第３回 富山県職業能力開発審議会　議事要旨

日 時　平成29年３月６日（月）午後２時～午後３時30分
場 所　富山県民会館301会議室

〇出席委員
労働者代表：土肥委員、渡邊委員
事業者代表：松田委員
学識経験者：石原委員、浦山委員、田中委員、羽根委員、村瀬委員、森委員
〇出席特別委員
柴特別委員、野瀬特別委員、光永特別委員、山下特別委員

３　議　事
「第10次富山県職業能力開発計画」報告案について

●委員
女性の職業能力開発支援における目標数値が非常に高い。本当に到達できるか一部心配もあるが、全体を通して、ぜひこの計画を実施していただきたい。

●委員
障害者向け訓練について、企業側の体制はどうなっているのか。障害者の方に対して、どう接したらよいかなど、対応が分からない企業はまだまだあるのではないか。

●事務局
障害者向け訓練については、公共職業訓練で３種類ある。集合型訓練、特別支援学校生向け訓練、それと、企業と障害者一人ひとりをマッチングしたうえで行う一対一の訓練。
県のコーディネーターが企業を回り、企業と話し合いながら、障害者の方の受入を進めていく取組みがあるので、企業へＰＲしてまいりたい。

●事務局
本計画は訓練側の計画として設計されており、企業の障害者受入体制については、富山県障害者計画などの中で、実行あるものとなるよう取り組むという体系になるかと思う。本計画においても、できるだけ実行があがるよう取り組んでまいりたい。

●委員
インターンシップや14歳の挑戦についての記載があるが、昔、当事業所でも、14歳の挑戦で中学生を受け入れた。しかし、機械が動いている現場では怪我など起こると事業所では対応しきれない。結局、機械の説明のみに終わってしまったというのが現状。もし事故が起きたらどうされるのかと心配である。
それと、計画の実行には費用がかかる。この費用はどのように見ているのか。

●特別委員

現在、県内全ての公立中学校で 14 歳の挑戦を実施している。それぞれの中学校付近にある事業所や福祉施設等に依頼するため、地域によって受入事業所の業種にはばらつきがあるというのが現状。

各学校では、事故が起きたときの対応等は十分考えているので、ご理解いただきたい。

14 歳の挑戦を県内全ての公立中学校で行っているのは、全国的にあまりないので、14 歳の挑戦、さらに高校でのインターンシップについても今後とも進めてまいりたい。

●事務局

費用については、人口減少社会において、生産性の向上に向けた取組みが非常に重要であり、人材育成の必要性が高くなっているため、しっかりと事業費を確保してまいりたい。

●事務局

計画には、ある程度予算根拠のあるものを挙げている。２月議会では、とやま未来創生戦略やその他の計画に挙げてあるものなど、各部局と調整のうえ、県として取り組んでいくべきものについて予算案を提出している。

●委員

計画の中で、どういうレベルの人材が求められているのかということが分かるような表記があれば、より望ましいと思う。どのような評価基準を持って職業能力開発を進めていくのか、どういった点で他県とは異なる人材育成なのか、という表記があればよい。

●委員

資料２－２の目標２(4)障害者の職業能力開発への支援の中で、「④人材不足分野の専門家による技能指導の実施」とあるが、具体性に欠ける。どこで誰が、ということが見えてこない。

外国人については、技能実習制度において期間の見直しだけではなく、介護分野も追加された。介護に関しても、他の産業と同様に技能検定があるが、技能検定のための訓練にかかる支援はできるのか。ものづくり分野に関しては、富山県職業能力開発協会で技能訓練の支援ができたかもしれないが、介護に関してはどうするのか。

報告案の34ページに、介護・福祉分野の人材育成の中で、介護周辺業務について記載されているが、介護周辺業務というのは、洗濯・清掃という単純業務だけではない。洗濯・清掃という、体に触らない行為だけであれば、あえて養成する必要はない。洗濯・清掃と記載すると、介護サポーターの幅が非常に狭まると感じる。

14歳の挑戦については、全国的にも高い評価を受けており、富山の人が富山で働くこと自体が素晴らしいことで、その根っこにあるのが、この14歳の挑戦だと思う。

障害者の職業能力開発支援について、先ほど企業側の対応はどうなっているかという質問もあったが、これについては、技術専門学院にサポーターが配置されると聞いている。知的障害者や精神障害者の方々は個別性が高いがゆえに、集合研修だけでなく、一人ひとりの属性に沿った支援が必要。障害者一人ひとりの属性に配慮した専門的な訓練方法を企業に教える人は必要なので、このような取組みはとても素晴らしいと思う。

●事務局

どういったレベルの人材が求められるかという点については、それぞれの訓練で求められる人材のレベルが異なる。例えば、長期の訓練であれば高いレベルの人材が求められ、２～３ヶ月の短期訓練であれば初歩的な知識をもつ人材の育成ということになる。

富山県としての特色については、冒頭にも説明したとおり、計画のポイントとして目標１及び目標２を打ち出している。他県とどう違うのかという点については、例えば、目標５で北陸新幹線の開業に伴う、観光分野等の新たな取組みが特色になると思う。

また、人手不足分野の専門家による技術指導については、公共職業訓練以外の人材育成で、昨年度から行っているものを挙げている。具体的には、介護や農業等の人手不足分野の熟練者が、障害者対象に個別に指導する事業を行っている。

技能実習制度の見直しについては、法律施行は今年 11 月ということだが、どの分野の職種を技能実習２年目以降の対象にするかは、厚生労働省の通知により決まる。新聞では、介護分野も追加されると報じられているが、具体的な話は全く聞いていない。技能検定については、富山県職業能力開発協会で行うものだけでなく、民間の指定機関が行っている職種もある。どこの機関が行うか等についても、情報がないのでまだ分からない状況である。

ご指摘頂いた介護サポーターについては、厚生部とも相談したい。

●事務局

個々の事業としては、富山県独自で実施していくものもあるが、公共職業訓練の大きな流れで言うと、人口減少社会における生産性向上と働く意欲のある人すべてを受け入れる環境づくり、という点においては共通だろう。それをどう進めていくかというところで、各県工夫をしていく必要がある。

介護サポーターの件については、厚生部と相談し、修正させていただきたい。

●委員

最初はあれもこれも盛りだくさんという印象があったが、今回の報告案では、グローバル化、ＩｏＴ、ＡＩ、それから女性、若者といったキーワードが浮き彫りになってきて、メリハリがついてきたと感じる。

計画が進み始めたときに、真面目な訓練の中に、例えば交流会、ＯＢ会・ＯＧ会などを開催するなど、ワクワク感を感じられる取組みがいろいろ考えられると思うので、今後とも県から指導いただければと思う。

広報に関しても、各経済団体等と情報交換しながら進めていただきたい。

●委員

目標の上位に、生産性向上と全員参加型の人材育成が掲げられ、メリハリがつき非常に良くなった。目標値を達成できるよう、施策を進めていただきたい。

●事務局

ワクワク感やメリハリについては、十分かどうか分からないが、報告案のとおり整理させていただいた。職業訓練というと明るい印象がないようだが、最近、国で「ハロートレーニング」という標語をつくり、少しでも親しみを持てるよう取り組んでいる。県としても、ＰＲに工夫しながら、親しみ・ワクワク感を持てるようなものになるよう取り組んでまいりたい。

●会長

独自性、新たな取組みを考えるのは難しいが、今ある取組みにおける課題を解決していく中で、新しい取組みの方向性が見えてくるということもあると思う。計画をどう改善しながら実施していくかという観点も必要である。

●特別委員

基本的施策１（生産性向上に向けた人材育成の強化）の目標として、高度ものづくり人材の育成数が掲げられているが、目標設定としては少し偏っているのではないか。例えば、各セミナー等への参加者数などを目標に掲げる方がよいのではないか。

当校では、平成 30 年からロボットコースを新設する。技術専門学院でも自動化訓練コースを導入されると聞いているので、ご協力させていただきたい。富山県をあげて、ＩｏＴ、ロボット、ＡＩ等のセミナーを進めていただきたい。

●委員

目標５のうち、観光産業への外国人学生のインターンの受入による国際人の育成について、当社では、外国人観光客の対応をする観光案内所の運営を行っているが、県内の二次交通事業者、旅行業・ホテル業といった企業のスタッフ自体が外国人観光客に対応できていない、足りていないと感じる。学生など若者の人材育成に力を入れることは賛成だが、受入企業、要はインバウンド事業を行っている観光産業で実際に働いている方の人材育成をしないと、インターンシップにならないのではないか。

また、自治体の受入体制はあるのか。県として、外国人対応ができる観光案内所を、今後、インバウンド客のいる拠点に新たに設置することを考えているのかという部分が、少し疑問。

●事務局

生産性向上に向けた人材育成の強化にかかる目標指標についてであるが、生産性向上という点に着目すると、製品出荷額や一人当たりの付加価値額などの目標が考えられるが、報告案では人材育成という点に着目しても目標を検討し、新しい分野の開発という分野で高度ものづくり人材の育成数を挙げた。セミナー等の受講者数としては、例えば在職者向けの能力開発セミナーというものがあるが、12 時間という短期の訓練である。そういった短期の初歩的なセミナーと、研究分野における人材育成を一つにまとめるのは難しかったため、高度ものづくり人材の育成数のみ挙げさせていただいた。

国際人の育成については、外国人学生のインターンシップによる人材育成のほか、受入側の人材育成の代表的な例として、とやま観光未来創造塾がある。受入側も外国人対応ができるよう、雇用型訓練を含め、外国人サービス応対ができる人材の育成に取り組んでいくことが重要であると考えている。

●事務局

ＩｏＴ関連の目標指標については、目標を設定した先行事業がないため掲載することは難しいが、セミナー受講者数などであれば記載することもできるので、検討させていただきたい。

インバウンドの受入については、単に外国人留学生を育成すれば済むという問題ではなく、多角的に様々な事業を実施していかなくてはならない。目標指標としては、代表的なものを掲載している。それ以外にも交通機関やホテルなど、受入企業の人材育成がまだまだだということもあるだろうが、富山県職業能力開発計画の中でどこまでできるかということもあり、今回はこのような指標を設定し

た。県としては、観光分野でも今後大いに取り組んでまいりたいと考えており、そちらの方でも議論させていただきたい。

●特別委員

技能検定の若者減免についても記載してあり、最近の動きも盛り込んだ内容になっている。

また、技能五輪についても記載があるが、近年、県内企業の機運が盛り上がっている。今年度は県内で銅メダルを受賞しており、今後さらに活躍されるよう期待している。

●特別委員

前回の第９次計画の５年間を振り返ってみると、最初の頃には、人工知能やＩｏＴといった課題は全くなかったし、女性や障害者の活躍についても、現在はいろいろな施策があるが、そのような状況もまだまだ読めなかった。そう考えると、この先の５年間は今まで以上に世の中が変わっていくということも想像できる。

したがって、目標指標がいろいろ掲載されているが、この５年間は、何を考えて進めていくのかということの方が、数字以上に重要になってくると思う。女性の活躍については、労働人口に参入していない女性たちがどうしたら参入してくれるかということが､職業訓練では重要になってくる｡また、外国人についても、今後まだまだ情勢が変わっていくだろう。そういった中で、富山県としてこういう方向性で進んでいくんだと、これから先、その方向性を継承していくために、その時代にあった取組みは何なのかということを考えていかなければならないと感じている。

●特別委員

14歳の挑戦やインターンシップなど、今後とも企業や地域の方々の協力を得ながら進めてまいりたい。

●事務局

冒頭で委員からご指摘のあった、女性の職業能力開発における目標の達成見込みについてご説明させていただきたい。現在、女性の就職率は約80％強。職業訓練受講者における女性の就職者数は536名であり、女性の就職率を高めていくことと、職業訓練受講者数自体を増やし、目標達成に取り組んでまいりたい。

●事務局

目標数値そのものよりも中身をどうしていくかということが重要であるという委員のご意見に、なるほどその通りだと感じた。県でも、元々10年の総合計画を策定していたが、５年経過時点で、環境がずいぶん変わっているため、もう一度新しく計画を作ろうということで、昨年末より新たな総合計画の改訂に着手しているところである。やはり、目標を立てても、５年経過の中で、それが全く無意味であったり、陳腐であったり、途中で達成されたりという場合もあるかもしれない。

また、女性の参入支援については、今まで以上に進めていかなければならないし、外国人については、国の対応等も踏まえながら進めてまいりたい。

＜了＞