

令和4年度尾張地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：令和4年8月1日（月）午後2時から4時まで

場所：オンライン開催

（雇用の確保に係る事業者の現状について）

- ・商工会議所に属する中小・小規模企業の人材の確保は本当に難しい。特に、大卒・高卒を含む新卒の就職はかなり難しい。中途採用も厳しい中でこれからどう対応していけばいいのか。
- ・大企業でも肌感覚として最近は特に人材確保が難しくなっているように感じる。
- ・瀬戸市、尾張旭市に在住している高校生、大学生は事務職や第3次産業を希望される方が多く、製造業の工場、建設業や介護職への希望は少なくアンマッチが起きている。
- ・製造業では、西三河に集積する大手企業を希望する方が多い。
- ・余剰人員を持たない小規模事業者は、即戦力を求めるという傾向がある。
- ・最近は大手自動車会社も新卒採用を半分に減らし、即戦力の採用を増やしていく傾向にある。
- ・中途採用がかなり増えている。この2,3年は新卒と同数程度の採用をしている。
- ・外国籍の従業員の採用が増えている。最近は外国の大学新卒者を採用することも増えている。
- ・社員による紹介採用制度（リファラル採用）が定着率の向上を見据えた制度として導入されている。
- ・医療・福祉分野への就職支援が特に課題だ。
- ・若年層を中心にハローワークインターネットサービス、民間の求人サイトを利用して独自で就職活動する求職者が増えている。ハローワークに来所し、求人検索機を利用する方が減少している。
- ・学生の就職活動の開始時期が早くなっている。大学3年6月頃から学生は企業を選んでいるようだ。

（雇用の確保に係る事業者に対する支援・課題について）

- ・今年3月に尾張5市の商工会議所で合同就職説明会をオンラインではなくリアルで開催したが、学生がオンラインに慣れたせいか参加者が半減した。
- ・オンラインの定着がリアル開催の事業に影響を及ぼしている。どの事業でも参加者が減少傾向だ。
- ・昨年初めてハローワーク犬山・愛知労働局主催、市・商工会議所が協賛して、1社に限定した企業説明会を開催した。
- ・瀬戸公共職業安定所、愛知県、瀬戸・尾張旭雇用対策協議会が主催となって就職フェアを瀬戸蔵で開催する。市、商工会議所、商工会、事業者団体がタイアップして開催することは非常に有意義だ。
- ・中小・小規模零細企業の採用では、学生にその企業の内容や仕事のことを知ってもらうことが大切だ。
- ・長久手市では、広域連携による就職フェアの開催、就職フェア・合同企業説明会の出展費用、就職情報誌・就職情報サイトへの掲載料等、補助金や巡回窓口相談等により支援している。
- ・江南市では、今年4月から就職説明会に参加する事業者に対して上限5万円、補助率1/2の補助制度を始めている。少しでも求人の後押しになることを期待している。
- ・商工会議所では、大手求人サイトとタイアップし、求人情報サイト事業で連携できないか検討中。
- ・オンラインでインターンシップを行う企業に対する支援等について、県の施策を活用したい。

- ・商工会議所から市にインターンシップを受け入れた会社には、補助金を出すよう働きかけている。
- ・学校の先生から学生や生徒を紹介されるために学校とのパイプ作りが必要である。
- ・学校（先生）とパイプを作れるのは、毎年定期的に採用するような会社でなければ難しい。従業員が10人程度の会社では毎年採用するのは現実的でない。
- ・具体的な採用活動に入る前の学校訪問の前の顔合わせの1つとして、求人企業と高校の進路指導教諭との交流会、大学のキャリア支援センターの職員との情報交換会を行っている。また、その会合では、採用活動で学生と接する時の注意事項、求人を出しても応募がないことについて、その企業に対する助言をいただく場としても活用されている。
- ・学生は就職活動の際に、求人企業のホームページで業務内容、職場環境を確認するため、商工会議所では、企業が自前で動画を作成し、説明できるように企業向け動画作成セミナーを開催している。
- ・学生に対して地元の中小・小規模零細企業にも目を向けてもらえるような施策を進めてほしい。
- ・商業高校等の授業で地元の中小企業の仕事ぶりを紹介してもらえると、生徒にも目を向けてもらえるのではないか。
- ・県内企業の人材の流動化が進んでくれば、新卒の卒がもう少し中小企業にも回ってくる可能性があるため、県を中心として、会議所、各団体等が協力して、そのことが実現できるような方向性を示していくことが重要だ。
- ・（県に）マッチングの機会を提供していただけるような企画をしてもらえるとありがたい。
- ・現場では生産性向上、イノベーションのための高度なIT技術を活用した人材が重要と言われているが、小規模事業者では人材面、資金面で対応が遅れている。小規模事業者にとっても実効性のある施策を進めていただきたい。

（労働者を取り巻く職場環境について）

- ・小牧市は製造業が多いため、テレワークは難しい。
- ・労働局や連合の地域協議会に寄せられる労働相談をどうフィードバックしていくかが課題だ。労基署と連携し働き方をチェックし合わないと、“雇用したが定着しない”という問題はなくなる。
- ・労働相談は“労働条件や賃金が募集時の説明と違う”という内容が多い。労働条件がしっかりしていないと人は辞める。この点について労使共に取組を強化しなければならない。
- ・従業員の高齢化が進む中で、熟練技能の伝承は容易ではないと認識している。
- ・特に製造業の小規模事業者において高齢化が一層鮮明だ。80歳を超えても体力と技術力がある人材は、雇用継続して労働力の確保を行っているのが現状だ。
- ・組合員への調査では、仕事をしていく上で重要と考えられているものは、「賃金が上がること」等の報酬面に次いで、「職場の人間関係がよいこと」や「ワーク・ライフ・バランスが取れていること」、「仕事の楽しさや意義を感じられること」等の職場環境や業務内容が高い結果となっている。労働組合も会社側も、労働者に求められることに応えていかなければ雇用の定着は難しい。企業が存続していくために危機感や課題意識を持って取り組んでいる。

(人材の定着に係る取組・課題について)

- ・社員の職場研修、新入社員セミナー、中堅社員セミナー等によって定着が進むように取り組んでいる。
- ・最近では外国人の技能実習生に関する研修会、セミナーを積極的に行っている。
- ・犬山商工会議所では、会議所の会員事業者にも賛同いただき、2017年に「イクボス宣言」を結んでいる。管理職全てがイクボス宣言をして、職場の理解促進とその実現に取り組んでいる。
- ・企業から相談があれば、愛知県商工会連合会の専門家派遣制度によって、就業規則の整備等、働き方関連法案に対応した体制づくりに向けての課題解決に取り組んでいる。
- ・社員による紹介採用制度（リファラル採用）や中途採用者が増加したため、企業の人事部が主導して入社時期に近い中途採用者の懇談会を開催し、横の繋がりを作る取組を実施している。
- ・連合地域協議会は、労働者がつながりを持ち、各企業の活性化につながる組合活動を行っていききたい。
- ・ハローワークではマザーズコーナーの相談者、担当者制で対応している方、障害者、中学や高校の新規学卒の方々を中心に就職後1か月経過する前後を見計らい、郵便で定着状況を確認している。
- ・転職者には、就職直前の職業相談時に、辞める前にはハローワークに相談するように伝えている。
- ・障害者の就職後は、就労支援機関と連携し、就職した当事者、就職先の人事担当者から近況、困りごと、仕事の習熟度、人間関係や待遇の確認を行って定着に努めている。
- ・採用後、研修期間中に辞めてしまうことがある。幹部候補が育たない、職場のハラスメント等で辞めてしまう、コロナ禍で社員の状況がつかみにくく、メンタル疾患が増加している等の問題がある。
- ・中小零細企業では、まず人材を確保することが先決であり、定着への施策まで至っていないのが現状だ。
- ・あいちワーク・ライフ・バランス推進運動等の普及は、会社の規模、中小・零細関係なく企業に市民権を持たせる取組だと考え、会員事業所に賛同を広げてもらいたい。
- ・高齢者の活用はこれからの大きな課題だ。給与面の制度確立等も考えていかなければならない。
- ・体力、健康・就労意欲ともに高い高齢者が数多くいる。ハローワークでは、私どもの支援を受けながら就職を希望する方も多いため、ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、サービスメニューを活用しながらその人たちの支援をしていきたい。
- ・愛知県職業能力開発協会ではものづくりマイスター事業、ポリテクセンター中部ではセミナーを紹介しているがあまり活用されていないのが現状だ。
- ・小規模事業者は賃金引き上げ、休暇を増やす等の働き方改革をしたいが、原材料の高騰を価格転嫁できず、収益と現状の問題から賃金の引き上げや休暇の充実への対応ができていない。
- ・賃上げについては税制優遇措置が設定されているが、国、県においても更なる支援をしてほしい。
- ・県は、自律的に「定着支援」の観点で環境改善を図る事業者に対して必要な情報提供等のサポートをすることが必要だ。