

第62回香川県職業能力開発審議会議事録

日時：平成29年1月31日（火）

午前10時00分～午前11時50分

場所：県庁本館12階第1会議室

第 62 回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 29 年 1 月 31 日（火）午前 10 時 00 分～午前 11 時 50 分

場所：県庁本館 12 階第 1 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、中西公子委員、中山喜萬委員

事業主代表委員

天野裕子委員、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

黒川志津委員、谷脇美紀委員、西川啓二委員、福家良一委員、

以上委員 15 人中 13 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) 第 10 次香川県職業能力開発計画（案）について
- (2) その他

〈議事録〉

(1) 議題 1 第 10 次香川県職業能力開発計画（案）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。

《課題》

・人口減少・求人・求職のミスマッチ・女性の就業・若者の就業・障害者の就業・中高年齢者の就業・ものづくり技能・技術の継承・職業能力開発施設の連携と指導体制の強化

《基本施策》

○地域・産業ニーズを反映した職業能力開発の推進

・人材不足分野（建設・介護・運輸業）に係る職業訓練の充実
・新たな分野（観光・小売販売）における職業訓練コースの開発

○「全員参加の社会」の実現加速に向けた職業能力開発の推進

・女性の職業能力開発
・若者の職業能力開発
・中高年齢者の職業能力開発
・障害者の職業能力開発
・外国人の職業能力開発

○技能の振興・継承の促進

・技能尊重気運の醸成と技能者の地位向上

○職業能力開発実施体制の見直し・拡充と連携強化

・県立高等技術学校の訓練コースの見直し及び方向性の検討
・関連機関との連携強化

●議長が事務局の質問に対する質疑を求めた。

(委員)

この計画は、今年度から 5 年間の計画で、策定は 29 年某月になるという認識でよろしいか。

(事務局)

はい。

(委員)

職業訓練委託先の選定はどのようにしているのか。

(事務局)

選考委員会を設けて、県内で訓練をしている民間施設から公募をし、内容等を審査して、最も高い点数のところを選ぶ形としている。審査項目については、施設の状況や講師の状況、それから 1 人当たりの 1 ヶ月の委託料等が審査項目になっていて、それらを総合的に勘案し、実際にど

のぐらいのものができると判断して、5名ないし6名の委員それぞれが点をつけて最終的には委員が合同で話し合っで決める。委託料は、実績に応じて支払うことにしており、実際に20名のコースを設けても、18人しか入らない場合もあり、また卒業できない場合もあるので、実績に基づいて支払っている。

(委員)

人材不足分野については、人が集まらない要因として、労働環境が劣悪ということが一つ挙げられる。これは職業訓練だけの対応は難しい。もう一つは、県立高等技術学校の中で、訓練コースの見直し、方向性の検討の中で、地域の実情、その時のニーズに応じた職業訓練ができるようにとあるが、一方で職業訓練指導員の方が安定的に雇用されるとき、それぞれの専門性の中でその見極めをするのが非常に難しいと思う。どのように考えているのか教えてほしい。

(事務局)

一点目については、職業訓練の分野というよりは、どちらかという働き方改革的な雇用対策としてどうかという話になると思うが、職業訓練とは別に労働局とも協力しながら働き方改革推進会議等々も設置されているので、そういうところの議論を踏まえての話になり、県が関わっていけない部分もあるが、多様な労働問題の解消など県ができる範囲の中で対応していきたい。働き方改革については、この計画の中には入っていないが、県の施策として考えていく。

(事務局)

県内の企業のニーズに沿って、訓練を変更していく場合、指導員の専門性との関係は非常に難しい。県の指導員として入り、何年経っても、専門性が変わるものではないので、なかなか難しい。訓練科目を検討する場合、まず指導員が変わった内容をすぐ教えられないわけではないので、一旦は外部の講師の方に頼んでその授業をしてもらい、その内容を指導員も見ながら、さらに研修を受けて将来的には指導員が教えられるようにする。短期と長期に分けてしていく。180度急に変更するのは、難しいが、ちょっとした変更はそのような形で対応している。また県の正規職員以外に、嘱託の指導員が全体の半数近くおり、それぞれの内容の変更に応じて嘱託の指導員を活用することも考えており、それらを組み合わせて科の変更と人との調整をしている。しかし、指導ができる嘱託の指導員も非常に少ないので、その確保に苦慮している。

(委員)

地域・産業ニーズを反映した職業能力開発の推進の中で、人材不足分野では建設、介護、運輸に係る職業訓練の充実とあるが、力の入れ方、配分はどのようにするのか。私は、建設、運輸の需要は、オリンピック景気だけだと考えている。そのため、それが完了した時、ニーズは減少していくと考えられる。それに対して介護はこれからも10年、20年考えていかないといけないと思うのでそういった意味では、介護に力を入れるのが良いのではないかと思う。或いはどういった配分で力を入れるのかということをお聞きしたい。

(事務局)

この計画は、32年度までの計画となっており、この期間中何が求められているのかを見ると、今現在、職業別に見る有効求人倍率は、建設が5倍を超え、全国でトップクラスの数値となっている。介護、運輸については2~3倍となっている。この現実を踏まえると現時点で何をすべきか、中・長期的にいうと確かに介護は大事になってくるが、これからの4,5年で考えるとやはり建設というところに重きを置くのが大事だと思う。ただ介護については、労働部局のみならず健康福祉部局のほうで手厚く介護人材の育成の事業を実施しており、そちらのほうでかなりの割合を占めるので、労働部局のほうでは建設の方が中心となる。

(委員)

就職後の職業訓練の部分について、基本施策でも建設業や女性など色々と検討されるということであるが、労働環境にもつながるけれども、企業の経営環境もその前段で必要になってくると思う。支援策とあるが、例えば国がしている業務改善助成金、キャリアアップ助成金等は訓練や新しいシステム、機械を入れることに対しても反映される。計画の総説の中では、労働生産性の向上とも書かれているので、そこもうまくつなげていく。職員ではなく、企業のほうにPRして、そこに就職している人が長く勤めて、生産性も上がるような仕組みにしてほしい。この訓練の計画の中には書かれていないが、今の求人状況からいうと、職を求めている人は、何らかの形では就職できるが、この計画や助成等をうまく企業側に周知して、企業側が知ってうまく活用していくことができる。そのアナウンスが計画の中にはあまり表現されていないように思うが、大事だと思う。

(事務局)

雇用対策の一つとして、例えば女性活躍両立支援アドバイザーを企業に派遣して、次世代法や女性活躍推進法の計画を作ってもらおうというのがメインの事業ではあるが、併せてその会社の中でいかに従業員に働いてもらうか、働いてもらうためにどのような福利厚生が必要か、また事業をどう組み直していくべきかの踏み込んだ所までアドバイスしているところもある。そういったアドバイザーと職業訓練との連携も来年以降考えていきたいと思っている。

(委員)

関連してくると思うが、企業によっては、働いている人に対する労働環境が厳しい、いわゆるブラック企業であるが、審議会では、働く人に対して技能伝承、学校、様々な企業と連携しているが、審議会は入口ではなく、先ほどの話のように、こういった施策の取組をした後に、就職した人に対して就職後の働く環境の整備、当たり前のサポートもするという意味合いで今の話は聞いてよろしいのか。

(事務局)

計画の中で、修了生の就職先への訪問などにより、企業との連携を深め、修了生の職場定着の向上を図るとあるように、修了生がちゃんと継続して働いているか、またその職場環境が悪け

れば、そこへは就職斡旋はしないという部分もでてくると思う。修了生に対する支援というのは、この計画の中でしていきたいと思っているが、全体としては、専門的になりすぎることもあり、この計画とは別の施策で対応していきたい。

(委員)

丸亀には、ポリテクカレッジや職業訓練校の両方があり、地域若者サポートステーションもあるが、職業訓練計画等はそれらの機関が連携して出しているのか。

(事務局)

大学校は、機構に所管されている部分であり、機構と県については香川地域訓練協議会というものがあり、その中で訓練時期、訓練内容、役割分担をしている。サポステについては、サポステと学校、市町、高等技術学校が入った連絡会議があり、そこで連絡調整をしている。

(委員)

人材育成の現場にいて、経営者の方々、働く現場の方々との話を聞く機会があり、この計画のデータにも出ているが、人材不足というところでは、どこの県でも同じだと思うが、人余りの人材不足の状況にある。人は余っているが、適切な職業能力を持った人材が育っていない。そこでミスマッチが起きている。その一つの現象として若者が居つかないという問題がある。それは大きな問題だと思う。体力、気力も一番ある若者に頑張ってもらいたいわけだが、その若者達が3年もたない原因の大きい理由の一つは正規雇用、非正規、ニート、フリーターの格付け。一番末端のところにいる非正規の働きがい全然見えない状況にある。一番ベースの末端のところにいる非正規の人達の意欲がこの先頑張ってもどうしようないと思われ、上がらない。引きこもりにもなり、犯罪にも走るという問題がある。

最近それをどうしたらいいかということでタクシー業界のトップの方と話す機会があり、それを改善するために新しい試みをした。その理由としては、タクシー業界が高齢化しており、このままいくと働き手が減少し、経営自体が危うくなってくる。若者も入ってこないで、タクシー業界は存続の危機となっている。今までハローワークに頼んでいたが、上手くいかない。理由としては、タクシー業界は3Kきつい、暗い、怖いに入るから。これをまず払拭しないといけないということで、最近タクシーに乗ったときにナビが入っていると思うが、ナビを全車両に設置した。運転手になりたい人が今までは地図が読めなくて採用できないと言われていたが、大丈夫になった。女性だったら、後ろから変な人にナイフで襲われたら怖いという部分もあり、それを改善するためにボタンを押せば警察に連絡がいくというような連携もしており、安全面での改善をし、それから女性が働くにはハードワークだから、子育てしている人でも運転が好きならタクシー運転手ができるようにフレキシブルな制度にした。そういうシステムを作り、企業努力をして、ようやく若者、女性が集まり始めた。転職組の人が多く入ってくれるようになった。人が一番やる気になる時は、技術を持っていても、それが自分にとってハードルが高そう、先ほどの例示の車の運転ができて地図が読めない、それならシステムを作るなどをしてハードルを低くしてあげると、この仕事をやれる事につながる。最初のハードル、最近の若者は努力、根性ではもう動か

ない、ちょっと自分でもやれるのではないかなと思ったときにすぐやれたね、じゃあ、次いこうねというふうにしていかないといけない。やる気と技術ときっかけ、この3つを作っていく仕組みを作っていくといけない。価値観が違う若者達、我々の世代は、若者に努力、根性を無意識のところまで強要するが、それは絶対に通用しない。人の行動のパターンを知って動かしていく仕組みは、これからの世代の若者たちを動かしていくためには必要であり、企業側も教育側にもお願いしないといけない。

(議長)

企業側のイノベーションの話と、働き方の見通しをどういうふうに見据えるか、計画の中で、職業能力開発基礎調査における県立高等技術学校の実技内容についての質問で「実技時間が少ない」とあるが、それに当たるかどうかは分からないが、一定の見通しを持ちながら訓練を行うこと、そういうところに繋がる話をして頂けたと思う。学校で行う様々な授業や実習、実施の部分の改善、それぞれ企業のイノベーションと組み合わせながら見通しを持たせて行くことが今後どのように反映されていくのか、見通しがあれば教えて頂きたい。

(事務局)

このアンケートで実習が少ないということで、実習や学科がどのくらいの割合で行われているか調べてみたところ、2年のコースで学科が30%、実技が70%、短期の課程、1年や6ヶ月の課程では、学科のほうがさらに少なく、介護の訓練コースは学科が4割ほどあるが、それ以外の科は学科が15~20%となっている。技術学校としては、ある程度資格を取っていただくことにしているので、ある程度の学科は必要。今後、このアンケート等を考慮して、実技を増やしていこうと思うが、資格との兼ね合いがあるので、限度がある。実技の中でどのような工夫をしていくかについては、今の訓練生は、学科よりは実技の方を熱心にするが、見て分かれというのは、無理なので丁寧に指導している。訓練校の訓練でも見て学ぶというのでは、今は技術がついてこない状況にあるので、色々な技術をより分かりやすく、興味を持てるように教えるということについて、指導員が集まって日々興味を持てるように研究しているところであるが、時間との制約もあり、なかなか難しい面もあるが、今後頂いたご意見等を踏まえて工夫して行こうと考えている。

(委員)

運輸業に係る職業訓練の充実とあるが、私としては、まだまだ運輸業は需要があるのではないかと思う。労働組合の傘下の組合からもよく聞かされている状況にある。運輸業についてはイノベーションのように仕組みが変わるか、もしくは今日の日経か朝日新聞にも出ていたが、ヤマト運輸が佐川の商品を運ぶなどの工夫がないと今の状況では厳しいのかなと思う。あと最近聞くのは、東京へ行く便も名古屋で降ろして名古屋から帰ってきて、日帰りにするなどの事例も聞いている。ただ、運輸業は当分人手が足りないと思われる中、考えておられる支援についてお聞きしたい。

(事務局)

運輸業のトラック等の運転手が足りていない状態にあり、入職される方が免許の関係で難しいという話を聞いている。例えば中型免許だと、普通免許取得から2年間経過しないと、取れないなどの制約がある。そうすると高校生の入職が難しいが、今年から準中型免許ができる。そういった免許取得の際に何らかの支援ができないかと思う。今のトラックには、リフト等がついているため、5トン以上になる。そうすると普通免許では運転できないということになる。併せてそのリフトを操作するための資格も必要となるというような色々な課題があるらしいので、課題をお聞きしながら、何かできることを検討して行くということで、計画に挙げている。

(委員)

バスの関係も人手が足りないと聞いている。

(委員)

中小企業団体中央会の中にも、人材不足分野である建設の団体がほとんど加入されており、先ほどもお話がありましたが、それを組合、団体等に周知していく方法が必要である。今回、問題点に具体的に取組みとして挙げて頂いているのが、ほとんどが高等技術学校ではという話であり、学校への負担が大きくなって行くだろうと予想される。業界も人手不足は感じているので、業界に投げかけてくれたら、対応はどこの団体でもして行けると思っている。技術の伝承等の問題も伝承・技術を伝えるだけではだめなので、その関連した魅力を一緒に伝えていかないと残っていけないと感じている。職場で技術を教えるだけでなく、それに関連したスキルを身につけさせることが必要。それがないと、続かないと感じている。技術学校でも、短期間なので、いろいろなことを半年間なり、年間で教えることになるが、その中で技術・技能・資格の取得もして卒業される方、即戦力になるような方として育てているが、続いていくためには、それにプラスαが必要ではないかと思う。

(議長)

最初のマインド、スキルの部分は、できると思うが、愛着、誇りの部分を持たせるようにすると、短期間でとなると難しい部分もある。求人が高いところは、きつい仕事が多いというのは、皆承知しているので、その仕事の魅力がわかるプロモーションビデオ等、そういうところで魅力の発信ができれば良いのかなと思う。

(委員)

若者の就労ということについて、今の若者の人数がまず少ないということと、保護者が一生懸命だということを第1回審議会でも話をさせて頂いたが、子供の数が少ないので、親は子供が仕事が「えらい」と言ったら、「辞めていいよ」というので、パラサイトシングルを容認する形となっている。かたや、親をもたずに経済格差のなかで非正規雇用しかなくて結婚もできないという両極端の若者がいるというあたりで話をさせて頂きたい。

子ども達は3年中々仕事もたない。高校を卒業して、自分の興味のある分野を選んで就職す

るが、仕事を辞める時に何がきっかけになるかということ、職場の人間関係を常に言う。その時に、今の電通の問題もあり、昔のように頑張れというだけでは駄目というのは、皆さん分かって頂いていると思うが、本当に今の子ども達は自尊心が無く、すごく低い。経済格差なり、虐待の中で育った子供は、本当に自分がここに居ていいのかという発想を抱く。かたや、過保護な子供は、すぐぼきっと折れてしまうし、そういった2極化される子供の中で、共通するのは、「ここに居ていいんだよ」とか、「君がここで居てもらわないと困る」という、自分の存在意義を認めてもらえるかどうか、自尊心に関わってくる。自信が無いからこそ、甘いと言われたらそれまでだが、ここで自分がいる意義を伝える。私も生徒には、同じように言う。役者になったように、ここは「よく頑張ってたね」と5倍も10倍も褒めて、職場環境の中で、自分は必要なんだという意識があれば、企業が求めるものづくりや企業の進むべき方向あたりに目を向けだす。その次なのかと思う。まず子供が言うのは、職場環境のことを言う。3年で続かなくて、次にどういった方向に進みたいかというので、高等技術学校や大学校にお世話になる子供もいると思うが、その時、若者を大事にして頂いていると思うが、より言葉に出して頂けたらと思う。

それと最近の子ども達は、見通しを持たせることが大事である。授業の中でも1時間の流れを黒板に書く。耳からの刺激は入りにくいので、紙を準備するといった丁寧な指導が必要。そのようなことももう実施して頂いていると思う。資格志向は高く、資格をもっておけば有利ということは分かっている。水道工だとか、鉄板とかの細かい資格も調べて取っている。

(委員)

自尊心は、本当に大事なことで、いつ自尊心が芽生えるかということと社会に出てからではなくて、家庭、親との関わりの中で芽生える。親から、そこに居てもいいよとか、男の子が欲しかったのに女の子で困ったとか、親が何気なく言ってしまう言葉をこの時期は全部受け止める。自尊心は、家庭の中、特に4、5歳までの間で関わる母親の影響が大きい。この頃、母親が仕事を持っていて、イライラしたりして子供に目を向けられないということがある。女性が社会進出をすることは良いことだが、負の部分でもある。人間形成の一番重要な部分が、なかなか難しい。最近バラバラ家族なので、昔であれば、おばあちゃんや近所の人がお父さんやお母さんに叱られても大丈夫だよとフォローしてくれる人がいた。しかし、今はいないため、母親に駄目だと言われると、駄目と思ってしまう。自尊心がこの時期にできていれば、どこかで躓いた時でも、もう一度がんばろうと思う。相手の立場を考える感受性の部分、この部分が最近若い人達の中で、なくなってきている。先生方や企業も大変になってきている。

(委員)

先の質問で指導員の話が出たが、県立高等技術学校の回答と同様の悩みが職業能力開発大学校にもある。職業訓練指導員は、指導員免許がなければできない。その指導員を育てる仕組みが、政権が変わった時に大きく変わり、今、指導員が非常に少なくなっている。私は、香川に居て、大阪から来ているのだが、指導員になる人を募集、リクルート活動にガイド本があるので、もちろん香川大学にも配布したり、大阪大学なども回って必要な単位を取らせている大学の学部ならばいいだろうということで、そういう人達に機構に就職していただいて、東京の小平にある

職業能力開発総合大学校へ2年間通ってもらう。給料をもらいながら通うのですが、このようにして少しずつ人材確保をして行こうとしている。職業能力開発総合大学校では、高校から入学した学生も指導員になるために、4年間の勉強をするわけですが、半分ぐらいは民間に就職するので、政治の世界ではそれを非難するが、私が思うには、100%その世界に入ったのだから、100%そうならなければいけないということではないと思う。

現実問題として、指導員は非常に足りない。県は、社会のニーズに対応して中身を変えて行かれることは、すごいと思う。大学校も、今度はロボットコースへ動いている。ただ、指導員にとっては非常に大変なことで、例えばもともと私は福祉をやっていたが、その後は、電子情報で、今は電気を教えているという人もいる。どんどん変更して行かなければいけない。大学校は4年制で全国10校、短大が13校、あわせて23校あり、各都道府県にポリテクセンターがあるが、その指導員の人たちをすごく動かすので、今1月末はちょうど人事異動の発令時期だが、大学校を維持するためには校長は大変で、あの人がいたからできたのに、後任の人ではできない、専門が違うからできないということになり、先生方にとっては負担が大きい。

嘱託の指導員も5年雇用すると、その人が生きている間は雇用しないといけなくなるので、5年未満で切らないといけないうため、制約があり、大変である。私が言いたい事は、この大変なことをもうちょっとしっかり10次計画に書き込んでほしい。10次計画には指導員をどう確保するかが全く書かれていない。学校が何とかするという形になっているので、そういう指導員の確保も含めた計画であってほしい。

(委員)

零細企業で、総務を担当していて、人材のことについて思うのだが、若者が入社してきた時に、あまりにも社会の現実を知らない。私の会社が協力できるとすれば、インターンシップ等で受け入れて、そこで現実の社会がどんなふう動いているかというのを見る機会を持たせることができる。また、うちの会社も若者は、こういうふうなのではないといけないうことが分かるし、若者も経験することによってこれではいけないし、この業界は向かない等のことも感じて頂いて、また違う業界を探す参考になる。就職してから自分に会社が合っていないなと思ったのは、会社にとっても本人にとっても不幸なので、そういう機会を与えられたらと思う。

(委員)

企業との連携が大事である。女性の職業能力開発と書かれているが、実際問題としては、M字カーブで退職されて出産されて、その後の復職が問題になっていると思う。企業の方での復職試験等になるので、職業能力開発とは違うかと思うが、企業に計画があることをアナウンスすることが大事だと思う。会社の方でも、私は一社員であるし、組合員でもあるが、そういうところで開発計画を知らないの、その一社員に何ができるのかを考えた。情報を収集する手段があれば、知人等に情報を広められるので、アンウンスをして頂きたいと思った。

(議長)

個別には啓発活動をしていると思うが、計画のダイジェスト版が配られるということはあるのか。

(事務局)

これまではないと思う。個別には、学校の募集案内等は配っている。積極的に見てもらえるようなものを作って、考えていきたい。

(委員)

計画の中で、女性の職業能力開発の支援として訓練手当の支給について、母子家庭の母等に対しとあるが、父子家庭の父等も含まれる理解でよいのか。

(事務局)

等とある通り、父子家庭も含まれるものではあるが、所得によって変わってくる。

(委員)

未婚の母に対する支援がないという論議が児童扶養手当の世界ではあるが、この母子家庭の定義について、法令を見ると、離婚か死別になっている。これだと未婚の母はケアされないのかという論議になる。訓練手当の検討の際には、そのあたりの範囲を広く持つようにご検討頂けたらと思う。

(事務局)

訓練手当というのは、どちらかというと、国の雇用関係の手当になってくるので、国の要件を満たしての支給となる。

(委員)

児童扶養手当と同じ定義になってくる。

(議長)

外国人がかなり増えてきているのを感じる。コンビニに行くと外国人の店員がすごく増えたと感じる。最近、日本語を勉強しているインド、パキスタンあたりの外国人の方がすごく増えているように感じて、需要と供給のミスマッチをどのように埋めていくのかという問題で、外国人の労働者を、質の高い労働者をどう受け入れるかは、そんなに遠くない、近い未来で、日本の大きな課題になってくると思う。そうした時に一部計画の中で触れられてはいるが、技術と共に日本語もそうだが、日本で生活するための生活技術、習慣も訓練の中に入ってくるのかと思うが、外国人に対する職業能力開発については県としてはどう受け止めて、どのような対策を講じようとしているのか見通しがあれば教えてほしい。

(事務局)

おっしゃる通り、外国人労働者は、年々増加している状況にあり、私共で把握できる範囲にはなるが、留学生も大学に行かれる大学生もいれば、日本語学校的な専修学校へ行かれる留学生もいる。おそらく、今コンビニとかで働いている方は専修学校の方が多いのかなと思っている。外国人実習生は、以前は中国が多かったが、今は中国の方が若干減って、東南アジア、ネパールそういった方が増えてきているのが現状である。留学生については、計画に県内就職を支援するとあるように企業での現場実習もあるが、併せて基礎研修というのは、日本人の社会人として常識的なところも踏まえた研修を行う事業、今年からの事業なのでまだまだ実績は上がっていないが、そういったところを踏まえて少しずつでもしていきたいと思っている。

外国人技能実習制度については、外国人実習法が昨年11月にできたばかりで、今まで3年間の実習制度が5年間の実習制度に変わり、新たな機構ができる等の話がある。県が直接かかわるものとしては、技能検定があるが、今までよりも煩雑になってくるため、適正に実施しないといけないというのがある。あわせて、今後は、おっしゃったように、住民との関わり、労働政策課がするものかどうかは別として、県としてそういったものを踏まえて、住民との融合を図っていくことは、今後外国人がさらに増えていけば、必要となってくる。今後の施策として考えていかないといけないと思っている。

(委員)

大学校、県立高等技術学校どちらも同じ悩みがあると思う。公立だから、定員を満たしていくことが1つの使命になる。定員を満たさないような状況だと、無くなれば良いのではと思うと考えるかもしれないが、なかなかそれはできない。定員を満たして行こうとすると、やはり大学があり、専修学校があり、18歳人口の0.6%を私達が引き受ける。若者が大学に行くのは普通、ちょっと大学じゃなくてこんなことをやってみたいと思って専修学校へ行く、あるいは、大学はしんどいから専修学校へ行く。ここまでは普通に考えられる。職業能力開発大学校や県立高等技術学校に行くのはなかなか考えにくい。だけど私が思うのは、全ての人がそういうところ(大学等)に行くのが必要ではなくて、職業能力開発大学校や県の高等技術学校を経て、手に職をもつというのかなりの人に必要だと思う。そういう意味では、マッチングが必要。なかなかそういう意識が育たない社会となっている。子どもが親の背中を見て育つというのは今はほとんどないから、職業能力開発大学校でも、県でもものづくりのイベントをする。そして近所の子たちに来てもらっている。去年の秋は1700人がきたが、それが高校生になったときにほとんど何も繋がっていない。だから、中・高でそういうことが分かるような、要するに本当に仕事を考えるような、今も教育はされていると思うが、ほとんど中身がわかっていない。そのあたりが大きな社会問題だと思う。ものづくりは大事だと思う、だけど最近の若い高校生はスマホを使い慣れているし、ああいう情報関係はすごく皆興味をもち、そちらに行こうとするが、それでいいのか等思うところは色々ある。

何を言いたいかという、職業能力開発をするということは、皆さんにもその意識をもって若者を見てほしい。自分の子どもにもそういうことを伝えて欲しい、私達学校のほうも伝えていかなければならない。社会がもう少し考えなければいけないのではと思う。大学校で実施している

ものづくりのイベントの時に、ものづくりを体験してもらうのではなく、そこから仕事を考えてもらえるようなイベントにしないといけないと思っている。

(委員)

職業能力開発大学校の話聞いて、職業能力開発総合大学校を出て指導員免許をもった人が1人こちらに就職している。また四国職業能力大学校を卒業してこちらに卒業してもうすぐ2年経つ人が居るが、先に言った人は、職業訓練指導員として働くのが国の目的だということ聞いて、当方に就職したのが驚きである。もう一人は、4月で2年になる子で、マシニングセンターを使っているすごく優秀で期待をしていたのだが、2年間の約束で就職したらしく、3月末で退職する。父の関係で郵便局に就職するとのこと。

(事務局)

今後のスケジュールとしては、先生方からの御意見を踏まえて修正すべきところは修正し、その後パブリックコメントを実施し、年度内3月末までには計画を策定したい。計画の修正については、清國議長に一任して頂きたく考えている。なお、今後、ご意見・ご質問がございましたら、遠慮なく事務局の方までお申し付け下さい。

(議長)

質問、パブリックコメントを反映させて最終的な計画にもっていくのに、なかなかこの会を開くのは難しいので、事務局と会長の方で協議をしながら、最終的なものを作っていきたいと思うが、そのことに対して御一任を頂きたく思う。それでは、事務局と私の方で進めさせていくということで。

(委員)

パブリックコメント、だいたいどのぐらいの期間か。

(事務局)

1ヶ月ぐらい。

(委員)

2月の上旬から1ヶ月ぐらいか。

(事務局)

2月の上旬から4週間ほど。

以上のとおり、質疑・応答がなされ、議題1について了承された。