

福井型「新採用学」研究会

REPORT  2017

講師編

採用学が、
「これから」を変える。
福井の未来をつくる。



第1回 研究会
株式会社タッセイ
田中 陽介 氏



第2回 研究会
株式会社松浦機械製作所
上村 誠 氏



第3回 研究会
福井大学キャリア支援室
大橋 祐之 氏



第4回 研究会
福井県工業技術センター
強力 真一 氏



第4回 研究会
福井労働局
早木 武夫 氏



第4回 研究会
公益財団法人ハイレイフ研究所
杉本 浩二 氏

国立大学法人福井大学
地域創生教育研究センター



研究会のテーマと講師陣、参加者

		講師・目次
福井型 「新採用学」研究 第1回研究会	2017年9月23日(土・祝) 13:00～16:00 福井大学 文京キャンパス 総合研究棟I 13階 大会議室 ●テーマ 現状把握と分析「学生との出会い、特殊なプラットホームなど」 [講師] 横浜国立大学大学院..... 准教授 服部 泰宏 [講師] 株式会社タッセイ..... 代表取締役副社長 田中 陽介 [アドバイザー] 公益財団法人ハイレライフ研究所..... 上席研究員 杉本 浩二	第1回研究会[講師] 株式会社タッセイ 代表取締役副社長 田中 陽介 P. 3
福井型 「新採用学」研究 第2回研究会	2017年10月7日(土) 13:00～16:00 福井県産業情報センター 会議室A・B ●テーマ インターンシップ・福井の魅力の伝え方 [講師] 横浜国立大学大学院..... 准教授 服部 泰宏 [講師] 株式会社松浦機械製作所..... 管理本部 主事 上村 誠 [アドバイザー] 公益財団法人ハイレライフ研究所..... 上席研究員 杉本 浩二	第2回研究会[講師] 株式会社松浦機械製作所 管理本部 主事 上村 誠 P. 10
福井型 「新採用学」研究 第3回研究会	2017年10月14日(土) 13:00～16:00 福井大学 文京キャンパス 総合研究棟I 13階 大会議室 ●テーマ 学生が求める働き方と企業が求める学生 そのGAP [講師] 福井大学..... キャリア支援室長 大橋 祐之 [アドバイザー] 株式会社マイナビ 福井支社..... 支社長 東 壤 [アドバイザー] 公益財団法人ハイレライフ研究所..... 上席研究員 杉本 浩二	第3回研究会[講師] 福井大学 学務部 キャリア支援室長 大橋 祐之 P. 18
福井型 「新採用学」研究 第4回研究会	2017年11月11日(土) 13:00～16:00 福井大学 文京キャンパス 教育系1号館 2階コミュニティプラザ ●テーマ 福井企業の魅力は世界に発信するイノベーション力 「働き方改革」と「労働生産性」、そして「魅力ある企業」に向けて [講師] 福井県工業技術センター..... 所長 強力 真一 [講師] 福井労働局..... 局長 早木 武夫 [講師] 公益財団法人ハイレライフ研究所..... 上席研究員 杉本 浩二	第4回研究会[講師] 福井県工業技術センター 所長 強力 真一 P. 24 第4回研究会[講師] 福井労働局 局長 早木 武夫 P. 33
福井型 「新採用学」研究 第5回研究会	2017年12月2日(土) 13:00～16:00 福井県産業情報センター 会議室A・B ●テーマ 企業の採用戦略、採用計画について [講師] 横浜国立大学大学院..... 准教授 服部 泰宏 [アドバイザー] 公益財団法人ハイレライフ研究所..... 上席研究員 杉本 浩二	第4回研究会[講師] 公益財団法人ハイレライフ研究所 上席研究員 杉本 浩二 P. 41

第1回研究会 講師紹介



LOVE YOU. LOVE ME. 惚れて、惚れられたい。

株式会社タッセイ
代表取締役副社長
田中 陽介氏

建設業を志望する学生が来ない！ 将来への危機感から始まった

3年前の会社説明会。タッセイを知っている学生はおらず、集まったのも10名ほど。しかも、卸売業や建設業といったものに興味がある学生とは出会えなかった。そこで、代表取締役副社長の田中氏が採用担当に名乗りを上げて、採用を一新した。独特の感覚で次々と新しい選考方法を考え、学生に注目されるようになった。その根底にあるのは「大家族的な会社なので、入社して喜んでいる」(入社2年目の女性社員)。創業時からのDNA「人を大切にし、人のために生きる」という社風が生きている。

[論点の整理]

1. 「えこひいき選考」「トランプ選考」建設業の魅力が分かる現場見学をする「1dayインターン」など企画性のある採用方法を即実践している。
2. 内装工事の職人を新入社員から育てる特殊部隊“TAT”を編成するなど、建築大好き人間を育成。社員が成長したいと思う気持ちをしっかり汲んだ仕組みを作っている。
3. 学生の気持ちを汲んだ5Daysインターンで、学生のタッセイファンを創り出している。

建設資材の商社タッセイは、建設業界における若者離れに危機を感じたところから、採用の方法を根本から転換した。今年取り組んだのが、建設業の魅力が分かる夏の5Daysインターン。建築現場に学生を連れ出したり、実際に作業をやってみたり、設計をしてみたり。学生の味方になって、就活を応援しながら、企業と建設業について発信すると、学生に響いた。副社長の人間力も大きな魅力になっている。

| 第1回研究会 | [講師] 株式会社タッセイ 代表取締役副社長 田中 陽介氏



1

自己紹介 田中 陽介 1980年5月14日生 37歳



春山小 → 明道中 → 藤島高校 → 青山学院大学

→ **俳優** (大学在学中より9年)
数々の派遣社員・アルバイトを転々とする

→ **タッセイ** (入社11年目)
現在 代表取締役副社長

家族：7人で4世代同居
祖父・父・母・妻・娘(8歳)・息子(4歳)

特技：大きな声で話す

2



3

売上 社員数 年齢

100億。145名。68歳。

4



5

仕事内容

- ・住宅を建てる**建築資材の専門商社**
- ・公共施設など大型ビルの**内装工事**

お客様は

建築のプロフェッショナル

大工／工務店／建材店／住宅会社／
地元ゼネコン／大手ゼネコン／設計事務所

6

第1回研究会 | [講師] 株式会社タッセイ 代表取締役副社長 田中 陽介氏



恐竜博物館

ハーモニーホール福井

7



金沢21世紀美術館

金沢駅 新幹線ホーム

8

3年前の課題

個別の会社説明会に10数名しか集まらず
ほとんどの学生がタッセイを知らない…。

卸売業・建設業を志望する学生に出会えず
会社の将来に危機感を感じていた。

9

対応策

採用担当を総務経理部長(60歳代)から
副社長(30歳代)を中心に変更！

- ◆ ちょっといい感じのデザイン
- ◆ 学生との接点タッチポイントを増やす
ツール × 回数 × 社内外の人数
- ◆ 遊び心と、真剣な思いをプラス

10



11



12

| 第1回研究会 | [講師] 株式会社タッセイ 代表取締役副社長 田中 陽介氏



13



14



15



16



17



18

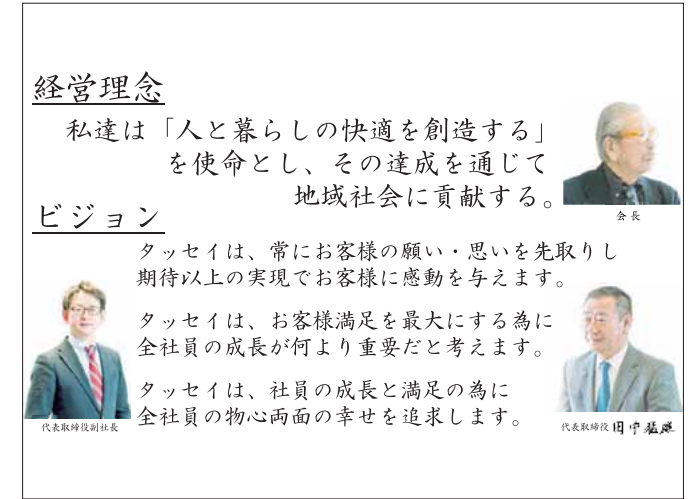
第1回研究会 | [講師] 株式会社タッセイ 代表取締役副社長 田中 陽介氏



19



20



21



22



23



24

| 第1回研究会 | [講師] 株式会社タッセイ 代表取締役副社長 田中 陽介氏

「服部先生から 学んだこと」

25

学生の味方になる
→実践してみました！

26

9/11-15
建設業の
魅力がわかる
タッセイ
夏の5Days
インターンシップ

27



28



29



30



31



32

第2回研究会 講師紹介



インターンシップで世界最先端の仕事を体験

株式会社松浦機械製作所

管理本部 主事

上村 誠氏

インターンシップはマッチングの場 形式から脱する必要がある

採用活動において、インターンシップは主役の座に躍り出た感がある。経団連は「1日でもインターンシップ」、というルールを決めたが、現実には形式より、実際に学生と企業の手の内を見せ合うマッチングの役割を果たす場として活用され始めたようだ。学生は「行った」、企業は「実施した」という形式的なインターンシップから脱した松浦機械製作所の事例は、きわめて重要な示唆をくれる。

[論点の整理]

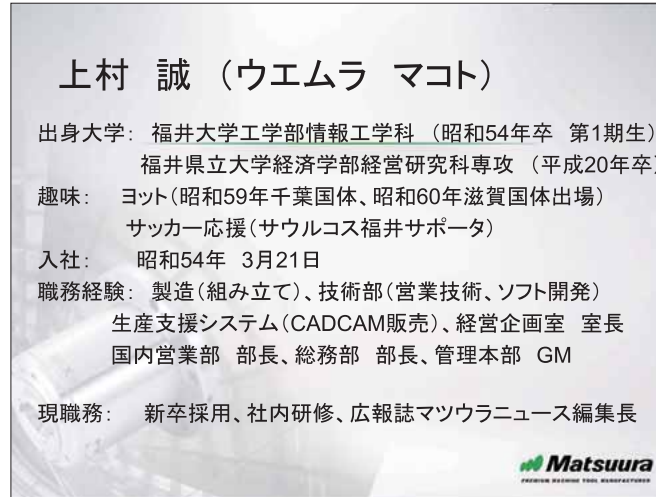
1. インターンシップを軸に採用戦略を組み立てて、対話を中心に学生の希望を引き出していく。
2. 勉強の機会としてのインターンシップ。展示会への参加体験や、採用試験の対応の方法など、学生に経験してもらおうという気持ちが受け入れられる。
3. 福井そのものを愛してもらおう。企業としてサウルコス福井を応援することで、一緒に福井を創ろうというメッセージが込められている。

サッカーを応援しに行こう、という呼びかけに応える若者たち。気が付くと一緒に福井を応援している。企業の「郷土愛」という風土も感じている。一緒に熱くなれる目標を共有することは、「福井の企業」という負のハードルを下げている。

採用担当者が片手間で人事採用活動をするのではなく、真剣に学生と向かい合って、学生を教育する。それが、ひいては福井を良くするという信念が見える。



1



2



3

株式会社松浦機械製作所 概要	
創業	1935年(昭和10年)
会社設立	1960年(昭和35年)
売上	135億円(平成28年度)
事業内容	工作機械製造・販売 (マシニングセンター・ハイブリッド金属3Dプリンタ) CAD/CAM販売
役員	代表取締役社長 松浦勝俊
従業員	319名 (グループ全体600名) (2017年4月現在)
生産台数	467台(2016年度)
グループ会社	国内に1社、海外に6社

4



5



6

| 第2回研究会 | [講師] 株式会社松浦機械製作所 管理本部 主事 上村 誠氏

工作機械とは

① CAD/CAMで部品設計 → ② マシニングセンタで機械加工 → ③ 機械部品が完成 → ④ 最終製品が完成

7

商品ラインナップ

5軸制御立形マシニングセンタ **MX** シリーズ
5軸制御マシニングセンタ **MAM72** シリーズ
5軸複合マシニングセンタ **CUBLEX** シリーズ
横形マシニングセンタ **H.Plus** シリーズ
立形マシニングセンタ **VX** シリーズ
立形マシニングセンタ **V.Plus** シリーズ

8

商品ラインナップ

リニアモータマシン **Linear Motor**
5軸制御複合マシニングセンタ **TCX-365**
ハイブリッド金属3Dプリンタ **LUMEX Avance-60**
各種CAD/CAM
CAD/CAM

9

福井でつくり世界へ届ける

出荷実績: 全世界で20,000台
輸出比率: 66%

ヨーロッパ: ユーロパ、ベルギー、チェコ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデン、スイス、イギリス、ロシア
中東: イスラエル、トルコ
アジア: 韓国、中国、香港、マレーシア、シンガポール、インド、台湾、オセアニア
北米: カナダ、アメリカ
ニュージーランド

10

ハイブリッド金属3Dプリンタによる加工

電動工具の金型 V8エンジンブロック

11

インターンシップエントリー時のアンケート

アンケート回答内容	
Q1. 貴社所属のコースを教えてください。	製造設計
Q2. マシニングセンタの機械加工の経験について教えてください。	計1-設計
Q3. マシニングセンタの機械加工の経験について教えてください。	製造設計
Q4. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字
Q5. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字
Q6. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字
Q7. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字
Q8. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字
Q9. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字
Q10. 貴社所属の機械加工の経験について教えてください。	計100文字

- 回答の研究内容と出身地を判断基準で参加学生を選択。
- 但し、2019年度は各社インターンシップ開催のため、母集団は実施人数ぎりぎりであった。
- 交通費支給
- 遠方学生には宿泊手配

Matsuura
PRECISION MACHINE TOOL MANUFACTURER

12

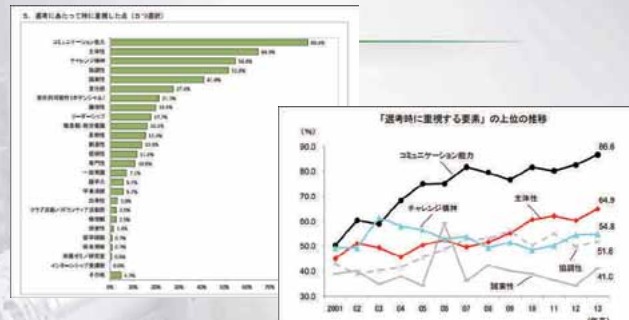
5DAYインターンシップ(技術系)

8月21日(月)	22日(火)	23日(火)~25日(木)	26日(金)
13:00 ガイダンス 13:30 会社説会 14:15 工場見学 15:30 休憩 15:40 工作機械の基礎 17:00 終了	8:15 ビジネス能力講座 コミュニケーション 問題解決能力 考える力 12:00 昼食 13:00 技術本部にて 業務体験 17:00 終了	8:15 技術本部にて 業務体験 12:00 昼食 13:00 技術本部にて 業務体験 17:00 終了	8:15 レポート作成 「インターンシップ を通じて得た職業 意識と将来設計」 10:00 発表 11:00 OB社員と の懇談昼食会 12:00 終了

- ・OB社員との懇談会では出来るだけ大学の若手先輩社員が参加。
- ・自分の仕事を語ることで仕事に関するモチベーションが上がる。



13

採用選考時に重視する要素
11年連続で「コミュニケーション能力」が第1位

日本経済団体連合会の調査:「コミュニケーション能力」と「主体性」の比重がますます高くなっている。



14

企業が「コミュニケーション能力」
をそこまで重視するのか

- ・社内外関わらず、プロジェクト単位やチームで仕事をする機会が増加したため。
- ・どのような職種に就いても、様々な関係各所との調整が必要なため。
- ・(営業などで)商材が高度化、多様化する中で、相手のニーズを引き出すヒアリング力が必要であるため。
- ・上司からの指示、お客様からのご要望を適切に理解し、応えるため。



15

「コミュニケーション能力」とは何か？

- (1) 話す力
「話す力」とは、自分の考えや思いを相手に分かりやすく伝える力のことである。
- (2) 聴く力
「聴く力」とは、人の話をただ聞くのではなく、注意を払って、より深く、丁寧に耳を傾ける力のことである。
- (3) 読む力
「読む力」とは、相手が聞いてくる質問の意図や背景を理解する力のことである

○コミュニケーション能力とは、言葉を有効に使う技術



16

1. 対話

問答ゲーム

問: あなたは読書は好きですか？



答え: 主張→根拠→結文

私は読書が好きです。何故なら、本を通して、自分が実際に体験することの出来ない様々な世界を知ることができるからです。

だから私は読書が好きで、毎日必ず本を読みます。



17

問題解決

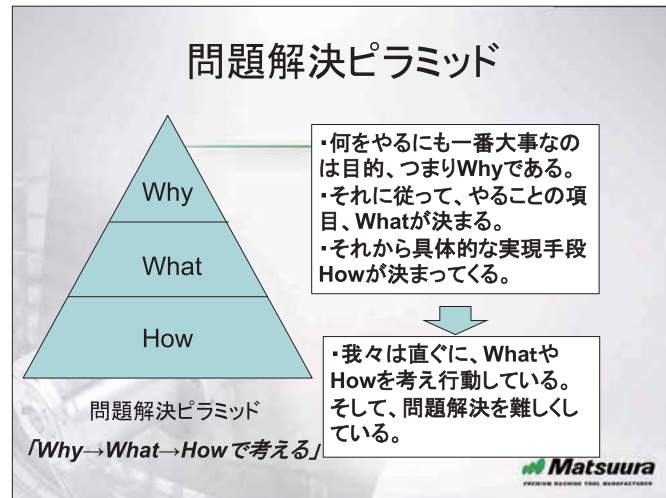
- ・私たちが毎日暮らしているのは毎日が「問題」を解決していくことの積み重ね。
- ・「昼食をどこで食べようか」「旅行に何を持っていこうか」「どの会社に就職しようか」
- ・ビジネスでは「お客様の問題を解決すること」が企業の存在意義である。



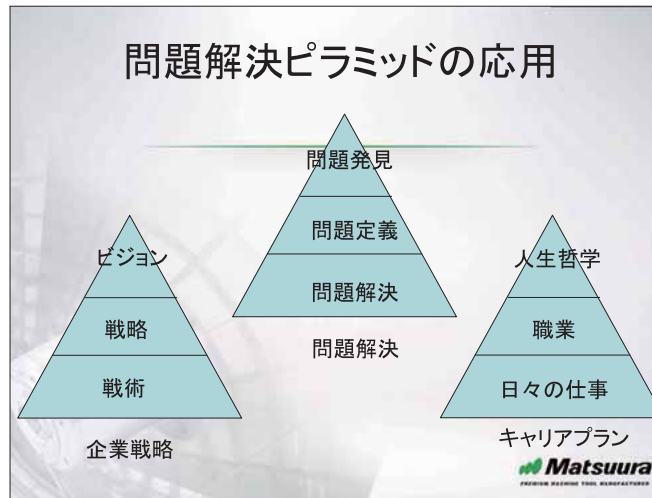
様々な手法が紹介されているので、どれを使うか困惑。シンプルで、あらゆる局面で使える方法を知りたい！！



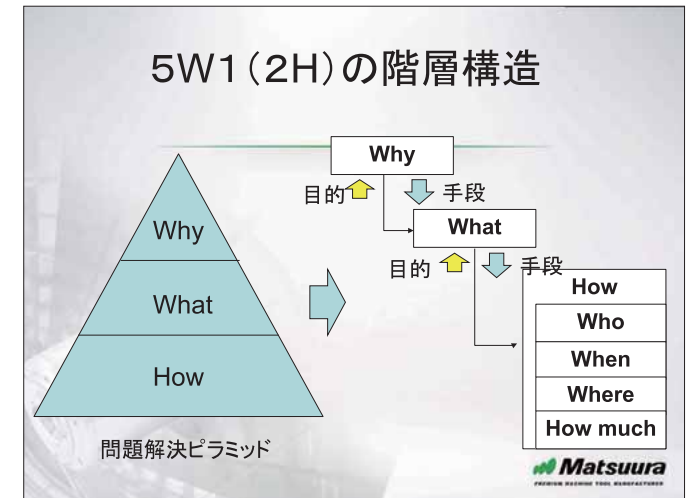
18



19



20



21

技術本部での研修日程(12名)

日程	3階 大会議室	技術 小DR室
8/22(火)	午後 全員: 技術本部 全体概要	-
	午後 グループB: 電気関係	グループA: 機械関係
8/23(水)	午前 グループA: 加工関係	グループB: AM関係
	午後 グループB: 加工関係	グループA: AM関係
8/24(木)	午前 グループA: 電気関係	グループB: 機械関係
	午後 全員: Q&A、アンケート	-
懇親会 19:30~		

Matsuura

22



23

3DAYインターンシップ(営業系)

8月28日(月)	29日(火)	30日(水)
13:00 ガイダンス 13:30 会社説明 14:00 工場見学 15:00 休憩 15:10 ビジネス能力講座 法人営業について コミュニケーション 問題解決 17:00 終了	8:15~16:00 福井県ユーザー訪問 福井県内ユーザー 2社にインタビュー 17:00 終了	8:15 レポート作成 「工作機械の営業職について重要な力は何か」 10:00 発表 11:00 OB社員との懇談 昼食会 12:00 終了

Matsuura

24



25

参加学生の声

- ・自分がどうことが好きで、どんなことをやりたいかを今回のインターンシップを通じて学ぶことが出来たので、とても良い経験になった。
- ・インターンシップに参加して、大学で機械について勉強したことが活かされると実感することができた。
- ・LUMEXの研修では、マツウラのオンリーワンに触れることが出来、またこの技術の可能性を感じました。
- ・社員の方々との話を聞いて、技術だけでなくマツウラの魅力を感じることが出来ました。
- ・会社訪問で社長さんの考え方に触れ、日々環境の変化や経営について真剣に考えているのだと実感した。

- ・最終アンケートで現時点でのマツウラ希望ランクを聞く。



26

1DAYインターンシップ

スケジュール	2018年度日程	参加人数
09:00 ガイダンス	9月5日	2
09:10 会社説会	12月2日	1
09:30 工場見学	1月6日	0
10:40 3Dプリンタについて	1月27日	2
11:30 先輩社員懇談昼食	2月12日	8
13:10 ビジネス能力講座 コミュニケーション 問題解決 考える力	2月17日	10
17:00 終了	2月22日	5
	合計	28



27

2018年度の採用活動の結果

1. インターンシップの充実

- ・8月の5DAYでは技術本部の協力で最先端技術を体験。若手技術者との懇親会。
- ・ビジネス能力講座(コミュニケーション能力、問題解決能力向上)を実施。
- ・11月に東京の機械展示会見学会を実施。
- ・福井、石川の学生に都度対話(志望動機)。
- ・インターンシップ参加者は企業説明会参加を免除し、筆記試験受験が可能。

内定者16名
の内12名が
参加者
(9月~2月
の1DAYも
含む)

2. 推薦応募への取組み

- ・インターンシップ、企業説明会で推薦応募を推進。
- ・推薦応募には、筆記試験を免除。
- ・志望動機を固め自由から推薦応募へ移行。

内定者16名
の内9名が
推薦応募

28

JIMTOF2016のマツウラブースにて



内定者(2列目)とインターンシップ(8月度)参加学生が交流
(東京までの高速バス運賃を支給)

29

志望動機の書き方について

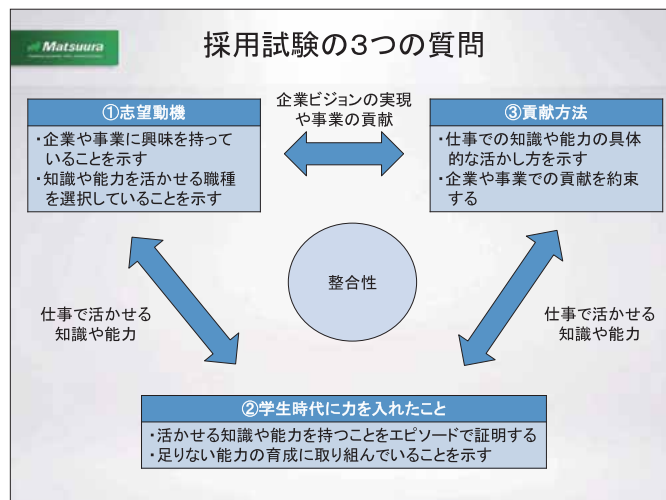
「企業が採用したい人財の条件」

企業・事業に興味がある。

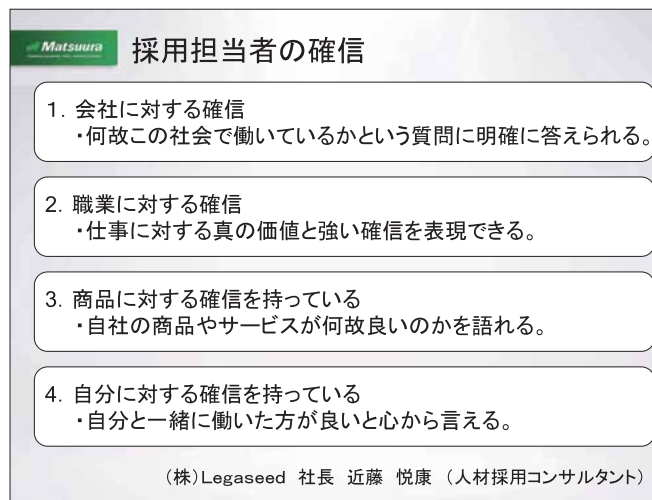
志望職種で活かせる強みを持っている。

強みを活かした貢献方法をイメージ
出来ている。

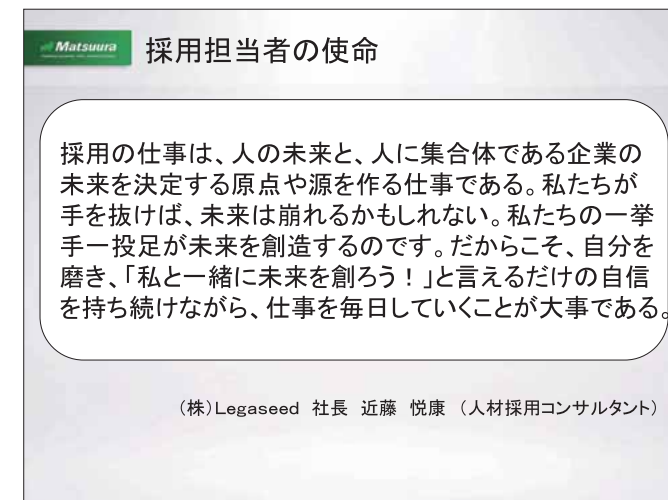
30



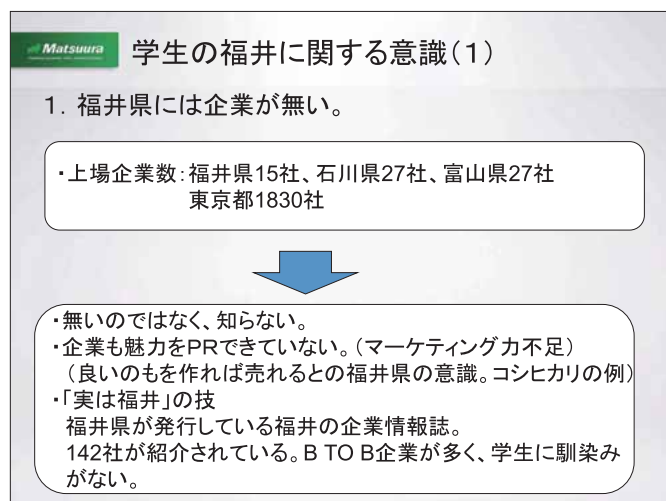
31



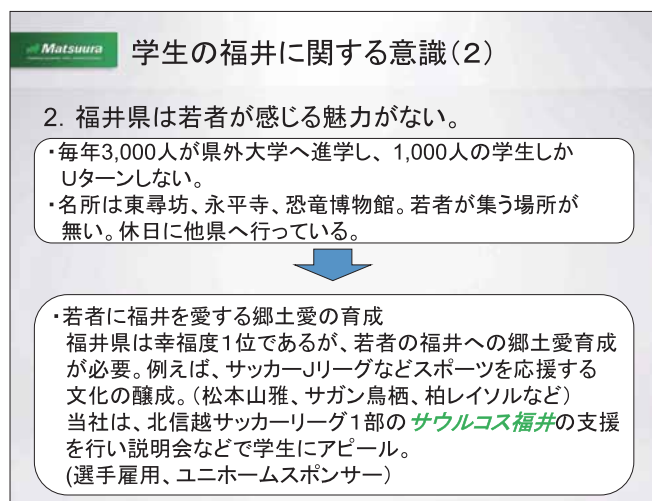
32



33



34



35



36

サウルコス福井の応援でUターン促進

福井でのJリーグクラブ誕生には、県民皆さんのチカラが必要です！

現在、サウルコス福井が在籍するリーグは北信越1部リーグ、Jリーグに参入するためには、まずJFLに昇格しなければなりません。JFL昇格は北信越リーグで優勝し、11月に各地域リーグの優勝クラブが出場する地域CLで2位以内の成績を残すことが条件となります。

その後、JFLにて4位以内の成績をおさめ、かつ観客動員数などの条件をクリアすることで、ようやくJリーグ参入を果たすことができます。

アマチュアリーグ

JFL

Jリーグ

地域リーグ(9地域)
北海道/東北/関東/東海/北信越/関西/中国/四国/九州

都道府県リーグ

11月10日から始まる全国地域チャンピオンズリーグ戦で2位以内に入ればJFL(全国リーグ)に昇格となる。将来的にJリーグを目指している。

37

サウルコス福井の応援でUターン促進

チーム所在分布図

・JFLでの試合は全国で行われる。
・サッカーの試合は野球と異なり、土曜日から日曜日開催なので観戦しやすい。
・各地で行われる試合にその地域で学ぶ福井県出身学生に観戦を促進する。
・福井を背負って戦うサウルコス福井の勇姿を見て福井への郷土愛を育む。

38

まず行動。試合会場に足を運んで下さい。

・第53回全国社会人サッカー選手権大会が福井で開催
(来年の福井国体に向けての準備大会)
期間 10月14日(土)～18日(水)
方法 トーナメント方式
参加 全国から32チーム参加
会場 テクノポート福井、三国運動公園、丸岡スポーツランド
観戦 無料

・サウルコス福井の土日の試合
10月14日(土) 14:40キックオフ
会場: 丸岡スポーツランド人工芝 対戦: 札大GP
10月15日(日) 13:30キックオフ
会場: 丸岡スポーツランドサッカー場
対戦: 高知ユナイテッドSC、又はVONDS市原FC(強豪)

39

JFL昇格へ向けて！！

全国地域チャンピオンズリーグ2017にサウルコス福井参戦
地域リーグの優勝チームが参戦し1, 2位がJFL昇格となる。

・一次ラウンド 11/10(金)～11/12(日)
会場: 栃木県宇都宮市/兵庫県洲本市/
鹿児島県鹿児島市のいずれか

・決勝ラウンド 11/24(金)～11/26(日)
会場: 千葉県市原市(ゼットエーオリプリスタジアム)

2017年北信越リーグ優勝(2年ぶり5度目の優勝)

40

応援支援金にご協力下さい！

・選手はアマチュアで午前中練習して、午後仕事をしています。
・自治体、サッカー協会からの支援はありません。
・支援金での応援をお願い致します。
1口5,000円から

41

**新卒採用活動で
福井の未来を共に創りましょう！**

42

第3回研究会 講師紹介



学生が求める働き方と企業が求める学生 そのGAP

福井大学
学務部 キャリア支援室長

大橋 祐之氏

学生にとっての貴方の会社の魅力を、熱く語れますか？

企業が求める学生と、学生が求める企業をなかなかうまくマッチングできていないのが現状。特に、ブランドが知られていない福井の企業にとっては、就活を始めた大学3年生が付け焼き刃で情報を集めただけで、企業が求める学生像を理解できるのだろうか。企業が伝えたい情報は本当に届いているのだろうか。大学生の就職活動の支援を直接行っている担当部署から見た、双方の課題を提供してもらった。

[論点の整理]

1. 学生にとって重要なのは、その会社に入ったら、自分はどう働かせてもらえるのか。自分が成長できることへの期待度はどの程度なのか。
2. 企業も、学生を待つという従来の姿勢の採用活動を見直すべきだ。企業の魅力が学生に届いていない。
3. あれもこれもいい、という情報の垂れ流しよりは、学生との出会いの早期化や、職場の本当の雰囲気を伝えるなどの工夫が必要。採用力パワーアップ。

結論から言えば、採用と育成が一体化できる戦略を立てた企業に学生が集まるのではないかと。採用してから会社に入るまで、会社に入ってから2、3年の間に成長を実感させていくような、ハイブリッド化した採用計画が求められる。

学生同士の情報共有は、SNSの活用でどんどん進む。企業は、採用力をパワーアップしないと人材獲得の企業間競争が厳しくなる中で、ますます学生の採用が難しくなる。福井大学ではキャリア支援のスタッフと学生のつながりが良い。大学をうまく活用してほしい。

創造力、実践力。福井大学

2017年10月14日(土)
福井型新採用学研究 第3回研究会

「学生が求める働き方と
企業が求める学生 そのGAP」

福井大学 学務部 キャリア支援室
室長 大橋祐之

1

自己紹介

- ・大橋 祐之 (おおはし ひろゆき)
- ・58歳
- ・福井県出身 (福井、金沢、名古屋、東京、香港、上海...で勤務)
- ・前職は、福井県内のメーカーに勤務 (金融機関3行、眼鏡メーカー、繊維メーカー 勤務経験あり)
- ・「登り坂、下り坂、まさか」の人生

2

福井大学の就職状況

<学部構成・学生数> (学生数: 5,105名) (教職員数: 2,033名) *2017年5月現在
学部(4,064名)
教育学部(210名)、教育地域科学部(358名)、医学部(940名)、工学部(2,431名)、国際地域学部(125名)
*2018年度 教育地域科学部を教育学部に変更及び国際地域学部設置
大学院(1,041名)
キャリア支援室(室長1、係長1、係員1、カウンセラー2、事務補佐員1、外部コンサルタント1)

複数学部を有する国立大学で
10年連続全国1位
全国大学就職率ランキング (卒業生1,000人以上)

年	1位	2位	3位	4位	5位
2017	福井大 97.4	九州工大 95.9	電気通信大 94.9	名古屋工大 94.8	筑波大 93.9
2016	福井大 96.6	九州工大 95.9	電気通信大 94.9	名古屋工大 94.7	筑波大 93.9
2015	福井大 96.0	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	一橋大 93.9	一橋大 93.9
2014	福井大 96.7	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	一橋大 93.9	一橋大 93.9
2013	福井大 95.8	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	一橋大 93.9	一橋大 93.9
2012	福井大 95.8	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	一橋大 93.9	一橋大 93.9
2011	福井大 94.7	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	一橋大 93.9	一橋大 93.9
2010	福井大 94.7	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	一橋大 93.9	一橋大 93.9
2009	福井大 97.2	長崎経済大 95.9	九州工大 95.9	電気通信大 94.9	電気通信大 94.9
2008	福井大 95.3	九州工大 94.9	電気通信大 94.9	長崎経済大 94.8	筑波大 93.9

大学通信調査: 就職率 = 就職者数 ÷ (卒業生 - 進学人数)
毎年7月に「サンデー毎日」にて発表

福井大学卒業生の
きわめて低い離職率
全国平均との比較

福井大学データ 2013~2016年度に本学卒業生を採用した企業等にアンケート調査を行い、187事業所から回答(2016年10月発表) / 全国平均値はHPI(新卒早期離職率)の就職率に換算した値

3

中小企業の大卒者の採用を推進するための施策

「北陸地域における中小企業の雇用に関する調査及び研究」~新規大卒者に関する調査研究~
一般財団法人 北陸産業活性化センター
(平成28年3月)【検討委員会委員として調査に参加】
www.hiac.or.jp/works/pdf/H27koyou_houkoku.pdf

1. 情報 mismatchesの解消
・「学生目線」を知る
・低入内内容を盛り込む
・リアルタイムで伝える
2. 企業内での採用活動の体制強化
・採用活動により多くの経営資源を投入する
・人材確保は全社的な共通課題との認識を持つ
3. 地元大学と連携した「出会い」の実装強化
・「出会い」の機会を維持・拡充する
・早期の「出会い」の場を作る
4. 地域としての環境整備
・新たなアプローズの場を設けてみる
・「官民連携」で都市部進学学生のUターンを促す
・大学による地域協働の取組を充実する

(北陸地域の中小企業) (北陸地域の大学) (新卒の大卒生) (北陸地域出身で他地域にいる学生)

4

(1) どのようにして地元中小企業を知ったか

- ・当初あまり知らなかったが、3年秋の合同説明会で知った
- ・研究室のつながり、教授、先輩、友人のクチコミ

積極的に知ろうとしなければ情報は入ってこない

- 就職情報サイトでの企業検索
- 大学内外の合同説明会、フォーラム
- 大学の就職支援、キャリア教育授業
 - 大学の「シルモク」(木曜夕方1、1社40分の説明会を複数社で実施)。(富山県立大)
 - 大学が実施する工場見学。(金工大)
 - 石川県が実施している「学部いしかわグローバル人材育成プログラム」(課題解決型の能力を身につけるための教育プログラム)。(金工大)
 - 大学のキャリアセンター。(福井大)
 - 大学企画の会社見学会、バスツアー。合説で知り関心。(若手社員)
- 研究室つながり、教授や先輩、友人のクチコミ
- その他
 - 高校時代のインターシップ

■ 多くの学生にとっては、就職活動を始めてから、初めて知ったというのが実態

5

(2) 地元中小企業に就職してもよいと思うか(思っていたか)

- ・地元を重視している。やりたいことのできる会社があれば。
- ・地元重視。規模は無差別。でも、潰れないかは心配。

■ 地元・中小への就職意向あり

- 地元で探し、自然に中小になった。(福井大)
- 地元重視。100人以下だと潰れないか心配。それ以上ならば規模は無差別。(富山県立大)
- やりたいことができる会社が地元にあった。祖父や家族のそばにいたい。(金工大)
- 就職してもよいと思った中小は、少人数で高売上、新分野進出を果たしていたところ。(福井大)
- 県内限定ではなく北陸内、実家に帰りやすいところ。(若手社員)
- 希望業種が地元でない。落ちたら地元就職してもよいと考えていた。(福井大学)
- 大手中心で見ていた。働きたいと思った中小もあったが、説明会の日程が合わなかったり、採用枠が小さかったりしたため断念。(福井大)
- 就職希望の中小もあったが、ホームページにあった自分のやりたい分野が既に重点でないと知り断念。大企業の方がやりたいことがありそう。(金工大)
- 「大企業でずっと同じ仕事か、中々いらないことか」と教授に言われ、考えた。(若手社員)
- 大企業の方が潰れない→自社製品をもつ企業(規模無差別)に注目。(若手社員)

■ その他

- 大企業は社内で様々な部署があり、合わなければ社内で異動できる点が魅力。(金工大)
- 将来は戻ってきたい。東京に出たいが将来的にUターンも検討(就職先の支社を地元で設立か起業)。(金工大)

・ 将来は戻ってきたい。

6

(2) 地元中小企業に就職してもよいと思うか(つづき)

- 明確に「大企業志向」と回答した学生は少なかった。規模は無差別。
- 大企業希望の理由として挙げられた項目の中には、大企業である必然性のないものも(開発した製品が多くの個人ユーザーに使ってもらえる、会社の中にいろいろな仕事がありそう、等)

<参考: 圏外出身者>

- 北陸での就職意向あり
 - 出身地によい企業がない、地元でよい。(富山県立大)
 - 就職先は富山県内、とはいえ実家に近いことを重視。(富山県立大)
- その他
 - 街の規模が小さいため、圏内での就職はほとんど考えていなかった。(福井大学)
 - 富山は不便なので・・・(富山県立大)
 - 本音は愛するなら大手(給料・休み・安心感)。(富山県立大)
 - 出身地の中小は考えた。(福井大学)

7

(3) 就職活動で重視していた点は何か

- 社会の役に立つ仕事、多くの人に使ってもらえる製品をつくれるか(やりがい)

- 仕事内容
 - 業務内容。(福井大)
 - やりたい仕事ができるか。(富山県立大)
 - 専門性を活かせる職か。(若手社員)
- やりがい
 - やりがい(多くの人に使われ社会に貢献する製品等)。(富山県立大)
 - 自分が開発したものを多くのユーザーに使ってもらえるか(やりがい)。(金工大)
 - 仕事内容(多くの人に使われ社会への貢献を感じられる製品の設計)。(若手社員)

- 職場の雰囲気、一緒に働きたいと思える人たちが

- 職場の雰囲気や社員の印象
 - 合説に来る人事担当者の態度で、一緒に働きたいと思えるか。(福井大)
 - 採用担当者(企業の「顔」)や若手従業員と話した印象。(福井大)
 - 採用担当者の印象(プレゼン、個別対応等の配慮)。(若手社員)
 - 企業説明会や工場見学会で、機械設計の社員と話した印象(暖かい感じ、優しく質問に対応)。(若手社員)
 - 職場の雰囲気、自分に合いそうか。(富山県立大)

8

(3) 就職活動で重視していた点は何か(つづき)

- 勤務地(地元、アクセス、転勤の有無)
- 企業規模(大企業か否か)
 - 大企業か(開発した製品が多くの個人ユーザーに使ってもらえるのではないか)。(金工大)
 - 規模や勤務地には、あまりこだわりなし。(金工大)
- 処遇、安定性
 - 待遇、安定性、福利厚生がよい企業か。大企業と中小企業のどちらからも内定が出たら、給料と福利厚生で選ぶ。(福井大)
 - 基本給/年間休日数/残業が多くない。(若手社員)
- その他
 - 会社見学で製品の実物を見て興味。(若手社員)
 - 工場(職場)がきれい。(若手社員)
 - OBの有無・人数、OBが働き続けているか(安心できる。合いそう)。(若手社員)
 - 面白そうな会社かどうか(フィーリング)。(金工大)
 - 能力の高い人が集まっている会社か、仕事を通じて成長できるか。(福井大)

- 「仕事内容」も重要ではあるが、「自分がどう働けるか」「自分がどう社会と関わるか」「経営層がどのような将来ビジョンを持っているか」も重視している。

- また、職場の雰囲気や社内の人間関係、加えて、入社後の勤務実態がハードすぎないことなども重視している。

9

(4) 地元中小企業の採用活動の印象

- 合説でブースに座っているだけではだめ。(積極的な声がけを)

- プレゼンを改善したほうがいい。声が小さく、紙ばかり見ている。携帯鳴らすなんて大丈夫？

- 合説での積極的な声がけが必要
 - 合説でブースに座っているだけではだめ。(富山県立大)
- プレゼンを改善したほうがよい
 - スライドが見にくい等すると印象はよくない。(福井大学)
 - 声小さく、何をしに来ているのかという企業も。(富山県立大)
 - 紙ばかり見ている、携帯が鳴るなど、大丈夫かと思ってしまう。(富山県立大)
 - 企業の顔なのに、プレゼンは自慢話が多く「ふーん」としか思えない。(福井大)
 - 好印象なのは癖のないプレゼン、逆に知って欲しい必死さ。(福井大)
- ホームページの改善
 - 会社ホームページで堅苦しい印象を受けると、その会社には行こうと思わなくなる。特に中小企業は見にくいホームページが多く、見たい情報が出ていない。(金工大)
- 学生目線
 - 上から目線の「学生扱い」ではなく、対等に扱う姿勢。(福井大)

- 学生は、シビアにいろいろなことを見て、推し量ろうとしている。

10

(4) 地元中小企業の採用活動の印象(つづき)

- 大企業に比べ、自分達(製品)が凄いと押売が多い。

- 製品がどのように社会に役立っているか知りたい。

- PRポイントのズレ
 - 中小のプレゼンは自分達(製品)が凄いと押売が多い。
 - 大企業は、企業規模が成長してきた経緯や将来ビジョン。そうしたことが聞きたい。(富山県立大)
 - 製品自体の機能や技術そのものの凄さではなく、製品が何に使われているか、どのように社会に役立っているかをPRしてもらったほうがよい。(若手社員)
 - 教育機会に関連して、新入社員研修の説明はあっても、入社後の人材育成プログラムについては具体的な説明がない。(金工大)
 - 企業が伝えたい事と学生が知りたい事にギャップがあることを認識したほうがよい。(若手社員)

- 会社見学のある企業は、見られても困らない企業

- 学生は、会社見学や、若手社員等と直接話す機会を望んでいる
 - 若手従業員の人間に触れられる機会を増やす。(福井大)
 - 「会社見学のある企業は見られて困らない企業」。(若手社員)
 - 先輩社員に質問する機会が有効。(若手社員)

- 会社の強みのPRが、実は学生にささっていない？！

11

(5) 地元中小企業に就職する学生を増やす方策として、効果的だと思うこと

- いかにスタートラインに立つかが重要

- 認知度の向上策
 - より多くの企業を知る機会が欲しい。まずは、知ることが始まり。(富山県立大)
 - いかにスタートラインに立つかが重要であり、それは「学生が認識するかどうか」。
 - 学食など不特定多数に見てもらえるところにポスターやチラシを貼るとよいのでは。(福井大)
 - 就職情報サイトへの登録(北陸企業だけの合説あり)。(若手社員)
 - 大学に頻繁に来て欲しい。(富山県立大)
 - 就職情報サイトはあたりをつけた企業を調べるツール。新しい出会いが合説がメイン。(富山県立大)
 - 大学がチャームで企業見学に行く機会があるとよい。(福井大)
 - 企業説明会の日程拡大。また、学生も授業や研究で多忙なので、流行りのweb説明会も有効か。(金工大)
 - 中小企業だけで固めず、大手も多い説明会に参加したほうが多くの学生の目にとまるのでは。(金工大)
 - 隣接県の学生にもPR(大学への求人、テレビCM)。(若手社員)

- まずは知ってもらうことが必要(特にBtoBの企業)

12

(5) 地元中小企業に就職する学生を増やす方策として、効果的だと思うこと(つづき)

- 情報過多はだめ。
- プレゼンは重要

■ 学生への働きかけ方

- プレゼンの改善・工夫 (若手社員)
 - プレゼンの改善。工夫。簡潔に。つかみが大事。資料も情報過多はだめ。(富山県立大)
 - プレゼンの改善。プレゼンターの差。簡潔に。つかみが大事。資料も情報過多はだめ。(富山県立大)
 - 何を作っているかまでは学生は調べており、むしろ職場の雰囲気を聞きたい。どんなにうまくも自分に合うかが大事。(富山県立大)
 - 30分の説明より「ここが凄い」を10分で。(富山県立大)
- 出合いの早期化
 - 早くから採用活動すれば引っぱりやすい。(金工大)
 - 出会う機会の早期化(1年時からの企業見学等)。(福井大)
 - 就職活動開始前での採用担当者との接点づくり。(福井大)
- 職場の雰囲気を知りたいに因る
 - 年齢の近いOBに本音・実態を聞きたい(残業等)。(富山県立大)
 - 会社見学やインターンシップ(働いている雰囲気が分かり、行ってよかった)。(富山県立大)
 - 世界に誇れる技術があるなら、その現場に触れられると学生の興味をひく。工場見学で「この会社に入りたい」との思いが強くなった。(金沢工業大)
 - 工場見学や座談会など(特に若手)従業員との接点づくり。(福井大)

● 職場の雰囲気やOBの本音を聞きたい

13

(5) 地元中小企業に就職する学生を増やす方策として、効果的だと思うこと(つづき)

- 現場との近さ、風通しの良さなど、中小の良さをアピールすべき。
- 不安イメージの払しょく

■ その他(もっと、こんなことをアピールすればいいのに...)

- 写真より実物のほうが記憶に残る。新発売商品の味をした経験が強い印象。(富山県立大)
- 先輩が多く働いていると聞くと安心できる。(富山県立大)
- 地元で就職したい学生は多い。地元で強い(愛されている、根付いている)ことをアピールすべき。(金工大)
- 合説で大企業より風通しがよい印象がある。担当者の印象が良い、社長が自ら来る等の雰囲気づくりが効果的。(金工大)
- プレゼンに来るのは誰が適任かについては、様々な意見(社長、若手、第一線等)。(福井大)
- 学べる機会のPR。(IT系)最先端の東京や米国の現場で学べるチャンスがあれば、地元でもよい。(金工大)
- 中小の良さをアピール(良いイメージ: 風通しがよい人間関係が密接、仕事を任せられ自分のやりたいことができる、自分の声を通しやすく積極性のある人には向く、転勤がなく働き続けやすい)。(福井大)
- 不安イメージの払拭(大企業のほうが仕事に幅があり働き続けられるのでは?、中小は景気の影響を受けやすいのでは?)。(福井大)
- 製品に近いところで設計できるし、分からないところがあつたらすぐ聞きに行ける。問題があれば自分で見て行って確かめることができる。といった現場との近さをPRする。(若手社員)
- 入社後「こんな大手会社と取引しているのか」と驚いた。(若手社員)

● 地元で愛されていることをアピールすべき。

14

調査から2年経過して...

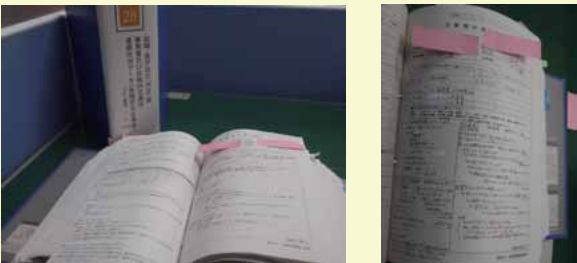
【変わったこと】

- ・さらに「売り手市場」に
- ・実質的な就活スケジュールの前倒し
- ★ インターンシップの拡大
- ・採用方法の多様化(ダイレクトリクルーティング)
- ・学生の意識の変化(働き方改革)

UNIVERSITY OF FUKUI

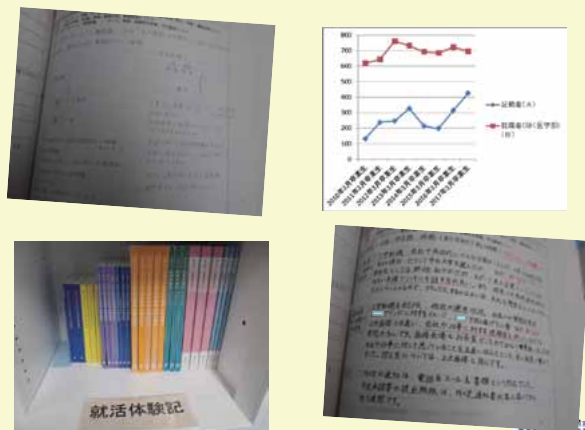
15

2017年版 受験報告書から(357通)



UNIVERSITY OF FUKUI

16



UNIVERSITY OF FUKUI

17

採用面接について

面接で社内の雰囲気を感じ取っている

- ⇒ 和やか、笑顔あり、話やすい、アットホーム
- × ⇒ 圧迫系、技術系面接官が追い込む
社長が一方向的にしゃべる
- ◎ ⇒ 面接のフィードバックしてくれる
- ? ⇒ 2次面接ぐらいから、口説きの場に変化
(神は細部に宿る そして 悪魔は細部に潜む)

UNIVERSITY OF FUKUI

18

この会社に決めた理由

- ・ 雰囲気(和やか、楽しそう、話やすい) ⇒ 社風?
- ・ OBの数、OBの人柄
- ・ 採用担当者の対応
- ・ この人達と一緒に働きたい
- ・ 給与、休暇、福利厚生
- ・ 勤務地
- ・ やりたいことがある(できる)



19

給与水準より休日数が注目される傾向

- ・ 初任給はほぼ同じレベル(調整がしやすい)
⇒ 本当に大事なのは生涯賃金、30歳年収...
- ・ 休日数で大企業・都市部企業と差がつく
⇒ トヨタカレンダーが一つの目安(121日)
⇒ FM社(122日)、A社(121日)、N社(120日)...
- ・ 福利厚生にも注目
⇒ 住宅費補助、福利厚生施設、社員食堂
⇒ 社員旅行、運動会、リクレーション



20

学生の特性・属性に注意

- ・ 文系 ⇔ 理系
- ・ 福井県内出身者 ⇔ 他県出身者
- ・ 学部生 ⇔ 大学院生
- ・ 留学経験有り ⇔ 留学経験無し
⇒ 福井大学学生には固有の特性がある

(都市部学生 ⇔ 地方学生)
(国立大学生 ⇔ 私立大学生)



21

福井大学生の地元への就職状況

【2017年 卒業データ】 学部生: 福井出身学部生の地元志向が強い!
大学院生: 県外大企業志向が増加!

- ・ 教育地域科学部
福井出身 114名 ⇒ 福井就職 100名(88% +8%)
- ・ 工学部
福井出身 85名 ⇒ 福井就職 68名(80% +12%)
- ・ 工学研究科(大学院修士)
福井出身 83名 ⇒ 福井就職 27名(33% ▲5%)

【2016年度就職先(学部生+院生)】
1位(18名): 福井県庁
2位(16名): アイシン・エイ・ダブリュ(株)
3位(13名): アイシン・エイ・ダブリュ工業(株)
4位(11名): 福井市役所
5位(6名): 坂井市役所、住友理工(株)



22

地元就職への気持ちは?

- ・ 地元での生活になれている
- ・ 両親や親族の近くで生活したい
- ・ 実家から通えて経済的に楽
- ・ 考えていない(考えたくない)から地元
- ・ それが当然と思ってるから

【地元就職を希望する理由ベスト3】
2015福井市アンケート

働くことより自分自身
のことで...消極的

- 変えるべきマインド
 - ・ チャレンジング
 - ・ 自己肯定感
- 提供すべき機会・情報
 - ・ 出会い
 - ・ 地域の魅力
- 「しがらみ」
 - ・ 人との出会い
 - ・ 人と場と連動した思い出



23

地元中小企業の魅力を伝える

○中小企業の強みをアピール

- ・ 風通し、人間関係、業務の裁量、多様な経験などを「ポジティブなイメージ」で「学生目線」でPR

○「地元貢献」に絞ったテーマでの話

- ・ 地域貢献のフィールドサイズ
- ・ 具体的なエピソード
- ・ 具体的な仕事内容の「手触り感」を伝える
- ・ 具体的な自己達成感・自己昂揚感を伝える
- ・ 「その心地良さ」へ到達できる会社である



24

「採用力」のパワーアップ

- ・社長は「人材は経営にとって最重要資源」
「大学新卒を定期採用できるようになりたい」と言うが…
⇒社長がいかに採用に関わっているか？
- ・採用担当者は学生にとって会社の顔
⇒しっかり見られています(採用担当者が最終決定のポイント)
⇒若手？エース級？社内人脈がある人！
- ・採用に対して全社的な協力が必要
⇒インターンシップ、職場見学
OBOGの全面的な協力が不可欠
- ・本質は「働きやすさ」では…「働き方改革」の影響
⇒働きやすい職場にするためにまずやるべきことは…？
⇒会社自体の改革への遡及？賃金・福利厚生だけか？

25



25

誰が、何を、どう伝えるか…？

- ・「誰が」: 学生との距離感が一番近い存在は？
逆張りもあり？(社長・経営層)
(いずれも上から目線は100%NG)
- ・「何を」: 働きかた・職場の雰囲気・将来ビジョン
強み・魅力・社会貢献
(ネットに落ちている情報だけはNG)
- ・「どのように」: よりリアリティーのある手段で
(手作り感、ざらざら感、現場・現実・現物)
スマホ時代の反動として「アナログ・人間臭さ」を求めている
⇒傾聴、相談、フィードバック
学生が意思決定する時に影響を与える採用担当者
⇒いかに親身になって対応してくれるか



26

先輩から後輩へのバトントス

- ・リクルーター(研究室訪問)
- ・会社説明会に同席(社風の語り部、生き証人)
- ・親近感(ブッチャケトーク)
- ・先輩⇒後輩にタテパスを通す・タスキを渡す
- ・風通しの良さ、働き方を具体的に伝える
- ・具体的なイメージをつくる
- ・よき循環を作る、信頼関係を作る

先輩社員(若手社員)の満足度UPが重要
先輩社員の発言は大きな影響を与える
⇒大学もOBOG来訪大歓迎！

27



27

○中小企業の採用面での強みとは？

- ⇒採用と育成が一体化できることでは？
- ⇒採用力と育成力のハイブリット化
- ⇒⇒**学生と会社のGAPを埋める**

【最後の質問】

学生にとっての会社の魅力を熱く語れますか？



28

ご清聴ありがとうございました。



2015年4月11日
福井ジョブカフェ

29

29

第4回研究会 講師紹介



福井企業の魅力は世界に発信するイノベーション力

ふくいオープンイノベーション推進機構ディレクター

福井県工業技術センター 所長

強力 真一氏

オープンイノベーションで福井の技術発信力を活かす

「ふくいの仕事、産業、企業の魅力を学生に伝える」をテーマにしたプレゼンテーション。特に、行政としての支援体制について企業側に知っていただき、企業が取り組んでいく将来の技術などについて講義してもらった。福井県から宇宙に、繊維の技術を応用した炭素繊維で未来の航空機を、といった切り口で、学生や若者をひきつける福井をアピールしたい。

[論点の整理]

1. 地域でのネットワークを活かし、イノベーションに取り組む仕組みとして発足したふくいオープンイノベーション推進機構。
2. 日本を代表する研究機関と、航空、宇宙、ライフサイエンス、ロボットの分野で連携。国立研究開発法人 産業技術総合研究所（産総研）、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）が協力。
3. 進化した金属加工技術の産業の応用を産学官金連携で進める。

企業や大学、公設試験研究機関、金融機関などいわゆる産学官金が一体となった福井発のイノベーションを推進する。福井という地域のものづくりの伝統や風土は、ほかの地域にはない集積である。研究開発から販路開拓までを一貫して進めることができるのが特徴である。

県民衛星の取組もその代表例。衛星からのデータを、防災、森林の管理、公共工事の見える化などに活用し、農業のデータ化にまで進めることができる。すでにワーキンググループ活動により、小型人工衛星の製造技術が集積されつつあり、その成果に期待が高まる。

また、ライフサイエンス分野では福井しあわせ健康産業協議会も設立した。医療機器関連や介助、介護の領域まで、知恵と技術とビジネス機会を持ち寄り検討していく。

<福井型新採用学研究 第4回研究会>

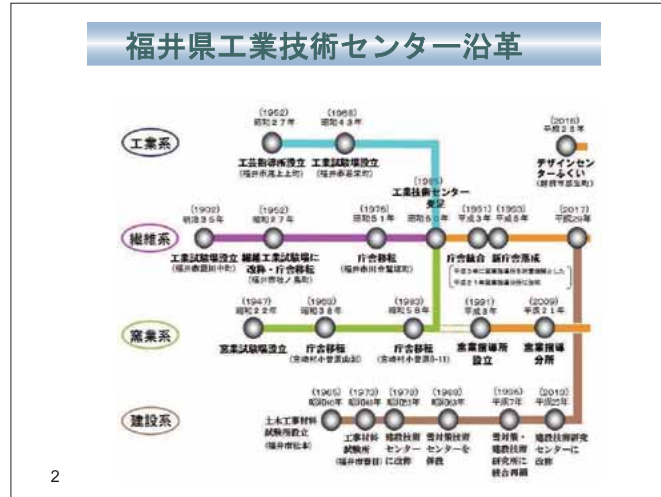
福井企業の魅力は 世界に発信するイノベーション力

平成29年11月11日

ふくいオープンイノベーション推進機構 ディレクター
福井県工業技術センター 所長 強力 真一

FOIP Fukui Open Innovation Promotion Agency
ふくいオープンイノベーション推進機構

1



2

福井県工業技術センター 組織

Management Room (管理室)

Planning Support Room (企画支援室)

New Industry Creation Research Department (新産業創出研究部)

Chemical/Mechanical Department (化学・機械部)

Mechanical/Metal Department (機械・金属部)

Construction Technology Research Department (建設技術研究部)

Fukui Prefectural Industrial Technology Center (福井県工業技術センター)

Staff (職員数 (H29): 73名)

(Including 66 research staff, 8 public staff, and 1 staff assigned to the center)

3

福井県工業技術センターの役割・使命

地域に開かれた県内産業の総合的試験・研究・指導機関

- 企業が新製品を開発しようとする時や製造工程でトラブルがあった時などに相談
- 産業界や社会的な要請に応えるため、各分野の研究開発を実施。
- 成果は、発表会や技術相談、依頼試験などで広報・普及。

福井県工業技術センターは、「あなたの会社の技術部です」をキャッチフレーズに、県内ものづくり企業を、技術相談、依頼試験、研究開発という業務を通じて技術支援を行っています。

4

技術支援

企業が新製品を開発した場合や独自の技術を上向かせたい場合などに技術相談・指導、依頼試験(分析・試験・加工)、機器設備利用、技術研修など、総合的に支援を行っています。

技術相談	8,889件/年
依頼試験	5,574件/年
機械設備利用	4,779件/年
技術指導	56件/年
技術研修	4コース 約80名受講

(H28)

5

技術移転

研究開発の成果を企業の技術力向上や新製品開発に活用していただくため、

- 技術普及 (成果普及講習会の開催など)
- 産業財産権の活用
- 産学官共同研究
- 技術情報の提供

などを行っています。

特許の出願・取得状況

	H24	H25	H26	H27	H28
出願数	13	13	18	7	9
取得数	15	21	17	11	12
実施許諾数	19	25	26	26	26

実施料約2千百万円、公設試全国1位 (H27)

6

FOIP ふくいオープンイノベーション推進機構の設立 (H27.6)
(FOIP: Fukui Open Innovation Promotion Agency)

- 福井県内の企業と大学・公設試等の研究機関に金融機関を加えた、**産・学・官・金**が連携し、外部人材も活用しながら課題解決にあたる開かれたネットワーク体制を構築
- 同時に、組織・ネットワークを活かした研究開発体制を築き、**地域技術を活かしたイノベーション**を創出し、将来有望な事業の創出を支援
- 場合によっては、**地域の枠を超えた協力体制も構築**して技術的課題の解決に結び付ける

<機構本部構成員>

福井県経済団体連合会	会長 川田 達男
福井大学	学長 眞弓 光文
福井県立大学	学長 下谷 政弘
金井学園 福井工業大学	学長 森島 洋太郎
福井工業高等専門学校	校長 松田 理
福井県	知事 西川 一誠
(財)若狭湾エネルギー研究センター	理事長 旭 信昭
(公財)ふくい産業支援センター	理事長 伊藤 高造
福井県銀行協会	会長 林 正博

<設立記念式典(平成27年6月3日)>



福井経済新戦略(平成27年改訂)

地域のイノベーションの仕組みをつくる

◎ 県内企業との共同研究に携わる大学教授の数を大幅に増やすことなどを柱とした、「ふくいオープンイノベーション推進機構(仮称)」を設置します。

◎ 宇宙産業への参入を目指し、県内企業の技術を結集した「自治体初の人工衛星」を開発し打ち上げ、農林水産業や災害の監視に役立てます。

[H32年の数値目標]

- 県内企業との共同研究や受託研究に携わる大学教授等 H25:約30人 ⇒ 100人(3倍)
- 県内の大学、公設試等の企業との共同研究・受託研究の件数 H25:319件 ⇒ 400件(3割増)
- 事業化した研究の費用対効果(売上額/補助額) H25:1.6 ⇒ 2.0(3割増)
- 国や大企業との大型研究プロジェクトへの参画件数 H25:3件 ⇒ 5件(1.5倍)

現状と課題

○ 本県企業の持続的発展のためには、弛まぬ技術革新と稼ぐ力の向上が不可欠である。産学官連携プロジェクトの実施は、依然限定的であり、地域の中小企業の潜在的なニーズに一層きめ細かく対応することが課題である。

FOIP Fukui Open Innovation Promotion Agency
ふくいオープンイノベーション推進機構

企業や大学、公設試、金融機関など、産学官金が一体となって、研究開発から販路開拓まで支援し、福井発のイノベーションを推進する。

【連携イメージ】



県内企業の「売れる製品化」を促進

福井県は産総研およびNEDOと新成長産業の創出に関する協定を締結

県は、航空・宇宙、ライフサイエンス、ロボットの分野において、連携して県内企業を支援するため、産総研およびNEDOとの3者連携協定を平成28年3月30日に締結



<概要>

- 協定に基づき、県内企業に対して、3者が連携して支援
- 福井県の新成長産業分野において、オープンイノベーションを通じて、グローバル・ニッチトップ企業の創出等を図る。
- 産総研は共同研究等を通じた研究開発支援などを推進
- NEDOは技術シーズの発掘支援や実用化開発への助成などを推進
- 県はFOIPを活用して産学官金連携による研究開発等を推進

福井県・産総研・NEDOとの協定の概要

「福井県」、「産業技術総合研究所」、「新エネルギー・産業技術総合開発機構」が協定を締結し、オープンイノベーションを通じたニッチ分野において高い世界シェアを有する企業の創出

3者連携協定による支援

産総研 研究者、コーディネータの派遣
・技術課題への助言
・技術導入に必要な研究開発
・受託研究、共同研究

NEDO 実用化開発への助成
・事業化戦略に対する助言
・技術シーズの発掘
・潜在ユーザーとの連携

福井県
・産学官金連携による研究開発
・知財の取得・活用
・販路開拓、企業間のマッチング

連携分野 航空・宇宙、ライフサイエンス、ロボット

県内企業 ニーズ発掘、研究開発、実用化製品化、事業化

新成長産業の創出

ニーズ発掘から事業化まで切れ目なく支援
ふくいオープンイノベーション推進機構
プロジェクトの創出・運営 事業化資金の融資、技術営業
研究開発・販路開拓に対する補助・融資
産地・企業との交流会 研究者等のデータベース
大学・高専・研究機関 産学支援センター、商工会議所、商工会 金融機関 銀行、信用金庫等

産総研「福井サイト」

☆H28年4月 産総研「福井サイト」を工業技術センター内に開設

○産業技術総合研究所のイノベーションコーディネータと研究者が「福井サイト」を拠点として、産総研の技術シーズと福井県内企業の産業ニーズとの橋渡しを行います。

○福井県内企業との研究連携体制の構築を図り、次世代重要産業である「航空・宇宙」「ライフサイエンス」「ロボット」の3分野を中心に、高い世界シェアを有する企業の創出を目指します。



県民衛星プロジェクトとは

今後、人口減少や高齢化等により、県内の消費や売上など経済活動は縮小
県民の豊かな生活の維持、県内企業の活力向上のためには、技術革新やビジネスモデルの創出により、“**稼ぐ力**”を高める必要

地方発のイノベーション

県民衛星プロジェクト

- 県内製造系企業が、**超小型人工衛星製造ノウハウ**の蓄積、部材開発等を通じ、今後増大する需要の受注
- システム系企業が、衛星から得られる**データを活用したソフト開発**等を通じ、福井県をモデルユーザーとするビジネスモデルを創出

福井県と元気宣言 (H27.3)

元気な企業
●福井発の「ローカル産業革命」
○地域連携・産学連携の技術革新
●福井企業のドリームチームによる「**県民衛星**」製造プロジェクトを支援

福井経済戦略 (H27.4) H27.11

「ふくいイノベーション」推進機構」主要プロジェクト
「宇宙産業」の参入促進
・地方自治体初の人工衛星を開発・打上げ

ふくい創生・人口減少対策戦略 (H27.10)

産学人口減少を乗り切るローカル産業革命
①産学連携によるイノベーション促進
・県内企業や大学、関係団体などの共同による超小型衛星の技術開発や衛星データを活用したビジネスモデルの検討を支援

13

福井県における宇宙産業

衛星用防音ブランケット（サーレン機）

ロケットのフェアリング内部に設置され、ロケット打ち上げ時および発射時の過剰な音響振動から人工衛星を守る。特殊な繊維加工技術と高度な縫製技術が要求され、高い要求性能を満たす防音材を開発

（特長）

- 軽度な吸音性能を有し、騒音を吸収
- 防音素材をフィルター材として使用することにより、振動により発生する塵埃の低減を防止
- 優れた耐電性能を有し、振動による静電気の発生を抑制
- 繊維素材を使用し、ロケットの軽量化に貢献

炭素繊維三軸織物（サカセドテック機）

三軸織物材料は、人工衛星や探査機搭載用のアンテナ向けに実績を持ち、国内外に大きなシェアを有している。宇宙利用技術やアンテナ技術、宇宙環境適応に関する研究成果を活かし、科学観測ロケットや国際宇宙ステーション搭載実験装置の開発に成功

（特長）

- 軽量のメッシュ構造
- 優れた形状復元力と弾力性
- 高い耐熱性能
- 低熱伝導性

14

宇宙産業ビジョン2030(案)のポイント

●宇宙産業は第4次産業革命を進展させる原動力、他産業の生産性向上に加えて、新たに成長産業を創出するフロンティア。
●宇宙技術の革新とビッグデータ・AI/MLによるイノベーションの融合、小型化等を通じたコスト低下による宇宙利用の裾野拡大。
●民間の役割拡大を通じ、宇宙利用産業も含めた宇宙産業全体の市場規模(現在1.2兆円)の2030年代早期倍増を目指す。

宇宙利用産業

●衛星データの継続的な収集・加工・分析・活用が不可欠
●衛星データプラットフォームの構築により、衛星データの活用が容易になる
●衛星データの活用による新たな産業の創出

宇宙機製造産業

●衛星機体の軽量化・小型化・高機能化が不可欠
●衛星機体の軽量化・小型化・高機能化によるコスト削減
●衛星機体の軽量化・小型化・高機能化による競争力の向上

海外展開

●衛星データの活用による新たな産業の創出
●衛星データの活用による新たな産業の創出
●衛星データの活用による新たな産業の創出

15

ふくい宇宙産業創出研究会

【設 立】平成27年9月24日
【会員数】設立時：21企業・2金融機関・1大学
現 在：45企業・2金融機関・2大学(H29.6.30)
【会 長】サーレン機 山田英幸取締役(H28.12.27就任)
【事務局】工業技術センター
【活 動】

- 宇宙関連産業に関する調査、研究、情報収集、発信
- 先進的なニーズ等提供と企業シーズ技術のマッチング
- 次世代人工衛星に求められる技術的要素に関する共同研究 など

16

福井県民衛星技術研究組合の設立

●県民衛星の打上げを目指し、県内企業が主体となった組織体制を確立するため、技術研究組合を設立
●平成28年8月19日付け経済産業大臣から技術研究組合法に基づく認可

■名称等
福井県民衛星技術研究組合 理事長 進藤哲次（（株）ネスティ代表取締役）

■目 的
①超小型人工衛星の製造に係る生産性向上、省力化、短納期化に関する研究開発
②人工衛星から得られるデータを活用するため、利活用方策の検討を行い、システム開発に関する研究開発

■事業計画

	平成28年度	平成29年度	平成30年度以降
生産性向上、省力化、短納期化等に必要な研究開発	○基本設計	○製造、環境試験 ○課題抽出、シミュレーション	○製造、環境試験 ○技術実証
人工衛星データ活用に必要な研究開発	○利活用方策検討	○画像差分、マッピング、地図情報等の要素技術を組み合わせた技術開発	○プロトタイプ実証

17

県民衛星データ利活用方策

1 データ1次利用

“山”を見る	■森林の管理 ■森林の監視	・行政パトロールの広域化 ・被害状況の把握と経路の把握による災害対応力の強化
“まち”を見る	■土地や建物の状況確認 ■公共工事の進捗状況の見える化	・建設現場の状況確認の適正運用 ・農地利用管理
“河”“海”を見る	■河川の監視 ■海平の監視 ■海域の監視	・行政パトロールの広域化 ・被害状況の把握と経路の把握による災害対応力の強化

2 データ2次利用

農業

鳥獣害対策

18

医療産業参入支援、技術開発・販路開拓支援
～ふくい医療産業創出研究会～

- 1 CFRP-金属接合技術、セラミックスコーティング技術、金属光造形用サポート生成技術、超音波加工技術など、医療分野に活用できる基礎技術開発(工技C)
- 2 セミナー等による参入事例・最新技術情報の提供
- 3 医療現場見学会による医療ニーズの把握支援
- 4 HOSTEX出展支援による販路開拓支援
- 5 「ふくいメディカルカタログ」による販路開拓支援

25

25

福井しあわせ健康産業協議会の設置について

1 趣旨

疾病予防による健康寿命の延伸、医療・介護体制の充実による介護負担の軽減につながる「福井しあわせ健康産業」を創出するため、「ふくい医療産業創出研究会」の対象領域を拡大し、医療・福祉等関係団体の協力も得て、「福井しあわせ健康産業協議会」を設置する。

※しあわせ健康産業とは

健康寿命(健康で自立して暮らすことができる期間)を延ばすとともに、介助・介護や治療が必要になった場合でも、本人のみならず周囲の人が安心して暮らすために役立つ産業

2 協議会の事業

- ・医療・介護現場見学会(年2～3回)・医療機器メーカーとのビジネスマッチング会
- ・展示会への出展支援
- ・展示会の開催(本郷展示商談会および交流会)
- ・国への支援要望(補助金等)

26

26

本郷展示商談会および交流会 開催概要

開催概要

医療機器の製販企業やディーラーが集積する東京都文京区にて「本郷展示商談会および交流会」を開催し、福井県のものづくり企業と本郷エリアを中心とする製販企業とが連携する“きつかけ”をつくり、県内の医療関連産業を支援。

(1) 日時

平成29年10月12日(木) 展示会 13:00~17:30 交流会 18:00~19:30

(2) 会場

医科器械会館 2 階セミナーホール (東京都文京区本郷 3-39-15)

(3) 主催等

主催	福井県
共催	商工組合日本医療機器協会
後援	経済産業省近畿経済産業局、経済産業省関東経済産業局 一般社団法人日本医療機器産業連合会 一般社団法人日本医療機器テクノロジー協会 一般社団法人日本医工ものづくりコンベンズ 日本政策金融公庫福井支店
開催委託先	株式会社日本医工研究所

(4) 出展企業

福井県内ものづくり企業20社

27

27

3D試作センター

福井県工業技術センター

3次元データから迅速な試作品製作が行える6種類の多彩な積層造形機を中心に、
3Dを活用したものづくり全般（3次元によるデザイン・設計、形状測定、解折、加工）を支援いたします。



28

デザインセンターふくい

H28年11月 サンドーム福井内にオープン

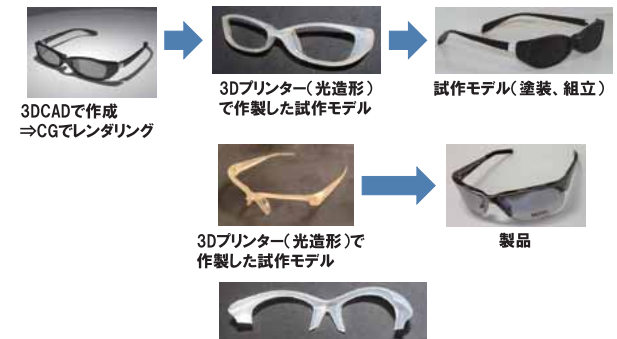


29

29

眼鏡分野での活用事例

■ デザイン確認 & 顧客へのプレゼン



30

30

| 第4回研究会 | [講師] 福井県工業技術センター 所長 強力 真一氏

3D試作センターの最新設備

金属光造形複合加工機

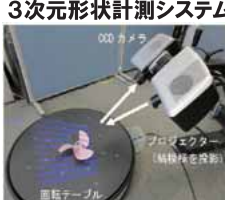


金属材料の3Dプリンター

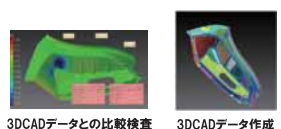


加工物

**非接触パターン投影式
3次元形状計測システム**



高速高精度3Dスキャナ



3DCADデータとの比較検査
3DCADデータ作成

31

金属光造形複合加工機

金属粉末レーザー焼結造形と高速切削のハイブリッド加工機を世界で初めて商品化。従来の金型製作の工程(マシニングセンター→研削盤→放電加工→ワイヤカット)を1つに集約。

「福井県地域結集共同研究」
で開発した世界初の試作機

「地域新規産業創造技術開発」
を活用して実現した製品モデル。
日本産業技術大賞文部科学大臣賞

(株)松浦機械製作所が
松下電工(株)、
大阪大学、福井大学、
福井県工業技術センター
と共同研究



松下電工、松浦機械製作所、OPMラボラトリーが迅速金型製造システムをビジネス化。

第2回ものづくり日本大賞 経済産業大臣賞

32

金属光造形複合加工機のメリット ユーザが手にしたイノベーション

進化した金型製作 - 金属光造形複合加工法 -

金属光造形複合加工法による金型製作の特長 (金型製作事例 1: 電機部品カバー)

低密度焼結

金型にガス抜き機能を組み込み、ガス抜きを行うことによって、メッシュ部の樹脂充満・低圧成型を行うことが出来ます。



冷却水管

効果的な三次元冷却水管を金型内部に配置してハイスループット成型を行います。



放電加工レス

深リブなど、従来放電加工で行っていたものが、放電加工で加工できます。



金型部品の集約

複雑な型構造を一体成形できる為、組付け・部品集約による誤差がなくなります。



33

レーザー接合技術開発

近畿産業クラスター計画 第1期(平成13~17年)
~ものづくり元気企業支援プロジェクト~
「ものづくりクラスター協議会」の研究会活動をきっかけに
産学官共同研究スタート!

レーザー微細加工技術研究会

近畿経済産業局
経済産業省「地域新生コンソーシアム研究開発事業」
(平成16~17年)

シャルマングループ
チタン微細接合技術

福井県工業技術センター
レーザー接合評価技術

大阪大学
接合科学研究所
レーザー適用制御技術

眼鏡枠部品レーザー接合技術の実用化研究
(産学官連携対応研究事業H18)

眼鏡分野における
レーザー微細接合技術の確立

これまでにない繊細な眼鏡デザインを実現

「第4回ものづくり日本大賞 特別賞」
を受賞! (H24. 2)

34

レーザー接合技術開発

高品質レーザーによる高融点金属微細接合装置の開発(地域新生コンソーシアム研究開発事業H16~17)

眼鏡枠部品レーザー接合技術の実用化研究
(産学官連携対応研究事業H18)

技術相談H19, 20

レーザー接合: H20より量産化

- * 2011年 日本機械学会北陸越支部賞技術賞
- * 2011年 第3回レーザー学会産業賞 貢献賞
- * 2012年 日本機械学会 優秀製品賞
- * 2012年 UBM Canon Japan G.K. MEDTEC イノベーション大賞 優秀賞
- * 2012年 経済産業省 第4回ものづくり日本大賞 特別賞
- * 2011年、2012年 グッドデザイン賞 (日本デザイン振興会主催)



35

ものづくり日本大賞特別賞

技術者ら受賞

「シャルマン」

眼鏡業界で全国初

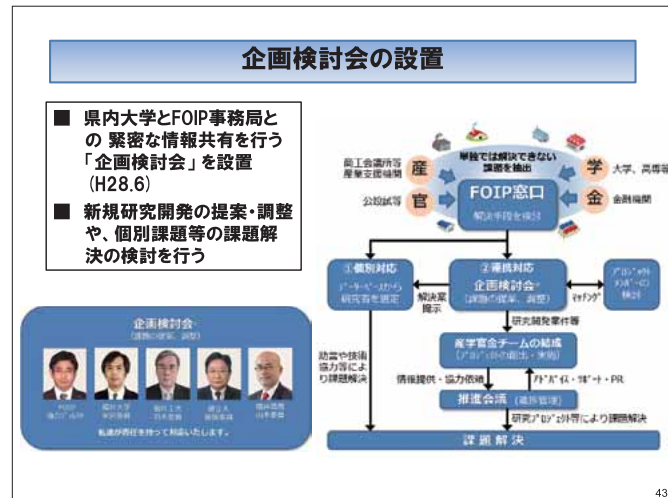
手術用ピンセットにも巧み
職人の眼鏡師、グッドデザイン賞

シャルマン工業株式会社(福井県鯖江市)が、眼鏡の部品にレーザー加工技術を活用し、高精度の眼鏡を実現したことが、第4回ものづくり日本大賞特別賞を受賞した。

シャルマン工業株式会社は、眼鏡の部品にレーザー加工技術を活用し、高精度の眼鏡を実現したことが、第4回ものづくり日本大賞特別賞を受賞した。

36

| 第4回研究会 | [講師] 福井県工業技術センター 所長 強力 真一氏



43

第4回研究会 講師紹介



「働き方改革」と「労働生産性」、
そして「魅力ある企業」へ向けて

福井労働局
局長

早木 武夫氏

働き方改革は福井の企業をさらに魅力的にする

福井の有効求人倍率は常に高い。2017年9月の全国の有効求人倍率が1.52倍に対し、福井は1.98倍と全国第2位となった。2017年の5月から8月までの4ヶ月間は、全国1位だった。

しかし、県内企業の多くが人手不足を経営課題に挙げており、簡単に解決できそうにもない。

では、企業はどうすればよいのか、それは「働き方改革」である。働き方改革は今や、国を挙げての取組が求められている。福井県は、幸福度日本一ではあるが、大きな課題としての人口減少や、若者の福井離れ、人手不足、といった傾向が続く。今までのような長時間労働を前提とするような働き方を見直して、福井県民(男も女も)にとって、安心して、健康で、やりがいを感じながら、できるだけ長く働けて、仕事も生活も両立できるような「働きやすさ日本一」の福井を目指そう。

〔論点の整理〕

1. 福井県内は、人口減少、若者の県外流出、人手不足と言った課題から、企業においては優秀な人材確保が困難になっている。
2. 長時間労働や過重労働の是正など「働き方改革」が重要である。
3. 「働き方改革」は、「労働生産性の向上」との両立がなければ前に進まない。

講師の早木氏は、厚生労働省出身だが、タイでILO（国際労働機関）のアジア太平洋事務所やベトナム労働省での勤務など、海外経験も豊富。福井の企業が生き残るためには、「働き方改革」に取り組み、「労働生産性」を高め、そして「魅力ある企業」へ向けて取り組んで行くことを提案する。



 「働き方改革」と「労働生産性」、
そして「魅力ある企業」へ向けて

2017年11月11日(日)
福井労働局長
早木 武夫

1



 **すこし、自己紹介**... 関心を持ってくれと嬉しいです。

◆ 早木 武夫

- 現在: 福井労働局長 56歳 家族: 妻、2子(男、女)
- 富山県高岡市(雨晴)生、金沢大工学部卒、北陸育ち
- 昭和59年(1984) 厚生労働省(旧労働省)入省
- 以下順不同で、
 - 厚生労働省、地方は滋賀及び兵庫労働局(旧: 労働基準局)の安全衛生分野をメインに、
 - 海外には計8年間: ILO(国際労働機関)アジア太平洋事務所(タイ・バンコク)2回計5年間、ベトナム労働省(ベトナム・ハノイ)3年間、派遣
 - 他には、外務省、JICA(国際協力機構本部)、中央職業能力開発協会(技能オリンピックを担当)、中央労働災害防止協会(大阪安全衛生教育センター)へ出向

さて、本題ですが。。。,

2



本日のプレゼンの目的

- ◆ 「働き方改革」とは何か? 本当に必要?
- ◆ 「働き方改革」と「労働生産性の向上」って矛盾では?
- ◆ 県内企業の進むべき「魅力ある企業」としての方向は?
- ◆ この辺の関係を明らかにします。

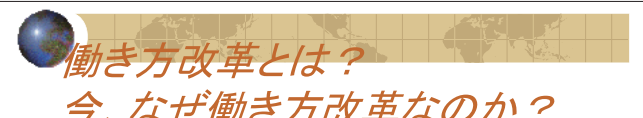
3



福井労働局は、、、念のため、

- ◆ 福井労働局
- ◆ 労働基準監督署
 - (福井、武生、大野、敦賀)
- ◆ ハローワーク
 - (三国、福井、武生、大野、敦賀、小浜)

4



働き方改革とは?
今、なぜ働き方改革なのか?
一億総活躍社会の実現に向けて

と、安倍首相が。。。

- ・でも、これって福井県にも必要なの?
- ・大企業にはできても中小企業には無理!
- ・それとも、(例えば、長時間労働、)労基署から叱られるから?

福井には、ある噂が、、、夜遅くまで事務所の電灯が点いていると監督署(お化け?)が来るらしい、、、だから働き方改革なの??

たしかに、この噂、思い当たる節はあります。。。,

5



あらためて、今、なぜ、福井県にも働き方改革が必要なの?

- ◆ 福井県、幸福度日本一。ところが、、、
 - 人口減少: H12年(2000年)の82.9万人をピークに人口減少で、生産年齢人口も減少傾向。2030年には70万人(15%強の減少)の予想。
 - 県外に流出した若者が戻ってこない: 県外大学等への進学者の県内へのUターン割合は3割程度。女子は、更に深刻。10年前は、県外に流出した女性の4割は県内にUターンしたが、現在は2割に激減。
 - 人手不足: 5ヶ月ぶりに東京に次いで全国第2位となったが、有効求人倍率は1.98倍(H29.9月)と高い。

6

福井県の有効求人倍率の推移

図1 有効求人倍率の年度推移

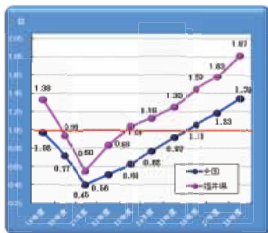
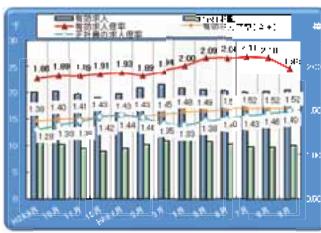


図2 有効求人倍率(季節調整値)の月次推移



5か月ぶりに東京に次いで全国第2位となったが、福井の有効求人倍率は1.98倍(H29.9月)と高い。→ **人手不足**が深刻

7

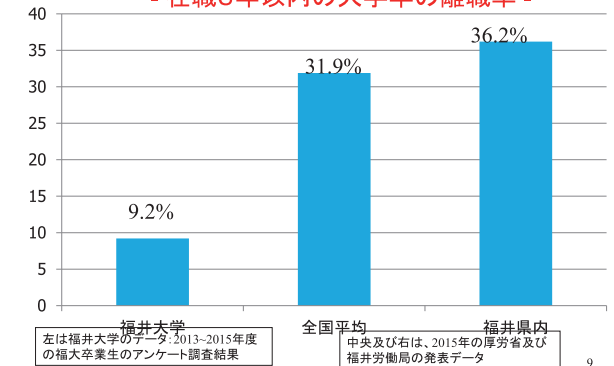
県内企業の採用計画が大ピンチ

- ⚡ 大卒者採用計画**未達成66.9%** 内定辞退者は**34.7%**
 - 福井県経営者協会の調査結果(今春の採用計画に対する採用実績) 333社にアンケート、160社が回答
- ⚡ 大手と比べ、中小企業ほど採用が**厳しい**
- ⚡ 労働時間、福利厚生など、わかりやすく学生に伝えることが必要(同協会コメント)
- ⚡ このまま手をこまねいて、ただ待っていても**人は来ない**(同上)

8

加えて、早期転職の問題もある。

- 在職3年以内の大学卒の離職率 -



9

じゃあ～、どうしたらいいの？

- ⚡ それは「**働き方改革**」です。
 - 今までのような長時間労働を前提とする働き方ではもう持たない。
 - 働きやすい職場に見直す。
 - 働き方を見直して、効率的で、それでも生産性は落とさない、むしろ**生産性を上げる仕組み**を。
 - 女性や高齢者の活躍も必須

10

あらためて、今、なぜ、福井県にも働き方改革が必要なの？

人手不足:このままでは、県内企業にとって優秀な人材確保が益々困難!!

- ⚡ 福井県、「**働きやすさ**」も日本一を目指して

福井県民(男も女も)にとって、安心して、健康で、やりがいを感じながら、できるだけ長く働け、仕事も生活も両立できるように、一方、県内企業にとっても、今までの**働き方を見直す**ことで、**生産性の向上**や**継続的な成長**が必須!!

福井の企業が生き残るためには、待った無し!!

11

「働き方改革」へのキーワードと課題

- ⚡ ①長時間労働、過重労働、過労死、残業に関する**36(サブロク)協定**(労基法36条)、有給休暇、ゆう活、ワークライフバランス
- ⚡ ②派遣労働者、有期契約労働者、パートタイム労働者、不本意非正規労働者、正社員への転換、
- ⚡ ③最低賃金、同一労働同一賃金、待遇改善、生産性の向上
- ⚡ ④病気の治療や育児・介護と仕事の両立、**女性の活躍**
- ⚡ ⑤その他、高齢者、テレワーク、外国人労働者、など

上記のとおり、「働き方改革」は、本来、長時間労働の是正など、幅広い!!

12



「働き方改革」の実現に向けて、

働き方改革実現会議(安倍総理が議長)

働き方改革実行計画を策定(3月)

以下、キーワード別に現状、課題、方向性を説明すべきですが、説明時間の制約上、①長時間労働と「働き方改革」そして「生産性の向上」を焦点にします。

「働きやすさ」の真逆の一つが、長時間労働や過重労働です。

13

13



①長時間労働、過労死、36協定、ワークライフバランス、など

世界から見ても日本は長時間労働

- 週49時間以上働いている割合は、欧州は1割に対し、日本は2割と多い。
- 福井県は全国平均より更に長時間の傾向(次ページ資料参照)。

昨年、大手広告代理店の若い社員の過労自殺が社会問題。

※ 福井にもあります。

今までのような長時間労働を前提とした働き方ではもうダメ！！

労働局は、月80時間超の時間外労働・休日労働が疑われる全ての事業所を対象に労働基準監督官による監督を実施する。

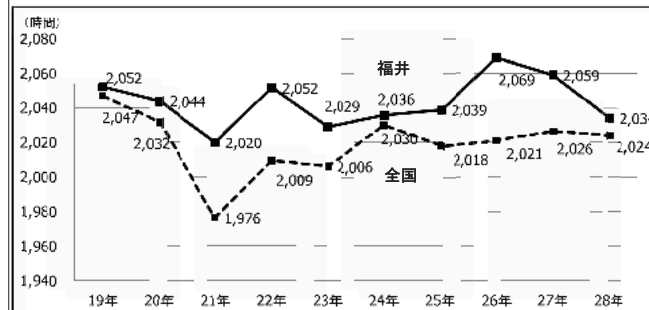
残業に関する36協定(サブロク協定:労基法36条)のあり方を検討(働き方改革実現会議)

14

14

年間総実労働時間の推移

一般労働者(パートを除く)の年間総実労働時間(所定労働時間+所定外労働)は、年により変動はあるが、過去10年、**全国、福井、ともに高止まりで推移**している。
福井県は、全国に比べ労働時間が長い傾向にある。



資料出所:「毎月労働統計調査」(厚生労働省)、「福井県毎月労働統計調査」(福井県)
注) 1 事業場規模5人以上。
2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

15

15



①長時間労働や過重労働の是正

労働基準法(現行)は?

- 一日8時間、週40時間が法定労働時間。(労基法)
- 一方、時間外労働を行わせる場合には、**36(サブロク)協定(労使協定)**を結んで監督署に届け出が必要。限度時間は、1ヶ月45時間以内、かつ年360時間以内まで。
- **ちなみに、36協定を締結しない時間外労働は労基法違反！！**
- **更に、ちなみに、県内の36協定の届出率は何の程度？**
- 特例:ただし、あらかじめ、**臨時的に、特別の事情**が予想されるばあい「**特別条項**」を付して更なる時間外労働の協定締結が可能。ただし、**労働組合の同意**が必須。

⇒ 実質的に青天井、過労死ラインを超える残業が可能と批判！！

16

16



①長時間労働の是正(「働き方改革」)

安倍総理の政治決断(3月)@働き方改革実現会議 ⇒ 労使のトップに要請

- 時間外労働は、月45時間、年360時間が上限
- 特例:年720時間、**単月100時間未満(休日労働含む)**、複数月の平均80時間(休日労働含む)を限度
- **評価は分かれるが**、労基法制定70年の歴史で、労使協定でも超えることのできない時間外労働の上限を初めて設定。
- **勤務間インターバルの導入**
- 今後は、労働基準法の改正

17

17



そうは言っても、中小企業には無理??

実は、福井の経営者は(中小企業も含めて)、もう気が付いているし、既に取り組み始めている。

- 「監督署から叱られるから」ではなく、
- 今までのような長時間労働を前提とした働き方ではもう持たない。
- でなければ、優秀な人材は確保できない。
- 今までの**働き方を見直して**、効率的で、それでも**生産性は落ちない**、むしろ**高める仕組み**が必須。

高校卒業予定者と保護者を対象としたサマー求人説明会の風景 →

高校生とその保護者の一番の関心は、働きやすさ！！



18

県内にも頑張っている中小企業がある！！

- ❖ 小売業(靴のインターネット通信販売 社員22人)
 - ユニークな取組み: 会社の**決算が黒字**になれば、給与はそのままで勤務時間を**5分短縮**。
 - 8時間からスタートし、現在は7時間50分に短縮
 - **作業効率**や**生産性**を高める見直し。
 - ①作業工程のマニュアル化(入社から1週間程度のパートでも即戦力化)、②残業をつくらないシステム作り(作業標準時間、人員のシフト化)、③業務終了後30分以内の退社の徹底、④部下の年休取得率の上司への人事評価への反映
 - 成果: 残業は多い人でも**ひと月2時間以内**、労働時間は短縮しても**売上げは2倍**と生産性は向上、年休取得率は**99%**、従業員の**自主的意識**が高まった。

19

19

ここに、大事なヒントがある！！

- ❖ それは何か？
 - 大変**ユニークな取組**(黒字になれば勤務時間を5分短縮)に、**つい目**が行ってしまうけど。。。
 - 地道な**現場レベル**での**業務の見直し**。
 - ⇒ 作業の効率や生産性の向上への見直し
 - ⇒ 昔ながらのやり方でいいのか？
 - 他にも成功している社長さんは、「いや～、大したことをやっていません。**当たり前なことを**やっているだけです」と、言うけど、これが**一番大事**！！
 - 「それやったら、うちの**ような中小企業でもできる**わ～」という取組みが大事。

20

20

「働き方改革」と「労働生産性」を結び付けるのは**反対**、と一部の意見、、、

- ❖ 反対意見
 - **経済優先**ではないのか？！
 - 「働き方改革」のためには「生産性」が落ちて**もやむを得ない**。
- ❖ **私はそうは思わない**。
 - 掛け声だけでは**後戻り**してしまう。
 - 「働き方改革」と「労働生産性」を**両立**させなければ、働き方改革は進まない。

21

21

福井にはこんなユニークな取組み企業(卸売業)も

- ❖ 課題: 残業時間が減ることを喜ばない従業員が一部いる。**残業手当を生活費**に組み込んでおり、残業が減ると収入が減るため、結果、**残業がなかなか減らない**。
- ❖ 解決策: **残業代を賞与で、成果に応じて還元**する。(給与をケチるつもりはない。社長コメント)
- ❖ 結果: 残業時間が大幅に削減し、従業員が、自主的に**効率的な業務**の進め方に見直すようになった。特に**営業部門**で効果があった。⇒ 生産性の向上
- ❖ 留意点: 個々人の成果を適切に評価。

22

22

働き方改革が進まない、別の原因として、こんな話も、、、

- ❖ 人事・総務部門 vs. 事業部門・生産部門があるのでは？
 - 人事部は掛け声だけで、現場(生産部門)を理解していない。
 - 人事部は、労基署対策が重点
- ❖ 本社 vs. 現場があるのでは？

働き方改革は掛け声だけでは後戻りする！！

今までは、労働局も掛け声ばかりだったかも、、、

23

23

そうは言っても、もし、中小企業には何か支援でもあれば、、、

- ❖ 実は、あります。
- ❖ 労働局は、中小企業の「**働き方改革**」と「**労働生産性の向上**」を支援します。
- ❖ 現行及び検討中の**支援の例**は、配布資料のとおり。
 - 助成金、経営・労務改善支援、税制優遇措置、など

24

24

④加えて言えば、、、 仕事と家庭の両立、女性の活躍

❖ 女性の活躍は、一億総活躍の中核である。
(ニッポン一億総活躍プランより)

❖ 福井の女性は良い意味で働き者！

- ❑ 福井県の共働き率は、低下傾向にあるものの、全国第1位(福井56.8%、全国45.4%)
- ❑ 福井県の女性の平均勤続年数は長い。(福井11.0年、全国9.3年)

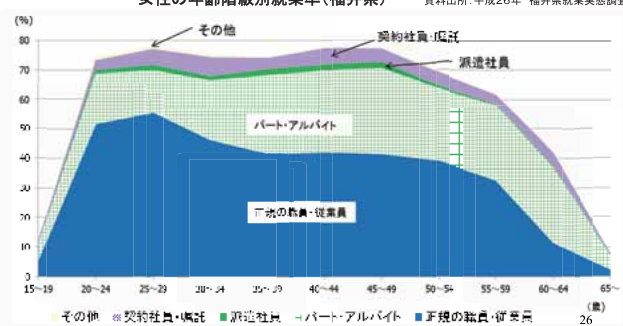
まだまだ課題も多い。。。

25

④仕事と家庭の両立、女性の活躍

子育て等で一旦退職する女性が多い。一度退職すると正社員に復職することが困難。(福井県の女性の就業率は全国平均を上回っているものの同じ傾向)

女性の年齢階級別就業率(福井県) 資料出所:平成26年 福井県就業実態調査



26

④仕事と家庭の両立、女性の活躍

❖ 福井県のパートタイム労働者数は男女ともに年々増加。特に女性は、雇用者の4割を占める。(全国も同様の傾向)



27

④仕事と家庭の両立、女性の活躍

❖ 全国的に、中小規模事業所ほど育児休暇制度等の規定率が少なく、育児休暇の取得率も低い。

❖ 仕事と家庭が両立できる職場環境整備が重要。

- ❑ 妊娠・出産、育児休業・介護休業取得を理由とした解雇その他不利益の禁止(労基法、均等法、育・介法)
- ❑ 相談窓口の設置(労働局、監督署)

28

④仕事と家庭の両立、女性の活躍

❖ 次世代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される職場環境が重要。(次世代法)

- ❑ 企業は従業員の仕事と子育てに関する計画を作成し、労働局へ提出義務(従業員100以下は努力義務)
- ❑ 子育ては女性だけでなく男性も必要！



福井県内の「子育てサポート企業(くるみん)」認定企業を労働局のHPで公表中

29

④仕事と家庭の両立、女性の活躍

❖ 福井県は、共働き率全国第1位だが、管理職に占める女性の率は全国第42位(福井9.7%、全国平均13.2%)

❖ 管理職にならない理由は、「仕事と家庭の両立が困難になるため」が女性は最も多く回答。

❖ 女性の能力が発揮され、企業において女性が活躍できる職場環境が重要。(女性活躍推進法)



女性活躍の優良企業「えるぼし」として認定企業を労働局で公表

30

④仕事と家庭の両立、女性の活躍

❖「働き方改革」とは、他方で、**男性の働き方改革**とも言われる。

■ **福井は男性の育児家事の参加率が低い。**

- 福井県の男性の育児家事参加時間は47分、女性は6時間27分
- 女性は、仕事をし、家事もし、介護もし、更に活躍もしと言われて、もう限界、との話も。
- 昔のような、長時間労働が当たり前のような働き方や社会を見直さないと、駄目。

31

31

皆さんにお願い。

❖ 最近、私は、「働き方改革」と「労働生産性」に取り組んで、頑張っている、又は、これから頑張ろうとしている**企業を訪問して、勉強しています。**

❖ **査察でも監督指導でもありません**ので、よろしく願います。

❖ 今後、頑張っている企業「**魅力ある企業**」を公表していこうと考えています。

32

32

配布資料

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた現行の支援策の例

福井労働局

1

33

職場意識改善助成金について

職場環境改善コース	所定労働時間短縮コース	時間外労働上限設定コース	勤務間インターバル導入コース
【助成概要】 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主にに対し、助成	【助成概要】 労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされている事業場で、週所定労働時間が40時間を超えてもものにおいて、週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする措置をとる中小企業事業主にに対し、助成	【助成概要】 週に「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(厚生労働省告示)に規定する限度時間(限度基準)を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(特別協定)を締結している事業場を有する中小企業事業主にに対し、助成	【助成概要】 勤務間インターバルを導入する中小企業事業主にに対し、助成
【助成対象】 ・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用など ・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など)	【助成対象】 ・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 ・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など)	【助成対象】 ・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 ・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など)	【助成対象】 ・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 ・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など)
【成果目標】 ①年休の年間平均取得日数を4日以上増加 ②年間平均残業時間数を5時間以上削減	【成果目標】 週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする	【成果目標】 週に時間外労働の限度基準(月45時間又は年360時間)の時間数を超える内容の36協定を締結している事業場について、限度基準以下(月45時間又は年360時間以下)の上限設定を行うこと	【成果目標】 中小企業事業主が新規に9時間以上の勤務間インターバルを導入すること
【助成率、上限額】 費用の1/2～3/4を助成、上限100万円	【助成率、上限額】 費用の3/4を助成、上限50万円	【助成率、上限額】 費用の3/4を助成、上限50万円	【助成率、上限額】 費用の3/4を助成、上限50万円
【申請先】 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	【申請先】 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	【申請先】 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	【申請先】 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

34

34

キャリアアップ助成金について

コース名・内容	助成額
正社員化コース ※新卒採用の労働者等が正規雇用労働者となるまでの期間に、正社員化に向けた支援を行うこと	①毎週一律：1人当たり7,200円(7,200円) (42,750円(54,000円)) ②有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ③有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ④有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑤有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑥有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑦有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑧有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑨有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑩有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑪有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑫有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑬有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑭有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑮有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑯有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑰有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑱有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑲有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ⑳有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉑有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉒有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉓有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉔有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉕有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉖有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉗有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉘有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉙有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉚有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉛有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉜有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉝有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉞有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㉟有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊱有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊲有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊳有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊴有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊵有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊶有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊷有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊸有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊹有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円)) ㊺有期一律：1人当たり28,500円(36,000円) (21,375円(27,000円))

35

業務改善助成金のご案内

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。
生産性向上、労働能率の増進のための設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

業務改善助成金をご活用ください!

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象事業場
30万円以上	7/10(※) (※)生産性要件を満たした場合は3/4(4/5)	50万円	事業場内最低賃金が750円未満の事業場
40万円以上		70万円	事業場内最低賃金が800円未満の事業場
60万円以上		100万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
80万円以上		150万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場
120万円以上		200万円	

支給対象の費用

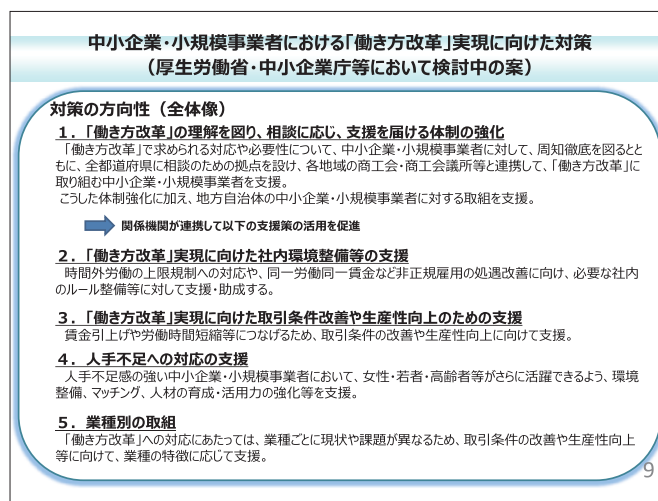
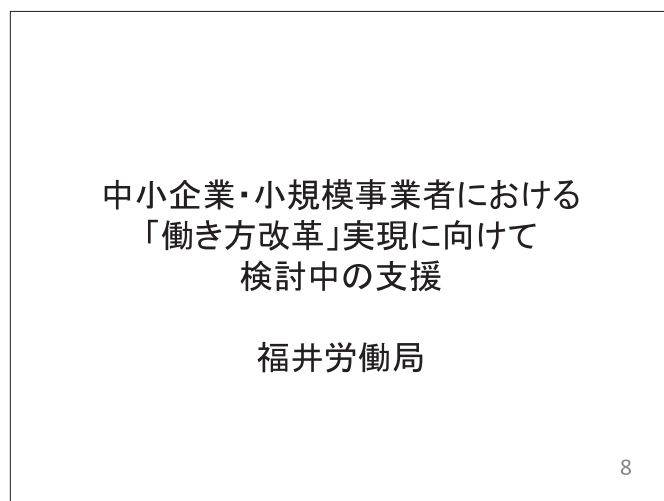
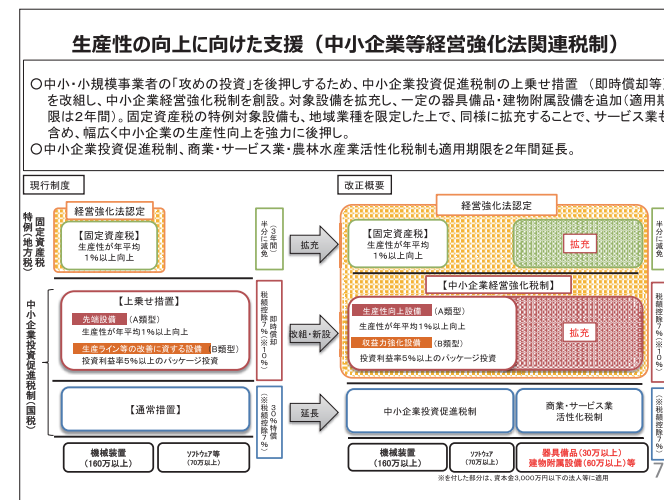
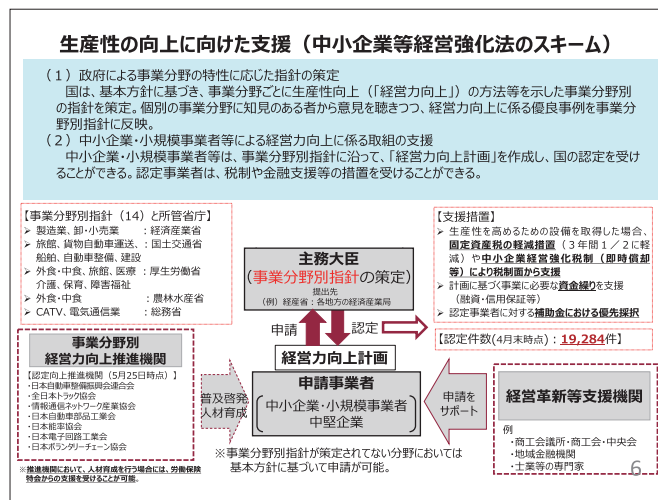
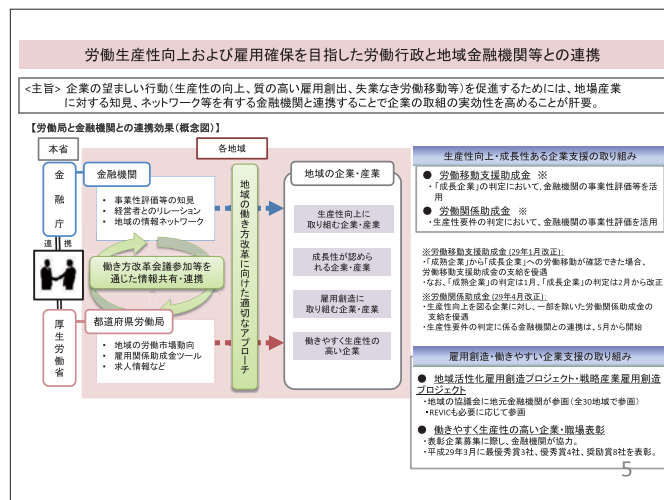
- 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」は助成対象となります。
- 過去に業務改善助成金を受給した2つの事業場であっても、助成対象となります。
- 助成率が加算になる、生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づき生産性指標と、その3年前の決算書類に基づき生産性指標を比較して伸び率が6%以上上昇している場合等を行います。

支給の要件

- ① 事業場内最低賃金が適用される労働者(雇入れ後6ヶ月を経過していること)の賃金を引き上げる計画を作成し、申請後に賃金引き上げを行うこと。
※ 引き上げ後の賃金額が、事業場内最低賃金になることが必要です。
- ② 生産性向上のための設備・器具の購入などを行うこと。
※ 異なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、パソコン、営業車など、通常の事業活動に伴う経費は対象外となります。

36

36



第4回研究会 講師紹介



福井を中心に日本創生を考える

公益財団法人ハイレイフ研究所

上席研究員

杉本 浩二氏

「福井はスゴイ」福井県には実は特長がいっぱいありますよね

福井型「新採用学」研究の研究活動の一方の目的であった、「ふくいの仕事、産業、企業の魅力を学生に伝える」を発展させたプレゼンテーションだった。東京一極集中に対して、地方を創生したい、という時流を見直すきっかけとして、福井には十分な魅力と、学生や若者をひきつける潜在力がみなぎっているという主張。

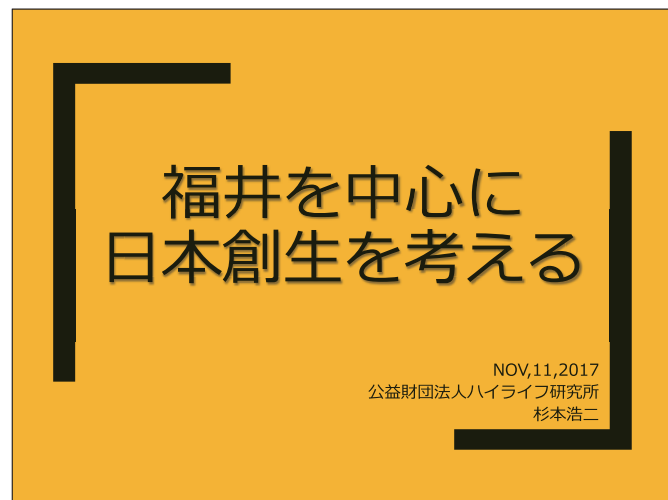
[論点の整理]

1. 日本が世界レベルでの競争に勝つためにはまず、日本代表の東京が世界一の都市にならなくてはいけない。
2. 福井は人材やイノベーションを世界に発信するシリコンバレー的な拠点になれ。
3. 福井の魅力を最大限生かし、2050年には人口250万人の、日本をリードする地域をめざす。

福井県には魅力的な企業や産業や文化がある。暮らしやすい風土、女性が力を発揮できる社会の理解がある。その総合力を評価した結果が、「幸福度ランキング全国1位」である。子どもたちの学力においても体力においても全国トップのレベルを示している。

福井の企業には、中小企業であっても、その技術は世界レベルで高く評価されており、地方発のグローバル企業として活躍しているところが多い。「匠の技術」や、研究開発力で他の追随を許さないイノベティブな技術や、ビジネスモデルを発信している企業も多い。

福井の力を集結して、福井県による日本創生が可能と考える。そのためには、企業と大学が、徹底的な人材の育成とタレントプールに注力する、起業する若者を支援する、働く女性たちの幸せを支援をする、という三つのポイントを挙げたい。



1



1

2

幸福度ランキング全国 1 位

- 「全47都道府県幸福度ランキング2016年版」 (東洋経済新報社)

- 福井は全国ナンバー 1

- 「健康」「文化」「仕事」「生活」「教育」など、6 5 指標の総合ランキングにて 1 位

☆福井と東京を比較

総合	地区	健康	文化	仕事	生活	教育	基本	現行	先行
1位	福井	13位	42位	1位	7位	1位	24位	1位	16位
2位	東京	11位	1位	8位	42位	15位	1位	16位	1位

※各指標や分野に関してなど、是非、書籍をご覧ください

2

3

社長輩出率もスゴイ！

- 帝国データバンク (福井支店) 調べ
 - 「2016年社長輩出率」で福井県がトップ
 - 35年連続 1 位！
 - 全国平均の輩出率 (人口比) が0.74%であるのに対し、福井県は1.43%と2倍近い
 - 経営マインド、起業マインドが豊か！？

3

4

将来を担う、子供の学力もスゴイ！

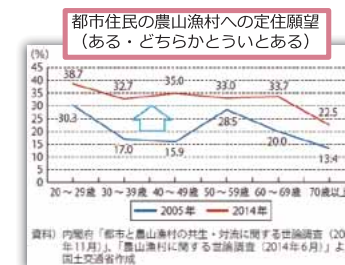
- 全国学力・学習状況調査 (全国学力テスト) の上位の常連
 - 2017年は秋田、石川、福井が上位
- 文部科学省 国立教育政策研究所の報告書より
 - 対象は小学6年生と中学3年生
 - 科目は「国語」と「算数」
 - 出題は「知識」と「活用」に関してなされている

4

5

「地方が良い」という機運もあります！

- 「国土交通白書2015」より
- 経済だけの豊かさから、生活の豊かさへと志向が変わる局面へ
- 地方への関心を具体的な行動に変えられるかが問題です



5

6

これで安心して良い
のだろうか？

福井県は良い県です。ただ、井の中の蛙…になるかも。

6

7

全国的に人口減は間違いなく進みます…

- 「地方消滅～東京一極集中が招く人口急減～」
(増田寛也氏：中公新書)
- 消滅可能性都市のインパクト
 - 福井も何もしなければ…確実に減ります
- 基本は若年女性人口の減少に注目されています
 - 福井市に関する想定

	2010年		2040年		若年女性 変化率	総人口 変化率
	総人口	若年女性 人口	総人口	若年女性 人口		
福井市	266,796	30,804	209,978	18,814	-38.9%	-21.3%

※若年女性とは20歳から39歳とされている

8

9

東京ブラックホール現象！

- 東京に人が集まり、その東京が最も出生率が低い！
- 日本全体が人口減サイクルにあるという不都合な真実！

都道府県別の転入・転出超過数と合計特殊出生率の比較

資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告（転入・転出超過数）」、厚生労働省「人口動態統計（合計特殊出生率）」より国土交通省作成

8

9

東京一極集中の考え方

- 東京即ち、日本（の国力）である
 - 国際的な都市間競争は避けられない
- 人口減が進む日本において東京一極集中は必要である
 - 東京が活性化すれば、地方にも金が出る
 - 東京がダメになれば、日本沈没である
- 東京と地方の争いではない
 - 東京は世界の都市と競争
 - 東京から地方への人材流出（逆流）は全体地盤沈下となる
- リアモーターカー（2027年）によって中京圏は関東の一部
 - やがて関西（2037年）も関東の一部になる
 - 拡大関東エリアが日本を救う
- 「東京一極集中が日本を救う」（ディスカヴァー携書）
 - 著者 市川宏雄氏は2030年までが勝負と明言！

9

10

ところで北陸新幹線開通後は？

- 2022年度末「東京－敦賀」開通、つまり後5年！
 - 東京と繋がることを再確認すべき
- 日本列島改造論と新潟
 - 地方分権が期待されたが東京一極集中に繋がった
- 福井から東京に更には人は出て行く？
 - 優秀な若者こそ、東京に出ていく？
 - 大学生の4人に1人は東京にいる、東京一極集中の温床

区分	大学の都道府県別学校数及び学生数				学生数 計
	学 計	校 計	公立	私立	
計	780	86	90	604	2,890,942
東京	138	12	2	124	754,565
福井	6	1	2	3	10,981
石川	12	2	3	7	29,942
宮城	14	2	1	11	56,511

学校基本調査平成29年版より

10

11

現状の強み≠これからの強み

- 社長が多い＝企業が多い＝仕事もある
- 有効求人倍率の高い福井県
 - 約2万人の求人に1万人の求職者
 - 東京は約37万人の有効求人数
 - 仕事があるということ、産業があるということ
 - その一方で深刻な人材不足
- 人口減&若者の流出
 - 益々深刻な人手不足
 - 少ないパイを奪い合う
 - 事業継承もできなくなる
 - やがて企業も減る？仕事も減る？

11

12

更に、不都合な真実...

日本は人口減だけではなく、国際的に衰退期に入っているのでは？

12

世界中にシリコンバレーがあります

- 重要なことは、シリコンバレーが**起業**エリアであるということ
= 産業ができ、人が集まれるということ
 - アジアにおいては… (他にもありますが代表例)
 - 中国のシリコンバレー - 北京市海淀区中関村
 - 台湾のシリコンバレー - 新竹市
 - インドのシリコンバレー - バンガロール
 - ベトナムのシリコンバレー - ハノイ
- 日本には本当のシリコンバレー、**起業**エリアはないのでは！
 - シリコンバレーになろうとするエリアは沢山あります
 - 産業(企業)が世界と繋がり、大学が支えられるエリアがない？
 - **福井にその可能性はないでしょうか？**
 - 東京が米国でいう東海岸の都市だとすれば、福井は西海岸！

13

イスラエル/テルアビブ

- スタートアップネーション
 - 8200部隊…エリート集団
 - 軍事技術から発展
 - アクセラレータープログラム
 - 軍事技術→産業技術に応用
 - 2010年から82社起業
 - ワイツマン研究所
 - 稼ぐ研究者
 - バイオ、脳科学、生物情報学、コンピューターサイエンス、化学、数学、物理、考古学、科学教育など
 - 予算の8割を特許収入と投資収益で賄う
 - テルアビブ大学ベンチャープログラム
 - 産学官で起業家サポート
 - シリアル・アントレプレナー(連続起業家) も多数

起業(スタートアップ)が大きな鍵となることは間違いない
日本においては情報が無いに等しいイスラエルには、沢山のヒントがありそう

14

STEM学部の卒業生数比較

- ◆ STEM学部とは日本でいうところの理系学部
STEMとはScience・Technology・Engineering・Mathematicsの頭文字
- ◆ その卒業生数の比較 「FORBES JAPAN JUNE 2017」によると
 - 1位 中国・・・470万人
 - 2位 インド・・・260万人
 - 3位 アメリカ・・・56.8万人
 - 4位 ロシア・・・56.1万人
 - 5位 イラン・・・33.5万人
 - 6位 インドネシア・・・20.6万人
 - 7位 日本・・・19.5万人
- ◆ 「人口が違うから仕方ない」で本当に良いのか
 - ものづくり大国、自動車や電気機器の世界的なメーカーの明日はどうなるのか

15

世界レベルの競争で勝てない...

- 科学研究活動の論文数の減少
 - 世界的には62%の伸び率の中での減少 (-6%)
 - 中国の勢いは圧倒的で10年間に**323%**の伸び
 - 分野は「化学/材料科学/物理学/計算機・数学/工学/環境・地球科学/臨床医学/基礎生命科学」である。
 - 引用される論文のTop10%やTop1%においても同様の傾向が示されている
 - 日本が危ない...

論文数(分数カウント法)			
国名	PY2003-2005年(平均値)	PY2013-2015年(平均値)	伸び率
米国	221,367	272,233	23%
中国	51,930	219,608	323%
ドイツ	52,315	64,747	24%
英国	50,862	59,097	16%
日本	67,888	64,013	-6%
フランス	37,392	45,315	21%
韓国	20,313	44,822	121%
全世界	847,520	1,368,776	62%

文部科学省科学技術・学術制作研究所
平成29年8月9日発表資料より

16

ファンドが機能しない？

- 投資枠を使わない、使えない、アイデアがない？
 - 「閑古鳥鳴く官民ファンド 巨額資金、活用1割未満も」
by日経新聞2017年8月26日
 - 「官民ファンドの実態 もっと国民に情報開示を(社説)」
by 毎日新聞2017年9月3日
 - 「官民ファンドの現状と課題」立法と調査No383(参議院事務局企画調査室編集・発行)では、14の官民ファンドの目的の重複なども指摘され、混沌とした印象は否めない
- 情報開示もされない、投資の詳細も明らかにされない、そして投資先もない...
 - 負の連鎖が日本再興や成長戦略に悪影響を及ぼしかねない

17

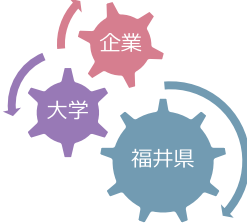
ここから本題です 福井県による日本創生の取り組み

既に動き始めていますが、活動が断片的という印象も正直あります

18

19

企業と大学が変わると県が変わる



- 企業
 - 採用のフレームを変える
 - 人材の考え方を考える
 - 働き方も変わる
- 大学
 - 県内企業のシンクタンク化
 - ユニークな学部を設ける
 - 県外から学生を集める
- 福井県
 - 変化を全面的に支援
 - 県内人口を増やす
 - 日本を変える

19

20

変えるべきことは、たった3点

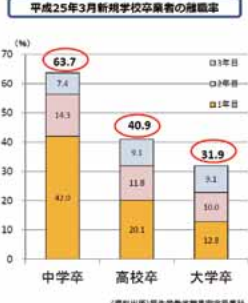
- 徹底的に県内でのタレントプールを行う！
 - 企業は就職スタイルを変える
 - F A 制度（県内企業から県内企業への人材活用制度）を入れる
 - 新卒という枠は設けない
 - 新規採用 & 経験者採用を年2回以上実施
 - 県内企業での人材交換を行う（適材適所の徹底）
- 起業システム確立
 - 学生から県内勤務者まで公募 & 支援体制をとる
 - 県内大学に起業支援のプログラムを作る
 - 外部招聘を世界から
 - 県内有力企業は起業支援で協力する（アクセラレータープログラム）
 - お金だけではなく、ビジネス支援も行う
- 幸せ支援
 - 女性の就業支援/子育て支援を更に拡充
 - 育休期間中の就学、他企業への有期転職なども行う

20

21

福井は人材活性化の最大拠点に！

- 新卒の大学生の3割が3年以内に離職している
- 採用を年齢や新卒ということで狭めずに実施
- 「福井だとやり直せる」
 - 自分にあった企業に出会える
 - 自分が成長できる
 - 女性の労働力人口比率が最高
 - 待機児童率が最も低い
 - 幸福度No.1
- やり直せる→失敗を恐れない
 - 「福井であれば頑張れる」



平成25年3月新卒学校卒業者の離職率

学歴	3年以内	2年以内	1年以内
中学卒	63.7	7.4	14.3
高校卒	40.9	9.3	11.9
大学卒	31.9	5.1	10.0

（資料出所）厚生労働省職業安定局編纂

21

22

大学改革断行

- 福井の大学は、企業連携、起業支援、地元支援を徹底する
- 福井大学・福井県立大学・福井工業大学・仁愛大学・敦賀市立看護大学
 - 5つしかない大学だから全て地元密着で成長
 - 各大学はスタンフォード大学を目指す！そのチャンスがある！
- 新たな学部（大学）を企業群主導で創る！
 - トヨタは大学を作りました
 - 豊田工業大学(1981年創立)、1993年から一般学生を受け入れる
 - 福井では1企業ではなく、福井企業群で大学を作る
- 大学に進学することの意味を新たに問う、福井の大学。
 - 学問のための学問ではなく、社会・福井県・日本の成長に繋がる
 - 自己の成長を実感できる場所で学ぶ
 - 起業のために福井で学ぶ
 - 腐りかけた「寄らば大樹」ではなく、「鶏口牛後」の人材育成

22

23

大学改革のポイント

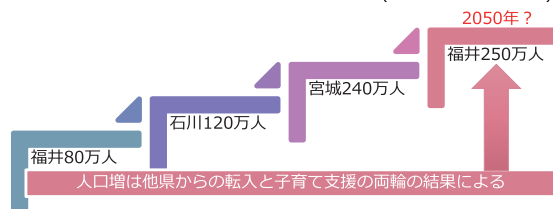
- ユニークな学部→スタートアップ（起業）学部
 - 起業マインド育成
 - 人材活用の拠点にもなる
 - タレントプール（マネジメントを行う）
- 理化学、工学系を徹底的に育成→特色としてSTEM
 - 講師を外部からの招聘（県内企業 & 世界から）
 - 実践的であることが基本
 - ビジネス創生の場としても機能
- 社会人の拠点としても機能させる
 - 社会人の学びの場としてもプログラムを用意
 - 講師として地元企業からも派遣
 - 生涯を通しての学びの場となる

23

24

福井県→『人口3倍計画!』

- 魅力的な大学があること (21世紀型人材…)
- 働きやすい環境があること
 - 自分が成長できる、やり直せる、起業もできる
- 子育てしやすい条件があること (仕事も家庭も幸福)
- 人口減を前提にした街づくりではなく、人口増を狙う!
 - どの自治体もやらないことにチャレンジ(日本の将来を背負う)



24

25

福井はシアワセになれる県

- 福井だと、仕事か家庭ではなく、仕事も家庭も
 - 女性の労働力人口比率トップ
 - 仕事がある (正規雇用者比率3位)
 - 子育てに適している
- 年収が少なくともシアワセになれる…はず
 - 勤労者世帯可処分所得が実は高い
 - 福井は全国7位 (東京は8位)
 - 東京に比べて年収が低くとも良い生活が可能
 - 経済産業省の分析も参考になる
 - ✓ 家族4人で100平米の家に暮らす生活
 - ✓ 鳥取県倉吉市の年収500万円=東京1100万円に相当するという分析 (物価水準が安い)
- 福井モデルは人口増も達成できる
 - 仕事と家庭の両立
 - 自分自身の健康や家族を犠牲にしない生活

順	県	移住幸福度ランキング (子育て世帯)
1	福井県	
2	石川県	
3	富山県	
4	秋田県	
5	山形県	
6	島根県	
7	広島県	
8	静岡県	
9	栃木県	
10	新潟県	

25

26

まとめ...これからの道筋

- 2020年春には計画を公表
 - 新採用システム&人材活性化プラン
 - 福井型タレントプール
 - 『FUKUI START UP学部』の実現
 - 企業を結び、起業を支援
 - 大学が地域のハブになり企業を支える
 - 福井のシアワセ実現力を広くアピール
 - 仕事がある、成長のエンジン (大学) がある
 - 本当にやりたいことを見つけられる
 - 自己の成長 (生涯の) プログラムがある
 - 家族、家庭の幸せも実現できる (諦めない生き方)
- 2022年度末、北陸新幹線開通
 - 人材が集まる (学生も若い転職層も識者も外国人も)
 - 人口が増える (プラスのスパイラルが回り始める)

26

27

参考文献 (既に読まれた方も多いと思います)

- 全47都道府県幸福度ランキング
 - 寺嶋実郎監修/(一財)日本総合研究所編
 - 東洋経済新報社
- 地方消滅～東京一極集中が招く人口急減～
 - 増田寛也 (編著)
 - 中公新書
- 地方消滅～創生戦略篇～
 - 増田寛也/富山和彦 (著)
 - 中公新書
- 東京一極集中が日本を救う
 - 市川宏雄 (著)
 - ディスカヴァー携書
- アップル、Google、マイクロソフトはなぜ、イスラエルの企業を欲しがっているのか?
 - ダン・セノール/シャウル・シングル (著) 宮本喜一 (訳)
 - ダイアモンド社

27

28

福井型「新採用学」研究会

REPORT  2017

講師編

FUKUI



編集・発行／平成30年2月発行

国立大学法人福井大学 地域創生教育研究センター

〒910-8507 福井市文京3丁目9番1号