



三条市
SANJO CITY

＜三条市未来経済協創タスクフォース 雇用競争力強化ワーキンググループ-第1回-＞
本日の主な論点（ご議論いただきたい事項）

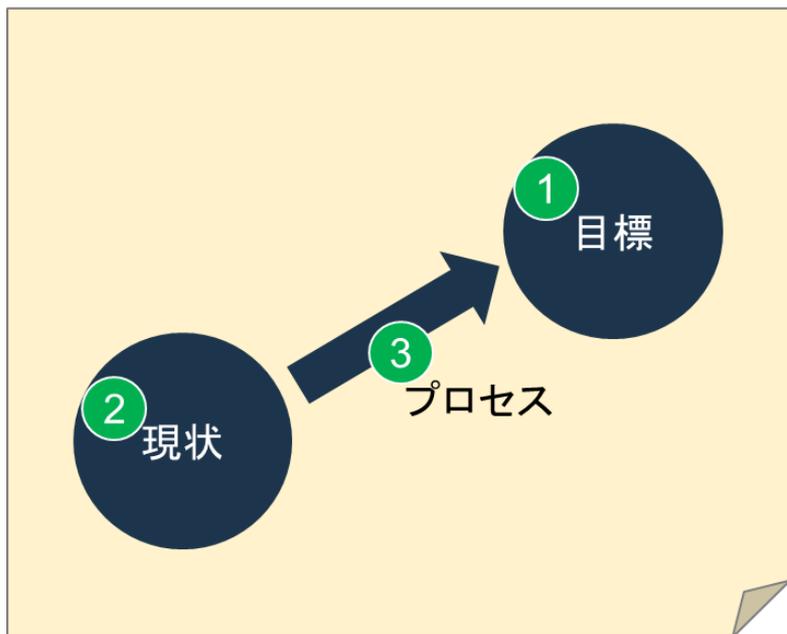
令和4年8月1日
三条市 経済部商工課

検討項目

労働環境・雇用競争力の観点から、目指す姿と現状の差分を明確化し、

改善のための打ち手検討を進めます

イメージ図



検討項目

- 1 目標
 - 定性：三条市として目指す姿
 - 定量：市全体／各社などにおける目標値について
- 2 現状
 - 現状の強み／課題
- 3 プロセス
 - 今後の課題解決に向けた打ち手

上記のほかにも、“雇用競争力強化”に関してお考えがあれば幅広く議論させてください。

三条市の雇用環境に関する課題意識（各種データ、企業ヒアリングより）

- データによる客観的事実として人手不足と若年層の流出が明らかである。
- 賃金（＝経済的）、休日（＝ワークライフバランス）、人材育成（＝成長できる職場か否か）の面で改善の余地がありそう。

□ 働き手の減少、地場産業の人手不足

- 少子高齢化・人口減少社会の進展により、労働力人口が減少。働き手の確保が困難になるおそれ。
- 近年、恒常的に管内の有効求人倍率が高く（特に製造業系）、人材不足が事業活動の足枷になりかねない状況。（参考資料No.1,P16）
- 故に、目の前の仕事を回すのに手一杯で、新規事業等に取り組む人的余裕などが無い旨の声もあり。（企業ヒアリングより）

□ 若年層の流出

- 大学等への進学を契機とする市外県外への人口流出とその後の復元力の弱さによる若年層の転出超過が顕著（特に女性）。（参考資料No.1,P32）

□ 賃金

- 労働市場が需要過多の状況にも関わらず、賃金水準は上がっていない模様。（参考資料No.1,P29）

□ 休日

- 産業カレンダーや業界の慣習に準拠し、休日数が110日前後の企業が一定数存在。（企業ヒアリングより）
※雇用競争力という観点で市場の水準と比較した場合、望ましい水準といえるか。

□ 人材育成

- 人材育成を体系的に行えているところは少数。中小規模の企業が多く、ノウハウが確立されていない模様。（企業ヒアリングより）

□ 経営資源としての“人”

- 人が重要な経営資源だと考える企業が圧倒的に多い。一方で、それに報いるような取組ができているところは多くない。（企業ヒアリングより）

三条市の雇用環境に関する課題意識（参考：タスクフォース初回コメントより）

実感として採用の難易度が高く、離職者が増加している。報酬水準向上ややりがいの提示などの具体的な対応も出来ておらず、女性の雇用増などの課題も感じている。

- **県外から人を採用できない**
 - ・ どうしたら県外から人を採れるかわからない
- **若年層の退職が増えている**
 - ・ 若い職人のリテンションが課題
 - ・ 理由があれば出戻りを許す制度も必要
- **女性の職人が居ない**
 - ・ 典型的な“3K職場”ともいえる環境のため、女性の職人が少ないことが課題
- **給料が上がらない**
 - ・ 委託加工中心の企業がいかにして労働生産性を高め給料を上げるか
- **三条市で働くとなれるかというビジョンを示せていない**
 - ・ 採用の難しさとして、三条市で働くことの意義を深掘りできていない
- **仕事の目的を見いだせない**
 - ・ 最終製品が見えるB to Cであればイメージも湧くが、B to Bが何を目指すか示しにくい



三条市未来経済協創タスクフォース-第1回-(7月19日)より

次回予告 (Next Step)

Next Step

初回議論を踏まえた、課題の洗い出しの続き／原因の深掘りが出来ればと考えております

会議体

検討スケジュール

雇用競争力
強化
ワーキング
グループ

8/1
第1回
WG

課題の洗い出し

9/1
第2回
WG

原因の深掘り

9/xx
第3回
WG

打ち手の検討

10/xx
第4回
WG

アクションプラン
への落とし込み

11/xx
全体会合

コンセンサス
の形成



【雇用競争力強化ワーキンググループ 第2回 事前ワークシート】（所属／名前）

初回ミーティングを踏まえ課題を2～3選定し、課題とその原因を記入してください。

カテゴリ	課題	原因
記入例) ・ リテンション ・ 採用	記入例) ・ 若手の職員が退職が相次ぐ ・ 女性の採用が難しい	記入例) ・ 職員の気質がxxxとなっているため ・ 働き続けられる仕組み、特にxxxが整っていないため
xxx	xxx	xxxだから
xxx	xxx	xxxだから

ワークシートの体裁にこだわらずに記入いただいても構いません。
 ※項目数の追加や、原因の階層化など

参考：原因を特定するために、「なぜ？」を5回繰り返す

例えば、「若者が市外に出てしまう」という課題に対して、真の原因を深掘りしていくイメージです

