

平成 29 年度 尾張地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：平成 29 年 9 月 6 日（水）午後 2 時から 4 時まで

場所：愛知県三の丸庁舎 大会議室

（人材確保）

- ・「ミスマッチ」とよく言われるが何を以てミスマッチなのか。短期的就労で使う言葉ではないだろうか。隠れた能力を発見して育てることが大切である。適材適所についても同じことが言えるのではないか。人材確保において、採用時に必ずしも一致させなくてよいのではないかと考える。
- ・就職フェアはなかなか実を結ばず、時代に即したことを考える必要があると思っている。
- ・金属加工業の企業では、女性が働きやすいような労働環境を整備したことにより安定的な採用ができた事例もある。
- ・中小企業では大卒の採用が難しく、人材確保のために外国人技能実習生の活用が目立っている。
- ・労働力不足の企業が多い。知名度が高く、給与、福利厚生、労働時間などの労働条件が良い企業に人が集まる傾向にある。人を確保できる企業は、自社の魅力を発信できる企業である。中小企業の課題は、どう魅力を発信していくかということである。
- ・人手不足で、派遣に頼らざるを得ない状況である。特に飲食業での人材確保が難しく、営業時間の短縮や休業で対応することもある。
- ・人材確保については、技術力、サービス力、企画力、労働条件などの自社の魅力を見直し、発信することが大切だと思う。働き手となる人たちの視点に立つことも必要である。
- ・パート社員の労働組合への加入を促進し、雇用条件の向上を目指すことがパート社員の確保に繋がるのではないかと考えている。
- ・女性比率 2 割を目指しているが、製造業では理系の採用が多く、理系女性が少ないことから必然的に男性の比率が高くなっている。
- ・昨今の学生はネットで様々な情報を収集する。そのため、事業内容だけでなく、育休取得状況や福利厚生の特色などを情報発信することが必要と感じている。
- ・中小企業では業績があまり上がらない中、賃金を上げていかななくてはいけない。
- ・女性の離職率は依然として高いままである。男性中心の職場環境は変わらず、長時間労働や休日出勤のため若い人が辞めていく企業もある。辞めていくのは若い人だけでない。介護の問題もあり、制約を受ける社員は増えていくばかりである。働き方に制約を受ける社員を、どう繋ぎ止めるのか。賃金、時間に限らず、働き方の自由度を上げていくことが必要だと考える。
- ・長時間労働を嫌い転職する第 2 新卒の求職者も増えている。若い人は賃金より残業が少ないことを求める傾向にある。また、いきなり責任を持たされると負担を感じる傾向もある。
- ・雇用情勢は変化が速いため各ハローワークでは地域の事情やニーズに応じて多種多様な取り組みを行っている。
- ・求職者への働きかけとして、信頼関係を構築できるように 1 対 1 の担当者制を導入し、支援を行う取組や、企業に対しては、高齢者、女性に対するネガティブなイメージをポジティブな考え方ができるように企業のマインドの転換を促すような取組をしている。

- ・シニア世代が働きやすい環境を整えるということは、女性や障がい者の働きやすさにつながる。若者を育てるためにシニア世代の知恵を活用することが大切である。
- ・就職面接会ではあっせんができるが、就職フェア、企業説明会は面談のみで職業紹介まで繋がらないことが課題である。
- ・人材確保と人材育成はセットで考えることが重要である。人が足りないからといって場当たりに人数合わせで採用すると長続きしない。指導や教育を強化して、働く人が次のステージで活躍できる仕組みを作っていくことが大切である。

(後継者不足)

- ・後継者問題も深刻な問題である。自分の代までだとする事業者も多く、今後は産業構造も変わってくるのではないかと思うが、それには時間がかかる。
- ・事業承継支援も課題であるが、信頼関係がないと対応は難しい。
- ・廃業を予定している企業が相当数あり、事業承継に繋がりたい。
- ・小規模事業者の多くは、いかにして事業を継続していくかを課題としている。資金、人材、ノウハウに限界を感じている事業者も多い。
- ・事業承継は親族でなく従業員も視野に入れていくこと。企業の「所有」と「経営」を分離すること。このことは求人にも繋がるのではないかと考える。

(人材育成)

- ・人材育成が重要となる。特に IoT、AI に対応できる人材の育成が必要である。中小企業から IoT 関連の相談があり、商工業の支援においても IoT や AI に関する知識が必要である。
- ・IoT や AI が進展すると、中小企業は規模ではなく質を伸ばすことが大切となる。ユニークな会社を築いていってほしいと思っている。将来、会社の大きさは関係なくなるのではないか。

(キャリア教育)

- ・1990 年代、バブル崩壊後から 2000 年にかけて非正規雇用が増えてきた。また、学校教育の現場では多様な生き方という考えが出てきた。あえて非正規雇用を選択する人もいる。多様な生き方をするためには非正規で働くことを選択するといった誤った認識が生まれてしまったように感じる。多様な生き方と非正規での働き方を結びつけるのは危険である。
- ・雇用に結び付けるため大学との連携で報酬型インターンシップを行っているが、学生は地元ではなく、名古屋、東京、関西で就職してしまう。離職等で地元に戻ってくる卒業生を大学で受け入れ、地元中小企業への再就職を支援していく新プロジェクトを検討している。
- ・インターンシップを履修単位とする大学もあるが、文系の学生は報酬型のインターンシップの受け入れ先が無いことが課題である。
- ・体験的取組を行うキャリア教育の推進が大切である。
- ・マッチングや適材適所にとらわれないでほしい。発達理論としてのキャリアを考えていかななくてはいけない。