

平成26年度 富山県職業能力開発審議会 議事要旨

日 時 平成26年 5月23日(金)午後 2時～午後 3時30分

場 所 とやま自遊館「雷鳥」の間

○出席者

- ＜労働者代表委員＞ 小倉委員、瀬川委員、長崎委員
- ＜事業主代表委員＞ 森川委員
- ＜学識経験者委員＞ 石原委員、浦山委員、寺西委員、中村委員、羽根委員、村瀬委員
- ＜特別委員＞ 池野特別委員、伍嶋特別委員（代理出席）、谷井特別委員、
船津特別委員（代理出席）、光永特別委員

1 開 会

2 富山県商工労働部長挨拶

富山県商工労働部長の佐野でございます。本日はこの審議会の開催にあたりまして、皆様にご出席賜りまして誠にありがとうございます。

日頃から本県の商工労働行政に多大なご尽力をいただいております、この場を借りましてあらためて感謝を申し上げます。

後程また説明があるかと思いますが、ご案内のとおり県内の雇用情勢でございますけれども、着実に持ち直しております、3月の有効求人倍率が1.34倍ということで、全国平均の1.07倍を大きく上回っているところでございます。

私どもは、昨年から成長分野への県内企業の参入を促していくということで、富山県ものづくり産業未来戦略会議というものを開催いたしまして、これまで議論しまして、先般、その報告書を取りまとめたところでございます。その会議の中でも、委員の方々からは人材育成がとにかく大事だと、こういうご意見を多数いただいたところであり、その中でも、成長分野への参入促進のための人材育成の様々な方向性が盛り込まれたところでございます。

今年度の予算におきましても、既存の職業能力開発関係の施策のさらなる充実と新たな人材育成制度も打ち出したところでございます。

本日の審議会では、平成24年に策定いたしました第9次計画の実施状況等について、ご高察いただいご審議をいただければと思っております。

皆様方から様々な忌憚ないご意見をいただければありがたいと思っておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

- ・ 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、石原委員が会長に選出された。

●議長

ただいまご紹介をいただきました富山高等専門学校の前校長と申します。昨年、米田前校長が定年でご退職されまして、その後昨年の4月から高専の校長を務めております。

先程商工労働部長さんのほうからお話ございましたように、これからの日本を豊かにしていくのは人づくりであろうということは、多分みなさん共通の認識であろうと思っております。

最近では就職状況もかなり好転しているようでございますが、まだやはり人材の養成の場におきまして問題があるだろうと思っております。そういったことでいろいろご審議いただきたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、議事次第によりまして審議をいたしたいと思っております。

議題の1番目でございますが、会長職務代理者の指名でございます。これにつきましては審議会条例の第5条第4項の規定によりまして、会長職務代理者につきましては会長が指名するという事になっておりますので、私のほうから指名をさせていただきたいと思っております。

会長職務代理者には、村瀬委員をお願いしたいと思っております。いかがでございましょうか。

——拍手——

●議長

どうぞよろしくお願いたします。

- ・石原会長により、村瀬委員が会長職務代理者に指名された。

●議長

続きまして、先程お話にもありましたように約1年ぶりの審議であり、また今回初めてご出席の方もいらっしゃるようでございますので、最初にこの審議会の概要につきまして事務局のほうからご説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

- ・事務局より、富山県職業能力開発審議会の概要について説明

●議長

どうもありがとうございます。

それでは議題のほうに移っていきたく思います。議題の2番目でございます、最近の雇用労働状況について審議をお願いしたいと思います。

これにつきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(2) 最近の雇用・労働状況について

- ・事務局より、資料3「雇用・労働状況に関する資料」に基づき説明

●議長

どうもありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明につきまして、何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

●委員

4ページのニートとフリーター数の推移ですけど、こちらのデータは全国だけですか。ほかは富山と全国と比べておられるのですけど、これは全国のデータだけですか。

●事務局

県のフリーターなりニートの数は、従来から全国の数値をもとに推計をしているということで、いま現在、フリーターの数につきましては25年度で114,000人（事務局注：正しくは、11,400人。後程訂正あり）、それからニートの数は、これはまだ平成24年になりますけど、約39,000人（事務局注：正しくは、3,900人。後程訂正あり）という推計値になっております。全国の労働調査の結果の数値が出てから推計するというようになっております。これは国のほうで推計をされるということです。

●議長

ほかにかがでございましょうか。どうぞ忌憚のないご意見を。

例えば2ページにあるようなこういうデータ、いろいろ求職数であるとか求人の状況を比較されたデータがございしますが、建設・採掘というのは、いまの多分間接税が3月で上がりましたので駆け込みということもあるのだらうと思いますが、例えばこの事務的職業がずいぶん落ち込んでいるといいますか、求人倍率が0.43というのはやはり何か理由があるのでしょうか。

●特別委員

いまの事務的な職業の部分がいまも低いのかというご質問ですけれども、こちらのほうはいつも低いです。事務的な職業というふうに一括りになっておりますけれども、この職種を区分するにあたっては、例えばOA系による事務の方、営業的な事務の方、販売的な事務の方と一括りになっていることもあるんですね。

それから女性の方は、割と事務的なお仕事をご希望なされる方が多い、若い方も一緒なんですけど、そういった傾向がありまして、やはりどうしても求職のほうがいまも多いというのが実態でございませう。

●議長

ほかはどうでしょうか。

新規卒業者が3年以内によく離職するというのは、これまでよく聞く話なんですね。約30%、約3割。職業選択においてミスマッチが起きているというようなことは当然考えられるでしょうけれども、それほど辞める率の高くない分野もありますよね。例えば私は工学系におりますが、必ずしもそんなに高いという認識は持っておりません。主にやはり営業とかその辺の分野なんですか。あるいは何かそういうデータのデータをお持ちならば、教えていただければと思うのですが。

●委員

この離職の推移については、うちはこんなに高くないなと思いながら見ておりました。大卒で3人に1人ですよ。そんなに多くないなという印象です。3年でうちは15%ぐらいじゃないかなという気がしており、思っている以上の数値ではあります。

ただ、もうひとつ付け加えますと、事務的職業のところですけど、2ページのほうで、企業では事務的な作業というのはほとんど個人一人ひとりがやっていますので、事務的な仕事を求められても、それで就職するというのが段々難しい世の中になってきているのではないかなと思っています。ですから、この倍率はこんな状況かなと思いつつ見えています。

●事務局

いまほどの質問の中の3年での離職率で、職種ごとの特徴があるかという点については、残念ながら職種ごとという意味では発行していないので、全体としてこのような率になってきているということでございます。

かつては「七五三」とかというような言い方もされてきて、一応それほどじゃないという話もあったので、それに比べると徐々に下がってきてはいるとは思いますが、富山県というのは全国よりも低いとはいえ、まだ全体としても3割ぐらいです。これを下げなきゃいけないよというご意見はこの審議会の中でも毎年いただきまして、その手立てをしなければいけないということもこの9次計画の中に盛り込んでおります。

この点については、今後ともご意見をいただきたいというふうに思っております。

●委員

私もこの3人に1人の割合で離職するという離職率の高さというのに、ちょっと驚いて見ております。しかもこれを見ますと、高等学校卒業も短大卒業も大学卒業と、三つとも1年目の離職率が高いというところがちょっと驚きです。

これは何か変化していまは1年目が一番多くなっているのか、ずっと1年目が多いのか、何か経年的な傾向があればお聞かせ願います。

●事務局

これも以前からの統計を見ますと、やはり1年目が一番高く、2年目、3年目といくにしたがって徐々に離職率が下がっていくという傾向がございます。やはりひとつは就職のミスマッチというのがあるでしょうし、もうひとつは職場に入ってからなかなか馴染めなくて、仕事の重要性というものを認識する前にどうしても辞めてしまう子が多いと。2年目、3年目に入って馴染んでくる、あるいは周りの人の配慮もいただけてくる、仕事に対する面白みとかやりがいが出てくるといったことから、徐々に下がっていくのだろうなというふうに思っております。

●議長

どうもありがとうございます。

私もいろんな企業の方々とお話しする機会があって、要は学校でどういう教育をしているのかという話になるケースが多くて、実は3割も辞めていくんだと。新人教育をするにはかなり投資をしているが、回収する前に辞めていかれると。根本的に大学なり高専の何らかの教育上の問題があるのではないかということ言われたケースもあるんですね。その後よく調べますと、工学系に関しては10%弱だという話だと私は理解しています。ですから、分野によって少し多分隔たりがあるのではないのでしょうか。

最近の若者は非常に打たれ弱くてすぐに答えが欲しいという、そういう傾向があるようでございます。

して、ちょっと違うなと思うと辞めてしまうというケースもあるようには聞いているのですが、ただ正確にはどうでしょう。

●委員

労働組合の立場で申し上げますと、いま言われたように打たれ強いとか根性がないとかという時代もありましたけれども、やはり就職をして実際望んだ職と違うなという部分で、我々が入ったときよりも、会社へ入ったら何が何でもしがみつけとは言いませんけれども、歯をくいしばって定年退職まで頑張るんだというような時代ではないので、それを打たれ強くないという言い方をしてしまうと、なかなかそういった環境を整える側のところに問題があるのではないかという視点でも考えております。

私どもの労働相談でも、やはりブラック企業や、最近ではブラックパートと言われるような、会社へ優秀な学生が入ったけれども、実際には労働条件も時間外労働もまったくつかない、実際入ってみたら違うということで、親御さんの相談もあり、体調を崩すとかそういったかたちで離職というケースもあるので、やはりブラック企業という企業をどう見分けるんですかという相談も富山で実際にあります。

そういった意味で、学生の時代から働くとはどういうことなのかといった意義とか、そういう見分け方ということも、連合総体として出前講座的に、働いてからではなくて働く前の段階から、我々労働組合の立場で、優秀な学生がいわゆるブラック企業等や劣悪な環境に置かれないような取組みも必要だろうということで、いま動いています。

ただ単に離職しても、次に類似したふさわしいところを見つけておられるのも事実でございますので、そのためのいろんなジョブカードの制度等もあるわけですから、ここは数値とすればそういうふうに見えますけれども、やはり働くところと学生をつなぐ取組みがこの後の職業能力開発という視点からも人材育成という視点からも必要なのではないのかなということで、我々としてはそう受けとめています。

●議長

どうもありがとうございます。

はい、ではお願いします。

●委員

すごく同意しますが、そもそも非正規の雇用が増えていたり、労働市場自体が就活、就職自体が厳しくなっているので、最近好況になり今度は人手が足りなくなって様子が変わってきてはいますがけれども、グローバル化で国際競争も厳しくなり、労働時間が長くなったりとか条件の悪い仕事でも、それまで正社員のパイが減っているので、足元を見られて就職せざるを得なくなったというような学生の状況があるので、あまり望まないような仕事でも就職してしまっ、結局耐えられなくなって辞めてしまうというような現実もあるのかなと思います。なので学生の見分け方というものひとつですし、そもそも就職市場自体、労働市場自体がかなり変わってきたというのが背景にあるのかなと思っております。

●議長

はい、どうもありがとうございます。私が知らなかったこともいろいろございますし、なかなか難

しい問題もあるだろうと、個別の問題としていろいろあるのだろうと思います。

はい、どうぞ。

●委員

平成22年7月の読売新聞の1面にひきこもりの記事を取り扱っていたんですね。その中で一番ひきこもりが多いのが、30歳から39歳の日本の屋台骨である30歳代であるというようなことが出ていました。

以前から言われている「七五三」ですけども、早期退職した人がニートとかフリーターになっていることはかなり多いのですけども、1年、2年、3年で辞めることがどうして起こるのかというようなこともよく調べなければいけないと思います。

一方、「七五三」と呼ばれていた「七」がいま4割になってきていることはいいことだと思います。この表の中には中学校が入ってないのかもしれませんが、短大、専門学校も1割ほど減ってきているということで、この減ってきている要因をそれなりに調べるのが次の展開につながる、またいろんな対応策になるんじゃないかなと思います。

そのような観点での調査等がありましたら、ぜひ我々も知りたいと思っております。よろしくどうぞ。

●議長

はい、どうもありがとうございます。

なかなか調査というのも、個別でいろいろたくさん事例があるので難しいとは思いますが、もしもそういうことが分かれば、また調査していただいて、データが出ましたらご紹介いただければありがたいと思っています。

これについては、いろいろご意見があるだろうと思います。結論もなかなか出にくい問題ではございますので、この辺で打ち切らせていただいて、次の議題のほうに移りたいと思います。

3番目の議題のほうでございますが、第9次の富山県職業能力開発計画実施状況についてでございます。

これにつきましては、事務局のほうからご説明をお願いしたいと思います。

(3) 第9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4「第9次富山県職業能力開発計画実施状況」に基づき説明

●議長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの内容へのご意見、ご質問等がございましたら、よろしく申し上げます。

●委員

様々な事業が大変順調に推移しているなというふうに思ったのですが、私が前にお願いしたグローバル人材育成講座だけが平成24年から25年にかけて極端にニーズが減っている何か事由とか、あるいはほかのセミナーにシフトしたとか、何か理由があったらぜひ教えていただきたいと思います。

●事務局

2 ページ目のグローバル人材育成講座ですけれども、技術専門学院で行われています在職者向けの訓練なのですが、平成24年からスタートしておりまして、初年度は非常に多くのコースを設定しました。レディメイドのほうは実績166名なのですが、定員は12コースということで180名ほど設定していました。そこで相当な方が受けられたものですから、一応25年度は需要を見込んでコース設定をしております。24年度にある程度受けられたものですから、25年度は減ったのではないかなというふうに考えております。

●委員

具体的にはどういうコースを用意されているのでしょうか。

●事務局

グローバルといいますが、主に中国、タイ、インドネシアの東南アジアのほうの国でございまして、日数自体が2日程度の基礎的な研修になりますので、現地事情とか、そこでビジネスを行ううえでのコミュニケーションといいますか、現地スタッフとの意思疎通をどういうふうに図るかなどを中心に行っております。ちなみに、今年度も引き続き行っておりまして、一応26年度もほぼ25年度と同様の定員を設定して実施することとしております。

●議長

はい、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

●委員

非常によくできて、総合的な施策で感心しているんですけども、私の大学で就職を世話している立場からですね、これは私の愚痴になりますが、ここでいろいろな施策をされていると思うんですけども、私のほうの大学で、障害者の人は一応企業のほうは障害者枠ということでなんとか採用していただける企業が見つかるんです。けれども、障害者手帳を取得できない程度の軽度の障害者の人、特に精神的な、いわゆる発達障害的な生徒ですね、その就職の世話をするときが一番困っております。

発達障害という診断だけでは障害者手帳は取れないということらしくて、かなり重症の発達障害でないと医師も手帳を出さないということのようです。毎年1人か2人は必ずそういう発達障害の子がいて、就職の世話をするときには、それこそハローワークさんとかヤングジョブさんに大変お世話になっているんですけど、大学だけではどうしようもないので、いろいろ探していただいております。

そういう子たちに対して、何か施策をしていく、私も具体的にどうした施策をしていけばいいのか分からないんですけど、何か支援をしていただけるようなものがありますと非常にありがたいなと毎年思っております。

これはこれですごくよくできている施策ですけれども、そういうことをちょっと私の感想というか愚痴かもしれませんが、そういうことでございます。

●議長

それについて、何か検討はございませんでしょうか。何かそういった方々を対象にした事業をされているとか。

確かに大学でも高専でも、それなりの比率でおられますけども、なかなかコミュニケーションができないという、これは社会全体としての問題ではあるのでしょうか。

●事務局

いまの話にストレートに当たるかどうか分からないのですが、県の施設として富山県若者サポートステーションというものがとやま自遊館の中にございます。ここでは、先程からございましたフリーター、ニート、さらには仕事を辞めた若者などが次の職場に就くためのトレーニングのようなことを行っておりまして、現在登録者数は2千人余りです。先程おっしゃった障害までにはいかない、ただ職になかなか継続して就くことができないという若者を対象とした施設はございます。

それから、先程私、フリーター、ニートの数を申しあげましたけども、1桁間違えてお伝えしたのではないかと思いますので修正させていただきます。

まず、フリーターとニートの数につきましては、国の独立行政法人の労働政策研究・研修機構が都道府県別の数値を5年ごとに出しております。いま直近で出ているのが平成19年の数値で、それによりますと富山県はフリーターが11,300人、ニートにつきましては3,800人となっており、その後人口の推移で県のほうで推計した数値が、先程申しました平成25年で言うと約11,400人となっています。ですから、推計ではありますが、ほぼフリーターについては11,000人で推移していると見ております。それからニートにつきましては、24年度の推計値が約3,900人ということで、19年の3,800人とほぼ同水準で推移しております。

平成24年の独立行政法人労働政策研究・研修機構が発表します数値はまだ出ておりませんが、おそらく近く出るのではないかとこの状況でございます（事務局注：平成26年9月発表予定）。

●委員

では、その数値というのは全国と比べると、富山は割と良い状況にあるのでしょうか。若者の比率みたいなものとか。

●事務局

先だって県の教育委員会が発表したものがありまして、25年3月の高校卒業生につきましては、就職も進学もしない者の割合というのは1.49%ということで、これ全国最低の率でございますので、そういう意味では富山県の高等学校の教育もしかり、環境もそうかもしれませんが、ニート、フリーターというのは全国的にも少ないということが言えるのではないかなと思います。

●委員

例えばいまの推移の話なのですけども、19年で数値は出ていますけど、これがそのまま推移していつて24年、25年と考えた場合、低い人数の変化になるという感じなのは低いと考えることができるのですよね。

●議長

数の増減がないというか、同じレベルで推移しているということですか。

●事務局

あくまで推計の数値になってしまうということでありまして、近く平成24年の置き直った数値が出るということです。

●議長

よろしいですか。はい、もう1点。

●委員

実施状況のほうですけれども、こういったいろんなものを行っていますよということで数値も出ておりますけれども、例えば受講された方とかの、前回もちょっと話したかもしれませんが、満足度と言うか、そういったものは実際調査されているのかどうかということと、それに伴って、県としてこういういま実施しているものをどういうふうに満足度として捉えているのかということをお聞かせ願いたいと思うのですが。

●議長

はい、それでは担当のほう、何かありますか。

●事務局

一応県のほうの職業訓練につきましては、訓練が終わったあとに受講された方に対してアンケートを取っておりまして、満足度と申しますか、そういったものの把握に努めております。

●議長

アンケートを取って、満足度の低いものに関しては改善を何かされているということですね。

はい、どうぞ。

●委員

すみません、ふたつありまして、いまの件でもうひとつお伺いしたいのは、満足度もすごくひとつ重要で、もうひとつ就職の実際の改善に、再就職とか就職にどのくらい役に立ったかということは、データがあるのか分からないのですが、できればデータを取ってその施策の効果が把握できるとさらに素晴らしいかなというふうに思います。

もう1点は、障害者の訓練の受講者は減っているのがちょっと気になったので、どういう理由なのかお伺いできればと思います。

●事務局

ひとつ目の訓練の結果、成果でございますけれども、就職率につきましては14ページでございますように、訓練の目標は最終的には就職させることとなりますので、一応これは目標として設定をしておりまして、施設の中での訓練につきましては8割以上、それから民間に委託している訓練につきましては7割以上を目標にしております。

それから、12ページの障害者の職業訓練受講者数が減ったということにつきましては、これも推定

なのですが、裏表の関係になると思っておりますが、障害者の方の就職率が上がっているということで、逆に訓練をするまでもなくということもちょっとあるのかと思います。それとこちらのほうで行っている職業訓練のほかに、ハローワークさんとかそのほかのところでもまた複数のトライアル雇用とかそういったものを行っておられますので、それらの結果などかなというふうに思っております。

●議長

どうもありがとうございました。

ほかはいかがでしょう。はい、どうぞ。

●特別委員

第9次の計画に参加した者としては、非常にいい成果が出ており、よかったなと思います。そのときに目標設定が非常に難しい、届かないようなものを作っても仕様がなし、成果のないような数値を作っても仕様がなしというところもあったんですが、非常によくできていると思っております。

それと、私がいわゆる技術、ものづくりを行う者にとって、それに携わった、あるいは育った学生という、そういう人たちのステータスレベルというものをどうするのか、いいレベルであって社会が評価してくれればどんどんものづくりの機運が上がるでしょうという話をしました。そのときに、16ページのような全国技能競技大会の参加に対して知事奨励賞を作っていたというのが非常に嬉しいことであって、これは感謝いたします。ただそのときにもうひとつ申しましたけれど、これで非常にありがたいのですが、対象者が1、2名に限られるので、これをなんとかもっと裾野を広げるような、そういう評価をしていただければありがたいかなということがひとつです。これは第9次が終わった後の問題になると思うのですが、そこを考えていただければ非常にありがたいなと思います。

それでいまほどから問題になっております障害者の就職状況のお話で、考え方によってはどんどん就職率が上がるので受講者が減ったというふうになるんですが、障害者があんまりこういう訓練コースを望まないというのもあるかな。

実は私のところはここ5年間連続100%就職で、あらゆる学生を就職させています。先程言われたように、ちょっと厳しい学生もおります。それはマンツーマンでうちの職員が企業に行って、この子はこういう子だという説明をしながら、それでもどうやって受け入れてくれるかという努力をしています。そういう意味では、まともにやれば私のところは技術系ですから、4月、5月、6月で就職は全部終わってしまいます。

しかし、それから後、非常に長くなってくるのが、そのマンツーマンの子供をどうするかというところが非常に大きな問題であります。ただそうやって就職した後も、私のところの就職定着率はそんなに悪くありません。3割も辞めることはまずない。やっぱり大学側の考え方として、生産現場あるいは生産、ものづくりの企業さんに行くのは非常にいいのかなと。ちょっと違う職種で非常にややこしくなるのかなと。

そういう意味では私は文科系の先生方に要望したいとすれば、もうちょっと工学系のように学生とマンツーマンになって企業に行くという努力をされてはいかがかなと。確かにハローワークその他は非常にいい手助けになってくれますけど、基本的には学生と先生の信頼関係、それと企業との結びつきだと私は思うんですね。そこが従来あんまり話されないものですから、今回ちょっと話させていただきました。

以上です。よろしく申し上げます。

●議長

はい、それではご要望がございましたので、何か事務局のほうからコメントがあれば、県として、賞の数が少ないとかいうお話もありましたが。

●特別委員

私がしましたのは、賞の数が少ないという意味ではなくて、賞というものはやはり賞に対応した人間しかいないんですね。県知事賞取れば当然、私は県知事賞を取りましたと言え、企業の受入れは抜群ですから、そこは困らないでしょう。だけど360人の学生がいて、県知事賞をもらえるのは1人か2人だけです。いまの制度を作ってくれたことは、非常にありがたく、学生にも励みになるのですが、全体的にもものづくりの地位を上げようとするときに、ものづくりに携わった者に対する評価をもっと社会的に何とか上げるような施策というものが大切ではないでしょうか。難しいかもしれないですけど、長い間かけながら少しずつ調整しなければならぬ問題ではないでしょうかということ、そういうのはやっぱり行政の力のほうが強いでしょうねという意味です。

●議長

はい、どうもありがとうございました。

私は基本的には同じ思いがあります。言うなれば、ものづくり産業に対しては、我々一生懸命教育はしておりますけれども、最近、ある意味ではほかの分野によりたくさんの人が魅力を感じているという、そういう気持ちはございます。それこそ、これからよりオリジナリティがあり、そして社会に役立つようなものを作っていくという、そのことが日本の社会を活性化することにつながる非常に重要なテーマだと思っておりますが、どうも人材の入口のところでそれほど魅力を感じてもらってないのが事実なんですね。だからその点に関しては非常にもどかしい思いをしております、私どもでもいろいろPRさせていただいておりますが、ただ現実としてなかなか魅力を感じてもらえない。そういうジレンマを持っているのは事実です。そういったことで、いろいろ公のほうで、もう少し考えて応援していただければありがたいなという気持ちはあるんです。

●事務局

いまほどの先生のご意見に関連しますが、本県はもともと「ものづくり県」だということで、そういう土壌がありますし、これからもものづくりというのを主に生きていく県だなということもこの9次計画の中でいろいろご議論いただきまして、ひとつ大きな項目として、資料集で言うと15ページ、16ページにあります「技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成」というものを掲げさせていただいております。

ひとつは、いまほど委員のご意見もございましたが、学生に対する知事奨励賞というものを作ったということと、同時にそういう子どもたちに対し技術の面白さ、楽しさを教え伝える人、かつ熟練技能を持った方々をまた別途表彰しようとする制度も、これは15ページの1番の1つ目に「とやまの名匠」という制度がありまして、教育機関の先生ではございませんけれども、熟練技能を有して技能の継承、後継者育成などに指導者として頑張っていただく、こういった方々も我々が知事表彰という意味での「とやまの名匠」というかたちで認定をさせていただいて、工業高校をはじめいろんな学校のほうにも指導に出向いていただいているという制度を作っております。これにつきましては、そこ

に書いてございますように、もともとはその認定を4人にしていたのですが、23年度から枠を拡大しまして10人になっているということで、そういった点でもっと広くいろんな方々を認定し賞するといったことにも努めておりますので、そういうことも含めていろいろと考えてまいりたいと思っております。

●議長

はい、どうぞ。

●委員

文科系の大学は何もやってないのではというご意見がありましたので、一応申しあげておきます。誤解のないように申しあげておきますと、そういう発達障害の子も私どもの大学はすべて就職させております。本当にキャリア支援センターとゼミの担任が駆けずり回ってやっています。ですから何もやってなくて就職させないということは、決してありません。

ただ、駆けずり回っているときに、障害者手帳を持っている子たちはなんとか採ってくれるのに、どうして発達障害の子たちはこれだけ苦勞をしなきゃいけないのかと、同じ障害的な気質を持っているながら、本当に身体的な障害を持っている子たちはある程度会社が採用してくれるのに、どうして発達障害的な子たちがこれだけ職を探すときに苦勞をしなければならないのかと、ちょっとそこに疑問を感じております。

ですから、障害者手帳を持たない子たちに対しても何か支援する制度が国とか県であれば、少しは助かるかなということでございます。そういう意味でございます。

●議長

はい、どうぞ。

●特別委員

先程からお話の中に「ハローワーク」という言葉がたくさん出てまいりましたので、少し宣伝も兼ねてご説明させていただきたいと思えます。

いまほどの障害者のお話でございますけれども、事実として発達障害者、それから手帳をお持ちにならない、手帳をお持ちにならないので障害者というふうには呼べない部分がありますが、こういった方々が多くいらっしゃるというのは事実でございます。学校さん、大学さん、就職支援部署の方、それから県の様々な機関、福祉部署等ですね、いろいろ私どもと連携させていただいておりますが、いま現在、ハローワークにおきましては、ひとつは学卒ジョブサポーター、こういったものを配置いたしまして、学校、生徒、それから家族ですね、それと企業、もちろん求人開拓なども含めて活動をさせていただいているところでございます。

それから障害者の方、発達障害者の方に対しましては、ハローワークのほうに精神障害者雇用トータルサポーターという専門の資格を持った者を配置しております。一般の方も含めて、ハローワークのほうにお申しつけいただければ、ご相談を受けさせていただくということになっております。

加えて、臨床心理士、それからキャリアカウンセラー、こういった資格を持っている者もハローワークの窓口配置をしておりますので、ジョブサポーターとお話をいただければ、学校訪問それから個別な支援をさせていただくという体制はとってございますので、またご活用いただければと思

ます。

●議長

はい、どうもありがとうございます。

いろいろそういった発達障害等、最近いろいろ私どもも苦労しているところでございますので、またいい方法があれば、情報を共有しながら、ある方向性が出ればいいなと思っております。

今日のところは、これでこの議題については終わらせていただきたいと思っております。

それでは、事務局のほうから、あと資料5のほうの説明がございましたでしょうか。

(4) 第9次富山県職業能力開発計画に係る新たな取り組みについて

- ・事務局より、資料5「第9次富山県職業能力開発計画に係る平成26年度の本県予算の概要」に基づき説明

●議長

どうもありがとうございました。

では、ご質問等ございましたらお願いします。

新しく、取組みということで、ものづくりに対応した人材育成であるとか、それから成長分野に対応した職業訓練の充実であるとか、それから先程もお話がありました若者の職場定着の推進、それから離職者に対しては訓練を拡充するとか、それからものづくりを支える機運の醸成は先程お話がありました。それから一番下の欄にございます「職業能力開発校の向上・改善」といったことをご説明いただきました。——よろしいでしょうか。

特にご意見等ございませんようでございますので、今日の議題についてはこれですべて終了したわけでございます。

そのほか、これ以外について、委員のほうから何か意見はございますでしょうか。

●委員

これはあくまでも私見でありますけども、諸外国と比べたときの日本の職業訓練、職業教育が明確に違うことは、教育訓練機関や教育機関と企業との連携の在り方が本当に違うなということを感じています。

そういう意味でも、この県の職業能力開発のいろんなプログラムにおきましても、企業とよりいつその関わりのある中での訓練プログラム、教育プログラムにしていくことが大事だと思います。

●議長

いまお話ありましたが、私もヨーロッパなんかに行きますと、学校が新人教育を、企業の新人社員を教育するプログラムを持っており、企業のほうからもそこに参加をしていく、そういうようなやり方をしているケースもございますし、先生がどういった内容のことをイメージされているのかは分かりませんが、そういったこともこれから取り入れていかなければいけないんだというふうなご意見だと思っております。

それでは時間となりましたので、これで今日は終わりたいと思いますが、議事録の取扱いや次回の審議会の開催予定につきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

・事務局からの連絡事項

4 閉 会

●議長

はい、どうもありがとうございました。

それでは、今日の富山県職業能力開発審議会は、これをもって終了したいと思います。

どうもありがとうございました。

<了>