

会議名 (審議会等名)	平成21年度川西市労働問題審議会		
事務局 (担当課)	市民生活部 農林・労政課 内線(2543)		
開催日時	平成22年 3月23日(火) 9時58分～11時50分		
開催場所	川西市役所 7階 大会議室		
出席者	委員	金谷 千慧子(会長) 岡本 輝充(副会長) 竹下 通、吉尾 文雄、井ノ上 博司、古賀 和代、 高島 進子、宮本 敏一、小西 佑佳子、平岡 譲、	
	その他		
	事務局	多田 仁三(市民生活部長)、大森 直之(地域活性室長)、 田口 弘高(農林・労政課長)、人見 巖、上原 佳預子、	
傍聴の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可・不可・一部不可	傍聴者数	1人
傍聴不可・一部不可の場合は、その理由			
会議次第	①会長及び副会長の選任について ②平成21年度川西市労働福祉事業について(実績報告) ③パートタイム労働者実態等調査の報告について ④その他		
会議結果	会議録のとおり		

(事務局)

ちょっと時間が早いんですが、皆さんお揃いになりましたので、ただ今より平成21年度第1回川西市労働問題審議会を開催させていただきます。私は農林・労政課長の田口と申します。よろしくお願いいたします。

本日の出席につきましては10人で、欠席は4人で半数以上のご出席をいただいておりますので、定足数を満たしておりますことをご報告いたします。

それでは、次第に沿って進行させていただきます。まずはじめに、市民生活部長の多田の方からご挨拶をお願いいたします。よろしく申し上げます。

(事務局)

皆さん、改めましておはようございます。市民生活部長の多田でございます。皆様方には、年度末、何かとご多忙のところ、労働問題審議会にご出席いただきありがとうございます。

昨年11月の選任後初の審議会ということで一言ご挨拶申しあげます。労働問題審議会におきましては、平成3年の発足以来、歴代の委員の皆さまには本当にお世話になりまして、本市労働行政の推進に当たり本当にご尽力賜り厚くお礼申しあげます。

ところで、3月の月例経済報告によりますと、景気は着実に持ち直してきているが、なお自律性には弱く、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にある。また先行きについては、当面、雇用情勢に厳しさが残るものの、本市も昨年より取り組んでおります緊急雇用対策の効果などを背景に景気の持ち直し傾向が続くことが期待されるとの報告をされております。

しかしながら、本市におきましては中小企業が大部分を占めておりまして、まだまだ予断を許さない。こういうふうを考えております。今後とも本市の勤労者のため、また、市産業の活性化に努めてまいりたいと考えておりますので、お力添えをいただきますようお願いいたします。ご挨拶にかえさせていただきます。本日は、よろしくお願い申しあげます。

(事務局)

今回、初めての方もおられますので、自己紹介からさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。まず、竹下委員の方からよろしくお願いいたします。

(出席委員・事務局自己紹介)

(事務局)

ありがとうございました。

次に、議事進行につきましては、審議会規則(第6条1項)により会長が議長を務めることとなっておりますが、会長が選任されるまで、事務局で進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、議題1の会長及び副会長の選任についてでございます。会長、副会長は、本審議会規則によりまして、委員の互選で定める事となっております。これまでの申し合わせにより会長につきましては、学識経験者の3名の委員の皆様の中から選任いただくこととなっております。いかがさせていただきますでしょうか。

(「事務局一任」の声あり)

(事務局)

それでは、事務局一任との声をいただいておりますので、前回もお世話になっております金谷会長に再度会長をお受けいただけたらと考えておりますけどもい

かがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

それでは、金谷先生お願いいたします。続きまして、副会長の選任ですが、副会長は伊丹公共職業安定所長様にお願いすることとなっております。岡本委員様を選任させていただいてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

それでは、金谷委員、岡本委員におかれましては、任期満了まで会長と副会長の職に着いていただきますのでどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、金谷先生議長席の方にお着きください。

議事に入ります前に、金谷会長よりごあいさつをお願いいたします。

(会長)

(会長就任あいさつ)

それでは、平成21年度川西市労働福祉事業について、どうぞ事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

それでは、私の方から説明をさせていただきます。

それでは、お手元に資料がございますので、それに沿った形でご説明させていただきますので、よろしくお願いいたします。

「平成21年度 川西市労働福祉事業に係る実績報告について」ご説明申しあげます。

恐れ入りますが、資料の1ページをお開きください。

まず、(1)の「川西パートバンクおよび川西市高年齢者職業相談コーナー」における21年度実績についてご説明いたします。

本年1月末現在の来所者数は、パートバンクで2万8533人、高年齢者職業相談コーナーで5569人、新規求職者数では、パートバンクで2183人、職業相談コーナーで716人、採用件数では、パートバンクで659人、職業相談コーナーで222人となっております、21年度では、すべての項目において前年度より増加傾向となっております。

なお、今年度の資料から男女別データも追加しておりますが、パートバンクの新規求職者数、及び、採用件数の全数と男女の合計との数値に差異がありますが、これは、求職者がパートバンクでの登録の手続きを行った際に性別の記載漏れがあったことにより差異がありますけれどもよろしくお願いいたします。

次に、本市をはじめ、伊丹市、猪名川町を管轄する「伊丹管内の求人状況」ですが、正規雇用及びパートタイマーの有効求人全数(先月から繰り越した求人数に、当月新たに発生した求人数を合計したもの)は前年度と比べ6144人減の2万1378人となっております。

続きまして、(2)の「キャリアカウンセリング」についてであります。キャリアカウンセリングは、履歴書の書き方や面接指導などを行う就職相談で、月4回実施しており、21年度の相談者数は男性17名、女性44名の合計61名で、ニート等に対する相談を含む就職相談を合計114回実施いたしました。

なお、これらの相談内容の詳細につきましては、この資料の最後に添付しております資料1・2をご参照ください。

続きまして、2ページをお開き願います。

次に、(3)の「労働相談」についてご説明いたします。

労働相談は、賃金の不払いや不当解雇など労使間のトラブルに関する相談業務で、毎月第2・第4水曜日の月2回実施しております。相談者数は14名で、相談回数は14回となっております。

次に、(4)の「各種セミナー等」でございますが、資料の一覧表にありますとおり、就職支援などを目的としたパソコン講習をはじめ、各種セミナーを開催したほか、川西市企業人権問題啓発推進協議会が主催する企業向け人権研修を開催し、これらに参加された人数は合計で228名となっております。

続きまして、3ページをご覧ください。

(5)の「川西市技能功労者および優良従業員表彰」についてでございますが、この表彰制度は市の要綱に基づき、長年同一の職業に従事している優れた技能者と市内商工業の振興、発展に尽くされた従業員を対象とした表彰制度でありまして、21年度は技能功労者表彰で10名、優良従業員表彰で5名を表彰しております。

次に、(6)の「産業保健」でございますが、当該事業は、市内の従業員50人未満の事業所を対象として、従業員の安全と健康を確保することなどを目的に市医師会の協力のもと実施しているものでございまして、本年1月から3月にかけて実施いたしましたところ、申込企業数は38社で、申込者数は350人となっております。

(7)の「川西市勤労者住宅資金融資あっせん」につきましても、平成15年3月31日をもって融資制度を廃止しており、現在は貸付を行わず返済のみで、残件数は21件となっております。続く、(8)の「川西市災害復興住宅資金融資あっせん」につきましても、先ほどご説明申しあげました勤労者住宅資金融資あっせん制度と同様、平成9年1月をもって廃止し、返済件数は1件を残すのみとなっております。

最後に、(9)の川西市中小企業勤労者福祉サービスセンターに係る実績報告についてでございますが、まず、①の「会員の状況」ですが、本年3月1日現在の加入事業所数は105社で、会員数は1836人となっております。前年度の同時期と比べますと、事業所数で5社、会員数で70人の減少となっております。

次の②「自主事業」から4ページの⑦「給付事業」までをご覧くださいますと、全体の傾向として、③の「健康管理事業」及び⑤の「旅行・宿泊補助」については利用者の増加が見られるものの、その他の④演劇鑑賞チケットのあっせん販売や⑥のレジャー施設利用チケットあっせん及び利用補助券の交付では毎年減少傾向となっております。

そこで、21年度における会員数増に向けた取り組み内容についてご報告いたします。

昨年度の当審議会において、「健康管理事業を充実し会員の増加を図られたい」とのご提案を頂戴したことを踏まえまして、当サービスセンターの健康管理事業において、兵庫県健康財団に委託している定期健康診断の料金値下げを行いました。

また、節目ドック補助の年齢枠の拡大、あるいは、人気チケットのあっせん販売枚数を増やすなど、サービス内容の向上に努める一方、川西市商工会の会員である約1700事業所に対して当サービスセンターへ加入していただくよう勧誘チラシを送付し加入促進に努めましたが、加入された会員数以上に退会の流れを止めるまでには至りませんでした。

このような状況となりましたことは、近年の経済不況の影響により、会員事業所の業績が悪化し、福利厚生にかかる経費がまず削減の対象とされた結果であろうと考えております。

以上で、平成21年度における本市の労働福祉事業に係る実績報告の説明とさせていただきますが、

続いて、昨年(20)の審議会でもいただきましたご提案に対する取り組み状況についてご報告いたします。

まず、高年齢者職業相談コーナーの利用状況の男女別集計を行うことについて

ご意見をいただきました。

これについては、今回の資料にも記載しておりますとおり、川西パートバンクからの報告に男女別も併せて集計するよう改善いたしました。

次に、ダイレクトメール等により企業からの求人情報の掘り起こしを行うことにつきましては、

21年度では、のちほど、ご報告いたします「パートタイム労働者の労働実態調査」を実施する中で、新規採用予定のある事業所について調査し、ハローワーク伊丹の協力を得て、結果48人分の求人情報を開拓いたしました。この取り組みも近年の厳しい雇用情勢の中にあっては一時的な効果であるため、今後は、市広報誌等により市内事業所に対してハローワークへ求人情報を提供していただくよう働きかけたいと考えております。

次に、市内の事業所数や従業員数、あるいは、失業者数を独自把握することについてでございますが、

このような調査を市独自に実施することは、調査方法はもとより、調査にかかる経費や人的配置などを考慮すると実施は困難であると考えており、特に、市内の失業者数の把握に至っては、失業保険が切れて就職をあきらめてしまった人をいかに把握するかといった難しい問題もございまして、現時点では、総務省統計局の労働力調査や県の事業所・企業統計調査等に頼らざるを得ないと考えております。

最後に、労働者のメンタルヘルスに関するセミナーを開催することについてですが、

市内の事業所に対して、平成18年度に「職場のメンタルヘルス」に関するセミナーを実施した経緯がありますものの、その後実施には至っておりません。今後は、市保健センターでの産業医による健康相談などを視野に入れながら、実施できるかどうか検討していきたいと考えております。

以上で説明を終わらせていただきます。

よろしくご審議賜りますようお願い申し上げます。

(事務局)

先ほど、昨年の提案事項について説明させてもらったんですが、ちょっとここに書いておけばよかったんですが、ちょっと抜けておって申し訳ございませんでした。よろしく願いいたします。

(会長)

よくわかったと思います。それでは、パートタイム労働者実態調査に移ります前に、ちょっと今ご報告いただきましたところで、ご質問とか、昨年度の報告もありましたけども、ご意見とかご質問とかいかがでしょうか。

(委員)

2ページの労働相談のところですが、この労働相談を受けられたあと、どのようなフォローをされていますか。

(事務局)

労働相談の内容につきましては、市としてどこまでできるかというのがございます。基本的には労使間の問題が多々あると思いますけども、相談を受けさせてもらいますが、そのあとのフォローはなかなかできていないような状況です。伊丹労働基準監督署に行ってもらおうとか、そういう形の指導をさせていただいておりますので、ちょっと細かいところまでは追求させてもらっていない状況でございます。

(委員)

個々のフォローというのは大変難しいと思います。ですから、上位の機関を懇

切丁寧にご紹介くださって連携がスムーズに行くようにということで、やっぱり考え方はここへ行ったらもうちょっと解決に届くかもしれないというか、そういう導きはなさっていただけますか。

(事務局)

労働相談につきましては月2回やっておるんですけども、緊急を要することは多々ありますので、基本的には電話で相談があるんですけども、労働基準監督署の方へ相談をお願いしますという形でやっておりますので、よろしく願いいたします。

(会長)

ありがとうございます。確かに、個人情報のこともありますのでその後どうですかというの難しいかもわかりませんがね、実績としてどういうふうな方向になっているのかということは何らかの方法で個人名は報告しないにしてもできることがあるかもしれないなと思います。そのほかにご質問等ございますか。こちらからで申し訳ないですけども、3ページの5番のところに技能功労者とか、優良従業員表彰というのがありますけども、どんな方が技能功労者で、どんな方が優良従業員なんでしょうか。

(事務局)

まず、技能功労者の選考基準と言いますか、どういう方がということなんですけども、まず、市内所在の事業所に勤務する技能者、又は、市内で事業を営む技能者で30年以上の経験を有し年齢50歳以上の方ということになってございまして、今回21年度で言いますと、10名の方が受賞されたんですが、職種としましたら、造園工でありますとか、理容師、クリーニング工とかそういった職種の方が対象となっております。

それから、優良従業員表彰の方ですけども、市内事業所に永年勤続、原則として勤続年数30年以上とし、市内商工業の振興発展に寄与したものとなってございまして、今回、5名の方が受賞されたわけですけども、LPガス等販売業、能勢電鉄の助役さんといった方が受賞されております。以上でございます。

(会長)

お伺いして、やっと実像がわかってきたような気がいたしますけども、他にいかがでしょうか。

今年、いろいろと工夫されたことですね。特に健康診断の件とか、演劇鑑賞チケットなんかはなかなか増えるどころか、減っていくとか、旅行宿泊とかレジャーとかがなかなか増えない傾向にある。その辺りとか、それから、勤労福祉サービスセンター自身をどうするかということはいかがでしょう。

(委員)

勤労福祉のことなんですけども、このようなメニューというサービスセンターが決められたメニューの中から事業者さんが選ぶということになるんでしょうか。と申しますのも、ある人とお話をしているメタボリック健診というのを随分力を入れておられるようですけども、メタボ健診にひっかかった人にはその後の医療的措置とか、健康指導、生活指導とかいろいろあるんですけども、それに至る前で自分で努力している方というのがたくさんおられると思うんですね。ジョギングしたり、それこそ、ジムに行ったりとか、フィットネスのクラブにこういうのが使えないかなと思ひまして、使えたらいいなというお話が日常会話であったんですけども、確かにそうやなと思って、メタボに至る前にご自分である程度お金をかけて努力してはる人、それをそのちょっとでも勤労者福祉としてそのようなサービスがあったら利用が促進されるんじゃないかなと思ひたんですけども。

(会長)

日常生活レベルのメタボ対策に援助とかというお話でしたが。

(事務局)

今、ちょっとメタボのことということでおっしゃられましたので、まず、サービスセンターの事業には、厚生事業ということで健康管理事業の中に生活習慣病予防健診に対して補助をさせていただいております。まずはこれを、そういう方にはお受けいただいたら補助をさせてもらうということと、あと、フィットネスということでおっしゃられた部分については、市内のスポーツクラブで入会される際にはこの会員証を提示して会員であることを言っていたら一定その入会金はいくから割引されるとかですね、そういった各種スポーツ施設とか、他にも様々なチケットがあるんですけども、それに対して補助をさせていただいているという現状でございます。

(事務局)

ちなみに、川西のグンゼスポーツ、それから、西畦野にあるんですけども、スポーツクラブフィットネスビガーが対象となっております。

(事務局)

今の詳細ですが、このパセオかわにしガイドブックというものを作っておりますので、後ほどお配りさせていただきますので、内容をご確認ください。

(会長)

これは事業主さんから従業員に言わないとその辺はわからないわけですよ。

(事務局)

基本的には、このガイドブックの方を加入していただきますと、そこの会員数のガイドブックを事業所の方に送りまして、それで事業主さんの方から会員の方へ配っていただき周知をしていただいているという現状です。

(会長)

その加入者は現状でも減っていったということなんじゃないかな。

(事務局)

そうですね、20年度で110社が、21年度で105社でマイナスとなっております。また、会員数もマイナス70名ぐらいでなっておるわけなんですけども、どうしてもこれ難しい問題がございまして、今の社会情勢と言うんですか、そういうことになるんですけども、経費を削るといったら福利厚生に、金額的にはそんなに大きな額ではないかもわかりませんが、削られるのがこういう経費ということで、どうしても少なくなってきたりまして、努力はさせていただいておりますが、削る分がここになってくるといふ方向付けが出ているような感じなんですけども。

(会長)

また、最後のところでもどうぞ皆さん、ご意見、ご質問寄せていただくとしまして、それでは、次の議題のパートタイム労働者実態調査の方に移らせていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(事務局)

それでは、私のほうから、パートタイム労働者実態等調査につきましてご説明させていただきます。

事前にお配りしております報告書の方をお開きいただきますでしょうか。

まず、ご説明させていただく前に1箇所数値的に誤ったところがございますので、この場をお借りまして修正をお願いしたいと思います。報告書の19ページをお開きいただけますでしょうか。

表の上段になりますが、「性別・年齢層別」の男性の欄の横軸ですね、右から四つ目の配偶者の年齢「なし」の欄に「70」とありますけども、この数値は「25」の誤りでございますので修正の方お願いいたします。

それでは、説明に入らせていただきます。

この調査は、市内事業所に勤務するパートタイム労働者の就労実態に対するアンケート調査と市内事業所の新規雇用に関する調査を併せて実施いたしまして、今後の労働行政の基礎資料とすることを目的として実施したものでございます。

報告書の7ページをお開きください。

まず、パートタイム労働者の就労実態に係るアンケート調査の実施方法についてでございますが、平成18年度事業所・企業統計調査に掲載されている川西市内の1535事業所のうち、1000事業所を抽出し、調査への協力が得られた190事業所の従業員3239人に対して、報告書131ページから138ページにかけて掲載しております調査票を配布し、このうち回収された786票の調査結果をもとに分析したものをこの報告書にまとめております。なお、調査機関は、3社による見積もり合わせの結果、特定非営利活動法人 女性と仕事研究所に業務を委託し実施いたしました。

報告書の110ページをお開きください。

パートタイム労働者実態調査については、平成16年度においても、ほぼ同項目の調査を実施しておりますので、これとの比較から導き出されました傾向や課題についてまとめております。

その主なものを申し上げますと、

2008年4月から施行されております改正パートタイム労働法の第6条で、労働条件は文書等で明示することが義務化されておりますが、調査結果を見ると、前回調査時より労働条件を文書で通知しているケースは男性・女性ともに約17ポイント増加しているものの、30～40%の労働者へは、いまだ文書による通知がなされてございません。

また、雇用保険や厚生年金等への非加入者が増える傾向にあり、従来からの女性の貧困化だけでなく若年男性層の貧困化も増加している。

このほか、年収または労働時間を調整している理由として、「130万円を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」という理由が大きく増えている。

あるいは、会社や仕事に対する不満・不安の中では「賃金が安い」という理由に集中していることなどが平成16年度調査時点との比較で浮き彫りとなっております。

また、報告書の121ページでは、改正パートタイム労働法の趣旨と照らし課題をまとめておりますので、中でも、先ほど、16年度調査との比較でもご説明いたしました「労働条件の明示義務化」に関しまして、今回の調査では、6割以上が雇い入れ通知書等の文書による通知がなされているが、なお一層周知徹底が望まれていることや、パートタイム労働者とはいえ、フルタイム労働に近い層がかなり働いていることから、どの程度、正職員との間での均衡待遇を実現できるかといった点が、今回の調査結果から導きだされた課題となっております。

このような課題を踏まえまして、今後、本市の労働福祉行政を進めていく上での参考とさせていただきたいと考えております。

最後に、127ページの市内事業所の新規雇用に関する調査についてでございますが、パートタイム労働者の労働実態調査と同じ方法で抽出した事業所のうち、協力の得られた247事業所に対しまして、139・140ページの調査票の項目に基づき聞き取り調査を実施し、その結果をもとに新規採用予定のある事業所の一覧表を作成し、ハローワーク伊丹の協力のもと求人情報を開拓した結

果、8事業所から48人分の求人票がハローワークへ届け出されたということで報告を受けております。

以上、大変雑駁な説明となりましたが、パートタイム労働者の労働実態等調査に係る説明とさせていただきます。

よろしくご審議賜りますようお願い申し上げます。

(会長)

ちょっと雑駁過ぎると思いますが、いかがでしょうか。

(副会長)

私どもの方は伊丹ハローワークの中で、管内に伊丹市と川西市、猪名川町となっておりますので、その市別とか、町別とかでは数字は出しておらないわけですが、全体としまして、伊丹のハローワークでは有効求人倍率というものは去年の4月からずっと県下14ハローワークで最低、もしくは良くて下から2番目という状況がずっと続いております。今もその状況に変わりありません。

というのも求職者がすごく増えまして、失業者がどんどん増えて、その分今度は求人が出てこない。求人がものすごく不足しております。その傾向はまだ変わっておりません。

他のハローワークでいいますと、北の方、豊岡とか、そちらの方で求職者の数が減ってきているようです。ですから、一時大量失業者がどこのハローワークでも溢れたんですけども、北の方は少し落ち着いてきていると。求職者が期限切れとかで落ちて行ったんじゃないかと思えます。

反対に、伊丹の方ではまだまだ新規の求職者、事業所を大量解雇されて、そして、新規の求職者として保険の支給とともに申し込みされていない方が今も増えつつあります。

ですから、私どもとしましては、状態も変わりがないということで、就職したいけども行くところがない。就職する求人がないという状況が今は続いております。

次に、こちらでお世話になっております川西パートバンクの状況ですけれども、昨年1月ぐらいから求職者がすごく増えてきまして、今年度の4月以降、川西パートバンクの取り扱い数が就職数がすごく増えております。5割増しというようなことで着ているわけですけれども、その分、伊丹の本署の方が就職数がなかなか上がらなかったというのがあります。

それで、現在とは言いますと、伊丹ハローワークの方が就職数がちょっと上がってきております。その分、今現在、川西パートバンクでは就職数が前年並みぐらいになってきており、去年との比較だけですので、ちょっと落ちてきたというような状況で。今もこの調査と報告書をいただいたんですけども、実際に、こちらの方も気になっておりますのは、やはり賃金が入りにくいということの不満ですね、そういったことが気にはなっておりますけれども。

とにかくなんとかして、求人が出るように、事業所さんも元気を出してもらえないんですけども、何らかの方法で、ハローワークの方でも求人開拓、ずっとローラー作戦でやっておるわけですけれども、なかなか功を奏していないということはありません。

どこでも、私は言っているんですけども、伊丹市でも会議があるときは必ずなんとか、伊丹管内ですね、伊丹ハローワーク管内の活性化ということで、求人が出て求職者がそこへ就職するというような状況がたくさん生まれないとですね、元気が出ませんよと言っておるわけなんですけれども、皆さんも機会がありましたら、そういうことを発信していただいたらすごく私どもも助かりますし、求職者の方も安心するのではないかと思うんですけども、ちょっと変なお話になりましたけれども、よろしく願いいたします。

(会長)

いかがでしょうか。これに関しましてはお一人ずつでもご意見賜ればと思っておりますけれども、私もざっと読ませていただきまして、今度の調査報告書では若い男性が非常にパートに多いという現象ですね。15ページのところに性別と、それと年齢別のグラフがありますけれども、男性は女性と比べてかなり少ない。13.5%で残り全部女性ですから、相当に差があるんですけども、男性の年齢層で言いますと29歳未満が4割ですね、こういうことは前にはなかった現象だと思います。女性の方は割と変化がないんですけども、30代、40代、50代、本当に働き盛りの人がパートで働いていると。若い30歳未満の人も男性の場合パートの場合は増えていると。この辺は大きな変化かなというふうに思います。

先ほども、おっしゃいましたように、本当に賃金に対する恨み辛みと言えそうな恨み節が見えています。やっぱり賃金をどういうふうに変えていくのかと、それがないと、不安は解消されないのかなというふうに思います。

それは、前の調査では製造業が相当の数があったんですね。順番にひらって行くわけですから、今回、製造業の数が非常に少なくなっております。勤め先ですね、26ページ。製造業の白いところを見ますと、今回は女性が2.9%。男性が1.9%ですね。これは前の調査に比べますと非常に減っています。川西の製造業が非常に減ってきている。その代わりサービス業と言われる、サービス業にもいろいろなんですけども、サービス業が増えてきている。だから、事業所の業種もかなり変わってきたのかなという感じもいたします。

女性の場合は、やっぱりサービス業が多いですね。それで、学校・病院・介護が多いですし、卸し、小売なんですけども、製造業は非常に少なくなっていて、ここ何年間かで製造業がかなりなくなってしまったというふうなことも言えるのかなと思います。

それで、そこから出てくる問題は、やっぱり賃金をどういうふうにかウントするのか、時間給だけのカウントでいいのかという問題も出てくるのではないかなというふうに思います。若い男性がパートに増えてきているのと業種そのものが非常に変わってきている。出勤日数とか、労働時間というのはほぼ週5日ですからね、5日が一番多いわけですから、フルタイムと同じぐらいの時間を働いている。ないしは働くなというふうに制限されることもございますけれども、かなり今までとは違った状況となってきたのかなというふうに思います。そのことは、学童保育とか、保育所の整備だとか、労働の問題だけでは解決できない問題が増えているのかなと思います。

先ほど、有効求人倍率が非常に少ないということなんですけど、そしたら、製造業がなくなり、事業所が少なくなってきたらどないするんやというようなちょっと違う種類の課題も出てきて、それは、コミュニティビジネスとか、ソーシャルビジネスとか、そういう新しい自分で何かを起こすとか、そういう形態の指導ですね、パセオなんかでも、指導もいるのかなと。事業所そのものがなくなってきたら自分たちでつくっていくということも、これからの労働行政としてはいるのかなという気がいたします。なかなか困難な時代を迎えていると思います。

ざっと感じたことを先に言わせていただきましたけれども、いかがでしょうか。平岡委員さんからご意見を聞かせていただいて、市への。

(委員)

パートタイムを含めて、就職率も、有効求人倍率も低くなっているということで、会長さんがおっしゃったように、大卒も国の調査では80%ぐらいで、あるいは、そこにも至っていないというのが確かにあると思いますので、派遣労働、あるいはパートタイムを含めて、いわゆる非正規労働者の3分の1というような部分も出ておりますので、なかなか雇用に関しては一番厳しいという、今おっしゃったように製造業を含めて、川西市、池田市でたがってダイハツ工業さんなんかもかなり派遣労働者を減らしたという話も身近で聞いている部分もあったりね、なかなか就職ということについては厳しい状況がある。

では、それを打開するために何をしたらいいのかなというような問題を提起されているわけですが、一つ企業さんがワークシェアリング、仕事の分かち合いというところまでできるのかどうかということが一つある。あるいは、時給、国の政権交代によって1000円というような最低賃金をしていくというような方向性もいまだに議論をされているのかどうかというのが見えないような状況の中で、賃金、雇用、労働条件を含めて、どういった形を今の中から創設していくのかなという大きな課題が横たわってきたなというのがあるので、川西市内の事業者さんをお願いできる部分があるとすれば、ワークシェアリングでどれだけの雇用が創出できるのかなと。それに対しては、そこで働く従業員さんにもどう理解を求めていくのかなというのが大きなこれからの課題ではないのかなというのが私自身はそういうふうに思います。

(会長)

ワークシェアリングはパートも含めてでしょうか。ワークシェアリングは普通正社員の間でですよ。

(委員)

そうです。企業さんも利益的にも減ってる。その中で正社員の雇用を守っていかなくてはならない。しかしながら、雇用というのはますます減っていくという部分の中でやはり正社員の仕事を少なくする。そこがどうなのかなという、それで雇用を創出する。あるいは、企業の限られた原資の中でパートを含めて雇用を発生させていくというような両方の取り組みが必要なのではないかと、私自身は感じますけども。

(委員)

この調査を拝見いたしましたして、就職氷河期という失われた10年と言いますか、それが本当に数字にはっきりと現れているなというふうに感じました。

と申しますのも、37ページのデータで女性の30歳代の女性で7時間以上8時間未満というこれほぼフルタイムで働いておられる方が22.3%で約4分の1いらっしゃいます。

同時に50ページの表で見ると、30歳代の女性で時給が1200円以上1400円未満とか、1600円未満とか、結構いい時給をいただいているような方が30歳代に結構いらっしゃるということがわかります。

これは昔はエム字型カーブと言われていた時代には、20代から30代の後半にかけて女性は賃金は低いでしょうけども正職員として雇われていたことが多かったんだけど、これは人生の最初から仕事人生の最初から非正規ということを現していると思うんです。その後は会長さんがおっしゃったように、人生の働き始めからずっと非正規として福利厚生とか、年金とかの手当てなしに過ごすという、要するに労働者の福利厚生とかの外に追いやられた方というのがこのデータにはっきり現れているなと思って非常に悲しくなりました。

それは、多分男性についても同じことが言えると思うんですけども、女性は労働運動でもうちょっと地位を改善してほしいかと思って一生懸命やってきたにもかかわらず、全然実っていないというのが改めてショックです。

これは時給の率、先ほど30歳代のまあまあの時給をいただいていると1200円から1400円と、これは比較的いい時給ではあると思うんですけども、ただこれだけで自立して生活できない。やっぱりワーキングプアのレベルだと思うんです。

ですから、全体的に時給が低いというのはこれは本当になんとかしなくてはと思います。49ページの700円未満というのがほんのわずかですけどあるんですね。これは最低賃金を割っていると思います。700円とか、800円という、逆にだからと言って、同じこのデータから読み取れるのは正職員との差というのをそれほど感じてないのかなというのが不思議に思いました。88ページに

ありますが、そんなに正社員さんと比べてパートさんの時給はそんなに低いとは意識したことがないとか、低いけど納得できるとか、そんな答えが案外多かったんですけども、それでも自由回答のアンケートのところを見ますとやっぱり賃金が低いというふうに書いていらっしゃるの、これはちょっとどういうことなのかというの、これはちょっと謎のまま残っております。

(会長)

たぶん配偶者控除とか、その辺でしょうかね。ここまでに抑えているんだからという、よく読んでいただいて。

今、女性と男性を比較しながらおっしゃっていただいたんですけども、やっぱり性別を分けないと問題点が見えてこないだろうと思うんですね。さっきの川西パートバンクにどのぐらい着たかという1ページのところでも、新規採用、求職者数とかいうのもございますけども、パートバンクの相談等ですけども、これでも男性が531人、女性が1644人、採用件数でも146人に対して、512人、これはほとんど女性問題なわけですね。今まで性別がわからなかったら、そういう実情が浮かび上がってこなかったと思いますけども、性別があることによって、どんな人が何を悩みながら働いているんやろかとか、求職しているんやろかとかというのがよくわかるというふうに思いました。小西さんの鋭いご指摘いただいてありがとうございます。

(委員)

今製造業というのは、解雇せずに雇用を守るのが精一杯というところがほとんどだと思いますので、それは仕方のないことだと思います。逆にサービス業の場合は、人を切りたくても人がいないと商売ができないというのが実態で、いわゆる共稼ぎというのは4月から法改正になって61万円を超える残業は5割増しになると。それから、訪問先ではこれで5割出すんやったら新しい社員さん、パートさんを雇った方が残業代がいりませんし、現に今就職先がありませんので、かなり優秀な方が埋もれてますので、僕も今までの経験からですけども、パートさんでも馬鹿にしたらあきませんよと。女性の方でも能力は正社員並みの能力を持っておられる方はおられますということを訪問先でも申しあげております。

それから、先ほど言われた賃金なんですけども、これも業種によって全然違うんですね。勤務医、看護師、歯科衛生士、これ引く手あまたですわ。僕の訪問先でもどういう業種で出入りが激しいかといったらそういうところですよ。賃金上げるからこっち来てえなと言ったら行くから、そういうところは賃金が高いんやと思います。

逆に、こんなことを言ったら失礼ですけども、ハローワークに行って、鼻にピアス空けてるとか、耳にピアス空けてるとか、それ就職ないでという方もおられるんですけども、中には、本当にかわいそうやなと、早く就職決まったらいいのになというのもあるんですけども、求職者に関してもいろんな質があると思いますので、私は数字だけで判断できないと思うところもございます。

実際に今正社員というのはとりたくないというのが実情やと思います。私の経験からも、正社員ですごい安い給料を出して、こんなんで来るんですかと言ったら、出した後15分後に電話がかかってくる。私に質問をしてと言われて、この給料でお子さん二人で食べていけるんですかと言ったら、嫁さんがパートに行ってとりあえず正社員になりたいと、テレビでもやっていますけども、契約社員だと一生契約社員だというのが実情ですから、正直、景気が上がらないかぎりはある程度続くのかなという気がしますね。特に、今所長さんいらっしゃいますけども、伊丹管轄の社長さんでも市役所まわったりご苦労されていると思いますけども、一昨年は、市外の企業なんかでもご協力しますというのが去年はあまりなかったというふうに聞いておりますので、これはこうしたらいいという答えが出ないかもしれないけども、景気が上がってくれないとしんどいかなというふうに

思いますね。と思うのは、失業中でも職業訓練させてもらえますので、その辺をいかに活用して手に職につけるとするのがいいんじゃないかと思います。

(会長)

失業したらスキルをつける必要があると思います。先ほど、小西委員さんがおっしゃった女性でも30歳代で結構高い賃金をもらっているとその辺ですけども、やっぱり業種としては学校とか、病院というところが結構高いんですね。

だから、何ものなしに資格だけに限りませんが、そういうものなしに、パートでとなると一律に800円とか、そこらになってしまいうんですけども、病院とか、ケアの関係ですとスキルを身につけてもう一回行くともう少しましなのかなというのが、業種別と女性の項目ですね。そこで見られるんじゃないかと思いますので、これは職業教育の問題なのかもしれませんね。解雇されてももう一回仕事に就くときにはどういうスキルを身につけるのかというのも、市の行政としてはやっていくべきことかなと思いますね。

(委員)

いろんな問題があるんでしょうけども、まず私はさっと読んで思いましたのは、先ほど、小西さんがおっしゃったあまり女性の自立というのが全く見えてこないというのがありますね。

それで、この調査の概要の7ページですけども、有効回収率が24%というのは、ちょっといろんな調査の平均からしても低いんですけども、その中で回答者は女性の方が圧倒的に多いんですが、それだけ女性が仕事というものに対して真剣に考えているということがよくわかりますね。それで切実な問題になっていると、女性と仕事の問題が。

ただ、8ページの配偶者のところ、女性の77.1%が配偶者がいるということになっているんですね。そういう人が対称者で、そういう人が回答者なのかなということでもちょっと納得なんですけども、130万という上限の上で働きたくなくて、そして、賃金を上げてくれという主張なんですかね。私はそういうふうに読めましたけどもね。130万円以上にならないように働いて、そして、賃金は高くしてほしいと。

でも、今ワークシェアリングのお話が出ましたけども、ワークシェアリングなんか言われているのは、できるだけみんなが平等に働いて、平等な賃金をもらうためにそういう制度を推進していこうという中で、基本的に女性がこういう姿勢であればワークシェアリングは実現しないですね。

そういうことを私はちょっと悲しい思いで読みました。しかしながら、現実には正規でとるとしたら男性が優先されるというのが現実はそうなるのでパートになってしまうんですが、パートの条件を高めるということももちろん必要なんですけども、意識の問題として認められるように、今パートも認められたら正規に転換できるというふうになっていきますし、そういうやはり自助努力も必要なんじゃないかと。最初からここでひっかかるからもうこれ以上働かないというのは働くこと自身に価値を認めていないということですから、やはり男女が一緒に労働を担うということは税収を得るためにも必要なことでしょうし、そういうワークライフバランスを実現するのであれば、女性と男性と一緒に働くというのが大前提だと思いますので、だから、そういうのが見えないというのが女性の回答者の77.1%は配偶者がいるからということでしょうね。むしろ、23%ぐらいの配偶者のない女性の問題というのは悲惨なんです。その辺をどういうふうに救うかと。それで低賃金で辛抱しているということですよ。そこら辺が一番大きい問題ですよ。

ワークライフバランスとワークシェアリングは並行するんだろうと思います。それをどういうふうに川西市の中でそういう企業を増やしていくかということが大切なんですけども、これはなかなか難しいでしょうね。

若者の問題というのは、本当に日本の社会というのは本当に短期の間にごろご

ろと政治経済状況が変わりますからね。自分がどの時点で産まれたかというのが決定的に人生が決定されてしまうという悲惨な状況ですけれども、団塊ジュニアは言うに及ばず、その次のポスト団塊ジュニアの問題が今の問題なんです。今金谷会長がおっしゃったような製造業が後退して行っている。サービス業というのは、私も直接サービス業に携わっている人と経営の側の方と怖い話を聞きましたけれども、要するに2, 3時間働いてどんどん変わってくれる。要するに、その若者たちの旬な仕事への意識があるうちの2, 3時間だけが実際にはそういうものなんだと。だから2, 3時間で交替してもらおうということが仕事の効率としてはものすごくいいわけですね。大体、4時間、5時間経つと意識もたるんできちゃうという、そういうふうな経営者の意識がありますね。怖い話ですよ。

そういうことではなくて、生活を大切にしていける意味でもやはり正職にならない。女性にもうちよっとしっかりしてほしいですね。私はこれを見て、もうちょっと暗い部分の、女性の意識が後退するという意味で、離婚するのはやめようとか。

(会長)

非常に、シビアな話になりましたけれども、女性は案外これでいいんだと思っただけというのとは新政権でも配偶者控除の廃止はできませんでしたからね。この配偶者控除の廃止辺りはどう出るかによって自分で生きていくというふうになるのか、やっぱり今までどおり夫の配偶者で生きていくのかということにかかってくると思うんですけど、やっぱりそれは今の現状ではできないでしょうね。配偶者控除の廃止には踏み切れない、女性の意識を考えれば、踏み切れないかも知れませんね。大変シビアなお話ですが大事なポイントだと思います。

(委員)

連合の方の立場で、連合の方では最近パート従業員の方の組合組織に入っただけという形で、と言いますのは、今の社会で言いますと、非正規の労働者の方が増えておりますので、そういう方なくして事業として成り立たない現状があると思っただけで、この状況を見て調査を見ましたら、男性のパートの方がいらっしやあって、その方でもやはり時給が仮に1000円であったとしても年200時間ぐらいですね。それでも年収が200万未満ということで、そういう中で家族を養っていくということは難しいと。あと調査を見るとやっぱり男性のパートの方で配偶者がいないという状況が多くなっておりまして、81ページの厚生年金の加入について男性の方で無年金者というのが非常に多くなっておりまして、これからは組合側としては時給1000円を上げるということはあるんですけど、厚生年金のほうにいろいろと条件があるとは思いますが、そういう条件を整えてもらって、そして家族をもって少子化を防ぐといいますか、私、業務として少子化担当をしておりますので、その辺も影響してくると思います。

(委員)

賃金ですが、大手企業のほとんどが昨年と同額で維持できたらしいという状況となっております。連合としては、最初の段階から今年はベアは上昇しないと、定昇と雇用を確保せよと、そういう流れの中で、連合というのは大企業がほとんどですわ。

だから、そういうような状況の中で、それも正社員だけを保護するようなことはいかんという方向で進んでおりますので、それが中小・零細になってきたら、たぶん賃金は下げたい方向に行っていると思います。

ちなみに私の所属する能勢電鉄でも7年前ぐらいから、リストラや早期退職の勧告などをやっておりますけれども、その段階で非正規と言われる人がかなり、ある程度専門職であってもそういう対象となっております。

特にご存知だと思いますが、能勢妙見山の方にクッキングセンターといった施設がありますけれども、そこは冬季は営業中止という形になっておりますので、正

規はとてもじゃないけども置けないと。その営業期間だけは20年弱ぐらい働いてきた非正規4名ぐらいでそのうち組合員が2名ですので、そういった状況になっておりますので、今の社会がそういうふうにしないと成り立っていかない現状になっていると私は思いますわ。

そんな中でも、連合としては非正規の人を何年か使ってもらったら正規にしてもらうよう努めていますし、賃金においても正規の交渉だけでなく、非正規の方についてもほっときなさいというふうにはせずに、これも同じように昨年はいくらか獲得できましたけど、やっぱり賃金は難しいです。

(委員)

私は川西市役所の方で組合の役員をしているんですけども、あと1年ほどで退職になりますが、この30何年間のうちで我々は市役所に入った当時は正職員が1300人ほどおったのが、今聞いてみたら800人ぐらいに減っているんですね。その分仕事が減ったわけではなしに、500人近い臨時職員が採用されているというようなことで20数年前から臨時職員の方でありながら保育所で担当しているとか、幼稚園で担当しているとか、本来なら正規の職員を配置せなあかんとところで臨時職員を配置していると。これは労働基準法に違反しているんじゃないかというふうなことで、抜本的改善を求めるということで非常勤の組合を立ち上げまして20数年経つんですが、なかなか抜本的な改善というところまでは至らないというのが現状です。

徐々に改善ということになってきているんですが、特に本庁に働いておられる事務補助で扶養の範囲内で働いておられる方がたくさんおられまして、その方も一時組合に入っていて一緒に活動させてもらったんですが、春闘の折に給料の要求どないですかと言ったら、給料を上げんといてほしいと。何ですかと言ったら、扶養の範囲内で働いているんで賃金が上がるとそれだけ休みを増やさなあかんと。仕事は正職と同じような分量の仕事を持っているということで仕事に差し支えが出ますということで、まさかそんなことを言われると思っていなかったんで我々も困ったんですけども。ほとんどの方が上げんといてほしいと。これ以上休みが増えたら仕事が追いつかへんと。というふうなことで、内緒で土日に出勤してきて仕事を片付けるとか、大変苦勞をされている。中には、扶養の範囲を外れることを承知の上でこの仕事をこなさなあかんとということで仕事をされる方とかいろんな方がおられまして、これはいろんな事情があるんやなということで大変な状況ということはおわかりんですけども。

先ほどおっしゃっておられました、女性で配偶者のおられない方ですね。この方の賃金を聞いてみると、国が保障している生活保護程度の基準よりまだちょっと低い方がたくさんおられるんですね。これは非常に大きな問題やと思うんですが、働き甲斐の問題とかそういうこともあるんで、それでもがんばっておられるんですが、そういう最低賃金といいますか、働く時間が短い分だけもらう給料が少ないことは仕方がないとしても、同じ仕事をして同じ賃金をもらうということはヨーロッパ辺りではかなり徹底されているようなんで、日本もそういうことを考えていく時期と違うんかと。国がやっぱりそういう考え方を打ち出してなんらかの手立てをせんことには、企業任せにしとってはいつまでたっても片付かへんというふうなことを考えたりしております。

(委員)

私はちょっと反対の立場から言わせてもらいたいんですけども、このパートさんの人数と採用件数を見ますとまだまだ一杯いっらしやるんだなと反対にうれしく思っているんですけども、今介護の方をさせていただいていて在宅の方は最初に資格がいるんですね。

最初、川西市ではヘルパーさんが70数人しかおられなかったのが、今では2000数人の方がヘルパーさんとして活躍されているんですけども、介護保険施設の方は資格がなくても就職できるんですね。研修はしなくてはいけないんです

けども、そんなところで施設に来られた方に関しては半分施設が補助して資格をとりなさいというようなことで、すべての方が資格を持っていただくような形でしているんですね。

あわせて、雇用創出事業でも2級講座というのをさせていただいて、こんなことを言ってはあれなんですけども、先ほどからおっしゃっている若い方に来ていただくんですけども、やはりこういう対象で来られる方というのは少し雰囲気が違う方もいらっしゃいます。本当に真面目に来て下さる方もいらっしゃいますけども、そういう方も少しいらっしゃって、卒業させるのにすごく困る。相談しなくてはいけない方もおられますので。もう一つその問題点として、最初の4月から始まって、たくさん入られて、11月、12月になると調整が入ってきて、その人の調整がすごく難しくなってきた、本当にこんなのがなかったらいいのになと私たちも思うんですけども。

それで、働いてくださっている方も、調整があるからそうしなくてはならない。本当はもっと入りたいという方がたくさんいらっしゃるということを聞きますので・・・。

(会長)

古賀さんのところは介護事業でしたね。本当に感じておられることをお話いただいたんではないかと思います。

(委員)

年々、人に対する責任感というんですか、本当に奥がすごく深くて・・・。

(委員)

先ほどから、お話を伺ってやっぱり非正規労働者の中にもいろんな方がおられる。それから、事業所の中にも恐らくいろんな事業所がある。今、古賀さんがおっしゃられたような女性のスキルアップを考えながら従業員として働いていただいて、そして、仕事に対する意識を高めていただくという。それが同時に働く人を育てていらっしゃるということもあるでしょうけども、いろいろと福祉事業をちょっと見せていただいても、本当にほとんどパートでやっていらっしゃるころもあつたりします。

やっぱり事業所というのも、いろんな形態があるんでしょうね。もうちょっと、正規の人を入れないと危ないんじゃないかと思うようなところでも、何か数字は適当にできますから、できる部分もあるので、互いに人間が育たないような、やっぱり非正規は基本的に人間と仕事がきちっとマッチして人が育っていかないということが一番悲しいことですよ。

(会長)

今、古賀委員さんのような事業所というのは、すばらしいというお話があったんですけどね、先ほどの技能功労者とか優良従業員というのを優良企業表彰というふうにして、そういうところを表彰するというふうに変えたらどうなんですよ。あってもわからないわけですよ、ここはいいところとか。

先ほどの技能功労者の件ですけども、高度経済成長でしたら、これから技能の優れた人、スキルがいい人というふうなことも良かったかもわかりませんが、これから中小企業のいい企業、古賀さんのようなところを、努力をされているところを表彰するような制度を、この従業員ではなくて、そっちの方にしたらいいんじゃないですかね。これではちょっとわからない・・・。

(委員)

私も、ちょっと言おうと思っていたんですが、話が早すぎるかなと思いましたが、そうですね、先生がおっしゃいましたように、ワークシェアリングだとか、ワークライフバランスだとか、そういうことを少しでも導入されていらっしゃる

事業所を、男女共同参画とかね、そういうところを表彰していくと。県なんかはちょっとそういうことを考えていますよね。

(会長)

ちょっとお考えいただいたらいいと思います。ハローワークに行っ言われたところに行くだけでは、自分では全然選べませんよね。

(委員)

そういうことを実践しようというところには、何か補助金が出せたら一番いいんですけどね。

(会長)

ヨーロッパのパートというのは大体介護というのが多いんですけども、それを全部準公務員にして、そこのスキルも全部つけて、そしてパートという言葉を使いませんからね。準職員みたいなことで働いてもらうんですから、やっぱりこれはなんかの手立てなしに自助努力だけではね。スプリンクラーも自分らで付けないといけないとかね。そんなことではやっぱり難しいんじゃないですかね。

(委員)

補助金は結構今出ていますよね。スプリンクラーの件でも国の方から出ていますよね、介護施設等含めてね。国の補助金が平米数にいくらというふうに。あとハローワークさんなんかはよくご存知かと思いますが、資格を取る際の補助というのはハローワークでも申し込めますからね。一定規模の制限はあるんですけども、中小企業で託児所あるいは保育事業を担うことについても、国の補助金が出ている。それを活用するにも、国の補助金と事業主の負担というのが、あるいは、責任の問題等々含めてやっている企業を奨励するという事はいいことなのかもしれませんね、今お話を聞いていて思ったんですけど。

(会長)

産業自体を変えていかないと、なかなかこの話だけではいかんような大きなことになってしまいましたけども。

(委員)

すいません。一つだけ質問ですけども、時間給1000円とかありますね。これは仕事に対する報酬ですか。交通費込みとか。

(副会長)

普通時給と云ったら、721円ですね、最低賃金が。ですから、交通費が出るところ出ないところいろいろありますけどね。賃金の中に交通費を入れているところとか、全部ひっくるめてこれだけだという事業所もありますけどね。それは交通費が出ないと。賃金として最低721円。ですから、それを今1000円にしようとか、800円にしようとかいう議論もされとると思うんですけども。

(委員)

交通費が認められていない。移動費が認められていないという職種もあるので、どこから出したらいいのかということ・・・。

(副会長)

ハローワークの方でしたら求人票というのを出示していただきますので、そこに事細かく通勤手当はいくらいくら・・・。

(委員)

職種としてヘルパーさんというのはそういうのがないんですよ。だから、それを賃金と照らし合わせてという。

(副会長)

それをどういうふうに考えるかですね。それはヘルパーさんは通勤手当もないというのが原則なんですかね。

(委員)

移動されてもその時間は認めませんよという、労働だけの賃金しか・・・。

(副会長)

認めてはだめですよということになっておるんですかね。

(委員)

そういうのも含めて納得していただくというような形です。声としてお聞きいただきたいと思います。

(会長)

この調査は川西市内に住んでいて、川西市内でパートで働いている人が圧倒的なんですね。そうすると自転車で行くとか、徒歩で行くとかというふうなことで、交通費というのはあんまりかからない。それから介護の職種というのはそういう近い人を選ぶからそういうふうになるのかもしれませんが、30分以内の職場というのが理想的やと思いますね。

(副会長)

先ほど出ておりました、市役所でも臨時の職員が入っておりますが、ハローワークでも正規の職員は定員削減という方針がありますので、どんどん定員削減の対象になりまして、こうして求職者がたくさん増えてきまして、いろんな施策があります。生活保護とタイアップしたり、新しい方にも失業給付を、そのときの生活資金も給付しますというふうなことになっています。それに対応する職員がなかなか不足しているので、臨時職員を募集して採用しています。

まず、私たちは職業安定所というところで、安定就職ということを目指していかないといけないわけですが、実際やっていることと言えば、臨時職員を採用する際に、あなたは1年間ですよ。契約は1年ですよということをどうしても言わなくてはならない。それで、交通費は正規の職員は満額出ますけども、臨時職員は1日350円ということを言っています。それプラス今も言われている年額130万円。このたびは年額130万円を超えるような職種もたくさん出ているようですが、そういうことも納得していただいています。

(会長)

そしたら、ハローワークの方から年額130万円までですよとおっしゃるわけですか。

やっぱり事業所から言うんじゃないですか、女性が望むというよりも。

(副会長)

事業所としたら思いますよ、時間通りきっちり来てほしいと。やっぱり年末に今言われていたように調整するということになってきますので、私たちとしては勤務を調整することはできませんので、扶養から外れていただくようなこととなりますが、そこは本人さんの選択ですから・・・。

(会長)

選択したら、外れられますか。

(副会長)

選択するということは辞めていただくということになりますね。それで、本人さんがこの仕事をしますので、今回は全員辞める方はおられなかったということでございます。

(委員)

職業安定所や事業所はやっぱりはっきりと採用時におっしゃるのが当然だと思いますけどね。

(会長)

だけど、もしよろしければ、超えても・・・。

(副会長)

ですから、私どもとしては来てほしいわけですよ。来てほしいんですけど、こういうことになりますよという説明はする。

それと福祉・介護の人材の方ですが、これから先必要となるのは福祉の人材ということで、こちらの方にも誘導といいますか、吸収される。今となればそこしかないということが、求職者の方も大分意識が高まってきまして、今まででしたら介護の方へは行かないという、行きたいと言っても親が止めるというようなこともありまして、そういったところは大きく変わってきたかなど。ハローワークの方でも、面接会を開いて事業所さんに来ていただいて、そこで希望者はハローワークにおりますので、そこで面接をするというのを去年やりました。去年1月に3社入っていただいたんですけども、求職者20人ぐらい介護で採っていただいたと。そういうこともやりながらやっているんですけど、そんなにパイがすごく大きくない。それとそれ相応のスキルがないといけないと。介護福祉士の養成講座ですかね、2年かけてやるんですけども、去年も今年も訓練をやるようになっておりますので、それに対しても失業保険を受給できる方でしたら2年間失業保険を受けながら訓練が受けられる。それと失業保険のない方、当たらない方もそれは基金訓練ということで1月10万ないし12万円の給付がある。それが終了するまでしっかりと訓練していただくというような施策もっておりますので、それと、ハローワークに来られる大多数の方はやはり今仕事のない製造業を辞めてこられた方、大量解雇、食品製造なんかはそんなに悪くないんですけども、どうしても男性が多くなるんですけども、そういったところでどうしても仕事を増やしていかなと吸収されていくと。

そういうところで今新しい施策、雇用施策というのが見えていないんですけども、あとは、ワークシェアリングというお話がありましたけども、私の考えですけども、ワークシェアリングというのは仕事がふんだんにあって、そして残業をしても追いつかないというぐらいあるときにワークシェアリングを取り入れて人を一杯雇っていただきたいという考えです。今のワークシェアリングのやり方というのは緊急避難的に雇用調整助成金で、順番に休業してなんとか回していく。これから先にもっと仕事が増えないとワークシェアリングもできないと。

ですから、とにかく仕事がほしいと、求人がほしいということですよ。

(会長)

ありがとうございます。ハローワークからの観点としておまとめいただいたと思います。皆さんから本当に活発な意見がたくさん出まして、いい審議会になったのではないかと思います。

このパートタイム調査から何を提言するのかというのは難しいのかもわかりませんが、いろいろ出ましたけども、例えば、パートの女性の自立の問題とか、パートとはどういうことなのかとか、自立を促すようなそういうセミナーがあってもいいのではないかと思いますし、それから介護に関するスキルなんか

そこでどんどんセミナーとしてやっていくのもいいのかなと思います。

それから、シングルマザーの問題は本当に深刻でして、今はパートで何時間以上働かしてくれないという問題があるんですね。1日に4時間しか働かしてくれない。3日しか働かしてくれない。そうするとシングルマザーの家庭では朝一番、それから昼パートに行ってもう一つ夜中に行くというふうに三つぐらい掛け持ちして、それでも200万にならないぐらいの賃金なんですね。

それで、どうしても大変なシングルマザーに対する救済というのは急ぐと思います。今シングルマザーには勉強して就職する場合には生活費も含めて出るようにもなっていますから、そういうことをアドバイスできるようなキャリアカウンセリングというの大きな役割を果たすのかなというふうに思います。

ですから、業種も変えて行く必要がある訳ですよ、製造業はもうだめ、今介護がありましたけども、農業なんかも非常にいい業種だし、農業は割と成功に向いているのかなと思います。近くの方に食べていただくということですからね。

ですから、製造業、会社、それから求人はハローワークでというコースだけではない、農業を通してとか、自分でコミュニティビジネスをやるとかいうふうなこともこれからの方向として、市の課も室も考えていく必要があるんじゃないかと思います。

でも、やっぱり最終的にはパートは女性の問題かな。しいたげられた若い男性の問題なのかなというふうに思いますので、やっぱりそういう視点ですね、弱者の視点を持ってパートを考えるのが大事かなというふうに思います。

というので、提言になるのか、ならないのか、高島先生いかがですかね。

(委員)

結構です。いろいろとご意見を聞かせていただきまして勉強になりました。ただ、川西市固有の問題というのが自分でもよくわからなくて言えなかったんですが、その中で先生がまとめられた、所長さんがまとめられたお話の中から川西市固有の問題が何になるのかなと。

農業というのは、農業従事者に女性がおられますよね、三田なんかはおられますよね。

(事務局)

川西は近郊農業というか、高齢化とか、後継者不足ということで、これは商業にも言えますが、そういう課題がありますね。

(会長)

若い人は随分農業に振り向いていますよ。それで、後継者といえば息子という発想になりますけども、新しい組織でいい訳ですよ。新しい公共という発想もいいでしょうし、保育園なんかは日本ぐらいじゃないですか行政がやっているのは。みんなNPOがやればいいわけですしね。発想の転換で、配偶者控除というの・・・。

(委員)

介護事業者がその横に保育園をつくられたらいいんですよ。そしたら、それこそ命を眺めながら高齢者の方たちはいいですよ。

(会長)

その保育園付き介護施設というのを市として一つやってみようかというのものができようかね。

(委員)

異業種でもないですね、両方とも命を授かるわけですから。

(会長)

それから、表彰制度というのもまた考えていただければと思います。従業員も大事ですけど見えませんからね、どこがいい事業所かというのが。そんなこともお考えいただければと思います。

(委員)

事業所を表彰するという事は、そこで働いている方々を表彰するという事になりますからね。団結力も変わりますしね。

(会長)

中小企業の場合は特にそうですね。従業員とイコールですね。

ちょっととりとめもない形で終わりになりそうなんですけども、今日は本当に皆さんから闊達なご意見と建設的な意見を頂戴いたしまして、事務局としても今後お考えいただくことをお願いしたいと思います。

それでは、特に何かという方がございましたら、最後にご発言ということにさせていただきますと思いますが、ございますか。もうちょっと頻繁にやるとか、いいかもしれませんね。

それでは、時間も2時間近くになってきましたので、これで審議会を閉じさせていただきます。皆さん、ご協力をありがとうございました。これで終わりにいたします。

(事務局)

それでは、皆さんありがとうございました。先ほどご提案いただきました点につきましては、検討していきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

(閉 会)

※ 主な発言の要旨等、審議経過がわかるように記載すること。