座談会／京都府の雇用労働政策をめぐって

「雇用」から「就業支援」へ新展開

加瀬康夫 氏（前・京都府府民労働部長）
大谷　強 氏（関西学院大学教授）
谷口富士夫 氏（京都地方自治総合研究所専務理事）

谷口　今日は、京都府府民労働部長の加瀬さんと、関西学院大学の大谷先生にお時間をいただき、自治体の雇用政策について、お話をおうかがいしたいと思います。

90年代初頭に２％だった失業率は、02年後半には5.5％にまで上昇しました。03年以降は低下し始めましたが、現在も４％台です。これまで自治体では、企業誘致などで地域雇用を図ってきましたが、景気が回復しても雇用の改善は期待できない、もっときめ細やかな施策が必要ではないかということで、自治体での雇用政策が重要になってきました。

そういう状況のなか、京都地方自治総合研究所では、03年に大谷先生を中心に自治体雇用労働政策研究会を立ち上げ、自治体における雇用政策の課題などを調査してきました。

京都府では、まだ失業率が高い状況が続いていますが、府として全国に先駆けて若年者就労支援に力を入れ、多くの若者の就労を助けてこられた実績があります。昨年12月には、今後４年間の「新京都府雇用創出・就業支援計画」を立てられています。まず、それを中心に、自治体の雇用政策の可能性について考えていきたいと思います。

若年者や高齢者、女性の活躍を支える「新京都府雇用創出・就業支援計画」

加瀬　「新京都府雇用創出・就業支援計画（平成17年12月策定）」の前には、平成14年から17年までの４年間の計画がありました。知事が当選した当時は、完全失業率が６％を超えるという大変厳しい時代で、「雇用」が大きな課題になっていたため、連合京都や経営者協会、京都府の代表が集まりまして、皆で手を携えて雇用対策に取り組む必要があるだろうと、計画をつくることになりました。

この計画は、「雇用の受け皿づくり」「緊急雇用対策」「雇用ミスマッチの解消」の３本立てで、２回ほど見直しまして、最終的に５万7000

人の雇用創出を目標にしました。５万7000人のうち半分位は、失業されている人に対する雇用の下支えとして、臨時雇用ができる緊急雇用創出特別基金事業によるものです。この緊急雇用創出事業は16年度で終わりましたので、17年度からは府独自の対策として「匠の公共事業」「緑の公共事業」で雇用を図りました。その結果、17年度末には目標を5000人上回る６万2000人程度の雇用創出を見込んでおります。これは、京都府はもとより、民間、市町村、国などが一体となって取り組んだ結果だと考えております。

では、これでもういいのかという話になるわけですが、去年の夏、連合の木戸会長と経営者協会の大宮会長、知事の３者で、今後についてご相談いただきました。去年の夏には、まだ府内で６万人位の完全失業者がおられました。特に若年者は他県に比べて高く、これからの京都を支える人たちに常用雇用の場を提供していかないと、本当の意味での京都府の活性化とはならないとの意見から、引き続き新たな計画を策定することになりました。

完全失業者６万人のうち半分の方に就業の機会を提供しようと、17年度に計画づくりを進めてきました。この新計画では「就業機会の創出拡大」と「人材の育成・確保」の２つの柱を立て、それぞれ１万5000人超ずつ、合わせて３万人超の雇用を図ることにしました。前回の計画は、雇用情勢が厳しかったために臨時的雇用がかなりのウエイトを占めていたのですが、今回は常用雇用を創出することに重点をおいています。

新計画の柱の１つは、若年者を対象とした就業支援の一層の推進です。フリーターの常用雇用化支援や、ニートといわれる人たちの職業的自立の支援です。前回の計画に基づき15年８月、京都テルサに若年者就業支援センター（ジョブカフェ）をつくりました。18年度も機能を充実・強化させながら、この計画の達成に向けて頑張っていきたいと思っています。

２つめは、京都産業を担う人材の育成、中小企業や地域社会を支える人づくりです。

３つめは「2007年問題」への対応。団塊の世代の大量離職によって、技術の継承や労働力人口の減少が問題となっていますので、この世代の技術や経験を中小企業や学校で生かそうとする計画です。

４つめは、女性の再就職。「M字型」と言われ、子育て期間を過ぎた30代後半の方々の再就職の割合が低いので、この人たちに再就職支援を行います

５つめは、障害者の職業的自立を支援する。障害者の法定雇用率は、一般の民間企業（常用労働者数56人以上）は1.8%ですが、京都の場合は1.63%。全国は1.49%なので、京都は全国よりは上回っていますが、法定雇用率の1.8%は達成できておらず、また、法定雇用率を達成できていない企業が50%を超えていますので、この状況を何とかする必要があります。

自治体の 労働政策は「雇用」から「就業支援」へ

大谷　ハローワークが国に一元化され、自治体は雇用計画を立てなくてもいいのではないかと言われておりますが、京都府の中で、労働政策はどういう位置づけになっていますか。

加瀬　平成12年に、それまで都道府県にあった

雇用安定行政や雇用保険関係が、労働局に一元化されました。その時はいったん、雇用施策は都道府県の仕事ではないとされました。

大谷　職業安定法が改正され、無料職業紹介事業ができるようになりましたね。それで京都府も位置づけが変わったのですか。

加瀬　当時、府を取り巻く雇用情勢が大変悪かったこともあって、職業安定所や京都労働局の取組に加え、我われの方が地域や企業の状況を含めいろいろよく知っていますので、京都府も独自の緊急対策に取り組むことが必要と考え、府政の大きな柱の一つとして雇用対策を取り上げました。

大谷　市町村にも就労支援をしてもらうよう、京都府から提案されていますか。市町村も自分のところの事業としてやってほしいのですが。

加瀬　これだけ、雇用環境が厳しいと、まずは、都道府県が雇用対策に取り組む必要があると思います。市町村が企業誘致等を進めることによって雇用のパイを増やしていくことはありますが、まだ、就業支援を安定行政的には行っていません。

　しかし、まったく無いわけではありません。福知山の若年者就業支援センター北部センターには、福知山市から職員を派遣してもらったりしています。また、緊急雇用創出特別基金事業は、国からの交付金の約６割位を市町村に配分し、事業の企画・実施は市町村にすべてお任せしました。地域の現状は市町村が一番ご存知なので、その方が仕事もつくりやすいと考えたからです。基金事業終了後も引き続き、市町村が独自の事業としてやっていただいています。

大谷　本来、雇用行政を国に一元化するのはおかしいですね。府も市町村も、自分たちの仕事としてやってほしいと思っています。

　新計画には、「雇用創出」と「就業支援」とがありますが、「雇用」と「就業」は、京都府の場合はどのように分けられていますか。

加瀬　京都府の場合、府民労働部と商工部に分かれていますが、雇用をつくりだすためには企業に対する支援も必要です。企業誘致や、新たな業を起こす「起業」は商工部ですが、それと「就業」が結びつく必要があるため、府民労働部と商工部が一緒になってやっています。

大谷　厚生労働省がまだ労働省の時は、障害者や母子家庭の母親、中高年者など就職困難者を、ハローワークできちんと扱っていなかった。しかし、こういう方たちには、就労支援だけではなく、訓練に至る前の生活支援を含めた対応が必要ですね。

　かつての職安は、労働力を調整するところでしたが、就職困難者の人たちの、働く意欲を含めた生活支援が必要で、雇用だけでは幅が狭いと思います。

加瀬　ジョブカフェには、いろいろな方が来られます。まだ、漠然と就職を考えている人には、職業を選択するための考え方を学んでいただくなど、まず、仕事観を醸成することが必要です。母子家庭の母などに対する支援も、17年度から始めました。これは離職者訓練の大枠の中に入っているのですが、職に就いた経験がない方も含めて訓練を受けてもらっています。就業への入り口として予備訓練をする事業です。

　国では今年度、「マザーズ・ハローワーク」というのを、全国12カ所に設置する予定であり、京都にも設置されると伺っています。一回も職についたことがないというお母さんや、職に就いてはいたがパソコン操作などの知識が不足し

「京都府若年者就業支援センター」利用状況

（単位：人）

		総　計（平成15年8月～）	平成17年度 合計	平成17年度 本センター	平成17年度 北部センター	平成16年度	平成15年度
来所者数		40,798	21,529	20,723	806	16,435	2,834
性　別	男	25,183 （ 61.7% ）	12,837 （ 59.6% ）	12,273 （ 59.2% ）	564 （ 70.0% ）	10,426 （ 63.4% ）	1,920 （ 67.7% ）
	女	15,615 （ 38.3% ）	8,692 （ 40.4% ）	8,450 （ 40.8% ）	242 （ 30.0% ）	6,009 （ 36.6% ）	914 （ 32.3% ）
年　代	～１９歳	885 （ 2.2% ）	405 （ 1.9% ）	327 （ 1.6% ）	78 （ 9.7% ）	411 （ 2.5% ）	69 （ 2.4% ）
	２０～２４歳	19,396 （ 47.5% ）	10,075 （ 46.8% ）	9,731 （ 47.0% ）	344 （ 42.7% ）	8,026 （ 48.8% ）	1,295 （ 45.7% ）
	２５～２９歳	15,736 （ 38.6% ）	8,463 （ 39.3% ）	8,215 （ 39.6% ）	248 （ 30.8% ）	6,115 （ 37.2% ）	1,158 （ 40.9% ）
	３０歳～	4,781 （ 11.7% ）	2,586 （ 12.0% ）	2,450 （ 11.8% ）	136 （ 16.9% ）	1,883 （ 11.5% ）	312 （ 11.0% ）
就業状態	無職	21,922 （ 53.7% ）	11,793 （ 54.8% ）	11,343 （ 54.7% ）	450 （ 55.8% ）	8,544 （ 52.0% ）	1,585 （ 55.9% ）
	アルバイト、パート等	8,714 （ 21.4% ）	4,583 （ 21.3% ）	4,464 （ 21.5% ）	119 （ 14.8% ）	3,450 （ 21.0% ）	681 （ 24.0% ）
	学生	6,314 （ 15.5% ）	3,041 （ 14.1% ）	2,908 （ 14.0% ）	133 （ 16.5% ）	2,957 （ 18.0% ）	316 （ 11.2% ）
	その他	3,848 （ 9.4% ）	2,112 （ 9.8% ）	2,008 （ 9.7% ）	104 （ 12.9% ）	1,484 （ 9.0% ）	252 （ 8.9% ）
利用回数	初回	8,882 （ 21.8% ）	3,871 （ 18.0% ）	3,618 （ 17.5% ）	253 （ 31.4% ）	3,910 （ 23.8% ）	1,101 （ 38.8% ）
	複数回	31,916 （ 78.2% ）	17,658 （ 82.0% ）	17,105 （ 82.5% ）	553 （ 68.6% ）	12,525 （ 76.2% ）	1,733 （ 61.2% ）
キャリアアップ研修 受講者数		17,190	8,071	7,836	235	9,119	-
出張セミナー、巡回相談利用者数		6,283	4,038	3,512	526	2,245	-
ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟ　職場体験参加者数		255	110	110	0	145	-
面接会、企業説明会参加者数		7,115	3,056	3,056	0	4,059	-
利用者数合計		**71,641**	**36,804**	**35,237**	**1,567**	**32,003**	**2,834**
カウンセリング人数		27,152	16,229	15,526	703	10,024	899
就職内定者数		**3,293**	**1,838**	**1,763**	**75**	**1,339**	**116**
うち　独自開拓求人紹介分		**445**	**301**	**293**	**8**	**144**	**-**

ているという人への支援も含めて、従来のハローワークにはないサービスを提供するハローワークになると思っています。

大谷　旧来のハローワークは、若者、母子家庭の母親にとっては、少し敷居が高かった。説教される怖いところだという印象がありました。手取り足取りではないけれど、若者や母子家庭の母親にも、入り口段階で支援することが必要ですね。そういうことを自治体がやっていくことは、重要な意味があると思います。生活支援が必要ではない求職者は、民間の有料職業紹介所を利用することもできますが、公的機関としては、そういう人への支援が重要ですね。

相談から就職までワンストップで対応する
若年者就業支援センター

谷口　ジョブカフェは、他の都道府県に先駆けて取り組まれていますが、何かきっかけがあったんですか。

加瀬　京都府の特徴として、若年者を取り巻く雇用情勢が非常に厳しい状況にありましたことから、京都府の独自施策として取り組みました。国のジョブカフェが始まったのが16年度からですが、京都府はそれより半年早い15年８月から、単費で実施しました。経済産業省や厚生労働省より一歩先を進んでいたので、全国１５箇所のモデル地域に指定され、それをきっかけにワンストップ化をめざしてやり出したんです。

　他の多くの都道府県では、直接職業紹介までは行なっておらず、若者に就職の力をつけてもらった後は、職安で就職先を見つけてもらっています。しかし、京都府では、概ね30歳までの方を対象に、カウンセリングを行いながら就業に結びつけるまでのお世話を、ワンストップで行っています。去年９月には、北部の福知山にもセンターをつくりました。３月末までの就職内定者数は約3,200人と、かなりの実績が上が

っています。

大谷　せっかく訓練を受けても、「あっちに行きなさい、こっちに行きなさい」ということになると、途中で行かなくなるんですね。キャリア・カウンセリングも含めて対応し、就職までつなげていくのは重要ですね。

　京都府の若年者就業支援センターは直営ですか。旧来の行政システムでは９時～５時になりがちですが、若年者にとっては夕方からの方が利用しやすいですね。

加瀬　センターの利用時間は、平日が午前９時から午後７時まで、土曜日は午前９時から午後５時まで（北部センターを除く。）とするなど、利用者の利便性に合わせた時間設定をしております。カウンセラーは民間の就職支援会社にお願いしております。毎年、プロポーザル型で、提案してもらいながらやっています。業者だけに任せるのではなく、その方々と職員が一体となってやっています。

大谷　ジョブカフェで実際に若者と接してみて、今まで見えていなかったこと、問題がでてきたことはありますか。

加瀬　まずは、就職に対する職業観の構築から支援する必要がある人が、予想以上にたくさんおられますね。就職先を用意し、マッチングするかどうかだけ見て支援すればいいと考えていましたが、実際にはそうでもなかった。かつて京都府の中に職安がありましたので、そういうことはわかっていたつもりですけど、この事業

をやってみて現実が見えてきました。

最近は、大学を出て就職される方でも、大学の中で職業教育的なことがされてないものですから、「７・５・３現象」と言いますが、就職されてもわりと早めに辞められる方がおられます。学生の職業観も含めて教育するために、これからは大学との連携を強めていく必要を感じながら、ジョブカフェ事業に取り組んでいます。

大谷　兵庫県は中学生がトライアルをやっていますが、京都府ではどうされていますか。

加瀬　兵庫県は１週間ですが、京都府では、これまで個々の中学校の判断で実施してきたものを、平成18年度から、全ての中学校の２年生に複数日体験させることとしております。遠足で学研都市の「私のしごと館」に行って、いろいろな体験ができるようなことも必要だと感じています。京都市は、「私のしごと館」で職場体験をさせています。しかし、職場体験授業は半日ぐらいかかり、人数が限られていますので、全国の中学や高校から来ると、地元の学校が行こうと思っても日程が先に押さえられてしまって行けないことがあるようです。全国に１つしかないので、職場体験授業は一杯のようです。

大谷　ジョブカフェでは、就職内定者数が平成16年度は1,249人、17年度は1,838人ですね。経費を考えると「もっと成果が上がるべきではないか。就職内定者を増やす目標を設定しないといけないのではないか」というような意見は、議会などからありませんか。

加瀬　それだけ若年者を取り巻く雇用情勢が厳しいことから、毎年度当初に就職内定者の目標人数を設定しています。京都府がこういう事業をしたことで「都道府県がこんなことまでできるのか」と言われる時代になりました。ジョブカフェ事業には、経済産業省と厚生労働省から支援をいただいております。

就職内定者数は、平成17年度は1,838人で、新規来所者3,871人の47%となっています。他府県と比較してもトップレベルの実績であり、経済産業省からも高い評価をいただいています。ジョブカフェの就職内定者数としては、それほど多くない印象があるかもしれませんが、いろいろなところに波及効果があるのではないかと思っています。

大谷　私もすべてに効率を求めるのはおかしいと思っていて、こういう事業は長期的な支援が必要です。数字だけではその価値を判断できない。しかし市場化テストを導入すると、就職内定者数だけをみて、資金の効率性を判断することになりかねないわけです。確かに人数としては少ないけど、手間隙かけてやらないと抜け落ちてしまうものがありますね。

紹介者の47%が内定するのは、確かに高いですね。ハローワークでは20～30%です。やりたいこと、過去にやってきたことをきちんと聞いたり、面接で落ちても「大丈夫だよ」と勇気づけてやることが大切みたいですね。

谷口　今の若者を取り巻く社会状況は多様化しているため、いろいろなところに興味が分散していると思いますが、どのような若者をターゲットとされているのですか。

加瀬　ジョブカフェが一番のターゲットにしている若者はフリーターです。働く意欲があるわけですから、労働力人口が減少する時代の中で、社会を支える構成員になってもらうために、そういう人たちを安定した、世の中の戦力になるような常用雇用につなげていくことを目標にしています。

ただ最近は、ニートと言われる若者もいらっしゃいますので、そういう人たちには、フリーター以上に支援していかないといけないと考えております。

大谷　「閉じこもり」や「ひきこもり」と言われる若者は、「ジョブカフェまで行きなさい」と言われても家から出てこれない。セミナーも途中で逃げ出してしまうとか、結構、大変なん

ですね。

加瀬　「ひきこもり」は、京都で約8,000人いると言われていますが、京都府とＮＰＯで把握しているのをトータルすると、500人位にしかなりません。残りの方は、どことも接点を持っていないわけです。ニートの中の最も気の毒なのが「ひきこもり」だと思います。家庭に引きこもって、家族も一緒に社会と断絶している。一般のニートの方は、外に出ていっています。働く気がない、勉強する気がない、訓練する気がないということだけですが、そこまでいかないひきこもりの方が全国で41万人とされており、京都ではその２％で約8,000人いると推測されています。

大谷　ジョブカフェでは、就職した方から「労働条件が違うじゃないか」「賃金が安すぎる」「休みがない」というような苦情はありますか。

加瀬　そのような苦情はないようです。求人情報の中には、職安の就職情報も入れており、また、ジョブカフェが独自で開拓した求人企業については、それなりに厳選しています。学校だったら先生が、夏に就職先を訪問します。センターでは、「仕事の上で悩んだりする場合があったら言ってきてください」と、就職後のフォローアップも行っています。

大谷　職安は就職は斡旋しますが、後は知らんというのが結構、多いんですね。自治体の場合は、就職後まで関わるから、企業からも正直な情報を出してもらう必要があります。そういう意味で、自治体が就労支援することは、雇用の質を保証するという点で大きな意味があるのではないかと思います。自治体だからこそ、良質な就職先を紹介できるということになります。

谷口　紹介する企業は、労働条件や労働環境が整っていると考えられますか。

加瀬　ジョブカフェの独自開拓分に関しては、求人開拓員が企業に直接足を運んで、労働保険などの労働条件を確認しています。まだ独自開拓による就職は全体の１割超で少ないように感じられますが、これは、求人のお願いに行ってもほとんどがハローワークに求人を先に出されているためで、企業の９割以上がハローワークに求人を出している現状を踏まえると、就職面接会を職安と共催してやるなど、やはりハローワークとの連携が必要となります。

大谷　北部では福知山市以外にも、もっとたくさんつくるという計画はありますか。セミナーを開いても、交通費も時間もかかると、若者や母子家庭の母親にとっては負担です。地元だったら参加しやすい。

加瀬　地域的にいうと、京都テルサのジョブカフェは府南部をカバーしていますし、福知山の北部センターは峰山や舞鶴から車で１時間位で来られます。北部センターには、府職員１名とカウンセラー等を３名配置しています。あまり分散しすぎると効率が落ちる場合もあると思います。出張セミナーなどを舞鶴や峰山で行ったり、就職面接会の北部版を用意するなど、北部地域の事情に配慮しながらやっています。

就業支援を
女性、高齢者、障害者にも拡大

大谷　母子家庭の親に対する支援は、生活保護などの経済的給付から、自立できる就労が強調されるようになってきました。京都府では、母子家庭の母親に対する支援を、特別に何か考えておられますか。

加瀬　国の施策になりますが、職業訓練を今、頑張ってやっています。働きやすい環境、働ける条件をつくるための事業も進めています。母子家庭の母親に対する訓練の一部について、平成１８年度からは、子どもさんを預かることも検討しております。その他の行事をやる場合も京都府では保育ルームをつくるようにしていますので、安心して参加していただきたいと考え

ております。

大谷　母子家庭の自立支援センターは、福祉関係の女性の再就職支援計画の中に位置づけられていますが、部署が違うところと連携しながら進めるということですか。

加瀬　母子家庭の支援は福祉関係などいろいろな関係部署がありますので、それぞれから情報を出し合いながらやっていこうと考えています。母子家庭の母親も含めて、女性全体の再チャレンジ支援のための新たな事業が内閣府で計画されています。府では、この事業を活用し、京都テルサの女性総合センターと連携して、結婚や出産・育児等により離職した女性の再就職を支援する事業にも取り組みたいと思っています。いわゆる、M字型カーブの30～40歳代の谷のところを解消しようと、国も我われも考えています。

大谷　団塊の世代の離職問題の対応についてはいかがですか。

加瀬　団塊の世代対策として、ジョブカフェでやっているようなワンストップ型支援のシニア版ジョブカフェについても、検討しているところです。定年が65歳まで徐々に延びていくと言われていますが、実際には追いついていない状況です。年金との関係でどうしても働かないと生活できないという方々も出てきていますので、その人たちの豊富な経験や熟練した技術を生かしていけるような就職支援センターを、京都テルサ内につくろうと考えています。

経済産業省のジョブカフェモデル事業は平成１８年度までとなっております。このため、これから先の話ですが、京都府独自の取組として、若年者、中高齢者、女性、障害のある方等が京都テルサに行けば、相談・情報提供からキャリアアップ、職業紹介までをワンストップで対応できる拠点をつくりたいと思っています。

大谷　若者はＩＴをうまく活用して、情報を得たりしていますが、団塊の世代の、企業で経験している人たちが、パソコンセミナーの講師になって教えるとかあってもいいと思いますが。

加瀬　ＩＴは就職するために必須のものになってきていますので、そういう能力を高めてもらうためにセミナーも開催しています。特に、今までパソコンに触れてこなかった女性に対しては、女性総合センターでパソコン教室を開設しています。今はパソコンができないと、なかなか就職が難しいですからね。

団塊の世代や高齢者の、熟練技能や経験を有した人たちには、中小企業や学校に派遣して、そのノウハウを教えてもらうようなシステムを整備したり、農業に就職しようという人も紹介できるように、「シニア版ジョブカフェ」では考えています。

谷口　全然、農業の経験がない人の就農は、どう対応されるのですか。

加瀬　家庭農園の大型版を２～３年の単位で経験をしてもらい、よければそこに入ってもらうようにしています。丹後の国営農地には、京阪神などから来られています。試し期間中は、機械の貸与や、家をお世話します。そういう方は熱心ですね。京都府農業改良普及センターとか農協とかが、営農指導をしています。子どものためにも自分の身体のためにも、都会より田舎がいいと、ニーズはわりとあるようです。綾部にある農業大学校の体験授業は結構、ウケていますね。

大谷　定着されると過疎対策にもなりますね。農林関係のセクションとも「雇用」を通して結びついていければいいですね。

加瀬　新たに就農される方は、ほとんど専業になられますからね。今の農家は、兼業は多い。昔は、農業は就職先ではないという感じで、農地を持っている子どもが農業に就いてもあまり職業意識はなかったのですが、この頃、農業に就くということが注目されています。林業もありますし。

大谷　ひきこもりとか、ニートとか、若い人の就農はどうですか。結構ハードな仕事だとは思いますが。

加瀬　ひきこもりの方に、いろんな体験をしてもらう場所を提供しています。主催はＮＰＯ団体ですが、自然に触れることができるため人気があります。彼らにとっては、自然の中で暮らし、土に触れて農作業するのは、ひきこもりから脱却するには有効なようですよ。ひきこもる前を含めて、あまりそういう体験がない人が多いので、身体を動かす喜びが大きいと言われています。

大谷　ジョブカフェに来られる人たちには、精神的なストレスが溜まっているケースがあるそうですが、京都府としては働く人に対するメンタルヘルスについて、何か考えておられますか。

加瀬　中小企業の労務担当者に来ていただいて、毎年、２回研修会を開いています。専門医が講師をしているメンタルヘルス講座は、受講の希望が多いですね。その他、職場における健康管理のためのガイドブックも作っています。

谷口　仕事に就いても辞めてしまう原因の多くは、若者とか中高年といった年齢に関係なく、人間関係と言われています。メンタル的な対策は、今後ますます重要になってきますね。

大谷　中高年は、民間の場合はリストラ対象になったり、営業成績など高いノルマが課されることも多いため、ストレスが溜まっている人が多いですね。家族がいると、辞めるに辞められないし、景気回復したとはいうものの非正規社員、パート、派遣とかアルバイトが増えているし……。

加瀬　厚生労働省の発表では、京都の派遣労働者は少し減少してきています。派遣は、臨時的な仕事や、特別な仕事で採用されているケースが多いというデータが出ていますので、世の中がいい方向に動きだすと派遣は徐々に減っていくのかなと思います。派遣も含めてフリーターが、常用雇用に就ける範囲は広がっていく傾向がありますので、できるだけ転換を図っていきたいと思っています。

労働相談についても、18年度から時間数を広げます。今まで午後を中心にやってきましたが、午前中も行うことにしました。

施策の実現は、NPOとの協働で

谷口　ＮＰＯとの連携は、具体的にどういう形で進められているのですか。

加瀬　ひきこもりや障害者の方への対応では、行政よりＮＰＯの方が先行しています。福祉施策は行政が担っていますが、そういう方たちと直接に接しているＮＰＯに会議に入っていただき、ノウハウやご意見を聞くようにしています。

京都府のＮＰＯ認証数は、人口割では都道府県の中で２位で、活発です。行政もＮＰＯの力を借りないとできない状況がありますので、京都府では平成16年12月に「ＮＰＯ協働推進アクションプラン」を策定しました。お題目だけではなく、府庁の中にＮＰＯ協働推進室をつくりました。また、本庁内に設置したパートナーシップセンターは、行政とＮＰＯが、相談しながら協働できる場所にしていきたいと考えています。

北部では京丹後市に、パートナーシップセンターを最近、つくりました。パソコンや事務機器を備え、小さい会議もできるようになっています。そこが砦になって、その人たちがいつ来ても溜まれるような場所にしました。最終的には４広域局単位で、センターをつくりたいと思っています。

仕事と生活が両立できる「多様な働き方応援モデル」

谷口　「多様な働き方応援モデル」というパン

フレットを作られるようですが、このために研究会をつくられたんですか。

加瀬　柔軟に仕事と生活が両立できる社会を創造するための支援が必要だと考え、先進的な企業の人事担当者や学識経験者、労使の関係団体などのメンバーで、17年度に研究会を立ち上げました。パンフレットには、中小企業から大企業まで活用していただけるモデルを７つ紹介します。

ケース１は、よりフレキシブルな働き方（短時間正社員制度）。ケース２は、即戦力の確保（再雇用制度）。ケース３は、ゆとり労働の推進（長時間労働の解消）、ケース４は、働きに応じた処遇（パートタイム労働者の働きがい）。ケース５は、カフェテリア型両立支援（男性も育児・介護休業を）。ケース６は、ライフステージと価値観に合った働き方（昇格希望自己申請制度）。ケース７は、中小企業ならではの個別柔軟対応型人事システムです。

モデルを出してくれた企業は、やはり大きな企業ですが、中小企業の例は、ケース７の「中小企業ならではの個別柔軟対応型人事システム」で紹介させていただいておりますす。自分の企業に合うように採り入れてもらったらいいかなと。

谷口　短時間正社員制度というのは、一時的に切り替わるということですか。フルタイムの正社員だった人が、家庭の事情などで一時期、短時間正社員になり、またフルタイムに戻るというような。

加瀬　中小企業の場合、子どもを産むと辞める女性が多いので、こういう方法も採り入れてはどうかということです。

谷口　男性の育休は、国が奨励してもなかなか進まないですね。

加瀬　平成17年に10年間の時限立法で施行された「次世代育成支援対策推進法」にそって、京都府も男性の育児休業取得を10%にしようという目標を定めています。しかし、一般的に可能だと思われている公務員でも、ほとんどそういう人はいないですね。労働者にとって、キャリアの中断は怖い。

谷口　働く人たちも意識を切り替える必要がありますが、職場の雰囲気が重要ですね。育児休業をとれば評価が高くなるとか、支援する仕組みがあれば……。

加瀬　それくらいになればいいんですけどね。最近、企業も育休を制度化することでイメージアップをはかれば、いい人材が採れるということで、だんだんそういう傾向になってきてはいます。

「多様な働き方応援モデル」は、パンフレットにして企業へ配布するなど普及に努めてまいりたいと考えております。

谷口　今日は、お忙しいところ有難うございました。今日のお話で、京都府の若年者就労支援が全国的にも進んでいること、母子家庭の母親や障害者、高齢者など社会的弱者の雇用対策を進められること、そして雇用・労働をめぐる社会的な変化に対応した新しい働き方を提唱していかれることなど、大変、多くの有意義な取り組みが始まっていることが、改めてわかりました。これからも引き続きご尽力いただくことをお願いして、これで終わりたいと思います。