

平成 27 年度第 5 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 2 月 16 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 泉井安久 川上勲夫
（敬称略・順不同） （5 名）
【オブザーバー委員】
二宮久美 西森信明 横山佳代子
（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にかかる基本的な考え方について説明。
- 質疑意見等

（委員長）

それでは、説明いただきました計画策定にかかる基本的な考え方につきまして、ご意見などをいただきたいと思います。

（委員）

今回、第 10 次の計画を立てるにあたって方針についてご説明いただきましたが、事前の説明の時にも感じたのは、第 9 次計画というのは、県の産振計画や長寿県構想というものを結構盛り込んだかたちの計画にしていたと思います。それを 10 次計画では策定の仕方を大きく変える、どちらかというと、8 次計画時の策定方法に戻すという説明だったと思います。

そうすると、本当に 8 次計画の策定方法に戻してもよいのかという疑問が生じてきます。本当にそれでよいのかというところについては、しっかりと議論なり、確認作業をしていく必要があると思います。

それともう一点、9 次計画についての検証が必要です。まだ現時点では確認ができないので、9 次計画のやり方で良かったのかどうかということについては、見えない部分があると思います。そのへんも含めて本当に 9 次のままのやり方がいいのか、もう一度、国に基づいた計画のほうがいいのかという点を皆さんで確認したほうがいいのかと思いました。

そして、そもそも 9 次を作りこむ時に、なぜ、産振計画や長寿県構想のほうに力点を置いて作ったのかという理由を確認できればと思います。

（委員長）

はい、わかりました。今、委員さんから、そういうご意見が出ましたが、いかがでしょうか、このことについて。他の方のご意見も伺いたいと思います。

私も今回の第10次計画を見まして、同じように感じました。9次計画の時は、かなり高知県らしさが出ていたというふうに思っておりますが、今回は県の独自性といえますか、そういうものが見当たらないかなと感じましたがいかがでしょうか。このことについて、ご意見いただければと思います。

(委員)

その点につきましては同じように感じました。

ただ、この国の方針が大きくあるので、それを受けざるを得ないかなとも思いました。

(委員長)

どうもありがとうございます。

他のご意見でもかまいませんが、このことに関しまして、いや、少し違うと思われるご意見もいただければと思います。

では、先ほどの質問について事務局のほうからご説明をお願いします。

(事務局)

はい。事務局から説明させていただきます。

9次計画の策定の時は、産業振興計画が走り始めたばかりで、これらの内容も盛り込んで県の独自性を出した計画ということで作成をしました。ただ、産業振興計画も来年度から3期を迎えるようになりまして、各分野において進捗管理がしっかりできているというのが一点ありまして、そうした中で今回、作成する職業能力開発計画のほうで、そういったものの進捗管理までを幅広くやっていくのかどうかというところの議論が部内でもありまして、そういった進捗管理自体は、それぞれの健康長寿県構想であったり、産振計画でも進捗管理ができていることから、本計画では、職業能力開発施策といった、例えば職業訓練であったり、在職者訓練であったり、技能検定であったり、そうしたところの能力開発の分野というのを進捗管理としてはやっていくべきではないかという考えでございました。

ただ、やはり計画としては、高知県でどんな人材を育成していくべきかというところは必要かと思しますので、いわゆる作文形式といえますか、文章の中でこういった人材を育成していくべきであるとか、例えば産業振興計画の中では第一次産業の人材育成ということも掲げております。

そうした中で、農業とか漁業とか、そういったところの人材育成の必要性ということも盛り込まれていますので、そうした能力開発が必要であるといったような文章、文言として計画の中に盛り込んでいくことは可能ですし、その中で、じゃあ、数値目標を立てて進捗管理をしていくのはどういった分野でやっていこうかなど、そういったところを考えていく必要があるのかなと事務局としては考えております。

年1回報告させていただいております進捗状況報告ですけれども、教育委員会から始まって私学大学支援課の事業であったり、男女共同参画の事業であったり、幅広く進捗管理をしている状況で、内容が広がってしまって、逆に議論が絞り辛いようなところもありましたので、数値目標として管理していくのは、例えば技術学校の在職者訓練や施設内訓練

など、そういったところを目標にしていくというのもいいのではないかとこのところ、案として今、お示しをさせていただいております。

ただ、やはり、9次計画は段階に応じた能力開発ということで、小学校段階で何をすべきなのか、大学へ行けば、就職すれば、離職者になればという形で段階ごとの分野を決めて進捗管理もしていましたので、それが、もし議論の中で良いということになれば、そこについてはまた変えていくことも可能かと思えます。

事務局としては議論がかなり拡散してしまうのかなというのがちょっと懸念されて、本来、職業能力開発促進法という法に基づいた場合は、職業訓練、そういったものをメインとしたほうがいいのではないかと考えております。そして、文言としては色んな分野を盛り込んでいけばいいのではないかとこのところ考えております。以上です。

○事務局から第10次職業能力開発基本計画（国）と第10次高知県職業能力開発計画について説明。

○質疑意見等

（委員長）

どうもありがとうございました。

先ほどご説明いただいた5つの基本的施策についてご意見、いかがでしょうか。質問でも結構です。

（委員）

9次計画では、農林業などの一次産業が盛り込まれていましたが、10次計画には記載がありません。これはどのように受け止めたらよろしいのでしょうか。

（事務局）

狭く考える必要はございません。一次産業の取組は他部局で取り組んでおりますので、情報提供というかたちで、またご紹介はできればと思います。また、本審議会でもこういう視点で必要だよということであれば、計画に盛り込んでいただく方向でかまわないと思います。全く入れないとか議論を制約するつもりは一切ございません。

（委員）

一次産業については、後継の担い手がいないという事が喫緊の課題となっております、そうした取組が県の方でなされていないのではないかとこのことが気になって、ご質問させていただきました。

ただ、こういった取組をされているかについては次回以降にご紹介いただきたいと思います。

（事務局）

今、産業振興計画も日本一の長寿県構想も第3期が28年度からスタートということで、議論も最終のところに来ており、4月に入ったら早々にそういう冊子もできあがりますの

で、皆さんに情報提供を是非させていただきたいと思います。

それを踏まえた上で、それはそれでよしということでは本計画には盛り込まないであるとか、やっぱりこういう視点は、この計画でも盛り込んでいく必要があるだとか、ご議論いただきたいと思います。

(委員長)

よろしいでしょうか。

それでは、今日は示された内容について質問なりご意見をいただくということ。それから、先ほどのご説明によりますと、まず資料がいただけるようですので、それを見た後でまた次の小委員会で意見をいただきたいと思います。

抜かっているということはないと思いますが、どこからもそれが出なかったということがないように、どこかでは審議していただいているという状況、それが一番ベターかなと思います。そういうことでよろしいでしょうか。

(事務局)

時間的な制約などではありますが、もし、先ほど言った大きな産振計画や日本一の長寿県構想について説明をさせていただくことは一向に構いませんので、一度、県全体の取り組みとして、ご紹介したうえで、またご審議いただくというかたちでよろしくお願ひしたいと思ひます。

○事務局から第10次高知県職業能力開発計画（たたき台）について説明。

○質疑意見等

(委員)

ちょっとお伺いをさせていただきたい部分として、第9次や第8次の内容についての違いは認識したつもりです。第9次については、極めて8次というか、こういう国の基本計画に近いものになっていくという方向性を今、お示しいただいたということについても、理解した訳ですけれども、回数的にもそんなにたくさんないと理解をしています。

ですので、この会の中では器を決めます。例えば国の項目である重箱にするのか。いやいや、やっぱり9次計画を基にする皿鉢やないといかんとかというようなこと、さらに重箱か皿鉢かどちらかに器を決めたら、その中に、土佐の香りのするものをいれるのか、国の施策をいれるのか、そのあたりのことをいつまでにどこまで決めていくのか、具体的なスケジュールがわかりにくいです。それから、あと1回しか例えば議論する場がないのであるならば、委員さんのおっしゃったこともやっぱり心配なので、たくさん入れていって見て、それで事務局でとりまとめていただいて、次の会の中で、いやいや、これに関してはこういうものがあるので、これについてはこのあたりでよかろうといった議論や、ここはぐっと突っ込もうとか、そういったものが次の会までに出せるのかどうか。

そして、ちょっと私の認識の中では、3回目（第2回審議会）にはもう既に大きな会議をやるようになるという認識ですが、ここはもう、色んなことをいっぱい入れさせていた

だいておいて、それを精査してもらったものを私達の手前にいただいたら、次の審議会で、そこそこのとりまとめができるのかというふうに思います。

(委員長)

貴重なご意見ありがとうございました。

確かにあまり回数は重ねて審議できないというところがあります。それで、基本的なところを質問いただきましたので、ご説明をお願いいたします。

(事務局)

今回、色んなご意見をいただいて、その骨格的なものを次の5月の小委員会でお示したいと考えております。そこで、全体的な構想と申しますか、高等技術学校の訓練のあり方でいえば中間とりまとめ的なもののひとつ手前ぐらまで何とか辿り着きたいなと思っています。

その後、6月には審議会を開かせていただいて、その中で骨子(案)を再度ご検討いただいて、そこからあと7月から9月にかけて内容をどんどん深めていきたいという思いでおります。

(委員)

ということは、次回(5月の小委員会)までに、いろいろなことの精査を順番にしていって、6月の審議会で皆さんに見ていただくというようなことになりましょうか。

(委員長)

はい。

皆さん、他の委員さんも以上のようなことでよろしいでしょうか。そういうことで、本日はなるべくたくさんのご意見をいただきたいと思っております。

どなたからでもかまいません。どうぞ。

(委員)

今、このたたき台の2番に女性、若者云々、個々の特性ニーズという文言がございまして、それと3番に産業界のニーズという言葉があります。産業界はどういう人材を求めているというニーズと若者の就業意欲にミスマッチが生じていまして、若者は三次産業の職種につきたい方が多くて、建設業の現場は嫌という子が多い。私、建設業代表として言いますと、建設業も魅力不足というところがあって、そういうところで、今、有効求人倍率が上昇しているというところにつながっていると思います。

これを改善するためには、やはり、ものづくりの魅力の啓発が必要だと思しますので、こういう開発計画の中にも盛り込んでいただければと思います。この中で見ますと5番の技能の振興というところに文言を盛り込んでいただきたいと思えます。

ものづくり全ての職場で今、若者不足、人手不足となっていると思えますけど、今、少子高齢化ということもありまして、優秀な人材の獲得競争、産業界での競争ということになっているのではないかと思います。

先日、知事さんと話す機会があって、建設業も地産外商ということに目を向けてやって

くださいよというようなことを言われたんですけど、建設業、私共業界団体としては、護送船団方式で、発注者から言われたものをきちっと作るというところで一生懸命頑張っている。それを地産外商という、やはり特殊技能とか特殊な技術というものを売り込んでいくということしかないんですけど、そういった時に、これは個々の能力がものを言う。ということはどういうことかという、ものづくり産業を魅力的なものにして、いかにそこに優秀な人材をもってくるかというところが、これからの地産外商の鍵を握っていると思います。そういう人材がやはり第三次産業のほうにどんどん多く流れていくというのは、ものづくり業界にとって、今、非常に危機的な状況にあると思いますので、そういう魅力発信というところをもう少し盛り込んでいただけたらなと思います。

(委員長)

はい。貴重なご意見ありがとうございました。魅力の啓発、発信というようなところでご意見が出ております

私のほうからひとつご質問致します。2 の一番最初、女性の活躍促進に向けた職業能力開発ですけど、これは、第9次計画の中の特別な支援を必要とする方の能力開発の中の1つの項目かと思えます

女性の活躍促進の取組については、色んなものがありますけれど、こちらの資料では、ひとり親家庭の保護者に関してとなっておりますので、非常に限定されているように見えます。これ以外にもひとり親だけでなくて再就職を目指している人に対する取組はもう書き込まないのでしょうか。

(事務局)

最初のお話でございますけども、前回の9次計画では就職を目指している方、支援が必要な方、そういった方に対する取組を記載しておりましたが、10次計画では「女性」という項目で出しているということになっています。

それから、資料4ページのたたき台のところで書かせていただいているのは、私どものほうで取り組んでいるものを参考として記載しておりますので、そういった資料であることをご理解いただきまして、これ以外にも、もっとこんなことが必要ではないか、こういった視点でこういった訓練、能力開発の仕方があるのではないか、そういったご意見をたくさんいただきたいと思えます。

(委員長)

はい、わかりました。1つの例というふうに捉えたらよろしいですね。

委員さんのところでは、専門職に就かれる方などの訓練等をしておられますよね。そういったところから、先ほど事務局のほうから説明いただいた女性の活躍促進に向けた能力開発という点で何かご意見いただけますでしょうか。

(委員)

女性の能力開発、確かに私共の学校の在学者の9割が女性、さらに9割以上が県内出身者ですので、これにつきましては、職業能力開発というものの一翼を担っていると思って

おります。

その中でちょっと、後ほど聞いてみようかなと思った、例えばリカレント教育、復職支援ですね。それに関しての取り組みというのは、現在、実は、国も県も取組をおこなっていません。

本学では独自に、歯科衛生士のほうが絶対的に足りないというニーズを受けて、歯科医師会とお話しをしながら全く新しい機械を導入して、例えば1年とか2年とか離れている方に対して訓練をしております。本学に最新の機械を入れているということもありますので、そこで、来てみて、まず機械の使い方の訓練を実施します。それから、歯科医師と相談をする。それからパソコンを使ってレントゲン、そのまま目の前で見れるようになっていくという新しい設備を全部見ていただいて1週間ぐらいの訓練をして、そして、お仕事のお世話をして、就職はありますから、そういう訓練を通じて復職の支援をさせていただいております。その後、ミスマッチが起こったら、もう一回言って来てと言って、もう一回また別のところをご紹介しようという取組を行っております。

ただ、これはどちら様の支援もないので全く自分でやっているわけですが、こういったものが、リカレント教育っていうのが、これから必要になってくるのではないかなということで、どこに入れるのかなと思って、私も全体を見ておりました。

確かに保育士も足りない、それから看護師も足りない、歯科衛生士も足りないという状況の中で、今、県が取組もうとしている、国が取組もうとしているものには、家庭的支援ということで、全くそのへんな言い方ですけど、いわゆる素人の方が何ヵ月か訓練を受けることによって保育士さんと同等の仕事をするというような方向性で取組まれているのですが、そうじゃなくても、実は、免許をしっかりとっていて、本来の幼児保育の教育を受けた人達も家庭に入り込んでしまっているのです、そういう人達をきちっと吸い上げてきたら、もっと早い、もっとちゃんとしたものを勉強しているから取り戻すのも早いと、こういうことになっていくのではないかなと思うのですが、そういった全体的な復職支援に対しての最適配置を実現するという部分では考えられないのかなというふうなことを考えていました。

期間や色んなことがあると思いますし、例えば看護師は看護協会が所管していますし、保育士は保育士協会が所管していますし、色んな縛りはあります。なかなか難しい基準もあると思うのですが、そこはうまく県として連携して、間違いなく幼児保育に対しては700人ぐらい足りないとか、介護士は絶対的に足りないとかという中でそういうものに取り組むことはできないのかなということが1つ、ちょうど質問しようと思っていました。

それともう1つ、広報の話が委員から出ましたけども、私、これ、大賛成で、広報については、かなり深くふれていかななくてはならないのではないかなというふうに思っています。

例えば、高知県の教育振興基本計画の平成26年度からスタートしている重点プランの中にも、夢や志の喚起ということがある、各学校には総合的学習の時間というのはちゃんとあるわけですから、例えばそういうところを利用させてもらって、この業界の人達と一緒に

になって、出前講座を計画していくとか、じゃあ、子ども達は、いきなりその匠のおじちゃん came ときに、わあ、すごいすごいって全員が思うかどうかというところは非常に疑問な部分がありますので、違うやり方として例えば、ものづくりに関するテレビ番組を見せてあげる。そうすると、知っているタレントが出ているものですから、子どもたちは意外と見てくれます。

そういうものを組み込みながら、テレビの内容と身近なものを結びつけて、高知にもこんな素晴らしい人がおるがで、とか1つの組み方をして、1つのプロジェクトを組んで出前講座をやっていくことによって志の喚起ができるのではないかと思います。そういう具体的ものをまず教育委員会なんかとは連携できないのかとか、そんなことをちょっと考えていました。

この魅力発見の広報って、すごくこれから大事なことだと思っていて、これがうまくできるかできないかによって、変わってくると思います。メディアの凄さがわかる例として、有名なアイドルの方が美容師のドラマをやったら、いきなり美容師の志願者が呆れるほど増えたとか、それから、おもてなしのホテルウーマンの映画が上映されたら、いきなり観光業界に行きたいという若者が増えてくるとか、今の若者は、そういうメディアにとっても弱いということを考えると、総合的な、教育委員会なんかと組んでの広報活動というのを大々的にやらなくてはいけないと、委員の意見を聞きながら私も全くそうだなというふうに思っているところです。

(委員長)

はい。どうもありがとうございました。

他にご意見、たくさん、おありだと思いますが、ちょっとその間に質問よろしいでしょうか。

ジョブカードの活用促進というところですけど、今、キャリアコンサルタントという方は足りているのでしょうか。実際、これを行うのに資格とか色んな取り方があるのでしょうか。ちょっと安定局の方にもお聞きしたいんですけど、資格を取るの難しいのでしょうか。充分できるだけの資格を持った方がいらっしゃるのでしょうか。ちょっとそこをお聞きしたいんですけど。

(事務局)

実は昨年の10月に新ジョブカードといって電子媒体でジョブカードが作成できるようになっています。その際にも、やはり、「ジョブカード作成アドバイザー(旧登録キャリアコンサルタント)」がジョブカードの交付支援をするわけですが、今はキャリアコンサルタントの資格が要るわけではなくて、このジョブカード作成アドバイザーの資格で対応が可能です。

この資格は講習を2日程度受講すれば、取得できます。この講習は民間の会社でもやっていますし、私どもの方でもハローワークの職員に対して研修を行いました。ハローワークではそういう研修をしていますが、民間の会社ではなかなか増えていないという現状が

ございます。

もともとキャリアコンサルタントを取るには実務経験が必要であったり、長い期間（20日間程度）の講習も必要となります。例えば試験も県外に行って受ける必要がありますし、費用がかかる資格となります。

（委員長）

すみません。そうしましたら、専門学校に委託をして実施している県の委託訓練はキャリアコンサルティングの資格が無くていいのでしょうか。

（事務局）

キャリアコン資格までは必要ないですが、ジョブカード作成アドバイザーの資格は必要となります。

その方がジョブカードの作成支援をやってくれていますので。高知県の場合は、国の実施する求職者支援訓練、県が実施する委託訓練を受講されたほとんどの方がジョブカードを作成しております。しかしながら、それ以外の方についてはほとんど作成されていないという現状があります。

そこで、私共、国の施策ですので宣伝というか、お願いをしておきたいのですが、例えば、国としては来年度から、大学の学生に対してもこのジョブカードを使ってやっていきたいと考えております。また、若者サポートステーションに行かれている中学校卒業生や、高校中退の方、それから、新卒だけど、なかなか就職が決まってない方にも案内していきたいと思っています。

（委員長）

コンサルタントの資格を取ることによって、例えば企業で勤めている人が、この資格を取ったり産業カウンセラーの資格もあわせて取ったりして再就職、その人達が資格を活かして再就職する機会などもこれから広がっていくかなと思います。また、これから先、例えば一旦家庭に入っている人達が、新たに学び直して、訓練を受けて資格を取る、それがまた再就職にもつながるかなと思いました。2の全員参加の社会の実現に関連すると思い、ご質問致しました。どうもありがとうございました。

（委員）

第10次高知県職業能力開発計画のたたき台は、国の基本計画にそった内容で作成されたものであるという理解をしています。その中で高知県として、やっている部分、伸ばしていく部分、あるいは軌道修正していく部分など、補強的な内容が盛り込まれているかどうか。これをひとつ聞きたいと思います。

（委員長）

はい、ありがとうございました。

事務局から説明をお願いいたします。

（事務局）

こちらの回答をする前に、先ほど委員さんからお話について、説明させていただいて

もかまわないでしょうか。

(委員長 了承)

復職支援につきましては、現在、高齢・障害・求職者支援機構さんが主体となって実施されている事業の中で、そういった訓練が実施できないかどうかという検討をしているところ です。

ただ、先ほど言われました、それぞれの団体さんのご協力なども必要ですし、それから、訓練期間がやはり一定長い訓練を想定しているものになりますので、そういった課題をクリアしていく必要があるとは思っています。

また、他の分野との兼ね合いもございますので、必ず、復職支援を実施することにはなりません、一つの検討分野として挙がっているところです。

保育士さんの復職支援については、潜在的な方はかなりおられると聞いております。しかしながら、復職したいかという話になったとき、それは考えていないという方もかなり多くおられるというお話を一方ではいただいていたりとしております。

それから、広報等につきまして、キャリア教育的なお話につきましては、できるだけ可能な限り教育委員会でも、キャリア教育に取り組んでおりますので、そういったところは一定連携をはかりながらやっていきたいと思っております。

委員さんのご質問のほうでございますけども、10次計画の中で補強してくようなところは当然出てくると考えております。そうした部分を考慮するために、まずは本日、皆様方から色んな情報をいただきたいと思っております。私共がここを補強しますと言うよりは、皆様方からご意見をもらった中で、やはりこの部分の補強は必要ですよね、といったような意見を踏まえた作りこみをさせていただきたいと考えております。

(委員)

ジョブカードのことでちょっとお伺いしたいのですが、ジョブカード自体が、本当に今、しっかり活用されているのか、啓発活動としてきちっとできているのかというのを一番、今、感じているところです。

先ほどもお話がありましたけど、流行のようにキャリアという言葉がいっぱい出てきて、キャリアコンサルティングだとかいっぱい色んなかたちが出てきて、私達が知っているだけでも、キャリアコンがおればキャリアカウンセラー、産業カウンセラーがおれば、就職アドバイザーがおる、ジョブアドバイザーがおるわけです。

それが皆一定同じようなもので、ベースが同じような教育を受けているかというのと全然そうではなくて、それぞれがそれぞれで違ったかたちで、それぞれ協会があつて、ものすごくたくさんのお金を払って、キャリアカウンセラーのほうは今度、国家資格になっていくというようなことで、それだけに集中しているとかいうような現状で、今、大変な状況になってきているなと感じております。

このジョブカードをきちっとやっているということを、ここ、もう少し深いものが要るのではないかなって思います。高知県で、このたたき台でやるのであれば、本当にしっか

りした啓発活動をするのであるならば、ジョブカードをきちっと指導していける、今、ご質問のあった推進をするアドバイザーなど、このためにしっかり指導できる人を高知県としてしっかり育てていくとかいうようなものがある、そして、そのジョブカードについては各企業さんにもっと理解をしていただいて、それが使えるようなものとか、企業が求めているもの、企業のニーズとして、こんな情報がほしいんだということをきちっと受け止めていくとかという独自のジョブカードという制度というのが出来上がってもいいんじゃないかと思っています。

国のものをそのままということになると、どうも痒いところに手が届かないような状況が、あるような気がしてなりません。ですから、せっかくジョブカードの活用促進ということで行くならば、そこに力を入れて、それぞれの業界から、きちっとしたニーズをもらってきたものを、なお高知流のジョブカードができるかですね、それによって、きちっと就職につなげていくような指導が出来るような指導員さんを養成していくとか、そのあたり、もう少しここは深くなればと思います。

キャリアコンサルティングの実施について、どこの誰が、どの資格の人が、どの程度何をするのというのが全く見えてこない。そこが少し深くなれば、いわゆる高知流のジョブカードの推進につながっていくのではないかと思います、このあたりはどうでしょうか。

(事務局)

平成 20 年からジョブカードはスタートしています。それが平成 32 年、全国で 300 万人のジョブカードの交付という目標が掲げられて、取り組んでおります。この目標値は各都道府県に割り振られており、高知県では 27 年度 2300 人となっています。現在の進捗率は、まだ 70%、1,600 人ぐらいとなっております。現在、ジョブカードを主に作成しているのは、職業訓練を実施している施設となります。あと、企業の方でも助成金を活用するかたちでジョブカードを作っていただくという場合がございます。

先ほどの目標値に話を戻しますと、現状の進捗状況では目標達成が見込めないことから、平成 28 年度は 4,650 人を目標値として取り組むこととなっております。

そうすると、職業訓練を実施する施設のみで作成していたのでは、目標に到達しませんので、幅広に大学等へもご紹介しているところです。

それから、先ほども申し上げましたが、今度から初めて電子媒体になり、一定の知識がある方であれば、ご自身で作成・管理できるようになっております。ところが、これでいいのかなという方については、ジョブカード作成アドバイザーが支援を行っていくということになります。

それと、今後、自分が生涯を通じたキャリア形成をしていく時に、これはちょっと別の話になりますが、高知県の場合は女性が多く働かれています。短時間でも働いているということで、全国と比べると子育ての期間も短時間で働いている方が多い状況にあります。全国でいえば女性の就業率は 30 代から、40 代半ばまで、がくんと減っているのですが、高知県はわりと平らで働き続ける方が多い。そうした方達が、短時間ではなく正社員で働

けるためのキャリア形成を積んでいくためにジョブカードを活用いただきたいと考えております。

以上のような現状の中、労働局、ハローワークは取り組みを進めているところです。あとは先ほど言われたような意見を考慮させていただきながら県とも連携を図り、例えば学校や企業へのPRであるとか、そういったものを広げていきたいなというふうには考えております。非常にありがたい意見をいただいたと思っています。

(委員長)

どうもありがとうございました。

あと、いくつか大きい項目もございますが、他のところでご意見などございませんでしょうか。例えば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とかですね、労働市場、インフラの戦略的展開というところにもありますが、高知県の実態、それから、課題ですね、そういったものをふまえたご意見をちょうだいできれば、非常にうれしいんですけれど。それぞれの業界の方、それから、労働組合の方も来られています。

委員さん、何か。どの項目でもかまいませんけれど、たたき台を見られてご意見、ございませんでしょうか。

(委員)

連合高知のほうでは女性委員会に所属しているので、女性の活躍推進というところで、ものすごくひっかかっている、自分が今、就労中ということもあって非常に働き難い状況の中におります。

その中で、職業能力開発という名のもと職業訓練に出て行けるかというところと出て行けない。そうした状況の中で、ここに出ているのは職業訓練、訓練、訓練で、それ以外で何かないのかなというところがひとつあります。

あと、ジョブカードもすごく気になっていて、ジョブカードを今回の小委員会まで知りませんでした。ということは、企業のほうに一切浸透していない状況ということだと思います。先ほどもおっしゃられていましたが、訓練等におけるところまででジョブカードの活用が止まっている、企業につながっていないというのは本当にそうだと思うので、企業側に対して、もっと積極的な働きかけをしてほしいなというところが労働者としての意見です。

(委員長)

はい、ありがとうございました。

それぞれのお立場で忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。大分、ジョブカードの話を出していただきました。

それでは、4の人材の最適配置のところについて、ご意見等ございませんでしょうか。ニーズや高等技術学校等の職業訓練の部分になります。

今後、職業訓練を充実させていくためには、どういったところを第10次の計画の中に盛り込んだらいいのか。これについてもご意見いただければありがたいと思います。

(委員)

効果的な訓練の手法の一つとして、在職者訓練があげられると思います。在職者訓練は1番の生産性向上に向けた人材育成の強化という部分にあたりますし、3番の産業界のニーズというところもあたります。また、4番の人材の最適配置という中の産業界や地域のニーズというところにもあたると思います。この在職者訓練が引き続いて載っていますので、ほっとしたところです。

話が変わりますが、農林の関係で、9次計画には農林業について記載がありました。10次計画にはプラス水産関係という、一次産業全体をとらえるような言葉を盛り込んでもらいたいというふうに思います。

(委員長)

はい、ありがとうございました。

時間も少なくなってきましたけれど、何かご意見ございませんか。

(委員)

自分のところの業界のことしかわからないですけども、本当に今、人手不足です。人が来ないのが現実です。本当にうちだけじゃなくて、やっぱり同業他社の社長とお話ししても、本当に人がいないという話になります。ちょっと前ぐらいまでは、新規採用は5年近く前になりますけど、募集すれば簡単に集まってくれておりましたけれども、今年は本当に集まらなくて、2名やっとな確保という状況です。他の業種の方はそうでもないのでしょうけど、観光業は特に人の問題で困っております。

ただ、土佐の匠やそういったことに力を入れていただいていますので、うちなんかも調理長が認定いただいたりとかいう、そういった部分で、大変励みになっておりますし、若い者がやはり目指すところというのもあります。

旅館の調理従業員は朝が早いものですから、なかなか就職してくれない。居酒屋に、もうほとんど夜だけの仕事、今の若い者は夜遅くというのは平気なんですね。で、もう旅館は5時頃から出勤ですから、そういうのは敬遠されて、なかなか来てくださる人も少なく、昔からの問題ですけど困っております。それを何とかやってもらおうような改善はしているんですけど、いつまでこういったことをやらんといかんのかなって、全くやり方を変えるしかないかなと、最近はあるところもあります。

皆さんのお話を聞くと、皆さんご苦労なさっているし、特に、うちなんか、若い女の子も大変多いですので、やはり適齢期、結婚、出産、子育てという中で、働きながらも仕事をしないと生活できないから働かせてくれという子も多いですし、実際に本当に子どもが産まれても普通の人と、時間的には考慮しますけど変わりなく頑張ってくれる子は多いです。かえって男の子よりは、うちの場合ですけど、女の子のほうが、仕事に対する姿勢は大変前向きで熱心に一生懸命やってくれているところは見られます。そんなところも応援をしてあげないといけないなと思っていますので、とにかく人が欲しいです。

@ ^