

第3回函館市労働問題懇談会 記録

1 日 時 平成20年9月30日(火) 13:30～15:30

2 場 所 函館市役所8階第1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
	連合北海道函館地区連合会 事務局長	米坂 章
	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)

北海道函館水産高等学校 教諭	澤辺 修三 氏
函館大学付属柏稜高等学校 教諭	山本 仁志 氏
函館工業高等専門学校 教授	中村 和之 氏
北海道教育大学函館校 キャリア・オーガナイザー	岩船 寛 氏
公立はこだて未来大学 教授	宮本 衛市 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：新規学卒者の就職促進

新規学卒者の就職環境等について

【発言要旨】

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 前回までの懇談会内容を振り返ると、第1回目の懇談会は、函館市のおかれている労働環境について、人口動態、社会増減の推移、新卒者の進路状況などについて説明をした。(別添資料参照)

- ・ また、2回目の懇談会では、経営者の参加のもと、サービス業が大きなウェイトを占める函館の産業構造と求職者ニーズとのミスマッチについてや、地域の産業構造にあわせた就職指導が必要である、などのお話があった。
- ・ 今回は、新規学卒者の就職促進に向けて現場の先生方からの話を伺いたい。

(水産高校：澤辺教諭)

- ・ 本校の進路状況は、卒業生150名のうち100名弱が就職希望である。
管内の就職状況が厳しいことから、2年程前から道外へという指導をしている結果、今年3月の卒業生の状況としては、5割が道外、1割が道内での就職であり、残り4割が管内希望。しかし、管内希望のうち実際に就職できたのは8割程度である。これは、生徒側が地元就職に固執しているケースや、企業側が年度内に採用計画が立たず、それを年明けまで待った結果採用がなかったというケースもあり、こうしたことから5名程度の女子が就職ができずアルバイトをしている。水産高校では現在20%程度の女子生徒が在籍しており、女子生徒の就職に苦労している。
- ・ 最近では、子離れできない親と、親離れできない子が増えている。
- ・ 学校だけでは地域の雇用開発をすることは難しいが、5月と8月に卒業生を出している企業を訪問し、生徒のアフターケアとともに、来年度の見込みなどを相談しているほか、7月には関東周辺で30社ほど企業訪問を実施している。
- ・ 9月16日の就職解禁以降、3割程度が就職を決定したが、今年は、昨年と比べて女子の道外採用が伸びていない。

(柏稜高校・山本教諭)

- ・ 例年、1学年180～200名のうち約3割が就職希望である。
- ・ 昨年は64名の就職者のうち、管内が41名、道内が8名、道外が15名と、大まかには管内7割、道内1割、道外2割という状況。今年は少し道外が増えそうである。
- ・ 就職に向けた活動は2年生の秋口から実質的なスタートとなる。3年生4月からは、いかにして生徒の就職に対する意識および基礎学力を高めるかに重点を置き指導している。そのため4年前から就職ニュースを教室内に掲示して企業の採用情報などを知らせている。
このニュースに就職決定情報などを掲載することで、周囲への刺激になることや、希望する親にも配布し、家庭での就職に関するコミュニケーションを図る道具にしてほしいと考えている。
- ・ スケジュールについては、カウンセリングやインターンシップ、講話会などを実施し、7月の段階で三者面談を行うことになるが、この時点での求人数は、本州企業が230社に対して市内企業は40社程度しかない状況である。
最初は市内を希望していた生徒の中でも、意識の高い生徒は本州の企業に早い段階から切り替えていくこととなる。
- ・ 求人票は7月1日から受理するが、三者面談まで実質的期間は3週間程度しかない。
- ・ 夏休み中も就職相談室は開けており、週に1～2回は生徒が求人票を確認にくる。
- ・ 8月には、第1回の就職選考会議を開催し、成績やクラブ活動など様々な要素を参考にしながら、各企業への推薦を決定することとなる。

今年のスケジュールでは、8月29日の就職選考会議に向け、8月26日に就職受験申込を締め切る都合から、始業式後1週間という短い期間でどこを受けるか決定していくことになり、その後、9月5日からの企業への書類提出という流れになる。

- ・ 夏休みが過ぎた段階で企業からの求人票が多く入ってくるが、こうしたスケジュールで動いていることから、就職選考会議の後から来る求人票には応えられないのが実情である。実際は、7月1日から夏休み中盤までに受理した求人票を対象になるということ、企業側も理解されておらず、9月5日のスタートに間に合うよう10日くらい前に求人票を出せばよいという感覚で対応されていると、その企業の求人を待っていた生徒が落胆するという状況も起こる。こうしたことから、学校側の選考スケジュールを企業側も理解してほしいという思いがある。
- ・ 厳しい就職の現状の中で、生徒には、「昨日より今日、今日より明日」と一歩でも前に進むこと、「仕事を通じて社会に貢献できる人材を目指す」ことを目標に指導している。教師としても、身近な大人としての教師が生徒の見本となっているか、教師として生徒や保護者から信頼される存在か、などを常に考えながら行動するよう心がけている。
- ・ 新規高卒者の就職面接会について、昨年までは11月と1月に行われており、非常に効果が高い事業なのだが、予算上の都合で今年は1回になる予定と聞いている。1月の段階で就職を探している生徒も非常に多いので、何とか1月にも2回目を開催していただきたい。

(函館高専：中村教授)

- ・ 本校は学年200人で5年制なので全校1,000人おり、ほか平成16年度から2年制の定員40名の専攻科を設けている。
- ・ 今年度の就職・編入学状況について、就職については、内定率82%という学科もあるがほぼ9割を超え、終わりに近づいている。編入学については、資料の9月1日以降も順次決定しているが、現在57名が決定している。
- ・ 高専としては、就職先や地域を選ばなければ、就職すること自体に問題はない。例えば、機械工学科は、定員34名、就職希望者19名に対して、求人数が680件である。680件は社数であり、求人数としてはもう少し多い。ただし、開校以来の傾向としてほとんどの就職先が道外であり、余程のことがない限り就職は地元にはない状況である。学生達としては、できれば札幌に支社、更には函館に支社・出張所を置いているような会社を選びたいという声もある一方、一度は中央に出たい、という学生もいる。
- ・ 本校は、学科ごとに進学・就職の指導をしてきたが、古参の教授や学科主任が就職を決めてきた経緯もあり、小さな学校が5つ同居しているような状況だった。平成18年度からキャリア教育センターを設置して、全求人票をデータベースで一括管理するようにし、学科をまたいだ求人对応ができるようになった。データベースは校内どこからでも見られるようにしている。
- ・ 情報工学科や物質工学科など男女比が1対1のような学科もあり、特に女子生徒の場合は地元に残りたいという希望が強い。

- ・ 柏稜高校の山本先生からもお話があったが、地元企業は求人票を出す時期が遅い。平成19年度は12月末に300件を超える求人が来ており、年明けにはデータを公開したが、今年はまだ早いタイミングで公開しなければならないだろう。
 地元からの求人が遅ければ、地元企業を志望している学生が目先の本州の求人飛びついてしまう。本校のデータベースでは、過去3年間の状況を記録しており、これまで何月頃に求人票が出ているかによって傾向をつかみ、必要であれば担任から今年の求人情報について確認することで対応している。
- ・ 地元企業の資料は別にまとめてあり、毎年求人がない場合もあるが、こういう企業もあるので採用年があえば就職できる、という周知を下の学年に対しても行っている。
- ・ 何年か中央で働いてUターンしたいという卒業生がいるのだが、学校としては、企業に求人をお願いしている関係上、Uターン希望者の求人を学校がホームページなどでアナウンスするわけにはいかない状況にある。同窓会で行うことも考えているが、できれば市でも協力していただきたい。

(未来大学：宮本教授)

- ・ 1学部2学科あるが、就職に関しては学部として対応している。学生は、学部定員240名に対して、大学院が50名の定員となっている。
- ・ 学部卒業生は210名前後で推移しており、大学院等への進学が40～50名前後あるので、学部から民間に就職するのは160～170名程度である。
- ・ 民間に就職した者のうち、函館が本社所在地の企業に就職したのは、5年間で8.6%で漸減傾向にある。
 函館1割のほかは、札幌地区で約2割弱、首都圏が約6割強で、残りが全国各地となっている。
- ・ 開学時に、これだけの学生をどうやって就職させるかということから、大学も情報提供はするが、自ら就職を探してくるよう学生に督促し、就職に対して挑戦させたという経緯があり、以来、自由応募で、自由に企業にエントリーし、自ら就職活動して自ら決定するというのが慣習になっている。学校推薦の形で内定を得るケースは2割弱である。
- ・ 大学は指導やガイダンスなど環境整備をする立場であり、大学が進路の指図をすることはしていない。学生が希望するような企業数が少ないので、函館地区への就職数が少ないのではないか。
- ・ 大学の性格上、ソフトウェア系の企業に就職する者が多く、函館には何社かソフトウェア系の会社はあるのだが、受入の絶対数が少なく、就職数が少ない。
- ・ 業種別では、約64%が情報サービス系の業種に就いているほか、12%がメーカー系である。流通・通信・小売関係にも7%就いている。
- ・ 出身者別では、9割方が函館以外、函館出身者が1割強だが漸減傾向にある。9割方は親元を離れていることから、地元志向はあまり強くない。さらに、函館出身者も地元就職したいとはあまり考えていない。函館に就職している学生は、希望する会社が函館にあるからであり、地域ではなく企業で選んでいる。
- ・ 1期生の頃は、景気が悪く就職難の時代であったことに加えて大学自体の知名度も高くなかったので、函館地域に業種・業界を問わず就職したという学生もいた。また、確たるものではないが、1～3期生のうち地元就職者の3割が離職しているが、首都圏就職者はその10分の1であったというデータもあり、

就職は、地区で選ぶのではなく、業界・業種を選んで自分が求める職・企業を選択することが必要だということを感じている。

- ・ 大学における就職指導は、3年生の後期から実質的に始まる。礼儀作法や面接の練習、履歴書の書き方、適性試験などにより指導する。
12月の半ばに120社ほどが集まる合同企業説明会を行い、その後年明け2～3月から、学生の就職活動は本格化し、札幌・函館・東京などで各自エントリーしていた企業の説明会のスケジュールを組んで、できるだけ多くの企業に顔を出すことになる。実際には何十社もの企業にエントリーをしているようだが、多い学生で3月までに10社以上に応募し、こうして自分にあった企業を探している。
- ・ 早い学生は3年生の3月中に3～4割が、ゴールデンウィーク前後には5～6割が内定を受けている。数年前はその後5～6月にも就職活動の“大波”があったのだが、去年あたりからはその波が2～3月で終わってしまっている。
残っているのは、職種・業種に強いこだわりのある学生や就職に対する意識がまだ未熟な学生などで、大学としてはそうした学生を何とか就職させる仕事がある。

(教育大：岩船カリ・オガナゲ)

- ・ 北海道教育大学は、先生を育成する学校であったというべきだが、現在の3年生以下は教員養成課程がゼロで、4年生が教員養成課程最後の学生である。こうした過渡期にあって、未来大学や北大水産学部と合同企業説明会を行うなど、就職にはいろいろと手を打ってきた。
- ・ 19年度の就職状況については、教員が129名、官庁が19名、民間企業が90名で、民間企業への就職が非常に増えている。
- ・ 現在、教員は難関であり、現役で教員になれるのはわずか25%弱で、今後も学校統合が進むにつれて採用は厳しくなることから、教育大学としても、官庁や民間を増やさなければならない状況に置かれている。
- ・ 3年生以下は1学年定員330名だが、出身地別では、道内が200名でそのうち函館市内および渡島・檜山管内が20～30名、100名が北東北3県、残り30名がその他となっている。
- ・ 未来大は首都圏志向のようだが、教育大は地元・出身地志向が強い。函館での就職者は、多い年で13名、しかしほとんどが全国企業のランチ・支店採用で、地元企業はほとんどいない。
- ・ 3年ほど前からカリキュラムを変え、新たに就職関連の5講座を立ち上げ、1年生から労働や就職に関する基本から教育することとした。また、2年生・3年生に民間企業、官庁、教員の3コースによる進路開発講座を設け、職業教育を行っている。
- ・ 就職支援としては、市内の3大学合同で企業説明会を開催しているほか、札幌などで行われる大手就職情報会社の合同企業説明会や教育大学5キャンパス合同就職イベントに出席する学生のためのシャトルバスを運行している。
- ・ 学生のほとんどが就職情報会社のホームページ検索で企業探しをしており、最低50社選び出してそのうち30社にエントリーするよう指導している。
就職サイトには多くの企業情報が掲載されているが、函館の企業は若干ある程度。サイトへの掲載は多額の費用を要するため、市内の大手企業でもおいそれとは出せない。しかし、学生は就職サイトの検索情報に大きく頼っており、

学校にたくさん来る求人票のファイルはほとんど見ておらず，これも市内企業への就職が少ない要因の一つかもしれない。

- ・ 1人に面接を数回実施する企業もあり，交通費等含めると就職活動に係る学生側の経費は，最低でも1人30万円はかかる。大学としては，この負担を少なくしてやりたいと願っている。官庁の受験も同様で，複数受験であればやはり30万円程度の費用がかかる。就職活動を途中で断念するなど，金の切れ目が就職の切れ目のような話の実態としてある。
- ・ 新規卒業者の就職環境については，前年度と比較して金融関係はかなり採用減になった印象がある。メガバンクや地銀は採用を抑えているので，信金・信組などを狙い目としている。
このほか，IT関連で小規模企業は採用があるが，全国規模の大手企業で減退感がある。
また，世界恐慌を引き起こしかねないアメリカの金融不安などを考えれば，来年度の採用状況も厳しさを増していくという危機感がある。
- ・ 最近の新規学卒者は，“希望”はたくさん持っているが，楽をして給料をたくさんもらえるところに行きたい，という考えが多く，自分が希望する企業が函館・道央にないとなれば首都圏に出て行く。地方では職種が限られており，営業と絞られると拒否する学生も多い。
- ・ 経済界，地元企業に対しては，雇用者側として，地元企業の採用開始が遅すぎる。学生は，3年生の10月にはもう就職活動に入っており，翌2月にはエントリーや採用試験，3月には内々定を出している業界も多い。学生は早く内々定をもらいたいために，目先の首都圏・中部圏などの求人飛びつく。できれば地域での求人活動をもっと前倒しに実施していただきたい。
- ・ 給与面では，募集時に「基本給+手当」の額を正しく表現している企業が少ない。学生には，求人票を見る際のポイントとして指導しているが，企業側にもきちんとした表示を望む。
- ・ サービス残業とサービス“前”業があるような企業は気をつけるよう指導している。8時30分の始業にもかかわらず慣習により7時に出勤せざるを得ない状況にある企業もあると聞いている。陰に隠れて見えない部分もあるが，こうした状況を改善することで，地元企業に残る学生も増えるのではないか。
- ・ 学生がハローワークに相談に行くと，4年生の2月にならないと登録できないと言われるようだが，理由は何か。

(函館職安：西田部長)

- ・ ハローワークには(卒業まで採用を待つ)学生向けの求人は無い。一般求人は卒業目前までは紹介できないという意味で答えたものが誤解されたのではないか。就職相談は，いつでもお受けしている。

(労働政策室：種田室長)

- ・ それぞれの高校，高専，大学によって，年齢，専門分野，出身地，志向が学校ごとに違うことを改めて認識した。懇談会メンバーからの意見はどうか。

(会議所：酒井事務局長)

- ・ 地元企業の求人アクションが遅いということは以前から指摘されているが，企業業績の冷え込みも原因としてある。

- ・ 会議所でも5月に合同企業説明会を実施しているが、参加企業募集の関係上時期が決まってしまう。しかし、学生側はもちろん、企業側にとっても就職活動を前倒しにすることは人材確保に繋がることでもあり、なるべく早く実施できるように考えたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 高校生と大学生の求人を分けて考える必要がある。
大学生の就職活動は、未来大の宮本教授の話にもあったが、自分で探すのがスタンダードであると思う。一方、高校生の場合は、自分から企業訪問をすることはできないので、高校生の就職に対しては地域としても何らかの形で応えていく必要がある。
- ・ 同友会でも企業説明会を例年実施しており、今年はまだ開催していないが、大卒採用に関しては、来年は会議所と合同で開催したいと考えている。
- ・ 1月7日に中途採用を対象にした説明会を開催する予定だが、高校生の就職未決定者も来ていただいてもかまわない。また、大学3年生を対象にした就職に関する勉強会も開催したいと考えている。
- ・ 個人的には、働くということの中にすべての価値の源泉があると考えている。企業側も労働者側もその価値は違うが、共通するのは自分たちが生き残るための戦いをしているということで、サービス残業の問題などはこうした前提のうえにあるものとする。しかし、残業手当を払わないのは約束違反であり、企業としてしっかり対応すべき問題であり、労働者側も労働組合などを通じて善処していく必要がある。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ この懇談会としては、学校側に何を求めているのか。特定の課題や、行政の方針・施策に対して、学校側としてどのように考え、活動しているのかを聞いていただけたほうが答えやすい。

(水産高校：澤辺教諭)

- ・ 現状として地域が落ち込んでおり、高校側としては、行政に何とかしてくれるようお願いするしかないが、そればかり頼るわけにはいかない。生徒達の就職という自己実現のためには、葛藤もあるが、地元がダメなら道外に送り出すしかない状況である。経済が疲弊している中では、高校側は何も出来ない。この場では高校生の現状を述べるしかない。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 現実にいる生徒の対応を考えたときには、職があるところに行かせるしかないが、市としては少しでも地元の企業の採用を増やしていくよう、企業誘致などを含めて努力してまいりたい。

(水産高校：澤辺教諭)

- ・ 水産加工分野での落ち込みがあり、特に女生徒が加工分野に進みたくても進めない。原油高の影響もあり、企業では補充採用のみという状況もある。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ インターンシップの効果についてはどうか。

(水産高校：澤辺教諭)

- ・ 6年前から始めており，2年生の160名全員が市内の企業でインターンシップを行っている。
- ・ 効果としては，進路の志望が未定という学生が4%程度であったものが，今年3日間のインターンシップを経験したことにより職業観・勤労観が育ち，未定学生が1%となった。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 以前，水産高校のインターンシップ感想発表会に参加した際，保育園に行った生徒から，子供を注意することが如何に難しいか，また，先生の大変さを知ったという話を聞いたが，こうしたことの積み重ねから働くことを体験することになると感じた。すぐに就職につながるわけではないが，効果的な取り組みであると考えている。
- ・ 教育局とインターンシップについて話をした際に，公立高校しか対応していないようなニュアンスで聞いたのだが，如何か。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ インターンシップは，ハローワークを窓口にして行っている。
- ・ また，学校独自で，看護のインターンシップである「ふれあい看護体験」と，附属幼稚園でのインターンシップを3年生を中心に行っているが，帰ってきたときの生徒の目が違う。生徒の対応や感想文などを見ると，インターンシップは重要だと感じる。

(函館高専：中村教授)

- ・ 高専でも4年生で実施しており，本州のOB・OGがいるような企業や，市内の情報系企業，函館市役所などが受け入れ先となっている。
- ・ 帰ってきた学生はやはり何か変わった印象を受ける。
- ・ 不景気のときに企業に受入れを依頼するのは大変である。反対に好景気のときは求人との関係があるので受入れしてもらいやすい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 高専は，大手企業に勤務していて，函館に戻ってくるUターンの方がけっこういるのではないか。

(函館高専：中村教授)

- ・ これまでは，古参教授の紹介など校内の個人的コネクションによって成立していたが，ここ4年ほどで学校を立ち上げた時代の教員がほぼ退官してしまった。そうした情報を一元管理できればよいのだが，学校として表立ってUターン就職を進めるわけにはいかない。今後は市役所などとうまくジョイントしていきたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 未来大や教育大のUターン状況はどうか。

(未来大：宮本教授)

- ・ 未来大はまだいない。

(教育大：岩船キャリア・オーガナイザー)

- ・ 市内出身者ではない学生でも，函館校卒業ということで函館に戻ってくる例もある。

(労働政策室：種田室長)

- ・ I J U ターンに関しては，高専限定というわけにはいかないが，平成 2 年から市役所に I J U ターン相談コーナーを設けており，求職者 2 7 0 ~ 8 0 名，求人企業が 7 0 ~ 8 0 社ほど登録している。
- ・ また，年 1 回，東京で「I J U ターンフェア」を開催しており，今年も 1 0 月 2 5 日に市内企業約 3 0 社が出展して開催する予定だが，函館高専の人气が高く，是非高専 O B を採用したいという企業が多い。今回のフェアについても，高専同窓会の協力のもと，3 0 歳以上で首都圏在住の高専同窓生を対象に案内状を送っている。
- ・ 市としても，求職者と求人企業のマッチングを通じて，地域の技術力が向上し，商売がうまくいくことを期待して，この事業を進めている。
- ・ 新規高卒者の面接会が 2 回から 1 回になる件については，ハローワークとも協議しているところだが，2 回目でも 1 0 0 人以上の参加する事業であり，地元就職を促進することから，ハローワークだけではなく道などと共同で，地域として 2 回目を実現させられるよう努力したい。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ 高校の就職試験は，9 月 1 6 日の開始後，まず 1 0 月上旬には結果が出るのだが，1 1 月に開催される 1 回目の就職面接会まではわずかな求人しか増えない。こうした中，最初の就職試験で決まらない生徒にとっては，1 回目の就職面接会は大きなヤマなのだが，2 0 0 人以上の参加者のうち半分程度しか決まらず，1 月の時点では相当数が仕事を探している現状である。
- ・ 1 1 月だけの開催となると，卒業式まで一人でも多くの生徒を送って欲しいという本州企業の要請がある中，地元に残る生徒が相当少なくなる。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 学校推薦を求める企業は少ないのか。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ 学校に持ち込まれる非公開求人は学校からの推薦となる。公開されている求人でも，1 名の採用に対して同じ学校から 6 名が受験すれば，少なくとも 5 人は生徒が大きくチャンスを失うことになるので，校内で選考することはある。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 指定推薦制度はあるのか。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ 非常に数は少ないが，学校によってはあるのではないか。

(函館高専：中村教授)

- ・ 高専でも 5 年生は高校の場合と同様に学校推薦をする。専攻科は大学と同じで基本的にフリーである。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ ハローワーク側でも，チャンスのない学校が増えることを避けるため，できるだけ公開してほしいと指導していると思う。よって，採用実績のない企業からも求人票が来るということになっている。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 高校で選考会議を行う際には，成績に優秀者であっても，本人の希望を最優先するものなのか。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ 本人と親が賛同して決定する。親の同意がなければ高校生の就職は進まない。

(連合：米坂事務局長)

- ・ 昨今，中高年の解雇が多く，労働相談件数も増えている。函館市内は企業経営が厳しい状況であり，中高年がリストラ～再就職の繰り返しが多くなっているほか，派遣労働者も増加傾向にある。
- ・ 市内での就職率を高めなければ企業が活性化せず，労働界も活力を失ってしまう。労働組合としもなんとかしたいとは考えている。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ 我々労働組合は，企業の採用や就職に関しては無力だが，相談者の中には，労働基準法など基本的な権利関係を理解していないケースが多い。有給休暇の取得や週 40 時間労働の知識がなかったり，就業規則を見たことがないなどよくある。企業側にも責任はあるが，学校でももう一度基本的な事項を教える必要がある。

(連合：米坂事務局長)

- ・ サービス残業の相談は毎日ある。賃金不払いや遅配なども多い。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ 命令された仕事は，働かされているという意識になり，いい仕事をしたい，自分が成長したいと考える仕事は，自らやっている仕事としての意識になると思う。しかし，その線引きは難しいことである。

(連合：米坂事務局長)

- ・ 学校から会社という別社会にきて，先輩がいたり仕事のシステムがある中で，自分のやり方を通す環境にはない。その中で潰されていく状況もある。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 社長，上司がいれば帰りたくても帰れない状況もある。

(函館高専：中村教授)

- ・ 誰もが良いと思う会社に就職した学生が，1年半ほどで辞めてしまうというケースがあり，学生の話聞けば，自分のやりたい仕事ではないと思った，という答えであった。

以前であれば会社に籍がある状態での相談が多かったが，最近は「もう辞めました。どうしたらいいでしょうか」という相談が増えてきた。問題のないように見える学生が，次の職を決めずに，ある日突然折れるように辞めてしまう。経営者側からの視点でアドバイスをいただきたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ どんな職場でも辛いこともあるが，大企業の中では，限られた時間の中で求められることが多いのではないかと。失敗の理由を見つけ，アドバイスを受けてやり直すチャンスはあるのだろうが，考える時間の余裕がないように感じる。

大企業の中であれば，なおさら時間との戦いの中で神経をすり減らして仕事をしているのだろう。そのような中で自分の仕事が認められるか，といった個人の中での葛藤を自らが支えられない状態にあるのではないかと。

- ・ 社会のすべてが欲求不満の塊となっており，そうした人の相談を聞く場が必要であると思うが，一方で学生に対しては「至れり尽くせり」のところがある。大手の就職相談会では学生をお客様扱いしすぎている感がある。そうした環境に慣れている学生が社会に出たらくじけてしまう。

(函館高専：中村教授)

- ・ 高校生くらいまでは手助けが必要だが，学校側も手を掛け過ぎているところがあるのかもしれない。在学中は，手を掛けて学生に指示をすればそのまま言うとおりにやっていくが，卒業した後は自分でどうしていいかわからなくなってしまう。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 未来大学の学生等は個性的な学生が多く，話をしている面白く感じる。職場の中でもそうした面を出していくことができる環境になればよいのだが，なかなか難しい。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ しっかりした企業ほど実力主義の面が強く，その中で支えがなく自分の力だけで仕事を進めていかなければならない風土があるのではないかと。中小企業のほうがいろいろな支えがある。

- ・ 高校側も，あまりにも大事にしすぎて社会とのギャップに困らないよう，言うべきことは言っていかなければならない。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 転勤がない私立学校の先生方は函館から離れないので，卒業生の動向には否が応でも付き合わなければならないのは大変。

- ・ また，私立学校は経営が揺らぐ可能性もあることから，一人でも多くの学生

を地元で就職させ、その子供をまた学校に迎え入れるというサイクルをつくることも大切であろう。

(柏稜高校：山本教諭)

- ・ 比較的しっかりした企業でも急遽の人材補充での求人が非常に多い。3年に1度でも新卒を採用するような中期的な展望で求人活動をしていただきたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 今の高校生は真面目である。以前は“元気のいい”学生も目立ったが、最近はや言動がきちんとしているのだが、なぜか長続きせず辞めてしまう。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 今まではこうした懇談の場がなかったが、今後、こうした機会をまた持てるよう考えていきたい。

雇用促進支援ガイドについて
労務状況調査について

- ・ 第2回懇談会で原案を示していた雇用促進支援ガイドを別添資料のとおり取りまとめたので、10月に発送する労務状況調査に同封して市内企業に配布し、国や道などの制度を活用して一人でも多くの雇用を生み出せるよう周知する。

今後の予定について

- ・ 10月23日に既卒の未就業者を対象とした若者就職フェアを開催する。
- ・ 次回の日程については、11月初旬以降で後日調整したい。

以 上