

第3期  
東京都雇用・就業対策審議会  
総会（第2回）会議録

平成24年10月22日（月）9：30～11：30

東京都庁第一本庁舎33階特別会議室S6

東京都産業労働局

(午前9時30分開会)

戸澤事業推進担当部長 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をご出席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いた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。どうぞよろしく願いいたします。

それでは定刻になりましたので、審議会のほうを始めさせていただきたいと思います。

開会に先立ちまして、初めにクールビズについてお知らせを申し上げたいと思います。東京都におきましては、5月1日から10月31日までの間、軽装での執務を実施しておりますので、ご了承方よろしく願いしたいと思います。

続きまして、お手元に配付してございます配付物についてのご案内をさせていただきます。まず、議事次第等の配付物でございます。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、資料といたしまして資料1、東京都雇用・就業対策審議会「中間のまとめ」(案)の概要、資料2が東京都雇用・就業対策審議会 中間のまとめ(案)でございます。よろしゅうございますでしょうか。

(はい)

それでは、ただいまより第2回東京都雇用・就業対策審議会のほうを開会をいたします。

ただいま、審議会委員総数24名中、その半数以上に当たる19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、委員の変更がありましたので、新たに就任された委員をご紹介をいたします。

大島委員の辞任に伴いまして当審議会委員に新たに就任された清水ひで子東京都議会議員でございます。

続きまして、東京都幹部職員の異動がありましたので、ご紹介申し上げます。

7月1日付で新たに産業労働局長となりました中西局長でございます。

以上で紹介を終わります。

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お願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

佐藤会長 おはようございます。

それでは、ただいまから議事に入らせていただきたいと思いますというふうに思います。本日の審

議会は11時半までということになっていきますので、会議は時間どおりやるというのは大事ですので、ご協力いただければというふうに思います。

初めに、審議会の運営について何点か手続がございますので、確認をお願いしたいというふうに思います。まず、会議及び会議録の取り扱いについてです。原則として公開するとされており、前回同様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、公開という扱いにさせていただきます。

次に、議事録の署名人の指名を行いたいというふうに思います。小杉委員と傳田委員のお二人をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(はい)

佐藤会長 では、お願いいたします。

本日の会議ですが、これまで部会でご審議いただきました中間取りまとめの案が提出されております。本日はこれについてご報告いただいて、皆様からご意見をいただき、中間のまとめの取りまとめにしたいというふうに思います。

それでは、部会長を兼任していただいている藤村副会長からご報告をお願いいたします。

藤村副会長 法政大学の藤村でございます。部会長という役割を仰せつかりまして、都合7回にわたりまして審議をしましてまいりました。その結果が資料ナンバー2の中間の取りまとめということで、(案)がまとまっております。本日はその手前にありますA3の資料ナンバー1をごらんいただきながら簡単にご説明をし、詳細については事務局から引き継いでお話をさせていただきたいと思っております。

まず、今回のこの検討をするに当たりまして、前回こういう審議会で出されました答申がどれくらい実行されているか、いないかというのをまず確認をいたしました。相当進んでいるもの、まだ道半ばのもの、ありましたが、そういうものを確認した上で今回の議論をしましてまいりました。

まず、左のところに第1、雇用・就業をめぐる東京の現状というものがございます。現状をどういうふうに認識をするかというところですね。全部で4点についてまとめております。少子高齢化が進展するというのが第1点目。

第2点目が若年層の雇用が厳しくなっている。

第3点目が障害者雇用、特に中小企業を中心に、まだまだ不十分であると。

第4番目が、中小企業の雇用環境の改善が必要だ。もちろん現状の問題点、課題という

のはまだまだたくさんあるわけですが、主にこの4点について現状認識といたしました。

その左下にちょっと小さくなってありますが、施策を構築するにあたっての視点ということで3つをまとめました。いろいろなことを考えていく上で、こういったことを重視して議論するかというところで、その3つを挙げております。

まずは、やはり産業の振興施策と連携していかないと雇用というのは語れないであろうと。雇用が独立して出てくるものではありませんから、産業の振興策との関係で議論する必要があるだろうと、それが第1点です。

第2点は、求職者、あるいは従業員、中小企業の状況に応じて、それぞれ問題の出方、あるいは抱えていらっしゃる課題が違いますので、そのあたりを丁寧にきめ細かく見ていくということが必要だろうというのを第2点として挙げました。

第3点は、教育機関、あるいはさまざまな業界団体がございますので、そこの連携と、このことを模索しながら施策の実施ということを考えていこうという、以上3点の視点を持ってまとめてまいりました。今ごらんいただいている資料1のちょうど真ん中に方向性、ということでもまとめられております。

まず方向性の ですが、まさに少子高齢化が、相変わらずと言いますか、どんどん進行しております、社会の中で社会を支える人たちをできるだけ増やしていく。ご存じのように労働力人口は減り続けておりますから、このままほうっておきますと、社会を支える人たちがもっと減るわけですね。それをどうやって食いとめるか、あるいはどうすればもう少しふやせるか。

この場合の支え手というのを、私どもは少し広くとらえました。いわゆるお金を、賃金をもらって社会を支えている人もいれば、お金をもらっていないけれども、社会を支えている、例えば地域の自治会の役員をしたり、子ども会の役員とか、さまざまな地域活動がある。それを担う人たちというのは大半が無給でやっていらっしゃる。そういう広い意味での支え手というところを視野に置きながら、しかし、あくまでも雇用ですから、お金をもらって雇われるといったところを主に議論をいたしました。

その中で、その1、2にありますような、中小企業の労働力確保、人材育成、それから若年層、女性、高齢者の問題、そういったところに焦点を当てて議論しております。

具体的にどういうことを考えたかというのが、その右側のほうに丸印と少し太字になっております、そのような施策として私どもはまとめてみました。

それから方向性の は、若年の職業的な自立を支援して、職業生活へのスムーズな移行

を図るというテーマで議論し、そこにあります4点が主たる政策課題として浮かび上がってまいりました。

職業生活へのスムーズな移行ということ、18歳まで、高校までは、要は与えられた課題をいかにうまくこなすかということ、小中高と勉強してきているわけです。しかし、企業に入りますと途端に、自分の頭で考えて行動しろと言われます。これまでは課題なり何なり全部、待っていれば与えられてきた。これをいきなり自分で考えろと言われる。大学に行った場合には、4年間でその転換をしていかなければいけないわけですが、そこがなかなかできていないのではないかといった議論をいたしました。

あるいは、大学生とか就業経験のない若者に対する施策。

それから3点目、若年層において早目に離職して、その後、無業になったり、あるいはいわゆる有期の雇用を繰り返している人たちとか、そういう人たちに対して長期の視点で自分の職業人生を考えるようなことも実施をしていかなければいけない。

4点目が、いわゆる有期雇用の人たちに対して、正規の雇用になるような支援というようなことでまとめております。

方向性の は、障害者雇用について議論をいたしました。特に法定雇用率が来年引き上げられるということもあり、中小企業の雇用実態を見ますと、現在の1.8%も満たされていないというような状況がございます。これをどうすれば、もっと障害者が普通に暮らしていけるような、働けるような状況になるのかといったところで、例えば東京ジョブコーチの拡大といったものを具体的に述べております。

方向性 が中小企業の雇用環境の改善で、東京の99%は中小企業ですから、その中小企業がもっと人をちゃんと雇っていけるようにする。例えば法令違反をして平気であるようなところは、やはり直してもらわなければいけませんし、そういったところは、例えば業界団体を通じて啓発をし、こういった最低限の条件は守りましょうと。そうすることが企業活動を維持していくために必要な人材を確保し続けるためには必要であろうといったことで、そこにありますような1、2、3ということでまとめております。

これですべてを尽くしているかと言うと、決してそういうことはないわけですが、少なくとも向こう5年から10年ぐらい、東京の労働というのを考える上で必要な基本的な施策は議論ができたかなというふうに思います。

今回のこの議論をするに当たりまして、例えば高齢者雇用の問題で常に出てまいります若年層の雇用との競合関係ですね。あるいは、いやいや競合しなくて、それは全然別物だ

という意見もあります。そういったことについてさまざまな調査とかを参照しながら議論もいたしました。

あるいは、若年層の雇用がおかしいというところに対して、若年層自身の問題ではないかという意見もあるわけですが、やはり雇う側のさまざまな努力というの、以前に比べると少し弱くなっているよねという議論もいたしました。

概要そんなところで、今回、中間のまとめというのをしております。より詳しくは、事務局のほうからご説明をしていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

佐藤会長 どうもありがとうございました。7回部会で議論いただいた中間取りまとめの概要についてご説明いただいて、この後事務局から詳しくご説明いただいて、それぞれご意見を伺いますが、その前に、部会の委員を務めていただいています水町委員と坂田委員が業務で途中退席せざるを得ないということですので、お二人に追加的にご説明なりご意見があれば、伺えればと思います。

では、順に水町委員、坂田委員ということで。

水町委員 簡単に一言だけお話しさせていただきたいと思います。

先ほど藤村部会長からお話がありましたように、こういう形で7回議論をしてまとめさせていただくところの中で、私も発言はさせていただきました。施策のメニューは概ねいろいろある形で出ていると思いますが、私自身が注意して見ていかなければいけないと思うのは、その方法というか、やり方、システムの問題で、特に2点、これから具体的に政策を動かしていく上で重要な点があると思います。

1つは、きちんとした取組や目標となるべき取組をしているような事業主にどうインセンティブを与えていくか。いいことだからやってくださいと言うだけではなかなか進まないで、例えば表彰をすればよいとか、マークを与えればよいというので、本当にみんな、たくさんある中小企業の方々がやろうと本気になるのか、それとも、もう少し財政的な支援をすとか、いろいろな国々で、いろいろな方法が出てきています。

ですので、そういうインセンティブを与えるシステムをどうしていくのか、この中間まとめ案の中にも、ところどころでそれにかかわるような表現が出ていますが、かなりまろやかな表現になってしまっていて、具体的にこれをどうするかというのは、皆様のご議論も踏まえて、今後具体的に行政が施策を考える中で詰めていくということになるかもしれませんが、そういう観点が必要だなということです。

もう1つは、業界団体や労働組合や、場合によっては教育機関、学校、NPOという話

も出てきましたが、実際に経営をしたりしている当事者ではない人たちが、外部からどう情動的なサポートや支援をしていくか。特に中小企業にきちんとしたことをやっていただくというときには、ノウハウや情報がきちんと行き届いていないというのが最大の問題とも言えますので、そういう団体の方が外からどうサポートしていくかという、これも黙っていてもそんなに簡単には進まないのです、そういう仕組みを政策的にどう入れていくかというところが重要だと思います。

中に経営者団体とか業界団体という言葉が出てきますが、それもそういうインプリケーションの中で入れていただいていますので、その2点について、今後すぐどうこうと言うよりも、少し中長期的な視点で、そういう仕組みをつくっていくという観点から政策を進めていくことが重要ではないかなということだけ申し上げさせていただきます。

佐藤会長 どうもありがとうございました。中小企業の近いところにいる業界団体とか労働組合が、その中小企業に必要な情報提供をし、努力してきた事業所を褒めてあげる、褒め方をどうするかということはあるわけですが、どうも大事なご指摘をありがとうございました。

それでは、坂田委員。

坂田委員 坂田でございます。今日、これから予定があるものですから、ここで失礼させていただきます。

まず中間のまとめなんですけれども、もちろんこれで100点満点だと思っておりますが、東京都の特性を踏まえて、また切り口としては若手、高齢者、障害者、そしてまた女性といったそれぞれの切り口から、現実的な議論、現実に即した議論が少しくできたのではないかと考えております。もしかしたら、その分、踏み込みが足りないということがあるのかもしれませんが、ご審議いただければと思います。

それから、今、水町委員も言われましたけれども、業界団体を初めとした連携の大切さ、特に中小企業でそうなんでしょうけれども、企業単独でできることにはおのずと限界がございますので、連携をしていくことが、その施策を有効たらしめるポイントではなかろうかということが再確認できたということが1つ収穫ではなかったかというふうに思っております。ご審議をよろしく願いいたします。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは適宜、必要に応じて退席していただいても構いませんので、よろしく願いいたします。

それでは、続きまして中間取りまとめの詳細について事務局からご報告をお願いしたいと思います。では、よろしく申し上げます。

戸澤事業推進担当部長 それでは、お手元の中間のまとめ（案）に沿いましてご説明を申し上げたいと思います。資料2でございます。

1枚めくっていただきますと、目次がございます。先ほど藤村副会長から大きな流れについてはご説明をいただいているところでございます。

ページをめくっていただきまして、第1章、雇用・就業をめぐる東京の現状でございます。現状につきましては4つの観点から記載してございます。

現状1は、少子高齢化が進展する東京でございます。東京の人口は、平成32年をピークに減少に転じる一方で、高齢者人口は増加を続けていくと、平成47年には高齢者人口が総人口に占める割合が3.5人に1人まで進むと予想されてございます。

恐縮ですが、1枚めくっていただければと思います。少子高齢化の進展による影響として、産業を支える労働力の減少が考えられることから、企業において若年者や女性、高齢者の活用を進めるということと、就業を基本とした社会参加を促進することの重要性を指摘してございます。

若年者ですが、卒業後も職についていない割合が高いこと、また、女性では、先進諸国と比べ就業率が低く、いわゆるM字カーブの形状が見られることを記載してございます。

高齢者については、法律改正に伴う65歳までの雇用確保措置の充実や、65歳を超える高齢者の多様な働き方のニーズの拡大に触れてございます。

また、少子高齢化の進展の影響として、高齢者向け市場の拡大など、有望な市場の存在も考えられ、生産性の向上と成長が期待される分野に関連する産業の育成が必要という記述をしてございます。

一番下の段落では、高齢化が進展する中で、仕事と介護の両立に対するニーズが高まることを見込まれるということを述べてございます。

3ページに移りまして、現状2、厳しさが続く若年者の就業環境でございます。若年者の就職が非常に厳しいという状況でございますけれども、進学も就職もしなかった場合には、その後も十分な就業機会や職業能力開発の機会に恵まれずに、不安定な状態から抜け出しにくくなることが懸念されまして、これは本人にとっても、社会全体から見ても好ましくないということを指摘してございます。

一番下の段落からは、新規学卒者の状況でございます。4ページに移りますけれども、

大企業志向が依然として強い大学生と、優秀な人材の確保に意欲的な中小企業とのミスマッチを指摘してございます。

その背景としましては、学生側の職業的自立意識の希薄さや社会人基礎力の不足、中小企業側の情報発信力不足といったものを挙げてございます。

高校生につきましては、職業的自立意識の形成が十分に進んでいないことや、中途退学者の課題などについて記載をしてございます。

中ほどの若年者の早期離職ですけれども、若年者側の離職理由として、労働条件や仕事のストレスが多く挙げられる一方で、企業における長時間労働など、雇用管理や職場のコミュニケーション不足などの課題を掲げてございます。

下段に参りますけれども、正規雇用を望みながらも、やむを得ずそれ以外の雇用形態を選択している若年者が多くなっていることなどに触れてございます。

右側、5ページに移りまして、現状3の中小企業を中心に十分とは言えない障害者雇用ということでございます。

東京の民間企業の実雇用率は1.61%ということで、法定雇用率の1.8%を下回っている状況でございます。なお、この統計ですけれども、注釈にもありますように、東京都内に本社を置く民間企業の実雇用率ということでございます。

企業規模別では、小規模になるほど実雇用率は低迷していることが述べられてございます。

一番下段でございますけれども、法定雇用率が平成25年度から0.2ポイント引き上げられて2.0%になることが予定されている中で、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が変更となるということでございます。

次のページにかかりますけれども、具体的には、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、常時雇用する労働者数が56人から50人に変更となります。また、障害者雇用納付金制度の対象となる事業主の範囲についても、順次対象が拡大されるということでございます。

中段のところですが、障害者の就職件数が増加してきていると。特に新規求職申込件数を見ると、精神障害者について大幅な伸びが見られてございます。

7ページのほうに移りまして、現状4、改善が求められる中小企業の雇用環境でございます。

中小企業には、一人一人の役割が見えやすく、やりがいを感じやすいといった魅力があ

りますが、労働時間など労働条件が合わず、就業先として敬遠される場合があります。このため、中小企業が人材確保や職場定着を進める上では、雇用環境の改善が重要となりますが、この必要性が企業に十分浸透していないという指摘もございます。

下段のところでございますけれども、労働相談情報センターに寄せられた相談件数が年間5万件を超えて推移しておりまして、職場における労使間のトラブルが依然として多いこと、雇用管理に関する基礎的な理解不足に起因するトラブルも多くあることなどを挙げてございます。

1ページめくっていただきまして8ページでございます。第2章、施策を構築するにあたっての視点でございます。第2章では、第1章でお示した現状や課題、これまでの取組を踏まえまして、今後の雇用・就業施策を構築する上での視点を3点示しております。

<視点1>は「産業振興と軌を一にした雇用・就業施策の推進を図る」ということでございます。

雇用・就業をめぐる課題の中には、企業側の取組を促進することで解決につながることも多いことから、企業側へのアプローチも重要なことを示しております。

後段では、企業が厳しい経営環境を克服し成長していく上で、すぐれた人材の育成・確保も不可欠であることから、雇用・就業施策を進めるに当たっては、産業振興施策と軌を一にした事業展開を図ることが効果的であることを述べてございます。

右側の9ページに移りまして、<視点2>「求職者や従業員、中小企業の状況に応じたきめ細かな対応を図る」でございます。

雇用・就業施策を効果的に進めていくためには、さまざまな課題に的確に対応していく必要がありますが、各課題の背景となっている要因は多岐にわたっております。

下段になりますけれども、施策の対象となるべきもののさまざまな状況に応じて、きめ細かな施策を設けることが重要でありまして、これが効果的に実施されるためには、行政の相談機能や情報発信機能を充実することの必要性に触れてございます。

1枚めくっていただきまして10ページでございます。<視点3>「教育機関や中小企業団体等との連携を強化し、施策の効果を高める」でございます。

雇用・就業にかかわる取組については、教育機関や中小企業団体、地域の就労支援機関等、さまざまな機関や団体が、それぞれの立場から重要な役割を担ってございます。

都は、こうした機関や団体等との連携を強化することで、これまで以上に効果的な施策展開が可能となります。

また、下段になりますけれども、都には各機関や団体等の主体的な取組がより効果的に進められるよう支援を行うことが期待されていることを記載してございます。

右の11ページに移りまして、第3章、東京の雇用・就業を推進させる施策でございます。第3章では、4つの方向性のもと、これからの東京の雇用・就業を推進させる施策を提言しております。

第3章の組み立てですが、各方向性ごとに、まず<基本的な考え方>をお示ししまして、さらに【具体的な施策】を掲げるという構成をとってございます。

まず方向性 ですが、「少子高齢化が進展する中、社会の『支え手』を増やし、活力ある経済社会を築く」でございます。

<基本的な考え方>のすぐ下に（中小企業の労働力確保や人材育成の推進）を挙げてございますが、こちらでは、こうした取組を行う中小企業を支援する施策に焦点を当てております。産業を支える労働力の減少が見込まれる中、企業での高齢者や女性、若年者の活用を進めるとともに、労働者一人一人の生産性を高めることが重要でございます。

中小企業におきましては、人材の育成・確保等を進める上で時間的、経済的余裕、ノウハウの不足等の課題があることから、中小企業に対する支援を通じて社会の支え手を増やしてまいります。

高齢者の活用でございますけれども、平成25年度から65歳までの雇用確保措置の充実が予定されている中で、定年等を見据えた早い段階からの対策を含めた支援を実施することや、転職を希望する者の職業能力開発の支援により企業の人材確保のつなげることを述べております。

女性の活用のところでは、仕事と育児の両立に向けた企業の取組等の支援を、また、若年者の活用では、中小企業の魅力を伝えることにより、人材確保や技能の継承を支援することを掲げてございます。

1枚おめくりいただきまして、12ページでございます。高齢者の雇用の促進が若年者の雇用機会の喪失につながるという見方があることに對しまして、それぞれの持つ長所を企業活動に生かしていくことが望まれるということをごちらでは掲げてございます。

2番目の段落ですが、産業の成長が新たな雇用の創出につながることを期待されることから、高齢者市場の拡大など、今後成長が見込まれる分野に参入を図る中小企業に對しまして経営支援や技術支援など、産業振興施策と軌を一にして、人材育成や確保への支援を推進することについて述べてございます。

第3段落ですけれども、高齢化の急速な進展により、親の介護を理由とする離職の増加が予想されることから、仕事と介護の両立に向けた取組を進めることを挙げています。

次の小見出しで（就業を基本とした社会参加の促進）を掲げてございますが、こちらからは求職者向けの施策を述べてございます。

まず、若年者ですけれども、職業的自立の支援、女性では、出産、子育て等による離職者への支援、高年齢者では、定年等を迎える前の早い段階でのキャリアビジョンやライフプランを構築するための支援、地域の就労支援機関等への支援を進めるなど、高齢期の多様な就業ニーズに対応することを挙げてございます。

囲みの下からは、＜基本的な考え方＞に基づきまして項目を整理した上で、さらに【具体的な施策】を掲げております。

1の「中小企業の労働力確保や人材育成を円滑に進める」の項目では、「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」、「生産性の向上や成長分野での事業展開を図る中小企業の人材育成・確保の支援」、「仕事と育児・介護の両立に取り組む中小企業の支援」と、3つの柱を掲げてございます。

1ページめくっていただきまして、14ページでは【具体的な施策】ということがございますけれども、多岐にわたっておりますので、ここから先はちょっと何点かに絞ってご説明を申し上げたいと思います。

まず「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」という項目では、高年齢者や女性等の人材活用に関する企業からの相談等への対応といった施策を掲げているところでございます。

右のページに参りまして、「生産性の向上や成長分野での事業展開を図る中小企業の人材育成・確保の支援」ですが、ちょっとページをめくっていただきまして16ページですが、2番目の丸印のところでは「成長分野での事業展開を支える人材の育成・確保」を掲げてございます。

福祉関連産業など、高齢化の進展に伴い今後成長が見込まれる分野に関連した職業訓練を推進し、成長分野で事業展開する中小企業の人材ニーズへの対応を図ること、また、成長産業に関連した中小企業とのマッチングを図るため、知識・技能を習得した上で、企業での就労体験の機会を提供する若年求職者向けの支援を行うことを掲げてございます。

次の丸印ですが、「仕事と育児の両立の推進」、また、その次の丸印ですが、「仕事と介護の両立の推進」を挙げ、それぞれ具体的な支援内容を掲げてございます。

右の17ページに移りまして、2の「働くことを希望する若年者や女性、高年齢者の就業を実現する」ということでございます。ここでは、「若年者の就業促進」、「女性の就業支援や職業能力開発の推進」、「高年齢者の安定・充実した生活に向けた総合的な支援展開」を3つの柱としてございます。

【具体的な施策】ですが、18ページでございます。中ほどに、出産、子育て等により離職した女性を対象としたキャリアカウンセリングやセミナー、職業能力開発などを実施し、女性の再就職を支援することを挙げてございます。

右の19ページも幾つか選択ということで、下から2つ目の丸印をごらんいただきたいのですが、こちらでは中高年層を対象に、自分に適した高齢期での働き方が選択できるよう、キャリアの棚卸しやキャリアビジョンの明確化、生活設計などを通じて働き方を考える機会を設けるなど、早い段階からの支援を行うことを掲げてございます。

次の20ページは方向性「若者の職業的自立を支援し、職業生活へのスムーズな移行を図る」ということでございます。

<基本的な考え方>ですが、若年者につきましては、学校から職業生活へのスムーズな移行と、その後のキャリア形成の促進により、職業的自立を実現することが大切であると述べてございます。

しかしながら、若年者の就業についてはさまざまな課題があることから、高校などの学校教育の段階、大学生等の就職活動期など、学校から職業生活への移行の段階、就職初期の段階といったステージごとの取組を進めることを掲げてございます。

中ほどになりますけれども、学校教育の段階では、教育機関等に対する就業支援や、職業能力開発等に関するノウハウや情報の提供、就職活動や働くことに伴う法律知識に関する理解を深める機会の提供等を掲げてございます。

下から2行目になりますけれども、大学生等の就職時期において、新たに職業生活に踏み出すことに対する意識の醸成や、みずから考えて行動する力について考えることを促すことの重要性といったものに触れてございます。

21ページの中ほどになりますけれども、就職初期の段階では、早期離職を防止することが重要ですが、中小企業では年齢の近い先輩や同期入社が少ない場合もあることから、就職後間もない若年者が職場での疑問や悩みについて相談・共有できる取組の必要性を述べてございます。

次の小見出しにある、正規雇用以外の形態で働く若年者についてですが、キャリア

ア形成が図られるよう、企業内での職業能力開発を支援するとともに、正社員登用制度の導入促進を図ることを掲げてございます。

22ページをお開きいただきたいと思います。1の「職業生活へのスムーズな移行に向け、教育段階からの取組を推進する」ということでございます。

中ほどに（学校教育での取組）として、都立高校で行う施策を挙げてございます。こうした取組が効果的に実施されるよう、東京都しごとセンターや職業能力開発センターなどが有するノウハウや情報を提供していくことを挙げてございます。

1枚めくっていただきまして、24ページに移りたいと思います。2の「大学生や就業経験がない・少ない若年者等の就業を推進する」ということでございます。

上の丸印ですけれども、東京都しごとセンターにおいて、大学等のキャリアセンター職員等を対象に、就職支援に関するセミナーを実施するほか、キャリアセンターからの相談に応じ、就職支援に関するノウハウや情報を提供していくことを挙げてございます。

右側の25ページの上の丸印に記載のありますように、東京ワークライフバランス認定企業など、働きやすい職場づくりに取り組む中小企業の求人情報を、大学生等に対し積極的に情報提供することを挙げてございます。

また1枚おめくりいただきまして、26ページ中ほど、3の「職業生活への移行後も早期に離職せずキャリア形成を図る」ということでございます。

右側の27ページ、一番上の丸印ですけれども、就職後間もない若年者の不安の解消や継続就業の意欲形成を図るため、交流会や研修会を産業界と連携しながら開催するほか、相談やセミナーを実施することを述べてございます。

また1枚おめくりいただきまして、28ページ、4の「正規雇用以外の雇用形態で働く若年者のキャリア形成や正規雇用化に向けた支援を推進する」ということでございます。

正規雇用化に向けた就業支援や職業能力開発を進めるほか、右側29ページの一番下の丸印にありますように、企業における職業能力開発への支援や企業内正社員登用制度の導入など、雇用環境整備の取組を促進することが挙げてございます。

1枚おめくりいただきまして、30ページでございます。方向性 「身近な地域での障害者雇用の受皿を拡大する」ということでございます。

障害者の就業ニーズが高まる中、法定雇用率の引き上げ、障害者雇用納付金の対象拡大が予定されておりまして、障害者雇用の受け皿の拡大に向けた企業の取組が求められてございます。

こうしたことから、中小企業での障害者雇用の促進に向け、働きかけと支援を進めることの重要性を挙げてございます。

2番目の段落では、障害者雇用に関する普及啓発の強化や、障害者に企業現場での就労機会を提供する職場体験実習の活用等を進めることを挙げてございます。

下のほうに小見出しがありますけれども、就労後の職場不適應や離職の防止を図ることが重要であることから、職場定着支援の充実や継続雇用につながる取組を進めることを挙げてございます。

右側の31ページに移りまして、1の「身近な地域での障害者の雇用機会の確保・拡大を図る」でございまして。

また1枚おめくりいただきまして、32ページ、上から2つ目の丸印で「障害者雇用の経験がない・経験やノウハウが少ない企業への支援」としまして、専門的な知識を有する支援員の派遣や、職場体験実習の促進を挙げてございます。

一番下の丸印では「発達障害者を対象とした支援の推進」として、就労支援機関等とも連携したセミナーの開催や、発達障害者及び精神障害者を対象とする職業訓練科目の設置の検討を挙げてございます。

右側に参りまして、2の「障害者の職場定着を推進する」ということとございまして。東京ジョブコーチの登録者の拡大や支援スキルを高めることなどにより、障害者の職場定着を支援することや、障害者の継続雇用を促すため、国の助成金の支給満了後も引き続き雇用を継続する中小企業を支援することを挙げております。

1枚めくっていただきまして、34ページでございまして。方向性の「雇用環境の改善に向けた中小企業の主体的な取組を推進する」ということとございまして。

良好な雇用環境を整備することは、優秀な人材の確保や職場定着、生産性の向上等にもつながることから、企業の活力の維持・向上を図る上で重要なほか、働くことに対する若者の意識の変化や意欲の向上も期待されることを述べてございます。

3段落目では、雇用環境の改善に向けた取組が業界全体の課題となる場合もあり、業界団体等がみずから、業界の実情を踏まえながら取組を進めることが効果的であることを挙げてございます。

一番下段ですが、(コンプライアンスの推進)では、労働関係法令や雇用管理についての理解や関心を深めるため、労働教育の充実を図ること、次のページでは、こうした教育への参加が難しい小規模企業等への普及啓発を進めるためには、業界団体等の連携した取

組を進めることなど、効果の高い仕組みづくりが望まれることを挙げてございます。

1の「雇用環境の改善を円滑に進めるため、支援体制及び情報発信の充実・強化を図る」ということでございます。

ここでは、労働相談情報センターの支援体制の充実を図ることと、1枚めくっていただきまして、地域における労働問題や雇用環境に関する情報発信の拠点として機能の強化を図ることを挙げてございます。

2の「雇用環境の改善を図る中小企業の主体的な取組を推進する」ということでございますが、こちらでは【具体的な施策】として、ワークライフバランスの推進、右側のページでは、メンタルヘルス対策の推進を掲げてございます。

その下段ですが、雇用環境の改善に意欲がある業界団体等の雇用環境改善の取組を促進し、その成果を広く普及することを挙げてございます。

1枚めくっていただきまして、38ページでございます。3の「中小企業がコンプライアンスや雇用管理の大切さを認識し、雇用環境の整備に取り組む」ということでございます。

労働教育の充実や、職場の嫌がらせなど個別の労働問題に関する対策を推進するほか、業界に加入する企業を対象に、団体等が主体となって取り組む普及啓発活動を支援することを挙げてございます。

右側に参りまして、「おわりに」でございます。中ほどにありますように、本審議会が提言したさまざまな施策を都の力だけで展開することは、マンパワーやノウハウから見て、効果的・効率的ではないことから、国や区市町村、産業支援機関、労使団体等との連携を強化し、それぞれの持つ機能を最大限発揮できるよう施策展開を図るべきであること、さらに、民間の職業紹介事業者は教育訓練機関、社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家を引き続き活用することの必要性に触れてございます。

最後になりますけれども、参考ということで、雇用・就業対策審議会の条例とか諮問文、諮問の趣旨、委員名簿、審議経過を掲げてございます。

長くなりまして大変恐縮でございますけれども、以上で説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、中間まとめについて皆様のご意見を伺うことにしたいと思いますが、進め方ですが、残り75分ということなので、目次を見ていただくと、まず第1、第2をまとめ

て、その後、方向性が4つありますので、それで5つに分けて、それぞれのセクションごとに10分ぐらいご意見を伺って、あと2、3分そのご質問に部会長なり部会委員の方から何かあればレスポンスいただくという形で、最後にまた全体について言い残したことがあればご意見を伺うようにしたいと思いますので、とりあえず、ざっと全体を見るような形にさせていただければと思います。

まず目次の第1と第2をあわせて、つまり10ページまで、現状と施策の構築にあたっての視点のところまでのご意見、ご質問があれば、順次出していただければ、できるだけたくさんの方からご意見を伺えるとありがたいので、よろしくお願いします。

柴田委員 大変ご苦労さまでした。ちょっと私、今回、メンバーではなかったのですが、今まで1回、2回、部会には参加させていただいていたのですが、今回まるで参加できずに、少しこの場で問題意識を含めて発言させていただきます。

1つは、若者雇用の問題が大変深刻化していると述べられておりました。私も実は若者雇用の問題は、非常に大きな課題かと思っています。

厚生労働省を含めて若者の雇用環境をめぐった現状の深刻さが幾つか述べられたので、私も若干そのことを紹介しながら、政策にどう生かしていくのかということに深めていただければと思うのですが、ご承知のとおり失業率が高まっているというご指摘もありますし、それとあわせて、やはり非正規化が物すごく進んでいるということと、低賃金化が進んでいるということ、この2つが大きな問題としてあるのかなと思います。

厚生労働省の人口問題研究所が1月に発表したことで言うと、この少子化の問題に非常に影響するであろうという若者の雇用の現状で言うと、未婚率が非常に高まっている、このことが将来的に大きな少子化へつながっていくだろうというふうな物のまとめ方をされておりました。1995年と2005年の比較をされていましたが、男性だけで言いますと、20代、30代、いずれも未婚率が非常に高まっているということでありました。

その裏にはさまざまな理由があるかと思いますが、やはり非正規化と低賃金、ワーキングプアと言われている、食べられないというふうなところがこういったことに大きな陰りをもたらしているのではないかと考えております。

そういう意味で、青年労働者、若年労働者の問題を考えたときに、この雇用環境をどう変えるかということは大変大きな課題なのだろうと考えているところであります。

NHKと三菱総研が2009年に、やはり団塊のジュニア30代、35歳ですか、これを中心にいろいろアンケート調査などもやって、ここでも深刻な数字を出されておりました。

2009年、5%台の失業率が20年後には10%を超して800万人近くになるのではないかというふうな姿を描いていました。必ずしもそうなるとは思いませんが、このままではいけないということで出されておりました。

そういう中で、やはりこの正規から非正規へという視点で埋め込まれていますが、圧倒的多くの中小企業で雇用を支えられていますから、東京におけるこの中小企業の振興策、産業振興も非常に重要なことにつながっていくのではないかと思うところでもあります。

あと幾つかあるのですが、余り一人で話をしてもいけないと思うのですが、その中小企業振興で言うと、1つ懸念されていますのは、来年の3月で打ち切られる金融の円滑化法が、帝国データバンクなどによると、中小企業経営をますます悪化させて、全国で数万社の倒産へつながっていくのではないかという懸念が出されています。

東京都は10月から、また新たな支援策を出していますが、やはり地場産業をどう守るかという視点が非常に重要だと思います。

佐藤会長 どうもありがとうございます。非正規雇用、あるいは未婚化などの話、また後で、小杉委員もやられていますので、お答えいただきます。まずご質問なりご意見を先に伺うようにしたいと思いますので、10ページまでで、ほかにいかがですか。

清水委員 初めてですが、失礼いたします。

かなりの回数、部会を重ねられて中間まとめをまとめられたことには、本当に敬意を表します。また、部会の先生方が、話し合いの中では恐らく話し合われたことかもしれませんが、記述という点ではちょっと書かれていないなということがありますので、一、二言わせていただきますが、今のお話にもありましたが、今の雇用の実態というものがどういふところから出てきているのかということについて、その認識というものを明記していただきたい。

グローバル化が進んでいる中で、国の大企業優先政策の失敗によって雇用悪化が進んでいるという認識というのは必要ではないかと。

そして、日本経済にどういう問題が起きているかには、多くの学者が指摘するようになってきていますが、多国籍企業化した大企業が価格競争を優先させて、国内の生産ラインを縮小し、海外生産と逆輸入で、国内雇用、内需を支えてきた中小企業や地場産業の淘汰を見境なく進めて、大規模リストラや雇用を破壊して、今お話のありました非正規雇用中心の不安定雇用には規制もかからないで、利益が上がれば株主配当や経営者への報酬を引き上げて、巨額の内部留保をため込み、金融投機を行うなど、社会的責任を放棄した利益

優先的な対応によって国内需要を低下させ、そうした大企業を優遇する施策によって国の財政悪化をもたらすという悪循環に陥っている点については、もうかなりの方面から出されているということで、お話し合いの中では触れられたことかもしれませんが、こうした点もどこかに記述していただければなということをお思います。

それからもう1点は、東京都の労働行政について、これを前進させなければいけないのですけれども、逆に後退があるという認識というものも、やはり必要ではないかなと。

ご承知だと思いますけれども、労政事務所、労働相談情報センターは、98年度は9カ所だったわけですが、現在まで6カ所にして、2018年度には5カ所にまでする計画になっています。労働研究所というのは2001年度に廃止されましたし、公共職業訓練校は17校から13校に削減し、無料だった授業料を2007年度から一部で年額11万5,000円も徴収しているというようなことなどなど、幾つか、東京都としては耳の痛い話かもしれませんが、やはりこういう雇用環境の中で、せめてもの公の労働行政というものが後退していったよいかということについては、事実として明記をしていただきたいなということをお思います。

佐藤会長 はい、もう少し企業の市場環境の変化みたいものを踏まえて書いたらというお話だと思います。もう一方ぐらいご意見があれば伺って。

大久保委員 審議会での議論ですので、具体的な施策というところよりも、私は大きな方向性とか視点はすごく大事なところだと思います。その中で、特にやはり視点のところに入るのかと思うのですが、2つほど、私はぜひ表現してもらいたいと思っていることがあったので、少しお話をしたいと思います。

1つは、部分と全体の関係と言いますか、国の議論で今ずっとやり続けている若年の雇用対策の問題とか、有期雇用の問題とか、高齢者の雇用安定の問題とかをやっているのですが、国のやっている議論は大体部分最適の議論でありまして、そのことだけを専ら考えて結論を出すのですが、全体のことは余り矛盾が吸収されていないという状況になっているのですが、それは実際の現場になればそういうわけにいかないということだろうと思うんです。

実際には、例えば中小企業なら、職場なら職場の一つの中で、若年の問題も、高齢者の問題も、女性の問題も全部発生してくるわけで、そういう中でどうやってうまく全体のバランスをとってその人たちを生かしていくのかという視点がとても重要だろうと思います。

これは方向性のにも関連することですが、例えば若年と高齢者がうまく補完的に一緒

に働くことによって退職率が下がるというような効果が出るとか、あるいは日本人と外国人と一緒に働くことによって、グローバルな環境変化に適応して競争力が上がるとか、あるいは男性と女性がいい場で共同することでイノベーションが高まるとか、有期と無期と一緒に働くことによって全体的にワークバランスの取組が推進されるとか、多分さまざまな効果があって、こういう人たちが代替的ではなくて補完的な感じで一つの職場の中で働くということはとても大事なわけだと思います。

だから、若年をどうする、女性をどうする、高齢者をどうすると別々に考えるのではなくて、そういう人たちが一緒に働くという視点の中で施策をつくっていくということがとても重要で、国の中でできていないこのことを、今度は東京都という実際に各論の部分を担当するところだからこそ、そういう視点を持った上で各論に入るといっていただきたいことが1点です。

もう1点は、特にこれからしばらくの環境は、雇用については非常に環境変化の激しい状況になってくるという中で、どうやってその変化に適応していくのか、対応していくのかということがとても大事なのだと思うのですね。

少子化社会というのは、中小企業にとっては事業継承が難しい社会でありますし、あるいは東京都はサービス業の比率、サービス業就業者比率が高いですけれども、製造業以上にサービス業は、拠点展開も容易にできるのですけれども、撤退も容易にできるわけでありまして、そういう変化とか、衰退産業から成長産業への変化も含めて、非常に大きな変化に直面するというところであります。

ですので、ある意味多様なケースに対応できるような柔軟性を持った労働市場をつくっていくという、そういう変化への適応力を高めて、対応力を高めていくという視点もあわせてやっておかないと、余り硬直的な方向へだけ持っていくと、弱い構造になってしまいますので、そういった視点をあわせ持った中で施策をつくっていくということは非常に大事ではないかと思っています。

これは方向性と言うよりは視点という感じの、非常に抽象度の高いところの議論だと思いますので、意見として申し上げておきたいと思います。

佐藤会長 まだご意見あるかもわかりませんが、とりあえず今ご指摘、ご意見あった3名の方について、何か部会長からあれば、可能な範囲で。ほかの部会の委員も意見があればお願いします。

藤村副会長 貴重なご意見、どうもありがとうございます。それぞれにお答えすること

はちょっと時間的に無理なので、特にどういう視点でこの政策をつくり上げていくかというときに、最後に大久保委員から指摘のあった、部分と全体、実際に職場でいろいろな人が一緒に働く、その場面で、一緒に働いたほうがよい効果が出るのだということをもっと強調すべきだと。実際に部会の中ではそういう議論もしてまいりました。それが十分に表現できていないということなのかなと思って聞いておりましたが、できるだけこの中間のまとめの中に盛り込める部分は盛り込んでいきたいと思っております。

小杉委員 今のご指摘とほとんど同じことですが、部会の中でも、やはりマクロに考えると、これから労働力は少なくなるという前提の中で、できるだけ多くの人に参加してもらう形、高齢者も若者もという話はしました。

そのマクロの方向性と、ミクロの現場で、それをどう落としていくかというところは問題で、そのどのよう落としていくかというところが、かなり進んできているので、そういう実践のよい事例みたいなものを拾い上げていくとか、ミクロへの落とし方、それをもっと具体的に拾っていくということがこれから大事だというようなことを議論しておりまして、補完的な関係というものは、私どもも大変重要だと思っております。それがまだ十分にあらわれていないということはよくわかりました。

佐藤会長 まだまだあると思うのですが、最後にまた戻ってくるという形にさせていただければと思います。

それでは次で、方向性 「少子高齢化が進展する中、社会の『支え手』を増やし、活力ある経済社会を築く」というところで、この点についてご意見なりご質問があれば出していただければと思います。

池田委員 先ほどちょっとご指摘もあったのですが、今回のまとめは、皆さん大変ご苦労さまだと思うのですが、特別異論はないのですが、先ほど国の施策のグローバルの展開というお話があったのですが、全体を通して見ますと、今、グローバル人材の育成ということが、逆にこの中には焦点として入り込んでいないので、やはりこれから就業機会を増やすためには、高校生、大学生の時代から、国内だけではなく、いかにグローバルに活躍していける人材を教育機関が育てていただけるか、また企業も育てなければいけない。その場合に、グローバルの人材の育成という視点をもう少し強調していただいてもよいのかなという、提案をいたします。

佐藤会長 どうもありがとうございました。大久保委員からもご指摘があったように、意外に大企業だけではなくて、中小、サービス業とか小売業で、データは余りないので

が、すごく国際化が進んでいる面もあって、これは中国とか東アジアにサービス業とか小売業は相当出ているという実態もあるので、確かに大事な点かなと思います。

八木委員 この後のまとめ方の中でも、ちょっと重複しているところがあるので、先のところまで触れる形になるかもしれませんが、今回、包括的に大変よくフォローされているのではないかと思います。この後、具体的なアクションプランをつくられて、せっかくだから、それがきちっとレビューできるような形にしていいただければよいと思います。

若干インターンシップということで、中小企業とマッチングをするということは極めて重要だと思いますが、我々大手はかなりインターンシップの制度を持っておりますが、中小企業の場合はなかなか個別に制度をつくることは難しいということもありますので、できれば、これを推進していくということに関して言えば、東京都などがコーディネーターの機能を果たしていただくことも極めて重要ではないかと思っております。

それから、職業訓練についても、やはりニーズが過去とだんだん変わってきているということもありますので、プログラムの中身についてもこれから変わってくるのだろうと思います。

そういった中で、私自身、東京経営者協会のほうも担当しておりますが、企業の実践をやられた方々、先ほども65歳以上の方々が広義の社会活動ということもありましたが、実際に労働してきた方々ないしは現役の方々の経験談も含めて、実務の産業界の方々と学生の方々、大学生、それから高校生の方々がコミュニケーションをとれるように、こういった訓練の場にも、我々産業界も人を積極的に出していきたいと思っておりますので、その辺もご審議いただければと思います。

それから、今、池田委員からグローバルということがありましたが、やはり雇用のアンマッチの中では、これからグローバルへ展開する人材は、圧倒的に不足していると思いますので、こういった人材の育成は極めて重要だろうと考えております。

我々もそのグローバル人材を求めるということは、必ずしも海外の雇用が安いからではなくて、むしろグローバルに活躍できる方は日本人であろうが、中国人であろうが、ほかの方であろうが、コスト的にそこに差をつけるということではなくて、むしろ意欲のある方ということからすると、最近、弊社でも海外の方を直接雇用しておりますが、なかなか日本の大卒の方の就業意識が、海外と比べると極めて弱いという実感も持っておりますので、新卒採用の中でもグローバルな競争力をつけられるような人材の育成にも力を入れていただければと思います。

佐藤会長 ほかに、もう一方ぐらい伺ってからですが、どうぞ。

清水委員 シルバー人材センターへの支援強化ということですが、高齢者雇用安定法で支援対象としているものは、国の見解は、シルバー人材センターも重要ですが、それのみと限定しているわけではなくて、高齢者の就業支援をしている団体等も含めています。

国は昨年12月に地方自治法施行令を改正して、高齢者の就業支援をしている団体、企業組合などを育成する立場を明確にしたものですから、「シルバー人材センター等への」というようなことでしていただければありがたいと思います。

佐藤会長 ちょっと私から、今回、仕事と介護の両立支援を取り上げていただいたことはありがたいのですが、これは大企業も含めてですが、仕事と子育ての両立支援と、仕事と介護の両立支援は違うのだけれども、同じように考えている企業がまだ少なくないので、これは少し 前のほうで介護休業をとる人は少ないと書いてあるのですが、介護休業をとる人が増えることがよいのかというと、介護休業はとらないほうがいいんですね。

育児休業は、子育て期間中できるだけとってくださいということですが、介護の場合は、できるだけ社員の方が介護しないで済むように支援して、基本的に自分が介護してはいけないんですね。ですから、外部資源とか社内資源を使いながら、自分はそのマネジメントをして、直接介護はしないで、それで仕事と両立することが大事なので、子育てと違うので、その辺がわかるように書いていただくとありがたい。

それでは、今の点で何かあれば。

藤村副会長 確かにグローバル人材という言葉は出てこないですね。決して無視をしているわけではなくて、そういった議論も出てきたのですが、これは私の個人的な見解ですが、ちょっと世の中がグローバル人材ということに浮かれているというか、そんな感じがします。

例えばある国際的に展開している会社についてですが、その中でグローバルに動いている人は0.2%しかいないと言うんですね。でも、何か大企業で、例えば、全員とは言いませんが、3分の1ぐらいがグローバル人材で、海外を動き回らなければいけないかと言うと、決してそうではないと。

日本は今まで、GDPの輸出比率は12~13%ぐらいでした。幸い内需が大きな国でしたので、物を外に余り売らなくてもよかったんですね。これからは人口が減るという状況の中で、もっと売っていかなければいけない。多分GDPで2割ぐらいを海外に売るということになるだろうと思います。

そうなったときに、どれくらいの人が海外との取引に参加して活躍していってもらう必要があるのかというときに、全員がということはちょっと非現実的だと思います。ですから、その辺はちゃんと、余り世の中の議論に流されずに、現実を見てやっていきたいと思っています。

小杉委員 グローバル人材をあえて書かなかった理由はほとんど同じで、ほかのところで調査してみますと、中小企業が今必要なグローバル人材はだれかと言うと、若い人の話ではない。部課長レベルなどでグローバルな形で展開できる人材が足りないということが議論されているので、ここであえて今、高等教育でグローバル人材などという話がどんどん広がっていますが、ちょっと筋が違うのではないかとということで、あえてここで、そういう表現はしなかった。

グローバル人材として、どういうものが若い人に求められたのかというと、外国語ができるということ以上に、自分で物を考えて動ける人という話だったので、それは国内の若者に対する期待と全く同じではないかとということで、ここであえて、自分で考えて動けるということを出したけれども、グローバルという表現はしなかったということです。

佐藤会長 確かに今いろいろなところでグローバル人材育成の議論がされていますが、伺ってみると、どういう人材が必要かと言うと、違った文化で理解できて、日本でやっていることを、こう日本でやっているんだと言うのではなくて、こうやるのが大事だと論理的に説明できるとかですね。

でも、そう考えると、それは国内でも必要ではないか。今の部課長が自分と違った価値観を持っている、例えば若者とか女性とかをマネジメントできるのは、おれについてこいではなくて、なぜこうするのかをちゃんと説明できることだと。

そうすると、国内と国外で求められている人材は、そんなに違わないではないかという議論も最近、結構出てきて、僕もそれは正しいと思っていますので、そのようなことで、大事ではないという意味ではなくて、特別に育成するような人材なのかということだったと思います。

それでは方向性 「若者の職業的自立を支援し、職業生活へのスムーズな移行を図る」についてご意見があればお願いしたいと思います。

田の上委員 いろいろまとめていただきましてありがとうございました。この間のご努力に感謝申し上げます。

実は第1回の審議会のときに私も意見を申し上げまして、そのときに若者の雇用に関し

て、労働に対する意識、勤労の意義というものを、もっと教育等の中で取り込んでいくべきではないかと申し上げました。それについて盛り込んでいただきまして本当にありがとうございます。

もしかしたら「学校教育での取組」に包含されるのかもしれないのですが、例えば中学校や、高校でもやっていると思うのですが、税理士の先生が税金についての授業を行ったり、例えば社会保険労務士の先生が社会保険についての授業を行ったりということもあると思うのですが、お金を稼ぐということに対して、やはり意義というか価値観、そういったものを形成することが大切かと思imasるので、もしここに含まれていないのであれば、そういったことも記載していただけたらと思います。

それからもう1つ、先ほど八木委員もおっしゃっていたのですが、インターンシップについては非常に効果があるということで、中間のまとめにも書いてあるのですが、私もそのように思っております。

私自身も夏休みに大学生をインターンとして受け入れているのですが、やはりインターンを受け入れているところは、行政機関であったり、私どものような議員事務所であったりというところが多くて、企業に関しては非常に限られているというところがございます。

ですので、インターンシップを受け入れようとする企業等に対して、事例等を紹介して、適切なインターンシップの取組を促すとあるのですが、インターンシップを受け入れる企業そのものを増やすような取組をしていただけないかと思imas。

企業のほうも、青田刈り、青田買いというような言葉もあるかと思imasが、将来性のあるよい学生を雇用するだけでなく、学生を育てていくという視点も持っていただきたいと思imasるので、意見として申し上げます。

柴田委員 大学生に対しては、社会的にも非常に問題になっていて、ここでは就活の問題を掘り下げて書いていないわけですが、就活問題は大学の中でも大変大きな課題になっているのだらうと思imas。

やはりここは大東京ですから、この就活の問題についても、やはり何か一つ物を言えないのかということと、もう1つ、今出たインターンシップとの関係と、あるいはシルバーとの関係ですが、最近シルバーにしてもインターンシップにしても、就労先での、例えば私たち雇用されている人であれば労災が適用になる、あるいは健康保険が適用になるのですが、このシルバーとかインターンシップの場合は両方とも適用にならないで、大変な本人負担だという問題が出ていて、今、国もそれをどうするかという議論を始めているそう

ですので、確かにインターンシップを広げることは非常に重要であると思うのですが、そのすき間に落ちている部分は、やはり何らかの形で指摘しておく必要があるかと思いません。

佐藤会長 受け入れ企業を増やして、インターンシップが広がるような仕組みですね。

インターンシップは、小杉委員らと前に研究したことがあるのですが、これは学生の就業意識、学生のためになるということはもちろんあるのですが、受け入れ企業にプラスだという、採用という意味だけではなくて、インターンシップ学生を受け入れた現場の社員にとっても、一定期間指導するということになりますので、やはり若手の社員にとっては勉強になるんですね。企業にとってもプラスだという側面を企業に言っていないと、中小企業はなかなか受け入れるようにならないと思っています。

池田委員 先ほど、成長分野の問題で、福祉関連産業というものもあるのですが、これも先ほどご指摘があった、この世界は需要はあるのでしょうかけれども、賃金が安いということ、なかなか若者が行きたがらない、将来の事業としてそれでよいのかという問題があります。

企業がたくさん参入すれば、国の税金が余計かかるようになるでしょうし、国が完全に成長産業の一つととらえて、そこにやるには、やはりそれ相応の、若者が生活できるような賃金を与えるようなことも裏面として考えていかないと、そのニーズは余り増えてこないのではないかという感じがするのですが、その辺の関連はどう捉えるんですか。

佐藤会長 福祉関係も、中小企業全体もですが、平均的に見ると、労働条件は大企業より低い。ただ、ばらつきが大きいんですね。だから中小企業、福祉分野でも、きちっと人材育成もするし、労働条件がきちっと整備されているところも結構あるので、やはりそこがわかるようにするということは結構大事だという気がしていて、みんなが悪いわけではなくて、福祉関係でもかなり頑張っているところもあります。

柴田委員 今、福祉の関連が出ましたので、ちょっと私も気になることは、福祉、特に医療も労働環境が大変悪いのですが、今は介護職場が非常に、先ほど別の角度で議論になったのですが、やはり、ここの実態を知ると、これではやめていくなという労働環境の実態だと思っています。

財団法人の介護労働安定センターなどが平成23年度に調査されていますが、離職率は16.1%だと言っていますし、その事業主で言うと、従業員の不足感は53.1%で、働いている人たち、あるいは事業主に言わせると、仕事の割に賃金は非常に低いと。やは

りこの働く環境 中小企業の経営環境もそうですが、ここをどう改善するかは、ここの雇用・就業の場だけではとてもいかない課題だとは思いますが、特に介護職場の労働環境改善については一言物を言うべきかと思います。

佐藤会長 よろしければ、今ので、ありますか。

藤村副会長 柴田委員がご指摘くださった就活の問題というのは、実はこの中ではほとんど議論していません。

私は法政大学のキャリアセンター長を4年やっていましたが、その経験から言って、企業は重大なコンプライアンス上の違反を犯しているのではないかという気がいたします。

つまり、学生たちが講義がある日に平気で呼び出すんですね。法政大学で平均的に受講している学生の1コマ、90分当たりの授業料を計算すると約3,000円になります。それを例えば午後呼び出されると2コマとっている講義に出られないと6,000円分の学ぶ機会を企業は奪っている。こういうことを平気でやっているということが、どうもこれは、よく考えると、コンプライアンス上問題ではないかという気がして、声は小さいのですが、いろいろなところで申し上げます。

ある企業では、やはりそこに問題意識を持ってくださって、4年生の8月から採用活動を始めます、学生はそれまでは学業にちゃんと専念をしてくださいという企業もあらわれてきています。

就活長期化、早期化の問題ですが、中間のまとめには書き込みませんでした。私としては、とても問題意識を持っています。

佐藤会長 先ほど福祉関係の就業環境についてご説明があったのですが、介護労働安定センターの調査は自分がずっとやっているのですが、気をつけなければいけないことは、新聞は福祉分野だけ離職率が高いと書くのですが、ほかの業界の離職率を見ていない。実はサービス業は余り変わらないんです。

例えば、訪問介護で言うと有期契約で女性です。そうすると小売流通関係のパートタイマーの離職率と比較しなければいけないのですが、変わりません。

それと、もう1つは、あれは例えば介護分野で働いている人全体を積み上げた離職率なんですね。企業体ごとの離職率を計算して、離職率の高いところと安定しているところを見ると、離職率が高いところは十数%なんです。結構安定しているところはたくさんあるんです。あと、人が足りないというのも、やめて足りないのではなくて、成長して足りないとかいうところは結構多いんです。

ですから、ばらつきが多いので、余り平均では議論しないほうがいい。もちろんやめて足りないところもあるのですが、安定しているのだけれども、どんどん伸びていて人が足りないというところも結構多いです。ですから、少し分けて議論しないと、ひどい業界だということで人が来なくなってしまう。

ひどいところもあるんです。ただ、ちゃんとやっているところもあるので、やはりこれはきちっと情報を伝えないといけない。これは中小企業全体の話だと思います。ですから、間違っているという意味ではないです。

それでは方向性 のところへ行って、障害者雇用のところをお願いいたします。

橘委員 障害者雇用の部分ですが、この基本的な考えの真ん中よりちょっと下の「障害者に企業現場での就労体験の機会を提供する職場体験実習の活用を積極的に進める」という項目は非常に大事な部分だと思います。

実際に私も日常的にいろいろな障害者の団体の方と接する機会が多いわけですが、その中で、やはりその保護者の方などから聞きますと、自分の親亡き後ということを非常に深刻な問題としてとらえていらっしゃいます。

また、この項については、中小企業に対して理解を求めるといった内容になっておりますが、この中小企業の経営者は、ほとんど苦勞して会社を經營されておりますので、分野は違いますが、この障害者の親御さんの苦勞であるとか、またその本人の苦勞であるとか、その辺の気持ちはよくわかるんですね。そして、自分も少しでもそのお役に立ちたいという気持ちは、中小企業経営者の中には非常に強いように思います。

ところが、実際にどうしたらよいかわからないというのが現状で、それで産業労働局のほうで障害者雇用促進のためのパンフレット、いろいろな資料で啓発をされておまして、あの内容を見ると非常に参考になるなと思いました。

ところが、実際に経営者の方にそれをお見せして、これを読んでみてくださいと言っても、なかなか読んでくださらない。やはり実際に生の声でお話をして、初めて、ああ、そういうことか、こういうところを注意すればいいんだなということをやっと理解して下さるような感じがしております。これがまず第1点のポイントですね。

それから、一番下の段落に「地域の中小企業は連携して障害者を支え合うようなモデル事業の構築が望まれる」という表現になっております。確かにおっしゃるとおり、望まれるということが実態ではあるかと思えます。

けれども、この中小企業、例えば地域の中に異業種交流というものがあります。異業種

交流では従業員のことから、技術開発のことから、連携のことから、いろいろなことが日常的に話し合われております。

それから、業種の中で、産業連合会といういろいろなグループがありますけれども、そのグループでも、雇用のことまで、それから若手の育成のことまで、いろいろなことが話し合われているんです。ということは、その中で本当に本気で障害者雇用を自分たちで考えようといった声が出るようになれば、このモデル事業はもう具体的に進んでいくのかなと思います。

ところが、この中間報告の表現の仕方ですが、この「望まれる」という表現に、確かに望まれるのですが、私はちょっと違和感を覚えました。

それから、先ほど言いました部分では「積極的に進める」という表現になっておりますが、私はこの2つの項目に共通して言いたいのですが、これは行政による推進力、行政が率先して、全部が全部面倒を見るということだけでなくてもよいですが、活用を積極的に進めるために行政はどうするのか、それから連携が望まれると言うのであれば、それをどうするのか。今まではそれがなかなか難しかったから進んでいないのであって、行政がもう少し関与していきますという表現をここに入れたらよいのかなと、私の意見として申し上げておきたいと思います。

松迫委員 障害者の件で入れてほしいものは、私は教育訓練機関への支援が非常に重要だと思います。特に中小企業のほうで障害者をなかなか雇いづらいというのは、やはり障害者の方が、雇ったとしても、雇ったときはよいのですが、加齢により能力が低下してきたときに、再度訓練機関に戻って、もう一回教育をすとか、訓練をし直してやってくれるような仕組みがあれば、中小企業の経営者も安心して雇う。もしちょっと問題があったら、また訓練する、そういった仕組みを含めてやらないといけないと思う。そのために、やはり具体的には教育訓練機関への支援をもっと強化したほうが、ここは具体的に進むのではないかと思います。

田の上委員 前回の審議会のときにも発言させていただいたのですが、中小企業が障害者雇用を行うということは非常に大変な話でして、今でも200人以上、300人以下の企業に義務づけされているのですが、これから先、また100人以上の中小企業にも義務づけがされるということで、景気が不透明な中、また、ものづくり産業とか製造業においては、産業の空洞化がある中で、非常に大変なことだと認識をしております。

それで、なぜ中小企業が障害者雇用を達成できないのかというような原因、理由を調査

したらどうかという提案をさせていただいたのですが、そのところがなかなか反映されていないかと思っております。

近いところがこの具体的な施策の中の「障害者雇用の経験がない・経験やノウハウが少ない企業への支援」で、「採用前の環境整備の段階からの継続的な支援が効果的である」、「きめ細かな対応を図る」となっております。

対象の企業がどれくらいあるのかということが問題で、例えばこれは何か問い合わせをしてきた企業に対してきめ細やかな対応をしていくのか、それとも、これから先、障害者雇用の経験がない企業のほうが多いはずですので、それをどのように考えるのかということだと思います。

やはりこれは受け身ではなかなか進まないと思います。たくさんあるこの中小企業が、少しでも障害者を雇用していくようにつなげるためには、これは平成25年でしたか、来年はまた法定雇用率が2%になるということなので、もっと積極的に、こちらから広く働きかけしていかなければいけないのではないかと思っております。

ここに具体的な対象企業が書ければ解決するものなのか、それとも対象企業をそこまで広く見ていないということであれば、やはりもっと広いアプローチをつけ加えるべきではないかと思えます。

八木委員 中小企業で個々に障害者雇用を進めるということはなかなか大変だと思いますが、趣旨としては、ここに書かれていることを推進すればよいと思います。当社の一つの事例で考えますと、我々の会社はグループ、中小子会社も含めて一つの枠として2%以上を確保しようということをやっておりますが、会社全体は大きいとしても、やはり個々の組織からすれば中小企業と同じような形で、いろいろな事情があります。我々は、やはり2%をクリアするようなターゲットを与えて、それに対する回答をもらって、各事業部ごとの特性に応じて最終的なジャッジメントをしているんです。

その中で、精神障害者、発達障害者の方々につきましては、弊社では専門の会社をつかって、そこでいろいろな教育をしながら参加していただくという形にしておりまして、それから、こういった方々の場合には、やはりご両親が大変心配されるということで、定期的にそういうコミュニケーションをとるということが、普通の障害者と違って極めて難しいところがあるかと思えます。

弊社でやっている事例は、実はその会社に各事業体が仕事を頼めば、頼んだ金額を人数換算して評価するという形のことをしております。ですから、なかなか自分のところで

は直接雇用するような場所が意外とないとしても、いろいろな業務をそこへ頼むことによって、ある一定の金額を頼めば、1人の障害者の方が雇用できますので、それによって人数換算して評価するということをしています。

これは弊社の社内の問題ですが、この事例にもありますように、場合によっては、その地域全体でそういったものをつくる。これは隔離するという意味ではないですので、そこは誤解のないようにしていただきたいのですが、一定の仲間が働き合いながら、研さんし合いながら、一方、中小の会社から仕事をもらって、その分の仕事量で評価をしていくというようなことも、現実これを進めていく中では、先にそっちに走ることがよいかどうかは別にして、何か大きな壁があれば、そういうことも一つの雇用を促進するということでの打開策になるのではないかと思います。

佐藤会長 現状でも、たしか障害者雇用施設への業務委託は、実雇用率にはカウントしないのですが、一応、寄附金か何か、そっちにカウントするような仕組みにはなっています。

大久保委員 私も、今回の具体的な施策の中で、精神障害者向けの職業訓練科目を設置するということに最初に目が行きまして、これは障害者雇用の中でも最も遅れている分野で、特にここに関する職業訓練科目の設置というのは、多分ほかの道府県でもやっていないことだと思います。東京が先んじてこの問題に取り組むということだと思いますので、大いに期待をしております。

また、発達障害の人たち向けのものも設置していくということですが、これは大学や専門学校や若年の雇用を進めている企業の中でも、この発達障害の問題は、非常になかなか解決できない問題として悩んでいるところが多いので、こういうものが若年の就業対策にも非常に大きな問題解決につながると期待をしております。

先進的な取組でもありますので、ぜひこれは進めていく中で、蓄積したノウハウを公開していただきたいと思いますし、これについては、ぜひ情報発信をしっかりとやっていただきたいと思っております。

池田委員 この障害者雇用のパーセンテージが上がるということは、中小企業、小さい企業にとっても非常に大変だと思うのですが、この数字でどんどん追っかけることは果たしてどうなのかなということで、やはり一方では、企業側は一つの社会貢献事業としてやる側面が非常に大きいと思います。

やはりここに書いてあるような、使う側と使っていただく側のきめ細かいコミュニケー

ションを十分図らないと、社会貢献事業を押しつけるような形になるので、ある程度の規模のある会社とかでないとできないということもありますので、私も、きめ細かい行政を進めるためには施策が必要だと思っております。

一方では、私もちょっと障害者に関係しているのですが、ある程度のメニューがないと、例えば目の不自由な方はこういう仕事ができるとか、耳の不自由な方は非常に使いにくいという方も聞くのですが、あと、体の不自由な方たちにはこういう仕事ができるんだとか、やはりそういう別々の企業に向ける細かいメニュー、こういうことであれば業務にできるのではないかというような、きめ細かいメニューづくりをするとかですね。

一方では、また、果たしてこれがよいのかどうかわかりませんが、視点の中に、産業振興策と一緒にした雇用施策というのがありますので、これが障害者の機器の展示会等をどんどん開くとか、そういう企業における一つの産業振興施策として、こういう雇用政策も一緒にやっていくという観点を入れられても、ただ一方的にこういうものがあるから雇ってくれと言うのではなくて、ウイン・ウインの関係になるような施策は一方でも考えられたらどうなのかなという感じがしております。

佐藤会長 今までのところで、部会の方で、お願いします。

藤村副会長 障害者の雇用について、中小企業が難しい理由を調査してはどうかという先ほどの田の上委員のご指摘ですが、障害者雇用については、国の独立行政法人である高齢・障害・求職者雇用支援機構というところがいろいろな調査をやっている、そこを相当参照いたしました。

法定雇用率を達成していないところに対して納付金の制度があるわけですが、それを行っておりますのが国の機関ですので、そこが取り組んでいるいろいろな施策、それから、一社一社回って指導するというところもやっている、ここでは、それプラス、都として取り組んでいくという視点で議論してきました。その点だけ補足しておきます。

佐藤会長 中小企業が一番多いのは、先ほどご意見があったように、今は仕事があるけれども、雇った後に仕事がなくなるのではないかと。有期で雇ってもいいわけですが、やはり雇った以上は責任を持ちたいというケースが結構多いので、先がどうなるかわからないと、なかなか雇いにくいというお話はよく伺いますね。そういう意味では、やはり地域でとかグループでというようなことを考えないと、中小企業となると難しいかもしれません。

それでは最後、方向性 のところと終わりまで全部、そしてその後、全体ということに

したいと思います。

白川委員 白川でございます。この間のご努力に敬意を表したいと思います。

私からは、この「施策を構築するにあたっての視点」の〈視点1〉と、この方向性に関連して、ほかの観点で少し意見を述べさせていただきます。

私は、雇用環境の中で最大のものは、やはり良質な雇用の安定維持に対する安心感であるのではないのかと。ところが、今の若者を取り巻く環境は、報道等にもあらわれておりますが、世界的な景気減退や、日中間の緊張感や、その意味では将来の中小の経営基盤の見込みに対して相当の不安感をお持ちではないのか、そこをできるだけ、いかにして強化を図っていくのかということが経営側にも、それから産業振興側にもそれぞれ求められていくのではないのかなと。

その意味では、視点については結構でございますけれども、方向性や具体的な施策では、言及が少し少ないのかなと。確かに若者層を雇用して、そのことによって企業の発展をという、その議論にはもちろん賛成でございますが、今を取り巻く環境を中小企業からすると、守る、安定化をさせる、このことに対してどういう施策を包括的にとっていくのか、このような視点も必要ではないかと思えます。

新井委員 これまでの取りまとめに敬意を表したいと思います。私からは、ワーク・ライフ・バランスの推進と、メンタルヘルスの対策の推進について一言述べさせていただきます。

このワーク・ライフ・バランスですが、企業の中で仕事と育児が本当によいことなんだと、また仕事だけでなく生活との調和が大変必要だというこの社内での文化を定着させることが必要だと思っています。そういったワーク・ライフ・バランスの推進がモチベーションを上げ、結果的にはその企業の成長にも結びつくということをしっかりと皆さんに、中小企業の方にもっと理解していただく必要があると思っております。

また、東京ワークライフバランス認定企業は、私もイベントに参加させていただきました。本当にすごくよいものだと思っております。その情報をもっともっと発信していただきたいと思っています。

今もこういった広報活動をやられているかと思いますが、例えば双方向で意見がやりとりできるソーシャルネットワークなどを使った情報発信、また情報の交換ということもできればよいと思っております。

また、メンタルヘルスの対策の推進ですが、昨今、採用する形態というものは変わって

きていると思っています。例えば、これまでコンスタントに新規採用してきた企業であっても、数年間この採用を凍結すると、会社に入ったとしても、後輩が何年たっても来ない。またその企業に入ってみたら、自分の一つ上、二つ上の先輩がいなくて、かなり上の先輩しかいない。そういう意味で、何かあったときに相談する方が周りにいないという状況もあります。

また、今日の朝刊でもちょっと見ましたが、最近、海外の採用人数が国内の採用人数よりも増えているという企業があるそうです。こういった採用状況であったり雇用形態は、経済の状況によって今後どんどん変わるかと思えます。そういった変化に伴ったメンタルヘルスの対策推進が必要かと思っております。

佐藤会長 それでは、全体について言い残したことを、はい、どうぞ。

白川委員 白川でございます。少し観点の違う意見を1つ言わせていただきます。

この間、日本及び東京での雇用の大きな受け皿はものづくり、製造業がその担い手の一つであったと思います。ところが、昨今の若者、特に大学生を中心に理系離れ、これはいろいろ変化も来ているようですが、何よりも技能、技術といったところが、我々進めていく側として、ある種のポジティブなアクションといったものがなければ、その受け皿の構成する形がとれないのではないかと私は認識しております。

その意味では、入れていただく観点の中に、文言としてということよりも考え方として、やはり東京におけるものづくり、製造業の産業振興とか、学生に対する教育、そして業界団体の、ものづくりというものがいかにやりがいがあって素晴らしいものか、日本とか世界にとっても価値があるというような情報発信、これまたそれぞれの網羅的な取組がなければ、この種のものは解決しないのではないかと考えています。

柴田委員 先ほどグローバル人材の問題もありましたが、また、海外での雇用者数が大変増えているという話もありました。やはり改めて今の時代を考えたときに、製造大企業を中心にしながらも、グローバル化の流れはもうとどめようがないことと、ごく当たり前のように大きく大きく進んでいくのだらうと思えますし、今の海外展開している企業を見ますと、文字どおり海外で物をつくり、人を雇い、そこで大きなもうけを持って、さらにまた海外で、企業買収を含めて、着々と経営拡大というふうなことが見える一方で、やはり国内へ目を転じますと、1次産業を含めて、本来であれば、そこに働き、その経済循環が図られるといったところの、中小企業を含めて、非常に元気がなくなっているというのが今の日本だと思えます。

私は何かのときに言ったのですが、東京というのは、まさに海から始まって山まで、非常に豊かな資源を持っている都市でもあります。農村も減ったとはいえ、私の住んでいるところは結構農業をまだやっていますし、そういったことを考えますと、やはりそういった産業をどう育成して、先ほどお話がどなたかの委員からあったように、安心して働き続けられるような雇用環境をつくっていくのかということは、東京都の施策として非常に重要なのだらうと思います。

これはたまたま駅を歩いて、雑誌のつり革広告を見ましたら、先ほど言った金融円滑化の問題もあったのですが、それ以前に「相次ぐ企業撤退 誘致頼みは限界に」というふうなことで、大企業、製造を中心に各自治体が誘致をしたけれども、結果的にどんどん出ていかれて、自治体財政も非常に逼迫している状況の中で、視点を大きく変える必要があるというような幾つかの自治体の発言などが載っておりました。

つい先ごろ、三鷹のほうへ行ったのですが、日本無線が3年後には三鷹から撤収をするということなんだそうですね。そうすると約3,000人近い雇用がそこは大きく損なわれるということで、恐らく今後、その自治体で大きな問題になってくるのだらうと思います。

この流れは、もうとてもではないけれども、一自治体が何かしたって変わるわけがないわけですから、そのことはそのこととして問題意識を持ちながら、やはりそこに生きて働いて暮らす人たちの生活を、やはり雇用・就業の面でどう守るのかということは、本当の意味で重要な視점에据わっていないといけないと思います。

マクロ的にも、あるいはもっと言えばミクロで、何が起きているのかを、やはりきちんと今回の審議会の中にも、改めて、ぜひ補強できるところは補強をお願いしたいと思います。

傳田委員 傳田でございます。今まで部会の中で幾つか意見を言わせていただいてきましたが、特に補強という意味ではないのですが、若干の意見で、1つは、これまで4つの現状の中から方向性を示されて、私とすれば高齢者の点とか、特に高校生とか若年についての働くという物の考え方などについての教育、それから、そうした経験のない方の、先ほどからお話のあった職業体験とか訓練とか、更には中小企業における労働環境について、こうしたほうがより従業員の方が定着し、技能が継承できるというような側面から、企業の方々を応援する、またはそれらを束ねている業界の方々の自主的な努力を促進するための支援を差し上げるという東京都のやり方、つまり、我々ですとすぐに、その対象者の二

ーズがどうかも大事な問題ですから、そこばかりへ行くのですが、やはり東京都は、そうした働く環境の、使用者側の自主的な努力のところに向けていくというような考え方、そしてその中の新しい施策が出ましたから、それについては評価しています。

先ほど、大久保委員から、これから変化のある時代になって、産業構造とか、そうしたものへの対応力というようなことの表記もというようなことがあったのですが、もう一つ私どもからすると、高齢者雇用安定法とか労働契約法、派遣法、または来年4月の障害者雇用の改定とか、そうしたものから、しばらくは非正規雇用の問題とか社員化の問題とか公平性の問題とか、高齢者がどうやって働いていくのかという、そうした法改正から社会が求めているというところもあるので、実はみんなそういう意識で議論をしてきたわけですが、書いてあるものがなかったなというところがありますので、そうした側面を最初のところに書いておくことも、我々の認識としては重要ではないかと思っています。ですから、その点です。

それからこの方向性の中で、特に女性の問題で、就職を希望する方々を、もう少し就労実現に向けていくということは、施策に書いてありますが、このM字カーブの解消とか、そういった面からすると、待機児童の解消とか、いろいろな政策が必要なので、これだけ書いてあればできるというものではなくて、これは相当難しい問題であり、そんなに多くの時間ここで議論したわけではないのですが、どうしたものかなというのが感想です。

穂岐山雇用就業部長 大変貴重なご意見を多々いただいておりますが、1点だけ申し上げたいことがございます。

現状のところ、都の雇用・就業施策は後退との厳しいご指摘をいただきましたが、都といたしましては限られた財源の中で効率的、効果的な事業展開を行ってきたものでございます。例えば小規模施設の統合による施設の大規模化により機能強化を図るとか、あるいは中小企業の人材育成や雇用環境整備への支援を強化する一方で、急速な雇用悪化に民間を活用した委託訓練等を大幅に拡充するとか、さらには、しごとセンターの就業支援機能の充実・拡充といったことなど、都としてはまさに充実・拡充を図ってきたという認識でございます。また、この審議会答申を踏まえまして、さらなる充実を図っていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

大久保委員 本当は途中で発言すればよかったかもしれませんが、中途退学者の問題です。これは、ことし若者雇用戦略の中でも随分議論されたテーマなのですが、余り有力な解決策が見つからないまま、掲げたのですが解決する道が余り見つからないということだ

と思うのですが、中間のまとめでは「都立高校を卒業した者の現況等に関する調査を実施し」ということで、まず実態把握のところから入ろうということが書いてあるところであります。

恐らくこの高校の中退者とともに、実際に大学の中退者も、今、数が非常に多くおりまして、大学中退者も含めて、やはり中退した人たちは、この新卒就職の形が定着する日本の中では、その就業環境は非常に恵まれていなくて、受けている賃金も非常に低いですし、非正規率も非常に高いという現況になっております。

恐らく東京都がやっている職業訓練の事業とか、あるいは就業支援の場においても、履歴の中で中退者のところの履歴とかがデータとしてはきっと残っているのだろうと思いますので、そういう事業データをちょっともう一回チェックしながら、ぜひ大学も含めた中途退学者の就業実態についての把握と対策立案を考えていただければと思っております。

佐藤会長 大事な点かなと思います。

清水委員 言い忘れたのですが、正規雇用以外の形態で働く若者に、正規雇用化に向けた支援の推進ということは重要だと思いますが、一番最後の行に、有期雇用の制度の導入促進を図るとなっております。

これについては、日本弁護士会などから規制強化を求める意見が出ているものとか、東京都の契約社員……。

佐藤会長 これは、正社員登用制度を導入すると言っているんです、有期雇用制度を導入するのではなくて。

清水委員 ではないんですか、そうですか、わかりました。では結構です。

佐藤会長 それでは、部会長にお願いします。

藤村副会長 部会では、私を含めて6名でご議論してまいりました。今日審議会の委員の皆さんからご意見を伺うと、不十分な点もまだまだたくさんあったなというふうに思います。

やはりいろいろな方が強調されているのが、雇用というのは産業が振興して初めて発生する需要であると、その産業振興の部分に関するご発言が大分あったように思います。私どももそこは意識しながら、しかし、労働の話だから、余りそっちに踏み込んでもと、まあ、東京都が出しております産業振興策をベースにして、それをもとに、では、労働をどう考えるかという議論をしてまいりました。

本日いただいた議論、ご意見をできるだけ盛り込んでいけるように、また部会で検討し

ていきたいと思えます。どうもありがとうございました。

佐藤会長 それでは、今後の進め方ですけれども、審議会の委員の先生方のご意見を踏まえて、本日もご提案いただいた中間取りまとめの案を整理し、修正が必要ならば修正し、都民の皆さんに公表してご意見を伺うという手順になりますので、その公表の内容については、私と事務局で調整させていただくということによろしいでしょうか。

(異議なし)

佐藤会長 では、そのようにさせていただきます。

それでは、まとめさせていただいたものを都民の皆さんに公表するという事にさせていただきます。

公表の日程は、取りまとめの準備もありますので、事務局のほうにお任せすることにしたと思いますが、その点もよろしいでしょうか。

(異議なし)

佐藤会長 それでは、まずは今回の中間取りまとめに必要な修正をし、都民の皆さんにご意見を伺うというふうにしたいと思えます。それを、都民の皆さんからご意見をいただけたと思えますので、それを踏まえて、もう一度部会で審議していただくというふうになります。

その後、1月ごろに第3回の審議会、この場を開かせていただいて、最終の答申をまとめるといふような手順になりますが、それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

佐藤会長 それでは、最後に中西局長からごあいさついただければと思えます。

中西産業労働局長 本日は、佐藤会長、藤村副会長初め、委員の皆様におかれましては、「中間のまとめ」(案)につきまして大変熱心なご審議を賜りました。まことにありがとうございました。

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という極めて幅広いテーマの諮問でございます。2月以降精力的にご審議をいただきまして、多くの専門的見地及び企業や職場実態に即したご意見をいただき、議論を深めていただくことができました。

特に藤村副会長を初め部会委員の皆様方には、大変ご多忙中のところ、幾度もお集まりをいただきまして熱心にご審議をいただいたことにつきまして、重ねてお礼を申し上げます。

今後は、本日のご審議の内容を踏まえまして、会長のご指導をいただいて「中間のまとめ」を取りまとめ、パブリックコメントを募集する運びとなります。各委員におかれましては、最終答申に向け引き続き変わらぬご尽力を賜りますようお願いをいたしますとともに、これまでのご審議に対し改めて感謝を申し上げ、私からのお礼のごあいさつとさせていただきます。

どうもありがとうございました。

佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして第2回東京都雇用・就業対策審議会を閉会させていただきたいと思っております。お忙しい中ご参集いただきまして、活発なご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。

(午前11時29分閉会)