

平成29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30年3月19日（月）午前10時00分～11時30分

場所：埼玉県県民健康センター中会議室

出席者：本田由紀会長

大島 学委員、木村あずさ委員、栗田美和子委員、高橋尚樹委員、

立石泰広委員、堀 有喜衣委員、荒木祥一特別委員

（委員10人中8人が出席し、会議は成立）

傍聴者：なし

事務局：渡辺充 産業労働部長、産業人材育成課 吉田 雄一 課長、同 竹内 正明 副課長、

同 佐々木 卓 副課長 勤労者福祉課 小林 一浩 副課長、

就業支援課 仲田 孝幸 副課長、シニア活躍推進課 久保 佳代子 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 上原 一孝 教育指導幹 ほか

【議事等の経過】

1 開会（司会進行 産業人材育成課副課長）

2 挨拶（産業労働部長）

3 新任委員の紹介

4 議事

（1）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、平成29年度の取組状況について産業人材育成課長が説明、その後意見交換が行われた。）

○ 本田会長

資料の中に「新」や「拡充」が極めてたくさんある。大変柔軟に状況に応じて前向きに取り組んでいるという実感を強く持った。埼玉県は産業人材育成に関して他の都道府県に比べても良い取組をしているのではないかと思う。ざっくりとしたものでよいので埼玉県の取組を可視化していただきたい。

○ 栗田委員

弊社において定着率が課題になっており、3年以上の定着が課題である。また、若い世代は1年未満で辞める者が多い。そこで、離職率や定着率という数値評価を計画に入れてはどうか。

○ 産業人材育成課長

現在の計画には離職率の指標は入っていない。

離職率、定着率は非常に重要な要素であると考えているので、統計等を活用して数字を把握し、当審議会に報告させていただく。

○ 本田会長

多様な政策のいずれかに参加された方に対して、その後継続的に情報を送ったり、あるいは情報をもろうようなフォローアップが可能な連絡手段は持っているのか。

○ 産業人材育成課長

例えば、高等技術専門校の訓練では、訓練終了から3年後に、訓練生を対象に、就職状況、定着状況をアンケート調査している。受入企業についても調査を行っている。

また、個別の就業支援については、個々の事業の中で、必要に応じて対応している。

○ 産業労働部長

先ほど会長から「新規事業が大変多い。」という言葉をいただいたが、これまでは求職者が就職するためだったが、今は企業が人手不足で潮目が変わってきているので、いろいろな事業が増えてきている。

定着率の話があったが、定着にも2種類あり、よくわからずに就職してしまい3年で辞めてしまうというパターンと、企業が長い時間をかけて仕込んで一人前にした社員を引き抜かれるという2つのパターンが出てきている。栗田委員の御指摘については、インターンシップや職業教育をしっかりとやらなくてはいけない。そのため、高校生がものづくり企業を訪問するバスツアーを実施し、職業がどういうものか身近にわかっているだけで事業も展開する。学生は職業と離れたところで勉強しており、実体験として働くということがどういうことかわからない方がたくさんいるので対応を考えている。

○ 栗田委員

来期に向けてリクルート担当と募集の話をしたときに、事務職は応募があるが現業はないと言われた。学生が現業というものに対して否定的で、募集しても応募して来ないかもと言われている中で、職業訓練を受けている方たちが、事務職ではなく、現業のものづくりに対してどのように育っていくかということも課題だと思っている。ものづくりの管理職に育てたくてもそれさえ応募がないと言われている中で、若い人たちが働き方を理解していないことをどうしていくのかは、これからの課題である。

○ 高橋委員

弊社もものづくりの企業だが、高校を出てまず入社試験がある。そこで、今の若い人たちにとって働くことの意味を必ず質問している。進学率の高い学校、就職率の高い学校によって、答えにはかなり温度差がある。就職が決まった段階で、自分が働いて社会に貢献することの意味をきちんと理解してもらい、社会に巣立ってもらうことが必要ではないか。教育の中でそういうことを勉強する機会を是非設けていただきたい。

○ 高校教育指導課教育指導幹

就業体験についてはインターンシップ制度を導入しており、平成28年度には、県立高校139校のうちインターンシップの実施校は87校、2,358事業所で1万746人の生徒が就業体験をしている。高校生の就業意識又はキャリア教育に取り組んでいきたい。

○ 堀委員

「③専門高校等における地域産業の担い手の育成」の中に、「企業等を専門高校との連携による高度な職業人材の育成」という新規事業がある。具体的にはどのような取組なのか。

○ 高校教育指導課教育指導幹

今年度は、企業と協力しながら商品開発に取り組んでいる。

例えば、県立皆野高校では、地元の企業と連携し、ジビエハンバーガーを開発して、地元で販売し好評を得ている。

- 堀委員
皆野高校は普通科か。
- 高校教育指導課教育指導幹
商業科と情報処理科がある。1学年3クラス規模の商業高校である。
- 立石委員
資料1-2の2ページ「シニアの活躍」の3つ目「シニアの雇用等に積極的な企業の表彰」は、「生涯現役実践企業」として認定して表彰するということだが、表彰以外に特典はあるのか。
- シニア活躍推進課副課長
「シニアの雇用等に積極的な企業の表彰」は、「シニア活躍推進宣言企業」のうち、定年の廃止もしくは定年を70歳以上まで引き上げた企業を、「シニア活躍推進宣言企業」の中でワンランク上に位置付けるものである。表彰以外の特典としては、「シニア活躍推進宣言企業」の皆様にお渡ししている認定証の特別バージョンをお渡ししている。そのほかには、「シニア活躍推進宣言企業」も同様だが、取組を進めるに当たり課題等が出てきた場合に、専門家を派遣し助言などを行っている。
- 立石委員
どのような専門家が助言をするのか。
- シニア活躍推進課副課長
具体的には、中小企業診断士や社会保険労務士が就業規則の改正などのお手伝いをさせていただいている。先ほどの補足になるが、「シニア活躍推進宣言企業」、更にもっと上に位置付けられる「生涯現役実践企業」をポータルサイトに掲載している。
- 本田会長
若者の働くことへの意識や意欲、理解という話になると、必ず対策として上がるのがキャリア教育やインターンシップだが、なかなか難しいところもある。埼玉県ではないが、ある高校ではインターンシップに非常に熱心に取り組んでいて、2年生の時に多くの日数をかけてインターンシップを行っており、同じ企業に3年でも行けて、就職できればいいという方向で支援をしているが、2年のときにじっくりインターンシップに行った企業に誰も就職しない。なぜかというか、そこはもう分かった、違うところに可能性を求めたいと高校生が考えているようである。インターンシップで特定の企業の状況を経験するということが高校生に何をもたらしているのか、意識や知識の変化をどうもたらしているのか、必ずしも額に汗して働くことは大切だというようなことを生み出しているとは限らない。
また、キャリア教育も、文科省等は働く意味を分かってほしいという気持ちで推進しているようだが、これも意図せざる逆の効果が指摘されている。何がやりたいのか、あなたの夢は何かといった非常にキラキラした方に煽るようなメッセージを高校現場で出してしまい、地味でも重要な仕事でじっくりやろうという気持ちとは離れた方の教育効果を生み出してしまうとすれば大問題である。キャリア教育とかインターンシップという定番の事業をやればいいのかというわけではなくて、内容は何で、何につながっているかということを確認しなければいけない時期なのではないか。

○ 産業人材育成課長

インターンシップを実施している側としては、受入先の企業との関係で、正にそれが心苦しいところである。インターンシップと就職、採用活動はリンクしないという建前だが、インターンシップ先の仕事が自分に合っていると感じ、何年か経ったらその会社に就職していればよいと思っているが、現実にはなかなかそうならない。いろいろな企業が受入先となっているが、やはり学生の方も、例えば銀行やマスコミなど知名度のあるところばかりに応募してしまう傾向がある。個人の嗜好もあり、こっちに行きなさいというのもなかなか難しい。インターンシップは、職業を考えるきっかけづくりにしている。

産業労働部で一つの取組として、高校生がものづくり企業を訪問するバスツアーを今年度から実施している。ものづくり、製造業、建設業に特化した取組であり、企業を訪問して現場を見学したり、ちょっとした作業体験をさせてもらったり、昼食を取りながら、若手の技能者、あるいは会社の経営者の方と懇談をする。今年度は600人規模で実施したが、今議会にこれを倍増できるような予算をお願いしている。これも一種のインターンシップと言えるが、今の若い人はなかなかものづくりの現場に触れる機会がないと思う。教育局でも1万人規模で職場体験など様々な取組をしている。効果を点検をしながら、この事業に限らずインターンシップについても、より良いものにしていかなければと考えている。

○ 立石委員

先日ある幼稚園の卒園式に出席した。卒園証書もらった幼稚園児が振り返って、会場に向かって、「私は大きくなったら何々になります。」と一人一人が夢を述べるのだが、どんな希望があるのかというと、男の一番人気はサッカー選手で、埼玉県の警察官が一番少ないことを知っているのか、2番目に警察官になりたいという子が多かった。女の子は、ケーキ屋さん、パティシエになりたいというのが1番人気で、デザイナーになりたいというのが2番人気だった。中には、私たちが子供のころには考えられなかった、「大きくなったら、ユーチューバーになります。」という子もいた。私の住む川口では、中学生の職業体験をやっている。私の家の近くにパン屋があり、ここは今東京駅にも進出しているところで、ここで職業体験した人が高校を卒業してそのままここに就職しているという話を聞いたことがある。中学生の職場体験をどれくらいやっているのか。

○ 産業人材育成課長

中学生の職場体験に関するデータはなく、今手元にあるのは小中学校における体験活動になるが、29年度の実施見込みでは98%の小中学校で職場体験を実施している。

○ 栗田委員

今の意見を聞きながら、土曜日に大学の先生に叱られたことを思い出していた。「経営者の勉強が足りないから、うまくいかないんだ。」と怒鳴られてきた。そういう中でインターンシップの成功事例をもっとものづくりの経営者に教えるような場があるといいと思う。成功している会社がどんなことをやっているのか、インターンシップの成功事例を我々企業の方に公開してもらいたい。そういう学ぶ場を作っていないとマッチングがうまくいかないと思っている。学生だけでなく、我々受ける側の足りない部分に県が関わっていただきたい。県が企画して、インターンシップが成功している企業の取組を伺えると新しく取り入れることもできるかなと思った。

- 産業人材育成課長
確かに個々の企業にとっては、他の成功事例と比較すればより良い内容になるという面もあると思うので、事例の収集なども含めて実施に向けて頑張っていきたい。
 - 本田会長
定着や離職ということに関しては、インターシップや教育を通じた事前の意識啓発も大事だと思う。けれども、どういう報酬がもらえるか、報酬とは賃金や労働時間に加えて、ここにいと楽しいし、こんなに大事にしてもらっているという実感を若者に与えることができるかということが、やはり就職や定着につながるのではないかと思う。今の若い人たちが、ここにいていいんだ、楽しいという気持ちを持ってもらえるような試みを行う。個々の企業だけでは難しければ、企業を超えた形でもよい。高度経済成長期には、いろんなクラブやスポーツであって、定着してもらうためにいろんな楽しみの機会を個々の企業や企業を超えた形で作っていた。そういうことができるとそうそう去っていかないのではと思う。若い人たちに、例えばバンドを組んでもらって脚光を浴びるとか、何か彼らが大事にしていることを盛り立てたいし、気持ちに沿っていききたいんだというメッセージを、企業あるいは自治体が伝えることも大事だと思います。楽しくなる何かがあるといいと思う。
 - 産業労働部長
新規学卒者で就職した方に聞くと、中小企業に就職すると、4年に一度くらいしか新規採用がないので、友達がいなくなるから嫌だと言う。それで県では合同入社式を実施している。まず、合同入社式に参加してもらい、研修会と交流会も実施する。友達がいて話ができ、スマホの相手がいるとぐっと定着率がよくなる。自分の会社には同期がいないが、近くの会社には同期がいるという状態を作り定着を進める取組となっている。
 - 本田会長
非常に期待が持てる取組だと思う。ユニフォームをカッコよくするとか、そういうことも大事かもしれない。
事務局においては、只今の質疑を踏まえて、目標の達成に向けて手続きをよろしく願います。
- (2)「平成30年度取組(案)」について
(資料2-1、2-2により、平成30年度取組(案)について産業人材育成課長が説明、その後意見交換が行われた。)
- 本田会長
資料2-2の右上に「シニア向け小規模企業への支援」があるが、NPOを設立する高齢者に対して支援はあるのか。
 - シニア活躍推進課副課長
平成30年度に新たに取組むもので、入門セミナーでNPOやボランティアなど地域で活動している方によるミニ相談会といったものを検討している。
 - 本田会長
高齢の方がNPOを設立するために支援があるとよいと思う。

○ 産業人材育成課長

NPOの設立に関しては、県の共助社会づくり課があり、シニアの地域デビューも支援している。直接的にはここが手続き的なフォローを行うので、こことの連携を心掛けている。

○ 本田会長

農業高校でのGAPというのは、大変おもしろいと思う。工程を記録するなど海外に農産物を送り出すときの基準を満たすための書類づくりということだと思うが、これはコンサルタントが農家に入っているようなことの初歩的なことを、高校生の段階から教えていこうという理解でよいのか。

○ 高校教育指導課教育指導幹

こちらのプロジェクトについては、国際的に通じるGAP認証というものがあり、これは農業生産の工程管理で国際的に認められているものである。国内では青森県立五所川原農林高等学校が全国に先駆けてGAPを取得しているが、埼玉県でも熊谷農業高校と杉戸農業高校において取り組んでいきたいと考えている。最終的にはGAPの取得だけでなく、2020年のオリンピック・パラリンピックでの食材提供というようなことも考えている。

○ 本田会長

工業高校の生徒が地域の住宅の耐震診断といったことをボランティアであると思うが、GAP認証について勉強した高校生が、ボランティアで近隣の農家で手伝いとかアドバイスとか、そういうこともできるのではないかと。すぐには難しいと思うが。

○ 高校教育指導課教育指導幹

生徒だけではなく、指導を行う高校の教員も地域の農業に携わっている皆様にそのような知見を伝えるということを考えている。

○ 堀委員

資料2-2の1ページ「シニアへの就業支援」の部分で、「シルバー・ワークステーション」によるシルバー人材センター会員向けの新たな派遣先の開拓が平成29年度から行われている。新しくシニアの方が働く場として、どのようなところが開拓されているのか。

○ シニア活躍推進課副課長

シルバー・ワークステーションで開拓を行っているものは、シルバーの業務の中のほとんどを占めている請負とは別の派遣の分野で、特に今、埼玉都民と言われる方が地域に帰ってくる中で、そういう方々のニーズに合う事務系の仕事や、企業で人手不足となっている小売、保育の補助のような仕事を開拓している。

○ 堀委員

今後も増えてくると思うので、ぜひ拡大を期待している。

○ 栗田委員

企業がこれからやろうとしていることに対して、どのような支援があるのか検索が難しい。県のホームページでもなかなか探せない。企業から見ると、いろいろなこと

を頭の中で考えながらやっていて、どのような支援があるのかよく分からないということがある。私も経営者協会に入っているのですが、協会からFAXが来るが、支援の1～2か月前にFAXもらっても遅い。キーワードを入れたら探せるというサイト的なものがあるともっと効果的に利用できるのではないかと。支援策はたくさんあるが、どれがこれからやろうとすることに合っているのかがわからない。支援策とのマッチングができれば、定着率がもっと上がったり、企業の業績が上がったりするのではないかと思う。いろいろなことにつながる支援を県ではたくさんやっているが、うまく使えていないと感じる。

○ 産業人材育成課長

非常に重要な御指摘であると感じている。個々の課の単位ではそうしたことをやっており、部を超えて横断的にやる取組もあるが、まだまだ不十分な点は多々あるかと思う。御指摘を踏まえて、改善の方向に向けた取組ができるように検討していかなければと思っている。

○ 本田会長

非常に重要な御指摘だと思う。ネットサイトは重要である。

○ 栗田委員

県庁のホームページを今開けて見ているが、見づらい。

○ 本田会長

なかなか見つからない。どう入っていったいいか分からない。

○ 産業労働部長

県民の皆さん、企業の皆さんに分かりやすいものにしなければいけない。検討させていただきたい。

○ 本田会長

他に御質問、御意見はないか。なければ、議事の(2)については、了承することによいか。

(各委員了承)

○ 本田会長

次に、議事(3)「その他」について、事務局から何かあるか。

○ 事務局

次回の審議会の日程だが、今後、検討いたして、後日調整させていただきたい。

○ 本田会長

それでは、次回は後日調整ということでお願いします。
以上で本日の審議会を終了としたい。