

平成24年度第1回函館市労働問題懇談会 会議録

- 1 日 時 平成24年8月27日（月）13:30～15:20
- 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 | 田 中 昭 則 |
| | 函館商工会議所 中小企業相談所長 | 黒 川 宣 之 |
| | 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 特別執行委員 | 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) | 函館市経済部次長 | 佐 藤 友 則 |
| (ゲスト) | 株式会社竹田食品 総務部システム開発課長 | 折 茂 竜 司 |
| | 函館特産食品工業協同組合 専務理事 | 原 田 松 彦 |
| | 北海道立高等技術専門学院 学院長 | 水 野 司 |
| (函館市) | 函館市経済部労働課長 | 鈴 木 秀 明 |
| | 函館市経済部労働課主査 | 兵 庫 隆 俊 |
| | 函館市経済部労働課主査 | 伊 東 光 晴 |

4 懇談内容

- (1) 開 会
- (2) 主催者挨拶
- (3) 懇 談 会
テーマ「水産業界の雇用の現状と課題」

【発言要旨】

(佐藤次長)

まずはじめに、地域の水産業界の求人状況等について、ハローワークの田中部長より、お話をいただきたいと存じます。

(函館公共職業安定所 田中部長)

それでは、皆さまにお配りした「雇用ニュースはこだて」に基づいて、述べさせていただきますと存じます。

まず全体的な話ですが、平成24年6月現在の有効求職者数は10,692人、有効求人数で5,118人で、有効求人倍率は0.48となっております。

24年度4～6月の累計の数字を見ましても、有効求人倍率は0.48となっております。

次に職業別の求人・求職状況ですが、「パートを除く常用」と「常用パート」に分かれて、有効求人数と有効求職者数がございますが、まず「常用」というのは何かというと、期間と季節性によるもので、「雇用期間の定めがない」こと、もしくは「定めがあったとしても4か月以上の雇用期間があり、なおかつ季節的

な影響と受けない」ものでございます。

「常用パート」というのは、「週単位の所定労働時間が『常用』より短い」方のことを言います。

実は、今回のテーマであります「水産業界」の雇用については、統計上その部分に特化したものはありませんが、「水産加工業」ということになれば、「生産工程の職業」の中の「その他の製造加工作業員」の部分がほぼ該当するものと思います。

「その他の製造加工作業員」の「常用」の有効求人数は273人、有効求職者数は306人で、有効求人倍率は0.89となっております。全体の有効求人倍率が0.48となっておりますので、求人倍率としては高い業種であるということがわかります。

他の業種との比較では、例えば、「医師、薬剤師等」では、有効求人数が44人、有効求職者数は10人で、有効求人倍率が4.40と非常に高い数値となっておりますが、一方、一般事務員では、有効求人数が153人、有効求職者数が1,729人で、有効求人倍率は0.09となっております。

「常用パート」については、「その他の製造加工作業員」の有効求人倍率が0.82となっており、やはり求人倍率が高い傾向は変わりません。

次に、この春、高校を卒業した生徒さんの函館管内の求人・就職状況ですが、求人総数が943人のうち、水産に関するものを拾いますと、業種による分類での「食料品製造」の求人数は146人、職種による分類での「製造・製作の職業」の求人数が232人となっておりますが、実際就職したのは、「食料品製造」で89人、「製造・製作の職業」で151人と、求人に対して大体60%強の生徒さんが就職に結びついたということになっております。

実は、管内高校3年生に対して、毎年5月15日現在で「就職動向調査」を北海道一斉に行っておりますが、去年の5月に行った調査では、「生産工程の職種（＝製造・製作の職業）」を希望する生徒が163名おりました。結果として、151人が就職をしたことになっております。

ちなみに来春卒業する生徒さんの180人が「生産工程の職種」を希望するとの結果となっております。

なお、管内全体の求人・求職の傾向ですが、求人・求職ともに約3割がパートを希望しており、パート希望者のうち約半数が45歳以上となっております。

(佐藤次長)

どうもありがとうございました。今の内容について何か質問はありませんか。無いようであれば、後ほど質問いただければと存じます。

続きまして、市で学校や業界を回って、聞き取り調査を行いましたので、その内容について、労働課の鈴木課長から報告をいたします。

(鈴木労働課長)

労働課の鈴木でございます。よろしく申し上げます。

まずは、高校の水産業界への就職状況についてですが、新規学卒者の就職状況ですが、一般高校から水産業界というのはあまり無く、水産高校からの就職が多いということで、函館水産高校に聞き取り調査をして参りました。水産高校ですから、水産製造のような仕事について、一般高校の生徒より違和感なく入っている部分はあると思います。

さて、まず求人情報の入手方法ですが、昔のように求人票が学校に来るスタイルではなく、すべてハローワークのウェブページを見て求人情報をダウンロードしているとのことでした。また、学校の先生が管内の企業を回って、求人状況を伺っているとのことでした。

やはり、生徒に人気のあるのは、地元大手水産会社でCMを流しているようなところになるようで、希望者も多くなるそうです。職種は包装作業が多く、生処理作業があると水産高校でも嫌われる傾向にあるということのようです。

学校の方からの要望としては、まずは求人情報をなるべく早く出していただきたいということで、これは以前の労働問題懇談会でも高校の先生から出ていたのですが、地元はどうしても求人が遅いというのはあると思います。また、ハローワークの高校生の企業面接会、11月と2月にやっておりますが、ぜひそちらの方にもご参加いただきたいとの話がありました。

また、採用後のフォローについても、高校の方でも口を差し挟み難いことでもありますので、ぜひお願いしたいということでもありました。

23年度の地元水産業界への就職実績では11社ですが、22年度は5社、21年度は4社でしたから、先ほどハローワークさんからのお話のとおり、23年度に求人も増えている傾向にあるということだと思います。

続きまして、地域水産業界の雇用情勢についてですが、条件といいますか、どのような採用をしているのかといいますと、各社バラバラで、月給制の正社員だけというところもあれば日給月給のところもある。新卒しか正社員で採らないところもあれば、幅広く採っているところもあります。いずれにしても若い人、新卒を採りたいと思っているところが多いようです。

問題点や悩みですが、2、3年で辞めてしまうという人が多いだとか、加工場は職人仕事なので若い人には合わない、厳しく言うと辞めてしまうだとか、年齢が高い人が多い中で若い人が入ってもなかなか上手くいかないといった話や、人手が足りない分を中国人研修生で補っているが、なかなか来てもらえなくなってきたという状況で、新規高卒者が欲しいという話もありました。

あと、やはり年齢構成が高いというのが悩みということでした。

悩みがあるにしても、皆さんそれなりに工夫しておられます。年齢構成が高いということで、新規高卒者を積極的に採るところもありますし、インターンシップを取り入れているところもあります。また、1人だけ採ってもすぐ辞めてしまうので、4、5人まとめて採用すると仲間意識が生まれて辞めないという話もあり、採用時期についても、早く応募をかけてみたいということもありました。それから、職業高校の子の方が辞めないという話もありました。業界として、上向きつつあるのかなという感じを受けましたし、人員確保と言うことで、それだけ求人が出てくるようになってくるのかなと思いました。

(佐藤次長)

今の内容について何か質問はございますでしょうか。

(北海道中小企業家同友会函館支部 佐々木事務局長)

水産業界への要望として出ていた、採用後のフォローとは、内定が出てから採用するまでの話なのか、採用した後の話なのでしょう。

(鈴木労働課長)

早期退職がないようにという内容です。学校側の教育の話なのか、企業側の教育の話なのか、なかなか難しいところではあります。

(佐藤次長)

さて、他にご質問はございますでしょうか。

無いようでしたら、次に、本日お越しいただいておりますゲストの方から、現状についてお話をいただきたいと思えます。まず、竹田食品の折茂課長さんの方からよろしくお願ひします。

(竹田食品 折茂課長)

当社は水産加工を中心に行っておりますが、製造部門の製造部や包装部などが主になり、当社の205人の社員のうち、約160人を占めています。あとは事務職や品質管理です。事務や品質管理は専門卒以上で、製造部や包装部は高卒以上という条件で、毎年4、5名の高卒生を正社員で採っております。

2、3年しますと1名ないし2名は退職してしまいます。メンタル面の悩みであれば、部署の異動で環境を変えたりすると、半分は復帰してくれますが、半分は辞めてしまいます。また、自分の理想とする職業ではないという回答も2年に1、2人おられます。そういう方は、退職してから専門学校などに通って別の道に行くということで、こればかりはやむを得ないかなと思っております。

あと、当社は生処理部門がどうしても入ってしまうので、50～60歳の人数が多く50歳以上が30%くらいになります。若い人は募集しても来た記憶がありません。そのフォローとして中国人研修生を17名雇っています。3年間で法的に決まっている期間なので、3年間稼いでいくということになります。ちゃんとした目的があつて日本に来るので、仕事は覚えも良く抜群にやってくれるので、今のところ問題になったことはありません。また、高齢の社員は勤務中や私生活の中で怪我をすることが多いのが悩みではあります。障害者は年1、2名、伊達養護学校からの推薦で採っております。合計で7名在籍しておりますが、定着率や姿勢は非常に良いと感じております。

あと、最近の若い方の傾向ですが、昔は結婚したらすぐ退職してしまつておりましたが、今は産休を取つて復帰するのが普通になってきております。

何分、悩みとしては、生処理部門に若い人が集まってくれないという部分はどうしてもあります。

(佐藤次長)

どうもありがとうございました。今の折茂課長のお話について、何かご質問はございますでしょうか。

(鈴木労働課長)

生処理の作業をする人の人数はどれくらいなのでしょう。

(竹田食品 折茂課長)

日本人15名と中国人17名の合計32名で、イカや魚介類を処理しております。

(佐藤次長)

事務や品質管理の定着率は良いのですか。

(竹田食品 折茂課長)

はい。人数が少ないうえに定着率も良いので、逆になかなか定期的に募集が出せないところです。

(佐藤次長)

製造から事務への配置転換はないのですか。

(竹田食品 折茂課長)

製造部門のなかでの異動はありますが、製造から事務へ、事務から製造へ、という異動はありません。

(北海道中小企業家同友会函館支部 佐々木事務局長)

業務量が上向いてきていると聞いておりますが、その場合、事務部門と製造部門の両方の人員が必要になってくるのでしょうか。

(竹田食品 折茂課長)

増えるのは製造部門になります。事務部門は現有で間に合っております。

(佐藤次長)

新卒高卒者を受け入れる側の悩みとして、価値観の違いなどが良くクローズアップされると思いますが、実感としてはどうですか。極端な例ですが、親にも怒られたことがないのに、勤めてはじめて怒られてすぐに辞めてしまうという話などありませんか。

(竹田食品 折茂課長)

私個人の感想としては、仕事をしている中では、多少はあると思いますが、それほど違いがあるとは感じていませんし、そのような例も聞いておりません。

(全労連・函館地方労働組合会議 岩瀬事務局長)

生処理部門で32名とお伺いしましたが、パッケージにするところまで含めて32名ということなんでしょうか。

(竹田食品 折茂課長)

生処理は原料のイカをある程度の大きさに捌く、女性中心の仕事になり、その部分が32名になります。次に味付けや機械によるパック詰めなどの機械製造部門がありまして、それは男性中心で50名くらいでやっております。機械製造部門の次に最終工程として、パッケージにシールを貼ったり梱包したりする女性中心の包装部門がありますが、この包装部門に新卒高卒生が配置されまして、100名ほどおります。

(北海道中小企業家同友会函館支部 佐々木事務局長)

男女の比率はどれくらいなのでしょう。事務職の男女比も教えていただければ

ば。

(竹田食品 折茂課長)

男性82名，女性123名です。事務職は営業が男性中心で品質管理が女性中心で半々くらいです。

(佐藤次長)

年齢構成のバランスはどうですか。

(竹田食品 折茂課長)

10代が9名，20代が24,5名，30代が36名，40代が約50名，50代が32,3名，60代が約40名くらいで，60代が2番目に多い年齢層になります。

(鈴木労働課長)

60代の方はどのような仕事をしておられるのですか。

(竹田食品 折茂課長)

包装部門にも生処理部門にもおります。

(佐藤次長)

あと何かご質問はございますか。無いようでしたら，次に特産組合の原田専務から業界の概要についてお願いいたします。

(函館特産食品工業協同組合 原田専務)

当組合は昭和33年に発足してから54年が経ちますが，函館の水産加工業は，終戦後の食糧事情もありまして，津軽海峡のイカを家内工業で加工することから始まったものです。この50年の移り変わりのなかで，竹田食品さんのような生鮮珍味を中心に製造されている企業もありますし，さきいかや燻製のような乾燥珍味を扱う企業もありますし，さらには冷凍食品を扱うところも出てきておりまして，水産物だけでなく，農産物も扱う総菜的な分野が広がってきており，水産加工業から食品加工業に転換してきている状況になっております。

その中で従業員の雇用形態も，昔の家庭の主婦の内職的なものから変わってきており，当組合は58社ですが，地域の水産加工企業は合わせて約110社あり，従業員数は3,400～3,500人くらい，うち男性1,000人，女性2,400～2,500人くらいとなっております。従業員の高齢化については，14,5年くらい前から問題となっており，10年前はまだ無かったのですが，このところ，一部の会社で海外研修生を取り入れる動きが出てきております。当組合の会員でも58社中12,3社くらいで，140～150人くらいが働いており，道南一円では400人を超える研修生が働いていると聞いております。

先ほど，高校生の就職先の話がありましたが，就職先としてあがっているのは，地元の手水産加工会社ということになります。しかし，小さなところは，やはり，人を集めるのに苦勞をしております。当組合としては，労働基準法や最低賃金の遵守，周知徹底の対応はしますが，雇用関係まで見られるものではありません。

少し気になるのは，業界団体として高校や行政と雇用について協議する場が意

外と無いことです。組合員からは人を募集してもなかなか来ないという話やせっかく採用してもすぐに辞めてしまうというミスマッチ的な話は聞きますが企業経営者と学校などとのコミュニケーションが不足しているような気がします。ですから、早い時期から行政が間に入ってもらうなどして、水産加工業界向けの雇用関係の懇談会的な意見交換ができるようなものの開催ができればいいのではないかと考えております。

(佐藤次長)

ただいま、原田専務から業界全体のお話をお伺いしたわけですが、もう少し行政などと連携がとれば良い人材を確保できるのではないかとのお話でしたが、ハローワークの田中部長、いかがでしょうか。

(函館公共職業安定所 田中部長)

懇談会などの協議の場は可能ではないかと思えます。既存の会議に乗せられればそれでもいいですし、ミスマッチ解消ということで、別に開くということであれば、関係機関と協議をして場を設けることはできると思えます。

(佐藤次長)

地元企業が人を採りたいと思っても、新規高卒者の採用スケジュールをわかった上で求人を出していくということが、まずは大事だと思います。

(函館公共職業安定所 田中部長)

そうですね。新卒高卒者の採用スケジュールのなかで、早めに高校生に条件を提示したり、生徒の持っているイメージに答えたり、ということもありますし、早期離職の問題、就職した後の部分もありますし、就職前の部分と後の部分とどちらの問題も大事だと思います。

(函館特産食品工業協同組合 原田専務)

組合としては、希望する新卒者に対して、工場の見学会を開催してみるだとか、企業経営者との意見交換会なども可能だと思います。そこで魅力を感じてもらったり、職場や業界への理解を深めてもらったりすることが重要なと思います。働く側、新卒者から見れば、魅力のある企業なのかというのが大事で働きたい会社かどうか、事前の理解という対応が必要ではないか。

(佐藤次長)

ありがとうございます。さて、ここまでは学校や企業の現状についてお伺いしたわけですが、今度は、行政のこれからの取り組みについて、情報提供ということで話をしたいと思います。まず、市としての取り組みについて、鈴木課長からご説明いたします。

(鈴木労働課長)

まずは若年者職場定着率向上研修ですが、これは去年からはじまったものです。以前は、採用力の向上に向けた研修を2年ほど開催したのですが、どうやら問題は、採用した後の問題だということになってきてまして、特に高校生の場合は、3年経てば5割はやめてしまう話ですので、それでは会社も困りますし、辞めた方

も大変だということで、何とか定着率を向上させる研修をやれないものかと考え、去年から開催しております。業種は問いませんので、企業の人事の関係者に集まってもらって、2日間ですが開催しました。去年は30人ほどが集まって研修をしましたが、参加企業からは「なかなか良い」「続けるべきだ」というお話をいただいております。今年度も11月頃に開催したいと考えております。せっかく雇った人がすぐ辞めてしまうというのも、何とももったいない話ですので、ぜひ、業界の方にもこのような研修があるということをお伝えいただければと思います。

実践型地域雇用創造事業ですが、厚生労働省の事業で、雇用情勢が厳しい地域で、地域が計画を策定し、国に提案し、採択されて実施する国の委託事業です。21年度から23年度の3か年で同様の事業を実施し、雇用創出目標300人に対し、408人の雇用を創出するなどの成果をあげましたが、24年度から3か年、また実施できることになりました。

地域のいろいろな施策のうち、「食関連分野」「観光関連分野」「中心市街地活性化分野」の3分野を重点分野として、「雇用拡大メニュー」「人材育成メニュー」「就職促進メニュー」を実施するものです。特に食関連分野では、食料品製造業、主に水産食料品製造業を意識しておりますが、このなかの人材育成メニューに「食料品製造業への就職支援セミナー」を実施したいと考えております。これは、水産加工場や菓子製造工場等における業務の実態や概要などを習得することで、函館の基幹産業である水産加工等の食料品製造業への就職を支援するためのセミナーを実施するものであります。具体的には、座学と工場見学、それから企業の方との懇談もするような内容でございます。確かに難しいとは思いますが、こういうきっかけをつくることで就職を促進していければと思っております。

あとは、地域合同企業面接会を頻繁に開催した方がいいと考えて、今年度は1回ですが、25、26年度は3回ずつ開催したいと考えております。この合同企業面接会には、ほとんど水産加工関係の企業さんには参加いただけていないのが現状です。ただ、今年2月に開催した合同企業面接会には、トナミ食品さんのご参加をいただきましたが、27社参加いただいたうち、トナミ食品のブースはいちばん求職者が集まっておりました。それを見て、水産加工だからといって人が来ないというのも、そんなことはないのかなと思いました。まずは、このような場に出ていただいて、会社をPRして、知ってもらうことが大事だと思いますので、ぜひ、積極的に出てきていただければと思っております。

このような説明をできれば、特産組合などの集まりのなかで、お話をさせていただければと存じます。

(函館特産食品工業協同組合 原田専務)

そうですね。昔と違って水産加工というよりは食品加工なのだというところを深く理解してもらわないと思います。衛生管理もしっかりしてきれいに行っているといったところを、水産高校だけに限らず、アピールしていてもいいのではないかと思う。

(佐藤次長)

高校生のイメージというより、親が古いイメージで捉えているというのものもあるかもしれませんね。高校生だと親の影響力も大きいですから。今の工場なりを知ってもらえればと思いますね。

(函館特産食品工業協同組合 原田専務)

どうしても昔の生処理のイメージしかないのだと思います。生鮮珍味では生処理が必要ですが、乾燥珍味だと生処理はほとんどないわけですし、そのあたりも見てもらって理解してもらわないといけないと思います。

(佐藤次長)

次に、道立高等技術専門学院では、いろいろな職業訓練を実施されているわけですが、水産業界への就職に対する取り組みで検討されていることなど、水野学院長さんをお願いしたいと思います。

(北海道立高等技術専門学院 水野学院長)

はい。当学院では、施設内訓練と施設外訓練があり、施設内訓練では、2年制の普通課程の4学科のコースがあり、今年は65名の入学がありました。卒業生の就職率ですが、おかげさまで過去5年いずれも80%を超えております。

また、1年の短期課程として知的障害者向けの販売実務科もあります。

それから、施設外訓練として、まず、企業に勤務する方々を対象とした職業訓練を行っております。これは建築製図やエクセルなどの科目を実施しておりますが、地域のニーズに応じて計画できますので、水産加工業の方々にも利用可能です。内容のご相談も応じておりますので、ぜひご利用いただければと存じます。また、離職者を対象とした3か月の機動職業訓練がございます。現在は介護福祉士や医療事務といった内容を実施しております。

そして、現在、全道で新たな取り組みとしてはじめておりますのが「デュアル訓練システム」でございます。これは、座学と企業実習を組み合わせた訓練で、2つの訓練を組み合わせているのでデュアルと称しているのですが、主として離職中の若い人を対象に、企業の採用計画と連動して行おうというものでございます。そこで、企業実習の部分は、1、2か月のインターンシップのような形で実施し、評価が良ければそのまま採用いただきたい、という流れのものでございます。訓練ですので、期間中、企業さんが賃金を払う必要はありませんし、ハローワークの推薦があれば、訓練を受ける側も雇用保険の延長対象になる制度でございます。また、募集を含めて、必要な手続きは、すべて学院の方で行うこととなっております。企業実習というのは受け入れ側も大変かもしれませんが、企業にとってみれば、求職者への仕事内容の理解の促進につながりますし、求職者にとってみても、企業側への自分のアピールといいますか、自分を知ってもらうという機会にもなりますので、少しでもお役に立てればと思っております。概ね10人くらいで、4か月の訓練期間というのが、水産加工業界に合うのかという問題もありますので、そのあたりも含めて、ご相談させていただければと考えております。

北海道では水産食品加工というのは大きな柱の産業でございますが、いまのところ、水産食品加工でこの訓練を実施しているところはありませんので、ミスマッチ解消のひとつの方法として、ぜひ、函館でお役に立てればと考えております。今後、関係の皆さまのお話をお伺いしながら、カリキュラムの作成など、いろいろ検討させていただきたいと存じますので、どうぞよろしくお願いたします。

(佐藤次長)

はい、ありがとうございました。いまのご説明に何か質問ございますでしょうか。市としても、専門学院と連携しながら、業界の要望もお伺いしながら、でき

ることから実施できればと考えておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

さて、これまで業界の状況、そして市や専門学院の取り組みの説明がありましたが、全体を通じまして何かご質問、ご意見について何かございますでしょうか。

(函館商工会議所 黒川所長)

うちも企業説明会を実施しておりますが、その他に、3月に新入社員対象のセミナーを開催しております。当初は50~60名くらいかなと思っていたのですが、大体100名の参加をいただいておりますので要望がかなり強いのかなと思っております。社会人のマナーといったことからスタートするのですが、講師の方には、今の子どもは少し幼いところがあるので、丁寧に教えてあげないと、社会人としていきなりやるのは耐えられないかもよ、といった話をいただいております。そこで、入社して何か月かしてからフォローも大切ではないかと思っているのですが、実際、竹田食品さんはいかがでしょう。

(竹田食品 折茂課長)

そうですね。メンタル面のフォローはなかなか難しいですね。仕事の心構えだとか上司への報告の仕方だとかがわからなくて、それを自分で抱えこんでしまって、どこかで爆発してしまうということはあると思います。そういったことは事前に手を打てれば理想かなと思いますが、なかなかそこまで手が回らないのが実情です。

(北海道中小企業家同友会函館支部 佐々木事務局長)

若い人から相談を受けて、悩みをはき出させる、みたいなことはできないものなんでしょうか。

(竹田食品 折茂課長)

若い人は、やはり上司には言いづらいのではないかと思います。第三者が加わって話を聞ければいいのではないかと思います。

(佐藤次長)

同期だとか、同窓会みたいな雰囲気であれば、話がしやすいんでしょうけれども、上下の関係となるとなかなか相談は難しいのじゃないでしょうか。それでストレスになると辞めることにつながってしまうのかもしれない。何社かで同じ世代が集まって何か話ができる機会があればいいのではないかと。

(鈴木労働課長)

そのような集まりは、例えばいつ頃にやるのがいいのでしょうか。

(竹田食品 折茂課長)

結構早いですね。1か月くらいしたら、1回は聞いておいた方がいいかもしれませんね。入社後すぐにイメージをつくってしまいますので、その段階だと思います。

(連合函館地区連合会 山田特別執行委員)

うちでは、毎年6月に新規学卒者を含めた全国電話労働相談をやっておりまし

て、ちょうどメンタル面といいますか、仕事の流れ、上下関係、同僚との関係といったことで落ち込む時期なのではないかということによってやっております。北海道では35,6件くらいいただきましたが、仕事がなかなか覚えられない、教えてくれない、お客さん対応で手慣れていないこともあって、怒られるといやになる、といった内容でした。就職してから1～3か月くらいのフォローが定着に大切なのではないかと感じております。

(全労連・函館地方労働組合会議 岩瀬事務局長)

うちへの労働相談は、水産業界は少なく、この10年で2件しかない状況です。内容は一次加工の現場だとおもいますが、仲間内でのいじめに会ったというものです。幸い、どちらも解決いたしました。また、中国人労働者の関係でいきますと、縫製工場での時給や時間外の問題はありました。

(竹田食品 折茂課長)

中国人労働者の関係では、市などに出す日報だとかの資料をつくったり、在留カードやパスポート関係、健康診断など、事務がたくさんありますし、寮や送迎などのフォローもありますので、企業としては結構大変な思いをしている状況ではありますね。

(佐藤次長)

ありがとうございました。あとほかにありますでしょうか。

無いようですので、今日は、現状についていろいろお伺いできましたし、ご提案もいただきました。今後につきましても、地域の基幹産業であります水産加工業の雇用の安定などについて、行政としても取り組んで参りたいと考えております。皆さまには、今後ともご意見等お伺いしながら進めていきたいと考えておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

本日は長時間に渡りまして、ご意見等いただき、誠にありがとうございました。本日はどうもありがとうございました。

以 上