

# 令和7年度第1回滋賀県職業能力開発審議会 概要

## 1 日時

令和8年2月6日（金）10時00分から12時00分まで

## 2 場所

滋賀県大津合同庁舎 7A会議室

## 3 出席委員

田邊、石水、中平、丸本、山本、中野、和田孝、山田、和田光平、相澤、齋藤、伊藤、吉川、  
則本 の各委員（敬称略、出席14名）

## 4 事務局

労働雇用政策課長 他4名

## 5 オブザーバー

- ・滋賀労働局職業安定部訓練課長
- ・滋賀県職業能力開発協会事務局長
- ・(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
- ・県立高等技術専門学校校長

## 6 議事概要

- (1) しが職業能力開発推進プランの実施状況について
- (2) 次期しが職業能力開発推進プランについて  
資料1-1～1-4および2により説明

## 【主な意見等】

### (1) しが職業能力開発推進プランの実施状況について

事務局から資料1-1～資料1-4に基づいて説明。

#### 委員

しが職業能力開発推進プランの実施状況でC評価になっている「しがジョブパークにおける就労支援のキャリアカウンセリングコーナーの利用者数」について、昨年度が目標2,640人に対し実績1,661人で、今年度は若干改善して目標2,300人に対して約半期で1,143人であるが、最終的にどの程度が見込めそうか。

#### 事務局

売り手市場であること、若年者の方がSNSを使い、ダイレクトに活動し、なかなか相談に来てもらえないという実態がある。

前年度を上回る見込みを持っているが、就活がまだ始まっていないので、最終どこまでいくのか不透明である。

#### 委員

しが職業能力開発推進プランにおいて全体で目標達成したのは85%ぐらいの状況ということで頑張っている状況であり、評価がCやBについては、さらに改善されていくことを望む。

#### 委員

教育する項目はあまり変わらないので、レベルをどこに合わせるかが重要になると思う。その中でどのレベル感を目指すのか、そのレベルでどのように考えていくのかということが重要になる。

高いレベルの視点を持てるような教育を受けたら、今、技術的な知識が足りなかったとしても、ここまで上げれば良いということがわかるような教育になると素晴らしい。

#### 事務局

訓練する時にどの程度の目標を与えて訓練していくのかによって高い視点・低い視点の違いとなる。

当然目指すべきは高い視点を持ってやるべきであり、委員の意見を踏まえ専門校と話しながら取り組んでまいりたい。

#### 委員

中途退職した時、新しい選択肢として、高等技術専門校の存在についてどのくらい知っていたかというところが、やはり一番大きいところである。

訓練科の再編や、びわ湖放送で取り上げてもらうなどして入校状況の改善に取り組んでおられ、今後どのように効いてくるかということかと思う。

#### 委員

高校を中退した子でもものづくりに関心のある子の第二の居場所みたいに位置づけるというのも一つかと思う。

また、母国語が通じず、学校に行きづらい外国籍の学生がいると聞くので、そうした学生の居場所として併せて考えていく必要もあるかと思う。

## 事務局

県のできる施策を高校生、卒業した子にいかに情報を届けていくのかということを教育委員会や他部局に話しながら届けていきたい。

また、外国籍の子供についても大事なことであり、子供たちが生まれ、育っていくところを多文化共生の視点を持って県で施策を進めている。訓練の中で何ができるか、寄り添った支援の中で日本語や生活環境等という手立てがあるかは不断の課題だと思っているので、引き続き考えてまいりたい。

## 委員

職業訓練というものの自体が、一般の人には我々が思うほど知られていないので、例えば、「仕事をやめたら、職安へ」とか、「再就職するなら、転職するならハローワーク」みたいな分かりやすいキャッチフレーズを作って、テレビとか、チラシとか、いろんな媒体でもっと宣伝しないといけない。

訓練を受けた人の中には家族や友達が訓練を受講していたからという口コミが結構多い。

似たような訓練がある中、ハローワークの窓口で違いを明瞭に説明ができる方とそうでない方が結構おられる。訓練のすみ分けが分かりにくいことも問題なのではないか。

どのように知らせ、それからどのように入って来てもらうかという工夫がもっと必要なのではないか。

## 事務局

一般の人にわかるように知らせるということは非常に大事なことであり、特に口コミが大事だということも実感している。SNS等で発信するだけではなくて、そういった口コミとか事例も合わせて情報を届けることを考えてまいりたい。

県と機構の訓練が似通っているとわかりにくいという意見も多くあり、職業訓練の相談窓口での簡単でわかりやすいツールも大事だと思うので、引き続き検討してまいりたい。

## 委員

職業訓練はセーフティーネットとして非常に大事なものなので、もっと積極的にアピールするとともに、入校率等の数値を上げていき維持していけるようお願いする。

### (2) 次期しが職業能力開発推進プランの策定について

事務局から資料2に基づいて説明し、次期しが職業能力開発推進プランの方向性および今後の審議会での審議の方向性について、了承された。

## 委員

5か年計画の最終年度にあたって振り返りや課題はまとめているのか。

次期計画は、5か年の形で策定するのか。

## 事務局

現行プランの計画中であり、この令和4年度から8年度の総括的なものというのは、次期審議会で諮る。

次期計画は、基本的には単年度で一体的に計画を作成したいと考えている。

## 委員

大学進学者やもともとスキルを持って離職する人たちはターゲットではなく、それ以外の人にアプローチが必要である。

次期計画では、特に人材育成の余裕のない中小企業に対してスキルのない在職者向けに2～3か月ぐらい訓練でスキルアップして事業所に戻るということを行政が負うというようなことをすれば、企業から声がかかるのではないだろうか。

## 事務局

人口減少に伴い、ターゲットをどのようにしていくのかデータを見ながらPDCAサイクルを回し、考えていかなければならない課題であると思っている。

また、中長期的に人口減少をどのように予測をし、考えていくのかは県の課題であると思っている。

スキルを持たず別のところに転職したいという場合、まさに職業訓練の出番だと思うので、そういったところにどのように情報を届けることが大事である。

中小企業の人材不足の中、在職者訓練も期待されているところだと思うので、在職者訓練の充実も大事である。人手不足の時代においては、訓練単独の施策では考えにくい状況であり、次期計画においては、中小企業政策と連動し、一体化の方向で考えてまいりたい。

## 委員

人口減少は、加速度的に進み、あと数年で対策を取っていないと厳しい状況になるというのがどの世界でも言えることかと思う。ターゲットをどこにもっていくかとか、効率よく働けるとか、そのような方向に向けて対策をとることが非常に大事である。

## 委員

企業の中で評価されることが大事である。評価されるのは、実行力があり、人を率いていける人材。それには高い視野をもつことが必要である。高いレベルの認識があり、足りていないところがわかっており、そのレベルに行くために自分はどうしたらいいのかと先輩や先生に聞いて、そのレベルを上げるということである。

今、中小企業に求められているのは会社の人数を多くせず、なるべく少ない人数で効率的に売上、利益を生んで、高効率の中で回していかないといけない。そうすると、一人ひとりのレベルが高くなければいけない。そういう人が集まることで、会社のレベルが上がる。その結果、給料も上がり、会社もよくなるということを目指していけたらいいと思う。

外国人に対しては、日本語を覚えるという話があるが、日本語を覚えるとは、文化を覚えることだと思う。集団の中で働くという中、最低限必要なこと、常識や考え方を日本語と共に教えていくことが必要であり、他国の文化も素晴らしいので、どのように融合していくかということ掘り下げてほしい。

## 事務局

高い視野を持ち、会社の中でどのように歩んでいけるのか引き続き研究、調査をしてまいりたい。

外国人のことは、国際課で所管しており、委員からの意見は問題意識を持って伝え、今後の施策に反映してまいりたい。

## 委員

今、いろいろなところで出てくる知の総和は、人口が減っていくのなら、一人ひとりの能力を高めることが大事であるということで、訓練でも取り組んでいく必要があるが、仕組みがうまく機能しないと難しい。

## 委員

訓練でやってることは素晴らしいが、高校の先生が訓練校をほとんど知らない。進路対象の中に入っていないことが一番弱いと思うので、高校と何か連携するような仕組みが必要である。

また、高齢者が増えている中、高齢者向けに第二の人生の中で技術を身につけて、チャレンジしたいという要望に応えるようなものを考えてもらえるとありがたい。

## 事務局

高校の先生が専門校とか訓練を知らないことは御指摘のとおりであると思うので、作った冊子を高校の進路担当の会議で配るなどして、周知や情報を伝えることに注力してまいりたい。

高齢者向け訓練については、シニアジョブステーション滋賀で訓練以外の就職支援をしているが、訓練としてどのようなことができるか研究していくことも必要かと思う。

## 委員

授業料が格安なことも魅力の部分だと思うので、そのようなことも含めてPRすれば、必要とされる方にも届きやすくなるのではないかな。

次期計画の策定については、人員も予算も限られる中、効率よく回し、共通化していくことも大事な方向性であると考えている。一方で、責任の所在が不明確になって、目的としているところが薄まってしまわないように計画を立てていただきたい。

## 委員

今後、職業能力開発プランの検討をどのように進めるつもりなのか。将来展望の予測を踏まえたうえでどのように未来を作り出していくかというのは政策の部分である。今後の社会をどのように予測し、展望したうえでプランに盛り込んでいくかは大切なところである。

職業別有効求人倍率をどのように分析し、どのように評価して行くつもりなのか。高い低いだけでなく、高い部分や低い部分についてはどう解釈して取り組んでいくかという構成もしていけない。

## 事務局

上位計画である滋賀県基本構想や滋賀県産業振興ビジョン 2030 がある。今、中間見直しをしてい

るところであり、人口減少、高齢化、産業の動向も含めて、産業振興全体の中で考えてまいりたい。

プラン策定に当たっては職業別有効求人倍率を参考にしているが、県の職業能力開発行政に具体的に落とし込めていない部分があると思うので、計画の一体化についてもその視点を持ちながら検討してまいりたい。

## 委員

大きい傘として産業振興ビジョンがあって、そこを基に進めていくということは理解できるが、職業別有効求人倍率は実体的なもので、それを踏まえてどう対策をとるのかなどを踏み込んでいただきたい。

有効求人倍率は低下傾向にあり、必ずしも人手不足で賃上げと言っている状況と違う。こうしたことについて、本県はどのような状況にあるのか、どう取り組んでいくのかということはプラン作るうえで大切なことだと思うので、引き続き議論できるようにお願いします。

## 委員

就職をした後、そこで働き続けているのか追跡しているか。

先程、委員がおっしゃったように、そこで長く働き続けるということは、そこで評価をされることかと思う。

定着率は、技術とは直接関係ないところが大きいと思う。技術だけでなく、誇りをもって新しい場所へ行けるようになっているか。

訓練校の中で、技術以外のプラスアルファがあれば本人にも、就職した後の企業にとってもいいことで、どちらにとってもそこが大きなところではないかと感じている。

## 事務局

追跡については一定しているが、充分でないと思うので、今後どんな追跡できるのかを考えてまいりたい。

社会に出たときにどうやって自信をもって職業人生を歩んでいくのかという意見だと思うので、訓練校でも責任持って対応してまいりたい。