

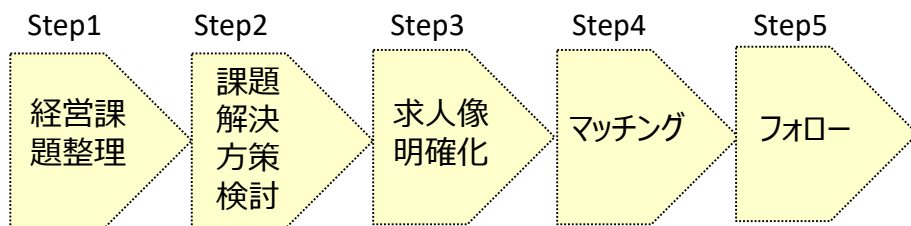
九州経済産業局の取組

令和3年6月
九州経済産業局
産業人材政策担当参事官 T

令和2年度 九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

- 生産年齢人口減少も背景とした中小企業の人手不足の下、事業を維持・成長させるための課題解決人材の確保を支援。
- 全員参加型社会が目指される中、多様な人材の確保支援やこれら人材が活躍しやすい環境の整備に取組。

【課題解決人材確保】



・アパレルメーカー（衣料品・服飾雑貨 企画・製造・卸）
コロナ禍により売上減。オンラインショップ立上げを検討するも社内の人材不在。
⇒大手メーカーにてEC事業部立上げ経験のある同メーカー元部長（早期退職で帰郷）とマッチング。顧問契約締結。



・産業廃棄物関連事業者（施設設置、コンサルティング）
代表代替わりを機に、IT活用による顧客・業容拡大を目指す中、業界知識があり且つITに明るい人材確保が課題。
⇒建設コンサルタント勤務経験がありWEBマーケティング等に詳しい人材とマッチング。採用。

【多様な人材確保】

《就職氷河期世代活躍支援》

経営者意識改革セミナー
（就職氷河期世代人材の
潜在力を理解）

マッチング

就職氷河期世代
キャリアデザイン講座
（中小企業の魅力を理解）

・大型建設機械レンタル事業者

3Kにより人材確保難。新卒者を育成する時間的余裕もなし。高齢社員が多く“技術は見て盗め”の風潮も残存。
⇒製造業派遣等の経験があり短期間での“立上がり”が期待できる就職氷河期世代人材（30代後半）を採用。
これまでの経験から“残存風潮”も難なく受け入れ、先輩社員へ積極的に質問するなど期待どおりの働きぶり。

《ダイバーシティ経営普及》

R3.3.10(水) オンラインセミナー

講演者 吉高 まり 氏（三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 経営企画部副部長
プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト）

演題 『企業価値を高めるダイバーシティ経営』

概要 ESG投資拡大の背景や現状と共に企業評価を高めるためにダイバーシティ経営がいかに重要か解説。

【事例】令和2年度 就職氷河期世代活躍支援事業

事例：総合リース・レンタル業事業者とのマッチング

- 組織の高齢化により将来の中核人材採用が急務。3Kイメージから人材確保に苦戦。
- 職場経験もあり、スキル発揮の可能性を内在した就職氷河期世代を調達人材ターゲットへ。
- 組織の高齢化を『ベテラン技術者が多く集う会社』と換言し、企業の強みとして発信。

① 取組前 (きっかけ)

組織高齢化。3Kによる人材確保難。

- ✓ 事務部・営業部・技術部のうち、特に技術部の高齢化が著しく、将来の中核人材の採用・育成が喫緊の課題。
- ✓ 「点検・整備・清掃」といった重労働から3Kイメージが強く、加えて、知識・スキル面においても高い水準が要求されるため、求人サイトをはじめ様々な方法で求人を行うも、応募が集まらない状況。

③ 取組後(効果)

マッチング会で面談した者を正社員採用。期待どおりの働きぶり。

- ✓ マッチング会で面談した者の中から、製造業派遣等で経験を積んだ30代後半の方を正社員として採用。自身のキャリアプランを明確に保持し定着が見込まれる。
- ✓ 高齢社員のスタンス＝“技術は見て盗め”はマニュアル化世代にはギャップがある中、採用した就職氷河期世代人材はこれまでの社会経験からこの状況を理解（受入れ）し、積極的に先輩社員へ質問している姿が見受けられる。

② 取組内容や仕組み

未経験者ではあるが、立上がりリードタイムが短い者の採用を目指す。自社の強みを再認識。

- ✓ 【ミドル世代早期戦力化メソッドセミナー（主催：九州経済産業局）】に参加。即戦力（経験者）採用の場合、育成期間は要しないが採用難易度が高い。他方、新卒採用は社会人マナーの定着など育成期間が必要。技術的には未経験者であっても、社会経験があり立上がり時間が短く、スキル発揮の可能性を内在した就職氷河期世代の魅力を理解。また、同セミナーにて、マイナスの印象を与える組織の高齢化を『ベテラン技術者が多く集う会社』と換言できることへも気づき。
- ✓ 【マッチング会（主催：九州経済産業局）】に参加。マッチング会にて複数の就職氷河期世代の方と面談。各人とじっくり話せたことから、社の魅力発信＋各人の魅力理解を十分に実施。

令和3年度計画

●コロナ禍においても少子高齢化による生産年齢人口減少という構造的問題により、中小企業の人材確保・活用は課題。解決には（１）（２）が重要。

（１）新型コロナウイルス感染症の影響による経営状況を打開し中小企業が事業を維持・成長させていく、**経営課題に即した人材の確保・活用。**

（２）**多様な人材の確保・活用。**

① 経営課題は百社百様。共通課題：付加価値創造・増大、生産性向上。

中核人材（付加価値創造、生産性向上人材）確保・活用支援事業

② 経営課題解決に必要な経験・知識・スキル等をもった人材の確保・活用。

即戦力人材（多様な人材）確保・活用支援事業

③ 多様な人材の活躍
第5次男女共同参画基本計画（*1）、就職氷河期世代支援プログラム（*2）他も背景。

就職氷河期世代活躍支援事業

外国人材確保支援等事業

（*1）第1部基本的な方針『・・・ジェンダー平等への取組は、世界的な人材獲得や投資を巡る競争の成否を通じて日本経済の成長力にも関わる。・・・』

（*2）令和元年6月 経済財政運営と改革の基本方針2019 閣議決定。令和2年～4年の政府挙げての支援プログラム。

人材確保等促進税制

- ウイズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため、**新卒・中途採用による外部人材の獲得**や**人材育成への投資**を促進する制度とした上で、延長。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html>

改正概要

【適用期間：令和3年4月1日～令和5年3月31日】

<赤字が主な改正箇所> **改正**

(人材確保等促進税制)

改正前
(中堅・大企業向け賃上げ税制)

【通常要件①】

継続雇用者給与等支給額
が前年度より**3%**以上増加

かつ

【通常要件②】

国内設備投資額
が減価償却費の**95%**以上

【措置内容】

✓ **雇用者給与等支給額の増加額の15%**
を税額控除

【上乗せ要件】

教育訓練費
が**過去2年度平均**より**20%**以上増加

【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

【通常要件】

新規雇用者 (新卒・中途) 給与等支給額
が前年度より**2%**以上増加

【措置内容】

✓ **新規雇用者給与等支給額 (※) の15%**
を税額控除

※ 雇用者給与等支給額の増加額が上限

【上乗せ要件】

教育訓練費
が**前年度**より**20%**以上増加

【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない