

**第3期東京都雇用・就業対策審議会 部会**

**(第6回)**

平成24年7月30日(月)10:00~12:00

東京都庁第一本庁舎42階特別会議室B

午前10時00分開会

戸澤事業推進担当部長 それでは、時間になりましたので、これから始めさせていただきますと思います。なお、雇用就業部長ですけれども、本日、市長会からの要望を受けるということで、そちらのほうの会議に今出席しているところでございます。後ほど、当部会のほうに出席させていただきますので、ご了承願いたいと思います。

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たいと思います。

まず議事次第、次に部会委員名簿、次に座席表でございます。

次に本日の資料ですが、討議用資料として資料1、基本的方向性に沿った検討（方向性）資料2、具体的な施策（一覧・方向性）資料3、基本的方向性に沿った検討（方向性）資料4、具体的な施策（一覧・方向性）資料5、基本的方向性に沿った検討（方向性）補足資料、東京都立職業能力開発センターの管理運営について、資料6、具体的な施策（一覧・方向性）資料7、東京都及び国で実施している主な施策について、資料8、現状と課題の整理。

それから、資料集として「東京都雇用・就業対策審議会 部会（第6回）資料集」でございます。

それから参考資料ということで、東京都の雇用就業施策の概要（平成24年度）、前回の部会の議事の概要。

最後に、去る7月23日に厚生労働省の雇用政策研究会において報告書案の骨子が示されましたので、参考までに配付いたしております。

資料のほうは特に過不足はないでしょうか。

それでは、ただいまから第6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。

また、7月16日付で幹部の異動がありましたので、ご紹介をさせていただきたいと思っております。労働環境課長の山田、若年者就業推進担当課長の山本でございます。どうぞよろしく願いいたします。

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

藤村部会長 改めまして、おはようございます。今日も暑い中お集まりいただきまして

ありがとうございます。

今日は議事次第にありますように、審議事項が3つ、主に3番目の方向性 になりますが、ご協力をお願いしたいと思います。

まずは議事録の署名人ですが、今回は権丈委員と傳田委員をお願いしたいと思います。よろしいですね。

では、議事次第の(1)審議事項の になります。第5回部会に引き続き、方向性 、中小企業の障害者雇用の促進についてです。前回の議論を踏まえて事務局で一部修正をし、よりよくしていただいたということですので、事務局からの説明をお願いしたいと思います。

後藤計画調整担当課長 よろしくお願いいたします。その前に報告事項といたしまして、前回第5回目の部会で宿題をいただいていますので、先にご報告をさせていただきたいと思えます。

まず1点目につきましては、前回、権丈委員からご意見をいただきまして、藤村部会長から、年間実労働時間や年次有給休暇取得率のデータについて、正社員として採用されている人を中小企業と大企業でどう違うかが見られる資料を出してもらえると参考になるのではないか、東京都にこだわらなくてもよいのではないかとまとめていただきました案件でございます。資料集の27ページをお開きください。こちらは資料集の27ページから29ページでございます。

まず27ページですが、前回提出資料につきましてはパートを含んでおりましたが、今回は一般労働者、正社員のみで作成いたしました。

こちらを見ていただきますと、規模別で見ますと、中小企業の方が大企業に比べて、総実労働時間が長い傾向がございます。内訳を見ますと、所定内労働時間での中小企業と大企業の差が大きいということがわかるかと思えます。

これは「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」ということで、毎月勤労統計調査の調査結果、速報値で出しているわけですが、解説がなかなかないものですから、これは私どもでいろいろと考えてみたところ、中小企業の所定内労働時間は大企業より長いのですが、ここでは法定労働時間を上回っている状況ではないということで、1週間が40時間としますと、1年間で50週あったとすると、割り返してみると、大体みんな40時間以内におさまっているというところがございます。つまり、ここでは中小企業の労働時間に問題があるとは言えないと。

それから、中小企業の労働時間のほうが長くなっている原因としては、どんなことが推測されるかといいますと、下請構造といいますか、親会社あるいは関連会社からの急な発注等に対応するために労働時間が長くなっているのではないかと、あるいは人員不足によって1人当たりの業務負担が増えているのではないかとということが推測されるということかと思えます。

それから、28ページをお開きください。こちらは規模別の年次有給休暇の取得率でございます。こちらは平成23年の就労条件総合調査の、東京都版がないため、2011年の全国のデータで、正社員のみで作成してございます。

グラフを見ますと、企業規模が大きくなるにつれて、その1人当たりの付与日数や1人平均の取得日数が多くなっている、高くなってきていることがわかるかと思えます。

次は29ページをお開きください。これは規模別の年次有給休暇の利用率になります。こちらは東京都の平成23年版の「中小企業の賃金事情」に基づき作成させていただきましたが、こちらでも正社員のみで作成させていただいておりますけれども、大企業データがないため、中小企業の規模別でまとめさせていただきました。

グラフを見ますと、若干ではありますが、企業規模が大きくなるにつれて付与日数、あるいはその取得日数が高くなる傾向があるようですけれども、一番上にある取得率につきましては、大体同レベルというところでしょうか、ということでございます。

そして2点目、傳田委員、あるいは水町委員からの宿題があったかと思えます。中小企業の雇用環境の改善に関しまして、東京ワークライフバランス認定企業以外にどのようなものがあるか、それを出してもらえないかというお話でしたので、まとめさせていただきましたものが30ページ、31ページにございます。

こちらは認定企業、登録企業、その他で分類してまして、それぞれ事業の概要、認定基準、登録要件等、実績についてまとめさせていただきました。

ワークライフバランス認定企業以外には、登録企業としては、とうきょう次世代育成サポート企業がございます。これは一般事業主行動計画を策定して次世代育成に積極的に取り組む企業を登録しているところです。

それから、東京都障害者雇用優良企業がございます。これは障害者を率先して雇用して、障害者の能力の活用に積極的な企業を登録しているものでございます。

それから、若者ジョブサポーターという事業は、広報やインターンシップ等、若者の職業的自立を支援する取り組みを行う企業等を登録しております。

それぞれ登録要件、実績はごらんのとおりでございます。

それから31ページは、その他として、働き方の改革「東京モデル」事業がございます。この事業につきましては、企業の従業員の働き方を変えて、従業員が仕事と生活の調和を図りながら、その能力を生かして働き続けられるよう、職場環境の創出に取り組む企業を支援する事業となっております。

最後に、その他の、東京都中小企業ものづくり人材育成大賞は、技能者の育成と技能継承に取り組んでいる、特に成果を上げた中小企業等を表彰しているものでございます。それぞれ実績等はごらんのとおりでございます。

ーたん報告事項を終えて、次に資料の説明に入らせていただきます。

資料2の1枚目をご覧ください。赤字で記載している切り口の部分になります。前回の部会でご審議いただきました目標1の2つ目の施策の切り口ですが、当初は障害者と中小企業とのマッチングに関する支援としておりましたけれども、小杉委員から、マッチングに関する支援では、職業訓練や職場実習など、実際に実施している施策が表現できていないのではないかと、実施している施策などマッチングの前段階を考慮した切り口の表現のほうが適切ではないのかというようなご意見をいただきました。

そこで、事務局としましては、職業能力開発をマッチングとは別にして、明確になるような表現ということで検討を行い、こちらにありますように、障害者と中小企業とのマッチングにつなげる支援や職業能力開発の推進という表現に切り口を修正させていただきました。

あわせて、資料1にも修正した切り口の記述を反映させていただきます。

以上でございます。

藤村部会長 ありがとうございます。審議事項のはこれだけなんです。この赤字の表現を変えたということだけですね。先ほど宿題としてご報告いただいた部分も含めて、もしご質問やご意見があれば、いかがでしょうか。

水町委員 宿題の資料集の27ページと30ページで1つずつですが、27ページの、中小で所定内労働時間が違っているところが、中小の労働時間の長さの違いとして大きくて、所定時間外労働のほうは逆に中小のほうが小さいんですね。

後藤計画調整担当課長 はい。

水町委員 先ほどおっしゃられた、受注にいろいろ波があるときに、波が高くなったときに働くと言うのなら、時間外労働がそこで出てくるということで、時間外労働の量が違

うのだったら、その説明で合っているような気もするのですが、逆に言うと、これは所定内労働時間の長さが影響しているとすれば、大企業だと1日の所定内労働時間を7時間半とか7時間45分とかにして、中小だと、まだ8時間で40時間どおりのところを、年間で計算すると大体百二、三十時間ぐらいの違いになるので、そこら辺が一番効いているのかなということが1つ。

もう1つ30ページ、31ページで、審査基準、登録要件等がある中で、「労働関係法規を順守していること」という要件が、30ページの下2つには入っているのですが、それ以外には、ぱっと見たところ見当たらないので、その入っていないものとの違いと、入っているところは形式審査なのか、実質審査なのか、過去に労働基準監督署が入って違反と言ったものが、3年間ぐらいなければならないとしているのか、そこら辺の実態を教えてください。

後藤計画調整担当課長 27ページについては、先生のお話はなるほどだと思いますので、これもちょっともう一度考えてみたいと思います。

傳田委員 所定内で長くなっているのは、我々が思うのは、圧倒的に休日数なんです。要するに所定内休日が少ないんです。その他の休日、会社との労使協議で、この辺の休みとかも少ないのですが、休日数が一番違うということが、大企業と中小企業の違いだと私は理解していますし、我々のところの調査でもそういう結果です。

藤村部会長 多分それは労働組合の成果でしょうね。

後藤計画調整担当課長 ありがとうございました。

次に、まず30ページですが、確かに先生がおっしゃるように、下2つについては「労働関係法規を順守していること」と入っております。

まず、一番上から、ワークライフバランス認定企業についても、申請時に労働関係法令等のチェックリストの提出を義務づけているということでございます。

2番目のとうきょう次世代育成サポート企業も、登録申請時に、一般事業主行動計画の目標が、労働関係法令の基準を満たしているか確認をしているというところでございます。

5番目の働き方の改革「東京モデル」事業については、応募企業に対して労働関係法令等のチェックリストの提出を依頼しているということです。

6番目については、調書の中に法令違反や税金滞納等の事実欄の記入を義務づけているというところなんです。

一応そんなところですが、頭から行きますと、まずワークライフバランス認定企業についてはチェックリストの義務づけなので、このチェックリストをもとにまず審査を行って

いるというところですよ。

2番目のとうきょう次世代育成サポート企業については確認ということですので、まずオーケーなのかという本当の確認ということでございます。

3番目の優良企業については、必要事項申告書というものがありますけれども、その中で実際に労働関係法令を遵守しているかどうか、本当に申告をさせるというレベルでございます。はい、いいえで答えさせるというものでございます。

4番目については、労働関係法令の遵守について、労働関係法令を遵守していることと書いてありますが、その旨で申請してきているということで、こちらのほうは遵守については特段の確認をしているわけではございません。

それから5番目、働き方の改革「東京モデル」については、応募企業に対して労働関係法令のチェックリストを出させていますので、このチェックリストに基づいて審査を行っているというところでございます。

6番目については記入を義務づけている、その確認ということでございます。

以上でございます。

藤村部会長 簡単に言うと、自己申告の部分が多いけれども、労働法の遵守については、この30、31ページにまとめていただいたものについては、チェックはしているということですね。

後藤計画調整担当課長 そのとおりです。

藤村部会長 わかりました。

水町委員 逆に下から2つ、書いてあるところのほうは申告のみで確認していないという、何か変な現象になっていきますけれども、どこかでこういうものを考えるときに、どこまで立ち入ってできるのか、やったほうがよいのかを、制度の意義とか趣旨に照らして、もう一遍きちんと整理したほうがよいということ、どこかテークノートしておいていただければと思います。

後藤計画調整担当課長 了解いたしました。

藤村部会長 そのほかに何かご質問ございませんか。

権丈委員 障害者雇用について、前回、職場定着に関する支援のところ、勤続三、四年目あたりでやめる方も多いので、そこを支援、サポートするとよいのではないかという議論があり、また、アンケート調査をしてはどうかという提案もあったと思います。そういった調査をする予定はありますか。

国では障害者雇用実態調査をしておりますが、最近、埼玉労働局が平均勤続年数等についての詳しい調査を実施したようです。東京都の障害者雇用に関する調査の状況と今後の予定をお伺いできればと思います。

中條就業推進課長 就業推進課の中條でございます。障害者の定着に関する部分でございますが、前回お出ししました資料の最後のところで、継続雇用を促進する助成金事業がありますが、この助成金の支給は、国の特定求職者雇用開発助成金が終わった後に助成するというもので、特定求職者雇用開発助成金が2年間ですので、都の助成金としてお出しするのが、ちょうど先生ご指摘の3年目、4年目になります。この助成金を出している企業に対して、単に助成金を支給するだけではなくて、今は社会保険労務士がその企業を訪問して定着状況を確認するというようになっております。こういった取り組みを通じて3年目、4年目の状況を把握していきたいと考えてございます。

権丈委員 ありがとうございます。助成金は、定着支援として大事だと思いますし、ぜひ今後も続けていただきたいと前回も申し上げたのですが、それに加えてもう少し対象を広げた調査をしてはどうかという提案です。助成金の対象以外のところでも、問題を抱えているところもあると思いますし、ニーズもあると思います。

できれば、東京都の障害者雇用の状況全体についてももう少し詳しく知り、また、そこから具体的な対応を考えていくために、対象者を広げた調査をしていただけるとよいのではないかと思います。

障害者の新規の就職状況については調査があり、それによると、新規就職件数は最近伸びているということです。その一方、東京都における障害者の雇用率は全国的にみてあまり高くないという状況です。こうした状況について対策を考える際に、もっと詳しい調査があれば、その結果を踏まえて目標を立てて、施策を進めていくことができると思います。少しご検討いただければと思います。

藤村部会長 今の権丈委員のご発言は、この資料2の2枚目の一番下、継続雇用を促進する助成金事業の継続実施及び対象拡大の中に、調査するというところを入れてほしいということでしょうか。

権丈委員 そうですね、可能であれば、新たな項目を立てて本格的な調査をしていただくとよいと思いますが、そこまで大きく取り上げるのが難しいようであれば、定着支援の中で調査をしていただいてもよいと思います。

藤村部会長 そこはいかがですか。



中條就業推進課長 少し検討させていただきたいと思います。

藤村部会長 はい。

さあ、この資料2はよろしいでしょうか。 では、続きまして方向性、厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実について、これも前回議論したものの修正の説明をお願いしたいと思います。

後藤計画調整担当課長 それでは、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ございます。資料4の2ページ目をごらんいただければと思います。こちらにも赤字で記載している具体的な施策の部分でございます。現在実施しております就業基礎力の養成と企業現場での就労体験を組み合わせたプログラムとは別の発想で、何か新たなプログラムができないかということで、現在、具体的なスキーム等の検討を行っているところですが、まだどのようなものかというご報告ができなくて申しわけありません。

実際、若年者の、若者の雇用対策の審議は終了しているのですが、9月の部会は中間のまとめの案を審議していただく予定となりますので、方向性を審議していただく最後の機会となるかと思っておりますので、今回この施策を追加させていただいて、本日の部会に出させていただきます次第です。あわせて、資料3にも追加した施策を反映させていただきます。

以上でございます。

藤村部会長 こども、そういう2行の追加ということになりますが、よろしいでしょうか。

小杉副部会長 具体的にはまだない、こういうものを立てておいたということによろしいですね。

後藤計画調整担当課長 はい。

小杉副部会長 国の若者雇用戦略の中でも、地域のコンソーシアムの話がかなり全面的に出ていまして、まさにこれだと思うんですね。在学中の学校だけの話ではなくて、地域の産業界、あるいはその行政が仲立ちをしてコンソーシアムをつくって、学校在学中から就業まで、家庭で地域の教育力、それから産業の教育力を生かして、実質的な能力開発をして誘導していこうというような、そういう方向性がある中に示されたと思いますが、それにつながるものではないかと思えます。

既に、これも文科省がずっと前からやってきた、工業高校と地元の企業とをつないで、インターンシップや、インターンシップに限らず、企業人を学校の中に呼んで、一緒に教育訓練の教育をしてもらったり、そういうつながりなどもずっとつながっているんです

よね。それをぜひ あの事業は仕分けとかでなくなってしまいましたけれども、ぜひよいところを生かしていただきたいと思います。よろしくお願いします。

後藤計画調整担当課長 ありがとうございます。

傳田委員 この赤字のところとはまるで関係ないのですが、たまたま厳しい就職環境にある若年者というところなので、そのときに言っておけばよかったのかもしれませんが、これから社会を担う若い人たちの話で、若い人たちの雇用に対する考え方もいろいろあると思うのですが、例えば、しごとセンターとか、いろいろなところでそういう若い人たちに接して、ニーズを把握しながら施策を行っているということは十分わかるのですが、ダイレクトに、直接若い人の意見を聞くというような試みが、幾つかのところではやっているところを見ているのですが、東京都はそのパフォーマンスをやれということではないのですが、例えば、知事はあれとしても副知事が出て、直接多くの若者と対話をしながら、若い人たちが私たちの雇用をめぐるってこんなことを考えてくれというようなことを企画することを通じて、若い人たちが東京都がやっているいろいろな施策のあることを知ったりとか、または意見をすると。

では、お年寄りは何でやらないのかというような話はあるかもしれませんが、やはり若い人というのは、そういう意見を出して、そういうものに興味を持ってもらうということは大変よいことではないかと思うので、たまたまここには全然ありませんけれども、一つ一つの中にそんなことが考えられるのであれば、ちょっと考えていただきたいと思っています。

藤村部会長 今のご意見は、どこかに入れろという話ですか。

傳田委員 入れろというわけではないのですが、そういう手法をどこかでできるのであれば、その中にそんな手法も少し取り入れてもらいたいなど。

藤村部会長 要は、若年層の意見を直接聞く場を設ける等の施策という感じですかね。

傳田委員 はい。

藤村部会長 そういう場、直接対話みたいなものは、今はないのですか。

傳田委員 ないですね。

戸澤事業推進担当部長 直接聞く場は多分ないと思います。

ただ、今、知事が、今の若者は非常に内向き志向だとか、元気がないとか、そういう言い方をしていますけれども、実際に若者から、どういう意見があるかということ、直接聞く場面がそうあるわけではないので、どういう機会が持てるか、実はわからないのです

が、何らかの施策の中で、多少でも若者の意見を吸い上げるようなことを考えていきたいとは思いますが。

坂田委員 この赤字のところは新たなプログラムで内容はまだわからないということですが、インターンシップなどこれまで行ってきたいろいろな施策のお化粧直しなのか、あるいは全く別なものなのか、何かお考えがあれば、お聞かせ願いたいということが1つ。

それから、就業基礎力の養成ということはとても大事なことだと思うのですが、最近、若者の就職活動に当たっての問題として、一部なのかもしれませんが、テクニックに走り過ぎているような気がします。

具体的には、履歴書の書き方や自己分析のやり方、面接を受けるときの注意点など、そういうことを手がけている民間企業もありますが、それだけではなくて、行政の取り組みの中にもそういうところが少し目立つような気がします。ぜひこの就業基礎力というものを、根本的なところをきちんとできるように検討していただければと思います。よろしくをお願いします。

藤村部会長 では、2番目、よろしいようでしたら、今日の一番大きな課題になりますが、方向性、少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進についてに入っていきたいと思えます。

まずは事務局から、関連資料についての説明をお願いします。

後藤計画調整担当課長 それでは方向性、少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進についてというところでございます。資料5です。まず、事前に各委員に説明を行っておりますので、資料につきましては事前に目を通していただいているかと思っておりますので、簡単に説明をさせていただきます。資料5の1ページ目をご覧ください。

こちらは少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進を討議していくための検討項目になってございます。こうした内容から施策の目標を2つ出させていただいております。

1つ目は2ページに記載がございますけれども、中小企業の労働力の確保、それから人材育成を円滑に進めて、少子高齢化の進展への対応を図るというものでございます。こちらは、中小企業支援の視点から、施策の切り口として4点考えておまして、それぞれ具体的な施策を出しております。

3ページ中ほどにあります、高年齢者や女性、若年者の人材活用を図る中小企業の支援の具体的施策の、円滑な技能の継承等による若年者人材の育成では、現場訓練支援事業の活用によって技能継承を支援しております。これは中小企業の現場における技能の継承、

あるいは職業能力の向上を図るために、職業能力開発センターに登録された指導人材が企業に出向いて、企業のニーズに即した訓練指導を行っている事業でございます。

ここでは、このほか、職業能力開発センターの訓練設備あるいはその講師を活用しまして、企業の要望に応じて実施時期、内容をコーディネートするオーダーメイド講習なども実施しております。

3ページ目の中ほど下にある3つ目の施策の切り口の、生産性の向上や産業構造の変化等への対応を図る中小企業の人材育成・確保の支援ですが、中小企業の人材育成・確保への支援を、ここでは具体的施策として出しております。

この中で、職業能力開発センターが地域ブロックにおける人材の育成・確保の拠点としての機能を果たすよう、都が主体的に取り組んで、地域の中小企業のニーズに対応した人材育成・確保の支援の推進を図るとしております。

このことに関連して、資料5に補足資料としまして、東京都職業能力開発センターの管理運営についてがありますが、こちらは後ほど別途事務局よりご説明をさせていただきたいと思っております。

次に2つ目の目標ですけれども、4ページに記載がございます。ここでは、働くことを希望する若年者や女性、高齢者の就業を実現し社会や産業を支えていくというものです。

5ページの上の囲みに記載がございますけれども、こちらは若年者、女性、高齢者という対象ごとの就業支援が施策の切り口として3点ございます。それぞれ具体的な施策を出しております。

高齢者につきましては、さらに高齢求職者の就業支援・職業能力開発の推進、高齢期に向けた早い段階からの支援の展開、それから多様な就業ニーズへのきめ細かな対応と3つの切り口を設けております。

それから、資料6は討議用資料を見やすくしたものでございます。

資料7は、これもいつもお出ししていますが、都と国で実施している主な施策をまとめたものです。

資料8は、少子高齢化が進展する東京の現状と課題を整理したものでございます。

それから、参考で第5回目の議事の概要をつけてございますけれども、その下に参考資料として、国の雇用政策研究会から7月23日にあった、労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーションの報告（案）の骨子をつけてございます。

以上、簡単ですが、方向性の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。一番下についている参考資料、雇用政策研究会報告書（案）の骨子は、小杉委員が委員なので、何かこの場でご紹介いただくとよいような情報はありますか。

小杉副部会長 そうですね、この雇用政策研究会というのは5年に1回、国勢調査の結果の産業と職業のマトリックスが出るのですが、それをもとにして、実は最後にあるシミュレーションというものがコアの部分です。後々よく使われるところはこの部分で、ただ、研究会の中ではほとんど議論されないという不思議な関係があるんです。というのは、シミュレーションはシミュレーションで別途やっていて、研究会は研究会でやっていて、最後にくっつける。

やはりシミュレーションのところは世の中でも注目されますし、長く残っていくものになるかと。ただ、このまま行けばどうなるか、そして雇用政策をすればこうなるという、ある意味では、この政策をしないと労働力人口はどんどん減ってどうしようもないというストーリーが毎回出るのですが、そのストーリーどおりです。

雇用政策研究会のほうで議論されていたことは、最初から大きな3つの切り口を考えていて、それがこの資料のちょうど真ん中のあたりですね。地域の雇用の話と、若者の雇用の話と、産業政策と一体となった雇用政策、この3つの切り口で議論しようということで始まりました。

この場との関係からいくと、1つは、やはり産業と雇用との関係をしっかり前面に出していくということが1つのポイントではないかと思います。

ここで、最後のグローバル人材の話なども結構されまして、この辺も調査をもとにして、実はグローバル展開している企業は国内需要を減らしていない、そういう意味では、空洞化という議論よりは、国内需要を維持するためには、一方でグローバル展開する企業自体も、ある意味では応援していくということも必要ではないか、伸びる企業を伸ばすということも非常に必要な政策だという議論が、1つ参考になるかと思います。

あと、高齢者の話は、ここではむしろ高齢者は、今、日本で一番お金を持っている人たちなので、その需要をどう取り込むかが大きなテーマになっていて、介護分野はなかなか生産性が低いと言いますか、賃金がなかなか上がらない市場ということは、ある意味ではこれが官製市場と言うか、保険制度とも絡み合った市場で、その高度化も必要なんです。

もう一方で、その外の高齢者の需要、ニーズを的確に把握するような産業の育成と言いますか、そういうところにウエートを置いて、高齢者需要をその産業育成にどうつなげて

いくかという、産業育成と雇用とマッチしたもので、どこでどういう産業が伸びるのか、そこに注目して、そこを伸ばすことと雇用とをセットで考えていくというあたりが、参考になるところではないかと思います。

以上です。

藤村部会長 はい、どうもありがとうございます。

では、資料5並びに6が方向性に関するここでの討議資料になりますので、これを中心にご議論をいただきたいと思います。

坂田委員 資料6の2ページ目の女性の就業支援のところですが、2つ目に託児サービス等の導入等の環境整備と書いてあるのですが、出産とか育児とか、育児休業等が終わった後の職場復帰、あるいは再就職に当たって、いろいろな問題があると思うのですが、その中で、やはりこの待機児童の問題は大きなネックだろうと思います。

ある資料によれば、東京都の待機児童数が減っているとはいえ、まだ7000人を超えている。全国で2万数千人いるうち、その3割ぐらゐを占めると非常に大きい。これは深刻な状態ではないかと思います。

そうした中で、各企業で託児施設を設置するという努力をするということも求められているところではありますけれども、東京の現実の通勤事情を考えると、職場に託児施設があるということは、使い勝手等々を総合的に考えて現実的でない。

そうすると、住んでいるところに近い場所ということになると思うのですが、聞くところによりますと、認可事業所への参入に当たって、株式会社とかNPOとかの参入ができないような形になっているということもあって、保育所の設置が進んでいないと聞いているところでもあります。

ですので、この待機児童の問題は深刻であって、早期に解消するという観点からは、ぜひ株式会社等々も含めた認可、認証保育所の設置の推進が必要だと思いますので、東京都にはぜひ強力な指導をお願いしたいと思います。

藤村部会長 そこは、まず事実関係はどうなのでしょう。答えられないですか。

後藤計画調整担当課長 これは私どもの局の施策ではなく、福祉保健局の施策になってしまいますので、この場ではまだ、データとか、その考え方とかも、お答えをできかねるところです。

坂田委員 例えば世田谷区とかは、株式会社等には認可保育所の設置を認めていないという話がありますので、ぜひ横の連携をとっていただいで進んでいただければと思います。

後藤計画調整担当課長 もちろん、所管局にはそのようにお伝えいたします。

坂田委員 よろしくをお願いします。

藤村部会長 最近、JR東日本が駅のそばに託児施設をつくってというものを宣伝していますよね。何かああいうものがもっと増えるといいなという気もしますね。

権丈委員 ただいま女性の就業支援の話がありましたので、その点に関してです。資料6の目標2では女性の就業支援に力をいれているようですが、目標1での女性の部分は少し弱いのではないかと思います。

少し説明させていただきます。例えば資料集の12ページに年齢階級別の労働力率があります。女性の労働力率は再就業パターンを表すM字形となっています。この図の20代後半から30代前半では、東京の方が全国よりも高いのですが、これは晩婚化や晩産化の影響で、単身者や子供のいない女性が増えているためです。そして30代後半以降になると、東京の女性は全国の女性よりも再就職年齢での労働力率が低くなっており、いったん退職すると再就職する人が少ないという特徴があるようです。

結婚出産後の女性の就業支援には、継続就業しやすくすることと、再就業しやすくすることという切り口から分けることができます。継続就業できるようにするには、保育やワーク・ライフ・バランスへの支援が考えられます。

再就業については、時間的制約からパートタイムで働くことを希望する人も多いので、パートタイム労働等の労働条件の改善が大切になります。これに加えて、フルタイムで働いてもよいという方も含めて、よい仕事、適当な仕事がなかなかないので働かないという女性が結構います。

日本の女性は再就職年齢での労働力率が低いのですが、調査によると、就業希望者も含めた潜在的労働力率はかなり高くなっています。また、国際比較によれば、一般に高学歴女性ほど就業率が高い傾向がありますが、日本ではそういったことが見られず、東京でも、同じ傾向です。こうしたことから、女性の労働力率はあまり高くないものの、適当な仕事があったら働きたいという女性が相当いると考えられます。

資料6に戻りますと、目標1には、高年齢者や女性、若年者の人材活用を図る中小企業の支援という項目があり、確かに、その1つ目の事業主相談の中では、女性が挙げられています。それ以外にはないので、再就職女性などをターゲットとしたマッチングの支援とか、職業訓練等のプログラムとか、何か工夫して入れていただけないかと思うのですが、いかがでしょうか。

藤村部会長 これはつくりとしては、目標1が対企業、目標2が対個人ですよ。

権丈委員 そうですね。

藤村部会長 この対企業の中に女性の部分をもっと出てきてよいのではないかという話ですね。

権丈委員 そうです。女性の就業支援として、女性本人に対して、履歴書の書き方から始めて、さまざまな支援はされるようになってきたと思います。そうした支援も引き続きお願いしたいのですが、企業側に対する女性の活用を促すような施策、仕事と人を結びつけるために、何かできないかと思います。

藤村部会長 それは、今、実際に、例えば女性が出産、育児を機に一たん労働市場から退いて、もう一度入っていきこうというときに、どうやって仕事を探しているかという、1つは求人広告とか、そういう民間の媒体で、またハローワークもあるのでしょうか。

権丈委員がおっしゃるのは、必ずしも情報がちゃんと伝わっていないのではないかと。だから、そこをもう少しうまく伝える方法がないだろうかという話ですかね。

権丈委員 そうですね。企業側も、再就職後の女性がどの程度使えるのかについての情報が十分ではないと思います。女性のほうは、チャンスがあれば、企業が求めるだけの十分な意欲と能力を持つ人たちが、失業者だけでなく非労働力人口のなかにも結構いると思います。そうした人材と企業を結びつける施策ができるとよいのではないかということです。今までそういう議論は余りされていないと思いますが。

水町委員 今のことにあわせて、求人と求職の間の情報のマッチングの話は、それはそれで1つ大切だと思うのですが、もう少し広げて考えると、1つは、今、国の施策として、かなり予算を使っているいろいろやろうとしている保育所の問題とかが、やはり東京とかでは一番深刻なことと、私は身近に、今幼稚園生の子供と、働く環境になかったので専業主婦をせざるを得ない妻がいるのですが、今度小学校に入るので、戻れるかと言うと、やはり戻れない。

そういうことで、今、国の施策だと、3歳までは短時間就業が義務づけられているけれども、3歳から小学校の間とか、小学校に入るとまた6歳の壁、そして小学校の4年生になると、また10歳の壁とかいうものがあって、多分そのあたりは国の施策で具体的に議論をされていると思うのですが、国の施策でどこまでやれるのか、もっと東京で深刻な問題が起こっている場合に、東京としてどういうものを政策的なサポートとしてできるかということが、社会的なインフラの問題が1つ決定的に大きな気がします。



もう1つ、企業側にどうすればよいかも、今あわせて申し上げてよろしいですか。

藤村部会長 どうぞ。

水町委員 ここの中で、目標1の中では、情報のマッチングの問題とか職業訓練の問題はかなり書いてあるのですが、もう1つ先ほど権丈委員がおっしゃっていた話で、よい仕事がないということは、仕事自体はあっても、結婚とか出産前に働いていたようなよい処遇がないんですね。

ポストがあっても、こんな処遇しか得られないということで、高学歴な人ほど働くのをやめようかということがあるので、その処遇の仕方とか人事システムのあり方を、やはり日本はかなりステレオタイプなので、長期勤続で継続雇用を中心とした人事システムになっている。

ですので、女性や高齢者を含めた柔軟な働き方とか多様な働き方に対してきちんと処遇をするシステムをとる企業に対してサポートをしたり、専門家を派遣したり、そういうことをやっていけば、もうちょっと助成をしてやっていくという、処遇面での柔軟なニーズに対応をしているということが、今の現状からすると重要なポイントになってきて、国の政策で、そこまでは必ずしもうまく進んでいないので、そこが東京で、東京プロパーの状況の中でどう進められていくのか。

あと、高齢者雇用もまさにそうで、60歳から65歳まで、今はとにかくつなぐことで精いっぱい、つなぐためには処遇をすごく低くしても、そこは目をつむるという政策をとっているのですが、そこで、仕事は変わらないのに5割ぐらいだったら、やはりやめるといふ人たちが、実際、能力のある人たちにいっぱいいるので、その処遇を、逆に5割になるので仕事を陳腐なものに下げようという変な対応も出てきています。

ですので、能力を生かせる仕事にそのままついてもらって、かつ、処遇もそれに見合うようにするという、今までの日本のステレオタイプな、55歳ぐらいから管理職定年になって、60歳ぐらいになるとガターンと下がるということではなくて、能力に合った処遇をしているというところを、またそこでも応援するということが、多様なニーズのある人たちをきちんと処遇するためには、必要という気がします。

藤村部会長 恐らくこの資料6の1ページの真ん中、施策の切り口の2つ目の箱になりますが、高年齢者や女性、若年者の人材活用を図る中小企業の支援の中に、今はない箱をもう1つつくって、そういう働きたいと思っている人たちが十分受け入れられるような処遇の仕方、表現は考えていただきたいと思います。

それは、女性ももちろんそうですし、今の水町委員の発言にありますように、高齢者もそうだし、もうこういう人たちにはこういう仕事しかないというような固定観念でとらえるのではなく、もっと一人一人を見て、女性だろうが高齢者だろうが関係なしに、能力のある人にはこの仕事をやってもらおうということをしたほうが、企業にとっても得になりますよというような話をちょっと入れるということになるかと思います。

坂田委員 では、企業から。

藤村部会長 だめですか。

坂田委員 いや、だめではないんですけども、この施策の方向性の中で、まず子育て後の女性とか、あるいは高齢な方、いわゆる役職を後輩に渡さなければいけないことになった人というぐらいに考えるとぐっと幅が広がるわけですが、今いろいろな施策がある中で、ここの条件を取り払わなければいけないというものが2つあると思うんです。

1つは、国の施策は同じ企業、あるいは同じ企業グループの中で何とかしなさいということになっているので、それは制約として非常にきつ過ぎるから、もう少し労働市場全体について施策を行おうとされているこの方向性は大変よいと思います。

それともう1つが、ペイとパフォーマンスのバランスの問題で、年齢の高い方が、役職定年になったときに、たとえ仕事のレベルを下げるのでなくても、その役割に応じた責任と権限が別なものになりますが、一たん決まってしまった賃金は非常に下げにくいという状況が課題としてあります。次の出番を待っている方、先ほどの話で言うと、子育てを終えたのもう一度復帰したいと思っておられる方とか、ある場面では若い方の活用を進めていくには、賃金等の問題について、もう少し企業と、少なくとも企業内であれば、労働組合と話し合うことで対応できるような仕組みが必要だと思います。

これはここで言っても、なかなか難しいことかもしれませんが、一歩でも二歩でも先に進めるように、いろいろな場所で発言をしたいと思っておりますし、ここでも言わせていただきました。ぜひご助力をお願いしたいと思います。

労働基準法の賃金の下方硬直性を何とかしてほしいという話なんですけれども。

藤村部会長 そうね、仕事をしていない人にたくさん払うというのはよくないと。

坂田委員 いや、そこまでは言っていませんが、ペイとパフォーマンスが合わないのは、合わせられるようにしてほしいですね。

藤村部会長 まあ、そうですね。

今の点はどうですか。私はそのようにまとめてみましたが、そんな方向で少し考えてい

ただけますでしょうか。

戸澤事業推進担当部長 そうですね、非正規のところの議論の中で均衡処遇みたいな言い方はしてきたところがあって、同じ仕事をしているならば、基本的に同じ賃金、同じ処遇をすべきだろうというようなところはありませんけれども、それとの絡みで、どういう表現にするかはちょっと難しいかと思うのですが、おっしゃられた趣旨に沿うように検討してみたいと思います。

藤村部会長 お願いします。

権丈委員 今のところに関する補足的なことです。1つは、処遇の問題ということになると思いますが、それだけではなく、処遇はそのままとしてもミスマッチがあるという問題もあると思います。したがって、処遇改善のために制度を整えていながら、ミスマッチへの対応も必要ではないかと考えております。

藤村部会長 権丈委員が今おっしゃった点は、会社側と個人と、それぞれ思惑があって、この間で両者を調整してくれる人がいるとよいということですね。例えば働く側は、これくらいの給料で、こういう働き方をしたいと思っている。企業側はこのように働いてほしいと思っている。これがぴたりと一致する場合は問題ないのですが、しばしば一致しない。だからそのマッチングができない。

非常に単純にコンピューターでマッチングをしていくと出てこないんですね。例えば、あなたが求めるような労働条件の企業はありませんと出るんですよ。でも、例えば夕方5時には必ず帰りたいたいところを、日によってはそこは大丈夫と緩めてあげると、働ける場所が出てくるんですね。

この辺の間に入ってやるのが、本来はハローワークの仕事なんですけど、ハローワークも窓口の方々はなかなか大変で、そこまで細かいことができない。あるいは働く側が、実は自分自身の働きたいと思っている条件を少し緩めることで可能性が広がるということがわかっていない。

だから、権丈委員のご発言は、そこで仲立ちをしてあげる人がいるといいですよというようなことかなと思います。

権丈委員 そうですね。

藤村部会長 傳田委員、何かありますか。

傳田委員 いや、余り労働組合の役員らしくないことを言うとおかしいので、言いにくくて、ずっと黙っているんです。

実は、例えば今の高齢者でもそうですが、65歳まで希望者全員というところは、多分東京は、去年は38%ぐらいですが、この6月ぐらいでやっと4割ぐらいだと思うんです。

そして、連合が調査をすると、ほとんど85%から90%ぐらいの間の人は、定年後も同じ職場にいるんですね。それで処遇は51%に下がるんですよ。片やで僕らは28万円と言っているわけです。この辺が先ほどから坂田委員が言われるように、なかなか苦しいんですね。

だから大企業の希望者全員がというところが、去年のレベルですと、まだ16%ぐらいしか行かないわけで、みんなそこにまだいて、その世代の処遇に困ってしまっているわけです。

だから、組合の我々は、そんなことではなくて、企業努力で何とかしろ、1つでなかったらグループで何とかしろと。だから、同じ発想でしか物事を言えないんです。

ところが、別のレベルで見ていると、例えば産業雇用安定センターみたいなものがある、そこでそういう方々を、定年を迎えるところで、例えばその出向・移籍という形で何とかしてあげますということがそのセンターの役割ですから、そこで何とかするんですね。

そうやった場合、そのセンターだけではなくて、今は民間の職業紹介会社も、定年でやると、紹介料がちゃんともらえるんです。ところが、なかなかその制度がわからないものだから、その助成金をなかなか使ってもらっていないんですよ。

だから、僕はそれをもっと伸ばせばよいのではないかという頭と、いやいや企業の中で何とかしろという頭で、自分の中で頭の整理がなかなかつかなくて困っているのですが、少なくともそういう今、定年を迎える寸前に、自分の持っている力で、ほかの企業でも使ってもらえるという、今言われた仲立ちのところで、そういう産業雇用安定センターみたいなところが働いてやっているということは1つでしょう。

ですけれども、実は民間の職業紹介の会社もそこを業としてできるという制度があって、橋渡しをもう少しうまくやってもらえるならば、どんどんやればよいのかなという頭もあります。なかなかこれは、私はどっちがよいとは言えないということがあります。

個人的には、後者の場合でもよいのではないかと本当に思っているんですよ。ただ、余りそう言うと組合らしくないのではないかとと言われるので。

水町委員 今、坂田委員と傳田委員がおっしゃったことと先ほど言ったことは両立可能だと思うのですが、例えば大企業で、労働組合があって、まだ優秀な人材が、若手を含めてたくさんいらっしゃるようなところでは、両方のバランスを考えなければいけないので、

そこで苦勞しながら、何%に下げて、何万円を維持しようかということは一方で考えられます。

ですけれども、長い目で見れば、少子高齢化対策で、人がいないようなところに、埋もれているであろう優秀な人材をどう活用するかというポリシーからすれば、労働組合のない小さな企業で、28万円以上を高齢者に払ってでも、大企業で蓄積した能力を生かせるということがあれば、それをサポートするようなものをつくったり、大企業で働いてきて、一たん出産や育児でやめてしまったけれども、組合のない、しがらみのない人事の中で、きちんとした柔軟なシステムをつくっていけば、そういう人たちを活用する場があるというところであれば、それをもっとサポートしてと。

これは、社会保険労務士の人が行けば、そういう柔軟な人事雇用システムを構築できるかどうか、だれが専門家としてサポートできるかということは、ちょっと課題は課題ですけれども、何かそういうものをうまく誘導して行って、大企業と中小企業の間にあるニーズのギャップを埋めていくための政策的サポートをするということは大変重要かと思えます。

傳田委員 だから、そういうものが制度としてあって、それがまた認められる公的なものがあったり助成金が出たりしてうまくいっていけば、我々も追い出すというような意識ではなくて、きちんと活用していきましょうと。

そして、ここにあるように、50歳後半ぐらいから自分のこれから先のことを考えるような、こういうこともやってもらえるということに乗りながら、はい、はい、どうぞというものがもう少しできるのではないかと思うんですね。

だから、国がやるその助成金などは、とてもよい話だとは片やでは思っているんですけどもね。

藤村部会長 私の人事労務分野の1つのテーマが高齢者雇用なんですね。私は最近、割と働いている人たちに厳しいことを言うようにしてしまして、60歳時点で会社がこの人を雇いたいと思ってくれるような能力を維持しておくことが必要だと。だから、能力もないのに雇えということは、会社側としては無理だと。

では、どうやったら会社側に雇ってもらえる能力を維持できるのかということのを、やはり若いころから考えればよいのですが、50歳時点ぐらいの一つの能力の棚卸しということが必要だろうということで、今回も3ページの一番上の箱で、中高年層を対象にしたキャリアビジョンやライフプランへの支援という書き方がしてありますが、この心はそういう

ことなんですね。

大企業ですと、割と会社がお金を出して、50歳時の研修とかができますけれども、中小企業の場合はなかなかできないので、要は自分自身の職業生涯を考えたときに、65歳は当たり前、これからは70歳、あるいはそれを越えて働くということが求められているときに、いろいろなことを考えるには、多分50歳という時点が一番よいのだろうと思います。

大企業の中には45歳時点でおやりになるところがあるのですが、45歳では早過ぎる。自分自身が通ってきた経験で言うと、そんな先のことはまだ考えられないよというのが45歳です。そして55歳は今さら言われてもということで、遅過ぎるんですね。やはり50歳という年齢になると考え始めます。だから50歳がいいのかなと。

大企業でこういうお話をするとき、従業員の方々に常に言っていることは、能力を開発しなければいけません。では、能力開発とは何をすればよいのか。簡単です。職場の仲間から頼まれたことは全部引き受けてください。これはできない、自分には無理だなどと言わずに、頼まれたときにはホイホイ引き受ける。これが一番よい能力開発になります。

そして、頼まれるうちはまだ見込みがある。この人に頼んだらえらいことになるという人には決して頼みませんから、頼まれるうちはまだ大丈夫です。だから、そこでどんどん引き受けてやってくださいというようなことをお願いしているんですね。

だから、労働組合が、やはり最近、60歳以降の雇用で、65歳までは全員ということで企業と交渉していく中で、企業側から常に言われることが、要は能力のない人は雇いたくない。労働組合も、やはりその部分に対して組合員に意識づけをしていかなければいけないと思うんですね。

ですから、これは別に大企業だけではなくて、中小企業でも必要で、幸いなことと言うか、中小企業は若者が採れませんから、もう働いてもらわざるを得ない。だから、もう20年前ぐらいからノウハウを蓄積していらっしゃいます。だから、あえて中小企業にどうこう言うことはないのかもしれませんが、やはり個人の努力はとても大事だと思いますから、この中にもそういったことを少し盛り込んで、特に高齢者の部分については、最後まで社会を支える側でい続けてもらうということが必要かなと思っています。

小杉副部長 今のこともちょっと関係あるのですが、3ページの一番上のキャリアビジョンは大変大事だと思うのですが、高齢者の就業支援は、ある意味ではもう退職してしまった人あての相談で、上は在職中の方の相談というような切り口だと思うんです。

在職中の方の相談の中にも社会保険とか年金とか、そういう相談項目は、ライフプラン

を考えるとこのときには必要だと思うんですね。実際に自分が幾らもらえるのかは、年金のお知らせが来ても案外、あれは企業年金は別立てで全然わからないとかということがございます。

ライフプランと言う場合には、企業内で能力開発しろという話だけではなくて、年金、保険等についても幅広く、そこまで含めたほうがよいということで、下の項目と上の項目とは、実は同じような項目が入ってくるべきではないかということが1つです。

もう一つ、高齢者からちょっと離れたことを申し上げていいですか。

藤村部会長 はい。

小杉副部会長 3分の2の女性の就業支援の切り口が、若くない女性だけを対象にしているわけですね。若くない女性というのは、一たんやめた再就職の人と子育て中の人だけがクローズアップされて、女性はこれだということになっているのですが、私は若い女性も大事ではないかと思っているんです。

それは若者に入ると言えばそうですが、若い女性は男性に比べて圧倒的に非正規雇用率が高く、特に低学歴層は物すごくそういう状態です。高学歴の場合には、男性と女性の賃金格差もだんだん縮まっていて、変化しているのですが、低学歴の女性が、ある意味では残されてしまっている。

そして、彼女たちの、ある意味で予期的社会化をしてしまっているんですね。結婚したらやめて専業主婦になるんだというような希望を持ちつつ、とりあえず就業は一時的なものでも構わないというような選択をしがちで、それが結果として、うまい結婚相手が見つからない。あるいは結婚しても、そう簡単に専業主婦などになれる状態ではないですから、そういう低賃金市場で、能力開発もしないまま、長くいてしまった女性で、決して再就職でもないし、子育て中でもないという女性、いわゆる女性の貧困問題という話になってくるんです。

こういうことに対して、女性の就業支援の中に全く芽が出ていないものはどうかと思いついて、若者のほうに入れていただくか、女性のほうに入れていただくか、どちらであるかわかりませんが、若い女性を少しターゲットにして、そのキャリアアップ支援のような、だれかに食べさせてもらうということではなくて、自分で食べていこうという思いを持てるような、それだけの力がつけられるような支援もどこかに必要ではないかと思えます。

以上です。

藤村部会長 その点はいかがですか。

戸澤事業推進担当部長 小杉委員ご指摘のとおりのところもあるかと思いますので、ここで言う女性の就業支援になると、どうしても再就職の關係に特化したほうがよいかという感じがしますので、若年の中でどういう表現をするかですが、今のお話の趣旨を踏まえたようなもので検討していきたいと思います。

藤村部会長 お願いします。

坂田委員 では、足元の要望と言いますか、今、高齢者雇用安定法が審議されておりまして、来年の4月から60歳以降の継続雇用が非常に規制強化されるということで、そのことに関して東京商工会議所でアンケートをとった内容があるのですが、やはり非常に厳しいと受けとめております。

例えば新卒など若年者の採用の抑制が避けられないとか、現実に高年齢者の就業が困難な職種職場があると。具体的には、日進月歩のIT産業であるとか、安全管理が重要な建設業、運輸業などでは職域拡大が困難だという声が上がっています。

こういった中小企業の懸念、これは杞憂かもしれませんが、こういったことを払拭するためにも、中小企業の職域開発に対する支援について取り組んでいただきたいということで、具体的には、法改正された場合に、施行までの期間が非常に短いということから、Q & Aといった対応例の紹介であるとか、これは好事例集ということでもよいのかもしれませんが、また、長期間の経過措置の導入とか、そういった企業の負担軽減策についての十分な 十分というのは、たっぷりという意味だけではなくて、素早い周知活動が必要だと思いますので、この点についてはよろしくお願いしますということが1つ。

それから、この資料の書きぶりの中では、資料6の2枚目の高年齢者のところ、下から3つ目の箱で、大企業で培ってきた専門スキルの活用とありますが、これはちょっときれいごと過ぎると思います。もちろん、スキルを活用する部分もあると思いますが、それだけではなくて、今までの議論にもありましたように、意識を変えろといったことのほうが非常に大事ではないかと思います。

どのように表現するかは別として、これですと、大企業で培ってきたスキルというものがあって、それがそのまま中小企業で役に立つという、そんな牧歌的な話はいり得ないので、現実的な表現にさせていただけるとよいと思います。

藤村部会長 最初の高年齢者の点は、多分目標1のほうにかかわることですね。

2つ目におっしゃった大企業で培ってきた専門スキルの活用というのは、通商産業省が40年前からやろうとして、いろいろなことをやってきて、結局全部だめになってきた。



一番の理由は、大企業で長く勤めてきた人は大企業の働き方から脱却できないんですね。  
坂田委員 おっしゃるとおりですね。

藤村部会長 だから、その働く人たちの頭の中、考え方をちょっと変えないと中小企業では生きていけない。

東京都で助っ人1000人事業とかいうものをしていましたよね。あれはなかなかよかったですと思います。だから、そんなことをお考えなんですよ。ちょっとそこを解説いただければと思います。

穂岐山雇用就業部長 助っ人1000人事業についてですか。

藤村部会長 ではなくて、大企業で培ってきた専門スキルの活用とは、具体的にどんなことを想定していらっしゃるのかです。

穂岐山雇用就業部長 これはエキスパート人材開発プログラムという既存でやっているものですが、高齢者の専門スキルを効果的に中小企業で発揮させるための講習を実施しておりまして、それに加えまして、終了時に中小企業団体の参加企業等と連携した合同就職説明会を実施しているというようなものです。

これは、意識改革とか、そういったお話もあったわけですが、この中で中小企業の実情とか、これの主な目的は、概して言うと、大企業の場合は中小企業と比較して、結構専門特化されている部分がある。逆に中小企業というのは、要するに財務だけでは話にならない、営業もできるとか、そういった点の中小企業の実情とかをよくご理解いただいた上でマッチングを図るといような事業になっております。

そういった意味合いで、委員からご指摘のあった意識改革の部分も、この事業の中には含んでいるとは考えております。

以上です。

坂田委員 ありがとうございます。大企業でもどこでもハイパーフォーマーは問題ないと思うんです。それから、女性で子育て後に働きたいと思っている人でも、パフォーマンスの高い人は問題ないと思うんですが、やはりこういう事業をやるときに一番問題なのは、多数を占める普通の人だと思います。

先ほど藤村部会長が言われた、頼まれたことは何でも引き受けますというような心のありようは非常に大事ななと思いましたが、私自身は非常にヒントになると受けとめておりますので、よろしく申し上げます。

藤村部会長 さて、そのほかいかがですか。

権丈委員 個別の施策についてではなくて、資料5の最初の部分についてです。この部分は、これまでの議論を反映させた形で直していただければと思います。それから、少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進というタイトルなのですが、具体的には、高齢化や高齢者をかなり意識された書きぶりになっているようです。

内容の中には、多様な就業ニーズなど、高齢者に限らなくてもよいものもあると思います。また、女性の活用については仕事と育児の両立の推進に力が入っているようですが、それ以外の側面もあると思います。もう少しご検討いただければと思います。

戸澤事業推進担当部長 こちらの方向性 について、少子高齢化ということがテーマで、こういった構造的な変化に対してどう対応するかということなのですが、若年の問題は、この少子高齢化だけではなくて、緊急性という意味で別に議論してきたという経緯もありますので、この若年について、どこの部分が構造的な問題で、どこの部分が緊急性の問題かというところの整理が若干必要かと考えておまして、そういう意味で若年については、今まで議論した施策の幾つかは、こちらの少子高齢化のほうに持ってこようかと考えてございます。それで少子高齢化について、若年と高齢者あたりのバランスを少し整え直そうと考えてございます。それは次回の中間のまとめのときに、そこら辺のウエートづけを変える形でお示しさせていただければと思っております。

権丈委員 よろしくお願ひします。

藤村部会長 今議論している方向性 が最初に出てくるんですね。我々はこれまで後ろのほうを議論してきたので、その結果、やはりこれは方向性 に入れるべきだという、そこを入れ込んでいただき、それを整理して、9月の部会でということになりそうですね。

水町委員 小杉委員のおっしゃっていたグローバル人材の育成という、雇用政策研究会報告書とも少しかわってくるかもしれませんが、この少子高齢化と言うときに、外国人の雇用就業をどうするかは、我々は考えるときにいつも考えているのですが、東京都として外国人の就業に対する認識とか、今後どうしようかというようなことは、今日のここには触れられていませんが、もし何かあったら教えてください。

穂岐山雇用就業部長 現在政策としてやっているものは、労働相談などで、あくまでも雇用契約の中で、不適切なやり方をやっているようなものについて、違法就労かどうかは別にして、そういったものの相談に乗っていくと。

逆に、その外国人の需給状況の中に、今の規制の中で、これ以上入れていくか入れていけないかということは、あくまでも国の施策の問題であるということで、その動向に従っ

ていきたいと考えております。

水町委員 今、外国人に関してはとにかくコンプライアンスの問題を考えていて、入管法の問題で入ってこれる人と入ってこれない人がいますが、入ってこれない人が入ってきたことに対してはコンプライアンスの問題になりますが、入ってこれる人の中で、グローバル人材として活用する、活用しないという話は、差し当たり今のところでは考えていなくて、日本の中にいる能力のある日本人をどう活用していこうかということが優先課題だと考えていると位置づけてよろしいですかね。

穂岐山雇用就業部長 おっしゃるとおりです。

藤村部会長 外国人で話題になっているのは、外国人留学生を企業が採用するというところで、去年ぐらいから少し増えてきていますから、合法的に入ってきていて、日本で学んで、日本の企業に就職をしたいと思っている人たちがたくさんいて、たしかそういう人たちの5分の1ぐらいしか就職できていないんですね。

それをもう少し日本の企業が採用するようになっていくとよいなという話が、外国人雇用対策課とかいうところでは繰り広げられていて、東京都としては、そこはまだ何もさわらないということでしょうか。

穂岐山雇用就業部長 例えば技術者とか、特に高度な技術者といった方々の人材確保は、特に大企業を中心に、それを獲得していくというような動きがありますので、こういった点については、雇用の問題でもあろうかとは思いますが、産業振興の観点も含めて、今後総合的に検討していく課題だとは認識しております。

藤村部会長 はい。

そのほかいかがですか。

この方向性、先ほどもご発言ありましたように、この後のほうで議論してきたことがここに上がってくると言いますか、そのように多分なっていくであろうと思います。

実はこの件に関連して、資料の中で、指定管理者の話をちょっとご説明いただいて議論をしておきたいと思います。どうぞ。

戸澤事業推進担当部長 それでは資料5の基本的方向性の補足資料であります、東京都立職業能力開発センターの管理運営についてというペーパーがあるかと思っておりますので、そちらの方をお開きいただきたいと思っております。

先ほど、中小企業の人材育成・確保の支援として、職業能力開発センターの各種事業を掲げさせていただきました。この件に関連して、同センターの管理運営についてというこ

とでご説明をしたいと思います。

こちらのペーパーですけれども、東京都立職業能力開発センターは、平成17年12月の第2期東京都雇用・就業対策審議会答申に基づきまして、都内を4つの地域に分けて、各ブロックに職業能力開発センターを設置すると。そして東京の人材力を総体として高める推進役としての役割、それと公共職業訓練を実施するプレーヤーとしての役割、こういう役割を明確化するということと、それに基づいた取り組みの強化・充実を図ってきたところでございます。

先般、その次の計画として、第9次職業能力開発計画を出させていただきましたけれども、その中でもこの考え方、推進役、プレーヤーというものは踏襲しておりまして、むしろ、推進役としての機能をより強化していこうというものが今の方向でございます。

この職業能力開発センターの管理運営については、これまでは設置者である都がみずから管理運営を行うべきものということになっておりましたけれども、3枚目に参考として掲げてございますけれども、厚生労働省通知で指定管理者が行えるということになったところでございます。

推進役としての役割ということで、人材の育成・確保のための地域拠点、センターを核に地域の関係機関等によるネットワークを構築し、情報収集や地域での支援策を展開、総合相談窓口を設置して、中小企業の人材育成の相談や事業の紹介に対応、若者向けものづくり教育への支援といったことをやっているところでございます。

それからプレーヤーとしての役割は、公共職業訓練ということですが、ものづくり人材を育成するための職業訓練を実施する、若年者、障害者等にセーフティネットとして就業の促進を図る職業訓練を実施するというものでございます。

こちらの指定管理者制度を導入した場合の問題点ということで4つほど掲げてございます。1点目が、各職業能力開発センターは、中小企業の人材育成・確保を支援するための地域拠点ということで、各センターを核とする地域の自治体とか産業界、各種支援機関等とのネットワークを構築して、情報収集や地域ニーズに応じた施策を展開しているということでございます。こういったことは行政でないとなかなか難しいということで、こちらを民間事業者が担うことは極めて困難であろうと考えてございます。

それから2点目ですけれども、各職業能力開発センター・校では、プレーヤーとして、主として求職者向けの職業訓練を実施するほかに、中小企業における人材育成を支援するため、在職者を対象とした能力向上訓練、オーダーメイド訓練等を実施しているところで

ございます。

あわせて、推進役として、総合相談窓口において企業からの相談を受けて、在職者向けの各種訓練の紹介、関係機関等とのネットワークに基づく意見を踏まえて、中小企業の人材の確保・育成に資するよう訓練内容の見直しを随時行っているということでございます。

このように、推進役としての役割を効果的に発揮するためには、職業訓練の物的・人的資源をバックヤードとして機能させることが不可欠ということで、両者を切り離して運営するということは無理だろう、当初から想定されていないと考えてございます。

それから3点目になりますけれども、各職業能力センター・校が直営で行っている職業訓練は、機械加工、電気工事、建築設備等、主にものづくり系の分野であるということでございます。こうした分野では、施設の確保や機器等の整備・維持に巨額のコストを必要とするということで、民間事業者が多岐にわたる訓練を実施しているケースはほとんどないということでございます。このため、民間事業者では、この分野での総合的な管理・運営上のノウハウを持っていない。ものづくり系以外の事務系の分野でしたら、そういったことは可能かもしれませんが、ものづくり系ではなかなかトータルにやれるところはないというところでございます。

それと、4番目ですけれども、万が一、民間事業者が指定管理者となった場合には、指定期間 通常5年とされておりますけれども、その後の再指定が保証されないということになりますので、民間事業者における長期的視野に立った指導員の育成や、訓練手法・生活指導等のノウハウの蓄積は困難であり、訓練全体としての質や効果が低下するリスクがある。指定された民間事業者が倒産・撤退等をした場合には、行政として必要な公共職業訓練の継続が事実上不可能となるだろうと、こういった4点の理由から、東京都立職業能力開発センターは、都がみずから管理運営を行い、効果的な事業展開を図っていくことが適切ではないかと考えてございます。

本件に関して部会でちょっとご議論をいただければと思いますので、よろしく願い申し上げます。

以上でございます。

藤村部会長 これは、我々が意見を言って、都の見解はこれでいいよという、あるいはこれはまずいよという何らかの意思表示をしたほうがいいんですか。

戸澤事業推進担当部長 そうですね、そういった形で、議論だけではなくて、こちら辺

の考え方が妥当かどうかの判断をしていただければと思います。

藤村部会長 そういうことだそうです。いかがですか。

小杉副部会長 私は、これと、実は具体的な施策のほうでちょっと足りないなと感じているところがすごく関係したことだと思って発言させていただきますが、やはり雇用政策研究会の中でも大きなテーマになった産業政策と雇用の連動というところですね。伸びる産業、伸ばす産業、そこに雇用を後からくっつけてくるよりは、同時並行で雇用をしっかりと生み出して、そこで必要な労働力をきちんと能力形成していくということが、実は両輪として大事だという考え方がこれからの考え方だと思うんです。

そう考えると、やはり東京都が推進役としての能力開発機関をしっかりと持っているということは非常に大事ではないか。それはもう一方で、今後の長期的な方向性の中では、むしろ産業構造の変化に対応したような人をつくっていくのだということをもっと全面的に強調すべきではないかと。

ここでは支援として何か非常に付随的なことしか書かれていませんが、もっと産業政策と連動した形で人材育成を長期的な観点から図っていくことが東京都として必要だということをもう少し打ち出すことは大事で、そのことと推進役としての能力開発センターの重要な位置づけは非常に関係していると思うんですね。そこもちょっと全面的に出すべきではないか。

雇用政策研究会の中では、日本に基幹産業の1つとして、製造業1000万人ということをもっと全面的に打ち出していますが、東京都でも、やはりものづくりにはこれだけかけているので、東京都の産業の中でのものづくりの部分の大きさがしっかり認識されているから、ものづくりをここできちんとやっていくのだということが全面に出ています。この製造業が1つの柱なのだということも同時に必要なのではないかと。

それは民間で、ある意味では今、委託型で出せるところは、おっしゃっているとおり事務とか、そういうところは委託で出せるけれども、ものづくり系のものは、やはり設備投資が必要なので、長期的な視野で、どうしても公的な部分がかかわっていく必要がある。これは産業政策と同一で、同時並行でやらなければならないものだからこそ必要なのだということがあるのではないかと思います。

あともう1点、この中でも触れられていますが、やはり指導員の重要性、指導員だけではなくて、実は教育というものはプログラムをつくらなければならないので、こういう人材育成には、どういう段階でどういう能力開発が必要か、能力開発のプログラムをつくる

ということが非常に重要なんですが、そういう知識は、今までこれを経験してきた人だから、この人がやればすぐできるだろうという話ではないので、その辺の職業能力形成にかかわる専門的な知識、指導というだけではなくて、プログラム開発というところから含めて必要なものだと思います。

そういう業務を一たん放してしまうと、その知識、ノウハウが世の中からなくなってしまうんですね。指定管理のところでは民間がやればよいと言いましても、やはり民間はその時の状況に応じて、ある意味では変化が非常にうまくできることがプラスなんです。変化するということは、恒常的にそういう知識を獲得する場所としてはふさわしくないもので、私は、この指定管理ではなくて、直接持っていくことの重要性はあるのではないかと思います。

以上です。

藤村部会長 はい、ありがとうございます。

もっとしっかり書いて、指定管理ではだめなんだということを主張しなさいということね。

小杉副部会長 そうです、はい。

藤村部会長 ということです。

水町委員 何点かお伺いしたいことがあるので、1つは、今の東京都立職業能力開発センターについての管理運営の方向性は、この審議会ですべて審議するという前提になっているのでしょうか。

そして、もしこれが管理運営について指定管理者制度を導入したとすると、そういう方向性をどこで定めるかは条例で決められるので、条例の中で、その方向性については同じく審議会ですべて議論しますよ、でも、実際の具体的な運営は、その指定管理者という民間の人にしますよという制度になるという理解でよいのですかね。そこは条例の中でいろいろな定め方があるのですかね。

そこら辺を少し、もし指定管理者に任せるとした場合にはどういう制度になり、かつ、ここには問題点という、そっちにゆだねた場合のデメリットしか書いていないのですが、公平を期すためにメリット、特に通達の中で民間事業者のノウハウを活用することと経費の縮減等を図ると書いてあるので、東京都でこれを仮にこういう制度として行った場合には、ノウハウをこういう場合で生かせるかもしれないけれども、先ほど小杉委員がおっしゃったように、逆にノウハウの面では都のほうが大きくノウハウを持っていて、中

長期的なことではあることがあるとか、そのメリット、デメリットを少し照らし合わせながら、結局総合的に勘案すると、やはり都がやったほうがよいという説明にならないと、ちょっと判断しかねるというところがあります。

それと、これは平成22年に通達が出ていますが、その後、ほかの都道府県とか自治体でこれをやったところがあるかどうか、基本的な資料として、あれば教えていただきたいと思います。

以上です。

藤村部会長 その点はいかがですか。

戸澤事業推進担当部長 3点ほどありましたけれども、まず指定管理者の関係ですけれども、指定管理の範囲をどの程度にするかとかいったこともありますけれども、その業務の具体的範囲は施設の設置条例を改正して定め、都議会の議決を経て決めていく。より具体的な中身は指定管理者を決める際に、契約の仕様のようなところでそれを特定していくということになっていこうかということでございます。

それから2点目のメリット・デメリット、メリットもどういうものがあるのかということでございますけれども、一般的に言われているメリットということで幾つか紹介させていただきますと、例えば多様な人材の活用が期待できるとか、民間のノウハウが活用できる、あるいは訓練科目を見直したときに、そのときの採用の人員配置が割と柔軟にできるだろうとか、多少コストが安くなる可能性がある、そういったことがメリットとしては、一般的には言われているということでございます。

最後に3点目、ほかの自治体ということですが、我々が聞いている範囲では、特に今指定管理者を導入しているところはないということでございます。

藤村部会長 はい、ありがとうございます。

そのほか。

坂田委員 質問なんですけれども、職業能力開発センターというのは建物があって設備があって人がいるということだと思のですが、ちょっとよくわからないのですが、その全体を指定管理者に委ねるといった話なんです。要するに、丸ごと委ねるか、そうでないかという話で、もう少し変化をつけて考えることはできないのか。例えば弊社は印刷業ですので、そういうプログラムがあるかどうかかわからないけれども、分業にするとか、そういうことも含まれているのかどうなのかという、この仕組みの基本のところを教えてください。



後藤計画調整担当課長 指定管理者につきましては、今、坂田委員がおっしゃったように、職業能力開発センターを丸ごと、その管理、そして運営も指定管理者にお任せをするという考えです。

坂田委員 人もということですか。

穂岐山雇用就業部長 人は違います。

坂田委員 こういう通達があるとすると、ある程度もくろみがあるのではないかと私も思ってしまうわけですが、例えば引き受け手としてどういうものを想定されているのか、あるいはそういうことは全く考えておられないのか、直感的には、株式会社が引き受けるとはとても考えにくいような気もするのですが、その辺のことがもしあれば、教えていただきたいんです。

穂岐山雇用就業部長 まず、ここへ書いてありますとおり、それにふさわしい企業はないと考えておりました、先ほど戸澤部長から、メリット、デメリットの中にメリットというようなお話があったのですが、これはあくまでもメリットのあるものについては、我々としては既に、事務系職種を含めまして委託をしてあると。メリットがないからこそ委託をしていないという認識でございまして、そういった意味合いで、メリットはあえてここへ書いていないと。

例えば人材の配置で柔軟に配置できるなど書いてあるわけですが、結局そういったことを教えられる人を細切れで、講師として、臨時職員として民間企業が雇って、細切れの指導しかできないというようなことですし、コストについては極めて不鮮明で、これはやっていないからわからないわけです。

確かに事務系でやりますと、委託の例は、6カ月訓練も含めて今あるわけですが、これはコストは非常に下がっております。下がっておるかわりに、就職率もそれに比例して下がっておるというような状況で、そのコストと事業効果とのバランスの中で効果的な事業運営が考えられると東京都としては考えております。

坂田委員 ありがとうございます。それと、既にアウトソーシングしておられるところはもうしておられて、その上で、こういうデメリットもあり、またメリットもあるけれども、総合的にここに述べられているような見解であるというふうに、今言われたように、もう少し強く主張されるとよろしいかと思えます。

大石能力開発課長 能力開発課長です。今、坂田委員からのご質問の中で、指定管理者というのは丸ごとなのか、そうではないのかというご質問だったかと思うのですが、制度

の設計といたしまして、部分的に委託できるものは従来からございまして、丸ごと委託できないかというのが指定管理者の制度ということでご理解いただければと思います。

それで、その制度を導入したもくろみがあるのではないかというご質問がもう1点あったかと思うのですが、実は職業訓練につきましては、東京都においてはものづくりをやっておりますが、他の道府県においては事務系しかやっていない職業訓練校もあったり、各校においてばらばらでございます。

今のところ導入した例はどこにもございせんけれども、その事務系の科目だけをやっている訓練校については、検討している道府県もあるとは聞いてございます。

以上でございます。

藤村部会長 ありがとうございます。

水町委員 自治体ではまだないという話でしたが、国の公共職業能力開発関係は、かなりもう民間に出していますよね。それは何か関係する法人、自治体に近い法人にやらせているというところが多いという話を聞いたのですが、そこでどういうメリット、デメリットが実際に生じているかとか、求職者支援制度はかなり民間に出して、今いろいろな問題が出てきているような、出てきていないような話をいろいろなところで漏れ聞くのですが、それとの対比で、東京都のこの職業訓練は、民間に出したり、そういう関係特殊法人に出すのではなくて、やはり都がやるのが重要なんだということをどれくらい説得的に言えるかですよね。

大石能力開発課長 今の水町委員のご指摘の補足ですけれども、国でやっているものは、機構がございまして。こちらの機構のほうで、国のやる職業訓練については、例えば各県にポリテクセンターというようなものがございまして、こちらではものづくりの職業訓練等を行っているというところでございます。

もう1点ご指摘がありました求職者支援制度は、民間を活用しているということでございますが、これは全部事務系科目について、それぞれ委託しているというもので、指定管理者とは違う形になってございます。

私ども東京都におきましても、事務系科目については民間の専修学校、各種学校等を含めて教育機関に委託をしているということで、その点は同じかなと考えているところです。ありがとうございました。

藤村部会長 地方の、昔の能開機構、今の高齢・障害・求職者雇用支援機構がやっておりますポリテクセンターなどへ行くと、地元の企業と非常に連携がとれていて、うちの会

社はこういうCADを使っているから、このCADを使える人が欲しいというふうに来るんですね。たまたまそのポリテクセンターにそういう機械がなければ、リースとかで入れてきて、訓練をして、その企業に入ってってもらおうと。そして、民間の企業でそこまでできるかという、多分無理です。

東京都の場合も同じような状況だろうと思います。私も以前、亀戸の職業訓練校で、いろいろな業界の方を集めて、今何が必要かという委員会をつくって、プログラムの見直しなどをやっていらっしゃいましたから、それは、やはり都がやっている事業だから民間の人も集まってきてくれるんですね。

これが、一般の企業が受けてということになると、今までと同じような協力関係は多分結びにくいだろうと思います。何かそういうことももっとアピールされるとよいように思いますね。

権丈委員と傳田委員、何かありますか。

権丈委員 特にありません。

傳田委員 特にありません。

藤村部会長 いいですか、はい。

ということで、東京都の見解、そのとおりだというのがここでの意見だと思います。

方向性 との関係で、この中で職業能力開発センターの事業云々というものが出てまいりますので、ここでご議論をいただいたということになります。

一応議論してまいりましたが、何か言い忘れたこととかがあればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしいですか。

事務局のほうにはいろいろな宿題が出たように思います。まさに夏休みの宿題と言うのでしょうか。そこも含めまして、次回の部会において検討したいと思います。

では、最後、事務局からお願いいたします。

後藤計画調整担当課長 それでは、今度の9月の日程ですが、事前に各委員に日程調整で連絡をさせていただきました。実は9月12日から21日の間で各委員の日程を聞いてきたわけですが、なかなか日程が合うところがなくて、もう9月20日、木曜日10時から12時しかないわけで、ここに傳田委員が、労働委員会の仕事が入ってしまったというところです。実は、ほかの方たちがそろうのはここしかないということで、一たんちょっと9月20日10時から12時で押さえさせていただければと思います。

藤村部会長 皆さん、よろしいでしょうか。

傳田委員、ごめんなさいね。

傳田委員 いえ、いえ。

藤村部会長 事前にいろいろご意見を伺って、この議論の場に反映していただきたいと思います。

では次回、第7回、9月20日午前10時から2時間程度ということで、詳細は別途、事務局よりご案内をしたいと思います。

本日の予定は以上でございます。最後、事務局に進行をお返ししたいと思います。円滑な議事進行にご協力いただきましてありがとうございました。

戸澤事業推進担当部長 藤村部会長、どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして第6回の部会を閉会させていただきたいと思います。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53分閉会