

平成29年度第2回岩手県職業能力開発審議会会議録

- 1 開催日時
平成30年2月14日（水）14：00～
- 2 開催場所
岩手県水産会館 5階大ホール
- 3 議事
 - (1) 平成29年度県立職業能力開発施設における就職内定状況について
 - (2) 平成31年度県立職業能力開発施設職業訓練実施計画（案）について
 - (3) 第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について
- 4 その他
- 5 会議に出席した委員
【委員】

岡田 寛史	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
長友 邦宏	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部 岩手職業能力開発促進センター所長
椀平 苗都美	職業訓練法人久慈職業訓練協会事務局長
勝部 かおり	株式会社川徳人事部人事担当専門職係長
佐々木 信行	高田工業株式会社代表取締役社長
高橋 幸恵	株式会社ニチイ学館盛岡支店医療関連事業支店長
田鎖 健一	株式会社エフビー代表取締役社長
引地 千恵	有限会社開運興業代表取締役
山谷 一夫	電機連合岩手地域協議会事務局長

【特別委員】

清水 達哉	岩手労働局職業安定部長
小久保 智史	岩手県教育委員会事務局学校調整課総括課長
- 6 欠席した委員
【委員】

阿部 徹	岩手県高等学校長協会工業部会長
加藤 祐子	学校法人スコール盛岡スコール高等学校教諭
志賀 弘基	全日本自動車産業労働組合総連合会岩手地方協議会議長
鈴木 圭	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長
原 利光	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長
森 美枝子	友愛会職員労働組合執行委員
- 7 事務局出席者

菊池 哲	商工労働観光部長
八重樫 浩文	雇用対策・労働室 室長
鎌田 徳幸	〃 労働課長

中村	亨	〃	主任主査
飯坂	ちひろ	〃	主査
岩崎	有喜	〃	主査
徳本	昌弘	〃	主事

平成 2 9 年度第 2 回
岩手県職業能力開発審議会

日時 平成 3 0 年 2 月 1 4 日（水）午後 2 時
場所 岩手県水産会館 5 階大ホール

1 開 会

○鎌田労働課長 ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開会いたします。

本日御出席いただいている委員の報告をさせていただきます。委員総数15名中9名出席していただいております。半数以上の御出席ということになりますので、審議会条例第5条2項の規定によりまして、本日の会議が成立したことを報告させていただきます。

2 あいさつ

○鎌田労働課長 初めに、菊池商工労働観光部長から御挨拶を申し上げます。

○菊池商工労働観光部長 本日は、お忙しいところ、おいでいただきましてありがとうございます。そしてまた、このとおりの天候で足元の悪い中、おいでいただきまして、本当にありがとうございます。今日は円滑に進めるため、しっかり議事進行していきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

平成29年度も、もう年を越し、間もなくあの3.11も参りまして、年度末が差し迫ってきている状況にありますが、復興に関しましては着実に歩みを進め、それに加えてその先にある地域振興を見据えながら、県としてはいろいろな施策を展開しているつもりでございます。

また、職業能力開発施策の面でも、いろいろな厳しい世の中の状況の中、今回御審議いただくのは県立の職業能力開発施設の状況、そしてこれからの取組について、ということでもありますけれども、我々も様々な皆様方の御意見、御示唆を踏まえ、新たな展開を模索しながら取り組んでいきたいところでございます。

今後におきましても、復興、そしてその先の新たな地域振興ということで県の総合計画の策定の途上であり、いろいろ準備作業を進めているところですが、新しい総合計画に向けて、例えばキーワードの1つに「幸福」を掲げながら、岩手で暮らす、岩手で働く、岩手で生きる、そのよすがになるような「幸福」というのをどうやって形づくっていくかというようなことを今検討している最中ではありますが、職業能力開発につきましても軌を一にして、岩手で楽しく、創造的に働いていただく、そして健やかな人生を皆さんと共有し、楽しんでもらうような、そういう能力開発の展開を、我々もいろいろと財政的にも、マンパワー的にも厳しいのですが、頑張っていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日はお手元にある次第のとおり、まず、今年度の県立職業能力開発施設の生徒たちの採用内定状況について御報告させていただき、また、再来年度の職業能力開発、職業訓練の実施計画（案）についてお諮り申し上げます。

そして、前回の審議会で実績の低調な取組の原因と今後の対応について検討するよう御提案いただきましたので、その検討状況などにつきまして御報告し、御審議いただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

これからの職業能力開発は、岩手の経済を好循環で回していく上で非常に重要な人材を育てるものでございます。ありとあらゆる分野の職業能力開発で、そういった方々がしっかりと育ち、そして県、市町村の施策とリンクして地域が活性化していくような展開に繋がっていきたくて思っております。また、様々なお立場からの様々な知見、御意見、御指摘など賜りたいと思っております。

で、どうぞよろしくお願ひいたします。

- 鎌田労働課長 それでは、議事に入る前に資料の確認をさせていただきます。まず、議題の（１）に関しまして資料１、「内定状況」という資料がお手元にあるかと思ひます。（２）の議題に関しまして資料２、「実施計画（案）」という資料でございます。そして、議題（３）に関しまして資料３という資料がお手元にあるかと思ひます。あと、「その他」で、資料を使ひますが、追加で直前に配付させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

3 議 事

（１）平成 29 年度県立職業能力開発施設における就職内定状況について

- 鎌田労働課長 それでは、議事に入らせていただきます。本審議会につきましては、条例の規定によりまして会長が議長を務めるとのこととされており、今後の進行につきましては岡田会長にお願ひしたいと思ひますので、議長席に御移動をお願ひいたします。

- 岡田寛史会長 新任委員の御紹介をお願ひします。

- 鎌田労働課長 新任の委員を御紹介いたします。

株式会社川徳人事部人事担当専門職係長の勝部かおり委員でございます。

- 勝部かおり委員 勝部です。よろしくお願ひいたします。

- 岡田寛史会長 それでは、次第に従ひまして議事を進めさせていただきます。

まず（１）、平成 29 年度県立職業能力開発施設における就職内定状況について、事務局から御説明よろしくお願ひいたします。

- 岩崎主査 資料 1、平成 29 年度県立職業能力開発施設における就職内定状況について御報告いたします。

今年度の学卒者訓練、この 3 月に修了する学生の 1 月末現在の就職内定状況となっております。各校、各科別の数字が並んでおりまして、太枠の部分は、就職率、県内就職率となっております。下の方の合計数を御覧いただきますと、各科とも順調に内定をいただいております。今年度の修了予定者数が 216 名おります。1 月末現在の就職内定率が 98.1%、そしてそのうちの県内就職率が 62.6%となっております。

そして、県内就職率につきましては、本社の所在地で県内就職、県外就職というふうにカウントしている数字になります。県内企業の中には、誘致企業ですとか、県内に事業所があつて配属先を県内事業所としている企業もありまして、こういったケースを含めて県内就職率とカウントしますと、その隣のカッコ書きで示しております県内事業所、所在企業への就職率ということで、81.2%という数字となります。

参考として、昨年度の 1 月末現在の数字も並べておりますが、昨年度とほぼ同じような就職率、就職内定状況となっております。また、表の下の方に参考としまして、各施設の求人企業数を載せております。学校別の県内、県外企業の求人者数となっております。過去 3 年の状況を載せております。毎年増加しております。求人が活発な状況が見てとれると思ひます。

- 岡田寛史会長 それでは、今の説明に対して御質問、御意見ございましたらよろしくお願ひいたします。前回の会議で就職内定状況、環境の変化については事務局から説明があつたことは皆さんも御存知だということで、特に質問はないのかなという気がしますが、よろしいですか。

(2) 平成 31 年度県立職業能力開発施設職業訓練実施計画 (案) について

○岡田寛史会長 それでは、次に (2) の平成 31 年度県立職業能力開発施設職業訓練実施計画 (案) について、事務局から説明をお願いいたします。

○岩崎主査 続きまして、資料 2 でございます。平成 31 年度県立職業能力開発施設職業訓練実施計画 (案) となります。

この計画案につきましては、第 10 次の岩手県職業能力開発計画に沿って策定しているものとなりまして、新年度、平成 30 年 4 月、今度の 4 月から翌年度の学生募集をスタートする関係から、この時期の審議会にお示しして御審議いただいているものでございます。計画としましては、10 次計画にもありませんとおり、現在の科の構成、定員に変更はなく、引き続き新規高校卒業者を中心としました訓練を産業技術短大については本校、水沢校合わせて全部で 9 科、高等技術専門校 3 校については全部で 5 科、合計で 14 科、総定員が 250 名で訓練を実施する計画になっております。

表の右の方に、平成 27 年度から今年度、29 年度までの入校状況を載せております。過去 3 年の状況になっておりまして、科によって入校率にはちょっと差があるのですが、全体の平均をとってみますと 96.8%と、定員の 250 名をやや欠けるという状況となっております。

先ほど御説明したとおり、各科とも出口の部分の求人ですとか、就職の状況は非常に好調なことから、入口の入校生の確保については、特に力を入れているというところでございます。訓練内容の効果的な周知ですとか、訓練環境の整備に努めて、入校生を確保することとしているところでございます。

なお、この県立施設の科の編成ですとか、このあり方については、今後も検討していくという内容となっておりますので、計画の内容に変更がある場合については、その都度審議会にお示しをして、御審議をしていただくこととしております。

以上、案についてよろしく御審議のほどお願いします。

○岡田寛史会長 ただいまの説明について御質問、御意見よろしくお願ひいたします。

○椀平苗都美委員 久慈職業訓練校の椀平です。

時期的にまだはっきりしないところだとは思いますが、平成 30 年度の各能力開発施設の入校見込みがおわかりになれば教えていただきたいです。特に、ここ数年で充足できなかった開発校の部分を参考までに聞かせていただければと考えております。

○岩崎主査 来年度の入校生の入校見込みの状況についてですが、産業技術短大につきましては、今ちょうど一般入試を終えたところでして、明後日 2 月 16 日が一般入試の合格発表になっております。今のところの推薦までの合格状況になりますが、産業技術短大については、資料 2 の表の順番の科で見ますと、メカトロニクス科が推薦の状況で合格者が 12 名、電子技術科が 14 名、建築科が 15 名、産業デザイン科が 13 名、情報技術科が 14 名、産業技術専攻科が 2 名、そしてその次の水沢校につきまして、生産技術科が 13 名、電気技術科が 6 名、建築設備科が 14 名という状況となっております。

次に、その下の高等技術専門校 3 校につきましては、一般入試まで終わっておりまして、定員を満たしていないところは現在 2 次募集中で随時募集を受け

付けて試験を実施して合格者を出しているところです。今現在の合格者の状況でいきますと、千厩高等技術専門校の自動車システム科の合格者が15名、宮古校の自動車システム科が14名、宮古校の金型技術科が5名、そして二戸校の自動車システム科が15名、二戸校の建築科が10名という合格者になっております。高等技術専門校3校につきましては、3月ぎりぎりまで2次募集をして、何とか定員を確保するというところで進めているところでございます。

○**梶平苗都美委員** 私は久慈地域の者なのですが、定員を充足しない状況の中で続いてしまうと開発校そのものがなくなってしまうということを経験しておりますので、やはり、今既存の学校については、求人も昨年と比べて10倍ぐらい増えている状況なので、就職は約束されるような、親としてはすごくありがたい学校ですので、ぜひ募集活動を頑張ってもらって生徒さんを入れていただきたいなと思っています。

あとちょっと気になっているのが、定員以上の応募があつて、なかなか難しいと地元で言われていた二戸の自動車システム科の充足状況というか、応募状況が低迷しているような感じに見受けられるのですが、何か原因とか、背景とかあるのでしょうか。

○**岩崎主査** 過去3年の入校状況を見ていただきますと、二戸高等技術専門校の自動車システム科は定員以上の入校生が入っていたのですが、今年度は今現在の合格者が15名で、なおかつ応募者数自体が17名というところでして、応募者数も減っている状況にあります。二戸高等技術専門校については、県北地域をカバーしているのはもちろんですが、盛岡地域からも通学可能な距離となっているのですが、今回、盛岡地区からの入校生がなかなか見込めなかったというところでございます。

○**岡田寛史会長** こちらは2次募集とかはやらないのですか。

○**岩崎主査** 高等技術専門校3校とも全科今二次募集中です。各学校で高校訪問等をしている状況でございます。

○**岡田寛史会長** そうですよ、ですから29年度までのこの実績は2次募集も含めてこうなったということですね。

そのほかいかがですか。

○**引地千恵委員** 3カ年間の平均入校率というところを見ると産業技術短期大学の情報技術科とか、二戸高等技術専門校の建築科とかが111%ということで、すごく入校率が高いのですけれども、産業技術短期大学の産業技術専攻科の60%と宮古高等技術専門校の金型技術科の40%というのがほかに比べるとものすごく低いのですが、この理由は一体どういうことなのでしょうか。

○**岩崎主査** 産業技術短期大学の産業技術専攻科につきましては、応用短期課程ということで、対象の入校生が短期大学の専門課程を卒業した学生と、企業からの派遣ということで訓練を実施しているところになります。最近の傾向としますと、就職が非常に好調だということで、短大からの進学者が減少していること、また、昨今の人手不足の背景によりまして、企業からの派遣というのも少なくなってきているという状況です。今年度、平成29年度につきましては、入校生が3名というところで、過去一番入校生が減っているところなのですが、その内訳として産業技術短期大学の専門課程を卒業した学生が1名、企業からの派遣が2名というところなんです。産業技術専攻科につきましては、3月にも試験を実施予定にしておりますので、これから企業派遣をしてもらえる会社の学生が増えるという見込みです。今のところ2名合格ですので、も

う少し増える見込みです。

もう1つの宮古高等技術専門校の金型技術科につきましては、ここ数年定員の10名の半分から半分以下ぐらいになっているところでして、金型技術科は、新規高校卒業者の受入れと、もう1つは地元の金型企業からの企業派遣を受け入れているところでして、今年度3名のうち新規の高卒者が2名、企業からの派遣が1名という3名で訓練をしているところです。地元からの入校生の確保ですが、高校の就職が好調であったり、進学も好調であったりというところで、募集の範囲を盛岡地区や、県内全域まで広げて募集をしているところがあります。遠方からであっても寮を設置しておりますので、入寮して訓練をすることができるというところになっております。今年度については今のところ5名の合格者となっており、5名とも新規の高卒者となっております。今後3月ぎりぎりまで企業からの派遣依頼や、高校訪問をしている状況でございます。

○岡田寛史会長 これです31年度計画案は確定ということですのでよろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

(3) 第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について

○岡田寛史会長 では、次に(3)の第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について、事務局から説明をお願いいたします。

○中村主任主査 それでは資料3によりまして、第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況につきまして御説明をいたします。これにつきましては、第1回の審議会でご審議いただいた際に、第10次計画の各施策のうち平成27年度と比較して平成28年度の実績が低調だったものについて分析が必要なのではないかと委員の皆様からの御指摘を受けて、今回分析の上、資料としてまとめたものでございます。

まず、資料3の1ページでございます。進捗状況の一番右端に原因及び対応策と記載してある部分が今回御説明するところでございます。

まず、(1)の③「IT分野における在職者訓練の拡充の検討」ということで、平成27年に227名だったものが、28年度実績が129名と減少をしております。主な原因といたしましては、平成28年度は台風10号被害の発生がありまして、宮古校の在職者訓練の教室が水没をしたということで、約3カ月間にわたって訓練ができなかったということ、あともう1つは、これも台風の影響が多少あるかと思うのですが、久慈地区におきましても受講者が減少したという、これが主な原因でございます。

これを受けまして、宮古校では在職者訓練用の教室を、28年度補正予算をつけていただいて、今後水没するようなことがないように2階に移転を既にしたところでございます。

あと、訓練の内容ですけれども、各校で在職者が求める内容に改善していること、加えて積極的な受講者の確保に向けて県の担当者会議などで各県立施設に検討依頼をしているところでございまして、平成29年度はこういった取組によりまして、28年度と比較しまして本年1月末時点で既に実施訓練コースは5コース増えております。受講者数も48人増加しておりまして、改善をしてくれているところでございます。

続きまして、その1つ下の「キャリアコンサルティングの計画的な実施」でございます。これは、キャリアコンサルティングの実施数が123人から28年

度は 90 人に減少したというものでございまして、これは非正規労働者を正社員にするために事業主が行う雇用型訓練が対象となる施策でございまして。昨今、人手不足ということで、なかなか訓練に従業員を出すことができないという背景があって、ジョブ・カードの発行に至らなかったというのが主な原因という分析に至っております。対応策といたしましては、企業に対しましてキャリアコンサルティングの対象となります雇用型訓練の実施の勧奨に岩手労働局と連携をしながら努めてまいりたいと考えております。

続きまして、2 ページの (3) ②「在職者訓練の実施」でございまして。先ほどの IT 部門の在職者訓練の御説明と被る部分がございます。台風の影響というのが主な原因として考えております。先ほど御説明したとおりの対応策を講じてきてございまして、平成 29 年度につきましては、平成 30 年、本年の 1 月末時点で既に実施訓練コースは 2 コース増加しております。修了者数も既にこの時点で昨年度、平成 28 年度よりも 52 人増加してございまして、改善をしてきているところで、今後も手綱を緩めずに頑張りたいと考えております。

続きまして、3 ページでございまして。「育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定及び託児サービス付き訓練コースの拡充」ということで、育児等と両立しやすい短時間訓練コースというのが平成 28 年度から国の制度ができて、28 年度から本県でも実施をしたところでございましてけれども、年度途中からの実施であったということで、ちょっと体制が整わなかったということもあって、応募者少数ということで、28 年度は中止になったところでございまして、29 年度は 1 コースではありますが、成立しまして現在受講者 15 名で実施をしているところでございまして。

その 1 つ下の託児サービス付き訓練コースでございまして。これにつきましては、国の制度上、訓練の受託機関が用意した保育所などの託児施設だけがサービスの対象となっております。受講者がもともと預けている施設はサービスの対象とならないという国の制度上の問題がございます。加えて、訓練終了後の就職活動期間はサービスの対象とならず、訓練の間だけしか預かってもらえないという、そういった問題がございます。

以上のように、受講者の方々にとりまして、まだまだ利用しやすい制度になっているとは言いがたいことから、サービスの対象の拡充などの制度改正を、従前から厚生労働省に対しましてお願いをしているところでございまして、今後も引き続きこの要望を継続してまいりたいと考えております。

続きまして、下の段の④「母子家庭の母等職業的自立促進事業による委託訓練の実施」でございまして。母子家庭の母等の「等」には父子家庭の父も含むものでございまして。これにつきましては、背景としまして、平成 27 年度までは特定のコースを母子家庭の母等の訓練として県のほうで定めていたところでございましてけれども、平成 28 年度からは県内の多くの地域、多くのコースで母子家庭の母等訓練が選択できるように、制度の変更をいたしまして、それに伴って定員が増加したところでございまして。母子家庭の母等訓練を選ぶか、通常の訓練を選ぶかにつきましては、受講者の方が自由に選択ができるということで、受講者数減少は、受講者の方が通常の訓練を選択したことが原因となります。今後の方針といたしましては、今後も母子家庭のお母さん、父子家庭のお父さんの方々の選択肢を確保するため、現在の取扱いを継続して、広く門戸を開いてやってまいりたいと考えております。

続きまして、⑤「女性就業援助事業（技術講習）の実施」でございまして。こ

の事業は、女性に限定をした県の独自の訓練の事業でございます。本事業につきましては、もともと介護系の訓練が多いものでございます。年々受講者が減少してきているところなのですけれども、介護系の受講希望者が多いということで、平成 28 年度から介護福祉士の国家試験で介護実務者研修を修了することが受験資格になったということから、平成 29 年度から新しいコースとして介護福祉士実務者研修科というものを設置いたしました。これが人気を呼びまして、今後、受講者数の増加が見込まれるところでございます。平成 29 年度の実績を見ましても、受講者 81 名ということで、もう既に平成 28 年度の 59 名を上回る実績となっております。

続きまして、(2)の④「地域若者サポートステーション事業による支援」でございます。これにつきましては、岩手労働局のプロポーザルの結果、平成 28 年度は平成 27 年度と比較しまして地域数が 3 地域から 2 地域と減少したものでございますけれども、29 年度は 27 年度と同じ 3 カ所に支援地域が拡大しておりますので、28 年度に比較しますと増加が見込まれるところでございます。

続きまして、一番下の⑦「就業支援員による就労支援」でございます。こちらにつきましては、台風 10 号の災害等の影響により就業支援員、県の非常勤職員でございますけれども、学校訪問や事業所訪問の件数が伸び悩んだものでございます。

○**岩崎主査** 続きまして、5 ページを御覧いただきたいと思えます。5 ページの真ん中ほど、③番目、「岩手県障がい者技能競技大会の開催」の関係で、平成 27 年度から 28 年度に参加者数が減少しているというところがあります。この、県の障がい者技能競技大会は、全国の障がい者技能競技大会の予選を兼ねておりまして、これまでは 9 月に大会を開催していたのですが、これでは全国大会への選手派遣が翌年度の大会になってしまうため、特別支援学校の生徒さんが就職をして、その就職先の理解が得られない場合には出場を断念するケースがあったので、全国大会への選手派遣を同じ年度で行うために 7 月開催に変更したところ、一時的に参加者数が減少してしまったというところでありまして。対応策としましては、今後もこの 7 月開催を定着させて、同一年度で全国大会への派遣をしたいと考えておりますので、大会の開催日を特別支援学校ですとか、あと、関係機関と開催日の調整を行って、参加しやすい環境を現在整えているところでありまして。また、現在 8 種目で競技を行っているのですが、新しい種目の導入を検討していきまして、参加者の職種の枠を拡大して参加しやすい環境を整えるということにしております。本年度、平成 29 年度の大会につきましては 43 名実施しておりまして、来年度はもう少し増やしていきたいと考えております。

○**岡田寛史会長** 前回の宿題になっていた分析及び対応策を含めた御説明であるかと思えます。皆さんから御質問、御意見ございましたらよろしく願いいたします。

○**引地千恵委員** 育児等と両立しやすい短時間訓練コースと母子家庭の母等の職業的自立促進事業による委託訓練の実施とあるのですけれども、具体的にはどういった内容なのでしょうか。

○**中村主任主査** 両方とも国から県への委託事業で、ハローワークで仕事を探されている方を対象とした職業訓練でございます。まず、1 つ目の育児等と両立しやすい短時間訓練コースですけれども、育児ですとか、介護によりまして時間

的制約があつて、なかなか家を空けられないといった方のために通常の訓練時間よりも短い時間を設定して訓練を受けやすくするという訓練でございます。

もう1つ、母子家庭の母等の職業的自立促進事業でございますが、これは母子家庭のお母さんですとか、父子家庭のお父さん等、やはりハローワークで職業を探されている方を対象としまして、通常の訓練の前に準備講習ということで、就職に当たっての心構えですとか、地域の経済事情ですとか、そういった基本的な部分から講習をした上で職業訓練を受けて、就職に結び付けるというものでございまして、どちらも訓練を受講するための要件があるものでございます。

- 勝部かおり委員** 今の母子家庭の母等のというところの、事前の心構えだとか、地域の状況等の基本的な知識というのは、もしも希望する人がいればオプションみたいな形で、別にここを柱としてやってなくてもいいのかなというふうに思いましたけれども、いかがでしょうか。
- 中村主任主査** おっしゃるとおりオプションでございます。準備講習を受講するかしないかというのは、受講生の方が自由に選択できるものでございます。
- 高橋幸恵委員** そもそもこの能力開発計画というものの最終目的は、ハローワークで仕事を求めている人に対して能力を少しつけてあげましょうというような訓練計画だと思うのですけれども、実際この方々の就職率というのは捉えているのでしょうか。
- 中村主任主査** おっしゃるとおり、第10次職業能力開発計画のターゲットというか、訓練の受講者の方は求職者、離職者の方々なのですけれども、就職率は毎年度75%程度でございます。
- 八重樫雇用対策・労働室長** 第10次岩手県職業能力開発計画の中に数値目標が載っております、今、委員から御指摘のあった離職者等再就職訓練の就職率という目標を定めていまして、国では、70%というのを各年度達成すべき目標ということにしておりましたので、本県は、27年度は78.1%ということですが、大体75%前後であり、そういう意味では一応達成しているということになります。
- 佐々木信行委員** 資料1で、在校生の数に比べて約10倍近い求人が来ているのですね。これは多分専門高校とかでも同じような状況で、非常に高い求人があるのがまず1点あると思うのですが、にもかかわらず、この訓練で行った部分に関しては75%にとどまっているというのは、私は建設業ですが、世の中、人材不足と言っている中で、なぜ75%にとどまるのかというのがちょっとイメージがつかない、もしくはミスマッチか何かがあるのかなというふうにもちょっと思います。
こういう訓練と、あと実際に企業のニーズとのマッチングだったり、調整というのは随時いろんな人たちではできていると思うのですが、それをもっと今後やっていかなければならないという理由なのか、それとも何か別な理由があるのか、もし何か理由があれば教えていただければと思います。
- 中村主任主査** 75%の就職率ということで、4分の3の方が就職しているわけですが、残り4分の1の要因といたしましては、求人と求職のよく言われますミスマッチというものでございます。やはり事務ですとか、そういったなかなか就職先が少ない部門の訓練への受講希望者というのがやっぱり多いのが現状でございます。それに対して、実際に就職に結び付くかということ、受講希望者は多いけれども、訓練が終わっても就職ができないということで、受講

希望者の方の意思が優先されますので、どうしてもその4分の1の方々をどう就職に結び付くような分野のほうに誘導できるかというのが問題でございます。

○八重樫雇用対策・労働室長 資料1の関係でございます。先ほどの75%というのは、離職者の訓練でございます。学校関係の資料1のほうは、今のところ62.6%です。

先ほど事務局から説明がありましたとおり、こちらの県内就職率は、求人票の関係で本社の所在地が県外であれば県外というふうにカウントしております。実質的には、さっきも言いましたけれども、81%、去年は85%というのが、本社が県外であっても、県内に工場とか事業所がある部分については、一応8割は超えているという状況でございます。

○菊池商工労働観光部長 75%より超えているから頑張っているというつもりではないので、私のほうから補足させていただきます。

この事業の取組の趣旨は、まず基本的には離職した方がちゃんと再就職できるようにということで、離職者の方がもう一度就職しようという意欲を持って、何のために訓練しようかというところから始まっている訓練内容でして、できるだけ求めている方々にマッチしたカリキュラムを用意して、受託していただく事業者さんの方々と調整して、カリキュラムを決めて、再就職できるようにということで進めているものです。

なので、先ほどちらっとお話ししましたが、特に、例えば母子家庭のお母さん方たちですと、どちらかというとな事務系の仕事を望まれる方が多うございます。それは子育てもしなければならぬ、いろいろな家庭環境を抱えながらということですから、働くことと子育てあるいは自分が生きていくために、いろいろな難所といいますか、難関をクリアできるものとなると事務系が多くなったりします。そうしますと、事務系の募集はいつもそうですけれども、あまり多くはないものですから、そこで先ほど言いましたようなミスマッチが生じて、どうしても就職先からこぼれてしまう。

一方では、訓練施策とは別ですが、私どもでは、働き方改革とか、働こう協議会という取組をしまして、事務系以外の企業さんができるだけ自分たちの職場の魅力、メリットをアピールできるような場をたくさん作っております。ですから、今までどちらかというとな事務系に流れやすかった求職者を、例えば建設現場でも女性がいろいろ活躍している状況の魅力をPRさせてもらっていますけれども、そういった幅広い職種に関心を向けるようにして、そういったところと相まって、相乗効果が生まれてくると、もう少し結果として数値がもっと上がってくるような、県内に皆さんが職を求め、それが実現できる、自分のライフスタイル、生活環境に応じた職が得られると。企業さんにとっても有用な、多種多様なライフスタイルに応じた人材が近くにあるということで、ウィンウィンの関係になっていただければと思っておりますけれども、ただ、やはりこの背景にあるのは、御指摘のとおりでして、常に求職者側のニーズ、そして求人側の、企業さんのニーズというものをマッチングさせて、生きた委託訓練がなかなか実現できないというのは、ある意味いつまでもレールのようなままではだめなのですけれども、やっぱりニーズとニーズのマッチングに我々は腐心していかなければならないと認識はしております。なんとか今回のような見直しを続けさせていただいて、できるだけ変えていくようなことを狙っているところです。多分にちょっといろいろ悩ましいと

ころでして、そんな取組をしているところがございます。

○佐々木信行委員 丁寧な御説明ありがとうございました。要は、恐らく新しい業種に就職を、例えば離職者がしようとしたときに、いきなり会社に飛び込むのはすごくハードルが高いのです。それに対して、こういう訓練を行うことによって、興味ある人が就職しやすくなるという点で意義がある訓練なのかなと思うのです。なので、今このとおりいろんなルールが増えてくると思うので、従来のルールに加えて、幅広く何かきっかけを作れるような施策をぜひいろんな業界団体に相談をしながら施策を打ってほしいですし、もう一点、更に言えば、例えば産業技術短期大学校とか、いろんな専門校への進学ニーズがどうしても低めなのですが、学校訪問のやり方とか、オープンスクールとか、何かしら柔軟なやり方をいろいろと、学校側とも良く話をしながら、いつの段階でやればいいのかとか、有意義な施策になるようにぜひ。あとは良い人材が地元に残れるように頑張っていたいただければと思いました。

○高橋幸恵委員 先ほど 75%程度という数字だけが先行されましたので、私どもの会社も結構委託訓練を受託して、就職者を輩出している側なのですが、ある程度基準というのがあるって、そこをクリアしないと、次またチャンスが来ないというところでは、就職担当のほうですごく時間をかけてやるのですけれども、では実際に訓練を受けた人がそのマッチングですね、それがなされているのか、意外と低いのです。就職は、この機会にどこかで働けばそこは、数字はクリアになるのですけれども、そのマッチングというのがちょっとずれが生じているということだけは、そこはわかっていたかかないと。そうではなく、先ほどの求人と求職者のずれというのが非常にあるんだよという現実をわかっていたかかないかというのがあります。

ちょっと言い過ぎかなと思ったのですが、菊池部長さんのお言葉が、ちょっと少なかったなというところで、目的は再就職をさせるということだということが明確ですので、そういうところでは、いろんなコースがあって、それでコースを増やしていくと延べ数が増えていくのは当たり前なのですが、ではマッチングはというと、岩手県内でも業種別でかなり差があるのではないかなということは理解していただきたいなと。

○引地千恵委員 この訓練というのが準備講習とか、いきなり就職するのはハードルが高いから、そのためのワンクッションみたいな感じだということではわかったのですが、実際私が講習を受けたわけではないので、具体的にどんな内容なのかわからないのですが、結構、今、経営者の方々から人材を確保するためにどのような人材が良いかという話になったときに、結局最終的には学歴とか経験とかではなくて、最近は本当によくコミュニケーション能力というふうなことを言われるのです。なので、どういう内容の講習をやっているのかはわからないのですが、コミュニケーション能力をとれるような方であれば、逆に講習を受けないのかもしれないのですが、そういうような能力を高めるためのいろんなノウハウを持っていらっしゃる方がそういう場を提供してくださるといのはすごく良いことではないかなと思いますし、75%とか 80%というのも、国からのことなので気になるのかもしれませんが、そういう講習を受けると就職率が高いし、良い講習をしているよという噂を立てば、この数字というものは上がってくるのではないかなと思うので、無理やり 75%を達成するためにとにかく受けて、受けてとかと言うよりは、その内容を充実させて、求人する側と働く人のギャップを少し

ずつ少なくする、その隙間を埋めるための講習をやっていただけたら良いなと思いますし、先ほどの職業訓練校さんも、これから世の中に出る若人の人たちも多分やっぱりコミュニケーション能力というのを要求されるのではないかなと思うので、技術的なことも大事なのですけれども、技術的なことというのは多分やればできるのかなど。でも、そういうコミュニケーション能力というのはやればできるということではないので、できればそういうような講習とかをやっていただけたらすごくうれしいと思いますので、よろしくお願いします。

○鎌田労働課長 今、お話しいただいた御意見は、コミュニケーション能力を高めるコースというか、中身というか、そういったことだと思います。コースの設定につきましては、毎年度、職安を通じて求職者側と求人側のアンケートをとったりして、いろいろブラッシュアップして、企業側が求める人材、マッチングが双方でずれがないようにという努力はしておりますし、今後、引き続きそういったことを通じて、御案内も含めて引き続き、永遠の課題になるかと思えますけれども、取り組んでいきたいと考えます。

○佐々木信行委員 本当にまったくおっしゃるとおりで、コミュニケーション能力が高い、特に若い方というのは会社でもそのまま定着して頑張れる可能性が高いのではないかなど、自分も経営者として見ています。

多分、専門高校だと、卒業して就職することが見えていて、企業や先生方から実際聞いて、コミュニケーション能力の大切さを認識していると思うのですが、普通高校だと、専門訓練を受けたり、進学されたり、社会に出ていくのですが、そちらでは、本当に仕事上で大切なことがどれだけ伝わっているのかわからないと思うのです。

コミュニケーション能力というのは学校教育的な部分ですが、生徒にコミュニケーション能力を持ってほしいという声は本当に現場でもよく聞きます。だからこそ、学校でもより意識をして、訓練校でもコミュニケーション能力を身につけられるカリキュラムを設けたりして、年齢を重ねてからいきなりやるのも時間がかかるかもしれませんが、そういうことをぜひ検討してもらいたいと思います。意見です。

○田鎖健一委員 4ページの一冊下の⑦、就業支援員による就業支援ということ、質問と意見が2つあります。

まず、質問が28年と29年で、29年の方が訪問件数が減っているというところで、原因が台風10号の影響だというふうに書かれてあるのですが、問題はこれではなくて、これをやった成果がどうだったのかということがまず見えてこないというところが最大の疑問というか、問題なので、ここはぜひ見えるようにしていただきたいなというふうに思っております。

あと、いろいろ話が出ていましたけれども、やはり、これからすごく重要なキーワードになってくるであろうというふうに思っています。会社側の要求する人材、また求職者が求めている会社の情報の開示という面でも、求人票だけではわからないところを、この支援員の方々が、一社一社、一軒一軒、一人一人を訪ねて話を聞くとか、資料を作ってもらうとか、今インターネットもありますので、そういったサイトを開設するだとか、様々なやり方はあるのかなというふうに思っております。会社側も給与がこのくらいだとか、女性、男性だとか、資格はこれがとか、様々な要求はするのですけれども、やはり今の状況では私は取れないとか、金がなくて行けないとかという状況も様々なあるかというふうに思いますので、ぜひ会社に入ってから資格を取る、資格は求めない、会

社に入ってから会社でも支援するし、県、地域も支援するし、本人も時間という面では、投資しなければいけませんけれども、間口をもうちょっと会社側も広げていかなければいけないだろうなというふうに思っています。ということもあって、ぜひこの支援員、各地域にどのくらいの人数がいらっしゃるのか私はちょっとわからないのですけれども、ぜひ増員をしていただきたいなというふうに思っております。これは会社側も、求職者側も非常にメリットがある話で、デメリットは出ていないはずですので、ぜひここを強化していただきたいなと思っております。

あと、女性というところがキーワードになっているのですけれども、ぜひ高齢者の方、今で言うと60歳、65歳以上の方々、すごく元気な方々がいっぱいいらっしゃいますし、過去に働いていた経験値とか、資格等々も十分ありますので、ぜひとも高齢者の方々にも再就職をして稼いで、働いて、第二の人生を謳歌してもらおうという形で、元気なうちは働いてもらおうという形も支援員さんを通じて会社側にも仕組みを変えてもらうような形をとって、県民全員という言葉は言い過ぎですけれども、ぜひ働ける方は働ける環境をこの支援員の方々を通じて広げていっていただきたいなというふうに思っておりますので、ぜひ今後強化お願いいたします。

○八重樫雇用対策・労働室長 御意見ありがとうございます。就業支援員につきましては、今県内全部で39名を配置して各地区大体4、5名ずつ、宮古地区も5名配置しており、学校訪問と企業訪問をしております。御指摘のとおり、訪問件数ではなくて、その先のものを目指しております。

それで、取組はもちろん個々の就業支援員に頑張ってもらっていますけれども、新年度の予算はこれから県議会のほうにお諮りしますけれども、その中で厚生労働省の委託事業を導入いたしまして、就業支援員という名称ではないのですが、人材育成・定着支援員というような、まだ名称は、はっきりは決まっていますけれども、増員をして企業訪問あるいは学校訪問を強化するところでございます。

それで、あとはおっしゃるとおり、今、人手不足で資格を取ってからではなくて、会社に入ってから取る方法もあるのではないかとということで、そちらのほうも在職者訓練ということで進めておりますけれども、そういった方向に行くということもこれから多くなると思いますので、そこをしっかりと需要を見ながらやっていきたいと思っております。

あと、高齢者の雇用につきましても、就業支援員が企業を訪問したときに、そういうお話があれば各地区にシルバー人材センターというのがありまして、岩手県では今ないのは野田村と葛巻町だけで、それ以外はしっかりとしたシルバー人材センターがございまして、就業支援員とも連携して、企業さんの方に繋げるような活動を今後ともやっていきたいと思えます。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。大体よろしいですか。

4 その他

○岡田寛史会長 それでは、次に「その他」に移りますけれども、はじめに事務局から何かございますでしょうか。

○鎌田労働課長 事務局から資料を配付させていただきます。これは、前回の審議会事務局が持ち帰って、後ほど回答しますということで、文書で説明を送ら

せていただいた内容にはなりますけれども、その文書で、改めて次回の審議会
で説明しますということでしたので、かいつまんで、一応お送りした資料にな
りますけれども、説明をさせていただきたいと思います。

○中村主任主査 それでは、ただいまお配りしました資料につきまして御説明いた
します。

まず、別紙1でございます。日本版デュアル・システム訓練の就職者のうち
実習先企業への就職者数でございます。このデュアル・システム訓練は、通常
の訓練に加えて企業実習が付いたものでございます。デュアル・システム訓練
を修了して就職した受講生の方が、実習先の企業にそのまま就職する割合とい
うものを改めて調査いたしましたところ、6.5%という数字でございますので、
必ずしも高いというものではございませんけれども、このデュアル・シス
テム訓練全体の就職率で見ますと84.8%ということございまして、企業実
習が付かない通常の訓練、先ほど申し上げました75%程度でございますけれ
ども、これよりも高いということで、就職に向けては有効な訓練であるとい
うことが分析の結果、わかったところでございます。

○岩崎主査 続きまして、別紙2を御覧いただきたいと思います。県立職業能力開
発施設、学卒者訓練の就職状況について、地域別のデータがないかというところ
で前回の審議会で御質問いただきまして、それをまとめたものになります。
データとしましては、昨年度28年度と27年度のデータをまとめたものにな
っておりまして、一番上のほうが全部まとめたもの、真ん中が産業技術短大
の、一番下が高等技術専門校3校の、地域別の就職状況になっております。

一番上の全校を見てもらいますと、盛岡地区に最も多く就職しておりまし
て、その次に関東地方、3番目に花巻・北上地域という順番になっております。

同じような傾向をとっているのがその下の産業技術短大についても、一番多
いのが盛岡地域、次が関東地方、3番目に花巻・北上地域となっております。

高等技術専門校については、一番多いのが盛岡地域、その次が北海道・東北
地方で、3番目に宮古地域、それから二戸・久慈地域は大体同じぐらいという
ふうになっております。

高等技術専門校3校につきましては、3校とも自動車システム科で自動車整
備士を養成している科がありまして、県内の主要なディーラーさんの整備士と
して就職している状況にありますので、大部分は盛岡地域に本社があるディー
ラーさんに就職していると。次の北海道・東北地方というのは、東北の宮城に
本社のあるディーラーさんに就職すると県内に事業所がいくつかありますので、
そちらの方に配属になっているという関係で、こういったグラフの傾向にな
ります。

同じく別紙3を御覧いただきますと、こちら今度は求人状況になります。
求人者数は、どの地域から来ているかというところですね。これも同じよう
なグラフの傾向として、一番上が全校、真ん中が産業技術短期大学校、一番下
が高等技術専門校3校になっております。一番上の全校を見ますと、求人は関
東地方から一番多く来ております。その次が盛岡地域、次が北海道・東北とい
うことで、この北海道・東北は宮城にある会社が多いという傾向です。

同じ傾向でいっているのが、産業技術短大については、同じく一番上の関東
地方、次に盛岡地域、3番目に北海道・東北、そして一番下の高等技術専門校
についても、求人で見ますと、先ほどの3校とも自動車整備士を養成している
という関係で、一番多いのは盛岡地域から、次に関東、3番目に北海道・東北

という順番になっております。27年度、28年度のデータになっておりまして、今年度のデータにつきましては卒業後に各校から各企業の詳細なデータをいただくことになっておりますので、来年度の審議会でお示しすることとなります。

○岡田寛史会長 ただいまの御説明は、前回、佐々木委員と田鎖委員からいただいた質問に答えたものです。改めて何かございますか。

○佐々木信行委員 このシステムはとても良い訓練システムだなと思って聞いたのですが、思いのほか実習した企業への就職割合が低いなと思いました。こんなに低いのに、実習した企業に何のメリットがあるのかというのを参考までに、もしわかれば教えてもらいたいと思います。そういうきっかけを使って、訓練生に自分の会社へ就職してもらおうのであれば非常にメリットは高いイメージなのですが、何かほかにあるのか、ちょっとわからないので、教えてもらいたいです。

○中村主任主査 実習先企業のメリットということでいえば、おっしゃるとおりそのまま、できれば受講生の方が就職していただくというのが一番望ましい形なのですがけれども、なかなかそういう形にはなっていないということで、実態としましては、委託訓練を受託している職業訓練法人に大分骨を折っていただいて、実習先の企業をお願いして確保しているという状況にございますので、望ましい形になるように職業訓練法人ともいろいろ話し合っ、実習先企業にそのまま就職できるような形になるようにやっていければと考えてございます。

○佐々木信行委員 要は、先ほど求人と求職のミスマッチという話があったので、こういうシステムは良いと思うのですが、結果的には訓練で来ている人材と企業が求める人材に何らかのミスマッチが生じているということだと思っております。本当は人が欲しいのだけれども、ちょっと御遠慮したいというようなことが、どちらにあるのかわからないのですが、その辺を何か具体的に調べたりはしていらっしゃいますか。例えば受入先企業に聞いて、不足している部分を何か別なカリキュラムだったり、何かで補っていくとか、そういう論点は具体的に探っているのですか。

○鎌田労働課長 デュアル訓練につきましては、ただいまお話があったような詳しい分析はまだ未着手の状況でありまして、デュアル訓練の部分については、そもそも目的が実習受入先に対して人材供給するというよりは、実習を踏まえて、これまであまり仕事をしたという経験が少ない方に対して、その場を提供して訓練するというので、出発点が受講者目線ですので、そういった受入先がそのまま仕事を引き受けて、就職、採用するところの副次的な部分ではないかなと思っておりまして、そういったところもあって、そこら辺の分析をしていないようなところになります。

そういったところも含めて、デュアル訓練につきましては、全体的に分析をしていないところもありますので、そこは研究させていただきたいと思います。

○高橋幸恵委員 デュアル訓練は非常に有効的な訓練なのです。ただし、デュアルというのはその企業に実習を委託しますが、受講者はどの企業に入っても良いのです。ただし、訓練期間も長くて、座学を終わって、実地で、実際にやってみて、合うか合わないかということでは、すごく私たちの企業に入っていた方の定着率も良いですし、入ってからということですか、そういうところでは非常に即戦力になりますし、実際現場のほうで受入れも非常に良いという

ところではこの訓練は非常に有効的だなというふうに思っています。

○鎌田労働課長 受入先に対しては、再委託という形で、委託料が支払われるというような形式になっております。

○菊池商工労働観光部長 なかなか厳しいところをついていただきまして。

○高橋幸恵委員 メリットのほうが大きいです。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

○田鎖健一委員 資料を出していただきまして、ありがとうございます。やっぱり見たくなかったなというところがあって、宮古から来ていますので、正直残念だなというか、想像していたとおりだなというところが本音です。

この指標ですね、やはり各地域のトップの方、地域のトップの方にぜひ見ていただく場面を作っていたきたいなというふうに思っております。いかに若い人たち、学生の人たちを各地域内で競ってもしようがないというのでもあるのですけれども、やはり各地域に残す、あるいは来てもらう、あるいは企業側の求人を頑張らせて出せるような形に企業側も支援するという形で、やはりその地域のトップの方々にぜひ見ていただいて、その地域での施策に県が入っていただいて、新しい施策に繋げていただければなというふうに思っております。ぜひそのところはよろしく願いいたします。

○岡田寛史会長 ほかによろしいでしょうか。今のは事務局からの「その他」ということでございまして、あと委員の皆様から「その他」で何かございますか。

○清水達哉特別委員 いろいろ議題や今までの話を聞いているとマッチングの重要性というのがあったので、何かコメントしないといけないなと思ってまして、県の方だけにいろいろしゃべってもらうのも恐縮しておりました。

県と連携して、国としてもしっかりとやっていきたいと思っているのですけれども、マッチングというところに関して、本当に今、人手不足という状況の中で、多様な求職者がいらっしゃるのですけれども、なかなか就職できない方がいろんな制約をお持ちなのですね。一人親家庭の方であるとか、あるいは高齢者の方とか、そういった方に働いてもらうというのが政府の方針、それが一億総活躍であったり、全員参加でやっていこうという、そういう労働力が減っていく中で、みんな活躍できるように。

そういったときに、ハローワークとしてやっていくアプローチとしては、求人者側に求人条件を緩和してもらうということをやってきております。その求人条件緩和というのは、未充足の求人がいっぱいあるのですけれども、その条件で、例えば男性の正社員で残業も厭わないで働けるというのを前提とした求人になっているものに関して、本当にそういう人だけが必要なのか、そこをちょっと聞き出して、例えば短い時間でも働けるような時間を切り出して別の求人にしてもらうとか、いろいろ例えば保育業界であれば保育士さんがやらなければいけない仕事というのは、本当にやらなければいけないのはどの範囲なのかというのがあって、保育士さんでなくてもいいことを保育士さんがやっているのであれば、その分を切り出して、別の資格のない人でもやれるような、そういう仕事の切り出しという観点での求人条件緩和というのが今必要な求人条件緩和でして、こういう非常に地道な活動なのですけれども、こういうことを丁寧に一社一社に対してやっていくということで、まさに訓練を受けられた方が自分の働きたい制約の中で、自分の持っている制約の中でちゃんと身に付けた訓練能力を新しい就職先で生かしてもらえるように力を尽くしていきたいなと思っております。それだけ申し上げたかったので、ちょっと補足させて

いただきました。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。非常に重要なテーマで、これだけでも議論が盛り上がりそうな感じなのですが、それはまた別の機会に。ほかにございませんか、よろしいですか。

それでは、予定されている議事は以上であります。円滑な議事進行に御協力いただきまして、ありがとうございます。

それでは、事務局にお戻しします。

○鎌田労働課長 岡田会長、ありがとうございます。

5 閉 会

○鎌田労働課長 それでは、ここで菊池商工労働観光部長から。

○菊池商工労働観光部長 本当に中身の濃い議論をいただいたものと思っています。様々な課題を、皆さんの立場からあぶり出していただいて、ミスマッチの問題等ですね、再就職、そんなに簡単な状況ではないのですけれども、意識が、かつてはるか昔、こういう場面を見たときよりも議論、中身について、現実をもって働いていると、皆様方何か変える方法はないのかと考えていただいて大分変わってきているなどと思います。

たまたま私ども、「いわてで働こう推進協議会」を立ち上げていろいろな活動しているのですけれども、産学官協働、オール岩手で何か変えていこうという動きが皆さん提案型で、それぞれのお立場の方々がみんな提案し合って、実際その提案内容についてはいろんなワーキングをつくって検討して、お答えをいただきながら、やっぱり理想論だけでは難しい。今の世の中では、すぐは変えられないだろうという率直な議論も出てきます。では、現実論として何から始めようというようなことを各界の皆様が集まっていただいて、研究会、ワーキング活動をしていまして、そういった御提案がいろいろ出てきまして、それをまた皆さんときちんとですね、より岩手で働ける、暮らしやすい環境を作ろうということで取り組んでおります。

就業支援員の活動もなかなかぱっとすぐ効果が出てくるような、結果がすぐ出てくるような傾向になかなか結びつかないことの根底にはいろんなミスマッチもあり、課題もあるのです。例えば沿岸地域では、かつて活躍された女性たち、いわゆる短時間労働を組み合わせた企業さん、各企業さんの繁閑の状況と合わせたシフトを組めるような、そんなモデル的な取組をやろうということ、今、JRさんとやっている取組も例としてあります。そういった形で、企業さんも、働く側も先ほど言いましたようにどうにかいつかウィンウィン、そういう就労環境が実現できればと思っておりますので、今日いただきました御意見を我々もしっかりと検討して、また次の課題を考えていきたいと思えますし、これからも皆様方からそういった視点でいろいろ御意見、御提案いただければと思います。本日は本当にありがとうございます。貴重なお時間いただきまして、本当にありがとうございました。

○鎌田労働課長 それでは、これもちまして本日の審議は閉会とさせていただきます。御協力ありがとうございました。