

平成 30 年度第 2 回滋賀県職業能力開発審議会 概要

1 日時

平成 31 年 3 月 19 日（火） 午前 10 時から正午まで

2 場所

大津合同庁舎 7 - A 会議室

3 出席委員（敬称略）

佐藤、田邊、木谷、山本、山下、野口、和田（孝）、北川、
和田（光）、上田、大江、相澤、東
の各委員（出席 13 名）

4 事務局

片岡労働雇用政策課長 他 3 名

5 その他の出席者

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部（以下「機構」
という。）滋賀職業能力開発促進センター

滋賀労働局職業安定部訓練室（オブザーバー）

6 議事概要

- (1) 平成 30 年度の主な滋賀県の職業能力開発施策について
（資料により事務局が説明）
- (2) 平成 31 年度滋賀県職業能力開発施策の概要について
（資料により事務局が説明）
- (3) その他

【主な意見等】

議題 1 平成 30 年度の主な滋賀県の職業能力開発施策について

[学識経験者委員]

有効求人倍率の受理地別と就業地別とはなにか。

[滋賀労働局]

有効求人倍率は基本的には受理地別の数値である。受理地別は、求人を受け付けたハローワークごとの数値であり、実際に働く場所ごとの数値が就業地別である。例えば、人事権がある事業所は京都にあり、京都のハローワークに求人票が提出されたが、実際は滋賀県に工場があり、そこが働く場所なら就業地別の求人は滋賀県にカウントされる。

[事業主委員]

今我々が一番欲しい人材は工程管理ができる人である。

もともと工程管理は通常、ものづくり現場のトップクラスの人が今までの経験と勘でやってきたことであるが、今は工程管理も IT 化されつつある。

工程管理の基本的な事だけでも良いから訓練生に教えていただけると良いと思う。溶接ができるとか、そういう技能だけでなく工程管理の基本を知っている人材は喉から手が出るほど我々欲しい。

また、学卒者の人材であるが、学生は、文系の学生の方が多い。ものづくりの人材は、やはり理系の学生をと思うが、我々中小企業にまで理系の学生は回ってこない。

反面、良い就職口が無いと考えている文系の学生も多いのではないかと。そういった文系の学生に対するものづくりの訓練等も考えてもらえると、ものづくりの人口が一気に増えると思う。

[事務局]

高等技術専門校の訓練科では現在、ご意見のあった工程管理の部分を取り入れた訓練科は無い。どちらかと言うと、ものを作るという訓練が、やはり中心になっている。

しかしながら、ものづくり以外のご意見のあった工程管理等の訓練の必要性も感じている。

新たな訓練である ICT 技術科でそれらを取り入れるかどうか検討したい。文系の学生の方で、ものづくり関係の事業所に就職した方等に対する訓練に

については、県や機構で3～8日間の在職者訓練を実施しており、それをご活用いただくことも一つの方法だが、前回の審議会において、委員の皆様方からご提案いただいた、3月～4月間の在職者訓練についても、費用負担の課題等はあるが、今後検討事項の一つとして取り組ませていただきたい。

[学識経験者委員]

工程管理というものは訓練で学べるものなのか、現場でのオンザジョブトレーニングで身に付けるものなのか。

[事業主委員]

工程管理の基本的な考え方は工場の稼働率を上げるためにはどうしたらいいかっていうことに尽きる。

設計書が上がってこないから、部品の納期が間に合わないからなどの理由で生産効率が落ちて、結果どんどん労働時間がふえていく。ドイツなどと比べて日本は労働時間高い割に生産性が低い。技術が悪いわけではなく生産効率が悪い。これでは世界と勝負できない。

私には職業訓練校で身に付く技術は十分でないというイメージがある。

予算との兼ね合いがあるから難しいと思うが、滋賀県の職業訓練校が「ここを出た訓練生は素晴らしい」と言われる存在になれば私達のようにものづくりを行う企業にとって大変ありがたい。

また、滋賀県は色々なものづくりの企業があるのだから、そのOBを職業訓練校で受け入れることができると、より高度で実践的な訓練を行う事が出来ると思う。

[事業主委員]

高等技術専門学校の入校率の低下が顕著であるなかで、かなり入校増に向けた努力をされているとのことだが、職業訓練の情報が訓練を受けたいと思っている人たちに届いていないのか、もしくは訓練を受けたい者自体がないのか、そのあたりはどうか。

[事務局]

訓練を受講したいと考えている者は今でも数多くいると思っている。先ほど御説明させていただいた訓練科の再編等により、高等技術専門校の魅力をアップして入校者を増やしたいのだが、委員の御質問にもあったとおり、訓練の情報が訓練の受講希望者に届いていない部分はあると思う。

そういう点で委員の皆様からもアイデアをいただければありがたい。

[学識経験者委員]

マザーズジョブステーションから要望して、各市町のホームページや広報誌、あるいは子育てサポートに関するSNSに様々な支援に関する情報を載せていただいた結果、情報に対するレスポンスがかなり良くなってきている。今の若者はやはりホームページやSNSで情報を仕入れることが多いと思うが、職業訓練等、行政の施策に関心を持った者が一番に検索するのはやはり住んでいる市町のホームページである。

市町の生活や就労相談機関と連携し、市町の広報に職業訓練の情報を載せれば、訓練を受けたいと思っている人たちに情報がより届くと考える。

母子家庭の訓練について、受講者が受講しやすいよう土日のみの訓練を行うとは、定員があまっているのであれば、離婚調停中の方も対象にするとか、子育て支援コースと母子家庭の母等のコースを受講希望により弾力的に運用できるようになればと考える。

[事務局]

県で実施している女性対象の訓練は、国の委託を受けて実施していることから、本県独自で弾力的な運用を行う事は難しい。県の財政事情等から県単独で事業を行う事は難しいが、委員の意見にどこまで対応できるか今後検討していきたい。

委員の意見を参考に、市町とのネットワークを活用させていただいて周知等を進めていけないか検討していく。

[学識経験者委員]

就職情報のサービスを提供する民間企業の方に、この職業訓練の入校率の低下をお尋ねしたところ、カリキュラムの変更等の以前のところの問題を指摘された。それは、結構色々な職業訓練をされているけれど、それが本当に必要な人に伝わっているかどうかということが疑問である。資料によると新卒学卒者の職業訓練受講者は全体の1%に過ぎない。実数にして1,200人程度。ここがターゲットとなるのだが、そのターゲットは、就職するに当たっていろいろな困難があったり、なかなか積極的に仕事につくということができない方なのかなと思う。

そういう人やその保護者は、こういう職業訓練という勉強機会があることを知っておられるかといえば多分あまりご存じないのではないかと。就職困難者本人へのPRも重要だが保護者へのPRも効果が高いと思う。

そういった人たちにどのように知っていただければ良いか？先ほど委員のご意見があったように市町の広報を利用するというのも一つの考えだし、イベ

ントの際、ブースの一角を使わせてもらいPRすることも一つの方法だと思う。

[事務局]

私どもの労働雇用政策課では、職業訓練以外にも、学生、求職者の方を県内の企業とマッチングさせる事業も行っている。例えば大学生に、冊子やホームページで県内の企業を紹介したりしていると、学生に県内企業に関心を持ってもらうところまで行く方もいる。ところが最終的な判断のところ、保護者からの「そういう企業は聞いたことがない。」とか、ネガティブなアドバイスが入り、結果、県外の大手のどこへ決まってしまうという話は良く聞くので、保護者へPRや啓発を行う事は大切なことだと考える。

[学識経験者委員]

訓練科の新設、再編それは非常に良いと思うが、例えば10月開講の訓練の募集は年に1回10月だけなのか。10月過ぎに離職された方は、訓練を受けたいと思っても1年後まで待たなければならないのか。

[事務局]

6か月訓練は、訓練開始時期をずらして2回開催するので、受講機会も2回あることになる。

[学識経験者委員]

大学の選択授業のように、期間と内容を自由に組み合わせて、実施する訓練はできないか。

[事務局]

高等技術専門校の草津校舎で行っている訓練のほとんどが4月開校の1年訓練のみであるが、同じく県南部にある滋賀職業能力開発促進センター（ポリテクセンター滋賀）で6か月訓練が年間を通じて行われているので、競合等も考えて1年訓練は一定残していく方向で考えている。

委員の質問にあった短い訓練カリキュラムを組み合わせる例えばAユニットとBユニットがあり、前期の訓練生はAユニット+Bユニット、後期の訓練生はBユニット+Aユニットと言う風に組み合わせて行ういわゆるユニット型の訓練を平成17年から数年間実施したところである。

このことに関して、例えば生産CAD科を例にすると、前半の訓練は、生産現場での品質管理、計測あるいは検査と若干の機械加工を含んでいる。後半はCADに特化した訓練になる。

CADと生産に関する部分からすると、生産のことを知って図面を描くという流れで訓練を行う事が妥当であり、逆に図面を描くことを覚えて生産のこと覚える形になるとなかなか難しい部分が生じてくる。

その他、電気と機械の両方の技術を身に付ける訓練も行ったが、目標がどちらかに偏るといところが若干あった。

このような課題はあるが、委員のご意見で取り入れられるところは工夫して、より受講しやすい訓練科となるよう検討していきたい。

[事業主委員]

企業が欲しい人材であるが、まず基本的な知識が無ければならない。

後はやっぱりマインドである。働くということに対してのマインドを学校や職場の先輩からしっかり教えてもらった人間というのは企業にとって素晴らしい人材になりうる。

訓練と言っても、基本的なことしか学べないって言う人もいるかもしれないが、基本的な事はもの凄く大切なことで、それをしっかり持つてるエンジニアであればきっとその将来というのはもの凄く優秀なエンジニアになっていくことが期待できる。

[学識経験者委員]

私の経験から、医療事務のコースであっても、Webデザインのコースであっても簿記であっても、一番大切な事は訓練生の人間性を磨くことであると思う。

社会や人と接するというのはどういうものか。それが分かっている人なら、雇ってもらった後も大切にしてもらえる。人間力を持っている人間っていうのは年齢問わず、必ず就職に結びついている。

技術以外にも人間力を身に付ける訓練ができれば、もっと職業訓練は良くなっていくと思っている。

[事務局]

委員のご意見のように人間力とか、先ほどの基本的な知識や働くということをしっかり考えてもらうということは大切だと思う。

就職前です学生の話の聞くと、仕事の内容以外に、休みの日数や残業時間の事について強い関心がある。

それらも大事なことはあるが、その会社の中でどう自分の能力が発揮できるか、どういう働き方ができるのか、どういう仕事ができるのか、そういうところも考えてほしいと感じている。

やはり、委員から御指摘のあった、技術とか技能の以前に働くことや、社会人として必要な最低限の基礎的な部分こういった部分もしっかり訓練の中身に取り入れていく必要があると考えている。

[滋賀職業能力開発促進センター]

委員からご意見のあった社会人基礎力を身に付ける訓練であるが、私どもは、本訓練の前に1か月の導入訓練っていう形でコミュニケーション能力やビジネスマナーの向上、さらにはパソコンの基礎等を受講していただけるコースも一部実施しているところである。

[学識経験者委員]

外国人技能実習生の言葉の力への問題は？実習は母国語で学んでいるのか、日本語で学んでいるのか。

[事務局]

外国人に対する職業訓練については、定住外国人に対する職業訓練というコースを設定している。日本に居住されて、日本語でやり取りができる方を対象として実施している。委員の御質問のあった外国人技能実習生に対しての訓練は行っていない。

[学識経験者委員]

これから外国人労働力が日本でも必要になっていく中で、外国人の方では専門用語等の微妙なニュアンスが現場で伝わらない等の問題も生じるのかなと思いました。

[事業主委員]

弊社では、海外時の人材を雇用する際には、正社員として中国の大学を卒業した者を入社させるパターンと海外にある自社の子会社から連れてくるという二つのパターンがある。

日本で働きたい人は、日本の小説やアニメや歌などである程度日本語に馴染んでいるので、カタコトでも日本語をしゃべることができる人が多い。

だから、日本で働きたいと考えている外国人は、どんどんコミュニケーションをしていくし、日本の文化も好きだからどんどんする探求もしていくので心配は少ないと思う。

ただ、外国人技能実習生として来ている人は基本的に母国に帰るという意識があるので、日本語を学ぼうという意識というのはちょっと低いかもしれない。

しかし、今はポケトーク等の翻訳機器が発達しているので、多少まどろっこしいけどもなんとか意思疎通することはできる。

あと言葉は、逆に専門的なことのほうが通じる場合がある。最初に外国人が技術的なことで覚える難しい言葉というのは「治具」である。「治具」という概念がアジアではないので、そういうことから知識を覚えていきながら、体で覚える技術は、ある程度見様見まねで覚えることはできる。

[学識経験者委員]

外国人労働者については非常に多様化していくなかで、間違いなく職業能力開発事業の対象になってこられる方が多いと思う。

来日して働く資格を持つ外国籍の数が多くなり、その方たちは考え方や風習も違う。そういう人たちに、職業能力をどのように身に付けてもらうかという課題は近い将来の課題として、この審議会でも問題意識を共有したほうが良いと考える。

[労働者委員]

母子家庭の母等を対象とした訓練であるが、訓練を受講される方や、受講しても就職する方が少ないように思う。その部分についてのどのような方策を考えているかお教えいただきたい。

[学識経験者委員]

職業訓練の就職率は、ハローワークを通じた就職の数を元に出されていると聞いている。短時間労働や内職等の人数はカウントされていない。

マザーズジョブステーションでヒアリング調査をしたときには、私どもで就業支援を行った方の追跡調査をしますと半数以上の方が働いておられるが、短期パートとかポスティング等の業務に就かれている方も多い。

実は母子家庭とは、離別あるいは死別によるもので、未婚の母というのは基本的に法律では認められていない。

ただ未婚の母にも母子家庭の施策が段階的に適用されていると聞いている。

その他の離婚調停中の方やDVを受けて別居しており事実上の母子家庭状態の方が数多くおられる。

母子家庭の支援コースの定員に空きがあるのであれば、これら離婚調停中の方にもこの訓練を受講していただくことはできないか検討していただきたい。

[事務局]

この部分は、職業能力開発促進法に基づく職業訓練ということで国のルールに基づいて行っているものである。

私どもそういう中でさらに工夫してできる部分やさらに受講していただきやすい方法がとれないかは検討してまいりたいと考えている。

議題 2 平成 31 年度の主な滋賀県の職業能力開発施策の概要について

[労働者委員]

特に来年ぐらいからですね新しく新設される訓練科があるが、受講生募集ガイドを見る、その施設の見学会は予定されているが、実際にこのカリキュラムを受講すれば、どんな仕事ができるようになるのかが分かれば募集状況も良くなるのかなと思う。別の審議会のほうで、実際に新名神の工事現場の見学ツアーを行う等、建設業を希望される方を支援する計画があることをお聞きした。

その訓練を受講したら就くことができる職場の見学から職業訓練の内容に繋げていく説明があれば、訓練生の希望と実際の訓練内容や就職先がアンマッチする事も少なくなると思う。

[事務局]

訓練生募集ガイドには就職先企業の一覧を載せているが、それ以外に、今年度は労働局の事業に乗せていただく形で、高等技術専門校と県内事業所を巡るバスツアーを開催したところ。

[滋賀労働局]

今年度バスツアーは湖南、湖北に分け2回開催し、いずれも10数名の参加者があった。

参加者は初めて訓練というものを知った、現場を知ることができ良かった等の感想があり、ぜひ訓練を受講したいという方もおり、そのうちの何人かは4月から訓練を受講される予定と聞いている。

今後についても、ハローワークに来てない人をどうハローワークに来ていただいて訓練を紹介するかとか、また一方で訓練がどのように就職につながっていくかというストーリーを磨いてPRしていきたいと思っている。

[事業主委員]

機械加工NC技術科とCAD-CAM技術科というのは違うものか。今の流れは3D-CADできたデータをCAMに展開してNCに入れていこうという

ような流れと思うのだが。

[滋賀職業能力開発促進センター]

委員がおっしゃられたような内容の訓練を行うのがCAD-CAM技術科で機械加工NC技術科は実際に旋盤やフライス盤を使って実習する訓練となっている。

[事業主委員]

弊社では3D-CADで来たデータをCAMに展開してNCマシンに放り込む場合の微調整を在宅のCADオペレーターに転送して処理をしてもらうという仕組みを作って行こうとしている。CADモノづくりサポート科とはこのような人材を育成するのか。

[滋賀職業能力開発促進センター]

CADを使った図面作成などを基本的なところを習得していただくが、その他、コスト管理、会計知識、簿記等の事務的な事もできる。そういう仕上がり像を目指したカリキュラムになっている。

[事業主委員]

電気の関係だが、常我々の業界でしたら、シーケンサーにPLCというイメージがある。その内容の訓練科はどの訓練科になるのか。

[滋賀職業能力開発促進センター]

電気設備技術科がそれに当たる。

議題3 その他

特に無し