

昨年度の会議における委員の発言概要

基本的施策（案）	平成 22 年度 第 1 回職業能力開発審議会（H22. 12. 17）	平成 22 年度 第 2 回職業能力開発審議会（H23. 3. 22）
1 ものづくり分野の人材の育成		<ul style="list-style-type: none"> ・零細企業等、自力でOJT訓練等ができない企業に対しては、県の施策を十分に周知するような配慮が必要。 ・ニーズ調査から、企業は、採用後 3～5 年経過時の従業員により高い技能を求めているので、このような職業能力開発支援施策を盛り込んでもらいたい。また、従業員を外へ出せない小規模・零細企業も多いことから、オーダーメイド型訓練＝来ていただける教育、等の施策の拡充・周知を図っていく必要がある。
2 成長が見込まれる分野の人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・あるものづくり産業の活性化に加え、求人の高い職種としての<u>介護福祉分野</u>についても、計画の検討対象とすべき。 ・農業や漁業といった<u>第一次産業</u>についても職業訓練の対象とする必要があるのではないかと。 ・<u>介護分野</u>では、サービスを利用する側の高いニーズに応じた相当質の高いレベルの人材が求められている。訓練課程を終えたからすぐ働くことができるものではないことから、<u>訓練の質</u>についても議論されたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非製造業、とりわけ<u>医療・福祉</u>に関するニーズ調査を詳細に分析すれば、国での審議や大都市圏における流れの中でも、県における新たな提言ができるのではないかと。 ・<u>介護</u>は、対人援助職であり、利用者のニーズ、価値観で左右されるものであることから、ホームヘルパー講座 2 級養成講座等では、<u>プラスαの訓練</u>が求められる。 ・福祉＝ボランティアではなく、就労の場として、庁内関係部局の整理をしていくことが重要。
3 職業生涯を通じたキャリア形成支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・就職後、短期間で離職する高卒、大卒者が多いことから、<u>在学中に、世間の厳しさや社会に出て働くことの心構え</u>などについて、実社会での経験豊富な方に実際に教えていただく機会などを設けるなど、<u>なかなか辞めない人となって就職</u>してもらうことが大事。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>中学・高校生の段階から、働くことに対する意欲</u>をどうやって植えつけていくかが課題。 ・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は大変重要なこと。高等教育機関でも、働くということは、どういうことなのかについて、実際に<u>インターンシップ</u>などを取り入れている。 ・学生や求職者が就労する場合は、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られる視点を持つようにしていただきたい。 ・「14 歳の挑戦」に加え、高校の全学科を対象として、働くことの意識の醸成や就職する際の希望する職種と現実との乖離を理解し、就職や進学に役立てる機会を設けるなど、<u>離職防止に向けた対策</u>が必要。 ・働く側からは、働くということは、安心してその仕事ができることであり、それがあって、もっと技能を高めなければいけない、といった意識にもつながる。総合的に、<u>ひとりひとりの仕事の意識を</u>高めていけるような職業能力開発計画の策定を目指してもらいたい。 ・自分で考え、考えたことを人に伝える力である<u>コミュニケーション能力</u>は重要。
4 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発（離職者訓練）の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者の就職難など厳しい雇用情勢において、県の技術専門学院の学卒訓練課程の定員（20 人）について、応募倍率に応じた<u>弾力的な定員増</u>は、可能か。 ・職業訓練の定員（学卒者・離職者）について、企業の求めている人材の数、有効求人倍率や応募者の人数の多さなどを指標とし、毎年、調整する等、見直しルールのようなものがあれば、もっと<u>臨機応変に対応</u>できるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護は、対人援助職であり、利用者のニーズ、価値観で左右されるものであることから、<u>ホームヘルパー講座 2 級養成講座</u>等では、<u>プラスαの訓練</u>が求められる。（再掲） ・本人の技能レベルが第三者からしっかり評価できる仕組みとして、<u>ジョブ・カード制度</u>の普及が必要。企業がジョブ・カードを見て採用を決めていくようになると、学生も目標ができ、この目標に向けて努力するようになる。併せて、その裏打ちとなる、国際的にも認知されるような技術・技能の評価システムの構築が必要。 ・技術専門学院の<u>キャリア・コンサルタント</u>は、離職者訓練の受講者に対するものか。
5 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・学問やスポーツなど、華やかなものに若い人の関心が向いていると感じる。<u>技能も誇りを持って就ける仕事</u>であるという雰囲気を作ってもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>技能の全国競技大会の成績優秀者</u>に対する知事の表彰制度は、ありがたいことだが、<u>激励</u>などもしていただきたい。
6 職業能力開発の推進体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>（独）雇用・能力開発機構の廃止</u>は、県の職業能力開発行政にどのように影響するのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・零細企業等、自力でOJT訓練等ができない企業に対しては、<u>県の施策を十分に周知</u>するような配慮が必要。また、従業員を外へ出せない小規模・零細企業も多いことから、<u>オーダーメイド型訓練＝来ていただける教育、等の施策の拡充・周知</u>を図っていく必要がある。（再掲）