

第5回函館市労働問題懇談会 記録

1 日 時 平成20年12月2日(火) 13:30～15:30

2 場 所 函館市役所8階第2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 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) 函館市民生児童委員連合会 会長	高橋 徳吉 氏
ジョブカフェ北海道ITコーディネーター	二川 佑一 氏
	ほか求職者2名

(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：求職者・無業者に対する就業促進

求職者の現状について

【発言要旨】

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 本日は、求職者・無業者に対する就業促進をテーマに意見交換をさせていただきたい。まず、函館公共職業安定所の西田部長から、ハローワークで取り扱っている求職者の現状についてお話を伺いたい。

(函館公共職業安定所：西田部長)

- ・ 本年10月の全国の有効求人倍率はかつては1倍を超えていたが、徐々に人手不足が解消されて、現在は0.79倍である。一方で、函館管内においては、0.46倍であり、対前年同月比で平成19年7月から16か月マイナスが続いており、もう1年以上も求人倍率の低下が続いているということである。しかも19年7月当時は対前年同月差がマイナス0.02程度だったものが、こ

の春以降は差が大きくなってきている。

- ・ 月間有効求職者については、昨年7月から12月までは対前年同月比プラスだったが、昨年暮れあたりから前年同月比で減少に転じ、今年の1月から8月まではずっとマイナスが続いていた。しかし、9月に新規求職者が増加したことから9月・10月には再びプラスに転じている。
- ・ 一方、新規求人数については、昨年6月以降ほぼ一貫してマイナスが続いており、前年同月比で大きなマイナスとなる月が増えてきている。その結果、月間有効求人数についても、昨年7月以降マイナスが続いており、こうしたことが、有効求人倍率の低下に繋がっている。
- ・ 過去には、平成10、11年度に有効求人倍率が0.32倍となったこともある。平成9年には拓銀の破綻、山一証券の倒産、地元では老舗企業の函館製網船具の倒産などがあり、平成9年度から11年度にかけては、有効求人倍率が非常に低下した時期があった。
- ・ 産業別の新規求人では、20年4月から10月の累計で、建設業や情報通信業、運輸業、卸売・小売業、飲食店、サービス業などで実数上でも大きな減少が見られるなど、総じて求人の落ち込みが大きい。
- ・ 10月のパートを除いた新規求職者の求職前の状況については、仕事をしながら求職する「在職者」が前年比でプラス8.4%と増えている。
また、年齢別では、事業主都合離職者で30から44歳の壮年者が比較的多くなっているほか、自己都合離職者および無業者は若い人ほど多くなっている。
- ・ 職業別では、事務的職業の有効求人倍率が0.14倍であるのに対し、専門的・技術的職業では、有資格者を求める場合が多く、求人倍率が高くなっている。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 求人に比べて就職に至った方が少なく、職業別で見ても就職のミスマッチが大きいようである。こうした状況を解消するためには、求職者の職業訓練や、希望職種以外の職に就く可能性を求めることなどについて、考えていかなければならないと感じた。
- ・ 次に、若年者の就業支援を積極的に実施しているジョブカフェ北海道から、利用状況等について説明いただきたい。

(ジョブカフェ北海道：二川エリアマネージャー)

- ・ ジョブカフェは、34歳以下で正規の就職を希望する方が就職相談やセミナーなどの就職支援を無料で受けられる。職業紹介や斡旋はできず、情報提供のみとなっている。
- ・ 日常的には対面就職相談、テレビ電話式キャリアアドバイス、職業興味検査などを行っており、平成16年の発足以来、北海道全体で延べ利用人数は16万人を超え、進路決定数は1万8千人に上る。
- ・ PRに努めているが残念ながら認知度は低い。サン・リフレ函館内のジョブカフェ函館も駐車場があって立ち寄りやすいのだが、場所すらわからない方も多く、施設を有効活用しているとは言いがたい。
- ・ ジョブカフェ函館では、ジュニアインターンシップや就職者内定者研修など対象が高校生までの労働局委託事業と、企業セミナーや合同企業説明会など高校生より上の年齢を対象とした経済産業局委託事業を実施している。

- ・ 利用者は新規よりもリピーターが多く、1日平均2～3名が来場する。年齢別では、25歳から29歳までの利用者が40%、20歳から24歳までの利用者が35%、30歳から34歳までの利用者が20%で、利用する目的別では、求人情報紙45%、セミナーと遠隔相談が25%などとなっている。
- ・ これまで耳にした求職者の話としては、
 - 「アルバイトや正社員を経験したがやりたい仕事が絞りきれていない」
 - 「インターネットでハローワークや仕事ガイドなどの求人にアクセスできるので、ほとんど外出する必要がなくなってきた」
 - 「ハローワークに毎日のように求職情報を見に行っているが、応募したい仕事がない」
 - 「応募したい仕事は求職者が殺到して応募できない」
 - 「何度も落ちているので応募を躊躇してしまう」
 - 「転職したいが退職してしまうと仕事がないから見つからず、仕事が休みの日にハローワークに行っている」
 - 「失業保険が切れたらアルバイトをしながら正社員を目指す」
 - 「正社員ではないため生活に不安があり、結婚に踏み切れず女性と共同生活をしている」
 - 「1年くらい仕事をしていなかったのでも面接に行って1年間何をしていたかを聞かれるのがイヤで面接を受けるのが億劫だ」
 - 「せっかく苦労して取った資格があるので、何としても資格を生かした仕事がしたい(と自ら間口を狭くしている)」等。
- ・ 会社を辞める理由としては、
 - 「会社や上司のちょっとしたことで許せない」
 - 「指示された仕事が自分の望んでいる仕事ではないという疑問があった」
 - 「出来そうにない仕事だと自己判断して」
 - 「ちょっとしたことで注意を受けたので」などがあつた。
- ・ また、企業から聞いた話だが、新人男性社員に対して女性社員が「入社時には、おはようございます、と言って入ってくるんだよ」と話したところ、次の日その新人男性社員の母親から、仕事さえちゃんとしていれば文句をいわれる筋合いはない、という抗議の電話があつたり、あるいは、食品メーカーで本州に催事で8日間の出張があつた際、その社員の父親から社長あてに、8日間も働かせて息子の休みはどうなるんだ、という苦情の電話があつたりと、最近では、本人ばかりではなく親の側にもいろいろな問題がある。
- ・ ジョブカフェの来客には、さほど支援の必要がないタイプ、自信を失っていて職業訓練など総合的な支援が必要なタイプ、かなり時間をかけて支援する必要があるタイプと3種類の類型があるように考えており、見極めが必要。
- ・ ひきこもりに対する支援は難しいが、ジョブカフェとしては“待ち”の姿勢でいるしかない。
- ・ 企業訪問をしていると、結構求人企業はあるもので、1年中募集しているがよい人材に巡り合わないと言う声も聞く。中には、友達と遊ぶ時間が欲しいので土曜日が休みではないと困るといったり、モノを売る仕事は友達を無くするのでイヤだといったりしている求職者もいるようだ。

企業側も同じ求人を出し続けていると、何か問題があるのではと見られるので、充足していなくても求人を一旦取り下げ、時期を見て再度求人する、といったこともしている。

- ・ 高校生は挨拶など社会人の基本を教え込むのに5か月くらいかかるので、即戦力として大学生を求める企業が増えている。車のセールスなどでは、社内では話せるのにお客さんに話しかけられない社員もいるとのこと。
- ・ 最近では多能化や効率化のもと、一人で複数の仕事をこなさなければならなくなっており、社員教育をする担当者の時間的余裕もなくなっている。また、すぐに辞めてしまう社員も多いので注意するのにも気を遣い、辞められれば上司から叱責されるので、社員教育を嫌がる向きも出てきた。
- ・ 最近では湯の川温泉などでも外国人研修生の就労がみられるが、こうしたことも若年者の就職の間口を狭くしている要因である。
- ・ ニート、フリーターは34歳以下の若年者ばかりではなく、最近では40歳代にも増加傾向にある。また、市内には生活保護世帯も多く、さらには経済・生活問題から自殺者も増えている。
- ・ 一見、求職者にやさしいと思われる男女雇用機会均等法や、年齢制限が撤廃された改正雇用対策法は、個人的には有名無実化していると考えている。
企業側が女性を求めているのに、最初から採用される見込みがない男性が一生懸命履歴書を書いて提出しても、その履歴書がろくに見られもせず不採用とされてしまうケースが多く、求職者は自信を失ってしまう。企業側も申込の処理などで余計な手間がかかっていると聞く。
- ・ ジョブカフェの来場者は、自分は話をするのが苦手なコミュニケーションがうまく取れないと思っているが、そうした考えは自分の思い込みではないかと考えている。面接官によっては好印象に受け取る場合もある。
- ・ 履歴書や職務経歴書の書き方、面接の受け方などのセミナーを行っているが、両親をはじめ人間関係が希薄となった現在、一方的に行う支援では不十分であり、個々に抱える不安を払拭できるよう考えている。基本的なビジネスマナーをロールプレイングで、あるいはレクリエーションなどを取り入れながら、仲間と悩みを共有しながら研修するような場を設けたり、例えば報酬付きで土器の発掘などをしながら働くことの意義や喜びを感じられる事業を考えたい。
- ・ ジョブカフェとしても、単年度事業で不都合が生じることもあるが、今後厳しさを増す雇用情勢の中、まず求職者の愚痴を聞きながら、自信を持たせ激励することから始めようと考えている。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ ジョブカフェに来てくれる方はまだ先が明るい。来てもらえない方々をどう手助けするかも考えなければならない。厚生労働省が引きこもりの方などを対象に実施している若者サポートステーション事業を通じ、そうした方をジョブカフェに誘導できればよいと考えている。
- ・ 仕事がなく、生活保護や自殺といった問題に対しては、解決が難しい問題でもあるが、行政としても改めて考えていかなければならない問題である。
- ・ 求人時の性別や年齢の条件撤廃の件については、求職者の立場からは十分に理解はできるが、元に戻すのは難しいのではないかと。

(求職者1)

- ・ 現在35歳で、ハローワークや仕事ガイドを中心に仕事を探しているが、地元では仕事が見つからず、市外での就職も考えている。

- ・ 製造業が長かったが営業職が好きで、できればルートセールスなどノルマの厳しくない職を希望している。
- ・ 職業訓練としては、短期のパソコンセミナーの受講経験がある。
- ・ 以前、人材派遣会社で2年間働いて道外で勤務していたが、その後地元に戻ってきていろいろと仕事についてきた。
- ・ 自分に合った仕事があっても、応募者が多く書類選考や面接で不採用になってしまう。学歴や資格、転職歴の多さなどがネックになる。

(求職者 2)

- ・ 現在31歳で、今年の8月から3か月間就職活動をしているが、ほぼ毎日ハローワークに通って仕事を検索したり、新聞広告や仕事ガイドなどを毎日チェックしている。
- ・ ハローワークでは、職業相談窓口にて相談を受け、就職ナビゲーターコーナーで履歴書の書き方や面接のノウハウを習得したり、自己分析により適職を探している。
- ・ 就職活動の3か月間で10社ほど応募したのだが、他の応募者も履歴書の書き方や面接ノウハウをもって臨んでいる中では、うまく自己アピールできなければ面接官に印象付けられない。
- ・ これまで製造業やホテルのフロント業務など4つの職を経験しており、面接ではその経験を話すのだが、面接官には職歴が多いとの印象を与えるようで、実際に、不採用理由が職歴の多さであったことを応募企業から直接伝えられたこともある。
- ・ 就職活動だけしていると家に閉じこもりがちになるので、体を動かしたりジムに通ったりなどの趣味を通じてリフレッシュすることを心がけている。ジムでは、少しでも就職に繋がる話があればと、自ら周囲に話しかけるようにしている。そのほか、知人に積極的に連絡して状況を話しており、先日も映画のエキストラを紹介された。こうしたことは就職には遠いかもしれないが、本日の懇談会出席も含めて、何事も自分の経験になると考えている。
- ・ 今後の就職活動においても、一人で悩まずに人間関係を大切にしていきたい。
- ・ 希望職種は、電子部品製造業やホテル業での経験を活かしたいが、なかなか条件に合う仕事がない。しかし、厳しい就職環境になってきているので、自分に来ることであれば幅広く考え、就職できたらそこでまた経験を積んでいきたい。

(民生児童委員連合会：高橋会長)

- ・ 民生委員としては、若年層からの相談はほとんどない。若年層は民生委員の世話にならなくてもいいと考えているのではないか。民生委員としては、地域の状況を把握するために世帯票を作成しているのだが、若者の世帯では教える必要がないと言われる。個人情報保護法が一人歩きしている感がある。
また、若年末就業者はなかなか我々の目には入ってこない。日中、家にこもっていれば相談のしようがない。
- ・ 若干話は違うが、昨年実施した福祉灯油の周知を市から依頼されたが、支給対象世帯の要件を満たす世帯かどうかは、民生委員は知り得ないにもかかわらず、対象世帯を発掘するよう要請されている。よい施策があっても実際に行き渡らないことが多い。引きこもってしまわれれば手の打ちようがない。また、

町会にも入らず地域との関わりを排除した50代や60代の孤独死が増えている。

- ・ 市内710人の民生委員に相談があったものは、在宅福祉、介護保険、子育てなど14項目に分けて集計しているが、就職に関する相談はほとんどない。
- ・ 民生委員は昭和21年の制度発足以来、生活保護法上の補助機関としての位置づけだったが、現在は協力機関とされており、誰が生活保護を受けているかなどはわからない。
- ・ 相談のほとんどは老人・介護問題であり、若年層の就職の問題はほとんど耳に入っていない。今日始めて聞く話も多く、今後情報を提供していただきたい。
- ・ 老人は介護保険の対象、子供は児童福祉法の対象となっており、その中間は福祉の対象とはなっていない。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 基本的に15歳から64歳までは労働力人口として労働の義務を負うこととなっている世代であり、福祉世代の狭間として国の福祉施策の対象外となっている。
- ・ 今回は今まで以上に出口の見えない議論となっているが、最終的には仕事を用意できるか、また、就業意欲が湧かない人にどう対応していくか、ということで、非常に難しい問題である。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ 仕事がないということが前提となっている問題であり、非常に厳しい。トヨタなどの大企業での合理化が始まり、その余波がこれから北海道に来るのではと報道されるなど、ますます厳しい状況である。
こうしたなかで、地域の中で少しでも求人を増やしていくということを、市でも努力しているし、出席されている関係団体も努力しているところだが、実際の状況は悪化するばかりである。若い方には是非就職に向けてがんばってほしい。

(連合北海道：米坂事務局長)

- ・ ただ歯がゆい想いである。
- ・ 地元の大手企業ではパートを削減するような動きがあると聞いており、ますます地元での就職は厳しくなっている。
- ・ 今日のテーマは求職者・無業者に対する就職支援ということだが、懇談会で話を聞いて一体何ができるのか、なかなかテーマに沿った話ができないと感じている。我々労働組合としても、できれば市内で多くの方が働いて、労働条件上の問題などを議論させていきたいと思うが、この問題はそれ以前の問題であり、解決は難しいものがある。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 本当に難しい問題である。
- ・ 個人の話をしていただくと、私は26歳で大学を卒業して採用試験に臨んだが、年齢的な問題もあり20~30社は落ちた。そうしたことを経て同友会に採用されたのだが、仕事をするなかで、色々な対人関係やつらいことがあったが、基本的には「話せばわかる」と思っている。

- ・ また、厳しい上司もいたが、今にして思えば、当時その上司の言うとおりにやっていたら、今もっと早く楽に仕事ができるようになっていたと思っている。これは、若いうちはわからないものだとは思いますが、自分に納得する方法で取り組むのが一番である。10年・20年経った後に評価されるのだろう、と思ってやってきた。日々の生活の中で色々なことを経験し体験することが、教えられ、励まされることとなる。
- ・ 自分が過去にやりたいことがあった時代があったであろうし、これからも出てくると思うので、そうしたことを振り返りながら進んでいって欲しい。

(商工会議所：酒井事務局長)

- ・ 採用する側としては、職歴が多いのは正直なところ弱みになる場合が多い。募集件数が多い場合はどうしても書類選考になってしまい、職歴が多い理由が縁故者などから事前に判っているような特殊な場合以外は、選考からはずれてしまうこともあるのではないかと。そうしたことから、人との縁を大事にしていくことも必要である。
- ・ 会議所では、フリーターを対象に3か月間企業で研修をさせ、受け入れ企業に補助金を交付するジョブカード事業を実施しているが、手続きの煩雑さや社内情報の流出などの理由から、受け入れ企業の募集に苦慮している。しかし、こうした事業を通じて企業への採用促進を図っていきたいと考えている。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 私は倶知安町の出身だが、倶知安に就職したくても就職先がほとんどなく、地域を限定しての就職は最初から考えられない。地元就職を促進する立場としては適当ではないかもしれないが、働くことに限定すれば、挑戦する機会として地元以外で就職することも考えてもよいのではないかと。
- ・ また、職歴が多いことは過去のことでは変えられない。企業としても、対人関係がうまくいかなくて辞めてしまうのか、などいろいろな判断をするのだが、反対に、得た経験を次の職場でこうやって生かすことができる、ということをしつかりと相手に伝えて納得させることができればプラスになると思う。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 同友会では企業説明会を予定していると聞いているが。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 何社集まるかはわからないが、1月7日に地域交流まちづくりセンターで実施予定で、中途採用の方を最優先に考えている。
- ・ 新卒向け説明会については、来年度から会議所と合同で実施したいと考えている。
- ・ 企業説明会の前にセミナーも開催するので、希望にあう企業があるかはわからないが、お二人にも時間があれば出席いただきたい。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 新規高卒者の就職状況も非常に厳しいものがあり、ハローワークでも次の面接会に向けて苦労されているところだが、地元に残りたいがために仕事がない地元に残って無業状態になるよりは、他地域で経験を積んで函館に帰ってくる

ということも一つの選択肢ではあると思う。

(市経済部：備前部長)

- ・ これまで5回懇談会を実施してきたが、一番難しい問題である。12月に入って更に厳しい雇用環境になってきており、解決策はすぐには見つからない。
- ・ 求職者のお二人には、めげずに何度でも就職活動を行い、地元に限らず是非就職していただきたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 人と話すということは大事である。

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 次回は、市として、地域における人材育成や職業訓練などの新パッケージ事業の提案などもできればと考えており、1月中旬を目途に開催したい。

以 上