

令和4年度兵庫県職業能力開発審議会議事録

- 1 日 時 令和5年3月24日（金）13:15～15:00
- 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2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) 会長・副会長選任
 - (4) 審議「第11次兵庫県職業能力開発計画の取組状況について」
 - (5) 報告「公共職業能力開発のあり方について」
 - (6) 閉会

（以下、審議資料説明終了後から）

【 委員 】

2点質問する。

1点目は資料2「第11次兵庫県職業能力開発計画に基づく主な取組」P3の2(3)①「ものづくり体験館における一流の技能者による実演と体験指導」について。来年度は、(中学生に加えて)新たに高校生に「ものづくり体験学習」を実施することになっている。ものづくり体験学習はスタートして10年。指導する方は、ひょうごの匠や兵庫県のものづくり企業OBの方である。高校生を受け入れるとなると、量・質ともに補強すべきだと思うが、どのような準備をしているか伺う。

2点目は、同資料P4の3(1)イ⑤「女子学生を対象とした就職活動前から企業研究に取り組み機会の提供やキャリア相談」について。女子学生が、就職活動前からライフプランを考慮したキャリアプランニングに取り組むということだが、具体的にどれぐらいの期間、どのような形で企業と関わるのか、インターンシップとどこが違うか等、施策の概略を教えてください。

【 事務局 】

1点目については、今年度、産業労働部で若手職員が政策課題を研究する取組を行ったが、その研究の一つがものづくり体験館の体験学習についてである。研究では、さらなる充実が必要で、より職業選択に繋がるようにするため、高校生へ対象を拡充するという提案が出された。技能士団体の皆様からも、後継者不足の中で、より実践的な職業体験を希望する声が多々あったことから、高校生への対象拡大を決めた。

体験学習の中身は、技能士団体の皆様と相談し、また一方で高校生のニーズをつかみながら、具体的な方法について早急に検討していく。

【 事務局 】

2点目については、県内36大学及び近隣府県の大学の女子学生が参画し、女性が働きやすい企業の研究を行っている。女子学生が研究テーマ毎にグループをつくり、有識者からのアドバイスや企業の人事担当者との対話を通じて、ライフプランニングを考えている。半年程度研究を行い、その成果発表会やフォーラムも開催している。ま

た、個別のライフプランニングへの支援も行っている。この事業はこれまで女性のみが対象であったが、来年度は性別を問わず実施する。

【 事務局 】

この事業について補足する。まず神戸経済同友会等を通じて協力いただける企業を募り、テーマは企業にも考えていただく。サービスの提案からワークライフバランスなど、様々なテーマが出てくる。参加する学生が、どのテーマで企業研究がしたいか意思表示したうえで、グルーピングする。人事担当者だけでなく、実際に現場で働いている若手社員との交流や意見交換を行いながら研究を進めていく。学生には、特に社員との意見交換を通じて、自らの働き方を考えてもらっている。

副次的な効果として、企業からは、ワークライフバランス重視や、SDGs 重視など、女子学生が考えていることが分かり参考になるという声をいただいている。最後には神戸経済同友会の幹部の皆様と座談会をする。

女性が働きやすい環境を作るためには、男性の方が変わっていかねばならない。よって、男性も女性もそれについて考える場を設けたいという思いがあり、来年度からは性別を問わず実施する。

【 委員 】

コロナ禍でいろいろな事業が縮小したり実施できなかったが、状況も変わってきたので、まず元に戻してしっかり実行いただき、そのうえでの評価が必要だと思う。

学生がものづくりを体験する機会には、その仕事が社会にどう貢献しているか考えたり、DX（デジタルトランスフォーメーション）やカーボンニュートラルなど新たな課題がでてきているので、それらも含めて入り口の知識を意識しておく、会社選びの選択肢が増えたり、働きはじめてからの意欲に通じると考える。

【 委員 】

体験学習は、教え手の方達が変わっていくなかで、どういうことを子供たちに伝えていたかということがとても重要である。ノウハウは十分継承されているのか。

【 事務局 】

ひょうごの匠の認定を行うなど、教え手の確保については技能士団体連合会に協力いただいている。講座のアンケート結果を、指導者にフィードバックして参考にしていただいている。

【 委員 】

ものづくり大学校での体験学習については、我々がものづくり大学校に行って、中学生に、ある程度技術を教えている。この中学生のときに感じたものづくりの楽しさを、就職する時まで心の中に持っているのかなと少し疑問があった。しかし今回、対象を高校生まで拡大するとのことで、非常に期待しているし、嬉しく思う。

職人が非常に少なくなっている我々の団体からすると、高校生はまず即戦力になる。また、高校生なら「これ面白いな、これやってみたいな」ともう自分で決められる。

高校生のものづくり体験を支援するにあたっては、中学生と高校生ではレベルが違うので、各団体には、今までの中学生と同じ内容ではなく、レベルの上った高校生

ができるようなものに改良するよう依頼している。

少子化に伴い、職人になろうという若い人が少なくなっている。後継者がいないと、今の技術を次に伝えられない。この体験学習が少しでもそのきっかけになればいいと思う。

【 委員 】

非常によい活動をされてると感じながら聞いており、引き続き活動を続けていただければと思う。

現在、IoT、ビッグデータ、AI など、そういった分野の技術者が不足していると感じているので、特にこれらの分野の人材育成に取り組んでいただきたい。

【 委員 】

1点目は、県下にたくさんいらっしゃる就労の可能性のある方にとって、こうした公共（国や県）での能力開発が行われていることは、可能性にとどまらず、就労してみようという意欲に繋がることから、非常に必要なことだと感じる。

民間事業者は多様な訓練ニーズに対応することは可能だが、一事業者がニーズの最先端を走り抜くというのはなかなか難しいと考えている。公共の能力開発が、地域や企業ニーズの把握、訓練内容の見直しを継続して行い、モデルになっていただくことは、民間事業者にとっても心強いことである。また、課題のあることも公表いただけると大変助かる。

2点目は、障害者雇用の視点から。特例子会社の管理者と話をすると、法定雇用率を上げるため、特定子会社や親会社での障害者の雇用が増えていくと予想されている。こうした中、就職した後の訓練へのニーズが、量的に非常に増えてくるのではないかと考えている。

【 事務局 】

就労に繋がる取組ということで評価いただき、御礼申し上げます。

公共と民間事業者との役割分担については、のちほど訓練校5校のあり方について報告させていただくが、ものづくり分野において大きな装置や専門的な指導体制が必要なものや、きめ細かな対応が必要な障害者の方への訓練については直営で施設内訓練に取り組む。一方で、IT、介護、事務・経理等、民間等が十分に実施しており、どちらかという民間が進んでいる部分については、いわゆる委託訓練という形で、公共訓練の中で民間に依頼して実施する。しっかりと役割分担していきたい。

障害者雇用については、法定雇用率（障害者雇用率）が上がっていくということと、今回の障害者雇用促進法の改正では、「障害者雇用の質の向上」が挙げられている。具体的には、事業主が、障害者の従業員に対する職業能力の開発についても努めていかなければいけないという趣旨で法改正されている。我々としても、障害をもつ在職者の能力開発について一定の取組ができないか、障害者校2校で現在、検討を進めている。具体的な取組が決まれば、ご協力・ご支援いただきたいので、よろしくお願ひする。

【 委員 】

まずは様々な取組をいただき、県の皆様に感謝申し上げます。

冒頭で、産業労働部長から人手不足について、会長からは歴史的な賃上げについて

話があった。おそらく物価高だけではなく、人手不足ということで人材の獲得競争という大きな背景があると思われる。

私の所属している企業においても、グローバルかつデジタル分野で活躍できる人材が不足しており、人材の獲得競争が厳しい状況である。

一方、グループ会社の介護会社においても、介護職員の人材が不足し、事業運営自体が厳しい状況で、働く側の方に負担がかかっている状況である。

やはり人手不足が一番大きな課題ではないかと考えている。県が実施しているこの一つ一つの施策が、人手不足の解消に繋がったかどうかを、ぜひ改めて検証いただきたい。

【 事務局 】

人手不足の解消、人材獲得への支援は、産業労働部全体での大きな課題と捉えている。それは職業能力開発校だけで決して解決できることではない。職業訓練校は非常にいい就職率であるので、その他のあらゆる施策を動員するというのがまず一つ。

来年度、第一歩として力を入れていこうとしているのが外国人留学生。高度外国人と企業とのマッチングに踏み込む。おそらくコロナ後に、技能実習生の制度も改正され、特定技能も増えてくると予測している。留学生に対するマッチング支援や、さらに、高度人材だけではなく特定技能の方へのスムーズなマッチングによって、どれだけ人手不足の解消に役立てるのか検証していきたい。

もちろん女性活躍、障害者雇用にも引き続き力を入れていく。基本は全方位あらゆることに取り組んでいく。まず戦略的に進めていくのは、来年度は、高度人材などの留学生。その先は外国人労働をどれだけとり入れられるか検証しながら進めていきたい。

【 委員 】

女性活躍は、弊社でも大きな課題である。グローバルベースでは女性の管理職率が30%以上あるが、日本国内では、まだまだ男性の管理職比率が高い。そこで、女性活躍を進めていく様々な施策を行っており、障害者雇用にも取り組んでいる。

【 委員 】

デジタル人材の確保は、なかなか日本だけでは難しそうだという印象だが、現場感覚としてはどうか。

【 委員 】

圧倒的に海外の人材が多い。海外にデジタル関連子会社を作るなど、グローバルベースで行っている。コミュニケーションがとれるよう、日本での採用も外国人採用の比率が高くなっている状況である。やはり英語ができないとコミュニケーションがとれないので、それができる人材を確保するのが、競争になっていると感じる。

【 委員 】

大学、大学院、専門学校と連携して高度人材を育成するという説明があったので、専修学校・専門学校としては有り難い。手に職をつけて社会に送り出すのが基本だと考えているので、この資料に書かれている多分野において、私ども学校の中で対応できることがたくさんあるのではないかと楽しみにしている。

少子化の中で、専門学校自体も、リカレント、リスキリングに力を入れる学校が徐々に増えてきているので、情報共有していきたい。一方で、企業等との接点が少し薄いように感じている。マッチングのこともあり、そういう場が今後できれば有り難い。情報共有、提案等を積極的に行わせていただきたいと思っているのでよろしくお願ひする。

【 委員 】

私がかかわっている分野である、資料2「第11次兵庫県職業能力開発計画に基づく主な取組」P4の3(1)イ③の就業継続支援について。今年度「介護と仕事の両立」というテーマで、個人の女性向けにセミナーを何度か開催させていただいた。参加者には、既に介護を抱えて離職されている方がかなり多くいらっしやった。実際に両立を図ろうとしたが、企業の中に両立する仕組みが整っていなかったり、継続して働きづらい状況になりやめてしまった人がほとんどだった。

一方で、ひょうご仕事と生活センターの外部専門家として企業側からも話を聞くと、社員が介護に対峙した時に両立できるような取組を企業として推進していこうとしているが、働きづらくなったとき、いかに働き続けられるようにするかの支援に苦慮されている。

企業の中で継続就業が叶えば、その中でサポートが受け入れられるが、離職した女性の方々の声を聞くと、「フルタイムで働ける状態ではないので、受け入れてもらえる企業は無いのでは」と思っているようだ。人手不足の中で、少しでも来てほしいと考えている企業もたくさんあるのに、なかなか結びついていない現状がある。なんとか結びつける取組があればと思う。

【 委員 】

特別支援教育にかかわってきた。保護者の一番大きな悩みは、小さいときの悩み等が大きくなるにつれて変化してくるが、小学校6年ぐらいになると、「この子の将来」を考えることが多い。どこか相談できる場所にと、まずは身近なところに相談するが、どこに相談しに行っても、なかなか「この子の将来」を見つけない。そのような保護者の方に、たまたま県の職業能力開発校の話をした。あまりご存じではなく、「県でそういう事業をされているのですか」と言われた。そして、「少し、肩の荷がおりたって言うとおかしいけれど、頼れるところがひとつ増えたような気がします。」と仰った。本当に一つの光になる。こういう施策が大事なのだと思う。

また、特別支援教育を受けている方に届くような、広報活動やPRをもっとしていただきたい。分厚い冊子だと見にくいですが、今日いただいたような資料は大変見やすいので、障害者や特別支援学校の方が分かりやすい資料でPRいただければと思う。

【 委員 】

政府のデジタル田園都市国家構想などでは、DX（デジタルトランスフォーメーション）やGX（グリーントランスフォーメーション）がトレンドとなっているが、県立校やポリテクセンターが実施するものづくりは、特に機械や溶接、電気などの基盤産業の堅持と人材育成が重要だと痛感している。

しかしながら、少子高齢化が進展する中で、生産性向上を担える人材の育成、高度人材の育成が急務となっていることから、県立校のあり方の中でしっかりと検討し、それに対応できるよう整備いただきたい。

【 委員 】

本日は11次計画のフォローということだったが、実績は概ね順調であるし、また必要な拡充・改善、或いは見直しがしっかり考えられていると感じた。人への投資については、総理もよく言われているが、人材育成は本当に重要な課題と認識している。私どもとしても、11次計画を踏まえて、県をはじめとした関係機関と連携をしながら、人材育成と、そして育成された方々のマッチング等にもしっかりと取り組んで参りたい。今後とも引き続きご理解ご協力をお願いする。

【 事務局 】

皆様には熱心にご議論いただき御礼申し上げます。いただいた意見を踏まえて、しっかりと職業能力開発計画を実効あるものにしていきたい。

今日、大きなトレンドとしては、人口減少下で、これから人手不足が慢性的に続いていくということが我々の直面する大きな課題である。

そういう意味で、一人一人の能力を開発してレベルを上げていくことと、あらゆる働ける可能性のある人の社会参画を、可能な限り進めていくことが雇用面での課題。これに合わせて、経営面からは、DX、GXという徹底的な効率化も進めながら、資本をより集めていくというか、M&Aとかそういった資本も含めながら、規模の適正化を図っていくということを相対的に効率的にやらないと、なかなかこの難局を乗り切っていけない。

引き続き皆様それぞれのお立場でこの計画の審議会を通して、適切なお意見を賜りたい。兵庫経済が持続的に安定した雇用創出を図りながら、成長していけるよう我々も尽力したいと思っているので、会長はじめ先生方には引き続きのご指導をよろしくお願いする。

【 委員 】

美は細部に宿ると言うが、最終的にいろいろな事業をしていく中で、その事業のコンテンツがニーズに合っているかどうか、或いは教え方がいいかどうかというところに、能力開発は非常に関わってくると思うので、その点についても、皆様方のご協力とご努力をよろしくお願いする。本日はいろいろとご意見を賜り御礼申し上げます。それでは議事としてはこれで終了させていただく。