

平成 28 年度第 2 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 5 月 25 日（水）
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 田鍋進 中山和恵 川上勲夫 泉井安久
（敬称略・順不同） （6 名）
【オブザーバー委員】
大井方子 大西孝枝
（敬称略・順不同） （2 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）

レディメイド型訓練について説明をお願いします。

（事務局）

在職者向けの訓練のうち、訓練を実施する私どもが講習の時期・内容などをあらかじめ設定し、行う訓練となります。

（委員）

7 ページの表なんですけど、国勢調査の結果ですので、一番最新が 22 年ですが、間に合えば 27 年もできるということですね。

（事務局）

はい、公表が今年末くらいになりますので、間に合えばこれに差し替えていきたいと思っています。

（委員）

お願いします。

それから、9 ページの各分野における目標のところ、表なんですけど。前にいただいた資料ではわかりやすかったんですが、今回、平成 31 年までの目標ということで数字がずっと農業から観光まで出ているんですが、目標の数字がちょっと変わっている部分があります。これは産業振興計画に沿って変えられた部分でしょうか。

（事務局）

この第 3 期高知県産業振興計画が平成 31 年度までの計画となっております、そこでの目標値としております。

前回は農業、林業、水産業、商工業、観光の分野で、お示ししておりましたが、農業分野の中でも新規就業者や農業クラスターによるものなど、色々目標値がありましたので、少し細かく出させていただいております。

(委員)

そうしますと、目標の数値がかなり低くなっています。大規模・中規模・小規模にそれぞれ掲載されていまして、その前は300名だったと思うんですけど、今回、大・中・小と規模を分けている人数はかなり少なくなっているの、目標値が下がっているのではないですか。

(事務局)

前回は、全部、新規就業者ということでお示ししておりましたので、農業についても前回は、約300人になっておりましたけれども、年間320人になっていきますので、どちらかと言うと、少し目標の数値は上がったと思っております。各クラスターで雇用が創出される人数ということで、前回出していたのは、この表でいきますと、農業とか林業とか水産業、一番上にある数字でございましたので、林業も前回は32名だったところが、今回296名。前回、クラスターの数字のとらえ方も違って、そのへんも修正させていただいたということでございます。どちらかと言うと目標値は全体的に上がっていると思います。

(委員)

ありがとうございました。

私からもう1つ。

割合としては低くなっていますが、県内に適切な教育訓練機関が無い、計画の立て方がわからない、訓練効果の測り方がわからないといった課題があることから、課題に対応できる講師を県外から招聘する、というように書いていますけど、この訓練計画の立て方とか訓練効果の測り方というのは、現在の県内訓練機関ではできない部分でしょうか。

(事務局)

県内でも対応可能ですが、対応できない場合には県外からもというような思いで書かせていただきました。ちょっと言葉が足りないのかもしれませんが、そこをもう少し修正したいと思います。

(委員)

そうですね。これだけを見れば、県外から招聘するなどとなっていますので、少し書きぶりが気になりましたので、よろしくお願いします。

いかがでしょうか。

(委員)

私のほうでちょっと気になっているところが、一番最初の24ページの1の(1)の生産性向上に資するIT人材育成の強化、加速化というところで、一点だけしか記載がございません。ポリテクカレッジ高知の電子情報技術科での訓練でIT人材の育成を図りますと、これだけになっていますが、少し具体的に言いますと、電子情報技術科というのは、ど

らかと言うと情報をメインにしているのではなくて電子技術のほうを中心に学ぶコースです。IT人材というのは、やはり情報系の人材を育てるというような内容になろうかと思えますので、これをメインに、この計画のIT人材の育成はポリテクカレッジ高知でやるんですと記載するのは、全然やらないというわけではないので、一部入れていただくのはかまわないのですが、これは少し違うのかなというふうに思っています。もっと県内全体でどういうIT人材の育成を具体的にやるのかということをもう少しここに文言を盛り込んでいただけないのかなと思っています。

当然、私どもポリテクセンター高知でも機械や電気、それから、住宅の訓練をやる時もCADをやったりとか、そういうITのことを全くやらないというわけではなくて、パソコンを実際に使って、そういうことはやっているのですが、ここで、求めているIT人材の育成というものが、何を狙っているのかということもあるので、もしかしたら、情報処理技能者を養成していくとか、そういうことであれば、このポリテクカレッジ高知の内容は馴染まないと思います。全然馴染まないわけではないのですが、それ専門のコースではないので、そういうことをやっている施策について、ここに書くべきじゃないかなと思っています。これだけを進捗管理してもIT人材の育成にはならないと思いますので、そのあたりをもう一度、検討いただきたいと思います。

具体的にどういうことを書けばいいのかというのは、私も思い当たらないのですが、例えば県内の大学や高校等、様々なところでこういうことをやっているとか、専門学校さんも含めまして、そういうコースもありますといった記載にするとか検討いただければと思います。その点が少し気になるかと思っております。

あと二点ほどございます。

私共、さきほど、スキルアップガイドも配っていただいたところなのですが、この中でポリテクセンターの訓練も紹介されているんですが、スキルアップガイドの10ページにある企業実習付きデュアルコースが、概ね40歳未満の方が対象だということで機械と建築と電気とやっています。これは、橋渡し訓練というのも1ヶ月付けて7ヶ月コース、1ヶ月プラス6ヶ月のコースでやっていますが、この1ヶ月の部分については、コミュニケーション能力を高めるような社会順応基礎講習をやっておりまして、プラス4ヶ月間、施設内で訓練をやった後、企業実習をやっているんで、なかなか正規雇用結び付かない方も結び付きやすくなるかと考えています。

なので、非正規のほうなのか若者なのかわかりませんが、入れていただけないかなというのが二点目でございます。

あと最後、三点目で、28ページのジョブカードの活用促進のところについてですが、こちらを見ますと、離職者やポリテクカレッジ高知の訓練生だけのジョブカードの活用促進という文言を記載されているのですが、今、労働局さん主催でジョブカードに関する会議がございまして、それにも私、出席させていただいているんですが、その中では、離職者だけではなくて在職者や一般の大学の学生さん、そういう方達にも普及促進していくよう

なことも言うておられますので、文言を追記していただけないかなというふうに考えております。以上三点でございます。

(事務局)

1 番の 24 ページの (1) の部分ですが。委員がおっしゃるとおり、確かにこの書きぶりだと、なかなか広がらない部分等もありますので、今、国のほうで I o T ですか、試作品の製作の話もございますから、今、商工労働部も他の課のほうで、高知高専さんですか工科大さんですか、詳しい先生に色々聞きながら、県内では、I o T と言っても、今現在、それに取り組んでいる企業さんというのが多数あるわけではございませんので、どちらかと言うと、ここに書いてあるような生産性向上に資するという部分については、これから県も本格的にやっていくような話になりますので、先ほど言いました高知高専の先生なり、大学の先生なりのお力も借りながら、また、高知県工業技術センター、そこに若干詳しい人間もいますので、そこを中心に組織も作りながらやっていくということで、ちょっと書きぶりを工夫させていただいて追記をさせていただきたいと思います。

先ほどのデュアルシステムやジョブカードの件でございますけど、この部分についても、もう少し追記をさせていただくようにいたします。

(委員)

24 ページの (3) でポリテクカレッジ高知やポリテクセンター高知においてとあって、ここで、施設・設備の開放や訓練の実施についての各種相談援助を行いますとなっておりますが、これについては前回もこのような文言が入っていたと思うんですが、実際の利用、開放の状況はどのようになっているのでしょうか。

(委員)

これは、元々事業主支援ということで、ポリテクセンターの会場や会議室、それから機器やパソコンを活用していただく。又、企業さんに先生を実際に様々な職業開発のために派遣させていただいて、その後、ポリテクセンターを活用してやっていただくということで、実際に利用数はあがっております。

(委員)

25 ページの女性の活躍促進に向けた職業能力開発の 2 つ目の高知家の女性仕事応援室について、ここも、かなり相談なども右肩上がりが増えてきているようです。だから、ニーズがあるんだと思うんですけど、無料の職業紹介もできているようですので、そういうことをもう少し書き加えたらどうか。これだけでは、私のように知っている者はいいんですが、知らない人がまだまだ多いと思いますので、もう少し具体的なものを記載してあげていただくといいのではないかと思います。

(事務局)

この部分については、文化生活部のほうでやっておりますけれども、相談をしまして、もっと具体的なことを書かせていただきたいと思います。

(委員)

27 ページですけど、3 番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の③の水産関係の部分について、「本県の重要産業でありながら人手不足を抱えている水産業分野において体系的な研修プログラムに沿った訓練を実施します。」とあります。

訓練を実施するのはこれでわかりますが、どういう人が受けることを想定してのものなのか、お聞かせ願いたい。

また、関連して、30 ページの水産分野では、就業希望者の積極的な掘り起こしを行いますとありますので、この3 番だけ見ると、今、そういう就業希望者が水産分野においては非常に少ない状態で、訓練をやるにしても人がいないという印象をもったんですね。ただ、30 ページに掘り起こしを行ないますとありますから、これでそういう訓練を受ける人を掘り起こしていくのかなという、二つまたいでみると、それもいいなとも思いましたが、その辺りの説明をお願いします。

(事務局)

実は27 ページの訓練は、今年度から新しく国からの委託事業で、当課で担当する、地域創生人材育成事業という、人手不足分野に対応するものです、これまで、30 ページの水産振興部の訓練というのは、2 年間の長期のものと、それから1 週間くらいの短期の体験型の訓練の2 種類でしたが、ちょうど中間のものが無いということで、大体6 ヶ月ぐらいの中期の訓練を実施することとなっています。

水産の分野で27 ページの分は、どちらかと言うと、自分で漁師さんをするというわけではなくて、養殖や加工とかそういうところを勉強して、企業に就職するというようなことでのプログラムをまず作ってやっていくということで、私どもの課で事業をもっておりますが、実際には水産振興部で行うことになっております。まずはプログラムを作って、それに基づいてやっていくというような事業でございます。

(委員)

何とも言えないんですけど。

私が言いたいのは、訓練はいいと思うんですけど、その人を掘り起こす、要は就業希望者をしっかりと拾ってもらいたいということを言いたいんです。以上です。

(事務局)

委員からの意見、水産振興部と話をしまして、具体的にどういうところでどういうふう
に人を確保していくのか、そのへんは前向きにやらせていただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

その27 ページの③の書き方自体も若干30 ページのものと違うような書きぶりに変えないと、重複といいますか、先ほど委員のおっしゃったような解釈にもつながるかと思
いますので、そこは工夫をしたいと思えます。以上です。

(委員)

私も委員と似たようなことを感じていまして。

というのは、ひとつひとつの施策に対してや、書いていることについては、それほど異議はありません。ですが、現在の労働市場を見ますと、かなり職業能力というよりもミスマッチが解消できていないというところが多いかと思うんですね。学生とかを見てみますと、大学に入ったんだから、きれいな仕事、事務職に就きたい。だけれども、今、必要とされている仕事が、正直、身体を使う仕事で大学まで行かなくてもいい。そういうところにうまく人を流せるようにするには、どうしたらいいのかというところが非常に皆がわからない、頭を悩ませていて、私も本当は今日の小委員会にこうすればいいですよみたいなものを持って来られればよかったんですけど、ちょっと他の皆様の何か意見があれば是非お聞かせいただきたいと思います。

やはり、大学進学率は20～30年前までは20%だったけれども、今は50%ですから、昔だったら大学へ行かないような人も大学に行っている。皆、進学をしたいと思っている。そして、大学は出たけれども、大学に憧れて、そして、都会に憧れて大学に行くけれども、結局はコンビニで仕事をしているような状態なので。

例えばですね、26ページに中高生や大学生に対して、キャリアコンサルタントが話をすると言っていますが、心構えとか働くことの必要性和書いていますが、本当はもう少し、例えば能力に見合った職業選択といった視点というものを入れてもらえると、例えばさっきの水産業で身体を動かして働くような仕事にも行ってみようかなというようなかたちに変わってこられるんじゃないか。あるいは、何か施策として持つてはないんですけども、もう少しミスマッチを解消できるような部分を何か考えついでいただければと思います。

(委員)

はい。どうもありがとうございました。

他に、このことについて、ご意見ございませんでしょうか。

(委員)

この計画の素案について、各論で言えば大体網羅されて良いと思うんです。ただ、ちょっと漠然とした不安があって大丈夫かなというところがございます。

それはですね、今、委員のご意見があって、なるほど、それも不安のひとつ。ちょっと漠然としたところがあったんですけど。

やはり5年の計画ですので現在から5年後といたら、かなり社会情勢も思わぬ課題が出て、想定外のことが出て来ると思います。あんまり大風呂敷になっても良くないのですが、柔軟に対応できるという文言を入れておけばなど。社会情勢に応じてとかいう文言もちゃんと入っていますので、そういうところで、社会情勢の変化というものに担保した文言が入っていることだと思います。

やっぱり、チェックをちゃんとして、この計画をあげるという私等の責任があるとした時にですね、5年間これでちゃんともった計画になっているかどうかという、ちょっと漠然とした不安はあります。

(委員)

せっかく就職したのに、やはり、ミスマッチで思っていたのと違うので辞めていく人が多いということですが、はじめに就職する時は、求人票とかそういうのを本人が見たりして、ここに給料がこれぐらいだからとか、働き方がこれだからとか、職種がこうだからというのを選ぶわけだと思うんですけども、実際、その書かれていることがそのとおりののかというのはちゃんと調べているのでしょうか。

あと、働いた中で人間関係とかというのも当然出てくるわけで、そういう時に、僕は求人票をはっきりちゃんと見たことはないんですが、労働組合の役員をしまして、労働組合の有無が記載されているとか、組合がやはりあるというところは働く者にとってはすごく大きいことであると思って組合活動をしています。ですので、それが存在しているかどうかというのは重要だとは思っております。

又、実際に労働組合があっても活動していないケースも当然あるものですから、その活動しているかどうかについて、どういうふうにそこでわからせるかということ、労働組合が上部団体の連合高知みたいなところにちゃんと加盟している。加盟しているということは活動を、幽霊的な組合ではなくて、ちゃんと生きている組合があるということであるだろうし、求人票に書いている給料じゃないとか働き方の時間が違うとか、そういうことをちょくちょく聞くので、そういうところをちゃんと誠実に書いている会社が多いのかもしれないけれども、県やハローワークできちっと後で調査しているのかということについて、お聞きしたいです。

(事務局)

はい。先ほどのジョブカフェとかそういうところで、ミスマッチが解消できるようなものというようにお話をいただきました。ジョブカフェ高知のほうでは、中高生、大学生などについては、学校に行くなどいろいろやっております。

実際に求職者の方については、来ていただいた方にはいろいろ、能力に合わせたことをやっておりますけれども、ちょっとこの書きぶりが少し弱いかもしれませんので、もう少しそういうところを盛り込んでいかせていただきたいと思います。

委員から、漠然としたところがというのもございましたけれども、確かに5年間の計画ということがありますが、5年間の計画であっても、その時の社会情勢に応じて毎年、審議会等でご意見もいただきながら、その都度いろいろと考えてもいきたいと思っております。

ここで作ったからこれで作りっ放しということではございませんので、そういうことでやらせていただけたらと思います。

(事務局)

まず、カウンセリングの件です。元々カウンセリングというのは、本人に気付きを与えて、傾聴で、本人が気付いて初めてというところの相談のやり方なんです。

先ほど言いました職業についての植え付け、方向性をというようなイメージの発言があ

ったと思うんですが、それについては、ハローワークの窓口でやっている部分でございまして、キャリアコンサルティングとはちょっと質が違う部分があります。

ただ、そうは言いましても、職業紹介する事業者、無料職業紹介所なり有料職業紹介所があるんですが、そこでキャリアコンサルティングを持っている方が職業指導としてそういった求人票を見せながら、方向性を変えていってもらおうということは当然あります。もちろん、ハローワークもそれをしております。

それと、職業訓練を受けている方については全てキャリアコンサルティングをしておりまして、卒業した後に関連の企業に行ってもらいたいんだけど、本人は、やはり意識が、また元の、例えば事務をやりたいと言ったけど、せっかくいろいろ資格を取ったけど、結果的には別の職種に就職している方ももちろんいらっしゃいます。そこは職業選択の自由でございまして、ハローワークのほうでそこを妨げるというか、そこを拒否するのは、ちょっと無理でして、基本的に職業選択の自由が優先されるという考え方でございます。

それともうひとつ。ただ、そういったキャリアコンサルティングをするという効果は出てきておるんじゃないかなというように思っています。

先ほど、吉野委員が言われましたジョブカードの作成についてでございますけども、これは訓練の対象者だけじゃなくて、学校、特に高校、大学等で活用していただきたいというように思っております。

今、電子媒体化しております、自分でサイトに入って作成できるものになってきております。それにジョブカードの支援者との相談をしていただくということで、自分の職業能力の評価であるとか、訓練効果の評価であるとか、ライフプランニングを若い時から、自分の将来にわたって職業意識を高めるということ、それから、職業形成を見直す、自分のキャリアをもう1回見直してみる、振り返ってみるということが大事で、そこから転職をまた考えていく。もちろん経済的なこともありますし、給料とか地域的なこともございます。でも、再度、自分に適した仕事をもう1回考え直してみるというひとつの効果というのがジョブカードは生むんじゃないかなと期待しているところでございます。

それから、労働組合の件でございますが、日本の労働組合というのは、産別の形をとっているということで、非常に強い組合と、そうじゃないところがあったりするのではないかなと思っております。

ただ、高校の求人票には組合の名前までは書いてないんですが、労働組合の有無というのは全て書いていますので、それをひろえば、その率はわかります。ただ、組合側も、私どもももちろん職員組合に入っていますからあれなんです、企業の組合の結集率が非常に下がっていることを危惧しているところですけども、再度、今度は横断的な組合としての活動もまた期待しているところでもございますので、またよろしくお願ひしたいと思います。

(委員)

すみません。それと、求人票に書かれていることが、実際、就職してみても、とい

うお話がありました。その点。

(事務局)

求人の内容を出来るだけこと細かな仕事の内容、それから今回、募集をかける企業については事業主さんをお願いをして詳しく書いてもらっているんですが、例えば求人票イコール採用の時に、本人がちょっと、例えばこの部分、私はできません。または、時間帯もこういうかたちだったら来られるけどということで、面接の時に、本人と事業主と雇用者、これは1対1の関係でございまして、そこで労働契約が結ばれます。労働契約の内容の仕事がちゃんとできているかどうか重要であって、求人票というのは人呼びなんですね。

誇大広告で、求人票で甘いことを書いている、これは駄目なんですけど、企業としてもどんな人が来るかわからないから、できるだけ仕事の分野も大きく書いてやるんですが、そういうところはできないということで人が集まりにくかったら、その業務に適した人を雇いたいということで今度は、限定的な業務に書き直しをする場面ももちろんあります。ただ、入ってから、今言った労働契約と違う内容の仕事をさせられた、あるいは条件的に違う、賃金が低い、それから、配置転換がないと言われていたのに、例えば地方に飛ばされたと。

こういう労働問題については、高知労働局のほうでももちろん、本人が相談に来ていただいたら、民事になりますけども、紛争の手助けをしているところでございます。組合さんもそういった紛争の解決の組織を持っておりますので、そことも連携をしているところでございます。

(委員)

求人票で大事な部分、どうしても書かないといけないところの記述で違うところがあったと。条件を低くしたりしていますよね。そういった場合に、なんと言いますか、求職者がハローワークに出されている求人票を持って行って、それで実際、働き始めて条件がすごくおかしいというようなことはありますよね。そういった場合に、個別紛争のところを持って行くよりも、ハローワークさんのほうに、違っていたよというふうなことがあるのかどうか。それから、この企業はちょっとおかしいと、ブラックと言いますかね、グレーと言うか、そんな場合に、ハローワークさんのほうで直接求人票について指導されることはないでしょうかという、多分、そういうことでしょう。

(委員)

突き詰めていったらそうです。

(事務局)

もちろんですね、ハローワークの紹介で求人を見て、または、たまたま情報だけを見てハローワークの紹介じゃない方もいらっしゃるんですけども、求人を見てから面接して、就職したけど違うと。けど、それは、今、言ったように、あくまで事業主対個人の契約の中身の条件がどうだったかがスタートになります。

ところが、ハローワークの紹介で、もし、行った場合は、当然、間に立ったハローワークがそういった方から何かの問い合わせがあって、確認の電話があったりすると、または窓口に来ていただくと、その事業主に、どういった話し合いをして決めたんですかと。求人にはこうやって書いてあったのにどうしてその契約になっているのと。それは、言ったらちょっとおかしくないんですかという指導はしますし、それから、もちろん、現状で生きておる求人であれば書き直しをしてくださいという話もさせてもらっています。これは、非常に多いというわけではないですけども、やはり年間で数件、当然ございますし、指導はきっちりハローワークのほうはしておるところでございます。

(委員)

ありがとうございました。

続いて、どうぞよろしくお願いします。

(委員)

24 ページなんですけど、(3)の3つ目、事業主団体自ら設置する職業訓練校に対して運営支援を行いません、と。これは、どこかあるんですかね。事業主団体自ら設置する職業訓練校というのは。

(事務局)

塗装組合さんと板金組合さんのほうで、そちらの訓練をしておりますので、それに対して支援を行っております。

(委員)

26 ページの(5)非正規雇用労働者の職業能力開発というところで、職業能力開発が、色々、障害者さんとか中高年齢者とか若者とか女性とある中で非正規労働者も書かれておりまして、さきほど、私は労働組合の委員長をしていると言ったんですけど、この人達って労働組合に入っていないわけで、やはり正社員として雇われてほしいと。全ての人がそうなら良いなというふうに思うんですけど。

書き方としたら、この4行だと、何か本人の実力が足りないから正社員になれてないみたいな、キャリア形成の機会に恵まれないとかいうことは、正社員になれていないからキャリア形成ができてないこと、という書き方だと思うんですけど、違いますかね。そうだと思います。でも、正社員だろうが非正規社員というのは、これはもう入る時の、実際、タイミングの問題で、別にどっちのほうが能力が高いとかいうのはほとんどないと思っています。

それで、非正規で入ったんだけども会社によったらそのまま正社員として雇用しますよというやり方も当然あるわけで、そういった制度もあるのに書かれてない部分もあるので、もっと、この本人と、あと会社、事業主の部分の文言もあってもらいたいなというふうに思いました。

入った後で正社員への道筋もあるし、事業主へのこのキャリアアップ助成金というんですか、というものもせつかくあるわけなので、そういったところが言葉であつたらどうか

な、と思います。

(事務局)

どちらかと言うと、ジョブカフェ高知やハローワークジョブセンターはりまやさんでの、35歳未満の方や中高年の方の支援を中心に書いていたものですから、委員のおっしゃっているのと、ちょっとまた別の書き方にしなきゃいけないのかなと思いますので、その部分は、項目を分けて書かせていただけたらと思います。

(委員)

職業能力開発というところとちょっと違った意味合いで言ってしまったかもしれません。これは、そうですね。入ってからどうこうというのは、ちょっと当てはまらないですかね。ちょっと考え直します。

(委員)

よろしくお願いします。

(委員)

ちょっと一点、私からのお願いというか要望なんですけど。

27ページの、この2つ目の二重丸の部分については、これは一点目のマルは、地域創生人材育成事業と書いてあるんですけど、二点目のマルのほうはですね、実は地域レベルのコンソーシアムによる職業訓練コースの開発研修事業という事業になっていまして、それはスキルアップガイドの14ページの下の部分なんですけど、この文言を一言入れていただけるとありがたいなと。地域コンソーシアムという言葉を入れていただけると、上みたいに地域創生人材育成事業みたいなかたちで、下にも地域コンソーシアムによりというような文言を入れていただけて、それで、今、県内で実施していない、今回、新たな分野についてコースを、離職者向けのコースを開発したりするという事業になると思ひまして。

実を申しますと、この観光分野や医療事務、歯科助手分野でやる予定なんですけど、まだ会議を1回も開いておりませんので、外向けにはまだ出していないので、スキルアップガイドのほうにはその分野が未記載です。書いていないという、今、位置付けで、この基本計画が固まる頃には決まっているのかなと思って、今、仮に入れてあるということで、ちょっとご理解をいただければなと。まだ決まっていないので、こういう方向で今、会議を予定しておりまして、そこで決まることになっておりますので、そのへんをご了解いただければなと思っております。

(事務局)

はい。そうしたら、このコンソーシアムという言葉が入ったほうが良いと思いますので、その部分入れさせていただいて、あとは出す前、最終、きちんと訓練のほう、コースも確認したうえで公表するようにいたしますので、よろしくお願いいたします。

(委員)

先ほどの委員のところの、非正規雇用労働者のところですけども、私の組合では、委員のところは製造なので、組合員というのは正社員ですけども、うちは流通ですので、構

成で言うと、流通全体で言うと6割が非正規。私共の組合は7割が非正規で組織化しております。

それはいいんですけども、非正規労働者という言葉で出ているんですけど、その非正規労働者の中にも内訳があって、正職員になりたいけれども、その道がなくて枠がなくてなれなかった非正規労働者の方もいれば、家庭の事情とか色々な家の事情、自分の個人的な事情によってあえてそれを選んでいる方も、そういう非正規労働者という方もいらっしゃいます。

組合のほうとしては、労働者代表としては、何とか正社員になりたいと思っていられる方への道筋というのをここでもうちょっととりあげてもらいたいというのが、ちょっと思いがあります。

(委員)

はい、ありがとうございました。

先ほどの委員のご意見について、いかがでしょうか。

今、委員が言われていましたけど、製造業は全員が正規の方ということですか？

(委員)

そうです。

(委員)

それと、やはり、委員が言われた流通の関係だと、非正規であっても色々働き方で違っている方もいますよね。

(事務局)

こちらの切り口が、職業能力開発という切り口で書かせていただいていますので、もちろん委員の言われた色々なご事情というのは十分理解はしているつもりなんですけど、ちょっと書きぶりに国民全部を盛り込むというのは、なかなか難しゅうございますので、逆に、その職業能力開発としてどういうふうな内容があるかというのを、それにウエイトを置かせていただいてちょっと書きぶりを変更したいと思います。

ご意見いただいた部分について私共が、どうでしょう、どうこうすることではないんですが、ちょっとこの項目の立て方が、あくまで職業能力開発というかたちの切り口でございまして、そこをすみません、また書きぶりを変えてみまして、またご意見を頂戴できればと思います。

(委員)

はい。どうもありがとうございました。

他の部分で、もうご意見ないでしょうか。

ちょっと質問で、よろしいでしょうか。30ページの「・」の3つ目です。県内外の就農希望者に対してということなんですけど、これはどういうふうに考えたらいいんでしょうか。現在、県内にいる人だけじゃなくて、県外にいて高知に帰って来るとか移住する希望のある人も含めた書きぶりでしょうか。お願いします。

(事務局)

はい。そうですね。農業振興部のほうでは、従前から特に県内に在住の方だけではなくて、高知で就農したい方、そういう方も対象に研修等をやってきていますので、この内容というのは、県内外問わずということになります。

(委員)

最後の最後なのですが、33ページの「・」の最後ですね。その他の分野のところですが、これもちょっと質問ですけど、県内で就業する意思のある保育士を目指す学生等に貸付けを実施し保育士の育成を支援します、とか、それから、未就学児をもつ潜在している保育士に対し保育料の一部の貸付け。これは、ちょっと、このところがちょっとわからないんですが、ここをどういうふうに考えたらいいのでしょうか。

(事務局)

幼保支援課のほうの事業でございますが、未就学児を持つ保育士さんでお勤めしていない方、その方に働いてもらうためには保育園に子どもさんを預けていただかないといけないというところでの貸付けの部分だと思いますけど、とにかく保育士さんを確保するためということで、色々新しく今年度から補助金や事業をかまえておりますので、またちょっとそのところ、確認をさせていただいてご報告したいと思います。

(委員)

はい、ありがとうございます。

ちょっと考えたら、ここ、どういう意味かなと思ったんですが、そういう保育士さんに将来なってもらえる方に、保育料の一部の貸付けというよりも、むしろ、何かもうちょっと一歩踏み込んだ支援の仕方が出たんじゃないかなと思うんですね。貸付けよりも何か一部補助するとかですね。

本当に保育士が不足するなら、貸付けというのはちょっと、戻していかないといけないわけですので、そこらあたりは予算的なもの、裏付けも必要でしょうけど、貸付けだけ、何か段階的にもうちょっと、補助金、補助をするというのも戻さないといけないんですかね、助成とか何か、一部返さなくてもいいような。

そういう何か、やり方がないかなと思って。そんなに何万人も対象ではないでしょうから。ちょっと有効な、飛びついてくれるような施策のほうがいいんじゃないかなと思いますね。ちょっと意見です。

(事務局)

はい。ありがとうございます。

先ほどの言葉の話とあわせて、制度として、今、教育委員会のほうでもっているのはその貸付けというところになるかと思いますが、また、そういうご意見があったということをお伝えさせていただきたいと思います。

(委員)

はい。ありがとうございました。

それでは、本日、本当にたくさんご意見、熱心にご審議をいただきました。ありがとうございました。それでは、以上をもちまして小委員会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。