

平成28年度第1回函館市労働問題懇談会 会議録（要旨）

1 日 時 平成29年2月14日（火）午前10時00分～12時10分

2 場 所 函館市役所本庁舎8階第1会議室

3 出席者（構成員）

（敬称略）

函館公共職業安定所 雇用開発部長	渡 邊 英 行
函館商工会議所 中小企業相談所長	永 澤 大 樹
北海道中小企業家同友会函館支部 事務局長	山 地 一
連合北海道函館地区連合会 事務局長	八木橋 正 典
全労連・函館地方労働組合会議 事務局長	岩 瀬 英 雄
函館市経済部次長（座長）	成 澤 俊 也

（ゲスト）

北海道函館商業高等学校 教諭（進路指導部主事）	千 葉 佳 貴
北海道大野農業高等学校 教諭（進路指導部長）	高 畑 浩 二
株式会社ITソリューション 代表取締役	澤 井 保 彦
株式会社函館国際ホテル 総務部 部長	佐 藤 則 幸
有限会社スーパー魚長 取締役管理本部長	佐 藤 純 司
函館公共職業安定所 学卒ジョブサポーター	野辺地 敏

（函館市）

経済部労働課 課長	佐 藤 聖 智 子
経済部労働課 主査	東 出 瑞 乃
経済部労働課 主査	小 林 祐 樹

4 内容

○出席者紹介

○懇談

テーマ「若者の早期離職と職場定着について」

(1) 現状について

(2) 意見交換

5 発言要旨

(1) 現状について

ア 若者の雇用の現状について

(函館公共職業安定所 渡邊)

- ・雇用保険加入届の提出数から算出した北海道の新卒者の離職状況について、新規短大等卒就職者の離職率は、全国平均並みか、全国平均を下回る数値であるが、新規高卒就職者および新規大卒就職者の離職率は、全国平均を上回る数値であり、過去からこの状況は変わっていない。
- ・函館公共職業安定所管内の新規高卒者の状況について、管内求人倍率は、平成21年度のリーマンショック時は0.43倍であり、平成28年度は1.33倍と大きく上昇した。
- ・平成28年12月末現在の学校やハローワークの支援を希望する新規高卒求職者は、960人(公務員および銀行員を除く)で、前年同期に比べ、1.9%減少しており、管内求人数は1,274人で、前年同期に比べ17.5%増加しており、管内求人倍率は1.33倍で、前年同期に比べ、0.22ポイント上回っている。全道の求人倍率は、1.96倍となっている。
- ・新規高卒者の就職内定者数は、884人で、前年同期に比べ2%増加しており、就職内定率は、92.1%で前年同期を3.5ポイント上回っている。全道の就職内定率は、88.2%となっている。
- ・また、産業別の求人の状況については、食料品製造業は、前年を16%上回っており、飲食サービス業は、新幹線開業効果で、前年と比較し、40.5%と大きく上回っている。

イ 行政の若者の早期離職防止や職場定着に向けた取り組みについて

(函館市 佐藤)

- ・早期離職防止対策として平成23年度から人事担当者を対象とし、「若手社員職場定着率向上研修」を実施してきたが、平成25年度からは、新規採用者等も対象としており、直近2年は、企業の人材確保が困難となっていることから研修参加者が増えている状況にある。
- ・これから社会人となる高校3年生を対象に雇用の現状を理解してもらい就業意識の向上と職場定着を図るため、平成11年度から「高校生のための就職セミナー」を実施し、毎年約300名が参加している。セミナーの内容は、ハローワークや企業から、高校生を取り巻く就職環境や企業が求める人材などについて講和をした後、就職してから3年以内の先輩たちが、職場でのコミュニケーションの方法などについてアドバイスをする。
- ・北海道においては、重点分野の産業への若者の就職促進や地元就職の促進に係る取り組みを実施している。

ウ 企業における若者の雇用の現状について

(函館商工会議所 永澤)

・近年、北海道新幹線開業などの効果により、サービス業等が人材不足の状況となっている。就業環境は改善の兆しが見えるが、その分、経営者側は就業の条件提示に苦慮している。特にサービス業の分野はミスマッチの傾向が強く、高卒者が就職しても短期間しかもたない。ここ10年は、企業に対しての親の発言力が強くなっており、経営者から、「親が、子供が大変だから仕事を辞めさせると会社に言ってくる。」と指摘されている。

・函館地域の衰退の主な原因は、男性が少ないことで、そのことにより少子化も極端に進み、さらなる人口減少を招いており、男性の労働力の定着が地域にとって必要である。定住人口の確保は、行政運営で重要であり、経済団体と地元自治体、関係機関が連携し、課題を持って取り組む必要がある。

(北海道中小企業家同友会函館支部 山地)

・業界全体が採用難であり、人手不足の状況である。宿泊業は、特に人手不足の状況であり、客室の稼働率が下がっている。

・若手社員が早期離職をするため、就職をしても年の近い先輩社員の話しが聞けない状況にある。従業員数の少ない企業は離職率が高い傾向にあるが、函館地域は従業員数の少ない中小企業が多いことから、離職率も高くなってしまふ。

・企業の離職防止策として、入社式から新入社員をフォローアップしている。3年ほど前から、入社式を行う企業数は増えており、企業側の採用意欲は継続している。

エ 若者からの相談内容について

(連合北海道函館地区連合会 八木橋)

・若者本人からではなく、親からの相談が多い。自分の子供が法律違反の働き方をさせられていると親が感じており、特に技術職がそのように感じられる傾向にあるが、実は、子供は、仕事の後に、技術を習得するために会社に残っている。新入社員のスキルアップは、親から見ると毎日残業しているに見えるが、子の話しを聞くと、業務終了後に帰りにくい雰囲気はあるが、上司から時間を拘束されているわけではないと言う。

・新規高卒就職者は、給与の説明はされているが、労働者の権利について説明を受ける時間が確保されておらず、労働者の権利については何もわかっていない。学校、家庭において、社会人の準備がされていないと感じる。

(全労連・函館地方労働組合会議 岩瀬)

・新規高卒就職者の相談事例はなかったため、比較的若い方の事例を紹介する。30歳代の営業職の社員が、親の介護を理由に社員旅行と忘年会への出席を断ったら、会社から社員からアルバイトに変更すると言われた事例がある。

・25歳の社員が、毎日12時間勤務をし、残業代が支払われなかったため会社に

交渉し、残業代が支給された事例があるが、会社側は、残業代を支払わない理由を人手不足でやむを得なかったと主張していた。

- ・27歳の社員が、給与が支払われないため会社にその理由を尋ねたところ、客とのトラブル1件につき3万円のペナルティがあり、給与と相殺していると言われた事例がある。

- ・ネットで簡単に情報収集ができることから、ある程度の勤務経験がある社員は、会社の対応がおかしいと相談に来るが、新卒者は、まずは一生懸命働こうと思ってしまうため、相談は少ない。

オ 若者の早期離職防止や職場定着に関する学校の取り組み

(北海道函館商業高等学校 千葉)

- ・入学時に進路が決定しておらず、高校に通う3年間で進路を決める生徒が多い。経済的な事情で進学から就職への変更などもあるが、臨機応変に対応している。

- ・進路指導について、講師を招き、生徒に社会の様々な話しを聞かせるなど外部の方と接触させること、生活習慣、基礎学力、社会的マナーの指導をするほか、親と子供が進路を一緒に考えられるよう保護者説明会も行っている。

- ・1, 2年生には、早めに進路を決めさせるのではなく、まずは自分の適正を知ることと、情報収集を指導しており、2年生の後半から、本格的に進路指導を行う。社会に出てから1年から2年以内の卒業生から、社会人になってからの苦労話などを話してもらうことや、夏休み期間に面接指導をしているほか、企業秘密の漏えいなど情報の取扱いについての指導を企業から依頼されているため、SNS使い方の指導も行う。

- ・また、内定者に向けて、会社での自分の居場所づくりなどを指導しているほか、卒業生のいる企業の訪問をし、高校時代に学生に指導してほしかったことなどを聞き取り、在校生にフィードバックするようにしている。

- ・生徒の希望が多様化しており、それらへの対応や、保護者への対応が課題であり、育てる生徒像を統一し、進路指導にあたっている。また、働きたくない子への対応も課題となっており、生徒が進路選択できるよう職業観を早期に醸成している。

- ・インターンシップも含めた企業経験が生徒のコミュニケーション能力を高めることから、これらの経験は重要であり企業へ協力をお願いしたい。頼まれた仕事であれば失敗しても人のせいのできるもので、頼まれた仕事をするのはよいが、自分で進んで仕事をして責任を負いたくないということをいう生徒もおり、それらについても指導している。我慢強さも指導しているが、保護者が褒めて伸ばすという方針で、指導が厳しすぎるのではないかという傾向もあり、企業にも社会人となった卒業生を育てていただきたいと思う。

(北海道大野農業高等学校 高畑)

- ・かつてはやる気のある生徒にのみ進路指導をしていたが、最近は学校から生徒に手を差し伸べる進路指導方法に変えた。生徒個々へアプローチをし、個別面談も増

やし、生徒にしっかりと将来目標を持たせるようにした。

- ・かつては進路指導の時期が遅く、進路決定が遅れ、結果として、ミスマッチとなり、離職も多かったことから、進路指導の時期を早めた。最近では1年生から生徒個々に指導を行っており、本人たちの求めていることを学校と生徒と一緒に探るようにしている。そのなかで保護者の求めているものも見えてくるため、2年生で三者面談をしている。3年生でインターンシップや企業見学をさせ、ミスマッチをなくすようにしている。インターンシップ後に希望通りの仕事でないと感じた生徒には進路変更をさせている。生徒に手をかけて、生徒の変化を大切に指導している。全体指導ではなく、個人指導を重要としており、離職は少なくなってきた。

- ・内定率を上げるためにどこの企業でも生徒を送り出すということはずせず、努力している企業に生徒を送り出しており、生徒を送り出したい函館の企業が増えていくことを期待している。道外への就職者も増えているが、管内に生徒を送り出したいという気持ちもある。

- ・卒業生が離職してしまった場合もしっかりとフォローしている。

カ 若者の早期離職防止や職場定着に関する企業の取り組み

(株式会社ITソリューション 澤井)

- ・昨年9月に厚生労働省大臣認定のユースユール認定企業に選ばれた。社員からの提案で申請し、認定されることで離職率も下がり、人材育成にもつながると社員がポジティブに考えながら申請計画を作成した。

- ・特に良かったことは、これまで人事労務は、経営者が考えていたが、社員にも担当させるようにしたことで社員の意識が変わった。納期が差し迫って仕方がない場合のみ残業し、サービス残業はせず、残業に対する社員の意識も変わった。また、これまでは経営者のみが経済産業省や厚生労働省のホームページを確認し情報収集し、社員へ指示をしていたが、社員も自ら情報収集し自ら考えるようになった。

- ・キャリア形成促進助成金の活用にあっても、社員が自ら考え、企画するようになった。本制度は不正などを防ぐために活用しにくい部分がある。地方自治体が本制度で支援されない部分を埋めてくれる制度を作ることで人の定着と経済の活性化につながるのではないかと。今後人口減少が見込まれる函館では、函館に思い入れのある民間企業が人を育成し、人が残れる環境づくりをする必要があり、人材育成と経済活性化と一緒に進めていかなければならないと考えている。

- ・職場定着に関する研修として、日本語の使い方に関する研修を行っており、新入社員には必ず受けさせている。若者は普段、SNS上で、指を使って会話をしているので、脳で考えて話す力が低下していると考えことから、身振り手振りでも会話できる力、手書きで文章を作成する力、他人の文章を読みこんで理解する力など、日本語を読み込む力などを向上させる研修内容としている。この研修を受講し、日本語を正しく使うことでコミュニケーション能力が向上し、言葉の行き違いや誤解などがなくなり、チーム力が上がる。また、日本語の使い方がわかることでソフトウェアの言語を早く覚えるというメリットもある。採用募集については、未経験者

も対象としており、性格がよいことを重視している。入社後の研修で育成していくとよいと考えている。

- ・かつて、お昼の休憩時間は社員が自分の机でインターネットを見ながら個々に休憩を取っていたが、休憩室を整備し、昼食もそこで取らせるようにしたところ、休憩中にコミュニケーションが図られるようになった。職場定着には休憩の在り方も重要であると考えている。

- ・資格取得のために実費と時間の確保を支援しており、書籍や受験料の負担もしている。一般的に自己啓発は就業時間中に認められないことが多いが、当社では社員の力が上がると良い仕事を獲得でき、生産性も上がると考えている。

(株式会社函館国際ホテル 佐藤)

- ・4年前までは即戦力を重視し、中途採用が中心であったが、社員の年齢層が高くなってきたため、新卒の採用に切り替え、企業説明会への参加、インターンシップの受け入れを積極的に行うようにし、生徒や親にホテルが何をしているかわかってもらうことに努めた。ホテルは一般的にフロント業務のイメージしかないが、レストラン、宴会場、事務職、施設管理の仕事などを説明し、いろいろな職場があることを理解してもらうようにしている。良いことばかりいって人を集めるのではなく、きつい、汚い、危険のほか、帰れない、厳しいすべてがあてはまる職場であることを伝え、理解してもらうようにしているが、職場は楽しいところ、クレーム処理はあるが、先輩たちのフォローがあることも伝えている。

- ・新入社員は一般常識や施設見学などの研修を3日間受講した後、4日目からは初心者マークなどをつけず、一般の従業員と同じように職場配置される。初心者マークなどをつけるとお客様が新入社員とわかり、問い合わせをしないため、新入社員の甘えをなくするため、あえてつけない。新入社員をすぐに現場で働かせることで、5月病が少なくなり、社会人としての自覚や責任感が早い段階でつくようになった。

- ・新入社員の採用が増え、同期が増えたことで、同期の社員が互いに悩み事を相談できるようになった。食堂、喫煙所、休憩室が若手社員のコミュニティの場となり、異なる職種の社員が愚痴を言い合うことで気持ちが収まることもある。

- ・7月の花火大会の屋台など、イベントを若手社員に任せることで、仲間のコミュニケーションが図れるほか、物販や接客の喜びを感じてもらえる。また、イベント運営のなかでリーダーシップが取れる社員を発見し、人事異動の参考にもしている。

- ・社員の適正をさぐりながら人事異動を定期的に行うようにしているほか、怪我や病気で長時間立てないなどがあつた場合は、立ち仕事のない職場に異動させており、病気などを理由とした離職は少なくなった。

- ・残業は多いが、時間外手当は出している。有給休暇の取得者は年々増えており、休暇は3日間連続で取らせるようにしている。今年は5日連続で取ることを目標としている。また、産休や育休中の社員を掲示板で知らせ、結婚や出産のために休暇が取れるということを若い社員が知ることができるようにしている。

- ・先輩が新入社員のフォローをするようにしており、組合もある。特別なことはし

ていないが、新入社員をサポートする体制は整っていることが離職率の低下につながっていると考えている。

(有限会社スーパー魚長 佐藤)

- ・新規高卒者の面接試験は、これまでは人事担当者が行ってきたが、昨年からは役員全員で行い、採用の責任を全役員で負うこととした。
- ・毎年3月に全従業員を対象に社長から経営方針を話した後に、懇親会を行っており、今年は従業員の9割である590名が参加したが、新入社員の歓迎も兼ねて入社式前の新入社員も参加してもらっている。
- ・新入社員は、挨拶、身だしなみや就業に関する説明など10日間の研修を本社で受けた後、全事業所19店舗の店内見学や、レジ業務の訓練をさせている。研修後、店舗に仮配属するが、基本的には新入社員が通勤しやすいように自宅近くの店舗に1年間配置する。
- ・新入社員1名に対し、専任の相談係の従業員を1名配置する。相談係の従業員は、店長や役職者との中間役にもなり、積極的に新入社員へ声がけさせている。新入社員は週に一度に報告書を1年間作成し、相談係の従業員と店長が所見を書き、人事へ提出する。また、1年目は、4月から9月までの半年間、月に1回は本社に来てもらうようにし、2年目には、小売り初級講座、3年目には、中級講座を自由に受講できるようにしており、平成26、27年度に採用した新入社員は全員が受講した。また、1年間は残業をさせないようにしている。
- ・休暇について、昨年9月から全従業員が5連休を取るように伝え、5連休の取得者および申請者は全従業員の93.6%の割合となっている。休みが重なる場合は、他の仕事にヘルプで入り、これをきっかけに他部門の仕事も覚えてもらっている。
- ・また、若手社員に特化した取り組みではないが、お客様や他の従業員に対し気づいたことや会社への提案などをメモで店長や工場長に提出し、提出されたメモは他の従業員に紹介している。優れたものは公表し、全社で共有しており、先月は全従業員から複数枚ずつ提出され、優秀者には商品券を進呈している。従業員が互いに褒めあい、上司が褒めることでコミュニケーションが図られ、従業員のモチベーションが向上しているほか、優れた気づきを全社で共有することは、会社の財産ともなる。

(2) 意見交換

(野辺地サポーター)

- ・学卒ジョブサポーターが8名おり、学校を訪問し、個別相談をしており、学年を問わず早いうちから早期離職の指導を行っている。
- ・親に勧められて受けた会社を辞めてしまうケースがあり、企業訪問や見学などをさせ、現場を経験してから就職先を決めるように指導している。
- ・会社を辞めたいという相談については、本人から辞めたい理由を聞き、辞めないようにアドバイスをしているが、変形労働について理解できておらず、それが早期

離職につながっていることが多いように思う。「しごと応援カード」を作成し、就職希望者全員に配布し、何かあれば相談させるようにした。また、辞めたいという相談があれば本人だけでなく、企業側の話しも確認するようにしており、学校とも連携している。

- ・保護者が就職の現状を分かっていない場合があり、保護者に企業の求めている人物像などを伝えるようにしている。また、就職内定者に向けて、電話応対や、SNSの書き込みに注意するよう指導している。新規高卒者の内定率は上がっているおり、今後も早期離職を防ぐ取り組みに力を入れていきたい。

(商工会議所 永澤)

- ・早期離職の課題は、短期離職、後ろ向き離職だと感じた。これらについては企業経営者の関わりようがなく、学校などでの課題と考える。早期離職の解決のためには企業に対しては、データで説得する必要がある。企業、学校、地域が取り組むアクションプランを作り、ミスマッチをなくすることを考えていく必要がある。