

長野県職業能力開発審議会議事録

日時：平成 28 年（2016 年）5 月 30 日（月）
午前 10 時～正午
場所：長野県庁議会棟 401 号会議室

1 開会

(祖堅補佐)

定刻となりましたので、ただ今から第5回長野県職業能力開発審議会を開催いたします。私は、本日しばらくの間司会進行を務めさせていただきます人材育成課の祖堅と申します。よろしくお願いいたします。

それでは会議に先立ちまして、石原産業政策監兼産業労働部長よりご挨拶を申し上げます。

2 産業労働部長あいさつ

(石原産業労働部長)

おはようございます。ただいまご紹介いただきました、産業労働部長の石原でございます。本日は大変お忙しい中、第5回長野県職業能力開発審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、皆様方には日頃から、特に産業労働関係につきまして、格別なご指導とご協力をいただいておりますことをこの場をお借りして改めて御礼を申し上げます。

さて、長野県でございますけれども、様々なものづくり企業が集積いたしまして、これが長野県の経済を推進、けん引してきたと考えております。しかし、これから人口減少社会を迎える中で、今後も県内経済を維持・強化していくためには、新たな成長期待分野への挑戦とともに、新しいイノベーションを創ることができるような高度な技術、技能を持った人材の育成が大切だと考えております。特に日本のような資源に恵まれない国におきましては、やはり技術力がこれからとても重要になるものでございます。技術力イコール人でございます。したがって、これからも長野県といたしましては、人づくりをしっかりと行ってまいりたいと考えております。

こうした中でこの春、上伊那におきまして長野県南信工科短期大学校が開校いたしました。40名の第一期生が入校したところでございますけれども、開校式の際にも地元の産業界、または行政の方々など、100人を超える方々にご出席いただきまして、大変期待をいただいているところでございます。この南信工科短期大学校の開校は、9次の計画の大きな成果と私どもは考えているところでございます。今後も長野県の産業を支えていくスペシャリストを育成するために、どのような視点で取り組んだらいいのか、引き続き皆様方のご指導、ご協力をいただきたいと思いますと考えております。

また、ご存じのように、県の計画は国の基本計画に基づき策定することとされておりました。国の基本計画がこの4月に示されたところです。本日の会議は、これまで委員各位からいただいたご意見を踏まえて取りまとめた素案について、ご検討いただきたいと思いますと考えております。忌憚のないご意見を頂戴したいと思いますので、よろしくお願いいたします。本日も、2時間という長丁場でございます。是非ともよろしくお願いいたします。以上でございます。

3 議事録署名委員の指名等

(祖堅補佐)

本日の審議会でございますが、佐藤委員が若干遅れて参りますが、現在のところ定員8名中7名のご出席をいただいておりますので、過半数に達しておりますので、長野県職業能力開発審議会条例第5条第2項の規定により、成立しておりますことをご報告申し上げます。

(配布資料の確認)

それでは、これより審議会の進行を半田会長にお願いしたいと思います。先ほど部長から申し上げましたとおり、本日は概ね正午を目途に終了を予定しておりますので、よろしくお願いたします。それでは半田会長よろしくお願いたします。

(半田会長)

おはようございます。本日の会議を含めてあと2回ということで、終盤に入ってきておりますけれども、よろしくお願いたします。

それでは、議事に入ります前に議事録署名委員の指名をいたします。本日の審議会の議事録署名委員は、佐藤委員と榎野委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

4 第10次職業能力開発基本計画（国計画）について

(半田会長)

次に、次第にしたがいまして、国の第10次職業能力開発基本計画について、事務局から説明をお願いします。

(祖堅補佐)

人材育成課の祖堅と申します。私の方から資料1についてご説明を申し上げます。皆様のお手元にお配りしております、資料1の一番最後、資料2（A3の資料）の前についている資料をご覧ください。「第10次職業能力開発基本計画—生産性向上に向けた人材育成戦略—」ということで、概略図がございます。そちらに基づきまして、簡単にご説明申し上げます。国の労働政策審議会、職業能力開発分科会が、昨年9月から審議を開始し、計5回の審議会を経まして、この4月28日に正式に計画が告示されましたので、その概略を説明させていただきます。概略図の1番上の四角囲みの部分でございますとおり、人口減少社会、グローバル化の進展、人工知能、ビッグデータ等を背景としまして、ビジネス環境・就業環境が変化する中で、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現し、我が国経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」として、職業能力開発施策の基本的方向が定められております。以下、左側が今後の方向性、右側がそれに対する今後の職業能力開発の基本的施策の展開ということで記載がございます。

左側の今後の方向性は、本文中の第3部について、基本的な項目ということで掲げておきまして、右側が本文中の第4部について、基本的施策の展開ということで掲げてございます。

まず、今後の方向性、左側の上の部分ですが、生産性向上に向けた人材育成の強化ということで、国、企業、民間教育訓練機関、学校等の教育訓練資源を効果的に活用し、国全体の人材育成の抜本的な強化を図るということで、それに対する基本的な施策の展開が右側に記載してありまして、専門実践教育訓練給付制度等におけるIT分野の講座拡充検討や、IT分野に関する職業訓練の推進、国家資格化されたキャリアコンサルタントの質の保証や専門性向上、セルフ・キャリアドックの導入の推進、教育訓練給付制度の周知・普及等が挙げられてございます。また、グローバル人材の育成等のためのキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金による訓練機会の確保、教育訓練休暇制度等の導入に取り組む企業への支援、認定職業訓練制度の活用促進等が挙げられてございます。

続きまして、その下の「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進をご覧ください。女性・若者・中高年齢者・障がい者等、全ての人材がその能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、一人一人の能力の底上げを図るということで、右側にそれに対応する施策の展開がござります。1番上の丸が、育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供。次の丸が、児童・生徒等への職場体験等の支援、就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化。次の丸以降には、中高年の在職中のキャリアアップや再就職に向けた支援、障がい者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリアアップ助成金、雇用型訓練等による非正規雇用労働者の支援等が掲げてございます。

次に、左側の産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進という部分をご覧ください。様々な主体が有機的なネットワークでつながり、地域特性や産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していくということで、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築、就職可能性を高める職業訓練のコースの開発・検証。企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発等の支援。地域訓練協議会における多様な産業のニーズの把握、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の実施分野及び規模の設定。教育訓練機関への訓練指導員の派遣等による連携の強化等が挙げられてございます。

最後に、人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開ということで、人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者や能力を最大限に活かすため、職業訓練制度や職業能力評価制度を車の両輪とした労働市場インフラの戦略的展開を図るということで、我が国の産業・職業構造の中長期的な変化を見据えた人材ニーズの把握。総合的な訓練計画の策定、職業訓練におけるeラーニングの導入検討や、最先端の技術革新やグローバル化に対応した人材育成。対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築。ジョブ・カードの活用促進。企業における人材育成投資の促進。地域の職業能力開発行政の拠点としての都道

府県労働局の機能強化等が掲げてございます。本体の計画では、この他に、技能振興、国際連携・協力の推進等に係る施策を実施するとともに、本計画に基づく目標を設定するということが記載がございます。

今回の計画で特徴的な部分としましては、地方創生の観点からの記述が挙げられます。第10次職業能力開発基本計画(資料1)の3ページをご覧ください。3ページの「1 計画のねらい」の上から4段落目でございます。「また、我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえると、地域経済のさらなる活性化が我が国全体の成長にとっても重要となる。」という記述がございまして、これを受け、10ページの「3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進」に「我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえると、地域経済のさらなる活性化が我が国全体の成長にとっても重要となる。その際、地域の特色を活かした産業活性化が期待されることから、これまで以上にきめ細かく、様々な主体が有機的にネットワークでつながり、個々の地域の特性を踏まえ、産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していく必要がある。こうした取組によって、地域で働く一人一人の労働の質を高めることは、ひいては地域経済の「稼ぐ力」の向上にもつながり、魅力ある地域づくりに資することとなる。」ということで、地方創生の観点から、この計画の本文中にも謳われている部分がございます。雑駁ではございますが、国の第10次職業能力開発基本計画の説明については以上でございます。

(半田会長)

ありがとうございます。ただ今の説明に関しまして、ご質問等がございましたらお願いいたします。

ちょっとコメントといいますか、地方創生の話なんですけれども、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築というのは、なんかどこかで聞いた話だなというのがありまして、飯田地域で我々がコンソーシアムを構築しているんですけれども、そのあたりのことを念頭において計画に記載されているのかなという気がしました。そのようなお話は国からはなかったですかね。

(祖堅補佐)

そうですね。私も国の資料を見てみたんですが、特にその辺のお話はなかったように思います。一般的なお話になりますが、例えばなんですけれども、大阪で、建設分野において人手不足が生じているということで、都道府県や機構、労働局、労使団体、民間の教育訓練機関等が連携してコンソーシアムを作って、建設分野のカリキュラムを作成したということがあろうようです。

(半田会長)

最近、文部科学省や経済産業省と一緒にシンポジウムみたいなことをやりたいと言ってきてまして、コンソーシアムというのがけっこう色々なものに波及してきているなというのを感じています。我々としてはうれしい限りです。

それでは、議事に移りたいと思います。

今回は、これまで委員の皆様から出されたご意見や国の基本計画の方向性を踏まえ、第10次長野県職業能力開発計画の答申素案が示されておりますので、事務局から説明をお願いします。

(浅岡課長)

この4月に人材育成課長として参りました浅岡龍光と申します。どうぞよろしくお願いたします。私の方からは、第10次職業能力開発計画答申素案の概要ということで、説明させていただきたいと思います。

資料2をご覧ください。「第10次長野県職業能力開発計画答申素案の概要」という、A3の1枚ものの資料でございます。まず、左上に計画のねらいと期間がございます。こちらは職業能力開発促進法の規定に基づいて、県内経済の動向、労働力の需給状況等を考慮して、県が進める職業能力開発の基本的施策の方向性について定めていくというものでございまして、計画期間は一番下に記載がございますが、平成28年度から平成32年度までの5年間ということになっております。これは国の計画に期間を合わせてございます。

それから、その右側に四角がありまして、右上の網掛けをしている部分ですが、こちらが第10次計画の要点ということで、4点にまとめてございます。1点目ですが、生産人口の減少が見込まれる中で、経済の持続的な発展のために生産性の向上が必要であるということから、労働者一人ひとりの技能・技術を高める必要があるとしております。

それから、2点目は「全員参加の社会」の実現ということで、そのために個々のニーズに応じた職業能力開発の機会が必要であるとしております。

3点目は、雇用のセーフティネットとして、離転職者の様々な分野への就職支援が必要であるとしております。

4点目は、技能の継承や地域産業の持続的発展ということで、職人の社会的評価を高める取組が必要であるとしておりまして、以上のように要点を4点にまとめてございます。

それから、表の左側の中ほどの四角ですが、職業能力をめぐる状況の変化ですけれども、1番で人口及び労働力人口の減少ということに触れております。

また、2の(1)に産業構造の変化といたしまして、就業者数については、第1次産業の就業者数が大幅に減少しているという点。それから、事業所数については、第2次産業の事業所数が大幅に減少しているという点が特徴的に挙げられております。

それから、就業構造に関しましては、個々の点を挙げてございますが、例えば一番上にありますけれども、有効求人倍率が改善してきているという状況。それから、女性の有業率が増加をしているという状況が挙げられております。下の方にまいりまして、若年就業者の減少や障がい者の就職件数の増加。これらの状況の変化が指摘されているというところでございます。

それからその下に、審議会における意見として、主なものだけを抜粋させていただいております。まず、女性が出産・育児・再就職がしやすい体制づくりが必要であること。障がい者に対応できる受け入れ体制が必要であること。また、若年期からのキャリア教育が重要であるというご意見もいただいております。それから、技術や技能のみでなく、人

間力の向上が非常に大切であるというご意見もいただきました。一番下でございますが、企業内の人材育成は人手不足によって一層困難な状況にあるというご意見もいただいております。

このような状況を踏まえまして、県の職業能力開発の基本的施策といたしまして、右側にまとめてございます。右側の四角の中ですけれども、主として5つの視点から今後の長野県の職業能力開発を推進していくこととしております。

まず、大きな考え方を申しますと、1点目としましては、人口減少が見込まれる中で経済を活性化していくために、能力向上によって生産性を向上していく取組が必要であるというのが1点です。こちらはいわば、「質の向上」に向けた取組ということになります。

2点目としては、能力開発を通じて大勢の方に労働市場に参加をしていただいて、「全員参加の社会」の実現によって労働力を確保していく取組が必要であるということで、こちらはいわば「量の拡大」に向けた取組でございます。

3点目としましては、地域の元気が日本の元気につながっていくという国の考え方もございます。地方創生ということもございまして、産業界のニーズ、それから地域の創意工夫を生かした人材育成が必要であるということ。

4点目としましては、能力開発や能力の評価を通じて、人材の最適配置を実現することによって経済を活性化していく、こうした取組が必要であるとしております。この3点目と4点目につきましては、労働移動の円滑化に向けた取組というような位置づけであると思います。

最後に5点目としましては、技能の重要性や必要性を一人一人に理解していただいて、技能者を育成していく取組が必要であるということでございます。こうした大きな考え方に則って施策の方向性を示しております。

一番上に戻りまして、生産性の向上に向けた人材育成の強化につきましては、具体的には企業や業界の取組。それから労働者の主体的な取組。それから生産性の向上に資する、注力する分野としてIT人材育成の強化について記載をしております。この具体的な施策の方向性といたしまして、例示として挙げておりますのは、その右側の四角になります。一部赤字で書いてございますが、赤字のところは特徴的な部分であったり、あるいは拡充をしていくというような位置付けのところでございます。県が取り組む施策の方向性といたしまして、生産性向上の部分に関しては、在職者向けのスキルアップ講座を充実していくということ。それから真ん中にもございますが、国と連携してキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリアの形成を支援していくこと。それから一番下にもございますけれども、在職者向けや離転職者向けのIT訓練コースを設定していくなどの施策を掲げてございます。

それから、2点目の「全員参加の社会」の実現に関する施策ですけれども、具体的な方向性といたしまして、それぞれ女性、若者、中高年齢者、障がい者、非正規雇用労働者など、個々の特性やニーズに応じた職業訓練を実施していくとしております。施策の方向性として、女性に関しましては、育児等と両立しやすい短時間訓練コースを設定すること。それから、託児支援サービスの提供を行うこと。あるいは女性向けの在職者コースを設定することとしております。若者に関しては、信州ものづくりマイスターの派遣によって意

識の啓発を行っていくこと。また、キャリアコンサルティングの機会の提供を促進し、意識づけを行っていくということを記載してございます。障がい者に関しましては、障がい者向けの訓練において手話通訳者等を派遣するなど、きめ細かな支援をすることとしております。また、長野アビリンピックの開催などを通じまして、技能の向上と雇用促進につなげていくということを記載してございます。最後に、非正規雇用労働者に関しましては、知識・技能習得のための研修、職場実習を実施することとしております。

次に、4点目の人材の最適配置に関しましては、企業のニーズに応じたオーダーメイド型の在職者向けの訓練コースを拡充することとしております。さらに、航空宇宙などの成長期待分野や建設、介護などの人材不足分野などの訓練コースを設定することとしております。また、キャリアコンサルタントの配置ですとか、ジョブ・カードの活用促進を図ることとしております。あわせて、技能検定制度などによって、技能の普及、活用をすることとしております。

最後に、5点目の技能の振興に関してですけれども、こちらは信州の名工などの表彰や、技能競技大会への参加の促進をしていくほか、技能者の社会的評価を高める取組の推進や、小・中学校の段階からものづくりに触れる機会を拡大していくこととしております。以上、県が取り組む施策の方向性として主なものを先ほど述べたような形で実施していく必要があるとしております。

それから、表の一番右側に、工科短期大学校・技術専門校の今後の方向という欄がございます。こちらは、ただ今申しました左側の県の取組の方向性について、工科短期大学校と技術専門校で行う具体的な施策の方向付けについて記載しているものでございます。重複している部分もございまして、特徴的なところだけ申し上げます。

まずは位置付けについてですけれども、第9次計画まで拠点校、サテライト校という位置付けで、訓練の実施をしてまいりました。その後、実施体制の変化も生じておりますので、こちらについて再度検討をしていくということ。それから、地域との連携ということに関しましては、インターンシップの拡充や事業主団体との懇談会などの実施によって、地域と連携しながら訓練の効果を上げていくというものでございます。また、個々の特性に合った職業能力開発機会を充実していくということで、こちらは先ほど申しました、「全員参加の社会」の実現に向けた取組を、工科短期大学校、技術専門校で実施していくというものです。それから、生産性向上については、IT人材の育成について、離転職者向けや在職者向けのコースを活用していくとしております。また、若年者の職業観や勤労観の醸成やコミュニケーション能力を養成する取組を進めていくとしております。それから、在職者に向けた訓練を充実するという一方で、女性向けやIT分野のコースの設定をするとともに、ニーズに即した内容や期間の設定について工夫をしていくというものでございます。その他、訓練環境の整備については、老朽化が進んでいる施設への対応を検討していくこと。それから、指導体制の構築については、訓練指導員の高齢化ということもございまして、計画的な指導体制の整備について対応していくということ。それから、就労支援体制の充実ということで、キャリアコンサルタントによるきめ細かな就労支援を行っていくというようなことを記載してございます。答申素案の概要につきましては、以上でございます。

(半田会長)

ただ今のご説明に関しまして、ご質問等がございましたらお願いいたします。

(小澤委員)

2点ほど教えていただければと思います。企業ニーズに応じたオーダーメイド型訓練というのは非常に重要だと思います。企業ニーズのくみ上げ方というのは非常に難しい中で、過去においてもいろいろやってきていただいたと思うんですけども、今回における企業ニーズのくみ上げ方としてお考えの部分というのは教えていただきたいと思っています。

それから、労働の移動、円滑化というのも国をあげて行っている中なんですけれども、その中で「見える化」を図るための技能評価認定制度の一層の普及活用が述べられています。この技能評価認定制度の現状の普及の具合といいますか、可能な限りで教えていただければと思います。

(浅岡課長)

オーダーメイド型訓練の設定についての企業ニーズのくみ上げ方でございますけれども、技術専門校で行っている訓練につきましては、基本的にはレディメイド型ということで、訓練に必要な項目を設定して訓練を実施しております。なお、個別の企業のニーズを聞く中で、既存の訓練の項目に関して、その地域の人材育成の中で足りないとか、不足している部分がある場合には、そうした企業のニーズに応じて訓練を変えていくというものがございまして、それは個々の企業とか企業団体の方から要望を受けて工夫しているという状況であります。現在ここをこういうふうに変えるというようなことは、具体的に決まっているわけではございませんけれども、そうした個別のニーズもできるだけ取り入れながら、工夫していく必要があると考えております。

(小澤委員)

声というのは、主に企業団体からの要望というような感じですか。

(浅岡課長)

そのように考えております。

(小澤委員)

では、こちらから積極的に調べるとかですね、地域の企業等をご担当者がまわるとか、そういうところまでは特に考えていらっしゃるということですか。

(浅岡課長)

何か特別に調査をするというわけではないんですけども、工科短期大学校や技術専門校において、それぞれ関連する地域企業と、訓練生の募集であったり、就職について直接会ってお話をする機会などもございますので、そういった場で意見を聞く中で、

個々の訓練に取り入れられるかどうかなどを従来から検討してきております。

(小澤委員)

わかりました。

(宮川委員)

今の質問とも関連するんですけども、国の計画、例えば10ページの4番の7行目辺りになるんですが、「将来の経済社会と就業構造の変化を見通した上で、我が国の人材ニーズを中長期的な観点から把握・分析することが、今後5年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていくために重要である。」というふうに書いてありますよね。つまり、私が以前の審議会でも申し上げたとおり、今回の答申素案の中にはですね、現状の分析はあるんですよ。けれども、将来どんな結果になるっていう、その部分の分析が全くないんですよね。国は「今後の就業構造の変化等を見通した上で」ということを言ってますよね。加えて、県の答申素案ですけども、29ページのところで、(1)の最後の3行ほどですけども、「成長期待分野や建設業等の人材不足分野の需給動向等についても的確に把握しつつ、県全体の職業能力開発のあり方について検討していく必要があります。」というふうに書いてある。1番最初の審議会で、私はこの審議会の使命についてお聞きしました。そうしましたら、結局この計画を作っておしまいだよということでした。ほかの審議会などの場合にはですね、その時々々のテーマを必ず設定して、毎回ずつつながって審議会が行われているんですが、職業能力開発審議会についてはですね、そのようなことではなくて、5か年計画のそのときだけの審議会なんですよ。1つ申し上げたいのは、私は建設業の代表でここへ参加しておりますが、建設業などの場合には、ここ数年は高齢世帯のリタイアが急速に加速していきんですよ。もうこの5年が、ある意味激減とはいいませんけども、日建連というスーパーゼネコンの団体が推計したものでいうと、国全体で130万人ほどの技能労働者がこの10年間で減るといいうふうに言われています。長野県の場合には、直近の国勢調査の結果によると、高齢者の比率が全国で5番目に高いんですよ。つまり、全国以上に建設業の就労者不足がこの5年、10年の間に深刻化するんですよ。そういうものをどこで分析をして、どういうふうにアクションを起こすかっていうことを、この計画の中でもっと具体的に示す必要があるのではないかと思います。例えば、そのために検討委員会を作るですとか、そういうことも1つの手段だと思いますが、現実問題として直近のデータだけで申し上げても、建設業の許可業者は県内でどんどん減っています。全国規模以上に減っています。これは帝国データバンクの調査なんですけれども、言ってみれば廃業が非常に多いんですよ。それも個人事業所の廃業が極めて多い。結局、人を育ててきたのは小零細な事業所なんですけれども、その小零細な事業所がどんどん廃業していつている。つまり、育てる主体がどんどん減っているんですよ。そういう部分をどのように分析して、今回の計画の中に活かしていくのか。ちょっと別のことから申し上げますと、先日熊本地震が起きました。熊本県は地震が少ない地域ですから、結果的に災害対応が十分でなくて、市町村の庁舎すら壊れたり、死者は少なかつたにしても住宅の被害が出て、災害協定すら十分に結ん

でなかったがゆえに、連休明けに慌てて災害協定を結んだんですね。今も仮設住宅の建設をやっていますが、どうやったって6月中じゃ間に合わない。7月も相当後半に食い込むだろうなんていうふうに言われています。災害時の対応、インフラのこれからの維持方針の関係を含めると、建設業の就労者人口というか、技能者が減るのは防災力に直結しますよね。県民生活に大きな影響を与える。そういった意味合いからして、先ほど言ったような部分での記述が今回の審議会の答申の中に盛り込まれてもよいのではないかとこのように考えております。以上です。

(坂口雇用・就業支援担当部長)

雇用・就業担当部長をしております坂口でございます。私の方からお答えさせていただきたいと思っております。答申素案の3ページのところには、年齢3区分の人口の将来推移を掲載しております。これは昨年、信州創生戦略が策定される中で推計されたものですが、やはり今言われたように、人口構成から産業別の就業構造、それから就業人数を検討していくというのは、当然そこに絡んでくる話だと思っております。5年後、10年後という中で、就業の推計が、これからの人材育成、それから能力開発、そういったところに展開されるんだろうというふうに思っています。足元の現状は、先ほど言われたリーマンショック後の景気回復もあって、地方の方が人材不足感が強くなる中、よく言われていますとおり、建設業や介護、福祉、そういったところの人材不足が発生しています。職業能力開発とともに、就業構造の変化に対して就業率の人口の配分をどう読んでいくか。そういう観点からの職業能力開発というご指摘だろうと思っております。その難しさはご存じだろうとは思いますが、ただ、それは職能開発という部分でだけでは論じきれない部分が恐らくあるだろうと思われまして、それは、産業構造の変化をどこまで読むかというのもあり、今言われたとおりに、やっているうちに震災ですとか、他の外部要因での変化が生じます。それはもう前提とできないことですが、推計人口と人口の減少など、そういったトータルで見てみないと駄目な部分ですので、今回のところにそこまですべてを反映できていないのは反省なんですけど、ご指摘の部分を、中でも建設分野、介護、それから今後伸びる産業分野に対しての人材育成というのは、もう少しマクロの視野での見方を引き続き検討、研究させていただいて、何らかの形で提示していきたいというふうに思っています。

(半田会長)

人材育成というのは、先を見越して作るのはなかなか難しいような気がするんですけども、やはり5年、10年先を見て、そういう視点がないとやはり難しいものがあるかなというふうに思います。その辺もちょっと考えていただければありがたいと思います。それでは、次に答申素案について説明をお願いします。

(祖堅補佐)

人材育成課の祖堅と申します。それでは資料3、第10次長野県職業能力開発計画答申素案についてご説明申し上げます。現在まで4回の審議会を経まして、前回、第2部、

第3部を皆様にお示しさせていただいたところですが、今回初めて第1部と第4部をお示しさせていただきましたので、第1部と第4部を中心にご説明申し上げます。

まず、第1部をご覧ください。「第1部 はじめに」ということで、こちらは答申を前提に記載させていただいております。最終的に答申を受けまして、計画にする段階では、計画のねらいであったり、総説を記載させていただく予定でおりますが、今回は答申素案ということで、「はじめに」という形で記載させていただいております。

1段落目は「長野県では、約109万人の県民の皆さんが日々様々な分野で働いておられます。どんな分野の職場であっても、仕事を進める上で、技能・技術、言い換えればスキル・ノウハウが必要とされており、個々人の能力が企業や産業界の将来を左右する鍵を握っていると言っても過言ではありません。」という始まりで記載しております。

その次に、経済動向ということで、「本県では、これまで第二次産業、とりわけ製造業の分野では、機械、電機、情報、電子、精密用機器などの加工組立型業種が県の経済成長を牽引してきました。」と続きますが、ご存じのとおり、平成20年度秋のリーマンショックに端を発した景気的世界的な急速な悪化により、これらの分野はかつてない厳しい環境にさらされておるところでございます。

その後、国内外の経済対策の効果等により、受注や生産の回復が続くなど、景気は持ち直しつつありますが、社会・経済を取り巻く環境は、少子高齢化の進展であったり、労働人口の減少、若者のものづくり離れ、非正規雇用労働者の増加など、様々な課題が山積みとなっております。このような状況を踏まえ、地域経済が持続的に成長していくためには、成長分野を含めたものづくり分野の技術開発を着実に進め、産業の労働生産性を高めていくことが重要です。その礎となる人材を育成・確保し、職業能力開発を総合的かつ計画的に進めることが、正に喫緊の課題となっているところでございます。

人材育成には、先ほど委員からお話ございましたように、長期的な視点が必要でございます。また、投資をしてもすぐその成果、すぐ何かリターンが得られるとは限りません。しかし、昨今の大きな変革の時代にあって、人材育成を社会全体の共通認識とした上で、新たな視点から能力開発のあり方を検討する必要があります。

この職業能力開発審議会では、長野県からの諮問を受け、今後の長野県産業を支える人材の育成に関し、国や民間との役割分担を踏まえつつ、県が進める職業能力開発の基本的施策の方向性がどうあるべきかという観点から、平成28年度から32年度の5年間を見据えた10次の職業能力開発計画について審議を重ねてまいりました。

ということで、最後はお礼と、答申が掲げる人材育成の方向性が、長野県の発展に向け着実に具現化されることを切に願ってというような結びにしております。最終的に計画になった段階では、若干文言は変わる可能性があります。答申はこういう形でいきたいということで、今回素案をお示したところでございます。

続きまして、ちょっと飛びますが、26ページをご覧ください。26ページ以降は、第4部ということで工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向をお示ししていただきます。第3部では、県の基本的な職業能力開発の基本的施策の方向、展開について記載してございますが、それを受けまして、県の工科短期大学校と技術専門校の今後の方向について記述した箇所でございます。全体の構成としては、26ページの1番が工科短期

大学校のあり方。それから、隣の 27 ページが 2 番目の技術専門校のあり方。最後、29 ページからが工科短期大学校と技術専門校の今後の方向ということで記載してございます。

まず、1 番の「工科短期大学校のあり方」についてご説明申し上げます。県では、「長野県ものづくり産業振興戦略プラン」において、成長が期待される分野として「健康・医療」、「環境・エネルギー」、「次世代交通」の 3 分野が位置付けられており、当該分野に対応できる高度な人材の育成が重点プロジェクトの 1 つに位置づけられてございます。

また、工科短期大学校は、教員における教育と研究を学校運営の両輪としているところでございまして、学生の教育・訓練がそうした成長期待分野に対応できるよう、教育と研究の質の向上が求められますということで記載してございます。

このため、企業が求める技術者の育成に対応できる柔軟な授業内容の見直しを行うとともに、教員個々の専門分野での研究や、大学及び地域の企業と連携した共同研究の推進等を通じて、教員が専門とする分野の知識や技術レベルの向上を継続的に行っていく必要があるとしたものでございます。

また、先ほどお話がございましたとおり、去る 4 月 11 日に開校しました、長野県南信工科短期大学校においても、学卒者訓練は当然でございますが、それに加えて、離転職者や在職者訓練の充実を図る必要があるとしてございます。

次に、(2)の「高度人材育成ニーズへの対応」についてでございます。工科短期大学校は、高校卒業後 2 年間という短い期間の訓練で高度人材技術者を育成して産業界へ送り出しているところでございます。修了者を受け入れた企業からも、大変高い評価を得ているところでございます。2 年間が終了した後、更に研究、勉強したいという学生も当然いらっしゃると思いますが、4 年制大学への編入学については、学校教育法の規定により、現在はできないような状況になっております。

同じ県営の農業大学校、林業大学校は、学校教育法に定める学校とされておきまして、そちらは、例えばですけれども、信州大学農学部等々への編入学の道があるんですが、工科短期大学校につきましては、現在のところ、厚生労働省の法律に基づく校ということで、編入学ができないような状況になっております。工科短期大学校の教授体制や授業時間数等について見ても、既に編入学の道が開かれている専門学校等と比較して遜色なく、かなり多くの時間を設定しております。今後、工科短期大学校の修了者に大学への編入学の受験資格が与えられるようにしたいということで、県としましても平成 15 年、文部科学省の方に構造改革特区ということで提案しております。その後、大分時間は経過したんですが、文部科学省から編入学検討の一環ということで、平成 26 年 9 月に、大学の方で単位認定が認められ、今そこで止まっているような状況でございます。今後、学生さんの進路選択の幅が広がり、そしてまた企業の求める高度人材育成のニーズに対応できるのではないかとということで、県としても国の動向を注視しながら、総合的な検討を始めることが望ましいということで記載しているところでございます。

続きまして、27 ページをご覧ください。27 ページには、「技術専門校のあり方」を記載してございます。技術専門校は、まだ戦時中の昭和 13 年に開校した岡谷技術専門

校を皮切りに、戦後の混乱期を経まして、今日に至るまで長野県の基幹産業を担う技能者の育成や、公共職業訓練施設としての雇用のセーフティネットの役割、あるいは民間教育訓練機関では対応しにくい訓練課程、例えば大型の機械が必要な課程などを補完するような形で、各地域の産業界を支える上で重要な役割を果たしてきたところでございます。

そういった中で、引き続きこうした役割を担っていくため、新規学卒者、離転職者、在職者を対象とした訓練を、より効果的に実施していく必要があるということで記載しているところでございます。今後、地域の産業界のニーズや、定員充足率、就職率等を総合的に勘案しながら、訓練内容や訓練見直しを進めていく必要性を記載しているところでございます。

続きまして、29 ページの「3 今後の方向」をご覧ください。（1）は「工科短期大学校及び技術専門校の位置付けについて」ということで、先ほど課長の浅岡からも説明させていただきましたが、私どもの職業能力開発計画の第8次及び第9次計画におきまして、工科短期大学校、長野技術専門校、松本技術専門校、伊那技術専門校につきましては、拠点校という位置づけで広いエリアを対象に、幅広い訓練ニーズに応える等の役割を、また、岡谷技術専門校、飯田技術専門校、佐久技術専門校、上松技術専門校につきましては、サテライト校として地域の訓練ニーズに弾力的に対応する等の役割を担っていくということで位置づけられているところでございます。今回策定する第10次計画におきましても、こうした考えを基本的な方向性としつつ、平成28年3月に伊那技術専門校が閉校し、同年4月に南信工科短期大学校が開校するなど、県の公共職業訓練施設の体制に変化が生じてきているということで、今後は成長が期待される分野や建設業、福祉といった人材不足分野の需給動向についても的確に把握しながら、県全体の職業能力開発のあり方を検討していく必要があるとしてございます。

続きまして、（2）の「地域との連携強化について」をご覧ください。前半は記載のとおり、認知度向上の必要性を数値から、後半は、その認知度向上を図っていくための方策を記載してございます。その方策の1つが企業との連携強化ということで、インターンシップを拡充するとしております。南信工科短期大学校につきましては、インターンシップを義務付けというか、積極的に活用していこうということでカリキュラムを組んでいるところでございます。また、地域の事業主団体との懇談会の開催であったり、企業への訓練指導員の派遣による技術指導をしていこうということ、それから、2つ目として、キャリア教育にもつながるところなんですけど、小中高生を対象にものづくりの素晴らしさを知ってもらうということで、出前講座の開催であったり、地域における様々なイベントへの参加、あるいは、工科短期大学校や技術専門校で独自に企画しております技能祭といった様々なイベントを通じて、地域で情報発信を効果的に行って、工科短期大学校や技術専門校の存在を高めていくことが必要であるということを記載してございます。

続きまして、（3）「個々の特性に合った職業能力開発機会の充実」ということで、こちらは第3部の2、「全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力底上げの推進」を受ける形で、工科短期大学校や技術専門校でこういった施策が必要かということで、具

体的に述べている部分でございます。少し、本文を読ませていただきます。「女性が職業訓練を受講する機会を更に拡充するため、工科短期大学校や技術専門校において、女性の入校に向けた環境整備や PR を推進していく必要があります。また、子育て中の女性が職業訓練を受講しやすい環境を整えるため、委託訓練において育児等と両立しやすい短時間訓練コースや託児支援サービスの提供等を行っていくことが必要です。障がい者に対しては、個々の障がいの特性に応じたきめ細かな支援を行うため、障がい者を対象とする委託訓練において、手話通訳者を派遣する等の取組を行うことが必要です。また、工科短期大学校や技術専門校において、施設のバリアフリー化を推進していく必要があります。近年増加傾向にある精神面に課題を抱えた訓練生に対しては、精神保健福祉士等の外部専門家を派遣するなど、支援体制の強化を図っていくことが必要です。中高年齢者に対しては、国が開発・検証することとしている中高年齢者向けの新たな訓練コースについて導入を検討する必要があります。」ということで、委員さんからの提言も一部ご紹介させていただいております。具体的には、「女性が育児、出産、再就職をしやすい体制を作らないと、少子化に歯止めがかからない。」あるいは、「手話通訳者の派遣やバリアフリー化など、多様な障がい者に対応できる受入れ体制の整備を希望する。」というような意見がございましたので、そちらを参考に記載させていただいております。

続きまして、(4)「生産性向上に資する IT 人材育成の強化・加速化について」でございます。こちらは、工科短期大学校や技術専門校での取組の強化の必要性を記載しておりまして、IT のもつ潜在力を発揮できる人材を育成するため、従来から工科短期大学校の情報技術科で実施している新規学卒者向けの訓練に加え、技術専門校においてもスキルアップ講座や離転職者向けの職業訓練等を活用するなど、取組を強化していく必要がありますということに記載してございます。

続きまして、32 ページをご覧ください。(5)「若年者の職業観・勤労観の醸成等について」ということで、委員からは「人間力が向上するようなカリキュラムを取り入れてはどうか。」というご意見をいただいております。他にも、「人間力は非常に大切であると感じる。対人関係を円滑にするためには、まずあいさつである。」とのご意見をいただいております。また、人材育成ニーズ調査の中でも、技術系、技能系社員の採用に当たって重視するというので、挨拶、身だしなみ等の社会常識や時間管理能力、ビジネスマナー、コミュニケーション能力等と回答した企業が多かったこともご紹介したところでございます。このため、工科短期大学校及び技術専門校での若年者に対する訓練において、基礎的又は専門的な技術・技能・知識の習得に加え、職業観や勤労観の醸成、あるいはコミュニケーション能力等の養成にも力を入れていく必要があるということで、記載したところでございます。

次に、(6)「在職者向け訓練について」をご説明申し上げます。企業内の OJT による人材育成が難しくなっていることから、工科短期大学校や技術専門校においても、在職者訓練で女性向けや IT 分野、成長期待分野のコース開発についての検討と、受講ニーズに即した訓練内容及び期間を設定するなどの拡充を図っていく必要性を記述しているところでございます。委員さんからは「工科短期大学校や技術専門校は県内各地に

あるので、引き続き在職者向けの訓練を期待したい。」というご意見もございましたので、参考に掲載させていただいているところでございます。

それから、(7)「訓練環境の整備について」でございますが、第10次職業能力開発計画の終了時点、平成32年度時点で築40年を超える学校が8校中3校ございまして、具体的には長野技術専門校、岡谷技術専門校、飯田技術専門校の3校なのですが、老朽化や大規模地震に対する安全性の確保等の観点から施設改修の検討が必要であり、特に、委員の皆様が現地視察していただきました長野技術専門校につきましては、昭和45年から46年にかけて建物が建設されておりまして、老朽化が著しいため、今後、大規模改修等について検討する必要があるということでございます。また、実際訓練に使っております設備につきましても、耐用年数の2倍を経過した機器が相当数あるなど、老朽化が進んでいることから、今後、機器の更新について、財源との兼ね合いもございしますが、計画的に進めていく必要性を入れさせていただいているところでございます。

続きまして、(8)「安定した指導体制の構築について」でございますが、訓練指導員の高齢化等により、後進の訓練指導員への指導技法の継承等に支障が生じていることから、今後は新規学卒者に加え、社会人経験者等の即戦力となる訓練指導員を積極的に採用する必要性、それから、訓練指導員の各専門分野における技術・技能・知識等の能力を向上させるための研修の充実の必要性を記述しているところでございます。

最後になりますが、(9)「就労支援体制の充実」ということで、訓練生の就職率向上のための取組として、訓練生一人一人の希望や適性に応じた就職の機会の重要性和、キャリアコンサルタントによるきめ細かい就労支援のほか、求人開拓の強化など、更に就労支援体制を整備する必要性を記述してございます。

全体的には今お話したような構成になっております。簡単でございますが、以上が第1部及び第4部の説明になります。よろしくご審議のほどお願いいたします。

(半田会長)

それでは、ただ今の説明に関しまして、ご質問やご意見等がありましたらご発言をお願いいたします。

(榎野委員)

2点申し上げます。まず、31ページの(3)ですけれども、意見というよりは感想です。「個々の特性に合った職業能力開発機会の充実について」で、雇用情勢が改善される中で、求職者の方々が訓練するよりもすぐに就職することを選択される傾向があり、求職者支援訓練の受講生も減ってきています。ただし、実際にはすぐに就職するよりも、ひとり親や非正規雇用労働者の方は、訓練でスキルを身につけていただくことで、より安定した仕事や、条件のよい仕事に就けるといふことがあります。このような方々について、訓練内容や訓練期間の工夫、託児サービスの提供などの支援について引き続き取組を進めていただけたらと思います。あと、訓練のニーズについて、労働局では事業主向けに昨年アンケートを行っております。県とも情報共有させていただきますので、是非ご活用いただけたらと思います。

2点目は、33ページの(9)ですけれども、訓練生の修了後の早期就職というのとはとても大切なことなので、平成27年度から、県や技専校から就職状況を労働局にも教えていただいて、未就職の方については、ハローワークもお手伝いさせていたいただいているところです。「より充実した就労支援体制を整備することが必要です。」と今記載いただいておりますが、例えば、「関係機関と連携して」という趣旨の文言を書いていたけるといいかなと思います。

(浅岡課長)

ただ今、2点のご意見をいただきました。まず、1点目の個々の特性に合った訓練の関係ですけれども、できるだけ訓練をすることによって、安定した就職、就業に結びつけることができるように、受ける方のニーズに即した訓練となるようにさせていただきたいというふうに思っております。

それから、訓練生に対する就職支援の関係ですが、就労支援体制の整備に関しましては、是非こちらからもハローワークさんとか、労働局さんとの連携をさせていただきたいと思っておりますので、記載の内容について触れさせていただきたいと思っております。

(半田会長)

ほかに何かありますでしょうか。

(伊藤委員)

今ご説明を頂戴しました第4部について、今回とても重要な部分を示していただいたと思っております。先ほどのA3の資料でお示しいただいた、計画、いわばプランとしての部分を、どこが責任を持って「DO(推進する)」のかというところで、長野県においては、工科短期大学校や技術専門校が、この計画の「DO(推進する)」を担う重要な拠点なのではないかなというふうに私は感じています。特に、その中で今回中心にきている部分が、生産性の向上に向けた人材育成というところかなと思うんですけれども、実際の文言に落ちてきたときに、生産性の向上というような、いわば、いかにこれからの社会の変化に向けて、仕事の知識、技能等を変化させていったり、企業の仕組みの中に、どう自分たちの能力を発揮してくのかということについて、今も企業側のご意見というお話もあったんですが、どういうところを工夫していけば生産性が向上していくのか、どういうふうに人材開発をしていくことが必要かということや、自分のところの人材を単に育成するだけではなくて、今の会社内の仕組みを生産性向上に向けてどういうふうに変化させていくことが必要なのかというような、企業側に対するサポートといたしますか、更にもう1歩先の未来へ向けた生産性向上への取組も必要かと思えます。例えばコンサルティングをしていただいたり、いわば拠点としての機能をどう強化してくのかということについて、もう少し踏み込んでいただければいかがかなというふうに思っております。その中で、やはり広域では、先ほどの拠点校という考え方や、拠点校の中に、生産性向上に向けた企業体制というものと人材育成とを結びつけるような形の相談対応もできるような、そういうところにですね、県の産業人材育成センターですと

か、今まで持っていらっしやる機能とも十分横にリンクした形で、生産性向上に向けた人材育成に関する教育プログラム又は計画を立てていただけるといかがかなと思っております。

同時にもう1つ。企業側がこれらの計画に乗って、自分たちがこの中に入っていこうという動機づけとといいますか、企業側のメリットとといいますか、こういうものを使うことによって、例えばポイントが高くなるとか、又はこういうところでメリットがあるというように、自社内の人材育成を県の施設を借りてやっていけると同時に、もっともっとうちの県庁舎を使うとか、もっともっとうちの工科短期大学校や技術専門校の先生方とやり取りをしていこうというような仕掛けも、何か工夫していただくことはできないのだろうかということを感じました。

(浅岡課長)

ありがとうございます。今伊藤委員さんからいただいたご意見は大変重要な考え方だと思います。ただ、非常に難しい部分でもあるというふうに考えておまして、私どもの方で、生産性の向上に向けた人材育成を職業訓練の中で考えていく場合に、1点は、企業の中で戦略的にこれから進めていこうという分野に対して、従業員の労働力の配分のあり方がちょっと違っているという場合に、どうやって人材を育成していくのかということについては、新たに、能力のある方を受け入れるということもありますし、あるいは新たに進んでいく方向付けに合う人材を会社の中で育てていくという考え方もあるかと思えます。

具体的には、工科短期大学校や技術専門校の中で、そうした新たな分野に対する人材育成の支援だとか、そういった部分は現有の仕組みの中で、できるだけ工夫しながら対応していくということができると思います。一方で、生産性向上のために企業の戦略そのものをどういうふうに考えていくのかということについては、職業能力開発という部分よりももっと広い分野での検討が必要だというふうに考えております。

(伊藤委員)

今県内の色々な企業さんが、自分の企業内を変えていかなければいけない、そして、人材育成ももっと変化をつけてやっていかなければいけないという意識をすごくもってらっしやるなと感じています。ですので、せっかくこれだけの拠点校がある中で、技専校の役割について、もっともっとうちの県庁舎を借りてやっていってさしあげたいですとか、色々な意味も含めて、今の中でできる部分と、それからその周りで応援団をどう配置していくかというような視点もご検討いただければと思います。県の方でも施設や設備の老朽化ですとか、これだけの計画を担わなければいけないにもかかわらず、県だけで担うにはなかなか担いきれないような、ハード的な部分もあり、人材的な部分もあり、そして内容的な部分もあるかと思うんですけれども、生産性向上に向けた人材育成をやってほしいなということを非常に強く思っておりますので、そういうところへ向けて、是非こういったものが進んでいくように、他の施策等との連携についても、ご検討いただければと思います。

(半田会長)

この部分については、地域でコンソーシアムを作って何かやるとかですね、そういったものが対応するのかなということを感じるところでありまして、企業側からも何か働きかけというんですかね、そういうのがあったり、それに対して県とかが協力するというような格好でできると、なかなか面白くていい形ができてくるのではないかと思います。大学も同じなんですけれども、教育を変えようと思うと、10年かかるっていう、よくそういうことが言われますけれども、例えば教育を変えようと思えば、いったん変えてもですね、大学でも4年後にしか人材が出てこないというようなこともございますので、そういった部分をうまくできるように、先ほどのコンソーシアムじゃないですけども、いろんな声を上げていただいて、将来的なところを見て変えていくのがいいのかなということも感じるところでございます。

(白鳥委員)

企業の立場から申しますと、生産性向上というのは、一言ではなかなか言えないような内容になるんですが、我々は企業を経営しております、基本的に生産性向上というのは2つかなと思うんです。1つはですね、目標があって、その目標値をいかに早く、効率よく達成するかということになります。1点は意識づけ、啓蒙活動、もう1点はスキルの向上ですね。この両面がなければ、なかなか難しいと思うんですけれども、生産性向上の場合に、どこまでどうするのか、何のためにというところが失われてしまうと、ただ単に効率効率ということになってしまうので、人間尊重という立場からするとどうなのかなと思います。私どものお客様で、自動車会社様がいらっしゃいますけれども、色々なお話をお伺いして、面白いというか、事例としてびっくりしたことがあります、生産性向上、効率効率っていうチームのほかにですね、それにブレーキをかける人間尊重のチームがありまして、アクセルとブレーキをちゃんと持たれてるというのがすごいなと思ったことがありました。実際に現場に入ってちゃんと機能しているかというのは確認しているわけではありませんけれども、両面があって、そのせめぎ合いですね。例えば、単純作業をずっとやらせていていいのか、腰を痛くする人が多い職場はどうしたらいいのかというところで、人間尊重チームが入り込んでいくわけですけども、やはり両面というのは非常に重要だなというふうに思います。そういう意味で、学校教育の中での生産性向上というのは、大変難しいところがあるんですが、ここにちょうど前回お話をさせていただいたことを挙げていただきまして本当にありがたいことですが、A3の資料の2の左下、審議会の意見の中に、「技術・技能・知識のみならず、人間力の向上は非常に大切」ということを挙げていただきまして、そして一番右縦の列の「職業観・勤労観の醸成やコミュニケーション能力等の養成」、これを工科短期大学校の方で取りあげていただけるということで、非常にありがたいことです。企業に入りますと、本当に日々目標が決まっていて、ノルマがあって、それに遮二無二挑戦していくということになりますけれども、やはり学生時代とか若いときに、生産性向上とは何かということを学んでいくのといかないのでは、大きな違いが出ると思います。是非その辺ですね、もう計画に入れていただいておりますのでありがたいことですが、よろしく願いした

いと思います。

それからもう一点。資料3の8ページですが、こちらに「図-9 女性有業率全国との比較（平成24年度）」というものがございませうけれども、長野県と全国平均、こちらについては、女性の有業率が年齢に従って10ポイントも全国と違うところがあるんですが、これはどういう理由になっているんでしょうか。賃金状態からすると、長野県は低いと思うんですけども、いわゆるなんとか頑張って稼がなきゃいけない、子供さんが大学に行くとか、手が離れてから働かなきゃいけないってことなのか、かなり有意なデータになっていると思います。この辺が長野県の特徴だとしますと、働くということは頭も体も使うわけですが、そのことによって平均寿命が長くなるとかですね、関連性はよく分かりませうけれども、かなり活発な動きなんじゃないかなというふうに思います。従いまして、この10次計画の答申、全体はものすごくよく作られてるということで、本当に素晴らしいなと思っているんですが、10次計画の中の重点課題として、どこに焦点を当てるかっていうことで、私は安倍首相の回し者ではないんですけども、女性の社会的進出という点で、重点としての女性がこれだけ有意ということは、これを更に分析して、伸ばすような方法があればいいんじゃないかなと思います。私どもの会社でも、この間面接をしまして、子育てを終えられた女性が就職されることになったんですが、会計事務所にいたような方なんですけれども、すごく優秀なんですよね。本当にありがたいなという感じがいたしますので、是非女性の活躍を重点項目の1つに入れていただくといいのかなと思います。建設業でもそうですよね。海外へ行くと、女性でもヘルメットを被って現場でやっているような方が多いので、是非長野県でもそういう女性が活躍できるような、何かポイントを挙げていただければありがたいかなと思います。

（半田会長）

ありがとうございます。長野県の女性の有業率が高いというのは、多分おじいちゃん、おばあちゃんが元気で、子供の面倒を見てもらえるっていうのがあるんじゃないかなと思います。それにしても、長野県が全国に比べて10%高いっていうのはちょっとすごいですよね。これを更に上げるっていうのも、なかなか難しいのかなと感じるところはあるんですけども、全国のモデルにでもしてもらいたいかなと思います。これで長野県の女性が活躍しているんだということをPRするといいいのかなということも若干感じるころではありますし、こういった現実があることを皆さんに知っていただいて、私も働こうかと思う方が増えてくるっていうのも、1つのいい傾向になるのかなと思いますので、その辺のところをよろしくお願ひしたいと思います。

（佐藤委員）

先ほどの資料2の見開きのところなんですけれども、やっぱり技能の振興っていう、ちょっと生産性の向上とは離れてしまうんですけども、技術者の社会的地位の向上っていう文言があったんですけども、活躍したら、何かこう表彰制度っていうんですかね。そういうものがあると、やっぱり働きがいになると思うんです。うちなんかにも、

長く働いてくれている、その道一筋でやってきた人がいて、そういった方に対して、何か外部で表彰していただけるといいのかなと思います。その人の経歴を考えたときに、昔のことですから、何か技能の資格を持っているとかではないんですけども、やっぱり地道ではあるけれども、会社に貢献していただいている。本当に大切な人を何か表彰できる制度があると、すごく励みになるんじゃないのかなと思います。

(滝澤委員)

先ほどの女性の有業率の関係ですけれども、これについては、13ページの「非正規雇用」の増加というところとも関連していると思うんですね。女性の有業率が高いということは非常にいいことではあるんですが、これを見ていただくとわかることがあります。8ページの女性の有業率のグラフでは、25~29歳のところで、全国より長野県のほうが下回っているということで、おそらく、結婚、出産、退職をして、その後また子供が小学校に入ったぐらいに、有業率がどんどん高まっていくというような形が見てとれると思うんですけども、これは、13ページの非正規雇用の増加ということとも関連していると思うんですね。女性の非正規雇用労働者が、今、約58%になっているということで、有業率は高いんですけども、その大半が非正規雇用労働者ということで、やはり、1度退職してしまうと、戻ってくるのは非正規雇用というようなことが見てとれるのではないかと思います。就業することは非常に大切なんですけれども、やはり正規職員という形で戻ってこれる、そのような体制づくりを行ってもらうことが一番大切なのではないかなと感じるところです。

それと、ちょっと別のことなんですけれども、先ほどの技専校の訓練指導員の方たちの関係で、指導員不足があるということなんですけれども、例えば、上田の工科短期大学校とかから、毎年地元の各企業に就職されてる学生さんがいらっしゃると思うんです。継続的に就職されているような企業があると思うので、例えばなんですけれども、そういう企業と県とで契約をして、出向ですとか、派遣ですとか、そういうようなことができないのかなと思いました。ちょっとご提案というか、要望ですけれども。

(半田会長)

ありがとうございます。先ほどの、女性の有業率は高いんだけど非正規雇用が多いのではないかというお話ですけれども、労働契約法ですかね。有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みによって期間の定めのない労働契約に転換できるというのがありますよね。だから、そのあたりで少し是正されてくるのかなとは思いますが、それでも少し抜け道があって、一旦6か月離れると期間がリセットされてしまうというようなことがあるので、そういったところもですね、法的にもきちんと整備してもらって、あからさまにそういうことをやっているとか何か罰則があるというようになれば、だんだん正規職員が増えていくのかなと思います。

それから先ほどの2番目ですね。やっぱり訓練指導者の不足というのは、色々ところで影響が出てくると思われまして、大変いい提案ではないかなと思いますので、是非考えていただければありがたいかなというふうに思います。大学でも、ある企業とクロ

スパポイントというような形で、専門的な技術を持った人を、会社で給料を一部、大学でも給料を一部もつような恰好でやっているということもありますので、そんな制度も参考にいただければ、教育者の不足というのでも解消できてくるのかなと思います。

(宮川委員)

4点ほど質問と意見を出したいと思うんですが、1つは先ほどお話のあった生産性の向上についてですが、ここではIT人材っていうような書き方をしているんですけども、例えば建設業、とりわけ今技専校でやっている建築科なんですけど、その分野での生産性を上げるっていうことで言うとですね、かなり経営者に対する意識改革みたいなものをしていかなければいけないだろうと思います。つまり、産業政策的にコンサルティングをしていくような必要性があるだろうし、また、人材育成という観点から言うと、建築の分野では極めて分業化が進んでいるんですね。この分業化によって生産性を阻害している部分があるので、例えば、建築大工っていう枠組みだけではなくて、多能工化っていう部分についても検討して、それによって省力化というか、生産性を向上させる部分はかなりあると思うので、そういった部分についての研究を進めてもらいたいというのが1点です。

それから2つ目。これは質問なんですけれども、国の計画の中で数値目標が出てますよね。県においては数値目標は出さないのかどうなのか。次回出るのかわかりませんが、そうした数値目標を設定した上で、その目標に向かってやっていくというような視点があるのかなのかということ、2つ目にお聞きしたいと思います。

3つ目ですが、これは資料3の22ページ、23ページあたりに書いてあるんですけども、労働市場インフラの関係ですね。この中で、「ジョブ・カード」という言葉があります。建設業においてはですね、この「ジョブ・カード」なんていうものは、全く活用されておられません。事前に事務局にもお話を申し上げたので、多分調べていただいていると思うんですが、国土交通省の方で「建設キャリアアップシステム」というものがあるんですけども、いよいよその開発準備室がこの5月の連休明けにできました。そこにはですね、日建連というスーパーゼネコンの団体や建設業協会の全国組織、それから私どもの上部団体の全建総連という団体が常駐者を派遣しまして、正に国と業界、労使ともそこに入って開発準備を始めています。来年の4月から技能労働者のID登録が始まり、そして8月から本格稼働する予定です。「建設キャリアアップシステム」は、その人の個人情報も含めてどのような資格を取得しているのか、それからどのような研修を習得しているのか、社会保険の加入状況等々も含め、そういった情報がひとつのカードの中に全部整っております。それを建設現場でカードを読み取る機械にピッとかざせば、その人がどういう仕事にずっと従事してきたのかというのが全て分かるようなもので、そういったシステムがこれから出来てきます。そうすると、「ジョブ・カード」ではなく、「建設キャリアアップシステム」がその人のスキルを証明する1つの大きなアイテムになってくるんですね。職業能力評価基準との連動というのはまだ始まっておりませんが、その基盤になるシステムだろうと思います。そういう意味からすると、他産業においては「ジョブ・カード」の活用というのでも結構なんですけれども、建設業に

においては、「建設キャリアアップシステム」が、最終的に処遇改善にまでつなげようということで今回始めておりますので、そういったものの活用についてもですね、これは多分人材育成課のセクションではなくて、建設政策課や技術管理室の分野だと思いますけれども、人材育成という意味では同じですので、その普及活用についても検討していきなり、推進していきなりっていう文言を入れていただきたいということが3つ目です。

最後に、資料3の24ページになりますけれども、「技能の振興」についてです。これについてはですね、前段の5行ぐらいのところ、技能継承はこれから極めて重要だし、そのために伝統技能に再び光を当てて、職人が活躍し、若者が職人を目指す社会を作っていくことが必要だと記載されておりますが、正にこのとおりで、この言葉はこのまま残していただきたいんですが、しかし、そのあと、このための後にくる部分については、ほとんど何も新味がない。全く新味がないんです。今までやっていることをただ羅列してあるだけです。私が思うのは、先ほど表彰の話が出ましたよね。技能を持っている人を正しく評価してあげて、そのことによって社会的地位が向上するという仕掛けというのは幾つもあります。これはまた建設業の関係ですけれども、例えば、技能士を持っている人達を雇用し、育てている事業所を経営事項審査で加点評価するだとか、総合評価落札方式の中で、なんらかの形で評価をするだとか。建設業の場合、技術者に対する表彰というものはあるんですけれども、技能者に対する表彰はないんですよね。公共工事の中でそういった評価をするということは、いくらもできる話だと思うので、そういうような、他部局との連携によって技能をちゃんと評価してく、県が率先してやっていくという仕掛けをですね、是非この中に織り込んで、検討するというだけでも結構ですが、お願いしたいなというふうに思うところです。

(半田会長)

ありがとうございます。我々も技術者を育てている観点から申しますと、技能者の社会的地位を上げるというのは、非常に大事ではないかと思っております。先ほどの表彰制度とかですね、そういったところで名前が出てくることで、世の中に認知してもらって、なおかつ評価が上がるということにつながるのではないかなと思いますので、よろしくをお願いします。

(浅岡課長)

生産性の向上に関しまして、建設分野で分業化が進んでいることで、むしろ生産性を阻害しているのではないかというお話がありましたけれども、企業ニーズ調査などでも、多能工化に対する要望というものもありましたので、人材を育成する場合に、できるだけ広い分野の多能工といわれる方を育成していくことが大切であるというように考えております。

それから、2点目に国の計画の数値目標が出ているというお話がありました。今日お示した資料の中でも、資料1の1番後ろから2枚目のところに国の計画の数値目標というのが記載されております。今回、県の計画の策定に当たりまして、数値目標に関しましては、現在は答申の素案ということで目標は記載してございませんけれども、計画

にする段階では、数値目標を示していきたいというふうに考えております。その場合、何を項目として挙げるかという点については、中でも検討させていただいて、数値目標を設定させていただきたいというふうに考えております。

それから、「ジョブ・カード」について、建設業での普及がなかなか進まないというお話がございました。「ジョブ・カード」につきましては、職業訓練を実施していく中で、個人の経歴ですとか、本人の進む方向の意識付けなどにも有効と考えておりますので、有効に活用させていただくようにしていきたいと思っております。先ほどご紹介がありました「建設キャリアアップシステム」に関しましては、技術者、技能者のキャリアと資格の両方を登録するようなお話だと伺っておりますので、どのような動きになるのか、また、行政としてどのような関わり方ができるのかというようなことについて、動向を注視させていただきたいと思っております。

それから、技能の振興に関しましては非常に重要だと考えております。技能の振興に関しましては、各県で個別に行っております技能の表彰というものに加え、それぞれの企業や業界団体が独自に行っている資格の制度などに対し、県がその内容を確認して国の公証制度と同様の信頼性を付与する形で認定するという制度もございますので、そういったものの普及も含めて進めていきたいと考えております。

(半田会長)

ありがとうございました。「ジョブ・カード」というのは、本来は本人が作成すべきものなのかなと私は思っていました。日本人はやっぱ奥ゆかしいところがあって、自分からこれができる、あれができると言えないような人間性をもっているのです、多分こういうものが出てきたのではないかなと思っています。アメリカの学生なんかは、自分のホームページを作って、私はこれができる、あれができるとめちやくち一杯書いてあるんですね。実際にその学生に会ってみても、「えっ」って感じのところもあるんですけれども。アメリカは自己アピールがかなり強いという文化があるので、日本人も必ずしもそれでいいかというと、ちょっと問題があるかなと思いますけれども、ある程度は自分の方からこういった技術を持ってますよというのもアピールできるような、そういう能力も必要なかなと感じるところであります。その辺もコミュニケーション能力にかかわってきてるのかなということもありますので、人材育成の面でも、そういった部分を育てていければいいのではないかと思います。

(宮川委員)

最後の4点目のところでちょっと言い忘れたことがあったんですが、前回でしたか前々回でしたか、技能士の活用ということで建築住宅課の方に説明をいただきました。公共工事における技能士の活用について、その時には気がつかなかったんですけれども、よくよく見てみたらですね、一定規模以上はわかるんですけど、実際には、「建築」と「機械設備」にしか技能士の活用というのはないんですね。県の発注工事は、8割以上が土木なんです。そういった土木でも、技能士の活用というかは簡単にできる話じゃないのかなと思いますので、そういった面も含めて今後ご検討いただければと思います。

(半田会長)

ありがとうございます。土木人材というんですかね、それに関しては結構厳しいところがありまして、大学でも「土木」や「土木工学科」と名前がついた学部が数校しかないということがありまして、違う名前になってきているというのがここ何十年かの傾向です。我々も改組するときに、「土木」という名前を消したら、文部科学省の方から、戻してくださいというような要望があって、現在「土木」や「土木工学科」と名前がついている大学の工学部の学科は、3個か4個くらいしか無くなってきているという現状があります。内容的には土木をやっているところも結構あると思うので、土木技術者が少ないというのは、多分そういったこともあるのではないかと考えております。学生の傾向を見ていますと、結構公務員になりたいという学生ばかりで、ほとんどが市町村なり、県なりに入ってしまった、企業に行く人達があまりいなくなってしまうという現実もございまして、なかなか企業としては大変なんだろうと私自身も感じてるところでございます。そういった部分を職業訓練校でも育てていただければありがたいのかなと思っています。よろしくをお願いします。

そろそろ時間がせまっておりますけれども、ほかに何かございますでしょうか。

(伊藤委員)

最後に1つだけいいでしょうか。国の方で「セルフ・キャリアドック」という言葉が出ていまして、例えば、国の方の資料(資料1)の14ページの「若者の職業能力開発」ですとか、その後の15ページの「中高年齢者の職業能力の開発」というところでも「セルフ・キャリアドック」というお話がございます。今、半田会長のお話にもありましたように、職業能力というものをどう捉えていくのか。キャリアカウンセリングをしていると、こんな資格があるとか、こんな技術がありますというような、名称だけをご本人はキャリアと考えられていることが多いんですが、実際には、その方の積み上げてきた経験と言いますか、業務遂行能力そのものをご本人が言語化していなかったり、または、それを重要なキャリアであると意識していないケースも多々あるなと思っています。先ほどの先生のお話のように、言語化するだけではなくて、意識すらしていない。しかし、会社の中での仕事の1つ1つや、学びのプロセスの1つ1つを非常に大きな経験、自分の価値を高めていくチャンスとして捉えていくという視点を、これから働いていく人たちは意識して向かい合っていかなければいけないのではないかと思います。ですので、この「セルフ・キャリアドック」というものが、県の計画の中では、「継続的なキャリアコンサルティングの機会の提供」というような文言で示されているところなのかなと思うんですけれども、例えば、管理監督者さんが指導される中でも、それぞれのご経験というものを踏まえて、一人一人の能力開発をしていくですとか、外へ出た教育訓練だけでなく、日々の仕事や学びの中での職業能力というの、意識して進めていただければありがたいなというふうに感じております。

(半田会長)

最後に大変重要な視点を言っていただいてありがとうございます。やはり経験という

ものは大事だと思います。自分は認識できていないんだけど、どんな能力を持っているのかを各自が認識していただけるようにしていくというのも、ある程度必要なことなのかなというふうに思います。

では、最後に小澤委員お願いします。

(小澤委員)

冒頭で、国の基本計画の中で技能評価認定制度についてお聞きして、そのままになってしまっていたんですけども、今のお話の中で、やはり能力をしっかりと「見える化」するというのは重要だと思います。今回のプラン、資料3の23ページの「本県独自の技能評価認定制度」ということで、制度をしっかりとやってくということをお示しいただいているんですけども、具体的な、何か、こんな形で整理していくとか、もしございましたら最後にお聞きしたいと思います。

(堀内補佐)

人材育成課の堀内です。一番始めの冒頭でもご質問があり、ただ今もご質問をいただきましたが、現状で申し上げますと、昨年度の数値ですけれども、県の方で公的な資格でカバーしきれていない、企業団体の独自の資格制度を、県で認定するというものがございますが、昨年度で認定証明数は55件ございました。現在のところ、7団体の17技能を認定しております。新たな技能も増えておりませんので、そういったところをまた周知して、件数も増やしていきたいというふうに思っております。

(半田会長)

ありがとうございました。お時間になりましたので、この辺で議論を終了したいと思います。事務局におきましては、今回の審議を踏まえまして、次回までに答申案の提示をお願いしたいと思います。次回は提示されました答申案全体について議論したいと思いますのでよろしくお願いたします。委員の皆様方には大変貴重なご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。

(祖堅補佐)

半田会長ありがとうございました。次回の開催につきましては、7月頃を予定しておりますが、その前に本日皆様から頂いたご意見を集約しまして、6月頃にパブリックコメントを予定しております。そこでいただいたご意見を踏まえまして、7月頃に、その結果と答申案を皆様にお示ししまして、改めてご審議をお願いする予定でございます。日程につきましては、追って担当の方から調整をさせていただきますので、よろしくお願いたします。それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。長時間に渡りましてありがとうございました。