

平成26年度第2回 富山県職業能力開発審議会 議事要旨

日 時 平成27年3月24日(火)午後2時～午後3時35分

場 所 富山県民会館701号室

○出席者

- ＜労働者代表委員＞ 鎌田委員、瀬川委員、長崎委員、浜守委員
- ＜事業主代表委員＞ 上原委員、北野委員、平田委員
- ＜学識経験者委員＞ 石原委員、浦山委員、村瀬委員、森委員
- ＜特別委員＞ 池野特別委員、伍嶋特別委員、谷井特別委員、船津特別委員、光永特別委員

1 開 会

2 富山県商工労働部長挨拶

審議会の開会に先立ちまして、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。本日は、平成26年度の第2回審議会を開催いたしましたところ、足元の悪い中にもかかわらず、ご出席いただきまして本当にありがとうございます。

また、日頃から皆様方には、本県職業能力開発関連施策の推進に、格別なご支援、ご尽力をいただいております。心から感謝申し上げる次第でございます。

昨今の経済情勢は、円高デフレによる低迷から着実に持ち直し、緩やかな回復基調にあるというように言われております。こうした中にありまして、富山県産業が今後とも持続的な発展を続けていくうえで、10年、20年先をしっかりと見据えまして、高度なものづくり技能の継承、そして今後成長が期待される分野や、進展著しいグローバル化に対応した人材の育成に取り組んでいく必要があると考えております。

このため、富山県では最も大切なものは「人」という観点から、県総合計画におきまして、「人づくり」をすべての施策を支える重要施策として位置付けております。特にものづくり産業分野におきましては、昨年5月に策定いたしました「富山県ものづくり産業未来戦略」に基づきまして施策を展開しているところでございまして、現在その中でも厚生労働省から採択を受けました「雇用創造プロジェクト」、これは3年間で12.5億円のビッグプロジェクトでございますが、これによりまして産業振興と雇用創造を一体に取り組むという、これまでにない取り組みを行っているところでございます。

この審議会は、法律や県の条例に基づきまして、職業能力開発計画その他職業能力の開発に関する重要事項を審議することを目的としております。本日は、平成24年度に作成いたしました第9次計画に基づく施策の実施状況等についてご審議いただきたいと考えております。今後の職業能力のあり方など、委員の皆様方の忌憚のないご意見をいただくようお願いいたしまして、簡単ではありますが、私の挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくご挨拶申し上げます。

- ・ 委員紹介
- ・ 配付資料確認
- ・ 富山県職業能力開発審議会の概要説明

3 議 題

(1) 会長の選出及び会長職務代理者の指名について

- ・委員の互選により、石原委員が会長に選出された。

●議長

石原でございます。ただいま会長に選出いただきました。一言ご挨拶申し上げます。

先程部長さんのほうからもお話がありましたように、いろいろ社会情勢ですとか雇用情勢が変化しております。そういった意味で新しい人材開発といったところで、いろいろな課題が持ち上がっているように聞いております。そういったことで、今日は皆様方からいろいろな角度からご意見を頂戴し、そしてこれらを施策に反映していきたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、会長の職務代理者の選出をさせていただきたいと思っております。審議会条例の第5条第4項がございます。そこに、会長職務代理者を会長が指名するということになってございます。それでは、私のほうから指名をさせていただきますので、よろしくお願ひします。

こちらの村瀬先生に会長職務代理者をお願いいたしたいと思っております。

- ・石原会長により、村瀬委員が会長職務代理者に指名された。

●議長

それでは、本日の議題に入っていきたいと思っております。

議題(2)の最近の雇用・労働状況についてご審議をお願いしたいと思っております。

これについて、事務局のほうからご説明をお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願ひします。

(2) 最近の雇用・労働状況について

- ・事務局より、資料3「雇用・労働状況に関する資料」に基づき説明

●議長

どうもありがとうございます。

いくつかの説明がございまして、いまの資料の1ページ目でございますが、雇用の情勢の推移ということで、有効求人数、それから求人倍率の推移というお話がございました。現在は1.4倍程度であるということで、全国平均の1.1倍に比べて上回っているということです。

それから、2ページ目が職種別の求人の状況でございます。昨今の建設ブーム、それからインフラ整備等からんで、このページの棒グラフにありますように、右のほうから介護系が3.66倍、福祉関連が3.63倍、それから左のほうを見ていただきますと、建設系が3.5倍と求人倍率が非常に高い。それに対して、左側のほうから3個目に事務的職業がございまして、求人倍率が0.54倍ということで、明確な傾向が出ているというお話でございます。

それから、3ページ目は若者の就業状況でございます。3個の切り口で書かれておりまして、左のほうが高等学校卒業者でございます。太いマークがついておりますのが富山県のデータでございます。その下の小さな正方形が全国平均ということで、いずれも富山県のほうの就職率が高い。それと同じ

ように、大学卒でも高いということです。

しかしながら、3ページの右側のグラフは離職者の率でございますが、お話がありましたように、大体30%ほどが就職をしても離職をしているという状況でございます。

それから、4ページ目は女性の就業状況ということでございます。M字カーブを描いていて、大体30代から40代、30代半ばぐらいの就業率が一番低いというご紹介がございました。

それから、5ページ目がニート・フリーターの状況、6ページ目が障害者の就職状況と、いろいろな観点からのご紹介がございました。

これらについて、ご意見、ご質問等がございましたらお願いをしたいと思っております。大体20分ほど、質疑、質問等、あるいはそれを受けた応答をさせていただきたいと思っております。どうぞご遠慮なく質問等お願いしたいと思っております。いかがでしょうか。

●委員

新規学卒者の職場定着は全国平均よりは良好であるものの、3人に1人の割合で就職後3年以内に離職するという状況にあるという報告がございましたけれども、3年以内に離職した後の状況の調査というようなデータというのはございますか。

要は、離職後に仕事をしないでフリーターですとかニートになっているのか、それとも自分の人生を切り拓いて新たな道に進んでいるのかというところで、この数字の意味が違ってくるかなというように感じております。

●議長

何かそういった調査はされておりますでしょうか。そういったデータは。

●事務局

この数字は、厚生労働省の数字を使っておりますが、一応3年目までということで統計を取られておりますので、それ以降については把握しておりません。

●委員

ありがとうございます。

ちょっと個人的に、私どもの会社ですけれども、小さな会社ですけれども、新卒もおりますし、確かにこのように3年以内に離職してきたスタッフがほとんどを占めておりますが、かなりモチベーション高く仕事をしているというスタッフが弊社には多くいるものですから、会社や個人によっていろいろ状況が違うのかなというように感じております。そういった離職後の報告、調査というのもしていったほうがいいのかというように感じて発言させていただきました。

●議長

どうもありがとうございます。

おっしゃるように、就職する際に自分の個性と合わないところに就職したような場合に、その後の変更ができるような社会であればより強靱な社会だと、いろいろな意味でそういうことが言えるだろうというご指摘だと思いますが、そういったデータが取れるようであれば、ぜひお願いしたいと思っております。

私のほうから、いまのご質問にちょっと関連するのでございますが、業種別に分類しますと、多分サービス業等でかなり離職率が高いのではないかとされていますが、それはどうですか。そういった分析等はされていらっしゃるのでしょうか。

●事務局

全国調査の数字がございまして、23年3月卒の3年後の離職率で言いますと、高いのは宿泊・飲食サービス業52.3%、医療福祉38.8%。低いほうは製造業18.7%、情報通信業24.8%、建設業29.2%、卸売業28.9%、小売業39.4%。大まかですが、やはり業種ごとの差はあります。

●議長

どうもありがとうございます。

私の学校の学生が卒業して就職している会社ではそれほど高くないというのは聞いておりますけれども、やはり業種ごとにいろいろ課題があるのかなと思っております。

●委員

私は感想ですけど、やはり富山県は素晴らしいなど。全国と比べて数ポイント上というのは素晴らしいことだと思うんですね。やはり離職率が低いことは、製造業が多いということがかなり影響しているのではないかと思います。素晴らしいです。

●議長

どうもありがとうございます。

例えば4ページにあるようなM字カーブがございまして、30代のところで就業されている方が一番低くなっているというデータだと思っています。これは全国的にも同じですよ。何かこういったところの分析といいますか、その原因というのはございますか。

●事務局

やはり要因として言われているのが、女性が第1子を産んだときに辞める率が高いというところ、第2子、第3子ではそうでもないかもしれないけれど、第1子のときに離職率が高いというところでどうしてもM字になってしまうと。ただ年齢的には、ご覧のように富山は30代前半がボトムになっています。全国では30代後半がボトムになっているように、若干特徴は違いますが、要因はそういうところが一番大きいと言われています。

●議長

なるほど、了解しました。

●委員

3ページの在職期間別離職率ですが、これよく世間で言われる「七五三」の数字のひとつだろうと思うのですが、「七五三」の「五」は高校生だと思うんですね。高校生は、この23年では、全国が約4割、5ではなくて4割と1割下がっているわけですよ。それから、富山県は5割ではなくて3割強ということで2割下がっているわけですから、これまで言われていたことよりもかなり高校のほう

は何か努力、あるいは教育等プログラム、就職指導、いろいろなことがあって50%あったようなものが少しずつ減っているのだと。

それに比してですね、大学・短大のほうですが、大学の富山県はかろうじて29.1%ということで、3割のところになっていますが、あとは全国でも3割を超えはじめています。それと短大のほうは4割にもなったが、富山県でも37.1%となっている。

本来高等教育機関でしっかりと社会に出ていく前にやっているはずだけれども、どうしてミスマッチが起きているのかというようなことは、少し注視しなければいけないのかなという思いです。

それともうひとつは、その会を代表しているからというわけではないのですけれども、どうしても専門学校の専門課程の入学者が短大の3倍ぐらいになっています。ですから、その3倍ぐらいになっている学校種の数字を見ていくというようなことは、とても大事なことなのではないかというように思います。全国的に専門学校はデータに載っていないところが結構多いのですが、これを見ることによって動向もかなり見えるケースがあるので、極力そのような学校種も入れたほうが、データとしては見やすいのかなというように思います。

●議長

ありがとうございました。

いまのご意見に対して何か詳しい分析はございますか。確かにいまご指摘がありましたように、大学の卒業生の離職率に比べますと、短大等の離職率は4割近くになっています。それから、高等学校卒業生、これは富山県はそれほど高くございませんが、全国では4割程度になると。この辺の分析ということが大事だというご指摘でございます。

何か手がかりになるようなものをお持ちであれば、ご紹介いただければありがたいですけど、無ければ結構でございます。そういったことをまた踏まえまして、分析等ができましたらお願いしたいと思っています。

●委員

これはデータも知りませんので想像ですけれども、多分高卒で入る業種がそれぞれ違うのではないかなと。だから高卒の人は製造業が多いのではないかなというのは想像ですけれども。そういうことも考えられるのではないかなということを思いました。

●議長

そういうことは可能性としてあるのではないかということでございました。真実はまた分析していただければありがたいと思っております。

この議題についてはこれまでということにさせていただきまして、続きまして次の議題でございます。議題(3)の第9次富山県職業能力開発計画の実施状況についてでございます。これについては資料4をご覧くださいと思います。

それでは、事務局のほうからご説明等お願いいたします。

(3) 第9次富山県職業能力開発計画の実施状況について

- ・事務局より、資料4「第9次富山県職業能力開発計画実施状況」に基づき説明

●議長

どうもありがとうございます。

資料4は、非常に広範囲で、いろいろな観点からの職業能力開発ということで、いろいろ実施されてこられた実績のご紹介がございました。

いまありましたように、6個の柱がございます。1ページ目の上のほうに黒の背景で白抜き文字が書いてございます「高度・先端的なものづくり分野の人材育成」から始まりまして、「職業能力開発の推進体制の整備」まで6個の分野において、平成23年度から5年間にわたってのご努力の報告でございます。

これについて、何かご意見、疑問点、あるいはこういった方向での活動をもう少し重点的にやったらどうかなど、そういった観点でご意見がございましたらお願いしたいと思います。

●委員

7ページ目の介護分野の職業訓練の実施について、定員での表記がされているのですけれども、これは実際に受講された方の人数なのか、あくまで定員なのか、ちょっと確認させてください。

●事務局

これは定員でございまして、実際の受講者数とは違います。

●委員

介護分野のいろいろな研修実施についてこのページに記載されているのですが、先程の資料3の有効求人倍率が介護分野では3倍超という数値はどうもミスマッチが生じているからなのか、これだけ取り組んでおられるのに働く人が望んでいないというか、離職されているといったような、いろいろな課題があると思いますけれども、その部分について課題認識といいますか、対策というものがあればお聞かせ願いたいというように考えています。

●事務局

介護分野につきましては、リーマン・ショックの直後からの非常に有効求人倍率が低いときから、日本全体の高齢化というものを背景に、雇用の吸収力が高い産業という位置付けで、特に職業訓練については介護分野の人材育成に努めていくということで重点的にやってきております。いまほどご指摘がありました、資料4の7ページの施設内訓練といいますのは、あくまでも県立の職業訓練校で行う介護分野の人材育成のための定員でございますし、委託訓練というのは、これも県が主体となって、民間の教育訓練機関にお願いをして行う委託訓練の定員でございますが、実際にはこれ以外のいろいろなところでも介護分野の人材育成をしておられますので、もっともっとやっているという状況だと思っております。実際に我々が先程言いました委託訓練は、国の委託を受けてやっています、全体1,800人の枠のうち500人超というかなりの率をこの介護分野の人材育成でやっているという状況です。

ただ一方では、先程の資料3の2ページ目のご指摘でございますように、やはりそれでもミスマッチというものがあまして、特に介護分野については3.66倍という非常に高い有効求人倍率になっていると。要は、人材育成に努めても、それでもなかなか足りない。その要因のひとつは、やはり勤められても辞めていかれる、育成してもすぐに辞めていかれるといった悪循環もあるのかなというように思っています。来年度からはこの介護分野の人材育成についても、介護事業所におけるより実践的

な研修というものをプログラムに組み込んでいきまして、実際に行って見たら自分の思いと違っていたと現実を直視して、これはひどいわと辞められないように、定着を図るような研修内容に高めていきたいと考えています。

これは、私ども県庁の商工労働部の事業としてご紹介しておりますけれども、厚生部等とも連携を図りながら、もっともっと求められる人材の育成に努めていきたいと考えております。

●特別委員

いま事務局のほうから、人材育成、訓練等の関係からお話がありました。私どもの労働局では、この高い有効求人倍率の中で、また人手不足の状況の中で、いかにして人材確保、定着を図っていくかが大変重要な課題だと思っています。

そういった中で、これは全国的にですけれども、やはり魅力ある職場づくりについて事業主様にお話をさせていただきながら、少しでも人材確保、定着をしていただくということが重要ではないかというように考えておまして、まさに来年度以降、そういったところに課題を置きながら、軸足を置きながら、いろいろ事業主様に啓発をしていこうと考えております。

それプラスこういった訓練に求職者の方に受講していただいて、就職に結びつける。ただ、それには少しでも求職者の方に魅力ある職場だと少しでも実感していただけるように、そういう啓発もあわせてやっていきたいと考えておりますので、引き続き皆様のご理解、ご協力をいただきながら、そういった事業も進めていきたいと思っております。

●議長

どうもありがとうございます。

おっしゃるとおりだと思いますが、いろいろな訓練等で人材を養成されるとしても、何か教える内容が少し現実の技術に対応していない部分があるのかとか、あるいはどういった理由でお辞めになっていくのかとか、いろいろな観点でやはり具体的に詳細に調べないと、その理由が分かってこない部分もあるかと思っています。

それから、先程ご意見がありましたように、どういうふうにな人がお辞めになったか、どこへ流れていけるのか、時間を区切ってよろしいと思いますが、その辺も調べていただければ、次の対策に活きてくるのではないかと考えております。

それでは、非常に大部でございますので、また資料をお読みいただいて、ご意見等がございましたら事務局のほうにお寄せいただければと思っております。3番目のところはこれで終わりにしたいと思います。

今度は、議題(4)でございますが、第9次富山県職業能力開発計画に係る新たな取り組みについてでございます。副題がついておりますが、第9次富山県職業能力開発計画に係る平成27年度の本県予算の概要についてでございます。これについては、資料5でございましょうか。

ご説明をお願いします。

(4) 第9次富山県職業能力開発計画に係る新たな取り組みについて

- ・事務局より、資料5「第9次富山県職業能力開発計画に係る平成27年度の本県予算の概要」に基づき説明

●議長

どうもありがとうございます。

この資料5にありますように、左のほうに平成26年度の取り組みでございます。それから、右のほうにございますのは、次年度の平成27年度における取り組みということでございます。そこにやはり6個の柱がございまして、それぞれの柱ごとにさらに重点的に拡大しようというものが、例えば「高度なものづくりに対応した人材の育成」という一番上のブロックがございまして、そこに丸が6個付いており、丸の中に拡大の拡と書いてございますが、これは重点的にやろうというものでございます。それから、ふたつ目のブロックのところ丸が4個付いており、上からふたつ目に新と書いてありますが、これは新規事業としてやっていこうということでございます。

それでは、いまご説明していただいた内容について、ご意見等お願いしたいと思います。

●委員

本当にいろいろな面から施策を行うということで、素晴らしいと思います。

ただ、ひとつだけちょっと注文と言いますか、気にかかったことがありまして、そのキャリア教育の充実について、私が大学に勤めているからこういうこと言うのではないですけど、離職率を下げたり、就職率を高めたりするためには、キャリア教育というのは大事だと思うのですが、ただ、私が常日頃思っておりますキャリア教育というのは、何もインターシップをやれとかそういうことではなくて、要は仕事に耐える、どんな仕事を与えられても耐えられる、そういう子を育てるということが、広義のキャリア教育だと思っております。

実は、私はずっとサラリーマンをやっております、サラリーマン時代の経験と、それから大学に来てからの学生の行動とか考え方とかを見ていますと、仕事のできる子っていうのがあるんですね。仕事のできない子っていうのもいるんですよ。明確に分かれてくるんですよ。大体30歳ぐらい、管理職ぐらいになりますと、明確に分かれてくる。

では、仕事のできる子といたら何が違うのかということですけど、ひとつは人付き合いですね。どんな嫌いな方ともうまく付き合ってコミュニケーションができる。それがすごく大事です。それからもうひとつはやはり創造性ですね。これもすごく大事だと思うんですね。それで、もうひとつ大事なものは、特に管理職ぐらいになってきますと大事なものは、広い視野から判断ができる。要は狭いところで問題になっている狭い箇所から判断するのではなくて、広い視野をもって判断できるというのが仕事ができるという、仕事ができる人、仕事ができる子。ですから、そういう子を育てたいんですね、大学でも。

そうすると、ただ大学に入って、学生たちの行動パターンを見てみると、やはり大学教育では遅すぎるんですね。その仕事ができる子を育てるためには、やはり小学生時代の教育というのが非常に重要だと思っているんです。要は頭がいい子、勉強ができるとかそういうことではないでしょう。点数が高いとかそういうことではなくて、本当に頭のいい子、いま言ったような意味で、仕事のできるような頭のいい子というのは、やはり小学校時代の教育というのがすごく大事だと感じております。それで、よく言われているように読み書きそろばん、これはもちろん大事です。それ以外に私が大事だと思っているのは、手先の器用さですね。だから子どもの頃、自分で何かものを作る環境におかれている子というのは、やはり頭がいいんですね。何をやらせても自分で工夫して、例えば卒業論文を書かせても、すごくオリジナリティあふれた卒業論文を書いてくるし、人付き合いもすごくいい。そういう子ですよ。だからそういう意味で、小さい頃の広い意味でのキャリア教育というのが必要で

はないかなと思うんですね。

それでこれを見ていると、キャリア教育の充実ということで、真ん中ほどに「県立高等学校キャリアプランニング推進事業」とあるんですが、私はぜひぜひ小学校への支援、一番下のほうの左の平成26年度に「若者のものづくりマインドの醸成」ということで、小学生等を対象としたものづくり体験事業の実施というのがあります。これがすごくいいのではないかなと私は思うんですね。先程資料4で内容を見させていただいたのですが、あれだと参加人数がやはり少ないので、もっと大規模にやることによって、本当に頭のいい子が育つ。頭のいい子っていうのは、すなわち仕事ができる子。仕事ができる子っていうのは、すなわちどんな仕事を与えられても辞めない、そういう子が育つということだろうと思うのです。ちょっと頭のいい子というと語弊があるかもしれないですけど、私がつくづく感じるのは、要は先程言ったように、大局的判断ができる、人付き合いができる、どんな人ともコミュニケーションができる、それから創造性がある。以上です。

●特別委員

いまおっしゃったとおり、教育というのは長時間かかるもので、なかなか難しいところがあると思います。いま提案の小学校のキャリア教育と申しますか、いわゆる理科教育に興味を持つというのを私の大学もやっております。そういう意味では、非常に長期にわたるスパンのものをどうするかという問題はまた別途のところで、十分練っていただければなという気がしています。

ただひとつ、やはりここにありますのは、県としましては単年度の業績をとっている。それをこのように目標値を定め、何%というかたちで捉えるのは非常に素晴らしい。23年度から参加させていただいておりますけど、ずっと積み重ねでいい成果が上がっているということだと思うのです。ただ、私も大学教育に携わる者として、やはり私のところは製造業のほうですから、それに対するマインドの養成という意味では、県知事奨励賞などをいただいて、それでもものづくりのほうで頑張れば評価されるという、学生に対するマインドのものが非常に素晴らしい、ありがたいというように思います。

ちょっと今回とはあまり合わないのですが、もうひとつ、実は社会情勢が変われば随分変わるなと思いましたが、私どもの4年の教育のうちの2年間、応用課程があるのですが、昨年そこに企業の方が5人来られました。就職されて5、6年過ぎて熟練はしたけれど、仕事というものに対してどうかなというように思い始めた人が、私どものところで2年間入学されました。このように1週間、10日、あるいは1か月、その他のキャリア形成で、ずっと積み重ねることも大切だと思うのですが、そういう意味で本当にキャリアアップというのはもう少し時間が必要かなと。非常にありがたいことに、その5人の方たちは、私どもの大学で2年間過ごして成績が優秀な場合は、戻ったときに給料アップもありますし、仕事の内容もレベルアップになるということで、どうにか公募をしました。そうしますと企業の中から前向きに出られたのは、やはり工業高校か一般高校の卒業の方。だけど、その方は2年間私どものところでやれば、完全キャリアアップになる。そういう現実が出ました。今年もまたあります。

私の希望として、そういうような現実的なもの、ただし1年、2年の長期スパンというものに対する支援がもともと私どものところに事業主推薦制度というものであって、事業主が推薦されれば、それに応じたような面接その他の試験で通すというような、一般とは違う入試制度でやるものから、そういうものに対する支援というものがあるとありがたいなと。年度ごとのパーセンテージにプラスして、少し長期に見られたようなものが含まれてくると非常にありがたい。これからどんどん

人口も減りますし、せつかく企業の中で抱えておられるそういう人材をスキルアップしていくというのは非常に重要ではないかなというように思います。

●議長

もっと若いときからいろいろなキャリア教育が必要であろうということと、こういった事業はもっと長期にわたって続けていくことが大事だというご意見でした。

●委員

この第9次の職業能力開発計画に関しては、最終年度ということもありますので、この中で拡大それから新規というような取り組みというのがここに表れているわけですが、最終的には着実に実行をお願いしたいというのが1点であります。

ただ、私たちの立場、労働者の立場でいきますと、この職業能力開発というところは、やはり雇用のセーフティネットということでもありますので、この中では、企業の中で特にその教育訓練費というのが相当長い間削減されてきたところもありますので、企業の中への積極的なアピールをしながら、企業の中でしっかりやっていく訓練というのがまずベースにあるかなというように思うわけです。そこでそういった技術技能を身につければ、やはり失業のリスクから回避できるということが求めているのではないかなというように思います。

先程女性の部分でしたけれども、M字カーブというところで、ボトムのところから再就職をしてM字型にはなるわけですが、その中で正社員という方々が圧倒的に減っていくわけです。やはりここでどうしても格差が生まれてくるということに対しては、この職業能力開発というところが果たす役割というのが大きいのかなというように思っております。

●委員

関連でございますけれども、教育の場と働く場をどう結ぶかということで、能開大のほうにもお世話をいただきながら、子どもたちにそういった意欲をもたらすために、そういったところにもお願いしているわけがございますし、いろんな意味で働くということはどういうことなのかということを知らしめていくのが経営者側そして働く側の立場だろうということをやっています。

そして、この職業能力開発計画に係る部分とは別に、どんなに優秀な学生であろうが人であろうが、入った企業の労働条件があまりにも低かったりしますと、モチベーションは上がりませんし、その中で生活をできるということになるのかというと、介護なんかという場合は、県や労働局の皆さんにもそういった立場でまたお願いをしています。そこはやはり賃金でしょうし、やはり労働時間でしょうし、やはりそういった手当の分も見えないと。せつかく良く思って、そしてこういった訓練などに関わってきて、行ったけれどもやはり辞めているというのは、労働相談も含めて存在しているという現実があるので、そこにもどうサポートするのか。ミスマッチは、そこに行くニーズがあるにもかかわらず行かないという別条件のミスマッチもあるということ、しっかりと受け止めていくことも必要かなと。

●議長

どうもありがとうございました。

この他にいろいろご意見もあるかと思えます。ちょっと時間が押してきておりますので、この辺に

したいと思いますが、いずれにしても資料5の右側のほうにございます新しい年度におきます主な取り組みについて、着実に実行していただきたいと思っております。またご意見等がございましたら、後程事務局のほうにメール等でも構いませんので、お届けいただければありがたいと思っております。

それでは議題(5)のその他でございます。富山県ものづくり産業未来戦略雇用創造プロジェクトの概要についてでございます。これにつきましては、資料6がついております。

事務局のほうからご説明をお願いします。

(5) その他

- ・事務局より、資料6「富山県ものづくり産業未来戦略雇用創造プロジェクトの概要」に基づき説明

●議長

どうもありがとうございます。

この資料6にありますように、平成26年から3年間かけまして、1年はこれで終わったわけであと2年間ございますが、事業の総額が12億円程度という非常に大きな金額でございます。こういったことでプロジェクトが進行しているというご説明でございました。研究開発の支援、それから人材確保への支援ということ。それから、右のほう販路開拓への支援、それからその下にあります人事育成の支援ということで、お手元の資料にも書いてございますような内容で実施されていると、本年度も続けていくというご説明でございました。

何かこれについてご意見等はございますか。

県としては、先程部長さんのほうからもお話しございましたように、これから将来背負って立つ若者をいかに育てるかということ、これは皆様方共通のご意見だろうと思っております。いろんな角度から今日お話をいただいて、非常に有益な会合であったというように思っております。まだ足りないとおっしゃる方であれば、ぜひもう一言言っていただいてもよろしいですが。

無ければ今日の議事録の取り扱い、次回の会議の予定でございますが、事務局のほうからご説明をお願いします。

- ・事務局からの連絡事項

4 閉 会

●議長

それでは、これをもちまして本日の会議を終了させていただきたいと思っております。

どうもありがとうございました。

<了>