

平成 25 年度 第 1 回長野県労働問題審議会議事録

- 1 日 時：平成 25 年 6 月 10 日（月） 13：30～15：30
- 2 場 所：県庁 3 階 特別会議室
- 3 出席委員：
労働者委員 小林委員、徳武委員、中村委員、根橋委員、鈴木委員
使用者委員 水本委員、宮下委員、百瀬委員
学識経験者 井上委員、日台委員、柳澤委員
- 4 内 容
 - (1) 開会
 - (2) 会長あいさつ
 - (3) 議事
 - ① 労働雇用情勢の現状と課題について
 - ② 専門委員会の状況報告について
 - ③ その他
- 5 閉 会

渡島労働雇用課企画幹

どうも皆様お待たせいたしました。時間になりましたので、ただ今から平成 25 年度第 1 回目の長野県労働問題審議会を開催いたします。私は本日進行を務めさせていただきます労働雇用課企画幹で渡島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日かなり気温も上がっているようでございます。今日はノーネクタイ・ノー上着でやらしていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。この審議会は公開で開催させていただいております。会議録は県のホームページで公表させていただいておりますので、後日公表に先立ちまして皆様方に議事録の確認をさせていただきます。

資料の確認でございますが、委員の皆様方にはあらかじめ資料をお配りしてございましたが、大変申し訳ございません、一部追加と差し替えがございます。資料 2、参考資料が追加で入っておりまして、配布資料一覧と資料 8 が差し替えとなっております。その他資料といたしまして、資料 13 から資料 15 まで冊子をお配りしております。ご参考にしていただければと思っております。

本日の審議会でございますが、委員の皆様方のご出席は定員 15 名で、労働者を代表する委員が 5 名、それから使用者を代表する委員 3 名、学識経験者である委員が 3 名、現在 11 名の方がご出席いただいております。この他に使用者代表加藤委員が遅れるというご連絡をいただいておりますが、今現段階で 11 人いらっしゃるということで長野県労働問題審議会条例第 6 条第 2 項の規定により成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、最初に井上会長さんにご挨拶をお願いしたいと存じます。

井上会長

どうも井上です。よろしくお願いいたします。座ってご挨拶させていただきます。

本日はどうもお忙しいところ、労働問題審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

います。ご承知のとおり、今の日本の景気は緩やかに持ち直しているとはいうものの、昨今ほんの1～2週間の間に急激に変化をするとか、株価も相当大きく変わっております。実際に景気が上向きであるということであれば、それは国民にとってもありがたい話ではありますが、逆に言うと、それだけ変化をしている景気或いは経済の中で労働者の生活がどうなるか。上向きの時はどちらかといえば景気に多くの国民が期待をしますが、逆に景気が悪くなると、生活そのものが揺るがせになってしまう可能性がある。そういう景気の先行きが見えなくなってしまう現状の中で、少しでも労働問題に関して、問題を早い段階でチェックをして、それを出来る限り県内で調整ができるものについては調整を行っていく、そういう問題を皆さんと一緒に共有する場が、この労働問題審議会であろうと考えています。

特に、長野県は今年新しい総合5か年計画がスタートしたばかりということで、産業について、或いは雇用についても新しい施策が幾つか用意されているという話を聞いております。また、労働問題審議会とその付属の委員会の中では、障害者等の雇用の在り方に係る専門委員会を立ち上げて県の中で障害者雇用をどうするか、もう少し積極的に障害者雇用を進められるのではないかとということも、現在調査それから検討が進んでいるところであろうと思います。今日は、県の労働に関する施策全般の話を一の問題点としまして、第二の論点をその障害者等の専門委員会の進捗状況についてご報告頂く、この2つを大きなメインテーマにして議論しようと思っております。

毎回この審議会の冒頭でお話させていただきますが、この場は労使、それから学識経験者、それから行政の皆さんが一堂に会して長野県下の産業、それから雇用に関する問題の状況を共有すると共に、その中で意見交換を中心に行うというのが審議会の目的であると理解しております。できる限り皆さんからのご発言の時間を用意したいと思いますので、何卒ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。私のご挨拶は以上でございます。

渡島労働雇用課企画幹

はい、ありがとうございました。

それではもう1つお願いがございます。県庁の耐震工事を行っておりまして、工事の音が気になることもあるかもしれません。その場合はご容赦いただきたいと思いますのと、その時には少しご発言の方はマイクに近づいてお願いしたいと思います。それから本日第1回目の審議会ということで前回欠席された委員、人事異動によって変わられた委員、お二人いらっしゃいますので私の方からご紹介申し上げたいと思います。窓側の席の真ん中辺にお座りの百瀬委員でございます。それから、壁側の席の一番会長寄りですが、日台委員でございます。

それでは、これからの議事につきましては井上会長さんをお願いしたいと存じます。よろしくどうぞお願いします。

井上会長

はい、ありがとうございました。それでは本日の審議会を進めさせていただきます。まず、その進行議事に先立ちまして本日の議事録署名委員の指名がございます。本日は中村委員とそれから宮下委員によりしくお願いしたいと思います。本日の議事は、お手元に配

布している資料の次第によって進めていきたいと思ひます。まず、資料を見ていただきたいと思ひますが、「(1) 労働雇用情勢の現状と課題について」事務局からそれぞれ説明をお願いしたいと思ひます。質疑応答につきましては、報告の後に皆さんに謀りたいと思ひますのでよろしくお願ひします。では、資料1番「長野県総合5か年計画 2013年度」ですがこの報告からお願ひしたいと思ひます。では、石原参事よろしくお願ひします。

石原商工労働参事

(資料1により説明)

吉澤産業政策課長

(資料2～4により説明)

濱村労働雇用課長

(資料5～7により説明)

清水障害者支援課長

(資料8により説明)

西澤人材育成課長

(資料9により説明)

蔵之内地域福祉課課長補佐

(資料10により説明)

春原教学指導課企画幹

(資料11により説明)

井上会長

はい、どうもありがとうございました。最初にお話しした第1点目の論点ということでは、今ご報告いただきました資料1番から11番までが審議の内容ということになるかと思ひます。それでは今、事務局からそれぞれご説明いただきましたことに関して、ご質問・ご意見等ありましたら順次ご発言をお願いしたいと思ひます。いかがでしょうか。

はい、それでは根橋さんお願ひします。

根橋委員

ありがとうございました。様々な多岐に渡る政策・提案をいただきました。細かい点は幾つかあるのですが、時間の関係もありますのでマクロの視点で要望とまた質問をさせていただきたいと思ひております。先程会長の挨拶にもありましたように、今、経済情勢・産業情勢、この地域も厳しいと捉えております。良好な雇用のためには、経済が成長しないといけないということは十分に認識していますが、その前にそこに生まれる良質な雇用

があつてこそ、地域の活性化に繋がるということも私も思っております。今ご提案いただいた施策は、全て雇用政策と密接不可分な関係にないといかないのかなというように思っております。様々なご提案いただきましたが働く場を作ること、働く力をつけること、働く場と結ぶ、また働き続けられるというような分野がそれぞれ連携をして、同時に対策を投じていかないと、実行されるということに繋がっていかないと思っております。先程の提案の中でもありましたが、連携をどう取っていくのかという視点、5か年でいくと5部局多彩なコーポレートあるわけですが、その部局間でどう連携を取っていくのかということをお聞かせいただければと思っております。また、地域における連携も重要になっていると思ひまして、提案の中にもありますが、労働局ですとか教育機関、産業界、また労働界等、コンソーシアム型の連携をどう取っていくかという視点も必要になってくるかと思っております。そんな機会、どうこの施策の展開に含めて取っていくのかという点をお聞かせいただきたいと思いますと思っております。

あともう1点、県の施策によって様々な雇用が生み出されております。この間、雇用再生特別交付金ですとか、また先程もありましたように福祉人材のところで、新たな雇用の生み出しも出ております。政権交代によってPS、パーソナル・サポート事業も大きく国の施策が変わって、それに対して県の施策も変えていかなきゃいけないということは十分に承知しておりますが、そうしたこの間生み出された雇用を継続していくという視点も重要な視点かと思っております。そんなことも含めて、お願いと質問になりますがお聞かせ頂ければと思っております。以上です。

井上会長

はい、どうもありがとうございました。根橋さんから、2つ大きな話が出ていると思ひます。1つは連携の話ということになります。この連携は、まず部局内での連携についてのお話を伺うことと、あとは部局を越えて全県、オール長野で対応するコンソーシアム型の形成について、この2つについてご質問が出たと考えております。もう1つは、特に雇用創出に関しては昨年までは強力に出ていたパーソナル・サポートという用語ですが、今回はその言葉がまったく見られないということになります。もちろん施策の内容の連続性というのがありますので、その連続性について担当者の方からご報告いただきたいと思います。最初に部局の連携、それからコンソーシアム型の連携について石原参事からご意見いただきたいと思います。

石原商工労働参事

それでは私の方から連携につきましてご説明させていただきます。まず県庁内の各部局の連携でございますが、今回私が就きました商工労働参事というのは新しい職で、今回の5か年計画、9つのプロジェクトがあるわけですが、それぞれ各部局が関係しています。特に私が担当いたします、この雇用、社会参加においては多くの部局が連携するということで、私の方で各部局との連携を図って参りたいと考えております。ちなみに、この4月からでございますが、関係する部局の担当課長さんに集まっていただき、今後の方針、又は現在の国の状況等につきまして意見交換を行っているところでございます。

また、もう1つお話のございました県と国ということでオール長野な関係ではどうなの

かというところがございますが、これにつきましても私の方で入っていきたいと考えております。ただ、これまでも、例えば労働局さんにおきましては、県では労働雇用課が窓口になりましてお付き合い申し上げておりましたので、このチャンネルはしっかりと維持しながら横の連携を強くするために私の方からも各部局の方に少し力を入れるようお願いをして参りたいと考えているところがございます。国に対しても是々非々で、私の方から県の考え方等お話をさせていただきたいと考えております。会長さんからもお話がございましたとおり、確かに期待感で景気の前向きな動きはございます。ところが、賃金、投資については実体経済が良くなると目に見える数値になって出てきてはおりません。このタイムラグをいかに短くするのかというのが、今の私どもの大きな仕事と考えているところがございます。また委員さんからご指摘、又アドバイス等がございましたら是非私の方に頂戴出来ればと考えております。私の方からは以上です。

井上会長

では、引き続きお願いします。

濱村労働雇用課長

パーソナル・サポート・センターの関係でございますが、今の国の流れは、先程も地域福祉課からの話がありましたが、1つは平成27年、法律を改正してやっていこうというのが国の考え方でございます。現時点では、そのモデル的な物を全国で広めましょうといった形でこのパーソナル・サポート・モデルを、長野県を始め幾つかの県でやってもらう形を取っております。私ども労働雇用課としてこれまで22年度の終わりから取り組んできたところがございますが、当時は内閣府が窓口だったところをこの春から厚生労働省となっております。県としますと、名前・冠は変わるのかもしれませんが、やっている中身はやはり生活の困窮者だとか、或いは生活保護受給者こういった方々の、生活困窮者の生活全般或いは就労に関わる形で相談事業を始めとして、自立までもっていきこうといった考えで取り組んでおりまして、政策が変わるから、或いは補助金の名前が変わるから何か止めるだとか、そういった考えは現時点ではまったく持っておりません。今年度も同様にパーソナル・サポート・モデル事業として4か所でやっていくつもりでございます。ただ法律がどう変わるかというのは、これはちゃんと注視していかなければいけないと思っておりますので、健康福祉部ともしっかりと連絡を密にして取り組んでいきたいと思っております。

井上会長

はい、ありがとうございます。まず石原参事にお伺いしたいのですが、今お話いただいた部局内連携の話で、今のところまだスタートしたばかりということですが、課長クラスでの意見交換が進められているという話を今ご報告いただいた訳です。それ以外の例えば具体的な事業展開等で部局間を越えて、特に実務レベルで連携をして実際に事業を展開するような可能性があるのかどうか、つまり、ある意味県の中で県庁の仕事の仕方としても新しいモデルになると思うのですが、その辺りどのような進捗状況か一言お伺いしたいのですけれども。

石原商工労働参事

正直申し上げますと、その点は現在暗中模索と言いますか、色々な取り組みを考えているところでございます。今回9つのプロジェクトがある訳ですが、9つのプロジェクトは作成段階におきましては各課長が担当する形で作ってきたところでございます。そして実施段階においては、部局間連携を強くするために部長級が率先してその推進を図るということで、主だった部長がそのチームリーダーとなっているところでございます。その中におきまして、私だけが正式な部長ではなくて参事という形でこの仕事を受けた訳でございます。その分普段のいわゆる人事、予算そういう仕事と離れてこの部局横断の仕事をするということで、知事の方からも色々と注文が出ているところでございます。例えば、高齢者については長寿社会センターと今後打ち合わせをしながら、人生二毛作事業の効果的なやり方について具体的に検討をしていこうと考えております。網羅的に全てを一気に挙げるということとはなかなか難しいかと考えております。優先順位を付けて、その中でその突破口、成功体験を作って、これを今会長のおっしゃったような長野県独自のものでしたら長野県モデルというような形で、結果的にそういうものが出来る可能性を追求してみたいと考えているところでございます。

井上会長

特に実務レベルでどうするかというのは新しい取り組みでもございます。今言われたように横断的にならざるを得ないテーマというのが数多くあると思いますので、ピックアップをして作業するというのは非常に良いという感じはしております。

石原商工労働参事

縦割りの組織もこれも良いところがございます。例えば、責任の所在が明らかになっている、又はある一定のテリトリーを越えると、次の他の部局がフォローするというのがございます。ただ、そのデメリットも色々と審議会等で指摘されておりますので、それをいかにカバー出来るのかということが私の仕事かと思っております。

井上会長

今回、参事というそのポジションが用意されているのは、そこが一番のポイントではないかという感じはしております。

石原商工労働参事

とりあえずは各部局の仕事をしっかりと私の方で把握して、その後実際に進めて参りたいと思います。

井上会長

また、秋の審議会の時にどういう進捗状況か是非お話いただければと思います。

ではもう1点、今度は濱村課長にお伺いしたいのですが、今のパーソナル・サポートの問題ですが、施策としては非常に連続性があると思うのですが、その政策的な理念の部分

をどこに置くかというところになるかと思います。つまり、前政権の段階でパーソナル・サポートという形で行われている一番のポイントは、何よりも生活と就業の両者を同等なレベルにおいてサポートするという理念が明確にあった訳です。それが例えば、若干その理念が別な形になってそれぞれが別個に施策として展開されると、生活の支援の部分と就業の部分というのがどのような連携になるかというのが見えにくくなる可能性があるわけです。ですから、今の県の施策の中にどのような形で継続されているか聞いていて問題になるわけですが、その辺りはいかがですかね。

濱村労働雇用課長

当初は、生活と就業を同等にするという事で、今年度既に厚労省の方に補助金は移っている訳ですが、例えばP Sの事業の一番は相談支援でございまして、じゃあそこで就労の支援だけを受けているのかとか、就労は止めて生活の一般の支援になっていくのかと言えばそういう訳ではなく、窓口となるところでまず生活の支援、相談の方から入って行って、信頼関係を築きつつ就労の準備をしてもらって、最後になんとか一般就労までもっていきこうといった形で、その流れは仮に法律が大きく変わればですが、現時点で厚労省になった段階においては、やり方は変わらないだろうと、考え方も変わらないと思っております。

井上会長

分かりました。そこが一番のポイントではないかなと感じはしております。横から僕が追加でご質問させていただいたのですが、根橋さんいかがでしょうか。

根橋委員

縦割りが確かに素晴らしい点もあるかと思いますが、それぞれ制度の谷間で、おかれる雇用という視点ではおかれる方もピックアップは必要ですし、企業施策についても横にどう具体的な連携を取っていくのが必要かと思っておりますので、是非ともそんなこともお願いしたいと思います。またP S関連出ましたが最近の国の施策を見ると、困窮者を福祉の枠に当てはめていくという流れが非常に見えておりまして、そこをいかに就労と結び付けるかということがパーソナル・サポート事業であると思っております。長野県モデル、全国的に比較しても対象者を限定せずに就労を実現してきたという誇れるモデルかというように思っておりますので、是非とも雇用又は福祉と雇用とを結び付けるという意味でも、これからも取り組みを生かした推進をお願いしたいと思っております。全体的にみると先程会長からありましたが、昨年施策の中でどんどん踊っていた「福祉から就労へ」という記述が今回全く見られないという、いろんな施策の中では生きているんですが残念な気もしますが、そんな理念でいっていただければと思います。以上です。

井上会長

どうもありがとうございました。他にみなさんからご意見ありますか。
はい、鈴木さんどうぞ。

鈴木委員

最初に、資料3の「長野県のものづくり」ですが、全体的によく見てもわからない。1つとしては長野県の事業の内、中小企業に対する具体的な支援とか、何かあれば伝えてもraitたいのと、5年後の目標値がここに書いてあるのですが、経営者の人達は、これについてどう考えるかについても聞きたいのです。この目標がこれなら大丈夫と思っているのか、いや駄目なのかと、その辺のところがお尋ねしたい。もう1つは、資料の10「福祉人材」ですが、私どもの組織で、今介護の関係の労働者も増えてきているので、色んな研修会とか学習会とかをやっているのですが、回る小さな事業所のところが、①のように研修が無いというのです。介護というのはある人によれば、研修なくして介護なしと言うぐらいに、ただ働いているだけだと本当にやる気が無くなってしまう。日常的に研修してスキルアップしたり、やりがいを持てるような研修がどうしても必要だということで、また私どもでも、大学の教授とか実際に専門の技術を持っている人で研修をやると結構みんな集まるのです。そういう意味ではこの辺の関係で、ずっと続けずに辞めていっちゃう人も多いという中で、長野県の中の介護の労働者というのは、今供給と需要の関係でどういう関係として捉えているのか。不足、かなり不足というのはどのくらいの不足として見ているのかというのを知りたい。この前も専門学校で話していたのですが、今、生徒が定数の半分くらいしかいない。その定数の半分しかいない中の半分は、ハローワークからの雇用支援の3月に開いたもので来ていると言う。じゃあ、それがなくなると本当に減っちゃうし、学生自体が少なくなっていると言う。高校の先生に話をしたいとこの校長も言っていた。高校の先生でも、介護に進むというのは、いや、あれは大変だ、お金も低いし労働条件も大変だと言う先生がいる。一時期と比べると、なかなか来る生徒も減っている。その先生は大きな会社の社長にはなれないが、小さな託老所とかそういう、小さくても自分が社長になるそういう職業なんだということで、何とかみんなに期待したいということを言っていた。その辺について具体的にあればお願いしたいと思います。

井上会長

それでは今、鈴木委員から3つありました。2番目の論点は資料3の商工労働部の施策について経営者の皆さんからのご意見をということで、これは後ほどお伺いしたいと思います。まずは資料3を今僕が指摘をしました商工労働部の動きについて、こちらは中小企業の支援をもう少し具体的に掻い摘んでお話いただきたいということなので、これは吉澤課長にお願いしたいと思います。

吉澤産業政策課長

資料3「ものづくり産業振戦略プラン」につきましては、先程申しましたように昨年から進めているということで、その具体的な支援の方向につきましては、先程、非常に雑ばくに説明してしまったのですが、2ページ以下のところに具体的に記載されてありますので、個別のプランについてはそちらに書いてございます。1つ、中小企業だけではありませんが、最初のところの次世代リーディング産業というところになりますと新しい分野に関して、現在色んな技術連携とかの支援を行っているところが1つ目になります。研究開発型の転換支援につきましては新しく本部を設置いたしましたので、下に実績が書いてございますが、研究会を今発足させつつありまして、5つの研究会でテーマについても設定

しております。25年度の取り組み等については新しく下の丸四角のところに書いてある形で進めていくということになります。3番目の地域資源の活用は25年度についても一番下にありますが、商品化までの一貫した支援といったことで30件と書いてございますので、それらを踏まえた形で個別の分野毎に進めていくというのが基本的な考え方でございます。今年制定した新しい5か年計画の関連で、今新しく中小企業の融資制度資金についても次世代の産業向けものの引き下げですとか、新しく創業支援についてもサポートオフィスの分室を今年は信州大学の4つの学部を設置することにさせていただきまして、それぞれ相談しやすい相談口があるという状況がございますのでそういう形で進めさせていただいております。

併せまして、資料の4で説明させていただきましたが、実は中小企業の取り組みということでターゲットを絞りました条例の制定を始めておまして、骨子の素案ということで3月にご審議いただきましたが、これにつきましては来週の18日に中小企業振興審議会で、骨子の案につきまして提言させていただく予定です。その中で県の施策の基本方針、そして県の施策の効果的実施のための取り組みというところについて、他県の取り組み或いは長野県の実力等を反映させる形で、長野県らしさ、長野県の特徴といった形での情報を盛り込みたいということで、今最終的な調整を進めさせていただいております。こういった条例の後押し、そしてその条例を根拠としての具体策、施策の具体化を図りつつ中小企業の振興を県としては進めて参りたいと考えております。以上でございます。

井上会長

今ご説明があった資料の4の条例というのは、新規に条例を策定するという形で進められている訳なのですね。

吉澤産業政策課長

はい、そうです。

井上会長

26の道府県が類似の条例という形でもう施策をスタートさせている訳ですが、どういった形で、この実行力がある形で条例が策定されているのでしょうか。

吉澤産業政策課長

多くの県におきましては基本条例、イメージ条例という形で最初は基本的な理念、そして次は関係者の役割、そして県の施策の基本方針という具体的な施策という形になっております。条例でございますので、議会のご審議を頂く関係もございますので、機動的な政策を行う意味では、あまり細かいところまで条例で記載するとタイムリーな形で出来ませんので良くありませんけれども、そうは言いましても、あまりにも抽象的な言葉ばかりを規定しても、実質的に中小企業様にとりましてどういったところでやっていただけるのかわかりにくいですし、そういった意味では私ども商工労働部としては、今後の施策展開の基本となるような部分についてはきちんと書き込んで、それを基に色んな意味で中小企業の皆様のご支援をしていきたいと思っております。それは県だけではなくて、ご支援いただきま

す経営者協会様、労働組合者様もお見えいただいておりますが、関係者で一緒になって支援していくというようなことも盛り込めたらいいかと思えます。

井上会長

もう1つ追加でお伺いしたいのですが、資料3の2ページ以降の施策、幾つかの中小企業に対するサポートというのも多いと思うのですが、最も中小企業を裾野広く引き受ける可能性の高い施策というのはどれなのかということをお伺いしたいのですが。というのは、施策そのものというのは今後の産業展開を考えると、ある意味選択と集中というものが行われるというのはある程度分かるのですが、同時に今の中小企業の状況からいくとどれが一番その裾野広く中小企業に対する支援を行いうる可能性があるのか。その辺りも感覚を少しお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。

吉澤産業政策課長

このプランにつきましては、基本的な考え方が2つありまして、A3のところに戻っていただきまして、上に八ヶ岳の絵になっておりますが、1つには、現在、提案型・研究開発型の企業については、右側と左側に矢印がありますが成長期待分野を担っていただくように成長していただきたいという部分があります。もう1つは下請型・受注加工型企業の皆さんにとっては、その皆さんにも提案型・研究開発型企業に上がっていただきたい。この2つの両方を目指しているのがこの全体の戦略プランになります。今会長さんからご指摘いただいたことでそのどれがというのはなかなか難しい部分ではあります。そういった意味では12の分野を設定させていただいております。従来は、産業振興プランは産業分野だけでございましたが、最後5ページにあります人材育成と労働雇用施策についてもトータルなものとして入れさせていただいたのが現在の戦略プランの1つの目標でございます。言い方がパシッとした答えになりにくいかもしれませんが、トータルで全体を押し上げていきたいという思いを実現して、重点施策ということで12個設定させていただいているということをご理解頂ければ大変ありがたいと思えます。

井上会長

分かりました、ありがとうございます。それでは2つ目は福祉人材の話になると思えます。福祉人材の問題点で言うと鈴木委員の方からご指摘があった、1つは既に入職状態にある福祉人材のOJTを含めた就労に入っている段階での能力開発の問題がどうなのかということが1つ。もう1つはそれに入る前の段階の、専門学校等の学校において入学者が相当減っているということに対して、何か具体的な施策を講じようとしているのかというのが2点目。3つ目はその前段階ということになるかもしれませんが、今の長野県下の介護人材の市場状況についてお伺いしたいと思います。これは蔵之内さんからお伺いしたいと思います。

蔵之内地域福祉課課長補佐

まず、介護人材の不足感ということですが、県が直接調査しているデータは無いですが、国の調査を見ると、今から12年後平成37年は、いわゆる団塊の世代の皆さんが75歳にな

る年ということですが、大体 250 万人ぐらい足りない。平成 24 年度からすると、その数値というのは約 1.5 倍必要になるだろうと言われているので、そういった状況をみれば長野県においてもそれぐらいの不足というのはあるだろうと思っております。それから、1 つの指標としては有効求人倍率というものがあるかと思いますが、お話にもありましたように、だいぶ事業所側からすると不足している、足りないということで、去年の 12 月のデータを見れば全職種だと求人倍率 0.81% というところが、介護になると 1.63% ということで約 2 倍です。そういった状況にあるということでございます。人材の定着の方法として国では処遇改善臨時特例交付金として、事業所へ直接交付金を給付するという施策を取りましたし、平成 24 年度から介護報酬が改定になりましたが、介護報酬の中で賃金の上昇というものを考慮して改定しているということで、給与面での魅力と言いますか、他の職種と同様の上昇という点では、国のそういった大きな施策に期待していくところかと思っております。

あと、1 つ魅力ある職場ということでは、いわゆるキャリアパスの形成も必要であろうということです。研修の関係では、非常に出たいけどなかなか行けないというような職場があるということで、先程、資料 10 の中で説明をしましたが、資料 10 の②のところでキャリア形成訪問指導事業があります。介護福祉士の養成施設、学校等の法人が、去年 10 社程手を挙げていただいてその教育養成施設の方が、各事業所に対し自分たちはこういう研修をやるので、手を挙げる事業所があれば来てくださいということで、そういった事業に県が補助をして、直接研修に参加出来ない事業所には巡回・訪問研修を実施しております。昨年に行った施設数では 233 の施設へお伺いして研修を実施して延べ 7,700 人余りの方に受講いただいたということでございます。それから、キャリアパスをそれぞれ積んでいくことは、その職場のやりがいに繋がっていくということで、昨年から⑩の社会福祉研修事業という従来からやっていたんですが、職務段階での研修ということで平成 24 年から福祉職員生涯研修というキャリアを積む毎に職務に対応した内容を受講していただくというような研修メニューに変えまして、少しでも魅力のある職種、仕事となるようにしているということでございます。学校関係に対するものということで、県では福祉大学校を運営している訳ですが、介護支援、介護科については現在 1 年間の 20 人定員で毎年募集をして、毎年 20 名入学していただいて卒業しているということで、県とすれば直接、介護人材の養成という意味では福祉大学校で養成に取り組んでいるということでございます。以上です。

井上会長

ありがとうございます。1 点、最後 10 番で今説明いただいた社会福祉研修事業ですが、受講者は年間どれくらいの方がいらっしゃるわけでしょうか。

蔵之内地域福祉課課長補佐

ちょっとすいません、お時間いただきたいですけれども。

井上会長

では、他に進めさせていただきます。3 つ目、鈴木委員から質問がありました、質問と

どうか意見をいただきたいということですが、先程の資料3のところに目指す部分の目標
というか方向のところ、5年後の目標値「製造業の付加価値額が2.5兆円の達成」「有効
求人倍率1.0倍以上」「工場立地件数200件の達成」ということなのですが、こういう数値
目標に対して具体的に現場で経営をなさっている皆様のご意見の確認を、水本委員から
まず挙げていただいて良いでしょうか。

水本委員

5年後ですから確信的なことはまったく言えませんが、アベノミクスも一気にこれだけ
円安株高になってきています。そう意味ではこのまま推移しますと製造業の付加価値額と
いう2.5は達成出来るのではないかという感じはしております。それと有効求人倍率1.0
理想値ではありますが、この4月の有効求人倍率は全国が0.89ということで0.03上がっ
ております。長野でも0.01上がっておりますが、今後円安になってくれば国内でまた生産
を始めようというような企業も、出来ればそうしたいという企業も多いものですから、出
来ればこれも1.0に。100円、105円このぐらい越えてくればそんな方向になっていくの
ではないか、という気もしております。それから工場立地ですが、22年度30件というこ
とで、5年目になるというような目標になっていますが、もう少しインフラの整備をすれば
若干期待を持てるかもしれません。ただしこの200件というのは今の段階では厳しいの
じゃないかというような気がしています。確信的なことを言っている訳じゃないですが。

井上会長

誰も確信を持って言えるような方はいらっしゃらないんじゃないかと思えます。ありが
とうございます。具体的にお仕事されています宮下委員、百瀬委員からこの目標値につ
いてのご意見ご感想をいただきたいのですが。まずは宮下委員からお願いします。

宮下委員

私の方では水本さんのように、要は統計を取った数字ではなく一個人の私のこの企業
のことなのですけれども。私ども鋼材の間屋ですので、皆さんも国内では生産間に合わない、
競争には勝てないということで、海外で作ってそれをまたこちらの方に新たに戻すとい
う方向性が強く、そちらの方に流れているような気がします。今現状はそういう状態で私
どもは動いております。

井上会長

なるほど。どちらかと言ったら、むしろ今のアベノミクス以前の方向性はそれ程変わら
ないまま、やっぱり海外移転の方がどうしても良いと。

宮下委員

要は、日本企業が国外へ出てそちらへ移動、中国から今はベトナムとかミャンマーとか。
要は人件費が段々と安い方に傾向が動いていますのでそちらの方に流れていくものでは
から、当社もそちらの方に動いています。それでも向こうでは賃金がすごく安いので。
それでそれをまた国内に持ってきて安いものを提案するという方向で動いてはいます。

井上会長

そうとう先のことを考えて、むしろもっとコストダウンをとというのが動きとしては出てる訳ですね。

宮下委員

はい。

井上会長

ありがとうございます。百瀬委員はいかがでしょう。

百瀬委員

はい、ありがとうございます。私はプラスチックの射出成型という製造業を50名程の従業員の方を抱えてやらせていただいています。昨年、企業立地法の適用を受けて設備投資をさせていただいて3例ほどの受注を負う事が出来ました。この一番の理由は弊社がやらせていただいているものが、住宅設備関連のバルブですとか、医療機ですとか内需の製品が多いというところが一番かと思います。ですが、実はここにある中核的な企業の育成というところの主な成果で写真が掲載されているものが、このメーカーさんが金型を多分うちに発注をかけて下さっているのです。ここでものが作れるという状況になったのですけれども、実はこの金型を作るに当たって長野県というのは非常に型メーカーが多い地域だったのですが、今ものすごい勢いで型メーカーが無くなっているし、その型メーカーに付随していた金属加工をするようなメーカーさんも消えています。本来このぐらいの大きさのものであれば私どもはいつも佐久にある型メーカーを使っていたのですが、今申し上げたような事情があって、青森の金型屋さんを見つけてきて青森に発注をかけなければいけないという状況が起きました。内需の仕事をやっているのですが、正直ここでだいぶ円安にはなったと言え、一度出ていったメーカーさんが海外から国内に戻るという政策を取るということは非常に難しいということは、メーカーさんとのやり取りでとても肌で感じています。円高だった時には内需の仕事をどうやって海外に持っていけるかということをしきりにメーカーさんがおっしゃっていて、そういう意味ではここで円安になったということは、出て行こうと思っていたものを押し留めるだけの力にはなるかとは思いますが、でも現実、円高・円安が非常に振れるということもありますし。もう1つちょっと論点が違うかもしれませんが、私ども60歳以上の雇用というところでは1割の方が60歳以上の方として雇用をしています。ですが、正直60歳になって途端に仕事が出来なくなる訳ではないので、給与の切り下げを一切しないまま60歳以上の方は雇用しています。そのために、正直非常に賃金面ではウェイトが高いという状況が起きています。新人の方を今年3名取らせていただいたのですが、先程お話ししたような仕事はありますけれども、それをやってくれる下請けさんがなくなってしまっているという状況だったり、内需ではあるのだけれども、なかなか円高・円安に振れた時にメーカーさんがどこを向いているのかというところが、きちんと国内に残っていったというところで、なかなか決断できないような背景があったり、正直アベノミクスがあるにしても本当にそんなに思い描いている

ようにはいくのかというところはすごく感じます。

もう1つ、企業誘致というところでちょっととてもびっくりしたというか、すごいなと思ったことが起きまして、山口県の企業誘致の担当者からの訪問を受けました。これは関西の展示会に出展したことがきっかけで、是非訪問したいということで来社いただいたのですけれども、山口県は医療機のメーカーさんをここで大々的にどうも誘致なさったようなのです。私どもは先程申し上げたように医療機の部品をやっているということもあって、誘致する時に大手のメーカーだけではなくて、国内でそのメーカーさんの仕事を成し得れるような中小企業も一緒に誘致して、1つのプロジェクトみたいな形で山口県としておきたい、という話をされていました。海外に出ていくか、山口県に出ていくかということ、日本語が分かる山口県の方が出ていきやすいです。企業マッチングはとにかくすごく積極的にやります。山口県に来てくれるのであれば、ある程度の仕事は県としても企業マッチングをしながら成し得れるようなことはやりますということはとても明確におっしゃっておられました。今まで色々な県の企業誘致というダイレクトメールは頂くのですが、皆さん税金を緩和するとか、電気料を安くするとか、交通設備を良くするとか、そういう内容は書いてくることは多かったのですが、企業のマッチングを県が積極的に取り組んで大企業だけではなくて、それにまつわるその部品を作る中小企業も誘致しようというのは、私の経験の中では初めて山口県からいただいたなという気がしております。本当にアベノミクスがあって、今ちょっと否定的なことも申し上げたのですが、大きく変わろうとしているというメーカーの動きも実際に見えているところもあります。私ども2015年までのテーマを今、ある車メーカーさんから頂戴しているのですが、今まで車メーカーさんは、国内の弊社レベルの規模のメーカーには一切目を向けないというところがあったのです。何でうちぐらいの規模のところに声がかかったのだろうということ、その声をかけてくださった方に投げかけましたら、海外で作る安いものがあるのは事実、だけれどもやっぱり国内の中でしか作れないものをどう残すかというところはメーカーとしても、今考える方向性は非常に出しています。うちは金属のおきかえという特殊な樹脂をやっているのです、これから2015年に向けてハイブリッドの特許が切れるに向かって、どういう風にその自分達の会社のカラーを出すかというところでは、メーカーとか名前ではなくてどういう技術を持っているか、これを全国を探し歩いてお声掛けをしていますという、ちょっと私どもにしてみるとすごく嬉しいし、本当にそんな声がかかったのだという気持ちもあるので、やっぱり大手メーカーさんも海外へ目を向けているところと国内に目を向けているところと、少しずつ選択をし始めているのかということも感じております。

そこから、先程のご質問にありました5年後の目標値というところを見させていただいた時に、正直今日の話聞いていても、ごめんなさいちょっと私の理解度が不足していると思うのですが、具体的に何をやるかというのを皆さんがどうおっしゃって下さるのかよく分かりません。なんだか色々回りくどいお話はして下さっていますが、具体的に何っていうところがもっと見えてこない、正直この5年後の目標値が本当に達成出来るかどうか今日のお話を聞いただけでは、やろうとはされているのだけれども、達成出来るかどうかよく分からないと思います。やっぱり製造の現場におりますので、企業がどんどん無くなるようなことは早く歯止めをかけないと、正直私どもも受注があるけど、今回青森で見つけられましたけれどもどこで見つけられるかと思うし、せっきゃく長野県には固有の

色々な技術があるので、やっぱりそれをどう守っていただくかということが、私達みたいな中小企業がお互い連携して、何と言いますかWin-Winの関係を築けるようなところへ近づくのかと思います。

あと最後にもう1つだけちょっとお話させていただきたくて。昨年から今年にかけてうちは15%程の売り上げの伸び率というのを示しているのですが、本当に今内需が動いているということが実感出来るのですけれども、残念ながら、丁度私、世代交代して3年目なのですが、世代交代した友人達と話をすると技術を持っているご年配の方がみんな海外に行っちゃっているんですね。正直、技術指導するような人は喉から手が出るほど欲しいです。今もずっと募集はかけ続けているのですが、「経験者要」という風にしてあるせいか、なかなか応募してくる方がおられません。で、もう仕方がないので60歳、61歳以上の方を対象にした人材派遣会社に技術を持っている方で派遣をして下さいというお願いをしたのですけれども、面談をすると海外で燃え尽きちゃっている方が多くて、「国内に戻ってきたらのおんびりとちょっと骨休みをしながら」というような言い方を面談の中でされる方がいるのです。うちはもう平日ここで技術を国内にちゃんと残したいと思っているので骨休めをするような人を取ることが出来ません。かといって55歳くらいの方をじゃあその募集をかけようかという時に、ある教育を受けてあるその技術を身に付けた大手企業の方と中小企業の給料体系が明らかに違っています。なので、その方の賃金をどこまで受け入れられるかということも結構大きな問題になっていまして、下手をすると私より高い給料をもらっているというような方も面談に来て下さるので、それを考えた時にやっぱり65歳までの雇用というところでは60歳からのスタートじゃなくて、55歳くらいから何か行政がその中小企業と大手企業の賃金格差を埋めれるような施策をちょっとしていただかないと雇用を、雇用をとおっしゃっていただいても実際に使える雇用はなかなかないというところはすごく実感していますので、上手くその歯車が噛み合っていたらいいと思っています。

井上会長

ありがとうございます。百瀬さん少し伺っていいですか。

山口で声をかけて下さった方というのは、具体的に言うと県の職員さんですか。

百瀬委員

もちろんです。県の企業立地誘致室の担当者の方でした。

井上会長

じゃあ、本当に担当のクラスの人が直接的に連絡をしているということなのですね。

百瀬委員

そうですね、展示会に出ると本当に色々な県の方が来られるのです。大概皆さん企業誘致とかそういう肩書の名刺をお持ちですけれども、正直今回の山口県程、具体的な案を持って踏み込んだお話をされた担当者には初めて会ったので、山口は本腰を入れて企業誘致

をしていこうと思っているのだということはすごく感じました。だから海外に行くなら山口でも良いかなと思った次第です。

井上会長

そうですね、僕も幾つか見ていて日本海側の山口もそうですが、特に島根も具体的に町のレベルで動いていたり、企業誘致、立地のためには相当人材を使って全国に声を掛けているということなので、実はそういうような攻めの戦略を一本立てておかないと、長野もこの地の利をむしろ逆に利用しないとされたように、具体的な人材が集まって来ないという点では非常に問題だという感じはします。先程1点だけ僕がした質問なのですが、蔵之内さん答えられますか。

蔵之内地域福祉課課長補佐

はい、24年度ですが、色々なのですが高齢者、障害者、児童福祉施設、いわゆる福祉職員ということで、延べ人数で3,842人ということです。以上です。

井上会長

分かりました。ありがとうございます。というのも、福祉の人材も非常に問題でして、後2～3年という問題ではなくて、もう少し長い目で先程言われたように12～13年後の大きな山場を越えるためには、相当競争的な形で若い人材を取る必要があるはずです。だからそうなってくるとその福祉大学校にしても他の専門学校にしても、長野県の卒業生をどうやって確保するかだけではなくて、もう少し全国から新しい福祉人材を作る、或いは福祉の特に経営者クラスをどう作るかということも含めた、人材の育成というものをどこかで旗揚げしないと県全体の底上げまでいかないという感じがするのです。先程の百瀬さんの話もそうで、先程55歳以上のその技術者のキャリアをどうするかということを考えなければいけない。もちろんそれがダイレクトにお金というか、賃金という話もあるでしょうけれども、もう少し賃金プラスアルファの生活の変化をみたいなものを含めたプラスの部分で長野が出していくと、人材確保の方向性も具体的になるのではという感じが、今の百瀬さんの話はすごく衝撃的な話だったと思うので、私もこれは気になるところであると感じます。鈴木さんいかがでしょうか。

鈴木委員

先程も言ったように具体的なものが私どもはよく分からない。ただ実際、先程も言ったように円安になって、戻って来るその前にこっちがガタガタになっちゃっていると。技術とか、私も20年前は板金屋から小さな部品がいっぱいあって、どこにでも頼めたけれども、そういう基礎的なものづくりのところが壊れる前に何とかしないと。先程の人材も、例えば県が技術者を集めて、中小企業に指導に行かせるような、直接やらしてもらわなくてもそういう支援をしないと駄目。先程言ったように、何故中小企業の支援かと言ったら、私の周りもそうだけれど、最低賃金1,000円以上だとみんなやっているのですよ。そうすると水本さん達が、冗談じゃない、中小企業が潰れちゃうって言うけれども。でもそのくらい

の仕事の職場がないと大変なのです。就職する声も、その良質な声も。そのために中小企業が1,000円ぐらい当たり前だと、2,000円ぐらい当たり前だというようなことが出来るような支援を。中小企業にとってどういう支援が本当に必要なのかというのがあんまりよく分からない。だからそういうところを本当にこう聞きたいし、それを支援出来るような施策があれば、そういうことをしないと長野県のものづくりは本当に駄目になっちゃうという気がする。そう感じます。

井上会長

ありがとうございます。他の皆さんから、時間が押していますがご意見、最後1人、2人お受けしたいと思いますがいかがでしょうか。

まずは、中村委員からお願いします。

中村委員

介護のところから私から1点ですが、現場の声ということで、先程の研修等、人数の方では成果が表れているということですが、現場では、代替の職員の方で短期の授業時間でそういう介護職資格がとれて現場には出るけれども、正規職員が少ないが故に、その方への支援をするだけでも大変なことだし、また何人もの方が非正規でいらっしゃるの、そういう方への指導等でも本当に毎日の自分の業務の上に更にあたるということで、その辺が大変。このことはとっても良い対策事業ですが、雇用とセットで質の問題というところでは確保していただいて、長い目でその辺を確実に確保に向けてやって頂かないと需要はあるけどミスマッチというところで、ここでも何人かの方が就職なさっているのですが、その後定着しているのかということも検証していただきながらやっていただきたいと思えます。そうでないと、今、特養の内部留保とか問題になっていますが、そういうものを待遇のところ改善していただいたり、処遇改善も切れてしまったりするのでその辺も県独自でやっていただきたいと思えます。要望ですが、よろしくをお願いします。

井上会長

ありがとうございます。併せて小林委員からもご意見頂けますか。

小林委員

意見ではないのですが、教育委員会数学指導課から資料の11裏面のところで公立高等学校の就職内定についてご報告いただきました。これだけ何らかの施策を取っていけば、就職率が向上したという実証が出来たということは、非常に喜ばしいことだと本当に思っております。ただ一方で先程のお話もありましたように、未内定者がまだ97人出てしまっています。この教訓として、例えば雇用する側がもう少しこうしてくれればもうちょっと効果が出たとか、97人残ってしまった教訓といいますか、原因と、こういうことがあったら、やってくれたらもう少し上がったのではないかなというような、そういう視点があったらお聞かせ願えますでしょうか。

井上会長

はい、ありがとうございます。それでは教育の数学指導課春原さんお願いします。

春原教学指導課企画幹

97名については、なかなかこのところをゼロにするというのは現実としては難しいという部分です。生徒さんの方も就職を希望はしていると言っているのですが、一部には、積極的に就職活動に取り組むことができない生徒もいるということも事実でございして、先程も説明いたしました但就職支援サポーターということで、昨年はかなり付けていただいたという部分は効果があったということでございます。今年も、先程説明いたしましたように自立支援コーディネーターを付けまして、なるべく生徒に就職するという意識を強く持たせるということを取り組んでいって、少しでもこの人数を減らせるような形でやっていきたいと思っております。

小林委員

前年度の審議会の中でも質問したのですが、全ての高等学校で今年から企業研修をやるという。そうやって充実させていくと働くという意識・意欲が高まっていく、そういう風に今年からやっていくということですよ。ここら辺のところをお願いします。

春原教学指導課企画幹

そうですね、少しずつその部分もやっていくということで、高校の中では就業の部分と或いは進学の部分もございますので、そういったものについては大学のオープンキャンパスに行っていて、その中で先輩と話をする中で職業に対する意識を高める。そういったことも含めて高校生の方の就業意識を高めていくということを一層進めていきたいと思っております。

井上会長

特にキャリア教育の方では小・中・高・大、特に中・高・大ですよ。この連携が非常に重要になると思いますので、今後とも連携を深めるだけではなくて、具体的にそういう場を用意していくということを少しでも増やしていくことが就業のニーズを高める上では重要かというような感じはしております。ありがとうございます。宜しいでしょうか。

徳武さん、どうぞ。

徳武委員

時間の方が押している中で、1点だけ、資料3の最後5ページのところに「女性や高齢者など潜在的な労働力を十分に活用できるシステムの構築」ということが書いてございます。1の(2)「県幹部・働く女性応援アドバイザーによる企業訪問」ということで、企業訪問されたり、アドバイザーの方々が相談に乗ったりということをやられているかと思いません。実は連合としましても労働相談というのをやっています、たまたま5月の終わりに働く女性のための労働相談ってやったのですが、その前段インターネットで、現在は在職中の方のアンケートを取ったという、その数字が出ているのですけれども。びっくりしたのですが、法律で働きながら妊娠・子育てする権利が守られていることを知らないとい

う方が、半分、50.3%もいました。一方、在職中の妊娠時、働きながら妊娠・子育てに不安を感じたという方も63%いました。県としても、こういった取り組みをされておる訳なのですが、具体的なことは私把握していないですけれども、一層充実ということも大事かと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。要望でございます。

井上会長

ありがとうございます。制度的な問題の運用ということにも関わると思ひますので、これは啓発的な活動も含めて進めていく必要があると思ひますので、どうぞ県としても対応よろしくお願ひします。それでは、時間が押してしまつて大変申し訳ないのですが、今日の2点目の専門委員会、まだ発足して何回か委員会を開いていただいて、その状況についての報告ということになると思ひますので担当の方からお願ひしたいと思ひます。では資料12番「障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会状況報告について」、これは、濱村さんからお願ひします。

濱村労働雇用課長

(資料12により説明)

井上会長

ありがとうございます。では皆さんから、これについてご意見を伺いたひのですが、まず柳澤さんからお願ひいたします。

柳澤委員

はい。この専門委員会に所属してござりまして、この報告内容については、随時私も同行させていただきます。障害者の法定雇用率が2.0%に引き上がったということ、やはり障害者の雇用をどう進めていくかという観点の中で、私が本当に感じているところは、そういった意味(制度改正を機に)で企業側が今後どういう形で福祉側から一般就労、或いは企業就労という形で受け入れをしていくのかということです。この2月19日段階でプロセス的には、今回長野県行政でも、各部局で新規施策ということ、障害者の雇用を推進するための施策をたくさん作っていただいたのです。先程ご意見がありましたように、やはりそれがどう連携して上手く結果に結びつくのか非常に注目したいですし、国もかなりそこところに力を入れているということでは、国行政との一体化の中でどのような事業が成り立っていくのか、その連携についても非常に注目したいと思ひます。そういった中で、1つは障害者自身の問題と、もう1つはそれを受け入れる企業側の問題、それでそれを取り巻く支援者のネットワークというその部分の円滑な進み具合、それを上手く進めていけたらと感じています。

井上会長

ありがとうございます。他の皆さんからこの委員会の動きについてご意見、何かご質問等ございますか。

大丈夫でしょうか。私からこの点について、今、柳澤さんから言われたことが全てだろ

うと思います。もちろん、今後の動きから入れてあと1年間、今年度これを作業していく訳です。その意見そのものを読ませていただきますと、経営側にしても、或いは利用者側にしても障害の度合いですとか、企業形態によって小さな違いみたいなものがあるのです。ただ違いはあるのだけれども、ある種1つここに注目して施策を用意すると、多くの人々がその施策によってサポートを受ける可能性がある、そういう領域が必ずあるだろうと思います。障害者雇用に関する施策というのは、長野県でもこういう形で進められるのは今回が初めてだろうと思いますので、そこをどうやって見出していくかということが問題だろうと思います。2枚目、3枚目にA3の主な意見という形でとりあえずこれは総論的に、或いは総花的に全部まとめて下さっていますが、この中から最終的にこの1年間をかけてどの論点に絞り込んでいくのかということ、その県としても、或いは専門委員会としても責任を持って絞り込んでいって、具体的な有効性のある施策にまとめていただきたいと考えております。宜しいでしょうか。

それでは、その他ですが、事務局から何かありますでしょうか。

渡島労働雇用課企画幹

それでは、次回のこの審議会の日程の関係でございますが、次回は10月から11月にかけて予定しておりますので、また詳細につきましては調整させていただきますが、よろしくどうぞお願いいたします。

井上会長

ありがとうございます。毎度ですけれども、この委員会は年に2回しかないのです。毎度毎度でどのように積み上がっていくのかというのが非常に見えにくいところであり、私としても司会進行に若干不手際があつて、延長してしまいましたが申し訳ございませんでした。

本年度第1回目の審議会を終わります。本日はどうも皆さんお忙しい中ご参加いただきましてありがとうございました。また秋もよろしくご審議いただきたいと思います。それでは議事進行の方を渡島さんにお返ししたいと思います。

渡島労働雇用課企画幹

ありがとうございました。それでは最後に石原商工労働参事よりお礼のご挨拶を申し上げます。

石原商工労働参事

井上会長さん、どうもありがとうございました。また各委員の方々におかれましても、時間の関係上十分な説明の時間がなかった訳ではございますが、貴重なアドバイス・ご指摘をいただきまして本当にありがとうございます。聞いておりまして、もっと現場を知らないと連携は出来ないというのを感じたところでございます。またこの会は年2回ということでございますけれども、この2回の会議の間に、私また皆様方と意見交換出来るような、個人的にお話をお伺いしたいと考えておりますので、その時はまたよろしく願いいたします。色々と課題が出てきた訳ではございますが、山口県の方に心を動かしたという

中小企業の方々がいらっしゃったということございまして、私どもといたしましては、それをまたこちらの方に引き戻すようなしっかりとした対策を考えていきたい。また、現在もある訳でございますので、それをしっかりとお伝えしたいと考えております。今日の会議、2時間ではございましたが、色々と私どものこれからの仕事の上で役に立つアドバイスをいただきまして本当にありがとうございました。また私、労働参事といたしまして、これから1年間仕事をする訳でございますけれども、まったく新しい局面の仕事ということで部局間の連携、または外の方々との連携ということで皆様方のご協力無しにはなかなか前に進むことが出来ません。これからもご指導をよろしくお願ひしたいと思います。以上でございます。今日は本当にありがとうございました。

渡島労働雇用課企画幹

ありがとうございました。これで閉会にさせていただきます。