

第 3 期東京都雇用・就業対策審議会 部会

(第 7 回)

平成24年 9 月20日 (木) 10 : 00 ~ 12 : 00

東京都庁第一本庁舎33階特別会議室 N 6

午前 9 時 57 分開会

戸澤事業推進担当部長 おはようございます。定刻前ではございますけれども、委員の先生全員おそろいということですので、始めさせていただきたいと思います。

また、本日はお忙しい中、またお暑い中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

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、東京都雇用・就業対策審議会 中間のまとめ（案）について、資料 2、東京都雇用・就業対策審議会 中間のまとめ（案）の概要、資料 3、東京都雇用・就業対策審議会 中間のまとめ（案）、資料 4、具体的な施策、資料 5、部会での審議スケジュール（変更案）、資料 6、第 1 回総会における主な発言について。

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 7 回）資料集」。

それと、参考資料として、東京都の雇用就業施策の概要（平成 24 年度）と、前回の部会の議事の概要。

以上が資料となっております。大丈夫でしょうか。

それでは、ただいまから第 7 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は藤村部会長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

藤村部会長 皆さん、おはようございます。第 7 回ということで、もうそんなに開催してきたのかという感じもいたしますが、ほぼ中間報告もまとめ、恐らく今日が一番の山場かなと思います。これから 12 時までの予定で、議事次第に従って進めたいと思います。

まず議事録の署名人ですが、今回は水町委員と坂田委員のお 2 人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 、中間のまとめ（案）について入っていきたいと思います。これまでの議論を踏まえて事務局が整理してくださった原案がありますから、それを事務局から説明をいただいて議論をしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

後藤計画調整担当課長 資料1から3については、事前に説明をさせていただき、目を通していただいているかと思しますので、簡単に説明をさせていただきます。

内容は変わりませんが、事前説明時の資料に比べて言葉の使い方や脚注については、若干表現を修正してある部分もございます。ご了承ください。

まず資料1は、今まで審議していただいた方向性 から方向性 の内容を要約したものをそれぞれ示してございます。

方向性のタイトルですが、各方向性の内容を表現できるものとして、新たに事務局で考えたものでございます。

囲みの中の上段は、方向性の考え方、それから中段にある主なポイントとは、過去の審議会に比べて新しさが出ている点ということで記載させていただいております。

また、点線以下の記述については、施策に反映させるには難しいのですが、問題認識として、本文の基本的考え方に記載させていただいているご意見でございます。

資料2は、資料3である本文の概要版でございます。本文の構成と、各方向性での主な施策を記載してございます。

資料3は、中間のまとめ(案)の本文になります。

資料4は、今回新たに皆様方にお示ししている部分です。資料4は、方向性ごとに示した具体的な施策を、中間のまとめ(案)をまとめるに当たって、まず右側にある、部会で提示した施策をわかりやすくするために、適切な項目に移動を行って組みかえを行っております。見づらいのですが、矢印で移動先を示しております。

また、前回、女性向けの支援が少し弱いというご指摘、ご意見もございましたので、施策を加えた部分もございます。

矢印がないものは、そのまま右から左に見ていただきますと、中間のまとめ(案)で記載した表現になっております。

さらに、内容は変わりませんが、部会での意見を踏まえた修正部分、あるいはわかりやすい表現にするために記述を補足した箇所は、その記述部分を赤字で記載しております。

そして、資料6をご覧ください。こちら事前説明時にはご提示できませんでしたので、ご説明をさせていただきます。

この資料は、第1回総会における主な発言ということで、16件紹介しております。左側には委員から出された発言骨子を記載しております。右側には発言に対する部会での審議状況などを記載してございます。

番号の1をご覧くださいますと発言骨子がございますけれども、労働政策は部分最適の議論になりやすい。若年の問題を議論するときも、ミドルや中高年の問題とつながっているという発言がありましたが、本日、このあたりのことについては議論される予定かと思えます。

また番号の2では、雇用創出は、予測される労働需要不足と一体的に議論する必要がある云々の発言がございましたけれども、部会では関連した事項を審議していただき、中間のまとめ(案)の現状や、また方向性の中で記載しているということでございます。

なお、国の報告書に関しては、労働力需給推計の活用によるシミュレーション等、小杉副部長から説明がなされております。

このように第1回総会で出された発言に対しては、部会でほぼ議論していただいたり、中間のまとめ(案)に記載しているところでございます。来月の総会で中間のまとめ(案)を報告して審議していただく上で、発言に対する部会での審議状況の確認と、また議論しておくべき点があれば、ご議論をお願いしたいと思っております。

簡単な説明ですが、資料1から4及び6をご覧くださいまして、審議のほどよろしくお願いたします。

藤村部長 どうもありがとうございます。

では、少し区切りながら議論をしていきたいと思えます。

資料2に中間のまとめ(案)の概要というものを1枚の図にいただいておりますので、これを見ながら、まず第1、雇用・就業をめぐる東京の現状、これは現状把握ということで、現状1、少子高齢化が進展する東京、現状2が厳しさが続く若年者の就業環境、現状3が全国に比べ立ち遅れている東京の障害者雇用、第4が求められる中小企業の雇用環境の改善という、この4つの視点から現状の整理がなされております。まずはこの部分について何かご意見があればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

小杉副部長 では口切りに、資料2に要約されているところはよいのですが、もとの資料3に入ると、文言の上で気をつけたほうがよいと思うところが幾つもございます、ぜひ修正していただきたいと思えます。

と申しますのは、まず若者の話をするとき、若者の意識と言いますか、例えば「就職も進学もしない者」という表現になってはいますが、統計的に見られるのは「進学も就職もしていない者」なんですね。「しない」と言うと意識的に辞めたというニュアンスがついてしまうので、表現には十分注意してほしいと思えます。

それから、団塊ジュニア世代の両立の話が出ているんですが、団塊ジュニア世代の親はまだ60代で、団塊ジュニア世代の仕事と介護の両立という話は、ある意味ではこれからの問題だと思うんですね。そのあたりは誤解がないように、今後増えるからというような表現が必要だと。

それから、「就職も進学もしない」若者の割合が増加するというような指摘がありますが、このままの表現だと、これはニートということになってしまうんですね。ニートは減っていますから、増えていませんので、ここでは多分、学校卒業時点での「進学も就職もしていない」人の数を言っているだけなので、それも誤解を与えないような表現にしていきたいと思います。

そのあたりの誤解を招きかねないような表現は大変気になりました。

あと、細かいところで、申しわけないのですが、高校生が将来に明確な目標を持っていないという話ですが、私はこれを問題だと言い出すことはいかなるものかとずっと思っています。この中で高校時代に明確な目標を持っていた人はどれだけいるのでしょうかという話です。

自分がやってこなかったことを今の若者にだけ強調するということは変な話なので、明確な目標を持っているか、持っていないかで、持ってくると教育は楽ですが、そういう話ではないと思いますので、キャリア教育が大事であるということはよいのですが、ここで明確な目標を持っていないからということをあえて強調する必要はないのではないかと、そのあたりが表現上の課題だと思いました。

資料2に要約されていることについては問題があるところが1カ所あります。早期離職の話ですが、どうしても若者の意識問題のような書き方になってしまっていますので、早期離職の背景には、一方で職場のほうのコンプライアンスとか、長時間労働とか、調査をすると、やはり長時間労働職場では離職がかなり多いという事態がある。

事実として早期離職はしていて、その後の就職が大変難しいということも事実なんですけど、その背景にあるものを、若者個人の側の問題で、これを何とかしなければというニュアンスが出過ぎることは問題だと思います。そのあたりのバランスをぜひ考えていただきたいということが意見です。

藤村部会長 今、小杉委員から発言のあった細かい表現の部分は、小杉委員のほうでいろいろ訂正案があるようですので、ぜひ事務局のほうにお伝えいただいて、ここはこうしたほうが良いというものは後ほどお願いしたいと思います。

その点については、事務局としては、いや、これはこうでなければいけないというものはないですね。

後藤計画調整担当課長 参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

藤村部会長 わかりました。

そのほかこの第1の現状認識についてはいかがでしょうか。

権丈委員 まずは、丁寧にまとめていただいたことについて、お礼申し上げます。その上で、資料1で、方向性Iの後に主なポイントとして書いてあるあたりが少し気になっています。

3つのうち2番目の〔ニーズの高まる「仕事と介護」の両立〕ですが、今回、仕事と介護の両立という、今まであまり注目されてこなかった視点を入れたことはよいと思います。ただ、依然として育児と仕事の両立は大きな問題だと思うので、できれば、仕事と育児・介護の両立としていただければと思います。

前回も女性の就業促進の記述の充実を申し上げまして、方向性IIに追加していただいたのですが、日本の女性の就業率は、ほかの先進国と比べて余り高くないですし、東京都を他の先進国の大都市と比べても仕事と育児の両立が難しく女性の活用がまだまだ十分にされていないという状況があります。

また、仕事と育児の両立の難しさが少子化の要因として重要であることが明らかになっており、少子高齢化の進展を取り上げる方向性Iでは、仕事と介護の両立だけではなくて、育児についても触れていただいて、その上で、介護を特に強調されたいのであれば、再度特出しして記載してはどうかと思います。

それからもう1点、方向性IIの下の方に、高齢者と若年者との代替性の話がありますが、ここで、そこまで強調しなくてもよいのではないかと考えます。高齢者雇用安定法の改正に当たって、使用者側から、若年者等の雇用を減らす可能性があるというアンケート調査結果が示されたりもしたわけですが、その点にもある程度配慮してすでに法律改正がなされており、この点を強調する必要があるか疑問に思っています。

藤村部会長 権丈委員、少し先にお行きになったので、方向性IIは資料2で言うと第3、東京の雇用・就業を推進させる施策という、ちょうど真ん中のところに関連したご発言でしたよね。

権丈委員 はい、そうです。

藤村部会長 では、現状のところはよろしいですか。

水町委員 これも方向性にかかわってくるのですが、その前提として現状で、高齢者の問題とか若年者の問題とか障害者の問題で、そのそれぞれの属性ごとに現状を示されていますが、その全体として、例えば高齢者の雇用とか、若年者の就業とか、障害者の雇用と言うときの、その処遇のあり方が、正規と比べて二極化しているので、そのあたりの中身を底上げしていくことも必要で、そういう意味での正規と非正規の問題は、政府で「望ましい働き方」みたいなものを報告書で書かれているような現状認識ですね。

ここの中ではそれぞれ現状が違いますよと言っていますが、その全体として、正規と非正規で、若年者とか高齢者とか障害者がつくときの処遇自体が、必ずしも十分に整備されていないと、そこになかなか就きにくいということが、諸外国と比べて見られているので、そのあたりの認識をこのあたりでうまく書けるか、それで、その次に具体的な施策の方向性の中に、それを反映したような ところが、今すぐ将来の課題になるかわかりませんが、そこにつなげているような、何か書きぶりが書ければなというふうな気がします。

藤村部会長 いわゆる、日本の場合は、正社員として採用された場合と、それ以外の有期雇用の場合の、例えば処遇の差、賃金の差、あるいは労働時間、正社員は異様に長くて、有期雇用の方はある程度の時間でという、そのあたりのことを、一応全体をとらえた上で、各論としての若年とか、高齢とか、障害者とか、そのようにしていくほうがよいであろうというご意見ですね。

これは現状1というところにうまく。

水町委員 入れるとすれば、1の中で少し、何行かでもいいですから、そういう何か総論的なことも、今後の現状を改善していくための課題だみたいなことが入れられればと思います。

藤村部会長 多分、そんなにたくさん書かなくてよいと思うんですね。3行から5行ぐらい補足することで、そういう全体像をきちんと踏まえた上で議論していることがわかりますから、そこは工夫をしていただきたいと思います。

戸澤事業推進担当部長 今のご意見を参考にさせていただいて、全体像が描けるように、どこに入れるかは検討させていただいて記載したいと思います。よろしくをお願いします。

権丈委員 現状1については、本文の6ページで「女性については、就業率をみると、いわゆる『M字カーブ』の底は年々上昇しているが、依然として落ち込みがみられる」というところの表現についてです。女性が出産育児で退職し子どもが大きくなったら再就業

する就業形態として、M字型というのが広く知られるようになったのですが、今や就業率のM字型のくぼみはだいぶ浅く、かなりフラットになってきています。このため、問題はこの形にあるというよりも、就業を希望している人たち、潜在的な就業者を含めた就業率に比べて、実際就業率が低いこと、あるいは、男性と比べて低いということだと思っております。ここの書きぶりを少し工夫していただければと思います。

藤村部会長 6ページの下から3分の1ぐらいのところですね、「女性については、就業率をみると、いわゆる『M字カーブ』」と。

権丈委員 そうです。

藤村部会長 おっしゃるのは、全体の水準が低いことが問題だということですね。

権丈委員 そういうことです。最近では、M字型の落ち込みが小さくなってきていますが、その大きな要因として、結婚や出産の時期が遅くなり、分散化してきたことがあり、女性が出産等で退職するというスタイルが大きく変わったわけではないということもあります。落ち込みが見られるかどうかという形自体よりは、水準に問題があると思います。

水町委員 何かM字形のものが、角がとれて、でも、低くなっていると。

権丈委員 かつては、M字型の落ち込みがはっきりと見られ、M字型カーブが結婚、出産で退職し再就業する女性の就業パターンの象徴だったのですが、今は、M字型の底はだいぶ上昇してきて、落ち込みが小さくなっています。そうはいても、就業希望者に比べて実際に就業している人は少ないわけです。

他の先進国と比べても、潜在就業率と比べても日本の女性の就業率は相当低いという事実があるので、M字形のくぼみがなくなりさえすれば問題が解消したとみなしてよいわけではないという話です。

藤村部会長 少し書きぶりを工夫していただくということですか。

権丈委員 はい。

坂田委員 現状2のところでもいいですか。若年者の早期離職で、この離職理由の分析が、1つはストレス、2つ目に給与、3つ目に労働時間、休みとなっていて、恐らくこれは調査の結果がそうなっているのだと思いますが、仕事に対して給与が低いとか、そういう関係性があればよいのですが、給与への不満で離職すると書くのは、大きくり過ぎるのではないかと思います。

例えば弊社の労使関係でも、労働組合はよく従業員にアンケートをしますが、給与が十分か不十分かと言ったら、足りていると答える人は非常に少ないわけで、この質問の仕方

にも問題があると思うんです。

このように分析がシンプル過ぎるという問題と、少なくとも給与への不満については対策となる第3の方向性の中にも直接的な解がないと思いますので、この出し方をもう少し工夫していただければと思います。

藤村部会長 そうですね、給与が低いというのは昔からある不満で、調査をすれば離職理由として出てくるのでしょうけれども、恐らく将来がよくわからないと。

会社側から将来に向けて君にはこういう仕事を今やってもらっていて、こういうふうにして能力を高めてもらい、給料が上がっていくのだという説明があれば、今が低くても別に辞めないですよ。

だから、会社の中のいろいろな情報伝達や、コミュニケーション、そういうものが弱くなっているから、現状を見て、こんなことではやっていられないということで、ふと辞めてしまうと。

坂田委員がおっしゃるように、現状があって、その現状の問題を指摘し、それに対する対策という流れからすると、現状で明確に記載すると具体的な対策がないので、何か質問が出るかなというところは感じますね。

傳田委員 今、坂田委員がおっしゃった施策を打つという部分につながっていないというご意見はそれはそれで理解もできます。

ただ、今までこれに似たような議論が何回かありまして、例えば中小企業だから条件が悪いとか、そのようにストレートに結びつけるものではありませんが、水町先生からはブラック企業の問題も出たように、やはり東京の雇用はそんなによいことばかりではなくて、厳しいこともたくさんあるという部分が、この間少し、削られていっているような印象があるんですよ。

言葉だけ厳しく書けばよいという問題ではないのかもしれませんが、少しそのように、すべて丸くなっているような気がして、そこが少し気になったということだけ申し上げます。本当のことで厳しい部分については、それはそのまま表現しておいてほしいという気持ちは、私はあります。

藤村部会長 はい、わかりました。では、坂田委員から出されたご意見については、事務局でご検討いただくということで、現状のところはいいですね。

水町委員 今の最後の点で、11ページの最後の段落ですが、数字的に、急激に増えているとか、その内容としても、法令違反とか、ハラスメント関係の事件がすごく増えている

とかということがデータとしてあれば、そこを少し強調して、深刻さは増しているとか、そういう書きぶりにしてもよいかという気はします。

藤村部会長 はい、現状4のところですね。そこは事実確認をして、盛り込むべきものは盛り込んでいきたいと思います。

では第2ですね、施策を構築するにあたっての視点という視点1、2、3、ここは資料3の中間のまとめ(案)の中では4ページ分ですね。ここはいかがですか。よろしいでしょうか。

でしたら、次の第3、いわゆる先ほどの方向性 に入りますが、権丈委員から出されたご意見は資料1に関してでしたよね。まずは方向性 の〔ニーズの高まる「仕事と介護」の両立〕というところは、「仕事と育児・介護」の両立という表現のほうがよいのではないかと。ここでは団塊ジュニアというものが強調されて、これから介護との両立が問題になるだろうと。それはもちろん予測されるわけですが、現状として、やはり育児との両立が難しいということは、これはもうずっと続いており、今でもまだ問題ですから、そういうところも1つ書き出してということですね。

権丈委員 はい。

藤村部会長 これが1点。もう1点は、その方向性 の高齢者と若年者の雇用が対立するのか、そうではないのかというところをあえて出さないほうがよいのではないかとのご意見ですね。

最初の仕事と介護の、あるいは育児・介護のという「育児」を入れることについては、ここは事務局の考えはいかがでしょうか。

戸澤事業推進担当部長 事務局としましては、仕事と育児に関しては、今までもかなりいろいろな施策を打ってきたという中で、これから着目されるものは、むしろ仕事と介護のほうだろうということで、こちらでは「主なポイント」と書いてありますけれども、多少「新たなポイント」というような理解で、仕事と介護のほうの両立ということを強調させていただいておるのですが、確かに先生おっしゃるとおり、育児のほうの問題も、まだ依然として大きな課題ととらえておりますので、それを入れるということはやぶさかではないんですけれども、今はそのようなスタンスでございます。

藤村部会長 事務局としては、これまでの審議会でも余り議論されてこなかったことで、今回ここで新たに取り上げたということで介護というものを強調したと。

権丈委員 そのお気持ちはわかりますし、新たな視点を打ち出すことはよいと思います。

ただ、ここでは、「新たなポイント」ではなく、「主なポイント」ということなので、この部分の柱になるものは介護だけではなくて、「育児・介護」という、家族に対するケアに関連したことだと思います。介護については別の形で、再度強調されたら、バランスのとれたものになるのではないかという考えです。

小杉副部長 新しいポイントとして、介護が新たに重要だということだと思うので、「依然として育児との両立は非常に大きな問題だが」とか、そういうものを最初に加えれば、それでおさまるのではないかと思うのですが、どうでしょう。

藤村部長 そんな感じでいいですか。

権丈委員 お任せします。

藤村部長 はい、わかりました。

傳田委員はあと20分ですので、何かあれば、どうぞ。

傳田委員 資料3の本文のところでもいいですか。

藤村部長 結構です。

傳田委員 それでは、1点が、組合の視点で、中小企業の雇用環境の改善というところはずっと一番の関心があったわけですが、ページで言いますと41ページからです。

それで、上から指導監督というよりも、中小企業の皆さんが自主的に、主体的に改善に向けた取り組みを推進するということを議論してきて、この新たな施策になっていますけれども、42ページと44ページに、業界団体、業界団体等という言葉が入っていて、団体の取り組みを応援しましょうということなんです。

これは坂田委員にもお伺いしたいんですが、今まで、僕らの考える業界団体の皆さんは、いわゆる仕事の分野でいろいろと集まって取り組みをされていますので、労務分野に余り入ってこなかったわけですね。やっている業界団体もあるのですが、通常余り労務指導はしません。

しかし、例えばこの間印刷業界における従業員の健康管理の問題やツアーバスの問題で、労務管理がきちんとしていなければ、その業界がたたかれる、業界団体としても、例えば商工会議所とか、経営者協会とか、中央会といった経営者団体、使用者団体任せではなくて、業界特有のものをきちんとやらなければいけないということだと思うんですね。

だから、本文の記載が使用者団体、経営者団体ととらえられないように、雇用管理が手薄であったり、ないがしろにすると、直接、業界団体の地位が下がるようなところに結びついてしまうという意味合いのようなものを記載していただくと、この業界団体というイ

メッセージがうまく伝わるのではないかと思いますので、「主体的な取組を推進する」という40ページあたりに今の部分をうまく書いていただけたらよいかと思っています。

それから2つ目ですが、高齢者雇用安定法が4月1日に施行されて、これから12年間通してずっとやっていく、それをウォッチしていくということと、適切に指導していくということが行政の1つの大きな点になると思うんですね。非正規とか派遣とかパートタイマーとか中小企業の賃金とかいうものは調査が十分されています。

そこで、新たな施策として、これから高齢者雇用対策の調査を新たな項目にぜひ入れていただいて、2年に1回、3年に1回とかいう単位で繰り返し、雇用の状況について調べていっていただくということを1つお願いしておきたいと思っています。

それから、例えば、少子高齢化への対応の中で言うと、仕事と家庭の調和の推進というものが、我々で言うと雇用戦略対話、または新成長戦略の中でも盛り込まれていて、2020年までを目標とした数字や指針的なものが幾つかあります。

先ほどのM字カーブの解消などについても、例えば女性の25歳から44歳までの就労率を73%に上げるとか、男性の育児休業を13%に上げるとか、有給休暇の取得を70%とか、メンタルヘルスの取得ができる企業を100%にとか、そういう幾つかの合意できた内容があるわけです。

そういうことを目指しましょうというような数字が、東京都で特定されているものがあれば、そういう見せ方は、この場合とても有効なのではないかと。またはそれを目指して、東京都でもそれが達成できるよう支援をすとかいう、文章でもよいのですが、そういう見せ方をして、これが達成できるというような表現ができると、我々としてもわかりやすいかなという気はしています。

できればご検討いただきたいと思います。

最後に1つですが、連合本部も参加している若者の雇用戦略の中で盛り込まれている、就労観の問題とか教育の問題、雇用のミスマッチの解消の問題、それから教育との連携などについては、中間のまとめ(案)でもいろいろなところに盛り込まれていますから、ほぼ同じだと思うんですね。

ただ、若者の雇用戦略の中では、地域でキャリア教育支援協議会なるもの、学校、教育関連、産業界、労働団体、労働局と、ここで言うと地方自治体産経局とかと書いてありますが、これらが連携して、1つの協議会をつくって、若者の雇用戦略に書かれているようなものを一緒になって協議していくというようなことが確認されているんです。

この部分に当たるようなことが、中間のまとめ（案）の中に今は想定されていませんから、これから、国としてはやってほしいということになっているので、決まればこういうところへ入れますというようなことを確認させてもらえればと思っています。

藤村部会長 4点お出しいただいたと思うのですが、まず坂田委員に伺いたいのは、業界団体は雇用とか労働環境とかに余り一生懸命ではなかったのではないかという点ですが、そのあたりはどうですか。

坂田委員 業界団体というと、私のところでは日本印刷産業連合会とか印刷工業会になると思うのですが、確かにいろいろな取り組みの中で労務関係の取り組みは相対的に余り大きなものではなかったと思います。

ただ、常設の組織としては、労働問題研究会 名称は正確かどうかわかりませんが、
というものは設置されておりまして、ただ、活動はいま少しかなと思います。

そうした中でも、今ご指摘がありましたけれども、最近では、印刷産業における有機溶剤使用に係る安全確保の問題に関して、日印産連、印刷工業会が中心になって、業界全体の総点検とその対応を強く推進したということがございます。

また、振り返ってみると、バブルの求人難があったときには、印刷産業の魅力が薄いのは、受注産業ですので、労働時間の問題が主因であるということがあり、業界団体として対応したというようなこともありました。

確かに印刷産業は中小、零細が多いですから、そういう意味では業界団体が強いリーダーシップを発揮することで、一企業では対応し切れないところまで届くということがあり得ると思いますから、傳田委員言われるように、基本的な考え方のところで1行書いてあるだけですけれども、もう少し高いポジションを与えていただいてもよいかとは思いますが。

藤村部会長 では、40ページの書き方を、もう少し業界団体が率先して取り組むことによってよくなるという、ニュアンスを出していただきたいと思います。

2番目は、高齢者雇用安定法が改正になって、2013年4月からですから、2025年に向かって12年間ですね。いろいろな施策で年齢の上昇が起こっていく、それをしっかり把握するような調査が必要だと。

傳田委員 例えばパートタイマーの就労実態という調査があったり、その契約社員版、派遣社員版があります。それから中小の賃金調査があります。事業所と当該労働者の調査をセットですとやっているものに、高齢者雇用版を1つ入れてほしいという意見です。

藤村部会長 これはどこかに書くということですか。

傳田委員　そういう調査をやっていきますみたいなことですね。

藤村部会長　それは東京都がやっているんですか。

傳田委員　もちろんです。パートタイマーとか契約社員とか派遣社員とか、賃金は何千という事業所でやっています。

坂田委員　高齢者に関して、資料1の方向性　の〔高齢期での働き方を支援し「社会を支える」裾野を広げる〕というところの書き方で、高年齢者の雇用の確保であったり、また、高齢期には就業ニーズが多様であるからそれに対応するということは大事だと思うのですが、「年金支給開始までの安定した」というものが最初に出てくることに違和感があります。

法改正の趣旨は、それもあるでしょうけれども、企業としては、労働力人口が減少する中で、これまでは仕事をしてこなかった年齢の高い方も、育児を終えた女性の方も、それから障害のある方も、また外国籍の方も、こぞって働きましょうと。それぞれ背負っているものが違い、あるいはその考え方が多様だから、ワークスタイルも多様だということであれば非常にポジティブでよいと思うのですが、年金の受給が1年間あくので、その間、雇用を継続しろと言うのは、余りにもネガティブだと。

私がお社へ入ったころは55歳が大体定年で、年金の受給開始は60歳だったはずで、5年も空いているのに、こんな大騒ぎはしなかったし、そもそも定年がいつ来るかはずっと前からわかっていることで、その1年ぐらいのことがどうにかならないと、生きていけないみたいな騒ぎ方をすることは少し違うのではないかと思います。

そういう意味では、その下の、字が小さい表現のところ「希望者全員の65歳までの雇用確保措置が平成25年度から」と書いてありますが、正確に言うと、これはまだ希望者全員ということになっていないと理解しています。幾ら何でも健康上やその他の理由で、仕事のできない人まで、希望するからといって雇用するということはありませんと思うので、ここはやはり「原則として希望者全員」とかいう書き方にしてほしいと要望しておきます。

それからもう1つ、正確を期すのであれば、雇用確保措置自体は来年4月からではなくて、平成18年4月から義務付けられているはずですので、書き方を工夫していただければと思います。

藤村部会長　整理しますと、傳田委員から出された点は、継続して実態が把握できるような調査を行うということをごどこかに入れてほしいということが1つ。

それから、坂田委員から出された点は、高齢期に働き続けるということは、単に年金の

支給開始年齢が遅れるから、その間を埋めなければいけないという、それだけではないでしょう。希望者全員と言っても、それは原則としてということが入るはずですよというご意見ですね。そのあたりの表現は少し工夫をしていただければよいと思います。

高齢者についての継続的な調査というのは、いかがですか。

穂岐山雇用就業部長 まず改正法につきましては、まだ指針も出ていませんし、これから施行されて順次状況が変わってくると思うのですが、一義的には国が調査するのではないかと考えると重複しても仕方がないので、状況を見据えながら、必要に応じて検討していきたいと思います。

ただ、審議会の答申の中に、
の調査を入れるということは、メニューとしてはどうかと考えております。

藤村部会長 そこは、事務局で検討していただければと思います。

それから、傳田委員から出された3番目で、雇用戦略対話でいろいろな数値目標が出されていて、今回の中間のまとめで示したさまざまな施策がそれと関連するのであれば、少し言及したほうがよいのではないかというお話ですよ。

事務局、どうですか。

穂岐山雇用就業部長 国の数値目標は全国的な視点で作り上げられている数字ですので、東京都というエリアに限定して考えた場合に、フィットするものと、必ずしもフィットしないものがあると思います。そういった意味で、国の掲げている目標をそのまま入れていくということは、東京都の審議会答申としては適切ではないとは考えておりますが、例えば「2012年の東京」など東京都として定めた指針なり数値目標等については、可能な限り、盛り込んでいきたいと思っております。

傳田委員 はい、そういう意味で言いました。

藤村部会長 経営者団体の方の中には、あと何カ月かすれば雇用戦略対話はなくなりま
すよと言う方もいらっしゃるって、そこはどうですか。

傳田委員 見せ方をそういうふうに出していくことが必要なのではないですかという趣旨ですから、この中のものでも、使えるものを使いましょうと。

藤村部会長 はい、わかりました。

傳田委員、時間は大丈夫ですか。

傳田委員 はい、もうそろそろ、最後のお答えだけ聞いて出ます。

藤村部会長 傳田委員から出された4番目については。

後藤計画調整担当課長 本文の27ページに 基本的な考え方 がありまして、下から2パラグラフ目を読みますと、こうした取り組みを進めるためには、行政だけでなく、教育機関、業界団体を初め、労働組合やNPOなどが相互に連携する中で、若者を支援する仕組みを構築していくことも期待されると。具体的施策は示されておりませんが、考え方、問題意識としてはこちらで示させていただいて、読み取っていただければと思います。

藤村部会長 はい、どうもありがとうございました。

さて、では、ほかの方々、そのほかについていかがでしょうか。

小杉副部会長 私も若者雇用戦略関連で、キャリア支援協議会の話はこの中に落ちていくということはわかったのですが、「将来を切り拓く力を習得し」とテーマに出ているのですが、戦略の中でも、同じような表現が入っていましたよね。あれよりもさらに強い表現になっているなという感じがします。

自分で将来を、原野を開いていく力をつけさせるんですよ、「習得する」、本当にそこまですることができるのか、やれるのか、本当にそんなことを若者に期待しているのかと、ちょっとびっくりした表現だなと思っています。

若者雇用戦略の中でも、あの部分にはまだ異論もあったぐらいで、要するに若者個人の側に全部の責任を押しつけるような言葉ではないかということで、若干これを前面に出すということはどうかと思います。

それに関係して、中で出てくるものが「自ら考えて行動する力」という話ですが、それが政策にどう落とし込まれるかということ、センターでそういうセミナーを行うという話につながっているとは理解できるのですが、中央教育審議会の大学分科会大学教育部会の答申の中で、将来学び続け、主体的にものを考える力を、これから大学が4年間かけて課程の中で育成していく柱としていこうというような答申がつい先ごろ出されたと思うんですね。

方向性としては同じですが、セミナーでこんな力がつくのかということは非常に疑問で、こういう方向性が大事で、そういうことに向かって一緒にやっていくという方向性はよくわかるのですが、セミナーで行うということを中心に前面に出して、それをさらにオーバーにした、「将来を切り拓く力」を習得すると前面に出していくというのは、何と云うか、誇大広告的な感じがすごくするんですね。もう少しセーブした書き方にしたほうがよいのではないかと。

方向性としては間違っていないと思うのですが、東京都のやっているセミナーでこの力

がすべてつくものではないし、そのための一助となるようなきっかけをつくることとしては大きいと思うのですが、もう少し自重した書きぶりのほうがよいのではないかと思います。

それから、ポイントの中でと言うか、この新しいものの中ではすっかり影を潜めてしまったのですが、私はこの課程の中で大事なものは、これは若者雇用戦略の中でも出てきているのですが、企業情報をどう開示するかで、若者の側にコンプライアンスのしっかりした、安心して働ける職場をきちんと提示していこうという情報開示の動きをもっと強めていかなければいけないのではないかという議論をしていたと思うんです。

今回のまとめの方向性で、これはやはり新しいし、若者雇用戦略の中でもうたわれていることなので、このあたりはもっと強調してよいと思ったのですが、どこにも見えなくなってしまって、これはどうなったのかをお聞きしたいと思います。

藤村部会長 まずは、言葉が少し強過ぎませんかというところですね。ここはいかがですか。多分工夫しますとしか言いようがないと思うのですが、セミナーを1回受ければそういう力がつくかと言うと、そうではない。それはそうですね。ですから、そういうものをきっかけとして、より深く考えるような方向に持っていきたいとか、その程度でしょうか。

もう1点おっしゃったのは。

小杉副部会長 しっかりしたコンプライアンスの企業を紹介しましょうよという話です。

藤村部会長 そこですね。これは別に若者に限らず、企業を選択するとき、この会社は本当に大丈夫なのかということが、外から見ているとなかなかわからない。少なくとも労働関係の法令、その他、コンプライアンス上問題がないということがわかるようにしておく必要があるのではないかと、そんな議論をしましたね。

小杉副部会長 そうですね。特に若い人は社会経験がないだけにわかりにくいので、若い人にとっては特に大切だと思います。

藤村部会長 その部分はいかがでしょうね。

こういう審議会の答申に、何かそういう企業を認定するような取り組みをしますなどと書くと、やらなければいけなくなります。例えば東京都という地方公共団体がそういったものを認定することの妥当性と言うのでしょうかね。

実は、私は今そういうことをやろうとしているんです。中小企業ってなかなかおもしろいぞ、就職先として考えようよと学生に、これまでも言ってきたのですが、学生から常に

出てくる質問が、では、どこへ行けばいいんですか、何百万とある中小企業の中でどこがいいんですかという、その情報が非常に不足していると。

それで、実はNPOをつくって、そのNPOが中小企業から資料を出していただいて認定をしていく。そして、大学で特別な掲示板のコーナーをつくって、この会社は、要はきちんと人を育てているし、君たちが就職先として対象とするには十分によい会社だということを、NPOが運営する認定制度みたいなことをやろうとしているんですね。

だから、多分NPOなどがそれを行うことはよいのだろうけれども、東京都が何かと言うと、いろいろハードルが高過ぎるかなという気もしています。

穂岐山雇用就業部長 都としても例えばワーク・ライフ・バランスとか、魅力あるものづくり中小企業とか、ある部分に対して認定したり、紹介したりすることはすでに行っている部分はあるわけです。ただ、先ほどのコンプライアンスについて、例えばブラック企業を東京都としてあまねく把握するということは事実上困難であり、実際の調査権を持っているのは労働基準監督署で、悪質なものは国において公表されていますが、あらゆる面で、この企業は大丈夫ですよと、東京都が就職先として推薦するということは難しいと考えております。

ただ、その認定に関して、例えば人材育成について非常によい取り組みをやっている会社は認証するという取り組みなどは可能だと思います。

また、ワーク・ライフ・バランスについて先進的な取り組みを行っているものについては、インターネットで登録企業について情報提供するといった取り組みは既に行っているところがございます。

戸澤事業推進担当部長 少し補足をさせていただきますとコンプライアンスを重視しているかどうか全体を審査するということはなかなか難しいところですが、それにかわる施策として、東京ワークライフバランス認定企業などで、求人を出すようなところがあれば、そういった情報について、今回の若年者や女性等に対し積極的に情報提供するという施策を、中間のまとめの中に盛り込んでございます。

そういったことで、直接の答えと若干違うかもしれないのですが、そうした取り組みは始めたいと考えているところがございます。

水町委員 見えやすくするためには、例えば方向性 の2の中小企業とのマッチングを促進するというところに、ほかのところと重複するにしても、そこに項目を1つ立てて、マッチングのための適切な情報制度を推進するとか、助成するとかいう形にして、中身と

しては、例えば東京都が主体的に行っている認証とか表彰制度の中で、コンプライアンスや雇用環境についての情報もあわせて入れて、そういうところもきちんとしていますよという公表をする。ただ、それは表彰されるごく一部の企業ですが、そこからまず始めていくということが1つ。

あとはもう1つ、NPOが主体的な取り組みをしているとすれば、そこと連携して、情報公開に向けてやっていけるかどうか。ただ、NPOだと、NPOが本当に公正、公平に客観的に透明性を持ってやっているかもチェックをしないと、そこに予算を投入することはなかなか難しく、自分が知り合いの企業だけ恣意的に認定するということにもなりかねないので、そのチェックを踏まえて、大丈夫そうであれば、都としても少しずつ助成していくということを将来の課題とするとか。いろいろなツールを使いながら、マッチングのための情報提供を積極的に推進していくというような項目を立てれば、見えやすくなるし、今後の課題にもつながるかなと思います。

坂田委員 確かに全体を掌握することは大変困難だろうし、そのブラック企業を除いていくという観点だけではなくて、やはり中小企業は、特に単独では自分自身をアピールする力が不足しているということであれば、そういったところに光を当てるという意味でも、その認定制度は有効だと思います。

また、先ほどの議論からすると、そのときに、その業界団体を活用していただければ、傘下の企業のことは、その業界団体のほうが、把握の度合いは強いでしょうし、より生きた制度になるのではないかという気もいたします。

それから、東京都の独自性を出してほしいなど。ワーク・ライフ・バランスのことばかり言って申しわけないのですが、あれも、ワーク・ライフ・バランスという形でやらなければいけないのかどうか、要するにワークとライフを対立させるということなのかと、私は最初から非常に抵抗があるのですが、ある企業ではベターワーク・ベターライフというように、どちらもよいという観点から活動を展開しているということも聞きますし、少し工夫していただけるとありがたい、独自性を出していただけるとありがたいなと思います。

藤村部会長 水町委員がおっしゃったのは、この中で言うと方向性の中に何か入れるということですか。

水町委員 方向性 だと、コンプライアンスとかいうことが何か強過ぎるので、逆に情報を余り持っていない若年者と中小企業のマッチングを促進する中で、そういう情報提供

を支援していくということを方向性 の2の中に記載できないかということなんですね。

藤村部会長 ここですね、はい。そこはいかがですか。

後藤計画調整担当課長 以前、方向性 の中で議論をさせていただいたところですが、例えばワークライフバランス認定企業とかがあったかと思うのですが、実はそのいろいろなそういった取り組みを行う企業の求人情報などを求職活動中の若年者あるいは女性等に対して積極的に情報提供しましょうという話になっていたと思うのですが、こちらは以前は方向性 にあったのですが、実は組みかえて方向性 に持ってきております。

本文で言うと20ページの一番上にまとめております。中小企業で働くことの魅力や採用予定企業に関する情報等の発信強化という点で、今、方向性 でこのような形でまとめているところでございます。

藤村部会長 その心は、方向性 は割と若年層を中心とした施策ですから、そうではなくて、方向性 は全体をにらんでいるところなので、それでここへ持ってきたということですね。

後藤計画調整担当課長 はい。

水町委員 中途採用とかを含めて、一般的な求職として扱うか、それとも、若年者に特化すれば、学校と連携しながら、もっと有機的にどんどん進めるという組織立った対応も可能になってくるかもしれないので、どちらが戦略的によいかですよね。

藤村部会長 両方に入れるか。

あと、坂田委員がおっしゃったワーク・ライフ・バランス、これは国が使っている用語ですが、必ずしもそれにとらわれなくてよいのではないかと、もっと東京都らしい、ベターワーク・ベターライフというものも、一部では使われているようなので、そういう新しいことをここにいきなり盛り込むという、そういうご意見ではないと思うのですが、考え方としてもう少し東京都らしいものが出るといういいなということですね。

坂田委員 はい、そうです。

藤村部会長 水町委員からお出しいただいた点について、今のところワークライフバランス認定企業とか、そういったところが方向性 に入ってきているわけですが、方向性のところにも入れるか、あるいは、そこをどういう位置にするかはまたご検討いただくということにしたいと思います。

そのほか、いかがですか。

権丈委員 先ほど水町委員が現状のところでは非正規労働についての記述を入れたほうが

よいと言われたのですが、それは、現状1になりますよね。そして、ここでは、それぞれの現状にあるものが、対応する方向性にあるというような関係があるように見受けられます。

そうしますと、若者の非正規の話は方向性 に入っていて、方向性 には、例えば24ページに若年者の就業促進というのはあるのですが、非正規労働というのはないので、非正規労働も方向性Iにあるとよいのではないかと思います。

水町委員 それと同じことですが、具体的な方向性の中で言うと、例えば19ページの一番下のポツに、ここでは「高齢者や女性等」となっていますが、その公正な処遇に向けて専門家派遣、情報提供等の支援を進めるものがあって、大分飛んで41ページ、これは方向性 のところですが、一番下、下から4行目の*印で「正規雇用以外の形態で働く者の雇用環境の整備」に努めるというところの「専門家派遣による支援を拡充」、そして43ページの上から5行目の白丸の2段目、「また、正規雇用以外の」というところで「処遇の改善やモチベーション」で、この「成果を情報発信していく」と、いろいろなところにはばらばらに書かれている。

そして、実は専門家派遣などは重なっているところもあるのですが、それぞれ項目に分けると、若者のところに入ったり、高齢者のところに入ったり、中小企業に入ったりということだと思うのですが、それが少しこの資料2でも見えるように、どこかで これだと職業訓練のことばかり記載されていて、公正な処遇とか処遇の改善というものがこの中では見えていないんですね。

そこを少し現状との対応で、そういう専門家派遣をしたり、モデルに使う情報発信をして、なるべく高齢者でも若者でも有効に活用するためには、見合った処遇を進めていくということ、どこかに見えるように記載していただければなと思いますが、権丈委員の話もそういうことですか。

権丈委員 そうということです。

藤村部会長 はい、入れましょう。よろしいですか。

戸澤事業推進担当部長 ええ。

藤村部会長 はい。

水町委員 一番右の欄がすごく小さな字になってきそうですが、適宜削除と加筆を加えていただいて。

藤村部会長 はい。

そのほか、いかがでしょうか。

坂田委員 全然違う話で、労働関係法令の知識を備えてもらう機会を設けるということで、使用者を対象にするものがありますが、方向性 の1で、高校との連携による高校生向け対策のところ、労働関係法令というものを前面に出していることが少し気になります。

冊子のほうを見ると、「働くことに伴う権利や義務など労働関係法令や契約等に関する知識を習得できる機会を」と書いてありますが、労働法はものすごく難しい法律ですし、生かじりほど恐ろしいものはないと思います。

私は個人的には、こんなことを教えるくらいだったら、新美南吉のお話などをテキストにして、働くこととはどういうことかをよくよく考えていただくほうが大事ではないかと思うのですが、もちろん労働法を教えるなどとは言いませんけれども、それが最初に出てくるのはどうかなという気がします。もし何か特別な意図があるならば教えていただきたいと思います。

藤村部会長 こういうものを発表すると、資料3のような冊子は皆さん読まないですね。こちらをまとめた、概要だけを読むので、だからこそ、言葉の使い方とかは気をつけなければいけないのですが、坂田委員がおっしゃった、高校生に労働関係法令の知識を詰め込むという、何か変な誤解をしそうな感じがしますね。

坂田委員 と思います。

藤村部会長 というご懸念ですね。

坂田委員 職場で生半可な知識を振り回したりする例もありますし、悪い影響のほうが大きいのではないかと。

ただ、逆に、使用者に対してきちんと知ってもらうというは大いに大事なことだと思いますから、そちらはよいのですが、高校生はどうかなと。

穂岐山雇用就業部長 ここで言っているものは、高校で卒業して働く方もいらっしゃるということ、労働基準法の細かい条文ということではなくて、私どもで編さんしているポケット労働法とか、わかりやすいもので労働基本権の基本的なところを普及していく、これは高校の政治経済といった教科書にも考え方などは掲載されておりますので、それを具体的な体感として知っていただくという意味合いであって、へ理屈をこねるために知識を付与するという趣旨ではありません。

それと、労働法の知識だけのことでなくて、高校と連携して、むしろ働くことに対す

る意識を高めるということに主眼を置いたものですが、資料2のほうは労働法が突出しているようなことになっておりますが、本文のほうは今言った趣旨で書いてあるつもりです。

藤村部会長 多分、労働関係法令という表現がきつ過ぎるのでしょうか。例えば、働く上での権利と義務とか、そういうものをきちんと知ってもらうという、そういった表現ならそれはそうだよなということになるだろうと思います。

水町委員 書きぶりはいろいろ工夫の仕方があると思いますので、書きぶりをまるやかにしていただくということは大切だと思います。基本的に労働法の基本知識を教えるということと、あと、何かあったときに、どこに相談に行ったらいいかということをおくことが、例えば高校生がアルバイトしていて、明らかに労働基準法違反があっても、どこにも行きようがないし、裁判所に行ってもということもあるので、そういう相談はどこに行ったらいいかということもあわせて教えていただければと。

そして、外国と比べてみて日本の、特に労働組合のない企業でコンプライアンスが守られていないということはかなり深刻で、かつそれがコンプライアンスをきちんと守っている企業の足を引っ張るという現状は、先進諸国の中でかなり厳しい状況にあるので、細かいところは別にしても、その基本と、相談先を高校生に教えるということは非常に大切なことで、東京都としてもある程度推進していくことは大切かなと思います。

藤村部会長 そうですね。

坂田委員 私も、言っているのは表現の問題です。

藤村部会長 はい。

そのほかございますか。

権丈委員 既に話した女性の活用に関連した書きぶりの話ですが、方向性で、例えば16ページに「女性の活用にあたっては、ポジティブ・アクションの推進など、職場での女性の活躍を促進する取組を進める」と書かれているのですが、やはりここでも、6ページの現状1で述べた女性の就業率が低い話に関係してくるので、そのことと、仕事と家庭の両立の話などに触れていただくとよいと思います。

また、先ほどの6ページのM字カーブのところでは、就業率に比重をおいた書きぶりですが、ここでも管理職比率が低い等の女性の活用面のことにも触れていただき、現状と方向性を対応させるように書いていただければと思います。

藤村部会長 そこは先ほどのご指摘の補足のような追加ということですね。

権丈委員 はい。

小杉副部長 やはり書きぶりの話なんですけれども、資料1の方向性の、白丸が新しいところという方向だというふうには伺ったのですが、方向性 で、やはり若者のところは、何を言っているのかよくわからないという感じがどうしてもするんですね。

正規雇用以外の形態で働く若者の増加って、確かに増加しているという事実に対して、ただ事実を言っているだけで、ほかのところは、それに対してどうするかが書いてあるのに、ここは増加しか言っていないとか、きめ細かな対策ってよくわからない。もう少し具体的に何が、何をという話を書かないといけないのではないかと、ここだけ書きぶりがほかと少し違うような気がしています。

私は、先ほどの紹介の話などのほうが、むしろ若者のほうにも持ってきてほしいなと思っているので、具体的な施策につながっている新しい方向性みたいなものを書くのだったら、やはり、これではないのではないかなという気がするので、もう少し考えていただきたいと思います。

藤村部長 どうしたらいいと思いますか。

小杉副部長 例えば、ここでも増加と書いてありますが、増加ではなくて、能力開発を進めるとかいうことを書くべきであって、増加している事実を書く話ではないですよということなんです。

藤村部長 はい。そうですね。ここはそうしてください。

そのほかございますか。

戸澤事業推進担当部長 先ほど権丈委員からのご提案にあった、補完性の話、若者と高齢者というところについて、その後ご審議されていないようなので、そちらもお願いできればと思います。

藤村部長 資料1の方向性 の四角の一番下ですね。少し小さな字で書かれている、これをこのままにしておくか、落としたほうがよいか、これはどうしましょう。

水町委員 これは、経済学的には、一方で高齢者雇用に一生懸命取り組んだ、組合のある大企業のところは、若年の雇用が進んでいないという分析もあるし、政府の高齢者雇用安定法改正の中のところでは、関係ないというようなことも書かれていますが、どうなんですか。どっちが信憑性があるというか、いろいろな意見があるけれども、みんなよいところばかりつまみ食いしているという状況なんですか。

藤村部長 私の専門分野にかかわるのですが、確かに両方あるんですね。だから、どういう前提を置いて資料を集めてきて検討するかによって、対立するという意見もあれば、

そうじゃないという意見もある。

私の理解では、例えば企業側、企業の人事部に対して、高年齢者雇用安定法によって60歳以降も雇わなければいけないという状況が発生したときに若年層の雇用に影響が出ますかと聞くと、影響が出るという答えが、4割くらい出てきます。それは割と気分なんですね。確かに全体の要員管理をしていく中で、ここの部分が増えれば、こっちは減るだろうなど。

ただ、実際の採用の現場に行くと、例えば今年は50人採用予定ですというふうにして始まって、でも、現実には40人しか採らない。なぜかという、基準に達する応募者がいなかった。それで40人の採用で終わるんですね。

この事実は、つまり50人採用するということが、もし高齢者がいなければ、ひょっとしたら70人、80人の採用枠ということで始まったかもしれません。そうすると、その採用基準は、ひょっとしたら少しは下がったかもしれないんだけど、どうも今は企業の若年層の、特に大学生の採用を見ていると、採用水準を下げてまで、例えば80人という目標数値を達成しなければいけないとは、採用担当者は考えていない。

そういう採用現場の実態を見ていくと、高齢者が増えたから若年層が減らされているという感じはしないんですね。だから、結論から言うと、よくわからないというところです。

水町委員 例えば経済学的な数字の分析で見た場合に、やはり高齢者をたくさん継続雇用しているところは、若年者の採用が減っているというデータもあるし、実際今回、継続雇用が義務づけられたとすると、若年者は絞らなければいけないといって、新規採用の数を減らすということが新聞に出ている企業もあります。

ですが、そういう短絡的なものではなくて、単純に考えるとそうなるかもしれないけれども、実際企業の現場の中でパターンリスティックに、もう少しこのように工夫をすれば、高齢者の雇用も促せて、それと連携した若年者雇用も減らさずにやっていけるよということが、現場の中に入って、ある程度丁寧に指導をすればできるという感じかと。

もしそれが本当に現実的で、東京都が中に入ってパターンリスティックに指導をしたり、モデルを推奨してあげて、それができるとすれば意味があるかもしれませんが、やはりそんなものは絵にかいた餅で、中に入ったからといって、要員管理はなかなか大変なので、そんなにうまくいかないよという、そのあたりのニュアンスはどうですか。

藤村部会長 中小、要するに小さい企業で、割と単純な仕事をやっていらっしゃるところは、やはり高齢者が残ることによって若年層が入ってこれないという事実はありますよ

ね。そして、高齢者に残ってほしいと思っている会社は、往々にして技能伝承がうまくいっていない。例えば60歳を過ぎた人が持っているさまざまなノウハウが次にまだ伝わっていないから、高齢者は残ってもらわないと困る。

そして、その伝えるべき人を採用したいと思うけれども、それが採用できないというような事実もありますよね。ですから、頭数だけで議論できない部分もあり、一人一人の雇用と言いますが、やっている仕事の質などを見ていくと、また違う。

実は高齢者というのは、企業側から見ると雇いやすい人材なんですね。1年契約の更新ですから、いってみればパートタイマーを雇うような感じですね。逆に若年層は正規雇用を前提にするから、実は世代間の違いと言うよりも、雇用形態が、片やパート、片や正社員となったときに、パートタイマーのほうが雇いやすいという事情もあるのかなと思っています。

ですから、ここにこのように書くと、確かに、何か秘策を打って、両者が対立しないように、うまく補完関係にいくように、何か知恵が出てくるのではないかと期待されますよね。そういう期待を抱かせないためには、出さないほうがよいということもあり得ますね。どうでしょうか。

水町委員 ある程度めどというか、これは部とか課の中でいろいろなデータ収集をしてモデルを検討されるのか、それとも専門家の先生方を集めて、こういうモデルがあったほうがいいよねということを検討して、来年、再来年度に実現を目指すのか、そういうステップのイメージは何かあるんですか。

もしある程度具体的に方向性として見えるのであれば、積極的に書いていって、これはまだ課題なので、来年、再来年、こういうことを継続的に検討していきましょうと言うことは、私は比較的前向きなことを書いてもいいような気はするのですが、その現実的な可能性は、どの程度のイメージがあるんですか。

戸澤事業推進担当部長 そうですね、この話を受けて何か具体的な施策ができるかどうかということで、内部的にも検討したのですが、まだ具体的な形で打ち出すことは難しいのかなと考えおろまして、ほかのところでやっている制度のようなものを入れられないかとも検討しているところではあるのですが、まだそこまでに至っていないということではございます。

ただ、審議会ですので、ある程度将来的な方向ということでお示ししていただいて、それを受けて我々のほうで少しずつ検討していくということは可能ですので、答申の中にこ

ういう形に入れるということは、可能は可能だとは考えてございます。

坂田委員 これに関しては、ここでは補完という表現を使っていますが、要するにハッピーに共存できるかという話で、恐らく多くの企業ではかなり工夫をしていると思うのですが、その中で最大公約数的なところを考えてみると、まず高齢の方と若い方では期待することが違うので、技能の伝承の対象となる方は別として、恐らく企業によって違うのでしょうけれども、そんなには多くないのではないかと思うんです。

そう考えると、高齢の方に一番求められることは、これも何回か前の議論であったかと思うのですが、キャリアチェンジを受け入れるということだと思っただろうですね。

非常にオブラートに包んだような表現になっていますが、やはり役職定年があって、日本の会社というのは、まじめに働いている人は、ともかく何らかの役職をつけて処遇しようとするので、それである程度の年齢まで来たら、その役職に関しては次の人にバトンを渡してもらわなければいけない。

そのときに何をやるのかをきちんと棚卸しをして、自分に合った仕事で、新たな企業内での職業生活をスタートする。そこで、よき先輩として見本になるようなモデルになってもらうということを実現したいなと思ってやっているの、これは各企業で工夫はしているとは思っただろうけれども、やはり成果が上がってたり、上がっていなかったり、また、悩みごとも多いと思います。

ですので、ある程度計画があるのであれば、チャレンジ目標を明らかにするという意味でも、書いていただいたほうがよいのではないかと思います。

小杉副部長 社会全体で考えれば、まさに社会の支え手を増やすことが今の課題であって、社会保障によって食べている人たちを増やすということはマイナスの方向なので、全体としては高齢者も若者も働くということが社会全体の方向であることは間違いないんですね。

それを1つの企業の中に落としていくときに、やはりいろいろ課題が出てきて、今、各企業がいろいろ工夫している最中だということだと思っただろうですね。

そういう時代認識というか、そういう状態にあるというようなことぐらいのところ、今後の課題という形でさらっと書くぐらいがよいのではないかと思います。

藤村部長 では、これは残しましょう。

権丈委員 表現を少し変えるということですよ。「補完しあうモデル」という言葉が気になるのですが。

藤村部会長 ああ、共存とか。

権丈委員 そうですね。

藤村部会長 はい。

水町委員 この法律が審議会で議論されて、法律が最終的に通るまでの間、経営者団体は基本的に、そんなの無理だとかなり抵抗をしていたのですが、実際に法律が通って、来年4月からやらなければいけないということになったら、企業の中でも、高齢者の継続雇用が義務づけられたから若年者雇用を減らすというそんな単純な動きにはならないと思います。実際にこれから動き始める中で、企業の中でいろいろな工夫なども出てくると思うので、専門家の先生方にご教示いただくことも大切かもしれませんが、業界団体とか企業の中の実際の動きを少しウォッチして、その中で東京都として、こういうよいやり方があるんだよというようなモデルを示すことも、これから可能になってくる可能性もありますので、補完的とかいう経済的な用語を使うよりは、少し表現を工夫しながらも、こういう方向で検討してみるということを書いてみることはよいかと思います。

藤村部会長 そうしましょう、はい。

坂田委員 あと、この言葉の中でどうしても気になるものは、「希少な労働力である若年者」という表現です。希少というのは、少なくても価値があるというイメージですが、要するに労働力として劣化しているから問題なのだろうと。ですので、「希少」とまで持ち上げる必要は私としてはないと思います。「少ない」ではだめなんですかと思うんです。

藤村部会長 「絶対数が減少しつつある」とか、そういう感じですかね。

坂田委員 ええ、それぐらいで。

藤村部会長 そこは工夫をしていただきたいと思います。

そのほかよろしいでしょうか。

いろいろご意見をいただきまして、この意見を参考に、中間のまとめ（案）を整理していくのですが、どうぞ。

後藤計画調整担当課長 済みません、確認ですが、先ほど小杉委員から情報提供というお話があったと思うのですが、若年者のところでもいろいろ議論があって、企業の求人情報などを提供するというお話がございました。この情報提供というものは、少し、例えばこの資料1とかにポイントとして新たに目出しをしていったほうがよろしいでしょうかというところなんです。

小杉副部会長 私の意見としては、出していただきたいという気持ちがございます。

水町委員 私も賛成です。

後藤計画調整担当課長 では、部会としては、よろしいでしょうか。

藤村部会長 はい、項目として入れましょう。

後藤計画調整担当課長 はい、わかりました。

藤村部会長 さて、こういう案をつくりますと、いろいろなご意見が出て、本来ですともう一度集まって、これでいいですねという確認をすればよいのですが、皆さんもお忙しいと思いますので、私と事務局で調整をしていきたいと思います。そして、最後は私に一任ということでもいいですか。

(異議なし)

はい、ありがとうございます。では、そのようにさせていただきたいと思います。

次回は来月、総会ですね。本日審議をいたしました中間のまとめ(案)を整理したものを部会として総会に報告をする予定でございます。

修正をいたしましたものを皆さん方に、総会の前にお送りしまして、確認をしていただきたいと思っております。

では、もう1つ審議事項がありまして、今後のスケジュールについてです。審議スケジュールについて変更案があるということですので、事務局から資料5のご説明をお願いしたいと思います。

後藤計画調整担当課長 それでは資料5をご覧ください。今までこの点線のところ、本日の部会ということで、第7回目の部会、中間のまとめ(案)を今日ご審議いただいたわけですが、9月20日です。

こちらの部会での審議スケジュールということで、前回お出しした案では8月に部会を1回開くというお話だったのですが、開くことができませんでしたので、1カ月後ろにずれてしまうということで、10月下旬が第2回目の総会、そして最終的に12月が第8回目の部会、そして1月に、これが最終答申になりますが、第3回目でのこの総会、最終答申を審議していただくと、こんなスケジュールになりますので、ひとつよろしく願いいたします。

藤村部会長 ということで、よろしく願いをしたいと思います。これでよろしいですね、はい。

実はもう1つ議事がありまして、その他というところで、認証保育所の設置の推進について、実は前回の部会の中で坂田委員から、認証保育所の設置の推進についてご発言があ

りました。今回、事務局からその件について説明をしたいということで要望が出ておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

後藤計画調整担当課長 今日、福祉保健局企画担当課長がこちらへ来ておりますので、ご報告をさせていただきたいと思います。

奈良部福祉保健局企画担当課長 福祉保健局の企画担当課長の奈良部と申します。前回、認可保育所の設置主体に株式会社が認められていないというお話がありましたが、確かに、以前は、基本的に公立か社会福祉法人立に限られておりましたが、平成12年に規制緩和がございまして、平成13年以降は、参入が認められております。

現在では、都内に認可保育所が1855施設あるうち、株式会社立も81あります。また、公立の認可保育所の運営を受託している株式会社も23あります。

ただ、規制緩和はされましたが、施設整備に関する国の補助金の対象に株式会社はなっていないこと、また、利用者の方にも、株式会社よりも社会福祉法人、あるいは公立のほうがよいというご希望が強い面があること、こうした点で、規制緩和をした割には整備促進が進んでいない部分があると考えております。

また、平成13年に、東京都で、国の認可とは別に、認証保育所という独自の制度を立ち上げまして、こちらは、当初から株式会社の設立も認めておりますし、開設準備経費についても、特に設置主体の別なく、すべての設置主体に補助しております。

そうした結果、約10年経ちました現在、認証保育所については、A型とB型があるのですが、規模の大きいA型については、564施設あるうち、株式会社立が427、有限会社立が37で、8割以上を占めております。

藤村部会長 ありがとうございます。

坂田委員 どうもありがとうございました。ただ、株式会社のほうが効率が悪いというご意見があるという話が今あったような気がするのですが、そのあたりはどこからどういう調査をされたのでしょうか。

奈良部福祉保健局企画担当課長 効率が悪いとは、申し上げておりません。

利用者、保護者の方が、株式会社立よりも公立、行政つまり区市町村立ですが、あるいは社会福祉法人立のほうが安心だと思われる部分があるとお話いたしました。

坂田委員 はい、ありがとうございます。

藤村部会長 イメージというのは、やはりあるんでしょうね。株式会社立だと、何か変なことをやっているんじゃないかというようなのがあると。それはあくまでも消費者のイ

メージですけれども、はい、ということで、どうもありがとうございました。

では、最後に次回の総会の日程について事務局より説明をお願いいたします。

後藤計画調整担当課長 次回の総会につきましては、皆様方に事前に調査をさせていただいたところですが、10月22日月曜日、少し早いのですが、午前9時30分から2時間程度で開催する予定でございます。また詳細につきましては別途事務局よりご案内を差し上げたいと思っております。

以上でございます。

藤村部会長 ありがとうございます。以上で本日の予定はすべて終了いたしました。進行を事務局にお返ししたいと思います。どうもご協力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7回の部会を閉会いたします。委員の皆様には長時間にわたりまして熱心なご審議をいただき、まことにありがとうございました。

午前11時43分閉会