



2022年度  
地域活性化雇用創造プロジェクト  
渡島地域人材確保・定着促進事業

実施報告書(概要版)

(受託者)

一般財団法人 北海道国際交流センター(HIF)

〒040-0054 函館市元町14-1

TEL: 0138-22-0770

FAX: 0138-22-0660

## 1. 委託業務の名称

地域活性化雇用創造プロジェクト 渡島地域人材確保・定着促進事業

## 2. 業務の目的

地域産業を支える労働力の確保に向け、人手不足産業分野における若年者、女性、高齢者、就職氷河期時代、コロナ離職者など多様な人材の確保及び定着を図るため、働きやすい就業環境を整備し、魅力ある職場づくりを促進するとともに、求職者と地元企業の相互理解を図り、雇用のミスマッチの解消を支援する。

## 3. 実施方針

渡島管内の人手不足産業分野における若年者、女性、高齢者、就職氷河期世代、コロナ離職者など多様な人材の確保及び定着を図るために、企業はいかに魅力ある職場環境を作り、地元の就職先の魅力を発信することが必要であることから、自社の魅力アップにつながるよう企業向けセミナーを対面及びオンラインで実施。また、企業見学会及び就職ガイダンスについても対面、オンラインで実施し、様々な地元企業に協力をいただき、就職に結び付けていく。地元のおしごと紹介フェアについては対面方式で実施するため、感染症対策を徹底し、高校生や特別養護学校他、参加者と企業がうまくマッチングできるようにスムーズな進行を目指す。地元の企業に対しては、業務の実施後のアフターフォローを実施することで、企業の人材確保の悩みや現状を把握し、委託先である渡島総合振興局と情報共有を行う。

## 4. 委託業務の内容

### (1) 企業向けセミナー及びフォローアップ支援

新型コロナウイルス感染症の拡大という未曾有の非常事態において、ニュー・ノーマル(新しい常態・常識)を見据えた企業のあり方や働き方が問われる中で、地元企業への人材確保・定着に繋げるため、新たな外国人を含めた多様な人材の確保や意識改革、ノウハウの提案、職場の魅力発信向上のノウハウを提供することを目的としたセミナーを開催し、また、企業向け個別相談会を実施した。

### ①周知・広報

- 担当者による個別アプローチ
- 前年度受講者への案内
- 当団体取引企業への案内
- 函館新聞/北海道新聞
- 当団体ホームページ及びフェイスブックによる告知

## ②開催日時

(第1回) 2022年8月30日(火) 13時30分から15時00分

(第2回) 2022年9月12日(月) 13時30分から15時00分

## ③開催方法

対面及びオンライン配信(ZOOMアプリを使用)

## ④開催場所

函館国際ホテル 鳳凰

## ⑤参加対象者

渡島管内の企業経営者・人事担当者・管理職・人材育成担当者

## ⑥参加目標数

管内の食関連・観光関連企業の経営者・人事・採用担当者等30社

## ⑦参加者数

申込企業:(第1回)20社29名

(内、対面12名 オンライン8名 未定8名)

(第2回)25社35名

(内、対面19名 オンライン16名)

※他、一般参加4名(内、対面5名)

当日参加企業:(第1回)20社27名

(内、対面15名 オンライン12名)

※他、一般参加1名(内、オンライン1名)

(第2回)21社26名

(内、対面15名 オンライン11名)

※他、一般参加6名(内、対面4名 オンライン2名)

## ⑧カリキュラム・講師

### 第1回 人材確保・定着支援セミナー「誰もがわかりやすい魅力的な職場とは」

【講師】栄鋳造所 代表取締役 鈴木 隆史

【講義内容】

#### 自己紹介と弊社人材事例（海外展開と外国人雇用）

株式会社 栄鋳造所 代表取締役／株式会社 発ジャパン 代表取締役  
鈴木氏は家業を継ぐなんて考えもしておらず、また当時の社長の父敏雄さんからも継ぐように言われていなかったが、突然の母の懇願に仕方がないと受け入れた。

当時は60歳を超える職人ばかりで、そのことに危機感を持った社長が若い人達でも鋳造ができるよう最新技術を導入したばかりだった。鋳物職人は何年も経験を積み一人前になれることから、最新技術の導入に対し職人たちは社長に対し疑心暗鬼になってしまっていた。鈴木氏も父同様に若者が就職してくれるような会社づくりを進めていく。

2008年に開発した新製品「コールドプレート」を韓国の巨大メーカーの目についたことにより、海外への輸出を開始。売上高は急増し、それまですべて国内受注生産だったが、海外売上高が9割を占める会社に変貌。そしてグローバル展開を本気で考えるようになっていった。

1996年・・・栄鋳造所に入社

2008年・・・先代の急逝により突然の事業承継

※製品開発（コールドプレート）

2009年・・・地元アライアンス（HFA）結成

2010年・・・海外展開開始

2013年・・・海外戦略の軸として外国人戦略的雇用開始  
（難民雇用・海外大学とのインターンシップ・雇用）

2015年・・・「ダイバーシティ経営企業100選」選出

2016年・・・地元アライアンスを軸に横展開

2019年・・・発ジャパン設立

#### 海外展開～グローバル化の真剣に考える～（ダイバーシティ経営の始まり）

取引先から海外進出の打診を受け、海外を視察し国内とのビジネスへの意識の違いに気づく。海外に対する意識が甘かったと気づいた鈴木氏は、社内にグローバル意識を定着させるために、外国人採用を行う。

#### ～外国人戦略的雇用～

多様性においての日本人の意識改善

外国人を採用後 問題発生※人材育成の構築が出来ていなかった。言葉が通じず意思疎通が行えない。文化の違いで職場環境が乱れる。

#### 問題勃発→究極の選択へ 忘年会の席でつかみ合いのけんかに

当時の工場長にこれ以上外国人雇用を続けるのならば、日本人スタッフ一同

ボイコットをする宣言をされたが、日本人社員がいなくなっても続けると宣言。  
鈴木氏のこの決断が会社に変化をもたらしていく。

### 社員たちが自発的にグローバル意識を持ち始める。

- ・誰でもできる作業環境づくり 写真を使ったマニュアルを作成など
- ・社内で自然と英語を意識する環境に変化 注意書きを英語へ翻訳し掲示
- ・英語を学ぶ社員が増える、語学学習の導入

外国人社員向けに、日本語や日本企業で働く基礎知識を教えるプログラムを作成。

### 多様性を理解する

多様性（ダイバーシティ）とは…「多様性」「相違点」「多種多様」

【ビジネスにおける多様性】年齢、性別、国籍（人種・民族）学歴、職歴、宗教、性的指向、性自認

多様性とは行動ではなく精神の在り方

他の意見を尊重し合う同じような価値観を共有する社会形成（お互いを受け入れる）（価値観の違いを受け入れる）（融合する）（アイデアを出し合う）

### 今後の生き残り戦略

コロナ禍によって現状の無駄が浮き彫りに。今までの常識が貴重だと気づかされる

→待つのではなく、素早い対応に向けた準備（心構え）が重要。

米国の市場調査をしてもらう「バーチャル・インターンシップ」をオンライン形式で実施。

### 高度人材（専門的な技術や知識を持つ外国人労働者）の獲得

海外人材の需要が国内で増えてきている一方で日本の労働者の低賃金が問題となっており、外国人労働者にとって日本の魅力が薄れている。労働をする国から観光をする国へと意識変化。

### 本日のまとめ

- ・他の意見を尊重し価値観を共有・融合することで未知の発想に辿り着きイノベーションが生まれやすい環境となる。
- ・人材を企業の人財へと育む（双方の存在意義を理解し受け入れ環境を整える）
- ・外国人を活用する土壌が日本人（若手）の受け皿にもなる
- ・ニューノーマルへ意識を素早く切り替える（準備する）

※今後のキーはスクラップ&ビルド精神

## 第2回 ICT導入支援セミナー 「ICTを活用して社会を変える」

【講師】Work Design Lab 高野 寛未

【講義内容】

現在の仕事の仕方を振り返り、課題に気づく。気づいた課題から解決の方向性を考える。

### ICT/DXとは何か？

ICT(Information and Communication Technology)とは  
通信技術を使って人とインターネット、人と人が繋がる技術、みんなの生活を便利にするもの、ビジネスの生産性・売上向上の手段

### DX(Digital Transformation)とは

デジタル技術を用いて業務そのものや、組織などを変革し、競争上の優位性を確立すること。

### 成長企業とは

継続的に売上や利益を上げている企業である。

企業が利益を生むためには、売り上げを下げるか、コストを下げる必要がある。

### 成長企業を実現するために ICT ツールを利用する。

ICT ツールを利用するにあたって、何が問題なのかを明確化することが大切である。

### ICT 活用・成功事例のご紹介

#### 陣屋

利益を生む活動に力を入れられなくなってしまうことが一番の課題となる。お客様と向き合って貢献するサービスを提供できる環境を作っているからこそ、利益を生み続け、経営していくことができる。このことに専念するために、利益を生まない活動を ICT で行い、また蓄積したデジタルデータから新しいヒントを得る。

#### 陣屋の成功のポイント 情報の見える化

課題を絞り、優先度を決め、小さな成功体験の積み重ねで ICT 活用を広げていった。ICT 利用前は各担当者しか情報を持っていなかった。また、お客様の情報がフロント係に集中していたため、他の業務係との情報格差が生まれてしまい、指示待ち人間が増え生産性の低さにつながっていた。また、バックヤード業務に業務の 8 割費やされており、接客業に時間を割くことが出来ていなかったため、まずはそこに課題を絞り、ICT 活用を行っていった。

全体に予約や顧客についての情報を共有することにより、言った・言わない・聞いていないを無くす。次第に情報を持つだけでなく、活用していくというマインドに従業員も変わっていく。

接客業に集中できるようになったことで、サービスの質が上がり、単価が高くてもお客様に来てもらえる旅館に変わっていくことが出来た。

## お客様体験価値向上・サービス展開へ

個のお客様に対するきめ細やかなおもてなしを通じて、熱烈的なファンづくりまた、他の旅館でも利用してもらえるよう、ICTサービスの概算化を行い、自社だけではなく、業界のDX化も手掛けるようになっていった。

## 従業員の意識変化・働き方改革によるコスト削減

紙台帳を使用せずにお客様データ等をリアルタイムで共有することにより、一人一人の仕事への責任感や意識が変化し業務の見える化につながる。見える化でお客様の少ない日や問題点などが見えてきた。

働き方改革を行うことによって、しっかりと休みをとってもらい仕事に集中できる環境、また利用者が少ない日に休日を設けたことにより、フードロス、人件費の削減へとつながっていった。

## ターゲット顧客把握・的確なプロモーションで売上増

### 宿泊客のデータからターゲットの顧客層を把握

顧客データを分析することにより、人の紹介や口コミからのお客様がほとんどで旅館予約サイトからの予約はほとんどなかったことに気づく。このことにより、お客様のニーズがわかり、価格勝負ではないサービスで勝負するプランに見直しを行う。

## SNS活用・顧客の本音を把握で更なる売上げ増へ

Facebookファンページ投稿された内容の取り込み。過去に宿泊履歴のあるお客様情報を紐付け

## ICT導入・活用に向けて

導入自体は簡単ではあるが、ツールがたくさんあるため、ただ導入するだけでは意味がない。また、多くの問題点を一度に改善しようとしてもうまくはいかないことが多い。その他に従来の業務のやり方から大きく変化するため、従業員の心のケアが必要となる。

## 当事者意識を持つ

どちらかではなく、経営者・従業員で課題を情報共有できるか。現状分析・課題の特定 経営者は事業展開を客観的に俯瞰し、現状の日常業務のやり方の把握、問題点・課題の発見を行う。

**明確なゴール設定** ゴールに向けて何が必要か、課題に合わせたツール設定。

**新しい変化の受容** 新しい取り組みに変革をする。踏み込み勇気を持つ。

小さな成功体験の積み重ねが大きな成功・ビジネスの成長へとつながる。

## ⑨開催結果周知・説明

都合によりセミナーを欠席した企業へは日程調整を行い、訪問等によりセミナー資料を渡し、説明をした。





## ⑩フォローアップ支援

キャリアコンサルタントによる個別相談を実施し、相談に対しアドバイスを行った。

### (特徴的なアドバイス内容)

#### 1. 職場環境について

- ・パーソナルスペースが確保できるように、コミュニケーションの距離感に配慮すること。またコロナ禍における対応としても導入しやすいことをアドバイスした。

#### 2. 人材確保について

- ・同年代の先輩の話聞くことが応募者の気持ちをつかむことができることや、SNS やホームページの活用も人材確保につながることをアドバイスした。
- ・現場の若手社員が直接仕事のやりがい等を語ることで、求職者は「この企業ではどんな仕事を任せてもらえるのか」「一緒に働く仲間はどんなやりがいを持って働いているのか」などの働くイメージをより鮮明に描くことができることをアドバイスした。

#### 3. 社員教育（研修）について

- ・社員研修については、今回のセミナー講師のような方をお呼びすることは可能であることを伝え、社内に講師を呼ぶことで一体感が生まれる研修になることをアドバイスした。
- ・個々のスキルアップについては、中小企業家同友会や法人会などの対象別、テーマ別研修会の活用を勧めた。

#### 4. 企業の魅力発信について

- ・自社商品・写真の展示・パンフレットその他、動画や SNS などを活用し、企業の魅力をわかりやすく伝える工夫が必要であることをアドバイスした。

#### 5. その他

##### (早期離職について)

- ・多様性に配慮した雇用の時代になっている中で、会社のルールや支持のシンプル化ということが課題になってきている。

## ⑪フォローアップ聞き取り内容

- ・札幌で一括採用だが今後地域ごとに採用していく流れになる見込み。地域の人材定着のために何かできることがあれば協力したい。外国人労働者の雇用に本社とも関心が高い。
- ・現在販売員や事務員含め3名求人を出しているが、応募がない。来てもすぐ辞める。最低賃金を上げるなど制度を見直さないと日本人は働かなくなると厳しいお言葉をいただく。
- ・増員のため食肉加工業務の正社員を募集予定だが雇用で特に困っていることはない。従業員で溢れているとのこと。
- ・毎年土木と建築で2名ずつ採用したいところだが、なかなか難しい。来年は新卒と中途合わせて何名か採用できそうとのこと。35～40歳前半の採用に力を入れたい。
- ・高卒新卒者2名採用決定。年齢の高い方に集中してしまうのが悩み。数百の取引先があるが定員を満たしていない状況。

## (2) 就職ガイダンスの開催

企業見学会で魅力発信の実践研修を支援するとともに、求職者及び若者の就職に影響を与える 保護者や学校の進路指導担当者、外国人留学生等と地元企業の相互理解促進を図る。また、求職者へ就職ガイダンスを行い、企業とのマッチングを図る。

### ①周知・広報活動

- ハローワーク前でのチラシ配り
- ハローワーク学卒窓口へのチラシ設置
- ハローワーク、函館市の就労支援員への周知
- 函館市の高等学校、大学へのチラシ・ポスター設置依頼
- 当団体ホームページ及びフェイスブックによる告知
- 公共職業安定所への周知
- 就職支援事業者への周知

### ②開催日時

2022年10月7日（金）13時30分から15時30分50名

### ③開催方法

対面及びオンライン配信（Zoom アプリを使用）

### ④開催場所

函館コミュニティプラザ Gスクエア

### ⑤参加対象者

求職者・保護者・進路指導教諭・外国人留学生等

### ⑥参加目標数

50名

### ⑦参加者数

42名(内、対面16名 オンライン26名)  
(申込46名)

### ⑧オンデマンド対応

動画をオンデマンドにて配信 (<https://onl.tw/bDrXW8S>)

## ⑨カリキュラム

～自分の適性を知り就職活動に生かす～

【講師】more yourself 代表 山内 雅恵 氏

### 【講義内容】

#### 就職活動をする上での動き

自己PRや志望動機が難しいと感じる方は自分が何をしたいのか、目指しているのかなど、自己分析が出来ていないことが多い。

自分のキャリアを考える～予想される働き方の変化～

#### 1. 80歳まで現役時代（さらに延びる）

現在では80歳まで現役時代が来る、さらに延びると予想されている。

#### 2. 新しい職種とスキルの登場

昔からそうであったように、現代で私たちが身に着けたスキルを活かせられなくなる時代が来る。その時に何をよりどころにして仕事をしていくのか。それは、自分はどんなことを大切にして仕事をしていくのかなど、仕事への価値観を大事にしていくことが大切である。

#### 3. 内的キャリアの時代

キャリアには2つの種類があり、外的キャリアと内的キャリアとされる。外的キャリアとは職歴・職務・技術・スキル・資格などの客観的側面のことをいい、内的キャリアとは仕事観・意味づけ・満足度・興味・役割・やりがいなどの内面的側面のことをいう。（例えば成長をしたいなど）現在の職がなくなってしまう場合でも、しっかりとした軸（内的キャリア）をもっていれば、どんな仕事であっても内的キャリアの視点で仕事をする事が出来る。今後、内的キャリアを重視していく時代になるため、内的キャリアに重点を置いて仕事をしていかなければならない。

#### 4. 人生のステージが増える（仕事、家庭、趣味、地域、学び、など）

#### 5. 変化が当たり前になる

今やっていることがどんどん変わっていく変化が激しい時代であるため、自分が何を大切にして生きていきたいのか、仕事にどのような価値をもって、意味づけをして行っていくのか。

自分では予測できない変化が起こる（コロナなど）

仕事や生活に大きな変化があったときに内的キャリアが大事になる。

#### 6. 無形資産の価値が見直される（友人、ネットワーク、人生のバランス、心身の健康、居場所、など）

#### ①自己分析－自分を知る

自分を知るための3つの視点（価値観・興味・能力）から考えるといい。

- ・価値観→どんな時に満足感、充実感を得られるのか。
- ・能力→人と比べず、自分が得意だと感じているものは何か。比べる場合は過去の自分と比べる。成長を実感するという事も大切である。

- ・興味→自分の興味がどこにあるのか、細分化することが大事。知らないことには興味がわからないが、知ること、体験することで興味が増えるため、まずは行動するということが大切である。自分は仕事をする上で何を大切にしたいかを考える。

## ②人生100年時代に求められるスキル

### 専門スキル、社会人としての基礎力

社会人基礎力の3つの能力「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置づけられます。（経済産業省「社会人基礎力」から引用）自分の強み・弱みを理解し、明確にするためには、普段から言語化していく（伝える、書くなど）

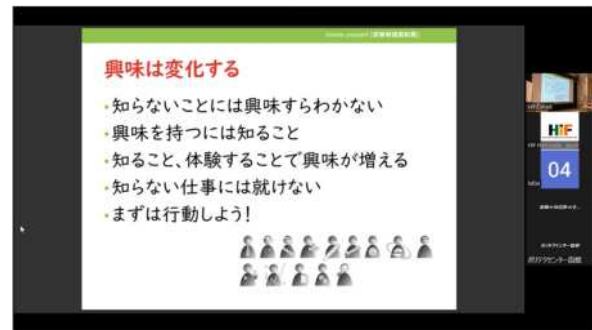
## ③VPI 職業興味検査 を実施

アメリカで開発されたホランドによる VPI の日本版を使用し、自身の興味の領域や興味の傾向を知ることがを目的とし実施。6つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）に対する興味の程度と5つの傾向尺度（自己統制、男性-女性、地位志向、稀有反応、黙従反応）がプロフィールで表示されるものである。

## ④自分の人生は自分で選択をする

具体的な目標を立て、まずは行動をする。高い目標にする必要は無く、毎日小さなことから行い達成経験を得る。そして習慣化していくことが大切。仕事を探しながら自分を知る。仕事は自分の能力から探してみるなど、興味がある仕事をチェックしてジャンル分けを行ってみる。行動をすることでやりたいことが見えてくる。

# ～就職ガイダンスの様子～



### (3) 地元のおしごと紹介フェア

若年層をはじめとする多様な人材の確保・定着を促進するための、企業の魅力発信力向上の実践と、就職活動を始める前の高校生や保護者、大学生を含む求職者などを対象に、就職先を決定する際に、地元企業を就職先の選択肢に入れてもらうため、「地元の仕事」や「働く事」に触れてもらうためのフェアを開催した。

#### ① 広報・周知活動

##### (企業向け)

- 企業向けセミナー参加企業への案内
- 当団体キャリアコンサルタント及び職員による営業活動
- 北海道中小企業家同友会への周知

##### (参加者向け)

- 公共職業安定所への周知
- 就職支援事業者への周知
- 函館市の高等学校、大学へのチラシ・ポスター設置依頼
- 当団体ホームページ及びフェイスブックによる告知

#### ② 開催日時

開催日時：2022年11月10日（木）14時00分から16時30分

※14時00分から14時10分の間はオリエンテーションを実施

#### ③ 開催場所

函館アリーナ サブアリーナ

#### ④ 展示形式

企業ごとにブースで説明する方式で、取り扱っている商品や写真等を展示し、映像やパワーポイント等を使い企業PRを行う

#### ⑤ 訪問形式

スタンプラリー方式で企業ブースを訪問

#### ⑥ 参加対象者

高校1年生から3年生・短大・大学・専門学校等の学生、外国人留学生、求職者  
高校生の保護者、高校の進路指導担当教諭

#### ⑦ 参加目標数

参加者：50名 企業：20社

## ⑧参加者数

224名(教諭除く)

松前高等学校	1年生 18名	2年生 24名	教諭 3名
八雲高校	2年生 13名		教諭 1名
大妻高校	2年生 23名		教諭 1名
大野高校	1年生 59名		教諭 3名
函館西高校	3年生 1名		
函館水産高等学校	1年生 12名		
函館大谷短期大学	1年生 19名		
ポリテクセンター	35名		
キャリアバンク	1名		
職業訓練	11名		
求職者・その他学生	8名		

## ⑨出展企業数

出展企業数：22社



## ⑩ 出展企業一覧

人手不足分野のカテゴリー

A 農業・林業、D 建設業、E 製造業、H 運輸業・郵便業、I 卸売業・小売業、R サービス業(他に分類されないもの)

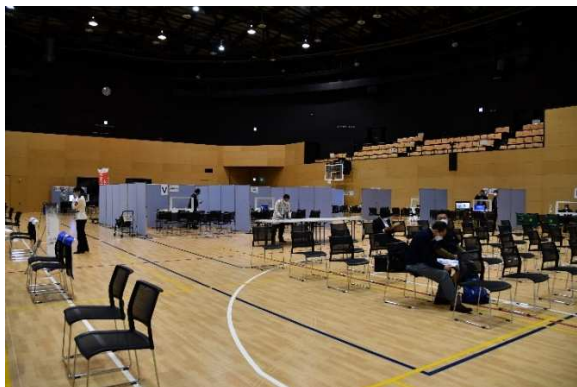
	企業名	業種	業種分類	それ以外
1	株式会社アムコー・テクノロジー・ジャパン	半導体製造	E	
2	日東製網 株式会社	漁網網製造業	E	
3	北海道乳業 株式会社	製造	E	
4	大鎌電気 株式会社	電気設備工事業	D	
5	函館魚市場株式会社(当日出展取りやめ)	営業職		
6	中外製網(株)函館営業所	製造	E	
7	株式会社 ハルキ	林業	A	
8	株式会社 布目	食品製造	E	
9	北海道旅客鉄道 株式会社 函館支社	鉄道運輸業	H	
10	川元建設 株式会社	建設業	D	
11	株式会社共立メンテナンス ラビスタ函館ベイ	ホテル業		○
12	株式会社 松本組	特定建設業	D	
13	ネットトヨタ函館(株)	自動車ディーラー	I	
14	株式会社 オーミスト	医療その他		○
15	日糧製パン 株式会社	食品製造業	E	
16	株式会社 クロダリサイクル	廃棄物処理業	R	
17	株式会社 道南ラルズ	スーパーマーケット	I	
18	三洋食品 株式会社 知内工場	食品製造	E	
19	タカノ株式会社	製造	E	
20	株式会社 花びしホテル	ホテル業務		○
21	特別養護老人ホーム美ヶ丘敬楽荘	老人福祉・介護保険事業		○
22	株式会社 函館国際ホテル	ホテル業		○
23	一般社団法人 木古内公益振興社	小売	I	

A 農業・林業：1社、D 建設業：3社、E 製造業：8社、H 運輸業・郵便業：1社

I 卸売業・小売：3社、R サービス業(他に分類されないもの)：1社

上記以外の産業分野：5社

～地元のおしごと紹介フェアの様子～



#### (4) 企業訪問見学会

- ・見学先企業の魅力や職場の魅力等を掲載したガイドブックを参加者に配布した。見学会当日は、パワーポイントでの会社紹介や、実際に働く現場の見学を行った。
- ・実際に働くイメージを描けるように、人事・採用担当者からの説明だけでなく、実際に働いている若手社員からの具体的な仕事の内容や職場環境についての説明やアドバイスを聞いた。
- ・質疑応答の時間をとり、参加者の不安がないようにした。
- ・作成したガイドブックのデータは、各企業へ提供した。

#### ①周知・広報

##### (企業向け)

- 企業向けセミナー、おしごと紹介フェア参加企業への案内
- 当団体キャリアコンサルタント及び職員による営業活動
- 北海道中小企業家同友会への周知

##### (参加者向け)

- 公共職業安定所への周知
- 就職支援事業者への周知
- 函館市の高等学校、大学へのチラシ・ポスター設置依頼
- 当団体ホームページ及びフェイスブックによる告知

#### ②開催日時/見学先

(第1回) 2022年11月22日(火) 10時30分から16時00分

①日糧製パン株式会社 ②株式会社花びしホテル ③株式会社 古清商店

(第2回) 2022年11月30日(水) 10時30分から16時30分

①北海道乳業株式会社 ②大鎌電気株式会社

③ネットトヨタ函館株式会社 ④日東製網株式会社

(第3回) 2022年12月 5日(月) 10時30分から16時00分

①タカノ株式会社 ②株式会社 布目 ③株式会社 函館国際ホテル

#### ③開催方法

対面及びオンライン配信(ZOOMアプリを使用)

#### ④参加対象者

求職者・保護者・進路指導教諭・外国人留学生等

#### ⑤参加目標数

延べ 118名

⑥参加者数

(第1回) 63名 (第2回) 28名 (第3回) 27名

日時	訪問企業	企業数	参加者数	Zoom 参加者数	企業数	参加者数 合計 (延べ)
11月22日	日糧製パン	3	21	0	10	118
	花びしホテル		21	0		
	古清商店		21	0		
11月30日	北海道乳業	4	3	0		
	大鎌電気		4	0		
	ネッツトヨタ函館		3	0		
	日東製網		18	0		
12月5日	タカノ	3	9	0		
	布目		9	0		
	函館国際ホテル		9	0		

～企業訪問見学会の様子～

(第1回)







～企業訪問見学会の様子～

(第2回)





～企業訪問見学会の様子～

(第3回)



