

## 森島理事長 開会あいさつ

2018年6月26日通常総会

ご紹介いただきました、理事長を務めさせていただいております、森島でございます。本日は、2018年度の通常総会を開催しましたところ、多くの会員の皆さまにご出席をいただき、心より感謝申し上げます。また、ご多忙の中、多くの来賓の皆さまにもご臨席いただきましたことに、深く感謝申し上げます。ありがとうございました。



冒頭、ごあいさつを申し上げる前に、この度の大阪北部を中心とする大地震によりまして、亡くなられました方々に対しましてご冥福を申し上げますと被災されました多くの方々に対し、心よりお見舞い申し上げます。また、多くの会員企業のみなさまにおかれましては、いち早く懸命の救援活動、復旧活動を展開されましたことに厚く感謝申し上げます。ありがとうございました。

さて、私は、一昨年の総会におきまして、理事長の任を担うことになり、本日任期の満了を迎えることとなりました。理事長就任に際しましては、その役割の大きさに加えて、仕事上での時間の制約もあり、若干の不安もありましたが、役員の方のご支援や事務局職員の頑張り、そして何よりも会員の皆さまのC-STEPに対する積極的なご協力とご支援をいただき、就職困難者の方や支援学校等の生徒の雇用の実現、さらには職場実習の場の提供等、一定の成果を収めることができたのではないかと考えております。

高い所からではありますが、改めまして、会員の皆さまには感謝申し上げます。ありがとうございました。

さて、私たちがとりまく状況につきまして、一言申し上げます。

大阪府における雇用状況ですが、大阪労働局調査によりますと、4月の有効求人倍率は1.73倍、完全失業率も1～3月平均で3.1%となり、雇用失業情勢は着実に改善してまいりました。一方で、雇用状況の改善に伴い、人手不足が深刻化しています。とりわけ、サービス業、警備保安業、建設業、介護関連事業の業界では有効求人倍率が4倍を超え、人手不足からやむをえず事業の縮小や「黒字倒産」に追い込まれる事例も見受けられる事態となっています。C-STEPに寄せられる求人情報においても、これらの業種が圧倒的に多いのが実情です。人手不足の解消のためには、就労に課題

のある求職者を戦略的に雇用し、いかに安定した雇用環境を整えるかが重要です。今や、企業にとって避けることのできない喫緊のテーマとも言えます。

障害者雇用の分野におきましては、すでにご承知のとおり、本年4月1日からは、民間企業における障害者法定雇用率が2.2%に引き上げられました。3年以内に2.3%となることも決定されています。同時に、これまでは対象外だった精神障害者の雇用も義務付けられています。法定雇用率を達成するために障害者を雇用することも大切ですが、人手不足を解消することや職場環境の改善のために積極的に障害者を雇用することが求められています。

女性活躍分野におきましては、女性の労働力率は2015年度内閣府調査で全国平均64.7%と近年上昇傾向にあるとはいえ、地域間で大きな格差が表れています。都道府県別1位の福井県が74.8%に比べて、残念ながら、大阪府は全国ワースト3位の61.4%に留まっています。子育て環境や正規雇用率の高さが要因とみられますが、女性労働力上位県では、男性の長時間労働比率が低い結果が出ています。労働時間の短縮をはじめとした働き方改革が叫ばれる中、女性の活躍分野を拡大し、安定雇用を進めることは重要な企業戦略となっています。

若者の雇用について触れておきたいと思います。昨年、2017（平成29）年3月に卒業した学生の就職内定率を見ますと、大学については97.6%、高校については98.0%と、就職を希望するほとんどの卒業生が就職しています。しかし、一方の離職率をみますと、就職後3年以内に離職する割合は、大学卒で3割、高校卒で4割と高水準で推移しています。理想と現実のギャップ、ミスマッチなど様々な要因が考えられますか、就職と離職を繰り返すことで、就労意欲や自信が失われ、さらに再就職が困難となった結果、長期ひきこもりになる若者の相談事例が増えてきました。まさに、負のスパイラルと言った状況です。近年、C-STEPに来られる若年の相談者の中には、精神障害や発達障害を持つ方も多くみられます。このような既卒者や中途退学者についても、応募職種の拡充を図りつつ、採用・定着の促進について、きめ細かい就職支援が重要となっています。

次に、人権課題について一言申し上げたいと思います。

時あたかも、本年2018年は、世界人権宣言が国連総会で採択されてから70年を迎える記念すべき年です。世界人権宣言第23条には、「労働の権利」として、「すべての人は、労働し、職業を自由に選択する権利を有し」「いかなる差別を受けることなく、同等の労働に対し、同等の報酬を受ける権利を有する」とあります。崇高な宣言を絵に描いた餅にすることなく、私たち個々人が具体化するための不断の努力を行なうことが大切です。国内に目を向けますと、2016年には、「障害者差別

解消法」「ヘイトスピーチ解消法」「部落差別解消推進法」のいわゆる差別解消三法が制定施行され、それらの具体化に向けた様々な施策が動き出しています。

一方、企業の選考採用時において、「就職差別につながるおそれのある事象」は増加傾向にあり、2016年度には、職業安定法に違反する面接時の不適正質問や不適正な社用紙の提出事例が、1,134件報告されています。さらに、日本労働組合総連合会（連合）の2016年調査によりますと、いまだ身元調査につながる質問をおこなっている事業所が後を絶たない実態が明らかになりました。今月も残り少なくなりましたが、6月は就職差別撤廃月間です。「部落差別解消推進法」の周知と具体的な施策の実施によって、就職差別撤廃のとりくみを一層強化することが求められています。

このような状況を見ましても、C-STEPの果たす役割は、今日ますます重要になっています。C-STEPの目的は、定款にありますとおり、「同和問題をはじめとする人権問題の解決に資するため、就職に際して困難な課題を抱える府民の支援に関する事業を行い、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現に寄与する」ことにあります。

目的達成のため、引き続き、2つの事業を基軸として、様々な事業を展開してまいります。事業の柱の1つは、就職困難者への就労支援と雇用促進です。様々な特性を抱えながらも潜在的労働力をもった求職者は、まだまだたくさんおられます。これまでの取り組みの成果・ノウハウを活かし、障害者や引きこもりの人たち、ひとり親家庭、高齢離職者など、就職に際して様々な困難を抱えた人たちの就労支援を進めてまいります。もう1つは、2009年度から取り組みをはじめた大阪府内の支援学校等に通う障がいのある生徒への就労支援と定着支援事業です。これらの事業に対しまして、会員の皆様から毎年多くの求人情報を提供していただき、多くの卒業生が雇用に結びつく大きな成果を上げてまいりました。同時に、準備期間としての職場実習が重要視されてきていますことをご承知の通りであります。職場実習でも大きな成果を上げています。これらのとりくみを一層前進させねばなりません。

このような状況認識の下、2018年度通常総会が行われます。

本日の総会は、議案書に記載させていただいておりますとおり、最初に、「第11期評価・顕彰システム検討委員会」の結果を踏まえ、貢献の大きい会員の皆さまに対しまして、感謝状の贈呈を行います。その後、総会審議に入らせていただき、2017年度の事業報告と決算報告、及び、2018年度の事業計画とこれらに関わる予算関係について提案をさせていただきます。併せまして、役員の任期満了や退任に伴う新役員の選任についてもご審議いただくことになっております。限られた時

間ではありますが、皆さまからの活発なご意見やご提案をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、冒頭申し上げましたとおり、本総会をもちまして私の任期が満了となり、理事長を退任させていただくこととなりました。この2年間、微力ではありましたが、会員企業の皆さまをはじめ、役員、事務局の皆さまのご協力のお蔭でなんとか責任を果たすことが出来たのではないかと考えております。この場をお借りしまして、あらためて、感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

最後になりますが、本日ご参加いただきました会員の皆さま方の益々のご活躍とご健勝を祈念いたしまして、開会のごあいさつとさせていただきます。