

# 「職業能力開発施策について」～国による人材育成支援の現状～

厚生労働省職業能力開発局  
調査官 宇野 禎晃氏

ただ今ご紹介いただきました、厚生労働省職業能力開発局の宇野です。私は今ご紹介いただいたとおり、3年前は富山県の労働雇用課長をしておりました。3年9カ月、富山県庁に在籍し、富山県の皆様に大変お世話になりました。

今日は国の職業能力開発全体の施策の現状をご紹介いたします。ご承知のとおり、去年暮れの政権交代により、労働政策自体の方向性が大きく転換しています。そこで、どういう方向になるのかということも説明の中でご紹介させていただきます。

まず、現在の我が国の雇用状況について簡単にアウトラインをご説明します。

皆様もよくご存じだと思いますが、雇用状況の指標として、完全失業率と有効求人倍率があります。失業率はアンケート調査で算出しています。毎月、国から各都道府県にお願いし、全国4万世帯に毎月最終週に「その週のあいだに1時間も働いていなかった。かつ求職活動をしている」か調査しています。求職活動については、ハローワークでも、求人雑誌を見るのでもよいのですが、何らかの求職活動をしているという方が失業者として定義されます。その失業者がどの程度いるかということを示しているのが、完全失業率です。

一方の有効求人倍率は、ハローワークで求人を受付けた月から、原則3か月後（翌々月末）、例えば、6月に受け取った求人は8月末まで有効求人としています。その有効求人数を、雇用保険を受給中の求職者、そうでない方は翌々月末までは有効期間になります。その有効期間の求職者数で割った比率です。ですから、もし求人と求職が同じ数字であれば、1.00倍になります。

求職が分母で、求人が分子ですので、0.8倍や0.7倍といった数字になれば、求職者（職を求める人）のほうが多い数字になります。逆に1倍を超えると、求人のほうが多いということで、人手不足状態になります。直近の数値は全国で0.89倍になっています。過去からの統計で、この数値は明らかに景気の動向と連動しています。現在は景気回復期の状態を示していると言えます。

有効求人倍率0.89倍という数字を見て、皆さんどう思われるかわかりませんが、実は平均するとかなり高い数字です。「1倍」が標準だと思われるかもしれませんが、統計を取り始めてから、過去全国で1倍になった時期というのは4回くらいしかありません。1番古い数字ですと、昭和43年～46年に1倍を超えました。まさに高度成長時代です。その後2か月ほど1倍を切ってすぐに回復し、第一次オイルショック直後の昭和49年9月まで、1倍を超えていました。その頃の過去最高の数値は1.92倍～1.93倍です。ただしこれは高度経済成長だからこそういう高い数字であります。次に1倍を超えたのはバブル期で昭和63年から平成4年まででした。一番最高の数字は1.46倍です。そのあと4回目に1倍を超えた時期は平成17年～19年です。私自身バブル崩壊後ずっと低く過去最悪という数字ばかりを見て仕事が苦しい時期だったのに、「1倍を超えた」とびっくりした覚えがあります。ですから、この0.89倍というのはかなり高い数字で、人手不足感が感じられる時期だと思います。

ちなみに私が富山県に赴任し、3年目に労働雇用課長になった当時、石井知事から、「宇野君、富山

県は1倍を48カ月連続で超えているんだ。よろしく頼むよ」と言われたのですが、2カ月後に1倍を下回り、その後ずっと1倍を下回ってしまいました。最近伺っていると直近の求人倍率は1.09倍ということで、私は再び富山県に住まいを設けようかなあと。そのくらい皆さん人手不足感を感じておられるはずとおもっています。

この有効求人倍率ですが、先ほど景気と連動しているとお話しました。もう少し詳しく景気との関係をお話しますと、求人・求職の関係だけしか表していないと誤解をもつ方も多いのですが、実はこの有効求人倍率は非常に景気とピッタリ合う、かなり景気の動きと一致する面があります。例えば、有効求人倍率が上がる頃に景気も回復期に入ります。有効求人倍率は景気の一一致指標として、我々は取り扱っています。ですから有効求人倍率を追うと、景気の動きがわかります。リーマンショック後の景気は、一度回復基調に入り、震災で横ばいに、昨年12月に安倍政権になってまた有効求人倍率が上がってきている、という動きになってはいますが、これを景気の「山」「谷」の動きと合わせるとかなり一致していることがわかれると思います。

一方、失業率は景気に遅れて動く数字なので、景気が回復してもしばらくは改善しません。色々な理由があるのですが、一番大きいのは景気が回復してくると「今までは仕事がないから諦めていた」という方が職探しに行こうとします。そうすると先ほどの定義にあったように、仕事探しが始まると無業者が失業者に変わります。このため、景気回復時はむしろ失業率が上がる方向になります。そういう意味で、景気に遅れて動く数字だと失業率は言われています。

皆さんも各種指標をご覧になられる際には、都道府県ごとに雇用の数値の動きを見ていただければその地域の景気動向がご理解いただけるかもしれません。

次に「主要産業別雇用者数・新規求人数」ですが、製造業が4月において全国で24万人減です。他の産業は雇用者数は増えています。新規求人数をみると、製造業は前年より減っている状況です。だんだん減少幅は縮小しているので、徐々に回復している形にはなっていますけれども、製造業の回復はまだ遅れているように見えます。一方、比較的良いのは医療福祉で建設業も最近は人手不足と言われてます。

続きまして、「都道府県別の有効求人倍率」ですが、有効求人倍率が高いところから見ていただくと、1位は宮城県となっています。福島県は1.21倍で4位となっています。これは震災の関係で人手不足感が出てこういう数字になっています。被災地以外で高いところは、岐阜県、愛知県、福井県、石川県、富山県、岡山県、香川県です。全国的には製造業の産業別雇用者数・新規求人数は低調ですが、ものづくりが強いところは比較的、求人倍率は堅調です。愛知は自動車関連の回復と連動していますし、北陸も回復基調です。

「職業別の求人倍率」では、建設が最近が高く、2倍を超えている状況です。あとは保安の職業も3倍になっています。専門的・技術的職業は1.29倍となっていますが、これは、専門的・技術的職業の中に「福祉関連」「介護関連」が入っており、福祉関連の保健師、理学療法士、福祉相談指導員など、あとは介護関連職種の家政婦や施設介護員といった職種の求人倍率が高く、不足感があるということです。

「日銀短観」もよく景気判断に使われる数字です。これは企業へのアンケートで、「あなたは人員が不足していますか？過剰ですか？」という比率を見て、人員不足の比率と人員過剰の比率を差し引いてプラス・マイナスを出すDIです。全産業では、2013年3月でマイナス1ポイントとなり、不足に転じています。製造業は、過剰感がまだ10ポイント残っていますが、先行き若干、不足となっています。全産業とも久しぶりに不足感に移っているという状況です。

さて、中長期的な雇用状況です。

我が国の場合、人口減少は避けて通れない課題です。厚生労働省全体としても少子化対策が非常に重要な課題となっています。今この時点で生まれたとしても、大人になるまで20年以上かかるわけです。15歳だと15年、20歳だと20年ということで、景気の将来推計はわかりませんが、人口の将来推計というのは非常に当たりやすい、見通しやすいものです。

生産年齢人口別割合は、15歳～64歳の人口割合が2010年63.8パーセントだったものが、50年後には50.9パーセント。高齢化率が23.0パーセント。4人に1人弱だったものが、39.9パーセント、10人に4人、5人に2人の方が65歳以上になっているという形で確実に高齢者が増えていきます。若い人が減っていくのは避けて通れなくなってきました。

厚生労働省では、2030年までの就業者数の推移がどのようになるかシミュレーションをしています。2010年では就業者数（企業の中で働く雇用者＋自営業、経営者、家族従業者も含め）が6298万人となっています。経済成長と労働参加が適切に進まないケースだと、2020年に5937万人で、361万人減ります。また2030年だと、5453万人で845万人減るという数字になっています。

一方、経済成長もある程度進み、労働市場に参加する方（今まで働いていない方にも働いてもらう）が一定程度増加すると想定すると、2020年で6289万人、9万人減でほぼ横ばい。2030年で6085万人、213万人減で、適切に進まないケースに比べて結局30万人増えるといった推計を出しています。

もう少し細かく男性と女性でみると、男性の場合、64歳～69歳のあたりの労働参加が進めば、130万人～180万人減少が抑えられます。高齢者の人口が増え、比率が上がるとそれだけ増加のインパクトも強くなります。また女性の場合ですが、現状、25歳～29歳、30歳～34歳、35歳～39歳の層の労働力率がどうしても下がってしまう。ここを上げてある程度M字型が解消されれば、2030年が2010年よりもむしろ増えるといった数字を出しています。この数字自体は皆さんどうお考えかはわかりませんが、やはりポイントとしては高齢者と女性に働いていただくことが、ここ10年、20年の重要な課題になります。

もちろん、若年者にも大きな問題があります。内定率は比較的回復傾向にありますが、93.9パーセントで依然として厳しい状況です。ただ富山県では内定率は非常に高く、全国トップクラスですので、そういう意味では富山県の企業は非常に素晴らしいと思います。私の在職中も、非正規雇用者の比率は全国で一番低いというデータが発表されて、女性の就業率も一番高い値だったので、石井知事が喜ばれて記者会見で資料を配布され、PRされていたのを覚えています。富山県の労働雇用課長をやらせていただき、とても有難いと思いました。

ただ全国的にみると、まだまだ新規大卒のところは厳しいです。よく言われていますが、従業員数300人未満の企業の方は求人を出しているのになかなか学生から応募がない、一方で従業員1000人以上の企業では、求人に対して希望者数が多い、求職規模と企業規模のミスマッチが依然としてあるということです。そのためハローワークでもミスマッチ解消のために新卒対策を行っているという状況です。

もうひとつ、フリーター・ニートです。若い人が減るのに、働かない方がおられるのは問題です。フリーターはピークから大分減り（10年前・217万人）、現状は180万人です。ただ一時期170万まで下がったのですが、近年増加傾向にあります。ニートは、60万人から64万人で行ったりきたりしています。フリーターの安定雇用、またニートの方に働いていただくことが重要だと思います。

富山県の場合、ニート対策では、すでにサポートステーションや若者自立塾といった合宿型などのNPO法人が、たしか新川地区と富山市の大沢野に2つあり、高岡でも行っていると聞いているので、そういう意味でも、先進的な県だと理解しています。

女性の雇用の問題は、先ほど述べたようにM字型の問題です。ほかの国は、なだらかな山型になっています。ただ、スウェーデンは高い山型ですが、イタリアは低い山型です。そういう意味では、M字型は珍しいです。失業者として求職活動をしている方と求職活動はしていないが本当は働きたいという人を足した数字が「就業希望者数」で、実際に働いている数に就業希望者数を上乗せしたものが「潜在的労働力率」と言いますが、女性で本来働きたいと思っている方は非常に多くおられます。しかし、全国的にみると保育所数が足りないため働きに出たくても出られないという大きな問題があります。そういう意味でも、待機児童ゼロの富山県は先進的な県だと思います。現在は、全国が富山県のような形になって行こうとしている過渡期なのかもしれません。大都市にとって待機児童解消は切実な問題です。

女性の中途退職理由を聞くと、「仕事との両立が難しい」「解雇された」という声があります。自発的に辞めた人はともかく、こういうところの人をいかに辞めさせないかが重要となってきます。

あとは高齢者の就業率。高齢者をもう少し活用するという点では、日本の場合は現在でも高齢者の就業率が非常に高い状況になっています。60歳でも65歳でも高いのですが、皆さんまだまだお元気なので、もう少しならんらかの形で働いていただくということです。

非正規社員の問題は、新聞等でよく報道されるように非正規社員の比率の高まりに不安を感じておられるかも知れませんが、改正の高齢者雇用安定法があるので、例えば60歳以降の継続雇用はほとんどが非正規社員の範疇に移っていくこともあり、一定程度まで非正規社員が増えていきます。必ずしも非正規社員すべての方が問題だとは言えない面もあります。非正規社員の中には当然、時間が自由だとかいうことで非正規を希望される方もいらっしゃいますが、厚生労働省としては、本当は正規社員になりたいのにやむを得ず非正規正社員になっている人たちは何とかしなければならないという思いです。

特に初めて仕事に就くとき、いわゆる新卒の正規社員比率がだんだん下がってきています。高卒の新卒正規社員率が大幅に下がっているのは、ひとつは高卒の求人数の減少。以前は学卒は高卒がメインでそれなりの数がいたのが、大学進学者の増加で高卒自体が減っているからです。また、大学生の正規社員比率も傾向的に下がっており、特に男子大学卒は大幅に下がっています。一方で、正規社員になりたい人の割合がだんだん増えています。平成11年、13年、19年、22年に統計をとっていますが、直近では全体的に増えていて、特に契約社員や派遣労働者の方は、正規社員になりたいという希望の方が増えているということになっています。ということで、この対策をどうしていくかというのが課題になっています。

つぎに、能力開発施策の状況についてご紹介したいと思います。厚生労働省の基本調査で、OFF-JTとOJTの実施状況を調査しています。OJTは正社員で7割くらい、非正規社員では3割強の実施となっています。また継続的なOFF-JTは正社員で6割くらい、それ以外非正規社員で3割弱の実施という数字になっています。

人材育成に関する問題点として一番多いのが、「指導する人材が不足している」という回答で、次が「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」「鍛えがいのある人材が集まらない」「金銭的余裕がない」「適切な教育訓練機関がない」という順番になっています。

続いて第9次職業能力開発基本計画についてですが、大きく分けて基本的施策として8つありますが時間の関係上計画の説明は省き、具体的な施策をご説明したいと思います。

まず、「公共職業訓練」は、国や県が行っています。国は「高齢・生涯・求職者雇用支援機構」を通じて、ポリテクセンター、北陸職業能力開発大学校などを設けています。富山県は、富山県技術専門学院が設けていて、国から県に対し交付金が出ています。技術専門学院（通称技専）やポリテクセンターは、皆さんご存じの方も多いと思いますが、ものづくり訓練が中心です。技専は介護や事務もやってい

ますが、より幅広い、ものづくり以外の訓練に関しては、原則は都道府県からの委託という形で民間の訓練機関に行っていただいています。国が委託費の全額を都道府県に交付して、都道府県から民間に委託しています。

公共職業訓練は大きく分けて3種類あります。一つめは失業した方の離職者訓練です。ハローワークで失業保険を受給している失業者に、再就職するための能力をつけてもらうために行われる訓練です。二つめは在職者の方々のスキルアップのための在職者訓練です。三つめは学卒者訓練です。高校を卒業して大学に行かず能力開発専門の学校に行く（富山県では魚津の北陸職業能力開発大学校―通称ポリテクカレッジや技専で訓練いただく）。この3種類の訓練があります。

離職者向けの訓練には2種類あります。雇用保険（失業保険）受給者への訓練と雇用保険を受給できない方に対する訓練です。雇用保険を受給されない方に対する訓練は、「求職者支援訓練」と言い、平成23年10月から実施されていますが、これは非正規や就業経験がない方向けに、民間の機関に委託し、比較的優しい訓練を行なっています。雇用保険受給者向けの公共職業訓練の特徴は、雇用保険受給者だと訓練期間中は、雇用保険の失業手当がもらえます。たとえ訓練中に失業手当の期間が終わっても、「訓練延長給付」という形で訓練が終わるまで受給期間が延長されます。一方、求職者支援訓練は毎月10万円の生活費に相当する手当が出、プラス訓練を無料で受けられます。

受講者数は施設内の訓練より圧倒的に求職者支援訓練が多く、この訓練はすべて民間でやっています。また、都道府県の民間委託訓練もかなり多くなっています。ポリテクセンターなどの施設内訓練は、全国で3万くらい、だいたい1割程です。9割は民間でやっていただくものです。在職者訓練は、全国でだいたい8万9千人くらい実施しています。学卒者訓練は全国で2万人くらい実施しています。

離職者訓練は、まずハローワークで申しんでもらい、ハローワークが斡旋します。在職者訓練を希望の方は、直接ポリテクセンターないし技術専門学院に申しんでもらっていただき、学卒者の方は直接大学校で申しんでもらっていただく仕組みになっています。

「職業能力開発校」が、都道府県運営であり、富山県で言う「技専」のことです。「職業能力開発大学校」は「短期大学校」と「大学校」があり、「大学校」は全国で10か所しかありません。魚津にある「大学校」は、新潟、石川、福井も含めてのもので、富山県では高岡市にある「職業能力開発促進センター」は離職者を中心に、魚津の北陸能開大学校は高卒の方々を対象にした学卒訓練がメインです。なお両方とも、在職者訓練も実施できます。

国の離職者訓練は、全国61か所でやっています。就職率は8割くらいということなのでかなり高い数値となっています。訓練の受講者定員は、景気が悪いときには増やし、良いときには減らします。多いときで3万6千人から3万人くらいということになっています。だいたい1県に1校ないし2校ある感じになっています。

受講者は前職が派遣社員の方やアルバイトの方となっており、6か月訓練が多いのですが、終了後正社員で就職できるカリキュラムとなっています。訓練は毎日7時間～8時間やっているのでも、基礎的なものから一定の程度のものについてはできるようになります。その結果、就職率もかなり高いです。先ほど、ここに来る前に「ポリテクセンター高岡」にも寄ってきたのですが、就職率は85パーセントを超えているそうです。富山県はものづくり県なので、就職率も高いのだと思います。

私は現在ポリテクセンターを担当し、各県の施設を回っているのですが、富山のセンターは規模が大きく、設備も充実しているのでも、ぜひご活用していただければと思います。ポリテクセンター修了者を採用した大半の企業がアンケートで「採用者に満足している」と回答されており、大変有難く思ってい

ます。

一方、都道府県の訓練校は県によって千差万別です。今回経営者協会から講演を依頼されたとき、なるべく具体的な好事例を入れてほしいという話だったので、担当に好事例はないかと聞いたところ、「好事例は富山県です」ということでした。富山県では、ハイブリッド車の整備や、離職者訓練では環境エネルギー設備科というところで、太陽光パネルの取り付けの技術者なども養成しようとするなど、新しい訓練コースを加えると聞いています。いろいろな業界団体の方々からのご意見・ニーズを吸い取って、新しい訓練科を作っていられしやることでした。また環境エネルギー関連の訓練コース、在職者の訓練コースも新たに作ろうということで、実は他の都道府県から、取材したいとの声が多くあります。県の訓練校もぜひご活用していただければと思っています。

次に、民間の委託訓練ですが、就職率は66.7パーセントです。先ほどの85パーセントと比べてかなり低い状況です。原則、都道府県から民間に委託しています。富山県でも委託をしています。訓練は標準3か月です。事例ですが、フォークリフトのオペレーション編や、介護や事務といったものづくりではない訓練を中心にやっています。

先ほど申し上げた求職者支援制度、これも基礎コースと実践コースの2つでやっていますが、おもに介護系や医療事務、情報系といったものが中心の訓練コースを開講しています。これらのすべてを民間でやっています。

在職者訓練は、訓練期間は概ね2日～5日で、これは有料でやらせていただいています。新たな技術の対応した訓練コースをお願いしたいということでポリテクセンターにご相談いただければ、オーダーメイドで訓練を用意できます。

学卒訓練です。技専は「普通課程」として、北陸能開大は「専門課程」と「応用課程」の2つの課程を設置しています。少子化の影響で人数・受講者は減ってきています。就職率は98パーセントとほぼ100パーセントに近い状況です。

以上、公共職業訓練ですが、それ以外にも事業主の方が訓練校を選ぶような場合に、都道府県が認定する仕組みがあります。この「認定職業訓練」に該当すると、運営費で国が3分の1、都道府県が3分の1を出す。あとは施設設備費も一定程度出すというような制度です。その代わりに、一定の基準にあった訓練を行うということです。

次は企業支援です。企業内で訓練される際には、どうしても費用がかかります。費用の助成金として、「キャリア形成促進助成金」を簡単にご説明したいと思います。これは平成25年度から大分、仕組が変わり、大きく分けていわゆる普通の一般訓練、例えば階層型訓練、係長研修や課長研修といった研修は「一般型」の訓練になり、賃金助成が訓練時間1時間400円、講師代や受講費などの経費助成が3分の1となっています。また政策課題対応型としてグローバル人材育成などを行うと、賃金助成の単価や経費助成の助成率がアップします。訓練計画を作って、富山労働局に相談して、申請していただくと出ます。

教育訓練給付制度は、雇用保険の被保険者の労働者本人が、自分で指定講座を受講したときに費用の2割、上限額10万円を支給するというものです。現在給付可能な講座は8500講座あり、中には通信講座もありますし、大学院修士課程も580講座あるので、こういうものも一度従業員の方にご紹介していただければと思います。

次は去年の補正予算で作った、「若者チャレンジ奨励金」という助成金です。もうすでにご存じかもしれませんが、今年度から受付が始まっています。非正規雇用の若年者にOJTとOFF-JTを組み合わせた一定以上の訓練を3か月～2年実施した場合に、一人あたり月15万円を助成します。さらに職業訓練終



「若者チャレンジ奨励金」というお金の出る制度ができたこともあり、ぜひ一度こういうものをご検討いただけないかなというのが、今日一番の私のお願いのひとつです。

何度も申し上げて恐縮ですが、ジョブカード型訓練は、手間をかければかけたただけ成果はあるので、ぜひこういったものを使って人材育成の仕組みを作ってもらいたい。少子化の中、若者は本当に貴重ですし、この先は高齢者や女性の皆さんにも、働いていただく必要があるので、そういった方々を含めての教育訓練体制をどうしていくかというのは非常に大きな課題だと思います。

最後に申し上げるのは、今後どういうふうに労働契約の方向が変わるのかということを紹介したいと思います。新聞報道にあるように、今成長戦略は産業競争力会議においても、労働政策に関して大きく変わろうとしています。前政権では、どちらかといえば「雇用の維持」といった部分に重点をおいていました。新政権になりまして、4月23日の産業競争力会議で田村厚生労働大臣は、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフト」を掲げています。雇用調整助成金をたくさん使っていた企業もいらっしやると思いますが、雇用調整助成金は縮小する方向になってきます。むしろ労働移動を支援していくという「労働移動支援助成金」を拡充します。また、民間人材ビジネスなどの自由な発想の訓練を主にした再就職支援に訓練費用を出します。同時に再就職後も受け入れた企業の訓練にも助成措置を出すというような方向で制度構築をしたいと思っています。「再就職機能の強化」です。富山でも産業雇用安定センターがありますが、このセンターのマッチング機能を強化していきたいと考えています。

もう一つは「社会人の学び直しの支援」です。これも安倍政権の目玉のひとつですが、文部科学省で企業のご意見を聞きながら、学び直しに役立つようなプログラムを作ります。このプログラムを主に大学、大学院、専門学校を中心に作ります。厚生労働省は、雇用保険制度の見直しの中で若い人が学び直そうとするときの訓練の経費を助成する新たな措置、自発的な教育訓練に対する支援措置ができないか検討を始めることになっています。

また「キャリア形成促進助成金」の中でも、学び直しに対する企業支援も検討を始めるということに入っています。それによって、スキルアップ・スキルチェンジ・キャリアアップの支援措置をしたいと考えています。

先ほど「民間人材ビジネスの活用」という言葉を申し上げました。特に大きいのはハローワークの求人情報の提供です。これは求人を出した企業のご理解を得て、民間に対してもオンラインで提供します。また地方自治体に対しても希望があれば、ハローワークの求人情報も提供していきます。またトライアル雇用の奨励金も一部の助成金はハローワーク経由での紹介が要件だったのですが、民間の紹介も助成対象にするとしています。

正規・非正規の問題に関しては、正社員と非正社員が二極化しているので、こうした二分法ではなく、もうひとつ中間の新しい働き方はできないかと。これはイメージとしては、非正規雇用の方々がいきなり正社員になるのは難しいので、より中間のキャリアアップができるようなイメージとして、例えば職務限定正社員というものを考えられないかということです。

また先ほどの労働移動ですが、日本の企業では、働き方が欧米とは異なり、転職して給与が上がっていくことはあまりありません。しかし、欧米ではむしろ転職しながら給与を上げるという形が見られます。そこで前職で身につけた「能力」を転職した企業の「評価」に反映していけるような仕組みを作る「スキル見える化」を図っていきたくて考えています。これは非常に難しく、日本の企業で根付くか

はわかりませんが、見える化をやっていかなければならないと考えています。このために業界団体などと連携して、業界検定の支援などにより、スキル見える化ができないかと今動いています。

若者の安定雇用の実現については、中小企業のマッチングの強化が必要です。今、「若者応援企業」という制度をやっています。これは中小企業が中心ですが、もっと若者が中小企業に目を向けるよう、労働局でやっています。地域によっては大分増えています、富山ではまだまだだと聞きます。若者応援企業限定の採用説明会の企画などもありますので、この際「若者応援企業」になられることをご検討いただければ幸いです。労働局へご相談いただければと思います。

また、中小企業の問題として、新入社員が入ったときに人数が少ないので、研修するにしてもコストがかかります。そこで、新入社員の訓練をする中小企業への助成金も検討すべきと言われております。これも新年度に向けて検討したいと思います。

今年度からものづくりマイスター制度を、富山県ですと職業能力開発協会ですと新たにやろうとしています。ものづくりマイスターに認定された方には、若手従業員に対し教えに行ってもらいます。その謝金や交通費は国（県）で出すという仕組みです。これは今年度から始めますが、来年度も引き続き行いたいと思いますし、もっと若者の技能向上を目指すようなイベント・取組みも拡充したいと思います。

最後に「女性が活躍する社会の実現」ですが、私ども職業能力開発局でいうと、復職した子育て女性、特に育児休業中で復帰するときの直前の職業訓練に着目した助成金。先ほど申し上げたキャリア形成促進助成金の中でこの助成金を出したいと思っています。

最後になりますが、富山県はものづくりを中心に、人を大事にする企業さんが多いと実感しておりますので、ぜひ富山県の企業が全国の企業の先進的なモデルとして、人材育成を積極的に進めていただければと思います。