

兵庫県職業能力開発審議会（第1回）議事録

- 1 日 時 平成27年11月2日（月）15:00～17:00
2 場 所 兵庫県民会館 福
3 出席者 委員12名、特別委員2名
県 産業労働部長、政策労働局長、能力開発課長他
4 議 事 1 開 会
2 あいさつ
3 委員紹介
4 会長選任
5 諮 問
6 審 議
7 閉 会

（以下審議資料説明終了後から）

○会長：それでは、ただ今事務局から提案のありました「検討の視点」について、「この視点はむしろこうではないのか」、あるいは「他にこんな視点があるのではないか」とかいうような、どんなご意見でも結構でございますので幅広く問題提起や意見交換をお願いしたいと存じます。なお、合わせて資料全般につきましてご質問等がありましたらそれでも結構です。ご発言はどなたからでもご自由にご発言ください。できるだけ多くの方にご発言いただきたいと考えておりますので、お一人様4、5分というところで、お願いしたいと思います。どなた様でも結構です。

○A委員：私の方からは視点の1番目で若者・女性・高齢者・障害者など多様な人材の育成というところで、特に私は女性に注目しているのですけれども、きめ細かな支援が色々あげていただいている、それは非常に素晴らしいことだと思うのですが、私が常日頃思っているのはその情報が届けるべき人に届いているのかという視点が非常に重要だと思っています。と申しますのは特に女性の就業率を上げようとするとうちの育児期、未就学児がいる母親の就業率をあげるのが一番のポイントになると思います。ですがその際に、長い間専業主婦をしていた方は働くのがいやだという確固たる信念があるのではなく、両立するとしてもどうしたらいいのか、イメージもわからず何から始めたらいいのかよくわからない。そうしているうちに時間が過ぎて子どもも大きくなってしまった。というパターンが結構見られます。

そこで私が思いますのは例えば産婦人科ですとか、保健所、そして、幼稚園、小学校との連携を深めて情報を伝達するというのがとても有効だと思っています。例えば一点目の産婦人科、保健所に関してですが、産婦人科の妊婦検診にはまさに今仕事を続けようか辞めようか悩んでいる人が待合室にいっぱいいる。乳幼児検診についても仕事をいつから始めようか、始めたらいいかという意識をもっていたきたい方々がいるわけです。そこは実は待合も長いわけです。この場所を活用できないかというも思っていました。そこに、例えばキャリアカウンセリングがあったり、職業訓練など支援のリーフレット等が配布されているとかしたら、一番ターゲットにするべき方の意識に影響を与えられるのではないかというのが1点目です。

2点目は子ども園についてです。保育園に入れて働き続けられたらいいのですが、保育園に入れそびれて幼稚園に入ってしまった場合、その後女性はなかなか働けないのが現状となっています。兵庫県は子ども園の普及に非常に力を入れていて、その実績はトップレベルです。ですから子ども園と連携して、例えばキャリアカウンセリン

グとか職業訓練の紹介、研修会などの啓蒙活動、そういったものがあるとお母さんが働きだそうとするとき、子ども園はそこでそのまま子どもを預けられますから、保育に関するハードルが低いので政策効果が非常にしやすいですから、是非そういう風にならざるを得ないのかかわからない方への情報発信に力を入れたらいいのではないかと思います。

○会長：どうもありがとうございました。他にいかがでしょうか。

○B委員：4番の技能者の育成、伝承という視点ですが、資料7の過去の取り組みを見ますと、技能グランプリ、キャラバン、ひょうごの匠認定とありますが、技能者そのものに焦点を当てたものは国も県もよくやってらっしゃると思います。育成のベースは永遠に自己啓発ですが、職場ではやはりOJTが中心になる。OJTをする人、つまり指導者、上司ですね。そこに焦点を当てた施策というのが国にもなかなか無い。私も色々な会社に行っていますが、人前でしゃべるのが苦手とか、自分が教えていることを文章化するのが苦手だとか、そういう方も多いのです。伸びている会社は育成する社風というか技術・土壌がやはりあります。そういった方に焦点をあてて、職業能力開発協会とか、そういったところの力を借りて、発掘をして、例えば、名コーチとか育成名人とかそういった称号という大げさですが、そうすれば、その会社には採用面では有利になる。そういう方の指導方法を文章化するなり冊子化するなりして、他の企業さんに回していく、水平展開していく。そういうような施策が必要ではないかと思っております。要は、指導される側とか育成される個人ではなく、指導する人の育成、ここに焦点を当てた施策はどうなのかなと思います。

○会長：どうもありがとうございました。

○産業労働部長：確かに言われるとおり、大企業なんかはそういう体制があって、後継者育成をきっちりとされている場合が多いと思いますが、中小企業の場合は、特に団塊の世代、技術力に長けた人が退職をされて、その技能伝承がなかなか進まない、進みにくい。OJTの実施主体がないといったことから、なんとかその職場の方へ、もう一度勤めていただく、指導者として関わってもらえるような仕組みを考えられないか、というのが我々の方も施策的に色々検討しているところです。今まさに言われるとおり、システムの特に中小企業における技術伝承、そういう風土というのを何とかしたいなと思います。

○会長：その他にいかがでしょうか。

○C委員：2点ありまして、1番の(1)(2)にあります、若者、女性等も含めたキャリア形成という観点で、ハローワークに行き職を探したときに、仮に事務を希望した場合、事務経験者の方がどちらかというと採用される確率が高いと思うのです。そうしたときにそういったことを経験されていない方は、事務の経験がないのでいつまでたっても希望するところに入れず、といったことにならうかと思っております。そういった意味で職業訓練の一つに、その事務経験のところを企業さんに行き、OJTさせていただいて、それこそアルバイトじゃないですけど、そういった形をやりながら、経験を積み、それが結果キャリアにつながっていき就職につながるのではないかと、そういったものが一つの方法としてはあるのかなと思います。

それと、3番の次世代産業担う人材育成というところ、細かい話ですけども、これは我々の労働組合には病院の看護師さんもおられるので、これからの時代は看護師さんが非常に不足しているということで、看護師さんを育成・確保していかなければならないということがすごい課題です。なかなかそれが難しいというのが、これは全国的な課題です。そういった中で病院の看護師さんによく話を聞くのは、俗に言われる潜在看護師。一旦職を離れた方がなかなか戻ってこられない。その一番の理由は、あ

る期間を置くとどうしても医療技術が高まってしまっているの、自分がそこについていけないのではないかと、という不安が非常に強い。したがって、戻りたいという気持ちはあるのだけど怖さから戻れないというのが非常にあるようで、大きい病院とかで一部教育がされているようなのですけども、そういったものを広く、公共的にやるだとかも非常に有効的かなと思います。

○会長：他にいかがでしょうか。

○D委員：私は25歳から商売させていただいて、ちょうど来年には50年を迎えます。中小企業を50年維持しようとする、一つだけやっていたらだめだと。この間振り返って見ますと、すごい会社だなと思う会社がいくつもつぶれている。今の時代と同じようにそのときそのときに、時代に合わせた展開をしていかないといけないというのがあるかと思いますが。その中で、私は商売人として一番大事な事、社員の皆さんがおられるからこの会社は持っているわけで、その人材育成という一番大事なことは、うちの社員に入ったときに申し上げる3つのことです。

一つ、うそをつかない。人間やはりなんやかんや言っても正直にしゃべれる子って少ないです。ですが、うちの会社では絶対にうそをついてくれるな。うそついたら首切るよと。

それから2つ目。どんな約束事でも守りますかと。私自身が、申し上げるわけですが、自分がそうやって教えていただいたなかで、どんな約束事というのも、やはり会社に勤めようと思ったら8時に出勤しなければならないのなら8時に遅刻せずに行く。そして、色んな納期がありますから、その約束事を必ずその納期に間に合わせるようにやっていく。そのためには朝から晩までどういう仕事をやっていかなければならないかという問題でもありますけど。私から言わせると、約束事というのは絶対には守りにくい。例えば納期に間に合わなかったら、前もって申し訳ありませんけれども一日ずれます。そしていま途中まで行っていますが、おたくと約束しておりました時間より10分なり50分ずれますと。これは前もって電話はできると思うのです。これが人間の一番大切な部分の一つ。全体を通じて約束事を守りましょうというのが私の建てた一番です。

それと、もう一つは簡単なことなのですけど。たばこのポイ捨てをやったらうちの会社では採用しないですよ。つば、タンを吐いたら絶対に採用しませんから。見つけたら即辞めていただきますと。これ、そんなに難しいことではないのですけれど、私は一つ付け加えています。たばこのポイ捨て、ゴミなど色んなものを捨てている人、あれは自分が損をしているのですよと。そんな方は必ずと言っていいほど、世の中にお役に立てないことをやっている。必ずそれがまた自分の子どもなり、全部に返ってきますよ。こういうふうに申し上げるのですが、そんなに難しいことではないのですけど。

この3つが、私がいつも商売のなかで、培ってきて、どんなときでも信用のおける男やとか、信用のおける会社やとかいうのをまず第一に私はやっているのです。私は、基礎基本をしっかりと教えていただけたい場が欲しいなど。私が50年間生きさせてもらって商売させていただいた根底は何かというと、まずそのところの部分を徹底的に教育していくことです。いつもよく出来る人には必ず怒ります。その人に、うちの会社を辞めてもいいよ。もしうちから辞めて出て行ったら、また、それがあなたにとって幸せになるのなら、いくらでも大きくなってなと言うんです。えらい勝手に自分なりに申し上げたんですが、成長を見込める次世代産業を担う人材の育成ということで、ちょっとお話をさせていただいたし、また、ものづくりの技術のことで私は思いますけど、うちも社員の中に女性ですけれども、ポリテクの職業訓練を受けた人材をよく

採用させていただいています。やはり技術というのは、これからはコンピュータが大事で、昔は全部図面なんかトレースしてやっていました。今は全部コンピュータになっていますから、やはり技術はそういう面の勉強を一生懸命、どんな部門であってもやらせるようにしていただいたら、就職率が伸びていくのではないかなと思いますのでよろしくお願いします。

○会長：どうもありがとうございました。長年のご経験から随分貴重な意見をいただきました。

○E委員：私の方から1番目の多様できめ細かな職業能力開発というところなのですが、将来的な、労働力不足が見込まれるなか、女性、高齢者の労働力が重要な人材というふうに考えます。そのような中で、女性の職業能力開発の機会はこれまでそんなに多くはないように思います。公共職業訓練においても、ものづくり産業が中心なために、女性の受講者が少なかったというふうに思われます。今後は、女性も多様な方面で活躍が求められてくることから、重要な施策が必要と考えます。また、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援は正規労働者への転換を図るためにも重要な施策が必要と考えます。また、若者については、技術伝承の視点というところからも取り組みが求められるのではないかと考えます。職業能力に関わる公共訓練をはじめ、兵庫県は、南北に広く訓練は尼崎、姫路といった瀬戸内ベルト地域が中心で、もう少し郡部等の地域性を考慮した取り組みが必要と考えますので、よろしくお願いします。

○会長：どうもありがとうございました。その他にいかがでしょうか。

○F委員：もう既に皆様方からいろいろご指摘があつて、重なるところが多いかと思いますが、やや視点を変えてつてことで、一つは女性。先ほどからも、今もご指摘がありましたけれど女性ということに関して、女性の就業率については、若干調べましたが兵庫県全体では、全てのところで低いというわけではなく、一部の神戸市、西宮市等の比較的人口が多い都市部の女性の方々の就業率が低い。それが非常に効いていると思っています。そうするとやはり委員の言われたことと重なるのですが、そういった方たちが一旦何らかの形で辞められて、また復活をして出てくるという、そういう方向をもう少し支援はできないだろうか。というのは特に都市部ですので、おそらくは教育の水準の高い方が多い。また労働市場に参入されれば生産性の面でも非常に高いということが期待される。先ほど、委員がおっしゃったような様々な支援と同時にそういうプログラムを、復活のプログラムを見える形で女性の方達に届けるというようなことが非常に重要になるのかなと思っています。例えば、一部の関東の大学ですけど、そのためのプログラムを大学が作って、その大学に来てもらって、また社会復帰してもらおう、というようなことをやっているケースもありますので、いわゆる職業訓練ということも必要ですが、それにとどまらず広くその方策を考えていただければというのが一つです。

もう一つは、これもご指摘あつたところですが、非正規から正規へ、ということは非常に重要なことだと思っています。ただ、拝見しておりますと非正規の方に何らかの職業訓練を施して正規になってもらう。その方法というのも一つあるのですが、多くの場合は先ほどOJTの話も出ましたけれど、非正規の方が、その非正規の経験を積まれる中で、その企業、職場で正規になって行かれるというケースが、多いのだろうなというふうに思います。その意味で言うと、そういう形としては正社員登用制度っていうのを今でもお持ちのところはたくさんあるのだと思いますが、非正規から、正社員への登用実績みたいなものが見える形になると、非正規の方の中で、がんばろうとされている方の一つ大きな指針になるのではないかなと思います。そういう点も、考慮していただけたらというのが、二つ目です。

あと、三つ目はですね、3番の地域産業の担い手育成等というところですけども、もちろん人材育成が必要だということもありますが、場合によりますと1（5）にUJIターンというのが文言として入っていますが、それがどうしても必要になるかもしれない。つまり一旦は例えば関東に出て行ったりして、あるいは、大阪、京都といったところに出ていったけれど、また戻ってきていただく、というようなことってというのが、一部の地域では必要になって来るのかな、ということです。そのためには、何らかの形で企業さんのいろいろな情報発信っていうのをしていくべきでしょうし、その中で、兵庫県としてそれを支援していくというようなことも、今までもおやりなられているとは思いますが、より必要になってくるのかなと。それはどうしても、人口減少といいますか、パイが小さくなっている中では、今いらっしゃる方と同時に、その地域の振興ということを考えるとその地域の中に入ってきてもらう、戻ってきていただくというのがありますし、また入ってきてもらうというのも視野に入れて考えていくことが必要なのかな。それを踏まえたような施策があると望ましいのかなと思っております。

○会長：どうもありがとうございました。他にいかがでしょうか。

○G委員：1番の若者に対する職業意識の醸成ということについて二つほど、他にもあるのですけれども、いわゆる若者たちの製造業離れ。その意識はこの調査から見るとサービス業への転向という話であります。今、県では姫路のものづくり大学校で中学生、あるいは小学生に対する取り組みをされているのですけれど、中学生に対して、もっとやってもらいたいと思いますが高校生、工業高校生、そういう方々にですね。やはり15歳を過ぎますと色々な情報は入ってくると思いますので、是非製造業がどういうものかということ、もちろん小さいときの体験は大きいですが、そこそこ思春期を迎える子どもたちにも体験をさせる話を聞かせるといったような、何か機会を設けていただければいいのかなと思っております。それが一つ。

1番(4)の障害者の方への職業能力開発の推進ですけども、特に括弧内で精神障害者、発達障害者、あと障害の態様に応じたとありますのは、非常に難しいところなのだろうと思っております。実は企業の方では雇用率の問題なんかもあって、こういう方なるべく採ってこうとしているのです。ただ、それぞれの職場でそれなりに一筋縄ではいかない状況もあって、会社としてはそのたびに県の指導員の方とか、職安の指導員の方々に救いを会社としては求めたりするのですけれど、そういう方々の数があまり多くなくて大変なのだろうとは思いますが、そういう方々の支援というのをもっと受けられると助かるのではないかなと思っております。それと発達障害については、多くの場合障害者認定を受けないというかですね。あきらかにそうだろうと思っても、ご家族の方もいたりなにかして、取らない方が多いんですね。精神障害の方っていうのは、病名が必ずつきますので、あれなんですけれども潜在的な発達障害の方なんかはいますんで、そういう方々をどういうふうにしていくかっていうのは、会社としては問題といいますか、扱いに苦慮している部分がございます、ずっと働いてもらわなければいけないということなんですけれども、そういう方の相談窓口、そういうものも含めてお考えいただければありがたいなと我々思っております。

4番の技能の振興なんですけれども、技能者の方の技能水準を上げてくのは色々な形で出来て、企業も奨励策があったり、先ほどもお話がありましたとおり、その上司に焦点を当てたような施策を会社内で採ってみたりとか、まあ中小企業の方々はなかなかできないかなということなんですけれども、一部ではそういうことをやっています。社会的地位の向上ということ、敢えてお書きになられたというところがですね、まだまだちょっと、見る目が違うというようなところをお考えになっておられるかもし

れないと思います。私は多少ですね技術水準の向上と社会的地位の向上というのは考えないといけないと思っております、何らかの形、今のマイスター制度とかそういうものだけでなく、もうちょっともうひとつ工夫できんものかなと。表彰制度だけでは足りないのかなといった思いもありまして、知恵が無いのですけれど一緒に考えていけたらいいなと思っております。

○会長：どうもありがとうございます。事務局で今のご意見に対してお答えすることはありますか。

○産業労働部長：一つには委員から女性の目につく場所といった指摘をいただき、視点をそちらに置くことは非常に大事なことかなと思います。それと、その主婦層に対するいわゆる動機付けをどう与えていくのか、主婦層のインターンシップとか、そういうところもできれば、取り入れていきたいなと思っております。それと子ども園の活用についても言われる通りかと思っております。その辺の視点の置き方というのは、我々はこの辺に置けば大丈夫だろうと一方的にそう思っているところがあって、そういう目線をきっちりと持っていきたいなと思っております。

それから職場でのOJTについては先ほどお話ししましたので、そういうふうにできればやっていきたいなと思っております。特にそれとの関係で、先ほど委員が言われた創業者のポリシー、アイデンティティをしっかりと伝えていくことが非常に大事なかなと思っております。特に最近の大企業の不正ですとかは一番最初に言われた「うそをつかない」ということを守っていれば、あんなことは起こっていない。それが崩れていってしまっている。創業者の理念とかポリシーとかをきっちり伝えていく機会をどうやって確保していくかなと。もちろん企業毎の取り組みもあろうかと思うのですが、特に中小企業の若者たちについて、大きなところだと同期の社員たちもたくさんいるので、色んな形で意見交換できるんですが、それが無い中できちっとした研修を受けることなく離職してしまうというのが現実にあたりしますので、そういったフォロー体制をしっかりと敷いていく、そういう研修の機会を設けるということをやりたいと思っております。特に、委員のような方には創業塾というような機会で講師になっていただいて、熱い想いを伝えていっていただくということが非常に大事なかなというふうに思いました。

それから、子どもたちの職業意識とキャリア教育に関しては、我々がものづくり体験館でやっていることについて、私は個人的にいつも言っているのですが、ものづくりが本当に好きになってくれる子はそうになってくれればいい、けども仮に自分はものづくりに向いてないというならそれでもいいと。要は自分として一生の道を選ぶそのきっかけになってくれればそれは素晴らしいことで、その気持ちが中学生、あるいは高校生の初めの段階で、その意識をきっちりとてれば、おそらくミスマッチというものも少なくなってくるのかなと。今の若者たちの傾向を見ますと大学ぐらいになって初めて就職を考えますので、その時になったらテレビでよく見る、コマーシャルに出てくる企業とか、親の方もそんな聞いたことのないような企業に勤められたら世間体が悪いとか、そのような形でしか見られていないということが今でも結構多いと思っております。できれば、地域の企業のことを高校生の間にきっちりと伝えて、それからその地域を離れるのなら一旦離れても改めて地域を考えたときにやはりあそこの企業に勤めたい、あの企業に帰るんだということを小さいときから、鮭が川を離れてまた戻ってくるように、ふるさとの企業のことを知らずに外に出すなというようなことも考えています。できれば、そういった地元企業の情報を高校生の間に渡して、届けて、大学生とかそのときにまた振り返ってもらえるようなものを作っていこうというようなそんな思いを持っております。

また、これから先幅広く色々な就業の機会を広げていこうというなかで、女性に關しまして本県の特徴というのは、言われましたように阪神間における主婦層の就職がなかなか進まないのがM字カーブが非常にきつい状態が続いていることです。そこについても、やはり長年仕事から離れ続けていますとどうしても億劫になってくるというか、不安感が非常に強いという想いがあると思います。その辺りを特にターゲットとして捉まえたM字カーブの解消手法をきちっと作って行きたいと思います。

それから、障害者關係につきましては、今言われました発達障害の方というのはなかなか数字が出にくくて、いわゆる発達障害のIQが低いとかそういう部分しか見られない形であって、発達障害の特性が十分反映される仕掛けが無いというのが大きな課題だと認識しています。またこれから、精神障害の皆さんを法定雇用率のカウントの中に入れていく時代がきますので、健康福祉部と連携しながら、そういった障害の多様性に対して個々の就業継続とか就業が進むような形の対応をやっていかなければならない。そのためには、支援組織の拡充というか、そういったものもできればと思っています。ただ、やはり行革の中で人を増やすというのは難しいので個々の特性をいかに踏まえて関わっていけるかということに何とか努力をしていきたいと思っています。

十分なお答えができたかわかりませんが、いずれにしましても、時代の流れのなかで、ついこの間まで緊急雇用、緊急雇用と雇うことが何よりも優先だったのが、今や人手不足感が色んなところに出てきてしまっていて、そういったところに対してどのようにつないでいくかというのが非常に大きな課題だと思っています。

それから最後に委員が言われたことで実は私自身も今回少し悩んでいるところがあります。これは委員にも伺いたいなと思っています。特に技能のところ、法律を見ましたら「労働者の地位の向上」という言葉は出てくるのですが、いわゆる技能に関しては、「技能の尊重」とか、そういう言葉は出てくるのですが「技能労働者の社会的地位の向上」という言葉が出てくるのは、国の表彰基準とか、団体側の言葉の中に出てくるんですが、この言葉が本当にいいのかどうかというのが実は私自信も疑問に思っています。ずっとこれまで使われてきているので、今回の項目にそのまま上げさせていただいてまして、委員が今言われましたように言葉としてこれでいいのかというところも、気にはなっているんです。それは色々ご議論いただければいいのですが、我々技能を尊重しなければならないという思いはものすごく思っているのですけれども、その社会的地位の向上という言葉が、今の時代に合っているのかどうか。十分な形で対応されていると私たちはそう思っていますし、そこらあたりも、今回の議論の中で深めていただければなど、というのが我々の正直な想いです。その点についてご意見があれば一度聞かせていただきたいと思います。

OH委員：技能がどうのこうのと言っても技能があれば仕事があるという時代ではないんですね。だから最高の技術を持って仕事をする。これが最高、ベストだと思いますけど今の時代はこれではなく、そこそこの仕事ができ、仕事さえ続いたらそれでいいという時代に移ってきているんですね。だから、ここにもあります高齢者ですね。高齢者が仕事がしたいと言ってこられても、高齢者自身が保険も年金も貰っている人が多いんですね。そういった人に技術を教えてもなかなか覚えてもらえない。また若い子に教えるにしても30代くらいでは独身者が多いですね。その独身者は仕事を覚えてどうこうするよりも、休みの日が多い仕事がいいと。給料より休みですね。それを優先するような若い子の方が多いんですね。また、その両親にいたりまして、やはり、年金、保険あらゆる掛け金等すべての揃った会社でないと一流ではないと。技術がどうこうではなく、そういった所が一流の会社だと、それが先々の見通しが良い会社だと両親が勘違いしているんですね。高校へ行きながら「お父さんこういう仕事が

あって、ここに行きたいけど、どうしようかな」と言ったら、「そこは年金とかみんな掛けているのかな。」「そんなのはわかりません」と言ったらそれでは、そういう会社は止めておきなさいと。先が見えない会社だと見なされるんですかね。そういうような方向性がずばり見えてきますので両親も力が入らないと。やはりやりたいと思ってもやれないというのが現在の状況なんですね。公立高校の先生も同じですね。

3年、4年したらみんな公立高校の先生は変わってしまうんですね。そういう状況では難しいことを言うよりも3年ほどの間辛抱して、この高校生を卒業させたら、それでいいんじゃないかという気持ちの先生の頭の中の考えの方が勝っているような感じになってるんですね。だから公立の先生もそういうことではなしに、もう少し 学生、生徒の意見を尊重して、こうだ、ああだという話をしてやって下さればよろしいんですけど、卒業すればそれでまあ良かったなという感じの先生の方が多くないかと、私は今、感じております。地域で1番、2番の仕事ができる会社よりも、先の見通せる会社の方が何にいたってもやはり、信用があると思われているんじゃないかと思えます。

○会長：どうもありがとうございます。まだちょっと時間がございますので、委員の先生方、ご意見があれば伺います。

○I委員：やはり気になるのは多様できめ細かな職業能力開発の推進による若者、女性、高齢者、障害者等の多様な人材の育成ということですね。今出していただいたデータにもありますように、人口減少、労働力の減少ということが、もう10年後、20年後には、2040年には2010年の何%というデータも出ていたかと思えます。その中ではやはりこういう方々を、どうしても今は福祉的視点で、仕事のない方に何か仕事を提供できないかという視点の方が一般的感覚としては強いかと思うのですが、彼らこそ活躍できる場がある。これからは彼らなしでは地域経済の活性化他は進んでいかない。というような視点での施策と取り組み、そういったスローガンづくり、そういったことが望まれるのではないかなと思っています。もう一つ言い方を変えると受け入れる側の企業の意識改革といいたいでしょうか、採用意欲が高まるような何か施策、働きかけ、そういったものも必要になってくると思います。先ほど、障害者に関してコメントがございましたけれども、例えば精神障害者、知的障害者、一般に話しているとなんら健常者と変わらない会話ができる人がいます。でもやはり、知的障害をお持ちの方に二つ三つ合わせて指示をだすと混乱してしまって、仕事ができなくなる。あるいは精神障害の方では、昨日まで普通に働いていたのに、ある日突然体調を崩して、職場に来られなくなる、そういったことへの理解が必要になってくる。そういう意味では支援の窓口、あるいは行政としての相談の窓口や支援体制ができないかというご意見が先ほどございましたが、それにプラスして、そういう障害をお持ちの方というのはこういう特性があるのだということの企業への教育ですとか育成ですとか、或いは、その一般の企業に対する、そういったことの、支援者を増やしていくような仕掛け取り組み、そういったことがプラスされていけば今後10年、20年ということ考えたときに、そういう方々も当たり前のように社会で活躍していると。そんな社会を作っていければすごくWin Winで地域が盛り上がっているんじゃないかと考えています。是非よろしくお願ひしたいと思えます。

○会長：どうもありがとうございました。その他にいかがでしょうか。

○J委員：最後になってきますと、話が分かる所が多いかと思いますけれども、私からは地域であるとか、また、中学校、高校、大学等の連携を少しお話しさせていただければなと思っております。実は以前私は、高等学校の教員をしておりまして、今、委員からも厳しいお言葉もいただいております、全くその通りだなあと

思う部分もあったわけなんですけど、中学校、高校の例えば学校の教育目標中にも、地域で活躍できる人材づくりとかそういうような言葉が入っていたり、また今回のこの論点の中には、例えば3番目には地域産業担い手の育成とか、また5番目には、地域からの期待に対応した特色ある展開であるとか、こういった地域という言葉が色々出てくるんですけど、例えば私が淡路島で働き、高等学校で進路指導しているときにも、どの仕事を選ぶかとか、どういう職業に就きたいかというよりも、地域を選ぶ傾向が非常に強くて、就職指導した約半数が神戸とかに出て行く。バスが通りましたので、非常に通い易くなっているのですけれども、バスで神戸に通勤する、明石に通勤するというような生徒もいて、あまり仕事観、職業観ということは、高校の教員ももちろん他の仕事をする経験が少ないし、全くゼロという教員が多いものですから、そういった仕事観とか職業観とかの指導についてあまりできていない部分があって、そういう意味でもやはり、中学校、高校、大学等ともっと連携をして、できるような施策があれば、当時を振り返れば良かったなと思う部分もあります。もちろんインターンシップとかトライやるウィークとか、色々な体験活動をやっていますけれども、やはりそういったことが短い目ではなくて、もっと長い目でキャリア形成にもつながるだろうし、離職とかの防止にもつながっていくのではないかなと思っております。

また、先ほどのお話にもありましたが、やはり地域に残ってもらうような仕組み、淡路に生まれ育って淡路に残ってもらうような仕組みであるとか、また、先ほどのお話にもありましたように、一度神戸や他府県に出て行っても戻りたいなと思えるような、これはもちろん地域づくりにもかかわってくるんでしょうけれども、戻りたいなと思うような、そういう仕組みをもっともっと作っていきなと思っております。そういったその点も考慮していただけるとありがたいなと思っております。

○会長：その他にいかがでしょうか。

○K委員：先ほど委員も言われていましたけど、地域性であるとか仕事観という話がありましたけど、私もただ単にその技術、技能の向上だけにとどまらずに、その仕事に対する誇りであるとか、仕事をすることによって得られる色々なものがあると思うんですね。だから、そういうものを、いかにそこは大事かというところを植え付けていただく教育というのが、非常に大事なかなと思っております。確かに仕事をすることによって、賃金を得るとか、そういう側面があるわけですが、それだけではなくて、賃金以外に得られるものは非常にたくさんあって、ぜひ、そういうところを教育していただける場も、作っていただければありがたいかなと思っております。

○会長：ありがとうございました。その他にございますか。

○C委員：資料に職業訓練校の募集定員と応募者数と入校者数が記載されていて、定員に対して、募集が多いのに、入校が定員より少ないところが何校か見受けられるのですけれども、就職率が非常に高い中でもったいないなと、率直に思ったのですが、その辺はなぜそういった形になっているかわかればお教えいただきたい。

○能力開発課長：資料6の冒頭の表を見て言われているのかなと思っております。これはよく質問されることでありまして、定員に対してこれだけ応募が来ているのに入校が少ないねと、言われる方がいらっしゃいます。これは職業能力開発施設入校にあたりまして、一応試験をさせていただいているというところがございます。具体的にはハローワークさんからのあっせんという形で来られる方が多いのですけれども、一応各訓練校の方で試験をさせていただきまして、やはりある程度の基準に達している方といいますか、訓練についていける方に入校していただいているところで、実際に定員以上に来ても、入校者は定員より少ない場合があります。これは1年なり2年なり訓練していただきますので、入ってからついて行けませんでしたということになりますと、就

職を目指している受講者の方にとっても、不幸ですし、教える訓練校側にとっても他の受講者もいっしょやる中でなかなかうまく進むことができないということもあります。基本的にはなるべく多くの方に入校していただくという形で進めておりますけれども、そのあたりに配慮しているということもご理解いただければと思います。

○会長：そのほかにご意見ご質問ありますでしょうか。では、無いようでしたらまとめに入らせていただきます。色んなご意見ありがとうございます。先ほども産業労働部長から詳細なコメントをいただいたのですが、何か追加がありましたら

○産業労働部長：一つには私、ここへ来る前に但馬県民局におりまして但馬の先生方と話をしていると、先生方の就職指導の誇りは神戸や阪神間の大企業に何人勤めさせたかということが、先生方の自慢であります。実は、但馬地域にはオンリーワンの素晴らしい企業がありながらそこへの就職を勧めるのではなくて、阪神間の大企業に勤めることを勧めている。私はそれが問題だということで、かなり問題提起をしています。やはりふるさとにどんな素晴らしい企業があるかという情報をまず、就職指導の先生に知っていただいて、その情報を的確に伝えて、子供たちが判断するときには、今お話しがありましたように給料だけじゃなくて、ふるさとを愛する気持ちですとか、職業人としての誇り、或いは先祖代々の土地を守っていくことや、それこそ親を面倒見られる、それも一つのメリットとみれば、総合力として地域は語られるべきではないか。そういうことで話をしております、そういった学校の先生方のアプローチの仕方というのは非常に大事なのかなと思います。

障害者の部分についてもそうです。自閉症の子は単調な作業を一生懸命にしてくれるという特性をある程度、学校の先生方がこの子だったらこういう仕事ができるけど、なんとか合う企業さん手を上げていただけませんかというマッチングですよ。各個人の個性をうまく見いだしたマッチングシステムについて、やはり学校側と企業側をどう繋いでいくかというのが非常に大きな課題になってくるかなと思います。

きれい事を言っても最後はたぶん若者たちが地域で働くためには、稼げる産業になっているかどうかというのが非常に大事な事だと思います。それぞれの地域にあって稼げる産業を育て、そこにふるさとへの愛が加わって地域への就業が進んでいくのかなと思っております。そういう面では、我々自身のこれから先の大きな課題としては、地域創生をしていくうえで、そういう気持ちと現実的な対応をつないでいくような、そういうふうな取り組みをしていきたいなと感じたところです。

○会長：本日はたくさんのご意見いただき、検討の視点のなかで、きめ細かな職業能力開発、例えば若年でありますとか女性の問題については非常に具体的なご提案があって、例えば先ほど産業労働部長の方からおまとめいただいたように、例えば、創業者の理念でありますとか、そういうものを伝えていくことが大変重要であります。それから、高校とかそういうところでのミスマッチの解消ということも大変重要な問題だと思います。

最後に、コメントしていただいたように地域の魅力といいますか、そういうものを学校を通じてやっていくというようなことも大切ということですね。マッチングシステム、そちらの方も非常に大事なことではないか。能力開発の面では確かに技能を高めるといえるのはありますけれども、マッチングするというのも非常に大事なことです。そういう意味でも関係者の間で常々情報交換をしてマッチング効率を高める。それは国の施策の中にある外部労働市場を整備していくということ。全てのまとめをすることはできませんけれども、本日は非常に多様な視点から有益なご意見をいただいたと思います。次回につきましては次回の会議については、本日の会議の議論を踏

まえて事務局で資料を再整理し、次期計画の方針等に反映して、議論を深めていきたいと存じます。

出席者（委員関係）

委員（12名）

桐野 太一	基幹労連 兵庫県本部西地区議長
名田 京子	電機連合兵庫地方協議会富士通テン労働組合執行委員
豊田 厚一	ゴム連合兵庫県協議会議長
中村 孝	県中小企業団体中央会 会長
三谷 直紀	岡山商科大学経済学部 教授
中村 恵	神戸学院大学 現代社会学部長
横山 由紀子	県立大学経営学部 准教授
福島 賢一	県職業能力開発協会 会長
廣瀬 武	県技能士会連合会 会長
丸田 研一	阪神友愛食品(株) 代表取締役社長
大場 一正	中小企業診断士
川合 宏之	流通科学大学商学部 講師

特別委員（2名）

宮野 修	兵庫労働局職業安定部長
奥田 康	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 兵庫職業能力開発促進センター 所長