

平成29年度第1回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：平成29年7月21日（金）午後1時03分～2時32分

場 所：埼玉県立中央高等技術専門校

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、
中野 英幸 委員、立川 瞳 委員、堀 喜衣 委員、川上 賢司 委員、
荒木 祥一 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：江森 光芳 雇用労働局長、産業人材育成課 吉田 雄一 課長、同 竹内 正明 副課長、
中央高等技術専門校 仲村 直基 校長、勤労者福祉課 中田 美奈 主幹、
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 ほか

【議事等の経過】

- 1 開会（司会進行 産業人材育成課・竹内副課長）
- 2 挨拶（江森雇用労働局長）
- 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、1-3により、平成28年度の取組状況について吉田産業人材育成課長が説明。その後意見交換が行われた。）

○中野委員

在職者訓練による人材育成数は、平成28年度の実績値が3,951人で、目標値の1年度当たりの4,500人を下回っている。中小企業の従業員のスキルアップを支援することは、県の大変重要な役割である。目標達成に向けて今後どのように取り組んでいくのか。

民間企業の障害者雇用率は、実績値が1.93%で目標の2%を達成できていない。個々の企業の対応では非常に難しいと思う。そういった意味では、県が丁寧に対応していかなくてはならない。法定雇用率も今後引き上げられるが、企業への支援を今後どのように行うのか。

特に最近発達障害の子たちが多くなっているが、今後どのように対応するのか。

また、特別支援学校では、就職をさせることは十二分に行っているが、就職した後の後追い調査は、どのようにされているのか。

非正規雇用労働者等の正規雇用化・キャリアアップ支援では、今は雇用が売り手市場で就職しやすい状況にあるが、過去には就職が厳しい、正社員登用が非常に厳しい時期があって、そのまま正社員になれずに非正規雇用のままという方々もいる。新卒と違って非正規から正規社員への転換が難しい面があると思うが、こうした方々が正社員になれるようなスキルアップの支援については、どう考えているのか。

○産業人材育成課長

在職者訓練については、県では機械の操作やIT、介護、資格試験対策などさまざまな講座を設けて実施している。大きく分けると、メニュー型とオーダーメイド型、講師派遣型がある。メニュー型は県があらかじめ日時や場所、内容を設定し、参加者を募る。オーダーメイド型や講師派遣型は、企業の個別ニーズに応じて日時や内容を設定できる。

今回、目標をかなり下回った理由は、4,500人の定員のうち3,000人のメニュー型で定員に達しない講座が多数あったためである。特に、介護系は目標を300人下回った。

在職者訓練、特に講師派遣型やオーダーメイド型は利用された企業から大変高く評価されているが、企業に十分知られていない。地域の商工団体や企業へのPRを強化し、目標を達成していきたい。

○就業支援課副課長

障害者雇用については、法定雇用率が来年4月に2.0%から2.2%に、その後、段階を踏んで32年度末までには2.3%に引き上げられる。

企業は障害者を雇用する意欲はあるが、雇用経験のない企業では不安が多い。県はこうした企業に対し、必要なアドバイスを行い、不安の解消に努めることが大事である。

北浦和に設置した「障害者雇用サポートセンター」では、専門の相談員が企業を訪問して現場を見て、障害者の仕事の切り出しや職場環境に関するアドバイスをきめ細かく行っている。

近年、精神障害者の方も増えているので、精神保健福祉士の資格を持つスタッフをそろえ、メンタルケアの対応まで行っている。

障害者の場合、定着支援も大きな課題である。北浦和に設置した「障害者職場定着支援センター」ではジョブコーチを企業に派遣し、企業の担当者や障害者本人、障害者の家族も含めてアドバイスを行っている。

法定雇用率の引き上げへの対応として、「障害者雇用サポートセンター」に本年4月からフリーダイヤルの障害者雇用ヘルプデスクを設置し、企業がより気軽に相談できる態勢を整えている。また、精神障害者の支援に対応するため、精神保健福祉士のスタッフを1名増員している。

実績値は徐々に上がってきているが、法定雇用率を達成した企業は、県全体の49%であり、引き続き、企業ニーズに応えながら支援に努めていきたい。

発達障害については「障害者雇用サポートセンター」のスタッフも対応はしているが、福祉部では、発達障害者就労支援センターを川口、草加、川越、熊谷の県内4か所に設置し、発達障害者に特化した支援を行っている。

次に、特別支援学校の卒業後の後追い調査については、教育委員会の公表データでは、昨年3月卒業生約1,000人のうち、就職が330人、授産施設等が650人である。

○産業人材育成課長

非正規雇用の方の正規雇用化に向けたキャリアアップ支援については、非正規で長く働いている方はスキルアップの機会になかなか恵まれず、非正規から抜け出せないという面がある。

職業訓練を受けて技能や資格を得るといった方法が有効な方策のひとつと考えている。

また、働きながら在職者訓練を受けて、専門的な知識を高めていただき、正社員への転換を目指してもらうことも有効だと思う。今年度は正社員化を支援するため、定員100人、概ね10日間

程度の集中的な短期講習も実施していきたいと考えている。

県の職業訓練は安価な価格設定をしており、ハローワークの紹介があれば無料で受けられるものもあるので、非正規の方にも会社にもPRしていきたい。

○中野委員

在職者訓練に関する人材育成については、介護職に力を入れてきたとのことだが、介護は飽和状態なのに、なぜこれに取り組まれたのか。

中小企業や小規模事業者は、サービス業などで人材育成や人手不足で苦労されている。サービス業の人材育成についてどのように考えているのか。

障害者の法定雇用率については、できる限りケアをして対応しようという県の取組については理解するが、定着しなかったら何の意味もない。そういった意味ではもう少しニーズをつかんでいただきたい。

それから、県庁の全庁的な仕事の中で、発達障害者や精神的な障害児たちが仕事するようないところがない。県庁や市町村で紙を折る作業や軽作業など、全庁的な作業を一括して障害者にやってもらうことも必要ではないか。

また、高等技術専門校の短期コースの就職率が低いのは、市場のニーズと短期コースの内容が合致していないからではないか。

○本田会長

効率良く進めたいので、他に質問があれば出していただき、まとめて答弁していただきたい。

○栗田委員

障害者雇用について、私の会社も障害者雇用を増やしたいと思っているが、なかなか増えない。

一企業でA型、B型というのは難しいので、地域でA型、B型をやっていかないと増えないのではないか。そういう組織作りは考えられないのか。企業のA型では、企業の利益を持ち出しながら何とかやっていくという方法があるが、企業だけでは限界がある。

それから、非正規社員から正社員になるときに足りないのは、パソコンなどの技術ではなくて人材力だと思う。カリキュラムの見直しもしていかないと、技術面だけでは、企業が正社員にしやすいところもあるように思う。

○産業人材育成課長

中野委員の質問の1点目について、サービス業の特徴のひとつは生産性が低いということであり、特に小規模な企業ではITの活用があまり進んでいない。

そこで、サービス産業向けの社内のIT担当者になれる人材を育成する研修や経営者向けのIT活用セミナーも実施している。

さらに、シニアのインターンシップの中で、接客や警備といったサービス業についても人材確保につなげていきたい。

短期コースの就職率が低いとの点については、企業のニーズをとらえ就職率の向上に努力したい。

非正規雇用の転換については、ITというひとつの専門性を高めることも必要だと思っているが、それとともに社会人としてのスキルを高めるカリキュラムも重視していきたい。

○就業支援課副課長

県庁での障害者雇用の現状は、知事部局では身体障害の方がほとんどである。教育委員会では知的障害の方を雇用し始めて、書類のシュレッダー作業や巡回郵便を届けるといった作業をチームを組んで行っている。

発達障害の雇用に関しては、全く意識がないわけではなく、職場実習は発達障害の方も含めて実施している。

県庁での取組ということになると、産業労働部のみならず総務部との話し合いも必要となるが、そのような問題意識も持っていたい。

A型就労、B型就労に対する支援についての御指摘については、所管の福祉部にお伝えする。

○本田会長

他に御質問は尽きないと思うが、今日は後半に校内視察を控えているので、議事（1）を終了させていただく。

事務局においては、只今の質疑を踏まえ、目標の達成に向けて更なる努力をお願いする。

（2）中央高等技術専門校の職業訓練の概要及び校内視察

（資料2により、仲村中央高等技術専門校長が説明、その後校内を視察）