

「県民と県議会との意見交換会」 **盛岡会場** の概要

〔日 時〕 平成27年12月17日（木）18：30～20：35

〔場 所〕 県議会議事堂 大会議室

〔テーマ〕 「若者の雇用と地場産業の振興について」

〔参加者〕 （9名）

石 塚 庸 子（㈱岩手ホテルアンドリゾート経営統括本部人事本部人材開発課マネージャー）

佐々木 栄 子（㈱平金商店店舗部長）

大 川 幸 男（㈱岩手エッグデリカ、㈱サラダファームカスタマーサービス部長）

富 岡 靖 博（㈱富岡鉄工所代表取締役）

高 橋 一 教（岩手県立大学学生支援室長）

千 葉 享（県立盛岡工業高等学校進路指導部進路指導主事）

菊 池 淳（県立盛岡商業高等学校進路指導部進路指導主事）

牛 崎 志 緒（ジョブカフェいわてプロジェクトマネージャー）

藤 原 純（岩手県交通労働組合青年女性部役員）※ 敬称略

〔出席議員〕 （8名）

名須川晋議員、高橋但馬議員、神崎浩之議員、佐々木宣和議員、ハクセル美穂子議員、田村勝則議員、小西和子議員、臼澤勉議員

〔オブザーバー議員〕 阿部盛重議員、千葉絢子議員

〔事務局職員〕（5名）

◆ 参加者自己紹介及び現在の業務や活動状況の紹介

○石塚さん

岩手ホテルアンドリゾートは、盛岡グランドホテル、安比高原のホテル、スキー場及び安比高原ゴルフ場、メイプルカントリークラブ等を経営しており、従業員は420名、多忙期はアルバイト等も含めて千名近くになる。

私は、研修、採用、インターンシップとか職場体験や職場見学会などで、若い方たちと接点を持っている。若い人がどうしたら辞めずに働き続けてくれるか、ミスマッチを防ぎつつ採用し、優秀な人材になってもらうにはどうしたらいいか考えながら業務に取り組んでいる。

○佐々木さん

平金商店は、文房具や機械等の販売をしており、小売店舗は3店舗展開している。女性労働者の能力発揮を促進するために模範となる取組をしているということで、今年10月に労働局から均等・両立推進企業表彰を受けた。

男女の割合は半々。女性が半分であるということは、結婚や出産のたびに女性が辞め、その都度、新しい人を採用するということを、やはり考えなければならない。人材が大事であり、困っていることから取り組んできた結果が表彰につながったと考えている。

女性で辞める人はほとんどいない。育児休暇も1年きっちり取り、小学校に入るまで勤務時間を6時間に短縮し、管理職をしている者が1名いる。そういうところは伸ばしていきたい。

若者の雇用に関して、高卒と大卒を合わせて毎年2名から4名くらい採用しているが、近年は

辞める人はほとんどいない。若い人たちを我が子のように思い、いろいろな場を作って、相談に乗ってあげるようにしている。

会社としては、男女がバランス良くうまくいっていると感じている。

○大川さん

エッグデリカは、味付け卵の加工販売をしている。鶏はおらず、卵を仕入れて加工し販売している。平成13年に会社を設立して14年目になる。社長は農業も好きだったことから、観光ファームをやりたいということで、7年前にサラダファームとして農業生産法人を設立した。

現在の従業員は、エッグデリカが68名、サラダファームが50名ほど。社員やパートはほぼ地元の方。サラダファームの方は若い人が頑張っている。地元の高校を卒業して入ってくれている。

最近の人事面での悩みは、新卒者の離職率は非常に低いが、中途採用者の離職率が非常に高いこと。定着させるにはどうすればいいか悩みながらやっている。

○富岡さん

富岡鉄工所は、名前は鉄工所だが建設業で、管設備工事、水道施設、土木工事を行っている。売り上げは、前期の決算期で、年商13億8千万円、従業員は45人、技術者は20人ほどで、技術者と作業員を全て社員として雇っている、建設業としては珍しい会社である。

離職はほとんどなく、震災前は、仕事が少ない状況の中で作業員を抱えるのは非常に難しかったが、今はうまくいっている状況。

県営工事は、紫波総合高校、盛岡商業高校、先日まで大船渡市みどり町の災害公営住宅、最近では矢巾町にできる療育センター、特別支援学校の設備工事もやることになった。

最近の雇用の状況は、建設業は技術者を募集してもなかなか集まらない。県も技術者不足ということで、今年は土木の技術者を臨時で39名募集して35名が採用された。その話が出るたびに我々業界は、自分の会社から社員が出ていかないか非常に危機感を抱いている。県では、できれば県外の会社から採用していただきたい。新卒も地元の高校にお願いして採用している。昨年は盛岡工業高校土木科から1名採用しており、今年は盛岡商業高校から1名事務職を採用する。

建設業は復興で忙しいが、業界にはいつも波があり、いつまで続くかわからないのが不安。地方創生の中、我々も存続しつつ人口を増やすために、地元で採用して、地元で結婚して、地元で子供が生まれるような環境を作っていきたい。

○高橋さん

県立大学の取組について、4点に絞って説明する。

1つ目のIPU就業サポーターズ・ネットワークについて、本学の提案に賛同した企業や団体が参画して平成23年度に発足した。現在160社でほぼ県内の企業。インターンシップ受入、企業見学会受入、キャリア教育科目への講師派遣、PBL授業への課題提起や参画などに協力いただいている。本学としては、この制度を通じて学生の県内企業に対する理解促進を図り、県内就職者を一層増加させたいと考えている。

2つ目のインターンシップについて、県内3大学、県立大学、岩手大学及び盛岡大学が自主的に連携して、県内企業を対象とするインターンシップを実施している。現在、本学が幹事校。

3つ目のインターンシップ東北版について、東北地区の5大学が連携して、インターンシップの拡充に向け取組中。これも本学が幹事校となり、文部科学省の補助事業により実施し、東北インターンシップ推進コミュニティという組織を立ち上げた。東北地域内におけるインターンシップの相互乗入の仕組みを構築しているところであり、今までは大学ごとに閉じた関係にあったが、オープン&シェアを合言葉に取り組んでいる。その他に、受入事業所の開拓などに取り組ん

でいる。

最後に、COC+事業について、先般文部科学省から採択された。

○千葉さん

盛岡工業高校は明治31年創立、平成30年に120周年を迎える。現在生徒数は808名、7学科、21クラスで県内の工業高校としては最大規模。卒業後の進路は就職が7割、進学が3割。

従来の就職先は県外が7割で県内が3割だったが、最近では県内、特に管内への希望者が多くなっており、今年の希望者は、県内が6割で県外が4割と初めて逆転した。今年は就職希望者155名中151名が内定している。

県内各校で、現在離職調査を行っている。本校の平成24年度卒業生で、管内に60名ほど就職しているが、そのうち建設系で3年以内に離職している者が、土木科で40%、建築・デザイン科で50%を超えている。県外より管内の離職者が多い状況にある。

○菊池さん

盛岡商業高校には、流通ビジネス科、会計ビジネス科、情報ビジネス科の3学科があり、1学年6クラスで3学年18クラス。全校生徒730名で、男子315名、女子415名で、女子が100名多い。

日々の取組として、1学年から3学年まで週1時間、総合的な学習の時間を設けている。

1学年は、自己探究ということで、市販の進路ノートを使って、どのような職業があるのか、自分の適性はどうか、何に興味を持っているのか考えさせる。それから学校及び職場見学会として、クラスごとに企業や大学、専門学校などを訪問する機会を設けている。

2学年は、1学年の段階を踏まえて、厚生労働省が示している社会人基礎力である、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力、この3つの力を身に付けることを目標に指導している。それから一番大きい取組がインターンシップだが、就職を希望している生徒は、県内の企業で夏休み中の3日間程度、就業体験をさせていただいている。進学を希望している生徒は、大学や専門学校のオープンキャンパスやオープンスクールに、夏休みを利用して参加させている。

3学年では、具体的に就職に向けた指導をする。ジョブカフェの方に来ていただいたり、本校のOBを招いて、OB面接会を5回に分けて行っている。教員とは違う民間の方々に御指導いただくということで、緊張感のある中で面接指導をさせていただいている。

このように、3年間体系的にキャリア教育に取り組んでいる。

今年度の就職の状況だが、128名が就職の内定をいただいている。うち事務が33%、販売が26%、サービスが15%と、この3つで約75%となっているが、中には自動車工場の組立工等の生産工程にも男子を中心に12%ほど就職しており、幅広い職種に就職しているのが本校の特徴。

地域別にみると、県内が54%で県外が46%になるが、これは公共職業安定所の集計で、東京に本社のある企業は東京の職安に求人票を受理してもらうので、その企業の盛岡支店に就職となると県外就職にカウントされる。本校は女子が多く、盛岡支店に就職して転勤もないというところも多いので、それを加味して再計算すると、70%が県内で県外は28%。地元志向が強いが、ほぼ希望に沿った進路を実現できている。

今年度行った離職調査によると、卒業後3年目で離職する割合が20.6%、2年目は6.7%、1年目は3.1%。厚生労働省によると全国平均は高卒で40%としており、その半分なので、離職率は低いと思っている。

また、本校でも県外のほうが離職率は低い。県内企業の離職率は24.7%で県外は14.8%。東京の企業は地方のまじめで実直な生徒を欲しがっていることもあり、採用したあとも面倒見がよい。仕事の時間だけでなくプライベートな時間にも気を配る。企業によっては、親から預かっている

るということで、成人するまで毎年人事担当者が実家の家庭訪問をするところもある。また、学校としても県外企業へのあっせんは、より慎重を期するため、学校との信頼関係が構築された企業を中心にあっせんしている。そういうところが、県外企業の離職率が低い要因の一つと感じている。

○牛崎さん

ジョブカフェいわては、平成16年に菜園センタービルに開設され12年経つ。県内9か所あるジョブカフェのうち盛岡だけの数字だが、利用者は3万人程度となっている。

スタッフは18名で、県や盛岡市、岩手労働局の事業をしており、一体となって仕事をしている。例えば今日は、花北青雲高校で内定者研修をしたり、大学3年生の就職活動が始まったので、ジョブカフェの中で大学生向けのセミナーを行ったり、あとは、求職者に社会との接点を持ってもらうため、今日は、紫波町の青三と藤村農園に10人ほどで話を伺いに行った。その場では、この会社で働いてみたい、チャレンジしてみたいと心が動くのだが、もう一步、応募してみようとか、そういう行動促進になるまでになかなか至らない。この10年、こうした若い人が少なくなってきたのかなと思ったりしている。

震災後、有効求人倍率もいい状況にあるが、決まらない人は決まらない。私どもは就職まで支援するが、就職後も辞めないように、会社で生き生き働いてもらえるような支援も行っている。

○藤原さん

私はバスの運転手として、滝沢営業所から盛岡バスセンターまでの路線バスの運転に従事している。また、今は、盛岡横浜間と盛岡東京間の夜行バスの運転手にも選任されているので、これから年末の繁忙期に、あと4回、東京、横浜に行くことになっている。

高校を卒業して、県交通にバスガイドとして入社した。その頃は全国でも珍しいといわれていた。女性が花形のバスガイドを5年勤めた。父親が病気になって、地元にもどらなければならなくなり、ガイドのオフシーズンにバスの運転免許を取得して運転手になり9年経った。

岩手県交通の従業員は550人くらいで緩やかに減っている。減った分補充はできているような気はするが、団塊世代のベテランがどんどん辞めているなか、最近ようやく会社の育成制度を利用して、運転手として入っている人はいるが、なかなか根付いていないのが現状。隠さずというと運転手にしてもガイドにしても離職率が高い。もちろん活躍している人はいるが、事務員も、なかなか根付いていない。

労働組合の青年女性部の役員を担当しており、若者の声を組合の執行役員に伝える立場で、年に1度、全正職員120名ほどにアンケートを実施しているが、マイナス思考の内容が多い。青年女性部は男性が33歳以下、女性は定年の63歳までの組織になるが、33歳以下の運転手は25人しかいない。運転手は450名ほどいるが、ほとんど高齢化している。この先県内の足を守るという重要な運転手の担い手がいなくなっている。危機的状況が数字にも表れている。

◆ 意見交換

○臼澤議員

建設業では3年以内の離職率が高い傾向とのことだが、離職理由などの分析はしているのか。

自分としては、離職が全て悪いとは思わない。雇用の流動化も図っていきながら、自分の次のステップにつなげていく前向きな離職もあると思う。一方、ミスマッチもあり、対策を打つにしても課題をはっきりさせる必要がある。後ろ向きな離職に問題があると思うので、その辺の現状を把握されているのであれば紹介していただきたい。

〔回答：千葉さん〕 建築学科についていうと、平成24年度卒業生のうち管内就職は7名だったが4名辞めている。県外は9名就職して6名辞めている。

平成24年度は震災後すぐだったので、今のように忙しい状況ではなく、求人も多く出ている状況ではなかった。生徒たちは自分の専門学科を生かした技術職を希望するので、就職するのも難しく、企業にもお願いしながら、なんとか卒業までに就職できた状況だった。本人たちもがんばらなくてはという意識はあった。

この間、男子生徒に聞くことができたが、自分のやりたいことと仕事の内容が合っていないくて悩んでいたのもう少し頑張れと話したことがある。建築土木は資格がないとやっていけない世界だが、3年なり4年なりの実務経験を積まなければ国家試験を受けることはできないので、途中で辞めたら全く意味がない。資格を取るまでは頑張れと話したが、辞めたということだった。

県外への就職者が辞めない理由は、給料面だけでなくサポートも良いから。県内の企業は、どうしても、まずは働かなくてはならないというのがある。県外の企業は1年間かけて新人研修をやっている。県内企業もやっているところもあるが、特に建設業は、まず現場。

多分に本人の意識も当然ある。私どもも、できるだけ辞めないように、人を見ながら指導はしているが、就職してみないとわからない。

○臼澤議員

若い人たちに我慢する力がなくなっているとは思わないが、ミスマッチがなぜ生まれているのか。

〔回答：牛崎さん〕 国の調査では、1年目から3年目の離職理由として、1位は仕事が合わない、つまらない。2位は仕事が思っていたのと違う。3位はコミュニケーションがうまく取れない。入社して数年経ってからの離職理由は、給与面、条件面が、自分のキャリアを考えるとこの先不安であるというのが多い。

ミスマッチということでは、一概には言えないが、思っていたのと違うというのが多い。

〔回答：石塚さん〕 私どもも、若い人たちの離職率に歯止めをかけようということに取り組んできたが、入社時研修から始まって、里親メンターを付けて、仕事以外のところでもケアをする。2年目は業務の振り返りをして、丸3年実績を作り、4年目に自分がその先どういうキャリアを積んでいきたいかを考える研修の機会を作っている。できるだけ3年目、4年目に入ったときに、その先のイメージができるような研修の取組をしている。

若い人の育った環境が、私たちと全然違って、その違いを知っておく必要がある。特に調理場は専門職で厳しい世界。調理場で教える立場の人は、見て覚えろとか、なぜいつまでもできないんだとか、結構厳しい指導をしてしまう。自分たちもそう指導されたので、悪気なく普通に覚えてほしくて指導するのだが、全然違う環境で育った若い人たちにしてみると、注意されたこと自体を重く受け止めてしまって、なかなか言いたいことが伝わらないというあたりのコミュニケーションギャップをケアするような取組が必要ということで、若い人たちの傾向を知るために、調理場のマネージャークラスと勉強会をしたりしている。1回2回でどうなるものではないが、その勉強会をきっかけに、調理場は専門学校生しか採っていなかったが、ゼロから育てたいという思いがあって、高校生にも調理の求人を出し、昨年4人、今年も3人採用して、働きながら調理師の免許を取ってもらうような取組をしている。

すごく印象的だったのが、急須のない家がたくさんあること。私たちが子供のころには考えられないが、今の新入社員に聞くと、急須でお茶を入れて飲むところは、20人くらいのうち1人か2人しかいない。そうすると、社会に出て、お茶入れてくださいと言われても、入

れているところを間近に見ていないので、1回教えたくらいではできない。何回かやって、初めてできるようになる感覚だと思うので、ある意味辛抱強くというところが、自分は一生懸命やっているが、認めてもらえないとつまらなくなったり、自分に向いていないのではという発想につながる。そういう事情を分かりながら、こちらも我慢強く見守る必要がある。

辞めないで頑張っている若い人たちに、辞めたいと思ったことはないか聞くと、あったと答える。辞めなかった理由を聞くと、同期がいたからと答える。同期がもう少し頑張ろうよと言ってくれたから頑張れた。研修も、同期の絆が深まるような研修をしつつ、横のつながりだけでは視野も狭くなるので、縦にも話を聞けるような関係を作っていけるといいと思っている。

○神崎議員

県内の離職率が高いというのはショックだった。建設業の離職率が高いとのことだが、正規で入ったの離職なのか、非正規で入ったの離職ということもあるのか。

また、離職された方は、次にどういうところに再就職しているのか。目指していた業界の中であればいいが、その先どうなっているのか。傾向だけでも教えていただきたい。

また、子供たちが、高校、大学に入学してきたときに、自分はこういう仕事に就きたいという、具体的な職種まで思っ込んで入ってきているのか、お聞きしたい。ミスマッチというのは、受入側の企業の責任ではなくて、親を含めて送り出す方も、もう少し真剣に、あなたの人生どうやって生きて行くのかというところを考えさせなければいけない。人生の将来設計として、親も重要だし、中学校も重要だし、その中で高校があって、具体的な就職先ということになると思う。

〔回答：高橋さん〕 県立大学は学部構成が4つで、そのうち看護学部の学生の進路はおおむね3つ4つに絞られるため、おおむね行先はわかって入学している。社会福祉学部は、福祉の道に進むのが半分、残りは民間企業や公務に就くのでさまざま。ソフトウェア情報学部はITの業界に進むのがほとんどで、かなりの部分はITに行きたいと思い入学している。総合政策学部はさまざま。このように、学部により事情はバラバラである。

〔回答：千葉さん〕 高校の場合は、正規で就職させるのが鉄則。自分の専門学科を生かした就職をさせている。

辞めた生徒達の再就職先だが、辞めると学校に来にくいので、女子生徒はほとんどわからない。風の便りだが、男子生徒は関連の下請け、孫請けに結構行っている。最初に入ったところが、客観的に見れば実は一番いい。

入学する生徒については、言いづらいが、やはり本県の場合は、中学卒業段階では普通高校入学を希望する人が多い。当然ながら、工業高校に入りたい、自分の専門学科を生かして就職したい、進学したいという生徒もいるが、そうではない生徒もいるのが実態。

私たちは、中学校の先生に学科の実態を知ってもらいたいと思い、中学校を訪問しているが、中学校の先生自体が普通高校を卒業している。工業高校の教育が何をやっているか具体的に分からない状態で、生徒を送り出しているのが実態だと思う。建築科は、大工か設計士しか選択肢がないわけではなく、ほかにもたくさん、自分の適性にあった仕事を用意されているが、勉強されていない。こちらからも、もっと宣伝をしなければならないと思う。

〔回答：菊池さん〕 工業高校以上に商業高校は何を勉強するのか、イメージがつきにくい。

商業という名前がつくと、商品売る仕事に就くというイメージが非常に強い。学校名には「商業」がついているが、学科は「ビジネス」の名をつけている。ビジネスは、製造、販

売から、世界中のあらゆる企業、業種を含む表現である。商業という限定的な意識を持たないように、ビジネスという言葉を使うようにしている。卒業後も、生産工程から、あらゆる職種に就職している。会計ビジネス科で簿記を勉強したから、税理士事務所に就職するのだとか、勉強の中身と就職先はそこまで強くない。

入学してきた時の生徒の意識は、漠然と、卒業後は就職したいのだという気持ちで入ってくる程度で、中には銀行員になりたいとか、美容師になって自分でお店を出すから経理を勉強したいと、具体的な目標を持ってくる生徒も若干いるが、ほとんどは、なんとなく就職するから盛岡商業を選んだ、あるいは両親、兄、姉が盛岡商業を卒業して良かったということで勧められて入るということで、必ずしも卒業後の就職先の目標をしっかりと持っている生徒は多くない。

○ハクセル議員

サラダファームで中途採用者の離職率がなぜ高いのか。こういうフォローがあったら、もしかしたら定着したかもしれないといった点について、わかれば教えていただきたい。

富岡鉄工所には、中途採用でどれくらい入っているのかお聞きしたい。

【回答：大川さん】 当社に応募してくるまでに、2、3回転職している。その間に正規から派遣になっている人が少なくない。その上で入社してもらうが、3年経つとかなりの方が辞めている。理由はさまざま、ある程度の年齢の人も20代の若い人も入ってくる。社会に出てから3、4年経って、社会経験を積んだ上で、次のキャリアアップをこちらからどう示せるかが大きいと思う。

3年ぐらいで辞める方からは、それぞれの理由を言われる。一方、途中で入社して4年目となった人たちは、職場の中核になってきている。そういった意識的なところも大きいのではないかと。

震災の翌年の平成24年に採用したのは15人だが、残っているのは6人。平成25年は5人入って4人辞めている。

【回答：富岡さん】 我々業者は経験年数が必要で、技術者は実務経験年数で資格が取れる部分があるので、中途もある程度いい人材が集まるのではないかと。新卒の場合は、なかなか実務経験で資格を取るまで3年から5年かかるというのが大変である。

もう一つ大変なのが、普通免許では2t未満の車しか運転できないため、建設業の場合、ちょっとした車を運転しようとする3tになるので、中途は年に2、3人は採用している。ただ、最近は中途も厳しい。技術者については、求人を出しても全く来ないのが現実。中途も大事にしなければならないということで、技術系は特に大事にしているので、入った人は長く勤めてもらえる。

先ほど来、建設業は非常に離職率が高いといわれているが、どうしても新卒はよほど気持ち座っていなければ、我々の業種は厳しい。平成6年から9年頃にかけて、3Kと呼ばれていた。汚い、きつい、給料が安い。今はどこも改善しているが、新卒には非常に厳しい。実際、入社した次の日からスコップを持っている。研修なんて、本当にまれ。

したがって、どういう人材を高校に求めるかという点、運動部で活躍した人ではなく、むしろ地道に補欠でずっとやっていた人。地味な業種なので、建物の裏で、片や同じ年齢でスーツにネクタイをしている人などに行っている姿を見ながらスコップを持っている。

いつも入社の際に、みなさんは現場に出て、必ず将来長生きするよと言っている。50、60歳になった時に、足腰が丈夫で、建設業の人たちはみんなバリバリ働いているのだから、そ

れを考えれば、いい業種だと。もう一つ、みんな50歳を過ぎたらスポーツジムに行かなくてはならないと言っている時に、あなたたちは日中から給料をもらって鍛えているのだから、いい業種だと、冗談を言いながら採用している。そういうことで、離職率は少なくなっている。

○ハクセル議員

佐々木さんにお聞きしたい。男女半々のところで、女性の育児休業とか1年取る形でやっていらっしゃるが、新卒で入った女性で辞める人はほとんどいないのか。

〔回答：佐々木さん〕 女性のほうがほとんど辞めない。私が入社した30数年前には、既に子育てしながら働いている人が2名ほどいて、管理職に就いている人もいた。

○ハクセル議員

そういう風土が出来上がったきっかけは、もともと管理職にも女性の方がいるということもあるかもしれないが、何が秘訣なのか。

〔回答：佐々木さん〕 うちも10年くらい前は、10人採用したら10人辞める状態だった。

今は、入社して4か月間は、営業職で採用してもいろんな部署を経験させる。パステル館に行き、経理にも来て、商品を扱う部署にも行って、営業にも行って、いろいろと経験させている。営業で入っても、自分はパステル館がいいという人もいる。営業というものを分らないで入ってくる方が多いのではないと思う。そういう場合、会社は営業で育てたいと思っても我慢して、希望するところに1年から2年くらいおいて育てるなど、少しだけ長期的に考えているところもあるので、今は、女性は本当に辞めない。

○ハクセル議員

育児休暇を取るときも、みなさん1年取っているのか。

〔回答：佐々木さん〕 私たちの時は42日、56日ですぐに職場に戻った時代だったが、今はしっかり1年から1年半休み、子供が小学校に入るまでは時間短縮で6時間勤務にするという社員もいる。

それでも管理職をやっている者が1名いるので、時間短縮して、家庭の事も一生懸命やって、会社の事もやって、管理職ができるというのを、今はみんなに知ってもらいたいという思いで、その者を育てている。

○ハクセル議員

育児休暇だったり、時短で6時間になったりして、計算上、人が少なくなると思うが、その辺のフォローはどのようにしているか。

〔回答：佐々木さん〕 職種によって少し違うけれども、パステル館のように人手が足りないと困る所は、パートを雇ったり、今いる社員で補えるところは補ったり、そのポジションとその人によって、どうするかはその時に決めている。

最初は男性の理解がなくて困ったが、今は看護休暇というのがあり、男性も女性も取れる。看護休暇を1日だけ有休にして、子供がいる男性社員にも取りやすいようにしたりと、少しずつ理解されてきた。

○小西議員

今お話があったように、子育て中の人にだけというのは、理解が得られないが、子育て前の人、子育てが終わった人にも、何か特典があったりすると理解が得られるという話を聞いている。

先ほどの看護休暇のほかにも、子育て以外のところで何か優遇されているものがあるのか。

〔回答：佐々木さん〕 有給休暇が全日数1時間単位で取れる。また、1年に1回は連続して3日間有給休暇を取ることを奨励している。

○小西議員

お互いさまという企業風土が根付いているのが素晴らしいと思った。

グランドホテルでは、女性が働くにしても、時間がさまざまな中で働き続けるのは大変と思うが。

〔回答：石塚さん〕 365日24時間オープンしているため、シフト制にうまく入れないと、なかなか正社員として継続して仕事をするのは難しく、これからの課題と思っている。

職階を変えて一時的に準社員の形で仕事をして、子育てが落ち着いたところで正社員に復帰するパターンが一番多い。私自身もそういう形で今に至っている。それを、正社員のままで働け、かつ管理職の女性の割合が増えるように目指したいところ。

現時点では、一旦退職してもカムバックして仕事をしたり、昼の時間帯だけパートとして働いたり、変な辞め方をしていなければ、また働きたいという人は、男性も含めて多くいる。一旦辞めて外で働いたけれども、いろいろ経験してみたら、やはり戻りたいという人はウェルカムで、逆に経験してきたことを中の人に伝えてくれて、経験を共有できるので、受け入れるということでは柔軟に対応している。なかなか型どおりにはいかないが、その人に合わせて、その人にとってベストを見つけていく。

○佐々木議員

県立大の高橋さんに、インターンシップは、どれくらいの学生が、何社くらいに行っているのか、期間はどのくらいなのか。学部によって違いはあるか。

〔回答：高橋さん〕 本学の場合、今年これまでにインターンシップに行ったのは150人。基本5日間以上を対象にしている。おおむね1人1社、中には2社、3社と受ける人もいる。本学の学生は、院生をいれると2,500名くらいいるので、1割にはならない。一般的に大学生がインターンシップをやる割合は2%という話を伺ったことがあるが、それに比べれば高い数字である。

ソフトウェア情報学部と総合政策学部は多い。一方、看護学部と社会福祉学部は、そもそも実習があるので、一般的なインターンシップに行く必要が薄い。

○佐々木議員

1週間くらいのインターンシップは、受け入れる企業としては長いのか、短いのか。私は短いと思っているが、企業側には負担になるのでしょうか。

〔回答：石塚さん〕 大学生や専門学校生は5日間で受け入れているが、ちょうどいいと思っている。受け入れる側とすれば、長すぎず、経験を通していろいろ感じてもらうことが一番の目的だと思う。

その5日間の中でも、カリキュラムによっては、頭ではなくて体で動いてもらっている。

汗をかいて感じたことというのは、例えば披露宴のサービスに入った後は、食事は残さないで食べようと思ったとか、親の大変さが分かったとか、一日中立ちっぱなしで仕事をするこの大変さとか、たくさんの人に交じって働くとか、お客様が500人いるところで、いらっしやいませと100回いうだけでも、その人にとってすごく経験になるかなと思う。その5日間の短期間の中で、どれだけたくさんの人たちと接して気づきがあるかなと思っている。

○佐々木議員

学生が少なくなっていく中で、インターシップというのがミスマッチを防ぐのに大事と思った。

〔回答：石塚さん〕あとは、ホテルを目標にというよりも、サービス業という括りでくる生徒も多いので、人と接するコミュニケーションの力を付けるには、こういうところに来たらいいんじゃないかという、ツールとしても使われていると思う。

○高橋議員

東日本大震災の工事の発注のピークが今年度であり、これから業界的にも、発注の件数が減ってくる。企業の方でも、職員を増やすのか、このまま維持して耐え抜くのかという判断があると思う。

工業高校では、今回県内就職率が逆転したということだが、東京オリンピックなどを考えると、また逆転する可能性があると思う。その現状の認識を、学校として、企業としてどう思っているか。

それから、IPU就業サポーターズだが、競争力の高い地域を地盤とした事業として、何とかそこを成功させてほしいと思っている。滝沢市との連携はどのようになっているのか。

3大学連携インターンシップを、平成23年から県内企業を対象にやられているということだが、県立大学の創立は平成10年なので、インターンシップをやっていなかった時と比べて、大学生の就職がどう変わってきているか。

〔回答：高橋さん〕就業サポーターズネットワークの中にも、本学の向かいにある、滝沢市イノベーションセンターの入居企業も入っている。

本学としては、地場産業の振興ということにも着目しているので、学生たちを、できるだけさまざまな形で、イノベーションセンター入居企業に預けたりしている。中にはアルバイトをしている学生もいるし、アルバイトではなく、そこの企業に向けて、プレゼンの機会を用意してくれと頼みこんで、やってもらっている学生もいる。私どもも、入居企業とは交流を深めている。研究開発も一緒にやっており、さまざまなことをやっている。

それから、3大学連携インターンシップ実施前後の就職率だが、実はインターンシップは就職率向上にあまり結びついていない。それとは関係なく、むしろ世の中の景気などに左右されて就職率は決まっている。ちなみに、本学のこの春の就職率は98.4%で、開学以来14回卒業生を出したが、最高の数字。学生たちの頑張りもあるが、フォローの風も大きかった。

3大学連携インターンシップは平成23年度から始めたが、その前の年までは、岩手労働局と岩手県経営者協会による事業として行った。ところが、その事業が終わったため、仕組みを捨てるのはもったいないということで、3大学で継続した。

〔回答：富岡さん〕県営工事を例にとると、平成7年から9年がピークで、それからどんどん減って、震災からどんどん伸びたというのが現実。その期間にある程度淘汰が終わっていると思う。ただ、県建設技術振興課は建設業の統合等についてのプランを出してきている。

我々、現場に携わっていると、どこに行っても人がいない。どこの業種も人が足りない。特に専門業者、例えば配管工、鉄筋工、型枠工、とにかく人が足りないというのが現実。

東京オリンピック2020年に向けて、中央ではそういう職種の人材を欲しがっていると聞いている。地方の素朴な高校生を職人にしたいという会社もかなりあるのも現実なので、我々は地元で生きる中で地元採用しながら、窓口を広げながら生きて行く道はあるかなど。ただ、昔、県のほうで、農業やれとか新分野やれという話が出て、やった会社はみんな潰れている。幸いにも、うちは忙しかったのでやらなかったが、やっていたら大変なことになっていた。

今災害の工事は、港湾にしろ、トンネルにしろ、ほとんど大手ゼネコンがとっている。地元の企業はまだ余力があるというか、受注機会があるので、まだ大丈夫かと思っている。

○田村議員

就職する、辞める、また訓練に行くというような人もいる。つまり、ジョブカフェにお世話になって、成功しているような事例があれば紹介願いたい。

【回答：牛崎さん】 ジョブカフェいわては、大学生が3割くらい、一般の求職者が3割くらい、在職中の方が3割くらい。仕事をするのが難しい方は、本当にさまざまある。私どもで全てを受け入れるのは、非常に無責任な話なので、私どもと連携し合っているさまざまな施設があるので、そこにバトンタッチをしたりしている。

成功事例とは何をもって成功というかだが、仕事をして、辞めて、また仕事して長く続けることができましたという方はもちろんいる。今私が印象に残っているのは、世が世なら就職できたらろうなという人も、リーマンショックの辺りに就職に失敗し、3年、4年と非正規社員として働いていた高卒の方がいた。ジョブカフェに来ているときには、なかなか自己主張もできなかったが、職場実習というところから始めて、採用していただいた。入社してから結構長くなるが、そういうケースもある。

○名須川座長

冒頭に藤原さんのほうからお話があったが、岩手県交通に何かアドバイスがあれば、実態をお話いただきたい。

【回答：藤原さん】 運転手という職種は特殊なものだが、大型2種の取得は普通免許取得後3年経たないと取得することができないので、募集するにしても、高校生は採用することはなかなかできない。事務で採用して3年後という道は考えられるが、やりたい仕事を我慢しなければいけないというギャップはある。

実際に働いてみて、賃金の安さもさることながら、労働時間が長い。他産業と比べて50時間ほど長くなっているし、賃金面で見ても、連合加盟のところになるが、平均23万円から24万円の中で、交通運輸産業は18万円。当社に関しては、平均17万円くらい。

若い人が辞めてしまうのは、家庭との両立が難しいため。自分も試行錯誤しながら2歳半の子供を育てているが、妻が時間を削って、給与をその分カットしながら、送り迎えは8割9割やってもらっている。自分はその前に出勤して、みなさんの出勤の足となって、日中も走って、夜も退勤の足となって、その後自分の退勤となるので、送り迎えがなかなかできないのが現状。その中で賃金が追いつかないとなると、奥さんに共働きをお願いしなければならない。してもらわないと、やっていけない。

20年、30年前は、奥さんは家庭に入ってもらってやれるくらいの賃金と手当があったので、それで成り立っていたものが、2000年の規制緩和からガクッと落ちたことで、共働きはしなければならなくなった。自分はなかなか家庭のことには余裕がない。

◆ 感想など

○名須川座長

最後になりますが、皆さんから県に対して要望等があれば聞かせていただきたい。

○富岡さん

県は今年度土木の臨時を35名採用したが、来年度はやめていただきたい。やるなら県外から採っていただきたい。

県立高校に、せっかくいい人材がいながら、地元のどこの業種を聞いても人手不足だということ。たまたま紫苑の人事担当と話をしたが、東京は2020オリンピックで大量採用している。ホテル業、介護、建設業、とにかくどこの業種も人集めに苦勞している。ぜひ、県立高校の新卒者には、地元を優先にお世話をしていただきたい。

○牛崎さん

学校の先生方も企業も採用と定着に頑張っている。先生方が、この企業はすごく頑張って伸びているよと、企業も一生懸命説明してくださる。本人も納得して、そこでいいマッチングが生まれそうな時に、保護者とその企業はやめろというようなことを言ったり、辞めたいなと子供が言った時に、そうだね、頑張ったね、もう辞めていいよと。そのようなアドバイスが必要な時もあるが、保護者の方は、地元の企業をもっと知っていただき、また、長い目で見てふんばろうとする子供の応援をしてほしい。

ちなみに、保護者にアンケートを取った時に、子供に就いてほしいと思う職業は何か、圧倒的に安定した職場となっている。逆に、就いてほしくない職業は何か、最近のはやり言葉になってしまったが、ブラック企業。

それぞれの立場はあるが、ここは県民が一体となって、地方創生も含めて乗り越えなければならぬ時期と感じている。

○石塚さん

今年やろうとしていることだが、保護者との距離を近づけたいということで、高校生の内定者の皆さんと保護者との三者面談をやろうと思っている。26人採用したので、26人の保護者と面談をしようと思っている。

地元就職しない人が多数いる中で、そうした方々が戻ってきたいときに戻りやすい環境をつくれば良いと思う。途中で採用しようとしても給与面で折り合わない。そこまで給与を落とし、地方で働きたいかという、よほどのことがないと帰ってこない。

例えば、県外に就職した若者たちの県人会を作って、横のつながりを作れば。そうしたものがあれば岩手を忘れない。そういう取組もあれば良いと思う。

◆ 閉会

○名須川座長

本日いただいた御意見、御提言については、県議会の全議員が情報共有し、今後の議会活動に生かしていくことから、これからも県議会に対する御意見や御提言があれば、地元の県議会議員あるいは県議会事務局までお寄せいただきたい。

本日は、お忙しいところ、御参加いただき誠に感謝申し上げます。