

平成30年度第2回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：平成31年2月18日（月）午前9時30分～11時

場 所：埼玉会館（6B会議室）

出席者：小岩 佳江委員、原 恵美子委員、山下 勝矢委員、権丈 英子委員、
立川 瞳委員、岩脇 千裕委員、古木 孝典委員
（委員10人中7人が出席し、会議は成立）

傍聴者：なし

事務局：新里 英男 雇用労働局長、
産業人材育成課 田口 修 課長、同 竹内正明 副課長、
雇用労働課 高橋 利維 副課長、同 仲田 孝幸 副課長、
シニア活躍推進課 佐々木 卓 副課長、ウーマノミクス課 伊島 順子 副課長、
高校教育指導課 山盛 敦子 指導主事

【議事等の経過】

- 1 開会（司会進行 産業人材育成課・竹内副課長）
- 2 挨拶（渡辺産業労働部長）
- 3 委員及び事務局の紹介
- 4 議事

（1）会長の選出

○ 雇用労働局長

先ほど産業労働部長からお話があったとおり、本日は新しい委員で始まった最初の審議会であり、まず会長の選出について審議したい。

会長の選出については、手元の参考資料の「埼玉県職業能力開発審議会関係法令等（抜粋）」における「埼玉県職業能力開発審議会規則」第5条第1項のとおり、『審議会に会長を置き、第3条第1項第3号（学識経験のある者）及び第4号（公募に応じた者）のうちから委嘱された委員が互選によりこれを定める。』となっている。

委員の皆様から意見、推薦等を伺いたい。

○ 立川委員

大学教授で人材育成に広い見識をお持ちの権丈委員が適任であると考え、会長に推薦したい。

○ 雇用労働局長

ただいま立川委員から、権丈委員を会長に推薦したいとの発言があったがどう

か。

(各委員異議なし)

○ 雇用労働局長

それでは権丈委員に会長をお願いしたい。権丈委員は会長席に移動をお願いしたい。権丈会長から一言挨拶いただき、今後の進行をお願いしたい。

○ 権丈会長 (以下「会長」)

先ほど産業労働部長からも話があったように、職業能力開発というのは今非常に重要になっている。個人の職業生活が長くなっており、社会全体からも求められるものになっている。そうした中、埼玉県から審議会の会長職を授かり、非常に重要な役目であると緊張している。皆さんの協力を得ながら、より良い埼玉県の職業能力開発に資するよう努力する所存である。よろしくをお願いしたい。

(2) 会長職務代理者の指名

○ 会長

審議会規則第5条第3項により、『会長に事故があるときは、第3条第1項第3号(学識経験のある者)及び第4号(公募に応じた者)のうちから委嘱された委員のうち、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。』こととなっている。ついては、岩脇委員をお願いしたいと考えている。

(岩脇委員了承)

○ 会長

委員の皆様もよろしいか。

(各委員異議なし)

○ 会長

続いて、審議会規則により、議長のほか、2人の委員を議事録署名人に指名することとなっている。本日は、小岩委員、立川委員をお願いしたい。

(各委員了承)

(3) 「第10次埼玉県職業能力開発計画の取組状況について」

(資料1-1、1-2により産業人材育成課長が説明、その後意見交換が行われた)

○ 産業人材育成課副課長

一点補足があり、説明資料1-2「1(1)」のハローワーク浦和・就業支援サテライト、同「1(2)」の女性キャリアセンター、同「1(3)」のセカンドキャリアセンターの利用者数実績はそれぞれ延べ人数である。前回の審議会でも委員の皆様からお話しがあつたが、利用者数は延べ人数、就職確認者数は実人数で記載している。若干数に開きがあるため御了解いただきたい。

○ 会長

ただ今の議事に御質問、御意見等があれば、御発言をお願いしたい。

○ 委員

今の資料の1と2の説明を聞いて、資料1で説明いただいた指標と、そのあと説明のあつた資料2の具体的取組状況の内容がちょっとマッチしていないという気がする。つまり、指標は従来からあるものが引用されていて、そのあとの具体的取組状況はタイムリーで具体的なものとなつており、本来あるべき姿は指標の方もそれに合わせた指標が必要と考えるがどうか。

○ 産業人材育成課長

具体的な指標については、普遍的に取り組んでいくことに5年というスパンで目標を設定しているものである。短期・中期的なものと同期的に取り組んでいくものと分けて考えており、指標については長期的に取り組むものと考えている。ただ、委員から貴重な御提案をいただいたため、次回に向けて検討していきたい。

○ 委員

短期・中長期とあると思うが、埼玉県として5か年計画では具体的な平成33年度までの長期的な数値の目標が出ているため、こちらの中長期的に立てて、実際の現在の取組状況などを確認し、翌年度の計画を立てて、政策へつなげていただきたい。

○ 委員

長期的視点というと、第10次以前も同じ指標を使って比較可能としているのか。指標を作成する際、以前の計画を参考にされたと思うが、基本的に踏襲するものが多かつたのか、新しいものも入れて作成したのか。

○ 産業人材育成課長

指標の目標値設定の根拠は、前回計画期間からの数値をひろっており、それを参考に新しい計画の目標を設定している。

○ 委員

今後、次期計画に際して、基本的に同じものを指標として取り続けるのか、新しい

ものも取り入れるということもあるのか。

○ 産業人材育成課長

委員の皆様のご意見を伺いながら検討したい。

○ 雇用労働局長

基本的には、県の5か年計画があり、ほぼこれとリンクしているため、決定した5か年計画に基づいて指標を定める。当然、トレンドもあるので、そうしたものが必要であれば調査も行い、委員の皆様のご意見を伺いながら定めていくものと思っている。ただ、最初にもあった専門校の受講者は大切なものだと考えている。

○ 委員

高等技術専門校のデータは地区別に差はないのかなというのが一つ疑問に感じた。草加市で事業をやっているが、草加では県でやっていることの情報を取りづらいことがあり、接している足立区のハローワークに行っても埼玉に行ってもほしいと言われるため、地区別に差がないのか。

それから、一昨年説明を受ける機会があったためオーダーメイド型の訓練を使ったが、知らない人が多いのかなと感じた。

○ 産業人材育成課長

高等技術専門校6校1分校でやっていく中で、各地域にいきわたるというのは難しく大変申し訳なく感じる。基本的に、高等技術専門校は求職者の生徒の募集を100%ハローワークに依存しており、草加ハローワークでは春日部校が所管となるが距離もあるため、生徒募集については他の川口校等もハローワークを訪問してPRをお願いしている。高等技術専門校の働きかけを積極的に行い、草加においても確実に情報取得いただけるよう努めたい。

オーダーメイド型訓練は兼ねてより問題と考えており、ハローワーク・企業への広報に加え、地元商工会議所を通じて周知を行っているが十分ではないため、地元との連携を強くして一層の広報に努めたい。

○ 雇用労働局長

全戸配布の「彩の国だより」にも出しているが、管内商工団体の連携が必要と考えており、皆様に知っていただく努力を引き続き強めていきたい。

○ 委員

資料1-2の1(1)②「コミュニケーション等に課題のある若者を対象としたコミュニケーションスキルの向上等を図る訓練の実施」を新規に設けられたとある。私

も研修を行っているが、受講者や研修依頼者が「若手のコミュニケーション能力」に課題を感じられており、新規に取り上げたのは素晴らしいと思う。そのため、期待も大きいですが、受講者3人とあり、次年度予定には入っていない。なぜ3人なのか、なぜ次年度から削られて課題がないと考えているのか確認したい。

○ 産業人材育成課主幹

就職コミュニケーション訓練については定員15人年2回実施で合計30名となるが、学校・大学でPRしているものの中々応募者がいない状況にある。受講生本人の意思で受けることはあまりなく、学校・大学に促されて受講することがほとんどのため、中々人数が伸びない状況である。

○ 委員

そういう事情は当然あると思うが、これが若者の早期退職やうつなどメンタル問題にもつながりかねないため、コミュニケーション能力をぜひ考えていただきたい。

○ 会長

他に御意見がなければ、(3)の議題を終了させていただく。

(4)「平成31年度県職業能力開発関連事業(案)について」

(資料2-1、2-2により産業人材育成課長が説明、その後意見交換が行われた)

○ 委員

質問が三点ある。

資料2-2の1(1)「若者の就職支援」について、就職氷河期世代の正規雇用化や引きこもり等の支援が入っているが、就職氷河期世代は40代後半が中心となってきている。支援を続けていくうちに歳を重ね50代になっていくという中で、若者の就職支援に入れてしまうと、若者でなくなると支援がなくなるという構造がこれまでずっと起きており、それがあってハローワークも若者ハローワークなど、今度は非正規というくくりでその人たちを支援していこうといった支援の枠組みをしており、どこに誰を入れていくかを工夫する必要があると思う。資料1-2の1(5)「非正規就業者等の就職・キャリアアップ支援」というのがあるが、こちらのように年齢が上がったら引き継いでいくとかフォローをきちんと構造化していく必要があるのではないか。引きこもりの場合、就労支援以前の問題の方がたくさんいるため、障害者の支援の方につないでいくとかそういったことを現在どの程度やっていて、今後どのようにやっていくのかが一つ目の質問である。

資料2-2の1(2)「女性の就職支援」について、就業・起業への支援にシングルマザーの方への支援があり、1(6)「特別な支援を必要とする求職者への支援」でも

ひとり親家庭、シングルマザー支援が存在する。両方の視点でやっていこうという意気込みであると思うが、ひとり親の場合は父母どちらも入るものの、シングルマザーの場合は母しか入らない。私は現在、練馬区の委員も務めているが、シングルファザーの方もあり、シングルファザーも特有のニーズや必要な支援があり、そういったものはどこでやるのかが二つ目の質問である。

資料2-2の1(7)「学校段階における職業意識の形成と多様な人材の育成」について、学校における職業教育の充実として「専門高校と地域の商店街・企業等と連携」、その後の項目も「農業高校」、「先端施設との連携」とあり、どちらかというとも専門高校を想定したものであると思う。ただ、高校を卒業して就職するときが一番就職が困難なのは普通科や総合科から就職していく子たちなので、その人たちへの支援はどこでやるのかが三つ目の質問である。

○ 雇用労働課副課長

一点目の質問について、就職氷河期の定義は一般的にバブル崩壊後の平成5年から平成17年頃までに大学を卒業した方であり、35歳から47歳頃に当たる。この事業は、概ね35歳から45歳までの10年間であり、概ねとしているため、その少し上の年齢は駄目ということはない。また、就業支援の取り決めとして、44歳までは若者として扱うことになっており、45歳以上となると、法令上は中高年という位置づけに分けている。当然、行政の施策として連続性がなければならぬため、年代ごとにヤング、ミドル、シニアという支援もあり、連続性を持っていないといけないと考えている。今回は、主たる年代が45歳以下中心ということで若者という整理をした。引きこもりについても、同様のことが言えると思う。引きこもりとも少し違うが、ニートの定義も15歳から34歳までの若者とされており、段々と年齢が上がったため中高年ニートと言われる方々も増えている。県でも一時は若者自立支援センターの年齢を39歳までとしていたが、それでは全部すくえないということで、今年度から44歳までを対象とした。これも段々と年齢が上がるため、今後検討していかなければならないと考えているが、社会情勢にあった連続性は必要であると考えている。

○ ウーマノミクス課副課長

二点目の質問について、資料1-2の1(2)「女性の就職支援」は、ここにある女性の就業支援は埼玉県女性キャリアセンターという女性支援用の就業支援施設で行っている事業である。もともと、女性キャリアセンターは埼玉県が子育て期の30歳代を中心に女性の離職者が多く、女性の年代別就業率がM字型を描いてしまうことから、男性のように台形型へ底上げをすることを目標に個別に作った施設であり、女性専用支援施設として事業を計画している。御指摘のとおり、シングルマザーだけでなく、当然ひとり親の男性も苦しい立場にいらっしゃることはよく存じており、そういった

方から相談があった場合、まずハローワークにはマザーズコーナーという男性、女性問わずひとり親、子育てに問題を抱えている方の就職の支援をしている場があるため、そこを御案内している。

資料2-2の1(6)「特別な支援を必要とする求職者への支援」は、福祉事務所が絡んだ方が良いようなシングルマザーの方を意識してつくっているが、これは男女問わず福祉事務所で支援を行っている。そのため、女性キャリアセンターの窓口で男性のひとり親から御相談があった場合、それぞれの内容を伺って、それぞれ適切な支援の窓口を御案内することで対応したいと考えている。

○ 高校教育指導課指導主事

三点目の質問について、普通高校、総合学科高校はこのような形で地域等との密着というのは現在ないが、例えば企業経営者などの外部人材を活用して、先生、生徒、保護者、企業経営者との四者面談を行い、将来こういったことをやりたい、起業したきっかけを教えて欲しいなど面談する機会を設けており、全学校を対象としている。それから、埼玉りそな銀行や武蔵野銀行といった企業にお願いをして、様々なワークショップを行ったり、就職内定者へのフォローアップ講習等も普通科、総合学科も対象として実施している。

○ 委員

お願いと質問が一点ずつある。

シニアへの就業支援として新規も色々あり、非常に必要性も高いと思うが、私は経営者としてシニアの採用を考えていたため、今年早々に県のシニア就職支援に連絡を取り、実際に来ていただきお話を伺ったが、一番衝撃的だったのが「我々にはできません」「ハローワークに行ってください」という2つのフレーズだった。ぜひシニアを求人したいという企業向けの支援に力を入れていただきたい。現在は、人材難でシニアを採用という声も結構あるので、どれだけ相談を受けたというアウトプットでなく、アウトカムでしっかり評価して欲しい。

資料2-2の2(4)「介護人材の確保・定着の支援」について、設立される「介護人材確保・定着推進協議会(仮称)」の内容、規模、構成など、可能な限りで教えていただきたい。

○ シニア活躍推進課副課長

一点目のシニアの採用に関する企業支援について、企業のシニア活用に関する働きかけを行っているが、実際のマッチングはセカンドキャリアセンターを通じて、企業開拓など行っているため、できる限り頑張っていきたい。

○ 産業人材育成課副課長

二点目の「介護人材確保・定着推進協議会（仮称）」について、福祉部の施策として手元資料での説明となるが、関係機関や団体と連携しながら、介護人材確保・定着に係る取組を全県的に推進するための体制を構築するためのものであり、具体的な規模、構成などは手元資料では確認できず申し訳ない。福祉部に確認し、改めて委員の皆様へ情報提供したい。

○ 委員

少ない投資で行う「ゆる起業」について、どんなことを、どんな業種に行うのか簡単に伺いたい。

○ シニア活躍推進課副課長

シニアの方の希望で「これまでの経験、能力を活かしたい」というものが強いが、希望にあう企業への就職は難しい状況にある。そういった意味で、働き方の一つの選択肢として、自分で起業することも非常に有効だということを広く紹介したいと考えている。退職金を全部つぎ込む等のリスクを軽減して、身の丈にあった小規模な起業の事例を広く集め、紹介していきたい。

○ 委員

今の「ゆる起業」というのはこれから実施する、という捉え方でよいか。すでに取りかかっているものもあるか。

○ シニア活躍推進課副課長

今年度のセミナーでまずそういった働き方があるということを紹介しており、来年度は具体的な事例を集めて紹介していきたいと考えている。

○ 会長

他に御質問はないか。なければ、(4)の議題を終了させていただく。
次に、議事(5)「その他」について、事務局から何かあるか。

○ 産業人材育成課副課長

次回の審議会の日程だが、5～6月頃に実施したいと考えている。詳細は、後日調整させていただきたい。

○ 会長

それでは、次回は5～6月開催という方向で日程調整をお願いします。
以上で本日の審議会を終了とする。