

## 産業振興・雇用対策調査特別委員会会議記録

産業振興・雇用対策調査特別委員会委員長 工藤 勝博

- 1 日時  
平成 28 年 8 月 3 日（水曜日）  
午前 10 時 4 分開会、午後 0 時 00 分散会
- 2 場所  
第 3 委員会室
- 3 出席委員  
工藤勝博委員長、工藤誠副委員長、佐々木順一委員、関根敏伸委員、軽石義則委員、柳村一委員、千葉伝委員、嵯峨壱朗委員、高橋孝眞委員、千田美津子委員、木村幸弘委員
- 4 欠席委員  
なし
- 5 事務局職員  
熊谷担当書記、山口担当書記
- 6 説明のため出席した者  
ジョブカフェいわて プロジェクトマネージャー 牛崎 志緒 氏
- 7 一般傍聴者  
なし
- 8 会議に付した事件
  - (1) 調査  
県内の雇用の状況と人材の定着・育成に向けた課題等について
  - (2) その他  
次回の委員会運営について
- 9 議事の内容

○**工藤勝博委員長** 皆さん、おはようございます。ただいまから産業振興・雇用対策調査特別委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付しております日程のとおり、「県内の雇用の状況と人材の定着・育成に向けた課題等について」、調査を行いたいと思います。

本日は、講師といたしましてジョブカフェいわてプロジェクトマネージャー、牛崎志緒様をお招きしておりますので、御紹介いたします。牛崎様、どうぞ。

○**牛崎志緒講師** よろしくお願いたします。本日は、大変貴重な場をいただきましてありがとうございます。

○**工藤勝博委員長** 牛崎様の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおり

でございます。本日は、「県内の雇用の状況と人材の定着・育成に向けた課題等について」と題しまして、県内の求人や内定の状況と新卒者の職場へ定着や人材の育成に当たっての課題等についてお話しいただくこととなっております。牛崎様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただきまして、改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。

これから講師のお話をいただくこととしておりますが、後ほど牛崎様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、牛崎様、どうぞよろしく願いいたします。

○牛崎志緒講師 改めまして、おはようございます。御紹介をいただきましたジョブカフェいわての牛崎と申します。本日、センター長の高橋も参っております。4月からセンター長がかわりまして、私も非常にびびりなもので、一緒に見届けてもらおうと思ひまして同席してもらっています。よろしく願いいたします。

では、早速でございますが、情報提供を進めてまいりたいと思います。お手元の資料でございますが、本日ぎりぎりまで直しまして、若干差しかえをしているところがございます。また、欲張ってあれもこれもと資料を持ってきましたので、その都度、先生方には御案内をさせていただきますが、どうぞ御容赦ください。

はじめに、ジョブカフェいわてについて御紹介した後に、前半は若い方々の就職について、後半は入社後の状況について申し上げたいと思います。

では、ジョブカフェいわてについて少し触れたいと思います。大変細かい資料なのですが、お手元にジョブカフェいわての事業概要を記したものをお配りしております。後ほどごらんいただければと思います。平成16年に開設いたしましたので、干支が一回ったぐらいの長い年月となります。私も開設当初からかかわっておりましたので、当時28歳だったかと最近振り返るぐらいなのですが、なかなか知っているようで知らない、岩手県の施設でございます。先生方は、言うまでもないかもしれませんが、岩手県の商工労働観光部雇用対策・労働室が主管課となっております。どんな仕事をしているのかといいますと、管理運営業務のほかに、いわてで働こう推進協議会の事務局機能、U・Iターンの促進、最近ですと東京都の有楽町にあります交通会館にふるさと回帰支援センターがありまして、そこに岩手県のブースを構えてスタッフが1名常駐しています。そして、いわて働き方改革、こちらは県内の企業がさまざまな働き方改革について取り組んでいただく、そういった推進事業も行っております。ざっくり言いますと、こういった4本の柱でジョブカフェいわては運営されております。詳細な事業につきましては、内側、中面に記載しておりますけれども、きょうは一つ一つは触れませんので、後ほど時間がありましたらぜひお目通しいただきたいと思います。

ジョブカフェいわての特徴ですが、若者が働くため、よりよい働き方をするため、ありとあらゆることをしているところですが、若者に直接的にいろいろな支援をするだけではなくて、その周りの学校の先生方や保護者の方々、受け皿となる企業の方々、そう

いった周辺層の方々にも私どもはアプローチをすることができます。全部で18名働いているのですが、その中にキャリアカウンセラーという専門職が7名おります。来館者は、在職者、学生、あるいは求職者であったり、いろいろな立場の方々来館をして相談をするわけですが、カウンセラーはマンツーマンで担当制になっていますので、自分のクライアントに対して支援を行います。一方で、例えば高校や大学でセミナーを行ったり、企業に行き、新入社員、人事担当の方々とキャリアコンサルティングをしたりというように、一人一人があらゆる角度で若者の支援に携わることができる特徴を持っている施設になります。いろいろな角度で若者の雇用対策に接することができるのが私どもの強みなのかなと思います。

ジョブカフェいわては、盛岡に場所を構えておりますが、全県をカバーする機能も持っています。就労支援関係機関として地域ジョブカフェをあわせて御紹介をしておりますが、ジョブカフェはなまきや奥州など、県内8カ所にジョブカフェと名前がつく施設がございます。しかしながら、ジョブカフェいわてのランチという認識ではなくて、それぞれの地域の特色を生かした取り組みを行っています。例えばジョブカフェ一関では、中学校のキャリア教育にとっても熱心な取り組みをされているというふうに、一つ一つ連携をしながら、私どもも支援をしながら、切磋琢磨し合っていると思っております。

参考までに、昨年度どのぐらいの方々に対してジョブカフェいわてがかかわってきたのか、盛岡のみの数字でございますが、若者、企業、U・Iターンの希望者の方々も含めた利用状況をおつけしております。私どももたくさんの方々へ接する機会、支援をする機会をいただいている、非常に貴重な仕事をさせていただいていると日々思っています。

では、早速きょうの本題に入っていきたいと思っております。前半は就職状況について、いろいろな数字を見ながら御紹介していきたいと思っておりますが、高校生、一般の求職者、大学生の順番でお話をしていきたいと思っております。

まず、ごらんいただいておりますのが、過去15年の高校生の岩手県内有効求人倍率を御紹介しております。いかがでしょうか。高校生の雇用環境が非常に改善されてきたというふうに、先生方も改めて見ていただいている数字かと思っております。ほとんどが復習になるかもしれませんが、おつき合いいただきたいと思っております。15年を振り返りますと、ジョブカフェができたのが平成16年でございます。その当時は、高校生も含めて、雇用環境は非常に厳しい状況でありました。そこから考えると、今の有効求人倍率、平成28年4月に就職をした高校生は2.47ということで、数字が明らかに変わっていると見てとれるかと思っております。このあたりは、リーマンショックの影響で若干下がっています。東日本大震災による影響が見える平成23年以降でございますが、ごらんのとおり、本当に右肩上がりと言える求人倍率となっております。

ちなみに、よく県内、県外の就職ということをおっしゃるけれども、東日本大震災以降、平成24年度以降は県内就職の意識が少し高まったといえますか、それまで55%前後が県内で就職をして、それ以外は県外にという傾向だったので、平成24年度以降、

県内が 65%前後ということで、県内就職率が少し高まったと数字上出ています。

ちなみに、先生方ごらんになったことがあるかと思うのですが、高校生はどうやって就職先を決めているか、参考までにお手元の資料を何枚か見返していただくと、求人票の見方、A3横の資料が出てまいります。こちらは、私どもがふだん高校生に求人票の見方について指導する際に使っている資料をそのままを持ってきました。細かくて見づらいかもかもしれませんが、これが全国統一の高校生の求人票になります。昨年度盛岡で求人数が大体 1,400 出ていますので、求人社数になるとぐっと減ります。そのぐらいの数の求人票をシステム上見ることができます。学校によって、生徒がパソコン端末をそのまま見ている学校もあれば、全部印刷して紙を見られる高校もあります。このように高校生は、求人票でどんな条件で、どんな仕事をするのかを見るわけです。先生方、いかがですか。まず、どこを見ますか。みんな賃金と言いたくなります。お金です。これはダミーですので、そのものではございません。高校生ですと 16 万、いい給料なのですが。お金というところ、あるいは諸条件に意識が向きがちですけれども、あとはもちろん就業場所ですね。県外の場合は寮があるかどうかが一番見るところです。何人ぐらいいる会社なのか、どんな仕事をするのかというのは結構二の次になってしまうような情報の配置の仕方かなと思います。高校の先生方も求人票だけで判断するのではなくて、いろいろ工夫されています。ホームページを見たり、見学に行ったり、インターンシップをしたり、企業講師を招いてお話を聞いたりというふうに、いろいろな機会を設けて県内企業について知識を広げる取り組みをされています。

まさに今の時期、夏休みになりますが、大体 7 月中旬ぐらいに校内選考があります。校内で希望者が複数いたら、そこから選考して、採用試験を受けることができる生徒を決めていきます。事前に三者面談等々が行われまして、求人票の右下あたりに職場見学を受け入れますよとの記載欄があるのですけれども、この夏休みの期間を使って、実際に生徒が企業に赴いて見学をして、こんなところなんだな、よし受けてみようというふうに、おおよそこの段階で受ける企業が定まっているわけです。そして、9 月 16 日に統一選考が行われます。

昔、このあたりの県内企業は統一選考までに、次の経営方針も決まらないし、どのぐらい採用するかも秋口にならないと決められなくて、9 月 16 日の統一選考時期に求人が出そろわない状況だったのです。今は 9 月 16 日の時点で求人が出そろった状況となり、県内企業の意識がすごく変わられたなという感じです。昨年度、盛岡で 1,400 ぐらいの求人が出ましたが、9 月の時点で既に 1,300 ぐらい出ていますので、県内企業もこのタイミングで採用をしっかりと決めたいという認識をお持ちのようです。

県内企業のことだけ触れましたけれども、県外の企業はどうかというと、やはり 35% ぐらいは県外に就職をしている状況にあります。岩手県内の生徒は県外企業にも大変人気があって、一生懸命真面目に働くと大変評価が高いのです。私が沿岸の学校に行くと、進路指導室に訪問予定が書いてあるのです。ほとんどが県外の企業です。県外の企業がぜひそ

ちらの高校の生徒さんをうちによこしてくださいというような、いわゆる学校訪問がずらっと書いてある。このぐらい県外の企業は回っているのだなとよく拝見しています。

高校生の求人は自由応募ではありませんので、もちろん縁故はありますが、ハローワークの就職ナビゲーターの方や、県で任用している就業支援員が学校に入ってケアをして支援をしています。

続いて、一般の求職者の有効求人倍率も見てみたいと思います。次のページをごらんください。こちらは、岩手県と全国の各年の平均値を比較したものでございます。こちらも同じくリーマンショックの影響で、一度下がっているのですけれども、東日本大震災後に上がっています。新聞等で毎度毎度上がっているという認識はありますが、このように15年スパンで見るとこんなに上下があったのかと見てとれると思います。岩手労働局が記者発表されるときに、全国の有効求人倍率のランキングが出るのですが、岩手県は下から数えたほうが早く、いつもワースト6位とか7位ぐらいでずっと来ていたのです。東日本大震災以降、上から数えたほうが早いという現状を見て、私はすごく驚いたことを思い出します。

ここ数年、全国よりも有効求人倍率が高い状況になりましたが、今は大体同じぐらいの状況です。今県内企業が非常に人材不足ということで、本当に1倍以上というのはこのぐらい肌で感じることはないなと思います。差しかえの資料としてお配りした1枚物のグラフの資料を見ていただきたいと思います。こちらは、一般求職者の正社員の有効求人倍率だけ抜き出してみるとどうか。パート、アルバイトも含めるとこのように高い数字なのですが、正社員だけ見るとごらんのとおり1倍を下回った。これは全国平均もそうですけれども。こういった状況であることも申し添えたいと思います。パートで働きたいという方もいらっしゃるし、働き方の選択はさまざまです。それぞれですけれども、正社員で働きたいというのは時代が変わってもハードルが少し高くなることは、こちらの数字でも見てとれるかなと思います。

今のような状況で、就職が決まる人は昔のように何度もジョブカフェに相談に来てやっとなら決まったという方よりは、一、二回支援をしてスムーズに採用が決まります。ただ、就職が決まらない方、就職活動が長期化する方は、一般化できないですけれども、例えば受けても受けても落ちるといっても、受けるまでの、応募段階までの時間がかかってしまうケースのほうが多いかもしれません。例えば御自身の条件になかなか合わない、合う企業をずっと探しているとか、こういう企業に行きたいのだけれども自分では無理かもしれないと思ってしまうたり、ミスマッチというよりもマッチングまでも至らないケースのほうが見受けられるかなと思います。

また、しごとトークカフェと表紙に書かれた資料をごらんいただけますでしょうか。こちらは、7月21日に、一般の求職者の方々向けにミニ面接会のようなものを行いました。合同面接会というと数十社が集まって、たくさん人が来てというイメージをお持ちかもしれませんが、私どもはできるだけマッチングを加速するというので、会社数ある程度

限定して、求職者の方々も20人ぐらい集めて、小規模で回数を多く実施するというスタンスで行っています。そのときの資料をお持ちしてみたのですが、長期化してしまう方の傾向として、この業種は自分に向いていないとか、介護は無理、建設業とか全然考えたこともありませんと、最初からシャッターをおろしてしまう。そうではなくて、こういう仕事の仕方もある、この業種でもあなたの場合はこんな活躍の仕方があるということについて、先入観を払拭するという意味でも企業の方々の話を前半聞いていただいて、あとは仕事の内容を詳しく聞いていく。その流れでやっている事業ですので、先ほどの高校生と異なって、一般の求人票になります。資料6ページ、7ページをごらんいただけますでしょうか。こちらは介護施設の求人票になります。県内企業は、一般の方々の場合には大体ハローワークに求人票を出して採用活動されるケースが多い。この求人票で語られることは限られるわけです。賃金であったり、仕事の内容も枠が限られていますので、各社非常に工夫して書いていただいています。例えば6ページの求人票、右手のほうですが、仕事の内容を見ていただくと、明確に夜勤は月5回程度あります、採用後はカリキュラムに基づいた教育を実施しています、経験のない方でも安心してスタートできますと書いています。介護というと介護福祉士の資格を持っていないといけないとか、ヘルパー何級を持っていないといけない、そうではなくて経験不問でも大丈夫ですよというケースも非常にふえているのかなと思います。

ただ、一人で就職活動をしていて、ハローワークで求人検索機を見ていると、こういった求人票を見てもなかなかぴんとこないのです。はじいてしまうとか、あるいは給与でバーをつけて、それ以外は目にとまることはない。そんな就職活動ではなくて、いろいろな可能性があるところを見ていただきたいと行っている事業の一つなのですが、こういった取り組みを行っても、なかなか一步を進めない方もいますから、私どものキャリアカウンセラーが1対1でその方々のキャリアコンサルティングをしながら応募活動の促進をしている。本当に受けても受けても落ちるといふケースよりも、受けるまでに至らない。その支援が非常に難しさを感じています。

それでは続きまして、大学生のお話をしたいと思います。実は、大学生の求人倍率というのは労働局とか、あるいは国の機関で出している数字はないのです。なぜかという、大学生は自由応募になるので、何社の求人がある、何人就職希望者がいるという割合がなかなか出せないのです。そのため、歴史的にリクルートワークス研究所が御自身で持っているデータベースから、経済センサスの企業規模構造などを割り返して、ここを鑑みて推計を出している状況です。ただ、非常に状況にマッチした倍率をきっちり出されているということで、私どももいつもワークスの数字を参考にしているのですが、差し替え資料のほうでこちらのグラフをお持ちしますのでごらんください。細かい資料で申しわけありません。いかがでしょうか。平成3年ぐらいからの求人倍率の状況をお持ちしています。このように上がり下がりを繰り返しているところが見てとれると思いますが、ちょうど私が点で区切っているところ、ここは何の時期でしょうか。平成5年、平成17

年のこの期間というのは、ロストジェネレーション世代の就職活動期なのです。1969年に生まれた方々ぐらいまでがバブル世代と言われていますが、ロストジェネレーション世代がバブル期から下がっているところです。この時期がずっと厳しい時代だったのです。1倍を超えていると見えるのですけれども、やはり大学の求人倍率ということで、私も記憶しているのですが、ジョブカフェができたのが平成16年なので、16、17、18年のあたりは、世が世ならこの人たちはどこにでも受かっただろうという方々が本当に決まらない。見ていてかわいそうになるぐらいでした。今就職面接会を開催すると、あっという間に企業で埋まるのですけれども、ふるさといわて定住財団が実施されているU・Iターンフェアが来月9月11日にあるのですが、本当にあっという間で、1日か2日で、企業のブースが埋まってしまうのです。昔は、頼んで出ていただいていた状況だったので、本当に売り手買い手というのがこうも変わってしまうのだと思います。

確かに学生の皆さん、大手にも非常に就職が決まっています。大変失礼な話なのですが、昔だったらチャレンジするなら自由だしと思った大きい出版社にも、今普通に受かってしまうという状況なので、こういう状況なのだなどと改めて感じるところです。平成22年—29年卒の部分だけを抜き出して表にしていますが、規模別の有効求人倍率を見てみると、企業の規模が300人未満の求人倍率が4.16、300人から999人が1.17、1,000人から4,999人が1.12、5,000人以上が0.59となっています。つまりここで言いたいのは、大企業はもちろん入りにくいし、中小企業は極端ですけれども、平成22年ぐらいは8.43の数字もありますが、やっぱり採用しづらいのだと、このぐらい規模別で見ると違いが見えるので、こういうことかと思っているのです。

ちなみに、岩手県は事業所数でいうと5万9,000ぐらいありますが、企業数でいくと4万2,000、その99%が100人未満の企業ですから、そういった企業が5,000人規模、1,000人規模の企業と同じ市場で採用活動するというのはいかに難しいかが数字からも感じていただけたと思います。

大学生の就職活動は、大学生も大変ですけれども、企業も大変、どちらも大変なのです。先生方に資料をお配りしていませんけれども、就職活動のスケジュールからもこの大変さをごらんいただけるかなと思います。就職活動にかかわる、倫理協定、倫理憲章、採用選考に関する指針、そういったものが最近ころころ変わっている。そこを振り返ってみたいと思うのですが、2013年卒の学生までは企業が今年度はこういう条件で大学生を欲しいですよという条件を出していい広報活動の解禁は、10月からオーケーだったのです。選考活動は4月。それが氷河期の時代だと、丸1年ずっと就職活動しなくてははいけない。本当に学生が疲弊するのです。丸1年落とされるわけです。そうになってしまうと本当に大学生の最後の1年は何だったのだということになりかねない状況だったので、これはまずいということで、経団連のほうでいろいろ検討して、2014年、2015年、経過措置ということで、大学3年生の12月に広報活動を解禁して、できるだけ後ろ倒しにしていましょと、それで大学4年生の4月に選考活動をやる。2016年、いよいよもって3月の広報活動を解

禁。ここまではだめですよ、ここまでは学生に学業に集中させましょうと、そして8月に選考活動を開始する。こうなったときに、大体関係者は「いやいや、でもさ」という感じだったのです。なぜかという、学生にとって大学4年生のこの時期というのは卒論などで結構忙しいのです。3月まで採用活動ができないとなると、もともと採れない中小企業はとても追いつけなかったり、大企業と一斉に採用活動を開始すると、学生もとても忙しくなるのです。今でもそうですけれども、昔は1回大企業の採用活動があって、それなりに淘汰されるわけですが、その後に中小の、例えば県内企業の就職活動が始まるという、二山あるイメージだったのです。それが一山でどーんときてしまったので、学生も物すごく就職活動が大変になってしまった。企業でも大手にばかり行ってしまうので、採用活動がなかなかうまくいかなかった。2016年は、学生も企業もとても大変だったのです。そういったことから、選考の活動時期を前倒しして、調整がなされたというのが現状です。

先生方もお耳にされたことはあるかと思えますけれども、大企業の決まりなので、これに岩手県内の中小企業が一緒に足並みをそろえてとやってしまうと、とてもではないけれども、採用活動が成立しないのが現状です。余り大きい声では言えないのですけれども。このときは、決まり事というか、一応足並みそろえなければいけないのではないかと、何か気になるしと、結構守った企業もいたのです。でも、内々には、例えば学生に懇談会を開くとか、いろいろな工夫をしながら採用活動をされていたのですけれども、実際やってみて痛い目に遭った。2017年以降は、採用選考に関する指針にあまりとらわれずに採用活動をされている企業が多いというのが現状です。

この時期がある程度調整されたからといって、以前まであった二山あるというよりも、大企業と採用の時期がある程度重なってしまったところで、内定を一気に出すのだけれども、辞退もされるという現状であります。例えば某企業は30人ぐらい内定を出したのに、今残っているのはもう半分ぐらいです。そうすると、企業は採用活動をまた一からやらなければいけない。ですから、企業の採用担当をされている方はとても大変な思いをされています。10月に内定を出すまで学生の気持ちをどうやったらキャッチできるかというところは、例えば定期的な会って、若手社員と懇談会をしたりなど、本当にいろいろな工夫をしていらっしゃると思います。それでも、内定辞退というのは、別に法律で拘束されているわけではありませぬので、なかなか御苦労されている状況でございます。

これまで、求人倍率をたどって先生方に現状を御説明してまいりました。内定率については、御参考までに資料をおつけしておりますので、ごらんいただきたいと思います。

現状、こんなに採用活動が大変だと、ではどうしていけばいいのだという話ですよ。昔でいうと自分の会社に応募してくれる大学生をいわゆる母集団といいまして、一般的な大卒を採用する企業の採用スタイルというのは、まず母集団形成をします。まずは会社に興味を持ってくれる学生をふやして、そこから選考をして絞り込んでいくという流れですけれども、そもそもその母集団が形成できないという現状もあります。少し頭を切りかえて、戦略を変えて、今県内の中小企業は大卒1人採用したいのだったら、その1人に



めぐり会えるために独自の採用活動をいろいろ考えている企業もございます。大学生とその採用の時期だけに会うのではなくて、例えば1、2年生の時からから、いろいろな活動の機会をふやして、コミュニティーを形成して、学生と接点を持っていく。そのような一般的な母集団形成ではないやり方を今後していく必要があるということです。

では続いて、少し話題を変えまして、就職した後のお話をしたいと思います。資料 14 ページをごらんください。このあたりもおさらいになるかと思いますが、いわゆる早期離職が県内でも課題になっているかと思いますが、七五三現象とって、3年以内にやめる人の率が中卒だと7割、高卒だと5割、大卒だと3割です。これで七五三と言われるという現象がありました。本当にきっかり七五三ではないのですけれども、本当に言い得ていると思うのですが、大体そのぐらいで推移をしています。

岩手県内の離職状況ですが、全国平均よりも高い数字ではあるものの、いろいろな取り組みをして平成16年から随分下がってはいますが、景気がよくなると雇用市場が活性化して、何かほかにもいいところないかなと言って、また離職率が少し上がったところです。

県内の高卒者の3年以内の離職率は、七五三の5よりも少し下回ってはいますけれども、40%ぐらいでしょうか。そして、若干残念なのが大卒の離職状況ですけれども、七五三どころではなくて、七五四になっているのです。43%台ですね。先生方は御存じだと思うのですが、この離職率は、各ハローワークに離職票の発行を行った数で出しているのですけれども、例えば東京の子が岩手で就職して離職票を発行されたら岩手の数字になります。その逆もありますけれども、ただ岩手の企業をやめた数には違いがありませんので、決していい数字ではありません。

なぜやめたのかというのは、私どもいろんな経験則の中で思うものもあるのですが、明確な定量的な形で県内の状況をお示しするものがなかなかなくて、全国のものでお持ちしています。早期離職について、1年以内にやめた方と3年以内にやめた方ではちょっと傾向が違います。これは、岩手県内の状況に置きかえても同じことが言えるのではないかと見ています。1年以内の離職の状況では、棒グラフの高いところで、仕事が自分に合わない、つまらない、入ってみたけれども、何か思っていたのと違うというのが私たちもよく耳にするところです。ほかには、賃金や労働時間、あと人間関係がよくないなどあります。高校や大学を卒業してすぐ離職した方の話を聞くと、大体この二つはおっしゃっています。ただ、これが3年以内に離職、もうちょっと働いてからの離職というところを見ると、少し傾向が変わって、会社の将来性が非常に心配ということが挙げられているようです。働いてみたけれども、何かこの会社大丈夫か、自分は違うところでキャリアアップしたほうがいいのか。次は賃金、この辺りは同じです。ほかにやりたいことがある。キャリア形成の見込みがないと、会社の将来性がないこととは少し同義でしょうか。こんな傾向にあります。

いずれにしても、何の仕事もやめてはいけないわけではないのですが、やはりやめる理由は、次にこんなことにチャレンジしてみたい、こういう経験を積んだから次にこ

んなステップアップをしたいということで、後ろ向きなやめ方をするのではなく、前向きなキャリアアップをしてほしいところは皆同じ気持ちなのです。それぞれの現場の声を少しまとめてみましたので、御紹介したいと思います。実際に新入社員や社員を育てている人たちは、どんな思いを持っているのか。まずは、新入社員、若手社員の声ということで、私どもが研修で接した方々にアンケートをとってみました。母数は211名なのですが、グラフでお見せできるとよかったですけれども、生の声のほうがよろしいかと思ひまして、コメントをまとめてまいりました。大きく三つカテゴリー分けされておりますが、業務内容の指導や、困ったとき・悩んだときの支援、働きやすい職場環境づくりというカテゴリーに分けております。

業務内容の指導について、上司や先輩についてどう思っているか。仕事内容についてもっと詳しく教えてほしい。理解できるまである程度しっかり教えてほしい。間違ったときにはすぐに指摘してほしい。私どもも支援をしていて、職務経歴書などの指導も行うのですが、そういったときにちょっと見てもらっていいですか、間違っているところを教えてください、入ったほうがいい企業ってどこですかというように、先に結果を求める傾向が見えますが、一方で仕事に関する意欲も見えます。仕事を一生懸命頑張りたい、もっとちゃんと仕事を教えてほしいとも感じられます。

その後、下のほうを見ていただくと、失敗したときに否定するのではなくて、別なやり方のアドバイスが欲しい。教えてほしいことがあるときに嫌な顔をせずに対応してほしい。こういうコメントを見ると、受け入れ側の体制ももう少し何とかならないのかなと思ったりします。

さらに、働きやすい職場環境づくりというところを見ていただくと、質問しやすい雰囲気、質が欲しいとあります。若い方に話を聞くと、わからないことが聞きにくい、忙しそうにしているので話しかけづらい、非常に多く聞きます。職場のみんなとチームとして一緒に成長できるような環境で働きたい。人間関係が不安。人の悪口が飛び交う職場は居心地が悪い。ぎすぎすした雰囲気では仕事がうまく進まない。

職場定着にかかわる研修で最近言われていることは、受け入れ側が若者を理解する必要があるということです。昔は見ても覚えるとか、経験から失敗しながら学べなど、実は今そんなに余裕がある仕事の仕方をしていないので、そういったところも理解して、最近の若いやつというのではなくて、若い方々の育った環境も理解しながら受け入れ側の体制も整備していかないといけないということです。例えば県内企業で言いますと、某宿泊施設をお持ちの大きい企業が調理部門の若手の離職に課題意識を持って、調理部門の人材育成の仕方を根本から見直すところを取り組まれていたのです。昔で言うと、すし職人も、どなったり、蹴られたり殴られたりというのは、もしかして当たり前だったかもしれないのですが、今はそういう育て方をしては育つものも育たないよと、しっかりと調理場のマネジャーの方々と共有をして、新しい人材育成のスタイルを確立されているお話も聞いています。

また、若い方だけではなくて、個人的には育成担当者のほうが課題が根深いなど思ってしまうのですが、自分が育てる側に立ったときに、組織として育成の課題をどう考えるのかというところなのですが、こちらにも研修でかかわった方々に聞いた声をまとめています。こちらは少しカテゴリーごとにグラフにしてみました。自分の会社が計画的・系統的な人材育成を実施していない、場当たりの人材育成になってしまっていることを大変危惧している。ほかには、育成担当者の能力が不足している、育成する側の人材が不足している。能力、人材の不足というのは、手をかけてあげられていないのです。そういった声が多く寄せられています。

また、コメントもぜひ見ていただきたいのですが、自分が今まで育てられてきたけれども、いざ育てる側になったときにどうやって指導すればいいのか、マニュアルがなく、場当たりの指導にならざるを得ない。会社として社員をどう育てるのか指針や計画がなく、部署をまとめていくのも力量に任されてしまう。これでは、OJTをやっていくときに差が出てしまうのは当たり前です。あとは、熟練層と若手の年代に開きがあり、中間層が不足している。若手がついていけない。育成はとても大事けれども、職場全体に浸透されていない。いわゆる売り上げ重視だったり、育てるのは二の次になってしまっているかもしれない。個々の適性に合った指導方法がとれず、みんなに同じように指導するので、ちょっとでこぼこができてしまう。育てる側が若手社員の5年後、10年後をイメージできていないことは、自分自身の5年後、10年後をイメージしていないことになってしまう気がします。自分は育成する立場として能力が不足しているし、時間にも追われているし、これを見てとると同時に直接お話を聞くと、本当に悩んでいらっしゃるのです。怒っているのかどうかもちょっと悩ましいということで、そのような声が聞こえています。

このようにいろいろな声を見ていただきますと、受け入れる側においては、一人一人のキャリアを尊重する仕組みや場づくりがまず重要ということ、新入社員、若手社員においては、与えられた場を楽しんだり、工夫したり、その場を何とか自分で解決しようというタフさというか、そこも求められるわけです。この人材育成においては、どちらの対策もしなくてはいけないというのが雇用対策ではないかと思っています。

例えばジョブカフェいわてでは、受け入れる側として対若手社員との直接的なかかわり方について、叱り方や褒め方というところも含めて、研修を行っています。また、経営者にかかわる育成の仕組みづくりですが、さまざまな企業の事例を収集して、今まで年に1回いわて人づくりファイルを発行してしまっていて、昨年つくったものをお持ちしています。このような取り組みをして人材育成の場づくりを行っているところを情報提供しています。

誰が悪いとか、何が足りないというよりも、どちらもそれぞれ悩んでいるということが先生方に一番わかっていただきたいところかなと思います。

企業の人材育成において一番重要なことは、個人的なところかもしれないのですが、目標とか方針がないまま人材育成をすることは、育てる側も育てられる側も迷うことになるのです。私どもも経営者の方々へのメッセージを伝えていかなければいけないところかな

と思います。自分の進む先がわかっているかどうか。たとえ変わったとしても、その対応の仕方は経験の中で学んでいかなければいけないところかもしれませんが、企業としての方針、目標をまず打ち出すことは、人材育成においてとても大事なものです。

一方、若手社員、新入社員のタフさは、私もすごく大事だなと思います。育てるほうもみんな必死ではないですか。自分の会社の存続という狙いもありますので、すごく大変な中で、結果的に一人一人がタフになっていかなければいけない。そこで小中高大も含めた継続的なキャリア教育というのはいろいろな形で今取り組まれています。そこは連携が必要ですが、学校の先生方が今やっていることをこれ以上ふやすというのはとても大変なことなのです。本当に先生方を見て、気の毒になるくらい大変そうです。そんな中でも、私たち学校関係者以外の産学官が連携して、一人一人の若者が失敗でも成功でも経験学習をさせたいと考えています。何かしらの体験に対して失敗しても、どういうところが作用してこの結果になったのだらうと、その内省から自分の中での教訓を見出して概念化し、次の自分の行動に適用していくような、自分の経験の中でこれを回していくことがタフさにつながっていくのではないかと思います。コルブという人が提唱している経験学習サイクルという考え方ですけれども、日常生活の中でこういったサイクルを描けていくのが非常に理想的だなと思います。

実は雇用対策において正解はなくて、いろいろな立場の人たちが一生懸命になって、そこをどうつないでいくか。また、それをどう若者に反映させていくかだと思うのです。そういうところを日々感じて仕事をしています。

本日数字をもとにお話をしました。お手元の資料、御説明し切れていないところもありますが、ぜひ持ち帰りいただいて、こんなことをやっているのだなとか、こんな現状なのだなというところをごらんいただきたいと思います。

では、1時間少し超過してしまいましたが、私からのお話とさせていただきます。御清聴ありがとうございました。

〔拍手〕

○**工藤勝博委員長** 大変貴重なお話ありがとうございました。時期に合ったような内容ということで、大変貴重なお話でありました。

それでは、これより質疑、意見交換を行いたいと思います。ただいまお話をいただいたことに関しまして、質疑、御意見がありましたらお願いいたします。

○**嵯峨亮朗委員** ありがとうございます。余りにも基本的過ぎて、このジョブカフェいわてとハローワークとはどうかかわりがあるのですか、ないのでしょうか。

○**牛崎志緒講師** しっかりございます。盛岡だけに限らず、ジョブカフェいわてというところは職業紹介権を持っていませんので、施設運営でいいますと、相談、履歴書の書き方、面接の対策は行うのですが、実際に求人票を見て紹介状を発行するのはハローワークになりますので、そこは私どもからハローワークにバトンタッチすることになります。逆にハローワークから私どもに、相談に乗ってくださいと言われるケースもあります。そういっ

た形で、菜園センタービルの中にも1階、2階にハローワークが入っていて、ジョブカフェいわては5階にありまして、求職者の方々が2階に行ったり5階に行ったりというような、そういった連携の仕方をしています。

○**嵯峨耆朗委員** 役割分担の場合、紹介する権利はないわけだから、これは全国的にどこの都道府県にでもあるのですか。ジョブカフェあおもりとか。

○**牛崎志緒講師** はい、ございます。モデル事業で始まったもので、当時は全国で15カ所、東北では岩手、青森、宮城の3県にしかジョブカフェというものはありませんでした。3年間のモデル事業が終わって、県から民間に委託されます。ただ、若者の雇用対策というのは15県以外もみんな必要なので、ジョブカフェとは名乗らずとも若者の就労支援施設というのは各県に、どこかはなかったですけども、基本的にはそれぞれ全部あります。秋田だとフレッシュワークAKITAとか、別の名前で独自で開設されています。

○**嵯峨耆朗委員** 基本的には新卒者も含めて若者の就労支援がジョブカフェの仕事ということでしょうか。

○**牛崎志緒講師** そうですね、若者の就労支援にかかわるその周辺も含めた支援といいますか、企業の支援も大きな柱ですし、学校の支援もそうです。規模でいいますと、各県それぞれですが、岩手県のジョブカフェいわてが担っている事業範囲は他県よりも非常に大きいと思います。ある程度それが循環できるのは、いろんな方々との連携ができていますので、課題を抽出しやすい、把握しやすい、それを事業に生かしやすいポジションに今いるのではないかなと思います。

ただ、1点だけ、U・Iターンの支援については年齢制限がありませんので、ジョブカフェいわてにもたまに50代、60代の方がお見えになって、岩手に移住したいのだけれどというような御相談にいらっしゃるケースもございます。

○**嵯峨耆朗委員** 私、久慈なのですけれども、盛岡だと一つのビルの中にハローワークと一体であるわけですよ。久慈は違ったような気がしたのだけれども。

○**牛崎志緒講師** そうですね。ジョブカフェ久慈は、やませデザイン会議がやっております。場所は離れていますけれども、各地域での連携の仕方というのは盛岡以上に非常にしっかり連携がなされていること、やませデザイン会議は企業とも非常に連携が強固なので、新入社員の研修なども広く手がけていらっしゃいます。私どもからジョブカフェ久慈に行って一緒に事業をしたりすることもございます。

○**嵯峨耆朗委員** ちょっと私もよくわからなくて申しわけありません。もう一点、中身のほうですけれども、有効求人倍率が最近上がってきているという話ですけれども、相当昔はどうだったのですか。資料は平成17年度以降、もしくは13年度以降の推移ですけれども、もともとどうだったのだらうと思って。

それから、離職率の状態、今ふえているものなのか、昔はもっともっと我慢していたものか、どうなのですか。

○**牛崎志緒講師** 私も数字的なものは、わからないのですが。

- 嵯峨耆朗委員 大ざっぱでいいですよ。
- 牛崎志緒講師 これより前ですよ。
- 嵯峨耆朗委員 そうそう。その昔。
- 牛崎志緒講師 これも結構歴史的に上がったり下がったりをずっと繰り返してというふうに私は認識しているのですが、岩手県は全国平均よりも基本的にはずっと低いです。
- 嵯峨耆朗委員 この間久慈で新卒者に対して何かやっただけなんですけれども、市内就職希望者が50名か60名に対して、求人が220名あったというのです。あり得ないかと、その分足りないのはどうするのかなと思ったけれども、そういう状況なのですか。
- 牛崎志緒講師 そうですね。今は大体高卒も、大卒もいわゆる未充足です。全国的に見ると半分以上の企業が欲しかったのに採れなかったと言われていました。
- 嵯峨耆朗委員 岩手銀行の話らしいのですけれども、来年の4月に入社する人の給料をことしよりも2万円上げると言ったかな。それぐらい上げないと人を採用できなくなっている。そうしたら、ことし採用した人よりも来年の4月に採用する人の給料が高くなるという話になったのですよね。そんなことがあるのかと話したけれど。岩手銀行でさえそうだとすれば、県内で見た場合、どういう雇用状況になっているのかなと。
- 牛崎志緒講師 多分各社ライバルといいますが、岩手銀行のような地銀は都銀がライバルになるので、大体商社とか都銀に内定者がとられる。あとは県庁とか、そういったところと併願されて、最終的に未充足になって、秋採用にもう一回かけるようなケースです。やはり給料を上げる判断をされている企業は、岩手銀行以外もあるのですが、その判断は間違っていないような気がします。やっぱり全国平均に比べても岩手の初任給は少ないので。ただ、岩手では。
- 嵯峨耆朗委員 差がありますからね。
- 牛崎志緒講師 そうですね。私も上げればいいという話ではないと思いますけれども、一つの判断ではあると思います。
- 千葉伝委員 いろいろとありがとうございました。さっきの話の続きのようですが、けさ知人に、最近さっぱり人が集まらない、いわゆる雇用が厳しい話をされていて、アルバイト時給1,500円でも人が来ないということでした。そのぐらいの状況なのかなと。
- お聞きしたいのは、このジョブカフェで働いている人数ですが。
- 牛崎志緒講師 全部で18人いるのですが、キャリアカウンセラーの専門職は7名です。
- 千葉伝委員 済みません、よくわからないのでお聞きしたいのですけれども、事業を運営するに当たって、国と県と盛岡市から何かしらの事業費等が出ているのでしょうか。予算というか、どの程度の事業費でやっているのか。それから、働いている人たちの身分的なものはどうなっているのかを教えてください。
- 牛崎志緒講師 若干ややこしい話になってしまうのですが、実はこの事業は全て委託事業でございます。毎年プロポーザルでコンペがありますので、私はプロフィールにも書かせていただいたのですが、民間の企業の間でございまして、そのプロポーザルに

トライしています。私は民間企業ですけれども、ここで働いている専門職も全て私どもで雇用している人間ではありますが、キャリアカウンセラーは専門職ですので、例えば私たちがプロポーザルに失注して別の企業が入っても、うちのカウンセラーは恐らく残る可能性が非常に高い。毎年ですから、単年度契約なのです。これは、ジョブカフェいわてに限らず、県内の就業支援員もそうなので、やはりこういった事業にかかわったものでしか得られない経験とスキルがあります。私どものキャリアカウンセラーは12年勤めていますし、ジョブカフェ久慈の方やほかの地域ジョブカフェにも経験の長い方々、この方がいなくては非常に相談業務が回らないという、非常に高いスキルをお持ちの方もいらっしゃいます。また、キャリアカウンセラーは国家資格になりましたので、非常にスキルの高い方々と単年度契約をするのも大変心苦しいのですが、制度上いたし方なく毎年プロポーザルに手を挙げています。私は12年ここにいかかわらせていただき、12回コンペをやっていることとなります。

○千葉伝委員 身分的なものは毎年毎年ということですね。給料も含めて年間の事業費というのは全体でどの程度出るのでしょうか。

○牛崎志緒講師 十分いただいていると言いたいところですがけれども、資料の内側に各事業で何をするか記載されているのですけれども。

○千葉伝委員 いろいろな仕事をしているということで、その仕事にはただではないお金ということでは。

○牛崎志緒講師 人件費と、あとは事業費を適切に実施できるように、これをやりたいのでこのぐらいの事業費が必要だなというのはもちろんあります。本当はこのぐらい使えるとできるようになることは確かにあるのですけれども、いただいた事業費の中で県で示していただいている指標の中で、適切な、いわゆる赤字にならない運営をしております。今キャリアカウンセラーが十分な人数いるとは思っておりませんので、いただいた人数の中で一生懸命やっているという感じです。済みません、何か言葉にならないのですが。

○千葉伝委員 建物の中の仕事がほとんどですか。待ちの姿勢ではなくて、学校とか企業とか、こちらから出かけていってということもやられているのでしょうか。

○牛崎志緒講師 ありがとうございます。実は、私どもがかかわっている3万3,539人の中で、実際に施設においでになるのは年間で延べ大体9,000人になります。それ以外の2万人以上は私どもが出向いている。ですから、毎日誰かがどこかには行っています。例えば出張セミナーは高校に年間117回、大学にも年間68回となります。カウンセラーだけではなくて、センター長も国家資格を持っていますので、資格を持った者が出向いて、外に出て一生懸命稼いでいるという感じです。私どもできたころはそんなに知名度がなかったわけなのですけれども、今は幸い何かしら働きかけをしなくても、各高校や大学からぜひ来て話をしてもらえないかとお声がけいただいています。外に行く機会が非常に多くなったなと思っています。

○木村幸弘委員 きょうはありがとうございます。一つは、別紙の大学生新卒求人倍率の

ところで、非常に落ち込んだ時代のお話もあったのですが、こういう方々がなかなかうまく就職の軌道に乗れなくて、繰り返し取り残されていくということをよく聞くのですけれども、現実には就労支援の取り組みを行っていく中で、既にこの方々は30歳以上になるのでしょうけれども、こういった実態は依然としてあるのかどうかというのが1点です。

それから、後段の人材育成担当者のお話と含めて、若い人たちの定着にかかわって課題があるのですけれども、やっぱり今の時代の状況を見ていくと、受け皿の企業が余裕がないのはそのとおりではないかなと率直に思っていて、そういう中で担当者を育成すべきではないかというお話もあったのですが、現実には具体的な対策や対応など何か行われているのかどうか。例えば資料の企業向けのセミナーの中で、育成担当者を含めて行われている事業があるのか、お伺いします。

最後になりますけれども、しごとトークカフェの資料もいただいたのですが、特に介護職場等における人材不足というのも非常に政治的課題になっていく状況ですが、こういった部分の実態について、いろいろな事業者側の意見、そこに若い人たちを何とかあっせんしていきたい部分と、その辺のところでも特に現場時点で感じている課題等についてお伺いしたいと思います。

○牛崎志緒講師 三つ御質問を頂戴したと認識しておりますが、まず1点目ですが、就職氷河期になかなかキャリアを積みなかった若い人たちが今どうなっているかということですが、おっしゃるとおり、新卒なのに非正規で働かざるを得なかったという方はあったと思います。リーマンショックのあたりもそうなのですが、初めて社会に出た若い方を長く育てようと思っても育てられない、経験が全く積めない。それは、社会経験もそうですし、技術的な側面もそうなのですが、そういった意味で離転職を繰り返すと、そこからなかなか抜け出せない現状があると思います。私も格差という言葉で片づけたくはないのですが、決まらなかった子はそのまま離転職を繰り返して経験が積みなくてという負のスパイラルから抜け出せなくて、職務経歴書にも書けるところがない、どう書いていいかわからないという方も少なくないかなと思います。ただ、今非常に好景気になった時代に、企業にはそういった方々を受け入れる機会をぜひ設けていただきたいと思いつつも、企業側もできれば長く働いてくれる人に働いてほしいので、お互いの事情でマッチすることがなかなか難しい。これも結論を申し上げられないのですが、依然昔の現状を引きずっていることはあると思います。それがまだ30代ならいいのですが、40代の方々も見られますし、ジョブカフェにもおおむね40歳ぐらいまでいらっしゃる。そういった方々がいらっしゃるのは事実でございます。

企業内の育成でございますが、私もセミナーをやるだけで解決するものではないと重々承知していますが、まずは企業向けの研修をして思うのが、やっぱり育て方に関して悩んでいる方ももちろんいらっしゃいますが、それ以上に御自身のことを悩んでいる方も少なくないと思います。結局御本人も自分のキャリアアップだったり、迷いや悩みがあるので、私どもは、新入社員、若手社員、またその上のミドルクラスくらいのところで階層研修を



行っています。各地域でできるだけ同じ話をそれぞれの層に聞いていただけるような工夫をしています。ただ、数に限りもありますし、研修に出ていただける企業というのは実は意識が高い企業、課題意識を持った企業がセミナーに来る。ただ、そういった場にも来られない企業の方々もいらっしゃいますので、こういった刷り物で、何か残るものでお届けしてお読みいただくこともしています。実は、企業向けの研修というのはジョブカフェいわたけだけではなくて、現在市町村でも一関市、北上市、各地域で予算を確保して実施しているケースもございますので、私どもは各市町村が経営者層もやるんだったら、うちはミドルクラスをやりますねとか、各層をカバーできるような工夫をしています。

最後に、それぞれの業界、介護のみならず建設、あとは保安系もそうですけれども、バランスシートを見ていただくと、今すごくいびつな構造で進みました。若干仕方ないところはありますが、御質問いただいた介護の業界に関しては、ふれあいランド岩手内の岩手県社会福祉協議会で人材センターをお持ちですので、非常に活発な活動をされていますし、ハローワークや私どもにも人材センターから月1回派遣があり相談会をしています。各業界でいろいろな工夫をしているようですが、介護業界に関しては全体的に給与の問題は否めないところと、どうしても雇用環境が夜勤もありますので、若い人たちが敬遠するところは、これはどこの業界もそうだと思うのですが、少なからずあるのかなと思います。

それから、介護の業界は、同じ仕事で今のところよりも給料がよかったら別のところに行こうかなというところで、人材の流動がすごく見受けられると思います。

先ほど見ていただいたあっとほ一むだんらの求人票もそうですけれども、免許はまず要らないから、経験や資格は不問で来ていただいてから、勉強してもらいますよというふうに非常に受け入れる体制を整えているところもあります。さらに、例えば介護職の資格を全部持っている人にとっても、コーチングの資格を勉強してもらいますよとか、いろいろな研修の機会を各施設で用意して、差をつけているところも最近お伺いします。済みません、ちょっと答えになっていないかもしれませんが。

**○軽石義則委員** どうもありがとうございました。今までの質問に関連するところもあるのですが、企業運営体制は県が主体で、労働局、各行政との連携もあるという話ですけれども、ジョブカフェとして、事業費の割合はどれくらいになっているのか。例えば県から来る事業費は何割、国から来るのは何割、各市から来るのは何割ぐらいで運営されているのか。

そして、先ほどお話の中では赤字を出さないことに重点を置いているお話しか出てきませんけれども、実際現場が求めている事業を主体とするならば、さらにどういうところを支援してもらいたいかお考えがあれば、ぜひ我々にも教えていただいて、県としてできることであれば我々もその取り組みに入っていけると思うのですが、国なり各市との連携を県としてさらにどう図ればいいのか参考意見もあればお願いしたいと思います。

加えて、事業を運営していただいて多くの就職者を出していただいている実績は私も承知をしているのですが、実際学校現場で高卒として就職する、大学に進学して就職

する、それぞれ道は自分が最終的には選ぶとしながらも、さっき就職活動に入った段階で校内選考をするお話がありましたけれども、その校内選考という意味が3年までの離職率に非常にかかわってきているのではないかという説も現場からはお伺いをしているわけですが、それらについてはどのようにお考えを持って、今までどういう取り組みをしてきたのか教えていただければと思います。

○牛崎志緒講師 ありがとうございます。明確に答えられるか、ちょっと自信がなくなってきたのですが、まず一つ目の御質問なのですけれども、数字を持ってきていないのですが、事業費の率でいくと8割、9割が県の事業と言っていいくらいです。県の事業をメインに行っています。盛岡市からはキャリアカウンセラーの人件費1名分をジョブカフェの事業として頂戴していますし、あとはそれぞれの定着の事業です。その都度セミナーをやったりというところで委託費として頂戴をしています。

やはり雇用対策というのは支援をする側のスキルと経験が物すごく影響するのです。例えばジョブカフェ関の金野センター長、久慈の支援員の方もそうですし、各地域の企業や学校の先生方から絶大なる信頼を得ている方々がおります。私どものスタッフも、私としては絶対失いたくないスタッフなのです。ただ、スキルが高くなるほどいろいろなところから欲しがられるのですが、岩手県のこの事業ができるのはうちのスタッフのこの人しかいないという人がいます。私が1点ここで申し上げられることは、事業費云々よりも、スタッフは毎年の更新なので、私自身マネジャーとして1月には満了予告通知を出さなければいけない。これだけ一生懸命働いている人たちに何をやっているのだと思いながらやるのですけれども、そうならないためにはどうすればいいかというのがあります。

ただ、民間が参入しているよさとして、目標とか、成果には非常に厳しくやっていますし、みんなで一生懸命頑張っていますので、私も自己矛盾を起こしているのですけれども、民間で参入するよさは生かしつつも、岩手県の雇用対策を下支えする人材というのは盛岡に限らず各地域にたくさんいますので、そこを長く生かしていただくことがお願い申し上げます。

もう一つ、高等学校の就職に関して、校内選考は確かに行われまして、例えば盛岡工業高校は7月15日が校内選考なのです。高校生の就職活動の流れで、6月20日以降に求人を受理するのです。今求人数が多いので、このタイミングで求人を出していない企業はほとんど校内選考にかけられる段階にはもうないので、秋口に出されても全然もう人いませんよとなってしまいます。

校内選考のいい側面とそうでない側面というのは確かにあると思います。まず、いい側面というのは、高校生は世の中を知らないという言い方は大変失礼なのですが、知っている企業は知っているけれども、おおよそ知らない。これは大学生にも言えることですけれども。ピーツービーの企業はまず知らないと思います。そこは第三者ではなく、ここは先生になってしまうのですが、あとはハローワークのナビゲーターだったり、就業支援員が、あなたはここがいいんじゃないという、何かしらの指導が必要になると思います。

生徒を守る意味で校内選考を経て就職先をある程度絞り込んでいくところはいいい側面もあるかもしれないのですが、どこでも受けていいはずなのだけれども、そういう事情にはないというのも一側面、確かにあります。

ただ、学校でも保護者の方々から自由に受けさせろというところもあって、学校ごとに、受けたいというところは受けさせていますという学校もふえています。例えば銀行は採用する人数は決まっています、各校から来るのに、うちの学校から5人も出すのかというところは、やっぱり先生方も可能性のあるほうに行かせてあげたいとお考えになると思うのです。そこがうまく働いていない場合もあるので、そこは私も申し上げられないのですが、いろんな側面は確かにあると思います。

一方で、こんな話も聞きます。校内選考でもある程度トップクラスの子しか応募させない企業が盛岡にあるのですけれども、その校内選考を厳しくされたがために、実際に応募数が少なくなってしまうと、そんなことをしなくていいからどんどん応募させてという企業もあります。一般化できないのですけれども、いい面、悪い面、それぞれあると思います。私どもとしては、先生方に直接こうしてください、ああしてくださいというよりも、一人一人の生徒に対して企業の見方とか求人票の見方、そういった側面から知っている企業だけではなくて、いろいろな見方や可能性がある企業があるというところをお伝えして、御自身の可能性を広げていただくということをしています。ちょっとつまらない回答になってしまって済みません。

**○軽石義則委員** 済みません、一つだけ。事業費の割合はわかりましたけれども、本来職業安定事業は国がやる事業であって、多分県も国から来た事業をくぐって皆さんと契約をしているのではないかと思っているのですけれども、そういう意味では今の制度からいったら、労働局がさらに力を入れてやっていったほうがより日本全体の就職なり職業の安定というのは図れていくのではないかと考えているのですけれども、その点はどうか。

**○牛崎志緒講師** 一方では、そういったいろいろなシステムを抱えている厚生労働省で雇用対策を一括でやるというのが一つの考え方だと思います。県の事業でやる意味は、主管課が雇用対策・労働室ではありますけれども、連携している部局はものづくりの部署あるいは地域振興室もしかり、本当に多岐にわたるのです。そういった県の各部局と連携をして実施することで、県の課題と向き合っているというのが私どもの認識でもありますので、何よりも非常にフットワーク軽く事業ができるという意味では、私自身は県でやる意義というのは非常に感じています。

**○軽石義則委員** 国のシステムをさらに県に近づけたほうがいいということですね。わかりました。

**○関根敏伸委員** きょうはありがとうございました。ちょっとろ覚えですけれども、ついこの間、東北6県の県ごとの高校生の県内就職率が載って、押しなべて東日本大震災以降、どこの県も県内就職率が上がっている状況があったと記憶していますけれども、その

中で岩手は結構頑張っているという気がします。東北の中では宮城が高いのは予想はつくのですが、秋田とか高い県があった記憶もあったのですが、ジョブカフェとして東北6県の県内就職率の状況について、今時点で分析されていること、頑張っている県の状況の中で何かお考えになっていることがあれば教えていただきたいと思います。

**○牛崎志緒講師** 今先生がおっしゃったように、東北6県で言えば県内就職は、私の記憶違いでなければですが、東北6県中5位ぐらいでした。ただ、東日本大震災以降、非常に県内就職がふえているのは、保護者の影響も大きいのかなと思います。御自身で岩手に何とか貢献したいと思っらっしゃる方もいると思いますが、保護者の方々ができれば県内に残ってほしいと。きょうお持ちしていないのですが、保護者の方にアンケートをとったときに、どこに行ってもいいよと思っらっしゃる方ももちろんいますが、できれば県内に就職をしてほしいという親御さんも少なくなかったです。そういう意味で、不謹慎な言い方かもしれないのですが、今の高校生の認識というか、県内か県外かの選択というのは自然な流れではないかなと思っています。先生方が若かったころは、岩手ではなくて東京に出たい、もっと外に出たいという人がもっと多かったと思うのです。今高校生に、私も直接話を聞くときに、やっぱり外に出たいのだという人は、ちょっと珍しくて、逆にびっくりするのです。岩手はつまらないから外にもっと出て活躍したいということには否定はなくて、どんどん外に出て活躍をしていただきたい気持ちの一方で、活躍して力をつけて先々戻ってきてもらえばいいかなというところも含めてあります。私どもが今後高校生に対してメッセージを伝えるとすれば、進学する高校生に対してもそうなのですが、外に出る人も頑張って、岩手にいる人も頑張って、先々力をつけて、ぜひ岩手のために力をおかけくださいということ卒業するときにぜひ伝えたいと思ったりします。やはり外に出て帰ってきた人たちには、とても活躍している方も多いので、今地方創生というのも大きく取り沙汰されていますけれども、長い目で見た考え方というのが必要なのではないかなと思っています。

**○関根敏伸委員** ありがとうございます。もう一つ、今年度からいわてで働こう推進協議会の事務局と働き方改革の事務局ということで、私は大変重要な役割を担っらっしゃると思います。この間の大会にも出させていただいて、大会宣言とかシンボルマークも決まったようですし、優良企業の募集をされているようですけれども、御自身十何年、ジョブカフェにかかわる中で、いわてで働こう推進協議会が本当に具体的に実績を出していくためには、働き方改革を前に進めるためには、今後どういったことをされていく必要があるのか、お考えを教えてください。

**○牛崎志緒講師** 大変大きな御質問を頂戴したと思っています。ありがとうございます。私に限らず、ジョブカフェにかかわっているメンバー全員がいただいている事業を重く捉えています。今まさにU・Iターンもその大きな柱の一つではあるのですが、この10年、実はこういった働き方改革であったり、オール岩手で若い人たちや女性の活躍を見守っていかうところなど、何かしらの形ですと行ってきたことが一つ名前をつけていた

いただいたという認識であります。しかしながら、とても大きな取り組みですので、おいでいただいた推進大会がキックオフとなっていますけれども、いわてで働こう推進事業というのは、現場をいかに巻き込むかが肝になってくるかなと思います。そういったところで、連携している学校や企業、若者、そういった現場の方々が御自身で認識を持つ、ちょっと泥臭い意識啓発ですとか、今まさに工夫を仕掛けているところがございます。何かしら大きな変容をもたらすというよりも、協議会の委員の皆様が一緒になっていろいろ考えていただいているところを、私どもが全部現場に落とし込んで巻き込んでいくことが今いただいている使命かなと思っています。

働き方改革については、実は一番雇用対策においてやらなければいけないことで、なかなかやれなかったことなのです。ただ、これがどれほど企業に対して刺激となるか、重きを置いて捉えていただくかというところは、今年度は働き方改革推進運動への参加という形で進めていますけれども、今雇用対策・労働室が盛んに協議をしていただいているところで、この先10年根づいていくための人材育成にかかわると思います。今後企業の中で働き方改革をしていく人たちの意識とスキルの取り組みを行っていくこととなります。企業には非常に注目をしていただいて、オフレコにさせていただきたいのですが、いろいろな企業から、どのぐらいの企業が手を挙げていますか、皆さんどのぐらい丸がついていますかとか、例えば銀行でもほかの銀行は出しましたかと両方の銀行からいただくというように、皆さんすごく横を見るのだなと感じます。実は企業が取り組もうとするには、やらなければいけないことだけでも、すごく苦しいのです。それを私たちがやろうとして長く育てていきたいと思っている事業でございますので、今年度私も非常に今まで以上にのっかっているものがすごく大きいので、メンバーも非常にやりがいを感じて一生懸命頑張っているところがございます。

○**関根敏伸委員** 最後ですけれども、本当に働き方改革は官でやるのが楽なのです、はっきり言って。メッセージ性を持ってやれば意外とできるのですが、民がやるのは正直これ相当苦しいと思うのです。生産性も上げなければならぬ一方で、ワーク・ライフ・バランスに配慮するという事は、なかなか簡単ではないと思うのですが、その中でジョブカフェがまさに民として毎年プロポーザルで事業をとりながら、働き方改革の旗振り役をやるという状況の中で、ジョブカフェ自身が事業所の中で働き方改革として何かおやりになっていらっしゃる事があれば、教えていただきたいと思います。

○**牛崎志緒講師** それは私たちが実は毎日言っているのです。この事業をやっているのに、私たち何やっているのだと言われぬようにしないとねと。昨日もちゃんと働きましたけれども、仕事を早く切り上げ、センター長と一緒にさんさ踊りを踊りまして。ほかに、ジョブカフェで働きながら、出産して復帰している方もすごくいらっしゃいますので、何よりも出産をしても働ける職場としては、私ども自信を持っています。でも、何よりも、先生がおっしゃるように、私たちだけではなく、雇用対策・労働室も一緒に早く帰れるようにしたいなと思っています。本当に気の毒になるぐらい皆さん頑張っているの

で。

○工藤勝博委員長 それでは、予定の時間ともなりましたので、ここで本日の調査は終わりたいと思います。

牛崎様におかれましては、大変お忙しい中、県内の求人や内定の状況と、新卒者の職場への定着や人材の育成に当たっての課題、そしてまた若手社員や育成担当者のニーズなども交えて、わかりやすく丁寧にお話しいただきました。大変ありがとうございます。それでは、委員の皆様、御礼を込めて拍手をお願いいたします。

〔拍手〕

○工藤勝博委員長 あわせて、高橋センター長さんも大変貴重な時間ありがとうございました。

委員の皆様には、次回の委員会の運営について御相談がありますので、少々お残りお願いしたいと思います。

次に、9月に予定されております当委員会の調査事項ではありますが、御意見等がありましたらば。

今回は、県南の産業振興・雇用対策ということで、内定ですけれども、イワフジ工業という、全国シェアの高い林業関係の機器を製造している社長さんの話をお聞きしたいと思っていましたので、そのようなことでよろしくお願ひしたいと思います。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。大変お疲れさまでした。