

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 千葉 絢子

1 日時

令和3年8月4日（水曜日）

午前10時00分開会、午前11時48分散会

2 場所

第4委員会室

3 出席委員

千葉絢子委員長、千葉盛副委員長、佐々木順一委員、軽石義則委員、岩渕誠委員、
神崎浩之委員、佐々木宣和委員、高橋但馬委員、小林正信委員、千田美津子委員、
山下正勝委員

4 欠席委員

なし

5 事務局職員

及川担当書記、藤澤担当書記

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

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・育成に向けた課題について

（2）その他

次回の委員会運営について

○千葉絢子委員長 皆様、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、お手元にお配り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・育成に向けた課題について調査を行いたいと思います。

本日が参考人をお呼びしての調査は最後となりますので、ぜひ皆様には奮って御質疑いただきたいと思います。

本日は、講師と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、一言御挨拶をお願いいたします。

○牛崎志緒参考人 ただいま御紹介預かりましたジョブカフェいわての牛崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○千葉絢子委員長 お願いいたします。牛崎様の御略歴につきましては、お手元にお配りしている資料のとおりとなっております。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の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になっております。

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快くお引き受けいただきまして、改めて御礼申し上げたいと思います。

これから講師のお話をいただくことといたしますが、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、御了承ください。

それでは、牛崎様、よろしくお願いいたします。

○牛崎志緒参考人 改めまして、皆様、おはようございます。このような大変貴重な場をいただきまして、ありがとうございます。

きょうのテーマである県内の雇用情勢についてですが、雇用市場は刻一刻と変化していますので、私がきょう申し上げることは全てではないということ、またこれからどんどん変わっていくことについては是非先生方と一緒に考えさせていただきたいと思っています。

まずはジョブカフェいわての取り組みについてお話しします。今年でジョブカフェいわてが発足してから18年目になります。私は大変ありがたいことに、発足したときから関わらせていただいています。当時、私は20代でした。そのときから目まぐるしく状況は変わりました。ジョブカフェいわて発足当時、県内の有効求人倍率は0.57倍でした。当時私たちは、世が世ならこの子はきっと自分の希望する企業にもう少しスムーズに入社できていただろうとよく口にしながら、学生や求職者の方の支援をしていたと記憶しています。

ですので、平成16年発足当時は求職者の就職支援がメインのミッションでしたが、そこからせっかく就職した若者が早々に離職してしまう、いわゆる早期離職も並行して課題になっていましたので、企業の方、そして求職者本人に対し、双方の定着支援のアプローチも併せたミッションにして、私たちは取り組みを進めておりました。

そこから世界金融危機を経て、翌年には有効求人倍率が0.35倍に低下しました。そこから東日本大震災後から企業の皆様が人材を獲得する際、たとえば5人採用しようと思っていたのに不足してしまうという状況が顕著に現れ、今はそれが慢性的になっていることから、私たちジョブカフェいわてにおいても求職者支援と企業向けの支援を2本の大きな柱とし、いわて働き方改革サポートデスク、そしてU・Iターンの支援拠点をジョブカフェいわての基本機能の中に取り込んだ上で支援をしてきました。

現在は、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえたオンラインの支援や、また、昨年から就職氷河期世代へのサービスの拡大のため、年齢制限の幅も広げた上で柔軟な対応をしております。

私がジョブカフェいわてにおいて支援活動を行う中で、とても大事だと思っていること

は、例えば大学生が就職できなくて困っているときに、その大学生だけに対して支援したとしてもそれは根本的な支援にはならず、その学生が所属する教育機関や就職を受け入れる企業に対しても並行してアプローチをしていかなければいけないということです。支援の企画をする上でも、また求職者一人一人に対応する上でも、一方向だけのアプローチでは足りないと感じて支援をしていくことが大事だと思っています。

お手元の資料にはジョブカフェいわての基本機能やトピックスとなる数字などを掲載しておりますので、お時間があるときに是非御覧ください。

きょうは、大きく二つのテーマでお話いたします。まず一つは、県内の雇用状況、いわゆる人材確保についての課題の側面をお話します。人材確保については企業の採用、高校生や大学生及び一般求職者の就職、またはU・Iターンなど、本当にいろいろな切り口でお話ししなければいけないのですが、きょうは高校生、大学生の就職を中心にお話いたします。もう一つは職場定着における現状についてお話します。こちらも先に結論を申し上げますと、若手社員も職場定着においては守られるべき立場ではありますが、企業側でも困っていることがありますので、併せて申し上げます。

まず、高校生の就職についてです。今、高校生の求人の統一選考は9月16日からで、企業の求人を受け付けるのは6月1日からです。平成28年までは6月20日からの受付だったので、平成29年からは少し期間が前倒しになっていますが、平成23年度以降、求人受理受け付けから約2か月間の求人件数、求人数ともに右肩上がりが増加しています。高校生を採用したいという機運がありました。そこに新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、一旦求人件数及び求人数は減少してしまいましたが、令和4年3月卒業の生徒さん対象の求人数は、昨年度と比較して約1割上昇しています。

あとは、7月31日付岩手日報1面に高校生の県内就職が20年ぶりに70%台になったと掲載されましたが、確かに今まで高校生の県内就職が少しずつふえる傾向にありました。少しずつふえていたのですが、不況のときは県内就職率が伸びる傾向にあるので、喜ばしい状況であると言い切れないと思っています。

というのも、高校生が岩手県に貢献したいという気持ちで岩手県内での就職を希望したということもあるかとは思いますが、そこには保護者の影響であったり、首都圏に行きたい気持ちはあるけれども、何らかの事情により行けないということもあるからです。

加えて、大学生の状況も併せて御紹介しますが、今まさに就職活動をしている大学4年生の状況は、大卒の求人倍率が1.5倍です。なお、資料では2021年3月卒業予定の大学生となっておりますが、2022年3月卒業の誤りです。失礼いたしました。

今回リクルートワークス研究所が調査した資料を持ってきたのは、厚生労働省や岩手労働局で調査した資料は10月以降に発表されますので、年度の上半期にデータを見たいときには、リクルートワークス研究所の資料を見ています。

大学生の求人総数も民間企業就職希望者数・求人倍率は2021年3月卒業生と比べればほぼ横ばいですが、これを従業員の規模別で見ると全く違う景色が見えてきます。規模別と

は従業員数が5,000人以上か、1,000人から4,999人か、300人から999人か、あるいは300人未満かという区別で、これを県内に落とし込んで見てみると、ほとんどの企業が従業員数の300人未満に当てはまります。なお、全国で見ると新卒に関しての300人以上の規模の企業は、多くて1倍台、ほとんど1倍に満たない有効求人倍率です。なので、中小企業は人材がなかなか獲得できていないことが数字から見るができます。従業員規模300人未満企業の求人倍率は一時期8.62倍まで上がりましたが、コロナ禍により3.4倍まで一気に降下し、現在は少し復調したところです。

ですので、県内の企業に少し視点を戻しますと、私たちはシゴトバクラシバいわてというサイトを運営しており、大体800社以上の県内企業の皆様に御登録をいただいております。その中でも特に新卒の定期採用をしていらっしゃる企業200社弱に、2020年度の採用活動中、2020年10月1日に採用予定の人数を確保できていますかと質問したところ、84%が確保できておらず、さらに、10月1日現在も採用活動を継続していると回答がありました。これは、大体新卒の採用活動とは、早いところで夏から始まり、大学生は3年生の8月あたりから本格的に始める場合もあります。首都圏では、一、二年生あたりからインターンシップなどで企業と大学生の交流を図っていますが、県内企業は、人的リソースに限りがあり、また、採用の仕事だけやっているわけにはいかないのに、採用担当者が丸1年ずっと採用活動に縛られてしまうという現状があります。10月1日以降も採用活動をしている企業は、丸1年採用活動をしていることになります。毎日活動しているわけではないにしろ、なかなか採用に至らず、あるいは採用できても辞退されてしまったりと、特に新卒に関しては、1年を通して採用に関しての活動をしているという現状です。

高校生は統一選考で大体決まるため、採用活動終了時期がわかりますが、大学生は内定の辞退や、公務員試験の結果が残念だった方に対して働きかけていく動きも含めて考えると、翌年まで活動の延長がなされます。

県内の採用活動状況について、私たちは独自に調査する際、各企業に声がけをしておりますが、こんなに採用ができていないのだといつも大変驚いています。そして採用できていない企業の情報は、県内の大学だけではなく、県外の大学にも、まだ採用活動をしていることを本県出身の学生に対して情報提供してもらっています。

少し話が脱線してしまいましたが、政策シンクタンクPHP総研からオンライン化の状況について発表されました。これは新卒に限らず、中途採用も含めて面接をオンラインにより実施している企業が多くなっています。1,000人以上の従業員を抱える企業の場合、84%がオンラインのスタイルを採用しています。300人以下の中小企業は47%で、半数未満にとどまっています。こういったところでも、規模によって採用活動のスタイルの変化への対策を講じられない状況であるとわかります。

ただ、これは全国的な傾向であり、県内の企業に関してはそうではないと自負しております。というのも、私たちジョブカフェいわてでは新型コロナウイルス感染症の感染が確認された2020年1月から、これは大変なことになると思い、オンライン合同説明会を開催

しました。恐らく全国で一番早かったと思います。そのときにZ o o mを使った説明会について、カメラとの距離の取り方や資料の共有の仕方などのような基礎から一緒に勉強をしたことを覚えています。

そして今、県内の企業で新卒の定期採用をされているほとんどの企業において、オンライン対応は可能です。対応できない企業は、説明会にも出られないため、今は大卒の新卒採用をしている県内企業は、オンライン化に対応しています。私たちの支援が企業の皆様のお役に立てたと思っています。

今の高校生の状況及び大学生の状況については以上です。そして一般求職者の状況については、求人倍率は1.45倍だった時期もありますが1.06倍まで下がり、今は少しずつ復調しています。

ジョブカフェいわて設立当時である平成16年は、書類選考で何社も落とされてしまう方はとても多く、求職者1人に対して10回以上支援するのは当たり前の状況でした。今、希望する仕事に全員が就けているという状況ではないためあまり良い状況とは言えないものの、就職活動を始めてから採用が決まるまでの期間は明らかに短くなっています。ですので、ジョブカフェいわてやハローワークへの来館の人数も随分落ち着いてきました。

こういったことから、我々が外に出る仕事ができるようになりましたが、一方で、これは私見でしかありませんが、就職活動をしている中で、御自身の適正を把握できずに、就職活動に苦しむ方が非常にふえてきて、そういった方への支援がふえてきたように思います。つまり求人の件数が少ないときは、仕事の内容は何でもいいという雰囲気がありますが、求人の件数が多い場合は、仕事内容を選べるという気持ちになるようです。先日ジョブカフェいわてのカウンセラーから非常に難しいケースについて聞きました。とある女性が、高校を卒業後、縫製業を7年やってきて、同じ仕事を続けることに飽きてしまったこと、またもともと事務職を希望していたことから、仕事を継続しながらではなく、仕事を辞めて就職活動を始めたそうです。そして事務職として採用されたもののうまくできずに数カ月で退職してしまうということを何回か繰り返し、30歳少し手前でジョブカフェいわてにいらっしまったそうです。もちろん7年の縫製業のキャリアは非常に素晴らしいのですが、そこからのキャリアチェンジという決断をしたものの、なかなかいい職場に巡り会えないという状況を私たちがどう受け止めて、どう支援をしていくのが課題となってきます。

このようなケースは最近少なくありません。本人のリスクリング、要するに学び直しの機会であったり、キャリアチェンジする上での自分の能力や興味の適切な振り返りは、やはり自分1人ではできないので、我々のような支援機関が入り、やはり事務職を希望する、ではどういう事務職なのかをもう一回ひもときながら、結論として彼女は職業訓練に行くことになりました。学ばなければいけないことを御自分で気づき、しっかり学んだ上で、過去の縫製業時代のキャリアにおいてどのような力をつけられたのか、事務職に生かせるスキルはどのようなものかと話し合った上で、カウンセラーは今支援をしているそうです。

このように、一般求職者への支援も非常に難しいです。ジョブカフェいわての支援は、このように一人一人への支援の積み重ねになりますので、粘り強くやらせていただくほかないと思っています。

それでは、高校生の採用における企業の課題を、企業の視点からお話しします。高校生をなかなか採用できないと企業の方から言われます。このことについては、採用のプロセスに分解して考えてみると、まずは母集団形成から始まるのですが、その企業を知っている、あるいはその企業に興味があるという状態をつくらないと、知らない企業には応募もしません。

ただ、企業の皆様に対してお話しさせていただく場で、魅力の伝え方が変化しているという話をする、そもそも高校生に伝える場がないとおっしゃいます。今は振興局単位、あるいは市町村単位でいろんなガイダンスが開催されていますが、それでもまだ新参者にはなかなか場がないと聞いております。というのも、やはり学校の先生方との連携がとれておらず、高校生は先生あるいは卒業生を介して企業を紹介するケースが多いため、母集団形成には食い込めていけない現状です。

そして、応募行動促進というフェーズとは、その企業に実際にエントリーしよう、あるいは受けてみようと思う段階です。ただ、ここに関しては、生徒本人が先生から勧められたとか、部活の先輩が入社しているなど、自分の適性を加味することなく応募しているのではないかという心配があります。企業の皆さんから、本当に入社を希望しているのか伝わってこない子がいるとよく聞きます。このように、情報や企業の思いが適切に伝わっていないのではないかという課題があります。

あとは、企業側が希望している人材について先生に伝えているものの、実際応募してくるのは少しタイプの違う生徒で、企業側が違和感を感じているという、うまく意思疎通ができていないという問題があります。

また、県内企業の選考に関しても課題がいろいろとあり、例えば面接の際に踏み込みすぎた質問をしたりすることで、選考において嫌な思いをさせてしまうという場面もあります。最近では圧迫面接についてはそれほど聞かなくなりましたが、選考とはこの企業に入社して頑張りたいと思わせる場でもあるのに、逆効果になっているところが課題の一つであると考えています。

また、社内での選考結果が割れることもあるそうです。これは高校生に限ったことではありませんが、現場の人員体制の中で欲しい人材と、経営者が採用する人材が違う場合があります。

入社後の育成に関しては、育成体制を整備したのにうまく機能しない、ケアしていたはずなのに辞職してしまったなど、それぞれの段階において課題があります。

今の高校採用の循環モデルと呼んでいます、掛け算と言ったほうがイメージしやすいかもしれません。高校生の採用に関しては、学校からの信頼と生徒の興味や志望については当然のことながら、この学校からの信頼度をしっかり勝ち得ていないと、希望者を確保

することもできず、採用に至ることもできず、かつ採用しても早期離職に至ってしまった場合、辞職させる企業であると印象を持たれてしまい、信頼を失ってしまいます。このため、企業の皆さんはいろいろと配慮が必要になっています。この状況を端で見ていると、大変だと思います。

実は今高校生の採用は過渡期を迎えています。今までは、統一選考をするというルールがあったため、学校の先生がハローワークの求人を高校生に伝えて、校内選考をして就職させる仕組みでした。この仕組みは変わりませんが、高校生に対しての企業側のPR手段は、数年で変わってきています。高校生が就職を考えるときに意識している項目とは、自分がやりたい仕事かどうか、給料はどのくらいか、自分が安心・安全で楽しく働ける雰囲気かなどいろいろありますが、特に職場の雰囲気を伝えられるような企業の採用のプロモーションをしていくという動きが加速しており、県内企業も対応が必要になる場面が出てくると思います。

それは、生徒との直接的な接点は県内企業は持っていますが、県外の企業はガイドブックやホームページ、あるいは説明会の資料が非常にすばらしいからです。例えばある企業のホームページの中にある採用ページには、新卒向けと中途向けに分けて書かれているものもあります。県内でも高校生向けの採用ページを準備している企業もあります。

高校生専用の採用ページは、トヨタ自動車株式会社のホームページにあります。このように大きい規模の企業だけが行っているのではなく、例えば広島県でスルメフライを主体に、海産珍味およびスナック類の製造販売を行っているまるか食品株式会社でも高校生向けの採用ページがあり、その中には保護者向けのページもあります。そういった企業も増えてきて、県内でも保護者向けの資料を作っている企業もあります。

最近では県内企業でもいろいろな動画を県の事業で作っているように、プラスアルファの採用ツールが高校生向けに見直されています。今までは大卒向けにはありましたが、それが高校生の採用に移っているところです。

もう一つ、インターネットで就活のカオスマップと検索すると、大学生向けのナビサイトと言われるものがどのくらいあるか示した図がヒットします。理系向けのサイトや逆オファーサイトなど、たくさんのナビサイトがあることがわかります。

就職活動をしている学生はこの情報の海に飛び込むことになります。なので、多くの学生は就職活動を始めてから数カ月たつと、1回失速します。膨大な情報から取捨選択し続けることを諦めてしまうのです。

さらに、最近では就職活動をしていて早々に内定をもらうと、それで就職活動を終了してしまいます。なので、首都圏の企業で内定をもらった後に県内の企業にチャレンジするケースは非常に少ないです。

就職予定の学生に地元就職について調査をすると、地元就職を希望しているという回答数が増加しています。しかし、最初は地元就職したいと言っていたのに、結果としては首都圏に就職する事例が多くあります。これにはいろいろな理由がありますが、やはり就

職活動の過程で、首都圏の福利厚生などに触れると、比較してしまうのです。そこでいろいろなチャレンジができるところに就職を希望することについては、肯定するべきところだと思っています。大学生等の就職活動の価値観について就職みらい研究所が調査した調査結果によると、自分の成長が期待できるという回答が最も多く、他に希望する地域で働ける、安定性がある、会社の理念、ビジョンが共感できるというのも、回答数が多かった項目です。その他にもいろいろな回答がありましたが、例えば副業ができるのという項目が一番少なく、3.4%です。しかしこれを低いと捉えるのは少し違っていて、全てが大事であるものの、この価値観が就職活動を通して容易に変わるのです。

例えば、就職を支援していく中で、インターンシップから学生と接している際、県内にこんなに魅力的な企業がたくさんあると知らなかった、ぜひ県内企業で働きたいと言っていた学生が、実際に就職を決める際には、県内企業に内定をいただいたのですが、首都圏に行って頑張っ、いつかは戻ってきたいと思いますと言ったりします。このように、就職活動を通して自分の労働に対する価値観が変わることは容易に起こりえることであり、それを我々が軌道修正をすることは容易ではありません。

だからといって、我々も県内への就職をやめ、県外へと就職を決めてしまうのをただ眺めるだけではなく、それぞれの学生の大事にしている価値観を企業側も大事にしていると伝える方法を身につける必要があります。給与を高くするだけではなく、それ以外についてもアピールできていないと、学生を獲得することは難しくなります。最終的に申し上げたいのは、価値観は容易に変わってしまうということです。

続いては職場定着における現状についてお話しします。

高卒の離職率の状況に関しては、全国平均を下回り、低減傾向にあります。

大学生の離職率については、この離職率の算出方法に影響を受けてしまうところでもあります。岩手県は全国平均よりも高くなっています。

離職が全て悪いわけではなく、御自身のキャリアアップのための離職においては応援をするべきかもしれませんが、本来長期で積むべきであった同じ会社でのキャリアが閉ざされてしまうということについては、やはりケアをしていかなければいけないところです。

新入社員の置かれた環境は、人間関係も評価基準もすべてが今までと異なります。私にも経験がありますが、改めて何が不安か聞いてみると、県外に就職して一人暮らしをする、あるいは寮に入るなど、実家から通う以外の子は、朝遅刻しないように起きることができるか、給料の範囲内で自立ができるのか非常に不安だそうです。加えて、親ほど年齢が離れた人と仕事をするのが想像できないとも聞きます。あとは、上司や先輩が苦手なタイプだった場合、今までであれば避けることができた人間関係を避けることができなくなる。また、何を求められているのか、何をやれば正解で、何だったら怒られるのか。自分は頑張っているのに評価されない。今の高校生はと、ひとくくりにしてしまうのは危険かもしれませんが、就職するまではしっかり評価をされていたのに、就職してからは褒められなくなり、全然やりがいが見出せないことになってしまうのです。なので、新しい環境に応

じて、いろいろ繊細な状況になっていると捉えた上で、企業も受け入れなければいけない状況になっています。

私は離職についてお話する際は、大学を卒業後、民間企業に就職し、3年目で自分の能力が発揮できないと県内の小売業の企業に転職した方の事例をよく御紹介しています。その方は電話対応や基本的な事務作業について注意をされたときの態度が思わしくなく、人事担当が個別に研修を企画するなどフォローをしているが、今後どう育成したらいいかと企業から当方のサポートデスクあてに御相談があり、双方からお話を聞くことができました。その社員の方は今の仕事は楽しいが、頑張りを認めてもらえないから再度の転職も考えているとのことでした。要するに、周りの上司や先輩方のサポートは当事者である社員の彼に全く届いていなかったのです。その企業は小売業ですので、大売出しの日が年に数回あり、社員総出で対応しているのですが、彼は採用試験のために複数回休み、社内で問題になってしまいました。結果的に彼は今、辞めずに頑張っています。上司にシャツの裾が出ていると注意されながら、注意されたことに対しむすっとしながらも非常に頑張っています。こういう、本人が頑張るものの周りに認めてもらえず困っているが、周りも困っているというケースは少なくありません。

この事例では、現段階では彼は離職をしていません。私たちは双方から話を聞いたうえで、彼と、自分が評価されていないと感じているかもしれないが、周りとの違いや、どうしたら自分が活躍できると思うかななどを複数回話し合い、それにより彼は頑張ってみると言っていました。彼に関しては長期戦で支援していく必要があると思っています。

もう一つ、早期離職となってしまった事例を御紹介します。久しぶりに新卒の高校生が採用になり、企業側としても大事に育てるつもりであったそうです。そんな中、その新入社員である彼に対し、一度社内では注意したところ、ひどく落ち込んだ様子であったそうです。若者は怒られ慣れていないから、丁寧に指導しようと社内で情報共有した上で、タイミングや言葉遣いにも気をつけて指導していたそうです。その後、元気がない様子が続き、先輩や上司ができるだけコミュニケーションを取っていたそうですが、ある朝から出勤しなくなり、一度も出勤しないまま退職してしまいました。

この事例については、新入社員である彼に対しどのような注意をしたのかお聞きしたところ、決して強い叱責ではなく、こうしたほうが良いというアドバイスと、今後気をつけて欲しいという注意だけだったそうです。ではどういう対応すべきだったのか、例えば接する相手を変えるというようなテクニカルな方法を私たちは御提示はできますが、新入社員に早期離職される経験とは企業側にとってもダメージが大きく、悲しい出来事でした。

このほかにも、介護施設で初めて新卒の学生を採用した事例があります。それまでは社会経験のある方しか採用しておらず、初めて採用した新卒の新入社員を大事に育成しようと企業側では思っており、私もその意思を聞いていたのですが、その新入社員からずっと見張られているようで嫌だと申し出がありました。このように、育成に関しては正解がありませんので、一側面では語れないと思いました。

例えば、経営者の方は本人が希望することをかなえてあげたい、勉強会がしたいならさせてあげると思っていますが、新入社員は期待されていてつらいと思ってしまうのです。このように、企業側に新入社員の思いを直接的に言えるところと言えないところがあり、伝え方についても非常に悩んでいるところなんです。

育成担当者の状況については、県内企業に課題についてアンケートをとりました。まず組織課題については、育成能力が絶対的に不足しているという項目が最も多く、計画的・系統的に実施されていないと続きます。要するに場当たりのであるという評価になるかと思います。このほか、育成内容が不十分、育成の人材が不足している、時間が不足している、意識が低いなどがあります。

組織課題についてのコメントを抜粋しますと、昔ながらの見て覚えさせる放任主義が定着しているとか、達成の基準が曖昧で指導者の判断に任せてしまっているため、指導者によって出来栄が全然変わってしまう、日常業務が多忙で育成時間が取れないなどがあります。このアンケートの回答者はマネジャークラスの方々です。つまり中間管理職の方が抱えている課題ということでお聞きしたものです。

ちなみに、育成における自分自身の課題については、自分自身の育成能力が不足している、業務に追われ余裕がない、部下・後輩のモチベーションを高めるようなアプローチができないという項目を選択される方が多かったです。膨大な業務を抱えながらその合間に新卒の新入社員の育成を担当することは非常に荷が重いです。このアンケート結果からも育成担当者が抱えている状況はおわかりいただけると思います。

では、どう解決していくかという点、外部研修を実施することも解決法の一つであると思います。企業の枠の中では、やりたくてもやれない状況であるならば、私たちが新入社員の研修を行ったりと、微力ながらお手伝いできることもあります。

では、どうしたらマネジャークラスの方々がモチベーション高く働けるのかということが、この先の岩手県内の雇用情勢に直結すると思います。というのも、マネジャークラスの方々がつまらなそうに働いていると、部下として働いている方々も会社の先行きを不安に感じたり、昇進して管理職となることに希望を見出すことができなくなります。また、それを見ている子供たちも県内の企業で働くことに対して希望を持てなくなってしまうんです。

この悩みの深さとは、その先にどう影響していくのかと私も個人的に気になっているところです。先ほど申し上げたマネジャークラスとは、年齢でいうと私と同世代前後です。この世代の方たちがしっかりしないと、若い方々に対して楽しくやりがいのある場を提供できないのではないかと思います。

最後に、採用に関しても育成に関しても今は過渡期だと申し上げておりましたが、それはキャリア形成が大きく変化しているところによると思います。以前は職業生活は長くて30年から40年でしたが、今は40年から50年と長くなり、1社の中で完結できる世の中ではなくなってきました。

また、キャリアのゴールについても、中間管理職の方々も、働いている会社はどうか、自分自身はどこをゴールにして走っていけばいいのかが非常に不明確です。昔であれば、どの役職まで昇進するのか、一人前と呼ばれるようになるにはどういった業務を覚えればいいのかということを把握することが可能でした。しかし今はどちらかという自分自身でゴールをつくっていかなければいけなくなっています。

これから組織においても個人においても悩みが深くなるころではありますが、今までこうしていきなさい、これを学んでいきなさい、これができるようになりなさいと言えた会社の中でのキャリア形成もはっきり言えなくなってしまうのです。その会社での主力商品が今後も主力であり続けるかわかりません。キャリア形成は組織主導から個人主導になっていくことから、中学生や高校生、あるいは大学生は、何を学びどこに進んでいくか自分で決定する力をつけていかなければいけないようなキャリア形成の大きな変革が行われている中で、私たちはどう支援していくのか日々考えております。ぜひ今後も御支援及び御指南いただきたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございました。

○千葉絢子委員長 大変貴重なお話ありがとうございました。

それでは、これより質疑、意見交換を行いたいと思います。今の社会にはびこっている閉塞感、それが今の若い世代にどういうふうな影響をもたらしていくか、そして我々はこれからどうこの社会を支えていったらいいか、非常に考えさせられるお話でございました。今お話しいただきましたことに関して、質疑、御意見等を委員の皆様からお伺いしていきたいと思います。

○高橋但馬委員 御説明ありがとうございました。私が就職活動をした年も氷河期で、非常に厳しかったことを覚えています。ただ、現在就職活動をしている方たちには、我々の時代より非常に多くの情報が入ってくると思います。例えば、先日インターネットで見たのですが、ある企業をネットで検索すると、労働条件や就業環境が劣悪であるとの情報があり、それは実際そこに就職していた方がそのような書き込みをしているケースもあるとのこと。先ほどの早期離職のケースのように、そういう受け止め方をしてしまった方がいたものの、上司にはそういうつもりはなかったというような、実際には労働条件や就業環境が劣悪な企業ではなかった場合の情報の共有はあるのですか。

○牛崎志緒参考人 今高橋但馬委員がおっしゃったように、労働基準監督署に駆け込むケースがふえています。パワーハラスメントや不当解雇などからは正当に守られるべきですが、双方の話をしっかり聞く仕組みをつくらないと、企業だけが責められることになってしまいます。

先ほど御紹介した件については、先に新入社員からの訴えがあり、我々のカウンセラーはその訴えを聞いて憤慨していましたが、一方で企業側の話を聞いている別の担当者から、それは事実とは少し違うと聞くことができました。しかし今その仕組みが世間にはあるわけではないので、結局情報を受ける我々が、事実か否かをしっかり見極める必要があります。

す。特に学生は、労働条件や就業環境が劣悪な会社かどうかについて気にしますが、インターネット上の情報が正しいとは限らないので、自分の目で見て、自分の耳で聞いた情報で判断するようにと、私たちが支援するときに言っています。確かに、高橋但馬委員のおっしゃるように、仕組みとして必要だと思います。

○**小林正信委員** 大変ありがとうございました。先ほどからお話を聞いていて、従業員と企業の意味疎通についての方策を充実させていかなければ、しっかりキャリアを積むことができなくなるのではないかと感じました。

ジョブカフェいわてにおける企業と新入社員との意思疎通を助ける取り組みとは、専門の部署があるのでしょうか。あるいは、ジョブカフェいわての支援を受けて就職した子が就職後相談できるような部署があるのか、また就職後の相談事業について強化していく御予定があるのかお聞きします。

○**牛崎志緒参考人** 当ジョブカフェいわてでは、企業のキャリア支援のサポートデスクを設置し、企業の方が新入社員が辞めそうなど、困っているときに御連絡いただく窓口となっております。企業の担当の方と本人との橋渡しをするケースもありますし、企業の課題やコミュニケーションを円滑にするための方法などを同じ場に全員集まってワークショップという形式で話し合ったりと、対応はケースバイケースです。

それから、若手社員が思っていることを吐き出す場をつくった上で、そこに経営者の方に立ち会っていただいたりなど、企業の皆さんの雰囲気を見ながら支援をしていますが、我々は盛岡市で活動しておりますので、県内の企業全てに対してのケアは、まだまだ力及ばずのところもあるかもしれませんが、今後とも県内企業の皆さんには声がけをしていきたいと思っています。

○**小林正信委員** 私もさまざまな視察等のなかで、障がい者の方が就職されたときに、障がい者の方と企業との橋渡しを行って、障がい者の方がその企業で長く働けるようにサポートをされている方のお話を伺ったことがあります。障がい者だけではなく若者もさまざまな問題を抱えており、若者に対する支援も今後重要になってくるので、この取り組みをさらに充実していくことができれば、若者の就労支援につながると思います。

あと一点お聞きします。就職氷河期世代への支援は国としても行っているものの、コロナ禍もあって、それが今頓挫しているという印象を受けておりますが、ジョブカフェいわてにおいて就職氷河期世代への支援はどのようなことをやっておられるのでしょうか。

○**牛崎志緒参考人** 単純なことです。2020 年から開館時間を夜まで延長しております。また、就職氷河期世代と言われたくない人もいますので、あえてそういう事業名にはせず、例えば 35 歳以上の女性向けのキャリア開発のセミナーを開催したり、年齢別のプログラムの開発をして御提供したりしています。また、キャリアチェンジや、新しい学び直しというアプローチが必要になる世代でもありますので、学び直しの機会や情報提供、他にも、率直な企業との接点をつくっていくことを 2021 年度から新たに始めております。

○**岩渕誠委員** きょうはいろいろとありがとうございました。過去にジョブカフェいわて

の開所に至る経緯を取材をしたことがあります。これはそもそも 2001 年に県内から企業撤退が相次ぎ、毎日のように企業撤退のニュースがある中で、企業の雇用を生み出したいという要請の中でジョブカフェが設立されましたが、雇用だけでなく、定着支援や人材育成など、非常に業務の幅が広がってきたという印象を持っています。

一方で、業務が拡大してきているということは、それだけ環境の変化に基づいて課題がふえているのだと思いますが、裏を返せば昔は社内解決力が非常に高かったのに、それがいろいろな理由で結果的に細ってきていると思うのですが、きょうは課題について御紹介いただきましたが、県内企業における人材育成の成功例、あるいは成功している企業に共通していると感じる部分をお聞かせください。

○牛崎志緒参考人 事例として御紹介したい企業はたくさんあります。人材育成に関して、予算を大幅に使わなくても、しっかり時間をかけ、優先順位を高くしている企業は、離職が少ないことが共通しています。当たり前のように人材育成に時間がかけられる企業とは、資本力のある大企業に限ったことではなく、中小企業にもあり、人材育成に時間をかけ、優先順位を高くすることを経営者だけではなく社員にも周知しています。

ただ、そのテクニカルな方法に関しては、その会社によって適したやり方を見出しているらっしゃるので、やり方はそれぞれです。

○岩渕誠委員 分かりました。今から約 30 年前には労働者も多く、朝から晩まで会社で働いていて、その長い労働時間の中でいろいろな話をし、アドバイスをし、お酒を飲む席で不満を言い合い、そういった中でいろんなことが出てくるような労働環境でしたが、今そのような文化の是非はともかく、きちんと人材育成に時間をかけている企業がいい方向に進んでいるようですが、だんだん社内解決力や人材育成力が落ちていく背景について、高校もしくは大学における教育に起因したパーソナリティと、業務が多いのに人手不足により手が回らない状況で人材育成に時間がかけられないという企業側と、複合的なところに大きな要因があるのではないかと考えておりますが、牛崎さんはどのように分析されているのか、また解決の方法をどのようにお考えかお聞かせください。

○牛崎志緒参考人 個々に絶対的な要因があるとは申し上げられませんが、どのプロセスでも、先ほど人材育成をどれほど優先順位として高く持っているかというような言い方をしてしまいましたが、一人一人のキャリアをどれぐらい長期に見て、そして接することができるかというキャリアについての考え方が高校においても、大学においても、また企業においても、とても大事なところだと思います。今、どの企業も経営が大変ななか、人材育成を最優先にしてほしいと言にくいと思いながら企業の皆さんにお願いをしている状況です。一番私たちを変えていくべき部分とは、企業は今待たないで自分のところに就職した人たちを育てるしかなく、高校や大学などの教育機関において、キャリアの自立についての教育を強化するべきではないかと思います。決して教育機関に対して否定的なことを言うつもりはありませんが、そこに力を入れることにより、県内の状況が変わっていくのではないかと個人的に思っています。

例えば、高校時代は勉強も大事ですが、企業で働く上での情報があまりにも少な過ぎ、この少ない情報の中から行きたい会社を選ぶのは無理だと思います。なので、今は先生に紹介された企業に、生徒が信じて就職しています。もちろん生徒自身が決めているケースもありますが、自分で判断するよう指導しているのに、判断するための情報が少なすぎるので、そういった経験代謝を学生時代で循環させた上で働くことをスタートさせないと、受け入れた企業が大変になります。受け入れた以上、辞めさせることはできないので、働き始める前のケアが必要だと思います。

○岩渕誠委員 私も議会の視察などでお話を伺いながら感じているのは、企業が二極化していることです。昔から人材は特別優秀でなくても技能を持っていなくても、一生懸命やるという気持ちがあれば、企業の責任で育成するので、やる気のある人を採用しますという企業が多かったと思いますが、最近、今までであれば社内で身につけさせることを就職する前の段階で求めてしまう企業があり、そういう企業は人材定着につながらないのではないかと思います。そして岩手県には、そういう企業が増えている印象を持っています。そうすると教育の段階だとか企業の段階だと言っている場合ではなく、とにかくみんなで何とかしなければならぬですし、第三者の介入をし、先ほどおっしゃっていたように、例えばインターンの期間を長めにするなどの工夫が必要であると思います。企業の環境が改善する、あるいは教育の現場が思い切りシフトするのは、難しいと思いますが、ジョブカフェさんのような第三者機関がプログラムを作成したり、橋渡しをするということは、非常に大きな役割を持っていると期待を申し上げて終わります。

○牛崎志緒参考人 今岩渕誠委員がおっしゃったように、二極化というのは顕著に感じています。企業もそうですし、入る若者も二極化が進んでいて、コミュニケーション能力も高く、即戦力として企業が欲しがるような人と、育成には数年は必要になる方と、双方が二極化が進むことになると、どこで解決するか、何が必要なのかということは、みんなで何とかしなければいけないという状況だと思います。ありがとうございます。

○軽石義則委員 きょうはありがとうございました。ジョブカフェいわてが設立してから時代背景も大きく変化をし、その都度ジョブカフェとしての役割分担が変わってきているのではないかと思います。労働局の範囲の中でやられているのと、岩手県の雇用に関する世論も担っていると思いますが、その中でコロナ禍という誰も経験したことのない状況を迎え、今後は共存していかなければならない環境になっていくと思いますが、ジョブカフェとしてこれまで取り組んできたことが次にどのような形で雇用の拡大や定着、育成に向けた役割になっていくとお考えか教えていただければと思います。

○牛崎志緒参考人 非常に難しい御質問をいただき、ありがたく思っております。我々の支援として、マッチングサイトをつくったり、いろいろな事務局をやらせていただいたりと、仕組みや成果を残してきたと思っているのですが、一番我々が積み上げてきて県民の皆さんのために貢献できているのは、我々第三者がどのように介入していくのが適正なのかを経験の中で学ばせていただいたことだと思っています。これは、高校生や大学生にと

って、我々は第三の大人であり、第三の機関なので、親でも先生でもないという別の視点からいろいろな情報を提供するといった立場で関わらせていただいたり、企業に対しても第三の立場で引き続きさまざまな情報などを御提供していきたいと思っています。

○軽石義則委員 まさに接点であり、現場に密着していると思います。企業からしても、人材確保や定着について労働局に行って相談することは敷居が高く、行きづらいのが現状だと思いますので、そういう意味では、ジョブカフェが便利だと、経営コンサルタントに依頼すると高度な指導をしてもらえたとしても、経費がかかり、投資対効果が求められますので、人間本位の経営ではなく、経営本位の経営になっていき、そこが今人材の育成や定着の大きな支障になるのではないかと考えていますが、現場で現在働いている方を含めた働き手として職場を求めている方々と接触しているなかで、そのように感じることはありませんか。

○牛崎志緒参考人 私たちで一旦お受けして、労働委員会や労働基準監督署など、相談内容に適した所属にご紹介するケースも非常に多くあります。これは求職者の方だけでなく、例えば若者キャリアサポートセンターや、あるいは精神保健福祉センターなどのいろいろな機関とのやり取りの中で、我々の支援が非常に役立っていると聞いたことがありますので、現場ならではの情報収集と、自分たちだけでクローズさせないという役割意識をしっかり持っていきたいと思っています。

○軽石義則委員 ジョブカフェいわてのメリットとは、現場において困っていることを解決できることであり、また働きやすさや経営しやすさを求めつつ、ルールや決まりを守ることについて併せて指導できることであり、今までその役割を果たしていただいていると思います。制度としての不足や不備がある場合は、行政に対してその旨発信していただければ非常に助かりますし、私たちもそれをサポートしていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いします。

○神崎浩之委員 きょうは大変ありがとうございました。感想をお伝えし、一つ質問をしますが、回答は話せる範囲でお願いします。

きょうのお話を聞き、子供たちだけに限ったことではありませんが、就職しようとする人たちの声と、採用したいという声を間で聞いて、ミスマッチなどのいろいろな事象をよく理解され、蓄積していつているのが皆様方の仕事だと思います。そしてそれをまとめ上げ、行政に対して、まとめて上げたものを届けていくのが我々の役割だと感じましたので、協力し合いながらお互いやっていききたいと思います。

後半の話の中で、人材育成に奮闘している企業もあると聞いて、昨日とある経営者と話をしたことを思い出したのですが、新型コロナウイルス感染症で大変な状況であるが、時間があるから、社員全員、営業の担当者や事務の担当者だけでなく新入社員にも、10年後の未来像と3年後の自分の未来を書かせたそうです。その成果がこれから3年後、5年後とどうなるか分かりませんが、コロナ禍においても次のステップに向けて企業内において行動を起こしている中小企業があると御紹介させていただきました。

そうということで、今のお子さんたちに対して、教育機関がきちんと教育すればいいのかと言うと、教育機関では親のしつけの範疇であると言われることもあり、いわゆるゆとり教育を受けた世代もあったりして、そういった中で、教員は県内にどういった企業があるという情報がわからないようですが、教員の社会性だったり、何か言いたいことがあればお教えてください。また、今は、行き過ぎた個人主義という側面もあるのかと思いますが、個人主義である欧米では、早期離職などの課題はどのように解決されているのでしょうか。例えば成果主義でいくのか、あるいは転職し続けても構わないという考え方なののでしょうか。雰囲気とか空気があれば教えていただきたいなと思います。

○牛崎志緒参考人 我々は、先生方と接点を持つ機会が非常に多く、見てみると教科以外の仕事がありにも多く、今先生方の働き方改革も進められているようなので、ぜひ外部機関を活用していただきたいと思います。また、先生方は教育という一本軸を持って生徒の皆さんと接しておられるので、我々のような外部機関が入ることにより、その軸を曲げられてしまうのではないかと御心配もおありになると思うのです。なので、我々ジョブカフェだけではなく、県や市町村も含めた側面支援ができる外部機関の中で、共通認識を持つ場があり、歩み寄ることができれば、先生方も安心して私たちのような外部機関に任せられるのではないかと考えています。

私自身の両親が教員で働く様子を見ておりましたので、教員の就職支援は難しいのではないかと考えていますが、そういった中でも、県内企業をよく知っていて、生徒個人の特性を見極め、企業を紹介するような、神がかった就職支援をされる先生もいらっしゃいます。ただ、そういった先生だけではないので、ぜひ我々のような外部機関を活用してもらいたいと、進路指導部会の先生方と一緒にそういった場をつくりながら進めているところです。

あと、海外の話ですと、外資系企業と日本の企業とは、考え方や価値観の違いはどうしてもあって、どちらがいいとか悪いとかいう話ではなく、外資系企業が持っているよさと日本企業が今まで培ったもののよさをいいところ取りをしていくのがいいと思っています。どういうことかと言うと、実は学生に聞いてみると、できれば同じ会社で一生勤めたいと思っている人も少なくないのです。特に女性は、安心して子育てをしながら勤め上げ、1社の企業でキャリアを全うしたいと思っている人が多いです。もちろん、いろいろなキャリアチェンジをしながらチャレンジをしていきたいと思っている人もいます。

そんな中で、私が勉強させていただいている企業の中の一つに北良株式会社という県南の産業用ガスを取り扱っている企業があるのですが、先日岩手県内企業の経営者および人材育成担当者の方を対象に開催したセミナーにおいて経営者の方に講師をしていただきました。その方は経営者として強いメッセージを持って、しっかり引っ張っていく手腕を持ちながら、一方で一人一人に対してキャリアを尊重していて、例えば早く帰りたいとか、あるいはこの仕事のこの職種で頑張りたいとか、いろんな仕事をしたいというような一人一人の個々の仕事に対しての価値観を尊重しているとのことでした。そのバランスは、も

ともと経営者の方が外資系企業にいらした経歴をお持ちだからかもしれませんが、日本企業と外資系企業の両方の良さを持つ、全く違う企業の在り方ではないかと思ひますし、働き方もこれから変わっていくといいのではないかと思ひています。お答えになっているでしょうか。

○神崎浩之委員 ありがとうございます。

○千葉絢子委員長 そのほかないでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○千葉絢子委員長 では、ほかはないようですので、質疑、意見交換を終了させていただきたいと思ひます。

それでは、一言申し上げたいと思ひます。牛崎様におかれましては、本当にお忙しいところ、県内の求人や内定の状況、また新卒者の職場への定着、人材の育成に当たっての課題、また若手社員や育成担当者のニーズなども交えて、分かりやすく、そして丁寧にお話をいただいたと思ひております。本当にありがとうございます。

この委員会では、これまで2年にわたって県内への人材の定着、また人口の増加につながるための方策として、岩手県のどこに勝機があるかを模索してやってきました。ただ、2年の間に新型コロナウイルス感染症がこれほど蔓延して、出生率の低下や人口減少、または県外への流出がさらに輪をかけて進んでしまったと、今、非常にじくじたる思ひでいっぱいあります。今の若者を取り巻く環境については、就職氷河期世代が企業の育成担当になるようになってきたことで、ちゃんとした研修を受けないまま中堅になってしまった社会、そして企業、組織のいろいろなゆがみやひずみが現れているとこの2年を通して強く感じた次第です。

社会にまん延する閉塞感をどう打破していったらいいのか、なかなか答えが出ません。どうしたら岩手県で働きたいと思えるか、また若い世代に働くということをポジティブに捉えてもらえるか、これは子供を育てる私たちにとっても非常に大きな問題であります。

先日岩手労働局に行き、雇用対策室長から、あまりにも成功例を求め過ぎるのではないかと、こうしたら失敗したという例をもっと気軽に出すことによって、いろいろな企業が失敗例も共有できるような仕組みを整え、敷居を下げることにより、もっと働き方改革や女性登用、そして新卒採用にも活用できる一手が考えられるのではないかというお話を聞いてまいりました。素直に胸襟を広げて話し合うという対話が今の社会に求められているのではないかとこの2年間感じながら過ごしてきた次第でございました。

ぜひこれからも行政と学校と、それから就職なさる方本人と御家庭の環境もうまく結んでいただきながら、何とか岩手県で生活する私たち、そしてこれからの人たちにも希望を失わないようなお導きに御協力、御尽力をいただきたいとお願ひもさせていただきまして、本日の感想と御礼にしたいと思ひます。本日は誠にありがとうございました。

それでは、講師の先生には一旦御退室いただきまして、委員の皆様には次回の委員会運営等について御相談ありますので、しばしお残り願ひます。

それでは次に、９月に予定されております当委員会の調査事項についてであります、御意見等ありましたらお寄せいただきたいと思います。先例に倣いますれば、９月２日の委員会で取りまとめを行いまして、９月定例会でこの委員会の報告をさせていただく予定でございますけれども、特に御意見等がなければ当職に御一任願いたいと思いますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○千葉絢子委員長　ありがとうございます。御異議なしと認め、さよう決定いたします。

では、以上をもって本日の日程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。