

平成21年度 第2回函館市労働問題懇談会 会議録

- 1 日 時 平成21年11月6日(金) 15:00～16:45
- 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 三 浦 淳  
(代理) 函館商工会議所中小企業相談所長 篠 原 豪  
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 山 田 幸 光  
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) 北海道西高等学校 教諭 河原井 規 子  
北海道七飯高等学校 教諭 小野寺 勝 之  
函館大学付属柏稜高等学校 教諭 山 本 仁 志  
株式会社函館国際ホテル 代表取締役社長 中 村 由紀夫  
株式会社布目 取締役統括部長 堀 内 雅  
株式会社テーオー小笠原 統括管理本部次長 田 中 智
- (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 佐々木 巧  
函館市経済部労働政策室労働課主査 佐 藤 聖智子  
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：新規高卒者の就職促進
- ① 新規高卒者の就職状況について  
種田経済部労働政策室長から資料説明

【発言要旨】

(河原井西高等学校教諭)

西高は3年生が約200人在籍していて、そのうち就職希望が20人が民間企業を希望、10人が公務員志望で、数としてはそんなに多くはないが、毎年約1～2割の生徒が就職希望である。そのうち6割が女子で、特に経済的に余裕がない家庭が多いので地元志望が多い。9月から就職活動が始まっているが、就職希望者のうち決定したのは男子1人、女子4人でいずれも管内企業から内定をいただいている。

女子は、今年は大きなところも求人が少なく受け皿もない状況である。

(小野寺七飯高等学校教諭)

七飯高校だが、最近は町外からの入学者が多く、函館市からも6割の生徒が通っている。

女子が多いので就職が増えている。今年は就職希望者60名のうち40名が女子で、60名のうち内定者が19名で、うち管内は14名、市内に限ると片手くらいしか決まっていない。市の取り組みは高校の方ではなかなか見えづらい。求人が来たらやみくもに生徒に受けさせている状況である。

(山本柏稜高等学校教諭)

柏稜高校は3年生は160名いて、就職希望者は68名(約42%)、5年くらい前は25%くらいが就職であとは進学ということだったが、経済的状況が厳しくなってきた、去年は35%、今年は4割ということで就職の割合が増えてきている。

去年は9、10月に就職希望者63名のうち、36名(57.1%)が決まっていた。今年は16名(23.5%)という状況である。

求人は去年は函館管外の求人が117件来ていたが、現在は71件で4割減という状況で、今までなら、そのあともぼつぼつ求人が流れてきたが、今年は10月中からぴったり止まっている状況で11月24日の就職面接会に期待をしている。

去年は本州の企業もあり、18名が道外の企業に決まっていたが、現在は6名と3分の1になっている。いままでつながりのあった企業も採用を控えており、本州の企業に落とされることはほとんどなかったが、今年は受ける前から厳しいと言われている。本州の企業は2次募集がないので、進路変更も含め指導したいが、なかなか難しく苦慮している。

(種田室長)

学校側から厳しい状況について、説明があったが、次に企業の立場から、お話を伺いたい。

(中村函館国際ホテル代表取締役社長)

私どもサービス業でございますが、道内、道外から人が来る観光客が減っている。

夏は観光シーズンですが、非常に悪く、社内の改革、仕事の効率が悪いので、少しでも業績を上げたいということで苦労している最中です。

端的にいうと従業員が多すぎて、労務費の占める割合が高くて重荷になっている。季節的に売上が左右される商売のため、労務費の割合が変わらず、本来は売上に伴って変動すればいいが、なかなかそういうことは難しい。人は減らしたいというのが本音だが、毎年自然減などを待つしかない。

仕事を合理化するうえで、仕事がなくなるということも出てくるかもしれないが、ワークシェアリングなどで堪え忍んでいくしかない。

先生たちのお話を聞いて何とか若い人を少しでも採っていきたいという気持ちはあり、来年採るか採らないかと迷っているが、毎年多くの人を採るのはしばらくは難しいというのが現状である。

(堀内布目取締役統括部長)

新規高卒者の採用の前に、業界の雇用実態ですが、労働力確保の手段は外国人研修生、実習生が最近増えているのが実態です。安定した雇用のために地元高卒者を採用したいが、実際には集まらないので、外国人に頼っている部分がある。

元来、当社としては地元の人を採用して育てて長く勤めていただくという考えでいるので、地元高校生を採用した企業への支援を考えた方がいいのではと進言していた矢先に報道発表があった。ただし、外国人を採用せざるを得ないという実態を考えなければならない。新規の高校生の定着率が非常に悪い。

平成15年から18年に20～30名の採用計画の元に4年間で新規高卒者を38名採用した。そのうち26名(約7割)が退職している。在籍が平均で1年1ヶ月、1年以内に退職した者が15名、特に17、18年は6名ずつ採用したが、残ったのは1名だけ。5年間で計画していたが、企業自体も支障を来すので、最近では中途採用している。

企業側にも人材育成の面で問題があったのかもしれないが、この傾向は当社に限ったことではない。定着率を高める対策をとっていただきたい。企業側にも責任はあるし、就業前の指導や家庭の取り組みだとか、ひっくるめてやっていかなければならない。就職率がいい、悪いというんじゃなくて採った者が定着しないということを考えていかなければならない。

人員は足りているが、来年度の採用を決めました。

(田中テーオー小笠原統括管理本部次長)

高校生の定着率は今のお話のとおりです。当社も毎年、1年残るか残らないかという状況である。昨今は就職率が悪いためどうにか残っている。当社は九州など全国にあり、函館から本州方面に送り出したいが、願書を送ってくるのは女子が多い。男子も転勤ありという応募がない状況、東京に東北などの支店から既存の社員を送り込んで、地方支店を営業所に格下げしている。

(種田室長)

今、定着と地元志向のギャップの問題があるということだが、この辺はいかがか。

(山本教諭)

地元に行きがあれば地元に残りたいというのはある。当校の場合は、本州に行く子は5月に決めてしまう。千葉、東京、神奈川、愛知まで企業訪問し情報収集してくる。

こういう仕事と意志を固める子は早いですが、それ以外は夏休み終わった頃に希望の仕事というより、ある中から選択して慌ただしく決めなければならない。学校側としては、夏休み前から求人があると生徒は本腰を入れて選べる。市内の求人が出てくるのが、どんどん遅くなってきているため、少ない求人から選ぶ。そういうギャップは埋めきれないのではないかと。

定着率の問題はそう感じてはいるが、本州に行く子は戻ってくる子は少ない。仕事の内容より、地元を優先してしまうので定着率が低くなる問題もある。

(種田室長)

就職の意識が高い子は先に求人のある本州に行ってしまうので、地元の定着率が下がる傾向があるということなのだろうか。後ろになればなるほど、地元から離れたくないという傾向が強まってくるということなんですね。

(山本教諭)

早い段階で動かなかった子は地元に残りたいという気持ち強い。ある程度で親も決断しなければならない。一定時期までは子ども任せで、どうしようもなくなると考え出す。親も巻き込みながら就職を決めていかなければならない。

(種田室長)

食品関係に応募してくる数が少ないようなお話もあり、あるいは定着も低いということもあり、外国人にということもあるようですが、そういうところに手を挙げる子は少ないということはなぜなのでしょう。

(堀内統括部長)

市内でなくても、管内からでも採用したいが、前の採用計画における高校生の定着率が悪かったということです。

(田中統括管理本部次長)

昔から3Kという言葉があり、いろいろな合同企業説明会に出るが、営業は全道、東京を回っても来ない。ハウス部門は全て中途採用。ハウスからハウスを渡り歩く。車の販売も同様である。中途採用の女性がトップセールスになることもある。そういう人たちを我々も欲しいが、欲しい人材には嫌われる。

(山本教諭)

10年前、20年前に比べ、子どもたちは幼いし、打たれ弱いし、くじけやすい。学校現場でも指導の仕方も変わっている。今は自己主張、思いを出してきても、前と違ってキツイ言い方ではなく、諭していく、時間がかかるなど10年前とは変わっていて、弱い子を育てていくという考え方に変わってきている。

(伊藤同友会函館支部事務局長)

堀内さん、田中さんの話は本当の話で、水産加工、建設もそうで、中国の研修生の働くところを見せてもらったが、一生懸命働いている。営業の仕事も嫌われる。

先生は就職活動の経験が少ないので、生徒に聞かれてもよくわからない。現場とのミスマッチはあるのかなど。いろんな仕事について伝えられる機会が学校の中にあればいいのかなど。

微分・積分は社会人になってからはあまり使わないが、積分は測量事務所で使う。三角関数は大工さんや鉄工所で使う。そういう仕事とのつながりで勉強を教えると教わる側も違うのではないかと。どうして学んでいるのかということが、大学行くためとか就職するためとかじゃなくて、自分のやりたい仕事だとか社会に出てどう使っていくのかということから離れているのではないかと。

(種田室長)

学校の教育現場と就職、働くところが刷り合っていないところがあるのかと思うのですが、山田さんいかがですか。

(山田函館地区連合会組織部長)

出身がNTTですが、NTTテレマート、派遣会社ですが、そこに在籍したこともある。派遣先、派遣元両方経験してきている。入社して2、3日の基礎的研修を行っているときにもう新しい仕事を探している。仕事をしてみて自分に合わないようなら、別なところにしようかなと考えている。腰掛け、親がうるさいから仕事しているという軽い考えが多い。賃金が安いなどあるだろうが、自分に気に合う条件じゃないと辞めちゃう。家族に怒られたりしたこともないので、打たれ弱いので、翌日には行きたくないという。学校だけの責任じゃない。家庭の責任もある。今よりいいところがあればいつでも辞める。

(田中統括管理本部次長)

何十社と面接してきた人とどっちを採るかという、本州の学生と面接すると我々がタジタジになるくらい質問する人がいる。4年間の時間が違うが、大学生に比べると、高校生は受け答えができない。大学生は髪を黒くして来るが、高校生はそうじゃない。面接の仕方を先生たちも最も力入れてやられたら良い。

(山本教諭)

やってない訳ではない。4年間は相当大きな開きがある。何を一番求めているかということ聞かせてもらいたい。成長しそうだと思わせるのはどこ？

(田中統括管理本部次長)

元気さでしょうね。

(伊藤事務局長)

合同面接会で団体で動く高校生が多い。一人で動かない。おかしい。そういう教育になってるのかな？積極的に聞く子も良い。

(田中統括管理本部次長)

函館を活性化する点で、金の使い方間違ってるんじゃないか？祭りも十字街と五稜郭とバラバラ、花火大会もバラバラ、祭りなのに酒も飲めない。

合同企業説明会についても、どうして一辺にやってくれないのか、100社とか参加し、学生もたくさん来ると学生も企業も選べる。採用しないのに出てくる企業がある。役所が頼んで参加してくる。今ある企業がみんなで力を合わせるといいものができる。

(種田室長)

今年は、求職者のチャンスを1回でも増やしたいということで、説明会が例年より多くなっている。

(田中統括管理本部次長)

わかるが、企業数が少ないと人が来ない。

(種田室長)

本日欠席の学校から、合同企業説明会と合同企業面接会について、その場で就職斡旋ができるかどうかの違いが良くわからず、せっかく子どもたちが説明会に行っても、就職斡旋に繋がらず、その先に進めるようにならないのかという声もありました。

また、11月24日の面接会をもっと早く設定してもらえないかというお話もありました。

(三浦公共職業安定所雇用開発部長)

雇用開発協会主催の面接会もあり、企業さんの参加のことあり、遅くなったということもある。

(堀内統括部長)

高校生は自分の適正がわかってない。企業は次のステップを考えて育てているが、その前に辞めちゃう。辛抱ということを教えてほしい。

(種田室長)

就職しても、なかなか長続きしないで終わるということもわかったんですが、一人でも多く地元に残っていただきたいと新たな制度を取り入れさせていただきました。布目さんでなんとか一人採用としていただけたということだが、この辺はいかがか。

(中村社長)

さきほどは新卒に限ってお話したが、常に辞める方はいるので、中途採用はハローワークさんにお世話になって随時行っている。賃金や休みなど労働条件的なもので辞めていく方も結構いて、大変な時期なのでご苦労をかけているが、従業員には無駄なものを省いて仕事できるようにしてくださいと、休みも取らず、取りにくい雰囲気かもしれないが、もうちょっと余裕を持って仕事するように、明るく仕事できるようにと話している。

(小野寺教諭)

高校生に追跡調査もしているが、高校を卒業して人間関係、過剰なノルマとかいろいろあるが、定着しないのは、親のこともある。辞めたりするときが一番先に出てくるのは子どもじゃなくて親。親から聞く話と子どもから聞く話が違うとか。

ミスマッチの点からいうと教育現場は生徒の個性、興味関心にどういった資質を身に付け自分自身を組み立てていくかということを経験の中でやっていき、自分がこういうことをやりたいという結論に達したら、そういう企業がないかということになるが、希望の企業がないと、とにかくどこでも受けろとなってしまう。学校、企業、家庭の間で別々に問題と捉えていても埋まらない溝があるので、そういったところを埋めていく細工を一つ一つやっていただければと思う。

(河原井教諭)

ミスマッチの問題は学校の方でも深刻な問題と捉えているが、学校でも社会性が無い、我慢や辛抱が足りない子がそのまま巣立ってってしまうというか・・・

(山本教諭)

ミスマッチということでは、我々就職担当も函館企業のことにはよくわかっていない。地元就職リードブックを出してくれるということで期待している。企業訪問等に利用していけると思う。就職担当が企業との関係を広げて行くことがミスマッチの解消にも繋がると思う。

(種田室長)

今年は市内の企業25社を掲載させていただいている。今後、企業数を積み重ねていきたいと考えている。

(山本教諭)

求人があると電話や訪問等で連絡が密になるが、求人票だけ送付してくる企業とはなかなか関係を築けない。求人票が300社から来たとしても実際に行くのは15社ということになる。信頼関係を作っていくことが必要で市内企業もリードブックをもとに訪問できると思ったが、25社なら弱いとも思う。来年以降はこの会社というのがわかれば、こちらからアプローチする。こういう企業を回ってもいいというものがあればいい。

(伊藤事務局長)

1対1ならできますよ。柏稜高校と同友会函館支部との関係を作って、定期的に情報交換して関係を作りましょうというのはできるが、これが公立高校何校かということになれば取り組みづらい。同友会は442社で数は少ないかもしれませんが、全道、全国含めて私立と1対1なら難しいことではない。

(篠原商工会議所中小企業相談所支援課長)

企業さんから雇用の相談はあまりないが、給与面、税金の関係などの相談があって、雇用助成金であまり知られていない。その辺も含めて相談充実に努力していきたい。

(岩瀬函館地方労働組合会議事務局長)

高校生の就職が悪いですが、去年から派遣切りがあったり社会情勢がすごく悪くなっているが、ニュースなどいろんなこと見て、高校生もすごく変わってきているのかなと思うので、そういう面は先生方に教育してもらって正社員で入ることはすごいことなので、入れなかったら派遣に回るということをよく理解して、意識付けすることが大事だと思う。

(山田組織部長)

資料の5ページの補助対象ですが、なぜパチンコ屋さんを外すのかなと思う。

パチンコ屋さんで正規雇用は結構います。労働組合があつて正規雇用もちゃんとされている部分であれば、風営法第2条の規定だけで縛られずに、そういう業種も含めて考えた方が良いのではないかと。

(伊藤事務局長)

パチンコ店は18歳未満禁止なのでインターンシップの受け入れ先にならない。そういうこともあったのかと思うが。

(種田室長)

いろんな調整も出てくると思うので、まずご意見を伺ってまいりたい。

(田中統括管理本部次長)

うちみたいな大手が区分けされてるのはどうなのかということもあるが。

(種田室長)

どこまで対象にするかは議論になるところです。伺ったお話を踏まえていろいろ市の施策に取り入れて行きたいと思います。

長時間にわたってありがとうございました。