

平成25年度第1回労働問題懇談会 会議録

1 日 時 平成25年11月29日（金）午前10時30分～12時

2 場 所 函館市役所8階第4会議室

3 出席者 (構成員) (敬称略)

函館公共職業安定所 雇用開発部長	河 口 一
函館商工会議所 中小企業相談所長	黒 川 宣 之
北海道中小企業家同友会函館支部 事務局員	松 田 竜 二
連合北海道函館地区連合会 組織部長	山 田 幸 光
全労連・函館地方労働組合会議 事務局長	岩 瀬 英 雄
函館市経済部次長 (座長)	川 手 直 樹

(専門的知見を有する者)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

函館職業能力開発促進センター 訓練課長・開発援助課長

増 子 和 彦

北海道立函館高等技術専門学院

能力開発総合センター長

其 田 庄 市

(函館市)

経済部長

入 江 洋 之

経済部労働課 課長

佐 藤 聖 智 子

経済部労働課 主査

金 野 維 子

経済部労働課 主査

伊 東 光 晴

経済部労働課 主査

木 下 雄 二

4 内容

(1) 開会

(2) 主催者挨拶

(3) 懇談, 意見交換

テーマ「地域求人・求職者のミスマッチと能力開発について」

(4) 閉会

5 発言要旨

(座長 川手) 敬称略

それでは、地域の雇用情勢や求人求職の状況、バランスなどについて、函館公共職業安定所の河口雇用開発部長からお願いします。

(函館公共職業安定所 河口)

有効求人倍率について、内容は10月分ではありますが、函館管内は0.81倍、北海道の平均の有効求人倍率は0.79倍であり、北海道の平均よりも函館管内が高い状況、また、前年同月を0.81ポイント上回ったことにより、41か月連続で右肩上がりに有効求人倍率が上がっています。

この函館管内の0.81倍という数字は、平成3年の9月が0.85倍、10月が0.80倍で22年ぶりの水準となっております。また、平成3年の最高が6月の0.88倍と、ハローワーク函館で統計を取っているここ25年程で一番高い数字であり、それに匹敵するような倍率となっております。

求職者の動向ですが、新規求職者は2,063人、前年同月比で減少していますが、年齢別で見ると、唯一、上回っているのは55歳以上の方で452人、前年同月比23人増の+5.4%、その他の全ての年齢層では、前年同月を下回っています。離職者の内訳ですが、在職しながらハローワークに求職申し込みをした方が359人、前年同月比57人増の+18.9%、ほか、事業主都合や自己都合離職者は前年同月を下回り、減少傾向にあります。

求人動向ですが、製造業で-31.5%、食料品製造業が減少し、その他、金融業・保険業やサービス業で減少しています。4月から10月で見ますと、製造業で-2.2%と少し減少、また、建設業で46.8%、運輸業・郵便業で34.4%、宿泊業・飲食サービス業で23.8%増加し、医療・福祉の求人数については4,478件で15.8%増加、もともと求人が多い職業であり、新規の求人が非常に多いという状況です。

雇用保険関係の主要指標ですが、今年度10月の雇用保険の適用事業所は8,208事業所であり、前年度からすると減少傾向にありますが、被保険者数、つまり雇用保険を掛けて働いている方は91,490人となり、前年度と比較すると上昇傾向にあることから、働いている人は増えていると考えてよろしいかと思えます。

次に、函館管内の求人と求職のバランスですが、職業別の有効求人数と有効求職者数により算出した職業別の有効求人倍率を判断材料としてみると、もともと求人数と求職者数が少ないのですが、保安の職業の有効求人倍率が2.93倍で、求人は多いが求職者が少ない。逆に、事務的職業は0.22倍で、求人は少ないが求職者の方が多く、軽作業も0.26倍で求人は少ないが求職者が多い。販売、サービス関係については、求人は多いが求職者が少ない。事務的職業は、全道のハローワークを見ても同じ状態であり、傾向はそれほど変わらないと思えます。

なお、函館市内の求人と求職のバランスも算出ですが、全体の有効求人倍率は0.88倍なので、函館管内の0.81倍より少し高い状況です。職業別では、管理的職業が0.11倍、専門的・技術的職業が1.20倍、事務的職業が0.24倍、販売の職業が1.99倍、サービスの職業が1.51倍、保安の職業が3.09倍、農林漁業の職業が0.32倍、生産工程の職業が0.82倍、運送・機械運転の職業が1.06倍、建設・採掘の職業が1.56倍、運搬・清掃・包装等の職業が0.31倍であり、函館管内より函館市内の求人倍率が低いのが、専門的・技術的職業(函館管内1.31倍)、農林漁業の職業(函館管内0.85倍)、建設採掘の職業(函館管内1.60倍)です。農林漁業は、函館管内であれば農業、林業の求人もあるので函館管内のほうが求人倍率は高くなる。また、人口の多い函館市内では、販売、サービス関係の求人が多いため、販売の職業(函館管内1.56倍)、サービスの職業(函館管内1.35倍)は函館管内より高い状況です。

このような高い求人倍率の職業には、就職のチャンスが多いのではないかと思います。

(座長 川手)

ありがとうございます。それでは次にミスマッチの解消に向けての函館市の取組みについて労働課の佐藤課長から説明をさせていただきます。

(市労働課 佐藤)

高校生のための就職セミナーですが、これから社会人になるための高校3年生を対象に就業意識を高め、早期離職の防止と職場での定着を促進するためにハローワークさんや高校進路指導協議会さんと合同で開催しております。

その内容ですが、高校生が取り巻く就職環境や企業が求める人材についてお話しをした後、就職後、大体3年以内くらいの先輩が、自身の就職活動や面接などの実体験や職場でのコミュニケーション方法などをQ&A方式で、等身大のアドバイスをしております。

学校行事との関係もあります。毎年、300名ほどの参加いただき、アンケート結果などからも、先輩との懇談によって就職への不安が取り除かれた、企業の求める人材に近づけるように頑張る、などといった声もあり、約99%の生徒がセミナーに参加して良かったと回答いただいております。

次に、若年者職場定着率向上研修ですが、新卒者の就職後3年以内の離職が多いということから、職場定着率の向上を目指し、平成23年度から企業向けに、若者を理解し、向き合うために、コミュニケーションやメンタルヘルスマネジメント等のスキルを学んでいただく研修を実施しております。昨年までは20社程度の参加でありましたが、今年度は27社に参加していただきました。

また、昨年労働問題懇談会において、新入社員向けの研修も必要、とのご意見をいただいたことから、今年度は新入社員向け研修も来週4日水曜日に実施するところです。

これらは若年者のミスマッチの取組みでしたが、トライアル雇用奨励補助金につきましては、就職が困難な方を対象としております。概要は、就職困難者を一定期間試用雇用する事業主に対し、労働者一人につき月4万円、3か月の12万円を限度に奨励金を支給する国のトライアル雇用奨励補助金を活用する市内の事業主に対し、市が同額を上乗せする制度です。

この補助金は平成22年度から実施しておりますが、実績については、平成24年度は35社の事業主がご利用いただき、46人をトライアル雇用し、そのうち38人が常用雇用へ移行しています。今年度は、10月末現在になりますが、18社が23人をトライアル雇用し、そのうち18人が常用雇用へ移行しているところです。

その他、各関係機関と連携してミスマッチの解消あるいは軽減に資する事業として、合同企業説明会や面接会なども実施しているところです。

(座長 川手)

続きまして、経済団体さんの方からミスマッチの解消あるいは早期離職防止に係る取組みについてお話しをいただきたいと思っております。最初に、函館商工会議所の黒川中小企業相談所長からお願いします。

(函館商工会議所 黒川)

地域の状況で一番大きいのは、やはり人口の減少、それに伴い事業所の減少がありますが、雇用保険の適用事業所が減少しているというのはそういう部分からも出てきているのだと思います。

また、管内の景況については、昨年の政権交代以降、景況のマイナミックなものはかなり上がっておりますが、実態経済として事業者がそれを感じているかといえ、それはまだ別の状況であり、雇用拡大には慎重な立場を取っているのかなと思っております。

先ほど、ハローワークの河口部長からご説明いただきましたが、やはりミスマッチは、職業別のミスマッチの部分が一番大きいかなと思っております。特に管内の状況を見ると事務系の職業を目指したい方が多いのですが、なかなか求人がない。企業においても事務系の雇用を拡大が現状では難しいかなと思っております。

離職者の方であれば、今まで就いてきた職業を活かして同じような職を求めたり、新規学卒者であれば、学生時代の知識の中で自分の進みたい職を求めているのですが、はたしてそれが自分の職業適性に合っているのかということ、また少し別なのかなと思っておりますので、幅広い知識を得るような形の訓練、教育といったものが必要ではないかなと思っております。

商工会議所で行っている就職支援事業については、法人会、同友会で合同企業説明会を開催しており、これは基本的には新規学卒者向けであります。今年、はこだて雇用創造推進協議会と一緒に中途採用も含めて開催をさせていただきました。

その他、離職防止ということで、新入社員向けのセミナーを毎年3月に行っています。今年度も来年3月に行く予定ですが、スムーズに社会人として溶け込めるような社会人の基礎力を高めるようなセミナーを開催し、コミュニケーション能力、話し方の基本、電話対応の基本、接遇対応など、基本の部分を覚えていただくセミナーを開催しております。

企業独自でこのような研修ができない状況なので、毎年100名くらいの新入社員の方が参加しています。できればフォローアップもしたいという話をしており、なるべく早い時期にフォローのセミナーを開催し、離職を防ぐというのも一つの方法でないかなと思っております。

(座長 川手)

ありがとうございます。次に、北海道中小企業家同友会函館支部の松田様からお願いします。

(北海道中小企業家同友会函館支部 松田)

商工会議所の黒川所長からもお話がございましたが、経営・経済の状況として上向き傾向にあります。来年の消費税増税の不安材料も抱えており、全体的に経済状況が上向いてきていますが、雇用に結びつけられるかどうか、なかなか踏み切れずにいると、多くの会員から聞かれているところです。

職場定着、ミスマッチ解消の取組みについては、合同企業説明会や新入社員向けとして合同入社式に合わせて午後からマナー研修を開催し、まずは社会人としての基礎をしっかりと身に付けていただいております。

フォローアップの取組みも行っており、入社3か月目研修ということで、今年も6月に開催しましたが、改めて社会人になって現在の状況等について懇談をしながら、これからの夢について語り合うというものです。また、入社1年を迎える頃の2月に、再度、フォローアップ研修を行うことで、現在、開催に向けて準備を進めているところですが、毎年、多くの方が参加され、好評を得ている状況です。

(座長 川手)

ありがとうございます。ミスマッチの解消に向けての取組みについてご紹介いただきまし

たが、何かご質問、確認したい事項等があればご発言いただきたいと思います。

(全労連・函館地方労働組合会議 岩瀬)

私が所属している病院で、看護師であれば、例えば看護協会で実施するセミナー、リハビリ技師であれば、職業団体で実施するスキルアップセミナーなどがあり、これらに参加する希望者は多いため、そこに病院が参加費用を補償する、あるいは休暇を与えるなど、そのようなことを行うことによって、定着もするし、本人のスキルアップにも繋がる、あるいは職員が何か資格を取ることによって、病院として基準が取れる、点数が病院の収入としても反映できる。企業の中でいろいろな取組みをされていることは非常に良いことなので、ぜひ進めていただきたいと思います。

(座長 川手)

ありがとうございます。

次に、市内の職業能力開発機関から、職業能力開発の取組みについてご説明いただきたいと思います。始めに、函館職業能力開発促進センターの増子課長からお願いいたします。

(函館職業能力開発促進センター 増子)

ポリテクセンターでは3つの支援を行っており、1つ目は、求職者・離職者の方の早期再就職の支援として、離職者訓練を実施しております。

2つ目は、若年者の能力開発の支援、能力開発の機会の提供を行うものであり、離職者訓練を実施する仕組みの中で、若年者向けの専用のコースを設け、実施しております。

3つ目は、事業主が行う教育訓練に対する支援です。先ほど、商工会議所、同友会において会員向けに研修をされているということでしたが、ポリテクセンターでは事業主が単独で実施できない、もしくは事業主が直接その全てのことを行うことができないものについて、講師の派遣や教材の提供、施設設備の貸与などを行い、間接的ではありますが、支援を行っています。

離職者訓練の実施状況ですが、年間約300人の定員により職業訓練を行っています。5つのコースがありますが、7か月訓練の生産システム科というのが、先ほどの若年者向けの専用コースであり、これまで十分に教育訓練の機会がない方に対し、最初の1月はビジネスマナーから社会人の基礎などを再確認するというプログラム、後半には企業での就労体験をセットで7か月のプログラムとなっております。

在職者のための訓練ですが、目標値としては年間40人となっております。事業所の通常の業務の中で従業員を訓練に出すことは厳しいようで、なかなか目標に達しきれていないという状況であり、事業所のニーズを把握しながら開催しなければということで検討を進めているところです。他に、在職者向けセミナーのモデルコースを作成していますので、ものづくり系で専門的な教育を受けたい、事業所でやってみたいというお話があれば、ぜひ検討に入らせていただきたいと思っています。また、事業所にお貸しできる施設・設備、費用等の内容を掲載した案内を作成しております。年間3,000人近くの方が利用いただけるようにということで、今年度は目標を達成できそうな状況となっております。

(座長 川手)

ありがとうございます。

続きまして、北海道立函館高等技術専門学院の其田センター長からお願いいたします。

(北海道立函館高等技術専門学院 其田)

はじめに、本学院で実施しています訓練の概要について説明いたします。

一番のメインが桔梗の庁舎内で実施する主に新規学卒者を中心とした2年制の訓練を4科実施しております。機械加工系の機械技術科、電気・電子制御のシステム制御技術科、自動車整備科、大工の養成である建築技術科です。そして、知的障がい者を対象とした1年制の主に販売関係の就職を目指す販売実務科があります。

次に、企業に勤務する方々を対象にした在職者訓練、能力開発セミナーと申しますが、年間3コース、定員30名程で計画し、実施しております。

また、離転職者を対象とした職業訓練、こちらは機動職業訓練と申しますが、一般求職者を対象に一部2年制もありますが、3か月間の訓練を実施しており、パソコン事務科、医療事務、介護関係の年間30数コース、定員600人弱を毎年計画し、実施しております。

平成24年度は、定員に対して予想を超えた応募があり、相当、受講機会を逃した方が多かったため、25年度については定員を増やし、予算規模として1億7千万円程になりました。求人状況の改善によるものとは思いますが、応募数は少し落ち着いております。

平成26年度については定員をそれほど増やせないため、コース数を増やし、いつでも受講機会が得られるような計画を予定しており、予算規模としては2億円を超える金額になると思われま。機動職業訓練は全て委託により実施しており、委託先の機関数が限られていることから、受入人数が限界にきている状況です。

また、委託先の業種が介護・医療、事務系に偏っており、ものづくり系がほとんどないのが現状です。このため関連業界の要望と協力というのがぜひとも必要となつとる状況です。

能力開発セミナーについては、どのような訓練が望まれているかを、機械、建築、金属、電気工事、塗装など200社ほどのものづくり系の業種をターゲットにアンケートを実施させていただきました。結果としては、CAD、パソコン基礎以外にまとまったニーズがありませんでした。個別に事業所へ伺い、調査も行っているのですが、先ほどポリテクセンターからお話がありましたが、時間的に余裕がない、従業員を出せないとかというのが大勢の意見でしたが、こちらの方も工夫をしながら、色々なご意見をいただいてお役に立ちたいと思っています。

なお、現在、4科で学生募集中であり、先日、推薦の募集が終わり、引き続き一般募集を行っております。知的障がい者対象の販売実務科も本日、第1次募集の締め切りであります。まだ定員に達していないため、2次募集をご案内させていただきますので、募集要項願書等は、後日、関係各位に送付させていただきます。

(座長 川手)

ありがとうございます。

次に、函館市、函館商工会議所、函館地区連合会などで、はこだて雇用創造推進協議会という組織を設置しております。こちらでも人材育成の取組みを行っておりますので、事務局である市から説明をさせていただきます。

(市労働課 佐藤)

はこだて雇用創造推進協議会が、国から委託を受けて実施している実践型地域雇用創造事

業のうちの人材育成メニューについて、説明させていただきます。

この事業は、食関連分野、観光関連産業分野、中心市街地活性分野の3分野を重点分野として、地域の人材ニーズを踏まえ、地域求職者の能力開発や人材育成を図り、雇用に繋げるためのセミナーや研修を開催しています。

食関連産業に係る研修としては、食品管理衛生基礎講座など4講座があり、そのうち、飲食店や食料品小売店への就職に関係する内容としているは食マイスター養成講座ですが、他の3講座につきましては食料品製造業への就職に必要な知識等を習得するような内容となっています。

観光関連産業への就職を目指した講座としては、接客スキルUP研修講座があり、温かいそして質の高いおもてなしにつながる接遇そしてコミュニケーションスキルといったものを習得する内容としています。

中心市街地での起業家育成講座については、中心市街地などでの起業家を育成するために、起業に必要な実践的な知識を習得するような講座となっております。

即戦力養成講座については、就職に当たっての基礎的なスキルを習得し、観光、ICT、販売の各分野への就職を目指した研修講座となっております。いずれの事業も基礎的な職業能力を開発するための、とても短期的な研修となっており、平成24年度は129の方が受講され、うち51の方が就職に繋がっています。

(座長 川手)

職業訓練、人材育成の取組みについて、関係機関からご説明いただきましたが、何かご質問ありませんか。

(連合北海道函館地区連合会 山田)

函館職業能力開発促進センターの離職者訓練について、年間の目標値として総定員332名、就職率80%以上ということですが、今年度の見通しについて教えていただきたいのと、就職した方々の定着率がどのようになっているのか、追跡調査を実施しているのか教えていただきたいと思います。

また、ハローワークの窓口での職業訓練への誘導について、求職者からの申し出に従って行っているだけなのか、積極的に声がけしているのか、どのように訓練のあっせんが行われているのか教えていただきたい。その対応によって、ポリテクセンター等の応募、入所者数が増えたり減ったりするのでないかと感じる。

(座長 川手)

始めに、ポリテクセンターの増子課長からお願いできますでしょうか。

(函館職業能力開発促進センター 増子)

平成24年度は例年になく入所が定員の9割近くあり、就職率も85.8%という状況でしたが、全国ではあまり就職率が高い方ではありません。どうしても本人の事情で就職ができない、また、本人の意に合わない就職となった場合、就職したという回答をいただけないケースもあります。

応募、入所状況ですが、景気が上向き、職業を選ばなければ比較的就職ができるという状況になってきていますので、今年度は良くありません。職業訓練のコースは、地域の求人・

求職状況に応じて設定をしていますが、受講機会の地域格差の解消のため、どこにいても同じような訓練が受講できるよう、訓練科を維持しているところですが、どうしても応募状況の良くない科もあり、特に、景気が上向けば上向くほど、その科の応募が良くない。今年度の応募状況については、昨年と比べるとかなり落ち込んできているという状況です。

女性の入所者について、女性は事務系の職業を目指す方が多いため、ビジネスワーク科には女性が多いことは想像できるかと思うのですが、実は、平成24年度の全体の約半数近くの方が女性です。

住宅リフォーム科にかなりの女性の受講者がおり、建築設計やインテリア関係の勉強がしたいという方が、販売や不動産、ハウスメーカーへ就職しています。現場で作業するとイメージではなく、そういった知識を持った業務系の仕事を選択しているということになります。テクニカルオペレーション科は機械関係の科ですが、こちらも直接現場に関わらないCAD関連の仕事がありますので、現場ではない部署での仕事への対応も可能であり、機械系ではありますが、平成25年度も女性の入所があるという状況です。

入所者の年齢構成ですが、離職後に入所ということで、中心は35歳から49歳が中心ですが、年齢層ごとにある程度受講者がいる状況です。ただ最近では、高齢者の継続雇用が進む中で、定年退職後60歳台の受講者が減っている感じを受けます。

このような状況下で入所される方は2通りありまして、一つが、十分に再就職の時間をとり、しっかり勉強してリスタートしようという方、もう一つは、色々な仕事に就ける状況の中、あえて就こうとする仕事を選ばない方となります。後者の比率が増えてきており、就職率が昨年度より10ポイント程下がってきています。通常であれば修了2か月後で8割を超えていたのですが、今年度は3か月後で何とか8割を超えるくらいになっています。訓練終了後に就職活動をする、正社員の場合ですと、就職決定までおよそ2か月位かかる。そのため、在所中から頑張って就職活動をして、修了時に決定する方というのは、かなり早い時期から活動している方です。訓練修了から時間が経過しますと、結果が出やすい求人に応募する。結果が出やすいというのは、自分で条件を下げていくということで、常用から常用ではない求人へシフトしていく。結果として就職率が上がっても本人の望む就職ではないものとなります。私たちとしては、早く労働市場へ戻すということで離職者訓練を行っていますが、再就職まで時間がかかっている状況です。

次に、訓練科別の雇用形態ですが、去年入所された方の85.8%の方が就職されましたが、全体としては常用雇用が54%、パートアルバイトが29%、臨時が10%、派遣が4%、自営が3%という状況です。科ごとに特徴があり、ビル管理科は67%が常用、生産システム科は63%が常用と、科によってバラツキがあります。今年の見込みからいうと就職率はなんとか8割はいけそうですが、雇用形態別比率からすると常用が下がるのではないかという気がしており、かなり早い時期から就職活動していただかないということではつばをかけている状況です。

1点目の平成25年度の見通しとしては、昨年度よりも数ポイント下がるかと思いますが、なんとか就職に導くということでやっております。

定着率については、まさにこの雇用形態別就職の状況と関連がありまして、常用であれば定着していく。臨時、季節の比率が上がってくると当然定着は低いですし、パートアルバイトでも更新はあるにしても、やはり限りがあるので、いかに常用の求人に対応できるかというところが定着にかかっているかと思います。定着率は大体、半分という状況にあります。調査としては1年、3年と2回行っております。中には、非正規で就職した後、本人が経験

を積んで現在は正社員という方もいらっしゃいます。

そしてミスマッチの状況ですが、6か月しか訓練を行いませんので、入所するまでの職業経験を全てどこかに放り投げて、訓練だけで就職するというのは非常に無理があります。ですから、当然、これまでの経験プラス、ポリテクセンターでの6か月の訓練で、どれだけ再就職の可能性が広がるのか。同じ訓練を受けているのですが、入所者の経験はそれぞれですので、色々な活かし方がある。例えば、介護を経験した方が住宅リフォーム科へ入所して、もう一度、介護に戻るケースがあります。でもこれは、住宅リフォームで勉強することによって福祉住環境をどのように整えればよいか、建築の知識を身につけますので、そのような方面で仕事がさらに強化される。これも一応私、たちとしては関連と位置づけたいと考えております。その訓練の効果で関連就職という、関連の幅がはっきりとした定義がありませんが、現在、テクニカルオペレーション科は4割、ビル管理科は7割、住宅リフォーム科は5割、ビジネスワーク科は9割、生産システム科は6割の関連就職をしております。これは平成22年度から3年間の平均です。今、国で関連就職をどのように評価するか、どの訓練にはどの職種というようなことを検討しているようです。

処遇面でいえば、経験を活かして働いた方が圧倒的に処遇は良い。訓練を受けて新入社員と同じ処遇となると、以前より給料が下がる。ですから、どこかの業界が小さくなり、新しい業界ができるというときに業界間で人を移動させるのであれば、その訓練を受けて関連する方へ行きなさいという話になるが、今、景気が良くなっていると過去の経験で再就職できるチャンスが増えていきます。条件の良いところ、訓練関連のところ、この選択は本人であり、どのように判断するかというところだと思います。

(座長 川手)

ありがとうございます。それでは其田センター長からお願いします。

(北海道立函館高等技術専門学院 其田)

関連職種での就職状況ですが、当然専門性の高さに比例し、高くなる傾向にあります。

パソコン関連が一番低くて6割くらい、医療事務関連で6割5分、経理で7割、一番高いのが介護で8割程というのが関連の実績となります。

関連以外に就職する理由は様々であり、条件面で優位な職種もありますし、経験のある職種に戻る、あと、自分の適性を考えて、ここは無理だと判断される方もいます。

定着率に関しては、修了3か月までしか追跡しておらず、その段階ではまだ就職して間もないということで、定着率に関しては把握できない、把握してないという状況です。

(座長 川手)

ありがとうございました。

窓口の状況について、ハローワークの河口部長からお願いいたします。

(函館公共職業安定所 河口)

既に離職前から訓練科目や自分の生活設計を考えた上で来所し、この訓練を受けたいと窓口に来る方が全体の7割程度、何か資格を取って就職を有利に進めようと考え、資格を取ることができるものはありませんかと窓口で相談するケースが2割程度、残りの1割は全く職業訓練の制度を知らずに来所し、相談で初めて訓練の制度を知り、それでは訓練をうけます

というのが残りの1割程度ということで、全体的には訓練科目、訓練開始日など事前に調べ、申込みするケースが一番多いという状況です。

(座長 川手)

ありがとうございます。

(連合北海道函館地区連合会 山田)

システム制御のなかで電気工事などを含めた基礎的な部分を扱っていると思いますが、最終的には電気工事士あるいは第三種電気主任技術者を取得できるなど、そのような部分へ繋がっていくのでしょうか。

(函館職業能力開発促進センター 増子)

昨年まで希望者のみの補講を行っていましたが、今年度から電気施工技術をカリキュラムに入れ、時間的に不足している部分は補講で対応しています。現在、2種の試験が終わっていますので、1種の勉強をさせており、実技が来月なので補講を行っています。ただ、施工管理技士は実務経験がないと受験ができないので、修了後のフォローアップという形になると思います。

(座長 川手)

ありがとうございます。この他に今までの説明で、確認、ご質問、または感想等ございませんでしょうか。

(函館商工会議所 黒川)

企業に勤務されている方を対象とした講座や研修、あるいは雇用の奨励金など、そのような情報は会員企業に積極的に流したいと思いますので、そのような情報を私どもへ提供いただければと思います。

(全労連・函館地方労働組合会議 岩瀬)

様々な取組みをされており、非常に勉強になりました。解雇になった方々が相談にきますので「こういうこともあるよ」と、ぜひ紹介したいと思います。

(北海道中小企業家同友会函館支部 松田)

様々な取組みや支援制度など、当会会員に情報提供を積極的に行っていきたいと思います。

(座長 川手)

本日は、地域の求人・求職者のミスマッチと能力開発というテーマで懇談いただきましたが、雇用のミスマッチは、様々な要因があるかと思いますが、職業訓練は、知識・技術が補足しているということで、なかなか就職に結びつかない方の就業機会の幅を広げるということで、非常に大切な役割を担っているものだと改めて感じたところです。皆様におかれましては日頃から様々な取組みを通じて、求職者・在職者双方への支援を行っていただいております。

先ほど、皆さんから、是非、情報共有を、というお話ありましたが、それぞれの機関・

組織が連携し、地域のニーズに応える人材育成を行い、ミスマッチを少しでも解消していくということができればと考えております。

やはり雇用を増やすことが一番の解決で、それには経済がなんとか上向きになり、この街が元気になるということが非常に大事かと日々、感じているところであり、市といたしましても、地元企業の活性化を目指した様々な施策を展開し、皆様と連携しながら雇用の創出・拡大・改善に努めて参りたいと考えております。

今後とも、より一層のご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げまして、本日の懇談会を終了させていただきます。

本日は長時間にわたり、誠にありがとうございました。