

長野県職業能力開発審議会議事録

日時:平成27年(2015年)6月11日(木)
午前10時～正午
場所:長野県庁(議会棟401号会議室)

1 開会

(大槻企画幹)

皆さん、おはようございます。時間前ですが皆さんおそろいになりましたので、ただ今から長野県職業能力開発審議会を開催いたします。お集まりの委員の皆様にはお忙しいところ、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

第1回目の会議でございますので、会長が選出されるまで私、産業労働部人材育成課の大槻のほうで進行を務めさせていただきますので、よろしくお願ひしたいと思います。

2 産業労働部長あいさつ

(大槻企画幹)

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からごあいさつを申し上げます。

(石原産業労働部長)

皆さん、おはようございます。県の産業労働部長の石原と申します。よろしくお願ひいたします。

本日は職業能力開発審議会の第1回目の会議を開催しましたところ、皆さん大変お忙しい中、お集まりいただきまして本当にありがとうございます。また、委員を快く引き受けてくださった方々、本当にありがとうございます。それぞれの分野におきまして、大変お忙しい活躍をなさっているということは重々承知の上で、皆様方にお願ひしたところでございます。本当にありがとうございます。

この審議会でございますけれども、来年の8月まで今日を含めまして合計6回ほどの会合を開きまして、長期にわたるわけでございますけれども、ご協議をいただきたいというふうに考えております。

最近の経済情勢を申し上げますと、おおむねいい方向に向かってきております。求人倍率もよくなりました。それから賃金のほうも、数字の上ではかなりよくなってきているというふうに感じております。ただ県内の中小企業の方々1つ1つ見てまいりますと、まだまだ行き過ぎた円安のために、エネルギーまたは原材料が高いというような方々、または人材がいなくなってしまうということで、人を集める、または将来を託する若い人たちを一所懸命見つけているという中小企業の方々もございます。ここら辺のところをしっかりとケアしていかないと、次の私たちの新しい展望は開けないかなというふうに考えております。

私どもは産業政策全般を担当しているわけでございますけれども、新しい産業をつくる、または既存の産業をさらに展開していく上で、やはり人づくりというのは一番基本中の基本でございます。従いまして皆様方には県内で現在働いていらっしゃる109万人の方々と一緒に続く方々のことに思いをはせていただきましてぜひとも忌憚のないご意見を頂戴して、いいものをつくり上げたいというふうに考えております。

現在の状況を申し上げますと、折り返し点もまいりました県の5か年計画「しあわせ信州創造プラン」の中で、幾つかのプロジェクトが動いております。その中の次世代産業創出プロジェクトの中で、人づくりということが大きな課題として今取り組んでいる

ところでございます。

また、現在進めております第9次の職業能力開発計画におきまして、もう既に行った事業といたしましては、「技能五輪・アビリンピック」が2012年に行われました。引き続き若者の技能向上だとか、技能尊重の機運を醸成しているところでございます。また、来年の春には南信工科短期大学校が新しくできるということでございまして、前回の第9次の中の事業につきましては、着々と進めているというのが現状でございます。

今回皆様方には、第10次の計画について審議いただくということでございますけれども、皆様方それぞれの分野におけるご経験、またはノウハウ等をぜひともお貸しいただきまして、いいものを作りたいと思いますのでよろしくお願ひいたします。

さまざまな角度から忌憚のないご意見を頂戴いたしたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。誠に簡単ではございますが、冒頭のあいさつとさせていただきます。これから長時間でございますが、よろしくお願ひします。

3 職業能力開発計画及び審議会に関する説明等

(大槻企画幹)

ありがとうございました。それでは最初に私から都道府県の職業能力開発計画策定や審議会の設置につきまして、関係する法律および条例を含め、簡単に説明をさせていただきます。まずお手元の第1回職業能力開発審議会の資料の、資料1が国の職業能力開発促進法、資料2が長野県職業能力開発審議会条例となっておりますので、ご覧いただきたいと思ひます。

今回皆様にご審議いただく長野県職業能力開発計画については、資料1の2ページでございますけれども、職業能力開発促進法第7条の中で、「都道府県は職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するように努めるもの」と位置付けられているところでございます。先ほども話がありましたけれども、現在は23年度から今年度までの第9次の計画を推進しているところでございます。また同じ資料1の2ページの最後になりますけれども、職業能力開発促進法第91条に、「都道府県に職業能力開発審議会を置くことができる」と定められております。それを受けまして、資料2の県条例で職業能力開発審議会を設置し、職業能力開発計画や職業能力の開発に関する重要事項を調査審議することとされているところでございます。

続きまして、本審議会の委員につきましては、先ほどの審議会条例第2条により、労働者を代表する委員、事業主を代表する委員、学識経験者である委員、および行政機関の職員である委員ということで、お手元の審議会委員名簿のとおり、今回8人の皆様に委嘱申し上げたところでございます。委嘱状につきましては誠に恐縮ではございますが、本日机前にご用意させていただいております。審議会委員の任期は2年となりますので、何とぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

次に、本日の審議会の開催についてご報告いたします。委員総数8名でございまして、委員の皆様全員ご出席ですので、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。なお、当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は発言者の氏名を明記した上で、県のホームページに公表させていただきます。後日、公表に先立ちまして、議事録の確認をさせていただきますのでよろしくお願ひした

と思います。

4 委員紹介

(大槻企画幹)

続きまして次第3でございます。本日は1回目の会議ですので恐縮でございますが、私のほうから委員の皆様を名簿順にご紹介申し上げます。滝澤一子委員。宮川信一委員。佐藤洋子委員。白鳥典彦委員。伊藤かおる委員。小澤吉則委員。半田志郎委員。樫野一美委員。以上8名でございます。あらためましてよろしく申し上げます。

続いて長野県側の出席者をご紹介申し上げます。先ほどごあいさつを申し上げました石原産業政策監兼産業労働部長のほか、山本雇用・就業支援担当部長、鈴木人材育成課長、大石産業労働部参与でございます。大石参与には、先ほど話がありました28年4月開校の南信工科短期大学の校長予定者ということで、今年度開校準備を担当していただいております。

5 会長選出

(大槻企画幹)

次に次第4の会長選出でございます。長野県職業能力開発審議会条例第4条第1項では、会長は学識経験者の中から、委員の互選により選出していただくことになっておりますので、この件につきましていかがいたしましょうか。

(小澤委員)

会長につきましては信州大学の半田先生にお願いできればと思います。

(大槻企画幹)

ただ今、半田委員さんというご発言がありましたがいかがでしょうか。

(各委員から賛意の声・拍手)

ありがとうございます。それでは半田委員に会長をお願いしたいと思います。半田会長よろしく申し上げます。会長席へお移りいただき、ごあいさつをお願いいたします。

(半田会長)

皆様、あらためましてこんにちは。ただ今本審議会の会長に選出されました信州大学工学部長の半田志郎でございます。皆様方にご協力いただきまして、中身の濃い審議をしていきたいというふうに考えております。よろしくようお願いいたします。それでは私のほうから一言だけお話しさせていただきます。

昨今の社会・経済を取り巻く状況を見ますと、少子高齢化の進展や労働力人口の減少、若者のものづくり離れ、非正規雇用の増加等、様々な課題が山積しております。こうした状況に鑑みますと、若年層や離転職者の能力開発をはじめ、多様な職業能力開発の機会の提供が求められておりまして、人材育成の重要性はますます増してきているところ

でございます。

人材育成に関しましては長期的な視点が必要でございます。投資をしてもすぐに成果が出るというものでもございません。ですので、現在のような変革の時期には、人材育成を社会全体の共通認識とした上で、新たな視点から職業能力開発の進め方について、改めて検討する必要があると考えております。

委員の皆様方におかれましては、本審議会の中で忌憚のないご意見をいただきまして、今後の長野県の人材育成の方向付けができますようお願い申し上げまして、簡単ではございますけれども、会長就任のあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

6 諮問

(大槻企画幹)

ありがとうございました。続きまして次第6の第10次長野県職業能力開発計画につきまして諮問したいと思います。石原産業政策監兼産業労働部長より諮問を申し上げます。

(石原産業労働部長)

それでは10次の計画について諮問します。よろしくお願いいたします。

(大槻企画幹)

ありがとうございました。

後先になってしまいましたが、資料の確認をさせていただきます。

(配布資料確認)

それでは次第7に入りますが、これより審議会の進行を半田会長にお願いいたします。会議はおおむね12時頃を目途に終了を予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

7 会長代理及び議事録署名委員の指名

(半田会長)

それでは会議を進めさせていただきますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。ただ今第10次長野県職業能力開発計画について、諮問という形で長野県知事からいただきました。これは大事なことですので読み上げさせていただきたいと思っております。

第10次長野県職業能力開発計画の策定にあたり、職業能力開発促進法第7条第3項及び長野県職業能力開発審議会条例の規定により審議会の意見を求めますという形で、この審議会が成り立っているところでございます。よろしくお願いいたします。

まず、審議会条例第4条第3項の規定によりまして、会長の職務代理を会長が指名することになっておりますので、私のほうから指名させていただきたいと存じます。小澤委員に会長職務代理をお願いしたいと存じます。小澤委員、どうぞよろしくお願いいたします。

(小澤委員)

ありがとうございます。

(半田会長)

次に本日の議事録署名委員の指名でございますが、慣例によりましてこれも会長指名ということでよろしいでしょうか。

(異議なしの声。承認。)

異議なしのお声がありましたので了承されたということで、本日の会議の議事録署名委員は滝澤委員と佐藤委員をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

8 議事

(1) 公共職業訓練の現状と課題について

(半田会長)

それでは議事に入ります。本日の議事は、お手元に配布してあります資料の次第によりまして進めてまいります。まず、公共職業訓練の現状と課題について事務局から説明をお願いいたします。

(鈴木課長)

あらためまして人材育成課長の鈴木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

会議資料の説明の前に、お手元に長野県職業能力開発審議会スケジュール案がございます。そちらをご覧いただきたいと思います。

まず、本日6月11日の第1回の審議会でございますけれども、「公共職業訓練の現状と課題」ということを議題といたしまして、職業能力開発を取り巻く状況の変化とか課題等につきましてご説明をさせていただきます。その後、初回でもありますので委員の皆様にはそれぞれのご経験とか取り組みを踏まえまして、人材育成について日ごろ感じておられること、またご意見などご自由にご発言をいただければと思っております。

第2回目以降につきましては、本年度は9月、11月、そして来年の1月を目途に3回の審議会を予定してございます。この中では職業能力開発の基本的施策についてや、工科短期大学校・技術専門校の今後の方向についてご審議いただきたいと考えております。

来年度(平成28年度)に入りまして、4月、7月と2回の審議会を予定しております。その中で答申の素案、また答申案について議論をいただきまして、来年の8月を目途に答申をいただきたいというスケジュールを想定してございます。

また審議会の開催場所でございますけれども、県庁に限らずに工科短期大学校や技術専門校などでも開催をいたしまして、現地の訓練の状況なども視察をしていた

だきながら議論を深めていただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは審議会の資料に基づきまして説明をさせていただきますので、資料集をお願ひいたします。内容が盛りだくさんでございますので、ポイントを絞って要点を簡潔に説明したいと思いますのでよろしくお願ひいたします。

お手元の資料1・資料2につきましては先ほどご説明をさせていただきましたので、資料の3をお願ひいたします。現行の第9次長野県職業能力開発計画の概要と、その実施状況について説明をさせていただきます。まず左上の計画のねらい、期間でございますけれども、この計画は職業能力開発促進法の規定に基づき、県内経済の動向や労働力の需給動向等を考慮して、県が取り組む職業能力開発の方向性を示すものでございます。計画期間は下の四角でございますが、平成23年度から27年度までの5か年となっております。左から2番目の四角に「職業能力開発をめぐる状況の変化」とございます。第9次の計画を策定した時期の状況につきましては、1の「人口及び労働力人口の減少」にありますように、生産年齢人口が136万人から128万人に減少いたしました。また、2の(1)の産業構造の変化につきましては、2つ目のポツ(・)でございますけれども、第2次産業に従事する従業者が5年間で15%減少するという状況にございました。また、(2)の就業構造の変化につきましては、その一番下のポツ(・)でございますけれども、リーマンショックを受けまして、有効求人倍率が1倍を大きく下回るという厳しい雇用情勢の中での計画策定となったわけでございます。

このほか、3の「国における制度見直し」でございますけれども、都道府県の職業能力開発施設につきまして、指定管理者制度が導入できることとなったこと、また、独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止など、国においても制度の見直しがなされたところでございます。

こうした状況の中で、中ほどの職業能力開発の基本的施策でございますけれども、主に6つの視点から今後の職業能力開発を推進することといたしました。そこに記載のございます、ものづくり分野及び成長が期待される分野における人材育成の推進など6項目でございます。また、一番右側の四角でございます、工科短期大学校・技術専門校の今後の方向につきましては、1の中に星印がございます。企業ニーズや高卒者の進路動向、県財政等を考慮しつつ、南信地域への工科短大機能の配置を含めて今後の在り方を検討することといたしました。

裏面をお願ひいたします。この5年間におきます計画の実施状況についてまとめたものでございます。まず1の「ものづくり分野、成長が期待される分野における人材育成の推進」につきましては、具体的な取り組み欄でございますが、在職者向けに産業人材カレッジ事業、いわゆるスキルアップ事業と申しておりますけれども、在職者の技能向上のためのものづくり分野の訓練を実施いたしました。成長が期待される分野といたしましては、工業技術総合センターとも協力をいたしまして、食品分野の新たな講座を開設することといたしました。

2点目の「雇用のセーフティネットとしての能力開発の推進」につきましては、ポリテクセンターのない地域で、離職者向けの短期課程訓練や、民間教育訓練機関に委託した職業訓練を実施いたしました。

3の「職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進」につきましては、産業人材カレッジのほかに、認定職業能力開発施設における職業訓練について補助要件の緩和などの充実を図ってまいりました。

4の「若年技能者・次世代を担う技能者の育成」につきましては、平成24年に「長野技能五輪・アビリンピック2012」を開催、成功させまして、若年者の技能の向上と、技能尊重機運の醸成を図ったところでございます。

5の「特別な支援を必要とする人に対する職業能力開発の推進」につきましては、障がい者や母子家庭の母向けの委託訓練について充実を図ってまいりました。

6の「産業人材育成支援のためのインフラの充実」でございますけれども、産業人材育成支援センターにおきまして、人材育成を行うさまざまな機関との情報交換や情報発信を行いましたほか、信州ものづくりマイスターの高校への派遣などを行ってまいりました。

右側をお願いいたします。工科短大・技専校の方向性でございます。まず工科短大につきましては、3つ目の丸でございます。先ほど産業労働部長からもご説明をいたしましたけれども、平成26年1月に長野県南信工科短期大学校設置概要を決定いたしましたしまして、現在平成28年4月の開校に向けて準備を進めているところでございます。

2の「技専校のあり方」についてでございます。4つ目に、ポリテク訓練は国、（高障求機構）が引き続き実施と記載をしております。法律改正によりまして、国では、ポリテクセンターを廃止して希望する都道府県に移管するというところでございますけれども、離職者に対する訓練は本来国の責任においてすべきであるという点、また、移管にともなう国から都道府県への財源措置が十分ではないといった理由から、移管を希望する都道府県は1つもございませんでした。こうした状況を踏まえまして、ポリテクセンターにおける訓練は、引き続き高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営することとなっております。

また、その下の指定管理者制度の導入についてでございます。本県の技術専門校で指定管理者制度が導入できないか、ということについて検討を行ってまいりましたが、結論としては導入をしないこととしてございます。一般的に指定管理者制度導入のメリットといたしましては、民間のほうがより効率的な運営ができるといった点が挙げられるかと思っておりますけれども、訓練の質の確保及び継続性の確保といった観点から、雇用のセーフティネットとして公的な機関が果たす役割が大きいのではないかとといった点、また、長野県では従来から民間でできるものは民間でということで、専修学校などで行います教育訓練と技術専門校で行います教育訓練とのすみ分けを行ってまいりました。こうした観点から、技術専門校では多くの機械を必要とするものづくり分野の訓練に特化をしておき、指定管理を受け入れる機関が民間にあるのかといった問題もございまして、指定管理制度については導入をし

てございません。なお、他の都道府県の状況を見ましても、指定管理者制度を導入しておりますのは、経理事務の訓練を行っております大阪府の1科のみとなっております。

3の「今後の方向」欄でございます。3つ目の丸のところに計画的な機器更新の実施と記載をしております。この中で特に例年ベースの機器更新に加えまして、平成25年、26年度には国からの財源であります地域の元気臨時交付金が活用できましたことから、これを約4億円活用いたしまして、普段なかなか進まなかった大型の機器更新などを積極的に進めたところでございます。

一番下の四角の中でございます。工科短大・技術専門校の訓練単位でございますけれども、工科短期大学校につきましては南信工科短大が開校いたしますことから、平成23年度の160人から平成28年度には200人と40人増加いたしまして、フルオープンとなります平成29年度には240人となります。また、技術専門校につきましては、南信工科短期大学校の設置にともない伊那技術専門校の廃止などもございまして、平成23年度の570人から28年4月には395人となる予定でございます。

6ページ、7ページでございますけれども、ただ今申し上げました取り組みにつきまして、それぞれ実績の数値をそこに記載をしております。1つ1つは説明いたしませんけれども、ご覧いただきたいと思っております。

続きまして資料の4をお願いいたします。資料の4から8につきましては、県内の教育訓練機関の状況について説明をさせていただきます。まず、資料の4でございますけれども、現在県内には県立の職業能力開発施設といたしまして工科短期大学校1校、技術専門校7校がございまして、新規学卒者、在職者、離職者を対象にさまざまな訓練を実施しております。

一例を申し上げますと、右上の長野技術専門校でございますけれども、主に新規学卒者を対象といたしまして機械加工科以下1年制の訓練科が4科ございまして、定員75名に対しまして27年度の入校生は48人となっております。また、その下の在職者訓練でございますけれども、技術専門校の設備等を活用いたしまして、資格の取得とか技能向上のためのスキルアップ講座を開催しております、平成26年度には16コースで230の方が受講いたしました。

その下の民間委託訓練でございますけれども、離職者を対象に介護とかそういった就職につながる訓練を、民間の教育訓練機関に委託をして実施しているものでございます。413人が受講いたしました。また、障がい者に対する委託訓練につきましては、受講者は48人となっております。障がい者に対する委託訓練は全校で実施しているのではなくて、長野、佐久、松本、伊那の4校で実施をしております。以下、それぞれの施設の状況につきましてはそこに記載のとおりでございます。

次に資料の5をお願いいたします。資料の5は工科短期大学校・技術専門校の本年4月におきます応募入校の状況でございます。まず、工科短期大学校につきまし

ては、生産技術科以下4つの訓練科がございまして、工科短期大学校合計の欄でございまして、募集定員A欄の一番下、80名の募集定員に対しまして中ほどの入校生数B欄にございまして27年度の入校生数は77名となっております、定員充足率は96.3%でございます。前年に比べて若干の上昇となっております。

次に技術専門校の普通課程でございまして、一番下の普通課程の合計欄をご覧ください。募集定員(A)欄で、260名に対しまして27年度の入校生数は187名ということで、定員充足率は71.9%でございます。

裏面をお願いいたします。短期課程の4月入校の状況でございます。短期課程4月入校の合計欄でございますけれども、募集定員30名に対しまして入校生数25名ということで、定員充足率は83.3%となっております。

続きまして資料の6をお願いいたします。本年3月卒業生の就職の内定状況でございます。まず、工科短期大学校でございますけれども、一番下の合計欄、修了者B欄ですけれども77名に対しまして、C欄、就職者が77名ということで就職率は100%を達成することができました。また、その下の技術専門校の普通課程でございますけれども、一番下の普通課程合計欄をご覧くださいと思います。修了者B欄157名に対しまして、就職者139名で就職率は91.4%となっております。

裏面をお願いいたします。短期課程の合計、一番下の欄をご覧くださいと思います。修了者29名に対しまして、就職者19名ということで就職率は71.4%でございます。

次に資料の7をお願いいたします。長野県南信工科短期大学校の概要でございます。設置の目的でございますが、県内産業界の求める高度な技能・技術を持った人材を県下全域に継続的に輩出するとともに、専門的な技術を研究し、本県の産業振興に貢献するため、長野県南信工科短期大学校を設置するものでございます。現在、上田市に長野県工科短期大学校がございまして、こちらにつきましては、入学する学生の出身地、また、就職する企業につきましても東北信が8割以上となっております、特に南信地域の産業界の皆様を中心に南信地域への設置を求める声が多く寄せられたところでございます。こうした声を受けまして、県内2校目となる工科短期大学校を設置することといたしました。2の「開校時期」でございまして、平成28年4月、来年の4月を予定してございます。3の「設置場所」は上伊那郡南箕輪村でございまして、現在の伊那技術専門校を活用して設置をいたします。4の「設置学科」でございまして、機械・生産技術科、電気・制御技術科の2科を設置いたします。2年制の訓練科で、1学年の定員はそれぞれ20名でございます。

そのほかに、5の「機能」といたしまして、離職者訓練として、機械科の6カ月の短期訓練と民間教育訓練機関に委託をした民間活用委託訓練。また、在職者訓練といたしましてスキルアップ講座を実施いたします。校長予定者でございまして、先ほど紹介をさせていただきました大石修治先生をお願いをすることとしてございまして、現在大石先生には開校に向けた準備を進めていただいております。7の「建設事業費」は18億円余でございます。スケジュールにつきましては、昨年度基本設

計や解体工事を進めて、建物整備につままして現在準備を進めているところがございます。また、学生募集につまましては、本年6月から高校生及び高校の進路指導の担当者を対象とした説明会を始めておりまして、今後学生募集や入試の具体的な動きを進めてまいります。

続ままして資料の8をお願いいたします。資料の8は県内の教育訓練機関の一覧でございます。職業能力開発のための教育訓練につまましては、県立の工科短期大学校・技術専門校だけではなくてさまざまな機関が実施をしておりますので、県内における職業訓練の状況をまとめたものでございます。左側の職業能力開発施設につまましては、ただ今説明をいたしました県立の工科短期大学校・技術専門校のほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が長野と松本の職業能力開発促進センター、いわゆるポリテクセンターを運営しておりまして、離職者や在職者を対象とした職業訓練を実施しております。

また、事業主や事業主の団体が従業員に対して職業訓練を行う認定職業能力開発施設が53校ございます。真ん中の専修学校につまましては、公立の施設といたしまして須坂看護専門学校や農業大学校など6校、私立の専修学校につまましてはファッションとか経理事務、理美容などの55校がございまして合計で61校となっております。

このほか右側の欄でございますけれども、各種学校25校、高等専門学校1校、短期大学校9校、大学が8校でございます。合計欄でございますけれども、全体で167校、定員が約5万9,000人となっております。

裏面をお願いいたします。ただ今説明をいたしました教育訓練機関のうち、6カ月未満の短期の課程を除きまして、6カ月以上の訓練を行っている施設の状況をまとめたものがこちらになります。右側の下に全体がございまして、定員は2万8,000人余でございまして、種別に見ますと専修学校が40%となっております。左側の図はそれぞれの状況を県内10の広域ごとにまとめたものでございます。地域ごとの状況はそちらに記載のとおりでございます。

続ままして資料の9をお願いいたします。資料の9以降につまましては、長野県の社会経済情勢や、雇用情勢の変化につままして説明をさせていただくものでございます。

まず資料の9でございますけれども、長野県の人口の推移でございます。平成22年までが国勢調査、平成27年が毎月人口移動調査、平成32年以降が国立社会保障・人口問題研究所によります推計値でございます。長野県の人口は動きはありますけれども、平成12年まで増加をしております、平成12年の221万5,000人をピークに減少に転じております。本年4月は209万8,000人となっております。

今後の推計でございますけれども、今から25年後の平成52年には166万8,000人まで減少するものと推計がされております。棒グラフの中では0から14歳までの年少人口、15歳から64歳までの生産年齢人口、65歳以上の老年人口と、年齢3区分ごとに色分けをしております。老年人口につまましては、現状維持か増加とい

う状況でございますけれども、その一方で生産年齢人口・年少人口につきましては、それぞれ減少するものと見込んでおります。下のグラフは年齢3区分別の人口割合の推移をグラフ化したものでございます。

それから 17 ページ、裏面をお願いいたします。こちらはただ今説明をいたしました数値的なデータと、現在の人口ピラミッドにつきまして参考に記載しておるものでございますので、ご覧いただきたいと思っております。

次に資料の 10 をお願いいたします。産業別の就業者数の推移でございます。右側に全就業者数を記載してございますけれども、平成 7 年には就業者数は 121 万 8,000 人余でございました。これが 15 年後の平成 22 年には 109 万 1,000 人となっております。この 15 年間で約 10%減少しております。これを産業別に見たグラフでございますけれども、黒い農林水産業、またその下、斜め斜線の建設業、その隣の製造業といった 1 次産業・2 次産業につきましては、全産業の中での就業割合が減少する一方で、3 次産業、その中でも医療・福祉の分野につきまして就業者の増加が挙げられております。具体的な数値はその下に記載のとおりでございます。

次に、資料の 11 をお願いいたします。資料の 10 で説明をいたしました就業者につきまして、産業別に年齢階層別の状況を表したグラフでございます。一番上の全産業でございますけれども、15 歳から 34 歳のいわゆる若年者の占める割合は、平成 12 年には 28.5%でございました。平成 22 年には 23.2%ということで 5.3 ポイント減少しています。これに対しまして、55 歳以上の就業者は 29.4%から 34.4%と、5.0 ポイント増加しております。

このうちのものづくり分野にあたる製造業、建設業についてまとめてみました。中ほど製造業でございますけれども、製造業の 15 歳から 34 歳の就業者につきましては、9 万 4,618 人から平成 22 年には 6 万 725 人ということで、約 2/3 となっております。また、建設業につきましては、平成 12 年の 3 万 6,000 人余から平成 22 年には 1 万 5,000 人余ということで、半数以下になっているところでございます。この一方で、55 歳以上の就業者数につきましてはほぼ横ばいといった状況でございます。

続きまして資料の 12 をお願いいたします。産業別の事業所数の推移でございます。そちらには、平成 13 年・18 年・21 年の 3 年分の状況を記載してございますが、現在平成 26 年の経済センサスについては集計中でありまして、間もなく速報値が出るということでございますので、出たところで数値を追加したいと思います。こちらにつきましてまた今の傾向と同様に、建設業や製造業につきまして、全体に占める割合が減っておりますけれども、医療・福祉の分野での事業所数につきまして増加の傾向が見られます。

次に資料の 13 をお願いいたします。有効求人倍率の推移でございます。平成に入って一番高かった平成 3 年度以降の状況をそちらに記載してございますけれども、

有効求人倍率は平成3年度の長野県2.48倍をピークといたしまして、その後のバブル経済の破綻とかデフレ不況、いざなぎ景気などの影響を受けまして、大きく変動をしてきております。特にリーマンショック後の平成21年度には、有効求人倍率は全国を下回る0.43倍まで落ち込みましたが、その後徐々に回復傾向にありまして、平成26年度には1.14倍となっております。

裏面をお願いいたします。平成25年4月以降の月間有効求人倍率をグラフ化したものでございます。こちらにつきましても右肩上がりとなっております、長野県は全国平均を上回り、平成27年以降は1.2倍を超えまして、直近の4月の有効求人倍率は1.24倍となっております。また、地域別の有効求人倍率は、下に記載のとおりでございますのでご覧いただきたいと思います。

次に資料の14をお願いいたします。ただ今説明いたしました有効求人倍率を職業別に見たグラフでございます。全体として有効求人倍率は回復の傾向にありますけれども、職業別に見ますとばらつきがございます。保安の職業につきましては全体的な数値が小さいということで、特に大きく出ておりますけれども、それ以外にも建設、採掘の職業では3倍を超えておりますし、介護分野などを含むサービスの職業につきましては2倍を超えてございます。このほか、輸送、機械運転や、左から2つ目の専門技術職業、こちらには建築・土木や情報処理などの分野が含まれておりますけれども、こういった職種は1倍を超えております。一方で、左から3つ目の事務的職業や生産工程の職につきましては、求職に対して求人が少なく、職種によってミスマッチが見られるところでございます。

続きまして資料の15をお願いいたします。資料の15につきましては、新規求人の全数とそのうちの常用の求人数についてグラフ化したものでございます。薄い色が新規の求人数、濃い色がこのうちの常用の求人数でございます。平成20年のリーマンショック以降、新規の求人数につきましては年々増加しておりまして、平成26年度には19万4,000人余となっておりますけれども、このうち常用の伸びはわずかでございまして、パートタイム等の求人が大きく伸びているところでございます。

裏面をお願いいたします。役員を除く雇用者に占める非正規職員・従業員の割合をグラフ化したものでございます。真ん中の総数の欄をご覧いただきたいと思います。非正規職員の割合は、平成4年は15.3%でございましたけれども、平成24年には38.8%ということで、この20年間で2倍以上に増加をしております。また、そのうちの女性につきましては平成24年で58.1%ということで、半数以上が非正規職員となっております。

続きまして資料の16をお願いいたします。資料の16は高卒・大卒者の就職内定状況をまとめたものでございます。上のグラフが新規高等学校卒業者の就職の内定状況、下が新規大学等卒業者の就職内定状況でございます。景気の回復傾向を受けまして、平成27年3月の状況につきましては上の新規高卒者で99.1%、下の新規大卒者で95.5%といずれも前年を上回っております。

次に資料の 17 をお願いいたします。資料の 17 は高等学校卒業者の進路の状況につきまして、平成元年以降の状況をまとめたものでございます。点線が大学等の進学率、それから黒い実線が就職率でございます。平成元年の状況は高等学校を卒業して就職する方が 39.5%、大学に進学する方が 25.9%でございましたけれども、その後次第に大学・短大の進学率が上がるとともに就職率が減少いたしまして、平成 26 年の状況につきましては、大学等進学率が 47.8%、就職率が 18.3%となっております。

続きまして資料の 18 をお願いいたします。こちらは女性の年齢階級別の有業率を表した表でございます。上段が平成 24 年度の長野県と全国を比較したものでございます。25 歳から 29 歳につきましては全国のほうが高くなっておりますけれども、全体としては長野県の女性の有業率は全国に比べて高い状況になっております。下の表は長野県の女性の有業率につきまして、平成 14 年・19 年・24 年と比較をした表でございます。いわゆる M 字カーブと言われます、底になります 30 から 34 歳のところをご覧いただきたいと思っております。平成 14 年の 60.3%から、平成 24 年には 70.0%ということで約 10 ポイント上昇しております、M 字カーブにつきましては、はっきりとした形は見られなくなってきております。

次に資料の 19 をお願いいたします。資料の 19 はひとり親家庭の推移でございます。平成 15 年度でございますけれども、平成 15 年には母子家庭・父子家庭合わせて 2 万 2,000 世帯ほどございましたけれども、平成 26 年には 2 万 7,148 世帯ということで、そのうち特に母子家庭が増加しております。下の表はひとり親家庭の労働形態を表したものでございますが、これは平成 21 年度の数値ということで若干古い数値でございます、本年度あらためて調査をするということとなっております。この状況を見ますと、特に母子家庭でございますが、パート・アルバイト等が 45.7%、また、無職という方も 10.1%ございまして、収入的に厳しい状況に置かれているということがうかがえます。

続きまして資料の 20 をお願いいたします。資料の 20 は障がい者の就職状況についてでございます。下のグラフをご覧いただきたいと思っております。障がい者の新規求職申込件数、また就職件数ともにここ数年増加してございまして、就職件数につきましては平成 26 年度で 1,957 人ということで、5 年連続で過去最高を更新しております。また、上の表の一番右側⑤の就職率が並んでございますけれども、平成 26 年度の就職率は 55.0%ということで、こちらも 6 年連続で上昇をしております。

裏面をお願いいたします。こちらは障害種別ごとの状況をお示したものでございます。いずれも精神障がい者の割合が増加をしております。

以上、一瀉千里で申し訳ございませんが、資料に基づきまして産業構造や就業構造など、職業能力開発をめぐる状況につきまして説明をさせていただきました。

このほかにお手元に第9次職業能力開発計画の冊子をお付けしてございます。また、もう1つお手元に人材育成ニーズ調査というものがあると思います。この職業能力開発計画の策定や、今後の県の施策の参考とするため、現在企業及び高校生を対象に人材育成ニーズ調査を実施しております。企業のアンケートにつきましては、県内の4,000事業所を対象にいたしまして、人材育成に関する取り組みや課題として感じていること、また、工科短期大学校や技術専門校に期待することなどについてお聞きしております。また、高校生及び高校の進路指導担当者に対しましては、工科短期大学校・技術専門校の認知度や進路としての位置付けなどについてお聞きしております。このほか工科短期大学校・技術専門校の職員による聞き取り調査なども予定しております。調査のスケジュールにつきましては3に記載のとおりでございます。調査結果がまとまりましたら、審議会の皆様にも報告をさせていただきます。これからの議論の参考にしていただきたいと思いますのでよろしくお願いたします。

私からの説明は以上でございます。

(半田会長)

どうもありがとうございました。それではただ今の事務局の説明に対するご質問、ご意見など、どのようなことでも結構ですのでお願いたします。委員の皆様、何かございますでしょうか。

(宮川委員)

まず1点目の質問です。今日いただいた委嘱状では29年6月までが任期となっておりますが、審議会スケジュールでは来年の7月、8月当初ということで、実際に第10次の計画を作る以外にそのあとも審議会として議論するような機会があるのででしょうか。

それから2点目として、前回の第9次計画を作るとき、私も審議会の委員をやらせていただいていたので、そのときの議論なども一部記憶に残っておりますが、工科短大について議論した経過の中で、その当時就職率が100%は変わらなかったのですけれども、定員充足率もずっとほとんど100%を超えていました。そういうような状況があったのですけれども、今日の資料を見ますと最近は定員割れをしている。南信に工科短大をつくるということについては産業界からの強いニーズもあって、審議会の中でも検討を進めてほしいということをお願いした経緯がありますけれども、先ほどの進学率の問題や産業構造・就労構造の変化も含めて、そういったその後の状況の変化というのが、今回の南信工科短大の設置についてどのような影響があるのかというのはちょっと気掛かりなのです。もう既に6月には学校説明会、募集要項の配布等が始まっておりますが、最初スタートするときから定員割れということになると、またこれも非常に問題です。18億もかけて建てた建物ですし、それだけの投資もするので、その辺の見通しがどうなのかということ。これが2点目の質問です。

それから3点目として、前回の答申のときに私も指摘をした経過がございますが、

技術専門校のあり方の中で、指導員の皆さんでもう定年退職になる方がどんどん増えてきていると。経験豊かな指導員がどんどんリタイアしていくという中で、その補充をしっかりしていただかないと、やっぱり技能を伝承するという体制が繋がっていかないのではないかとということ指摘させていただきました。具体的な取り組みの中で、社会人採用による指導経験のある職員の補充という言葉が出ておりますが、実際にどの程度補充がされて充足されているのかということについてもちょっとお尋ねしたいと思います。以上です。

(鈴木課長)

ただ今3点のご質問をいただきました。まず1点目の任期と、この審議会のスケジュールとの関係でございます。今お配りした委嘱状には任期は2年間ということで、29年までお願いするようになっておりますけれども、実際には、28年8月の答申をもってひとまず区切りをつけるということを考えております。それ以降につきましては、特段の状況の変化があって計画を見直さなければいけないということがあれば、またご審議をお願いすることがあるかと思っております。

それから2点目の工科短大を南信につくったけれども、入学生の確保は大丈夫かのご質問です。確かに上田の工科短期大学は、かつては充足率が100%を超えておりましたけれども、今もお話にありましたとおり、若者の数がそもそも減ってきているということ、また、大学への進学も増えているということで、ここ数年は100%を若干切るような状況でございます。こうした中で南信工科短期大学を設置することとしたわけですが、設置にあたりまして高校生に対し、興味があるか、進路として考えるかといったニーズ調査も行っております。上田は定員80名ですけれども、南信は40名としてございまして、40名規模であれば確保ができるのではないかとこの見込みであります。もちろん開校当初から定員割れのないように、今まさに学生募集につきましても積極的に始めているところでございます。まずは、優秀な人材を確保して実績をつくるということが、肝心であると思っておりますので、ぜひ入校生の確保にしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

それから3点目の指導員について、ベテランの方が退職し、その継承がうまくいっているのかというお話でございます。ご指摘いただきましたように、なかなか退職されたあと若い方をある程度採用するということは今現在難しくなっております。こうした中で社会人採用の状況でございますけれども、平成24年度に2名、25年度に3名、26年度に2名、27年度は1名ということで、この4年間で8名の方の社会人採用をしてきております。指導員の技能の継承というのも大事な課題でございますので、社会人採用の推進や、研修に行ってもらって技能を高めていただくというようなことも含めまして、しっかり取り組んでいかなければいけない課題だと思っております。

(半田会長)

ありがとうございました。よろしいでしょうか。それではほかに何かございますか。

(小澤委員)

今審議会とアンケートについてそれぞれスケジュールをいただきましたが、この関係をぜひ教えていただきたいというように思います。というのも、最近では人材の不足が結構地方に目立ってきている一方で、企業における採用が十分に出ないというミスマッチは、前々から問題になっている。それを今回解決するためのアンケートなのだろうというふうにも思います。それから、今後雇用の流動化に向けて新卒のみならず、転職市場に出た方々がスムーズに新たな職に就くための役割も、今まで以上に担っていかなくてはならないだろうという問題意識もごございます。ぜひこのアンケートにおいてどんな形で踏み込んでいけるのかという点をご教示いただければと思います。

(鈴木課長)

人材育成ニーズ調査についてのご質問でございます。こちらの調査につきましては、企業の皆様がどういった人材を求めているのかということ聞き取りしまして、県で行う職業能力開発はどういったものを重点的に進めていくべきかということ、この中で調査したいと考えております。アンケート調査結果につきましては7月の下旬にまとまる予定となっておりますので、次回の審議会にはお出しして、そういった点も含めまして議論をいただきたいと思っております。また、技術専門校・工科短期大学のこれからの訓練科を考える中でも、企業の皆様がどのように考えているか、また、高校生の皆様がどのようなどころに行きたいと考えているのか、という点は重要な視点かと思っておりますので、参考にしていきたいと思っております。

(半田会長)

ほかにごございますでしょうか。

(伊藤委員)

1点お伺いしたいのですが、先ほどの小澤委員からのキャリアチェンジをしていく方々の話について、離職率のデータが確かあるはずだと思いましたが。長野県内の新卒の大卒・高卒・短大等卒の方々の離職率を教えてくださいたいと思います。

(鈴木課長)

申し訳ありません。今そのデータを持ち合わせておりませんので、次回の審議会のときにお出しをしたいと思っております。

(半田会長)

大ざっぱなのでよろしければ、よく中・高・大卒の3つで言いますと、3年以内に7・5・3のような数字が出ています。中卒だと3年間ぐらいで7割ぐらいが離職してしまうと。それから高卒ですと5割、大卒だと3割ぐらい。

(伊藤委員)

ありがとうございます。確か平成 25 年のジョブカフェ信州さんの調査では、大卒は3年以内 17%、高卒は 25%だったと伺っております。確かその調査でも、決して無理やり決めたわけではなく、その企業に意欲を持って入ったが、そのあとの教育や育成が不十分であったために離れるというなお話がありました。入社後の職業能力開発を一企業に任せているという中で、果たして持続的に人材育成する体力やノウハウというのが、長野県の企業にあるのかどうかということも踏まえて、今回のアンケートの中で、新卒採用に限らず定着促進という意味でも、必要な人材育成ニーズについてご検討されるようにしていただくことも重要なことと感じております。

(鈴木課長)

このアンケート調査につきましては、もう既に企業のほうにこれを出しておりますので、この中で詳細に聞くことは難しいのですけれども、これから企業を回って実際にお話を伺ってくる機会もございますので、その中でそういった観点も含めてヒアリングをしてみたいと思っております。

(半田会長)

ありがとうございます。そのほかには。

(白鳥委員)

お伺いしたいのは、今のお話もちよっと関係するのですが、企業の立場で今日参加させていただいているわけですが、往々にして大学院を出た子どもさんたちはいろんな経験をされてきて、特にアルバイトをやったり家庭教師をやったり、人生のいろんなことを経験されてきているのですけれども、その期間が短い方、短大とかいう場合はどうも。インターンシップでも来られるのですけれども、技能的には非常に素晴らしいのですが、残念ながら人間力が非常に細かい方が多くいるように感じます。

そのとき思ったのが、カリキュラムを見ますとやはり技能や技術に片寄っている。人間形成の若いときに、ソフトウェアなどを学ぶことはとても大切なのですけれども、もっと重要な人間形成の場として、人間力が向上するようなカリキュラムの中にぜひ入れていただきたいと思います。今度できる南信工科短大にも、ぜひそういう全体形成をしていていただきたい。そういうことによって恐らく最終的に5年、10年、20年、30年しますと、相当な影響が出てくるのかなと思いますので、ぜひご検討をいただきたいというのが1つです。

もう1つは女性のことなんですけれども、私の義理の妹が看護師をやってたんです。結婚して10年置いたんですが、10年置くと医療の進歩がすごくて、おっかなくて病院に勤められないと言って、今は介護施設の管理者みたいなところに入っているんですが。女性の場合必ず子育てがあったり、M字カーブっていうのがあるわ

けですけれども、女性の方の状況を見るとやはり社会に貢献したい、特に子育てが終わってからどんどんやりたいという意欲をもった方が大変います。それもかなり優秀な人がいるんですよ。技術専門校へ行っても女性の方は非常に少ないです。ですから、女性が子育てを終わったあとにもう一度社会に戻って、パートじゃなくて専門職に就けるような道筋をぜひお願いしたいと思うのです。

長野県はいろいろな意味でもってこいだと思います。地域サポートができる地域ですし、長野県のベースになるものは素晴らしいものがあると思いますので。そういう形を女性のためにとっていただくと、本当にお子さんを育てている方も生きがいを持って働いて、子どもたちの学費になったりすると思いますので、ぜひよろしくお願いいたします。以上です。

(鈴木課長)

ただ今2つのご質問をいただきました。まず1点目の人間力の形成につきましては、まさにそのとおりだと思います。前回の人材育成ニーズ調査で企業の皆様にアンケートを採った中で、工科短期大学校・技術専門校で何が不足しているか、何を教えればいいのかという質問に対し、コミュニケーション能力というのが、実は技能・技術と並ぶぐらい重要だという回答をいただいております。今回の調査の中でもそのような項目は入れておりますけれども、やはり企業の皆様、まずは人間関係、コミュニケーション能力を育てることが一番ですよ、といったご意見かと思えます。なかなか短い訓練期間で技能も基礎も教えますという中で、どこまでできるかという問題はありますけれども、人間力の形成というのは非常に大事な視点かと思っておりますので、今後の教育訓練の中に生かしていかなければいけない分野かと思っております。

また2点目の女性の問題、特に結婚・子育てでキャリアを中断した方の学び直し、というような点につきましても非常に重要な視点かと思えます。労働局さんのほうでもキャリアアップ助成金等で、そういったことに取り組む企業に対しましての財政的な支援なども行っておりますけれども、会社の理解や、我々訓練機関のほうの準備ということもございまして、なかなか進んでいないということも事実かと思えます。また、離職者を対象にした民間を活用した訓練という中では、現在介護人材などの育成も進めておりますけれども、少しでも学び直しが進めるように、私どもが何かこれから考えていかなければいけないと思えます。どうもありがとうございます。

(半田会長)

どうもありがとうございました。我々大学で教育していても、人間力は非常に大事です。私、2年生にこの前話をするとき、「まずあいさつしましょうよ」ということを学生にお願いしたんです。先生の顔を見てもあいさつをしない学生が結構います。そうなっちゃうとなかなか先生からも話し掛けにくいので、「大学の中で、みんなであいさつできる体制をつくりましょう」というふうに学生にお願いしたいことがあります。やっぱり社会を滑らかにしていくためには、まず最初にあいさ

つだろうなと思いましたが、そんなことをお願いさせていただきました。

だから短大とか専門校でもそういった人間として当たり前のことを当たり前のようにできる教育ができたならうれしいかなと私も思っているところです。

それではほかに何かございますでしょうか。

(石原産業労働部長)

私のほうから今のことにつきまして、ちょっとお話をさせていただきたいんですが、最近の若い方々は働くということに対する意欲というか意識がかなり低いなということがいろいろと言われております。現在産業教育審議会ということで、教育委員会のほうで動きがございますので、そちらのほうの動きも皆様方に情報提供させていただきたいと考えております。

よく知事のほうからもドイツのマイスター制度を例に挙げまして、若いうちから仕事に対する意欲や考え方がしっかりしているという点も少し頭に入れたらどうだろうというような意見もいただいておりますのでございます。

それから2つ目ですけども、女性に対する支援でございます。実をいいますと今年度、私どもが労働雇用の中における大きな柱の1つとしておりまして、子育て期の女性、または子育てが終了した女性に対する支援をしっかりやっというここと進めております。次回簡単な資料を提出しますので、ぜひともご覧いただきたいと思っております。

また、宮川先生からお話のありました南信校のご心配でございますけれども、現在の上田にある学校は東北信から来る学生が多いということで、中南信の方々がなかなか遠くて来られないということがございました。その面からも私どもちょっと期待しているところではございますので、様子を見ていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(半田会長)

ありがとうございました。それでは榎野委員のほうから。

(榎野委員)

今、白鳥委員からご質問のあった女性の再就職支援の関係で、私からも補足したいと思っております。例えば看護師は非常に不足しているのですが、その部分については長野県ナースセンターさんと提携いたしまして、ナースセンターで実施いただいている講習会の情報提供をハローワークでも行っております。また、リタイアされた方の掘り起こしや再就職を支援するために、看護師の就職プレ相談会というのをナースセンターなどと提携して実施させていただいております。

さらに、一般的に子育てなどの理由で仕事をお辞めになられた女性のために、ハローワークでマザーズコーナーを設置しております。長野、松本、上田にありまして、この夏、7月1日に飯田にも設置して、県から女性就業アドバイザーの方に来ていただいて、就職面との関係と就業に向けた全体的な支援を連携して行うということもやっております。そういった取組により、M字型カーブをさらになくしていく

ような支援をしていきたいと思っております。

ほかには、女性や若者を中心とした非正規の方々など、企業内での育成の機会に恵まれないような方々に対する支援というのが、非常に大事かと考えております。県のほうで産業人材カレッジ事業などの各種訓練をしていただいておりますが、そういったターゲットに引き続き力を入れていただけたらと思いました。以上です。

(鈴木課長)

在職者に向けた訓練ですけれども、県のほうでは先ほどのお話にありましたように、スキルアップ講座や、認定職業訓練校という事業主が行っている訓練機関もありますので、そちらに対する財政的な支援なども行っております。また、技能検定や各種大会を通じて、技能者の技能アップを図っていただくということも重要な視点かと思っております。

(半田会長)

ありがとうございます。それではほかに何かございますか。

(滝澤委員)

労働組合のほうでも女性の力を発揮していこうということで、M字カーブの解消に力を入れております。労働条件などで、途中で辞めることのないような体制づくりを経営者側と力を入れてやっております。女性の能力が今非常に高くなってきておまして、人事課の方たちと話をしますと、採用の時点での就職試験の成績だけを見ると、女性のほうが上位を占めるということで、そういった女性の能力をいかに維持していくかが大事じゃないかと思うのです。確かに、結婚、出産、育休などで、一時は会社を休職するという方もいますが、そのような方々が完全にまたもとの職場に復帰してきて能力を発揮できるということが全企業でできれば、M字カーブも解消できると思っております。そういうところを各企業にもご協力をいただき、労働組合とも一緒によい方向へ向けてやっていきたいと思います。

それともう1点、生産労働人口の減少という点で、長野県内には職業高校がたくさんあります。しかし、職業高校を出ても、県外の専門学校や普通大学へかなりの数の学生が流出してしまっていると思うのです。それをいかに県内にとどめておくかということが、大きな問題になっていると思えます。資料の中で見ますと、県内にもかなりの数の専門校がありますが、数字を見ますと定員割れてしているところがかかなり多いですので、高校と連携をもう少し密に取っていただくようにして、いかに県内に学生をそのまま置いておくか、また、高校からの県内への就職率を上げていくということが大事ではないかなと思えます。

もう1点。実は私の娘も看護師をやっておまして、県外の看護大学を出たんですけど、やはり県内には看護の大学がまだ少なく、例えば看護の専門学校であると、保健師や助産師の資格が取れない。専門学校を出ても、資格を取るにはさらに上の学校に行かなくてはいけないという状況もございます。看護の大学ができれば、看護学生を県内にとどめておくことができます。今あるのは信州大学、佐久大学、

県看護大学の3校だと思いますが、まだまだ県内の看護師不足という状況もございますので、その点を考えていただければと思います。

(鈴木課長)

1点目の女性の活躍でございますけれども、日本の成長戦略の中でも女性の活躍というのは大きな柱の1つとされているところでございます。先ほど女性の有業率のグラフを説明させていただきましたしまして、長野県は全国に比べて高いんですよというふうに説明をさせていただきましたけれども、例えばスウェーデンなどと比べますと、まだまだ低い状況でございます。そのためには女性が働きやすい職場環境づくりということも大事でしょうし、さまざまな施策を通じまして、女性が活躍できる環境をつくっていかなければいけないと思っております。また、県の職業訓練をするときに、例えば託児付きの訓練というものを今年度から取り入れておりますけれども、そういったことで働きながらも訓練が受けられる環境の整備も始めたところでございます。こういった取り組みはさらに進めていかなければいけないというふうに思います。

それから2点目の高等学校を卒業した人を県内に就職させるような取り組みをとということでございますが、長野県の企業の中には、小さくてもキラリと光る企業がたくさんございます。いい企業はあるんですけども、なかなか知られていないということもまた事実かと思っておりますので、そういった企業のPRも含めまして、多くの高校生に県内に残っていただくという取組を進めていかなければいけないと思っております。

看護人材の育成につきましては、先ほど榎野委員からもお話がありましたけれども、ナースセンター等において、退職された方でまた引き続き看護の道に進む方のマッチングを行っておりますが、新規に入ってくる方の数を増やしていくということも大事でございますので、また健康福祉部のほうともそのあたりについて話をさせていただきたいと思っております。

(半田会長)

ありがとうございます。特に女性の有業率の件なんですけども、全国平均よりも高いという理由はおそらく、おじいちゃん、おばあちゃんが元気で見てくれるからなんじゃないかなと思うんです。それでもいいですけども、幼稚園や保育園の充足率といいますか、整備のされ方というのはどんな感じかという資料はございますでしょうか。

(鈴木課長)

今手元にありませんので、また次回提出をしたいと思っておりますけれども、今、いわゆる定員がいっぱいで入れないというような状態にはなっておりません。

(半田会長)

ということはほとんど希望で入れているんですね。

(鈴木課長)

はい。待機児童はゼロです。

(半田会長)

例えば遠くの幼稚園や保育園まで子どもを連れて行って、それから職場へ行くっていう形ももしかしたらあるかもしれませんよね。そういうのが解消できると、女性が働きやすいのかなという気がします。おじいちゃん、おばあちゃんが元気だっているのが多分この30歳から55歳くらいまでの全国平均よりもかなり高い部分につながっているのかなということで。その部分はおじいちゃん、おばあちゃんにお願いしてもいいのかなって気はしますけど。

もう1つですけども、少子化を何とか解消したいなという思惑も多分あると思うので、女性が育児・出産をしやすい、なおかつ再就職もできるっていう体制をうまくとっていかないと、なかなか少子化に歯止めがかからなくて。このままだと日本はかなり尻すぼみになっていってしまう可能性もあるので、その辺の対策もやっぱり必要かなと思います。

ほかに何かございますでしょうか。

(佐藤委員)

先ほど働く女性の支援ということで、いろんな施策を今していただいているようなんですけれども、例えば坂城なんかですと、今出前講座というのが、結構いろんなところでやられてると思うんです。それでハローワークまで行かなくても、例えば坂城であればテクノセンターがあるので、そういうところに出前講座みたいなのをしていただいて、子どもさんも連れて、これから働きたい人に見学してもらおうと。そんなことももしお願いできるのであれば、誰かに預けてハローワークまで行くのじゃなくて、もっと気軽に再就職のためのお話を聞いてみようかってことで、皆さん集まりやすいんじゃないかと思いました。

それから先ほどの地元に残るっていうことなんですけれども、坂城町の取り組みとして埼玉工業大学と連携し、地元の高校生を埼玉工業大学に進学させて、そこで教育して、今度は坂城の町に帰ってきて企業で働いていただくっていうような取り組みもあります。一度はよそに出てみたいっていう生徒さんは多いと思うんですが、でも外で勉強して、また地元に戻ってきてくれるっていうような、そういう仕組みが、あるといいかなと思います。

(酒井労働雇用課長)

労働雇用課長をしております酒井でございます。先ほど埼玉工業大学のお話をいただいたんですけれども、長野県におきましてもUターン就職促進の協定校という制度をやっておりまして、現在27校と協定を結んでおります。主に東京圏のほうが多いんですけれども、それ以外にも最近では金沢工業大学とも協定を結ばせていただきました。こういう協定を利用させていただきまして、長野県の就職の情報、それから企業さんの情報というのを発信して、なるだけ長野に戻ってきていただくU

ターンの率を増やすように努力しているところでございます。

(半田会長)

ありがとうございます。ほかに何かございますでしょうか。

(白鳥委員)

先ほど石原部長からマイスターという話があったんですが、私、実は今東京にいらっしゃるドイツのマイスターに足と靴の構造の勉強をさせていただいてきたんです。医者よりも権限が強いんです。すごいなと思って。知識も素晴らしいですし、外科的なものも全部勉強されていて、その代わり 500 人ぐらいしかいないということで、それだけ尊敬されるものなんですけども、そういうように考えたときにマイスターはどういう生活をしてるのかなど。自由業じゃありませんけれども、非常に範囲が与えられてるっていうか、素晴らしいなと思います。

そのとき思ったんですが、知事もおっしゃってる「しあわせ信州」ということで、その中で確か、貢献と自立っていうお言葉を 1 番目におっしゃってると思うんです。貢献と自立の、その自立ということなんですけども、自立はやはりお金を稼がなければできないわけです。職業人として企業に勤めていても、やっぱり自立をしていなきゃいけないというのを我々思ってまして。我々も小さい会社ですけど、社員さんにはジョブローテーションして、開発だけでなく、開発者がお客さんのところにお伺いして営業の仕事もしてきておるのですが。そういうように考えていきますと、やはり自立するってことはとても大切だなと今思っています。

自立のためには暮らしやすい長野県で何やったらいいかという、長野県の特徴あるライフスタイル、長野県らしいライフスタイルっていうものがとても大切なような感じがするんです。その新しいライフスタイルをイノベーションするために企業があったり、学問があったり。そういうことで長野県がより引き立ってくるとやはり流入人口といいますか、長野県で暮らしてみようかなっていう人が、少しでも増えれば大変ありがたいなと思っています。

今、佐久市でも市長が 10 万人切っちゃったとかまた増えたとかで一喜一憂してはいますが、なるべく流入される方が増えればいいなと思います。よろしく願いしたいと思います。

(石原産業労働部長)

マイスター制度のお話でございますが、これからどうして行こうかなって、今正直言って迷っています。マイスターはドイツの制度でございますけれども、その一部だけを日本の中に入れても、全体として本当にうまくいくのかという不安がございます。ただドイツではそれがうまく回っている。現在ドイツが結構うまくいっているのは、そのマイスター制度も一因だとも言われております。従いまして、そこを研究することはいいことかなと考えております。

今日は人口減少から女性の活躍まで幅広く議論をいただいておりますが、着地点をまた考えながら、まず初めの 2～3 回ぐらいは大きく皆様方とご意見を交わして

いきたいなと考えております。

また、先生方、委員さんのほうからご要望がございましたら、マイスター制度についてある程度、このような制度ですよというようなお話をさせていただきたいなと思います。

実を言いますとマイスターという言葉は県の組織の中でもいろいろ使われておりまして、その使われ方がドイツでの使われ方と多少意味が違っているような感じもしております。従いまして、そこら辺をしっかりとたずねる意味においては、ここでひとつマイスターとはどういうものかというのを、皆様方との共通認識に出すのはいいことかなと思っています。

それから2つ目の人口の流入について、役立つんじゃないかというお話でございます。確かに人づくりにつきましても、今までは育てるということを中心に、教育という形でやってきたと思います。ただ、小澤委員、または伊藤委員からもお話がございましたが、これからは移動させるということも重要かなと考えております。例えば大企業を退職なされたスキルのある方々を長野県に持ってきて、そして長野県の中小企業の活性化のために使うというようなこともひとつありかなと思っています。また、企業、産業間の移動というのも重要かなと思っています。機械がどんどん入ることによって、製造業の中の人間が少しずつ少なくなっている。それとは逆に看護が増えているとなると、若いときは製造業にいたんだけど今度は看護のほうに進むとか、それがスムーズに行けるようなシステムが出来上がれば、これは本当にいいことかなというように考えております。

人口減少の中で労働力が少なくなっていくというのは、1つの大きな私たちの課題でございますので、そこら辺も含めてまたご議論いただきたいなと思いつつも、6回で着地できるかなという不安もあります。そこら辺はまた皆様方と相談させていただきたいと思っております。

(半田会長)

ありがとうございます。そのほかに何かございますか。

(小澤委員)

今ご説明いただいた資料の最後にひとり親家庭ということで、数字の上がり下がりだけをご説明いただいたんですけれども、人口も減ってきて高齢化していく中で、やはり相対的にこういったいわゆる社会的弱者が多くなっていく。こういった皆さんがしっかりと職業に就くということは、非常に重要であるにも関わらず、母子家庭の方はやはり半分近くがパート・アルバイトです。こんな状況をお示しいただいたんだと思うんですが、一方で職業能力開発計画では、母子家庭の方が職業訓練を受講したり、就職したりっていう結果もお示しいただいています。せっかく最初でするので、少数かもしれないんですけれども、こういった皆さんに対する計画の基本的なスタンスであるとか、それからこういった方にしっかりと声を届けるためのPR方法だとか、今後の方向性、このあたりをお聞きできればと思います。

(鈴木課長)

母子家庭の母に対する職業訓練ということですが、現在民間教育訓練機関に委託をしました訓練の中で、母子家庭の母向けのコースというものを設定しております。なかなか大勢いる中よりも、母子家庭の母が集まっているんな話をしながら訓練を受けるというようなコースの設定をしており、先ほど申し上げましたように、その中で託児付き訓練というのも今回始めております。母子家庭のお母さんが今パートでなければいけない理由というのは、やはり子育てをしなければいけないので、フルタイムでは働けないということかと思っておりますので、子どもを預けながら職業訓練を受けて、なるべく正規の労働にさせていただけるということで訓練を進めているところでございます。

(酒井労働雇用課長)

あわせて労働雇用課では、母子家庭の母の皆様のための就職紹介をしております。無料職業紹介ということで就職が困難な方、母子家庭の母の方ももちろんなんですけれども、そのほかにも障がい者、それから中国帰国者の方、また昨年度からは新たに子育て期の女性も対象にしておりまして、現在県内10地方事務所すべての地方事務所に、女性・障害者等就業支援デスクというのを置いております。こちらのところで求人開拓員が、就職希望者のニーズに沿った求人開拓から就職後の定着支援までの一貫した支援を行って、就職に結び付けるということになっております。

現在ハローワークの求人情報というのが活用できるようになっておりまして、昨年からは地方事務所10所のところでハローワークの求人情報も提供しまして、そこで紹介状の発行も行うというふうになっております。また、求人開拓員とは別に保健福祉事務所のほうにも子育て期の女性のための就業支援員というのもありまして、そちらでも支援するというようなことで、福祉の部門、それから地方事務所、そちらの方面両方連携して、支援するように動いているところでございます。

(半田会長)

それでは私のほうから1つだけお願いしたいのですが、障がい者の就職状況という資料があるんですけれども、この55.0%という数字は例えば授産施設だとか、そういうところで働いてられる方まで全部含めてっていうことでございますか。

(榎野委員)

一般の企業が中心なんです。

福祉施設の一類型で、かなり企業に近いような福祉的な就労施設のA型事業所というのがありまして、昔でいう福祉工場的な、ちゃんと労働法も適用されて、最賃以上のお金が支払われるというところなんです、その分の数字も含めた数字です。小規模作業所とかそういうのは入らないです。

授産施設、A型事業所とB型事業所に分かれるので、はっきり覚えてないですが、企業に近い働き方になっているものについてのカウントになっております。

(半田会長)

分かりました。例えばその障がい者が働けるようになるとするならば、その方々を面倒見てお母さんも、多分働けるんじゃないかっていうのもあるので。この辺の手だても手厚くしていただければ、全体としての有業率アップにもなるかなとも若干感じますので、その辺のところもお願いできればというふうに思います。

(宮川委員)

今日は最初ですので、多少フリーで申し上げたいと思うんです。これから人口が減少して行って、それで生産年齢人口が減り、そして産業界で人の奪い合いが始まるということがもう目に見えてるわけです。県内は中小企業が多くて、例えば大企業にみんな持っていかれちゃうなんていう危険性だってあります。例えば1次産業の農業・林業こういったところの就労者が不足している。介護人材が不足している。さまざま課題があるわけです。

私どもは建設業でして、この間の建設投資の減少によって相当就労者も減りました。アベノミクスによって、またちょっと上向き加減にはなってきたんですけども、直近の国勢調査によると、建設業就労者の減少率は全国で9番目に入ってる。そして高齢化率といいますか、平均年齢は全国で5番目に高いです。非常に建設業全体がもう若い人が入ってこなくて高齢化して行って、そして今とりわけ土木系よりも建築系なんかはそうなんですけども、大工・左官などはもう60代が現場の中心。それも一人親方が中心というような状況で、その皆さんがリタイアしたあとは相当深刻な状況になる。これからインフラの維持管理の問題がありますし。これからは新築から中古住宅、リフォーム、へと市場の中心がうつってくる。空き家の問題も今非常に長野県は深刻ですよ。そうなったときに、地域の家守りみたいな人たちがどんどん喪失して行ってしまふ。

だから、これまで県が進めてきたのはどちらかというと製造業、建設業というようなところが主力だったというふうに思いますが、今回の第10次計画においては、全体の産業を俯瞰する中で、長野県としてどういうところにどういう人材が、今どれだけ不足していて、そしてこれからこういう需要があるのに対して、どれだけの人材を確保していったらいいのか、育てていったらいいのかっていうところを、もっと広い俯瞰した中で議論していく必要もあるのかなという感じがいたします。その辺も踏まえて、今後の10次計画を進める際にぜひそういった視点を加えていただければ幸いです。

(鈴木課長)

今のお話ですけども、人口が全体的に減る中で、1人1人の能力を高める、質を高めることによって生産性を上げていくというのも大事な視点かと思っております。また、今話がありましたように、若者がどんどん減っていく中で技能の継承をいかに進めていくかというのも大事な課題だと思っておりますので、この10次の計画の中でしっかり議論していただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(半田会長)

ありがとうございました。そろそろお時間になりますので、最後に何か、これだけは言っときたいっていうのがあれば、よろしいですか。それではこれでこの議題に関しては閉じたいと思います。

今日は認識を共有するという意味と、問題の掘り出しという意味を含めてやりましたので、次回からそれについて煮詰めていければいいかなと思います。よろしくお願ひいたします。

(2) その他

(半田会長)

その次の議題はその他についてですけれども、事務局から何かございますか。

(石原産業労働部長)

それでは一言お礼を申し上げたいと思います。今日は幅広くご議論いただきまして本当にありがとうございました。私どもといたしましては、まず初めはいろいろな視点から皆様方からご意見をいただき、その中から私たちができるものをつかりと抽出していきたいなと考えております。着地点もちょっと考えてるということで、小さな公務員的な考え方も中にはあるわけでございますけれども、先ほどお話のございました製造業だけではなくて、もっと幅広く物事を考える、人をつくるだけではなくて、人の移動も考えるという視点から、皆様方からご意見を頂戴したいなと考えております。

大企業と中小企業の大きな違いの1つは、企業内教育ができるかどうかということであると多くの方が言っております。県内の企業の方々、大部分が中小企業となりますと、私たちの教育機関というものは大変大きな役割を持っていると思います。従いまして、うちの場合には工科短期大学校、それから技専校というのがあるわけでございますが、これを中心にそのほかプラスアルファという形で、これから考えていきたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。今日は本当にありがとうございました。

(半田会長)

ありがとうございました。事務局のほうから日程の件を。

(鈴木課長)

次回の日程でございますけれども、先ほどスケジュール案でもお示しいたしましたとおり、9月ごろの開催を予定してございます。その中で職業能力開発の基本的施策につきまして、ご審議をいただきたいという予定でございます。開催場所も含めましてあらためて日程を調整させていただきたいと思ひますので、お忙しい中大変恐縮でございますけれども、よろしくお願ひいたします。以上でございます。

(半田会長)

事務局から次回の審議会の日程につきまして発言がございましたので、よろしく
お願いいたします。ほかに何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

特にないようですので、私から一言申し上げます。本日お忙しい中にもかかわら
ず、委員の皆様方には大変貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。時間
もまいりましたので、この辺で審議회를終了したいと思います。本日は
大変ご熱心にご答弁いただきまして誠にありがとうございました。

9 閉会

(大槻企画幹)

どうもありがとうございました。先ほど課長のほうからも説明がありましたけれど
も、次回9月の開催につきましては、また担当のほうから委員の皆様にご々に日程調整
をさせていただきますので、よろしくお願ひしたいと思います。それでは以上をもちま
して、本日の審議会は閉会といたします。長時間に渡りありがとうございました。

(石原産業労働部長)

ありがとうございました。