

第 3 期東京都雇用・就業対策審議会 部会

(第 3 回)

平成24年 4 月23日 (月) 15 : 00 ~ 17 : 00

東京都庁第一本庁舎42階北側 特別会議室 B

午後 3 時 00 分開会

戸澤事業推進担当部長 それでは、定刻でございますので、始めさせていただきます。

まず、会議に先立ちまして配付物の確認をさせていただければと思います。

まず 1 枚目、議事次第、次に部会委員名簿、次に座席表。

次に本日の資料ですが、報告用資料として資料 1、東京都産業振興基本戦略（2011-2020）、資料 2、第 9 次東京都職業能力開発計画について、資料 3、第 9 次東京都職業能力開発計画は冊子でございます。

討議用資料として資料 4、基本的方向性に沿った検討、資料 5、具体的な施策（一覧・方向性）、資料 6、東京都及び国で実施している主な施策について（若年者雇用対策）、資料 7、現状と課題の整理。

資料集として「東京都雇用・就業対策審議会 部会（第 3 回）資料集」でございます。

また、参考資料ということで毎回配付しておりますが、東京都の雇用就業施策の概要（平成 23 年度）と、前回第 2 回目の部会の議事の概要でございます。

資料はございますでしょうか。

それでは、ただいまから第 3 回の部会を開催したいと存じます。

まず、この部会の成立についてですが、委員定数 6 名のところ、6 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。よろしく願いいたします。

藤村部会長 今日は若年層の雇用対策というところが中心になりますので、そこにしっかり時間をとっていききたいと思います。

まず最初に議事録の署名人についてですが、今回は水町委員と傳田委員のお 2 人をお願いしたいと思います。

5 時までの予定で進めていきたいと思っております。

では、議事次第の 1 番目、報告事項です。東京都産業振興基本戦略（2011-2020）について、事務局からのご説明をお願いいたします。

木島総務部企画担当課長 産業労働局総務部企画担当課長の木島と申します。どうぞよろしく願いいたします。着席して説明させていただきます。

私からは、東京都産業振興基本戦略（2011-2020）の概要を説明させていただければと思います。

お手元にお配りした東京都産業振興基本戦略の冊子の115、116ページをご覧ください。ここは東京都産業振興基本戦略の概要で、その後の117、118ページに戦略の体系を取りまとめてございます。

右上の「改定の趣旨」をご覧ください。この基本戦略は、東京都の知事本局という部署で長期ビジョン「2020年の東京」の策定に伴って、産業労働局として東京の産業を新たな成長軌道に乗せるために、現行の戦略を改定させていただいて、東京の産業振興の方向性を示したものでございます。

この方向性を示した中においても、従前の基本戦略と大きく異なって、産業に影響を与える環境の変化に着目してございます。ここに1から7まで挙げていますが、グローバル化の一層の進展や、歴史的な円高と産業の空洞化の懸念、あるいは人口減少・高齢化の一層の進展ということで、社会構造の変化等に着眼した形を踏まえて、今の東京の強みは生かしつつも、こうした産業を取り巻く環境の脅威を克服しながら、成長機会をとらえる中長期的視点に立った施策を今後とも展開していくという趣旨でございます。

その下の「戦略改定の考え方」は、重点産業の育成と中小企業の参入促進、グローバル市場へのアプローチ、産業集積の維持・発展といったことに着目してございます。

こうした着目に基づいて、右のページに、大きく5つの戦略を立ててございます。1つ目が新しい成長機会を取り込む、2つ目が戦略2の経営基盤を強化する、戦略3が産業の集積を維持・発展させる、戦略4は都民生活・地域社会のニーズに対応した事業を活性化し、そして戦略5で産業を牽引し、支える人材を確保・育成するという形で、人材に着目した戦略を掲げさせていただいてございます。

特にこの人材のところですが、117、118ページの5 - 1で産業を支える人材を確保・育成する、5 - 2で新しい成長機会に対応した人材を育成するという大きな柱を立ててございます。

そうした中で、5 - 1に関しては、都内の競争力の源泉である、また都内の99%を占める中小企業、あるいは雇用の7割を占めているという現状を踏まえて、中小企業を支える人材の確保・育成や次世代のものづくりの人材の育成、あるいは就業支援の強化ということで打ち出しております。

また、グローバル化という視点に基づきますと、観光・MICE人材の確保・育成とい

う形でも挙げております。

さらに5 - 2の新しい成長機会に対応した人材を育成するということについては、グローバル人材の育成、あるいは重点産業分野やイノベーションを支える人材の育成ということで掲げさせていただいております。

重点産業分野においては、この118ページの一番上に大きく3つ掲げております。大都市の課題を解決する産業の育成で【社会的課題解決型産業】、あるいは情報発信力を持つ産業の育成【情報発信型産業】、あるいは(3)の高度技術を活用する産業の育成【都市機能活用型産業】という形で、ここを産業労働局として重点産業分野として掲げているところでございます。

こうした形で、東京都産業労働局においても2011年から2020年における産業の中期的な方向性という形で今回「東京都産業振興基本戦略」をまとめさせていただきました。

簡単ですが、私からは以上の説明になります。ありがとうございました。

藤村部会長 ありがとうございました。質疑は後ほどですが、M I C Eとは何ですか。

木島総務部企画担当課長 M I C Eは、国において海外からミーティングや国際的な会議、あるいはインセンティブトラベル、報奨的な旅行、あるいは展示会などを国内に誘致しようという取り組みで、そういうことを言葉でM I C Eとまとめさせていただいております。

藤村部会長 知りませんでした、ありがとうございました。

続いて、第9次東京都職業能力開発計画についてご説明をいただきたいと思います。このご説明が済んだ後に質疑をいたします。

では事務局、お願いします。

後藤計画調整担当課長 計画調整担当課長の後藤と申します、よろしく申し上げます。座って説明をさせていただきます。

A 3判の資料2「第9次東京都職業能力開発計画について」という資料がございます。この中身に入る前に、第9次東京都職業能力開発計画とは、職業能力開発促進法に基づいて、国の策定する職業能力開発基本計画を受けて策定するものでございます。こちらは都の区域内で行われる職業能力開発に関する基本となる計画でございます。

第9次計画では、前の計画である第8次計画の取り組みを充実しつつ、その後の経済雇用情勢の変化等に的確に対応することによって、東京の産業の成長を支える人材の育成・確保の推進と、雇用のセーフティーネットのさらなる強化を図るものということで策定さ

せていただいております。

こちらの改正前の職業能力開発促進法では、計画の案を作成するに当たって審議会の意見を聞くということになっておりましたが、昨年この部分は改正がございまして、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるように努めることへと改正されました。

このため、本計画の案を作成するに当たっては、事業主及び労働者の団体等からの意見を聴取する機会を設けてご意見を伺っております。

また、計画期間は平成23年度から平成27年度までの5年間となっております。

まず、東京都が果たすべき役割としては、東京の人材力を総体として高める推進役としての役割と、公共職業訓練を実施するプレーヤーとしての役割がありまして、第8次計画において明確化したこの考え方を第9次計画に引き継いでおります。

資料2に目を通していただければと思いますが、第8次計画での取り組みとの対比で、第9次計画で重点的に取り組む施策を示してございます。

まず資料の左側の囲みをご覧ください。第8次計画での取り組みとして「推進役としての機能を強化」、「民間との役割分担 民間委託の効果的な活用」、「プレーヤーとして職業訓練を実施」という3点を挙げております。

次に資料の中央、「策定後の変化」をご覧ください。第8次計画策定後、「団塊世代の大量退職によるベテラン従業員の喪失」、それから「経済雇用情勢の急激な変動」、「医療・福祉、環境等の成長産業の拡大」などの状況変化がございました。

このため、資料の右側では「第9次計画で重点的に取り組む施策」として3項目挙げております。1つ目は「企業での人材育成・確保を推進する取組の強化」で、具体的には、ブロック全体をカバーするネットワークの構築、企業実態に即した新たな支援策の構築を挙げております。

2つ目は「雇用情勢や産業構造の変化への的確な対応」で、雇用情勢の変動に対して民間委託を活用し弾力的に対応、それから新たな雇用の受け皿となる成長産業への対応、それから地域産業の人材ニーズの変化に対応したものづくり人材の育成を挙げております。

最後3つ目は「セーフティネットの更なる強化」であります。

それぞれ右側の囲みには、主立った具体的な施策内容を示してございます。

なお、本計画の策定に関しては、3月29日にプレス発表を行い、同時に都のホームページで公表をしております。

簡単ではございますが、以上で第9次東京都職業能力開発計画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。

この部会が始まったとき、あるいは審議会のところでも出てまいりましたが、労働に対する需要は、いわゆる財・サービスに対する需要があって、その結果として出てくるものですから、いわゆる産業政策などと切り離せないであろうと。では、東京都はそのあたりをどう考えているのだというご質問、ご依頼がありましたので、今日こうやって東京都の産業振興策をご紹介いただいたわけです。

委員の方々からご質問なりご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょう。

坂田委員 では、質問ですが、資料2の現状の分析、真ん中のところに「団塊世代の大量退職によるベテラン従業員の喪失」という書き込みがあるのですが、私の周辺を眺める範囲では、喪失と言うよりは、むしろいろいろな法令の整備の結果もあって、ベテランの方は結構いらっしゃる。どちらかというとなり定年年齢60歳以降の高年齢の方のモチベーションというか、職場全体に与える影響が非常に大きいものですから、そういった働き方というか、役割の問題などのほうが大きいと、私の皮膚感覚としては非常にそう思っているわけですが、やはり大数観察的に見ると喪失ということになるのでしょうかということをおまづご質問したいのです。

藤村部会長 ここはいかがでしょうか。

穂岐山雇用就業部長 喪失という言葉がどうかというお話ですが、確かにおっしゃるように、非常勤や嘱託員という格好で、企業の中にはベテラン従業員の方は、特にものづくり系、技術者 ホワイトカラーは少し状況が違うとは思いますが 残られていると思うのですが、そういった方々もやがて、例えば65歳になれば徐々に退職していくというようなことから、これは主にそういう正規の従業員がいなくなるにより技能の伝承が危うくなるということをお表現した中身と思っております。

坂田委員 それは理解するのですが、この先5年先、10年先にはそういうことになってくるだろうし、また別な動きとしては、働けるうちは働きましようという明快な方向性も出ておりますし、くどくて申しわけないのですが、技能の伝承に差し支えるほど、このベテラン社員の方の喪失感というものはあるのでしょうか。

新聞報道等では、こういった高度技能をお持ちの方が、例えば中国などの外国へ出ていってしまうということが報道されたりしていますが、私の感触として、それは珍しいケー

スなので新聞記事になると思っておりまして、現実には本当にそうなのかという違和感があるので、もし数字があれば、今日でなくてもよいですが、お示しいただければと思います。

穂岐山雇用就業部長 数字は後ほどお示しできると思いますが、業種によっても大分いろいろ違いはあろうかと思いますが、中小企業の事業主の方々や、地域の経済団体の皆様からお話を聞くと、やはり技能の伝承というところがどんどん退職していくことで支障を来しているというような話をよく聞いておりますし、アンケートなどでもそういうものが出ておりますので、データは後ほどお届けしたいと思います。

坂田委員 よろしくをお願いします。

藤村部会長 これは大企業と中小企業で感じ方は相当違います。大企業はできれば早く退職してほしい。中小企業は若者が採れませんから、高齢者に働いてもらわざるを得ない。そういう方々が、65歳だから、もういいでしょうと言われると途端に困るという、業種でも違うと思います。

小杉副部会長 やはり賃金の違いも大きいのではないですか。

藤村部会長 賃金も大きいです。

穂岐山雇用就業部長 特に中小企業の場合、定期採用しているところは非常に少ないという事情もあろうかと思いますが。

坂田委員 はい、わかりました。

藤村部会長 そのほか。

小杉副部会長 産業政策のほうですが、「戦略の地域別展開」というものの重さはどのくらいなのでしょう。やはり産業発展には地域ごとに特徴があると思うのですが、それと養成する人材は対応するわけで、この地域別というのは、どのくらい地域のオートノミーでというか、地域が独自でやれるというような範囲はどのくらいの感じなのか。地域によっては、この大きな5つの中の、例えば戦略1が重視されて、戦略3はそうでもないというようなレベルなのか、それとももっと地域別に、自由にできるような環境整備をしなければならないとか、そんな感じなのでしょう。

木島総務部企画担当課長 地域別の展開に関しては、お手元の資料1の105ページから113ページまででまとめてございまして、戦略の地域別展開ということで、大きく3つに、1つが区部、あとは多摩地域、島しょ地域と区分けさせていただいてございます。

小杉副部会長 答えにくい質問だったかとは思いますが、やはり地域ということは大変大事だと思うのですが、東京都内も地域によって産業構造がかなり違うことはよくわかりま

すし、人材はその産業構造に見合った形ということになると思うので、そうすると人材の問題、若い人の就業問題なども、ひょっとしたらその地域ごとに独自に動けるような形のほうが望ましいとか、そういうこともありますよね。

ということで、この地域別の展開ということが、この産業政策の中でもかなり大事なことで、それぞれの地域に、結構予算を自由に使えるようなものをつけるとか、そのような発想があるのかなのかというようなことです。

木島総務部企画担当課長 地域別ごとに自由に予算が使えるということもいろいろあるかとは思いますが、一応地域別においては、地域の考え方はさまざまな面があるかと思えます。済みません、今は戦略で区切った地域のお話をさせていただきました。

地域の中で、例えば産業政策に取り組んでいくに当たって、産業の施策の中では、当然、区市町村からの提案に基づいて、東京都でいろいろ支援をさせていただくというものがございまして、または人材においても、その地域地域の特色等を踏まえた形での展開のあり方、当然それは、どういう形での育成をしていくかというあり方はあるかと思えます。

そうした中で、東京都として、今回の戦略においては、先ほどのように産業人材の育成という形で大きくくくらせていただきましたが、それをどこまで地域別に落としていくかもあると思いますが、その中では、それぞれの特色ある地域という視点も当然あるとは考えてございます。

藤村部会長 そのほか、ございますか。

多分、細かく議論をしていくと、いろいろ出てくるだろうと思います。例えば、私が指導した社会人の学生、大学院生ですが、印刷屋を営んでいて、板橋にいます。割と集積がある。単純に印刷をするのではなくて、今や折り方がとても大事だと。例えば地図には、さっと広げられるような折り方があるそうです。

それは、やはり日本の企業にしかできない、あるいはそういう企業にはドイツからわざわざ注文が来るとか、そういうところをもっと発展させるために、都がその産業集積を維持、発展させていくような、そんなことが、多分細かく見ていくと出ていくのでしょうかね。

だから、東京都としては考えているというところで、よろしいでしょうか。

小杉副部会長 はい。

藤村部会長 では、産業振興政策並びに5カ年の能力開発計画については一応ご報告を受けたということで、次の審議事項に参りたいと思います。

今日は方向性の、「厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実」についてです。

まずは関連資料について事務局からの説明をお願いいたします。

戸澤事業推進担当部長 それでは、本部会の審議事項となっております若年者雇用対策について、関連資料をご説明申し上げたいと思います。委員の皆様には事前に配付させていただいておりますので、私からはポイントのみをご説明させていただきますので、ご了承のほどをお願いしたいと思います。

資料4から7までが討議用資料となっております。このうち資料4と5が若年者雇用対策を進める上での方向性や目標、施策の切り口、具体的な施策の案を示した資料となっております。メインとなる資料でございます。

資料6は、現在、都と国で実施している主な施策をまとめた資料でございます。資料7は第2回部会資料としてお配りしたのですが、若年者の就業環境の現状を示した資料でございます。

全体的にはそういうことです。個別に話をさせていただきますが、資料4をご覧いただければと思います。

資料4は最終的な答申書の様式を想定したつくりとなっております。1ページ目の前段に施策の方向性を示してございまして、学生生活から職業生活へのスムーズな移行や、早期に離職せず、キャリア形成を図ることの重要性のほか、教育段階や保護者、学校関係者への対策などを示しているところでございます。

1ページの下段からは、第2回部会での議論を踏まえて、ステージごとに4つの目標を掲げ、さらに施策の切り口と具体的な施策案を記載してございます。

目標1では、教育段階から若者が将来の職業生活や働くことについて学び・考えるということでございます。

3ページ目が目標2で、学生生活から職業生活へのスムーズな移行を実現するというところでございます。

5ページの目標3は、職業生活への移行後も早期に離職せず、キャリア形成を図るというものでございます。

7ページが目標4で、正規雇用以外の就業形態で働く若者が、希望と能力に応じ、正規雇用へ移行することができるということでございます。こちらが資料4でございます。

資料5は、ただいまの資料4を一覧表でわかりやすく整理したものでございます。一番右の備考欄では、現行の施策と比較した場合の各具体的施策の位置づけを示しておりまして、新規とあるものは今回初めて打ち上げる施策、拡充とあるものは、現行の施策の規模

や対象の拡大、あるいは内容の充実などを図る施策でございます。継続というものは引き続き同じ内容で実施していく施策を示しているものでございます。以上が資料5の概要でございます。

資料6は、最初の2ページが東京都の主な施策を示しております。先ほど説明申し上げました4つの目標との関連がどうなっているか、国との連携の有無がどうなっているかなどを示してございます。また、右のほうの欄では平成24年度の計画規模、実施形態などを示してございます。

各事業に該当する細かい施策、お配りした東京都の雇用就業施策の概要のどこに該当するかを一番右の欄で示しているところでございます。

続いて3ページ目は、国の施策を一覧で示した資料となっております。こちらも4つの目標との関連を記載しているところでございます。

資料7は、第2回部会でのご意見を踏まえて、一部訂正、特に中途退学者に関する記載を加えてございます。

なお、お手元に本件の審議に必要と思われる関連資料のほか、参考資料としては、雇用就業施策の概要、第2回部会の議事の概要を配らせていただいておりますので、適宜ご覧いただければと思います。

以上、大変雑駁ですが、資料のご説明は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。事前に事務局からご説明があって、今日はその説明の部分を省いて議論しようということで、今のようなご説明をしていただきました。

ここからは委員の皆さん、自由にご意見をいただきたいのですが、まずは小杉さんから。

小杉副部会長 4つの点を全部一緒にやるのでしょうか、それとも1個ずつですか。

藤村部会長 1つずつやったほうがいいですかね。では、1つずついきましょう。

小杉副部会長 目標1で、多くは教育庁との連携でやられているところだと思うのですが、並べられていることは基本的には賛成するものです。

最近気になっているのは、インターンシップの話です。やはり在学中に就業を経験するというものの効果は非常に大きいのですが、一部では、あるプログラムは、学生ではなくて卒業後の若者を対象にしたインターンシップというプログラムもあって、そういう場合に、インターンシップという人たちは労働者なのかどうかということが非常に微妙になっています。

学校にいる高校生なり学生が、教育プログラムとしてインターンシップをするという枠

内でやると、それにペイがあろうとなかろうと、基本的には学校のプログラムで、教育のプログラムだという位置づけで、それなりに、いわゆる無償労働で搾取されるみたいな話にはならないわけですが、そういうことから外れた人たち、学校のコントロールの外でインターンシップをするというときに、場合によっては、企業によっては、たまたまよい機会だから、このアルバイトが欲しかったのを無給でやってもらえるというような取り組みがないわけでもないということが、最近ちょこちょこ話が出ている。

学生だと、まだ相談できる場所があって、こんなことがあったという形で対応もできるのですが、学校を離れてしまった後の人たちにインターンシップ これはここではなくて後ろの話になってきてしまいますが、そういう話もあります。

インターンシップと言うときに、基本的に職場で学ぶということの効果はものすごく大きいので、すごくよいのですが、それを広げるときには、働く側の身分などをある程度きちんと考えてやる必要があるのではないかということが、インターンシップを絡めて最近非常に気にしているところです。

この場合はあくまでも学生なのですが、学生の使い方も、採用型のインターンシップも実態としては少なからずやられていて、そうしたときに、教育プログラムではないインターンシップが入ってきたときの、ハードルをきちんと考えなければいけないのではないかということが、この中で一番問題と感じているところです。

藤村部会長 インターンシップという名の低賃金労働というのも現実にはありますよね。そのあたり、都としては何かありますか。

小杉副部会長 よいインターンシップ、悪いインターンシップというのがあるような気がします。

山田若年者就業推進担当課長 若年者の担当の山田でございます。しごとセンターで長期と短期の2種類のインターンシップを実施しておりますが、これは基本的には賃金等はお支払いしていないですし、企業さんにも特段の謝礼などはお支払いはしていない状況でございます。

しごとセンターで対象としており、必ずしも学校の方を対象としておりませんので、例えばフリーターの方などを幅広く対象にしておりまして、保険等は、確かに事故等の防止については、最低限のところは留意しておりますが、特に今は、この時点で謝金ということではお支払いしていないような現状でございます。

これを今後広げていくために、例えば謝金を払ったほうがよいのかとか、逆に謝金を払

うとなると、何らかの雇用形態とみなすのかどうかは、やはりきちんとした議論をした上で、検討した上で、ご指摘のとおり、これをもう少し広げていくためには、検討課題として取り上げて整理をしていく必要があるとは思っております。

小杉副部長 1997年にインターンシップを、日本にあえて政策的に導入したのですが、そのときに1つのポイントとなったことが、労働者性をどうするかということで、あくまでもそれを排除する、労働者ではなくて教育プログラムだということを全面に出して日本に入れてきたというのは、そういう背景があって、教育ということで入れてきているのですが、最近そういうところが少し崩れてきているという思いがあります。

採用型インターンシップも、それはそれで効果があるのだから、別に悪くはないと思います。ただ、その採用型インターンシップをするのだったら、歯どめが必要で、そういうことを考えなければいけない部分もあるだろうということです。

水町委員 法的に言うと、労働者や労働契約というのは、指揮命令を受けながら働いて、その対価としての報酬、賃金を受けるという場合に初めて労働者になって、労働基準法上のいろいろな規制の適用等が始まります。

賃金を支払われていない場合には労基法等労働関係法規の適用がないという意味では正しいのですが、では、そこで全くブランクにしておいてよいかというと、労働基準監督署に行って、法律を守れということとは言えないのですが、やはり懸念すべき問題が2つあって、1つは、賃金をもらわなくても指揮命令を受けて働かせているという実態があるので、長時間働かせてはいけない、労災を生むような悪い環境の中で働かせてはいけないという、その労働環境の問題で、労働基準法の適用とは別にそれをケアする必要がある。

あとは、そういう無償労働がどんどん広がっていくと、逆に言うと、労働者の雇用のパイを奪ってしまうということがあって、実際にそれは福祉の現場などで、無償労働を当てるに経営をしているということがたくさんあります。

そういう意味での雇用との競合状況をどうするかということを考えなければいけないので、少なくとも公的な政策として関与する場合には、1つはそういう指揮命令や、働かせることに伴う弊害を、ガイドラインなどをつくって適切に指導する、もう1つは、雇用のパイ、競合の問題については、労使の意見を聞きながら、既存の雇用を悪化させないような、労使の意見を踏まえた運用にしていくという、その2つのケアをきちんとしていくことが必要だと思います。

そういう意味では、厚生労働省も行政指導みたいなもので、教育型のインターンシップ

に何かをするということは、ないことはないのですが、都として行う場合にも、一応その2つの点について、きちんとした心づもりをして対応することが必要だと思います。

坂田委員 私も、大分長いこと採用の現場にいたわけですが、インターンシップということを施策として打ち出す場合に、今の状態ですと、もともとはいろいろな考え方があったり、建てつけがあったりしたのでしょうかけれども、どういうものがインターンシップかは、私から見ると、現実的に各企業がそれぞれ いい言い方をすると 創意工夫をして、教育効果であったり、あるいは、できるだけ自社の求める人材を得られるようにするとか、そういう目的をつくり込んで、その目的を達成するために、それぞれの会社なりのインターンシップを行うということになっているのではないかと思います。

その場合に、それがよい方向へ向かっているだけであれば、特にその規制をすることもないのでしょうけれども、やはり 悪いインターンシップという言い方がよいかどうかはわかりませんが、要するにレベルが、考えていることが大分違うという中で、これがインターンシップですと、学生に対して、あるいは生徒に対して提供されるということは、私が言うのも変ですが、むしろ彼らにとって不親切、あるいは学生、生徒のことを考えてなさ過ぎるのではないかと思います。

もっとタフになれという考え方からは、そのぐらいは見抜いてほしいということですが、現実にはなかなかそうもいかないということですので、このインターンシップに関して、行政の施策として取り組むのであれば、その内容に関して、ある程度ガイドラインなり枠組みを与えて、規制ということではないのですが、ある程度の標準化を図るということで、学生や生徒から見て、インターンシップと言ったら大体同じことを考えているというような場づくりを進めるということは、1つあるのではないかと思います。

できるかどうかは、いろいろハードルがあるとは思いますが。

傳田委員 この「教育段階から若者が将来の職業生活や働くことについて学び・考える」という目標1は、多くの方々が充実して行っていただきたいという項目だと思います。

その中で細かいことになってしまいますが、資料4の2ページの丸の3つ目、「高校生が、働くことに伴う権利や義務などに関する……」というところです。厚生労働省も平成22年にA4判のそうしたものを発行しています。その結果がどうかと私たち、教育現場で働く労働組合の方々に聞いたりしていますが、教科書ではなくて教材なものですから、それを使って十分な時間をとって説明することがなかなかできない。

つまり教科になっていないものですから、ある特定の空いている時間に少し話をする程

度というようなことになっているということで、その教える時間をどうやって担保するかが問題ではないかと思います。これはいつもあちこちで聞かれる話なので、教育庁の皆さんにも、こちらも随分と申し上げているつもりですが、そうしたところの協議や連携がこの文章の中にあるかどうかは、それが実行できるかどうかは少しかかるのではないかと思います。教材が教科書に変わらないとなかなか使えないというようなことが、現実、よく言われることです。

それから一番下で、東京においては私立学校の比重が大変高いですから、東京都の、私学部はありますが、実際は教育委員会とは別物になっています。ここでは連携をするということが目標だと思いますが、こうした実習講座を対象にするという限定かもしれませんが、1つずつ始めるという意味からすれば大いに結構なことなので、ここはぜひしっかり行っていただきたいと思っています。

最後に、私たち働く者にとっても大事なことで、労働組合のチャンネルでは、どうしても入社をしてから私たちの接点という見方をしますが、実はその入る前のことについても、できることはいろいろとあると思っています。ここに書かれている分野で言うと、教育部門と雇用就業部門と書かれています。業界団体とか労働組合とかNPOとか、幅広い皆さんがこういうところに、自分のできることに連携をさせていただくということが、全体の取り組みの厚みを帯びることになると思います。

こうした点に先ほど言ったようにインタレストがありますから、やることを通じて、こうしたことが社会にもっと発信できる要素にもなるのではないかと思います。いろいろな方々がこういうところに加わって、手助けしていくというようなつくり方をしていただいたらよいのではないかと思います。

小杉副部長 「デュアルシステムの充実」と出ていますが、これは六郷工科高校以外にもっと広げるという方向があるのでしょうか。 高校教育のところの取り組みで、デュアルシステムの充実など、都立工業高校との連携による実践的な教育の推進を図る、これは今、六郷工科高校でやられているデュアルシステム科があると思うのですが、これをもっと拡充するということは、もっと違う分野にも拡充していくということなのでしょうか。

とにかく、ここでマッチングの話ばかり出てきがちですが、やはり一番大事なものは、カリキュラムレベルと申しますが、学校教育のもっと深いところから職業と密接な学びが必要だと思っておりまして、このデュアルシステムという取り組みは先駆的な取り組みだ

ったと思います。

これが今どう評価されていて、これから先は、拡充となっているので、ひょっとしたらもっと福祉とか、いろいろな新しい、これから伸ばす産業分野に10代から入れるような産業分野があれば、そこへ向けて広げていくのか、そんなことを聞きたいと思いました。

後藤計画調整担当課長 こちらは教育庁の施策の中で、今日は高等教育の方はいらしていないので、私が聞いている範囲でお答えさせていただければと思います。

「デュアルシステムの充実など企業等と都立工業高校の連携による」とあるのですが、こちらの目指すところは、まず企業と学校が連携して、人材を育成する職業教育をもう少し充実していこうということが1つです。

もう1つは、企業が工業高校に製品の製作を発注して、生徒に製作をさせるというような、実践を体験する機会を拡大していけないかというところが、ここの充実を図るという目標になっているようです。

小杉副部長 わかりました。やはりまだ工業高校だけで、ほかの職種には広がってはいないということでしょうか。

後藤計画調整担当課長 そうです、これは、教育庁の第1次都立高校改革というものがございまして、この中でうたわれているところではあるのですが、まずは工業高校からというところのようです。

小杉副部長 わかりました、ありがとうございます。

権丈委員 では、少し確認的な質問ですが、この目標1の内容としてはよろしいと思うのですが、基本的に「教育段階から若者が将来の職業生活や働くことについて学び・考える」というときの、その教育段階というのは、中学、高校という、特に高等学校を考えられているのかということで、そうであれば、そういう書き方もあるかなと思います。

後藤計画調整担当課長 済みません、これは教育庁に聞いてみますと、その教育庁の中に小学校、中学校、あるいは高校からというところで「小・中学校におけるキャリア教育の取組の普及・啓発」が入っています。もう1つ「都立高校におけるキャリア教育の推進」も入っていて、小中高と、そのようなキャリア教育を実施していこうという中身のようです。

権丈委員 はい、結構です。

小杉副部長 高等教育は目標1に入っていないのですか。

権丈委員 大学は、目標2のほうにということですか。学生生活から職業生活へのスム

一ズな移行の中に入るということで、小中高を目標1でカバーするということですか。

後藤計画調整担当課長 はい。

藤村部会長 こういう若者の職業意識とかいうことを聞くたびに思うことは、大人が楽しそうに仕事をしていない。だから子どもたちが働くことに対して希望が持てない。これは今の企業の課題だと思いますが、従業員が仕事に対して前向きで、仕事っておもしろいぞというような職場をつくっていけば、子どもたちは親の姿を毎日見ていますから、親が楽しそうに仕事をしていれば、やはり仕事に対して前向きになれるだろうと思います。

だから、早く学校を卒業しておれたちのところへ来いよ、こんなに楽しいぞというようなものが産業界のほうで見えてくれば、おのずとこの問題も解決されていく気がします。つまり子どもがおかしいのではなくて、大人がおかしいから今の子どもところに問題が出ているというふうに思います。

確かに整理の仕方とするとこうなるけれども、一番変えなければいけないのは、ねえ、傳田さん。

傳田委員 はい。ですからワーク・ライフ・バランスとか、東京都も「東京しごとの日」を実施しています。8月5日とか4日とか、そういう日は、お父さん、お母さんの企業のところへ行って、働くこと、働く場所を見ようよというような仕組みも行っていただいているのです。やはりおっしゃるように、「うちは大丈夫だからおいでよ」というような安心な企業しか手を挙げませんから、うちは来てもらいたくないなという会社がたくさんあるのかもしれませんが、だから、やはりそういうところは変えないと、先生がおっしゃるようなことはあるのかもしれませんが。

水町委員 今のことと間接的にはかかわってくるのかもしれませんが、資料4の2ページの上から2番目の丸の、教育の目的のところ「働くことへ意欲を喚起する教育活動を行う」と書いてあって、私、これは言葉の使い方として、今の高校生が働くことに対して本当に意欲がなくて、働くのが嫌だというような人ばかりだと、バランスをとって、やはり働くことは大切だということを教えることが大切かもしれませんが、今の労働の現状で、とにかく滅私奉公で働くことは大切なのだという道德教育をすることが大切なのか、そういう意図ではないよということを教育の中に入れ込むとすれば、例えば働くことの意味や多様性を考えさせる教育活動を行うということで、働くことにもいろいろなものがあって、ダイバーシティとか、ワーク・ライフ・バランスとかで楽しくバランスをとって働いている人もいたりとか、そういうことを中に入れ込んでいくことのほうが、働くことは大切だ

と言いつけるよりはよい気はします。中身をどうするかは、また考えなければいけないのですけれども。

藤村部会長 今回の文言はどうしますか、変えますか。

水町委員 仮に案を出すとすれば「働くことの意味や多様性を考えさせる教育活動を行う」のほうがよいかなと思いますが、それだと余りにもということなら、またいろいろお考えいただければよいと思います。

藤村部会長 では、ここの表現について、最終的にこう落ちつくかもしれませんが、考えていただきたいと思います。

傳田委員 そういうことになってくると、今、水町先生が言われたことはとてもよい話なのですが、この資料5の一番上でも、そういうことができる「キャリア教育の中心となる人材を育成する」とあるのですが、これはどういうふうに、だれがそういう人をつくっていくのでしょうか。

これは価値観によって非常に、働くとはこういう意味だということを一生涯懸命言う先生もいれば、今、水町先生がおっしゃるようなことも言える。だから、どういう価値観のもとに、どういうことを教える先生を育てるのか、そういう人材を育てるのかという仕組みがすごく大切になります。ここは相当、よほど工夫してやらないと、みんな好きなことを好きなふうにして、そういう意味にならないというおそれもあります。教える人をどうやって育てるかは非常に難しいです。

藤村部会長 そうですね。

小杉副部会長 先ほど傳田さんからありましたように、教員だけではなくて、社会的資源を呼び込むという話があります。それとキャリア教育の中心になる人材というのは、やはり学校の教員が1人、キャリア教育の中心になる人材がいて、その上で外から呼び込むというニュアンスをこれで言っているのでしょうか。

藤村部会長 ここはどうですか。

小杉副部会長 キャリア教育指導主事みたいな話なのでしょうか。

後藤計画調整担当課長 これも、高等学校教育のほうからいらしていないのですが、私からまた補足をさせていただくと、これも都立高校の改革推進計画の記載事項となっているものです。

ここで言っているものは、1つが、資料5の上のほうからいきますと、現在、総合学科高校では、自分の進路への自覚を深める契機となる教科・科目を設置していて、教育庁は

一定の成果が上がっていると言っています。今後は普通科高校等の中からモデル校を指定して、キャリア教育に関する教育課程を編成・実施するなど、より系統的なキャリア教育に取り組んでいくことが必要なのだと。

そして、現在、教員を対象に、進路指導などキャリア教育に関する専門研修を実施しているけれども、こういう研修を充実することでキャリア教育に関する教員の人材育成を図っていくことが必要だということで、こういう内容の文言が出てきているということです。

傳田委員 ということは、教員ですか。

後藤計画調整担当課長 はい。

小杉副部長 そうすると、そちらは教育庁でやることなので、外からのそれへの応援のためには何をすればよいかということは、多分こちらの文言で考えることなのですか。

後藤計画調整担当課長 側面支援という形です。

藤村部長 そうですね。

小杉副部長 支援で、NPOなり企業なり学校なり、そういう高校なり小中学校なりでやるキャリア教育について産業界から、あるいは労働界から支援できること、そういうことを就業部門としては組織化するとか、そのような対応を考えるということだと思います。

坂田委員 そういう話になってくると、さきほどのインターンシップについても人によって考えていることが違うという話をしましたが、恐らくキャリアというのも、そういう意味では相当あいまい度の高い話で、恐らく私ぐらいの年代が考えているような、企業におけるキャリアというものは、もうこれから先はないのではないのでしょうか。ないというか、想定することができない。

会社自体が50年なり100年なりきちんと揺るぎないものとして入れ物があって、その中の役割なりポジションで、どのような先輩の後について、仕事のスキルも上がり、責任の幅が広がり、権限が広がり、そしてステップを上がっていくというようなことが1つのキャリアの形だとすれば、それは恐らく、これからそういうものだということを示しても、余り責任のあるものにはならないだろうということは、既にこの20年ぐらいではっきりしているわけです。

そのときに、企業の立場からキャリアということについて言うならば、要は自分自身の力をきちんとつけなさい、企業サイドとしてはそのエンプロイアビリティの問題だとよく言うわけですが、そのあたりの話に持っていくというのが、一番現実的なのではないか

と思います。

ここから最初の会議のときの話になるわけですが、今は、例えば雇用も、子育てが終わった後の雇用、それから高齢者の雇用、その他いろいろな雇用に関して、法令も含めて、同じ1つの会社の中で何とかしなさいというものが非常に大きな動きだと思うのですが、そこを少し切りかえないとリアリティーが保てないのではないかと考えています。

ただ、キャリア教育ということを否定してしまうと、かわりに何があるのだと言われると非常に難しいところがありますから、“信じてついてきなさい”みたいなイメージで、仮に置いておくしかないのかと感じています。

藤村部会長 今日目標4までやらなければいけませんので。

小杉副部会長 その前に、先生、一言だけ言いたいのですが、やはり変化というものは織り込まなければならないと思うので、多分先ほどの地域の話にも少しこだわったのは、地域ごとに状況が違って、その状況の違い、地域による違い、それが継続的ではない、そういう状況のもとに、実はキャリア教育というものはすべきであって、つまりある方向に指し示すと言うよりは、その変化することを前提に仕組みをつくる。

その地域、その学校の、その年のキャリア教育の方針を決めるときに、そのときの地域の労働事情などを入れながらつくっていくのですが、それがまた必ず変化するという前提なので、毎年毎年つくり変える必要があるとか、そういう変化の方向、変化があるということを含めて教育の中に展開していくとか、そういうことなのではないかと思います。

坂田委員 それはおっしゃるとおりだと思います。要するに変化に対応できるという意味ですか。

小杉副部会長 そうです。そういうことで、キャリア教育とはそういうものだと思っているので、このキャリアがよいキャリアだという話ではなくて、現実にそういった地域を見て、自分で判断していくというものを育てていくようにしていくという方向だと思うので、変化を織り込んだキャリア教育という言い方をしてもよいのですが、多分それがポイントで、そのためには、やはり産業界の現実を常に学校の中に反映させる仕組みとか、それに対して産業界が協力していく体制とか、そういうものが必要なのではないかと、そういうことを申し上げたいのです。

坂田委員 はい。

藤村部会長 はい、わかりました。

キャリア教育は、私は、特に中高生に対しては、仕事ってこんなにおもしろいぞと。い

ろいつらいこともあるけれども、このつらさを乗り越えた先にこんなおもしろいことをおれたちはやっているのだということを、できるだけたくさん見せるという、それに尽きるように思います。だから、これは学校段階でやっていただくことだけれども、ぜひ大人たちがそういうものをどんどん見せていくということが大事だと思います。

目標2へいきましょう。学生生活から職業生活へのスムーズな移行を実現するという、ここで大学とか高校の話が出てまいります、この目標2はいかがでしょうか。

小杉副部長 高等教育はこちらだったのです。大学の話は藤村先生が一番だと思います。

私は先ほどから高校のところでも言ってしまった部分ですが、インターンシップの話だったら、むしろ大学の話だと思います。高校のインターンシップはもう完全に教育プログラムとしてきちんとできていますから、そうではない多様なものが入り込んでいるものは大学のケースだと思います。

それから、高校のところでも産学連携デュアルシステムの重要性を指摘しましたが、大学でもまさに職業的レリバンスという形で語られている、特に学校と関係のない方、学校と職業とが非常に離れた形でやられている教育に対して、どうやって職業あるいは労働市場のことを教育の中に、プログラムに入れて、それを織り込んだ自分のキャリアを考えてもらうという方向性が大事だと思います。

ですから、しごとセンターなどで情報発信をするという仕組みは大事なのですが、それをぜひ大学教育プログラムとも連携する形で、大学との強い連携の中で、大学の中のある授業、あるゼミなり何なりが就業に近いところをもっとやっていけるように、企業との連携をつくってあげるとか、そういう、企業のことをよく知っている、しごとセンターが、大学の授業のプログラム、先生とタッグを組むような形で、職業現場により近い教育を展開していく、そんな方向性が 多分真ん中あたりにそういうことが含まれていて、そういうものが大事だと思います。

藤村部長 まさに授業料を払ってサービスを受ける側から、今度はお金をもらってサービスを提供する側に回るという、その移行です。どうもそこがうまくいかない若者が増えている。

そして、なぜかというと、やはり学校時代に甘やかされるのです。大学もそういうところがありますが、特に専門学校などで職業教育を実施しています。例えば美容の専門学校はたくさんあります。そこで美容師の資格を取るために勉強をするわけですが、学校側と

してみれば、余りきついことを言うと辞めてしまう。やめると授業料が入りませんから経営上困る。だから、割と甘やかすようです。

そうすると、卒業してどこかの美容室に勤めたときに、もう完全に立場が逆転しているんだけれども、そこにうまく適応できない。それで美容室の側から、何でこんな学生を送り出すのだと言われる。

教育は、医者と割とよく似ているところがあって、やりたくないことをやれと言わなければいけない。医者も、健康を害した人に対して、例えばたばこは吸ってはいけませんとか、余り食べ物を食べてはいけませんと、本来やりたいと思っていることをするな、それは君のためだからと言う。患者がその言うことを聞いてくれるのは、健康になりたい、このお医者さんの話を聞いていれば自分は健康になれるという信頼感ですよ。

だから、教育の場合もそこが必要なのですが、残念ながらそこはうまく関係ができていない部分があって、そういう学生たちが、まさに移行においてうまくいかないということがあります。

水町委員 私は、このイメージが余りよくわからないのです。現実の問題は、例えば中退したり、大学を卒業した人で、就職先がなかなか見つからないという問題と、就職先は見つかるけれども、“何だこいつは、全然使えないではないか”とか“何を勉強してきたんだ”という問題と、どちらがより深刻で、これまでどのようなことがやられてきたのか、それとも全く同じなので、フィフティー・フィフティーで両方並行して進めていかなければいけないのか。

現状は、大学によっても、いろいろなレベルの学生たちがいますし、企業によってもいろいろな企業があると思いますので、都の政策として拡充と新規とありますが、そのあたりの重点の置き方を教えていただければと思います。

山田若年者就業推進担当課長 もちろんどちらも大事で、どちらか一方ということはないのですが、今までは、やはりとかくミスマッチという言葉が言われているように、どちらかという、まずは社会にきちんと出て就職するところの支援に重きを置いて力を入れてきたということは実際ございます。

ただ、もう1つの問題は、今先生がおっしゃったように、これでは会社へ行ってもなかなか働けない、扱えないのではないかというような話であったり、こちらの資料でも出てきますが、いわゆる定着で、退職の理由はいろいろあるのですが、本来であれば働き続けることが本人にとっても会社にとってもプラスな状況であっても、やはり早期に辞めてい

く若者がいて、今まではそこまで十分な支援策等は用意できていないところがございますので、私どもとしては、今後はそういったところと、あるいはきちんと働き続けて、企業さんにとっても有用な戦力として働き続けるということに力を入れていきたいと考えております。

小杉副部長 データの上で変化を見ると、やはり就業できない人が増えているということが変化だと思えます。早期離職はもうずっと昔からそうですから、今に起こったことではないという意味で、前からの課題で、変化と言えば、特にリーマンショック後の変化で大きいものは、やはり就業できない層が増えたということです。

もちろん景気の部分は非常に大きいのですが、景気以外の面で、マッチングなどの効率を高めることで変化できる部分が、まだその中にはあると思っていますので、そこで就職できない人を就職させるという意味での対応はあり得ると思えます。

坂田委員 そういう意味では、資料では「高校や大学等の中途退学者など、就業経験がない又は少ない若年者に対する支援」とありますが、やはり今は、学校にいと、就職へ向かう一本道があって、そこからおりてしまおうとなかなかもとへ戻れないというところが厳しいところだと思えます。

そして、そういう人が増えているとすれば、この新規の施策の中で「現況等に関する調査を実施」と書いてあるのですが、やはり学校、例えば中学、高校、大学それぞれに中退をしたり、それから未就職あるいは早期退職あるいはフリーターのような就労形態とか、いろいろあると思うのですが、それがどういう事情でどうなっているのだという現状の把握と言いますか、その辺の調査は、民間企業ではとてもできるものではありませんので、ぜひお願いしたい。そして、その辺をしっかりとらまえることで、次にどういう手を打つかも見えてくる可能性があるのではないかと思います。

藤村部長 これは小杉さん、たくさん行ってきたのではないですか。

小杉副部長 東京都に住んでいる若者対象の調査は何度か行ってきているのですが、最近の変化では、やはり景気が悪くなってきてからは、途中で正社員になる比率は落ちていたりとか、やはり景気にかかなり大きな影響を受けていて、景気が悪いときに卒業した人に就職できない比率が高くて、企業の吸収力の違い、労働力需要の強さでかなり影響を受けているということは確かです。要因として、1つはその需要という要因がある。

2つ目に個人の側の、特に高等教育卒業者の場合には、高等教育が非常に入りやすくなったという影響で、高等教育入学者の基礎学力が落ちているという問題が1つあって、最

近の就職できない大学生の特徴はやはり、いわゆる入学が簡単になったところほど就職しにくくなっているという問題がある、それが2つ目の問題。

3つ目には、マッチングのプロセスの変化があって、大学経由のマッチングが、特に偏差値中以下の大学では、今までは結構大きな力があつたのですが、これがどんどん衰退してしまって、インターネットで全国区になってしまっている。その中で、途中で就職を辞めてしまう学生が出てくる。

つまり、甘えていると言えれば甘えなのですが、だれかにケアされるとか相談する相手がいるとかいう状態が、大学を経由して就職するときなのですが、あるいは就職先についても、ある程度確かな情報が得られるということなのですが、それがインターネットを通じて、インターネットのサイトで応募してくるようになると、どうしても知っているところに応募したくなるとか、知らないところはずっと知らないで、やはり中小企業に応募しにくくなるというのは、情報を知らないということがすごく大きい。

それで偏った集中豪雨型の応募をするようになって、その結果、インターネットで応募する段階ですべて落とされるとか、説明会に行こうとしてもつながらないと言いますが、説明会というのは、やはり大学を選んだ説明会の席などがあつたりするので、そこで早期に挫折する。つまり、マッチングのプロセスが変化する中で、そのマッチングの効率が悪くなっている。

変化としては、この3つのポイントがあると思います。以上です。

坂田委員 新規にやられると書いてあつたので、都に向けて質問したつもりだったのですが、どうもありがとうございました。

小杉副部長 だから、今ここですぐ対応できるものは、やはりマッチングのプロセスを、しごとセンターなどを使って、もっと効率的なマッチングができるようなサポートをするとか、大学の就職部をもっと応援するとか、就職部と連携して、インターネットだけに頼るのではなくて、しごとセンターでちゃんと相談できるように導いていくとか、そのマッチングの効率をよくするということは、すごくできるところだと思います。

もう1つは、やはり大学の中で、入るのが易しいと言われている大学の就業能力と言いますが、学習意欲を高めるために、インターンシップなどを組み込んでいって、学ぶことの楽しさを教えたり、やはり学ぶことが役に立つということを伝えていくような、大学教育をサポートする環境づくりとか、そのあたりが可能な政策ではないかと思います。

藤村部長 その場合に大事なのは、今回、新規で「保護者を対象とした取組」とある。

これは大学にいと、本当に感じます。学生をある程度の会社に紹介すると、親が出てきて、こんな名もない会社に行かせるために我が子を大学にやったわけではありませんと言って断ってきます。

特に母親です。なぜ母親がそんなに子どもにかかわるかという、父親が家にいないのです。なぜ父親がいないか。長時間労働です。ワーク・ライフ・バランスです。そういうものがここにもひずみとして出てきているように思います。

ですから、我が子がかわいいということはわかりますが、やはり現実を見て、まずはきちんと正社員として働けるところに入り、そこでしっかり鍛えてもらい、場合によっては転職という道があるにもかかわらず、最初から大きな会社に入らないともうだめだというような思い込みがあります。

先ほど坂田さんがおっしゃった、いろいろ変化しているということで、学生によく言うのですが、今から15年ぐらい前、携帯電話が出始めたころは、携帯電話の会社はたくさんありました。NTTドコモに入りたかったけれども、落ちて別の小さな携帯電話会社へ入った。その後、ドコモがその企業を買収して、結果としてドコモの社員になるという例もある。

逆もあります。大手の会社に入ったと思っていたら、ある部門が部門ごと別の会社に売られる。そうすると、もう別の会社の従業員になるということが現実なのだから、私は、そういう場面でもきちんと変化に対応できるような能力、柔軟性をつけるという教育をしようとしていますが、なかなか目の前の現象と言いますか、大企業がよいところだとか、そういうものだけで動いていると、小杉さんがおっしゃったような、まさにミスマッチだらけになって、そのあたりはどうやって変えていけるのでしょうか。

小杉副部長 教育の力で学生には伝えられるけれども、保護者というのはどうしようもないです。

権丈委員 保護者ですが、どこでもできるとは思わないですが、うちの大学の話では、例えば父母会というものがあります。

藤村部長 うちの大学も行っています。

権丈委員 行っているところはありますよね。父母会で、学校だけでなく、地方でも行って、そこでいろいろなことがあります。就職の状況も含めて話をしますので、そういうところで結構現実を見るようになってくれているように思います。

やはり確かに親がすごく大切に、大企業指向であるとか、親にこう言われたから、それ

以外のところは見ないということもありますし、逆に親に余り関心がなかったり、いいよ、就職しなくても何とかなるよという態度だと、就職にいまいち乗らないということもありますので、親は確かに非常に大切なところだと思います。

ですので、高校との連携を考えられていて、まずはそこだと思うのですが、大学生の親向けの企画を行った場合に集まりますかね。しごとセンターでそういった企画を実施してみるとか。

山田若年者就業推進担当課長 保護者だけを対象としたセミナーをしごとセンターで実施した場合、普通に一般的なホームページでの周知だと、恐らく現実的には人を集めるのは非常に難しいと思います。ですから今、先生のおっしゃられたように、既存の、保護者の方がある程度集まっているような場などを活用しながら、こちらに書いたように、例えばパンフレットなど、いろいろな工夫によって発信していくということが必要と思っております。

傳田委員 ここに書かれているのは、しごとセンターなど、新規事業もたくさんあるのですが、たまたま今、既存のというお話の中で、東京労働局では新卒者就職応援本部というものがあって、なおかつ部会もある。

そして、経営者団体、使用者団体の皆さんが3団体あって、我々労働組合が出て、専門学校も大学も私立学校も、高校、中学校の代表者の方々もみんな参加して、今のような議論をします。当然、東京都も参加していて東京都の政策をお話しいただいているのですが、私はその場がとてももったいないと思っています。

様々な場でせっかく今のような議論になっているものが、実はそういう方々をまた東京都のレベルで呼ぶことは、参加するほうも大変ですが、実務者会議もあって、だから、国と東京都でしっかり連携して実施していただいて、1回分は東京都の予算とか事業でというふうなうまい仕組みで行って、あれだけの方々が出てこられて、その種の話を進められるようにすることが重要だと思います。

その中では、東京都も東京都の話がされるわけですが、お持ち帰りになって、東京都と労働局で、連携の部分はいろいろなところでおやりになっていることは知っていますが、そこに加えて、教育界や、労使団体がいたりする場ですから、1回は東京都主催で東京都のことを話しながらその場を使うことがうまくできればとてもよいと思います。

水町委員 これは私の個人的な意見としてお聞きいただければよいのですが、「保護者を対象とした取組」を独立した項目として、独立した事業として税金を使って実施するこ

とに対して、私は個人的に非常に違和感を覚えます。

例えば高校生や学校に啓蒙活動をする一環として、保護者の人も参加したり見聞きすることができるという形で行うのであれば別ですが、もちろん大学生は成人になっているので、あれですが、高校生の問題も、それにあえて項目を立てて、これに予算を幾らつけるという話になったとすると、私は違和感があることだけ申し上げさせていただきます。

藤村部会長 あと40分で2つの目標をやらなければいけません。目標3へ行きましょう。小杉さんが20分前に出たいとおっしゃっていますので、目標3の「職業生活への移行後も早期に離職せず、キャリア形成を図る」の施策についてはいかがでしょうか。

小杉副部会長 では、お先に失礼いたします。

やはり能力開発だと思います。私が中小企業と大企業で一番違うと思っていることは、初期の能力開発にかかる時間とお金がかく違ふと。小さければ小さいほど、余裕がないという理由で若者、また採用した人たちに対する能力開発にかかる時間もお金も小さくして、これは規模とすごく正比例しています。そして、その離職率も、規模にすごく正比例しています。

定着の最初は、その初期の能力開発といいますが、その企業についてよく知ってもらうということも含めて、中小企業がきちんと時間をかけて能力開発をできるようにするためにはどうしたらよいか、その部分が大事なのではないかと思います。

交流会と研修会とか、しごとセンターが能力開発のことを直接手伝ってあげることも大事だと思いますが、中小企業が一定期間それをやると何らかのメリットがあるような誘導型の仕組みも、中小企業には効果があるのではないかという気がします。

最初に一人前にするというところに企業がお金と時間をかけられるようにするということが、定着に一番プラスではないかと思います。

藤村部会長 中小企業が新入社員教育で一番使っているものは、地元の商工会議所が行っているそういう新入社員教育のプログラムがあって、大体1日、長くて2日ぐらいで終わるのですが、それには、少し意識の高い企業は送る。それで終わりです。その後は何のフォローもない。

このA3判の資料3ページの一番上にある、新たに就職した若者の交流や研修会は、お互いに仲間がいると、案外そこで愚痴を言い合って、“いや、おれはこんな目に遭ったよ”というふうな話をして、別の人から“いや、大したことない、おれのほうがすごいよ”というふうにする。そうすると、もう少し我慢して頑張ってみようかとなる。中小企業にはそ

ういう場がない、つまり同期がほとんどいませんから、そういうことを行っていくことは意味があると思います。

傳田委員 私もここに注目して、評価したいなと思っています。本当に部会長がおっしゃったとおりで、そういうことにすごく役に立つと思います。例えば中小企業で働いて、それぞれ業界から何人と言われて、昔は都主催で青年の研修の船があったのです。そういうところに参加した人たちはすごく、私は選ばれたとか、そのときの仲間意識は強くて、もう相当年齢になっていますが、ずっと連絡をとり合いながら、一緒に頑張ろうよということを今でも続けている人たちがおります。

そういう方々を見ていると、そういうところへ行けた、相談ができたということもあるのですが、そういうところに選ばれた、そのかわりしっかりしなければということもあって、こうした事業はすごくいいと思います。

別に交流会に選ばれた人が偉いとかいうわけではないのですが、出してもらえたという思いも一緒になって、その後、ロイヤルティーになっていくものですから、とてもいいと思います。この新規事業は、ぜひ行っていただきたいと思います。

坂田委員 これは私もそう思います。25年ぐらい前、私が文京区の事業所にいたときに、やはり同じような、これは対象が地方出身の高校を出られて間もない方でしたが、はとバスに乗った交流会があって、そこに私の勤める事業所からも代表を出して、連綿と毎年行われていたことがあったのですが、やはり調べてみると、そこへ参加したメンバーは今でもきちんとおりますし、大変よい試みだと思います。終わったときに、その彼の話聞いたときにも、モチベーションが非常に上がっていたという記憶があります。

どこが主体で行っていたかは思い出せないのですが、ただ、こういうことは、そのときは毎年行っていただけなので、継続的に出して、会社としてもフォローしたのですが、これを実施する場合に、意図的に、計画的に、継続的に続けていくということが大事だと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

水町委員 バランスのとれた対応がすごく大切だと思うのは、私自身もよくイメージがつかめていないのですが、原因の1つは、若い人たちがわがままで、すぐ辞めたがるということも1つだし、逆に、今、新卒採用者の過剰労働というか、例えば正社員として採った場合には、長時間働かせて、それでうつ病になったり、過労死、過労自殺をするという例も非常にたくさん出てきています。

他方で、会社が本当は長期にプランを立てて雇えばよいのだけれども、雇ったのにすぐ

解雇してしまうというような企業もあるかもしれません。中小企業ではこういうものが相まって、いろいろな原因があると思います。

ですので、例えば交流会をすることも大切だけれども、そんなのはうちの会社だってそうだから、死ぬまで働くなんて当然だよというようなものにならないように、そして、パーソナルサポートサービスがあるように、企業のほうも、企業によっていろいろな特徴があるので、バランスのとれたケアを、都が関与してやるとすれば、きちんと法令を守って、働かせ過ぎとか、メンタルな面などをちゃんとケアしなければいけないし、その上で長期的に雇うことが必要だし、そのように行っていくと働きやすくなって、若年者も長期的に定着していくようになるというような、全体的に目くばせをするということが大切だと思います。

小杉副部長 表彰でも何でもよいのですが、ぜひそういう若年者フレンドリーな会社を外から見てわかるようにするということが大事だと思います。多分一番お金がかからないものが表彰制度などだと思います。

藤村部長 昔から、若者は割とすぐやめたのです。それは景気がよいときほどそうで、1972年、73年、オイルショック直前ぐらいの離職率は本当に高かったですから、別に最近の傾向ではない。

ただ、辞める理由が、少し変わってきているように思います。以前だと、1年、2年上に先輩がいて、何かあったらその先輩が相談に乗ってくれて、思いとどまれた。でも、ここ10年新規採用がなくて、久しぶりに新人を採用したというと、もう30歳以上の人は、二十過ぎの若者からすると、おじさんですから、相談なんかできない。では、だれが相談に乗るのかと言ったときに、外部にそういう人がいて、いわゆる身障者で行っているジョブコーチのような感じの人が必要になってきていると思います。

ですから、東京都の施策として、特に中小企業で、せっかく採用した人が辞めていくということは、採用した側からしても非常に損失で、彼らはどうしてよいかわからないというところが本心なのだろうと思います。おっかなびっくり、はれものにさわるように。

でも、余り甘やかし過ぎると育ちませんから、そこを、ここに相談に行くと新規に採用した人がうまくできるような、そういう支援を受けられますよというものがあるといいです。

小杉副部長 今のことに関して一言。昔も今もすぐやめるといって、七五三は同じなのですが、違うのはその後なのです。70年代で言ったころは次も正社員になれた、転職にな

ったのです。

藤村部会長 そう、そう。

小杉副部会長 今は転職にならなくて、次はどうしても非正規になってしまう。市場がそれだけ変わっているということで、早期離職のマイナスが高くなっているというところが今と昔の違いだと思います。そうした事情があるので、早期離職に対して、前よりは少し手を打ったほうがよいのではないかと思います。

傳田委員 その点は、事務局からの事前の説明のときにも申し上げたのですが、今おっしゃるとおりで、男性は正社員で採用するところが少しはあるのですが、就職した後、中途ですぐ辞めた場合など、特に女性では、まず正規で就職するということが困難です。

それは目標3でそのように書いたほうがよいか、目標4で書いたらよいか、その対策は、やはり使用者の方に、原則は正社員で採用するのだというような施策をしていかなければいけないと思います。

これはどちらなのかわかりませんが。

藤村部会長 目標4に行きましょうか。

小杉さん、まだ大丈夫ですか。

小杉副部会長 ジョブ・カードの話が目標2のほうに書いてあるのですが、ジョブ・カード制度の本当のねらいは目標4の側なので、本来のねらいは非正規から正規へというものをどう広げるかによって、それを広げるために、今、学生用ジョブ・カードなどを作っていますので、目標2のほうに引っ張られがちですが、本来は目標4のほうで、ぜひこちらのほうでもジョブ・カードを使った政策を1つつけ加えていただきたいと思います。

藤村部会長 そこはいかがですか。

小杉副部会長 本来は、一番のねらいは、例えば企業が有期で雇用して、アルバイトと言いますが、有期雇用の若者たちに対して教育訓練プログラムをきちんとして、その成果を見て正社員に採用するという流れをつくるということがジョブ・カードの1つの、もとの柱なので。

穂岐山雇用就業部長 おっしゃるとおりだと思います。こちらのほうにもそういった記述を入れたいと思います。

藤村部会長 はい、わかりました。

傳田委員 これは目標2にもそのまま入れておくのですか。学生用のものを今作っていて、先週あたり、内容も全部出て、新卒から使う用のものも出ていますから、ぜひここは

ここで置いておいてください。

小杉副部長 この部分については、しごとセンターは前からよく、一生懸命やってくれています。

藤村部長 はい。

水町委員 今、国のほうで、厚生労働省のほうで有期のこととかパートのこと等をやったり、非正規雇用ビジョンというものが、もうすぐ出るのでしょうか。

小杉副部長 もう出ました。

水町委員 出ましたか。その中で、1つこれまでずっと議論してきた中で、非正規の人のキャリアというのは、別に正規にするというか、期間の定めがなく、残業もし、転勤にも応じるような正社員に移すということよりも、雇用形態は柔軟なものであってもよいのだけれども、その働き方に沿ったキャリアの育成をし、そのキャリアの育成に沿った処遇の向上があることが大切で、それをしていくために、企業の中で、その働き方と能力に合った訓練を積み重ねていって、そのキャリアラダーというか、そのようにきちんと処遇を上げていくと。

正社員にするということよりも、キャリアを地道に上げていくということが大切で、一方では、外で訓練をして、正社員の職を探してあげるという試みは、ここの中でたくさん書かれていますが、その企業の中で、その仕事の中身などに合った処遇を上げていくために、政府としてはアクションプランのような行動計画を、労使の意見を聞きながら、それぞれ事業主に作ってもらって、それでどのような訓練をし、処遇を改善していくかということをして1つの大きな方向性にして、それを政府として支援していこう、例えば社会保険とか税制で優遇できるとすれば、そういう自発的な企業の中の取り組みを進めていこうということをしていて、恐らくそれは1つの重要な方向性になると思うので、それとの兼ね合いをどう考えるか、都としてどのように受けとめながら、サポートしたり組み合わせていくということも出てくるかもしれません。

ですので、そのあたりを、時間の経過というか、政策の進行の度合いに合わせて、視点を少し考慮の中に入れておいていただければと思います。

穂岐山雇用就業部長 この点については、雇用環境の整備として、東京都は非正規がだめだと言っているわけではなくて、多様化を認めつつも、意欲ある多くの若者が正規化を望んでいる。これのマッチングをうまく行っていこうということが目標4であって、次回、雇用環境整備の中で既存事業として行っているの、例えば正規と言ってもいろいろ

な年代の方、いろいろな方もいますので、ただ、それが必ずしも雇用環境として、特に中小企業の場合は整備されていないところがあると。

例えば正社員への登用制度1つとっても、制度自体がないようなところについては、法定の部分を超えるところですので、支援という格好で、社会保険労務士などを都が補助して送り込むような制度を現行でも行っております。

したがって、目標4は、あくまでも意欲があって正社員を望む若者に対する支援という切り分けになっております。

水町委員 入り口で正社員ということですね、わかりました。

藤村部会長 小杉さんは何か言いたかったのではないですか。

小杉副部会長 いいえ、いいです。

藤村部会長 働いている人個人に対するいろいろな支援というのは必要です。つまり、正社員になりたいのだったら、少なくともこういうことができるようになるように努力してください。言われたことだけやって1時間幾らでという働き方はそうかもしれないけれども、せっかく企業の中にいるのだから、いろいろなことに意欲的に取り組んだほうがいいですよ、そうすることによって正社員への道を開いた人もいますからという、そういう、一緒に能力をつくっていくみたいなの、そんな相談窓口が、既にあると思うけれども、余り利用されていないような気がします。

例えば、JILPTが行った派遣労働者の調査などを読むと、本当に計画的に、ある仕事の分野を別々の企業で経験をして、私はこの分野でこれだけの経験がありますから雇ってくださいということで正社員で雇われるという事例などがあります。

だから、雇いたい会社はたくさんあります。ただし、本当にこの人を雇って大丈夫かという懸念がある。特に正社員に対する雇用保障はとてきついですから、そうすると、最初は非正規というか有期で雇って、この人はいける、能力もある、これだけの経験もある、では正社員にという、そこの働く側の努力も大事で、それを促すような仕組みは必要です。

小杉副部会長 多分その能力開発と相談 厚生労働省ではキャリアコンサルティングとか言いますが とのセットということは大事なことはないかと思えます。

ここの新規の事業の中で、企業の中での能力開発を促進するということがかなりうたわれていますが、今のお話も含めて、それと相談というようなことを少し組み合わせる形にしたほうがより効果的だと思います。

本人が自覚的に能力開発をするという、キャリアを自分で考える力というものがもう1

つあるけれども、それを育てることと、能力をつけることをセットにするというようなことで、ひょっとしたらここにキャリア相談みたいなものを組み合わせることの効果はあるかもしれません。

藤村部会長 一応目標 1、目標 2、目標 3、目標 4 と区切ってやってまいりましたが、ここからは全体を通して、あるいは言い忘れたとか、そのようなご意見をいただければと思います。

その前に、資料 6 の見方を教えていただきたいのですが、この一番右側から 2 番目の実施形態で、委託都単というのはどういうものですか。

戸澤事業推進担当部長 省略した表現で申しわけないのですが、ここで書いてある委託、直営という表現は、民間企業に委託しているか、あるいは自分のところで直営で実施しているかをあらわしております。

あと、都単というのは、東京都単独の事業で、言ってみれば国からの補助金がなくて、東京都の税金のみで賄っているものをあらわしてございます。

それに対する言葉として、例えば一番下に国庫という言葉がありますが、これは国の補助が入っている事業ということでございます。一応そのような区分けで使ってございます。

藤村部会長 資料 6 の 2 ページ、下から 2 つ目の補助都単とはどういうものですか。

穂岐山雇用就業部長 これは企業等に対して補助金を都単独事業として出しているという意味です。

藤村部会長 補助金という意味ですか。わかりました、ありがとうございます。

目標 1 から目標 4 を通して、この若年層雇用対策、どうでしょうか。

権丈委員 新しい話ではないのですが、全体を通して、東京都のしごとセンターなどでも、この前も見学させていただいたのですが、非常に熱心にされていますので、基本的には、そういうところへ来てもらえれば、恐らく何らかの形でサポートができて、うまくいくのだと思います。

ですので、そこにいかに呼び込むかというところが一番大きな工夫と思っています。今回はそのために、目標 2 のところでも新規事業として、高校や大学と連携するなど、将来の方向性が定まらない若者に対することなどが書かれていますので、ぜひ頑張ってもらいたいと思います。

それから、先ほどの保護者に対するアプローチですが、改めて保護者を集めて何かをする必要はなくて、既存のものを活用しながら行っていくという、少し手を加えるだけで大

分変わっていくのではないかと思います。

税金を投入してそれがどうかということもあるのですが、早い時期で就職に、しかも適切などころへ行くということは、将来的に非常に大きなものを生んでいくわけですし、後で手がかからないという意味でも重要だと思しますので、やはり総合的にさまざまな角度から接近していく、アプローチしていくということに力を入れてほしいと思いました。

藤村部会長 保護者のところをわざわざ別に取り出して掲載をしたことにやや違和感があるというご意見が多いですね。

水町委員 ほかのことでよろしいですか。

藤村部会長 どうぞ。

水町委員 資料6の3ページに国の政策として、最後に小杉さんがおっしゃったところとも関連するのですが、一番下のパーソナルサポートサービスというのを国が行うということで、それとの兼ね合いで、国が行うものとは別々に行うのか、これを生かしながら、こういうところでこれを生かせそうだとか、国がここまでいかないところを都としてはパーソナルサポートサービスに似たようなやり方として、こういうところを行うとか、そのあたりを教えていただければと思います。

藤村部会長 これはどうでしょうか。

穂岐山雇用就業部長 完全な意味でのパーソナルサポートという意味にはならないかと思うのですが、例えばしごとセンターに登録して、就職支援をすると、1つはその就職された方についても、現在もそうですが、求職者以外に相談に乗らないという体制にはなっていないということで、そのあたりを、少し国の様子を見ながら充実することが考えられます。

それから、特に非正規の方などを見ていると、住宅問題や保育など、雇用それ自体ではないようないろいろな問題を抱えている方が結構いらっしゃる。そういう意味合いで、マン・ツー・マンでずっと追いかけていくことは、コストや規模の関係でなかなか難しいのですが、今、しごとセンターの1階に総合相談窓口があるわけですが、そこで、ただパンフレットを渡すだけでなく情報提供もすると同時に、最初の段階で関連のセクションにある程度つなげるようなことができないかということ、今、関連部署につなぐようなスキームはできないかということ若干検討している最中です。

水町委員 あと、これはあわせて、可能かどうかはわかりませんが、先ほどの話と少しかわってきて、東京都だと産業と労働を一緒にやれるので、産業のほうというか、中

小企業のニーズがばらばらなところとか、認識がまだばらばらのような中小企業の若手経営者とか、若手でなくてもよいのですが、そういう人たちに集まってもらってニーズを掘り起こしたり、都としての政策のアピールをしたりすることと、その若者とか働いている人たちのニーズを合わせるような、それもパーソナルと言うのですか、個別のケアを、草の根のほうになるべく近づいていって、情報を生で提供していったり聞くということをするのが、自治体として1つの特徴のある対策になるのではないかという気はします。

定型でお金を配るということもありますが、それは余り役に立たないので、そういう生の声をどう引き出すかということを経道に、どこまでやれるかが大切かなという気がします。

藤村部会長 先ほど権丈さんがおっしゃった、これだけいいことをいろいろ行っているけれども、それが必要な人のところになかなか届かないということで、たしかイギリスだったと思うのですが、これは小杉さんに聞くとよくわかると思うのですが、繁華街をパトロールして、若者が遊んでいたら声をかける。どうしたの、といろいろ話を聞いていくと、例えば学校を中退した人に対して、ここへ行くと、こんないいプログラムがいろいろあるから行ってみたらというふうにして誘導していく。

東京は1カ所に人がたくさん固まっていますから、割と効率的にできます。そういう試みもあっていいと思います。

声をかけるのは怖いかもしれませんが、そこは空手の有段者などが一緒にペアを組んだり、ある程度年齢の60歳以降の方で、NPOの活動を行っていらっしゃるような方がそういうことに参加して下さってもいいと思います。

これだけ人間がいますから、少しの工夫で、割と情報は必要な人につながっていくように思います。

そのほかに何かございますか。別に早く終わることは問題ないですよ。事前に事務局といろいろな意見交換をしていただいた成果もあるかと思いますが、この若年層雇用対策については、一応以上で終わりたいと思います。

最後に次回、5月の審議日程について事務局より説明をお願いいたします。

戸澤事業推進担当部長 それでは日程の関係ですが、事前に調整させていただきましたとおり、次回は5月30日の午前10時から2時間程度の開催をお願いしたいと思います。

次回のテーマですが、今回のこの若年者雇用対策の充実ということで、その後半部分後半というのは、今日いろいろの意見をいただきましたので、また事務局で少し整理

をしまして、また皆さんにご提示させていただいて話し合いをいただければと思います。

それと、その後、方向性 になりますが、中小企業の雇用環境の改善にも入っていきたいと考えてございます。

以上でございます。

藤村部会長 皆さん、その日程でよろしいですね。ありがとうございます。

では、次回の第4回部会、5月30日午前10時から2時間程度開催をしたいと思います。詳細については別途事務局よりご案内をいただきます。

ということで、本日は予定の議事は以上でございます。円滑な議事進行にご協力いただきまして、どうもありがとうございました。

午後4時50分閉会