

## 第14回大阪市雇用施策懇話会議事録(要旨)

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. 内 容 次のとおり

### ■ 議題1 座長及び座長代理の選出

- ・大阪市雇用施策懇話会開催要綱第3条の規定に基づき座長と座長代理の選出を行う。
- ・座長に、同志社大学社会学部教授 富田委員を選出。
- ・次に、座長代理について、要綱に基づき座長より杉田委員を指名。
- ・富田座長:本日の懇話会では、委員の皆さんの忌憚のないご意見、ご質問を頂戴したいと思うので、よろしくお願いしたい。

### ■ 議題2 雇用失業情勢等の現状について

- ・資料4、説明

### ■ 議題3 大阪市の雇用施策について

- ・資料5、説明

### ■ 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

- ・資料6、説明

### ■ 議題5 各委員報告

(今委員)

- ・新規学卒者の状況をお伝えしたい(資料あり)。学生向けの就職支援は充実しており、学校での講座や民間の就活スクールなどが増えている。選ぶことはできるが探すとか考えることが減ってしまった。
- ・空前の採用難のなかで、新規学卒者では高校生を採用したいという企業が増えると思う。コミュニケーションはよく取りあげられるが、マニュアルとかガイドしてもらおうという傾向が強くなってきた。夢や希望を持てるという場面に出くわさず社会に出ていかれる方が比較的多いと感じている。
- ・若年求職者では主流はインターネット中心の就職活動になっている。画面上から得る情報の分析が活動の中心。総合受付のような相談窓口が大切。
- ・高校生に関しても視野を広げ、自分で選んだという機会も大事。既卒者、若年求職者には、実態を理解し方向性をガイドするという役割を担える窓口が必要。
- ・採用する側も採用することよりも、定着する、戦力になってもらえる人をどうしたら採用できるかという視点で、採用がゴールではなく長期的な採用戦略が必要。
- ・中小企業を中心に最初から知っているという企業はなかなかない。企業のらしさとか、文化を伝え徐々に関心度、志望度、期待度、モチベーションを高めていくためのしかけなど採用戦略

が必要。

- ・説明会は学生・求職者に集まっていただく機会だが、どちらかと言うと本当に自社に選考、進みたいと思う方を確保するのが役割。また、面接選考は、選ぶということが第一だが、応募者の方に次回も呼んでほしいと思ってもらえる面接担当者の方を育成することも大事なこと。

(甲斐委員)

- ・中小企業における労務管理の現状と課題について話をさせていただく。(資料あり)
- ・一つ目に現状の若手社員が育たない、メンタルヘルス不調者がいる、人手不足という問題を挙げた。
- ・会社の規模に関わらず若手社員が育たない、メンタルヘルス不調者がいるという問題は今どこも抱えている問題だが、中小企業の場合は即人材不足、人手不足という問題につながる。
- ・問題の要因として、管理者側では上司の指導力不足、コミュニケーションスキルの低下が考えられる。管理者の若い時と、今の若い方々の物事の捉え方とか価値観が全く違ってきているが理解できず、指導しようと思っても自分の仕事で精一杯、若手と向かい合って指導がすることができない。
- ・若手社員側は仕事に対する取組姿勢の低下、これは出世とか、バリバリ仕事をやるというより、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、という傾向が多い。意欲の高い方もいるが、往往にして中小企業には就職していないのが現状。
- ・メンタルヘルス不調も、指導者側、管理者の言動で真のメンタルヘルス不調者になる方もいるが、今は新型うつ病と言われる、少し叱責しただけで会社を休むが、仕事をしていないときは大変元気で、会社に来ると不調になってしまう方々も多くなっているのが現状。その他の要因として、職場環境、職場の雰囲気重要。
- ・対応策として、管理者に対しては、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を研修で行っている。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こと。目標を持つことの重要性、会社の方針、社長の考え方を若い方々にきっちりと伝える。そして、定期的な面談はもちろん、お昼御飯を一緒に食べるなど、絶えず接する機会を持つことを推奨している。
- ・次に働きやすい職場環境づくり、話しやすい現場環境、諸制度の充実が必要。特に初めは就業規則の見直し、求人に関する取組、採用の実務力の強化。そして、採用戦略を立てること。経営者が、これらの課題に関して早く対応するかが会社が存続していく分かれ目になる。

(井尻委員)

- ・3点ほどお話をさせていただく。
- ・1点目は春闘の状況。3月20日現在、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る。一方で300人未満の中小で見ると5,747円であり昨年同期比で187円増ということで、中小についてはやはり厳しい現状が顕著である。
- ・中小企業に対しての適正な取引が大事である。取引先からの値下げ要請が4社に1社ある。中小が賃上げできない理由としてこうした公正取引が確立できていない問題があり、連合として価格転嫁拒否、通報ホットラインを設置して取り組んでいる。中小企業の活性化なくして地

域の活性化はなく、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して開催したい。

- ・二つ目が働き方改革。大阪は非正規労働者の割合が全国よりも高い。2014年と1995年でこの19年間を比較すると正規が556万人減少して非正規が969万人に増えている。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、雇用の安定は図れないので取組が必要。
- ・長時間労働について、ホワイトカラー・エグゼンプションという残業代ゼロ法案が国会で審議されるが、ヨーロッパで1993年から施行されているインターバル規制で次の就業まで最低11時間は規制することや、労働時間の上限規制がないと本当には進まない。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あり、こういった仕組みを入れて進めていくだけでも大きな成果が出たという事例報告もある。労働者の命と健康を守る重要な取り組みだと考えている。昨年6月に過労死防止法ができたが、残念ながら違う方向に進んでいると感じている。
- ・女性の活躍について政府も動き出しているが、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り、働いている女性の約5、6割が非正規だと言われているが、そういうことに対する施策が盛り込まれていない。
- ・3点目は仮称で「大阪労働モデル」。政府もワークライフバランス憲章で2020年に向けた具体的数値を定めており、年休取得率や週60時間以上の雇用者割合を半減させるという目標があるが、これに対して大阪の実態にあった、公労使全体で進捗管理をする目標設定を、大阪版として改めて定める必要があると考えている。

(酒井委員)

- ・障がい者雇用の状況について、事務局資料をもとにお話をさせていただく。
- ・資料は平成26年6月1日の大阪の障がい者雇用状況だが、毎年6月1日に従業員50人以上の会社は、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ある。11年連続で増え続け、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いる。全国的にも進展している。法改正により障がい者雇用率の数値が2%に上がったことが大きな要因。
- ・精神障がいのある人の雇用が進んでいるのが大きな特徴。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が、去年は割合的に精神障がいのほうがトップになった。感覚としてここ2、3年、すごく増えていると実感している。
- ・課題としては、東京、大阪など都市部は求人が多いが、地方に行くともない。需給のバランスでは求人はたくさん出ているが、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る。
- ・2%の数値を守る企業側の姿勢はあるが、形だけで受け入れ態勢や雇用環境、雇用管理の態勢が整わない。とりあえず数字上は雇おうという会社が多くなってきていると思う。
- ・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、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ことが大きな課題である。
- ・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く、送り出す側のモラルやサービスの質も問われている。

- ・迎え入れる側も特別扱いではなく、受け入れ態勢を整え、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き、会社の役に立って、本人も自分があてにされているという実感を持つことが大事だ。

(杉田委員)

- ・雇用施策における現状と課題、特に市町村の役割についてお話をさせていただく。
- ・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のは2000年の雇用対策法の改正であった。今年は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。これまでの事例の検討、調査による15年の総括をしていただきたい。そのうえで次の5年、10年を考えていく視点が重要。
- ・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が積極的になされてきた。
- ・4月から、生活困窮者自立支援制度の開始を控えている。対象となる生活困窮者も含む就職困難者、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。
- ・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に重点を置いた支援が鍵になってくる。相談、助言に時間を割く姿勢はこれまでも一定の効果は上げており、非常に大事である。
- ・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方への就労支援には福祉、教育行政と雇用労働行政のなお一層の連携強化が必要。
- ・大事な視点は、働くことは経済的な安定のためだけではなく、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点である。すなわち就労支援は社会参画の支援でもある。
- ・財政的な制限がある中で、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、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、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むといった戦略的な姿勢を取り入れていただきたい。

(鰐谷委員)

- ・主に3点ほど申し上げたい。
- ・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して、ジョブカード事業に取り組んでいる。大阪商工会議所の役割は、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、この期間にOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練をしていただく。その訓練結果で双方の意思が一致すれば正規採用するというもの。
- ・この制度を活用する大阪市内、あるいは府内の企業開拓している。また企業には国の助成金支給の要件にマッチするよう、訓練カリキュラムや訓練終了した後の訓練生を評価する評価項目の作成について支援する専門の訓練コーディネーターを4人配置している。
- ・現在、1年間に220から250社ぐらいご活用いただいている。訓練が終了した後の継続就業アンケート調査では継続して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

用率が、大阪府内では72%から75%で推移している。

- ・この制度は全国110カ所の会議所で実施しているが、全国平均では大体8割なので、若干大阪では正社員採用率は低い。この制度を、大阪府内の企業に周知し、活用を推進していく努力をしていきたい。
- ・二つ目は、2016年3月大学卒業生から就活のスケジュール。企業訪問解禁日が12月から3月に後ろ倒しになり、大手企業は8月ぐらいに内定を出すと言われているが、中小企業採用スケジュールに影響が出るのではないかと考えている。今までは大手企業が大体5月の連休明けに内定を出し一旦終了する。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スケジュール感が、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。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。
- ・三つ目、大商では今年度から大阪府や大阪市とも連携し、女性の採用支援と活躍推進というテーマで取り組んでいる。今年度は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のフォーラムを実施した。その後、研究会という形で各社の取組状況や課題について議論をいただき、事例集として取りまとめ、各企業や行政等関係機関にも届けている。

## ■ 質疑応答

○求職活動の場では事務を希望される方が非常に多く、介護関連、サービス関連、あるいは販売関係の求人数は逆に多いという中で、このミスマッチの解消が課題と認識しているがうまくいかない。どのように改善したらよいのか、どういう手法があるか示唆いただきたい。

⇒求職者の立場に立ったとき、得られる情報が多くなると、それをもとに選んでいく作業になるが、すると例えば待遇面といったところで差別化されてしまう。先ほどの業種は仕事内容も厳しいものがあったり、給与面に関しても高い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考えられる。

もう一つは、若年求職者や学生にも話しているが職種という概念を取っ払うことも必要だ。職種と本質的な仕事内容が必ずしも一致していないことがある。もう少し仕事内容を知る機会が必要。例えば事務という仕事でも、話すのが苦手なので事務をという話もよく聞かすが、意外と逆で、人とコミュニケーションをとらないと成り立たない場面もあるなど、どういう仕事のことをこう呼んでいるのかということ、求職段階で知る機会が必要であり、そういう機会を整備していく必要があると思う。

○先ほどのジョブカード運営本部での正社員経験少ない人を派遣してOFF-JT、OJTを企業で実施する事業について、その仕組みと財源についてお聞きしたい。

⇒3カ月から最長6カ月、企業は訓練生を有期雇用し、募集手段はハローワークとそれ以外も活用できる。訓練期間中の賃金は国から助成金を受ける。この制度が平成20年に始まったときは非正規雇用の方々を正規採用に結びつけるということであったが、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あり、現在では、その比率が高まっている。外部からは正規採用後のミスマッチが少なくなるという利点と、社内での正社員

化の推進に寄与している制度と言える。

○高齢者雇用に関してはどうか。

⇒単に雇用ということだけではなく、生き方・付き合い方、あるいは生かせるものを見詰め直すなど、じっくり考える場が必要と思っている。単純に求人と条件が合う就職ではなく、もっと生かせる場を求人側も考えていただきたいし、高齢者の方々もしっかりと振り返り、ミスマッチというレベルをもう少し高いレベルで防ぐ活かし方、例えば頼りになる、心強い、何かそういう場の提供ができないか考えている。

○若者、女性に対する就職支援を進めているが、非正規率が非常に高い中で、今後正規雇用を目指しどのようなサポートが効果的であるか教えていただきたい。

⇒正規社員に足踏みをされている企業は、コスト面が大きいと考えられる。給料・社会保険料含め正規雇用では一人最低1000万ぐらい人件費はかかる。そのためには会社の利益を上げ、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。そこがうまく回っているかどうか。経営者の考え方でも左右されてくる。コスト面に対し市としてどういう支援を行うかは難しいところもある。

正規正社員として働きたいが正社員になれない方、様々な事情で正社員にならなくてもいいという方、両方おられる。二極化、二分化している状況だと思っている。

⇒ハローワークの求人倍率のデータをよく見るが、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。

⇒非正規から正規へ移行したいという人等、同じような境遇で同じような不安を持っている方々を集めて体験を共有できる集まりも効果的だ。子育てに関連して、一旦出産をして育児中のお母さん方等、同じ境遇の方が集まり情報交換をすることで効果を上げているという事例がある。同じように支援というよりは場の提供も効果的ではないか。

以上