

第2回富山県リカレント教育等産学官連携推進会議 議事概要

1 日時 令和2年3月30日（月） 13:30～15:00

2 場所 県民会館611号室

3 出席者 出席者名簿のとおり

県 知事 石井 隆一
総合政策局長 蔵堀 祐一
理事・企画調整室長 柿沢 昌宏
参事・企画調整室課長 朝倉 正 他

4 会議の要旨

石井知事の挨拶の後、事務局から資料1から資料4までに基づき、リカレント教育等に関する調査結果、小委員会での議論、今後の取組みの方向性、令和2年度の県の取組みについて説明。

その後、各高等教育機関の委員より資料5に基づき各校の取組みを説明後、意見交換。

(遠藤会長)

7 高等教育機関からそれぞれご説明いただいた。

例えば、富山大学ではデータサイエンスを新たに取り組みされている。これに加え各学校で基礎技術から先端技術まで、さらに言えば法律のことも含め、あるいは文化をベースにした教養・語学の取組み、それから保健衛生関係、食品関係あるいは福祉・介護に関することなど、幅広く県内の高等教育機関から科目提供がなされているということだと思う。

またそれがどこまで企業側、あるいは社会人の方々とマッチングしているかという課題に関しては、資料3でまとめていただいた今後の取組みの方向性に集約できると思う。

できれば今日、皆さんとの意見交換、検討を通じ、「今後の取組みの方向性（案）」に関して、1つの共通認識としてまとめられたら、今日の会議の意義は大きいと思っている。皆さんのご意見を頂きたい。

(県商工会議所連合会：高木委員)

大変よくまとめていただいているが、私は少し違和感を持って聞いていた。というのは、リカレント教育のターゲットが明確でない。一部で人生100年時代と言って、リベラルアーツをもう少し上げて豊かな人生を送ろうよというのがちらっと出たりするが、ほぼ中小企業の企業内教育の肩代わりというところが強く出ているのかなと思っている。

私は銀行で人事を7年ぐらいやっていて、多分北陸電力さんもそうだと思うが、こうしたところはほとんど全てやっている。年代、職位に応じて行内研修や、行外研修も、地方

銀行協会や全国銀行協会というのがある。そこには実に多様なものがある。東京へ行かなければいけないのだが、そこでは高等教育機関の方、事業で成功した方、いろいろとやっている。

しかしながら、商工会議所へきてみると、中小企業の、いわゆるリカレントだけではなくて、そもそも自己啓発も含めた研修制度が大変脆弱である。それは自分でやりなさいということだと思う。大手企業の場合は、そうした研修の費用はほとんど企業負担になっているし、そもそも出張あるいは研修目的で派遣しているので負担の問題はないが、そういうものを地域の中小企業にまで徹底していくとなると、相当な選別をやっていく必要があるのではないかと思う。

もう1点だけ申し上げますと、私は人生100年時代の企業教育とは直接関わらないけれども、リベラルアーツ、それぞれが豊かに生きていただくための研修にも、もっと力を入れていったほうがいいのではないかと。そうしたところがまだ議論の俎上にもものっていないと思った。

(県経営者協会：金岡委員)

このアンケート結果を見ると、おそらく昔は、企業の場合、特に大企業は入社する大学生に素養は求めても、教育、物の考え方など、必要なものは全て企業で提供するという時代が長く続いたと思う。そこまではできないにしろ、中小企業の皆様も努力されていたが、いつの間にか世の中が短期志向になってしまって、人材育成に十分お金をかけない、時間もかけない企業が増えてきてしまったのが実態ではないかと思う。大企業はまだそれなりにやっているが、中堅中小企業だと本当に少なくなってしまった。

経営者協会の事業の半分は講座、セミナーである。数多くやっているが、それも大企業向けというよりは、中堅中小企業の皆様が自社内でできないような品質管理であるとか基本的な管理者教育をやっている。新入社員教育という僅か1日のコースでも190名ぐらいの方がご参加になるということで、中堅中小企業だと新入社員教育さえもやれないという実態がある。

したがって、今回のアンケート結果を見ると、企業内の教育が随分脆弱になってきた、それがそのまま企業の中でのスキルアップのための時間と、そしてスキルアップのための講座が欲しいという声になってきている。

企業内でもう一度人材育成のために力を入れろと言っても、一旦できた流れはなかなか止められないので外部化する。1つは、今ご説明のあった各高等教育機関で提供できるものは提供していく。それから、各経済団体、そしてまた業種別の団体の中で必要なものは提供していく。それ以外のもの、さらに間に挟まるようなものについてはどう提供していくのかを考えていく必要があるのではないかと思う。

そういう意味で、高等教育機関の皆様がこれは提供できるよと出していただけるのは大変ありがたいことで、今度は各経済団体あるいは業種別団体で、どういうものを行っているのかもある程度まとめていただければ、そして軽くマッピングをしたら、あとは何が足りないのだろうと、それをどういう形で提供していけばいいのかということかと思う。

このアンケート結果を初めて拝見させていただいて、企業内教育の力が相当落ちているのが現状であろうと。それがリカレント教育に対するアンケートに、企業内、そしてまた従業員の皆様の意識として反映されているのではないかなと推測する。

(遠藤会長)

お二人の委員から、より高所というか広い見方で、社会のバックグラウンドを押さえて、特に高木委員からはより広い教養的な、一人一人の成長のバックグラウンドになるような教育、金岡委員からは企業内教育の変化がいろいろな形で出てきているというご指摘を頂いた。

次に教育サイドからお聞きしたいと思うが、先ほどご発言のなかった各所長と山崎さんからご意見を頂きたいと思う。

(放送大学：北村委員)

リカレント教育のこの会議に出てから、放送大学の役割は何かと考えたら、やはりリカレント教育なのである。それも学生の目的を見てみると、恐らく転職。要するに、大学を卒業した資格がないと、受けられない資格があるという1つの問題がある。

もう一つは、准看から正看に変わるとか、多くは教育者であるが、辞めてから地域の施設で貢献したいということで、認定心理士とか公認心理師とか臨床心理士の資格を取りに来る人が多い。

そうすると、恐らく企業の中でどうするかというよりも、今企業の中で勤めているけれども、その後どうしようか、そして将来どうしていこうかということをお聞きされていることが見えてくるような気がしている。これは案外と大きなことで、大学を卒業する資格と、そしてもう一つは資格を取るための勉強をしたいと、その2つがあると思う。

一番気になっているのが、そういう時間とか経費をどうするか。それに関しては、会社から支援をもらおうという考え方はあまり持っておられない。むしろ自発的にやっておられるものだから、今だとパソコンがあれば全部勉強ができるものだから、ただ試験を受けに来るといっただけなのである。

そうすると、企業の中でのレベルアップということも1つあるが、我々みたいな教養学部の中では、あくまでも今言ったような、次のステップとして自分はどう学び直しをしたいのかという人が多い気がしている。

(遠藤会長)

北村先生、今のご発言は、放送大学においては企業の派遣とかではなく、自分自身でその場を求めて来られている方が多いということですね。何人ぐらいおられるのか。

(放送大学：北村委員)

今、600人ちょっと学生さんがおられるが、1つは今言ったような人たち。もう一つは、富山大学からも派遣されてくるような、ある職域になると、どうも大学の管理運営みたい

な事業があるので、そういうところへ送り込まれてくる人たちがいる。それはいいことだと思う。

ここで1つ、企業情報という資料の中であるが、そこでアンケートの回答数が多い富山市と高岡市からの学生がやはり多い。あとは砺波市である。その辺のところは、1つは企業が多いからかもしれないが、企業が何か教育をしようという発想があるのかなという思いもある。

(富山職業能力開発促進センター：相楽委員)

アンケート結果を見せていただいて非常に私どももびっくりしたところがあるが、私どもは主に離職した方の職業訓練と、在職中の方への三、四日程度のセミナーをやっている。参考資料2の16ページを見てみて、私どものやっているセミナーは、思った以上に知られているのかなとびっくりした。対象は在職者なので、ものづくり系の訓練になる。そうすると、意識調査の中にあつた実践的な内容にはまってきたのかなという気がした。

ただ、このセミナー、魚津にもポリテクカレッジがあり、2つの施設で年間1,400名ぐらいを対象として職業訓練をやらせていただいている。費用については会社で負担していただいている場合がほとんど、それから時間帯も平日の昼間なので、ものづくり系の企業さんからすると、勤務時間帯ということで社員の方をセミナーに送り出しているのかなというところがある。

今後の取組みの方向性の案のところにある情報発信の強化では、私どもも協力をさせていただければ非常にありがたいと思っている。

ただ、冒頭知事からもあつたが、人生100年時代というところになると、あくまでも私どもは具体的には在職者、社会人、しかもものづくり系ということになってくるので、今後ともまたどういった協力ができるのかを考えていきたいと思っている。

(県民生涯学習カレッジ：山崎委員)

県民カレッジにおいては、リカレント教育の機会を提供するというよりも、ここにある普及啓発の部分でお役に立つのではないかとということで多分呼んでいただいているのだが、具体的には今年、人生100年時代をどう生きていくのかということ、それを考えてもらうような講座を開設したところである。

いかんせん、おおむね五、六十代を対象にして開いたのだが、いつも開いている講座については60代、70代が非常に多いが、今回これを開いたところ、意外にも50代の方も結構受講されて、これからどう生きていけばいいのか、どう働いていけばいいのかということを考えておられる方が多いということがよく分かってきたところである。

なお、このアンケート結果等を見せてもらったが、リカレント教育を求める人たちが非常に多いのではないかと思う。学習ニーズもあるということだが、ただ、実際どこにどういうものがあるかを知らない人が結構いるということ、それから実際、自分の学習ニーズ、こういったことを学びたいと思うものがあるのかなのか、それも分からないという実態なのではないかと思う。

現行、各大学において、いろいろな立派な学習機会が提供されているようで、それをぜひ知ってもらって受けてもらえるようになればいいのではないかと思います。

(遠藤会長)

このリカレント教育のいわゆるターゲットと目標というか、これはいろいろな要素が入っている。人生100年時代からスタートしてリカレント教育を考えるというプロジェクトの中でも、現役の社会人の人たちにターゲットを絞ってこの会議が進んでいるわけである。その中でも、確かに目的によっていろいろ違いも生じていると感じる。そのような課題を整理していくことで、リカレント教育の富山県での取組が一段と意義あるものになると改めて感じてお聞きしていた。

ここで1つ石塚委員から、ご意見を頂きたいと思う。

(石塚副会長)

皆さんから頂いた意見を拝聴すると、本当にそのとおりだと思う。

ただ、私がちょっと思ったのは、アンケートを見ると、社会人としてのコミュニケーションを中心とした能力をアップするのと、自分の職場に役立つものが欲しいと言っている。ということは、今の職場にしがみついて最後まで働きたいということを行っている。そうすると、人生100年時代のリカレントとはちょっと違うかなど。

言葉は悪いが、今あなたは職場を辞めたらどうするのかというのが私が思っているリカレントの意味なのだが、それとは違うのかなど、ちょっと意識合わせをしたほうがいいかなと思った。

(遠藤会長)

そのとおりだと思う。それが必要だと思う。

先ほど各高等教育機関の先生方からご意見を頂いたが、これはあくまでご自身のところの状況を教えていただいたものであるから、改めて何かご意見があれば頂きたいと思う。

(富山大学：齋藤委員)

私どもは新年度から入学生全員を集めて、文系も理系も関係なしにデータサイエンスをやる、文部科学省からも北陸の基幹校として認めていただいたが、卒業のときに、データサイエンスでデータ収集とかデータ解析とかデータ分析とか、いろいろな単位を修得したということ、それぞれ修了証とともに、この学生はこういうことができるということをお墨つきで出そうと考えている。それは文科省にもこういう形で出すということで申請して認めていただいた。

企業に出たときに、例えば何々君はこういうことを大学で勉強して、これは大学でちゃんと教育したという修了証、認定証はなかなか難しいが、修了証のようなものをこちらが出していくことと、先ほど言ったが、そういった方が研修を受けた後、企業でどのような形で活躍しているかという情報も頂きたいということ強く思っている。

今、情報が一方的になっているので、企業さんから返していただく。私たちもそれが十分でなければ改善するし、そこで富山県内の企業の方がこういうことをやるんだと言ったら、どんどん大学のほうで勉強してもらい、その代わりに会社へ行ったら活躍してもらいという好循環が回っているというより、今のところは何となく一方通行な気がするので、アンケートをもう一度やる時には、実際に大学で教育を受けた方が会社でどのような形で活躍しているかという質問も入れていただければよいと思った。

(石井知事)

今ほど皆様のそれぞれ貴重なご意見を頂いて感謝申し上げます。

石塚副会長が言われたことや高木委員が言われたことも踏まえてであるが、そもそも人生100年時代ひとつづくり構想のときに、誰もが何歳からでも何度でも学び直し、能力を高める機会と環境があることが望ましいという話があって、それにはいろんなケースがある。

1つは、例えば大学を出たり高専を出たりして企業に入って、何年かたったら大学時代に学んだスキルとか知識が陳腐化して、企業に役立つようなものを身につけるのに、企業内教育もあるが、大学なりへ行って勉強をするというのものもあるだろうし、やはり人生100年時代で、大学を出て東京の企業に入って定年まで勤めて、それで第2の人生という単線型ではなく、結構転職をする複線型の時代にもなっている。転職するときにも、それに備えて自分が新しい技術を身につけたり、あるいは見識を身につけたり、そういうケースも増える。

それから、さっき石塚副会長が言われた、辞めたらあなたは次に何をやるんだという場合にも、OBになっても、それこそ生きるためにもちゃんとやらなければいけない。この辺はいわゆるリカレント教育の話かなと思う。

ただ、さっきのひとつづくり構想会議で、もう一つ、そういうリカレント教育で受ける分野と生涯学習という観点から受ける分野があって、例えば人生を豊かに生きるためにふるさとのことについて改めて勉強するとか、いろいろな問題意識で文学、文化、いろいろなことを勉強するという話は生涯学習で受ける話になる。

今日のリカレント教育等産学官連携推進会議は、今言ったような意味で人生100年時代に対応しようとするが、リカレントのところはこの会議でやって、それ以外の生涯学習的なものはまた別のステージ、場面で議論しよう。このリカレント教育等産学官連携推進会議で議論している中で、そういうところも確かにニーズはある、しかし、それはここで議論するリカレントとはちょっと違うから、それは生涯学習としてやってもらおう。大学の講座も、今申し上げた意味でのリカレント教育をやっていらっしゃる反面、生涯学習カレッジもあるが、現に生涯学習的なことを講座でやっていらっしゃるところもあるので、その辺を少し整理しながら議論していただいたほうがいいかなという気がしている。

(遠藤会長)

そのとおりだと思う。

議論を進めるに当たって知事がご心配になられた生涯学習的な要素は、恐らく皆さんの

共有のところ、技術的なリカレント教育、具体のリカレント教育を進める上で、バックグラウンドになるカルチャーとか文化とかも考えなければいけないというご意見でまとめていけばよいのではないのでしょうか。

(石井知事)

おっしゃるとおりで、リカレント的な考え方で整理するとしても、いきなり個別の知識とか経験、あるいはスキルだけではなくて、そのバックグラウンドをなす幅広い意味での教養や歴史認識とかは当然要ると思うので、それは先生がおっしゃったようなことで結構だと思う。

(遠藤会長)

その辺の焦点をしっかりと絞りながらまとめていかなければいけない。この場にご出席の皆様方のご意見をしっかりとまとめていくのが大事だと思う。

今日、経済団体系で委員の方が出られなくて、代理で来ていただいているが、それぞれ業界を代表されているので、お一人ずつご意見を頂きたいと思う。

(商工会連合会：上野代理)

私ども商工会連合会は県の委託を受けて、中小企業の幹部を対象とした人材育成カレッジというものを長い間やっている。これを見ていると、先ほどのアンケートにあった働きながら学べるとか、あるいは費用負担について、あるところとないところがあったが、働きながら学べるという点では、人材育成カレッジは短期も中期あるし、ちょうどいいのではないかと思う。

受講者によってはただでというか、会社から助成を受けて出ておられる方もいるし、自腹で来ておられる方もいる。一方、この受講者を勧奨するために県内各地の企業を回っているが、先ほどのアンケートにあった、せっかくのいいコースもまだ知られていないところがあるので、方向性にあった、何らかのホームページ等をまとめればいいなということと、また、企業の担当者にうまくターゲットを絞って、こういうカレッジがある、あるいはこういうコースがあると具体的に対象を絞って伝えればいいのかと思った。

(県機電工業会：寺田代理)

機電工業会なのでものづくりの企業ということになるのだが、インダストリー4.0だ、5Gだということで、今世の中が大きく変わる。変わるということはどういうことかといえば、自動車がEV化される、自動運転になる、町の形ががらっと変わるということだと思う。それも恐ろしいスピードで変わる。

そうすると、今まで企業が事業経営をやってきたものが、生み出してきた商品が全然使ってもらえないということが起きてくるのではないか。それも10年、15年の間に起こってくるのではないか。そのときに企業はどの方向に行くのかというと、社員が今までとは違ったものをきっちり学ぶ機会を享受できるようにしていかなければいけない。そういう時

代がもうすぐ来るのではないかと、それでリカレント教育というものが打ち出されてきているのではないかと思う。だから、そうなるということを前提に、資料3の裏に書いてあることを本当にきちっとやっていかないといけないのではないかと思っている。

中小企業は、基本的には教育にそれほどのコストをかけていないから、今から啓蒙活動をして、そういうところへ投資をしておかないと、これから先、大変なことになるということから進めていく。これがすごく大事だと思って、資料3の取組みの方向性にあるとおり、ぜひこの流れで産学官が本当に1つのものを目指して取り組んでいただけたらありがたいと思っている。

(県アルミ産業協会：越後代理)

私どもの協会もものづくり団体で、80社強のうちの90%以上が中小企業という状態である。だから、次世代スーパーエンジニア養成コース、富山大学さんや県立大学さんの講座に出てくれるのは、どちらかという大企業だけ。中小の方は非常にハードルが高い。高等教育機関と言われるだけでちょっと目を背けるようなところがある。

実は、私どもの協会の中でもやっていて、先ほど金岡委員がおっしゃられたように、入社式だけやって、マナー研修、安全衛生、それからアルミに関するいろいろな知識の部分、そういう新入社員の教育であるとか、あるいは中堅社員、上級社員も私どもが代行して窓口になって講座を開いて、なるべく参加しやすいような形をつくっている。

ただ、高等教育も非常に大事だと思っていて、私どもは四十数年間続けて、6人の富山大学の先生方に来ていただいて夏休みに講座を設けるという形で、我々が代行してやることも多々ある。だから、中小企業の方々は時間も当然ないしお金もないが、なるべく参加しやすいように協会が窓口になって動かさないと、これは動いていかないという思いでいる。

そういった意味では、いろいろなカレッジ、教育講座があるということも私どもは十分知らなかったのだが、この情報発信を一元化していただいて、例えば各職能別であるとか各年齢層別であるとか、もっと分かりやすく伝えやすいように情報発信をしていただければ、私どもの協会、窓口としても中小企業の各企業の方々、従業員の方々に発信していきたいと考えている。

(県薬業連合会：高田代理)

医薬品業界の状況をちょっとお話し申し上げますと、皆様方ご承知のとおり、薬は有効性、安全性の担保された品質の一定の高いものを供給せよということで、GMPという規制がかかっている。これが最近、世界的に同じGMPでということでPIC/S GMPと呼ばれているが、それへの対応ということで薬業界の社内研修を見ていたら、とりあえず国際的に対応していかなければいけないということで、まず業務に付随したものが中心になっているなという印象を受けている。ほかの分野での人を育てるとかという部分は非常に少ないのではなかろうかと思っている。

そうした意味では、今ほどお話が出たが、富山大学のスーパーエンジニア養成コースと

というのは、自分のところの直近の課題の研修ではなくて、もう少し広い目で薬を取り巻く状況だとか、あるいは世の中の流れを見てどう考えていこうかといった教育をしていただいていると思っているし、そういう点では非常にありがたいと思っている。

業界としても、富山大学さんと協力して、できるだけ参加するようにはしているが、1つ非常に感じているのは、私どもも会員企業に対して、これはいいだろうという研修会等を企画するが、本来ならば受けていただきたい中小に受けていただけていないというのがある。聞くと、先ほどのアンケート調査にもあったように、人を出したいが出せないという答えが返ってくることが多い。

そういった意味では、スーパーエンジニア養成コースも、小さい企業ではなくて、どちらかというところ、ある程度人的に余裕があるところが参加しておられる、ここが一番ネックなのではないかと思っている。私も常日頃考えているが、出せないというところに出てもらうにはどうすればいいか、もしいい方法があれば教えていただきたいと思っている。

それと、県で今後の取組みの方向性を4つ出されているが、2番目の講座等の情報発信については、今年度、薬業界のほうで、できれば医薬品に関しての研修とか学会とか、あるいは講座といった情報をうちのホームページに載せて、薬のことに 대해서는薬業連合会のホームページを見ればいいのかという形を変えていきたい。そうなれば、恐らく大学のほうも医薬品に関しての何かの研修をやろうとされたときには、薬連のところ載せようかなという形にならないかなと思っている。

(連合富山：中野代理)

「産・学・官」の連携推進会議に労働者代表も参加させていただき石井知事のご配慮に改めて感謝申し上げたい。冒頭、石井知事から「人生100年時代ひとづくり構想会議」の提言に基づいて産学官連携推進会議が設置されているというご挨拶があった。今後の取組みの方向性の7番にあるように、「社会人としての基礎力」の向上が必要との調査結果を踏まえて、事務局から説明のあった「取組みの方向性(案)」ということで4点示された。概ねこの方向性で良いと受け止めている。

また、先進的な技術、スキルを学ぶのであれば、勤務時間内での研修というケース以外にも、自分の仕事はしっかりと果たしながら職場の仲間と勤務地で時間外でも学ぶケースもある。現在、勤怠管理なども非常に厳しい時代なので、勤務先の職場での学べる環境整備も経営側の理解・協力が必要と考える。今日、提案されておられる中身が少し高尚でもあるので、働く者の立場からのお願いでいうと、県のほうでも推進しておられる就職氷河期時代などへの対応や、県では学びの場をつくるということも先駆的にやっておられるので、様々な労働者への学びの場の設定・環境整備等をお願いしたい。

(遠藤会長)

皆様方のご発言を拝聴し、非常にすばらしい様々なご提案ご意見を頂けたと思う。

会長としては、頂いたご意見をより具体的な形で示していかなければいけないと思う。情報発信のこととか、すぐできることもたくさんあると思う。これらをまとめていきたい

と思うが、その基本になる取組みの方向性として、今日頂いた資料3の裏側の項目に関しては、案の内容に沿った方向で進めていきたいと思うが、いかがでしょうか。石塚先生、よろしいか。具体のところでは何をすべきかとの課題が幾つか出た。これを事務局で整理していただいて前に進みたいと思うが、委員の方々はそれでよろしいか。

〈委員一同 承認〉

では、知事、そのような委員のご意見ということで、一言コメントをお願いしたい。

(石井知事)

大変貴重なご意見を頂いて感謝申し上げたいと思う。

最後に連合の中野さんが言われた問題、それからその前に高田さんが言われた話、結局ある程度の企業は人を出せるが、小規模企業になると、なかなか人の折り合いがつかないとか、その辺について何かいい知恵がないかというお話もあった。

人員配置について、何か特別に県が支援することは難しいので、1つは経営者の方に、いくら小規模企業であっても従業員の方にそれなりの技術やスキルを身につけてもらう必要性はあると思うから、そこは少し経営者の皆さんの意識改革というのも必要だと思う。

もう一つ、富山大学さんの次世代スーパーエンジニア養成コースが大変いいという話があったが、富大さんのこのコースは昼間にやっているのか。

(齋藤委員)

週末、土曜日がほとんどである。

(石井知事)

本当は、企業経営者がその気になって従業員も自覚すれば、休みの日に勉強に行くということはできないこともない。

それから、県立大学ではイブニングセミナーということで今でもやっていらっしゃると思うが、通常の業務が終わった後、夕方から勉強する機会をつくっておられる、そういうこともしっかり情報提供をする。もちろん大企業よりは、小規模企業は社員の研修などになかなか時間を割けないというのは理解はできるが、そういったメニューもあるということもしっかり情報提供してもらいながら、経営者の方もまたしっかりやっていただくということが大事かなと。

情報提供も含めて、いろいろな面で県としてもサポート、支援ももちろんやらせていただきたいと思う。

今、遠藤会長におまとめいただいた方向で大変結構かと思うが、せっかくなのでご意見をいろいろ頂いたので、資料3の3枚目の今後の取組みの方向性、大きな流れはこれでいいかと思うが、今各論でかなりいろいろなご意見が出たので、事務局でこれをもう少し具体的に整理させていただいて、遠藤会長にもご相談させていただきたいと思っている。

(遠藤会長)

各委員の方々はいかがか。

ぜひまた委員の方々の力をお借りして、教育機関側、あるいは企業側との課題をマッチングさせながらやっていくということによろしいのではないか。そのようなことでまとめさせていただきたいと思う。

(蔵堀総合政策局長)

今ほど取りまとめいただき感謝申し上げます。

今後の取組みの方向性の案について、4つの大きな柱についてお認めいただいたかと思う。知事からもお答えしたが、もう少し小項目のところは具体性を持たせて整理させていただいて、また来年度の会議において提示させていただいてご意見を頂ければと思っている。よろしく願います。