

第2回長野県職業能力開発審議会議事録

日時：令和3年（2021年）2月16日（火）

14時30分～16時30分

場所：工科短期大学校

1 開会

(原山企画幹)

ただいまから長野県職業能力開発審議会を開催いたします。会議に先立ちまして、長野県産業労働部人材育成課長、和田丈から御挨拶申し上げます。

2 人材育成課長あいさつ

(和田人材育成課長)

本日は御多忙の中、委員の皆様には第2回職業能力開発審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。本来であれば産業労働部長の林から御挨拶申し上げるところですが、本日新型コロナの経済対策において会議が重複しており、やむなく欠席させていただいております。代わって御挨拶申し上げます。

昨年10月の第1回の審議会では、長野技術専門校を御覧いただいた上で、二つの着眼点、新たな産業人材育成の在り方、それから、効果的・効率的な公共職業訓練について、委員の皆様から貴重な御意見を頂戴いたしました。また、先ほど工科短期大学も御覧いただいたわけですが、本日は前回いただきました御意見や1月下旬に厚生労働省から示されました、国の第11次職業能力開発基本計画の案などを踏まえまして、本県における産業人材育成の方向性ですとか、具体的な取組につきまして、更に御意見を頂戴できればと考えております。

新型コロナの影響ですとか、デジタル技術の進展、それから少子化の影響により、人材育成の環境が大きく変化する重要なタイミングになると考えておりますので、何とぞ今日もよろしくお願いいたします。

(原山企画幹)

続きまして、本日の審議会でございますが、委員総数9名中9名全員の御出席をいただいております。過半数に達しておりますので、長野県附属機関条例第6条第2項の規定により、成立しておりますことを御報告いたします。

それでは、これより審議会の進行を天野会長にお願いいたします。おおむね16時半頃を目途に終了予定しておりますのでよろしくお願いいたします。それでは天野会長よろしくお願いいたします。

3 議事録署名委員の指名

(天野会長)

はい。それでは議事の進行につきまして皆様の御協力をよろしくお願いいたします。まず議事に入ります前に、議事録署名委員の指名をさせていただきたいと思います。本日の審議会の議事録署名委員は原委員と霜鳥委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

します。

それでは議事に入りたいと思います。最初に長野県産業人材育成プラン 2.0 について、事務局の方から御説明をお願いいたします。

4 議事 1 : 「長野県産業人材育成プラン 2.0」について

(和田人材育成課長)

資料 1～6 により説明

(天野会長)

ただいま事務局からの説明に対しまして質問とか御意見があったらお願いしたいと思っております。なお、今ございましたように、公共職業訓練の関係というのは議題の 2 番目の方でございますので、そちらは次の方でお願いしたいと思います。

国の基本計画案の構成をベースに本県の取組の現状が整備されていますけれども、この構成はあくまでも仮置きということですので、プランの柱立てがこれでいいのかどうか等について御意見を伺えればということでございます。

国の基本施策 5 本の柱を長野県に置き換えた場合、本県産業全般を見渡した場合に、その職業能力開発のニーズとして見落としているところがないか。もっとこんなところを取り組んだ方がいいんじゃないか。そのような観点で皆さんから御意見を頂けたらということでございます。

それでは、まず質問・御意見ある方はよろしくお願いしたいと思います。いかがでしょうか。はい、小澤委員。

(小澤委員)

では、皆さんが考えている間に、最初の発言させていただければと思います。

IT 系ということで国が 1 丁目 1 番地みたいな形で掲げたことに対して、いいのかどうかということとかが最初に聞きたいことということでありましたが、その中を見ていきますと、資料 4 の 3 番 (2) に「産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施」としっかりと掲げてあるものですから、やはりこういった計画は一つ目玉となるものがあって、そして概ね広く取り扱っていくようなそういった作りになるのではないかとということです。こういった時節柄やはり IT 系というものの人材というのは必要でありますし、やはりそればかりでなく 3 番ではしっかりとニーズを捉えた訓練が必要と、こういうことで漏れなくできているようなふうに読まさせていただきました。従いまして、3 の (2) にあります地域のニーズ、これをしっかりと把握していただくための産業界からのニーズをすくうためのことというのも併せて重要だと思いますので、よろしくお願いしたいと思います。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。はい。お願いします。

(梅田委員)

すみません、長野労働局の梅田と申します。御意見というか補足的な話をさせていただきたいと思います。

資料4に国の第11次職業能力開発基本計画案、その左の方に職業能力開発の方向性の基本的施策がありまして、これの4番の所、10ページになります。10ページの4.に「全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進」という記載がございますが、ここに幾つか、非正規雇用労働者から1番最後の就職やキャリアアップに特別な支援を要する方までございます。厚生労働省の施策として過去からずっと行ってきたものが、ほぼここに掲載されているのですが、従来からある、若者、高齢者、障がい者、女性の活躍促進という4本柱は、私が厚生労働省に入省した頃からずっとありました。そこに数年前に同一労働同一賃金という話が話題になり、労働者派遣法の改正等もあり、非正規雇用労働者というものが新たに加わったイメージがあります。そして、1番下に、ここが重要なのですが、就職やキャリアアップに特別な支援を要する方として、「就職氷河期世代」というのが、本当でしたら今年度の目玉の施策として登場していたわけです。しかし、新型コロナウイルス感染症が広まったことにより、少し忘れ去られた存在になってはいないかなと思っております。1年以上前の、コロナが広まる前、景気が良い時に、従来から行ってきた若者、女性、高齢者、障がい者に対する施策に加えて、就職に苦労した時期を経験した就職氷河期世代の方たちを、是非景気が良い時に何とかしようと言っていた矢先の昨年1月に新型コロナウイルスが発生し、それによってこの1年間、就職氷河期世代の活躍推進という話がほとんど棚ざらしと言いますか、皆さん注目しなくなっているような状況にあるということでございます。繰り返しになりますが、現在、新型コロナウイルス感染症が広まっている中では忘れがちなところなのですが、新型コロナウイルスが広まらなければ、間違いなく、今年度真っ先にこの一番の施策として一押しでやっていた施策が、就職氷河期世代の活躍推進であつたということが補足したい点です。

なお、就職氷河期世代の活躍推進以外で、敢えて、従来からある若者、女性、高齢者、障がい者、そして非正規雇用労働者の中から特筆すべき対象を挙げるとすると、恐らく高年齢者という部分になると思います。今現在、ほとんどの皆様が、60歳定年で65歳までの継続雇用制度というものが主流になっておりますが、高年齢者雇用安定法の改正を行っておりまして、それ以上の活躍もということで、「生涯現役社会で70歳まで」という形が今般の改正高齢法で求められておりますので、就職氷河期世代の次に掲げる施策の対象としては高年齢者を掲げたいと私は思います。以上でございます。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。はい。それではお願いいたします。

(相田委員)

ポリテクセンター長野の相田と申します。今、8ページの方なんですけれども、キャリアコンサルティングに関してなんですが、我々やっております求職者支援訓練におきましても、委託訓練、県さんもやってらっしゃると思うんですけれども、実施機関の半数だけでしょうか登録キャリアコンサルタントがいないという現状がございまして、なかなか人材が乏しいような現状が見受けられるということを聞いております。2024 年末には、その登録資格ももしかしたら移行するというふうにも聞いておりますので、今後の人材の育成ですとか人材の確保というようなところも実施していただければということで意見として挙げさせていただきます。

(天野会長)

はい。ほかはいかがでしょうか。何かございますか。では、私から 1 点だけ。

ここに具体的にはあまり入っていないと思うんですけど、今産業を推進していく時にやっぱり SDGs の観点のところがすごく評価されるというか、企業的にもすごい評価されるということで、そういう対策というか、それに関する教育というかそういう人材の、そういう専門の人材なのか、全ての人にそういう教育をするのかと二つの観点もあると思うんですけれども、そういう観点というのは、長野県、特にたぶん知事も肝煎りですごく重要視してるんじゃないかと思うんですけれども、何か文言としてはあってもいいのかなというふうに私は思ったので、御検討いただければという気はいたします。

(和田人材育成課長)

資料 2 の環境の変化と課題ということで、1 番目の四角の 1 番下に持続可能な社会を目指す機運の高まりというところで記載しているように、今、会長おっしゃっていただいたような SDGs の観点というのが重要になってくるかと思っております。産業労働部といたしましては、SDGs に積極的に取り組んでいただいている企業を認定するような制度もございますけれども、なかなか人材育成の部分で、どれだけ今までできているかなというとなかなかそこまで踏み込めてないのが現実かなというところなんです。ゼロカーボンとかエネルギー的な部分で工科短大とか省エネルギーの機械といった取組とかはございます。

あと少し離れてしまうかもしれないんですけども、先ほど見ていただきました令和 3 年度当初予算案の概要ということで参考資料として掲げている部分があるんですけれども、その 8 ページのところ。「地域と未来をつなぐゼミ事業」ということで、キャリア教育として中学生等を対象として企業経営者が地域の未来を見据えた自分の仕事だとか企業の魅力を紹介するゼミを実施するものです。現在もキャリア教育として「信州・未来のひとづ

くり塾」というものを行っているんですが、その下の四角のところの主な改善点というところに書いてあるんですけども、これまでのものづくり熟練技術者のほかに来年から SDGs を実践している企業経営者等を加えて、講座内容を充実するような形を考えてございます。できるところからは、取り組もうと思っておりますが、何か更に取組とか御示唆いただけるようなものがあれば、御意見頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

(天野会長)

はい。ほかいかがでしょうか。何かございませんでしょうか。はい。それではお願いします。岩崎委員さん。

(岩崎委員)

すみません、概略のような話になってしまうかと思いますが、先ほどありました「労働者の自律的・主体的」というところと、「全員参加型」のところになります。先ほど梅田委員がおっしゃっていた、今後中高年齢者の方々の育成に関して、やはり 65 歳又は 70 歳の年齢まで働いていくということを考えていきますと、先ほどの企業アンケートの中で、職業人生の長期化への対応が必要だと考えているという回答がありましたように、高齢期を迎える前に、労働者自らが気づいて、長期化を見据えたなかでの技術や、職業観をもう一度見つめ直すという視点を入れたものをお願いできればと思います。先ほど県の方の予算 7 ページ目に入っているのであればよいのですが、質問させていただきました。よろしくお願いいたします。

(和田人材育成課長)

ありがとうございます。SDGs と同じようになかなか直接県として今中高年をターゲットにして人材育成とか、なかなか具体的なところがないんですけども。今、岩崎委員おっしゃっていただいたように、働く人の学び直しの場合拡充支援事業につきましては、県民の皆さんがあらゆるステージにおいて気付きを持って自ら学び直しをしていただくという形ができればと思っております。

来年度はまず間口を広げるということで講座の開設をメインにやっていきますが、3 年間の事業として考えておまして、再来年以降については、そういった学び直しについての啓発的な PR のようなこともしっかりやっていきたいと思っております。

(天野会長)

はい。今の観点で、中高年の方は会社だとそのまま会社に残る方が多いと思うんですけど、むしろそうじゃなくて、そういう人材がほかのところで活かせるという、そういうマッチングのようなシステムがないのかなと思ったんですけども、もしそんなのが検討できたらよろしいかなというのはちょっと思いました。

(和田人材育成課長)

求職者に対するマッチングにつきましては、産業労働部の方で、今、コロナ禍の中一生懸命やっておるんですけれども、現に従事している方のマッチングのような形というのはないかなというところがあります。ありがとうございます。御意見また検討させていただければと思います。

(天野会長)

はい。そのほかいかがでしょうか。はい。お願いします。

(原委員)

要望1点と御質問1点差し上げたいと思います。

令和3年度当初予算案の概要、参考資料拝見しました。10ページの技能検定及び表彰実施事業について、特に今御存じのとおり私どもの組合でも以前は認定訓練校で関与して、相当数の校が建設建築関連の科目を持ちながら運営しておったんですが、徐々に科の廃止あるいは校の廃止ということで、認定校の数自体も減っていった教育訓練の場が大分失われつつございます。そんな中で前回のこの会議でも少しお話し申し上げた、建設業の人材の担い手不足について、遅ればせながら建設キャリアアップシステムというものが展開され、その中で私どもが、大工さんが非常に会員で多いんですけれども、能力評価実施機関、私ども組合がやっているんですけれども、技能レベルの一つの根拠として技能検定1級、2級の資格を持った者にはそれなりの処遇を与えるという位置づけがされている中で、以前は認定校でけっこう技能検定など準備講習を実施しておったんですが、認定校そのものはさっき申し上げたような形で非常に右肩下がりになっている中で、技専校などで実施していただいている技能検定の準備講習は非常に貴重な場で、私どもけっこう会員からも準備講習受けたいんだけどという御相談があって、組合によってやれるところは組合でやっているとあるんですが、どうしても難しいところは技専校など御紹介しているものですから、引き続き技能検定のそういった受けたい方の援助という立場で御尽力賜れば有り難いと思っております。これは要望です。

それから質問なんですけど、同じ資料の13ページの民間活用委託訓練事業の2番の事業内容、(2)事業概要にいくつか訓練計画が書かれている中で、3か月間の建設人材育成コースというのが設けられているんですが、内容を存じ上げないものですが、こういったものの概要で結構ですので教えていただければ有り難いと思います。よろしくお願いします。

(和田人材育成課長)

まず、御要望に頂いた技能検定の受講のためのフォローの講座についてです。同じ参考資料の3ページになるんですが、産業人材カレッジ事業の2の(1)の「工科短期大学校及び

技術専門校が実施する地域ニーズに対応したスキルアップ講座」です。こちら 3 日程度の短期の講座ですが、こちらが企業の皆さんのニーズを頂きながら必要な講座を開設するので、例として技能検定準備講座が 3 番目に記載してございます。こちらは、今、原委員からお話しいただいたように企業の皆さんからのニーズに応じて、これからも充実してまいりたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それから 13 ページの民間活用委託訓練事業についてです。建設人材育成コースということで、文字のとおり民間の教育訓練機関さんの方に県の方から委託して離職者に対して訓練を実施していただいているものです。受託いただける機関が必要になりまして、現在この建設人材育成コースについては、自動車学校さんの方で建設重機ですとか、フォークリフトですとか、後は大型の自動車ですとか、そういったものの資格取得について訓練をしていたりしているコースでございます。できればこの分野をもっと拡充していきたいんですが、今まだ受託していただけるような事業者さんをできるだけ発掘しようとしている段階でございます。以上でございます。

(天野会長)

はい。ほかにいかがでしょうか。はい。じゃあ春日委員の方から。

(春日委員)

はい。すみません、春日でございます。先ほど会長から御指摘あった、今、普通企業に落ち着いて働いている方の中のキャリア形成をどう考えるべきなのか、マッチングというところで。先ほど御回答の中では、離職者に対してはあるという話だったと思うんですが、今回の概要の 1 番重要な部分に、再度、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略っていうことを掲げてらっしゃいますので、この労働者の主体的なキャリア形成支援というのをどういう具体的なイメージを持って掲げられたかっていうのをもう少し教えていただきたいなと。つまり、今自分が働いていて、もう何もなければ、特に会社に不満がなかったり働き続けられる会社であれば、なかなかその主体的なキャリア形成って今現実的には難しいかなというそういう、それをあえて掲げられているということは、その辺もう少し詳しく教えていただけないかなというのが一つです。

それから、もう一つは資料 4 のですね、7 ページ。やはり今後を見据えて IT 人材教育の強化っていうことで、それ以外はどうかという話あったかと思うんですが。特に最近、私の企業内でも、当社内での IT 対応を考えるわけです。本当に IT の専門人材、それから IT に対応できる人材、そして対応して活用できる人材、更には IT 入門という幾つかの段階があると思うんですね。入門というにはいろいろな講座を開いておられるかと思うんですが、IT 人材強化という意味ではもう少しカテゴリーに分けて、しっかりとプランニングしていく必要があるんじゃないかなというふうに思っていて、その辺具体的に今プランお持ちでしたら教えていただきたいです。

それから最後もうひとつは、一言で言いますとグローバル対応人材ということで、同じ県立という意味では県立大学さんでグローバルに特化した人材育成を始められているかと思うのですが、先ほど岡本校長の話の中でも一通りのカリキュラムの中で英語というのがあって、実際にこういう技術の場で働かれる方々も英語対応することで、例えば一つ具体例を申し上げますと、私ども海外の工場を立ち上げる時に、日本の1番優秀な、例えば今日見せていただいたプログラムを必要な工作機械を教育に行った時に、日本語は対応できるんですけども、いきなり英語になった瞬間にプログラムが組めないっていうのが従来の一つの弱みだったかなと。ですがその辺、少なくともプログラムを組む時は日本語に加えて英語で必ずプログラムを組む。これは恐らく高度な英語の技術ではなくて、プログラミングの中で英語に対応できるっていうように特化すれば恐らく実際そういうことがあり得るんじゃないかなと思いますので。ここは是非重ねて御検討いただければと思います。以上でございます。

(天野会長)

はい。事務局の方いかがでしょうか。

(和田人材育成課長)

まず、最初の自律的な学びの部分です。概略的というか概況的なお話をすると、先ほどの参考資料の7ページの「学び直しの場合拡充支援事業」のところに記載してあるように、人生100年時代を迎え、職業人生が長期化することや社会構造の変化に対応する必要があるということです。県としても産業の生産性の向上の面ですとか、労働者の皆さんの立場とすると雇用の関係ですとか、そういった面から取り組む必要があるというふうに考えているところです。実際に、今の時点では春日委員もおっしゃるように、皆がみんな必要性があるような環境にあるかどうかという、そうではない場面もあると思います。一つは離職者についてはスキルアップを図って安定した職業に就く、それがひいては生産性の向上につながると思ったところがポイントになると思います。また、例えば会社の中でもスキルを身に付けることによってお給料を上げたりですとか、昇格ですとか、そういった取組をしていただいている部分もありますので、そういった会社の中で、キャリアタスクみたいなものをより明確化していただくような取組をしまして、全体として学び直しを図っていく形に持っていければというふうに考えております。それから、IT関係については、前回の審議会説明の中で関連する計画として「信州ITバレー構想」を一昨年の9月に策定したというようなお話もさせていただきました。県の中でIT関係の産業の集積を図っていきいたいというものです。また昨年、県としてDX戦略を策定いたしまして、委員おっしゃるように、底辺の所からまた高い所まで、IT関係の人材、技術開発を含めた取組を推進していこうとしているところでございます。人材育成については、教育段階の高校や大学等での取組から、また社会に出てからの取組というところを整理してしっかり取り組んでいかないといけないところです。

が、今は課題になっていることに対して一つ一つ取り組んでいるような形かと思っています。人材育成課としますと、予算資料の6ページになりますけれども、企業内でのIT人材の育成ということで、企業内のIT化に資するアドミニストレータを育成するための講座を、今年度から始めさせていただいています。そういったところのニーズに対して今始めているような状況でございます。全体的な信州ITバレーの関係を担当課の方から説明したいと思います。

(創業・サービス産業振興室 丸山課長補佐兼創業支援係長)

はい。私、創業・サービス産業振興室丸山と申します。よろしくお願いいたします。資料ございませんが、信州ITバレー構想の推進事業ということで、来年度につきましても予算化をして取り組んでいるところでございます。産学官が連携しましてIT人材、IT産業の集積を目指す、信州ITバレー構想の実現を図っていくということでございまして、引き続きITに関わる人材の育成、それから誘致、そういったことに取り組んでまいるということで、予算としまして約6,000万円の予算を来年度設けまして行っているところでございます。また、創業の支援の方でございますが、この創業支援で信州スタートアップステーションというものを松本に昨年設置しまして、こちらもITに関連するような人材の集積ということに鑑みまして、そのIT系の創業者というのも育成してまいりたいということでございます。来年度につきましては、もう一箇所東北信にも一箇所そういう拠点を設けまして、県内二箇所ですという創業、ベンチャー系の創業を目指すIT系の人材というものを維持してまいりたいということで、進んでいきたいというふうに思っています。

(和田人材育成課長)

あと、すみません。最後にグローバル人材の関係です。審議会前に工科短大の岡本校長の方から説明させていただいた中でも一般教養の部分、英語教育ですとか、そういったお話もございました。そういった取組はこれからも充実させていただければと思っております。

(天野会長)

はい。お願いします。

(霜島委員)

はい。よろしくお願いいたします。3つ質問等があります。今、春日委員からもありましたが、この資料でいくと8ページ目の職業能力開発の方向性と基本的施策、2番目に労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援とあり、新しく働く社会人が主体的にITスキルや専門知識等を学ぶ環境を整備するとあります。ITスキルはどのようなレベルかというのが1つ目の質問です。今、お答えを頂きましたITのバレー構想ということもありつつということではあったと思いますが、付随して、専門知識というのはどのような知識を想定されてい

るかというのを教えていただきたいです。2つ目の質問は、ただいまの IT 構想バレーに関して、来年度 6,000 万円の予算というお話がありましたが、この令和 3 年度の予算の概要もありますが、どのように予算を決められているか知りたいです。なぜかという、人材育成に関わる予算が低いのではないかと、私は感じております。というのも、私自身も株式会社キャリアトラスティングとして、平成 29 年度と 30 年度に女性のためのキャリアデザイン、ライフデザイン講座をプロポーザルで受託させていただいたのですが、その時の予算は 200 万円程度でした。そうなりますと、講座の開設の仕様書の内容と実際実施する中身の単価が非常にマイナスなんです。講師を選ぶ、若しくは講座開催のための会場費、広告費など全て換算しても持ち出しがあるような状況になってしまいますので、この予算がどのように決められているか知りたいです。そして、3つ目の質問は、キャリアコンサルタントの位置付けをどのように考えていらっしゃるかということです。先ほど、キャリアコンサルティングの推進という、この (1) の中で、キャリアコンサルタントの登録者がいないのではないかという話がありましたが、実は、長野県内でも国家資格キャリアコンサルタント、若しくは 2 級キャリアコンサルティング技能士は、データを見る限り、少なくはないんですね。では、なぜ登録者が実際に出てこないかという、キャリアコンサルタントの位置付けに問題があると考えております。その問題が何かという、キャリアコンサルタントの仕事をする上での賃金が非常に安いということです。実際に申し上げますと、私自身、現在、長野県立大学でキャリアコンサルティングをさせていただいているキャリアコンサルタントなのですが、1 時間の金額をご存じでいらっしゃるかどうか。1 日 6 名の学生さんに対応して、1 か月例えば 10 日間、若しくは、その時間内でキャリアコンサルティングが出来ない場合は、自宅に持ち帰り記録を書いています。そうすると、金額と見合わない仕事になるため、キャリアコンサルタントの仕事に従事することを躊躇するということがあります。キャリアコンサルタントの位置付けを県の中で考えていく必要があります。非常に低い金額で長野県や大学から依頼を受けて行っている状況です。学生達の就職観や若しくは将来のことを考える機会、例えば、新卒のたった 1 度のチャンスの状況の中で、就職を決めていく支援を行う。その重要性を、もう少し考えていただければと考えております。

(天野会長)

お願いします。

(和田人材育成課長)

1 番目の学び直しの際の事業の中身になります。冒頭の説明の中でもお話させていただいたように、教育訓練給付制度の対象になる講座というルールの下で実施します。これが職業能力開発に役立つものでして、1 か月以上 50 時間以上の要件で対象になるような「一般」の部分ですとか、それからもう一つ上のレベルになる「特定」の部分というようなものを想定しています。IT の能力に関しましても、情報処理技術者とかをイメージしてございます。

それから専門知識というところでは、資格取得として霜鳥委員のようなキャリアコンサルティングの資格とかも対象になると思います。社労士ですとか、社会の中で資格取得により職業にいかせるものをイメージしているところです。すみません、2番目、3番目のところがですね、実態がよくわかっていないところがあって、明確にお答えするのは難しいところではあるんですけども。逆に今回2番の「労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援」のところ、キャリア形成にあたって、キャリアコンサルタントに役割を担っていただかなければいけない、大きな要素になる部分と思っています。先ほどの御質問に対してはなかなかお答えができないのですが、特にこういったことというような御意見いただければ有り難いと思っております。

（霜鳥委員）

例えば予算感のところでは、ITに関しては6,000万円。でも、人材育成に関しては、例えば、学び直しの拡充の支援に700万円計上ですよ。この差が設備投資の部分になるかもしれないのですが、大変恐れ入りますが、県として本気で人材育成するのなら、厚みを持たせていただきたいということなんです。人件費は企業の中でも1番ウェイトが高い費用になりますので、やはり人材を育成するという重要性を考えると、育成費というものにももう少し厚みを持たせていただきたいということです。3番目のキャリアコンサルタントの位置付けに関しても、キャリアコンサルタントになろうとする方々というのは、実際にご自身の人生の中で非常に悩まれた方が、人のために今度は支援したいという風に思われる方が多いと思うんですね。ということは、やはり県の中でもキャリアコンサルティングを行う方について、時給なのか月給なのかということもありますが、私が長野県の大学で仕事を受けさせていただく時には、県の規定でこれ以上出せないという言われ方をしていますので、そこがどのくらいの予算感でいらっしゃるのかということを知りたかったということです。ですので、できましたら人の人生に関わる仕事される方を、介護に携わる人材もそうかもしれませんが、人材不足である業界に携わる方々の位置付けを考えていただければということです。

（天野会長）

はい。そこら辺御検討いただくとして、時間もございますので、ここのところはこの今立てていただいた柱立てがどうかというところで、更にこんなものが足りないんじゃないかというような御意見があればでございますが、その点でいかがでしょうか。はい。お願いします。

（中村屋代南高等学校長）

高校の現場にいますので教育という観点と絡めてということと、某会長のいろいろな発言がと言うことではないんですけども、やっぱりジェンダーということについての観点

をもうちょっと明確に入れるということもこれから必要ではないかと。産業の分野によっても、もちろん特性があるので、必ずしもどの分野も男女が半々であるべきだとか、あるいは管理職への登用が女性のパーセントが分かれるとか、そういうことではないんですけれども、ただ、小学生とか中学生とか高校生に、地域と未来をつなぐゼミ事業というので、いわゆるキャリア教育で、企業の方が学生にいろいろな出前授業みたいなものをしてくださるといったときに、どうしても派遣されてくる方に関しては、やはり男性が多い。男性が多いと言っただけでいられないけれども、ロールモデルとしての、学生は半々いるわけです。男子もいるし女子もいるし、その中で話を聞く企業の方が、あるいは経営者だと出てくる人の割合は、やはり男性が多いと思います。そうすると刷り込みという意味で、どうしても、ああいうところで働く人というのは、男の人あるいは女の人、単純な子どもとしての思い込みが入りやすい。そういうところで、やはり女性のロールモデルをもうちょっと活用すべき。あるいはそういうところの事業が必要なママさんに対して必要としている女性に対しての、必要な支援ということなので、もちろんニーズは女性に対してということなんでしょうけれども、一般的に考えるときには、やはりその対象が男子と女子といるというところをしっかりと押さえて事業を推進すると。だから女性の雇用をもっと活発化するとか、離職してしまった女性をもう一度、育児、子育てとか、介護が終わった人、あるいはしながらでも働けるということを目指すのであれば、そういうところも小さいうちから、どんな状況になっても、女性がこういう分野でもこういうふうに活躍している人がいるんだということを見せていく場が必要かなということだと思います。それが多分、後の話に出てくる工科短大さんだったりとか、職業訓練校さんへの、普通科からあるいは女子生徒の応募とか、進学ということにもつながってくるのかなと少し思いました。あと、企業の中でも、もちろんいろいろなところあると思うんですけど、ジェンダーということでは、やはり女性をどのようにいろいろな部署で、男性、女性ということが関係なく活かされているのかということ。企業人じゃないので、なかなかわかりにくい部分もあるんですけど、是非そういういろいろな部署部署で、いろいろな立場で、あるいはいろいろな経験をして、働いてる女性を外に出して、もっと言うべきということが必要かなと思いました。

(和田人材育成課長)

今の「地域と未来をつなぐゼミ」の、今年だと「信州・未来のひとづくり塾」なんですけど、私、今年度1回現場を視察させていただいた際、そこに七人だったと思うんですけど先生においでいただいていた、やはりものづくり中心で、女性の方は確か一人か二人だったと思います。全くその時に違和感を持っていなかったことを今、反省しているんですけど、これからの事業に関しては今、おっしゃっていただいたような視点を大切にしながら執行していきたいと思います。ありがとうございます。

5 議事2：「工科短期大学校・技術専門校における職業訓練の充実強化」について

(天野会長)

はい。それでは時間もございますので、次の方に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。はい。それでは次の議題の2番目であります、工科短期大学・技術専門学校における職業訓練の充実強化についてです。今回の人材育成プランの一部分になりますけれども、県の事業の中で大きなウェイトを占めている部分でもありますので、切り分けてここで議論をお願いするものです。それでは事務局の方から御説明をお願いいたします。

(和田人材育成課長)

資料7により説明

(天野会長)

はい。工科短大それから技術専門学校における役割というような意味でここに掲げてあるものについてですね、皆様の方から御意見を伺いたいと思います。はい。それでは何か。はい。お願いします。

(梅田委員)

すみません、労働局の梅田です。また、補足的な話をさせていただきたいと思います。この資料の37ページで「少子化に伴う労働力人口の減少」、「高校卒業後の状況の変化」という項目がございます。確かに、少子化の影響で高校生自体が減少傾向になることは間違いのないのですが、新型コロナウイルス感染症が広がる前、先ほどもちょっと話しましたが、1年前、2年前の景気が良かった頃というのは、逆に高校卒業後すぐに就職するという方が、一時、安定して増えた時期がありました。しかし、1年前に新型コロナウイルス感染症が広まり、その結果、今年度の就職状況がどうなったかといいますと、確かに就職者数は減っております。ただし、ここが重要なのですが、内定率はそれほど下がってないんです。内定率が下がってないのはなぜかという、内定率というのは就職を希望する方が分母で、就職した方が分子になります。そして、高校生の方というのは、希望をすれば、卒業までには最終的には、ほとんどの人が内定が出る傾向があります。即ち、内定率は最終的にはほぼ100パーセントになりますが、コロナが広まっている今年度でも、その傾向は余り変わってはおりません。要はコロナが広まったこの1年間に限っていいますと、就職を希望しなくなっているんですね。高校生は、コロナ禍にあって、就職以外でほかに進路を見いだしているということです。18歳の方が、2年前でしたら景気が良くて即座に就職してた方のうち何割かは、ほかの進路に、そして進路変更する方のほとんどは、上級学校への進学を選んでいると思います。つまり、就職せずに別の進路として大学、短大、専門学校等を選択しているという傾向が刹那的に、この1年間、ほんの少し起きているという状況にあるということが言えます。その辺りで、高校には、是非、大学、短大、専門学校以外の、工科短期大学校や技術専門学校へのリードといいますか、先ほども工科短大を拝見させていただき、すごく良い施設が整って

いるのですけれども、なかなか学生の方が少ないようで、非常にもったいなく感じます。一人一台ずつパソコンがある状況など、すごく良い施設ですので、こういうときにしっかりとアピールし、認知度のアップという、本日のテーマには直接関係はないのですけれども、認知度のアップが必要だと思います。技術専門校は、特に短期大学校などというのは、学費がこんなに安く、就職率がこんなに高く、色々と取れる資格があるということを、あらゆる機会にアピールしていく。我々労働局はハローワークを束ねておりますが、もちろんハローワークでも、周知については、求職者の方がいらっしゃったら当然、訓練についてはアピールしているのですけれども、そういった方々はハローワークにいらして、つまり求職者にならないとハローワークにお越しにならないので、そういった方々以外を対象に、如何に技術専門校、それから工科短大等の魅力をアピールして認知度をアップして引き込むかということが重要じゃないかなと思いました。以上でございます。

(天野会長)

はい。ほかはいかがでしょうか。じゃあ私の方からここに書かれてますけども、やはり女性を増やすという施策はもうどうしても出てくるのかなということで、やはり学生さん増やすためにスタッフの方もやはり見直していかないといけないのかなというのは思っています。大学もそうなんですけど、やはり教える側に余りいないというのは、来るときに少しハードルがあるというか、そういう意識の改善が必要だと思って、大学も最近なるべく努力してトレーニングはしているんですけど。ただ結局そういうふうになってくれる方が実際に世の中に育ってくれないと雇用できない。学生もそうなんですけど、教える人材側の人をどう作って中に入れていくかというのも、一つの観点としてはすごく重要な観点かなというふうには思ってます。是非そこら辺は、また、大学の役割でもあるのかなとも思っているところではあるのですけども。そういう観点も是非ちょっと入れていただければというふうに思います。

(天野会長)

ほかはいかがでしょうか。はい。春日委員さん。

(春日委員)

はい。それでは御意見を申し上げます。今、会長様のお話にもありましたけれども、先ほどの御説明で最後の方でプロダクトマネジメント科というのを御紹介になって、非常に興味深い内容でして、先ほどの前半のお話にもありました、主体的なキャリア形成を考えたときに、弊社も比較的女性の事務の方の人材に困っておりまして、過去の経緯を振り返ると派遣会社の方から御紹介いただいて、非常に戦力になった方が正社員になったことがあったんですけども。やはりそういう方が、企業に入って学ぶこともできるんですが、こうしたきちっと集中したカリキュラムが良いのは、例えば派遣会社から将来正社員化を目指す上で、

こういうのを受講して、それを企業にアピールするといういい形になるんじゃないかなというふうに思いました。それから今日、こちらの施設を拝見させていただいて、私も初めて見せていただいたんですが、皆さんお感じになったと思うように非常に充実してらっしゃって、特に前回の長野技専さんの後でかなりこう画期的に、規模もそれから内容も非常にレベルアップしてると思うんですけど。一つお伺いしたいのは、先ほどの技専さんのこういう、それから工科短大さんもうこういうのがあると色々ご紹介いただいたんですけども、技専と工科短大に何か交流というものはあるのかということと、更にはちょうどトライアルというものは企業もいろいろあって、先ほど地域と未来をつなぐゼミ事業というのがありますけど、企業側がこの施設を見学する、それからこちらに学ばれてる方が、実際今日のような、私が見させていただいた設備も、私どもの会社にもありますし、いろんな企業さん、この近隣にも、長野県にもたくさんあると思うんですね。ですから双方にお互い見せ合う。先ほど梅田委員からもアピールが足りないかもしれないというお話もありましたけど、来てみると改めて素晴らしいなと思いますね。更に最後一言申し上げると、学科の構成が、特に工科短大さんについては、例えば私どものような製造業、加工をメインとした製造業から見ますと、一通り全部そろっているなという印象です。特に生産技術科は大体どの会社さんもお持ちなんですけど、やはりちょっと弱いのは制御技術とかですね。それからあと IT 人材に行く一歩手前ですね。IT 人材によって今後の AI、IoT に対応してこうすると、まずは自動化をするためのロボティクス、メカトロニクスですね。更にそれを電子的に制御してくか、電子対応していくか。全てのものが有機的につながって今後の企業が目指すべき、製造業が目指すべき、生産性改善のための姿になっていくと思いますので、恐らくその辺をうまくアピールされれば、かなり今まで以上に、今ちょっと落ちている募集がもう一度再起できるんじゃないのかなと感じました。

(天野会長)

はい。よろしいですかね。はい。ほかの観点も、今のでよろしいですか。

(和田産業人材課長)

最初の御質問いただいた交流については、具体的にお話しできるような部分というのは今のところはないかと。人材育成課を通じてそれぞれの情報共有をするだとか、年の中で何回か校長会みたいものを開催して、その中で意見を交換するというレベルがありますけれども、必要に応じて、そういったところの取組もやはり必要かとお伺いしました。後半に御意見いただいた部分については PR も含めて充実させて頑張っていこうと思います。ありがとうございます。

(天野会長)

はい。ほかいかがでしょうか。はい。

(小澤委員)

かなり言い尽くされた意見かとは思うんですけども。今、春日社長のお話を聞いて改めて企業に役立つ設備とかカリキュラムをお持ちなんだなということで。学生さんもさることながら、今相当に少ない中、在職者の教育ということで、カリキュラムのシフトに向かわれているわけなんです。今後一層シフトしていただいて、県内企業一番の課題はやはり教える人がいないということは幾らでも多いものですから、一層また意識的にやっていただくと同時に、やはり PR という点におきましては、意外に困ってるだけでどこにお願いしていいかわからないという企業が、意外や意外多いように思うものですから。是非こういった県民の共有の資産でありますので、こんな活かし方をお願いできればと改めて思います。よろしくお願いします。

(天野会長)

ほかいかがでしょう。はい。お願いします。

(原委員)

2 点ほど質問させていただきたいと思います。冒頭の工科短大の学校紹介いただいた中で 28 ページのところで、私聞き流していれば申し訳ないのですが、地域別出願者で中信地区は異様にパーセントが県外と同じ割合で 4.2 パーセント。南信でも 10 パーセントなのに、中信が異様にように感じるのですが、何か多分理由があるんだろうと思うんですけど、教えていただければと思っております。それから各委員さんから、春日さんも私も同様に非常に充実した施設で、初めて拝見して本当にいい校だなと思いましたし、引き続き是非発展していただければと思うので。特にロボットコンテストでしたっけ、ビデオで少し拝見して、私も NHK なんかで、高専とか高校のロボット甲子園とか、けっこうマスコミが注目する。したがって学生さん、高校生とか小さい子も注目する機会だと思うのですが、あれだけのあの成績上げられているので、何かうまく、ああいうものをアピールしていただければ。学生さんの目を向ける一つの、大変強力な武器を持ってらっしゃるなということを感じました。以上です。

(天野会長)

はい。御質問に関して。はい。お願いします。

(岡本工科短期大学校長)

先ほどの御質問にお答えさせていただきます。まずこの出身の地域ですけれども、やはり上田は地元にありますので、地元の高校の理解が非常に深いというか。実は私ども、「まちなかキャンパスうえだ」という、これは上田市さんがやったださっている事業があります。

繊維学部、長野大学、上田女子短大、私ども、それから筑波に筑波大の山岳科学センターがありますよね、その五つでやっているのですが。一応高等教育機関として認めていただいて、かなり商工労働部もいろいろ御協力いただいています。本当に有り難いなと思っています。そういう面では、北信も少しずつ増えてきて、普通高校からも来ました。先ほどから宣伝ということ、当然私ども 1 番それに力を入れております。例えば電車広告とか当然県ではお金を払ってくれませんから、もうはっきり申し上げますと、教育研究振興会で会費を頂いていますので、そういったお金を使って宣伝を出しています。それから、とにかくマスコミに、新聞に載るために、ありとあらゆることをやっております。かなり年間で記事は出るのですが、どうしても東信版とかで、北信の方では見れない版が多かったりすることも多くて、なかなかやはり一般の理解を得られないと。私はこの前少し県庁の方に文句を言いに行っただけですけど、こんなこと言っちゃいけないけれども。実は県の中で、県内の大学、短大を紹介するパンフレットをお作りになったらしいんですけど、私ども全く無視されておまして。多分上田市だったらいろいろと相談していただけたんじゃないかなと思います。そういった意味で、本当に上田はいいんですけど、北信は多少良くなってきたと。それから中信とか南信については、これは南信工科短大がございまして、私どもあまりプロモーションやってはまずいかなということしております。ただ、やはり生き残りを考えて、何か広報、宣伝というのは非常に大事だと思って、とにかくありとあらゆる機会を使ってやろうと思っております。以上です。

(天野会長)

はい。よろしいですか、はい。ほかにありましたらお願いします。ほかいかがでしょうか。じゃあ私から。今度 SBC さんも小中高向けに、ものづくりのいろいろな番組を作られるようなことも言われているようでして、そういうところに広告 15 秒を工学部も出さないかとか言われています。そういうところに多分小中校の、そういうことをやってる方がその番組を見るので PR になるのかなと思いますので、そういうところは是非御利用されると、ものづくりにすごく興味持っている小中高の生徒さんが見られるのかなという気はいたします。はい。工科短大も本当にすばらしい施設で、すばらしいことやっているので、もうちょっとそこら辺はいろいろとやられるといいかなと思います。はい。ほかいかがでしょうか。あともう 1 点、先ほど IT 人材の件が出たと思うんですけど、春日委員さんも言われたように、IT といってもレベルがいっぱいあって、そこをどう扱うかということが私も重要なというふうに思います。大学も一応うちは総合大学なので、文系の人、文系の IT もやらなきゃいけないですし、工学部の情報ではない一般向けの IT と、あと情報専門人材の 3 段階のレベルを大学では一応やるということに、今いろいろカリキュラムを組んでいます。多分ここでの専門校さんとか工科短大さんが人材を育成するときに、どこを目指すかとか、ターゲットにするかというようなところはしっかりと議論をしてやられるとすごくいいかなと思いますし、あと、逆に言っちゃうと長野県の中でうちを含めて、IT 人材を連携

して人材育成をしなきゃいけないんじゃないかなというふうに思いますので、是非そこら辺はやはり IT バレー構想もありますので連携したカリキュラムで、しかも今オンラインが使えるようになってきているので、今までと違ってやりようがいっぱい出てきたかなと思います。そういう意味では、そういうことができるようになってきたので、是非そういうことをお考えいただくといいのかなと思いました。はい。ほかは何か御意見ありませんでしょうか。いかがでしょうか。事務局の方からなにかこういう点でというようなことがありましたら、はい。お願いします。

(和田人材育成課長)

すみません。先ほどの論点としてこちらの方から御説明させていただいた中で、次世代技術に対応するような役割もございまして、また技能をしっかりと付けてもらう専門部分もございまして。ただ技専も定員充足率等で、なかなか本来の役割、期待に応えられていないような部分がある中で、資源の効果的・効率的な活用というような部分でどんな形があるのか、考え方があるのかというところは是非御意見を頂ければ有り難いなというふうに思っております。

(天野会長)

はい。今の話でいかがでしょう。委員さんの方から御意見ございませんでしょうか。じゃあ、私の方からもう 1 点全然違う観点で、グローバル化という話が先ほど出たかと思うんですけど、グローバル化に対する教育は、もちろん語学もあると思うんですけど、やはり多様性の理解というか、そういうところでいうと、やはり本当は入ってくる学生さんも日本人ではない方も受け入れるということが、工科短大とかでは可能かどうかというのはよくわからないんですけど、もしかするとそういうことによって、いろいろな体験ができるということがあるかなとは思いますが、その辺りというのはいかがなんでしょう。

(岡本工科短大校長)

去年の 3 月頃、結構危機的な状況で、そこでもう日本人は諦めて外国人を相手にしようということで、特に上田は日本語学校とか外国人の留学生が多いのでそちらで声を掛けて、それから長野にも例えば平青学園とか日本語学校ありますので、一昨年ようやく一人入ってくれたんですけども、やはり日本語がなかなかですね。二人受けてくれて、中国とベトナムでした。だけど大学の場合は N2 というレベルでやってますけども、私どもはそこまではぜいたくはいいませんので、N3 ぐらいでいいということでやったんですけども、やはり入ってからなかなかついてこれない。それから日本語学校に来ている子が文系の子が多くて、一人入学してくれたんですけど、その子は言葉の方はあまり問題なかったんですけども、どうしてもやっぱり基礎学力が数学とか物理とかで、専門について来られないので、結局は退学してしまいました。是非、私どもも外国人、優秀な人材を、信州大学の工学部のように

集めたいとは思ってはおります。

(天野会長)

はい。是非寮もありますので、ここは環境的にはすごい整ってるかなと思います。はい。ほかいかがでしょう。春日委員さん。

(春日委員)

はい。先ほど、御質問いただいたことへの回答なるかわかりませんが、改めてこれだけ充実した設備の中で、先ほど校長先生おっしゃったように応募者が減ってきていること、非常に残念に思う中で、どうすればそれを上げていけるかという話なんです。たまたま私はこの審議委員に選んでいただいて、この施設を拝見する機会をいただいたんですが、日頃どれだけ企業の人事担当の方にとどまらず、経営者の方に御案内できるかというところが大事ではないかなと思うんです。我々、日頃長野市及び長野市エリアで、何人か経営者集めて産業労働部さんともいろんな議論させていただいてますけど、ここ数年の共通のテーマが、いかに人材を長野で外に出ずに、長野でしっかり育ってもら、あるいは外の方に長野に移ってもら、あるいは長野県から一旦大学で外に出て戻ってもら、どうやって人材を長野に残し続けるかというのをずっと議論し続けてます。県立大さんも工科短大さんも非常に内容が充実していますので、やはりそういった企業の経営者たちが抱えている人材に対しての課題と、実際に産業労働部さんでみられている、技専さんとか工科短大さんの活用を一緒にやった方がよろしいかなと、私自身がまた、そういうアプローチを産業労働部さんとさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

(天野会長)

はい。是非よろしくお願いします。はい。ほかいかがでしょうか。はい。お願いします。

(岩崎委員)

すみません。先ほどの一つ前の議題に戻ってしまいますが、先ほど外国人の方という話があったものですから、発言させていただきます。10 ページで、国の施策の案では、全員参加型というところに、外国人の方の記載があったのですが、10 ページでいくと、外国人の方の記載が抜けてしまっています。県内の中でもたくさん外国籍のお子さんたちがいらっしゃいますし、また、その年齢の方もいらっしゃいます。しかし、日本の中でなかなか暮らしにくい原因には、やはり言葉の壁の問題もあります。県民文化部の多文化共生の地域の課題と一緒に、地域の中での支援を様々な取組をしているかと思いますが、この全員参加型というところに、県内で暮らしてる外国人皆さん向けの視点がどのように入っているのかをお聞きしたいと思います。

(天野会長)

よろしくお願いします。

(和田人材育成課長)

ありがとうございます。正直なところ人材育成として本県の取組状況のところに、外国人の皆さんに対する施策というものが、県として取り組んでいるものが具体的なものがないというような実態になります。ただ、県全体の取組とすれば、岩崎委員おっしゃっていただいたような、多文化共生ですとか、文化の部分ですとか、それから言語の部分というようなところで取組をしている中で、その部分が人材育成にも通ずる部分があると思ひまして、実際に今回のコロナ禍の中で外国人の方が職を失ったというような状況もあって、そういう方の中に、職業訓練をされた方もいらっしゃるし、例えば先ほどの建設系の訓練に、外国人の方が受けていただいて建設現場の方に就職していただくような流れとかもございました。

(天野会長)

はい。よろしいでしょうか。はい。日本の人口はどんどん減ってきますので、やはり減っていくところを補うところでは一つの可能性として海外の方、外国の方というのはあるかなとは思いますが。ほかはいかがでしょうか。はい。

(相田委員)

ポリテクセンターは国が設置したということで、メリットといたしまして、全国のスケールメリットをいかした職業訓練ということで、全国どこへ行っても同じような職業訓練は受けられるというのが、1番のメリットだと思っております。そういうことで、うちに長野と松本にポリテクセンターがあるんですけれども、重複という考えからいたしますと、毎年1回、必ず県さんや各種専門学校さんと協議をさせていただきまして、必ず了解いただけた上で訓練コースを開設させていただいております。従いまして、今後もこういう形で勉強させていただきたいということと、あとは地域的な問題がございまして、やはり飯田の方からはやはり行けないとか、いろいろな問題もあるということと、あとは地域の産業界の必要な部分をすぐ取り入れられるのが、長野県さんの強みだと思っておりますので、そういったところも取り入れながら、地域の特徴をいかした職業訓練をやっていただければというふうに思います。どうか引き続きよろしくお願いいたします。

(天野会長)

はい。ほかはいかがでしょうか。特にこの議題ではよろしいでしょうか。先ほどありましたけど、もし全般的な前のところも含めてでもよろしいかと思ひますが。もしあるようでしたらいかがでしょう。よろしいでしょうか。はい。それでは特にないようでしたら、

一応この辺りで議論を収束させていただきたいということで。それでは今後の審議の予定についてですね、事務局の方から御説明をお願いします。

6 今後のスケジュールについて・閉会

(和田人材育成課長)

はい。お願いいたします。今年の夏頃までに、あと2回の審議会で答申案をまとめていただく予定で、次回は答申の素案について御議論をいただきたいと思いますと考えてございます。今回の御意見を踏まえたたたき台のようなものを事務局で作成させていただきます。できれば、より議論を深めていただくために、その資料を次回の審議会の前に、委員の皆様にご確認いただきまして、書面で御意見をお願いできればと考えております。皆様から頂いた御意見を反映した資料を事務局で再整理した上で、次回の審議会の議論をお願いできればと考えております。大変お手数おかけするんですが審議会の2.5回みみたいな形で御対応いただければと思っておりますが、よろしくお願いいたします。

(天野会長)

はい。審議会も限られた回数しかございませんので、是非事務局から作られた資料に対して、書面でまず頂いてから会議をもつということによろしいでしょうか。はい。そうしましたら皆様の御協力をお願いしたいと思います。はい。それではその他、事務局の方からございますでしょうか。

(和田人材育成課長)

次回の審議会の日程ですけれども、5月下旬から6月上旬にお願いしたいと考えております。総会シーズン等でちょっと皆さんお忙しい時期かと思うんですけれども。お手元に後ほど日程の調整の連絡表をお配りいたします。恐れ入りますけれども、今週末2月19日までに御都合をお知らせいただければと考えております。皆さんの御都合を確認した上で、できるだけ早く日程を決定して御連絡させていただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(天野会長)

はい。それでは次回に関しての日程調整につきまして御協力よろしくお願いいたします。それでは、特にないようでしたら以上をもちまして議事を終了したいと思います。本日は皆様には大変御協力いただきましてありがとうございました。

(原山企画幹)

ありがとうございました。どうもありがとうございます。次回の開催につきましては、先ほど御案内のとおり日程調整の上、皆様にまた御連絡させていただきたいと思います。以上

をもちまして本日の審議会、閉会といたします。長時間にわたり御協力ありがとうございます。

議事録署名委員 霜鳥 光 

議事録署名委員 原 健 