

令和4年度第3回滋賀県職業能力開発計画審議会 概要

1 日時

令和4年12月8日（木）13時30分から16時まで

2 場所

高等技術専門校草津校舎

3 出席委員

佐藤、丸本、山本、中野、和田孝、和田光平、池内、齋藤、伊地知、山田あき、西林、沼井の各委員（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

県立高等技術専門校副校長

6 議事概要

（1）高等技術専門校草津校舎視察

公共職業訓練受講生募集ガイドより説明、校舎内を視察

（2）他府県職業能力開発校訓練内容、職業訓練ニーズ調査について

資料1～4、参考資料1～3により説明

（3）高等技術専門校のあり方検討に関する意見交換

資料1～4、参考資料1～3により説明

【主な意見等】

議題1 高等技術専門校草津校舎視察

委員（インターンシップ）

就職活動にしても求人活動にしてもパワーがいる。各企業に対してのインターンがもっと気軽にできるようになれば良い。より就職率を高めようと思うと、企業との接点を増やすことが重要。事前に仕事を知ることによって入社後のミスマッチをなくすことにもつながる。また、障害者雇用に関してもインターンをして受入体制も確認しておくことが重要。インターン等の気軽な接点を増やしてもらえると企業側もアプローチしやすくてありがたい。職業安定所に出すと取り下げられなくなってしまう。その時の会社の業績等の理由でも取り下げられなくなってしまう。ゆるい形でできれば会社としては非常に助かる。

委員（インターン、職業教育）

企業ニーズに応じて、企業とのタイアップできるようなプログラムを作る等柔軟に対応して人材を育てていけるようにしていただきたい。また、職業教育を中学校で教えてなにおかつ工業高校でも学ぶ。小さい時にしごとに関して学ぶことも一つの手法だと考える。

委員（ものづくり体験学習）

今の小中学生は実際にもものづくりの機械を見たりする機会が非常に少ない。本来の職業訓練の役割からは離れるかもしれないが、長期的には、そういったことも考えて小学生の体験学習も工夫できるのではないかと考える。

事務局（インターンシップ）

インターンシップの制度は全ての訓練科ではないが設定している。ものづくり金属科が修了3か月前の期間に人によって異なるが、20日間のカスタマイズとして受講者の希望として、就職することを前提として企業体験をお願いしているところ。インターンシップはものづくり金属科と自動車整備科、総合実務科で実施している。総合実務科は特に合わないということがあってはいけないので、職場体験をしておかないといけない。

委員（インターンシップ）

実際に大企業だけでなく、中小企業にインターンに行きたいと思ってくれる学生は一定数いるのか。

事務局（インターンシップ）

自動車整備科は基本的に全員インターンに行くようにしている。その中で自分の希望する企業へアクセスして20日間程度訓練を受けに行っている。総合実務科についてはいきなり20日間インターンに行くのが厳しいので、5日間程度のものを小分けにしながら、うまくいったところは2回目行ってみようという形で本人の意思に従って、カリキュラムを組んでいる。どこの企業が合うのか模索しながら、適宜訪問するようにしている。

事務局（インターンシップ）

実際には中小企業が多いのか。

事務局（インターンシップ）

自動車整備科は中小企業の場合もあるが、トヨタ等のディーラーの場合もある。総合実務科の場合はA型事業所や受け入れ体制をある程度持っておられるところでないとなかなか厳しい。企業の方からも受け入れ方法の相談を受けることもある。インターンシップ期間中は指導員が適宜訪問し、中間チェックや反省会等をしながら、できる限りマッチングを図っていくようにしている。

委員（中小企業の人材不足）

滋賀県では労働者不足が切実である。中小企業では来てくれる人が全くいない。今は完全に売り手市場である。

事務局（インターンシップ）

中小企業にインターンに行っている数は、入校生が少ないこともあり、実習になかなか送り出せていないのが現状。受けていただける企業があれば、受講生に紹介している。

事務局（入校生の傾向）

専門学校に入ってこられる方は一度離職された方が多い。若い方に関しては安定性を求めて大企業を目指される方も多いが、離転職者の方は生活が第一になるので、そこを第一優先にされる雰囲気はある。企業体の大きさというよりも安定性や賃金等、生活がしっかりできるかどうかを重視される傾向にある。

委員（入校生の傾向）

弊社の場合だと例えば、工業高校を卒業して一旦は大手に入ったもののオペレーター一止まりで終わることが多い。ものづくりがしたいと考え、中小企業に行くこともある。給与や条件面では大企業が勝っているかもしれないが、大企業では歯車であったとしても、中小企業では主力である。花形で設計してもらったり、ものを作ってもらったり等そういったことを良いとする人が出てくれたらうれしい。

事務局（インターンシップ）

逆に中小企業の方からぜひインターンシップで訓練生を一週間、二週間受け入れたいという要望があれば聞いてもらえるのか。

事務局（インターンシップ）

インターンシップは登録制をとっている。登録していただければ、受け入れ先としてリストアップさせていただき、そこから受講生が選択している。逆に受け入れ先が少ないと指導員が開拓してインターンシップの受け入れ先を探していることもある。

事務局（セミナー、体験教室）

オーダーメイド型のセミナーはメニューとしては用意していないが、企業から相談を受けたうえで、職業能力開発援助という形で制度としてはある。企業からの要望に応じて、講師を派遣することや実習場をお貸しする等は制度としてはある。ただオーダー型のセミナーという形では行っていない。機械と職員の合間をみてということになるが、可能な限り対応するようにしている。子どもの体験教室についてもものづくり体験教室を年に1回をやっており、その時に実際の体験までは危険が伴うので難しいが、実習場等を見てもらったりはしている。技能振興として、将来のものづくりの人材を育成していくということで子ども達にもものづくりを知ってもらうことに力を入れて取り組んでいる。

委員（視察の感想）

本日視察した訓練科を見ていると服飾デザイン科や総合実務科、自動車整備科等女性がいる訓練科は活気があるように感じる。専門学校等と違ってほとんど受講料はかからないので、費用面をアピールしてみてもどうか。訓練科名を横文字に変えてみてはどうか。

委員（訓練科名）

ものづくり金属科等の漢字の訓練科名だと男性のイメージが強くなるように感じる。より女性の方が参加しやすいようになれば活気も出てくるのではないかと感じた。

委員（広報）

本日見学をしてみて、広報の仕方の問題だけでないのかと感じた。公共職業訓練受講生募集ガイドを大学生に見せると表題で嫌悪感を示すZ世代の学生が多い。内容まで見てもらえると例えば住環境施工科等は非常に興味を示している学生も多い。定員充足が課題ということであれば、やり方を変えれば劇的に変化すると考える。例えば在校生の声を載せているが、入校生が必要としている情報はどういうきっかけで知ったのか等は参考になると考える。視察してみてポテンシャルがあることを感じた。パンフレットを作成する時にZ世代の意見も取り入れてみてはどうか。

議題2 他府県職業能力開発校訓練内容、職業訓練ニーズ調査について

委員（入校率の向上）

長崎県や茨城県の例であったように立地条件や高校との関係、企業との関係が入校率を上げていくために検討すべき課題だと考える。42道府県から回答があったとのことなので、独自に分析も進めてほしい。

委員（ターゲットの明確化）

ターゲットをどこに持っていくかを定めることが重要である。今は非常にターゲットが分かりにくい。例えば普通高校を出られた方をターゲットにするのであれば、長崎県のようなやり方をするのが極めて合理的であると思う。滋賀県内の高等学校に対して例えば、3プラス1ないし3プラス2で社会に導くというようなブランド校を作っていけば、火がつけば簡単に入校者数は伸びるはずである。例えば、専門学校も苦しいという話を聞きながらも倒産していないので、ある程度集めているはずである。専門校は基本的に無料であるので、専門学校に対してアドバンテージがあるはずであるのに生かされていないように感じる。リカレント教育を京都府は熱心にやっており、技術の学び直しのニーズが京都府ではかなりあると思われ、隣県の滋賀県で全くニーズがないということはないと思われる。ターゲットを明確にしながらそれぞれの課題を明らかにしていけば、解決は難しくないのではないかと考える。1年で成果を出そうという発想ではなくて、例えば、3年計画でやってみてはどうか。

委員（訓練科の名称）

製造職という名称で求人をかけても集まらないが、マシンオペレーターの名義なら人が集まる。やることは一緒だが、求人に出す時に大きな差となる。名称は非常に大事だと考える。大学や高校、専門学校を退学した子が求職にくることがよくあるが、そういった子達は職を探すのが非常に難しい。そういった子達をターゲットにして学

び直しをさせたら自分に自信がつくと考える。その自信が就職活動に対して前向きな気持ちにつながると考える。しかしそういった子達は職業安定所にはなかなか行かない。Indeed や doda 等のサイトで情報を得ている。そういった子達にも職業訓練の情報を伝えてあげることが大事である。例えば、YouTube や Amazon プライム等の広告に載せこんでみてはどうか。若者はこういった学校があるという自体を知らない。学校にも職業安定所にも相談に行かない子達を受け入れる先として考えていくと入校者も増えてくるのではないかと考える。また異業種の転職の際に訓練を受けてもらえるような仕組みづくりが大事だと考える。

委員（ホームページ）

高等技術専門校のホームページはあったか。

事務局（ホームページ）

ホームページは作っている。

委員（ホームページ）

ホームページは受け身であるので、興味がある人は見に来るが、伝えたい人には中々伝わらない。SNS をどう使っていくのが重要。

委員（広報方法）

若者のトレンドを把握して対応してほしい。

事務局（広報方法）

Instagram で定期的に発信するようにしている。

委員（広報方法）

広報活動については冊子も含めて、どこかに発注したりしているのか。

事務局（広報方法）

全て自前で作成している。

委員（広報方法）

学生に言わせると Instagram はもう古くなってきている。最近はショートムービーが主流である。インターンの活用やコンテスト形式を活用することによってお金をあまりかけずに実施してはどうか。

議題3 高等技術専門校のあり方検討に関する意見交換

事務局（訓練生の対象）

メカトロニクス科と自動車整備科は新規学卒者を対象としているため、広報や入校生を集めに行くのは高校へ行っている。他の訓練科は離職者を対象とした訓練科であるので、広報等を行うのは、ハローワークへ行っている。再就職を目指している方を対象とした訓練がほとんどであるので、平均年齢も40代半ばの方が多い。

事務局（広報方法）

職業訓練を受けていただこうと思うとハローワークの方で就職相談をされて、そこで専門校等を紹介する形がメインになっている。最近では求人サイトを通して、職を探される方が非常に多い状況であり、そもそも公共職業訓練の存在自体を知らない方も一定数いるのではないかと思われる。そういった方にどう広報していくのが非常に大きな課題だと考えている。

委員（資格取得）

30代、40代の方が畑違いのところに就職したいとなった時に例えば文系なら簿記や英検等の身近な〇級とあるような資格試験から取り組まれることが多いと思う。カリキュラムをパッケージ化して、国家試験のような大きいものは難しいかもしれないが、民間団体の資格とセットにした資格習得コースのような形でやってみてはどうか。例えばICT技術科ならデジタル技術者検定があるので、これを持っていたら次の就職に有利であることをアピールするのも一つの手ではないかと思う。何かの資格を持って卒業できるという形にしてはいかがか。

事務局（資格取得）

例えば、自動車整備科のようにここを修了しなければ、受検資格そのものが得られないというメリットがある訓練科もあれば、資格がなくてもできる仕事ももちろんある。資格がなくてもできる職種でも技能検定で自分の腕が〇級であるとPRできるので、技能検定が受検できる訓練科は積極的に勧めている。

委員（資格取得）

資格取得コースのような形で設定してみてもどうか。資格が実際に社会で役立つかは難しい部分ではあるが。

委員（資格取得）

資格といっても様々なものがあり、出している主体も様々である。

委員（体験教室、広報方法）

中学2年生の職業体験は営業や消防や保育園等の行きやすいところに行っており、中々ものづくりや農業の分野に行っていない。ものづくりの機械を見て育ってきていない世代に対して、見るだけでなく、さわらせる体験を行い、特に実際に作成したものを「もの」として持って帰ってもらってはどうか。学校の先生に来てもらって見てもらう、就職担当の先生に第二の人生として大学だけではなく、違う道もあるということ子どもたちに話してもらう機会を作ってもらうことも良いのではないかと思う。子どもの人生を変えるのは親ではあるけれども、学校の先生の影響も大きいので、学校の先生に専門校のことを知ってもらうことに力を入れた方が良いと考える。年配になられても昔そんな話を聞いたなと思い出してもらえるようにしてほしい。

事務局（人材育成）

将来の人材育成という意味では非常に大事なことであり、それも一つのきっかけづくりだと考える。

委員（人材育成）

実際に受け入れる側は大変だと思う。特に金属加工の機械はさわるのが危険であるので、工夫ができればよいと思う。

委員（広報方法）

Z世代について話をしていたが、それぞれのターゲットごとに広報をピンポイントでやりましょうという話であり、ターゲットごとにマーケティングしていくべきだという趣旨で申し上げている。今後、ターゲットを意識しながら議論をしないと錯綜してしまう。

委員（次回の審議会に向けて）

次回のことを考えると、私達自身が勉強しておかなくてはいけないこともある。限られた時間の中で有益な意見をいただくためには、どういう資料や情報が必要かアドバイスをいただきたい。

委員（再編の経緯）

公共職業訓練は法律に基づき、実施しているので法律もおさえておかなくてはいけない。資格取得については、施設外の委託訓練という形で民間の専門学校で実施している。若い高卒生はある程度人数が集まらないと友達関係が作れないので、10人や20人だとなかなか厳しい。過去に職業訓練校は滋賀県にもっとたくさんあった。現在の

校舎は過去に統廃合されて2校舎になっている。かつてどういった科があり、今どうなっているのか。どういった再編がなされて現在の状態になっているのか知っておくべきである。例えば、彦根地域では、バルブ製造が盛んだったこともあり、鑄造の訓練科があった。バルブの生産が縮小したことに伴い、溶接や金属加工に再編されていた。

委員（訓練科）

木材加工の分野、特に家を作ったりする訓練科はないのか。

事務局（訓練科）

木造建築科として米原校舎で在来工法の大工を育成する1年の訓練を実施している。

委員（木造建築）

日本の人件費が安くなっていることや円安の話も出てきているので技術や環境が変わってきて、国産材を使う時代がまたくるかもしれない。

以上