

人材育成プログラムの構築について（中間報告）

（報告者）

人材育成プログラム構築専門部会長
諏訪東京理科大学 五味嗣夫

1. これまでの取組み経過

（1）人材育成プログラム構築準備会議

- 平成 27 年春以降、私学・高等教育課から産・学の個別機関に対し、“信州産学官ひとづくりコンソーシアムにおける平成 27 年度重点取組事項①人材育成プログラムの構築”に関する趣旨説明等行われ、個別ヒアリング並びに該取組みへの参画要請がされた。
- 産学官の各委員出席による人材育成プログラム構築準備会議が私学・高等教育課主催により、以下の通り合計 2 回開催され、以降専門部会への付託が決定された。

第 1 回 平成 27 年 7 月 7 日 フリーな意見交換

第 2 回 平成 27 年 7 月 28 日 今後の進め方協議、専門部会発足方向付け

（2）人材育成プログラム構築専門部会

【補足資料 1：専門部会構成員名簿】

- 人材育成プログラム構築専門部会の幹事校並びに部会長を選出。
- 専門部会構成委員の見直しを行ない、経済 4 団体すべてに参画を要請・快諾を得た。また、中小企業の人材育成の観点では、県の組織として産業労働部も関係するものと考えられたため、参画要請並びに本専門部会の推進内容について意見を求めたところ、本専門部会への参画は難しいが推進内容に問題はないとのことで、適宜私学・高等教育課よりフィードバック願うこととした。
- 専門部会は以下の通り合計 5 回開催した。

第 1 回 平成 27 年 7 月 28 日 専門部会のミッション等基本的な進め方協議

第 2 回 平成 27 年 10 月 6 日 専門部会の構成見直し、推進内容等協議

第 3 回 平成 27 年 11 月 10 日 中小企業のニーズ・実態把握のためアンケート実施を方向付け、その方法論等協議

第 4 回 平成 27 年 12 月 10 日 アンケート対象企業・アンケート内容の最終確認

第 5 回 平成 28 年 2 月 9 日 アンケート 1 次集計結果の報告、今後の進め方

2. 専門部会の推進内容

（1）基本的な考え方

- 県の財産としての人材が活かされ、人材流出防止のみならず他県からの人材流入に寄与するために、中小企業が元気になることは極めて重要であるとの認識の下に、

後継者問題や右腕人材不足など人材に関係した問題を抱えていると思われる中小企業の課題解決につながる実効的なプログラムの構築を考えたい。

- 従って、表層的な何らかのテキスト作りをすれば良いというのではなく、中小企業の経営の質向上に継続的に役立つようなしくみの構築まで念頭に置いて進めることが望ましい。
- 大企業はもとより中小企業でも売上や従業員の規模が比較的大きい企業は何をすべきかがわかりそれに基づく実行力（自走力）もある。このような企業は自前でやって頂ければ良いとして、それより小規模で何をすべきかわからない、あるいはわかるものの実際に推進できないでいる多くの企業を検討の対象としたい。（従来、このような企業に対しての支援の手が差し伸べられなかったのではあるまいか）

(2) 小規模の中小企業の実態調査

- 検討の前提を誤らない事が重要であることから、何となくわかっているということからではなく、実際の企業の実態把握（アンケート調査）から始めることとした。
- アンケート対象企業の業種・規模の選定
長野県の主要産業である製造業とともに観光が重要であるとの認識から宿泊業も併せて行なうこととした。従業員規模 20～50 名で網掛けされた全県企業すべてを抽出することとした。抽出にあたっては、経済 4 団体の各機関でリストアップ、その後全体での重複確認・調整をいただいた。その結果、製造業 701 社、宿泊業 70 社、合計 771 社が対象企業として抽出された。
- アンケート内容の設計
製造業、宿泊業の業種の違いを超えて共通に聞くことができる質問項目を考案し、各企業トップに直接回答いただくことを前提に、経営上何が課題かを抽出できることを意図した。そのため、企業の将来像（事業承継）や全体経営（戦略）に対する考え方をキーに、アンケート結果からプログラム構築の検討を進めやすくする意図から BSC（バランススコアカード）で求める「財務」「顧客」「業務プロセス」「人材」の 4 項目を質問項目として設定した。

3. アンケート 1 次集計結果の概要

【補足資料 2：実態調査結果—出席者限定配付】

- 「製造業」の 1 次集計結果がまとまった段階である。
- 回答率は、製造業対象数 701 社に対して回答数 189 社（回答率 27%）は評価できるレベルの回答率であると考えてよからう。
- 結果についての一部初期的見解
 - ・「後継者問題」に直ちに困ってはいない（設問Ⅱ5）が、将来的には問題だという認識が表れた（設問Ⅲ3①）

- ・経営全般に渡っての認識では、「人材」に困っているという認識が圧倒的であった（設問Ⅲ 1 ①）
- ・戦略となる計画を持っていて、社員に周知もしている（Ⅲ2①②③⑤）が、「人材育成」には困っている（Ⅲ3①）という結果をどう解釈するか
- ・財務的な成果と「人材」が結びつくとの認識があるようだ（Ⅲ6④）
- ・海外との関係が薄い（Ⅲ4③&5⑤）との結果をどう解釈するか
等々、やはり人材面に関係した問題点も上がってきており極めて有意義な結果がもたらされている。

4. 今後の進め方

(1) 今年度事業のまとめ

- 製造業及び宿泊業のアンケート結果のまとめを行って、「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」のホームページ等に公開する予定である。

(2) 次年度事業計画（予定）

- アンケート結果をいろいろな観点からクロス分析など行って精査する。
- 精査結果から、比較的小規模の中小企業のニーズを整理し、プログラム構築に向けて具体的な検討を進める。

以上

「人材育成プログラム構築専門部会」構成員名簿

区 分	所 属	役 職	氏 名	
経済団体	長野県経営者協会	事務局長	岡村 重信	
	長野県中小企業団体中央会	参事	西條 経治	
	長野県商工会議所連合会	事務局長	柄澤 洋子	
	長野県商工会連合会	管理グループ チーフリーダー	宮下 弘行	
大 学	長野大学	副学長	森 俊也	
	松本大学	総合経営学部 教授	兼村 智也	
	信州大学	経済学部 准教授	岩田 一哲	
	諏訪東京理科大学	経営情報学部 教授	五味 嗣夫	部会長
	諏訪東京理科大学	経営情報学部 准教授	平尾 毅	
	諏訪東京理科大学	経営情報学部 助教	倉田 紀子	
長野県	県民文化部	私学・高等教育課 課長補佐	竹内 正樹	
	【事務局】			
大 学	諏訪東京理科大学	事務部次長	牛山 哲	
長野県	県民文化部	産学官ひとづくり支援員	宮嶌 秀基	