

兵庫県職業能力開発審議会（第2回）議事録

- 1 日 時 令和3年5月26日（水）15:00～17:10
- 2 場 所 オンライン及び県庁西館 TV 会議室
- 3 出席者 委員 12 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 】

現場の視点から職業能力について意見を述べさせていただきたい。産業の観点から考えると ICT、5G、IoT などはインフラ面に舵を切り過ぎているのではないかと。企業において、販売面・営業面では EC（電子商取引）、製品 PR・サービスではアプリや SNS、製造面ではロボット、企業内のヒト・カネ・モノ・情報では ERP（総合基幹業務ソフト）を活用している。それらの部分における能力開発の検討を願う。

人手不足で採用をしようと思っても、競争が激しく採用が進まない状況。人材が慢性的に不足している。

【 B 委員 】

資料1の第3章、主な課題の、1、2、3番及び、施策の5本柱の、1、2、3、4番は能力開発の受益者の立場の課題。主な課題の4番、5本柱の5番は県の能力開発施設、能力開発の供給側の課題。分類が異なるのではないかと。

資料2の第3章5（2）「各科における今後の方向性」の部分が 資料1に記載されていない。各科における今後の方向性に関する記述も資料1の主な取組内容に記載すればよいのではないかと。

資料1第3章の主な取組内容において、「～と連携して」と記載されているが、誰が連携するのか主語が具体的に記載されていない。兵庫県の産業労働部が連携するということだろうが、わかりづらい。

【 能力開発課長 】

事務局が主体であることを前提に文章を作成した。誰が連携するかなど、わかりづらい表現になっている部分もあるので修正する。

【 C 委員 】

当社のように大規模な会社であると、技能継承は数年前から課題として取り組んでいる。伝承者や継承者の役割分担、社のミニマムスタンダードを設定し、各事業所で統一的に実行されている。関連グループ企業に浸透を図っているが十分とは言えない。大企業から関連・グループ会社へ波及させることが課題。

65歳定年延長がスタートをした。今まで年配者は一線を退き、技能の先生としての

役割を担ってきたが、これからは引き続き現役の社員として活躍いただくことになる。そのため、若手の側に付いて技能の伝承を行う時間が取れなくなることが難点。技能継承の機会の創出が課題。また小規模の会社であると技能を取得しても、離職するケースが後を絶たない。離職させない魅力のある風土づくりや労働条件づくりも課題。

青少年は、地域の多種多様な職種の方から実態を聞き、トライやるウィークに臨んでいた。しかしコロナ禍でそのような機会が減少した。コロナ禍で失われた機会を我々大人たちが作り出すべきだ。

【 D 委員 】

学生側、企業側双方にメリットがあるインターンシップが効果的ではないか。学生側は就職活動でアピールでき、企業にとっては良い人材を確保できる機会になる。学生・企業双方にPR出来れば良い。

大学を卒業した後のキャリア形成に役立ててもらうため、卒業生が高校の在校生に対して仕事の説明を行う取組などもある。職業意識の薄い学生がキャリアプランを描きやすくなるよう、多種多様な分野の仕事紹介、技術紹介をしてもらいたい。

ITの普及によって、今後障害があっても仕事ができるケースが増加するのではないか。IT技術によって障害者特性に応じた職業紹介、及び人手不足分野における人員補充ができるのではないか。IT技術を活用して障害者の雇用を促進してほしい。

【 E 委員 】

最近認定職業訓練校は縮小傾向で、科目が休止される場合も多い。技能検定でも、日本人が減少しているので、これからがどうなっていくのか不安がある。このあたりをどのようなテーマで対応していくか、よく考慮しなければならない。

資料にもある「ポストコロナ社会における求人・休職者ニーズへの対応」はかなり重要。将来にわたり有望な技術、技能をターゲットングしていくべきだと思う。それは、兵庫県2030年の展望を踏まえ、なるべく早く、より具体的な目標を作る必要がある。

人手不足分野の人材確保においては、新技術の利用、例えば建設分野での3Dプリンター、ロボットの遠隔操作技術等の活用が人手不足の解消にもつながると考えられる。

資料の計画内容は総花的で、もっと具体的な取組みがもう少しあればと思う。

また、本業だけでなく、副業でもキャリア形成されるので、社内外で官民の人材交流を促進していき、情報共有し発信しても良いと思う。

障害者を雇用する現場では、障害のある方とどう接したらいいのかという悩みが多いようなので、その方達への研修もあってほしいと思う。それが障害者の雇用範囲、活躍範囲が広がることになると思う。

伝統技能、熟練技能は、このままでは無くなることはないものの、パイは小さくなるので、新たなニーズの探求や、提案の拡大を図るなど、マーケットに対しての働きかけ方を変える必要がある。

最後に、事務局に確認だが、公的職業能力施設で、5軸マシニングセンタの研修のニーズはあるのか。設備があるから活用しなければならないとなっている面が無いのか。実際訓練を受けると就職につながっているのか、そのあたりの認識を教えてください。

【 能力開発課長 】

5軸マシニングセンタは、基本的に機械系の学科の後半に学ぶ。最初は旋盤等基本的な機器から練習し、3DプリンターやCAD等の一連の工程を全体的に学び、最終的にマシニングセンタで精密機器加工に至る。

中小企業でも規模が大きいところは、マシニングセンタを導入されている企業も多く、ニーズは高い。逆にマシニングセンタはあるが指導者がいないという企業もあり、在職者訓練のために訓練校のマシニングセンタを活用する場合もある。マシニングセンタがあるから、訓練を設定しているわけではない。

旋盤技術がないとマシニングセンタの工程が理解できないため、一連のものと捉え、訓練している。さらに在職者訓練でも活用しており、ニーズと有用性はあると認識している。

【 F 委員 】

資料に「専門職大学院と連携して」とあるが、5GやIoTは専門学校でも教育しているので、わざわざ大学院だけに限る必要はないのでは。

キャリア形成の部分として、県の教育課にもお願いしているが、働きやすい環境の中で奨学金返済支援等の拡充、対策をお願いしたい。

また訓練は対面が多いと思うが、今回のコロナの影響で授業もオンラインも可能になっているので、オンライン訓練の積極的な活用を行うと女性も若者も入りやすいのではないか。

最後に、私どもは民間でリカレント教育をしていて、各地域でニーズが違うと思っているが、その情報が専修学校に来るまでに県でとどまっており、失礼だが遅いと感じている。連携、連携と書かれているが、連携の仕方が不明。具体的な連携の仕方を工夫して頂けたら有り難い。

【 能力開発課長 】

情報系は半年コースから2年コースまであり、レベルに応じて多数のコースがある。特定の大学院と連携しているのは、このうちの2年コースにおいて高度な専門人材を長期で養成する課程で、本県の特徴の一つである。

それ以外では簡単な基本的なワードやエクセル等のビジネスソフトの活用から、ウェブデザイン、情報技術の課程まで幅広く用意しており、専修学校等と連携しながら委託訓練を実施している。

オンライン訓練は、職業訓練の特性上原則対面訓練だが、コロナの影響もあり、一部は昨年度からオンライン訓練が認められた。対面で実施するのが基本の制度であり、今後技術の発展で訓練の在り方が変わる可能性もあるが、現時点でオンラインはイレギュラーな取扱いになっている。

【 G 委員 】

コロナ禍では、高齢者が在宅でコロナから身を守っている状況だが、免疫力が下がり、介護の必要性が高くなると感じている。育児や介護を抱えている方、またその両方を抱えているダブルケアの方等、家庭の事情を抱えながら働かなければならない方が増えている状況の中、職業能力開発として時間制約のある方が短時間でも職業訓練ができる取組みは良い。

ただ企業の助成金、補助金は、雇用保険の被保険者でないと使えないことが多く、週 20 時間以上働ける人材を雇用していることが前提になる。今後は被保険者にならない、短時間しか働けない人材が増えていくと考えられることから、各自治体で、そのような人材や短時間雇用が多い事業者への補助等の取組みが必要と感じた。

また、女性支援として、児童館、まちの子育て広場と連携した情報発信は非常に有効である。以前、育児と仕事の両立支援のセミナーを開催した際、必要な方に情報を届けようとしたが、主催者によって発信する場所が限られており、当事者に届かないと感じた。本当に必要な人に届く情報発信が必要だと思う。

最後に、ものづくり大学校の中卒者が唯一訓練できるコースに関連して。家庭の事情の中で、若い学生などで家族の介護や幼い兄弟のケアをしているヤングケアラーが、学校に行けず、これからのキャリアプランが考えられない状況になっている。現在社会認識が高まっており、国としても連携のプロジェクトチームが作られ、神戸市でも 6 月からヤングケアラーの相談窓口ができる。このような仕組みや、訓練を通じてキャリアが描ける等の情報について組織連携ができれば良いと考える。

【 能力開発課長 】

情報発信の件は、前回は「必要とされる場所で情報を発信することが必要」と先生からもご意見を頂いていた。産業労働部では直接関係がないため、すぐ対応できるかという懸念はあるが、県庁の中で連携を取り、色々探りながら情報発信をしていこうと考え記載している。

【 H 委員 】

高齢者の雇用状況調査について 65 歳以上の就業率が今後大きく伸びるのではという報告があるが、国勢調査等では決められた調査期間に働いていた人、あるいは給与・賃金の支払いを受けていた人が増えたという事であって、正規雇用・正規に準ずる雇用が果たして増えているのか疑問。法改正で 70 歳までの高齢者の就業確保という努力目標が出来たからと言って、正規雇用が増えるかという疑問である。

現実的には、高齢者が就業する際、ハローワークでも求人広告でも年齢の壁に突き当たる。シルバー人材センター・有償ボランティア等を含めた関係機関との連携が大きな課題であると考えてるので、具体的に記載してほしい。

しかし、ボランティアは賃金労働では無いため、難しい問題もある。ボランティアであっても高齢者は自分の力やキャリアを発揮できる場が必要と考える。

【 I 委員 】

論点整理は前回の議論を十分に踏まえて網羅され、現代的な課題が設定されているが、KPI では、公が担う職業訓練の性質上、就職者・就職率となっており、一転して従来型との印象を受ける。今後の 5 本柱の一つに在職者訓練を取り上げていることを考えると、就職者数・就職率では計れないところもある。

例えばキャリアコンサルティングの活用や利用者数を取り上げてよいのではないのか。新しいチャレンジをした人の割合やプロセスがわかるような指標が必要なのでは。

【 能力開発課長 】

KPI は上位計画との整合性の課題もある。検証のためだけに基礎データを揃えるには予算や作業時間の問題がある。キャリアコンサルタントは国の施策であるため、県で目標設定を行う難しさがあ、県としての努力ができる部分の指標を KPI としている状況がある。

【 K 委員 】

難しいとは理解しているが、女性・若者の KPI は、有業率単独で見るとは無く、結婚率も入れて結果に反映させてはどうか。有業率が上がっても、一方で独身が増えたから、という結果ではいかなものか。

情報発信について今回取り上げていただいてありがたい。一番大事なのは今後のキャリアを考えるきっかけは早ければ早いほど良いということ。産婦人科や乳児検診の際キャリアカウンセリングにつながる相談ルートを設定し、情報発信することによって辞めない女性が増えると考え。また、ものづくり体験館の体験講座の参加者の母親にも対象を広げてみて発信してはどうか。

外国人留学生は、中小企業であっても取引先の国の事情を知る手立てとして、その国からの留学生を採用するなど、就業のターゲットを広げる取組を行ってほしい。

【 L 特別委員 】

雇用情勢の直近データは有効求人倍率 0.94 倍。コロナ禍による影響が出ており、職業訓練の果たす役割が大きくなっていると感じる。関係機関・地域との連携を深めた人材開発施策が重要と考える。

兵庫労働局としては求人・求職ニーズをしっかりと把握し、提供させていただくことと、それを踏まえた訓練コースを作っていただくことが前提に、受講生へのあっせんをしっかりとやっていきたい。質量ともに訓練の充実が求められていると思うが、引き続き連携させていただきたい。

【 会長 】

皆さんからご意見を頂戴し、私も感想を一にするところがある。もう少し具体的なことを書き込めないかということと、KPI はこの仕様で十分であるかということ、もう少し検討されても良いと思う。

皆さまからご指摘いただいた点は、これから計画の中に何らかの形で、可能な範囲で盛り込むということで、事務局に検討いただきたい。

本日は熱心にご意見を開陳いただき、感謝する。

【 産業労働部長 】

コロナ禍で見えてきた様々な産業と雇用を巡る課題と対応、人口減少、人生 100 年時代でのライフプランをどうするかなどの大きな課題があり、大きな期待がある職業能力開発計画になる。われわれも本日いただいたご意見を踏まえ、次の時代を担うような計画にしたい。

議論していただいた KPI は後々検証可能なものも含めて精査していきたい。長時間にわたる熱心なご議論に感謝する。ご意見を受け止めて期待に応えられる計画にしたい。

5 通信不良委員の後日提出意見

【 M 委員 】

D委員の発言通り、障害特性に応じて課題は違う。こころのケアセンターや福祉部門との連携が必要。

アビリンピックは今年もコロナの影響で延期になった。昨年も縮小しての開催であり、過去には災害で中止となったこともあった。障害者は大会に向けて研鑽しており、非常に大切な機会となっているので、オンラインなどの参加方法を検討してほしい。

【 N 特別委員 】

当方の検討会において、就職のために最も重要なことは、就職支援と高い習得度の付与との結論に至った。KPI達成のためには就職支援の充実と指導員の絶え間ないスキルアップが大切。

訓練コースの設定に当たっては、人材ニーズや産業動向等に基づいた設定が重要であり、今後も訓練の実施にあたっては連携等お願いしたい。

資料2の21ページの「オ 障害者」中、全国障害者技能競技大会への参加支援と兵庫県障害者技能競技大会との関係を明らかにしてほしい。

6 欠席委員意見事前聴取

【 O 委員 】

技能を体験する場を、就職を目の前にした高校生にまで広げることは有意義。

技能を身につけたい者に情報が届くよう発信していくことが重要。

ロボット化など新技術の活用が進んだとしても、最後は人の手による熟練技術が必要。

【 P 委員 】

「環境の変化と課題」にコロナ以前からも、土木・建設分野の人材不足が顕著であることを記載頂きたい。また建設のみならず、土木分野も明記頂きたい。

第3章1(3)人材不足分野における人材確保においても、土木分野についての記載もお願いしたい。国交省なども、ICTを活用したスマートコンストラクション（あるいは、i-Construction）の研修なども実施し始めており、導入の検討も進めていただきたい。