

平成22年度第1回函館市労働問題懇談会 会議録

1 日 時 平成22年9月2日(木) 16:00～17:15

2 場 所 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	三 浦	淳
	函館商工会議所中小企業相談所長	柿 崎	美
	北海道中小企業家同友会函館支部事務局長	佐々木	清
	(代理)連合北海道函館地区連合会組織部長	山 田	靖
	全労連・函館地方労働組合会議事務局長	岩 瀬	幸
(座長)	函館市経済部労働政策室長	布 谷	英
(函館市)	函館市経済部長	備 前	雄
	函館市経済部労働政策室労働課長	備 前	朗
	函館市経済部労働政策室労働課主査	鈴 木	悟
	函館市経済部労働政策室労働課主査	渡 邊	明
	函館市経済部労働政策室労働課主査	佐 藤	和
	函館市経済部労働政策室労働課主査	橋 野	聖
	函館市経済部労働政策室労働課主査	竹 崎	智
(ゲスト)	(財)北海道国際交流センター事務局長	池 田	子
			誠

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 函館市の取り組み状況について
地域若者サポートステーション事業について
その他

函館市の取り組み状況について
布谷労働政策室長から資料説明

【発言要旨】

(佐々木事務局長)

緊急雇用創出事業について、国の事業に対して地域が手を揚げて実施するということが。

(布谷室長)

先般、北海道から3回目の追加募集があり、道には実施したいと伝えている。

(佐々木事務局長)

緊急雇用創出事業については、企画することが大変と聞いているが、いろいろと地域の実情を捉えて対策を練っているのはよいと思う。事業は単年度か。

(鈴木労働課長)

交付金事業の中には「ふるさと事業」と「緊急雇用事業」があり、ふるさと

事業は3ヵ年事業，緊急雇用事業は単年度で短期雇用・短期就労支援である。
緊急雇用事業の雇用期間は，平成21年度は一人6ヶ月間，平成22年度は1年間という規定で事業を実施している。

(佐々木事務局長)

そのところが一番大変である。同友会でも道の委託事業を受託しているが，雇用期間が6ヶ月であり，その後の雇用をしっかりと確保しなくては・・・ということを念頭においているので，企業と連携しながらその就労者の雇用期間の終了後も考えなければならない。

その点はどの様な形で考えて進めているのか教えていただきたい。

(鈴木労働課長)

雇用期間終了後のフォローについては，緊急雇用ということなのでそこまでは難しいのが実情である。

地域若者サポートステーション事業について

北海道国際交流センター(HIF)池田事務局長から事業概要を説明

(佐々木事務局長)

厚生労働省の事業だが，アウトプット目標数字などはあるか。

(池田事務局長)

実は結構高くて，就職進路決定数を35人で出しているが，例えば病院に通っていたり，通算20年ひきこもっている方などを対象としていることを考えると非常に厳しい状況にはあると考えている。

ただはハローワークには行かないけれど取りあえずサポステには来てみました，ということで何回かトレーニングをして実際に進路決定，就職に結びついている方もいる。今はまだ10%台だが今後色々なプログラムをやった上で進路決定には結びつけていきたい。

(佐々木事務局長)

来られるのはどのような方が。

(池田事務局長)

かなり差があり，窓口を広くしているだけにいろいろ来られるが，20年間全く外に出ていなかったという人，優秀だけど精神的な部分や家庭環境の問題など心の奥に色々なものを抱えた人達もいる。この人達は就職とはかなり遠い状態にはなる。あと学生で学校で人とのコミュニケーションがうまくいなくなっって一時休学しているという人が，また進路に向かうという場合もある。

非常に様々です。

(佐々木事務局長)

その方々は自分たちでノックして来るのか。

(池田事務局長)

ノックするのは意外と自分が多い。実は親御さんが来るケースはもっと重いケースが多い。また，本人は来れないが親御さんが来てその後に本人が来る，というケースもあるが，親御さんで終わる場合もある。

6月のオープニング前に行った講演会で集まった100名くらいの人から繋がった人もいるほか、また、道南のひきこもりの会、同志者の会、親の会とかというのがあってそういった所から参加している人もいるほか、口コミが多いのかなと思う。そのほか、マスコミの方々のお話があって徐々に広がっていったのかなと思っている。

(佐々木事務局長)

通っている方はどのくらいの割合で通っているのか？

(池田事務局長)

「居場所」というのを毎週木曜日設けており、「居場所」には毎週来る人がいる。「居場所」には毎回15名ほど常時来ており、彼らも非常に前向きで、「僕らのためにやってくれているはこだて若者サポートステーションをもっと皆で知らせたいよね」といって自主的な広報活動もある。

それぞれモチベーションは違うが、徐々に“やれるなあ”という自信をつけているところである。

(布谷労働政策室長)

他の機関などにどのように関わってもらいたいのか？

(池田事務局長)

いきなり就職をお願いします、というのは非常に大変だと感じており、一つは職場見学をさせていただきたいということ、それから「ジョブトレーニング」と称するトレーニングは今回旅館で実施したが、お金をもらうのではなくて職業のトレーニングを何回かさせていただきたいなと考えている。

その旅館では、その後、アルバイト程度に手伝いをさせてもらっているが、見学、ジョブトレーニング、それから有期雇用も含めて検討いただければと思う。彼らにいろいろな職業があるんだ、というのも見せることが、彼らにとって非常に大切なことなので、職場見学も非常に重要なことと考えております。

これまでホストファミリーだとか地域の学校などとの繋がりはあるのだが、企業との繋がりがやや薄いと感じているので、小さい情報でも提供していただきたいと思うので、よろしくをお願いします。

その他

(三浦雇用開発部長)

7月の雇用は非常に厳しく0.36倍と、去年の7月が0.29倍ということから、有効求人倍率も徐々に回復しており、先月から2ヶ月連続して前年同月より上回っている。景気も少しずつ持ち直してはきているのかなという感じはあるが、まだ雇用関係は厳しい。

新規学卒者の雇用については、7月末の状況で非常に数字が悪く、23年3月来春卒業生に対する求人数が全体で316件と前年からマイナス20.6%となっており、管内求人は136件と前年比29.2%の減少となっている。

また、道外求人も上向いてある程度期待はしていたが、162件と前年比で12.4%の減少となっている。

さらに、一昨年(平成20年)7月には、全体で683件の求人があったことから、今年は求人数の割合で見ると一昨年の53.7%となっており、リーマンショック以降ではまだ半数しか求人数がない状況である。管内においては、244件で2年前から見れば今回44.3%の減少、道外に至っては一昨年の

402件に対して162件と60%近くの減少という厳しい状況にある。

景気も良くなっているような報道もある中で、実際には雇用にはなかなか反映していない。ハローワークとしても、ジョブサポーターを配置するなど、求人開拓のため各企業に毎日求人をお願いしているという状況である。

ただ、一昨年比で全体では41%の減少に対して管内求人は18.2%の減少に留まっていることから、管内においては企業もがんばっている。地元若者が定着しなければ地域の活性化にもならないので、皆さんにはかなりご協力をいただいているのかなと思う。

(山田組織部長)

景気回復して雇用に繋がっていくということがないと全体的に幸せにはなれない。雇用の拡大は労働組合だけの問題ではないので、やはり企業側とも一緒になって関わっていかねばならないと思っている。

(柿崎中小企業相談所長)

経済状況が大変厳しいなかで、上向きつつもあまり良くなっておらず、中小企業の雇用スタンスもなかなか先行きの見通しが立たないことから慎重な姿勢が見られる。また、雇用に対する過剰感が強いという傾向にある。

新卒者の採用も含め雇用をするにあたり、即戦力として活躍できる優秀な人材を求職者全体の中から選ぶようになってきており、企業側も新卒者の人材育成にかかる余裕が無いというか、即戦力である程度の費用は抑えられる雇用を生み出すというような傾向がある。

(岩瀬事務局長)

地元の機械製作会社が、中国の機械に押されて受注減となって今年の2月くらいに解散した。従業員は80人くらいでほとんど労働組合員だったが、系列企業の福島工場と横浜工場に50人くらい行って何とか働いている。残りの半分くらいは函館で就職サポート会社を作って就職斡旋をしているが、まだ全部は決まっていない。

また、パチンコ店でホール係として13年ほど働いたが、会社からもう雇えないから駐車場係のパートになってくれ、という相談もあった。

やはりなかなか景気回復しないので、企業が事業を縮小していったり従業員を徐々に切っていくような状態がある。

その他、函館市に対する要望として、今の緊急雇用の事業は非常に大事だと思うが、それと官公需について、民間ならば買い叩きで安ければいいという様な競争が激しいが、函館市が発注する工事については、例えば人件費をちゃんと見込んでいるなどのチェックを、非常に頑張っているとは思いますが、より一層企業をサポートしていく面が必要かなと。財政難なので大変でしょうが、労働者のことを見て頂きたいなと思う。

(布谷労働政策室長)

国の来年度予算の中で、新規学卒者の支援を強化しなければならないという新聞記事が少し前まで毎日のように載っていたが、最近は報道もされていない。

ハローワークでそのあたりの動きは何か掴んでいるか。

(三浦雇用開発部長)

私ども報道のみで、具体的な数字はまだ何もない。

今年度分では、高卒ジョブサポーター、大卒ジョブサポーターを地域に増員配置する事業は追加されており、今後採用する予定。

(布谷労働政策室長)

在学中の学生をサポートするのか。

(三浦雇用開発部長)

そのとおり。函館にも未来大学や北大，専門学校も含めて各校と連携を深めながら求人对策をしたいと考えている。そうした学生の就職支援をするために増員があったということである。

(布谷室長)

新聞によれば来年の方が今年の学卒よりも就職が厳しいとのことであり，市内の高校の状況について，先週6つの学校の進路担当の先生と面談してきた。大学生に対する就職支援があまりないのではという話もあり，そうした点からは，大学生向けの事業が拡充されるのであれば，もっとPRすれば活用されるのではないかと。

(三浦雇用開発部長)

今後，大学との連携もやっていかななくてはならない。今後採用する大学生のジョブサポーターには，学校等で意見を汲んでもらいたいと考えている。

(布谷労働政策室長)

就職に関しては，親の問題も大きいということが複数の先生から話が出ており，市も「就職をする子を持つ親のためのセミナー」を実施しているが，先生がいくら就職がさせたい，就職が出来る能力の子どもだと言っても親が「いない」と言えば先生はそれ以上入っていけないという状況あるようだ。金銭的にゆとりがある家庭もあるし，そうでもないところも両方ある。その辺の問題も行政として何か出来ないか，という話があった。セミナーはじめ少しでも考える機会を持てれば少しは改善していくのかなと思った。

(佐々木事務局長)

実際に雇用を増やしていくとなると新しい仕事を作って仕事を増やしていく形か，現状の人員を切り替えていく形しかないと思う。

新しい仕事を増やしていくという部分では，市の経済部でいろいろとやっているが，外から何か持ってくるという取り組みはあると思う。

現在函館市では，水産加工場などで中国人の労働者を使っているところがあると思うが，それが地元の方の雇用にならないのかなという風に思う。外国人を排除するということではなくて，何故そこで日本人じゃ駄目なのかなと。いろいろな条件はあると思うが，そこを改善するだけでも地元で雇用することは出来るんじゃないかというのが一つ。

もう一つは，新規高卒者とか大学生の関係で，従来は，「1」の仕事に対して1人採用していたのが，今はその「1」の仕事が無く，0.5の仕事ならある。その0.5の仕事は1人採用するには至らないから今の人員でサポートしようというのが現状である。

各企業でこうした0.5の仕事がたくさんあることから，1人1人の労働時間というのは割りと増えてる傾向もあると思う。その0.5の仕事を集めると「1」以上の仕事になるはず。各企業では採用できないけど各企業で余っている部分を皆で持ち寄る事によって雇用を生むという方法はないのかなということを考えている。

(布谷労働政策室長)

企業間連携という形か？

(佐々木事務局長)

企業間連携である。1人を2社くらいでシェアするとか、問題はあると思うが、そうしていかないと多分正規雇用というのは生まれない、というのが現状と思う。しかし、各企業の忙しい部分を、お互いの企業が連携することによって1つの仕事にできればベストと思う。

(布谷労働政策室長)

こうした話は、同友会では近い業種のところには話しをしているのか。

(佐々木事務局長)

そこまではまだ踏み込んで行っていない。実際に企業と企業が繋がることにより仕事をやっているという所もあるが、会の中で実際に動かしてやっているという形はまだないので、実現できないかと考えているところ。

(山田組織部長)

発想がよいと思う。商工会議所などを通して各企業などに当たる、あるいは人材派遣業など、直接雇用をできなくても派遣先を決めて派遣事業として実施するなど、何か新しい発想をしていかないと雇用に繋がっていかない。

各会社の仕事を集め、かつ人をコーディネートするという力がある人が必要。

(備前経済部長)

一点目の海外からの労働者について、企業によっては海外の労働者の研修ということで使っているが、賃金安いから使うという事と研修生の生真面目さなどがメリットということもある。一方で新規高卒者雇用奨励補助金の15万円支給という市の事業のきっかけとなったのは、水産加工会社の社長から、やはり地元の高校生を採用して正規雇用すべきではないかという発想からだった。

だが、実際は高校生も水産加工の仕事などを敬遠する現状もある。水産加工業者にも、安い賃金で生真面目な研修生を受け入れたほうが良いという方と、高校生を正規雇用したいという方の二通りの考え方があるのだが、高校生を採用しようにも高校生側が敬遠するという、ギャップ、ミスマッチがそこにある。

(山田組織部長)

ハローワークの求人を見ると、トータル的にはたくさんあるのだが、自分の求める方向と違うと敬遠する。“汚い”“賃金安い”“キツイ”“危険”だとまずそうしたところには行かない。仕事はしたいが自分のやるべき仕事と与えられてる条件とが合わない。

(佐々木事務局長)

今の若者は仕事がすべてと考えるからそうなるのかもしれない。大事なことだとは思いますが、そうなると希望の就職ができなければ自分が泥沼に落ちたというように思うのかもしれない。逆に発想を変えて息抜きをする場所を作ることも大事。自分にとって嫌な仕事も必ず世の中にとって必要であり、誰かがやらなければならないのだが、人の意識を変えるのは難しい。

(山田組織部長)

自分の気に入った仕事が見つかるまで取り合えずそこに腰掛ようかという人が結構多い。いつでも気に入らなければすぐ辞めていく。

企業としては、研修を受けさせてようやくある程度使いものになると思った途端に辞めます、と言われたら困るでしょうから、そのあたりは非常に難しい。

(佐々木事務局長)

医療分野がこれからの成長産業であると言われているが、実際にそこで働いている人の定着率というのはどんな感じか？

(三浦雇用開発部長)

離職率が高い。ヘルパー2級の資格を取ったとしても、実際は“キツイ”“安い”という声をよく聞く。若い人もたくさん来るが、向いてる人はいいが、ある程度の年代の求職者になってくると、仕事がキツイので3日くらい来て勤まらないから辞めます、というケースもある。看護師にしても日勤ならいいが夜勤は難しい、という人もいる。病院側もいろいろ対応はするが、そう条件に合う方を採用できるわけではなく、ミスマッチが起きてしまう。

水産加工業については、日本人に働いてもらえるならいいのだが、そうではないので、研修生を受け入れて労働力を確保しようということになる。しかし、研修生制度が改正され、最低賃金以上の単価の賃金を支払わなければならないことになっているので、今度は企業としての負担が増えることになる。

(岩瀬事務局長)

1年目が研修、2年目3年目が実習で、本来なら実習期間から最低賃金以上を払うことになっているが払わなくていいとなれば罰せられもしない、というのが現状。最低賃金が678円で実際は350円くらい研修生に支払っているから、企業側からすれば費用が半分で済む、ということになる。

(山田組織部長)

来月の15日以降最低賃金が691円に上がるが、以降きちんと企業側が支払って頂けるかという事がこの後出てくる。

(布谷労働政策室長)

ではありがとうございました。

今後の予定については、第2回目を11月、第3回目を2月に予定しているのでよろしくお願ひしたい。

以 上

提言・意見まとめ

見学、トレーニング(無報酬)、アルバイト(有期雇用)を組み合わせた就職困難者を対象としたジョブトレーニングの場づくり

ミスマッチ業種の原因と改善点を洗い出し、日本人雇用の拡大に繋げる

企業間連携を進め、業務シェアリングによる雇用拡大を図る

定着率の向上