

小野寺委員

若年者の就業支援と、障害者の就業支援について伺います。

今、若者の就業支援に対する課題は多岐にわたっていますが、今日は、情報に関わる課題と、スキルに関わる課題に絞ってお尋ねしたいと思います。

先ほど、栄居委員の質疑を聞き、この二、三年で、時代が変わってきたなと思いました。

平成22年頃だと記憶しているのですが、その当ても、新卒者をはじめとした若年者は、大企業を目指すのですが、人材が必要としている中小企業には人材が来ない状況がありました。

また、就職はしたものの、会社や仕事が合わないということで、早期離職してしまうというミスマッチが問題になっており、経済産業省では、ドリーム・マッチプロジェクトという事業を起こして、インターネットなどを利用して、中小企業と求職している若年者との橋渡しをするという事業がありまして、その事業に関係のある就職サイトの運営会社取材に行きました。取材の結果、なかなか県が直接運営をしていくのは難しいと感じましたが、先ほどの栄居委員のお話を伺うと、平成22年の当時とは、インターネットを巡る環境が大変変わってきたと思います。

それは、先ほど例として挙げられていました、フェイスブックなどのソーシャルネットワークサービスが、ここまで普及するとは当時は予測できず、インターネットの活用についても、以前とは大分状況が変わってきていると感じました。

そこで先ほどの栄居委員の質疑とは重なる部分があるかもしれないのですが、何点かお伺いします。まず、就職活動に際して、どれくらいの人たちがフェイスブックをはじめとするソーシャルネットワークサービスを使っているのかというデータはあるのでしょうか。

雇用対策課長

SNSを活用した就職活動のデータにつきましては、国や自治体を実施している調査などは見当たらないのですが、民間企業が2011年12月から2012年1月にかけて、ウェブ上のダイレクトメールで実施した調査結果というものが公表されてございます。

その結果によりますと、スマートフォンを所有している学生は約6割と、前年に比べて大幅に増えており、そのうちの大部分の9割以上は、就職活動に役立つと回答しております。

また、フェイスブックなど、実名を伴ったSNSの活用につきましては、約3割の方が活用している、又は活用したいと回答しております。

就職活動の具体的な利用の内容でございますが、7割以上が企業のホームページの閲覧であり、多い順に、就活仲間との情報交換、企業の最新情報の入手、

企業の人事担当者とのつながりを持つため、就職情報サイトに載っていない企業を探すため、残りは、OG、OBとつながるためということでございました。

また、割合は低いのですが、自己アピールをするとの回答もあり、様々な活用の仕方があるという結果でございました。

小野寺委員

就職活動にフェイスブックを使っている人は、今後使おうと思っている人を含めて、大体3割ぐらいということで、これは、割と少ないと思われませんが、その理由は、個人情報の問題などの課題があるからだと思います。

そうした状況の中で、神奈川県として、こうしたソーシャルネットワークサービスを活用した就職活動に対応するための対策をしているのでしょうか。

雇用対策課長

今、委員お話しのとおり、いくつかの就職サイトを見ますと、上場企業などの知名度の高い企業が、SNSに費用をかけて活用していくように感じたのですが、中小企業は、そのサイトに余り参加していないように感じております。

県のSNSへの対応としまして、今年度から、若者と中小企業のマッチングを促進していくことを目的とした新規の事業である、中小企業支援セミナーの実施を予定してございます。

この新規の事業の内容につきましては、中小企業の人事担当者を対象としたものでして、SNSを活用した採用活動について、そのノウハウをテーマとしているものでございます。

小野寺委員

中小企業の人事担当者を対象とした講習は、評価したいと思います。

やはり、なかなか若い人たちが中小企業の情報に触れることができない、又は少ないのは、圧倒的に大企業とは発信力が違うからで、そういった意味では、SNSをうまく中小企業が活用していくことが大変重要なことであると思います。是非、実りの多いものとしていただきたいと思います。

また、今の答弁によると、今始まったばかりなのかもしれませんが、今後はどのようにこの取組を進めていくのでしょうか。

雇用対策課長

セミナーに参加しました中小企業の人事担当者の方々からの御意見を参考にしながら、今後の方向性につきましては検討してまいりたいと考えているのですが、その一方で、SNSの課題がございました。

例えば、フェイスブックは、民間のサービスのため、個人情報の保護や、セキュリティ面で県のコントロールが及びにくいところがございます。また、SNSの利用は、最近クローズアップされてきたものでありまして、導入効果をどのように捉えるかを見極めてまいりたいと考えております。

さらに、SNSは、日々の双方向の情報交換が主たる目的であるため、中小企業において対応できる人材や時間が確保できるのかという課題もございます。

県としましては、若者と中小企業のマッチングの促進に効果が認められるもの、解決すべき課題もあるという認識でございますので、中小企業のニーズも把握しながら、引き続き検討していきたいと考えております。

小野寺委員

次に、少しSNSから離れて、旧来のインターネットの話に移りたいのですが、過日、ある中小企業を訪問したところ、ホームページで社員の募集をしており、条件面で他社に劣っているとは思わないのですが、人材がなかなか集まらないということを知りました。

その時に、人事担当の方との話の中で、例えば、県が、直接就職支援のサイトを開設、運営することは難しいと思うのですが、例えば、人材を求めている中小企業のホームページには、企業が求める人材の情報や、その会社の業務内容や、雰囲気などの内容が含まれており、そのようなホームページのリンク集を、県や産業振興センターのものでも実施してもよいと思うし、あるいは公的機関が難しいのであれば、県がその枠組みをつくり、民間で行うことでもよいと思うのですが、県内の採用意欲のある企業の求人の情報をまとめて、各企業のホームページのリンクを張るような仕組みができないのかという意見がありました。私としては、可能性がある考えであると思うのですが、県の見解はいかがでしょうか。

雇用対策課長

中小企業支援の観点から、どのようなことができるのかを検討していく必要がございますが、今、委員がお話しされたリンク集約化等の関係につきましては、中小企業のホームページは個々の企業の情報でございますので、それにつきまして、行政がどのように対応したらよいのかを、産業振興センターなどの団体も含めまして、研究させていただきたいと考えております。

小野寺委員

一つの方策として、是非検討していただければと思います。

引き続き、先ほどの、スキルのことについて関連してお聞きしたいと思います。

今、日本では、若者たちの非正規雇用が増えております。非正規雇用が増えているということは、なかなか正規雇用に移行できないということであり、その原因は様々であると思います。

雇用対策を考えている部局としては、その主因をどのように考えているのか、お伺いします。

雇用対策課長

非正規雇用が増えている原因の一つとしましては、正規社員の求人自体が減ってきているということであると思われまます。

企業では、社員を正規社員から非正規社員に移行しており、これは、景気変動に対応するためと言われており、正規社員の採用は、厳選採用となっていると聞いてございます。

また、高校、大学を卒業して、すぐに就職ができずに、フリーターになってしまうということがございます。正社員になるにしましても、採用面接では、フリーターであることは、なかなか評価されないという面がありますし、特に、フリーターである期間が長期化している状況ですと、正規社員になるということは、現状として厳しい状況にあると思われまます。

また、スキルにつきましては、非正規社員が増えている中で、非正規社員として採用されますと、社内で教育訓練を受ける機会が比較的少ないということが、スキルが身に付かない背景であると考えております。

小野寺委員

日本は、これまで正社員を中心とした企業風土がありますから、正社員に関しては、会社も投資をして職業能力を高めていくという、いわゆる人材育成をするわけですが、非正規だと、蚊帳の外に置かれてしまうということがあります。課長もおっしゃったように、コストもかかり、なかなか正規採用ができないといった悪循環になってしまっていて、ここで議論したからといって、それで改善するわけではないかもしれません。しかし、そういった要因で、技術水準だとか、職業能力が全然上がっていかないということになると、状況も変わらない、立場も変わらないという図式が、ずっと続いていくのではないかと思います。

企業の中で人材育成することが、難しい時代になってきているということで、企業の外で人材を育てればいいのかということと、神奈川県でも、国でも、いろいろな職業訓練を行っているわけですが、なかなかこれも、実際に、正規雇用につながらないという苦しい状況があると思えます。

これまでは、企業が雇ってから人材を育成してきたのですが、もう一つの考え方としてあるのは、雇う企業が、雇う前に職業訓練に関与していくということ、そういう仕組みというのが、今、様々あるとは思いますが、もしそういった取組があるのでしたら教えていただきたいと思えます。

産業人財課長

職業技術校の訓練の一つではありますけれども、技術校で講義と実習を行いまして、それと企業実習を組み合わせた職業訓練を行っております。前半は、職業技術校の中で、知識ですとか、技術、技能を習得いたしまして、後半は、まずは企業と技術校生が面接をいたしまして、自分に合う会社を選び、しばらくの間、企業に委託するという形で、現場での訓練を行います。その後、パート雇用となるといったように、段階を踏んで、まず技術校の中で、それから企業で、その後にパート雇用としての訓練とで、一年間の訓練、実習を行っております。

小野寺委員

今、課長より答弁がありました。学校と企業が密接に関わり合いながら、人を育てるということは必要なことだと思います。

また、中小企業が集まった業界団体のようなところで、職業訓練などに関わるケースがありますが、新聞の記事で、2006年からの3年間の厚生労働省の補助金事業で、川崎市で実施した事業があります。この事業は、神奈川県下のソフトウェアの業界団体が、フリーターの方々を対象にした職業訓練を行うもので、その事業に参加した受講生の多くが、その業界団体の会員であるソフトウェア会社に就職しており、正社員としての就職率が78%であったということです。

この事例は、雇用する企業が職業訓練に関与してくる一つの例だと思います。県が、何かから何まで企画して行うことは難しいと思いますが、こうした民間の流れに対して、県が財政支援などの支援をしていく考えはあるのかお伺いします。

雇用対策課長

業界で研修を行い、フリーターを正社員につなげるといったお話でございますが、今回の報告資料にも記載させていただきましたが、昨年度から実施している事業で、今年度も、緊急雇用創出基金を活用しまして、新卒未就職者等を対象とした人材育成事業を実施してございます。

この事業は、新卒者と卒業後3年以内の方で、就職に結び付かない若者300人を研修生として雇用しまして、雇用期間中、2箇月の社会人としての基礎能力を養う企業内研修を行います。その後4箇月間、県内の中小企業へ実際に派遣しまして、トライアル雇用を行い、その派遣を受け入れた企業は、その間に研修生の適性を、仕事をしながら見極め、就職につなげていくというもので、その4箇月間の人件費は、企業が負担するのではなく、行政が負担するものとなっております。

昨年の実績でございますが、318人を雇用しまして研修を行い、275名が就職につながりました。そのうち7割の225人が正規雇用となっており、事業効果の高いものと考えておりますので、今年度においても引き続き実施してまいります。

小野寺委員

県が、様々な角度から施策を進めていることが分かりましたので、是非、効果の高いものについては、一層強化をお願いしたいと思います。

今日の資料で、平成24年3月の大学卒業者の内定率が93.6%とありますが、最低だった去年と比べると2.6%改善されております。しかし、実数を見ると、リーマンショックの翌年の春の卒業者に対する求人が94万8,000人で、今年の3月は16万人となっており、まだまだ回復はしていないと感じます。また、来年の3月は、もっと悪くなるのではないかととも言われております。

もちろん、学生の方も、そういった状況を察知しているのか、リクルートワークスという会社が調べた数字によりますと、大企業を目指す学生よりも、中小企業に就職すると答えた学生が、数としては多いという話もあります。

こうした状況を考えると、採用意欲はあるけれども、大企業より発信力がな
い中小企業、中堅企業の情報を、若年求職者に提供する作業は、非常に大事だ
と思います。

また、採用意欲がある中小企業を束ねていく力も大事になってくるので、様々
な時代にあった方法を取り入れながら、若年者の雇用を促進されるよう、積極
的な取組をお願いしたいと要望いたします。

続きまして、先ほど申し上げました障害者の雇用について、お尋ねしたいと
思います。

障害者雇用を促進するためには、様々な施策が必要と思います。そのうちの
一つが、仕事の領域を拡大していくことだと思います。それが実現して初めて、
障害に合った仕事に就くことができるし、また、その仕事を提供することがで
きると思います。

障害者の雇用率が上がっていかないということで、いろいろな企業がいろい
ろな工夫をしています。それでも率が上がらないのですけれども、民間企業、
就職を専ら扱う会社などを含めて、いろいろなプランをつくっていると聞いて
います。もし、県で、そういった一部の事例を把握しているものがあれば教え
ていただきたいと思います。

雇用対策課長

職域の拡大ということで、農業に関するものでございますが、プラントによ
る水耕栽培事業によって障害者を多数雇用しているという三重県での事例がご
ざいます。

これは、栽培技術や特殊な養液によりまして、葉物の野菜を、年間24作の高
回転率で栽培する水耕栽培システムを開発した会社がございまして、腰の高さ
の水耕ベッドで定期的に生育するため、収穫作業は格段に楽であり、障害者にも
も負荷がかからないものとなっております。

その農場では、他の企業が参画するシステムとしまして、各企業が採用した
障害者と、出向栽培研修として契約を結び、農作業の研修指導は、その農場で
担当しております。参画する企業にとっても、採用して出向させた障害者を雇
用率に算入することができるため、双方にとってメリットがございます。これ
は、あらたな仕事の分野をつくって、それを活用する事例でございます。

小野寺委員

今のお話のような、画期的な障害者雇用の事例の他にも、長時間なかなか仕
事が続かない、あるいは対人関係で、一つの職場で長続きしないなどといった、
精神障害者の方々に対して、自宅で短時間でも仕事ができるという、インター
ネットなどを使った仕事を開発して、企業に提供しているところもあるよう
です。

そういった事例を含めて、世の中に、どんどん民間が開発した、障害者を就
労支援するスキームが出てきたときに、自治体は何らかの関わりを持てるもの
なのではないでしょうか。

雇用対策課長

県の障害者就労支援としまして、障害者就労相談センターでは、職域拡大の担当員を置きまして、自ら歩いて企業を訪問し、それぞれの同業種の優良雇用事例、職場での障害別の配慮事項、障害者が担当する仕事の切り出しなどの相談をしております。これは、あくまでも歩ける範囲内で、障害者就労相談センターが相談を受けて、就職に向けて支援をしている方の適性を見ながら行っています。

今、委員がおっしゃった民間のいろいろな取組は、企業にもメリットがありますし、採用の範囲も広がってくると思いますので、こういった取組の情報収集をしながら、念頭に置きながら、相談に乗ることが必要になってくると思います。

小野寺委員

絶えず最新の情報をしっかりと収集していただいて、様々な企業、あるいは障害のある方々に提供していただければと思います。

私が2年前に、商工労働常任委員会に所属していた時に、伊勢原市にある龍屋物産にお邪魔しました。知的障害者の方が中心だったと記憶していますが、ものすごく仕事に熟達をしていて、目を見張るといっか、大変な感動をして帰ってきたことがあります。

その後、東日本大震災の4箇月前に、福島県のいわき市役所にお邪魔する機会がありまして、そこでは、知的障害者の方が2人、試験的な採用だと思っておりますが、事務職として採用されておりました。たしか、介護保険の通知の仕分けや、データのパソコン入力ですとか、そういったことをされておりました。もちろん、その様子を見ている福祉施設の経験が長い方がいましたけれども、行政が率先して、そういった方々の職域を広げているということに感銘を受けたことがあります。

神奈川県でも、障害者採用が大分進んでいると聞いておりますが、知的障害者の方でも、これまでとは違う仕事、領域を広げることについては、人事部局になるとは思いますけれども、そういったところと雇用対策課とか、福祉部局とかの連携は、県の障害者雇用に対してあるのですか。

雇用対策課長

雇用対策課としましては、障害者の方の一般の就労に向けてというスタンスで、福祉の作業所、就労移行支援事業所ですとか、そういったところとは常日頃から連携しております。

しかしながら、県職員の採用に向けてはやっておりません。

小野寺委員

多分、そういうお答えであると思いましたが。人材課が障害者を採用するときのノウハウとかを持っているのか分かりませんが、県も様々な障害者福祉を扱う部署、障害者雇用を推進していく部署があるわけですから、是非、連携をして、県の障害者採用においても、仕事の領域を拡大するような方向で頑張る

ほしいと要望しまして、質問を終わります。