

令和2年度滋賀県職業能力開発計画審議会 概要

1 日時

令和3年3月24日（水）午後2時から午後4時まで

2 場所

大津合同庁舎7-A会議室

3 出席委員

佐藤、田邊、中平、山本、野口、和田孝、山田、和田光平、池内、大江、小森の各委員（敬称略、出席11名）

4 事務局

奥山労働雇用政策課長、堀井県立高等技術専門校長 他3名

5 議事概要

（1）会長の選出について

資料1により説明

（2）令和2年度職業能力開発事業の実施状況について

資料2により説明

（3）（仮称）第11次滋賀県職業能力開発計画の策定について

資料3～資料8により説明

【主な意見等】

議題1 会長の選出

特に意見なし

議題2 令和2年度職業能力開発事業の実施状況について

会長（入校率）

入校率の低さが課題ではないかという印象を持ちました。他の委員の方々から意見はあるか。

委員（PR）

事務局から説明いただいた職業能力開発事業について、公共職業訓練、若者マイスター認定事業についても、初めて知るところが多くあった。

技能の学びの場があるということは、個人が自信を持てる場があるということだと思う。進学だけでなく、技能を磨く道もあるということをもっとPRしてほしい。

委員（入校率）

委託訓練に比べて、施設内訓練の入校率が少ないことへの課題意識はどうか。

事務局（PR）

PRが十分でないと感じている。PRとしては高校を訪問している。その成果としては令和3年度のメカトロニクス科の入校率が100%となった。一方、自動車整備科については改善しなかったが、少子化の影響もあり、若者の自動車への関心の薄れもあるのではないかと、引き続き原因を分析し、PRに努めたいと考えている。

委員（入校率）

中小企業では世代交代の時期を迎えており、本当に人が欲しい状況。これだけ良い訓練をしているのに、入校者が少ないのは非常にもったいない。

学卒者だけでなく、離職者に対するPRを強化するべきではないか。求職者の身になったとき、どのようなPRが目にとまりやすいかを念頭に、貪欲にPRすることが必要。良い訓練をしているのに、入校していないと企業は採用できない。

また、内容的にCADについては、一週間パソコンスクールに通えばできるようになるし、設計補助のレベルでは正社員は難しいし、物足りない。県内企業では設計者が不足している状況であり、滋賀のものづくりを考えるには設計者が必要である。

会長（PR）

PRの内容とその対象、方法の検討が必要ではないか、来年度早々に検討していただきたい。

委員（就職率）

訓練の成果を見るときはまず就職率。この資料を見ると、低い数値が出ている訓練科が気になる。訓練校ではどのような就職サポートをしているのか。

事務局（就職）

米原校にも草津校にもそれぞれ専任の就職アドバイザーがおり、履歴書の書き方などノウハウをサポートしている。年齢が高く、就職意欲が低い方もおられ、就職支援が難しい。また、企業は若い方を求められる傾向があり、求人と求職者のニーズのミスマッチ、アンマッチで、結果がでにくいところがあるのではと考えている。

委員（就職）

意欲の低い訓練生が入校していることで、周囲の訓練生に影響はないのか。

事務局（就職）

就職アドバイザーが就職意欲の向上の指導に当たっている。

委託訓練では、委託先の就職アドバイザーの指導も受けているところである。

委員（訓練期間）

委託訓練の訓練期間は、数カ月単位の訓練であり、訓練内容の質も濃いのではないかと。

それに比べて、1年以上の施設内訓練は長すぎるのではないかと。

事務局（訓練期間）

訓練科によっては、これでもまだ期間が短すぎるというところもある。ものづくりの技能に関しては、様々な経験を積む必要があり、訓練期間も長くなる。

会長（訓練期間）

施設内訓練の内容については、委員にレクチャーする機会を設けて欲しい。

委員（訓練期間）（修了生）

すぐにでも就職したい訓練生からすると、1、2年間の訓練期間は長すぎて、入校前にハードルを上げてしまっているのではないかと。カリキュラムを見直すことも必要ではないかと。修了生の比率が低い理由はなにか。

事務局（入校率、修了生）

訓練生にはアンケートを取ってサポートしているが、結果として授業についていけない訓練生もいる。中には就職活動を熱心にして、訓練途中で就職して退校する訓練生もいる。

委員（入校率）

入校率の改善につながる取り組みについて、横のつながりで全国の成功事例を情報共有しているのか。

事務局（入校率）

近畿の中では、大阪、兵庫、京都に比べると入校率は低い。近畿、全国レベルでの校長会で情報交換を行っている。

委員（PR 入校率、就職率）

民間教育訓練機関にとって訓練生が入ってこないのは、学校経営上は死活問題。動画やインスタを活用したPRなど、魅力をどのようにPRするのかを学校全体で考えている。

出口をどうしていくのか、どのような自分になれるのか、という点をPRしなければ人は来ない。

入口を担当する職員、出口を担当する職員、そのプロセスは教員、各担当が連携して全体のプログラムの中で対応していくことが大事である。

会長（入校率）

アンケートの結果を見ると、企業からは技能の習得だけでなく、職業人としての意欲や人間関係の構築に関する教育が求められており、技能重視のこれまでの訓練ノウハウとの乖離が生じてきているのが、入校率に影響しているのではないかと。

事務局で、各委員の意見がでたので、整理していただきたい。

議題3（仮称）第11次滋賀県職業能力開発計画の策定について

委員（入校率、職業能力開発計画）

産業の魅力を高めて、発信していく、若い人は興味を持ってもらうように入口を充実させることが必要ではないか。

第11次職業能力基本計画（案）では、企業における人材育成を支援する目的と労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略もあり、企業側と労働者側のそれぞれの人材育成のマッチングを強化していく、魅力を持って学んでもらえるようにしていくことが必要ではないか。

委員（PR、訓練期間、訓練内容）

公共職業訓練のパフレットを見ても、訓練内容のイメージが湧かない。何が学べる訓練なのか、掘り下げていくことが必要ではないか。

1年間訓練を通うとなると、生活もあるので難しい。自分のスキルに応じた訓練が選択できるような検討も必要ではないのか。

事務局（訓練内容、PR）

施設訓練の内容については、定期的または随時に見学会を実施しており、訓練申し込みの前にどのような訓練を行っているか見てもらうことができる。そのところのPRも必要だと考えている。

委員（PR）

公共職業訓練が一般の方からしてみるとなじみが薄い。訓練校のことを理解されている県民はあまりいないのではないか。

事務局（PR）

訓練校の正しい情報が伝わるよう努力していきたい。

委員（PR）

自分は企業で働いている身だが、在職者のセミナーがあることを初めて知った。在職者向け訓練のPRがもっと必要ではないか。

事務局（PR）

在職者訓練については、広報冊子を企業に送付している。在職者訓練についても引き続きPRをしていきたい。

会長（PR）

公共職業訓練は、一般の方にはなかなか馴染みがないのではないかと。大学では、学ぶことができないスキルを学ぶことができる。学校教育と職業訓練の連携というのも、今後検討すべき課題であると考えているところである。

会長（職業能力開発計画）

来年度の審議会のスケジュールについて、事務局はどのように考えているか。

事務局（職業能力開発計画）

詳細につきましては、あらためて報告させていただくことになるが、（仮）第11次滋賀県職業能力開発計画は令和3年度末に完成を目指したいと考えている。そのため、計画策定の各段階で審議会において議論をお願いしたいと考えている。年度内に4回程度の開催を考えている。

会長（職業能力開発計画）

審議会のオンライン開催は考えていないのか。

事務局（職業能力開発計画）

そういうことも含めて、今後の開催方法を検討させていただきたい。

会長（職業能力開発計画）

計画策定作業についてはボリュームが大きく、年に4回の開催では委員の負担が大きくなる。事前に資料を読み込んだうえで、審議会で論点をだしていただき、その内容をまとめて、次の審議会でフィードバックしていく流れで進んでいくことになる。各委員には負担をおかけするが、よろしくお願ひしたい。

事務局（職業能力開発計画）

今日の課題はテーマごとに整理して、次の審議会に臨みたい。また、次期計画にも反映できればと考えている。