

平成 22 年度 第 2 回
長野県労働問題審議会 議事録

- 1 日 時 平成 22 年 10 月 18 日 (月) 13:30~15:40
- 2 場 所 県庁 3 階 特別会議室
- 3 出席委員 労働者委員 中村委員、中山委員、根橋委員、鈴木委員
使用者委員 金子委員、関委員、宮下委員、百瀬委員、吉田委員
学識経験者 安藤委員、井上委員、福沢委員、柳澤委員、渡辺委員
- 4 内 容
 - (1) 開会
 - (2) 商工労働部長あいさつ
 - (3) 会長あいさつ
 - (4) 議事
 - ア 事業概要説明
 - ・労働雇用情勢の概要
 - ・工科短期大学校・技術専門校の入校・就職状況について
 - ・介護雇用プログラム実施状況
 - ・公立高校生への就職支援に関する取組状況について
 - イ 労働行政の概要
 - ・新卒者の就職支援対策を強化します！
 - ・平成 23 年 3 月高校新卒者の求人・求職の状況について
 - ウ 意見交換
 - エ その他
 - (5) 閉会

福田補佐

それでは、ただいまから第 2 回長野県労働問題審議会を開催させていただきます。私は、本日司会を務めさせていただきます労働雇用課 課長補佐の福田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、当審議会でございますが、公開で開催をさせていただいております。会議録は県のホームページにて公表させていただきますので、後日公表に先立ちまして、また議事録の確認をお願いしたいと思っております。

本日の審議会でございます。小林委員さんがご欠席、それから宮下委員さんがちょっと遅れるというご連絡を頂戴しておりますが、現在のところ委員の皆様のご出席は定員 15 名中、労働者を代表する委員さん 4 名、使用者を代表する委員さん 4 名、学識経験者である委員さん 5 名。13 名のご出席ございまして、長野県労働問題審議

会条例第6条第2項の規定により審議会として成立しておりますので、その旨ご報告を申し上げます。

それでは、最初に黒田商工労働部長からご挨拶を申し上げます。

黒田商工労働部長

長野県商工労働部長の黒田でございます。よろしくお願いたします。本日は第2回目の労働問題審議会ということでございまして、お運びいただきまして誠にありがとうございます。第1回労働問題審議会は7月に開催をさせていただき、労働雇用情勢の現状と課題、これらにつきまして様々なご意見を頂戴しました。また、長期的な雇用の安定につきましてもご意見を頂戴したところでございます。本審議会もより活発な御発言をお願いしたいと思います。

最近の経済動向でございますけれども、内閣府の発表したところによりますと景気は引き続き持ち直しはしているが、いまだ自律回復に向けた動きもみられるということであり、まだまだ厳しさがあるということでございます。更に、失業率が非常に高い水準にあるということから、依然厳しい状況でございます。

また、海外景気。特にアメリカ景気の下ブレ懸念、あるいは為替レート、株価、こういった変動によりまして、景気が下ブレするのではないかと、このようなリスクも言われているところでございます。

県内でございますけれども、製造業等の一部業種では、受注あるいは生産という意味では回復の動きが続いておりまして、全体としては業況感の改善というものをみているところでございますが、ご案内のとおり8月に入りまして急激な円高ということでございまして、その進行に伴いまして中小企業を中心に状況の悪化、あるいは収益の低下というのが予想されているところでございます。

また、雇用情勢は依然として深刻な状況でございます。8月の有効求人倍率が0.63ということで、全国の0.54と比べますと若干よく、前年よりも若干上昇しているということですが、全体的な数字はまだまだ厳しい状況だと認識しているところでございます。円高はまだ進んでおりますけれども、私ども9月に入りまして新たに中小企業の皆様を支援する相談窓口を作りました。また、緊急円高対策連絡会議ということで、関係の皆様にお集まりいただきまして情報・意見の交換をしております。更に、金融面では中小企業融資制度資金に緊急円高対策資金というものを作りまして対応しているところでございます。

また、ご案内のとおり9月から阿部県政という新しい県政が始まっております。新しい体制のもとでも切れ目のない経済対策、雇用の安定確保、予算規模約76億円の補正予算を経済対策として編成いたしまして、この9月定例県議会においてお認めいただいたところでございます。

阿部県政が始まり、事業仕分けというふうな噂をされておりますけれども、実は一番大事な新年度予算の編成に向けての作業が始まろうとしているところでございます。そういった状況の中で、長野県として労働雇用問題にどういった取り組みをしていくことが望ましいのか、あるいは様々な課題というものに対してどういうふうに臨んでいけばいいのか、前回申し上げました資料、直近の雇用状況の実績等もご覧いただい

た中で、活発なご議論を頂戴したいと思います。

雇用労働情勢の様々な施策に、本日はいろいろとご注文あるいはご提案を頂戴いたしまして、その内容を施策に反映させていこうと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思います。冒頭簡単ですが、ご挨拶とさせていただきます。今日は本当にありがとうございます。

福田補佐

続きまして、井上会長さんからご挨拶を頂戴したいと思います。お願いいたします。

井上会長

本日はお忙しいところ、この審議会にご出席いただきましてありがとうございます。今、部長さんの方からもお話がありましたように、8月の夏以降今年の暑さとあわせて円高問題、あるいは株安問題といった日本経済の先行きについてなかなか明るい姿が見えてこないという状況であります。特に、景気が回復しつつあるとは言いまでも、それが最終的に雇用の現場にどれだけ返ってきているかという、全くそういう状況が見られない。そういう点でいきますと、一体長野を含めて日本の経済がどちらの方向に行こうとしているのかが非常に見えにくい状態になっております。

労働の問題と申しますのは、経済的な問題というものを引き受けつつ変化をせざるを得ないという、非常に大きな特徴を持っておりまして、その中で今後長野県の雇用がどのような方向に向かっていくのかということをし少し情報交換しながら、来年度の雇用政策に我々の意見をできる限り伝えていきたいと考えております。

本年度はこれで第2回目ということになりますけれども、第2回の審議会の論点というのは2つあるだろうと思います。1つは何かと言うと、長野の雇用の現状が一体どのような状態になっているのかということの概略を事務の方から整理してお話していただいた上で、皆様各団体からの代表という形で参画されておりますので、皆様の実際の現場の姿というものを意見交換していただいて、長野の雇用の状況について少し情報の共有化を行いたいと考えております。

2つ目は、来年度の雇用の施策というものをどのように考えるかということになると思います。雇用政策そのものというのは、相当予算額があるわけですが、それを効果的に利用していかない限りは、雇用は改善されないという状況を持っています。この2つ目の論点というのが、今日の第2回の審議会の重要な課題になるだろうと思います。皆様お互いの考え方、状況等の理解を深めた上で、課題あるいは方策の検討をこの会議を通じて活発に行っていただきたいと思ひます。

2回目の会議の進行という形になりますので、ぜひ皆様からご協力いただきますようよろしくお願ひいたします。簡単ではありますが、私からのご挨拶に代えさせていただきます。

福田補佐

どうもありがとうございました。それでは、議事に入ります前に、まず資料の確認をさせていただきますと思ひます。事前にお配りをしたものに加えまして、本日追加

資料といたしまして「仕事と家庭両立支援アドバイザー事業」それから「新卒者の就職支援対策を強化します!」「平成23年3月高校新卒者の求人・求職の状況について」の3つのペーパーをご用意させていただいております。また、資料6につきましても、一枚物でございますけれども、お差し替えをしていただきたいと思います。以上、ご確認いただけますでしょうか。

それでは、これからも議事につきましては井上会長さんをお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

井上会長

それでは、引き続き会議を進めさせていただきます。まず、本日の議事録署名委員の指名でございます。中村委員と関委員をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、冒頭お話いただきましたように、意見交換に入ります前に、まず第1回労働問題審議会以降の労働雇用情勢について、直近のデータあるいは実績等を担当課から説明をいたします。また、労働行政の概要につきましては、本日は柳澤委員の方からも説明をいただくことになっておりますので、質疑等がありましたら全説明の後にそれぞれご発言いただきたいと思います。では、説明からよろしく願いいたします。

寺澤課長

それでは、労働雇用課長の寺澤でございます。資料に基づきましてご説明を申し上げたいと思います。

資料1をご覧くださいと思います。「最近の雇用情勢」に係る指標ということで、有効求人倍率でございますが、これは10月1日に労働局から発表されました8月分の数値でございます。冒頭ですが、本年2月から連続して全国を7ヶ月上回っておりますし、同様に国の平均も7ヶ月連続で上回っている状況でございます。雇用情勢の判断でございますが、持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にあるとなっております。厚生労働省においては判断を据え置いているという状況でございます。この理由につきましては、受注動向が不透明であり安定した常用雇用求人、これが依然として慎重であるからです。先ほどもお話がありましたように、円高の問題もございまして、この影響もしばらく推移を見ないと判断ができないということでございます。

次に、非正規労働者の雇い止め等の状況でございますが、これは長野県は1事業所2名ということございました。リーマンショック以降の20年10月以降、急速に悪化しておりましたけれども、この数字を見ていただくとおり落ち着いてきている状況ではないかと思っております。また、完全失業率は全国では5.1%、長野県は4.2%という状況でございます。以下、発表されました労働局の資料を添付してございます。詳しい説明を省略させていただきます。

資料2でございます。「雇用創出基金事業について」ということでございますが、行政部門において正規雇用につながるまでの短期的に雇用を創出するという目的で行っ

ている事業でございますが、基金総額が182億円、計画値では1万4,000人を
超える雇用を創出しようということでございます。この9月補正後までの補正執行見
込みでございますが118億円余ということで、実行率は65%、概ね3分の2でご
ざいまして、この基金事業の予定は23年度末までということですので、概ね順調に
事業化がされているのではないかと考えています。人数ですが今のところ9,800
人余ということで、事業の業種別でございますが、以下記載のとおりでございます。

続きまして、資料3をお開きいただきたいと思っております。「新卒未就職者等人材育成事
業」でございます。今年の3月の高校生の就職状況が非常に悪いということで、昨年
度の2月補正で対応した事業でございますが、2の事業内容のところをご覧いただき
たいと思っておりますが、内定をもらえずに就職しなかった子どもに対して、企業で就業す
るために必要な知識や技術を習得するための研修、OJT及びOFF-JTを、民間
事業所で委託により実施していただいているものでございます。実施期間は来年3月
末までで、1年以内の連続した期間を研修実施期間としています。

この成果でございますが、「新卒未就職者等人材育成事業の状況」という表がござい
ますが、9月13日現在で取りまとめたもので、全県では87社、165名の求人が
ございまして、これに対しまして40社60名の雇用創出につなげている状況でござ
います。地域別の東信、中信、南信、北信は1に記載がありますし、2にはこの内訳
を地方事務所別に記載しております。また、3につきましては業種別に内訳を記載し
た形で載せております。お陰様で今年の卒業生22年6月末が最終でございますが、
内定率が99.3%ということで、20年度を0.4ポイント上回るというような状
況でございました。

続きまして、私どもの課で提出しております資料8をご覧いただきたいと思っております。
「平成22年度労働雇用課施策体系」で、今年度私どもが行っている施策体系につき
まして、柱建てをした資料を参考までに付けさせていただきます。

それから、資料9でございます。ちょっと横の表になって申し訳ございません。最
近、若年者の雇用が社会問題化している状況でございます。これらの対応について、
大きな事業をとりまとめたものでございまして、機関ごとには労働局、県、教育委員
会、それからその他の機関ということで、対象を在学者・学卒求職者、若年者・フリ
ーターというような取り組みでまとめてございます。「長野県」の状況の一覧が出てご
ざいまして、ジョブカフェとございます。ここが、県の行っている事業でございます。
特に新卒者につきましては、資料3で申し上げましたとおり、新卒未就職者等人材育
成事業という形で行っております。

それから、資料ナンバーは付けてございませんが、「仕事と家庭両立支援アドバイザー
一事業」ということで、ワークライフバランスに関わるもので、今年度から新たに取
り組んでいる事業についての資料を添付させていただきました。1の目的の中段にあ
りますとおり、改正次世代育成対策推進法、これが改正になりまして、101人以上
の企業にこの行動計画の策定が義務付けてあります。そうすると、100人以下につ
いてはちょっと対応ができないというようなことで、100人以下の企業を対象とし
て、2にございますように、アドバイザーを労政事務所に設置いたしまして、企業を
巡回し制度の周知と個別の取組に対するアドバイスの応じる事業でございます。また、

それにあわせて事例集を作成してPRに努めている状況でございます。現在までに219の事業所を訪問しております。

それから、裏には10月9日の日経新聞にこの事業について取り上げた記事がありますので参考にご覧ください。

それから、パンフレット等で育メンプロジェクト等導入後の詳しい資料を添付しておりますので、意見交換の参考にしていただければと思います。労働雇用課からは以上でございます。

井上会長

続いてお願いいたします。

宮下課長

人材育成課長の宮下です。私の方からは資料4で、新規学卒者等の人材育成の観点から「工科短大・技術専門校の入校・就職状況について」、若干説明をさせていただきます。資料4をお願いいたします。

まず、技術専門校の本年4月の入校状況でございますが、合計欄をご覧ください。現在7校を設置しております、16訓練科の募集定員315名に対する入校生は254名で、定員充足率は学校ごとにばらつきはございますが全体で80.6%になっております。また、入校者に対する新規学卒者の割合は、右側になりますが全体で57.9%となっております、昨年度より高校新卒者が30名ほど多く入校しております。これは、先ほどもございました高校生の厳しい就職状況を踏まえ、各校において取り組んでおります推薦入校制度を活用した結果であると考えております。

次に下段でございますが、工科短期大学校の入校状況でございます。同じように合計欄をお願いいたします。工科短期大学校では、4訓練科を設置しております、募集定員80名に対する入校者は78名で、定員充足率は97.5%になっております。4年生大学等への進学率が増加する傾向にあつて、特に高校普通科からの応募者が減少する傾向になってございます。

裏面をお願いいたします。技術専門校の就職状況について載せてございます。同じく合計欄をお願いいたします。就職希望者244名に対する就職内定者数は182名で、就職内定率は74.6%になっております。表でご覧のとおり、長野技専の機械加工科、自動車整備科、建築科など、学科によっては100%の就職率を達成するところもございますが、一方で画像処理印刷科や生産システム科のように50%を割る結果になっている所もございます。厳しい雇用情勢もあり、就職内定率が下がったものと考えております。

次に下段になりますが、工科短期大学校の就職状況でございます。就職希望者75名に対する内定者数は72名で、内定率は96.0%になっております。現在、引き続き3名未就職になっておりますけれども、引き続き就職の支援をしていく状況でございます。人材育成課からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

井上会長

はい、ありがとうございます。では、引き続きまして吉川さんお願いいたします。

吉川課長

地域福祉課長の吉川でございます。資料5をご覧くださいと思います。「介護雇用プログラム事業の実施状況について」説明をさせていただきます。

1番の目的でございますけれども、求人のニーズが高い介護の分野におきまして、離職失業者等が働きながら資格を取っていただくことができる事業でございます。

事業内容を細かく見ていきますと、2番でございますが、イメージ図をご覧くださいますと分かりやすいと思うのですが、まず県と介護施設、事業所は委託契約を締結いたします。何人採用していただけるか、それから金額でいくら程度かかったというような内容の委託契約をします。それから、施設側の方では失業者を雇い入れて雇用していただくこととなります。施設で働いていただきながら空いている時間を使いまして、ホームヘルパー2級の資格というのを学校へ行って取っていただく事業でございます。この事業全体に関わる失業者への賃金、それから養成機関への受講料等全て雇用基金によりまして経費の負担をするというものでございます。

3番の9月1日現在の状況でございますが、表の一番下の合計欄をご覧くださいと思います。当初の計画では、人数で320人の雇用というものを計画したところでございますが、9月1日現在の実績で申し上げますと、これは439人ということで計画よりも多い形で雇用が可能となっております。契約実績額は、6億6,000万余円でございます。

4番の今後の課題でございます。439人という数の雇用枠が確保されましたので、実際に来ていただかなければいけないというマッチングが課題となっております。ハローワークで紹介をしていただいた他に、私どもには専門員がおりますので、マッチングにつきまして支援をしていきたいと思っております。説明は以上でございます。

井上会長

はい、ありがとうございます。では、引き続きまして高柳さんよろしくお願いたします。

高柳課長

教学指導課の高柳でございます。資料6をお願いいたします。今年度公立高校生への就職支援に関わる4月以来の取り組み状況についてご報告をさせていただきます。

まず、資料の1番でございますとおり、入学枠の拡大、更には就職枠の拡大についてでございますが、農業大学校、林業大学校、工科短期大学、技術専門校、看護大学、看護専門学校、公衆衛生専門学校、福祉大学校等々に入学枠の拡大の要請をさせていただきました。

また、2番では求人枠の維持・拡大ということをさせていただいております。各関連機関と合同をお願いをしているわけでございますけれども、(2)にございます8月には、県下7,000社の方に就職枠の拡大の要請書というものを outsending していただ

した。

3番の就職活動支援事業についてでございますけれど、昨年度20名でありました就職活動支援員を今年度8名増員いたしまして、拠点校28校、近隣校25校、計53校を分担するというようお願いをしております。特に本年度の場合には、昨年度8月1日の採用だったものを1ヶ月早めまして、7月1日にしていただきました。それから、書いていなくて恐縮でございますが、活動旅費を昨年度の1,000円から2,000円に上げさせていただきまして、支援員が十分に活動できるような体制で取り組んでいるところでございます。

4番の就職支援検討会議につきましては、局内各部局と関連を取りながら進めさせていただいているところでございます。

続きまして、各高等学校への呼び掛けの強化についてでございますが、各校長会、教頭会、進路指導主事会等々に私どもが出向きまして、直接お願いしているところがございます。①の中で、特に面接試験のこと、それから⑤にあります、キャリア教育の低学年からの早期着手ということもあるわけでございますけれども、小中高一貫したキャリア教育の大切さということで、教育委員会の中で一貫して取り組んでいるわけでありまして、特に普通高校におけるキャリア教育の充実というものを含めまして、取り組みをしているところでございます。

井上会長

はい、ありがとうございます。それでは引き続きまして、労働行政の概要等について、柳澤委員からご報告をお願いいたします。

柳澤委員

ハローワーク須坂の柳澤でございます。本日、長野労働局が発表しました資料を2部ほどご用意させていただきました。5分ほど説明させていただくということでよろしくをお願いいたします。

お手元にあります「新卒者の就職支援対策を強化します！」というこの資料でございますが、ただいま大変厳しい雇用情勢の中で、特に学校の卒業予定者、学卒者と呼ばれる学生生徒の就職活動が非常に厳しいということがありまして、9月24日に新卒者求職支援強化ということで発表いたしております。別添1から5の詳細についてでございますが一番上の二重線の中をご覧いただきたいと思っております。長野労働局新卒者応援対策本部設置、地域の実情をふまえた就職支援の企画立案を行うということで労働局、ハローワークだけでなく、長野県の地方公共団体、産業界、労働界、学校等の関係者が構成員として、就職応援本部を設置いたしました。新卒応援ハローワーク長野の設置は、新卒者、未就職卒業者が利用しやすい専門のハローワークということで、大学等につきましてはもんぜんプラザにあります長野学生就職支援室の方に設置をいたしました。中学高校の生徒につきましては、ハローワーク長野本庁でその業務を取り扱っております。

また、新たに実施する就職支援施策は2つございまして、新卒者といいますと学校を卒業したその年の者を新卒者と呼ぶのですが、卒業してから3年以内の既卒者もい

いわゆる新卒扱いという形で、その方達を含めた中でのトライアル雇用の奨励金、あるいは新卒扱いの採用拡大奨励金というようなことで、企業側に80万円から100万円という金額の助成をしていくというものでございます。

それと、「新卒者企業実習推進事業」という新卒インターンシップ事業を始めるということでございます。応募前にいわゆる企業実習を行って、中小企業と学生とのマッチングを促進させていくという内容でございます。大学等の就職率が約6割ということで、就職も進学もできない学生が8万7,000人ほど今年度発生したということです。最近の厳しい就職事情の中で、まずどういった形で自立をしていくのかというところに行行政としてどのような手を差し伸べられるのかということで、9月24日から施行された取り組みでございます。

もう1つが高校生の関係で、「平成23年3月高校新卒者の求人・求職の状況について」、8月末現在の資料を用意させていただいております。これは、10月1日に長野労働局が発表したものでございますけれども、四角の中の求人数は2,040人ということで、前年同期に比べて6.6%の増加。求職者は2,871人で、前年度に比べて2.9%の減少ということで、求人倍率が0.71、これは前年同期と比べますと0.06ポイント上回るという発表をしております。その比較ということで、単純に言いますと昨年よりはかなり景気が回復して、新卒者の労働市場も回復の見込みもあるのかというふうに思われてしまうのですけれども、その1年前の20年度と比較をしてみますと求人数は44.8%減少して、求職者は10.8%減少しているということで、求人倍率のポイント数で言いますと0.44ポイント低下ということで、20年8月において求人倍率は1倍を超えていた状況ですので、本当にリーマンショック以前の状況と比較してみますと、今現在その回復の度合いというのは非常に遅々たるものがあると言えるかと思えます。

先ほどのご説明のとおり、製造業で受注の回復と共に雇用情勢が良くなってきている。これに比べて、第三次産業が非常に遅れているという状況は、学卒の市場においても全く同じなのですけれども、実際ハローワークの求人はどちらかというと、正社員という形の安定した仕事よりは臨時的な求人が今現在増えてきているということで、この学卒の求人が増えてこない安定した見通しがつきにくいということが現場からは言えるかと思えます。よろしく願いいたします。

井上会長

はい、どうもありがとうございました。今日は第2回目ということになりますが、事務局及び柳澤委員の方から詳細な9月以降の長野県の雇用情勢についての情報を提供していただきました。まずは、こちらの説明あるいは資料について、皆様からご質問、ご意見などがありましたら、自由にご発言いただきたいと思います。

金子委員

よろしいですか。

井上会長

はい、金子さんお願いいたします。

金子委員

今、資料を拝見したり、前から言われたのを見ているのですけれども、説明は非常に分かるのですが、できれば資料にこういうことをやってこういう効果が出た。だから、良かったのか悪かったのか書いていただくといいのですが。厚生労働省の発表でも、このようになっていきますというのは分かるのですが、2年前はこうだったと書いていないので、県の資料もそうなのですから・・・

資料5の介護雇用プログラム、これはある意味でうまくいったと考えていいですかね。目標よりもたくさん雇用が出てきていいとするならば、我々はこういうものをじゃあ続けなければならないかと思えるのですが。

技術専門校の定員充足率が下がった。じゃあ今度その施策はやめてこうすればいいかな、という判断ができるようなご説明がない。今ついていくのがやっとなで、どの施策が良くてどの施策があまり効果がなかったというのは、グラフみたいなものはあるのですかね。

井上会長

そうですね。今のところ提示された資料の中で言えば、1から6番までが現在報告に挙がってきた内容です。具体的な成果とか、今の段階で簡単にできると思えない、例えば制度の見直しというようなことですね。

金子委員

そうですね。

井上会長

それについて、若干事務局の方から意見をいただきたいと思います。

鈴木委員

いいですか。追加で、今の提案と同感で一緒に答えていただければいいのですけれども・・・

雇用創出基金について市民タイムズに、その基金について何か使いづらい、余っているとか何かという記事が載っていました。この使い方とかで国の方からいろいろ制約があるのだろうが、何か問題点はないのか。こういう点がもう少し使い勝手が良くなるとか、そういうところがあったら一緒に出してもらいたい。

新卒の高校生で就職が決まっても、それが本当にみんな正規社員なのか。就職した企業の中身についてこれまでと同じなのか、何かが違うのか。もしそういう資料があれば、ぜひ追加していただきたい。教育だけでなく労働分野とかで一生懸命やっているとかがあったらいいけれども、その具体的な中身を一緒に説明してもらいたいと思います。以上です。

井上会長

今の追加の質問も含めまして、それでは資料ナンバーごとに指名します。

資料1というのは、これは現在の雇用情勢に係る指標ということで、まずは資料2ですね。雇用創成基金事業について、具体的な状況と施策の進め方、あるいは先ほどのコメントであった使いづらさ等の現場からの声などが挙がっていたら、説明いただきたいと思います。これは労働雇用課ということになりますね。追加でお願いいたします。

寺澤課長

資料2の効果等についてでございますけれども、雇用人数全体は9,862人と書いてございますが、一定の雇用創出にはつながっていると思っております。と申しますのも、先ほど資料1で説明いたしましたけれども、有効求人倍率0.63ということですが、特に資料の最近の雇用情勢という8月分の1ページというところの資料がございまして、月間有効求人数2万7,000人ぐらい、月間有効求職者が4万4,000です。その差1万7,000人ございます。こういった部分を県・市町村が基金を使って雇用により吸収しようという事業でございますので、そういう面ではこれは効果があるだろうと私どもは思っております。

ただ、継続的に行政部門で雇用を創出するというのは無理があるのではないかと思っております。と申しますのは、長野県の就労は大体100万人ぐらいで、そのうち公的職場は8万人程度でございます。これは学校の先生も、警察の方や消防の方も含まれております。その部門で永続的に1万人以上の雇用を常に産み出すというのは、なかなか難しいものがあるだろうと思っております。従いまして、民間で雇用を吸収していくというのがやはり基本であろうと私どもは思っております。いかんせん景気が回復基調とまではいきませんが、ある程度持ち直している中で、まだ雇用がなかなか出てきていないという現状があります。引き続き対応していく必要があると思っておりますが、いずれにしても有期的な事業であるという認識は持っております。

資料3の新卒未就職者の状況でございます。昨年第1回目の調査をしたら学校の方への求人が非常に少なく、過去最低になっていました。その当時だと500人程度が未就職で卒業しちゃうのではないかとのお話もあって、じゃあ何か緊急にそういった面の対応ができるかということで研究をして事業化した事業になります。事業化した当時は、260名程度の枠を確保いたしましたけれども、結果的には3月では120名弱というような状況に落ち着きました。その中で、今回申し上げたとおり60名の雇用実績があり、これはそれなりに効果があると私どもは見ています。

ただ、公費で1年間研修するというようなことは、ある意味労働市場をいびつにしようとするような施策でもあって思っております。その点が懸念される状況であります。景気の回復によって、新卒者が吸収されるというのが私どもは一番いいと思っておりますので、いつまでというのはやはり課題になってくる事業だと思っております。

それから、ワークライフバランスの成果でございますが、資料番号は特にありませんけれどもアドバイザー事業、これはこれから労働人口が、例えば20数年の間に26～27万人長野県でも減少するようになっておりまして、その部分の労働力をどこで

埋めるかという大きな課題があります。そういう中で、女性の労働力というのは非常に規模も大きいですし、市場への流をこれから検討していかなければいけない状況だろうと思っております。仕事と家庭の両立というのは中長期的に見て重要な課題であろうということで、本年度は事業を広報・啓発に努めているところです。まだ、事業を評価する部分には至っておりませんが、そういう認識を企業の人にも、働いている人にも持ってもらおうということが重要であるとみて、現在269の会社を訪問しております。こういったことを地道に進めていくことが、事業の総括はしていませんけれども、今後も大切かと思っております。

それから、市民タイムズで問題点があるのではないかとのご指摘がございましたけれども、確かにこの雇用基金の状況でございますが短期というようなこと、公の職場で雇用をみているというようなことで、公務員法の適用とかいろいろな問題がありまして、6ヶ月という雇用期間にしております。緊急雇用では更新はだめだという状況でございましたけれども、そういうことではなかなか事業化できないということで、国の方でも大分要件を緩和していただいております。緊急雇用は1年まではOKであるし、特別な介護プログラムなどでは対象事業の拡大、雇用期間の拡大もあり、大分使い勝手は良くなってきています。

ただ、土木事業とかには適用されておきませんので、その部分が後に残された課題になっていると思っております。いずれにしても、知事会等を通じて国にも要請しております。また基金は来年度までとされておりますが、本議会で更にその期間を延長して欲しいというような意見書も採択されております。そういったいろんな機会を捉えて、国に対していろいろ要望を伝えていきたいと思っております。

それから、今年度の高卒の状況ですが、ちょっと私どもは就職の具体的な数字を持っておりません。ご了承いただければありがたいです。以上です。

井上会長

それでは、資料番号の今度は4、5、6にあたりますけれども、1つずついきましょうか。資料4の工科短期大学等の就職状況について。こちらの方から先ほどの質問に対して続けてお答えいただければと思います。

宮下課長

それでは、人材育成課の方から技術専門校、工科短大の入校・就職状況の結果とか、動向について若干補足説明させていただきます。

まず、技術専門校の定員充足率につきましては、先ほど説明をさせていただきました。全体で80.6%という結果を得ております。その隣に、その前の年度84.3%になっておきまして、平成20年度以前は60%、70%台の入校充足率ではありましたが、学科の改編なり見直し等を行った結果もありまして、ようやく21年度以降は80%を確保できているということは、ある程度そういう成果が上がってきているのかなという意味では、若者の確保ができていていると思っております。

工科短大につきましても、若干厳しい結果になっておきますが、概ね100%近い定員充足率を保ったということは、結果としては良と判断をしております。

ただ、やはり高校生の入校を確保しようということでアンケート調査をさせていただいておりますけれども、高校の進路指導の先生方であっても、技術専門校を本当によく知らないという先生方もおられます。というのは、学校はどんどん進路指導の先生方が異動等によって変わっていく場面もございますので、私どもが調査したところによりますと、科目や内容等も知っているという県立高校は全体の約36.8%しかなかったということでございます。ここら辺のPR活動を努めていく必要があるのかなと考えております。

それから、就職の状況につきましては、結果として科目によって100%のところ、50%を割るという結果でちょっとばらつきはございますけれども、この厳しい雇用情勢で80%が目標であったのですけれども74.6%というのは、ある程度の成果は出てきているのではないかと考えております。

ただ、企業の方から私どもの方に、技術技能の習得はいいのだけれども、社会人としての基礎マナー、いわゆる挨拶、基本がなっていないということのご指導をいただいております。この間も校長会議を開かせていただきまして、まず基礎基本マナーをしっかりとやって欲しいという、まず1点をお願いしておきました。

それから、やはり企業実習というか、いわゆる技専校なり工科短大の生徒達が、就職に向けて企業に実習に行くというのが一番効果が上がるということが結果として出てきておりますので、受け入れ企業の拡大をすると共に、企業実習を増やしていくことで就職率を高めていく必要があると考えております。以上でございます。

井上会長

ありがとうございます。内容については、また後ほど時間を用意しておりますので、引き続きまして資料5に関する追加の説明を求めたいと思います。よろしく申し上げます。

吉川課長

資料5の介護雇用プログラムの成果についてでございますが、年度当初の目標でこの事業はいったん6月の補正予算を組んで増員増額をしております。従いまして、本年度の目標が320人のところを現在で439人まで確保できたという、介護の施設側にすれば一生懸命雇っていただくという姿勢が見えて、非常にありがたいということでございまして、現状で申し上げますとかなりの成果が出ていると思います。

ただ439人というのは、介護の雇用をしていただける枠を確保しているだけでございまして、実際にこれだけの人がハローワークを通じて介護施設へ雇用されるというのはこれからの課題になっておりますので、この辺のところをまた一生懸命取り組んでいけば、何とかこの人数の新規雇用につながるかなと考えております。

いずれにしても、課題は多々ございますけれども、多くの数を確保いたしましたので、事業者それから行政も一緒になって、この数の雇用に向けて取り組んでいるところではございます。

井上会長

それでは、資料6番。こちらを引き続きお願いいたします。

高柳課長

それでは、資料6に関わりまして、公立高等学校の子ども達の部分についてお願いいたします。まず1点は、私どもが取り組んでおりますこの1から5までの取組みが現在の就職状況に変化があるかという点でございます。2点目は、具体的な各学校におけるキャリア教育、いわゆる就職に関する教育の中身についてでございます。

まず1点目でございますけれども、1から5まで挙げさせていただきましたが何が特に良くてということとはなかなか難しいものがございます。しかしながら、9月末段階の公立高等学校の卒業予定者の内定率は、昨年同期に比べまして4.1ポイント向上しております。これは、先程来出ております製造業の若干景気回復のところが一番大きいかと思えます。従いましてそれぞれの各関係機関にお願いしております取組みも生きているかと思うのですが、これだというふうに限定をすることはなかなかできないと思えます。

資料6の3にございます就職活動支援事業。これは、専門の方を今年度8名増やさせていただいて、先ほども申しましたとおり動けるお金も増やさせていただいて、期間も早めにということをやらせていただきました。私どもは学卒、即新規採用という社会だったわけでございますが、今は大きく変わっている流れの中におります。それに対応するには私どもがまだ学んでいかなければいけない点がございまして、就職を具体的に受け入れてくださる企業の皆様方と学校関係者の間に入って、コーディネートしていただけるこの活動支援事業というのは、大変大きな意味があるなという認識をしているところでございます。

続きまして、各学校におけるキャリア教育、いわゆる職業観・勤労観の育成についてでございますけれども、これは大きな国の制度改革を担っておりますので、本県だけではございません。文科省をはじめとしていかに子ども達に職業観・勤労観を養うかということ、大きな日本の教育テーマになっているところでございます。そんなわけで、本県といたしましても本年度小学校、中学校、高等学校のキャリア教育のモデルプランというものを作成して、年度末までにはパンフレットで全県のそれぞれの学校にお示ししたいと考えているところでございます。

中学校におきましては3日間以上の職場体験というものを何とかやりましょうということで進めているところでございまして、昨年度ですと90校以上が実施をしております。高等学校におきましては、平成15年度からずく出せ修行就業体験という事業がございまして、3つのコースに分かれています。5日間位のずく出せ事業ということで、子ども達が自ら職場を探して働かせていただけるコース、ジョブシャドウという、専門的な職業にお就きの方の後ろについて学ばせていただくコースが1日か2日であります。それから、ハローワークにいろいろお世話になりながら、ジュニアインターンシップといって1日から7日間で作るような、具体的な就業の取組みをしてきたわけでございます。

ご承知のとおり高等学校は本県4つのコースといたしますか、大きな流れがありまし

て、総合科を持っているところ、工業高校・商業高校のように専門的な高等学校、普通高校の中で主に子どもさんが大学へ進む普通高校と、就職する普通高校と4つのコースがあるわけでございます。今のずく出せ修行就業体験につきましては、それぞれ4つのコースでまんべんなく子ども達が受けておりまして、全くやっていないという学校はないわけでございます。

しかしながら、その職業観・勤労観というものを高校の1年生から3年生まで、着実に培っていくというカリキュラムを持っている高校というのは非常に少のうございまして、特に専門高校は就職の関係で非常に充実をしていたのですが、大学へ向かう普通学校においては非常に遅れている面がございます。そんな点で、今年度から来年度にかけて各学校に全体計画を策定していただき、小中で培ってきたキャリア教育の上に高等学校で具体的にしていくというのが実状でございます。

井上会長

はい、ありがとうございます。最後にご報告いただいた柳澤委員に関しては、こちらの議論の中でまた追加的に情報提供をしていただければと思います。

既に質疑の中でいくつか内容に関わる話になっておりますので、議事を進めさせていただきますながら、今ご報告があった話をもう少し深めていきたいと思っております。

議事に入る前にもう一度こちらで確認させていただきますが、今日の第2回の審議会の開催目的というのは、平成23年度の予算編成を前に、県が労働雇用問題についてどのような取組みをすることが望ましいのかということをお手元の方から忌憚のないご意見をお伺いして、来年度の施策の充実をめざすということになっております。追加的な情報提供もございましたとおり、県の所管事項あるいは施策に関してお手元の資料にあります施策体系、前回の審議会に提出された今年度の主要事業等をふまえて、どのような点に力を入れていくべきかということをお手元の方からご意見を頂戴したいと思っております。

ご承知のとおり労働雇用問題は非常に範囲が広がりますが、今日の報告の中からは2つの大きな論点が出てきたという感じがします。1つは、先ほどから追加の質問がありましたけれども、若年あるいは新卒者に対する就業支援という、非常に直近の問題として立ち上がってきている若年労働の問題があるだろうと思っております。2つ目いくつか議論がありましたように、仕事と家庭の両立支援ワークライフバランスの論点であると思います。特に、こちらのワークライフバランスに関しては男性の働き方だけではなく、女性の就業支援を含む形で考えなければいけないという状況になっております。そこで、本日は1つは若年雇用について、2つ目はワークライフバランスの推進と女性の就業支援についてというテーマを絞り込んだ上で、皆様からのご意見をいただきたいと思っております。

一番最初に若年新卒者の就業支援について、ご意見をいただきたいと思っております。前回の審議会の折に発言がいくつか出てきたわけですが、就業意識あるいはコミュニケーションスキルの醸成といったことが不十分で、非常に働く自信であるとか、社会性が欠けている若年に対する就業支援を実施しなくてはいけないというような現状があるわけですね。どのような視点で若者の就業意欲の底上げを図っていくことが必要なの

か。これらのところも含めて皆様からご発言があれば、自由な発言という形になりますのでよろしくをお願いします。

中山委員

よろしいですか。連合長野の中山でございます。

春闘の関係でございますが、去年は大変厳しく、いわゆるリーマンショックのため、今年は若干回復している状況でございますけれども、リーマンの前に比べると比べものにならないくらい落ち込んでいるというのが実態でございました。今も労働相談というのを受けているのですが、かつては非正規職員の相談を多く受けておりましたが今は正規の皆さんの雇用が圧迫をされているという相談がほとんどでございまして、かなり厳しい状況になっているというのが実態だということを申し上げたいと思います。

その上で、若年者の部分で前回もちょっとお聞きをしたかと思うのですが、特に教育の部分だと思います。技術専門校も含め求人をいただくために企業をかなり訪問してお聞きをすると、総務担当の方がおっしゃられているのは、とにかく即戦力が欲しいのだということをすごくおっしゃっているのですね。申し上げたいのは、この即戦力が欲しいと言っている総務の方々がハローワークに来て、こういう人が欲しいというのを書くわけですね、求人票のところに。その書く内容、具体的にこういう人が欲しいのだということを、実際に話をする機会があるのかどうかということをお聞きしたいのです。例えば、佐久の方で残念ながら就職率が非常に厳しいとなっておりますけれども、昨年でも確か厳しかったと思います。そういうことを受けて、次にどうしたらいいかという、それをぜひ若者の部分についてもやっていっていただきたいというのが1点でございます。

それから、ワークライフバランスの関係で申し上げますと、正規の社員の皆さんにお聞きをしますと、休みたくても早く帰りたくても帰れないという実態がございまして、要するに片方で働けない人達がたくさんいて、働きたいと言っている。片方は長時間労働で厳しいという。ワークライフバランスが、仕事と生活をきちんと均衡してあげましょうというのであれば、正社員が早く帰って、そして働けなくて困っている人達はその分を担ってできるような、そんなシステムを考えていただく。労働局へもご提案したのですが、働きたいという方などの何かデータをお持ちになっていただいて、働けなくて困っている人達がそこに入って行きながらきちんとカバーをして、ワークライフバランスの実現ができるという、そんなシステムがあってもいいんじゃないかと思います。もう長時間労働で苦しくてワークライフバランスなんかとんでもない、できないという方がいる。片方で働きたいのに働く場がないという人達がいる。まさに働きたい人と働けない人の調和が取れていないのではないかというこの2点を、意見といたしますか、質問を含めてなのですがよろしくお願ひしたいと思ひます。

井上会長

はい、ありがとうございます。まず、中山委員の前半ですね。今の話からいくと、

1つは地域であるとか、もう少しピンポイントで就業改革だとか、就業支援みたいなものを実施するという、そういう話だと理解していいわけですね。では、今のような動きについて、県の方からまずその辺の含みの可能性みたいなところを少しお話いただければ、あるいは、具体的に実施をしているかどうかということについても、少しご意見を聞かせていただければと思います。

寺澤課長

労働雇用課から申し上げますけれども、特に就職に関わる職業斡旋については、国への届け出制になっており、県が就職斡旋を行っているのはいわゆる就職弱者と言われている障害者、中国からの帰国者、母子家庭のお母さんに限定されて、対応ができるというような体制になっております。こういったものについては、おっしゃるとおりピンポイントという感じになろうかと思えます。

それから、技能、生活相談、キャリア形成の指導、履歴書の書き方、面接の仕方がいろいろなものがあると思いますが、こういったものは若者であればジョブカフェ信州で指導を行っております。また昨年9月上田と伊那に緊急求職者サポートセンターというのを設けて、ここで県が担っているのが生活就労支援とかでほぼ個別にやっている状況でございます。こちらに相談に来られた方は、私どもは履歴として一応管理しておりますので、そういう面ではポイント的なアドバイスを行っております。職業紹介についてはなかなか難しい面がございますので、今後の課題だと思います。

井上会長

今の話からいくと、やはり教学指導課の高柳さんから少しコメントをいただきたいと思えます。5つ公立高校生に対する就職支援という形で取組みがあるわけですが、もう少し具体的に地域的な差、特性みたいなものを反映する形で事業そのものが実施されているかどうかという辺りはいかがでしょうか。

高柳課長

それでは、ただいまのご質問についてでございますけれど、この28人の就職支援員につきましては、各学校の校長が面接をして採用させていただいております。それは、今の中山委員さんからもご指摘がありましたとおり、やはり地域の実情をよく知っている方でないと就職はもう個々対応でございますので、一人一人の子どもさんの特性に対してこういう企業、こういう職場ということになって参ります。そういう点で、地域の方をよく知っていただいている方に入らせていただいているのが現状でございます。

それから、いわゆる即戦力が欲しい、こういう人材が欲しいのだということが、学校現場の方にどのように伝わっているかというご質問ですが、資料6の⑤キャリア教育の低学年からの早期着手の次に労働講座・職業講話というのがあり、各企業の皆様方にお越しいただきまして、子ども達に話をするというような機会がございます。こういう全体的なもの、各企業の人事担当の皆様方に私どもの学校関係者の支援担当の者と直接高校に出向いていただいて、お話をさせていただいて、こんな人材を欲し

いのだということをお伝えいただく面は多々あるわけでございます。就職者が多い学校においては、挨拶から始まって、身の振り方まで会社に行ききちんと役立つようにというような細かいことまでさせていただいているのが現状でございます。

ただ、先程申しましたとおりかなり幅がございまして、例えば大学に行く者が多い普通高校等におきましては、大分遅れているという面がございまして、県といたしましては、キャリア教育その他高等学校で進められるようなことは今後推進していかなければいけないと考えております。やっている所でも一人一人十分身に付いているかというところではなくて、一生懸命やったのだけれど、企業の方で欲しくないという子どもさんが現実に生まれている、先ほどの力という点でいくとまだ身に付いていない現状があると認識しているところでございます。

井上会長

柳澤さん。

柳澤委員

今のご質問の中で、長野県の方で就職活動支援員ということで28名を配置していただいて、国の方もハローワークにジョブサポーターという、これも18名増員をしまして34人を配置をいたしました。就職支援を役割とする者は、求人が出た段階においてその事業所との橋渡しという形でどういった人を求めているのか、この人では使えないのかというような個別の求人に対するコーディネートがその役割に含まれているということなので、その辺の情報の連携というのは多分今後もっと密になっていくのだろうと思います。

新規学卒ということではなくて、若者という形で捉えていった場合には、やはり即戦力というものに対して斡旋できる、いわゆる求職者がハローワークにどのくらいいるかということになりますと、これがなかなか難しく、先ほどありました訓練という形でスキルアップをさせるという段階においても、企業が求めるレベルとかなり差があるということが企業側からも私どもの方に要請が来ております。その辺で差をどういうふうに縮めていくかということが、やはりこれから若者が第2、第3という就職をしていく段階においては、非常に重要なポイントになってくるのかなと思います。

井上会長

はい、どうぞ。

鈴木委員

若年、新卒の雇用問題は、私自身そんなに名案が浮かばないのですけれども、基本的に今の話だといわゆる雇用が出てこないという意味で、私はこの使用者の皆さんに若者を雇用するにはどうするのがいいのか、ネックになっている経済状況は別として、例えばどういう支援があればいいのか、具体的な話をさせていただいて本当に行政として支援できるかどうか、そういう意見を聞きたい。私どもの方でも、労働相談はけっこう若者で、確かに労働者としてもう少し頑張れよ、仕事をしっかりやれよと言

いたくなるような部分もある。だけれども、基本的な働く者の権利、そういうものを知らない人が多いのですよ。だから、そういう意味で長く続く、若者自身が働くという意味において、働く者の権利をしっかりと勉強して理解するというのをベースにすれば、当然働き方もしっかりしてくるし、雇用も生まれてくると思うのですよね。

だからそういう意味では、企業、教育の中の労働雇用のあるところでも単なる職業のチェック的な研修みたいなものではなくて、労働者としての権利とか、そういう講座をしっかりと入れてやっていった方がいいのではないかと・・・

井上会長

今の鈴木さんの意見なのですけれども、まず後半のことについて確認をします。これは担当からいくと高柳さんをお願いすることになると思うのですけれども、今話に出た労働講座・職業講話の具体的な内容を少しお話いただけますか。

高柳課長

2つございまして、先ほど私の方で申し上げさせていただきましたが、働く時に職業的にどんな力が必要かということをやっています。

それから、社会科の中に政経という科目があるのですけれども、その中で雇用関係というような部分も学んでおりますし、労働講座の中でもその雇用関係の中のガイダンス的なことは子ども達に指導していると認識しております。

鈴木委員

十分効果はあるのでしょうか。どのくらいの時間をかけてやっているのか。

高柳課長

本当に子ども達一人一人に定着しているかという点では、まだ足りないものがあるという認識をしております。

井上会長

実際に使える教育の内容にするという点でいいますと、これは私も大学の方で教育していれば見えるわけですが、先ほど鈴木さんが言われたような労働者の権利性の問題というのは、これから今以上に重要になってくるだろうと思います。例えば雇用創出基金の事業という形で行われても、これは3年のどちらかという和有期雇用なのです。となると、こういう形で公的な資金に使われている労働というのは、いわば入口のような形で有期雇用に入っている。こういう形でサポートされている人々は、その権利性の問題というものを捉えられないまま、結局国からお金が下りなくなったので雇用が切られましたという状態となり本末転倒としか言いようがない。やはり労働者の権利性云々の問題というのは、労働講座や職業講話の中に1つ重要な柱となるのではないかという感じが私としてはしますね。

それと同時に、鈴木さんの前半の話なのですけれども、経営側にとって欲しい雇用、特に若年の雇用の問題をどのような形で企業側にサポートしていただけるか、これは

なかなか難しい意見になると思うのですけれども、金子さん何かありますか。

金子委員

これは、先月向かい側（労働者側）のみなさんと経営者協会と今後長野県をどう考えるか意見交換会をやりまして、その時に申し上げたのですけれども、私ども製造業というのは長野県内でも多分20数%ですから、県の補助というのはないのですが、今私どもが抱えています問題は今後の日本経済がどうなっていくかという、景気がいい悪いではなくて、産業構造がどう変わっていくかということだと思っております。高度成長期の時は伸びていましたし、今の中国と同じように常に何でも売れるということでございましたから、仕事もたくさんございました。

現在では今日本の給料が中国の給料に比べると、円高になりましたので、多分1.2倍とか1.3倍というところになっていると思います。いわゆる単純労働、単純事務というのは日本から消えていくということだと思っております。単純労働、単純作業、単純事務はなくなる前提で高校生に何を勉強してもらったらいいのか。当然スキル、技能というのは簡単には付きませんので、工科短大とか技術専門学校でその基礎を学んでもらうということとはとても有意義だろうと思っています。

我々製造業とすれば日本の生産をいかに縮めるかというのが課題になってくると思います。もう皆さんご存知のとおり、今トヨタさんも日本ではもう生産が残せないと言っていますけれども、外注も残るとは言っていないので、そういうことの影響がこれから一番出てくるはずであります。その時にどのようにやっていくかすると、やはり技術・技能・人・スキルを付けるしかないということだと思っております。

つまり、誰も最初はできませんから、我々の企業に入ってもらって最初にするのは、今後どのようになっていくのか、どんなことを将来やってもらいたいのかというところから始まって、例えば機械科であれば本当に鉄材を入れたり出したりというところから入っていくのです。ところが高卒ですと大体そのあたりで辞めてしまうということですので、ある種の悪循環が起こっています。教育費用というのはここに書いてある60や100万では到底合わないの、やはりあまり雇わないようにしようとかという恐れがあると私は思っています。今日は、皆さんそれぞれからお話いただければと思いますが。

井上会長

皆さん、いかがですか。

吉田委員

吉田工業の吉田です。弊社では自動車部品の製造を行っています。稀なケースなのですが、競争企業の事業撤退や事業後継辞退による廃業などのケースがあり、弊社へそういった企業の仕事の受託があり、お陰さまで雇用の創出ができ、本年大勢の採用をさせていただきました。その際、ハローワークを通して（中途採用）採用枠に対し3、4倍の応募をいただき、その中から選出させていただきました。また、ハローワークの雇用助成をフルに活用させていただき、非常に効果的でした。

また、介護雇用の関係でヘルパー2級の資格をとるための助成が創設されました。弊社の社員で旦那さんがガンとなり、闘病中看護に大変御苦労され、結果旦那さんは亡くなられてしまい、その経験から、この助成を使い資格取得にトライし弊社を退社され、介護の道を選ばれたケースもありました。

新卒の採用についてですが、現状は就職難ですので弊社としては、優れた人材雇用のチャンスであり、リクルートを使い逆に費用をかけて、普段なかなか採用できない大学の工学系の生徒を本年度採用しています。来期2011年度は6名の採用が決まっています、今週その方達と食事会をする予定です。

ハンディーキャップをお持ちの方の採用についてですが、以前どこで勤めていたかもよく知っている方を今年雇用させていただいています。その際補助される方が3名来られて入れ替わりで回っておられました。実際は自分たちで対応できるので、必要ないのですが。補助者に作業着がないというのでうちの方でお出しして、人が変わるのでまた作業着をお出しして、ということがありそんな必要があるのかなということもありました。

こういった、雇用対策によるあらゆる影響も、現場の生の声として、知っていただければと思います。

井上会長

はい、ありがとうございます。では、吉田さんのお隣の百瀬さんいかがでしょうか。

百瀬委員

私どもはプラスチック成形をやっておりまして、非常に海外展開しやすい業種なものですから、お陰様で今内需をいただいているメーカーさんとの取引ばかりで何とか今年も無事にいけそうかなという状況です。円高が進んでしまって、海外から物を仕入れたり、海外に物を売ったりというようなことを考えなければならないのかなということの中では、今後内需の製品を海外で作って国内に持ってきた方がベストなので、そういうことを考え始めています。

皆様のお話を伺っていると、スキルを身に付けさせる、あるいは即戦力があるとすぐというようなことをおっしゃっておられますけれども、私どもみたいな企業はわずか60名しかいない小さな企業なので、本当に即戦力になる方を選ぶというのは基本的にはできないのです。そんな企業といえども、一応は新卒も採っています。

高卒を採った時の非常に苦い思い出というのがありまして、連続して毎年高卒を採った年があるのですが、何のために働くのかという意思を全然そのお子さん自身が持っていないのです。ですから、ちょっとつらくなると休むし、例えば会社で叱られたことを親御さんに言うと親御さんが出てきて、うちの子は高卒なんだからもう少し長い目で育ててくださいとおっしゃるのです。もちろん挨拶ができたり人間として最低限のマナーを身に付けているというのは必要ですが、うちは昨日まで土木作業員だったような方も来たりするのですね。挨拶なども全くできないのですが、ご本人が働くということに対してのモチベーションをものすごく持っているのです。

ワークライフバランスというお話も出ていましたけれども、仕事と自分の生活をど

ういうふうに見ているのかという基礎の部分をご本人が持っていない限り、周りがワークバランスを取ってあげるなんていうことも無駄なことで、何の意味もないのかなという気がいたします。

韓国のメーカーさんとおやりになっているある企業さんが、韓国と仕事をしていて脅威を感じるのは、一従業員でさえも韓国という国の国力を上げるために自分達はこの仕事を頑張っているのだという表現をすごくされるとおっしゃってました。今は日本に発注をして物を買っているけれども、いずれは自分の国でやるために学んでいるのだという意識を持っていることはものすごく脅威である。日本は今そういう感覚を持っている国民がいるのだろうか・・・。

そんなことも含めて、若年層と言われる世代の皆さんが、やはりこれから長い自分の人生をどう働いていくのか、どういうモチベーションを維持していくのか、それが無い限り、どんなに教育に力を入れようが、周りが手を差し延べようが、3年で辞めるでしょうし、その先もないのかなというような気がします。

井上会長

ありがとうございます。それでは、宮下さんの方からお願いします。

宮下委員

私も今吉田委員、百瀬委員がおっしゃるとおりだと思います。私どもの会社はもっと小さいのですが、やはり高卒で入れますと半年持ちません。もう家庭で教えるようなことから始めて、掃除の仕方から入ります。でもそれすらできないものですから、半年かかりますね。やっとこれで実務の方を教えようかという段階になりますと、辞めていかれます。送り迎えも親御さんがやっている人がいましたし、それはちょっともう社会人としては働くという姿勢ではなくて、高校の延長のような感じの女性の方もいらっしゃいました。男性は、働く意欲はありますけれども、やはりどこかで何かを言われると、もうそこで辞めていかれるということがほとんどです。

今、当社も国内だけではとてもこれからの問題乗り越えられませんので、各事業を展開しております。そういう部分の雇用創出はプラスになっています。今年も短大の女性が入ってやっていますけれども、高卒よりは親元を離れて東京の学校で経験しているほうが長く勤めることができますようです。大体短大卒で入りますと結婚するまで、結婚すると同時に辞める方がほとんどなのですけれども、5年～7年続きますので、短大卒か四年生以上を紹介していただいて入れるように100%しております。

育てるということは半年かかりますので、実務に入る段階で辞められると本当に何倍もの時間を無駄にしたというふうになります。やはり多少なりとも学校等で社会適応した人の方が即戦力になると思います。

井上会長

はい、ありがとうございます。関委員いかがでしょうか。

関委員

今日の話は、平成23年度の施策に対してどう考えるかということだと思いますが、来年度を考えるにあたって中長期的にどういう長野県の状況になっていくかということが一つないといけないと思います。

そのような観点からすると、まず長野県を含めて多くの地方は製造・ものづくりが主力産業になっています。約20年前に東西冷戦が終わり、グローバル市場がはじまって、リーマンショックがありました。中国という大きな市場とアジア新興国の台頭がありました。グローバル経済の第2ステップに突入した感じですが、そのなかにあつて、雇用創出力の大きかった製造が中国や新興国にシフトされ、わが国、あるいは長野県での製造は減少傾向にあります。地方の雇用が減少し、大都市と地方の格差問題が大きくなってきそうです。

このような中での高校生の新卒の就職ですが、学校現場と産業界の間を取り持つような人を増やすなり、なんとか採用を減らさないように企業に頼み込んだりいわば力づくでやっています。

しかし、このところ数年にわたって専門的・技術的な仕事は求人が求職を上回り、単純な生産労務の仕事はその逆で就職が難しい状況にあります。単純な生産労務の職業はもう日本からなくなってくるということが表れているわけです。わが国の製造業が生き残っていくためにはより高度な技術・技能を目指してやっていく以外にないわけです。そうしますと、求められる内容というものも変わってくるのがわかるわけです、それぞれの教育の仕方も変えなければならない。長野県内に理系の工業高校がいくつかありますけれども、その各工業高校がそれぞれの入学案内をつくっているわけですが、それを一覧にして、その卒業生がどんな企業で、どんな分野で活躍しているかがわかる工業系高校の冊子をつくって県教育委員会を通して中学校とその保護者に無償で配布しましたところ好評でした。子どもたちには個性があり、各人の得意分野があるわけですが、もう少し長野県の工業高校の良さを知ってもらいたいということも必要だと思いました。

今年は、高校生の就職支援について、商工労働部の方でもお考えいただいて、就職できなかった高校生のために企業での実習を試みる形での支援をいただきまして60人の高校生が助かっています。来年は、国でも似たような支援策をはじめました。今年も県教育委員会でも昨年より1ヶ月早めて就職活動を開始し、企業の景気も昨年より改善されてきましたが、このところの円高で先行きの見通しが不透明になってきていますので、いずれにしろ来年もこのような安全弁を今年の経験を改善しながら考えてもらいたいと思います。

井上会長

今、関さんが言われたような論点で言うと、中長期的戦略というところに、若年労働に関しては3つの側面が出てきていると思います。

1つは何かというと、やはり生活の基礎も含む職業教育を実はやらなければいけないという状況が出ているだろうと思います。

2つ目は、いくつかの経営者の皆さんから言われたように、若年層のモチベーショ

ンに関するものは、相当社会的に低下をしている。この2つをどのような形で職業教育で実施するかという、非常に教育と雇用の架け橋に位置付けられるような内容であって、これはやはり何らかの形で行政的な対応、あるいは施策的な対応が可能な領域ではないかという感じがしています。

そして、3つ目なのですけれども、これは長野県の方でどうするかという舵とりの問題になるだろうと思いますけれども、人材育成としての職業訓練ですね。これをどのような形で、もう少し具体的に進めるか。というのは、先ほど紹介がありましたように公立高校全般で見ると、就職の問題が出ているわけですから、例えば職業訓練校であるとか、短期大学校で実際にもものづくりなどのトレーニングを受けた連中というのは、相当就職率も高いわけです。ここの部分にもう少し注目をするならば、高卒の就職率を回復させるだけでなく、卒業生に対してどのような形で就職につながるためのトレーニングをして彼らを引っ張り上げていくかということも、対応の1つとして考えられてもいいのではないかという感じがするわけです。

先ほど関さんが言われたような実習のような形での職業体験、それと併せてさきに僕が言いましたような生活の基礎であるとか、働くということのモチベーション教育を進めていくというのが、若年に対しては非常に有効性のある段階的な対応になるのではないかと考えます。はい、お願いします。

福沢委員

キャリア教育についてですが、今ちょうどおっしゃっていただいた点なのですけれども、キャリア教育についてどのような教育をしているのか。職場でどのようにやっているとか、基本的な応募の仕方みたいな形をキャリア教育と考える方がすごく多いのですが、今後労働者としてどのように権利を知っておくかということはもちろんですし、やはり自分が働くという市場にいるということを理解してもらわなければいけないと思います。特に、新卒の労働者が仕事のチャンスを奪われるということとはとても大変なことであるということ、社会全体が今気づき始めていますけれども、本人が気付かないとだめなのです。今のままでいくと、訓練のできていない30歳という者がいずれできてしまいます。年齢というものは全てではないですが、いくつの時に大体どのようなことをやっておかなければいけないというようなことを俯瞰するキャリア教育でないと、目先のとりあえず突破しましょうというキャリア教育では全然だめなのです。

これまでの職業指導と言われてきたものは、往々にしてそちらの方だけ、目の前の進路だけを考えることがすごく多かったのです。今後キャリア教育を考える時には、自分がどのような立場なのか、新卒の人達に仕事の機会がないということは、労働力を売る機会を奪われている、労働力を売るということは自分の労働力を売りながらいろんな経験とか情報を入手して、更に自分の労働力の質を高めていくという仕組みなのだ、そのチャンスがないことで、自らの将来を閉ざしてしまう可能性があるのだということ、理解してもらわなければいけないのです。

ですから、3年の時限措置であったとしても、就業の機会が与えられるということはいいいことなのですが、その時に何をしなければならぬかということのモチベーシ

ョンをしっかり与えることと、30歳までにどのような基礎固めをすべきかというような辺りをやっていただきたい。大体働く時間は40年間あるとしても、いきなり50、60歳のことまで考えるのは難しいので、とりあえず30歳が職業人としてある程度の完成度というものを求めることができる年齢だと思うのです。それをどういうふうにするかという感覚でのキャリア教育が、すごく重要ではないかと思います。

井上会長

ありがとうございます。若年問題というのはメニューは結構数多くある。その中でどのような重み付けをして実際には施策の中に展開するかということは、もう少し精査が必要かなという感じがしますね。

福沢委員

それからもう1つ、キャリア教育を教員に行うというようなことはなかったとしても、その教員に行うのが誰なのかというのが重要なことです。教員の皆さんにどのような職業経験があるかというのと、先生しかやっていない方がすごく多いのです。なので、キャリア教育を受けるとすれば、かなり広範囲なキャリア教育の経験者から教育を受けることが大切で、教育関係者の中だけで終わってしまうようなキャリア教育では、あまり意味がないのではないかと思います。

井上会長

ありがとうございます。話は尽きないわけですがけれども、もう1つワークライフバランスの話もあるだろうと思いますので、少しこちらの方でも何かご意見がありましたら、皆様の方から自由に発言をいただきたいと思います。いかがでしょうか。はい、中村さん。

中村委員

ちょっと戻ってしまうかもしれないのですが、提案ということで。夢も希望もないではないですが、本当に現実が厳しく、本当に若者が置かれている立場、背景を考えるにあたっては、いろんなことをやっていかなければいけない。じゃあ今何ができるかというところでの提案なのですが、労働組合は、かなりいろいろな職種があります。そういう労働組合を活用していただいて、働き方のルールとか、地域の中の学校とかに呼ばれて行って講座を持つ、職業観みたいなものを皆さんにお話ししていくといったことをやっていったらいいのではないかと思います。

私なんかは恥ずかしいのですが、先ほど30歳を目処にというお話がありましたが、そういう子どもを抱えていて、訓練を受けないまま普通校に進学し、正規職員になれない、非正規を点々としているうちに何が訓練されているのか分からなくなってしまって、生活保障の安定がないというところでどうしていったらいいのだろうかという現実がすごく迫っています。やはり労働組合を活用していただいて、こんな職業がありますよとか、いろんなことを相談してくださいと申し上げたい。

今朝もNHKの特集でやっていましたが、貧困の子ども達は卒業アルバムのお金が

払えないとか、お母さんが3職種働いていて授業参観に1度も6年間出なかったとか、そういうのが現実なのです。そこを何とかしてあげるように、労働組合を活用していただければと思います。ワークライフバランスも、やはり長時間労働の見直しがない限りはむずかしいと思います。

井上会長

なるほど。はい、どうぞ。

根橋委員

若年層の雇用ということで、就職率を高める視点についていろいろお話を伺ったのですが、もう1つ。若い皆さんが本当に納得できる仕事に就けられているかという視点も、やはり重要ではないかなと思っております。皆さんが本当に納得した仕事に就けるかどうか、今の新規採用認可方式みたいな仕組みでいくと、18歳または22歳の時点で本当に一生の仕事を選択することが求められる。その時点で求められることになると思うのですよね。

企業活動の源泉となる人材力という視点でも、そういった若い皆さんの力を引き出すということは非常に必要だと思いますし、高卒はすべてだめというのではなくて、そういった皆さんがこういった仕事をやりたいといったようなものを、こういう機会に身に付けることは必要なんじゃないかと思います。

今、大学ではどうなっているかわかりませんが、ギャップイヤー制度とか、インターンシップ、そういうものも積極的に活用いただいて、自分の能力、または好きな仕事を選択できる機会を何らかできる制度の構築を、全ての機関でも進めていかなければいけないなと思っております。

井上会長

ありがとうございます。

百瀬委員

先ほど若年層の雇用に対する意見的な言い方をしてしまったのですが、若年層の雇用を推進させるためには年配者の方にどういう働きかけをするのかということもとても大事ななという気がします。

65歳まで延長をしてお勤めをしていただいているのですが、私どもの企業に限ってのことなのかどうかかわからないのですが、若い人が入ってくるということに対して年配者の方がすごく警戒心を抱いていると感じるところがあります。

社内の中で自分の仕事を若い人達に譲っていくことは、自分の職場を奪われることにつながるのではないかなという意識がとても高く、やはり日本の景気動向などを、お年を召した方は肌で感じているわけで、その中で自分達はこの先どういうふうにして体力、あるいは気力を比較した時に、賃金も含めて若い人とどう闘えるのかというようなところをすごく感じておられるなという気がするのです。

もちろん、若い人達を企業が受け入れた際に、即戦力の方が採れるなんていうこと

はまずないので、企業としてその若い子をどうやって育てて一社会人にしていくのかということも、おこがましい言い方ですが、企業の使命だと思います。ただ、やはり全体が不安だということの中では、お年を召した方がなかなかそこに協力的な態度をとれない。だから、ワークライフバランスの話がありましたけれども、若い人に仕込んで、その人が働けるような環境を作ってもらいたいと思うのですが、これは俺じゃなきゃできないからという抱え込み方をする方がいるのが事実です。

金型部門を別会社で持っているのですけれども、もうご存知のように日本の1、2と言われるところが倒産してしまったり、合併をしたりというのがつい最近ありました。中国にどんどん金型産業を持っていかれてしまっています。佐久地方がすごく盛んなのですけれども、今までうちも佐久の企業に出すところの形状ができたのに、というところがもうなくなっちゃっていて、それを受注する時に非常に困るということがおきています。やはりお年を召した方の実力をきちんと守るような象徴を作っておくことこそ、若年層の雇用にもつながるのかなと感じます。多分ひいてはワークライフバランスにもつながってくるのではないかと思います。

井上会長

ある意味で地域の能力ですよ。それをどのような形で次世代に伝えていくかという話はすごく重要であるという感じがします。他の皆様お願いします。

渡辺委員

経営も雇用も厳しい中で、ワークライフバランスということがなかなか言いづらいという面はあると思います。ただ、このような働き方が続いていけば、恐らく子どもは生まれないうしろ、その結果として国内市場というのがだんだんと縮んでいく。外需頼りにせざるを得ないというような悪循環に陥っていくような気がします。ですから、こういう厳しい状況だからこそワークライフバランスというのを、これからどういうふうにはバランスを取ってやっていくのかということを考えていかなければいけないと思います。

今、馬車馬のように長時間働かなければ、辞めるかパートに変更せざるを得ないというような現状があるわけですよ。そういう中で、制度的には非常にバックアップは難しいとは思いますが、ワークシェアリングみたいな制度設計も必要になってくるのではないかと思います。

井上会長

ありがとうございます。他の皆様ありませんでしょうか。はい、中山委員さん。

中山委員

先ほどと関連するかもしれないのですけれども、キャリア教育の関係なのですけれども、社会教育にとって一番重要なのは、私はアルバイトだと思うのです。アルバイトを学校がどういうふうを考えているのかわからないのですが、実際社会に出てみて働いてお金をもらって、労働とは価値なんだ、労働ってどういうもんだ、お金がもらえ

るものなんだということがかなり見えてくるのです。ですから、高校の単位をとって卒業ということだとすれば、私はアルバイトをやることは1つの単位として認めて、それを積極的に導入していくというのがかなりいいのかというのが1点。

それから、ワークライフバランス。これも教育だと思います。馬車馬のように働かないとこの会社にはいられないのだという、そういう企業風土の中でどうしてもお金を取らざるを得ないという実態がございますが、そうじゃないのだと思うのです。本当に働くことはこういう価値観なんだよというのは、やはり中学・高校へ働く人達が行って、つらいけれども労働とはこういうものなのだということをきちんとお伝えすることによって、ワークライフバランスというのが定着をしていくのだらうと思います。

井上会長

なるほど、そうですね。もう労働雇用政策だけで対応できるような状況には、若年の場合はない。ワークライフバランスを1つの視野に入れた瞬間に、雇用ともう1つプラスアルファ啓蒙的な部分も含めて、雇用プラス教育というのが非常に重要になってくるのではないかと感じがします。今後の中長期的な部分で、じゃあ長野ほどのような形で、若年を含めて社会全体の人材を編成していくかというところで、もう少し雇用の問題も考えていかなきゃいけないのではないかと思います。

少し時間が押しているのですけれども、本日ここまでの議論の中で、もう少し皆様に確認をしておきたいような論点がありましたら、この場でご発言をいただきたいと思っておりますけれどもいかがでしょうか。

関委員

ワークライフバランスについて、私が思っていますことは、まず全国的に75%くらいの企業で普及しています。しかし数年前に中央の公労使で申し合わせたのは、仕事と生活の両立をはかり仕事の質を高めていこうということだったと思いますが、今の問題点として、限られた時間を仕事にとるか生活の方にとるかに終始しているように感じられます。ゆとりがなくなって本来の目的がかすんでしまっているようです。

それから中村さんの方からキャリア教育について労働組合をもっと活用したらというような発言がありましたが、経協では年に30回くらい経営者、管理者が中学や高校にボランティアで出かけ、出前授業をしています。よくNHKのテレビなどでいろいろな分野で成功した著名人の先輩が自分の卒業した高校に行って話をしている、あのようなことをやっています。

また、企業は即戦力を求めているという話がありましたが、経営者側は必ずしもそう考えているわけではありません、学校では基礎力をしっかりやっていただきたい、専門教育は入社してから企業でやらなければならないと思っています。

モチベーションとか仕事のやる気は最も基礎的なものですから出前授業でも繰り返し話をしているわけです。繰り返しになりますが、来年の高校新卒の雇用の問題はセーフティネットとして力を入れてもらいたい、大卒は全国的に政府も取り扱うでしょ

うが、地方では高卒を重点にやらなければならないと思っています。

井上会長

ありがとうございます。特に、高卒に対する支援ということになると、先ほどのご報告の中にあつたように、商業科、工業科よりも普通科からダイレクトに就職をというこの層をどのような形でちゃんと結ぶかということになるかと思います。

もう少しいろいろなケースに対応するような形での対応が今後は必要ではないかという感じがします。はい、お願いします。

柳澤委員

高卒の就職環境が厳しいということで、生徒達が皆進学を目指して県外の学校へ流出していってしまう。就職の段階になるとその人達が地元には戻ってこないということが、この長野県としては危機的な課題ではないかと思います。やはり、高卒の段階で就職口があるのであれば、ここにとどまる者がかなりいるんじゃないかと思います。大学に進学してしまうと大学そのものが本当に全国の中で希薄化してしまいますので、実態が捉えきれなくなってしまうということがあります。そのところはぜひ長野県の中で重視をしていっていただきたいなと思います。

井上会長

ありがとうございます。

宮下委員

そういう学卒の方のことなのですけれども、企業の訪問というのは、職安さんは本当にこまめに各企業のところに行っているいろいろと指導をしていただけるのですけれども、やはり生徒も一緒に連れてきて会社を訪問していただければ、もっと更に良くなるのではないかと思います。

井上会長

なるほど。ありがとうございます。今のは非常に具体的で、かつ重要なご意見だろうという感じがします。他にいかがでしょうか。

今日は非常に活発なご議論をいただいて、やはり若年、特に高卒を含めた若年雇用に対する対策というのは、どうしても県を挙げて施策を考えなければいけないという感じがしております。平成23年度ということに限らず、少し中長期的な視点の中で、若年労働の問題については我々としても考え続けていきたいという感じがしております。

では、今日最後の課題になりますけれども、県立勤労者福祉施設の在り方検討は、前回皆様にご議論いただきまして、情報についてはこまめにこちらの方に提出をしていただくようにという話をしております。その専門委員会について、その状況報告の

方を事務局にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

福田補佐

それでは、資料7の方をご覧いただきたいと思います。第1回の審議会でご了承いただきました専門委員会の審議の状況についてご報告を申し上げます。

まず、これまでの経過でございますけれども、7月13日に審議会に引き続き、第1回の専門委員会を開催しております。この席上、委員長に小林貫男委員を選出、また委員長代理に安藤絵美子委員を指名しております。その第1回の委員会におきましては、現状と課題につきまして説明を聴取していただくと共に、今後の調査・検討の進め方につきまして意見交換を行っていただいております。詳細は議事録等でご確認をいただければと思います。現在それに沿いまして現地調査を行っているところでございます。ここでご覧いただけますように、8月及び9月に専門委員の皆様方に手分けをしていただきまして、それぞれ現地の視察及び状況の聴取を行っているところでございます。

今後の予定でございますけれども明日、10月19日に伊那及び飯田の現地調査をする予定になっております。また、来月でございますが、25日に第2回の専門委員会を開催いたしまして、調査結果の確認と今後の方向性についての検討を開始していただく予定となっております。以上でございます。

井上会長

ありがとうございます。何か皆様の方から質疑あるいはご意見等ございますでしょうか。

それでは、少し長い時間になりましたけれども、本日は委員の皆様には活発なご意見を数多くいただきまして、今後の雇用問題あるいは労働について、議論を闘わせていただいたのではないかと感じております。時間が参りましたので、このあたりで終了いたしたいと思います。本日はどうもありがとうございます。では、終了にあたって部長お願いいたします。

黒田商工労働部長

どうも長い間ありがとうございました。いろいろご審議いただきました。

若年者の雇用につきましては、先ほど会長さんからございましたように、短期的な視点と中長期的視点という意味の審議を頂戴しました。短期的な視点は、教育委員会、それから各課でも必ずしも体系的でない、なりふり構わずの部分がありましたので、効果はどうだというお話もありましたけれども、やらないわけにはいかない、やらないよりやった方がいいという施策もいくつかあると思います。今後は少しそれを検証しながら、来年度予算に無駄遣いにならないような形で見ていくことも大事だろうと思っております。

民間企業にお願いして高校生を1年間研修していただいて、雇用につながればありがたいなという制度を作ったわけですがけれども、これにつきましては我々の段階でも一体職業訓練のあり方って何だろう、行政はどこまでタッチするのだろうか、民間でや

ののだろうかというあり方の問題がございました。それから、これでは企業の採用意欲がなくなっちゃうのではないのかなと。みんなお金をみてくれて仕事までさせてくれるということになると、計画的に採用するという意欲が出てくるのだろうかという疑問を感じながら、実は私どもも手を伸ばしております。検証をしながらまた取り組んでいきたいと思っております。

それから、中長期的には非常に難しいのですが、先ほど金子委員さんからも関委員さんからも長野県採用のあり方みたいなものがありました。ニーズのあるところに産業が生まれる。産業の生まれるところに初めて雇用が生まれるという摂理がありますが、このニーズというものは今後国内にあっては人口減少が進んでいくわけです。今まで100作れば100売っていたものが70、80しか売れない時代が来る。それに加えて、海外市場が非常に大きくなってきている。中国だとか東南アジアというのは、市場性をうんと含んできているということはどういうふうに捉えていくのか、そうすると産業のあり方も変わってくる、雇用のあり方も変わってくる。今これは大きな方程式だと思っています。まだ明確な答えが出たわけではありませんけれども、そういったものを見据えてやらなければいけない。

その中で教育の話が大分出ました。企業経営者の方何人かに聞いたのですけれども、県として何をやったらいいですかねとお聞きしたところ、とにかく我が社に合う人材は我が社が教育する。その前の常識だとか、働く意欲だとか、そこをとにかくきちんとやってください、あとは我々の責任ですとおっしゃる方の一方で、すぐに役に立つ人間が欲しいのだともおっしゃっていました。一番いい例が理科系の大学卒業生ですね。この求人倍率は1倍2倍を超えているのです。私どももIターン、Uターンという形で県内から県外へ学校に行っている大学生を何とか引っ張り引き戻そうと両面でやっております。しかしなかなか難しい問題もあります。

それからもう1つは、訓練の問題。これもやはり人口減少ということは労働減少なのですけれども、そうなってくるとこれに合わせて、労働人口というのは配置がうまくいくのだろうか。製造業は吸収力がだんだん低下してきますし、サービス業というのは労働シェアをしても一定の成果があります。きちんと労働力の配分というのがバランス良くできるのだろうか、こんな問題も1つそうした業種間であろうかと思えます。それから労働人口が減ってきますと、やはり女性、社会復帰と言うとちょっと言い過ぎかもしれませんが、再度労働力として活用していくとすると訓練というものがやはり大事になってくるだろうと思っています。

百瀬委員さんから若い者が入ってくると、中高年齢者が憂鬱になってくるというお話がありましたけれど、そういった方がもし仮にリストラみたいになり、社外に出た場合にどうやって復帰するか。やはり訓練のあり方の問題だろうと思っていますし、あるいはさっきの就労構造がうまくバランス良く配分されるのだろうかということになります。人口の流動性みたいなものがありますから、それをやはり訓練という形で何とかやっていかなければいけないと思います。社会福祉的な訓練、こういった仕組みも必要だと思います。これは行政でやっていかなければならない。

それから、キャリア教育というお話がありましたけれども、これは一体実施者は誰なのか。行政なのか、税金でやるべきなのか。あるいは、企業の皆様なのか、個

人なのかという問題が出てくると思います。また、技能減少という非常に大きな問題もありました。これもやはり、会社がなくなってしまうとせっかくの技術が国外へ流出する、あるいは喪失してしまう。こういったものを我々はどのようにやろうかと。これもやはり、行政でどこまでやるのか、それから民間でどこまでやってもらうのか、非常に悩ましい問題があります。

いずれにいたしましても、我々としては47都道府県の1つの県でありますので、行政として何ができるのか今までのものを整理しまして、長野県として何をすればいいのか、そこが結局23年度の施策の筋道なのかとっておりますので、今日のご意見をもう一回整理させていただきまして、また検討してみたいと思っております。

非常に多方面からのご意見ありがとうございました。

福田補佐

どうもありがとうございました。以上で本日の審議会を閉会といたします。次回の審議会でございますが、来年度5月あるいは6月に予定をしておりますが、詳細につきましては後日調整をさせていただきたいと思っております。

本日は、長時間にわたりましてどうもありがとうございました。