

「人材」に関する令和 6 年度実績とワーキンググループ提案（案）

1 令和 6 年度の実績

(1) プロボノ人材の呉市企業での活用について

呉市でのプロボノ人材（仕事で培った専門的スキル・経験等をボランティアの副業人材として提供）の活用を促進する。活用する企業は、10 社となった（R7.2 末現在）。

活用ニーズはDX・業務効率化が最多で5件あり、その他、人事・新規事業・広報PR・年間計画作成・検討中が各1件とニーズは幅広い。

(2) 県外から呉市へ就職する学生への支援を令和 7 年度から開始

この会議で議論され、提案された国の「地方就職学生支援制度」を活用し、県外の大学を卒業し、呉市の企業に就職する方を支援する制度を令和 7 年度から開始する。

（内容）1 回の選考試験・面接に要した往復交通費の 1 / 2 を支給

2 ワーキンググループからの提案

(1) ワーキンググループでの議論テーマ

第 2 回本体会議において、ワーキンググループで議論する内容について、A、B 両グループから次のような意見が挙げられた。

「呉市内企業経営動向アンケート調査」の結果によると、従業員の増減と人材育成の取組の関係を見ると、従業員が減少した企業は、人材育成の取組を行っておらず、人材育成の取組を進めることで、企業の人材流出を一定程度防ぐことができる。

このため、ワーキンググループにおいて、2 グループに分かれて「人材育成」について議論することとした。

(2) ワーキンググループからの提案内容

ア A グループの提案

企業のリーダー育成に特化した塾の開催

【狙い】

現在各企業の若手社員と幹部職員をつないでいる将来のリーダーに対し、企業及び地域のリーダーの役割等を学ぶなど、未来の自分の役割を深く知ってもらう。

その内容を企業幹部・若手社員に共有してもらうことで、今後の自分のビジョンも明確となり、企業・地域へ愛着を持つことで企業への定着が進む。

【内容】

くれ産業振興センターが開催している「ミギウデ塾（将来の経営幹部育成のためのセミナー）」を見直し、企業のリーダー育成に特化した内容とすることも可能。

企業・業種を超えた合同研修で他企業の同じ立場同士が親交を深め、人脈作りに役立てる等、地域のリーダーとして刺激を受ける内容とする。

イ Bグループの提案

各企業が経営理念や人事・評価制度を作成及びその原資の確保

【考え方】

人材育成制度を整備している市内の企業において、離職率が高く、社員の定着率が課題と考えている実情があった。

そこで、会社の経営理念やMVV（ミッション・ビジョン・バリュー）等を再定義し、新たな理念に基づく賃金・等級・評価制度からなる「人事・評価制度」を構築したところ、社員の意欲向上や成長につながり、離職率が低下したという事例があった。

経営理念や戦略、人事制度を整備していない中小企業は多く、「何を目標に働くのか」「どのように評価されるのか」などが曖昧なため、社員がやりがいを感じられず、離職につながっているのではないかと考えられる。

離職をさせず、人材を育成していくためには、各企業が、経営理念や人事・評価制度を設けることが必要である。

しかしながら、人事・評価制度を変更し、社員の意欲向上や成長を促すためには、例えば、賃上げや福利厚生の実施、資格取得への支援などインセンティブが必要となるが、このインセンティブのためには、原資（カネ）が必要となる。

この原資を生み出すためには、企業間で協調領域と競争領域を設定し、協調領域では、共同でコストを削減することが有効である。具体的な事例としては、共同輸送によるコスト削減や、金融機関のBPO活用（経理業務の負担低減）、地域の人事部（人材確保コスト・DXコストの負担軽減）のような取組が考えられる。

また、地域外からの人材確保では、移住先での仕事確保だけでなく、保育環境や教育環境等も踏まえて移住先を決定することから、移住・定住政策と有機的に連携することも重要であると考えられる。

【施策について】

令和7年度の中小企業・小規模企業振興会議のテーマが引き続き「人材」となれば、ワーキンググループにおいて、どのようにすればそれぞれの企業において、経営理念や人事・評価制度策定を推進できるか、例えば、経営理念作成のための補助金を設ける等、具体的な施策について議論していく。

加えて、人事制度上のインセンティブ原資を生み出すために、地域内企業が共通してコスト負担している領域（経理処理、輸送、人材育成・確保、DXツール導入、サイバーセキュリティ対応等）を協調領域と定め、地域内の企業間で、地域のトータルコスト削減及びインセンティブ原資確保に資する仕組みを作れないか、具体的な施策について議論していく。