

平成30年度富山県職業能力開発審議会 議事要旨

日 時 平成30年 5 月30日(火)

午前10時～11時30分

場 所 富山県民会館611号室

○出席者

- ＜労働者代表委員＞ 浜守委員、森川委員、渡邊委員
＜事業主代表委員＞ 上原委員、松田委員
＜学識経験者委員＞ 高橋委員、賞雅委員、田中委員、中村委員、庭田委員、羽根委員
＜特別委員＞ 柴特別委員、布野特別委員、野瀬特別委員、藤田特別委員、辺田特別委員

1 開 会

2 富山県商工労働部長挨拶

本日、富山県職業能力開発審議会を開催しましたところ、委員、特別委員の皆様方には、ご多用中にもかかわらずご出席をいただき、ありがとうございます。

開会にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

さて、最近の県内の雇用・経済情勢は、今年3月の県内の有効求人倍率は1.99倍と全国平均に比べ高く（全国3位）、人手不足の状況にあると認識しております。また、建設や介護サービス関連など、職種によってはさらに倍率が高く、人材の確保が難しい状況が続いております。

このため、県では、首都圏等からのUIJターンを推進することを目的として、移住や仕事に関する組織体制を強化するため、企画調整室に移住・UIJターン促進担当課を新設したところであり、5月23日には「富山暮らし・しごと支援センター」の機能を大幅に拡充し、東京大手町オフィスや大阪オフィスを新たに開所することとしています。また、県内定着を推進するため、新たにTターンの推進として、県内企業に就職したOB・OGと県外出身の学生の交流会を開催するとともに、首都圏とも連携したインターンシップ参加の促進に取り組んでいます。

このような人材確保とあわせ、人生100年時代、リカレント教育を進め、若者から高齢者まで全世代にわたり、スキルアップやキャリアチェンジを図り、時代の変化に対応した人材育成を進めていくことが重要です。IoTやAIといった最新の技術革新に適応した人材育成も同時に進めて行く必要もあります。

この審議会につきましては、職業能力開発促進法に基づきまして、職業能力開発計画、そしてその他の職業能力の開発に関する重要事項を調査、並びに審議をしていただくという機関であります。

今回は前回の審議会で策定いただきました、第10次の職業能力開発計画の実施状況について説明をさせていただきますし、また平成30年度、今年度の職業能力開発政策の主な取り組みにつきまして事務方のほうから説明をさせていただきますこととしております。

委員の皆様にはどうか忌憚のないご意見をいただきますようお願いをいたしまして、開会の挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願いたします。

- ・委員紹介
- ・配付資料確認

3 議 題

(1) 会長の選出及び会長職務代理者の指名

- ・委員の互選により、賞雅委員が会長に選出された。

●議長

皆さん、おはようございます。ご挨拶させていただきます。

先ほど紹介をさせていただきました富山高専の賞雅でございます。富山に赴任して1年経ちましたけれども、大雪の影響で参ったところでございますけれども、富山がいかに他の県に比べて素晴らしいかということを、全国の高専の会議で非常に感じております。新幹線、それから立山の素晴らしい風景を背景にしました電気エネルギー、水資源ですね。こういうものに感動しましたし、有利な点ではないかと思えます。

先ほど、事務局からもありましたけれども、人生100年ということで、現在本校に入ってくる新入生の平均寿命は107歳と計算されています。日本人は107歳、アメリカ人が101歳、EUが105歳ぐらいと計算されていますけれども、人生100年以上ということで、80歳近くまで働かなければいけないということは、常々私どもの学生に教えているところでございます。

ですから、私どもは専門を基礎からきちっと教えておりますけれども、専門は今後50年間でどんどんどんどん変わってまいりますので、IoT、それからいろんな情報の集約、そういうものに対応した技術がこれからどんどん発展してまいります。それに対応した職業が生まれてくるということになりますので、それに対応した教育、リカレントの教育をして、富山の産業を発展させなければいけないということで、この審議会があると思っております。皆様よろしく願いいたします。

それでは、議事次第によりまして会長職務代理者を指名したいと思えます。会長職務代理者につきましては審議会条例第5条第4項の規定によりまして、会長が指名するという事となっておりますので、私の方から指名させていただきたいと思えます。つきましては、高橋委員に会長職務代理者をお願いしたいと思えます。

(異議なし)

どうぞよろしく願いいたします。

- ・会長により、高橋委員が会長職務代理者に指名された。

●議長

それでは早速審議に入っていきたいと思えます。

議題2 第10次富山県職業能力開発計画の実施状況について事務局からご説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(2) 第10次富山県職業能力開発計画の実施状況について

○事務局より、資料1-1 第10次富山県職業能力開発計画の概要及び資料1-2 実施状況の資料に基づき説明

○資料1-1 第10次富山県職業能力開発計画の概要についての説明

第1部総説の1 計画のねらい、2 計画の期間が平成28年度から平成32年度までの5年間で、平成27年度の現状値をもとに計画の目標値を設定していることを説明

- ・4 職業能力開発の推進体制の状況について、(1) 公的職業訓練の実施状況について、施設内訓練としてもものづくりの訓練を中心とした(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構による北陸職業能力開発大学校、ポリテクセンターや県においては富山市内に技術専門学院、魚津市内にその魚津センター、砺波市内にその砺波センターを設置していることを説明。
- ・他の訓練の種類として、学卒訓練、離転職者訓練、民間委託訓練、在職者訓練があることを説明
- ・第3部 職業能力施策の実施目標を達成していくため、第4部 職業能力開発の基本的施策と展開のような施策を実施していることを説明

○資料1-2 第10次富山県職業能力開発計画の実施状況(概要)についての説明

資料1-3に第10次富山県職業能力開発計画目標の達成状況を集約して記載しているが、そのうち資料1-2において、主な概要を説明。

- ・1 I o Tの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化

富山県I o T推進コンソーシアムの設置とスマートものづくり人材育成事業において、企業の中核技術者として、現場改善やコスト・生産技術マネジメントスキルの習得を図る研修を実施したことを説明。

- ・2 全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成

女性・若者・中高年者・障害者・外国人といったあらゆる人材の育成に向けた取組みの一部説明

- ・女性の求職ニーズに応じた多様な職業訓練の実施について、新たに女性の扱いやすい軽量の機材により行われる金属ものづくり基礎科を設置し、1名の訓練実績があり、今後もこのような訓練を継続して実績が増えるよう取り組んでいきたい旨を説明。
- ・障害者の態様に応じた職業訓練(民間委託訓練)について、特別支援学校早期訓練コース(個別訓練)等を実施していることを説明
- ・3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成として、高度技能人材育成研修やオーダーメイド型在職者訓練を実施していることを説明
- ・4 地域の担い手となる人材の育成(介護、建設など)について、地域創生人材育成事業において雇用型訓練を実施したことを説明
- ・5 新たな時代に対応した人材の育成(観光など)について、観光ビジネス人材育成支援訓練コース(民間委託訓練)を実施したことを説明
- ・6 職業能力開発の推進体制の整備として、技術専門学院にキャリアコンサルタントを配置し、就職支援講座の開催やキャリアコンサルティングを実施していることを説明。また、県職業能力開発協会において、職業能力開発推進者講習会を実施したことを説明。

○資料1-3 第10次富山県職業能力開発計画 目標の達成状況についての説明

- ・基本的施策2: 全員参加社会の実現加速に向けた人材の育成のうち、女性の職業訓練修了者における就職者数は、目標数3,000人のところ、平成28年度及び平成29年度までの累計で763人であった。障害者訓練受講者の就職率は、目標の55.0%のところ73.9%と大きく上回った。
- ・基本的施策3: ものづくり産業の発展を支える人材の育成のうち、公共職業訓練(学卒者)の正社員就職率は100%、技能検定の合格者数及び合格率も目標数に近い数値となったが、それ以外は伸び

悩んでいることを説明。

- 基本的施策6：職業能力開発の推進体制の整備において、職業能力開発推進者の選任数は、県職業能力開発協会が国の委託を受けて事務を行っていたが、国の行政改革レビューによりサービスセンター業務自体が国の業務となったことにより、現在、数値は公表されていないものである。

●議長

はい、どうもありがとうございました。

この審議会は、富山をどうやって活性化していくかということが、まず重要でございますので、県の中でも重要なことであり、方向をどのように、どういうふうに予算を使っていくかというところについても非常に重要な審議会でございますので、皆さんのほうから活発なご意見を頂ければと思います。

ご報告いただいたことについて、進行状況を確認していただいて、計画についてご意見を頂くということでございますので、順次その際に質問をいたします。

●委員

質問ですが、自分たちの大学でもいろいろなプログラムを行おうと思っており、その関連からも興味があるんですけども、訓練がいろんな分野で、受講者が伸び悩んでいる理由というのは、どのようなものでしょうか。

●事務局

はい、お答えさせていただきます。

先ほど訓練が3種類あると申し上げました。学卒者訓練、離職者訓練、在職者訓練。

離職者の訓練につきましては、やはり景気もいいですし、就職が売手市場、学生は特にそうなんですけど、売り手市場ということもあって、なかなかハローワークで訓練に誘導するよりも先に、就職をされる方が増えてございます。

また在職者の訓練、こちらは企業に一定期間、人を出していただいて訓練することになりますので、やはり企業側の皆さんにとっても、なかなか今は人手不足で、訓練に出すと業務が回らないという声がございます、伸び悩んでいるということでございます。

学卒者については、ほとんど定員を満たしている状況ですので、それほど数字は変わらず、伸び悩んでいない状況でございます。

●委員

ありがとうございました。

●議長

よろしいでしょうか。ほかに皆様のほうからご意見、どうぞ、よろしく願いいたします。

●委員

受講者、受けられた方の声が、次に受けようとしている人達にどのように届いているのかが。例え

ばアンケートを取られて、企業に委託されているのかというのを、その辺を少し教えていただきたいです。

●事務局

今、委員がおっしゃられたように、受講者の方にアンケートをさせていただいて、満足度などを聞いて、コースの改善には努めているところでございます。

●委員

次、また受けようとしている人達に対して、その声が届いている仕組みはあるんですか。

●事務局

ダイレクトにその声が届くという感じではないみたいなんですけど、あくまでコースをより良くして、それを次の方にお伝えするという形になっているのかなと思います。

●委員

はい、わかりました。

●議長

ぜひ終えた方は、もしくは就職なされて、それはとても良かったというようなことを、ハローワークとか、そういう所から伝えていただきたいと思います。

●事務局

検討させていただきます。ありがとうございます。

●議長

どうぞ。

●委員

今の委員のご質問に関しまして、私どもこちらの資料1-1の中にごございます、右側5番目、新たな時代に対応した人材の育成、観光などといった所の分野の1番下ですけど、外国人への観光案内等ができる人材の育成等というようなところで、国の先ほどございました地域創生事業で、3年間外国人対応ができる人材の育成というものをこちらの事業でやっていたという、企業研修をしていた受け入れ側の企業として回答を少し補足させていただきたいと思うんですけれども。

まず、県の担当部署の方が、私どもが受け入れました受講者に対して、期間によって、初年度、次年度、3年度において、この契約期間、事業年度の、例えば初年度は5か月しかなかった、次年度は7月から3月まで、昨年度に関しましては、同じく7月から12月までという形でありまして、その期間の中で5回ぐらい就業サポーターという方が、私どもの研修生のもとを訪ねて、今のお仕事どうですかと、次の職場に行けそうですかというような、就業のアンケート。それから研修の内容について満足していますかというようなヒアリングを、仕事をしている現場にいらっしゃいまして、ご丁寧に聞いていかれました。

ただ、そのアンケートが今もご回答ございましたように、実際次に受講するスタッフですとか、研修生に反映されているかどうかというところは、県のほうですとか、事務局の中で情報をお持ちになっていて、実際の次に入ってきた者に対して、フィードバックされたかどうかというところは、やはりちょっと手薄だったかなというふうに、実際に受け入れていた企業として感じておりました。

以上、回答の補足をさせていただきました。ありがとうございます。

●議長

どうもありがとうございます。はい、どうぞ。

●委員

今3名の方がおっしゃられたことに補足して、少し要望といいますか、後ほどの取り組みの議題の時に言えば良かったのですが、少し話の流れがありましたので、やはりいろんな意味で成功事例をきちっとまとめていただいて、高齢者、女性、障害者といったくくりで、教育をして、そして就職をして、こんな成功事例があったんだよということをもう少しまとめて、企業なり、そして県民の皆さんに、ちゃんと訴える仕組みを作ったほうが、分かりやすいと思いますし、せっかくお金を使ってやるわけですから、そんなことも要望としてお伝えをしておきます。以上、お願いします。

●議長

はい、どうもありがとうございます。よろしいですね。

●委員

先ほど冒頭に部長のご挨拶にあったかと思うんですが、人材確保ということで、県のほうは、U・I・Jターンということで、様々な取り組みをなさっているのですが、これにつきましては私ども、今日は福祉カレッジの立場でございますので、職業団体介護士会としても、この介護人材の充足面ということで、協力させていただいているんですが、今ほどさっきの委員のご発言があったように、実態の、介護の部分のみならず、他分野も言われているU・I・Jターンに関して、首都圏やあるいは大阪圏域に行って働きかけた結果ですよね。結果どれくらいの方々が、実際に富山にお越しいただいて、就労されているかということについて、もし分かる範囲であれば教えていただきたいということと、それから例えば、介護分野も非常に数としてはマスですが、実際に様々なアプローチをしております。実際に東京の日本橋とか、そこに行って実際にいろんなセミナーとか、フェアとかいう形で参加させていただいているんですが、いろんな形で、向こうの東京の方々に直接お目にかかって説明していて、いろんな声が上がっているんで、実はそういった方々の、来て下さる方の声も大事なんですが、一方では、思いはあったとしてもなかなか一歩踏み出せない理由は何なのかといったことが、きちんと掴みきってないのではないかなど。多分、先ほど委員長がおっしゃったように、富山は非常に恵まれた土地ではあるんですが、来てみたら良かったという形で、来る前にはなかなか踏み出せないところもあるので、その辺りについては、これまでの成果物と、これからの課題という形で、県の考えを伝えていただければと思います。

●議長

はい、よろしく申し上げます。

●事務局

先ほど皆さまからご意見をいただいたことは非常に重要なことだと思っております、具体的な成功事例、例えば、どういったスキルが身に付き、その影響で、どういうふうに着職できたかという情報は、今後訓練を受ける方にとって非常に重要な情報だと思いますので、それをどういう形でオープンにしていくかというのは、また検討させていただきたいと思います。事例集を作る形なのか、ホームページに載せるなり、そういった形でやれるのか、またハローワークを通じて周知いただくのか、そういった形については考えさせていただければと思います。

今の田中委員のご質問ですが、U・I・J ターンどのくらいしているかということで、数字で言いますと昨年の数字ですが、58.4%の方がU・I・J ターンしたというのを県で統計を取ってございます。最新の数字は調査しているところでして、近いうちに発表できるのではないかと考えてございます。

また、委員がおっしゃられました、東京で昨年度も移住・転職フェアというのを7月にやってございまして、そちらに介護事業者さんのアルペン会さんにも出ていただいて、学生さん、社会人の皆さんに見ていただいたところでございます。

富山の魅力をしっかり伝えていくということも大事ですし、我々としては早い段階、高校生なり、その段階から、しっかり富山というのはこんなに暮らしやすいんだ、また働きやすいし、企業もいっぱいあるんだということを伝えることが大事だと思っております、今年度、高校生向けに様々なキャリア教育という一貫の中で、商工労働部も一緒に教育委員会と連携させていただいて、話をさせていただくとともに、企業のOB・OGの皆さんにも参加いただいて、企業の生の声を聞かせていただくと、そういった機会を今年度作りたいと考えてございまして、何校ぐらいで実施できるかは分からないんですけど、しっかりやっていきたいと考えてございます。

●議長

はい、どうもありがとうございます。

●委員

今の回答で分からないことがあるんですけども。

●議長

はい、どうぞ。

●委員

説明は分かりましたが、先ほど言われているU・I・J ターンの成果が58.4%だったのですが、母体は何、母数というか、何に対して何があって58.4%なのか、いまいち分からないということです。

先ほど私が聞いたのは実際どういった方々が受けて、実際何人の方々がいて、実際どういう所から来たのかという数字が欲しかったのですが、パーセントで答えられると分からなかったのが1点なのと、それから今ほど、もう1つ説明があった高校生向けに富山の企業の魅力をとということをおっしゃったんですが、これは、高校の方はどこの高校、都会ですか、首都圏の高校のほうに働きかけるという意味なんですか。それがちょっと理解できなかったです。

●事務局

舌足らずですみません。58.4%は基本的には大学生です。基本的に大学4年生の方で何%戻ってきたかという数字でございます。

●委員

これはUターンのほうですか。

●事務局

Uターンですね。Iターン、Jターンでいいますと、パーセンテージが把握できませんで、先日発表しました移住者の中の数字に含まれてくると思うんですが、729名で、これは社会人ですね、20代から30代の子育て世代がそのうち7割ということでございます。

2番目の点ですが、県内高校でまず外に出て行く前にしっかり富山の魅力を発信して、戻ってきてもらおうと、そういう趣旨でやるものでございます。

●委員

こういうことですね。富山の高校生たちに、都会へ行ったとしても帰ってきてほしいということと、合わせてできることなら富山で働いてほしいということ、県から種をまくと言いましょかね、畑を耕して種まきをなさっているということですね。はい、ありがとうございます。

先ほど移住者が実際にIターン、Jターンの方々が729名ということで、おっしゃっていただきました。1年の実績ではなくて、この事業を始めてからの合計数ということで理解してよろしいでしょうか。

●事務局

1年間です。徐々にこの近年増えておりました、昨年度は565名だったのが、729名に増えて増加傾向になっております。さきほど部長の挨拶にもございましたが、くらし・しごと支援センターがそのサポートといいますか、Uターンのサポートもしますし、Iターン、Jターンの方の相談に乗って移住していただくというような事業をやってございます。

●委員

ありがとうございます。ぜひこのIターン、Jターンの方々も、ぜひ富山でのその声をもっともっと県民にも届く形にさせていただくのがいいのかなと思っております。

実際に介護関係で一部にちょっとだけ声を聞いているんですが、来てみたけどもなかなか周りの地域の人たちの理解を得られないということや、あとの生活支援とか、働くことだけの支援ではなくて、地域で住み続けるための支援というのがとても大事なので、その辺りが脆弱だということで、ちょっと悩まれる方が実際においでになりますので、貴重な財産であるこういった人の声を、富山に来ていただく方のいろんな悩みも含めて、相談場所であったりとか、そういった受け皿というのを作っていただければいいのかなというふうに思います。

●議長

どうもありがとうございました。他にご質問、コメントがありましたら。

女性の活発なご意見に比べて男性の方、無いでしょうか。

●委員

私のほうは建築、大工の分野なので、大工の仕事というのは、中身がなかなか伝えられないという課題がありますが、今年から国と企業がお金を出し合って、官民コンソーシアムで、建設キャリアアップシステムを4月から取り入れて、10月頃から稼働すると言っています。

建設振興基金というのを作りまして、その人の基本的な情報、生年月日や持っている資格も全部カードの中に入れて、現場へ入場する時にそのカードをかざせば、今日の仕事はどんなことをしたのか分かるようなものを蓄積していきます。

それを2、3年ほど前から作っていたんですけども、登録はインターネットとか郵送でもいいですし、窓口もこれから開いていくらしいんですけども、何名の方がインターネットか、郵送しているか分かりませんが、そういうふうに通って来て、入って来て、例えば高校を卒業して大工になっても、それを使えばその就業履歴が順次蓄積されて、例えば職場を替わってもこの大工さんはどんなことが出来るよというのが分かるようなものを、これから作っていつているところです。なかなか意見にはならないですけど、これで終わります。

●議長

はい、どうもありがとうございます。

その他にご意見ございますか。よろしいですか。

それではですね、先ほど委員のほうからもありましたけど、取り組みもやはり説明いただいて、全体の原案を聞いてご意見を頂きたいと思っておりますので、「平成30年度の職業能力開発施策の主な取り組みについて」ということで、事務局からお願いいたします。

(3) 平成30年度の職業能力開発施策の主な取り組み等について

- ・事務局より、資料2「平成30年度における主な取り組み」等、資料3「富山県地域創生人材育成事業計画の概要」及び資料4「平成29年度富山県包括外部監査結果 概要」の資料に基づき説明

○資料2平成30年度における主な取り組みについて、1のI o Tコンソーシアム活性化事業のI o Tコンソーシアムにおいて、特に交流会の開催ですが、企業が一緒になり実践的に行うものです。また、I o T—ITビジネスアカデミー事業では、ITツール体験会など企業のニーズに応じて実施するもの。スマートものづくり人材育成事業については、昨年と同様であると説明。

・2のうち民間委託訓練の長期高度人材育成コースを今年度新たに設置し、1～2年間の長期訓練で就職氷河期世代の45歳位の方を念頭において、精神保健福祉士、介護福祉士、保育士、美容師等の資格をとって、正社員就職に結びつけることを目標としていることを説明。

また、人生100年時代ひとづくり構想推進事業について、学び直しやスキルアップについて、ニーズ調査しながら構想会議において具体的方策を検討することを説明。

・3のうち、アルミ産業成長力強化戦略推進事業は、アルミ関連企業のコンソーシアムを組織し、インターンシップ受入の支援を行うものであり、高精度メタルワーク人材養成事業は、技術専門学院において、高精度な金属加工技術に対応した新たな訓練コースを導入し実習するものであると説明。

・4のうち、介護事業所インターンシップ事業は、県内高校生を対象として、介護事業所でのインター

ンシップを実施するものであり、未来の介護人材発掘事業は、県内中高生向けに年2回発行されているタブロイド判 Future という情報誌において介護の情報を掲載し PR するものであることを説明。建設業若者活躍支援事業は、建設企業の人材育成を図るため、事業者団体が実施する資格取得支援の取り組みなどを支援するものであると説明。

・5のうち、とやま観光未来創造塾事業は、インバウンドの旅行客に対応するため、外国語のできる観光ガイドを養成する事業。富山型 MICE 講座開催事業は、国際会議やイベントを開催するための専門家を招へいた講座を開催するものであると説明。

・その他の職業訓練に係る施策については、別紙にまとめて掲載し、時間の都合上説明を割愛することを説明。

○資料3の富山県地域人材育成事業計画の概要の説明

事業年度平成27年度から29年度において、人手不足分野である「ものづくり」、「介護・福祉」、「建設」のほか、「観光」分野において実施したものであり、ものづくり、介護・福祉、建設、観光それぞれの欄に就業者数の目標と実績を記載しているが、いずれも目標を達成できなかったことを説明。近年、訓練ニーズが減少していることが原因と考えられると説明。

○資料4 平成29年度富山県包括外部監査の結果の説明

主な指摘事項として、6ページの技術専門学院のセンターのセミナー室を訓練以外の目的で使用する場合に本来取るべき手続きを行っていなかったことを説明。

●議長

はい、どうもありがとうございました。いろいろ取り組みをしていただいているというところですが、基本的には、現在いる県民の方々をどうやって訓練していくかということと、それから県外関連ですね、どれだけ優秀な方に来ていただいて、ここで子育て、働きたいというふうに考えていただくかということではないかと思えます。

今ご説明いただきましたが、資料2から資料4について、ご質問、ご意見があると思いますので、よろしく願いいたします。まずは女性から。すみません、すみません。

はい、どうぞよろしく願いいたします。

●委員

さまざまな分野がある中で、女性ということになると、クリエイティブな仕事を求める人が増えてきているという傾向もあるということです。

資料2の1番最後の富山型MICE講座、実は私お手伝いをさせていただいたので、少しだけご報告させていただきますと、日本の国際会議ですとか、様々な学会ですとかを牽引している実務者が10名来て、富山の受講者に対して3日間セッションしてくれたんですが、一方的な講座ではなくて、1番成果があったのが、チームビルディングですとか、それからワークショップでセッション、富山でセッションするという、それがたいへん身になったのかなというふうに、私も側にいながら感じておりました。またアンケート調査でも、明らかに実務者たちとの直接のセッションが一番勉強になったということも出てきております。

これはやっぱり一方的な講座じゃなくて、参加型というのが非常に重要なのかなと思いました。他のものづくりのほうでもそういうふうなことが行われていると思いますが、あと先ほど言いましたように、成果を次の成果に結びつけるということを1つ1つやっていかなければいけないのかなというふうに実感したイベントでもございました。ご報告いたします。

●議長

どうも、ありがとうございました。他に、どうぞ。お願いします。

●委員

私からは富山県地域創生人材育成事業計画への結果報告で、先ほどございましたが、観光、外国人対応サービス人材育成事業というところを3年間受け入れてきました。そこについての若干意見と感じたことを述べさせていただきたいと思うんですけども。

今、実は新幹線開業以来、富山を訪れる方々がかなり増えております。統計を私どもの案内所、駅でも頂いておりまして、統計数値を持っているんですけども、外国人のインバウンド客というのは、開業当初よりもかなり増えておりますし、皆さんがご想像される台湾、中国、韓国といったアジア圏だけではなく、イスラム圏の方ですとか、アラブの方ですとか、北欧、フィンランドなどインバウンド客でも個人でご旅行されている方が富山駅にいらっしゃるので、外国人観光客のインバウンド客というのは、年々増えているというような統計結果がある中で、平成27年度から29年度間、私どもは外国人対応ができる人材を育成するために座学、それから様々な専門家による研修、そして実際に案内所という舞台を頂いておりますので、実際に半年以上やった者もおりますし、短い者は3ヶ月という形で対応の演習をしてきたという事業をやっていた会社なので申し上げるんですけども、まだまだオリンピックに向けて、政府もかなり外国人対応というところに力を入れている中で、この3年間で人材育成のこの計画を打ち切ってしまったというところ自体が、個人的には少し残念ではないかと。せめてあとオリンピック開催の2年間、富山県主体となってでも良かったかと思うんですけども、国からの助成金が無くなったから終わるということではなく、民間活力だけではなく、やはり自治体の力の下こういった人材を、まあ観光創造未来塾というような別件の事業がもちろんあると思うのですが、その座学だけでは知り得ない、いろんなエピソードが現場では起きておりますので、こういった事業を補助金のことだけで、3年間で終わりましたというような形にしてしまうのは非常にもったいないというふうに、請け負った企業として感じております。

また、目標が21名で実績16名というふうに書いてございますけれども、こちらの内訳で、例えば初年度にやった5人の中から現在も外国人対応の事業に、私どもの会社で継続して勤務している者はたったの1名です。2年目には、かなりたくさんの方を採用しましたがけれども、実際に今も外国人対応の現場で勤務をしている者はたったの2名です。そして昨年度といいますか、3月で終わりました、就業ビザを取って外国から日本に、富山に来ていただいて、移住をしていただいて、生活のサポートもしていた者が、いろいろな国の細かなチェックで対象者にならないということで、昨年度のこの事業対象者は減ってしまったわけなんですけれども、昨年度この事業を受けて、勤務していて、その事業が終わりまして、私どもが直接採用という形で勤務している者は現在2名しかいないという現状で、せっかくの税金を投入してやらさせていただいた事業なんですけれども、なぜ継続できないか。なぜこの訓練結果を、私どもも含めてなんですけれども、企業として継続支援できないのかということころを考えた時に、やはりいろいろな制約がこの事業にはございまして、指導者の、例えば研修費用

というところの内部人件費などを計上するんですけれども、そもそもまず就業ビザですとか、日本人と結婚して働いているというようなところで、この事業が単年度で終わってしまう。実際に1年研修したからといって、人は本当に育つのか、一人前になるのかといったところで、彼らから出てきた言葉なんですけれども、手本となるロールモデルが3年間の事業では、なかなか私どもが育成しきれなかったという力不足を痛感しているところで、人材育成というのはやはり10年、20年というスパンで考えていくべきものではないのかなというふうに反省を含めて感じておりますので、一言意見を申し添えました。ありがとうございます。

●議長

どうも、ありがとうございました。事務局のほうからお答えはございますでしょうか。

●事務局

はい、ご意見ありがとうございました。まだ3年度間の事業だったので、なかなか難しかった面、また先ほど就職まで結びつくまでには1年の訓練ではなかなか難しかった、というご意見であったと受け止めております。こちらのほうでもご意見を受け止めさせていただいて、また観光課とも相談しながら、考えていければと思いますので、よろしく願いいたします。

●議長

十分な回答になっているかどうかよく分かりませんが、これからも検討していただけるということですので、他にご質問ございませんか。他に、どうぞ。よろしくお願いします。

●委員

何度も発言させていただいて申し訳ございません。

資料2のほうのページの平成30年度富山県職業能力開発施策の概要というところの中で、1番下の人材育成ですが、ここの技能継承等の所に、「とやま外国人技能実習生受入促進事業」ということで、新規のもの、あるいは既製のものもいろいろありますが、実は介護分野も法律等の改正によってこの制度が使えることが可能になったわけでございます。もちろんまだまだ富山県にそういった方々がお越しになるというのは、多分1番早くいっても秋以降であろうということを現場のほうで、そういう議論がされているのですが、ちょっとだけ申し上げますと、私ども日本介護福祉士会が母体ですが、日本介護福祉士会のほうが、実は各事業者毎に、この技能実習生については技能実習指導者というのを置いておかなければならない、いろんな要件が、結構数に関しては非常に厳しいシステムになっているんですが、そういう意味で私どもは介護士会として独自に日本介護福祉士会の指定を受けながら、技能実習指導者を養成しているところでございます。

そういう意味でこれは多分、福祉とか厚生部のほうに言えばいいのかもしれませんが、現在は国の直接の管轄でもって指導者の養成をさせていただいていますが、今後県としてもこういった現場における実習技能指導者の育成ということについて、ぜひ検討いただくほうがいいのかなと思っております。これを労働のほうへ言うのはいかがかなと思いますが、厚生部のほうへ持って行くとこれは労働の問題だという形に切り替えられてしまうんですよ、実はこの制度というのは、両方の中で動いている制度なのに、厚生部だったら切られてしまうので、ちょっとこのあたり忸怩たるものですが、ただこれを何も無くするわけにはいかないのと、もう1つは実際に介護の現場は本当に人材不足で、どの事業

所さんも悩んでらっしゃるところですが、1番できる場所とはということで、例えばもうすでにベトナム等から介護の留学生という形で、もうお越しになっています。この方々の中には、富山大学の学生という方もいます。もうすでにベトナムの方が特養、老健等でも仕事をされておりますので、多分これからますますそういった、今は留学ということですけども、介護資格を取って働く人が富山で増えてくるという時代なので、これまでものづくりのほうに重きをおいてらっしゃいましたけども、ちょっとだけシフトしていただいて、介護福祉のほうに関しても、富山県におけるそういった外国の方々と共に働く、あるいはリーダーさん、今までのように日本人の介護職に対するリーダーではなくて、外国人の技能実習生の方も含めた形での指導者の育成ということについても、ちょっとだけ考えていただければいいかなというふうに思っております。

すみません、厚生部の場で福祉のほうは言うのですが、介護労働という形で見ると、労働のほうだよねというふうに蹴られてしまうのは、ちょっと現時点でいかがかなと思っております。以上です。

●事務局

はい、ありがとうございます。

介護については、昨年11月から技能実習生の受け入れが制度的にスタートしましたが、県内で受け入れた事例はまだ承知しておりません。先ほどおっしゃった指導者の問題、日本語の能力が相当程度求められるので、なかなか受け入れが進んでいないというのは聞いてございます。

技能実習生、ものづくりに関しましては、技能検定を取る時にいろいろな支援を当課でしてございまして、介護についても厚生部のほうとも相談させていただきながら、委員のご指摘あった点をお伝えさせていただいて、対応していきたいと考えてございます。

技能実習生、非常に富山県内に増えてございまして、昨年度で4,400人、この2、3年で爆発的に増えてございます。ベトナムの留学生の話もございましたが、中国からベトナムに移って、さらに他のアジアの国の実習生も増えている状況にございまして、最終的には技能実習生なので本国に帰る形になると思いますが、やはり国際貢献のため技能実習生を活用する企業への支援をしっかりとしていかなければいけないと思っておりますので、対応させていただきたいと考えてございます。

●議長

はい、どうもありがとうございました。他にご質問、コメント、ご意見よろしく申し上げます。

●委員

今回この審議会に初めて参加させていただきまして、少し素朴な質問になってしまうかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

本学は県のインターンシップ推進センターのご協力を頂きまして、学生たちに夏休みにインターンシップをさせていただいております。夏休みという期間で短く、大体10日から1週間程度ですけども、インターンシップをさせていただいて、学生たちも就職に対する意識付けをさせていただいたんですが、いかんせんやはり本来は学生ですので、学業が中心であります。ですから限られた期間の職業訓練教育ということになります。

そこから考えてみますと、今回の資料を拝見いたしまして、いわゆる在職者向けの職業訓練、学生の場合は在学中ですけども、その職業訓練の成果といえましょうか、その部分と、今日先ほど課長さんがおっしゃられました離職者、もしくは転職者向けの人材育成ですね、1年間、2年間フルタイム

ムで育成されるという、その県の姿勢と申しましょうか、その取り組みと申しましょうか、どういふふうに分けと申しましょうか、取り組みに対する方針がなされているのかという、素朴な質問で申し訳ないのですけれども、そこをもう少しお教え願えればと思っております。

●事務局

ありがとうございます。

学生のインターンに関しましては、職業訓練と言いませんで、どちらかと言うと職場体験ということで、富山県で申しますと、夏の間1週間、単位も付与されたインターンシップをやっているということですので、昨年の実績で大体1,100人ぐらい、各大学のご協力をいただきまして実施していただいております。

職業訓練と申しますが、学卒者訓練は高校を卒業した方を対象に学校に入校いただいて、2年だったり4年だったり、それは国、県のそれぞれの公共職業訓練の施設で違いますが、訓練を実施するというものがございます。

離職者訓練、在職者訓練については、対象は社会人でございます。離職者訓練については、基本的にハローワークのほうでカウンセリングする中で、この方がスキルを身に付けたほうが就職しやすいだろうということで、ご紹介いただいて、それが県の公共職業訓練施設なのか、もしくは民間の訓練施設なのか、様々な形態がございますが、そういった訓練があるのが離職者訓練でございます。

在職者訓練というのは、企業に在籍しながら訓練を受けることでして、企業内のOJTで出来ないような技能を学ぶのが在職者訓練でございます。レディメード型というのは、技術専門学院や国の能力開発大学校で設定されているコースに、企業で参加していただくというものでして、オーダーメードというのは、企業のご要望をお聞きして、それに応じた訓練コースを作るものでして、そういった2種類がございます。

すみません、訓練の仕分けということで、こういった整理でよろしいでしょうか。

●委員

よく分かりました。取り組みの方針は、それぞれ大枠として職業能力開発したとの中で、重点というのはどうなのでしょう。近年の変化の中で変わってきているというふうに理解してよろしいでしょうか。

●事務局

重点は、離職者訓練と言うと景気動向にはかなり左右されますし、在職者訓練で申しますと技術というのは年々変わっておりますので、コース設定に当たってはいろいろ変化してきてございます。訓練コースの設定などは、今日来られてますけど国の機構のほうとか、あとは労働局さんと定期的に話し合いをさせていただいて、お互いどういったコースをやりましょうかというのを調整して設定させていただいております。学卒者については、コースの内容については、当然技術や技能の変化に応じてコース設定させていただいております。

●委員

ありがとうございました。

●議長

どうも、ありがとうございました。他に皆様のほうから、どうぞ、よろしく申し上げます。

●特別委員

今、ものづくりの関係で、なかなか目標に達していないというようなお話がございましたけれども、大変失礼な言い方ですが、ニーズをきちっと把握できているのかどうかというのが1点と、それからやはり企業の負担を出来るだけ軽減するような措置ができないのか、この2点がございます。

1点目は、課長がおっしゃいました地域訓練協議会という所で調整はされているようなんですけども、聞くところによりますと、労働局、それから機構、県で協議をされているというふうに伺っております。元々うちは職業訓練指導員が県内を手分けして全域を回りまして、ニーズ調査しておりますけれども、うちの守備範囲というのは機械、電気、電子、情報だけに留まります。それに対して県の技専さんのほうでは、もっと広い範囲を教えておられるというところで、ニーズ調査が十分出来ていないのではないかなという疑問がございます。ということで、例えば協議会、コンソーシアムのような形にして、各種業界団体様と一緒に、その時代に応じた訓練内容を検討されてはいかかなというのが1点ございます。

それから2点目の話ですが、企業の負担というのか、やはりこれだけ仕事が忙しいと大変だと思うんですが、実は私どもの学卒者訓練で、県内のある大手企業から今年は6人を事業主派遣していただいております。これは要するに社員さんの給料を全額払って、授業料も会社が払って、2年間訓練に出してきていただいている。その話を県内の中堅企業さん、中小企業さんにお話をしますと、やはりとてもじゃないけど全額負担はできないということで、自治体の方に、そういう制度に対する支援を要望されたというお話を聞いております。ですから何か在職者訓練にしても、あるいは企業が社員をセミナー、あるいは在職者訓練に出した時に、何らかの補助があるというふうな形をとればニーズはあると思うんですね。参加する企業が増えるのではないかなと。この2点、以上です。

●事務局

ご指摘ありがとうございます。

技専でもニーズ調査のようなものはしているようなんですが、また能開大さんがやっているようなニーズ調査のやり方も参考にさせていただきながら、ニーズをしっかりと汲み取って、適切なコースを設定していくというのは、特に守備範囲の広い技専では重要だと思いますので、ちょっと技専ともまた相談しながら実施していければと思います。またコンソーシアムについてもどういったやり方があるか、職業能力開発大学校さんと相談させていただければと思います。また労働局さんとも相談したいと思っております。

2番目の企業負担の軽減ということで、リカレントの話ではないですけども、在職しながら能力を高めていくと、そういったようなことは今後の時代に非常に重要なことだと思いますので、どこまで県と関連の自治体とで支援できるか要検討ですが、そのお話も詳しく聞かせていただいて、連携していければと思っておりますので、またよろしく願いいたします。

●議長

はい、どうもありがとうございます。他にございますか。

富山県の産業が活発になるかならないか。商工労働部のほうで予算、サポート、これは非常に重要でございます。この審議会はとても重要だということをお聞きしていますので、ぜひ忌憚のないご意

見を頂ければと思います。

●委員

若干私の属する業種から離れるわけですが、地域の担い手となる人材育成の中に、今回の主な取組みの中にはなかった農業分野について、県として今どう考えておられるか聞きたいと思います。

農業分野はいろいろ言われていますが、その中で後継者不足が深刻な問題となっていると思います。現在、新しいお米の品種の開発・製造・販売等を行っていて、見た目は華やかに見えますが、実働部隊にしてみれば、かなりきつい分野になっております。先ほど農業体験受講者の資料を見ましたが、やはり受講者が少ないと思います。本当にこのあと若手の方々がこの農業、特に稲作に関してやっていけるのかどうか、県としての考えをお聞かせ願えればなと思います。よろしくお願いします。

●事務局

ご質問ありがとうございます。

農業分野につきましても、やはり高齢化ということで、かなり県内の農業就業者人口はかなり減っております。農業分野におきましても、農業未来カレッジという人材育成機関を設けておきまして、1年間、若手の方々が毎年大体14、15人入塾されまして、1年間の実習を経て就農をされており、これまでほとんど大体100%の就農ということでありまして、そういう形で既に就職されている方が、新たに農業を目指す場合においても、間口を広げている機関を県で設けています。

こうしたことと合わせて、特に県立高校ですと、中央農業高校がありますけれども、そこは1年生は全寮制ということで、しっかりと農業の基本を学ぶと共に、できれば農業関係の就職に就いていただきたいんですけども、やはりなかなか農業は、若い方が避ける傾向が多いということでありまして、いかにマッチングさせていくかということが大きな課題かなというふうに思っております。

富山県の場合には本当に水田、米作りがほとんど9割以上を占めてまして、かつ高齢化と共に地域の農業がカバーできなくなっていると。このため、県内では早くから営農組合を作りまして、要するにサラリーマンでもわずかな時間を参加することによって、全体として水田をしっかり守れる、そういう組織を作ってきているのが現状です。最近はいかに生産性を高めて効率よく作業するかということで、例えば土地改良事業ということで、小さな田んぼを大区画化、これは1ヘクタールぐらいの大区画化にするとか、いろいろな取り組みをして生産性を上げますし、また機械のほうでも最近はいろいろ田植えも、トラクターもそうなんですけれども、GPSを使って、要するに成熟したといいますか、技能を持たなくても機械が自動でやってくれるような、そういった高性能化も進んでいます。こうした技術革新に対応するには、ある程度習熟をすることが必要ですけれども、そうした生産性を上げることによって、むしろ就農人口の減少をカバーするなど、水田については、そういう取り組みをしているところであります。

片方はお米以外にも富山県は野菜とか米以外のところが非常に弱くて、最近は砺波地方で玉ねぎとか作っているんですけども、そういった米以外のところでの野菜等については、これは非常に収益率が高くて、むしろそういうところにシフトすることによって、もっと米以外での儲かる農業を進める、そのことが若い方にとっても非常に儲かって将来性が見込めると。そういうような道筋を示すことも大事だということで、そういうことも合わせて取り組んでおります。

ただ我々の商労サイドから申しますと、やはり人材の確保ということに関して言えば、農業分野ではどうしてもなかなか厳しい状況が、他の産業よりもかなり厳しさが増えていますので、これから

はそれぞれの地域営農の皆さんのご意見も聞きながら、本当にどうあるべきか、そこら辺りを考えていきたいというふうに思っています。以上でございます。

●委員

ありがとうございました。やはり他の産業よりも厳しいというところは認識されているということで安心しました。農業は、先ほど話があったように、これからIT技術が進み、GPSの付いたトラクター、田植え機等で楽になると思われがちですが、実際は植えた後にいろいろなきつい作業があり、なかなか厳しい分野かと思いますが、お米というのは日本にとってとても大事なものだと思いますので、是非、力を入れていただきたいと思います。ありがとうございました。

●委員

今、農業施策のお話だったんですが、現場の実態の声としてどんなことが起きているのかと。多分皆さんご認識があると思いますが、企業退職された方が、俺は専業農家でこれから頑張るんだと意気込んで専業農家をやるんですが、実際、そこに技能とか技術とか経営の視点がまったく無く、途中でリタイアし、そのまま田んぼをほっかって、そして担い手もなく、そんな実態が現場の中に実際にあるということで、ぜひ若いうちから経営、技能、技術というそんな視点で農業政策をやっていく土台作りというのが本当に重要だと思いますので、少し委員の声に、現場の実態を踏まえて追加をさせていただきます。よろしくお願いします。

●事務局

ありがとうございました。先ほども申しあげましたが、富山農業未来カレッジでは1年間かけて、もちろん作物をいかに育てるかという技術面と、これからは経営というマネジメントをしていくということが非常に大事だということで、今の未来カレッジの研修科目でも、技術以外にも経営という科目を取り入れまして、将来的に自立してしっかり収益も出るようなそういったマネジメントができる農業者を目指すということで取り組んでいますし、これからも力を入れてまいりたいと思っています。

●議長

はい、どうもありがとうございます。他にご質問などご意見いただければと思います。

●委員

女性の活躍という視点で、もっとやはりリカレント教育、一旦離職された方がもう一度腕を磨く、もちろんこの資料にあるんですが、女性という視点で力を入れてほしいことです。

●委員

同じ労働者として、私も女性の活躍は、重要だと思います。昨年でしたか、富山県から女性の活躍推進の関係で、ポルファートとやまで講演会が開催され、私も参加させていただきました。良いこと言ってくれたなと思ったことが1つありまして、その内容は、女性は子供を産むという関係で、育児休業、育児休暇を取るということになります。長い人で3年ぐらい取られますが、その時期に教育できる、そういったものを提供してあげればいいのではないかと思います。育児が大変なのは私も分かっていますが、やはり2年間、3年間の中で、会社に戻る時、スキルが身につけていることになると思いま

すので、是非、この時期の教育訓練の提供も考えてほしいと思います。よろしくお願いいたします。

●事務局

直接関係ないかもしれませんが、参考資料の4をご覧ください。これは県の資料ではなくて、リカレント教育について、国で議論されておりまして、人生100年時代構想会議という中で、厚生労働大臣が提出した資料でございます。私が説明するのもおこがましいですが、説明させていただきますと、直接女性とは書いていないんですけど、施策の方向性②の3つ目の星の2番目の所、eラーニングという記述がございます。これはeラーニングでも、従業員に対して企業が行う訓練だけを書いているんですけど、今厚生労働省として、女性向けのeラーニングとか、そういったものを強化していこうとしております。今議論しているさなかにあって、平成30年度予算でも今回拡充していく方向が言われています。例えば女性でいったん育児の関係で離れられている時に、自分の所属していた職場に戻る時に大層不安だと、本当に3年間ブランクがあるけど大丈夫かという声が非常に強いと聞いてございます。そういった中で安心感を与えるための職業訓練、そういったものは大事なのではないかと思っております。技術専門学院でも、託児所と契約して訓練できる課程も持っておりますし、いろいろ今後ハローワークのマザーズコーナーなどでもいろんな就職支援する中で、そういったご意見の話にもなると思います。労働局さんなどと協力しながら、浜守委員が述べられた女性の視点というのは、今後職業訓練にとって欠かせないと思いますので、県としても何かしっかりと考えていきたいです。

●委員

私もeラーニングに関心があり、eラーニングが、女性を、特に産休、育休の方を対象にするというのはすごくいい考えだと思います。女医さんを調査していますが、女医さんも産休、育休中を利用して専門の資格を取れると思うので、人的パワー、人的能力を高めることができると思います。

先ほどのeラーニングのことですけども、訓練の受講者で、今、人材不足で忙しいから訓練を受講できないという話がありましたけど、もしかしたら、もう既にやってらっしゃるかもしれないんですけど、eラーニングを組み合わせれば、その場を抜けずにうまく空いた時間を使って参加しやすいというふうに、女性以外にも役立てられるかと思いました。

あと少し話が戻ってしまいますけど、私はUターン地域定着に関して、富山大学の学生を対象に、地域定着、卒業後に富山にいたいかどうかということ进行调查したんですけど、そこに1つあったのは、県外から来た人はその人の出身地域と富山の月給、平均月収の違いで、やはり出身地のほうが高いと出身地に戻って、富山のほうが高いと富山に残るといった傾向が、統計的に優位に出たので、簡単にできることではないんですけども、富山の人の年収をアップするのも、必要だと思いました。

●議長

どうもありがとうございました。非常に活発なご意見を頂きましたが、時間になりましたので、他のご意見、ご質問も多々あると思いますけれども、ここで事務局のほうから議事録の取扱いや次回の審議会の開催予定等について説明をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

●事務局

質問にお答えさせていただきたいと思います。eラーニングは委員がおっしゃったような使い方は非常に重要でして、そういった隙間時間なりにしっかりと利用させていただきやすい訓練形態かと思いま

す。今、企業のほうもたいへん取組みを進めております。もともと欧米がeラーニングが進んで、日本が追い付こうとしている状況でしたが、活用していきたいという企業が増えてございまして、本当に昔のeラーニングはすごく使いにくかったのですが、今は大分ソフトが良くなって使いやすい物になっているのでまた周知していきたいと思っております。

地域定着ということで、おっしゃるように給料格差というのを埋めるのは、県としては難しいのかもしれませんが、Tターンの推進ということで、例えば岐阜県の人が富大に来て、岐阜県のOB・OGの話聞くみたいな、そういうTターンの推進というのをしっかりやっていきたいと思うので、またいろいろ富大さんと協力させていただいて実施していきたいと思っております。

本当にいろいろな見地からご意見をいただいて、大変参考になりました。しっかり意見を受け止めさせていただいて、次年度の県予算などに活かしていきたいと考えてございます。

事務的なお知らせでございますが、本日の議事録につきましては、事務局のほうで取りまとめさせていただいて、委員の皆様にお送りして確認していただいたうえで、個別の発言者のお名前は伏せた形で富山県のウェブサイトに掲載いたしたいと考えてございます。

また次回審議会の開催日程につきましては、調整させていただいたうえで、ご案内を差しあげたいと思っております。以上でございます。

<了>