

1. 人財確保

(1) 市内就職率の向上

＜事例①＞ インターンシップ

- ▶ 大学生等の市内定着の観点では、一番効果が高い。また、今年度からは市外の大学生等についても対象としている
- ▶ 自社でもインターン生を受け入れているが、内定を出しても他社へ就職してしまうケースもある

＜事例②＞ 市内合同入社式

- ▶ 経済同友会、企業家同友会、金融機関など、各機関別に開催しているが、連携して大規模な入社式とすることで、ネットワークの構築等の面で効果が高まる
- ▶ 自社の入社式では、「親」にも参加してもらうことで、職場を知ってもらい離職防止に努めているほか、同期同士の「お茶会」を2週に一度開催し、絆づくりにも努めている
- ▶ 事前交流や事後交流など、フランクに触れ合える場があった方が良い
- ▶ 同期のネットワーク構築は勿論だが、参加企業の社長同士の繋がりにも繋がっている

＜事例③＞ Webによる魅力発信プラットフォーム

- ▶ いわきにも必要な取組みであり、現在の若者に対しては効果が高い
- ▶ Webの活用は重要だが、初めに検索バーへ「いわき」を入力させるといった部分へのアプローチが必要（基本的部分だが、これが一番難しい）

(2) UIJターンの促進(市外からの人財確保)

＜事例④＞ わくわく地方生活実現政策パッケージ

- ▶ 域外からの人財確保として、大きなインセンティブとなる
- ▶ 国の創業補助金（200万円）が終了してしまったので、このスキームをうまく活用できれば起業家も呼び込める
- ▶ 首都圏での生活年数や移住後の最低居住年数等の詳細をどうやって周知していくかは課題
- ▶ 首都圏で働く若者などを対象に、「第2新卒層」の首都圏からの呼び込みに向けた取組みも必要ではないか

＜事例⑤＞ サテライトオフィスの誘致

- ▶ 行政が主導となっていくことも重要だが、こういった分野を積極的に行う民間企業を支援する方法も効果的

(3) 高齢者、女性、フリーランサー、副業人財、外国人等の活用

＜事例⑥・⑦＞ 高齢者クラウド GBER ・ クラウドワークの推進

- ▶ 近年、高齢者雇用による労災問題が増加しているため、対策を検討する必要がある
- ▶ 首都圏で働くシニア世代（＝「新現役世代」）のスキルを有効に活用できるよう、市内企業とのマッチングに取り組むことも良いのではないか
- ▶ クラウドワークについては自社でも既に活用している（発注側）

＜事例⑧＞ 外国人活用

- ▶ 介護分野では人材不足が深刻な状況であり、外国人活用も積極的に進んでいる
- ▶ 製造業など、スキルが必要な業種については、慎重な企業が多い傾向

2. 人財育成

(1) 経営者・次世代リーダー・後継者に対する人財育成

＜事例⑨＞ 若手経営者・後継者向けビジネススクール

- ▶ 息子等へ世代交代しても、経営に関する知識が不足している2代目が多い傾向
- ▶ 若手経営者や後継者向けの育成プログラムは、知識習得や意識改革、異業種間連携や経営者同士のネットワーク構築にも繋がるため、事業化する意義は高い
- ▶ 経営者や後継者に向けたスクールは、市内でも様々な機関（県中小企業家同友会、中小機構、金融機関、盛和塾など）が開催している
- ▶ 事業化するのであれば、カリキュラムや講師陣等について、他のスクールとの差別化を図り、高い効果が期待できる形にすることが重要
- ▶ 開催場所（遠方）や参加条件（売上や資本金の要件）等により、普段では参加できないような、高度なカリキュラムや講師陣による開催を目指しても良いのではないか（こういったプログラムに「参加したい けど 参加できない」と考えている経営者も多い）
- ▶ 既に開催している他の機関や、今後同様の取組みを行うことを予定しているＪＣ等と連携した形で事業化を検討しても良いのではないか
- ▶ 既に終了してしまった同様のスクールもあるので、なぜ終了してしまったのかを検証すべき
- ▶ カリキュラムについては、「意識改革・醸成（やる気）」の分野だけではなく、「知識習得」に関する部分もきっちりと行うべき