

平成 28 年度第 1 回高知県職業能力開発審議会小委員会 議事録（概要）

1. 日 時 平成 28 年 4 月 19 日（火）
2. 場 所 高知共済会館 3 階「藤」
3. 出席委員 【小委員会委員】
筒井早智子 吉野祐一 中山和恵 川上勲夫
（敬称略・順不同） （4 名）
【オブザーバー委員】
二宮久美 西森信明 西山正晃
（敬称略・順不同） （3 名）

4. 内 容

（1）第 10 次高知県職業能力開発計画について

○事務局から高知県職業能力開発計画及び高知県産業振興計画及び日本一の健康長寿県構想について説明。

○質疑意見等

（委員）

この資料②の部分なんですけど、この中で、まだ 26 年度までの分で、27 年度の分も出ていますけれど、この中で雇用労働政策課の担当のところ、例えば、3 ページの見方を教えていただきたいんですけど、3 の特別な支援を必要とする方々の能力開発があつて、その下に目指すべき姿があります。これの 2 つ目、2 段目に、学卒、未就職者に対する、というところがあつて、基礎的な訓練の実施というのがあるんですが、この 22 年度で、4 コースで 31 人が受講されています。26 年度は 1 コースで 15 人。それで、目指すべき姿が、働く意欲のある高卒生が能力を高め適した仕事に就くということなんですけれど、まだ最終的なものではないと思いますけどどういうふうに見たらよろしいでしょうか。例えば 4 コースあつて 31 人が受講していたのが、4 年後の 26 年度で、1 コースで 15 人。少しその見方がよく、いくつかこういうところが出て来まして、どういうふうに見たらいいのかなど。最終的な評価というところで、次の審議会に出ると思いますが。

（事務局）

こちらにつきましては、コース数と定員数をお示ししておりますので、またこれの受講者数云々というのは、こちらに記載させていただいてはいないんですけど、次回までに実績等、お示しはさせていただきたいと思います。

（委員）

お願いします。

すみません。先ほどのことですが、あと、いくつか雇用労働政策課の担当で、そういう

のが出て来ますので、それも一緒に次回お願いいたします。

①から③までどの資料でも結構ですので、よろしくをお願いいたします。

③については、今日というか今回改めて資料を事前にいただいて、少し疑問をもたれたりするところもあろうかと思いますが、どの部分でもかまいません。お願いしたいと思います。

それでは続きまして、第10次高知県職業能力開発計画の体系（素案）について説明をお願いいたします。

○事務局から高知県職業能力開発計画の体系（素案）について説明。

○質疑意見等

（委員）

体系の素案について説明をいただきました。このことにつきまして、それでは、まず第一部の総説につきましてご意見をいただきたいと思います。総説についていかがでしょうか。

特に今、ご意見は無いでしょうか。

そうしましたら、第二部のほうに移らせていただきます。

職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題でございます。雇用情勢の変化、産業構造等の変化と求められる人材像、それから、3の就業を取り巻く環境の変化、これについていかがでしょうか。

この変化と課題ということはあれですが、この下の1、2、3の部分ですね。これが課題というのを敢えて外しているんですかね。国のほうは課題というのは全部くっつけているんですけど、それぞれ、1、2、3について。上に変化と課題があるから離しているのかなと思いますけれど、どうでしょうかね。

この課題もこの中でももちろん見つけられますので、あったほうがいいのか、やはりこのほうが課題を外しているほうがすっきりしているのかなと思ったりしますが、国のほうは全部課題がくっつけているんですね。どうでしょうか。少しそこは私の疑問なんですけども。

皆さん、いかがでしょうか。

この雇用情勢の変化については、現状を書いているというふうにとらえていいと思います。

課題も見えますね。雇用におけるミスマッチの存在ということで。

忌憚のないご意見を是非いただきたいと思います。

就業を取り巻く環境の変化の中の一番下の障害者の新規求職申込み件数が増加というのがあるんですが、これは何か、何と言うかきっかけがあつてのことなんでしょうか。

障害者の雇用率そのものはそんなに高くないですよ。半分くらいですかね。

申し込み件数が増加というのが、どういうふう to 増加してきたのかなと思っているんですが。

就業を取り巻く環境の変化として出しているわけですので、何かあるのかなと思って、背景が。

労働局さんが積極的に障害者の雇用の促進をされているとか、何かそういうことはないですかね。

これは供給側、いわゆる労働者側、働こうとする人側の変化ですよ。だから、企業側ではないので、どういうふうにして増加してきているのかな。

(事務局)

はっきりしたことは言えませんが、おそらく精神障害者の登録が増えているからではないかと思います。

(委員)

今、第二部のところの変化で、題目の中で出てきていますので、やはり、ここももう少し詳細に、どういうことが背景にあって増加しているのかということを知りたいなというふうに思っております。また次回までにお願ひいたします。

いかがでしょうか。この第一部の総説と第二部の変化と課題について、ご意見ありましたら。

(委員)

色々資料があつて数値があつて、それをとりまとめてマクロ的にこうだというのがあつたらいいなという気もするんですけど。例えば生産年齢人口が推移して、だから高齢化によって10年間、20年間でこれだけ全体で引退されると。それに対して若年入職者はこれくらい、精一杯でもこれくらいが見込まれるので、全体的にはこれくらいの労働者不足が見込まれるとか、それとですね、今のフリーターとかニート数とか、そういううまい活用、障害者の方々とうまい活用とかですね。

あるいは、もっと踏み込んで、生活保護の世帯というか、そういう方々を何とか、少し論理的になるので難しいかなとは思いますが、そういうマクロ的に見直すじゃない、パズルでもないんですけど、この課題解決のためにはこういう方々を労働市場に移行することによって労働力不足が補えるとかですね、そういう分析があつたらいいかなとは思いました。

というのは、建設業ではすごく高齢化が進んでいて、あと20年後にこれだけのお年寄りが引退すると。それについて生産性向上に向けて、労働力というのは多少縮小しても生産性向上により最低これくらいの人数を確保すれば何とかインフラ整備に事欠かないとか、そういう分析が一応されたものがあるものですから、ひょっとそういうものが産業間全体で分析があれば、わかりやすいかなと思った次第ですけど。少し難しいかもしれないです。

(委員)

というと、将来のことも含めてですよ。課題ですから、変化と課題だから。マクロ的

なそういう分析があったらいいんじゃないかというご意見です。このことに関してでもかまいませんし、いかがでしょうか。今、ご提案いただいたんですけど。

事業主代表の委員さん、何かご意見、ございますでしょうか。

(委員)

先ほどいただいたご意見は、おっしゃるとおりだなと思います。

こういう資料もどういう角度から見たらいいのかなと思って、障害者の方の求職が増えているというのは障害者が増えているのかも知れないんですよね。特に精神的な方の場合、ひょっとしたらそういう社会情勢もあるのかもわからないので、そのあたりをどういうふうにとらえるかによって随分結論が変わってくるように思いますので、そのあたりは他の資料をとってみないと、どちらかの結論なのかってわからないので。求職者が増えているということひとつとっても、良いのか悪いのかって、少しこっぴどでわからない部分がありますので、そのへんのところを少し広いところで分析いただけたら。私も少しこのへんが、先ほども聞きながら、これ、良いことなのか悪いことなのかと思いついて聞いていたのですね。そういうところがいくつかあるかなと感じております。

(委員)

確かに。どうもありがとうございました。いかがでしょうか。

(委員)

9、10 ページで3つの項目で出ているんですが、これにつきましては、例えばどの程度の調査をなさったのか。どのぐらいの企業に対して、どのぐらいに回答が得られたのか、それから、どういったところに向けてとかいうのによって随分変わってくると思われまし、例えば経営戦略上重視する項目が技術力の強化により優秀な人材の確保、収益性の向上ということが一番最初にあがってきている。それからそのあと、顧客満足度の向上ということになってくると、下を見ると今度、人柄を一番最初に出すということになると、どういふような関係を、どうなのかなと思ってしまったり。

次にいくと、人材育成を行なう時間がないがトップになっているというようなことでいくと、これについての課題を見つめていく時に、人材育成にかかる課題、各種の課題はどのような方向性で行くのが一番いいのかということが非常にとらえ難いというか、見出し難い課題であるなというふうには、それをまずやっていくためにはという提案もしなきゃいけない。どんなふうな調査ですかね、対象的には。

(委員)

お願いします。

どういったところを対象に何件くらいされたかとかいうことでしょうか？

(事務局)

この調査は、高等技術学校の訓練科に係る企業 1000 社程度に出しまして、400 社程度から回答が返って来たものでございます。

(委員)

業種とかいう、大体かたまってくるんですかね。

(事務局)

ものづくり系の企業になります。

(委員)

10 ページの人材育成に関する課題ですが、この県内に適切な教育訓練機関が無いとか、訓練計画の立て方がわからない、訓練効果のはかり方がわからないというような、あわせますと 8.2%ですが、ここらあたりは、この第 10 次計画の中で企業に対して何かアプローチできる、こういうことに応えられるようなことが施策としてできないかなと、少し思いました。

(事務局)

現在、こういったお声に裏打ちされる現象として、在職者訓練、企業に在籍をしたまま私共の学校の基本カリキュラムを受けられたら、3 ヶ月程度、初採者の研修ということで、私共の新生と一緒に座学を含めて同じカリキュラムを受講される方が毎年数名いらっしゃいます。

求める技術、例えば国家検定だとか技能士の試験を受検したいけれども、技能がついてきていないので研修を受けたいとか、比較的一般的なところで言えば、産業機械の操作のための特別講習だとか、年間約 50 以上のコースで、近年は 200 人を延べで上回る、数日のコースの在職者訓練を実施しておりまして非常に好評です。

ただ、これは、我が校の施設内訓練の定員の余裕を利用した訓練となっておりまして、今後こういったご要望も増えるようであれば、それ向けの対応もしておかないと、これ以上数を伸ばすのは困難だなというふうには思っています。

宣伝なんですけど、オーダーメイドというかたちで私どもがコースを発表して募集をする以外に、企業様から突発的に、差し迫ってこういう技術・技能を習得させたいというお声が年間、やはり 10 件、20 件まいます。そうした私共ではなかなか対応できないものの中にはありますが、極力ご紹介するなり自分のところで何らかの対応をするなりして、工業技術センターや産業振興センターなどとも連携をはかりながらですね、人材の育成については臨機応変に対応させていただいておりますので、この計画におきましてもそういった部分がさらに道筋として明示をできればなと思っております。

(委員)

はい、どうもありがとうございました。

やはり、人材育成というのは今回の目玉でもありますので、少しそこらあたりを今後、課題として何らかのかたちでできないかなと思うんですが。

それと関連して、育成してもすぐ辞めてしまうという、これは離職につながりますよね。だから、とてももったいない気がするんですが。そこらあたりも少し対策を考えることが今後必要かなというふうに思います。そこらあたりを少しどうでしょうか。

他にご意見ございませんかね。関連してでも別のことでもかまいませんが。

変化と課題というところ、第二部については高知の特徴といいますか現状が浮き彫りになっているというふうには思います。

(委員)

2点ほど、確認というか質問でよろしいでしょうか。

ひとつはですね、求められる人材像というところで、人材育成にかかる各種課題というところで、各種課題と言いますと、すごく範囲が広いように思いますが、その課題というところについては、この総説のページ10、こちらに項目があるのですが、このようなことを指しているのかというところ。

もうひとつは、M字カーブというところ、それからフリーター数、ニート数の高止まり。M字カーブについては本県は全国と比べて浅い。もう一方のフリーター数、ニート数の高止まり、こちらは全国のグラフと比例している。こういったところから見ると、高知県と全国、少し違いがあるのかな。それぞれに対してどのような対策をとっていくか。こういった見方も必要じゃないかなというふうに思います。

(委員)

どうもありがとうございました。

それでは、第一部の総説について、この書きぶりでいかがでしょうか。

この案のとおりで総説はよろしいですか。

はい、ありがとうございます。

それでは、第二部のほうは先ほど少しずつご意見も頂戴したんですけれど。まず、雇用情勢の変化の部分です。有効求人倍率が最高値を更新してはいるものの正社員の有効求人倍率は、0.6倍程度であることなど、新規求人数が増加傾向の業種、ミスマッチの存在というふうにピックアップされていますが、雇用情勢の変化についてはいかがでしょう。

6ページにはミスマッチの要因としてはというようなことでありますが、賃金労働条件のほか、求職者の技術や技能のレベル、仕事に対する意識が企業側の求めるレベルに至っていない等、職業能力面での課題もあるというふうに考えられるということで説明がっております。

書きぶりとしてはどうでしょうか、ご意見。もう少し詳しく書いたほうがいい、これで、ここの分はいいんじゃないかというご意見いただければ、ありがたいと思います。

(委員)

現実的にはね、すごく難しい問題があるんですけど、書きぶりとしてはこれぐらいしかないかなと。

(委員)

あまりこれ以上はということですかね。

この程度の書きぶりでよろしいんじゃないかというご意見がありました。他の、いや少し違うというご意見お持ちの方、いらっしゃれば言っていたらありがたいんですけど

れど。

よろしいですね、これについても。

では、次の産業構造等の変化と求められる人材像、企業側の部分ですけれど、これについてはいかがでしょうか。

いただいた意見の中の部分も入っておりますし、調査結果から出している部分はあります。

今、無いようでしたら次に進みたいと思います。3の就業をとりまく環境の変化。これは供給側といいますか働く側のものですが、現状と課題がの中で浮き彫りにはなっておりますね。

それと、先ほどご指摘がありました、もう少しマクロ的な部分がこの中でわかるようになっていたらいいんじゃないかというご意見もありました。障害者の部分も、少し背景がわからないので、これももう少しわかるようにしてもらえればという、今まで出たところでは、そういったことかと思えます。

高知は高齢者の方の就業率、高いですしね、この調査の結果など色々見ましても。

これについても、この書きぶりでどうでしょうか。よろしいですかね。

はい、ありがとうございます。

(委員)

第二部まで審議していただきましたので、第三部の職業能力開発の方向性についてご意見をいただきたいと思えます。

1から6までございますので、1から順にいきたいと思えます。まず生産性向上に向けた人材育成の強化というふうになっております。

IT人材層を分厚くする取り組みなど、今回はかなり違った部分が出て来ておりますね。これもはっきりと方向性が示されていると思えます。どの部分からでもと思いましたが、6までありますので1からいきましょうか。

先ほどから人材育成というところが、休憩時間にも大分、どんな人材をというようなことが出ていたんですけど、やはりトップにあげているだけあって人材育成の強化というのが大事なと感じます。

いかがでしょうか。この3つ項目としてあげてはいますが、これでいかがでしょう。特に企業側の方がこれをどういうふうに見られるか。

企業、業界における労働者に対する職業訓練の実施ですけれど、これなんかで大きく項目としてあがっていますが、この中に大抵のことが入っているかなと思えますが、この3つの項目でよろしいですかね。いかがでしょう。

(委員)

精神力の強化という要素を、少し盛り込めないですかね。

(委員)

精神力の強化。いかがです？他の委員の方。

結局、多岐にわたりますよね、これ。就職する前のキャリア形成だから、教育委員会の関連にもなりますよね。

(委員)

少し、こちらでは適当でないかもしれないですね。

(委員)

そうではないと思いますが、他の委員さん、いかがでしょうか。

キャリア形成のところでも関連してくるし、先ほどの精神的な強化というようなことがですね、企業の方もそういった人を求めているのかなというのを私も感じます。

敢えてそれをここに入れるか、それとも、もう中に含めて、実際これを推進していくために別でしていくのかですね。今回はこの3つにしておくのか、どうでしょう。できれば、ここに強化ということをしてほしいということをおられるわけでしょう。

(委員)

この3つ、同じ項目として扱うことにすごく違和感があつてですね、IT人材層を分厚くする取り組みというのも見えてくるし、それから職業訓練の実施も見えてくるんですが、じゃあ、労働者の主体的なキャリア形成の推進がここに並ぶと、主体的なということが混ざっていてひっかかっている。この3つ同列に並ぶものかい？ということが私の中にあつてですね。少し悩ましいところです。

(委員)

適切な言葉があれば、これに並べる言葉に変えるということもできますよね。先ほどのご意見もありましたので。

キャリア形成を事業主、企業側が求めているこういった人材が欲しいというような中で、キャリア形成をしていく中にそういう人材の、求める人材像ですね。

ここらあたりいかがでしょうかね。

(委員)

具体的な人材育成とキャリア形成の取り組みとかですね、例えばですよ。キャリアというのと人材育成とが一緒ではないわけですよ。キャリアというのは生きていくことで、自分が、将来をちゃんと見えていくためのものであるわけで、今のキャリア教育のとらえ方やキャリア形成とか。それイコール人材育成では、少しないような気がするの。

そうすると、例えば自尊感情とかいう、今ものすごく必要な、労働者のいわゆる人材育成をしていくものと、労働者がまたそれでしっかり自分のキャリアを見つめていくものとを、そういうものを推進していくとかいうようなことなんじゃないかなという気が。

例えば一緒にするにしても、人材育成とキャリア形成とか、何かそうじゃないとキャリア形成ということにものすごくのっかかっている、キャリア形成が物凄く大きくとらえられてしまった。その中にはいわゆる人柄を磨く人材育成もあれば、将来をちゃんと見据えて自分の中で計画を立てていくこともあり、過去を振り返って自分のことをきちっと自分の棚卸しをしていくこともありみたいな、物凄く大きなものの中に入っていくので、何か

この言葉ひとつだけで括られるというのが本当にいいのかなというのが、今、すごく悩ましい。

(委員)

実際に現場で凄く苦勞しているということと言うと、やはり人材育成の部分ですよ。本当にその人柄を育てていくための育成をしていかないといけない。でも、それがそのままイコールキャリア形成なのかと言うと、少し違うかもしれない。でも、キャリア形成はしていかないといけないということがあるので、2つ目の項目に入るのかなという気がするんですけど。

(委員)

大きな項目として生産性向上に向けた人材育成の強化。ここは人材育成ということですが、その2つ目のところにある若者については段階に応じたキャリア教育と円滑な就職の推進というふうに項目がまたありますので、どうでしょうか。人材育成とキャリア形成というふうにするのか、ここに人材育成の強化とあるので、あえてキャリアを、どうです？

そういう仕事をされている委員さんのご意見も聞きたいんですけど、この書きぶりについては少し納得がいかないということですよ。

どうでしょう。

(委員)

労働者に対するその主体的なキャリア形成の推進というのは必要であるということ一言、企業、業界における労働者に対する職業訓練だけかい？ということに、またなってきたりするんで、それこそ主体性を生むようなことの訓練も要るのではないかといったら、じゃあ、そんな時間はないよという、そんな時間ないもん、というのがアンケートとして出て来ていたわけですから。何かこの産業、これだけでいいのかなという。

(委員)

そうですね。今のご意見を考えると、人材育成をキャリア形成とイコールにしていいのかどうかというのは確かに、そう言われてみると違うのかなという感じがしないでもないですが。

もともとこの部分というのは国の計画のものを引っ張ってきているんですよ。だから、これは除くわけにはいかないですよ。だから、入れたままで何か付け加えるということをするしかないのかなと。確かに今、おっしゃられるとおり、人材育成イコールキャリア形成なのかどうかというのは、少し違うのかもしれないですが。

その前に、生産性を向上させるための人材育成ということであれば、やはりキャリア形成を主体的に労働者でやっていくというのは必要なかなと思いますね。あと、ITが出来るような方をもっと増やしていけば生産性が上がるのかなというような意味でいけば、こういう書きぶりでも。

(委員)

しかないんですよね。

(委員)

あとは、もともとの人材育成というのをちゃんとどうやっていくかということについては、その次のところにも若干、若年層の方については書いてあったので。このへんで読めないかなと、少し後ろをちらちらと見ていたんですけど、私の中では。

(委員)

後ろで、どこかでもう少し。

(委員)

どこかでよめないかなと思ったのですが。

6番目のところも高知県の産業育成と人材育成とかもありますし。

(委員)

生産性向上に貢献できる。

(委員)

このあたりに少し何か加えるとかですね。

(委員)

そういうことは可能だと思うんですけど。

(委員)

どうでしょうね。

(委員)

この言葉そのものがひっかかりますか？

(委員)

いや、そうでもないんですよ。もちろん、おっしゃったように、これ、外せないだろうなということはわかっていますが、じゃあ、これを後ろの部分、どこかにあるのかなとさがした時に、6のほうでもと期待をもって見たのですが、少しそれにあたるようなものが、もう少し、6なら6のところでも少し触っていただいて。

(委員)

高知独自のものの中に付け加えるとか。

(委員)

そういう感じでしょうかね。

(委員)

ここの2番のところも何か、19ページの上のほうも、先ほどおっしゃられたように、将来の高知県を支える貴重な存在である若者に対しては在学中から、と書いてあるので、社会的、職業的自立に向けと書いてありますので、必要な基盤となる能力や態度を育てる取り組みをしていくということで、若干そのへんは書いてあるのかな。あとは、そのあとの学校から職場への移行期にはと書いてあるので。

こういうところへ、もう少しちゃんと県内企業、産業に理解を深めてと書いてありますので、このへんで職業感、勤労感を持った人材を育成して、もう少し、例えばコミュニケーション能力をもっととれるような人材を育てる取り組みをすとかですね、そういうのを何か入れていくとか、ニートの方もそうかもしれないんですけど、そういうことで社会的自立を促進するとかっていうことが何か書ければ、ここらへんでも書けるのかなと。

(委員)

2か6に書こうと思えば書けますね。

(委員)

高知県のということで、どこかに。

(委員)

高知県のところに出せば大抵はオッケーになるような。国のそういったものに対応してそもそも作られているので、それで、6については高知の特徴のあるものを出してもいいと思います。先ほど少し休憩時間にもあったコミュニケーション不足がかなりあるようですので、そういうことをこちらのほうに書いてもいいかなと思いますね。

(委員)

2の全員参加の社会の実現加速の中のトップに、女性については職業能力開発機会の提供ですが、もう少し言葉を足してもいいかなと。非常にわかり辛い、極めて抽象的な表現ですので、職業能力開発機会の提供というのが。

次の第四部の2にも公的職業訓練受講中の託児サービスの提供とかというのが詳しくはありますが、この女性については職業能力開発機会の提供というのが、少し簡単すぎるというか、どうかというのが少しありますけれど、これでわかればいいとは思いますが。

環境の変化、第四部。

このことについては18ページに、女性のことについては、女性の活躍推進にも触れて書いていますが。

(委員)

その職業能力開発機会を提供することが求められていますとありますが、提供というよりも、その機会のサポートをすることが求められていると思うんですが。四部のほうにある託児サービスの提供というのは、結局、サポートじゃないかと思うんですが。

(委員)

まず、三部のほうから、少ししていきたいと思います。

今、少し、2の全員参加の社会の実現加速に向けたというところで書きぶりについて少し意見が出ています。

私が少し気になったのは、女性について職業能力開発機会の提供というのが、もう少し説明があってもいいのかなというふうに思いました。

第四については、また少し託児サービスのことが出ているんですけど、とりあえず三部についていきたいと思います。ご意見いただきたいと思います。

(委員)

その部分ですけど、この言葉自体が、女性の離職者に対する提供ということでしょうか。

(委員)

少しお待ちください。

いかがでしょうか。これについて、少し質問がありますけれど。離職者。最初の項目ですね。職業能力開発機会の提供のところは離職者に対するものかということですが、どうでしょうか。

(事務局)

それだけではないです。

(委員)

女性全般のことを書いているということでしょうか。

(事務局)

そうです。キャリアアップも含めてというふうに考えていただけたらいいと思います。

(委員)

もう少し言葉があってもいいかな。

(委員)

第二部のほうであった、高知県はM字が浅いというところがあったので、そこを考えると、離職者に対してというよりも現在就職している方に対してのお話になってくるのではないかと思うのですが。私も今、子育て中ですが、何を求めるかという、やっぱりサポートですよ。

(委員)

継続して働き続ける為の様々なサポートとか、その様々な中には、下に具体的に基本的施策がある中にも、女性には限らないけれど、託児サービスの提供とか様々なものがサポートのかたちとしては出てきますよね。

(委員)

それが、ここで言いたいことではないかと思うのですが。なので、提供ということにはならないんではないかと。

(委員)

むしろ、サポート的な文言も入れたほうがいいと言われるわけですね。

確かに、本県はM字カーブが非常に浅い状況ということは、結婚・出産・育児も何とか乗り切って働き続けるというのは、昔から高知の女性の働き方の特徴と言われていたのですが、それが未だにM字カーブが無い、ほとんど浅い状況ですので、そういうこともふまえると、そうですね。ここを少し、どうでしょうか。他の委員さんのご意見、どうでしょうかね。職業能力開発機会の提供で終わっているのですが、提供、職業能力底上げの推進、全員参加の、底上げの推進なので、もちろん職業能力開発機会の提供も重要ですよ。

例えば提供と支援とか、援助とか、そういう言葉を使えば、もっと。支援とか援助とか、援助になるともう少し具体的な文言がほしくなるのですが、支援というのは両方にかかっていますよね。気持ちの支援もあれば物質的な支援もあれば色々あると思いますが、託児のことも含めたりですね。それはどうでしょうか、提供と支援とか。

簡単な言葉でいうと支援あたりが適切かなと思いますが、いかがでしょうか、企業側の委員さんとしては。

(委員)

そうですね。育児をしている女性に対する支援は必要だと思いますよね。ただ単に育児をされている方の仕事を支援するだけじゃなくて、職業能力開発の機会を支援すると。

(委員)

そうですね。それと、必ずしもそういったサポートだけじゃなくて、かなり高い年代層まで行き渡るような支援、色んなサポートがあると思うのですが、そういったものもひとつくりにして、ここに支援というものを付け加えるか。

いかがでしょう。

(委員)

私は特に、付け加えたほうが良いとは思いますが。

(委員)

はい。色んな年代層にも行き渡るようにすれば支援が一番いいかなと。具体的には色々できるでしょうけど。

よろしいでしょうか。他に少し適切な、こんな言葉があるよとかございませんか。

それぐらい。あとの並びとといいますか、若者についてはこういったことと、比較的具体的に書かれていますので、女性についてははというところも少し付け加えたらわかりやすいかなと思いますね。

支援という言葉でよろしいですかね。はい。

それで、少し付け加えることは可能ですかね。いかがでしょう。

(事務局)

はい。ありがとうございます。

三部以降については、事務局のほうも十分でないというのも本当にわかっておりまして、皆さんのご意見も大変いただきたいところでございます。

また、女性の活躍の推進法も施行になりまして、どんどんやっていただかないといけないというところもございますので、育児とか家事とかだけではなくて、色んな場面での支援というのが必要だと思っておりますので、ここにプラスで支援を入れるのはもちろんですけど、もう少し文言も足せるものは足して充実したものにしていきたいと思っております。ありがとうございます。

(委員)

よろしく願いいたします。それじゃあ、その分については、支援という言葉か、他にも

少し付け加えていただける言葉があれば、なおいいかなというように思います。

他にいかがでしょうか。

(委員)

次の、若者については、というところですが、円滑な就職というのはどういうイメージですかね。円滑な就職の推進というのは、イメージがわかなくて。円滑な就職ってどういうものをイメージしたら。

(委員)

いかがでしょうか。

(事務局)

教育委員会もおいでの中で私がお答えしてもいいかなというのはあるのですが、なかなか今、高校から、皆さん、よくご存知だと思いますけど、若者サポートステーションやジョブカフェ等そういうところで、なかなかハローワークですぐに就職ができないという生徒さんもたくさんいらっしゃる中で、少しでも円滑なというのは、スムーズに就職ができるように、先ほどもおっしゃっていましたように、コミュニケーション能力とかそういうところをつけてあげてできるというようなイメージで、イメージで申し訳ないです。円滑なということを使わせていただきましたけど、またここ何か良いお言葉があればですね、是非教えていただければと。

(委員)

どんながあるかなと思って。

(事務局)

何かまたご意見いただいたら大変ありがたいです。

(委員)

円滑なというのは色々あると思いますけど、例えば学卒ですぐ就職が決まるようなことも円滑な中に入りますよね。なるだけニートの時間が少なくてすむような。

(委員)

迅速な対応ができることとか、ミスマッチのないこととかということを経験して表すというふうにとらえたらいいですか。

(事務局)

はい。

(委員)

そういうことですか。それでよろしいです？

(事務局)

すみません。少しまとめ過ぎていますね。

(委員)

少し見え難いかなと思って。文言の、項目立ては行数も限られていて文字数も限られているとは思いますが、こっちのほうでいくと、そこはもうひとつ、円滑な就職と言うん

だったら、もう少し具体的に書いていただいたほうがいいのかなというような気がするんですけどね。

今、おっしゃったみたいに、できるだけニートになったりしないように、うまく就職することがいいと思うので、そこはとても大事な部分ですが、もう少し詳しくあってもいいかなと。

(委員)

どうでしょうか。いかがです？

(事務局)

少し高等学校課に説明頂きたいと思います。

(委員)

はい、お願いします。

(事務局)

先程、キャリア教育のところもありますけど、県教委としましては、3つの柱でキャリア教育というのをやっています。1つは学力の向上。2つ目が基本的生活習慣の確立。3つ目が社会性の育成ということで、キャリア教育といいますが、高校生、大学にも進学することもありますので学力というのも入っていますけど、最後の社会性の育成というものに力を入れております。特に就職する者に対してですね。

その中で、先程から出ていますように、コミュニケーション能力や自己理解、人間関係形成能力、というところにポイントにしばってやっています。特に関わる力とかやりぬく力というのを社会性の育成の中で、去年はプログラムとしてやっておりました。

そういう意味で、キャリア教育の中で言いますと、先ほど雇用労働政策課のほうからありましたように、やはり自分の適職を見つけることもそうですし、実際に卒業してすぐ就職する子にとってはミスマッチがない、1人1社しか受けられませんので、そういう意味ではインターンシップ等を通して、ミスマッチのないスムーズな就職へ進むという意味で円滑なというふうに出たと思います。

また、高校を卒業して間があいた子ども達については、ジョブカフェさんや若者サポートステーションさんと連携をして、その中で同じようにソーシャルスキルトレーニング、先ほど言った社会性の育成という点でトレーニング等をしてしまして就職を進めていただいている状況でございます。

(委員)

はい、ありがとうございました。

いかがでしょうか。

(委員)

もしあれだったら、少しそういう文言を追記するとかどうでしょうか。

(委員)

そこ、もう少し入らないですかね。キャリア形成は高知県の教育委員会が目指している

ものがちゃんと3つしっかりしたものがあるわけで、それから、経産省が求めている社会的基礎力に順ずるものがきちんと入っているということがあるならば、その段階に応じたキャリア教育ということもこっちはあるんだけど、例えばそのキャリア教育を推進することによって、的確だとか適正な就職に結び付いていくとかですね、そういうようなものが少し文言として入ったほうが…。うんと悩ましいです。

(委員)

すみません。もう一度言っていただけませんか？

キャリア教育の推進という言葉、さっき言われましたよね。

(委員)

せつかくなので、キャリア教育について、高知県としてきちっとしたものを立てているのであれば、そのところは文言にキャリアという言葉が出てこない。高知県が推進するキャリア教育は3つの力を要した人材をしっかりと育成して、職業感、勤労感を持ったというのもこの中に入っているわけですから、人材を育成して、若者のその就職についての円滑という言葉をもう少し広げること、今、思いつきませんが、少し何かないですかね。

これは、是非その教育委員会のほうがそういうふうにきちっとお持ちなので、もう少し。

(委員)

スムーズなというのも少しあれですね。少し抽象的過ぎますね。ミスマッチ、色んな要素が含まれて、結局、円滑という二文字になってる。

(委員)

適正であって的確な職業に就職するとか、何か高等学校課が多分考えてくれると思うんです、そこは。

もうひとつ、この円滑なというのを広げていただきたいなという思いがあります。

(事務局)

教育委員会さんともご相談してですね、キャリア教育の推進というもので、そのしっかりと柱も入れながら、ここの部分もっと皆さん、ご納得いただけるものをお示ししたいと思います。

(委員)

他に、この2のところで気が付かれること、ないですかね。同じように。

障害特性ニーズの、この一番下の非正規雇用労働者等について、継続的支援によるキャリアアップの実現。これはこの文言でよろしいですか。

19ページに、少し説明がありますが、非正規雇用労働者等、キャリア形成の機会に恵まれない者に対しては、キャリアコンサルティングや就業体験の実施といった継続的支援によるキャリアアップの実現が重要と書いているんですが、省略したこの文言でよろしいですかね。

この非正規雇用の方については、日頃・日常的にそういった機会には恵まれないということでもよろしいですかね。このキャリアアップのためのそういった機会がない人がほとん

どというふうにとらえていいですかね。それで、そのためには継続的な支援をはかってキャリアアップを実現するということですよ。

ここに、キャリアコンサルティングや就業体験の実施という言葉が19ページには入っているのですが、少し長くなるでしょうか、文言が。具体的なものがせつかくあるので、文言の中に、どうでしょうか。

(事務局)

高知労働局さんで、全国的に労働局さんが、働き方の改革ということで、正規、正社員の転換とか待遇の改善のプランなどが出ているので、その部分、もう少し肉付けしたらいいかなと、思っているところで、また、ここ、労働局さんともご相談をさせていただいて少し書かせていただきたいと思います。

(委員)

お願いします。継続的支援だから、今も何らかの継続的な支援が行なわれているかなということが前提かなと思うんですが、この言葉の使い方が。それを少しまた相談させていただいて、わかりやすい言葉を少し具体的なものを出していただくといいかなというふうに思います。よろしくお願いします。

(事務局)

はい、ありがとうございます。

(委員)

それでは、次に進めていきたいと思います。また戻って来ていただいてもかまいませんので次に移ります。

3の産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進。これは2つあがっていますけれども、いかがでしょうか。この書きぶりとか他にもう少し要るんじゃないかというふうなご意見でもよろしいかと思えます。

いかがでしょうか。特に、これでよろしいですかね。特に付け加えるとか。

特に今、無いようでしたら4に移ります。インフラの戦略的展開ですが、3つあがっています。ジョブカードを含めた能力開発ツールの総合的な整理。公的職業訓練の適切な実施。能力評価制度による労働者の職業能力の見える化の推進。この3つがあがっていますけれど、いかがでしょうか、このことについて。

少し皆さんに考えていただいている間に、この2つ目の公的職業訓練の適切な実施ですが、少し具体的なものが見えないので、どのようなことがされているのでしょうか。適切な実施、現在も適切な実施はある程度されているとは思いますが、敢えてここに出しているということはもう少し、大事な部分なので、戦略的展開ですよ。労働市場インフラの戦略的展開なので、ここ、どうでしょう。公的職業訓練の適切な実施。少し言い回しが、もう少し言葉があってもいいかなと思うんですが、どうでしょう、これについて、皆さん。

(事務局)

すみません。決して今、適切にできてないわけではもちろんございませんので。ここは

引き続きやっていくというようなことで、ニーズや状況がどうしても変わってきたりすることもありますので、その時にそれに合ったものを適宜やっていくというようなイメージでございましたので、少し言葉を何か足していったって誤解を招かないようなかたちにしていきたいと思います。

ここの部分については委員の皆様にもご意見いただきながら修正していけたらと思っております。

(委員)

そうですね。時期に応じたとか、それからニーズに応じたとか、少しそういう言葉が入ったらいいかなと思いましたが、よろしくお願いします。

(事務局)

わかりました。委員の皆様、またよろしくお願いします。

(委員)

他にいかがでしょうか。

もし何でしたら、今、4をしているんですけど、5、6もまだ時間がございますので、今日ご意見をいただければありがたいかなと思います。

高知県の産業を支える人材の育成のところでは、高知らしいといえますかね、そういったところが出ているようにも感じますが、ここらあたりで、もう少しこういったものを高知としては出したほうがいいんじゃないというふうな意見でも結構ですし。

少し皆さん、考えていただいている間にですが、6の2つ目の林業分野において、次世代の林業、木材産業界を牽引していく高度で専門的な人材の育成ですよね。これ、林業学校の卒業生が出ていますよね。そういったこともこの中に入っているんですかね。高度なとか専門的な人材の育成なので、どこまでのレベルなのかなと少し思うんですけど。

(事務局)

21ページのほうでは、林業学校の充実強化という必要がありますということで入れさせていただいております。

(委員)

ただ、高度で専門的な人材が、林業学校を卒業して出るところでいいのかな。

(事務局)

林業学校のほうですけど、今回、1期生が入学したということでやっていますが、今、やっているのが短期課程ということでして、30年の4月から専攻課程というのがまた1年間で、実施する予定となっております。30年4月開講予定です。

(委員)

そうすると、まずそこで1年間学ばれて実習ももちろんするんですけど、それで専門的な人材育成というところにそれが入るということでしょうか。

(事務局)

はい、そうです。

(委員)

わかりました。ありがとうございます。

いかがでしょうか。5つ項目立てしているんですけど。

次の水産業の場合も就職希望者の積極的な掘り起こしと中核的な漁業者の計画的な育成、これは現状としては、どんなんですかね。海洋高校がありますよね。一度見学させてもらったことがあるんですけど。ああいったところもこの中に含まれているのでしょうか。

(事務局)

これはですね、漁業体験研修。まず、短期研修で3日以上7日以下ということで訓練をやっております。今度、新規に漁業の就業者支援事業ということで、長期研修で研修が1年以上、2年間の計画で実施するようにしております。

海洋高校の方との連携による担い手育成ということもやっております。

(委員)

ありがとうございます。海洋高校の分もこれに含まれるということですよ。

(事務局)

そうです。

(委員)

中核的な漁業者の計画的な育成というところがよろしいと思います。

いかがでしょうか。どの項目、この1から6までの中で、皆さん、考えておられるようなこと、ございましたら、どの部分でもかまいません。

(委員)

6の医療介護分野においてという部分ですが、これは若手医師や訪問看護師については触れられているのですが、その介護士が非常にこれから重大な問題になってくると思うんですけど、そこについての介護人材の確保とかいうことは、これは触れなくていいんですか。それは、訪問看護をもってそれを介護士ととらえるのか、訪問看護師が要るのか。訪問看護師もこれから絶対要るであろうし、保健師だって充実させないといけない中で、介護士は中山間地域だけではなく全体に足りない状態が起っています。

(委員)

900人不足すると出ていましたよね。

(委員)

少し介護について触れたほうがいい、どこか加筆するべきではないですかね。

(事務局)

充実させるようにしたいと思います。28年度に介護福祉士の就労資金貸付等もして取り組みも充実させております。また、中山間のほうでは中山間地域と訪問ヘルパーの養成事業などの補助金も出しておりますので、少しそちらの部署とも相談させていただいて、このところをもう少し厚くさせていただきたいと思います。ご意見ありがとうございます。

(委員)

それでは、その部分、よろしくお願いします。

あと、いかがでしょうか。

(委員)

22 ページ、土木工事のことを少し書いていまして、文章自体は別にいいんですけど、最近、公共投資も大幅な減少とは言えなくなっていて、建設業においても公共投資の「大幅な」の部分を除いてですね、減少や民需の低迷などによりと、それぐらいでいい表現かなと。

(事務局)

はい、わかりました。ありがとうございます。

(委員)

そうですね。大幅な減少というのは、少し気になりますね。

(委員)

5年くらい前です、大幅なというのは。

(委員)

そうですね。

あと、いかがでしょうか。

一部、二部、三部まで大体ご意見もいただいたところですが、今、これで大体、三部までは先ほど出たご意見をふまえて今後検討いただく部分もかなりありますけれど、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。皆様のご協力で第三部まで進めることができました。

ありがとうございます。