

## 大阪府指定出資法人評価等審議会（第 12 回）

- と き 令和 3 年 3 月 1 日（月曜日）9：30 ～12：00
- と ころ Web 開催
- 出席者 吉村 典久（大阪市立大学大学院経営研究科・商学部 教授）  
飯島 奈絵（堂島法律事務所 弁護士）  
上野山 達哉（大阪府立大学大学院経済学研究科・現代システム科学域マネジメント学類 教授）  
川崎 ますみ（オフィス・リオ 中小企業診断士）  
坂本 守孝（坂本会計事務所 公認会計士）  
山田 美智子（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員）
- 議 事 1.（公財）西成労働福祉センターの中期運営方針（案）について  
2. 大阪外環状鉄道（株）の中期経営計画（案）について

### （1）（公財）西成労働福祉センターの中期運営方針（案）について

#### 資料 1、2 に基づき、法人から中期運営方針（案）について説明

委員：成果指標 1（窓口紹介数の増）について、明らかに雇用条件が向上したものの、とあるが、その前提として、紹介数のカウント方法を教えてほしい。また、雇用条件向上の具体例を教えてください。

法人：この指標では、契約求人、すなわち、2 日以上 30 日以下の雇用契約を締結して、会社の宿舍等に住み込みながら就労し、雇用期間満了日（賃金支払い日）に賃金から宿舍費等の精算を行う、という形態の雇用を対象としている。当法人が行った求職相談が雇用にどのような効果をもたらしたかを示す指標として、延べ人数を掲げている。雇用条件が「明らかに」向上した具体例としては、まずは賃金の向上がわかりやすい。また、紹介対象となるような三次・四次の下請け企業には、就業規則を策定していないところや、雇用契約書の作成・配布がないようなところもある。そういったところには、当法人の指導により規則や契約書を作成してもらい、求職者に配布してもらうようなことを行っている。さらに、宿舍に関するものでは、宿舍費の値下げや、部屋の拡大、或いは若者への対応として Wi-Fi の設置等を働きかけることで、雇用条件の向上を図っている。

委員：三次・四次の企業で労働契約に係る書類が作成されていないところには作成を求めるとのことだが、作成されたものの内容については、当然、平均的な内容以上のものでなければ、雇用条件が向上したものと認めない、という理解で良いか。

法人：そのとおり。

委員：センターを利用している方々の、2016 年から 2020 年にかけての変化はどのようなであったか。

法人：利用者層については、元々は万博の頃にこの地域で日雇い労働をしてきた人が多く、かなりの高齢化が進んでいる。高齢化に伴い、建設業に就労できず生活保護に移行した人もかなり多い。あいりん職業安定所の日雇い雇用保険の手帳所持者数は、ピーク時には 25,000 人程だったのが今では 700 人を切り、日雇い労働者は年々減少傾向だが、今でも日々 1,000 人程の求人が動いている状況。平成 30 年に、この地域の簡易宿所の調査を府・有識者と共に行ったところ、簡易宿所にいる人の約半数がインバウンドに変化し、残りの半数のうち約 3 分の 1 が日雇い労働者であるという結果であった。また、それ以外は、40～65 歳くら

いで工場の仕事や派遣労働に従事している人であった。

委員：例えば、労働者利用者カードを所有している人の属性がどのようなものか、或いは就職しても続かないような人が多いのかどうか等も併せて教えてほしい。

法人：利用者カードの所有状況について、現在は個々人のデータを積み上げている段階であり、カード所有者の属性は次の5年間で分析を進めていきたいと思っている。今カードを所有している約6,000人は、過去からの日雇い労働者がほとんどで、かなり高齢化している。その中で、建設業に従事する体力がなくなってきた人は、清掃業や介護業に転職するケースが多い。転職先での人間関係がうまくいかない等といった事情で就労定着できない人には、センターで再度カウンセリングを行い、再び就労できるよう働きかける、ということを繰り返している。

委員：可能であれば、客観的に状況を示してもらった方が良い。例えば、労働者の高齢化とかニーズの多様化とかいった状況は、法人の経験から見て正しいことではあるのだろうが、客観的に見てどうなのかがわかりづらい。また、全体の状況が見えなければ全体の方向性も決めにくい。

委員：客観的な数値として、これらの状況を示せるものはあるか。

法人：客観的な数値で示すことは難しい。高齢化というのも、歴然として進んではいるが、具体的に年齢層を把握できているわけではない。利用者カードにて年齢は一定把握できるが、このカードは個々人に対応するために作成しているものであって、カードの内容を集計して面的に分析していくのはこれからの課題と認識している。

委員：客観的な数値をベースに、法人の方針を立てていってもらえたらと思う。

委員：1点目に、先程、成果指標1（窓口紹介数の増）について、明らかに雇用条件が向上したものの基準の説明があったが、例えば、明らかに条件が向上した事業者から次も紹介があった場合は、ここの“明らかに向上した件数”に入らないのかが気になった。いつ基準で条件向上したものをカウントして2,600人を目指すのか。2点目に、関係機関等との緊密な連携として件数をあげているが、件数のカウント方法と連携の中身を教えてほしい。3点目に、成果指標2（安定的雇用数の増）とあるが、安定的雇用を得るために一番障害になっていることと、それに対してどのような対策をするのか、教えてほしい。

法人：1点目については、年度基準であり、単年度で一事業者が行った取組みは次年度には持ち越さないという考え方。2点目の、連携件数のカウントの仕方について、新規の相談があったとき、通常だと職業紹介を希望されて紹介するという流れだが、就労困難者の中には、まずは生活基盤を安定させないと就労に行き着けないようなケースが相当数ある。そのためには、地域の様々な支援団体の特性を考慮し、どこが一番有効であるかを探りながら、各団体に相談を持ち掛ける必要がある。その結果として、まずは生活保護への移行に注力しようということになれば、その関係機関に相談者を預け、生活保護に移行したうえで、改めて就労相談に応じることとなる。このように、当法人から支援団体に相談し、受け入れてもらったことをもって、1件とカウントする。3点目の、最も障害となることは、携帯電話を持っていないことが不利になるということがある。ほとんどの求人では、携帯電話を持っていないというだけで不採用となり得る。その解決のため、当法人では、求人登録している事業者の協力も得ながら、例えば日払いから（現金を手にしてもらい、まずはその収入で）携帯電話を持てるようにし、徐々に、週払い、月払いへと移行していけるよう、取り組んでいるところ。

- 委員：雇用条件は、1回向上すると次がなかなか改善しにくいこともあると思う。年度内で改善を求めるといっても、ある程度以上の基準であればカウントする等、改善したものが増えてくると改善数は減ってくると思うので、今すぐでなくても良いが、ある程度期間が経ったら、基準を変えた方がよいのではないかと思う。また、緊密な連携のカウントもそうだが、カウント方法が曖昧にならないよう、法人内できちり管理してほしい。
- 委員：1点目に、今年度、新型コロナウイルスの影響で雇用にどのような変化があったか教えてほしい。2点目に、成果指標2の表について、雇用数の一番左が2019年度となっているが、これは2020年度の間違いか。最後にコメントだが、全体の紹介数は、景気、経済の影響を受けるので、それを勘案しつつ、ターゲットを絞った対応をどのようにやっていくかが重要と思う。今期は、状況の数値化に努めてもらい、次期中期運営方針を作成するにあたって、どこをターゲットとするかの検討に役立ててもらえたらと思う。
- 法人：1点目の、新型コロナウイルスの影響でどのような変化が生じているかについては、特に、大手のゼネコンが緊急事態宣言を受けて事業を止めてしまった結果、継続的な、長く続く仕事が無くなり、小さな現場を扱うような求人ばかりになった。そういった状況もあり、求人は全体的に約3割減少している。2点目について、資料2の16頁にもあるが、2019年度実績として16人と記載している。2020年度については、現時点では確定実績はまだ出ていないが、新型コロナウイルスの影響を受けて苦戦している状況。技能講習を受けた人が多く就労を希望するのは、建設業や製造、運輸、警備、清掃、介護分野である。とりわけ近年は清掃分野の希望者が増えており、2019年度の実績は16人となった。しかし、2020年度夏以降は、ハローワークでの応募が増えた結果、センターでの清掃関連の求人が激減する・携帯電話がない求職者は不利になる等、安定的な雇用が難しくなっている。これらの状況を加味し、新型コロナウイルスの影響がなかった2019年度の実績数値を掲げている。
- 法人：委員よりコメントいただいた、ターゲットを絞った対応については、ご指摘のとおり、今後は利用者カードから地域労働者の年齢分布や取得資格、就労実績等を分析することで、地域労働者のニーズを面的に把握し、対象者を絞って取り組んでまいらる。
- 委員：厳しい環境の中で頑張られていることがよくわかる。労働者の就業の安定に関し、建設業の現場で、労働保険や社会保険のナンバーが要求されることが進んできているかと思う。これまでは日雇いであった人にもこれらの登録が必須となりつつある中で、安定雇用を目指すすると、どうしても、何らかの資格を取得していることが、中小建設業の採用条件になっているようなことも多いと思う。技能・資格取得の支援が進めば、安定的な雇用数に自然と繋がると考えるが、資格取得のための指標があれば良いと感じた。
- 法人：技能講習事業については、平成13年度から、厚生労働省の委託を受けている。その柱の1つとして、建設産業におけるスキルアップ、そして安定就労が掲げられている。2つ目の柱として、さらに、職種転換に向けた資格取得の支援が掲げられており、この間取り組んできた。今回、安定的雇用数の増として25人という成果目標を立てているが、その背景には資格取得の支援がある。
- 委員：安定的雇用数の増加を図るうえでの土台となるのが、スキル・資格のところと思う。中期運営方針の中ではなく、年度目標の中でも良いので、何か指標を掲げて確認できるようにしてもらえると有難い。

## (2) 大阪外環状鉄道(株)の中期経営計画(案)について

### 資料3に基づき、法人から中期経営計画(案)について説明

- 委員：計画期間における収支見通しについて、まず1点目として、一般管理費の中身がわからないので、2020年度までの実績と、104百万円の内訳がわかる資料を次回示してほしい。2点目に、線路使用料等について、2022年度以降伸びが無い計画となっているが、以前の審議会では、高架下等の運用を増やしていくという話があったかと思う。今回の計画で頭打ちになっていることについて、理由を教えてください。
- 法人：1点目の資料については了承した。2点目の線路使用料等には、線路使用料のほか高架下貸付けによる使用料が含まれるが、高架下貸付けについて、現時点では約8割契約されており、この240百万円程度が上限と考えている。
- 委員：営業費用の「その他」とは何か。また、この「その他」の費用について、2025年度が、前年度に比べて1億円ほど増える見通しとなっているのはなぜか。
- 法人：その他とは、固定資産税や法人事業税を示している。鉄道資産については、固定資産税の減免対象となるものがあり、これらについては課税標準額が、当初5年間は、価額の3分の1だが、6年目以降は3分の2となることから、税金が増加する。
- 委員：JR西日本との役割分担と、例えば事故が起こったような場合の責任の所在について教えてください。
- 法人：JR西日本とは、保守協定を締結している。事故が起こった場合、運行に関わるようなことはJR西日本が処理する。施設に関わる場合には、法人とJR西日本が共同で処理にあたる。法人所有の施設の構造変更など、許認可が必要となるようなことは、法人の責任において手続きを行う。
- 委員：施設に起因する事故の場合には法人にも責任が発生し得ることを考慮し、損害賠償保険などには入っているのか。
- 法人：保険には入っていない。特に、第三種鉄道事業者は、保険に入っていないところが多いと聞く。ただし、地震等の災害により大きな損傷が発生した場合には、JR西日本や大阪府、大阪市と協議して修繕を行うことを取り決めている。
- 委員：例えば、事故が起きて人が亡くなったような場合に、その事故が施設の不備によるものであれば、施設の管理者は責任を免れないが、それに対する損害賠償責任保険には本当に入らないで良いのか、気になった。
- 委員：一般的に保険には入らないものなのか。
- 法人：そのように思う。例えば、地下鉄道の電気設備のような、常時損害を受ける可能性があるようなところは保険に入っているという話も聞くが、第三種鉄道事業者は一般的には入っていない。