

令和4年度第4回滋賀県職業能力開発計画審議会 概要

1 日時

令和5年2月1日（水）14時から16時まで

2 場所

滋賀県危機管理センター会議室1

3 出席委員

佐藤、田邊、中平、山本、中野、和田孝、山田マリ子、和田光平、齋藤、伊地知、西林、沼井の各委員（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

県立高等技術専門校校長

（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所長 他1名

6 議事概要

（1）高等技術専門校のあり方検討の方向性について

資料1により説明

（2）障害者訓練の実施状況等について

資料2、参考資料1～3により説明

【主な意見等】 ※委員の右記（ ）は委員の主な発言項目

議題1 高等技術専門校のあり方検討の方向性について

委員（就職率、キャリア教育）

ものづくり金属科であれば入校率が33%で就職率が82%となっており、母数が非常に少ないので、1人就職すると数字が大きく出てしまう。就職率が60%代の電気エネルギー設備科や生産CAD科と比較した時に扱いが違ってくるのではないかと思う。母数が少ないのであれば、1・2人の違いで率もかなり増減することを認識しておかないといけない。また、デジタルリテラシーに関するカリキュラムの導入等は非常に良いことだと思う。大学でも色々な専門的な学びと並行して一般教養科目があるので、同じように、例えば「働くとは何なのか」というキャリア教育的なものがあっても良いかもしれない。今話されていたデジタルリテラシーもそこに入れていくと良いのではないかと思う。

また、高等専門学校との連携について、講師のやりとりをするだけというのは、ないよりはあった方が良いが、他の連携がもっとできないのかと考える。要するに対象が違うので、例えば、工業高校の方を次のキャリアとして、高等技術専門学専門校に行くということが違うというのはわかっているが、せっかく講師の方々がやり取りするというのであれば、カリキュラムの相互乗り入れ等何かできるのではないかと思う。大学的な発想になるが、自大学に他の大学の方がこられたら興味を持って次のキャリアとして考えようと思われるころはあると思う。早いタイミングで、こういう機会を作っていくというのも非常に重要だと思った。

事務局（就職率）

一点目の就職に関しましては、おっしゃられた通りで1人就職したら100%、2人入校して、1人就職しなかったら50%と両極端に変わっていく。ただ、機械分野は、非常に求人倍率も高く、企業から求められている分野であるので、課題としては、どうやってこの分野に離転職者の目を向けさせるのか。これは、今回来ていただいているポリテクセンターの機械溶接系もここ2年ほどは同じような傾向にあるので、入校生を確保できるように考えていきたい。また、今後の方向性については、ご意見をいただいたということで、方法を模索しながら少しでも意見を取り入れていきたい。

委員（生産CAD科）

生産CAD科のカリキュラムがあくまでも設計補助を目的としてCADシステムの扱い方がメインになっているのはわかっているつもりだが、構想ができる設計者というのに高等技術専門校として関わっていくのにどうしたら良いか。ここに足すべきものは材料・強度・動きであり、少しでも取り入れることによって生産CAD科が設計科というものに近づける。学校で学ぶことは、一部であって、会社に入ってから色々教えてもらうので、そういう部分を取り入れられたら、生産CAD科が化けるかもしれない。

事務局（生産CAD科）

生産CAD科については委員のご指摘の通りのところはあると思う。実際の訓練は米原校舎で行っているため、委員の皆様にはまだ見ていただけていないが、基本的には6か月訓練で3ヶ月は機械加工をやっており、残りの3ヶ月がいわゆる製図CADで大まかに言うとCAD操作で製図手書きから2次元3次元のCADをさわる。いわゆるCADオペレーターのレベルまでで、設計というところまでなかなかいけてないというのが事実である。現時点の生産CAD科においては、材料や計算方法等の視点が非常に弱い部分がある。テコ入れしないといけない訓練科が令和元年度に作った訓練科である。看板科になると思って作った訓練科ではあったけれども、訓練の進め方や中身の問題もあり、なかなか結果に繋がっていない。委員が発言された設計関係に力を入れた訓練科に再編していくべきかと私案の段階ではあるが考えている。

委員（生産CAD科）

なかなかできないことも重々わかっているが、CADというものを使うのはどういう時かと考えた時に設計に何がいるのか結局、部材等を知らなければ、線を引くだけだと設計にならない。そういった部分をやっていただけたら、カリキュラムを見ただけでも、企業からの印象は変わるし、当然就職は引く手数多である。

委員（求人ニーズ）

大手も中小企業も求められる設計のスキルは非常に差があるが、CADを扱うのは、線を引くぐらいであれば誰でもできる。その線を引ける技術を学んだ後にどう設計をするか、形に設計していくための知識やセンスは会社に入ってから学ぶ部分もあるが、高等技術専門校において短期間で学ぶには限界があるので、そこで学べる知識量とか、その企業に対してどこが求められているのかというところをしっかりと考えていかないと難しいと思う。高等技術専門校に対する求人の求め方が、企業とマッチしなかったら、そこが繋がっていかない。企業は大体4月に正社員で雇う場合に新卒採用が中心となっている。中途採用の場合もある程度経験がある人でないと、まず採用の部分で引っかからないこともあるので、高等技術専門校を卒業した人は、企業の採用側としても、どういう人かというところがPRできていない。そこもマッチしていない部分だと感じた。また、令和9年には高専もできるので、モノ作りが好きな子がどこに流れているのかをしっかりと考えていかないといけない。

委員（生産CAD科）

私が言いたかったのは、難しいことをいっぱい学んだ方がいいというわけではない。モノづくりというのは、結局部材があって、形があって動きがあるものである。だから、そこまで学術的なことは求めてない。だから、モノづくりというのは部材ありきである。だから、本当に難しいものではなく単純なもので良い。これぐらいのものを作ろうと思えば、これぐらいの部材がいる。動きというのはある程度基本的なものは決まっている。色々な道具の使い方は基本的なものがあるので、最後全体的に色々な機械の動き方というのがわかれば、教える側にしても、勘どころをわかっている人は深い知識がなくても、引っ張ってあげられる余地がある。だから、全部教えなくても、そういう根

本的なところをやっただけなら、生産CAD科は大きく変わるのではないかと思います。

委員（教育機関との違い）

大事な論点だと思う。高等技術専門校というのは、工業高校あるいは大学工学部とどこが違って、どこに求められるものがあるのかということをもう少し明確に示すことができれば、入校率にも影響するのではないかと思います。設計と製図を書くのはどう違うのか。

委員（生産CAD科）

これは色々な意見があるが、私は一緒だと考えている。結局、設計図がなければモノづくりは絶対できないので、製図だけをやるというのは、設計補助と言われるもので誰かが設計したものを部品図にばらす。それだけであれば、結局その人の将来を考えると設計補助止まりとなる。設計の基本が分かれば、だんだん仕事をしていく中で、先輩に教えてもらいながら、そのモノづくりの勘どころというものを知って、設計者になっていく。そのプロセスの中で何をその人が得ていくか、それがわかってくると設計者になる。その根本的なところというのは、そんなに多くはないが、そこを分かって教えてあげたら、伸びる子はほっておいても伸びるのではないかと思います。

委員（生産CAD科）

生産CADで習うのであれば、大学等でやっている作業と根本的に違う生産CAD科にしないといけないと思う。今機械で使っている例えば、レーザー等のCAD・CAMをできるようになった方が、高等技術専門校には良いと思う。CAD・CAMで図面を書いた時に例えば溶接すると歪んだりする分をしっかりと見込まないと出来合いが違う。そういうことになるということを教えてあげないといけない。

委員（生産CAD科）

形だけのデザインであれば、今は3Dカメラであれば、その形の図面は出てくる。だから、そういう人材は、この先の行き場が徐々になくなっていく。滋賀県がモノづくりということをやっていくのであれば、大学等の素晴らしい知識も当然必要だが、案外単純なところにあるものを大事にする。その部分をうまく取り入れられたら、素晴らしいことになっていくのではないかと。

事務局（あり方検討の方向性）

あり方検討につきましては、もちろん訓練科の統廃合も含めて検討いただきたいという趣旨で諮問させていただいた。けれども、そのまま継続する訓練科についても、最終目的が企業への正社員として就職していただくということを目的に訓練をやっている中で、求人ニーズ要するに、企業側のニーズを十分把握した上で、それに対応した形で訓練をやっていきたいと考えている。場合によっては、生産CAD科で6ヶ月訓練をやっているが、企業の声に耳を傾けて、もう少しじっくり長い形でやってほしいというような声があれば、当然1年訓練に変えることも可能であるので、就職していただくことを第一に考えたいので、どういう求人ニーズがあるかを大事にしながら、今後、次回以降の審議会で訓練科については、こういう方向でということを示していければと考えている。

委員（訓練科名、普通課程の修了製作）

表を見ていると例外はあるが、横文字もしくはアルファベットの訓練科名のところは入校率が高い。逆に入校率、就職率の低いところは、横文字やアルファベットはほとんどない。また職業能力開発短期大学の卒業制作の発表が、2月10日にある。米原校ではあまり見たことがなかったので、こういった取組も面白いと思う。

委員（普通課程の修了製作）

高等技術専門校は、学んだ訓練生の最終的な成果を作品とかで示したりするということがこれまでされていなかったか。

事務局（普通課程の修了製作）

メカトロニクス科と自動車整備科は普通過程の2年間の訓練であり、メカトロニクス科については、同じように修了製作という課題があり、発表会はしている。ただ、ポリテクカレッジのように企業を呼んで発表会をしてないので、正直知られていない。企業を呼んでの発表会も広報の1つとして取り組むべきではないかと考えている。それ以外の訓練科は離職者訓練いわゆる短期間の訓練であるため、今日来ていただいているポリテクセンターも含めて、製作発表の時間が取れないので、長期間行っている訓練については、そういうことをPRの場として、今後検討していきたいと思う。

委員（普通課程の修了製作）

アピールするには、訓練生の学んだことの成果がわかりやすく、具体的に示すということは、非常に大きいと思う。

委員（入校、就職の壁）

高等技術専門校には、まず入校する壁と就職する際の壁の2つともあると感じている。高校卒業して4月からしっかりと入ってもらうための動きとしては、短期大学という位置付けで学べるところがあるため、そことの差別化をしないと同じような科にはまず入ってこない。学校の先生も希望があれば大学を進めたい。偏差値の関係や学費の面、そこまで推薦できないような場合は、短期大学を薦める。そうなった場合に高等技術専門校で実際にスキルは学べると思うが、学歴の部分で専門学校卒扱いになっている。学歴をどうとらえるかが、まず高校卒業する時の壁であって、本当により魅力的なところがないとなかなか入ってこない。また、いざ就職しようと思った時に、企業側の認知がなかなかないというところがある。ポリテクカレッジはそれぞれの県にあって、企業には割と認知されていると思う。就職率も高く、カリキュラムとしてもそこで2年しっかり学んで、それなりに知識もついて就職率に繋がっている部分もある。高等技術専門校がポリテクカレッジ滋賀にはないカリキュラムや新しい分野に対するカリキュラムをしっかりと作ることによって、PRできていくのであれば、入校率も上がってくる。

委員（県と機構との違い）

基本的にポリテクカレッジ滋賀と高等技術専門校で連携はあるが性格が違う。基本的に離職者の

再就職のための職業訓練であり、高卒そのものを対象としたものはこの後に出てくる職業訓練の方は、対象になってくるが、メインは一旦就職された方が何らかの事情によって、その仕事を辞められて、新しい仕事につきたいという人を念頭に置いて作られている。

委員（入校生の属性）

ものづくり加工科、ものづくり金属科、生産CAD科に入ってこられる方で一定の技能や知識を持って、かつそこに新しく、さらにスキルアップしたい人はどれぐらいいるのか、また全く今まで加工に携わったことがない人が多いのかまず知りたい。製図はコンピュータがなんでもやって、強度計算まで出せる。ただ、出してきた答えが我々の本当に求めている答えかどうかということ判断できるというのが、本当は一番大事なところ。そこまでのレベルには半年の訓練ではたどり着かない。ただ、図面を書いたとしても、それが加工できる図面であるのかどうか、こんなものを書かれてもモノにならない等がある。そういう勘どころというのをいかに教えてあげるのか。ものづくり加工科、ものづくり金属科、生産CAD科で重複するところがかかなりあって、最後にどこを集中的にやるのかという区分を募集として1つにまとめて、最後に分かれていくところがある気がするが、今カリキュラムは結構重複しているのではないかな。

事務局（入校生の属性）

訓練生の属性については、基本的には未経験者が訓練という形になる。経験のある方は、原則受けられない。前提になるものがない方なので、半年ぐらいで、どれだけ身につくのかというのは、正直難しいと思う。基礎のない方に対して行っているのでベースのことしかできない。まず、訓練のカリキュラムの関係であるが、ものづくり加工科とものづくり金属科は、機械加工と溶接というメインにするところの違いがある。機械加工と溶接の多能工を育成するという形でやっている。カリキュラムは機械加工と溶接でどちらも同じような内容をしている。メインにしているところが違うのでどこまで深くするかの違いがある。それぞれが就職に向けて、自分をもっと強化したいところを最後3ヶ月集中的に就職に向けてやってもらうというような形で1年間やっている訓練科になる。あくまで機械加工、または溶接の基礎的な加工技術、手でやる作業が基本のところになる。生産CAD科については、実際に汎用機械旋盤やフライス等の機械を操作して、ものを形にするということを経験した上で、図面に落とせるように、3ヶ月の機械加工、3ヶ月のCADの訓練科にしており3つの訓練科は似たような内容を必ずやっている。期間的にベースがほとんどない方に対して、6ヶ月や1年というところで、どれだけのが身につけられているのかというのは、人によって大きく差があるというのが現状となっている。ですから、その内容が身につけていないために結局関係の就職にはつけないという人も中にはいる。

委員（入校生の属性）

難しいことだけを教えるのではなく、勘どころさえ掴んでもらえたら、後は企業が教えることができる。

委員（高等技術専門校のPR）

広報でやれることがいっぱいあるというのが正直なところ。結局、カリキュラムを触ってしまうと後戻りする時に大変になる。今の工学部や理工学部は割と高校生に対するPRをわかりやすくしている。例えば自動車を作るという時に電気、化学、機械それぞれの分野でどう関わられるのかを打ち出す。その上で共通のカリキュラムがあるというのが総合大学のやり方である。今回の高等技術専門校であっても、今そこが足りない部分であると思う。既にあるコースの上にICTの話やキャリア教育等の一般教養のような科目を例えば、材料の話があって、そこからそれぞれの方が、専門をどういう風に追求していくかという形になると非常にわかりやすい。大学的に言うと、カリキュラムツリーやナンバリングのイメージである。そういうことを実施して、それを広報に使うだけでもだいぶ変わってくると思う。もう一点、民間企業は例えば入校率0%が続いたら多分潰れると思う。潰れないように、おそらく今申し上げたようなことを一生懸命されていると思う。そういう民間の取組も参考にされると、もう少し色々なものが見えてくるのではないかと思う。

委員（あり方検討の基本方向）

今日の事務局の提案の基本方向は、広報も努力はするが、抜本的な見直し、統廃合というところも考えながら、次年度に具体的なところを審議会で議論したいという趣旨の提案と私は受け止めた。確かに、広報の課題は残っており、いくら立派なカリキュラムを作っても世間に伝わらないことには宝の持ち腐れになるわけであるので、民間の専門学校から学ぶべき点はあると思う。

事務局（あり方検討の方向性）

今、会長がおっしゃっていただいた通り、広報も以前の審議会でご意見をいただいているので、広報についても検討していくことは、重々承知している。ただ、現状高等技術専門校もSNS等を使って広報を行っており、ポリテクセンター・機構の方も、広報にはかなり力を入れてやっているという状況である。そういう状況の中においても、高等技術専門校の先ほどのものづくり加工科やものづくり金属科、ポリテクセンターでも近年溶接関係あるいは機械加工等の入校率が非常に悪い。高等技術専門校は草津にあり、ポリテクセンターは石山にある。場所的な近接という部分もあり、効率化できるところは効率化していきたい。広報も行っていくが、効率化ができるところは効率化してなかなか財源を拡大していくというのは難しい中で、同じお金を投下するのであれば、集中できる場所に集中していきたい思いもあり、統廃合も含めて、県としては検討していきたいと思っている。広報は大事であるので、引き続き検討の方はさせていただく。ただ、この審議会では、統廃合についても、ぜひご審議いただきたいと思っているので、よろしくお願いたします。

委員（カリキュラムの見直し）

広報も大事であるけれども、共通のカリキュラムを作る等のカリキュラムの見直しもコストをかけずに効果を上げるための1つの方法かと思うので、そういうことも色々されていったら良いのではないかと思う。

委員（審議会としての方向性）

今回の第1議題、高等技術専門校のあり方の方向性については、今回の資料1で示していただいた内容で、当審議会としては、次年度以降進めていきたいということによろしいですか。

委員（審議会としての方向性）

異議なし

【議題2】障害者訓練の実施状況等について

委員（障害者雇用の実情）

中小企業の間でも障害者の取り合いの状況であり、就職率はほっておいても上がると思うが、だからといって教育がおざなりで良いわけではないので、しっかりしたものをやっていただきたい。知的障害者の場合は状況が異なるかもしれないが、身体欠損の方は引く手数多の状況である。

委員（障害者雇用の実情）

毎年訓練に来られて、1週間やってこのまま勤められそうだなと思ったら来てもらう。一番のネックは車に乗れないため、送り迎えをどうするかである。軽度の知的障害の方は訓練を受けなくても就職できる。彼らは梱包作業や細かい作業なら一生懸命やってくれるので、同じ仕事をずっとやってもらうなら大きな問題は起こらない。訓練に行かなくても、学校側が就職を斡旋しており、会社側も1週間ぐらい来てもらっているため、どういう子かわかっている。お互い良ければ、親が出てきて、みんなで相談して決まるという形になる。また、最近は精神障害の方が非常に多い。知的障害の方だけでなく、その人たちも訓練していく必要があるのではないかと思う。精神障害の方は休みが多くなってしまいうし、なかなかもたない。

委員（障害者雇用の実情）

障害とひとくくりにはできない。障害の種類と程度は非常に多様である。それと職業訓練、雇用というものだから、その多様性に応じて色々な形があるし、企業の場合は、そういう現場の苦労もあるのではないかと推察する。

委員（障害者雇用の実情）

身体的欠損の人は一部の機能が使えないだけで、考えることや作業することに関しては、普通の人と変わらないので、どういう分野で働かせるか、普通の人と変わらないぐらいのパフォーマンスをあげる。知的障害の方は、養護学校からそのままスライドして就職しやすい環境にどんどんなっているが、普通の方が就職後、精神的な病にかかる人が増えているため、精神障害の方にスポットを当てて支援する必要があると思う。

委員（精神障害者の訓練）

精神障害の方には医療的なサポートが学校側で必要になってくると思うが、そういったことをや

る余力があるのか。

事務局（精神障害者の訓練）

現時点のスタッフでは対応できない。

委員（精神障害者の訓練）

だからこそ、難しいことだが国とか県ができることだと思う。

委員（障害者訓練の実情）

これは職業訓練だけでなく、通常の職場でもありうることであり、医療的なケアというのは、雇用においても当然必要であるが、従来、その観点は弱かった。障害者にも積極的に仕事を通じて、社会参加をしてもらおうということで、障害者雇用促進法で法定雇用率が定められ、それを基準にして、「企業は努力しなさいよ、努力しないとペナルティを課しますよ」とそういう状況の中で、障害者に対する職業訓練のあり方は、どうしていくべきかという新たな課題を提起していただいたということだと思う。

委員（障害者のサポート体制）

今後の方向性に関しては、この方向でぜひ進めていただきたい。障害を持っている方が国であろうが、民間企業であろうが、しっかりとその方が満足して社会に出れば良いと思う。決して、県の機関を使わなくても良いと思う。ただ、結果として、どこにも頼るところがなくて、困っておられる方がいるというのが一番まずいと思う。そういう方がおられた場合は、県を頼られた場合にしっかりとサポートできる体制があれば良いと思う。個別、個別とできるはずがないことも理解しているので、大学や色々な事業所の方々と協働しながら、障害を持っておられる方のサポートを進めていってほしい。

委員（障害者訓練の入校率の評価）

入校率の30%を今高いと判断して良いのか低いと判断して良いのか、この数字の見方はどう考えるべきか。他のところに行きたい人がいける状況になっているということであれば、元々の定員を下げるべきなのか、今の定員を維持して、他に色々なニーズがあり、他の高校の指導があって、希望としているところに就職している人もいて、全体の障害者の数に対して、今困っている方がどれくらいおられて、その中でここにどのくらい来ているのか、今この数値だけを見ても、どちらの方向に進めば良いのかわからない。

事務局（障害者訓練の定員、ターゲット層）

定員は20名である。当然効率的にしないとイケない面もある。単純に定員を半分にしたら、入校率は倍になるので、数字を上げたかったら、単に定員を下げたら良いが、それでは障害者の方々の支援に繋がっているとは言い難い。基本的には、定員20名は維持する形で、入校状況をもう少し改善していきたい。ただ、私どもが従来ターゲットにしていた特別支援学校の上位にいる方々が対象

でなくなって、次のグループである 1 年間の訓練では少し難しいと特別支援学校の先生方が思うような子たちが、次のターゲットにならざるをえない。今の私どもは 1 年訓練が上限であるので、そういう人たちをターゲットにするためには、単純に 2 年間、3 年間訓練すれば良いかという、そういうものでもないかもしれない。正直どう改善していくべきか困っている。

委員（障害者訓練の定員）

ベースが違うので、他の方と同じように、1 年以上できない等のその設定自体に少し無理があるのではないか。そういったところは県と国がきちんとかけあっていただいて、そういった方を教育するのであれば、普通 1 年のところを 2 年、3 年かけますということをしなかったら、無理だと考える。定員の考え方については、今滋賀県の中でそういう方々が何%ぐらいおられるのか、きちんとした数字は出した方がよい。普通の方と同じようなカリキュラムをどうしていくかという話ではないと思う。

委員（障害者雇用の実情）

障害の種類と程度は様々、その中で職業訓練としてどういう層を対象にするか。その点で今回の問題提起的な報告と受け止めた。私は、従来の行政の縦割りをあえて超えて、福祉的な部面に重なるところにチャレンジしようというふうを受け止めた。入校率が低い 2 つの要因として、知的障害をお持ちの親の会である手を繋ぐ育成会の聞き取りに行ってもらった話では、かつては親が抱え込んでいた時代もあったが、今はそうではなく、特別支援校で 18 歳までは学校教育で対応するが、その後どうやって生きていくのかという点で、社会的な繋がり、社会貢献したい、障害を持っていても、程度が重くても、何かしら社会との繋がりを持ちたいところであると思う。自主的な親と養護学校の先生たちが集まって、他に行くところのない子たちの働く場を作っていく。近年はそういうところが NPO 的なものから、社会教育に変わっているところがあって、しっかりと制度的な保証の中で働く場を作って、障害の種類と程度によっては、しっかりした仕事ができる一定の報酬も得られるところもあるし、本当にコストの面では全然割に合わないところでも仕事は確保すると様々である。だから、福祉の領域から作っていくということもある一方で、法定雇用率の考え方で、仕事が通常できるような状況の中で職業訓練としてどこを固有の課題として出すのかと考えている。今回の話だけでは結論でないものだと考えている。

委員（障害者のサポート体制）

今障害も色々な種類があり、多様性がある、滋賀県で受け入れているのが対象者として書かれているが、それ以外の対象者を受け入れできないのであれば、滋賀県として、他に繋ぐ等の役割を担えないか。

委員（訓練手当）

他の事業所でも、少ないながらも給金をもらえるところに勤められておられる方がいるところに対して、将来にわたって、もっとスキルアップして力をつけるような仕組みが専門校にあるという前提を理解してきてもらう。ただ費用が発生してしまうことに対して、奨学金のようなサポートす

る制度は県や国にはないのか。そういったものを積極的に利用すれば、将来にわたってはしっかり力をつけることができ、しばらくの間はそういうサポートを受けて、専門校で勉強することができますとアピールできないか。

事務局（訓練手当）

訓練手当という制度があり、色々な条件はあるが、障害者の方は対象になる。実は、県外に職業訓練を受けに行っている障害者の方々には、滋賀県は訓練手当を払っている。ただ、県内の障害者の方々には、過去にはほとんど支給した例がない。開校した当初というのは特別支援学校を出てきたお子さんたちが中心であり、親が健在で働いていることもあり、経済的に苦勞されているご家庭もあったと思うが、一定親の庇護のもと生活している子たちなので、積極的に出でてこなかったという経緯がある。委員からもあったように、経済的支援があれば、訓練を受けられたという方々も一定数いると思うので、今後、入校生を確保する手段の一つとしても検討していきたい。

委員（障害者訓練のカリキュラム）

障害をお持ちの知人の方が今何やっているかというとお菓子を作ったり、パンを作ったり、道の駅でそれを売ったりされている。そういう方々が、現在もいるわけであって、それを超えて、他の分野で働けるようなカリキュラムを考える、またその医療的なケア体制は大変だと思うが、そういうことも視野に入れた方向性で将来に向けて考えてほしい。

事務局（障害者訓練の実情）

草津校舎では販売コース、事務コースと集合型でやっていて、色々な職種に対応するのはなかなかオーダーメイド的にやるのは難しい部分があるのが正直なところ。そういう意味もあって、知的だけでなく、精神障害者、身体障害者も含めて委託訓練という形で、民間企業の方に1ヶ月から2ヶ月程度、実際に民間企業に入り込んでいただいて、そこで仕事をしながら訓練を積んでいただくというような訓練をやっている。例えば、大手で言うと、京セラ等も積極的に受け入れてもらっているところであり、そういう個別のシーンにつきましては、今後はそういう民間企業のご協力もいただきながら広めていけたらという思いは持っている。

委員（障害者のスキルアップ）

一旦作業所の方にお勤めになった方は、ずっと作業所で間に合うようになってくるので、働けると思うが、その作業所にいっているだけでもっとスキルアップできる子がいるのであれば、作業所止まりでない道を示し飛躍できるのではないか。専門校をスキルアップするのに使ってもらえるよう学校に話してみてもどうか。最初から作業所をお勧めするのではなく、手当があることの説明をしながらすると、もう少し幅の広い、作業所止まりでなく、もっと飛躍できる子が一人でも多くなり、社会にでられる人が増えてくると思う。また収入の上昇にもつながる。

委員（障害者訓練に関する要望）

一般就労が難しいB型で、そういう方にも仕事をできるようにしたいというのが事業所の課題で

あり、そこと職業訓練がどう結びつくか一般就労の水準ではなかなか厳しいと思うが、もう少し聞き取り直してほしい。

委員（審議会としての方向性）

第2議題は今回提起していただいた方向性で進めていただくということによろしいでしょうか。

委員（審議会としての方向性）

異議なし

事務局（離転職者への広報）

以前の審議会でも広報に関して、直接ご指導いただくようなこともしていただいた。基本的にはハローワークを中心にパンフレットを配っており、今後は見直しも進めながら広報に力を入れていきたいと考えている。高校はターゲットが決まっているので、直接足繁く通い、離職者の方はハローワークが窓口なのでハローワークにも足繁く、もっと通っていく予定である。それからポスターを作るということも試みてはいく。これが皆さんにいただいた意見に対して取り組んでいく報告内容である。また、いわゆる求職サイト、インディードやデューダ等を通じて就職活動される方が最近は多くなっていると聞いているので、そういう方々にどうやって訓練について広報していくのか、これは非常に難しいと頭を悩ませているところである。もし、意見があれば教えていただきたい。

委員（離転職者への広報）

弊社の場合だと就職サイトではなくて、紹介予定派遣を使っている。その派遣会社を自分らの利益のために、離職した方をいっぱい集めてきて、自分のところで教えて企業に持ってきて割分もっていく。その離職した方は、無料で教えてもらって、企業に斡旋してもらって、大体派遣を3ヶ月やってもらってから正社員である。紹介予定派遣会社にPRしても良いと思う。

委員（離転職者への広報）

最近の人は働きながら探している。離職している人は年配の方が多い。ハローワークに通っている人たちは、基本的に子供が生まれて、育児休暇を取ったけどダメだった人が多い。他には、60歳以上の定年を過ぎた人たちはよく行かれる。

委員（離転職者への広報）

インディード等を使う方は、絶対ネットを使うので、例えばモノづくりとか作られたサイトにタグを埋め込んでおいたら全てそちら側でヒットする。

委員（離転職者への広報）

少しお金を払えばグーグルでも上の方にあげてもらえる。

以上