

平成29年度第5回花巻市行政評価委員会（しごと部会）会議録

1 開催日時

平成29年7月26日（水） 午後1時30分～3時

2 開催場所

花巻市役所新館2階会議室

3 出席者

(1) 委員 6名

影山部会長、佐藤委員、小山田委員、箱崎委員、戸来委員、高橋委員

(2) 説明者（施策主管課） 1名

古川商工労政課長

(3) 事務局（施策及び事務事業評価担当課） 2名

秘書政策課：企画調整係瀬川上席主任

財政課：経営財務係菅原上席主任

4 議題

市が実施した施策評価のうち、花巻市行政評価委員会の評価対象施策である「職業人材の育成」について評価を行った。

(1) 施策主管課による説明、質疑応答

(2) 委員会の評価結果集約

5 議事録

(1) 施策主管課による説明、質疑応答【主な意見・質疑等】

高橋委員：人手不足ということが書かれているが、業種によるのか？

古川課長：求人を見ると、ほぼ全業種であり、特に製造業が深刻である。企業が進出するにあたって懸念されているのが労働力を確保できるかという点である。岩手県内でも人件費が高騰し、大企業と同じような条件を出さないと人を集められない。

高橋委員：入社して数年でやめるというのはよくあるのか。

古川委員：ある。

高橋委員：3年もたない人がそれなりにいるのは事業経営するうえでも厳しい。

戸来委員：最近3か月ももたない人もいようだ。

高橋委員：入社する際に、なんのために働くのかなどベースになる部分をどんな形で教育しているのか。

古川課長：小規模な企業では人材育成にコストがかかるため、市ではビジネスマナーな

どの研修を実施している。高校でもしっかりとした職業観、意識を持つという教育を実施しているようだが、それでも長続きしないということを聞いている。

箱崎委員：青年会議所では、市役所と協力してインターンシッププラットフォームをつくり、就職に至る前段階の教育の過程と就職に係る模擬面接などを実施し、トータルの就職、青少年の育成事業をやっていきたいと考えている。定着させて人口流出に歯止めをかけ、インターンシップの受け入れによる企業側の成長にも繋がる。学校だけの教育では厳しいため、社会人としての教育をやれば良いと考えている。

古川課長：花巻市で義務教育を受けた子どもが流出してしまうのはもったいない。花巻市に職場がないせいなのか、ないと思っているのか、知らないのか、そういった取組を通じて解決していきたい。

高橋委員：花巻市では、各事業所で新しく採用した方に、今の世の中はどうなっているのか、何のために働くのかといったことを教育するような仕組みはあるのか。

古川課長：ない。

戸来委員：新採の定着率が悪いのは、派遣が多くなっていることがひとつの要因である。新入社員より派遣の方が給料が高いため、目先の部分で選択する人が多くなってきているようだ。

佐藤委員：震災以来、業種を問わず慢性的に人手不足の状態。昔は同業者との待遇の競争だったが今はすべての業種を対象にして待遇を考えなければならない。面接のとき、より詳しく説明し、「これならこの仕事をやっていける」と思ってもらえるかどうか。人手不足だと、最終的には給料、待遇の問題になる。この人材にはこの仕事をやらせたいと思っても、別の仕事が忙しくてそこに向かわせてあげられないことも。

戸来委員：管外の高校生も対象として事業を行うとあるが、沿岸も含まれるのか。

古川課長：隣接管外を考えていたが、釜石道ができると通勤できることもあり、可能性はある。遠野で聞いた話だが、遠野に住んでいる方が花巻市の企業に勤める場合、通勤手当の上限を超えて企業の持ち出しが出てしまうとのこと。それが障害となるのであれば、その支援が必要かもしれないと考えている。

戸来委員：従業員確保という面からみると、県内としてもいいのではないかと。

高橋委員：高齢者の就労支援とあるが、定年後元気でそれなりに力がある人はどうしているのか？

古川課長：シルバー人材センターでは、軽作業や労務の仕事が多く、事務の需要が少ない。デスクワークをしていた方はシルバー人材センターでは仕事がないのではないかと推測する。

佐藤委員：シルバー人材センターは花巻市全域なのか。

古川課長：支部もあるが、市全域で一つである。

高橋委員：シルバー人材センター会員数約 700 人は多いとは感じない。

小山田委員：県の働き方改革の調査によると、高卒の離職率が高い要因は、自分が思っていた仕事と違うこと、県内に本社を置いている企業であるという認識がないことなどである。企業について丁寧に情報提供をしないといけない。親と子とで情報を共有できるよう、親に就職についての冊子を渡している。地場企業の内容を知らせるものが必要だと感じている。

佐藤委員：工業クラブで実施していたテクノフェアは、花巻市の会社ではどんなものをつくっているのかみんなに知ってもらうこと、それを見た高校生等が花巻市に定着することを目的としていたが、産業大博覧会になってからはおまつりになってしまった。入場者数にこだわらず、本来の目的に集中したものにしてもらえればと思う。

古川課長：仕事をテーマに原点回帰してやるつもりである。多少イベント的な要素はあるが、ご意見を参考に目的を見失わないで進めていきたい。

影山部会長：事業のなかで、ビジネスマナー等の研修に人手不足で職員を派遣する余裕がなかったとあるが、企業の方に講師が出向くというのは予算的には難しいのか。

古川課長：講師の方を呼んで講習会を行う場合の補助も可能なので、もう少し制度をPRしたい。

戸来委員：少人数の事業所では難しい場合もあるのではないかと。講師派遣に気が引けて、手を挙げないところもあるのではないかと。

高橋委員：4月採用の人に対し、3月中に集中して基礎研修を実施するなどを検討してはどうか。大企業であれば必要ないだろうが、商店や中小企業に対してそういったものは考えられないのか。世の中がどうなっているのか、何のために働くのかなどは異業種でも同じではないか。基本ができていないのに技術的なことだけを教えていくと、働く意義がわからなくなり離職に繋がるのではないかと。

小山田委員：使命感を醸成するということ。

高橋委員：それは企業ではできない。

影山部会長：高校や大学が職業観を醸成させていないというのがあるのでしょうか。

高橋委員：大学や中小企業ではなかなかできないと思う。自治体などで対応するべきではないかと。

影山部会長：インターンシップを花巻市内の色々な企業にお願いして、高校生が地元でどんな企業があるのかをわかるようになることが大事。また、面接ですぐにOKを出すところはブラック企業が多い。ミスマッチが増えて、すぐにやめてしまう。

高橋委員：コミュニケーションが重要だが、中小企業でそこまでやるのは難しいのでは

ないか。市で企画することはできるのか？

古川課長：共通する部分であれば問題はないが、各企業で目指すところが違う。社会人として共通の部分はあると思うが、ライバル企業だったりすると、難しいのではないか。

高橋委員：働く意義、社会貢献など基本はどこも同じ。それはできるのではないか。個々の会社、商店ではできない。

影山部会長：雇用環境を獲得することは人口流出に歯止めをかけることにつながる。地元の高校生、大学生がより多く地元に残るためには何が必要かということである。ジョブカフェなどやるべきことはやっていると思う。あとは企業が花巻市に来てくれること、地元の企業が元気になること。

戸来委員：地元就職するということは、地元で魅力を感じるということ。

影山部会長：地元でどんな企業があるのか分からないというのが一番多いのではないか。

古川課長：今までは、紙の資料の提供のみであったが、インターンシップや産業大博覧会などで面と向かって話す機会を増やしていきたい。

高橋委員：学校にもちらし等を配布して、参加してみようと思える状況が作れば良い。

古川課長：企業ごとの雰囲気があって、入社してみないとわからない。

高橋委員：就労支援事業の成果指標「就職ガイダンスの参加者数」の実績が目標に比べてかなり低い。要因はあるのか。

古川課長：職を探しに参加するという状況でなくなってきている。大学生も内定を早めにもらっており、かつて求人が少なかった頃は、400人ぐらい参加していたが、現在は参加する方がかなり減っている。就職状況がいいのは歓迎すべきことだが、地元企業はまだ人が足りなくて困っている状況。

影山部会長：学生たちは関東や仙台の就職ガイダンスには行くようだが、地元には興味がないようだ。

高橋委員：職業人材育成事業の成果指標「市内事業所説明会の参加者数」の実績も目標の半分くらいである。

古川課長：目標設定が過大であった。管内の高校生の就職と進学状況をみると、就職の学生は500人に届かない状況であった。来年度以降、目標値を見直すことを検討している。

(2) 委員会の評価結果集約【施策評価検証シート】

◇①施策を構成する事務事業の評価・検証について

→ 直結度の評価は的確である。ただし、各事業の成果指標の目標値の設定に問題がある。

事務事業の検証は的確に行われている。

◇②施策の成果指標及び達成状況の分析について

→ 的確に行われているが、目標値の設定の改善が必要。また、研修制度のPR、研修内容が企業のニーズに合ったものが企画されているかなどの精査が必要。

◇③施策の総合的な評価について

→ 的確であるが、離職対策を重視して欲しい。

◇④シート記載内容について

→ 特になし。