

会議名 (審議会等名)	平成26年度川西市労働問題審議会		
事務局 (担当課)	市民生活部 産業振興課 内線(2541)		
開催日時	平成26年7月30日(水) 14時00分～16時30分		
開催場所	川西市役所 4階 庁議室		
出席者	委員	金谷 千慧子(会長) 竹下 通、中川 五百重、有國 孝子、小寺 久志、橋本 潤、北野 紀子、土田 忠、山上 豊 (欠席者)竹下 通、大智 靖志、野平 淳一郎、高島 進子、四方 智美、小田 博則	
	その他		
	事務局	大森 直之(市民生活部長)、大屋敷 信彦(生活活性室長)、中西 成明(産業振興課長)、人見 巖、出戸 春奈	
傍聴の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可・不可・一部不可	傍聴者数	0人
傍聴不可・一部不可の場合は、その理由			
会議次第	平成25年度川西市雇用対策・労働福祉事業について (実績報告)		
会議結果	会議録のとおり		

審 議 経 過

(事務局)

みなさん、どうもこんにちは。大変お暑い中ご参加いただきましてありがとうございます。定刻になりましたので、ただ今より、平成 26 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、本日進行を務めさせていただきます、産業振興課長の中西と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。

本日の出席者でございますが、9名、欠席者が5名となっております。半数以上のご出席でございますので、定足数を満たしていることをまずご報告申し上げます。

それでは、まず最初に会長の方よりご挨拶をよろしくお願いいたします。

(会長 挨拶)

(事務局)

ありがとうございます。

そうしましたら、今回、初めて委員に就任された方もいらっしゃいますので、申し訳ございませんけれども、順に自己紹介をしていただければと思います。

(自己紹介)

(事務局)

ありがとうございました。それでは、早速でございますが、審議の方に移らせていただきたいと思っております。

当審議会につきましては、本来、市長の諮問に応じ、労働福祉、及び、雇用に関する事項を調査審議する機関として設置されておりますが、今年度は諮問事項がござ

いませので、議題は平成25年度の実績報告のみとなっております。

ここから議事進行につきましては、審議会規則(第6条第1項)により会長が議長を務めることとなっておりますので、会長と交代させていただきます。

会長、よろしくお願いいたします。

(議長)

はい、皆様暑い中ありがとうございます。それでは、お手元に資料がございますと思います。「川西市労働問題審議会平成26年度」という資料がございます。今から、それに基づいて、進めますが、本日の議題といたしましては、この資料の報告と、その他ということになってございます。その他に少し時間をかけるとしまして、まずは、お手元の資料から報告をさせていただきたいと思います。この資料は、二つに分かれておりまして、1ページから4ページまでが、大きなイタリック体「雇用対策関係」というふうになっております。それから、5ページからが、「労働福祉関係」というふうになっております。そういうくくりで、お仕事をされているようです。この一つ一つ、「雇用対策関係」という報告が終わりましたら、ご質問いただき、それから「労働福祉関係」というのが終わりましたら、ご質問いただき、それから、後で、皆様のご意見を集約するという形で進めて参りたいと思います。

それでは、「雇用対策事業」について事務局からご報告をお願いいたします。

(事務局)

それでは、「平成25年度 川西市雇用対策・労働福祉事業に係る実績報告について」ご説明申し上げます。資料の1ページ目をお開きください。

まず、「雇用対策」に関する実績報告についてご説明申し上げます。

(1) の「川西しごと・サポートセンター」についてでございますが、当センターは平成24年4月より、川西パートバンクに代わり、パートタイマー以外の一般の求職者も対象として兵庫労働局の職業相談、職業紹介等を一体的に実施しております。

また、その体制といたしまして、本市は生活相談員2名、労働相談員1名、キャリアカウンセラー2名を配置し、また、兵庫労働局では職業相談員を3名配置し交代制で事務を行っております。主な支援内容は、本市の生活相談員は主に市の各種制度の相談及び情報提供を行い、相談者のうち就労希望者等については職業相談窓口への誘導をおこなっております。

また、兵庫労働局では、求人検索機7台によります求人情報の提供をはじめ、求職者に対する職業相談・職業紹介、市の福祉担当者との連携による対象者の職業相談・職業紹介に加えて、若者の就労をサポートする就職面接会やセミナー等を事業者に委託して実施いたしました。

次に、平成25年度における集計結果でございますが、まず、川西しごと・サポートセンターの来所者数では、前年度と比べ3,293人減の3万1,588人。新規求職者数は、259人減の1,561人。採用件数では、210人減の1,002人となっております。

続いて、本市を含めた、伊丹市、猪名川町を管轄する「伊丹管内の求人状況」として、参考までに有効求人全数の数値を掲載しておりまして、前年度と比べ4,988人増の4万3,875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」についてでございますが、続く(3)の労働相談を含め、24年度からの一体的事業開始に伴いまして国との連携をより密にして実施いたしました。

このキャリアカウンセリングでは、履歴書の書き方や面接指導などを行う就職相談をカウンセラー2名体制で月4回実施し、本年度の相談者数は、男性32人、女性44

人の合計76人で行いました。

次に2ページをご覧ください。

相談の内訳として、通常の相談が93回となっております。

次に、(3)の「労働相談」でございますが、労働相談は、賃金の不払いや不当解雇など、主に労使間のトラブルについて、社会保険労務士の資格を持った専門員が相談に応じる相談業務で、毎月第2・第4水曜日の月2回実施しておりまして、25年度の相談者数は22人で、相談回数は23回となっております。

なお、先ほどご説明いたしましたキャリアカウンセリング、及び、労働相談の内訳につきましては、この資料の8ページ、9ページでございます内訳をご参照いただきますようお願いいたします。

(4)の「セミナー等の開催」でございますが、資料の一覧表にありますとおり、再就職支援などを目的とした講演やパソコン講習をはじめ、伊丹公共職業安定所等との共催による「若年者就職面接会」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年2回開催するなど、これらのセミナー等に参加された総数は243人となっております。

次に、3ページをご覧ください。

(5)の「若者キャリアサポート川西」についてご説明申し上げます。

若者キャリアサポート川西は、川西しごと・サポートセンター内に設置し、市が要望した概ね40歳までの若者の就労支援を行うために、兵庫労働局が企画競争入札により民間団体である特定非営利活動法人こうべユースネットに業務委託し、平成24年7月より運営を開始いたしました。

平成25年度の実績についてでございますが、 の相談実績は新規登録者数が152人、相談のための来所者数が621人で、そのうちキャリアカウンセリングは468人、心理カウンセリングは22人、労働生活相談は17人が受けております。

次に、就職決定者でございますが、総数は94人で、この内訳は男性39人、女性55人、また、正規、非正規で分けますと、正規が40人、非正規が54人となっております。

最後に、若者キャリアサポート川西が企画された「セミナー等の開催」でございますが、資料の一覧表にありますとおり、若者の就職支援を目的とした講演会の開催のほか、「合同就職面接会」を開催するなど、これらのセミナー等に参加された総数は113人となっております。

以上で、雇用対策に関するご説明とさせていただきます。ご協議のほどよろしく願いいたします。

(議長)

はい、ありがとうございます。そうしましたら、ここまで、4ページですね、自分たちの今かかわっていることと、これとの関係とか、こういう風につながっているのかということもございますし、昨年と比べたら、増えたなとか、減ったなということでも結構ですし、どうぞ、ご質問をいただきますようお願いいたします。

(委員)

3ページでございますけれども、就職決定者数が載っておりますけれども、主にどのようなところへ就職されたのでしょうか。

(議長)

お分かりですか。

(事務局)

今回、事前にお配りしている資料以外に机上に配布させていただいている参考資料の方の「平成 25 年度若者キャリアサポート川西実績報告」というところですが、4 枚目をめくっていただきますと、25年度の若者キャリアサポート川西実績報告というところで、その下の段で、就職決定者というところがございます、そちらの方に、正社員、非正規職員、大学進学、職業訓練へ行かれたというカテゴリーで分けて記載しておりますので、そちらの方をご覧いただきたいと思います。以上でございます。

(議長)

そうしますと、事務が 18 とか、営業が 6 とか、この数字ですね。

(委員)

今えらい雑な説明ありがとうございます。就職するに当たって、生活のため、自分のやりたいことはさておいて、就職されたという方もいらっしゃると思うんですけども、そこまで、実績をなかなか掴めないという、こういうこともあるかとは思うんですけども、今、世間全般で言われているような、例えば、建設業であるとか、土木であるとかですね。そういった方については、このどれに当てはまりますの。製造でもないわね。

(議長)

専門技術ですかね。ハローワークの方いかがでしょうか。介護やとか。

(委員)

建築関係とかでも、施工技師、1級建築技師とかですね、そういうのになれば、カテゴリー的には、専門技術に入ると思うんですが、一般的な土木関係の仕事ということであれば、土木ということもあるんですけど、営業が、土木建築会社の建築という可能性もありますし、ちょっとそこまでは、ここからだけでは分からないのかなというのがありますね。職種、いわゆる職業別というのですか、そういう形なわけありますので、業種別ではありませんので、何業かというのとはちょっとわかりません。事務でも、建設業の事務かもしれないというのが、可能性はあります。

(委員)

これ見ただけでは、どんな職種に就いておるのか、ということは、分かりにくいという。

(委員)

どういう産業かというのは

(議長)

業種が分かりにくいですね。

(委員)

例えば、ハローワークなんかで、いろいろデータを、これは、直接のハローワークのデータじゃないんですけども、ハローワークなんかでは、産業別、あるいは職業別データというのは持っていることは持っていますけれども。

(委員)

今、川西市においても、新名神の関係の工事が日々着々と進んでいますけれども、

やっと、3月、4月くらいに、残土を運ぶトラックの確保がやっとできた。要するに、東北の方に、トラックが行ってしまって、なかなかできなかったという、こういうことも実はあるわけであって、ガードマンはたくさんいてるんですけども、今言いましたように、トラックの運転手であるとか、あるいは、普通トラックでもでっかいですわね。ああいう運転手が不足しておると、同時に、水路敷なんかを設計する人が足りない。こういう専門的と言ったら、専門的なんですけれども、そういう人材は、いまだに足りないわけなんです。何が言いたいと言ったら、一步踏み込んで、労働問題審議会ですから、できたら、会社が求めている、ユーザー、こんな人がほしい、こんな求人がほしいんだというようなことを明確に、こういった審議会に乗せて、若い人に就職のできない若い人に、今、世間はこういう人を求めているよ。例えば、設備保全なんかは全然足りないわけですから。だから、設備保全の免許を取るとか、というような、そういった指導というのを、これは、一步踏み込んだ話になりますけれども、一人でも、二人でも、ここに書いてある、非正規職員でなくして、正規職員として、30代の子どもに、そういったことを勧めていくというようなことも、できたらやっていただいたらな、という意見だけ言っておきます。

(議長)

どっちへ向かっていただきましょうか。その問題は、職業教育と、今の若者の問題、再就職の問題でもありますけれども、それこそ、一方踏み込んだ提案だと思います。

(委員)

部長どうですか？

(議長)

あとに、もう少しまとめてご意見を提言という形でも、お進めいただきましょうか。確かに、足りないところへ行かないと、求人ができませんからね。

私から一つ、若者サポートのこの相談は、毎日やってるんですか。

(事務局)

若者キャリアサポートは、土日等お休みの時は別としまして、平日 9 時から 5 時まで。

(議長)

キャリア相談や労働相談は、週 1 回だけでも、ここは毎日ということなんですね。ありがとうございます。

(委員)

労働相談ですけど、就職探すのは働いてない人ですけど、労働相談は、年中働いている人らも結構多いと思うんで、月 2 回平日やってますけど、運用上の問題はあるんでしょうけど、どちらか 1 回土曜日などにやった方が、現在勤めてる人がパワハラとかあって、相談に行きやすいと思うんです。職探しじゃないんですから。

(議長)

それは、労働相談の実態として、就業中の人が多いのではないかということについては、いかがでしょうか。それは、そうだろうなという予測はつきますけれども、後ろのデータに見えるものはございますか。

(事務局)

確かに、ご指摘のとおりですが、傾向的に、月 2 回という回数がどうなんだという話になるかとは思いますが、先ほど言った、若者キャリアサポートの方に、若年者向け委員のご指摘がそういう結果になるかもしれないですが、今、辞めてしまって、も

めているという内容も多いのかなと。祝日など、お休みの日の実施方法につきましては、検討ということで、今ここで即答しかねるので、お察しいただきたいと思います。

(議長)

それも、あとのご意見提言の中に入れさせてもらうということにいたしましょうか。確かに、平日でしたら、辞めた人が来てる可能性はありますよね。就業中の人はなかなか行けないかもしれないですね。それは、また、あとの時間でまとめるということにさせていただきます。よろしくお願いいたします。

(委員)

3ページのところの、セミナー等の開催の部分の、4ページのところの「合同就職面接会」の部分なんですけれども、前年度と比べると、参加されている方が減っているんですけれども、なにか考えられる理由というのがあるのか。

(事務局)

実のところ申し上げますと、前年は、2回やりましたが、それを1回に集約して、集中してやろうかということにしました。私どもとしましても、集中してすることによって、就職希望者が増えるかと期待はしていたのですが、前年の11月と比べても、ご指摘のとおり、数字が少なかったと。労働局さん、ハローワークさんも、なんで来なかったんだろうというところで、頭をひねっていて、来られる方は、事務系の職種をご希望の方が多く、面接会に参加した中で、事務系の職種が少なかったということも原因になっているのかなと反省もしているところでございます。そのところは、やり方、参加企業様へのお願いをもう少し考えながら、今年度取り組みをさせていただきたいと思っております。

(議長)

さらに工夫が必要だという感じですね。

(委員)

それと2ページのところのセミナー等の開催の部分なんですけれども、3ページに書いてあるセミナー等の開催のところは、今日いただきました資料のところ、定員があって申し込み人数というように書かれていて、ある一定の枠が設けられているという状況なんですけれども、4ページのセミナーも一定の枠が設けられているのかということと、3ページの部分で言うと、約7割の定員に対して参加されている状況、2ページはどのような状況になっているのか。というのも、前年度に比べると、セミナーの開催数というのは増えている感じはするのですが、実際に参加されている人数が前年度よりセミナーの種類が増えているにも関わらず少ないなというところが気になる部分なので、そのあたりのところが教えてください。

(事務局)

定員枠の話ですが、2ページの方のセミナーの開催につきましても、当然ながら、定員枠というのを設けておまして、開いてみないとわからないというところもあるんですけども、概ね、多いものでしたら、ほぼ、定員いっぱいになるものもありますし、予想反して、半数、もしくは、もっと少ないというケースもございます。個別に定員枠を入れてはおりませんので、これについて、どれがどれぐらいかというのは、今すぐ申し上げられないんですけども、一応、定員枠を設けて、その中で、できるだけ、多くの方に参加してもらうように募集をかけているところでございます。

(委員)

前年度に比べて、セミナーの種類なんかも増やされて、工夫されていると思うんですが、それに比べて参加人数が少ないというのが気になったのでお聞きしました。労働

相談のところの、最後のページなんですけれども、賃金不払いというような相談事がある、それに対して対処方法としては、労基署の方にご案内さしあげたというように書いてあるんですけれども。今、何時間働いても一定額の残業代しか払わないという、固定残業代制度というのがある、ハローワークの方に厚生労働省の方から、求人票自体の記載がずいぶん大雑把な記載というか、実際のものとは違っているというようなことで、指導のような通達のようなものがあったかと思うんですけれども、そのあたりの状況を、来られているので。

(委員)

今、そういう状況がどのくらいあるのか、何件くらいあるのかというのは、申し訳ないのですが、私、現時点では把握してないんですが、そういう通達が来てるのは確かです、一つは、この9月から、ハローワークの求人情報を地方自治体とか、民間の職業紹介事業者に希望があれば提供していくということをやっております、そういったことでもありまして、特に求人の中身というのを外に提供していくのであれば、なおさらのこと、きちんと見て、チェックしていかなければならないということで、その辺のところを今、洗い直しといいますか、きちんとやっつけていこうということで、やっております。ただ、我々ハローワークも求人受ける時には、日常的に非常に厳しくチェックしていますので、そもそも、固定残業代という言い方はハローワークの求人では、基本的には受けていないと思うんです。民間の、いわゆる求人誌ですとかには、平気でそういうの書いてあったりというのはあるんですが、ハローワークの職員の感覚で、残業代というのが月1万円ですよ、とか2万円ですよと決まっているという感覚は持っていないので、そういうのがあれば、基本的には「こんな書き方ダメです」という言い方はしてと思います。

(委員)

指導もされているということなんですね。委員の方から、高校生のお子さんを対象に

労働の様々なトラブルを防ぐために、そのような授業を行っている、大変いいことだなというふうに感想を持っています。今ブラック企業の問題、大きな社会問題になりまして、厚生労働省も5000社を対象に事情調査をして、その86%が何らかの労働違反ということで、労働局も調査をしたら、国と同じような傾向が出た、ブラック企業だけでなく、ブラックバイト、大学生さんのアルバイトですね、その子どもたちが、無理やりシフト入れられるであるとか、バイトなのに責任を課せられるとか、テストの期間休めないとか、そういうようなことも問題視されている中で、しっかりと労働法を知るといっただけで、それを防ぐことができるということと共に、事業者の中でも、あまり労働法を理解されずに雇っておられるという所も少なくないということですね。そのあたりの手立てというか、そういったことは何かされているのかと。

(議長)

労働法の勉強はどこですか、みたいなことですかね。

(委員)

そうです。雇う企業の方はどうなのか。逆に、受ける方は、割と発信しているという状況はあるんですが。

(議長)

でも、高校生までは労働法を学ばないということになりますね。

(委員)

最近、大学生でもなかなか学びませんから。

(委員)

今、兵庫労働局なんかでも、局長自ら、大学の方に出向いて行って、そういった大学の講義をしているというようなことも、現実やってまして、学生、特に、定着というのが問題になっておりまして、よく七五三という言い方をするんですが、すぐに辞めてしまうと。辞める時の理由が、労働法を知らんばかりに、会社行ったら、「お前明日から来なくていいよ」などと、パッと勢いで言われてしまって、本人は、それでもう行かないとかですね。そもそも、そんな簡単に解雇できるようなもんじゃないんだよというように説明も含めてですね、そういったことをきちんとやっていく必要があるのかなということで、我々は認識はしているところですね。労働局としましては。

(委員)

ほとんどが、泣き寝入りというような、なかなか物が言えないというような状況もあると思う。

(委員)

中小企業主がなかなか労働を知らないというか。なかなか、監督署も。訴えられたら行きますけど、そうでないと行きませんから。

(委員)

前もってそういう手立てはなかなかしにくいというか。

(委員)

しにくいですね。今のブラック企業の調査みたいなもので、8割というのも、基本的にはそういう何らかの情報があって、回ってますので。適当に抽出して回って、行ったらブラックやったというのと違って、基本的に100%ブラックかもしれないというやつもりで行って、結果として8割、そんな感じのデータです。

(議長)

そうすると、そういうようなものの中に、例えば、労働契約とはとか、そういう風なものを入れていくというのも一つかもしれませんね。どういう契約を結ぶというのが、スタートなのかとか。あんまり、正社員だと結ばないですね。白地契約みたいなので入りますけど、このセミナーも、コミュニケーションとかもいいんですけど、本当に必要なことも入れてもいいかもしれないですね。

(委員)

そうですね、4 ページのところの「仕事選び」のところ、「労働知識編」というのがあるので、そういったこともきっとセミナーの中には今も現在組み入れられているのかなと思います。ここも、参加人数が、4 となっているので、枠も少ないので、もっともっと広くたくさんの方にセミナーを受けていただける定員枠という工夫をしていただけたらと。あまりにも人数が、年間で4 ですから。

(議長)

法律は人を助ける面もありますからね。よろしいでしょうか。

(事務局)

過去にも、実はそういった労働法関係のセミナーというのを何度か企画して、これは広く一般ですけど、労働者を対象にということにすることでさせていただいたんですけど、なかなか内容がかたくて、参加者がどうしても定員枠 20 人、30 人持っても、来てもらえないという現状がありまして。逆に、社労士さんとか、ご協力いただいて、できる限り、人を集められるようなセミナーをこちらも企画したいと考えておるんですが、その辺お知恵を逆にお借りしたいなと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(議長)

大学の労働法の講座されても、そりゃちょっと、誰も聞きませんよね。

(委員)

学校向けには「社会人である君たちへ」という本を作ってます。ただ、今度、中学生向けにこういったやさしいものを作る形にしています。

(議長)

そうですね。いいですね。それでは、またお知恵を拝借ということにさせていただきたいと思います。

それでは、次に移りましょうか。5 ページの「労働福祉関係」というところのご説明を事務局でお願いいたします。

(事務局)

続きまして、「労働福祉」に関する実績報告についてご報告いたします。

5 ページをご覧ください。

(1)「川西市技能功労者および優良従業員表彰」についてですが、この表彰制度は、長年同一の職業に従事され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、25年度は技能功労者表彰で5名、優良従業員表彰で4名を表彰しております。

次に、(2)の「産業保健」でございます。この事業は、従業員50人未満の市内にある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に事業委託し、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7日間、

市保健センターにおいて実施いたしましたところ、申込企業数は38社で、申込者数は前年度の同時期に比べて12人増の253人となっております。

次の(3)の「川西市勤労者住宅資金融資あっせん」につきましては、平成15年3月31日をもって新規貸付を終了しており、貸付の残件数は15件となっております。また、続く(4)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、勤労者住宅資金融資あっせん制度と同様、平成9年1月16日をもって新規貸付を終了し、貸付件数は1件を残すのみとなっております。

次に、(5)の川西市中小企業勤労者福祉サービスセンターについてでございますが、まず初めに、当サービスセンターの事業の沿革等について若干説明させていただきます。

本市の事業所は4,000余りある中で、その約95%が20人以下の小規模事業所で占められています。このような状況のもと、当審議会に対して、小規模事業所における勤労者の福利厚生を充実させるための有効な施策について検討をお願いしたところ、平成5年8月に答申をいただき、平成6年9月より、市内事業主の協力を得て、当サービスセンターを開設いたしました。

それでは、6ページをご覧ください。

次に、加入要件につきましては、市内に主たる事業所、店舗、工場などがある従業員1人以上300人以下の中小企業の事業主が加入対象で、そこで常時雇用している全従業員と期間を定めて雇用している従業員、及び、パートタイマーが会員の対象となっております。

また、加入の際には、2種類の会員制度から選択していただくこととなっており、健康診断の受診料に対する補助や各種割引チケット等のあっせんなどのサービスが受け

られる厚生事業会員と、この厚生事業に各種祝い金などが受け取れる慶弔給付事業を追加した全加入会員がごいます。

年間の会費については、全加入の場合は、会員一人当たり4,800円を、また、厚生事業のみを選択した場合は、会員一人当たり3,000円をいただき、センター事業を運営しております。

次に、平成25年度の決算額について、損益計算書に基づきご説明いたします。

まず、経常損益の部の1.経常収益では、パセオ会員からの会費収入として724万2,150円。ソフトボール大会などの自主事業に係る実費弁消費や預金利息等の諸収入として、81万3,601円を計上し、これら経常収益の合計は805万5,751円となっております。

次に、2の経常費用では、臨時職員1名分の報酬で177万6,783円。臨時職員の社会保険料や労働保険料の共済費、福利厚生費として 28万6,001円。健康診断受診料に対する補助等として359万2,220円。旅費、役務費、需用費として99万6,315円。慶弔給付に要する全労済掛け金や、かにバスツアー等イベントの委託料として270万185円。会費徴収用ネットバンキング使用料やイベントの会場使用料として18万9,647円。各種イベントの商品代等報償費として28万7,562円。

以上、経常費用の合計は982万8,713円となり、当期経常損失は 177万2,962円となっております。

続いて、特別損益の部では、市補助金180万円を計上し、これに当期損失2万7,038円を加味すると、当期剰余金は258万2,063円となりました。

次に、「会員の推移」ですが、平成25年度の加入事業所数は102社で、会員数は

1,880人となっており、前年度と比べますと、事業所数で1社、会員数では59人の増加となっております。

次に、「自主事業」では、ソフトボール大会をはじめ、ゴルフ大会やバスツアーなどの五つの自主事業を実施し259人の参加がございました。

続いて、7ページをご覧ください。

「健康管理事業」ですが、この事業は、会員の皆様の健康管理に資するため、市内医療機関等で受診された健康診断受診料に対しまして、その受診内容により1,500円もしくは1,640円の補助を行う事業でございます。

まず、上段の「健康診断」ですが、これは兵庫県予防医学協会と提携して実施しております事業所検診における実績でございまして、532人の受診者に対して補助いたしました。また、これ以外の医療機関で健康診断を受けられた会員662人に対しても補助を行ったほか、人間ドックを受診されました方にも、その受診料の金額に応じて2,000円～1万円の間で一定の補助額を設定し、42人の会員に対して補助いたしました。

次に、の「演劇鑑賞チケットのあっせん販売」では、各劇場との提携により、観劇チケットを10%～40%引きであっせん販売するもので、25年度では113枚のチケットの販売を行いました。

次の「旅行・宿泊補助」ですが、これは、各地の宿泊施設及び旅行社と提携し、割引料金で利用できるほか、当サービスセンターが発行する「旅行・宿泊補助券」の利用により、1回の旅行につき会員が2,000円、会員の家族は1,000円を精算時に割り引きされる制度で、25年度では273枚の利用がございました。

また、 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」につきましては、24年度と比較し167枚増の2,518枚の利用がございました。

最後の「給付事業」ですが、これは、年会費4,800円をお支払いいただいている会員のみが受けられるサービスで、全国労働者共済生活協同組合連合会、略して「全労済」と提携し、結婚祝い金などの各種祝い金をはじめ、死亡弔慰金や見舞金等を受け取れる制度でございまして、給付申請件数115件に対し、78万9,000円の給付を行いました。

以上で、平成25年度における本市の労働福祉に関する実績報告の説明とさせていただきます。ご協議賜りますようお願いいたします。

(議長)

ありがとうございます。結構、数字が並びましたけれども、いかがでしょうか。5ページからですね。本市には、(5)のところには、4,000社あまりの事業所があるそうです。その中で、102社、1社増えて102社、会員が1,880人で、この事業を回しているということですね。いかがでしょうか。数字が結構多いですけども、昨年、一昨年の経緯も含めまして、丁寧にご報告いただいたと思いますので、ご意見を賜りたいと思います。

この事業は、お一人の方、臨時職員お一人の方で回しておられるんですか。経常費用の人件費というので、すみません。もっと。

(事務局)

基本的には、事務局は産業振興課にあります。プロパーで、専属は、1名、臨時職員。その他、職員の方が係っております。

(議長)

そうですね。その費用が、報酬ということで177万あがってるわけですね。非常に身近な数字だと思いますので、どうぞ、ご意見をください。

(議長)

加入事業社というのは、あまり増えないですか。

(事務局)

私どもの方も、一昨年の緊急雇用がございましたので、一軒、一軒回って営業していただいたということもございました。ところが、なかなかやはり、2年ほど前は、まだまだ景気が厳しい時期であったこともありましたので、すんなりとお加入いたくのは、0ではなかったんですけど、すんなりとお加入いただくという方は少なく、そのあと、そこで回っていただいた企業さんへのダイレクトメールとか、そういうことはさせていただいてるんですけど、残念ながら、まだまだという。引き続き、ダイレクトメールであるとか、事業者さんに提案していこうと、なんとか数字は増やしていきたいと思っているんですけども、事業者さんに、負担いただけるのかということもありますので。

(議長)

課題もありますね。

(委員)

加入事業社102社のうち、社会保険の適用事業所は何割ですか。

(議長)

5人以上ですかね。

(事務局)

すみません。ちょっと、今すぐに数字が出ないです。

(委員)

社会保険適用事業所なら、結構、健康診断を受けたりとかあるんじゃないかなと思うんですが。

(議長)

ですから、5人以下のところは、非常に多いし、その方たちの健康診断とかということになりますよね。

(委員)

社会保険の適用されないような事業所に案内すればいいんじゃないかな。法人なら、強制加入なんですけど、個人事業の業種によりますけど。

(事務局)

非常に参考になるご意見ありがとうございます。全体的に、どちらかというと、家族でされている事業者さんとかいう形のところも見受けられるかなと、感覚的に。レジャーというようなところに少しでもご利用いただければなど。年間、慶弔入れなければ、3,000円ですので、言い方悪いですが、1,2回使っていただければ、元が取れる制度なんですけど、なかなかそこにお金を入れてという感覚になりづらいところのようで。今いただいたご意見を参考にして、やっていきたいと思います。

(議長)

前日もやっぱり、健康保険の健康管理のところ为中心ですよという話になって、これをどう増やすかみたいなことが意見として出てましたけれども、宝塚のチケットだとか、そういうのもいいんですけど、やっぱり、健康の問題が大事ですよという話ですよという話になったことを記憶しておりますけど、5人以下でしたら、社会保険の適用がない、そこに働いている方ですよ。いかがでしょうか。そのほかに、ご意見ございませんでしょうか。

そうしましたら、残りの時間で、この会として、少しまとめて、ご意見として提案するみたいなことに移ろうかなと思います。

もう一回ずつは、必ずみなさんお話いただくとして、一番最初に出ました、企業が今ほしい人材の、建設業とか、そういうもののスキルを教えるという風なことで、足りないところへ求職者を持って行くような、そういう教育をどっかできないのかということもございました。それから、相談事業の件なんですけど、特に労働相談のところでは在職者の賃金の不払いとか、そういう問題は、在職者の人もいらっしゃるだろうから、在職中に相談に行ける時間帯、休日とか、夜間とか、土日とかということなんですけども、そういうことは考えられないかというお話がありました。それから、セミナーの数は非常に増えておりますけれども、セミナーとしては、まだまだ検討の余地があるのではないかと。まずは、参加人数が少ないというご指摘がございました。多いセミナーもあるようですけれども、少ないというご指摘もありました。内容にもいろいろ工夫が必要だし、いろいろここで、相談を受けてもいいという方がいらっしゃったら、案を提出するというのもいいんじゃないかなと思います。ただ、このセミナーは、参加型のワークショップ型のセミナーがお見受けしたところ、多いと思いますので、人数が多くて、一斉に講義を聞くという型のセミナーではないので、人数が多ければ多いほど、効果があったというふうにも言えないかと思っておりますので、その辺は、これでいいのかなと思うセミナーもあるように思いますし、難しいところではないかなと思います。それともう一つ、今、健康保険が

まだまだ、数が少ないのではないかと。人間ドッグももっと受ける人があってもいいんじゃないかなということが、これも、昨年から言われておりまして、これをどうして、積極的に数を増やしていくのかというのも課題だと。今、ご質問方々、ご意見伺った中には、こういうことがあったのではないかと思いますけれども、どうか、もう一度とか、初めてとかも含めまして、一回りは、全部ご意見はちょうだいしたいかなと思います。

(委員)

私は、先ほど言わせていただいたので、4,000 余りの大変本当に小零細、中までいかないんですけど。一度その企業さんに、今日、明日の話ではなくして、御社がこれから成長成しえるためには、どんな人材が必要なのか、というような。あるいは、どんな技術を民間企業として、今後、培っていくといいますが、技術力を上げていこうとしているのか、そんなアンケートも検討していただいて、できたら、そういったことが、就職、例えば、大学1年生、2年生、あるいは高校入った子どもたちも、そうか民間企業は今こういったことを望んでおるのか、ということになったら、一つの目標にもなる気がしますので。できたら、ちょっと大変な、アンケートですから、大変なことになるかも分かりませんけれども。そんなことも取り上げていただきたいなと思います。

(議長)

企業が求める人材の調査をしてはどうかというご意見ですね。これは、ひょっとしたら、ヒアリング調査みたいな調査も必要なのかもしれないね。つけてというのは、難しいかもしれないね。

人材を必要としているのは、小さい企業ほど必要としているわけですからね。そういう、成長していくために、どんな技術や人材が必要なのか、それをフォローするために、ということが求められるのか、ということを経営者の方の相談になりますかね。経営者に対しての調査になりますね。というご提案がございました。

それでは、労働相談の中身に関して、労働相談日の設定というのは難しいかなというの
は難しいかなということでしたか。

(委員)

土曜日とかはやっぱり難しいでしょうか。

(事務局)

今の段階で、相談日設定ということは、土曜日が可能かどうかといえ、労働相談は、外部の社労士さんをお願いしているところでもありますので、極端な言い方をしますと、場所と土曜日でもいいですよというご了解をいただければ、場所の設置うんぬんということになりますので。我々として、今、その辺の段取りの話というのもありますし、その開催場所、社労士さんの方のご了解ということであれば、可能なのところもあるのかな。ということになります。検討することは可能かなと思っておりますので、また、有効性なども、やってみないと、実際どのくらい来られるかということも分からないと思いますので、やってみるといのも一つの手かなとも思います。今、労働相談が月2回は、決して多いとは思わないんですが、増やしたからといって、必ずしも人数が増えるというわけでもないです。今、労働基準監督署であるとか、そちらをお急ぎの方はご紹介するというやり方をとらせていただいておりますので、ご指摘のところは、休みをわざわざとってまで、そんなところへ行けるのかということところは非常に大変なところだと思っておりますが、今、ここで、できます、できませんという答えができませんので、前向きに検討させていただけたらなと思っております。

(委員)

面接指導は、監督署、土曜日監督署は休み。一般のところは土曜日やっていたと思うんです。年間で、22人というのは、兵庫県下で、労働相談といったら、相当増えて

きてるはずなんで、えらい少ないなと。せっかくの相談なのに。

(議長)

毎日やってないというのもありますよね。

(委員)

どこの市でも、兵庫県内でも、月 1 回か、2 回、週 1 回そんなものなんでしょうね。

(議長)

ご検討いただくと。土曜日したから、そこへ集中するかというと、そうでもないかもしれませんが、いろいろ考えられると思いますけど。どうでしょうか。まだ、ご発言いただいてない方も含めて、順次さっきから出てますご意見にプラスして、どうぞお話しいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(委員)

労働相談の部分なんですけど、前回の時もお聞きしてたかと思うんですか。今回は、こういった相談がありました。それに対してこのような手立てをしたというところまで記載されているんですが、例えば、労働基準監督署の案内をして、その後どうなったかというのは、なかなか把握するということは難しいのでしょうか。そこまで追求しないと、制度を説明した。制度を説明したことを受けて、どう活かされたのかというのを知らない、それが本当に良かったのかどうかという判断基準があいまいになっていないのかなというふうに思っているのですが、その辺りどうお考えでしょうか。

(事務局)

労働相談につきましては、原則的な話として、ご本人さんが、在職中であれば特に

ですけれども、匿名で来られることが多ございます。ましてや、会社名でさえも、実名で来られない方もいらっしゃいますので、そのあと、どうなりましたか、という連絡は一切とれない。キャリアカウンセリングに来られた方につきましては、そのあと就職しましたかというアンケートを取らせていただいているんですけども。労働相談につきましては、追跡調査を行うと、それがもし会社に知られると自分の立場が悪くなるということで、匿名の方が比較的多いということになってきますので、なかなか、もし、仮に実名で言われた時に、会社さんにどうなってますか、というのも、苦しい言い訳になりますが、市として、なんでそんなこと聞くねんと言われた時に、何の権限もないというのが現実としてございます。そういうことになりますと、労基署の方をお願いして、そういうことも、ちゃんと事を勧められるところをお願いするのが近道ですよ。というふうに最終的になってしまうというか、ならざるを得ないというのがございます。今、労働相談につきましては、そういうことのきっかけ作りの一助にという形が制度的には、強く、それが、我々の市としての限界ということがございます。

(委員)

言われていることは、重々承知をしているんですけど、一番知りたい部分は、その後どうなったのか、改善されたのか、有効に手立てされたことが働いてるのかなというのが、知りたいなという部分と。あと、先に会長さんが冒頭で有効求人倍率も回復してきましたというようなご発言もされました。1 ページのところに、有効求人全数ということで、24 年度と比べて、4,988 人増えたというご説明も受けたんですが、このところには、正規雇用 + パートというような形でざくっと書いてあるんですが、割合的には、どうなんでしょうか。正規よりも、非正規のほうが、若干多いのではないかというようなことが言われているのですが。

(委員)

大体、正規社員の有効求人倍率が、0.45ですから、それ以外の方が多いのを実際です。有効求人倍率が非常に良くなっているという言い方をすると、非正規も含めてですので。

(委員)

手放しでは喜べないですね。今や、終身雇用という言葉もすっかり過去のものとなりまして、非正規雇用となれば、将来設計もしづらいですし、逆に離職率が今度高まっているようなことにもなっていくので。これは、ここで、議論をしてどうのこうのということではないんですけども。

(委員)

今、求人倍率で、ずっと何十年も見てきてますので、それを今1倍になったのが、7か月くらい連続で1倍超えているので、実は、有効求人倍率も、最近本庁の方で、就業地別有効求人倍率というのも記者発表しておりまして、兵庫は0.89倍という求人倍率ですし、隣の大阪は1倍超えてると。では、大阪の方が景気がいいのということになるんですが、実は、就業別で見たら、兵庫も大阪も同じ。どちらも0.9何倍というような形で。昨年度で見ても、大阪もいいと、感覚的に言うと、有効求人倍率が高いと、兵庫が若干低いとずっと思っていたのですが、働き場所ベースの求人場率で見ると、大阪、兵庫全く同じなんです。平成25年度。大阪は本社が多いものですから、自分のところで、たくさん求人をする。全国の求人を出しますので。それが全部大阪の求人にカウントされますので。

(議長)

ありがとうございます。それでは、どうでしょうか。ずっと、一言ずつしゃべって終わりたいなことで。感想でも結構ですし。

(委員)

例えば、産業振興課という名前を始めて聞いたわけではないんですが、こういうことをして、こういうこともしているだというふうに、一つ一つが、勉強になるというか、そういう思いでいます。例えば、昨年もそうですけど、自分が担任してるクラスの保護者で、派遣であると、その派遣を切られそうだとか、その中で、非常に立場が弱いので、人間関係が上手に作れない方というのは、大人でもいっぱいいます。明らかに、この人は、会社の中で、うまくやっていくのは難しいところがあるよねと思っても、その人は生きるために働いているから。そこで、上からもパワハラに近いなということを言われている。そういう相談って結構受けるんですね。私は自分の知っている範囲が狭いものですから、私どもだったら、組合がありますし、たとえば、一人でも入れる組合とか、こんな問題もあるよと、自分の知ってる範囲で話すんですけど。川西にこういう労働相談があるよと言います。もっと違う、新聞とか見て、そういう活動しているところもあるんですよとか。そういう話をどこへ持っていったらいいのかと、相談相手とか、話を聞く機会はたくさんあるんですけど、ぜひ今度からは川西にもこういうところがあるということ。先ほどおっしゃったように、大体、そういう人は、知ってる人と相談して、結論的には、どうなっているかという、辞めざるを得なくて、また、違う新しいところをなんとか探していこうと、私の知ってる範囲ではですけど。昨年も、クラスの担任した中で、2人、一昨年も、そういう方がいらしたので。なんとか、子どもを育てながら、頑張ってるんで、働かざるを得ない方がたくさんいるので、相談というのをもっと、こういう所に行けば、相談できる、相談しても、20分でしたか。一人20分かというのが、これは短いなというのが、率直な感想で、継続的に、そこから続いていたり、別のところに紹介されたりして、そこでしっかり話を聞いていただいたり、手立てが作られるといいんですけど。果たしてその後はどうなるんだろうかというか。かといって、こちらが個人で相談して、いるんなところ紹介しても、その先、やっぱりだめだったかというようなことは多いんですけど。

ど、ちょっと20分で聞いて、そのあとは、どうしていくのかなというのも率直には思っています。なかなか大変なお仕事だと思うんですけども。現状からいくと、そういう人は、たくさんいるなと思っているので、ぜひ、また広げていっていただくようお願いしたいなと思ってます。

(議長)

ありがとうございます。地域連携して、またつながっていったらと思います。

(委員)

それとね、私は教科は理科を担当してるのですが、やっぱり働くということだとか、働く権利とか、社会出た時に、こんなふうに言われたりとか、さっき言ったブラックバイトもそうですけど、こんな条件でやって、お金こんだけしかもらえなかったらどうするとか、子どもたちに最近するんですけど、今、出前授業とか、いろんなところで、川西市の消費者センターとか、いろんなところから、出前授業で、私どもの子どもたちも教えていただいているんですけど、ぜひとも、そういうのを。社会科の授業でもやってるけど、やっぱり、根本しか言わないんです。具体的に、こういう時は、どうする。こうなったらどうなる。というのを、やっぱり、早い内から考えさせていくのは大事かなと。一生懸命働きたいし、一生懸命お金を稼ぎたいと思ってるのが普通だと思うので。ぜひ、また紹介していただけたらと思います。

(議長)

今、20分のカウンセリングが少ないのではないかとありますがありますけれども、いろんなパターンがありまして、20分でも十分やれるスキルというのもございますし、治療的なカウンセリングだったら、50分、そうでなければ45分とか、長場の方が多くなりますけど、20分でかなりきちんとやっていけるといのが事例と言いますか、そういう分野もあ

りますので、それは、専門家の方はよく心得ながらやってらっしゃると思います。ありがとうございました。

(委員)

川西しごと・サポートセンターは、川西市民の退職者の方から、ここあるよと言ったら、非常に便利がられてるというのを聞いてます。昔は、伊丹は遠い、池田のハローワークで職探しして、失業保険は、伊丹に行かないといけないんですけど。川西でもできるよと言ったら、非常に喜んでいる人が多いので、もう少し、頑張っていたらなと思います。よろしくお願いします。

(委員)

いつも思うんですけど、説明の資料とそっちの資料もありますけど、どれとどれがというのを探さないというのが、かなり見にくいと思います。先ほどもおっしゃられましたけど、労働相談ですけれども、私、ずっと読んでて、労働者がいるんなことで、経営者から圧迫されて、相談に行ってるのかなと思ってたら、読んでたら、経営者が、労働者を解雇したいというような相談が10番目に書いてある。解雇できないということで、書いてますけど、担当の社労士に相談するよう指導と。労働相談に来てる経営者に対して、クビにしようとしてる経営者に対して、相談しなさいと、あえて帰すために言ったのかもしれないけれど、ここに載せるのは不適切ではないのかなという気はあるんですけど。これ、明らかに、女性の方が会社を運営されていて、労働者が労災で休んだと。労災でえらい目に逢っている人を辞めさせたいと言ってるように、思うんですけど、これを相談として載せるのが、どうなのかなと私は思うんですけど。

(委員)

これは、来た会社の社長の会社に、顧問の社労士がいるので、そこで、その人に聞

いてくれというように。こういう答えはまずい。

(委員)

これを労働相談の中に入れること自体がおかしいんじゃないかなと思って。来たら、はねとくと、いうんだったら分かるんだけど。

(委員)

来たんだから、説明はして、解雇できませんという説明でいいと思うんですけど。

(委員)

相談員の方が、私はどういう資格を持っているのかよく分かりませんが。ちょっとええんかなと。

(委員)

この回答というのは、初めて私も見たけど、大概、労働者が、こない言われてますねんということで、相談に来てるといのがあったから。あまり。

(議長)

人事相談とか、経営相談、法務相談ではないということですね。

(委員)

これは省くべきじゃないのかなと。

(委員)

監督署なんかでも、労働相談は、労働者側からでも、事業主側からでもどちらでも

受けられますけどね。相談窓口で。

(委員)

ただ、こういう経営者の方は、労働者に対しての、労働組合とか、そういう絶対反対やとかそういう方じゃなくて、労働組合とうまくしようという話は聞いてあるけどね。

(委員)

やっぱり、不適合従業員がいて、もめる場合があるんです。事業主は、やっぱり監督署に相談に行きます。休んでばかりだと、正規解雇できないとか、どないしようとか、そういう相談はけっこう増えてますよ。事業主から、労働者側もみんないるんなところで知識つけてますから、残業代、残業したのにしてくれないじゃないかとか、事業主の相談というのが増えてます。

(委員)

それも、一応労働相談なんですか。

(委員)

一応労働相談です。監督署によりますと。労働法に関する、労働基準を決めておることに関する相談。

(委員)

全く、仕事をしないというのはね、私らから見ても、思うけど。明らかにこの人は労災としてはるんやから、労災で休んではる人をなんで解雇したいのかなと。

(議長)

労働法の勉強をということですね。

(委員)

解雇できないのに、社会保険費とかがあるから嫌なんでしょうね。実質労働してないから、給料は。

(委員)

うちも年に2回労働相談というのをやってまして、一定の期間1週間くらいを年に2回もうけてます。川西市さんも労働相談をされているということで、質問がありましたら、紹介したいと思います。あと、話は変わりますが、パセオ川西の内容としては、大変すばらしいものだなと思います。先ほど言われましたように、事業所の方に、アンケートとかできる時があれば、それについても内容を見ていただいたらどうかと思います。健康診断とかであれば、会員もお金がいるんですよね。この辺が無料であれば、入りたいとか、もう少し安ければということだと思います。加入者が増えてくるのではないかと。普段は事務局にいる立場ですので、事務局としては、苦しいと思うんですが、各委員様から、活発な意見が出るということで、会としては、大変意味のなるものではないかなと。

(委員)

どういう企業が人材を求めているのかとか、どういう資格を必要としているのかというのは、我々も非常に興味のあるところございまして、私ども、本署レベルでは、能力開発行政というところともつながっております。我々、ご存知かもしれませんが、ポリテックセンターとかですね。ああいった訓練施設がありまして、今年、どういうカリキュラムの見直しということで、私どもも意見を言えるようになっていきますので、もし仮に、そういう大規模なアンケートとかをやってみようかなということになるのであれば、私どももそ

の情報をいただきたいなと思います。

(議長)

いいですね。アンケートをやってみたらいいんじゃないかと。

(委員)

データとかそういったことでは、企業側として、そうかなというように感じます。とりわけ、企業の方からはないんですが、キャリアサポートの関係で、事務と製造というのがあって、正社員と、非正社員、製造業が事務業の三分の一かなと。事務だと専門的に応用がきくのかなと。当社でもそういう動きがあります。ただ、製造の専門的経験というのも男性が多くて、経験値が必要。だけど、当社では、一から専門的知識を教えるということから、新規採用から、素直な段階から、当社の社風に合った、言い方は変ですけど、人間を育てていくということになるのかなという気がします。あと、専門技術が8名で、非正規が9名で、正規が0というのが、最近、専門技術は、ほとんど、専門性のある派遣からとって、さっき言った、素直な子に派遣の能力を移し替えていくという。派遣で専門的知識だと、普通の派遣よりは、2倍から3倍、下手したら5倍くらいの費用がかかるので、ある短期集中型で、当社の正社員の方に、能力を移していくということになり、一から育てるとなると、5年、10年というような感じで。専門技術は、非正規で、派遣対応になるのかなという気がします。あとは、人材についてですが、問題は、本人がいろいろなことを教育するのではなくて、何がしたいかが問題になる。どんな仕事で社会に貢献して、対価を得たいのか。そういう余裕がなくても、企業は何をさせたいかというのは決まっています。だから、採用時は、時期的に動くと思うんですが、必要な要員、時期は、企業の方は決まっている。だから、それに合った要員が企業に出向いていかないと、そこで、マッチングしない。だから、基本的には、どんな仕事を探すかじゃなくて、自分がどんな仕事に合ってるか、どういう方向でいきたい

かというのを自覚認識させれば必然的にそういうことが決まってくるのかなと。あいまいな状況をして、なんでもいいから、タイミングのところに入れるというのではなくて、そうすると、辞めたり、出たり、辞めたりということが起こるので。仕事に向かう気持ちというのを見せてくれないと、企業は採用できない。それと、正規社員までにしたら、辞めてもらったら、逆に困る。人を育てるのにも、金がいる。だから、うろうろフラフラした正規社員は、ある意味必要ない。職を転々としているということはそういうことかなと。働く気がないんだったら、どうしようもないそんな感じを受けました。あと、労働の法律。企業サイドからすると、企業を守るために、うち100名前後の中小になるんですが、組合もあります。最終的には就業規則を今の現時点の法律に反しない規則の更新。それを社員に徹底させて、その中に、違法行為、それも明確にして、それを開示して、それによって、先ほどいった解雇もそこに含まれてくる。そうすると、労働組合との、組合員であれば、労働組合との話の中で、こういうことをして、懲戒、そういうのははっきりさせる。一回始末書を書かせたら、それが、3回するとうこうなるとか、継続するとうこうなる、改善できないとうこうなるという部分も、就業規則の中に盛り込んで、勝手に企業が言ってるだけだと、最近では、ネットとか、情報が個人にはっきり検索できるようになりますから、ちょっとした子だと、下手すると企業よりよく知っている、調べられるから。その部分を、随時、改版、というか、法律といったところにして提示する。それが、企業側からする防衛になるのかなと思います。

あとは、労働福祉関係、福祉と言ったら、当社は、勤続5年、10年、15年、20年、5年ごとずつ、よく勤めてくれましたね、と社長の名前でご苦労様でしたというのを、それぞれに。新人で、7名入れたら、その中で、みんな頑張ってくれてたんだけど、その中でよく頑張ってくれてた子に「新人なんとか賞」、技能を発揮してくれた子には「技能賞」、昨年より努力してくれた子には「努力賞」、というのをみんなの前で、モチベーションをあげるような形で、それをはっきり意識させるみたいなことをやってると。フットサルとか、野球とか、同好会が集まったものが生まれてくるので、会社側から、グラウンド

代とか、電気照明代とか、コーヒー代とか、そういう部分を、定例化して、それを維持させる。

あとは、経営者側と従業員が上下のない会を会社にとって、集団だけの会を作っ
て、同レベルの会の中で、一律入社して何か月の者は、どの会に入るよという条件で
入社してもらって、ビアガーデンとか、忘年会とか、旅行とかというのを、その会の運営
の中でやっていく。旅行の割引とかいうのは、パセオカードのことでしょうか。それもら
ってて、これは割と人数が多いときくので重宝しています。ソフトボールなんかも違う同
好会出てる。ゴルフなんかも出てる。こういうのは重宝しているという言い方しかない
けど。そういう流れで会社はやっている。とにかく、採用する本人が、何を持ってるか、
何を言いたいかという、自主性がないと、いくら周りが与えても、自主性を持たせていく
という行動というか、運営が先に立つのかなと思います。

(議長)

ありがとうございました。経営者の方から、生の声を聴かせてもらって、本当に参考
になったなと思います。何がしたいのかという積極的な自主性が大事だというお話も
本当にその通りだと思います。旅行のお話はありましたが、健康診断なんかはいかが
でしょうか。

(委員)

健康診断も、年に1回、特殊健康診断を。これも就業規則に入れ込んで、勝手にや
ってるんじゃないで、従業員に、この作業に携わっているから、3か月健診や、半年健
診が必要なんだよと。なんでやってるのかというのを理解してもらわないと、その健診を
するのは、この作業をやっているから、危ない作業と言ったら変ですけど。その管理をや
ってるし、作業員にも、健康診断の意味を理解させてやってるつもりです。

(議長)

ありがとうございました。時間が過ぎたような感じがありますが、非常にいいお話が、事務局の方にも伝わったと思います。

そうしましたら、どんなスキルがほしいのか、経営者に一回聞いてみるような調査もいいんじゃないか。それに賛同して協力するよという方もございましたので、それも一つの提案なのかなと思います。セミナーの内容につきましては、今後、いくらでも改良の余地があるんだろうと思いますから、また、それは私どもも協力させていただきたいと思います。もっと、ここからは個人的な意見なんですけれども、スムーズな労働移動と言いますか、失業なき労働移動というのを確立しようと思いますと、各地域で、アメリカなんかでいるコミュニティカレッジというんでしょうか。その地域で、経営者が必要な、今度こういう求人が必要なんだという、企業の人スキルを教えて、そして、そして相談もし、働く意欲も持ち、その会社に連れて入ってもら。再就職希望の人だったら、事務でいいのかというような相談もしながら、就職までを世話するような、ハローワークに申し訳ないですけど、そういうような、労働職業学校みたいな、そういうふうなものをイメージしますと、相談も、そのセミナーの中にも、スキルの内容も、そこで教育できる。そこには、経営者と、働く者と、それからコーディネートするような、専門の人が集まって、プログラムを組む、人も集める、お金も行政や国から取る、というような、そういうアメリカなんかでは当たり前あります、失業、労働移動を、これは、竹中平蔵さんなんか、アメリカのセーフティネットだと言われているんですけど、そんなものも、日本で必要になるのかなと思います。企業の中で、教育を全部やってのけるという時代でももうないと思いますので、どっか中間のところで、教育をする。そんなことが川西市にできたらいいのになと。これは、まったく個人的な意見ですけども、そう思ったりします。

どうも、たくさんの貴重なご意見を賜りまして、できれば、こんなことが話し合われたというような記録は残るんでしょうかね。

(事務局)

議事録は残しております。

(議長)

それは、ホームページ見たらわかるとか。

(事務局)

ホームページの情報公開で。

(議長)

そうですか。そしたら、参加したら意義があるということにもなるかもしれませんが、貴重なご意見ありがとうございました。少し遅くなりましたけれども、これで閉じたいと思います。

【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。

