

## 資 料 集

1. 設立趣意書 ----- 123  
(1981年7月3日 センター設立總會)
2. (社) 同和地区人材雇用開発センターあり方検討会報告 ----- 124  
(2002年1月 センターあり方検討会)
3. (社) 同和地区人材雇用開発センター改革に向けた検討報告書資料 ----- 141  
(2002年2月 センター改革小委員会)
4. (社) 同和地区人材雇用開発センターにおける障害者就労支援の可能性調査報告書  
(2002年2月 センター障害者就労支援システム検討プロジェクトチーム) --- 224
5. 地域就労支援事業について ----- 332  
(2002年2月 大阪府)
6. 大阪府における今後の同和行政のあり方について (答申) ----- 333  
(2001年9月 大阪府同和対策審議会)
7. 大阪市における今後の同和行政のあり方について (意見具申) ----- 370  
(2001年10月 大阪市同和対策推進協議会)

## 設 立 趣 意 書

基本的人権の尊重は、国民の権利の中軸をなすものであり、近代的な民主主義国家の存立の基盤である。

しかしながら、昭和40年の国の同和対策審議会答申に指摘されているとおり、同和地区住民は、「なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという」状態におかれている。

すなわち、同和問題は、基本的人権にかかわる重大な問題であり、その解決は、国をはじめとする行政の責務であるとともに、われわれ一人ひとりがその解決に向けて努力すべき「国民的課題」である。

同和対策審議会答申は「同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障する」ことが「同和問題解決の中心的課題である」と明示している。

従って、同和問題解決のためには、関係行政機関はもとより、企業とりわけ近代的な主要産業といわれる大企業・中堅企業が同和問題の正しい理解、認識を通して、具体的に同和地区住民の雇用をはかり、就職の機会均等を保障していくことが必要不可欠である。

このため、従来から、労働行政をはじめ関係行政機関においては、それぞれの法令制度等に基づき、民間雇用をはじめ現業職を中心とする公共部門への就職等、種々の雇用促進がはかられ、さらに、各種貸付制度等の就職援護措置をはじめ、職業訓練等による同和地区住民の職業的資質の向上に努めるなどの諸対策を講じつつ、巡回職業相談による職業指導、職業紹介をきめ細く実施するとともに、企業内同和問題研修推進員の設置をはじめ、企業に対する啓発活動の推進が実施されてきた。

しかしながら、大阪府をはじめ関係行政機関において数次にわたって実施された府下同和地区の労働実態調査の結果をみても、今なお府下同和地区の失業率はかなりの高率を示しており不安定就業と失業の循環という極めて低位な就業の状態にある。

このように、同和地区住民の安定的な雇用の確保がみられないのは、第一に、同和地区住民側には、永年にわたる部落差別の結果、教育の機会均等やそれを保障する安定した生活条件が阻害され、教育水準、職業能力、技術水準等の低位性を招来し、そのため、とりわけ中高年令者を中心として不安定な就労状態から抜け出せない状態にある。第二に、企業側においては「部落地名総監事件」にみられるごとく、就職にあたっての差別による排除がなお根強いこと、また、終身雇用慣行のもとで、中途採用のケースが少く、したがって、採用が若年層に片寄るとともに、新規採用時点では、学力のみに重点をおく傾向から同和地区住民には結果として、極めて狭隘な労働市場となっている。第三に、行政側においては、現行の労働施策が前記の実態に十分対応しきれていない側面があることから、不安定就業の実態の解消にいたっていない。

こうした現状を打開するため、現在、国、府をはじめとする関係行政機関において推進されている雇用促進のための施策が強化されることはもとより、これらの施策を補完するものとして、大企業、中堅企業の計画採用のなかに同和地区住民が円滑に受け入れられるための方途を講ずることが重要である。

そのため求人側には、従来の雇用慣行にとらわれず、その実態を考慮した雇用の場の提供と、住民の資質向上への適切な助言、また一方求職側には、職業人としての自覚とその資質の向上及び職業能力開発のための教育訓練に参加し、自主的な努力を図ることにより、「求める側の人材と求められる側の能力の適切な結びつけ」を計画目標にもとずき推進する方途として、大阪府、大阪府、大阪市、市町村をはじめとする行政機関、企業及び住民の三者が一体となり、同和地区住民の安定的な雇用の確保という共通目的を達成するため、英知を結集し、その具体化をめざす場として、第3セクター方式による社団法人同和地区人材雇用開発センターを設立する次第である。

(1981年7月3日 社団法人同和地区人材雇用開発センター設立総会)

(社) 同和地区人材雇用開発センターあり方検討会報告

(社) おおさか人材雇用開発センター[仮称]

—— 新しい世紀の人材・雇用開発をめざして ——

平成14年(2002年)1月

(社)同和地区人材雇用開発センターあり方検討会

## 目 次

はじめに .....	126
I. これまでの取組み .....	127
1. 設立の趣旨	
2. 事業実績と評価	
II. 情勢の変化とセンターが抱える課題 .....	129
1. 労働力需給の変化	
2. 同和対策を取り巻く情勢の変化	
3. 地方分権の推進	
III. 改革の基本方向 .....	131
1. 対象者の拡大	
2. 対応する就業形態の拡大	
3. 地域就労支援事業との連携	
IV. 新しい人材雇用開発センターの姿 .....	134
1. 就職マッチング・システムの近代化	
2. 人材開発の充実・強化	
3. 地域就労支援事業における役割	
4. 会員の主体性と組織活性化への取組み	
5. 新たな事業体系の提案	
V. センター改革への手続き .....	140

## はじめに

---

近年の社会・経済状況の変化に伴い、雇用を取り巻く情勢は大きく変化している。

また、平成13年（2001年）度末には「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（以下「地对財特法」という。）が失効し、30年以上にわたり実施されてきた財政上の特別措置による「同和対策事業」は、いよいよ終焉を迎えようとしており、大阪府、大阪市においては、それぞれ大阪府同和対策審議会、大阪市同和対策推進協議会から今後の同和行政のあり方について答申及び意見具申を受けたところである。

このような状況のもと、（社）同和地区人材雇用開発センター（以下「センター」という。）及び大阪府、大阪市は、関係者の参画を得て、センター事業の改革に関する検討を行うこととした。

大阪府、大阪市等において進められる法期限後の同和行政のあり方との整合を図りながら、より具体的なセンター事業、運営手法等についての議論を深め、平成14年度（2002年度）から、センターが新たな事業展開に踏み出せるよう、ここに検討の結果を報告する。

## I. これまでの取組み

---

### 1. 設立の趣旨

同和地区では高い失業率、不安定就業と失業の循環という極めて低位な就業の実態が各種調査等で報告されている。

関係行政機関及び企業、とりわけ近代的な主要産業と言われている大企業・中堅企業が同和問題の正しい理解、認識を通してこの実態を解決し、具体的に同和地区住民の雇用を図り就職の機会均等を保障するため、昭和56年(1981年)8月、センターが第3セクター方式による公益法人として設立された。

同和地区における雇用問題を打開し、地区住民の安定的な雇用を確保するためには、関係行政機関が実施する雇用促進のための施策の強化を図るとともに、これらの施策を補完するものとして、求人側は、従来の雇用慣行にとらわれず、同和地区の実態を考慮した雇用の場の提供と、地区住民の資質向上への適切な助言を行うこと、また、求職側は、職業人としての自覚を持ち、職業能力開発のための教育訓練に参加するなど、資質の向上のための自主的な努力を重ねることが重要であり、これらの事業を一元的に推進することがセンターの目的となった。

### 2. 事業実績と評価

センターが昭和56年(1981年)に設立されて以来、設立の趣旨に沿って、会員企業の雇用促進、求職者開発の促進、人材養成の充実に関する事業を中心に積極的に事業が展開された。

設立時に423社であった会員数も、平成13年(2001年)度には991社となり、設立当初の2倍以上を数えることとなった。この間会員企業は、円高不況、バブル経済の崩壊、引き続く景気の後退など企業経営の厳しい環境にもかかわらず、センターの設立趣旨に則り、同和地区の実態を考慮した雇用の確保に努め、2,174件に上る求人情報を提供した。

一方の求職登録者数は3,382人で、そのうち会員企業に就職した者は767人である(平成12年(2000年)度末現在一次頁参照)。

また、センターが、労働市場や社会情勢の変化に適切に対応するため、平成3年(1991年)の改革検討委員会をはじめ、数次にわたる改革検討委員会等を設置して事業の再検討、見直しを行ってきた。

年 度	会員企業数	新規入会 企業数	退会企業数	求人情報 提供件数	登録者数	会員企業 就職者数
1981	423社	0社	0社	176件	306人	56人
1982-3	630	209	2	127	190	49
1984	660	31	1	96	176	54
1985	717	58	1	153	161	49
1986	793	79	3	100	222	49
1987	838	49	4	75	166	47
1988	866	29	1	126	109	32
1989	889	28	5	131	84	36
1990	936	52	5	164	74	31
1991	960	26	2	110	63	19
1992	987	34	7	197	139	56
1993	986	13	14	106	143	39
1994	996	21	11	114	179	54
1995	1,014	30	12	78	175	37
1996	1,022	18	10	93	159	41
1997	1,025	18	15	129	136	36
1998	1,025	10	10	82	267	33
1999	1,018	10	17	63	331	30
2000	1,005	7	20	54	302	19
合 計	1,005社	722社	140社	2,174件	3,382人	767人

上表に見られるように、会員企業は2倍以上に増加し、会員企業の同和問題に対する正しい理解と認識を通じて800名近い求職登録者の雇用を実現するなど、センターは同和地区出身者の安定的な雇用確保に大きな貢献を果たした。

しかしながら、昨今の雇用情勢を反映して、ここ2～3年の会員企業就職者数は漸減傾向にあり、センター設立以来最も厳しい状況にある。

事業成果の漸減について、雇用情勢をはじめとする労働・経済状況の変化を理由のひとつに掲げることができるが、これについてセンターが新たな事業展開へと踏み出すにあたって、これら雇用情勢の変化に的確に対応できる事業内容としていくことが求められる。

## Ⅱ. 情勢の変化とセンターが抱える課題

---

### 1. 労働力需給の変化

情報化や経済のグローバル化の急速な進展等による競争の激化に伴い、終身雇用・年功序列といったわが国固有の雇用環境は大きく変化し、景気の停滞ともあいまって、厳しい雇用情勢が続いている。労働市場は今後も労働力の需要・供給双方の要因変化に伴って、大きく変化していくものと考えられる。

#### 《労働力需要の変化》

- ① サービス経済化の進展に伴い、労働力需要は業務の繁閑に応じて弾力的な変動を示す。
- ② 技術革新の進展に伴う産業構造の急激な変化により、単純、定型的な業務が縮小し、高度、専門的な職業能力の必要性が増大している。
- ③ これらの変化は、短時間労働の増加、変形労働時間制や裁量労働時間制の普及など労働時間の多様化をもたらし、さらに、派遣労働や専門職の契約社員などの増加とともに、テレワーク、SOHOなどの新しい働き方が登場し、就業形態の多様化が進んでいる。

#### 《労働力供給の変化》

- ① 労働力人口で、女性の増加が男性の増加を上回り、女性の職場進出が進んでいる。女性の就職希望は、仕事と家事、育児の両立のために正規・フルタイム以外である場合が多い。
- ② 高齢化が急速に進展し、近い将来には4人に1人が高齢者という事態が予想されている。労働力としての高齢者が希望する就業形態は、フルタイム労働、パート労働、任意就業、嘱託雇用など多様である。
- ③ 国際障害者年（1981年）及び国連障害者の10年（1983～1992年）を契機とする障害者の社会参加意識の高まり、さらには障害者の雇用を促進する施策の充実などにより、障害者の雇用が促進されてきた。今後とも障害者の雇用の促進を図るためには、障害の程度に応じた多様な就業形態を整備することが求められている。
- ④ 近年、若年層を中心に転職希望率が上昇しつつあるとともに、専門職指向が強くなっているといわれており、労働に対する意識の変化が見られる。このような意識の変化により、自らの能力を活かして自由な時間に働けるメリットのあるパート労働や派遣労働、在宅就労が増えていくものと考えられている。

21世紀の労働市場のキーワードは「多様化」であり、就業形態がさらに多様化するとともに、労働力需給のミスマッチの拡大が懸念される。雇用形態の多様化と人々の就労ニーズの多様化により、今後、労働移動がより一層増加する中、円滑な労働移動を確保するためには、行政及び民間における労働力需給調整機能の強化が求められている。

## 2. 同和対策を取り巻く情勢の変化

大阪府域においては、昭和40年（1965年）の同和対策審議会の答申及び昭和44年（1969年）の同和対策事業特別措置法に基づき、本格的な同和対策が実施されるとともに、その後の地域改善対策特別措置法、現行の地对財特法や大阪府同和対策答申などを踏まえて積極的な事業展開が図られた。

これらの特別対策により物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた格差が大きく改善されたが、平成12年（2000年）度の実施された実態等調査において、府平均に比べ大学進学率が低く、高校中退率が高いこと、失業率が府平均を上回りとりわけ若年層においてその傾向が顕著なこと、40歳台男性の失業率が府平均の2倍前後となっていることなどが指摘されており、教育、労働等の分野になお深刻な課題が残されているのが現状である。

同和対策事業特別措置法以来三度にわたる特別法も、本年度末をもって現行法の期限を迎えることにより終焉する。

大阪府同和対策審議会答申では、「部落差別が現存するかぎり同和行政は積極的に推進されなければならないものであるが、今後は、新たな時代を的確にみすえて事業の検討を積極的に行い、一般施策を有効かつ適切に活用して推進することが必要である」と示された。

## 3. 地方分権の推進

平成12年（2000年）4月の改正地方自治法の施行や雇用対策法、職業安定法の改正・施行により、職業安定行政は国の直接執行事務に移行され、都道府県及び市町村は、国の施策とあいまって地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講じるように努めることが求められるようになった。

大阪府は今後、国の施策手法でカバーしきれない府域独自の広域的課題、歴史的・地域的特性に基づく課題に対応することとなり、また福祉施策、生活支援施策との連携による雇用施策等、住民に身近な施策を展開する市町村に対しては支援を行う方向で役割を整理しつつある。

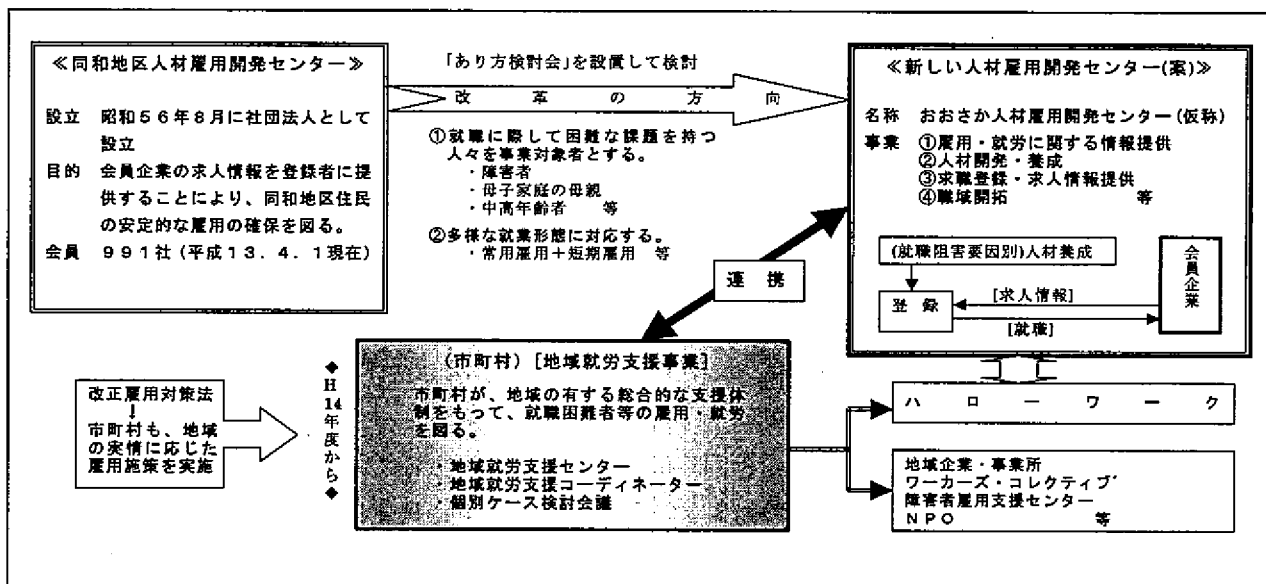
以上のように急激に変化しつつあるわが国の社会・経済情勢の中、諸々の課題に適切に対応し、人びとの「就職」という基本的な権利を守るため、新たな雇用を開発し確保するセンターの役割が改めてクローズアップされている。

### Ⅲ. 改革の基本方向

大阪府同和对策審議会答申では、「(社)同和地区人材雇用開発センターについては、その名称を変更し、対象者を同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げ、同センターの機能を活用して、多様なニーズに対応する上記取組み（地域就労支援事業）がより効果的に展開されることが望まれる。」との内容が示され、大阪府同和对策推進協議会からも同旨の意見具申がなされている。

今後は、昭和56年（1981年）の設立当初の趣旨を踏まえるとともに、労働環境や同和对策を取り巻く情勢の変化に対応しながら、引続き行政機関、企業及び住民が一体となり、センターの目的に沿った事業運営に努めることが望まれる。

その基本的方向は、以下のとおり（拡大図を別掲）。



#### 1. 対象者の拡大

センターは、就職に際して困難な課題を抱える同和地区住民の安定的な雇用を支援するために設立された公益法人であるが、府同対審答申が示す法期限後の同和对策の展開方向に鑑み、事業対象者を同和地区出身者に限定せず、同和問題をはじめ、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げる。この対象拡大に際しては、中高年齢者を中心対象としたこれまでの方針から、現下の情勢を考慮し若年者の雇用対策も十分に勘案するなど、求職者の年齢にこだわらない事業展開とすべきである。

公益法人としての名称は、現行の「(社)同和地区人材雇用開発センター」という「同和地区」に限ったものから、「(社)おおさか人材雇用開発センター」というように、より広い対象を表す内容へと変更し、会員や利用者が親しみやすい愛称を検討していく必要がある。

併せて活動方針を「同和問題をはじめとする人権問題の解決に資するため、就職に際する困難な課題を抱える府民を支援し、もってすべての人の人権が尊重された社会の実現を目指す。」とすることが適当である。

これまで求職登録は各地域の同和事業促進地区協議会、(財)大阪府同和事業促進協議会からの推薦としてなされてきたが、新センターにおいては、対象者を同和地区出身者をはじめさまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げるため、新たな登録経路を整備する必要がある。

新たな登録経路については、これまでの登録推薦者であった各地域の同和事業促進地区協議会のノウハウを踏まえた地域就労支援事業の個別ケース検討会議(新地区協参画)を一次的な窓口として経由し、個別ケース検討会議をとりまとめる「就労支援ケース連絡協議会(仮称)」を、求職者をセンターにつなぐ最終的な窓口とすることが適当である。なお、就労支援ケース連絡協議会には、受入れ側としてのセンターはもちろんのこと、個別ケース検討会議代表としての地域就労支援コーディネーター、登録推薦精通者として新府同促((財)大阪府人権協会)の参画は必須のものである。

また、暫定的な措置として地域就労支援センター未設置市町村からのセンター登録推薦も調整可能とするが、当該市町村に対しては、地域就労支援事業の実施を強く呼びかけていかなければならない。

## 2. 対応する就業形態の拡大

労働需要、労働供給双方の要因が相まって、今後、ますます多様化が進むであろう労働市場にあって、センターの事業目的を達成するためには、労働市場の多様化に対応しつつ、人権に配慮した求人情報、雇用機会の提供を受け、それに応じた人材養成を行うことにより、雇用支援を行っていかなければならない。

就業形態の多様化に対応すると同時に、すべての会員企業が実施しやすい雇用支援事業とするため、センター事業の対象とする求人情報は、会員企業、子会社、関連会社への常用雇用を基本としつつ、さらに短時間雇用、有期限雇用に関する求人情報も対象に加えた事業として再構築すべきである。

また、多様な就職障害要因をもつ人々の就労をより効果的に支援するため、間接的な雇用促進事業として、地域において組織化されるワーカーズコレクティブなどに対する会員企業業務のアウトソーシングなど委託事業についても対象として検討がなされなければならない。

## 3. 地域就労支援事業との連携

地域就労支援事業は、障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同和地区出身者などの中で、働く意欲がありながら年齢、身体的機能、家族構成、出身地などのさまざまな就労障害要因を抱えるため、雇用・就労を実現できない者や就労意識が低い学卒無業者などに対して、市町村が一人ひとりに応じた就労支援メニューを提供し、就労障害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図り、地域の関係機関が連携し雇用・就労につながる事業であり、意欲と能力に応じて生き生きと働くことのできる社会の実現をめざ

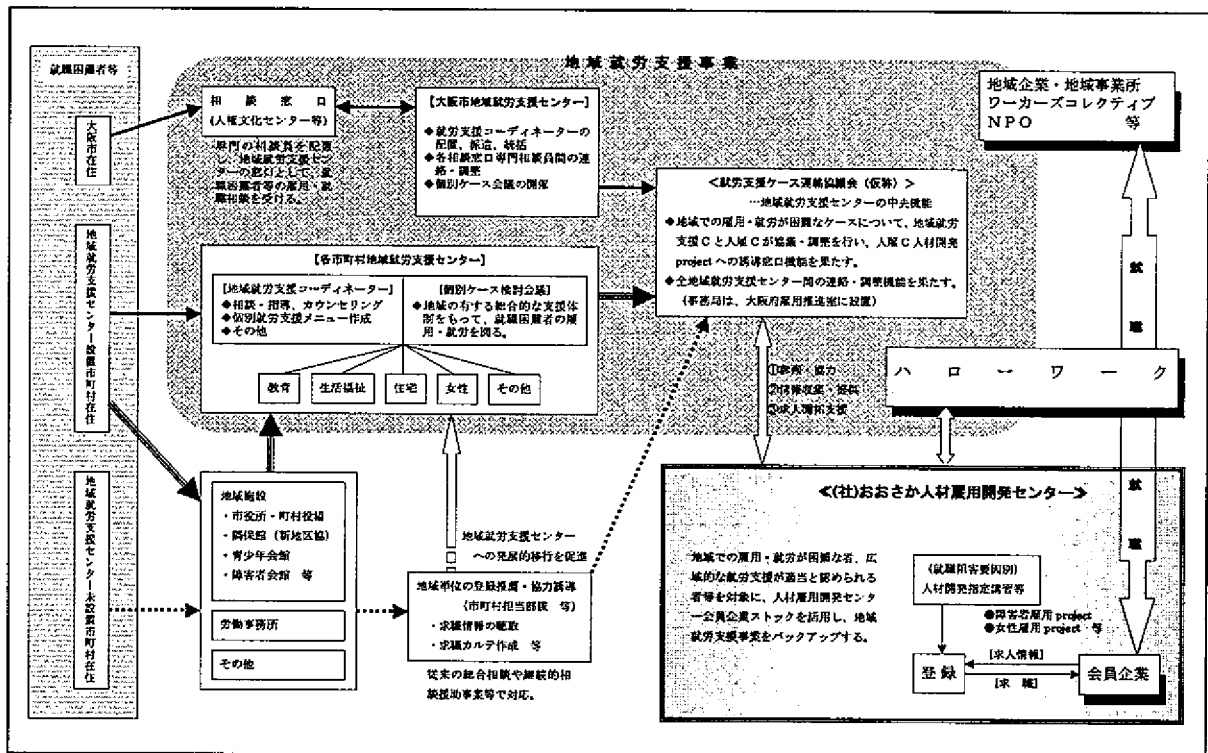
すものである。

地域就労支援事業では、地域の有する総合的な支援体制をもって、就職困難者の雇用・就労を図ることを予定しているが、センターには地域就労支援事業の連携機関として、地域での雇用・就労が困難な者、広域的な就労支援が適当と認められる者、就職の緊急性が認められる者等に対して、会員企業ストックを活用して職域の開拓を図るなど、地域就労支援事業との一体的な運用を促すことで、雇用・人材開発の分野において相乗的な効果をもたらすことが期待される。

《地域就労支援事業で活用すべきセンターの特長》

- 職業安定所では対応しきれないケースについて、個別的・迅速なマッチングが可能。
- 地域就労支援事業を立ち上げない市町村からの求職登録者受入れも調整可能。
- 同和地区出身者については、特別対策終了後も一般施策を活用した安定的雇用への支援が引き続き必要と認識している。（府同対審答申から）
- 企業の求める人材を養成するため個別ケースに応じた人材開発は同センター独自のものであり、求人・求職側双方の意向を集約できる同センター以外では構築が困難である。

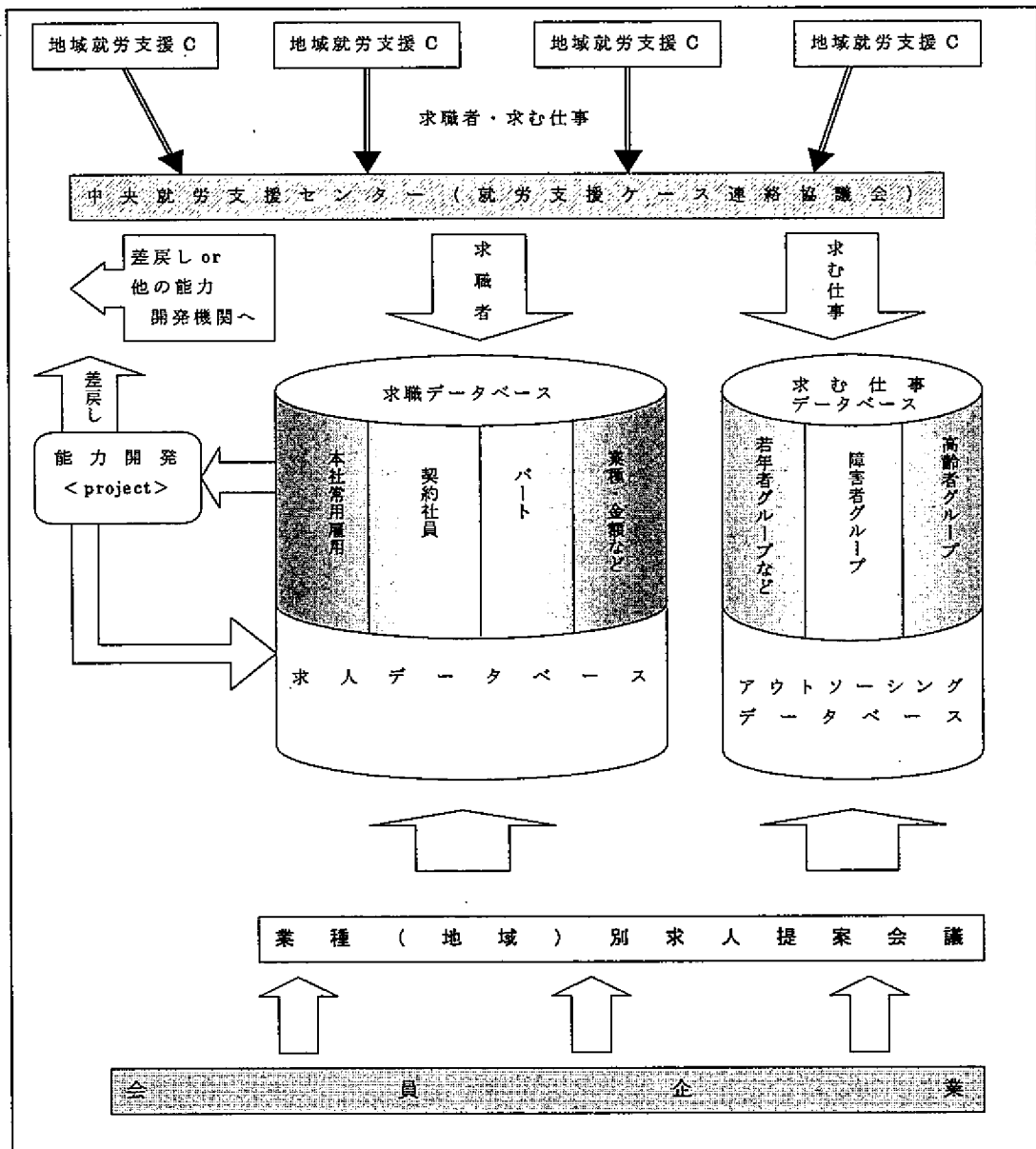
(拡大図別掲)



## IV. 新しい人材雇用開発センターの姿

### 1. 就職マッチング・システムの近代化

登録者が抱える就職に際しての困難性、課題別情報の的確な把握・管理を行い、適切な求人情報を提供するためには、課題の多様性に対応できるような近代的なシステムの構築が図られなければならない。



#### ① 求人開拓への取組み

センターは関西を中心とする中堅・大企業約1,000社を会員として擁しているが、近年の経済環境下で合併、倒産なども多くみられ、会員減少が入会

会員数を上回る状況にある。

業種別には製造業企業が多く、求職希望者の増加に見合うだけのサービス産業企業を確保できていない。特に、介護をはじめとする福祉、医療の分野や、環境関連分野での会員開拓を図ることで、労働需給のバランスをより安定したものとすべきである。

- 入会要件の見直し（企業規模、団体・賛助会員等）
- 医療法人、社会福祉法人等の取扱い 等

## ② 情報化への取組み

厳しい経営環境の中、企業の計画的採用が困難である現状を前提としても、会員企業からの求人情報提供が漸減傾向にあることは否めず、それに伴って就職実現件数も減少の流れから抜け出せない。

また、就職が実現したケースにあっても、半数以上が2年程度で離職している現状は、数少ない求人資源を有効に活用したものとはなっていない。

これら課題の解決のためには、より緻密な登録者の状況・意向把握が求められるとともに、企業の求める人材、職業能力等に、よりの確に、より迅速に伝えていかねばならない。

- 求人・求職データベース及びマッチング・システム
- 業種別、地域別の合同マッチング 等

## ③ 組織的マッチングの可能性

多様な就職阻害要因をもつ人々をより効果的に支援するため、間接的な雇用開発事業として、地域において組織化されるワーカーズコレクティブなどに対する業務のアウトソーシングなど委託事業についても対象として検討がなされるべきである。

そのため、地域での雇用の場として地域企業及び事業所をネットワーク化することはもとより、就労の場としての、NPO、ワーカーズ・コレクティブ等を賛助会員等として開拓・組織化し、一般的な雇用以外の就労マッチングに結びつけることを提案する。このことについては、すでに地域単位で着手しているケースも見られ、それら組織・団体と情報交換するなど相互にストックを活用し合える、有効な連携関係も調整されなければならない。

一方、センター内部では求職登録者を組織化し、例えば障害者とジョブ・サポーターがセットされた受託者グループを育成するなど、グループ単位で会員企業等からのアウトソーシングを受託することも可能である。

- 地域企業・事業所のネットワーク化
- 府内NPO等就労支援実態及び意向調査
- 業務受託グループの育成 等

なお、職業安定法上の職業紹介事業許可の取得については、本あり方検討会でも当

初の検討課題に挙げられたが、現在国において職業安定法をはじめ職業紹介事業等に関する法制度の整備が進められている途上であることから、今次検討会での報告は見送ることとした。

当該課題については、今後センターにおいて関係機関・団体との協議を重ねつつ、民間としての活力及び創意工夫を活かした労働力需給調整の役割を適切に果たせるような方策を、引続き検討されることを期待する。

## 2. 人材開発の充実・強化

雇用開発の分野において就職率、充足率を向上させるためには、求職、求人に関する情報の的確な把握が重要なことはいまでもない。求職者の職業観を醸成し、さらに求職者の持つ技術を専門化・高度化することにより、「企業の求める人材」を開発することも重要である。

そのため、求職者個々の職業能力把握とそれに応じた適切な職業能力向上支援プログラムの整備が求められる。

その内容として、まず第一にセンターが独自に開発する能力開発プログラムが考えられるが、外部の職業能力開発機関、福祉・教育施設、会員企業のもつ研修プログラム等との連携を強化し、より多様かつ、より効果的な能力開発機会が提供できるシステムを確立する必要がある。

当該システムが実現される際には、多様な就職困難者等に対象者を拡大することを勘案し、就職阻害要因ごとのきめ細かな対応が望まれる。

- 職場実習や授産施設支援などの障害者就労支援システム
- キャリアアップ研修などの女性雇用開発システム
- 就職阻害要因別の人材開発システムの研究
- 外部委託研修や能力開発促進支援 等

## 3. 地域就労支援事業における役割

### ① 自立就業支援のための就職マッチング

地域就労支援事業は、就職困難者等が、安定した雇用・就労を図り、豊かでうるおいのある生活が実現できるよう、市町村があらゆる雇用・就労施策や福祉施策などを、地域の関係機関と連携しながら、総合的に提供するものである。

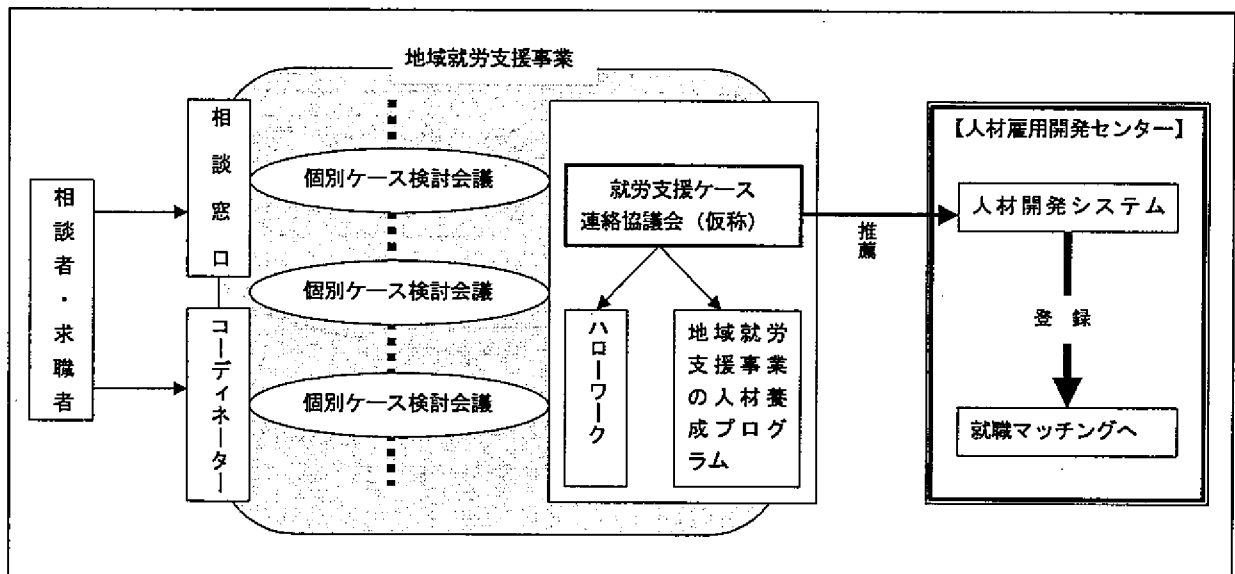
大部分の就職困難者は事業の支援を受け公共職業安定所等を通じて就業していくことが予定されているが、地域就労支援事業の施策を受けた後も雇用・就労が実現できない者の存在も考えられる。このように地域での雇用・就労が困難な者、広域的な就労支援が適当と認められる者、就職の緊急性が特に認められる者等に対して、センター会員企業ストックを活用した就職マッチングを図る。

### ② 登録調整

登録対象者を拡大することによって、従前より大量の登録申請が提出されることが予想される。求人開拓を進めるとはいえ、すべての登録を一度に充足、解決

することは困難である。よって一定の登録調整を実施し、登録の可否、緊要性等を検討する必要がある。

ただし、この登録調整については、登録申請者個別のケースに応じて、就職の逼迫性、人材開発の可能性、就職の広域的な対応等、総合的かつ公正、公平な判断が求められることから、地域就労支援事業の就労支援ケース連絡協議会（仮称）の場で、就労支援コーディネーター、地域施設・地域事業所・住民等の代表、学識経験者、行政など幅広い分野から意見を聴取し、協議・調整の結果として判断されることが妥当である。



#### 4. 会員の主体性と組織活性化への取組み

##### ① 企業会員の積極的関与

約千社という会員ストックは、府内に数ある公益法人の中でも有数のものである。このストックを有効に活用し、会員がセンター事業に主体的に関わることによって、事業そのものを活性化させなければならない。

会員企業はこれまで同和地区住民への雇用開発・人材開発に一定の役割を果たし、同和問題の解決に資することが企業の社会的使命であるとの合意に基づいてセンター目的の実現に寄与してきたが、今後は対象を就職困難者に拡大したことを会員共通の認識とし、人権問題というより大きな課題解決のためのリード役が期待される。会員企業のセンター事業への関与はこれまで以上に深く、主体性をもったものとして求められる。

その動機づけの一環として顕彰制度等を創設し、その社会的貢献を称えることも会員の参画意識を高める上で効果的である。

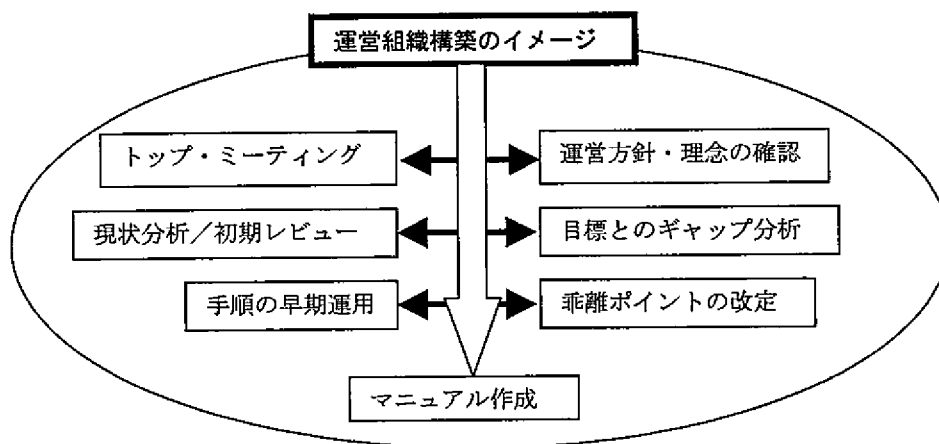
##### ② 組織活性化への取組み

会員の意向を反映させながら、事業現場に即した迅速な意思決定を実現する組織への変革をすすめ、IT化の充実等により、情報の迅速な流通、共有、集中、活用

を促し、意思決定の質を高める。

プロフェッショナルとしての職員を育てるとともに、事務局職員がやる気を持ち、喜びを感じるような人事・給与システムも実現しなければならない。

- 会員意向の事業、運営への反映
- グループウェアの充実、高度化
- 他の人権組織・団体との人事交流（登用、派遣等） 等



事業進行管理システムを見直すとともに、事業利用者、会員等による事業評価を導入し、事業計画、予算へのフィードバックを図り、P. D. C. A. サイクルを確立する。

また、ITを活用した会員、登録者、事務局三者によるマルチ方向の情報交換の仕組みづくりも強化しなければならない。

- ITネットワークの充実、高度化
- 諸規程の整備 等

### ③ 行政の関わり

センターは公益法人（社団法人）であり、独自の判断をもって自らの目的実現に向けて活動することが当然であるが、設立の経緯及び設立以降の会員加入促進内容等を見ても行政の果たす役割は大きい。

新しいセンター発足後も、大阪府はもとより大阪市及び府内市町村の継続的な協力、支援が求められるが、行政の協力、支援を通じて、会員の増加、組織・体制の効率化、財政収支の見直し等を促し、センターが公益法人としての本来の姿（社員による公益目的の実現）である自主性、独立性を実現できるよう指導に努めるべきである。

## 5. 新たな事業体系の提案

以上、センターを取り巻く情勢の変化と課題、それらを踏まえた改革の基本的方向を示したが、それを現実のものとする事業内容は唯一無二のものではなく、一朝一夕に完成されるものではない。

新センターとして姿を改めた後も、実際に事業を進める中で最も効率的で効果的な事業運営の実現へとステップ・アップを継続していく必要がある。以下に、その初動段階としての事業例を提案する。

<p>1. 就職マッチング事業</p> <p>様々な課題を有しているために就職が困難な人びとを、人材開発事業を経由して求職登録し、会員企業からの求人情報を活用して、雇用・就労を実現する。</p>	<p>(1) 就職マッチングシステム構築事業  (2) マッチング・コーディネーター（職業カウンセリング）事業  (3) 求人情報開発事業  (4) 求職登録事業  (5) マッチングフェア事業  (6) 地域就労拡大ケース会議事業  (7) 職場適応促進事業</p>
<p>2. 人材開発・養成事業</p> <p>(仮の)登録者を、企業の求める人材として育成するため、各種能力開発機関と連携し、多様な人材開発・養成プログラムを開発・実施する。</p>	<p>(1) 障害者人材開発 project 事業  (2) 女性雇用開発 project 事業  (3) 若年者雇用開発 project 事業  (4) 就職阻害要因別 project 研究事業  (5) 外部委託研修事業  (6) 能力開発促進支援事業  (7) 就職経験交流事業</p>
<p>3. 雇用・就労情報提供事業</p> <p>労働・雇用に関する情報を、登録者をはじめ広く提供する。</p>	<p>(1) WEB サイト構築・運営事業  (2) メールマガジン発行事業  (3) 情報誌発刊事業  (4) 就労支援機関ホットライン事業</p>
<p>4. 職域開発事業</p> <p>多様な就職先を確保するため、新規会員の開拓をはじめ、新たな就労形態を創造するための職域開拓を図る。</p>	<p>(1) アウトソーシング受託グループ支援事業  (2) 雇用問題研究事業  (3) 地域求人開拓支援事業  (4) ワーカーズコレクティブ支援事業</p>
<p>5. その他の事業</p>	<p>(1) 地域就労支援センター業務受託事業  (2) 会員顕彰・認証事業  (3) 雇用問題調査・研究事業  (4) 受託調査・研究事業</p>

## V. センター改革への手続き

---

センターは、内部組織として改革推進担当理事のもと改革小委員会を設け、平成13年（2001年）度を通じて当あり方検討会と併行し、関係者の意見等を十分に聴取、反映させながら、新しいセンターの全体像、あり方、事業内容、組織体制等について詳細な分析、検討をつづけ、その内容について報告をまとめたところである。

当あり方検討会報告が、企業、行政、住民及び学識経験者が客観的な立場から新しいセンターのあり方、基本方向を指し示すものであるなら、センター改革小委員会報告は、内部から情勢と反省を踏まえて新しいセンターの具体的内容をまとめ、提起するものである。それぞれの報告が、センターの骨格となり、血肉として新たな事業展開に反映されていくことが、検討にあたった関係各位の共通の願いである。

今後のセンター改革手続きとしては、理事会に改革小委員会報告を提案し、承認されたのちにその内容を改正定款案に反映させ、臨時総会において会員の総意を得るという手順を経た上で、大阪府知事に定款変更を申請する予定である。

大阪府知事による定款変更の認可を得たのち、平成14年（2002年）度4月から新しいセンターが発足する。

一連の手続きを経たセンターは、新しい形としてスタートを切る。しかし、新センターは発足をもって完成されるものではなく、新しい目標を掲げ、より広範な事業を展開するには、時宜に応じた姿を不断の努力をもって追求し続けなければならない。

当面は、改革推進担当理事の任期である平成15年（2003年）度の通常総会までをセンター改革集中推進期間と位置づけ、組織、事業等センター運営のあらゆる面において、現実の運営をすすめながら、再生に向けての基礎固めに全力をあげることを望む。

**(社)同和地区人材雇用開発センター改革に向けた**

## **検討報告書 資料**

- 
- **人雇センター改革に対する企業会員等の意見集約**
  - **2000年「同和問題の解決に向けた実態調査」に見る就労の実状について**
  - **登録者及び会社概要届データ集計分析結果**
- 

**(社)同和地区人材雇用開発センター改革小委員会**

# 人雇センター改革に対する企業会員等の意見集約

2001.12.06 人雇センター改革小委員会

## 1. 会議日別の主な出席者

### (1) 7月4日(第1回改革小委員会)

#### ① センター役員等からの意見聴取

#### ② 出席者

○大北規句雄(部落解放同盟大阪府連合会) ○木谷篤孝(大阪府商工労働部) ○田中昭紘(大阪府同和問題企業連絡会) ○小頭芳明(株式会社クボタ) ○八木周治(株式会社阪急百貨店) ○松村重義(株式会社大和銀行) ○佐藤仁司(大阪商工労働部雇用推進室企画課) ○中尾善一(人雇センター) ○富田一幸(人雇センター) ○人雇センター事務局

### (2) 7月25日(第2回改革小委員会)

#### ① 障害者プロジェクト構成員からの意見聴取

#### ② 出席者

○西原昌則(小林製薬株式会社) ○小林繁(株式会社マイカル) ○玉川正志(大阪商工労働部雇用推進室企画課) ○佐藤仁司(大阪商工労働部雇用推進室企画課) ○中尾善一(人雇センター) ○富田一幸(人雇センター) ○人雇センター事務局

### (3) 10月15日(第4回改革小委員会)

#### ① 運営委員からの意見聴取【第1回運営委員会】

#### ② 出席者

○大東清人(コクヨ株式会社) ○堀川博史(南海電気鉄道株式会社) ○小田泰博(三菱電機株式会社) ○塩川克義(日本たばこ産業株式会社) ○足代栄三(阪神電気鉄道株式会社) ○藤名忠治(五洋建設株式会社) ○西原昌則(小林製薬株式会社) ○中谷園彦(大同工業株式会社) ○内海義春(日本生命保険相互会社) ○青海康博(みずほインベスターズ証券株式会社) ○島岡秀光(株式会社モリタ) ○影久浩三(コスモ警備保障株式会社) ○角野謙治(商工組合中央金庫) ○大住俊明(興和石油株式会社) ○高橋賢司(産業振興株式会社) ○山野正広(和泉市同和事業促進和泉地区協議会) ○和田守(茨木市同和事業促進道祖本地区協議会) ○満園賢司(大阪府商工労働部雇用推進室企画課) ○山田哲之(代理出席:住友生命保険相互会社) ○小早川都雄(代理出席:松下電工株式会社) ○宮花信二(代理出席:大阪市民局人権部) ○斉藤和也(オブザーバー:大阪府企画調整部人権室) ○佐藤仁司(オブザーバー:大阪商工労働部雇用推進室企画課) ○中尾善一(人雇センター) ○富田一幸(人雇センター) ○人雇センター事務局

(4) 10月31日(第5回改革小委員会)

① 理事会報告【第3回理事会】

② 出席者

○中尾善一(理事長) ○中本順一(副理事長) ○柳村幸一(副理事長) ○木谷篤孝(理事) ○葛本恵英(理事) ○塩谷隆弘(理事) ○富田一幸(理事) ○松本道弘(理事) ○大西準一(理事) ○村山敦(理事) ○出口啓二(理事) ○八木周治(理事) ○大森幸雄(理事) ○環忠男(理事) ○小頭芳明(理事) ○岡田信幸(理事) ○種坂隆志(監事) ○人雇センター事務局

## 2. 会員企業等の意見集約

### (1) 改革の基本的事項

○ 改革は会員総意で決定すべきものであるが、同対審答申を尊重しセンターの改革を願いたい。

### (2) 名称変更:「同和地区」を削除し、「(社) おおさか人材雇用開発センター」という仮称を提案。

#### 《賛成》

- 単に名称の問題だけではなく、設立趣意等に変更がないのか否かが問題。(具体的に明らかにされたい) センターの趣旨にふさわしいものを検討すればよい。
- 同和地区を削減することは時代の要請で、社会的に弱い人の立場に立って活動を場を広げるためにも名称変更をすべき。提案の名称は一般的で特徴がないように感じるが、これでいいかと思う。
- 名称から目的、事業が判明できるのがよい。良い名称は持ち合わせていないが、検討の要あり。
- 名称変更は提案です。定款(事業)内容がポイント。全会員の理解(認識度)に大きな差異があり、名称変更にあたっては、定款変更等を含め周知徹底が必要。
- 中間報告に関し、現在のところ異論なし。
- 今までの同和対策を一般施策の活用として対応する来年度以降、名称から「同和地区」をずしてもらわないと、府はセンターに対する支援を実施しづらくなる。
- 地対財特法の期限後を迎え、名称を変更せざるを得ない。同和問題が解決していないという状況の中で名称から同和地区がなくなるのは、一抹の寂しさを感じる。

#### 《条件付き賛成》

- 設立趣意、定款に賛同して会員になったことから、変更には戸惑いがあり、退会す

る企業もあるのではないのか。いろんな角度から検討してはどうか。企業に趣旨説明をし、必要性を訴える。

○ 他の機関で人権という言葉にかわっている。センターの提案名称はわかりにくい。

#### 《反対》

○ 「同和」という言葉を突然省くのはいかがなものか。使えない場合企業倫理観に置き換える等の工夫が必要。

○ 名称から「同和」がなくなると、同企連担当者として雇用がしにくくなる。これまで優先雇用を実施し140数社、900社のうち60数パーセント雇用をしている。「同和」がなくなると対象もぼやけ、トップの了解を得にくくなると危惧している。

○ 名称から「同和」がなくなると窓口問題も含めてやりにくい。センター事業は、現行の事業コンセプトを継承する、他にない取り組みが大切。

○ 名称から同和地区の冠をなくすと、入会の趣旨が継承されていない会員も多々あることから、同和対策法の終了をもって、同和地区の就職困難者の雇用も終わり、一般的な雇用のみで良いと考える企業も多くなる。名称変更の趣旨を全会員に理解を得るのが難しいのではないかとの思いがした。

○ 従来どおりの「同和地区人材雇用開発センター」でよい。

#### 《名称の提案》

○ 人材（同和地区等）雇用開発センター、人権倫理人材雇用開発センター、社会倫理人材雇用開発センター

○ おおさか人権雇用開発センター（名称も「人権の視点からの雇用」、「人権」雇用という表現がいいのではないか。）

○ ふれあい人材雇用開発センター

### (3) 対象者の変更：「同和地区住民」から「同和地区など就職困難者」

#### 《賛成》

○ 就職困難者という括りの中に、同和地区住民の方や各種障害者等を含め、対象をより拡大させた範囲で地域及び企業に雇用促進を訴えていくことが、従来以上に周囲の理解を得、支援活動の強化に結びつきやすくなる。「アイデンティティーとしての「同和地区」は変わることはない」という認識が共有化できれば、求心力も低下しないのではないか。

○ 対象者は提案です。（「同和地区住民」＋「身体障害者等就職困難者」）

○ 対象者の変更は、定款の中で「定義」を明確に。同企連企業は比較的理解が得やすいが、多くの会員の中には理解の上で温度差がある。この機会に、名称、定款の2点を中心に徹底を図ることが更なる飛躍に繋がる。

○ 同和地区住民への支援と同じ視点・レベルでの支援が必要な人達を対象（障害者、

母子家庭の人達で他機関での就労支援が可能な人を除く。たとえば交通事故で下半身麻痺にはなったが手指等に障害のない場合には、訓練校、リハビリセンター、ハローワーク等での対応で十分。)にすることを基本コンセプトとして明確に打ち出していく必要がある。

- 対象者変更は、府同対審答申からやむを得ない。就職困難者が「地域就労支援センター」等に求職相談があった場合の登録基準等を明確（公平）にする必要がある。
- 今までの同和対策を一般施策の活用として対応する来年度以降、事業対象を同和地区住民に限定しない方向で検討願いたい。
- 障害者雇用は企業の社会的責任であると認識。職安で求職できない就職困難者となると職場適応に何らかの問題があると見てよい。企業にとって相当の負担で、雇用が進まないと見るのが妥当。企業負担を減らす恒常的な助成制度等の方策が必要で、企業認識の変革が重要。就職困難者を社会的に放置した現状は悠々しい状況で、センターがこの問題に取り組むことは非常に重要であると考えます。
- 対象が広がるのはやむを得ないが、同和地区出身者の雇用が原点であることを忘れないでほしい。

#### 《条件付き賛成》

- 同和地区住民を採用するのは、我々の使命であると認識しているが、今後「就職困難者」へ対象を拡大する際、どういう方が対象になるのかを明確にすべきである。
- 就職困難者を理論的に納得できるように構築する必要がある。(取り組む基本的な部分を理論武装し、会員一人一人が納得できるようにすべき)
- 「同和地区住民等の就職困難者」の理解が会員企業に、単純に、短絡的に理解され「就職出来なくて困っている人」というように理解される危険がある。今回の改革は、「改革の内容」とは別に、そのことを会員企業に周知徹底を図ることは極めて重要。
- 名称変更が新聞に掲載されたことで、誰でもセンターに行ったら仕事がもらえると誤解される。説明責任は大阪府にある。

#### 《反対》

- 次の点について会員企業に示さなければ改革への理解と同意が得にくい。
  - ① 「同和地区など就職困難者」となっているが、「など」の対象者を具体的に明示されたい。
  - ② 拡大の趣旨は理解できるがセンター設立趣意等の基本的事項になるのでは。
  - ③ 「創意の付加」をどのように理解すべきか。

#### (4) その他意見

##### ア 人材養成

- 地区の方々の実態から職業人教育は無くすべきでない。

- 計画的体系的な人材養成教育が必要。(企業の必要とする人材ニーズの育成、及び地区のレベルアップから必要)
- 会員企業での人材養成事業(技術指導、ノウハウの取得など)の実施。
- これからの採用は、必要な時に必要な人材をとる方法に変わってくると思われるので、登録者も相当な学力、能力を持ってもらいたい。
- 雇用環境が厳しいおり、企業は必要な人材(知識)を求めるので、人材開発・育成が非常に重要。

#### イ 求人・求職事業

- 企業の中途採用は即戦力(技術・経験)を求める。
- 人件費節減から雇用形態が大きく変化している。(正社員から派遣社員、アルバイト、パート等への切り替え)
- 採用までの期間短縮をすべき。(採用まで2ヶ月を要している。欠員ができれば即、対応が必要で、人材派遣会社・職安にお願いせざるを得ない。)
- 企業が求める人材像は、画一的な部分と仕事の内容によって違ってくる部分がある。

#### ウ 社会的評価

- 同和地区住民の雇用についての社会的評価は必要。(但し、求人情報カードの提出有無だけでなく、あらゆる活動の評価をすべき)
- 就職差別を解消する啓発活動の取り組みに対する評価が必要。

#### エ 事業全般

- 会員企業を大切にすべき。
- 会員企業への働きかけ、会員企業の活用方法を立案するのが大きなポイント。
- 業務内容の整理が必要。(センターは事業を手広くしすぎて、会員企業から業務内容が見えない)
- 職適が大綱どおりに実施されておらず、結果としてあまり効果がないと聞いている。
- センター事業の2つの柱(求職・求人のあり方、障害者等の就労支援のあり方)を会員企業に明確にする必要がある。

#### オ その他

- 多くの会員企業が運営に参加できるシステム作りが必要。
- センター会員としてのメリットを作る。(情報で良い)
- 名称、定款の問題が解消出来れば、そこから派生する諸問題の解決は比較的スムーズに進むのではないかと考えている。
- センターへの理解が完全でない。現在の体制では大変難しいことは理解できるが、センターの活動情報等を会員にスピーディーに伝達し、理解を深める施策も必要。
- 来年4月地域就労支援事業実施。対象者が拡大することにより、ケース会議で誰をセンターに登録させるのかが悩み。(同じことが登録者側にも言える。)

○ 公益法人（社団法人）として、行政依存から脱却し、主体性、自主性の強化を図ってほしい。府は来年度も行政目的に合致する事業を実施する団体としてセンターへの支援は継続する。

○ 同和問題に対する啓発活動を中心に取り組んでいくことが必要である。

以 上

## 2000年「同和問題の解決に向けた実態調査」 に見る就労の実状について

### －はじめに－

2000年5月に「同和問題の解決に向けた実態等調査」が実施されました。差別の結果だけでなく、差別を生み出している原因や、その背景に迫ろうとするこの画期的な実態調査は、「就労」課題においては、冷厳な現実と、長年にわたって個人に積み重ねられた差別の累積性も、浮かびあがらせました。

めまぐるしく変化する住民の流動性と、新たに流入する困難を抱えた人々の姿も浮き彫りにしました。また、30有余年の同和対策事業の時の流れが、総体としての底上げを実現したものの、同時に地区内においては地位や収入格差もより広がり階層分化が促進され、差別の原因や背景にまで迫る必要性を同和問題に投げかけました。

ひとりひとりに様々な実態で現れる部落差別と真正面から向き合うことと、相談活動の重要性を突きつけた調査結果と言えます。

(社)同和地区人材雇用開発センターは、この事実を冷静に受け止め、雇用を通じて同和問題の解決に迫る人雇センターらしく、差別の結果のみではなく、差別の原因に迫る事業展開に役立ててまいります。

社団法人 同和地区人材雇用開発センター

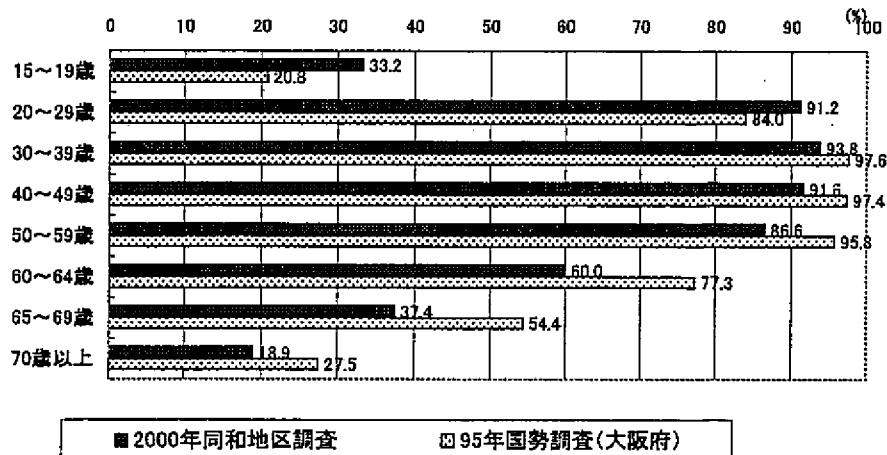
## 労働力人口構成

同和地区の男性の低い労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口)が目につきます。若年層(29歳以下)は、極めて高い労働力率を示しているにもかかわらず、30歳を越えると急に低くなっています。その主な原因は2つあると考えられます。

①若年の労働力人口が高いのは、学歴構造(高等教育進学率の低さ)が色濃く影響しています。年齢が高くなるにつれて労働力率が低下していくのは、「労働力人口に組み込まれる」ということと、「最終学歴」とが相関していることを示しています。つまり構造差別における「制度における差別排除」があらわれています。

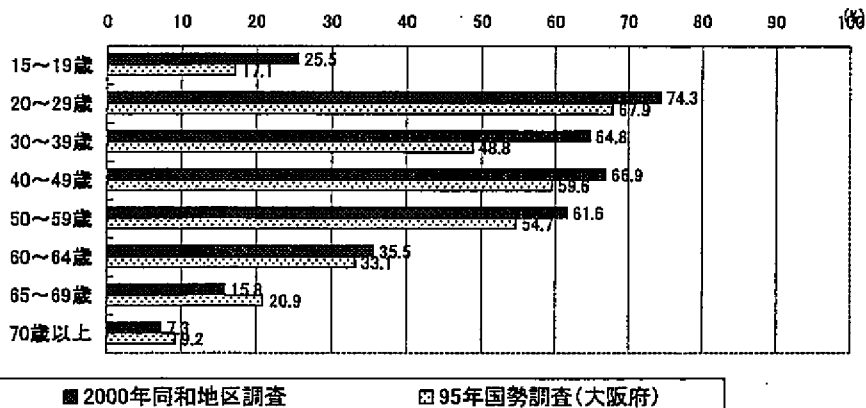
②30歳以上の高学歴層の地区外流出が明らかになっています。

男性の年齢構成に占める労働力人口の割合



女性は、労働力率の高さが際立ち、特に30歳代が一般との格差が最も激しくなっています。これらには主に3つの要因が考えられます。1つには、高い公立保育所の入所率が挙げられます。2つには、低い世帯収入の補填の必然性が挙げられます。また、女性自身の家庭の負担割合の高さが3つ目の要因と思われる。

女性の年齢構成に占める労働力人口の割合

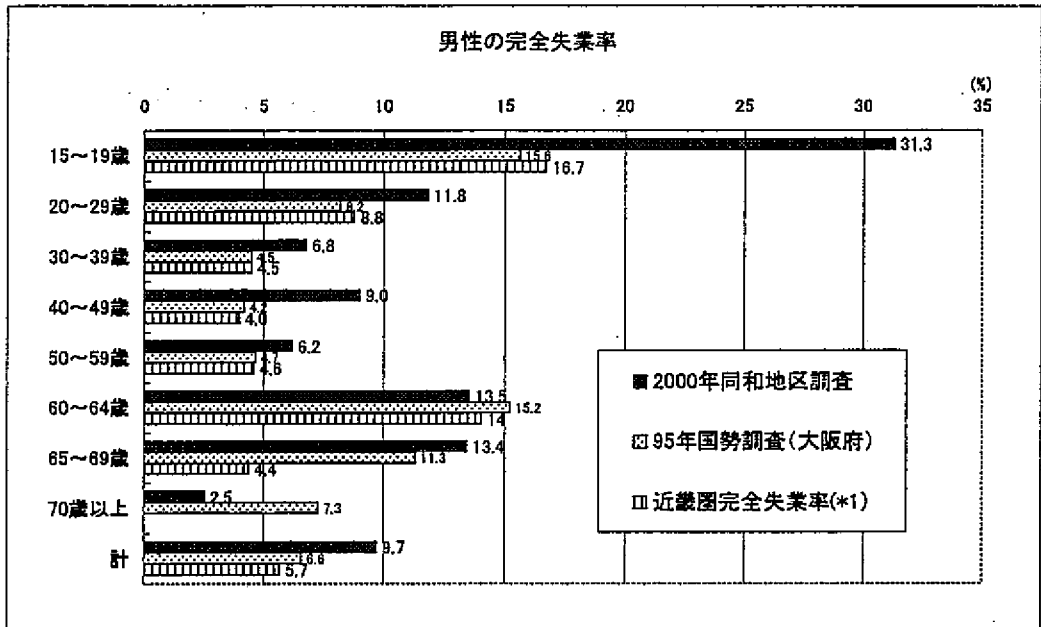


**完全失業率**

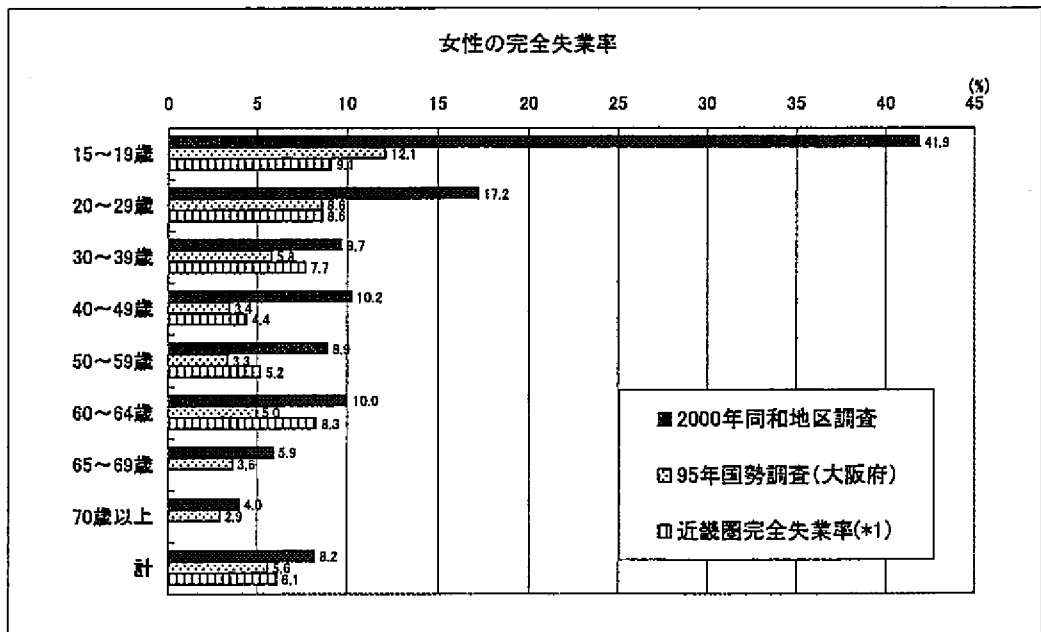
同和地区の完全失業率は、9.1%(男性9.7%、女性8.2%)です。完全失業率は、0.1ポイントの変化でも大きな社会問題となる数値です。①男女とも若年失業率が高い。②特に、40歳代の失業率が高いことが特徴です。

※労働力人口に占める「仕事を探していた」比較を95国勢調査(大阪府)と、2000年調査における完全失業率対比を、国勢調査ならびに総務庁労働力調査(近畿圏)の同時期(2000年4月～6月)対比したものである。

ちなみに、完全失業率の算出は、2000年5月8日～5月14日までの1週間に、一日も仕事をせずにかつ「仕事を探していた」人を分子に、労働力人口(「主に仕事」「家事などのほか仕事」「通学のかたわら仕事」「仕事を休んでいた」「有職・不明」「仕事を探していた」の総計)を分母とする。この方途は国勢調査における完全失業率算式と同様である。



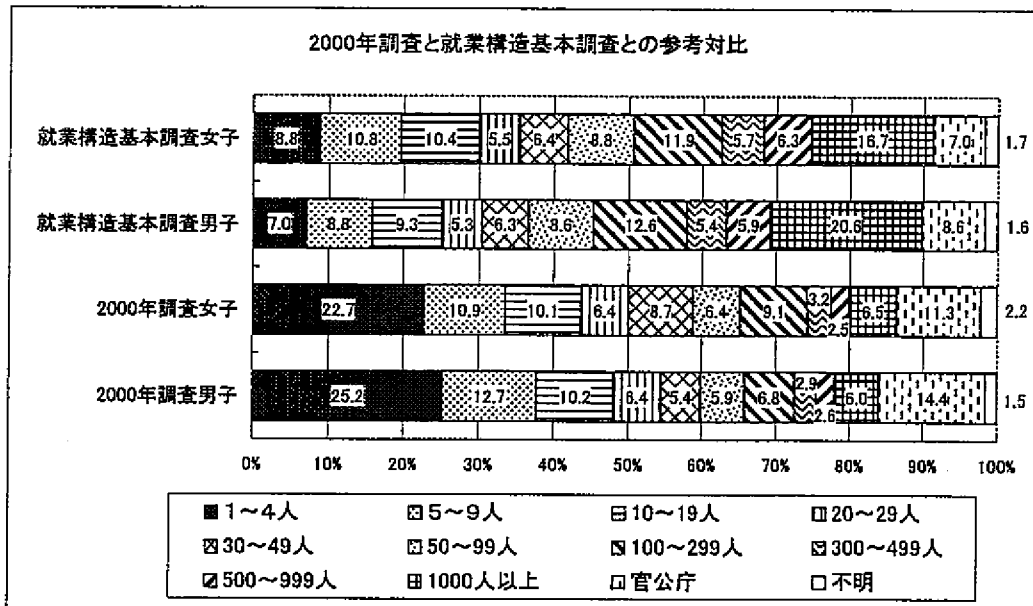
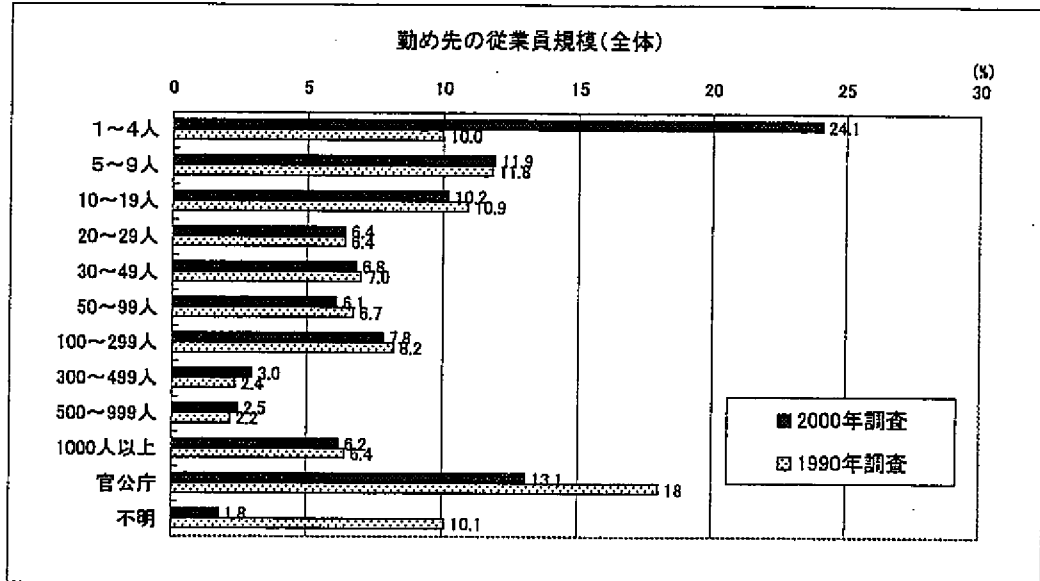
\*1 2000年4月～6月期



\*1 2000年4月～6月期

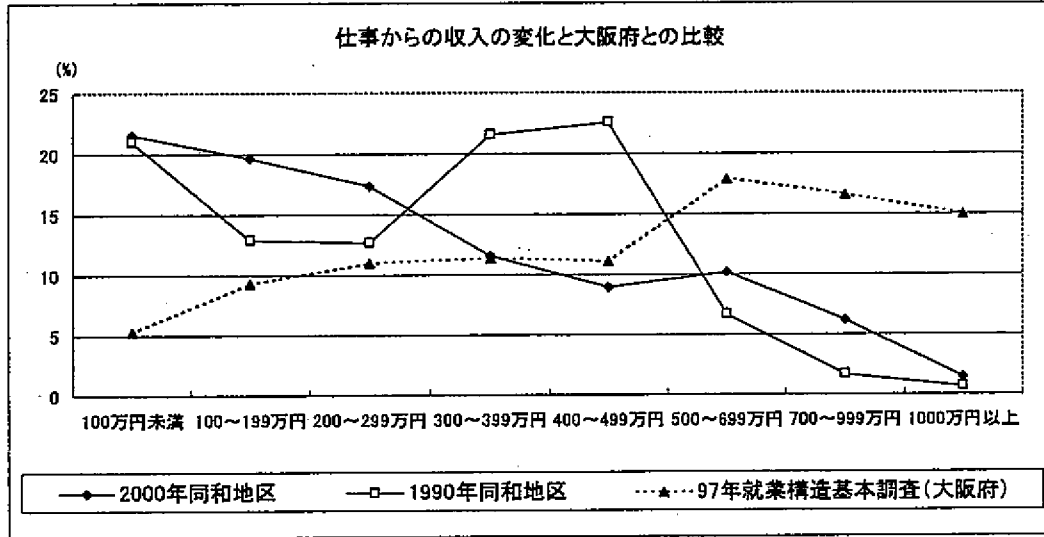
## 就業者の勤め先の従業員規模（企業全体人数）

零細企業（従業員全体規模が29人以下）で働く人が半数を超えています（52.6%）。また、大手（規模1000人以上）・中堅企業（規模300人以上）で働く人の割合もやや減ってきています。

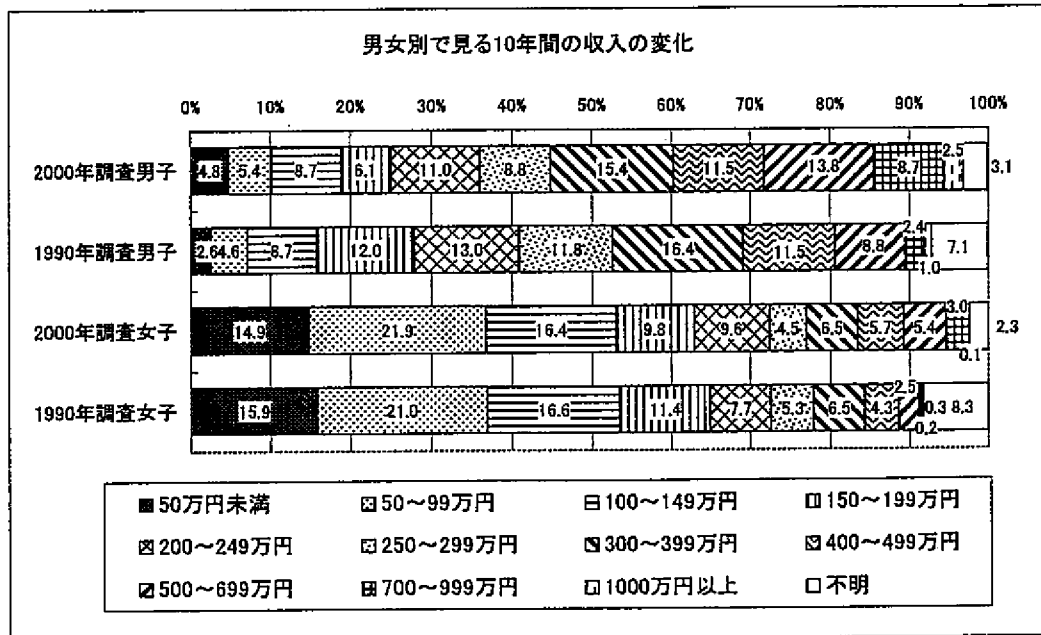


## 仕事からの収入

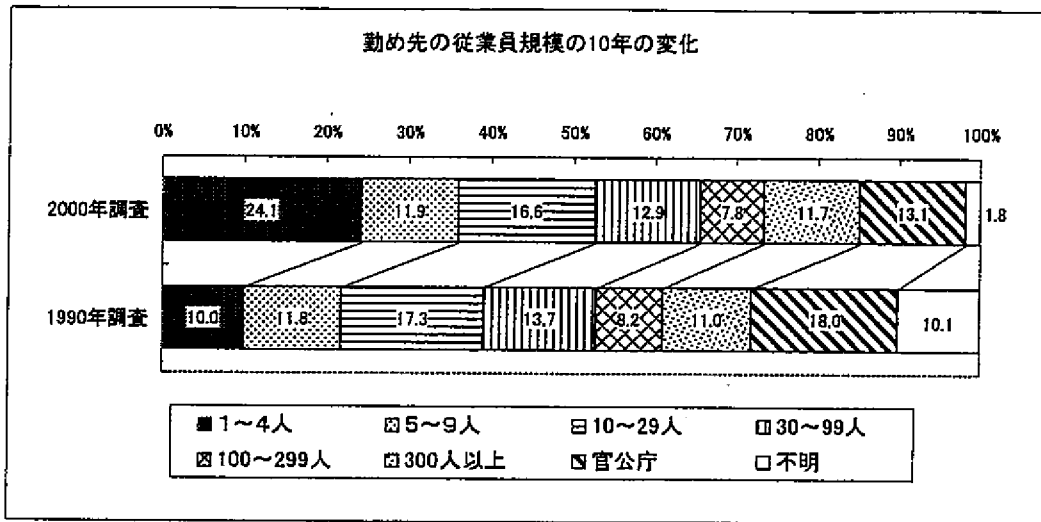
女性においては、仕事からの収入がこの10年間横ばいであることがわかります。年収300万円未満の総計では、90年調査で70.9%だったものが、2000年調査では77.1%です。その一方で、男女とも低収入層と高収入層との階層の分化は拡がっています。



## 男女別で見る10年間の収入の変化

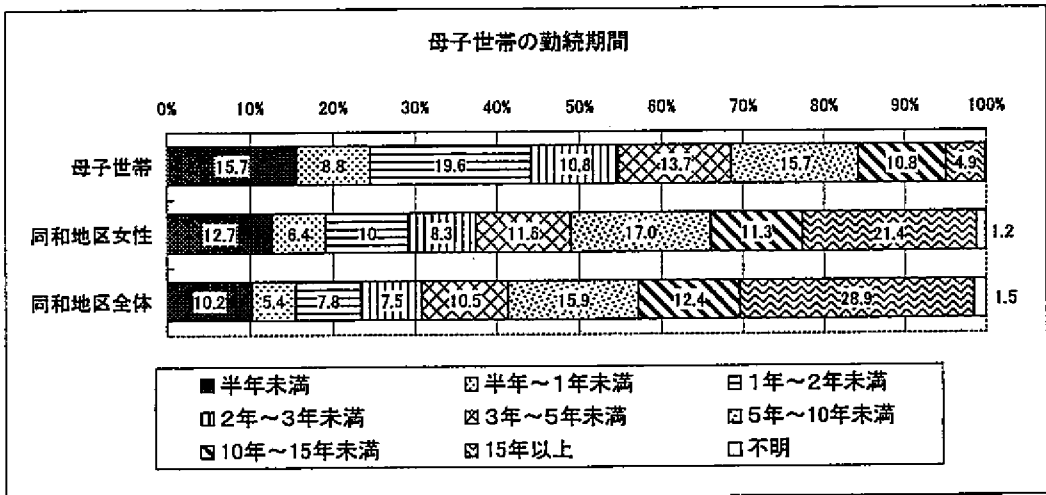
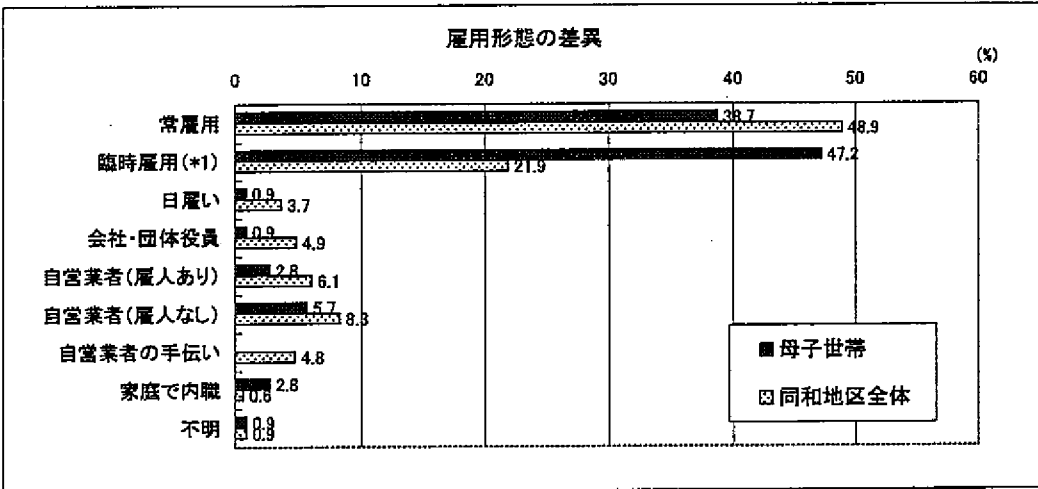
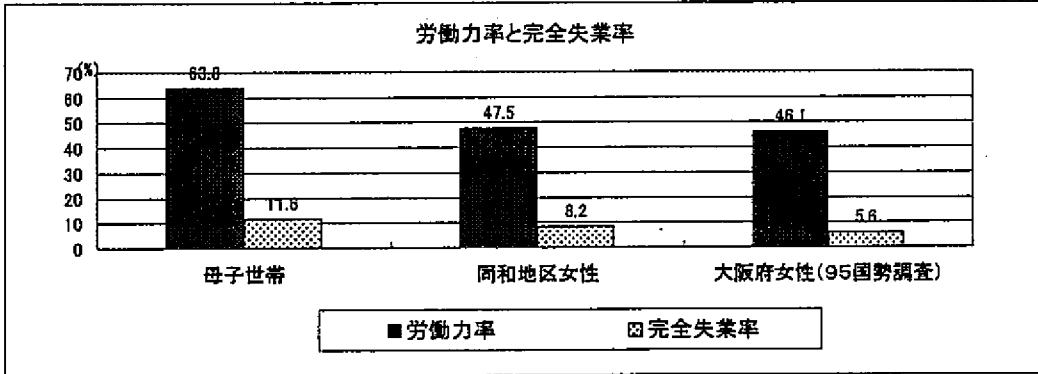


# 勤め先の従業員規模の10年の変化



# 母子世帯

労働力率の際立った高さとともに、完全失業率も10%を超える高い数値を示しています。また、常雇いの少なさと臨時雇いの多さが目立ちます。勤め先の勤続年数も、2年未満に44.1%が集中し、地区全体の女性と比べても15.0ポイント高いことが示されています。



## 障害者における就労状況

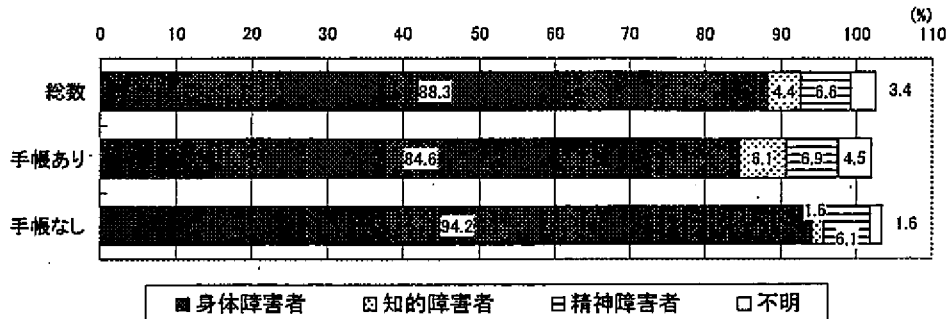
障害者は「就労」から縁遠いところに置かれています。原因をつきつめれば2点に集約されます。

①高齢障害者が多いこと。②「障害があるから働けない」と、労働市場の論理や責任を、自己責任に転嫁してしまっていることに尽きます。

障害のある人は、調査全体に占める割合の10.6%、つまり10人にひとりには障害者であることが示されています。

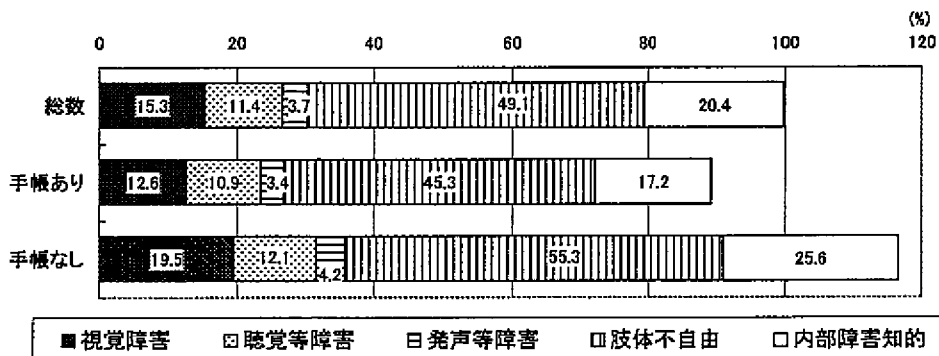
また、企業の人員整理や、一時的な不安定な仕事のために退職した障害者が目立ちます。

障害者の障害種別割合



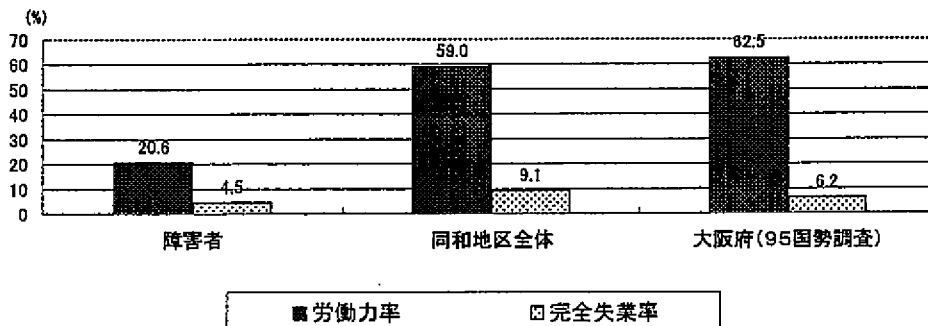
\*1二重障害者がカウントされているため、100%を超える場合がある。

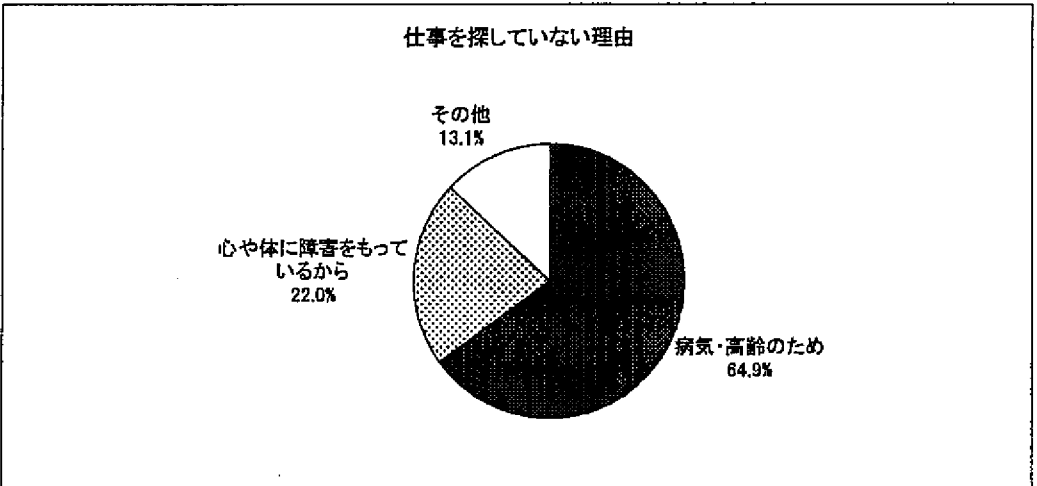
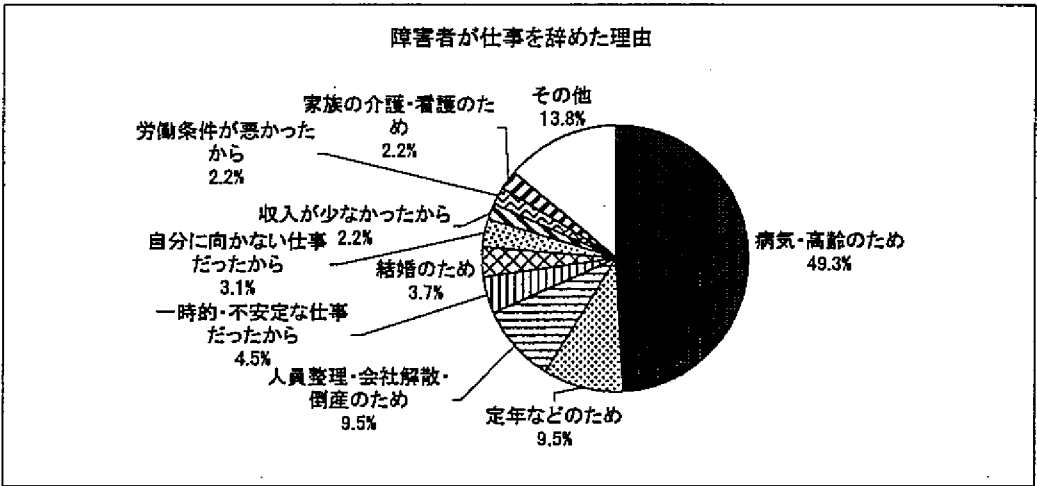
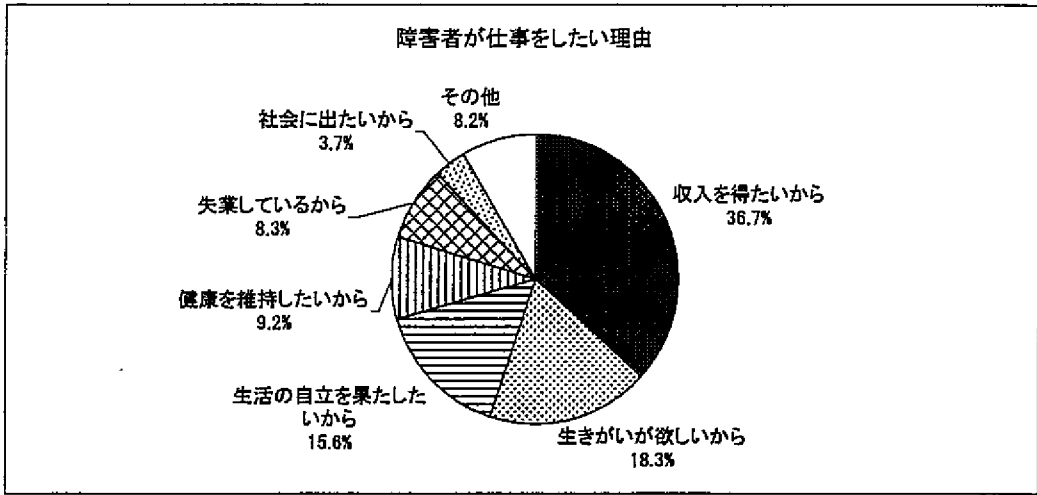
身体障害者の内訳



\*1二重障害者がカウントされているため、100%を超える場合がある。

障害者に占める労働力率



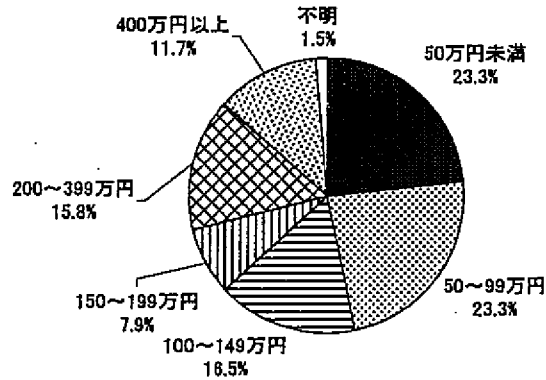


## 高齢者の就労希望

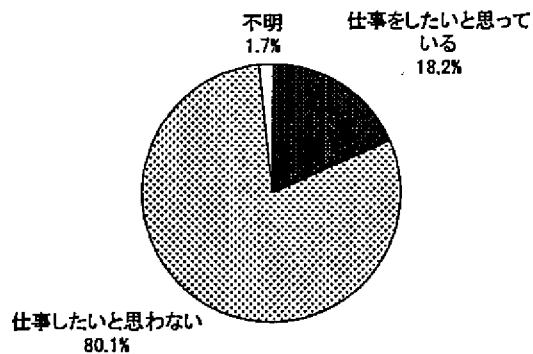
高齢者のいる世帯の割合は33.6%で、大阪府の23.4%より10.2ポイント高くなっており、一歩も二歩もはやく高齢化社会と向き合っていることがわかります。「病気・高齢」が仕事を阻んでいる大きな要因であることが示されています。

その一方で、失業率よりも高い仕事をしたいと思っている人の多さや、「生きがい」や「健康」と、仕事を結びつけている人の割合の高さは、超高齢化社会における展望と言えます。

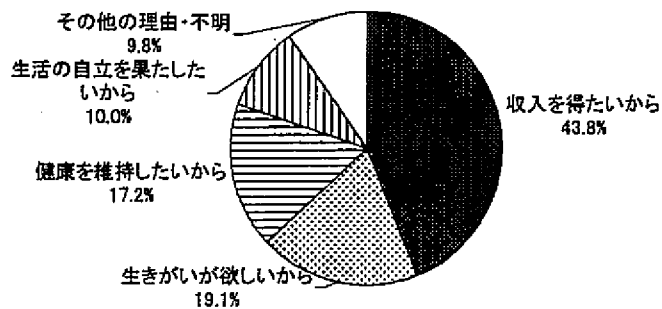
働いている65歳以上高齢者の仕事による年収



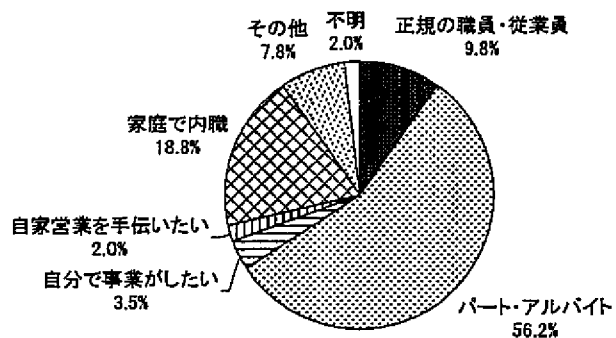
働いていない高齢者の就労希望



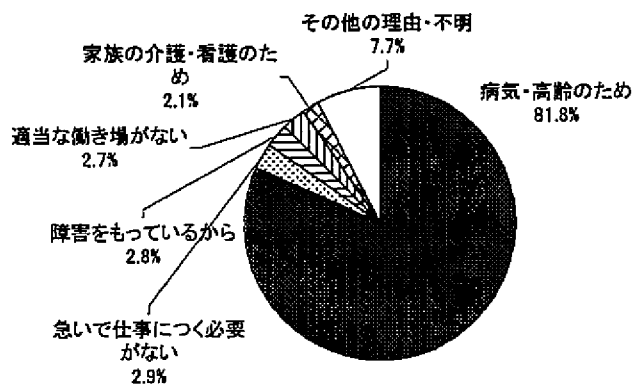
仕事をしたいと思っている理由



仕事をしたいと思っている高齢者の希望する仕事のかたち

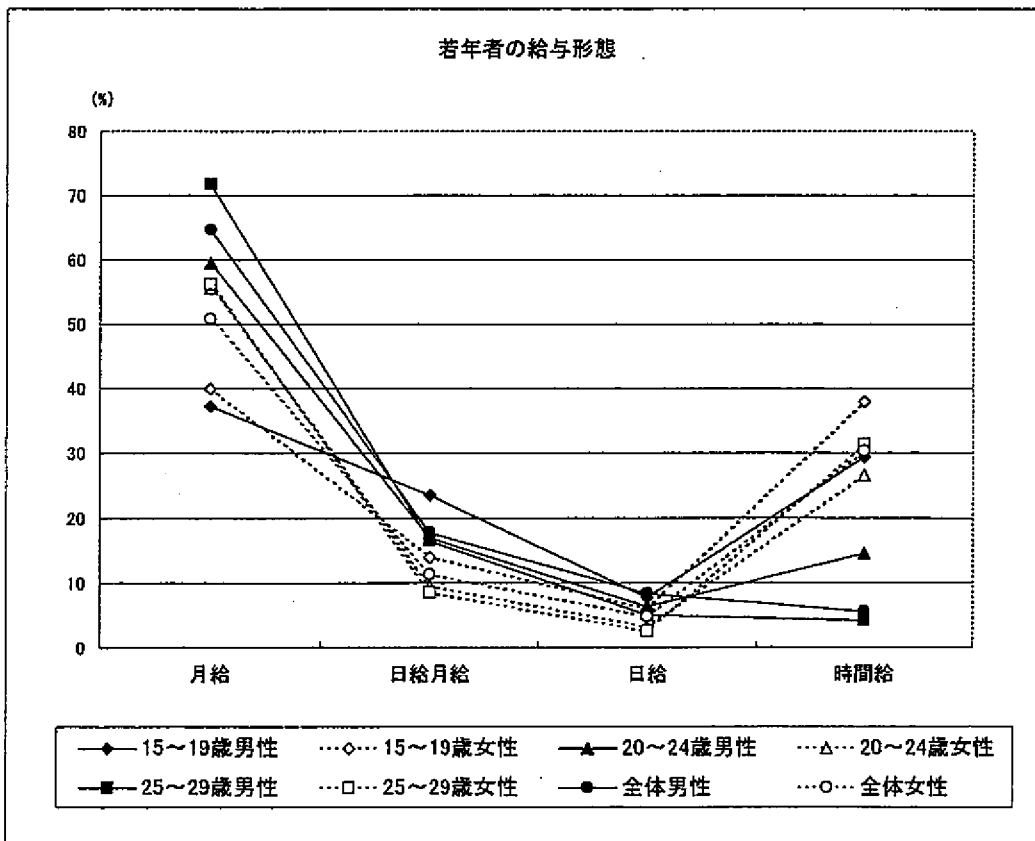
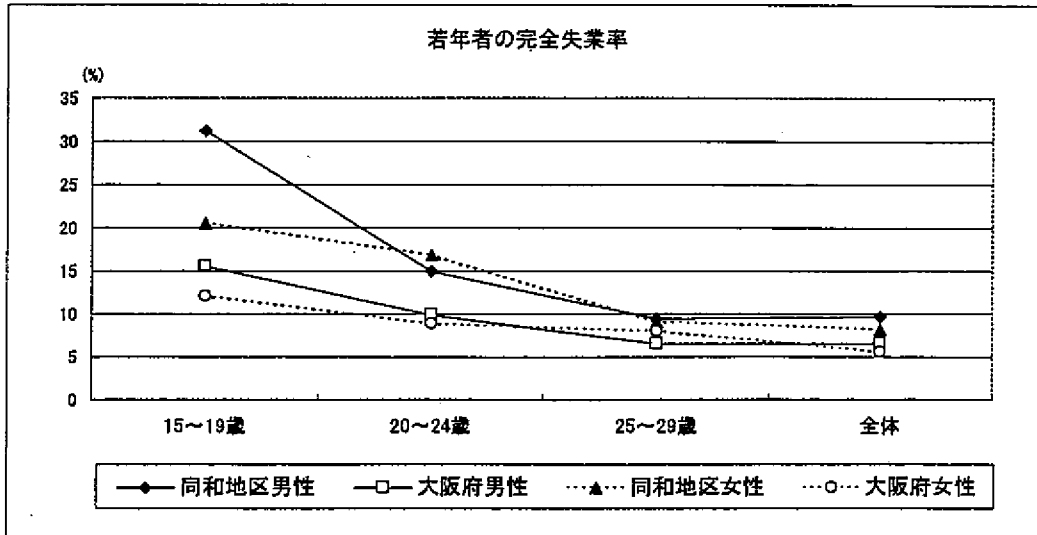


「仕事をしたいと思わない」および「仕事をしたい」が探していない理由



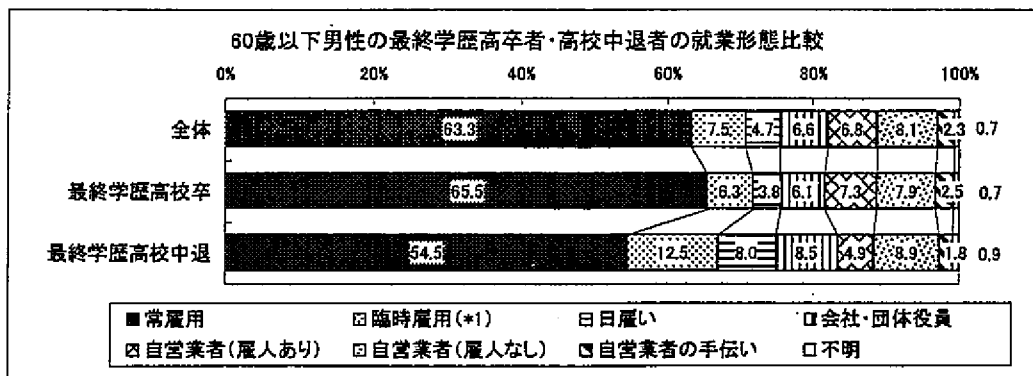
## 若年者の状況

若年者の高い失業率は、大阪府下全体の問題であると同時に、より深刻に同和地区に表出していることが示されています。  
また、同和地区においては、就業者の時間給与形態の高さが際立ちます。

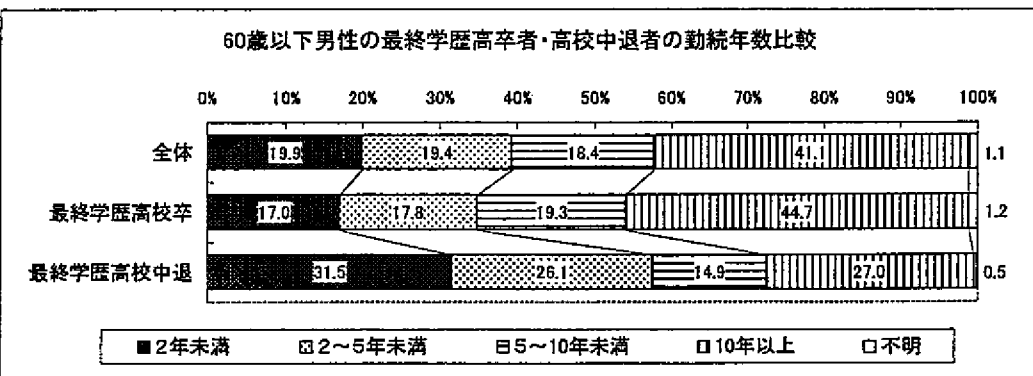
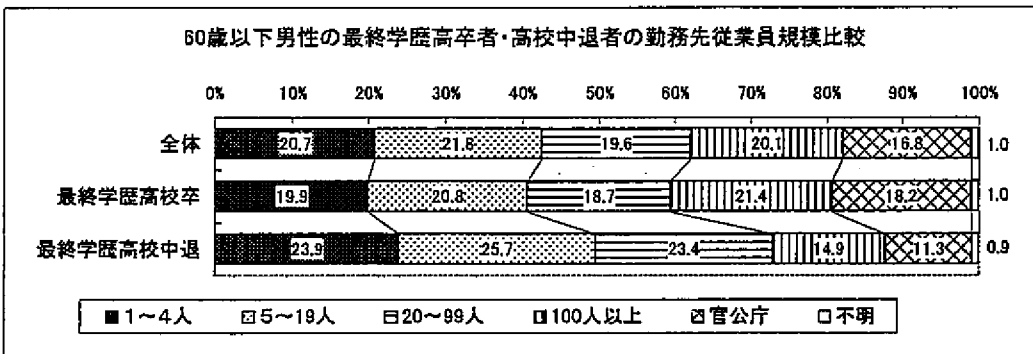
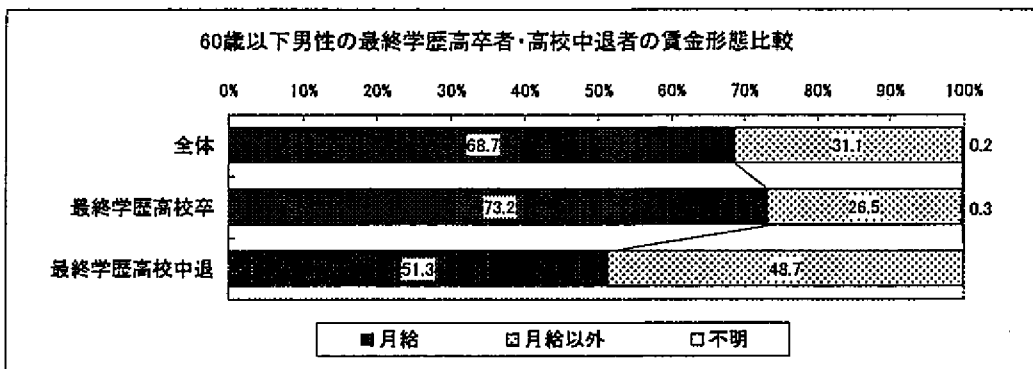


## 中退の就労への影響

中退は、就労においては明白に、悪影響としてあらわれています。  
 雇用形態においては、臨時雇いや日雇いの割合の高さに、給与形態においては、月給の割合の低さに示されています。  
 また、勤め先の従業員規模や勤続年数にも、深く影響していることが示されています。

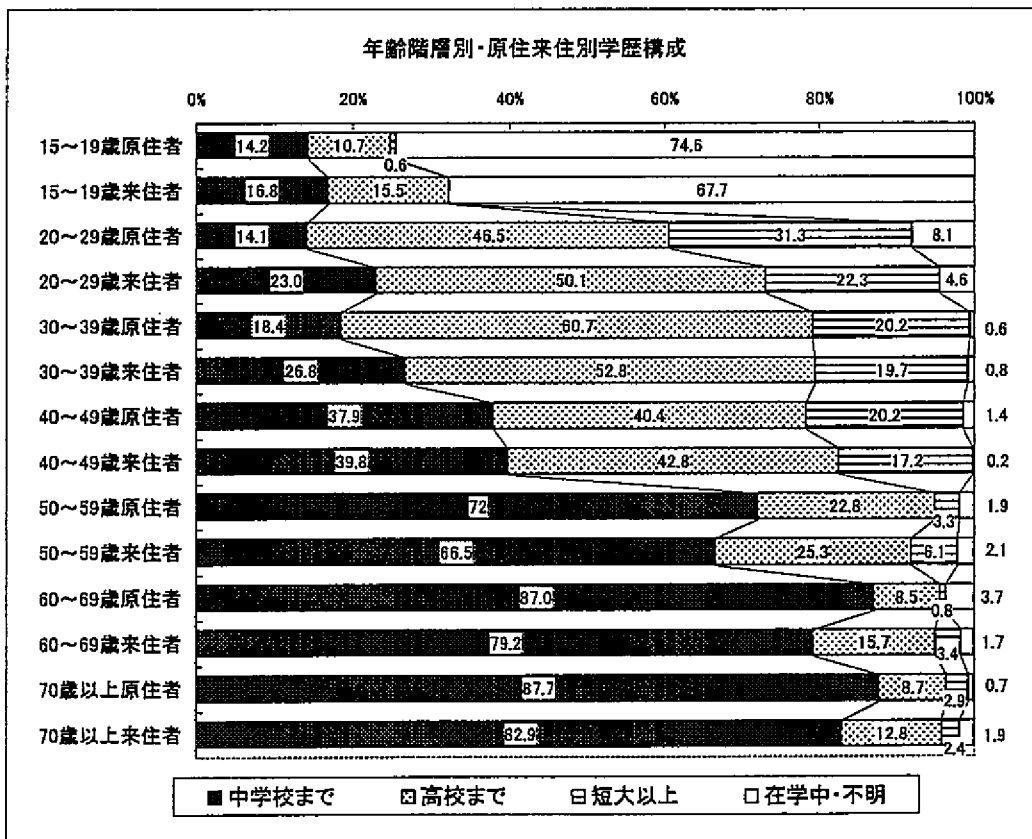
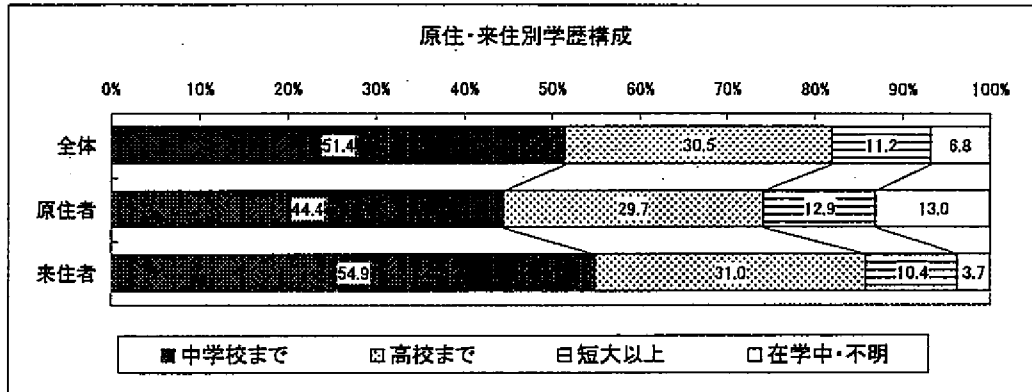


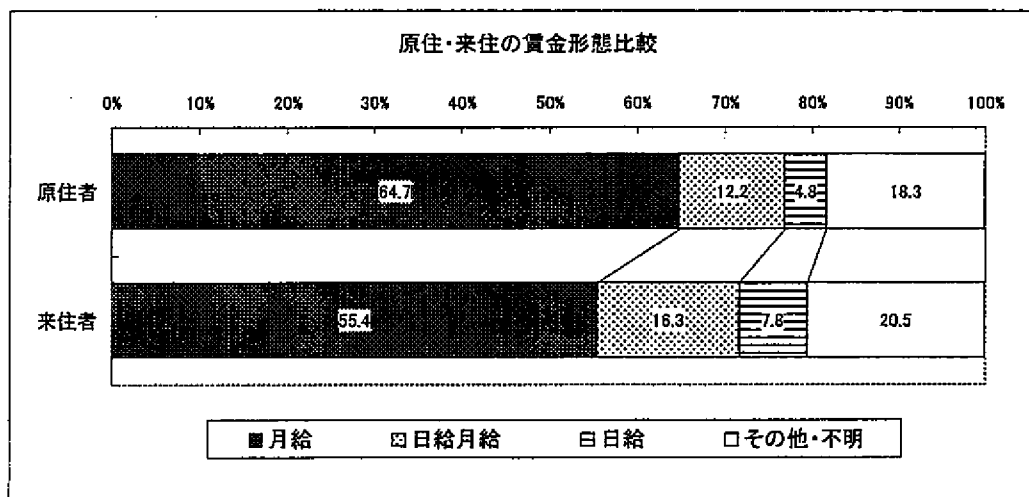
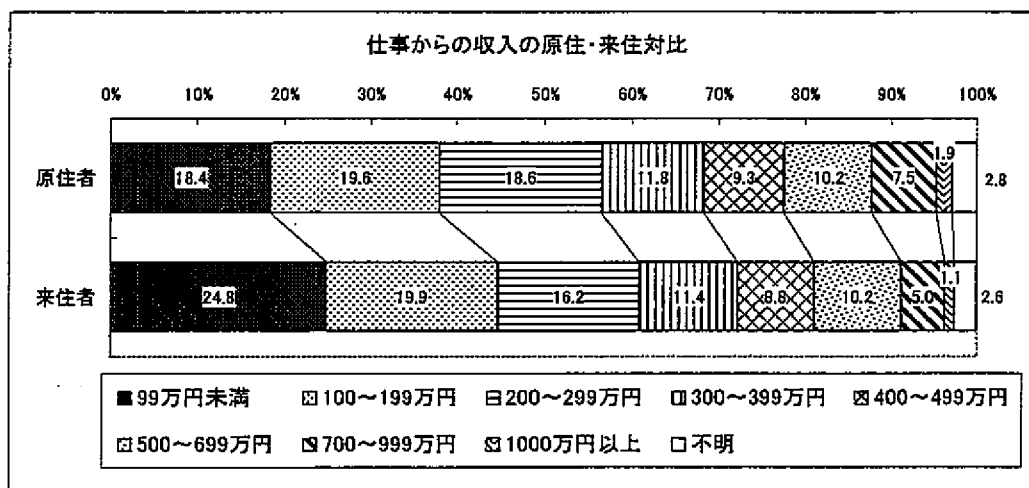
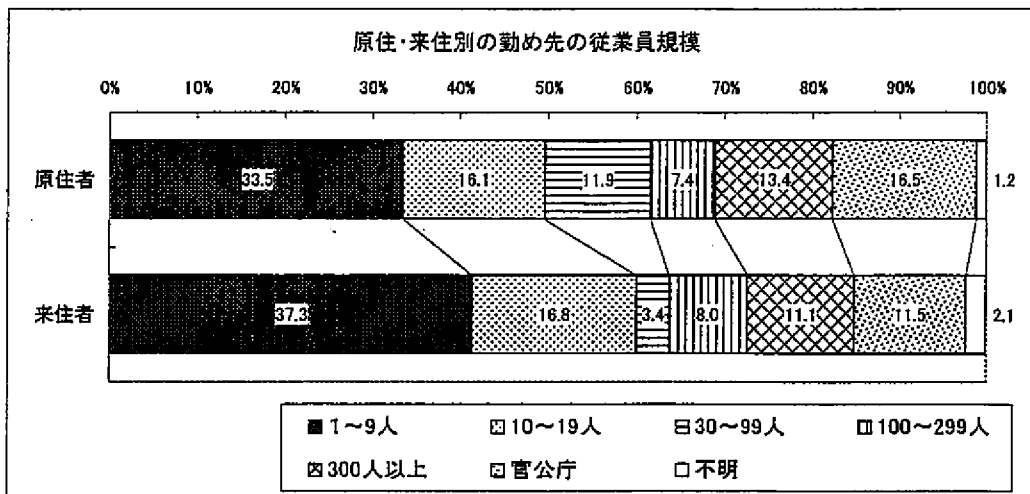
\*1 アルバイト・パート含む

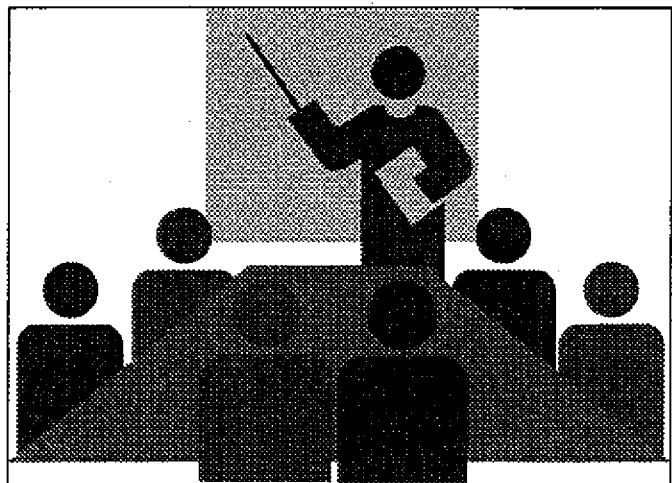
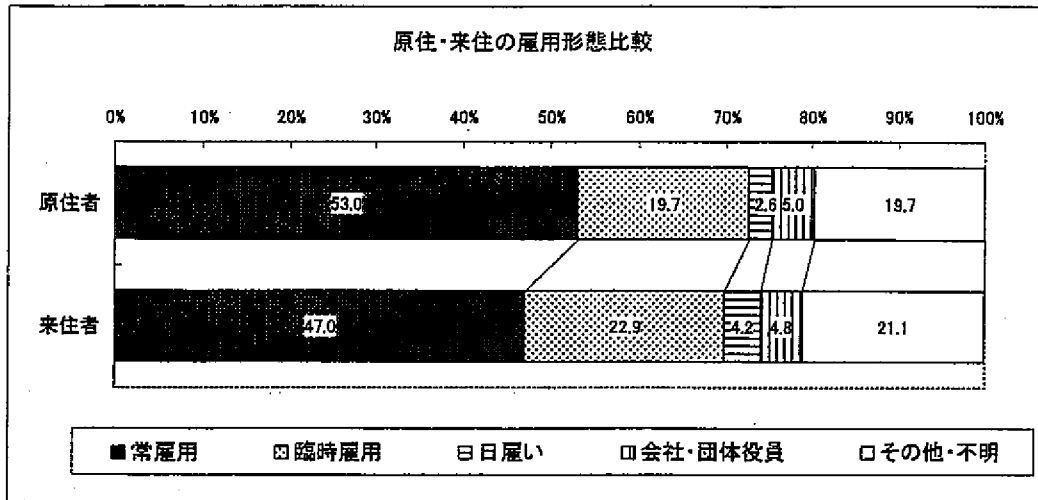


## 同和地区の人の移動

大都会・大阪の同和地区住民は、めまぐるしく入れ替わりも起こっています。同和地区住民のいわゆる流動性を「常住者」と「来住者」との比較で対比をしています。  
 学歴、収入、企業規模、賃金や雇用形態は、本来それぞれが相関性をもつ事柄です。これらが全て「来住者」がより低位置を占めていることが、新たな課題を投げかけています。  
 なお、文中すべての「常住者」とは「出生地が現住地区で現住以外で生活をしたことがない人」であり、「来住者」とは、以下の2つのタイプ①「出生地が現住地区だが現住以外で生活したことがある人」と②「出生地が現住地区でない人」の双方を示しています。







(社) 同和地区人材雇用開発センター  
**登録者及び会社概要届データ集計分析結果**

## Contents

---

■ 概要	165
Ⅰ. 登録者データ（1992-2000/2001年）の集計と分析	
□はじめに	170
1. 登録者の属性等の特徴	170
2. 登録者の就職状況	174
3. 就職者の離職状況	179
4. 総括	181
Ⅱ. 2001年度会社概要届の集計と分析	
□はじめに	182
1. 人材雇用開発センター登録者の雇用について	182
2. 採用方針	185
3. 推進員配置等同和問題（人権問題）の取組状況について	194
4. 当センター登録者の雇用実績等について	199
5. 総括	203
（参考資料）	
1. 応募資格と職務内容	205
2. 求める人材の資格内容	207
3. 人材派遣業社員の活用職種	210
4. アウトソーシングの活用職種	215
5. センター登録者の雇用・採用検討が進んでいない理由	218
6. 研修プログラム内容と調整方法	220
7. 同和問題（人権問題）の情報収集について	221

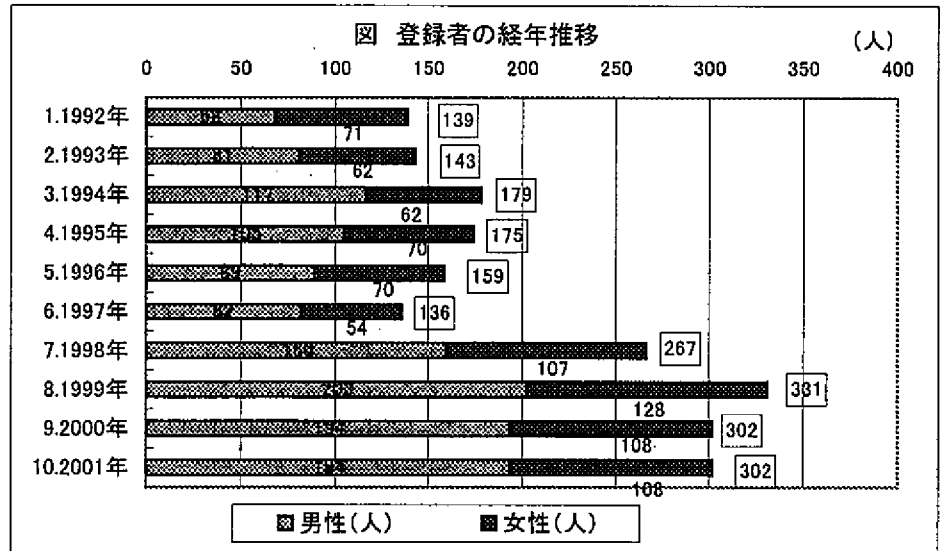
# ■登録者データ（1992-2000/2001年）および2001年度会社概要届 データ集計分析の概要

（社）同和地区人材雇用開発センターにおける「登録者データ（1992-2000/2001年）」および「2001年度会社概要届」の集計分析結果の概要について述べる。

## 1.登録者データ（1992-2000/2001年）

### (1) 登録者の属性等の特徴

- ① 近年、求職者の登録数は増加の傾向にあり、2001年度で302人、男女別では男性194人、女性108人で概ね男性：女性≒2：1となっている。
- ② また、登録者の年齢階層を見ると、20～29歳（29.5%）、30～39歳（30.1%）の階層で全体の約6割を占めている。
- ③ 最終学歴は、高卒（51.0%）、中卒（33.6%）が多数を占め、短大・高専（4.0%）と4年制大学（6.8%）の卒業者は合わせて1割程度である。
- ④ 登録者の居住地は西成区（22.9%）、浪速区（11.3%）が他地区と比べ際立って多い。



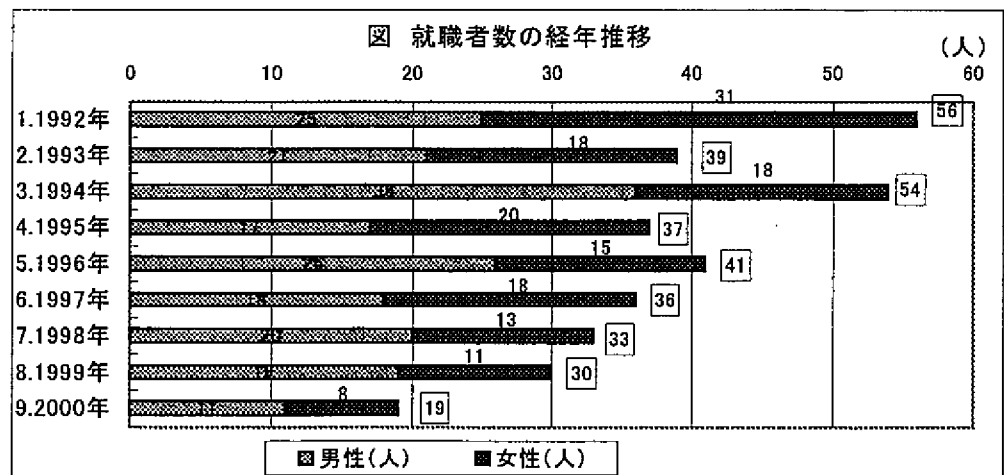
※四角内数字は各年毎の合計

と4年制大学（6.8%）の卒業者は合わせて1割程度である。

### (2) 登録者の就職状況

- ① 登録者の就職状況は、1992-2001年の間で2,133人の登録者に対して345人が就職決定し、就職率は16.2%である。男女別では男性193人（就職率14.9%）、女性152人（同18.1%）で女性の就職率が高くなっている。

- ② しかし、最近では登録者の増加傾向と相俟って、企業の求人情報カード提出が減少しており、就職率は1999年が9.1%、2000年が6.3%で年々低下している。



※四角内数字は各年毎の合計

- ③ 就職決定者を年齢階層別に見ると、19歳以下では25.0%の就職率であるが、60歳以上で4.1%、30～39歳で11.2%となって厳しい状況である。また、最終学歴で見ると小卒(10.5%)と中卒(13.2%)で低い就職率であるが、4年制大学卒でも13.0%と低い。
- ④ 就職決定者の職種を見ると庶務・総務職が約半数(49.3%)で、そこには女性が多く就いている。庶務・総務職に次いで生産・製造職が多い(13.0%)が、その多くは男性である。

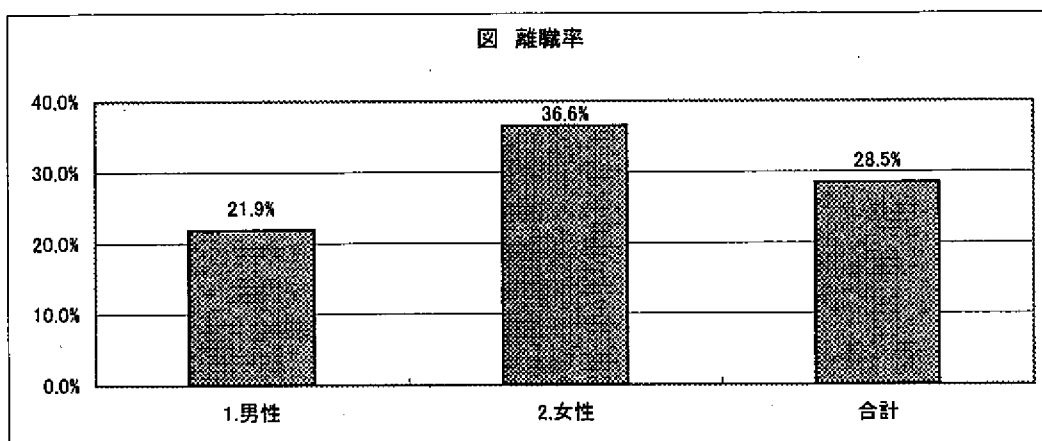
### (3) 就職者の離職状況

- ① 就職者の約3割(28.5%)が、一旦就職しながら離職している。男女別では男性(離職率21.9%)

より女性(36.6%)

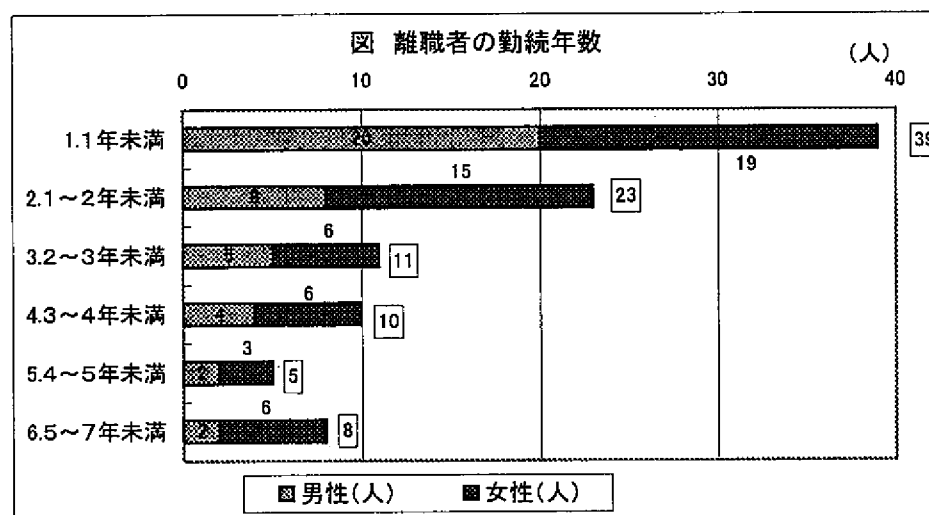
の離職率が高い。

- ② 離職に至るまでの期間は1年未満が40.6%を占め、1～2



年未満で24.0%、2年未満の比較的短期間で離職に至っている者が就職者全体の約65%にのぼっている。

- ③ 離職者の職種では、「営業・販売」55.6%、「技術・専門」(35.2%)の職種で離職率が高く、年齢階層では若年層になるほど離職率が高い傾向にあり、19歳以下で59.1%、20～29歳で37.8%、30～39歳で23.6%である。



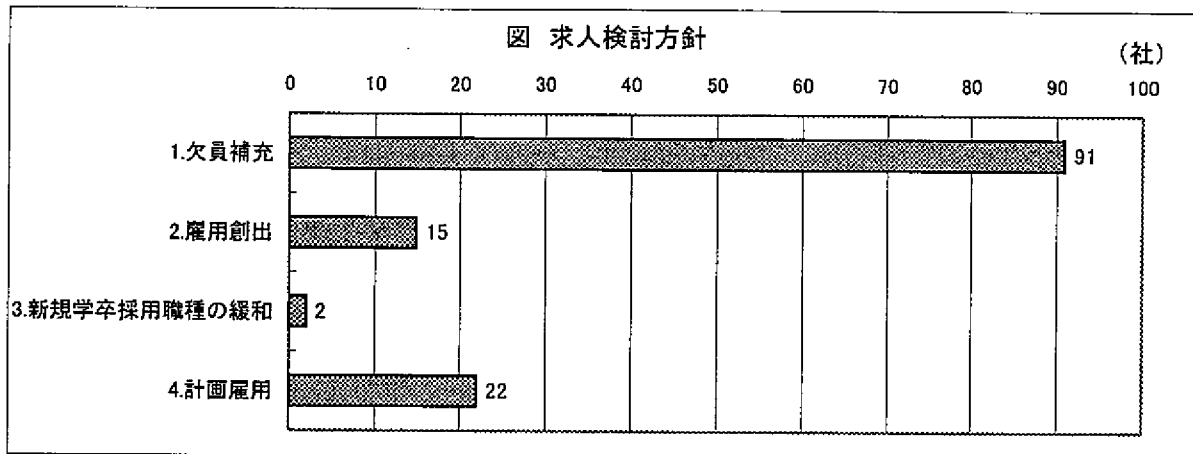
※四角内数字は勤続年数別の合計

## 2.2001年度会社概要届

### (1) 登録者の雇用・採用方針等について

- ① 2001年度会社概要届の提出は632社であり、会員企業数991社(2001年度通常総会資料掲載)の63.8%である。また、求人情報カードの「提出・提出予定有り」企業は、2001年度会社概要届提出企業632社の1割にも満たない56社(8.9%)である。
- ② 2002年度以降の当センター登録者からの求人検討方針は、「欠員補充」が中心で、会社概要

届提出企業 632 社の中で 22 社は採用についての期日を明示している。また、就業場所は「大阪府下」が中心である。



③企業における採用方針は、「新規・中途採用併用」(281 社/44.5%)で、「新規学卒採用のみ」(193 社/30.5%)を上回っている。なお、「中途のみ」(26 社/4.1%)は少ない。

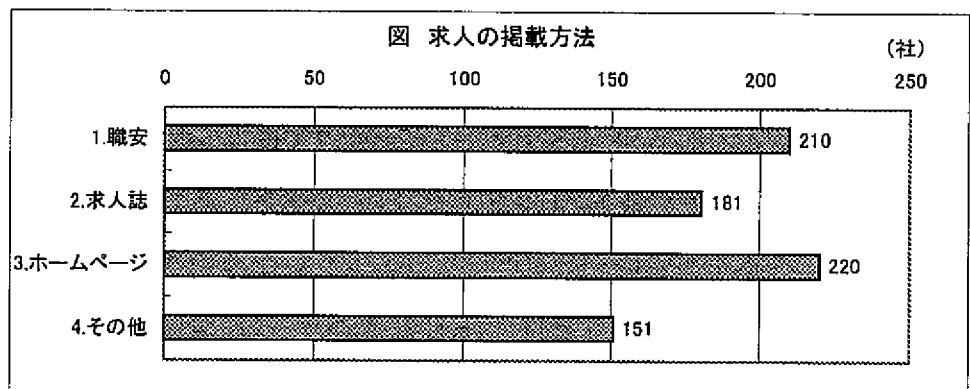
④採用にあたって学歴を「問わない」とする企業は 111 社 (17.6%)で、学歴を「問う」企業では 4 年制大学・大学院卒の高学歴の人材を求める傾向が見られ、新卒者と既卒者の別では新卒者の採用においてその傾向が強くなっている。

⑤企業が求める人材の資格内容としては、資格あるいはキャリアを求めている企業と、誠実あるいは真面目といった「人物」、チャレンジ精神などの「意欲」を挙げている企業が見られる。

⑥社員の雇用形態では無回答企業も 157 社 (24.8%)あるが、正社員が 90%以上の企業が 250 社 (40%)、80%以上 90%未満の企業が 89 社 (14.1%)、50%以上 80%未満の企業が 93 社 (14.7%)、正社員 50%以下の企業も 43 社 (6.8%)あり、「派遣社員」の活用とともに、「非社員」(パート・アルバイト等)の活用が進んでいる状況が窺われ、90%以上が「非社員」の企業も 2 社ある。

⑦求人募集においては「本社一括」が 383 社 (60.6%)であり、「事業所単位」が 169 社 (26.7%)

となっている。また、求人掲載は「職安」(33.2%)、「求人誌」(28.6%)、「ホームページ」(34.8%)とほぼ同程度の活用がなされているが、「ホームページ」の活用が進んでいる状況が窺われる。



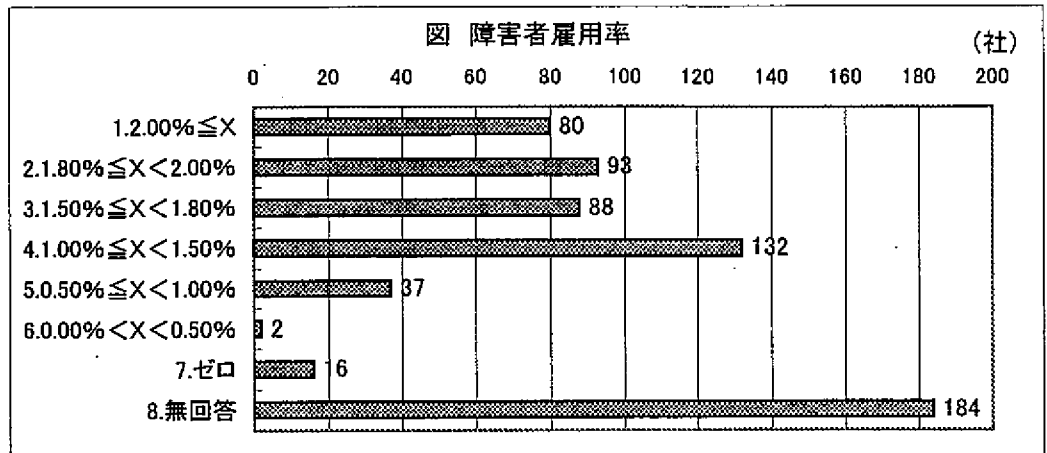
⑧人材派遣業社員は 357 社 (56.5%)で活用され、職種は「事務・受付」「OA操作」「CADオペレーター」などの職種が多くなっている。人材派遣業社員を活用していない企業は 155 社 (24.5%)である。

⑨アウトソーシングを活用している企業は 189 社 (29.9%)であり、システム開発や建物管理・

清掃・警備、事務（経理・給与計算等）の業務が多く見られるが多様化している。

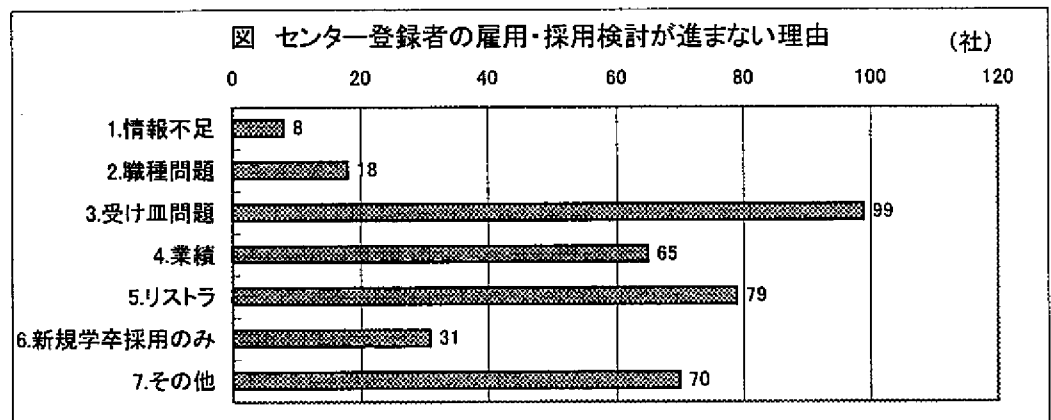
⑩障害者雇用の法定雇用率 1.8%をクリアしている企業は、「2001 年度会社概要届」提出企業 632 社の中で 173 社（27.4%）である。無回答企業も 184 社（29.1%）あるが、法定雇用率

を達成していない企業が約 7 割存在することになる。障害者の雇用人数としては 1 企業あたり 1～5 人の回答が 92 社（14.6%）で



最も多い。101 人以上の企業は 45 社（7.1%）ある。

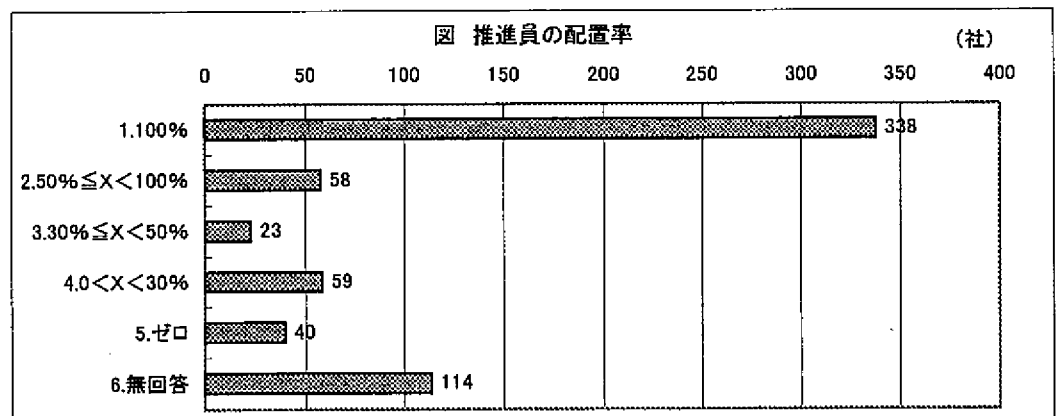
⑪当センターの登録者の雇用・採用検討が進まない理由は、「受け皿問題」（99 社/15.7%）、「リストラ」（79 社/12.5%）、「業績」（65 社/10.3%）を挙げている企業が多い。



## (2) 推進員配置等同和問題（人権問題）の取組状況について

①大阪府下に事業所を置く企業では 1～5 事業所を府下に置く企業が最も多く 436 社（\*1）、また推進員を置く事業所は 1～5 事業所が 448 社（\*2）で最も多い。なお、\*1 と \*2 は、例えば府下に 10 事業所あるが、推進員を置いている事業所は 4 事業所しかない企業もあり、\*1 と \*2 の数字の逆転が起きている。

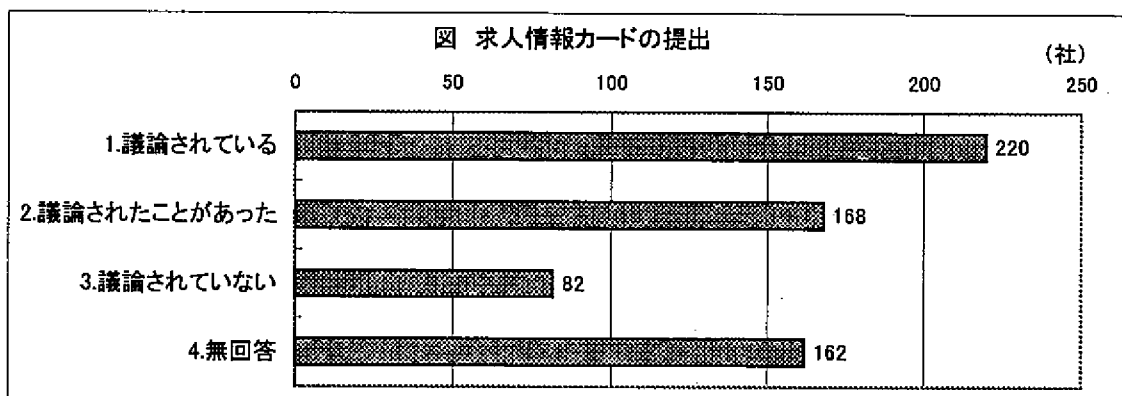
②推進員の配置率（＝府下に 4 事業所があり、4 事業所に推進員を配置の場合 100%）を



※推進員配置率＝推進員配置事業所数／府下事業所数

見ると、338社（53.5%）の企業が100%の推進員配置を行なっている。一方、「ゼロ」の企業も40社（6.3%）ある。

- ③求人情報カード提出について、「議論されている」とする企業は220社（34.8%）で、「2001年度会社概要届」提出企業632社の4割に満たない。また、「議論されたことがあった」とする企業は168社（26.6%）、「議論されていない」企業は82社（13.0%）である。



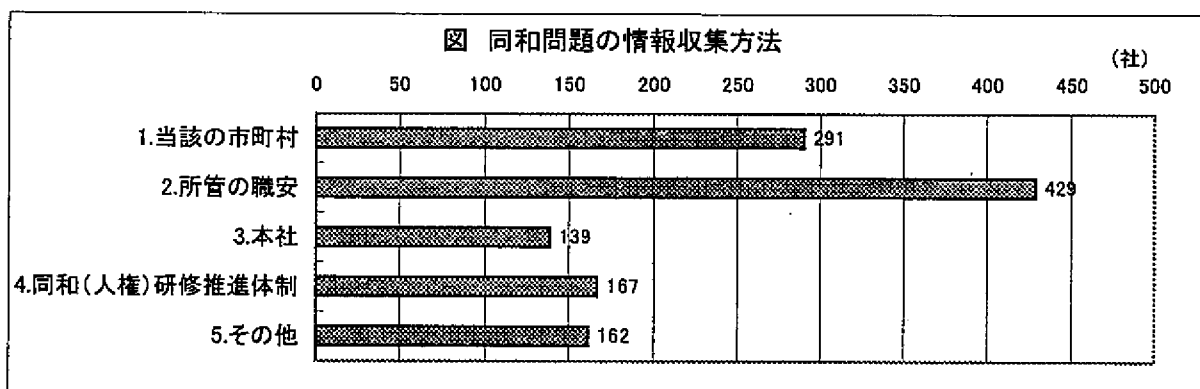
- ④推進体制設置について、「検討中」が34社（5.4%）、「議論されたことがない」46社（4.3%）である。

- ⑤社内で研修を実施している企業で、研修に当センターの設立趣旨・目的を「反映している」とする企業は336社（53.2%）、「反映していない」企業は91社（14.4%）である。

- ⑥また、研修プログラム内容の調整方法は、「本社が事業所に指示」と回答する企業は280社（44.3%）、「推進員が独自立案」とする企業が157社（24.8%）である。

- ⑦社内で研修を実施していない企業では、[社外研修への参加]が103社（16.3%）、「新規学卒者対象の研修」38社（6.0%）、「管理職対象の研修」17社（2.7%）である。

- ⑧同和問題（人権問題）の情報収集の方法は、「所管の職安」を挙げている企業が最も多く429社（67.9%）、「当該の市町村」が291社（46.0%）、「同和（人権）研修推進体制」が167社（26.4%）、「本社」が139社（22.0%）などとなっている。



# 1. 登録者データ（1992-2000/2001年）の集計と分析

## □はじめに

人材雇用開発センター（以下「当センター」）の大きな役割の一つは、同和地区人材（登録者）の求職行動と会員企業の求人（採用）行動のマッチング機能にある。

このため、登録者データ（1992-2000/2001年）について次の3点からの分析を通じて、今後の当センターのあり方を検討する上での課題を抽出する。

1. 登録者の属性等の特徴
2. 登録者の就職状況
3. 就職者の離職状況

## 1. 登録者の属性等の特徴

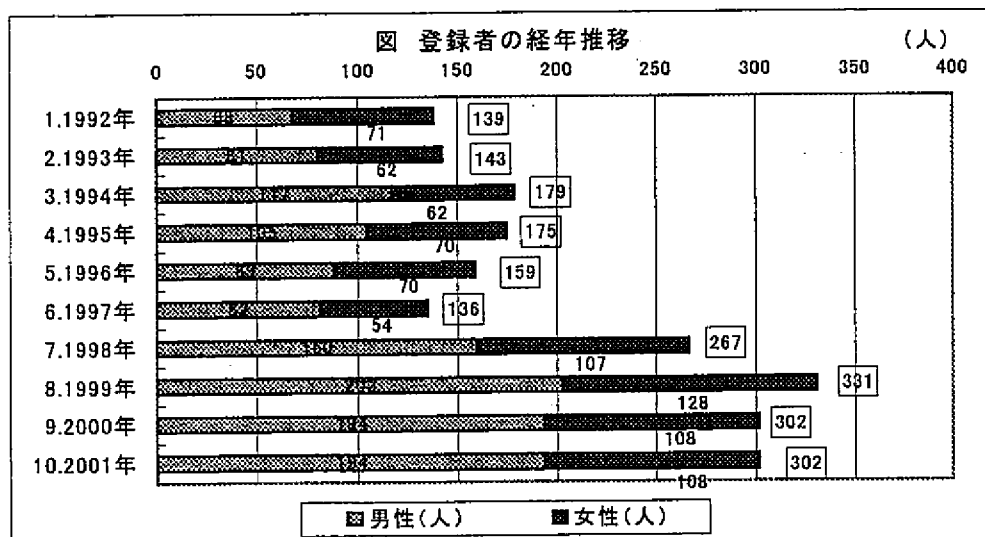
### 1-1. 近年登録者は増加している

当センターの求職登録者は、1992-1997年では150人前後で推移していたが、景気の低迷等もあって1998年から増加し、1999年からは300人台になっている。また、最近の登録者の男女比率は概ね2：1程度である。

図表1 登録者数の経年変化

表 登録者数の経年変化

項目	男性(人)	女性(人)	計(人)	%
1.1992年	68	71	139	6.5%
2.1993年	81	62	143	6.7%
3.1994年	117	62	179	8.4%
4.1995年	105	70	175	8.2%
5.1996年	89	70	159	7.5%
6.1997年	82	54	136	6.4%
7.1998年	160	107	267	12.5%
8.1999年	203	128	331	15.5%
9.2000年	194	108	302	14.2%
10.2001年	194	108	302	14.2%
合計	1,293	840	2,133	100.0%



※四角内数字は各年毎の合計

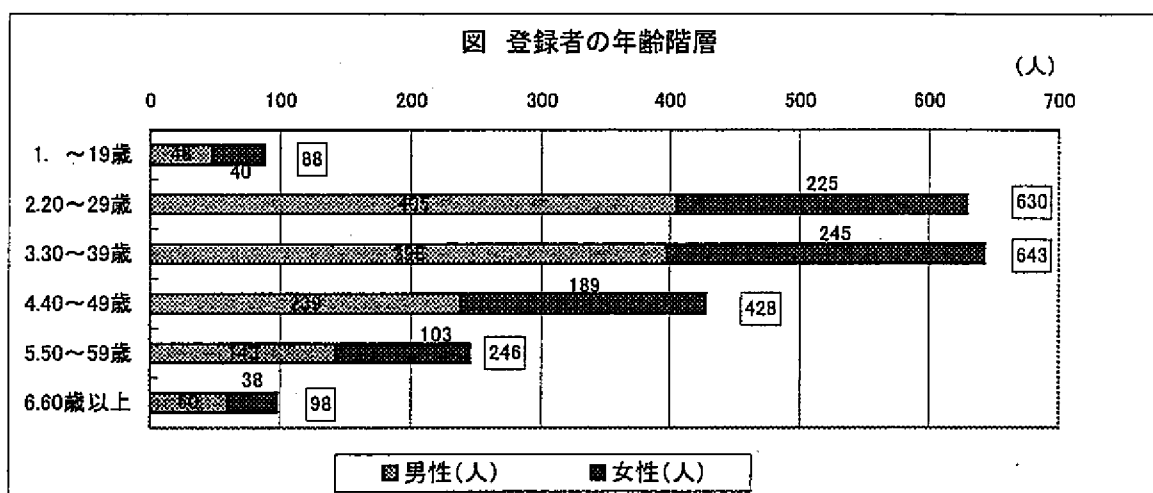
## 1-2.登録者の年齢階層は 20-29 歳、30-39 歳が多い

求職登録者を年齢階層別に見ると、20-29 歳と 30-39 歳の年齢階層が突出した状況にあり、一定の社会的経験とスキルを身につけ社会の中核的存在であるべき壮年期の人材が新たな職を求めて流動している状況が窺える。

図表 2 登録者の年齢階層

表 登録者の年齢階層

項目	男性(人)	女性(人)	計(人)	%
1. ~19歳	48	40	88	4.1%
2. 20~29歳	405	225	630	29.5%
3. 30~39歳	398	245	643	30.1%
4. 40~49歳	239	189	428	20.1%
5. 50~59歳	143	103	246	11.5%
6. 60歳以上	60	38	98	4.6%
合計	1,293	840	2,133	100.0%



※四角内数字は各年齢階層の合計

### 1-3.最終学歴は高卒・中卒者が多く（約85%）を占める

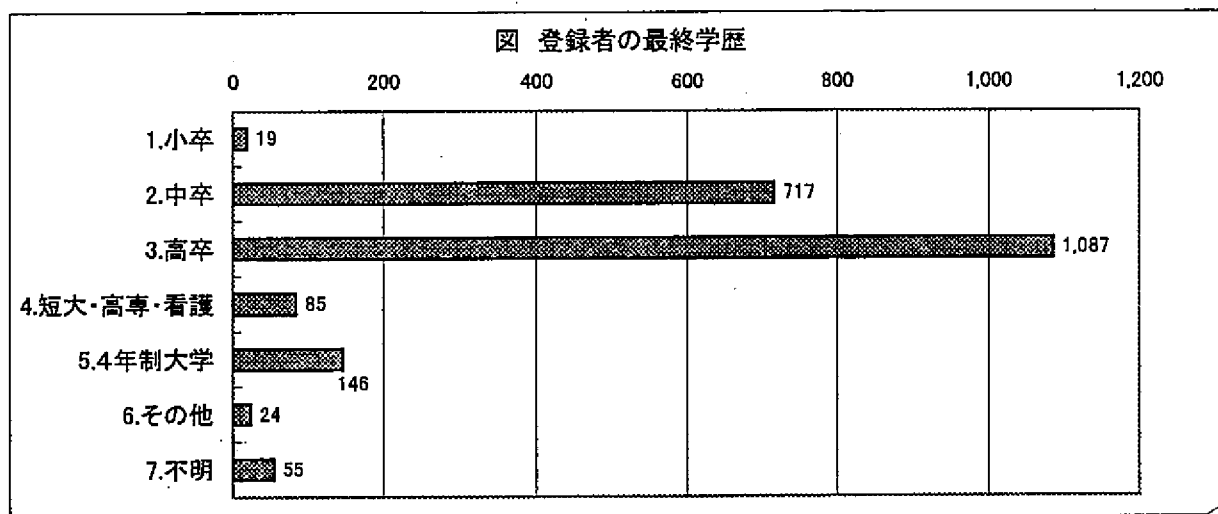
求職登録者の最終学歴は高卒者が全体の半数以上、中卒者と合わせ約85%を占める。ちなみに、登録者の多い20-29歳と30-39歳の年齢階層の最終学歴を見ると、30-39歳では中卒者が多いが20-29歳になると中卒者は減少するとともに、高卒、4年制大学卒の人数が増え、高学歴化の傾向が窺える。

図表3 登録者の最終学歴

表 登録者の最終学歴

項目	件数(人)	%	20-29歳	30-39歳
1.小卒	19	0.9%	0	0
2.中卒	717	33.6%	100	163
3.高卒	1,087	51.0%	406	390
4.短大・高専・看護	85	4.0%	32	34
5.4年制大学	146	6.8%	68	42
6.その他	24	1.1%	8	7
7.不明	55	2.6%	16	7
合計	2,133	100.0%	630	643

※全体で割合の高い20-29歳と30-39歳の年齢階層の最終学歴も示す。



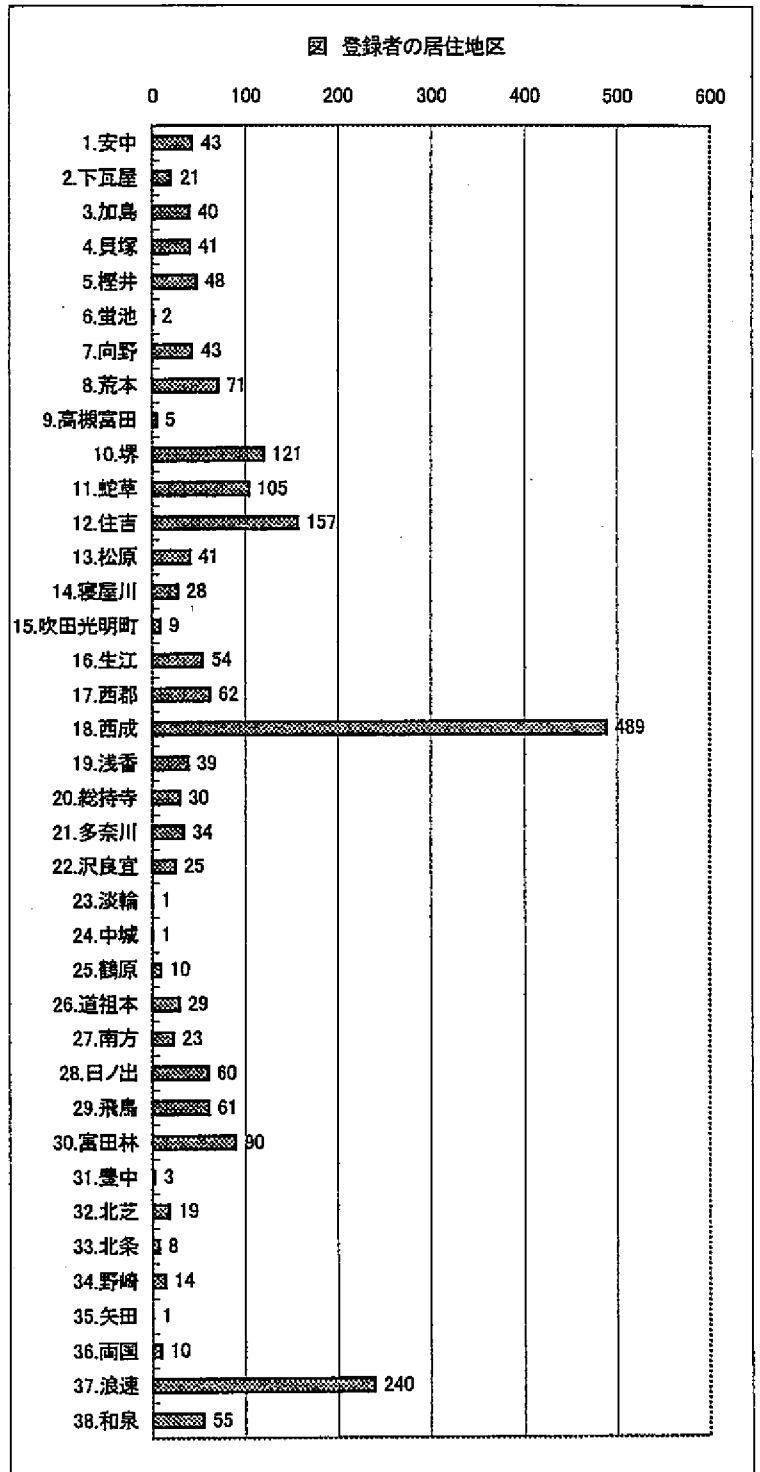
### 1-4.西成区および浪速区居住の登録者が多い

求職登録者の居住地は西成区と浪速区が他地区と比べ突出した状況になっており、地域事情への配慮した対応が必要と考えられる。

図表4 登録者の居住地

表 登録者の居住地区

地区名	件数(人)	%
1.安中	43	2.0%
2.下瓦屋	21	1.0%
3.加島	40	1.9%
4.貝塚	41	1.9%
5.樫井	48	2.3%
6.蛍池	2	0.1%
7.向野	43	2.0%
8.荒本	71	3.3%
9.高槻富田	5	0.2%
10.堺	121	5.7%
11.蛇草	105	4.9%
12.住吉	157	7.4%
13.松原	41	1.9%
14.寝屋川	28	1.3%
15.吹田光明町	9	0.4%
16.生江	54	2.5%
17.西郡	62	2.9%
18.西成	489	22.9%
19.浅香	39	1.8%
20.総持寺	30	1.4%
21.多奈川	34	1.6%
22.沢良宜	25	1.2%
23.淡輪	1	0.0%
24.中城	1	0.0%
25.鶴原	10	0.5%
26.道祖本	29	1.4%
27.南方	23	1.1%
28.日ノ出	60	2.8%
29.飛鳥	61	2.9%
30.富田林	90	4.2%
31.豊中	3	0.1%
32.北芝	19	0.9%
33.北条	8	0.4%
34.野崎	14	0.7%
35.矢田	1	0.0%
36.両国	10	0.5%
37.浪速	240	11.3%
38.和泉	55	2.6%
合計	2,133	100.0%



## 2. 登録者の就職状況

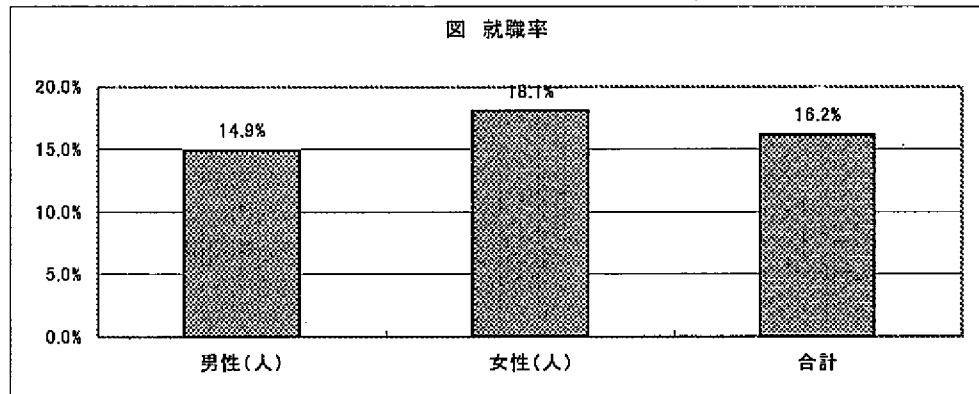
### 2-1. 登録者の就職は概ね6人に1人、就職率は男性より女性の方がやや良好

登録者の就職状況は、1992-2001年の間で2,133人の登録者のうち345人(16.2%)が就職決定し、概ね登録者6人のうち1人が就職した状況である。また、就職率は男性より女性の方が高くなっている。

図表5 登録者の就職率

表 登録者の就職状況

項目	就職者	未就職者	計	就職率
男性(人)	193	1,100	1,293	14.9%
女性(人)	152	688	840	18.1%
合計	345	1,788	2,133	16.2%



### 2-2. 登録者は増加しているが、就職率は年々低下の一途となっている

前述したように近年登録者は増加傾向にあるが、逆に就職者は減少傾向にあり、就職率は二桁を割って2000年度は6.3%と厳しい状況である。

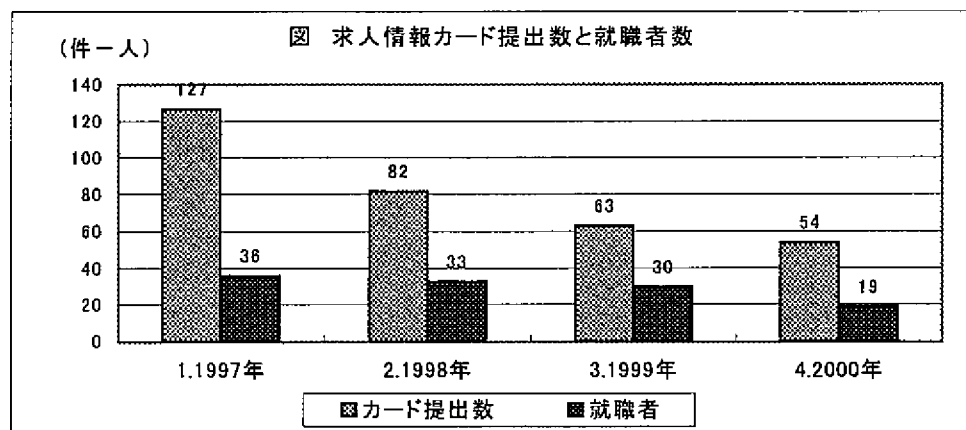
こうした状況は企業の求人情報カード提出数が年々減少している事実によって裏付けられる。

図表6 近年の求人情報カード提出数と就職者数

表 求人情報カード提出数と就職者数

項目	カード提出数	就職者
1.1997年	127	36
2.1998年	82	33
3.1999年	63	30
4.2000年	54	19

※カード提出数は通常総会資料

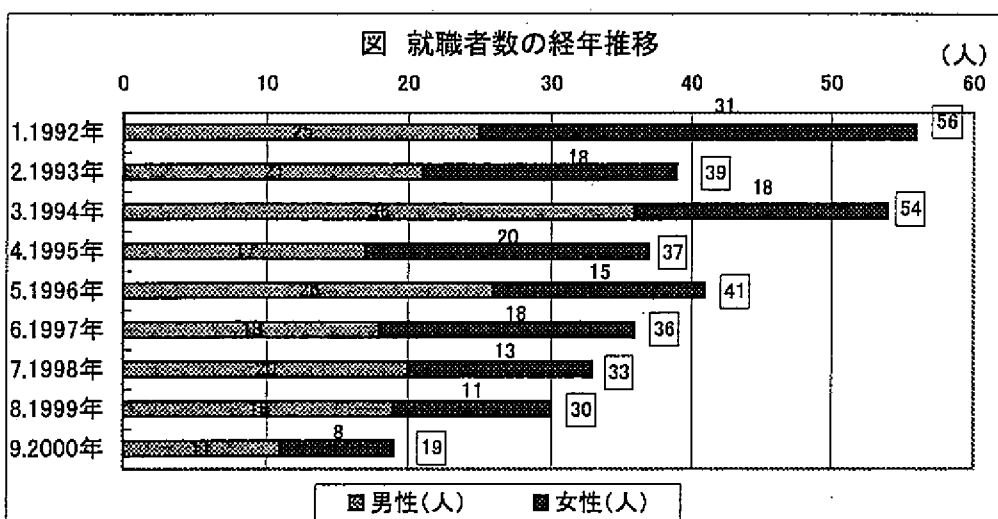


図表7 就職者の経年推移

表 就職者の経年推移

項目	男性(人)	女性(人)	計(人)	%	登録者数	就職率
1.1992年	25	31	56	16.2%	139	40.3%
2.1993年	21	18	39	11.3%	143	27.3%
3.1994年	36	18	54	15.7%	179	30.2%
4.1995年	17	20	37	10.7%	175	21.1%
5.1996年	26	15	41	11.9%	159	25.8%
6.1997年	18	18	36	10.4%	136	26.5%
7.1998年	20	13	33	9.6%	267	12.4%
8.1999年	19	11	30	8.7%	331	9.1%
9.2000年	11	8	19	5.5%	302	6.3%
10.2001年	—	—	—	—	302	—
合計	193	152	345	100.0%	2,133	16.2%

※2001年の就職状況については未だデータなし。



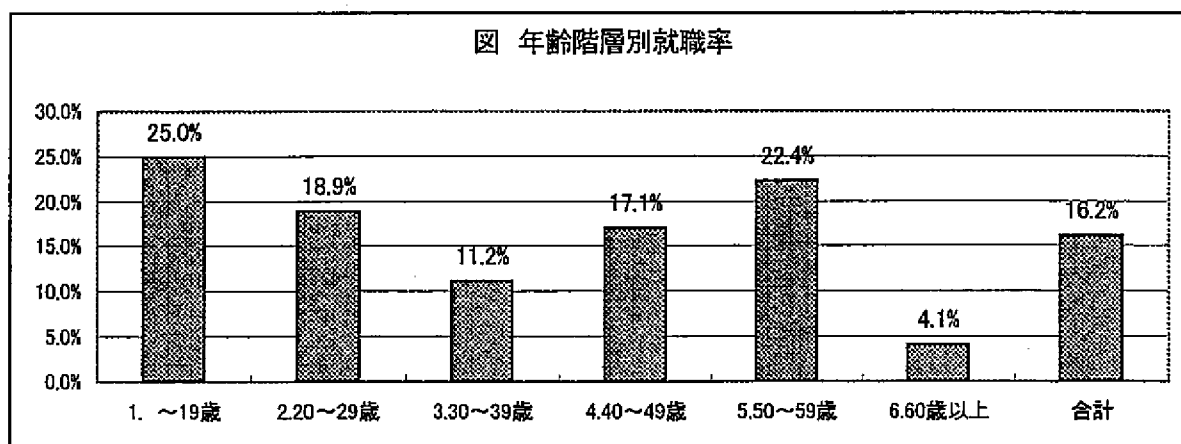
※四角内数字は各年毎の合計

### 2-3.若年層と50歳代の就職率と比べ30歳代では低い就職率

就職者数では20歳代が最も多いが、求職登録者数も多く就職率では18.9%である。就職率で見ると19歳以下および50歳代で20%を超えている。

求職者数も多い30歳代で低い就職率となっており、年齢階層別に見た場合は最も深刻である。

図表8 年齢階層別就職率

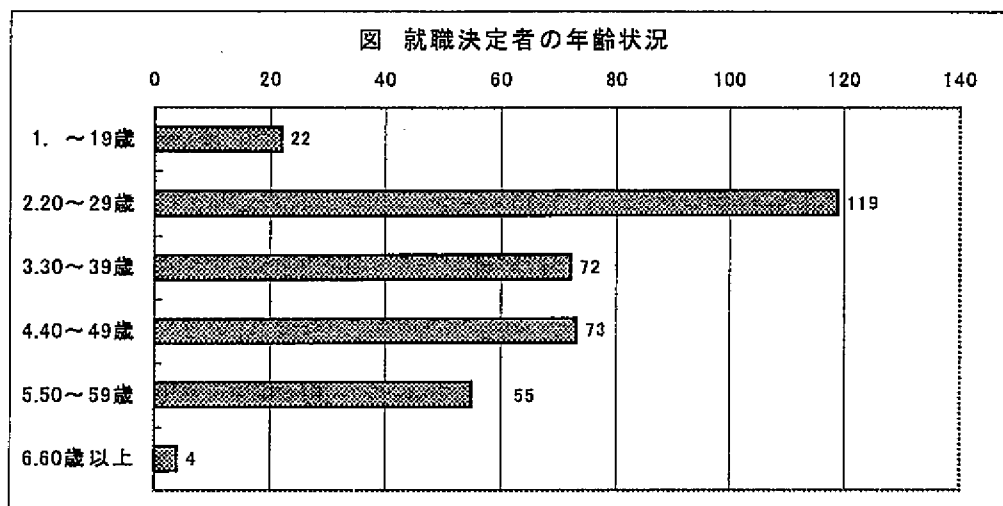


図表9 就職者の年齢階層（登録時）

表 就職決定者の年齢（登録時）状況

項目	件数（人）	%	全体（人）	階層別率	男性（人）	女性（人）
1. ～19歳	22	6.4%	88	25.0%	10	12
2. 20～29歳	119	34.5%	630	18.9%	59	60
3. 30～39歳	72	20.9%	643	11.2%	39	33
4. 40～49歳	73	21.2%	428	17.1%	39	34
5. 50～59歳	55	15.9%	246	22.4%	42	13
6. 60歳以上	4	1.2%	98	4.1%	4	0
合計	345	100.0%	2,133	16.2%	193	152

※階層別率とは年齢階層別全体数における就職者の割合



#### 2-4. 4年制大学卒者の就職は厳しい

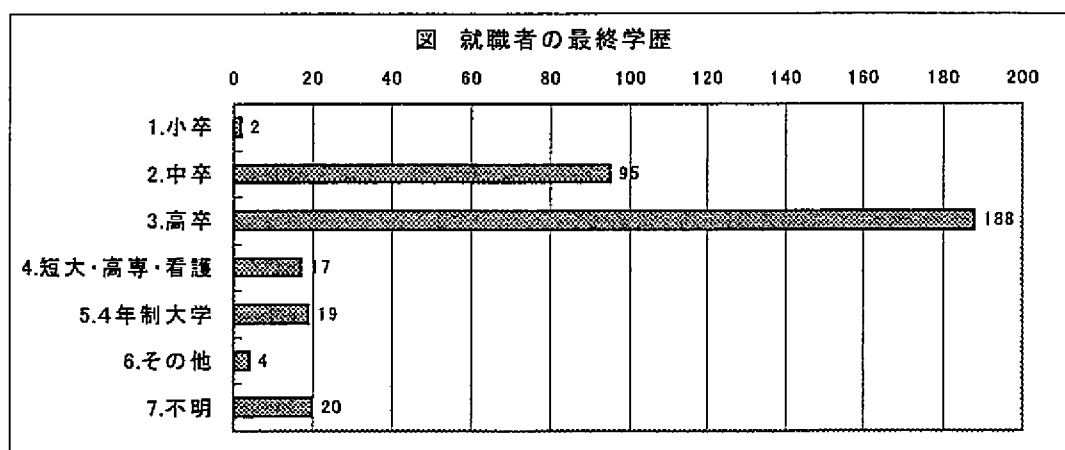
就職者数の最終学歴を見ると数としては高卒者が最も多く就職率も平均を上回っているが、4年制大学卒者では中卒者とともに低い就職率に留まっている。

図表10 就職者の最終学歴

表 就職者の最終学歴

項目	件数（人）	%	全体（人）	学歴別率
1. 小卒	2	0.6%	19	10.5%
2. 中卒	95	27.5%	717	13.2%
3. 高卒	188	54.5%	1,087	17.3%
4. 短大・高専・看護	17	4.9%	85	20.0%
5. 4年制大学	19	5.5%	146	13.0%
6. その他	4	1.2%	24	16.7%
7. 不明	20	5.8%	55	36.4%
合計	345	100.0%	2,133	16.2%

※学歴別率とは学歴別全体数における就職者の割合



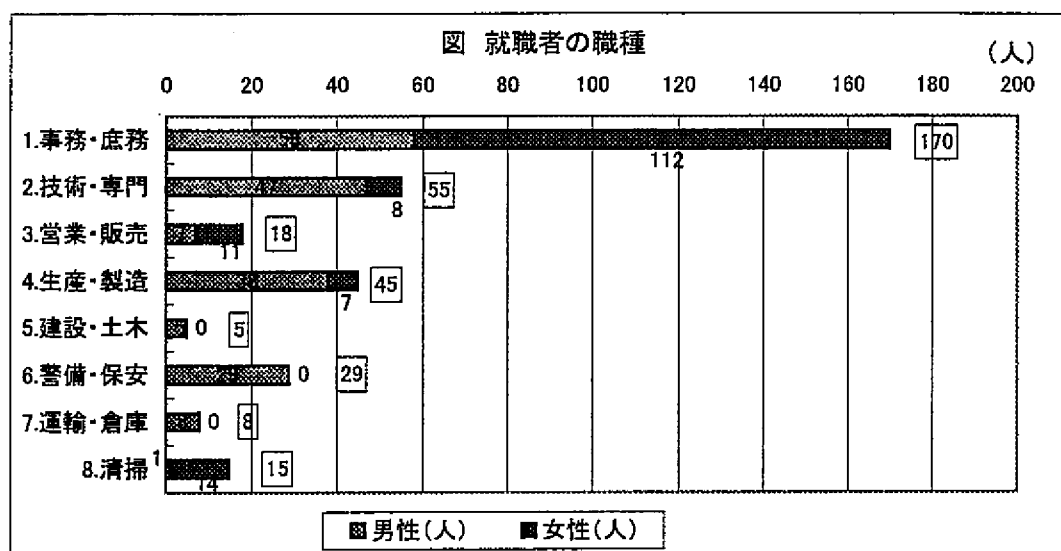
## 2-5. 就職先の職種は事務・庶務が多く、女性の割合が高い

就職者の職種は「事務・庶務」職が最も多く、女性の割合が高い。また、清掃についても女性の割合が高く、男性は「警備・保安」や「生産・製造」「建設・土木」といった職種での就職となっている。

図表 11 就職者の職種

表 就職者の職種

項目	男性(人)	女性(人)	件数(人)	%
1. 事務・庶務	58	112	170	49.3%
2. 技術・専門	47	8	55	15.9%
3. 営業・販売	7	11	18	5.2%
4. 生産・製造	38	7	45	13.0%
5. 建設・土木	5	0	5	1.4%
6. 警備・保安	29	0	29	8.4%
7. 運輸・倉庫	8	0	8	2.3%
8. 清掃	1	14	15	4.3%
合計	193	152	345	100.0%



※四角内数字は各職種毎の合計

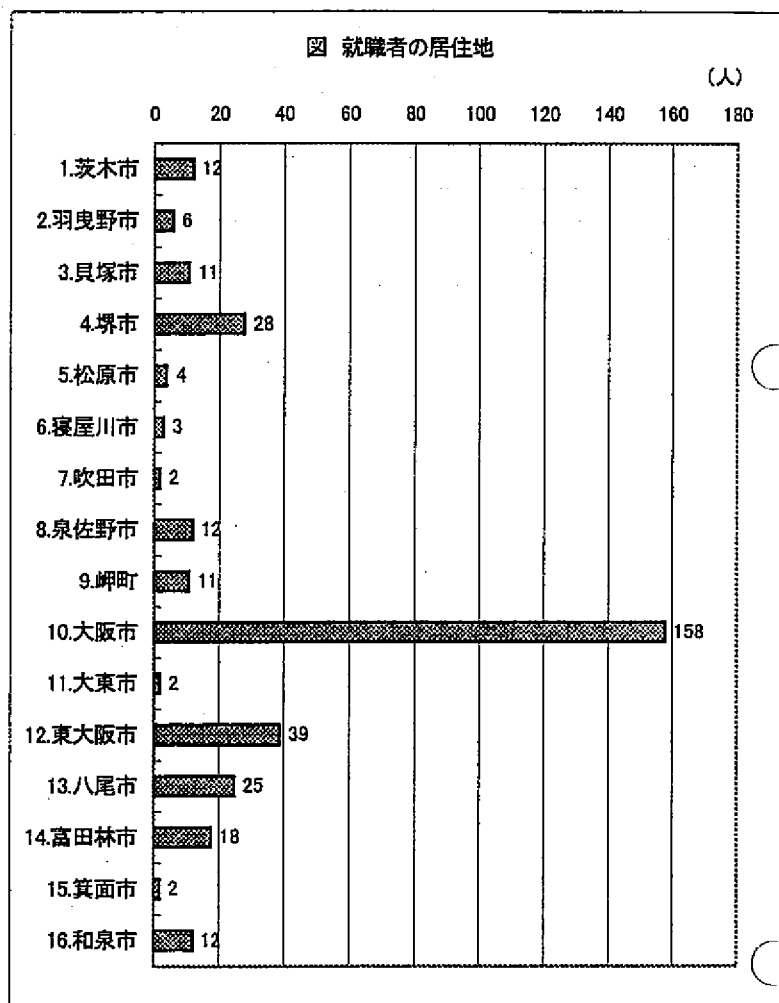
## 2-6.就職者の居住地は大阪市が最も多い

就職者の居住地は、登録者数の多い西成区や浪速区を抱える大阪市が突出した形で158人(全体の45.8%)と最も多く、次いで東大阪市や堺市、八尾市が39人~25人である。

図表 12 就職者の居住地

表 就職者の居住地

居住地	件数(人)	%
1.茨木市	12	3.5%
2.羽曳野市	6	1.7%
3.貝塚市	11	3.2%
4.堺市	28	8.1%
5.松原市	4	1.2%
6.寝屋川市	3	0.9%
7.吹田市	2	0.6%
8.泉佐野市	12	3.5%
9.岬町	11	3.2%
10.大阪市	158	45.8%
11.大東市	2	0.6%
12.東大阪市	39	11.3%
13.八尾市	25	7.2%
14.富田林市	18	5.2%
15.箕面市	2	0.6%
16.和泉市	12	3.5%
合計	345	100.0%



### 3. 就職者の離職状況

#### 3-1. 就職者の約3割の人が離職し、女性の離職率が高い

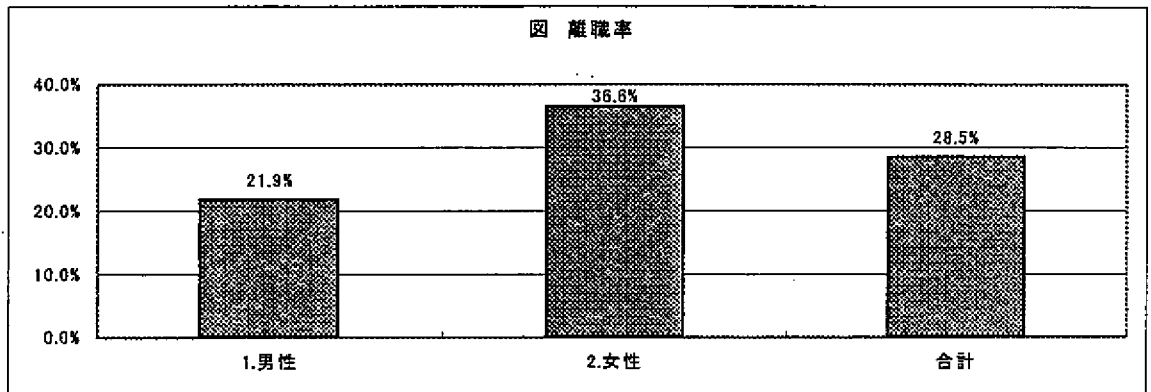
就職者の約3割（28.5％）の人が、一旦就職したにも拘わらず離職している。離職率は男性より女性の方が高くなっている。

図表 13 就職者の離職率

表 就職者の離職状況

項目	継続就労	離職	計（人）	離職率
1. 男性	146	41	187	21.9%
2. 女性	97	56	153	36.6%
合計	243	97	340	28.5%

※離職者の中の5人（男性）の定年退職は含まない。



#### 3-2. 離職者の勤続年数は2年未満が約65%を占める

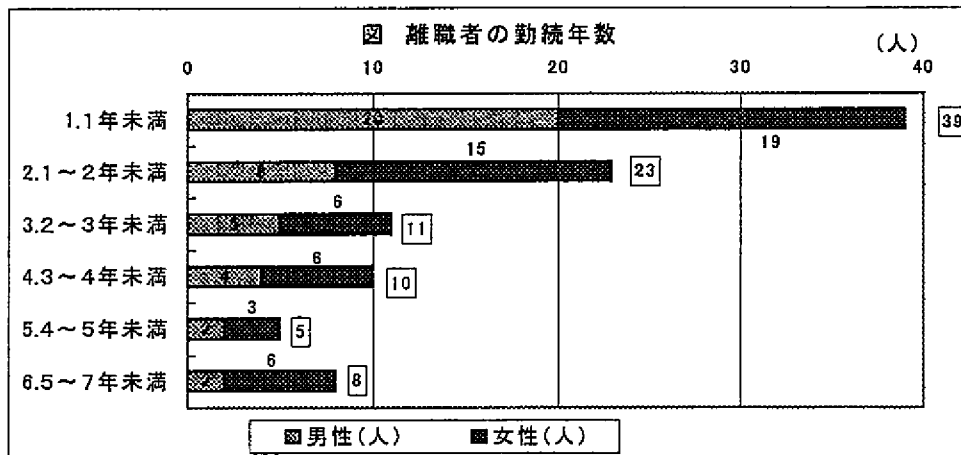
離職者の勤続年数を見ると1年未満が40.6％、1年以上2年未満が24.0％で、2年未満では64.6％に達し、就職しても短期での離職の状況が窺える。

図表 14 離職者の勤続年数

表 離職者の勤続年数

項目	男性（人）	女性（人）	計（人）	%
1. 1年未満	20	19	39	40.6%
2. 1～2年未満	8	15	23	24.0%
3. 2～3年未満	5	6	11	11.5%
4. 3～4年未満	4	6	10	10.4%
5. 4～5年未満	2	3	5	5.2%
6. 5～7年未満	2	6	8	8.3%
合計	41	55	96	100.0%

※離職者の中の定年退職者5人、不明1人（女性）を含まない。



※四角内数字は勤続年数別の合計

### 3-3. 「営業・販売」「技術・専門」「清掃」職で離職率が30%を超える

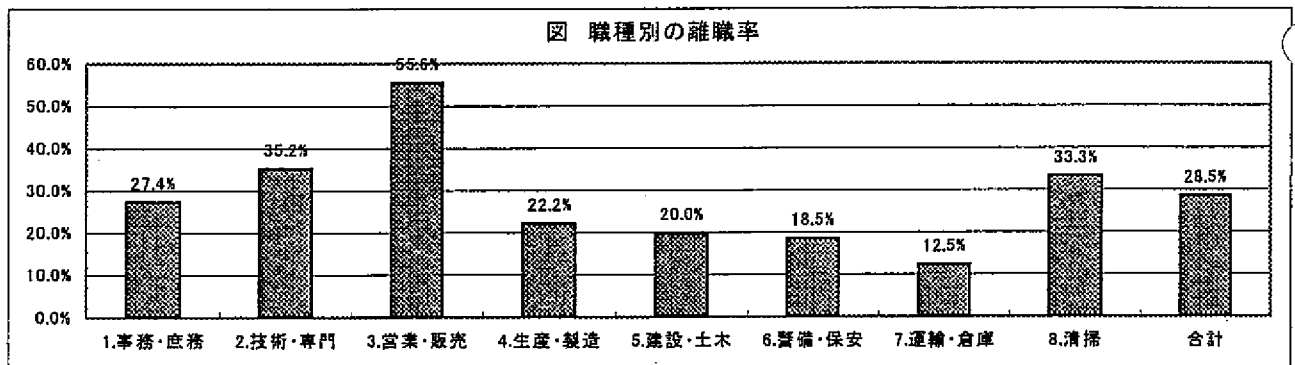
離職者の数としては、就職者の多い「事務・庶務」職での離職者が最も多いが、離職率では「営業・販売」職で就職者の半数以上が離職し、「技術・専門」「清掃」職でも30%を超える離職者がでている。

図表 15 職種別の離職率

表 職種別の離職状況

項目	就職者(人)	離職者	離職率	男性(人)	女性(人)
1.事務・庶務	168	46	27.4%	5	41
2.技術・専門	54	19	35.2%	16	3
3.営業・販売	18	10	55.6%	3	7
4.生産・製造	45	10	22.2%	10	0
5.建設・土木	5	1	20.0%	1	0
6.警備・保安	27	5	18.5%	5	0
7.運輸・倉庫	8	1	12.5%	1	0
8.清掃	15	5	33.3%	0	5
合計	340	97	28.5%	41	56

※離職者の中の定年退職者5人(男子)を含まない。



### 3-4. 若年層での離職率が高い

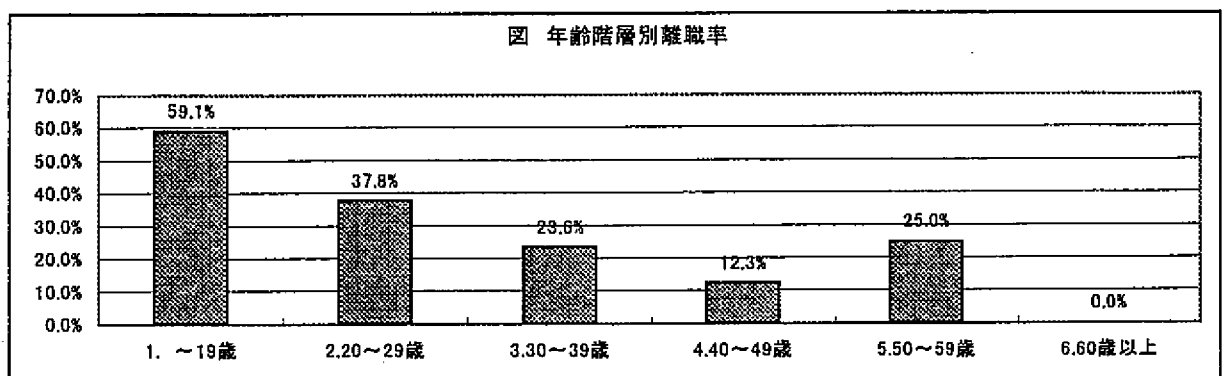
離職者の年齢層を見ると19歳以下では6割近く、また20歳代でも37.8%で若年層の離職率が高い。一方、40歳代では最も離職率は低い。

図表 16 年齢階層別の離職率

表 年齢階層(登録時)別の離職状況

項目	男性就職者	男性離職者	女性就職者	女性離職者	就職者全数	離職者全数	離職率
1. ~19歳	10	6	12	7	22	13	59.1%
2. 20~29歳	59	20	60	25	119	45	37.8%
3. 30~39歳	39	6	33	11	72	17	23.6%
4. 40~49歳	39	2	34	7	73	9	12.3%
5. 50~59歳	39	7	13	6	52	13	25.0%
6. 60歳以上	2	0	0	0	2	0	0.0%
合計	188	41	152	56	340	97	28.5%

※定年退職者は就職及び離職者から除外/離職率=離職者数÷就職者数



## 4. 総括

前述の1から3の分析を通じて、次の諸点が今後の当センターのあり方を検討していく上での課題としてあげられよう。なお、分析の対象としたデータは、1992年度から2000年度、および2001年度の一部データである。

①近年、社会一般に言われる失業者の増大は、当センターにおいても求職登録者の増加傾向となって現れている。その特徴は、20歳代および30歳代の壮年・若年層の登録者が多く、最終学歴を見ると高卒者と中卒者が約85%を占める。

これら人々の職業的キャリア、専門的能力が、求人側の求めるものと上手くマッチングするか、あるいはどのようにマッチングを図るかが課題の一つである。

②登録者の居住地を見ると西成区と浪速区が突出した状況が見られる。これは登録需要に適切に対応した結果であるのか、偏在したものであるかの見極めと、適正な結果であるならば当センターの資源の効果的な集中と配分が必要かの検討が一つの課題となろう。

③登録者の就職率は概ね6人に1人の割合である。また、経年的な傾向として就職者の数は年々減少し、登録者数の増加と相俟って就職率は低下しているのが現状である。言い換えれば、景気低迷で企業は合理化等を進めざるを得ない状況とはいえ、求人情報カードの提出が近年減少しており、求職と求人（採用）需要のミスマッチを拡大させている。

したがって、端的には何が求人情報カードの提出を減少させているかを「合理化」「リストラ」などに一般化せず、解明することが課題である。

④一方、せっかく就職しながら離職する人が3割にも達している。しかも、その勤続年数は就職後2年未満と短い。離職の要因はデータからは不明であるが、若年層で離職率が高いとか、職種によって離職率が高いなどの特徴は結果として出ている。

一つは離職者を出さず継続就労していくための方策の検討やマッチングの段階での対応策検討など、求職者および雇用者（会員企業）双方が資源を無駄にしない、少なくしていく方向を見出すことの検討が必要である。

## II. 2001年度会社概要届の集計と分析

### □はじめに

本集計分析は、人材雇用開発センター（以下「当センター」）の会員企業から提出された「2001年度会社概要届」に記載回答された内容事項に基づき、集計分析を行っている。

集計分析対象とした標本数は632であり、2001年度当初（5月）における会員企業数 991 社の約63.8%にあたる。

図 会社概要届提出企業の割合



集計分析の柱は次の通りである。

1. 当センター登録者の雇用について
2. 採用方針
3. 公正採用選考人権啓発推進員の配置等同和問題（人権問題）の取組状況について
4. 当センター登録者の雇用実績等について

### 1. 人材雇用開発センター登録者の雇用について

#### 1-1. 求人情報カードの提出（予定）企業は 56 企業で回答企業の 1 割にも満たない

2001年度の当センター登録者の雇用についての求人（雇用）情報カードを提出もしくは提出を予定している企業は 56 社で「会社概要届」の提出のあった 632 社の 1 割に満たない状況である。

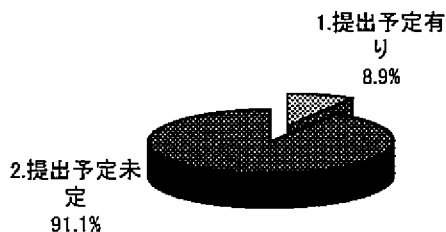
提出予定がありながらいつ頃かが明確になっていない企業が 13 社あり、9 割以上の企業は提出するかどうか不明である。

図表1 求人（雇用）情報カードの提出について

表 求人情報カードの提出

項目	件数（社）	（%）
1. 提出予定有り	56	8.9%
2. 提出予定未定	576	91.1%
計	632	100.0%

図 求人情報カード提出（予定）企業



## 1-2.2002年度以降の当センター登録者からの求人検討方針は「欠員補充」が中心

2002年度（2002年4月）以降の当センター登録者の雇用について、求人検討方針としては「欠員補充」が中心であり、「雇用創出」「計画雇用」等は僅かとなっている。

現在、「求人（雇用）」を明確にできる企業がそもそも非常に少なく、データからは回答企業632社の中で約2割という厳しい雇用環境にあることが窺える。

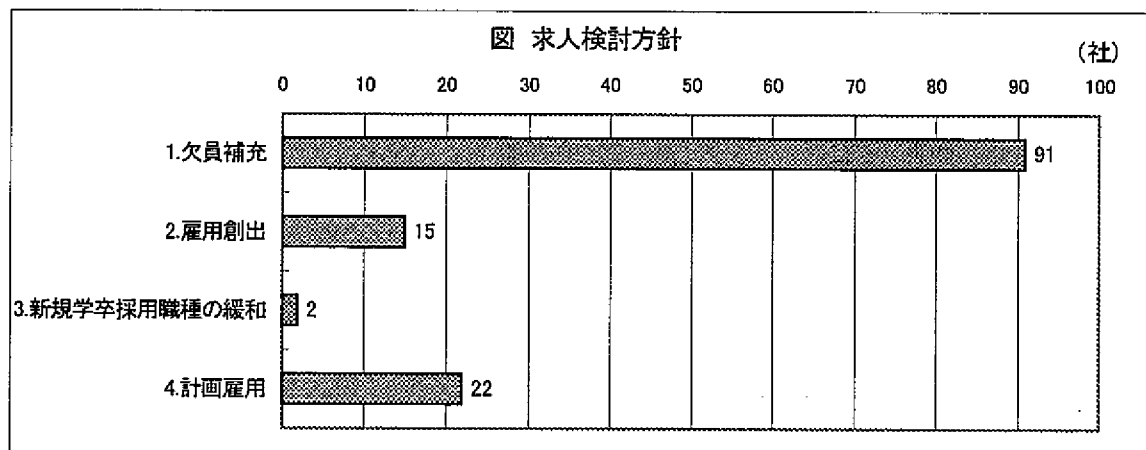
一方、求人にあたって応募者の資格要件については、学歴（例えば、高卒以上、大学卒等）、年齢、資格（車免許、看護婦、薬剤師等）をあげている他、「特になし」としている。職務内容については、事務や軽作業、現場技術者やプログラマー等の専門職、組立等の生産現場など個別具体にあげられている。

また、就業場所としては大阪府下をあげている企業が多い。

図表2 2002年度の求人検討方針

表 求人検討方針（複数回答）

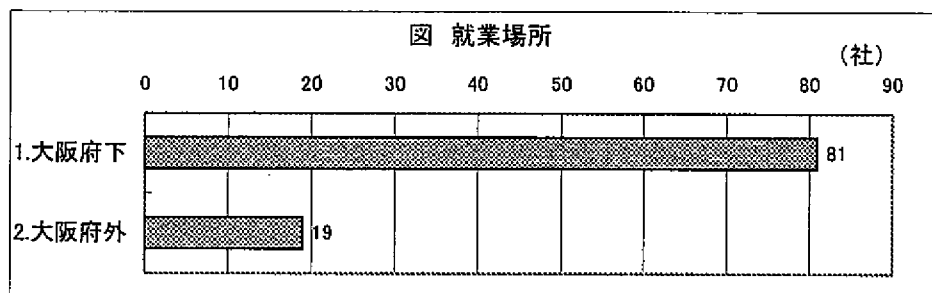
項目	件数（社）	（%）
1.欠員補充	91	14.4%
2.雇用創出	15	2.4%
3.新規学卒採用職種の緩和	2	0.3%
4.計画雇用	22	3.5%
計（回答企業総数）	632	100.0%



図表3 就業場所

表 就業場所（複数回答）

項目	件数（社）	（%）
1.大阪府下	81	12.8%
2.大阪府外	19	3.0%
計（回答企業総数）	632	100.0%



### 1-3.2002年度以降の採用日程を18社が明示

2002年度（2002年4月）以降の当センター登録者の雇用について、採用年月日、募集・受験期間等を18社が明示しているが、他の殆どの企業では明示するに至っていない。これは、昨今の厳しい経済・雇用環境によるものと推察されるが、当センター登録者採用の企業における位置づけとの関わりも存在すると考えられる。

採用にあたっての雇用契約条件は「正社員」が中心となるが、正社員以外、その他では「嘱託」が回答されている。

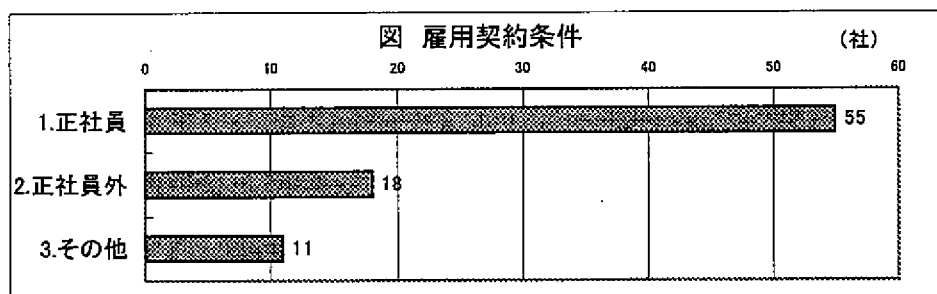
図表4 2002年度以降の採用予定について

表 採用年月日と募集・受験期間

企業名	採用年月日	募集期間		受験期間	
1 株式会社雪印アクセス	2002/04/01	2001/10/01	2002/02/01	2002/01/01	2002/02/01
2 株式会社太洋工作所	2002/04/01	2001/07/01	2001/12/01	2001/09/01	2001/12/01
3 住友電気工業株式会社	2002/04/01	2001/12/01	2002/02/01	2002/02/01	2002/03/01
4 株式会社玉屋	2002/04/01	2001/06/01	2002/02/28		
5 株式会社オリエントコーポレーション	2002/04/01	2001/04/01	2002/06/30	2001/04/01	2002/07/31
6 株式会社日立製作所	2002/05/01				
7 株式会社神戸屋	2002/10/01	2002/07/01	2002/08/01	2002/08/01	
8 松尾電機株式会社	2003/02/01	2002/11/01	2002/12/01	2002/12/01	2003/01/01
9 森下仁丹株式会社	2003/04/01	2002/10/01	2003/02/01	2002/10/01	2003/02/01
10 アトラス情報サービス株式会社	2003/04/01	2002/04/01	2002/08/01	2002/04/01	2002/08/01
11 住生コンピューターサービス株式会社	2003/04/01				
12 安田火災海上保険株式会社	2003/07/01	2003/03/01	2003/06/01	2003/03/01	2003/06/01
13 水都信用金庫	2004/03/01	2003/11/01		2003/11/01	
14 住友商事株式会社	2004/04/01				
15 象印マホービン株式会社	2004/05/01	2003/12/01	2004/12/01	2004/01/01	2004/12/01
16 グンゼ株式会社	2004/06/01	2004/04/01	2004/06/01	2004/04/01	2004/06/01
17 学校法人塚本学院	2005/04/01	2004/12/01	2005/03/01	2004/12/01	2005/03/01
18 株式会社福井銀行	2008/12/01	2008/10/01	2008/11/01	2008/08/01	2008/09/01

表 雇用契約条件（回答企業総数）

項目	件数（社）	(%)
1. 正社員	55	8.7%
2. 正社員外	18	2.8%
3. その他	11	1.7%
計（回答企業総数）	632	100.0%



## 2. 採用方針

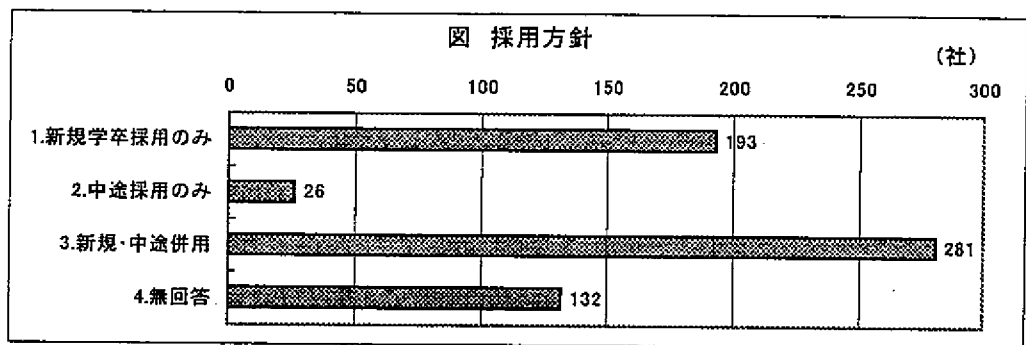
### 2-1. 「新規・中途採用併用」と「新規学卒採用のみ」が基本的な採用方針

採用にあたって基本的な方針は、「新規・中途採用併用」(281社、44.5%)と「新規学卒採用のみ」(193社、30.5%)が中心となることが窺われる。当センターの登録者の多くが中途採用希望者と考えられ、求人(雇用)企業の中途採用規模が問題となろう。

図表5 企業の採用方針

表 採用方針

項目	件数(社)	(%)
1.新規学卒採用のみ	193	30.5%
2.中途採用のみ	26	4.1%
3.新規・中途併用	281	44.5%
4.無回答	132	20.9%
計	632	100.0%



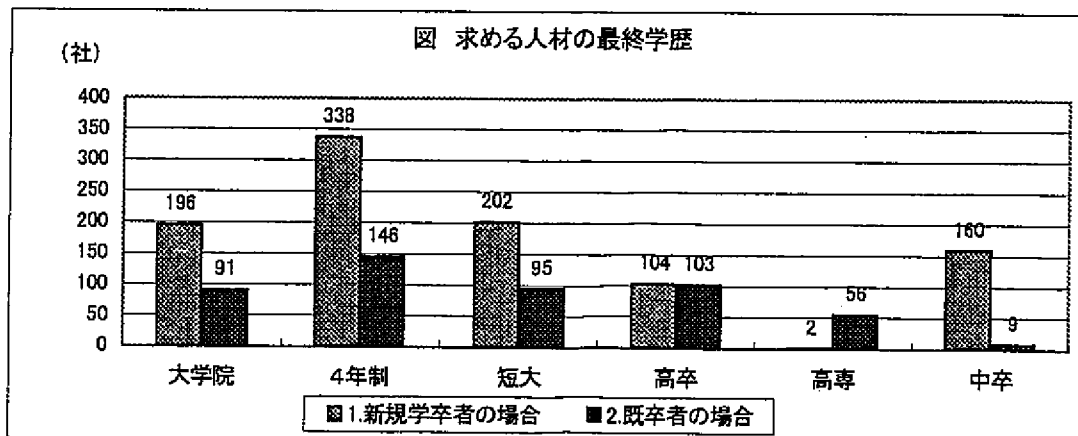
### 2-2. 学歴を「問わない」企業は17.6%、学歴を「問う」企業では高学歴者採用が中心

求める人材の学歴を「問わない」とする企業は111社(17.6%)で、他は学歴を「問う、あるいは不明」の企業である。学歴を「問う」企業の回答を具体的にみると、短大卒以上の高学歴者を対象としている企業が多く、当センター登録者の多くが中・高卒者(登録者の約85%)であることを考えると、学歴における一つのみスマッチが指摘されよう。

図表6 求める人材の最終学歴(学歴を「問う」企業)

表 求める人材の最終学歴

項目	大学院	4年制	短大	高卒	高専	中卒
1.新規学卒者の場合	196	338	202	104	2	160
2.既卒者の場合	91	146	95	103	56	9



### 2-3.資格とキャリア、「人物」「意欲」を重視する企業

設問が「求める人材の資格内容」との質問であり、具体的に資格名称およびキャリアを回答している企業と、誠実なあるいは真面目な「人物」、チャレンジ精神などの「意欲」をあげている企業がある。いずれにしろ、企業が求めている人材は、資格とキャリアのある人材、仕事へ取り組む姿勢や意欲を重視していることの一端は窺える（後掲参考資料）。

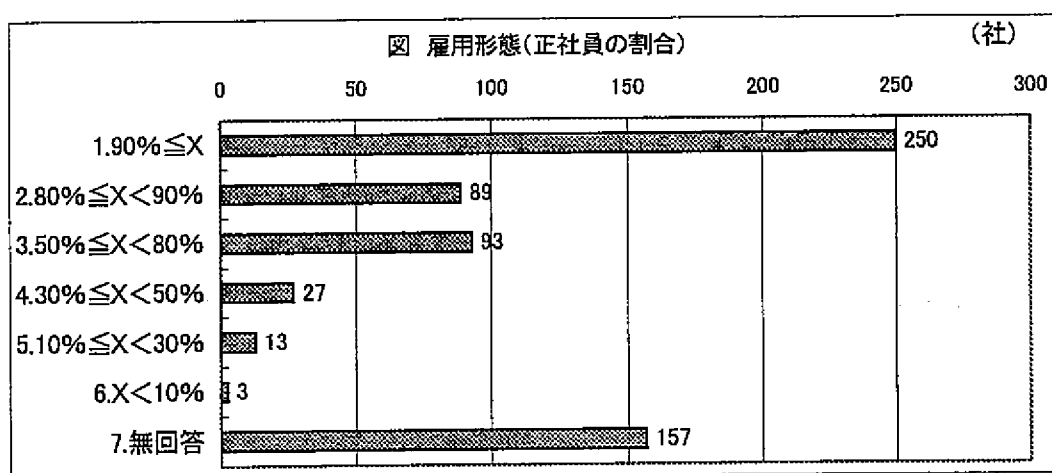
### 2-4.正社員以外の「非正社員」「派遣社員」が増加

正社員が90%以上の企業は250社（250/632÷39.6%）である。残り6割の企業においては確実に10%を超える正社員以外の従業者が業務を遂行していることになる。今回、派遣社員が半数以上と回答した企業が1社、非正社員（パート・アルバイト等）が80%以上と回答している企業も4社ある。現実にある外食産業では2000人近い従業者の9割はパート・アルバイトで独自の出退勤管理を行っており、当該データだけでは比較対照はできないが、従来の終身雇用（＝正社員）の雇用慣行は崩れつつあると言えよう。

図表7 雇用形態

表 正社員等の構成割合

項目	正社員	出向社員	派遣社員	非正社員
1. $90\% \leq X$	250	3	0	2
2. $80\% \leq X < 90\%$	89	0	0	2
3. $50\% \leq X < 80\%$	93	3	1	29
4. $30\% \leq X < 50\%$	27	4	2	21
5. $10\% \leq X < 30\%$	13	33	33	98
6. $X < 10\%$	3	237	264	220
7. 無回答	157	352	332	260
計	632	632	632	632



## 2-5.採用の決定は本社一括が60.6%、事業所単位が26.7%で、HP活用

採用に関わる決定権は本社一括が60.6%、事業所単位(一部本社関与有)とする企業が26.7%である。また、求人掲載方法は、「ホームページ(HP)」をあげている企業が最も多く220社(34.8%)、次いで「職安」210社(33.2%)、求人誌181社(28.6%)となっている。

インターネットという新たな求人媒体が急速に普及し、パソコンを持たない就職学生は企業訪問もできないといわれるように、求職-求人のマッチングのあり方も急激に変わりつつあるといえよう。

図表8 募集方法および求人掲載方法

表 募集方法(形態)

項目	件数(社)	(%)
1.本社一括	383	60.6%
2.事業所単位	169	26.7%
計(回答企業総数)	632	100.0%

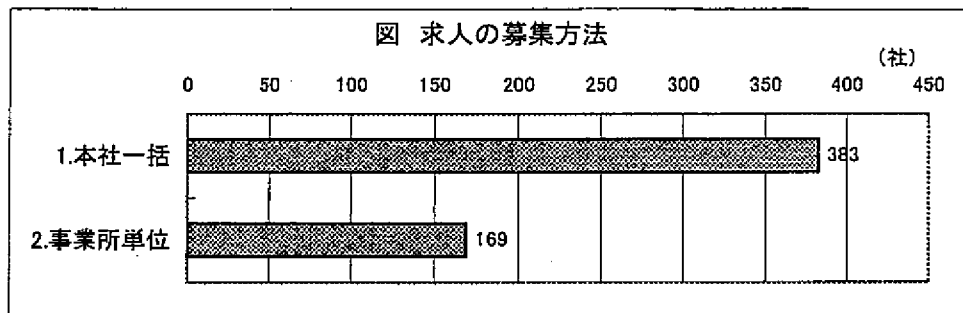
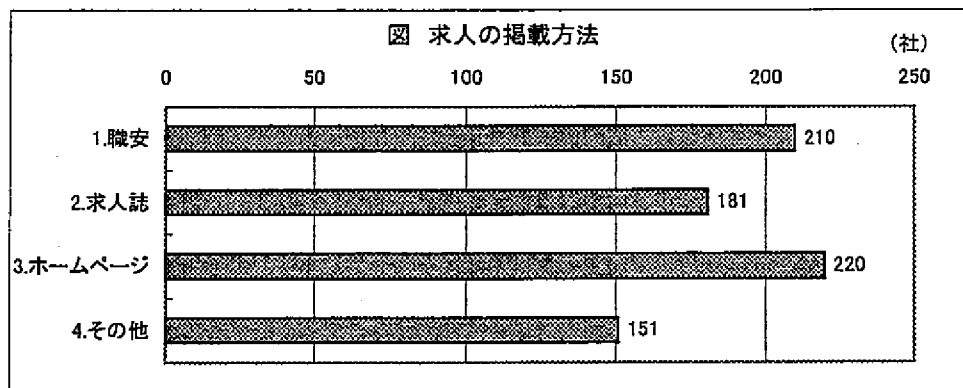


表 求人掲載(複数回答)

項目	件数(社)	(%)
1.職安	210	33.2%
2.求人誌	181	28.6%
3.ホームページ	220	34.8%
4.その他	151	23.9%
計(回答企業総数)	632	100.0%



## 2-6.人材派遣業社員は 56.5%の企業で事務・受付、OA操作等の職種で活用

人材派遣業社員を活用している企業は 357 社 (56.5%) で活用され、活用の決済は約 6 割の企業が本社をあげ、前述の採用に関わる決定権とほぼ同率となっている。

人材派遣業社員の活用職種は、「事務・受付」や「OA操作」「CADオペレーター」などの職種が挙げられているが(後掲参考資料)、人材派遣業は製造業や警備業など一部業種を除き原則自由化され、今後多様な職種での活用が進んでいく可能性がある。

図表 9 人材派遣業社員の活用について

表 人材派遣業社員の活用

項目	件数 (社)	(%)
1.活用している	357	56.5%
2.活用していない	155	24.5%
3.無回答	120	19.0%
計	632	100.0%

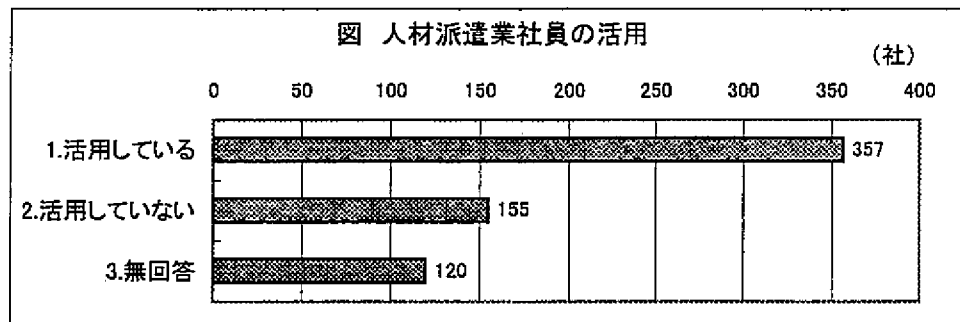
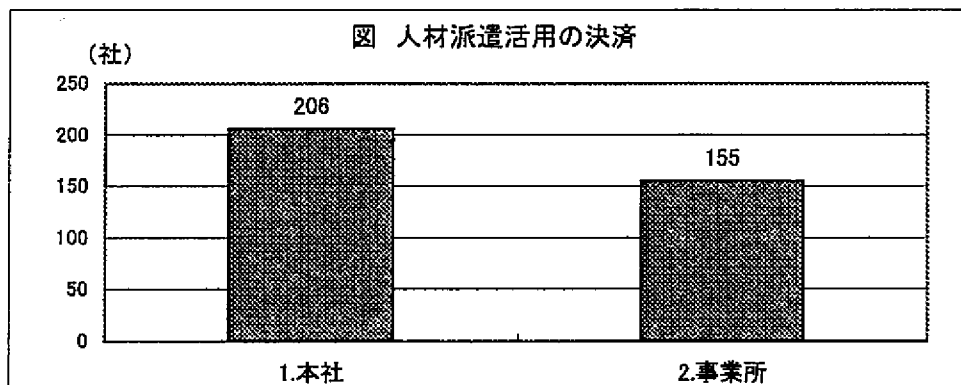


表 人材派遣活用決済 (複数回答)

項目	件数 (社)	(%)
1.本社	206	57.7%
2.事業所	155	43.4%
計 (回答企業総数)	357	100.0%



## 2-7.約 3 割の企業がシステム開発や建物管理・清掃等をアウトソーシング

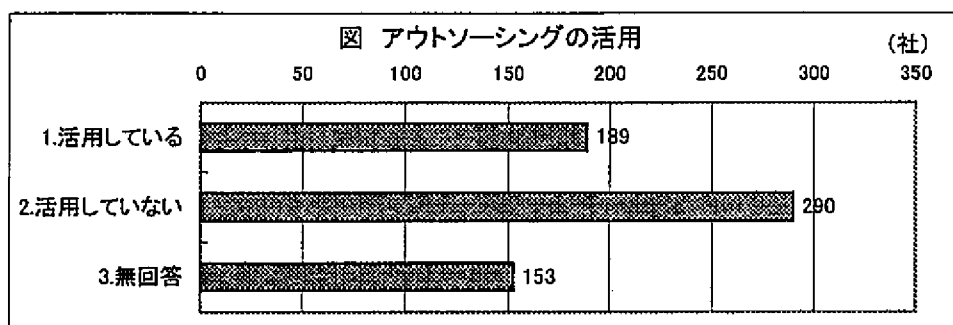
アウトソーシングを活用している企業は約 3 割（189 社＝29.9%）ある。アウトソーシングの職種部門は、「コンピュータシステム開発」「建物管理・清掃・警備」「事務（経理・給与計算等）」など多様である（後掲参考資料）。

変化のスピードが激しい今日、自らの経営資源を自社の強い、得意分野に集中し（＝コアコンピタンス）、他をアウトソーシングする動きは今後ますます広がっていく可能性がある。

図表 10 アウトソーシングの活用

表 アウトソーシングの活用

項目	件数（社）	（%）
1.活用している	189	29.9%
2.活用していない	290	45.9%
3.無回答	153	24.2%
計	632	100.0%



## 2-8.大阪府下に 1～5 事業所を置く企業が約 6 割、関連会社が府下に 1～5 社存在する企業は約 3 割

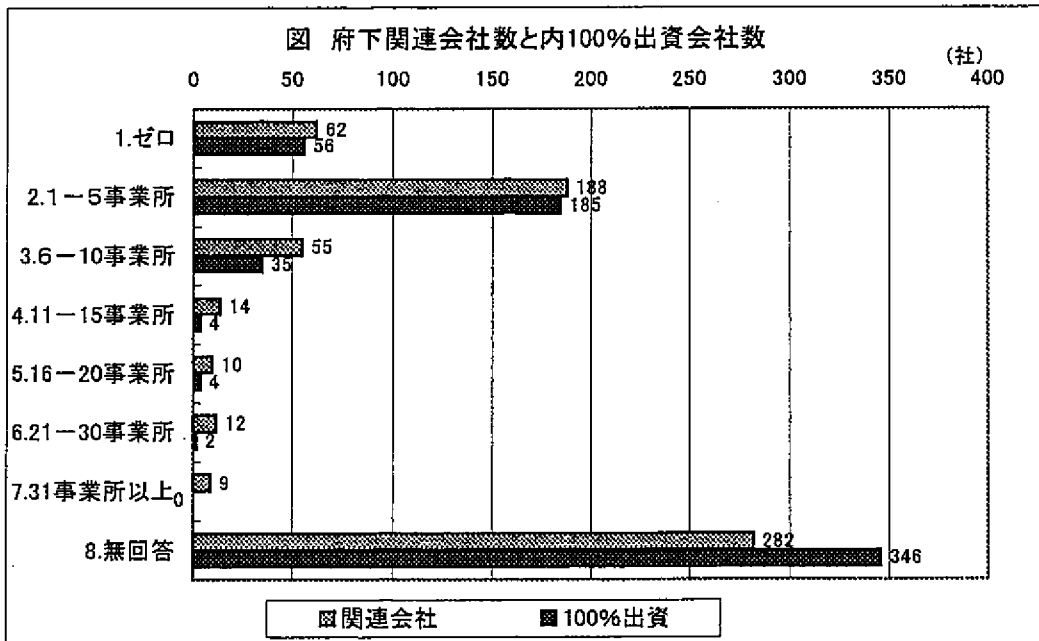
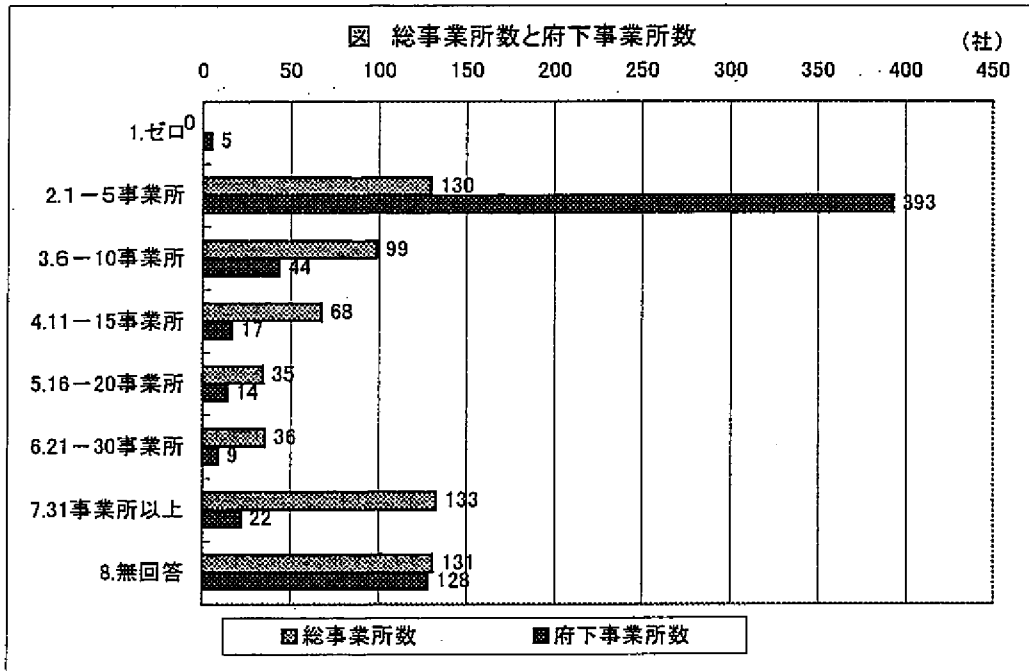
大阪府下に事業所を置く企業で 1～5 事業所を有する企業が約 6 割（393/632＝62.2%）で最も多い。一方、府下に 30 を超える事業所を置く企業も 22 社ある。

また、各企業とも大阪府下に関連会社を有し、1～5 企業の関連会社があると回答した企業は 188 社（188/632＝29.7%）あり、さらに 100%出資の関連会社が 1～5 企業あるとする企業が 185 社（185/632＝29.3%）ある。

図表 11 事業所数と関連会社

表 事業所数

項目	総事業所数	府下事業所数	関連会社	100%出資
1. ゼロ	0	5	62	58
2. 1-5事業所	130	393	188	185
3. 6-10事業所	99	44	55	35
4. 11-15事業所	68	17	14	4
5. 16-20事業所	35	14	10	4
6. 21-30事業所	36	9	12	2
7. 31事業所以上	133	22	9	0
8. 無回答	131	128	282	346
計	632	632	632	632



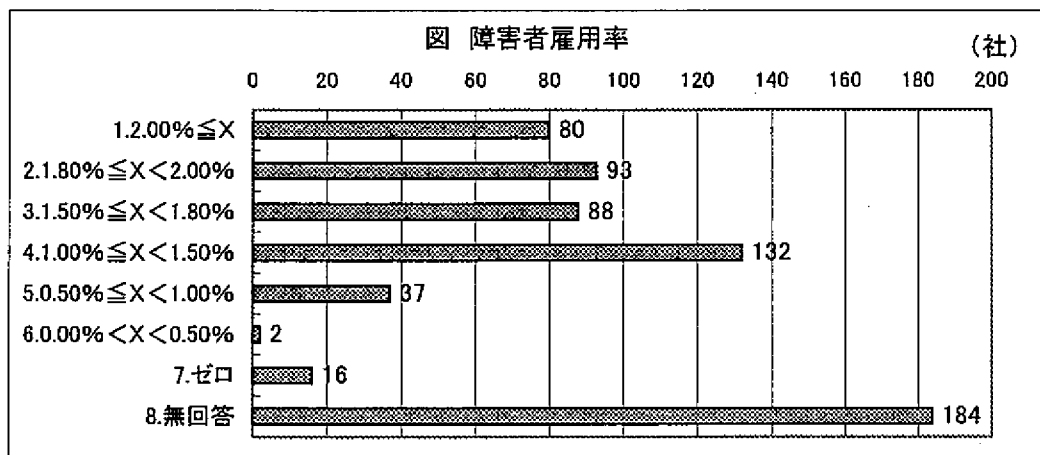
## 2-9.障害者法定雇用率 1.80%クリアー企業は 27.4%、無回答企業は 3割

障害者雇用の法定雇用率 1.80%を達成している企業は、「会社概要届」提出企業 632 社の中で 173 社(27.4%)である。1.00-1.50%(100 人に 1 人~200 人に 3 人)の企業が 132 社(20.9%)で最も多く、無回答の企業が 184 社 (29.1%) あり、この無回答企業の障害者雇用の状況を把握する必要があるだろう。また、人数では 1~5 人が 92 社 (14.6%) で最も多い。

図表 12 障害者雇用率

表 障害者雇用率

項目	件数 (社)	(%)
1.2.00% ≤ X	80	12.7%
2.1.80% ≤ X < 2.00%	93	14.7%
3.1.50% ≤ X < 1.80%	88	13.9%
4.1.00% ≤ X < 1.50%	132	20.9%
5.0.50% ≤ X < 1.00%	37	5.9%
6.0.00% < X < 0.50%	2	0.3%
7.ゼロ	16	2.5%
8.無回答	184	29.1%
計	632	100.0%



図表 13 障害者の雇用人数等

表 障害者雇用人数

項目	件数(社)	%
1.ゼロ	14	2.2%
2.1-5人	92	14.6%
3.6-10人	81	12.8%
4.11-15人	63	10.0%
5.16-20人	30	4.7%
6.21-30人	41	6.5%
7.31-50人	42	6.6%
8.51-100人	41	6.5%
9.101人以上	45	7.1%
10.無回答	183	29.0%
計	632	100.0%

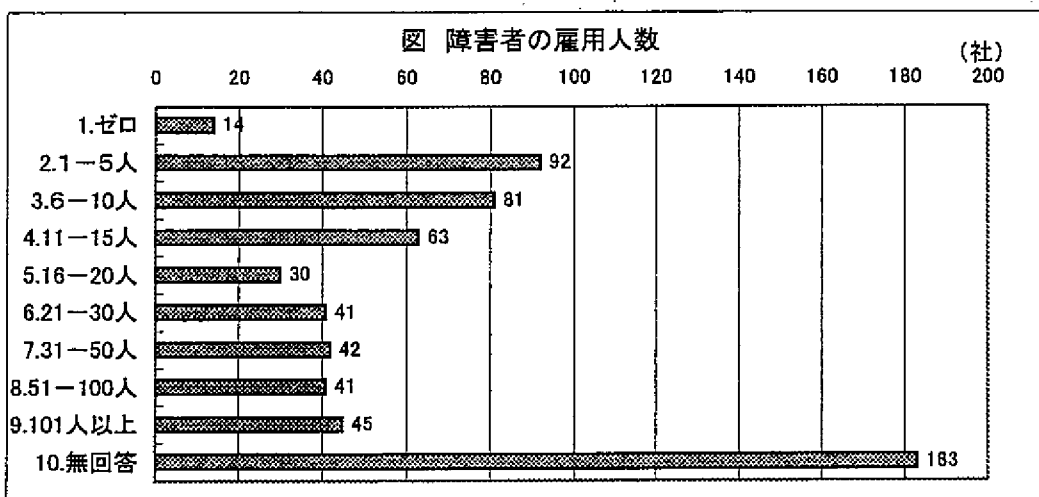


表 障害者雇用数上位企業

企業名	雇用率(%)	雇用者数(人)
西日本電信電話株式会社	2.6	1030
トヨタ自動車株式会社	1.70	816
日本郵便通送株式会社	1.81	676
山崎製パン株式会社	1.94	549
松下電器産業株式会社	1.97	518
株式会社デンソー	1.89	420
西日本旅客鉄道株式会社	1.94	410
三洋電機株式会社	1.89	405
関西電力株式会社	1.84	401
松下電工株式会社	2.07	392

## 2-10.当センター登録者の雇用・採用検討が進まない理由は、「受け皿問題」「リストラ」「業績」の問題

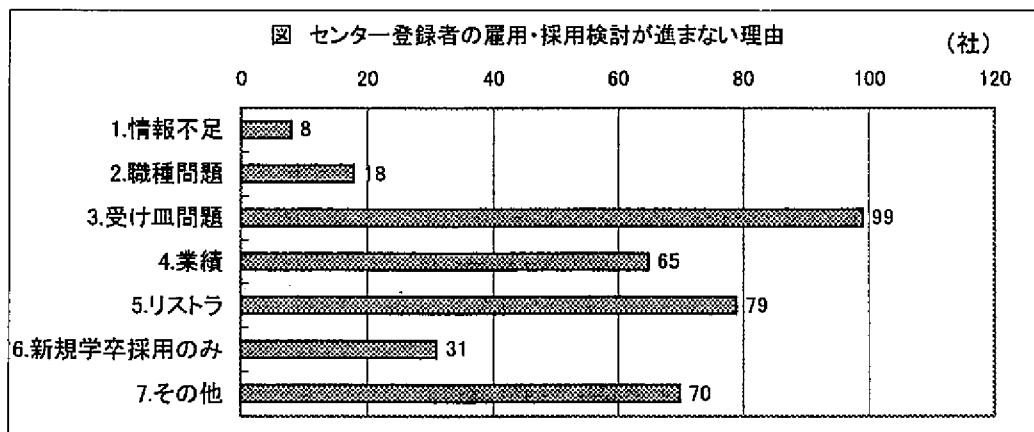
当センター登録者の雇用・採用検討が進まない理由としては、「受け皿問題」をあげる企業が最も多く99社(15.7%)、次いで「リストラ」79社(12.5%)、「業績」65社(10.3%)が多くなっており、「リストラ」「業績」といった企業を取り巻く厳しい経済環境の一端が窺える。

また、「その他」の回答企業も多く、その内容は、組織機構改革やグループ再編成等の組織人員面から雇用・採用への影響、職安やホームページでの求人募集といった他の求人手段との関係、検討する余裕(時間や人員不足)をあげている(後掲参考資料)。

図表 14 当センター登録者の雇用・採用検討が進まない理由

表 センター登録者の雇用・採用検討が進まない理由(複数回答)

項目	件数(社)	%
1.情報不足	8	1.3%
2.職種問題	18	2.8%
3.受け皿問題	99	15.7%
4.業績	65	10.3%
5.リストラ	79	12.5%
6.新規学卒採用のみ	31	4.9%
7.その他	70	11.1%
計(総計632)	632	100.0%



### 3. 推進員配置等同和問題（人権問題）の取組状況について

#### 3-1. 府下事業所への推進員の配置率 100%は 338 社（53.5%）

大阪府下に事業所を有する企業は1～5事業所の企業が最も多く436社（436/632≒69.0%）、また、推進員配置事業所数も1～5事業所が最も多く448社（448/632≒70.9%…\*1）となっている。これら事業所に対する推進員の配置という点から各事業所への推進員配置率（例えば、A社：5事業所→5事業所配置＝100%、B社：5事業所→4事業所配置＝80%）を見ると、338社（53.5%）の企業が100%の推進員配置を達成している。

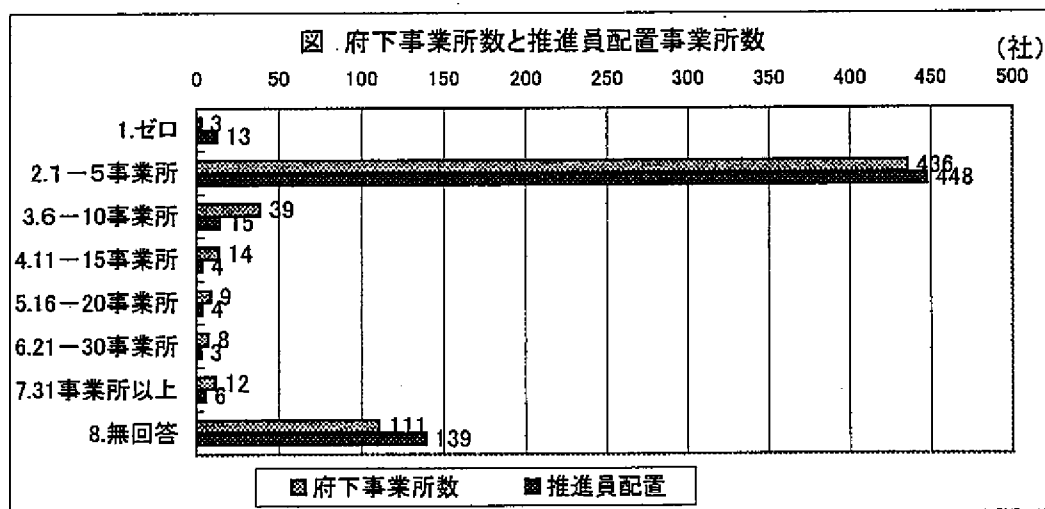
しかし、一方では「無回答」企業が114社（18.0%）あり、これら企業での配置状況が把握されないことと、「ゼロ」を含めた50%未満企業も122社（19.3%）存在する。

\*1.例えば、府下事業所数が10事業所あって、その内推進員配置事業所が3事業所であれば、事業所数では「6～10事業所」の階層、推進員配置事業所数では「1～5事業所」階層でカウントされる。

図表 15 府下事業所数及び推進員配置事業所数

表 府下事業所数及び推進員配置事業所数

項目	府下事業所数	推進員配置
1.ゼロ	3	13
2.1～5事業所	436	448
3.6～10事業所	39	15
4.11～15事業所	14	4
5.16～20事業所	9	4
6.21～30事業所	8	3
7.31事業所以上	12	6
8.無回答	111	139
計	632	632



図表 16 推進員配置率および配置推進員数

表 推進員配置率

項目	件数 (社)	(%)
1.100%	338	53.5%
2.50% ≤ X < 100%	58	9.2%
3.30% ≤ X < 50%	23	3.6%
4.0 < X < 30%	59	9.3%
5.ゼロ	40	6.3%
6.無回答	114	18.0%
計	632	100.0%

※推進員配置率 = 推進員配置事業所数 / 府下事業所数

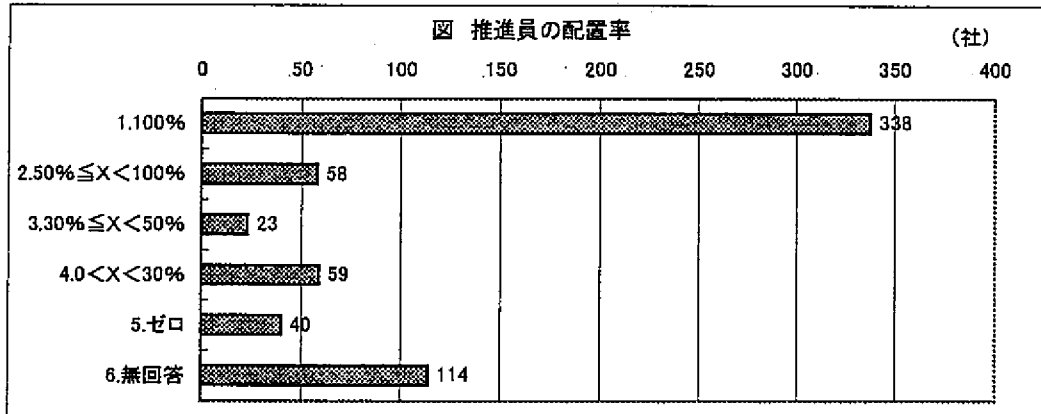
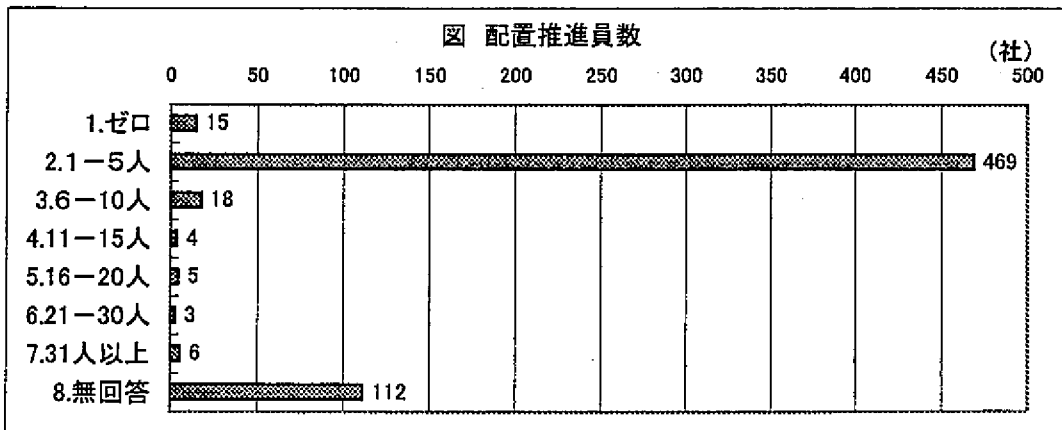


表 配置推進員数

項目	件数 (社)	(%)
1.ゼロ	15	2.4%
2.1-5人	469	74.2%
3.6-10人	18	2.8%
4.11-15人	4	0.6%
5.16-20人	5	0.8%
6.21-30人	3	0.5%
7.31人以上	6	0.9%
8.無回答	112	17.7%
計	632	100.0%



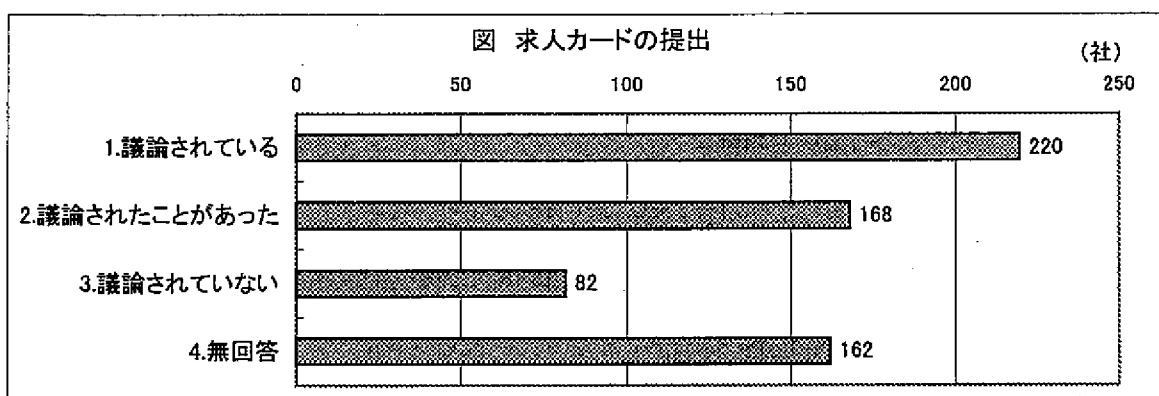
### 3-2. 求人情報カード提出について「議論されている」企業は 34.8%と 4 割に満たない

求人情報カード提出について、「議論されている」と回答した企業が「会社概要届」提出企業全体の 4 割に満たない 34.8%である。確かに厳しい経済・雇用環境で会員企業自身も大変な状況にあることは認めつつも、このような状況で果たして登録者の雇用が進むか疑問である（実データとして、登録者の雇用数等は減少… p 5 参照）。

図表 17 求人情報カードの提出について

表 求人情報カード提出について

項目	件数 (社)	(%)
1. 議論されている	220	34.8%
2. 議論されたことがあった	168	26.6%
3. 議論されていない	82	13.0%
4. 無回答	162	25.6%
計	632	100.0%



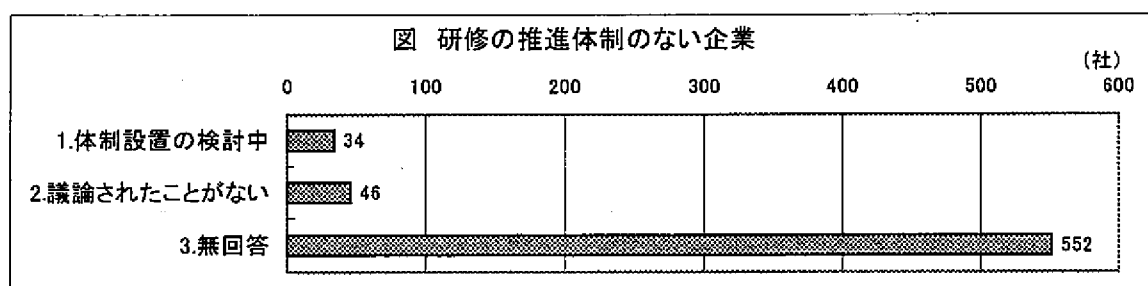
### 3-3. 推進体制設置について、「検討中」「議論されたことがない」企業が 12.6%

同和問題（人権問題）研修の推進体制のない企業で、「検討中」「議論されたことがない」企業が、回答が明確な部分で 80 社（12.7%）ある（「無回答」が全て体制があるか不明）。

図表 18 研修体制のない企業における体制設置の検討状況

表 研修の推進体制の「ない」企業

項目	件数 (社)	(%)
1. 体制設置の検討中	34	5.4%
2. 議論されたことがない	46	7.3%
3. 無回答	552	87.3%
計	632	100.0%



### 3-4. 社内で研修を実施している企業は半数以上がセンター会員としての役割を研修内容に反映し、研修プログラム内容は本社立案が44.3%

社内で同和問題（人権問題）研修を実施している企業で、研修内容に当センター会員としての役割を「反映している」と回答している企業は半数を超え336社（53.2%）、「反映していない」企業は91社（14.4%）である。

また、研修プログラム内容の調整については、「本社が立案し、事業所等に指示」している企業が280社（44.3%）、「推進員が独自立案」している企業が157社（24.8%）である。

「その他」の回答では、本社と事業所（推進員）が連携しながら研修プログラムを検討している等が回答されている。

図表19 社内で研修を実施している企業の研修内容について

表 研修内容へのセンター会員としての反映

項目	件数（社）	（%）
1.している	336	53.2%
2.していない	91	14.4%
3.無回答	205	32.4%
計	632	100.0%

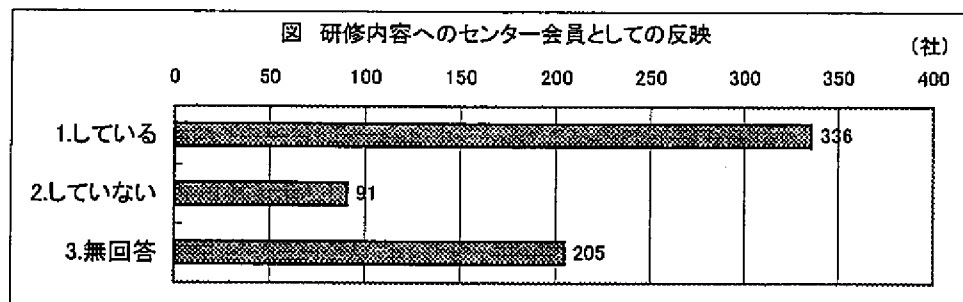
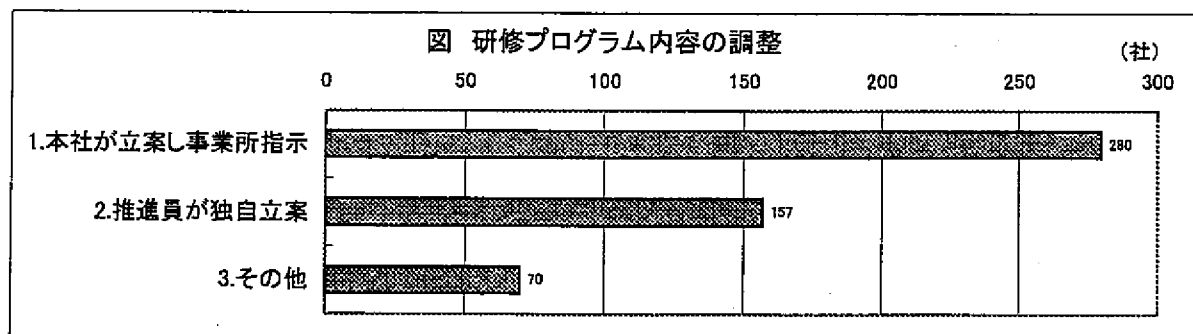


表 研修プログラム内容の調整

項目	件数（社）	（%）
1.本社が立案し事業所指示	280	44.3%
2.推進員が独自立案	157	24.8%
3.その他	70	11.1%
計（総計632）	632	100.0%



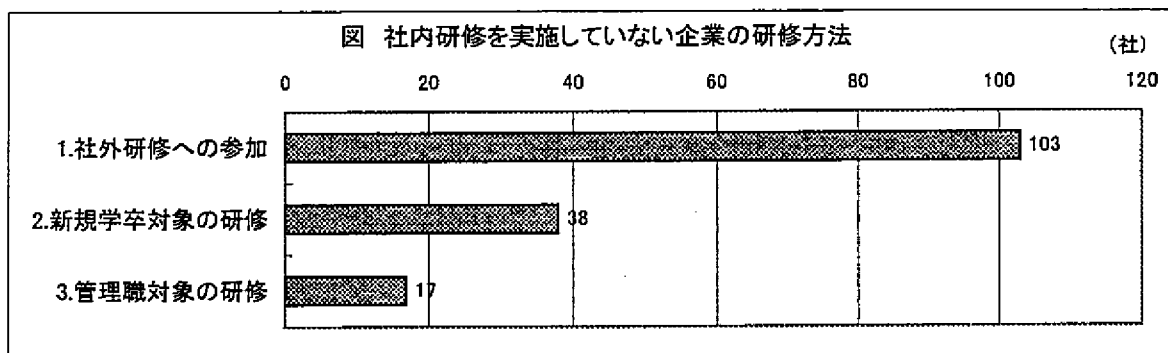
### 3-5.社内で研修を「実施していない」企業は社外研修に参加している

社内で同和問題（人権問題）研修を実施していない企業は、「社外研修に参加している」と回答した企業が103社（16.3%）である。

図表 20 社内で研修を実施していない企業の研修方法

表 社内で研修を実施していない企業の研修方法

項目	件数（社）	（%）
1.社外研修への参加	103	16.3%
2.新規学卒対象の研修	38	6.0%
3.管理職対象の研修	17	2.7%
計（総計632）	632	100.0%



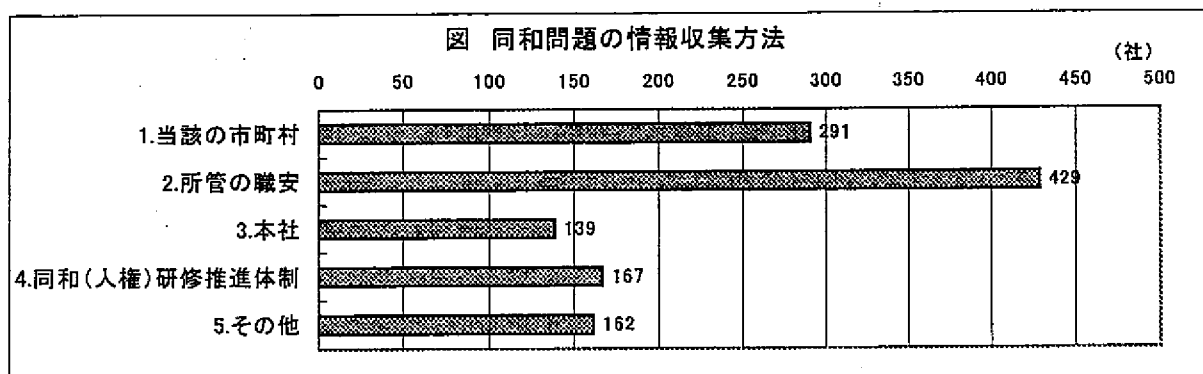
### 3-6.同和問題（人権問題）の情報収集は、「所管の職安」と「当該の市町村」が多い

同和問題（人権問題）についての情報収集の方法は、「所管の職安」と回答した企業が最も多く429社（67.9%）、次いで「当該の市町村」291社（46.0%）である。また、「その他」では大阪同企連をあげる企業が多い（後掲参考資料）。

図表 21 同和問題（人権問題）についての情報収集方法

表 同和問題の情報収集方法（複数回答）

項目	件数（社）	（%）
1.当該の市町村	291	46.0%
2.所管の職安	429	67.9%
3.本社	139	22.0%
4.同和（人権）研修推進体制	167	26.4%
5.その他	162	25.6%
計（総計632）	632	100.0%



## 4. 当センター登録者の雇用実績等について

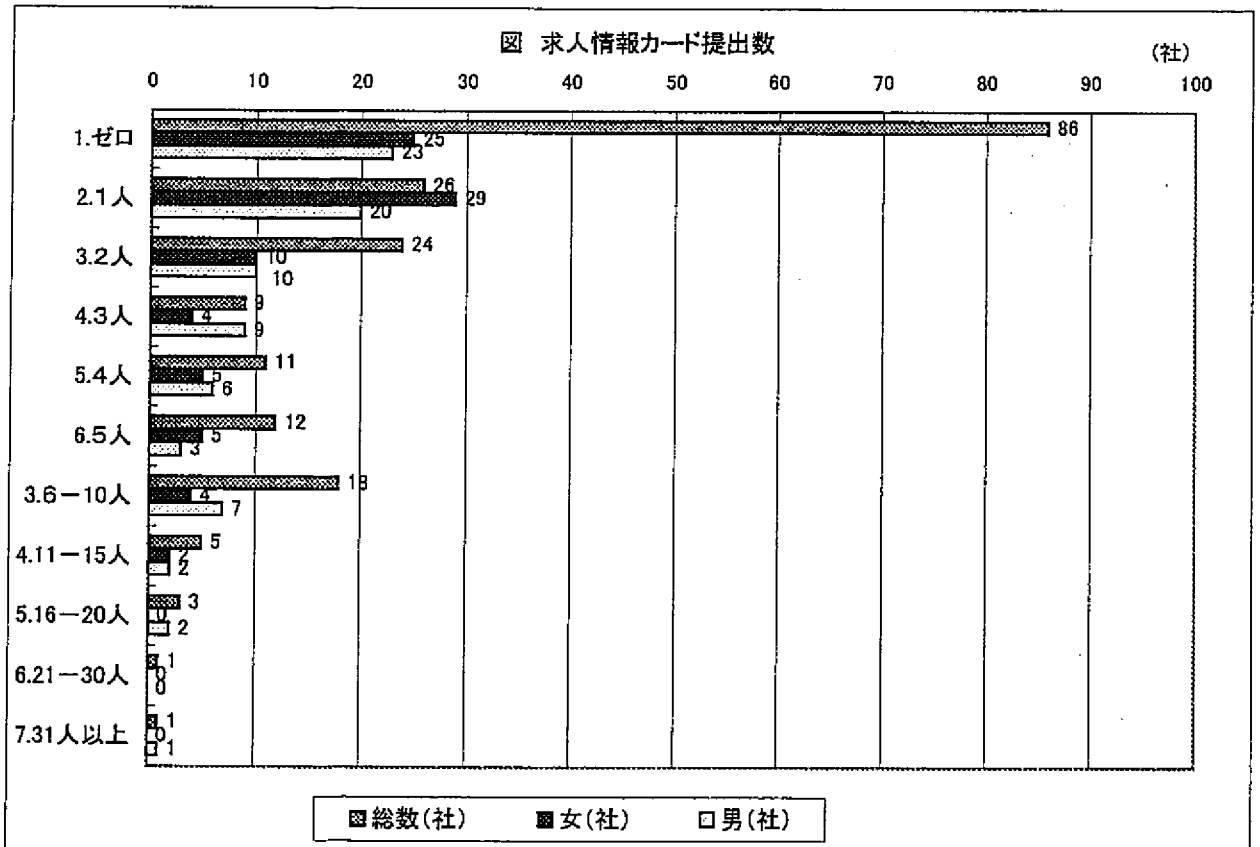
### 4-1. 求人情報カード提出件数は、提出企業 110 社、「ゼロ」「無回答」企業が 522 社

求人情報カード提出企業は、明確なところが 110 社であり、「ゼロ」「無回答」（提出していないか、不明）が 522 社となっている。求人数は数名（1～2 人）が多いが、数十人規模の求人カード提出の企業もある。

図表 22 求人情報カード提出件数

表 求人情報カード提出件数

項目	総数(社)	女(社)	男(社)
1. ゼロ	86	25	23
2. 1人	26	29	20
3. 2人	24	10	10
4. 3人	9	4	9
5. 4人	11	5	6
6. 5人	12	5	3
3. 6-10人	18	4	7
4. 11-15人	5	2	2
5. 16-20人	3	0	2
6. 21-30人	1	0	0
7. 31人以上	1	0	1
8. 無回答	436	548	549
計	632	632	632



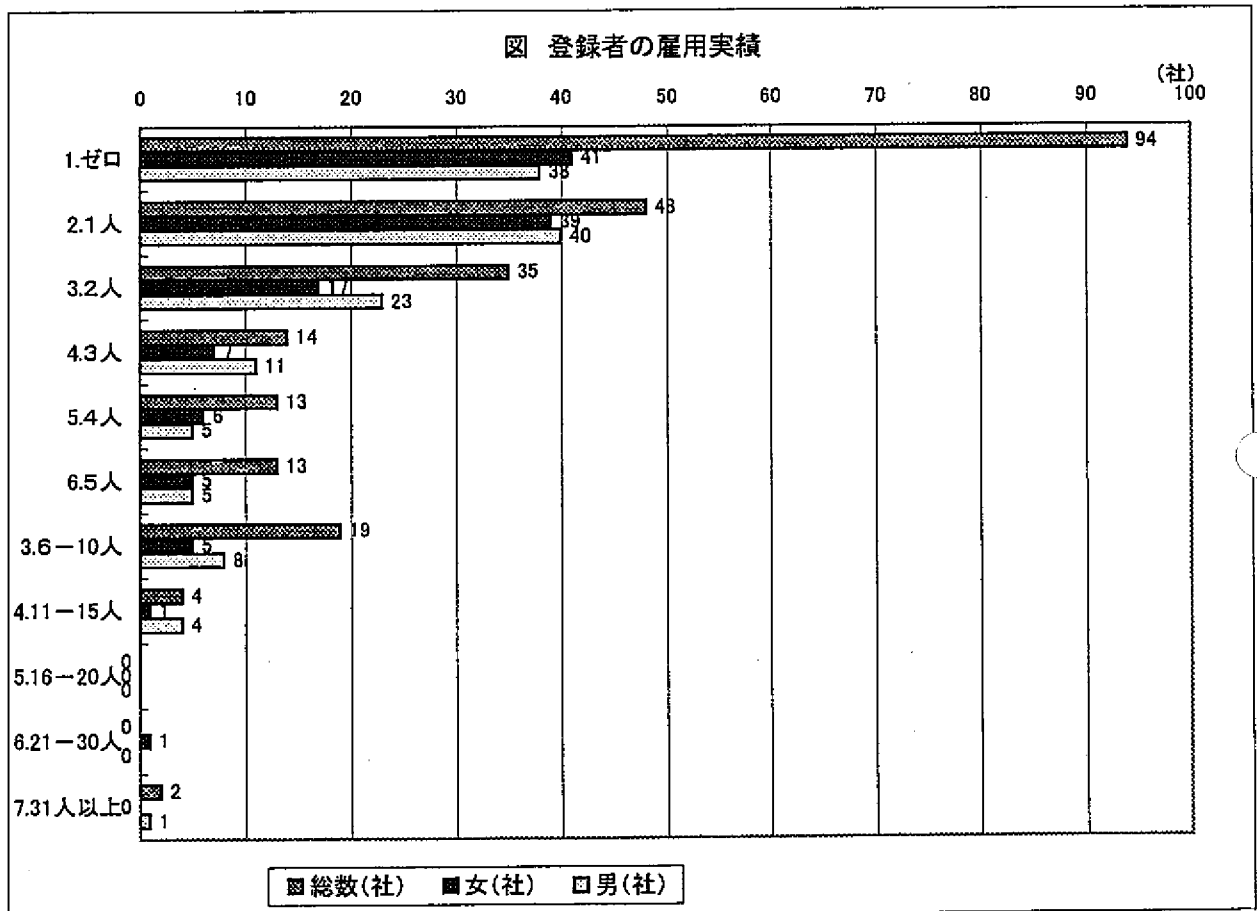
#### 4-2.登録者の雇用実績は、148社が実績あり、「ゼロ」「無回答」企業が484社

登録者の雇用実績は148社が数字をあげ、複数名（1～2人）の雇用が多く、「ゼロ」「無回答」企業が484社ある。

図表 23 登録者の雇用実績

表 登録者の雇用実績

項目	総数(社)	女(社)	男(社)
1.ゼロ	94	41	38
2.1人	48	39	40
3.2人	35	17	23
4.3人	14	7	11
5.4人	13	6	5
6.5人	13	5	5
3.6-10人	19	5	8
4.11-15人	4	1	4
5.16-20人	0	0	0
6.21-30人	0	1	0
7.31人以上	2	0	1
8.無回答	390	510	497
計	632	632	632



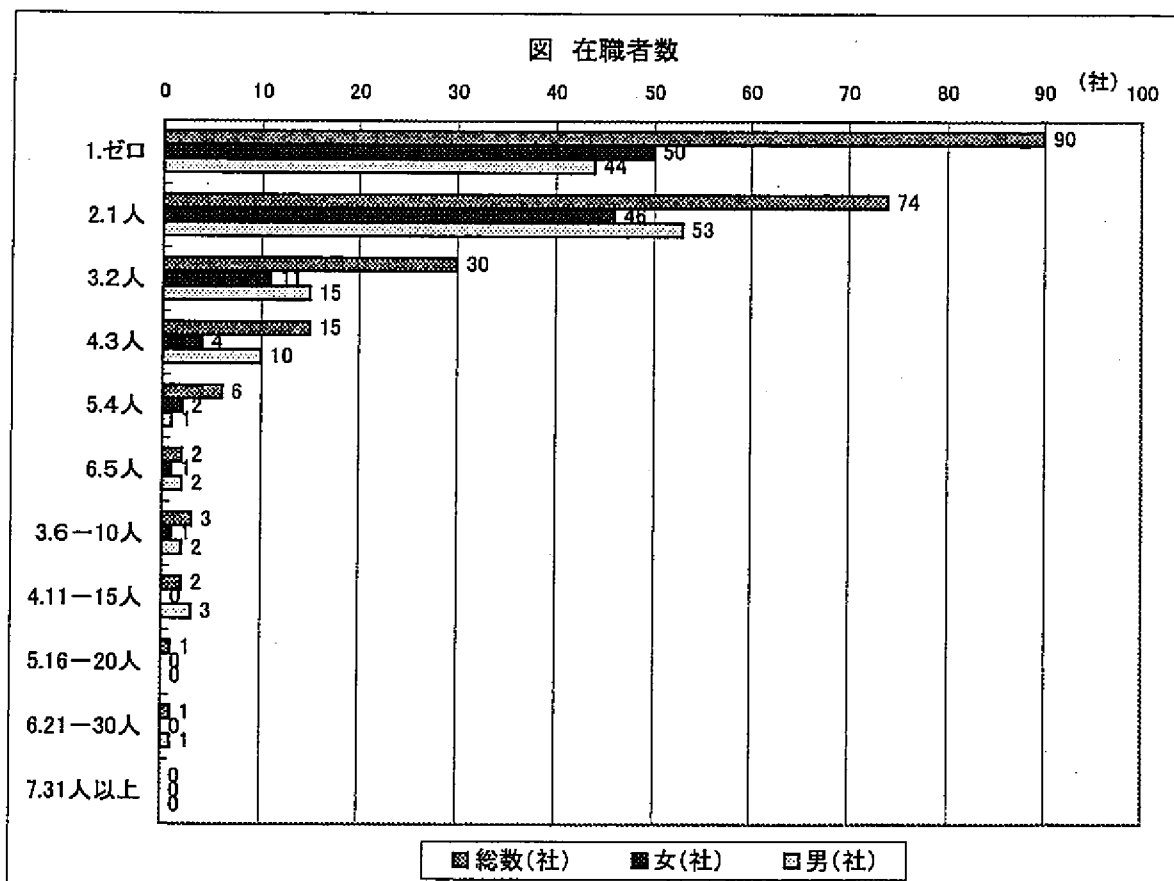
### 4.3.雇用した登録者の在職状況は 134 社が在職、「ゼロ」「無回答」企業が 498 社

雇用した登録者が在職していると回答した企業は 134 社で、1 人とする企業が多い。一方、「ゼロ」「無回答」企業は 498 社である。

図表 24 雇用した登録者の在職状況

表 在職者数

項目	総数(社)	女(社)	男(社)
1.ゼロ	90	50	44
2.1人	74	46	53
3.2人	30	11	15
4.3人	15	4	10
5.4人	6	2	1
6.5人	2	1	2
3.6-10人	3	1	2
4.11-15人	2	0	3
5.16-20人	1	0	0
6.21-30人	1	0	1
7.31人以上	0	0	0
8.無回答	408	517	501
計	632	632	632



#### 4.4. 入会申込企業は設立後、毎年数十社の申込があったが、近年は減少

当センターの会員企業は、1981年の設立後から毎年数十社の入会企業を受け入れていたが、1990年代後半になって入会企業が少なくなっている。

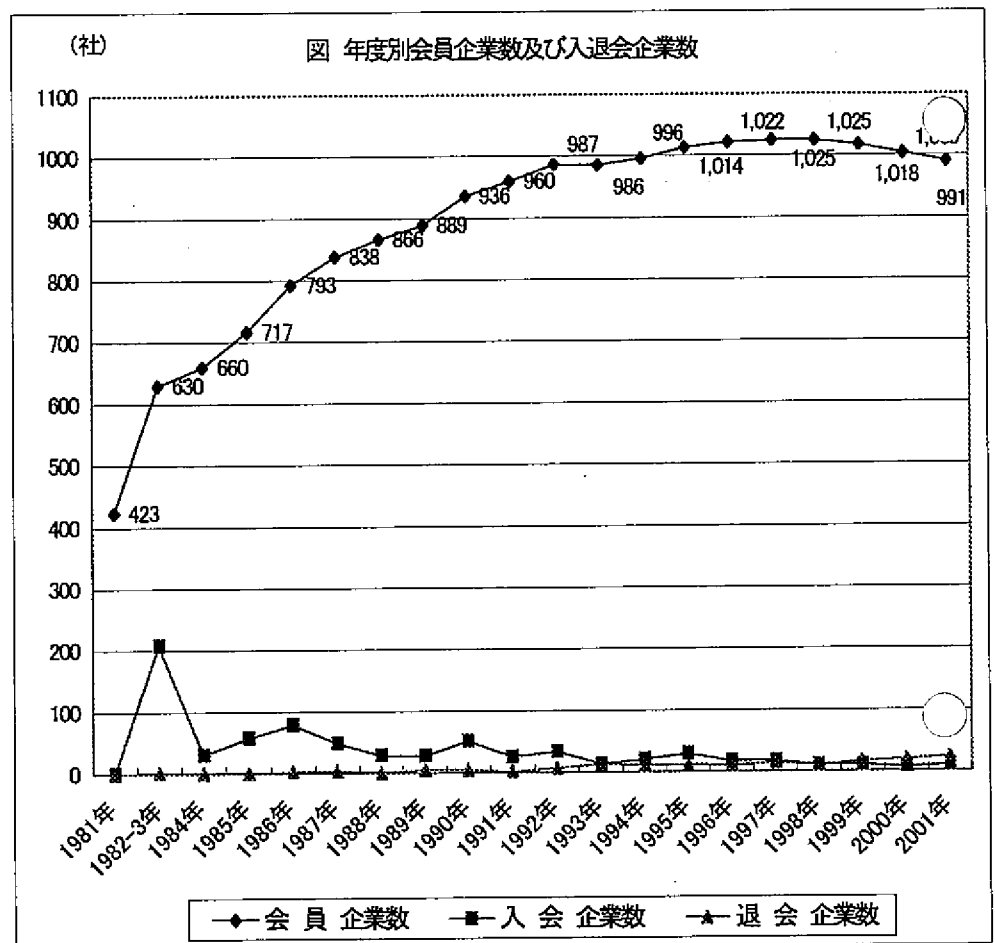
2001年5月時点で991社の会員企業があり、関係者の絶えざる努力の結果と考えられるが、新たな会員企業獲得方策の検討も必要とされよう。

\*2 本データは、「2001年度会社概要届」の入会年次に記載漏れが多いため、事務局が把握しているデータをもとに作成している。

図表 25 会員企業数および入退会数

表 会員企業数等 単位：社

年 度	会 員 企 業 数	入 会 企 業 数	退 会 企 業 数
1981年	423	0	0
1982-3年	630	209	2
1984年	660	31	1
1985年	717	58	1
1986年	793	79	3
1987年	838	49	4
1988年	866	29	1
1989年	889	28	5
1990年	936	52	5
1991年	960	26	2
1992年	987	34	7
1993年	986	13	14
1994年	996	21	11
1995年	1,014	30	12
1996年	1,022	18	10
1997年	1,025	18	15
1998年	1,025	10	10
1999年	1,018	10	17
2000年	1,005	7	20
合計	1,005	722	140
2001年	991	10	24



## 5. 総括

①本データ集計と分析で対象とした「2001 年度会社概要届」の標本数 632 社は、会員企業数 991 社の 63.8%である。「会社概要届」提出対象は、当センター構成の会員企業自身であり、9割以上の提出があつてしかるべきとも言えよう。

また、回答内容に丁寧さに欠ける面（「無回答」が多い等）が見られ、さまざまな事情があるにせよ検討の余地のあるところである。

上記の点は、事務局のフォローアップや設問内容の再検討で一定の改善も可能であり、そうした点を含めた検討が課題の一つである。

②当センター登録者の雇用促進と会員企業が優れた人材を確保し、求職と求人（雇用）双方の当事者がメリットを得ることがマッチングの前提である。しかし、現実には、グローバル化する経済環境の中で厳しい競争環境にある企業、長引く景気低迷で高止まりしている失業率で求職者にとっても厳しい競争状態が存在し、求職と求人を需要と供給の面から捉えると、明らかに求人側にとって有利な状況が今日の雇用環境である。

こうした点を考慮して、会員企業から当センターへ求人情報カードがなかなか提出されてこない中で、各企業は新たな雇用を行っていないか、というと現実には必ずしもそうではない。インターネットのホームページ（HP）を活用した求人方法は一般化しつつあるし、当センター以外の就職斡旋、人材紹介機関は数多くある。

要は、当センターのマッチング機能の再検討と会員企業自身における当センターの位置づけの再考、再検討が必要となっているのではないだろうか。

③また、登録者と求人（雇用）のミスマッチ要因への個別具体の対応が求められる。例えば、当センター登録者からの求人検討方針を回答している企業そのものが少なく（※①の丁寧な回答が必要な点）、回答している企業の多くは「欠員補充」の位置づけである。言い換えれば、「欠員補充」の求人（雇用）で登録者の雇用促進がどこまで図れるか、率直なところ疑問である。また、登録者の最終学歴（中・高卒者が多い）を見ると、企業側が求めている（「採用方針」一般）高学歴者の人材とは明らかにミスマッチが起きている。

例示したような、個別具体の問題・課題にどのように対応していくかが必要になっていると言え、それは②で指摘した総括的な点にも大きく関係してくる。

④会員企業においては、人材派遣業社員の活用を半数以上（56.5%）の企業で行っており、またアウトソーシングを行っている企業も約3割（29.9%）ある。今日の企業の動きとして、組織のスリム化とコアコンピタンスの経営手法を導入し、変化の激しい時代への対応を図ろうとしており、そうした中で人材派遣業社員の活用やアウトソーシングは不可避の動きとなっている。

従来の終身雇用が崩壊しつつあることと相俟って、「正社員」といった雇用契約形態にあまり期待が持てない状況があり、一方で派遣業社員やアウトソーシングに対して会員企業のニーズ

が高まると、登録者の「雇用」を確保するためにもそうしたニーズに対応していくことを検討していくことが必要となる。

⑤障害者雇用について、法定雇用率を達成している企業は約3割（27.4%）であるが、残りの約7割は未達成である（「無回答」については不明）。会員企業において率先雇用を図る方途、また、当センターが障害者雇用のマッチング機能を高めていく方途等の検討が必要である。

⑥公正採用選考人権啓発推進員の配置は、半数以上（53.5%）の企業で100%達成されており、会員企業の努力の結果と言える。一方、無回答を含めて配置が100%に至っていない企業が約半数あるが、推進体制設置で「検討中」「議論されたことがない」企業が12.7%もある。

求人情報カード提出企業（予定を含む）が56社で会員企業数991社の1割にも満たない状況もこうした体制の未整備に因るところも大きいと考えられ、当センターの適切なサポートの下に推進体制の確立を図っていく必要がある。

⑦当センターへの会員企業は、991社（2001年5月）となっている。しかし、近年の入会申込は減少しており、入会促進の手だてが必要である。特に、登録者の雇用確保の点からも産業構造の変化に伴う成長産業分野企業の入会促進、あるいは現会員企業には多くの関連企業を有することが本年度会社概要届でも明らかになっており、そうした関連企業における雇用確保の観点からも当センターへの入会促進を検討していく必要がある。