

第3期

東京都雇用・就業対策審議会

部会（第2回）会議録

平成24年2月22日

東京都産業労働局

(午前 9時30分 開会)

○戸澤事業推進担当部長 それでは、会議に先立ちまして、配付物の確認をさせていただきますと思います。

まず、議事次第でございます。次に、部会委員名簿でございます。次に、座席表でございます。次に、本日の資料といたしまして、資料1、これまでの答申内容に係る実施事業について、資料2、検討の基本的方向について(案)、資料3、現状と課題の整理、資料4、東京都雇用・就業対策審議会部会検討の進め方(案)、資料集として、「東京都雇用・就業対策審議会部会(第2回)資料集」でございます。

また、参考資料として、前回は配付しましたが、東京都の雇用就業施策の概要、前回の審議会及び部会の議事の概要でございます。よろしゅうございますでしょうか。

(はい)

それでは、ただいまから第2回の部会を開催したいと存じます。

まず、この部会の成立、運営についてですけれども、委員定数6名のところ、5名の委員にご出席いただいておりますので、東京都雇用・就業対策審議会条例の規定により、当部会が有効に成立していることをご報告いたします。

ここからの議事進行を藤村部会長にお願いしたいと思いますので、よろしくお願いたします。

○藤村部会長 皆さん、おはようございます。きょうは3時間という予定が組まれておりまして、長丁場の委員会になるかと思っております。

部会の委員以外の方で、審議会のメンバーの出席というのは、きょうはないようですので、もしいらっしゃったら、発言は部会委員が優先ということを行わないといけなかったのですが、それは飛ばしまして。

では、これから議事に入りたいと思います。

まず議事録の署名人についてですが、今回は小杉副部会長と、それから坂田委員の二人をお願いをしたいと思います。よろしいでしょうか。

(はい)

○藤村部会長 よろしくお願いたします。

それでは、まず議事次第の1、これまでの答申内容の実施状況について議論をさせていただきます。

これは、前回の審議会で2回の答申が出ていて、それに対する具体的な動きがどうなっているのか、それをきちんと検証した上で今回の議論に入りたいというご意見が多数の委員からございまして、それを事務局でまとめていただいております。資料の説明を簡単にさせていただいた後、議論に入りたいと思います。

では、よろしくお願いたします。

○後藤計画調整担当課長 それでは、説明をさせていただきます。

前回の部会で、今、藤村部会長から発言ございましたように、第1期、第2期の答申

内容がどうなっているのかわかる資料を出してもらいたい、この状況を共有した上で、これからどうやって何を議論していくかというポイントを決めまして、第3回目以降の大まかなスケジュールを決めて、今後の進め方を決めていきたいというご意見でございました。こちらのほうも部会の議事の概要にも載っております。そこで、ご意見を受けまして作成したものが資料1、これまでの答申内容に係る実施事業についてでございます。

それでは、資料1、これまでの答申内容に係る実施事業についてをざらしてください。この資料でございますけれども、今回、諮問の重点事項を中心にまとめさせていただきました。構成ですが、1ページから3ページまでが第1期の答申内容に係る実施事業でございます。4ページ目から5ページ目までが第2期の答申内容に係る実施事業でございます。さらに、6ページ目から7ページ目までが第2期審議会答申以降に実施した主な事業でございます。

それでは、もとへ戻りまして1ページをざらしてください。

1ページ目ですが、資料につきましては、一番左側、答申の内容というものが記載されております。中央は、その答申により実施しております事業等を記載しております。また、主な事業の実績も記載しております。一番右側には、その実施事業に対する効果や課題を記載しております。この1ページ目は、東京しごとセンターでの実施事業等でまとめてございます。1期の答申では、雇用就業施策全般にわたる取り組みが示されておりますが、そのうち、かなりの施策を担う組織として、東京都しごとセンターを新たに設置いたしました。そこで、ここでは、しごとセンターに関する内容でまとめてあります。中央の下にある囲み、しごとセンター多摩の開設が記載されております。直接第1期の答申により開設したわけではありませんが、記載させていただきました。

2ページ目からは、その他の実施事業等というくくりで、今回、諮問させていただきました重点事項を中心にテーマごとにまとめさせていただきました。2ページ目は、「少子高齢化の進展への対応」の検討に関わるもの。

3ページ目の上段は「若年者に対応する就業支援」の検討に関わるもの、中段は「中小企業の障害者雇用の促進」の検討に関わるもの、下段が「中小企業の雇用環境の改善」の検討に関わるものでまとめております。

4ページ目からは、第2期の答申に係るものでございます。

4ページ目は、職業能力開発センターの設置、効果的な公共職業訓練に関する実施事業等でまとめております。第2期の答申は、職業能力開発行政がテーマとなっております。都内4カ所のブロックごとに職業能力開発センターを設置することといたしました。このため、このページに関しましては、職業能力開発センターに関する内容でまとめております。

5ページ目をお開きください。

5ページ目は、その他の実施事業等というくくりで、今回、諮問させていただきました

た重点事項を中心に、テーマごとにまとめさせていただいております。この5ページ目の上段ですが、「少子高齢化の進展への対応」の検討に関するもの、その下が「若年者に対する就業支援」の検討に関わるもの、次に「中小企業の障害者雇用の促進」の検討に関わるものでまとめております。

次の6、7ページ目ですが、審議会の開催がなかった第2期審議会答申以降に実施いたしました主な事業について、今回、諮問させていただきました重点事項を中心に、テーマごとにまとめてございます。したがって、第1期、第2期の答申を受けての事業だけではなく、答申後の雇用情勢の変化に応じまして着手した事業をあわせたものが全体像となります。

以上、簡単ではございますけれども、これまでの答申内容に係る実施事業についてのご説明を終わらせていただきます。

○**藤村部会長** ありがとうございます。事務局から委員の先生方には事前にご説明がなされていると思いますので、ここではもう簡単に項目だけご紹介をいただくということで、議論の時間をしっかりとりたいというふうに思います。

まずは、第1期の雇用・就業対策審議会での答申、これに係るものが3ページにわたってまとめていただいております。まずは、ここから疑問点とか議論をしていきたいと思っています。

何といても大きいのは、東京しごとセンターというのが開設されて、ワンストップサービス、飯田橋の駅からちょっと歩いていったところにありますよね。そこで、ヤング、ミドル、シニアという、いろんな年齢層の人たちを一括して、あそこの場所に行けば何とかなるという、そういうことを始められたと。それに付随をいたしまして、多摩にしごとセンターを開設したという、これが主たる動きになるかと思っています。

どうぞ、どなたからでも質問なりをしていただければと思います。

○**傳田委員** 私、東京しごと財団の評議員をやっているものですから大体わかりますので、特に質問はございません。

○**小杉副部会長** ワンストップという考え方、何と何と何ができているとワンストップなんでしょうか。最近のワンストップという考え方の中には、住宅に困っていて就業ができないとか、ほかのいわゆる福祉的なものも全部総合してワンストップという考え方もあるんですけども、ここの場合のワンストップというのは、どこまでが守備範囲でワンストップと考えていらっしゃるのかということです。

○**穂岐山雇用就業部長** これは就業に関することということで、ざっくり言うとかくられているかと思うんですけども。

○**小杉副部会長** 就業という問題は、実は就業だけでは切り離せなくて、その背景にある生活をまず立て直さないとどうしようもないとか、家族関係とか、いろんなものを含んでいます。ワンストップというときに、ここの場合には本当に就業との接続のところだけを考えてワンストップとおっしゃっている。そこには相談というサービスですね。訓

練というサービスは、ここには入っていないんですね。

ワンストップと簡単に一言で言うんですが、その領域というのは、果たして今社会が必要としているワンストップに対して対応しているのかどうかということは、ちょっと考えてみる必要があるのではないかなという、そういう意味で申し上げたんですけれども。

○穂岐山雇用就業部長 訓練につきましては、すぐ同じ階で狭義のしごとセンターという考え方と、あの建物の住宅部分以外の部分、いろんな関連機関が同居しておりますので、それ全体を東京しごとセンターと呼ぶと、機能として呼ぶということで、飯田橋につきましては、まず就業に関すること。それから、その上にあります労働相談情報センター、これが在職者も含めてと。それから、高齢者校というのが職業訓練の一部ではございますが、そこにあって、仕組みとしては高齢者校のほうでも、高齢者科目以外の各校の案内もできるようにしておりますので、基本的に飯田橋の中でいろんな相談に乗れるというような仕組みになっております。

一部ではありますけれども、母子関係の福祉の機関も同じ建物に同居しておりますし、商工関係では起業支援とか、そういった多様な働き方に関する相談窓口もございます。

そのほかにボランティア、NPO、こういったものも対象として、飯田橋の箱物の中でできるようになっておりますので、そういった意味合いにおいて、就業を中心としたワンストップサービスというような考え方でやっております。

○藤村部会長 生活支援というところは、ここにはないということですか。

○穂岐山雇用就業部長 生活支援については、母子の部分につきましては相談機関が入っておりますけれども、それ以外については、ここでは入っていないです。

○小杉副部会長 これまでできてきているところと、今まで何ができていてこれから何が必要かと考えるときには、この議論をしたときには、その範囲でワンストップというのを考えればよかった時代だと思うのですが、今の時代はワンストップの考え方は多分もうちょっと広がっていて、就業が困難な人たちの持っているさまざまな課題にワンストップでこたえるためには、ある意味ではこの機能をどうほかの福祉の機能とかにつなげていくかとか、ひょっとしたら次のステップはそういうところに考えられるかもしれないということで、ワンストップの考え方は、この中ではどう考えられていて、これからの時代は何か必要かという、そういう議論につなげられたらなと思ったのですけれど。

○藤村部会長 就職するためには、ちゃんと住所が定まっていけないから、それさえままならないという人も大分いますよね。

○小杉副部会長 例えばいわゆるドメスティック・バイオレンス、そういうものを抱えた層への支援との組み合わせとか、さまざまな組み合わせが必要なところで、その調整をどこかです。国ではなくて都道府県がやるということの意味は、組み合わせがしやすいといいますか、壁を乗り越えやすいというところで多分メリットがあるので、国より一歩二歩先に行くということは、そういうところが大事かなと思うんですけれども。

○藤村部会長 社会にはいろんな人がいるから、どの層に焦点を当てて議論するかによって対策も変わってきますよね。小杉さんが今おっしゃったような人たちももちろんいるし、でも、割合としてはそんなに多くはない。それ以外に仕事を探しているけれども、うまく見つからないという。それはご本人の能力の問題というよりも、探し方がちょっとよくないとか、あるいは自分の売り込み方といいますか、それがちょっと稚拙で、なかなか企業側に受け入れてもらえないとか。じゃあ、そこをどうやって支援するのかという、そういったのといろいろありますよね。

ですから、この場はあくまでもいろんな考え方を出示していただいて、ここでそれを決着つけてどうだという話ではないので、思いつくままに言っていただければいいと思います。

○坂田委員 前回もちょっと話をしたんですけれども、雇用・就業ということを考えるときに全世代で考えなくてはいけないと思いますが、とりわけ学校から職業生活に移行するときのミスマッチがない、あるいは幸せに移行ができるというようなことは非常に大事だと思うんです。

この資料を拝見すると、都立高校との連携、それから企業との連携ということが第1期、第2期ともに行われているということはわかるんですけれども、一方、課題のところに企業とそれから都立高校、さらに2期では教育庁との連携が課題であるというふうに書いてあって、それ以上踏み込んでいないんですけれども、課題ということは何か超えなくてはいけないハードルがあったり、高い壁があったり、いろいろ阻害要因があるのではないかと思うんですけれども、その辺について、現状を認識してどうクリアするのか、あるいは場合によってはそのやり方を変えるのか、いろいろ方向転換をするのか考えていかなくてはいけないと思うんですが、その辺の整理について、もし教えていただければと思います。具体的にどういう課題があるのでしょうか。

○穂岐山雇用就業部長 教育庁というか、学校との連携での課題で一番大きいのは、例えば職業意識一つとっても学校の関係者の方もいろいろ努力されていると思うんですけれども、学校も含めて行政のほうが笛吹けど踊らずというか、なかなか今の方々に職業観というのが浸透しづらいと。例えばものづくり一つとっても、工業高校の卒業生の就職先とか進路を見ても普通課程と余り変わらないというような状況もあったりとか。これは職業観だけの話ではなくて、ものづくりに対する興味関心とか、そういった部分が大きいかと思うんですけれども。そういった意味合いが一つと。

都立高校ですと都の教育庁がかんでおりますけれども、それ以外にも幾多の私立学校があるというようなことで、なかなか手が回りかねないというようなことがあろうかと思えます。

とにかく対象の生徒の数がかなり多いので、いろいろやれる範囲ではやっているところなんですけれども、なかなか進捗があいはかばかしくないというのが正直なところだと思います。

- 坂田委員 それは職業観に関して、生徒を教育する前に先生のほうが問題があるというお話ですか。問題というか、きちんとしていないというか。
- 穂岐山雇用就業部長 先生の話をしているというか、それが結局、教育の、例えば職業観の問題というのは教育の問題でもあるかもしれないんですけども、一義的には家庭の問題でもあるし、世相の問題でもあると。そういった点があろうかと思しますので、学校がどうこうというだけの話ではないと思います。
- 戸澤事業推進担当部長 つい最近なんですけれど、都立高校の改革推進計画というのが出されて、その中で幾つか問題点の指摘というんでしょうか、課題が出ているんですけども、その中のうちの一つ、全体について言えるのが、やはり職業的自立意識というものが低いというのが言われているということで、将来についてははっきりした目標を持っていないという生徒が結構多いというのが言われているところです。
- あと、先ほど専門校の話もありましたけれども、その中でも幾つか課題が出ていて、その中の一つに高校教員の指導力の向上というのがうたわれているところございまして、若干そういった問題もあるのかなということかなと思いますけれども。
- 藤村部会長 坂田さんがおっしゃったのは、もっと教育の場と働くという企業とを意欲的に積極的に結びつけていくのが必要ではないかと。
- 坂田委員 学校生活から職業生活にスムーズに移行できる仕組みがないものかと。というのは、大卒でも3年で3割離職すると。離職にはいろんな意味があると思うんです。ステップアップもあるでしょうし。ただ、必ずしもそうではなくて、現実を見ているとこんなはずではなかった、ミスマッチですよ。これは事前のお互いを知るという機会であるとか、仕事をするというのはどういうことであるとか、そういうことに関するすり合わせのようなものがいささか不十分なのではないかという気がしてならないものですから、現場にいますと。そこで、ちょっとお話を聞いてみたいなど。
- 傳田委員 今は、このしごとセンターのことなんですよね。今のようなお話でしたら後で、この資料3の例えば現状と課題の整理みたいなお話があって、そこで意見を私たち言えばよろしいんですか。それとも、今のようにランダムにお話ししていくことなんでしょうか。
- 藤村部会長 余りかっちりと区切ってやるつもりはなくて、1期、2期の実施事業についてご報告ありましたので、これにかかわるところでお気づきになった点とか疑問があればどうぞという。ですから、後に議論するような内容が入ってくるのはある意味では当然で、余りそこは気にせずにやりたいと思います。
- 小杉副部会長 この3ページで、都庁と教育庁においても、ジョブシャドウだの、インターンシップだの、東京版デュアルシステムだの、幾つかやられていて、それなりに今おっしゃったような方向の政策は打たれていると思うのですが、それでも協力企業との関係がまだ課題だということですよ。これは量的にまだ少ないからそこをもっと拡充するとか、あるいはそれぞれのプログラムがまだまだ十分な効果を上げていないという

ようなことなんでしょうか。一つのプログラム、その中では効果が上がっているけれど、ほんの少しの人にしか影響していないというところが問題なのか。そのプログラムそのものが十分な効果があるとは言えないというふうな問題なのか。課題が出てくるというのは何なんでしょうかということなんです。既にやってはいると思うんですね。

○藤村部会長 この点はどうですか。

○戸澤事業推進担当部長 恐らくここで言っているのは教育庁のものなので詳しくはあれなんですけれども。こういった制度はつくっているんですけれども、なかなかそれが受け入れ先との関係とかがあって広まっていない状況にあるということだと思いますけれども。

○小杉副部会長 そうすると、教育庁のほうはかなり意識して、坂田さんが今おっしゃられたような方向のことを意識した政策を出してきているけれども、受け入れ側の企業のほうに課題があるということだと、むしろこちらのほうの政策で企業がもっと協力しやすいような体制をつくっていくとか、そういうことが大事になってくるということになるんですかね。

○穂岐山雇用就業部長 企業のほうがインターンシップの重要性とか、そういうのは十分認識した上で、大多数の中小企業においては非常に人手不足とか結構経費がかかるとかいろんな制約要因があって、何よりも来ると面倒をみないといけないし、忙しいと。例えば今景気は余りよくないわけなんですけど、特に繁忙期になるとなかなか人手が回りきれないとか、そういうネックがあるようには聞いております。

そういった意味合いで、うちの部の事業ではないんですけれども、インターンシップの受け入れ企業に対して一定の支援を行うような仕組みというのが、今、商工部のほうで若干やっているというふうには聞いております。

ですから、徐々に広がっていくと、教育庁のほうも各学校の在校生について、インターンシップとか、そういったのを経験させるような取り組みをやられているというふうには聞いておりますし、中には六郷高校のようにデュアルシステムを取り入れたような取り組みも行っておりますので、政策として徐々に広まりつつあって、最初インターンシップという言葉がマスコミ等で流れた時代と現時点でいうと、その浸透の度合いというのはかなり違ってきているのではなかろうかというふうには思います。

私どもの関係する職業能力開発センターにおいても、1年制訓練については基本的に全科目について可能な限りインターンシップを経験させるというような方向で取り組んでいるところで、100%ではないんですけれども、ほぼ達成しているというのが現状です。

○小杉副部会長 基本的にインターンシップというようなことは効果があるということを確認した上で、それが量的に広まらない。その背景には、企業側が今厳しい状況にあるとか、その辺の理解がまだ十分ではないという事態があるということだと、次の政策をどう考えるかというところ、効果があるものをどう広げるかというところは、そういうことにつ



ながってくるんですかね。

○坂田委員 普及の度合いというのは非常に大事で、恐らくこれぐらいの規模だと、高校生の中でそんなことが行われているのというのは知らない人も結構いるのではないかとこのように思いますので。

確かに、企業の代表で来ていて言うのもなんですけれども、企業の側にも、ややしり込みしているところはないとは言えません。できるだけリアルに職業体験をしてもらおうとすれば見学だけにとどまらず、実際に就業してもらうということも効果があると思うのですが、そうすると賃金の問題とか、それから、労働災害に係る企業の負担の問題とか、クリアしなくてはいけない問題がいろいろありますので、その辺はちょっとこの会の守備範囲を超えるのかもしれませんが、企業、学校、行政、それぞれ問題があるかと思えますけれども、何と云っても本当は、今、現に仕事のない人がきちんと職を得るというためにどうすればいいかということの前向きに考えたほうがいいのではないかとこのように思うんですけれども。

全体的なことは私わかりませんが、恐らく東京でも労働市場というのは余り活発ではないのではないかとこのように思うんです。ですので、とりわけ、やはり学校を経て職業生活に移るときのつながり方をしっかりするということが、問題の根っこのところをきちんとクリアするという意味では有効なのではないかなというふうに思うので、私としても関心事項だという話なのですが。

○藤村部長 わかりました。

水町さん、どうぞ。

○水町委員 ワンストップサービスで個別のカウンセリングを含めて行われているということは大変いいことだと思いますが、先ほど最初に小杉さんがおっしゃったようなワンストップサービスの範囲を少し区とか関係機関と連携をして広げていくということは基本的方向性に今後かかわってくるかもしれませんが、それは大切だなというのは一つ言わせていただいた上で、2点お伺いしたいことがあるんですが。

1 ページの真ん中の下のほうで総合相談、多様な働き方に対する支援などというところのしごと検索システムで、私これ余りよく知らないのですが、単純な質問なのですが、これが労働局ハローワークで使われている検索システムとどういう関係にあって、もし違ふとすれば、東京都が行っているこのシステムにはどういう特徴があるのかというのが一つ。

もう一つが、そのすぐ下にある個別カウンセリングですが、個別カウンセリングをした後で追跡調査が行われているのかという点です。私、今月、ヨーロッパにヒアリング調査に行って、こういうことをいろいろ聞いてきたのですが、これから職業訓練なり、その人が就職して定着していくためには追跡調査が重要だということです。訓練しても就職したら、はい、さようならというのではなくて、本当にそれが定着したのか、また失業状態に戻ったのか、再就職、転職をしているのかというのを追跡して、それをまた

フィードバックして我々の公的システムとしてもサイクルをするということが大切だと言われているのですが、今の現状でどこまでやっていて、もし、今後やるとすれば、ということが考えられるかという点について教えていただきたいと思います。

○山田若年者就業推進担当課長 若年者の就業推進の担当の課長をしております山田でございます。今の2点についてお答えをします。

まず、しごと検索システムでございますけれど、一応、これはハローワークのものではなくて、独自の求人情報等、あるいは一部ハローワークでも公開している情報というのがありますので、そういったものをあわせてご提供をさせていただくシステムでございます。数は何万件というものではないんですけども、そういったものをご案内するというのが、このシステムでございます。

2点目のフォローアップ、確かに先生のおっしゃるとおりでございます。これもカウンセラーが定期的に数カ月単位でやはり就職活動を、一定程度の期間が必要でございますので、数カ月単位でご連絡を差し上げて、フォローアップというか、追跡調査はやっております。ただ、何分ちょっと連絡がつかなかったりですとか、あと、就職したら報告してくださいというようなお願いもして、向こうからのアプローチもあわせて実施はしているんですが、なかなか全員を、利用者が上のほうに書いてございますけれども、何万人という方をすべてをきっちりとフォローはできておりませんが、ある程度半年、1年ぐらいをかけて就職状況等については……。

○小杉副部長 どのぐらいの比率で把握されていると。ちょっと聞き逃したんですが。

○山田若年者就業推進担当課長 把握は、基本的に数カ月単位で、例えば1カ月たったときとか半年たったときとか、1年たったときの節目節目で連絡をとるようにはしてございます。ただ、すみません、具体的にどのぐらい今把握しているかというのは手元でございますけれども、把握できていない方もいるというふうには、聞いております。

○大石能力開発課長 能力開発課長でございます。今、水町先生のほうから訓練が終わった後もフォローしているのかというご質問がございますので、その点についてなんですけれども、雇用就業部では、職業訓練を受けられた修了生の方につきましては修了生実態調査というのをやっております。毎年、修了されて1年、2年、3年の方につきましてはアンケート調査を全員に対して、現在の就労状況、引き続き就業しているのか、それとももう転職したのか、その辺も含めまして、修了3年後の方までについては全員にアンケート調査というものを実施してございます。

ただし、先ほどもありましたけれども、連絡がつかない方とか、そういった方もいらっしゃると思いますので、100%回答いただいているわけではございませんけれども、そういった形でやっております。

以上でございます。

○藤村部長 それは何%ぐらいの回答率なんですか。

○大石能力開発課長 年によっても、ちょっと違うんですけども。

- 藤村部会長 1割なのか5割なのか。
- 大石能力開発課長 3年目くらいになりますと大体半分くらいに、回答率が半分くらいに落ちてまいります。
- 藤村部会長 でも、半分ぐらいは回答してくれているんですね。
- 大石能力開発課長 はい。
- 小杉副部会長 その結果はどういうふうに生かしているんですか。
- 大石能力開発課長 結果につきましては、それをもとに職業訓練の中に、アンケートの項目といたしましてはどのような訓練が役に立ったかとか、そういったことも聞いてございますので、新たな訓練の内容の見直しですとか、そういったものの役に立ってございます。
- 岩井連絡調整担当課長 ワンストップサービスで、生活支援の部分との連携というお話がありましたけれども、現在でも一応、私どもの雇用就業部と福祉保健局で連携しまして、就労生活に関するご案内というパンフレットをつくって、例えば今住居のない方にはこういうサービスがありますという国の支援も含めて、あとは就労をしたい方はこういうサービスがありますと。その中には、しごとセンターですとかいろいろな我々がやっている事業のメニューを出しまして、配付しているというようなことはしております。
- 水町委員 今の段階で例えばアンケート調査とか、仕事と生活の支援の案内を紙ベースでやるというのは第一ステップかもしれませんが、紙ベースでやると結局その後どうしているかわからないし、アンケート調査も紙で来て、書く人と書かない人がいるので、なるべくマンツーマンで、例えば私が担当だとすれば、私はもう親身になってあなたのことをケアしますというので、どれくらい向こうにも理解してもらって追跡調査をするかとか、生活関係で生活に困っているけれど仕事も欲しいという場合には担当局に例えば電話をしてアポイントをとってあげるとか、それぐらいの何か密なケアが自治体のレベルではできないかなというところが私の意見、印象です。
- 小杉副部会長 パーソナルサポートサービスですね。
- 藤村部会長 先ほど水町さんがおっしゃったヨーロッパではというのは、イギリスの話ですか。
- 水町委員 いや、私がこの前聞いてきたのは、オランダとフランスなんですが、イギリスもそれをずっと先端的にやってきているので。
- 藤村部会長 何かそういう指導員みたいな人が繁華街を歩いていて、若者を見つけると呼びとめて、君、なぜここにいるという、そういうのを聞いてやるとか。イギリスなどは、そんなことをやっていますよね。
- 水町委員 カウンセラーがそうやって親身になって一対一で、この人はこういうことだったから就職に失敗したとか、定着しなかったというのをきちんと家族のように認識して、それをカウンセラーの人たちが集まって、こういうのをすれぱうまくいくし、こう

いうのをするとうまくいかないというので、じゃあ訓練の仕方を変えましょうとか、企業の掘り起こし方を変えましょうとか、それをこういう制度を設定する場にフィードバックするというシステムをつくれればいいんですけど、紙ベースだとなかなか数値化されて平均何点でしたねとかというのだと、余り次のステップに具体的に反映されるということが難しいので。

○小杉副部長 多分、それはパーソナルサポートサービスで、国でも今試行的にやっているものにちょうど当たると思うんですけど、あれははっきりいってお金がすごくかかるんですよ。1人の人に、しっかりケアしてというので。そうすると、だれにどう資源を配分するかということが重要になって、最初の見立てといいますか、だれに集中的に支援を投入して、だれはそれは要らないから自分一人でやれるようにするとか、いろんな最初の入り口での支援の見立てというのが非常に重要になってくると思うんです。そのところを多分組み込まないと、今の非常に困難な人に対してはそれだけのことが必要だし、そうではなくて、この人はほとんど自分一人でインターネットでやれば大丈夫だよという見立てをするというのが入り口にあって、それでやっと成立するんだと思うんですけどね。

○水町委員 逆に言うと、都市と田舎と全部含めて、国で全体としてやるというのがなかなか難しいサービスなので、こういう人口が集中しているところで、ある程度スケールメリットが使えるところで、最初は第一段階で重点的にこの人たちにターゲットを絞ってやっていくとか、その自治体でしかできないような絞り込みをして、もっと密にほかの助成金とか、余り効果の上がらないようなものは思い切って再編して、そういうところに予算を入れるとか、そういう取り組みも必要かなという気がします。

○傳田委員 例えば、今だと新卒で困っている人は新卒向けのジョブコーチというのがいますし、それから障害者だと障害者向けのジョブコーチというのがいるし、生活困窮者には例えば求職者支援法に持っていくような、福祉系の方々がいたり、一つ一つの課題に対してのサポーターというのが、今のくくりですね。そうではなくて、自治体でどういふ困難者でもそこにいる人のケアは、タイプは関係なくだれかがやるということなんですかね。

○水町委員 既存の資源をもちろん有効に活用することが大切で、そういう方々がさらに追跡調査とかフィードバックしたシステムの中でどう活用できるかというのを、それは国の資源と都の資源と区の資源といろいろあると思いますので、そこら辺をうまくつけて自治体レベルでどうやれるかですよ。

○小杉副部長 多分、今ある支援の枠組みと、もう一つ別に伴走的支援というんですけど、1人の人に寄り添って伴走者としてという、そういうタイプの支援というのが組み合わさって効果が出るという、そういうことではないかと思います。

○権丈委員 2ページについて少しお伺いいたします。特に上のほう、方向性Ⅲの「女性・高齢者・障害者・外国人の力を引き出す」のところ、備考欄の上の方に、高年齢科目

の就職率の低迷というふうに書かれています。この就職率というのは、東京都の雇用就業施策の概要の35ページを見て判断すればよろしいのですか。35ページを見ると、東京しごとセンターの利用実績で新規と再来の利用者数と就職者数とがあります。そこでは、ヤング、ミドルに比べてシニアのほうの就職者数が少ないということですが、ここからの判断でよろしいですか。

○後藤計画調整担当課長 35ページはしごとセンターの利用実績になっていますので、今先生がおっしゃった2ページ目の一番上段、例えば高齢科目というのは都立の職業能力開発センターの科目の就職実績という形になります。

○権丈委員 分かりました。では、そちらのデータは、どこに掲載してありますか。

○後藤計画調整担当課長 こちらは、就職実績という形ではこの資料の中には出てこないんですけれども。

○大石能力開発課長 今、お手元には、資料としてはご用意できていない状況で、大変申しわけございません。

それで、手持ちの資料で申し上げますと、高齢者向け訓練を修了された方の就職率は、おおよそ51%ということでございます。これは21年度でございますけれども。

○権丈委員 ありがとうございます。都立技術専門校というのは以前からあるものですか。

○大石能力開発課長 はい。

○権丈委員 そうしますと、時系列で過去からの就職率のデータはあるのでしょうか。今回は、第1期、第2期の答申内容について、実績を評価することも課題になっていると思います。その判断材料の一つが高齢者に限らず就職率だと思っておりますので、その経年変化のデータなどがあれば参考になると思います。

それから、しごとセンターの実績のデータもお願いします。しごとセンターも開設されてから数年たっておりますので、私が先ほど参照したところなどについて、時系列でデータがあると思います。それを見て、成果について判断したいと思います。もちろん、仮に数字が悪くても、より就職困難な方を対象にしているのであれば、それは必ずしも悪いというわけではないので、量と質の両面を考えて評価する必要があることを意識しながら、データから時系列の変化を見て、検証できればと思います。

高齢者の就職が難しいということに関して、その取組みの状況と課題についてどのように考えられているのか、もう少し教えていただければと思います。

○藤村部会長 高齢者雇用の部分でいいですか、今のは。

○権丈委員 評価につきましては、高齢者以外についてもお願いします。

それから、東京都しごとセンターについて、ヤング、ミドル、シニアと分かれておりまして、ヤングが34歳以下で、ミドルが30歳以上54歳以下になっており、年齢がダブる部分があります。これは恐らく施策のタイプによってダブらせていると思うのですが、35ページの表のヤング、ミドル、シニアの分類では、ヤングの線引きは何歳かということか確認させてください。

○山田若年者就業推進担当課長 ヤングは34歳ということで、そこは一部ダブっているところがございますけれど、この統計は34歳以下がヤングで、それ以上がミドルという扱いにしております。

○権丈委員 そうしますと、その年齢区分を今後、資料に明記するようにはしていただくとわかりやすいと思います。

時系列変化についてのデータとその評価については全年齢層を対象にしたものを次回にでもいただければと思います。

それから、先ほどの高年齢者についてですが、これまでの取り組みと、今課題として認識されていることを教えていただければと思います。

○吉田就業推進課長 今のご質問は、高齢者の就業推進ということでよろしいでしょうか。

○権丈委員 はい。

○吉田就業推進課長 高齢者の就業推進につきましては、東京都は平成8年から、当時まだ地方事務官制度ということで、国の職業安定所は東京都と一体的に運営されていた時代でございますが、そのころから現在の飯田橋の地に高齢者の就業支援の機関をつくるということで、かなり当時としては先駆的な取り組みをしてきたということでございまして、高齢者の就業には東京都としては力を入れてきたということがございます。

また、もう少しさかのぼりますと、今、高年齢者雇用安定法に規定されていますシルバー人材センターにつきましても、東京都が昭和50年以前、昭和40年代後半から全国に先駆けて取り組みを始めるということで、高齢者の問題というのは東京都としてかなり力を入れてきた歴史があるかなということでございます。

現在の課題としましては、やはり前回のこの部会でも委員の方から国の法律の動向ということがあるということでございまして、国のほうで65歳まで希望者全員というようなことの法改正がある中で、65歳までというのは高年齢者雇用安定法である程度の法律的な措置がなされていて。ただ、そうはいつでも団塊の世代が65歳をもう既に迎える中で、その後、どのように働く場ということを考えていったということが今日的な課題であるというふうに認識しておりまして、また、そうしたことについて、この場でご議論いただいて、東京都としても取り組みを進めていきたいというふうに考えてございます。

○大石能力開発課長 それと、今先生のほうからありました、高年齢者、私、職業訓練の関係でございますので、高年齢者科目についてどう考えているのかというご質問についてですけれども、東京都におきましては、高年齢者向けの科目というようなことで、特別に高年齢者の求人の多い分野におきまして、職業訓練の科目を設定してございます。

例えば、ビル管理ですとか、設備保全ですとか、あるいはホテル・レストランサービス、ビルクリーニング、マンションの維持管理、警備、こういった求人の高いものについて、訓練科目を設定してやっております。毎年、就職率等も勘案いたしまして、科目の見直し等も行っているというところでございます。

以上でございます。

○藤村部会長 いわゆる時系列でどういうふうに変わってきたかという、そういうデータはお持ちだと思うので、また、次回でもお出しいただければと思います。

高齢者のところについては、少子化と長寿化というのが同時進行しているのが今の日本の状況ですから、高齢者にはできるだけ長く支える側でいてほしいと。世の中、社会って支える側と支えられる側と大きく二つに分かれますよね。その支える側であり続けてもらうために、一つは働いてというところがあるし、あるいは地域でのさまざまな活動がありますから、そういうところを担ってもらうとか、単に賃労働で、賃金を得て働くということだけではない社会とのかかわりというのがあるわけですから、65歳、団塊の世代が到達をした後の話というの、実は非常に大きな課題ですね。その辺も、後に出てまいります今後検討すべき内容というところに入ってくるかと思えます。

○小杉副部会長 今の4ページの訓練の話のところですけども、高齢者だけではなくて、多分若年でもみんなそうだと思うんですが、ここでは定員が何人というようなことや、それに対して応募率と就職率が低迷しているということまでは書いてあるんですが、この場限りでもいいですから、それが具体的に時系列でどういう状況なのか、ここに出された訓練について、定員の数ではなくて、その定員に対してどのぐらい埋まって、その就職状況がどう低下しているのかという話をぜひ見せていただきたいと思えます。

それに対して、訓練の見直しを常時されていると思うのですが、どんなふうに見直しをして、さっきのアンケートもそうだと思うのですが、どういうふうに見直しの仕組みをつくっているのか。

応募率の話は、訓練を実施した人からのアンケートで見直しをしても、多分、問題に迫りにくい。本当は知っていてほしい人が知らないという状況なんだと思うので。多分、もう一つ底を上げるためには、これまでの見直しとは違う見直しも必要なのではないかという気もしています。どんなふうに見直しをしているかという情報をいただけると、次の提案として、こういう見直しをしたほうがいいのではないかという提案もできるので、ぜひ今どんな効果、実際にどんなふうな数が挙がっていて、それに対してどういふ見直しをしているかということをお教えいただければと思います。

○藤村部会長 それはいかがですか、今すぐ。

○穂岐山雇用就業部長 数字は後ほどお出しするとして、応募率は八次計画の中で、まずプレーヤーの東京都としての役割というのが民間教育訓練機関との役割分担ということで、かなりの数の事務系科目を委託に回したということもございまして、ほとんどの直営科目というのが、いわゆるものづくり系が中心になっています。

一方で、若者のものづくり離れというのが非常に進んでおりまして、なかなか人気がないということで、応募率は今に始まったことではなくて、多少の変動はあるにしても、特に基盤職種系については低迷しているというのが、このところの傾向です。

逆に、就職率のほうは機械加工を初め、リーマンショック以降の非常に深刻な経済情

勢の中でも、校によっては就職率100%を達成しているような科目も現実には存在すると。もっとも30名定員で30名入っているわけではないので、本当の意味合いで100%と言えるかどうかというのはあるにしても、そういったようなこともあります。

そうした中で、公共職業訓練運営委員会というのを設置いたしまして、これは民間の企業の方とか、ものづくり現場の方とか、あるいは能開大の科目開発の方とか、いろいろな方に入っていて、それぞれの一定の基準の中で一定基準以上、実績が低迷しているようなところについてご意見をいただいて、それに従ったような格好で訓練内容の見直しをやったり、あるいは新規科目を開発したりとかというようなことをやっているというのがざっくりした流れでございます。

○藤村部会長 今の話で言うと、全部について調べてご報告いただく必要はなくて、例えばこういう訓練科目を設置して応募者がだんだん減ってきたと。これに対して、こういった対策を打って、その結果、応募者がふえて就職率も上がってきたという。だから、具体的なアクションといいますか、そういうのを一つ二つ示していただくと、我々も理解がしやすくなると思うんです。

私は以前、城東センターの足立校だったと思うのですが、そこで委員会のメンバーでした。民間の企業、つまり職業訓練校を終わった方々を受け入れている会社の人たちが20人ぐらい集まって、今の訓練の仕方でのいいのかというのをきちんとヒアリングして意見を言って、これはもうちょっとこうなりませんかという、そんな委員会の場に1年か1年半ぐらい出ていたんですね。なかなかいい議論をしていらっしゃるなというふうに思いました。

ですから、例えばそういうことをやって、十年一日のごとく同じことを繰り返しているわけではなくて、その状況に応じてこういうふうに変えていますよというのがあれば、それを次の施策としては、こういうやり方が改善においては効果がありそうだから、これをもっと広げていきましょうとかというのが今回の答申の部分に盛り込まれていくのかなと思うんですね。ですから、そういう情報をお出しいただきたいなと思います。

○傳田委員 直接訓練校がやっていらっしゃるものは、資料があったりとか、ホームページで見させていただいたりとかできるんですけども、民間に委託をした部分、ここにも4ページのところに受託校との連絡体制や、就職率の向上が課題として書いてありますけれども、内容を私たちが見るチャンネルがなかなかないので、どこを見たらいいか、いつもわからなかったものですから、民間に委託している部分が訓練の部分では結構有効なのかどうかということについてはご質問しようと思っていたんです。今回の中での中心的なテーマは訓練ではないので、余りたくさん聞いてもあれなんですけれども、ただ、若年の部分での対策などには使えるのではないかなと思うんです。今の訓練を民間に委託などした部分が有効なのかどうかということについての質問です。

○穂岐山雇用就業部長 民間に委託したということは、例えば何万人も失業者があふれている中で、すべての科目を直営でやるということは実際コストの面からも困難であると。



また、訓練ニーズ自体も景気の変動によって伸び縮みが出てくると。そういったものに弾力的に対応するために、東京都は民間が活用できる部分については委託訓練を活用しているという利点はあろうかと思えます。

ただ、一方で、校によって、あるいは科目によっては、就職支援体制が十分でないとか、そういった問題もあって、あるいはもう一つは一概に直営と比べられないんですが、直営のほうは比較的入ってしまえば、そんなに年がたっていなければものづくり系へ行けば就職の受け皿はあるわけなんですけれども、逆に民間に委託している科目というのは事務系とかそういった科目が多いわけですので、逆に求人が少ないというような事情もあって、その就職率が低迷しているということは事実でございます。

そういった意味合いで、東京都としては、委託の訓練の弾力的活用については今後も引き続き活用していきたいというふうには考えておるんですけれども、就職支援体制の部分はどうやって強化していくか、これが課題だというふうに認識しているところでございます。

○水町委員 ちょっと私、もうすぐ退席しなくてはいけないので、今との関連で二つだけ申し上げてよろしいですか。

○藤村部会長 お願いします。

○水町委員 求職者支援制度が国で始まりましたが、あれはほとんど民間委託業者がやっていて、ただ、就職に余りつながらない訓練ばかり行われて、余りうまくいっていないという声をいろんなところで聞きますので、民間に委託するという方法自体はいいとしても、その中身をどう変えていくのかということが不断に検証されるべき課題かなという気がします。

それに関連して、ちょっと先になるかもしれませんが、基本的方向性について、私がポイントになる点は二つだと思っていて、1点目は、先ほど来、議論があるアドバイザーとかカウンセラーが個別にケアをして、かつ個別に追跡しながら継続的なサポートをしていくという制度をなるべく現場に近いところでやっていただきたいし、その現場で継続的なサポートをしているアドバイザーとかカウンセラーの声をさらにそのシステムとか訓練内容にフィードバックできるような循環的なシステムをつくっていくということが重要なかなという気がします。それが、まず求職者側のニーズをどう柔軟に制度につなげていくかというところのかがぎになるような気がします。

もう一つが、求人側なのですが、特に中小企業に対して講演をしますとか情報提供をしますというような、上からいろいろ限られた予算の中でやるというものの波及効果の問題です。一部の関心のある中小企業だけが来ていて、ほとんどすべての中小企業の人たちは、それが行われていることも知らないし、余り波及効果がないというときに、区等が何をやっているかも知らない中小企業の人たちの中にある隠れたニーズをどう掘り起こすかという点です。実際現場の人に聞いてみると、後継者が欲しいけれど後継者が見つからないとか、仕事はなくてはいいけれど、どこでどうしていいかわからないとい

う声を地域に密着したところではいろいろ聞いて、それを区が吸収したり、商工会議所とか、若手の社長の会のようなところで飲み会をしながら意見交換をしているという話もいろんなところで聞くので、そういう地域のコミュニティに根差したような、コミュニティの中で集まってくる情報をどう吸い上げて、例えば都で言えばしごとセンターのラインにどう引き上げてきて求人と求職をマッチさせるかというところが一つ課題になってくると思います。これまでやってきたような、講演をしますので、よかったら集まってくださいというようなシステムから、少し区と連携したり、商工会議所と連携したり、これは坂田委員がいろんなところにアイデアをこれから出していただければ我々も大変ありがたいと思うんですけども、そういう目に見えないニーズをどう我々としてやっていくかですね。講演をするとか助成金では寄ってこないニーズを掘り起こすというシステムをもう少しそれぞれの機関と連携しながら、区はニーズを引き上げてもなかなか求職、求人をうまくマッチさせることが区の制度の中では難しいという話なので、都としてこういうシステムを持たれているとすれば、それをどう吸い上げていくかというのがもう一つのかぎかなというふうに思います。

○藤村部会長 わかりました。ありがとうございます。

いかがでしょうね。資料1、いろいろなこれまでの施策に関して整理をされているわけですが、これを検証する、評価するのが我々の仕事ではなくて、これを踏まえた上で次に何をやるかというところですから、ここで次の議論に入って、必要に応じてこの資料の1でまとめていただいたことを確認していくという、そういうふうにしていくといいかなと思います。よろしいでしょうか。

(はい)

○藤村部会長 では、資料の2ですね。これをご説明いただきたいと思います。

○戸澤事業推進担当部長 それでは、私のほうから検討の基本的方向ということでご説明を申し上げたいと思います。資料2の検討の基本的方向について（案）というペーパーがございますので、そちらをごらんいただきたいと思います。

諮問の趣旨の中でお示ししました四つの重点事項を踏まえつつ、左側に現状と課題、中央に基本的方向性、右側の部分に施策を考える上での視点というのを掲げてございます。

現状と課題のところですけども、少子高齢化、若年者、障害者、雇用環境の改善の四つのテーマごとに具体的な事項を挙げながら、問題点を抽出しているところがございます。この現状と課題については、討議用資料の現状と課題の整理、資料3になりますけれども、そちらのほうに詳細に記述しております。事前に資料をお配りしているということもありますので、説明は省かせていただきたいと思います。本日の議論の中で必要に応じて、そちらのほうはご参照いただければと存じます。

次に、中央に記載の基本的方向性ですけども、方向性のIからIVは諮問の趣旨の重点事項に対応した区分となっております。そのすぐ右側に、方向性ごとに検討項目を

示してございます。こちらの検討項目ですけれども、事務局のほうで例示的に示したもののということですので、各委員からご意見ですとか、また新たなご提案等をいただくとありがたく存じます。

それから、右側に記載の施策を考える上での視点ということで大きく4項目、東京の特性や地域のニーズを踏まえた施策の構築、既存の制度等の枠組みにとらわれない視点等々を挙げてございます。今後、テーマごとに議論を進めていくことを予定しておりますけれども、その際、こうした視点からのご意見、ご提案等をいただければというふうに考えてございます。

簡単ですけれども、説明は以上でございます。

○藤村部会長 ありがとうございます。

諮問の項目が、この方向性Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳですので、それに沿って事務局のほうでまとめていただいています。真ん中の基本的方向性の中の特に検討項目というところですね。これは今ご説明ありましたように、あくまでも例示ですので、いやいやこういう点についてもっと議論しなければいけないという、そういった項目をここでどんどん挙げていっていただきたいと思います。

方向性のⅠから行きましょうか。少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進という現状認識があって、それから課題が出てきているわけですから、現状認識のところ少し補足が必要だとか、ちょっと違うねとかいうのもあり得ると思いますが、そこから参りたいと思います。いかがでしょう。

これは、国の法律がどうなるかということとも、もちろん関係するわけですが、高齢者雇用安定法で今議論されているのは65歳までですね。65歳以上については、2007年からですね。70歳まで働ける企業という、そういうキャンペーンを国が始めていまして、それはまさに団塊の世代が65歳を超えて、一気に年金生活に入ってもらいと困るなど、いろんな意味で。できるだけ長く働き続けてもらおうという、そういう意図があるかと思います。

この高齢化の進展への対応という箱の中に、65歳以上の高齢者の多様な働き方への支援というのがあるわけですが、これは具体的にお考えになっていることはあるんですかね。

○戸澤事業推進担当部長 65歳以上の高齢者の方々の中には、もちろん経済的な理由もあって働かなければいけない方もいますし、あるいは働くことがその人にとっての生きがいみたいな方もいますので、そういう方々に対してどう支援していくのか。ここでは上の箱では労働力の確保としての65歳までは、言ってみれば高齢者は活用するというスタンスをとっておるんですけれども、65歳以上になると労働力ということではなくて、多様な働き方に対してどういう形で行政として支援できるのかということで、若干視点が違ってくるのかなということで、こういう点を掲げさせていただいております。

○傳田委員 70歳まで働ける企業の推進をする会というのがあって出ているんですけれ

ど、70歳までと言わないでくださいと私はいつも言うんですね。70歳代まで働けるという言い方をしないと、そこで途端に終わりというようなイメージがあるので。

それで、その事業のほうも、モデル事業をつくろうと思って推進会の中ではやるんですけども、なかなか応募がないんですよ。今年は、昨年からテントをつくっている業界の団体が手を挙げてやっけていただいています。それも1期目の応募で集まらなくて、もう一回お願いをしながら集めて、そのテント業界の方々が数社、65歳までの延長と70歳まで働けるという二つのモデル事業を業界を挙げてやっけていただいています。技能があれば、70歳まででも働けますよという人たちは使えるのかなと思いますけれど、なかなか大企業でというのは難しいですよ。

その前は、例えば小平市のようなところが商店街としてモデル事業をやろうというのを受けて、地域ですから地域の商店で70歳まで働こうというのを、いろんなお店などで実験的に行うもののサポート事業だったんです。そういうものが、もっともって出てこないかなというふうに思っているんですけどね。65歳以上70歳までということと言っていると、うちはこういうふうに進めますとか、お金を出してもなかなかそれに乗りますというところが出てこないというのが今の現状ですよ。

○小杉副部長 加齢というのは個人的にかなり差が大きくて、70歳代まで十分雇用労働市場で働ける人もいれば、そうではない人もいるという中で、参加レベルの働き方というのは、ボランティアというのか、有償ボランティア程度とか、中間的働き方とかいろんな言い方がありますが、それぞれの状況に応じて、能力をできるだけ発揮していただく。障害者と同じような枠組みになりますが、そういう参加の仕方をどう確保するかということは大事だと思うんですよ。

今、雇用というレベルの中でだけ考えていますが、最低賃金に満たないような状況での有償ボランティア的な社会参加の仕方、そういう枠組みをこの中では考えないんでしょうかということなんです。

○藤村部長 そこはいかがですかね。私、先ほど、支える側と支えられる側というので、支える側にもいろんな賃労働というものもあれば、お金をもらわずにその間にということもあり、そういった社会全体を運営していくためにそれぞれが果たせる役割があって、それをできるだけ果たしてもらおうという。雇用ではないんですけどね。その辺まで視野を広げてとらえるか、あるいはそこは雇用に限定したいというのか、それはいかがですかね。

○穂岐山雇用就業部長 ボランティアとかNPOでの活躍とかについても、現行でも一つの多様な働き方の一範疇として、しごとセンターでも相談に乗ったり、セミナーをやったりしております。要するに65歳を過ぎた方が若年と同じように同じ働きをというと、体力とか気力とか健康面とか、そういった面で当然無理が出てくるので、そういった意味合いで、いわゆる狭義の雇用ということにとらわれる必要はないのではないかなというふうには考えております。

○**坂田委員** ちょっと大もとの議論になるかもしれないんですけども、少子高齢化というのを大きなテーマとしてとらえて、これは共通認識だと思うのですが、その結果、何が起きるかということについて、つまり労働力を確保するのが大変でしょうという、その労働力を供給する側からの問題提起が真ん中にどんとあるわけなんですけれども。その前に、需要そのものが目減りをしている状態、少子高齢化というのは、逆に労働力も減るだろうけれども人口も減るので、国内だけに限って言えば需要も減ると。そういった中で、そういう実情にも十分目配りして考えていく必要があるのではないかなというふうに思います。

ということは、具体的な数字で見ると、例えば東京都の就業者とか雇用者数のデータを見ても、20年の就業者で688万人、それから雇用者が615万人、それぐらいのところがピークで、あとは減っているという実情がありますので、そういった雇用情勢が厳しい、要するに仕事がないんだということを踏まえていただいて、短期的な失業率の改善などの検討も具体的にしていってほしいかなというのが一つ。

それから、審議会でも池田委員から話がありましたけれども、新たな需要の創出ということに関して、そもそも論なんですけれども、国と東京都が一丸となって取り組んでいただきたいなど。その上で、いろんなことを検討するという観点が大事なのではないかなというふうに思います。

○**穂岐山雇用就業部長** 雇用の経済対策の話も含めまして、現在、中長期戦略というようなことで、今後の産業振興については策定途中です。前回もお話し申し上げましたが、それが正式に決定いたしました時点で、委員の皆様にはお示ししたいと思っておりますし、また雇用としても、そうした商工施策にも合わせたような格好で雇用の受け皿を考えていきたいというふうには思っております。

○**坂田委員** 雇用全体のパイの問題もそうですし、恐らく先ほど若年層の個のミスマッチの話を申し上げましたけれども、職種間でのミスマッチというのもまたあるのではないかと。求人をもっと具体的に探っていきますと、求人倍率も高いものは高いですよ。例えば介護とか、あるいは保安とか。私の知り合いでビルメンテナンス業の社長さんがいますけれども、人が全然確保できないというふうに言っておられました。そういった産業へ人の目が向くように就業のインセンティブを高めて、そういったところから長期失業者であるとか、家の中から出てこない人であるとか、そういった人たちへの課題解決の糸口も見えてくるのではないかなと思います。

○**藤村部会長** そうですね。需要というのがないと、労働に対する需要も発生しないからという、そういうところですね。

○**傳田委員** 組合的に課題を持っているものですから、65歳までのほうで。今年の春の各企業との労使交渉の中でも65歳までの希望者全員の継続雇用というのが一つの私たちの焦点なんですけれども、実態からすると再雇用になっている、残っている人は85%ぐらいは同じ仕事で、これは前のときに言ったかもしれませんが、処遇が5

3%ぐらいに下がるわけですね。

そこで一番問題なのは、60歳代前半くらいの人たちは、生活するのに月28万円ぐらい必要というのが出ていますから、それをどういうふうに確保していくかという、やはり生産性をどうやって上げて、企業のほうもいてくださいねということに持っていかなければいけないということなのです。やはり高齢者の雇用高度化というような事業をやっていただく中で、生産性が高齢者のところでも上がっていくような仕組みをどうやってつくるかということだと思ふんです。

製造系とか、サービス系とか、それぞれの分野で多少やり方というのは違うと思ひます。モデルケースとして、例えば今で言うワークライフバランスでは働き方の改革東京モデル事業など、相当事例を出しています。同じような形で、こういったところはこういうふうにやっていますよということを前面に出しながら推奨して、場合によれば若干の助成をしながら、そういったところを見せていくということをしていただきたいと思ひています。

国もやっていただきたいということはあるんですけども、一時ありました産業別の雇用高度化事業のようなもの、今はこの世代に向けた産業別のものが必要ではないかと思ひています。そうした事業を東京都でもちょっと考えていただけるようなことがあればいいなと思ひていますけれど。

○坂田委員 雇用と就業の問題を考えると、会社で雇用しているわけですから、会社が主役の一つになるのは、それは当然のことだと思ふんですけども、特に継続雇用、高齢者とか、育児休業後の女性のことに關して、余り法に反するようなことは言っはいけないのかもしれませんが、一つの企業の中で何とかしなさいという姿勢が非常に、私の立場からすると強過ぎるような気がしています。もちろんそれは企業の社会的責任として努力をしなければいけないことだと思ひますけれども、一つの企業の中では手に負えないこと、あるいは荷が重過ぎることもあるのは事実であって、そこがいろんなほころびを生じているとすれば、それを支えるものはやはり社会全体ではなからうかと。

そういう意味では、やはり行政の力を借りながらいろいろな方策を探っていくということで、こういった議論の場を与えていただいて非常に感謝しているわけなんです、ぜひそういう目で、今、小杉副部長が言われたように、年齢の高い方については社会、例えば地域であるとか、そういうことに貢献をするという社会参加の仕方も十分あると思ひますし、そのために間接的な形で企業が負担をするというのは、これは企業の代表者の総意かどうかわかりませんが、理解を得られやすいのではないかと思ひます。合理的なものであればということですけども。そういったことについて、いろいろと教えていただきたいと、あるいはその議論をさせていただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○権文委員 今の坂田委員のお話にも關係するのですが、確かにこれまでは一つの企業に

において継続して雇用していくという考え方が強かったと思います。引き続きその努力は必要だと考えます。

加えて、一つの企業で雇用が維持しづらいつきもあるわけで、その際には、労働者が持っている技能がほかの企業で使えるのであれば、ほかの企業で働くといったチャンスを広げていくことが大事だと思います。都でも様々な取り組みをされているようですので、そういったところの支援にも力を入れていただければと思います。

それから、もう一つ、先ほどワークライフバランスの話もありましたが、検討項目のなかの「従業員が能力を発揮できる取り組みの推進」に関連すると思いますが、ワークライフバランスのとりやすい社会ということも方向性の一つの項目として入れていただければと思います。

ワークライフバランスのとりやすい社会は、今後、少子高齢化の進展の中での女性の活用にも関連しますし、男性の長時間労働が家庭での時間を少なくするため少子化につながっている面もありその傾向を抑制することからも、あるいは高齢者も働きやすい社会に参加するということからも重要だと思います。人生の中で様々な経験をしながら労働市場に参加していくということを考えると、ワークライフバランスという形で1本筋を通したものがあるとよいだろうと考えます。

そして、2つ目の大項目の「高齢化の進展への対応」では、高齢化だけでなく、「少子高齢化の進展への対応」とされたほうが広がるのではないかと思います。

○藤村部会長 わかりました。

昨年度、ほぼ1年かけて、福岡県が70歳現役社会をつくるんだというので、相当いろんな取り組みをされました。私がおその座長だったのですけれど、前の麻生知事、全国知事会の会長を長くお務めになりましたが、麻生知事が福岡でそれを実現したいということで、割といい報告書ができたんですよ。

今年度になって実現の方向でということで、知事が4月に代わられまして、新しい小川知事という方になって、やろうとしていらっしゃるんですが、まだそんなに進んでいないんですね。東京都として福岡県のことは余り参考にしたくないというのがあるかもしれませんが、ぜひ福岡県、なかなかいい仕組みもつくって、一部実施をしていますから、参考にされるといいと思います。地域社会との連携をどうとるかとか、480万人ぐらいの県ですけれども、その中で少し具体的にやっていますので、ぜひ参考にいただければと思います。

方向性のIはいいですか、大体そんなもので。

(はい)

○藤村部会長 では、方向性のIIというところへ行きましょう。厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実。

○小杉副部会長 いろいろなことをきちんと書いていただいていると思うのですが、一つ大事だと思うのは、中途退学の問題への対応ということで、これがちょっと抜けている

かなという気はしています。

例えば高校生の中退率、全体で2%と言うんですが、あれは全体に対しての1年間の中退率で、実は1人の高校生にとってみればそれを3回経験するので、実はあるコホートをとってみると、高校の中退率というのは6%、7%とか、そのくらいになるんですね。さらに、その後、大学に入ってからの中退、専門学校へ行ってからの中退もかなりあって、実は同一年齢人口の中の1割以上は中退しているんですよ。というぐらい、中退というのはすごくよく起こっていることなんですよ。

その中退後の私たちのやった調査の中では、中退という経験のある方は、新規学卒採用に絶対乗れないので、アルバイト・パートで始めることが多くて、かつそのアルバイト・パートから抜け出す比率というのが、特に女性では低い。男性のほうは、ある程度の年齢が来ると正社員になる比率も高まるのですが。中途退学というのは、その後の就業に大変マイナスの影響を及ぼすということがあるんですね。

そこら辺の若者の就業環境に対してどうするかというと、先ほどの学校から職業の接続が大事だと思います。その中で、一番ハンディを負ってしまうのが学校を途中でやめるという行動なんですね。今、若者サポートステーションには、学校に対してアウトリーチをかけるというのがミッションの一つに入っていて、一部は通信制高校とか定時制高校とか、常駐するような関係まで築いて、学校の中に相談ブースを設けると、学校の先生以外の目が入って、逆に、中退をとどめる役割も果たすんですね。ここで中退するとその後どうなるかということ先生からの話ではなくて、ほかの社会を経験した人からの話が入ると、ちょっと違う目を持ってみたり、中退にはかなり人間関係のトラブルとかいろいろ行き詰まったりしているので、違う目線が入ることでとどめられたり、いろんな役割、中退をとどめるという役目も果たすし、あるいは中退した後、孤立化させないで就業支援、地域若者サポートステーションというのは就業支援をかなりやっていますので、そういう中間的な機関に所属することによって社会的な孤立を防ぐというような役割も果たしています。そういうような役割が多分あることで、かなりその後の人生に対してプラスの影響を与えるので、中退を水際で阻止するというのと、もう一つ、中退した後に孤立させないで次のステップにつなげるというようなことをやはり地域若者サポート、厚労省の事業からお金が出ていますけれども、実際には自治体と一緒にやっているんで、自治体の役割が非常に大きいと思うのですが、もっと自治体が主導になってそういう役割ができるのではないかな。

今のところ、高校しか想定されていないんですが、高等教育においても同じようなことが実は起こっているんですよ。大学中退者は決して少なくなくて、彼らが大人かという、今の学生はほとんど高校生のまま来てしまっていますので、大人ではない。自立した個人であれば中退した後、かえって伸びるというようなこともあったかもしれませんが今はそういう時代ではないと思うんですね。だから、大学も含めて、中退問題に対して就業という立場から支援するということを考えなくてはいけないのではないかな



と。一番気がついたのは、そのことです。

○藤村部会長 中退ね。この方向性Ⅱが終わってから休憩をとりますので、もうちょっと頑張ってください。

そのほか、いかがでしょう。

○坂田委員 こういった課題は、確かにあると思うんです。その中で、ちょっと違った角度からの意見ですが、よろしいでしょうか。

物事って名前が非常に大事だと思うので、例えばワークライフバランス、仕事と生活の調和と大変耳ざわりがよろしくて、だんだん定着してきたと思うのですが、これは言いたいことはいっぱいありますが、それは置いて。

この中で非常に問題があると思うのは、正規雇用・非正規雇用というところで、正があつて邪があると。邪なるものは正に向かえと。こういうイメージが、あるいはそういうプロモーションがものすごく働いているような気がするのですが、働き方の中で、とりわけ東京都ということを考えてみると、多様性というのが他とはかなり違うところではないかと思うのです。

そうした場合に、いろいろな働き方、あれもよし、これもよしというような観点というのは、もっと表に出るようなネーミングがないかという全然違う角度からの意見なのですが、これは本当に悩んでいます。それなら、おまえ何か案を出せとこう言うかもしれませんが、なかなかなくて。連合では、一時典型労働、非典型労働ということを言われて、これは非正規よりいいかなというふうに思ったのですが、残念ながら定着しなかったと思います。そういったことも含めて、どういうふうに進めていくかということ、これは取り組みを通じて啓発をしていくということも考えれば、ぜひその辺でもいろんな意見交換ができればなというふうに思います。

そういった意味で、ちょっとまた一つ先へ進みますと、短時間正社員に関して調査をされているというようなことがございまして、4.3%という数字があります。これはワークシェアか、あるいは育児時短かというふうに思ったのですが、読んでみると違う。恒常的な短時間正社員が4.3%もいると。中身がどうかわかりませんが、私にとっては非常に驚きの数字で、東京都というのは本当にそんなにすごいのかと。恐らく短時間正社員というのは、私の知る限り法律で決まっているものではないので、とっておられる会社はそれぞれに工夫して、よいと思うからやっておられると思うので、そういったところもより突っ込んで研究していただいて、ある事例として紹介していくというようなことも、多様性を推進するということになるのではないかなというようなことも思いました。

テーマに関しては、こういったことがあるだろうなというのは私も同感であります。

○藤村部会長 正規・非正規というのは、常に「非」というのがよくないなと思いつつながら。

今、有期雇用に関する法律でしたか、そういうのが議論されていますよね。有期の雇用という、このほうがまだいいかなとも思いますけれども。そのネーミングのところ

すね。

○**権丈委員** ちょうど労働政策審議会の労働条件分科会で、有期雇用の検討に参加しているのですが、有期雇用契約で5年間働くと無期雇用へと転換することで、概ね議論がまとまってきています。これが法律になると、無期雇用への転換の直前に雇止めがふえるのではないかとという危惧がある一方で、いずれ無期雇用への転換義務があるのだからと、早目に正社員転換を進めるところも出てくるのではないかと期待しているところです。

こうした状況もありますので、非正規雇用というか、有期雇用やパート等の正社員以外の働き方をしている方が、正社員へと転換することを後押しするような助成などにも力をいれていただくとよいのではないかと思います。

新たな項目については、特にございませぬ。

○**藤村部会長** 傳田さんはどうでしょうか。

○**傳田委員** 新たな項目という意味では特にありませんが、職業観というようなところについては、先ほども坂田委員から出ましたので、そこを労働組合といたしましても、毎回、当局にはぜひそういうことについて少し取り組みを強化していただきたいと思っていました。

それと、もう一つは、ここにあります新卒者も、または経験のない若年者への支援、それから、非正規から正社員というところも、すべてそうなんですけれども、保護者というか、親に対しても同じようなアプローチをもう少ししたほうがいいのではないかと考えています。

ですから、例えば、ここに丸があるのかどうかというのはわかりませんが、こういうところに保護者という言葉が入ると、どきっとしますよね。何を言っているのかなというようなことがあるのではないかなと思います。本当に中小企業の良さを知ってもらおうとか、そういうところに就職していただくということもやはり親の意向がすごく強いような気がしますから、そういったところの魅力を引き出すような対策と同時に、それを伝える。そして、それも学生や生徒と同じように保護者まで伝えるというようなことが観点として一つあるのではないかと考えています。この中でも、少しそういうことも入っていますけれども、そういったところです。

それから、今フリーターの皆さんをきちんとした職についていただくということについては、そうした事業もやっていますけれども、国の制度もそうですが、既卒者3年以内という考え方で、一度でも1カ月でも2カ月でも定職についてしまうと、対象にならないというのは、私、どう考えてもおかしいと思うんですよね。だから、ぜひこれで3年目になるのでしょうか、そうした中で考えたときに、既卒という考え方をせっかく新卒と同じように扱おうではないかというのであれば、雇用保険を1回でも使ったら終わりというのは、どうも。雇用保険の適用事業所に2カ月勤めたらもう終わりというのは、改善してほしいということを東京都からも国のほうに言っていただきたいと思ってい

ます。ちょっと別に反れたかもしれませんが。

○藤村部会長 ありがとうございます。

○小杉副部会長 幾つもあるのですが、とりあえずもう一つだけ申し上げたいのは、私、職業観という言葉が大嫌いなんです。何を言っているかわからないじゃないですか。人によって、それに乗せている意味が違いますし、職業についてどう考えるかというような話なので。

好き嫌いは別として、言いたいのは、必要なのは何なのかということで、これも私どもの調査なのですが、若い人たちに自分にとって職業上の知識や技能の強みは何ですかと聞くと、高等教育に進んだ方というのは、特に専門学校はそうですけど、学校教育で学んだことが結構強みのコアになってきているんですね。大学の人文・社会科がちょっと難しいですけど、そうでないところは、かなりそれがコアになってきている。高校でも職業教育を出た方というのは、工業教育で受けたことが自分の中の強みになって、その先の人生の中のコアになるんですね。それが無いのは、普通高校を出て労働市場に出た人。その人たちの中でも正社員になった人は強みを書くんですよ。正社員になってからの経験の中で身につけたことをかなり書くんですね。

ところが、普通高校を出てアルバイトにしかつかなかった方というのは、本当に書くことがないんですよ。何も強みがないんですよ。これも一つの職業観だと思うのですが、職業観と言ったときに幅広くなる。つまりその人にとって職業上の能力というか、強みというか、そういうものを一体どこでどう身につけるのかということを考えないといけないのではないかと。キャリアがつくれてこない理由としてその強みをつくる機会も意識する機会もなかったと言うことがあるのではないかと。それを学校教育の中で、そういうことを意識した教育というのが職業観という表現の中にひょっとしたら入るのかもしれないのですが、ある意味では職業能力と職業観とセットになったようなものですね。そういうものを考えないといけないのではないかと。

特に、普通高校という高校のあり方は、実は普通高校を出て高等教育に進学されない層というのは、かなりたくさんいて、実はフリーターになる人の最も多くは、この層なんですよ。ここに対して、新卒者の就職支援というだけではなくて、学校教育段階における職業観という表現でも含まれるかもしれませんが、将来の職業に対して備える職業準備教育ですね。そういうものを普通教育においてもしっかりやっていくということが、実は必要なのではないかと思うんです。

だから、就業支援という言葉だと、何かマッチングだけの支援のようですが、もうちょっと踏みこんで、教育段階における能力形成をサポートするというような役割も、この中で強調してもいいのではないかと思います。

○坂田委員 一般的な定義はちょっとわかりませんが、私が職業観というふうに発言しているのは、特に職業観がしっかりしている子がいいねというようなことを言うときは、仕事というものに対して真剣に正面から取り組む姿勢があるということを行っている

ので、能力はむしろ全く関係ない。能力というのは、人によってもう天と地ほど違うので、その能力を持って世に出て、正面から自分と向き合って自分のできること、自分が世の中に貢献できることと向き合って取り組んでいくという姿勢のことを言っているつもりなんです。

恐らくミスマッチというか、ミスマッチもいろんなミスマッチがあると思うのですが、いいかげんな離職というのは、そこどころがしっかりしていないからであって、そこをしっかりと教えるというのは、教えるというか、身につけるようにするのは、実際仕事を失ってからでは遅いので、学校にいる間が、特に若いうちが非常に大事なのではないかという気がする、それぐらいの感じなのですが。

○藤村部会長 ありがとうございます。

この若年層の話というのは、今出てきた議論をまとめると、学校で勉強している期間に、どういう支援とか意識づけみたいなものをするかと。これが先ほど資料1で、少し質問が出た、都立高校でどんな取り組みをやっていますかという学校で勉強しているときのかかわり方、今度は学校から働くという、そこに移行していく段階での話と、学校を完全に卒業して働き出してからの話という三つぐらいのステージで、やはりかかわり方、東京都として支援をする仕方も変わってくると思います。

ここに掲げられている項目を三つのステージで整理をして、例えば働き始めて、そこで正社員として働いている人もいれば、あるいは有期の人もいて、有期の中で正社員になりたいという人をどうするのかとか、その接続ですね。学校から働くという段階での接続のところでも既にいろんな施策をやっているから、それを今回のこの答申ではどういうふうに盛り込んでいくのかという、そんな整理の仕方をしてみるといいかなと思います。

というところで、ちょっと休憩に入りたいのですが。

○久故労働環境課長 坂田委員から、短時間正社員制度の実態調査についてご感想をいただきました。資料1の3ページの一番下の囲みの中の一番最初の短時間正社員に対する実態調査というところで、課題の中に恒常的に短時間勤務をするタイプは4.3%という形で記載をさせていただいております。この件で、多いなというご感想をということでございます。

これもう少し内訳を見てもみますと、実際のところは試用期間的に、まずは短時間で採用してというようなケースも多く、また、あとは高齢者雇用に活用しているというようなケースも見受けられておまして、純粹に本人希望を尊重した人材確保というような手段での短時間勤務という形になると、もっともっと率は低くなるということでございます。

○藤村部会長 わかりました。

では、ここから10分間の休憩で、25分再開をお願いしたいと思います。

(午前 11時13分 休憩)

(午前 11時22分 再開)

○藤村部会長 皆さん、お戻りになりましたか。

では、資料2の方向性のⅢ、Ⅳというところに行きたいと思います。

方向性のⅢ、中小企業での障害者雇用の促進というところではいかがでしょうか。こちらの資料の3ですと、5ページになりますね。

ここは既にジョブコーチの取り組みとか、相当いろんなことをしてきていらっしゃるよな。それを踏まえて、さらにというところ、特に中小企業、小さいところに納付金の義務が発生し始めてきていますので、その中小の雇用率が1.8%を下回るという、そういう水準ですから、少なくとも1.8%は何とかクリアできるように持っていきたい。そのために必要なことをやっていくという、そういうところですね。

○傳田委員 検討項目ではないんですけども、どなたかが発言されたかもしれないんですけど、中小企業で例えば今障害者の方が何かの作業をされているとします。レンズを磨くなど、いずれにしても大手からの下請けの関係が変わったり、または製品が変わってしまったりすると、途端にそこでの需要がなくなるので、長期に雇用するのはなかなか中小企業だと難しいというケースを、私も相談で結構聞いたりもしています。

先ほどのジョブコーチなどに移行というのもあるんでしょうけれども、例えば大手の企業での考え方からすると、自分の会社だけではなくて関連でもいいと言っているわけですから、例えば中小企業は地域の集まりで、例えば大手だったら大手の何社か集まって、自分のところで仕事がなくなっても、グループの中のほかの企業がうちはこういう仕事だったら受けられるというような仕組みでないと、中小企業で例えば割と単純作業の仕事がずっとそこで残るといえるのは考えられないところもあります。働いている人たちを長期に雇うという考え方からすれば、例えばそうした地域的なグループでも1単位に見てもらえるような仕組みというのがあれば、また少しは違うのかなと思います。そうしたことが今の法律の枠組みの中ではノーカウントなのかもしれませんが、そういうものが受け入れられるように、例えばモデルでやってみて、それを受け入れさせて法律を少し緩和させるということがあればいいと思います。

○藤村部会長 そうですね。確かにね。

○小杉副部会長 障害者の就業にはジョブコーチの役割が非常に大きいという話を聞いたことがあるのですが、数的には足りているのですか。マンツーマンで、その障害のタイプに応じたいろんなアレンジメントをして、それがうまくいくと障害者の方の定着率がいいというような話も聞いたことがあるんです。ひょっとしたら定着という話は、ジョブコーチとかを拡充すると変わるのではないかという期待を持っているのですが、その辺どうなのでしょう。

○吉田就業推進課長 ジョブコーチにつきましては、東京都が独自にやっております東京ジョブコーチというふうに呼んでおりますのは、現在60名定員がございまして、有償ボランティアということで、しごと財団というところがやっております。これは申し込

みをされますと、大体1クール最大20日ということで、20日間でやることを整理して派遣していくと。20日間終わって、まだ要支援であれば、またさらに次の計画を練ってやる、そういう形でやっておりますので、支援の必要があったときに仕事現場の拠点に、企業に赴くという仕組みでやってございます。

これと別に、国のほうの高齢・障害・求職者雇用支援機構のほうで、職業センターというのが各県にございまして、こちらのほうでセンターに所属しているジョブコーチがいらっしゃると。あと、国のほうの助成金の取り組みで、施設とか企業で直接雇用する形のジョブコーチがいらっしゃるということで、一応、国の制度の後に東京都ができましたので、一定の役割分担をしてやっているところがございます。

ジョブコーチにつきましては、要請があつてすぐに行くということにしておりまして、そこを今余りお待たせしている状況にないということをお聞きしております。

○**傳田委員** これは質問ですけれど、東京都が公共調達をする場合、例えば封筒等いろいろなものがあると思いますが、障害者が作業している施設から調達するというような、特別な措置というものはやっているのでしょうか。

○**吉田就業推進課長** 実績はわからないんですけれども、地方自治法施行令におきまして、障害者自立支援施設が提供できる役務とか物品については随意契約ができるという規定があつたと思いますので、そういうことを活用してやっているのではないかというふうに思いますが、ちょっと実績は私どもは把握しておりません。

○**傳田委員** すべてに適用するというわけではないかもしれませんが、重度の方々がやっていたらいいようなところは、少し優先的にというのは考えてもらいたいと思うんですよね。

○**藤村部会長** では、方向性Ⅲ、中小企業の障害者雇用については、以上のような点も少し盛り込んでいただいて議論をしていきたいと思っております。

では、最後ですね。方向性Ⅳ、中小企業の雇用環境の改善というところで、これは水町さんが先ほどおっしゃったような点もここに含まれるかと思っております。この4番目はいかがでしょうか。

中小企業が企業としての魅力を高めるといのは、結局、競争力がないとだめなんですよね。どこにでもできるようなそういう製品をつくっていて、どんどん単価を下げられて。そうすると、金銭的にも気分の上でも余裕がないから魅力的な施策がとれない。根本的には、競争力のあるものをつくって、財とか、あるいはサービスを提供していれば、割とこれはできるのですが、そうすると雇用の問題というよりも企業の技術力を高めるとか、そこと一緒になっていないと実現できないということになりますよね。そうはいっても、やらないといけないのですけれど。

例えば、東京都がいろいろな施策を出していて、それに対して反応していないという、そういう企業はとても多いと思うのですが、私が以前、東京都ではなく、別のところで議論したときに、中小企業の社長はだれの話が一番聞くかということで、税理士という

ルートが一つあるのではないか。あるいは社会保険労務士とか。企業が必ずどこかでかわり合いを持っているような人たちを通じて情報提供をしていくと、案外伝わっていくのではないかという、そんな議論をした覚えもあるんですね。

ですから、都の施策が届いていないとすれば、届けるルートを少し変えてみるとか、その説明の仕方を変えてみるとかというのは、そんなにお金をかけずにできることかなと思います。

○小杉副部長 私、昨年度、ジョブカード制度の中の「有期雇用型訓練」実施企業の調査をしました。この訓練を受け入れていたところは、中小零細企業が大半だったんですね。中小零細企業が商工会議所からいろいろ説得を受けて、助成金もあるというので始めるという形なんです。

そこで、ジョブカード訓練をやったことをどう評価しているかというのと、もともとそれに乗ってきた企業というのは、本当は人材育成をしたいと思っているのだけれど、目の前の仕事が忙しい、目の前のことにかかりきりで、やりたいと思っているが、なかなか人を育てることができないと思っていた企業が、助成金もあるし、訓練しようかというので乗ってきたところもある。

ジョブカードの訓練というのは、能開機構などが持っていた訓練の基準、プログラムがあって、これに見合った形で企業現場での実践的訓練を組み立てて、その結果は企業外でも通用するというものですが、企業はこれをすごく高く評価しているんですね。自分のところでやろうと思っていたけれど、できなかった訓練ができるようになった。今まで見よう見まねでしかしようがなかったんだけど、こういうふうになれば人が育つということがわかったと。

現場訓練と座学を組み合わせたことが特徴ですが、その座学を時間をとって教えることができたので、訓練生たちは、きっと数年で多分先輩たちを追い越すというふうな見込みを持っているんですね。周りの先輩たちは、数カ月で自分たちがまだ理解していないようなことを先に理解されてしまったりするので、社長に、自分たちもぜひ勉強する機会をつくってくれと言って、土曜日に別の研修をすることが始まったとか、そんな好循環を生んでいるというのがあります。

中小企業の魅力、若い人にとってみると、人を育ててくれる企業であるかどうかというのが一番のポイントで、実際に育てたいと思っている企業もいるんだけど、そこに育てるためのノウハウが十分行き渡っていない。やりたいと思ってもできない理由というところに、あの助成金をつけ、訓練プログラムを提供して個々の企業に合わせた形で訓練をつくっていくという、その仕組みは非常に効果があったんですね。その効果が証明されないうちに助成金がカットされたという非常に悔しい事態が起こっているんですが。

あれを考えると、人材確保、職場定着のかぎとなるのは、一番は雇用環境の改善ではあるのですが、その中のポイントの一つは、人を育てられるという、ノウハウをつける

ということで、そのノウハウをつけるというところはジョブカードのような仕組みが効果的ではないか。

○藤村部会長 ジョブカードについて、国の予算はもう終わったのですか。

○小杉副部会長 特別の助成金がつくのは終わってしまったんです。普通のキャリア形成助成金はつきますが。特別につけていたものが結構大きかったので今は雇用型訓練をやる企業は減っています。

○坂田委員 そういう意味で、ジョブカードというのは非常に注目すべきところだと思いますが、商工会議所でも取り組んでいますけれども、何といたってもまだ普及の度合いがいまひとつというところが問題で、ある程度ジョブカードというものがこの世の中にあるということが一般的に頭に浮かぶようにならないと、活用の度合いも高まらない。

具体的には、例えばハローワークで検索をすると、ジョブカードによる求人はほかと違う。正規求人とは区別されているとかですね。細かな問題も含めていろいろ検討していく中で、ジョブカードは国の制度かもしれませんが、それを普及させていくことは東京都、あるいは、この議論を通じての取り組みの中でもできるのではないかと思います。

○藤村部会長 そのほか、この第4のテーマはいかがでしょう。方向性Ⅳ。

○傳田委員 組合ですから中小企業の雇用環境の改善というところが一番実は私たちの関心があるわけですが、できれば第1期がしごとセンターで、第2期が職業開発センターでしたから、こうあると方向性Ⅲぐらいのところセンターができないかなという事は常々思っております。就業環境改善センターとか、そうしたものができて、多くの中小企業の方々もそこに行けば労務管理の改善についてお話が聞けるようなことになれば、我々とすれば第3期の一つの目玉にさせていただければという要望が強い部分ではあります。全体の中ではどういうふうになるのかわかりませんが、私たちはそんなふうに思っています。

特に、そうした中でコンプライアンスの推進のところの一つあると思うのは、全体でここに書いてあるようなことというのは、今までもずっとおやりになっていらっしゃるし、労働環境課がいろんなところでおやりになっています。ただ、問題は本当にそれを徹底させていこうとすれば、個々の企業が悪いとかではなくて、少しずつそこにある産業の問題をその使用者の方々と改善していくような仕組みがあったらいいと思います。

例えばよく言われるのは、運輸産業というのは、毎年ずっと言われ続けて、なかなか改善がされない。であれば、少しその使用者団体の皆さんと根本的な問題はどこにあるのかというようなことを検討していく。今年は運輸で、来年は例えばビルメンで、その次は飲食関係のところやってみようとか、その使用者の皆さんや我々も入ってもいいのかもしれませんが、そこで個別企業のこれが悪いというのではなくて、その産業の抱えている大もとの課題を行政として何か変える、ここを手助けしようというよ



うなことがあれば、そうした手法もいいのではないかなと思います。

それと、もう一つ、最近ふえているのは業務委託の関係で、業務委託で会社で委託してしまえばそれはそれでいいんでしょうけれども、すごくふえているのは個人事業主なんですよね。都内でもたくさんの個人事業主、大工さんが筆頭なんですけれども、今まで社員として、広告部門にいたような人たち、広告部門全体が個人事業主に変えられたりとか、随分ふえています。社会保険の負担だとか、これでまた消費税が上がれば、またどっとふえるかもしれません。この仕組みというのは、水町さんに説明していただければわかると思うんですけれども、バイク便だとかもそうですし、本当にふえています。できればそうした問題も今課題としては大きいので、我々としてはやっていただきたいと思っています。

そこで、先ほどお話にありましたように、パートの方々の調査と、派遣社員の方々の調査と、それから、今年は契約社員の調査ですかね。こうした定点でずっと回っているんですけれども。それと同じでも、またそれとは別にしてもいいんですけれども、請負労働者の実態調査というものもしてはどうですか。ただ、事業所別ではできないので、どうやって調べるかというのは、ちょっと工夫は要ると思います。だから、個人で納税ベースのところから拾って行って、そうした対象者がわかるのかどうか。というのは事業所単位ではできませんので、難しいのかもしれませんが、相当現在では数も多いですし、そこに問題も多いので、そうしたことを改善するには定点の調査に、請負労働者の実態というものも入れていただきたいなというふうに思っています。

○坂田委員 今のお話、非常に賛成でして、特に、中小企業は個々の企業で求人に関する諸活動を行うためには、コスト面というか、お金の面でも、それから抱える人材の面でもなかなか難しいだろうと。したがって、いい会社なのに求職する学生がスルーしてしまう、目にとまらないということがあったら、それはもったいない話なので、そういうステージをつくる。あるいは、そのステージというのは、実際その会場を設けてやるということもありますが、今ではネット上で場をつくる。これはもう大企業は普通にやっていますけれども、中小企業は、特に小さくなると忙しいですからなかなかできない。そういったことで支援をするとかですね。これは非常に効果が期待できるのではないだろうかというふうに思います。

あわせて、先ほどから議論になっている親の教育ですね。私が今属している産業は印刷業で、印刷業というのは零細・中小の集まりですから、恐らく正しく理解されているかという、最初から印刷業というのはこんなものだと、寅さんの映画に出てくるような、というふうに思っている親の世代が多いかもしれませんけれども。中小企業であってもかなり違いますので、ITを駆使してさまざまな情報を処理・加工しているということがありますから、そういったことを世に知ってもらう場をつくるのが困難だとすれば、それを支援する仕組みというのは非常に有効な可能性があると思います。

○藤村部会長 いろいろと項目が出てまいりましたが、そんなところでよろしいでしょう

かね。資料2は、これから議論していく上での大きな四つのくくり、その中の項目をあらかじめある程度出していただくという、そういう意図で用意をしていただきました。

では、これをどうやって議論をしていくかというのが資料の4ですね。この資料の4の説明をお願いいたします。

○後藤計画調整担当課長 それでは、資料4、こちらをごらんください。

まず、こちらのほう、一番左側の囲みになりますが、検討の基本的方向が本日ご審議いただきました内容になります。

そして、一番下の矢印というのが部会の開催月を示してございます。

中央の囲みで、基本的方向性（重点事項）を中心に検討というふうにございますけれども、こちらのほうをごらんいただければと思います。この欄では、4月の第3回目の部会から7月の第6回目の部会までの検討項目が示されております。4月の第3回目の部会では、方向性Ⅱ、厳しい雇用環境にある若年者雇用対策の充実をご審議いただきまして、4回目以降につきましては、国の高齢者関連の法案審議の動きをにらみつつ、まず方向性のⅣ、中小企業の雇用環境改善から、あと方向性のⅢ、中小企業での障害者雇用の促進、先ほど申しましたように、高齢者関連の法案審議、6月以降ということですので、こちらのほうを後ろに持ってきまして、方向性のⅠ、少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進という順番でご審議をいただきたいというふうに考えております。

検討内容に関しましては、破線で囲みました中に記載がございますけれども、基本的方向ごとの施策の目標の検討、あと、都が実施している施策の概要、課題の把握、あと、講ずべき施策と、この3項目でございます。

そして、その右側の囲みがございますけれども、中間のまとめ（案）の作成を7月から8月に実施いたしまして、中間のまとめといたしまして、開催月の記載にはございませんけれども、9月に第2回目の審議会、総会の開催を予定しているところでございます。9月までの中間のまとめ作成までのプロセスにつきましては、このように進めていきたいというふうに考えております。

以上で、検討の進め方のご説明を終わらせていただきます。

○藤村部会長 ありがとうございます。

この進め方について何かご意見はございますか。

（異議なし）

○藤村部会長 では、こういう方向でいきたいと思えます。

まず、来月はございませんので、再来月ですね。4月に方向性のⅡ、若年層の話を皮切りに中小企業の雇用環境改善、それから障害者、7月ぐらいになれば国の高齢者雇用に関する法律の動向がある程度見えるだろうということで、これが一番最後という。

では、この順番で進めていきたいと思えますので、よろしく願いをいたします。

一応、以上がきょうの検討課題ですね。一応、終わったということで、次回の日程調整となります。

○後藤計画調整担当課長 4月の日程調整ですが、委員の皆様から日程をいただきました。調整しました結果、4月23日、午後、先ほど2時間程度で大丈夫というお話もございましたので、午後3時から午後5時までを予定していただければと思います。

会議室は、この会議室と同じフロアのS2というところです。こちらのほうで、4月23日、午後3時からということでもよろしく願いいたします。

○藤村部会長 5月以降は、まだでしたか。

○後藤計画調整担当課長 またちょっと調整をさせていただければと思います。

○藤村部会長 できるだけ早くしたほうがいいでしょうね。一応わかっているけれど、ほかの予定を調整していただけるでしょうか。

では、次回は4月23日、月曜日です。午後3時から午後5時という予定で行いたいと思います。

以上をもちまして、審議のところを終わります。後は、事務局のほうから、お願いします。

○戸澤事業推進担当部長 それでは、藤村部会長、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、第2回の部会のほうを閉会とさせていただきます。委員の皆様には、長時間にわたりましてご審議いただきまして、まことにありがとうございました。

(午前 11時51分 閉会)