

第 4 回審議会意見交換会意見要旨（2/8 開催）

（1）人材育成の取組強化に関する内容

- ・ 支援策がまだ知られていないのではないか。
- ・ 建築協会にパンフレットを持ち込むなどの P R 方法も良いのではないか。
- ・ 研修を受けると市からの認定書みたいのがあると、働く人の自信にもなり、採用する側も市による教育を受けたと認識できる。
- ・ 市内の方限定ではなく、移住を条件にするなど間口を広げた方が良いと思う。
- ・ 実際に市の事業を活用された方の意見などをフィードバックしてもらえると良い。
- ・ 介護や保健師、看護師は人手が足りないと言っている。そういった人たちが戻ってもらえるような特化した手立てや、人材バンクのようなものがあれば良いと思う。
- ・ 研修に赴く旅費の補助があればもっと利用が増えると思う。
- ・ 外国人の技能実習制度が廃止され、新たに育成就労という制度へ変わるなかで、外国人に対する育成の補助メニューがあっても良いのではないか。
- ・ 外国人の雇用で、苦小牧に残るとい形になると、その家族も受け入れる制度や体制が必要になるのではないか。

（2）職場環境づくりや定着の支援に関する内容

- ・ 仕事が合わなくて離職する方は若年者に特徴的。インターンシップや職場見学などでは、良い部分もつらい部分もきちんと伝えることが大切。
- ・ 2 年目、3 年目の社員に対するメンタルケアやフォローアップの仕組みづくりや社会に出る前の早い段階から働くことに対するキャリア教育がますます重要になる。
- ・ キャリア教育については、高専もまだまだ出来ることはあると考える。子育て、出産等で一度キャリアから離れた女性がスムーズに復帰できるような仕組みや企業内の雰囲気は改善できる余地がある。
- ・ 職場環境で悪いところがあれば一緒に考え、改善するなど話しやすい環境づくりが大切。色々なことをオープンにして代行可能とし、あの人にしかできない、といった特定の負担軽減を図ることも離職防止に貢献するのではないか。
- ・ 仕事を辞めさせないというよりも、辞めてもちゃんと苦小牧の違う業者で働くことができるよう、情報を集めたり、業者間でオープンに開示できれば人材の有効活用に繋がるのではないか。
- ・ 職場環境改善事業はもう少し枠が増えたら良いと思う。
- ・ 障害者雇用奨励金事業は特定求職者雇用開発助成金を受けた事業所が対象となっているが、この助成金はハローワーク等の紹介により障害者を雇用した場合でない対象とならない。
- ・ 特定求職者雇用開発助成金を受けた 1 年後に申請となっているので、事業者はスケジュール管理が大変なのではないか。
- ・ ハローワークでは、助成金の申請案内が勝手に送られてくる仕組み。連携してアプローチできれば、より使いやすくなるのではないか。