

第3期

東京都雇用・就業対策審議会

総会（第1回）会議録

平成24年2月1日

東京都産業労働局

(午前 10時01分 開会)

○戸澤担当部長 どうもお待たせをいたしました。本日は大変お忙しいところ、ご出席をいただきましてまことにありがとうございます。当審議会の事務局を担当しております、産業労働局事業推進担当部長の戸澤でございます。

現在のところ、3名の委員がまだお見えになってございませんけれども、定刻となりましたので、審議会のほうを始めさせていただきたいと思います。後ほど会長・副会長を選任されますまでの間、進行役を務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

開会に先立ちまして、お手元にお配りしてございます配布物についてのご案内をさせていただきます。最初に、議事次第等の配布物でございます。まず、本日の議事次第でございます。次に、第3期東京都雇用・就業対策審議会委員名簿でございます。次に、座席表でございます。

次に、クリップどめしてある資料でございますけれども、諮問文の写しでございます。次に、諮問の趣旨でございます。次に、審議スケジュール(案)でございます。次に、東京都雇用・就業対策審議会条例でございます。最後に、東京都雇用・就業対策審議会運営要綱でございます。

次に、資料といたしまして、資料1、東京の産業と雇用の現状、資料2、東京都の雇用就業施策の概要でございます。また、参考資料といたしまして、「グラフィック東京の産業と雇用就業2011」のほか、冊子やリーフレットなど、全部で8点ございます。よろしゅうございますでしょうか。

(はい)

それでは、ただいまより第3期東京都雇用・就業対策審議会を開会いたします。

ただいま、審議会委員総数24名中、その半数以上に当たる21名の委員に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第7条第2項の規定によりまして、当審議会は有効に成立していることをご報告いたします。

次に、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。事務局でお名前をご紹介申し上げます。恐れ入りますが、委員名簿と座席表をご参照願えればと思います。

では、名簿順に、学識経験を有する委員からご紹介いたします。

新井委員でございます。

大久保委員でございます。

大島委員でございます。

権丈委員でございます。

小杉委員でございます。

佐藤委員でございます。

白木委員でございます。

橘委員でございます。

田の上委員でございます。

藤村委員でございます。

水町委員でございます。

吉住委員でございます。

次に、事業主を代表する委員の方々でございます。

会津委員でございます。

次の池田委員でございますが、まだいらっしゃっていないという状況でございます。

坂田委員でございます。

志太委員でございます。

村石委員でございます。

八木委員でございます。

最後に、労働者を代表する委員の方々でございます。

井上委員でございます。

佐藤委員でございます。

柴田委員でございます。

次の白川委員ですけれども、まだお見えになっていないようでございます。

傳田委員でございます。

松迫委員でございます。

続きまして、東京都の出席者をご紹介申し上げます。

佐藤副知事でございます。

前田産業労働局長でございます。

穂岐山雇用就業部長でございます。

矢田部産業企画担当部長でございます。

以上で紹介を終わります。

本日は第1回目でございますので、まず初めに、会長及び副会長の選出をお願いしたいと存じます。

会長及び副会長は、条例に基づき、学識経験を有する委員の中から、委員の互選によって選出することとなっております。会長についてですが、ご推薦がございましたら、ご発言をお願いいたします。

○小杉委員 会長には、佐藤博樹委員を推薦いたします。

○戸澤担当部長 ただいま、佐藤博樹委員のご推薦がございました。いかがでしょうか。

(異議なし)

○戸澤担当部長 それでは、佐藤委員に会長をお願いしたいと思います。

次に、副会長を選出したいと存じます。どなたかご推薦がございましたら、お願いいたします。

○権文委員 副会長には、藤村委員を推薦いたします。

○戸澤担当部長 ただいま、藤村委員のご推薦がございました。いかがでしょうか。

(異議なし)

○戸澤担当部長 それでは、藤村委員に副会長をお願いいたします。

選出されたお二方には、会長席・副会長席にお移りいただくようお願いいたします。

それでは、会長・副会長を代表して、佐藤会長に一言ごあいさつをお願いいたします。

○佐藤会長 ご指名ですので、会長を務めさせていただきます佐藤です。よろしく願いいたします。

前回の審議会でもとめさせていただいたのは、多分平成17年だと思います。もうそれから5年ほどたち、後でご説明があるように、労働市場の状況もかなり変わっていますし、これまで幾つか法改正もあって、今後も高齢者雇用とか、パート労働法とか、労働契約法制とか、多分我々が議論する機会の中で施行される新しい法律もありますので、そういうものも踏まえながら、都としてどういう就業・雇用政策をするかを、皆さんと一緒に議論できればと思います。よろしくお願いいたします。

○戸澤担当部長 どうもありがとうございました。ここで、審議事項を諮問させていただきます。佐藤副知事から諮問申し上げたいと思います。

○佐藤副知事

東京都雇用・就業対策審議会

下記の事項について、貴審議会のご意見を承りたく、東京都雇用・就業対策審議会条例第2条の規定により、諮問いたします。

平成24年2月1日

東京都知事 石原慎太郎

記

社会ニーズの変化に的確に対応する雇用就業施策のあり方について

よろしくお願いいたします。

(諮問文手交)

○戸澤担当部長 それでは、池田委員がお見えになりましたので、ご紹介をさせていただきますと思います。

池田委員でございます。

それでは、引き続き、副知事からごあいさつのほうを申し上げます。よろしくお願いいたします。

○佐藤副知事 おはようございます。委員の皆様方には、大変お忙しい中、本審議会の委員にご就任をいただきまして、まことにありがとうございます。

日本の経済情勢、ご案内のとおり大変厳しい状況でございますし、また、先行きについても、歴史的な水準にある円高ですとか、欧州のソブリン債危機を発端にした財政の問題等々で、先行きも、ある面では下振れリスクを抱えながらといったような状況かと思えます。

雇用の面につきましても、相変わらず大変厳しい状況で、完全失業率が高どまりをしたというような状態がずっと続いているというところでございます。

先日、厚生労働省の人口問題研究所が将来人口の予測を発表いたしましたけれども、2010年を基準として、50年後には日本の人口が今の3分の2、8,670万人ぐらいになると。65歳以上の高齢者人口についても、現在23%という比率でありますけれども、これが39.9%と、約40%まで上がるというようなことでございます。

そういう状況で、社会の状態をあらわした言い方で、今から50年前には、9人が1人を支えていたということで、「胴上げ型」の社会、そして現在は、3人で1人を支えるという、「騎馬戦型」の社会、そして50年後には、1人が1人を支えるという、「肩車型社会」という、そんな言われ方もしておりますけれども、そういう将来を考えてみて、雇用の面においても、当然のことながら、労働力の確保の問題、それから、いろいろな人たちが働きやすい、そういう職場づくりの問題でありますとか、また、高齢者のそれぞれのニーズに合った形での就労支援といいますか、そういう問題、または若年者の支援、障害者を含めた雇用促進の問題というような、ちょっと考えただけでもさまざまな課題がこれから出てくる。これは今、始まったことではないのでありますけれども、将来の予測を踏まえていくと、より大きな課題になってくるのではないかと、そんなような気がいたします。

東京都もこの間、ある意味では全国に先駆けて、労働のミスマッチの問題でありますとか、若年者の支援の問題、それからワークライフバランスに対する取り組みとか、さまざまな取り組みをしてきておりますけれども、雇用の面では、なかなか改善が進まないというのも一方の実態であろうかなというふうに思っております。

そういう意味では、これまで東京都がいろいろやってきました施策についても、改めて検証して、評価をし直して、東京都の実態に合ったような施策、新しい施策を積極的に打ち出していきたいと、そんなふうに考えているところでございます。

そういうことで、先ほどお願いをいたしましたとおり、社会ニーズの変化に的確に対応する雇用・就業施策のあり方ということで、本審議会に諮問をさせていただいたところでございます。

どうか委員の皆様におかれましては、それぞれのご専門の立場、また幅広い見地から、都が抱えますさまざまな課題につきましても、ご審議を賜りますよう、よろしくごお願い申し上げます。

なお、私、別の会議と重なっておりますので、これで失礼をさせていただきますことをお許しをいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○戸澤担当部長 それでは、条例第7条により、会長が議長を務めるということになっておりますので、これからの議事進行を佐藤会長にごお願いいたします。

○佐藤会長 それでは、ただいまから議事に入りたいと思いますが、その前に、審議会の

運営について手続がありますので、ご意見を伺えればというふうに思います。

それと、まず、本日の審議会は進行上、11時半ぐらいをめどに進めたいというふうに思いますので、運営についてご協力いただければというふうに思います。

手続についてですけれども、まず、会議及び会議録についてです。要綱第4により、原則として公開するというふうにされております。皆様から特段の申し出がなければ、公開という扱いにしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○佐藤会長 それでは、公開扱いというふうにさせていただきたいというふうに思います。

次に、要綱第5の議事録署名人の指名を行いたいと思います。

指名委員はお二方ですけれども、権丈委員と坂田委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○佐藤会長 それでは、お二人に署名委員をお願いしたいというふうに思います。

続きまして、諮問の趣旨、これがすごく大事になると思いますが、諮問の趣旨と関係資料について、一括して事務局からご説明いただければと思います。お願いいたします。

○戸澤担当部長 それでは、ご説明申し上げたいと思います。クリップどめの資料、諮問文の次のページに、「諮問の趣旨」という見出しの資料がありますので、そちらをごらんいただきたいと思います。

かいつまんで申し上げますと、急速な少子高齢化の進展によりまして、今後は高齢者が大幅に増加する一方で、生産年齢人口は減少すると予想されています。

少子高齢化の進展により、雇用分野においては、経済社会を支える労働力の確保や、仕事と出産・子育てや介護と両立が可能となる職場づくり、高齢者の多様なニーズを踏まえた就業支援などが課題となっています。

雇用情勢は深刻な状況が続いておりまして、とりわけ若年者については、新規学卒者の就職内定率が昨年4月に過去最低となる一方で、安定した職業につけないでいる者が多数存在するなど、雇用環境は極めて厳しい状況でございます。

その反面、都内中小企業においては、人材不足に悩む企業も少なくないなど、雇用のミスマッチの存在も指摘されており、雇用管理の改善など魅力ある職場づくりが急務となっております。

東京の雇用障害者数は増加傾向にありますが、都内企業の障害者雇用率は、依然として法定雇用率の水準を下回っており、法改正による納付金制度の適用対象範囲拡大への対応とあわせて、中小企業における障害者雇用が課題となっています。

こうした状況ですので、都においては、都民の雇用就業の推進と産業を支える人材の確保・育成を図り、ひいては豊かな都民生活と都市の活性化を実現するという観点から、東京の特性を踏まえ、柔軟で幅広い視点に立った施策を講じていくことが必要で

あり、東京都雇用・就業対策審議会に意見を求めるものでございます。

したがって、主な事項ということでは、社会の構造的変化ともいえる少子高齢化の進展への対応、現在直面する課題への対応として、若年者に対する就業支援、中小企業の障害者雇用の促進、中小企業の雇用環境の改善を掲げてございます。

今の趣旨を説明する資料といたしまして、資料1、2がございまして、簡単にご説明をさせていただきます。

まず、資料1、東京の産業と雇用の現状ということでございます。

1ページ目は、目次となっております。

2ページ目ですけれども、東京の社会経済指標でございまして、人口や総生産額などの主要な項目を全国との対比で示しており、東京の集積度がある程度つかめるのかなというふうに考えてございます。

3ページ目は、総生産額における業種別構成比ということで、上の図では、東京は全国に比べて、卸売・小売業、金融・保険業、サービス業の比率が高いこと、下の図からは、サービス業が伸びているということがわかるかと思っております。

次の4ページ目でございますけれども、こちらは地域別の事業所数ということで、城東地域、多摩地域、都心に多くの事業所があること、とりわけ、上から3段目にある城東地域ですけれども、左から二つ目の項目が製造業を示しておりまして、この比率が高いこと、これが特徴となっているかと思っております。

次の5ページ目ですけれども、人口の推移と将来推計でございまして、東京の人口は増加を続け、2020年に1,335万人となり、その後減少するというふうに推計されています。15～64歳までの生産年齢人口は、2010年では885万人となっておりますけれども、今後減少していくというふうに思われるところでございます。

次の6ページ目でございますけれども、労働力人口の年齢構成と男女別労働力率ということでございまして。上の図は、外側の円が東京、内側の円が全国をあらわしてございます。東京では、25～34歳、35～44歳の層で構成比が高くなっているというふうなことがわかるかなというふうに思います。

次の7ページ目でございますけれども、産業別・年齢別の有業者数でございまして。年齢階層別に、どのような産業に従事しているかということを示しているものでございます。

次の8ページですけれども、産業別就業者数、第3次産業比率の推移ということで、上段の折れ線グラフになっている部分が、第3次産業の割合を示していますが、右肩上がりになっているということがわかるかなというふうに思います。

次の9ページ目でございますけれども、男女別・年齢別・就業理由別の就業者数構成比でございまして。上段が男性、下段が女性となっております。さらにおのの年齢別に分けてございます。就業理由ですけれども、左のほうから、「経済上の理由」、「生きがい、社会参加」、「健康上の理由」などというふうになってございます。こ

の図からは、高い年齢層ほど「経済上の理由」の比率が低下し、「生きがい、社会参加」や「健康上の理由」といった比率が上昇していることがわかるかと思えます。

10ページ目は、完全失業率、完全失業者数の推移ということで、いわゆるリーマンショックのあった2008年以後、急速に雇用情勢が悪化し、その後やや回復したものの、依然として厳しい状況であることがわかるかと思えます。

11ページ目は、失業期間別完全失業者の推移でございます。上段の折れ線グラフは、1年以上の失業期間となっている失業者数の推移を示していますが、このところ急速に増加をしており、失業期間が長期化しているということがわかるのかなというふうに考えてございます。

次の12ページ目ですが、大学新卒者・高校新卒者の就職率・就職内定率の推移ということで、上の図の大学新卒者では、昨年3月末の就職率が過去最低の91%となったことを示してございます。

次の13ページ目は、若年層のパート・アルバイト及びその希望者の推移です。参考までに、35～44歳、45～54歳の各年齢層の推移についてもお示ししております。

14ページ目は、新規学卒者が就職後3年以内で離職する割合ということでございます。一番右側の大学卒を例にとると、1年目で13%、2年目で10.3%、3年目で7.7%、合計すると約30%という数字となろうかと思えます。

次の15ページ目は、中小企業の雇用人員D Iの推移でございます。リーマンショック前はやや人員不足の傾向でしたけれども、リーマンショック後の2009年には人員過剰という状況に陥り、その後回復しつつあるということがおわかりいただけるのかなというふうに思います。

次の16ページ目ですが、職種別求人・求職バランスシートということで、一番左の欄に有効求人数、2番目の欄に職種、3番目の欄に有効求職者数、一番右の欄に求人倍率が記載してございます。上から4番目の事務的職業の求人倍率が低いこと、その反面、その三つ下になろうかと思えますが、保安の職業、それから一番下段の福祉関連の職業の求人倍率が高いことが読み取れるかなというふうに思います。

次の17ページ目は、有効求人倍率・有効求人数・有効求職者数でございます。折れ線グラフは、東京と全国の有効求人倍率を示していますが、いずれの年も都の有効求人倍率が全国を上回っているという状況でございます。

次の18ページ目は、産業別の新規求人数構成比でございます。外側の円が東京、内側の円が全国を示しておりますけれども、東京の特性としては、情報通信業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、サービス業の比率が高いということがわかるのかなというふうに考えてございます。

19ページ目は、民間企業の雇用障害者数の推移ということで、身体障害者・知的障害者・精神障害者別に示してございます。

20ページ目は、民間企業における企業規模別障害者実雇用率でございます。企業規模によって、実雇用率が異なっていること、また一番上の折れ線グラフである1,000人以上の規模の企業の実雇用率が、法定雇用率の1.8%を超えるようになったことがわかるのかなというふうに思います。

それでは引き続きまして、都の雇用就業施策につきまして、お手元の資料2、「東京都の雇用就業施策の概要」の冊子によりご説明を申し上げたいと思います。

3ページをお開き願いたいと思います。

雇用就業対策の施策体系を示してございます。「地域における雇用・就業の促進」、「多様なニーズに対応した職業能力の開発・向上」、「適正な労働環境の確保」の三つの体系に沿って事業を展開しているところでございます。

まず一つ目の柱である「地域における雇用・就業の促進」は、厳しい雇用環境に置かれている若年者、中高年者、障害者を初めとした都民の雇用・就業の促進を図るものでございます。

少し飛びますけれども、33ページをお開き願いたいと思います。東京都しごとセンターでは、雇用のミスマッチを解消するため、若年者、中高年者、高齢者などの各層別にカウンセリングやセミナー、能力開発などの就業支援をワンストップで提供してございます。

また少し飛びますけれども、40ページをお開きください。若年者に対しては、本年度から、オにありますけれども、新卒未内定者等向け特別支援事業を開始しまして、就職活動のラストスパートに役立つ就活ノウハウセミナーや面接対策セミナーを実施するとともに、新卒採用活動中の企業を集めた合同企業説明会を開催してございます。

次のページ、41ページになりますけれども、(3)「若者ジョブマッチング事業」では、未内定の新規大学卒業者等に対して、合同就職面接会を開催することにより、企業とのマッチング機会を提供し、正規雇用による安定した職業生活を希望する若者を支援するものでございます。

42ページでございますけれども、(7)未就職卒業者緊急就職サポート事業、こちらも本年度から新たに開始した事業でございます。就職が決まらないまま大学等を卒業した若者を対象に、紹介予定派遣制度を活用し、研修と都内中小企業での就労体験を組み合わせた支援を行いまして、派遣終了後の正規雇用化を目指しております。

少し飛びますけれども、49ページをお開きいただきたいと思います。高齢者につきましては、一番上に記載がございまして、(2)団塊の世代向け就業支援事業、そちらでは、定年退職期を迎えた団塊の世代の高い就業意識にこたえていくため、団塊の世代向けの就業支援「総合」セミナー、中小企業向けエキスパート人材開発プログラムなどの就業支援サービスを提供しております。

また少し飛びますけれども、59ページから63ページにかけてが、障害者雇用の就業対策と、そちらの内容を記載してございます。

59ページの東京ジョブコーチ支援事業では、初めて障害者を雇用する中小企業などへジョブコーチによる支援を行うとともに、定着支援を行っているところでございます。

60ページをお開き願いたいと思います。オーダーメイド型の障害者雇用サポート事業は、初めて障害者を雇用する中小企業等を選定し、個別の状況に応じた支援を行うとともに、こうした事例を蓄積し、広く普及を図る取り組みを行っているところでございます。

次に、二つ目の柱となります「多様なニーズに対応した職業能力の開発・向上」でございまして。

少しまた飛びますけれども、75ページをお開き願いたいと思います。こちらでは、都内各地域の都立職業能力開発センターを初め、民間教育訓練機関を活用して実施している公共職業訓練の体系をお示ししてございます。

75ページから81ページにかけて、(1)求職者向け訓練でございましてけれども、こちらは……。

○佐藤会長 ちょっと説明の途中ですが、村石委員がきょう、途中で退席されるということですので、もし質問とか何かあれば、伺っておきたいと思います。

○村石委員 ちょっと全体感がわからないんですけども、強いて言えば、観光立国、日本……の中の東京都の案内、海外から来た人たちとか、そういうのを特集で、かなりの力を入れたら、新たな……、英語・中国語を徹底的に勉強しておいてもらって、来るべき何かで何千人か。もちろん、ボランティア的な要素も持たないと、とても企業ひとりでは無理だと思います。そんなのをちらっと感じましたので。

○佐藤会長 では、またこれからもよろしく。どうもありがとうございました。

では、続けて説明のほうをお願いいたします。

○戸澤担当部長 それでは、75ページになりますけれども、(1)求職者向け訓練でございまして、こちらは求職中の方に対して、新たな職業に必要な技能・知識を習得する、訓練機会を提供しているものでございます。

少しまた飛びますけれども、82ページをお開き願いたいと思います。(2)在職者向け訓練では、主として、中小企業で働く方に対し、より高度な技能や新技術を習得できるよう、訓練を実施しているところでございます。

続きまして、三つ目の柱となります「適正な労働環境の確保」でございまして。

少し飛びますけれども、101ページをお開き願いたいと思います。101ページの資料・情報の提供でございましてけれども、「とうきょうの労働」という月刊の冊子を初めまして、各種の普及・啓発資料を発行しているところでございます。

次のページ、102ページでございましてけれども、こちらの労働教育でございまして、さまざまな労働セミナーなどを行っているというところでございます。

それから、104ページをお開き願いたいと思います。こちらの労働相談・指導でございまして。

ございますけれども、都内6カ所の労働相談情報センターにおいて、労働問題全般に関する相談を実施しているところでございます。

また少し飛びまして、108ページをお開き願いたいと思います。ワークライフバランスの推進を図るための施策ということで、一番下にございます中小企業の両立支援への助成等、こちらでは中小企業等が社内体制の整備などを行うための経費を助成しているところでございます。

次のページ、109ページですけれども、(9)にあるいきいき職場推進事業、それと次のページ、110ページの(10)働き方の改革「東京モデル」事業、(11)「東京しごとの日」の設定では、すぐれた取り組みを進める企業等を広く社会に紹介するなど、ワークライフバランスの推進に向けた社会的機運の醸成を図っているというところでございます。

少し駆け足になってしまいましたけれども、私からの説明は以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。それでは、諮問の内容については、どう審議していくかを、後で皆さんからご意見を伺う時間を設けますので、一つは、趣旨がわかりにくいというか、あと、今のデータについての確認についてご意見を伺いたいと思います。内容については、後でご意見を伺う時間を設けますので、今のご説明について、もしご質問なり、ご意見があれば、いかがでしょうか。

では、資料1で、これは後で今回の諮問の趣旨の中でも、障害者雇用ということでちょっと確認なんですけど、資料1の19、20のところで、障害者雇用率が低いと、このデータなんですけれども、法律上の障害者雇用は企業単位なんですよね。なので、例えば某小売業、障害者雇用率が高い会社は、本社が岡山にあるので、岡山にカウントされるんですね。ですから、この東京都の資料というのは、東京都に本社がある部分だけ。つまり、東京都に事業所があっても、その障害者雇用率が率には出てこないんですよね。

でも、自治体として大事なのは、東京都で事業活動をしている事業所も含めて、障害者がどのぐらい雇用されていて、どのぐらい雇用する機会があるかなんですけれども、これはどっちだろう。これは本社分だけですか。本社というか、つまり、もともとは本社にカウントされるんですね。

○吉田就業推進課長 この資料は、国が法律に基づいてやっておりまして、国の指導は企業単位でございますので、これは企業ということでございます。

○佐藤会長 ですよね。ですから、東京都の場合は本社が多くて、全国展開しているので、その部分が全部雇用率にカウントされてしまっているんですね、雇用者数もね。

なので、労働局にお願いすると、東京都のは出せるはずなんです。できたら、やはり議論するときには、東京で活動している事業主がどのぐらい障害者を雇用しているかというのは、結構大事なんです。もしわかれれば、それはデータのな話です。

あと、もう一つ、高齢者雇用も一つ大事なテーマで、6ページのところで、高齢者の

就業意欲が高いというご説明がありまして、これは皆さんにもこういうイメージが伝わっているんですが、ただ大事なのは、高齢者で働いているのは男性なんですよね。女性の高齢者就業率は、国際的に見て日本は低いんですよね。日本では、女性の高齢者が余り働いていない国だというのを少し頭に入れて、データの読み方ですが。例えば、資料2の127ページに、国際比較のデータがありますけれど、これを見ると、スウェーデン、アメリカよりかは女性の高齢者就業率が低いので、そんなことも含めて、少し念頭に。データだけ、事実確認です。

障害者の方はちょっと集めていただくと、後で議論の……。

○戸澤担当部長 障害者の資料のほうは、確認をして集めるようにしたいと思います。

あと、先ほどの男女別の年齢階層の表は、資料1の6ページの表の下段が、一応男性、女性別にはなっているという。

○佐藤会長 そうですね。ただ、それでも女性は低いということを言いたかったのだから、やはり高齢者のところは男女に分けないと。男性は働いているんですけどね、国際比較で。ただ、女性は国際的に見ると低いんですね、日本は。

いいですか。私だけしゃべっていますけど。

(なし)

それでは、審議の進め方について、審議スケジュールを含めてご説明いただければと思います。

○戸澤担当部長 それでは、審議の進め方でございますけれども、お手元の審議スケジュール（案）をごらんいただきたいと思います。

まず、全体のスケジュールといたしまして、本日諮問申し上げた事項について、本年9月ごろに、おおむね方向を取りまとめた中間のまとめをいただき、12月ごろまでには最終答申をいただきたいというふうに考えてございます。

具体的な審議につきましては、条例第8条の規定により、部会を設置しまして、月に1回程度、個別のテーマの議論を深めていただき、それを全体の委員会の中で確認していくという手順で審議を進めていただければというふうに考えてございます。

また、部会委員以外の委員の皆様についても、事務局といたしましては、ご意見を反映させていただきたいと考えてございますので、そのため、例えばテーマに応じて、部会に自主的に参加していただく方法や、メールやファクスによりご意見をいただく方法などにより、各委員のご意見を反映させていただきたいと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 いかがでしょうか、今後のスケジュールについてですけれども。

○柴田委員 柴田です。第1期、第2期と参加させていただきまして、今回3回目になります。今、ご提案があった部会参加の件ですが、希望があれば参加をさせていただきたいということをお願いしたいと思います。

○佐藤会長 わかりました。ぜひ、部会については、ご希望の方は参加できるということ

ですので、日程が決まれば皆さんにご連絡するというような……、一応、参加したいという人まであわせて日程調整は難しいかもわからないので、基本的には部会の委員の方が決めて、あとは皆さんにご連絡するという形で進めさせていただいて。いいですかね、そういう形で。

(異議なし)

○大島委員 この会は公開ということなんですけれども、部会も公開になるのでしょうか。

○佐藤会長 いかがでしょうか。

○戸澤担当部長 部会の中で、またご審議いただく予定ではありますけれども、ただ、要綱上は一応公開ということにはなっているので、そうなるかなとは思いますが。それは後ほどの部会の中で、また決めたいというふうに考えてございます。

○佐藤会長 そうすると、部会も原則公開で、内容によっては、個別の、例えば企業にご説明いただくなどとなると、非公開もあるかもわかりませんが、原則公開ということのようです。それは部会で決めていただければと思います。

よろしいですか。中間とりまとめが9月ごろで、12月に答申というような、それで部会で議論していただくということのようです。

それでは、先ほど部会でもということ、限られた時間ですので、部会を設置して、そこで議論していただくということになりますので、部会について、設置することによってよろしいでしょうか。もう参加したいという方もさっきありましたけれども。

(異議なし)

○佐藤会長 それでは、当審議会に部会を設置したいというふうに思います。部会の委員については、条例第8条第2項により、私、会長が指名するということになっていきますので、指名させていただければと思います。

それでは、部会の委員ですけれども、権丈委員、小杉委員、藤村委員、水町委員、坂田委員、傳田委員の6名にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○佐藤委員 それでは、6名の方に部会委員として議論を進めていただければと思います。

もう一つ、部会は部会として議論を進めていただきますので、部会長を決める必要があります。部会長につきましては、会長が指名するということになっていきますので、部会長は、副会長の藤村委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

それでは、藤村部会長から一言、ごあいさつをお願いいたします。

○藤村副会長 部会長を仰せつかりました藤村でございます。東京という、1,300万人の人口のある自治体、これはヨーロッパへ持っていきますと、ハンガリーとかオーストリアよりも少し大きくて、スペインよりもちょっと小さいという、人口規模でいうとそれぐらいになるかと思えます。GDPでいうと、スペインを超えるぐらいの非常に大きな経済規模。しかし、日本という国自体が人口減少という局面に入っています。これは先進国がこれまで経験をしたことのない、そういう状況です。なおかつ、

高齢化というのが急速に進んでいる。

高齢化は、実はもう全世界というか、先進諸国並びにアジア諸国で起こっている問題です。ということは、ある意味では日本が世界の最先端を行っている。最先端を行っていて、お手本がないわけですから、難しいのは当然。しかし、ここで何か新しいモデルを提示できれば、これからまた日本が世界から注目されるという、そういう位置にあるのかなと思います。ここでいかに、うまくやるというか、本当に実効性のある解決策を提示できるか、できないかということが、日本の将来を決めていくというふうに思っています。

そういう中で、日本の中心である東京都が、こういったことを議論する、その場に出席をして、一緒に考えていくというのは、私にとってもとても意義深い仕事だと思っております。微力ではございますが、皆様のご協力を得ながら進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 では、よろしくお願いいたします。

それでは、11時半まで、まだ45分ぐらいありますので、この時間を使って、先ほどの諮問の趣旨に関して、ぜひこういうことをきちんと議論していただきたい。しばらく部会での議論がメインになると思いますので、きょうは皆さんから、部会でこういうことを検討していただきたいとか、この諮問であれば、こういうことを入れるべきではないかというようなことを、できるだけ多くの方からご意見を伺えればと思います。

そういう意味で、45分でより多くの方ということですので、できれば一、二分での確に、できるだけ多くの、できれば全員の方にご意見を伺えればと思いますので、そういうことでご了解いただければというふうに思います。

どなたからでも、手を挙げていただければ。だれかが言わないと始まらないという。どうぞ。

○坂田委員 トップラン・フォームズの坂田です。よろしくお願いいたします。

何について詰めていくかということを考えるときに、この諮問の趣旨を改めて拝見いたしますと、本文のほうには、上から4分の1ぐらいのところに、「高齢者の多様なニーズを踏まえた就業支援」ということがきちんと掲げてあるのですが、その下の重点事項ということで、ポイントを並べてあるところにはないということを、どういうふうに見ればいいのかということなんですが。

要するに、大きなテーマの中には入るけれども、この東京都の課題としては、高齢者の問題はプライオリティが低いというふうなとらえ方でいいのかどうか、その辺について。

○佐藤会長 その辺は事務局からご説明いたしましょう。

○戸澤担当部長 少子高齢化というところで、そこは広い概念でありますので、その中で高齢者の問題ですとか、あるいは女性の問題ですとか、そこら辺は幅広く読んでいた

だいてよろしいかなということでございます。

一応、構造的な問題としての少子高齢化と、直面する課題というふうに一応分けてはあるんですけども、中には共通するものとかもありますので、そこら辺は部会の中でも、多少弾力的にというんでしょうか、そういうご議論をいただければなというふうに考えてございます。

○佐藤会長 そうすると、重点事項の1に「少子高齢化の進展への対応」があるので、もちろん2の、ここには入っていないが、当然入るといって、含めて議論していいと。

○戸澤担当部長 高年齢者はもう、1のほうで。

○佐藤会長 わかりました。そういう意味での高齢化問題と。

どうぞ。

○池田委員 東運レジャー、池田でございますけれども。私は商工会議所のほうから来ておりますが、今回の諮問の重点事項の一つで、(3)中小企業の雇用環境の改善ということがございますが、この点につきまして少し申し上げたいと思います。

今回の諮問の趣旨でありますところ、若年層の雇用環境が厳しいということと、中小企業におきまして、雇用のミスマッチが存在するということが指摘されておりますが、私としても同じ認識を持っているわけでありまして、

多くの中小企業は、震災、円高、デフレ、海外経済の減速などで、依然として大変厳しい事業環境であり、今後、今年も大変厳しい予想がされているわけでありまして、やはり厳しい状況にある中小企業にとりましても、何よりも不可欠なのは、仕事の確保ということでありまして、仕事があれば、おのずと雇用が生まれるわけでありまして、若年層の雇用環境、ミスマッチ等の問題も軽減されると考えておりますが、諮問の重点事項にあります、中小企業の雇用環境の改善も促進されるのではないかとということございまして、結論的には、この諮問の内容につきましても、政府と一丸となって、足もとの景気をよくするための東京都の対策、並びに成長戦略の実行を強力に推進していきたいということも、側面の一つとしてぜひ入れていただきたいと思っております。

○佐藤会長 わかりました。ほかには、どうぞ。

○柴田委員 柴田です。先ほどご説明がございましたが、私どもも昨年の秋に、少しハローワーク前でアンケートをとりまして、今、政府統計などを含めて大変、完全失業者の中の長期化する失業が示されていますけれども、東京におけるやはり問題の一つとして大変大きいのではないかとと思っておりますので、ぜひその辺も部会を含めて、実像を持たせていただきながら深めていただきたいと思っております。

あと、今の池田さんのお話にも少し触れるんですが、私もこれを読ませていただいて、一方で人材不足があって、一方で雇用環境改善というテーマがあって、このつながりといいますか、これだけをつなげてしまうと、変な言い方なんですけれど、中小企業における雇用環境が非常に悪いので、人が欲しくても来ないというふうなことなのか、あるいはもっと深めて、中身をぜひ見せていただいて、本当に先ほどおっしゃっ

たように、仕事があれば雇用につながるのかという、このところのお話ですし、地域経済に大きく連動する課題だろうというふうに思いますので、ぜひその辺も、データのなもの、あるいは実情などもぜひリアルに出していただければなと思っています。

○佐藤会長 中小企業は、確かに雇用が余り十分ではなくて来ないという側面もゼロではないですけど、他方で、かなり成長可能性もあったり、あるいはいろいろ努力されていて、魅力ある職場でも、なかなかそこに来てもらえないというミスマッチもあるので、多分両方議論していくということになるかと思います。

どうぞ、大久保委員。

○大久保委員 部会の審議をされる上で、二つほどお願いをしたいと思います。

1点は、今、人口の構造の問題が指摘をされておりますけれども、どうしても労働政策の議論というのは部分最適の議論になりやすいんですけども、全体の構造を見据えて議論していただきたいと。

若年の問題を議論するときも、いわゆる若年の問題、ミドルの問題、中高年の問題はつながっている問題でありまして、何か一部、局部的に動かしても、全体としてはバランスが悪いということもよくあるわけでありまして。それは考えていただきたいというふうに思っております、それが一つでございます。

もう一つは、今、長期的に生産年齢人口が減っていくわけですけども、実は民間の多くのシンクタンクが出している経済成長の予測を踏まえると、労働需要も相当減っていくという構造になっておりまして、政府は目標設定を高くしておりますけれども、実態をなぞって少し中長期を見ていくと、むしろ人余り状況が出てくると、失業率は高くなる可能性が非常に高いんじゃないかというふうに思っています。

そういう意味では、恐らく戦後、今まで余り経験したことのないような、雇用創出というものを本当にまじめに求められるような状況になってくるんじゃないかというふうに思います。これは、国でやるときは、別の議論をしているんですけども、どうしてもですね。ただやはり、こういう都道府県で議論するときには、雇用創出のほうと一体的に議論する必要があると。

そうでなくても、先ほど言ったように、失業率が高くなりそうなわけですから、そういう中で、さらにそれにミスマッチが上乘せされると、大変大きな失業状態が起こります。

一方で、産業では衰退する産業も当然出てくるわけですから、労働移動がある程度行われないと、うまくいかない。それに伴って、職業訓練も見直しが必要になってくる部分もあると思いますので、その雇用創出と、全体の需要不足というところにも視点を置いた議論をしていただきたいというふうに思います。その2点をお願いしたいと思います。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。大事な論点だと思います。

ほかに、どうぞ。

○志太委員 志太でございます。私はニュービジネス協議会というような、ベンチャー企業のほうから来ているようなと感じているんですが、ベンチャー企業は、やはりなかなか正社員というのは雇いにくいんですね、新しい事業を次々興していく場合は。ですから、正社員と臨時社員というものをどういうふうにとらえるかということをお考えいただけることが、非常に僕は大事じゃないかと。

やはりベンチャー企業が成長していくのには、そういう臨時の方々、特殊な方々を入れていくということが必要なんですね。こういうデータというものは、それはどういうふうになっているのかということ、またお聞かせいただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 若年雇用のところの、若い人たちのキャリア形成支援というのには、一つは正社員への転換というのもあるでしょうし、有期で働く、非正規の中でもキャリアアップできるような、両方考えていくということが大事になるから、全員すぐに、一気に正社員というわけにはいかないですね。

○傳田委員 傳田ですけれども、今のお話、皆さんからも聞いていて、一つ一つ、そうだなと思うんですけれど、それだけに課題が随分広がると思うんですよ。そうすると、議論の仕方をどういうふうにするかということになると思うので、できれば、幅広い課題について掘り下げて意見を申し上げるつもりはありますけれども、部会のポイントを、スケジュール化といたらおかしいのですけれども、ある程度わかるようにして、それまでに我々が準備できるような工夫をぜひとっていただければ、ちょっと広がりのあるような意見もまとめてご意見できるのかなというふうに思っていますので、それは運営の仕方のほうで、ぜひ工夫をしていただきたいと思っています。

その上で、何人かの方からもご発言がございましたけれども、私もこれからしばらくは、やはり高齢者雇用のところについて、これはほかの行政機関の方々にもお願いしていますけれど、私たちのデータでも、自分の働いているところで定年後雇用延長されている方が、大体85%。処遇については、53%ぐらいに下がってしまいますけれど、いかに自分のいた職種の中で、65歳まで希望して働いていけるかというのが随分ポイントになるので、その辺については、重点的にお話ができる――下のところになかったので、私も同じような感想を少し持ったものですから、そのことがあります。

それから、中小企業のところの問題としては、先ほどからございましたミスマッチのところは、いろいろな就職のところでも問題にもなっていて、最近はいろいろな団体の方々とお話をしていまして、やはり親とか社会がその全体をどう見るかということがすごく大事な問題だろうというふうに、あちこちでお話が今、出ています。

我々も同様だなというふうに思っていますから、「雇用環境の改善」と、こういう形になっていますけれども、そのミスマッチというところに、親にどういう、考え方を

変えていかなければいけないんだとか、または中小企業の方々がどういう発信の仕方をすれば若者に受け入れられていくのかというようなところも、一つの大きなポイントかなと思っていますので、そんなことも少し、皆さんおっしゃった中でも大事ななと思って聞いておりましたので、そのことは検討したいと思っています。

○佐藤会長 基本的には、この諮問に即して、この審議会・部会で議論するというのですが、ただ、大久保委員が言われたように、全体が関連しているということ。ですから、それを踏まえながら、ただやはり重点的には、高齢者、若年、中小企業の障害者雇用、雇用改善ということは、これはきちんと議論していただかないと、多分諮問にこたえていくということになりませんので、その辺、そういうことで難しいかと思いますが、よろしくお願ひしたいと思います。

ほかには。どうぞ。

○松迫委員 その中でも、中小企業の障害者雇用の促進というところなんですけれども、現在、障害者自立支援法というのが2006年に施行されて、その見直しということで、今、障害者総合福祉法ですか、国のほうでやられていると思います。

その中で、この資料2の中では、59ページ、60ページに、東京都として東京ジョブコーチ支援事業とか、オーダーメイド型障害者雇用サポート事業とかをやっているんですけれども、国のほうの法の改正の中身が、障害者の就業移行支援事業というところから、ちょっと違う方向に行きそうな雰囲気も、ちょっと見えているような気がしています。

そこについては、東京都が、やはり障害者というのはしっかりと、そういうふうに就業して自立するというのが一番いいと思いますので、そういうことをしっかりやっているということを引き続きやるということ、また検討する方向で議論いただければなと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○佐藤会長 わかりました。内容、あるいは進め方について。

では、どうぞ。

○大島委員 同じ雇用や就業の関係で、平成15年7月に、前の審議会、17年の前に、この全般の審議会で審議されたというその答申案を、私は読んでみたんですね。そうしましたら、今言われているような社会経済状況が変化はしているんですけども、余り変わっていないというか、そんなことを言うと悪いんですけど、あの当時のいろいろ議論したやつが、答申に盛り込まれていて、そして具体的な施策というのが全部書かれていたんですね。多分、それに基づいて、こういういろいろな、きょうたくさん資料をいただいたんですけど、やられてきたんじゃないかというふうに思うんですが、でも、この9年ぐらいの間に、一向に改善の芽が見えないという中で、ではそのときの答申に基づいて、さまざまな施策を打ってきたことについて、現状というか、到達点というか、それと評価というか、課題というのかな、今残っている課題は何なのかというのを、私はちょっとその全体がわからないので、整理をしていただくと、

非常にわかりやすいかなというふうに思ったんですね。

次につなげるという意味でも、前と同じことを同じようにやっていたら、それは余り変わらないんじゃないかということで、今回の諮問の中にも、「東京の特性を踏まえ、柔軟で幅広い視点に立った施策を講じていく」と書いてあって、あのときも何か、そんなふうに書いてあったんですよ。だから、あれっというふうに少し思いましたので、その辺の整理したものをいただけたら、すごくいいなと思っています。

○佐藤会長 今回の重点事項についても、当然これまでいろいろな施策を打ってきたということですね。それで、変えなければいけないもの、もう少し続けたり、やり方を変えるものがあると思うので、それを踏まえて次の施策を考えるということは、非常に大事な点かなと思いますので、できるだけ事務局も、部会なりここなりに、そういう情報を提供していただければと思います。

どうぞ。

○吉住委員 私、2の(1)若年者に対する就業支援のところなんですけど、若年者で就職できないということで、このシーズンも新年会の後に、突然声をかけられて、「私、働くところがないんです」という声をかけられたこともございます。

いろいろな方のお話を聞いていて感じますのは、一つは、学歴は確かに皆さん高くなつたんですが、働くに当たって、何かができるという自分の自信もないし、あと実際に何か資格を取ったというわけでもないし、とりあえず学校は卒業したということが共通して出てきています。

それと、あと数十社に対して、インターネットを通じてエントリーしましたと。だけどみんな切られてしまって、まず会社にたどり着くことができないと、そういう話。

それから、社会ルールといいますか、例えばアルバイトで学生さんに来てもらったときに、昔、自分がアルバイトをやっていたときには、決まった金額で、決まった時間の中で決まった作業をするわけですけども、なるべく早く終わらせておこうと。そうしたら早く上がれるんじゃないかというふうに普通は考えていたんですが、今は終わらなくてもいいから、とにかくその時間そこにいれば、この金額がもらえるんだと。学生さんの質が多少変わったのかなと、この10年、15年ぐらいの間に。そんなようなことを感じました。

あと、そのほか、言われたこと以外は一切考えないというか。例えば、住所、氏名、生年月日、電話番号、あらゆる情報を紙に書いて渡して、これを持ってこの財団に行き、この申請をしてきてくださいなんていうものを渡しても、その紙を持っていつているんですが、果たして、そこの申請する記入用紙にだれの情報を書いたらいいのかが想像できなかったみたいで、そこを空欄にしたまま、お金だけ払って帰ってきたとか、一般的な常識の部分から、非常に昔と違ってというか——昔も自分ができたかという、上の先輩たちから見たらだらしがないと思われていたと思うんですが、就職をするに当たって、活動するに当たって、そこの部分からちょっとサポートという、

これはもう公がやる仕事か、家庭でやる仕事かということになるとは思うんですが、若年者の就職に関しては、非常に相談を受ける機会が多いので、そういったところのまずカウンセリングというか、アドバイスをどこの段階とするか、そういう事業というか、学校にそういうことを求めるか、そういうことも多少考えていただければと思いました。

○佐藤会長 では、田の上委員。

○田の上委員 いろいろ思いはあるんですけども、幾つかにまとめていきたいと思っております。

私が思うのは、新規学卒者の雇用が困難だということで、ミスマッチというところもあるんですけども、全体的に勤労の意義といいますか、労働の意義というものがなかなか浸透していないのではないかなというふうにも思っております。

先ほど傳田委員からも、家庭でどういうふうに教えていくのかというお話がありましたけれども、産業労働局さんではないんですけども、教育の面も含めて、勤労すること、働いてお金を稼ぐということがどんなものかというのを広く普及していくということも、一つの考え方であるかなというふうに思っています。

と申しますのは、いろいろな若年者の就職フェアなどに行きましても、やはり集中している企業が決まっております、ホワイトカラーといいますか、いわゆる名前の通った会社が多くて、実は先ほどもお話が出ましたけれども、中小企業であっても、製造系であっても、日本の基幹産業であって、とてもすばらしい企業もあるのに、なかなか人気がないというようなところもございますので、企業側のアピールというものも必要なんですけれども、こういったミスマッチの解消の中で、一つ教育の視点というのにも必要かなというふうに思っています。

それからもう一つ、私、去年は経済・港湾委員会というところで、産業労働局さんに対していろいろな質問をしてきたんですけども、その中でも、障害者雇用ということで随分質問をしてみました。非常にきめ細かく、産業労働局さんのほうではやっていたいていまして、オーダーメイド型のサポート事業を初め、さまざまな制度があるんですけども、これからやはり中小企業がいかに障害者雇用を実現していくかに当たって、どんなことが障害になるのかという、もっとその原因の部分というのをきめ細かく調査していったらいいのではないかなというふうに思っております。ぜひその点も含めて、お願いをしたいと思います。

○佐藤会長 若年の雇用のところは、雇用就業政策だけじゃなくて、学校との連携というのが大事になると思いますので、その辺も視野に入れながら、どう雇用就業政策に入れるかどうかということについて、議論していただければと思います。

どうぞ。

○橋委員 橋でございます。冒頭に、佐藤副知事からもお話がございましたけれども、やはり今までの施策で、十分効果が出なかった部分、また出た部分、そういったものを

検証する必要があると、そういう趣旨のお話をされました。確かに、平成15年と平成17年の答申内容を見ましても、かなりきめ細かく政策は打ち出されております。

それを、これから部会で審議をされる上で、その分野に該当する項目について、主だったもので結構ですので、これはなぜ効果が出なかったのか、また、これは非常に有効だったという、その検証というものを明確に、まずある程度の主だった項目については必要があるかと思えます。それがないと、やはりまたゼロからのスタートであったり、また、それぞれの学説で政策を構築するという、そういうふうになりかねないと思えますので、まず実態を検証してから、それから部会での各担当項目、内容のテーマについて議論を進めていただきたいと思います。これは私の意見でございます。

それからもう一つ、この重点事項の中に、中小企業の雇用環境の改善とか、こういう内容で中小企業に関することが、特に東京の特性からいって、中小企業を重視していかなければなりませんけれども、この辺のことについても、やはり中堅企業または大企業との連動というのかなり関係しているんですね。

例えば、具体的に私たち、日常的に耳にするのは、中小企業で技能を社員に磨かせるために、かなりの投資をしているにもかかわらず、それが今度、ほぼ一人前になると、今度は上のもっと規模の大きい企業が引き抜いていくという、こういう実態もかなり日常的にあるわけですし、それで中小企業・零細企業は非常に困っていると、そういった実態も結構ございます。

というのは、経済、それから雇用というのは、かなりそういうふうにして日常的に激しく動いているんですね。けれども、施策というのかなり、これは後からこういう実態がわかってきて、それに対してどう対応するかという、後追的なものが結構あるかと思えます。

したがって、これからの雇用就業対策というのは、体系立った対策も必要でしょうけれども、雇用とか経済とか景気の動きに迅速に対応できる、そうした即応性というのでも重視しなければならないのかなど。そんな観点からもまた議論していただければと、私もそういう意識を持って取り組んでいきたいと思えます。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

では、お待たせしました。白木委員。

○白木委員 白木です。この審議会、タイトルが対策審議会ですから、対策についてのこれまでに実施されたもの、あるいはつくられたものに対して精査していくというのは、それは当然のことだと思います。

でも、先ほどのご説明ありましたように、いろいろな対策がいっぱい打たれているわけでありまして、したがって、それを精査するという仕事は非常に大きな仕事だと思いますが、私としては少し違って、ここに諮問の趣旨の中にいみじくも書かれていま

すけれども、魅力ある職場づくりは何かというのが非常に重要なポイントかなと思っています。

要するに、いろいろな柱はあるわけですから、それに将来を示すような、ビジョンとか、魅力とは何かというようなものを、先進的な事例等を入れて示していただきたいと。

既に、もう先刻ご承知ですけれども、例えばシルバー人材センターというものも、もともとは僕が住んでいる江戸川区で始まったものなんですね、民間で。これが東京都、国になっていったわけでありまして、そういうことから考えますと、やはり民間でどういうすばらしいことをやっているのかということも、一つの方向性を示すものを見つければ、こういうのをぜひ部会で学んでといったら大変なんですけど、やっていただきたいと思っています。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ、八木委員。

○八木委員 八木と申します。今回初めての参加ですけれども、たまたまきのう、三多摩地区で企業の方と、それから大学の方とお話をしたんですけれども、きょう現在、まだ、ある大学は60%しか就職が決まっていないというようなこともおっしゃって、教務の方に聞くと、やはり大手をねらって、最後の最後まで中小に行きたくないというような形のところで、やはり業種によって、極めてアンマッチになっていると思うのです。

答申が数年前に出ておりますけれども、圧倒的に違うのは、やはり東京都の場合にはグローバル企業と、日本全体を対象にしたような企業と、それから地場の産業という形で、構造がたくさんあると思うんです。大手企業については、弊社の事例でもそうなんですけれども、今から5年前には約1万2,000人いた日本人のグループ企業の雇用が、今はもう8,000人台になっていて、海外は6,000人が1万4,000人ぐらいになるという、こういう状況ですね。

多分、マクロの話をしていくと、相当やはり海外で事業をしている会社にとっては、会社としての雇用は成長とともにふやしますけれども、日本人をふやすかどうかということについては、かなり大きく変わってきているということで、これはいろいろ長い目で見れば、明らかに労働力が枯渇してくるので、いろいろな活用をしていかないと、労働力を絶対的に確保できないという、マクロの分析が一方であると思います。

と同時に、個別企業でいくと、雇用については海外に求めればよいという考え方もどんどん今は出ているということで、そういった意味では、東京の議論をしても、結局これは関東エリアの議論になり、最後は日本の議論になると思いますけれども、ある意味で、どういう形でこの日本の中に明るい雇用を促進できるような、そういうもの、これは産業政策ともつながってくると思いますけれども、やはりそちらのほうの、需要サイドの議論をしないと、なかなか解が出てこないのかなというふうに思っています。

す。

それから、やはり雇用の問題というのは、ダイレクトではありませんけれども、年金とかいろいろなことと必ず絡んでくるところがあると思うんですね。実際、今、本当に細かい話ですけど、企業の現場で高齢者の活用ということで入れていて、やはりなかなか動きの悪い方も年齢によってはいらっしやいますので、現実には職場で何が起きているかという、知的障害者の方と高齢者でなかなかうまく動けないような方が職を争っているという。ですから、高齢者をふやすと、知的障害者の仕事を奪ってしまうようなことが、一企業の中では現実にもう起こり始めてきているんですね。

そういった意味で、一つは——流動性という言葉を出すと、結局大企業がどんどん人を出すだけで、余りいい解にはならないんですけれども、ただ労働市場として、やはり高齢者を含めて、もう少し流動的な活用ができるところもあっていいのかなど。当社の場合でも、60歳から65歳までは、本人が希望すれば雇用をするという形にしておりますけれども、希望される方はほぼ半分と。この方々には、どちらかという、残念ながら知的障害者の方と雇用を奪うような形の方も結構いらっしやると。

それで、優秀な方は何をやっているかという、再雇用の条件が悪いので、ほとんど自分で仕事を探して活躍されているという、こういう形に今なっていますけれども、できるだけ伸びているところにいろいろな方が流動的に入っていくような、そういう仕掛けも何かご提案の中に入れていただければというふうに思います。

○佐藤会長 高齢者雇用、特定の企業で継続されると同時に、もちろん企業も変わってきますので、培ったスキルをその会社で生かせるかどうかというのを保障できるかどうか。そうすると、転職でスキルを生かせるところと、両方考えるというお話だと思います。

どうぞ、井上委員。

○井上委員 井上でございます。公共職業訓練という視点で、少し意見を言わせていただければというふうに思います。

若年者あるいは離職者、在職者、女性も含めてですが、職業訓練の必要性というところで、この充実というところを盛り込んだほうがいいと思うんですけれども、国の審議会のデータでは、この公共職業訓練にかかわる指導員の側が、高齢化に向けて、今後5年、10年後、減少していくというデータも出ています。

そういう意味では、東京都における指導する側の人材育成という点についても、少しご議論をいただければいいのかなというふうに思います。

以上です。

○佐藤会長 何かあれば。いいですか。ほかには。

どうぞ。

○会津委員 会津と申します。今、職業訓練のお話があったのですが、手前どもが運営する塗装の高等技術専門校でも、せんだって、雇用能力開発機構が廃止されまして、そ

れ以後の助成金とかは、今、東京労働局様からいただいているわけなんです、では、来期以降、安定してそういった補助金・助成金というのがあるのかどうかと。

というのは、ちょっと予算の話なので、雇用とは直接関係ないかもしれないんですが、若い技能労働者を、安定的に育てていくということを手前どもは目指しているわけなので、その辺でどうしても中小企業ですので、会社の中でのジョブトレーニングというのは難しいものですから、その中で専門校で技術指導をして、若い技能者を育てていくと。そういうふうに、派遣している事業主が、引き続き派遣しやすいような環境づくりというの、能力開発機構さんと今、協力して進めております。

それから、建設業の問題なのですが、せんだって、国土交通省が示された「建設産業の再生と発展のための方策2011」では、保険未加入業者の排除というようなことが今、建設産業で大きく問題になっているわけなのですが、好きこのんで雇用保険に入らないわけではなくて、雇用保険に入れない会社がたくさんあるわけで、それが排除されていくというの、大変今、大きな問題としてとらえております。

それから、震災復興が軌道に乗れば、今でさえ技能労働者は不足していますので、これはもう格段に不足していくであろうと。では、技能労働者をどう育てていくのかとかということが――15年の諮問では、能力開発機構のいろいろなサポート体制というのが議論されていたようですが、引き続きその辺も目配りしていただければと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○柴田委員 すみません、2回目になります。

この諮問の趣旨の一番後段のところにあるんですけれども、雇用就業の推進、産業を支える人材の確保・育成というふうなことが大きなテーマになるわけなんですけれども、以前、1回目、2回目のときにありましたように、東京というのは、本当に海から始まって、陸地へ入って、山岳へ入って、非常に豊かな産業基盤があるところなんですね。

この雇用問題というのは、先ほどどなたかもおっしゃっていましたが、本当に産業が活性化すれば雇用が吸収されると、こういう、実際に単純な物の言い方をしてしまうと、そういうことなんですけれども、せんだっても、ある職安の所長さんとお話をしたときに、幾つかの企業を回ると必ず言われるのは、国がいろいろな助成金等を設けているけれど、それは今、企業は使えないんだよと言うのです。つまり、それをもたらしたに当たって、仕事が本当に、経営が回転していくような状況になっていけば、それは幾らでもやるけれどもと。

ですから、企業がやはりきちんと、生き生きと企業活動できるような、産業の振興策といいますか、特に中小企業においてですね、これが非常に求められているなというふうに、実際に五つ、六つの企業を回って、私自身もそう思いましたと、こういうふ

うにおっしゃっていましたが。ここの部会のところでも、その辺は少し深めるんでしょかね。ちょっとテーマが違うというふうなことなのか、あるいはそれなくして、なかなか雇用問題というのはちょっと難しいのかなと思ってしまいます。

○佐藤会長 そうですね。雇用は派生需要なので、産業政策が前提になって、雇用をどうすると。ですから、それを視野に置きながらということで、というふうに進めざるを得ないかなと思います。

部会に所属される、特に学識経験者の方は、そこで議論すればいいかということかもしれませんが、もし水町さん、小杉さん、権丈さん、何かあれば。聞いておくだけでいいですか。

今までの考え方、一つは、これまでの政策を踏まえて、例えば若年なり、障害者雇用等々を議論するときに、やはりこれまでの政策の有効性を踏まえた上で、政策を立ててくれというふうなことですね。

あとは、やはり全体に目配りしながら、ただ今回、高齢問題、若年問題、障害者雇用、中小企業、これはそこについて議論するということになると思いますが、ただ雇用問題は、やはり全体の視野を踏まえて、学校教育との連携というのもあると思いますので、それも視野に入れながら、諮問を受けたものについてきちんと議論していただければというふうに思います。

それともう一つ、やはり国の政策もありますが、やはり東京都から有効で大事な政策を発信していくという、白木さんが言われたように、非常にそういう点もあると思います。これは参考ですけど、例えば障害者雇用を、特に中小企業に広げるときに、例えば中小企業の方からすると、確かに雇用はしたいと。ただ、今はこの仕事で、障害者でこういうタイプの方が雇用できるけど、この仕事がなくなってしまうかもしれない。大企業であれば、いろいろ仕事は考えられるけれど、この仕事がある限りは雇えると。

そうすると、やはりそういう意味で、どうしても有期で雇わざるを得ないとか、あるいは、社員の方で多少指導できる人をやはり受け入れる場合、置かなければいけないが、うちはそこまで置けないとか。そういうところがあると、例えば派遣というような形で受け入れるというほうが受け入れやすいのかもしれない。それで、派遣会社がジョブサポーター的な役割をすると。

ただ、派遣でいうと、障害者雇用では派遣先にはカウントされないというようなこともあるので、ですから今の政策を少し離れて、例えば障害者の人を中小企業が雇いたいというときに、こういう仕組みがあればというのをモデル事業的に始めるとか、今のは一つの例ですけど、新しいことも少し視野に入れながら、東京都から発信できるといいかなというふうに思っています。

あともう一つ、上のほうに介護の問題を挙げていますが、多分これから、今まで東京都はワークライフバランスで、仕事と子育ての両立支援というのをずっとやってきた

んですけれども、多分これからは50歳以上の層だと、仕事と介護の両立というのがすごく大事になってきて、それができないと、特に女性が50歳代に入って、今、女性の就業率が低いわけなんですけれども、子育て期を過ぎて、やっと管理職になったという女性が、これから介護の問題でまた離職などというのは最悪の事態ですよ。

やはり、高齢者の就業継続という点でいうと、機会の開発と同時に、やはり仕事と介護の両立支援をどうするかということがすごく大事になってくる。これは、子育てと相当違うんですよ。子育ては自分で子育てするということを支援するんですけれども、介護は社員が自分で介護をしないで済むように支援するんですよ。だから、そこも相当違うので、例えばそんなことも大事なかなと。これは個人的に思っていることなんですけれども、少し新しいことも議論して、情報発信できるといいかなというふうに思っています。

まだ時間がありますけれども、大久保さん、どうぞ。

○大久保委員 すみません、先ほど申し上げたことに、1個だけ補足でお願いをしたいんですけれども、東京都というのは、やや特殊な地域でございます。人が東京に集まってきて、また地元に戻っていくという、そういう地域であります。

若年の問題でいくと、昨年、実は私の研究所のほうでも、全国の大卒者の求人倍率以外に、東京都の求人倍率というのを試しに試算をしてみたんですが、すごく低かったんですよ。つまり、それは全国から東京都で働きたいと思っている学生たちがいっぱいいるということでありまして、学生側の就業ニーズが非常に高いものですから、どうしても求人倍率が低くなると、こういう状況があります。

先ほど来から出ている高齢者の問題は、東京都で働いている人たちが、定年退職とともに、今度は地元に戻っていくということも含めて、1都でなく、その周辺3県とも非常に密接に人の動きが関連しているところなので、私は幾つかのテーマについては、東京都単独で議論するだけではなく、近隣の3県と政策的な連動を図っていくということも非常に重要だと思いますので、そのあたりも視野に置いていただきたいと思えます。

○佐藤会長 ですから、中小企業は職住接近で、都内に住まわれる方が結構多いと思うんですけれども、大企業、本社ホワイトカラーは、多分首都圏から通ってきている人が結構多くて。だから、そういう意味でいうと、なかなか議論をするときに難しく、今は働いているけれども、60歳代は都内で働くとは限らない面もあるので、その辺はなかなか議論する上で難しいかなと。多分、そういうことも含めてだと思います。

では、今までの議論から、藤村さん、何かあれば。

○藤村副会長 入学式が終わるか、終わらないかのうちに、大量の宿題をどっと出されたら、そんな感じで今、聞いておりました。委員の皆さんがおっしゃることは、それぞれに部会の議論の中に反映をさせていかなければいけないというふうに思っています。

東京の特殊性というのを、大久保さんが最後におっしゃいました。私もそう思います。

私も地方の広島の出身なんですけど、東京だからこそできること、あるいは東京だからこそできないことというの、あるように思うんですね。そういったことも踏まえつつ、こういう場では全体に目配りしながらとしか言えないんですけど、議論していきたいと思っています。

もちろん、ここに出てきている一つ一つの問題を個別で議論していくことになるんですけど、常に全体最適というのを考えながら、社会というのはいろいろな人たちの連鎖ででき上がっていますので、そういうものをうまくとらえられるような、そんな議論をし、中間報告、それから最後の答申案というところに貢献をしていければいいなと思っています。

以上です。

- 佐藤会長 まだ少しあります。2回目、3回目でも構いませんので。どうぞ。
- 志太委員 基礎的なことなんですけれど、このデータで、雇用というのは正社員だけと言っているんですか。臨時社員とか、そういう人というのは入っているんですか、いないんですか。今、社会構造はどんどん変わっているんですけど、中小企業のほうでは。それはどうなんですか。このデータには入っているんですか、いないんですか。
- 佐藤会長 では、ちょっとご説明いただきたいと思います。先ほどの説明、どこでもいいのです。
- 戸澤担当部長 ちょっと各種データがあって、それぞれだとは思いますが、一般的には、非正規の人も就業者ということですので、その中にはカウントをされているのかなというふうに思います。
- 佐藤会長 基本的には、働いて収入を得ている人が、広く言えばね。企業に雇われているというふうにすると、今度は、その中には当然有期の人も入っているということで考えていただければ。
- 志太委員 そうですか、わかりました。
- 佐藤会長 どうぞ。
- 坂田委員 先ほど、何人かの方が発言されていたんですけども、労働の意義ということに関して。これは全体的にそうなんですけれども、特に若年層に関して、企業の側の課題もあろうかと思えますけれども、私は会社で30年間、採用であるとか、新入社員の受け入れの仕事をやってきておりますが、この間、やはり大きく変わってきているのは、30年前もそう言われていたんですけども、今日さらに、まじめとか、勤勉とかいうような就労観が変化をしている。もっとありていに言ってしまうと、評価されなくなってきたのではないかというふうに思います。

そうした中で、そういった方々に会社で働くということの方向をきっちり向いてもらうという作業を、どこでどういうふうにやったらいいかというところを非常に悩んでおりまして、これは一企業の力を超える話でございまして、そういったことについてもいろいろと教えていただきながら、議論を進めていければというふうに思います。

こういった働き方の多様化の中で、そしてこういった考え方の変化がある中で、佐藤先生がいらっしゃる前でちょっとあれなんです、ワークライフバランスの問題というのは、国民運動ということで取り組んでいるわけで、避けて通れない、あるいは外せない手法というふうに認識はしておりますけれども、これは非常に劇薬で、若者に対するミスリードをすると、非常にぐあいの悪いことになるということも、これは日常の仕事の中で実感しておりますので、その辺についてもいろいろと意見交換をさせていただきたいなと思います。

○佐藤会長 ワークライフバランスは楽に働くということではないので、仕事もちゃんとやり、あと自分の時間も大事にするということで、それを正しく伝えるということは私も逆にやっているつもりですが、それはよく理解できます。

よろしいですか。それでは、この諮問内容に関して、きょうの審議会委員の方のご意見を念頭に置きながら、部会で、とりあえずは中間とりまとめを目指して、ご議論いただければというふうに思います。

審議会では、第2回は9月ごろを予定していますので、ぜひそのときには中間まとめについて、またご意見を伺って、最終的な答申というふうにしたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、今後の日程について、事務局からご説明いただければと思います。

○戸澤担当部長 今後の日程についてでございますけれども、本日、これから会議室を移動いたしまして、引き続き第1回の部会のほうを開催いたしたいと思います。

全体の総会については、部会での審議の進捗状況との兼ね合いもでございますけれども、先ほどご説明いたしましたとおり、本年9月ごろの開催を予定しているところでございます。その間の部会での検討状況は、その都度、ご連絡を申し上げたいというふうに考えてございます。

詳細については、後ほど、会長のほうともご相談をさせていただければというふうに考えてございます。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、これで審議会を終わらせていただければと思います。どうも、熱心にご議論をいただきありがとうございます。

それでは、もし事務局から何かあれば、よろしくお願ひします。

○戸澤担当部長 熱心なご審議、ありがとうございます。

以上をもちまして、第1回東京都雇用・就業対策審議会を閉会させていただきます。

なお、この後、11時40分から、このフロアの特別会議室N1というところで、第1回の部会を開催します。部会委員の皆様には、ご案内させていただきますので、しばらくお待ちいただければと思います。

以上でございます。

(午前 11時30分 閉会)