

第16回大阪市雇用施策懇話会議事録

1. 日 時 平成28年3月25日(金)午前10時～12時
2. 場 所 市役所地下1階 第10共通会議室
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部長)
4. 本市出席者 市民局:吉村理事、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、各担当係長、担当者

5. 議事概要

○事務局(司会)

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雇用・勤労施策課の中村と申します。よろしくお願いいたします。

本日は各委員の皆様につきましてはお忙しい中、本懇話会にご出席賜り誠にありがとうございます。本日の懇話会につきましては昨年12月の開催に引き続き、今年度第2回目の開催となっています。本懇話会の開催目的は本市における雇用施策の総合的かつ効果的な推進に向け、施策推進にかかわる諸課題について、幅広く意見を求めるということとなっています。委員の皆様方にはそれぞれの立場から率直なご意見を頂戴したいと思っておりますので、どうぞ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、お手元に配付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》

よろしいでしょうか。

本日の懇話会は公開となっています。傍聴者の方はおられませんが、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となっていますので、ご了承の程、よろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして吉村市民局理事よりごあいさつを申し上げます。

○事務局(吉村理事)

皆様おはようございます。市民局の理事、吉村でございます。

皆様には、年度末を控えて何かとお忙しい中、当懇話会にご出席を賜り誠にありがとうございます。

ます。

平素より雇用施策はもとより市政の各般にわたりご支援、ご協力賜っておりますこと、この場をお借りしてお礼を申し上げます。

さて、昨今の雇用情勢ですが、平成27年の大阪の完全失業率が4.2%で、平成9年以降最低の数字となっています。有効求人倍率は1.20倍ということで改善傾向が続いています。

ただし、全国平均と比べますと、完全失業率や非正規雇用率が高いという状況でございますので、私どもといたしましても、今後も正規雇用の拡大や中小企業とのミスマッチの解消など、雇用施策に引き続き取り組んでいかなければならないと考えているところです。

また、国の方で若者雇用促進法や女性活躍推進法の施行を受けまして、施策が進んでいくと考えています。私どもといたしましても、こうした流れを追い風として施策を積極的に展開していくことも必要ではないかと思っております。

こうした雇用施策を実施するにあたりまして、これまでは国の緊急雇用創出基金事業という枠組みを活用して進めてきたところですが、この基金事業が今年度実施分をもって終了することになり、これからは国の地方創生の交付金を活用した取り組みを展開してまいりたいと考えているところでございます。

地方創生の交付金ですが、各自治体で策定することになっていきます地方版の総合戦略、これに位置づけられた事業が対象となるということでございまして、私どもといたしましても、近々に策定予定であります大阪市の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の柱の一つである若者・女性が活躍できる社会を作る取り組みの中で、若者・女性の就労をトータルにサポートする事業を実施してまいりたいと考えているところです。

そうしたことから、本日の懇話会におきましては、PDCAサイクルの徹底の観点から、まずは平成27年度に地方創生の交付金を活用して先行的に実施してきました事業について、評価・検証を行い、次の施策につなげていくために、実施してきました事業の内容、それと国から設定が義務付けられている重要業績評価指標、KPIと呼んでいます、このKPIの達成状況につきましてもご説明申しあげ、委員の皆様からご意見を頂戴したいと考えております。

さらに平成28年度から本格的に実施する予定である若者・女性就労等トータルサポート事業につきましてもご説明申しあげ、実施内容やKPIの設定につきまして、ご議論、ご意見をいただきたいと考えているところでございます。

また、そのあとで雇用をめぐる直近の動向につきましても報告させていただきたいと思えます。本日は障害者差別解消法に関しまして、恐縮ですが酒井委員の方からご報告をお願いしているところです。

以上が本日の懇話会の内容です。委員の皆様からは忌憚のないご意見を頂戴し、今後の施策に反映してまいりたいと考えておりますので、皆様方のご協力を重ねてお願い申しあげ、あいさつとさせていただきます。

本日はよろしく願いいたします。

○事務局(司会)

続きまして、委員の皆様方のご紹介および本市出席者の紹介ですけれども、今年度2回目の

開催でもございますので、資料の委員名簿と座席表をご参照いただくことで割愛させていただきます。

それでは議事に入りますが、以後の進行につきましては本懇話会の座長であります同志社大学教授の富田委員にお願いしたいと思います。

よろしくお願いいたします

○富田座長

それでは、本日もよろしくお願いいたします。

吉村理事のあいさつにもございましたとおり、大阪市の各事業の検証ということがございますので、委員の皆様方のご意見、ご質問にお答えするだけではなく、委員の皆様方のご専門、ご関心のあるところから雇用施策に関して幅広くご意見を頂戴したいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは議事を進めます。

まず議題1、平成27年度雇用施策の取り組み状況について、特に地方創生交付金を活用した事業について事務局から一括して報告していただき、その後ご意見やご質問を頂戴したいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは事務局より説明をお願いします。

○事務局(辻課長)

《説明 参考資料(1)「労働関係主要指標の推移」》

《説明 資料1-(1)「地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金(地方創生先行型)を活用した事業について」》

○事務局(古川係長)

《説明 資料1-(2)「マッチングによる若者就職支援事業」》

○事務局(坂根係長)

《説明 資料1-(3)「インターンシップ制度を活用した実践型就職支援事業」》

○事務局(杉山係長)

《説明 資料1-(4)「子育て中のしごと応援セミナー&交流会」》(前回説明したので割愛)

《説明 資料1-(5)「若者・女性等のしごと応援フェア」》

○富田座長

それでは、質疑応答、意見交換に入りたいと思います。今回は各事業に対する検証ということですので、事業毎に課題等も合わせて報告いただきました。さらに委員の皆様から具体的な内容について様々なご質問をいただき、評価、検証したいと思いますので、よろしくお願いします。

○甲斐委員

報告ありがとうございました。

今お聞きしまして、次回、平成28年度に実施される場合のお願い事項として発言させていただきました。来年度も若者と女性の就職支援については評価されて行かれると思いますので、同じような内容のものが実施されるのではないかと考えています。

そこで、マッチングによる若者就職支援事業について、支援者数は集まりましたが、就職者のところ、観光分野で大阪を支えるコースなどは達成率が低くなっています。要因分析でも書かれているように、もちろん、残業、有給休暇、福利厚生などの厳しい状況も一つの理由で就職に至らないケースが数多くあったとのことですが、やはり、ここはマッチングイベントを実施されているわけですから、もちろん労働条件というのは紙ベースで提示されているのでわかると思いますので、それだけを見てここに就職しようか、面接を受けようかというのは、単に求人情報を見てきめるのと同じようなものになってしまいます。

なぜ、このマッチングイベントをされるのかというと、給料は他の業種より低いかもしれないが、この企業ではこういういいところがありますよというのをマッチングしていく、企業と求職者だけの間だけでお話をするのではなく、プロポーザルを申し込まれて事業を実施している事業者がそこを仲立ちしていくということが重要ですので、そのところをもっと充実していけばいいと思っています。

改善策のところ、求職者の志向性の拡大を促すカウンセリングと、きめ細やかな支援と書かれていますので、具体的にどうしていくのかということをもう少し、企業と支援者だけではないに、事業を実施する事業者さんにカウンセラーさんが何名かおられると思いますので、その人たちがもう少し入ってマッチング性を高めていくということ、なかなか市が介入して指導するというのは難しいかもしれませんが、指導をしていただきたいと思います。

二つめのインターンシップ制度を活用した事業につきましては、支援者数が少なくて、インターンシップの参加者数もそこから50%を切るなど厳しい数字だと思います。もちろん、途中で経過報告は受けられていたと思いますが、結果としてこうでしたという最終のところではなく、現段階ではどのくらいの支援者が申し込みをしているかということ、そうした中間報告は受けていたのですか。

その時に、「そうですか、ではがんばってください」で終わってはいないとは思いますが、支援者の目標数、34歳以下の場合だと150人、女性求職者の方では、目標数120人あげていますが、実績では57名。あと2週間ですという風に支援者をもっと募ろうと思っているのかとか、もう少し厳しく、具体的な改善策を出してもらった方がいいと思います。プロポーザルで申し込んだ実施事業者も、言われなからいいとは思ってはいないとは思いますが、支援者数が少なければインターンシップの参加者数を上げるというのも厳しいと思いますので、もう少し、途中経過を厳しく見ていただければいいと思います。

インターンシップに参加された方からは評価が高かったということです。インターンシップに参加したらもっとこないいことがありますよということなど、次回にインターンシップ制度を実施するのであれば、参加者率を上げるために、いい意見がありますよとか、インターンシップの良さとか、何のためのインターンシップなのかアピールを強めていく必要があると思います。もちろん、アルバイトより賃金が安いとか合格までに時間がかかるといったことがあります。それもわかったうえでインターンシップ制度を設けているというところを実施事業者が支援者の方たちに言って、参加率を上げていただきたいと思っています。

最後にご報告いただきました若者・女性等のしごと応援フェアにつきましては、素晴らしい結果だと思います。今回は上乗せ交付金で実施したので申請時期も遅く、実施も遅かったのかなと思います。が、「要因分析」の「会場設営・運営の工夫の課題」というのも、「行きたいブースが見つからなかった」など、利用者の声をできる限り反映していただきたいと思っています。来年度も実施されるということですね。6月から3月にかけて定期的な実施を検討することです。準備期間がありますので、「改善策」のところはきちっと対応していただき、就職者の方の支援に努めていただきたいと思っています。以上です。

○富田座長

ただ今のアドバイスに対して、事務局の方から、逆に質問とかありませんか。

○事務局(坂根係長)

インターンシップの方ですが、月2回程度の報告を義務付けて、報告を受けていました。10月から事業をスタートしましたが、11月中旬ぐらいに全然数字が伸びていなかったこともありまして、それまで自社のホームページを中心に広報をしていましたが、なかなか集まりが悪いということで、ポスティングなど市内全域にわたるような形で広報を行いました。数字は伸びなかったということでございます。数字が低いことについて、事業者の方もかなり危機感を持っていたのですが、いかんせん支援者の応募がないという状況もありまして、事業者のもともとの登録者に対しても電話での呼びかけを行なったりしましたが、なかなか結果として数字が伸びなかったというところです。

○甲斐委員

事業実施の努力はされておられると思いますが、今後も実施に向け事業者を募ると思いますので、選定のところをきちっとやっていただければと思います。

○富田座長

今回、課題として挙がっていることについて、実施事業者の工夫で対応できることがあれば、市と連携をとって改善策をとっていただきたいと思っています。

○事務局(坂根係長)

わかりました。ありがとうございます。

○富田座長

他の委員の方から、何かお気づきの点、ございませんでしょうか。

○杉田委員

どの事業というよりは、すべての事業を通じたことになるかと思いますが、3点ほどお話しさせていただきます。先ほど厳しく批判してくださいとお話がありましたが、そうならないかもしれません。

一つ目ですが、事業の成果をどう図るかということについて、やはり就職率などで図るということも必要ですけれども、就労意欲の醸成といったところで成果を見てもいいと思います。つまり、就職に直結したかどうかということも大切ですが、例えば女性で言いますと、社会から少し離れていたけれども出てみようというきっかけを提供できたとか、あるいは、新卒者が就職活動で少し挫折してしまって、しばらくニート状態になっていたが、何かしらちょっと一歩を踏み出せたと言うことなど。就職率としてはよくなかった事業でも、悩みとか不安を解消できるということも成果とみていいと思います

二点目が、これも書いていただいていることの繰り返しになるかもしれませんが、広報の仕方について、どうしても言葉に引っ張られることがありますので、その工夫をしっかりとしなければなりません。例えば、「観光」などももう少し噛み砕いて伝えるとか、資料の1-5にしても、「若者」と言うのではなく、新卒者も含むような形で表現するなど、そういう工夫が必要です。

三点目、これは来年度にかけてのお話です。いまちょうど保育士と言う問題が出ていますが、資格は持っていても保育士は大変だと言うのがわかっていて戻ってこない人たちに対しても、今後、少し制度が改善されると思いますので、この事業も引き続き実施をお願いしたいと思います。

それと、少し注意していただきたいのが、女性活躍はもちろん大事ですが、そのことによって男性に対しての政策というのが、相対的に見えなくなるということ。例えば保育士でも現場で男性の活躍というのがございます。また、介護業務でも男性が多く入っていますけれども、いろいろと情勢が変わってくると思います。ターゲティングすることも大事ですが、ターゲティングすることで、他の、いまの男性陣の課題が見えなくなるということは注意していただきたいと思います。

○富田座長

ただ今のアドバイスに対して、事務局からなにかございませんでしょうか。

○事務局(古川係長)

広報の仕方について。今の求職者の方、特に若者の方は、SNSや、地下鉄の吊り広告のように、パッと目にとまるものにひかれ、そしてスマホなんかで登録すると、どんどん情報が入ってくるという状況にあると考えています。たくさん就職サービスがあり、たくさん選択肢がある中で、大阪市を選んでもらえるような情報発信を考え、魅力ある事業であるということが伝えられるように、次年度の事業については事業者とともに検討してまいりたいと思います。ありがとうございました。

○事務局(辻課長)

1点目の就職活動で一步踏み出したことや、悩みの解消といったことも評価すべきではないかというご意見については、非常にありがたいご指摘であると考えています。実際のアンケート等では、「今回で自信が持てました」とか、お礼の言葉を記載していただいたものが結構ありましたので、KPIとの関係で難しい面がありますが、そうした点を事業の評価に入れていきたいと思えます。

○富田座長

会場に来られた支援者の方にアンケートをとられた場合、就業意欲が高まったことがわかるような設問も工夫して、わかるようであれば、また、次回教えていただければと思います。

○事務局(杉山係長)

今回の事業分がデータでございます。

○事務局(辻課長)

前回の懇話会で、杉田委員からご意見をいただいておりますので、そういう方向でアンケートを取るようにはしております。

○富田座長

では、次回に報告をお願いします。他にいかがでしょうか。

○鱧谷委員

最後の若者・女性等のしごと応援フェアについて、結果として非常に高い就職率となったわけですが、ここでご指摘されていますように、求職者の方がどのブースへ行っていないかわからない、あるいは、今回は女性・既卒・新卒など様々な対象者があったと思いますが、せっかく大阪市の女性活躍リーディングカンパニーも出展もされていたようなので、ブースに目印をつけるとか、冊子に印を入れるなど、少し工夫をすれば、求職者はブースを訪問しやすくなるのではないかというのの一つです。

また、出展企業のなかには、このような合同企業説明会に出展経験が少ない企業があるかと思えますので、そういった企業さんの希望を募って事前の出展企業説明会をすると、出展に対する工夫がみられるのではないかと思います。例えば、自社製品を持ってくるとか、最近ではパソコンが利用できる環境が整っている会場も多いので、画面に自社のホームページを映し、リアルに求職者に説明すれば、求職者の理解が深まるとか、そういった効果的な出展について紹介する事前説明会を開催されてはどうかと思えます。

さらに、改善策では新卒・既卒・女性・保育などターゲットを絞った事業展開を図るということですが、中小企業では既卒でも3年目ぐらいまでは新卒と同じような条件で採用される機会が多いと思えますので、新卒だけでなく、第二新卒も対象として開催されてはどうかと思えます。

我々も合同企業説明会を行いますが、出展企業の情報が求職者の方に十分伝わらないということについて、少し手間はかかりますが、出展企業情報を随時サイトで公開し、更新頻度を上げ、集客につなげていくことも必要かと思えます。

○事務局(杉山係長)

ありがとうございます。1点目の看板の印は、実は実施いたしました。リーディングカンパニーや若者応援企業の印を看板につけてはおりましたけれども、会場が広く、そもそもの方向を向いて行けばいいのか分かりにくいということがございました。また、会場一覧の中にリーディングカンパニーの位置を示すことなどができていなかったことが反省点だと考えています。2点目の企業様向けの説明会ですけれども、こちらも事前に開催いたしまして、ほぼ全社・企業様にご参加いただきました。どのようなブースが効果的であるとか、どのような声掛けをすると効果的であるとか、ご指摘の自社製品を飾った方が仕事をイメージできるなど、ご説明をさせていただきましたが、業種や雇用条件などの情報をどのようにブースで伝えるのかというところが、少し欠落してしまいました。今後の説明会ではより細やかな説明をしてみたいと思います。

また、新卒の扱いにつきましては検討してみたいと思います。

最後の企業情報につきましては、ご指摘の通り、半数くらいは事業開始の段階で出展が確定しておりましたので、まずは第1弾を公開するなど段階的な情報公開を行えばよかったと反省しております。今後の事業に生かしてみたいと思います。

ありがとうございます。

○富田座長

他、いかがでしょうか。

○今委員

全般的なお話と、質問も含めていくつか。私自身もこういった事業の現場にいることもありますので、その観点で、お話をしたいと思います。一つは、全体を通して広報というお話がありましたが、求職者の方に対して広報いたしますと、そのイベントに参加することによって、どんなお徳感があるかということです。先ほど、最後のほうにお話がありましたように、とても役に立った、あるいは、こういう働き方ができているとか、そうしたことが現実的に見えてくると行く意味と言うものが生まれてきます。イベントの有効性だけではなく、どんなふうに分自身にとって行くべき機会なのかということをお知らせしてあげるということとは有効な手段だと思います。

また、事業の性格上、少し難しいところがあるのは承知しているのですが、マッチングイベントもフェアもそうですが、その機会自身が目的になっていないかと言うことです。例えばイベントに参加すること、また参加する企業さんもそうですけれども、お互いにとってやはり目的はイベント後ということになります。仮に、定着という観点で言いますと、どんな人達がそこから生まれていったのか、後追いですけれども、そんなことか情報に盛り込まれると、有効な中身になると思います。先ほど、お話が出ましたけれども、参加される企業さん向けのセミナー、私もさせていただくことがありますけれども、少なくとも3年後を見越した採用をしませんかということで、イベントはあくまできっかけで、そこですべてきめてしまうということではありません。その時を持っていく人が必要でしょうかとか、まず座ってもらうことが大事でしょうかとか、そうしたことを踏まえていただくと、すべてその場で解決しなければならないということではなく、少し気軽に、きっかけとして、まずは

ブースに座っていただくことが大切だということになります。たぶん多くの就業者の方は、そこが第1志望ではなくても、まずそこに座ったことから始めて、いまここで頑張っていますという方も多いと思います。つまり、そのきっかけづくりをお互いに作りましょうというのが、手段として有効だと思います。

最後にお話しいただいたフェアについて、実績として来場された数は、私は評価できると思っています。時期的なことなどを考えますと、たくさんの方がいらっしやっただのだと思います。そして、いらっしやった方が、それぞれどれくらいこの会場にいたのか、たぶん数はひろわれていると思いますが、来てすぐ帰る、あるいはめぼしいところだけ行って、そこが終わったらすぐ帰るということではなく、せっかくの機会なので、たくさんの方の知る機会をつくる、先ほどの言い方によるときっかけをつくる、きっかけを作っていたいただくための何らかの仕掛けが必要だと思います。

中には、会場でのまわり方がよくわからない、どこを見れば自分の行くべきところがわかるのかということについて、来た方に簡単でも何か知っていただく機会があり、そのあと実際の会場に入る、そういうことも他の会場でされているところもありますので、できるだけたくさんそこで過ごしていただくことによって、多くのきっかけが生まれると思います。

逆に言うと、企業さん側からの不満足要素というのも多少、軽減されるということにもなると思いますので、そのあたりは、生かしていただきたいと思います。

ちなみに、このフェアでの滞留というか、来場者の方の平均ブース数は・・・。

○事務局(杉山係長)

1人、5～6社ほどです。

○今委員

6社ほどは回られている。特に、ブースで時間をはかっているということはないので、それぞれ、行けるところを回ってみるということでしょうか。それは数字としては、よしという数字でしょうか、それとも、もっとという数字でしょうか。

○事務局(杉山係長)

一般的な平均をおさえていると事業者からは聞いていますが、出展が200社あった中で、710人の来場者全員がブースを回ったわけではなく、おひとり5～6社というのは、1ブースでみると多くはなく、来られた方が1人とかゼロのブースもありましたので、少し行き渡らなかつたと思っています。

○今委員

先ほど、企業さん側のレクチャーという話もありましたけれども、1社あたりどれくらいで終えていただくということも含めたガイドラインなどがあると、まわりやすくなってくる場所もあると思います。そして、それぞれどんな観点で回るといいよという、まわる意味というのもでてくると思いますので、そういったところも活用いただけるといいと思います。

○富田座長

ただいまの委員の提案に対してなにか事務局からございますか。

○事務局(辻課長)

フェアにおきましては、まず、受付を終了すると「フェアの歩き方コーナー」に行ってください、各コーナーの説明などガイダンスを受けていただいたのですが、会場が広がったようで、なかなかそれがうまくいきませんでした。それと反省点でも書いているのですが、セミナー等のコンテンツをたくさん取り入れたので、会場が広い中で来場者が少なく、そのうえで、別の会場でセミナー等のイベントの案内も行ったものですから、どうしても企業ブースに人がいなくなってしまう。企画段階の問題ですけれども、コンテンツの時間帯を少し欲張って、出展企業様のブースの開いている時間帯にコンテンツを入れてしまったのは、反省しています。

○事務局(杉山係長)

もう一つ工夫した点としまして、1日目で早く帰ってしまう方が、ご指摘の通りかなりいらっしゃいましたので、長く滞在していただくために工夫した点として、もともと証明写真の撮影サービスというのを入れておきまして、先着順で行っていたものですが、利用者が定員まで達していませんでした。それを、2日目は「証明写真撮って行かれませんか」と声掛けを強化いたしました。それをやることによって、写真を撮ったあと現像するまで時間がかかる。その間にブースを1つでも2つでもまわるということで、2日目の滞在時間がかなりアップしまして、それは功を奏しましたので、次回に生かしたいと考えております。

○事務局(辻課長)

あとイベント後の関係ですけれども、今回の事業は、おっしゃるように、イベントだけでなかなか就職に結びつくことはないと思いますので、イベント後に1か月間の継続支援を行うという条件を付けて事業を実施しておきまして、イベントの後のフォローを心掛けて参りました。広報等の関係ですが、もともと来場者1800人想定の中で、会場も広くして、ブースも多くしたなかで、人が少ないと閑散としておきまして、1列の中で、ブースに座っておられるのが2・3名という結果は、反省点もあるかなと思っております。おっしゃっていただいた、広報の段階で、お徳感をどう出すか、難しいところではありますが、今後の事業に生かしたいと思います。

○鱧谷委員

企業の方はおそらく多くの求職者から、計画されている採用人員を確保したいということが前提だと思っておりますが、必ずしも毎回うまくいくとは限らない。私ども大商が主催した合同企業説明会においても、来場する求職者が少なかったこともありましたが、そのような中でも、自社のニーズにあった求職者がブースに来られて、人材を確保できれば 企業の満足度は高い。現状は求職者が少なく、採用意欲が高い企業が多いという、非常にアンバランスな状況ですから、規模を追い求めるよりは、マッチング率を高めることがイベントの成功の一つになるのではないかと思います。

○富田座長

数年前までであれば、求職者支援がメインだったと思いますが、今は、どちらかと言うと売り手市場で、企業の人材確保のほうメインになってきているので、その辺を意識した方がいいのではないかと思います。

○富田座長

他にどうでしょうか。よろしいでしょうか。

○事務局(杉山係長)

ご意見ありがとうございました。満足度のところですが、企業さまで、来場者の数を期待されていた方は満足度が大変低くなってしまいました。ただ、いい人材を確保したい、求職者が少ないのは分かっているよと思って参加された方は、質はよかったというご回答をアンケートでもいただいておまして、やはり、必要なのは数なのか質なのかは、参加する前提としてあるのかなと思えました。来場された求職者の方も、わかりにくかったという不満もありながらも、自分がどういう志向があるのか分かった、ブースで意欲が高まったという意見もかなりございましたし、自分のイメージを企業ブースで話を聞くことで、覆ったとか、自分の志向が定まったとか、かなり前向きな意見は自由記述でたくさんございまして、前向きに参加された方は、満足していただけたかなと思っております。

○今委員

いいでしょうか。

○富田座長

どうぞ。

○今委員

今のお話で、私も企業様向けのセミナーでよくお話するのですが、前提として、どんな人たちが集まるかはわからない、ということをごちゃとわかっていただいていた方がいいと思います。そこは、あまり期待値が高すぎると そうじゃないと悪い結果をもたらしますし、そんな中で、自社に合う人に、まず来てもらうためには、わかりやすい資料を作ったり、来ていただいた方に次につなげることが重要になると思うので、いろんな方が集まるイベントです、文系・理系にこだわっていません、とうアナウンスを、わりとはっきりと伝えていただくことも必要なのかなと思います。

○富田座長

本当はここで私が議論をまとめないといけないところですが、たくさんご意見が出ましたので、とりまとめは事務局にお願いしまして、次の議題に入りたいと思いますので、よろしく申し上げます。

○富田座長

議題2は、「平成28年度の雇用施策の取組予定について」、事務局より説明をお願いします。

○事務局(辻課長)

≪説明 資料2-(1)「若者・女性の就労等トータルサポート事業」(フロー図)≫

≪説明 資料3「平成28年度主な雇用施策関連予算事業一覧」≫

○事務局(高係著)

≪説明 資料2-(2)「〃(ワンストップの総合相談窓口事業)」≫

○事務局(古川係長)

≪説明 資料2-(3)「〃(若者就業支援プログラム)」≫

○事務局(杉山係長)

≪説明 資料2-(4)「〃(女性向けキャリアサポート事業)」≫

○富田座長

ありがとうございます。はいどうぞ。

○杉田委員

資料の2-4のところで、事業内容のところですけども、以前お話したかもしれませんが、私は、まさに男女共同参画社会の法律ができた年に大学にいた世代です。この世代は、わりと自分で、もちろん相談を受けたいというニーズはあるし、特にこうした自治体の事業はそうした趣旨であるのでその方向性はいいのですが、割と自立的に、情報があればそれをいただいて自分で考えるとか、きっかけさえいただいたらわりと自分でいける人達が、たぶん一群をなしているはずですよ。なので、育児復帰・継続就労のための保育情報の提供とありますが、保育だけでなく、いろんな情報を提供するというところにも力点をおいて、媒体は別として、情報を提供すると良いということ。相談もそうですが、この世代は、ちょっといいところがあると「ここ良かったよ」という情報が一気に流れこむのです。福祉的なカラーだけでなく、行けば情報がいろいろある、情報がよかったよとなると、そういった形で人が寄ってくる、それも実は集客効果なので、口コミというのも少し意識して、しかもいろんな階層、階層と言う言い方が正しいかわかりませんが、ちょうど今35歳くらいの世代と言うのはかなり、思っている以上に男女同じだと言う意識がある世代になっていますから、そういった方々に対しても、集客できると思いますので、情報提供あるいは「場」ですね、来たら、何か持って帰って、それをきっかけとなる、そうした視点も入れていただきたい。少し漠然とした話で申

し訳ございませんが、お願いしたいと思います。

○事務局(杉山係長)

ありがとうございます。説明会の時にそういった視点も重要視していることを伝えまして、選定の際には、その辺りも審査していただきたいと思います。

○富田座長

よろしいですか。それでは次の議題に入りたいと思います。議題3その他の一つ目ですが、この4月1日から施行されます「障害者差別解消法」について、雇用との関連等について、酒井委員から報告をいただけるとお聞きしておりますので、酒井委員、よろしくお願いいたします。

○酒井委員

皆様のお手元に、「雇用の分野で、障がい者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります」と言うパンフレットが配布されていると思います。

特に、1週間後の4月1日から「障害者差別解消法」というのが施行されます。国連の権利条約を日本が批准した流れで、差別解消法が施行されますが、不当な差別的な扱いを禁止している法律です。差別的な扱いを禁止すると同時に、合理的配慮を提供することとセットになっており、つまり合理的配慮を提供しないことも合わせて禁止されています。

不当な差別的扱いというのは、雇用の分野だけでなく、生活全般で、例えば視覚障がいですと、文字が読めない人に対して、音声であるとか、点字などほかの情報手段を提供しないことや、スポーツジムを利用していた人が、精神障がいがあるとわかった時点で、入会を拒否される、すべて不当な扱いですが、これについては、国とか地方公共団体は合理的配慮提供義務があります。民間の事業者は努力義務となっています。例えば旅行会社が旅行を募集した時に、車いすの人とか、いろんな障がいがある人が応募した時に対応することなどは、努力義務の範囲となっています。但し、唯一雇用の分野だけは、民間事業者も法的義務を負うことになっていて、障害者差別解消法と合わせて、障害者の雇用の促進等に関する法律も、4月1日から改正された分が、施行されます。この改正された分の中で、今申し上げた、差別を禁止することと、合理的配慮の提供義務を負うということ。あと相談体制の整備、苦情処理の対応、紛争解決の援助、この3つが示されています。障害者差別解消法は、障がいがある人に特別な権利を与えるということではけしなくて、障がいのない人が当たり前持っている権利を、障がいあるというだけで、排除されたりとか、その権利を持ってないというところを、禁止するというふうにご理解いただければいいかと思えます。

内容を見ていただきますと、2ページに、募集の段階、採用試験の段階、賃金、職場の配置とか昇進など、雇用におけるあらゆる局面での差別を禁止していると言うのがまずあります。

3ページ目のところで、障がいのひとり一人の属性に合わせた合理的配慮を提供する義務を民間事業者が負うと言うことで、それぞれの個々の障害に合わせた、いろんな対応をするということですが、ただ、要望があったことをすべて、配慮する環境を整えなければいけないのかと言うと、さ

すがに事業者の方でも無理な部分がたくさんあると思いますので、過重な負担にならない範囲内ということも書かれています。

合理的配慮の合理的な手順というところをみると、支障となっている事情があつてご本人から申し出があつたら、話し合いをする。相互に事業主と本人とで話し合いをします。話し合いの中で、事業者としてはここまでだったら配慮できますよということを、建設的対話と言われてはいますが、対話をする中で配慮事項を決めていきます。但し、事業主は過重な負担にならない範囲内で合理的配慮の提供義務を負いますとすることで、ものすごくお金がかかるであるとか到底不可能な要望については、なかなかそこは呑めないよという部分もあるということになります。おそらくこの合理的配慮の考え方と言うのは、例えば障がい者だけではなく、子育て中のお母さんであるとか、介護をしている方とか、他にも働くうえで、いろんな働きにくさを抱えている人たちに、どう配慮するかという視点も含めて大事になってくると思います。

4ページ目をみていただきますと、相互の建設的な対話の中でどうしても、双方、落としどころが見つからないと言う場合に、相談体制を整備していくということで、基本的に都道府県の労働局が、最終的な対応をするということになってはいますが、ただ、先ほどのワンストップの総合相談窓口ですね、そこも雇用後の対応をするということになれば、相談体制の整備の中の1つに組み込まれてくるのではないかなと思いますし、民間の障がい者雇用を支援している団体等もこの相談体制については、考えている途中であると思います。簡単ですが、こういう法律が4月から施行されますので、事業者の方々には周知・啓発をしていく必要があると思います。以上です。

○富田座長

ありがとうございました。ただ今の酒井委員の報告に対しまして、何か、ご意見・ご質問はございませんでしょうか。

○富田座長

5ページ目のQAで、特例子会社の扱いが変わってくるのでしょうか。特例子会社でたくさん雇っていて、それで一定の基準を満たしているとしますね、親会社だけの応募も受け付けるということになるのでしょうか。QAのように変わるのかもしれませんが。

○酒井委員

応募の段階で、障がいがあるということだけで排除してはいけないということなので、ただ、そこは双方の話し合い、最終的には対話の中でご本人が納得する状況になれば、応募しないと言う状況もありうると思います。どこまで会社が配慮ができるのかということで、今、合理的配慮の事例を蓄積するということを各都道府県で行っており、大阪も行っていますが、こういう時にはどんな風に対応するのかというような事例をいま作り始めているところです。

○富田座長

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。少し時間がありませんので、その他の2つ目、「子どもの貧困対策と就労支援について」、できれば簡単に報告していただけますでしょうか。

○事務局(山藤課長)

《説明 資料4「こどもの貧困対策と就労支援について」》

○富田座長

ありがとうございます。

ただ今の説明に対しまして、なにかご意見・ご質問はございますでしょうか。

○杉田委員

しごと情報ひろばも1つの対策となる可能性があるという話を実現するのであれば、しごと情報ひろばの中に、子育ての相談も入れる。つまり、両立ということの大変さがあるわけですから、そこまで枠組みを広げられるといいかもしれません。こどもの貧困対策として。

○事務局(山藤課長)

ワンストップ化の中で保育情報の提供もさせていただきますが、しごと情報ひろば単独でなくいろんな関係機関とも連携させていただきます。推進本部の中に横の連携もございますので、こどもの貧困対策としてあがって来ている事業があればご紹介できますし、また、向こうから、しごと情報ひろばではこういう事業をやっていますよと紹介し、連携が深くなる一つのツールとして活用できることとなります。

○杉田委員

現場の声として、もっと勉強して大学へ行きたいけれど、お金の問題があるので諦めますという相談なんかもあったりして、非常に個人的な話ですけれども、やはり現場として感じることもあるので、例えば、学生が働きながらなんとか学びつづける、そういう雇用の枠、というのも実現できたりするのであればいいのかと思います。

○事務局(山藤課長)

こどもの貧困対策のこどもと言うのは18歳未満なので、おそらく大学生となれば18歳以上になりますので、そこは別の対策事業にかかってくるのかと思います。

○杉田委員

わかりました、しかしいずれにしてもそういう実情があると言うのはこの実証だと思うので。

○事務局(山藤課長)

連携の中で、貧困の連鎖を断ち切ることにより、そういう効果も生まれ、解消もされてくるのかなと思います。

○杉田委員

チャンスを与えると言う教育の枠組みが、そのあとの人材を育てると言うことなので、連携と言うところ、ぜひ雇用施策と言う枠組みで連携を強化してもらおうと言うことが大事だと言うことを、しっかり押しいただければいいなと思います。

○事務局(山藤課長)

わかりました。

○富田座長

他にご意見はございませんでしょうか。どうぞ。

○甲斐委員

こどもの貧困対策として実態調査を6月から7月に行うということですが、一市民といたしまして、真の実態が出てくることを願っております。就学前5歳児に関しては、どのように実態調査をされるのか、訪問になるのかわかりませんが、本当の実態が調査されることを願っております。

○事務局(山藤課長)

ご指摘のように、調査の仕方をどうするのか難しいところでございまして、今考えているのは、就学の児童については学校を通じて行う、就学前については未定ですが、回収率の高いやり方を考えていきたいと考えております。

○富田座長

「しごと情報ひろば(情報誌)」については、説明していただく予定でしたが、時間が来てしまいました。あとで、ご覧になっていただきたいと思いますので、よろしく願います。

○富田座長

以上で予定しておりました議題は、終了いたしました。まだ議論する点もあったかと思いますが、事務局におかれましては、各委員からの意見を踏まえて事業に反映していただくことをお願いしまして、本日の議事を終了してまいりたいと思います。どうも有難うございました。

○事務局(司会)

富田座長をはじめ、委員の皆様方に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。委員の皆様方には、今後とも何かとご協力を賜ることになるかと思いますが、どうぞ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。本日はありがとうございました。