

兵庫県職業能力開発審議会（第1回）議事録

- 1 日時 令和8年2月10日（火）9:55～12:05
- 2 場所 兵庫県中央労働センター2階視聴覚室
- 3 出席者 委員12名、特別委員2名
県 産業労働部次長兼国際局長、能力開発課長 外
- 4 議事
 - (1) 開会
 - (2) あいさつ
 - (3) 会長、副会長選任
 - (4) 諮問
 - (5) 審議
 - (6) 閉会

（以下、審議資料説明終了後から）

【A委員】

先ほどの説明に対して特段質問等はない。

弊社では今、外国人労働者であったり、技術、DXデジタルで多少の課題を抱えている。そういった中で、今後の人材育成というところでは教育面で課題意識もある。

会社側としても様々な取組を行っているが、今後どうしていくか懸念事項があるような状況。

【B委員】

主な取組について、概ね問題はないと考えている。

資料5の1(1)の「デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成」について、今の社会ではAIの活用などによるDXの推進が期待されており、私の勤め先でもこれらを前面に出して推し進めているところである。この文章では技術開発者の育成を意味しているのかどうか分かり兼ねるが、技術系・事務系、若手・熟練者に関係なく、使い手として積極的にDXを取り入れることが求められていると考える。リテラシーと記載があるように、AIで生成されたコンテンツが正しいものなのか、他者の権利を侵害していないかなどの判断が求められるので、そのための知識も必要となる。

資料5の2のキャリア形成の支援について、これまではキャリアを過去の振り返りとして捉える傾向があったが、これからは将来の方向性を主体的に考え、自らの意志でキャリア形成を進めていくことが重要視されており、そのような人材を育てることも必要となっている。社会の変化によって会社の方針も変わるため、リスクリングでは従来とは異なる視点からスキルを身につけていくことが求められていると考える。

【C委員】

資料5の施策の基本方向については申し分ないと理解しているが、実際に何をやるかというところ。このような計画を立てたとしても、県民に対してどのようにPRを行うかが重要。

特に資料5の2キャリア形成の支援について、障害者や高齢者のような弱者の方に対してリカレント教育が非常に大切。

現在人手不足が続いているので、どのようにマッチングさせていくかが重要だと考え

ている。

【D委員】

私が所属している中小企業団体中央会は、事業協同組合という中小企業の連携組織体と、そちらの構成員となっている中小企業の支援を主な業務としている。

連携組織や中小企業にとって最大の課題は人手不足と感じている。資料5の1(3)の「介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練の充実」の中で、特に介護・福祉・建設分野で人手不足が顕著であり、その度合いが高い事業者ほど育成就労制度や特定技能制度を活用した外国人人材への期待が高い。

昨今日本人の早期退職が話題になっているが、令和9年度から開始予定の育成就労制度では一定期間の就労を経て転籍が認められることから、企業は今まで以上に外国人労働者に対して定着してもらえるよう配慮していかなければならない。

ただ中小企業は大企業に比べて人的資源に乏しく、外国人労働者に対して細かく目配せをすることが難しいため、例えば資料5の3の(1)「一人ひとりに応じた能力開発の支援」とも関連するが、外国人にしても障害者に対する説明にあったように、ジョブコーチ推進事業や障害者雇用就業定着拡大推進事業のようなきめ細やかな支援が必要になると考えている。

資料5の1(3)のものづくり分野の人手不足について、但馬地域の製造業者と話をする機会があったが、兵庫県内の都市部に比べ但馬地域は若者の流出が激しく、但馬技術大学の卒業生は但馬地域のものづくり事業者にとって貴重な人材だと仰っていた。職業訓練校については先ほどの説明のとおり、入校率が80%から60%程度に落ちており、資料5の5公共職業能力開発施設のところで訓練校の事務集約の記載があるが、訓練校は県内各地の人手不足に苦しむ中小企業に対するセーフティネットの役割も担っていると考えている。このことを重視し、入校率の低さだけを理由にコースの削減という効率性による見直しの判断は避けたい。

【E委員】

私も施策の基本方向5本柱については変更なしで良いと考えている。

資料5の1(1)リテラシーを有する人材育成の点を弊社も取り組んでいる。基本的にDXやデジタルに関するリテラシーを有する人材の育成は社会のニーズでもあり、幅広くリテラシーを有する人材育成に取り組んでいただきたい。

また、ものづくり等の人手不足は我々も実感もしており、どのような人材を育成していくかという以前に人手が足りない。ロボット化も進んでいるが、ロボットを扱える人材等、人手の種類が変わってくる。そういった社会のニーズに応じながら、人手不足というところにスキルを付与していくという観点で進めていく必要がある。

資料5の2キャリア形成で、新たにリスキリングをすることは課題ではあるが、逆にリスキリングをすることが難しい面もある。例えば50代以降の方々へのリスキリングは難しいと考えており、これまで築いてきた能力が正当に評価されて、その能力を地域や社会に還元できるようなキャリアの形成があっても良い。教育するというだけでなく、これまでに蓄えられてきたスキルを還元していくような視点で考えるのも一つ。

資料5の4技能者の社会的地位の向上や技能継承で、弊社も技能者の技能水準を向上させる取組をやっているが、技能競技大会を通じた技能者のモチベーション向上は非常に大きいと感じている。技能競技大会への参加促進や兵庫県でも支援を熱心にやっ

ただいているが、兵庫県の皆さんが大会に参加し、ものづくりの素晴らしさをしっかりと伝えることで未来のものづくり人材にも繋がると考えている。

【F委員】

資料5の施策の基本方向についてはよく理解できる。

特に資料5の4技能者の社会的地位について、なかなか上がらない。地位が上がらないから日当も上がらない。景気が良くなって仕事が入らないと、技術の向上にも繋がらない。仕事しないと技術が向上しないし、仕事がなければ技術の持ち腐れになる。

職人の世界では未だに徒弟制度が残っている。親方から仕事を教わって独立するが、今独立が非常に難しく後継者が入ってこない。ものづくり体験事業で講師をしているが、中学生を対象に教えてどの程度の効果があるのか。中学生は2年生が多く、高校卒業が4年後で大学に行くと8年後。そうなる和我々の職業に来てくれるのか疑問。一番は高校生を呼んでいただきたい。工業高校の場合はカリキュラムに入っているので普通科高校の生徒に技術を見ていただき興味を持ってもらえると、高校生は動きも良く即戦力に繋がる人材になると考えている。教育委員会にも依頼をしているがなかなか実現しない。

日本の古くからの伝統の技術は、仕事がなければ技術向上しない。例えば和室。最近和室は工場から来たものを組み立てて作られている。昔は大工さんが作っていたが、和室ができないとなれば表具、左官、畳、様々なところが廃れていく。今は外国の方がすごく興味を持ってきているが、日本の若い人にも興味を持っていただきたい。

【G委員】

兵庫県の専修学校及び各種学校を取りまとめており、連合会で約80校加盟、約2万人の学生生徒がいる。社会人入学も増えてきており1割、推定値で約2,000人程いる。さらに留学生が増えてきている現状で、理美容や介護等の職業に直結する最後の行き場となっている。

理美容や栄養等、どのような職業に就くか選択した上で来ているが、そこに行くまでに職業教育やキャリア教育が十分にできていないというのが実態ではないか。職業教育やキャリア教育の実践の場がトライやるウィークで終わってしまっている。

兵庫県は教育先進県で大学進学率が高く、大学に行けば良いとなっている。そしてものづくり等がなくミスマッチを起こしている。最近の動向では生徒が自分で選んで、早めに仕事をしたいという子が増えている。一方で外国人のニーズも増えており、専門学校自体は人数が微増の状況。そこをキャッチアップできるような仕組みを作ることが非常に大事。

この計画の話でいくと兵庫県はどういう特色を出して計画を実施していくのか。そういうところを謳っていく必要がある。周知や案内が大事で、当然産業界との関係も大事であり、県としてマッチングをしっかりとやっていただきたい。その文言があまりなく状況分析をして、認識しておくという程度の話になってしまっている。

資料の中で留学生の案内があったが、大学等と記載せず大学・専修学校と記載していただきたい。

障害者雇用は非常に増えてるが、精神的なものも含めて様々あるので訓練だけではなく、ケアをいかにするかが大事だと考えている。訓練校の老朽化ということもあり、これは行政がやらないと難しい。訓練だけではなくケアをいかにしていくか、これにより労働力に転化していくのでは。

【H委員】

兵庫県において障害者の実雇用率が法定雇用率を下回っているという現状については残念ではあるが、絶対数が増えているということについては、障害を持つ本人、企業、ハローワークや支援機関、能力開発校の成果であると考えている。

能力開発校は入校者数が定員を割っているという課題がある。訓練内容については、時代とともに求められるものが変化し、それに応じた訓練内容を考えていく、また彼らが安心して訓練できる環境を整えていくということは当然のこととして、一番の課題は能力開発校に通う選択肢を一般校に通う学生や、一旦就職して再チャレンジする既卒者の方にどう伝えるかということにあると考えている。

特別支援学校の就労に対する努力と成果は大きく、支援学校から就職、訓練校、就労系のサービス利用という道筋は磨かれてきていると考えている。一方で一般校に通う障害を持つ方や、大学・専修学校卒業時に就職の難しさを感じて、何らかの理由で退職後に再チャレンジを考えている方に能力開発校の情報が上手く伝わっていない又は伝わりづらいのではと考えている。本人がハローワークを利用すれば情報も伝わると思うが、それができずに佇んでいると感じている。

これは私見だが、例えば近年は放課後デイサービスが増加していると聞いており、本人や家族に向けて就労や能力開発校の情報が届けられないか、福祉サービスで訓練する方に次のステップとして能力開発校が選択肢にならないか、大学や専修学校の進路指導の先生に能力開発校を知ってもらえないか。

訓練内容や訓練環境を整えるというものは継続した課題である。資料にあったように老朽化が著しいということであれば、是非とも改善を図っていただきたい。加えて、兵庫県の持つ大きな資源としての能力開発校の情報を必要な人に届けていく方法をみんなで考えていくべきと考えている。

よろしければ現時点での考えを聞かせていただきたい。

【I委員】

私は社会保険労務士で、普段は中小企業の顧問先の労務管理をしており、従業員のあり方などを幅広く比較しながら話をさせていただく。

自分でキャリア形成について考える力「自走力」を持ち合わせている方と持ち合わせていない又は醸成途上にある方の格差が大きいと感じている。具体的に言うと、主体的に考えてリサーチできる方は良いが、発展途上にある方は自分を見つめるという意識が醸成途上にあるため、目先の損得が生活の大きなテーマになってしまっている。よって自分自身への投資や、長期的な視点で考え、比較をして選択することが実際の生活上難しいと感じている。

また、治療と仕事の両立支援も行っているが、キャリアは順調に続くわけではなく、困難に直面した時に中断という大きなフェーズとして立ち上がる。その時に相談者の話を伺っていると、やはり元の仕事はしたいが体力面や治療との両立を考えると100%元に戻るということは難しい、あるいは違う方向性の選択肢も具体的になってくる。

キャリアの個別的な支援が資料の中でも示されていたが、そのような観点や、キャリアの複線化、スペシャリストではなく何かあった際の保険という考え方、視点も普段持ち合わせながら働くことも大切ではないかと考えている。

抽象的な言い方になるが、人間力が以前よりも低下していると感じている。具体的には、使用者・労働者や中立的な立場で話をするが、目が合わない人が増えていると感じている。適切なアイコンタクトが取れず、理解の齟齬が生じてしまっていると感じて

おり、職場のミスコミュニケーションやハラスメント環境の問題等の様々な問題の根底にあると考えている。

やはり生きる力に繋がる施策、具体的には教育と雇用施策の連続的な観点、早期から自分が働くということはどういったことか、将来に向けての視点を早期の段階から醸成することが必要になる。

【J委員】

私は社会保険労務士をしておりキャリアコンサルタントもしている。元々は不動産建設業界で12年ほど会社員をしており、昨年社労士事務所を開業した。その観点から、5つの基本方向の中で感じたことを3点、発言させていただく。

まず1つ目、AIを使うことができる人材の育成が不可欠になると考える。今は急速にAIが普及しており、使うことができる人は使ってみるということが現状であると考えているが、段階的に使えるようにすることが必要と考えている。具体的には3段階あると考えており、1つ目は操作ができる、2つ目はAIによって生成された情報を判断・修正ができる、3つ目は人がAIをいかに活用するか、業務全体を設計できるスキルであり、これは今後不可欠になると考えているので、このような内容も訓練内容に含んでリニューアルする必要があると考えている。

2つ目は在職者訓練の促進であり、私も中小企業の出身であるが、企業からすると促進したい一方でリスクリングをすると転職されるのではないかという懸念もある。それが中小企業にとって在職者訓練・リスクリングを促進できない又は促進をしづらい要因の1つだと考えている。これを解消するためには、評価制度やキャリアパスを整備し、訓練を受けた従業員が社内でどのように活躍し、どのような評価をされるのか明確にすることで解消できるのではないか。職業訓練と併せた企業への支援として、従業員が会社でキャリアを伸ばすことができると思えるような仕組み作りも併せて支援する必要がある。

3つ目がものづくり人材について、AI時代だからこそ伝統工芸などの属人的な技能の価値が再評価されるのではないかと感じている。ただ販路が問題で、仕事がないと技能の持ち腐れという話もあったが、どのように売るかということも検討する必要がある。技能だけではなくて販路の確保、ECサイトやSNSを活用し、デジタルマーケティングの支援等も行くと効果的ではないか。

他の委員からも複数発言があったが、共通する課題として広報周知の強化が必要。審議会の委員に就任するに当たって、これまでの取組を知ったが、会社員時代に知っていれば活用できたと思えるような制度があった。良い制度があっても届いていないことがもったいないので、広報活動における成功事例の可視化等にも取り組む必要があると考えている。

【K委員】

私からは3点申し上げる。

まず1点目は外国人雇用に関する部分。KPIで良い実績となっているが、要は5年前の視点が急激な変化に間に合わなかったことが原因で、今大きな変化があるところと言えば、外国人サポートデスクが昨年急激に増加しており需要もある。その中で注目したいのは留学生。特に資格外活動が兵庫県は多いというデータもあるがこの辺りが留学生。留学生向け合同説明会の参加者が昨年は710人であったが、令和7年が1,706人で1,000人増加している。参加企業や内定者数は大きく変わっていない。これから分析に

なると思うが、この辺りを時代に合わせる事ができれば伸びる部分だと考えているので、希望の持てる動きが出てくるのではないかと。

2点目は女性のキャリア形成の部分。資料6の職業能力開発を取り巻く環境の中のデータにもあったが、兵庫県は女性の有業率が3ポイント全国より低く、非正規率も3.5ポイント高い。この背景に何があるかと言うと、図表13で30代後半と40代前半で全国と比べても落ち込んでおり、40代前半で6.4ポイント低くなっている。ここで女性が仕事を中断することで、その後、労働市場に入ったとしても非正規になる。ここでのキャリア形成がその後のキャリアの大きな部分になると考えるためこの年代の方のキャリア形成をいかに考えるかということがキーになる。

3点目が、職業訓練の部分。「ものづくりオフィスワークコース」を設置し、特に時間帯を工夫し人気だということでも素晴らしいことだと思うが、それ以外のコースは、どの程度女性も入ることができるのか、女性が入ってその技能を習得した際に就職先があるのかが見えてこない。だから、女性が集まらない。そのコースを受講すれば女性もキャリアを積むことができるという成功事例のようなものがあれば女性が入ってくるのではないかと。また、会社からしてもその技能を持っているからといって雇用できるかどうかかわからないという懸念もあるのでは。例えば、本来重労働の現場であるがフォークリフトの資格を有していれば女性でも働くことが可能等、実は資格があれば働くことができるということを企業側へのメッセージにも込めることが必要だろう。

ハローワークに出しているだけでは集まらないので、先ほどもPRが大事だという言葉もあったが、例えば男女共同参画センター、そういったところではチャレンジしたい女性向けのセミナーがあり、ものづくりというキーワードを入れて職業訓練校に行けばこういったことができるという情報が届けば、手が挙がるのではないかと。色々な地方に行くがものづくりの経験や興味がある女性は多い。そこでキャリアが積めるのであればという方もいるので、そういったところへのアプローチや連携もどうかと。

【L委員】欠席のため事前聴取内容紹介

- ・施策の基本方向について、デジタル社会や外国人労働者の増加といった状況変化が踏まえられていて良い。
- ・鉄鋼業としては、ものづくり人材に危機感を持っており、ものづくりに関する訓練や育成を重視いただけるのはありがたい。
- ・取組案のリスキングにはメリット・デメリットがあると思うが、企業としては取り組んでいく必要がある。大企業等ではOFF-JTやOJTが多くのところできていると思うが、中小企業ではできていないところもあるのではないかと。
- ・職業訓練校の定員が満たしておらず余力があるならば、職業訓練指導員が中小企業に対して入り込んで支援するような体制があれば良い。
- ・子供の頃からものづくりに触れることは必要。ものづくり体験の機会を提供し続けていただきたい。トライやるウィーク等の機会も利用して、触れる機会を増やしてもらえたら良い。

【M委員】欠席のため事前聴取内容紹介

- ・施策の基本方向について、5本柱は必要なおところをおさえており、方向性としては異論はない。いかに実施していくかが課題。
- ・デジタル人材について、AI化が進むと事務作業が減って人は不要になるのに、働く人、経営者の双方が、危機感がないように思う。いかに危機感を持つかが重要。

- ・ AIを使用することができる人材が必要で、現在ではAIで経営計画を作成することができる。しかし、そのAIが作成した資料等を鵜呑みにするのではなく、内容をチェックできる能力がある人材が必要。そのような人材をいかに育成するかが大きな課題。その資料を作成した経験があればチェックするポイントがわかるだろうが、AIに資料を作成させるばかりでは、そのような経験がない人間がチェックする能力をどう習得するのだろうか。
- ・ ものづくり体験の機会提供や、職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成は重要。小学生等ものづくりへの興味や職業意識は小さい時からすり込む必要があり、高校生では遅い。
- ・ 皆4年生大学に進学しているがそれで良いのか。価値観は多様である方が良く、現場の仕事への価値観をどのように醸成していくかが重要である。

【N委員】欠席のため事前聴取内容紹介

- ・ 国の動向について、企業だけが能力開発を行ってきた時代から、個人でのキャリア形成や能力開発支援と変わってきており、引き続き支援を強化していく。
- ・ 企業任せではなく個人向けの支援を行っていく。
- ・ スキルの変化が激しく、技術と一緒に働くことが必要。変化が進んでいるところを追いかけて、見える化していくことが重要で、変化する技術と共存するためにスキルの向上が必要。
- ・ 個人のキャリア形成は企業主導からキャリアコンサルタントの活用型に移行し、キャリアコンサルタントの育成も行っていく。
- ・ 産学官連携し、地域で必要となるスキルや資格を認定する。そのスキルを見える化し、評価する方針。
- ・ 職能給が入ってくると変わっていく。資格や社内独自資格制度が担ってきたが、労使で協議して決めていくことが必要である。
- ・ 労働者には能力開発を企業任せにせず、主体的なキャリア形成を望みたい。

【O委員】

国の職業能力開発基本計画（案）の大きな方向性として基本的に3つ柱があり、考え方として「個別化」。皆様からの意見でも労働者個人への個別的な支援が必要になるケースが多いということで、その意味も含めて「個別化」。もう1つは「見える化」。可能な限り求められるスキルを分析し、提示して判断できるよう「見える化」をする。こうした「見える化」を大企業では自社の中でできる場合も多いが、中小企業には難しい場合もある。中小企業の方が多いことに鑑みれば、（案）では「共同・共有化」という言葉が使われているが、地域の中あるいは業界の中で共同で「見える化」を実現し、共有するといった方向性が指摘されている。「個別化」、「見える化」、「共同・共有化」という3つの視点での記述は、3月頃の基本計画最終案でも変わらないのではないかと。皆様の意見も、特に個別化ということに関していくつかあり、就労者・求職者の性格やニーズに合わせた支援が必要になるということ、企業内あるいは企業外においても、そこに努力を注入していくことが重要ではないかという指摘があった。

同時に、ミスマッチ等の指摘もある中で、仕事に関する情報をいかに伝えていくか。これに関しては職業訓練校に関する事又は労働施策に関する事の広報を強化する必要があるという意見もあった。今でも実施しているが伝わっていない。それを伝えて行くことが重要。

技能者の地位の向上について、現場の技能者の作業を具体的に示していくことが非常に重要ではないかという指摘。これは学生やこれから新たに仕事に就こうとされている方双方にとって重要なことだと考えている。最終的には様々な取組の効果を出す必要があるが、国の案でも求められており、県の次期計画においてもKPIを設定するので、効果については検証していかなければならない。ただし、施策によっては数字を設定しにくいものもありうるが、それをふまえた上で可能な限り目配りをして取り上げていくことが重要。

子どもにもものづくり体験をしてもらっているが、ものづくり体験の効果として望ましいのは、体験を経由して最終的に技能者になる人が増加するということ。その為にターゲットをどこに絞るか又は違った層にアプローチするか、結果が出るまでに時間がかかる取り組みであるので効果自体はなかなか測定できるものではないが、施策の中で取り上げて行くことが良いのではないか。

そして、県の施策の中で重要な部分は、これから仕事に就こうとする人たちもしくはキャリアを中断して次の仕事を考えている方又は転職を考えている方だけではなく、リスクリングも含めて企業内で新たな技術を習得したい方の職業訓練にも大きなポイントが置かれている。資料5の施策の基本方向2についてキャリア形成という言葉が出ており、就きたいと思っている仕事だけではなく、その仕事から発展してどのようにキャリアを作っていくかということも目配りをしていく必要がある。

そのためには、横山先生も仰っていたものづくりに女性の方が入っていくことになった時でもそうだが、仕事を通じて5年10年先にどのような技能を身につけ、キャリアを形成していくか、展望みたいなものが提示できるとより職業指導という面においては有効なものになる。

1つのやり方としては、キャリアというものは、色々な業種もあり、その中では企業別ひいては個人ごとに形成されることをふまえれば、国の案でも言及されているとおり、こうしたキャリア形成の実際に関する好事例を収集し、求職者だけではなく広く在職者も含めて提示をしていくことが重要。在職者訓練でも、例えば若い人の技能不足を理由とした在職者訓練もあるが、長い目で見て5年10年先にキャリアがどのように作るか、総じて企業の中で職業能力をどう高めていくかを見据えたOJTを含めた職業訓練は、事例の提示を通じてしか難しい。ぜひ県としては、企業、労働者代表、訓練校、委員の意見を基にしながらキャリアの好事例を収集し提示をして、労働者の能力開発のモチベーションに繋げていただけると良い。

皆様から重要なことを指摘いただいたが、県に対しては広報をいかにやっていくか、いかに強めていくか。さらに兵庫県の立場又は特色をどこに出していくか。能力開発は最終的に企業の現場又は労働者個人の場で行われるので、兵庫県の企業の方、労働者の方、県民の方の意見も参考にしながら県の施策に反映していただけたらと考えている。

【K委員】

教育委員会の懸念事項の1つに教員不足にどう対応していくか、そのために教員の負担をどう軽減するかということがある。職業教育について何とかしなければもちろん考えるが余裕がないのが現状だ。建設的なものにするのであれば、具体的なパッケージや、教員の負担軽減に関係するものであれば取り入れてもらえるのではないかと。例えば、中小企業に戻ってきて欲しい又は就職して欲しいということであれば、兵庫の中小企業の一覧を見ることができるサイトや、調べ作業に使える教材を提示したら高校生のキャリア教育のところで使ってもらえるのではないかと。大学で県外に出たり東京で就職

しても、サイトの存在は記憶に残るので、それを見てまた戻ってきてもらえるのではないか。少しは取り組んでいるようだが予算等の問題があり難しい状況なのかもしれないが。

先生が楽になる方法を提示すれば進んでいく。プラスして委員から発言のあった「中二では早過ぎでその後が必要」という意見で、今の若い世代には自分たちの興味に応じて調べものをする探究の授業がある。そこに教材として協力するというアプローチをすれば高校側も乗ってくれるのではないか。各学校でその担当の先生がいてテーマに困っている。各高校へのアプローチで探究の授業を使うと興味ある子をピックアップできるのでは。

留学生の話も出たが、留学に来てる子は日本文化に強い興味があり、匠にも興味がある。私も文化体験科目持っているが、計画することは難しい。例えば2回午後の授業を使えば見学や体験ができるというパッケージがあれば良い。ゼミ活動では中小企業との連携もあるので入り込める。

販路という話もあったが、日本の伝統工芸を英語で発信・販売すれば反響があると思うので県でもサポートしていただければ。

【G委員】

先日、工業高校の校長先生と話があり、工業系はすぐ就職で大卒も不要と言われているが、企業からするとそうではあるが、普通高校では問題で、職業体験も取り組まれているが、企業の協力は得られないと教育委員会でも言われていた。そのあたりのマッチングが非常に大事で、インターンシップも就職に結びつく直接的なところが多い。

例えば県でもそのような情報の取りまとめや、成果の公開も検討いただければ将来の就職にも役立つ。若い世代にできるだけ兵庫県に残ってもらう必要がある。この勢いではすごい減り方になるのでよろしく願います。

【P特別委員】

私は兵庫労働局でハローワークを所管しており、職業訓練で県庁や民間の実施機関、機構と二人三脚のようにやらせていただいているので、委員からの意見は私としても参考になり、それを踏まえて実施していかなければならないと思うところがあった。

意見の中でPR、周知について言われており、行政が苦手なところだと考えている。その中で見える化という話もあり国の議論でも出ているが、情報を見える化していく必要がある中で、厚生労働省としてもjob tagというサイトで、この仕事はこういった業務内容であるとか、賃金がどのぐらいか、そういった情報を充実させていくために取り掛かっている。

これから予定をしているが、こういったスキルを習得するとどのぐらいの賃金に変わるか、スキルと結びつけた情報も入れていく話になっている。そうなれば訓練を選択する際に、このぐらいの報酬になるのではないかと、こういうところに就職してキャリアアップができるのではないかと道筋も見えて来ると思うので、PRにも役立つ。我々もそういうところを取り組んでいかなければならないと改めて感じている。

もう1つは私も感じているが、訓練を紹介する際に大事なことは、訓練をしてどうなるかという話。県内の訓練だと県内の企業に就職されることが基本になってくると思うが、県内企業のPRと密接に絡むと考えている。県庁を中心に県内企業のPRを進めていると思うので、最終的に県内のこのような良い企業に就職する道があつて、訓練を経ると近道になるという伝え方もあるのではないかと。

色々と考えさせられる意見が多かったので、今日の意見も参考に我々もより良い形に進んで行ければと考えている。

【Q特別委員】

私の方では、高齢業務と障害者業務及び求職者に対する総合的な支援をしている独立行政法人になる。特に職業訓練についてはポリテクセンターが現場であり、皆様の意見を現場でも感じているところ。

企業では人手不足が一番の課題になっていると考えている。思うように人材を獲得できない状況で人口減少が進み、さらに人手不足が加速するところでは、企業の生産性向上や、DXを推進する人材育成が大きなポイントになる。

中小企業から課題としてよく声があるのが、指導する人材不足、教える時間がない、教育後早期に退職をしてしまい残念ということであり、この計画を進めていく中で中小企業の支援が非常に重要と考えている。

主体的なキャリア形成については第11次兵庫県職業能力開発計画時から言われているが、訓練に入る際も本人が何をしたいか、何ができるか、求められているスキルは何かを考えて訓練を申し込むが、これは大事なことで、キャリア形成の支援の拡充は重要である。

職業能力開発施設は企業の人材育成や在職職者訓練及び離職者訓練が柱で、地域の求職者や求人ニーズに応じた訓練を実施している。また民間の力も借りてハロートレーニングを実施している。

多様な人材が活躍することが今後も必要になってくるが、先ほどからも女性の有業率が全国に比べて低いという話があった。高齢の業務でよく話が出るのは、高年齢の方は既に働くことができる方の多くは就業しているという状況で、これから労働力を得るには女性の活躍が不可欠で、そこを補うには女性の力が必要ではないかと考えている。

ものづくりの現場も入りやすい訓練と入りづらい溶接、機械加工という訓練コースがあるが、少数であるが女性も各科に入っており、その方がものづくりの中小企業の現場に就職すると企業に喜んでいただける。雰囲気が変わるところや細かな溶接については女性が丁寧に仕上げてくれる等、そういった好事例の発信をしていくことが重要と考えている。

労働局、兵庫県、一緒になってさらに広報に力を入れていきたいと考えているので今後もよろしく願います。

【能力開発課長】

委員から障害者校2校の施設老朽化の話があったが、説明のとおり障害者校は伊丹市と神戸市西区にあるが、両校とも施設の老朽化が進んでいる状況である。

伊丹市にある兵庫障害者職業能力開発校は国立県営の施設であり、施設は国が所有しているため所管する厚生労働省に老朽化対策を要望している。西区の障害者高等技術専門学院については、県所有の施設のため県で何らかの手立てをしていく必要があると考えており、手法としては修繕での対応、現地での建て替えがある。他に県所有の遊休施設への移転等が考えられるが、案内のとおり本県の財政状況は非常に厳しい状況でありその点も踏まえながらどのような対策が講じられるか、障害者の方の安全安心という視点を第一に検討を進めてまいりたい。

留学生向けの合同企業説明会の話もあったが、人数が増えた理由は主に専修学校の方の来場が要因となっている。神戸サンボーホールで開催しているが、キャパシティの関

係で出展企業は80弱が限界であり、昨年とほぼ同様の出展企業となっている。

また内定者数は減っているが内定企業数はほぼ同数であり、出展者の3割から4割を占めている状況で好評をいただいている。引き続き効果的なマッチングができるよう検討してまいりたい。

PRについては、様々なチャンネルを通じて成功事例の見える化をしながら進めてまいりたい。今後も委員の皆様の知恵を拝借したいと考えているのでよろしくお願いする。

【次長兼国際局長】

委員の皆様には大変熱心な議論を長期間にわたり行っていただいたこと、心よりお礼を申し上げる。職業能力開発という言葉の枠を超えて、幅広く多様な視点で議論をいただいたと考えている。

課長からも申し上げたが、成功事例等の見える化、そしてPRに関しては県の施策を多面的に絡み合わせる必要性があり、工夫1つで将来に向けた取組や人材の開発を進めていくことができると感じた。

本日頂戴した意見に基づいて文章の形にさせていただく。より見える化ということも含めた形で進めさせていただきたい。第12次計画に意見を取り入れたいと考えているので、引き続きご協力をお願いする。

出席者（委員関係）

委員（12名）

北畠 浩二	ゴム連合兵庫県協議会議長
堀 友実	電機連合兵庫県地方協議会
西脇 宏	兵庫県経営者協会事務局次長
谷口 幸史	兵庫県中小企業団体中央会専務理事
中村 恵	神戸学院大学名誉教授
横山 由紀子	兵庫県立大学国際商経学部教授
山脇 昭彦	兵庫県職業能力開発協会会長
中嶋 和秀	兵庫県技能士会連合会会長
大岡 豊	兵庫県専修学校各種学校連合会会長
大橋 恭子	阪神友愛食品株式会社代表取締役社長
上田 雅文	社会保険労務士
桑村 早織	社会保険労務士

特別委員（2名）

内藤 彰彦	兵庫労働局職業安定部長
柿谷 智子	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部支部長 兵庫職業能力開発促進センター所長