

富山県中小企業の振興と人材の育成等に関する県民会議
平成30年度第1回 人材育成専門部会

- 1 日 時：平成30年8月3日(金) 10:00~11:30
- 2 場 所：富山県民会館 301号室
- 3 説明事項及び主な意見

(1) 富山県地域活性化雇用創造プロジェクト平成29年度実績及び平成30年度の取組み等について(資料1、資料2に基づいて事務局より説明)

(2) 平成30年度富山県の雇用対策について(資料3に基づいて事務局より説明)

○富山県地域活性化雇用創造プロジェクトは、厚生労働省の実施要領において事業実施に当たり毎年度協議会で意思決定を行うこととされており、今年度以降は、より専門的に議論を行う場として、この部会を富山県地域活性化雇用創造プロジェクトの協議会として位置付け、事業の了承をいただきたい旨説明

○富山県地域活性化雇用創造プロジェクトの目標について、平成29年度から平成31年度までの3年間で700人、1年間で230人の正社員雇用を生み出すこととしており、進捗状況は、各企業にアンケート調査を行った結果、平成29年度末現在で、プロジェクトを活用して正社員を雇用したという実績が479人、達成率が208.3%と順調に推移している旨説明

平成30年度は、実績も順調であることから、平成29年度の事業と大幅な変更はせずに実施する旨説明

○平成30年度の県の雇用対策として、特にものづくり人材の確保・育成に力を入れていく旨説明

【委員からの主な意見】

○人手不足の実感として、特に新卒採用について中小企業は大変厳しい状況に置かれている。昨年度から、就職活動のスケジュールが早まったこともあり、大手の内定等がどんどん進んでいる。各企業もそれなりに対策は取っているが、かなり厳しいと感じている。●伊豆委員(富山県中小企業団体中央会)

○富山県のものづくり産業は本当に素晴らしいなと思っており、様々な支援によりものづくり企業が守られているということは、富山県の力になるかと思う。その中で、もっともっと女性が働ける、女性の働きやすい企業というのは男性も働きやすい、育児等にも理解をいただきやすい、そういった企業が増えることを望んでいる。●齋藤委員(公益財団法人富山県女性財団)

○U I Jターンの推進については、労働界も社会的な課題ということで、運動の

1つの柱として取り組んでいる。

事業を行うにあたっては、企業の人手不足という視点ではなく、住みやすい富山県ということで、ゆとりや豊かさ、家族のふれあいなど、地方で暮らすメリットなどを訴えてほしい。●浜守委員（日本労働組合連合会富山県連合会）

○大学生、高校生が地元の企業を知るツールの1つとして、産業観光図鑑が活用され始めており、富山の企業の特徴や技術力の高さなどについて学ぶことによって県外出身学生の県内企業への就職にも繋がっていくのではないかと期待している。

また、学生向けに、よりリアルに富山の企業の雰囲気を知ってもらうための動画サイトを新たに設ける予定としている。●富田常務理事・事務局長：西岡委員代理（富山県商工会議所連合会）

○商工会連合会の1万会員のうち8割が従業員5人未満であり、平常的に人手不足である。募集しても人材が確保できないので、おられる方で時間のやりくり、自分の意思で自分の働き方を変える、働く時間を短くするなど、工夫しながら対応している。

もう少し大きい企業になると、外国人実習生の受け入れといった話にもなるが、それらの支援体制の状況は。●上野委員（富山県商工会連合会）

○まずは、日本の文化や企業の概要を知っていただくため、中国語やベトナム語でまとめた事例集を毎年度作成している。

また、技能検定が大変という声に対しては、技術専門学院で事前講習を、日本語が大変という声に対しては、監理団体が行う日本語サポート事業などに予算面で補助している。

今後、新しい在留資格の枠組み導入などが政府で検討されており、技能実習生の方も増えることも想定されるので、何らかの対応をしっかりとしていかなければいけない。●村中労働政策課長

平成30年度富山県地域活性化雇用創造プロジェクトの事業内容について、了承（意思決定）を得た。

（3）リカレント教育等について（資料4に基づいて事務局より説明）

○人生100年時代を迎えるにあたり、県の人生100年時代ひとつづくり構想会議等における議論やリカレント教育に関するニーズ調査等について説明

【委員からの主な意見】

○北陸職業能力開発大学校では、大きく分けて教育訓練と在職者訓練の2つを行っている。

また、高岡のポリテクセンターでも、リカレント教育になるかどうかは分から

ないが、企業側から、新たに事業転換や専門的知識の向上に必要な技術の取得を目的に派遣いただいている。

どちらかというと、個人の意思というよりは、企業の方針に沿って受講といった方が多い。

企業の声としては、事業転換等を考える際に、財力的に見て、大手企業は長期的に従業員を派遣できるが、中小企業は中々そうはいかないということである。できれば、そのような面で企業に対する助成や、職業訓練だけではなく大学等での研究への助成ということも今後ご検討いただきたい。●上田委員（北陸職業能力開発大学校）

○リカレント教育については、例えば工学部のMOTコース、経済学部の本Aコースの他、生涯学習センターとして一般市民向けの講座や教職員向けの再教育プログラムも行っており、それぞれが個々の関心で取り組まれている。

リカレント教育に対する県の関わりを問うた時に、一般教養的なものをスキルアップするか、マネジメント能力をスキルアップするか、それからある程度高齢者の方とか、転職も含めた雇用の流動化を踏まえて上で、再雇用を目指すような形で能力アップするか、それぞれの目的に即してプログラムを作っていくなり、支援のあり方を検討していく必要があるのではないかと。●岸本委員（富山大学）

○高校では、「人生100年時代を見据えリカレント教育を」というような視点で、教育を施すという場面はほとんどないが、定時制の方には、ご年配の方がそれぞれの時点で必要なスキルや資格を取得するため入学される例もある。

入学にあたっては入試を受験する必要があると、それぞれのステージで、もう1度必要なスキルを身に付けたいと思われた方が受講されるには制度的に難しいところはある。●松倉委員（富山県高等学校長協会）

○定年後も継続して働き続けなければならないという社会環境の中で、もう1回学び直しと言われても中々ついていけないのではないかと。

リカレント教育の土壌づくりを公的機関で担い、それに参加いただくことで新たな能力開発など、自己責任として何か出来る部分が発生するのではないかと。●泉委員（富山県社会保険労務士会）

○商工会議所では、ジョブカード制度の普及に取り組んでいるが中々浸透していない状況にある。よく聞く声の1つに、キャリアコンサルタントの方々への報酬制度が確立していないがために、積極的な取り組みに繋がっていないということがある。

そのような方々の社会的な位置付けや活躍の場というものも、大いに知っていただければと思う。●富田常務理事・事務局長：西岡委員代理

○雇用対策では、就職という入口の部分のフォローアップが中心になっているが、

若年労働者の離職率が高い水準を維持している中で、安定した雇用というのは、働く側も企業側も求めるところ。働くことの価値観が2、30年前と比べると、大分変わってきているので、改めて学校教育の中で働くという意味を伝えていただきたい。●宮越委員（一般社団法人富山県労働者福祉事業協会）