

## 第2回函館市労働問題懇談会 記録

1 日 時 平成20年8月26日(火) 10:00～11:45

2 場 所 函館市役所4階会議室

3 出席者

(構成員) 函館公共職業安定所 雇用開発部長 西田 栄二  
函館商工会議所 事務局長 酒井 康次  
北海道中小企業家同友会函館支部 事務局長 伊藤 浩  
(代理)連合北海道函館地区連合会 会長 渡部 正一郎  
全労連・函館地方労働組合会議 事務局長 岩瀬 英雄  
座長：函館市経済部労働政策室長 種田 貴司

(招聘者) (株)工藤組 代表取締役 福西 秀和 氏  
(株)テーオー小笠原 代表取締役社長 小笠原 康正 氏  
マルキチ食品(株) 代表取締役会長 金子 宏 氏  
(株)湯の川プリンスホテル 常務取締役 河内 孝善 氏

(函館市) 函館市経済部長 備前 悟  
函館市経済部労働政策室労働課長 鈴木 秀明  
函館市経済部労働政策室労働課主査 川嶋 千華子  
函館市経済部労働政策室労働課主査 竹崎 太人

4 懇談内容

(1) 開 会

(2) 主催者挨拶 函館市経済部長 備前 悟

(3) 懇談会 テーマ：雇用の拡大と確保について

市内企業における雇用状況等について

招聘した4名の企業経営者から、それぞれの企業や業界における雇用情勢や求める人材などについて発言。

【発言要旨】

(市労働政策室：種田室長)

出席者を紹介。構成員のうち連合米坂事務局長が出張のため渡部会長が代理出席、また、招聘予定の(株)函館電子の林会長が出張のため欠席の旨報告。

- ・ 7月26日の第1回会議では、函館市の人口推移や労働環境，市が取り組む労働政策の概要について説明したほか，市の労務状況調査の取り組み方や労働問題懇談会の今後の方向性について懇談させていただいた。
- ・ 市の各種会議は公開を前提としており，本懇談会の会議録についても同様であることを前回ご説明するべきだったが，失念していたことをお詫びしたい。今後は，会議の概要をまとめ，発言者の了解を得たうえでホームページなどで公開したい。  
 なお，前回分については説明不十分であったため，発言者を座長もしくは構成員という表現で掲載したいと考えているのでご理解いただきたい。
- ・ 企業経営者の方々から，それぞれの企業や業界がおかれている雇用状況や必要とする人材や社員教育などについてお話をいただきたい。

(工藤組：福西社長)

- ・ 建設業を取り巻く環境は非常に厳しい。10年前には1千億円規模だった公共事業が現在は約半分にまで落ち込んでいる。雇用に関しては，10年前は質の高い従業員を求める時代であったが，小泉内閣の聖域なき改革が始まり，技術職が人余りの状態になってきた。
- ・ 多くの企業は，何とか人的リストラを回避しながら経営してきたが，今年に入って道路特定財源などの問題が噴出，未発注工事も発生するなど，企業の存続が問われる時代となってきた。  
 北海道は公共工事に頼ってきた経緯にあるが，急激な変化に業界が対応できていない実態にある。また，当社においても厳しい状況にあることを社員に伝えてきたところである。
- ・ 社内的には，定年社員の不補充により若手・中堅が少なく大きな穴のある構造となっているが，業界としても同様の状況。
- ・ 今後，倒産する企業が現れてきたときに，他の産業でその失業分をカバーできるかと考えると非常に難しい。国の景気対策がしっかりなされ，景気が拡大されなければ，新規雇用は控えざるを得ない。
- ・ このような中，社員に対してはアーク溶接の資格を取得させるなど「多能工」として技術を身につけさせ，会社としても有益な社員となるような教育をしながら労働環境を整えている。
- ・ 建設業界の現状は，残念ながら雇用の拡大ということに関しては悲観的な見方をせざるを得ない。

(テーオー小笠原：小笠原社長)

- ・ 当社は，木材事業部，流通事業部，住宅事業部の3事業部からなり，事業部ごとに雇用に特徴がある。
- ・ 木材事業部は，道内のほか九州や海外支店もあり，道内や東北地方の拠点については現状維持もしくは退職者不補充で対応している一方で，首都圏では増員対応と，地域によって状況が異なる。
- ・ 流通事業部は，業界全体として，既存店の売上げが伸び悩む分を新規出店で補う構造となってきている。現在は，函館では新規出店の機会がないが，道内では厚岸，清水，美唄などへ出店しており，これら地域では雇用増加を歓迎されている。
- ・ 住宅事業部は，建築着工数が著しく減少しており，雇用を控えている。

- ・ 全部門を通じては営業職を必要としている。どの企業も同様と思うが、新卒者より即戦力の中途採用者を求める傾向にあり、営業力・販売力のある社員を求めて営業職で求人募集をするのだが、応募がほとんどなく、経理や事務での募集には殺到する状況。

(マルキチ食品：金子会長)

- ・ 当社は典型的な中小企業であり、基本的には終身雇用制をとっている。  
社長就任当時は社員の年齢層が高く、新規事業へのチャレンジが難しかったが、平均年齢を20歳代にすべく、60歳定年退職者1人の補充に18歳の社員を最低2名採用する方法をとった。  
結果、平均年齢が25歳くらいになり、ISOやHACCPにも挑戦してきた。社員の自主的な活動として、1年半ほどの期間で業界では国内1号で両方を取得することができた。
- ・ この資格取得を通じて、若い社員やパートさんを含む社員全員と感動を共有できたことが収穫。若い社員は、目標さえしっかり設定すれば非常によく働くことを痛感した。
- ・ 若い社員に対しては、家庭教育や学校教育で不足している点を、企業が教育していく責任があると考えている。ISOの取得は、目標設定という点と5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の遵守という点で、よい経験と教育になった。企業として感動を共有できる機会をつくる必要がある。
- ・ 感動する機会を持つために、例えば野外劇の無料観劇を小中学校の授業の一環として取り入れるなどしてほしい。感動する教育が不足している。

(湯の川プリンスホテル：河内常務)

- ・ 若者の温泉離れなど旅行者のニーズ変化がある中で、温泉旅館全体の傾向として雇用は縮小気味である。ただし、湯の川は都市部にあるため、他の温泉地に比べて雇用確保はしやすいと感じている。
- ・ 小笠原社長の話にもあったが、一般事務職・総務経理という人材募集にはかなりの応募があるが、現場となる客室系の募集に関しては非常に応募が少ない。また、昨今は特に東京方面の景気が良いせいか、函館市内や青森から客室系に応募する高卒者が減少している。
- ・ 旅館業は年中無休、24時間営業で、忙しいのは世間が休みの期間であるが、就職希望者は、9時5時の勤務時間で、相手に左右されず、休みをとれる職種を望んでいるのが本心ではないか。
- ・ 面接時にも、旅館業は友人との時間をとりづらいことや、お客様の喜びを自分の喜びにできるのがこの仕事の喜びである、といったことを伝えるのだが、本当の意味は理解されていない。就職することが第一で、学校で教わるマニュアル通りの面接対応しかできていない。
- ・ 採用後に社内教育をするが、家庭教育で培われる常識と社会での常識のギャップにストレスを感じる若者が多い。サービス業で本人が向上できるかは、素直に意見を聞くことができるかということ。
- ・ 都会の若い人間は、接客について身をもって体験し慣れているが、地方の人間はそういう機会が少ないために、教育が難しいと感じている。

- ・ 函館はサービス業の割合が高いのだから、一般事務職ばかりではなく、営業や接客などで自分を磨いて実力を発揮することで仕事に満足できるんだ、という教育や啓蒙をすべき。
- ・ 接客業では若い人はなかなか長続きしない現状にあるが、いい接客ができれば企業としても長く雇用したいと考えている。特に、当社では同業他社で経験のある中途採用よりも、色のついていない新卒者を育てて、いい接客をさせたい希望はある。
- ・ 今の時代は、“人のために何かする”ということよりも、“自分のために何をしてくれるのか？”ということを優先する傾向にある。サービス業は全く逆のベクトルであり、社員教育でも難しい面がある。
- ・ どの業界にも言えるが、パートよりも社員のほうが“手取り”が少ないという“勘違い”をしている方が非常に多い。時給換算等で仕組みを説明をすれば社員の方が有利であることを納得するので、企業もきちんと説明する必要があると感じる。
- ・ 障がい者雇用時の助成金について、社員を解雇した場合には一定期間は助成対象から外れるのだが、解雇にはやむを得ない場合もあるので、柔軟な運用を求めたい。
- ・ このような時代の中、社会や学校において、一般事務職での就職ばかりを求めるのではなく、函館の主たる産業であるサービス業や営業職などで力をつけて就職することの大切さを啓蒙することが必要である。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ それぞれの業界の状況を説明いただいたが、構成員からのご提言・ご質問をお願いしたい。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ タクシー業界においては、車両台数が過剰で売上げが伸びない状況にある。売上げの50%程度が運転手の収入になるのだが、月に27～8万円の売上げでは手取りで9万円ほどで、共稼ぎでなければ家族を養っていけない。
- ・ また、トラック業界でも、長距離便を扱う会社は大手の下請けが多く、便数をこなさなければならず、燃料高騰の中、運転手も無理をして走っている。
- ・ 今の若い就職希望者の仕事に対する意識が低いという意見も出たが、それ以前に正職員への門が狭く、アルバイトをせざるを得ず、函館にもワーキングプアが結構あふれている。この状態を解決することが大きな問題。
- ・ 景気が悪いので雇用を拡大できないという企業側の話は理解できる。大元は国の政策の問題。日雇い派遣などで苦しんでいる労働者を減らしていかなければならない。企業の実態がよくわかった。

(連合：渡部会長)

- ・ 労働政策室に対して、河内常務からも提起されたが、流通やサービス業など3次産業の比率が高い函館の産業構造を直視し、職業教育の充実を図るべきである。ポリテクセンターや渡島教育局などでも取り組んではいるが、その場限りの感がある。労働政策室や教育委員会においても職業訓練の問題に取り組んでいただきたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 一般事務職での募集に対する応募が多いが、先生方を含めて事務職を簡単で楽な仕事と誤解しているのではないか。また、事務職にも営業事務もあれば倉庫管理の事務もあり、営業は大変だが楽しさもある。
- ・ 建設業は、石炭・農業・第1次産業がダメになってきた中で、地域の基幹産業として社会を支えてきた経緯がある。小泉改革の影響は良い面と残念な面があった。
- ・ 企業経営では、外部的要因と内部で改善する要因とを明確に分けて問題に対処していく必要があると考えている。

(会議所：酒井事務局長)

- ・ 小笠原社長に質問だが、営業社員の募集では即戦力が集まらないということか。

(テーオー小笠原：小笠原社長)

- ・ その通り。事務職も数自体はあまり来ない。

(会議所：酒井事務局長)

- ・ やはり、即戦力となる営業は、各社で抱え込んで外に出てこないということか。

(テーオー小笠原：小笠原社長)

- ・ 即戦力を採用するには、一般的な募集ではなく狙い撃ち、一本釣りで対応するしかない。

(会議所：酒井事務局長)

- ・ 河内常務に質問だが、面接でしっかりと吟味しているとのこともあり、御社のサービスの質は高いと感じているが、客室サービス系の採用については人材難なのか。

(湯の川プリンスホテル：河内常務)

- ・ 旅館業全体がそうである。今の若い人は困っているようで困っていない。親の自宅から通えば住宅費もかからず、自分達の生活、仕事以外の時間をいかに楽しく過ごせるかが優先。賃金との兼ね合いもあるが、休日や急な勤務などを頼みづらい状況にある。

(会議所：酒井事務局長)

- ・ 就職難といわれるなかで、業種によって人材難のところもあるようだ。旅館業では、すぐ辞めてしまう若い人も多いとも聞く。

(テーオー小笠原：小笠原社長)

- ・ ミスマッチングもあるのではないか。南茅部地区の水産加工業では、中国からの研修生を1社で20～30人も受け入れているところもあるが、彼らは休みなしでよく働くので企業としても計算ができると聞いている。

( 函館職安：西田部長 )

- ・ 私が道内各地で勤務した経験から申し上げますと、営業職や、事務職に対する誤った先入観を持っている方が親を含めて多い。営業職には抵抗感、事務職には強い憧れを抱いており、地方では高校を出させたのだから当然事務職に、という親もいる。
- ・ 事務自体が機械化・省力化されつつあり、人間の労働力が必要な部分が限られてきている。また、事務も多様化しており、机に座って書類を作成したり電話を取ったりするだけが事務ではないという認識を、学校や親も持って欲しい。
- ・ 首都圏の大学生は営業にさほど抵抗はないと聞いているが、北海道では「営業事務」と営業の2文字があれば応募に積極的となる人もいる。
- ・ 営業職の楽しさを訴えかけられるような場があればよいのではないかと考えている。事務よりも営業のほうが自己実現できる可能性が高いことを伝えられれば、営業の応募も増えていくと思う。
- ・ 河内常務の意見にあった、障がい者雇用の助成金の件については、国として単なる労働者の入れ替えを支援する結果となることは避けなければならないので、社員を解雇した事業所に一定期間不支給ということについてはご理解いただきたい。

( 湯の川プリンスホテル：河内常務 )

- ・ 昔は労働者も経営者も雰囲気よかった。
- ・ 消費者志向の高まりで満足度を求めるあまり、お互いの首を絞める結果となっている。例えばコンビニの営業時間などは、利益を求めるために24時間となったが、営業時間を規制することで、同業他社との差異はなくなり、労働時間の減少や家族との時間を持てるなど労働の質の向上が図られるのではないかと。  
自由競争の行き過ぎは労働者にも影響が大きく、規制をかけることも必要。
- ・ 各種制度の運用も、状況によってファジーに変えていくようなことも今の時代は必要ではないか。そういうことを許せる国民になる必要があるが、昔の決め事を金科玉条のように守っていく時代ではないという気がする。

( 函館職安：西田部長 )

- ・ 労働者の価値観が多様化し、がむしゃらに働くことに喜びを見出す方も少なくなっている中、労働者が経営者の要望の全てに応じられないことも出てきたのは、豊かさの中で日本の社会が変化してきていることの表われだと感じている。
- ・ 外国人労働者は、仕事の習得と国への仕送りのためによく働くが、日本の若者も、金子会長の話にもあったが、仕事への目標や動機付けで一生懸命働くようになる。
- ・ 地方は若者が減少し、製造業などで労働力の確保が難しい面もあるが、かといって外国人労働者をどんどん受け入れることは、多くの日本人が外国人の風俗や習慣といった異文化に日常的に触れるようになったとき、それらに対する柔軟性という点でやや不安がある。

(マルキチ食品：金子会長)

- ・ 我々のような中小零細は営業はすべて社長がやっている。取引先が求める情報を正確に伝えられない人材は相手からも必要とされない。当社は、社長の次の営業員が工場長、次が女性の営業事務職員を取締役総務課長として営業に対応している。これからの営業は、書類作りのできる営業事務職が中心となっていくのではないかと。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 求人側と求職側は対等ではない。求人側の情報はほぼ全て開示するのだが、企業は、求職者の情報を限定的にしか得られない。企業とすれば、自社での採用よりも派遣会社との契約のほうが安心感があるのではないかと。

市・雇用促進ガイドブックについて

資料に基づき、市が作成予定の雇用促進ガイドブックについて説明。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 制度を所管する関係機関と調整のうえ作成したい。
- ・ 市としては、各種制度を上手に活用することで、雇用の増加と労働環境の向上を図りたいと考えている。

その他

(湯の川プリンスホテル：河内常務)

- ・ 地元の正規社員雇用は地元企業が担うべき。域外大手資本の進出は、パート採用は増えるが正規社員は増えない。街全体が地元企業を大事にする意識づけが必要と感じている。企業誘致も大事だが、経済情勢の悪い中で、徒に地元企業を苦しめるような企業誘致はいかなものか。函館での影響がない業種であれば問題ないが、行き過ぎた競争を生み出せば地元企業が疲弊するのみ。現状7割といわれる市内での地元企業の割合が低下すれば、正規雇用にも悪影響となる。

(マルキチ食品：金子会長)

- ・ 私も同感である。

(市経済部：備前部長)

- ・ 福西社長に質問だが、人材育成事業を考えているのだが、アーク溶接技術などの需要はどのくらいあるのか。

(工藤組：福西社長)

- ・ アーク溶接は現場では必ずある仕事なので、外注するよりは社員に習得させたい。そのほか4級船舶免許も港湾作業には必要。

- ・ 企業ごとに必要な資格は異なる。また，国の補助金などはあるが，制度の存在自体を知らないケースもある。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 昨年から取り組んでいる季節労働者通年雇用促進支援事業では，今年度は，季節労働者がアーク溶接を無料で習得できる事業を実施予定である。

(工藤組：福西社長)

- ・ 企業側としては，それぞれがどういう事業を実施しているか把握できない。PRが大切である。
- ・ 技能習得事業は，季節労働者の通年雇用化にとっては必要な事業である。

次回の開催については，9月30日(火)の午後とし，閉会。

以 上