

令和3年度第1回滋賀県職業能力開発計画審議会 概要

1 日時

令和3年6月18日（金）午後2時から午後4時まで

2 場所

大津合同庁舎6-A会議室

3 出席委員

佐藤、田邊、山本、和田孝、山田マリ子、和田光平、池内、大江、
小森、山田あき、中村、野口の各委員（敬称略、出席12名）

4 事務局

労働雇用政策課長 他3名

5 オブザーバー

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部

滋賀職業能力開発促進センター 1名

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部

滋賀職業能力開発短期大学校 1名

滋賀労働局職業安定部訓練室 1名

県立高等技術専門校長

6 議事概要

（1）県内の公共職業訓練の概要について

資料1により説明

（2）現しが職業能力開発推進プランの実施状況について

資料2により説明

（3）本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題について

資料3により説明

（4）しが職業能力開発推進プラン策定にかかる今後のスケジュールについて

資料4により説明

【主な意見等】

議題1 県内の公共職業訓練の概要について

委員（入校者の男女比）

動画を見ると、男性の受講者がほとんどである。女性専用科はあるのか。女性は実際に入校しているのか。

事務局（入校者の男女比）

ものづくり分野は、男性が多いのが事実である。少数ではあるが、女性の入校者もいる。ポリテクセンターでは、女性専用科として、CAD・ものづくりサポート科があり、設計をサポートする業務の訓練を実施している。入校時における、男女の区別は無い。

委員（入校者の男女比）

男性が多い訓練科では、女性は入校しづらいのではないかと。

委員（入校者の男女比）

入校者、就職者の男女比は怎么样了。

事務局（入校者の男女比）

高等技術専門校では、米原校の住宅リフォーム科では、定員10名の半数程度が女性である。また草津校の服飾デザインは、入校者のほとんどが女性である。

その他の訓練科では、定員10～15名のうち、年に1人から2人程度である。

ポリテクセンター（入校者の男女比）

（女性専用科）CAD・ものづくりサポート科は、15名の定員を年2回実施するが、毎年、ほぼ定員分入校している。その他溶接の分野でも、常に女性が入校している。入校生全体では、令和2年度は21.4%が女性であり、1/5が女性という状況である。昨年度以前は、全体の24%が女性であり、1/4が女性であるという状況である。

会長（入校者の男女比）

男女比率を意識した募集はしているか。

事務局、ポリテクセンター（入校者の男女比）

男女の区別はない。

委員（入校者の男女比）

2年間の訓練を修了しているのは、男性が多いのか。

事務局（入校者の男女比）

2年課程は普通課程のみであり、この訓練科の女性の入校者は、これまでに5人程度である。2年間の訓練が長すぎるという理由で退校される方もいる。6か月の訓練科の場合は、ほぼ修了まで訓練を受講している。

ポリテクセンター（入校者の男女比）

ほとんどの者が訓練を修了するが、就職を理由に途中で辞められる場合もある。

委員（入校者の男女比）

女性が受講しやすい訓練科があることは、良いことであるが、「CAD・ものづくりサポート科」というのは、CADを「サポートする」業務の訓練科なのか。

ポリテクセンター（入校者の男女比）

2次元CAD、3次元CAD、簿記などを習得する訓練内容となっており、CADのオペレーター又は事務職（製造現場をサポートできる人材）として働くことが可能な訓練科である。

委員（入校者の男女比）

男性が簿記を学ぶため、「CAD・ものづくりサポート科」を受講希望した場合は、どうなるのか。ほかに訓練科はあるのか。

ポリテクセンター（入校者の男女比）

現時点では、「CAD・ものづくりサポート科」は女性専用コースであり、男性が簿記を学べる訓練はない。男性でCAD技能の習得を希望された場合には、CAD/CAM技術科など他の科を案内している。

委員（入校者の男女比）

男性が簿記とかを学びたいという場合は、どうすればいいのか。ほかに訓練科はあるのか。

ポリテクセンター（入校者の男女比）

現時点では無い。そのような場合には、CADを勉強できる科を案内している。

会長（入校者の男女比）

訓練科の名称において、ものづくりに関するジェンダーバイアスが反映されているような印象がある。県やポリテクセンターの問題ではなく、世間一般的に、ものづくりは男性というイメージがある。男性、女性にもひらかれた訓練の提供が必要であるという問題提起である。

委員（技能者の男女比）

ものづくり現場の意見として、実際の現場では、そんな状況ではない。昨年度に定年を迎えた女性従業員もいるし、設計業務を担う女性従業員もいる。（男女関係なく）優秀な方であれば、企業は雇用する。訓練科名で、誤った印象を与えているのかもしれない。

会長（入校者の男女比）

次期の計画において、ものづくりは男性というイメージにならないよう配慮したい。

会長（入校者の男女比）

訓練の対象者が様々であり、全体像がイメージしづらいと感じた。多様な方が、職業訓練を受講しており、それぞれニーズ異なる。審議会としては、全体像を把握した上で、どうすればいいのか、考えていきたい。そのため、まず、職業能力開発の全体のイメージを共有したい。

議題2 現しが職業能力開発推進プランの実施状況について

委員（訓練の内容）

訓練対象者が広いので、分けていく必要があるのではないかと。2年間のように、長期訓練の場合は、就職後に企業を中心人物になれるような訓練を実施してはどうか。

委員（受講者・就職者の計上方法）

受講者とは、訓練を修了した者を指すのか。その場合、受講数の割に、就職者が少ないと感じる。このような実績の場合、求職者は、（就職できないかもしれないと思い、）入校を希望しないのではないかと。

事務局（受講者・就職者の計上方法）

受講者とは、入校者のこと。就職については、訓練修了後、3か月後までを計上対象とするため、令和2年度の実績については、中間報告である。入校者数と就職者数の数

字については、整理し次回の審議会でお示ししたい。

会長（職業訓練の対象者）

訓練について、「事業主のニーズ」と「求職者のニーズ」についての問題提起があった。

どちらのニーズなのかを整理し、職業訓練を必要としている人は誰なのか考えていきたい。

委員（計画期間）

5か年計画は長いと感じた。特に、直近では、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、5年先を見据えることが難しいように感じる。1年後など、もうすこし短い間隔で考えてみてはどうか。その方が、新鮮なニーズを反映することができ、入校率の向上につながるのではないか。

事務局（計画期間）

行政では、一定将来を見据え、予測して計画を立てることが一般的である。その場しのぎの取組ではなく、将来を見据えた上で、今年度できることを計画的に取り組んでいくというやり方である。そういった観点で、将来を見据えた中期的な計画として、5年間の計画を策定したい。その中で、委員の御意見もあったように、中期的な計画とは別に、今年度の取組について計画していくことも一つの方法であると思う。

会長（進捗管理）

5年計画だとしても、毎年度、進捗状況を把握して、微調整を行いながら、進めていくものだと思う。

事務局（進捗管理）

毎年度、進捗状況を把握し、委員の皆様からの御意見を踏まて、計画途中で、計画を見直すこともありえると考えます。

委員（就職率）

就職率の計算方法はこういったものか。

事務局（就職率）

就職率は、（中途就職者＋訓練修了者のうち就職者） / （中途就職者＋訓練修了者）

委員（就職率）

入校者全体に対する、就職率は整理しているのか。

事務局（就職率）

就職率は、国が考え方を示しており、それに従った計上をしている。

委員（退校理由）

訓練途中でやめた人等も把握できれば、カリキュラムの見直しにつながるのではないかと。

委員（職業開発の対象）

第1次産業の訓練が実施されていないように感じる。コロナ禍で、山仕事の分野も人手不足であり、高齢化している。機械化されている部分もあるが、それを支える仕事もあるのではないかと。

また、コロナ禍で、女性の働き方が変わっている。結婚、出産を機に退職した人も働くようになるのでは。

委員（職業訓練の対象）

職業開発の対象は誰になるのか。職業人以外は、対象にならないのかという問題提起である。

事務局（職業訓練の対象）

職業能力は、機械加工を中心に進んできており、国も、ものづくりを中心に計画を立てている。第1次産業も重要であり、人手不足が問題であり、例えば農業では、担当部署で人材育成に取り組んでいる。県でも、人づくりは垣根を越えて、取り組めないかという考えもあり、次期計画策定において、考えていく必要があると思っている。

他の分野について、県、委託業者ともに訓練が行える体制にないというのが現状であり、訓練の実施は難しい。ただ、人手不足であることは認識しており、他分野についても、次期計画については他部局との連携など触れていきたいと思う。

委員（技能検定）

おうみの名工として、表彰することで、技能尊重の機運の醸成を図るとしているが、どれぐらい効果があるのか。

事務局（技能検定）

技能検定は、前期、後期と年2回実施している。全受験者のうち、成績優秀者を表彰している。近年、少子高齢化の影響もあり、受講者数は右肩下がりで減少している。

委員（技能への魅力発信）

技能者の育成とあわせて、設計（技術者）の育成も大事であるが、そのバランスが崩れてきているように感じる。おうみの名工は、子どもに対して、技能者を PR している事業である。地位の向上に向けて、努力されていると思うが、おうみの名工が起点となり、魅力発信できる仕組みができればと思う。

企業では、機械の技能者を雇用したと考えているが、求職者に機械や設計をしてほしいと言うと、難しいと言われてしまうとのこと。求職者側が、機械や設計の職に就くことに対するハードルを高く設定しており、挑戦しようとする人が少ない。このような状況において、入校者の入校理由や中退理由も大事な情報ではないか。そこから、訓練内容の PR ができていないのか、求職者の訓練イメージと一致していないのかなど分析できるのではないか。

事務局（技能への魅力発信）

一般的に、技能・技術への興味が薄れているように感じている。県だけでは、難しいので、関係機関と連携して取り組みたい。その一つとして、子どもに、興味を持ってもらえるような取組として、しごとチャレンジフェスタを取り組んでいる。

委員（技能への魅力発信）

技術、技能者に興味を持ってもらえるような取組が実施できればと考える。

議題3 本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題について

委員（企業と求職者のニーズ）

企業ニーズと求職者が取り組みたい仕事についての調査がいるのではないか。また、職業別の求人倍率等、細分化したデータを収集し、分析してほしい。現時点での実施が難しいのであれば、これから実施して、3年後に見直すことも可能ではないか。

事務局（企業と求職者のニーズ）

計画とは別に、専門校のあり方を検討している。そこで一定ニーズを把握するので、共有したい。また詳細は調査については、来年度以降実施し、3年後の中間見直しで提供する等で対応したい。

委員（今後の課題）

民間企業では、5年後を見通した取組は難しい。行政だからできることであり、5年

後をしっかりと見据えて取り組む必要がある。またものづくりの楽しさをもっと PR できればと思う。

会長（今後の課題）

将来の予測について、図表 3 でも示されているように、医療・福祉の求人が一番多く、現在のトレンドである。ものづくり分野も大事であるが、一般的なトレンドとしては、医療福祉分野になる。県の訓練の体制の中では、医療・介護に取り組むことは難しいと思われるが、世の中のニーズであるため、どう対応していくのかが重要である。

また、外国人の問題も重要である。少子高齢化、生産年齢人口の減少により、モノづくり分野は、外国人の活躍が重要になる。

また、技能実習生が社会問題になっており、技能実習生は訓練の対象外かもしれないが、定住外国人となった場合、訓練対象になる。先を見据える上では、重要なポイントではないか。

議題 4 しが職業能力開発推進プラン策定にかかる今後のスケジュールについて

特に意見なし