

意見交換における民間委員の主な意見

【テーマ】市内事業所の人材確保と雇用機会の拡大について

市内の雇用データや進学データを紹介し、市内の雇用情勢や若者の市外流出などの実態を確認するとともに、若者の市内定着、I J Uターンによる起業・就業者創出に向けた戦略のほか、最近の国の施策動向(外国人材受け入れ制度)などを紹介して、事業者の考えについて意見交換を行いました。

(主な意見)

・高校生に毎月1回、授業の一環で学生と一緒に商品づくりから市場へ出す、マーケティングの取組みを勉強してもらい、企業がどのような仕事をしているのかという「会社」を知ってもらうとともに「会社環境」も知ってもらうようにしている。この取組みは学生が卒業後に就職ということに直接つながっているものではないが、企業への理解を深め、一度県外に出られた学生たちもUターンで帰郷し、しっかりと志を持った学生を採用している。また、ハンディキャップを持たれている方についても積極的に受け入れている。

・外国人就労については、技能実習生はいないが、高度外国人材(専門的・技術的分野に該当する在留資格)によって県内大学大学院を卒業した中国出身の留学生を外国人社員として1名雇用している。

一般的に外国人の方は日本の企業の事をほとんど知らない。日本の企業に就労することで、どのようなキャリアを積むことができるのかという事に興味を持っている方が多く、そういう側面を積極的に情報発信することが優秀な外国人材を獲得できる手段の一つだと思う。→事前にキャリアパスを具体的に明示してあげることが必要。

・市の就業相談会参加者の学生へのアンケート結果(就職先の企業で重視する点⇒1位:賃金、2位:勤務時間など)からも萩市では高学歴を持った学生のニーズを満足させるほどの都市圏並みの賃金を支給できる事業所が少ない。

こうしたことから、萩市では働き方と所得の底上げを行う取組みの一つとして、近年、首都圏のIT事業者が実施している「副業」を容認する取組を市内企業に対して進めてみてはどうかと思う。

・北浦地域の若者流出について、萩市にはホワイトカラーだけでなく、ブルーカラーの職場も少ないといった指摘がある。高卒とともに市外流出する要因はそもそも萩に事業所が少ないことが考えられ、ITや製造業などの企業誘致地についても地道に取り組むしかない。

また、首都圏に向けて市内事業所の企業情報を積極的に情報発信することも必要である。

・周防大島町では、小中学校の授業に地元起業家の取組みを記載した冊子を教科書として活用し、毎週 1 回、起業家を招聘しキャリア教育にも取り組んでいるという。幼少期からキャリア教育によって地域の企業を知ってもらう取組が必要だと思う。

・市内旅館業では、繁忙期と閑散期による雇用の調整が大変であり、業界の特性である。今年のGWのバイトは、ハローワークへの求人により派遣業者を通じて何とか対応できている状況である。また季節により繁忙期が流動的となることから働き方改革を踏まえ、できる限り調理師や仲居の融通を行いながら対応をしている状況である。最近では、海外の大学と提携してインターンシップとして台湾からの学生を受入れる旅館も見られるなど、日本語を学びながらキャリア研修を実施しており、今後は旅館組合全体で取り組んでいくことも視野に入れている。

・建設業界としては、5~6年前まではハローワークの求人に対応できていたが、3年前ぐらいから作業員等の確保にやや苦慮している状況である。

新規学卒等の採用にあたっては、学生はホームページやSNS等で情報を得られることが多いことから、それらの媒体に積極的に情報発信することが重要だと感じている。

外国人材については、建設業界では施工管理者を設置するにあたって資格習得の事もあり集まり難い状況にあるが、外国人に資格を習得してもらわなければならない程のひっ迫感もないことから、現時点ではそこまで積極的には考えていない。

・若者の流出について、親も含めて市内の企業の事を知らないが故に市外の企業への就業を勧める、また子供たちも1度は萩を出たいというような思いもあり若者の流出が止まらないといった要因があるのではないか。市内の良い所、良い企業はたくさんある。親が自信をもって子供たちに市内企業へ就業を勧められるよう、市内企業の事を知り意識を変えていくようになれば市内の学生就職率も高まると思う。