

平成24年度第2回秋田県職業能力開発審議会の要旨

- 【日時】 平成24年12月26日（水） 午後2時から午後3時45分
- 【場所】 秋田市 ルポールみずほ 3階「ゆりの間」
- 【出席者】 学識経験者：江島委員、佐藤委員、高橋委員、外山委員、中川委員
事業主代表：阿部委員、斎藤委員、坂本委員、柴田委員、田山委員
労働者代表：加藤（香）委員、加藤（忠）委員、菅原委員
高橋（夕）委員、竹谷委員
特別委員：渡邊委員、福田委員
（事務局）：関根産業労働部長、藤井雇用労働政策課長ほか関係職員

【審議会の概要】

- 1 開 会
- 2 産業労働部長あいさつ
- 3 出席委員の紹介
- 4 秋田県職業能力開発審議会会長選出
秋田県職業能力開発協会会長高橋昌一委員が会長に選出された。
- 5 出席委員の定足数の確認
15名中13名の出席 過半数以上の出席により成立
当審議会会長より議事録署名委員に田山順一委員、加藤忠浩委員が指名された。
- 6 議 事
 - (1) 協議事項 第9次秋田県職業能力開発計画（素案）について
事務局で各種報告や協議事項の説明を行ったことに対して、特に異議を唱える意見も無く、事務局が示した案を適当とする旨、認められた。
なお、主な質疑応答は、次のとおりである。
 - (2) 質疑応答
 - 第9次秋田県職業能力開発計画の概要と国の計画概要が似ているので、秋田県がどのような人材育成をしようとしているのか分かるよう、具体的な数値を入れればどうか。
→ 産業構造が大きくは変わらないので、基本的に国の計画と同様にした。県内の現状分析はしているので、もう少しわかりやすく作りたいと思う。
 - 事務職種の24年9月の有効求人倍率は0.23となっている。このような状況への対応がP16の2「雇用のセーフティーネットとしての職業能力開発の推進」となるが、求人・求職のミスマッチの解消では、具体的にどのような方法を考えているか。
→ 長期的な雇用のためには、産業を強くすることが基本としてある。求職者の傾向として、資格や技術を身に付けると就職しやすいというのが重要であることから、介護分野の訓練を多く実施している。
就職支援のための面接、カウンセリングや訓練期間中の企業実習などのカリキュラムが、求人・求職のミスマッチを解消している。
 - アンケート結果を見ると技術専門校の認知度が低いように感じる。入校生の確保に資するPRの仕方はどのようなものか。
→ 技術専門校では各学校を訪問し、パンフレットを配布するなど懸命に技術

専門校のPRをしているが、狭い範囲でしか周知できていない状況がある。

- 働くことを希望されている方の目線でなく、採用する企業の目線で職業訓練をアピールすることが重要だと思う。

事業所アンケートの「従業員の職業訓練に関する問題」では、時間や費用の問題がアンケート結果として出ていたが、事業所とのマッチングにより職業訓練を実施することで、職業訓練を希望する方が取り込まれていく流れができると思う。

- 事業所や仕事をされている方への職業訓練について、提供する側がもっとアピールしなければいけないと思う。

- 技術専門校の位置づけは単なる高校に行けなかった学生の受け皿にしかなっていない。企業側が訓練校を出た人をそれなりに優秀な人だと評価すれば、訓練校にも生徒が入ってきて、価値が上がると思う。高卒とどちらがレベル的に高いのか。

- 県内で技術系の学校が少ないので比較はできないが、専門学校などと同様と考えている。

- 事業主の方はどう考えているか。

- 生徒個人の資質もあるが、高卒も訓練校の生徒も技術に大差はない。やる気の問題だと思う。

- 自動車整備業界では、技術専門校から多くの学生を採用しており、技術専門校を高く評価している。

- 技術専門校との連携で、工業高校部会で行う「ものづくりコンテスト」で学生の技術指導などで協力をしてもらっているので、技術専門校の技能、技術レベルの高さは十分理解している。

多くの短大、大学で推薦枠があるため、高校生の進路として技術専門校は選択肢になりにくい。企業に対するPR不足だけでなく、高校生に対するPR不足もある。

- 大曲技術専門校のスカイツリーのように高い技術を持って学生を教育するといった、いい取組をしている。ものづくりについて、開発・提案し、地域貢献を含めた学校のPRをすることで、アピールの仕方が違ってくる。

- 効果的なアピールの手法を検討してみる。

- 商工会などを活用し、職業訓練を受けた離職者が、地元企業に就職しやすい環境作りが必要である。

- 離職者訓練は、訓練を受けている時から就職活動すること、出口との兼ね合いにより科目を設定していることもあり、就職率70%といい傾向にある。

- ジョブ・カード制度は、転職される方にはいい制度であるが、新卒者にとってはキャリアコンサルティングなど負担も大きく、どこまで浸透しているか疑問である。

- ジョブ・カード制度は、道半ばで浸透していないのが現状である。

- 認定職業訓練補助金の補助要件の緩和や技能継承の問題など関係機関と調整し、テコ入れが必要だと思う。

- 在職者の認定職業訓練は、地元に必要な職業訓練だと十分認識している。経営者の意見を聞きながら、進める問題である。