

## 平成 22 年度第 2 回職業能力開発審議会議事録要旨

日時 平成 23 年 3 月 22 日（火）10：00～11：40

場所 富山県民会館 401 号室

### 出席状況

<労働者代表委員>小倉委員、瀬川委員、三澤委員

<事業主代表委員>白井委員、高田委員、平田委員、森川委員

<学識経験者委員>池田委員、田中委員、高見委員、米田委員

<特別委員>蓮覚寺特別委員、柴田特別委員、山崎特別委員、金井特別委員、  
谷井特別委員

### 1 開会

#### 2 開会あいさつ（戸高商工労働部長）

おはようございます。商工労働部長の戸高でございます。委員の皆様方には年度末のお忙しい中ご出席いただき、誠にありがとうございます。一言、ご挨拶申し上げたいと思います。

まず、去る 3 月 11 日に発生しました東北地方太平洋沖地震では、県内の事業所、工場も東北地方に多数展開をされておられまして、いろいろな形で被災をされましたことに関しまして心よりお見舞い申し上げます。

また、現在、現地に対する救援活動、復旧活動、様々な形で支援活動等が行われておりますけれども、救援物資の輸送も含めた多方面での救援活動に各企業においても、携わっていただいていることに衷心より敬意を表したいと思います。

さて、県内の雇用失業情勢でございますけれども、有効求人倍率が 0.87 倍とかなりよくなってきておりますけれども、まだまだ予断を許さない状況でございます。また、この春大学等を卒業される予定の方の就職といったものにつきましても、まだまだ厳しい情勢が続いており、緊急経済・雇用対策としての離職者訓練や、若年者の就業支援といったものは引き続き、県政の大きな課題となっております。

前回もご報告させていただきました産業構造の変化や、雇用形態の多様化といったことを背景に、「ものづくり」離れ、また、団塊の世代の大量退職による、熟練技能の継承といった課題が大変問題になってきております。そういった中で、富山は、ものづくり県でございますので、ものづくり県の持続的な発展のためには、国際競争に打ち勝つ技能・技術を持った人材の育成が、非常に重要な課題となっております。

国とも連携をとりながら職業能力開発行政を積極的に推進していくことが大変重要になってきていると思います。

本日は、今年度、実施をいたしました、職業能力開発に関するニーズ調査について、その結果をご報告させていただきたいと思います。

また、国において「第 9 次職業能力開発基本計画」の策定が進んでおりますので、その状況についてご報告を申し上げ、本県の「第 9 次職業能力開発計画の策定」に向けた

ご意見を賜れば幸いに存じます。何卒よろしく願いをいたします。

※出席委員紹介

※配布資料確認

### 3 議題

#### ●米田会長

米田でございます。

今ほど部長さんのあいさつにもありましたが、このたびの東北地方太平洋地震は大変な地震でございまして被災された方が多数いらっしゃいます。ここに謹んでお見舞い申し上げたいと思います。また、未曾有の大災害ということで亡くなられた方も多数いらっしゃいました。心からご冥福をお祈り申し上げます。

それでは時間もそれほど無いので早速議事を進めさせていただきたいと思います。よろしく願いをいたします。

本日の議題は、「第9次富山県職業能力開発計画の策定について」となっておりますが、次第にもありますとおり、協議事項について委員各位からのご意見を頂く時間を充分とりたいと考えておりますのでご協力をお願いします。

まず、報告事項ア「前回会議における委員の発言概要について」事務局から説明願います。

#### <資料説明>報告事項ア

- ・事務局（下川職業能力開発課長）が、前回会議における委員の発言概要について説明

#### <質疑及び意見交換>

#### ●議長

ありがとうございました。ただいま前回会議でのご意見をまとめてご紹介をいただきましたが、特にご質問等あればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

#### ●委員

このような意見が出たら、どう考えているのか若干のコメントが多く審議会などでもあるのですが、ここではこういった意見があったよ、という事で終わるのでしょうか？

#### ●事務局（下川職業能力開発課長）

現在までのところ、まだ具体的な骨子を打診させていただいてはおりませんが、これらのご意見については、当然、次回以降、私どもの方で骨子を作って、お示しする中で今後ともご意見をいろいろとお伺いしてまいりますので、それらも含めて（骨子を）出していきたいと思っております。

この後、前回頂いたご意見、それから国の方でも同様の計画を作っておりますので、そういったことも踏まえてどのような視点で議論するかといったことで、またご説明させていただければ幸いと思っておりますがいかがでしょうか。

●委員

ということは、前回、今回もたぶん、様々な意見が出てくると思いますが、このような意見は、来年度の審議の中で、ある程度加味しながら、あるいは場合によっては、それは入れられないということになるのかもしれませんが、そういった形で調整していきたいということですか？

●議長

よろしいでしょうか。審議会としても、出た意見は、できるだけ、次回以降の施策に反映してくださいというふうに確かに言ったと思いますので、出来るだけ 9 次計画に、出た意見をできるだけ反映していただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、報告事項のイに移りたいと思います。「職業能力ニーズ調査の実施結果（概要）について」事務局から説明願います。

<資料説明>報告事項イ

- ・事務局（下川職業能力開発課長）が、職業能力開発ニーズ調査の実施結果（概要）について説明

<質疑及び意見交換>

●議長

はい、ありがとうございました。膨大な資料の要点を説明していただきましたが、今ほごのご説明に委員の先生方から、何かご意見、ご質問等おありかと思いますが。

●委員

従業員が回答しておられるものと、事業所が回答しておられるものがありますが、従業員の回答については、それぞれの事業所について、例えば 1 人 2 人とかいう割り当てで回答を求められたのでしょうか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

はい、従業員の方につきましては、いくつかの企業、それぞれ職業能力開発推進者といった方がおられる企業を特にピックアップして、その企業に 5 枚ほどずつ配布をさせていただき、ご協力していただけませんかとお願いをして集めさせていただいております。

●議長

いかがでしょうか。

●委員

一番最初のページ、4 ページですか、過去 3 年間の売上の変化については、確かにこのような回答になったのかなと思いますけど、実際の利益というものは、会社に一番影響しますので、それが無いというのがちょっと。

調査の項目に無いというのがわからなくて、それだけでリーマンショックの影響が少ないというふうに捉えられるのはどうかなと、感じております。

●事務局（下川職業能力開発課長）

申し訳ございません。（なかなかそこまで、細かく調査をしていないといったのが現状でございます。）あくまでもこれを回答していただく方が職業能力開発を担当していらっしゃる

る方だと思っております、あまり手間隙をかけないように、ある程度、詳細な資料に基づかなくても場合によっては、感覚で回答していただくことができるものも多々あったかというふうに思います。どこまで利益といったものを緻密に見て回答していただいたかというのは、把握してないというのが現状でございます。

ただ、リーマンによる影響を受けたかどうかはここには書いてございませんが、別の調査でそれについて業種毎に聞いたものがございます。また、後ほど、その結果についてお知らせさせていただきたいと思っております。

#### ●委員

大変興味深いニーズ調査をされたと思っておりますが、ただ、せっかくの調査ですが、今後の議論を進めるために、例えば 10 ページから 17 ページにわたるデータは製造業を中心として、かなり細かく分析されておりますけれども、今後検討するにあたっては、国のこれからの進め方をみましても、非製造業、とりわけ医療・福祉に関するところも、当然見ていかなければならないと思っております。そのあたりをせっかく回答されている事業所があるわけですから、サンプル数が少なくても一定の富山県内のそういった分野におけるニーズ調査、事業所側及び働く側のニーズ調査をもうちょっと丁寧にしていただければというのは、これは、わがままというものでしょうか。あるいは、一般的な現象でとらえてこれから議論をしていっていいのか、ちょっとそのあたりを伺いたいのですが。

#### ●事務局（下川職業能力開発課長）

これも調査票を作る段階で、できるだけたくさん回答していただけるように考えた結果でございます、個々にやるならば、本当は多業種にわたって細かくやればいいのかもかもしれませんが、一定の限界があり、また、本県はものづくり県といったところもございまして、労働力の減少といったところもございまして、この辺を主にさせていただき、それ以外については、どの程度求人・求職ニーズがあるかといったところを中心に聞かせていただいたところでございます。

ただ、後ほど説明いたしますが、介護、医療、福祉につきましては、特に国も成長分野といったところで、今後の人材育成の手法なども、委員も充分ご承知だと思いますけれども、今、検討いただいているところでございます。

それらも踏まえながら、また、私どもの計画に反映できればと思っているわけでございます。

#### ●議長

はい。ありがとうございます。

#### ●委員

確かに国の方でも議論させていただいております。

ただ、国の方の議論は東京都とかの大都市や圏域とか、今後の人口動態との関係の中で議論させていただいております、私自身がこの場で議論するのは、富山県、これまでのある一定程度の高齢化を達成した県における就労を考えた場合、国と同じような歩みをしていいのかどうか、どこか私のなかでも懸念を持っているものがありますから、せっかく、非製造業の医療・福祉分野で 88 事業所を調査対象として、回答を寄せられているわけですから、このあたりをついていただければ、国との流れのなかで、新たな提言ができるのではないかなと思っておりますがいかがでしょうか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

確かに 88 というたくさんの方の事業所から回答いただいておりますので、委員がおっしゃったように、私どもも、今、特にニーズの高いといった結果も出ておりますから、個別にご了解の得られるところに、今後いろいろご意見を聞くようにして、計画そのものが実のあるものとなるようにしたいと思っております。

●議長

他にはいかがでしょうか。この調査をされたのはいつとおっしゃいましたでしょうか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

一番最初のページに書いてございますが、9月から12月でございます。

●議長

前回の本審議会は12月17日でしたか、いろんなご意見が出たわけですが、先ほどあったように製造業だけではなくて、例えば農業・漁業のような一次産業も職業訓練の対象にならないか、というようなご意見も出ておまして、こういうせつかくの調査をやる時に、そういう一次産業を調査対象にしようといった考えはなかったのでしょうか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

申し訳ございません。そういった意味では、スケジュール的な話をさせていただきますと、9月から12月というのは、事業所については、実は9月ぐらいに、調査票を作ってお出しさせていただいております、順に従業員（在職者）、求職者、学生というように12月までにやっておりますものですから、最後に学生向け調査ということで、事業所につきましては9月に発送をいたしまして、だいたい10月中旬ぐらいに、回答を下さいといったようなスケジュールで進めてまいりました。

●議長

まあ、今の委員さんのご発言もそうだと思うけれども、次回、また大掛かりな調査などされる時には、今のご意見も、私から言ったことも参考にされていろいろな業種業態に対して調査をやるべきだろうと思います。時間の前後のずれがありまして、ちょっと難しかったかなと思いますけれども、いかがでしょうか。丁寧な調査をされて、ある程度傾向が見えているような内容でしたけれども。また、いろいろあると思いますが、またこの件に関しても、後でまとめてご意見を頂戴する時間もあるか思いますので、ここではこのぐらいにしたいと思います。

次に、報告事項のウにまいります。これも事務局の方から説明願います。

<資料説明>報告事項ウ

- ・事務局（下川職業能力開発課長）が、国の「第9次職業能力開発基本計画」の策定状況等について説明

<質疑及び意見交換>

●議長

何か、ご質問ご意見等ございましたらお願いします。

ちょっと教えて欲しいのですが、プロデュース機能と言うのは総合調整機能とカッコして

書いてありますが、もっと簡単に言うとどういうことなんですか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

先ほど委員さんもおっしゃるように、国は、全国としての全国統一的にやるべきものがあるだろうということで、例えば、今、新しい成長産業につきましても、具体的な人材育成のノウハウといいますか、手段・方法というのが明確に出されておられませんので、まずそれは国の方で検討しましょうという考え方で、検討したものについては、それぞれの公共職業訓練を担う各都道府県の方にそれを提供して活用してもらいましょう、国はこれをプロデュースといいますか、必要なものから国としての役割を果たすものの企画・計画を作り、それを実施する都道府県並びに民間の教育機関の方でそれを敷衍してもらいましょう、と。ひとつにはそういう考え方でございます。

●議長

あまりよくわからないのは私だけなのでしょう。今おっしゃったようなことで、国が、方向性を作りますよということでしょうか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

この 8 番目の柱の方にも少し書いてございますが、国は、ビジョンを作り、計画を策定する、とそういうようなことを言っておりますね。

●議長

それは、当然のことですよ。

●事務局（下川職業能力開発課長）

そうですね。特に何が変わったかといったものは、多分従来から考え方は変わっていないのかもしれませんが、これは、地方分権が進んでいるかいないかという議論もあると思うのですが、今後は、国の役割と地方の役割というのを少し鮮明に出したいという思いが表れているというふうに見えるのですが。

●議長

実際、年度末までにそういったものは、第 9 次の国の基本計画には出てくるのですか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

はい。これまではなかったんですけども、第 9 次計画で初めてこういった表現が出て参りました。

●議長

ありがとうございました。いかがでしょうか。何かご質問ご意見等あれば。

国では、スケジュール的には、年度内に策定をというふうに書いてありますね。

●事務局（下川職業能力開発課長）

あくまでも計画そのものは、私どもも本来そうですが、23 年度から 5 ヶ年計画でございますので、そういう意味では 22 年度内にとの国の思いというのがございます。

これまでどうしても当該年度に入って作っていたのですが、国の方としては、今回この第 9 次基本計画につきましては、なんとか前年度である 22 年度中に作りたいという思いで作ってきたわけではございますけれども、これも、この時点になって、新たな地震対策なども出てまいりまして、その絡みで少し遅れるというものが出てくるかもしれません。

●議長

どうもありがとうございました。

少し時間も押しているようなので次の報告事項へ移りたいと思います。次は、報告事項のエについて事務局から説明願います。

#### <資料説明>報告事項エ

- ・事務局（下川職業能力開発課長）が、県の職業能力開発施策に係る平成 23 年度予算の概要について説明

#### <質疑及び意見交換>

##### ●議長

どうもありがとうございました。ただいまの事務局の説明に何かご意見ご質問等あれば、願います。

##### ●委員

ものづくりではないところからばかり喋っていますが、委託訓練で、確かにホームヘルパー講座 2 級養成講座をたくさん実施されていますし、実際、先ほどのニーズ調査を見ましても、求職者調査の「就職したい業種」のなかでは、医療・福祉に関する分野が大変高いところにある、ということですが、実際、これまで平成 20 年からたくさんの方々が委託訓練を受けられたわけですが、実際の就労との関係はどうなっていますか。

私が申し上げたいのは、貴重な県のお金、県費を使いながら、訓練を行うわけですから、実際そういった方々、しかもニーズとしては県内の求職者のニーズとしては、医療・福祉分野のニーズが高いというにもかかわらず、実際就労に結びついたのかどうなのか、そうでなければはっきりいえば、税金の無駄遣いではないかなという思いをしております。

なぜ、こんなことを言うかといいますと、私自身も含め、県内の職場もそうですけれど、そういった就労希望者の方々が行くけれども、実際に就労に結びついていないという声も実際多々あるんですね。

それは何度も申し上げてはいますが、対人援助職である介護という仕事、お世話をするといい介護ではなく、利用者側のニーズとか価値観によってかなり左右される、採用する側もこういった訓練を受けただけでは採用できないと、むしろプラスαの訓練がなされなければなかなか質の確保ということに結びついていない。そういう意味において平成 21 年、平成 22 年計画的に養成されてきたわけですが、その結果の就労について、知りたいということです。

##### ●事務局（下川職業能力開発課長）

おっしゃるとおり、前回の審議会の中でもご意見をいただいておりますし、そういったことも今後充分踏まえながら、中身をもっと充実させていかなければならないと思っております。民間委託訓練については、昨年度、一気に 1,158 人に増やしまして、今年度は、1,441 人ですが、昨年度の一般離職者訓練全体の就職率は、約 64～5%でございますし、今年度につきましては、これまでの結果としては、約 7 割（平成 22 年 12 月末時点における訓練終了 3 か月後の就職率）の方が就職していただいている状況になってございます。有効求人倍率等に比べると、比較的高いものはしておりますし、一定程度の効果はあるのではないかと思います。ちなみに介護・福祉の分野についてですが、これについては、介

護福祉士養成コースの2年間のコースと、ホームヘルパーの2級のコースということで3ヶ月を中心としたコース、これを設定して実施しているところでございます。

(手元に資料が参りました。)特に介護について少し抽出した数値がでております。昨年度の県が実施した離職者訓練の状況でございますが、介護系は、施設内訓練としては、77.1%、8割近い就職率でございましたし、委託訓練につきましても、81.9%という就職率が出ております。

●議長

はい、ありがとうございました。ほかにございますか。お願いします。

●委員

一番最後のほうに載っておりますが、知事の表彰制度をすると書いてあります。ありがたいことだと思いますが、もう一言いわせていただきますと、激励をしていただければありがたいなと思います。以上です。

●事務局(下川職業能力開発課長)

全国大会に出場する選手につきましては、壮行会をさせていただいております、部長の方から、激励の言葉をかけさせていただき、職業能力開発協会の職員や私どもの担当者も同行し、現地でも応援をさせていただいております。

また、これまでも上位入賞された方には部長室の方にお見えいただいて、お話を伺う、あるいは表彰までいかなかったけれども良かったねというお話をさせていただいております。来年はこれを更に表彰と言う形に高めていきたいと考えているわけでございます。

●議長

はい、ほかにはいかがでしょうか。

●委員

いろいろな県の職業能力開発の予算があるんですけども、中小零細企業さんに、いかにこの、ものづくり人材の育成だとかの周知について、さっきも調査にありましたが、教育訓練をOJT(On-the-Job Training)が、零細企業さんはあまり出来ていないんですよ。できてないという理由は、できないというのと、こういう援助の手があるのを知らない、とある。そういう企業さんは、たくさんあるんですね。予算の中でできるだけ、大企業さんは自力で相当できるけれども、自力で出来ない企業さんへの周知に対する予算を何らかの形でとっていただいて、できるだけ必要性の高い零細企業さんにこういった施策がいきわたるような配慮もしていただければと思います。

また、先ほどのニーズ調査なんですけれども、せっかくここまで調査されておりますので、もし、追加できましたら、男女別のデータあるいは、年齢、需要と供給のミスマッチ、年齢によるものも相当出ると思うんです。年齢別のこういったものがありましたら、国の、若者、女性、高齢者の労働市場への参加の促進、このへんと結びついていくのではないかと思いますので、また、余裕がありましたらぜひお願いいたします。

●事務局(下川職業能力開発課長)

はい、今ほどの詳細な調査につきましては、今、ちょっとデータを確認いたしまして、できるものについては、進めて参りたいと思っておりますし、周知については、我々も確かにその通りだと実感しておりますので、これはなんとかもっともっと、周知をしていかななくてはならないと思っております。もっと細かな、せっかく、今回2,000社を対象に調

査をしておりますから、そういったところには確実に案内が届くように、それから、技術専門学院の指導員、あるいは、私どもも新たにアドバイザーといった職員も採用しておりますので、足繁く各企業に通って、PRしていくように徹底して参りたいと思っております。

●議長

はい、ありがとうございます。ぜひ、よろしくお願いいたします。

ほかにはいかがでしょうか。23年度の予算の概要について、22年度に比べて23.4%大きくなっているということですが、これは相当うまくいっているということでしょうか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

はい。これはリーマンの影響で平成20年度以降、特に離職者訓練を充実させてきております。これは、先ほどの資料でご覧いただければわかるとおり、20年度が特に委託訓練273人から21年度に一気に1,158人、さらに、22、23年度と更に増やしていくという中で、この部分の予算がかなり占めております。

●議長

それで就職率が先ほどのような高いものに維持できれば、更にもっと高く出来ればいいということですね。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

●事務局（戸高商工労働部長）

今ご紹介させていただいた予算ですけれども、今回のニーズ調査でいくつか課題になってきたことも含めて、ある程度それも踏まえながら、対応したということころでありまして、ニーズの強い分野に対して、予算を多めに配分するといった対応もしております。

オーダーメイド型訓練の充実についても、ニーズに応じた訓練にシフトしていかなくてはということになりますし、先ほど就職率の話もありましたが、介護系では、7割8割9割の就職率ですけれども、これは求人倍率ということからいえば、非常に人材の払底感がある、ということも反映しているわけでありまして。

他方で、例えばOA事務では、5割程度ということになっていまして、それはある意味求職の方が多いという状況も反映していることもあります。実際の事業実施にあたっては、更に細かく見ていく必要があるなというふうに実感しております。その辺もきちんとやっていきたいと思っております。

●議長

まだまだおありでしょうか先へ進めたいと思います。

次に、協議事項に移りたいと思います。協議事項のアについて、事務局から、説明願います。

<資料説明>協議事項ア

・事務局（下川職業能力開発課長）が、第9次富山県職業能力開発計画の策定スケジュールについて説明

<質疑及び意見交換>

●議長

ありがとうございます。いかがでしょうか。資料4のようなスケジュールで「第9次富

山県職業能力開発計画」を作っていきたいということですが、なにか、ご意見があれば。

それでは、このスケジュールに従って審議し、作っていくということにさせていただきます。

続いて、協議事項のイについて、説明願います。

#### <資料説明>協議事項イ

- ・事務局（下川職業能力開発課長）が、第9次富山県職業能力開発計画策定にあたっての現状と課題の整理について説明

#### <質疑及び意見交換>

##### ●議長

はい、どうもありがとうございました。

この議題が本日のメインの議題でありまして、委員の先生方から、まず、順次、ご意見をいただきたいと思います。どなたからでも結構です。それぞれの立場からあるいは、全般的なことでも結構ですので、ご意見をお願いします。時間はまだしばらくあります。

##### ●委員

人口減社会は、富山だけではないのですが、とりわけこれから一方で課題としてあるのは、若い人達、すなわち高校生、専門学校生でもいいのですが、若い人達に、どうやって働くことに対する意欲をちゃんと植えつけるかという準備を丁寧にしていかなくてはならない。

これまでのような学校任せだとか、学校というところと働くということの切り離しが多いところを如何にして、例えば福祉の場合でしたら、これは福祉ということでやっていたのですが、中学校や高校の中においてボランティアとか、14歳の挑戦という形で、いろいろしてきたのですが、もう少し幅広く、県も中学校や高校という段階から、福祉だろうとものづくりだろうといいんですが、働くことが本当に自分自身の将来に魅力あるものだということの基盤を作っていけない限りは、今の学校教育の中で、なんとなく世の中を良く見えない状態の中で育ってきた子供たちが、結果として、今の世の中どこも自己責任を問われる社会ですから、そういったこととの乖離が起きているのかなという思いをしております。単なるゆとり教育から何とか教育へというだけの問題だけの話ではない。ということを少し思っています。

また、これから課題の整理ということでは、私が担わせていただいている福祉とか医療・介護の分野でいうならば、もう少し厚生部と商工労働部の垣根というのを越えた課題の整理をしていただけないかな、と。

これは施策の提供の仕方を見ても感じる場所なんですね。多分厚生部の方でも何らかの事をやっているんですが、でも厚生部の取組みは、どちらかというと福祉という取組みをしておりますし、福祉、イコールそれはボランティア的な要素になっていたりするのですが、私は、これからは就労、働く場として捉えてほしいなと思っております。

そのあたりを商工労働部の方で、国の動きもありますけれども、されたことは、大変高い、高いと言うか訴えさせていただいていることなので、今言いましたように、先ほど出されました資料で、他部局関係する部分があったけれども取り集めてなかったとおっしゃって

いましたが、実は、取り集めてほしかった。他部局でもこういった問題に対してどう取り組んでいるのか、県全体の取組みなんかを見せていただければ、かなり違うのかなという思いがあります。

1つは、若い人達の中学校・高校の段階のうちから、働くことに対する支援をどうするかという課題と、今言ったように働くということは、商工労働部だけの問題ではないですから、他部局との関係の中でどういうふうに捉えているかが、私自身は、よく見えない、資料だけでは、見えないのでそういった方向が見えれば、もし来年度もこの場におりますならば何らかのことが言えるのかなと思っております。

●議長

どうもありがとうございました。事務局の方、今のご意見について。

私からも、ちょっと。

働くことに対して、若い人たちがどのような意識を持つかと言うことは、大変重要なことで、大学等における教育でも中教審から答申が出まして、キャリア教育・職業能力をしっかりとカリキュラムに組み込んだ形で下さい、と。それで、高専もそうなんですけれど、実際、授業科目の中に取り入れていくようにしています。今までは、例えば工学部系であれば技術的あるいはそれを裏付ける理論的な授業が多かったわけですが、それを使って、そういうものを身につけて働くということはどういうことなのか、それも実際、授業で取り入れてやると、インターンシップみたいなものなんかは、その典型的なものですけども、そういうような動きの中のお話だとそういうふうに思います。

●事務局（戸高商工労働部長）

県全体というか県庁全体の視点で捉えていくというのは、おっしゃるとおりですので、これから、来年度以降、ご審議いただく際にはそういう視点・幅広い観点で取り上げたいと思っております。実際に、人づくりということになってまいりますので、これは職業能力開発というところで少し、実際に施策のところ、アドレスしているところはその部分になってきますので、若干、限定されたような印象は受けたかもしれませんが、実際、人づくりという観点からはいろんなことをやっております。

教育委員会の方では、当然、小学校・中学校から職業意識を身につけるための取組みは実際にやっておりますので、そういったところも、実際、施策というところにはおそらく盛り込んでいくことにはなっていくと思います。それから福祉に関するご意見においては、働く場というのをおっしゃるとおり大変難しい課題でありまして、実際にビジネスとして、業として成り立つということと、また、福祉としてやるということの間の線引きというのは非常に難しくなって参りまして、そこは県でもいろいろと悩んでいるところでありまして、この隙間というところも実際に課題がどういうところにあるかしっかりと取り組んでいかななくてはならないと思っております。

今回ニーズ調査をやらせていただきましたけれども、いただいたご意見も踏まえて、補足するところは個別に色々ヒアリングをするなりして、実態調査を行うなどしてやっていきたいというふうに思っております。

●議長

はい、ありがとうございました。他にそれぞれのお立場から。はい、お願いします。

●委員

先ほどの調査の 8 ページ目の従業員に求める能力という調査結果を非常に興味深くみせていただきました。

これを見ますと、採用のときに企業が考えるのは、専門的な能力ではなくて一般常識や社会的なマナー、コミュニケーション力であり、5 年経過後には、より高い技術を身につけて欲しい、より高い能力を持って仕事に臨んで欲しい、というふうに思っているのがこの調査から見てとれると思うのです。

ということは、就労の時には、もちろん高い技術を持って世の中に送り出すということは非常に大事なことではあるのですが、就労に関しては、技術を身につけさせるということに加えて、働くということについての基本的な考え方を身につけていただくという支援の仕方もあると思われまます。

企業に就労を希望されている方の経歴をお聞きしますと、転々と職を変わっている方が多いように思われます。もちろん今は、人材派遣とか契約社員というような形態もあるために、余計そういう傾向があるのだらうと思うのですが、1つの企業に継続して勤務してその中で技術を高めていくということが少ないのではないかと感じておりますので、就労支援ということに関しては、技術だけではなくてそういう支援も必要かと思えます。

もう一点は、3 年ないし 5 年経過した時に企業がより高い技術を求めている従業員に対しての支援です。

先ほどもご意見にありましたけれども、小規模、零細企業には、施策が周知されていないと思われまますし、仮に周知されたとしても、多忙を極めていて従業員をなかなか技術を身につけさせる場所に出せないというような事情もあります。この辺の事情も施策に盛り込んでいただけないかと思えます。

#### ●議長

どうもありがとうございます。

#### ●事務局（下川職業能力開発課長）

いろんな企業さんと話をしていると技術的なものは自分の所の企業に入ってから充分教えるよ、だけど、それ以前の問題の社会的な基礎力といいましようか、マナーとかいわゆるコミュニケーション力とか、まさにそういうことなんですけれども、それがなかなか無い人が多いという話がございますので、そのへんは、これは企業ではないだらうという話もございますので、これは私どもも、一部経済界でも今やっつけるところありますけれども、そういったところも連携を図りながら、全体として必要なことが出来るようになればいいなと思えますし、企業の支援といったところにつきましては、レディメード・オーダーメード、これは先ほどの周知の問題ともリンクしてくるのですが、もっともっと、充実させていただいてオーダーメードについては、これは私どもの方から企業のほうに赴いてでも、レディメードの方でもそうですけれども、熟練技能者出前講座といった制度も作ってですね、もうとにかくこんなことをしたいと聞かせていただければ私どもの方で日程を組み、あるいは適切な講師を派遣するといった制度も作りましたので、そういったこともどんどんご利用いただきたいなと思っております、そういったようなことでも充分対応していきたいと考えております。

●議長

はいありがとうございました。ほかにはいかがでしょうか？

●委員

職業訓練キャリア形成支援事業というところに技術専門学院にキャリアコンサルタント1名を配置というふうに書かれていたんですけども、これは、この464名の方に対するキャリアコンサルタントを行うというようなイメージですか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

はい、1つは、先ほどからいろいろお話が出ています施設の訓練につきましては、離職者訓練・施設内訓練の464人も訓練もそうですが、その上の学卒者訓練、高校卒業後の2年コースもございます。特に若い訓練生は、なかなか先ほどもございましたように職業意識を高めて就職するようには努めているのですが、離職が多いということもあって、より職業意識を高めるということも必要だろうと思っておりますし、そういう訓練生のためにもキャリアコンサルタントを配置しキャリアコンをしっかりとってもらうということと同時に、離職者である委託訓練をしている施設内での離職者訓練の対象者の方々にも同じような、必要なキャリアコンサルティングなり、就職支援に結び付けたいという思いで配置するものでございます。

●議長

よろしいでしょうか？コンサルタントは数を少し増やすんですか。

●事務局（下川職業能力開発課長）

実はこれまで配置していなかったものを新たに1人配置をするということでございます。

●委員

すみません。今までコミュニケーション力という言葉がよく出てきますけれども、それは具体的にどういったことを言っているのでしょうか。

●議長

ちょっと私からでもよろしいですか？先ほどからその話題になっていたと思うんですよ。人間力とかいろいろ言いますけれども。一応、人材育成機関にいるものとして大変責任を感じておまして、企業から、どのような人材を求めるかということに対して、採用時にはそういう一般常識や社会的マナー、コミュニケーション力、向上心、チャレンジ精神というものが欲しい、ということはまだ身に付いていないと言われていたようなもので、それは会社に入ったらよく教えて、そのあとは、専門的な技術とか知識とかを欲しくなるよというのは非常に耳の痛い話でございまして、それは県の施設の方も大いに耳を痛くしてほしいのですが、やっぱり自分でものを考えること、考えたことをきっちり人に伝えること、言ってしまうとそういうことなんだろうと思いますね。いわゆる指示待ち、そういうことの裏返しなんだろうと思います。そういうことをどうやれば身につけさせることができるのだろうかというのは、学校では最近ではPBL（事務局注釈：Problem-Based Learning「問題に基づいた学習」の意）という言い方をするんですが、そういう物事を問題に応じた教育と言うことで何人かグループを組ませてグループで何か問題を総合的に解決させる。どこが課題であって、それを解決するためには、どういう手順で、どういう技術が使えて、その結果を人に報告、知らせる、通知できる、そこまでの教育をそういう言い方をするんですが。そういうことによって身に付くような、先ほど言いましたように自分で考

えて考えたことを人に伝える力、そういうことをコミュニケーション力というんだらうと思います。それは特に重要だと。

●委員

そうですね、私たちはコミュニケーションというと、いろんな人とのかかわりを考えるんですけども、昔からこういった言葉をコミュニケーション力と言ってきているんでしょうか。これは、最近になってそういったものがよく使われるようになったのでしょうか。

●議長

そうですね。

●委員

確かに、指示待ち人間とか、機械のボタンを押すとそれしかしないとか、そういう人達が増えてきているのを、私たち、企業の中で聞いたりするんですけども。

そういう人達に対してどういうふうに指導するかといったそういったのも課題であったりはするんですが。

また、働く側にしましたら、働くということは安心して仕事ができることだと思います。例えば私の場合は、母親が今、施設にいて介護を受けられ安心して預けられるような場所があります。安心して働けるから、やはり、自分の中で働く年数においてもっと技能を高めなければいけない、といった気持ちにもつながるので、いろんな面で支えあって、ひとりひとりの仕事の意識を高めていけるような、職業能力開発が充実したものになればいいなと思っているのですけれども。以上です。

●議長

はい、ありがとうございます。ほかには？

●蓮覚寺特別委員

今のお話に関連してでございますけれども。

私、北陸職業能力開発大学校といいまして、そういう現場の技術者を養成する学校なんですけど、最近の子供たち、少子高齢化にもなっていてどんどん言葉の数が少なくなってですね、ですから表現力が全く少ない。擬態語とか擬音語とかね、そういう言葉は知っているのですが、正確に物事を描写する国語力というのがなくなってきている。日本語も乱れているんですが、英語だとかいろんな言葉をごちゃ混ぜで使う。

そうすると、正確に物事を表現して相手に伝えるという共通の日本語力が不足しているというのが現状なんです。レポートを書かせましても、何を書いてあるのかはつきりとわからない。話をしているとだんだんわかってくるのですが、基礎学力ということに分類できる、まあ、本も読まなくなっているんですが、家庭教育が原因じゃないかと思っているんですが、そういうところからして日本の社会はちょっと変わってきている。そういう人材がいる中で介護の問題もありますけれども、実際、富を生み出すような人材、ヒューマンスキルあるいは技能レベルのスキル、そういったものを持った人材をどんどん作っているんだけど、第三者による評価をはっきりさせていただきたい。ジョブ・カード制度というのがありますが、ジョブ・カードをもっと普及させていただきたい。それでもっと過去の自分のスキルを第三者が見てわかるような、先ほど話しました日本語と同じような、そういうジョブ・カード制度の普及によって努力した結果が履歴としてジョブ・カードに載って、企業がジョブ・カードを見て企業が採用計画を決めていく、或いは対応を決めてい

く、そういった社会が早く来る必要があると思う。ジョブ・カード制度と同時に、そういう資格試験、第三者による資格試験をやってですね、資格を認定していく。そうすると、みんな目標があるとやっていくというのが最近わかってきたのですね。職業教育と言いましても、職場という物が何か知らないという子供たちがいっぱいいて、イメージがつかめな、目的がつかめなものですから努力する方法がわからない。そういうところを現在手当しながら一生懸命、やっているところです。

ところが、最近、企業さんは何を言い出すかという、最近採用する時、英語を知らない、知って欲しい、採用した後、外国へ行って技術指導できる人材かどうかを知りたい。人間力、ヒューマンスキルを持っていて、しかも語学が、英語が達者であり、技術がある、こういう人材でなければ、今後日本のなかで、製造業に携わる人材として生き残っていけないとだんだんきついことを要求されているわけです。現場は、本当にきついことを要求されるわけです。ところが子供たちには伝わっていない。こういう現状があるわけですね。各家庭も甘い考え方で、学校さえ卒業すれば何とか就職できるんだろう、と。学校の方はどんどん親御さんの方からいろんな要求をいただきまして、親御さんも交えて話をしますと、親御さん自身も甘いと思うのですね。言葉遣いも、私どもの言葉遣いを注意しないとすぐ伝えられる。教育現場というのは、昔と違って非常に難しい対応を迫られている。ノイローゼ気味になる先生が、PTAの関係で出てきている。そういうのが、現在の日本の状況です。

私は、幼児からの家庭教育、これは学校では手に負えないものなんですね。だから学校は知識を与えて、将来の基礎学力を蓄えてどういう職に就きたいか、子供たちが小さいときから、そういう意識を育てていくということが学校に入ってから必要ではないかなと。それから、これを制度化するためにはジョブ・カードというものの裏打ちになるような評価システムを構築してこれを社会が認めていく。その評価制度は国際的にも認知されるようなレベルのものを作っていく必要があるんじゃないか、とそういうふうに感じます。途中段階で、どうやっていいか私もわからないが、とにかくジョブ・カード制度は必要かなと思っています。これはコメントでございますけれども。

#### ●議長

はい。ありがとうございました。まあ人材育成は、だんだん難しい状況になっていますが、県にあっても大変とも思いますが、ぜひ人間力が身に付くようなそんな指導をして欲しいと思います。いかがですか。時間はだいぶ予定をオーバーしていますが、何か委員の先生方の方でぜひ、ということがあれば。よろしいでしょうか。まだご意見もあるかと思いますが、時間の都合もございますので、きょうはこれぐらいでよろしいでしょうか。

それでは事務局の方から、この議事録の扱いであったり、次回の開催日程であったり、事務連絡についてお願いします。

#### ※事務局 連絡事項

●議長 それでは、これで本日の審議会を終わりにしたいと思います。