

兵庫県職業能力開発審議会（第3回）議事録

- 1 日 時 令和3年9月15日（水）10:00～12:00
- 2 場 所 オンライン及び県庁2号館2階参与員室
- 3 出席者 委員13名、特別委員2名
県 産業労働部長、政策労働局長、能力開発課長 他
- 4 議 事
 - (1) 開会
 - (2) あいさつ
 - (3) 審議
 - (4) 閉会

（以下、審議資料説明終了後から）

【 A 委員 】

計画はこれまで議論されていたことが書かれており、特段意見はない。パブリックコメントの意見の5番目、ものづくりにおいて、自社の製品の魅力の発信の観点から、非常に重要だと思う。働いている側としても、作ったものがどう社会に出て、どう貢献しているかを知ることが意味があることだと改めて思う。

学生たちも、ものづくりの技術を磨き、学んでいくことで、その技術が今後どんな職業に結びつき、どんな製品になるのかを学びながら知ることが大切。

今学んでいることが、単に働くための技術を身に付けるだけではなく、それが今後どうなっていくのかについて、教育の中で意識を高めながら進めていただけたらと思う。

【 B 委員 】

資料は内容が網羅されていて納得できる。全国的に若年層の人口が減少している中で、製造現場等では人手不足の状況である。その対応のため、IoT、AIの活用と自動化が進み、作業者が少ない現場でも同じアウトプットができるようになっている。

その中で残っていくのは、技術の伝承が必要な仕事である。そのような人手が必要な分野の職業訓練を、より一層充実させてほしい。

【 C 委員 】

全般的に産業の課題として、デジタル人材の不足、成長産業を支える人材の育成、多様な働き方、のキーワードに加えて、グローバル化が共通の課題としてあると思う。施策としてグローバル化への対応が足りていないのではと感じる。

単に英語教育だけではなく、ビジネスを広げるためには、グローバル化は必須で、それに対する支援も必要と考える。

【 能力開発課長 】

資料には明確に言及している部分がないので預かり検討する。

【 D 委員 】

資料1の概要の5本柱の3の表現と資料2本文P20の下段と表現が違う。

本文では、「3 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進（1）適性に応じた多様な働き方の支援」概要では、「3 全員活躍社会の実現に向けた多様な人材の活躍支援（1）適性に応じた能力開発の支援」と表現が違う。どちらかに統一しても良いのでは。

表現が似たように感じる部分があり、語句の使い分けをされているのかとも思う。

「多様な働き方の支援」「キャリア形成の支援」「職業能力開発の支援」、ないしは「推進」という表現が何か所かある。前回も申しあげたが、能力開発事業の推進主体がどこかによって変わるのではないか。大雑把にとらえると、キャリア形成は、ホワイトカラー、職業能力開発は、ブルーカラーのイメージになるのか。

また質問だが、①本文P28、上段bの、溶接コースについては、ARを使用した体験・見学会の実施、するとあるが具体的に教えてほしい。②外国人技能実習生の技能検定には触れているが、施設内の在職者訓練に外国人技能実習生が参加している事例があるのか。③本文P31下段の、税理士の養成訓練コースの実績を教えてほしい。

【 能力開発課長 】

キャリア形成でホワイトカラー、ブルーカラーの使い分けは特にしていない。

県として推進していくとなっているが表現のズレがあると感じるので精査する。

資料1、資料2、表現の整合性がない部分もありお詫びする。

質問への回答としては、

- ① 溶接のARは、ゴーグルをつけ画面を見ながら溶接作業のシミュレーションが体験できる機械で、それを導入し見学者に安全に溶接を体験してもらっている。
- ② 在職者訓練は制限を設けていないので、企業から参加申し込みがあれば受講は可能だが、技能実習生の参加者については統計をとっていないので把握していない。
- ③ 税理士のコースは、民間の委託訓練で2年制のコース。昨年度は4名、今年度は3名入校している。

【 会長 】

「職業訓練」は、確かにブルーカラーのイメージで使われてきたが、最近はホワイトカラーのコースも展開され、ブルーカラーだけに限定されていない。

それに対し、「キャリア形成」は、「ブルーカラーのキャリア形成」という言い方もあり、一つの仕事に留まらず、将来複数の仕事を経験するであろうと想定した上で、どう自分の職業人生を作っていくかということがキャリア形成になると思う。ブルーカラー、ホワイトカラーの両方に活用できると感じている。

【 E 委員 】

初参加になるが、前回までの内容には特に異論はない。

我々協会としては、事業者の社員の皆様の能力向上および技能伝承がスムーズに取り組むことが出来るように、更に工夫をし、魅力のある教育訓練等の情報を発信していきたい。

【 F 委員 】

我々の団体は、職人の団体であり、手作りで「ものづくり」に携わっている。

先ほど、A委員、B委員が言われたように、「ものづくり」の重要性、技能・技術の伝承も団体の目的でもあるので、重点的に現在もやっているが、今後も引き続き力を入れていきたい。

資料4にもある通り、技能を体験する機会を高校生にまで広げるとい希望を持って来たが、この度、定時制の高校から依頼があり、かなり前進している。これをきっかけに普通高校にも波及してほしい。定時制高校は、夏休み、冬休み等を利用されているので、普通高校もそのようになればと期待している。

最終的に機械のプログラミングや品質管理等は人間が動かしているもので、職人の確かな目を養っていくべきだと考える。それは、企業も同じだと思う。

【 G 委員 】

全体的に県がどういう方向を目指しているのか教育機関として注目している。

18歳人口が減少している中で、専修学校もリカレント教育として社会人にも対象を広げているので、その辺りについて認識の共有をお願いしたい。

P18において、前回に意見した部分で高度IT人材育成について、「大学・大学院と連携して」とある。大学卒業後に専門学校に入校される方もあり、専門学校でも実施できるのに、なぜ、大学・大学院と限定するのか。前回の発言の意図と事務局の回答が違うので大変遺憾に思う。この明確な回答を聞きたい。

また、民間教育機関の基本的な位置づけが不明である。大学等となっていたり、民間教育機関となっていたり、専修学校はどこになるのか、その位置づけを明確にしてください、どういう役割を果たしていくべきなのかご指導いただきたい。

全体的に、県の方向性としては、各委員の方と同様で良いと思う。

【 能力開発課長 】

P18の回答として、現在受託しているのが「高度人材育成コース」の大学なので、大学・大学院としている。

他の表現の揺れはまた精査し整理する。

【 G 委員 】

今後の計画なので、現在受託していないから外すというのはいかがなものか。

専門学校は期待されていないのか。意欲のある専門学校も多数あるので、次期の計画には入れていただければと思う。

【 能力開発課長 】

表現を精査し、修正する。

【 H 委員 】

資料4のP2の前の発言で「こころのケアセンターや福祉部門との連携が必要」とあるが、「精神保健福祉センター」のつもりで発言していたので、修正いただけただけありがたい。

現在、障害者自身は色々の訓練を受けているが、雇用している企業、経営者側等もスキルを上げていかないと寄り添っていけない。本文にある、企業、社会福祉法人、

NPO 法人との連携だけでなく、医療との連携も今後は非常に重要なポイントになると思う。会社に産業医がいる職場は産業医がアドバイスをしている。また大手では、精神保健福祉士の配置も増えている。中小企業にも障害者雇用を拡大しようとする、支援する側も何らかのキャリアアップをしなければならない。

厚生労働省の報告書にも医療との連携について書かれているので、障害者、支援者がアドバイスをもらえるよう、県が持っている施設等を活用できれば良いと思う。

【 能力開発課長 】

医療の連携は、職業能力開発の計画の中で、どう位置づけて反映できるか検討する。

また、この計画とは別に、先ほどの意見は障害者雇用の関係の障害福祉課、仕事支援課と共有、連携し県政として進めていく。

【 I 委員 】

資料 2 P31 発達障害者の職業訓練について、中小零細企業で、受診しても発達障害と診断されないが、能力開発が難しく成長につながらない事例が昨今起きている。

一定規模以上の企業で、産業医がいる職場では、具体的なサポートのアドバイスがもらえるが、相談先がない職場も多く、社会保険労務士等に相談に来られる。

能力開発校での発達障害者の職業訓練の対象は離職者対象であるため、在職者訓練の実施や、周りがどのように接していけば能力開発につながるのか、心のサポートが重要と感じている。

資料 2 P8 女性と高齢者の雇用状況については、兵庫県の女性の就業率は全国の中でも低い。

今年 4 月からの高年齢者雇用安定法の改正があり、70 歳までの高齢者の就業を確保する努力義務が設けられたので有業率が上がると思う。また、高齢者の業務委託・社会貢献事業に企業が出資し、雇用を確保することが加えられたが、P22 の「元気高齢者の増加に合わせ」の部分で企業の雇用については意識しているが、業務委託や社会貢献事業への高齢者の参画のイメージができていない。

高齢者が定年後も今まで培ってきた職業能力を地域などで活かしていける仕組みを、県が主導で示していただけたらと思う。在職中は、自分自身の職業能力開発することに意味を感じず、定年したら終わりと思っている方も多い。その後、地域に帰って、スキルを活用できる場があれば、女性活躍についても課題解決にならないかと感じる。

【 能力開発課長 】

施設内訓練は現在離職者を対象としており、在職者を対象にはできていないが、福祉部門では障害者や企業に対する支援をしているので、他部局と連携し検討したい。この計画に記載するのは難しいかもしれない。

定年後の件は、高齢者だけでなく、その前段階から、キャリア形成を支援することでリタイア後の対応を図ることでご理解いただきたい。

【 J 委員 】

全体的に前回の協議内容が適正に反映されておりわかりやすい。

資料 2、p 3 1、5 行目の「移動が困難な障害者でも」の「でも」文言は、特別支

援教育の観点でも適切ではない。「障害者にとって」、「障害者こそ」、「障害者にも」等の受け取った側に立ち文面に配慮すべき。

審議会で障害者の職業訓練に対してどんなふうを考えられているのかは当事者や家族は文面からのみ計り知れないため、配慮しつつ具体的な表現にしていきたい。

【 能力開発課長 】

配慮が足らず、反省する。障害者の方とのかかわりを通して十分認識した上で文章をつくっていきたいと考える。

【 K 委員 】

前回 KPI についての指摘に対して、真摯に対応していただき、感謝する。

社会人陰性を指導していると、大学での学び直しニーズはあると感じるし、身に付けた知識やスキルが仕事に活かされていることを目の当たりにすると、リカレント教育に意義があると実感する。ただ G 委員のご指摘の通り、担い手が大学に限られるということはないと思う。

人口減少が避けられないため、2014 年頃から雇用の DI は正社員の不足を示しており、コロナ禍でもその傾向は変わっていない。全国的に人手不足が深刻化し、若い人材が不足していることに対応する一つの方策として、計画に記載がある通り、外国人人材、特に高度人材の確保・育成が兵庫県にとっての課題となる。KPI を超えた実績が得られることを期待している。

【 能力開発課長 】

KPI の指標は大学のリカレント数という把握しやすい数値としている。リカレント教育には大学だけでなく専門学校や企業でも可能であり、多様なスタイルがあり得ると考える。

【 L 委員 】

女性の活躍に関連して、市町から若い女性の働き口がないなどとよく言われるため、ものづくりにトライしてみても提案するが、尻込みされることがよくある。そのあたりの連携も図れると良い。

P21「女性が活躍しやすい分野の訓練設定」の文言は、今まで女性の分野だと思われていなかった「ものづくり」等の部分には背中を押さないのかとも取れる。ほかの分野にも背中を押せるような文言を使用してはどうか。

KPI とは別に参考指標としてキャリアコンサルタントの登録者数があるが、年齢別の有配偶率も参考資料として入れていただきたい。女性の有業率が 90%になったときにふたを開ければほとんどの人が未婚だった等ありえる。可能であれば、この指標も加えていただきたい。

【 M 特別委員 】

兵庫県内のハローワークで受理をした求人をもとに計算をした直近の有効求人倍率は 0.97 倍。厳しい状況であると認識。製造業を中心に状況は改善しているとみているがコロナの影響が長期化している。求職者の状況については雇用調整助成金が功を奏しており、ハローワークに殺到しているということはないが、コロナの感染拡大リスクから外出を控えるということがあり、ハローワークに来られない方もいると思う。

引き続きコロナが雇用に与える影響を注視していく必要があると考える。

こうした中で、職業訓練はこれまで以上に注目を集めている。生産年齢人口が減少し、高齢化が進展しているため、高齢者、障害者、女性など多様な人材の活用は大事。労働環境・雇用形態の変化等課題も多い。こうした状況を踏まえ、職業能力開発施策をどのように行うかが問われるが、計画案は今後の課題やニーズを踏まえたものとなっており、本日の議論でさらにブラッシュアップされると考える。

労働局としては兵庫県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構といった関係機関と密接に連携しながら職業能力開発施策を進めてまいりたい。

【 N 特別委員 】

本機構は、職業能力開発を中心とした離職者・在職者の方に対する職業能力開発業務を推進している。

女性の訓練生を増やし、多様な労働者、多様な人材が活躍できる社会実現について11次計画は高齢者、障害者、女性ときめ細かく計画が網羅されている。

2～3年前までは女性の訓練生の割合は10数パーセントだったが、各種取り組みの結果最近では25パーセント程の割合となっている。特徴としては住宅やCAD関係の訓練に多く、コースによっては半分以上が女性で占められている。また、女性に多様な訓練機会を提供するために短期間・短時間や託児所付き訓練などにより就業促進に取り組んでいる。

また今後のキーワードとしては、法定雇用率が改訂され、アビリンピック等を通して障害者の方々への社会的理解の促進につとめ、改正高齢法を踏まえて高年齢者の求人の高い分野の訓練コース設定について労働局・兵庫県と調整してまいりたい。

さらに、IoTと生産管理のコースを設定しており、成長産業及びデジタル人材訓練・第4次産業革命に対応した多様なコース設定に努める。また、ポリテクセンターの認知度が低いので情報発信を強化し、職業選択ができるような適切な訓練に努める。

【 産業労働部長 】

女性の就業の関係だが、県の方も、ものづくり県であるがゆえに女性の就業者が少ないという先入観がある。メーカーやものづくりの現場でも、生産工程管理・受発注・顧客の管理等ITに近い業務がたくさんあり、そういった分野に女性が就職してもらうように武庫川女子大学、兵庫工業会、親和女子大学と連携協定を結び、女性にも今までと違った視点でものづくりを見てもらえないかということで、取組を進めている。

発達障害に関する問題は、個人差が大きい。必ずしも就労がゴールではないという観点、障害者手帳をとるかどうかという問題等、多様性がある。就労が向いている人には勧めるが、そうでない人には社会参加を含めて福祉部局と産業労働部がしっかり手を携えて切れ目のない支援ができるように取り組んでいきたい。

その他表現等配慮の足りない部分があったので、報告書のブラッシュアップに努めたい。お気づきの点がございましたら随時ご提案をお願いします。

【 会長 】

冒頭部長から話があったが、大きな流れとして人口減少は止めようがない。現実問題として少子化、高齢者増加がある中で、よき産業社会を作っていくためには生産性

向上、ひとりひとりの営みの力を高めていくことが重要。そのために職業能力の開発が必要となっており、職業能力開発審議会の役割が非常に大きなものだと思う。

グーグルの人事副社長の「ワーク・ルールズ！」という本では、従業員のアンケート調査を行い、統計分析をして、一生懸命取り組む姿が書かれている。従業員を大切にすることは、意外に日本企業と変わらないと感じた。日本と違うと感じた点は、問題を知的に処理することに優れていること。一人ひとりの技能・技術に加え、それを支える知力をさらに高めるのが、これからの社会ではとても重要だと思う。先ほどからリカレントの話題になっているのも、それを意識しているからではないか。知力を高める部分では教育機関の存在は重要。教育機関との連携をお願いしたい。

企業の方々はかなりグローバルに海外で活躍している。私たちの働き方と外国の方々との調和を実現していくことが日本の成長のキーになると考える。そうした視点を持ちながら、今後の職業能力開発の施策促進していただきたい。