

平成 24 年度職業能力開発審議会議事録要旨

日時 平成 25 年 3 月 27 日（水）13：30～15：00

場所 県民会館 504 号室

出席状況

<労働者代表委員>小倉委員、瀬川委員、長崎委員、与沢委員

<事業主代表委員>平田委員、丸田委員、森川委員

<学識経験者委員>浦山委員、大石委員、寺西委員、中村委員、米田委員

<特別委員>池野特別委員、秋山特別委員、渋谷特別委員、重河特別委員
谷井特別委員

1 開会

2 開会あいさつ（荒木商工労働部長）

皆さん、こんにちは。荒木でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

委員、そして特別委員の皆様におかれましては、年度末の押し迫った時期に審議会を開催いたしまして、ご多忙のところご出席を賜りまして本当にありがとうございます。

また昨年、当審議会の委員の改選がございまして、特別委員の方を除きますと委員の総数は 15 名でございますけれども、新たに 4 名の方に参画していただくことになりました。

再任の委員の皆様、そして新しい委員の皆様には審議会の設置目的、趣旨等ご理解いただきまして快く委員を受けていただきましたことを改めて感謝申し上げます。

今回は改選後の初の審議会となりますけれども、今後の本県の職業能力開発のあり方につきまして各方面のご意見をお伺ひしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひをいたします。

さて、国の経済対策、非常に大型の補正、そして当初予算ということで組まれております。政府では日本経済再生に向けた経済対策というものを発表いたしまして積極的な経済雇用対策に取り組んでいるところでございます。また、県といたしましても 2 月補正では、過去最大の補正予算を編成いたしましたし、また、当初予算でも積極的な予算を組んでおります。併せまして 14 ヶ月予算ということで経済雇用対策を積極的に推進しようと考えております。

最近の本県の雇用情勢につきましては、1 月の有効求人倍率が 0.99 倍となっております。全国平均が 0.85 倍でございますので非常に大きく上回っておりまして全国的には非常に雇用の安定した県でございます。ただ最近、緩やかな改善傾向に足踏み状態がみられているということもありますので、今後とも更に経済雇用対策を進めてまいりたいと考えております。そのためには、県内ものづくり産業を中心といたしました各産業が元気を出すことが大変重要だと思っておりますけれども、それを支えておりますのはなんと言っても人でございます。高度なものづくり技能の継承、そして今後成長が期待されます分野での人材、そしてグローバル化に対応した人材、こういった方々を育てることが本県の経済・雇用のためにも大変重要であると考えております。

県では、昨年策定いたしました新しい総合計画におきまして人づくりというものをすべての施策の基になります重要施策という位置づけをいたしまして取り組んでおりますし、

また昨年9月には中小企業の振興と人材の育成に関する条例をつくりまして、やはりこの中でも産業の発展を担う人材の育成を重要な柱として掲げております。

本県の場合ですと、職業能力開発計画は24年の3月、1年前に第9次の計画を策定していただきました。本県産業を担う人材の育成、職業能力の開発を推進するための5カ年計画となっておりますけれども、本日はそれらについての取り組み状況をご説明し、また、新年度におきます取り組みをご説明申し上げまして、皆様から忌憚のないご意見を賜りたいと考えておりますのでどうぞよろしくお願いをいたします。

※配布資料確認

3 議題

<会長選出及び会長職務代理者の選任>協議事項1

・互選により、米田委員が会長に選出された。米田会長により、大石委員が会長職務代理者に指名された。

※事務局より富山県職業能力開発審議会について説明

●議長

それでは議題の2「最近の雇用労働状況について」、議題の3「第9次富山県職業能力開発計画」の実施状況について」この2つを併せて事務局からまず説明をお願いしたいと思います。

<資料説明>協議事項 資料3, 4

・事務局（佐合職業能力開発課長）から、雇用労働状況及び計画（実施状況）について説明。

<質疑及び意見交換>

●議長

はい、どうもありがとうございました。

大変ボリュームのある資料を手際よく説明していただけたと思いますが、委員の先生方からご意見ご質問があればお願いをしたいと思います。

第9次職業能力開発計画の初年度の23年度、それから2年目の24年度を中心に実施状況のご説明をいただきました。実にいろんな取り組みをされているという感じがするのですが、いかがでしょうか。

●委員

今、6項目の色々な目標について目標指標の結果をご報告いただいたところ、大変すばらしい成果になっている一方、職業教育、そしてまたキャリア教育との連携ということで長期にわたり色々課題となっております。

最初の資料の3、若者の就業状況の3年間の離職率ですが、最近は短期間での離職率がなかなか減らないという状況の中で、特に1年目の離職率が全体の中では4割くらいでしょうか、1年目というのはいっと分析すると就職してから3ヶ月、6ヶ月等も全部入るのだらうと思います。いわゆるミスマッチ等、色々な言葉で言われていますが、せっかく学校を出て内定をもらい就職をした、しかし石の上にも3年ではないですけども最近、そういう壁を乗り越える力も弱くなっているところで、色々な成果としては立派な数字になっていますが、その相関関係を見たときに、学生、いわゆる教育機関と企業との連携というものが富山県においてどれだけ進んでいるのかどうか。おそらく全国のそういうデータもなかなかないとは思いますが、文部科学省的に言えば教育の質の保証、企業側からみれば、企業のニーズになかなか合わない。こういうことから、もう少し教育機関と企業との連携というものを富山県全体においても検討する必要があるのではないだろうか。また、連携をしたときに企業が色々な職業教育等に関する評価をするのかということを検討されているのかどうかを質問と意見として述べさせていただきたいと思います。

●荒木商工労働部長

今おっしゃられたように若い方が非常に早く職を替えられるということが非常に大きな課題になっておまして、その要因というのが非常に複雑で、それぞれ企業の側の要因もありますし、学生さんの問題もありますし、教育機関の方から見た課題もあるかと思うんですけれども、私どもの方では今、こういう状況を踏まえまして新年度に若者の定着を促進するような事業に新しく取り組むこととしております。その中では若い方の職業の動機付けの問題、受け入れ側の企業の指導者の問題、企業の経営者のマインドの問題等、従業員の方をどのように育てようとするのか、そういうものをモデル的に取り組んでいただけた企業さんを20社ほど募集しまして、取り組んでいただいた結果を色々な企業や業種ごとに、課題、取り組み事例等を取り込みまして企業の方へフィードバックしたいと考えております。その中で何が問題なのかということをもっと議論していく必要があるかと思っておりますし、その結果を受けまして、教育機関や企業等と色々相談をさせていただいたり、こういう場でご意見をいただければと思っております。若者がなぜ辞めるのかというのは非常に難しく現状ではなかなか詳細な分析ができておりません。もちろん入ったら思うところではなかったという方もおられるかと思っておりますが、委員の皆さん方のご経験からご意見いただければと思っております。

●議長

はい、どうもありがとうございました。私も高等教育機関に身をおいておりますけれども、今、委員ご指摘のような観点から中央教育審議会からも大学、短大、高専に対してキャリア教育、職業教育を取り入れるようにと答申しており、最近は大分取り入れています。それから、先ほどデータも示されましたがインターンシップです。参加する学生も年々増

えておりまして、これもお互いを知る良い機会なんだろうと思います。ただどのくらい成果が上がっているかというのはなかなか難しく、インターンシップを受ける学生がそのまま早期離職の減少に直に繋がっているのかどうかの検証はこれからだろうと思います。そういうことで教育機関側もこれを意識して色々取り組んでいるということは言えると思います。企業側も同じことで早く辞められては企業にとっても大変なデメリットだろうと思うのでインターンシップも積極的に受け入れましょうという態勢になっていっしょやると思います。

さて、いかがでしょうか。後でまた時間を取れば、ただ今のご報告に対するご説明に対する質問も追加で受け付けたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは次の議題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進みたいと思います。まず、事務局から説明をお願いします。

＜資料説明＞協議事項 資料5、6

事務局（佐合職業能力開発課長）から、「富山県中小企業の振興と人材の育成等に関する基本条例」、第9次計画に係る平成25年度の本県予算案の概要、新たな取り組みについて説明。

●議長

ありがとうございました。

ただ今の説明に委員の先生方からご意見ご質問等お願いをしたいと思います。

いかがでしょうか。これも6本の柱といいますか実施目標に添った形で新たな取り組み、重点の取り組みをご紹介いただきましたが、昨年度、今年度やっていたものに加えてこれだけのものをやられるということですか。今までやっていたけれど25年度はやめようというものもいくつもあるわけですね。

●荒木商工労働部長

事業自身は引き続き9次の計画に入っているものを行っているという形になりますので中身は再度見直していくということになります。

●委員

まず成長分野に対応した職業訓練ですが、これは今、環境エネルギー、介護、観光という分野にプログラムを目標としておくということだろうと思います。

例えばですが、離職者向けの観光ビジネス、観光ビジネスも成長分野ということで、国の8分野、あるいは9分野のひとつになっておりますが、例えばこういう観光分野も企業の方の採用枠といいますか、成長分野とは言うもののどのように人材育成をすれば良いかというところも企業さんは極めて課題として持っておられるというような調査もあります。ぜひ成長分野といわれるようなところの出口調査といいますか、どのような人材が必要なのかを調査されているのでしょうかけれども、より明確なニーズ把握し企業と訓練機関ある

いは教育機関で連携をすることが望ましいんじゃないかと思います。

それから、技能訓練の学校と民間の学校で、今、色々お話になっている分野がたくさんありますので、今も連携していただいておりますが、更に連携を強化していただくということが極めて人材育成においても大事であると思いコメントを述べさせていただきました。

●荒木商工労働部長

今、委員がおっしゃられたとおりで、例えば観光ですとA4横の資料、観光ビジネスの人材育成支援コースの中には、いわゆるビジネスとしての観光を取り上げるということでマーケティング、あるいは新たな観光商品の開発という中心になるような方なんですけど、これは県内の大学に委託をして育成しようと。サービス科はおもてなしですね。若干富山県はおもてなしの心が薄いんじゃないかと県外の方からも言われることがありますので、せっかく新幹線が2年後に来るので、非常に多くの観光客の方にぜひ来ていただきたい、リピーターにもぜひなっていただきたいということです。これはサービス面ですから県内の民間の教育訓練機関をお願いをするということで、人材を育成する関係機関の方に委託をしてぜひ進めていきたいと思っておりますし、各訓練校、人材養成機関等ともぜひ連携をさせていただきたいと考えております。

今お手元にお配りしましたのは先ほど若者の離職率の話がございましたので若干新規の取り組みにつきまして労働雇用課長の岡野の方から説明させていただきます。

●岡野労働雇用課長

若者の職場定着チャレンジ事業について説明

●議長

どうもありがとうございました。

いかがでしょうか。25年度の取り組みについてご説明をいただきました。

新たに今回委員になられました先生方もおられますけど、それぞれ事業主関係、労働者関係から出ているので、それぞれの立場から意見はたくさんあると思われませんが、いかがですか。

●委員

色々な施策をなさっていて素晴らしいと思いました。すごく勉強になりました。ありがとうございます。

ひとつ気になったのは、私はジェンダーと労働などをやっているんですけども、女性に関する施策というのが母子家庭とかそういうものが多くて、たぶん離職者の多様や、観光サービスや介護等に女性が実際には多く含まれるのかなとは思っているんですけども、富山県は既婚女性の正社員率も高いし、就労率も高いので他よりは良いというのはあると思うんですけども、やはり子育ての期間に離職してしまったりだとか、正社員からパートになってしまった人が、子どもから手が離れて再就職したいときの支援をどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

●荒木商工労働部長

本当は、もう一回再就職されるとか、もう一回正規職員になられるとか、その支援プログラムみたいなものがあるべきなんだろうと思うんですけども、現状では各企業さんのなかで取り組みをしておられるかどうかということで、県としてはそういう標準的なプログラムというのは作ってはいないのですが大変重要な課題だと考えております。

●委員

県庁には色々な課がございます。今、委員さんがご指摘された、女性の子育て、介護等で一旦離職した、本当は働きたいけれども断念をした、そういう一旦離職した女性が再就職をしたいといった声はとてたくさん出てきております。富山県の女性は働き者であるということをもさしく言っているものだと思っております。

私どもは男女共同参画を推進する拠点施設でございまして、そういった女性のチャレンジを支援するというチャレンジ支援コーナーにナビゲーターを置いておりますけれども、その相談件数もどんどんと伸びてきていまして、一番多いのはやはり「働きたい」ということでございます。そしてまた「キャリアアップしたい」、「今働いているんだけどもっと自分の能力を活かしたい」等、そういった声もたくさん寄せられておまして、私どもでもママたちの再デビュー支援事業、それから25年度は県の男女参画ボランティア課の委託を受けましてママたちの再就職応援塾ということを拡充してやることとしております。

前期と後期とに分けて4回シリーズで、まず自分の適性を知る、先ほど離職が多いということもありましたけれど、自分は何に向いているのか、どんな職に合っているのか、自分のやりたいこともあるんでしょうけれど、自分の適性を知ると、それから次に自分の力を高める、例えば表現力、コミュニケーション能力を高めるということ。そして再就職を実際に実現した女性の具体的な話を聴いて、モデルを見つけるといったような小さい応援塾ですけども、そういったことをやっているというのが県のママたちへの応援の施策かなと思っております。

私は教育にも大変関心がありまして目標の3番目のキャリア教育というところを見せていただいて、学校教育段階からのキャリア教育を充実しなければならないという3番目の柱が書いてあり、大賛成です。基本的施策のひとつに学校教育段階からのキャリア教育の充実と書いてございます。小学生にとってはやはり実際に体を動かして社会体験を行うボランティア体験などを行うということが大事です。そしてまた中学生になりますと富山県ではユニークな14歳の挑戦というものもあります。これもやはり自分はどんな職についていいか、夢を実現するときはどうすればいいかということを実際に1週間学校を離れて現場で学ぶ重要な事業だと思っておりますし、高校生・大学生のインターンシップというのも大事なものだと思っております。昨年は特別支援学校の高等学校2年生の女の子が「私のお掃除が好きなのでビルのメンテナンスを勉強したい」ということで1週間預かりましたけれども、そういった自分は何がしたいかと、「夢になりたいもの」とそういったことを若いときに体験することが大事だと思っております。

●委員

第9次の開発計画では大変多岐にわたる細かい計画が練られていて大変感心していると

ころですけれども、労働者側といたしまして今日、委員ということで初めて出させていただいてよく理解していないところがあったら大変申し訳ないんですけれども、やはりここ10年、15年と就職氷河期という時代も含めて、何とか就職をしなきゃならないという状況で入社をして、それでも3年たって、4年たって、5年たってという中でどうしても退職を考えざるを得ない、働きやすさ、自分の適性と言うのはそのときに感じるものかもしれませんが、やはり迎えてもらえる企業側の体制というのが大変大きいと思うんです。ここで若者職場定着チャレンジ事業は大変期待する事業だと思います。この中では階層別の中堅社員、メンタル養成といったようなこれまで手をつけてこられたのかどうかは良く分かっていないんですけれども、ここまで入り込めるような計画にできるのはやはり県ならではのと思います。ぜひこの事業については、モデル事業所ということでどういうところが手を上げていただけるのかその辺の疑問もありますけれどもぜひしっかりとした事業になりますよう期待しておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

● 議長

そのモデルの20社というのは今調整中なんですか。

● 荒木商工労働部長

公募という形で、こういう事業やりますから関心のある企業さん手を上げてくださいと、後は商工団体等に色々お願ひに行ってこういう事業やりますからということで、なるべくモデルになっていただけるような企業さんをご紹介いただいたりというふうに考えております。先ほどからも色々女性の問題も若者の問題もあるんですけれども、例えば女性であれば色々な再就職のための講座を受けたり努力をされます。若者の方もインターンシップとか色々するんですけれども、企業さん側がそれをきちっと受け止めてシステムとして定着しないとなかなかマッチングができないという問題があるかと思うんです。ですから、お互いに労働者側も努力するし受け入れる企業側もシステムとして確立していくことがこれからの取り組みに必要となってくると思いますので、各商工団体さんの方にもそういう観点でお願いしていきたいと思っております。

● 委員

私先ほどから聞いておりました、私どもの団体は個人労働者といいますか、一匹狼みたいな方が多いので、この若年層への今の皆さんの対応を考えると何でそんなに人の心配をしてあげるのかという感覚をもっているんです。また例えば高校とか大学でもそういう方がおられると思うんですが、自分が一体どういう仕事がしたいかと信念を持っておられる方は10%か20%くらいだと私は思うんです。ただ単に学業をやって就職の時期が来たからどこか行ってみようかってそういう感覚で就職されるからこういうことが起きてくるんじゃないかと。古いと言われればそれまでなんですけれど、最近の若者は、私どもの子どもの育て方が悪かったというか甘やかして育ったせいとか我侭でそういった態度を取っている傾向が多いのかなと私は感じておりますので、こういった支援事業をやっていただくのは大いに結構だと思うんですけど、そういう教育の問題からもっと見つめなおす必要があるのかなと私は思います。以上でございます。

●委員

若者職場定着チャレンジ事業を読んでいまして、20社を対象として特にその中で総合的な研修会という企画が書かれておりました。この中に経営者も含めて階層別の研修を行っていきたくて書かれている点、私は非常にここは大事なところではないかなと思います。今も委員さんから最近の若者が甘やかされて育っているのではないかと、育てた我々が問題なのかというお話がありましたけれど、確かに離職者に全く問題がないわけではないし、そこに焦点を絞っていけばたくさん指摘すべき問題点が出てくるかと思うんですが、ひとつ私がある学生と話をしている、これは県外のあるICT関係の企業なんですが、面接に行ったら「うちの会社は40代で1千万円を超える収入をもらっている社員がたくさんいるんだけど、そこへ行くまでにうちの会社は3割から4割辞めるんだといわれて、先生どう思いますか」と言われて、「お前は最初から行くな」と言ったんですけども、ブラック企業とまでは言わないにしてもそういった点で若者の離職を若者の側から考えない経営と言うのも一部にはあるように思うんです。ですから、そういうところを調べて公表するわけにはなかなかいかないと思いますけれども、優良な企業をきちんと検証していく一方で、そういった問題点についてもきちんと把握するようなことはぜひやっていただきたい。こういったチャレンジ事業に手を上げて参加される企業は最初からそういった問題点をもっていらない、あるいは、あるにしてもそれを改善したいと思っていらないところだと思うんですけども、その辺のギャップを埋めきれないところがあるんじゃないかなと感じたんですけども。

●議長

モデル事業はモデルの選定が大事ですね。基本はやっぱり、先生のご指摘もあったように職場環境の改善という意識を経営者が持つかどうかだろうと思います。そういう意識を持つ企業であればこの制度を活用して企業のためにもなると思います。

●委員

働く側の立場で、やはり職業能力開発というものは今の労働状況を考えると、非正規が3人に1人と言われている状況の中で、やはり雇用のセーフティネットとして我々働く立場の者としては重要と認識をしながら、今これは県ですけれども、国と県、そして企業、場合によれば我々、それぞれの立場で出てますので、意見なども反映させていただいて取り組むというのがひとつの目的だと思っています。その中で色々な意味でニーズにおいてもミスマッチもありますけれども、企業のニーズとか富山独特のものづくりが多いという特性など、さらには人材不足といわれる分野があったとしても雇用結びつかないというのは我々の立場からすれば、もう少し労働条件などもきちっと改善をしていかないと、行きたくても行けないというような状況があります。いわゆる新規雇用が見込まれる分野とかニーズがあったものについては非正規だろうが正規だろうが離職者だろうが在職者だろうが働く意欲を持って働きたいといわれる人に対する全ての皆さんに対する職業能力開発というものがやはり最低限のセーフティネットとして支えていかないといけないんだなと思っています。そういった意味ではやはり若者も少しがんばれという意見もありましたし、私も同感ではございますけれども、そうは言っても昔はパートということでは結婚もでき

ないし家も建てられないしということがありましたが、最近はニートとかそういうことを言えばカッコいいような感じもしまして、本人は正規じゃなくてもいいという感覚が増えてきているということがあります。けれども、そうは言いつつも働く者の相談者は団塊の世代から、今は、働いて即辞めるとか、僕には会社が合わないということで、己が求めていくところの理想に全て合って今の先輩方がいるかと言うことではなくて我慢というものも必要ですけれども、やはり正規へ転換させていく可能性を少しでも求めていくときには、あらゆる助成制度を活用してそれを企業がきっちり取り組んで促進をさせていくという大きな部分を支えていって、後は根性論だったとしてもやっぱり正規だから守られているけれども非正規だと守られていないというそういった格差是正は是非ともこういうところでクリアしていきたいと思っておりますし、また、働く者の立場であらゆるところでいろんな諮問会議に出ていますのでがんばっていききたいと思っております。よろしく願います。

●議長

貴重なご指摘ということで受け止めたいと思います。時間も大分押してきましたが、皆様お一人お一人からご意見をというほどの時間はございません、あと、お一方、お二方、ぜひこういうことを言っておきたいというご指摘等あればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

●委員

資料3の2ページ、職業別の求人求職状況の中で、求人数が多い専門的・技術的職業や、サービス業の職業、それから福祉関連職業、これだけ求人があるのに求職者が少ない理由というのは何か捉えられているのでしょうか。結局そういう背景が分からないと手の打ちようがないんじゃないかという思いがあるのですが。

●荒木商工労働部長

バックデータみたいなものはしっかりしたものはないんですけれども、一般によくお聞きするのは、サービスとか福祉関係というのは、いわゆる土日とか深夜の業務とか非常に時間が自由にならない職種ですので、比較的敬遠されているとお聞きをしております。あと技術的・専門的なことは、専門技術者がなぜそんなに応募がないのかちょっと分からないんですけれども、福祉サービス関係は勤務時間とか曜日の関係が結構若者からは敬遠されるとお聞きしております。

●議長

はい、よろしいでしょうか。
まだまだご意見おありかと思いますが、予定した時間が近づいておりまして、もうお一方何か。

●委員

資料4ですけれども、色々な方々が各方面で受講しておられますよね。例えば、24年度の実施状況で何人受けられたということで、数値、人数等書いてございますけれども、こ

れに関して受講された方の意見というようなものは調査しておられるのでしょうか。全てが満足して受けられているのか、こういったところがこうなんだよというところがございましたら、教えていただきたいのですが。

●議長

成果指標は必ずしも数値だけではなくて、今言いました満足度指標みたいなのが必要です。

●荒木商工労働部長

受講者の満足度調査みたいなものは、やっているかもしれませんが手元に資料を持たないようですので、そういう調査をしてまた、受講者の希望なり、改善点なりに活かしていきたいと思っております。

●議長

実際それをやらないと、最後の評価がしにくいのでやられていると思います。よろしいでしょうか。

司会がたつたなくて時間だけが過ぎてしまいましたが、これで今日の議論は終わりにしたいと思います。それでは事務局の方から議事録の取り扱い、次回の開催日程等について説明をお願いします。

※事務局 連絡事項

●議長

はい、どうもありがとうございました。議事録に関しては今説明のあったとおりでございますのでご協力をお願いしたいと思います。それでは、本日の会議はこれをもって終了したいと思います。ご協力ありがとうございました。お疲れ様でございました。

●荒木商工労働部長

ありがとうございました。

<了>