

前 回 会 議 で あ が っ た 意 見

【人材育成・人材確保について】

【島田掛川信用金庫】

- 高校生と共に企業の職場見学をした際、企業側は製品の魅力を一生懸命に伝えてしまう。ただ、学生はその部分を求めていなくて、興味が湧かず集中できていない状況あった。生徒に対してどのような視点をもって話をするかなど、人事担当者向けの研修を実施することも有効なのではないか。
- 出席した会議で、大学教授の発言として、学生に対して行う就職活動のアドバイスや指導内容に関するものがあつた。大学側がどのような指導をするのか求人側が知らない状況では、ギャップが生まれてしまう。そういった面からも人事担当者に対する研修については、有効だと思う。

【静岡県中小企業家同友会】

- 人材確保・育成について考えられるのは、地元の子がいかに残ってくれるか、いかに外から移住してもらうかだと思う。行政でどこまでどのようにできるかはあると思う。同友会では、定時制の高校に出向いて仕事・社会とはどのようなものかについてパネルディスカッションを実施する予定でいる。セミナーや講演会などをおして、地元で働くことや企業の魅力を発信するなど、行政でできることを来年度検討していったらどうか。
- 同友会でも生徒に向けて話をする機会があつたが、確かに反応が薄いこともあつた。生徒が、単に聞くだけで終わってしまったのかなと感じた。この先、市内の中高生がこのまちに残りたい、仕事をしたいと思えるように魅力ある企業を紹介し、生徒から企業に意見をもらって、それに向かって企業が努力し取り組んでいくような形など、コラボレーションはできないだろうか。

【新東海製紙株式会社】

- 各高等学校の進路指導の先生が、現代の生徒の考え、就職に対する思いやこんなニーズがあるといったことを各企業の方々に話をする場があれば、人材確保の観点でもひとつきっかけができるのかなと思う。

【島田市校長会】

- 学校現場ではキャリア教育を既に進めていて、その中で探究活動というものが10年以上前からあつた。例えば、地元の良いものを紹介しようという取組で、こどもたちが地元のことを調べ、製品や観光の魅力を紹介していたよ

うに思う。ただ、職業について具体的に調べることは多くなかったと認識している。前にも申し上げたとおり、中学2年生は、地元中小企業の協力のもと3日間程の職業体験をしている。体験の前には学校で、地元で仕事をす
る方から働くことの心得や魅力を話していただいている。

- 人材確保に繋がる活動をいくつか示されたが、小中学校で現在実施していることでなく、別の魅力を伝えられるような事業でなければと思う。たとえ、企業ブースを集めて企業の説明をしたとしても、既に職業体験前に学校でも話を聞いていることもたちが、自ら興味を持って積極的に話を聞きに行くかという疑問が残る。今までやってきたキャリア教育とは違う魅力を感じられることが必要ではないかと思う。
- 生徒が発信することで、地域の事業者がコメントをくれたりすることがある。商品開発のように、商品化に繋がるようなものは生徒の更なる意欲に繋がっていく。そのように新しい魅力を感じられる事業(発信の仕方)を実施すれば本会議で狙っているところに近づいていくのかなと思う。
- 最近、リスクリングが報道で取り上げられて、よく聞くようになった。それについて、行政からの支援があることも報道にあった。資格者、経験者を募集してもなかなか集まらない状況がある。未経験の方でも「学び」を保証するという条件で、例えば、研修という学びの場が知識や資格の習得に繋がりますという面を押し出すことなどで、就労意欲や学習意欲のある未経験の方を採用する方向性もあると思った。
- 報道の中で、パートを掛け持ちしていたシングルマザーの方が、身体的な疲労を理由に退職したものの、行政からリスクリングに対する支援があり、それをきっかけに学び直したことで、非正規ではあるが採用されたという話があった。採用されたことが、安定した収入とこどもとの時間確保に繋がったという事例もあった。潜在的な労働力を掘り起こすという意味ではそういった発想もあるのではないかと見ていて思ったところ。
- 学生に仕事(業務)内容の魅力を感じてもらえるとありがたいが、それだけでなく例えば、働きやすさやステップアップできる環境など、働くこと自体の魅力を感じられると、これまでと違った目線で考えられると思う。中学生あたりまでは、具体的にどの職業に就きたいかにまで至っていないと思う。中には、親御さんの姿をみて具体的な将来像がある子もいると思う。働くことが楽しそうだと感じる魅力を伝えることが良いと思う。

- 学びの中での魅力は、学びに対してフィードバックがあることだと思う。先程の商品開発の話で言えば、商品として実際に世の中に出回るであるとか、発信した内容をほめてくれたとか、この部分を会社で採用したいといった言葉などは、すごく嬉しく感じるので、そのようなやりとりがあるつながりがすごく良いと思う。

【島田市商店街連合会】

- 商店街連合会は 97 店舗あるが、従業員を雇っているのは 20 店舗程度。島田商業高等学校の生徒に体験学習として、お店手伝ってもらっている。開始当初は、30 人程の応募があったが、今は 10 人もない。応募があっから商店街側で振り分けをしていたが、現在は生徒の方からこの店に行きたいという指定があるような状況。従業員を雇うのは厳しい状況で、家族経営の方が楽で経費もかからないというような部分もある。商店街としては、人材確保についてほとんど関係ない世界にいるのかなと思う。
- 現在の商店街を見ても、シャッターの閉まったお店が増えている。本通6丁目、7丁目は顕著で半分以上はシャッターが閉まっている。今商店街と言えるのは2丁目、4丁目ではないかと思う。商店街の運営そのものも厳しい状態で、再編成を考えている。そんな中、人を雇うことのできるお店がどれほどあるかというのも問題で、経費など様々なことを考えると、人を雇う余裕は、ほとんどのお店でないのではと思う。

【島田市】

- 一言で人材確保と言っても様々な人材があると思う。島田市の特性として 99%が中小・小規模企業という中で、職人に近いような技術を持たないと仕事がつとまらない事業者が相当多いのだろうと思う。ただやはり、こどもが就職したいのは、世の中で人気のある職業だと思いますので、そのギャップをどう埋めていくのかが非常に大切なのではと思う。
- 商店街ではなかなか人材確保に繋がらないかもしれないという話があったが、人材確保の中には事業継承も入ってくるかと思う。商店街の歴史ある良いお店であっても、後継ぎがおらず廃業となった事例もいくつか目の当たりにしている。そうしたところも含めて、リノベーション事業やおびサポ(産業支援センター)の相談業務などをおして取り組んでいる。なかなか課題解決にはつなげていない。



会議の締めとして、

この意見を参考に今後どのように進めていくかなど、議論していきたい。