

平成29年度秋田県職業能力開発審議会の要旨

【日 時】 平成30年1月24日（水） 午後2時から午後4時まで

【場 所】 秋田市山王 ルポールみずほ2階 「ふじの間」

【出席者】 学識経験者：江島委員、高橋委員、夏井委員、丸山委員
事業主代表：雑賀委員、田村委員、堀江委員、山内委員
労働者代表：工藤委員、菅原委員
特別委員：森岡委員
事務局：石川産業労働部次長、高橋雇用労働政策課長ほか関係職員

【概 要】

- 1 開 会
- 2 秋田県産業労働部次長あいさつ
- 3 委員紹介
- 4 秋田県職業能力開発審議会会長選出
- 5 審議会会長あいさつ
- 6 議 事

（1）報告事項

- ① 平成28年度県立技術専門校の修了・就職状況について
- ② 平成30年度県立技術専門校の入校・選考状況について
- ③ 平成29年度職業能力開発事業の実施状況について
- ④ 平成30年度職業能力開発事業の実施計画について

（2）協議事項

平成30年度職業能力開発事業運営方針（案）について

始めに、報告事項①から④について、事務局から説明後、質疑応答を行った。

続いて、協議事項について、事務局から説明後、質疑応答を行った。

いずれも、出席委員から異議を唱える意見はなく、事務局が示した原案のとおり了承された。

質疑応答等の主な内容は以下のとおりである。

(1) 報告事項

- 現在、大館市には、秋田職業能力開発短期大学校と大館桂桜高等学校に建築系の学科がある中で、あえて鷹巣校に住宅建築科を新設する理由と、すでにある訓練科との違いを伺います。
 - これまで、県では、業界のより高度で実践的な技能者が必要というニーズを踏まえ、中卒課程を廃止し、高卒課程のみとすることを検討していましたが、現場から中卒と高卒の両課程を併設してほしいとの要望を受け、中卒課程を存続した上で、高卒課程を新設することとしたものです。

なお、秋田職業能力開発短期大学校は、同じ職業能力開発施設とはいえ、技術専門校より高度な職業訓練を実施しています。一方の大館桂桜高校は、学校教育法で定められた高等学校であり、より実践的な技術を学ぶ職業能力開発施設とでは、違いがあります。技能者が減っている中で、それぞれの機関の特徴を活かしながら養成を図る必要があると考えます。

- 「離職者訓練」の「民間教育訓練機関」とはどのような機関ですか。
 - 民間教育訓練機関は訓練を受託する業者を指します。

パソコン初級科については、実際にパソコンスクール等を実施している業者です。介護系職種の研修で一番多いのは、自社で介護関係の仕事をしている業者ですが、社会福祉法人もあります。医療事務科は、県内で唯一訓練を実施できるニチイ学館です。

介護福祉士養成科及び保育士養成科は、厚生労働大臣の指定養成機関である日赤短大、聖霊短大、聖園短大の3校に委託しています。

- 今年度後期の技能検定試験から実施された35歳未満の若年者の技能検定手数料減免制度により、受検者が倍増しているため、継続をお願いします。
 - 在学中の受検者に対する各高校からの周知について協力をお願いするとともに、高校等を卒業した受検者への周知に努めていきたいと思えます。

- 大曲校の電気システム科と建築施工科の県内就職率が低いようですが、その理由は何ですか。
 - 県内企業の求人が遅れる傾向にあることが要因だと思います。県内の建設会社で公共工事を行っている場合、翌年度の受注見込みがたってから採用活動を行います。が、県外の企業は早期の求人に努めています。1年の後期には内々定をもらう訓練生もいますので、早期に求人を行う県外企業に就職することが多くあります。

- 県内全体、特に建設業では、就職者が少ない状況です。県の施設として、県内就職が進むよう努力していただきたい。

→ 本県の最大の課題である人口減少の抑制のためにも、県が運営する技術系の養成機関として、修了生の県内定着を主眼に人材育成に努めたいと考えています。

○ 入校状況を見ると、事務系の訓練科に女性が多く、高卒の女性自身も事務系の就職を目指しているようですが、有効求人倍率は、事務系が低く、建築等専門的な分野は高いとのことです

そこで、技術専門校で、自動車業界や建築業界等人手不足分野での女性活躍推進に向け、専門的な資格を取得し、就職につなげる取組を進めてもらいたいと考えます。これにより、育児や介護等で離職した場合でも復職が有利になるとともに、少子化の中でも労働力の確保につながると思います。

そのためには、若い時期から、男女共同参画について、中長期的視点で考えることが必要だと思えます。技術専門校でも働きかけを行うべきと思えます。

→ 女性の活躍の場を広げることは、様々な面で質的な働き方の向上につながると考えます。そのため、学校教育の段階から、女性が事務的な仕事だけではなく、現場に出て働くことの重要性や意義を理解してもらうという取組がまず重要であり、受入側も、復職者への復帰プログラムを作成したり、訓練を行うことが重要です。職業能力開発はもちろん、各分野での取組により、男性女性双方が活躍できる社会を目指していきたいと考えます。

○ 建築分野では、設計のほか、施工やオペレータも含めた建設機械分野など女性の活躍する場が多くあります。また、現在、ものづくり分野では、職場の環境改善が進んでいるほか、工程の一部で手作業が必要ではあるものの、AIによる自動化が進み、プログラムで管理されている状況です。こうした状況への理解が進み、小・中学校の児童・生徒の父母のものづくりに対する固定観念が払拭されれば、女性が活躍する環境が広がると思えます。県だけではなく、学校でも今やらなければならない課題と感じています。

○ 建築関係の人手が特に不足しているとのことなので、鷹巣校の住宅建築科や建築工芸科の魅力をPRして、小学校・中学校の段階から建築関係に興味を持つような取組を考えてもらいたいと思えます。

→ 一部訓練科で、入校者数を確保できない要因には、現在、就職が非常に好調なため、進学より就職を選択する学生が多いことがあると思われれます。また、県北・県南地区の入校生が少ないのは、人口減少が最大の要因と考えています。

中卒者や高卒者が進路を選択する中で、技術専門校のような機関があることや様々な取組をしていることをオープンキャンパスやテクノスクールフェアなどの行事を通じ、伝えていきたいと考えています。

(2) 協議事項

- 在職者向け訓練ですが、1企業で行うことも、技術専門校に出向くことも通常の業務等があり、難しい状況です。企業が要望した場合、出前での訓練を行うことは可能か、また、これまでの事例やアプローチの有無を伺います。
 - 在職者訓練は1～2日間の短期の訓練ですが、業務の都合で途中欠席する受講者がいるとのことですので、県だけでなく、出前での訓練の実績があるポリテクセンターや秋田職業能力開発短期大学校と連携しつつ、より充実した訓練の実施を検討していきます。

- 住宅のリフォームを考えた時に、構造的な部分に加え、給排水・衛生設備などの配管のウェイトも大きいのですが、施工できる技術者が少ない状況です。
 - 県内で、住宅設備を指導する科は、男鹿工業高校のみで、県北や県南にはありません。学科の中に1つでもあれば付加価値になると考えます。他の学校等にはない訓練の実施により、県民のニーズに合った人材を育成してもらいたいと思います。
 - 鷹巣校、大曲校ともこれまで木造建築関係の訓練を行ってきましたが、現在の業界ニーズは総合的なリフォーム事業であり、水回り等にも対応できる技能者育成が必要だと思えます。
 - 配管も含めた総合的な技能の訓練には設備等も必要にはなりますが、今後、現状を認識しながら検討を進めていきたいと思えます。

- 大曲校の修了生の保護者の方から「こんなにいい専門校はない。定員割れしているのはなぜか。もっと皆に知ってもらいたい。PRしてほしい。」との要望を受けました。事務局だけでなく、我々も、ぜひPRをしていかななくてはいけないと思い、この場で披露させていただきます。
 - 非常に嬉しいお話です。3校の校長にも伝えながら、今後もがんばっていききたいと思えます。

- 労働局、ハローワークでは、県と連携しながら職業訓練について案内し、周知に努めています。技術専門校についても、ハローワークの窓口でPRしていきたいと思えます。
 - また、労働局では、人口の社会減抑止に資するための雇用対策を進める中で、とりわけ建設業界の人手不足解消に向け、高校1・2年生を対象に、県の地域振興局や関係機関と連携しながら、県内企業の職場見学会などの機会作りを行っています。さらに、若い世代だけではなく、保護者や教員の方に、幅広く最新の企業情報を知っていただく機会作りに取り組み、多くの若い方々の地元定着を進め、地域活力の維持に貢献したいと考えています。県からの協力をお願いします。