

## 平成28年度第3回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：平成29年2月15日（水）午後2時00分～3時50分

場 所：さいたま市民会館うらわ 1階 101会議室

出席者：本田 由紀 委員

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、荒木 裕介 委員、立川 瞳 委員、堀 有喜衣 委員、川上 賢司 委員、

田畑 一雄 委員

（委員10人中10人が出席し、会議は成立）

傍聴者：なし

事務局：立川 吉朗 産業労働部長、江森 光芳 雇用労働局長、吉田 雄一 産業人材育成課長ほか

### 【議事等の経過】

- 1 開 会（司会進行 産業人材育成課・小宮主幹）
- 2 あいさつ（立川産業労働部長）
- 3 議事

### 【議事の内容】

（1）平成29年度埼玉県の公共職業訓練の計画等について

○栗田委員

IT人材の育成で採用者数を成果基準にしているが、それでは足りないのではないかと感じた。人が足りないのを辞めてもいいから採用するというやり方をやっているIT企業もある。IT系ではいろいろな資格があると聞いている。資格取得を成果基準に入れないと、就職しても最終的に辞めてしまうのではないかと不安に感じる。

○産業人材育成課長

今回の訓練では、資格取得までは要素としていない。スキルアップにより資格取得に近づいていくと言えるので、そういったフォローアップの仕方についても今後検討していきたい。

○栗田委員

いい企業は社員に資格を取らせようと努力している。人が足りない企業は、そういう努力ができてないのではないと思う。先ほどIT人材の育成で、下位層にいるとキャリアアップが難しいとの話があったが、きちんと資格を取らせることも成果基準に入れていかないと、就職しても下位層に入るだけになってしまう。

○産業人材育成課長

訓練の成果として資格が取れるような取組については、来年度の事業実施に当たり十分検討をしていきたい。

○荒木委員

「ものづくり人材の育成」について、いくつか質問をしたい。「2 ものづくり人材のトップレベルの引き上げと裾野の拡大」についてであるが、まずは『技能検定合格者育成訓練』により県内中小企業を対象に技能検定に特化した訓練を行い、合格者を出す。そして、その後さらにステップア

ップするため『ものづくりトップレベル技能者育成訓練』を受けていただくという流れになると思う。技能検定合格者に対しては、手紙やはがきなどで、翌年あるいは直近に実施されるトップレベル技能者育成訓練への参加の周知を行っていくのがよいと思うが、そういったことを行う予定はあるのか。

また、「3 先端産業分野の人材育成」の『航空産業分野人材育成訓練』の実施についてであるが、まさに知事が進めている先端産業創造プロジェクトの中核を担う分野の人材育成であると言える。現在航空産業分野に参入している県内企業はどれくらいあるか教えてほしい。

同じく「3 先端産業分野の人材育成」の『介護ロボット導入・活用人材育成訓練』の実施についてであるが、昨年11月の産業労働企業委員会で介護ロボットHALを作っている会社を視察した。現状では導入しても宝の持ち腐れのような状況で、現場で導入してもなかなか使いこなせていない状況にあると聞いた。そうした中で、もう少し早く実施されていても良かったと感じている。これまでは、ロボットを使っていたためにどの程度の説明がなされていたのかを知りたい。また、こうした訓練を行うことで県内でのロボットの導入率がどの程度進むのかという見込みや目標数値があれば教えてほしい。

もう一つ、「シニア向けインターンシップ」について、働く意欲のある60歳以上のシニアが対象とあるが、60歳以上に限定せず、55歳以上の早期退職をされた方なども対象としてよいのではないか。60歳以上とした経緯、根拠、あるいは対象年齢を引き下げる余地はあるのか教えてほしい。

#### ○産業人材育成課長

まず最初に、「ものづくり人材の育成」についてであるが、ご指摘のとおり技能検定合格後から、次のステップとして、競技大会の出場、技能五輪全国大会出場と段階がある。そうした段階に進むためには相当なレベルアップが必要となるが、大きな目標として示し、その道に進んでいただくことは非常に好ましいことである。そこで、技能検定受験を勧奨する段階から、その先には全国的な競技大会である技能五輪などの道があることを強くPRしていきたい。現在もこうしたPRをしているが、キャリアデザイン上の目標となるものであるものであるので、より積極的に行っていききたい。

次に、航空産業に参入している企業の状況であるが、平成27年に県が調査した結果では、参入企業が35社、参入意向のある企業が49社ある。

3番目の介護ロボットの普及に関する質問についてであるが、このような訓練という形ではこれまで実施したことはなかった。介護施設がロボットを導入する際にメーカーから説明や操作方法のレクチャーを受けることは実際どこでもやっていると思うが、今回のような訓練は初めて行うものと考えている。県福祉部でも介護ロボットを導入する施設に対して補助事業を行っているので、導入は大分進みつつあるが、さらに導入を進めるためにはユーザーである施設のスタッフから「是非導入したい」と声が上がることが極めて重要である。実際に体験してみないとその便利さもわからないということもあるので、訓練により普及促進につなげていきたい。

普及率に関する数字は押さえていないが、県の調査では、介護ロボットの導入に関心のある施設は約200件というデータはある。

「シニア向けインターンシップ」については、60歳以上を対象と資料には書いてあるが、御指摘のとおり、早い段階から60歳以上を念頭において活動する方にもこうした機会を提供することは極めて重要と考えるので、55歳以上の早期退職者についても対象になるものと考えている。

#### ○荒木委員

介護ロボットの訓練は、介護ロボットを所有している施設の方が訓練場所に行って訓練を受けるのか。訓練の形態を再度確認させていただきたい。

#### ○産業人材育成課長

介護ロボットの訓練を行う場所については具体的にはまだ決めていないが、個々の介護施設ではなく、例えば県の高等技術専門校など特定の場所で、介護ロボットもリースで用意して集合研修のような形でやっていきたいと考えている。

#### ○雇用労働局長

介護ロボットについては、今年度から各施設に国の補助金が交付され、大きく導入が進んでいる。ただ御指摘のように、それがしっかり現場で使われているかは疑問がある。特にHALなどは操作方法が難しく、訓練をしないとなかなか難しいと聞いている。県社会福祉協議会や介護施設、メーカーと連携して、導入したロボットをきちんと活用できる人材を育成し、介護現場の業務改善につながるようにしていきたい。効果があれば絶対に使うと思う。介護現場の方には、腰を痛めても介護するというような観念もまだまだある。介護ロボットを使うことで業務改善が図られ、より専門的な介護につながるような形にできればよいと思っている。

シニア向けインターンシップについては基本的に55歳以上も排除する考えはない。ただ、世の中の動きとしては定年延長や継続雇用という形で65歳までは雇用をしなければならないことになっているので、基本的には65歳以上の方が対象者の中心になるものと考えている。

#### ○荒木委員

介護ロボットの訓練については、高齢化率が高まる中で、介護スタッフの高齢化や人材の不足が大きな問題になってくると思うので、こういう人手以外の力を活用した介護の普及に繋がっていけばいいと思っている。そうした観点からも、丁寧な訓練、説明をしていただければ、私どもとしてもありがたいと思うのでよろしく願いたい。

#### ○本田会長

私も介護ロボットに関心がある。「女性のスキルアップ体験講座」や「シニアのセカンドキャリア形成支援」でも介護分野の人气がなく、集まりが悪いという話もあった。既に介護の職に就かっている方よりも「女性のスキルアップ講座」や「シニアのセカンドキャリア形成支援」のように、これから介護分野で就職してもいいと思っているような方に、まず介護ロボットを体験してもらって、すごく面白そうとか、これは楽だなと思っていただくようにできないか。あるいは、若い人の方がロボットに対する適応性が高く、ワクワクしてくれるとも思うので、これから介護分野に入って来そうな若い人を対象に、介護ロボットを魅力にして介護業界に誘導するというようなことができないか。

#### ○雇用労働局長

御指摘のように、若い人や新たな人材が入っていくためには、魅力ある現場というものが必要である。そのためにも介護ロボットが普及していくことは大きなポイントだと考える。ただ、老人福祉施設協議会や老人保健施設協会の話を見ると、介護現場で何十年も働いてきた方がリーダーになっているような現場ではなかなか介護ロボットに対する理解が進みにくいと聞いている。我々としては、施設で働いている人に訓練を行い、実際に体への負担が少なく効率的であることをしっかりとPRして、少しでも魅力ある現場にしていきたいと思う。

#### ○本田会長

新規に参入する方に介護ロボットの訓練をしても、受け入れる職場の方に素地が整っていないということか。

#### ○雇用労働局長

使うかどうかは介護施設側、事業者側の問題であるので、新しい人たちが使いましょうと言ってもすぐにはそのような形にはならない。まずは現場の人に訓練を受けてもらい、理解を広めていくということが必要だと考えている。御指摘のように、若い人の方が機械などに組みやすいので、まずは、現場の若い人に訓練に来てもらい、その若い人たちの体験を現場に持ち帰ってもらって、広めていってほしいと思っている。

#### ○本田会長

「女性のスキルアップ講座」や「シニアのセカンドキャリア形成支援」に盛り込むことは難しいということか。

#### ○雇用労働局長

今の段階では難しいと思う。

#### ○川上委員

まず一点目として「シニア向けインターンシップ」について、職場体験企業開拓員と職場体験アドバイザーがどういう人なのか教えてほしい。

二点目として「シニアのセカンドキャリア形成支援」について、介護補助スタッフと保育補助スタッフの2つのコースを設けるとあるが、どうしてこの2つのコースを設けることになったのか。国からの枠組があったのか、県独自で考えたのか。あるいは、シニアにアンケートをして、こういう分野に就業したいという要望があったのかどうかを確認したい。シニアに聞いてみると、自分が従前やってきたような職業、技能を積極的に使いたいという意見が非常に多い。ところが、マッチングが全く合わず、くすぶっている方が結構多いと聞いている。いきなり介護や保育では応募が集まらないという実態があると思うが、どのように考えているのか。

#### ○産業人材育成課長

一つ目の「シニア向けインターンシップ」の職場体験企業開拓員は、企業を訪問し、シニアのインターンシップの受入先となる企業を開拓していただく方である。職場体験アドバイザーは、キャリアコンサルタント等の資格を持っている方で、研修を受けたシニアの方と面談を行い、その方の希望や適性、強みを引き出し、職場体験企業開拓員が開拓したインターンシップの受入先企業とのマッチングを行うものである。

2つ目の質問、「シニアのセカンドキャリア形成支援」について、介護と保育のコースを設定した理由であるが、国から示された枠組みではなく、県独自の考えによるものである。確かに自分が携わってきた仕事で引き続き活躍したいというシニアの方もいると思うが、そういった方への支援はハローワーク等も行っていると思う。県としては、あえてこれまでとは違う仕事に就いていただいて、人手が不足している介護と保育で働く人を増やしていきたいということで、コースを設定したものである。

#### ○産業労働部長

今まで経験した仕事を活かしたいというシニアの方の活躍の場がないということについては、訓練とは別に、シルバー人材センターの事業で取組を考えている。シルバー人材センターでは今は清掃などの仕事が多いが、ホワイトカラー的な事務など職域を広げていくような取組を行っていかうと考えている。これにより自分の今までの知見、経験を活かせるので、幅が広がることを期待している。

### ○栗田委員

介護ロボットに関連して、私の会社でも労働補助のロボットの導入をモニタ一的に行っている。介護だけでなく、重い物を持つような仕事へのロボットの導入を考えていただきたい。年配の人はそうでもないが、若い人のロボットに対する評価は高い。重い物を持つ仕事現場では、それなりの評価を得ており、導入しようかという話をしている。我々のようなものづくりをやっているところにもロボットの導入を進めた方がいい。若い人たちが結構面白がって使っていて、私としてはいい形だなと思っている。

もう一つ全く違う話で、いろいろな人を採用していくときの社内OJTの不足が当社で少し問題になっている。中小企業の欠点だと思うが、社内OJTが間に合っていない、足りていないとすごく感じている。当社の従業員満足度調査の結果があるが、働きがいの仕組みというところで満足度が落ちている。そのため4月から社内OJTの取組を始めているが、改めて足りていないと実感している。採用するのはいいが、その後のフォローアップの仕組が中小企業にあるかということをもう一度考えていただきたい。当社にはそれが無く、今必死に作っているが、まだまだ足りていない。例えば、毎日の面談や仕事が終わったあとのフォローなど。採用した時に、その後はこういうことをやってくというマニュアルがないと、結局は辞めていってしまうのではないか。障害者のジョブコーチよりももう少しレベルの高いものが必要であり、会社の組織の運営、仕組づくりからの関わり、何かマニュアルのようなものが必要である。訓練する側への訓練指導、例えば総務部に対して訓練指導をするとか、そういうところをやらないと採用しても辞めてしまう。本人の資質ももちろんあるが、採用した人へのフォローについてももう少し中小企業に手を差し伸べてあげた方が定着率は上がると思う。今後の課題として考えていただきたい。

### ○産業労働部長

ロボットの関係は、幅広い分野で活用できるものだと思うので、ロボットをつくることへの支援も行っているが、活用の方も一生懸命行っていく。

それから、社内OJTが足りていないということは中小企業に共通の課題だと思う。どんな会社にも当てはまるような共通の部分についてはおそらく地元の商工会での基礎研修があると思う。それだけでは足りない部分は企業によって違うと思うので、県のオーダーメイド型の職業訓練にどう乗せられるか個別に検討させていただきたい。

### ○栗田委員

商工会議所の研修は十分と思えるものはなかった。県産業振興公社のよろず相談のコーチングは役立っていて、助けてもらっている。中小企業では、やるべきことがわかっていないと思うので、足りなかつたら応援にいきますという御案内するのは必要なのではないかな。

### ○産業労働部長

よろず相談室のようなものを活用してどこまでできるか、少し検討させていただきたい。また、商工会、商工会議所に対しては、指導というのは失礼な言い方になるが、運営に対する相談にも乗っているのだから、そういった面の充実も図っていきたい。

### ○本田会長

今の御質問は、第10次埼玉県職業能力開発計画(案)の41ページ、「2 県内企業の人材確保・育成・定着の支援」の中にある「人材総合相談サポートデスクにおける企業の人材確保・育成・定着等の支援」に当たるものであり、計画には盛り込まれている。それが、本日御報告いただいた「平成29年度 その他の主な取組案」では、少なくとも前面に出る形では出てきていない。要するに本日の報告に上げられていないが、計画(案)に入っているような事業はこれからどのような扱い

になっていくのか。

私が特に気になっていたのは、計画案37ページの「特別な支援を必要とする求職者への支援」である。計画案には入っているが、少なくとも本日の報告では触れられていないと感じた。こういうところはこれからどのような扱いになっていくのか。

#### ○産業人材育成課長

本日の資料は、職業能力開発における主な取組についてのものである。これに関連して、就職支援や福祉的な施策など幅広い事業がある。これについては県全体の予算の中で県議会において議論され、具体的な事業が来年度行われることになる。こうした計画の各取組については、計画案について県議会の議決をいただき、計画を策定した後、本審議会において進捗管理をしていただくことになるので、追って御報告させていただきたいと考えている。

#### ○本田会長

他部局の所管であったり、連携が必要なものについては、なかなか進めにくいという理解でよいのか。

#### ○産業人材育成課長

他部局所管の事業についても連携してやっていく。本日の資料には具体的に書いていないが、「特別な支援を必要とする求職者への支援」については、資料1の「学卒者・求職者向け訓練」の「②民間教育訓練機関」で実施する委託訓練等において、例えば生活困窮者を対象とした職業訓練などの取組を行っていく。

#### ○堀委員

「高校生を対象としたものづくり企業等訪問バスツアー」について、工業高校を中心とするが、普通高校も対象に行いたいとの説明だった。工業高校よりも普通高校の方がものづくりのイメージを持ちにくいと思うので、是非普通高校に重点をおいて進めてほしい。

また、「埼玉版地域創生人材育成事業」についてアウトプットとアウトカムが示されているが、事業によっては対象人数が少ないものがあり、これについて達成率を出していることに若干の違和感がある。人数が1人・2人変わると率のずれが大きくなる。県の独自の考えなのか、国の基準で決まっているものなのかわからないが、達成率を出すことは若干気になる。また、目標がかなり高いと感じており、8割を取るとするのは一般的になかなか難しいと思う。

#### ○産業人材育成課長

達成率は、国から基準が示されたわけではなく、県が提案したものである。各事業の対象人数については、訓練に手間がかかるものは人数が少なめ、座学の要素が大きいものは人数が多くなる傾向にある。目標値は確かに高い面もあるが、やるからには100%を目指して取り組んでいきたい。

#### ○高橋委員

バスツアーについては、高校1年生が対象との説明だった。なるべく早い段階でということは理解できるが、職業観の育成の途中であり、大学4年生でも就職するに当たって自分が何をしたらいいのかと平気で聞いてくる学生が多い中で、高校1年生を対象とした考え方を聞きたい。また、私どもの会社も製造業であるので、工業高校、普通高校といろいろなところから人が来るが、それぞれ職業観が違っている。普通高校も対象とすることは大変うれしいことであるが、若い人の職業観が薄れている状況の中で、工業高校、普通高校の割合をどれくらいで考えているかを聞きたい。

#### ○産業人材育成課長

高校2年生、3年生になると、それなりに目指すべきコースが決まっていき、ものづくり以外の方向になっていく割合も増えていく。まだ方向性が決まっていないうちに、できるだけ多くの生徒にもものづくりに直に触れていただきたいと考えている。現在ものづくり離れが進んでいると言われているが、半世紀あまり前の頃は近所に小さな町工場があつてふらつと見に行くようなこともあつた。ものづくりに触れる機会は昔の方が多々あつたと思う。高校2年生、3年生になるとだんだん方向性が定まってきて、それに向けて忙しくなってくるということもあると思うので、これから将来を考える早い時期に、選択肢の一つとして意識付けしていきたいということもあり、1年生を対象としたところである。また、工業高校でも必ずしも工業の方向に進むかわからないし、そうでない人もいる。そういう意味でも工業高校に参加していただきたい。普通高校でも1年生は、文系、理系の方向は明確にはなっていない。多くの人にもものづくりに触れていただきたいので、普通科高校にも積極的に声をかけていきたいと考えている。

#### ○雇用労働局長

できるだけ早い、まっさらな時期に一つの情報として受け止めてもらいたい。以前「13歳のハローワーク」という本が売れたが、できるだけ早い段階で世の中にはいろいろな仕事があるということを見聞きしていただくことが非常に重要ではないかと考えている。女性の活躍促進のためウーマノミクス・プロジェクトの事業では、高校生だけでなく、中学生、小学生を対象にバスツアーを行っており、女性は結婚してもずっと活躍できる、あるいは理系の分野も見えていただいて「リケジョ」のような形で活躍できるということを、早い段階で分かってもらい自分の選択肢にしてもらいたいという取組を行っている。

#### ○本田会長

バスツアーは高校生1年生限定なのか。1年生メインだが2年生、3年生の関心のある人も対象にするというふうに柔軟な対応はできないか。

#### ○産業人材育成課長

高校1年生をメインと考えているが、例えば関心のある2年生、3年生の参加を認めないというのは非常にもったいないので、対象は柔軟に考えていきたい。

#### ○本田会長

進学するつもりだったが家庭の事情で進学できなくなったなど様々なケースが考えられるので、是非高校2年生、3年生もバスツアーの対象に加えていただきたい。あるいは、中学生に見てもらって、工業高校へ進学する動機づけにしようということもありうると思う。また、対象高校については、例えば定時制や通信制など広く捉えていただいて、将来が厳しそうな生徒にこそ、ものづくりの分野でしっかり働ける可能性があるということを伝えていただけないかなと思う。

#### ○川上委員

県内には農業高校もある。いっそのこと幅広くやったらどうかと思う。

#### ○荒木委員

バスツアーの訪問先については、何年後かに控えているであろう就職について、より具体的に、現実的に感じてもらえるような、ものづくりの現場を選択すべきと考えるが、そういう視点を持ってやっていただいているのかを確認したい。

### ○産業人材育成課長

訪問先の企業については、県の高等技術専門校を卒業した若手が活躍しているところを考えている。リクルーター的な生の声を聴ける役割を期待している。自分の何年か後の姿がこういうふうになるんだということで、元気よく働く若い技能者がいるような企業を訪問していきたい。

## (2) 高等技術専門校の訓練科の設置について

### ○川上委員

精神障害者の場合は、技能の訓練よりも社会生活に適応するための訓練が非常に大変で難しいと思う。それを教える人材が職業能力開発センターにいるのか。生活支援、生活指導というところまで踏み込んでいかなければならない。精神障害者の場合は人間関係がうまくいかないということでトラブルを起こすという例が実際にあると思う。職業能力開発センターという一つの枠組のなかでどれほどできるのか疑問に思った。

### ○産業人材育成課長

職業訓練指導員には精神障害に関する専門知識を持っている方や精神保健福祉士の資格者がいることが一番望ましいが、そういった方がいないのが実情である。したがって、訓練の中でパソコンや簿記、清掃、介護の作業は教えることができても、そういった専門的な知識は十分ではないという面がある。もちろん研修は受けるが、専門家のサポートは必要と考えており、精神保健福祉士等の有資格者を非常勤で採用することを考えている。そういった方のサポートを受けながら、社会生活適応も含めて、常時、職業訓練指導員と連携して訓練を進めていくことを考えている。

### ○栗田委員

精神障害者と発達障害者を一括りにして訓練をやって大丈夫なのか。例えば、前半は精神障害、後半は発達障害というふうに分けてはどうか。私も精神障害者の雇用に取り組んだがうまくいかなかった。発達障害はまた違う特性を持っている。分けた方がいいのではないか。

### ○産業人材育成課長

確かに障害の特性が異なる面があるので十分な配慮が必要である。ただ、国の施設や他県で既に精神障害等訓練に取り組んでいるところでは、精神障害と発達障害の両方で行っているところがほとんどであるので、個々の状況にしっかり対応してやっていきたいと考えている。また、精神障害と発達障害を重複して持っているケースもある。本県としては、片方に限定せず両者を対象にしてやっていくが、その中でも障害の特性に十分配慮してやっていきたいと考えている。

### ○本田会長

応用訓練と企業実習のところで、事務系とサービス系の2つのコースがある。人間関係に苦労する場面が多いという話があったが、「もの」を相手に淡々と同じ作業を繰り返す、ものづくりに近い仕事があっているという場合は考えられないのか。

### ○産業人材育成課長

事務系の中でも黙々と作業するような業務もあると思う。サービス系の中でも物流系の品出しなど、他の方と全く接触しないというわけにはいかないが、割と決められた作業工程を黙々と繰り返すような仕事もある。事務系、サービス系の中でもいろいろな作業メニューを用意していきたいと考えている。



○本田会長

これ以外の分野の訓練を増やすのは難しいか。

○産業人材育成課長

現時点では難しいと考えている。

○栗田委員

精神障害の方はものづくりを好まないという印象がある。私が出会った子は完全に事務系に特化していた。多分ものづくりには応募しないと思う。私が今まで出会った子はそんな感じだった。

○本田会長

そうかも知れないが、個人によって違うと思うので選択肢が多い方がいいと思った。

○荒木委員

入校に当たっての選考方法はどのようなのか。先着順なのか。年齢制限はあるのか。

訓練科を設置して、訓練から企業実習まで実施して実践力を身に付けた人材を育成するのが目的だと思うが、訓練を終えて、卒業証明のようなお墨付きを与えることで就職率を高めるという理解でよいか。

また、障害者自らが入校を望むこともあるとは思いますが、現実には、親や親族の方の導きがあって入校することが多いと思う。大変な思いをして子供を育てているような中で、保護者に対する精神的なケアを行う窓口的なものがあればいいと思うが、そういったものがあれば教えてほしい。

○産業人材育成課長

質問の1点目、選考方法については、先着順でなく、応募者の中から選考を行う。今回は6か月の訓練を受けて企業に就職できるということを目的としている。症状の重い方には福祉的な就労の施設があり、そういったところで2年、3年のコースがあったり、あるいは福祉の授産所で働くなどの選択肢がある。今回は6か月訓練で就職をできるようにすることを目的としているので、入校選考に当たっても、例えば障害者手帳を持っている、医師の診断を受けていて就職が可能と判断を受けている、といったことも参考にして訓練に適した方を選考することを考えている。

次に2点目の質問についてであるが、企業としては障害者の法定雇用率を上げないといけないということもあるかもしれないが、十分活躍できる方を採用したいということになると思う。こういった訓練施設で訓練を受けて修了したということが有効な証明になると思う。パソコン系など訓練の内容によっては資格取得が可能なものもある。県としても訓練が修了した方を、自信をもって送り出せるようにしたいと考えている。

3点目の質問についてであるが、既存の精神障害者の訓練では、従来から障害者福祉施設のサポートを受けている人が多いようである。実際そういうサポートがないと就職後に孤立してしまう面もあるので、親御さんの多くもサポートを受けていると思う。精神障害者の手帳を持っていたり、自分が精神障害者であることを自覚している方は、福祉施設のサポートを受けていたりするが、問題は、本人も親族もそういった障害があることを知られたくないというケースも多いと聞く。そういった方はそもそも福祉施設のサポートを受けていない。そういった方については、訓練を受けても何ら問題はないが、県としてはこの訓練の中でサポートの体制を作るとするのは非常に難しいので、既存の福祉施設や市町村と連携をとるようお勧めして対応をしていきたい。

○雇用労働局長

今回の訓練は年間を通じて10人であるが、昨年度埼玉労働局の力強い御支援を受けて実際に県

内で3600人弱の障害者の方が就職している。その中で一番多いのが1600人近い精神障害者で、次が身体障害者、知的障害者が800人強となっている。実際には訓練を受けずに学校を卒業して自分の能力で就職している人が圧倒的に多い。そういう意味で今回の訓練は、なかなか就職が難しい、少し訓練をして導く必要があるという人を対象にすべきと考える。そういう意味で、先ほど川上委員がおっしゃられた指導員の力量というものも非常に重要になってくる。

#### ○荒木委員

6か月の訓練で就職できないという人も出るかもしれない。なるべく全面的なサポートをしていただきたいので、そういった方に対するフォロー、例えば1回挟んでさらに6か月後にまた訓練を受けていただくなど具体的なサポートを考えているのであれば教えていただきたい。

#### ○産業人材育成課長

1回訓練を受けて就職した人が離職をし、またこの訓練に戻ってくるようなことはできれば避けたいので、定着支援を進めたい。また、戻ってきたとしても前回と同じ訓練を受けてもらうことは内容が重複するだけでなく、訓練を受けていない人にその機会を与えたいという思いもあるので、そういった方に対してはまたいろいろな形で相談に乗るなど個別のサポートで対応していきたいと考えている。

#### ○就業支援課副課長

就業支援課では障害者雇用も所管しており、障害者雇用サポートセンターを設置している。同センターでは、精神障害に特化した形で、精神保健福祉士とアドバイザーの2人で組んで企業を訪問し、雇用する上で気を付ける点や、実際に精神障害者を雇用している場合には企業・障害者の双方にアドバイス等を行っている。訓練を受けた後に何か問題があった場合には、このサポートセンターや、定着支援センターのジョブコーチの派遣といったものを活用していただければと思う。

#### ○荒木委員

定着ではなく、就職できなかった場合のことを聞いている。

#### ○産業人材育成課長

就職できなかった人に対しては、1年間は相談に乗ったり、就職情報を提供したり、マッチングを進めるなどのフォローを行うことを考えている。

#### ○荒木委員

当然同じ訓練で受け入れるという考えはなく、違った形でフォローしていくということによいか。

#### ○産業人材育成課長

そのとおりである。

#### ○栗田委員

職業訓練校も、今回の精神障害者向けの訓練も、是非中小企業向けに成果発表会をやってほしい。雇用する、しないではなく、成果を見せてほしい。いろいろな発表をすることでいろいろなグループ活動ができて、本人たちのスキルアップにもなる。他の事業で同じようなことをやっているが、発表会をやると子どもたちはすごく伸びる。雇用することが決まっても、雇用を考えている人たちが見に来ることもあり、それも良いことだと思う。

○産業人材育成課長

どのような形になるかわからないが、多くの人たちに訓練生の成果を見ていただければ、張り合いにもつながるし、いきいきと活動している姿を見ることで障害者雇用の促進にも、自立支援にもなる。双方にメリットとなるので、そういったものを取り込めるよう検討していきたい。

○雇用労働局長

障害者だけでなく、訓練校そのものの話ということでよいか。

○栗田委員

両方ともである。

○雇用労働局長

訓練校全体の発表会のようなものとして、技能フェスタや技能展、高校生を対象にした各校のオープンキャンパスといったものをPRとしてやっている。今の御意見を聞いて地元企業に対してもPRをもっとやっていく必要があると思った。

○栗田委員

学校の能力の確認もしたかった。

○雇用労働局長

発表会を実施することによって、生徒のやる気も、指導員の力量も上がると思うので、オープンな形で皆さんに見ていただくことが重要であると思う。

○本田会長

以上で議事2の審議を終了する。精神障害者の訓練については、今頂いた御意見を踏まえて進めていただきたい。