

平成 26 年度職業能力開発審議会議事録

日 時：平成 26 年 11 月 10 日（月）
午後 1 時 30 分から 3 時 30 分
場 所：県庁本館 12 階第 5 会議室

平成 26 年度香川県職業能力開発審議会議事録（要点筆記）

1. 会議の日時及び場所

日 時 : 平成 26 年 11 月 10 日（月） 午後 1 時 30 分から 3 時 30 分
場 所 : 県庁本館 12 階第 5 会議室

2. 出席委員

学識経験者委員

清國祐二委員、池田弘子委員、木原茂文委員、中山喜萬委員、
丸田温子委員

事業主代表委員

天野裕子委員、武智久典委員、森茂委員

労働者代表委員

黒川志津委員、西川啓二委員、本田健一委員、山健二委員

以上、委員 15 人中 12 人の出席につき、香川県職業能力開発審議会条例（以下「条例」という。）第 5 条第 2 項に定める「2 分の 1 以上出席」の会議成立要件を充足

3. 議事

- (1) 会長の選任等について
- (2) 高等技術学校における公共職業訓練取組状況等について
- (3) 職業訓練見直し検討委員会での見直し検討状況について
- (4) 第 9 次香川県職業能力開発計画の目標達成度評価について
- (5) その他

<議 事 録>

(1) 会長の選任等について

- 会長の職務代理者が3月に退任されたため、会長が、条例第4条第4項の規定により、新たに職務代理者を中山委員に指名した。

- 条例第5条の規定により、会長が議長となる。
清国委員が会長(議長)席に着き、以後、議長を務める。

- 続いて、会長就任あいさつ。

県内の雇用情勢については改善傾向である一方で、職業訓練については、厳しい状況を迎えている。その中での審議会ということで、これまでとは違った雰囲気での議論が進むのではないかと思われる。

限界集落や消滅集落という言葉もあるが、中核市でも人口減は免れない状況下で、どのように女性に働いてもらえるような地域を作っていくか等人口減少対策は、取り組んでいかなければならない喫緊の課題であるということを感じている。

世界の動向を踏まえつつ、地方の都市が生き抜いていくような基盤を作っていくには、仕事の部分が大きく関わっていると考えます。

本日は、職業訓練の議題ではあるが周辺的なところも含めて、皆さんの貴重なご意見をいただきたい。

- 議事録署名人に天野裕子委員と山健二委員を指名した。

(2) 高等技術学校における公共職業訓練取組状況等について

- 議長から、事務局に説明を指示した。

(事務局)

配布資料に基づき説明。

①平成26年度取組状況

- 施設内訓練・委託訓練・在職者訓練の概要

②平成25年度実施結果など説明

- 雇用情勢が悪化した後は、応募者が多くなっていたが、雇用情勢の好転に

に伴い、応募者が減少している。

- ・委託訓練の応募者数が施設内訓練と比較して高い状況は、女性の応募者の割合が高いことが影響していると考える。
- ・カレッジコースについては、就職率がほぼ100%である。
- ・建築システム科の応募者が、平成25年度以降減少している。
- ・1年間の訓練科については、各科とも応募者が減少している。
- ・6か月の訓練科については、デザイン科、情報ビジネス科で特に応募者数が多く、機械加工科で、特に応募者数が少ない状況となっている。
- ・委託訓練は、OA関係の応募が多い状況となっているが、25年度には減少がみられる。
- ・民間委託の障害者訓練については、OA事務科の就職率は低く、実践能力習得コースの就職率は高い傾向がある。
- ・施設内訓練の2年と1年の訓練科については、男性の割合が多くなっているが、6か月訓練のうち、情報ビジネス科、デザイン科、介護サービス科で女性の比率が高くなっている。
- ・委託訓練の離転職者対象のコースについては、OA関係、介護関係の訓練科で施設内訓練同様、女性の比率が高くなっている。
- ・また、年齢別については、情報ビジネス、機械加工科、デザイン科に比較的若い方の割合が高く、逆に造園科、住宅リフォーム科、介護サービス科、ビル設備管理科は、年齢層が高くなっている。

③平成25年度PR施策実施状況

- ・学校祭・オープンキャンパスなどを実施し、学校のPRを実施している。
- ・指導員の高校訪問による募集活動を実施している。
- ・インターネット広報媒体も活用し、今年度からは高等技術学校のホームページで訓練風景等のPR動画を掲載したところである。

●議長から、委員に、事務局の説明に対する質疑を求めた。

(委員)

さぬきうどん科は、ハローワークで失業保険をもらっている人が、受講するさぬきうどん科ということでしょうか。

(事務局)

そうである。さぬきうどん科は、ハローワークへ行って雇用保険をもらいながら、讃岐うどんに係る技術を身に付ける3か月コースであり、技術学校にハローワークから受講の申込みが来る流れになっている。

(委員)

定年を迎えて受講することで、就職に結びつかないということになるのでは。

(事務局)

選考時の面接において、3か月で技術を身につけた後、どのように就職に結びつけていくか聴き取りをする。

年間定員は10名×2回としており、その中で何名かは開業する方もいるし、もう少し技能を積まれる方もいる。

(委員)

入校率が1を下回っているケースがかなり見られており、入校を辞退される方もいると思うが、定員に空きがある訓練科に応募して、受からなかった方を対象に再募集するなど行っているか。

(事務局)

定員に満たない場合については、再募集・再々募集を実施している。

適性検査と面接等選考試験を実施している。選考試験については、いろいろな能力をみる試験となっており、基準点を設けている。例えば、手先を使う訓練では、適性検査においてある程度の評価がないと入校されてもご本人が苦勞されるということになる。適性検査と面接において基準を設けて、全ての方が合格ということにはしていない。

(委員)

連合は毎年県に対して、政策・制度要求をしているが、その中で、昨年を引き続き、今年も地場中小企業の育成支援という項目で要求している。

今後、労働人口が減っていく中で特に、溶接関係において、人材不足であり、その原因として他業種にいい人材が取られている。

このような中、在職中の人でも、もっとレベルを上げていく必要があると

考える。また、全国の競技大会に出るといいことはいいが、全国大会に行くまでの予選会等へ若者がもっと参加できるように、もっと底辺の人材育成の体制を整えてほしいという要望がある。

大企業は、人材不足ということで力を入れて、財政面においても支援できるが、中小企業になると現実的には厳しいということになるので、そこら辺のところを県の力を借りたい。

(事務局)

若年者ものづくり競技大会の全国大会については、就職していない方、職業訓練を受けている方、学校に行っている方が対象で、企業の在職者は参加できないということで、ポリテクカレッジの生徒さんも出られていると伺っている。

在職者の方が応募できる、年齢制限が23歳以下の技能五輪全国大会があるので、そういったところに呼びかけを行っているところである。

(委員)

そういうところのもっと底辺を広げていただきたいと思う。

(事務局)

高レベルのさらに技術を上げていく問題と、底辺の全体のスキルアップを図るという両面から、県としても技術の向上に努めていきたいと思う。

皆さんからの意見でこういう取り組みがあれば、そのようなことも踏まえてやらせてもらおうと思う。

(3) 職業訓練見直し検討委員会での見直し検討状況について

- 議長から、事務局に説明を指示した。

(事務局)

配布資料に基づき説明。

本年9月26日に開催した職業訓練見直し検討委員会において検討した内容を報告する。

- ① 今回の見直しは、溶接技術科、住宅建築科、機械加工科の3学科について、

平成 27 年度以降の見直しを検討したものである。

○建設職業のうち、鉄筋工や型枠工の建設躯体工事の職業については、今年の 9 月においても有効求人倍率が 10 倍と非常に高く、特に深刻な人手不足となっている。

その中で、住宅建築科については、建設業の人材不足対策に貢献するとともに、応募者数の増加を目指すため、配管と設計に関する訓練を鉄筋と型枠に関する訓練に変更して追加するとともに、訓練科名を「住宅建築施工科」に変更することについて検討した。

○溶接技術科については、溶接技術分野に特化した訓練では、就職先の職種も狭くなり、訓練期間も 1 年間と離転職者にとっては長いと考えられることから、離転職者や中学新卒予定者に関心を持ってもらえず、入校生の確保が困難になっている。

このため、機械加工科の機械加工分野と溶接技術分野を統合した、広く金属加工分野に対応し、職業選択の幅を広げた機械金属加工科を新設することについて検討した。

検討委員会の委員からは、中讃地域の造船業界を中心として、溶接技能者の人材ニーズは高いとの意見があり、新設科においても、造船業界等の求人要件である資格については、引き続き取得を目指すこととし、これまでの溶接技術科と同様の人材ニーズに対応したい。

訓練期間は、早期の再就職を目指す離転職者の応募しやすい、6 か月と検討した。

○機械加工科については、CAD トレース技能審査やワープロ、表計算の技能試験の資格取得を目指し、特に、女性のものづくり分野への就職に貢献できるように、機械加工科のキャドソフトによる機械設計分野と、OA 事務分野を統合した訓練期間 6 か月のキャド OA 科を新設することについて検討した。

また、機械加工科の加工分野については、溶接技術分野と統合し、就職時の職業選択の幅を広くしつつ、従来の機械製図や旋盤作業等の実技を残し、これまでの機械加工科と同様の人材ニーズにも応じられるよう検討した。

② 中学校新卒者の選択肢を広げ、中学校新卒者の訓練への関心を高めるととも

に、年齢制限をなくし、中高年齢者の選択肢も拡大することによって、期間が1年と6か月の訓練科の応募者の増加につなげていくことについて検討した。

(4) 第9次香川県職業能力開発計画の目標達成度評価について

項目別数値目標（指標）に対する結果数値（25年度）

平成27年度までに達成すべき目標ということで、13項目の内、高等技術学校が実施主体となる9項目のうち、修了生の就職率と施設内訓練の自己都合による中退率の減及び民間教育訓練機関の企画提案の延べ提出件数が目標値を上回っている。

●議長から、委員に、事務局の説明に対する質疑を求めた。

（委員）

キャド OA 科については、確かにキャドが進歩する前は、トレース業の職種の要望はあったが、キャドが進歩してからトレースを仕事にするということは基本的にないと考えているが、県内企業においてそのようなニーズはあるのか。

（事務局）

確かに求人数は少なく、キャドだけで就職するとは考えていない。OA 事務に力を入れて、キャド操作ができる事務員を養成できればと考えている。

（委員）

一般事務で使う表計算やワープロを使えるということか。

（事務局）

そうである。

（委員）

第9次香川県職業能力開発計画の数値目標の修了生の就職率について、22年度の基準値からすれば高いかもしれないが、27年度目標値が78%と設定しているが、定員充足率も97%と高い目標を掲げている中で、就職率

をもう少し高い数値目標があってもいいのではないか。

(事務局)

基準値を設定した時はかなり雇用情勢が悪い時であり、3、4年で雇用情勢がこれほど良くなるということは全く予想ができず、雇用情勢に影響される部分が非常に大きかったところである。

雇用情勢が良くなると就職率は良くなるが、逆に定員充足率は悪くなるということになる。

(議長)

行政的には雇用情勢が良くなったということで、技術学校に来なくていいということにはならず、その辺のところでは訓練見直しも行われていると思う。

そのあたりで職業訓練等について、皆様方からは、どのような観点で見直せば、定員充足率が少しでも改善できるような或いは仕組みづくりができるか等意見があれば伺いたい。

(委員)

最近では、高校を卒業して民間の専門学校に入る生徒さんが多いと思う。民間はいろんな科があり、時代に即して科を新設して入校生を集めている。

内容とか費用の面においても技術学校は優れていると思うが、簡単に変更するということは難しいと思うが、高等技術学校という名称が時代にそぐわないのではないか。

四国職業能力開発大学校はポリテクカレッジに名前が変わったが。

(委員)

ポリテクカレッジは愛称である。正式には、四国職業能力開発大学校である。

(委員)

ポリテクカレッジのように、なじみがあるような感じにすれば若年者の応募者も増えるのではないか。

(委員)

当校は商業高校ではあるが、商業だけに目を向けていない。エステや動物

に携わる方面等に進む若い子もいる。キャリアガイダンスはするが、若い子の関心は楽しいことに向いており、それを職業にする。

女性が技術を身につけるということを意識したものであれば、私たちの学校ではキャドということはわからない。また、普通科を対象とするのか商業科や工業科を対象とするのか対象者をはっきりしたよほうがよいのではないか。

費用が安いのはとても魅力があると思う。県内の専門学校の費用負担は、大学と変わらない金額であるが、入学すれば100%就職や、資格を必ず取らせる等の宣伝があれば、授業料等高くても親御さんからすれば、1年2年で就職できるのであればという気持ちで入学させる傾向がある。

また、叱られ慣れてない子供が非常に多いので、人間関係で仕事が続かない子供が多い。離職した理由が人間関係でやめられる方もいると思うので、そのケアも講じてみてはどうか。

(議長)

技術学校のPRについては、昨年度は力を入れていたと思う。

若い方々に入っていただく為の視点から意見をいただいたが、そのあたりについても意見をいただきたい。

(事務局)

技術学校においても、若い方や女性に人気のある訓練を行えば入校者は増えると思われるが、そもそも技術学校はものづくりから始まっており、どちらかというと若い人が嫌う訓練がメインとなっている。

その部分は産業の基礎となるところであり学校として離せない部分で、それプラスどこまで若い方や女性に人気のある訓練が実施できるかであり、できる部分でいえば、OA系等で女性もこれそうところを探しているところである。

しかしながら、一定の制約があり、特殊なものになると資材や指導員の問題などがあり、長いスパンで物事をみないといけないので、できる範囲の中で広いところから訓練生を受け入れる科目を考えたいと思う。

高等技術学校の名称が固いことについては、愛称くらいを考えていこうかと思う。中のコースもカレッジ等堅い名前もあるが、愛称をつけているのでその辺は考えてみようかと思う。

キャドについては、来年募集となるが、なじみのない人でも分かり、やっ

てみたいと思わせるように PR できるようにしていきたい。

対象者については、そこまで絞り込んではないが、女性の方を広く考えている。

(委員)

技術学校はモノづくりを行っているということで、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構においても民間の専門学校とかぶらないという大前提があり、いかに人気があっても民間が実施している事業を圧迫してはいけないということであるが、技術学校はものづくりでかぶってもよいのか。

(事務局)

かぶらないほうがいいと思うが、ものづくりの分野で応募される方が多ければ民間と重複せざるを得ないと考えている。

(委員)

その前提でいけば、キャド OA 科は多分一般の人には分からないと思う。CAD (シーエーディー) だと興味のある人は分かると思うが、民間と重複していいのであれば、また、女性を引き込みたいというのであれば、もう少し新設科の名前を分かりやすくしてみてはどうか。

(事務局)

名称については検討する。

(委員)

当研修所では、半年間、電気系の研修を行っているところであるが、技術は身に付くが、配属前に懇談をすると、配属先の職場の人とうまくコミュニケーションが取れるかどうか心配だということが多い。

カリキュラムとしてビジネスマナー等は時間をとって設けているが、やはりそこが心配だという意見が多い。

技術のほうメインということなので、難しいとは思いますが、うまく職場になじめるよう、かつ定着できるよう時間をとってみてはどうか。

(事務局)

コミュニケーション能力は重要だと考えているが、今のところ当校のカリ

キュラムには組み込めていない。ビジネスマナーや就職対策の一環で面談や服装及び態度等、基本的なところを指導している。

ただ、先生とのやり取りの中で、外部講師を招いていろんな会話のやり方を行うなど、できる範囲の中で意識をしながら取り組んでいきたいと思う。

(委員)

資料は、いろいろと工夫されているが、数字やデータだけなので、実際がどうなのか見えてこない。仕事と考えた場合、仕事がほしい人、企業もいい人材を選びたい、若い人もいい能力をつけていい仕事をしたいということである。

しかし、最近は意識が変わってきて、「好きをスキルにしよう」というキャッチフレーズがあるように、今の若い人たちは、好きでないと熱中できない。好きなことをスキルにしていきたいという傾向がある。時代だろうと思う。

また、受け入れる企業において、人間関係などのコミュニケーション能力あるいは職業能力で身につけたことが、今一つ生かされないということは何かと思うと、双方の努力は必要であるが、自分のやっているスキルが認められない、認めてくれない現状がある。

例えば、どちらかというと言接作業というのは3K的な現場仕事で、自分の中で誇りを持ってない現象は結構起きており、企業側も人材がほしいのそこを差別化してしまう。いろんなところで認めていくことが必要である。

CAD一つでも身につけて、次に仕事を向上させていきたいとなった時に、ここの企業で発揮できる場所があるのかどうか、企業側の情報も人材に関してもう少しほしいなと思う。大企業・中小企業・職種によって、どのような人がほしいのか。また、企業の人に対する育成の考え方など、突き合わせてくれればミスマッチが少なくなるのではないのかと思う。

また、コミュニケーションについては、知識として知っていても、現場で使えるかどうかは別物である。リアルタイムのところであまりやっていくには、現場でいろんなコミュニケーションを日常的にしないと身に付かない。

基本をやるのは大事だが、企業のOJTの中で身に付けていかないと難しい。自分に自信が持てるような人材を養成するために、現場の情報等が資料の中に記載されていればよいと思う。

将来、必要とする(どんな業種のどんな人材)人材の把握ができ、能力開発のプランニングが企業側もほしいと思う。どのように育成していくか学校側のやり方と企業側の必要とする人材が分かれば、間に入っていき人がいて、それを好きな人がスキルを身につけて、次のステップに進んで行く等、仕事の将来性が見えると思う。

(議長)

事業所など現場に訪問することはしているのか。

(事務局)

全ての訓練科ではないが、就職率がほぼ100%のカレッジコースについては、実施している。就職した後もできるだけ追いかけて、企業との話の中で、技術においてどのようなものが求められているか、ニーズ等の把握も行っており、訓練生に対しては、実際に訓練時に取り入れながら、ある程度は実施している。

(委員)

在職者訓練については、短期が多いので企業の意見を反映しやすいのではないかと考える。先ほどCADというのがあるが30年前くらいから使われているが、大事なのは、最終的に何ができるかということである。

業界の内部の組織の講習会を実施しているが、もう少し広げてほしい。例えば、造園業なら剪定だけではないので、公園管理のマネジメントができる人材がほしい。

在職者に対して、何をスキルとして身につければ、適材適所に配置できるかプラスアルファのところを考えていただきたい。

(委員)

いかに職場に定着するかを考えている。その入り口というのは、働くことの方であり、そのことをしっかりと教え込んでいただきたい。

案として、世の中は常に変化しているので、就職先の企業あるいは卒業者にアンケートを定期的にとり、働く人の考え方を把握する必要がある。30年前はコミュニケーション能力等考えることもなかった。

働く上での補完するような教育・自立できるような教育を、学校で指導していただきたい。就職するときはどう対応すればいいのか分からない等、企

業に入ればそれぞれ違うので、自分で自立した気持ちを持つ教育が必要ではないかと思う。

(委員)

短期大学や専門学校等ある中、技術学校は財政的に安価であり、このような学校があるということは重要であると感じている。先生方も限られた少ない人員の中で社会から求められる多くの要求に対して、苦勞されていることと思う。

一方で高校卒業後、2年の訓練できちんと就職させているということはすごい実績で、このことについてはPRが控えめであるようなので、もっとPRしていったらどうか。それが励みになり、より宣伝になると思う。

離転職者の就職率は、正規の就職か、期間の定めのあるものも就職としているのか。

(事務局)

就職としている。

(5) その他

●議長から委員に対しその他の意見等を求めたが、意見等はなく、議事は終了した。