

令和6年度兵庫県職業能力開発審議会議事録

- 1 日 時 令和6年5月31日（金）10:00～11:35
- 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10名、特別委員1名
県 産業労働部長、次長、能力開発課長 他
- 4 議 事
 - (1) 開会
 - (2) あいさつ
 - (3) 審議「第11次兵庫県職業能力開発計画に基づく取組の推進」 他
 - (4) 閉会

（以下、審議資料説明終了後から）

【 委員 】

1点目は、用語の関係について、資料1ページに「学び直し」、「リカレント教育」という用語が、また資料中に「高度ICT」、「デジタル分野」、「IT分野」と出てくるが、用語の使い分けについて教えていただきたい。

2点目は、4月からのコース再編で、新しいコースを設けられているが、新設コースの効果を見るためには、コース毎の入校率が必要だと考える。入校率が分かれば教えていただきたい。

【 事務局 】

1点目の用語の使い分けについては、「学び直し」は、在職者の方向け、「リカレント教育」は、在職者、離転職者も含む誰もが学び直しできることとして使用している。デジタル部分の用語も含め、意識しながら使い分けを行うよう努めていく。

2点目の各校新設コースの入校者数は、後日、改めて資料として提示する。ものづくり大学で新設した「産業技術資格コース」は、少しPRが足りないところがあり、定員15人に対し入校者3人ということで非常に苦戦している。

また、但馬技術大学校の「機械製造学科」は、定員20人に対して入校者8人ということで、こちらも少し苦戦をしている。その他のコースに関しましては、概ね改編前よりも入校生が多いというような形になっており、一定見直しの成果はあるものと考えている。いずれにしても、もう少しPRが必要であると感じている。

【 委員 】

事務局から何度か発言があったが、PRが足りてないということだが、改善目標は考えているのか伺いたい。

【 事務局 】

校に入校するには、ハローワークを通じて行うのが基本になるが、訓練を受けたいと求められている方にどのように情報を届けるのかが課題になっている。

そのため、昨年度末からの試みとして、インターネットハローワークシステムというインターネットを使った求人申込みサイトがあり、このシステムを校と連携しながら、うま

く使うことで、必要としている方に直接、情報を提供できないか取組を始めたところである。

また、ものづくり大学校では、山陽電車内に広告を出したが、どの程度、効果が得られたのか検証が難しいと感じており、必要とされている方に対し直接、情報を届ける方法をもう少し模索していきたいというのが、現状になっている。

【 委員 】

ものづくり企業は、採用することに苦労している実態がある。そうした中、今の子は、学校の授業でも「技術家庭」の授業が減るなど、何か物を作るという機会が減っていると感じている。社員を見ても、工具の使い方、カッターの使い方を基礎から、もう一度覚えなければならないというのが実態である。そうした中、ものづくり大学校で、小学校、中学校の方を受け入れ体験学習を実施されていることは、学校の先生にも高評価いただいているようだ。こうした取組は引き続き、しっかり継続していただければと思う。私たちも夏休み期間中に、ものづくり大学校で工作教室を開催する方向で準備を進めている。

もう1点、訓練校の入校率上げることも必要であるが、入校後に、心の病等で訓練校を辞められる方や人間関係がうまくいかず中途退学してしまうというようなケースがあると聞いている。入校者に対し、どこまでケアができるかということはあるが、退学率が少しでも減るような取組を強化されてはどうかと思っている。

【 事務局 】

小学校、中学校には非常に好評だという話をいただいたが、これまで、一番大事な高校の部分が少し取り組めていない形となっていたことから、令和5年度に少し中学生のコースを見直し、高校生を対象に取り組んでみたが、高校のカリキュラムとのマッチングがうまくいかない部分があり、少し苦戦して、人数が落ちた結果となった。ただ、途切れなく、ものづくり人材、ものづくりに興味を持ってもらう機会が必要だと考え、今年度も高校生向けの取り組みを進めたいと思っている。

今年度は、高校生が体験するのではなく、技能士と一緒にあって、ものづくりの良さを伝えるという方法で取り組むこととしている。小中高と途切れなく、ものづくりに触れていただく機会を増やしていきたいと考えている。

入校後のケアについては、各校の訓練指導員が丁寧に指導にあたっているが、手が回らない部分もあることから、カウンセラーを行うスクールカウンセラーを適宜、来ていただくことで、しっかり取り組み、サポートしていきたい。

【 事務局 】

人手不足の関係で、県内には製造業が多いことから、理工系の人材をいかに獲得するか、そのためには、まず理工系を選んでもらうことが大事なので、企業とタイアップして、例えば科学塾の開催など、ものづくり大学校での体験だけではなく、企業とコラボして、一緒にいろいろな体験ができる機会を今年度やっていこうと考えている。

【 委員 】

理工系の人材について、高校に入った時点では、ほぼ進路は決まっていると思なので、やはり小学校、中学校のところから、ものづくり体験事業を充実していただくことは良いのではないかと考えている。

【 委員 】

技能士が高校生を指導して、高校生が、小学校、中学校の生徒を教えるという取り組みを今年度考えていると聞いており、面白い取り組みだと思っている。

技能士会の中で、後継者不足は問題で、後継者がいないとその職種が無くなってしまう。例えば建築について、昔は大工が一から作っていたが、今は、そのような建築は少ない。そのため大工の技量は昔と比べ落ちている。同じ技能検定1級でも今と昔では技量の差があり、今はフォローしていくことが必要な状況である。高校生に対し教える機会ができることはとても良いアイデアである。

また、技能士は仕事が無ければ技能を発揮することができない。コロナ以降もしんどい目をしている。景気が良くなって、仕事ができるようになり、若い人も雇えて、また教えることができる状況になることを期待している。

【 委員 】

小学校で、低学年に関わっているが、今の小学生は入学時に鉛筆を摘まみ持ちする子が多い。あと、はさみを使いこなせていない。手を使いこなす遊びをしてきていない。子ども達に好奇心を持ってもらうために体験する機会というのは充実していただきたい。学校で利用するためには、どうすれば良いか教えてもらいたい。

【 事務局 】

ものづくり大・小学校のものづくり体験館で募集を行っており、申込みしてもらっている。メニューの例は、チリトリ製作、料理を作る、写真を撮るなどがある。また、昨年度から神戸と但馬でも、ものづくり体験ができる講座を実施している。小学生向けが多くなるが、夏休みや冬休みの宿題と関連させて行っていることが多い。中学生は、授業の一環として体験館に来ていただいている。積極的に取り組んで参りたいと思っている。

【 委員 】

ものづくり体験館では、課題を作るだけでなく、雑巾の絞り方、道具の使い方も含め全て指導しているので、是非、体験館に来てもらいたい。

【 委員 】

技能検定の話があつて、レベルが下がっているのではという指摘があつたが資料4ページの技能検定受験申請者数も評価が△となっている。この辺の状況について伺いたい。

【 事務局 】

コロナという原因もあるが、もうひとつの要因として、若者の減免制度が従来からあり、

検定試験は1級、2級、3級等あり、例えば高校生は入門にあたる3級を学校在学中に受けることができる。それに対し検定料の減免が行われていたが、国が減免見直した時期があり、その影響で3級受験者が落ち込んだことがあった。今年度から一定減免の額が多くなり、受けやすくなっているが、そういった制度的な影響を受けている。レベルについては、プロの方が言うておられるので実感として間違いないと思うが、我々としては少しでも多くの方に受けていただいて、きちんとした技能を持って現場に出ていただきたいと思います。

【 委員 】

技能検定について、事業主、事業者の立場っていうのはいかが。

【 委員 】

国内の製造部門の仕事が少ないという状況が大きな問題だという風に提起されたと思うが、私どももやっぱり、国内の製造部門がどうしても停滞しているので、そのあたりが一番大きな課題かなと思っている。技術の継承というところが滞っている、そこに将来性が見いだせないというのが、一番の課題かなと思っている。

【 委員 】

障害者の法定雇用率について、令和5年度の目標を達成されたことは、非常に嬉しいと思っている。ただ今年は2.5%、来年には2.7%と目標が高くなるため、一緒に取り組んでいきたいと考えている。もう1つ、公共職業訓練施設のコース再編について、再編されたコースの反応はどうだったのか。先ほど、まずまず良い結果が出てると発言があったが、コース再編は、終わりのない見直しだと思っている。特に多様なニーズの中、どのようにコースを新設していくのか、見直した結果だけではなく、見直した工程も見直していくことが必要になると思っている。各校、各コースで新設や見直しされた過程をご紹介いただきたい。

【 事務局 】

障害者法定雇用率について、令和5年度は達成をしたが、特に従業員の少ないところでは全く雇用していない企業も多くあり、そのような企業でも1人でも障害者雇用をしていただくことを頑張っていけないと思っている。今、障害者の方は法定雇用率が上がって、企業は就職して欲しいとなっているが、あまり訓練をせず就職してしまうと、辞めてしまうことや、精神・発達障害の方では落ち込んでしまうということもあり、県でもジョブコーチとか、ハローワークと連携しながら、障害者の方が定着してもらって、障害者雇用を伸ばしていくという形で頑張っていきたいと考えている。

【 事務局 】

見直しの過程については、障害者校では、県立障害者高等技術専門学院では、身体及び知的障害の方を対象とした訓練を、それぞれの障害の対応に合わせて実施することとし、今年度後期からの募集としており、見直しコースについては、まだ募集を開始していない。

兵庫障害者職業能力開発校は、すでに訓練を開始しているが、オフィスワークCAD科ということで、見直し前の令和5年度のコースに比べ入校率は若干向上したという形になっている。

考え方については、先ほどの法定雇用率の問題もある中で、訓練を受けに来られる方の障害が1つだけでなく、複数の障害をお持ちの方など、訓練の対応も指導員も頑張っているが、非常に難易度が高いという部分もありコースを、それぞれの障害に対応出来るように、ある程度幅広に考えられる形とし、しっかりと対応できる体制も整えつつ受け入れできる形に見直しを行った。

【 事務局 】

2つの訓練コースを立ち上げるにあたって、これまで身体障害者等の訓練コースが3科あったが、法定雇用率の上昇により応募される方が非常に少なく、そういう状況が続いていた。そのため、精神障害、発達障害、重複障害の方など非常に多くの方が入校していた状態だったため、指導法に非常にちょっと混乱をきたした時期があり、コースを障害の区分ごとに分けていこうというのが、今回改変したきっかけになっている。

コースの期間は、半年の6ヶ月コースとしている。兵庫障害者職業能力開発校では、精発達障害コースを1年で行っているが、企業の方の情報や就職の関係で来院された時に、安定した障害をお持ちの方で安定した訓練生の方であれば、雇用率の上昇もあり、早めに見させて欲しいという意見も伺ったので、県立障害者高等技術専門学院では、精神及び発達障害どちらも半年コースからスタートすることとした。ただ状況は今後、ずっと検証していかないといけない。訓練コースの中内容も、過去にはこんな訓練やりたくないと言言される訓練生もおられたことから、訓練の内容を幅広く行うこととしている。例えばJOBサポート科では、パソコンを中心としたホームページWebデザインが一部入っているが、事務系、販売系、清掃系と幅広く訓練し、訓練生本人がこれだと社会で通用できるというところの就職先へ向かってもらう予定にしている。キャリアチャレンジ科では、機械系CADを中心に、販売や清掃の訓練も行い、社会へ巣立って行っていただきたいと考えてコースを開設することとしている。

【 委員 】

障害者法定雇用率が上る中、おそらく需給的にはかなり逼迫しているようなところもあって、対応も苦慮されているところもあると考える。また知的、精神、発達障害の方々にどうやって教えていくかっていうところは非常に難しいところもあるので、模索が続くとは思いますが、検討を続けていただけるとありがたい。

【 委員 】

1点目ですが、資料2ページの職業人生の長期化に伴うキャリア形成の支援に関して、経営者協会が主体となって大学生インターンシップの指標について、企業の受け皿が整わず未達成という説明があったが、インターンシップ受け入れ企業数が少なかったのか、受入れる体制が整わないことで、未達成だったのか教えてもらいたい。

2点目は、公共職業能力開発施設のコースについて。建設業の例であるが、校に1年在

籍すれば、様々なスキルが身につけられるが、離職してないと入校できない。そのため、採用が決まっていたが校でスキルを身につけるため採用を見送り訓練を受けてから就職されたケースがあった。在職してから校で訓練を受講できることができないかと感じたことがあった。今後、在職者支援訓練に関しての取り組みがどういう方向性になっていくのか伺いたい。

3点目は、職業訓練の取り組みがたくさんあるが、必要などころにしっかりと届いていないという話があったが、企業から離職される方の離職票を発行する際、失業給付を受けるための資料はたくさん届けられるが、その書類に、公共職業訓練校があつてスキルの開発が出来ることを離職者に渡すことができればと思いました。入校希望者は、ハローワークに相談して希望する申し出をしないと知り得ることができない。アンテナ張ってる人には情報が入るがアンテナを張っていない方にも、資料が渡せたらすごく広がっていくと感じました。

【 事務局 】

インターンシップについては、大企業ではなく、主に中小企業を対象としており、令和4年度は、コロナもあつて行動制限がある中、企業側の受け入れが難しかったところが多かった。ただ、令和5年度に、少ししか伸びていないことについては、学生は大企業にまず行きたいという希望が多く、経営者協会も頑張つてPRしてもらっているが、インターンシップに参加したい学生と企業とのマッチングが、十分にできてない部分があった。また、中小企業の受け入れ期間について基本的には5日以上が望ましいと思うが、5日受け入れられる中小企業も少なく、学生も大企業よりも中小企業を望む学生が少ないところで、インターネットでのマッチングなど努力はしているが苦戦している。県としても、今後インターンシップをどうしていくか課題だと思つており、検討していかないといけないと考えている。

【 委員 】

受入れ企業としては、5日間というのはちょっとハードルが高く、受け入れ部署が5日間停滞してしまう。もう少し柔軟性があれば良いと考える。また、インターンシップ＝就職、プレ面接みたいな要素が強すぎるので、対象をもう少し下の学年で行つた方がいいのではと思つている。

【 事務局 】

今のご意見も含め、インターンシップの実施方法や5日という期間にこだわらず、現在も1、2日のインターンシップも行っている。大学3年生の8月、夏休み期間に本格的に就職に向けたインターンシップに取り組んでいるが、それよりも早く体験的に行つただくとなると、大学からしたら教育の部分もありますので、そこは難しい部分もある。学生にとつても企業にとつても、どういった形でインターンシップをすることが自分に適した職業に結びつくのか、兵庫県の中企業に就職していただけるのかつていうところを考えながら、今年度検討していければと思つている。

【 事務局 】

2点目について、ケースバイケースだと思うが、在職者訓練も、校の中で民間と提携しながら行っている部分もあり、民間事業者も認定職業訓練という形で、例えば建設業では、三田にある三田建設技能研修センターにおいて、大規模に職業訓練を行っている。新しく入職された方に対しては、基本的なスキル、技能検定の取得などもフォローしている。私たちも、必要とされる企業の方に、どのように広報しPRしていくのか努力していかないといけないと思っています。

3点目について、ハローワークでは、必要な方に対し情報は渡してもらっていると考えている。ただ、職業訓練を知らない方も一定おられることから、認知度を上げる取り組みは、工夫しながら、皆さんから意見をいただきながらやっていきたいと思っている。

【 委員 】

1点目は、資料3ページに、留学生の就職者が増えてきたっていうのがあり、これはすごく増えて望ましいことである。一方、学生を見ていると、就職しても辞めてしまう学生がいることも事実である。特に留学生については、継続しているかどうか数字を見ることも必要ではないか。すぐに辞めてしまっていないかということが数字で見れば、尚良いと考えている。

2点目は、再編の部分に関することである。経営者の方と話した際、最近のものづくり現場では、昔は熟練者がやっていたことを、AIで出来るようになってきている。例えばCADでは、AIで初歩的な部分を行い試作品を作って、その上でCADに手を入れていく。そうすると、熟練の下積みがなくても、参入できる状況になってきているということであった。新しく学ぶ人に、AIでこうしたら、最初の簡単な試作ができるっていう部分を教え、次のステップのCADを学ぶ。そういった方が企業に就職することは県にとっても良いのではないかと思います。訓練にAIなど最近の流れも考えてみてはどうか。

3点目は、情報の伝え方についてです。興味がある以前の方にどう届けていくのか。例えば女性の場合、よく聞くのが働きたいけれどスキルがないので、いい条件の就職がない。そういった声がある中で、実はものづくりの分野には、こういう道があるということをお届けられるかどうか重要だと思うので、ものづくりに興味ないだろうとするのではなく、いかにそういった人たちも届けるのかっていうのが、重要だと非常に思いました。

4点目は、技術があるが継承者がいない、或いはこのビジネスとして今後も広がっていくような雰囲気がないとなったときに、若い人にこの分野に入って下さいと言っても無駄な部分があると思う。この分野でこういう技術を身につけるとこれからの時代はこういうふうな活躍の道がありますという出口のイメージがすごく重要だと思う。伝統的な産業は、ものすごくポテンシャルがあると思っている。量等の伝統産業をネット或いはオンラインの取引で輸出したり、海外からすごく注目されている技術について欲しがっている部分もあったりするので、そういった情報を出すことで、自分が技術者になるのも有りになるし、技術者としてのノウハウを最低限身につけた上で、ビジネスにつなげるっていうのも、1つ、大きな将来性があるっていうふうに見せるのもいいのかなと思っている。職業訓練校が持っているリソースと、外注してるリソースも含めて、webを使って海外での取引も簡単なもので伝統技術のことも知ってもらうことは、ものすごく魅力だと思う。就職率とかい

ろいろデータも載っていたが就職率だけじゃなくて、そういった企業も含めて広げていくと、最終的には日本の兵庫の伝統産業がより発達する機会にもなると思う。受講したくなるような、出口が見えるような、また将来が見えるような、そういった工夫があったらすごくいいのかなというふうには感じました。

【 事務局 】

留学生就職者のデータは、出入国在留管理庁が公表しているデータを用いている。外国人を雇用する場合、労働局に届け出が必要になるが、定着率までは取っていなかったはずである。委員の意見の通り定着率は、大きな課題と思うので、企業への訪問時にヒアリング出来るように考えていきたい。

【 委員 】

留学生は永住権を目指しているので、定着率は高いと思う。むしろ、日本人の若者の方がとても低い気がします。

【 事務局 】

AIに関する訓練についてである。訓練に関しては、令和6年度に再編を行うにあたり、令和5年度にコースの内容も含め指導員を中心に協議を行い、今の時勢に合った訓練に見直したのが現状である。今後、それで終わりではなく、必要な見直しは行っていきたいと思っている。AIに関しては、少しハードルが高い部分があり、どこまで職業訓練で対応できるかについては少し課題であり、見極めながら対応していきたい。

3、4点目については、検討しながら取り組んで参りたいと思っている。ものづくりに興味のない人に対し、どのように情報を届けるかについては、ハードルが高い話なので、出口は就職率だけ見るのではなく、企業も含めてという意見だったと思うが、訓練校として就職してもらうことを最大の目的として、しっかりと取り組んで参りたい。また、1つのパターンとして起業という道があるかどうか、伝統産業をどのように情報発信していくのかについて、我々としての役割もあるのではというご示唆だったと思うので、そこについても検討を進めていきたい。

【 委員 】

インターンシップについて、大学をターゲットにされているが、専門学校は、実習活動等を行っているので専門学校のデータ化をお願いしたい。

広報について、県には広報メニューが多くあるが、労働力不足、就職ミスマッチ等もあり、もっと広報に取り組む時期にきていると考えている。仕事を辞めた人を対象にではなく、働いているが転職を考えている時に情報が届くことを取り組んではどうか。

東京では、電車で宙づり広告を出しており、東京都職業訓練学校が紹介されている。この広告を見て、転職してもいいと考える人はいると思っている。

3点目は外国の方についてである。今は、コロナが落ち着いて、多くの外国人が日本に来ているが、その後、どうなるか心配している。専門学校としても定着率が高くなるよう企業の方と一緒に考えていきたいと考えている。審議会でも調べていただいて、メリット、

デメリットなど出していただけるとありがたいです。

【 事務局 】

インターンシップについては、調査項目で、K P I で設定しているが、いただいた意見も踏まえて数字を迫えるよう調べてみたいと思う。

広報については、昨年度、山陽電車に少し小さい吊り下げ広告を行ったことはある。これまで、情報については離職されている方にどのように届けるかというイメージであったため、無作為にどう届けるかについては、そのような視点も持ちながら取り組んでいきたい。

【 事務局 】

いろいろご意見いただき、ありがとうございます。広報について、必要な人に届けていくことが非常に難しいと考えている。必要な人にしっかりと情報を届けていくとを工夫しながら取り組んでいきたい。