

平成 27 年度香川県職業能力開発審議会議事録

日時：平成 27 年 11 月 5 日（木）
午後 1 時 30 分～午後 3 時 00 分
場所：県庁本館 12 階第 5 会議室

平成 27 年度香川県職業能力開発審議会議事録

1. 会議の日時及び場所

日時：平成 27 年 11 月 5 日（木）午後 1 時 30 分～午後 3 時 00 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

事業主代表委員

島田新一委員、杉ノ内謙三委員、森茂委員、森川和子委員

労働者代表者委員

本田健一委員、山健二委員

以上委員 15 人中 10 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) 県立高等技術学校における公共職業訓練の取組み状況等について
- (3) 県立高等技術学校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等について
- (5) その他

〈議事録〉

(1) 会長の選任等について

●委員の改選後最初の審議会のため、会長の選任が必要となり、会長は当審議会条例第4条第2項により、学識経験者の中から、委員が選挙するという規定になっているが、従来通り委員の互選により、引き続き清國委員が選任された。

●条例第5条第1項により、議長は会長が務めることになっている。
清國委員が会長（議長）席につき、以後議長を務める。

●続いて条例第4条第4項の規定により、会長が会長の職務代理者を中山委員に指名した。

●議事録署名人に森委員と本田委員を指名した。

(2) 県立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)

●配付資料に基づき説明。

①平成27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26年度実施結果等

③平成26年度PR施策実施状況

●議長が、委員に、事務局の説明に対する質疑を求めた。

(委員)

平成26年度PR施策の概要で、学校見学会の高松カレッジコースが一般参加者3名と大変少ないが、このあたりの事情はどのようなものなのか。

(事務局)

オープンキャンパス高松カレッジコースで、募集をしたが、応募の数がなかなか伸びずに入校生の確保ができなかったため、引き続き追加募集を実施した。追加募集の見学会を1月27日、2月4日、12日、20日で行った。追加募集ということで、人数が非常に少なかった。

(委員)

26年度は、定員が407名、応募者数が470名となっており、定員を超えるものについて選抜試験か何かを実施しているのか。また選抜試験を行っていたとしても、入校者数が301名で407名に未達である。入校率が74%となっているが、その理由の説明をお願いしたい。

(事務局)

選考については、職業訓練関係の試験があり、その成績と面接の状況で合否を判定している。それぞれの科により、この内容ができないといけない、その基準を超えており、且つ面接が基準を超えているものに対しては、合格とするが、それ以外の者に対しては合格とする場合と不合格とする場合がある。ある程度定員を満たしていない場合には、基準を下げて合格とするという形式をとっており、なるべく定員を満たすように努力しているところであるが、中には基準を下げてこの人を入校させると、クラスの運営に問題が発生する、入校しても訓練についてこれないという方については、定員が空いていたとしても不合格という場合がある。また人気のある科は定員の2倍以上の応募があり、応募者数に対する入校者数は軒並低くなっていく。しかし、ある程度訓練についてこれ、将来就職できる可能性がある者については、定員を割れている場合、極力訓練生として採るように努力している。

(委員)

この就職者率は100%になるのが一番良いというのはわかるが、どの程度の歩留まり率、想定しているような範囲内なのか、どのような自己評価をしているのかを教えてください。

(事務局)

退職者、離職者、求職者等を対象にしているので、中には学校に通っている間に求人情報をみて、その技能を取得しなくても自分の希望する職種の求人があると、就職という形で辞めることがある。修了者数と就職者数がある程度入校者数に近づけるためには、生徒の質というのが必要になってくる。応募者が多い訓練科については、それなりにこの人なら大丈夫という方を選べるが、そうでない場合、なんとかしないとイケないだろうということで入校させた場合、上手く行く場合と、上手く行かない場合がある。学校が今の状況をどう考えているかについては、何とか頑張っているのではないかと自己評価をしている。

(3) 議題2 県立高等技術学校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)

配付資料に基づき10月15日に開催した訓練見直し検討委員会における検討状況を説明。

①住宅リフォーム科見直しについて（平成28年度～）

- ・近年応募者が減少傾向にあり、ものづくり分野ではあるが、入校生に対する女性の割合が高いため、女性の訓練生の意見を踏まえ女性に人気のあるインテリア関係や女性が取り組みやすい建築模型製作等の訓練強化等の訓練内容の変更を行うとともに科名を柔らかい表現に変更することを提案するもの。
- ・労働局の職業別求人・求職者状況における、建設・採掘の職業は、9月末でも建設の職業が4.88倍と非常に高くなっており、人手不足になっているという状況が確認できる。このようなことから、訓練時間の40%を福祉、住環境やインテリア系、建築模型など女性が取り組みやすい科目とともに、名称を住まいリフォーム科に改めたい。

②在職者訓練の見直しについて（平成 28 年度～）

- ・ 28 年度は 5 コースの廃止、2 コースの統合、及び 3 コースの統合を行いたい。廃止コースについては、パソコン関係 5 コースの受講者が非常に少なくなっていること、民間でも市町においても同様の訓練が行われていることから廃止しようと考えている。
- ・ 2 コースの統合について、造園技術講習について従来基礎と応用のコース区分を設けて実施していたが、希望者が減少傾向にあることに加えて、年度によりそれぞれのコースで受講希望者の偏りが生じていることから、コース区分を廃止し両コースを含めた造園作業全般の訓練を実施したい。
- ・ 第 2 種電気工事士基礎講習（技能）は、現在第 2 種電気工事士技能試験対策の実技試験を実施しているが、受講者の中には初心者と経験者が混在しており、効率の良い訓練を行うことが難しい。そこで初心者向けの技能の基礎講習を設けることにより受験講習訓練の段階的指導が可能となる。
- ・ 二つ目は、現在は Jw-CAD 講習（入門コース）を実施しているが、基本操作を理解した者は、実用的な活用方法の訓練を希望するものが多いが、独学で応用コースを取得することは難しいということから、効率的に図面の作成ができるように訓練コース新たに設置したい。
- ・ 三つ目は、デザイン講習（Photoshop EI 入門）だが、画像処理の基本的な知識と技能を習得することにより、従業員の資料作成能力やプレゼンテーション能力の向上が図られるほか、販促チラシや HP を独自に作成できるようになる。

③ 高等技術学校高松校 屋外実習場利用計画について（平成 28 年度～）

- ・ 高松校舎の北側用地について、自動車学校跡地（7,250 m²）を本年 5 月に行政財産として取得し、現在屋外実習場として整備を行っている。東側（4,230 m²）のうち 2,500 m²を造園職種の技能検定にも対応できるようにするとともに、うち 800 m²程度を造園職種の技能検定にも対応できるよう整備し、造園科の屋外実習場として整備する。
- ・ 造園科屋外実習場については、手狭だった実習場（約 500 m²）が拡張されることに伴い、造園科の訓練の一部にエクステリア工事も導入したい。

(4) 第 9 次香川県職業能力開発計画の目標達成度評価等について

- ・ 計画の達成度を評価するために 13 の指標を定め、その達成状況を報告した。
- ・ これらの指標の基準値はいずれも平成 22 年度のもの。
- ・ 法改正により、計画策定は努力義務となっているが、本県では、国が示す計画に沿って、引き続き、第 10 次計画を策定したいと考えている。策定スケジュール案に則り策定する予定としたい。

●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)

技能照査の合格率とは、いわゆる技能検定の合格率なのか。

(事務局)

職業能力開発促進法の普通課程で実施する修了試験のようなもの。普通課程のカレッジコースの訓練生が受検している。

(委員)

この試験に合格しないと、修了できないということなのか。

(事務局)

そうではなく、一定の技能レベルの目安として使われているもので、これに合格すると次に技能検定を受けるときに、学科試験が免除になる等のメリットがある。

(委員)

職場定着の促進について、最近、若年層の離職の増加がいろいろなところで見受けられるが、職場定着の促進として修了生就職先事業所の訪問件数を挙げているが、それ以外で職場定着の促進のために取り組んでいることがあれば、教えてもらいたい。

(事務局)

この訪問は、主にカレッジコースを卒業した者の就業状況を確認しているような形で行っている。それ以外に、事業所に関しては訓練中、例えばインターンシップの計画をしているので、各事業所を訪問してインターンシップのお願いを兼ねて、在職中の者がどういった状態なのかを確認している。それ以外にも学校祭等がある時、事業所の方にご案内して、学校の状況を見てもらうようにしている。

(委員)

感触として、修了生は就職先で定着しているのか。

(事務局)

就職した事業所に多分によるところがあるが、常々定着しているところの事業所に関しては定着しているが、過去に離職したことがある事業所は、離職者が多いような気がする。訓練生の意識が低いのかかもしれないが、事業所は厳しいということを我々も常に言っているが、やはり訓練生が甘い意識で就職してしまっていて続かなくなって辞めてしまうこともある。

(委員)

在職者訓練生の減少について、カレッジコースの流れから在職者訓練に繋がるものではないのか。例えば半年コース卒業して就職したけれども、そこで自分が知ろうとする内容、自分がしようとする内容がなかったから、次の在職者訓練のときに何かそういうコースがあれば、次につながっていけると思うが。

(事務局)

在職者訓練は、個人で申し込む場合と、企業が従業員に資格をとらせるために訓練を受ける場合があり、どちらかという企業が多いためが多い。目標が非常に高かったため、達成率が悪くなっているが、去年よりはある程度増えている。それから6ヶ月コースの方については年齢の高い方が多いので、更に技術を高める、キャリア・アップをしようというのは、どちらかといえば年齢的には若い方のほうが多いような感じがする。6ヶ月訓練を受けた方が企業に就職してから再度在職者訓練を受けるといことがないことはないが、決してそんなには多いとは感じていない。

(委員)

第9次香川県職業能力開発計画概要の経済社会の現状で、「低調な個人の自己啓発、社員教育等を実施する企業の割合が減少」という職業能力開発をめぐる事項に関して、私は人材育成の現場に携わっている者として、せっかく素晴らしい良い技術を持っていても、人間関係がうまく構築できない。あるいは仕事の取組み姿勢、仕事観のようなものが、若者のなかになかなか育成されないまま、技術は育成できたけど現場でうまく適応できないケースを顕著に見る。それがストレスになって自分はダメだと思って辞めていくことが非常に多いように思う。企業現場が自己啓発、仕事観の育成、何のために仕事をするのか等を教えれば良いのだが、企業は利潤追求の場なのでなかなか難しい。自己啓発を学ぶ場がないと、個人で自己啓発は、なかなか追いつかないような気がする。高等技術学校の訓練の中に、できたらコミュニケーションだとか、人間関係形成、仕事観の育成ということを入れてもらいたい。

(事務局)

基本的な職業上の心構えや面接とかは学校でもできるが、根本的なメンタルヘルス関係の話になると今は企業で義務付けられていると聞いているが、それを学校で取り入れるというのは、各職場によっても環境、仕事内容等が違うのでなかなか難しい。また全体的にもメンタルヘルス関係の先生というのはいないのでちょっと難しいような気はする。

(委員)

面接のやり方とか、仕事とはどういうものかを知識としては教えると思うが、それがなかなか現場では役に立っていない。知識は入っているが、自分のこととして入っていない。自分で勉強すればということになるが、今の社会にそんな余裕はないと思う。

(委員)

在職者訓練の中のコミュニケーション技能講習が中止になっているが、これは何かそういったコミュニケーションスキルを高めるようなプログラムが提供されていて、その受講者がいなかったということなのか。

(事務局)

募集をしたが、応募者がいなかった。

(委員)

その訓練で実施している内容は。

(事務局)

コミュニケーション技法ということで、企業内で人間関係をうまくやっていくということではなくて、プレゼンテーションの仕方とか相手を説得する話し方等、どちらかといえば技術的な内容を勉強する。精神的な話というのではない。

(委員)

建設業、設備産業もそうだが、技能労働者の確保が最近難しくなっている。せっかく確保してもイメージが違うから辞めるということがある。そこで感じるのは、やはり技能というのは当然いるが、技能が多少不十分であっても2、3年すれば徐々に慣れてきて、能力差はあってもなんとか仕事はできる。ところが技能労働者であっても、横の連携やコミュニケーションができていない。お客様と直接接する場面も多く調整する場合も多いが、そちらのコミュニケーション、人間関係の調整も負担になるということをよく耳にする。これは当然企業側でも責任をもって対応すべき部分ではあるが、もっと根本的な働く喜びも何かの機会に、カリキュラムにコミュニケーションを入れ込むというのは無理だと思うが、受講者に感じられる機会があれば、企業側としては多いに助かる。

(事務局)

社会問題として、高等技術学校だけではなく、若い人が定着しない、大卒でも7・5・3といって3割の方が3年以内に辞めている。その一番大きい理由はやはり人間関係。上司とうまくいかない、同僚とうまくいかない、その人間関係。会社は厳しいところだと、だが自分が思っているよりさらに厳しいところ、きついところという問題が社会現象として起こっているということは我々も承知しており、若者の定着を図るには、その人間関係をどうしたらよいか、人間形成をする上でどのような取り組みができるかというのは検討する。今、県のいろいろな民間への支援策として、若者の研修、それから上司の研修、経営者の研修というのを事業としては実施しており、人間関係の問題としては取り組んでいる。

(事務局)

確かに現場でも例えば高校の部活とかで別に上手じゃなくてもいいが、ずっと続けた、キャプテンだったとかマネージャーだったとかこういう人は強い。こういう技能講習の場であっても教室方式で実施する手法それ以外もあるが、例えばグループ討議、グループ学習、チームを決めて、班長を決める、書く人決めて、審査する人を決める。そういうのをするとなかなかコミュニケーションがとれない。もちろん企業側が責任を持って実施しているわけではあるが、そういうこともいろいろ考えてほしい。

(委員)

学校も教育機関もそういう方向に向けて社会全体がそうになっていく必要はある気がする。どこかが責任を抱えるということではない気がする。人間の幸せにも関わってくる問題である。人間性を高めることにもつながっていくことである。

(委員)

同じ悩みで、機械システム系と電気工事は新しく第2種電気工事基礎講習を設けているが、電気系と機械系は基本なのに応募倍率、入校率が上がらない。それは私たちも同じ悩みだが、労働局の出している有効求人倍率が2.0あるが、ちゃんと職はあるのに若者に認識されない。そのあたりのギャップを僕自身抱えながら活動しているが、県としても何か手立てを考えているか。

(事務局)

この頃、若い人に話を聞くと、えらいとか汚れるとかそういう仕事は、例え給料が若干高くても好まない、したくない。それよりもスマートに事務系やデザインとか事務所の机でできるような仕事を好む傾向にある。しかし、事務系は、求職、求人倍率が低いのでなかなか就職が難しいのだが、やはり自分は就職できるという甘い考えで、つらい、苦しい仕事よりかは事務の仕事を選ぶ傾向にある。我々としては、そういう仕事が望まれていることと、給与面でももう少し待遇を改善してほしいなどは思うが、実際に働いて自分で独立していくためには、そういう仕事も選択しないといけないということも、ある程度はPRしていきたいなどは思っている。

(委員)

この求人倍率に表れている仕事は、ほんとに3Kなのだろうか。僕自身は高校卒業した後にカレッジコース2年積んで就職した人は、職場で良い仕事ができると思っている。実際に働いている場所が高校生に見えるようになれば、実際には3Kではない。

(事務局)

そうだと思うが、イメージが機械金属加工、溶接、建築は3Kのイメージがあるのだと思う。

(委員)

溶接は学問的にいえば素晴らしい仕事である。そういうところが高校生に伝わるとよい。単に感覚だけ磨くのではなくて、そのあたり高校に向かってできることがあればよろしく願いたい。求人倍率があるということは、なかなか大事な職種であると思っている。

(委員)

日頃そういった若者の労働相談を含めて我々働く者側からみると、やはり私は一人前になるには、何年間の実務経験が非常に大事になると感じている。ただ単に国家資格、免許をもっているから、すぐ配属して仕事ができるのかということそういうものではない。資格というものは大事だが、その上に同僚、上司との関係が一番大事である。2,3年後、5年後という範囲でこの子

を伸ばすように、やはり家族と同じだという意識をもたないと今の世の中は変わらないと思う。今はサラリーマンの時代だから、上司も仕事さえできていればそれ以上のことは何も言わない。当然勤務が終わって門をでると全く赤の他人というような風潮にあるだが、そういったところをもっともっと何とかできないかなと。こういう傾向は人手の少ない中小企業の即戦力の人員を構えたいというところで多々あると思う。大手は人も多し、まだ余裕はあるのかなという意識である。人間関係をここで議論するとなかなか答えはないと思うが、そこが土台で、私も仕事の中で、働く組合員の若い人には家族と一緒にだと、人生の3分の1はここで仕事すると伝えている。だから入った時に、上司に気を遣わずにコミュニケーションできることを非常に大事にする取り組みを行っている。やはり上司に恵まれている社員は比較的成績が悪くても、それ相応の仕事はできるわけだから、そういった取り組みがこれから非常に大事なのかなと思う。

(委員)

私も同じように四苦八苦している。コミュニケーション能力ということで私のほうで取り組んでいるのは、ミーティングを行い、何でもいいからグループで全員が1分間スピーチを行うということをはじめた。そこで分かったことだが、例えば問われていることに対して、ぴたっと答えが返ってこない。ちょっとずれている答えで、テストをするとAということ聞かれていたのに、違う答えを出す。それをどうすればいいのか。

(事務局)

職業能力と仕事をする喜びをどこで感じるかという時に、高等技術学校が役割の一つを担っているのではないかなと思う。溶接一つとっても実は高度で、素晴らしい職業なのだということをややはり現場の先生方がどうやって伝えるかが大事である。スキルを伝えると同時に仕事をする喜び、自分の仕事に対する誇りを感じてもらうのに、先生の力は大きいのではないかなと思う。やっぱり目を掛けてもらっていると、よし頑張ろうと思う人の心理があるので、ぜひそこは先生方の資質で宜しくお願ひしたいと思う。

●議長が議題2～4について事務局の説明に対する質問を再度聞いた。

(委員)

先ほどのコミュニケーション能力の件で、学校でも企業のほうでも、色々と問題はあると思うが、別の視点から職業別求職・求人状況の有効求人倍率であるとか、職業能力開発のパンフレットを見直して良いかどうかは分からないが、新卒の方を対象としたものづくりコースだと親が就職、訓練コース選定に関わっている場合が多いと思う。そこでどういった企業に採用されたか、訓練科の中では、その企業現場を使って訓練しているところもあるので就職率がものづくりに高い等誘導するわけではないが、入口のところでPRすることも大事だと思う。特に新卒の方を対象としたコースは、生活に困っているということで、仕事探されて、学校にいくと、家庭の問題もあるのかもしれないが、入り口で結構ミスマッチがある。特にものづくりに多そうだが、せっかく企業側のニーズがあるものが、多くコースとして設置されているのに、あま

り受講されていないのは、何か策を練った方が良いのでは。

(委員)

あらゆるものを使って、キャリア教育をしていく必要がある。

(5) その他

●議長が委員にその他のところで質問の有無を聞いた。

(委員)

やはりコミュニケーション能力は急にできるわけではないので、学校の授業の中で、技能の勉強に加えてマナー教育を行う等をしていくべきだと思う。どうして人間関係がうまくいかないかという、相手のことを考えてないからである。マナーでいうところでもないが、そのようなケースが多いのでコミュニケーション能力とはまた違うかもしれないがそういうものを授業の中で取り組んでほしいと思っている。

(事務局)

マナーの関係については、外部講師に依頼し、マナー講習を何時間かは実施している。ただ、それがさらに精神的なコミュニケーションまで網羅しているかということそれはなかなか行けていないという状況はある。それと、学校は生徒数に対し先生の数が多いので、ある程度一般の高校とかそういうところに比べると、訓練生とのコミュニケーションはずいぶんできていると思っている。学校に来る生徒は、どちらかといえば、大学とか一般的な高校に性格的に、成績的なもので行きづらい方が結構多く来るという状況の中で、今は技術的なことを習得させて何とか就職できるようにということをしている。当然基本的なマナーもできていないという方もいるので、そういう方も含めて一般的な教育に達するまでを一生懸命している状況にある。それより更に踏み込んだ内容という、期間的なものもあり、非常に難しい状況にあるのではないかと感じている。本課とも協議し、また指導員の質の向上という課題も出たので予算が必要だと思うが、研修の取組等また検討する。

以上のとおり、質疑応答がなされ、議題 2～4 について了承された。