

## 第 63 回香川県職業能力開発審議会議事録

日時：平成 30 年 2 月 14 日（火）

午前 10 時 30 分～午後 00 時 00 分

場所：県立高等技術学校 高松校 大会議室

## 第 63 回香川県職業能力開発審議会議事録

### 1 会議の日程及び場所

日時：平成 30 年 2 月 14 日（火）午前 10 時 30 分～午後 00：00

場所：県立高等技術学校 高松校 大会議室

### 2 出席委員

学識経験者委員

清國祐二会長、池田弘子委員、相良和伸委員、中西公子委員

事業主代表委員

天野裕子委員、森茂委員、島田新一委員、曾根誠委員

労働者代表委員

楠本敏久委員、中山まゆら委員

以上 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「委員の 2 分の 1 以上」の出席の会議開催要件を充足。

議事録署名人に天野委員、楠本委員を指名した。

### 3 議事

- (1) 高等技術学校における公共職業訓練の取組状況について
- (2) 第 10 次香川県職業能力開発計画の進行管理について

〈議事録〉

- (1) 高等技術学校における公共職業訓練の取組状況について

●議長から、事務局に説明を指示した。

(事務局)

●配付資料に基づき説明。

- ・高等技術学校における職業訓練の概要
- ・高等技術学校における職業訓練の実績
- ・高等技術学校入校生の男女別・年齢別割合
- ・高等技術学校 PR 活動の概要

●議長が、委員に事務局の説明に対する質疑を求めた。

(委員)

施設内訓練全体で 29 年度定員が 403 名、応募者が 448 名、入校者が 306 名となっており、入校者が定員を下回っているが、これは全体として応募者は多いが個別の科ごとにみると定員を満たしていないところもある、あるいは入学生に選考基準があり、それに満たない人は高等技術学

校に入りたくても入れないようになっているのか。

(事務局)

定員を上回る応募があった科についても学科試験と面接試験があり、残念ながらその基準に満たない人は入学できない。

(委員)

60歳以上の再就職のための訓練という話があったが、そういう方々は訓練を受けて就職できているのか。

(事務局)

比較的最近就職できる傾向にある。特に造園科は自営が多い。

(委員)

必ずしも全員が再就職できているわけではないのか。

(事務局)

若干就職できていない人もいる。

(委員)

60歳以上の方はハローワークが高等技術学校の訓練を紹介して入っているのか。

(事務局)

求職者は基本的に年齢制限がないので、安定所で相談されて職業訓練を受講したいという申込みがあれば基本的には申込みことができる。そして選考等を受けて合格すれば年齢に関係なく訓練を受講することができる。

(委員)

今のお話に関係して、若年者の方から高齢の方まで幅広い年齢を対象としているが、試験としてはどういった基準で設定されているのか。中学卒業程度なのか。どれぐらいのものを要求されるのか。

(事務局)

試験は年齢に関わらず同じだが、職業適性検査と面接試験という一般的な知能テストのような職業適性を見るテストで時間内に回答を選択する。一応学力で科によって職業適性検査項目の基準があり、その基準を満たさないと不合格となる。

(委員)

一回不合格になっても来年受験できるのか。

(事務局)

可能である。

(委員)

そういう人はいるのか。

(事務局)

いる。

(委員)

就職された方の就職先は県内が多いのか。修了された方と仕事とのマッチングは学校でもされているのか。

(事務局)

圧倒的に県内就職が多い。関連就職率については若干関連職種に就職されない人もいる。元の仕事の関連に就職される方もいる。

若い方の訓練コースについては修了後ほぼ関連職種に就職される。ただ求職者の方に関しては20年等の長いキャリアを持っている方もいるので、そういう方は過去のキャリアを活かして就職される方も若干いる。

(委員)

学校でも就労相談、きめ細やかなマッチング等を行いながら訓練を行っているのか。

(事務局)

高松、丸亀両校に就職支援の担当者を配置しており、就職支援を行っている。また民間企業等からの求人票も見られる環境にあり、できる限りその人の能力等に合った就職ができるように取り組んでいる。

(委員)

ここ数年有効求人倍率が上がってきている中で、修了者数と就職者数が若干開きがあるように思うが、就職されない方は高等技術学校で把握されていないのか、それとも本当に訓練だけ受講されてまだ就職していないのか。

(事務局)

職業訓練を受けて3ヶ月以内までの就職者を就職と国は定義しているので、それ以上遅くなつて就職した方はこの数値に入らず就職していないように見える。民間の有効求人倍率は高い値が続いているが、やはり職業訓練でも技能離れ、ものづくり離れが若者の間で進んでおりデスクワーク系の事務の職業訓練を受講される方が多い。そうなると有効求人倍率1.7倍とっている

が、事務的な職業の有効求人倍率は 0.3~0.4 倍ほどしかなく、そういう難しいところが実際求職者のほうで人気があるということでそのあたりが全国的に課題になっていると思う。なかなか本人の意向に沿った就職ができていない現状があり、就職率も伸びていない。

(委員)

高等技術学校丸亀校は夜に通われる生徒が多いのか。生徒の駐車場がないが生徒はどういった交通手段できているのか。

(事務局)

丸亀校、高松校ともに訓練生用の駐車場はないので訓練生はバス、電車、自転車等で来ている。学割が使えるようにはなっている。在職者訓練が夜の訓練になり訓練生は仕事が終わってからくる形になる。通常の昼間の訓練生は朝 8 時 40 分~15 時 40 分で訓練を行っている。

(2) 議題 2 第 10 次香川県職業能力開発計画の進行管理について

●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。

- ・第 10 次香川県職業能力開発計画の概要
- ・第 10 次香川県職業能力開発計画（数値目標）の進捗状況

(委員)

女性の活用が言われているが、県としては介護と建設分野を挙げている。介護は分かるが建設分野は難しいのではないかと。建設分野に女性に携わっていただけるようにマッチングすることに対して県としてどんな対策をしているのか。

(事務局)

建設分野の女性の就労に関してはサポートにワークサポートかがわを作り、特定分野の就労、建設分野に力を入れており、専門の嘱託職員を置き、工業高校を回って建設分野の就労を促しているが、女性に特化しているわけではない。女性というところでいうと民間職業訓練で職人育成塾があり県からも補助をしているが、鳶とかはまだ女性の進出が厳しいが、内装の分野はかなり女性の方が増えており壁紙を貼る等そういった分野はだいぶ女性に浸透してきている。県として直接的ではないが、その PR や支援などに取り組んでいるところである。

(委員)

香川の現状と日本全体で起こっている現状はほぼ同じ。人口減少、高齢化等。ますます職業訓練の占める位置づけは変化してきている。職業訓練をして就職してそれからの離職率に注目することがこれから大事になってくる。我々の世代、仕事があるのになぜ辞めるのと疑問に思うが、

我々世代は仕事があれば何でも大丈夫と考えるが、今の若者世代は職業を選ぶ世代となっている。最初の入口のところと就職して社会人になっての出口のところ mismatch している。なぜなら最近の若者は高校、大学出て希望の仕事が分からないためである。中学の早いうちから職業意識をもつように教育することが必要である。最近の若者はちょっと居酒屋のバイトをしたら自分はコミュニケーション能力、営業力があると思うが、実際就職する時はうまくいかなかったりする。バイトしたからといってコミュニケーション能力、営業力があるわけではない。そういう mismatch がある。トヨタは中学からトヨタのエッセンスを取り入れて学校を作っている。香川県に残って若者に仕事をしてもらうためには、他県と違うものを打ち出さないといけない。すぐ辞めるといことも少し意識していただきたい。中学の時からこんな仕事があるんだよという意識付けをすることが大事である。

(委員)

教養教育を中心とした学校教育と職業教育で人材を育成する行政の違いを指摘されたところ。そこを埋めるのは教育行政と労働行政をどうすり合わせるかの難しさとなる。キャリア教育、人間教育を含む教育を本当に労働行政の職業学校の中でどこまでするか。実際には難しいところだと思うが一つの課題ではないか。

(事務局)

解決策ではないが、2年コースの施設内訓練ではその訓練分野に関する地元の企業へインターンシップで3日~1週間程度行って実際にその職業を体験してもらってそのままそこに就職される方も結構いる。できるだけ自分が目指している方向で就職を目指して後から意欲が失われないように学校にいる間にそういうこともしている。また学校内で交流訓練もしており、自分の選考の訓練分野で入っているが、他の訓練を半日体験してもらおうということで全然違う分野のコースの内容を知ってもらって自分が目指していることと合っているのかどうか考えてもらう機会を作っている。学校にいる間は比較的時間があるので自分を見つめ直す期間も取るようにはしている。できる範囲での取り組みをしている。

(委員)

お願いになるが、人材不足分野で建設業は請負型で元請、中請、下請とあり、下へ行けば行くほど納期がだんだん厳しくなってくる。最終納期が決まっているからしわ寄せがくる。金額的にもだんだん最後のほうは厳しくなってくる。ということで実際のところ、休日労働、長時間労働をしており、それが人手不足の要因ともなっている。今は働き方改革で大元の発注元、あるいは元請の施工者に対して適正な工期、適正な金額ということで申し入れしている。もちろん競争社会なので全部が通るわけではないが、徐々にそういう改善もされているのでこれまでよりは人がとれるようになってくるので、もしそういう機会があれば紹介していただきたい。

目標は4週6休月2回は休んでもらおうとしている。最終的には4週8休になると思う。時間外労働についても36協定もあるが、国が最高でも上限100時間未満の労働時間を定めたため、職場環境も変わってくる。後5年間の猶予はあるが、給料ではなく、若者は土日休みたいがため、建設業は敬遠されている。今から変わってくる。

(委員)

サービス業は土日が休めないからそれで辞めていく人はいる。卒業生を送りだすときにいろんな仕事があることを教えていただいているとは思いますが、心構えを教えて頂いて何となく就職するのではなく、高等技術学校は技術を教えるところだが、学校でもものづくりの素晴らしさを教えて頂ければと思う。

(委員)

学校教育の中のキャリア教育の部分の支援を充実させることで繋いでいく意識を作っていくことが重要。

(委員)

今年度より県のほうで来年度就職する生徒卒業生に対し、離職率を下げるためというのを前面に出しているわけでないが、心構えということでセミナーを開催してもらっており、1回目は高松工芸高校、2回目は多度津高校で実施していただく。高校生といっても15~18歳で3年でなかなかそこまで職業意識を持たせられるかというとなかなか難しい。昨年度まで飯山高校にいたが、看護師を育てる際に高校で5年間の専攻科を卒業する。病院側が卒業を待っているのだが、5年間で精神的にそこまでもっていけるかは難しいが、15歳で看護師を目指すためには中学では遅くて、やはり小学校の時から看護師を目指してもらおうというので小学校へ出向いていて看護師の良さなり一緒に活動することを実施している。それを高校で考えた時に3年間で卒業して社会人という危なっかしい人達を育てるのだが、その中で最初は給料のこととか、休みのこととかを話す。実際に辞める方は職場環境で辞めていく。高校生の時はずっと狭い世界しか知らないから。先ほどの話でもあったがちょっとアルバイトただけで世間をなめて勘違いしている子は多い。ただ実際に社会に出ていくとうまくコミュニケーションが取れず辞めるという子が多い。

(委員)

逆算してここにこういう人材を何年前までにどういうことをやっておかなければいけないか再度チェックする必要があるというお話を頂いた。多様な子ども達をどう導くかも課題ということが良く伝わってきた。

(委員)

願望的な部分もあるが、若年層の方を中心に流通サービス業においても休みたいと思っている方がすごく多い。一つは今若年層の考え方が完全週休2日制であったり、有給休暇の取得率はどうかであったりとか、職場環境はどうだということがすごくキーワードになってきていて我々の若いころのように給料がステータス、給料はどれほどもらえるのか、就職したら車を買って等の楽しみが変わってきている。一般の方が休んでいるときにそういうところの企業に勤めている方は仕事をしているのが当たり前だったが、職業訓練でも特に若年者の方に、科目ごとにそういった科の歴史的なもの、思いも知識として入れていただけたらと思う。そうすると仕事に対

してスムーズに入っていけると思う。介護、建設、流通でもそうだが、一つの括りのなかで仕事ということでとらえられることが多いが産業別で全然違うのでそういったところを分けて職業教育の中で歴史、考え方をカリキュラムの中でいれていただけたらと思う。

(委員)

カリキュラム上も訓練という側面にプラスそういうところもいれると意識も変わってくるのではないかという提案を頂いた。カリキュラム上の隙間を作らないといけないということになるが。

(事務局)

訓練の中で工業系の訓練、生産概論という科目があり、歴史的背景から習っていく科目である。20h～30hの授業の中である。

#### 4 その他

●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。

- ・高等技術学校の今後のあり方について
- ・長期高度人材育成コースについて

(委員)

質問だが、国の方からきているので方向を変えるのは難しいかもしれないが、「訓練」という言葉は変えられないのか。今後の方向としてできれば「訓練」という言葉を変えてほしい。若者にはハードルが高いのでワークサポートとか、キャリアアップ等、もう少し柔らかい表現でお願いしたい。また香川県でも全国でも専門学校の子は少なく、まだ普通科の子の受講が多い。何もスキルとして持っていないが、ものづくりをして人材に結びつく必要がある時に、普通科の生徒がものづくりの学校に入りたいという気持ちはあり、本人自体も資格に憧れをもっている。「訓練」という言葉で生徒が二の足を踏まないように、難しいとは思いますが今後長い目でみてお願いしたい。

(事務局)

今お配りしているパンフレットにも所々に訓練という言葉が書いているが、国と話をする時は職業訓練と言わざるとえないが、受講者の方にはできるだけ訓練という言葉を使わないようにしていくことは可能だと思う。今後よく検討したいと思う。教育訓練等と書いているが、それは校長とよく協議して決めたいと思う。

(委員)

高等技術学校という名称は、今の時代に合っていないのではないかと。昭和42年に技術学校にな



ってから 50 年以上その名前となっているので、検討してほしい。

(委員)

なかなか難しいところ。大学の名前、学部、学科の名前も何をしているのか分からないものもあり、横文字にすると分からないと非難され、漢字で書くと古くさいと言われる。

(委員)

国の縦割り行政の影響があるので文科省と厚労省で四国職業能力開発大学校は厚労省の管轄だが、文科省の国立大学と同じような名称にすると指摘される。高校へ PR に行く時はできるだけそういう雰囲気を出さないようにしている。ポリテクカレッジというのも実はポリテクセンターの職業訓練の雰囲気を親御さんがもたれる傾向にあるので、あまり使わず縮めて能開大と言っている。名前も職業訓練校から職業能力開発校に変えているが、それでも生徒さんも親御さんも職業訓練として見る傾向にある。国からの指示もあるので PR をする時にはできるだけ使わないように努力はしている。あまり努力しすぎてもまた怒られるので辛いところではある。

(事務局)

高等技術学校の名称でいうと、例を挙げると新潟県はテクノスクール、香川県と同じような高等技術学校は三重県、高知県、都市圏のほうでは千葉県がキャリアアップセンター、大分県は竹工芸訓練センター、専門学院の名称を富山県等がつけている。香川県の高等技術学校は法令の文言に近いものを使用している。

(委員)

素朴に思うことがあるが、少し方向性が変わってきている。今までは有効求人倍率が 1 倍になっていなかった時代から有効求人倍率が上がって企業からすると人材確保、離職率を下げるところで、若年者を含めてそちらに思い、考え方がシフトしてきているように思うが、やはり受入側の企業からすると民間の場合、利益体質を生むにはどうするかを考える。利益を出さないと企業の存続は成り立たないので。そこまで企業の一員として戦力になっていただくにはどうするかを考える。働き始めてそこから 5 年 10 年と長期的な中で人材育成をしてその企業人として教育をしていくわけなので、なかなかその中で人に来てもらうためにと、そこまで配慮に時間等をどこまでかけられるか。一部分として企業として働くには厳しい部分を残していかないと企業は成り立たない。若年層にそこまで配慮しないといけないのであれば外国人労働者にシフトする業種が出てくると思う。あんまり若年者に配慮しすぎるのも良くない。

(委員)

昔より今の方が能力の高さを求められる。短時間で成果を出さないといけない。人間教育の話になるが、自分自身の人生を豊かにするためには頑張りどころもいることも知っておかないといけない。

(委員)

職業観、仕事観をどこで育成するかが問題である。

以上のとおり、質疑・応答がなされ、会議を閉会した。