

平成22年度第2回函館市労働問題懇談会 会議録

1 日 時 平成23年1月17日(月) 13:30 ~ 15:15

2 場 所 市役所8階第1会議室

3 出席者 (敬称略)

| | | |
|-------|----------------------|----------|
| (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 清 美 |
| | 北海道中小企業家同友会函館支部 事務局長 | 佐々木 靖 俊 |
| | 連合北海道函館地区連合会 組織部長 | 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 | 布 谷 朗 |
| (ゲスト) | 函館大学 キャリア開発課長 | 高 橋 勝 美 |
| | 北海道函館商業高等学校 進路指導主事 | 村 上 豊 陽 |
| | (株)魚長食品 財務経理部長 | 吉 見 征 美 |
| | (有)ペシェ・ミニヨン 取締役 | 松 浦 績 |
| (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 | 渡 邊 和 代 |
| | 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 | 橋 野 誠 司 |
| | 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
- (3) 懇 談 会

函館市経済部長 備 前 悟

【発言要旨】

(布谷労働政策室長)

本日のテーマは、「新卒者・既卒者の就職促進」についてである。

今年は特に高卒・大卒を問わず大変厳しい就職環境となっており、これから社会に出ようとする学生にとっては、今後の人生設計にも大きく影響してくる問題である。

こうした状況は当市においても同様であるが、本日は、皆様からそれぞれの置かれている状況や対策などについて伺い、少しでも新卒者・既卒者の就職促進に結びつくような施策のヒントをいただきたいと考えている。

はじめに、新卒者・既卒者に対する国の就職促進施策について、函館公共職業安定所の三浦部長から説明願います。

(三浦雇用開発部長)

昨年の9月・10月と3段階の経済対策として緊急総合経済対策が閣議決定され、新卒者・既卒者の対策として、職業相談や学校との連携、求人開拓を行う大卒・高卒ジョブサポーターの増員配置、また、都道府県労働局に新卒者応援本部を設置し、地域の実績を踏まえた就職支援の実施、さらに3年以内既卒者トライアル雇用など企業への奨励金の創設などを行っている。

11月の新規高卒者の就職状況については、求人数は904人の求人で、昨年から見ると2.1%の減少、一昨年のリーマンショック前からは35.0%の減少となっている。うち管内求人は453人と昨年比6.6%の増加となっているが、一昨年からは18.5%の減少であり、道外求人は今年は317人だが、一昨年からは52.8%の減少となっている。

求職者数では、全体で987名、管内605名、道内175名、道外207名となっている一方、就職者数は全体で514名、管内232名、道内112名、道外170名と、求人数の減少に伴い昨年よりは若干改善しているが、一昨年からは26.1%の減少となっている。

道外の求人数が減っていることの皺寄せが管内・道内の数に影響しており、管内・道内の求人数が増えていないことから、全体の就職者数も減少している。

その中で地元企業では努力いただいております、就職状況が厳しい中で一定の求人数が確保できていることはありがたく思っています。

現在の未就職者数が473名であるが、うち373名が地元管内を希望している。こうした生徒を一人でも多く地元で就職させるために求人開拓等についても努力している。

求人倍率は一昨年は1.15倍だったが、今年は0.92倍といまだに1倍を超えていない。また、昨年は47.1%、一昨年は57.6%であった就職率は52.1%である。

求人数の推移をみると、一昨年からの道外求人の減少が大きく響いている。

また、未就職者に対する取り組みとして、学校の協力を得て高卒予定者求職者情報を作成している。これは、企業に対して生徒の就職への意欲や考え方を知ってもらうために、先生からのコメントを添えた自己PR提出の希望をとり作成したもので、104名の生徒から提出があった。

これをジョブサポーターが企業訪問の際に企業に手渡して、多くの熱意がある生徒がいることを伝えることで、一人でも多くの採用に結びつくよう実施している。企業からは、自筆で書いてあり生徒の考えや思いが伝わってくる、などと好印象を得ており、この中から採用したいという企業もある。

1月からは、一般求人の申込について新規高卒者の応募が可能かという確認をして学校に情報提供しているほか、学校と連携を取りながらハローワークにおいて未内定者の職業相談も実施しており、これまでに高校生39名、大学生等11名の相談を受けている。

2月には第2回目の新規高卒者就職面接会を予定しており、各企業に募集案内をしているところ。現在10社程度の参加であるが、さらに多くの企業参加を得たい。

既卒者への取り組みについては、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」や、「3年以内既卒者採用拡大奨励金」、「既卒者育成支援奨励金」という3つの奨励金をハローワークで取り扱っている。企業実習を受け入れる企業には「新卒インターンシップ事業」という制度もある。

経済産業省で実施しているインターンシップ事業としては、「新卒者就職応援プロジェクト」があり、北海道中小企業団体中央会が取り扱っているほか、道では、インターンシップ協力企業等開拓事業を行っている。

このほか、「就職支援WEBサービスドリームマッチプロジェクト」やジョブカフェ北海道の人材確保育成支援事業など、国や北海道、自治体などにおいていろいろな事業が行われており、連携を図りながら進めていきたい。

(布谷労働政策室長)

次に、函館市の取り組みについて、鈴木労働課長から説明します。

(鈴木労働課長)

一つ目は、「新規高卒者等雇用奨励補助金」で、平成22年度から取り組んでいる。新規高卒者等を市内の事業所で6ヶ月間継続して雇用した中小企業に対して1人につき15万円の補助金を交付するもの。今年度は、現在110件弱の申請があった。

来年度については既卒者も対象とし、平成20年度、21年度に高校を卒業した方まで(短大卒等を除く)を対象として実施したいと考えている。

二つ目は、「高校生のための就職セミナー」で、毎年6月に高校3年生を対象に就職に対する意識の向上を図る内容で実施しており、毎年200人を超える参加者がある。

その他、労働問題懇談会においてご意見をいただき実施している事業として、高校2年生向けに地元企業の紹介や就職の心得などを内容とした「地元就職ロードブック」の作成、また、親の就職に対する考え方について理解を深めるための「子どもの就職を考える親のセミナー」を実施している。

また、国や道との連携事業については、商工会議所など経済団体を訪問して求人を要請する「新規高卒予定者求人要請」や、市内企業と高卒者の面接の場となる「新規高卒者就職面接会」の実施などのほか、ジョブカフェ北海道との連携により合同企業説明会やセミナーなどを行う「若年者就職サポート事業」を実施している。

このほか、「ジョブカフェ函館」の開設や、若年無業者対策である「地域若者サポートステーション事業」の支援などを行っている。

(布谷労働政策室長)

次に、市内の高校生の就職状況について商業高校の村上先生からお話を願います。

(函館商業高校 村上教諭)

本校の進路状況については、就職が5割前後、進学が4割前後で推移しているが、平成21年度卒業生については進学者が49.4%、就職者が42.4%と、進学と就職が逆転した。リーマンショックが発生した次の年度であり、就

職環境が大変厳しいといわれてきた中で、生徒の意識も若干進学に移っていったと思われ、その年にオープンした大原専門学校函館校に進んだ生徒が多かった。今年度については、進学希望者と就職希望者がほぼ同数となっている。

就職内定率は、概ね9割前後となっており、厳しかった昨年度も91.6%の内定率を維持することができた。

求人数の推移については、本校生徒が就職するのに適している求人として台帳に記載した分で見ると、確かに景気を反映している結果となっており、18年度、19年度はまださほど就職状況が悪くなかったが、その後、リーマンショックが起きて求人数が激減している。

また、道外、道内求人は大きく減少しているにも関わらず、管内求人は昨年度よりも若干増えている。採用を控えていた企業が反動で求人してきているのではないかと。

今年の就職はどうかと最近よく聞かれるが、12月時点での内定率を過去と比較してみると、例年7割前後が内定しており、管内求人が増えた今年度は昨年よりも内定数は多くなっている。現在は、就職希望者119名に対して内定者が89名と、30名の生徒が未内定となっている。

学校としては、求人数が少なくなってきたから内定率が下がっていくのは仕方がない、というわけにはいかず、できる限りのことをして1名でも多くの内定を得る取り組みを、一昨年あたりから進めている。

夏休みや放課後を利用してSPI（総合適性検査）を行ったり、自分を表現させるために入社試験で作文を書かせるケースも多いことから作文のテストを行ったり、全商（全国商業学校長協会）が行う6～7種の検定のうち3種類以上で1級を取得した生徒を表彰する制度を行っている。この表彰については、平成17年は20名だったが、平成21年度は122名と全体のほぼ半数を締めるほどになった。冬休み中も毎日のように講習を行っている。進学校で大学受験の講習を行うのと同じくらいの取り組みである。

その他、普段の生活の中での挨拶指導や、インターンシップでの就労体験などを行っているが、求人は少なくなっているけれども無い訳ではない、少ない求人を大事にしていく、という方向で頑張っているのが現状である。

本校の抱える就職に関する問題点としては、まずは求人数の減少がある。これは致し方ない点もあるが、求人数が少なくなることで、少ない求人を巡って競争が激しくなり優秀な生徒でも落ちてしまう。

ある企業が出した3名の求人募集に対し生徒から12名の受験希望があり、甲乙付けがたい優秀な生徒であったことから全員が受験することとなった。生徒には一つでもチャンスが多いほうがよいということでもあるが、その生徒達は、出願中は他の企業を併願できないことから約2～3週間は就職活動が実質ストップしてしまう。校内選考で絞るなど学校側でも考えなければならない問題でもある。多い生徒では4回目の受験というケースもある。間口が狭い分、受験回数も多くなるのだが、不採用が続くと生徒も気持ちが萎えてしまう。生徒の疲弊はなるべく避けたい。平均的には2回程度受験し内定を得ている。

また、多くの生徒が一つの求人に出願している間に別の求人が来てしまい、後からの求人を受験する生徒がいけないという、タイミングの悪いこともこれま

でに3～4回あった。

企業の方々に高校の求人の流れを理解していただくのは難しいが、こうした状況にあることを斟酌していただきたいと思う。

2つ目の問題としては、地元志向が強いことであり、学校の性質上事務的な知識や技術を持った生徒を多く輩出していることから、生徒側も商業高校で得た知識や資格を生かせる地元の仕事に就きたいという希望が圧倒的に多い。現在の内定者の内訳でも、事務と販売・サービスで8割方が事務系となっている。

しかし、道内・道外からの求人内訳は生徒の希望とは殆ど合致していない。また、地元の求人は欠員補充によるものが多く、まとまった時期に多くの求人があるのではなく、不定期にポツンポツンと入ってくるような状況である。

その他、保護者の意識の問題もある。子どもを外に出さないという風潮があることは否定できない。今は子どもの親離れよりも、親の子離れがなかなかできていない時代になってきている。

3つ目は早期離職者の問題である。学校側としては、企業からも卒業生からも離職状況について連絡があるわけではなく、実態把握は困難である。

企業側からは、最近の高校生は子供っぽいとよく言われるが、時代の流れもあるように思う。資格を持っているから即戦力となるわけではなく、まだ18歳の少年少女であり、未熟な部分も多い。様々な経験やキャリアを積んできた一般の社会人と同じステージにすぐに立つことは難しい。最近は特に精神的に未熟な、モノが豊かになって我慢ができない子供が増えてきたという、社会的な風潮も反映されているのではないかと実感している。

また、雇用者と生徒との価値観の差が大きい。学校では言われたことをきちんとこなしたり、宿題をやってきた、テストで満点を取ったなど、こうしなさいということをやっているだけで80点、90点はもらえる。社会では言われたことをしただけでは40点、50点しかもらえない。そうした生徒側の価値観と企業からの期待値には大きな差があり、埋めるには時間がかかるのではないかと。

まだまだ未熟な部分があるので、半年なり1年なり温かく育てるといった気持ちを持って対応していただきたいと願っている。

最後に、入社試験に関して、出願をした後に試験日程をなかなか教えてもらえない、また試験後2～3週間しても結果が伝わらないということがある。出願してから結果が出るまでに2ヶ月近くかかる状況もある。生徒の出願は基本的に1人1社制とし、併願はできないこととしている。こうしたことから、企業側にはなるべく早く結果を知らせていただきたいと思う。

(布谷労働政策室長)

たいへん判りやすい説明で、学校側や生徒の生の声がよくわかった。

では次に函館大学の高橋課長にお願いしたい。

(函館大学 高橋キャリア開発課長)

現在の函館大学の就職状況については、12月末現在の内定率は71.2%であり、昨年の12月末が70.0%なのでほぼ前年並みとなっている。なお、昨年3月の卒業時点で90.0%、平成21年3月は90.5%、平成20年3

月は95.7%であった。

現4年生の就職希望地については、今年の春時点で、函館・近郊が32%、道内20%、道外48%であったが、この希望に対して現在の内定状況では、函館・近郊が58%、道内52%、道外88%となっている。道外企業は求人への動きが早いことから就職も早めに決定しているが、函館・近郊は企業の動きが遅いことから、今、市内の求人が動いているような状況なので内定率が悪い。

就職活動を巡る状況としては、地域別求人件数では、今年度の管内求人が35件、道内が112件、道外が377件で、合計524件の求人となっているが、平成19年度の1,007件の求人から比べて約半数となっている。

道外求人は平成19年度の約4割程度であり、平成21年度から悪化しているため、リーマンショック以降、特に道外求人件数が激減したことが伺える。求人数についても同様である。

業種別の求人件数については、製造業が平成19年度の4割程度と非常に減少しているほか、卸・小売業やサービス業など他の業種もほぼ半減している。

業種別の就職状況についてはさほど大きな変化はなく、卸・小売業やサービス業への就職の割合が高い。

大学としての学生に対する指導や取り組みについては、次のとおり。

- ・ 「就職ガイダンス」は、3年生を対象に年18回の講座を行っており、就職環境や就職活動の流れ、SPI適性検査やコンピテンシーテスト、また、今の就職活動はインターネットでの企業検索から始まることから、その操作やマイナビ・リクナビなど就職情報サイトへの登録などを指導するインターネット講座、さらにリクルートファッションなどをはじめとした社会人としてのマナー講座など。このほか、内定を受けた4年生の体験談や、面接ビデオによる研修、外部講師による講演などを行う。
- ・ 「就職模擬面接研修会」は、5企業の人事担当者を招き、10人単位で模擬面接やグループ討議、集団面接などの指導を受けるもの。
- ・ 「業界研究会」は、企業約60社を招き、函館短期大学と合同で企業側の話しを聞く場を設けている。
- ・ 「インターンシップの促進」は、毎年8月から9月にかけて各企業に学生をインターンシップとして送っている。
- ・ 「宿泊支援」は、札幌や東京の会社説明会や入社試験に行く場合、大学と協定を結んだ指定宿泊所に、学生は500円の負担、残りは大学負担で宿泊できることとしている。
- ・ 「合同企業説明会参加のための札幌～函館バスツアー」は、今年は2月8日に日帰りで実施するが、札幌ドームで行われるリクルートやマイナビなど大手就職情報会社の合同企業説明会に大学負担で参加するもので、毎年行っている。
- ・ 「就職カウンセリング」は、キャリア開発課の3名が対応し、さまざまな就職相談に応じている。
- ・ 「パソコン設置」は、インターネット上で企業検索できるよう5台のパソコンを配置しており、毎日のように学生が利用している。
- ・ 「企業訪問」は、年1度、就職委員会の5名の教授と私の6名で、札幌・東北・東京の企業訪問を行っている。

- ・ 「就職活動テキスト作成」は、就職についての流れや面接の仕方などが内容の冊子を3年次に配布している。
- ・ 「キャリアプランニング」は、単位化した必修科目で、1年生のうちから就職や社会人の心得などについて意識を持たせるために行っている。
- ・ 「求人情報をリアルタイムで学生に送信するシステム」は、休講や補講などを携帯電話で学生に知らせるシステムを利用し、3年次・4年次の学生に求人情報を常に流しており、学生は学校に来なくても求人情報を見られる。情報を中々見ない学生への指導が課題。
- ・ 「各種講座支援」は、公務員志望の学生向けに外部講師を招いて教養基礎講座や、英語科の英検取得講座、教職課程選択者のための集中講座などを実施している。

私が現職に就いて昔と違って驚いたのは、学生がパソコンを使って就職活動をするのが主流になっている点。インターネットサイトに掲載された企業の採用情報を閲覧して、学生が希望する企業にエントリーするのだが、学生はどうしても名前の知られた企業に目が行きがちになる。また、サイト掲載企業は大手企業が多く、中小企業の情報が学生に入っていない。求人が減少している傾向はあるのだが、大手企業は以前のように大学に求人票は出さず、リクナビやマイナビといった就職情報会社のサイトに掲載するのみとなっている。

最近の就職難はこうしたやり方の弊害が出ているのではないかと。昨年の求人倍率は1.28倍と聞いており、学生は選ばなければ就職はできるというのが実態と思う。例えば、家具のニトリでは、エントリーした学生が12万人で、実際にエントリーシートを提出して受験した学生が2万人、最も多いエントリーが早稲田大学で1,500人だったようだが、採用は300名程で、道内では34名採用され、うち27名は北大生だった。

大学に求人票が来ていた以前は、掲示板に貼られた求人をもとに学生が受験するという流れだったが、今は学生が名前の知られた企業に集中してしまう。昔はいい大学に入らないといい企業には勤められないなどと言われていたが、大企業はある程度著名な大学にしか求人票を出しておらず、地方大学ほど中小企業がメインとなり、大企業を受けるチャンスも少なかった。今は皆同じ土俵でエントリーし、有名企業を受験することができる。こうしたパソコンを使う就職活動は各大学ともネックになっているのではないかと。

(布谷労働政策室長)

学生の就職活動が厳しいことは承知していたが、大学側もかなり大きな負担を強いられているのだと感じた。

次に、採用する側の立場からの話を伺いたい。まずは(株)魚長食品の吉見部長からお願いします。

(魚長食品 吉見部長)

当社は、魚屋が原点であり、販売、飲食、製造のほか、倉庫業、ホテル業、不動産賃貸業も手掛けている。昭和40年に創業し従業員は約350名で、平成19年11月に先代が死去して現社長が引継いで今年で4年目となる。私は今年で人事を担当して15年目となるが、毎年10名程度、ここ3年は20名程の採用となっている。現在、当社は世代交代を図っており、5年程の計画で

採用人数を増やしているところ。

今年採用の23名は大学・専門学校7名，高校16名であり，大学・専門学校のうち5名は函館出身者である。函館と札幌で企業説明会を行ったのだが，それまでは高校生の採用枠しかなかったが，今年からは大学・専門学校生も採用するようになった。なお，一昨年，昨年と20名を採用してきた中で，現在まで一昨年度8名，昨年度17名が残っている。

当社が求める人材としては，元気があること，挨拶ができることである。入社して第一声で「おはようございます」と大きな声で言えること，お客様や従業員の区別なく声掛けすることを徹底している。また，身だしなみや服装にも注意しており，靴，ズボン，髪，爪などをチェックし，お客様を迎えて働く心構え，清潔感を大事にするということを重視している。

また，当社は毎年標語を決めており，去年は，「元気が一番，笑顔が一番，大きな声でいらっしやいませ」で，元旦から，社長以下従業員が発声してから仕事に就くことにしている。今年は「仲間を育て，絆を束ねて，挑戦心を持つ，皆でやれば怖くない」として，社長以下会社全体でチームワークを大事にするということを目標としている。

とにかく元気であることを一番大切にし，また地域に貢献できる会社を目指しており，厳しい状態ではあるが会社としても一人でも多くの人材を採用したいという気持ちを持っている。

当社の海鮮市場では入社2年目の社員が重要な役割で活躍しており，若いスタッフを中心にのびのびとやっている。当然失敗もあり，言葉遣いなどお客様からのクレームもあるが，なぜクレームを受けたのかという原因を突き止めて，二度と繰り返さないような話し合いをさせている。クレーム処理をこなしたことでそのお客様がリピーターとなることもあり，怖がらず前向きに仕事に取り組む姿勢を従業員に持たせるようにしている。そのほか，時間を守ることや，自家用車での通勤は入社3年間は認めない，食品衛生に関する講習を受講させるなど，一つの事故が会社をダメにしてしまうこともあるので，こうしたことを大事にしている。

これからも地域に貢献できるよう，若い人材を育て，いい人材を作っていくことを続けていきたい。

(布谷労働政策室長)

採用2年目の社員が大きな仕事を任されているが，本人も大変だが企業側も大変でしょう。では続いてペシェ・ミニョンの松浦取締役をお願いします。

(ペシェ・ミニョン 松浦取締役)

当社は，ペシェ・ミニョンとスナッフルスという2つのブランドのケーキ屋であり，函館で起業してから19年となる。従業員は130名で，このような体制になったのはここ7～8年で，本格的に採用し始めたのも5～6年のこと。

毎年10～15名の高卒者を採用しており，直近では昨年の3月に13名採用し，現在5名が残っているという壊滅的な状態。現実と違ったという話が辞めた社員のなかでは多かった。今年の採用は23名だが，辞めていく数もある程度計算して採用しないと会社としてやっていけない状況もある。

採用試験にあたっては面接前の会社訪問を義務付けており、募集は工場と売店の勤務なので、責任者と話すようにさせ、短時間ではあるが現実を見てもらうようにしている。それでも辞めた社員は自分が思っていたのと違うという。親や先生方にも面接前に職場を見に来てもらいたいと思っている。

辞めていく理由は企業側にも当然あり、教育する能力や時間、資金的な余裕がないこともある。学校の先生方の指導が悪いなどは全く思っておらず、現代はこんなもんだ、というように思っている。

先ほど商業高校の先生から、1人1社しか受験できないと話されていたが、私も3年前まで知らなかった。当時、学校側からもう少し早めに面接を行うよう要請があり、11月に実施していた面接を10月に早めた経緯がある。当社だけではなく、こうした周知が企業側になかなか徹底されていないのではないか。また、先生方が持っている情報や常識などが、企業側とズレている部分もあるのではないかと思う。学校側から適切な情報をいただければ、企業の採用も変わってくる。

大企業ではリクルーター制度を再開しているという報道もあるが、その企業を知った上で入社できることは、自分の経験を含めていい制度であると思う。新規高卒者も、先輩社員と話しをするなどして会社の情報を得た上で入社すれば、ミスマッチも少なくなるのではないか。

(布谷労働政策室長)

企業側と学校側に思いのズレがあるというお話しだったが、本日のテーマはまさにこうしたズレがどんなものであるかを認識することも狙いとしていたので、こうした話しが聞けたのも懇談会開催の一つの成果であると思う。

また、両社とも今年は23名づつを採用するとのことで、併せて46名の新規学卒者を地域で採用していただけることは、市としても大変ありがたい。

では、これまでの話しの中で、皆さんからご意見をお願いしたい。

(中小企業家同友会・佐々木事務局長)

経団連から、大学生の就職活動の早期化是正の話しが出ていたが、2ヶ月遅くなることは大学ではどう考えるか。

(函館大学・高橋キャリア開発課長)

現在は、3年生の10月くらいからパソコンで企業検索を始めており、実際にやってみなければわからない。

函館大学に関しては、地元出身の学生が増えてきており、年々函館管内の企業を希望する学生が増えてきている。地元企業はもともと求人が遅く、4年生の秋頃に動き出すので、道外企業の希望者は影響を受けそうだが、地元希望者はそれほど影響がないのではないか。

(中小企業家同友会・佐々木事務局長)

ジョブサポーターの役割は何か。

(三浦雇用開発部長)

高卒と大卒があり主に求人開拓をしているが、経験やノウハウを持ち、企業もよく知っている地元の方なので、大きな戦力となっている。

(函労会議・岩瀬事務局長)

我々は労働組合の組織なのでよく相談を受けているが、さきほどの話しの中で、就職する前に会社の中身を知らせるということは非常によい取り組みと思う。市でも地元就職リードブックで企業紹介をしたり、学校側もインターシップなどに取り組んだりしているが、これを機会に学校と企業との情報交換が進めばいいと考えている。

やはりこの就職難を打開するには、国の制度や市の施策、景気対策などが抜本的に変わらないと厳しいと感じている。

(商工会議所・柿崎中小企業相談所長)

今日はたいへん貴重なお話を聞けたことを感謝している。

ジョブサポーターの話もあったが、商工会議所としても、地元企業における一定の求人確保に努めたいと考えている。

我々も大学・短大・高専の学生を対象とした合同企業説明会を、法人会、同友会とともに地元の企業にこだわって開催しているが、こうした経済情勢のなかで、企業にはなかなか参加していただけない。一頃は黙っていても参加企業が集まったが、今は3者共催であっても企業数確保が厳しい。

学生は大企業志向が強く、知名度の高い企業に流れてしまう傾向があるが、中小企業でもたくさんいい企業はあり、もっと目を向けて欲しい。日本商工会議所と経済産業省で「就活バスツアー」を昨年からはじめており、来月北海道でも開催される。これは、学生が企業に直接乗り込んで学生の目で直接企業を確かめてもらい、企業は十分な会社説明と懇談の場を設けて学生に応募してもらおうという企画である。北海道は札幌駅発着で2日間で5～6社の企業を訪問する予定。

親の子離れができていないという話があったが、ある自治体では親を対象とした中小企業の職場見学会が、学生の就活に先立って行われると聞いており、一定の効果を挙げているようである。こうした事業を取り入れるのも一つの方法かと思う。

市でも若年者雇用の取り組みで雇用奨励金を創設しているが、企業側に聞くと、学生を雇用する場合は一生雇うつもりで採用するのであり、短期的な雇用奨励金を意識して採用するのではないとの声もある。学生の一生に関わる問題でもあるので、我々も真剣に取り組んでいく必要があると改めて感じている。

(三浦雇用開発部長)

企業の方々には、皆さんのグループや会合などで、地元の活性化を図るためにも学生の受け入れをPRしてほしい。

(備前経済部長)

企業の方に伺うが、市では、今年から新規高卒者等雇用奨励補助金として採用企業に15万円を支給しているが、この制度について賛否両論あるのだが、

厳しい雇用情勢の中でどのように評価するかご意見をいただきたい。

(魚長食品 吉見部長)

多少のインパクトはあるが、それによって採用を増やそうということとはなかった。申請時には14名だったが2名が退職して12名が対象となった。今年は23名のうち対象者は十数名となるが、補助金はないよりもあったほうがよい。今回もそうだが、補助金などをもらえる情報は企業にはあまり流れてきていないように思う。反面、雇用をしてほしいというお願いばかり入ってくるのはどうかと思う。

(ペシェ・ミニヨン 松浦取締役)

今年の補助金対象者が12名、来年度も23名中11名ほどが対象となりそうだが、やはり、補助金はないよりもあったほうがよいし、継続して実施とのことでありがたく思う。だからといって補助金によって採用を増やすということではないが、補助金は今後も継続していただきたい。

(備前経済部長)

若年者の定着率が悪いという話しをいろいろな企業からよく聞く。高校生は使いづらい、すぐ辞めてしまうので、専門学校や短大卒のほうがよいというが、こうした意見についてどう考えるか。

(魚長食品 吉見部長)

やはり定着率から考えると、高校生よりも短大・専門学校のほうが高い。できれば北斗市・七飯町も含めて補助金を拡大してほしい。

(備前経済部長)

商業高校では、実業高校でありながら進学者と就職者が逆転したとのことだが、地元で大原専門学校ができたことは、札幌などへの進学よりも経済的にいいと思うのだが、進学者や親などからの反応はどうか。

(商業高校 村上教諭)

大原専門学校は、商業高校の商業科と同じところを目指しており、学校の勉強を頑張れば同じ資格は取れるのだが、現実的に、大原専門学校に昨年は26名、今年は10名前後の生徒が進学する予定である。授業料は同じだが生活費を考えれば、地元の学校ならば通わせることができるという親も多いのではないか。

また、企業からは、高卒者はまだ未成年であり成人とは扱いが違うと言われている。学校側とすれば、まだ無垢な状態から企業が望むような人材に育ててほしい、そのようにできるところが高卒者のよい所ではないかと考えている。企業にもいろいろと事情はあるとは思いますが、是非、真面目に頑張る生徒を育てていただければありがたい。

ただ、公務員では、今年は函館市役所1名、道職員2名の内定があったが、学校の勉強だけではどうしても難しいということもあり、生徒が大原専門学校や東京アカデミー専門学校などで勉強している実情もある。

(布谷労働政策室長)

本日は活発なご意見をありがとうございました。労働政策を進めるうえで大変参考になる意見を多数いただいた。

特に、岩瀬事務局長からあったが、企業側と学校側との認識のミスマッチを解消できるような懇談の場を、来年度には持ちたいと考えているので、ご協力をいただきたい。

以 上

【意見・提言まとめ】

学校側は、地元企業に対して求人票の早期提出を求めている。また、企業側は、学生の就職に関する情報提供を求めている。

学生ができるだけ企業のことを知ったうえで受験することが望ましい。

学校と企業との情報交換・懇談の場を設けることが必要。

新規高卒者等雇用奨励補助金の継続・拡大に期待する。