

会 議 結 果

次の会議を下記のとおり開催した。

| | |
|----------------------|--|
| 会議の名称 | 平成 30 年度第 2 回 益田市商工業振興会議 |
| 開催日時 | 平成 30 年 7 月 27 日（金） 13：30～15：00 |
| 開催場所 | 益田商工会議所 |
| 出席者 | ○出席者 [委員] 久保田典男委員（座長）、中野純委員、増野樹盛委員、伏谷訓委員、三浦恭嗣委員、岩本誠委員、森脇達也委員、安田征司委員、田中和明委員 [事務局] 産業支援センター 寺戸所長、狩野主任主事、上原副主任主事、増山主事 益田商工会議所 名田課長 美濃商工会 堀越経営指導員 [外部報告者] 益田公共職業安定所 大野所長 |
| 議題 | 人材確保対策について |
| 公開・非公開の別 | 公開 |
| 傍聴人の数 | 0 名 |
| 問合せ先 | 産業経済部産業支援センター 電話 0856-31-0341 |
| 1. 開会 | |
| 2. 益田市商工業振興委員の変更について | |
| 3. 議題 | |
| (1) 開会 | |
| 座長 | <p>商工業振興会議も今年で 2 年目となった。昨年度は事業承継について話してきたが、今年度は全国の中小企業の喫緊の課題でもある人材確保をテーマとして、より益田市の状況に即したオリジナルの施策につながるようなアイデアを出すために、委員の皆様との協力のもと議論を深めていきたい。</p> <p>3 か月に 1 度のペースで行っている会議だが、前半は現状の確認・後半は施策の検討ということで進行し、4 回目の会議で具体的な施策の提案につなげていきたい。</p> <p>今回の議論では、どのような施策が有効なのかということを検討するため、まず、企業のニーズ・ターゲットを把握することでアイデアにつなげていきたい。</p> <p>また今回はハローワークから大野所長に臨席いただいているので、後ほど雇用状況についてお話しいただき、現場の生の声というものをしっかり把握しながら他地域の先進事例も見ていきたい。</p> <p>まずは前回からの課題である益田市の UI ターン状況と既存の施策の整理について事務局から報告をお願いしたい。</p> |
| (2) 人材確保対策について | |

【事務局報告】

① 益田市のUI ターンの現状

益田市の人口拡大課がデータを管理している。29年度のデータではUI ターン実績は145組229人。世代としては20～40代の若い層が大半を占めており、30代が一番多い。相談対応の内容は子育て、住居の悩みとともに、仕事に関するものも多い。

比較対象として昨年度の益田圏域に卒業生数は675人、その内の就職者数が154人。管内就職は50人となっており、UI ターン者が雇用の確保という点で大きな役割を果たしていることがわかる。

② 益田市の施策と関係する既存の人材確保の取り組み

益田市の施策と関係する既存の人材確保の取り組みについて、カテゴリーを作成し分類した。

○企業の魅力化（企業の情報発信）

各企業でホームページの利活用など情報発信の姿勢に大きな差があるのが現状である。益田鹿足雇用推進協議会では企業が情報発信できるようポータルサイトを作成するほか、企業紹介のDVDを作成し、学校で放映してもらったり、動画配信サイトにアップロードしたりしている。

○企業自体の魅力化（企業自体の魅力化）

福利厚生の実施や経営者の質の向上があると考えられる。県では企業の人材育成のために人財塾を開催したり、技術校での技能研修・資格取得の支援が行われている。益田市としても研修参加の支援のための補助金などを制度化している。

○人材確保対策

UI ターン者に対しては、定住相談や奨励金という形でUI ターン者の就業促進支援をしている。

高卒者や大卒者、一般求職者に対しては就職ガイダンスの開催を行っており、専門的な人材に関してはプロフェッショナル人材拠点などの制度がある。

○就業支援対策

その他の様々な就業支援として、jobcafe や県雇用政策課の行っている高齢者・障がい者・女性・外国人の就業促進がある。

○キャリア教育

小学生から高校生に対する職場体験や、身近な大人と語り合う機会を設けるといったキャリア教育が行われている。また、県主催の保護者・教職員・行政・企業の4者フォーラムも行われている。

○その他、人材確保ではないが、人手不足解消の支援として設備投資の支援もある。

【ハローワーク大野所長より報告】

① 中途採用の状況

○雇用情勢（5月分）

有効求人倍率は1.80倍。全国1.60。島根県1.73。値の出し方（元データ）が違うため、少々誤差はある。昨年、益田市の有効求人倍率は1.70倍であり着実に上がっており前年度と比較しても、11月、12月は2倍もの差がある。生産活動の向上と、人口の減少が要因であり、景気が急激に下がるなどない限りはこの傾向が続くだろうと予測される。

○求人の動向

国の方針で非正規を減らし正社員を増やそうとしている。益田の正社員有効求人倍率は1.52と非常に高く、昨年度より着実に上がってきている。非正規の人手不足も否めず、賃金が上昇している。応募が集まる求人の特徴として正社員・月給制・残業10時間以下というところがあげられる。事業主からすれば基本給を上げるのは厳しい問題だが、給料を上げないと仕方ない面がある。「働き方改革」ということもあり、会社の情報を開示してもらおうとともに、働きやすい職場をいかに作るか、見せていくかというところをハローワークとしては企業に目指してもらっている。

○業種別求人

昨年と比べ、医療・福祉、製造業、建設業、運輸業の求人増加が顕著。トレンドは変わっていないが、製造業の人手不足が増加し始めている。また求人数の増加に反比例するように求職者自体は減少傾向にある。また益田市の求人と応募のバランスでいうと、事務仕事は比較的人気で、介護、製造、建設、が人手不足である傾向は全国の傾向と一致する。

○求職者の年代

益田の求職者は900～1000人であり、年齢内訳としては55歳以上が40%を占め、若い世代が少ない。若い世代（40歳以下）の求職者は減っていて、45歳以上の求職者数は横ばい。若い人が学校を卒業して県外就職する傾向が強くなっており、企業は若い世代を取りにくい状況となっている。

② 学卒及び高卒に関するもの

- ・益田管内の高校生の管内就職率は32.5%、県内就職率40.9%と、この4年は減少している。
- ・県内他地域と比較し、管内・県内就職率は低い状況にあり、県外就職希望者が多い。出雲部が70%程度は県内に残っているのに対して、益田管内は30~40%という状況である。今年度の進捗状況では昨年度よりも地元就職率は上がりそうだが、各学校にも引き続き取り組みをお願いしたい。
- ・また、昭和52年頃の卒業生1,500人に対し、今年の卒業生は676人と半数以下となり、少子化の傾向が窺える。それに対し、進学率は67.4%となっており、半数以上が進学を選んでいる。これらのことから、高校生をはじめ、各種学卒者への地元就職対策を強化しなければ地元で働く若者は増えていかないだろうということが益田管内は顕著である。
- ・学校を回っていて高校生がなぜ地元に残らないのかを考えると、「生徒が地元企業を知らない」、「保護者が地元企業を知らない」、「先生が地元企業を知らない（地元出身の先生が少ない）」、「選択が本人任せになっている」、「生徒が都会にあこがれている」というところがある。特に特徴的なのは、「保護者が子どもに一度は都会に出るように勧めている傾向がある」という点が出雲部とは違う点。
- ・このようなことから高校生に対して大学生並みの就職環境を整えていないと雇用の確保は難しくなってきたのではないかと。同時に教員の負担を減らすためにも、コーディネーターを配置するなどの対処が必要だと思う。
- ・また「市内に遊びの場がない」などといって都会にあこがれる高校生というのは、つまるところ、消費者気分・お客さん気分なのだろうと思う。社会人になるということは生産者になることであり、そういったあたりの意識改革の教育も学校の内外で必要なだろうと思う。

【事務局報告】

先進事例について報告

① 川本町の事例

- ・川本町では「雇用促進活動支援事業」という補助事業を行い、企業の就職イベントへの参加や、ホームページ改良、チラシ配布などの雇用促進につながる取り組みを対象に支援を行っている。
- ・また、「人材育成活動支援事業」という補助事業を行い、従業員の福利厚生や職場環境の整備に関する支援を行っている。
- ・益田市では「産業人材育成支援事業」という研修や資格取得を対象とした補助事業はあるが、川本町のような幅広い事業を対象にした制度は持ち合わせていないのが現状である。

② 江津市の事例

- ・江津市では「企業魅力向上事業」という取り組みを行っている。ふたつの事業で構成されており、ひとつは「企業魅力発信事業」で、ポータルサイトを作ることで企業の様々な情報発信をしている。
- ・もうひとつは「企業の魅力の向上セミナー」で、ポータルサイトのへの掲載もこのセミナーを受講することが掲載要件となっている。
- ・魅力向上に取り組んでいる企業がポータルサイトに掲載することができる仕組みになっており、セミナーの成果を示す場としてもポータルサイトがあるという点が特徴である。また、サイト作成のイニシャルコストは市負担だが、ランニングコストは企業が負担しており、企業が情報発信に投資することとなっている点も特徴である。
- ・江津市では、30年度の管内就職率が31.5%と、比較すると益田市の方が割合は高いが、直近5年間の就職率の推移は右肩上がりであり、様々な政策が実を結んでいることが見てとれる。

座長

報告いただいた情報をもとに議論をしていきたい。既存の取り組みや他市の事例などがたたき台になるかと思う。

ひとつの切り口としては、市の取り組みとして益田市に馴染むかという点、施策の対象が企業ということであれば、取り組みがどこまで市内企業とマッチするものになるかという点になると思う。

もうひとつは、市内企業のニーズの部分で議論を進め、採用する側の意見と、採用される側の意見を切り口にしてもいいと思う。

| | |
|------|--|
| 増野委員 | <p>若い世代の人材確保に対して率直に述べると、卒業者の70%が進学している中で、30%が就職。その30%の中で圈内か圏外かで別れる。そう考えると圈内就職する割合は著しく下がる。単純に就職者を増やすしかないのかなと思う。</p> <p>進学と就職の割合の面で7:3の状況から5:5にすると就職を選ぶ人を増やすということが必要だと考える。</p> <p>なぜ就職を選ばないのかというと、地元の企業を生徒さんが知らない、先生・保護者の方が企業を知らないという意見もあった。私自身も営業の仕事をしていて、いまだにこんな企業があったのかと発見することが多くある。そんな現状もある中で「企業を知らない」ということもある程度仕方ない部分はあると思うが、就職という選択肢がない学校（進学校に通ってた経験から）が生徒にどのようにアプローチしているのか見えてこない。学校側のスタンスが就職者数に関連してくると思うので、進学率・就職率というところにもっとこだわらないといけないのではないだろうか。</p> |
| 中野委員 | <p>弊社も人材確保に3年前から取り組み、困難を極めている状況。ただ事務職を募集した際には3名の募集があり、すぐ決まった。ただ弊社で求める専門職、技術職の人材確保では厳しい状況にある。</p> <p>確かに企業のことを先生や保護者に知ってもらおうということは大事であるが、その前に企業側が業務内容や魅力をしっかり伝えようとする必要があり、そこに課題があるのではないかと。従来通りのハローワークをお願いしっぱなしという状況になっていないのかなと思う。</p> <p>弊社としてはまず会社を知ってもらうという観点でウェブサイトの再構築をしている。新卒者の選択肢でウェブサイトがあるかどうかというのは大変重要。ホームページすらない企業はそもそも目に留まらない。そこは企業が努力すべき問題であると思う。そして昔ながらのホームページで仕事内容だけが乗っている状態だと、見る側も「そうなんだ」で終わってしまう。</p> <p>まず、その企業がどんなことをやっていて、地域の中でどんな取り組みをしていて、あるいは生徒が企業に入って自分たちが楽しめるのか。そういったところで企業が取り組んでいかないといけない。そして魅力を伝えるのは仕事だけでなく社内の雰囲気や、働く中での「楽しい」という部分。トップだけでなく社員全員で発信していく必要があるのではないかと。</p> <p>そして若者のライフワークも変わってきている。今は自分の好きなことを活かしたいという、いわゆる「フリーランス」化があるのではないかと。企業就職といえども「自分たちが学んだことの何が活かせるか」という部分などの観点は過去の企業就職の感覚と少し異なってきているように感じる。生徒さんの感覚の問題なので明確な対策はできないかもしれないが、学校側からのアプローチを強化していく必要があると考える。4者フォーラムでも企業さんかの参加は多いが、保護者の参加が少ない。4者フォーラムを強化してマッチングさせていく必要があると思う。</p> |
| 座長 | <p>企業の魅力化が重要になっている中でそれをサポートできるようなことや、学校の取り組みも大事になってくると思う。</p> <p>また、今の大学生の「働く」ことへの意識が私達の就職時と変わってきているのは確かだと思う。</p> |
| 岩本委員 | <p>ここ3年間の採用状況を見ると総合職の男性25%ぐらいが地元採用。女性は地元採用ではあるが、市内の中心部から離れたような地域からの採用が多いように感じる。そして子供も保護者の方も地元企業のことを良く知らないというのは同意である。私も、銀行入行時は会社のことを良く知らなかったし、親からも地元に戻ってこなくていいといわれていた。私たちが親世代になってそういうところも受け継がれているのかもしれない。</p> <p>近年は益田市のキャリア教育などに力を入れていて少し効果が表れてきているのかなと感じる。企業も職場環境であったり、働きがいであったり、自己実現性などといったPRをしっかりとしていくと同時に教育機関も、子供だけでなく保護者に対してもアピールしていく必要性がまだまだあるのではないかと。</p> <p>話は変わるが、企業紹介DVDは作ったという結果に対して満足し、上手に活用できていないのではないかと？</p> |
| 事務局 | <p>(DVD活用の質問を受けて)</p> <p>企業のことを知ってもらうことが最優先だという観点から取り組んできた。小学、中学、高校、公民館などで流したり、動画配信サイトなどでも視聴可能にしたりしている。小中学校への取り組みというのはすぐに効果が表れるものではないが数年後を見据えているので、将来、子供たちの選択肢の1つとなるようになればいいと思う。</p> <p>また中西中学校は地元石見臨空ファクトリーパークがあり、年に1回社会科見学として企業見学をしていたり地元交流を行ったりもしている。</p> |

| | |
|------|--|
| 座長 | <p>学生を見ていると、ハード化（DVD）されたものはなかなか見る機会がないのかなと思う。インターネットの活用というのはいいことだと思うが、いかにその存在を知ってもらうかが重要になってくるのではないかな。</p> <p>いま、島根県内の起業家のPRをするということを県と大学のゼミで進めている。1人で1企業を担当し、PR動画を作成する活動プロセスの中でも企業の魅力を意識・再認識させる魅力化につながるようなことができればいいかなと思う。</p> |
| 伏谷委員 | <p>江津市の就職実績が伸びている件について、近年の取り組みだけでなく、11年位前からコーディネーターを配置しており、過去からの取り組みの効果が、ようやく出てきているのではないだろうかと思う。そうした意味では、やり始めるのは重要だが、なかなかすぐに効果は出ないという実情を理解する必要もある。また、大田市は今年度から5～6回のシリーズで人財塾を開催すると聞いている。</p> <p>4者フォーラムに関しては、県が主催をしているが、どのようにして保護者を集めるかということも苦勞しており、呼びかけの仕方など工夫する必要も感じている。</p> <p>ほか、江津市にベトナム人雇用を仲介する企業もあるので、人材確保の事例として情報提供しておく。</p> |
| 座長 | <p>製造業やIT業界など若年層の雇用が難しい業界では外国人採用を検討せざるを得ない状況にあるのが現状。選択肢の一つとして確立されるような段階に来ている。</p> |
| 森脇委員 | <p>進学：就職の割合（7：3）についての議論で、いわゆる大卒の「7」をどれだけ圏内に呼び戻せるのかというのが重要だと思う。企業のホームページ、魅力化や小中学校のキャリア教育で3割+αにできる可能性はあるのではないかな。</p> <p>どちらかという1度県外に出て様々な生き方をみて「何かあったら益田に帰ってくればいいのか」というような流れができればいいかなと思う。現実問題として進学者が外へ出ることを止めることはできない。出た後の選択肢として益田に帰ってくるというのを持たせるのが大事。そういう方策があればいいのではないかな。</p> |
| 座長 | <p>たしかに県内に進学した学生や、県外の大学に進学した学生へのアプローチはまだまだ改善の余地があると思う。</p> |
| 三浦委員 | <p>子どもが高校生なのでその視点から話を。学校教育では国立大学や県立大学への進学率を重視しているのが現状。それによって地元就職率に結び付いていないのがあると思っていたが、違う側面からみると「4年後には地域貢献するために益田に帰ってきたい」という生徒もいて、家庭状況や地域との関わり方によってはそういった意識を高めることもできるのだと感じている。</p> <p>大学受験に関しては大学側にとっても死活問題ということもあり、ウェブ上などで大々的に金をかけて募集をかけている。企業側から考えると、そうした大学との競合となるため、魅力化を推し進めないとなかなか厳しい状況になるのは当然。そうした面の支援も考えていく必要があるかなと考える。</p> <p>外国人雇用でいうと島根県東部ではブラジル人の雇用が目立つ。地域として外国人の受け入れ態勢が整っているか、受け入れることができる街づくりになっているか（翻訳など）ということも重要。外国人に日本の暮し、文化を求めるだけでなく、日本人にも受け入れる体制を求めていく必要があると思う。</p> <p>過去、外国人移住者に対する差別的なこともあった。ごみの捨て方がわからないなど、地域との密着がないが故に起きる問題などもある。外国人労働者に働きを求めるのであれば、受け入れる側の姿勢も大事ではないだろうか。</p> |
| 田中委員 | <p>企業の社長と話すなかで、業界団体で様々な大学と意見交換の場などコネクションを作っている企業も多く、雇用環境の改善のところでハローワークからユースエールという認証制度を取得し、雇用条件の良さをアピールしている企業もある。そういった企業自らの取り組みも大切だと思う。</p> <p>行政としては長い視点を持ち、キャリア教育を通じ地元でも生き生き働けることを子供たちに理解してもらい、大学進学後、益田に戻ってくる動機づけにしていきたい。いま首都圏の大学との高大接続という取り組みも始めたところだが、高校と大学とのつながりと、大学卒業後に益田市に戻ってくる流れを作るという目的がある。</p> <p>こうした長い視点と共に、短期的視点では大学3・4年生に対してどれだけ魅力を伝えることができるかということが考えられると思う。その短期的視点の取り組みに対して行政がどのようなことができるのか。ウェブサイトの構築に対する支援で済むのか、ポータルサイトみたいな大きな仕掛けをするのか様々な意見をいただきたい。</p> |
| 座長 | <p>次回会議は10月。次が3回目になるので、ある程度意見を集約し4回目のまとめにつなげていく。</p> |

| | |
|-----|--|
| 事務局 | <p>(その他連絡事項)</p> <p>前回の会議の際に地元消費や地元調達に対する取り組みとして何かできないかという意見があったが、飲食店を対象に地元の食材の活用や仕入れ割合の程度を調べている。益田市の飲食店の規模は人口に対して多く、駅前を中心に賑わいをみせている。実態を統計的に把握し、それが地元消費に対してどの程度よい影響を与えているのか、現状どの程度の地元調達率で、その調達率を上げるにはどのようにすればよいのか、そういったことに関する経過報告行う。</p> |
|-----|--|