

第 3 回審議会意見交換会（11.22 開催）意見要旨

テーマ：人材確保及び人材育成の強化（主に「人材確保」について）

- 高度外国人材となり得る留学生在がインターンシップで技能実習生と同じ仕事をしている現状。企業側に在留資格等の理解を深める必要がある。
また、外国人や大学生を一人でも市内に残す取組が必要。
- 合同就職説明会はいい事業だと思うが、小規模事業者には雲の上の話
- 新採用の離職の多さも課題。離職率はわかるのか。業種によっては、インターンシップでどんな業務をさせたら良いか分からない。
- 北海道は魅力的な地。仕事とのマッチングもあるが居住する魅力を発信すべき。また、高専では、6割が東京へ就職するが、退職した学生との繋がり、支援する体制があればよい。（本人が相談に来ないとつながらない）
- 高専だけではなく、工業高校も同じ傾向と聞く。検討が必要。
- 北洋大学の外国人を採用したが、非常に熱心。受け入れ活性化するため何かできないか。
- 就職マッチングサイト「とまジョブ」のインセンティブ（例えば定着率が高いだとか）を PR すべき。また、求職者・企業への PR をすべき。



第 6 期苫小牧市中小企業振興審議会のアウトプット（成果物）への記載（案）

1. 近年の新規学卒者は高い就職率である一方、早期離職者も多いという課題がある。地元を離れて就職した U ターン就職希望者との繋がりや相談体制のあり方を検討。あわせて、苫小牧地域の魅力を発信することで、I ターン、J ターン等移住促進も期待できる。
2. 人材確保への支援は合同就職説明会の開催やインターンシップ支援等様々あるが、企業規模、業種・業態などにより効果的な支援方法は変わる。また、近年の学生の就職活動の早期化や就業観の変化等に応じた柔軟な採用支援を検討。
3. 近年、本市でも外国人労働者が増えているが、その在留資格は、人手不足が深刻な分野において、一定の専門性・技能を持ち即戦力として働く「特定技能」、さらに高い専門性や知識が必要とされる「技術・人文知識・国際業務」など様々ある。雇用のミスマッチを防ぐため、外国人を受け入れる企業に対し、在留資格等の理解を深める取組を検討する。また、市内で学ぶ留学生在が卒業後本市に残り活躍できるよう、地域企業とのマッチング支援を検討する。