

令和3年度第2回滋賀県職業能力開発計画審議会 概要

1 日時

令和3年8月31日（火）午後2時から午後4時まで

2 場所

大津合同庁舎7-B会議室

3 出席委員

佐藤、田邊、中平、山本、和田孝、山田マリ子、和田光平、池内、大江、小森、山田あき、中村の各委員（敬称略、出席12名）

4 事務局

労働雇用政策課長 他3名

5 オブザーバー

（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 1名

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部

滋賀職業能力開発短期大学校 1名

滋賀労働局職業安定部訓練室 1名

県立高等技術専門校長

6 議事概要

（1）現しが職業能力開発推進プランの実施状況を踏まえた課題について

資料1により説明

（2）（仮称）しが職業能力開発推進プランの骨子について

資料2により説明

【主な意見等】

議題1 現しが職業能力開発推進プランの実施状況を踏まえた課題について

委員（就業経験が無い若者への支援）

P2「2 全員参加型社会の実現に向けた個々のニーズに応じた職業能力開発」について、就業経験が無い若者に触れられている。

実際、中小企業で働いておられる人は、新卒でもなく、技術がすごく長けている人でもない場合が多い。就職氷河期世代で、正規の職につく機会がなく、派遣等で短期雇用を繰り返している人が多い。その中で、派遣社員から正社員につながる人もいるが、そういう機会にも恵まれなかった者もいる。

本人に働く気があっても、本人の中に自分の芯が作れず、自分と合わないとすぐにやめてしまう。

職業能力開発施設等で実施してほしいことは、社会人作法の習得に向けた支援はもちろんのこと、本人にとって芯になるものを見つけられるようにしてほしい。芯が一つでも形成できれば、本人の自信につながり、その後、働いていく上で役に立つと思う。難しい取組であると思うが、取り組んでほしい。

会長（就業経験が無い若者への支援）

人材育成に苦慮されている実態を教えていただいた。

どのような支援を行っていけばいいのか、他の委員からも意見を伺いたい。

委員（中高年齢者への支援）

P4「(4) 中高年齢者に対する職業能力開発」について、婦人会館にシニアジョブステーションが入っている。開設当初に比べ、面接に来られる中高年齢者が増えている。職安で相談しきれない部分について、こちらの窓口でじっくりと相談にのり、就職に繋がっているのだと思う。間接的な場所があることはいいと思う。連携を行い、取り組んでいくと記載があるので、いい取り組みだと思う。

会長（中高年齢者への支援）

シニアジョブステーションの運営主体はどこか。

事務局（中高年齢者への支援）

シニアジョブステーションは、県が民間企業に委託し運営している。大津駅前のビルに開設している。委員がお話された相談窓口は、滋賀労働局から生涯現役活躍促進事業として委託を受けている相談窓口で、草津と近江八幡の2か所で運営している。

両者とも、中高年齢者の活躍を促進する事業である。

委員（中高年齢者への支援）

相談窓口に来られている人は、まだまだ現役で活躍いただけそうな元気な方ばかりで、いい取組だと思っている。

会長（中高年齢への支援）

シニアジョブステーションの対象は。

事務局（中高年齢者への支援）

45歳以上の中高年齢者を対象としている。

高齢者雇用促進法が改正され、70歳以上の雇用が努力義務となったことから、中高年齢者に対する、企業の雇用に対する意欲は一定あると思われる。

会長（中高年齢者への支援）

相談者の年齢層や支援内容、支援結果による実績データは、県で把握しているか。

事務局（中高年齢者への支援）

シニアジョブステーションでは、キャリアコンサルタントが常駐し相談を受けており、またシニアジョブステーションの中に、HWの出張所もあるので、就職支援にも結びつけている。

委員（中高年齢者への支援）

職業紹介だけでなく、働く上での意欲を高め、どんな職業が向いているのか等の支援をする窓口があるということが大事であり、若者にとってもそういう支援が必要だと思われる。

会長（求職に至るまでの支援）

職業訓練に至る前段階での支援。働く意欲や継続的に就業する力、芯を作ることにつながると思う。

事務局（求職に至るまでの支援）

シニアジョブステーションだけでなく、若者の就業支援を行うしがジョブパーク（草津）にも、キャリアコンサルタントを複数人配置し、キャリア形成に向けた支援を行っている。今後、キャリアコンサルタントの取組については、力を入れていきたいと考える。

委員（特別な配慮を必要とする人への支援）

P1「1（1）質の高い職業訓練の機会の提供」について、「カリキュラムの習得や就職支援に特別な配慮を必要とする受講者が増加傾向にあり」と記載があるが、特別な配慮を必要とする人とは、急に増えてきたのか、どういう状況の人が増えてきて、どんなことが必要になっているのか教えてほしい。

事務局（特別な配慮を必要とする人への支援）

県立高等技術専門校を例でお伝えすると、最近、コミュニケーションがうまく取れない、意思疎通や会話が成り立ちづらい人が多くなってきたという印象があり、きめ細やかな支援が必要になってきたと感じている。

会長（特別な配慮を必要とする人への支援）

客観的に集計したものではなく、感覚的な話だと思われるので、生産的な議論にはならないと思うが、一般的に、大学においても、コミュニケーションを取ることが難しい場合がある。

コミュニケーション能力とは、具体的にどんなことを指すのか議論する必要があるが、自分の言いたいことを伝える等、相手の言いたいことを受け止め対応できる等、そういう力も大事なことであり、職業訓練としてカリキュラムにどう反映していくのかという課題だと思う。

その場合、これまでの職業能力開発の部分だけでは、対応できない部分が出てくる。特別支援学校の教員の方や福祉就労を支援する方のほうが、知識やスキルを持たれているので連携が必要と思う。きちんとしたデータを踏まえて議論していく必要があると思う。

事務局（特別な配慮を必要とする人への支援）

関係機関と連携しながら、対応していかなければならないと考えている。

委員（職業能力開発推進者）

P5「3 キャリア形成支援」の中の「職業能力開発推進者」とはどういった人か。

事務局（職業能力開発推進者）

職業能力開発促進法に根拠規定があり、職業能力開発推進者の選任は努力義務とされている。職業訓練に対する相談や指導等を行うこと、事業主自身が雇用する労働者に対して、職業能力の開発に関して、計画の策定やその実施をすることとなっている。

どれくらい配置されているか、県で把握していない。

会長（職業能力開発推進者）

委員の問題意識は、日本では、会社の中で仕事を覚えていくことが一般的であり、職業能力開発推進員を配置することで、従業員の能力開発に向けて取り組んでいきたいと思いますという考え方であるが、これは極めて日本的な考え方である。

日本以外の国では、始めから具体的な仕事をできる人を募集し、業務が変われば、それに伴い、従業員を入れ替えるというのが一般的。

日本では、従業員を育てることについて、企業、雇い主にも責任があるという考え方であり、この審議会においても、事業主代表、労働者代表に参加してもらい議論している。職業能力開発を進めていくためには、企業の中でも取組が進むよう考えていこうということだと思う。

委員（職業能力開発推進者）

建設関係では、衛生・安全管理について徹底するため、自社独自の取組を設ける等、積極的に取り組んでいる。職業能力開発についても、各企業が積極的に取り組めるよう、職業能力開発推進員の配置が広がっていけばいいと思う。

委員（職業能力開発推進者）

弊社では ISO9001（品質マネジメントシステムに関する国際規格）を取得している。ISO9001 を取得するにあたっては、社員の技術革新についても記載し、教育訓練の年間計画を作成している。社内でも技術者養成制度として、若い人へ技術を伝達していく制度を確立していくこととしているが、職業能力開発推進員とはどう異なるのか。

委員（ジョブカードの普及）

P1「1（1）質の高い職業訓練の機会の提供」で、ジョブカード普及率が低いとあるが、滋賀が低いのか、全国的に低いのか。

労働局（ジョブカードの普及）

滋賀だけでなく、ジョブカードの利用は全国的に低い。厚生労働省が掲げる目標を達成できていない状況である。

事務局（ジョブカードの普及）

ジョブカードとは、学歴や職歴等を記載するものであり、求職者がキャリアコンサルタントと振り返りながら、自分の強みを発見し、それを高めていこうとするツール。

ポリテクカレッジ（ジョブカードの普及）

ジョブカードはフリーター対策として、履歴書のような形として始まったが、本当の目

的は、職業能力評価の見える化をすること。職業能力評価という形で、キャリアの蓄積できるように制度を改変しようとしているところ。

企業の中で、セルフ・キャリアドッグ制度を採り入れるよう（企業内で、職業能力開発に向けた相談体制を整えるよう）という話が出てきている。すなわち、企業の中で、従業員を計画的に育成していく制度を作っていくと、ISO9001の申請時に、社員教育の仕組みを申請するため、参考になると思われる。

機構では、企業の社員教育についての相談を受けている。厚労省では、企業が実施する社員教育の中で、ジョブカードを活用してもらいたいという考えがあるが、活用方法が認知されておらず、履歴書の代わりという認識をされているのが現状である。

※セルフ・キャリアドッグ制度…キャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせ、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援することを目的とした企業内の仕組み。

会長（ジョブカードの普及）

ジョブカードについて、少し理解ができた。いい制度であるが、なかなか活用されていないという問題点が共有できた。

議題2 （仮称）しが職業能力開発推進プランの骨子について

委員（文言修正）

現状と課題について、「女性や高齢者、障害者等の新たな担い手の育成が必要」とされているが、このままの表記だと、障害者等をケアする人が必要と誤解を与えてしまう。

新たに産業の担い手となる女性や高齢者、障害者等の育成が必要という表記にしてはどうか。

事務局（文言修正）

表現が適切でないと思われる。また、すでに担い手として活躍いただいているので、さらなる活躍促進が必要である等の表現に修正したい。

委員（文言修正）

人口減少があったから、女性が活躍できたというような誤解を与えてしまう可能性がある。

事務局（文言修正）

ご意見を踏まえて、誤解が生じないように修正します。

委員（職業能力の評価指標）

採用しようとした時に、求職者からこれを学んだ、これを知っているとアピールされることがあるが、企業としては、どれくらい学んで、どれくらい対応できるのかというレベル感が重要だと考える。点数等、客観的な第三者評価を行うことが可能か教えてほしい。

事務局（職業能力の評価指標）

ジョブカードの中に、職業能力訓練の評価の欄があり、3段階で評価している。現時点では、点数化するものはない。

委員（職業能力の評価資料）

人を点数化し、評価することは難しいとは思いますが、採用側としては、求職者の技術に対する第三者評価が無いと、採用しづらい

会長（職業能力の評価指標）

大学でも、卒業生に対して、客観的な評価をして卒業させるところまでは至っていない。それを、職業能力開発で、どれくらい対応できるかは、今後の課題だと思う。

委員（職業能力の評価指標）

求職者が現時点において持っている技術と、今後の伸びしろが把握できるようになればよい。求職者に期待して採用したが、試用期間で、企業が求める基準と合致しないことが分かり、退職ということが無いように、制度としてあればいいなと思う。

企業と求職者の両者のために、難しい課題だと思うが、企業側の意見として、課題認識を共有したかった。

会長（職業能力の評価指標）

客観的な指標となる基準が、どうやって設定できるのかという検討が重要である。一般的には、資格取得が基準となる。それが、職業能力開発の中で、代用できるものがあるのか、新しく開発できるのかということが課題。

委員（職業能力の評価指標）

危険物取扱資格等の資格を保持している人は、努力している等、一定評価ができるが、資格を取得していない場合に、評価基準があればと思う。課題として、共通認識をしたかった。

事務局（職業能力の評価指標）

県立高等技術専門校としては、訓練生を採用してもらう場合に、企業に対し、この訓練生がどんなことができるのか伝えられるようにすることが必要だと考えている。また技能検定

制度もあり、それも参考にしていきたい。

委員（職業能力の評価指標）

職業訓練の講義内容をシラバス等で、示していないのか。大学であれば、これができるようになり卒業させていると要件として明記しており、採用の時の参考になる可能性があると思われる。

事務局（職業能力の評価指標）

県立高等技術専門校では、大学ほど詳細ではないが、仕上がり目標（〇〇ができるようになる）あり、そのための訓練内容や課題について示している。ただ、客観的な評価基準が無いため、各指導員が企業で通用するか判断し、ジョブカードに記載している状況。

ポリテクセンター（職業能力の評価指標）

高等技術専門校と基本的に同じ。各訓練コースで、仕上がり像を設定している。ジョブカードの中で、「〇〇ができる」と3段階で評価する仕組みである。

ポリテクカレッジ（職業能力の評価指標）

基本的にはポリテクセンターと同じ。機構の中で、評価項目はすでに設定している。機構の中では、仕事ができるようになることが目標であり、〇〇の作業ができるように訓練内容を設定している。ジョブカードの中に記載されているので、企業はどんな仕事ができるのか評価をしていただくことが可能。

ジョブカードは、企業で働いてからも活用してもらうことを想定している。上司が従業員に対して、この仕事ができるということを評価する仕組みを作ろうとしている。そうすることで、労働者が生涯にわたり職業能力を開発できる社会になることを目標として、ジョブカードの活用を広げていこうとしている。

評価項目はできあがりつつあり、全産業の7割をカバーしているところ。この仕事を行うためには、どんなことができないといけないかデータベースを持っている。それを企業が活用することで、企業独自の評価項目が作成できるような仕組みができる。このことを社会が認識し、採用時等に、活用していってもらうため、普及していく必要がある。

会長（職業能力の評価指標）

評価の仕組みはできあがりつつあり、ジョブカードと結びつけ、活用してほしいということであった。

委員（職業能力の評価指標）

仕組みができあがりつつあることが分かった。皆さんに知ってもらえるようになればよい。

こんな人を育てているといることが分かるようになれば、ミスマッチも生じなくなるのではないか。今ある制度を、よりよくしていく方向でいいのではと思った。

委員（Society5.0 社会）

Society5.0 について、次期計画に積極的に取り入れる必要があるのか。Society5.0 が聞きなれない言葉であり、職業訓練で取り組んでいることと、レベル感が少し異なるような気がする。

事務局（Society5.0 社会）

Society4.0 社会は、インターネット等で情報のやり取りが可能になった社会であり、Society5.0 社会では、情報を分析し活用することで、生産性を高めていこうとする社会のことである。次期計画の大きな柱として、デジタル化への対応を掲げており、職業訓練においても、将来を見据えて、能力開発し、人材を育成していきたいと考えており、取り入れている。

委員（Society5.0 社会）

Society5.0 を踏まえて、県立大学の取組を新規で事業で取り入れているのか。

事務局（Society5.0 社会）

Society5.0 社会を含め、次期計画では、デジタル化への対応を掲げている。そこで、県立大学で実施されている IT に対応できる人材育成について記載している。