

第2回人材部会における委員発言要旨

<論点2-1 人材の「確保」>

兼子委員

- ・ 特にUターン者を対象として、就職情報の発信ノウハウを持つマイナビ、リクナビ等を活用して情報発信する。
- ・ 高校などは、「事務」「介護」など、仕事のイメージが付きやすいところ関心が行ってしまうことから、教員の地元企業に対する理解を促進するため、教員に対して地元企業の情報を提供していくことが必要。
- ・ 土木・建築系の職員不足に対応するため、道内工業系大学との連携を強化していくとよい。

松本委員

- ・ 地元企業の魅力を地域の人に知ってもらうことが大事。地元企業がどんな仕事をし、どんな人材を欲し、将来に向けてどんなことを考えているかを発信していくことが必要。
- ・ 企業間連絡調整協議会などを設置し、地元企業間で求職者の情報等を共有できる場があるとよい。
- ・ 半年～1年間などのお試しU・Iターン制度があるとよい。
- ・ 地域の人たち、特に子供など、早いうちから地元中小企業の活動PRし、地元企業に関心を持ってもらうことが必要。
- ・ 教員・親の地元企業に対する理解を促進するため、教員・親に対して地元企業の情報を提供していくことが必要。

小田委員

- ・ インターンシップなど学生の受け入れを行っているが、就職の段になると大手企業に関心がいってまい、実際の就職に結びついていない。
- ・ 職人の高齢化が進み、後継者がいない、職人の仕事が「楽しい仕事」である事をもっと発信していくべき。特に学生に対し学校教育の中で「職人」の魅力を発信していくことが有効。

金尾委員

- ・ これから道内の人口はどんどん減少していきってしまうことから、首都圏からの人口流入を促進するため、首都圏企業と連携した地域PRを実施。
- ・ 情報発信力を強化するため、PR予算を確保し、情報発信ノウハウを持つプロと連携していくことが有効。

北村委員

- ・ 十勝に帰ってきててもいきなりは仕事がない。Uターンをしやすいするために、その事前の策としてU・Iターン者を対象としたインターンシップ制度を構築することが有効。
- ・ 地域は外からの者に冷たく、地域に溶け込むのに時間がかかる。U・Iターン者が速やかに地域に入り込めるためのフォロー体制の構築が必要。特に、30～40代に対して十勝での起業支援などがあるとよい。
- ・ 十勝に興味を持っている人はたくさんいるが、その人達に十勝の情報が届いていない。U・Iターン希望者を対象とした首都圏等での情報発信（アンテナショップの活用など）

- ・ 産休、育休後に復職しやすい施策の充実（例：在宅勤務の導入、人材派遣業の育成、等）
- ・ 学生が就職する際、どうしても有名企業に目が行ってしまうし、特に親が子に有名企業への就職を望む傾向がある。親の地元企業に対する理解を促進するため、親に対して地元企業の情報を提供していくことが必要。
- ・ 子供、学生を対象とした職業体験機会を充実させるとよい。また、子供を対象にすることにより、親に対しても地域の仕事を理解してもらうことにつながる。

貴戸委員

- ・ ハローワークでの企業紹介では、給料や勤務体系などの内容がほとんどで、企業の魅力を書き込む欄がないため、企業の特徴、魅力を発信できない。市とハローワークが連携し、求職者に対して地元企業の魅力を発信できる体制を構築してもらいたい。
- ・ 子供たちに地元企業の魅力を知ってもらうため、学校と企業の接点を増やすことが大事。子供に対して地元中小企業の活動をPRする。例えば、土曜日を活用し、小学校における職業出前講座など、子供の職業体験機会を増やす。
- ・ 子供を対象にすることにより、それに付いてくる親にも情報が届くようになる。

菅野委員

- ・ 離職後に復職する場合、離職時に持っていたノウハウを復職後にそのまま使えるとは限らない。復職する際、事前に勉強できる場、教育できる機関があれば、スムーズに仕事に復帰できるし、そのような体制があれば、この地域で働こうという安心感にもつながる。
- ・ 学校側に多くの情報を提供しても、今の教育制度の下では教員に全く余裕が無いため、情報の多くがスルーされてしまう。
- ・ 学生に地元企業、仕事を知ってもらうためには、インターンシップ制度が有効。
- ・ 学生に対しては、視野を広げるために一度は地域から出ることを進めている。そういった一度地域から出た人を受け入れる体制があるとよい。

<論点2-2 人材の「育成」>

兼子委員

- ・ 中小企業は採用後の研修体制が弱い、中小企業が単独で研修を行うのは時間・コストの負担が大きい。複数の企業が一緒に、各社における次世代のリーダーを育成するための研修を行えるとよい。
- ・ 中小企業の負担を考えると、職員に対して給料を支払いながら研修に行かせることができる会社は限られている。行政などの支援がないと厳しい。
- ・ 建築、建設業は人材が不足しているため、建設業界に入ってきてもらうために、若手関係職員との意見交換の場を設置してみてもどうか。また、工業系の人材を育成する最短コースとして、道内工業系大学の学生を十勝に引っ張ってこられないか。

仙北谷委員

- ・ 同友会、帯広信金等で開催されている人材育成事業の有効活用が有効と考えられる。

松本委員

- ・ 職員を育てるにはコストがかかるが、中小企業になればなるほど時間、コストの負担が大きくなる。人材育成に係る企業側の負担を軽減するため、例えば、研修期間中の職員不足を補うために必要な経費や、研修経費そのものへの支援といった補助金制度があるとよい。
- ・ 新規採用者が一人前になるには少なくとも数年は必要となるため、一定期間（数年程度）就労した場合、個人や企業に対し行政サービスの特典を与えるなどのメリットを提示できないか。

小田委員

- ・ 自社で職人を育てるのは大変。一方、職員のスキルアップのため、例えば数カ月などの単位で研修を受けさせることは、中小企業の負担の大きさを考えると、行政からの支援などがないと困難。
- ・ 必要な資格を取らせるために、例えば企業負担で3年かけて資格を取らせ、その後10年間は働いてもらうなどの仕組みをつくりたい。

金尾委員

- ・ 小学生のうち、子供達はいろいろな職業に興味を持っているが、年を経るにつれて安定思考になる。中小企業に就職する場合でも安定感を持ってもらうために、社内でのキャリアアップ等に係る人材育成工程表を作成し、企業・新規採用者・親との認識共有を図るなどの取り組みが必要。
- ・ 若手を育てる管理者の価値観と若手の価値観の間には相当の差がある。今の若手に適した指導体制を構築するため、管理者に対し人材育成研修等を実施することが有効。

北村委員

- ・ 特に女性キャリアの育成について、社内で女性キャリアを育てようにも制度も事例もないために育てにくい環境にある。企業横断的に女性が頑張れるネットワークづくり、スキルアップの機会が必要。

- ・ 経営者向けの勉強会はあるが、社員が勉強する場が不足していることから、複数企業の社員を対象としたスキルアップの場が必要。
- ・ 採用予定者を対象に、就職前に社会人としての心構えなどを教えるプレスクールがあるとよい。さらに、就職後、一定期間ごとにフォローアップを行い、業務へのモチベーション維持、スキルアップを促進していくなどの制度も重要。
- ・ 当社では、悩んでいる人に対してきちんと先輩がアドバイスをする仕組みを作っている。職員にきちんとメンターシップの講習を受けさせた上で、メンターシップを導入していくことが有効。

貴戸委員

- ・ 会社の目標を明確にしないと、社員もきちんと芯ができない。会社の目標をきちんと社員に伝えた上で、社員が会社に適したスキルアップを図るため、雇用者と社員間で相互のニーズの共有化を進めることが有効。
- ・ 現在の建築・建設業界の人手不足については、職人の高齢化などもあるが、公共事業の減少などといった国の政策的な要因も大きい。

菅野委員

- ・ 中小企業が自社だけで研修をするのが厳しければ、複数企業と合同での研修会を開催してはどうか。また、人材育成に係る企業側の負担を軽減するため、研修に対する行政からの補助等の支援制度が必要。
- ・ 社内で同じ世代くらいの仲間同士がともに励まし合うようなスタイル、又は多少経験を積んだ先輩職員がきちんと面倒を見るような、ピアサポート的な考え方が有効。
- ・ 職員のスキルアップを図るためには、高等技専などの公立機関を有効に活用してはどうか。特に、高等技専に対して要望活動をおこない、企業側として新規採用者に身につけさせたい技術等をカリキュラムに入れてもらうことができないか。