検討会議論(第2章)のまとめ>

●関連統計より

1. 県内総人口は、今後25年間で**15万人減少**(現在の越前市と鯖江市の人口合計相当)
2. 生産年齢人口は、同じく**12.2万人減少**(現在の坂井市とあわら市の人口合計相当)
3. 県内有効求人数は**24.7万件**、有効求職者数は**12万件**(平成30年)
4. 職業別求人倍率は**10倍を超える職種も**
5. 県内大学、短大の**新卒者求人倍率は30倍**近く
6. 県外に進学した**大学・短大卒の約3割がUターン**、その人数は**775人**(平成30年推計)
7. 県内新卒者の**3年以内の離職者は、毎年1,000人超え**
8. 県内**女性の就業率は55.7%**、**正社員比率は53.9%**と全国平均上回る
9. 県内高齢者の就業比率も高い
10. 県内で雇用されている**外国人労働者数**は増加しており、**8,651人**(平成30年10月時点)

●検討会議論より

1. 新卒採用

- ・情報収集は**ネットが主流**、情報が少なくて知られないことを避ける、専門家活用も
- ・インターンシップで業界連携など、社会的意義、やりがいを感じてもらおう工夫を
- ・家族も知っている、**家族に誇れる**会社になる
- ・採用活動は同質・同世代社員を活用、働くイメージ、**居心地の良さ**を伝える

2. 中途採用／パート、アルバイト採用

- ・**「第二新卒・再就職」**組は、大きな採用ターゲットとして捉えられる
- ・中途採用でこそ、**人材育成プログラム**の充実度が決め手になる
- ・アルバイト採用が正社員以上に難しい時代
- ・長時間労働対策や業務マニュアル化で確保できた事例もある

3. 情報発信

- ・**ネット対応力**が企業イメージにも直結
- ・採用したい層を意識して、発信手法は様々試してノウハウを蓄積していく
- ・デジタル時代こそ、アナログ要素の強い情報の広がり(**口コミ**)に注意を

4. 定着対策

- ・職場・仕事場の改善対応は少しずつでも**社員に伝わる**ことが大事
- ・モチベーションの維持・向上は、**企業と社員の相互理解**なくして生まれない
- ・インターンシップも社員が関わることで、定着対策につながる
- ・生産性向上≠単なる業務効率化、**自社なりの、それでいてインパクトある対策**を

5. 外国人の活用

- ・本年4月改正出入国管理法導入、一層の情報収集の機能充実が求められる
- ・生活環境整備に苦慮した例もあり、受入促進のための行政等サポートにも期待
- ・中核人材としての採用を目指すなど、**多様な採用ルートの一つ**として位置づけを

第3章 福井県中小企業の人材確保に向けた提言 10カ条

①「採用」以上に「定着・育成」を重視すること

日本一の人手不足県・福井の中小企業は、人が採用できないなら、社員が辞めない取組みを。例えば退職希望者を説得するだけでなく、配置換えや業務改善等働きやすい職場環境づくり、特に「居心地のいい雰囲気のある会社であること」が今の人材確保の鍵である。

それでも、今の若者は入社後の悩みも盛りだくさんだが、中小企業は社員全員の顔が見えてしま社内では相談できない環境があるとか、年が離れた社員しかいないことも多い。相談さえできれば少しは離職防止につながられるものである。

また中小企業は、人員に余裕が無いため、替えが利かないでは仕事が進まない。育成プログラムの中で、社員のマルチタスク化を進め、社員同士でカバーすることで協力体制の構築と同時に仲間意識が生まれ、更には社員自身の能力アップが実感でき、定着に繋がる。

- ・人口が少ない福井県では、中小企業は応募者が多く来ないことを自覚する
- ・人が採れないなら、社員が辞めない取組と居心地のいい雰囲気を作る
- ・社員のマルチタスク化による能力アップが実感できれば、定着に繋がる

②「第二新卒」や「中途」、「コネ（縁）」等、通年採用を重視すること

中小企業は、新卒採用に大きな投資をするよりも、第二新卒やコネ採用で中途採用に投資をするほうが効果的である。コネは最大に使い倒すこと。例えば、今いる社員は全員採用担当者（リクルーター）。友人・知人を連れて来た社員には報奨金支給（リクルーター手当）をたっぷり支給。採用にかける多額のコストを報奨金に回して、人手不足解消を図る。

中途採用のためには、求人票の魅力アップ、給与の魅力アップなども。中途採用を獲得するには受け皿となる社内体制を整備する。例えば、一旦退職した社員と退職後、年賀状ぐらいのお付き合いをしておく、社員出戻り制度を作って、いつでもカムバックできるよう門戸を開いても応募しやすくなる。

やっとのことで確保した新卒採用も、3年以内に3人に1人は退職してしまう現実がある。でも、それは、3年前に高嶺の花だった若手人材を中小企業も獲得できるチャンスが生まれている。だが3年退職者の数は実に1,000人超。その3年以内退職者＝第二新卒者を中小企業は横取り作戦、おこぼれ作戦で獲得する。

新卒採用の情報（データ）はいろいろあるが、中途採用をするためのマーケティングに必要な情報（データ）は中小企業経営者には届いていない。もっと中途市場を活性化させるデータの整備と公開を図るべきである。

- ・第二新卒やコネ入社、再入社など、中途採用の受け皿を整備する
- ・3人に1人が3年以内に離職する若年者を対象にした採用活動をする
- ・従業員の紹介による入社には、紹介した社員に報奨金を支給する

③若手を採用するには、親、先生から口説くこと

就職も結婚も、今や親の意見が大きく左右される時代である。新卒、中途に関わらず、就職は親の一言が切り札になる。中小企業こそ親にターゲットを絞った採用アプローチを実施すべきである。

また、福井の学校では高校や大学の先生を口説くことも有効である。新卒採用なら、親に加えて、高校や大学の先生にもアピールすべきである。そのためにも経営者は、学校の先生と常日頃から交流する努力を惜しまず。行政は中小企業と学校が交流機会を作る場の努力と予算をケチらず。師を尊ぶ、信仰心の厚い福井では先生の一言は有効。先生の会社見学を積極的に受入れて魅力を訴える。

就職が強い福井大学には県外からの優秀な学生の入学が増えている現実もあり、県外から福井に来ている学生を採用できるチャンスと捉えて、大学の先生を通じての採用活動を実施すべきである。

そのためには、入学直後、在学中から会社の中身を知ってもらうことに注力して、自分の力を活かすことが出来る県内企業があることを学生と先生にアピールすべきである。

- ・ 中小企業こそ親や家族を意識した採用活動が必要である
- ・ 就職先の選定は高校生も大学生も先生の意見に大きく影響される
- ・ 県外出身の優秀な学生を、大学の先生を通じて県内企業へ就職促進させる

④採用も選択と集中の時代、背伸びせず、ターゲットを明確にした採用をすること

中小企業の採用は、そもそも大企業とは違うことを自覚して、自社のレベルに見合った身の丈採用を心がけ、欲しい人材ターゲットの絞り込みが大切である。

万が一、背伸びして上のレベルの人材を採用しても、自社で使いこなすことが難しいと、アンバランスを感じて、長続きせず退職の道を辿る。どんなに優秀な人材でも、会社の目指す方向性と異なれば、それは自社には良い人材とは言えなく、我が社に見合った人材像を企業側が明確に持って、絞り込んだ募集方法を実施する。

経営資源や手段が限られ、ノウハウの乏しい福井の中小企業は、採用も外部のプロを活用し思い切ってアウトソーシングしてみることも効果的である。

- ・ 自社の目指す方向やレベルに見合った、身の丈サイズの人材像を明確にする
- ・ 身の丈にあった採用を心掛ける
- ・ 思い切って、外部のプロを活用して、アウトソーシングする

⑤都会に疲れた20代後半から30代のUターンを狙うこと

大手志向が強い若者を中小企業が確保するのは難しく、新卒Uターンは高嶺の花。

ここは視点を变えて、都会で就職し、入社して一服する5年以上経過した20代後半のUターン者を受け入れられる社内受け皿を整備する。

福井県の幸福度、住みやすさ、子育てしやすさを前面に出して、都会に疲れた（本当に疲れていては困るが…）20代後半に癒しの雰囲気を与えるだけでなく、住宅や学校面、奥さんへのサポートを充実させたオール福井の家族移住計画を提案する。

福井県外にあるU・I・Jターンを支援する行政の出先機関からの情報収集や連携をもっと強化すべきである。

- ・20代後半からの人材をターゲットにしたU・I・Jターンを推進する
- ・住宅や学校、配偶者の就職先等、家族が安心して福井に移住できるサポート提案を行う
- ・U・I・Jターンを支援する行政の出先機関との連携を強化する

⑥女性、高齢者、外国人を積極的に活用すること

日本一の人手不足県福井だからこそ、多様な人材を活用すべきである。それには、先ず多様な人材を使いこなせる経営者側の研鑽や方針変更、レベルアップが必要である。

新卒採用が難しく、女性もほとんど働いている環境下、福井には未だ、元気な高齢者が溢れている。設備導入や作業の単純化、ITの導入で、高齢者を戦力化できる職場環境づくりが求められる。中小企業こそ、定年制を廃止して、元気で意欲のある高齢者がいつまでも働ける環境づくりが必要である。

福井の女性は就業率も、正社員比率も高く、既に貴重な戦力になっている。しかし、まだワーカーとしての活用中心であり、今後はもっと中核を担うキャリア職にも登用を。

外国人や障害者も上手に使うべき。特に外国人については、本年4月に改正出入国管理法が導入となるが、日本国内だけでなく、世界的な獲得競争が始まっており、外国人は給料で左右される。選ばれる条件を提示する努力、生活支援も含めたサポートの充実が必要であり、行政や支援機関の相談窓口も積極的に活用して、外国人材の能力をフルに活用していくことを目指すべきである。

また、外国人採用の取り組みにより生まれる職場の人材の多様性を、日本人社員の対応力、コミュニケーション力の向上に生かすという姿勢も大切である。

- ・定年制を廃止する等、働く意欲のある、元気な高齢者を積極的に活用する
- ・就業率が高い女性をもっと、積極的に中核幹部としてキャリア職に登用する
- ・外国人は、日本人同様に戦力、マンパワーとしての活用が求められる

⑦人手不足の時代、給料はそれ相応の金額を出すこと

求職者には生活のための賃金水準が重要な会社選びのポイントである。特に中途採用で人材を確保するには、それなりの（自社で対応できる範囲で）賃金を支給すべきである。他社を下回るようではこの人手不足の時期には採用は難しいと考えるべきである。

まずは、県内賃金相場をよくチェックし、それより上回る賃金を出せる経営努力をすべきである。給料が高いことは、会社を選ぶ、何よりの魅力であり、特に中途採用者獲得を重視すべき中小企業は賃金を魅力的な水準まで引き上げるべきである。

賃金を引き上げるためには、会社が儲けることが最低限必要であり、人手不足の中、利益を生まない事業は見切りをつける勇気も経営者として必要である。

- ・ 人手不足の時代、業界平均を下回る賃金額では、応募にも来ない
- ・ 賃金は生活のために必要であり、新卒、中途問わず業界相場を超えるよう、努力する
- ・ 中途採用の場合、求職者は会社名を見た後、賃金、次に福利厚生を見ることを心得る

⑧全社員一丸となって情報発信し、知名度不足を解消すること

知名度不足の中小企業は、とにかく会社情報発信への努力を惜しまぬこと。会社情報は自ら発信しなければ知ってもらえない、人材も集まらない。動画、SNS、面接会などあらゆる機会、媒体を使ってアピール。中でも中小企業は口コミが一番のアピール。効果的なのは社員のSNS投稿で社風をアピールすることが近道になる。

中小企業でも選ばれるような分かりやすいPRポイントを持つことも大切であり、自社の売りを再認識する。「待ちの採用」から「攻めの採用」への姿勢の切り替えも大切である。ネットで募集、面接も可能、会社のアピールも当然ネットで行うべきであり、若年者の通年募集はネットを全面に出した採用スタイルが絶対条件である。

- ・ 全社員が一丸となり、社風や仕事風景等溢れるほどの会社情報をSNS等で発信する
- ・ 中小企業でも選ばれるような分かりやすいPRのストロングポイントを持つ
- ・ 新卒を含めた若年採用は、ネット発信しないことには始まらない

⑨不足する人手は恐れず、最新のIT技術で解消すること

中小企業の人手不足は簡単には解消できない事実であるが、世界的な景気に左右され、中小企業単独ではどうしようもない面も強い。

そこで、人手不足の解消と同時に、仕事の仕組みを変え、人に頼らない業務改善に取り組むことが、地方の中小企業にこそ求められる。その点では日々刻々と進化する、RPA（ロボットによる業務自動化）やクラウドサービスなど「IT技術」を取り入れ生産性向上を図ることも、中小企業が人手不足の時代を生き残るための一つの鍵である。

しかし、中小企業の経営者はIT技術を端から「それはうちでは無理」と決めつけてかかる人が多い。経営者は絶対に会社を成長させるために不可欠なIT技術にチャレンジすることが人手不足解消の大きなファクターである。

- ・ 人手不足解消のための生産性向上は、IT技術を導入することが効果的である
- ・ 経営者はIT技術導入を最初から諦めず、積極的にチャレンジすることが求められる
- ・ 社員のマルチタスク化より、IT導入が業務効率化などの即効性に期待できる

⑩福井の中小企業は、社員に魅力的な「いい会社」になるために、

誰にも負けない努力をすること

人手不足を解消するには、何より自社の魅力を高め、「いい会社」(＝経営者がそれぞれに考えるベストの姿)になることに尽きる。

会社の良いことだけ説明して、急場しのぎで見栄えだけ整えても、簡単に見破られ、努力して確保した貴重な人材も、居心地が悪ければ簡単に退職してしまう時代である。若手社員が入社して良かったと思える、例えば賃金・休日、福利厚生、働き甲斐のある風通しの良い職場でなければならない。

結局、「いい会社」の一つの尺度は、社長や社員が自ら「自分の子供に是非とも働かせたい会社」であること、仕事選びで親の意見が強まる中、是非とも親が納得して入社させられるような「いい会社」になることが不可欠である。

福井では、世界で通用する技術を持つものづくり企業が多いが、そういった企業であれば自社の商品やサービスがどのような形で最終製品に関わっているのかを外部に強く発信する必要がある。業種を問わず、社員に社会貢献度を感じさせ、誇りを持たせ、更に家族がそれらを理解することが離職防止を後押しすることにもなる。

もはや、経営者がトップダウンで進めていくリーダーシップは通用しない。今こそ、中小企業経営者には、全社一丸となるための、社員を巻き込んで共に努力し進んでいくリーダーシップが求められている。

- ・ 社員が、「いい会社」と思うことで定着率が上がるだけでなく、求職者も増える。
- ・ 社員が、自分の子供を働かせたいと思う会社が「いい会社」である。
- ・ 経営者は社員にとって「いい会社」と思われる努力を半永久的に継続する。

第4章 行政・支援機関等に求める人材確保支援

福井県の中小企業が取り組むべき人材確保対策プランの実現に向け、行政や支援機関等が重点的に展開すべき支援策（既存支援策の充実含む）について、本検討会では以下の通り整理した。

1. 新卒採用

○中小企業が学生との『接点』を持てる機会を新たな視点から企画

01. 県内外大学キャリアセンターとの連携強化
02. 地元企業でのキャリアパス・キャリアプランを紹介する機会の提供
03. 部活、サークル単位での交流事業の展開（スポーツや趣味も接点形成に活用）
04. 高卒者就活ルールの見直しに向けた研究

○県内大学等に通う県外出身の学生への福井アピールの強化

05. 県外出身学生による地元企業研究機会の提供
06. 県外出身学生と県外出身社会人との交流促進
07. 幸福度や住みやすさ、子育て環境充実など、福井の強みの更なる発信強化

○学生にとって最も身近なインフルエンサー（＝保護者、学校の先生）に、福井の中小企業を理解してもらえる機会の提供

08. 保護者向けの企業見学バスツアー等、地元企業の理解促進事業の拡充
09. 大学、高校の先生を対象とした企業見学会事業の新設

○地元企業や業界ならではのインターンシップ事業等の実施

10. 通年型インターンシップ実現に向けた研究
11. 業界連携、サプライチェーン連携など複数社によるミニ企業見学会の実施

2. 中途採用

○「第二新卒・再就職」の採用市場に関するデータ整備の充実と活用

12. 県内第二新卒・中途採用実態調査の実施
13. 県内企業からのアプローチを可能とする人材データベースの構築・公開
14. 中途採用成功事例発信事業
15. 中途採用実践に向けた経営者向け研修企画

○20代後半から30代を明確なターゲットとしたU・Iターン・移住の促進強化

16. 都市圏でのUターン希望人材掘り起こし機能の強化
17. 県市の出先事務所を活用した会社説明会の開催
18. U・Iターン・移住の好事例調査と幸福度日本一の情報発信
19. 移住支援金などUターン採用に対する助成制度の周知強化

○派遣会社、人材紹介会社との連携支援

20. 地元派遣会社、人材紹介会社とのマッチング機会の提供

○福井県人材確保支援センターの相談機能強化

21. 人材確保推進員による企業訪問、相談機能の強化
22. 業務改善、求人条件改善コンサルティング機能の拡充

3. 情報発信

○採用ターゲットに合わせた情報発信手法をガッチリ身に付ける研修の企画

- 23. 経営者から若手社員まで全社員が身につけるべきリクルート術指南研修
- 24. 動画、SNS等を活用した、企業のありのままPR勉強会
- 25. 縁故採用・口コミ採用などアナログ情報発信成功事例の情報共有
- 26. 他社に差をつけるハローワーク求人票の作り方講習

○足りない要素をカバーする採用支援会社、IT専門家等とのマッチング機会の提供

- 27. 採用業務サポート企業とのマッチング機会の提供
- 28. IT専門家による採用ホームページ等の診断、評価事業

4. 定着・育成対策

○定着を実現するための賃金・教育・労務の制度設計支援

- 29. 賃金実態調査の充実と活用促進（採用成功企業の賃金水準を明らかに）
- 30. 企業の育成プログラムと定着コストに関する調査の実施
- 31. 個別企業の実態に即した労務エキスパート無料相談機会の提供
- 32. 職場環境改善優良事例の情報共有
- 33. 定着支援助成制度の周知と活用支援サポート

○会社が一丸となれる、モチベーションが上がる事業計画策定支援

- 34. 働き方改革関連法に対応した事業計画策定サポート体制の構築
- 35. 働き方改革サポート企業とのマッチング機会の提供
- 36. オフィス空間改善による働きやすい環境づくり支援
- 37. 明るく楽しく元気に働ける社内制度の研究と事例紹介

○社員が誰かに相談できる、悩みを共有できる仕組みの提供

- 38. 管理者、現場リーダー、若手社員等、階層別のコミュニケーション力向上支援
- 39. 総務担当者や育成担当者が悩みを共有できる情報交換機会の提供
- 40. 経営者のためのハラスメント対策セミナーの実施
- 41. 離職防止のための社外相談窓口「若者ほっとダイヤル110番」の開設

5. その他（女性・高齢者・外国人の活用など）

○女性や高齢者、障害者をもっと戦力化するための体制づくり、IT導入支援

- 42. 女性や子育て世代が生き生きと働く企業事例の研究と情報発信
- 43. 定年廃止など高齢者の活躍の場形成に取り組む企業の支援サポート
- 44. 人手不足に負けない中小企業IT活用・導入の支援サポート

○外国人労働者活用へのチャレンジ・レベルアップ支援

- 45. 外国人活用に関するワンストップ相談窓口の設置
- 46. 海外送り出し機関等との強いパイプづくり
- 47. 国籍や国民性の違いによる外国人とのコミュニケーション要点の理解促進
- 48. 都市圏での留学生採用支援体制の整備
- 49. 県や各市町と連携した外国人の生活環境の改善提案
- 50. 福井で働くことを選んでもらうための外国人向け情報発信

○人材確保に関する関係機関・窓口

ふくいジョブステーション（福井県人材確保支援センター）
住所：福井市西木田 2-8-1 福井商工会議所ビル 1 階
TEL：0776-32-4560 E-Mail：fukuiken@jinzai-kakuho.com

ハローワーク福井（福井労働局）
住所：福井市開発 1-121-1 TEL：0776-52-8150

厚生労働省（福井労働局）
住所：福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎
○職業安定部職業対策課 TEL：0776-22-2683
○雇用環境・均等室 TEL：0776-22-0221

独立行政法人高齢・生涯・求職者雇用支援機構福井支部
住所：越前市行松町 25-10 ポリテクセンター福井内
TEL：0778-23-1010（代表受付）

福井Uターンセンター（ふるさと福井移住定住促進機構）
○福井オフィス
住所：福井市手寄 1-4-1 AOSSA7 階
TEL：0776-43-6295 E-Mail：fukui-utcenter@pref.fukui.lg.jp
○東京オフィス
住所：東京都千代田区有楽町 2-10-1 東京交通会館 8 階
NPO法人ふるさと回帰支援センター内
TEL：03-6273-4322
○大阪オフィス
住所：大阪府大阪市中央区瓦町 2-2-14 福井県大阪事務所内
TEL：06-6226-1688
○名古屋オフィス
住所：愛知県名古屋市中区丸の内 1-17-19 キリックス丸の内ビル 2 階
（株）アイバック名古屋オフィス内
TEL：052-218-4113

福井県東京事務所
住所：東京都千代田区平河町 2-6-3 TEL：03-5212-9074
E-Mail：tokyo@pref.fukui.lg.jp

福井県大阪事務所
住所：大阪府大阪市中央区瓦町 2-2-14
TEL：06-6231-1023 E-Mail：osaka@pref.fukui.lg.jp

福井市東京事務所
住所：東京都千代田区日比谷公園 1-3 市政会館 5 階
TEL：03-6457-9181

第5章 人材確保・定着対策 中小企業事例集

<事例集掲載企業一覧（企業名 50 音順）>

企業名	業種	取組みのポイント				
		新卒採用	中途採用	情報発信	定着育成	その他
① 揚原織物工業(株)	各種ベルベット製織・染色業		○		○	○
② (株)エクシート	情報発信支援サービス業	○	○	○		
③ OOKABE GLASS HD(株)	ガラス加工販売業			○	○	
④ (株)金津技研	電気機械器具製造業		○	○	○	
⑤ (株)米五	味噌製造小売業	○		○	○	
⑥ 三光エンジニアリング(株)	空調・衛生設備工事業	○			○	
⑦ 塚崎修商店(株)	建築資材加工業		○		○	○
⑧ (株)日本エー・エム・シー	高圧配管用継ぎ手製造・販売業		○		○	○
⑨ (株)H a c o a	木製商品製造小売業		○	○		
⑩ (株)ぼんた	飲食業・アパレル		○	○		
⑪ (株)道端組	土木工事業	○		○	○	
⑫ 彌生チーゼル工業(株)	自動車整備業	○				○
⑬ (株)吉寿屋	菓子卸・小売業		○		○	

※取組みのポイントについて…… 中途採用には、パート・アルバイト対策を含む
その他には、女性・外国人等の採用・活用を含む

<p>揚原織物工業 株式会社</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／定着育成／その他（女性）</p>
<p>業 種：各種ベルベット製織・染色業 代表者：揚原一郎 所在地：鯖江市有定町 1-3-26</p>	<p>設 立：昭和 24 年 1 月 資 本 金：5,000 万円 従業員数：122 名</p>
<p>（事業概要） 創業 84 年、繊維王国福井にあって戦後いち早く、繊維業界の中で生産が最も難しい高級生地「ベルベット」生産に挑戦した。現在では業界最高水準の織機が稼働し、ファッションだけではなく、テクノロジー分野にも進出している。</p>	
<p>（人材採用・確保） □非正規社員の業務を、正社員が担う付加価値の高い業務に改善し、採用活動を開始したところ、女性の応募が多くなった。 □女性や子育て世代が働き易くするために、トイレや休憩室、食堂等をリフォームした。</p>  <p>□班長サポートクラスに女性を多く任命している。（10人中7人、製造現場）</p>	<p>（人材育成・定着） □育児休業、育児のための短時間勤務制度を取得しやすいように、多能工化を進めている。 □両立支援制度と利用方法について、対象者へ個別にその都度説明している。 □育児のための短時間勤務制度の対象を、小学校3年修了時までの子および孫に拡大 □子の看護休暇、介護休暇を有給として2時間単位で取得可能に □毎月開催の労使協議会にて、社内制度を周知するとともに、意見・要望を取り入れ、社内環境整備に努めている。 □年次有給休暇算定にあたっての要出勤率を70%（法定80%）とし、計画付与の取組みも実施している。</p>
<p>（企業理念） ファッション・インテリアだけではなく、テクノロジー分野でも活躍するアゲハラのベルベット。揚原の工場では業界最高水準の織機がフル稼働しています。しかしながら世界最高のベルベットを作り出しているのは機械ではなく人。熟練した匠の技と卓越したプロの眼が、その品質を支えていると私たちは考えています。</p>	

<p>株式会社 エクシート</p>	<p>取組みのポイント 新卒採用／中途採用／情報発信</p>
<p>業 種：情報発信支援サービス業 代表者：出口隆弘 所在地：坂井市春江町中庄</p>	<p>設 立：昭和 38 年 資 本 金：1,600 万円 従業員数：60 名</p>
<p>（事業概要） 安定した品質、精細な文字表現が必要となる医薬品関連印刷や、タウン誌『福楽』の企画・出版などを手掛ける印刷会社。近年はアナログツールに加えWEBも関連づけたクロスメディアによる企業ブランド発信支援サービス展開に力を入れる。『福楽』は 2018 年に日本タウン誌・フリーペーパー大賞（日本一）を受賞している。</p>	
<p>（人材採用・確保） □新卒採用では、地元大学関係者のアドバイスを受け、採用担当者を若手の女性に変更。ワーク・ライフのスタイル、バランスを伝えやすくする工夫。 □インターンシップでは、自社紹介はそこそこにして、学生が自分を就職希望先に売り込むためのツールづくりのノウハウを教える。（丁寧に教育してくれる会社だと印象付けられるし、結果的に当社業務であるPR支援とはどういうものを理解） □全員採用の取り組み。インターンシップ企画、採用選考方法企画などを社内全員でバズセッションして決定。実施にも全部署が関わる。➤</p>	<p>□自社のパートスタッフ採用において、求人情報特化型検索エンジン（Indeed）を活用、ペルソナマーケティングの実践（対象絞り込み＝近隣在住の子育て中のママ）により成果。 （人材育成・定着） □家族見学会（採用者の親等が会社見学、配属部長と会食）のほか、花見、家族 BBQ、など多数のイベント実施。 □社内スタッフ間のコミュニケーションを重視し、朝礼を昼礼（13 時～）に変更した（パートスタッフを中心に、勤務時間の開始・終了に差異があるため）。</p>
<p>（企業理念） おにぎり経営 社員（米粒）がぎゅっと一つになって、スーパー스타はいないが、苦手なところを補い合いながらチームワークで進んでいく。</p>	 <p>おにぎり経営にちなんだキャラクターも社内コンペで作成。</p>

<p>OOKABE GLASS HD 株式会社</p>	<p>取組みのポイント 情報発信／定着育成</p>
<p>業 種：ガラス加工販売業 代表者：大壁 勝洋 所在地：福井市米松2-24-8</p>	<p>設 立：平成15年 資 本 金：1,000万円 従業員数：62名</p>
<p>（事業概要） 『くらしの問題解決でサプライズを興し、人々を笑顔にする』という経営理念の下、ガラスのプロとして、板ガラスや鏡など様々なニーズに合わせた商品・サービスを web サイト上での提案している。ガラスという昔からある素材を活かし、全く新しいサービスをゼロから作り出す当社では、マーケティングからサイト制作、コールセンターの運用に至るまですべて自社で事業展開している。</p>	
<p>（人材採用・確保） □業務内容や職種への興味・理解を深めてもらうため、Every Week インターンシップを開催している。Every Week インターンシップとは、HPから参加者を募り、誰でも気軽に業務体験をすることができる取組みのこと。 □1 時間という短い時間で、会社のことを知り職種を学べるコンテンツを用意している。</p>	<div data-bbox="815 831 1107 1115" data-label="Image"> </div> <p>□キッチン付のおしゃれな空間で休憩やミーティングができる「O'cafe(オーカフェ)」を併設した。(写真下) □O'cafe の1スペースを使い、社員それぞれの自己紹介文を掲示し、なかなか交流しにくい部署間もある為、個人がどんな人なのか分かるよう掲示している。 □その他、満15歳までのお子さんがいる社員に、お子さんの誕生月に手当支給するハッピーチルドレン制度や本を読み感想文を提出するとインセンティブを支給するRW 制度等、独自のユニークな制度もある。</p>
<p>（人材育成・定着） □自社で「PANDA システム」(オリジナルの知識向上・問題解決プログラム)を開発し、社員がそのアプリを使って、クイズ形式で商品知識や会社についての問題を解きながら、社員全員が同じ価値観を共有している。(右上写真)↗</p>	
<p>（経営理念） 『くらしの問題解決でサプライズを興し、人々を笑顔にする』という経営理念のもと、私たちが大切にしている3つのこと。 ・お客様への理解:お客様一人ひとりに寄り添った対応、サービス ・会社への理解:全社員が経営者目線に立てる人材育成、時間とお金が投資されていることを理解した上での自己成長 ・自己実現への理解:会社が社員の個性を承認し、受け入れる</p> <div data-bbox="1179 1796 1422 1968" data-label="Image"> </div>	

<p>株式会社 金津技研</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／情報発信／定着育成</p>
<p>業 種：電気機械器具製造業 代表者：伊藤憲治 所在地：あわら市柿原</p>	<p>設 立：昭和 48 年 資 本 金：3,000 万円 従業員数：400 名</p>
<p>（事業概要） 大手電子部品メーカーの製造工程受託事業のほか、エンボスキャリアテープ（産業用部品包装資材）の製造販売を行う。採用業務を担うのは伊藤慧MP 事業部長である。2016 年末頃から大手メーカーの製造請負受託拡大の計画が持ち上がり、本格的に採用活動を本格化させた。</p>	
<p>（人材採用・確保） □2017 年実績で約 40 名（20～40 代中心）採用を実現（当初は契約社員採用、正社員への登用あり）。 □もともとは地元フリーペーパー（ファミリー、アスコム等）への求人広告掲載くらいしか行っておらず、社内にも採用ノウハウは全くなかったため、外部コンサルタントを入れたプロジェクトチームを立上げ、採用専用ホームページの充実のほか、就職情報検索エンジンの活用注力した。 □ホームページの特徴は、社員インタビューページの充実や、漫画を読むような感覚で進められるコーナーなど、社内の人間関係の『居心地の良さ』『フォローアップ充実』の強調。気軽に応募できるフローにし、間口広げる。➤</p>	<p>□昨年 7 月からはLINE@での採用活動にチャレンジ、思うような成果は上がっていないが、スマートフォンを念頭に置いた情報発信、ターゲットに合わせた提供方法の選択が重要との認識</p> <p>（人材育成・定着） □中途採用者に対し、以前の勤務先での処遇についてヒアリングを行っている。『教育係が居なくて孤立』『人間関係に悩んだ』といった意見もあり、リーダー的存在の社員にフィードバックし、コミュニケーション促進につなげている。</p>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>金津技研の採用ホームページ。多数の社員を掲載し、スマートフォンでも見やすい設え。</p> </div> </div>	

<p>株式会社 米五</p>	<p>取組みのポイント 新卒採用／情報発信／定着育成</p>
<p>業 種：味噌製造小売業 代表者：多田和博 所在地：福井市春山</p>	<p>設 立：昭和 29 年 資 本 金：2,040 万円 従業員数：24 名</p>
<p>（事業概要） 創業天保 2 年。大本山永平寺御用達。県内最大の味噌の生産。福井市の学校給食や病院、飲食店へ味噌の販売。業務用の他、ネット販売にいち早くチャレンジし、平成 18 年には工場に直販店を併設し味噌の直販割合は 30%になる。平成 30 年には味噌をテーマにした複合施設『みそ楽』をオープン。</p>	
<p>（人材採用・確保） □新卒・中途含めて近年毎年 1～2 名採用。 平均年齢 50→30 代へ □3 月に説明会実施後、5 月の 1 次試験までの間に、希望日を選べる『インターンシップ』を実施。 □新卒採用では、若手社員に合同説明会でのプレゼンを担わせたり、採用希望者に 20 代社員勉強会を見せるなど年齢の近いスタッフとの接点を設ける。 □ホームページで全社員（正社員）を紹介。 □大学 3 年生向けのインターンシップは、1 社単独実施ではなく、業界連携・複数社で実施した。</p>	<p>（人材育成・定着） □社内の勉強会は 2 パターン。『全社員勉強会』と『20 代社員勉強会』 □『全社員勉強会』は読書企画（みそ屋大賞）や他社工場見学会など □『20 代社員勉強会』は毎年リーダー、テーマを年度当初に決めて、一年間取組む。（テーマ例：プレゼン力向上、業務改善） □他社との共同企画（合同運動会、合同忘年会）。 □資格取得奨励（受験料、旅費）、勉強会実施、手当制度あり。 □社員に『ありたい姿・なりたい姿・現状の姿・実践する姿』の面接シートを提出させ、年度当初と年度半期に社長が面接。</p>
<p>（企業理念） 共に感じ、共に語り、共に知り、共に働き、共に成長する （求める人材） ①素直 ②学び好き ③プラス思考</p>	<div data-bbox="705 1771 1099 2022" data-label="Image"> </div> <p>楽しく仕事に取り組む社員の姿をありのままに伝えることに注力。製造体験×ショップ×飲食店という複合施設『みそ楽』のオープンも企業イメージ向上に寄与</p>

<p>三光エンジニアリング 株式会社</p>	<p>取組みのポイント 新卒採用／定着育成</p>
<p>業 種：空調・衛生設備工事業 代表者：五十嵐隆 所在地：東京都江戸川区松江3-9-19</p>	<p>設 立：昭和59年1月 資 本 金：2,500万円 従業員数：30名</p>
<p>（事業概要） 冷暖房、換気、排煙等の空調設備のリニューアル工事及びコンサルタント、給水、給湯、排水、消火設備のリニューアル工事及びコンサルタントを中心とした、あらゆる建築物に対応した管工事の専門業者です。</p>	
<p>（人材採用・確保） □従来の理系出身採用から、人手不足を背景に、文系出身採用も採用する方針に転換、2013年に技術職として始めて採用した。その際に資格取得へのキャリアパスを提示した。（2010年～12年は理系の採用ゼロ） □文系学生向けの合同企業説明会に出展し、興味を持った学生には改めて、工事現場への訪問機会を設け、若手社員の声を聞かせた。</p> 	<p>（人材育成・定着） □新入社員には2級管工事施行管理技士の資格取得を目指してもらい、2級技士取得者は1級の資格取得を目指す。 □現場に派遣された新入社員との意見交換を年4回開催。 □基本は現場で資格取得者のサポート業務を行いながら、実践を学ぶ。 □1ヶ月に1回食事会を開催し、社員同士、幹部とのコミュニケーションを図っている。 □10名の文系学生を採用し、9名が継続している。 □HP上に新卒、中途採用した社員の本音を情報発信。</p>
<p>（企業理念） ○社是 初心を忘れず ○理念 1.私達はお客様のニーズにあった最良の構築物（給排水衛生・空調換気設備）を現在及び将来に亘って、安定施工いたします。 2.私達は地域社会と密着し、貢献いたします。 3.私達は社内外の環境整備を徹底して行います。 4.私達は健康で文化的なゆとりのある生活を目指します。</p>	

※本事例は「中小企業・小規模事業者向け 人手不足対策・人材活性化事例集（東京商工会議所 江戸川支部）」より抜粋

<p>塚崎修商店 株式会社</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／定着育成／その他（障がい者）</p>
<p>業 種：建築資材加工業 代表者：塚崎 眞治 所在地：越前市中央2-3-3</p>	<p>設 立：昭和58年2月 資 本 金：1,000万円 従業員数：42名（平均年齢42歳）</p>
<p>（事業概要） 木質繊維板（パーティクルボード、MDFなど）、合板、LVL、LVSなどの材料卸売から、家具木工・住宅用建築資材の部材、加工品、造作材の製造を行っております。</p>	
<p>（人材採用・確保）</p> <ul style="list-style-type: none"> □知名度が無いため、合同企業説明会に参加して、新卒を募集しても来ないため、対象者をハローワーク等の紹介で中途の就職困難者まで範囲を拡げ、人員を募集している。 □彼らが長期間継続勤務し、キャリア形成してもらうため、35歳以下に年齢制限 □就職困難者を積極的に雇用してきたが、発達障害者でも知的障害者でも任せられる作業があり、前向きに雇用していく方針 □若手人材を募集するためにHPを整備、業務内容や先輩社員の声等もインスタグラムでも公開している □辞めさせないように悩みなど個別に聞く体制、仕組みを構築した。（工場長、役員） 	<p>（人材育成・定着）</p> <ul style="list-style-type: none"> □当初は来るもの拒まず、去るもの追わずの方針で採用していたが、離職率が下がらないため、役員や工場長が辞めようとしている社員と最低3回は個別相談、説得し、離職率を改善させた。 □気長にOJTを通して、優しい雰囲気作りを重要視してきたため、特別なプログラムはないが、明るい雰囲気作りに努めた。 □作業場では上下関係がない横断的な指令系統で、定着した従業員同士は非常に仲良し。社員旅行や忘年会など数多く実施している。（下写真は忘年会風景）
<p>（企業理念）</p> <ul style="list-style-type: none"> □社是 <ul style="list-style-type: none"> I.総て事を処するには責任と愛情を以って II.目標を上げ誠実とファイトでゆけ III.信頼されるためには相手の立場になって物を考える IV.変化に挑戦し、明るい職場を作る事 □36期スローガン 思っているだけでは伝わらない、言葉と行動で伝えよう 	



<p>株式会社 日本エー・エム・シー</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／定着育成／その他（外国人）</p>
<p>業 種：高圧配管用継ぎ手製造・販売業 代表者：山口 康生 所在地：福井市市波町 13 番地 8 号</p>	<p>設 立：昭和 38 年 2 月 資 本 金：1,000 万円 従業員数：196 名</p>
<p>（事業概要） 高圧配管用の金属製継手の専門メーカーとして建設機械、農業用機械、工作機械などに多くの製品を提供している。建設機械向け高圧配管用継手の市場では日本一のシェアを獲得するに至っております。</p>	
<p>（人材採用・確保）</p> <ul style="list-style-type: none"> □新卒ではグローバルに活躍できる人材を求めているが、中途採用ではダイバーシティ採用を推進しており、積極的に女性や外国人、高齢者、若者、障害者を雇用している。 □部署も多様であるため、部署ごとにHPで若手社員から仕事について情報発信している。 □1990 年代後半に外国人採用を開始したが、当初は外国人留学生や研修生が中心であったが、2008 年以降は中国の現地大学で採用活動を行い、日本人と対等な処遇で雇用している。（現在、日本本社にも在籍） □「目的意識を共有し、能動的に考え、行動できる人」を求めます。例えて言えば“歌って踊れるエンジニア”。何に対しても、コミュニケーション能力をもって、自ら考え自ら行動する人材を求めています。 	<p>（人材育成・定着）</p> <ul style="list-style-type: none"> □国内外 4 拠点（国内、フィリピン、中国、タイ）を活用し、世界を舞台に事業を展開しており、きめ細やかな研修や、知識・ノウハウをしっかりと身につけられる環境が整備されている。 □女性社員の育児休業完全取得だけでなく、男性社員の育児休業取得促進と残業時間の低減などのワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。 □現在、中国、ベトナム、フィリピン、タイ、ブラジルの 5 カ国から 24 名在籍している。 □国外拠点のうち、フィリピンとタイで日本人駐在員が常駐している。
<p>（企業理念） 株式会社日本エー・エム・シーは美しい自然に恵まれた福井県に立地し、Leak Less Joint（漏れない継手）の供給を通して、経営者、従業員一人一人が美しい自然を未来に残すという基本的な考えのもとで全ての職場で環境への負荷の低減と環境保全活動に継続的に取り組み社会に貢献します。</p> <div style="text-align: right;">  </div>	

<p>株式会社 H a c o a</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／情報発信</p>
<p>業 種：木製商品製造小売業 代表者：市橋人士 所在地：鯖江市西袋町</p>	<p>設 立：平成 8 年（平成 31 年組織変更（有）→株） 資 本 金：300 万円 従業員数：120 名（内本社勤務 40 名）</p>
<p>（事業概要） 越前漆器の木地製造を主事業としていたが、現代表を中心として 2001 年に木製雑貨の Hacoa 事業部を設立。2008 年、直営のセレクトショップ Hacoa DIRECT STORE 福井店をオープン、現在では東京・大阪ほか 12 店舗を展開。2017 年には本社所在地に工房併設の福井店をリニューアル。2019 年 1 月より株式会社化し、社名もブランドと統一。</p>	
<p>（人材採用・確保） □本社勤務 40 名の 1/3 は県外出身者。 出身地も北海道や京都、長野など様々である。また、英語教師や板前などの職歴を持つ人材も採用。 □自社で働くことを志してもらうためには、「憧れられるブランドづくり」が必要と、作り手を見せるための取り組みを展開（店舗に工房併設／毎月ワークショップ（製作体験）開催／職人を前面に出した PR）。 □家業から事業への転換、伝統を下地とした新しいものづくりといった企業の物語を、たくさんの情報量で発信 □面接では経営幹部が採用希望者の熱意の有無をじっくりと確認。</p>	<p>（人材育成・定着） □生産効率を考えれば、製造工程を分業にした方がよいが、あえて一つの製品を作る際に、一人の職人が最初から最後まで責任を持って取り組ませている。若い職人が思い入れを持つ、やりがいを感じることを優先。 □考えて作ることを習慣づけることで、効率ではなく、能率（脳率）のいい集団を目指す。 □今いる社員への投資が最優先とし、当社の人材確保活動は、『補充型』ではなく、『増強型』という意識である。</p>
	 <p>漆器産地をあげた RENEW イベントなどでのワークショップも企業ブランド浸透に一役</p>

<p>株式会社 ぼんた</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／情報発信</p>
<p>業 種：飲食業・アパレル 代表者：齋藤敏幸 所在地：福井市大宮</p>	<p>設 立：平成 19 年 資 本 金：700 万円 従業員数：正社員 30 名、アルバイト 150 名</p>
<p>（事業概要） ぼんたグループとして、居酒屋・和食・ダイニング・珈琲店フランチャイズなど 10 店舗を福井市内で展開する（創業は洋服店としてであり、現在も 1 店舗運営）。本年 3 月には福井駅前を中心市街地に新店舗（横丁店）をオープン。代表の齋藤氏は福井商工会議所の開業者向けセミナー『飲食業繁盛店応援塾』の講師も務め、業界振興にも力を入れる。</p>	
<p>（人材採用・確保） □正社員とアルバイトの比率は 2：8。正社員に過度な負担がかからないよう、出店エリア集中（店舗間での人材・食材の融通）やアルバイト採用強化で対応している。 □求人情報は自社ホームページでの発信を充実させることが第一。スタッフのインタビューを掲載し、動画での紹介も行う。 □大学生アルバイトを対象とした就活支援セミナーを年数回開催している。『バイトしながら学べる、就活できる』という触込みで、複数の県内企業経営者との交流会も実施し、2018 年は 3 名が県内就職へ。 □ぼんたでバイトする学生が所属する大学内サークルに対し、感謝の記念品を贈る ➤</p>	<p>といった取り組みもあり、関係性の強化で人手の確保につなげている。 □店舗ブランド浸透のため経済記者クラブへのニュースリリースは意識的に実施。様々な情報発信の効果として東京・大阪で働いていた県内出身の料理人などから応募があり、Uターン 1 名、Iターン 2 名の採用を実現。 （人材育成・定着） □勤に頼らず数字を読む社員育成を目指し、日商簿記 3 級を資格手当対象に。 □正社員間の情報共有ツールとしては LINE グループを採用。スケジュールや店舗目標の管理を行っている。</p>
<p>（企業理念） ①みんなで楽しく金儲け ②安売りしない ③絶対付加価値主義 （企業風土） 長時間労働、休めないという印象の業界の中で、生産性向上に取り組む姿勢をアピール</p>	<div data-bbox="916 1753 1342 2011" data-label="Image"> </div> <p>採用情報HPでは多数のスタッフを動画で紹介</p>

<p>株式会社 道端組</p>	<p>取組みのポイント 新卒採用／情報発信／定着育成</p>
<p>業 種：土木工事業 代表者：道端 茂昭 所在地：福井市長本町 209</p>	<p>設 立：昭和 19 年 5 月 資 本 金：5,000 万円 従業員数：85 名</p>
<p>（事業概要） 土木事業をメインに、道路の建設、山や河川の整備・補修など、いわゆるインフラ整備の工事を手がけている。建設業界は、キツイ、汚い、危険の3Kといわれていました。 しかし現在では、国を始め、当社においても「給料」・「休暇」の充実、そして、ICT 技術の活用などによる「希望」溢れる職場の「新3K」を進めており、交代による休暇取得の促進、ドローンを使った3次元測量による業務の効率化などを実践している。</p>	
<p>（人材採用・確保）</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 新人から現場監督を経験させ、2 級土木施行管理技士資格取得のキャリアパスを提示し、文系出身者を新卒採用。 □ インターンシップ終了後、インターンシップで受入れた学生と若手社員を中心とした交流会し、部活やサークルの後輩などへのPR拡大を図る □ 北陸新幹線開通前の思い出に新幹線高架工事現場で入社式を実施（写真下）した。 	<p>（人材育成・定着）</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 会社に必要な資格を取得する方に受験費用や講習費用などの資金を補助する資格取得支援制度があり、1 級土木施行管理技士取得者は 42 名と全社員の半数近くいる。また取得者には資格に応じて手当（月額）が支給される。 □ 1 級 舗装施工管理技術者や 1 級 建築士、1 級 建築施工管理技士の資格取得者も併せて 20 人以上いる。 □ HP 上でも若手社員や中途採用 50 代社員等と銘打って本音トークを公開している。 □ 社員旅行や社内活動、部門を越えた交流会も実施している。
<p>（企業理念） 「責任」「努力」「誠実」「明朗」「信念」の5つを社訓とし、安全で高品質な建設サービスを提供することはもとより、未来を見つめ責任ある環境創りを実現すべく事業展開を図っています。</p>	

<p>彌生チーゼル工業 株式会社</p>	<p>取組みのポイント 新卒採用／その他（外国人）</p>
<p>業 種：自動車整備業 代表者：細田健 所在地：東京都江戸川区臨海町</p>	<p>設 立：昭和21年1月 資 本 金：1,300万円 従業員数：32名</p>
<p>（事業概要） 大型トラックから軽自動車まで自動車の総合メンテナンスを行う会社、昭和21年創業以来、物流の大動脈を担う大型自動車のメンテナンスを専門としている。</p>	
<p>（人材採用・確保）</p> <ul style="list-style-type: none"> □自動車専門学校を卒業した自動車整備士をターゲットとしていたが、無資格でも入社させている。 □地元の工業高校からインターンシップ希望する生徒を受け入れ、早くから現場に触れてもらうことで、当社の業務や方針に共感してもらい、継続的なインターン生の入社に結びつけている。（継続中） □2013年度から工業高校のインターン生を受け入れ、半年間の実習を経て社員として採用している。 □インターンシップの高校生が途切れるようになり、様々な人材確保対策として、2017年10月ベトナムから技能実習生を受け入れている。 	<p>（人材育成・定着）</p> <ul style="list-style-type: none"> □整備士の身体的負担を軽減するために、高品質の設備を導入した。 □以前は「彌生学校」と形容される人材育成力があり、同社で技術を磨いたメカニックたちは業界内で一目置かれる存在。 □新入社員にはマンツーマンでインストラクターをつけ、じっくりと教育を行う。 □マンツーマンにより社会人生活で感じる不安なども相談しやすい絆が生まれ、人材定着に一役買っている。 
<p>（経営理念） 一、安全の整備 一、安心の技術</p> <p>（会社方針） (1)不況に負けない経営体質への変革 (2)お客様に永く愛されるサービスの実施 (3)安全・環境を考えた整備作業の実施 (4)社員とその家族が誇れる会社創り</p> <p>（社長のモットー） 社会貢献ができてこそ本当の経営者</p> 	

※本事例は「中小企業・小規模事業者向け 人手不足対策・人材活性化事例集（東京商工会議所 江戸川支部）」より抜粋

<p>株式会社 吉寿屋</p>	<p>取組みのポイント 中途採用／定着育成</p>
<p>業種：菓子卸・小売業 代表者：神吉一寿 所在地：大阪府摂津市</p>	<p>設立：昭和43年 資本金：7,500万円 従業員数：405名(正社員60名、準社員345名)</p>
<p>（事業概要） 1,400種に及ぶ菓子などの卸売業。利益率は全国トップクラスで2～3%、50年以上赤字なしの経営を誇る。大手企業を含めた160の菓子メーカーと直接取引。また『おかしなデパートよしや』の名で小売店舗展開も行い、グリコやカルビーといった大手メーカーとのコラボ店舗もある。近畿圏を中心に直営38店舗、FC43店舗となっている。 ※平成30年9月18日に実施した当所会員企業向け総務・労務担当者視察先企業</p>	
<p>（人材採用・確保） □一度退社した従業員の再就職を受け入れている。 □アルバイトやパートから昇格、正社員として雇用もあり。 □正社員は6時半入社、17時半には全員退勤という朝型勤務を奨励。体育会系の社風だが、週休二日で日曜日と平日1日で休み取得。</p>	<p>具体例として、毎月一回朝礼時のじゃんけん大会、年一回のあみだくじ大会を開催。当選者には旅行券や金の延べ棒（500万円相当）を贈る。参加資格は正社員からアルバイト・パートに至るまで全従業員に与えられている。 □そのほか、勤務歴の長い社員5名に海外旅行券をプレゼント、最優秀営業成績社員にはベンツ・レクサス営業車の使用権付与など、社員の努力を表彰する仕組みがマスコミから注目された。</p>
<p>（人材育成・定着） □ユニークな報奨制度で注目を浴びている。会社が得た利益（年間約7,000万円）は従業員やその家族に還元する方針。↗</p>	
<p>（経営理念） 一、全従業員とその家族が、経済的にも、精神的にも、より豊かになる事で幸せを実感しよう。 一、お菓子を通じて、仕入先様、お得意先様、そして地域社会に貢献しよう。 一、いつもいつも、家族を始め全ての方に「ありがとうございます」の言葉をたくさん言おう。 一、正しい事は継続しよう。</p>	<div data-bbox="976 1697 1396 1937" data-label="Image"> </div> <p>カンプリア宮殿、がっちりマンデーなどメディア紹介も多数</p>

検討会委員名簿および検討会経過

■検討会委員名簿

職 責	氏 名	所 属・役 職
座 長	小森 富夫	新田塚コミュニティ(株) 社長
副座長	八木信二郎	(株)八木熊 社長
委 員	青木 基和	(労)坪川事務所 特定社会保険労務士
〃	大森 伸夫	(株)オーモリ 社長
〃	川口 孝誠	(株)カワグチ 社長
〃	清川 卓二	清川メッキ工業(株) 専務
〃	久保 透	(有)幸伸食品 社長
〃	久保 浩章	ジャパン・ポリマーク(株) 社長
〃	田中 陽介	(株)タッセイ 副社長
〃	藤尾 秀樹	福井貨物自動車(株) 副社長
〃	宮崎 和彦	福井商工会議所 専務理事
事務局	寺川 直輝	福井商工会議所 中小企業総合支援センター 所長
〃	吉田 裕晃	福井商工会議所 中小企業総合支援センター 副所長
〃	小谷 孝一	福井商工会議所 経営支援・人材育成課 課長
〃	安岡 清至	福井商工会議所 福井県人材確保支援センター 次長
〃	木下 浩人	福井商工会議所 経営支援・人材育成課 副主幹

(所属・役職は委員等就任時)

■検討会経過

回	開催日	内 容
第1回	平成30年12月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 検討会設置目的、概要等説明 ・ 卓話『中小企業の人材確保における課題』 委員 青木基和 氏 ・ 福井県の雇用情勢について ・ 意見交換
第2回	平成31年2月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回検討会のまとめ ・ 中小企業が取り組んでいる人材確保対策事例 ・ 意見交換
第3回	平成31年2月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業が取り組んでいる人材確保対策事例 ・ 中小企業人材確保対策検討会 報告書構成(案) ・ 意見交換
第4回	平成31年3月14日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業人材確保対策検討会 報告書(案) ・ 意見交換

福井県中小企業の人材確保に向けた提言10カ条

- ①「採用」以上に「定着・育成」を重視すること
- ②「第二新卒」や「中途」、「コネ（縁）」等、通年採用を重視すること
- ③若手を採用するには、親、先生から口説くこと
- ④採用も選択と集中の時代、背伸びせず、ターゲットを明確にした採用をすること
- ⑤都会に疲れた20代後半から30代のUターンを狙うこと
- ⑥女性、高齢者、外国人を積極的に活用すること
- ⑦人手不足の時代、給料はそれ相応の金額を出すこと
- ⑧全社員一丸となって情報発信し、知名度不足を解消すること
- ⑨不足する人手は恐れず、最新のIT技術で解消すること
- ⑩福井の中小企業は、社員に魅力的な「いい会社」になるために、誰にも負けない努力をすること

福井商工会議所 中小企業活性化委員会
中小企業人材確保対策検討会