

令和4年度第1回
三重県職業能力開発審議会
開催結果

令和4年 10 月 17 日(月)

1 開催日時

令和4年10月17日(月) 10時00分から12時00分まで

2 開催場所

三重県立津高等技術学校 管理棟2階会議室

3 出席者

【学識経験者】

松本 金矢 会長 三重大学教育学部 教授
兼松 秀行 委員 鈴鹿工業高等専門学校 特命教授
中野 和代 委員 一般社団法人三重県障がい者就農促進協議会 代表理事

【事業主代表】

西尾 篤 委員 株式会社松阪鉄工所 取締役経営管理部長
玉木 信介 委員 三重県鐵構工業協同組合 理事長

【労働者代表】

佐橋 洋一 委員 JAM東海 オルガナイザー
奥川 英雅 委員 三重県建設労働組合 執行委員長

【特別委員】

石川 裕樹 特別委員 三重労働局職業安定部 部長
吉本 卓弘 特別委員 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
三重支部三重職業能力開発促進センター 所長
野呂 幸利 特別委員 三重県雇用経済部 部長
河 治希 特別委員 三重県立津高等技術学校 校長

※欠席委員

学識経験者 杉浦 礼子 名古屋学院大学商学部 教授
事業主代表 世古 直美 委員 三重県中小企業レディース中央会 副会長
労働者代表 藤岡 充昭 委員 日本労働組合総連合会三重県連合会 事務局長

【事務局】

県関係部局職員等 10名

4 議題

【議題1】三重県の職業能力開発に係る事業の実施状況及び方向性について

【議題2】三重県立津高等技術学校の普通課程の見直しについて

5 議事録(発言要旨)

【議題1】三重県の職業能力開発に係る事業の実施状況及び方向性について
(事務局 三重県雇用経済部雇用対策課 坂井課長から資料1に基づいて説明)

○ 今後の事業の進捗管理について

【松本会長】

- ・ (令和2年度をもって終了した)「三重県職業能力開発計画」との進め方の違いは何か。

【雇用対策課 坂井課長】

- ・ 同計画では、細かい取組まで含めて5年ごとの目標値を定めていた。今後は現在議会に提案している「みえ元気プラン[案]」で管理するとともに、細かい取組については、国と共に作っている地方職業能力開発計画で管理していくこととした。

○ リスキリング(学び直し)について

【西尾委員】

- ・ 県として学び直しに対応する発言が知事からあったように思うが、高齢者や離職者に対する学び直しについて、“職業能力開発関係”としては受け皿を用意するのか。

【坂井課長】

- ・ 高齢者に対しては新しい職場のマッチングや課題の把握を行っているが、彼らが「新たに学びたい」という場合は、ハローワークを紹介して資格を取得してもらうことなどを考えている。
- ・ 離職者に対しては、県の「おしごと広場みえ※1」でキャリアコーディネーターと必要なサポートを行っている。
- ・ まとまった“受け皿”ではないが、求職者・企業どちらに向けた支援についても、多くのメニューを持つハローワークと連携していきたい。

【西尾委員】

- ・ 社内でスキルを高めて定年を迎えた方が再雇用となる場合、企業としては、彼らをどう支援していったらいいか。従業員に70代までいきいきと働いてもらうためには、行政任せではなく企業も努力しなければいけない。行政で考えていることがあれば、参考にしたい。

【野呂特別委員】

- ・ リスキリング(学び直し)には、「社内で従業員が長く就業するために必要なもの」と、「従業員がその会社を辞めて新たな出発をするために必要なもの」の2種類あるが、今は位置づけが曖昧。
- ・ 企業としては、「自社のためにやる」のか、「従業員個人のためにやる」のかという2つの視点がある。職業能力にこだわらず、高齢者がリタイア後に社会に貢献するなどであれば、民間で学ぶ場を提供してもらってもよい。それも含めて、企業にお

ける学び直しについて国は支援する方向であり、我々も何らかの支援を考えていきたい。

【河特別委員】

- ・ 津高等技術学校内の「人材開発センター」では、在職者向けの訓練をやっている。これまでは一律の内容だったが、昨年度、企業から相談を受けて期間・内容を調整し、オーダー型の訓練を1件実施した。今後も、当施設内のいろいろな設備を利用しながらやっていきたいので、ぜひ相談してほしい。

○ 高専について

【兼松委員】

- ・ 資料(3ページ「令和5年度に向けた課題と取組方向」)の記載は“企業や大学の協力を得て”となっているが、高専は地域貢献が絶対命題なので、高専も協力機関に含めてほしい。また、記載する際には、差し支えなければ「大学等」ではなく「大学・高専」と明記いただくか、「高等教育機関」としていただきたい。

○ 若者の県内就職と早期退職について

【奥川委員】

- ・ 建設業界では、職業訓練以前に人材不足が問題。長年スキルを身につけても将来が見通せるような収入がないので、子に跡を継がせる者も減り、若手が入職してこなくなった。
- ・ 人材育成を行っている下請業者に持続した仕事がないので、人材育成もできていない。まして職業訓練校に入れるのは負担が大きく、結果として訓練校も入校生が減ってつぶれる寸前。人材をどうしていくかが建築業界の一番の問題。
- ・ 将来を見通せるような何かを施策に盛り込んでいただきたい。公共工事においても県に以前から要望はしているが、下請けの賃金が上がらない仕組みになっているので、検討していただきたい。

【玉木委員】

- ・ 建設業界について、奥川委員のご意見はそのとおり。新規入職者は研修のために全国から集めても20人以下などという状況で、定着率は把握できていない。
- ・ 国からは賃金3%アップや週休2日制を求められているが、ダンピングするゼネコンもいる中で賃金アップは困難であり、週休2日制については我々が実行したところで職人は生活できないため別の現場に行っていて働いている。まずは下を固めて、全国一斉にやっていかないとうまくいかない。

【中野委員】

- ・ 高校では、進路指導担当が地元企業を回っても、高校生に見合う就職先が見つからず苦慮している。小学校からキャリア教育をしても、結果として県外に就職してし

まっている。働くことについて子どもたちにどう伝えるか、進路指導担当教員のスキルアップが課題。教育委員会とタイアップして、県全体の労働力確保のために、横断的・計画的にやっていく必要がある。

- ・ 障がい者や若者の早期退職が多い。辞めたあとのフォローが追いつかず、中にはひきこもってしまう子もいる。離職者訓練や相談機関の存在があまり知られていないので、さらに周知が必要。

【坂井課長】

- ・ 「おしごと広場みえ」では就職相談だけでなくキャリアコーディネートもやっているが、その存在がきちんと伝わっていないことを実感している。
- ・ 今でも高校卒業時にはアナウンスしているが、成人式などで地元に戻ってきた人に対して、県内での就職だけでなく転職に関する相談場所としてもアナウンスしていきたい。
- ・ 「人事交流ねっと※2」で、企業の若手の人事担当を集めてセミナーやグループワークをやっており、悩みを相談しあう場を設けているため、今の問題についても学校と連携しつつこの場を活用していけたら。

【玉木委員】

- ・ 早期退職した学生は、辞めたあとの希望・展望をもっていない子が多い。相談できるような人間関係づくりを学校でしっかり教育するのも大事。

【高校教育課 岡係長】

- ・ ここ数年は、県内就職の割合は増加傾向。昨年度は約 88%が県内。コロナの影響も一因かと思う。県立高校なので、どうしても教員の異動はある。また、進路指導はベテラン教員が担当する傾向もあり、それでノウハウも薄れてきている。そこで、県教育委員会として「就職実現コーディネーター」を 14 名置き、就職に関する困りごとに対して、生徒だけではなく先生への助言もしていただき、その中で進路指導のノウハウ継承の取組も行っている。

【佐橋委員】

- ・ 学校の先生が、ものづくりの現場をあまり知らない。何を作るかという以上に、やりがいがある何か説明できないので、入職したいと思わせるものがない。自分たち労働組合が出向いて、やりがいを積極的に発信する施策があれば取り組んでいきたい。
- ・ (資料 4 ページ) 津高等技術学校普通課程の定員を充足させるにあたっては、各課程のやりがいや学べる内容についてアピールできているか、具体的に「面白そう」と思わせるものになっているかが重要。
- ・ 収入面について、職業能力開発校の卒業生はある程度技術を持った子として加点し、初任給を上げていただくのはどうか。企業が厳しいのであれば、期間限定でもいいので行政が補助金を出して企業が取りやすくする等の施策をご検討いただきたい。

【野呂特別委員】

- ・ 建設業に関わる諸問題については、県として要望もいただき、十分承知している。日本全体で賃金が上がっていない状況については何ができるか考えていかなければならないし、建設業の構造の問題についても検討していかなければならない。
- ・ 進路指導担当のスキルアップについては、10社ほどで構成される松阪の航空機のクラスターは、学校の先生を招いてインターンシップのようなことをやっている。先生が企業の研修を受け、わかったうえで進路指導をやっているのでよく入職するし、定着率も高い。教育委員会だけでなく企業側も努力することが、企業自身のプラスになる。複数が組むというやり方もある。
- ・ 早期退職者については、「おしごと広場」において、様々な取組を続ける。アナウンスの方法など今までの取組をゼロから見直している。
- ・ 津高等技術学校の卒業生採用に対する補助金について。県が学ばせたうえに、さらにインセンティブをつけるというのは、今の考えには無い。ただ、せっかく勉強した方が低い給料というのは非常に問題があると思うので、どんなことができるか考えていきたい。

【石川特別委員】

- ・ 国では色々な助成金メニューがある。社内のリスキリングを対象とした「人材開発支援助成金」や、雇用面では「トライアル雇用助成金」など。ハローワークに相談していただければ、提案ができる。
- ・ 早期退職の大きな一因は、一人で考えてしまうこと。ハローワークは、就職後も支援する方針。土日に開庁しているところもあるので、従業員の方にもハローワークの案内をして活用していただきたい。

【松本会長】

- ・ 若者の早期退職者が多いことについては、潜在的に「発達障がい」が隠れているのではないかと。他部局等と連携し、職業能力という形ではないフォローが必要。大学でも研修等を行っているし、採用側にも理解が必要。

【議題2】三重県立津高等技術学校の普通課程の見直しについて (三重県立津高等技術学校 河校長から資料2に基づき説明)

【兼松委員】

- ・ メタルクラフト科の入校者が少ない。金属加工分野は人材が枯渇しているが、人材の供給（修了生の数）について問題は生じていないか。

【河校長】

- ・ 企業のニーズは高い。毎年修了生が減ってきているので、満足してもらえる人数を輩出できていないのが課題。

- ・ 訓練生は、やるうちに金属加工の面白さが分かってくるので、入校者の少なさについては食わず嫌いなどところがあるのかと思う。そのため、1年目でものづくりの基礎をしっかりと学んだうえで、自分の好きなどころへ進んでもらうほうがいいのかということで、見直し案を考えた。

【玉木委員】

- ・ 趣旨はよく理解できるが、大学の学科名等でも「建築土木」という名称が消えて業種が見えなくなっているように、（津高等技術学校の見直し後の）「産業技術科」という名称は範囲が非常に広いので、入ったあとにミスマッチが生じる危険性が高いのでは。

【河校長】

- ・ 今回提示した見直し案は、2年間の普通課程。本校では、これとは別に短期課程の離職者訓練をやっているが、そこに令和5年度から「アーキデザイン科」を新設する。最近、建築のデザインをやりたいという声が寄せられている。特に女性の進出がすすんでいる。今年度、入校者を募集する。先月1回募集した段階では、3名の応募があった。ほかにも、短期課程の中でCADの科があるが、最近、女性、特に子育てが終わったくらいの主婦の方が説明会にたくさん来て、入っていただいている。建築の現場ではないが、デザイン系のニーズはある。
- ・ 住宅リフォームの短期課程も昨年度から設置したが、そこにも女性が入っている。リフォームの求人が多いようで、離職者向けにはその時々々のニーズに応じて設置していこうかと考えている。

【玉木委員】

- ・ 建築は「意匠（デザイン）」と「構造」に分かれるが、ニーズが高いのは前者で、後者はどんどん減っていったのが現状。

【佐橋委員】

- ・ 見直し案の「ICTエンジニア科」は、時代のニーズに合っている。就職先として想定されるICTユーザー企業の社内SEは、一般ユーザーや専門業者とのコミュニケーションで苦勞するため、実技にコミュニケーションを取り入れるべき。
- ・ 見直し案の「産業技術専攻科」においても、今後は製造現場に必ずICTが活用されることから、課程の見直しの中で、ICTに関わる技能を取り入れるべき。

【河校長】

- ・ ぜひ参考にしたい。

【松本会長】

- ・ 2年間でやっていたカリキュラムを1年ずつ区切ることは、現実には資格を

取得するにあたって、もう少し早い時期に専門性を選択するような、たとえば1年ではなく半年後など柔軟なカリキュラムが必要ではないか。

【河特別委員】

- ・ 2年次に十分時間が取れるかという課題はある。そのあたりは、本当に企業が求める訓練内容になるよう、必要なものだけに特化して取り組みたい。また、2年間の流れもあるので、今後カリキュラムを考えていく中で検討していきたい。

【松本会長】

- ・ 学校の人材面でも急激な改革があると大変なので、弾力的な運用をしてもいいのでは。

【中野委員】

- ・ 2年次で専門内容を学べるのかが疑問。今は、科が別々で分かりにくいから人が集まりにくいという分析なのに、それを「産業技術科」という、さらによく分からない名前に変えて、高校生が集まるか疑問。高校の改革だと、例えば「農業科」だとよく分からないから、1年次から、動物がやりたい人と植物がやりたい人で分けたほうが、分かりやすくて人気が出た例もある。「ICTエンジニア科」はよく分かるので、そこに集中して、「産業技術科」は集まりにくいのではないかと。よっぽどPRの仕方を考えないといけないと思う。

【河校長】

- ・ 内部でもかなり議論した点であるが、実態として、本校の入校希望者は、自分の将来、仕事についてあまり意識していない子が多い。説明会を聞いても1つに絞ることができないので入校自体を辞退してしまう。だから、まず「ものづくり」を毛嫌いせずに勉強してもらって、その中で自分の適性に合った科を選んでもらう。入ってから半年ほど選ぶ期間を作るということも含めて検討した結果である。

【松本会長】

- ・ 進路がはっきりしない子が多いという意味では、「開拓する」というコマーシャルをすれば、マッチするのでは。

(以上)

※1 おしごと広場みえ

正社員の就職を希望する、学生から44歳（就職氷河期は、おおむね49歳）までを対象に、就職相談やセミナーなど、様々な支援をワンストップで行う場所。

※2 人事交流ねっと

県内企業が、雇用情勢が悪化した際に新たな雇用スタイルとして“雇用シェア”（在籍型出向や兼業・副業など）が選択できるよう、セミナーや情報提供を実施する「みえ雇用シェアネットワーク構築支援事業」を中核とした、地域単位で人事交流を行うネットワーク。