

会議名 (審議会等名)		平成27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27年7月29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、井上 政一、野平 淳一郎、小寺 久志、橋本 潤、北野 紀子、津田 加代子、山上 豊、四方 智美、小田 博則 (欠席者)有國 孝子、大智 靖志、高島 進子、	
	その他		
	事務局	大屋敷 信彦(市民生活部長)、金淵 信一郎(生活活性室長)、人見 巖(産業振興課長)、河合 伸彦、武藤 遥香	
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26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)

それでは皆さん、こんにちは。時間より若干早いですけれども、今日出席される予定の方全員お揃いですので。ただ今より、平成 27 年度の第 1 回川西市労働問題審議会を開催させていただきたいと思います。私は産業振興課長の人見と申します。よろしく願いいたします。

本日、出席者の確認ですが、14 名中 11 人の出席で、欠席者は 3 名ということで、半数以上のご出席をいただいておりますので、会議が成立していることをご報告させていただきます。

それでは、まず初めに、金谷会長よりご挨拶をお願いしたいと思います。

(会長)

皆様、お久しぶりでございます。私は大阪から来たんですけれども、大阪ではやっぱり天神祭の頃が一番暑いなと言いますけれども、本当に昨日、今日お暑うございます。私が川西市にお邪魔するようになりましたのは、女性センターがこちらの方にあった頃でして、女性センターに参りまして、女性政策に変わりました、それから、労働問題、それから調査等に係るようになりました。それから、女性と仕事研究所というのを続けて参りましたが、昨年、2014 年で退任いたしまして、今は、相談役として、関わっております。昨今景気が回復した等言われておりますけれども、中小企業にとってはまだまだなんだ、まだまだというか、回復があるのかどうかということも懸念されますけれども、中小企業の街、川西、それから、中小企業で働く労働者の皆さんのために、市議会に今年もまた諮っていきたいと思います。よろしく願いいたします。

(事務局)

ありがとうございます。

続きまして、今回初めて委員にご就任された方もおられますので、自己紹介をお願い

いたします。

(委員)

自己紹介

(事務局)

それでは、当審議会は、市長の諮問に応じまして、労働福祉、また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けれども、今年度も、特に諮問事項がございませんので、今回も、前年度平成 26 年度の実績報告という形で報告をさせていただきますまして、後ほど、皆様方のご意見を、今後の労働行政に役立てていきたいという趣旨で今回開催させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。それでは、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、金谷会長と交代させていただきます。よろしくお願いいたします。

(議長)

それでは、進めさせていただきます。お手元にお持ちでしょうか。皆様に郵送いたしました、平成 27 年度第 1 回川西市労働問題審議会次第というのがございますか。簡単ですが、今自己紹介というところまで終わったということになります。議題は 1 つ。あとは、なんでもその他というふうになっておりますけれども、議題の 1。「平成 26 年度川西市雇用対策・労働福祉事業についての実績報告」これを、事務局からお願いして、ご質問とか、ご意見とか、協議事項がないとはいえ、ご意見をいっぱい出していただいて活発にやっていきたいと思っておりますので、まず、報告を事務局からよろしくお願いいたします。

(事務局)

まず、お手元に資料を置かせていただいておりますけれども、資料を事前に送っていましたが、若干数字に誤りがありましたので、資料を差し替えさせていただきました。なお、パセオ川西ガイドブックという、中小企業勤労者福祉サービスセンターの冊子でございます、これを参考に置かせていただいております。それと、今、山上所長もおっしゃいました、ハローワークと川西市とで一体的事業という中でやっております、キャリアポの事業のチラシを置かせていただいております。こちらも参考までにご覧いただきたいと思います。

それでは、資料に基づきまして、私の方から説明させていただきます。

資料1ページになりますが、まず、雇用対策関係について説明申し上げます。(1)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23年度末での旧川西パートバンクの廃止を受けまして、新たに平成24年4月よりパートタイマー以外の一般の求職者も対象に兵庫労働局の職業相談及び職業紹介等を一体的に実施をさせていただきます。また、その体制といたしましては、本市の方は、生活相談員2名、労働相談員1名、それからキャリアカウンセラー2名を配置しており、また、兵庫労働局の方では、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。業務内容は、本市の生活相談員が、主に市の各種制度の相談及び情報提供を行うと共に、相談者のうち、就労を希望される方について、職業相談窓口への誘導を行っております。また、兵庫労働局の職員は、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、職業紹介のほか、市の福祉担当者との連携による対象者の職業相談、職業紹介に加えまして、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しておるところでございます。

次に、平成26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すが、前年度と比べまして、2,993人減の28,595人、新規求職者数では、24人減の1,537人、採用件数では、1人増の1,003人となっております。続

きまして、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いたしまして、参考までに有効求人全数の数値を掲載しておりまして、前年度と比べまして、3,370人減の40,505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)の労働相談を含めまして、24年度からの先ほど申し上げました一体的事業の開始に伴いまして、国との連携により密に実施をして参りました。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職業相談をカウンセラー男性1名、女性1名の合計2名体制で、毎月月曜日に4回実施をしております。本年度の相談者数は男性31人、女性73人の合計104人となっております。次ページの、上段に移りますが、年間の相談回数が延べ119回の相談がございました。これらの相談の内訳の詳しい資料につきましては、同じ資料の8ページ、9ページをご覧くださいまして、9ページの一番下に集計がございますように、全部で105人の相談者に対しまして、性別不明というのが、確認ができなかった1件がございますが、その分を除いて、104人の男女の内訳となっております。そのあと、男女の内訳、年齢構成、それから、カウンセラー別の相談回数というのを右の方に書いております。相談内容の傾向といたしましては、面接対策や、履歴書、職務経歴書の書き方に関する相談が一番多くございまして、次いで、就職活動全般に関するアドバイスでありますとか、簡単な適正テストによる適職に関する内容というのが、順番に多くなってございます。また、一人あたりの相談回数をみますと、前年度からの継続分2件を除きまして、概ね1回ないし3回までで相談を終了しております。相談者の初期の目的が早い段階で達成できているものと理解をしております。また、キャリアカウンセリングにつきましては、初めてカウンセリングを受けられた方を対象にアンケート調査を行っております。了解を得た人のみ、その後就職の内定の情報とか、追跡調査ということで、不定期ではございますが、実施をしております。

次に資料の2ページに戻っていただきまして、(3)労働相談でございます。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 1 名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、26 年度の相談者数は 31 人、相談回数としては、延べ 32 回となっております。これらの相談の詳細につきましては、資料の 10 ページ、11 ページに掲載しております。11 ページの中段に相談者の男女の内訳、正規・非正規社員の内訳、相談回数を掲載しておりまして、全体では、31 人、延べでは 32 回と、男女分けでは、男性が 15、女性が 16、正規がそのうち 10 名、非正規が 10 名。なかなか、正規か非正規かということが相談の中でお聞きできないケースもありまして、その場合は、不明ということで、11 名が不明となっております。相談の傾向といたしましては、こちらの方に内容を箇条書きではございますが、どういう内容で、どういう対応をしたかということで、1 番上を参考までに見ますと、退職金が支払われない、どうしたらいいんでしょうという質問がございました場合は、矢印以下、契約書等で退職金の支払いを明白にしていないと難しい。自宅へ行って請求する方法を提案ということで、簡単ではございますが、こういった問いに対しての答えを出しているかということの相談内容を記載しております。それから、前回の当審議会の方でもご質問があったんですが、労働相談を受けられて、その後、どうなっているのかというご質問もあったかと思えます。それに対しては、私ども、その後のフォローということも考えたんですが、やはり、当事者の方が、相手方の事業主に相談を受けること自体を知られたくないとか、そういったことも多く聞いておりまして、それを深くどうなったというようなことを聞くことがなかなか難しいということで、結局のところ、追跡調査というところまでは行えていないのが実態でございます。

それでは、また資料の 2 ページにお戻りいただきまして、つづきまして、(4)のセミナー等の開催についてでございます。これは、私ども産業振興課の方で、企画している分と、企業人権問題啓発推進協議会という、企業さんが、自分たちで人権についてテーマを決めて、年 2 回講演をすると、それで市内の事業所さんをお呼びして、そこで講

演をして、啓発をするというような事業でございまして、これらを合わせて4回ほど、年間講演を開催させていただいております。それに参加された総数は89人ということになってございます。なお、事業主を対象とした労働関係法令等のセミナーも、もっと企画して、事業主を対象にそういったセミナーもすればいいところだと思うのですが、それも、市の方で企画をしても、人が集まらないということがございまして、実際のところ、26年度ではそういった法令関係、改正があったりとか、そういったことに対する注意点や周知ということが、セミナーということでは周知ができなかったということでございます。

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いたします。これについては、先ほど申し上げました青刷りの資料の方に概略、どういった相談をしているかということが裏ページに書いておりまして、若者キャリアサポート川西というのは、川西しごと・サポートセンター内に平成24年の4月からしごと・サポートセンターができていますが、その後、同年の7月からサポートセンターの中に若者キャリアサポート川西ということで、概ね39歳までの若者の就労支援のために、兵庫労働局さんの方で、業者委託をしていただきまして、設置をして運営をしているものでございます。平成26年度の実績についてですけれども、の相談実績としましては、新規登録者数が137人、相談来所数が年間802人、そのうちキャリアカウンセリングの相談が433人、心理関係が21人、労働生活相談が20人ということで実績があがっております。次に就職決定者でございますが、総数は92人で、この内訳は男性が34人、女性が58人で、その中で、職業訓練学校に進まれたという方が1名おられまして、その方を除いて、正規・非正規で分けると、正規が46人、非正規が45人ということで、合計91人という結果が出ています。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。資料の下の方に一覧表がございますように、若者の就職支援を目的とした講演を年間を通じて開催いたしまして、そのほか、4ページの下から2段目に合同就職面接会というのを2月に開催させていただ

きまして、そちらの方には、企業としては19社が参加されまして、115人の方が参加をされております。それらの参加者数の総数が164人ということになってございます。

以上で簡単ではございますが、雇用対策という部分での主な事業の説明とさせていただきます。この事業に対してのご質問でも結構ですが、各委員のお立場で、もっとこんな風にしたらどうかとか、そういったような提案とか、その辺をいただきましたら、また参考にさせていただきますまして、次回の労働行政に役に立てていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

説明は以上でございます。

(議長)

それでは、一つずついきましょうか。今一つ目の雇用対策関係の報告が終わりました。ご質問等を少しいただいて、後は、労働福祉の方に行きたいと思えます。

追跡調査をしてはどうかとか、労働相談に非常に深刻なものがあるので、その後どうなったか追跡調査をしたらどうかというのは、去年の審議会の中で出た意見でした。それは非常に難しいということでした。それから、合わせて、労働問題の相談の中には、企業の方が、関係法令をよくご存じではないのではないかというようなことも言われまして、企業へのセミナーももう少しやってはどうかというご意見も昨年出ておりました。それも、非常に難しいというようなことで、その相談事業に関しましては、深刻な問題は、後ろに箇条書きではありますけれども、随分出ております。セクハラの問題もありますし、こういう実態がございまして。それから、カウンセリングに関しましても、結構、履歴書の書き方とか、職務経歴書とか労働問題の相談が結構あるようですね。若者キャリアサポートのところでは、これも、キャリアカウンセリングが非常に多いと。応募者は結構男性の方が多いのだけれども、就職が決まっているのは、全体として、女性の方が多い。パートの方が多いという感じを受けます。いかがでしょうか。4ページまでと、後ろの相談事業のデータと合わせまして、ご質問やご意見を承りたいと思えますが、

委員の方、どうぞよろしくお願いいたします。

(委員)

初めてで、トンチンカンなことかもしれませんが、一つは質問です。6 ページに会員の推移というものがあリまして、24 年、25 年、26 年と加入事業社、会員数をデータを出していただいております。

(議長)

ちょっと待ってください。6 ページは、後から。労働福祉を。

(委員)

分かりました。そうしたら、4 ページまでということで。3 ページ、4 ページのあたり、若者キャリアサポート川西のデータを丁寧に出していただいておりますが、私もこの事業の中の若者の位置というのは大変だと思いつつ、川西がこうやって立ち上げてくださっていることに対しては、敬意を表している立場です。その中で、データを上げていただいているんですが、例えば、セミナーの開催が何か所かあって、そして、参加者はこれだけの人数であるというのは、分かるのですが、この参加者の関係みたいなもの、同じ人が何回来ているかもしれませんし、その参加者が例えば、相談の中で、かなりの回数
の相談に見えている方がデータとして出ている方が、その相談に見えた方と、この方とのマッチングみたいなデータとしては、どこかに残っているのでしょうか。

(事務局)

この数字につきましては、若者キャリアサポートの方から、一覧表で数字が上がってくるものでございまして、もちろん、ここに来られている、来所者数の中に、このセミナーを受けておられる方というのが含まれております。当然ながら、一つだけの方もおられ

れば、二つ受けておられる方もおられますし、就職がその方が決まるまでの間、何度でも、セミナーを受けていただいて構いませんので、実質としては、内訳がどうなるかというところまでは把握しておりませんが、自由に、その辺のセミナーは受けていただくということになっております。

(議長)

よろしいでしょうか。

(委員)

もう一つ。それに加えて、キャリアカウンセリングという中で、このそれぞれの400何人が来られた方の中でいろんなカウンセリングを受けられている方の中には、一回だけでなく、いろいろあると思うんですが、その方のここにいたるまで、39歳に至るまでのこの人の生き方というか、そういうところがここにはあるのでしょうか。

(事務局)

この方々がキャリアカウンセリングを受けられるケースは、当然、年齢ということで、39歳までの方しか、受けておられませんけれども、フラッとこのセンターの方に就職したいということで、来られて、その場で相談員の方に、キャリアカウンセリング、面接の指導でありますとか、適職でありますとか、そういったことを気軽に聞いていただく形になっておりまして、その方が今までどういう歩みをしてたかとか、その辺までのこととかは、正直言いまして、個人情報になりますので、極力センターも取りたがらない。ということもありまして、記録としては、何件、何人、キャリアカウンセリングを受けられてかということは、記録にはとどめておりますが、必要最低限で、その場で、お答えできる指導というものをしているようでございます。

(議長)

ほかにありますか。どうぞ。

(委員)

労働相談の内容を見てもみますと、社会保険とか、賃金とか、解雇とか、基本的なことが半分くらいありますので、就労と労働相談の関係が良く分かりませんが、就労する前に、ある程度の基本的な知識があったら、こういう労働相談も発生しないと思いますので、就労のサポートの時にも、基本的な解雇と賃金とはとか、そういう説明を就職する前にやはり、今学校教育はこういうことやっていないので、教えてあげれば、ブラック企業に勤めるとか、そういうことはなくなると思うのですが。

(事務局)

今のご質問ではないんですが、今のことに對しましては、若者キャリアサポート川西の方で、労働年金相談ということで、一人相談員の方がおられるのですが、その方が、今から就職する若者の方で、前にも出ましたが、ブラック企業とか、そういうこととか、基本的な仕事に就く上での、いろんな社会保険のことであるとか、そういったことも、ここに行って相談は受けれますので、事前にそういうことも聞いた上で、自分に合った企業を選ぶというようなことも、この中で取り組みをされているということも聞いております。

(委員)

3ページの若者キャリアサポート川西の部分ですが、就職決定者の部分で見ますと、25年度比べると正規社員の方が増えて、非正規で雇用される方が減っているという、そういう意味ではいい傾向になっているのかなと思うんですが、例えば、26年度の正規社員46となっているが、男性何人、女性何人という比率はわかりますか。

(事務局)

私どもの方でキャリアサポートの方から実績報告としてあがっているのは、就職決定者数の男女分けというものしか把握をしておりません。申し訳ございません。

(議長)

川西しごとサポートセンターのデータには、女性、男性分かれていますね。これは、女性はパートが多いと一目瞭然で分かります。そういう意味では、若者も、その傾向にあるのかどうか、やっぱり性別が分からないと傾向というか、分からないですね。

(事務局)

確かに、おっしゃることも分かりますので、今後、今年度そういった集計が取れるかどうか、キャリアサポート川西に確認しまして、そういった数字も把握できるようにしたいと思います。

(委員)

1ページの(1)有効求人の全数が昨年度より3,370人減って40,505であるという数字が出ていますが、これは、正規雇用＋パートと書かれていますが、こちらは、パート雇用の方が多いのではないかと思うのですが、正規・パートの内訳は分かれますか。

(ハローワーク所長)

私どもの方で、数字は出てるんですが、今、この内訳きちんとは持っていないんですが、大体ですが、今までは、4割くらいが正規、今年度、昨年度など、直近は5割くらい。やや、正規の求人が増えてきている。県下全体で見ますと、伊丹ということではなくて、各ハローワーク単位でのデータも送られてきますが、今日は持っていないので、

正確な数字が言えなくて、申し訳ない。

(委員)

今、非正規労働者の割合がどんどん増えてきて、もう4割近くまで迫ってきているという状況で、有効求人数が増えるというのはいいのですが、ここはしっかり正規で受けただけであればいいのですが、非正規となれば少し大変、雇用的に考えると不安定という言葉がついて回るので、懸念する材料かと思っているのと、あと、少しブラック企業だけではなく、今はブラックバイトというようなことも社会問題になって、厚生労働省の方、今日も来られていますが、調査に乗り出して、もちろん兵庫労働局の方でも調査すると、国と同じような割合、調査した8割くらいが、何らかの違法を行っていたというようなことも明らかになっている中で、少しずつですけれども、この部分も進んで行って、たとえば、この春、大学、大学院生、卒業の方を対象に離職率を、これは義務ではないでしょうけれども、任意で掲載しなければならない。こういったところが、今どのように若い学校を卒業したばかりの人たちに、いい方での影響につながっているのか、というこのあたりのことは分かりますか。

(議長)

アルバイトに関連してですね。

(委員)

アルバイトとに関連というか、ブラック企業対策の一つですね、この離職率を求人票に書かなければならないという部分。これをしっかり書かれているのか、逆に書いていなければ、それだけ多いのかという違う意味の見方もあるから、きっと書くのではないだろうかというような期待も持たれていたんですけれども。

(議長)

これは、どなたか答えられる方。

(ハローワーク所長)

離職率などを書いていただくというのは、我々、ブラック企業がどうかを分かるようにするために書いてもらってるんだとは言えませんので、企業にお願いする時は、学生さんが知りたがっている情報を書いていただけませんかということで、我々ハローワークは、そこに書いてある数字を見てブラック企業かという判断をしているわけではないんですね。ハローワークは各地域にたくさんありまして、地元の中堅企業とか、主だった企業とは普段からの付き合いがありますので、たくさんある求人の中ですべてを分かっているわけではないんですが、新卒求人なんかをいただくところというのは、ある程度長い付き合いがある企業ですので、そういったことで、ハローワークの職員がアドバイスをする時の参考にはできますし、ハローワーク、窓口でブラック企業だということとは言えませんし、分かりませんし。

(議長)

均等室の四方さんもいかがでしょうか。そういうアルバイトでブラックの企業とか、セクハラをするような企業とか、均等室でどういう情報提供をされるかとか、そういうことはなにかございませんか。

(委員)

ブラックに関しては、均等室というより、いわゆる労働基準行政の範囲になってくるので、うちからということはないんですけど。セクハラに関しても、なかなか、ここはこうですよということは、よほど事業名の公表まで至るような悪質な事案でない限り、なかなかそこまではできないというところですよ。

(議長)

事務局の方がいかがでしょうか。今のご質問に対して。

(事務局)

今、ハローワークの所長がおっしゃったことと同じようなことになるんですけれども、やはり、ブラック企業かどうかということを私どもが「ここはブラックですよ」ということは当然ながらお知らせできませんので、その辺は、例えば参考程度に離職率とか、企業の方で出してもいいよという情報であれば、求人票の方にも書かれているのかとは思いますが、その辺が非常に難しいところで、私どもとしては、ブラック企業、こういう求人の出し方をしているところはブラック企業かもしれませんよ、というようなアドバイスは、先ほど申し上げたキャリアカウンセリング等では指導というかアドバイスはさせていただけると思うんですが、そこまで、突っ込んでということは、市の行政としては難しいのかなというように思います。

(委員)

ブラック企業なのかどうかという判断が難しいとハローワークの方や市の方も言っていたんですけれども、今、青少年雇用促進法の案の方が参議院の労働委員会で全会一致で可決していると、今国会で可決をすれば、たとえば、今ハローワークは求人申込があれば、すべて受理しなければならないというようなことになっていますけれども、この法案が通れば、すべて受理する必要がなくて、一定の労働条件、法令に違反していないかどうか、という判断の基で、断ることができる。

(議長)

もう一度

(委員)

青少年雇用促進法案。この3月くらいになってます。そういう意味では、そこで、ハローワークが判断していくということが、一つの仕事になっていくんだらうなと思うんですけど。であれば、ブラック企業やブラックバイトの一つの対策になるということが、一つと。あと、今、ブラックバイトの対策の一つとして、先ほど、セミナーで企業に対して、労働法制改訂があれば、セミナーを行って周知をとというのがなかなか難しい。とはいえ、学生にもしっかりと周知をしていかなければならない、という意見が出ている中で、今、兵庫というか全体的に、労働局の方だと思わすけれども、労働条件が確認できるように、労働基準法の基本知識を周知するキャンペーンをやっている情報があつたんですけれども、そのあたりはどういうふうに、基本的な働くにあつての知識を皆さんに知ってもらふためのキャンペーンをこの7月31日まで、というようなのを見たんです。

(議長)

働く人に対してですか。

(委員)

というのもあつたので、そういうものも有効に機能しているのかなというふうに思つたんですけれども、4月から7月31日がキャンペーン中でされてた。

(議長)

労働組合がやるとかそういうことではなくてですか。

(委員)

私は、労働局というか、そういう方面がやつてはるのかなと思つたんですけれども。組

合なんかは、個々で組合員に知らせるということを行ってらっしゃいますよね。たとえば、ハローワークの前で配ってというようなことをされているような組合の方もおられるようですけれども、少しずつですけれども、国なんかも対策に乗り出しているのかなという少し期待をしたいなどのことなんです。

(委員)

兵庫労働局なんかでも、大学生向けに、労働局の局長自ら、出前講座ということで、兵庫県内の大学を回って、そういう労働法の知識を周知啓発といいますか、そういう取り組みも何年前からやっています。

(委員)

出前講座は、県立高校の卒業生は、一昨年くらいから、社労士会がやってまして、トータルで 5、6,000 人には出向いて行って、全部基本的にあなた方は労働法で守られていますよ、基本的な知識を持っていてくださいね、という事実と、社会保険の知識もやっていますけれども、今どんどん、今年だけでも、相当県立高校、10 何校回るはずです。特に、就職生を対象に、特に工業高校とかの方が多いですね。

(議長)

ちょっと議論が紛糾していますけれども、今おっしゃっているのは、働く労働者の場合と、バイトですね。バイトの問題と両方が出ておりますけれども、大学生もバイトせずに卒業できるという人はほとんどおりませんので、みんなバイトしながら学校へ行っているという状態ですので、バイトも守るというふうに体制が必要かもしれませんね。それは、どこでやるのか、大学でやるのかどうか、ちょっと分かりませんが、だから、ちょっと働くという場合には、パート、正規のほかに、大学生がバイトとして、非常にサービス業の多くを担っているということもありますね。

(委員)

大学生のバイトが学業をせずに、ブラックバイトということで、学業に大きな支障があるということが問題になっていますので、しっかり国の方が規制というか。

(議長)

そこもカバーしないとということになりますね。

(委員)

本来の業務がね。

(委員)

バイトというのは、自分で探すということが多いので、バイトも労働も守られていますから、基本的な労働基準法を知っていれば、すぐ分かるんです。だから、そういった教育がなされていないのが問題だ。個人がもう少し、全部国任せじゃなくて。

(議長)

後ろの労働相談なんていうのは、高校とか、中学の社会科の推計という科目にそういうの載っているんだろうと思うんですけども。

(委員)

やっぱりないですね。載ってませんね。

(議長)

雇われる側も。なんか、社会科の授業からなんかしてもらった方がいいような気がし

ます。こんなひどいことがまかり渡通るといのは、

(委員)

実際、厚生労働省と文部科学省とが連携して、学生、高校生の時期からのそういう知識付というのをやっていくべきだという話もあったのですが、その話がどこまで進んでいるか分からないんですけれども。確かに、学生時代なら、生徒ですから、文科行政の仕事だという形ですけれども。

(議長)

どうでしょうか。続いて、労働福祉の方に行かせていただいてよろしいでしょうか。そうしたら、2番の労働福祉関係の説明を事務局よろしくお願いします。

(事務局)

そうしましたら、説明させていただきます。資料の5ページになります。労働福祉関係ということでございまして、まず、一つ目が、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。この表彰制度というのは、永年同一の職業に従事されているすぐれた技能者と市内商工業者の発展に尽くされた従業員を対象とした表彰制度でございます。26年度は、技能功労者表彰で7名、優良従業員表彰で4名ということでございます。この事業につきましては、基本的には川西市の商工会の方にこういう対象になる方、従業員というのを、どなたかおられますかということで、例年依頼文を出させていただきまして、そこから出てくる分と、同業者組合と言いまして、いろんな業種の組合に推薦依頼を出させていただきまして、その中から、こういった表彰の対象になる方というのを出していただいた結果が、7名、4名という形で、業種についても、様々の業種になっております。次に、(2)の産業保健でございます。この事業は従業員50人未満の事業所を対象といたしまして、従業員の安全と健康を確保すること

などを目的に市の医師会に事業委託をいたしまして実施しておりまして、27年の1月から3月にかけて7日間を設定いたしまして、市保健センターにおいて実施しましたが、受診の企業数といたしましては、38社で、その従業員の方が昨年に比べて10人減ということでございますけれども、230の方が受診をされておられます。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はこの制度に関しては終了しておりまして、貸し付けの残券数に関しては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の制度につきましても、先ほどと同様平成9年1月16日をもって新規貸し付けを終了しております。貸し付け件数は1件のみを残しております。

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、まずはじめに、資料をお手元にガイドブックを置かせていただいておりますけれども、簡単に事業の沿革等について説明をさせていただきますと、本市の事業所というのは、経済センサスとか事業所統計で概ね大体4,000余りくらいあると言われております。その95%ぐらいが、20人以下、90%ぐらいは50人以下とか、少ない従業員の会社が多ございます。そういった小規模事業所で占められておるわけでございますけれども、このような状況の基で、当審議会におきまして、平成5年にこういった中小の小さい零細の企業での福利厚生というものを充実させるにはどうしたらいいんでしょうということ、その時に諮問させていただいたところ、答申として、平成6年9月から、当サービスセンターを設置するというので、運営をさせていただいております。続きまして、6ページをご覧ください。加入要件でございます。このセンターに入れる事業所というのは、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、300人というところと相当になってしまうんですが、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種類の会員制度がございまして、選択していただくことになっておりまして、一つが健康診断などが受けれて、

なおかつ、各種チケットの割引とかそういうあっせんなどが受けられる厚生事業会員というものと、厚生事業会員にプラス各種祝い金や慶弔給付などのお金が受けられる給付事業というものをセットにした全加入会員という２種類で構成しております。年間の会費につきましては、全加入の場合は、会員費一人あたり、年額で、4,800円、厚生事業のみの場合は、会員一人あたり年額3,000円をいただいております。それによってセンターの事業を運営しております。次に平成26年度の決算額について、損益計算書に基づいてご説明いたします。資料が6ページです。まず、経常損益の部の1として、経常収益では、パセオ会員からの会費収入として、7,00,300円を、また、ソフトボール大会などの自主事業にかかる実費弁償費や、預金利息等の諸収入として、1,487,765円を計上しております。これら経常収益の合計が8,488,065円となっております。次に2の計上費用では、臨時職員1名分の報酬で1,802,917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、283,174円、健康診断受診料に対する補助等といたしまして、3,769,048円、旅費・役務費・需用費といたしまして、934,398円、慶弔給付に要する全労済の掛け金、ほか、カニバスツアーなど自主事業イベントをやっているのですが、そういった委託料として、2,894,885円、会費徴収用のネットバンキング使用料や、イベントの会費、会場使用料として、192,526円、各種イベントの商品代、報償費として521,056円。以上経常費用の合計が10,398,004円となっておりまして、当期経常損失は1,909,939円となっております。続いて、特別損益の部では、市補助金1,800,000円を計上し、これに当期経常損失109,939円を加味しますと、当期剰余金は2,472,124円となっております。次に、会員の推移でございますが、平成26年度の加入事業所数といたしましては、96社で会員数は1,817人となっております。前年度と比べますと、6社ほど減っておりまして、その従業員63人ほど減少となっております。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を企画し、実施しておりまして、その参加者として350人が参加されました。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、補助を行うものでございまして、全国健康保険協会に加入されている35歳以上の方が受診された生活習慣病予防健診の受診料に対しましては、1,500円を補助させていただきまして、また、全国健康保険協会に加入していない方、または、全国健康保険協会に加入されている方で34歳以下の方が受診された定期健康診断の受診料に対しましては、1,640円の補助を行っております。まず、上段の健康診断ですが、兵庫県予防医学協会とパセオが提携いたしております、事業所健診を行っているものでございまして、544人の受診者に対しまして補助しております。これ以外の医療機関で健康診断を受けられた608人に対しましては、補助を行いまして、また、人間ドックを受診された方につきましても、その受診料の金額、また年齢に応じて、節目検診ということで補助もさせていただいております、大体2,000から10,000円の間で、一定の補助額を設定して、合計58名の方に対して補助をさせていただいております。次に、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まして、歌劇チケット、大体市販価格から10%から40%くらいの値引きであっせん販売をしているものでございまして、26年度では、65枚のチケットの販売がございました。次のでは、旅行・宿泊補助となっております、これは、各地の提携しております宿泊施設や、旅行会社との間での契約で料金に対して割引をしているものでございまして、当サービスセンターが発行する旅行・宿泊補助券の発行により、一回の旅行につき、会員様については、2,000円、会員の家族については1,000円ということで、精算時に割引をされる制度でございます。26年度では合計263枚の利用がありました。また、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、25年度と比較して、150枚増の2,668枚の利用がございました。最後に給付事業でございますが、これは、年会費、先ほど申し上げました全加入会員が年会費4,800円をいただいている会員のみが受けられるサービスでございまして、全労済と提携し、結婚祝い金とか、各種祝い金を含め、死亡弔慰金とか、見舞金を受け

られるサービスです。26年度では、申請件数 109 件に対しまして、698,000 円の給付を行っております。以上が本市の労働福祉というくくりで事業として説明させていただきました。先ほどと同様、皆様の意見をご提案をいただけたらと思いますので、よろしくお願いたします。

(議長)

ありがとうございました。それでは、今ご報告を受けましたけれども、このバセオ川西のガイドブックも合わせて同じページをご覧になったりしながら、ご質問とかご意見を賜りたいと思います。皆さんから出る前に、中小企業労働福祉サービスセンターの決算額のところの報償費というのは、何に対して 52 万というのは払われているんですか。報償費というのは、技能優良の方とか。

(事務局)

そういうことではございません。ちょっとお調べしますので、よろしければ次の。

(議長)

それでは、委員の皆様からご意見を賜りたいと思います。

(委員)

5 ページから 6 ページにかけての会員のことが書いてあります。規模の小さな本市の場合の事業所は 4,000 余りあるけれども、人数の少ない事業所という中で、会員の推移として、3箇年度ありますが、減っていきいているのと、もともと 4,000 ある中で、この会員資格は 1 人から 300 人以下ということで、ほとんどの方が参加できる資格があるのではないかと思うのですが、減ってきている、あるいは、もともとが少ないというのはどのように考えたらいいのでしょうか。

(議長)

勧誘方法とか、募集の方法とかどうでしょうか。

(事務局)

そこが悩ましいところなんですけれども、もともと平成6年の時点では、2,300人くらいの会員の方からスタートしているようです。もともとが、120、130 くらいの事業所からスタートしておりますので、そこから考えると、若干下がり気味ではありますが、上がったりがったりで今に至っていると、やはり、全体数でいきますと、対象の事業所数が4,000 近くあるという中で、100 事業所しかないということは非常に少ないのではないかとご意見は確かにいただいております。他市、近隣の自治体でもっておられる、こういったセンター事業につきましても、総事業所数に対して多くても 10%くらい、私どもの方で言えば 2%くらいになってしまうのかとは思いますが、やはりどことも、会員を伸ばすというのは苦勞されております。私どもも、昨年、パセオが創設されて 20 周年ということでございましたので、それに合わせて、サービス自体も少しグレードアップした時もありますし、それに合わせて加入事業所を増やしたいということで、ダイレクトメールを送らせていただきまして、こういった事業をやっております、ぜひ入ってくださいというようなことで、させてもらったり、あとホームページとか、商工会とかを通じて、などそういう努力はしているんですが、なかなか一気に増えない。また、入られても辞められるようなこともありますし、なかなか、これをぐっと右肩上がりに上げるというのは、どこのセンターに聞いてもなかなか難しいというのが現状でございます。

(委員)

ご説明の中身は分かりました。地域のことと絡めたらいけないのかもしれませんが、コミュニティの部分の参加とか、いろんな部分での、一斉に何かをしようとした時の動

きがどうもうまく生きてないという状態の中では大きな課題だとおっしゃる、その通りなんです、せっかくあるんだからなんかとは思いますが、私などが働いている時に役に立ったと思うものは、チケットあっせんや、レジャー施設というのは、子どもの時には役にたったんですが、大きくなったら役に立たない。どちらかというと健康管理には役に立ったと思いますが、健康管理についてもそれほど利用されていると思えない。その辺での特典などがあまり感じられない。

(議長)

時代のニーズに合っているのかという。健康診断も歯医者さんとか、ほかの病気に関してどうなんだとか、ニーズにこれが合ってるのかというあたりはどうでしょうか。

(事務局)

健康管理事業と言いますのは、数字上で言いますと、544人くらいの方が受けられている、医療機関では608人くらいが、そういう補助はさせていただいております。このメニューはどちらかというご利用の多いサービスになっておりまして、実際この事業で大変喜ばれておるといのは、各事業所の方に、直接検診車を回しまして、空いている時間に受けやすくしていただいている、ということで、予防医学協会の方と連携を取りまして、希望の事業所の方に出向いて行って、検診車で受けていただくということは非常に喜んでいただいております。そういったことがなければ逆にもっと少ないのかもしれませんが、それがあから、パセオに入っているんですという事業所さんもおられます。それがここの一つの強みかなと思っております。それと、もう一つ、来年度、検討しておりますのが、インフルエンザの予防接種に対する補助というものを事業の中を見直す中で補助をしていけたらと考えております。その辺も健康管理事業の一つの目玉になっていけばいいかなと考えております。

(議長)

そういうご意見ございませんか。今、インフルエンザの予防接種を検討しているということでございますけれども、例えば、歯医者の方はどうかとか、眼科はどうかとか。確かに、健康診断の方は、何人ですが、下は、チケットの枚数なので、桁が違うかもしれません。いかがでしょうか。

(事務局)

先ほどご質問あった点、報償費は、6ページの下の自主事業のイベントをやっていますが、それに対する商品とか、ほとんどがそれです。そういった商品のための報償費ということです。

(議長)

いかがでしょうか。健康診断は非常に喜ばれている。これを充実した方がいいんじゃないかというご意見ですけれども、勧誘と申しますか、会員募集のいい手はないものが、みたいなところは、商工会議所にご協力いただいて、今のところはですけれども。そしたら、全ページに渡って結構ですので、何ページのどこというふうにご指摘いただいてご意見、ご質問承ります。

(委員)

先ほどの6ページの会員の件ですが、前年度に比べると減っているんですけれども、減った時に、なぜおやめになられるかは理由を把握されているのでしょうか。

(事務局)

今回、ちょっと大口と申しますか、運送会社さんが30名から40名くらいのところが抜けられたということがございまして、そこにお聞きしましたら、健康診断の補助は受けた

が、それ以外に使うものがなかったと、事業主の方に言われまして、引きとどまっていたきたいとはお伝えしましたが、会社の方が使われなかったということで、おやめになると。あとは、廃業ということもございますので、そういうのが積み重なっての減少ということでございます。

(委員)

廃業は仕方がないにしろ、辞められただけではなく、1度意向調査のようなものをされて、どういったものを求めておられるのかということや、現状に満足されているのかというようなことを、これから会員を増やす手立てにされてはどうかというふうに思います。

(委員)

それは、賛成ですね。健康診断というのは、労働法で決められた会社の義務なので、これに入らなくてもやらなければならない。やらなくて悪くなったら、安全配慮義務違反で事業主が訴えられますから。それとは別にインフルエンザみたいなのは義務ではないですけど、インフルエンザに感染したら、出勤停止とかになりますから、できるだけ防ぎたいと。そういう新しいものをサービスとしていく。そのためにはアンケートとかされてみたらいかがでしょうか。

(事務局)

それに関しましては、以前とったことがございまして、この種のといいますか、福利厚生事業と言いますのは、いろいろメニューがあって、これがあるから入っているんですけどいう方が結構多いんですね。それが、いろいろ様々にあるものですから。例えば、ソフトボールなんかは私やらないからいらないわ。という意見もあります。でも、ソフトボールが楽しみなんでここに入っているんですけどいう事業主さんもおられます。アンケートの取り

方だとは思いますが、このメニューの中で残したいのはどれですか、残さないのはどれですか、という取り方をすると、どうしてもばらつきが出て、どれを残したらいいか逆に分からなくなってしまう。なかなかそういう意味ではメニューを絞りにくいような状況もあります。とはいうものの、新規事業で、こんなことを考えております、利用されますか、というようなアンケートの取り方をすれば、多少どのくらいおられるのかというのは把握できるのかなと思いますので、一度その辺は検討してみたいと思います。

(議長)

トレーニングジムとか、マラソン大会に出るとか、健康とちょっと外れても、そういう健康周辺のものとかないでしょうか。マラソン大会の補助金だとか。トレーニングをして筋肉を鍛えるところにいるとか、そうしたら、映画に行くよりも、そっちに行く人が多いかもしれないとか。

(事務局)

健康というと本市でも、健康マイレージという制度にも取り組んでおりまして、その辺でも、市をあげて健康というコンセプトに取り組んでいるところもございますので、そういうところとも絡めて、たとえば、マラソン大会出場される方に補助するとか考えてもいいんじゃないかと思います。

(議長)

山歩きとか、いろいろあるのではないかと思います。調査される時も、一定の仮説みたいなのをたてて、それでされるといいのかなと思いますけど。残してほしいものということになると難しいのではないかと。

(委員)

何を目的に調査するかはっきりしておかないと、分析もしにくくなると思います。

(議長)

それでは、ご質問もいいんですけども、最後に皆さんからのご意見を頂戴して市にお預けしたいと思います。前回は、労働問題の相談の追跡調査はどうかとか、企業に対するセミナーをやってはというようなことを、こちらからお願いして、それがうまくいかない状態ですという返答があったのですが、今日また、ご提案をして、回答が出るかどうかは分かりませんが、お一人ずつ最後にご発言をいただきたいなと思います。今日はいろいろ出ましたけれども、調査のデータの性別、これはいろんなものを物語るように思いますので、性別の確認、年代も明確にさせていただく。若者と言いますと、日本の若者 18 から 39 歳にしております。諸外国では、24 くらいなんですけれども。そうしますと、年齢幅がずいぶん広がってまいりますので、それも、それも年齢がいるかもしれません。それから、今日出てきましたのは、アルバイトの問題です。アルバイトも 103 万円以下うぬんというのも全部同じようにかかってくるわけですので、アルバイトを労働者のところに含めてこれから検討する時代なのかなというような感じもいたします。それから、先ほど出てまいりましたのは、福利厚生事業の、辞めた事業所はなんで辞めたのか、ちゃんと聞いて増やす方法はないのかというふうなご意見をいただきました。その辺も踏まえまして、お一人ずつ、やっぱり審議会ですから、物を申して終わりにしたいと思いますが、いかがでしょうか。こちらから参りましょうか。

(委員)

セミナーでブラック企業対策じゃないですけど、これってブラック企業とか、テーマで、労働基準法とか、そういうセミナーをやったらいいのではないのでしょうか。労働保険とか、社会保険でもいいです。企業に勤めるにあたっての。求人票を見て、社会保険とか中身を理解しておかないと、選ぶ上においても、所長もおられるし。

(議長)

簡単な仕事に入る前のセミナー、パートの問題も必要ですが、パート Q & A みたいなことでもいいですし。

(委員)

これは本当にパートか、正社員じゃないかとか、条件とか、求人票で見る。若い人も知っておかないと。後で、パートで働いたのに、正社員なみに働かされるとかそういうことがあっても困りますし。

(委員)

パセオの旅行とか、社員旅行とかでよく使っていて、当社の場合は、総務部がそういうみんなに会社として配布しているものをコントロールして、定期的に健康診断を受けるというのもやって。個人ではなく、会社が行っているところで。それが、小さい会社だと、個人がめんどくさいというのがあるのかなという気がします。就職で非正規社員、そういうのは、企業として、正規に取ればいいという感じはありますが、正規社員は、当社の場合、ほとんどが新卒の子は正規で入れて、会社で当社にあった能力の教育をある期間、3年くらいでやるような。人を能力として育てる。ある一過性の時期に、非正規といったら、派遣会社から、あとパートの雇用、期間社員というのをとるが、その時は、うちに合う能力がある人を探して、派遣だと、そういう人を要求して、来てもらって面談して合うなら。非正規の人は、ある能力がないと、雇用ができない。能力があって、その能力を期間社員だと、その間にその能力をはっきり、もともと持った能力に対して能力を払う。正規の場合は、一から育てる。能力がないと途中でどっかの仕事を探そうとするとちょっとしんどいものがあるのかなと。だから、自己アピールの部分、こういうのは得意、こういうのができるなど、今まで就職できない間に何をされてたんです

か、というような部分が大きく影響してくると思うので、関係ないかどうかを決める時に、相談する時も、そういう能力の部分は、ある程度相談者の方が理解して、相談を進めていくのが必要という気がします。

(議長)

キャリアカウンセラーのスキルを発見する能力とか、カウンセラーのスキルのこともおっしゃってますか。

(委員)

スキルというか、本人がこれから何をしたいかという部分も相談の一つになるんですけども、本人が今まで何をしていたか、どういう能力を持っているかという、一から教育する時に、どうみるかという、本人がどうかじゃなくて、第三者がその子にどういう能力があるのかというのが通用する大きいもので、本人の言い分と、過去今までどういう職種に勤めて、どういう仕事を、この仕事だと5年できた、この仕事だと1年で辞めたと。そういう判断のもとで、次の仕事の判断をすると現実味があるのでは。

(議長)

職務経歴書などで相談するというようなことが必要ではないかと。

(委員)

当方は、職務経歴を見て、職務を遂行した期間を見て、ある程度判断します。うちと同じような職務で半年くらい勤めている、全然別のところで8年間勤めているというと、当然疑問に思います。

(議長)

今のキャリアカウンセラーはそういうことをやっていると思いますけれども、全部が全部 そうかどうか分からないですけど。

(委員)

そのポイントが重要です。

(議長)

そうですね。

(委員)

私は2ページが労働相談の平成24年度から26年度の相談件数が増えて行っているのが気になります。賃金不払い、解雇、労働災害、いろいろあるんですけども、やはり、最近労働環境自体が若干悪くなってきているという。労使関係においても、周知徹底されない場合が増えてきているんじゃないか。就職する際、それから、決める立場の方々、そういうところをやはりもう少し、日本としては、先ほどおっしゃってましたが、学生時代から、教育していくということが大切ではないか。労働者の権利をはっきり主張できる人間を作り上げていかないといけないのかなと、それが一番これからの課題ではないかと思います。

(議長)

そうですね、学校で勉強していることだけでも相当なものはあるはずですし。そこにちゃんと物を言えてないのかなという気もします。会社に対して、そういう物を言う訓練みたいなものもいるのかもしれない。

(委員)

面接の時でも、自己アピールというのは、日本人が下手な部分です。その国民性もあると思うんですが、やはり、アメリカなんかでしたら、就職の時は、私これできます、これができますという自己アピールがあって初めて就職できるというようにしてますので、そういう国民性の部分もあるのかなと思います。

(議長)

国民性だけでほっといたらダメですからね。

(委員)

労働者の権利としては守れませんから。

(議長)

そういうアサーティブ・トレーニングみたいな、物をちゃんと言うトレーニングが日本には必要なのかもしれないね。

(委員)

労働者の代表という部分で審査に加わらせていただいているんですけども、川西市内に身を置く、一企業の社員として、雇用対策関係のセミナー等にも参加させていただいておりますし、労働福祉に関しても、主にパセオ関係ですけれども、社員が多数利用させていただいておりますので、福利厚生面では大変利用させていただいているかなというように思いました。

(議長)

ありがとうございます。

(委員)

重複するかと思いますけれども、先ほど皆さんおしゃっていたように、労働者自身が自ら労働法制について学んで自らの権利を守るというのも、日本ではなかなかそういうことができていないので、学生のうちからというのが必要なのかなと思いました。パセオに関しては会費の問題があるのではないかと。今、市の補助は年間 180 万円だということで、実際どこまで市の補助があるのかということなんですけれども、その辺もご検討いただけたらと、値下げということも含めて。

(議長)

いかがでしょうか。今会費の値下げの話も出ましたけれども。

(事務局)

正直に言いますと、近隣市だけで申し上げますと、この価格設定は、どちらかという
と安い方です。月 500 円とか掛ける 12 か月すると 6,000 円とか。金額的には、押さえ
ております。厚生事業等と二つに分けておりまして、厚生事業でしたら、250 円掛ける
12 か月ですので、あと、180 万円という部分は、専門で臨時職員を付けております関
係で、人件費として市の方からいただいている部分です。基本的には、会費から事業
費を出させていただいております。

(議長)

どうにもならんのですね。

(委員)

私はこの雇用対策につきましては、川西しごと・サポートセンターとか、若者キャリア
サポート川西、どちらも市と一心同体でありますので、むしろ事務局側のような感じに

なりますので、特に意見はないんですが、無理やりではないですが、こういうセンター事業というのを見てみて、映画券、年間に10枚もらったら、完全に元とれるなという感じがあるんですけども、今すでにやられているのであればわざわざ言う必要はないんですが、もし、会員を増やしたいのであれば、大々的に周知・広報をされたらどうなのかなと思います。すでに、してますということであれば、わざわざいいんですけども。

(議長)

周知・広報というのはどうでしょうか。

(事務局)

もちろん、そういったことは私どもも、例えば、これも商工会を通じてにはなるんですが、川西労政ニュースというものを出しているのですが、この中で、直近でも、パセオに加入していただけませんかということで、事業所の方には周知させていただいたり、ホームページなどでも、周知はさせていただいているんですが、やはり一番大きいのは、口コミとか、実際に入っておられる事業主さんから紹介してもらおうとかの方がより入っていただけるケースが多いので、パセオの理事さんには声掛けをさせていただいている状況でございます。

(議長)

口コミでというようにおっしゃってますけど。

(委員)

雇用の問題というのは、かなり深刻だなと。特に、この日本をしょって立つ、39歳まで、というか今半分以上が若い人たちの、非正規雇用者という状況ですね。そうなれば、結婚もしづらいでしょうし、子供を産み育てることもままならないという状況がある

わけですから、しっかり若者キャリアサポート川西ということで、若者の就労支援を行っていただきたいんですが、これはあくまでも就労、就職するまでというところがメインですね。その後、続けていけるのかというところは、手を放してしまうんですね。今、わずか半年くらいつと、半分くらいが辞めてしまうというような企業がある中で、その企業でしっかり働き続けることができるよう、本人にも問題があるかもしれませんが、企業側にも大きな問題があるということが分かっていますので、そういったあたりの情報発信をしていくことが必要だなというのが一点と、労働相談も結構深刻な相談があります。一人約 20 分ということになれば、そこである程度まとめて言わないと、回答も得られないという時間設定になっているので、このあたり、もう少し充実をして、しっかりと聞いてしっかりと回答すると。これまで、聞いた、その後どうするのかという口頭ではお返事いただいてたんですが、今回こちらの方に対応こういうふうにしたというように記載されました。あともう一つ、この対応が本当に有効に働いているのかというのが知りたい部分です。これで本当に良かったのかどうか、このアドバイスが労働相談をされた方にとってどうだったのかという次のステップが聞きたい部分なので、個人情報のことであるとか、相手、自分の働いている企業に知られたくないという様々な理由はあるかと思いますが、より労働相談を充実させていくためには、もう一步踏み込む必要があるのかなと思いました。

(議長)

今、労働相談、その後ということについて、昨年度も同じような話が出ましたが、本人にしたら、非常にこれは大変な事態ですね。それが解決しているかどうか、読んでいただけでは心配になってくるというようなところもございますので、何とか考えていきたいと。

(委員)

3つあります。一つはキャリアカウンセリング、キャリア、キャリアという言葉が飛び交っていますし、学校との卒業前の事業の動き方というのがテーマになってくると思うんですが、今、学校現場、キャリア教育というのが重要視されたスタンスで出てきています。キャリア教育というのは、私が話を伺ったら、やっぱり生き様みたいな部分で、多くのくりを学校教育の中では言われている。生き様と言われても、今おっしゃっているキャリアの部分と結びついていないような気がするんですね。今ここで、現場の直近の大前提で、社会との接点に向けられている委員の方々が言われている内容を、今現在の学校現場とどうつなげていくのかということは、ここからの発信をどうしていくのか、ということが課題かと。この場で言われたことはその通りだと思うけれども、それを今の学校現場とどうつなげていくのかということは、ここからの発信しかないと思う。それをどのようにしてつないでいくのかというのが課題かなと一つ思っています。私はキャリア教育という名前をつけた現場は、まだそこまで至っていないと思うんですね。ここで言われた中身までは、そこをどうつないでいくのかというのが、現在の教育委員制度の中でのそことどうこの部署がつないでいくのか。市役所の中では、教育と労働をどう連携するのか。ここでいただいたご意見をつないでいく使命があると思いますので、そこを期待しつつ、私も現場とのつながりをつけたいと思います。もう一つはアルバイトの103万ということができました。今、学校現場でも、正規・非正規という言葉を使っています。そこで、それ以上働くことができれば、そこそこの職場は潤うんだけれども、その壁を越えては扶養家族の形の中で無理だと言われる方が、壁を越えられない。ところのなかで、人数はたくさんいるけれども、実際働く人はみんな細切れになっている。限度額の問題をどうやって乗り越えられるのかというのが、私にとっては難しい問題で、そこを乗り越えられれば、もっと違う働く場になるのというのが、あくまでも感想です。

(議長)

ちょっとそれは政治の問題かもしれません。

(委員)

もう一つ最後ですが、若者キャリアサポート川西の中で、3年間の中でこれだけのデータをあげていただいていることに対しては敬意を表しながら、ここに至るまでの若者とは、引きこもり、ニートの子どもというのは、まだまだいると思います。せっかくここに窓口を叩いた。ここに出てきたということを重い思いを持ちますし、よくぞここまで出てきたという気持ちを持ちます。そういう意味ではここでつないでいただいた一つの入り口がスタートした何人かのメンバーが新しい仕事をもって、これからどうしていかれるのか、追跡はしていただけたらありがたい。それは個人の情報の部分もあるのですが、この方たちが、いわゆる一般的なハローワークではなくて、この窓口があるという情報は大事に保っていただきたいと思います。

(委員)

本日、初めて参加させていただきまして、いろんなことをしゃべってらっしゃるということがよく分かりました。それで、労働相談に関しまして、今回セクハラの相談があり、こういう均等室の方に紹介してくださいというようなことを、対応していただいているんですけども、実際に、相談を受けられて、適した窓口、本来権限のある窓口はどうつないでいくのかというのが非常に重要なことだと思っています。その辺り、どういうあたりうまくつなげるか。川西市さんとして、何か一覧表できそうなもの、例えば、こういう問題であれば、監督署とか、ハローワーク、雇用均等室といったような、あるいは、民事的な問題はこことか、社労士会さんの方もいろいろな相談をされてますけれども、そういう相談窓口ゲストのようなものを作って、的確に相談を分けておられる、つないでおられるのか、ちょっとそこだけをお聞きしたい。

(議長)

それはやっておられると思います。

(事務局)

今来ていただいております労働相談の先生というのが、実は伊丹の労働基準監督署の相談員の方です。そういう意味でも、私ども労働相談の日にちじたいが、月に2回ということで、決して多いとは思いませんが、それに合わない方というのは、電話相談で、労働基準監督署の方で、平日でしたら、電話で受けれますということをつないでいるという部分と、あとは、労働相談の先生の方も、そういったもちろん労働基準監督署もそうですけれども、おそらく、県などつなげれるところにつないでいただいと理解しています。

(委員)

分かりました。あと、事業主向けセミナーがなかなか難しいとのことですが、労働局、あるいは、県にいろんなセンターの仕事、生活センターなどいろいろな組織もありますので、そういうところとの共催ということも含めて、事業主向けのセミナーを川西市で開けないかということも一度ご検討いただきたいと思います。

(委員)

阪神北県民局というところで、伊丹、川西、猪名川、宝塚、三田と4市1町を対象にいろいろなことに取り組んでおりまして、川西市さんとも連携しなければならないという状況で、この地域、基本的にベッドタウンということで、大企業が非常に少なくてい、中小企業が結構多いということにして、ここに住んでおられる多くの方が大企業を求めて大阪や神戸の方へ勤めに行かれているというような状況の中で、やはり、地元の中小企業にも、地元の人が働いてもらうのが一番いいだろうということで、兵庫県でも、昨年度から、若年者就職面接会ということで、4市1町で合同でやっているような

状況で、今年も12月にする予定です。また協力を皆さんにもお願いしたいと思います。対処療法として、そういうことをやっているんですけども、一方で地方創生ということで、昨日も川西で総合戦略会議が開催されたんですけども、結局、地方創生というのは、人口増ということで、産み育てる部分と、よそから持ってくる部分と2種類あるんですけども、昨日の川西の話聞きますと、兵庫県の合計の出生率よりも低い出生率となっています。同じこの阪神北県民局管内でも、伊丹市は、兵庫県の出生率よりも高いという状況になっていまして、その辺の分析は今後していかなければならないんですけども、やはりその地域で、住みやすいところで、働きやすいところで、ということになって初めて子供を産み育てられるということで、その辺を市としても、何らかの形で取り組んでいただけたらなというのと。こういういろんなキャリアサポート川西であったりとか、対策をいろいろ取られていますので、県としても、実際勤めはるのは、子どもの時から、高校までは大体地元で生活して、大学に入る時に、大学は大阪であったり、関東圏であったり、地元から離れて大学に行かれる。就職するときには、その近くの所であったり、大企業に勤められるという状況がほとんどですので、それを引き戻して来る必要があるだろうということで、県では関東圏に出張って行って、就職面接会をやったり、地元がいいですよということをPRしてかなければならないと考えておりますので、地域でやられているこういう対策みたいなものを関東の方でもやっていきたいと思っておりますので、協力をお願いしたいと思います。あと、労働福祉の関係なんですけれども、兵庫県でも、中央労働センターの方で、昔からファミリーパックということで、中小企業対策としてやってきていたんですが、ここでやられているのと同じようになかなか難しいということで、実際の状況を聞きますと、会員にするにはどうしても事業主単位になりますので、事業主の方にPRをする。総務の人間にとってみれば、邪魔くさい仕事になる。実際従業員の方は使いたいけれども、企業が入ってくれないということも多いと思っておりますので、事業主相手へのPRだけでなく、従業員さんにも分かるような形でもPRをしていただいた方がいいじゃないかと思っております。

(議長)

それは大事かもしれませんね。従業員から声が上がるといふ。そうですか。いろんなご意見をお聞かせいただいて、事務局も聞きとっていただけたと思います。労働という、労働問題はそれこそ保育とも密接につながっておりますし、生活とも密接につながっております。先ほどからおっしゃっていますように、教育というのが、一番手っ取り早い、キャリア教育の教育委員会がここに一緒に来られるとか、そういう風な連携も大事なんかなというように思います。今日はこのデータからいろいろなことを読み取っていただきましたけれども、また、いろいろなことをこの審議会として事務局にお返ししたように思いますので、ご意見をくみ取っていただいて、また、政策に反映していただきたいと思います。それでは、ちょっと時間が余りましたけれども、これで、一応閉じたいと思います。ほかに何かございましたら、どうぞおっしゃってください。よろしかったら、閉幕にさせていただきます。どうもありがとうございました。

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。