

平成 24 年度 第 2 回長野県労働問題審議会議事録

- 1 日 時：平成 24 年 11 月 5 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、鈴木委員
使用者委員 加藤委員、水本委員、宮下委員、吉田委員
学識経験者 安藤委員、井上委員、竹内委員、福沢委員、柳澤委員
- 4 内 容
（1）開会
（2）商工労働部長あいさつ
（3）会長あいさつ
（4）議事
① 新年度に向けた労働雇用情勢の課題等について
② 専門委員会の状況報告について
③ その他
- 5 閉 会

渡島労働雇用課課長補佐

ただいまから、第 2 回長野県労働問題審議会を開催いたします。私は司会を務めさせていただきます労働雇用課課長補佐の渡島と申します。どうぞよろしく願いいたします。

当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は県のホームページにて公表させていただいております。また日を改めまして、公表に先立ち皆様に議事録の確認をさせていただきますので、その点ご承知いただきたいと思っております。

資料の確認をさせていただきます。委員の皆様には予め資料をお送りしてございましたが、本日改めて配布資料の一覧と資料 3 の 2 つを机の上に置かせていただいております。大変恐縮ですが差し替えをお願いします。

本日の審議会でございますが、委員の皆様のご出席の状況は定員 15 名中、労働者を代表する委員さん 1 人欠席がございまして 4 人、それから使用者を代表する委員さんは、本日 5 人の皆さん全員ご出席ということでお返事をいただいておりますが、今、加藤委員が駐車場の関係で遅れております。それから百瀬委員さんにも連絡を取っているところですが、只今この会場にいらっしゃる委員さんが 3 人ということでもあります。それから学識経験者である委員さんが 5 人皆様にご出席いただきまして、合わせて今現在 12 人の方のご出席をいただいておりますので、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。

それでは太田商工労働部長からご挨拶を申し上げます。

太田商工労働部長

皆さんこんにちは。県の商工労働部長の太田寛でございます。本日は第 2 回労働問題審

議会にご出席いただき、厚く御礼を申し上げます。第1回を7月に開催させていただきまして、皆様から労働雇用情勢の現状と課題について様々なご意見やご提言をいただきました。またその際、障害者等の雇用のあり方に関わる専門委員会を設けるということで、それにつきましては後程その開催状況についてご説明させていただきたいと考えています。今回は新年度、それから今継続中でございます新しい中期5か年計画、これに向けまして県として労働・雇用問題にどのような取組をしていくことが望ましいかという点につきまして、直近の雇用状況の実績等もご説明させていただきたく中で、より活発なご議論を賜りたいと考えております。

最近の景気動向ですが、内閣府が発表した10月の月例経済報告によりますと、底堅さはあるものの、世界景気の減速等を背景として弱めの動きという状況がございます。また長野労働局が10月に発表した雇用情勢によりますと、依然として厳しい状況にございまして、持ち直しの動きに足踏みがみられるということがございます。

このような状況の中、長野県経済の回復を確実なものにするため本年度予算の着実な執行を図っているところでございますが、去る9月県議会においては経済雇用対策に関わります予算を提出し、特に雇用対策としましては東日本大震災や円高の影響により離職を余儀なくされた失業者の雇用の場を確保するというを主目的としまして、緊急雇用創出基金を活用しました事業、4億7千万円余の事業費が承認されました。これによりまして1,000人強の雇用の創出をしたいと考えているところであります。また若者の就労支援では、これまで高校の新卒未就職者を対象に、民間企業で就労しながら知識や技術を習得するための職場実習を実施してきましたが、新たに大学等の卒業生の厳しい雇用状況を受けまして、10月から大学、短大、専修学校等の卒業生を対象としても実施しているところでございます。

それから先月になりますが、第33回のアビリンピックが20～22日、第50回の技能五輪全国大会が26～29日に開催されました。それぞれ長野市また諏訪、松本で開催された訳ですが、長野県選手団の入賞者数はアビリンピックで14名、技能五輪で53名と過去最多、またご来場いただきました一般県民、国民の皆さんはアビリンピックで延べ約4万3,700人、技能五輪が延べ11万4,000人と非常に多くの皆様にお越しいただき、その技術を競う様子を熱心に見ていただきました。関係団体の皆様に、厚くそのご協力に感謝を申し上げますと共に、これらを一過性のイベントとして終わらせることなく障害者の皆様の雇用の拡大、また産業技術の継承といった点につきまして一層の力を入れて取り組んでまいりたいと思います。

現在、新たな総合5か年計画を策定しているところでございますが、その中で長野県の20年後の目指す姿を描き、その実現に向けて9つの「信州未来プロジェクト」を立ち上げております。その1つとして「女性も若者も高齢者も障害者も誰でも出番プロジェクト」というのがありまして、そこにおいてはニートや引きこもりの方々も含めた出番としての雇用と社会参加の場の確保など検討を進めているところであります。

委員の皆様から忌憚のないご意見や積極的なご提言等を賜り、県政の各施策に活かしてまいることができまよう改めてお願い申しあげまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

渡島労働雇用課課長補佐

続きまして、井上会長さんにご挨拶をお願いしたいと思います。

井上会長

本日は、お忙しいところ本審議会にご出席いただきありがとうございます。今、商工労働部長の挨拶の中にもありましたように、経済情勢そのものはそれほど活発な形で状態を脱しているとは言えないと思います。それに伴って、雇用の情勢も厳しい状態が残っています。そういう点で、現在部長さんがお話しになりましたように、5か年計画をはじめとする経済・雇用対策が進められており、単に目の前の雇用をどうするのかだけではなく、この審議会の中で中長期的な施策についても議論が必要となります。それに対してこの審議会の中で皆さんの活発なご意見をいただければと考えております。非常に時間が限られており、その限られた中で1年間あるいはこれから先の話をしなければいけないという非常に大変な会議にはなりますけれども、皆様のご協力をいただきますようお願いいたします。

渡島労働雇用課課長補佐

ありがとうございました。本日第2回目の審議会ということで、前回ご欠席の委員さんで、今回初めてご出席いただいた委員さんが3人いらっしゃいます。水本委員さん、吉田委員さん、竹内委員さんでございますが、改めて今日自己紹介を賜りたいと思います。まず水本委員さんからお願いします。

水本委員

長野県経営者協会の水本と申します。よろしくお願いいたします。

渡島労働雇用課課長補佐

吉田委員さんお願いします。

吉田委員

吉田工業の代表の吉田と申します。よろしくお願いいたします。主に自動車部品、二輪車、トラック、建設機械というような製造を行っておりまして、今中国の影響を一番受けている中で仕事をしております。よろしくお願いいたします。

渡島労働雇用課課長補佐

竹内委員さんお願いします。

竹内委員

皆さんこんにちは。長野市産業政策課雇用促進室の室長をやっています竹内理恵と申します。色々勉強させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

渡島労働雇用課課長補佐

ありがとうございました。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いたします。

井上会長

それでは会議を進めさせていただきます。まず冒頭で本日の議事録署名委員の指名をさせていただきます。本日の議事録署名は徳武委員と水本委員をお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは本日の議事につきましては、お手元に配布してある資料の順番に従って進めてまいりたいと思います。今日は2つ大きなテーマがあると思います。1つは「新年度に向けた労働雇用情勢の課題等について」、皆さんからご意見をいただくということになります。前回6月に開催された第1回労働問題審議会以降の労働雇用情勢について、直近のデータや施策も既に進められていますので、そちらの実績をそれぞれ担当課の皆さんからご説明をお願いすることになります。2つ目のテーマは、「障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会の方から状況報告」。ただし、2つ目の論点につきましては、障害者雇用ということで、本施策の中にもそれに関わるテーマがありますので、新年度に向けた課題の議論と障害者の専門委員会に関する状況報告を合わせて、まずは事務局の方からご説明いただいて、それを全て引き受ける形で皆さんからのご意見、質疑等をいただきたいと考えております。どうぞよろしく申し上げます。それではお手元の資料一覧の順番に従っていききたいと思います。まずは資料1「最近の経済情勢について」、こちらから石原課長、お願いします。

石原産業政策課長

配布しました資料の1をご覧くださいと思います。「最近の経済情勢について」産業政策課から説明させていただきます。まず世界の状況でございますが、先月12日に発表されました内閣府の月例経済報告によりますと、世界の景気は、減速の動きが広がっており、弱い回復となっているとし、この状況は、当面続くものと見ております。そして、世界各国が打ち出している景気対策や財政政策の効果が今後早い段階で出てくることを期待しているというのが現状でございます。しかし、ヨーロッパの債務問題や最近の穀物などの一次産品の高騰などが、世界経済の下請けリスクとして指摘されているところでございます。地域別に見ますと1つ目の四角ですが、大統領選挙が近付いておりますアメリカですが、GDPの伸びが前回の1.7から1.3%に落ち、景気回復のテンポが弱めになっております。また先週末に発表されました雇用環境に改善の兆しがあるようですが、今後は来年1月に迫りました大型減税の失効と歳出の縮減が1度に発生いたします財政の崖という問題に注目が集まっているところであります。

次にヨーロッパですが、債務危機の危険性がなかなか払拭されておりません。GDPの伸びが前回の0%からマイナス0.7%に落ちております。ヨーロッパ全体を引っ張ってまいりましたドイツの経済でも、一時の勢いが無いというのが現状であります。またギリシャなどの債務国を中心としました財政緊縮政策が、長期的にはその国の経済に悪い影響を与えるのではないかと心配も出ているところであります。

次にアジアでございますが、世界経済を引っ張って来た中国にも陰りが出てきておりま

す。実質のGDPの伸びが8%を切りまして7.6%となっております。これに対応し、中国政府は最近景気対策といたしまして、12兆円の公共投資を発表したところでございますが、尖閣問題等が日中間の新たな問題となっております。日本からの輸出にも影響が出ているところでございます。インドは僅かですが唯一GDPが伸び、プラス5.5%となっておりますが、先行きについては大きな伸びは期待できない状況となっております。総括しますと、世界経済は残念ながら減速傾向に向かっているようでございます。

2ページをご覧ください。次に日本の状況でございますが、内閣府は10月の時点で景気は引き続き底堅さもみられるが、世界景気の減速等を背景として、このところ弱めの動きとなっているとしています。震災の復興という内需によりまして、企業収益それから設備投資の一部に緩やかな持ち直しの動きが見られますが、期待しておりました輸出、生産等につきましては明るさが見えておりません。当面は海外の情勢が、日本の景気を左右しようといっております。次に長野県内の状況でございますが、10月1日に発表されました日銀松本支店の長野県内の金融経済動向によりまして、長野県経済は横ばい圏内の動きとなっているとして、前回に比べてマイナス的な意味合いを強くしています。公共投資と住宅投資は下げ止まり、個人消費の底堅さは前回と同様ですが、輸出をはじめ生産、それから雇用、所得、企業の業況感などの項目につきまして、後退の動きが鮮明となっております。特に長野県の場合には輸出に依存する製造業が多く、世界経済の減速が他県に比べまして大きいのではないかと考え、県内の経済状況を注視しているところでございます。説明は以上でございます。

井上会長

どうもありがとうございます。次は資料2「技術専門校の訓練科目等の見直しについて」、こちらを宮下課長からお願いします。

宮下人材育成課長

ご苦労さまです。人材育成課長の宮下です。それでは資料2をお願いします。「第9次長野県職業能力開発計画に基づく技術専門校の訓練科目等の見直しについて」ご説明をさせていただきます。まず、最初に標題でございますが、「第9次長野県職業能力開発計画」の策定経過について若干説明をさせていただきます。この計画は、職業能力開発促進法の規定に基づいて、厚生労働省が5年ごとに定めております基本計画を受けて、各都道府県が取り組む職業能力開発の基本的な方向性を定める職業能力開発計画を策定するものでございます。計画の策定にあたっては、県の職業能力開発審議会を設置し、延べ8回の調査・審議をお願いし、この間県内企業や高校生に対するニーズ調査を実施すると共に、県民意見募集、パブリックコメントを実施してまいりました。これらの経過等を踏まえまして昨年の9月に、職業能力開発審議会からの答申をいただき、10月31日に「第9次長野県職業能力開発計画」を策定・公表したところでございます。

それでは資料により説明をさせていただきます。まず技術専門校の現状でございますが、左上の1に記載のとおり現在県下7つの技術専門校を設置しております。新規学卒者等を対象に1年または2年間の職業訓練を行う、普通課程の訓練定員は450名、離転職者等を対象に6カ月間の職業訓練を行う短期課程の訓練定員は120名で、全体の訓練定員は570

名となっております。入校就職状況は下段に記載のとおりでございます。続いて技術専門校を取り巻く現況・背景でございますが、各7校の技術専門校では入校生の確保や就職先の確保等に努めているところでございますが、2の背景に記載のとおり少子化に伴う労働人口の減少や就業構造の変化等により、3に記載のとおり課題が生じております。まず1点の課題は、本年の3月に策定をいたしました「長野県ものづくり産業振興戦略プラン」に基づき、新たな産業展開を担う人材の育成・確保が求められているというのが第1点目でございます。2点目は上段に記載のとおり現行の70%台の定員充足率の改善、それと約80%前後の就職率の改善が求められており、資源の効率的・効果的な活用が課題となっております。これらの課題等を解決するために、第9次の職能計画では今後の技術専門校の運営にあたり、大きく次の2点の見直しの方向性を定めております。まず1点目は、業界ニーズや受講ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの見直し、2点目は、応募・入校状況等の検証による訓練定員等の見直しを行うこととしています。4の見直しの内容ですが、27年度までの5年間で段階的・計画的に実施をしてみたいと考えております。まず1点目は、応募入校状況等に基づく見直しでございます。これは25年度から次に申し上げることを予定しております。まず松本技術専門校の電気システム科・建築設備科を統合により電気建築設備科を設置し、2年次からの選択制を導入したいと考えております。②に記載の佐久技術専門校については、これまで実施してきました6か月単位の訓練による単位制ユニット制訓練と言っておりますが、それから主に機械加工を中心に1年間通して行う生産技術システム科への見直しを行ってまいります。長野技術専門校の画像処理印刷科については、入校状況等に基づき訓練定員の見直しを行ってまいりたいと考えております。また6か月ごとの離転職者訓練を行う佐久・伊那技術専門校においては、短期課程の離転職者訓練でございますが、国ポリテクセンターが行っております求職者支援訓練や民間教育訓練機関等による職業訓練にゆだねることとして、定員の見直しを行ってまいりたいと考えております。次の中段以下のところで○で、南信地域への工科短大の配置については、工科短大機能あり方検討会を設置し表に記載のとおり、企業ニーズや高校生の進路動向、県財政等の状況や地域の活性化の観点、3番目として南信3校の技術専門校のあり方等の観点から、南信地域への工科短大機能の配置のあり方について現在検討会を設けて検討を進めているところでございます。人材育成課からは以上でございます。

井上会長

ありがとうございました。続きまして資料3「長野技術五輪・アビリンピック2012の結果概要」について西澤室長からご報告をお願いします。

西澤技能五輪・アビリンピック室長

技能五輪・アビリンピック室長の西澤清と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。まず資料3でございますが、急遽差し替えということで大変申し訳ありませんでした。10月20日からアビリンピックがホクト文化ホールで開会式を行い、ビッグハット、ホワイトリングで競技を行い、22日に閉会しました。10月26日からは技能五輪が松本市のキッセイ文化ホールで開会式を行い、競技は松本市ではキッセイ文化ホール、松本市総合体育館、やまびこドーム、技術専門校等で、諏訪市では諏訪湖イベントホール等、計13会場で競技

を行い 29 日にキッセイ文化ホールで閉会式を行いました。

結果概要について資料により説明を申し上げたいと思います。まず技能五輪の全国大会でございますが、選手の規模が 1,097 名ということで史上 2 番目の規模でございます。長野県の参加は 34 職種 121 名、これは過去最多の選手数でございます。表彰でございますが、今まで狙っていたけれど手にすることができなかった優秀技能選手団賞を長野県の選手団が取得をいたしました。主催者賞につきましては、金・銀・銅・敢闘記載のとおりでございます。入賞者計 53 名、本県過去最多でございます。来場者の延べ人数でございますが、最近の都道府県と共催した神奈川大会や茨城大会を若干上回る 11 万 4,000 人という結果でございます。2 番の第 33 回アビリンピックでございますが、参加選手 302 名はこれもやはり史上 2 番目の選手数。長野県選手 23 名は過去最多、本大会全国最多でございます。表彰につきましては、金・銀・銅・努力賞計 14 名、これも本県過去最多となっております。来場者は 4 万 3,700 人、これも直近の都道府県と共催した大会並み、若干上回る数でした。競技の入賞の概要については 2 ページ以降の資料にございますが、技能五輪においては機械加工・電子情報・サービス系等、アビリンピックにおきましては、情報・電子・サービス系等非常に多様な職種・種目が実施をされる大会でございます。大会については両大会とも史上 2 番目の選手数の規模の大きい大会でありまして、長野県選手団は本当に頑張っていたと思います。たくさんの皆さんにご覧いただいたということで、成功裏に終了したのではないかと考えております。

過去を振り返ってみますと、ご承知のとおり平成 19 年度に経済界、労働界等 11 団体から知事あてご要望をいただきまして、平成 20 年 8 月に決定、翌年から大会準備にあわせ「WAZACAN (ワザキャン)」というものづくり人材応援の一大キャンペーンを実施いたしました。長野県の実況を見ましても現場の労働者の皆さん、特に若手労働者の皆さんにこれだけスポットライトがあたった期間はなかったのではないかと考えています。また同時に、主に中学生向けには出前講座という技能五輪等の選手が中学校に出向いて技能を教えたり仕事の話をしたりとそんな授業をやったり、また主に高校生向けには技能検定の合格講座を、一級技能士のベテランの人が高校へ行って授業としても実施してまいりました。また本番の時には、岡谷工業の高校生や松商学園の放送部の皆さんに、来場者の方に競技の説明をしていただき、小中高校生を巻き込んだ事業展開を 20 年度以降してまいりました。それも今回大きな成果であったのではないかと考えています。

大会が成功裏に終わりました、もちろんこれは大会の成功自体が最終的な目的ではありません、今後とも大会誘致本来の目指したところでございます県の若手技能者の育成、技能継承、産業人材育成、それから障害のある方の雇用の拡大を今後とも目指していきたいと考えております。説明は以上であります。

井上会長

どうもありがとうございました。これは、資料の裏の方に競技風景の写真を入れていただいております。非常によかったと感じます。後程皆さんには今後のことも含めご意見いただければと思います。それでは今度は雇用の本体の話資料 4 から資料 15 まで数多く施策が並んでおります。こちらを担当の吉澤課長の方からご説明をいただきたいと思っております。

吉澤労働雇用課長

労働雇用課長の吉澤です。よろしくお願ひします。まず資料4をご覧いただきたいと思ひます。長野労働局で10月31日に発表しました「9月分の最近の雇用情勢」でございます。四角の中、9月分の有効求人倍率は季節調整値ですが0.80倍で、前月と同じになっています。有効求人数、有効求職数は記載のとおりであり、これにより0.80倍と訂正されております。下に「雇用情勢は」とあり、長野労働局の情勢判断でございますが、「依然として厳しい状況にあり、持ち直しの動きに足踏みがみられる」と評価されております。おめくりいただき、2枚目の上段にグラフがありますが、上の表と合わせてご覧いただきたいと思ひます。本県の有効求人倍率でございますが、本年5月に0.85倍とそれまで順調に上昇してきた訳でございますが、6、7、8と3か月連続して低下しており、9月は先程申し上げたように8月と同じでございます。全国については、その右側の図に書いてありますが0.81で、前月の0.83から0.02ポイント低下し、全国についても9月に低下に転じているという状況でございます。長野県の状況でございますが、3ページをご覧いただきたいのですが、新規求人数の中で特に④のところでございますが、産業別で減少している業種は、製造業で新規求人数2,098と非常に大きなウェイトを占めているので、こちらが前年比マイナス2.8というのが非常に大きく響いているのではないかと考えております。資料4につきましては以上でございます。

次に資料5をお願いいたします。資料5は「長野県離職状況調査事業」でございますが、こちらは9月補正予算においてお認めいただき、これから執行を図るというものでございます。1の目的のところを書いてありますが、若年者については早く離職する傾向があり、3年以内に多くの方が離れているという状況でございます。そういったものの実態を調査して、また施策検討に結び付けたいということで提案させていただいたものでございます。実態把握の必要性については、7月23日に開催されましたこの審議会においても井上会長様からご指摘いただいておりますが、今回このような形で調査をさせていただくことになりました。2の事業内容ですが、3行目にありますように、国等でも実施しておりますが県内データがございません。また、事業者のみの調査となっておりますので、県として独自の調査をさせていただくということでございます。(1)が事業者に対する調査で、3,000社を対象として②に記載の項目について調査をさせていただきます。(2)は長野県として力を入れたいところでございますが、ジョブカフェにお見えになる求職者に対して、1,000人を目標として、②にございますように勤務年数、退職理由そして企業や行政に対する要望を聞き取り調査していきたいと考えております。予算額は記載のとおりで、4のスケジュールのように本年11月から1年余りかけ実施する予定であります。

続きまして資料の6をお願いいたします。資料6「ジョブカフェ信州情報システム改修事業」でございます。こちら、9月の補正予算においてお認めいただきましたので、これから執行を図ってまいります。ジョブカフェ信州のシステムについては、1に書いてありますように、まだ一部のデータ集計が手作業となっている、あるいは更新作業に時間を要するというので迅速な情報発信または利用者の利便性向上に課題があるという状況でございます。2の(1)から(3)に書いてありますように、それぞれ情報発信機能の強化そして利用登録時アンケート結果の自動集計化などにより、利用者の利便性の向上を図ってまいりたいということで、委託して実施したいと考えております。予算額については

記載のとおり 597 万 5 千円で緊急雇用創出基金から受領して実施するものでございます。

続きまして資料 7 をお願いいたします。「大学生の就職合同企業説明会開催事業」についても、9 月補正予算でお認めいただきましたので、今後執行を図っていくものでございます。後でご説明しますが、1 の目的にありますように、本県では高校卒業後県外の大学等へ進学する方が 8 割を超えているという状況でございます。以前からふるさと信州学生 U ターン事業によりましてさまざまな事業を実施しているところですが、U ターン事業の中心となる合同企業説明会については、今年は東京と名古屋、大阪に拡大する訳でございますが、長野県内での効率的な就職活動に対する支援という声がございますので、県内での合同企業説明会を開催させていただきたいということで計画したものでございます。もちろん県内の大学に県外からお見えいただいている学生の皆さんも、県内に就職をしていただきたいということを含めての開催でございます。2 の事業内容ですが、対象は (1) に記載のとおり 3 年生が 12 月から解禁となりますので、大学 3 年生も含めて対象としていきたいと思っております。開催時期は来年の 2 月を予定し、場所は松本市近辺と考えております。参加団体数は (5) に記載のとおり県内企業 40、県関係機関ブース 10 ということで公務員関係のブースも備えがございますのでご相談に応じてまいりたいと考えております。また (7) の就職支援コーナーでございますが、1 つはプロによる就活セミナーということで模擬面接を行うというようなことと、もう 1 点先輩社会人と語ろうということで U ターン成功者から就活体験や県内での生活の紹介を合わせて行っていただこうと計画させていただいております。予算額は 3 に記載のとおりでございます。

続きまして資料 8 でございます。先程も部長の挨拶の中に出ておりますが、「雇用創出関係基金事業」についても 9 月補正においてお認めいただきましたので、この資料のとおりの内容となっております。1 の概要であります。対象事業は 3 つに分けられております。成長分野の関係、そして人材育成の関係、被災者を含めた震災・円高の影響による失業者の雇用の場を創出というのが目的でございます。予算額については県全体になりますが 55 の事業で 4 億 7,437 万 1 千円ということでお認めいただいております。重点分野、震災等緊急雇用分野についてはそれぞれ記載のとおりでございます。3 の表の中にありますように、この金額を実施することにより 1,033 人の雇用を創出していきたいということで計画しております。4 の執行見込みですが、基金については一部今年度、また継続したものについては来年度 25 年度までと制約があるようでございます。今後の活用額については 1 番右の欄のとおり 3 億 253 万 2 千円でございます。1 番下に※がありますが、その内 2 億 3 千万円については平成 27 年度まで栄村の事業において活用が可能ですので、残りの 7,200 万円については県の 11 月補正と来年度の当初予算の中で有効活用を図っていきたくと考えているところであります。

続きまして資料の 9 をお願いいたします。資料の 9 についても、先程部長の挨拶の中で出ましたが、「新卒未就職者等人材育成事業」ということで、これについても目的のところの 1 行目の後半にございますように、従前は主に高等学校の新卒者で未就職の方を対象にしておりましたが、本年 8 月の終わりに文部科学省から学校基本調査結果が発表されました。今年の春、全国の 4 年生大学を卒業した 56 万人のうち 8 万 3,000 人が就職できていないことが判明し、現在の段階においても県内にも相当数の方がまだ就職できていないのではないかとということもあり、3 行目にありますように、今回新たに大学・大学院・短大な

どの新卒者なども対象として拡大するというで行っていくものでございます。2の雇用対象者及び事業の流れをご覧いただきたいと思っております。上のフローでございしますが、県内の事業所様から研修計画を私どもにご提出いただき、②にありますように、事業主と県が委託契約を締結させていただきます。その後に事業者がハローワークへ求人登録を行っていただき、研修生として雇用していただきます。そして研修を実施した後⑤にありますように正規雇用に結び付けたいということで行っているものであります。3が申し込み受付期間であります。10月1日から11月30日ということで行っている各企業様に対してもPR活動をさせていただいているところでございます。5の財源については、当初予算で3億5,000万弱をお認めいただいておりますので、その中で活用していくところであります。

続きまして資料10をお願いいたします。「働く女性応援アドバイザーについて」です。設置目的は、働く女性の約6割が出産を機に退職している実態があり、女性の就業率については出産・子育て期に一時的に落ち込むということで、右側のグラフが長野県のものでございます。ご覧のとおり72.2が上にありまして65.8と一旦底をついた形になり、また上昇するというものでありまして、これがM字カーブと言われているものでございます。県としては、「働く女性応援アドバイザー」を労政事務所に各1名ずつ計4名配置させていただき、企業訪問による啓発活動や就労相談を実施させていただいており、仕事と家事・育児の両立をサポートしているところでございます。2の活動内容でございしますが、今申し上げました訪問活動と就労相談を行っているところでございます。実績ですが、企業訪問については半年間上半期でございしますが、224箇所の企業を回らせていただいております。就労相談については現在まで52件の相談にのっております。主な内容については、再就職したいのですがブランクがあって不安であるというような、就労準備についての相談が多くなっているところでございます。(3)が子育て中の母親の就労意識アンケートで、色々なところに出かけて行きアンケート用紙を配らせていただいておりますが、813通をいただいております。30代の方が約6割で中心となっております。結果についてはおめくりいただき、2ページ3ページにお示ししているところでございます。まず現在仕事をされている方については357名のご回答がございまして、就労形態については「正社員」が3割、「パート」・「アルバイト」・「派遣」を合わせて約6割という状況でございします。両立のできている要因がその下にございしますが、やはり配偶者・親・職場の理解や協力ということで、やはり両面の理解が必要であるということが見てとれると思っております。その右側にございしますが、上司に両立支援の雰囲気はあるかということですが、明確に「ある」という回答は6割弱で、「ほとんどない」・「あまりない」・「多少ある」を合わせますと4割となっておりますので、この辺はもう少し減らしていく必要があるのではないかと考えております。下が現在仕事をしていない方453名の集計結果でございします。就労につきましては、「いずれは就職したい」という方が全体の6割ということで、あと「現在育児休業中」の方が20%おりますので、それも右側の「活動中」、「就職したいけれども活動していない」というのを考えますとほとんどの方が就労したいと考えているという状況でございします。時期につきましてはその右側にございしますが、下の子が「3～5歳」になったらと考えている方が3分の2で最も多くなっております。3ページ目でございしますが、今までの仕事の経験についてはこれは複数回答でございしますが、「正社員」の経験をされている方が87.2%、「パート・アルバイト」の方が47.5%となっております。希望する就労の形態に

については「正社員」が22.7、「パート・アルバイト」が1番多くて60.5となっておりまして、これについては2ページの現在仕事をしている方の就業形態に近い形になっております。実はこれは以前正社員だった方がどうだったか、パートだった方がどうだったかというクロス集計を現在まだできていませんので、この辺については、本当にそういう就労形態を望んでいるのか分析が必要になってくると考えているところでございます。就労で優先したいことについてはご覧いただきますように、「給与水準」よりも「勤務時間・休日休暇」を重視する傾向がございます。再就職の不安要素については、「仕事と育児・家庭の両立」と「仕事の適応力の低下」が多くなっているのが現在の調査の状況でございます。

続きましては資料の11をお願いします。「障害者職域拡大アドバイザー設置事業」でございます。裏面をご覧いただきたいと思いますが、24年度に新たに始めた事業で、1,100万円余の予算でございます。県内の障害者雇用の現状でございますが、長野労働局さんの調査結果でございますが、民間企業においては、現在法定雇用率が1.8%でございますが、実雇用率が全体としては1.82%で上回っているという状況でございます。その右側をご覧いただきますように未達成の企業が全体の571社、43%を占めているという状況でございますので、ここに対しての働きかけが必要ではないかということで、このアドバイザー事業を今年始めさせていただいたところでございます。課題としては障害者の持つ能力や可能性に対しての理解が不足しているのではないかと、もう1つ障害者雇用のメリットというものもありますので、それをちゃんとご理解いただきたいという部分で、下の図にありますように障害者職域拡大アドバイザーを県内4地区に配置させていただきました。小規模事業所に対する訪問、そしてその左にありますように施設見学会、セミナーを開催させていただき、理解を深めていただきたいというところで始めているものであります。恐縮ですが表面に戻っていただいて、現在までの事業の実績でございます。まず上の表が現在までの訪問件数と事業効果でございます。1,100件を超える事業所に対しての訪問をさせていただき、49の事業所で現在のところ65人分の雇用を生み出しているというところでございます。2がセミナー等の開催で、上段がセミナー、下の段が特別支援学校等の見学会ということで、ご覧のとおりそれぞれ11回開催させていただくことで計画しております。特に特別支援学校の見学会においては、学校側と企業側との結びつきを深めることによりまして、1人でも多く雇用に結び付けていきたいと考えているところでございます。

続きまして資料12をお願いいたします。24年度の新規事業でございます。「長野県Iターン・移住フェア」で従来からIターン事業はやってきましたが、本年は東京の有楽町に拠点ができたことにより、新たにフェアを今月の23日に東京の新宿で開催をさせていただくということで計画を進めております。出店ブースですが書いてございませんが、現在の段階では企業のブースで44社、市町村で10、県で10、合計64ブースということで、これらにIターン登録者や相談者、首都圏の大学等を中心に現在PRに力を入れているところでありますので、大勢の方にご来場いただきたいということで期待しているところであります。

続きまして資料13ですが、こちらは「Uターンの事業」でございます。先程少し触れましたが、県内の高校卒業生の大学・短大等進学者、今年の春は9,431名ございましたが、この内の86.1%の7,930名が本年の春、県外の大学等へ進学している状況でございます。県内産業の人材を確保する、また県内へ就職する学生のUターンの促進を図ってまいりた

いと考えております。一方こちらに書いてございませんが、近年学生さんのUターン就職希望の高まりというものがございまして、私どもの調査によりますと平成23年春の県外大学等の卒業生のUターン就職率については、44.1%とデータをとってございます。これはその前の2年に比べて5ポイント高くなっているということで、2.5ポイント位上昇しているという状況にはございます。私どもが行っている内容でございまして、まず①で地道なことではございますが、就職情報提供サービスをさせていただいております。2にありますように県内での企業説明会やイベントなどの情報、そして県や市町村の採用情報について、4にありますように登録いただいている学生さんに1月に2回位を目途として情報提供をさせていただいております。4の(2)にございますように現在の登録者数は628人で、(1)をご覧くださいますように近年登録者も増えてきている状況でございまして、右側の内訳でございまして、実は最近1年次からの登録の方も非常に増えてきてございまして、今後は高校卒業前の段階で早めの情報提供をして、3の(1)に書いてあるサイトへ登録していただくように、今年は働きかけを強めていきたいと考えております。2ページをご覧くださいと思います。③がUターン就職促進の協定締結で、工業系の大学を中心に3大学と締結をさせていただいて、学内での説明会等を中心にさせていただいているところで、私どもの立場といたしますと今後はこの取組につきましても増やしていきたいということで今計画しているところでございまして、④が今年度始めました大学等就職担当職員、キャリアセンターの職員と企業との面談会でございまして、やはり県内企業さんと大学がそれぞれのお互いを知り合っただき、色々情報交換をしていただくことが非常に大切でございまして、本年は長野と名古屋、それぞれ2会場で39社49校にご参加いただいております。3ページ、親子就職セミナーですが、少子化の影響がございまして、現在就職に関して親御さんの影響力が非常に高まってきている状況がございまして、一方親御さんについては、近年の就活事情に疎いという状況がございまして、親御さんに対して正確な情報提供をしたいということで、本年度の12月に2か所で計画をさせていただいているものであります。⑥が三大都市圏における合同企業説明会ということで、昨年までは東京だけでありましたが、本年は名古屋と大阪でもこの説明会を開催させていただきたいということで計画をしているところでございまして。

続きまして資料14をお願いいたします。「パーソナル・サポート・モデル事業」でございまして。この事業については平成23年度から本格的に取り組んでいるもので、2の表にございますように、23年度に長野市、松本市、上田市に拠点を設置させていただき、本年度飯田市に4か所目の拠点を設置したところでございまして。運営については、2の(3)にありますように、本年度も引き続き長野県労働者福祉協議会様に委託しているところでございまして。実施状況でございまして、裏面をご覧くださいと思います。相談者数でございまして。4月1日から半年間の実績でございまして、新規相談者数は459名となつてございまして、その表の右側にあります実相談者数というのがございまして、こちらは23年度から継続して支援を行っている方を含めて766名に現在ご支援をしているということでございまして。男女別・年齢別でございまして、40代・50代が合わせて約半分となっております。男性の相談者が全体の約6割を占めている状況がございまして。その下の相談・支援件数の内訳がございまして、一番多いものが仕事関係で、就職と障害者就労と精神障害者就労を含めて36.9%で、4割弱が仕事関係のご相談が多くなっているのが見てとれるかと

思います。合計ですが、件数は全体で7,700件を超えるご支援を申し上げており、この内パーソナル・サポーターが支援機関と一緒に同行したのがそこにありますように989件、全体の約8分の1となっております。また市町村の生活保護窓口など専門機関にお繋ぎしたというのが、その右側連携でございまして、こちらが約5分の1、21.8%という状況になってございます。

続きまして資料15をお願いいたします。「若年者等ジョブサポート連携強化事業」でございます。こちらについては平成24年度の新規事業でございます。1のところには背景を書かせていただいておりますが、「パーソナル・サポート・モデル事業」を23年度に開始しましたところ、一般就労から距離のある若者に対しての多様な受け皿ということで、中間就労の場の必要性が明らかになった訳でございます。これらの方については障害者支援施策の対象からも外れてしまいますし、自らの力だけでは自立に向けた歩みをするのが難しいということでもありますので、モデル事業をやったらどうかということで計画させていただいたものでございます。3に流れがございまして、NPOさんで指導員を雇っていただきまして、それと若者を雇用していただき、NPOさんの方で中間支援のノウハウを身につけていただくということで、今年実施をさせていただいております。4の委託対象経費については、指導員の配置に係る経費ということで、こうすることによりまして、来年度以降は実施団体さんにおける取組の継続を提案できると私達は考えているところでございます。委託先については5の2団体でございまして、それぞれ中古書籍販売に関わる事業、そして児童センター等に提供するおやつ製造業務等に、実際に指導員付きの現在就労が始まっているという状況でございます。

井上会長

ありがとうございます。では引き続きまして資料16「平成24年度県立高校生への就職支援に関する取組について」、こちらの方は武田課長をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

武田教学指導課長

県教育委員会教学指導課の武田でございます。「県立高校生の就職支援に関する取組について」資料16を使ってご説明をいたします。最初に就職の状況に触れさせていただきますが、9月16日より高校生の就職試験が始まりました。現在は2回目の試験が行われ、結果が出てくる時期となっております。労働局の発表によりますと、9月末日の時点では高校生に対する求人倍率が0.86倍であり、昨年度の同期を0.01ポイント上回っております。求人種類については宿泊、飲食サービス業や建設業では増えておりますが、希望者の多い製造業は昨年度を下回っている状況でございます。このような中で、就職内定率は43.7%でございまして、昨年度同期を1.5ポイント下回る厳しいスタートとなっております。実際に高校の状況を聞いてみますと、最初の試験を受験できなかった生徒や不合格の生徒が昨年より増えているとのことであります。

資料の1番でございまして、県立高校生の就職支援についてであります。就職指導サポーターを28名、7月から配置いたしました。今年度は就職希望者が昨年より約300名多い状況で、厳しい就職状況が予想されることから、9月補正予算で認めていただいて、4

名を追加配置しております。さらに今年度ハローワークのジョブサポーターとの具体的な連携を図り、配置終了後も継続的な支援を推進してまいります。3 その他の(3)ではありますが、ハローワークとの連携であります。企業説明会の実施希望が強かったことから、今年度は昨年度より8校から4校増やして12校の高校において企業説明会を行っております。またインターンシップ受け入れに関する調査を月ごとに全高校に配布していただいていることもあり、就業体験を行う高校生が昨年度5,300名から今年度は6,800名と大幅に増えております。これは1.3倍になります。現在10月末時点での就職内定状況を集計中ですが、就職を希望する高校生には厳しい状況であり、卒業までの支援が必要であると考えられます。今後も長野労働局や商工労働部をはじめとする関係機関と連携を取り、1人でも多くの生徒の希望が実現できるよう全力を上げて取り組みたいと考えているところでございます。以上就職支援についての説明は終わります。

井上会長

ありがとうございました。では最後の報告になりますが、「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」、こちらを再び吉澤課長の方からお願いします。

吉澤労働雇用課長

それでは資料の17をお願いいたします。専門委員会につきましては8月28日に第1回目の委員会を開催させていただきまして、その中で障害者雇用の現状と課題について私どもからご説明をさせていただくと共に、様々な問題について意見交換を行わせていただいております。委員長につきましては、2ページに委員の名簿をお付けしておりますが、委員の皆様の互選により、長野大学の野村教授がご指名をいただいているところでございます。また1ページへ戻りますが、主なご意見でございますが、「障害者民間活用委託訓練事業」については、各企業の意見を訓練に結び付けてほしいというご意見をいただいているところであります。次に「障害者多数雇用事業所等からの優先的な部品等の調達」ということについては、随意契約の金額設定の検討をしてほしいというご意見をいただいております。3番目に「若年者等ジョブサポート連携事業」、「高等学校社会自立支援事業」については、障害の認定に至らない人達への支援の流れを作りたいというご意見や、また教育現場の段階での障害の把握の必要性に関するご指摘をいただいておりますので、④の意見を含めましてそれぞれの事業執行の中で対応させていただきたいと考えております。「専門委員会の開催スケジュール」については、ご承認をいただいております。この資料では5ページの内容でご承認をいただいているものでありまして、7月の当審議会につきましてもこちらの形で出させていただきますが、この流れで今後も検討を進めていきたいと考えております。また本編に戻りますが、「高年齢者・障害者雇用実態調査」についても意見交換を行っていただき、その時にお受けした意見、またその後各委員さんからいただいた意見を反映させる形で、調査票が一応了解となつてございますので、今後調査が進んで行くこととなります。なお調査票については、7ページから16ページまでお付けしております。また調査票の後ろに議事録もお付けしてございますので、ご参考にしていただければと思います。調査については11月から来年2月頃にかけて行うということになっています。私からの説明は以上でございます。よろしく申し上げます。

井上会長

ありがとうございます。資料ナンバー1から17番まで、それぞれ個別のテーマに含まれております。残る時間をこの資料を中心に他の内容も含めて、広く長野県下の労働に関わる問題についてご発言をいただきたいと考えております。まず事実確認を含めて事務局の方からいただきました全ての説明、報告に対する質問あるいはご意見などがありましたら、どれからでも構いませんのでご発言をいただければと思います。いかがでしょうか。

安藤委員

県の、特に障害者の就職支援の状況で、国でもいくつか施策を出していると思うのですが、具体的には労働局が都道府県ごとにやっていると思います。資料11の例えば国との連携についてお伺いしたいことがあるのですが、「障害者職域拡大アドバイザー」について、報道によれば来年から全国の労働局に就職支援コーディネーターが配置されると聞いておりますが、そこの関係性が重複しているのか、または県独自でやっておられるのか、それとも何らかの形で連携をとって、連携していないと意味がないと思うのですが、連携する予定なのかその辺についてお伺いしたいと思います。似た質問になるのですが、例えば厚生労働省の方では障害者・高齢者の刑務所から出所した方など、矯正施設の出所者の方を対象とする地域生活定着支援センターを都道府県ごとに設置されていると思います。長野県でもおそらくNPO法人が何かに委託されて、設置されていると思うのですが、そういったことに関して議事録を見た限りだと分からなかったもので、その辺の連携または県として今後どのように考えているのかなどについて教えていただければと思います。

井上会長

それでは、まず吉澤課長の方からお願いします。

吉澤労働雇用課長

まずは現状の長野労働局さんとの連携状況ですが、資料の11にお示ししておりますが、上段の2のところ、障害者雇用促進セミナーということで今それぞれの圏域で計画が進んでおります。この中で内容としますと障害者を実際に雇用している事業所の方から事例を紹介させていただくのと、障害者の支援をいただいているNPOさんがございますので、そちらの方からお話しをさせていただくのと合わせまして、それぞれの地域を管轄していただいておりますハローワークさんから制度の色々な紹介などもさせていただいている訳でございますので、そういう点においてはタイアップをさせて事業を進めさせているということでございます。先程ご指摘がありました厚生労働省さんが来年考えている就職支援コーディネーターの関係については、私どもが長野労働局さんに問い合わせましたところ、詳しいことはまだ分からないということでしたが、臨床心理士や精神保健福祉士が障害者の立場に立って色々な活動をされるということを知っています。今後詳しい国の考え方が明らかになってこようかと思っておりますので、新しいコーディネーターの役割と私どもの現在の職域拡大アドバイザーの役割についても、きちんとした連携体制を取れる形で、相乗効果が出るように進めていければと今は考えているところでございます。

竹内地域福祉課企画幹

地域福祉課の竹内と申します。私からは委員からお話しがあった地域生活定着支援センターの関係をお話ししたいと思えます。地域生活定着支援センターは委員からお話しのあったとおり、刑務所出所者で高齢者であるとか障害をお持ちの方が地域に戻られるために自治体の方でも支援をしましょうということで設けられたセンターで、現在全都道府県で設置されております。長野県では平成 22 年度からこのセンターに取り組んでおりまして、平成 22、23 年度と県直営で実施していましたが、この平成 24 年度から社会福祉士会に県から委託しまして、そちらでセンター長と支援員が 2 名の体制で取り組まれているところでございます。刑務所出所者が主なものですから、刑務所であるとか、特に保護観察中の方を中心にその調整をするのですが、要は高齢者だとか障害者の方ですから、どうしても福祉施設との連携というのが刑務所あるいは保護観察所はなかなか難しいということで、同センターが中心となって調整をさせていただいております。また他県の刑務所に入っておられる方で、長野県に戻ってきたいという方がいた場合、他県のセンターと調整をしながら、県内への施設の受け入れへの調整もさせていただいております。

安藤委員

ありがとうございます。先程申し上げた国との連携というのは、重複してそれぞれやってもなかなか効率が悪いということもありますので、引き続き是非お願いしたいと思えます。地域生活定着支援センターについては、我々実務の中で、高齢者の方とか障害を持った方というのは、結局社会で生活できていけない状態になって、例えば明日それこそ食べるものがなくて万引きを繰り返してしまうとか、そうすると生活できないですから、刑務所とか警察署で生活した方がとりあえず命を繋げられるという現実があつて犯罪を繰り返してしまう人もおります。そういったことから地域生活定着支援センターがうまく活用できていけば再犯も防止できるということと、その方達が生活で立て直していけるということになりますので、是非ともよろしくお願ひします。

井上会長

今の話で竹内さんにもう 1 つ聞きたいのですが、NPOの可能性を県はどのような風に考えているか少しコメントをいただきたいと思えます。

竹内地域福祉課企画幹

定着支援センターとして活動をしている他県の状況を見ますと、昨年度までの長野県のように直営でやっていたところはほとんどございませぬ。これは寄り添いながらやっていかななくてはいけない仕事なものですから、専門的な知識とか経験を持たれた方がやるというのが一番適当なのではなからうかと思っております。他県はほとんど、私どもと同じように社会福祉士会であるとか、あるいは社会福祉法人に委託しているところがほとんどでございます。資料がないのですが、中にはNPOがやっていたところもあったかと思えます。いずれにしてもどちらかと言うと行政というよりは民間の専門組織が主に活動している方が、非常に効果的・効率的な活動内容になっているのではなからうかと思っております。

ます。

井上会長

そういう点では、生活に対する支援になるだろうと思います。それは、ある特定の場所だけでは不十分で、それぞれの地域に支援者が必要になると思うのです。長野は広い圏域になりますから、今後の長い視野を考えると、NPOをどう育てるかというのも県としては視野に入れておかないといけないと思います。例えば元受刑者の社会復帰の支援というのは、数は多くはないでしょうが必要になります。例えば宝塚の中ではいくつかのNPOが立ち上がってはおります。そういう支援の可能性が、少しずつ地域の中にあるはずであってそれを育てる必要があります。かつて、高齢の福祉の時に出てきたような、80年代の宅幼老所みたいなものであったじゃないですか。それに近いような形で地域復帰を促すような道というのも、行政として考えておく必要があると思うのです。今後の施策の中ではNPOをどう育てるかということも、必要な知見になるのではないと思うので、今できているかどうかではなくて今後のことも考えて、施策の展開を考えていただきたいと思います。

竹内地域福祉課企画幹

すいません、今見ましたら他県でNPO法人がやられているところはございます。今のところ保護観察所から地域定着支援センターにいただく案件というのは、お1人では暮らせないような案件が多いものですから、どうしても施設への入所とかが多くございます。これからウィングがもっと広がって、施設だけではなくて、会長さんがおっしゃったような地域復帰が見込まれるようなものまでもウィングが広がってきた時は、新たな連携が必要になってくるのではなかろうかと思えます。

井上会長

よろしく申し上げます。他にいかがでしょうか。

中村委員

「働く女性応援アドバイザーについて」、資料10のところをお願いいたします。2番の活動内容の訪問事業のところ、企業訪問等により、ワークライフバランスを云々という活動を行っていくとあるのですが、具体的にどのようなことを目指しているのか。と言いますのは、連合の中で連合傘下の組合、労働組合を組織しているところすらなかなか産休・育児休業なども取れないという状況です。日々の働き方について、今日、前年度より取得率が上がったという記事があったのですが、中小企業のところではなかなか年休も取れないという状況を伺いました。産休に関しては、部局懇談のところでも申し上げたのですが、産休に関しては、取られる方が無給なのでその代替制度はまた違う人を雇えるが、産休の間は有給なので雇えないというご議論があり、「そうなんだ」というように改めて考えさせられましたが、そのような状況もあります。ある新聞社からは、連合だか何だか知らないけれども、県内のほとんどの労働者は組織していないのだという、そういう状況をご存知かというようなお話を伺っています。労働組合の組織化などを進めるのが私達なの

ですが、そういうのも連携をしながら啓発活動に取り組んで、現場まで周知をさせるというところですが、現場の方達は産休・育児休暇なども取れない状況です。その次のページのグラフにもありますように、今までの仕事の経験は、正規の方がこんなに多いのですが、希望する就労の形態は、パート・アルバイトのパーセンテージが上がっているのです。パート・アルバイトの状況でないと子育てと仕事の両立がとても難しいという状況があるので、逆に非正規を希望している人もいるのだというような捉え方をされると、本当にご本人達は正規でもっときちんとした制度を活用できるような状況にいきたいのにそうはいかない、周りの理解もなかなか得られない、それでパート・アルバイトの働き方だったらできるのではないかという、負の連鎖みたいなものが広がっている状況なのです。その辺を最初の質問に戻って、具体的に周知徹底ということに関して伺いたいと思います。

井上会長

それでは資料 10 で吉澤課長なのですが、今の 2 つ論点があると思います。1 つは調査結果で出ている、「いずれは就職したい」という話と、希望は「パート・アルバイト」というので、これが情報として独り歩きをしてしまう可能性があるのではないかということに対して、県はどのように現状を捉えているかというのが 1 点目だと思います。これは現状の把握です。もう 1 点は、ではその中でその現状を踏まえた上で、実際に応援アドバイザーがどのような業務を今のところ行って、今後行なおうとするかというその 2 点だと思います。吉澤さんお願いします。

吉澤労働雇用課長

まず 1 点目につきましては、先程資料 10 の説明をする時に申し上げましたが、今回調査をさせていただいた設問設定について、今の 3 ページにありますように、希望する就労の形態はという形になっておまして、その下に就労で優先したいことが連続して流れている形になっておきますので、これを見ますと労働時間や休暇の関係でパートやアルバイトを希望するというように読めてしまうというのは確かにおっしゃるとおりで、そのまま一人歩きすると危険な資料になるというのは十分に認識しているところでございます。本当に希望するのはどういう形態ですかという質問が必要なのではないかと思います。そしてそれが何故できないかというのを聞かないといけないかということで、この事業についても今年手探りで始めて、半年かけて集めたデータについて今回こういう形で提出をさせていただきました。私どもとしますと、もう少し深掘りする形で原因分析をして、対策なり誰かに聞いて話を進めていきたいと考えているところでございます。

2 点目の実際に働く女性アドバイザーは何をやっているかということでございますが、数年前から始めておりますが、女性の働く環境の関係で、企業の管理職、そしてトップの意識を変えていく必要があるということがあります。社員の子育て応援宣言を県内の企業トップの方に宣言していただき、それを働く女性アドバイザーはしてくださいということで各企業さんに働きかけをさせていただいております。具体的に言えば、父親が参加できるよう毎週水曜日をノー残業デーにしますとか、短時間勤務の形を宣言していただくような取組をそれぞれしていただき、労政事務所から認定書をお送りさせていただきました、それを県のホームページでも公表させていただいております。企業数につきましては、今

年の10月1日現在239社で、来年末位には350社位まで増やして行って、地道なことになるのですが少しでも多くの企業さんにこういったワークライフバランスの取組をしていただくと、これを県内少しずつ広めていきたいということで進めていきたいところでございます。以上でございます。

中村委員

ここにもあるのですが、制度、計画は作っていても、その後実効あるものになっているのかどうか、作ったら作りっぱなしみたいになってしまうところがあるので、その辺がどう行き届いているのか検証をお願いしたいと思います。同時に、企業の方達も社員さんを守っていききたいという思いがあるにもかかわらず、周りにこういう意見がなかったり、整備がされていないのです。もちろん児童クラブがなかったら一旦離職しなければならないのです。本当に会社を応援して必要としているのに、まわりが追いつかないのでは困るので、行政と一緒にやっていきたいと思いますので、よろしくお願いします。

井上会長

では僕の方から追加で伺っていいですか。まず224ヵ所企業を訪問されているのですが、これは企業数として224なのですか。

吉澤労働雇用課長

そうでございます。

井上会長

まず1点目の質問は、どんな企業に主に行かれているか。規模でもいいし業種でもいいしそれをお伺いしたい。加えて、出かけて行って具体的にアドバイザーはどのような活動をされているかという質問がまず1点目です。2つ目は、事業は2つある訳です。訪問事業というのは今企業に関係する訳ですが、2つ目の就労相談事業がどれくらいの応援アドバイザーの業務として行われているのかというのが聞きたいです。つまりアウトリーチという形でいわばニーズを現場まで聞きに行っていると考えべきなのか、そこまでまだいけていない状態で就労相談というのを行っているのか。ここに上がってきている女性からの就労相談件数は52件で、ちょっと少ないという感じがして、今の中村さんが言われているような現状から考えると、もっとニーズがあるはずではないかと思っていて、それがうまく掘り出せていないのではないかという感じがするのが2点目の質問になります。その2ついかがですか。

吉澤労働雇用課長

どのような事業所かということですが、県内の事業所は比較的小規模のところから大きなところまでありますが、県の立場上、中小企業さんを中心にピックアップさせていただき回らせていただいております。どのようなアプローチをしているかということですが、これは申し上げなければいけないのですが、労政事務所が県内に4か所ありますが、正直に申し上げさせていただいて比較的認知度が低い状況でございます。労政事務所の業

務内容そしてもちろんアドバイザーの関係は、今言った社員の子育てのPR資料もごさいますが、そういう基礎的なところから行ってまずアプローチをさせていただいて、わざわざ来ていただいたのですからということで話が始まり、他社の事例を紹介させていただいています。小さなところへ行きますので比較的企業のトップの方にも直接お会いできますので、そういった形で少しずつ働きかけをさせていただきまして、先程申し上げましたような形での企業への啓発となっております。次の資料10の3の(2)のところですが、労政事務所は、前から全般的な労働相談は電話もしくは来ていただくということで受けの姿勢でやっておりましたが、24年度は「働く女性応援アドバイザー」という形にさせていただきましたので、労政事務所で女性の就労相談をしていただいていることを知っていただきご相談いただくということが難しいだろうということで、その右側に書いてございますが、お出かけ相談、さっき先生もおっしゃいましたアウトリーチということで子育て支援センターなどにお出かけさせていただいて、少しずつ相談の件数、実績を増やしていくという状況でございます。合わせまして、その下の就労意識アンケートについても、保育の色々なイベントなり、子育て応援支援センターでの色々な機会を利用しまして、労政事務所が出かけて行きましてアンケートを配り、足で集めた情報ということでご理解いただければありがたいと思います。

井上会長

ありがとうございます。見る限りでは、例えば「働く女性応援アドバイザー」という一つの施策というものがパッケージ化されている感じがするのですが、これは施策の立案の段階で上から見ると実際のニーズとの距離があるのではないかというのが、どうしても否めないです。例えば、これで捕捉される女性って一体どんな人なのだろうと考えてしまう訳です。昨今問題になっているような母子家庭の女性が、パートで勤務をしている場合というのは、一体これにどういう形で関わって来るのでしょうか。例えば調査においても就労形態を聞いている訳ですが、この就労形態の中で、例えば雇用期間の設定みたいなものに関して一体どの位まで考えているのかというのも、その辺り細かく聞かないと、とりあえず形式的に何かを聞いていてそれを前提として女性に対するサービスをしていますというような状態になってしまうと問題です。折角こういう形でアドバイザーがいるのだったら、訪問活動も一方でするけども同時にアウトリーチまで行って行って、なおかつ相当困っている女性まで補足できるようなシステムを一方では作らなければいけないのかという感じがするのです。今回、県は障害に関しては少しアウトリーチ化という形で県の施策にもなっているし、あと若年に関しては相当力が入っている訳ですが、相対的に女性の部分というのが見えなくなる問題が出てきて、そうなるこの「働く応援アドバイザー」というのが、働いている女性以外にも、これから働こうとしている女性に対してはどうなのかというところが、ニーズを掘り起こしただけで留まってしまいます。それだと最終的な政策の結果には繋がらない可能性があるの、それをもう少し考える必要があるかと思います。あるいはこれ以外にもっと別な形で、働く女性あるいは働こうとしている女性あるいはそれでもうまく繋がらないような、ワーキングプアという状態に陥っている女性に対する施策があればいいのですが、そのあたりとの関係性も一方では繋げなければ、施策としては非常にもったいないという感じがします。考えていただければと思います。他いかがで

しょうか。

小林委員

2つお願いします。1つは高等学校への支援というところなのですが、先だってある会議に出ておりましたところ、教育委員会の先生から、高等学校でも職場体験を来年度からしっかりと行っていきたい。それは絶対にプラスになるというお話をされてきました。私もすごくいいことだと思います。中学校では職場体験をやっていて、私の娘も今中学3年生なのですが、本当に行ってよかったと言っていて素晴らしい、すごく大事なことだと思うので、その辺の取組について聞きたいのと、もう1つ障害者雇用の問題で、先だって井上先生にご協力をいただきまして、連合長野で働く者を軸とした安心・安全社会に向けてのタウンミーティングを開催いたしました。そのタウンミーティングで、一番最後に会場から質問が出されました。その方の質問なのですが、職場の中に障害者を雇用している。私がおの方のいわゆる上司的な役割である。OJTをしたいのだけど僕にはその能力がほとんどない。障害者雇用をした場合の、いわゆるOJT、その人をもっともっと引き上げるという教育をするというのは企業の責任なのか、もう少しいい意味で他のところから面倒をみてもらう訳にはいかないのかという質問が出て、その質問に対して今の状況だと企業の中に踏み込むことはできないのだけれども、それを企業だけに押し付けてしまうのは酷ではないかという意見もありました。このところを県としてどういう風にこれから考えてくのか、全体でやっぱり考えないといけないと思いますし、私も関係の皆さんに聞いたところ、やっぱり障害の程度にもよるのですが二の足を踏むというか進まない原因の一つにそこがある。本当に全部面倒を見なければいけないというお話もありましたので、お願いします。

井上会長

それではまず高校における職場体験の話からということで、これは武田課長の方からお願いします。

武田教学指導課長

県教育委員会は昨年「キャリア教育ガイドライン」というのを策定し、各学校より市町村教員にご提示をしているところでありますが、その中でやはり子ども達が学校で学んでいることとこれからの自分の人生というか社会との生き方が、結びつかないでいる状況があるのではないかということがご指摘をされている訳でございます。幼稚園・保育園・小学校・中学校・高等学校と連携をしながら、子ども達自身が生きることや働くこと、あるいは社会との繋がりを学んでいく学習をしていこうということを進めている訳であります。その中でご質問の高校生であります。高校生については現状就業体験をしている高校生は3、4割ではないかと思っております。その中で職業科の高校生はかなりやっていますが、私達が1つ課題に思っているのは普通科の高校生でありまして、子ども達が大学に行く場合に、モチベーションや自分のライフプランを考えていく上で、この就業体験というのは非常に貴重な機会ではないかと考えております。現在、中学校においては100%の学校で職場体験学習をやっております。高等学校についても1年入学してから3年卒業するまで

に、できるだけ多くの高校生に就労体験をさせたいということで、来年から具体的に取り組んでまいりたいと思っております。ただその時に定時制や多部制に行っている子どもさんには色々な課題を持っている状況がありますので、基本的には全日制の高校生を対象に進めてまいりたいと考えております。以上です。

井上会長

ありがとうございます。よろしいですか。特に障害者の雇用促進ということになると、問題は雇用した後どうするかという話があります。今の小林委員からのコメントによると障害者に対する職場における能力開発であるとか、あるいは適応の部分に対して全てを事業所任せあるいは労働者任せになってしまうような状況に対して、もう少し県の方からサポートが得られないかという話なのですが、これはどうでしょうか。では吉澤さんからお願いします。

吉澤労働雇用課長

小林委員さんからはOJTの関係で質問・指摘をいただいたと思っております。当日はタウンミーティングに私も行っておりましたので聞いているのですが、企業の中に入りまして障害者の方が少しでも長く就労していただくためには、マンツーマン的なサポートが必要ではないかということで、国でもジョブコーチ制度というのがある訳ですが、制度的にはその方が周辺の事業所のコーチまでするのが設定されているのですが、現状は一定の事業所さんに張り付けになる傾向が強くて、そういうのが使えない状況がありますので、そこが制度の狭間に近いところでございます。と言いましても、私どもは職域拡大アドバイザーについては、その企業の中に入り込んでジョブサポートなどが個人的にもできないということがありますので、別の制度で今後検討していく必要があるかと私は受け止めております。続きは佐藤課長の方からお願いします。

佐藤障害者支援課長

障害者支援課長の佐藤です。おっしゃっている状況はよくお聞きはします。ただその障害のある方がどのように就職に結び付いているかという部分が1つポイントとしてあるのかと思います。就職に結びつくにあたって、ハローワークであるとか障害者職業センターですとか障害者の就業・生活支援センターも県内10圏域にございまして、そこを経由して最終的にはハローワークの調整によって就職していく訳ですが、入った後に支援ができる部分がございますので、そういった方々に再度協力を求めるとかもあるとは思いますが。ただ職業を送っていて障害を被るという方も中にはおられると思うのです。そうすると色々な調整をして職業を継続していただくという中では、企業側とすればどんな対応をすればいいのかというような悩みも当然出てくるのかという感じはしますので、そういった方々への支援というのは一般論でやるのか個別論でやるのか、色々な相談の受け方があろうかと思いますが、施策としてきちっとするというのは今のところなかろうかと思っております。

井上会長

いかがですか。

柳澤委員

障害者職業センターの立場から、1つ補足させていただきたいのですが、今お話しがありました職場適応の援助ということでは、私どもの方に援助者というジョブコーチを配置しております、その配置型のジョブコーチが各企業の中に雇用の受け入れの段階で支援対象者のOJTという形で事業者とのコーディネートを行っております。ただ長野県下は広いので、なかなかその配置型のジョブコーチでは網羅しきれない。この点先程お話しがありました各福祉施設、就業・生活支援センターの中でジョブコーチを置いていただいたり、あるいは企業の中でジョブコーチを置いていただいたりということで、地域で支えるという形で各企業の中で有効活用をしていただいているというのが現状なのですが、これは周知がいきとどかなくて認知されていないというところに1つ課題があるのですが、企業が単独でその障害者を抱えるということになると非常に負担が大きくて、その担当になった社員の方が押しつぶされてしまう。そこで各地域の関係機関、あるいは障害者職業センターなど関係者がチームを組んで支えていくということが一番大事なことで、その辺が長野県の中の施策として出てくれば、もう少し行き届くところだろうと思いますので、私もその点については是非協力をさせていただきたいと思っています。

井上会長

柳澤さん、今言われた横の連携を可能にするような会議であるとか、あるいは日常的なミーティングというものについては、まだまだ長野の中では十分に作られていないと理解していいですか。ある程度はできているのですか。

柳澤委員

各圏域の中で連絡協議会という形で連携をとって進めてはいるのですが、ただ個々の企業にそれがどう浸透していくかということになると、どちらかと言うと福祉施設の連携の中でネットワークが築かれていって、それより外の各企業の中に入り込んでいけないというのが課題になっているかと思います。

井上会長

そうですね。結局、A型、B型、福祉的な就労がセットになったところでしか雇用が拡大しない可能性というのが出てくるので、一般企業さんを含めて地域の中で情報を出していくという必要があります。その辺りにもう少し県であるとか基礎自治体が参画をしていく、あるいは音頭取りを少しやってもらうという道があってもいいのではないかと、私も今話を聞いていて思います。

水本委員

4月に法定雇用率も1.8%から2.0%に上がるそうなのですが、是非そういった繋がるようにさせていただきたいと思います。企業とすれば、障害者というと事務系の方が中心になってくるのですが、そういう仕事もないといった中で、職業訓練など事前の訓練をもう少ししっかりやっていただきたいという要望は企業さんからいただいております。付け加え

ておきます。

井上会長

分かりました。ありがとうございます。いずれも、個別の問題が相当出てきているのだと思います。その個別の問題というのは会社だけでは解決できないというところまできている。その中でじゃあ2%をどうやって実現するか、あるいは今年から始まっている長野県下で障害者の就労を考えるとといった場合には、個別の企業さんとの協力をどうやってとるかというのが重要になってくると思います。それで連携をもう少し深めるような施策を具体的に提供するというのは、これは県として可能性のあるテーマであるという感じは伺っています。よろしくお願ひします。他にいかがでしょうか。では先に鈴木さんからお願ひします。

鈴木委員

具体的な質問ではなくて申し訳ないのですが、今日の1つの課題の新年度に向けた労働雇用情勢の課題等ということなのですが、景気はそんなによくならないと言われるというような状況は、全国的にも長野県にも分かるのです。先程の色々な県の施策についてアンケート調査を含め見ていると、何が問題なのか、働く者の質が問題なのか、働く人達の訓練をやるそういう質の問題なのか、それともUターン、Iターンということになると働く者の数がないのが問題なのか、でも実際には雇用そのものが全体にはないから、これを新規で増やすというところがどうしても必要なのか、その優先順位がどうもよく分からないのです。それでこの審議会にもこの点がまだ課題だから何か意見をほしいとか、その具体的なところを私自身受け止めができない。新規雇用創出も前回長野県の産業を具体的にどういう方向で県がやっていくかということがあったのですが、その関係で今どういう状態になるのかということも報告や説明が欲しいというところです。実際、経営者の側から言えば、長野県の中で雇用問題、雇用情勢の中で何が今1番問題なのか、もっと長野県内優秀な人が欲しいのか、それともそうではないのか。雇用が少ない中で、働く側の質が未払い賃金とか、休みがとれないとか、うちの会社には有給がないのだとか、そういう労働相談が絶えずあるのです。これは今に限ったことではないのですが、そういう働く側の質の問題をしっかりとらせるというのが問題なのか、それとも今電機関係が全然だめで、北の方で信濃町の富士通が閉鎖をするような中で、北は電機が多くて南は自動車関係が多い、自動車はまだそんなにだめになっていないのですが、具体的にその影響として長野県の中で電機産業の中のどれだけ雇用がなくなることが可能性としてあって、それを長野県として少しでも補うことができるのかというところを、もう少し具体的な雇用問題というものを出してもらえばという気がするのです。

井上会長

論点がいくつかに分かれると思うのですが、まず1点目から。これは毎年議論にはなる訳ですが、今回の産業労働施策の中で一体県がどのような形でプライオリティーを設定して問題を捉えようとしているのかということについて、これは雇用関係ということなので最初に吉澤さん、この辺りいかがですか。施策の重点化みたいなどころです。特に今回5

か年の中長期的な視野に入る施策も同時並行で行っているというところなので、その辺りから少し情報提供をいただければと思います。

吉澤労働雇用課長

非常に大きな問題を提起いただいたと思っております、直接的な雇用の量の拡大について私どもできることといいますと、緊急雇用創出基金を使いまして県や市町村で短期的な雇用創出の場を作るということになる訳でございます。ちょうど状況があまり良くなくて、先程申し上げましたように緊急雇用創出基金については、原則本年度で、一部の事業については来年度までしか使えないというのが現状ではございます。一方雇用の質の問題については、今、鈴木委員さんから、また、先程からも他の委員さんからもご指摘いただいておりますように、働きやすい環境作りという点ではまだまだやらなくてはいけないことが沢山あるという認識でいる訳でございます。1つには少しマクロ的経済の動向との関係もございまして、また後で補足していただければと思いますが、新産業の創出ということで、これから5か年の中で同時並行的に取り組んでいく課題もある訳でございます、中期的にはそちらと両輪あいまって長野県で暮らしていく方々がきちっと働く場所があって、しかも生活も安定して自立しているという状況を作っていく上で、私どもの方で関わらせていただいております「出番プロジェクト」というのをその中で重点的に認知していく必要があると考えているところでございます。1点目のお答えにならなくて申し訳ないのですけれど。

井上会長

そうなってくると産業施策との関係も気になると思うので、石原さん、もしよろしければ一言今のコメントをいただきたいのですが。

石原産業政策課長

まず質なのか量なのかというお話があったのですが、現状を見ますとサービス業の分野において、雇用はまだ増えています。ただそれ以上にものづくりの面で減っており、トータルとしてマイナスというのが現状と考えております。したがって、将来的には、長野県の場合には4分の1はサービス業と考えておりますので、利益率の高いサービス業を作るとというのが1つ今後の大きな方向性と考えます。それからものづくりにおいては、アジア圏域での新興国の追い上げがかなり厳しいものですから、日本がまた長野県がこれからは継続的に成長するためには、新しい成長産業を作る必要があると考えております。これにつきましては、今年の3月に長野県の「ものづくり産業振興戦略プラン」において、3つの分野、健康と医療、それから環境エネルギー、それから次世代交通ということでこれまでの長野県の蓄積も踏まえて、この方向で集中的に今後5年間やってみようと考えております。この新しい産業分野において技術力のある人間を作る、やはり技術力がないのですね、韓国だとか中国よりも彼らのところでは作れないようなものを作る、これが一番大切でございますので、今度そこへ行くと質の問題が出てくると思う訳です。また、質の問題においては、現場においてミスマッチが行われていると聞いております。例えば医療、特に介護の現場においては需要があるのだけれどもすぐに辞めてしまうとか、今度はその

件については技術力という面ではなくて労働の環境の整備というものが1つあると考えているところでございます。ものづくり産業等について、今後のことを考えるとこのようなところに行きつくかと考えております。

井上会長

ありがとうございます。2つ目の質問のポイントになると思うのですが、逆にそれに合わせて今日ご参加いただいている委員の方にお伺いしたいのです。まず水本委員にお伺いしたい。石原さんが言われた今後の長野県の方向性を考えた成長産業への政策的な力点のシフトが必要になるということと、そこにおいて労働者のミスマッチが生じている可能性があるのもそれに対して施策を行っていくという県側の産業政策、それに付随する形で吉澤さんからあったような政策があります。そういう県側が捉えている産業と雇用に対する動きというものと、実際に経営者の皆さんが考えているものというのはどれだけ一致しているか。あるいはこちら辺が弱いのではないかというそういう辺りの具体的なご指摘というのは、水本さんの方から何かいただけないでしょうか。

水本委員

新しい分野ということでは、やはり産学官連携での医療関係です。部品メーカーなど医療関係の方向に進もうということで、メディカル産業振興会中心に、松本の信大さんと一緒にやっています。県内の企業、団体が120いくつか、企業でいうと100近くが入っております。それから伊那谷の方では第一次産業の農業等六次産業化ということで、これから信大の農学部を中心に伊那谷の企業と一緒にこれから立ち上げるという構想が今動いております。そういう意味で方向的には県の施策が将来的にはいいのではないかとはい思うのですが、それがすぐに雇用に繋がるというお話はもっと時間がかかります。医療関係は本当に10年20年、今も産業界で20年かけてやっと製品化になってくるというような状況なものですから、雇用に創出するにも時間がかかる。その雇用もどのくらいあるのか、これが様子見というような状況だと思います。

井上会長

ありがとうございます。今の踏ん張りの雇用ということを考えると、雇用とセットで考える必要が今の話から出てくる訳です。さらに質問です。宮下さんあるいは吉田さんに、今の製造業の中で先程県の方からも指示があったような労働者の質の確保あるいは量の確保というものに関して、お二人は実際に現場で経営をされていて、若い人材を含めて、その辺りの人材のミスマッチあるいは不足感あるいは過剰感みたいなものがあるか。一言ずつコメントいただければと思います。

吉田委員

総花的な話になり申し訳ありませんが、自動車部品メーカーは、中国の尖閣問題の影響をもろに受けており、現在稼働調整を行っています。雇用維持のため雇用調整助成申請を行い、数か月の影響に対応させていただいております。自動車部品製造はこれまで大量生産のため雇用に多く創出できましたが、海外シフトにより、これまでの大量生産の受注は

見込めなくなってきました。そこで今後は、特色のある摺り合わせの技術が重要になってきます。今後、環境、医療、健康といった分野にチャレンジしていきます。ただ、自動車分野と違い量の面で雇用を多く生むという意味では大変厳しい状況です。今後は、技術とマネジメント両面を持ち合わせ、海外とのやりとりにも対応できる人材が必要です。とりわけ技術に関しては、量より質の仕事にシフトするなかで、手作り回帰や小ロット品に対応できる人材を育てたいと思っています。

井上会長

質の高い労働者を確保するために吉田さんが苦勞されているわけですね。そういうところを県がサポートすることによって、例えばマーケットが深くなって、いい人材を取れるだとかそういうような可能性というのは実際に現場で直感的な部分というのは持たれているかどうか、その辺りはどうですか。

吉田委員

今日お話があった技術専門校ですが、コースを見直されています。今までCADと機械加工は別コースでしたが、これを統合し両方できる人づくりが今後行われるようです。そうなりますと、即戦力として雇用は増えると思います。障害者雇用については弊社も規定どおりの雇用実績をもっております。身体的障害であればそれに見合った職場の提供が可能ですが、困難なのは知的障害の場合で、労働中の安全も関わりますので、この辺はご指導をいただきたいところです。

井上会長

分かりました。宮下委員のところはいかがでしょう。

宮下委員

私のところは吉田委員のところとは違いまして、鋼材の販売ですので価格がこの夏より25%程落ちています。そうなりますと売上げが即25%減、売り先も大量生産先の業者とやる訳ですので、海外移転に行かれます。そうすると最初のうちの調達是国内という事でできますが、現地調達でほとんど間に合いますので続かなくなります。会社の売上げを伸ばすこと自体が大変な現状です。それにつけ、現地へ出向く社員の教育不足であります。現地へ行って商談をまとめてくるという社員が育っていないものですから、そこでのジレンマがあります。教育をし、育てなければとは思っていますがなかなかそこまでにはいかない状態なので、いい人材は即欲しい状態です。零細企業にはそういう人材が入ってくれませんので、そこが一番大変な現状です。

井上会長

宮下さん、そういう場合に能力がある人間がそもそも応募してこないのか、あるいは応募してくるような機会がまだ不足していて、そういうようなものを用意するとちがうとか。例えばIターンUターンみたいな形でやってもらえると助かるとかとその辺りは具体的に何かありますか。

宮下委員

Iターンもお願いしたりして色々やってもらったりしています。何人かは来ますけれども長くは続かないのです。だからもう会社の役員が率先して海外へ出て商談をまとめてくるというのが現状です。

井上会長

分かりました。人材あるいは産業施策みたいなものは、加藤さんのところの状態だとどうですか。

加藤委員

うちのところは建設関連やサービス業もありますけれども、技術系の人欲しいと思っても、質のある人というのがなかなかいないというのがあります。それからやはり先程も出ましたけれども、サービス業に関しては誰でもできるという部分で雇用があるのですが、そこに欲しい時にいないという時もあります。あとは、障害者の雇用に関してはすごく迷っていて、今まで手足に障害がある人達に対しては雇用したところはあるのですが、精神障害の人を雇用する時にどうしたらいいのかということがありまして、身体障害の人にはなかなかいないので、今度2.0になるということですからすごく不安を持っている企業が沢山あるのではないかと思います。

井上会長

ありがとうございます。今のような使用者側の皆さんのコメントを受けて、吉澤さんにお伺いしたい。Iターン事業あるいは学生のUターン事業、それから長野のIターン移住フェアの推進、この辺りは実は人材確保という形で繋がってきます。それから先程もいくつかコメントがありましたように、職業訓練校の充実化というのもそこに関わってくると思います。その辺りというのはとりあえず労働者をちゃんと確保するという事でなかなか重要な話なのですが、さらにもう一步深めて、例えば技術系の人材を施策の一番中心において採用するんだとか、ピンポイントで人を採ることができるような施策の動かし方みたいなものを県が今後考えるかどうか、その辺りというのはいかがですか。

吉澤労働雇用課長

今様々なご指摘を頂いた訳ではありますが、Iターン事業についても、今まで移住したい方と県内企業の出会いの場というのはどうしても限定されているようなことで、先程の資料で申しあげましたように、今年はフェアという形で少し大々的にやってみようということで今計画しているところでございます。そういう潜在的に帰りたいという方がいるのは事実なのですが、その方をきちんと県としても把握して、あとは県内企業のニーズにきちんと結びつけるマッチングを強化しないといけないということだと思います。私どもとしますと今後今までやってきたやり方に不足している部分があればそこを強化する、そして仕組み自体もどういった形がいいのか少し棚卸的にさせていただいて、県内企業の皆様のニーズを持ち上げるような形での人材確保、施策を進めていかなければいけないと考えて

おります。

井上会長

ありがとうございます。いかがですか、今質問の冒頭の口火をきってもらったのは鈴木委員なのですか。

鈴木委員

具体的に言うと、例えば技術専門校も先程のサービス業も将来に見合う技術をとるよう
に方向づけるとか、UターンIターンではどういう人材で長野県はこういう仕事を求めて
いるのだというピンポイントのものをやるとか、雇用創出関係は市町村でやっている短期
の仕事だと思うけれど、企業と連携して雇用を増やすような使い方とかそういうことはで
きないのか。

吉澤労働雇用課長

産業雇用施策についても国の方で大きな部分を担っているという中で、県として企業の
皆さんのニーズを踏まえてやるべきことがあるという前提でおります。市町村で産業政策
そして雇用施策について、首長さんの姿勢によっても少し濃淡があるのではないかと考
えております。小さな自治体が非常に多い当県でありますので、小さなところにつきま
しては県と市町村が一体となってやっていくことが重要だと思っておりますので、ご指摘
があった点については今後研究していきたいと受け止めたところでございます。

井上会長

宮下人材育成課長、お願いします。

宮下人材育成課長

先程技術専門校の関係が2点ほど出ました。私どもも先程説明をさせていただきました
が、22年の8月に県内の企業の製造業を中心に人材育成ということで、どういう人材を求
めるかということでニーズ調査をさせていただきました。若干説明をさせていただきます
が、まず技術・技能の種類ごとで、一番不足している状況というものが複数の機械または
工程をこなせるいわゆる多能工が現在不足している。もう1点大きく不足しているとい
うことで、回答があった内容は、高度な知識・技能に加えて現場で試作・開発・生産管
理などをこなせる技能者が不足しているという回答がございました。私どももこのニ
ーズ調査を基に、先程若干説明をさせていただきましたが、工科短大を南信にどうい
うものを作ろうかということで参考にさせていただいておりますし、技術専門校の科目
の見直しについても、多能工というものについて重点的にやっていこうということで、
25年から取り組めるものについては取り組んでまいりたいと考えております。い
ずれにせよ多能工的なもの、マネージャー的なものが求められて、人材育成には
時間がかかりますが、それらを中心にやっていきたいと考えております。

井上会長

ありがとうございます。私も大学で若い人達を教育していると、もちろんUターンという形で帰ってきたい学生というのは、80%出ていっている学生の中にも多くて、そういう学生が途中で東京の大学を辞めて、もう1回信州大学に入り直すということを考えている学生がいるのです。ただ問題は、そういうニーズのほとんどが何かと言うと、公務員を目指して来るのです。つまりそこをもう少し何か底上げできないかと思います。それは一方では教育側の問題というのがあるって、それをやらなければいけないのは私も強く思うのです。つまり文科系的な仕事というものが彼らの頭の中では、営業か公務労働かどっちかだけしかなくて、先程宮下さんが言われたような、営業という考え方がもっと別な視点からいくと、例えば国際的にどうやって営業をかけていかななくてはいけないかということをお考えとか、決して営業だけのレベルではないそういう部分というのが、文科系の仕事の在り方としてあるのだということ、これは大学でやらなくてはいけないけれども、経営側もやらなくてはいけないし、同時に労働側もやっぱり考えなくてはいけない。つまり、自分達のやっている文化系的な労働というものが一体どのようなものか、もう少しちゃんと提示してそれを県も引き受ける形で、例えば県が観光立国するというのだったら、職業訓練の中に観光に関するような科目を入れるというのも、もしかしたら技術とは全然関係ないけれども新しいやり方としてあるのかもしれないです。それから、医療など新しい成長産業を用意していくとなると、今のところ大学が連携を基本とする訳ですが、そういう部分でも必ず営業の人達が出てくる訳で、それは、もう少しスペシャリティのある業務として位置付けなければいけない。ではそういうような人材をどうやって確保していくかということをもう一步深めて考えていくと、例えばUターン事業をやる時でも、そういうブースを別個に用意して、そこではこんな人材が文系でも必要ですし理系でも必要です。そういう形で具体的にテーマを提供できていけば、それはよく言われるリクルートで行われているような、就職のサイトとはまた違うものとして県がやる意味がある、そういう窓口になりうると思います。若い人達を相手にしている私としても気になるころなので、その辺りをもう少し深める施策が次の一步で出てくればいいのではないかと考えております。

時間が過ぎたのですが、いかがでしょうか。他に最後に皆さんの中から言い残していることがありましたら、総括的に伺いたいのですが、いかがでしょうか。大丈夫ですか。

最後にその他ですが、事務局から何かありますでしょうか。

渡島労働雇用課課長補佐

それでは次回の審議会のお話をさせていただきます。次は25年度に入りまして、6月ごろを予定しております。また詳細につきましては2月頃に調整させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

井上会長

ありがとうございます。この労働問題審議会は年に2回ということで、毎回非常に熱い議論が行われてそれをどうやって持ちこしていくか、持ちこす術があるかと言うことが一番皆さん気になっているところです。来年度6月の開催の時には、今日の議論が少しでも施策の中に入っていれば嬉しいという感じがしています。

本日は委員の皆様方大変お忙しい中、大変貴重なご意見を多数いただきましてありがとうございました。それでは私の方の議事を終了して、事務局の方にマイクをお返ししたいと思います。

渡島労働雇用課課長補佐

どうも長時間にわたりありがとうございました。これもちまして、本日の審議会は閉会させていただきます。どうも本当にありがとうございました。