

目次

労働・生活相談、労働教育、就労支援の一体化に向けて	1~2
対談・『もう一つのキャリア教育と就活』のアンケート調査から	3
懇親会の報告	3
鳥羽高校定時制での寸劇を演じて	4
『海津大崎花見バスツアー』に参加して	5
連載『非正規労働ホットライン』相談日記	6
投稿『問われる福祉と雇用の連携』五石 敬路	7~9
初秋の倉敷 『一泊研修旅行』のご案内	9
誌上インタビュー、西岡正次豊中市PSセンター長に聞く	10~12
秋季連続セミナーのご案内	13
あったか歳時記（夏）	14
礼状 東日本震災―『乾電池の山に涙が出ました』	15
編集後記	16
図書紹介	16

監事

椎名みゆき（社会保険労務士）
高橋 尚子（京都府パーソナル・サポートセンター・サブチーフ）
本宮 昭久（社会保険労務士）
福井 稔子（京都府男女共同参画センター相談員）
木村 守（税理士）
西村 秀昭（福祉工房P&P施設長）
中本 通雄（郵便事業会社社員）
榎木 敦子（社会保険労務士）
後野 俊郎（元京都府能力開発課課長）
伊藤 忠一（社会保険労務士）
上野 明子（介護ヘルパー）
小林 竹廣（株式会社ティグレ代表取締役）
半田 敏照（社団法人京都勤労者学園）
山本 賀則（株式会社寺内製作所代表取締役）
笹尾 達朗（京都府パーソナル・サポートセンター・チーフ）
副理事長 菅尾 達朗（京都府パーソナル・サポートセンター・チーフ）
理事長 澤井 勝（奈良女子大学名誉教授）

2011年度の新しい理事会体制

去る6月5日、同志社大学の新町学舎において開催された第6回総会が成立（正会員総数200名のうち参加者46名、委任状75名、協力会員や賛助会員を除く）し、理事会の提案した財政、理事会役員を含む活動方針案はすべて承認されました。尚、総会の席上で二つの発言がありましたので、その意見と答弁の内容をここに紹介します。

労働・生活相談、労働教育、就労支援の一体化に向けて

伊藤さん…議案にある労働者の権利と義務について、発言します。具体的に権利を知ることと行使することとは次元が違うということ、と提案されています。確かに違うのですけれども、知ることとは行使することということを前提にしたらわからないとダメです。そう思っただけで組合運動をやっていますけど、いかがですか。

また地震と福島原発に絡む最初の4つのリスクの話です。最近段々明らかになってきていることは、福島原発の事故ですけれども、3月11日の地震で配管がすでにやられていて、その段階で冷却材が喪失しているのではないかと、津波が来る前にやられているのではないかとという説がいま出ています。もし、そうだとしたら他の原子力発電所というのは全面的に見直さなければならぬ。

笹尾副理事長…「権利を知ることと行使することは次元の異なること」とあってこういう表現をしているかというのは、実際に職場で権利を行使しようとしても、集団的に行使しなければ、難しい現実があるからです。労働組合の組織率が後退している中で、なまじ権利を知って、それで行使してもその結果、離職することになっては元も子ありません。やはりその辺のこと

は、大人が若者に教えないといけない。私の若い頃の経験からも年次有給休暇を請求するときには、6ヶ月経って本採用になって始めて請求しました。その際一人では絶対請求しなかった。それだけ用心深くやらないと、やけどするということ自分の体験もありまして、あえてこういう表現にさせて頂きました。ご指摘のとおり、権利は行使されてはじめて生きるということのご指摘には、基本的な考え方の相違ありません。尚、伊藤さんからの地震に関する情報は、ご提供を頂いたと認識しています。

櫻井さん…私も、同じような意見です。社会保険労務士さんの出前授業では「権利を行使する知恵」のようなノウハウも含めて教えていただけないでしょうか。違法行為があつたとして、一人で抗議してクビになってしまったら元も子もない。でも、だから泣き寝入りするのでなく、例えば「学校の授業で習ったのですけれども、バイトでもどうすれば有給休暇が取れるのでしょうか」と一度聞いてみるのか。現実的にどんな行動ならできるのか、そういう知恵を社会保険労務士さんが授けてほしいと期待しています。

それからもう1点、秋季セミナーのテーマで「中小企業」を取り上げるのは重要なことだと思います。私の身近

な人たちから、「中小企業」でのひどい働かせ方をされたという話を聞いていますので、是非そこに切り込んでほしい。そういう意味では、労働法の知識もあまりないような事業主に對しても広く呼びかけ、セミナーに参加してもらうことが重要ではないでしょうか。セミナーをどのように広報し、参加者を募っていくのか、今の時点での計画を教えてくださいと幸いです。

第6回定期総会
IPO法人 あったかサポート



提案する半田常務理事

アンスについて確信的に無視するタイプ。二つ目には「俺が法律だ」と言っただけで、はばからぬような労働関係の法律知識とは

問を頂きました。

第1点目のことについては、過去ジョブパークでスタッフを対象にした研修会でもキャリアコンサルタントの方から頂いたご質問と一緒に。それに対して、その席にいた数名の社会保険労務士の方からも的確な答えが得られなかったのです。ですから、労使間のトラブルにならないように上手に権利を請求し、行使する方法を具体的に考えなければいけないとは思っています。これは、一つの課題、研究テーマ、実践テーマというところで社労士さんを集めて議論をして頂きたいと思っています。

「ああそうか、法律上そうなっているのだったら、何とかしようか」とご理解の頂ける事業主さんです。問題はこのようなタイプの中小企業の経営者は残念ながら少数です。

NPO法人あったかサポートには、事業主さんにも集まって頂いていますが、比較的理解のある方々ばかりです。その輪を広げて頂けないかなという思いですが、NPO法人あったかサポートだけでは、労働分野のコンプライアンスを普及させることはできません。これは行政機関の課題でもあるわけですから、行政機関に働きかけて一緒に進めて行きたいと思っています。更に中小企業主の人事・労務のアドバイザーである社会保険労務士さんやその顧問先企業主にも影響を与えていきたいな、と思っています。

対談

若者が雇用につまづかないために 第4弾

「もう一つのキャリア教育と就活」 参加者アンケート調査から

NPO法人あったかサポート理事長 澤井 勝



同志社大学新町学舎で行われた第6回総会の後、参加者146名が集まり、同志社大学政策学部の中口章教授と法政大学キャリアデザイン学部の筒井美紀准教授の対談「もう一つのキャリア教育と就活」が行われた。コーディネーターは笹尾達朗副理事長。その会場でのアンケート調査に応

じていただいたのは92名で、男性が49名、女性が43名とほぼ同数となった。年齢層は20代が21名と最も多く、次いで40代、50代が18名、60代が17名、30代が15名、70代以上が3名となっている。各世代に偏りがないことと、学生を中心とした20代の参加者が目立った。職種別では、教職員が18名で最も多い。次いで学生の18名、民間会社は13名で、うち非正規社員は4名だった。公務員と自営業が10名ずつ。団体職員が7名。府議が二人参加している。今回の対談は参考になったかとの質問には、84%の参加者が「参考になった」と答えている。特に学生からは、「就活中の4年生だが、内定をもらうのに必死だったけれど、労働について考えることも大切だとわかった」「自分の世代を客観的に考えることができた」など、自分たちの位置を客観的に見る貴重な経験の場となったとの意見が

あった。この面では本企画の一つのねらいが少しは達成できたようだ。

また現在のキャリア教育の多くが、「自己責任論」に傾きがちなことや「コミュニケーション能力」が前面に出がちな傾向についても、問題意識の共有が図られたようである。

また就活教育に陥りがちな現在のキャリア教育を、「労働教育」やこれから変わろうとしている社会に新たに对应できるような「新しいキャリア教育」に変えるべきだという意見がかなり多くの参加者から表明されている。さらに「社会の現場」を考えるような「教育の現場」が求められているとの指摘もある。

最後に学校教育の中で労働関連法教育を実施すべきか?という質問に対しては、85%の回答者がイエスと回答している。この内容は恐ろしくかなり幅があると思われる。しかし、いづれにしても、現行のキャリア教育を変えて、全人間的な（ホリスティック）な力をつけるために、現在の学校教育（小中学校、高等学校、大学を通じてそれに労働法関連の教育を積極的に位置づけていくことが求められているという点では、このシンポジウム参加者の間ではゆるやかな合意が形成されているようだ。

第6回総会の第三部の懇親会は、同志社大学寒梅館7階のフレンチレストランで開催されました。

会場には初めての参加者を含めて、およそ70名が参加し、和やかな2時間にわたる懇談の場となりました。

ところで杉原純子さんを筆頭に社会保険労務士さんによる出前授業の様子が、去る5月26日のNHKニュース610「京いちにち」で紹介されました。

番組では出前授業での「寸劇」の様子が放映されましたが、それを今回の懇親会の席上で再現して頂きました。

演じた皆さんは、多少の恥ずかしさがともないましたが、お酒も入って陽気になったところですから、いつもの調子で演じて頂けました。



写真中央は第6回総会終了後の懇親会で挨拶する筒井美紀（法政大学准教授）さん。

鳥羽高校定時制での寸劇を演じて

社会保険労務士 関根文美

「うわー 地震だあ。腕が挟まれた。店長 助けてー」

「どうした。大丈夫か。病院にいかないと。君、健康保険証持ってたか」

「はい、確か鞆の中に」

「よし、じゃ保険証持って、一緒に病院に行こう」

——ちょっと待って。いいの？ 仕事
中のケガだよ。

「店長、腕を骨折していて治るまで1カ月かかります。その間休ませて下さい。」

「えーっ、1ヶ月か。それはうちも困るし、他の人雇うから、君はもうそのまま辞めてくれるか」

「えーっクビですか。そんな。どうしたらいいんだ」

——ちょっと待って。ホントに辞めないといけないの？

これは、5月に鳥羽高校定時制で行った、出前授業での寸劇のコンビニ店長と、アルバイトの定時制高校生の会話の一部です。

こういうことって実際に起こって

いるのではないのでしょうか。

今回、授業の見学をさせていただこうと思っていた私でしたが、その中で寸劇をすると聞き、「えっ寸劇をするの？」と驚きました。またどのようにするのかイメージも湧きませんでした。しかし、参加者が集まり、作っていただいた「たたき台」をもとに、場面を想定したり、せりふを考えたり、リハーサルをしてみたりすると、少し恥ずかしさもあるけれど、少し楽しいような、そんな気持ちで授業に臨めたように思います。

今回、社労士が4人一組となり行った寸劇は、決して上手にできたものではないですが、モノ珍しさもあったのか、生徒の皆さんは真剣に見て、聞いてくれたように感じました。キーワードとなる説明用語の拡大カードを準備し、それらを示しながら解説しました。生徒には聞きなれない「労働契約」、「労働保険」、「解雇」、「解雇予告手当」などの言葉の意味が理解でき、印象に残ったのではないかとの思いがあり、それを期待しています。

これまで何度か出前授業を見学させていただき、限られた短い時間で何をどのように伝えるか、伝わるのか、とても難しいことだと感じていました。しかし、今回のような授業形式は、授業を受ける側にとっても、とても良かったのではないのでしょうか。

今回の寸劇で取り上げた出来事は、生徒にとつて意外に身近に感じられたのではなかったでしょうか。体験した事実と授業の解説で聞いたことが重なれば、労働関連法規でどのように規定されているのかが彼ら自身の中で結び付き、生きた知識になるでしょう。それは彼ら自身の生きる力となるし、まさにそれが出前授業の役割であると思います。そうであつたら、とてもうれしいことです。

私が働き始めた数十年前は、仕事をしながら周りの人たちに社会人として必要な知識や振る舞いを指導され育まれてきたように思います。そのよ

うな状況のなかで、人は真面目に一生懸命働けば何とかなるものだ、と思っていました。

ところが今の若者たちは、即戦力を求められ、過酷な労働環境、社会環境に置かれています。高校生、大学生は無防備なままその中に放り出されていきます。

そんな若い人たちに、職業生活を送るうえでの必要な知識や仕組みを知ってもらい、今後どのような立場にたつても、あきらめず、想像力をもって対処出来るようになってほしいというメッセージを送り続けなければいけないと強く感じています。それには、早く出前授業の講師が出来るよう、日々研鑽を重ねていきたいと思っています。



関根さん

「海津大崎花見バスツアー」に参加して

社会保険労務士 川辺 隆弘

去る4月17日（日）NPO法人あったかサポート主催による「海津大崎花見バスツアー」が行われました。今回の企画は、NPO法人グローバルヒューマンとの交流を目的に、会員など関係者に呼びかけて行われ、ご夫婦連れなど20人ほどが集まりました。その参加者の一人から編集部に感想文が届きましたのでここに紹介します。【編集部】

午前8時前にはあったかサポートの事務所前にNPO法人グローバルヒューマン（以下G・Hと表記）の観光バスが既に到着していました。午前8時に出発し、10時半には現地に到着しました。すぐに湖北に浮かぶ観光船に乗り、湖面から岸の桜並木を見る機会は、普段とは異なる趣ある観桜会となりました。湖の水面と山並みとの間に咲く桜は、まさに満開、たつぷりと湖面の風を受けながら湖北の春の自然を、身体全体で堪能できました。

その後、G・Hの高橋理事長が管理を任されている海津大崎迎賓館の中を案内していただきました。湖北には、古い寺院などが多くあり、昔から人の交流と文化があったことが分かります。また迎賓館の中にも、すばらしい美術品などが陳列されていました。

そして、その近くのG・Hの活動拠点となる建物に案内されました。敷地内は3棟の建物からなり、G・Hの会員さんが自ら余っている瓦などを使い、きれいに、住居用・交流所・作業場所にリホームしておられました。前の広場にはすでに昼食の準備がされていました。豚足や焼肉バーベキューにビールやワインなどたっぷりあり、とてもおいしくいただきました。食事の世話をさせていただいている会員の皆さんの紹介のあと、高橋理事長の挨拶・説明を受けました。また、その日は卵博士として有名な京都女子大の八田一教授も来ておられて、卵にまつわる話を聞かせていただきました。お腹いっぱい昼食を味わった後、徒歩で近くの「ほんもろこの養殖場」を見せられました。すでに今津漁協が使わな

なった養殖槽を借りて整備し、「ほんもろこ」を養殖し、それを放流し、琵琶湖の生態系の回復を意図し、まさに耕作放棄地を利用した事業には驚かされました。

G・Hの皆さんの心使いのお陰で楽しい1日を過ごすことができました。「海津大崎・迎賓館・耕作放棄地」の3つの言葉が強く印象に残りました。

G・Hの活動が使用されなくなった設備や田畑をうまく利用し、新しい事業として再生されていることに感心しました。食料自給率が約30%だと、農業就業者の平均年齢が65歳だとか、今の農業が肥料・暖房・農業機械の燃料など石油なしではやってゆけない、しかもその石油が30年後くらいには手に入らないことが予想されるのに、今後増えていく耕作放棄地を誰がどのように再生するかは、大変大事で深刻な国民皆が考えていかなければならない問題だと思います。先日、ソフトバンクの孫社長が、福島原発の事故を受け、西日本の知事会などと合同で、耕作放棄地を使用して太陽光発電の事業を起こすことを発表しました。それには、菅首相も加わっているようですが、耕作放棄地の使用については、農業の展開・食料の自給という立場からのもっと幅広い議論が必要だと思います。

NPO法人の活動は、それぞれの団体がそれぞれの志をもってやってもらいますが、今回その一端に触れさせてもらい、NPOや市民の交流の大切さを実感いたしました。



参加者がマキノの里で記念写真

京都府中小企業労働相談所・ 非正規労働ほっとライン相談日記

社会保険労務士 杉原 純子



私は労働相談員を担当して既に3年になるが、今回初めて「仕事に対して、自ら前向きな姿勢で臨みながらも悩む労働者」という労働相談に対応する経験をさせて頂いた。

それは5月のある土曜日。その男性は、長岡京市から自転車を走らせ1時間かけて中小企業労働相談所に汗をかきながら来られた。紳士的で温和そうな50代の男性である。その相談者は、ある中小企業の製造部技術職に勤め始めて数カ月だという。相談内容は「と伺うと「この会社をもっと良くするために私に何ができるのか悩んでいるのです」と話を切り出され、私は啞然と

してしまった。この2年間の労働相談は、パワハラ・セクハラ、苛め、解雇、雇止め等といった労働問題に対する相談ばかりだったからである。今の会社を良くしたい相談だなんて……。話を詳しく聞くと、男性は長年大企業で技術職として勤めていたが、早期退職にに応じてのことになり、取引先であった今の会社を紹介されて転職することになったという。給与など労働条件が下がることが承知して入社したため、給与が低いことやサービス残業について仕方がないと思っている。それよりも入社してみると、従業員の会社へのモチベーションの低さ、士気の無さに戸惑っているというのである。以前勤めていた大企業の時とは当たり前であった整理整頓もなく、同僚同士連携して助け合うこともなく、言われたことだけ仕事していればいいという企業風土が蔓延している。このままこの会社に勤めていていいのかと将来に不安になっているという相談であった。私はどう

いうアドバイスができるか頭をひねりながらも、それではどのような会社にしたのですか？と聞いてみた。すると赤字の開発部があり、会社は縮小しようとしているがあえてその部門に配属希望を出して会社を立て直したいこと。でもその部署にはやる気のない上司がいるので自分に任せてもらうにはどうすればいいかわからない。というのである。私は、日本はまだ年功序列の会社が多いが知人のある中小企業で、社長に若手の社員が問題点を提言して自分を昇格させると直訴した結果、上司を越えて部長になり、その後取締役昇進している人の事例を紹介した。中途入社の新人が社長の信頼を得るためにどうすべきか相談者と話し合ううち、社長との面談があったこと、進言したことにより安全推進委員に抜擢されたこと、しかし委員会が形骸化していることなどを口にされた。そこで、前職の経験を活かすべく5S活動（職場環境改善活動）を積極的に提言することや、あったかサポートで知り合った南区のタナカテックが5S活動で従業員の士気が上がったという新聞記事を紹介した。その他、私の顧問先の事例などを紹介しながら経営や、管理職の話を進めていった。1時間が経ち、自ら起業することまで含め、話が

膨らんだ頃には相談者に明るい表情と笑顔が現れた。相談者は、長年技術職の一労働者として働いてきたため経営や管理者といった考え方をしたことがなく、初めて聞く内容だったという。文系の頭と理系の頭とよく言われるが、この相談者は理系の頭と言ったところなのだろうか。とにかくこれからの道筋が見えてきたので一から経営についても勉強してみますと言って帰られた。私も労働法の知識を活かした相談員というよりも、労務管理の経験を活かすことができた労働相談だったので記憶に残る案件となった。

更に、この労働相談にはもう一つ社労士として身の引き締まる内容があった。実はこの会社はある助成金を受給していたのであるが、不正に受給していることが発覚し、助成金の全額返還と企業名の新聞報道をされたというのである。この事件により、尚更会社への不信感で従業員の士気が下がり、混乱しているという。助成金の申請代行をしている社労士として、不正受給を顧問先企業にさせてはならないと改めて肝に銘じさせた事案であった。



●いま問われる、福祉と雇用の連携●

「京都が面白いかも」の「かも」を「です」にする

東京市政調査会 研究室長 五石 敬路

昨年、京都府が福祉と雇用の一体化に向けて京都市南区にある「京都テルサ」の中に内閣府のモデル事業「バーソナル・サポートセンター」をライフ&ジョブカフェに設けた。その昨年度、京都府から事業実績調査の依頼を受けた五石敬路さんからこの度、編集部にもメッセージが届けられましたのでここに紹介します。



福祉と雇用を連携させた制度改革を

私が大学院に通っている頃は日本経済が絶好調でした。当時、ゼミで使う資料などでは、経済のみならず、経営、労使関係、官僚組織、社会のあり方など、日本のありとあらゆる面にその成功の秘訣を求める論調のものばかりで

した。ところが今や、海外に出ても、日本を誉めるものはありません。たまた日本が言及されても、大抵は失敗したケースとして取り上げられます。福祉においても、事情は同じです。ここ十年ほど、欧米諸国では福祉と雇用を連携させた制度改革が実施され、当局者、現場、研究者などの間ではその経験に基づいた情報交換が活発に行われています。これに対して日本では改革が遅々として進みません。海外で語るに値するほどの制度もほとんどありません。

しかし、そろそろ日本には明るい展望も必要なのではないかと思えます。批判ばかりでは前に進みません。そのなかで、私は京都に注目しています。

私は、海外で日本の事例を紹介してほしいと言われれば、「京都が面白いかも」と答えています。ただ、あくまでも「かも」であり、断言しているわけではありません。

国民自身にも問われる福祉と雇用に関する考え方の転換

日本の雇用政策や福祉政策は、現状に十分に適応できていない面が確かに多いです。政府や自治体も決して手をこまねいて見ていたわけではありません。現に若者自立支援では、ジョブカフェ、地域サポートステーション、ジョブカードなど、様々な取り組みが実施されてきました。しかし、既存の制度との一貫した体制が組まれているわけ

ではなく、期待されたほどの成果をあげているとは到底言えません。

では、なぜ現状がこうなのか。それはマスコミで騒がれるように、官僚や政治家のみが原因ではないと私は思います。戦後日本は高度経済成長を遂げ、1970年代のオイルショック以降も安定成長を続けました。その結果、福祉の領域では「貧困」は基本的には解決したと考えられ、高齢者ケアなどの福祉サービスの時代だと考えられるようになりました。また雇用の領域では失業者が減ったため、失業者を直接に支援するよりも、失業の予防に重点が置かれるようになりました。バブル崩壊により、それまで日本が享受していた好条件は急速に失われていきました。問題は、国民の多くがそのことに気がつかず、福祉や雇用に関する考え方を転換することがなかなかできなかった点にこそあると、私は思っています。

期待される、類似した事業の整理とサービスの充実

現在でも、考え方の転換は十分にできていません。貧困や失業に正面から取り組むことができる制度改革が必要です。これまでのやり方では、制度の根幹は従来のままで、若者自立支援な

どの予算補助事業が逐次投入されてきました。その結果、類似した事業が乱立し、役所には類似した名称を持つ非常勤職員が多く配置されました。これでは予算がいくらあっても足りないでしょう。何よりも、利用者にとって非常に分かりづらい制度になっています。

乱立した事業を整理し、既存制度とのつながりを明確にし、生活困窮者や失業者が利用しやすいサービスを提供するのは、自治体の総合行政の役割です。この点、京都府では、ジョブパーク、ライフ&ジョブカフェ、パーソナル・サポートセンターが一カ所に配置され、就労支援のための総合行政が実施されるよう、努力が続けられています。また、京都府は新たに生活・就労支援一体型の支援推進プラットフォームを立ち上げる準備をしているようにうかがっています。もともと、枠組みだけつくられても、中身がともなわなければ意味がなく、この点、確かにまだ課題が多いと思います。しかし、私は、今後の展開に大きな期待をかけています。

経済成長が貧困や格差を解消させるのか？

では、どのような制度設計が望まれるのか？

るかは、拙著『現代の貧困ワーキングプア 雇用と福祉の連携策』（日本経済新聞出版社）でまとめましたので、気が向けば、ご一読ください。以下では、この拙著で論じることができなかった今後の課題を考えてみたいと思います。

まず、人口減少への対応です。拙著は日本経済新聞に関係する企業から出版されていますが、実際のところ、日本経済新聞は貧困や格差を論じることが非常に嫌っています（同社の社員皆がそうではありません。実際、拙著は理解のある編集者に運よく取りあげて頂いたものです）。彼らの考えでは、貧困や格差は経済が成長しさえすれば解決するのであって、問題は経済成長だと言うのです。この考えは何も同社ばかりでなく、同社を支える大手日本企業ほとんどがそのように考えているようです。では、どうすれば日本経済は再生するのか。その際の最大の障壁となるのが人口減少です。

日本の15歳以上の労働力人口は1997年6月に6,908万人で最大となり、2011年2月には6,513万人まで低下しました。この間、日本の労働者数は400万人近くも減少したのです。働き手が減れば、自然と経済成長率は低下します。一

方、15歳以上の女性のうち、主婦や学生などの働くことができない方を除いた労働力人口の割合は、2008年現在で48・4%でした。これは、他の先進諸国と比べ10〜20%程度低い数字です。もし日本の女性が他の先進諸国と同じくらいのレベルで働くことができるとなれば、実は、400万人にのぼる人口減少問題を簡単に解決することができそうです。つまり、2010年に女性の15歳以上人口は5,712万人でしたので、労働力率が10%上昇すれば571・2万人、20%上昇すれば1,142・4万人もの労働者が一気に増えるのです。

いまこそ政治や行政の出番！ 潜在的な労働者の雇用の拡大を

もともと企業に女性をもつと雇用しろと言っても無理です。個々の企業にとっては、依然としてコストがかかり、リスクが大きいかもしれません。しかし、女性の雇用を増やすことによる利益は、日本経済全体で見れば大きいのです。したがって、ここは明らかに政治や行政の出番です。同じことは、高齢者、長期間失業状態にある者（昨年からは急増しています）、求職活動をしていない稼働年齢層等にも言えます。これらの潜在的な労働者を雇用するこ

とは一企業にとつては難しいですが、経済全体にとつては間違いなく利益になるので、政治や行政がコストをかけて就労支援を行うべきです。

もうひとつ課題として申しあげたいのは、地域における国、都道府県、市町村の連携です。特に、就労支援の面で言えば、国の機関であるハローワークをいかに地域化させるか、これを厚労省にもぜひ検討して頂きたいです。失業者や生活困窮者が最も頻繁に利用する行政機関は圧倒的にハローワークであり、就職率などの実績で見ても、ハローワークは民間企業等よりも優れていることが実証されてきました。しかし、だからと言って、就労支援に関する全ての事務をハローワークが背負い込むべきではありません。現在は、そのような傾向が見て取れます。

問われる求職者支援制度のあり方や京都府と京都市の連携

たとえば、ハローワークに求職活動にきた方のうち、就職が困難だと判断される方、6カ月から1年以上失業状態にある方等については、都道府県や市町村の福祉関連の機関と連携して支援を行なうことを考えてもいいのではないのでしょうか。長期間失業状態にある方は、メンタル面での問題を抱えて