

平成 23 年度第 3 回職業能力開発審議会議事録要旨

日時 平成 23 年 11 月 17 日（木）13：30～15：10

場所 富山県庁 4 階大会議室

出席状況

＜労働者代表委員＞小倉委員、三澤委員
＜事業主代表委員＞白井委員、高田委員、森川委員
＜学識経験者委員＞池田委員、田中委員、高見委員、羽根委員、米田委員
＜特別委員＞池野特別委員、碓井求職者支援室長（秋山特別委員代理）
山崎特別委員、金井特別委員、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。よろしくお願いいたします。
本日はご多忙の折にもかかわらず、委員の皆様方にご出席を賜りまして、ありがとうございます。

少し、県内の雇用情勢等について、ご報告させていただきたいと思っております。

9月の有効求人倍率は0.88倍となっております。東日本大震災の影響や長期化する円高の影響もあり、まだ厳しさが残っておりますが、全国平均が0.67倍ということで、0.21ポイント上回っているなど、厳しさの中にも持ち直しの動きが続いている状況ではないかと思っております。

県では9月補正で、円高の影響が懸念される中小企業への支援策として、融資枠の拡充や東南アジアなど海外の新たな市場展開を支援する制度を設けております。また、新分野進出、コストダウン等経営革新につきましても必要な措置を講じたところでございますが、経営基盤の強化を図るための人材育成の支援として、審議会の所管にも関わりますが、オーダーメイド型の在職者訓練の特別枠を200人設定いたしまして、人材育成に努めているところでございます。

また、今月11日から19日までの土曜を中心といたしまして3日間の日程で、「とやま技能継承塾」を開講しているところでございます。スタンダードコースということで、機械保全・機械検査のコースを開講いたしております。各定員5名の少数精鋭でやっているところですが、応募者が14名ありまして、大変人気のある塾となっております。主に20～30代の若い方を中心といたしまして、特級技能士の資格を有する優れた先生が教えるという形でやっております。ものづくりの勘やコツといったなかなか文章では伝えにくいことを実地の塾という形で継承していこうということでやっております。

明日18日でございますが、「とやまの名匠」の認定式がございます。また、職業能力開発に貢献された方々に対する県知事表彰が行われることになっております。

「とやまの名匠」については皆さんご存知のとおりですが、高度熟練技能を有し、技能伝承や後継者育成に大変熱心に指導いただいている方を認定するものでございます。今年から認定数を増やしまして、今年度は9名の方を認定することとしています。

また、職業能力開発に貢献されました企業等に対する知事表彰につきましては、5名の技能者と4社の優良企業を明日表彰することといたしております。

今後とも、関係機関等と連携を図りながら、職業能力開発行政を積極的に進めていきたいと考えておりますのでご協力のほど、よろしくお願いいたします。

本日の審議会におきましては、前回の8月の第2回審議会でのご意見、9月から10月にかけて実施しましたパブリック・コメント等のご意見を踏まえ、計画の中間報告案を提出させていただいております。この計画につきましては、今後5年間の本県の産業を支える人材の育成の指針となるものでございますので、忌憚のないご意見をいただきまして、よりよい計画となるようさらに努めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

※出席委員紹介

※配布資料確認

3 議題<協議事項>

●米田会長

米田でございます。今日もどうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、議事に入りたいと思います。協議事項ですが、「第9次富山県職業能力開発計画」(中間報告案)についてということでございます。まず、最初に事務局から説明をお願いします。

<資料説明>協議事項 資料1～3

- ・事務局(下川職業能力開発課長)が、今後のスケジュール(新総合計画との整合性や新年度の事業の追加などを行うこと、年度末までに第4回の審議会を開催し、計画を策定)及び「第9次富山県職業能力開発計画」(中間報告案)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。丁寧な説明をしていただきました。

前回の審議会では素案という形でご議論いただいて、委員の先生方のそれぞれの立場から、コメントなり、若干辛口のコメントもあったと思いますが、それらに対してどう対応したのか、その素案から中間報告案のどこを直したのかを中心に説明していただきました。それから、大きなところは目標指標で、前はこういう目標を掲げましょうという頭出しだけでしたが、今回は具体的に目標指標案が出てきました。この目標数値についてのご質問もいただければと思います。

それと、最初に全体のスケジュールについて説明がありました。今日が第3回ですが、今日出していただくご意見を参考にして、さらに読みやすく見やすくする工夫もして第4回を考えているということで、知事への報告がその後となり、計画の策定が年をまたぐということです。

さて、どんなことからでも結構ですので、委員の皆さんからご意見をお出しいただければと思います。

●議長

ちょっと、私から質問させていただいてもよろしいでしょうか。

目標指標の設定案で、H27年度にはそれまでのH18、H22の数字を参考に数字を設定したいということですが、人数と率と項目によって使い分けをされているのですが、これは全部人数というわけにはいかないのでしょうか。どういうところで率を使って、どういうところで数を使っているのか。就職率というのであれば、率でいいのでしょうかけれども。

●下川職業能力開発課長

就職にかかるものについては率がいいかもしれませんが、先ほど申しましたように障害者については就職がなかなか難しい、厳しいということで、数で挙げているものがあります。インターンシップについては率と数で挙げていますし、なかなか率の出にくいような大学生のインターンシップについては数で出しています。また、これまでの数値を追って率で挙げられるものについては率で出しておりますし、数字で挙げられるものについては数字で挙げています。この中で、どうしてこれが数字でこれが率なのというものがあるとするならば、左側の富山県若者サポートステーションでの通所型ジョブトレーニング参加者の就職率でしょうか。

●議長

富山県若者サポートステーションでの通所型ジョブトレーニング参加者の就職率は率であり数は出ておらず、その上の大学生等のインターンシップの参加学生数は数であり率は出ていませんよね。

●上田商工労働部次長

大学生等のインターンシップの参加学生数については、インターンシップにおいて対象とする学生の数を押さえることができません。これは、県内の大学生だけではなく県外の学校に行っている学生でも希望するものは受け入れますということで、対象がその年によって違うということから率という考え方は難しいというふうに考えております。

一方の若者サポートステーションにつきましては、基本的にニートなど社会に出たくても出られないという生活習慣を送っている方を何とか引き出していこうというものでございます。そうしますと、ニートの数のうち就職した人が何人かということですが、数値で持っていきますとその数値を増やしていくことが望ましいことなのかということがございます。“勤トレ”といいますが、勤務を行えるようなトレーニングを行うという研修に参加した方のうち実際に就職した人の割合を出させていただきたいと考えております。

●議長

はい、丁寧な説明ありがとうございました。

●下川職業能力開発課長

資料2の右側につきましては、率で挙げているのが基本施策の4の就職率でございます。これも離職者の状況は、経済・雇用の状況によって離職者の数、訓練の数も変動するのでございまして離職者訓練生を増やしていくのも違和感があります。必要な訓練をしたうえ

で就職を目指すという意味で就職率を挙げさせていただいております。それに対して障害者については、なかなか就職できない状況の中でまずは職業訓練の受講者数を持ってきています。デュアルシステム訓練についても、これは受入枠を作る、職業訓練を提供するという意味において数を挙げさせていただいております。それ以外の技能検定、推進者につきましては、率と数を挙げております。

●議長

はい、どうもありがとうございました。

●委員

細かいところなのですが、障害者の職業訓練の受講者数で H18,22 の数字と、資料の 3 の P 2 3 と数字は同じでないのでしょうか。

●下川職業能力開発課長

申し訳ございません。こちらのほうで精査いたします。何回か数字を確認したときに、それぞれ違った確認の数字が出てしまったのだと思います。申し訳ございません、私どものほうで確認して訂正させていただきます。

●議長

あわせて同様のものが他にないかどうか確認してください。

●委員

基本的なことになるかもしれないのですが、基本的施策の 4 の雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進の施設内訓練と委託訓練の違いを少し教えていただきたいのと、H27 の目標が施設内のほうが 80%を見込み、委託のほうが 70%になっている、この期待度の違いというのを少し教えてもらえないでしょうか。

●下川職業能力開発課長

施設内訓練とは、県の公共職業訓練校であります技術専門学院の施設を使って行う離職者に対する職業訓練を申します。委託訓練とは、民間の専門学校をはじめ、いろいろ教育訓練を行う学校に委託をして県の職業訓練として行うものがございます。基本的に施設内で行うのが一番いいのかもしれませんが、就職・経済状況の変動や最近のリーマンの影響により、多くの離職者が出てきます。これを施設内で行うのは、キャパシティの問題、指導員の問題等がございますので、経済情勢に応じて柔軟に行うために委託訓練の必要性が出てくるわけがございます。リーマン前の平成 20 年度ぐらいまでは、ほとんど離職者訓練は施設内でやっております、委託訓練は 273 人に過ぎなかったわけですが、リーマンで一気に離職者が増えてから、施設内のキャパシティの 464 人だけではまかなえず、委託訓練で対応してきました。施設内はこれで推移しているわけですが、経済情勢の変動については、委託訓練で対応しています。現在の委託訓練は、平成 20 年度は 273 人でしたが、21,22、23 年度と増やし、今年度は 1,682 人まで増やしております。これが施設内と委託の違いであります。就職率でございますが、前回の審議会の中でも、ある委員さんから言わ

れたのは、委託訓練の訓練先を開拓せざるを得ない状況の中で、安かろう、悪かろうではないですが、いろいろ施設があるわけでございます。そこで訓練を受けた人の就職支援もしっかりやっていただくようお願いをしており、極力やっていますが、完全とまではいかないと思います。施設内訓練は県の施設でやっており、県の職員がマンツーマンで就職支援もしっかり行っているの、これは全国的に見ても、施設内訓練のほうが委託訓練よりも就職率が高いという状況にありますから、そういった過去から今日までの流れを見ながら目標値を設定しております。

●議長

はい、どうもありがとうございました。他にありませんか。

●委員

細かいことですみません。中身については、本当に大変ご努力いただき、ありがとうございました。今回の中間報告案で、これまでにない体系図がでております。ただ、第4部のところ、基本的施策の1,2,3・・・と記載するべきではないでしょうか。構成上の問題ですが、番号が抜けていると思います。

●下川職業能力開発課長

はい、工夫させていただきます。ご指導を受けましたので、より分かりやすくなるよう参考にしたいと思います。ありがとうございます。

●議長

そうですね、第2部もでしょうか。せっかく体系でまとめるならさらに見やすくしたほうが良いですね。他にはいかがでしょうか。

●委員

いろんな数字、%、人数の目標設定で、上を目指すということで5年間の計画が作られていると思います。先ほど北陸3県は日本の総合指標で全国トップ3を占めたということで当然雇用情勢も含めて全国でいい線をいっていると思います。それも踏まえて、必要な項目といいますか、いろいろあると思うのですが、資料2の基本的施策6の職業能力開発の推進体制の整備の推進者の選任率は目標設定が上がっているのですが、全国的にどの程度の選任率があるのか、それも参考に、H22の58%からH27の65%という目標が全国に比してどういう水準であるのか、そういうことが見えてくれば、もう少しどこに力を入れるべきか分かると思います。全部は必要ないと思いますが、全国数値があれば県としての目標設定のここは力を入れよう、ここはゆっくりでもいいのではないかと参考の考え方ができるのではないかと思いますので、どれが必要かというのはお任せしますので、そういうデータが取れるのであれば、次回にお示しいただければありがたいと思います。よろしく願いいたします。

●下川職業能力開発課長

はい、ありがとうございます。具体的には例えば、インターンシップであったり、就職

率であったり、選任率であったりといったところだというふうに思います。この辺については分かるところは当然分かっておりますし、就職率についても毎年われわれのほうで把握しております、全国 10 位以内を狙おうという目標の下にこの率を立てているということでございます。実を言いますと、推進者の選任率はそういう質問も想定し、調べてみたのですが努力不足で分からなかった部分でございます。また再度調べてみまして、次回ご報告できれば、ご報告したいというふうに思います。

●議長

他にはいかがでしょうか。私のほうからもう一点。この目標指標は、率はその項目の質を上げるという点で、今いるスタッフ、施設・設備で頑張っていこうということよく分かるのですが、数は、例えば資料 2 のほうで言いますと、基本的施策 1 の「若い研究者を育てる会」の共同研究に参加した企業の研究者数を 150 人に上げたいというのは、指導・支援が必要で支援する側も予算措置をお願いするという意味も込められているのではないかと思います、その辺の意図というか狙いというのはどうなのでしょう。

●下川職業能力開発課長

はい、すみません。ひとつ誤解があるようでしたら、私のほうで弁解をしないとけないと思います。今ほどご指摘の若い研究者を育てる会でございますが、県内企業 14 社で構成しております、毎年いくつかの研究テーマに参加する人に手を挙げてもらう方式でございます。実はこれは累積でございます。毎年いろんなテーマをいろんな人たちで研究していきましようということであり、何人の方が参加したかを累積し、どんどん増やしていきましようということであり、単年度で増やしていきましようというのではございません。申し訳ございません。

●議長

指導や支援にあたる工業技術センターも限られた職員の数でやっていて、単年度で増えていくとセンターの人も増やして設備も充実し、新しくしてということになるんでしょうけれども、これは累積の数なのですか。

●下川職業能力開発課長

はい、累積でございます。したがって、毎年 7 人ぐらいは参加してもらいたいというものでございます。

●議長

では、次のセミナーの数も人数を増やしていますが、これは人数に比例したお金がかかると思うのですが。

●下川職業能力開発課長

これは単年度ごとの数字でございます、会長のおっしゃるとおり、われわれとしては機会を提供したところで、企業の在職者に参加してほしいのはもちろんございますが、実を言いますと、経済情勢によって、忙しいときほど研修ができないという状況にござい

す。経済が安定してくるとセミナーに参加するのが厳しいということがございます。

●議長

お金をかけて店を作って開いても、そのとき来るお客さんが少なければ一種空振りになりますよね。

●下川職業能力開発課長

従いまして、レディメイド型のように日時、内容を決めて行ってもなかなか来ないと思いますので、逆に忙しい中でもこういう風な訓練をして人材育成をしたいというニーズに応じた職業訓練を行えば集まってくると想定されますので、そういった、よりきめ細かなオーダーメイド型の訓練を増やしていこうということでこのような目標値を立てました。

●議長

どうもありがとうございました。他にはいかがでしょう。

ちょっと私からもう一点よろしいでしょうか。インターンシップは、最近では、海外に関するインターンシップも含めて盛んに人材育成に有効だということで行われているところですが、県立学校全日制工業科のインターンシップは現在でも 96.5%ということで、現状維持という目標設定ですが、例えば県立学校全日制工業科でインターンシップを必修にするというのは考えておられないのでしょうか。選択にしておくのはどうかと思ったのですが。

●委員

県立学校全日制工業科のカリキュラム上ではいろいろ学科を勉強するわけですが、それ自体にインターンシップを入れてしまうのは今の学科の勉強に位置づけてしまうことになり、なかなか難しい気がいたします。ただ、高校 3 年間の中で、今の現状で 96.5%という数字までになっているというふうにご理解いただければと思います。前回は申し上げましたけれども、100%近いという数字につきましては、たまたまインターンシップをやろうという期間にどうしても病気になってしまったとか、いろいろ事情があってできない生徒がでてしまうからです。では、別の機会にその生徒だけやろうということは受け入れ側の企業さんのご都合もございますので、なかなか難しいことでもあります。もう少し上げる余地はあるかもしれませんが、なかなかもう目一杯の数字まできているのかなということでありまして、先生がおっしゃるのは学科と同じようにインターンシップをやるという意味だと思うんですけども、仮にそうした形でやったとしても、1~2%が限度で、あとはやむを得ない状況で 100%にはならないのではなかろうかと思えます。

●議長

たまたま、私の所属している学校の本科ではインターンシップは選択科目なのですが、その上の専攻科では必修にしています。修了までには必ずインターンシップにいかねばならないということにしております。

他にいかがでしょうか。前回の素案に比べ、今回の中間報告案は大変丁寧なものになっている印象がありますが。

●委員

数字のことでお聞きしたいのですが、資料 2 の基本的施策の県立学校全日制の高校生のインターンシップの体験率ですが、素朴に 27 年度は年々生徒数が減っている現状の中で、体験率が現状維持なのは分かるのですが、体験者数を増やすということが、もともとの相対数が減っているのに増やせるのかなという疑問があるのですが。

●下川職業能力開発課長

これについても再度確認させていただきます。教育委員会の担当課とも相談しながら元となる生徒が何人いるかも確認しながらやっておりますので、場合によっては 1,025 人というのが 100%という数字としておいているかもしれませんので、その辺は再度私どものほうで確認させていただきまして、正しい数字をお示しさせていただきたいと思います。

●委員

補足いたしますが、そこは確認をさせていただきたいのですが、来年度は実は生徒数が増えます。平成 29 年ぐらいまでは大体横ばいで推移しまして、22、23 年度が若干少ないので、若干の人数が増えることはあります。私立、県立学校に行く割合と、普通科と職業科、そして工業科の割合がほぼ同じでございますので、数字的には正しいものが出ているはずですが、もう一度精査させてください。概ね間違いない数字ではないかなと思っております。

●荒木商工労働部長

次回になりますとほとんど最終案になってしまいますので、できましたら今日まだご発言いただいていない方がおられましたらお一言でも、ご意見をいただいたほうが最終案を取りまとめるのに大変助かるというふうに思っております。

●議長

そうですね、順番にお願いします。

●委員

ちょっと教えていただきたいのですが、資料 3 の 9 ページの障害者の表が記載されていますが、どういった方の数を出していらっしゃるのでしょうか。例えば就業者数ですが、手帳を持った方ですとかいろいろいらっしゃると思うのですが、どういった方の数字を出しているのでしょうか。

もう一点ですが、個々の人数が他の棒グラフは出ているのですが、この障害者の棒グラフにはでていなかったもので、例えばフリーターさんは個々に数字が出ているのですが、障害者は個々の内訳の数字が出ていないので、あわせて教えていただければと思います。

●荒木商工労働部長

富山労働局さんの統計資料ですので、労働局さんに確認したいと思います。

●議長

はい、ありがとうございます。障害者の定義というか、どういう統計データを使っているかということですね。貴重なご指摘ありがとうございます。他にいかがですか。

●委員

まず一つ、インターンシップの受ける側の企業においてはどのような対応をしておられるのか、ちょっとお聞きしたいと思います。

それともう一つ、先端技術でますます技術・技能が必要な職業は大変良いと思いますが、私は建築でございますが、技能がなくても建物が建てられるようになりました。今までの技能がまったくなくなってもよいものか、悪いのかその心配はどこでもらえるのかなというも心配しております。教育委員会なのか、ここなのかいろいろ心配しております、以上でございます。

●上田商工労働部次長

インターンシップ事業についてでございますが、県内の教育機関、経済団体、行政で構成いたしておりますインターンシップ推進協議会がございまして、事務局は経営者協会さんをお願いしております。インターンシップ受入企業につきましては、インターンシップを受け入れますと、企業が一体どういう分野でどういう製品を作っているのか、何が特徴なのかを学生にPRすることができる、また、いい人材を早い時点で確認できるというメリットがございます。そういったことから、参加いただく企業も年々増えてきておりまして、このインターンシップ推進協議会の設立は平成 12 年で、その時は 59 社でございましたが、ちょっと古い数字ですが、平成 22 年は 294 社まで増えております。希望する学生も増えておりますし、受け入れる企業も増えているという状況でございます。

●委員

教える企業、作業してもらった企業は払わないといけないのかということなののですが。

●上田商工労働部次長

企業さんはボランティアで受け入れてもらっていただいております。1 週間から 2 週間程度学生を受け入れていただいておりますが、既存のスタッフの方で担当を決めていただいて、学生にいろいろ案内したり指導したりしていただいているようでして、新たな経費はかかっていないんだろうと思っております。

●下川職業能力開発課長

2 点目でございます。それぞれの産業界は幅が広く、どういう人材育成をしたいか、どういう技能者が必要かということにつきましては、なかなかこの計画の中にすべてを盛り込むことはできませんで、それぞれの分野で計画作りをされる中で、人材育成をするということになります。いわゆるものづくり機械系の技能者につきましては、いろんな企業さんとお話させていただいている中で確におっしゃるとおり、「技能がなくてもものづくりはできる」というお話もお聞きします。最近、“ワーカー”といわれる方が増えてきていて、ボタン一つ押せば、つまり NC の機械のようにボタン一つ押せばものづくりができるとい

うのです。機械化が進めばそういう流れにあるのが事実だろうと思います。しかし、仮に機械に不具合があったり、より高性能なものづくり、高付加価値なものづくりがしたい場合には、やはり技能がある人、熟練技能の育成が欠かせないということも一方では聞いておりますので、企業によっては“ワーカー”の人にもそういう技能向上の研修を受けさせるということもありますので、引き続き技能者の育成は大事だというふうに考えてこの計画作りに反映させたいと思っております。

●議長

はい、どうもありがとうございました。

●委員

資料2のデュアルシステム訓練の受講者数でございますが、平成27年に100人と挙げていますが、平成22年が57人で平成18年の23人に比べると現在でも倍以上になっていますが、この数字は、名前が売れて受講者数が増えたのか、あるいはフリーターが増えて受講者数が増えたのかわからないのですが、平成27年はさらに倍にしていると、これは一生懸命やって喜ばしい数字なのか、フリーターが増えて悲しい数字なのか、これは本当に倍にする必要があるのか無いのか、うがった見方なのですが一つそういうふうに思いました。

それと、資料3のほうでございますが、3ページの新興国の著しい成長とグローバル化の進展ということですが、企業の中でグローバル化といいますとグローバルな人材の確保とか育成というふうに見ているわけなのですが、その中に語学の研修、英語・中国語の研修ですとか、現地での商習慣や生活習慣の勉強とか、あるいは企業の中でローテーションを組まないといけない、海外要員を育成しないといけないというニーズがありまして、その結論はものづくりの人材が望まれますとなっておりますけれども、果たして企業としてそうなのか違和感が感じられます。

●下川職業能力開発課長

2点ご指摘ありましたが、一つは資料2のデュアルシステム訓練の受講者数でございます。数字が増えるのがいいのかどうかということでございますが、少なくとも離職者訓練といいますのは、求職者に対する訓練の数が増えるということで、経済情勢を反映しておりますので、好ましいことではないのかもしれませんが、私どものほうでは、そういう経済情勢にあわせて十分な訓練の機会を提供するということが重要であると考えております。デュアルシステムの目標数値につきましては、経済情勢とは関わりなく、ニート・フリーターが高止まりしている状況の中で、その人たちに技能を身に付けてもらい、職に就いてもらうためには、一定程度の訓練の拡大が必要だろうという考え方に立っております。さらに年長フリーターという人たちが増えていると現状も前回ご指摘をいただいておりますので、そういう人たちに、より就職に結びつけるような企業実習を含めた職業訓練の機会を拡充し、その受入に対応したいという考え方だというふうにご理解いただきたいと思います。

それから、2点目のグローバル化の進展でございます。よく言われるのは、成長国の市場や活力を取り込んで県内産業の活性化を図っていこうという中でのグローバル化の進展ということでございますが、当然私どもとしても企業の海外展開がこれから進んでいく中で、

ご指摘をいただきましたように現地で働く人たちに対する商習慣なり生活習慣なりといったものを学ぶような人材育成が必要ではないかなと思っておりまして、そういうものに結び付けたいと思っております。専門的なご所見をいただけるのであればありがたいと思います。

●委員

ひとつ言い忘れたのですが、中小の企業において、外部委託にできないところでは、中国から来た研修生に仕事が終わってから語学の研修を設けるなどしております。例えば、富大の留学生に来ていただいて語学の訓練とか研修とか、お金をかけない方法もいくらかあると思いますが、これも一つの方法ではないかと思えます。

●下川職業能力開発課長

ありがとうございます。私どものほうでも留学生に対する語学研修や日本の文化を習得する研修会等をやっております、引き続き充実させていきたいと思えます。ありがとうございます。

●議長

貴重なご意見ありがとうございました。

●委員

当社のほうでは、インターンシップで中学生から大学生まで受け入れておりますが、お願いといいますか、時期が重なると受け入れている部署が大変な状況になっていまして、ある工場の管理部門で、女性社員が学生にずっと入力の仕方を教えていて、そこに私たちが大学生や高等専門学校の学生を受け入れてもらうための説明に行っていて、これ以上手が足りないといわれたことがあるんです。できれば、時期をずらしてもらうとかそういう工夫をしてもらえないかなという思いがあります。これは今年実際あった状況です。それと、実際に受け入れて、当社の説明をしている際に毎年寝ている学生がいるんですね。先ほど言われたように、単位をとるとかそういうのも含んでいるのかもしれませんが、しっかりと認識していただいた上で参加していただきたいなという思いがあります。私のほうから以上です。

●荒木商工労働部長

実施主体によって縦割りでやっているところがございますので、なるべく調整して、企業の方にあまり迷惑をかけない形でやっていきたいと思えます。また、参加される学生さんには学校を通じてお願いしたいと思えます。

●議長

学校側の責任も大分あるかと思えます。インターンシップを有効なものにするためには前後のプログラムが大事で、会社に1週間、2週間行くこと、気をつけることを前もって話をして、帰ってきてからどうだったかと話をして、そのフォローがあつて、全体が有効なものになるんですね。おっしゃる指摘、大変貴重だと思います。インターンシップ協議会

でも必要なら発言しておきます。どうもありがとうございました。

●委員

中間報告の資料 1 の母子家庭に対する施策ですが、特別な支援を要するものの中に母子家庭と障害者があり、障害者は目標設定があります。母子家庭の方からは、正社員で勤めるのは極めて難しく、勤めてもパートになってしまうという声をよく聞きます。なおさら、母子家庭の方の職業能力開発に今後力を入れていただきたいなというふうに思いますので、目標指標に母子家庭の方に対する設定がないんですよね。前から委員させていただいていますが、H18からなかったのでしょうか。もし、目標で設定できるのであれば入れていただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

●下川職業能力開発課長

実を言いますと母子家庭の母等でございますが、そういう支援を要する人につきましては、離職者とは別に母子家庭の母等の職業訓練のメニューがあります。それは、私どものほうで委託訓練という形で開設しておりますが、実際受講される方がほとんどいらっしゃらないのが県内の現状でございます。必要としている方はいらっしゃるんだろうと思いますが、そういう方々はあえて開設する母子家庭の母等の訓練ではなくて、一般離職者の訓練に入ってこられて、表の数字に出てこない状況であり、そういう意味でなかなか難しい状況でございます。

●委員

整合性をとられたらという部分がございますが、第 3 部と第 4 部ですが、第 4 部に出ているデュアルシステム訓練の目標指標が出ていながら、第 3 部には触れられていません。第 4 部に出ている方向性が第 3 部の中でちゃんと現状分析されていないというのが何ヶ所か見えますので、事務方の問題だと思いますが、せっかく第 4 部で数値だとか過去こうでしたよといいながら、第 3 部ではそれが触れられていない。そのあたり、現状という形できちんと捉えたらどうかなと思います。「デュアルシステム」とか「若い研究者を育てる会」も第 4 部には出ていますが、第 3 部には触れられていない。この取り組みは富山県独自ですよ。先ほど口頭でこの数字は積み重ねなんですよとかおっしゃったのですが、第 4 部では出てきているのですが、第 3 部では触れてないところがいっぱいあるので、現状と方向、将来というのをちゃんとわかる形でされたらいいのではないかと思います。

●下川職業能力開発課長

整合がとれるように、再度確認させていただきます。

●委員

A と B があるから C という流れのある中で方向性をとらえるので、ポツとでてくるのは違和感を感じます。

もう一つ、構成上の問題で、用語解説が各ページにあるのですが、普通※に番号振りますよね。ここまで親切に用語解説しているのなら、もう一手間かけていただければと思います。目に触れられない計画ではだめだと思いますので、県民の方に見られても分かるよ

うな計画づくりが大事だと思います。

●委員

今回の計画には直接関係ないかもしれませんが、ちょっと思うところをお話させていただきます。資料 3 の 8 ページに女性の就業状況というところがあります。このページの下から 4 行目ですが、「このようなことから、・・・職場環境の整備が求められています」となっています。他の高齢者や障害者のところは職業能力開発というところで結んであるのですが、女性の就業状況だけは最後の結びが職場環境になっています。実際、母子家庭の母だけでなく女性の就労は入り口が難しいこともあります。就労を続けるということがとても難しいのではないかと思います。子育ての時期をどこまで見るか難しいところではあると思うんですが、例えば学童保育は小学 3 年生で終わるそうです。小学校 4 年生から 6 年生までの間は、おじいちゃん、おばあちゃんのいない家庭では、帰る家に鍵がかかっている状況ではないかと思います。就労を続けるにはそういう家庭環境、核家族化が増えている中でも就労を続けることができる環境が大事ではないかと思います。職業訓練という入り口だけではなくて、就労の継続のための支援も必要ではないかと思います。これはこの計画の所管ではないかもしれませんが、ただ 8 ページの他の項目と記載が違い、職場環境ということが触れてありましたので、そういうことを思いました。

●荒木商工労働部長

今のお話は、現在策定中の総合計画の中で重点戦略という形で触れられており、この職能計画の守備範囲の中に入れるのは難しい問題ですので、課題としては提起させていただきまして、別の計画で、子育て支援や両立支援だとかいう施策が展開されるということでご理解していただければと思います。ちょっと職業能力開発ではそこまでは難しいので、課題提起という形にさせていただいております。

●委員

経済界の集まりなんかで、コミュニケーション能力が大きな壁となって離職する 20 代が非常に目立ってきたなということが話題になることが最近あります。そういった意味で、企業側も必死になって育てたいという思いでおります。就職する側、受け入れる側両方からの、一方向ではない総合的な計画ができて現場の悩みが解決する、その効果が目に見える、跳ね返ってくることを期待したいと思います。

●荒木商工労働部長

まず、受け入れ側にもそういう問題があるんだということを認識していただくのが最初かなと思います。

●委員

そうですね、それが今回盛り込まれたのが非常に重要なことだなと思って読ませてもらいました。

●荒木商工労働部長

そのような訓練も行ってまいりますので、成果があるようにしたいと思います。

●議長

一通り、委員さんからはご意見、コメントいただきました。いただいた時間はそろそろですが、何かありましたら、手短かにお願いします。

●委員

過去 2 回充分に言わしていただきましたので、これで充分ですが、数値目標は大切なので、総枠、大枠はこれでいいのですが、今後は、大枠だけではなくて、何の目標でどの部分を戦略的に伸ばしたいのかというところが入ってくるといいなと思います。インターンシップにしてもただ増やしていただくだけではなくて、富山県としてはどこの部分を増やしていくとか、そういうのが出てくればいいのかと思います。総枠としては非常に良くできたなと思います。今までの私の意見は全て入れていただいており、ありがとうございます。

●議長

戦略性は勿論大事ですが、メリハリといいますかその辺も意識してということでしょうか。

●委員

すみません、毎回出席させていただいて、一度も発言させていただいたことがないので、この際にお尋ねしたいと思っております。先ほどもちょっとお話にでていたのですが、障害者、高齢者の方に対する取り組みは挙げていますが、女性に特化した取り組みを挙げておられないのは具体的に検討された結果であるのかどうかその過程のところをお聞かせいただければと思います。

●上田商工労働部次長

一人親ですとか、障害者は特別な支援を要するいわゆる就労にあたって困難を抱える方々というくくりで今回整理させていただいております。女性につきましては、男性・女性とも基本的には同じようにハローワークに登録をされまして就業支援をしていく分野だろうと考えております。一方で女性であることが、入り口の部分で難しいとか、継続が困難だとか働いている中で管理職への登用がなかなか進まないという部分につきましては、男女共同参画という計画において、そこにスポットを当てた対策をとっていくという個別計画があるわけでございます。さらに、先ほど話の中にも出てきましたが、県の新総合計画を作っておりますので、そちらのほうでは様々な観点から取り組むべき施策について整理していくとしておりますので、ここでは職業能力開発といううえでは女性と男性が等しく職業人として扱っていくということで現在の書き方になっております。

●委員

先ほど母子家庭の方が表に出てこないと言われましたが、これは労働局の問題ではないかと思うんです。一つの方法として、あなた母子家庭ですかというふうにお聞きして積極

的には答えられない方も多いと思いますが、アンケートを記入していただくのもあると思います。職業訓練を受けるときに一般の枠からいくとかなり定員の関係で漏れてしまう方もいらっしゃると思うんです。母子家庭の枠があるのに応募者が少ないということは、そこ自身に問題があるのではないかと思います。確かに母子家庭で職業訓練を受けられない方はたくさんおられるんですよね。訓練を受けられないから、就職しても技能がなくてだめですという結果、母子家庭だからだめですよというもっと大きな問題を解決するためにできるだけ就労困難な人の門戸を広げる必要があると思います。これは県もハローワーク、労働局さんも、弱者を救うということに問題解決の鍵があると思いますので、それも含めて前向きな施策をお願いしたいと思いますのでよろしくをお願いします。

●委員

私のほうは、こういうすばらしい計画が出来上がったら、それをいかに目標値に近づけるかという努力する立場でございます。私どもの協会の立場も十分理解していただいた計画になっておりますので、計画が出来上がれば一生懸命頑張っていきたいと思います。

●委員

先ほどご指摘いただきました件については、検討していきたいと思います。この計画の中でも国で行っている職業訓練関係の事業もございますので、県の職業能力開発課さんとも連携して進めてまいりたいと思っております。どうもありがとうございました。

●議長

一通り、委員の皆様からご意見をいただきました。ありがとうございました。まだまだご意見があるかと思いますが、いただいた時間を既に過ぎておりますので、本日の議論はこの辺にしたいと思います。ご意見等ございましたら、ご意見用紙を利用していただいて、事務局のほうにお寄せいただければと思います。

最後に、議事録の取扱い、次回開催日程等について、事務局から説明願います。

※事務局 連絡事項

●議長

それでは、本日の会議はこれをもって終了とさせていただきます。貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。長時間にわたりご議論いただきましてありがとうございました。 <了>