

## 第14回大阪市雇用施策懇話会議事録

1. 日 時 平成27年3月23日(月)午後1時～3時
2. 場 所 市役所P1(屋上)会議室
3. 委員出席者 (50音順)  
井尻 雅之(連合大阪副事務局長)  
今 恒男((株)パーソナルヴィジョン研究所キャリア開発事業部長)  
甲斐 美帆((株)アクティブ・リード代表取締役)  
酒井 京子((社福)大阪市障害福祉・スポーツ協会サテライトオフィス平野所長)  
杉田 菜穂(大阪市立大学経済学部准教授)  
富田 安信(同志社大学社会学部教授)  
鱧谷 貴(大阪商工会議所人材開発部次長)
4. 本市出席者 市民局 : 梶本理事、平澤ダイバーシティ推進室長、辻雇用・勤労施策課長山藤就  
労対策担当課長、姫野雇用・勤労施策課課長代理  
各担当係長、担当者

### 5. 議事概要

(司会)

定刻となりましたので、ただ今から大阪市雇用施策懇話会を開催させていただきます。

私は、本日の司会を務めさせていただきます、市民局ダイバーシティ推進室雇用・勤労施策課課長代理の姫野です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、委員の皆様におかれましては、年度末の大変お忙しい中、本懇話会にご出席を賜り誠にありがとうございます。本懇話会につきましては、平成23年度以降開催をしておりませんでした。雇用情勢が変化してきた状況を踏まえて、改めて本市雇用施策に対するご意見などを賜るということを目的として再開させていただいたところでございます。委員の皆様におかれましては、新たにご就任いただいた方が多くございますけれども、忌憚のないご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、お手元に配布させていただいております資料の確認をさせていただきます。

《資料確認》

以上が、全ての資料ですけれどもよろしいでしょうか、不備がございましたらお申し出いただきたいと思っております。

また、本懇話会につきましては公開となっております。本日は傍聴者はございませんが、議事録につきましては、お名前を含めてホームページ等で公開することになっておりますので、ご了解をお願いいた

します。

それでは開会にあたりまして、市民局梶本理事から一言ごあいさつを申し上げます。

(梶本理事)

はじめまして、市民局理事の梶本でございます。本日は年度末の大変お忙しい中、大阪市雇用施策懇話会にご出席を賜り、大変ありがとうございます。また、平素から雇用施策をはじめ、市政の各般にわたり、格別のご支援、ご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、雇用情勢でございますが、今日、経済情勢の好転を受け、国におきましては完全失業率が3.5%、有効求人倍率が1倍を超えるという状況で、かなり改善傾向にあると考えております。一方リーマン・ショックを受け、平成21年から創設されました国の緊急雇用創出基金事業、これにつきましては本市も活用しておりますけれども、平成26年度で終了ということになっており、新たに地方創生に係る交付金が創設されるなど、本市の雇用施策を実施するにあたりましては、環境が大きく変化しているところでございます。

こうした中にありましても、大阪の雇用・失業情勢は全国と比べ、1ポイント悪い状況で推移しており、平成26年の完全失業率は全国でワースト3位、また非正規雇用率も全国より高い状況となっております。

そのため、今後どのような施策、支援策が必要であるかにつきまして、私どもといたしましては非常に重要な課題であると認識しておりまして、現在種々検討しているところでございます。

本懇話会におきまして、学識経験者の皆様、あるいは有識者の皆様方からのご意見を賜り、今後の雇用施策に生かしてまいりたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、本日の懇話会におきまして、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申しあげまして、開会にあたりましてのごあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

(司会)

続きまして、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。資料3の委員名簿の順にご紹介をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

《委員紹介》

(司会)

次に、事務局の本市職員の自己紹介を行います。

《職員自己紹介》

(司会)

それでは、議事に入らせていただきます。まず初めに議題1としまして、資料2の大阪市雇用施策懇話会開催要綱第3条の規定に基づきます座長の選出でございますが、あらかじめ事務局のほうで腹案がございます。お名前を読みあげまして選出に変えたいと思いますが、いかかでしょうか。

《異議なしの声》

ありがとうございます。それでは、大阪府地域ジョブカード運営本部の議長も務めておられます同志社大学教授の富田委員に座長をお願いいたしたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、以降の進行につきましては、富田座長をお願いいたしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

(富田座長)

前回の平成23年度の懇話会の委員であったのは、私だけのようですので、今回も引き続き委員並びに座長を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日の懇話会は、先ほどの理事のごあいさつにありましたように、委員の皆様がたの忌憚のないご意見、ご質問を頂戴したいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

開催要綱に基づき、座長が座長代理を指名することとなっております。座長代理を杉田委員にお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは議事に入りたいと思います。まず、議題1から5までの報告事項を全て終えた後、質疑応答や意見交換に移りたいと思いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

それではまず、議題2、雇用失業情勢等の現状について、事務局より報告をお願いします。なお、以下の報告は全て着席のままお願いいたします。

(辻課長)

《説明 資料4「雇用失業情勢の現状」》

(座長)

ありがとうございました。次に議題3、大阪市の雇用施策について事務局から報告をお願いいたします。

(辻課長)

《説明 資料5「大阪市の雇用施策について」

- ①大阪産業人材育成戦略及び大阪の成長戦略
- ②雇用関連事業一覧
- ③緊急雇用創出基金事業》

(山藤課長)

《説明 資料5「大阪市の雇用施策について」

- ④しごと情報ひろば総合的就労支援事業
- ⑤福祉関連事業 A:障がい者就業・生活支援センター  
B:生活困窮者自立支援制度  
C:生活保護の就労支援の取り組み》

(座長)

ありがとうございました。続きまして議題4、「地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金」を活用した事業展開について説明をお願いいたします。

(辻課長)

《説明 資料6「地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金事業について」》

(座長)

ありがとうございました。議題2から4まで一括して事務局より説明をいただきました。

次に議題5に入りたいと思います。各委員の皆様には、事務局のほうから事前に5分程度ご意見を頂戴するという連絡が入っていると思います。委員の皆様の日ごろのお仕事や研究の中で、大阪市の雇用施策に関連する部分もあろうかと思っておりますので、委員の皆様方のご意見を頂戴したいと思います。どなたからという訳ではありませんけれども、今回お二人の委員から資料を事前に準備していただいておりますので、できましたら、今委員と甲斐委員に、まず、口火を切っていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(今委員)

はい。

(座長)

じゃあ、今委員からお願いいたします。

(今委員)

では、私のほうからご報告をさせていただきます。資料のほうは民間における就業支援の現状と課題ということで、3ページもの内容をご用意させていただきました。

私のほうは民間の立場からということで、様々な場面に立ち会っておりますので、その中でとりわけ課題としてピックアップしやすいものを、今回挙げさせていただきました。私のプロフィールは2ページ目のところにちょっと記載させていただきました。また、おいおい見ていただきながら、お話しさせていただく内容とマッチングしていただけたらというふうに思っております。

まず、民間の就業支援の現状と課題ということで、いろんな切り口が想定できたんですけども、一つは一番今、旬と言いますか、時期的にもタイムリーということで、新規学卒者の状況を少しお伝えしたいと思っております。現状についてそちらに書かしていただいているものをご覧いただきながら、ちょっと補足をさせていただこうと思うんですけども、大分学生さん向けの就職支援というところで、至れり尽くせり感と言うんでしょうか、もう何もかもそろっているということが、かなり最近は普通になってきつつあると思っています。私も実はその中の一人なんですけれども、学校で講座を担当させていただいたり、あるいは民間で就活サークル、スクールというのも大分増えてまいりましたので、そういったところがビジネス化されていて何か頼るすべが出来上がっていると、そんな感じがいたします。つまり選ぶことはできるけれども、探すとか考えるとかということが、なかなか機会として減ってしまっていないかということを感じて

いるところ です。

同じ新規学卒者でも、高校生に関してはいろんな決まり事がありますので、そちらのほうでなかなか簡単に動くということではできないですけれども、今年の見立てでいきますと、かなり高校生を採用したいとおっしゃる企業さんが増えるなという感じがあります。空前の採用難と書かせていただきましたけども、なかなか高校生が今採れないという状況も想定できるかなと思っております。

高校生の場合は、特に大学生の求人の状況よりも振れ幅が大きいというのでしょうか、求人の倍率等見ていまして大きな動きが出てくる気配がありますので、そういった意味で実際のいい状況をうまく結びつけてあげることが必要かなというふうに思っております。

課題についてなんですけども、そちらに書かせていただきましたように、テクニックが必須にとありますが、ちょっとその下によくセミナーで使っているスライドを1枚抜粋させていただいたんですが、最近よく学生さんから直接聞くコメントをそのまま載せさせていただきまして、こういうことを質問とか、あるいは相談で受けたりするんですけども、非常に気軽に活動ができる環境が整っていたりとか、あるいはなかなかチャレンジっていうことを学生時代に経験する機会が減ってしまったり。コミュニケーションはよく取りあげられますけれども、そういったマニュアルとかガイドしてもらうものを頼るっていう傾向も、やっぱり最近強くなってきたなというふうに思います。

いい意味で整備されているということになるんですけども、反対から見ますと、それがなければなかなか動きづらいという状況も生まれつつあるのかなというふうに思っています。

それから、高校生、または中学卒業される方も含めて、なかなかルールの壁というのがありますので、そこを超えて実質的な活動をやってみるということというのは、なかなかまだ少し難しそうかなというところも感じるところです。

一番大きなポイントとしては、就職することによって夢や希望を持てる、そういう場面にまだ余り出くわしてなくて、ほどほど、まあまあ、それなりに収入もあってというふうな形で社会に出ていかれる方が比較的多いなと感じるところです。ここが実はキャリア教育の一番肝心な部分かなというふうに思っています、どうやって先を見させてあげるかということ念頭に置きながら、私自身もいろんな機会を担当させていただいております。

それから、次のページへ移りまして、既卒者、とりわけ今回のテーマでもあります若年求職者のところの現状と課題についても触れておきたいと思っておりますけれども、現状については、これは、民間というところでお話をさせていただきますが、やはり主流はインターネット中心の就職活動になっておりまして、画面上から得る情報で応募を決めるということで、なかなか実感値というよりも情報の分析の仕方が活動の中心になっているというふうに感じます。それから、いろんな窓口はあります。民間、それから公共機関もありますけれども、フラットな立場で相談に乗ってもらえる機関ってというのはなかなかなくて病院で言うと総合受付、どこで見ても良かったらいいでしょうかというふうな、まず、相談できるってところがなかなかないなということで、情報をタイムリーにつかみ取れるということが、ミスマッチにつながってはいないかなというふうに感じるところもあります。

具体的に課題としてですけれども、相談に乗ってあげる方も今たくさん増えてまして、資格もありますけれども、その方の価値観というのが非常に大きく影響するなということも実感値として感じるところもありますし、それから、先ほど申しあげた、まず、相談というところがなかなか見当たらずに、ハローワークさん等公共機関に行かれる方もやっぱり多いということなので、公共性の高い立場の役割というのが非

常に大きいなというふうに感じるころでもあります。

課題解決というのはこれからなんですが、私なりに学卒者に関しては就職活動を通じて、その期間に育ててあげるということを念頭に置いたキャリア支援というのが必要なと。よくバージョンアップと言うんですけども、ずっと自分について調べていたりとか、そういうことばかりじゃなくて、活動しながら育てていくという、そういうキャリア支援っていうのをやっていきたいなというふうに思っています。

高校生に関しても同様に、就職指導の枠を超えて、もう少し視野を広げさせてあげる、自分で選んだんだというふうな、そういう機会をつくらせてあげることも大事なことかなと思っています。一方既卒者、若年求職者に関しては、実態をちゃんと理解をして、方向性をガイドしてあげる、そういう役割を担える窓口っていうのが必要なのかなというふうに感じるころがあります。どんなところを頼っていくべきなのかということも教えてあげられる、同時にそこで担当される方々の対応力、個人の価値観とかということじゃなくて、その方々もやっぱりお手本になったり、あるいはご自身で実際に調べてみるとか確かめてみるとかという視野を広げる行動力というものを求められるのかなというふうに思います。

もう一つ、採用する側の話ですけれども、よくいい人を採用したいんだけどというご相談をお受けするんですが、実際に人を採用することよりも、定着をする、あるいは戦力になってもらえる人をどうやって採用できるかという視点で、採用がゴールじゃなくて、もう少し長期的な採用戦略を練っていただく実務力強化というところですかね。こういったところが大事かなというふうに思っていますし、当然雇用率、あるいは失業率というところにもつながってくるころかなと思います。今申しあげたとおり、採用活動と人材育成が割と別物で考えてらっしゃる企業さんも比較的多いんですが、採用を育成のスタートと捉えていただきながら、辞めないシナリオというか、そういった採用戦略が組み立てられる専門性を身に付けていただく、そういうスキルアップの機会なんかも必要ではないかなというふうに思っています。

最後の3枚目のところに、これもちょっとよく使うスライドを少し抜粋させていただいたんですが、今、最後にお話をさせていただきました理想的な活動イメージというものなんですけれども、横軸が採用活動の活動フローとよく言われるものです。なかなか大手さんの場合は違うかも分かりませんが、中小企業さんを中心に最初から知っているという企業さんはなかなかないので、徐々にその方の関心度、志望度、期待度、モチベーションといったものを高めていくためのしかけというものをじっくり考えた採用戦略というものが必要なというふうに思っておりまして、その活動を通してその企業のらしさであるとか、あるいは文化というものを伝えていながら、ここで働くんだなというものを醸成した、育成につながる採用活動というものが大事かなというふうに考えております。

これは参考までになんですが、下のほうに活動の役割を理解するというところで、説明会編、面接選考編と書かせていただいたんですが、これは採用担当者の方によくお話しする内容です。説明会は皆さん、ご存じだと思いますけども、学生さんなり、求職者の方なり集まっていただく機会なんですけど、ここはどちらかと言うと説明するという場面ではもちろんあるんですが、本当に自社に選考、進みたいと思う方を確保するのが説明会の役割だというふうにご理解をいただきたいということ。それから、面接選考編のところは、もちろん選考という言葉がついていますので選ぶということが第一なんですけど、応募者の方も選ぶ権利があるので、応募者の方に次回も呼んでほしいなと思ってもらえる面接担当者の方を育成するというのも、お互いのミスマッチを防ぐという役割ではすごく大事なことかなというふうに思っておりますので、こういったところも含めた、求職者側と共に、採用する側の専門性、スキルアップというところもかなり大事なことかなというふうに思っております。

私からの報告は以上とさせていただきます。ありがとうございます。

(座長)

この懇話会は、委員の皆さんの意見交換の場でもありますけれども、担当する職員の方たちの勉強の場でもありますので、もし何か、委員の方のご発言で気になることがあれば、ぜひ事務局からもご質問をお願いします。

続きまして甲斐さんをお願いいたします。

(甲斐委員)

はい。それでは、私のほうも一応資料が手元にあるかと思しますので、そちらを参照しながらお聞きいただければと思います。甲斐美帆と申します。よろしくをお願いいたします。

私はふだん企業の人事制度や教育、労務管理のコンサルティングを主に行っておりますが、今回私が日ごろ関わっております中小企業における労務管理の現状と課題についてお話をさせていただきます。

一つ目としまして、1、現状、抱える問題と出しております。これは、三つ挙げております。若手社員が育たない、メンタルヘルス不調者がいる、人手不足であるという問題を挙げております。これは会社の規模に関わらず、大企業であっても若手社員が育たない、メンタルヘルス不調者がいるといった問題は今どこも抱えている問題だとは思うのですけれども、やはり中小企業の場合、若手社員が育たない、メンタルヘルス不調者がいるといったことが、即人材不足、人手不足という問題につながっていきます。

そして、この三つの問題の考えられる要因といたしまして、2番に考えられる要因と挙げております。これは管理者側、これには経営者ということももちろん含まれています。そして若手社員側、その他の要因というふうに分けておりますが、まず管理者側から見ますと、この上司の指導力不足、そして、コミュニケーションスキルの低下というのが原因として考えられます。管理者の方たち、大体40代後半から60代ぐらいの方になりますが、自分の若いときと、今の若い方々、その物事の捉え方ですとか価値観、また、働くということに対しての考え方、これが昔と今とは全く違ってきているのですけれども、それをなかなか理解できない、また、それを踏まえた上での指導をできない、それをしていかないことには今の若い方についてこないんですが、それができないという方が多いと感じております。また、実際、指導しようと思っても人手不足で、自分の仕事で精一杯で、若手社員を指導できない、もちろん若手を指導すること、その管理職の仕事の一つになるのですけれども、きちんと若手と向かい合って指導がすることができない、といったことが挙げられるかと思えます。

そして若手社員側は仕事に対する取組姿勢の低下、これは働くということに対して今の若い方々というのは出世しようとか、会社の中でバリバリ仕事をやろうというよりは、違う意味でのワークライフバランス、仕事もプライベートもほどほどに、先ほどもほどほどにというワードが出ましたが、ほどほどにという傾向が多いように感じます。もちろんやりがいのある仕事をしたい、そう思っている意欲の高い若い方もいますが、そういう方々というのは往往にして中小企業には就職していないのかなというのが現状のように思っております。

そして、若手社員側の要因の二つ目、個人の資質です。この個人の資質というのも、先ほどの仕事もプライベートもほどほどに、ぼちぼちという考え方がある一方で、自分の能力はこんなものじゃないんだ、もっともっとレベルの高い仕事がしたいんだという表面上はやる気があるようなのですけれども、実際ち

よっと実績が伴ってこない、ちょっとミスを起こして、上司のほうで軽く叱責、叱るということをいたしますと、会社を休んでしまう。そして、それで管理者の側が指導方法を変えないとなかなか若い方々というのはついてこないよということも申し上げましたが、どんなに指導者が若手社員に歩み寄ったとしても、なかなかこの個人の資質によって対応できないときも多いということも現状になります。

そして三つ目のメンタルヘルス不調、このメンタルヘルス不調の発生というのも、本当に指導者側、管理者の側がそこまで言ったら、やっぱり若手の社員の方のやる気はなくすよねというような、そういう言動であって、真のメンタルヘルス不調者になる方もいるんですけども、今は新型うつ病と言われます。少し叱責しただけで会社を休んでしまう。だけれども、仕事をしていないときというのは大変元気であって不調を訴えず、実際会社に来ると、本当にちょっと不調になってしまう。そういう方々も多くなっているのが現状かと思います。その他の要因としまして、職場環境が挙げられます。ここにあります働きやすい職場かどうかということですね。働きやすい職場かどうか、もちろん制度の問題もありますが、案外職場の雰囲気というものも重要になってきます。職場で朝行っても誰からも何の挨拶もないですとか、何か分からないことがあっても、何かみんな忙しそうにしている聞きにくいとか、また、社長がちょっとうるさくて何かみんながオープンに話せなくて、小さな声でぼそぼそしゃべっているとか、こういった職場に若者が入ってきますと、やる気をなくしてしまったり、実際もう居づらくなって辞めてしまうということが起こっています。

また、二つ目の求職者に対するアピール力のなさ、これは根本的に若手社員が育たないのではなしに、若手社員が入ってこないということになります。よく経営者の方が、うちはいいい子は入ってきませんわというようなことを言われるんですけども、実際じゃあ、会社側は自分たちの会社の良さというのをちゃんと相手に、仕事を探している若者にちゃんと伝えていきますかということになります。新しい人がずっと入ってこないんですから、それが引き続き人手不足の問題につながってくるというわけになります。

そして、三つ目、経営者の人材育成に関する考え方です。この経営者、社長とか経営者が、人という経営資源をどれだけ重要に思って、それに対して行動しているかどうか、こういった管理者側、若手社員側、その他の要因というところが今、主に抱えている問題を起こす要因ではないかというふうに考えております。

じゃあ、そのために何をすべきか、3、今後の課題(対応策)としまして、私どもがいつもコンサルティングで行っている内容になりますが、管理者に対してはそこに挙げておりますような内容、部下育成、スキルの強化、マネジメントの強化、コミュニケーションスキルの強化ということを、研修という形でスキルの強化を図っています。そして、若手社員に対しては、モチベーションアップ、会社からの期待を認識させるということ、案外今の若い方々って素直な方が多いというふうに感じております。なので、目標を持つことの重要性とか、あと会社の方針とか社長の考え方というものを若い方々にきっちり伝えて、そして、会社であなたたちに対して、うちの会社はこれだけ期待をかけていますよということをきちんと伝えれば、案外仕事に対しての取組方っていうのも変わって来たりします。そして、そこに面談の機会を持つと挙げていますが、定期的な面談はもちろんなんですけれども、何もそんなかしこまった面談じゃなくてもいいんです。何かちょっとお昼御飯を一緒に食べるとか、絶えず若い方々と接する機会を持つ、こういったことをしてくださいねということを推奨しております。

そして、次に、働きやすい職場環境づくりです。話しやすい現場環境、そして、諸制度の充実、今の若い方々、権利と義務というものははっきりと主張されますので、そのためもやはり中小企業、なかなか人

が足りないということであっても諸制度、いろんな制度を充実していかないといけません。特に初めは就業規則の見直しからやっていきましょうということをしていただいております。そして、求人に関する取組、今、今委員がおっしゃったようにまさしく採用の実務力の強化ですね。そして、採用戦略を立てる。これ、今、私もお話をお聞きして、もっともっとこういったところを中小企業さんにコンサルをしていかないといけないかなと感じました。

経営者が、いかにこれらの課題に関しまして早くに対応するか、そして、それが会社が存続していく分かれ目にもなっていく訳なんですけれども、最後のところに書かせていただいております、しかし、のところ。昨今では、上記の対応策を進めていっても、解決しにくい問題や、この解決しにくい問題と申しますのは、メンタルヘルス不調者、まさしく本当に不調であるという方は、ちゃんと会社として対応はしていかないといけないんですけれども、本当に不調かどうか分からない人っていうのも結構中にはいます。そういう方、休んではしばらくたったら復職する、そして、また休む、また復職するというふうに、そういったことを繰り返して、会社はお給料に関しては傷病手当というもので補充はできるんですけれども、やはり社会保険料など、そういった面では会社がコスト面でもかかってくるので、そうなりますと中小企業はやっぱりしんどくなる。そうすると、就業規則を見直して、そういう休職と復職の繰り返しを防ぐといったことですか、また時代に伴った新しい問題、これ、改正労働契約法とかの関係で、またパートさんの雇用期間なんかをどうするか、雇用形態をどうするかといったことなども抱える問題、次から次へと問題っていうのは出てくるかと思えます。人手不足ですので、この対応策に取り組むにも時間はかかるんですけれども、この対応策に取り組んでいる間にも新しい問題が起こってくるために、対応策が予防策とならずに時後対応となるケースも多いのが現状になります。中小企業にとって、この経営者がいかにこういったことを把握して、そして行動を起こしていくか、それがこれからの会社の今後を左右する鍵になるのではないかなということをご報告させていただきたいと思えます。

以上で終了いたします。ありがとうございます。

(座長)

ありがとうございました。今さんと甲斐さんの話は、お仕事の関係で、企業の採用から人材育成を軸にいろいろお話を伺いました。ありがとうございました。

式次第の裏面のほうに、各委員の方にこういうテーマでお話ししてくださいというテーマが入っております。どなたからという訳でもないですが、この順番で行こうと思えますので、井尻さん、酒井さん、杉田さん、鯉谷さんの順番で、お話を伺っていきたいと思えます。まず、井尻さんからお願いいたします。よろしいですか。

(井尻委員)

はい。それでは、連合大阪の井尻から直近で感じているところを3点ほどお話をさせていただきたいと思えます。

まず、1点目は直近の取り組みですが春闘の状況です。新聞報道でなされているとおりでございますが、3月20日現在、連合全体での集約で、平均賃上げ方式で、ベースアップ部分と賃金体系維持分を合わせた金額で7,497円であり、昨年と同期比で1,006円の増加になっています。一方で300人未満の中小で見ますと、5,747円であり、昨年同期比で見ますと187円増ということで、中小、非正規

でどこまで広がるかがポイントだと言っていた2015春闘ですが、大手が中心になった第一次の回答ゾーンではございますけれども、中小についてはやはり厳しい現状が顕著に現れていると思っています。

中小に対しての適正な取引が大事だと思っております、これはあるビジネス雑誌にも掲載された内容ですが、やはり取引先からの値下げ要請というのが、4社に1社。中小が賃上げできない理由として何が考えられるかと言うと、やはりこういう公正取引が確立できていないという問題がありますので、連合は価格転嫁拒否、通報ホットラインを設置して、昨年から取り組んでいるところでございます。それと、先ほど「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のお話がありましたけれども、やはり中小企業の活性化なくして地域の活性化はないと思っております、この部分について地域の商工会、行政などと連携をして、本当に地場産業をどうやって活性化させるのかというようなことや若者の雇用施策などについて、連合としては大阪府域の地域単位で地域の活性化フォーラムのようなものを、関係団体と連携を図って開いていきたいと思っております。春闘関係は簡単ですが、以上にさせていただきます。

二つ目が、働き方改革でございます。労働局で1月の下旬に働き方改革推進本部が設置され、長時間労働の是正をしようという話がございますし、また先ほども事務局から説明がありましたけれども、大きな課題としては、やはり大阪は非正規労働者の割合が全国よりも高いということでございます。失われた10年、20年とよく言われますけれども、大雑把に、2014年と1995年でこの19年間を比較しますと、正規が556万人減少して、非正規が969万人に増えているというのが、今の雇用情勢で雇用の質の実態であります。テーマに少し挙げさせていただきましたけれども、いくら就業者が増えたと言っても非正規雇用・不安定就労が増えるだけでは、賃金の安定、雇用の安定性は図れませんので、こうした部分についての取組が必要だと思っております。

もう一点ですが、長時間労働でございます。今回、ホワイトカラー・エグゼンプションというような残業代ゼロ法案が国会で審議がなされますけれども、ヨーロッパで1993年から施行されていますインターバル規制ということで、24時間につき次の就業まで最低11時間は規制するであるとか、労働時間の上限規制というようなものがないと、本当に進まないんじゃないかと思っております。中小でも、このインターバル規制に取り組んでいる事例がございます、お話を聞くと、やはりお客さん対応の中で、「いやいや、うちの会社はインターバル規制で対応できませんねん」というような場合もありますけれども、本当にそんな時はみんな連携し、それなりに対応することを行っているので、まず、こういった仕組みを入れて進めていだけでも大きな成果が出たというような中小企業からの事例報告もあります。私たちとしてはこうした取組をもっと周知、徹底し、会社側へも要望をしていかなければならないと思っております。これは仮に法律が変わったとしても、本当に労働者の命と健康を守る重要な取り組みだと思っておりますし、先ほどからメンタルの問題も出ていましたけれども、やはりこうしたことと大きく関連していると思います。昨年6月に過労死防止法ができたにもかかわらず、残念ながら違う方向に進んでいるのかなと感じているところでございます。

あと女性の活躍については、今、政府も動き出しており、そのことについては非常に賛成する訳ですが、女性関連法案を見ても管理職の数にこだわっているようなところがあって、働いている女性の約5、6割が非正規だと言われている中で、その視点に対する施策が盛り込まれていなくて、本当に働く女性の現状に合っていないんじゃないかなと思っております。また、こうしたことと、従来から継続就業という正社員の方々の継続就業にこだわっていたと思うので、両方を合わせた施策が必要ではないかと思っております。

最後に大きな3点目でございますが、私たちは大阪労働モデルと言って、仮称ですけども、目標設定が必要であると考えています。政府もワークライフバランス憲章ということで、2020年に向けた具体的な数値というのを定めていますけれども、例えば年休の取得率であったり、週60時間以上の雇用者の割合を半減させるというような目標がありますが、こうした目標に対して、大阪の実態にあった目標数値みたいなものを定めて、PDCAのサイクルを回すというか公労使全体で進捗管理をするような大きな目標設定を、大阪版として改めて定める必要があるのではないかと考えています。厚生労働省も社員の働き方、休み方というようなことでポータルサイトを開設されていますけれども、これは、なかなかいいツール・システムですし、現在の実態把握ができるということからすれば活用すればいいと思っており、こうしたものも積極的にアピールしながら、自社の立ち位置を検証しながら取り組んでいくような施策が重要かだというふうに思っています。

大きく3点、所感めいたお話ではございますが、以上とさせていただきます。ありがとうございました。

(座長)

ありがとうございました。では、続きまして、酒井さんからお願いいたします。

(酒井委員)

私からは、就労支援の現場にいる立場ということで、簡単にご報告をさせていただきます。私もペーパーを用意していないんですけども、事務局のほうで、先ほど障がい者雇用の状況について、5ページに資料をご用意いただいていますので、それをもとにお話をさせていただきたいと思います。

事務局でご用意いただいているのは平成26年6月1日の大阪の障がい者雇用状況ですけども、毎年6月1日に従業員50人以上の会社につきましては、労働局に全従業員に対して障がいがある人を何人雇用しているのかを報告する義務がございます。そこに書かれてありますように、11年連続でずっと増え続けているということで、障がい者雇用についてはここ10年ぐらいで確実に浸透してきております。全国的に見ても、平成16年から平成26年のこの10年間で、約16万人、新しく雇用が生まれているということで、確実に進展してきているのが、まず、一つ目の大きな特徴です。進展してきている要因としては法律が改正され、障がい者雇用率が、そこにもありますように平成24年までは1.8%だったのが2.0%、全従業員の2%は障がいのある人を雇用しなさいという障がい者雇用促進法の改正により数値が上がったことが一番大きな要因であろうと思われます。25年からですけども、大企業のほうでは、もうそれより少し前から準備を始めておられましたので、私どもの事業所でも24年ぐらいからは求人が増え、企業のほうからお声がけいただいて、誰かいい人いませんかというような形でお声がけいただく形で、求人がすごく増えているという感じです。

もう一つ大きな特徴としては、雇用はすごく進んでいるんですけど、その中でも特に精神障がいのある人の雇用が進んでいます。障がいというのは今、身体障がい者手帳、知的障がい、もう一つが精神障がい、この大きく三つに手帳としては分かりますけれども、その中でも特に精神障がいのある人の雇用が、ものすごく割合が増えてきているのが二つ目の大きな特徴として挙げられると思います。平成26年6月1日の発表では、昨年ハローワークを通して新規に就職された方の割合は、それまでは身体とか知的の方が主だったんですが、昨年は割合的には精神障がいのほうがトップになったということで、それまではなかなか精神障がいの雇用は進まなかったんですけども、感覚としてはここ2、3年、やはりす

ごく企業側が雇用するということが増えてきているというふうにも実感として持っています。

ただ、先ほど甲斐委員のご報告の中にも、職場の雰囲気づくりがすごく大事ということをお話されていましたが、やはり精神障がいのある人が働くようになった時に、いかに安心して働く環境を企業側が用意できるかということがすごく大きいと思います。メンタルヘルスにもつながりますが、その一方で課題としては、今、障がい者雇用がすごく進んでいると言いましたが、それはどちらかというと都市部の話で、東京、大阪なんかはものすごく求人が多いんですが、地方に行くとそうでもないというのがあって、需給のバランスでは求人はたくさん出ているけれども、求人に対応する、送り出し側の就労準備が整った人を送り出す側の準備がなかなか間に合っていないという状況もあります。

一方では先ほど法律が改正されてすごく進みましたと申しあげましたが、法令遵守という観点で企業のほうもきっちりと法律は守りましょうという思いが浸透されていることとか、ハローワークの行政指導も結構こまめにされているというのがありますので、2%の数値をきっちりと守ろうという企業側の姿勢があると思います。ただ、やはりそれは数字だけというか、形だけで受け入れ態勢が整わないとか、あるいは雇用環境、雇用管理の態勢が整わないけれども、とりあえず数字上は雇おうというような会社が東京とか大阪にも多くなってきているのかなと思いますので、やっぱり受け入れた以上、一人の戦力になる社員としてどう育てていくかという、先ほど人材育成のお話にもありましたけれども、法律があるから雇うということではなくて、やはり障がい者である前に一人の社員、社会人、労働者としてどのように受け入れて、労働環境を整えるかというところはすごく大きな課題であると思っています。その点については、大阪府のほうも雇用促進センターをつくられて、大阪市内も含めて環境整備をお手伝いするようなことも全国の中でも比較的熱心にされているかなと思っています。

あともう一点として、送り出す側、私たちがのように就労支援をしていて、送り出す側として、たくさんの求人がある中できっちりと働く準備を整えて送り出すという責務が我々にもあるんですけども、今、私は社会福祉法人に所属しておりますけれども、この就労支援をする、特に障がい者就労支援の現場でも、かなり民間の営利法人の参入が著しい状況になってきており、送り出す側のモラルであったりサービスの質ということも問われています。大阪市でも今年度から送り出す側の就労支援、機関に対する研修等も福祉局のほうでは始められていますので、きっちりと準備を整え、仕事をできる状態に準備を整えて送り出す。迎え入れる側も障がいがあるからと言って特別扱いではなく、きちんとした配慮を整えて、受け入れ態勢をきっちり整えて、雇用管理も適切な雇用管理の環境を整えて、障がいがあるから働けない人ということではなく、きっちりと戦力になる人材として雇用していただいて、会社に役に立って、本人も自分があてにされているんだなという実感を持つということがすごく大事なかなと思います。恐らく働くとは誰でも、生活の糧を得るために働くんですけども、社会的な排除の機会にたくさん遭遇してきた方たちというのは、やはり自分が働くことを通して社会の中での役割を果たしているという実感を伴うことも合わせて、すごく大事なかなと思いますので、そういう雇用できる環境をどうやって整えていくかというのが、これから障がい者雇用が2.0%からまだ数字が今後も上がると言われている中で、すごく一番大切なことだと思っています。

以上です。

(座長)

ありがとうございました。井尻さんから中小企業の活性化の面と、それから、働き方の改革、労働時間

の面でご意見を伺いましたし、酒井さんからは障がい者雇用という視点でいろいろお話を伺いました。

続きまして、杉田さんからお願いいたします。

(杉田委員)

はい。私からはタイトルは雇用施策における現状と課題、副題として市町村の役割についてと書かせていただきましたので、その辺り、少しお話しさせていただこうと思います。私も資料を準備しておりませんので、あえて申しますと、事務局からいただいている資料の5の⑤のB以降と関連するところのお話をさせていただきます。

少し遡っての話になりますけれども、基礎自治体、市町村も雇用対策への関わりが求められるようになったという、雇用労働行政の一つの転機というのは2000年の雇用対策法の改正でございました。今年は2015年ということですので、基礎自治体による地域雇用政策、15年という段階に来ているということになります。ですので、この時点でぜひ、これまでの事例の検討、あるいは調査による15年の総括というのをお願いしたいということを、まず申し上げたいと思います。15年の経過を踏まえた上で、この間の経験であったりノウハウの蓄積を生かして、次の5年、10年、15年を考えていくという視点が重要ななというふうに私は考えております。

例を挙げて申し上げますと、この間全国平均から見た失業率の高さや、生活保護率の高さ、ホームレス問題といった大阪の特徴的な問題についての取組というのが、結構積極的になされてきていると思います。先ほど事務局からのご説明にもございましたが、4月から、生活困窮者自立支援制度の開始を控えております。この法律の対象となります生活困窮者も含みます就職困難者と言われます方々、雇用、就労を妨げる様々な阻害要因によって就労が実現できず、就労に向けた支援が必要な方こそ、基礎自治体の雇用労働行政の重要な対象であると思います。既に全国的な実施に向けて、先ほどもご説明の中にあったかと思いますが、先駆けてのモデル事業というのが大阪市でも動いております。先ほど振り返りをと言いましたが、そういったことがどのように動いているかという振り返りも国レベル、府レベルとは別に大阪市レベルで是非取り組んでいただけたらなと思います。生活困窮者、就職困難者の就労支援には職業紹介だけでなく、職業指導、就労支援、あるいは勤労観への働きかけといったところに重点を置いた支援というのが鍵になってまいります。これは企業の雇用管理でいういわゆる人材育成、人材マネジメントといった視点等重なってくるものだと思いますが、やはり相談、助言に時間を割く姿勢というのはこれまでも一定の効果は上げてきていると思いますし、非常に大事であるというふうに考えております。その意味では、今日お配りいただいた資料の6、地方への多様な支援と「切れ目」のない施策と書かれておりますが、やはりこの視点は非常によいものではないかと思います。その上で、今後、事業をより効果的にするためにどうすればよいのかということなんですけれども、経済的な問題で困っている、あるいは長期間の失業状態にあるといった方への就労支援には福祉、あるいは教育行政と雇用労働行政のなご一層の連携強化というのをぜひお願いしたいと思います。

この際、大事な視点としては、先ほども少し触れたんですけれども、働くことは経済的な安定のためだけではなくて、社会人としての責任を自覚し、充実した人生を送る上で重要な意味を持っているという視点です。これが大事だと思います。すなわち就労支援は社会参画の支援でもあるという、この視点をぜひ住民にとってもっとも身近な政府である基礎自治体の就労支援事業において重視していただきたいというふうに考えます。もちろん財政的な制限があるわけですし、その中で、民間の有料職業紹介事業や、

国のハローワークとの競合、重複を避けながら、企業、あるいは経済団体との連携、また、福祉や教育、子育て支援などに取り組む住民団体との連携、また教育機関との連携による地域雇用政策の推進体制、プラットフォームづくりに取り組んでいただくことで、行政の限界に挑むというような少し戦略的な姿勢というのを取り入れていただければというふうに思います。

私からは少し簡単ですが、ここまでにさせていただきます。

(座長)

はい、ありがとうございました。それでは最後になりましたが鯉谷さんからお願いします。

(鯉谷委員)

私も資料がございませんので申し訳ないんですけども、主に3点ほど申し上げたいと思います。

大阪商工会議所では平成20年度から厚生労働省の委託事業といたしまして、ジョブカード事業に取り組んでおります。その運営本部に、本日座長にご指名されました富田先生が議長にご就任されておられます。大阪商工会議所の役割と申しますのは、正社員経験の少ない方を、もう少し具体的に申しますと、過去5年間、おおむね3年以上正社員経験の少ない方を企業内で3カ月から6カ月間、有期雇用いただきまして、この期間にOJTとOFF-JTを組み合わせさせた訓練をしていただく。その訓練結果を見て、企業と求職者、双方の意思が一致すれば、訓練終了後、正規採用していただくというものでございます。私どもはこの制度を活用する大阪市内、あるいは府内の企業開拓をしています。また、この制度を活用いただいた企業には国から助成金が出ますので、その助成金支給の要件にマッチするように、例えば訓練カリキュラムですとか、あるいは訓練終了した後の訓練生を評価する評価項目の作成を企業でしていただくのですが、これらの作成について企業を支援する専門の訓練コーディネーターを現在4人配置しているところでございます。この制度は助成率ですとか、細かい制度の内容変更とかいろいろありましたが、現在、1年間に220から250社ぐらいご活用いただいているということでございます。訓練が終了した後、その活用いただいた企業に対しまして、その訓練生が訓練終了3カ月後、継続就業しているかどうかアンケート調査を実施しています。その結果、継続して3カ月以降も正社員として働いているという、いわゆる正社員採用率というのが、大阪府内では、大体72%から75%で推移しております。

この制度は全国110カ所の会議所で実施しておるんですけども、全国平均では大体8割でございますので、若干大阪では正社員採用率は低いということでございます。私どもはこういった制度を、大阪府内の企業に周知し、活用を推進していくべく引き続き努力をしていきたいと思っております。

二つ目でございますが、ご承知のとおり2016年3月の大学卒業生から、いわゆる就活のスケジュール、企業訪問解禁日が12月から3月に後ろ倒しになったということで、大手企業は8月ぐらいに内定を出すだろうと言われておりますけども、このルールの変更で、中小企業採用スケジュールに影響が出るんじゃないかなと思っております。今まででしたら大手企業が大体5月の連休明けぐらいに内定を出されて一旦終了される。その後、引き続いて中堅、中小企業の採用活動がピークを迎えるというスケジュール感だったのが、今回のスケジュール変更により、中小企業にとっては、日程的に非常にタイトになってくるというんですか、そういうことを危惧されておまして、実際に中小企業からもそういったお声を聞いています。改正初年度でございますので、私どもは一段落したぐらいに企業に対して、今年度の就活にどういった影響があったのかというのを調査していく必要があると考えております。

それから、三つ目でございます。先ほど連合の井尻さんからもお話しにもございましたように、大商では、今年度から大阪府さんや大阪市さんとも連携し、女性の採用支援と活躍推進というテーマで取り組んでおります。今年度は、初年度ということがございまして、7月に女性の活躍推進によって、既に経営革新に成果を挙げている中小企業、大企業の経営者の方に講演とパネルディスカッションをしていただくフォーラムを実施しました。その後、大阪の大企業、中堅・中小企業15社の経営者の方、あるいは人事担当者をメンバーとする研究会という形で各社の取組状況ですとか、課題、こういったやり方が、今後女性の活躍推進に企業として推進できるんじゃないかというような議論をしていただきました。その結果、それを事例集として冊子に取りまとめまして、各企業や行政等関係機関にもお届けしています。平澤室長には大変お世話になりまして、どうもありがとうございました。

大阪商工会議所としては、以上、取り組んでいる内容でございます。

(富田座長)

ありがとうございます。杉田さんのほうからは、基礎自治体の雇用施策に関してということで、15年間の振り返りが必要じゃないかということと、就職困難者に関する支援に関してお話をいただきました。鱧谷さんのほうからは、ジョブカードを含めた若年の雇用に関する施策と、女性の活躍に関する施策に関してご紹介をいただきました。

予定している終了時間が3時ですので、さほど時間は残っておりませんが、事務局からの大阪市の雇用施策に関する説明、それから、各委員の皆様からいただいたご意見に関連して、何かご意見、ご質問がありましたら、あとの時間は自由にお願ひしたいと思っておりますので、どなたからでも結構ですのでよろしく願ひいたします。

(梶本理事)

この間、大阪市もいろんな事業を行っているところですが、端的に言いますと、この3ページの資料、この失業情勢の現状でございまして、これが全てを表していると思います。私も何度か企業マッチングなり様々な求職者の方が活動しているところにも立ち合いをさせていただきましたが、やはり事務を求職される方、事務を希望される方は非常に多い実態でした。一方で別のコーナーがございまして、介護関連とか、サービス関連、あるいは販売関係、このあたりの求人数は逆に多いという中で、有効求人倍率が1とか1.3、1.5という倍率にはなっていますが、ここの mismatch と言いますか、そのマッチングがどうしてもうまくいかないというのを感じています。こうした中で、どのように改善したらよいか、どういう手法があるかということについてご示唆いただいたらありがたいと考えております。

(座長)

いかがでしょうか。

(今委員)

私のほうから、回答になるかどうか分かりませんが、ちょっと実感しているところもあるので。一つは、求職者側の立場に立ったときに、得られる情報というのが比較的持ち情報が多くなると、それをもとに選んでいく作業になっていく訳なんですけれども、そうすると、例えば待遇面とかそういったところで

差別化されてしまう。先ほどおっしゃった業種という、なかなか仕事内容も厳しいものがあったりとか、比較的給与面のところに関してもなかなか高いという水準にはいきにくかったりということがあって、早い段階で避けられてしまうということは一つ考えられると思います。

もう一つは、これは今、実は若年者の求職者の方のセミナーとか、それから学生さんにもお話ししているんですけども、職種という概念を取っ払うってことも求職者側にも必要だと思っています。職種がいわゆる企業さんが募集される、求人される企業さんが割り当てているという言い方が適切かどうか分かりませんが、こうしたことと、本質的な仕事内容っていうのが必ずしもやはり一致していないことがある訳ですね。だから、もう少し仕事の内容を、求職者側も知る機会が必要だろうし、実際に自分が思っていたのと違いましたというケースも、例えば事務という仕事でも実際あるわけですけども、事務については人と話したくないのとか、話すのが苦手なので事務にしますとかいう話もよく聞くんですけども、それ意外と逆に、人とちゃんとコミュニケーションをとらないと成り立たなかったりする場面もある訳なので、どういう仕事のことをこう呼んでいるのかっていうことを、求職している段階で知ってという機会がやっぱり必要なんじゃないかなというふうには感じます。仕事内容を実際に味わうということがなかなかなく、求人も検索して調べたりする機会が多いので、それをもう少し知るすべというか、そういうものを整備していく必要があるのかなというふうに思うことが多いです。

ご参考になるか分かりませんが。

(座長)

他にいかがでしょうか。

(辻課長)

先ほどの鯉谷委員の1点目のジョブカード運営本部で、正社員経験少ない人を派遣してOFF - JT、OJTを企業にお願いして実施する事業について、これまで何年か続けておられるとお聞きしましたが、その仕組と、財源についてお聞きしたいのですが。

(鯉谷委員)

3カ月から最長6カ月、企業は訓練生を有期雇用する訳ですけども、訓練生の募集手段はハローワークが主になるんですが、それ以外でも、例えば民間の職業紹介会社とかいうのも活用できますので、そういった意味で広く訓練生を募集できます。そして、有期雇用ですので、当然賃金の支払というのが訓練期間中発生いたします。企業にとっては発生した賃金に対して国から助成金を受ける制度でございますので、求職者には訓練中も賃金が支払われるということです。この制度が平成20年に始まったときは、いわゆるフリーター等非正規雇用の方々を正規採用に結びつけるという意味合いがあったんですが、新たに訓練生を募集する方式だけではなくて、社内の非正規の方を訓練して正社員として改めて雇用することも可能でございますので、現在では、その比率が非常に高まっているということでございます。ですから、外部からはそういった求職者を3カ月から6カ月訓練するという点については、正規採用後のミスマッチが少なくなるという利点と、それと、社内でおられる非正規の方を正社員として登用する際にも、訓練できますので、正社員化の推進に寄与している制度ということができるかと思えます。

(座長)

他にいかがでしょうか。

私もよろしいですか。事務局の報告、それから、委員の方たちの話を聞きまして、高齢者の話が全く出てきません。高齢者雇用に関しては、ある程度方向性が見えてきて余り議論になってないのか、その辺りいかがでしょうか。企業と接してられている委員の方いかがですか。

(今委員)

じゃあ、私のほうから。

実は明日ですが、別の事業で、シニアの方の就職支援をしていくためのセミナーというのを担当することになっておりまして、いわゆるシニアの方に多い就職先以外で就職先を見つけていただくという事業の一環で、その方々にコミュニケーションの力であるとか、あるいはマナー面とかですね、そういったものをもう一度振り返り、整えていただいて活動していくという機会をいただいておりますが、実際には、今、困っておりまして、何を一番求めていらっしゃるのかなというのが、私自身も頻繁に接する機会がある訳ではないので、実はきょうもこの後、時間までじっくり考えてみようと思っております。一つは単に雇用ということだけではなくて、もう少し生き方とか、それから付き合い方とか、あるいは生かせるものをもう少し見詰め直すとかいうことを、ちょっとじっくり考えていただく場っていうのが必要なのかなというふうに思っています。単純に求人と条件が合うからっていう就職ではなくて、もっと生かせる場っていうのを求人する側もじっくり考えていただきたいですし、同時に求職される高齢者の方々もしっかりと振り返りもしていただいて、それこそスマッチとかいうレベルをもう少し高いレベルで防ぐ生かし方と言うんですかね。例えば頼りになるとか、心強いとか、何かそういう場の提供っていうのができないかなというのを、ちょうど今考えておりまして、明日ありますので、また次回の機会とかにちょっとご参考になるようなお話ができればというふうに思っております。

(座長)

ありがとうございます。今まで議論に出た視点以外の何かお気づきの点がありましたら、またご発言いただければと思いますけど、いかがでしょうか。

(平澤室長)

大阪市のほうで、今、若者、女性に対して就職支援ということを進めていますけれども、若者も女性もいずれも非正規率が非常に高いという中で、やはり正規を希望されながら非正規になってしまっている方が多いのかなというふうに思うんですが、今後若者なり女性なりが正規雇用を目指していくにあたって、自治体としてどのような面をサポートしていくことが一番効果があるのかというのを今一番悩んでいるところございまして、その辺り何か参考になるようなお話などございましたら教えていただければと思います。

(座長)

いかがでしょうか。

(甲斐委員)

私のほうから。企業側のほうからしまして、アドバイスには本当は全くならないんですけども、やはり正規社員ということに足踏みをされている企業さんというのは、やはりコスト面というのが大きいのかなというのが考えられます。やはりお給料面、また、社会保険料面、一人雇うとなりますと、正規雇用となりますと、最低1000万ぐらいは人件費はかかってくるかと思しますので、そういったところで実際足踏みをされている企業さんも多いと思います。そのためには自分のところの会社の利益を上げないといけない、利益を上げるためには人を育成して、その人が利益をもたらさないといけないんですけども、そこがうまく回っている中小企業と、そうでない企業がやはり先ほども申し上げたように、経営者の考え方で、人とか物とか金というものをどういうふうに動かしていくかという、そこがすごく左右されてくると思います。ですので、いかにして女性を正規雇用するかというのは、非常にコスト面というのが結構大きな問題だと思いますので、なかなかそこを市としてどういうふうにアドバイスと言うか、助けていけばいいのかというのはちょっと難しいところもあるかと思うんですが、その原因が一つに考えられると思います。

また、確かに、仕事をしている女性、また、していない女性とも接する機会というものは多いんですけども、本当に正規正社員として働きたいという女性がいて、でも、正社員になれないという一方、いや、私は正社員じゃなくてもいいんだ、働きたいけれども何か社会とつながってほしいけれども、正社員にならなくてもいいんだという考え方と、やはりご家庭の事情などで正社員としての労働時間と言いますか、そこまではちょっとできないという方、両方ともいらっしゃるの、必ず正社員として働きたくて働けない状況でもないのではないかと、そこもやはり二極化、二分化している状況なのかなというふうには思っております。

済みません、何もアドバイスにはなりません。

(座長)

ハローワークの求人倍率のデータを私たち、よく見ますけれども、正社員の求人倍率のデータがとれるのであれば、そういうデータを常に見ながら政策を立てることも大事だと思いますので、そうしたデータも見ていただければと思います。

(杉田委員)

私も一言よろしいでしょうか。非正規から正規へ移行したいという人、あるいはしばらく労働市場から何らかの事情で外れていたけどまた戻りたいというような方々、同じような境遇に、同じような不安を持っている方々を集めて、それぞれが体験を共有できるような集まり、これも効果的かなと思います。これはどこからアイデアがあるかと申しますと、子育てに関連して、一旦出産をして育休中、あるいはその後どうしようかということを考えているお母さん方を、それぞれ何カ月のお子さんを持っているという同じ境遇の方を集めて、皆さんで情報交換をすることで効果を上げているという事例を見たことがございまして、同じような形でそういった支援というよりは場の提供ですよね、こういったものも効果的ではないかなというふうに思ったりいたします。

(座長)

ありがとうございます。

他に、その他の点でも結構です。委員の皆様からご意見、ご質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは事務局からの説明と、委員の皆様方のご意見を踏まえまして、事務局のほうで政策に反映していただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、時間もまいりましたので、本日の議事を終了したいと思います。あとの進行は事務局のほうでよろしくお願いいたします。

(司会)

富田座長をはじめ、各委員の皆様方につきましては、長時間にわたり大変ありがとうございました。本日、賜りましたご意見を踏まえまして、今後の施策、事業に反映させてまいりたいと考えております。

また、新たな交付金事業の検証や、地方版総合戦略の指標などにつきましても、今後ともご協力をよろしくお願いいたします。

なお、次回開催につきましては、交付金の全体スケジュールなどを見極めた上で、新年度にあらためまして調整をさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これで終了いたします。本日はどうもありがとうございました。