

平成29年度第1回函館市労働問題懇談会 会議録

1 日 時 平成29年6月27日（火）13時30分～15時20分

2 場 所 函館市役所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	田 村 修 一
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)

北海道大野農業高等学校 教諭	高 畑 浩 二
北海道高等学校進路指導協議会道南支部 教諭	姥ヶ澤 和 範
有限会社スーパー魚長 取締役管理本部長	佐 藤 純 司
株式会社ITソリューション 代表取締役	澤 井 保 彦
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	山 崎 貴 史
経済部労働課 主査	小 林 祐 樹
経済部労働課 主査	東 出 瑞 乃

4 内容

- (1) 開会
- (2) 出席者紹介
- (3) 懇談、意見交換
テーマ「若者の早期離職と職場定着について」
- (4) 閉会

5 発言要旨

(座長 成澤) 敬称略

去る2月に開催した本懇談会では、「若者の早期離職と職場定着について」をテーマといたしまして、皆様から現状や取り組み内容などをお話いただいたところではありますが、十分に意見交換の時間をとることができなかつたので、今回は、議論を深めるために、同じテーマで意見交換をさせていただきたいと考えております。

はじめに、実際に若者がどのような理由で早期離職に至っているのか、その要因について

確認したいと思います。「独立行政法人労働政策研究・研修機構」が、本年2月に公表した若者の離職理由に関する調査結果について、労働課長の山崎から説明いたします。

（函館市 山崎）

今年の2月に公表された「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果における「初めての正社員勤務先を離職した理由」の男女別、学歴別の状況について簡単にご説明いたします。

まず男性ですが、全体では「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」が、34%で1位となっており、女性については、「肉体的・精神的に健康を損ねた」が、34.3%で1位となっております。

学歴別にみますと、大卒の離職理由の1位は、男女ともに労働条件で、男性の短大・高専卒では、「キャリアアップするため」、女性の短大・高専卒では、「肉体的・精神的に健康を損ねた」が1位となっており、高校卒では、男女ともに「人間関係がよくなかった」が1位となっております。

また、女性特有の離職理由であります「結婚・出産」は、全体としては4位となっており、学歴別では高学歴ほど順位が上位となっております。

「賃金の条件が良くなかった」という項目がありますが、男性の高卒では3割、短大卒では2割6分となっており、年少者ほど重く捉えているのではないかと考えられます。

この調査結果では、総じて勤務条件が本人の想定と異なる雇用のミスマッチと、仕事の内容が意思とは異なる職種間のミスマッチのほか、健康や人間関係などの理由が増えてきていると考えられます。

（座長 成澤）

ただいま全国的な調査結果を説明しましたが、実際に、皆様が把握している離職理由ではどのようなケースがあるのか共有したいと思います。まず、高校のお立場から大野農業高等学校の高畑先生いかがでしょうか。

（大野農業高等学校 高畑）

理由としては、函館管内の企業の離職者では、休日や労働時間などの条件を理由とする場合が多いです。調査では人間関係という理由があげられていますが、年齢的に人間関係はまだできていない状態にあるのではないかと思います。

（函館公共職業安定所 田村）

本日の意見交換の参考のため、新規高卒者の離職状況について説明いたします。厚生労働省が集計した平成25年3月卒業の新規高卒就職者の全国の離職状況についてですが、事業所規模別の状況では、30人未満の事業所で5割以上の離職率となっております。

また、産業別の離職率ですが、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業が6割を超える離職率となっており、次いで、教育・学習支援業が5割を超えている状況となっております。

「平成25年若年者雇用実態調査」における離職理由については、総数で見ますと「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」が1位で、次いで「人間関係がよくなかった」、「仕事が自分に合わない」となっております。性別で見ますと、男性の離職理由では、労働条件、

女性では人間関係が多くなっており、学歴別では、大卒、高卒は労働条件が1位となっております。

勤務期間別の離職理由をみますと、勤務期間が短いほど「仕事が自分に合わない」という理由で離職している傾向にあり、3か月から1年未満の離職者は人間関係が、1年から10年未満の離職者は労働条件、賃金の条件が主な離職理由となっております。10年以上勤務した場合には、傾向が大きく変わっておりまして、健康上の理由や不安定な雇用状態、ノルマや責任が重すぎたという理由が上位となっております。特に、3か月未満で離職した方の約半数が「仕事が自分に合わない」を理由としており、この層への対策が必要と感じられるデータとなっております。

（座長 成澤）

ありがとうございました。それでは、企業側の現状として、スーパー魚長の佐藤本部長にお聞きします。これまで若者の早期離職のケース等がありましたら、把握している理由をお聞かせください。

（スーパー魚長 佐藤）

入社後3年、4年の社員で、今年の春に退職した社員の離職理由としては、仕事内容（接客）が合わなかった、進学したい、家庭の都合などとなっております。従来は、新入社員は6か月レジ訓練をさせて、適正や本人の希望も聞きながら配属先を決めておりましたが、仕事が合わないことを理由とした離職を防ぐため、入社後のレジ部門への配属は3か月に変更し、7月からは、他部門でのチャレンジも進めるようにしています。

（座長 成澤）

ありがとうございました。前は出席の皆様のお話いただいたところですが、本日は、さらに深く議論できればと思います。例えば企業から学校に望むこと、逆に学校から就職後の企業に望むこと、あるいは、行政に期待することなど、皆様のご意見を願います。

（連合北海道 八木橋）

冒頭の説明の中で、離職理由として「条件が違う」ということが上位となっていたが、採用の際の求人の内容と実際の労働条件が異なっているとすれば、ミスマッチとは別の次元の話であり、何らかの対策が必要だと思います。

（函館市 山崎）

入社前に聞いていた条件と働いてからの実態が違う、言い方は悪いが、だまされたというケースも中には含まれていると思います。

（座長 成澤）

ハローワークさんにお尋ねしますが、そのあたりの実態としてはどうなのでしょう。

（函館公共職業安定所 田村）

企業が開示していた情報と違う条件で雇用している場合、また、求職者が求人票を理解せ

ずに思い込んでいる場合と、両方のケースがあります。

（函館公共職業安定所 野辺地）

求人受理の段階でチェックはしており、問題が発覚した場合には直接企業に対して指導しております。事務職の求人に対する応募が多い状況であり、事務職で募集し実際には違う職種で内定を出すというケースもありました。高校生に対しては、就職後、疑問が生じた場合には会社に聞くように指導しており、実際に話をよく聞いてくれる会社もあると聞いております。

（函館商工会議所 永澤）

中小企業では少ないマンパワーでいかにパフォーマンスを上げていくのか、どこの企業も苦勞されています。経営者の話では、例えば、経理担当者に生産管理などの他の仕事もさせたいと思っても、社員に遠慮して、なかなか言えないという実情があるようです。中央ではAI等のツールを使った生産性の向上などに向かう傾向にありますが、中小企業ではなかなか難しく、15人から20人くらいの規模の企業では、配置の問題やパワーバランスの問題もあり、3人の経理担当者のポストを2つに減らして、異なる仕事をさせていくのは現実的に難しいというのが現状です。職種のミスマッチが離職理由になってしまうことに対しては、若い社員に幅広い仕事にチャレンジしていくような意識付けも必要だと思います。

早期離職の業種別の状況を分析すると、離職率の低い業種はいわゆる社会インフラ業であり、従業員数も多く給与も安定しており、市内には少ない業種となっております。一方で、市内では飲食・サービス業など離職率の高い業種が中心となっており、何らかの違ったアプローチが必要だと思います。

（函館公共職業安定所 野辺地）

幅広い仕事にチャレンジさせるというお話がありましたが、職種を理由とした離職に関して、就職後ある程度の年数がたっていればまだわかるのですが、新卒の採用の段階で違う職種に配置する、例えば、事務職で募集して採用後は介護の仕事させていた事例もあり、こうしたことが問題だということです。数年働いていく中で、社員はやりたいことを企業に伝えた方が良く、企業も色々な仕事を経験させた方が良くということは確かだと思います。

離職に関して、企業の努力により管内の状況は改善しています。少し前は宿泊業では早期離職が多い状況にありましたが、最近は離職者がかなり少なくなっており、今年度、湯の川のホテル関係で50人以上採用しましたが、現在1人も離職していない状況にあります。

（大野農業高等学校 高畑）

今の高校生のニーズとしては、何をして良いのか分からないので答えを求める傾向にあります。職種の異動の問題についても、採用時に新卒者にどの程度説明しているのか、新卒者がどの程度それを理解しているのかが重要です。卒業生のお話を聞いていると、定着につながる要因としては、何でも話を聞いてもらえる会社の満足度が高いようです。もう一つの要因として、若い人は給与ではなくプライベートを重視する傾向にありますので、休日やプライベートが確保されている企業では離職が少なくなっています。こうした努力している企業への行政の補助金などがあれば、アフター5が楽しめる街として魅力が高まり、高校生だけではなく若者世代、子育て世代の地元離れを防ぐことも可能だと思います。短期または中長期

的な視点で、働きたい街、住みたい街にするために、何ができるのかを話し合っていくことが必要だと考えます。

(座長 成澤)

ありがとうございました。働きやすいまちづくりに関するご意見をいただきました。給与だけの問題ではなく、労働時間などの環境が良い企業は、離職が少ない傾向にあるようです。

続いて、株式会社ITソリューションの澤井様、いかがでしょうか。

(ITソリューション 澤井)

市内のある高校の先生から聞いた話では、3年生の半数が就職希望者で、そのうち市内への就職を希望している生徒は僅かに2名ということでした。就職先として函館が選択されない現実、若者の地元離れを今後どのように受け止めて、どのように人口の流出に対処していくのか考える必要があります。IT技術者は2019年にさらに不足することが見込まれており、介護従事者も2021年には大量に離職するとの予測もあります。日本全体が超高齢社会に進み、働かない若者が増えてきている中で、どこかをかいつまんで、行政にありがちな縦割りで解決するのではなく、横のつながりでトータル的に問題を解決していく必要があると思います。

(座長 成澤)

今回初めて参加いただいている北海道高等学校進路指導協議会の姥ヶ澤先生、いかがでしょうか。

(北海道高等学校進路指導協議会 姥ヶ澤)

日本全国の高校生の進路の内訳としては、50%が大学・短大へ進学、20%が専門学校、就職は20%程度となっています。函館工業高校の状況で申しますと、生徒240名中、170名が就職しており、就職後3年間の離職率は27%、2年間で17%、1年で7%となっており、全道の平均と比較して少ない状況です。就職先の地域別にみますと、道外が14%、道内他地域が14%、管内の企業の離職が29.7%と高い割合となっています。工業高校は道外の大企業求人もあり、本州志向が強く、大都市の企業では、九州、北海道、東北の生徒の評価が高い状況となっていますが、そうした地方の学生も採用しづらくなっていると聞いています。職場定着に関しては、女子会に補助を出したり、企業でも色々工夫をしていると感じます。会社に大事にされていると感じる卒業生は離職しない傾向にあるようです。

高校としても就職後の職場定着に関して指導していますが、行き届かない部分もありますので、まずは1年勤めるようにサポートしていただき、2年、3年と続くように企業さんの方で育てていただきたいと思います。

(北海道中小企業家同友会 山地)

先ほどの国の調査結果で、3か月未満で離職する人のうち「仕事が合わない」という理由の方が、48%もいるというのは驚きました。そもそも希望の会社に入れていないのか、希望の場所じゃないのか、希望の仕事じゃないのか、どういうことなのでしょう。僅か3か月で仕事が自分に合うかどうかは、なかなか分からないような気がします。企業もコストをかけて採用しているので、3か月で辞められてしまうのは残念です。

(函館公共職業安定所 野辺地)

今年の新卒就職者で、ハローワークに報告があった離職者は20名となっています。離職理由としては、体調不良、仕事が合わない、人間関係等様々で、中には親から辞めさせると会社に電話が来たケースもあるようです。相談があった子に対しては、何故仕事が合わなかったのかを考えるように指導しています。話を聞いている中では、元々希望する会社ではなかったというケースも多いようです。

(函館商工会議所 永澤)

管内の高卒就職者約500名のうち、この3か月で5~10%が離職しており、3年間の離職率が50%ですから、残り2年9か月でさらに離職者が増えるということになりますね。

(函館公共職業安定所 野辺地)

管内は全道平均より離職者が少ないと思います。3年前に調査した時は、2か月で50人ほど離職していましたが、企業努力で管内の離職率は改善傾向にあると感じています。

(大野農業高等学校 高畑)

企業側は色々な努力をされているので早期離職は少なくなってきたと思います。時間も労力もかかりますが、インターンシップや企業訪問などの受け入れがもっと増えると、さらにミスマッチが減ると思います。ハローワークさんの指導や、企業と学校が努力により状況は改善しておりますが、行政の役割もあるのではないのでしょうか。キラリスが本当に必要なのかなど、まちづくりの話をする機会がないので、もっと良い街にしていくための話し合いができる場があれば良いのではないかと思います。

(函館市 山崎)

商工会議所や同友会に対して、会員企業から早期離職の関係で相談はありますか。

(函館商工会議所 永澤)

相談があった場合には情報提供など支援しています。基本的には市場主義の部分なので、対応できない企業は淘汰されてしまうこともあるのかなと思います。

(連合 八木橋)

連合では早期離職に係る検討を行っており、昨年度は管内の高校にもヒアリングをしていますが、就職後のフォローアップまで考えていない学校もあると思います。先ほども話がありましたが、キーマンは保護者であるという話をよく聞きます。進路を決める際には親の意見が通りやすい中で、学校がどこまで入り込んでいけるのかという問題があります。こうした課題への対策をとるのはハローワークなのか、労働基準監督署なのか、経済界なのか、行政なのか。このテーマで2回やっている中で、問題があった場合の各機関の対応の交通整理と言いますか、指針のようなものがあっても良いのかなと思います。

(座長 成澤)

企業側も色々な工夫をされていることが分かりましたが、できるだけ地元就職していただきたいと考えた時に、キーマンと考えられる保護者に対してどのように地元企業の良さを

伝えていくのか、情報の出し方の部分で行政がうまく関わることができれば良いのかなと思います。

(函館商工会議所 永澤)

高卒の地元就職希望者に就職してもらえるように、各団体が環境整備に努めていくという基本的なスタンスでいることが大事だと思います。大学生は奨学金を受給している子も多く、少しでも初任給の高いところへ就職したいという意識もあるので、そうなると函館の企業の競争力が低くなってしまい、高校生とは少し別の問題かもしれません。最終的には地元に残っていただくように、地元の中で考え、各機関が環境整備をすることが必要です。

また、一度函館を離れても、北陸地方のように40歳くらいになって戻ってくるための家、暮らしの基盤を受け継いでいくことも必要だと考えます。

(連合北海道 八木橋)

高校の就職指導の先生は専任ですか。それとも担任を持ちながら指導しているのですか。

(函館公共職業安定所 野辺地)

各学校で異なりますが、公立高校は基本的にクラス担任からは外れており、私立高校ではクラス担任も持ちながら就職指導を行っているケースが多いと思います。

(座長 成澤)

先ほどインターンシップのお話も出ておりましたが、逆に企業側から学校を訪問して何か情報発信するようなことはあるのですか。

(スーパー魚長 佐藤)

先日、ハローワークさんのご紹介をいただき、水産高校で市内6社の企業説明会をさせていただきました。高校生に直接会社のPRをすることができたので非常に有意義な機会でした。もっと会社の仕事やスーパーの仕事をPRしていきたいと考えており、ホームページも商品だけではなく、求職者、高校生に会社の魅力が伝わる内容に変えているところです。企業だけでは難しいので、行政の支援として、会社のPRを行う機会をもっと作っていただければ助かります。

(座長 成澤)

企業の魅力を伝えていく際に、行政としてどのような取り組みができるのか、皆様の意見を参考にしながら考えていきたいと思っています。

(函労 岩瀬)

私どもは労働相談を受けている立場ですが、以前は飲食やホテル関係で、残業代の問題などの相談が多かったのですが、最近では、先ほどお話しもありましたが、企業努力がされていると思います。離職理由の上位になっている「人間関係」の中には、ハラスメントも含まれるのではないのでしょうか。ここ2、3年はパワハラなどのハラスメントの相談が多くなっています。

先日、ある案件で企業側と交渉した際に、真摯に対応していただきましたが、企業サイド

でも認識が変わってきていると思われます。離職する際には、働く側のわがままもあると思いますし、1年くらいは多少我慢して働くことが必要ではないかと思います。

（函館商工会議所 永澤）

企業側から情報を伝える場をもっと多くしていければ良いと思います。会社の説明会ではなく、どこで、どのように働くのか、中小企業で働くことへの不安を払拭するための場を増やせるといいのかなと思います。高校生や保護者に対して、地元の中小企業で働く良さに加えて、多様な働き方、暮らし方を披露できる場があれば良いと思いますし、会議所も同友会も色々な話ができますので、そうした機会があれば講話などで協力が可能です。

（座長 成澤）

他にご意見ありますでしょうか。

行政としても、民間の各機関と一緒に職場定着に係る取り組みができれば良いと考えておりますし、また機会を設けて相談させていただきたいと思います。

本日は、色々と参考になる意見をいただきました。地元で働き、暮らしていける環境を整えていく必要があります。皆さんと一緒に若くして若い人が住みたいと思えるようなまちづくりを進めていきたいと考えておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

本日は皆様ありがとうございました。