

第2回 富山県職業能力開発審議会 議事要旨（案）

日時 平成28年12月15日（木）午後3時～午後4時30分

場所 富山県民会館301会議室

○出席委員

労働者代表：土肥委員、森川委員、渡邊委員

事業者代表：上原委員、北野委員、平田委員

学識経験者：石原委員、浦山委員、羽根委員、村瀬委員

○出席特別委員

野瀬特別委員、山下特別委員（代理出席）、柴特別委員、光永特別委員

3 議事

「第10次富山県職業能力開発計画」素案について

●土肥委員

超少子高齢化社会を迎え、変化する世の中に対応したスタッフを生んでいかなければならない。

目標3に「介護や建設など」とあるが、その「など」について、どんな分野を想定しているのか、また、その「など」について、何か数値としてあるのか。それに対応するカリキュラムの見直しや訓練コースの導入が考えられるのかどうか。

目標3で、介護と建設が同列に掲げられているが、介護と建設は、分けて考えてもいいのではないか。介護については今後需要が拡大していくと考えられるが、建設については今後需要が拡大するというよりも、現在入職者が少ないから一定数の人材を確保する必要のある分野ではないか？

●森川委員

小中学生の職場体験や高校生対象のインターンシップなどは、大変長く続いている施策だと思うが、実際に企業と子供たちがそれぞれどう感じているかという部分でミスマッチが起きているのではないか。何か新たな考え方のもとにこのような施策を推進していくのか、それともこれまで通りの考え方で推進していくのであれば効果がどのようにあると考えているのか。

●渡邊委員

若者向けに職業訓練を行っても離職してしまってもは良くない。そういったことがなくなるような取組みについて、考えはあるか。

●事務局（竹澤職業能力開発課長）

目標3については、人手不足分野の代表的な例として、介護・建設を挙げている。「介護・建設など」の「など」については、例えば運輸関係やサービス業の分野で求人倍率が高くなっている。ただ、そのような分野については、具体的な公共職業訓練が可能かどうかははっきりしない部分もあることから、現在、公共職業訓練を行っている介護・建設を中心に「など」ということでまとめた。

建設業界については、非常に高齢化が進んでいる。若者の入職者が非常に少ないので、人材の確保・育成への働きかけは引き続き必要と考えている。

今後の需要に関していうと介護と建設では状況が異なるが、人手不足分野という点で、代表的な介護・建設を同列に項目立てをしている。

子供たちへの職業意識の醸成については、やはり引き続き、若いうちから職業についての意識づけが必要であり、継続していくことが必要と考えている。

若者の離職率については、就職後3年以内に離職する方が約3割おり、就職させるだけでなく就職後の定着も大事な取組みと考えている。就職前にその企業を理解するための、企業実習を組み合わせた訓練や高校生・大学生に対するキャリア教育を中心に取り組んでいきたい。

●上原委員

北陸新幹線が開業してから時間が経っているが、観光分野での人材育成の効果は出ているか。

eラーニングの実施検討については、これから始めようとしているのか、それとも既に実施しているものを拡大するのか。時間の都合上、訓練を受講できずスキルアップできない方はたくさんいると思うので、このような取組みは非常に興味深いし、良いと思う。

●北野委員

会員企業を対象に様々なセミナーを行っているが、今年度から、女性を対象にした講座を開催した。計画の中でも、女性の活躍の一層の推進について記載されているが、目標とする数値はあるか。今、管理職になりたがらない女性もいると聞く。女性の管理職の人数など、目標があれば教えていただきたい。

●平田委員

素案の6ページに、ニートとフリーターの数の全国推移があるが、富山県のデータはないのか。

14歳の挑戦やインターンシップについて、毎年継続的に学生を受け入れている。カリキュラムや方針はそれぞれの学校で決めているが、それが子供や学生にとって有意義となるかどうかは、カリキュラム次第。特に14歳の挑戦においてであるが、目的も日数もそれぞれの中学校によって異なる。カリキュラムに何かの工夫がないと、場合によっては、子供たちにとっては「行っただけ何もならなかったな」と感じる子もいるかもしれない。「面白かった」という声ももちろんあるので、企業側としては14歳の挑戦は必要な取組みだと思う。例えば、お子さんの企業参観を積極的に行っている企業もあるが、子供の頃から頭の隅に、働くとはこういうことなんだな、という体験があるのと無いのとでは違うと思う。社会のニーズなども捉えて、どんどん変えていただきたい。

●事務局（竹澤職業能力開発課長）

まず、新幹線が開業してからの人材育成の効果については、確認した上で回答させていただきたい。

eラーニングについては、現在、県では行っていない。通所困難な方にとっては非常に良いツールの1つであるが、研修の進捗管理や効果など、課題もある。制度としては、国の障害者向けの委託訓練の中でeラーニング等がある。また、国の第10次職業能力開発基本計画の中で、eラーニングの活用についての記載があり、国の離職者向け訓練の中で、今年度から他県でeラーニングを試行している。国の検討状況などを見ながら、県として取り組んでいけるかどうか検討していきたい。

女性のキャリアアップの推進にかかる目標については、県の男女共同参画計画において、例えば県庁の女性管理職登用の割合を平成23年の6%（全国13位）から、平成33年には全国10位以内に上

げることや、管理職的職業従事者に占める女性の割合についても、平成17年の4.8%から、平成33年には11%に上げていくことが目標としてあげられている。

14歳の挑戦やインターンシップのカリキュラムについては、教育委員会や担当部局と議論したい。

●事務局（舟根労働雇用課長）

フリーターの数については、平成25年においては、全国182万人、富山県内では約1万人となっている。この数字は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が独自に集計したものである。なお、平成20年においては、全国170万人、富山県では約1万人となっており、県内においては、あまり変動はない。

ニートについては、平成25年においては、全国60万人、富山県で約3,000人である。平成20年においては、全国64万人、富山県で約3,900人となっており、富山県、全国共に、ニートの数は減ってきている。

●事務局（大坪商工労働部長）

他のデータは、国の統計資料を使っているが、ニート・フリーターについては、データ元が異なる。総務省の統計の中では、フリーター・ニートの富山県分のデータがないため、素案には載せていない。素案に載せるかどうかは、少し検討したい。

●浦山委員

地方においては、生産労働人口の減少が、頭の痛い問題の1つ。人手不足の分野における一番の問題は、その職業に就きたいという人自体が少ないということ。教育機関では、来年の10月頃から、全体のカリキュラムの半分にインターンシップを導入し学位を出す取組みを始める予定。こうした中で、他県に負けまいとしっかりと、企業が求めるインターンシップ制度、教育機関が求めるインターンシップ制度、この調整役、いわゆるプロデューサー・コーディネーター役をどうしていくかという観点もベースに、今後どうするかということが大事になってくる。

求職者と企業との雇用のミスマッチがある中で、韓国をはじめとする近隣国では、日本での就職を望む外国人留学生が多くいる。県として、こうした近隣国とより一層、関わっていくことも必要。

また、カナダでは、かなりの労働力をワーキングホリデーで支えている。ワーキングホリデーと職業能力開発とは100%合致するものではないが、就職や労働力につなげるという観点から、ワーキングホリデーについても職業能力開発のベースにあってもよいのではないかと。

●羽根委員

時代はスピーディーに変わってきている。特に、女性に関する職業能力開発に関しては、手厚くなっていると感じている。県は、いろんな情報が集まるプラットフォームだと思うので、これを連携させていってほしい。また、IoTや人工知能という分野が進んでおり、時代が明らかに変わっていく局面を感じている。このスピーディーな進化に対して、どのように職業訓練のイメージを残せるか。

また、職業訓練のどこかに、「この訓練が終わったあとはこの仕事に就きたいな」というワクワク感のようなものがあればいい。例えば、同職種の方々の交流でも良い。堅いセミナーだけではなく、ワクワク感のあるプログラムがあればいいと思う。

●村瀬委員

考えられるすべての内容を盛り込んだ計画だと思う。ただ、内容が豊富なので、逆にメリハリがあれば計画としては十分。あとは実行だけ。

●野瀬特別委員

目標4に関して、「観光・IoTなど新たな成長分野における人材の育成」とあるが、IoTを活用できる人材の育成なのか、開発できる人材の育成なのか、分かりにくい。また、観光とIoTを同列とすることに、若干違和感がある。

目標1に、生産性向上という項目があるが、こちらにもIoTにかかる記載があり、ここの関連も分かりにくいと感じる。

目標6に、「(技術専門学院の)職業訓練指導員の能力の向上」についての記載があるが、当校として出来ることはご協力させていただきたい。

●光永特別委員

これから5年間の計画ということだが、5年先には、働き方改革が進んでいく、進んでほしいと強く思う。働き方改革のためには、職業能力を如何にして高めていくのかということも重要になってくる。

今回の計画については、求職者に大きく目が向けられていると感じるが、在職者の能力をどれだけ引き上げることができるかということにも注目しなければいけない。計画の中では、オーダーメイド型訓練など記載されているが、総じて全体的なイメージがつきにくいという印象がある。大規模企業の場合は在職者訓練に力を入れられると思うが、中小企業では、在職者、特に女性や非正規社員の能力向上に、なかなか手が出せないという状況もあると思う。そういった企業への目配りも必要だと感じる。

また、目標数値として、就職率などが多いが、在職者講習などの状況も一つの指数として入れてもよいと思う。

●事務局(竹澤職業能力開発課長)

まず、人手不足分野では、そもそも、その職業に就きたい人が少ない、あるいはどんな仕事なのか理解できていないといったことが人手不足の原因としてあるが、求職者へ十分に情報が届いていない、それから企業側の環境が十分でないという問題もある。それぞれに取り組みを進めていくことが必要だと考える。

インターンシップの中身については、どのような対応ができるか関係部局と検討したい。

ワーキングホリデーについては、外国に滞在しながらその滞在費を稼ぐというもので、職業訓練とは異なるが、ワーキングホリデーの活用についても、関係課と相談したい。

次に、目標4のIoT分野の人材育成については、職業訓練という観点でみると、IoTを活用する人材の育成がメインになると考えているが、IoTを開発する人材、研究分野については、どの程度、計画の中で触れることができるのか検討したい。

計画のメリハリについては、一概にどれかを削ることはできないので、6つの柱立ての中で、強調する部分は強調するなど、工夫したい。

目標4の観光・IoTの項目立て、目標1との関連については、もう一度考え方を整理してご説明したい。

目標指標については、就職率が目立っていますが、在職者については、素案の25ページに、能力開発セミナーの受講率を示した。

●事務局（大坪商工労働部長）

重複する部分もあるかもしれないが、コメントをさせていただきたい。

まず、建設と介護が並列に記載されていることについて、おそらく違和感があるということだと思う。計画としては、人手不足という状況に応じて整理した。項目を分けるとなると、項目がどんどん増えてしまうため、その点は少し工夫したい。関連して、観光とI o Tが並列に記載されている点についても、工夫させていただきたい。

それから、子供や学生に対するキャリア教育といった取組みについては、教育委員会で積極的に推進している。確かに、子供や学生にとって有意義となるかはカリキュラム次第という問題は大いにあるだろうが、やはりこうした取組みは必要だと考えている。自分自身、高校卒業するまでに、県内企業について、実はあまり知らなかったなど感じる。卒業したときにどこへ就職しようかと考えるときに、14歳の挑戦やインターンシップといった体験があるのと無いのとでは随分違うと思うので、より有意義にしていくための工夫は必要だと考える。

留学生の就職については、現在、留学生にも県内で活躍していただくことを目的に、留学生の就職マッチングを行っている。また、ASEAN地域の留学生について、県と企業が留学期間の支援を行い、留学を終えた際には、何年間かは県内企業に就職していただくという取組みもスタートした。

AI・I o Tについては、関係課で協議会を作り、議論しているが、やはり中小企業が取り組むのは難しく、あまりに大上段に構えすぎるとどう取り組んでいいかわからないという問題もあるだろう。そこで、I o Tという難しいが、ITを活用して、身近な工程の作業改善・効率化から取り組んでいくことが必要だというスタンスで、工業界の方々と検討している。その一つのツールとして職業能力開発というものがある。

ワクワク感のあるプログラムについては、工夫させていただきたい。

メリハリについては、特徴などをしっかり打ち出していきたい。

指導員の指導力向上については、関係機関にもぜひご協力をいただくようお願いしたい。

働き方改革においては、在職者の職業能力開発が大きな役割を担うと感じており、力を入れていきたい。今後の国の取組みと合わせて、協力して推進していきたい。

●土肥委員

人手不足の業種においては、労働条件、労働環境という点で、若干低く置かれている実態が原因としてあると感じている。職業訓練とは違う視点ではあるが、例えば国のキャリアアップ助成制度など、県にも広報していただき、労働条件、労働環境の整備という部分も念頭に置いて取り組んでいただきたい。

<了>