

商工会議所における地域中小企業の人材育成支援への取り組みについて
－産業人材小委員会報告書－
骨 子

I 雇用をめぐる現況と今後の見通し

1. 雇用をめぐる現況

- 世界的な景気後退の波は、輸送機械・電気機械産業を中心とした製造業の収益の大幅な減少などをもたらし、わが国経済は未曾有の危機に直面。
- 景気の急激な悪化に伴い、雇用情勢においても輸出型製造業を中心に非正規社員の雇用削減の動きが急速に広がり、正社員の雇用にも影響。
- その一方で、中小企業や流通業、あるいは、環境、教育、介護・医療などの内需型産業において雇用確保に向けた動きも顕著。

2. 雇用をめぐる今後の見通し

- 21年度の完全失業率は4.7%程度と高い値。労働力人口、就業者総数、雇用人総数は、いずれも減少傾向。

3. 商工会議所の雇用問題に対する取り組み

- 日本商工会議所は、「当面の雇用問題に関する日商の意見」「当面の経済運営に関する緊急提言」を政府等に提出し、大規模な施策のスピーディーな実行を強く働きかけ。
- 雇用悪化の中にもかかわらず、実務能力を修得させ非正規雇用から正社員への登用を通じて定着率の高い優秀な人材の確保を図る意欲ある中小企業に対し、ジョブ・カード制度を活用して支援。

II 雇用に関する構造的な課題と対応

1. 構造的な課題

- 現下の雇用をめぐる現況とは別に、従来から懸念されている構造的な課題は、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、顕在化する雇用のミスマッチ、増加傾向にある非正規雇用人材、慢性的な中小企業の人材不足。

2. 構造的な課題への対応

- 構造的な課題等に対応するために、中小企業が取り組んでいる有用な人材育成の方策を、事例に基づきⅢのとおり取りまとめ。

III 中小企業における人材育成の取り組み

1. 中小企業における5つのカテゴリー別の人材育成の取り組み事例から

- 前述のような構造的な課題等に対応するために必要な視点は次の2点。
 - ①労働力人口が減少するなか、企業が必要とする産業人材（新卒・第二新卒、正規雇用人材）を確保し、生産性を向上させるために研修・職業教育などにより一人ひとりの能力をさらに高める。
 - ②働く意欲がありながら就職できずにいる若年者や子育て後の女性、あるいは高齢者など未就労の層の就業参加を促進し、産業人材として活用していく。
- 5つのカテゴリーごとの主な論点は次のとおり。
 - ①新卒・第二新卒：学卒者の就業定着と職業能力の向上が課題。求人求職のミスマッチ防止と社会人基礎力の修得が必要。
 - ②正規雇用人材：優秀な人材の流出・離職防止と高度な能力の修得が課題。体系的な研修制度や公平な能力評価、職場環境改善などが必要。
 - ③パートタイマー、アルバイト、契約社員など：非正規雇用の状態が長期にわたることなどが課題。能力とやる気に応じた正規雇用人材登用への取り組みが必要。
 - ④子育て後の女性など：就業意欲は旺盛だが、労働条件に制約があることが課題。人材を見極めて柔軟に活用できる環境をつくる必要がある。
 - ⑤高齢者人材：熟練した技術や高度な能力を活用するための仕組みが課題。高齢者の特性を生

かした環境での活用が必要。

2. 多様な人材をマネジメントするための方策

中小企業にとって、上記の5つを含むさまざまなカテゴリーの人材をマネジメントして成長させるには、ダイバーシティ・マネジメントが効果的。ダイバーシティ・マネジメントとは、性別・年齢や価値観・性格・態度などの内面的な違いにかかわらず、全ての人が各自の持てる力をフルに発揮し、組織に貢献できるような環境整備を行う経営手法。

IV 商工会議所における産業人材育成事業への取り組み

1. 基本的な考え方

商工会議所は、地域の教育機関などと連携し、キャリア形成・職業能力向上教育から評価、求人求職マッチングまで、人材育成・確保事業をワン・ストップで実施し、地域中小企業の人材育成強化を支援していくことが重要と考える。

2. 効果的な事業展開に向けた考察

急激に悪化した現下の雇用環境の状況や、雇用をめぐる構造的な課題をはじめ、本小委員会で実施したアンケート調査ならびにヒアリングなどをもとに、さらに効果的な事業展開について次の3項目に整理。

(1) 企業ニーズに合った即戦力となる人材育成

現下の深刻な雇用問題に対する商工会議所の政策的取り組みの一環として、ジョブ・カード制度を活用し、実務能力を習得させ非正規雇用から正社員への登用を通じて定着率の高い優秀な人材の確保を図る意欲ある中小企業を支援するとともに、労働市場における人材の円滑な移動の橋渡しを支援する。

(2) 企業ニーズに合った実践的な研修会・セミナーの推進

商工会議所の研修事業に関する企業ニーズに応えるため、内容の高度化・専門化と、研修対象者の細分化。

(3) 検定試験の拡充による職業能力の修得支援

会員企業等と一体となった商工会議所検定の推進。

V 効果的な産業人材育成事例

アンケートやヒアリング等に基づき、地域中小企業の人材育成・確保の取り組みのうち、効果をあげている事例を紹介。

1. 人材カテゴリー別の取り組み事例
2. 本小委員会委員企業における取り組み事例
3. 商工会議所の取り組み事例
4. 教育機関と商工会議所との産学連携による取り組み事例
5. 本小委員会委員教育機関等による産業人材育成支援の取り組み事例
6. ジョブ・カード制度の活用事例
7. ジョブ・カード制度との連携による取り組み事例
8. 検定試験受験者拡大に効果のあった商工会議所の取り組み事例

<参考資料>

1. 委員等名簿
2. 検討経過
3. 産業人材小委員会での講演の概要
4. 商工会議所の産業人材育成・確保事業に関する実態調査結果概要
5. 東京商工会議所実施「中小企業における人材育成実態調査」結果・考察
6. 平成20年度地域ジョブ・カードセンターおよび地域ジョブ・カードサポートセンター一覧
7. 政府の人材育成・確保関連支援施策一覧

以上