

■第4回C－STEP労働政策研究会

○日 時:2005 年11月7日(金)

○場 所:A' ワーク創造館 2階研修室

テーマ:「中途採用の現状と多様な働き方」

1. 第4回研究会のテーマについて

(1) 討議テーマ

1) 多様な労働形態は、仕事を求める人々にとって、職業人生のステップと成りえるだろうか。

－「事業のウイングを拡大」したことの成果を問い直そう－

■完全失業者と規定される人々にとって

■地域就労支援事業の相談者にとって

2) 中途採用市場の拡大と、C－STEP事業対象者との溝は、どのようなことがらがあるのだろうか。

－新たな「人材養成事業」と「職域開発事業」の可能性を求めよう－

■「溝」として、お見合いの場の設定すら出来ない前工程ミスマッチの隘路は何だろうか

■会員企業は、どのようなツールによって手を差し伸べることが可能か

■C－STEP事業対象者は、差し伸べられた手に届くためには、どのような自助努力のツールがあるのだろうか

(2) データ・アラカルト

①雇用者数（役員含む）は、1992年に5,000万台にのった後、概ね増加の傾向をたどり、2004年には5,372万人となっている。（図表1参照）

②雇用者における正規及び非正規の職員・従業者の割合推移を見ると、1990－1996年では正規及び非正規の職員・従業ともに概ね横這い傾向であるが、1997-2004年では正規の職員・従業員は漸減傾向、非正規の職員・従業員は漸増傾向が顕著となっている。（図表2参照）

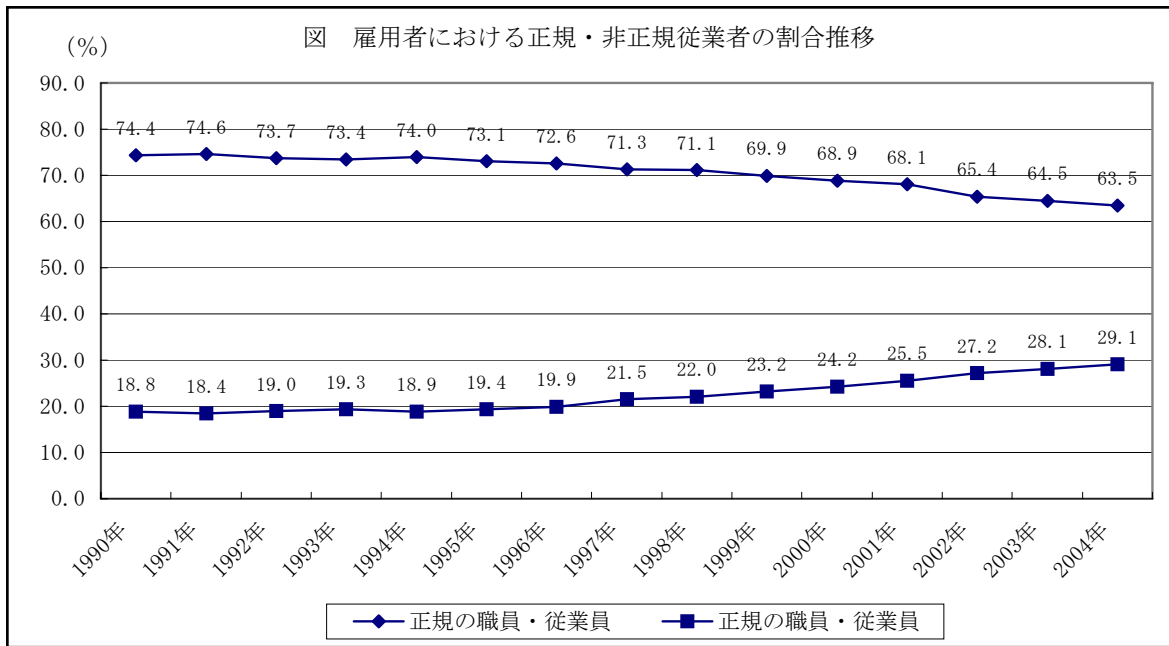
③特に、2001年→2002年においては、正規の職員・従業員は68.9%→65.4%（-2.7%）と減少の幅が大きく、一方非正規の職員・従業員は25.5%→27.2%（+1.7%）と増加の幅が大きくなっている。（図表2参照）

図表1 雇用者に占める正規・非正規従業員の推移状況

年	雇用者		役員を除く 雇用者					
			正規の 職員・従業員			非正規の 職員・従業員		
	1990年	4,690	100.0	4,369	93.2	3,488	74.4	881
1991年	4,877	100.0	4,536	93.0	3,639	74.6	897	18.4
1992年	5,030	100.0	4,664	92.7	3,705	73.7	958	19.0
1993年	5,115	100.0	4,743	92.7	3,756	73.4	986	19.3
1994年	5,139	100.0	4,776	92.9	3,805	74.0	971	18.9
1995年	5,169	100.0	4,780	92.5	3,779	73.1	1,001	19.4
1996年	5,237	100.0	4,843	92.5	3,800	72.6	1,043	19.9
1997年	5,349	100.0	4,963	92.8	3,812	71.3	1,152	21.5
1998年	5,338	100.0	4,967	93.0	3,794	71.1	1,173	22.0
1999年	5,277	100.0	4,913	93.1	3,688	69.9	1,225	23.2
2000年	5,267	100.0	4,903	93.1	3,630	68.9	1,273	24.2
2001年	5,342	100.0	4,999	93.6	3,640	68.1	1,360	25.5
2002年	5,337	100.0	4,940	92.6	3,489	65.4	1,451	27.2
2003年	5,343	100.0	4,948	92.6	3,444	64.5	1,504	28.1
2004年	5,372	100.0	4,975	92.6	3,410	63.5	1,564	29.1

出所)総務省統計局「労働力調査」

図表2 雇用者における正規及び非正規の職員・従業員の割合推移



出所)総務省統計局「労働力調査」

④近年、非正規の職員・従業員が増加の傾向にあることを前述したが、2000年と2004年について、その「非正規の職員・従業員」の内訳を見ると、「契約・派遣社員他」の増加が著しく、実数で273万人の増加（195万人→468万人）で、非正規の職員・従業員に占める割合も2004年で約3割を占めるに到っている。（図表1参照）

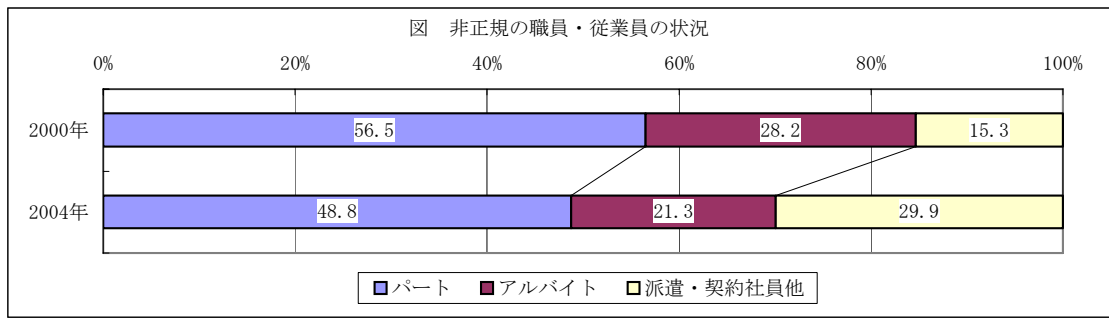
⑤C-STEP会員企業における2004年の正社員構成比が69.8%であり、全国の63.5%より若干高くなっている。（図表2，4参照）

図表3 非正規の職員・従業員の状況(2000年・2004年)

表 非正規の職員・従業員の状況 (万人・%)

項目	2000年		2004年	
	人数	構成比	人数	構成比
非正規合計	1,273	100.0	1,564	100.0
パート	719	56.5	763	48.8
アルバイト	359	28.2	333	21.3
派遣・契約社員他	195	15.3	468	29.9

※派遣・契約社員他:派遣社員、契約社員、嘱託、その他



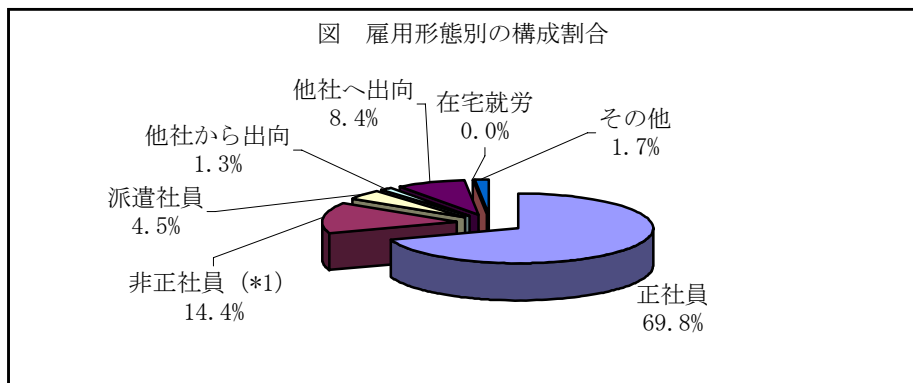
図表4 C-STEP 会員企業における雇用形態別状況(2004年実績)

表 雇用形態別の構成人数 (C-STEP「2005年度会社概要届の集計と分析」)

項目	人数(人)	(%)	(前年度調査構成比)
正社員	866,059	69.8%	(76.6%)
非正社員(*1)	178,778	14.4%	(11.8%)
派遣社員	55,516	4.5%	(2.9%)
他社から出向	15,618	1.3%	(0.9%)
他社へ出向	104,466	8.4%	(6.6%)
在宅就労	15	0.0%	(0.1%)
その他	21,052	1.7%	(1.1%)
合計(有効回答)	1,241,504	100.0%	(100.0%)

(註)数値は有効回答451件の回答総数である。()は、前年度調査構成比である。

*1. 非正社員は、パート・アルバイトとしている。



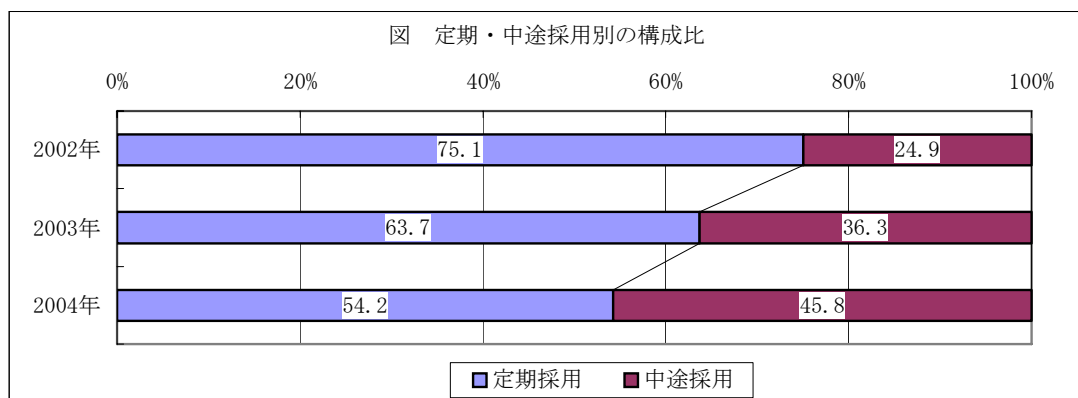
⑥C-STEPでは、毎年度の「会社概要届」におけるアンケートで、会員企業における定期採用及び中途採用の状況を尋ねている。この間、各企業とも新卒採用などの定期採用を抑制した関係もあり、採用全体における中途採用の割合が急激に高まっている状況が見られる(図表5参照)

図表5 C-STEP 会員企業における定期・中途採用別状況(2002-2004年)

表 C-STEP会員企業における定期・中途別の採用実績 (人・%)

項目	2002年		2003年		2004年	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
定期採用	26,298	75.1	21,292	63.7	18,182	54.2
中途採用	8,736	24.9	12,141	36.3	15,352	45.8
合計	35,034	100.0	33,433	100.0	33,534	100.0

出所)C-STEP「会社概要届の集計と分析」(2003-2005年度)



2. 研究会発言要旨

●今日は、第4回目の労働政策研究会で「中途採用の現状と多様な働き方」というテーマで行いたいと思います。この多様な働き方については、2002年の臨時総会の中で、我々が多様な就労形態というものを1つのテーマとして掲げまして、これ迄、就労を目的とした正社員の常用雇用を選択肢としてきたけれど、求人・求職双方に多様な就労形態のニーズがあり云々というかたちで問題提起をさせていただきました。今回、評価顕彰(*1)の中でも常用雇用以外にも就労ということ想定して評価顕彰してございます。そんな取り組みの中で、ただ現実的にはその領域が、あまりに活発でない状況があります。その中で、雇用問題は、最近二重丸がついているようでございますし、明るい日差しが、その中で明らかに変わりつつあるんだろうと思います。

正社員が増えてきたといわれていますが、後ほど話がありますが、長期のトレンドでは絶対数は、せいぜい横ばいだと想います。それに対して正社員ではない非正規の社員というのは増えてきて、これからもそうなるんだろうなと思います。それから正社員および非正規含めて中途採用が増えてきていて、当時、我々が人材雇用開発センターとして発足したときは、従来の企業の雇用慣行、新卒だけではなく「中途採用」に少し目を向けて欲しいということを言い、新卒だけでなく中途採用というものをこれからやっていこうとしておる—そんな状況があったようでございます。

ただ、ここに書いてありますように「事業のウィング（翼）を広げた」という問題と、実際われわれのところの就職マッチングという領域になりますと、社会のそうした動きが必ずしも我々のところに来ていない。従来通りの水準で、従来どおりのことしか来ていない。ここで「溝（みぞ）として」という言葉を使って表現していただきましたけれど、どうもC-STEPと、そうした社会の動きとは少し違う世界みたいで、一体それは何だろうかと、何故だろうかと…。そういう社会の変化をC-STEPとして、どう掴んでいったらいいのかな、といったようなことが、今日の非常に大きなテーマになります。テーマが広すぎるかもしれませんが、皆様方のいろいろなご経験の中で、率直に今言ったような話の中で、活発なご議論いただければなと思っております。以上でございます。

*1. C-STEP会員企業貢献度評価制度のことで、2002年4月から2007年3月末日までを評価対象期間としている。

●それでは、本日の資料の確認をさせていただきます。いくつか資料を入れておりますが、少し説明させて頂き、後は省略させていただきます。2005年の4月15日、経済産業省から「人材ニーズ調査結果」が公表されました。見ていただきましたら、昨年度の中途採用市場の人材ニーズ675万人と非常に大きな数字が出ております。また「正社員ニーズが低下し、多様な雇用形態が拡大。特に“業務委託”は大きな伸び」と書いていますが、それをちょっと細かくしたものも、かいつまんで報告させていただきます。全体の674万8千人が平成16年度の中途採用市場、うち「顕在求人数」いわゆるハローワーク等で求人票になっているのが316万1千人、「潜在求人数」が358万8千人、潜在求人数というのは「企業が向こう1年間に雇いますよ」という人数ですが、これだけあるということです。次に、規模別に見ると100人未満のところにはやはり求人が集中しているということが書いてあり、約9割を占めております。これを職種別に見たニーズでは、大きな数が専門的・技術的職業従事者で2,312,716人と30%を超える34.3%、事務従事者が152万人、全体の22.5%あるという職種別のものも書いてあります。それをもっと細かく見ると、合

計求人数の多い職種ということで上位 20 が示してありまして、1 位・2 位・8 位・9 位、これら全部は営業ですが、営業職が非常に多いということが見て取れると思います。それから 11 位に「金属加工作業者」という、いわゆる製造業が非常に大きくなっています。

伸び率の高い頭在求人の上位ですけれども、1 位が「警備員・守衛」、3 位に「金属加工作業者」と、こういう職種で増加が大きいと書いております。“頭在求人数の増加人数が「警備員・守衛」が 3 万人増で 1 位、「プログラマー」が 2 万 5 千人増となっていて、特徴的な職種として「ホームヘルパー」「介護士」「インターネットコンテンツ制作」の頭在求人数が増加している”と出ております。また「建設業」の 1,627,962 人というのが大きな数字、それから「卸売・小売業」が 1,424,392 人ということで、構成比としましては 25%と 20%で、この 2 つで 45%くらいを占めるということが、業種では見て取れると思います。

それから雇用・活用形態的にみた人材ニーズというのがありまして、全体の 674 万人に対して「正規社員」が 314 万と半分以下だということが見て取れます。あと大きな数字では「アルバイト・パート」が大きな数字を占めているというのを見て取れるかと思えます。あとこれは続くのですが、一年間で 675 万人という求人があるということと、完全失業率が最大で全国 5.4~5 のときの失業者数は 280 万人くらいだったと思いますが、潜在失業者＝労働市場やセイフティネットにのらない「失業者ではない失業者」を入れても 670 万人という数字には届かない、中途採用だけで一新卒を抜いていますので一非常に大きな数字がデータで示されています。

さらに、簡単に「雇用形態の分布」が全体でどのくらいかということを示しています。数値を示しておりますように、「雇われている人（雇用者数）」は約 5,300 万人と、ここ 10 数年間変化しておりません。最新の数字では 5,398 万人というのが一番新しい数値だと思いますが、5300 万人以下と 5400 万人超いったときがここ 20 年ぐらいで 1、2 回ありますけれども、概ね 5,300 万人台で推移しております。就業数全体の数でも 6,300 万人台というのもここ 20 年間ほぼ変化しておりません。内訳が少しずつ変わってきており、内正規が 3,380 万人、非正規が 1,555 万人で、非正規の 1,555 万人の内訳がその下になっております。これらは総務省労働力調査からの数値でございます。それと過去 10 年くらい、1992 年から 2002 年の就業構造基本調査における数値を入れております。自営業者、家族従業員、民間の役員、正規の職員・従業員、パート・アルバイト、派遣社員・嘱託・その他の 6 種類を表記しておりますけれども、平成 9 年にガクッと変化があるのを見て取れます。他にリクルートワークスの「人材フロー調査」では、正規の社員が辞めている率が高い、定年退職者のうち 4 人に 1 人は早期退職というようなことを示しています。さらに、同じリクルートワークスの 2001 年と少しデータとしては古いですが、「非典型雇用労働者の調査」で、関東エリアだけの調査ですけれども、そこから抜き出したものです。古い資料ですが、「パートとアルバイト 5 年で 3 割増」という見出しの朝日新聞の記事、割りと最近ですけれども、月刊誌「ビジネス・レイバー・トレンド」の 5 月号の“日本人の仕事観、生活観、勤労意識はどう変化したか”ということで、「雇用における中途採用や多様な労働観といたしますが、意識はあまり変化していない」ということが書かれています。また、少し視点は違いますが、つい最近、9 月 15 日に労働契約法制に関する研究会の最終報告が出ました。労働基準法が分かれて、労働基準法 18 条における、いわゆる“解雇禁止－民事効力”に関わるほうが独立しまして、「労働契約法」として国会にそれが上程されていくだろうと思えますけれども、新たな労働契約法、ここには 9 条でいう「労働者」を包含するというので、もうちょっと大きな法律になると思えますが、労

働契約法がたぶんできるだろうということで、用意しております。厚労省の雇用構造調査（2003年）の抜粋も入れています。就業構造基本調査よりは少し新しい調査となりまして、正社員・非正社員の雇用形態別のパーセントの細かな内容を載せています。

非常に荒っぽい資料説明ですけども、これからの討議の参考にさせていただいたら、ありがたいなと思います。

●一応ここでは、1番の「多様な労働形態…」ということと、2番の「中途採用市場の拡大…」ということを挙げておりますが、それと関係なく少し率直にみなさんのご意見を聞かせていただければなと思います。これと合わせて企業そのものの感覚で言いますと、アウトソーシングや分社化とか、そういう方法で企業本体はみなスリムになって、C－STEPの会員企業も恐らく従業員数は相対として減ってきているだろうと思います。とりわけ、アウトソーシングする現場的な仕事とか、定型的な仕事は、かなりの部分が派遣や請負であったり、派遣の子会社をつくり、そこから人を受け入れるとか、それから別会社をつくり、そこにどんどんアウトソーシングをするというようなことが行われている。私が前にいた会社でも人材派遣会社をつくり、それから受付等の周辺業務、場合によっては本来業務も含めて外部化したり派遣業務で対応したりしている。パートタイマー等で沢山人を雇用し、本社にいる人間は減っていないので、オフィススペースはむしろどちらかといえば広がっている。

●直接には関係ないのですが、労働市場という意味でちょっと紹介しておきますと、「産業雇用安定センター」という、高齢者の企業OBを中心に再就職の斡旋をしているところがあって、そこにうちの社員が出向しています。以前は時々うちの会社に寄って、「求人情報が無いかな」といつて帰っていたんですけど、ついこの前来たとき、「もう求人情報は要らない、求職者を回してくれ」という話が、この10月末にありまして、要は人事・労務・経理関係、そういう仕事をしていた人の求人情報のストップというか、紹介する人がいなくなったというふうなことで、まさにここに書いてあるミスマッチなんだと思いますけれど、一方では「人がいなくなった」という労働市場も出て来ているという情報がありました。K社としてもいろいろなところで、よその真似事をしてますが、人材派遣会社も作っております、ほとんどK社関係ですが派遣の数は100人を超えています。そうした中で、本体のほうは新規の採用を極力控え、ほとんどを派遣の人々でまかなっていくという形です。一方で、K社を対象として、法に抵触したら困るんですけども、女性が結婚とか、出産とかで辞めると、そういう人たちを登録してもらい、また働けるようになった段階でK社の元の事業所を中心に今度は派遣で採用するといったようなことが、多分増えつつあります。今、一番話題になっているのは、現場のワーカーの派遣が認められるようになるということで、そちらのほうに今度は視点が移りつつあり、外国人の方も含めてどういう形であれば派遣でスムーズにできるか、コア人材は正職にしても、ラインで働く人は派遣でまかない、要は変動を活かせる、仕事が減ったら派遣を断るという意味での“変動化”がものすごいキーワードになっていて、そのような動きをしつつあります。

たくさん職種の求人がある中で、やはりミスマッチが出てくる。あちらの仕事は忙しいけれど、こちらの仕事はもうなかなか再就職口もないよということも、実際には起こっているようですが、今言いましたように専門的なラインで働く人のコアになる人は、これから奪い合いが始まるような状況で、何とかして余所の会社に出ないようにするにはどうすればいいのか、そのために社内分社した派遣会社に、「登録してね、再就職してね」というふうな動きすら、今日では出来

つつあるのかなという動きがあります。

こうした動きがありますが、そのような状況の中で、今日のテーマはウイングを広げたことの成果を問いただそうという、とても大きなテーマになっているようですけど、入り口で少し気が付いていることをお話ししました。

●「事業のウイング」って何ですか。意味がわからない。事業のウイングを広げるって何のこと。対象者のこと？雇われ方のこと？雇用形態のこと？それとも全部のことを言ってるわけですか。

●雇用形態のことです。

●であればそう書かないと、全部の意味を含んだものかなと思ってしまう。

●対象者をいろいろ広げたいけれども、「多様な就労形態」という項目を作って、これまでは安定就労を目的とした正社員、常用雇用を唯一の選択肢ということを目指してきたけど、少しいろいろ事情があるので、こういうところまでは一応臨時総会から話をしていまして、それでやりましようというところまで来たことは事実です。

●ここに書いてある「地域就労支援事業の相談者にとって」という現実の問題ですか。今、何件くらいの相談が年度ごとにあって、どういう人の相談が多いのか。そういう分析とか、データはないですか。

●どんな人なのかは、今ここでは判りませんが、単年度では 3,500 人、それを次年度に引き継いでいるものを入れると 6,000 人くらいの数が上がっていますね。だから毎年 6000 人くらいを並行しながら府下 43 市町村でやっている。実質の就職率は、6ヶ月間の緊急雇用を含めて 8.9%、1割を切るくらい就職率です。そこにはパートもアルバイトも臨時も、緊急雇用も含めた「就労実現」ということで、多くの人が、相談はしたけども働けていないという状況で、実数でいっても 3,000~5,000 人近くは働いていないということがデータ上から言えると思います。

ところが、もの凄くたくさんの求人があり、潜在雇用がある中で、(地域就労の数値は) 相対的には増えも減りもしていない。新卒採用が減っている企業が非常に拡大している状況にある。この状況に対して、中途採用というのがもの凄く有利な条件だけがそろっているというけれど、(我々として) なかなかそこに食い込めていないという問題、まずそこを上手いこと使いきれていないという問題、それと会員企業と企業から情報を得たときに“何々が足りない”というような問題、一個解決したらどないかなるような問題じゃなくて、複合的な問題です。一個一個ピックアップしながらということで、ニーズは非常にたくさんある、相談者も沢山いる、市場もたくさんある。これはパートもあれば、アルバイトもあれば、派遣もあれば、臨時もあれば、正規もあるという市場がもの凄く増えている。ようやく関西でも有効求人倍率が 1 を超えました。

臨時総会で掲げたことは非常に状況を踏まえて、ニーズを吸収できる提案を行ったと思うんです。ところが、臨時総会から 3 年経って、地域就労も 3 年が経過して、スローガンは出したけれども、C-S-T-E-P としても実績が出しきれていないのと違うか、多様な雇われ方ということもできていない。

●いわゆる多様な働き方ですよ。やはり最良の切り口というのはあるんだろうと思いますね。例えば、人材養成としていろいろありますが、将来の雇用に向けてのステップ論としてはジョブトレーニングを打ち出しているわけですけども、ここもよく考えたら十分活用しきれていない。そのジョブトレーニングの就労するところをどう取り扱っていくかなと思います。

●企業が求めている人材というのは、どちらかというとパソコン何級とか、そんなどっちでも

いいんで、パソコンは触れるくらいで、もう少しハードの部分やデジタルの部分で企業に合った人というのが企業の本音だと思うので、それが営業であろうが、事務であろうが、そういう人材という意味では、少し働くというトレーニングというのはどうかという気がしています。

●よくわからないんですが、「多様な働き方」の中には一過性もあるじゃないですか。例えば、社会福祉事業で介護保険がスタートしたとき、一気に労働者を雇わないといけなかったが、なかなか養成が間に合わないということがあって、派遣事業というのがもの凄く流行りました。でも実際には、だいぶ撤退しています。というのは、派遣はコストが高くつくんです。「即戦力」と言っていたんですが、それは嘘なんですね。もともと日本の社会福祉は、経験が浅く、そんな即戦力とかいう人は何処で経験しているのか、いるはずないんです。いわゆる保険料を支払う業務ですから、定員を満たしておかないといけない、有資格者を揃えておかなければならないという、いわゆる創業時の“一時しのぎ”というか、それがその時に必要であって、これがどんどん変わっていく。これから介護保険等での派遣はどんどん減っていく。「安定的に労働者を確保したい」と考えたとき、どこにそれがあるのか。誰がそれを運営するのか。つまり、安定的に労働者を確保するためにどうするのか。じゃ、社会福祉事業が投資をして専門学校を作るんですか。大きな法人であればできるでしょうが、なかなかできない。どうやったらそれできるのか。これが一つ、我々が、地域就労の一つのアイデアとして考えられるのではないか。今までは、ヘルパー資格とかいうてましたけれど、あんなものは別にスタートであって、人材バンクではない。ヘルパー資格を持っていなければ、ヘルパーはできないのかということ、それは有能なドライバーを自動車学校が養成してくれるわけではないのと一緒です。

多分、「多様な働き方」というのは、人々をまったく不幸にすることはない。しかし、多様な働き方にはだいぶ嘘がある。本来のものではなくて、かなり一時しのぎのものがあって、それはきちっと淘汰されていくものではないのかなと思う。それでは何処にポイントがあるかということ、福祉職員の養成事業がやれるかどうかに関わってくると思うんです。それを市役所にやらせるのはおかしい。高く付いてしょうがない。民間がやったらできっこない。事業規模はそんなに大きくない。それでは、我々にビジネスチャンスがある。どこかの機関が、それに着手するというのを本当に考えないといけない。

その次に、介護職員等の職責については、比較的24時間型労働なので、起伏に強くなければならないという意味がある。もともとは起伏に弱いところだったんですね。つまり、「特養」であれば夜勤もあり、母子家庭の母親には無理な職種といわれていたんです。最近やり始めてわかったことは、「24時間型」ということはローテーションによって、より多様、要するに8時間よりは24時間のほうが多様であるということが見えてきて、いろいろ起伏にとんだ現場なので、就職困難者を受け入れやすい要素がある。それから資格とか、生活者の視点とかを入れたらいいわけだから、非常に日常生活から職域に転じやすいなどから見て可能性がある。では、この分野で地域就労はいかなる実験をし、いかなる成果を上げるかということで見ただけが解りやすい。またこれを別の角度で、例えば、「情報で見ていく」というような切り口を持たないと、一般的には、なかなか大きな海の中で描いているような感じがして、ちょっと掴めない。一般的には、失業者が多いということは残業が多いということでしょう。これは当然なことだと思うんです。失業者が多いということは、日本にとって負担が多くなるというのはごく当たり前で、一方でもの凄く人手不足で、一方でもの凄く人手があまり失業者が多い状態が出るのはよくあることなので、あま

り大した問題ではない—というより、よくあるごく普通の現象ではないかなという気がしている。

それからもう一つだけ言わせてもらおうと、地域就労は、就職相談という点で無茶苦茶ライバルが多いんですね。例えば、同和地区の人について、地域就労に対して職安というライバル、民間の派遣会社のライバル、あるいは地縁・血縁というライバル、さまざまなツールから就職するほうが最近はどんどん増えて、それくらい競争が激しくなっている。地域就労の成果は、地域就労の数ではわからない。別に職安に行ったらいいわけだし、あるいは民間の職業紹介とかに行っても全然問題はないわけです。だからその中で地域就労の果たす役割を見つけ出していくというふうにして行かないと、なかなか数では読めない一面がある。これは多分、2010年の同和地区実態調査を見れば、定点観測しますからある程度出ると思うんですが、5年毎の調査でそんな簡単に実態調査できないですから、動向がなかなか掴めないのです。国勢調査でもなかなか出ないですね。障害者の調査は、もう間もなく時期がきますから調査しますし、母子家庭のほうも何年かに一度行きます。同和地区の方は2010年に調査します。それで大体どういうところから就職したのか、どこに相談に行ったかといったことも出てくると思います。それが出たら地域就労の成果とか、課題把握は可能かなと思います。3つのこと言いましたけれども、そう思います。

●先ほどのお話で、3つの1つ、分野毎のお話あったんですが、経産省が行った去年の中途採用で求人の多いところの調査結果です。上のほうに書いているように、「ホームヘルパー」の社会福祉事業を中心とした職業の取組みに該当するだろうと思うのですが、そこに対して、C-STEPとして、あるいは地域就労支援事業は何ができていくかという、C-STEPは「チャレンジ」という、いわゆる受講料の補助制度を行っています。それを無料で、もしくは受講手当てを付けてというのは、府の委託訓練、地域就労を特に焦点化した委託訓練で、ホームヘルパーがあります。他の職域で見ると、特に「警備員・守衛」というのが増えてトップにあります。これはハローワークが主催する「ハローワーク研修」で警備員研修が非常に多いんです。今まで私が知っている中で、ハローワークの警備員研修を受けて就職したという事例は、ここ3、4年くらいの間で地域就労からは1件しかないです。要するにC-STEPがやっているか、大阪府がやっているか、凄くいろいろなところで、いろんな事をされていますが、案外こういうところがポイントかもしれません。警備員研修は、警備業法という法律があるわけですから、警備員研修を受けていなかったらガードマンなり、交通警備の類が出来ない。ただ、中小企業では研修を受けずに違法でやったりとか、研修を摘発されないようにやったりとか、資格ない人には「おまえ資格ないから」といってクビにしたりとかするから、ハローワークが警備員研修をやるわけです。ハローワークで、例えば布施がやるとか、茨木がやるというのは、それだけ需要市場があるからやるわけで、需要市場がないのにハローワークは人材養成機関ではないので、研修はしません。そういうところの情報が現場まで届いていないのと違うかと思われま。3つ目の金属加工作業とかは、マシニングかビル管理、そのあたりだと思います。マシニングは、ちょっと専門課程を出ていなければいけませんが、TIGであれば、2000年の調査を見ても、90年の部落実態調査を見ても、部落だけの話ではないですけれど、要するに案外現場でそういう資格を持っている人が非常に多いのです。これは府も委託訓練でやっていますし、国も委託訓練でやっています。2日か、3日間の委託訓練で、簡単に即戦力でいけるところが、求人として非常に多い。大阪府が出している訓練の手引き一覧を見ると、年間1万人くらいの委託訓練がありますけれど、あれを全然使わないで、「委託訓練」というと、ホームヘルパーの委託訓練か、A'ワークのパソコンの委託

訓練か、というところに歪んでいて、C-STEPが委託訓練やってくれるかということ、C-STEPもやってくれへんし、「どないせえというの」みたいな、そういう配慮が、社会福祉の分野では様々な形で、いろいろなところが出てきて、見えやすくなっているにも関わらず、社会福祉以外のところでは宣伝になっていないのではないかなと思われま。

●そこそこ利用しているのではないかな。我々が知らないだけと違う。社会にないのではなくて、利用していないだけではないのかな。

●地域就労で使われているようには聞いていない。社会では利用している。

●多分、それを地域就労でやることは無理ですよ。一定の量にならないと、委託訓練とかなかなかできない。だから斡旋することだけで、「こういう制度がありますよ」と案内しているだけだと思。でも、それは職安の仕事でしょう。地域就労の仕事とは違う。

●職安の仕事であるけれども、地域就労としてコーディネートする側では、「この選択肢もある、この選択肢もある」というふうに案内すべきだと思う。

●だから地域就労の仕事は、自分のところでそれを主催することではないから、一番いいのは自分のところで、一件の（求人）カード見つけてやることだと思う。そうでなければ、あとは職安に任せる。だって実績は職安でカウントになる。うちは相談者もっていき、最後は職安になり、二重カウントされることがないようにする。

●今、大阪府で和泉市以外は、基本ベースとしては全部職安の就職にカウントされ、それはそれでいいと思います。例えば、今は営業職の求人が多いですが、T社は宅建講座を自前で開講し、「T社に就職しなくてもいいから」ということで、「宅建講座をやります」と今募集をかけてくれています。そのような募集を大阪府の広報に出したら、もの凄く反応があると思うが、地域就労のほうでは出てこないということでした。ここら辺りの隘路、今もの凄く求人も多し、その仕事についたら売れますよ。マンションを売りにいったら売れますよ。T社は、大きな別荘も売り出していますが、要するに販売員のための宅建勉強会を行い、業界のプロが教えますよ。それで（受講だけで）終わっても構わないということですからね。

●T社の求人は宅建資格がなければ、応募ができない会社ですね。C-STEPという個々の会員からの求人、それといろいろな我々の地域就労支援事業における支援というところは、少しきちっと多様な就労の問題についても整理しとかなないと、1,000社ほどの会員企業は、前と変わってないなという印象を持っているだろうと思います。今度の評価顕彰でおそらくデータは出てくるとは思いますが、その辺が少し今隘路になっているという感じがします。

●今のお話しは、C-STEPの会員であるT社が、宅建の資格養成講座の面倒を見てもいいよ。C-STEPで取り組まれたらというお話なんですか？

●今募集をかけて、そろそろ締め切りだというのに、応募がゼロだという話をただけです。

●だから何が悪いの？訴え方が悪いのですか。

●この市場は非常に広いにも関わらず、何かいろいろ複合的だと思うんです。訴え方とか、それから相談対象者に対する提示のしかたとか。

●そこをちゃんと一度みないといけないだろうね。でないと評価しようがない。一人か、二人であれば、「なぜ来たの」と聞けるけれど、検証のしようがない。情報を「流している」と言ってるけれど、流していないのでは？だからこっちのミスなのではないかな。

●そういう側面は、ある部分大きいだろうなと思います。

●それはこちらの問題で、要は丁寧に時間をかけて言うてあげないといけない。市場が広いというようなことも、我々は分析会議とかをやって、いわば営業マン、販促員じゃないですか。最初に教育する前に一度もそうしたことをやってないから、熱心に語りかけてないということではないだろうか。うちの内部のことと違うかな。今の話で、日頃見聞きするところでは、女子大生から若い人がみんな宅建資格に行っている。思っている以上に競争が激しく、思っている以上に、我々の年代とか、学力的にもうちょっとしんどいという年齢の人は、敬遠しがちなほど人気がある。なぜこんな若い子が宅建資格の勉強をしているのかと思うくらい、二十歳やそこらの子が勉強している。飲み込みが早いだろうなと思われる。

●自動車学校と一緒に、たくさん入学したら合格率が低くなるわけじゃなくて、たくさん合格者が出る仕組みだから、その受験のための講習を無料で、まさに業界の専門家が会員企業として、特に地域就労に対してやってくれると言うわけで、このようなおいしい話は受けるだけでもういいわけです。

●次の問題として、2つ目に進め方は悪くないとして、なんで食いついてこないのかということを見ると、逆作用で、市場の広さが逆になって、非常に苦勞してしまっているのではないかなと思う。「難しそう」と思っているのではないかな。

●全然わからないけど、そういう側面もあるかもしれない。

●ヘルパーのときは違っていたと思う。とにかくヘルパーのときは、女性たちが「やれそうな気がする」ということがもの凄くあって、いろいろなところで教育されて、それは国家挙げてやっていたこともあるが…。だから、その辺はずいぶん努力して、解放会館や母子家庭のお母さんとか、いろいろなメニューを出しました。宅建の場合も、どこまでメニューを出してやっていくか、どこまでやらないといけないか、一般的に流すだけでは成果は上がらないのではないかな。

●私が地域就労のケース連絡をやっていたときに、確かに軽視する意味でもあるが、その資格を取ったからといって、絶対就職できるとは限らないでしょう。その時間が惜しいっていう方もいらっしゃいました。そういう考えから上がってこないところもあるのではないかな。資格を取ったら、変な言い方したら悪いですけど、就職できるんやと…。そこのところを宣伝効果でやったら、いいのと違うかなと思います。「資格取るために勉強しないとあかん」というところに相談者が敬遠している理由があるのかなと思います。だからC-STEPのスキルアップコースは、最終的には目的があって、就職できるということで、じゃ一度行ってみようと、1ヶ月間勉強されるわけだと思います。

●ただ、C-STEPのスキルアップコースは、今回で3年の2期目を迎えています。当初は55人ほどあったが、今回は締め切っても上がらない。この間、新規の相談者が約3千人と言われていた中で、府下の市町村からほとんど上がってこない。その間、何回も何回も市町村訪問をし、実績を訴えたりして、最終的に市町村アンケート調査をやっているところです。スキルアップの何がいかんのか、もう合わないのかどうかも含めてです。これまでは流しただけで毎回15名、12名は上がってきて、大阪市内が半分を占め、利用される市町村は5市町村くらいです。他のところは一切利用しないのは、「何故？」ということは今調査やっているところです。その辺のズレが出てきているというのか、それともC-STEPに期待していないのか。会員企業に期待していないのか。今、地域就労支援事業が3年目を迎え、パソコン講座とか、どこの市町村でもやるようになってきて、そういう意味では、内容も変えていかないといけないということもありますが、

最終的なマッチングがここまで用意されているのに、それでも来ないということは、どういうことなのか、特に来年度に向けてどうするべきかなというのが最終的にはあります。

●興味ある点で、多分、かなりのところはワーカーの問題ですかね。少し私も反省するところですけれど、地域就労支援センターの職員も含めてですが、自分ところの地域就労の職員を見ても発想がないというか、枠を埋めないのは「自分の責任だ」と思っていないですよ。枠を埋めないのは、人のせいだと思っている。つまり「相談者がいないや」と思っている。なんでそう思うのかなと…。枠はおまへの責任だから、だからおまへの枠は「1人」と小分けしたらどうか。今市内で6つか、7つで全部が全部埋まらなくていいようになってしまっているから、そうなっているかもしれないけれど、八尾市とか、高槻市にも上げる責任がある、「ある」と思っているかどうかなんです。結果上がらなくてもいいんですよ。もちろん無理して上げるわけじゃなくて、でもそうやってチャンスの芽を、言われたように会員企業が折角出そうとしている、ないところを出そうと努力しているのに対し、こちらもないところを出す努力をしないと、それはマッチングなんて起こりようがないということです。

今までは、同和地区だったほうが、非常に個々の責務が明確だったんです。同和地区のために、要するにもともとキャパが少ないところに、この人数の求人があるから、なんとかしてくれなあかんやんと、そういう中で半分くらいに脱落するわけです。うちはもともと慣れていないところやからとか、住んでいるところが住吉や西成の手馴れたところは必ず埋めようか、みたいな感じになって、わりと意志が大きかったが、地域就労になった分だけ、逆に方法が確立されていないか、まだ我々のスキルアップの意味が伝わっていないのか、あるいは契約関係がそういうふうになっていないのかなと思われる。相談者と相談を受けた人の緊張感というか、受けた責任があるというか、学校の先生が進路指導をしているというようなものがないのかな。その辺りの基本のやり方とかを見直して、研修制度を見直さないといけないかなというのが一つあります。

もう一つは、会員が出している、もしくは会員が業種単位でやっている面のところがある。例えば、病院－医療法人とか、そういう業種努力をいわゆる企業という関係だけでなく、業種と協力すると新しいスキルアップとか、新しいマッチングの可能性が出てくるのではないかなと思う。だから、社会福祉法人の会員や病院の会員がどんどん増えていくのであれば、10ある社会福祉法人が3年間くらいで何人くらいの雇用を想定できるか予測できるわけで、そうであれば3年間でどれくらいの養成講座を、しかもそこにもうちよっと民間他社を入れて、民間のノウハウを入れて、他のヘルパー講座とは違う人の育て方をして、プレミアをつけてやるよっていう、そういうジョイントが出来るのではないかなと思います。そういう可能性もあると思うわけです。先ほど言われたように社会の流れにすばやく対応するには、やはりあるところを利用しないといけない。だからワーカーは、いっぱい「資格講座がありますよ」といわんと、「今、ベストはここですよ」と効果的に誘導しないとけないというのは、Sさんの言われている通りだと思います。それは、その通りかなと思いながら聞いていました。

●いま言われた職種別の労使で、中小企業団体中央会傘下の警備業を集めて20社くらいで20人程を就職させるということを書いてきたので、中高年支援センターの事業ということだったのですが、地域就労と一体となった事業として展開しようとやり始めたところなんです。従来は、同じ様な講座をやっても開催できないということでどうしたかという、市役所の担当者のところを回って、おっしゃるように情報提供のやり方とか、指導性とか、僕らも実態わからないから偉

そんなこと言えませんが、その辺りが課題としてあるのかなという気がするのがあります。それから、障害者の就職については、就業・生活支援センターとかいろんなツールがあって、就職率も20数%と結構高い。母子についても母子就業支援センターとか、縦割りのいろいろやっている。地域就労というのは、対象が広いんですね。障害は障害でそういうツールがあり、母子は母子であって、中高年は一番仕事があり、高齢者は高齢者のツールがあって、という感じですが、地域就労支援センターは、どういうふうにしてくれるのか。物理的にはわかるんですが、そこら辺に課題があるのかなという気がします。

●コーディネーターの研修の中に大きな問題があるような気がします。コーディネーターが、相談者をどうやって誘導するかというときに、コーディネーターが「この子はあかん」と思っている意識をもの凄く強く感じます。「この子だったら1ヶ月続かない」と思って、そこで塞いでしまっているというのが結構あって、一回放り込んでみて、放り込んでみたら結構いけたとうことがある。今回のスキルアップ受講者は5名しか挙がらなかったんで、コーディネーターを再度詰めて、「とにかく1人でも挙げてくれ、しんどくても挙げてくれ」ということで、さらに最終6人挙がって、4人残り、結局9人になったのです。その中で、「しんどい」といって挙がってきた人が続いているわけです。「責任を持って何故挙げないのかって」、「1人くらい上げてこいよ」と、「30が35になるんやから」と言って挙げさせたのです。市町村組合とか、同和地区があるところは絶対挙がるというのが私の頭にあるんです。挙げられないこと自身がおかしい。相談がなかったらいいけれども、市町村のコーディネーター研修のあり方に問題があるのと違うかなと思います。

もう一つは市町村自身の考え方の問題です。市町村が、全然コーディネーターと連携をとっていない状況です。指導も出来ないし、どうしたらいいかもわからない。受けたら受けたでコーディネーター任せになっている。あともコーディネーターの責任になっている。本当にうちの会員企業との接点よりは、やっぱり地元がいいっていうのがある。研修はC-STEPですが、後は地元で働きたいというのが圧倒的に多く、C-STEPの会員企業は大きすぎてしんどいというようなところがある。そういう意味では、地元企業に就職したいという中で、地元のハローワークに行きたいというところもある。

●一つだけ方法がある。以前から、こんなことをやってはどうか考えていたんです。地域就労だけでなく、例えば堺とか八尾でね、八尾は窓口が今2つあるんですが、3つ、4つ作る方法もあるんです。私が個人的に知っている母子家庭のグループのところあるし、NPOもあるし、障害者のグループもあります。もともとC-STEPがそうだったでしょう。地域就労という窓口はあるけれど、同時に解放同盟という窓口もあるんです。2つある。よくやることですが、要は「早く出せ」という一方で、同盟のほうに「ちゃんとしや」と言うことがあるように、これは障害者団体とか、NPOとか、先ほど言いましたように多様なチャンネルが広がっている。ところがもともと地域就労にお願いしていたのは、「こういうチャンネルと繋がってね」とお願いしていたのに繋がらないのであれば、二重に線を引いて、二重に求人をつけるという方法があるんです。最後に「地域就労に来た」ということにすればいいんです。だからこの地域就労のワーカーがA君、B君、C君を見ているわけじゃなくて、A君の受付はしているが、B君が本当に信頼してるのは、そこのNPOの所長さんであったりとか、そこにパイプを延ばしたら、かなりそのようなことで就労率は上がるんだらうと思うんですね。情報を短期間で上げろということであれば、なかなか地域就労だけでは無理なんだらうかなと思います。

●だから、もう“ワンステップ”が要るのと違うかなと私思うんです。地域就労の概念とか、地域就労の志がワァーとなり過ぎているという議論も別のところであると思うんです。地域就労支援事業が魂としているのは、「障害者は扱うたらあかんねん、母子家庭は扱うたらあかんねん、ホームレス扱うたらあかんねん…」というスイッチがポンとまず入る。しかし、障害のボーダーの人、手帳を持ってない人、障害手帳の申請の仕方がわからない人、これは地域就労の気持です。実質母子、住民票の上では母子家庭でないとか、給料入れてくれへん、暴力を受けているっていうのも母子証明が出ない、母子支援センターに行けない実質母子、離婚調停中とかいうのは、地域就労でしか受けられない。ところが実際、母子手帳を持っている人は母子支援センターに行ったほうが、教育訓練給付があり、そこに専門のワーカーがいて、且つ国が連携を取れるように専門員を当然配置して、さらに求人開拓をしないとイケないから必ず国は求人をとる。「ほんまの母子家庭なら地域就労なんかにくるなや…」というスイッチが一本入ったときに、「その人たちも、母子家庭もいいやないか、障害手帳を持っている人もいいやないか、ホームレスもいいやないか、と窓口いっぱいあったらいいやないか、それが地域就労なんや」という、この“2ステップ”を上手いこと見せないで、今障害者ばかりになっている地域就労、母子家庭専門の地域就労なのか、中高年だとか、ボーダーやとか、同和地区とかいう地域就労なのかっていうのが出てきていて、これの裏返しとして、柏原市の地域就労支援センターのデータを見ていただいたらわかると思うんですけれど、相談者の就職率が7割で、コーディネーターが一時期病気をされていましたから10割出していないんですけれども、フル回転で休む暇がない。週4日間、一步も相談室から出ない。企業も、ハローワークも来ますよね。相談したら必ず就職させるが、斡旋行為は一切しない。だからハローワークも専門の母子支援、障害者支援、若年者支援、高齢者支援は、柏原のコーディネーターのところに寄る。ハローワークでは少ししんどいなとか、もっとカウンセリングしてあげないとイケないとかいう人は、「地域就労へ先に行かれたら」という誘導がハローワークでされる。そして、相談した人はほとんどハローワークを通じて就職します。

●それはネットワークがあるからできる？

●ポイントは、就職阻害要因を抽出しないんです。いいところを見てやる。先程Mさんが言われていたことと、言葉は違いますが重なるんです。いいところを見てあげないと就職できない。だって悪いところを見たら就職できないわけですからね。「この人のいいところはここなんやから、だからこのおっちゃんのいいところはどこなんやろ、この引きこもっている兄ちゃんのいいところはどこなんやろ」というカウンセリングと相談で、自信を持たせてハローワークへ行きなさい、自信を持ってこのチラシのところを受験しなさい、と誘導する。これで相談者のほぼ100%に近い就職率を出している。

●取り敢えずここまでが地域就労というだけでなく、窓口を広げて地域就労の案内を障害者会館から、母子家庭から、とメーリングリストを作り直す。つまり市町村に10のメーリングリスト、どこにいくつのリストっていうものを作る作業をして、就職困難者がキャッチされそうなところ、願わくば、それが地域就労とのネットワークということになるが、いわば通達を2枚出す。要するに地域就労本体に出すけれど、同時にそれぞれにも出し、公開してしまう。しかし、窓口は地域就労を通さなかったら出来ないようにするというので、「我々の法人が決めた趣旨を伝える」ということを、取り敢えずやるだけで変わるかも知れないので、それをやってみようかという趣旨なんです。確かにちょっとクローズしている面はあるんです。仕舞い込んでいるから伝わって

いないということがある。

●事業計画を作るときに喧々譁々の議論があったのですが、「総合生活相談も受けています」と明白に紹介で見せようと、地域就労で取り上げたら地域就労の手柄になるやんと、論議はあったんです。もっとたくさんスイッチを入れてはどうかということです。

●「指名」というのはどうでしょうかね。例えば、「△△市、〇〇市を待ちます」とか、例えば、「モデル」とかいうことで、すべての地域就労に撒くのではなくて、指名入札ではないけれど、「指名」という格好でやる。前の人材雇用開発センターの時に、担当者が人雇センターで採用させてもらった経験を“持っているか、いないか”で、全然違ったという経験があるんです。勝手にわからないというか、ピンとこないというか。実際に働いてもらっている方から1月、1年経って感謝してもらったら嬉しかったと…。また頑張ろうと思ったとか、折角だから就職さそうと思ったとか、そういうこともあると思う。同和地区の中でも、人雇センター発足以来、一度も利用していない地区もあり、やっぱりそういうのも確かにあるかもしれんなど。特に同和地区を含まない市町村からは、誤解されているところもあるので、こうしたほうが良いのかなと思います。ちょっと、改定は必要な気がしますね。

●それと地域就労支援の仕組みはそうなんだろうけど、一方、C-STEPという組織は多様な多くの人たちで構成されている。それなのに、今「スキルアップ」という一つのルートがありますよね。一応、1ヶ月間の研修を受けて、最終的には就職させます。しかし、今はこの路線しかない。それはある意味では、相談者が多数おられるわけで、もっといろいろな路線があってもいいと思うんです。逆に、会員企業はスキルアップにしか協賛できない。「他にもっと手伝えることあるで…」という企業も増えていかないといけない。そこはもう少し多様なウィングという意味では、展開はC-STEPの中でもあるんだろうという気がしますね。会員企業にもっと活躍してもらう場が必要だと思います。

●何かアイデアないですかね。そこから糸口が出そうな気がするんですけどね。一つアイデア見つけたら、それがヒントになってね。

●評価顕彰もあと1年しかないわけですから、少し巻きますけれども、巻けば巻くほどおそらく動きにくくなりますからね。

●変な言い方になりますが、ミスマッチではなくて、「前行程」ミスマッチというか、K社の話と地域就労のスキルアップ修了者とのミスマッチじゃないんですよ。土俵に乗る前の隘路が大きすぎるのかなと思います。

●そこにある多様な働き方とか、労働力の使用の仕方というのはフワッとしたものが我々の中に一般にあるんだろうね。それをもっと使えば、もっと就職困難者にも喜んでもらえる、C-STEPの会員もやりがいのあるような事業が何か考えられないかという話もしております。そこは具体的にはわからないですけどね。

●ちょっと難しいというか、何かヒントになるツールみたいなものがあると思うんですけどね。それをきっかけに少し膨らましていく。

●そのツールのかなりの部分は職業訓練ですよ。だって雇用と失業を結びつけるというのは、どう考えてみてもスキルアップでしょう。例えば、うちの街でやっている「クツ学校」をここで主催して、例えばカネボウやどこか、コナミに道作れませんかーというようなことをやって、「これはおもしろそうだ」と、一つ囁んで（参加して）もらって、別にクツ学校だからクツ職人にする

ということだけでなく、かなりの方がアパレルとかに入っている。あれは一つの動議付けなんですよ。ね。「おもしろい」といって入って来るわけで、例えばそれをやって、カネボウ等の人が、こういう人材に「一度入社試験受けにおいでよ」とか、あるいはこのスキルアップのクツ学校を応援する。講師を派遣するとか、何とかとか。そんなのはどうなんだろうかね。それは、別にクツ学校じゃなくて、他のことでもいいんですけど、「塾」形式で出来るものが一番いいんですね。あるいはどっかの場所でする。抽象的なものは管理が難しいから、できたら場所を利用できる。要は完成型、法人主催型のスキルアップに、お互いにコラボレーションして勝手にできてくるスキルアップ 2 号店、3 号店みたいなものを設定していくという事業をするのはどうかな。他の人どうぞ提案してください。

●ここ（A' ワーク）でしないということが大事です。A' ワークができることは、A' ワークに任せる。A' ワークと同じようなことをやったらダメです。

●今、問題になっていることは、法人に経緯はあるけど、C-STEPという法人に加盟していて、なるほど法人が努力している、あるいは参加しているという意識を持たさないといけないから、逆に振りすぎると、いくらやっても法人の努力は見えなくなる。それは、A' ワークにさせないで、何処かでやらないといけない面があるということで、そうしないと、「それはA' でしょう」ということになり、C-STEPは何もしていないことになる。それはA' ワークじゃないと思う。今の絵であれば、「C-STEPのクツ学校」ということで、明らかにC-STEPに合っていると思う。A' ワークは、もっと能力開発とかの事業で、成果とか全部検証される仕組みだから、あまり意欲的な取組みは、それは返ってしないほうがいいでしょう。

そのキーポイントは、動議づけとか思っていたんですけど、宅建のやつなんかでも、イメージを描くように作らないと、まさかこの数字で受講者は動いていないから、「そんな難しくないで」とか、やっぱり母子家庭とかのお母さんが最初にやってみたいと思う一つは、大きな生命保険会社の「生保レディ」であったりする。それは先輩がおり、似たような境遇の人がおるということだと思うのです。それを描いたら、「隣の兄ちゃんもやっているわ」とか、母子家庭になったら「宅建の販売員」というイメージを描くことが可能かもしれない。私の周りの人に聞くと、「生保レディ」は、母子家庭になったら一度は必ず考えるらしいです。今は「ヘルパー」が抜きかかっているらしいけれど、一度はやってみたい中途採用の職種のようなのです。その「生保レディ」の講座をやってもいいのかもしれないね。

●要するに人材養成・育成は、世代のウエイトとなるんでしょね。そこを多様な就労形態を含めて、働き方という、C-STEPは、A' ワークと違いますから、働くところに近い世代の人を教育訓練して人材養成をしていくところは、やはり我々の特徴だと思うのです。この会員をもっと上手く使われへんかなと思います。1千社の企業がありますからね。

●まじめに毎年苦勞し、受け入れを宣言して待っていたら、「行かれない」ということが最近多くて、もう少し、まさにここに書いてあるんだけど、溝が大きいのかなと思います。だから大企業が、先程の発言にもあった「イメージ」ができてないのかもしれないね。せつかく行く機会を踏まえているんだけど、エントリーはしてあっても、当日欠けてみたりということもパラパラあって、もっともっと今想定している企業ではなくて、むしろもっと多様な働き口を見つけてこないといけないのかもしれない。

●だいぶ以前に話した、J警備が元気なときに、J社主催でもいいですし、他の警備会社との共

催でもいいので、「警備員講習をやってくれないか、ただ求人を出したらあかんで」という話がありました。警備員講習をやってくれて、それで身近なところで、パートで働くとか、道路工事の警備の求人が近所であるので、ちょっと体慣らしに行ってみるねんとか、いろいろな生き方ができるようにという話でした。人材雇用開発センターの終わりの頃で、警備員というのはもの凄くニーズがあるんやから、中小零細が立ち上げやすい職場だし、周りの業者でもたくさんあるわけだから、そのようなことができないだろうかということでした。

- 警備員の実務研修は、業界以外でもできるわけですか。
- 西宮の学校でやってるところがあります。
- 警察庁がやるやつは、必ず何月何日の警備講習を受けなさいっていうことになっている。
- 普通であれば、業法上の講習をもう一度やらないといけないのではないかな。
- 「何月何日の警備講習を受けなさい」ということになっていると思う。Sさんが言ってるのは、もっと上の高い資格ではないかな。一般労働者が失業してて、「この研修の受けたらすぐ働ける」というのは、仕事先が見つかって初めて受講できることになっており、これは禁止されている。仕事先がないのに研修だけ受けて資格をもらえらるっていう制度はないはずです。
- 生命保険がそうですね。警備員養成については伊丹か、西宮か、どこかそういう施設があるように聞いたことがありますか…。
- だからC-S T E Pでやっても、業者はもう一回やらないといけない。本人は2回受けないといけない可能性あるのではないかと思う。
- 中央会が上手いこといかないのは、いろいろな理由があると思いますね。大阪市内に集中しているからだと思います。これを岸和田でやったり、島本でやったりしたら、数や分母は小さいですけど必ずくるはずですよ。いまは全部大阪市内ですからね。
- 警備業界やビルメン業界で合わせると、何十という職種・資格があるのではないか。それを一つひとつ点検して、講座を共同開催するのは、そんな難しくないのではないか。ボイラー資格とか、病院清掃にも何とか資格が要るでしょう。資格を持って名前を出すのが概ね2万円です。生計費が10万円くらいですから、資格は効果ある。その資格を取ろうということであれば、C-S T E Pの会員と協力してできるのではないかな。会員の中で、向こう何年間にどれくらい人を必要とするかという数字とセットにして、例えばSビル管理社で、今の従業員の人数からこの資格者は定年を迎えて、この資格を持っていたら、これくらいは雇用できそうだとか、そういう形で手を組まないといけない。「約束する」というのではなくて、ある程度の見込みを持ってやってやらないと、単にやっていますでは、ちょっとC-S T E Pらしくないでしょう。
- 会員企業の潜在求人数と人材養成と合わせたいと思っているんですけどね。
- ヘルパーで「社会的な生活支援のできるヘルパー」という講座、研修をやったら、かなり受けると思う。つまり保険のこととか、介護保険のことだけじゃなくて、世の中のことがわかる、物の見方ができる、常識を知っている、そういう教育をしたヘルパーを養成しますという、これは受けますよ。そうした人が徹底的に足りない。ヘルパー資格は持っているけど、常識がなかったりする。いい人がいたら引っっこ抜かれ、みんな困っている。

やっぱり現実に照らして見たら、現場から見たらということで、例えば同和地区では食肉屋とか、靴屋とか、植木屋とかいろいろありますが、別に植木職人にならなくてもいいけども、これが動議つけになる。仕事というか、例えば園芸療法とか、心の病とか、ちょっとしんどくな

った人がでたら、園芸の仕事を通じて働く意欲を掻き立てたとか、結果、働きにいったところは全然違うところだけど、あのときがきっかけになったとか、そういうのを提供するという方法もある。企業の持てる力と、地域の持てる資源を有効活用する。高校生よりもニートが結構多いから、ニートを社会福祉法人が受け入れて、配食サービスでも何でもいいから経験して、ちょっときっかけを掴もうかというのは、結構やっているところもある。

どうなんでしょうねUさん。そのアイデアを千社から募集するというのは、キーワードになる。千社のためにではなくて、千社から知恵をもらう。コンクールとか、懸賞論文とか…。

●求人する側と求職する側—求人する側はこういう人材がほしいというリクエストが当然あって、それは働く方の側でも警備業は行きたいけど、どっかのオフィスビルであれば行きたくないというのがあって、それがマッチングであるはずですが。逆に1千社の会員さんがおられて、例えば先ほどの宅建、不動産関係の人材育てるということでのテーマがあって、会員さんでも何社か不動産関係いらっしゃると思うんですけども、そこを最近、Tさんがよくおっしゃっている、その業界のあるいはその企業になり替わって「人材育成やるよ」みたいな、そういう仕組みみたいなことは以前から、改革のときあたりから思っておるんですけど、やっぱりこの間は求人の方が厳しかった状況がありましたからね。

ただ先ほどからのお話を聞いていましたら、今日は「中途採用」というテーマですけども、例えば、「こういう資格を持っていないければ」ということは勿論あるかもしれないけれど、ある程度素養がしっかりしておけば、採用段階ではあんまり関係ないよっていうニュアンスを受けたんです。本当に求人する側で、例えばグループの人材を育成するんだっていうような企業が協力しあって、また就職する側のところでという形で、C—S T E Pが人材育成できれば一番理想的かなと思います。そこに先ほどTさんがおっしゃるように、人材の採用計画みたいなものがある、毎年、毎年5名づつくらいは採用の職種、可能な計画・見通しが立てられたら、一番うまいシナリオかなという気もするんです。

●障害者では「重度雇用事業所」というのがありますが、「就職困難者の多数雇用事業所」というのを勝手に作ったらいいね。アウトソーシングとか、任命しましょうよ。例えばJ社さん、S社の何とかさん、K社の何とかさん、これは、その会社がそういう責任を持ちますと…。私どもの会社はC—S T E Pとの縁があって、就職困難者の就職に尽くしたい。しかし、あちこちでやるのもいいけど、一つ重点を絞ってやってみたいと思っている—という会社を、多数でなくても、目的別にしたり、それに一定のC—S T E Pから助成金を交付したりとか、交流したりとか、社会に還元したりとか、研究開発費をつけたりとか、自分とかが逆にそういう、そこにはパートとか、いろんなやり方でもいいと思うのですが、そんな高い賃金じゃなくて、とにかくチャンスという意味で、「社会的事業所」、「就職困難者多数雇用事業所」というと、おかしいかもしれませんが、モデル事業所みたいなもので、基本的には本社・本体ではなく、関連のところで、それはいろんな意味でお困りでしょうから、支援が必要であるのと、そのことがステータス、そこでやっていることを本社も喜ぶような、社会的評価をきちっとして成果を上げていく。

●そういうやり方もそうだし、アウトソーシングをやりたいという企業もあるわけですね。アウトソーシングの中で、就職困難者の雇用に役立っている—ということを見たいと思うこともあります。そのことを、どう捉えるべきかあるんですね。

●この間、一橋大学の谷本さんは、イギリスで公共の職業訓練所よりもよほど成果をあげている

のが、「ソーシャルファーム」だとおっしゃっていました。これはニートとかの職業訓練をやって、官よりもはるかに高い成果あげているということです。ソーシャルファームを日本語に訳したら「社会的事業所」になると思うんですが、そういうものを我々の法人が持つというか、制度を持つというか、いま言ってるアウトソーシングの中でも、むしろ大胆に取り入れていただいて、なんかそこに今度は納品、例えばK社さんに名刺印刷まわしてとか、会員同士である程度製品とか、価格が合うのであれば競争させて、納期に合いそうだったらそこを選んであげてようとか、そういうことで支援するとかね。それは作業所の支援、どこかを支援するというのは、ちょっとおもしろくないから、企業の中にそういう努力が生まれるようにですね。この間、B工業さんが言われていたのは、5人のホームレスを雇うのと、20のホームレスを雇うのと、コストは全く変わらないということでした。3人の障害者雇うのと、10人の障害者雇うコストは全然変わらない。いっそのこと全部就職困難者を雇ったほうがコストは安い。一番コストかかるのは1人雇うほうで、中小企業だから困るみたいなことを言われていました。なるほどな、こういった方法もあるのかなと思いました。

●いま働く人たちもキャリアアップすることを考えているんですね。要するに、どういうところで自分は働いていた経験がありました。それで急に働けないので、取り敢えずここで2年間、3年間頑張って働いて、そのことをここで証明してもらって、次にもっといいところに行こうという人もいますね。それは我々の中でもあるのではないですかね。結構、韓国や中国のITの人なんかは、日本に来て長いこと働く気など全然ありません。「もう2年したら私はアメリカにいきます」という感じですね。

●それは、やはり本社の採用だと難しいのですか。関連会社のほうがフレキシブルですか。

●関連会社のほうがフレキシブルで、結構いろいろなことをやっていますからね。

●同和地区人材雇用開発センターのときには、登録も1回ぼっきり、就職も1回ぼっきりとなっていました。今おっしゃったように、K社のパートで働いて、そのK社で働いたという履歴を持って、Y社の派遣へ行って、Y社の派遣で自信をつけて、N社の正職になるということがあったらいいなと思います。このようなチェンジングがあれば、何回登録しても、何回就職してもいいということになるのでしょうか、K社でへたうって、Y社でもへたうったからN社へとは全然意味が違うことになりませんか。それは階段を上がるような、キャリアアップ、ステップアップになればいいなと思いますね。

●スキルアップの常設みたいな、学校みたいな、あるいは会社といってもいいかもしれませんが、そういうものをC-S T E Pが持つ、あるいは別で、脇でもいいのかもしれないですね。

●雇用付き職業訓練、就職しているけれど職業訓練を行っている。私よういうてるのは、職業訓練とかいうけど、訓練場でやるより現場でやったほうが、はるかに職業訓練になるということです。今こちらからいうたのと、Uさんが言うてくれはったのと同じで、雇用付き職業訓練です。いっそのこと、ホップ・ステップ・ジャンプという道を作っていくのはどうですか。それは、会社自身も子会社化し、分散していく傾向にあるから、全部大きな組織では出来ないけれど、部分では可能になるのではないかな。あるグループがヒントいうと、千社の別のグループにも案外分かり易いヒントになっていくのと違うかな、というようなイメージですね。これが2年とか、3年くらいで増えて、しかもそれをC-S T E Pが発明したというか、千社の会員が考え出したアイデアとして売り出したら、千社の参加意識も高まったら、こんなんやったら私らも出来るという刺

激にならないかなというのが、Uさんが今おっしゃっていることなんだろうと思います。一度形にしてみませんか、おもしろいでしょうね。

●人材養成は基本的にはOJTなんですね。就労研修とか、自己啓発とかでなくて、OJTで人材育成することが、企業の基本的な考え方ですからね。そこはやっぱり我々は釘を差して、A'ワークで訓練するのもいいけれど、OJTが人材育成の基本であるということですね。

●滋賀県が障害者福祉作業所を何年かかけて潰すんです。どうするかというと、無認可の福祉作業所をつぶして、中小企業を「社会的事業所」と呼んで、障害者雇用を進めて、こっちを育てて、こっちを潰すんです。おもしろいなと思って、これは滋賀方式と言われて、今の説明はちょっと乱暴な説明で、実際はもっと複雑ですけど、なるほどなと思って、今おっしゃっていたことに近いなと思って聞きました。中小企業で「多数障害者雇用事業所」ってあるんですか？

●そんなのはないですね。

●その隘路には、後継者がなくて困った豆腐屋とか、クリーニング屋とかが入るらしい。

●滋賀県の場合は実に単純です。福祉作業所にしたら、600万円/年の予算がかかり、10年で6,000万円になるが、中小企業に頼むと、最初は600万円かかっても、段々減ってくるよね。こっちは市場があるから「マル」だけど、こちらは福祉だから、かける年数になり、ずっと続き、だから心配しているわけで、まったくそのとおりなわけです。一方、中小企業はチャンスなわけです。行政は、そこそこコストを払ってくれるからね。

●ほぼ予定している時間になりました。本日は有り難うございました。

(了)

(注)参加者委員

中岡章良・中隆司(以上大阪府)、細村眞一(大阪市)・土田良三(大阪同企連)、小頭芳明(C-STEP 会員企業)、内海義春(座長・C-STEP)、山中政明・富田一幸・松原重政(以上C-STEP)、清水隆夫・瀧本衛(以上事務局)