

平成29年度

第1回

函館市中小企業振興審議会委員による意見交換会

## 議 事 録

平成29年5月15日（月）午後2時

函館市役所8階大会議室

## 函館市中小企業振興審議会委員による意見交換会 出席者名簿

(10名 順不同 敬称略)

| 氏 名    | 所 属 機 関                                      | 役 職  |
|--------|--|------|
| 高垣 輝明  | 一般社団法人函館銀行協会                                 | 常務理事 |
| 高橋 泰助  | 一般社団法人北海道中小企業家同友会函館支部                        | 支部長  |
| 亀田 隆史  | 渡島地方技能訓練協会                                   | 副会長  |
| 八木橋 正典 | 日本労働組合総連合会北海道連合会函館地区連合会                      | 事務局長 |
| 三浦 理   | 函館市亀田商工会                                     | 会長   |
| 川代 秀之  | 美原商店街振興組合 専務理事<br>(函館市商店街連盟 副会長 手塚 美子 委員の代理) |      |
| 吉村 健太郎 | 函館特産食品工業協同組合                                 | 副理事長 |
| 中市 敏樹  | 函館東商工会                                       | 会長   |
| 山田 留里子 | 函館湯の川温泉旅館協同組合                                | 理事   |
| 山本 富靖  | 北海道中小企業団体中央会道南支部                             | 支部長  |

## 午後 2 時 開 会

谷口部長　この意見交換会については、昨年 10 月に開催し、今回が 2 回目となるが、本日の意見交換会は、事務局から既に案内しているとおり、まずは、平成 29 年度における経済部の各課施策についての紹介とそれらに関する若干の意見交換の後、前回の意見交換会の経過や、函館地域における昨今の経済状況を踏まえ、深刻化している人手不足問題について、委員の皆様のそれぞれのお立場からのご意見等をいただければと考えている。

前回と同様に本意見交換会は、答申に基づく正規の審議会ではなく、市内中小企業の置かれている状況を伺うとともに、そのような状況の中で中小企業のために、どのような支援や取り組みが必要なのかを、私どもも参加し、全員で意見交換する場としてまいりたいと考えている。

この意見交換会でのご提言やご意見の中から、実施できるものは今後の施策に反映してまいりたいと考えているため、委員の皆様から忌憚の無いご意見やご提言をいただければと思う。

柏課長　本日の進行については、前半は、平成 29 年度の経済部の施策体系図に基づき、平成 29 年度の経済部の施策について、各課長から説明を行い、後半は、人手不足をテーマに、配付資料に基づき労働課長から説明を行った後に、皆様が現在直面している問題点、課題、その解決策等に関する意見交換を行いたい。

また、本日の意見交換については、公開での実施となることから、後日、会議録の概要をホームページ上で公表するので、ご了承願いたい。

なお、これ以降の進行については、次長が行う。

成澤次長　それでは、本日の議題の 1 番目、平成 29 年度の経済部の施策について、資料を基に各課長から説明をしたい。まずは経済企画課長からお願いしたい。

柏課長　経済企画課では、平成 22 年 4 月に施行した中小企業振興基本条例の基本方針に基づき、主に 4 つの施策を展開していく。

1 つ目の食の産業化では、ポスト新幹線時代においては、あらゆる函館の優れた資源を磨き上げることが必要であり、そのような中で、特に本市の強みである食にスポットを当てて、食による街の活性化の取り組みを進めるものとし

ている。今年度は、庁内の関係部局はもとより、関係団体とともに立ち上げたワーキンググループを通じて、3事業の実施内容等について協議しながら進めてまいりたい。

2つ目の産学官連携の促進では、函館には高等教育機関や研究機関が集積しており、その強みを活かして、地域資源を活用した新製品の開発や高付加価値化を進め、国内外の販路拡大を図っていくものとしている。

続いて、3つ目の創業支援について、人口減少、高齢化の進展に伴い、地域のマーケットが縮小する中で、本市の事業所も年々減少しており、新事業による産業振興や雇用の場の創出をするためには、創業者への支援が必要であることから、特に今年度はこれまでも実施してきた創業支援セミナー、ビジネスプラン作成スクール、実践創業塾といった段階に応じた支援事業、さらには学生等に向けたセミナーや実際に創業した方との交流カフェを開催する若者向けの創業支援事業を新たに加えている。

4つ目のIT産業の振興について、卒業生の市外への転出が本市の人口減少の大きな要因ともなっていることに対して、少しでも歯止めをかけるとともに、人手不足の解消に向けたIT、AIの導入による生産性の向上も必要になっており、これらの課題へ対応するために、IT企業の誘致、IT技術者の人材育成、IT産業の振興等に積極的に取り組んでいくものとしている。

成澤次長 続いて、商業振興課長からお願いしたい。

高井課長 商業振興課の施策は大きく3つに分かれている。1つ目の商店街や小売市場、中心市街地の活性化について、地元商店街等の振興と活性化を図るため、商店街等の各団体が実施するイベントや集客事業に対し、交付金による支援を行う「元気いっぱい商店街等支援交付金」を設けている。今年度は制度の見直しを行い、各団体が課題を抽出し、課題解決に向けた3年程度の計画を策定した上で事業を実施する場合のみ、これまでと同額の交付金を支出することとし、イベント等で賑わいを創出するタイプの事業だけでは、概ね3割ほど交付金が減額する仕組みとしている。

また、中心市街地の空き店舗等への出店を促進するため、改装費や家賃の一部を補助する中心市街地出店補助事業を行っている。さらには、中心市街地の賑わいを創出するため、駅前地区ではキラリスの3階と4階に昨年10月に最

先端の科学技術等を体験できる「はこだてみらい館」と子供向けの屋内型の遊戯施設「はこだてキッズプラザ」を開設し、運営している。4月22日には、五稜郭、本町のシエスタ4階に若者等の交流スペースとして函館コミュニティプラザを開設したところである。

次に地域産品の国内外の販路拡大の施策についてだが、本市は水産加工業をはじめとする食品加工業者が集積していることから、我が国の人口減少に伴う消費市場の縮小は大きな課題となっている。そこで市が自ら営業マンとなり、国内外への販路拡大に取り組んでいる。国内では、全国の百貨店で開催される北海道物産展への出展、東京都中央区のローソン京橋駅前店へ開設している函館市アンテナショップの運営、全国の食品スーパーでの函館道南フェアの開催、函館スイーツの販路拡大等の事業に取り組んでいく。

また、国外については、来月海外では初めてとなる函館単独の物産展を台湾の遠東百貨で開催することとしており、現在その準備を進めている。この他にもシンガポールの飲食店向けに現地で試食会と商談会を行う食材プロモーション事業を行うほか、海外の展示会に出展する企業に対しその経費の2分の1を支援する補助事業を実施する。さらには海外バイヤーとの商談会の開催や札幌で行われる輸出商談会への参加、セミナーの開催など各種事業の実施を予定している。

最後に中小企業の経営支援についてだが、本市では中小企業向けに低利の融資制度を設けており、その経営を支援している。ちなみに、昨年度は457件、約50億円の新規融資を実施したところである。また、昨年の記録的なイカ不漁を受け、昨年12月からはイカを加工原料とする水産加工業者を対象として市の融資制度で設定している利率をさらに0.5ポイント引き下げる優遇利率の適用を実施しており、こちらの融資実績は、制度開始から4月末までの期間で16件、3億2,800万円となっている。

このほか、中小企業支援機関である商工会議所および商工会、北海道中小企業団体中央会道南支部に対する補助金と北海道中小企業総合支援センターへの負担金を支出している。

成澤次長 続いて、工業振興課長からお願いしたい。

神課長

工業振興課では、市外のものづくり企業の誘致を推進するとともに、地場のものづくり企業の活性化に資する取り組みを進めており、新たなビジネスチャンスの獲得、あるいは企業間ネットワークの拡大を図っていききたいと考えている。

具体的には、推進体制の強化として、地域の産業集積の形成あるいは活性化のため地域で組織している函館地域産業活性化協議会が幕張メッセ等で開催される各種展示会に出展しているため、これらを通じて、函館地域の立地環境や産学官金の連携体制のPRをしていききたいと考えている。また、函館地域産業振興財団には、引き続き財政面等での支援を予定している。

経済界から7名の方に就任していただいている企業誘致アンバサダー制度では、函館の経済振興に関して積極的に力添えをいただき、この方々のネットワークを活用し、首都圏企業の紹介、あるいは市職員が企業を訪問する際に同行していただくといった取組を進めていききたいと考えている。

制度・環境の整備では、補助制度についてIT企業の立地に対し、オフィス賃料、あるいは雇用増について助成額の増額、市外企業の立地に対しては、市の工業団地を10年間無償で貸し付けすることや、助成率の上乗せといった制度の拡充を図っている。市の工業団地の分譲価格についても引き下げを行ったところである。

工場立地法の運用では、新工場の誘致を進めるため、工業地域の緑地面積率の緩和も行っている。また、情報収集の強化では、市の事業を通じて出会った企業や既に函館に進出した企業から紹介された企業に対し、市職員が積極的に訪問活動を展開していききたいと考えている。

地域間あるいは企業間のネットワークの構築強化では、首都圏等で開催される企業グループの研修会において時間をいただき、函館の産業や技術あるいは素材等の資源をPRするシティセールス事業を開催するほか、これらの企業グループの視察研修会を函館で受入れ、地元企業との交流会の開催等により函館を知ってもらうこと、あるいは地元企業との事業連携に取り組むこと等により、将来的にはこれらの企業の函館進出に繋げていききたいと考えている。

また、新製品開発、製品の高付加価値化では、企業の支援のため、函館市産業支援センターにインキュベータ施設を配置しているが、今年度からは、さらに入居料が安価なプレインキュベータルームを新設し、新規の事業展開を後押しするほか、ものづくりの地域の中核機関である道立工業技術センターへの財

政的な支援を行うとともに、あるいはビジュアルコミュニケーション事業により、地元食品製造業と地元デザイナーをマッチングすることで地場製品のブランド力向上、あるいはデザイン産業の活性化を目指していきたいと考えている。

販路拡大では、北洋銀行主催のインフォメーションバザールへ出展する食品製造業へ対し、出展費用の助成を行うことで販路拡大を後押ししていきたいと考えている。

エネルギー関係については、再生エネルギーの導入促進に向けて、一般住宅に太陽光発電システムを設置する場合には、補助制度を設けているほか、市が直接太陽光発電事業を新湊町で行っている。

さらに、民間事業者の太陽光発電事業に対しては遊休市有地の貸付け、現在南茅部地区と恵山地区で実施されている地熱発電の調査事業では、これらの事業者と地域の連絡調整等を行っている。

成澤次長 次に労働課長からお願いしたい。

山崎課長 基本施策は、雇用対策の推進、労働福祉対策の推進、人材育成の確保の促進、労働関係施設の管理の4つとなっている。具体的な事業として、中心市街地事務所立地促進事業は、中心市街地の活性化を図るとともに、高校や大学卒業者の雇用の創出を図るため、市外の事業者が中心市街地のエリアに空きオフィスに事務所を開設する方に、平成27年から賃料などを補助することとした事業だが、申込が少ないことから駐車場賃借料も対象に含めるなど、本年度から補助要件を緩和したものとなっている。

続いて、人材育成確保の促進について、主な事業は函館しごとネットの運営で、これは昨年9月に開設したポータルサイトであり、市内の企業情報や求人情報のほか、イベント情報を一つのサイトに集約したもので、I J Uターンでの求職希望者は、サイトから自分の氏名や希望職種等を登録することにより詳細な企業情報を調べることが可能となる。

現在、I J Uターン希望の求職登録者数は79名、求人希望を登録している企業は67社、78名の求人登録者数となっている。また、女性の再就職支援事業とあるが、女性の再就職支援は、重要な課題であり、幅広い業種での労働力不足の状況にある本市では、人手不足対策として潜在的な働き手である女性を積極的に掘り起こし、就業に繋げていくことが必要であり、平成28年度か

らこの事業を実施しているが、これからも女性が働いている企業へ対し、女性が働きやすい労働条件や職場環境等に関するコンサルを行い、一般就労の促進を図っていきたいと考えている。このほか、各種施策については資料に記載されたとおりとなっている。

成澤次長      それでは最後に、中心市街地担当課長からお願いしたい。

中村課長      中心市街地の活性化については、国は平成18年度に都市機能の増進および経済活力の向上を総合的かつ一体的に推進するため、旧来の中心市街地活性化法を改正したが、当時、本市においても平成27年度の北海道新幹線開業を見据えて、市民のみならず、函館を訪れる全ての人に魅力あるまちづくりを進めていくことが急務となり、商工会議所、(株)はこだてTMO、函館市等を中心に中心市街地活性化協議会を設立し、平成25年3月に、計画期間を平成25年4月から平成30年3月の5か年、函館駅前・大門地区、本町・五稜郭・梁川地区、およびその間の地区を加えた約200ヘクタールの区域を対象とした中心市街地活性化基本計画が内閣総理大臣の認定を受けたものである。

計画には58事業を搭載し、これまでの間、民間および行政がそれぞれ、また、互いに協力しながら各種事業を進めてきており、今年の会議では皆様に事業の進捗状況等を記載している本計画の中間評価の報告書を配付したが、前回整備中としていたものの中で、函館駅前・若松地区の再開発ビル「キラリス函館」ならびに本町地区の「シエスタハコダテ」がこの3月に竣工となり、4月22日の「シエスタハコダテ」の全館オープンについては、皆様もよくご存じと思う。

さて、平成25年度から計画に搭載した各種事業に取り組んできたが、平成29年度はこの計画の最終年であり、中心市街地担当が担当する主なものについては、7事業となっている。まずグリーンプラザ整備事業、電車停留所整備事業、函館駅前通整備、函館駅前通アーケード撤去、この4つについては、中心市街地に来やすい、そして回遊性が高まるようなデザイン性の高いまちづくりを目指して整備するもので、平成24年度に策定したトータルデザインを基本に進めている。グリーンプラザについては平成29年度に基本設計をすることとしており、完成は計画期間終了後になる予定であるが、平成28年度にはその前段の整備基本計画を策定し、市のホームページにもアップしているので後ほ



どご覧いただきたい。

また、函館駅前通整備については、国が行う電線類地中化工事に合わせ、歩道のグレードアップや照明柱などを設置するものであり、国の工事の進捗状況に合わせて行うものとしている。今年度中には目に見える形で工事が進むものと考えている。

また、5つ目の観光等案内情報端末運用については、平成25年度にJR函館駅と五稜郭タワーの2か所に観光等案内情報端末を設置したが、スマートフォンなどの普及に対応するため、「函館NAVI」というアプリ版で平成28年3月から配信している。市内バスや電車での乗り換え案内については、外国語にも対応しており、非常に使いやすいものとなっているので、ぜひお試しください。

事業効果分析調査については、中活事業を行う上で、国の交付金を活用しているが、その交付金を受ける上で必要な事後評価を行うための調査である。事後評価については、取りまとめ後には、中間評価と同様に皆様にも配付させていただきたいと思う。

成澤次長　　ここまで経済部の施策について、一通り説明させていただいたが、何かご質問やご意見があればご発言いただきたい。

三浦委員　　まず、経済企画課についてだが、我が商工会も年間約70件から100件の事業者の減少になっている。従って、市として少しでも経済を上向きにするような政策をとってもらいたい。この資料を見ると、いくらかそのような対策が盛り込まれているが、全体としてそのような要求をしたいと思う。

それから、商業振興課あるいは中心市街地担当課に対しては、市内では、グリーンプラザ等はきれいに整備しているが、美原の方に行くともなない状況である。祭りをやる場所がない。それで今回、市から祭りをやるのかどうかと問い合わせがあった。美原から離れたところでやるのはいかなものかとの意見もあったが、やる場所がなくて流通センターでやっている。でも流通センターでは、人は来ない。

今すぐには出来ないかもしれないが、美原のあたりにお祭りをやるような所をつくるような政策をやってもらいたい。大門地区に来るとシーポート等の場所はあるものの、空き地が多い。

だが、美原に来れば、そのようなことをやる場所すらない。私たちもボランティアとして行うため、挙げ句の果てには、どこかのパチンコ店やスーパーの駐車場で祭りをやることになる。

今回も祭りを企画したら、理事の中から、「一企業を儲けさせるような駐車場などで開催してどうするんだ。」と言われたがそのとおりだと思う。結局、そういう意見が出たので、中止した。従って、郊外の方にもそのような祭りをやるような場所をつくっていただけたらと思っている。商業振興と関係があると思うので、このような意見を申し上げたい。

成澤次長 市全体が盛り上がっていくような施策を展開していきたいと思う。

三浦委員 元町だとかそちらの施策が多いと思う。美原の方が人口が多いので何とかしてほしい。

ビルの中で祭りをやっても仕方がないし、3,000～4,000人程度を集めないと祭りと言えないと思うので、やはり野外の広場などで開催したい。

成澤次長 その他、ご意見ご質問等ないので、続いて議題の2番目の人手不足の議論に移りたいと思う。

前回、意見交換会を開催した際にも、様々な話をした中で、人手不足、人材確保、人材育成に関する意見を委員の皆様から聞いたので、今回、人材不足についてテーマとさせていただいたところである。それでは、労働課長から函館市の現状について説明を行う。

山崎課長 では、函館の雇用状態についての資料をご覧いただきたいと思う。まず、労働力過不足の推移についてであるが、市が毎年行っている労務状況調査で労働力の過不足について質問を行っており、その結果をまとめたものである。

平成28年は従業員10人以上の規模の事業所に調査票を送り、671の事業所から回答をいただいた。人材が足りているという事業所が平成24年は68.4%あったが、年々減少し、昨年は46.7%と21%ほど減少している。

一方、不足については従業員が足りていない、もっと人手がほしいという事業所数は平成24年は27%であったのが年々増加し、昨年は52.2%と半

数以上の事業所が人手不足であるという回答をいただいた。

これをさらに業種別に見てみると、農林漁業では、充足していると回答していただいている。1次産業では後継者不足という別な問題があるが、100%不足という回答が、電気・ガス・熱供給・水道業からあり、あとは約74%が建設業、次いで61%が宿泊飲食サービス業、56%が医療福祉と続いている。

ハローワーク函館で公表している、渡島檜山管内の事業所からの求人数、求職者数、有効求人倍率の推移については、サブプライムローンによるリーマンショックが起きた平成21年の有効求人倍率である0.33倍を底に徐々に回復してきた。年を追うごとに、企業の求人数が緩やかに増加しているが、求職者数は年々減少している。

このことにより、平成29年3月の有効求人倍率は1.02倍となり、函館管内は82ヶ月連続で前年同月と比べて上昇を続けている。平成28年度の通算の有効求人倍率も1.02倍と統計を開始して以来、初めて1倍を超えたところである。これは求人数の増加数よりも求職者数が減少していることと、医療福祉の求人倍率が高いことが、他の倍率を押し上げているものと考えられる。

有効求人倍率の推移については、上昇しているのは、どれも同様であるが、全道、全国より函館管内は低い状況となっている。全国の1.39倍というのは、平成3年以来、26年ぶりの高水準となっている。

今年の3月のハローワーク函館の求職と求人のバランスについては、事務的職業をみると求人数が687人に対し、求職者が約3倍の1,929人で有効求人倍率が0.36倍となっている一方で、接客サービスやホームヘルパーについては、求人数が2,380人に対し、求職者数が半数以下の1,187人で有効求人倍率が2.01倍となっている。労働条件が厳しいと言われる分野では、求職者が集まらず、一般事務職では人材が余っているという雇用のミスマッチが見受けられる状況である。

職業別にみると専門的、技術的職業で、特に建設業が4倍となっている。医療・薬剤師は6倍となっているが、これは主に薬剤師によるものと言われており、医療機関では、現在、調剤を外部薬局に任せる「医薬分業」が進んでいるために高いと言われている。

さらに、事務的職業、建設、採掘、運搬、清掃の職業や職種によっては求人数が求職数を上回っているため、倍率が高いのだと思う。

次に、市内の8高等教育機関の入学・卒業の地域別割合についてであるが、

道外から函館に入学した学生は407名で全体の約37%、また、渡島檜山以外の道内からは298名と約25%となっており、入学者1,199名のうち、約700名が新たに函館に来ているということになる。

ところが、卒業生の就職先については、道外への就職が約40%の496名、渡島檜山以外が215名と約17%となっており、2つを合わせて約710名が函館から出ていっている結果となる。進学者等が336名いるので、就職者891名のうち約8割の710名が函館から出て行っていることになる。

続いて、大学を卒業した新入社員の離職率の推移で全国におけるデータについてだが、就職した方の全体の約3割にあたる10万人を超える方が入社後3年以内に最初の企業を辞めている。短大卒と高卒の方が約4割、中卒の方が約6割程度と聞いている。この原因はわからないが、一昔前に比べて転職に対する抵抗感が低くなったこと、転職手段が増えたこと、若者の趣向の変化、時代背景等さまざまなことが考えられる。

ある企業の口コミサイトにおいて、平成生まれで、若手社会人の退職理由を調べてランキング化したところ、最も多かったのが、キャリアの成長が望めないからが25%。その次に残業や拘束時間の長さが24%、この2つでだいたい半分近くを占めていた。今の若者は福利厚生をより重要視していると聞いているが、そのような状態になっている。さらに下にある道新の記事だが、道内の労働力人口が5年で14万人減となっている。2015年の国勢調査の結果5年前と比較をして、5.5%の減少となっている。全国の減少率は3.4%なので北海道はそれを上回っているという状態となっている。

成澤次長      ただ今、函館の雇用状態について説明をしたところだが、意見交換の前に今の資料について、ご質問等あればお願いしたい。

高橋委員      函館市の産業別労働力人口における電気・ガス・熱供給・水道業が100%の不足とあるが、過剰ではないのか。不足しているという意味なのか。

上野主査      その業種区分での回答事業所数が2社で、その2社が不足と回答したため、不足が100%となっている。

成澤次長      いずれも人手が不足しているという回答をいただいている。

高橋委員 承知した。

成澤次長 そのほかにご質問がないようなので、意見交換に入りたいと思うが、委員の皆様が直面している、あるいは業界全体でこんな課題があるといった点について人手不足に関わる実態、課題、対策についてお話をいただければと思う。訓練協会の亀田委員からお願いしたい。

亀田委員 訓練協会というのは、いろいろなものづくりの産業に携わる技能をもった職人や技術者の約30社からなる団体である。我々は建築から始まり、左官、板金、宝飾、洋裁といった手仕事をする関係の団体である。

技能を持った人に対して、技能士の資格認定をお手伝いしたり、実績のある方を表彰したりという活動を主にやっている。常日頃、各役員や組合員とは、職人のなり手が少なく、とりわけ後継者不足について話題になっている。

会社の規模は大小あるが、ほとんどは中小企業の集まりで、家内工業的に仕事をしたり、10名以下でやっている方がほとんど。技術を伝承するには、人を育てるには、時間がすごくかかる。

人材育成には、少なくとも5年から10年の期間がかかる。今までは、ある程度仕事の量が右肩上がりの傾向だったが、バブルを乗り越え、リーマンショック（2008年）以後、特に公共事業の工事は少なくなり、民間の投資も少なくなったために、新規雇用もできず、結局は働いていた従業員の高齢化が進行し、それから人材育成をしたかったが、出来ない時期が続いている。よい方法はないかと言うことで、皆で知恵を絞っているが、全体的な人口減少の中で、地域の特性で何とか地元で産業を興して、地元で産業を上手くする仕組みができればと考えている。市役所からも支援いただくほか、匠塾とか優秀な先生とかの話の聞いたりして、何とかやりたいと思っているが、打開策が見えていないのが現状である。

成澤次長 ものづくりの現場での、人手不足の現状についてお話いただいた。いろいろと検討しているが、打開策がなかなか難しくて見い出せないという話であった。

三浦委員 人材不足について、根本的なことが話されていないと感じる。要するに賃金の問題である。安いからやらないということではないか。表現は適切ではない

かもしれないが、後継者だって賃金が安いとなり手がいない。言葉を変えて言うと労働環境が悪いからその職に就かない。そういう職人を補助金を入れて云々と言うが、実際、給料が安ければ、誰もならないと思う。私もその世界にいた人間だからわかるし、一番は高い給料を貰えるからなろうとするのだと思う。

しかし、社会では公務員のような職場には求職者は流れていくが、職人の業界は取り残されてしまった。

そういう部分で、市や政府が人手不足というより、そういう人たちの労働条件を改善した方が早い訳だから、会社が高い給料を払えるかということになる。皆が安く受注するから、技術者には高い給料が払えない。

そして、市や北海道が末端で働く人に対し、給料を一日15,000円払うように指導しないと。上でピンハネされるから、職人の中には月に20万円すら支払われない人がたくさんいる。誰がこのような仕事をやるというのか。あと5年も経てばやる人がいなくなってしまう。函館では、大工の息子しか大工にならない。それが現実である。こういうことをはっきり言う人がいないといけないと思う。

成澤次長 賃金や給与、労働条件が大事となってくる。

三浦委員 公務員よりせめて少しだけ給料が下回るとか半額くらいでもあればよいのと思う。職人は公務員の半分も給料を貰っていないと思う。

谷口部長 確かに全国的に労働力人口が減っている状況なので、そのまま黙っていれば経済成長は下がっていく。やはり人材を確保しないと、若者に働いてもらうほかにも女性を呼び戻すとか、元気な高齢者の方に働いていただくとか、外国人を活用するとか、さらには機械でできることは機械を活用する等していかなければならなくなると思う。

三浦委員が言ったように環境がよいところに人は集まるし、高校生も待遇を重視して仕事を選ぶので、企業としても変わらなければならない面があると思うが、人以外に委ねられるものは、委ねていかなければならないと思う。効率を上げ、生産性を上げていかなければならない部分があるのだと思う。

人手が省けて賃金に上乗せできるとよいと思っている。例えば公立はこだて

未来大や函館高専が地域にあるので、中小企業の中で前向きに効率化に取り組みたいところ、例えばIT化で力を省きたい、ロボットを使いたいというところには、市として後押しする施策ができないかと考えている。中小企業で生産性を上げたいというようなどころがあれば、手伝いをしていきたいと思う。

成澤次長　　今、経済部長から話があったが、市内の企業のニーズがあると思うので、市としてもそれを把握しながら応援していきたいと考える。他の委員から、課題や取り組んでいるというのがあれば紹介いただきたい。

八木橋委員　今までは労働組合の中で、内向きにどういう問題があるかに重点を置いてきたが、私どもとしても函館の人口そのものや労働者人口が減っており、組織の中だけのことをやられている状況ではないということで、今年、中小企業家同友会の方と意見交換したり、独自に渡島各地域のそれぞれ自治体を回り、各行政の取組みを聴いたり、商工会やいくつか市内の学校で進学担当している先生方の意見を聴いた。

今までは、新聞や会議での情報が主であったが、進学、就職に携わっている先生の声を聴こうということで、外向きの運動にシフトしようと思った。

今、三浦会長が発言されたように、地方で同じようなことをやっている会社でも人手が余っている企業と、そうでもない企業がある。理由は簡単で時間給が全然違うからだと思う。時間給が高い職場にはきちんと人は集まる。先ほどから話題になっているが、意識の違いといったらそれまでだが、私も若い頃に民間にいたことがあるが、公務員の賃金は民間からみたら相手にならないというものだった。

若い頃は、民間企業ではよい給料を貰っていた。公務員になってもそれに追いつくのに数年以上を要した。良い給料のところには人は集まるし、残念ながら、財布の事情もあるが、そうでもないところは、限られた人で仕事を回すから残業が増えて、休日出勤が増えてしまう。

ライフワークバランスを連合でも提唱しているが、働いたら自分の時間、寝る時間がなくなってしまう。残念なことに仕事は人手が足りないと残業して残業代を払えばいいが、自分の余暇の時間、どうしてもそこが圧縮されてしまう。どうしても時間を取りたい人は、寝る時間を減らすと言うことで過労死の問題を含めてきちんとバランス取るような世の中にならなければならないという話

を盛んにしている。

特に若い人たちは、福利厚生や休暇に対して強い意識をもっていると聞いている。そういう意味では、大都市圏の会社のCMを見るとそうした制度がきちんとしているところに魅力を感じているようだ。

また、同友会と話したときに委員から出たが、大学を出た学生のほとんどが奨学金を借りているという話になった。

しかし、その返済のために、返すだけの余力がある給料でなければならない。そうなると、それだけの給料の職場を見つけなければならない。返済不能に陥り、保証人の親が払うというケースもあるので、一つの方策として、看護師がインターンに来ると学費を免除する制度と同様に、例えば左官になりたい人や、そのために専門学校に行く場合に奨学金を借りたり、地元に残って5年間、地元のために働いてくれれば、奨学金は業界か行政が代わりに払い、残り半分は我々が工面するという制度がない限り、敢えて地元に残るとするのは現実的に難しいと思う。

このままいけば、三浦委員が言ったとおり、展望が開けないことがはっきりしており、ただ企業に給料を上げてくださいとお願いしても市役所が勝手なことを言っている、となるのは明白である。このような策を打ち出していないと、負のスパイラルに陥ってしまうので、それはよくないと感じている。

成澤次長 地域全体で賃金を上げる取り組みが必要なのかなと思いつつ、それぞれの企業の経営も厳しいという実態もあると思う。

一方で、働く方にとって給料も大事だが、ワークライフバランスも考慮して仕事に就いているという話であった。

高橋委員 いろいろな話が出ているが、企業としては、人件費を上げるためには結局、付加価値を高めるしかないかと思う。自分は美容師だが、IT化で随分、時間がかかっている。詳しい人が一人いれば何とかなるのに、業者の方を休み時間に呼び出して対応している。企業の基本的IT力をアップできるような指導をしたり、学校等と提携できたらと思う。

最近の話であるが、清掃業を営む人に会ったところ、やっとなベトナム人を採用できるようになったと言っていた。日本人を募集しても集まらないので、外国の人を採用するしかなくなっている。日経新聞の記事で、中核市でも次第に



人が減少している中で、増加しているのは東京だけで、しかも外国人が増えて  
いるだけだと書いてあった。

一方で、出雲市は先進的にこの問題に取り組んでいて、市役所の窓口には、  
多国籍の言葉を話せるような対応、体制を築いていると書いていた。そういう  
部分で同友会の政策委員会の中でも、外国人の方と共生できるような働きやす  
い街を是非とも進めていきたいと考えている。国際都市という函館の強みを生  
かして、率先して外国の人が働きやすい住みやすいまちづくりをしていけたら  
と思う。

後は、残業についても当てはまることだが、各企業の創意工夫でできる部分  
もあると思う。そのような風潮をつくると残業が減ったという事例も聞してい  
る。プレミアムフライデーの効果については疑問視しているが、そうすると函  
館の街も賑わいがでるのかなと思う。土日に集中しない人の流れができればと  
思う。

成澤次長 山田委員、ホテル業界も人手不足が深刻だと思うが、確保のための工夫など  
も含めてお話をお願いしたい。

山田委員 旅館では、サービスは1泊2食の業務形態なので、多くの接待対応やスタッ  
プが必要になり、従業員の高齢化により接待対応の者も60代～70代が主流  
で、若い方が不足している状況である。4、5年前であれば学生のアルバイト  
も確保できたが、大学生も少なくなっていて、学生に依存していたところも、  
近年は頼れない状況になっている。私は野口観光という道内の企業なので、社  
が一丸となって外国から語学の勉強をしたいという学生達を呼んで、語学の研  
修をしながら働いてもらうことを19年間続けている。中国からの語学研修の  
受入れを行っているが、近年は中国だけでは間に合わない状態のため、ベトナム  
やミャンマーの方達に研修を兼ねて来てもらっている。日本人に関しては、  
一番調理人が不足している。調理人は東京オリンピックに向けて、東京方面に  
かなり高額で雇用されているのが現状で、地方までは回っていない。そうい  
った意味では、旅館業は人手が不足しているので、一部、外国人に頼っている。

また、湯の川に語学学校があるので、その学生に少し裏方として調理の盛  
り付けを手伝ってもらい、海外の学生のアルバイトをお願いしている。湯の川  
の数件の旅館は、語学学校の生徒の受入をしている状況となっている。

成澤次長 数年前だと若い学生のアルバイトに来てもらっていたが、若者自体が減っているし、厳しい状況なのかなと思う。先を見据えると、外国人に手伝ってもらおう等のことも必要になるのかなと思う。

八木橋委員 管内の自治体等を回り、水産加工業者の状況を聞かせてもらったことがあるが、海外からの研修生は安く雇えるのか。

吉村委員 日本人と変わらない条件となっている。

成澤次長 技能実習生という立場では、日本人と同様に最低賃金、福利厚生は同様に条件を整えていると聞いていた。

吉村委員 特産組合は、会員は主に水産加工から成るが、56社の構成団体のうち、平成27年は48社の集計で社員が4,787人、日本人が4,311人、海外の実習生が476人で全体の1割であった。平成28年は44社を対象に調査して4,729人のうち、日本人は4,168人で、外国人は561人であった。日本人は143人減って実習生は85人増えたという状況である。

魚を捌いたりする仕事では、主に女性を募集するが、魚には直接触りたくないという人が年々増えてきているので、多少の不満があっても、働いてくれる人がよいと思う。

函館にはニートが何人いるかという調査があると思うが、大学卒業後、離職した人は再就職していないと思う。函館でもこの人達が働き出せば、人材はもっと確保できると思う。

一昨日、沖縄の喜屋武 裕江（きゃん・ひろえ）さんというキャリア教育をしている方の講演を聴いたが、それを通じて子供の頃から幼稚園、小学生から働くことを教えていかなければならないと感じた。今の40代の母親達は、子供が仕事を嫌がると、すぐに「辞めてしまいなさい。」と言って、若い人は簡単に会社を辞めてしまう。沖縄では、幼稚園・小学生の頃から、産業、官（市役所）、学が話し合っただけで働くことに関する実習を行っている。そうすると、子供たちは、「『働く』とは、こういうことなのだな。」とか、「この人みたいになりたいな。」と思って働く。函館市でもそういうことをやれば、15年後くらいには、

成果が出てくるのではないか。

成澤次長 将来に向けて、小さな頃から働くことを学ぶという大切さと提案であった。それでは、中央会の山本委員からも意見を伺いたい。

山本委員 いろいろと話を聞かせていただき、大変参考になった。私自身は人手不足の本当の原因はよくわかっていない。働くことに対する教育が不足する話があったが、分析をしていただいた結果を見ても、一般事務職は求職者が多いようである。難しい仕事は少なく、求人が多い。みんな一律ではないとわかった。この点をきちんと理解しないと、対策は取りづらいと思う。単純に給料を上げればいいのか、残業を減らせばいいというものではないと思う。信用組合についても、採用の面接をすると、求職者からは、「事務職とのことですが、それは営業職でしょうか。」と聞かれる。金融業なので、お客様のところへ営業することはあるが、「営業はできないので事務職でお願いします。」と言われてしまう。事務職だけの仕事はないという話をするが、結局そういう話になる。

一方で、キャリア成長が実現できないから離職するという話があったが、しっかりがんばればキャリアは形成されるのだと思う。結局は、楽な仕事でキャリアを築きたいという意味なのかなと思う。その点で悩んでいるので、よい機会だと思い今回参加した。ただ聞いているだけでは、なかなか実態はわからないものだと感じた。それぞれの企業努力だけではすまない部分があって、では、行政としてどういったことやってもらえるのかと考えた。例えば、熟練した職人が少ないが、そこに行こうとする意欲がでるような仕組みや、そこへ行けば相当に給料も上がるというPRが非常に少ない気がする。大学生とは、インターンシップの時から付き合いはあるが、確保しようとして、最終的にどうするのかと云ったら、親から市役所の採用試験を受けなさいと言われるということを知った。その学生は、市役所の試験を受けた結果、受かってしまった。仕方がないことだが、親御さんがやはり公務員がよいという判断をされるのかどうなのかわからないが、親の教育もしないといけないと思う。私は公務員こそが一番大変な仕事だと思っているが、イメージとして違ったものがあるのかもしれない。離職の問題もあるが、何年前前は自分が希望している職種の募集がなかったもので、高卒の子なんかは、学校に勧められたところに入ったが、今は人手不足で門戸が開かれているので、やりたかった仕事があるのでそちらに行き

ますというケースもある。

離職の理由もいろいろあるようだ。転職は、キャリアアップで必要だと思うが、その辺の何が原因なのかなというのがよくわからない。それこそ、その仕事が嫌で、機械に置き換えられるならそれをやればいいし、それだけでもないと思う。

成澤次長 今すぐ、これだというような特効薬は難しいのかなと思う。先を見ながら課題を解決していくように、皆様とともに市も考えていかなければならないと受け止めた。続いて、東商工会の中市委員から意見を伺いたい。

中市委員 やはり先ほどから話に出ているが、少子高齢化により労働人口減少が一つの原因だと思う。賃金であるとか福利厚生をきちんとしている職場には、それなりに従業員が定着している。一方、合併した4地域は、地域で社員を確保できないために、結局、市内全域から補おうとすることになる。

しかし、確保には時間がかかるから、市内の単価より採用コストが高くついてしまう。

例えば、介護する人や交通誘導員の確保についても同様である。8時までに来てくださいとなると7時には家を出なければならないということになるので、片道運賃がかかってしまう。そのために一概に市内の単価並みという訳にはいかないのだから、向こうの地域の人には苦勞しているのだと思っている。

旅館業の話題でも出たが、採用しようとしても、全体的に市内でも見つからないから、ましてや向こうではなおさら見つからない。そういうものを補うためには、いろいろなコストはかかるのだと考えていた。

成澤次長 地域ごとに苦勞は異なり、コストもかかるというお話を聞きした。それでは、次に川代委員から意見を伺いたい。

川代代理 うちの組合の会員は、家族経営者が多い。そのため感覚的にも人手不足の問題は少ないと思う。一部の業種で昼間の稼ぎに加えてアルバイトしている方が飲食業で結構いる。その方たちは、マイナンバー制度が導入され、次どうなるかと心配している。

働けなくなるようであれば、人手が足りなくなるという話が出てくると思う。

成澤次長 会社によっては副業を良しとしている会社もあるので、本業に支障がなければよいのかと思う。

平井部長 普段の仕事と労働力の問題というのは、繋がらない部分があるが、ただ、函館市全体の経済が上向きにならないければ労働力に繋がらないと思う。中心市街地だけではなく、市全体でいかに人が物を買ったり、街に繰り出したりといった賑わいの一つ一つがそれに繋がるのだと思う。

小学生へのアンケートで将来のなりたい職業を調査したものがあるが、今年は、ユーチューバーが1位になっていた。あれは果たして仕事なのかなと思う。親の世代が子供を育てるときにそういうところから考えていけないといけないというところにきている。

市の職員というのは人気のある一般事務職に該当すると思うが、今の市役所の中で、人から言われて計算だけする文書だけ作るという事務はほとんどない。入った職場において人事異動で配属先が決められた時点から、自分でものを考えクリエイティブに頭を動かしていかなければいけない。事務職がよいとの意見について、一体、その理由は何なのだろうということを私たちも勉強していかなければならないと思う。ただ単に事務をやりたいというだけでは、就職は難しいということも若い人にわかってもらわないといけないと思う。

先ほどの山田委員からの発言で、外国人が裏方で調理の盛り付けに従事しているという話があったが、谷口部長も言ったIT、IoTといった、そういったもので補える点があるのであれば、もしかしたら可能性がある業種なのかという気がした。その点については、別な場面で裏の仕事を勉強させてもらったりしたらよいのかなと感じた。

多分、いろいろな業種でフルタイムでなくても働きたいという需要は結構あると思うので、そういう方にも働いてもらおう。フルタイムで働きたい人にはフルタイムで働いてもらおう。様々な情報を出していくということが私たちにとっては大事なことだと感じた。

山田委員 女性の就業支援ということで、再就職や子育てが終わった方、あるいは子育てしている方へ対して、市内では保育園の体制は定員を含めて十分なのか。

成澤次長 働く女性が、どこの保育園に預けたらよいかという希望に対して、100%応えられているかというところではないが、待機児童はいないと聞いている。保育士の数だとか充足度は把握していない。

平井部長 子供を学童へ預けると、母親も働きやすいというのはあると思う。はっきりとはわからないものの、学童保育は保育園ほど充分とは言えないと思う。

亀田委員 桔梗やその周辺地域へは人口が移動して来ている。学童もかなり増えていて特に1年生から4年生くらいまでの子供が多い。今後、陣川周辺の施設が老朽化しているため、建て直しをしたいということで、援助を市にお願いをしている。今後、そういう施設が重要になってくると思う。

山田委員 たまたま、ある同業者から保育所を併設したという話があった。ホテル業は女性が主に働いているので、施設があった方が、ホテルに限らず、いろいろな企業にとってよいことだと思っている。

成澤次長 人手不足に対応するためには、働きやすい職場環境をつくる必要があると思う。

川代理 最初の説明で、創業支援の説明があったが、その点がきちんと伝わっていないと感じる。たまに問い合わせがくるが、答えられない時がある。渡島総合振興局の職員が4月に来たときに、4月中に募集を開始し、5月15日に締切だという補助金の案内があった。募集期間があまりに短かすぎる。我々は組合なので、詳しく教えてもらえると、組合員へ対し説明もできる。募集期間が2週間しかないということであれば、とても応募は無理だと言うことで、資料だけ貰い帰ってもらったが、もったいない気がする。せつかく作ったならわかりやすくしてほしい。

柏課長 国の補助事業は期間がとても短いですが、市でやっている事業については、予算を組んで年明けくらいには、詳細を説明できると思う。事業について、関係機関にPRしているが、今後はさらに工夫を行い、さらにきめ細かにPRしていきたいと思う。

川代理 　　ポスターを貼れば見るのではないか。

柏課長 　　お願いに行くこともあると思うので、よろしく願いしたい。

山本委員 　　I J Uターンのホームページが結構、効果があるのではないかと思っている。新幹線開業により、函館は露出が多くなっているが、ホームページを見て応募してくる方が一定程度いる。条件面で折り合う、折り合わないといったことがあるかと思うが、函館で働きたいとか、生活したいという声がある。応募があることが、大変ありがたいことだと感じている。実際に数人の面接を行った。  
登録するだけで、やりたいことと繋がれるので面白いと思う。当機関も助かっているので、事例として紹介した。

成澤次長 　　求職側と求人側の登録を増やしていくのと同時に企業の情報も載せているので、人材を確保したいという企業があれば是非活用してほしいと思う。

八木橋委員 　　仕事を求めている学生と人材が欲しいという経営者の話が出るが、学校訪問をした際に、キーマンは父母であるという話をどの学校もしていた。高校生の間では、食べるために働くという切実なポリシーを持っている学生が少ない。  
仕事をしていなくても現役世代の親たちは、慌てないで決めなさいと言ったり、とりあえず専門学校や短大へ行けば良いではないかというアドバイスをする。子供がユーチューバーをやりたいと言うと、親は怒ると思う。子供達の進路をどうやって決めているかを先生に聞いたら、だいたいは親ですよという話だった。

こういう仕事をしたいとなった時に、親の意向に左右されるので、それに対する何らかの対応が必要なのではないか。父母はキーマンであると進路の先生は言っていた。いくら子供へ対して働くことに関する教育をしても、子供は親の意見に左右されてしまう。

成澤次長 　　就職を決める際に子供自身がじっくりと考え、この仕事に就きたいと思うのが一番大切だと思う。

また、新卒で就職しても、3年以内の離職が多いと聞くので、その点の溝も埋めていかなければいけないと考えている。高校生向けのセミナーの開催もし

ているが、なかなか浸透していないのかもしれない。

各委員より大変参考になる意見をいただいた。市と民間の方が一緒に取り組んではどうかというご提案や将来に向けて、外国人にも働きやすい街にしてはという話もあった。

最後の方では、就職に際しては、親の意向も大きく働いているという話もあったが、子供や親の気持ちを大事にしながら、子供が就職の道を選べるような環境を整えて行けたら良いのかと感じた。

以上で、意見交換を終えたいと思う。また、今日いただいた意見の中で施策に反映させられるものは、参考にさせていただきたいと思う。

柏課長 会議の今後の開催予定だが、今年度は10月頃を目途にもう一度開催したいと考えている。議題については、本日の意見交換会の経過や開催時までの地域経済の情勢を踏まえつつ、開催直前における皆様からのご要望等を改めて伺いながら議題を決めていきたいと思う。それでは、平成29年度第1回函館市中小企業振興審議会委員による意見交換会を終了したい。