

就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム
第6回会議議事録

開催日 令和4年11月11日（金）

会場 鹿児島労働局 西千石庁舎 別館3階会議室

(事務局)

定刻前ではございますが、皆さまお揃いのため、ただいまから「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」第6回会議を開催いたします。

私は、本日の会議の進行を務めさせていただきます鹿児島労働局訓練室の河野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、当会議の終了後、一部の方々には引き続き、「在籍型出向等支援協議会」へのご出席もお願いしております。加えまして、新型コロナウイルス感染防止の観点からも、円滑な議事進行にご協力をお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、労働局長の中所から、ごあいさつを申し上げます。

(中所局長)

労働局長の中所でございます。

本日は、お忙しい中、プラットフォーム会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

また、委員の皆さまには、日頃より労働行政の運営に多大なるご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして、厚くお礼申し上げます。

さて、就職氷河期世代への支援につきましては、令和元年6月に閣議決定された「骨太の方針」において、「就職氷河期世代支援プログラム」として取りまとめられ、令和2年度から3年間の集中的な取組により、この世代の正規雇用者数を国全体で30万人増やすことを、目標として掲げておりました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度までの当初2年間の正規雇用者数が全国的に伸び悩んだことから、今年6月に閣議決定された「骨太の方針」におきまして、今年度までの3年間は集中取組期間の「第一ステージ」と位置づけ、来年度からの2年間は「第二ステージ」として、これまでの施策の効果も検証しながら、目標達成に向けて、改めて就職氷河期世代の支援に取り組むこととされたところでございます。

皆さまには、令和2年にプラットフォームを設置して以来、支援を必要としている方々の社会参加や正規雇用化に向けて、ご尽力いただいているところですが、このような事情をご理解の上、令和7年3月末までの間、引き続き、より一層の連携にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

また、県内の雇用情勢に目を向けますと、有効求人倍率が6年半近くにわたって1倍台を維持しており、コロナ後も見据えた人材確保への動きが強まりつつありますが、このような状況も踏まえつつ、就職氷河期世代の方々が地域社会で活躍することができるよう、支援を加速させていくことが、ますます重要と考えております。

本日は、今年度上半期の各機関における支援状況に加えまして、実際に就職氷河期世代を雇用されている企業の方から取組事例を発表していただき、その上で、委員の皆さまに、ご意見を賜りたいと思っております。

せっかくの機会でございますので、皆さまの活発なご議論をお願いしまして、私からのあいさつとさせていただきます。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

(事務局)

議事に先立ちまして、ご出席の皆さまをご紹介すべきところですが、時間の都合もございません。誠に恐縮ではございますが、お配りしています出席者名簿と座席図により、ご紹介に代えさせていただきます。

また、本日は、就職氷河期世代を支援する専門窓口のハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の職員と、就職氷河期世代を雇用されている企業の代表としまして、加治木産業株式会社様にもご出席いただいております。

本日は都合により、県中小企業団体中央会、県商工会連合会、県精神保健福祉センター、県社会福祉協議会の委員の方々は、欠席となっておりますので、ご了承ください。

さらに、出席者名簿には記載がございますが、県商工会議所連合会の金田委員も都合により欠席となられましたので、併せてご了承ください。

本日の会議は、報道機関にも公開としています。配付資料についても公開いたしますので、ご了承ください。

また、会議の内容につきましては、厚生労働省に報告の上、後日、労働局ホームページに議事録を掲載しますので、併せてご了承願います。それでは早速ですが、議事に入らせていただきます。

まずは、「事業実施計画の進捗状況及び各機関における取組」につきまして、事務局から説明させていただきます。はじめに鹿児島労働局、次に鹿児島県の順で説明をお願いいたします。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

労働局訓練室の廣瀬と申します。

私からは、「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」における KPI の進捗状況、労働局・ハローワークでの取組等につきまして、ご説明申し上げます。

まず、「資料 1」をお開きください。KPI の進捗状況になります。

この KPI は、3 年間の取組について設定しているものであり、今年度上半期で 2 年半が経過していますので、目標の達成状況としては、83%程度の数値が目安になるかと思えます。

支援対象者の一つ目の種別「不安定な就労状態にある方」についてですが、ハローワーク紹介による正社員就職件数は、令和 4 年 8 月末時点で 5,695 件と、すでに 100%を超える達成状況となっています。

また、キャリアアップ助成金の活用による有期雇用から正社員への転換につきましては、達成状況が 72%となっており、目安の数値をやや下回っているものの、一定程度の成果が得られているかと思えます。

次に、支援対象者の二つ目の種別「就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方」につきましては、サポステにおける相談件数は順調に推移しておりますが、就労や訓練などの進路決定には、なかなか至っていないという状況となっています。このため、サポステとハローワークの一層の連携強化を図り、引き続き、サポステにおける支援内容等の周知・広報に努めてまいりたいと考えております。

次の支援対象者の三つ目の種別「社会参加に向けた支援を必要とする方」につきましては、後ほど、鹿児島県からご説明いただきます。

続きまして、同じく「資料 1」の 2 枚目をご覧ください。

就職氷河期世代への集中的な支援につきましては、先ほど局長からも、2年間延長となる旨を申し上げたところですが、今年6月に閣議決定されました、いわゆる「骨太の方針」の概要を抜粋したものになります。この資料の裏面をご覧くださいますと、左下の箇所に記載がありますが、来年度からの2年間を「第二ステージ」として位置づけ、引き続き、国全体で正規雇用者数30万人増を目指すとされているところであります。

次に、ローマ数字の「II」のインデックスが付いた資料をご覧ください。

延長される2年間のKPIに関しましては、現時点で、厚生労働省から具体的な指示等はないところですが、来年度以降の業務の進捗管理を適切に行うためにも、改めて設定することが必要と考えております。

当初3年間としていた集中取組期間を、このまま2年間延長するということですので、基本的には第一ステージのKPIに3分の2を乗じた数値にしたいと考えておりますが、先ほどご説明したとおり、「ハローワーク紹介による正社員就職件数」は、今年8月末の時点ですでに目標値を上回っていますので、実績と月数の按分によって算出しています。

この第二ステージにおけるKPIは、皆さまに「たたき台」としてお示しし、これを参考としながら、引き続き、業務を推進するといった趣旨のもので、厚生労働省との協議によって見直しとなる可能性もございます。その際は、来年度の1回目の会議におきまして、皆さまにご説明の上、お諮りすることとしますので、ご了承いただきたいと思います。

ただいまの説明に関連しまして、ローマ数字の「III」のインデックスが付いた資料をご覧くださいいただけますでしょうか。

こちらは、「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」の概要であります。KPIを第一ステージと第二ステージに区分して、記載しているところでございます。

さらに、ローマ数字の「IV」のインデックスが付いた資料をご覧くださいいただけますが、こちらはプランの全体像になります。

修正箇所を赤色で表示しておりますが、第二ステージとして、集中取組期間を2年間延長する旨を、1ページと2ページに記載してございます。

また、第二ステージのKPIを、4ページと6ページに追記したところであります。

続きまして、「資料2」をお開きください。

就職氷河期世代への支援のうち、労働局・ハローワークの取組について、説明させていただきます。

まずは、1ページの「1 就職氷河期世代支援専門窓口におけるきめ細かな就職支援」についてであります。

こちらは、鹿児島及び国分の両ハローワークに設置している「就職氷河期世代支援専門窓口」の支援実績になります。

担当者制による個別支援やセミナー等の実施を通じた意識啓発など、伴走型支援に取り組んでいるところでございますが、この中で、職場実習・体験につきましては、昨年度は年間を通じて1件の実績であったところ、今年度は半年間で5件を実施するに至っております。企業への制度活用の周知を積極的に行ったことで、10月にも2件の職場実習・体験を実施しており、現在、合計で7件となっているところでございます。

次の「2 就職氷河期世代向け求人の確保」につきましては、氷河期世代の雇入れにご理解いただいている事業主からの求人の受理状況でございます。

参考としまして、5ページには氷河期世代に限定した求人、氷河期世代の雇入れを前向きに歓迎する求人の状況を、6ページには氷河期世代の支援対象者のハローワークへの登録状況を、お示ししております。

資料の2ページに戻っていただきまして、「3 各種助成金等の活用による就職支援」についてですが、このうち、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）につきましては、ハローワーク等の紹介で対象者を正規雇用労働者として雇い入れていただいた場合に、1年間、一定額を助成するといった内容になります。就職氷河期世代の正規雇用化を後押しするため、引き続き、制度の効果的な活用を促進してまいりたいと考えております。

次の「4」は、職業訓練についてであります。

特に、長く無業の状態にあるなど、ブランクを抱えている方につきましては、まずは職業訓練を受講することにより、知識やスキルの習得を図ることに加え、規則正しく訓練施設に通い、日々の生活リズムを整えることも、その後の就職に向けて大きく役立つものと捉えており、制度の積極的な周知・広報を図っているところであります。

続きまして、3ページをご覧ください。

「5」の労働局による委託事業におきましては、企業等を訪問するバスツアーを実施し、メディアにも取り上げていただくことで、就職氷河期世代の活躍に向けた機運の醸成を図るとともに、企業説明・就職面談会の開催によって、企業とのマッチングを促進したところでございます。

次の「6」は、サポステ事業についてであります。

サポステでは、コミュニケーションが苦手な方や、長くブランクのある方、いわゆる「ひきこもり」など、ハローワークを利用する前の段階で、さまざまな課題を抱える方に対し、継続的なカウンセリングや職場体験プログラムの実施などを通じて、社会参加に向けた支援を行っています。

後ほど、サポステからも取組事例をご説明いただきますので、よろしくお願いいたします。

続けて、資料の7ページ以降につきまして、簡単に説明させていただきます。

7～8ページは、氷河期支援に関するリーフレットですが、今年10月に内容が刷新されております。

9～12ページは、鹿児島市電をラッピングした「就活のミカタ号」のご案内になります。就職氷河期世代への支援をはじめ、職業訓練など、ハローワークにおける各種施策を広くPRするため、昨年に引き続き、10月6日から運行をスタートさせております。車体による外観でのPRに加えまして、11～12ページにありますように、車内広告でもハローワークの利用促進を図っているところでございます。

13～14ページは職業訓練に関する広報、15～16ページは今年度の委託事業における「企業訪問バスツアー」と「企業説明・就職面談会」の案内リーフレットになります。

駆け足となり誠に恐縮ですが、私からの説明は以上でございます。

(鹿児島県商工労働水産部 池上雇用労政課長)

鹿児島県雇用労政課の池上と申します。

県の取組について、ご説明申し上げます。

資料につきましては、お手元の「資料3」をご覧ください。

左半分の「就職氷河期世代就労促進・定着支援事業」が雇用労政課の所管となります。

本事業につきましては、地域若者サポートステーションの運営を受託しているNPO法人ワーカーズ・コープ様と委託契約を締結し、同ステーションに、相談から就労までの支援を一貫して行う専任職員を配置することで、就職氷河期世代の方の就労や定着を支援するものでございます。

資料の1ページをお開きください。本年度の取組でございます。

(1)の相談支援の状況につきましては、9月末時点での相談件数は、家族などからの相談も含めて550件となっております。相談方法の内訳としましては、来所による相談が184件、電話によるものが98件、相談者の自宅などを訪問しての相談268件となっております。

(2)の就労支援の状況につきましては、①から④の支援を行うことで、結果として15人の方の就職に結びついております。なお、9月末時点で、15人のうち14人の方が就労を継続しております。

(3)の就職氷河期世代向けの企業説明会につきましては、長期無業の方にはいきなり就職というのはハードルが高いことから、就労支援の手段として効果の高い、就労体験への参加を募る合同企業説明会の開催を2月頃に予定しております。

雇用労政課の取組状況は以上ですが、次に、3ページをご覧ください。

鹿児島市が実施している「鹿児島市就職氷河期世代活躍支援事業」でございます。

国の交付金を、当課から県補助金として鹿児島市に交付していることから、当課から、併せてご説明申し上げます。

本事業は、希望する就職ができず、不安定な就労状態にある方の正規雇用化を促進することを目的としております。

事業概要としましては、キャリアコンサルティング、職場見学、メンターによる伴走型支援などを内容とする、正規雇用を目指すためのセミナーの開催となっております。

セミナーの開催状況といたしましては、参加者の利便性を考慮して、「火曜コース」と「日曜コース」を設け、それぞれ、記載の日程で実施しており、就職氷河期世代の方が8人参加し、7人修了、現在、就職に向けたアフターフォローを実施しているところです。

以上で、鹿児島市の取組状況も含め、雇用労政課からの説明を終わらせていただきます。

(鹿児島県くらし保健福祉部社会福祉課 永留主幹兼地域福祉支援係長)

鹿児島県社会福祉課の永留と申します。資料3の1ページをご覧ください。

社会福祉課は、「社会参加に向けた支援を必要とする方」のうち、生活困窮者等に対する相談体制の機能強化の部分でございまして、1ページの右側になります。

令和4年度ここまでの実施状況として、まず、(1)は通常の支援窓口に加えまして、今年度もアウトリーチ支援員を2名配置しました。

(2)は人材育成養成研修として、6月22日に初任者研修を実施し、44名の参加があったところです。

また、人材養成研修を今月16日(水)及び17日(木)に実施する予定としております。

(3)は県の委託先9か所のうち、全ての委託先及び2市において、国のセーフティネット交付金を活用し、人員体制やオンライン化などの環境整備を行っております。

私からの説明は以上です。

(鹿児島県くらし保健福祉部障害福祉課 小田技術主幹兼精神保健福祉係長)

鹿児島県障害福祉課の小田と申します。資料1をお開きください。

引き続き、三つ目の「社会参加に向けた支援を必要とする方」へのKPIの進捗状況をご説明いたします。

KPIの取組については、全43市町村において、ひきこもり相談窓口の設置と市町村プラットフォームの設置を目標としております。

令和4年9月末現在では、ひきこもりの相談窓口は、43市町村中、41市町村に設置され、目標数値達成状況は95%となっております。

市町村プラットフォームについては、24市町村で56%の設置にとどまっている状況でございました。そのため、市町村プラットフォーム未設置市町村に対して、8月に、文書による設置依頼を行いました。今後は、市町村に訪問を行うなどして、個別に具体的な説明を行い、市町村プラットフォームの必要性などの周知をしてまいりたいと考えております。

次に、資料3の2ページをお開きください。

令和4年度の活動としましては、ひきこもりの本人及び家族等の支援のため、子ども若者総合相談センター内の「ひきこもり地域支援センター」で2名のコーディネーターの体制で、相談支援を行っております。

ひきこもりの相談件数では、9月末263件で、電話が127件、来所91件となっております。地域別では、鹿児島地区が186件で、全体の67%を占めている状況です。

また、市町村におけるひきこもり相談窓口の設置に向けた周知でございますが、残り2町村が未設置となっておりますので、引き続き相談窓口の設置の必要性について、周知を行っていく予定でございます。

次に「ひきこもり支援に関わる人材育成・資質の向上」でございます。ひきこもり地域支援センターが支援者向け研修会の第1回目を令和4年10月20日に「経験者が語るひきこもりの理解と支援」と題し、開催いたしました。講師には、テレビやラジオ、新聞等でも積極的に発信されています、ひきこもりUX会議代表理事である林きょうこ先生をお招きしました。先生は、高校2年から20代半ばまでひきこもりを経験され、信頼のできる精神科医師との出会いや同じような体験をされた仲間たちとの出会いにより自分を取り戻した経験を、当事者発信としてご講話いただきました。

支援者として参加された104名の皆さまにとっても、意義深い研修会となりました。

2回目は、引き続き2月に開催する予定で、林先生にオンラインで参加いただき、事例検討とグループワークを予定しております。

このほか、民生委員、児童委員の皆さまには今年8月から11月までに「ひきこもりの実態調査」を行ったところでございます。今後集計を行い、取りまとめていく予定でございます。

以上で、令和4年度のひきこもりに関する取組の説明を終わります。

(事務局)

続きまして、九州経済産業局における取組について、ご説明をお願いいたします。

(九州経済産業局地域経済部 烏山産業人材政策室長)

九州経済産業局地域経済部産業人材政策室の烏山と申します。

経済産業省では、企業がいかに就職氷河期世代を意識し、活用を促していくか、本プラットフォームではそういった視点が当局の役割と考え、各種取組を進めているところです。

今日は、目次にもあります「1. 最近の人材施策の動向」と「2. 中小企業・小規模事業者への人材確保・活用支援」、「3. 地域の産学官による人材育成・確保のための機能の強化」という3点について説明をさせていただきます。

資料の4ページになりますけれども、今、新しい資本主義ということで、人への投資というのが一番にあります。イノベーションであったり、スタートアップ、GX、DXなどが新しい資本主義のグランドデザイン、実行計画になっているわけです。経産省の中では5ページになりますけれども、今日は、「人材」と「経営」、「地域」のところについて少し説明をさせていただきます。

6ページになりますけれども、未来人材ビジョンというのがあります。こちらは経産省のほうで未来人材会議を本年度実施していたのですけれども、この中で企業によく説明するのが2050年に向けた重要なスキルの変化で、2015年の人材スキルは「注意深さ」とか「ミスがない」、「責任感」、「まじめさ」、「信頼感」のポイントが高かったのですが、2050年の矢印のほうにいきますとガラッと変わってきて「問題発見力」、「的確な予測」、「革新性」などのスキルが求められています。

また、2050年の労働需要推計の調査を行いましたところ、事務従事者が42%減少、販売従事者が26%減少。他方、情報処理・通信技術者が20%増加、開発・製造技術者が11%増加するというので、こういった労働者を確保しないと持続可能な経営が成り立たない、というような説明をさせていただいています。

7ページのところで、今後の方向性と主な具体策をご紹介します。これから向かうべき二つの方向性として、一つは「旧来の日本型雇用システムからの転換」と、二つ目が特に学校教育との連携になりますが、「好きなことに夢中になれる教育への転換」の二つの方向性を示させていただいております。例えば、人を大切にする企業経営であったりとか、労働移動が円滑に行われる社会。好きなことに夢中になれるということでは、企業が大学と連携していろいろ共同講座を作ったり、あるいは企業そのものが学校を作ってしまうという動きに対して支援をしていくというような流れでございます。その中の一つとして、デジタル人材の推進ということですが、こちらでもデジタル田園都市構想の中で、5年間で230万人育成していくというような目標を掲げておまして、9ページにあるように九州経済産業局では、昨今の半導体人材不足を踏まえ、半導体人材育成等コンソーシアムを設立しております。熊本にTSMCさんが立地するというようなことを受け、国として半導体人材の育成というのは喫緊の課題となっています。以上が最近の施策でございます。

10～11ページですけれども、中小企業、小規模事業者の人材確保の支援のポイントとしまして、中小企業庁で5ステップと呼んでいます。自分たちの経営を見つめ直して、2030年と2050年に向けてありたい姿について、目の前の対処療法的な課題ではなくて、将来からのバックキャストイングをしていただいて、今必要な人材を確保すべきか、持続可能な経営、並びに人材の確保、そのフォローアップまでつなげていくかを、5ステップとして掲げさせていただいております。

そういった中で、当局の取組としては、「人材戦略パッケージプログラム」を実施して、12 ページ右下にありますけれども、今年度はこの 5 つの中で「就職氷河期世代人材」も入れております。13 ページのところでは主にイベントの開催をして、勉強会であったりワークショップであったり、そういうところからデザイン講座とか、労働局に後援いただきながら連携を図りながらやらせていただいています。主に企業にも今ご説明した内容や、就職氷河期世代など労働局の施策等も交えながら周知し、勉強していただいて、それを踏まえてお見合いしていただくもので、ちょうど今、開催中の事業であります。14 ページのところに、鹿児島県につきましては 12 月 10 日にオンラインでの実施を予定しております、キャリアデザイン講座等を受けた就職氷河期世代の方と企業のマッチングをやらせていただくという予定になっております。

17 ページのほうで地域の課題解決ということで、地域企業の人材確保ということで、アンケートを取ると、最重要課題が人材という結果が得られますけれども、他方、有力な企業、地域未来牽引企業と呼んでおりますけれども、4 割が人事・採用担当がいないという状況ですね。例えば社長さんが一人で採用や人事をやるとか、総務部長さんが兼任しているとか、ほぼ半数近くがそういったところで、なかなか経営戦略と人材戦略が結びついていないという課題です。それから人材育成も従業員任せということが課題として浮き彫りになっています。もう一つが 18 ページにございます管理職とか専門技術者などの人材がほぼ首都圏、東京圏に集中しています。最近では若干減ってはいますが、それでもなお東京圏にこういった人材が集中している状況で、これをいかに地方のほうにもってくるのか、地域における人材確保の課題でございます。

19 ページに政府の動きとして今年度二つ、教育未来創造会議と未来人材会議が動いていて、地域の産学官が面的に連携して、地域の人事部機能を強化していくことが非常に重要だと全く同じ内容が書かれています。20 ページにイメージとして書かれていますけれども、地域を一つの企業として見立てて、複数の企業を束ねていろいろなところで応援していくと。いわゆる企業が民間セクターを応援していくというような動きの中において、先ほどの中小企業にそもそも人事部がない、時間がとれずできないという問題に対して、地域をあげて応援していく施策でございます。21 ページのところで、今年度に対しては若者人材をいかに外から誘引していくのかというところに補助金を投入しまして、人材マッチングとか人材育成キャリア支援などを行っていくということでございます。22 ページの実証プロジェクトについては 3 社ありますけれども、福岡と熊本 2 つで計 3 地域ですが、これ以外に、地域のモデル地域の発掘をして、いろいろと支援していこうと我々も各地回っております。そういった中で鹿児島県においても、地域ぐるみで民間事業者が人材確保をやっていくような企業であれば、そういったところをモデル的に応援していこうと。そういうことが今年度できればなど。その中で就職氷河期の支援などもできればなど考えております。

説明が駆け足になりましたけれども、以上でございます。

(事務局)

ありがとうございました。労働局、鹿児島県、九州経済産業局から取組状況等について説明がありました。労働局からは、第二ステージにおける KPI についても説明がありましたが、このことにつきまして、ご意見・ご質問など、ございますか。

ご意見等がないようであれば、第二ステージの KPI は、今後、厚生労働省との協議によって、数値の変更もあり得るところでございますが、現時点では、お示しのとおりとさせていただくということで、よろしいでしょうか。

(「異議なし」を確認)

ありがとうございます。

それでは、第二ステージにおきましては、お示しの KPI をもとに業務を進めていく予定といたしますので、よろしく願いいたします。

ほかに、ご質問等ございませんか。

ご質問、ご意見は、後ほどでも結構ですので、また改めてお聞かせいただければと思います。

それでは、続きまして、事例の紹介に移らせていただきます。

まずは、就職氷河期世代の支援に取り組まれている「かごしま若者サポートステーション」から説明をお願いいたします。

(かごしま若者サポートステーション 野口総括コーディネーター)

かごしま若者サポートステーションの野口と申します。

10月5日開催の企業説明・就職面談会に参加させていただいた二つの事例について、報告いたします。

一つ目の事例は40代男性、相談開始は9月14日です。

経過は、元来、身近に起こるできごとについて過度に心配する性格だったということです。

今年3月に7年勤めてきた会社が廃業となり、その数か月前の廃業が決まった頃より、抑うつ状態を主とするメンタル面での不調和があったようです。以後、不調和を抱えながら就職しましたが、試用期間3か月で辞めております。

サポステでは、初期目標として行動療法的な発想の獲得とし、精神保健福祉士がカウンセリングを行いました。

10月の企業説明会で相談の事業所を含む4社から内定をもらい、その中の企業に10月31日に就職できました。

もう一つの事例は、30代男性、相談開始日は同じく9月14日です。

経過は、大学卒業までに就活が実らず、ポリテクセンターで職業訓練を受講しました。その後、知人のコネクションで二つの事業所にITシステムエンジニアとして、勤めておりましたが、4年前に離職しています。

自分の満足いく仕事を見出せない、コロナ感染を危惧していた等々の理由で求職活動が停滞していました。

今回、コネクション以外の初めての企業応募となります。

サポステでのキャリアコンサルティングにより、応募書類作成等の求職活動への助言をいたしました。10月5日の企業説明・就職面談会に参加し、1社は見学にも行っており、求職活動への積極的姿勢へと転じております。

現在、単なるITシステム構築以上に社会貢献のロボット製作に関する仕事に就けるように応募先を検討しているところです。

この二つの事例以外に、サポステでカウンセリング及びキャリアコンサルティングを実施後、ハローワークの就職氷河期支援窓口へ案内し、職場実習から正規職員として就職したとい

う事例もありました。

また、市町村プラットフォームについては、霧島市から声をかけていただき、サポステの霧島サテライトより臨床心理士とキャリアコンサルタントが参加いたしております。

本日は、事例発表の機会をいただき、ありがとうございました。

(事務局)

ありがとうございました。続きまして、就職氷河期世代を雇用されている加治木産業株式会社様から、事例発表をお願いいたします。

(加治木産業株式会社 石井総務責任者)

皆さま、こんにちは。会社名は、加治木産業株式会社と申します。

私は、本社工場総務の石井と申します。

このたびは、就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォームの第6回会議に参加させていただき、誠にありがとうございます。少しでもお役に立てればと考えております。

はじめに簡単ではございますが、会社の紹介をさせていただきたいと思います。会社名は加治木産業株式会社と申します。昭和48年4月に創業し、来年50周年を迎えます。代表取締役は真辺ひとみ、女性の代表になっております。従業員数は、10月21日現在で約1,100名です。業務内容は電子部品の製造、検査が主な業務で、京セラ株式会社様の協力会社となっております。

事業拠点につきましては、お配りしている資料をご覧ください。事業拠点は県内に七つの工場がございます。まず始良市加治木町に本社工場、鹿児島市東佐多町に鹿児島工場、薩摩郡さつま町にさつま工場、始良市蒲生町に大山工場、鹿児島市伊敷町に伊敷工場、小山田町に鹿児島小山田工場、霧島市に見次工場となっております。ほかに京セラ関連以外の工場として始良市平松に始良工場がございます。経営理念は、全従業員が物心両面において幸福を追求すると同時に地域社会の成長発展に貢献するという理念のもと、日々業務に取り組んでおります。

外国人の雇用状況になりますが、現在ベトナム国籍の従業員が約150名在籍をしております。内訳としまして、技能実習生、特定技能、技術人文、国際などとなっております。日本語を勉強するというのを日常とし、日本語検定を積極的に受検し、N3から中にはN2、N1まで合格者が出ています。会社内におきましては日本語の会話ができるように、日頃から心掛けるようにしております。

私たちの仕事は、工場内での作業というところが主になりますが、日々良品、品質の良いものを作り、品質第一に取り組んでおり、会社の求める人材としまして、特別な資格とかスキルが必要というわけでもなく、日々真面目にコツコツとひたむきに頑張っていただける方を求めています。

コロナ禍におきましては、受注減少など、大変心配な状況もありましたが、中には一部、一時受注ゼロに落ち込んだ部門もございましたが、会社全体としては、それ以降、そこまで大きな影響もなく、現在は多くの仕事をいただけているという状況になっております。他の部門では、太陽光発電関連事業、宝飾品販売事業、食品事業部、関連会社としては、老人介護福祉事業、お弁当仕出し関連事業などがございます。以上で会社説明を終わらせていただきます。

ここからは、就職氷河期世代の方の会社としての取組、事例の発表をさせていただきますが、

正直申し上げて特別な取組をさせていただいたということはないのかもしれませんが。現在の雇用状況についてお話をさせていただきます。これより鹿児島工場・工場長の大山よりお話をさせていただきます。

(加治木産業株式会社 大山鹿児島工場長)

こんにちは。加治木産業株式会社鹿児島工場です。工場長をさせていただきます大山と申します。よろしくお願いいたします。

当工場では、今4名の就職氷河期世代の方が勤務されております。資料の「事例紹介2」をお開きください。入社順に説明していきます。

まず、令和2年7月入社、43歳男性、鹿児島小山田工場勤務、ダイシング工程勤務です。仕事内容ですが、携帯のカメラをズームしたり色彩を変えたりする磁器が近年では小型化し、高性能化が進み電子機器に組み込める大きさに一つ一つの製品寸法の精度が求められるため複数の設備を用いての作業に従事してもらっています。真面目な性格で仕事も丁寧かつ正確に作業を行っています。

次に、令和2年8月入社、41歳女性、鹿児島小山田工場勤務です。ウォータージェット工程勤務、仕事内容電子部品の加工時に発生したバリ、ササクレ、汚れなどを水圧で洗浄・除去を行っています。物静かですが、日々黙々と集中して作業をしています。

3人目は、令和2年9月入社、43歳男性、鹿児島工場勤務です。4次検査工程勤務、仕事内容はステム組立で5ミリの丸い部材に長さ3センチほどのピンをさす作業です。前向きで責任感があり正確に作業ができており、京セラ担当者様ともやり取りを行っています。

最後に、令和4年9月入社、43歳男性、鹿児島工場勤務です。ハローワークから紹介がありまして、今年8月にインターンシップで1日職場実習・体験をしていただきました。リード工程に勤務し、仕事内容はリード曲げ、リード詰め製品につける部材を曲げる作業、製品が入っている治具に部材をセットし、部材の組付けが終わった製品を取り外す作業になります。まだ入社間もないですが、メンバー間のコミュニケーションを取りながら分からないところは納得できるまで聞き、早く仕事を習熟できるよう努力しています。

以上で4名の説明を終わります。

(事務局)

ありがとうございました。それでは、これより意見交換に入りたいと思いますが、ただいまご説明いただいた内容につきまして、ご質問・ご意見など、ございますか。

(ハローワークかごしま・ワークプラザ天文館 中洲統括職業指導官)

ハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の中洲と申します。

ワークプラザ天文館には、就職氷河期世代専門窓口を設置しているところでございます。ただいま、加治木産業様より、氷河期世代の雇用状況につきまして、ご説明がございましたけれども、最新の事例の方、ちょうど私どもハローワークで支援させていただいた方でしたので、採用までの経緯をご紹介させていただきたいと思っております。

まず、加治木産業様におかれましては、この方の就職に向けて、就職氷河期世代限定の求人を出していただいたこと、その後も職場実習をしていただき、ありがとうございました。職場

実習をするにあたっては、計画書など、提出していただく書類がたくさんあった中で、快くお引き受けくださいます、その後面接・採用、採用されてから2か月ですけれども、いろいろご苦労、大変な部分があると思いますが、本当にご配慮いただきましてありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。

ハローワークには多くの方が支援を求めてお越しになられますけれども、例えば、職場実習をしたけれどもうまくいかなかった、就職したけれどもやはりうまくいわずに退職になった、というのは数多くあるのですが、その中で、この43歳男性の方は、大変うまくいった事例でございます。この43歳の男性の方は、もともと若者サポートステーションを利用されていらっしゃるしまして、私どもとサポステさんとは以前から協力して、例えば、ひきこもりの方とか氷河期世代の方を支援しましょうとお話をしておりまして、サポステさんに「職場実習という制度もあるし、離職している期間が長い方が就職するのはなかなか大変ではないか、そういう職場実習の制度を活用しながらぜひ一緒にやりましょう」ということで、それぞれ合意をしたところでございます。この43歳の男性の方、サポステさんの担当の方から電話がありまして、ハローワークに連れてきてよいかとお尋ねがあり、ぜひどうぞということで、支援員さんと一緒に来られまして、いろいろお話をしました。あとは職業適性検査等も行いまして、製造業が向いているのではないかとのお話もあり、自宅が割と近いということで、本人さんも加治木産業様に行きたいということになりました。応募するにあたって、長続きするためにはどうしたらいいのだろうといろいろ話をしまして、それならば職場実習をとということになりました。加治木産業様も書類提出など大変だったと思いますが、快く引き受けくださいます、職場実習の実施に至りました。その後の相談もサポステの支援員の方が来られたりとか、ハローワークも状況確認で面接前にも電話をしたりとか、連絡はずっと取っておりましたし、就職した後も困りごとがないかとのDMを出したり、先月は工場長さんをお訪ねしまして、本人の困りごとはないかとか、加治木産業様にも大変なことはないだろうかとのお話をさせていただきました。うまくいっていることだけではないとは思いますが、大きな問題はなく、本人さんも非常に楽しく仕事をされ、ぜひ頑張りたいと思っているとの話をいただいたところです。労働局でも助成金の案内等を行っており、氷河期世代の就職は一遍にという訳にはいかないですが、各支援機関、本日お集まりの構成員の皆さまのご協力をいただきながら、氷河期世代の方の就職が一人でも実現するように支援をしていきたいと思っております。

どうぞ皆さま、よろしく願いいたします。以上です。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

ありがとうございます。当然、ハローワークとサポステさん等の関係機関におきましては、従前から連携体制が図られてきているわけですけれども、やはりこういうプラットフォームを形成するねらいとして、より連携を密にすることと、まさにこのような事例だとかを、構成員の皆さま方と共有することが、次へのステップとなり、さらには氷河期世代の方々の活躍を周りにも波及させることが目的なのかなという気がします。

今ご案内いただいて、サポステさんも実際にご利用されたということですが、実際に就職が決まり、その後も連絡とか取り合ったりされていますでしょうか。

(かごしま若者サポートステーション 野口総括コーディネーター)

もちろん、一度関わっておりますので、「どうですか?」とか「頑張っていますか?」などのお声掛けをさせていただくなど、関係性をしっかりと構築していこうということで、取り組んでいます。逆に「ぼく頑張っています」などの反応もあつたりしますし、お互いのコミュニケーションをしっかりと図るために、どのような形で関係性を高めていこうかと職員間で考えているところでございます。とにかく、コミュニケーションを大切にしていこう、絆を深めていこうということで、日々努力を続けております。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

ありがとうございます。望まずに、やむを得ず、不安定な就労状態を余儀なくされた方にとってはですね、安定して毎日働けるといのはやはり喜びが大きいのではないかなと思います。今回、インターンなどを経た上で縁があって、加治木産業様でご活躍いただいている方の事例をお聞かせいただきました。ありがとうございます。

逆に受け入れてくださった加治木産業様、労働局やハローワークに対しまして、さらにこのようにしてほしいといった、リクエストなどありましたらお聞かせいただきたいのですが、いかがでしょうか。

(加治木産業株式会社 大山鹿児島工場長)

今回お話をいただいて、初めての試みだったのですけれども、経験としてはよいことができたかなと、よい方々をご紹介いただきまして、4名ですね、各工場に配属させていただいているのですが、よかったなというところですよ。今のところ要望というのは特にありませんけど、また機会があればそういった方をご紹介いただければ、先ほどみたいな職場体験とかですね、本当は1週間とか申請もあるのですが、なかなかこちらの受入れが、コロナの状況もありまして1日8時間でという形になりましたけれども、それでも本人が楽しい、とまではないですけど、面接だけではなくて、職場に入られて体験したほうが続くのかなという感じがしました。1日の体験でしたけど、本人に話をしましたところ、とても明るく、現場からも頑張ってもらっているとの声も聞けて、本当によい経験になっていますので、また次回もあれば、声を掛けていただければ取り入れていきます。よろしく願います。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

ありがとうございます。求職者を紹介して送り出すハローワークとしてはですね、就職で一旦ゴールと捉えがちな部分もあるのですがすけれども、就職が最終到達点ではございませんし、その後、定着してご活躍いただく、これが本当に目標ということでしょうから、職場定着におきましては、事業所にも一定のご配慮をいただいておりますが、何かお困りの点がございましたらハローワークなどにもご相談いただけたらと思います。よろしく願います。

ちょっと恐縮なのですが、外国人技能実習生など多様な人材を雇用されているというお話もお聞きしたのですがすけれども、当然、企業として地域貢献とかそういうこともあろうかと思うのですが、将来を見据えて人材を確保するという上で、多様な人材を積極的に取り入れようという方針などをお持ちなのでしょうか。よろしければ、お聞かせ願います。

(加治木産業株式会社 石井総務責任者)

雇用状況としては、外国人技能実習生をはじめ、多様な方々に勤めていただいているのですが、そのほかに障害者雇用についても積極的にといたしますか、ご紹介いただいた方は極力受け入れようという、どこか何かご本人達にとって、いい部署とか、向いている仕事はないかという、会社代表の考えがあります。会社全体としてそのような方針で、その方々が幸せになっていただく、言い過ぎかもしれませんが、何か良いところがあったら受け入れようというところが会社としてはございます。ほかには人材派遣の方も多く活躍していただいておりますが、人材派遣の方は200名程度、1,100名の中に含まれているという状況でございます。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

ありがとうございます。おっしゃっていただいたように、多様な人材が活躍いただける環境を整えることがとても重要ですし、やはり今後少子高齢化で、いずれの企業も人材を確保するのがなかなか難しいという状況になろうかと思えます。今のご発言のような内容、地域における人材の確保という面においても、非常に参考になるのかなと思えます。貴重なお話、ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見などはございますか。

(鹿児島県経営者協会 濱上専務理事)

経営者協会の濱上と申します。

プラットフォームの一員ということで、各団体の構成員の皆さま方の努力と申しますか、取組などを拝聴いたしました。感想としまして、皆さん先ほどからKPIとかいろいろと数字にこだわっていらっしゃるようなのですが、まあそんなにこだわらなくていいのかなと。業績指標という、数字として目標を立てるのは大事かと思うのですが、それにこだわらず、量を追うのではなく質を追うと申しますか、個々人いろいろな氷河期世代の方がいらっしゃると思います。ていねいにNPOの方々のお力もお借りしながら、真摯にお一人お一人に向き合っていて、その人の社会参加のお手伝いをしていただけるといいのかなと思います。そんなに数字に追われなくてもいいのかなというのが一つ。

それから、就職という点でも正規・正社員ということに、そんなにこだわらなくていいのかなと。働き方も今は非常に多様化していますので、ひょっとしたらスタートアップ、それをしたいという方がいるかもしれない。それと、今年久しぶりに最低賃金の審議がありましたが、内職っていうのもあるのだなと。内職を委託している会社に、数がだんだん減っているので、「これは、いずれはなくなるのですか」と聞いてみたところ、「いや、内職は絶対残ります」と。ピン差しとか、ああいうのは必ず残りますと。コミュニケーションが苦手だとしても、非常に真面目な方もいるとお聞きしましたし、社会参加の第一歩として、そこから参加していただくとか。最初から就職にこだわってということではなくて、例えばそういったところからスタートして行って、正社員化に向けて、段階を踏んでですね、まあそんなやり方もあっていいのかなと。その後2年とか3年とかではなく、じっくり育てていければいいのかなと感じたところでございます。

以上です。すみません、ちょっと勝手なことを申し上げまして。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

ありがとうございます。数字云々ではないというところが心強いといえますか、中身重視で今後も努力してまいりたいと思います。

また、専務理事がおっしゃったように、働き方も実に多様化しております、先ほどご覧いただいた資料2の6ページですね、これが氷河期世代のハローワーク登録の年齢層なのですが、ご覧いただくと上のグラフ、男性986人に対して女性が1,500人という状況です。子育て等でブランクのある方などもこのゾーンに入りますので、女性がちょっと多くなっています。こういった方々の中には、どちらかといえば正規雇用にこだわらず、短時間だとかパートだとか、ライフスタイルに合わせて仕事を探したいといったような方も当然いらっしゃると思います。一方、そういう中でもですね、やはり不本意ながら不安定な職に就いている方も一定数いらっしゃると思いますので、その方々のニーズ・態様に応じて適切な支援を今後も講じてまいりたいと考えております。

そろそろ、お時間となるようですので、以上とさせていただきますよろしいでしょうか。

(事務局)

以上をもちまして、「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」第6回会議を閉会いたします。

本日、いただいたご意見等も踏まえまして、引き続き、就職氷河期世代の方々への支援に取り組んでまいりますので、今後とも、委員の皆さまのご理解・ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

なお、第7回目の会議につきましては、来年6月頃に開催したいと考えております。時期がまいりましたら、改めてご案内申し上げますので、重ねてお願いいたします。

本日は、誠にありがとうございました。