

平成 23 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 8 月 26 日（金）10：00～11：40

場所 富山県庁 4 階大会議室

出席状況

<労働者代表委員>小倉委員、瀬川委員、三澤委員、与沢委員

<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、浦山委員、大石委員、田中委員

高見委員、羽根委員、米田委員

<特別委員>池野特別委員、山本職業安定課長（秋山特別委員代理）

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（荒木商工労働部長）

皆さん、おはようございます。商工労働部長の荒木でございます。

委員並びに特別委員の皆様方には、本日大変お忙しい中、また、雨で足元の悪い中をご参加いただきまして誠にありがとうございます。開会にあたりまして、簡単にご挨拶申し上げます。

最近の雇用情勢についてご報告申し上げたいと思います。6月の県内の有効求人倍率は0.85倍となっております。前月を0.01ポイント上回っております。新規求人数、有効求人数につきましては、前年同月比で17ヶ月連続の増加になるなど、有効求人倍率は緩やかに上昇いたしておりますが、昨今の電力供給の制約あるいは円高の進行など景気を下押すリスクがまだまだありまして、経済・雇用情勢については先行き不透明というふうに判断をいたしております。

こうした中で、グローバル化が急速に進展いたしております。激化する国際競争に打ち勝つには高度なものづくり人材の育成が不可欠だというふうに考えておりまして、今年度の新規事業といたしまして、8月4、5日に企業の設計部門と製造部門の仲介役となります生産技術者であるテクニカル・エンジニアの育成塾を今年度新規事業として始めて開催をいたしております。定員15名を大幅に上回ります26名の応募があり、スペースの関係もありまして、20名に絞らせていただいたわけですが、受講後のアンケートでは、9割の方から大変良かったというふうにお答えをいただいております。

また、今月2、3日に開催されました、第6回若年者ものづくり競技の全国大会におきまして、本県から出場した北陸職業能力開発大学の3名のうち2名が、1位と3位に入賞されました。1位に入賞されたのは初めてでございます。大変成果があったのではないかと考えております。同校の校長の池野特別委員におかれましては、日頃のものづくり人材育成の取組みに対しまして敬意を表しますとともに、今回の受賞のお祝いを申し上げたいと思います。どうもおめでとうございます。

この審議会で協議いただいております9次計画におきましても「将来のものづくり産業を担う人材の育成」あるいは「若者のものづくりマインドの醸成」等に取り組むこととしておりますけれども、今回の受賞を機に、あらためて若者の技能向上やものづくりマインドの醸成が一層高まるよう県といたしましてもさらに努力してまいりたいと考えております。

今後とも、国や関係機関との連携を密にしながら、職業能力開発行政を積極的に推進し

ていくこととしております。

本日は、5月に開催いたしました第1回目の審議会において、委員の皆様から大変貴重なご意見をたくさんいただきました。そうしたご意見を踏まえ、計画の素案という形で提出をさせていただいております。委員の皆様には忌憚のないご意見をいただきますようお願いを申し上げまして、開会のご挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いたします。

※出席委員紹介

※配布資料確認

3 議題<協議事項>

●議長

皆さん、おはようございます。今日もどうぞよろしくお願いたします。

時間の関係で早速始めさせていただきます。協議事項ですが、「第9次富山県職業能力開発計画」素案についてということでございます。まず、事務局から説明をお願いします。

<資料説明>協議事項 資料1～3

- ・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」素案について説明

<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。一括して第9次の職業能力開発計画の素案について説明をしていただきました。併せて、前回5月の会議で委員の皆さんからたくさんご意見をいただきまして、それに対して、今回の素案にどう反映させたかについても重点的に説明していただきました。今ほどの説明に対して、委員の皆さんからご意見をいただきたいと思えます。どなたからでも、どんなことでも結構ですが、いかがでしょうか。

前回出たご意見に対して、その対応が資料1にまとめてありますし、それがどう素案の中で書き込まれているかのご説明もあったわけですが、誰の意見かということは書いてありませんが、意見を出された方いかがでしょうか。

この計画のつくりですけども、第1部が「総説」で、第2部が「職業能力開発を取り巻く現状と課題」、本体は第3部・4部だと思います。その第3部・4部の概要が分かりやすく、前はそこの対応が分かりにくいという意見があったかと思いますが、この目標を6つ掲げて、それぞれの目標を達成するための第4部で、施策展開をその6つに対応した形でまとめてあり、かなり分かりやすくなったと思えます。それぞれの立場から、資料を見ていただいて、日数的にはゆとりを持って事前配布をされてあったかと思いますが、いかがでしょうか。

●委員

ただ今の報告内容に関して、(資料3 14ページ) 第2部3(2)「コミュニケーション能力が不足している」と「5年後においても積極性やコミュニケーション能力が不足していると考えている企業が多い」(資料3 P14) という調査結果を載せられているわけで

すけども、単に 5 年後の人だけでなく、若い人たち全体にいろんなところで指摘されていることかなと思うんですが、もうちょっとこのコミュニケーション能力について詳しくご説明いただけないかと思います。

●下川職業能力開発課長

資料 3 の 14 ページをご覧になっているかと思います。この記述については、昨年の秋から冬にかけて企業等に対してニーズ調査をしたものでございます。そのひとつのグラフが上の 2 つの棒グラフに掲載してございます。これは、採用時に入社社員に対してどういった能力を求めるかといったもの、そして採用 5 年後にはどうかといったものをアンケート調査させていただいております。採用時につきましては、「一般常識や社会的マナー」、あるいは「コミュニケーション力」、「向上心・チャレンジ精神」、いわゆる社会人基礎力とでもいうんでしょうか、社会人としての最低限の能力という意味での、常識・マナー、コミュニケーション力、チャレンジ精神等々といったことをこのグラフでご紹介させていただいております。一方、採用 5 年後につきましてはどうかといいますと、「専門的な知識・技術」、「正確・迅速な業務処理能力」、「問題発見・改善提案能力」といったように業務にかかる能力にシフトしていつているということが見えるのですが、その下に「向上心・チャレンジ精神」、「コミュニケーション力」といったものがございます。この菱形の部分が採用時に上位 3 つだったものをまとめたものでございますし、黒丸が採用 5 年経過後の上位 3 つでございます。委員がおっしゃったように、コミュニケーション能力といったものは何かということについては、そこまでは具体的にこれをどのように定義し、その中身はどうかということまでは実は議論しておりませんが、前回、前々回の会議でもコミュニケーション能力というのはやはりこの審議会の場でもいろいろ出ておまして、要するに自分で考え、判断し、それを自分の言葉で表現するといったことかなということでございます。申し訳ございませんが、事務局としましては、これが何かといったことまで正確にお伝えすることができないということをお許しいただけたらと思います。まずそういったことだろうと思いつながらアンケート調査をしているということでございます。

●議長

よろしいでしょうか。結局、コミュニケーション能力というのをどういう意味で使うかということですね。大学も高専も短大でも使つてはいるんですが、この実態は何かというのはそれぞれじゃないでしょうか。

●委員

コミュニケーション能力の不足という点では、大学や高校や中学の時点できちんと育成していく必要がある大事な能力に思いますし、一方でジェネレーションギャップというのも昔からあって、若い人の言葉が分からないとか、あまり一般の人と話をしようとしなないとか、それ以上の問題点がおそらくあるんだろうと思いつ、今おっしゃったような自分で考えるとか、自分で課題を説明していくとか、そういった能力もおそらく不足しているんだろうなというふうには思いつんですが、ただ若い人はまだまだ能力的には不十分などころがあると思いますけども、自分なりに課題を発見したり、自分なりの回答を探すことに対して、大学や職場の年長の人たちがどう受け止めていくかという、受け止め側の問題もきちんと考えていかなないといけないんじゃないかと、そんなような気もしまして。若い人だけの問題といえるのかというという気もしたもので。

●議長

先ほどの課長さんの説明の中にも出てきましたが、人間にはいろんな能力があつて、また必要で、その中でここで扱うのは、職業能力、職業に必要な能力だと。その前提となる人間力といいますか、そういうものは、国であれ、県の施策であれ、一番の底の部分、背骨の部分に人材育成がくるものだろうと思います。ですから、そういう教育に関する事、社会教育に関する事あるいは、日本全体の人材育成に関する事、そのところで大いに議論されることと思います。ただ、その中で職業能力としてみた、コミュニケーション能力は一体何かというご質問だったかと思いますが、また、難しい課題かと思いますが、整理しておかれるともう少し分かりやすくなるのかなという気がします。

●荒木商工労働部長

今、お話がありました、若い人にこうせい、あせいということばかりを求めすぎるとするのは、若干文章の中の端々で感じられるということだと思いますので、コミュニケーション能力というのは、会社、職場の受け入れ側の問題もあるということですので、職場の方の意識改革が何かできないかということも少し検討させていただきたいと思います。

●議長

例えば、グローバル化に関連づけたコミュニケーション能力になりますと、やはり英語力であったり、技術英語力であったり、その職業に絞って考えてみますとその特定の能力が見えてくるような気がします。

他にも意見がたくさんおありかと思いますが、どうぞ。

●委員

この審議会が4回目だということもご説明いただきましたが、私、今回が初めての出席ということで、お叱りを受けましたけども、すみません。少しそういう意味合いで、的外れな質問になるかと思いますが、宜しく願いいたします。

質問させていただきたいのは、資料2の3「職業生涯を通じたキャリア形成支援の充実」ですが、ここが今回の9次計画の中核的な項目になっているということですが、質問のひとつは、ニート・フリーターのことで、新卒者からニート・フリーターになるのは全国で最下位ということで、キャリア教育の成果ということで大変良いことなのですが、一方で昨年の7月の読売新聞の一面で引きこもりの記事が出ていました。正確には覚えていないのですが、15-40歳のデータだったかなと、ちょっとしっかりとデータを把握していないので確認をしなければいけないんですが、潜在的引きこもりも含めると130,140万人というデータ、実質的な引きこもりは70何万人ですが、潜在的な引きこもりを含めるとそのくらいだろうと。その中で一番多い年齢層は30-39歳、言ってみれば、企業でも中堅のレベルに入っていないといけない人たちが引きこもり、すなわちニート・フリーターにつながるような年齢層ということです。なぜそういう理由になるのかということも出ておりましたが、基本的には自分のせいじゃない、全部相手のせいだと、とにかく自立できていない、そういう観点の記事が出ておりました。この辺を年齢、就職者ということもさることながら、年代別に見た職業訓練のあり方をどうするかということも重要な観点のひとつなのかなと思っております。

二点目は、4「雇用のセーフティネットとしての職業能力開発」ということで、(2)の「訓練の機会の提供と就職支援」というところで、機会の提供は受講者が分からないくらいたくさんある現状だろうと、じゃあ就職支援ということになると具体的にどこでどんなことをしていくのだろうかとか今ひとつ、明確になっていない。ということで、就職支援を

どんなふうに考えていくかということが質問です。

それから、6「職業能力開発の推進体制の整備」ということで、「民間教育訓練機関との連携強化」が書かれていますが、例えば、言葉が悪いようでお許しいただきたいのですが、入札が数年前から（業者選定の）方法となっていますが、入札というのは異論がないのですが、ここに教育、訓練の基準というのを設けていかないと、非常に大変言葉は悪いのですが、安かろう、悪かろうということを招くような環境を作っているのであれば、この辺を、どういう現状にいるからどのようにしなければいけないかということの分析もしなくてはいけないのかなという感じがします。今、世界に比して日本は遅れをとっている、訓練プログラム、教育プログラム、いわゆる教育サービスという言葉が使われているようですが、これに対するいわゆる質保証、すなわち ISO 29990^{*} が今いろんなところで検討されています。この ISO 29990 について訓練としてどう考えているのか。あるいはキャリア段位とかいろんな言葉がたくさんありますが、その辺をどういうふうに富山県として見た上でしっかりとやっていかないといけないのか、その辺の 3 つの観点をコメントといたしますか、質問とします。

(*)・・・規格名称：非公式教育・訓練のための学習サービス-サービス事業者向け基本的要求事項
規格目的：非公式教育・訓練分野の規格、開発に関する共通認識を学習サービス事業者と顧客に提供すること、及び、質の高い専門的な学習サービス実施のための包括的なモデルを提供することを目的としている。

●議長

どうもありがとうございました。3つご質問、ご指摘があったようですが。

●下川職業能力開発課長

非常につまらぬご質問をしていただきました。それでは、3つめのご質問からお話させていただきます。

入札制度については、行政の業者選定の基本でありますから、その方向についてはお認めいただく必要があるかと思えます。あとは中身の問題の話ということでございます。確かにここ数年、委託訓練はリーマンショック後、かなり増えてきておまして、そういう意味では、入札に参加される業者さんが増えてきております。まだまだ、十分な能力を持つに至っていない、まさに事業をしながら成長している業者さんもいるかもしれませんが、そうはいっていただけなくて、一定のものさし・基準を作ってしっかりとやってもらう指導が必要だと、それはわれわれ感じておりますし、受講者からの声、いろんなところからの声もありますので、その都度、業者指導に務めているということでもありますし、これが単発的にやるのではなくて、入札する段階で、仕様書を作る段階で、しっかりと基準というものを設けていかないといけないんじゃないかと思っています。

それから、質保証、ISOの問題ですが、キャリア段位ですとか、あらたな評価制度という話がございます、国の第9次基本計画の中でいろんなことを盛り込んでいくんだよと。例えば、キャリア段位は今は技能検定といった評価制度しかないんですが、いわゆる国家制度にも段位制度を設けていくんだよと、国は国のほうで一生懸命考えているということを知っておりますので、当然そういった動向も踏まえながら、われわれとしてもその制度に沿った形で進めてまいりたいと思います。

それから、就職支援についてですが、資料3の38ページをご覧くださいと思います。

す。(2)にいくつか書いてございます。一つめのポツが質の確保、2つめのポツは自分はこの訓練をして、こういう職に就きたいんだといっても、求人側とのずれが生じる、ミスマッチが生じると非常に厳しい就職率になって現れるということになりますので、まずは選択の段階で十分なコンサルティングをするということが重要であると考えております。それから、訓練受講中、受講後においてちゃんと円滑に就職できる支援として、下の2つのポツがあります。県としましては、特に委託訓練の数が増えておりますので、訓練先を巡回してかつ、就職先も巡回する、受講者が訓練就職後に就職できるような業務を担う、巡回就職支援指導員というものをここ数年増員して配置してございますので、その方々に一生懸命頑張らせていただいております。また、委託訓練が増えておりますので、ある意味、委託先にその訓練生の就職支援をお願いせざるを得ない部分がございます。ここについては、国の委託金を使ってわれわれはやっているわけですが、就職インセンティブの制度もございますので、そういうものも活用していただきながら、しっかりと委託先において就職支援に努めていただくことをお願いしております。最後のポツになりますが、ジョブカード制度、これにつきましては、国において制度の是非をいろいろ議論されておまして、廃止するしないという話もあったんですが、これをよりよい形で、就職に結びつくように、つまり訓練中に企業で実習した場合に、企業でその人の評価をしてもらうということで、訓練生の評価を客観的に記入するカード作って、それを面接に持っていただいで、就職に反映してもらうということを国で一生懸命やっております。われわれも国と連携を図りながらしっかりとやっていきたいと思っております。

●夏野労働雇用課長

県のほうの就職支援について補足しますと、素案の35ページですけども、(2)「若年者の職業能力開発の促進」という一つめのポツですけども、先ほど、ニート・フリーターの話もありましたが、39歳未満の年長フリーターを中心に就職支援ということで、富山県若者就業支援センター(ヤングジョブとやま)を駅北のとやま自遊館に設置しておりますけども、こちらのほうで相談・カウンセリングをしていますし、就職活動のノウハウも含めた就職セミナーも開催しております。また、合同企業説明会ということで、毎月定例の面接会といったものも開催し、よりマッチングが高まるように機会を設けているところでございます。それと、2つめのポツは、ニートでございまして、自立が遅れているという話でございまして、同じくヤングジョブ内に富山県若者サポートステーションを設置しまして、キャリア・カウンセリングや通所型ジョブトレーニングといったものを通して、できるだけ早期に就職していただけるように施策をやっているところでございます。通所型ジョブトレーニングにつきましては、なるべく早く社会に慣れていただくということで、毎日通勤する形で、若者サポートステーションに来ていただいて活動していただき、徐々に社会に復帰できるように慣れていただくというトレーニングで、3ヶ月以内に就職することを目指しております。37ページで、目標指標の上から3つめでございますが、通所型ジョブトレーニングでできるだけ早期に就職できるように、率を高めるようにということで目標指標を設けることを考えております。以上です。

●議長

はい、どうもありがとうございました。

大変丁寧に回答いただきました。

●委員

大変丁寧に回答いただきましたが、1点だけ意見として申し上げさせていただければ、ハローワークは基本的な窓口となっているわけですが、車の列がついている状況を毎年見ておきますと、はたして先進国なんだろうか、心が痛むわけです。ハローワークは山本課長さんも含め一生懸命やっておられることは十分分かるんですが、職員はいろんなプログラム等がおりてきて大変だろうと思います。適格にそのプログラムの内容を把握して、受講者の方々にお伝えするのは大変だろうと思います。そんなことから、就職支援のことで1点だけ意見を申し上げますと、上の年齢（30・39歳）のニート・フリーターの方々が就職に結びついていないという現状がある中で、そういった方々をしっかりと就職まで持つていくには、何かしらの具体的な支援を明確にするワーキングチームなり、ある程度今の形より一歩進んだ支援策、観点があるといいのかなという意見でございます。

●議長

はい、どうもありがとうございました。

●委員

大変まとめられていると思います。ただですね、先ほど課長からもご説明ありました、第4部2（資料3 32ページ）において目標数値をあげられなかった理由をご説明されたことは、理解できるのですが、であるならば、そのことを明記していただければ、他の領域の関係の中で目標数値がないことの説明を言葉だけじゃなくて、ちゃんと文章の表現で何らかのご努力をいただければと思います。

併せて、私どもの関連しております介護・福祉分野につきましては、就労支援を県の厚生部でもやっているわけなんで、そういった関係機関との連携も密にするということもちょっと触れていただければと思います。もちろん、これ（第9次計画の策定）は商工労働部のお仕事なんですけども、特に介護・福祉の人材育成に関しては他の領域にかかることなのでそれについても触れていただけないかなと思っております。

それと、（資料3）現状と課題のところですが、就労のミスマッチについて、P6, 7で触れています。P7で若者の就業状況については、富山県のこともちろんと数値が挙げられているんですが、ニート・フリーターについては国の数値ですよ。先ほど課長が富山県はそんなにないよとおっしゃったんですが、それならばもうちょっとメリハリある説明をされればいいのかと思っております。しかしながら、富山県で問題なのは、実際、定着率については、高卒の3割が離職してしまう、短大でも3割という状況は、全体の中で大きな問題だと思うんですね。離職率が3割というのは、私は決して低い数値ではないと思うんですね。単にミスマッチという問題ではなくて、どこかで触れております企業の取り組み支援という観点のほうが大きいと思うんですね。このあたりを県の支援としてどこかで書いてないかなと思ってさっきから一生懸命読んでいるんですが、書いていない。大切なことはせつかく就職した若者が3年以内に離職するという現状の悪循環をどこかで是正するというのはとても大切なことなので、そういうことを触れてほしいと思います。

あともう一つ気になった表現で、フリーター・ニートという言葉ですが、行政用語であり、世の中がそう認めているならばやむを得ないんですが、離職するあるいは就労する若者自身には彼らなりの理由があるのであって、たとえば職場の人間関係ということですよ。わたしは一番人間関係かなと思っているんですが、35ページの「若年者の職業能力開発の促進」でまともにフリーター・ニートという形で、要するにレッテルを貼られてい

るわけなんですね。それなりの理由があるにもかかわらず、彼らがひとつのレッテルを貼られてるという表現について、これ以外の方法がないというのであれば申し上げることはないんですが、もしそっちの立場になったらどうなのかなと。せつかくの取り組みも無駄になるのかなと思ひまして、これはちょっと感想です。

先ほどいいましたように、目標指標がないことは、ぜひ口頭での説明ではなくてきちんとどこかで、今後人材ニーズが高まることによって対応していきたいということをおっしゃいましたので、そのことを触れていただければいいかなと思ひました。以上です。

●下川職業能力開発課長

まず、一つめが、施策の目標指標がないというところですが、申し訳ございません。資料3の32, 33ページですが、今回、6つの施策を作りまして、それぞれ一生懸命目標指標というものを考えました。結果的に2については目標指標がないということで、今回は経過報告ということで、今後検討してまいりたいと思ひますけども、この中ではなかなか難しいかなということがございましたので、この表現をどうするか、また新たな指標をどうするなどについてはちょっと考えさせてください。申し訳ございません。

それから、ニート・フリーターのことについてですが、資料3の22ページをご覧ください。ニート・フリーターの全国の状況はグラフがあるが、富山県はないということですが、私の説明の中で、高校卒業生のニート・フリーター率は低いということを言いましたこととございます。これについては、非常に胸を張れるようなこととございますから、22ページの4つめのポツに触れさせていただいております。では、富山県のニート・フリーターの状況はどうであるかということとございますが、実は詳細な資料がないというのが現状で、全国47都道府県どうなっているかの指標がないわけとござまして、先ほど委員がおっしゃった8ページの全国状況を載せさせていただいております。

それから、全国の高校卒業生の無職無業率の割合は全国で最も低いんだけど、卒業生の3年以内の離職率の割合が30何%であるということとございますが、これが一時的なものなのか、過渡的なものなのか、ニート・フリーターという形ですと定着していくのかについても正直言ひましてははっきりしたことは分かりません。場合によってはこの人たちが就職先を見つけているかもしれないということもあるかもしれませんが、この場では何とも詳細を申し上げられないのは申し訳ないと思ひております。ただ、若い人たちがこういう状況にありますので、辞めていかないようにという施策を十分に講じることは必要だろうと思ひております。そういう意味では、35ページの施策の3(2)「若年者の職業能力開発の促進」を立てさせていただいております。

今ほど、おっしゃられたようにニート・フリーターという言葉が出ておりますが、先ほど申しましたように3は、一人当たりの労働生産性を高めていくことが背景にありますので、働いている人にはより生産性が上がるようにスキルアップの支援をしていただきたい、また、働く意欲があるんだけど働いていない人については、ちゃんと就職の機会を設けて働いてもらいたいといったようなことがこの部分とございまして、現実としてニート・フリーターという言葉が一般的に使われているといったことも考慮して、それぞれの対策という意味で、はっきりとニートについてはこうだ、フリーターについてはこうだ、具体的にフリーター対策としてのヤングジョブという施設がある、ニート対策としての若者サポートステーションがあるといった施設があり、事業をしていますということで、より明確に分かるようにこのような表現をさせていただいております。それから、35ページの(2)

の下から2つめのポツにありますように定着してもらう支援をします。それから、最後のポツですが、昨年度から県として取り組んだ事業ですけれども、若手技能者に対しては企業経営者の講話やものづくりの実技指導など仕事に対する誇りや意欲向上につながる研修会を開催し、定着率を高めるような事業を記述しております。以上でございます。

●議長

ニート・フリーターに対する書きぶりがこれでいいかというようなご質問もありましたが。

●委員

これだとおっしゃれば。ただ気になるんですね、表現としては。

●荒木商工労働部長

委員のおっしゃられることは、ニート・フリーターをどうするかという問題と、ニート・フリーターを生まないような仕組みも作れないかという観点だと思うんですが、先ほどもありましたが、ニート・フリーターは本人によるものだという前提で書かれているきらいもありますので、まず就職するときのミスマッチが生じないようにどうすればよいか、あるいは社会に出たときにきちっと対応できるコミュニケーション能力をどうやって習得すればよいか、また万が一ミスマッチで合わないというときに次の就職をどうするのかという多方面で考えるというご意見だと思いますので、いきなりフリーターというあなたが悪いという形ではなくて、少し就職の最初の段階からフォローできるようなことも考えて検討させていただきたいと思っております。

●議長

はい、ありがとうございます。

●委員

前回初めて参加させていただきまして、その時に自分の感覚で言ったことに非常に真摯に伝えていただいて御礼申し上げます。非常に分かりやすくなったということと、ものづくり、職業能力開発に特化されたというご説明があったんですが、ものすごく分かりやすく焦点が絞れていて私としては非常にありがたいなというふうに思いました。

それから、2の「産業構造の変化に柔軟に対応する人材育成」に変えられたのは非常に良かったなと思います。もしなかったら、そこはこういうふうに変えればどうかと言おうと思ったところなので。

先ほどちょっとご説明ありましたが、若年者ものづくり競技大会に出た理由なんです、われわれ大学校としても学生の教育は一生懸命やっているんですけども、それが社会的にどれだけの認知をされているかというところでとりあえず頑張ろうと、こういう大会に出て、参加ではなくて、勝つという目標を立てました。学生が非常に努力いたしまして、私ももらってしまってから厚生労働大臣賞がついているのですごいなと思った次第なのですが、それに対して、県がいろいろご配慮いただいて、さらに学生のモチベーションが上がるような対応をとっていただきまして御礼を申し上げたいと思います。

そのほかに、先ほど出されました目標指標が重要なことを言っておられるなど。人数でいっても、パーセンテージでいっても、結局母数が問題になるなということなので、これをどうするかということもあるし、例えば31ページのレディメイド、オーダーメイドのセミナーはこれは非常に重要なこと。この3月まで私は富山大学にいました。富山大学という総合大学でやったときは、オーダーメイドは考えられなかったですね。全部レディ

メイドでこのコースに参加する能力のない企業は来るな、みたいなそういうものしかできないんですね。全国組織ですから。それに対して、私どもの大学校、県などはオーダーメイドというのは非常に数も多く、棲み分けをきれいにしてこれをどんどん伸ばすことが必要かと。その中に数値としてどう評価していくかということになりますとやはり大きな目標になるだろうと。

それから、インターンシップもあったかと思いますが、インターンシップも内容を良く見ると富山大学の経済学部では数十人という単位で参加しているんですね。これは全国に例がないくらいの文科系のインターンシップということもあるので、こういう見方も非常に重要ではないかと。

それから最後のところの技能五輪なんかもそうなんですが、正直言いますと技能五輪になりますと全国の企業だと朝から晩まで自分の仕事を放って、技能五輪をやるための人材を養成している、それに勝たないといけないわけなんですよね。ですから、入賞者というようなハードルの高いところを緩めて参加するだけというのも語弊があるんですが、そこらへんもうちょっと、せっかく謳ってありますんで、パーセンテージでいくと非常につらいところがあります。

最後に私の思いですが、数字・パーセンテージを評価して、今後の対策を打っていくということになっていくと思いますので、そこは期待しておりますので宜しくお願いします。なんか感想だけになって申し訳ないですけど。

●議長

感想あるいはご意見ですね。特に数値目標は大変、どの分野においても重要な意味を持つと思います。

時間も少し押しておりますが、いろいろご意見を伺いたいのですが。

●委員

教育委員会のものですが、ちょっと発言は控えておったところですが、数値目標のお話が出たものですから、お願いをしたいと思います。数値目標で31ページに教育委員会の方で工業科高校のインターンシップの体験率96.5%はイコール100%といってもよい数字でして、これを上げるのは難しい。風邪を引いた生徒たちは行けないわけです。年がら年中受け入れ企業にお願いしているわけにもいきませんし、あと学校のカリキュラムの関係もごさいます。これ以上引き上げるといえるのは、100%にしたいんですけども、実態として難しい部分があるということを経務局と相談させていただきたいと思っております。

もうひとつ37ページの高校生のインターンシップの数字がごさいます。高校生のインターンシップの数字が2つ入ってもいいのかということもごさいます、66.6%は全国的に高い数字でごさいます。普通科も含めた数字でごさいます。これについては、さらに引き上げたいと思っており、教育委員会の中でも十分話をさせていただきたいわけですが、キャリア教育といった場合にインターンシップの体験だけがそうなのというふうなことも思っております。学校教育というのは社会に出て自立していくというのが教育であるとするならば、すべてがキャリア教育であって、例えばインターンシップをやるよりも基礎・基本を学んでもらって社会に出てもらったほうがよいという児童・生徒もいると思っております。66.6%をどれだけ上げるかということにつきまして、少し議論をさせていただきたいと思っております。

ついでに指標のところでも申し上げますと、意見でございまして、一番下に障害者の職業

訓練の受講者数というのがございます。教育委員会のほうで特別高等支援学校の整備を進めようということでそれを作った暁には、卒業生の就職率 100%を目指そうと思っているわけですが、これは職業訓練の受講者数なのか、受講した方がすべて就職につながっておられるのであれば、受講者数が増えていけばいいということなんですけども、そうじゃなくて、せっかく受けられた障害者の方が全て就職するのが成果指標として望ましいことなんじゃないかというふうに思います。

ついでに、先ほどご説明のありました、30ページにグローバル化に対応した人材育成について書いてありますが、この文章を読ませていただいたときに、これは誰がやるのかなというところがちょっとわからなかったものです。ほかのものは、どこどこにおいて、とか文章の中身によって国とか県とか分かるんですが、この海外知識・スキル、コミュニケーション能力を有する人材を育成するというのはこれはどこがやるのかなということについてわからなかったものですから。以上でございます。

●議長

ご意見が多かったんですが、最後のグローバル化に対応した人材育成についてご説明いただければと思います。

●下川職業能力開発課長

まず、職業能力開発計画は都道府県が策定するもので、基本的に主語がないものは県がというふうに読んでいただければと思います。では、これをどのようにやるのかということについては技術専門学院で、いろんな在職者訓練、離職者訓練のノウハウももっておりますので、民間教育訓練機関のご協力もいただきながら、そういう支援策、訓練コースもできればと思っております。

●議長

はい、時間が 11 時 30 分になりますが、労働者代表の方、事業主代表の方で何かご意見があればお聞きしたいのですが。

●委員

こちらの資料 2 の概要は外に出る資料でしょうか。

●下川職業能力開発課長

基本的にいつも申しておりますが、この会議は公開となっておりますので、すべて公開する前提で作成しております。今日のこの会議でご意見いただき、修正したものを今度は県民の方々に公開してご意見をいただきたくこともやりたいと思っております。そのためにも使わせていただきたいと思いますと思っております。

●委員

たぶん、こちらの詳細（資料 3）を読めば分かると思いますが、（資料 2）第 2 部 1（2）4「価値観、ライフスタイルの多様化」がニート・フリーターの増加にも影響するのか？ちょっと直接的な表現、あと同じく第 2 部 2（2）若者のニート・フリーター等が社会経済にマイナス影響、というのが最初に見て「えっ」、と思いました。詳細を読まずにこれを見られた方は違和感を感じると思ったんですね。もし公開するのであれば、もう少し表現が必要なのではないかと。

それから、もうひとつ、33ページの一つめのポツで、キャリアアップ研修という言葉が使われているんですが、私、たまたま先日キャリア研修を受けたんですが、講師がキャリアにアップもダウンもありませんと言われたんですね。キャリアアップというのは和製

英語なんですね。これが 5 年間こういう形で残るのであれば、一考していただいたほうがよいんじゃないかと。

●下川職業能力開発課長

資料 2 につきましては、ご指摘の意見を踏まえて私どもで再考させていただきたいというふうに思います。

それから、33 ページのご指摘でございますけども、いろんな表現があるかと思いますが、ここにキャリアアップ研修と命名しているものが実態にあるわけなんですけど、これが一般的に外に出したときに、キャリアアップがいいのか、キャリア研修がいいのかということについても考えさせていただきたいと思います。

●議長

労働の方、何かご意見よろしいでしょうか。

他に何か全般的なこと、もう時間も押しておりますので、もうそろそろと思いますが。

●下川職業能力開発課長

皆さん、ご意見用紙もございますので、今日言えなかった、あるいは自宅に戻られて意見が沸いてきたということがありましたら、お気軽に記入していただいて送っていただければと思います。

●議長

ご意見用紙を利用していただいて、事務局のほうにお出しいただければと思います。最後に、議事録の取扱い、次回の開催日程等について、事務局から説明願います。

※事務局 連絡事項

●下川職業能力開発課長

今回、たくさんご意見をいただきましたので修正案につきましては、一度会長と相談させていただいた上で、パブリックコメントを求めさせていただきたいと思います。ご了解いただきたいと思います。

●議長

出たご意見の修正については、私のほうに事務局から相談があると思いますので、お任せさせていただきたいというふうに思います。よろしいでしょうか。

それでは、本日の会議はこれをもって終了とさせていただきます。長時間にわたりましてありがとうございます。

<了>