

令和8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8月 27 日(木)15時から 16 時 35 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、丸本、中野、和田孝、和田光平、相澤、伊藤、小野、吉川、則本 の各委員
(敬称略、出席 11 名)

4 事務局

労働雇用政策課長 ほか4名

5 オブザーバー

- ・ 滋賀労働局職業安定部長
- ・ 滋賀労働局職業安定部訓練課長
- ・ (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
- ・ 滋賀県職業能力開発協会事務局長
- ・ 滋賀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および総括の方向性について
- (2) 滋賀県立高等技術専門校の状況について
資料1-1、1-2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および総括の方向性について

事務局から資料1-1、資料1-2に基づき説明。

委員

資料1-1の2ページでは14事業の評価を行って、A または B 評価が 85.8%ということだが、64 事業のうちこの14事業を抽出して評価しているのはどういう理由か。

事務局

資料1-2に記載の全64事業のうち、数値目標を掲げている14事業について、A から D の4段階で評価をしている。

委員

資料1-1の3ページのものづくり魅力発信動画について、再生回数が伸びたということだが、どの年代の方が見られたか分析はされているか。

事務局

現状、どの年代に多く視聴いただいたかのデータ分析はできていない。動画を視聴いただいた方の声を直接聞いていると、20～30歳代の方が多かったのではないかと思う。また詳細な分析を行いたい。

委員

動画の再生回数が増えたことによる効果は何か見えているか。

事務局

詳細な分析はまだ行っておらず、効果を測定できてはいない。

委員

資料1-1の8ページにも記載があるが、今後はAIの活用が主になると思う。ただあくまでもAIは手段であり、AIを使って何ができるかが重要。AIを使って具体的に何ができるのか、そういった視点からカリキュラムを考えていただくと、魅力的になると思う。

事務局

現在、在職者対象のセミナーに、プログラミング言語について学ぶコースがあり、その中でAIを活用した内容を一部取り入れている。今後は、実際の企業の現場でどのようにAIが使われていくのかという視点に立って、より効果的な訓練を模索していきたいと思う。

委員

資料1-1の4ページの在職者訓練の受講者数が今年度低下した要因について、職員の体調不良等により一部セミナーが開講できなかったためとのことであったが、職員のバックアップ体制を取るのには難しいのか。

事務局

昨年度は、専門性等の観点から、他の職員でカバーすることが難しく、開講できなかった。今後、同様の事態が発生しないよう、どのような対応を取ることができるか考えてまいりたい。

(2) 滋賀県立高等技術専門校の状況について

事務局から資料2に基づき説明。

委員

機械系訓練に特化した説明会を開催されたとのことだが、参加状況は。

事務局

8月 25 日にハローワーク彦根で開催した際には、8名応募があり、5名が参加された。滋賀県溶接協会、企業の現場の方、各機械系・溶接系の指導員の方に説明いただき、反響は良かったと思っている。説明会の参加者の中で、専門校の見学を希望している方が数名いると聞いている。

委員

ものづくりの根幹というのは、新たな価値の創造。専門校の授業の中で、このことを意識付ける機会を設け、専門校で学ぶ方がこの考えを根底に持っていただけるようになれば、5年後、10 年後、滋賀県のものづくり産業はより良くなるのではないかと思う。

委員

専門校の生徒は就職を目的として入校しているにもかかわらず、就職率が約8割というのは、少ないように思うが、その理由は。

事務局

途中退学が大きな要因。自己都合によって、あるいは入校中に就職が決まって退学される方など、毎年一定数おられる。

委員

職業訓練を受講していると、雇用保険を受給することができる。お金には困っておらず、就職する意思もないのにも関わらず、もらえるものはもらわなければ損という考えで、受講される方が一定数おられる。

委員

企業でも同じような理由で、面接だけ来られて、その後音沙汰無しという方がおられる。

委員

入校率は低いが就職率は高いという訓練科があるが、こうした訓練科の入校率が上昇しない理由は。

事務局

昨年度専門校に寄せられた機械系の求人数は、定員の約6倍であり、企業のニーズはあると思っている。専門校の魅力を説明会の場で発信する等、地道な努力により、この求職者と企業 mismatches を埋めていくことが重要と思っている。

委員

施設内訓練の入校者の方がどこで情報を得て来られているかを把握はされているか。

事務局

入校生に対して、簡単なアンケートを取っている。ハローワーク、入校した知り合いの口コミ、SNS、大きくこの3つから情報を得て、来られていると分析している。

委員

ハローワークに行かない人に対して、どのように職業訓練のことを伝えていくかが課題。訓練を受けてしっかりと技術を身に着けることで長く勤務でき、自分を高めていくことができると思う。訓練を受けることで生活の向上に繋がる人が多くいる。ただ職業訓練の存在を知らない人が多い。現状、職業訓練の情報を得るためにはハローワークに行かなければならない。仕事を辞める際、辞めた際には、ハローワークに行こうということをもっとアピールしていかなければならないと思う。

事務局

ハローワークにまず転職の相談をしていただけるか、滋賀労働局とも相談しながら、どういう対応ができるか考えてまいりたい。

委員

資料2に令和 7～8 年度の再編で入校率を 70%以上、令和 10 年度以降は 80%以上を目指す記載されているが、現在の推移からは高い目標かと思うが、具体的に取組を予定されている内容は。

事務局

訓練説明会等を通じて、訓練価値の見える化を図り、訓練することにより長く働くことができる、給料も上がるということを訴求していきたい。また訓練で使用する機器を民間企業で導入しているような機器に更新することで、専門校に行けば、即戦力となり得る技術が身につくといったことを訴求し、目標を達成してまいりたいと考えている。

委員

先程、県外(岐阜県)の高校にも訪問し、入校を呼びかけていくという説明があったが、岐阜県には類似の訓練校はあるのか。

事務局

岐阜県の訓練校は東濃地方にあり、大垣市など滋賀県に隣接する西濃地方にはない。大垣から米原は東海道線で 30 分程度で来ることができるので、十分ターゲットになると考えている。

委員

先程も申し上げたが、新たな価値を創造するという視点がなければ、この先、単純作業は、AIに置き換わってしまう。訓練校は短期の就職対策だけでなく、新たな価値創造を基盤とした長期的キャリアを見据えた人材育成に取り組むべき。教育機関であるからこそ、数十年先の産業変化を予測し、時代に適応できる人材を育成することが本来の職務だと思う。

事務局

数十年先を展望した形で、先取って施策を展開していくのが行政の仕事かと思うので、今後専門校とも協議しながら進めてまいりたい。

委員

先程紹介いただいた訓練の説明会のチラシにも、「AI が進化する時代だからこそ求められるのがつくる力」と記載されていたが、これから先は経験を積んで新たなものを生み出せる人材が生き残っていく時代になってくると思うので、そういった人材をうまく育てることができる仕組み作りが大事だと思う。

就職者数が減少し、また大学進学率も上昇しており、ますます人材の確保が難しくなっている。そんな中でセーフティーネットとしての役割を果たすことが公共機関としての県の役割かと思うので、入校率や就職率といった数値を頑張って上げていくことで、専門校のこうした機能を維持していただきたいと思う。

委員

社会的に困難を抱えた方へは社協が対応することになっていると思うが、社協との連携は。

事務局

生きづらさを抱えた方に対するアプローチについては、社協に資料を送付し、説明をさせていただいている。セーフティーネットとしての職業訓練に関する情報を県社協等の関係機関には届けてはいるが、まだ十分ではないと思っている。

一方で、例えばひきこもりの方は訓練にそもそも足を運ぶこと自体が難しいとも聞いているので、いきなり半年以上の施設内訓練ではなく、もう少し期間が短い訓練、例えば委託訓練で受け入れることも一つの選択肢かと考えている。