

【産業建設常任委員会予算及び政策提言】

「ウェルビーイングを労働者が体現できる中小企業の人材確保に向けた提言」

令和5年10月20日

北上市議会

## 1 提言概要

北上市は、古くから農業の盛んなまちとして発展してきたが、農家を継ぐ長男以外の人口流出の防止と定住人口増加のため、工業団地の独自整備と積極的な企業誘致による工業振興をまちづくりの柱に据えながら、農業及び工業のバランスの取れたまちとして発展してきた。

積極的な工業団地整備と誘致施策が、人口減少に一定の歯止めをかけ、県内の経済を牽引して来たことは、全国的にも評価されている。さらに長年の念願でもあった大手企業誘致に成功し、将来的にも安定した財政基盤の確立が見えてきている。また、自動車・半導体関連産業を中心にした企業進出の流れは続いており、新たな工業団地の造成が決定するなど、今後も豊富な人材の確保が求められている状況である。

一方で市内有効求人倍率は2倍前後と高止まりを続け、特に中小企業の人材確保が困難になっている。今後も少子高齢化に伴う労働人口の減少が見込まれ、企業の担い手確保は喫緊の課題である。

近年、特に若い世代は、会社選定時に自身のワークライフバランスの実現が可能かどうかを重視する傾向があり、福利厚生・働き方など賃金以外の労働環境改善及び整備は必須となっている。

本来、従業員確保策は企業努力によってなされるものであるが、各種調査結果等から見て取れるように、中小企業に改善の思いはあっても、大手企業の採用条件や環境整備に追いつけない現実がある。

これからの時代は、労働者に寄り添った人材確保の視点も重要であることから、特に行政は、ウェルビーイング(※)の視点も持ち、企業に啓発して行くとともに、さまざまな技術を持ち、北上市のものづくりを支えている中小企業が中長期的に人材を確保し、企業活動を続けていけるよう次のとおり提言する。

※ウェルビーイング・・・「肉体的にも、精神的にも、社会的にも、すべてが満たされた状態」の幸福を意味するもの。「状態」としていることから持続的に良好であるとしていることが特徴。

**提言1 さまざまな年齢層から、北上市で働くことが選択されるよう「暮らしのPR」「企業のイメージアップ及び認知度向上の支援」を充実させること**

**提言2 中小企業が効果的に検討できるよう、賃上げに係る各種支援施策の一体的周知を行うほか、働きやすい職場環境の整備への支援を実施すること**

**提言3 市外から家族が安心して送り出せる住居確保等の生活基盤安定のための支援を研究すること**

**提言4 提言1～3を効果的に推進するためのしくみの構築及び支援を実施すること**

## 2 当市の現状及び先進地視察について

### (1) 市の現状及び取組状況について[令和4年7月13日]

「中小企業の後継者育成及び人材不足の対応について」をテーマとし、当局から現状説明や令和4年度の取り組みについて、説明を受け、質疑応答を実施した。

全国的な少子高齢化の進展に加え、市内では自動車・半導体関連産業の立地集積による雇用拡大で人手不足が深刻化しているほか、熟練技能者の高齢化や工場の全体最適化を推進する技術者の不足など、企業における高度技術者及び技術者の需要・役割が高まっており、人材の量的確保に加え、質的確保が課題となっていることについて、説明を受けた。

その他、有効求人倍率が2倍前後という状況が続いており、管内での人材確保に加えて、東北一円及び首都圏等からの人材確保などの強化が必要であること、従業員個々の生産性向上に向けた育成支援が重要であるという認識を確認した。

令和4年度の取り組みとしては、様々な技術者や経営者も含めた中小企業の人材育成に関すること、人材確保の強化・職場定着率向上などの人材不足の対応に関する支援を行っていく方向性であることを確認した。

質疑では、新規高卒者や有効求職者の状況、中小企業が人材確保についてどのように捉えているか聞き取りしたほか、当局側の現状把握の状況を確認し、その後の行政視察の方向性を決定する際の参考とした。

#### 中小企業の後継者育成及び人材不足の対応について

##### 1 課題

全国的な少子高齢化の進展に加え、市内では自動車・半導体関連産業の立地集積による雇用拡大で、人手不足が深刻化している。  
さらに、熟練技能者の高齢化や、工場の全体最適化を推進する技術者の不足など、企業における高度技術者・技術者の需要・役割が高まっており、人材の量的確保に加え、質的確保が課題となっている。

##### 2 北上地域の現状及び対応方針

###### (1) 有効求人倍率 (R3年度)

|        | 4月   | 5月   | 6月   | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12月  | 1月   | 2月   | 3月   |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 有効求人倍率 | 1.44 | 1.43 | 1.61 | 1.86 | 2.06 | 1.94 | 2.05 | 2.15 | 2.39 | 2.35 | 2.16 | 2.02 |
| 正社員    | 0.89 | 0.92 | 1.04 | 1.19 | 1.25 | 1.14 | 1.18 | 1.25 | 1.45 | 1.43 | 1.31 | 1.25 |

⇒ 管内での人材確保に加えて、東北一円及び首都圏等からの人材確保など人材確保の強化が必要。  
・労働人口減少のなか、従業員個々の生産性向上に向けた育成支援が重要  
・外国人を含めた技能的分野及び専門的・技術的分野の人材確保に取り組む企業への支援等について研究が必要。  
・企業訪問を通じて、実態とニーズの把握が必要。

###### (2) 新規求職者(常用)における在職者数及び自己都合による離職者数 (R3年度)

|            | 4~6月 | 7~9月 | 10~12月 | 1~3月 | 合計    |
|------------|------|------|--------|------|-------|
| 在職者        | 317  | 341  | 313    | 438  | 1,409 |
| 自己都合による離職者 | 277  | 222  | 213    | 255  | 967   |

⇒ 職場定着率の向上を支援し、離職による人材流出の防止が必要。  
・雇用労働環境に関する相談対応や中小企業の福利厚生支援の継続が必要。  
・採用後のミスマッチを防ぐ取り組みが必要。

###### (3) 新規高卒者の就職状況 (R1~R3年度)

|                | 目標      | 実績 (R3) | 参考    |       |
|----------------|---------|---------|-------|-------|
|                |         |         | R2    | R1    |
| 就職内定率          | 100%    | 100%    | 99.3% | 100%  |
| 北上管内就職割合       | 50.3%以上 | 52.9%   | 49.5% | 50.3% |
| 北上・水沢・花巻管内就職割合 | 69.5%以上 | 69.9%   | 68.5% | 69.5% |

⇒ 高校及び大学との積極的な情報交換を行い、市内企業が求める人材と各種教育機関の就職支援状況について情報共有やインターンシップへの対応が必要。  
・子どもたちと地元企業をつなぐ取り組みを行い市内定着率の増加を目指す取り組みが必要。

令和4年7月13日 産業雇用支援課



##### 3 令和4年度の取り組み

###### (1) 中小企業の後継者(人材)育成に関すること

- ① 地域の半導体関連産業を支える人材の育成  
⇒半導体関連産業人材育成支援事業(半導体人材育成セミナー)
- ② 高度化技術(3次元技術)を持つ人材育成及び技術の普及  
⇒基盤技術高度化推進事業(共同研究、技術相談、人材育成)
- ③ 各階層別人材育成セミナーの実施による後継者(人材)の育成  
⇒人材育成セミナー(経営者・育成リーダー・若手社員・新入社員)
- ④ 起業(将来の経営者)支援  
⇒産業支援センターでの創業支援塾の実施や、個別相談対応
- ⑤ 経営改善(事業承継等を含む)に関する支援  
⇒産業支援センターでの事業承継セミナーの実施、個別相談対応及び関係機関との連携による支援

###### (2) 人材不足の対応に関すること

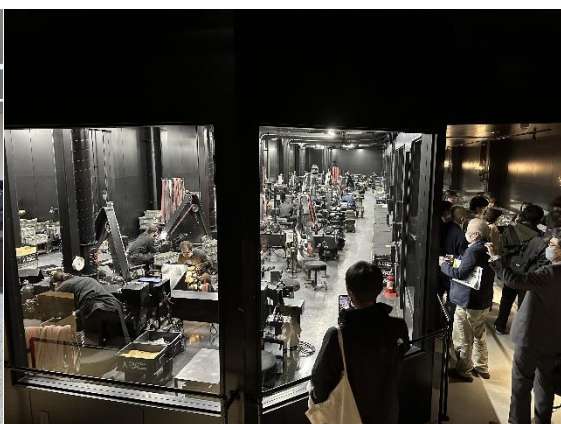
- ① 人材確保の強化
  - ア 北上市雇用対策協議会の体制強化  
⇒雇用対策協議会運営体制の増員  
・SNS等による市内企業の情報発信、進学者向け情報発信
  - イ 高校及び大学との積極的な情報交換  
⇒管内に加え東北一円や首都圏を含めた大学との連携及び情報提供  
・市内事業者と大学関係者情報交換の場の提供(企業交流会)
  - ウ 市内事業者と求職者のマッチング  
⇒就職相談会の開催、大学生の事業所見学支援
  - エ 子どもたちと地元企業を繋ぐ取り組みの実施  
⇒子ども創造塾・小学生職業体験(鬼ジョブ)支援  
・テクノメッセを活用した市内事業所取組や製品等の周知  
・黒沢尻工業高等学校との連携による「地域産業」講座の実施
- ② 職場定着率の向上支援
  - ア 階層別人材育成セミナーの開催
  - イ ジョブカフェさくらによる在職者向けキャリア相談対応
- ③ 人材育成支援策の充実
  - ア 地域の半導体関連産業を支える人材の育成【再掲】  
⇒半導体関連産業人材育成支援事業(中高生向け理科イベント)
  - イ 中小企業の生産性向上に係る人材育成支援  
⇒ものづくり生産性向上人材育成支援事業
  - ウ 3次元ものづくり技術人材育成事業費補助金  
⇒高度化技術研修、3次元ものづくり・製造工一体化講習  
求職者向け3Dものづくり講習
- ④ 外国人材の受入れ支援に関する研究  
⇒他自治体事例研究
- ⑤ 企業訪問の実施による企業の実態把握(①~④共通)  
⇒施策事業への反映

令和4年7月13日当局説明資料

- (2) 視察の結果について[令和4年度北上市議会産業建設常任委員会視察報告書より抜粋]  
中小企業の人材確保の取り組みについて、先進事例を学ぶため、産業建設常任委員会として令和4年度に研修視察を実施した。



新潟県三条市議会



suwadaオープンファクトリー

### ① 新潟県三条市議会

#### ア テーマ

「中小企業の経営に対する市の支援、後継者育成及び人材確保に係る支援について」

#### イ 市の概要

- ・平成17年5月1日に三条市、栄町、下田村の三市町村が合併し、新「三条市」が誕生。
- ・新潟県のほぼ中央に位置し、上越新幹線や北陸自動車道、国道8号などの交通網が整備されているほか、現在国道289号の福島県境区間の開通に向けた工事が進められており、将来は太平洋との往来が可能となる見込み。
- ・北西部は日本一の大河・信濃川の沖積平野となっているほか、清流・五十嵐川が横断しており、下田地域の東部、福島県境までの国有林一帯は越後三山只見国定公園、奥早出栗守門県立自然公園に指定されており、豊かな森林資源に恵まれるとともに、流れ出る豊富な水は近隣市町村の水源にもなっている。

#### ウ 未来経済協創タスクフォースについて

Q 事業の背景と目的は何か。

A (背景)

三条市はこれまで、全国的、世界的にも「ものづくりのまち」として一定の認知、評価をされてきた一方で、地域経済や産業界が抱える課題などの定量的な「現状分析」が十分には行われていなかった。

定量、定性の両面からの現状分析を踏まえた今後の目指すべき方向性などが、地域

経済を担う関係者間で共通認識として共有されていなかった。

(目的)

地域経済の課題や現状を関係者間で共有し、その下に共通のビジョンと採るべき方策を描き、実行に移していくこと。そして、「ものづくりのまち」としての持続的発展に向けた将来ビジョンとそれに基づく戦略、戦術を策定すること。

Q 地域全体の新卒者の地元就職率、また離職率の状況を把握しているか。また、喫緊の課題は何か。

A 地元就職率や離職率などのデータは把握していない。大学などへの通学により若年層の人口が流出し、その後の人口統計などで地元に戻って来ていないことを確認している。そういった課題もあり、近年、三条市立大学を設立している。

Q これまでの産業支援策（創業支援事業、販路開拓支援事業、人材確保と育成支援事業）との関係は。

A 現在、総合計画の策定を進めているところであり、産業政策分野についてタスクフォースで検討しており、最終的には、取りまとめて総合計画に反映させることになる。これまでの様々な産業支援策を踏まえて、今後のビジョンを検討している。

Q 事業展開の方向性と具体的な取組みの状況は。

A 現在、「三条市未来経済協創タスクフォース」で「ものづくり産業の高付加価値化と新事業創出」「生産性向上の推進」「産業基盤の安定化、強靱化」について検討中なほか、「雇用競争力強化ワーキンググループ」で「未来志向の人材戦略」について検討中である。

仮称のビジョンとして、「(仮)豊かにいきいきと働き、技術力を基軸に時代とともに進化し続けるものづくりのまち」、2028年度に目指すゴールとして、経済指標（付加価値額の伸び率、1人当たり雇用者所得の伸び率）とウェルビーイング指標（働く人の幸せ診断指数の増加率、働く人の不幸せ診断指数の改善率）を設定することで検討を進めている。

## エ 各種事業について

Q 販路開拓支援事業について、企業の新商品開発やブランド構築化に向けて、マクアケなどを活用したクラウドファンディングへの支援事業を行なっているが、市の事業とした経緯は。また、企業の反応と効果は。

A 金属加工をはじめとしたものづくりは、世界的にも評価を頂いているが、製品の見せ方や宣伝、販売方法が弱い状況にあるため、独自の販路を開拓し、一定程度稼がないと人も集まらないほか、後継者も見つからない。

当該事業者の協力により事業推進しているが、反応はさまざまで、製品を用意していない事業者はブランド化まで1年以上掛かる場合もある。インターネット販売などをしようと思っていた事業者からは良い反応もあった。

6社で1,600万円くらいの売り上げであり、もう少し伸びると思う。

Q 地場産業技術継承事業補助金制度の実施の経緯と利用実績は。

A 熟練技術者の高齢化等を踏まえ、鍛冶以外の分野の基礎技術を継承する人材を育成するため、基礎技術を継承する人材を雇用する事業者に対し、育成費用として助成する。

平成31年・令和元年度は3名開始、令和2年度は1名開始で、現在2名を支援している。(2名は退職)

オ その他

Q 継続してものづくりのまちとして取り組む秘訣は。

A ものづくりに関するまちのプレーヤー（産業界、事業者、行政など）が誇りを持って取り組み続けること。これまではできていると認識している。

予算での支援も重要で、現在物価高などの問題が出ており、関係者が同じ方向で取り組めるよう、タスクフォースの議論を進めて行く。

Q これまでのものづくりに関する取組みで失敗事例はあるか。

A 三条お仕事ナビという中小企業の人事機能が弱いところに向けて、共通のプラットフォームによる求人情報サイトの取組みを行ってきたが、採用実績が乏しく、手法や実施しきれていなかったが課題である。

Q ものづくりについて行政、地域、工場との関係はどのようになっているか。

A 行政や商工会議所が工場（企業）などを支援する形だと思うが、商工会議所は単一の声ではなく企業全体の声という観点からミクロ的な支援、会員企業の支援を第一に考える事もあるのに対し、行政は現場から遠いため、全体なバランス、調整役としての機能が求められていると思う。工場（企業）は効果的な連携を図りながら企業の力を高めることが重要で、タスクフォースにおける企業の役割は、専門的な知見、何が必要かという現場の声を頂きたいと思っている。

Q 中小企業大学の他に「三条ものづくり学校」も事業化しているが、どのような連携をとっているのか。

A 中小企業大学は施設運営の狙いがデザイナーに貸事務所に入居してもらって、ものづくりとマッチングすることにより人材育成を図ることを目的としており、連携を取っていない。

三条市立大学については、120社を超える実習先企業と連携し、2年次、3年次には実際に企業に実習に行くなどすることで、企業が求める自身の創造性やアイデアを実装するプロセスを習得した人材を輩出することを目的としており、様々な連携を図っている。

#### カ 主な所感

和釘の製造技術を原点に、現在は金属洋食器や作業工具、刃物などの一大産地となっており、なかでも金属加工の技術は、世界各国から注目を集めるほどである。しかし、ほとんどが中小零細企業であることから所得が上がらず、製造品出荷額における付加価値を高めていくのが三条市の大きな課題であった。

また、隣接の燕市の方がものづくりのまちとしては有名で、差別化を図る苦労もあると感じた。人口、面積、世帯数、農工都市という形態など当市と類似しているが、単なる後継者の人材確保ではなく、伝統工芸士を含め、伝統的鍛冶職人の「技と人」という二つを兼ね合わせた担い手を育成していく取り組みが求められることが、当市とは大きく異なる点である。

そのための未来経済協創タスクフォースの取り組みは大いに参考になると感じた。特にも、先進国で日本が遅れを取っている部分の経済指標とウェルビーイング指標の同時到達をまちの目指す姿と位置づけたところは素晴らしい。力のある強い企業だけが生き残る仕組みでは、伝統技術は継承できない。中小企業の地場産業を維持していくためには、行政と企業が一体に事業を進め、全体の底上げを図ることが重要である。販路拡大のためにマクアケを利用した市の支援も画期的と感じた。

少子化、近年若者の流出、後継者不足などはどの自治体でも喫緊の課題であり、有効求人倍率や給与水準がいくら良くても個人の幸福度に直結しなければ人は定住しない。子育て・若者政策や福祉向上と福利厚生も共に充実させることが重要だという事を企業や市民に徹底周知させることが行政の大事な任務である。

### ② 新潟県三条市株式会社諏訪田製作所

#### ア 会社の概要

- ・1926年にニッパーの前身とも言える釘の頭を切るための「喰切」と呼ばれる道具の製造により創業し、以来90余年「刃と刃を合わせて切る」ニッパー型の製造に特化しこれまでつめ切りなど「美」を高める製品を生み出している。

#### イ オープンファクトリーについて

- ・燕三条地域に古くから伝わるものづくりの文化を伝えるため、三条市には製造現場を

一般に開放し、見学したり実際に製品を使ったりすることができる工場（オープンファクトリー）が多く存在している。

- ・SUWADAでは、原材料の選定、鍛えから仕上げ工程まで一貫して自社でまかなわれており、そのすべてがハンドメイドで行われており、2011年からその様子をオープンファクトリーで体感することができるようになってきているほか、商品の購入・併設されたカフェ及びレストランで飲食を行うこともできるようになっている。

#### ウ 人材確保等に向けた各種取組み

- ・職人50人、営業10人の全60人で運営されており、その約半分が女性となっており、職員歴だけでなく不良品率などから判断し、最終的には話し合いにより給料が決定される仕組みになっている。

- ・テレビにも取り上げられた専門の調理師を採用した社員食堂のほか、専用ジムやバスケットゴール、卓球台等によりリフレッシュできる環境が整えられており、10時と15時の休憩も採用されている。

- ・QC活動も行われており、作業に係る情報はスマートフォンにインストールされているアプリにより管理・確認ができるようになっている。

- ・最近では、オープンファクトリーを社会科見学した学生が入社するようにもなっており、勤務の様子などをオープンにすることで安心して職人の世界に入ってもらうような取組みも行われている。

#### エ 主な所感

諏訪田製作所は、高度な職人技術を活かした高級爪切りで国内外から支持を集め、若手からシニアまでいきいきと働いているのが印象的であった。大量生産の時代では高級爪切りの需要などなかったはずだが、歴史ある老舗の喰切鍛冶工場から、現在の高い評価を受ける会社づくりに至るまで、三代目社長が今日までどのような経営改革を行ってきたのか大変興味があった。

大きな改善点は、『キツイ・汚い・危険』の3K仕事の労働環境とイメージを払拭し、「職人はカッコいい！」と思える環境整備、仕事内容に合わせて時間や場所を自由に選択できる働き方の提案、身体への負担が少ない作業椅子の配置、社員の幸福度や生産性を向上させる一環としての社員食堂完備、昇給のための600段階のキャリアステップなどであった。

最も特徴的なオープンファクトリーは、工作機械までブラックで統一されており、端材で作られたアート作品をはじめ、同社の歴史、製品、製造工程を展示したギャラリーがあり、おしゃれな制服に身を包んだ従業員は昔ながらの工場や職人のイメージからはほど遠



かった。多くの工場が製造工程は企業秘密である中、製造過程の大部分を公開するのは異例中の異例だと言われている。冷房設備を完備することから始まったこの構想は、結果、開かれた工場の在り方の先駆となり、のどかな田園地帯に年間3万人が訪れる産業観光のスポットとなった。製造工程を間近で見ってもらうことで『7,000円の爪切りは決して高くない』と販路にもつながる。

経営者として最も重要なことは、離れたくない環境整備と働きがいの提供、社員を単なる労働力ではなく、人格ある個人として扱う徹底的な経営指針にあった。このような事業主の考え方と行政の地場産業への支援がマッチングする仕組み作りが近未来の担い手確保の決め手となると感じた。

### (3) 中小企業の状況について[令和5年5月19日～6月7日]

中小企業の実際の人材確保の状況、職場定着率向上等に向けて検討していることなどをヒアリングするために市内4社を委員が訪問した。

#### ① ヒアリング先

|       |                  |
|-------|------------------|
| 5月19日 | 株式会社エツリコエンジニアリング |
| 5月22日 | 東北ユーロイド株式会社      |
| 5月30日 | 株式会社システムベース      |
| 6月7日  | 株式会社 WING        |

#### ② 主な傾向

##### ア 人員の配置状況、人材確保の充足状況

- ・企業によってはバラつきがあるが、充足している会社も2割が派遣社員で補われていた。
- ・定型作業でなく考える業務を好む労働者、仕事の範囲・内容が明確に決まっている業務を好む労働者など働き方も多様化している。
- ・市内のみでは充足せず、県北・沿岸のほか、他県からの採用も行われていた。

##### イ 人材確保・職場定着率向上に係る企業の取り組み状況

- ・住宅手当、ベースアップ、資格取得時の経費負担など会社それぞれでの企業努力が見受けられるが、考え方は企業によって様々であった。
- ・しかし、取り組みを十分だと捉えていない事も伺える。人材確保に向けてさらに雇用条件を充実させ、他社と差別化を図りたいが、経営との兼ね合いにて限界を感じているように見受けられた。
- ・清潔な労働環境や快適な職場環境の必要性についても認識している事業者が多かった。

##### ウ 国や市から受けている助成・補助金の状況及び改善要望

- ・企業それぞれの対応事情であるが、フルに活用している企業は少ない。

##### エ 人材確保のために困っていること

- ・それぞれ、努力はされているが、人材確保、条件等で苦労している状況であった。
- ・また、全体的に知名度向上への悩みも多いように見受けられた。

#### オ 主な意見

- ・人手不足は自社だけの問題ではなく、市全体の課題と捉えている。
- ・中小企業は、賃金面、福利厚生面からしても大手にはかなわない、太刀打ちできない。
- ・自助努力では何とも出来ない。

#### [今後必要と考える支援]

- ・社会インフラ的支援策（アパートや社宅、宿泊施設、会食場不足解消策等）
- ・個々の企業にではなく市全体を底上げするような人的インフラ政策（アパート代や借り上げ住宅への補助、市外からの就業者への支援策等）
- ・アパート代が値上がりしているので、市営住宅等の利用を考えてほしい。
- ・市内に就職した場合の奨学金制度の返済軽減の支援がないか。（県制度だと企業負担がありリスクも大きい）
- ・学生向けのガイダンスを増やして欲しい。（近隣花巻市・奥州市含む）
- ・高校、専門、短大、大学の学卒者の強固に流出を止め、他地域からの若年層確保のための市内商店街、娯楽施設等の再開発と誘致。（北上駅東口開発、北上駅西口開発、諏訪神社前開発が必要であるが、さくら野東エリア開発、大学早期開校は、規模が小さいのが懸念される）
- ・賃金アップした場合の市民税、固定資産税、の助成や補助金。中小企業の設備投資、増設の為の土地購入時の固定資産税免除制度の見直しなどが考えられないか。
- ・30代から40代の独身男性社員が多く、出会いにつながる事業や支援をして欲しい。

中小企業聞き取り調査取りまとめ資料より抜粋

#### (4) 雇用対策協議会の状況について[令和5年7月7日]

市内の中小企業等の人材確保等に向けて中心的な役割を果たしている北上雇用対策協議会の取り組み状況等について、委員会としてヒアリングを実施した。

##### ① 就職支援の状況について（説明概要）

ア 求人情報の発信について、幅広くはやっていない。毎週金曜日の週間求人ニュースデータの提供を受けて、HPに掲載している。紙媒体は市役所、パルプレイガイドくらいであり、（HP公開が遅くなると問い合わせもあることから）ニーズはあると考えている。

お仕事ナビについては2種類あり、一つは、全国版という名称のサイトがあるが、雇

雇用対策協議会で運営することは困難と考えている。理由は制度的なもので、無料職業紹介事業を行うとなると、厚生労働大臣の許可が必要となり、財産的な裏付けや個人情報管理体制などが必要となり、任意団体が申請するのは大変だからである。また、組織体制として、無料職業紹介をハローワークが運営しており、雇用対策協議会は市との連携もしており、似たような活動をやるのは好ましくないからである。

もう一つがお仕事ナビ花巻というもので、企業・就活支援の情報が一緒になったものを運営している。当市では、企業情報データベースを運用済みであり、独自のHPも開設し、必要に応じてリンクも張っている。花巻のサイトは2月に開設したばかりのため、成果等についてはまだ研究していない。2つのシステムを結ぶということがどれほどの負担かということもあり、花巻市の事例を研究しながら参考にしていく。

イ 北上地区合同就職相談会は年4回開催しており、例年6月（職種を絞らず）、9月（以後テーマを設けて）、12月、2月に開催している。

ウ 今週火曜日、定例の高卒就職相談会を開催し、北上及び県南地区20校の高校の進路担当者に参加頂き、高校のブースを事業所の人事採用担当者が訪れ面談や企業の業務内容・求める人物像などを説明し、（地元企業の魅力の向上を目指すほか、）お互いの理解を深めている。午後1時30分～4時まで入れ替え制で、事業者は積極的に多くのブースを回っている。

エ タクシー券往復分を支給する交通費助成を実施しているほか、雇用対策協議会で大学訪問する際は、企業のインターンシップ情報の提供にも努めている。

オ 合同就職相談会をシニア向け（55歳以上）に向けて実施しており、定年退職後も働き続けたい人へのマッチングを行っている。また、前の市長も女性が活躍する場が必要と言っており、市内の事業所で女性が生き生きと働く姿をお知らせするという事で、コミュニティラジオ番組によりラジオ36回で36事業所を紹介した。出演は現場で働く2～3年目の社員と先輩社員の組み合わせで実施しているが、女性を指名してくる事業所が多い。製造工程や部品の調達など、様々な職種の人が登場しているほか、女子会という形で働き方を振り返る放送もあった。なお、ラジオ音源をいただいて、翌週にはYouTubeチャンネルにもアップしている。

ジョブカフェや転妻カフェなど、北上での働きぶりキャリア形成についてお話ししてもらいイベントなども実施している。

障がい者については、雇用対策協議会での直接の事業はないが、市障害福祉課の自立支援協議会のメンバーになっており、事業所向けに雇用のポイントなどを講演している。令和5年は実例紹介もしており、TDKエレクトロニクスファクトリーズ株式会社が障がい者雇用に積極的であり、実際の障害者雇用の課題などを講演してもらう予定としている。

カ 賛助会員を募って、年会費を頂き、その中で企業訪問やセミナーを実施しており、令和4年はアンケートを実施した。回答内容を踏まえて、必要に応じて実際に職員が聞き取りもしている。また、企業の人事担当者など向けのチラシを作成して、ジョブカフェ

の立ち位置を説明しているほか、企業アテンドということで、学校訪問に踏み切れない企業に対して、職員が同行してアピールする支援を実施しており、今年度も複数企業が学校の選定からお願いしたいという話もあって対応中である。

人材育成セミナーとは別に、企業担当者向けのセミナーも行っているほか、採用の仕方のミニセミナー、中小企業のコンサルティングを企画中である。

キ ハローワーク資料の抜粋の記載のとおり、状況は把握している。こういった職種を希望しているかの状況では、所属する学科に関連するものも多いが、在校中に取得できる資格を活かして別の職種に進むこともある。

また、高校生は自分で情報収集することが少なく、親や先輩の意見を踏まえて決定することが多く、職種よりも所在地や福利厚生面を重視する傾向がある。遠方から北上に就職する場合は、住居条件の優先順位が高い。

## ② 人材の育成と定着（説明概要）

ア 人材育成セミナーを実施、3つのコース、4月～5月新入社員コース、ビジネスマナーや電話の取り方、グループ形式での研修及び新入社員同士の交流も行われているほか、若手社員コース、育成リーダーコースを実施している。

令和4年は経営者層コースを実施したが、集まりも良くなく、今年度は人事採用担当者向けを予定している。

イ スタッフ4名、センター長1名、主任相談員1名、相談員2名であり、そのうち国家資格のキャリアコンサルタントの資格を3名が取得しており、新たに採用した職員1名は資格取得に向けて勉強中である。

全国的にいろんな都市に設置されているが、運営の形態はまちまちである。県内では盛岡、花巻、奥州、釜石などに設置されており、多くの市町村では若年者の就職支援の意味合いが強いが、北上では年齢の制限はなく、10代～70代まで幅広い方を対象としている。最近新規が伸びたが、1月末の広報北上に特集記事が大きい。広報を見たということで訪れた人が多く、求職者側の窓口にもなっていることが特徴である。

センター長も社員を増やすことが目的ではないと言っており、それよりも就職しても辞めることが多いので、長く勤められるようにと言っている。また、誰が入っても相談できるようにしているほか、他の機関との連携も実施しており、他の機関から案内される場合もある。

相談内容としては、人間関係や職場の関係が多かった、改善の糸口を探るという視点で取り組んでいる。

資格取得で終わりではなく、定期的な講習でスキルアップしており、最近だとメンタルヘルス研修にスタッフが受講している。

## ③ 主な質疑

Q 高卒就職相談会の対象は20校とのことだが、エリアはどの辺で、企業担当者は何

社くらい参加しているのか。

A 市内の高校は全てであるほか、花巻東高等学校、花巻北高等学校、花北青雲高等学校、西和賀高等学校、杜陵高等学校、支援学校からも参加があり、介護職を求める企業等もある。その他には水沢工業、前沢高校など。以前はもっと幅広い高校から来てもらっていたが、短時間で終わらないため、規模を縮小してきた歴史があるようである。今年は企業 103 社が参加している（職種もいろいろ）。

Q 高卒就職相談会には雇用対策協議会からの依頼か。

A 主催はハローワークとの共催（ハローワークが主に行うイベント）で、例年高卒求人を出している企業に募集しているほか、企業からの問い合わせが来る場合もあるようである。面談は前半及び後半 90 分ずつで、一回の面談を 5 分としているが、長時間にわたる場合も散見される。

Q 企業側は限られたパイを奪い合っているが、3 年以内の離職率の背景はどのようなものか。また、就職者側は会社の状況を把握して就職すると思うが、それでも離職となる要因は。

A 離職の情報が入ると人事担当者に確認するが、企業側でもよくわからないということが多い。本人に聞いてもなんとなくと言われることもあるようで、プライバシーの尊重を言われることもあり企業側が深く立ち入って聞けない風潮があるようである。もちろん、人間関係という場合もあるが、ただ辞めてしまうという傾向もあり、深く探って対策が立てられないかと考えている。

給料などの面は、北上地域は他の地域よりも高く、県内で比較すると数千円高くなっているし、福利厚生を充実させる企業もあり、現状を把握しかねている。

Q 個人で違うと言われればそれまでだが、原因がわかかなければ、アンケート調査など、対策を打たないと解決できないと思うがどうか。また、当市は管外からの U I J ターンが弱いと思うが、その辺の強化などは。

A U I J ターンについては、大学進学が対象となるが、北上に戻ってくるきっかけということで、2 月から「LINE 通信」を開設し、さくらまつりの情報など地元の情報を配信している。

また、東京に 3 つ、東京事務所に U I ターンセンター（首都圏から U I ターンしたい人の窓口）、有楽町ふるさと回帰支援センター（移住についての相談窓口で北上市の P R）、豊島区に学生支援会館（定員 90 人）があり、岩手県出身者が下宿し、そこにも説明しているが、直接の説明までには至っていない。

管外から北上への就職について、県内の高校はすべて訪問して聞き取りしており、地元じゃなく北上がいいという生徒がいる学校もあった。口コミが非常に大きいので学校訪問を強化して、北上市の魅力そのものを伝えるようにしている。

Q 西和賀町の就職エリアについて、管内ということで北上に就職しているのか。

A 町内、県外さまざまだが、北上市内への就職が半数程度ではと思う。学校別の就職状況では西和賀高校の就職希望者 10 人のうち、職種は生産工程 7 人であり、おそら

く北上市内を考えていると思われる。

- Q 就職先の選択の際に、福利厚生を重視するとあるが、どのようなものがあるのか。また、住宅・社宅について、北上市内の企業の支援の状況等を把握しているか。
- 各企業は、知名度アップに苦慮しているようだが、ラジオ以外に企業側から求められている、検討しているものはないか。お仕事ナビなどの研究、花巻の成果・効果がわかれば。

- A 高校訪問の際に、住居・アパートの家賃補助や社宅を用意されているかが第一の条件と言われることが多い。(安心して社員として送り出せないから) 沿岸部からだと北上市は冬が厳しいので、通勤しやすい状況があるかに着目しているようである。社宅についてはTDKエレクトロニクスファクトリーズ株式会社で着工中であり、福利厚生では給与面より生活の基盤がしっかりしているかどうかに着目するのが多いと感じている。交代制勤務が嫌われる傾向ではなく、休日日数が何日かを見る傾向がある。
- 高校生が企業研究するのは少なく、ラジオ番組は親御さん世代の知名度向上をメインターゲットしており、間接的な効果を狙ったものである。企業データベース約1400社に、知らない会社も多くある。賛助会員は124社と、割合が少ないが、賛助会員の情報をできるだけ発信したいということで、2年に1回、企業を紹介する印刷物を発行している。今年度が発行年であり、何に重点を置いて紹介するか検討中である。知名度に関しては企業からの要望もあり、高校2年生の就職ガイダンスの際のアンケートでは、プレゼン力が劣っているので、プレゼン力向上に向けたセミナーを実施して欲しいという意見もあった。

- Q 賛助会員の要件や会費は。比較的規模が大きいところが多いなどの傾向は。

- A 商工会議所の中に雇用開発協会、解散する際に会員を引き継いで賛助会員として関わっているようである。業種は、製造業小売46社、建設、運輸、福祉、飲食、美容室、ペットサロン等さまざまで、規模もまちまちで、(アルバイトを含まないので)正社員2名というところも、最大はキオクシア株式会社で1,500人くらい、株式会社ジャパンセミコンダクターやTDKエレクトロニクスファクトリーズ株式会社なども会員となっている。

会費については、従業員の規模に応じて年額最低3,000円～最高1万5千円となっている。

- Q 人材育成セミナーの受講状況は。新卒者の何人くらいが受講しているのか。

また、高校生の仕事を選ぶ理由、働くことについての自分の考え・認識がどうか。

シニア・女性・障がい者の相談会に参加する人がどんな人か。私の周りの70歳以上でも短い時間ならという人もいるが、そもそもどのような選択肢があるか分からない人もおり、マッチングが重要と考えるが。

- A 新入社員セミナーは、ニーズが多いセミナーであり、1回定員28人にし、2つのグループに分けて実施しており、毎年定員に達する状況である。大手のように自社で

実施できない企業 15～6 社になっており、業種は様々である。

離職の条件の調査については、新入社員セミナーを利用して何かできないかと考えている。これは異業種交流の場であり、同期会のようなものも作れるのではと考えている。他市では新入社員研修から一定期間経過してからフォローアップしているところもある。

働く意識については、ここ数年、コロナ禍で高校在学中のインターンシップなどが少なくなり、実務の体験がないまま就職してしまい、イメージと違うことが離職につながったのではと推測している。ラジオ番組等は実験的な取り組みであり、音声だけではなく映像（YouTube など）を通じて似たようなことができないか検討中である。求人票やHP だけでわからない生の声を聞くのは重要と考えている。

合同就職相談会の内容によって参加者は様々だが、6月は、8社、26名の参加であった。マッチング実績については、昨年度4回実施し、参加者74名で、追跡調査によると採用は7件という報告を受けている。

高齢者の求人について、高齢者に特化した求人情報も発行しているほか、自分にはどんな仕事があるかはジョブカフェの範疇であり、相談もできる体制となっている。

Q 北上市が雇用対策協議会を応援するとすればどういった支援があったら良いか。

A まず、当団体は財源的に市のバックアップが必要な団体であるほか、事業の企画段階から一緒になって考えていくことが必要と思っている。大きなイベントはスタッフが足りないので、産業雇用支援課の職員を併任発令（6名）し事業実施している。ネットワークが繋がっておらず、近くにも市内の情報が伝わらない場合があるので、情報提供が密になればと思う。商工部も一体になって、対面で相談できる体制は良いと思う。

Q なんとなく辞めているというのは、なんとなく勤めているということだと思ってしまうので深い理由はないのでは。仕事とはなんぞやというところを学生のうちから突っ込んで考える事が重要であり、就職担当の先生の連携が重要と考えているがどうか。

A 子どものうちから仕事について考える機会は必要であるが、高校によってキャリア教育に差があり、就職担当の先生によることも大きいようである。地元の企業や卒業生が就職した企業をお招きして語ってもらう機会を設けている高校もあるほか、バスで企業を見学する高校もあり、重要な機会と捉えている。市内主な高校では、コンピューターアカデミーを見学した際の手配から添乗まで職員が対応して実現しているほか、訪問したい高校への北上の企業の紹介もしており、ニーズがあれば支援するように努めていきたい。

- (5) 委員会取りまとめ結果の報告及び当局の取り組み状況等について[令和5年8月10日]  
委員会より委員会の調査・検討事項の概要説明を行ったあと、当局より現状等の説明後、質疑応答を実施した。

## ① 委員会説明概要

人口減少及び人口流出、さらには市内有効求人倍率の高さや大手企業の進出という特殊な事情もあり人材不足の状況が続いていることを踏まえて、産業建設常任委員会で取り上げ、企業ヒアリング、労働組合アンケート、雇用対策協議会ヒアリング等を経て、委員会としての大きく6つの視点に分類し、方向性を取りまとめた。

### 1点目：企業イメージアップ及び認知度向上について

現状及び課題として、企業への応募が少ない理由として、知名度が低いことが挙げられ、具体的な対策としては企業紹介の支援やインターンシップの方法等の支援などがあるのではないかと。

### 2点目：体力のある大手企業との賃金比較で、就職の際の選択肢に中小企業が選ばれない

中小企業においてベースアップを実施した企業への優遇制度などが挙げられるのではないかと。

### 3点目：労働者目線のマッチングについて

民間の人材派遣会社の参入が激しく費用も掛かっているため、人材紹介方法の変更や新しい考えとなるが求人者バンクの創設などが挙げられている。

### 4点目：生活基盤の支援について

価格の高騰により住居の確保が難しい状況が続いており、社宅、社員寮建設など補助金や家賃助成などの支援ができないかということが挙げられている。

### 5点目：働きやすい職場環境の整備について

社員食堂や女子更衣室・トイレや休憩所、きれいな職場環境の整備など、社員が働きやすい環境の確保を考えている企業や効果的な交流事業を検討している企業も多くあり、企業の認定や職場環境改善に対する補助金はどうかということが挙げられている。

### 6点目：地元定着のアピールについて

北上市の企業に就職した際の奨学金減免制度の実施及び検討している企業もあり、そもそもそのまちの魅力のアップ及び発信、地元企業に就職した際の奨学金返済支援の補助などについて挙げられている。

## ② 当局説明概要

雇用政策の考え方が、雇用の政策効果、若者のニーズの変化、リーマンショックなどの社会要因に左右されることが多く、目まぐるしく変わり、外的要因に左右される。

個別企業の自助努力、福利厚生や売り上げをどう伸ばしていくかが企業の努力によるところが大きく、場当たりの補助金では効果がないと考えている。

対象が不特定多数にわたり（18～65歳）、中途採用などのニーズも異なる。どこに焦点を当てて施策を実施して行くかが難しい。

その中で、若者のニーズにフィットしていくのが中小企業の課題であり、それをどう見つけていくかと考えている。



市の総合力も上げられる、まちの知名度や生活環境等のまちの満足度などの総合力があるのかが選ばれるポイントになってくる。

#### 1点目：企業のイメージアップ・認知度向上について

企業によっては応募が少ない状況だが、重要課題でも説明しているとおおり、転入超過がずっと続いており、市外から選ばれて北上に就職しているのは県内随一という状況（ここで満足はしていない）。20代～30代の人口比率、死亡もあって人口が増えないが、20代～30代の厚みが多い。（北上は県内2番目）

県内で一番は滝沢市、滝沢市は大学がある。北上は大学がなくてもこのレベルであり、県内一選ばれているまちである。

知名度をどうフォローしていくかだと市でも認識しており、今やっている事業では、各高校の進路指導の先生に企業の状況を理解してもらうために、企業の求人情報交換会（各高校の進路指導の先生のブースを設けて、各企業がPRに回って歩く）を行っているほか（101社、18校）、逆に企業の情報ガイダンス（企業ブースを生徒が回る）も開催している（24社、8校、124人）ので、活用してもらえれば。

東北ユーロイドなどは高卒がこの5年くらい入っておらず、個別に相談があれば、雇用対策協議会と一緒に各学校を回っている。就職が固まる秋を過ぎると難しい。

去年から新規で実施したのがラジオ番組を使って、親子で就職について考えてみようという事で、若手社員を使って自分たちの会社をPRしてもらった。通勤途中の両親などに聞けるように（ユーチューブにも）、若い人の声を聞けるようにした。建設会社も含めて、半導体関連もあるが、さまざまな職種（西部開発農産など36事業所）について情報発信を行った。

インターンシップの補助制度（交通費の助成）、高校キャラバン100校ほど（県内52校、大学等14校、県外28校）を毎年開催し、企業の情報を提供している。

去年新しく実施したのが、進学者等をターゲットにして、ラインアカウントを登録すれば企業の情報を受け取れるようにしている。北上のイベント情報などまちの魅力も合わせて発信できるようにしている。昨年で28人の登録、将来的には120人規模のマーケットにしたいと思っている。

雇用対策協議会自体が北上の武器であると感じている。ネーミングライツは難しい。盛岡では色々やっているが、ウエスタンデジタルは、ネーミングライツで100万円、加えて50万円ずつ施設改修費合わせて頂いている。プラスランフェスに100万円、祭りの協賛で100万円など企業体力があるところが強い。テレビCMも繰り返しやる事で認知度が上がっていると感じているようである。企業体力が桁の話になってくる。広告費でどこまで用意できるかということ。地方自治体によっては、1施設30万円などのところもあるが、集客数も考慮して、知名度アップをどこまで求めるかも悩ましい。盛岡はアイーナや野球場など年間の集客力が違う。ただ、さくらホールは市民イメージで決めてきたところもあり、難しいと思う。

#### 2点目：ベースアップは企業にとっては固定費になる

一度賃上げすると何十年続く話、市がサポートとなると難しい。売上とどうリンクしていくかということになる。市では、全国的にも異例だったが、今回の経済対策で、一事業者上限 195 万円として支援している。東京商工リサーチだと、全国的にも 7 割を賃上げ検討している状況であり、相場で 2%~5%の間、平均 3.4%となっている。北上は 1.5%まで落とした。物価高騰もあり、きっかけということで実施している。

ベースアップ企業の優遇制度の提案があったが、既に国県で実施されている。ひとつは業務改善助成金という事業があり、最低賃金を 30 円以上上げると、設備投資に対して最大 600 万円まで補助するという制度があり、どんどん紹介していきたい。

キャリアアップ助成金ということで、賃金を改善する処遇改善したところに対する助成金（中小企業だと 5%以上賃上げ）があるほか、中小企業の法人税の減免、賃上げ促進していれば 40%の法人税の控除するほか、企業の活力強化貸付も低金利の融資やベースアップしたところには設備投資の上乗せなどもある。

市も先端設備導入計画を作成し、賃上げの場合は 2/3 に支援割合をかさ上げしている。

まだまだ認知不足、サポートが行き届いていないかもしれない。産業支援センターも含めて PR、情報を発信していきたい。パートナーシップ宣言が岩手県でも始まっており、賃上げはどう売り上げを伸ばすか、価格転嫁をちゃんとやってくれないと下請けは厳しい。この価格転嫁をきちんとやるというのがパートナーシップ宣言であり、埼玉県等でも実施している。認定企業になって賃上げに取り組んだ場合、設備投資があれば 200 万円補助するというのを岩手県は今回の経済対策で用意した。国、県の支援制度を情報発信して、市の先端設備事業の三つ巴で周知していきたい。賃上げに対する調整の直接の補助は無理なので、企業の自助努力、いかに儲けるか、さらに福利厚生で好循環を生み出していけるかサポートしていきたい。

### 3 点目：専門人材のマッチング等について

就職相談会を実施しており、休職している人が選んで企業情報を得て就職している。サイトは多くなっている。若者は直接就職相談会に行かず、スマホで調べて、見た目の写真だけで選ぶそうである。マーケットがあるから高い。見た目のアップの仕方は大事なそうなので、無料相談を始めた。トップの写真はこうした方が良いや、若者の声を載せるなど、サイトを使うにしてもそこが大事ということで今年から始めている。

人材派遣の関係、市に 51 社、1 社で 300 を超えるところもあり、全部で 1000 人を超えている。特に技術者は直接求人出してもこないの、これから人材派遣会社は必須となるだろう。他県から連れてきてもらっているほか、10 年の雇用というのもあり、ここがないと総量が確保できない。高卒、大卒、人材派遣、外国人で総量を確保していきたい。専門人材等は人材派遣を含めて、中途採用をどうマッチングさせるか。企業に正しい情報を紹介していきたい。外国人 800 人程度（ベトナムが多い、技能労働者）も増えてくる。

I J T T などはインドネシアから、自動車・食品関連などはベトナム。3 年という雇用期間はあがるが、毎年ローテーションで回して行かないと総量が確保できない状況である。重要課題で言ったとおり、岩手県で高校生が 1000 人減っている。北上市は 100 人くらい

減っている。高校生の地元定着率 53%過去 10 年で一番高い、ワーカーの総量はトータルでさまざまなサポートをしていなくないと。大学生の数字は低くなる（200 人前後）、ニーズに合わせてサポートしていきたい。

#### 4 点目：生活基盤の関係について

共同住宅の支援を用意して、R 1 から 2 年で 235 室のフォロー、予算で言うと 8000 万円程度のサポートをしている。企業の設備投資のタイミングが合わなかったが寮も含めている。（実績はない。）当初は 3 年間で予定し単年ということで、調査委員会で確認している。令和 5 年で 1,100 戸の着工件数（賃貸：県内 1 位）、住宅戸数も 1,400 戸（県内 2 位）、現時点では公的な補助金がなくても民間需要が進んでいるので大丈夫だという話で現時点では見送りし、状況を注視している。TDKエレクトロニクスファクトリーズ株式会社が江釣子に 70 人の寮を建設・入居済み、村崎野にも 270 人の寮を建設中、IJTT も 100 人クラスの寮の検討を進めている。TDKエレクトロニクスファクトリーズ株式会社は秋田でその効果を実感している。都市整備部で賃貸共同リフォーム補助、人口減少地域への住宅取得補助も進めているので、そこで状況を見ている。事業所のアパート借りに関しては、企業努力になってくるので、民間需要があり、戸数があるので借りて欲しい。ただ、難しいのは築 20 年の 200~300 件程度物件が空いている。

#### 5 点目：働きやすい制度について

パートナーシップ制度や価格転嫁も含めて企業が広域で認定していくものと考えており、様々な市域を跨ぐので県や国の方が効果的であると考えている。くるみん・えるぼし認定企業やユースエール認定など、岩手県女性活躍認定企業や子育て優しい認証企業などもあるのでこういったところを活用してもらえればと思う。学生はそういう情報は飛ばすそうです。多少はプラスになるとは言っていたが、第一優先度は給与や休暇で選択して行くのが世の流れである。プラスになる側面はあるので PR していければ。

更衣室やトイレも県の方で労働環境整備に対する 1/2 補助があり、PR していきたいと思う。全体の話として、市として国や県の上乗せ、横だしを研究していきたい。

#### 6 点目：奨学金の返還支援について

市としても教育委員会で北上に定住してもらえればということで 1/2 減免している。県でも産業人材奨学金ということで認定企業 65 社、そのうち北上 4 社、1/2 の 1/2 を企業が県に寄付する仕組み、結果本人の持ち出しは 1/2 という制度を実施している。実質市の制度と同じ。6 月議会でも一般質問の際に企画部で回答しているが、研究していくと回答しているが、残りの半分をどうするかということ。うちに就職すればサポートするという企業もある、自助努力に対して市もサポートする支援はありうるが、難しい。離職率が 10 人いれば 4 人辞める状況で、いったん北上の企業に勤めてもやめてしまえば奨学金どうするのという事務が想定される。職業選択の自由の方が今に合っているかと思う。必ずしも北上市に勤めるとは限らないので、議会答弁でも研究すると言っているので、サポートしたいという企業はあるので、ヒアリングを重ねて、ニーズを見てタイアップできるものを研究していきたい。

### 3 課題の整理

市担当課からの現状説明や市内中小企業及び雇用対策協議会からのヒアリング、視察の結果も踏まえ、現時点の課題を次の4つに整理しました。

#### 課題1 北上市や市内中小企業の状況が認識されておらず、市内中小企業への就職活動の際の選択肢に入りにくい

- ① 市外から、就職先を選択する際には、企業自身の魅力のほかに、生活環境や娯楽施設の有無など、まち自体の魅力もトータルで判断されることもあり、1企業ですべてを解決することが難しい。
- ② 学生などは企業の認知度により、就職先候補としての選択肢が左右される状況のほか、最近では両親の意向なども判断材料となっており、幅広い層への企業情報の周知が必要となっているが、中小企業ではその対応が難しい状況である。
- ③ 市内中小企業において、県制度による奨学金返還支援の検討及び実施をしている企業があり、一定程度のニーズがある。しかし、企業の費用負担が大きいこと、離職等の際の事務の課題などもあり、市内企業での取り組みが少ない。

#### 課題2 体力のある大手企業との賃金等の条件や職場環境の比較などにより就職の際に中小企業が選ばれにくい

- ① 大手企業の賃金や休日などと比較されると中小企業は太刀打ちできず、就職活動する際の候補に入りにくい。
- ② 賃上げに対する国・県・市の優遇制度があるが、各主体がそれぞれ周知している状況であり、どの制度が効果的か、どのように組み合わせれば良いか、中小企業が総合的に判断することが難しい。
- ③ スタイリッシュな社員食堂や休憩場所の確保、きれいな環境での労働などが、特に若者に求められているが、体制整備に振り向ける人的・経費的余裕がない。

#### 課題3 市内の新築住宅等の確保が難しいほか、価格が高騰しており、社宅や寮の確保やアパートの斡旋・補助を求める声が多い

- ① 市内の民間のアパート需要が旺盛であり、全体的に新築物件の空きが少ないほか、家賃価格が高騰している。
- ② 社員寮や社宅完備を求める家族の意向が強まって来ており、企業を選ぶ際の重要なポイントとなっているほか、就職担当の先生からも社員寮やアパートの斡旋など、福利厚生がしっかりしているか確認されることが多い。

#### 課題4 継続して効果的な取り組みを行っていくための情報収集及び情報共有、推進していくための体制が必要である

- ① 休職者及び中小企業どちらにもきめ細やかなフォローが必要だが、市及び雇用対策協議会では幅広い対応をしており、人間的にも経費的にもこれ以上の対応が難しい状況である。
- ② 継続的、効果的な対応のためには様々な主体における情報共有及び方向性の検討、機動的に対応できる体制が必要であるが、市の取り組みのウエイトが大きい。
- ③ ワークライフバランスの充実などの労働者の福祉向上を求める声も強くなっている一方、企業の持続的発展も重要であるが、双方の課題や現状を共有し、将来ビジョンを導くような場がない。

#### 4 提言（具体的な取組）

中小企業が中長期的に人材を確保し、市内企業で働く労働者が、持続的に身体的・精神的・社会的にも良好な状態を保ちながら働いていけるよう次の4項目について提言する。

##### **提言1 さまざまな年齢層から、北上市で働くことが選択されるよう「暮らしのPR」 「企業のイメージアップ及び認知度向上の支援」を充実させること**

- (1) 北上市で働き、生活することについて、総合力で選ばれるようなPRを実施すること
  - ① シティプロモーションとの連携も行いながら、北上市で働くこと及び生活して行く事のイメージアップにつながるような周知を行うこと。
- (2) さまざまな層から選ばれる企業イメージアップ及び認知度向上支援を実施すること
  - ① 市内外の学生も含めた求職者に認知されるようホームページやSNS等の利用も含めた効果的な中小企業の企業紹介・周知について、より一層の支援すること。
  - ② ミスマッチをいくらかでも減らせるよう、インターンシップ実施に向けた手法の案内や実際に実施する際のノウハウの伝達などの支援策を検討すること。
- (3) 市内中小企業の就職のインセンティブとなるような奨学金返済支援を検討すること
  - ① 就職した際の奨学金返済支援については、全国的に取り組みが広がっているほか、市内企業の希望も見受けられることから、奨学金返済支援の実施企業への協調支援の仕組みなどを教育委員会と連携し、検討して行くこと。

予算反映を検討のこと

##### **提言2 中小企業が効果的に検討できるよう、賃上げに係る各種支援施策の一体的 周知を行うほか、働きやすい職場環境の整備への支援を実施すること**

- (1) 中小企業が賃上げについて効果的に検討できるように国・県・市の各種支援策の効果的な周知を図ること
  - ① 国や県の支援策を適切に把握し、市の各種施策と一体となった周知が行えるような対応を検討すること。

- ② 国・県・市の支援を上手く活用しながら、賃上げ実現に向けた検討が行えるよう、制度の周知及び説明並びにアドバイスなどの支援策を検討すること。
- (2) 各種支援施策を周知することで多様な労働者に選ばれ、身体的、精神的に働きやすい職場環境の整備への支援を行うこと
- ① ITやDXなどの生産性向上に向けたサポートを行うことで休日等を確保し、ワークライフバランスの実現に向けた支援を強化すること。
  - ② 誰でも使いやすい更衣室やトイレ、栄養にも配慮しスタイリッシュな食堂など、福利厚生を含めた働きやすい職場環境の実現に向けた各種支援施策を検討すること。

### **提言3 市外から家族が安心して送り出せる住居確保等の生活基盤確保への支援を検討すること**

- (1) 企業の通勤圏内に住居が確保できるよう各種支援施策について研究すること
- ① 積極的な人材確保に向け、社宅及び社員寮などを自社で整備する事業者への支援について研究すること。
  - ② 自前で社宅や社員寮などを確保することが難しい企業については、従業員のアパート費用や住宅手当に対する協調助成などについて研究すること。

### **提言4 提言1～3を効果的に推進するためのしくみの構築及び支援を実施すること**

- (1) 提言1～3を継続的に、効果的に実現できるような体制及び仕組みづくりについて検討すること
- ① 生産性向上及び企業の周知並びに職場環境の向上に向けての中小企業への支援をきめ細かく行えるよう、雇用対策協議会の人的体制及び中小企業へ適切なアドバイスやサポートをできるような体制の構築に向けた経費のより一層の確保に努めること。
  - ② さまざまな取り組みが必要な、中小企業の人材確保に向けては、市当局・中小企業・教育機関・ハローワーク等の連携及び情報共有が必要なため、機動的に対応できるような仕組みを構築すること。

予算反映を検討のこと