令和3年度秋田県職業能力開発審議会の要旨

【日 時】 令和3年9月7日（火） 午後1時30分から午後3時00分まで

【場 所】 ルポールみずほ 3階 「ふよりの間」

【出席者】 学識経験者： 江島委員、佐々木委員、佐藤（賢）委員、西野委員、山口委員

事業主代表： 雑賀委員、佐々木（正）委員、堀江委員、山内委員

労働者代表： 工藤委員、佐藤委員、進藤委員、菅原委員、三浦委員

特別委員： 橋委員

事務局： 佐藤産業労働部長、仲村雇用労働政策課長ほか関係職員

【概 要】

1 開 会

2 秋田県産業労働部長あいさつ

3 審議会会長あいさつ

4 議 事

（1）協議事項

第11次秋田県職業能力開発計画案について

協議事項について、事務局から説明後、質疑応答を行った。

出席委員からは多くの意見があったが、反対意見は特になく、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。

○ 大曲技術専門校の色彩デザイン科の資格取得目標には危険物取扱者やガス溶接技能などがあり、科の名称と訓練内容に乖離があるように思われます。

そうした技能を習得したい人と、デザインを覚えたい人に分かれるため、訓練生数に波が生じる要因にもなっているのではないのでしょうか。

→ 色彩デザイン科は訓練の内容が多岐に渡るため、入校後に希望と違ったと思われることのないよう、入校希望者に対し訓練内容を丁寧に説明するとともに、訓練生及び企業のニーズを把握し、より良い訓練が提供できるよう工夫していきたいと思えます。

- 専門学校や大学などでは、入学前に、何を習うことができるか、自分が学びたいことに合っているのかを考えてもらうため、オープンスクールなどを実施しています。実際に学べる内容を知ることができるので、ミスマッチ解消に有効だと思います。
- 鷹巣技術専門学校や大曲技術専門校の定員が引き下げられていますが、近年の応募状況からやむを得ないと思います。
しかし、秋田技術専門校の情報システム科の定員について、定員以上の応募があるにも関わらず、定員は変更されていません。これほどのような考え方からでしょうか。
- 情報システム科の定員はそのままとしましたが、簿記やパソコンなどの訓練を実施するオフィスビジネス科について、ICTビジネス科と改称し、ICTに関する訓練を拡充することで、情報関係の訓練の需要に応えることとしました。
- 新規学卒就職者の3年後離職率の推移をみますと、高校卒の離職率が下がった一方、大学卒は離職率が上がっています。この要因は把握していますか。
- 県が設置する「あきた就職活動支援センター」に相談に来た離職者の離職理由を聞くと、人間関係の問題のほか、仕事内容が希望と違うという理由も多くなっていることから、就職希望の企業の仕事内容を知ってもらうための取組も重要であると考えています。
また、人間関係については、若者のコミュニケーション能力の向上に加え、企業側がどうしたら若者が働き続けられるかを考えてもらえるようなセミナーを開催するなど、若者の職場定着に向けた取組を進めていきたいと思っています。
- ものづくりに関心を持ってもらうためには、小さい頃から、実際に作ることの楽しさを感じてもらうことが大切だと思います。
それがきっかけで、その職業に就きたいと思う子供達が増えるのではないかと思います。
- ものづくりが子供の頃の楽しい体験として残れば、将来の秋田の産業を支える技能者の育成につながると思うので、アフターコロナに向け、企業からも協力していただきながら、ものづくりの楽しさを体験できるような機会を作っていきたいと思っています。

- 県内の雇用情勢をみると、女性が多いと思われる事務系の有効求人倍率は低く、一方で男性中心のものづくり系の建設や電気は求人倍率が高いことから、ものづくり系の充足率を上げるために、女性にも活躍できるイメージを持ってもらえるような取組を、幅広く実施していく必要があると思います。
- 技術専門校に入校する女性も全体の2割を切る状況ですが、一方で、建築や製造などの現場では、機械化や省力化が進み、男女問わず仕事ができる環境が整備されてきております。
 今後は、企業の就業環境の整備と合わせ、ものづくり分野で女性が活躍できることをPRするとともに、訓練生も男女問わず確保できるような取組を進めていきたいと思っております。
- 「出産、育児、介護など労働者のライフステージに応じた切れ目のないキャリア形成」については、離職者ではなく在職者を対象としていますが、どのような内容でしょうか。
- これまで県で行ってきた在職者訓練は、各技術専門校に2、3日間集合して実施するものでしたが、これからは職場や家にいながら、訓練を受けられるような環境を整備していくこととしています。
 女性の場合は、これまで出産、育児、介護などで離職してしまう方が多かったのですが、離職せず休業中でも家から職業訓練が受けられ、スキルアップして復職できるような環境を作りたいと考えました。
- ものづくり分野の職業が人手不足なのは、興味があっても、身近にそのような職業に就いた先輩がいなかったり、イメージが先行して実際の仕事内容がわからないため、事務職や仕事が分かりやすい職業に就きたいと思われてしまうのも要因かもしれません。
 企業では、新入社員が出身校に戻り、自分の仕事を紹介するような取組を行っていますので、技術専門校でも同様に行ってみてはどうでしょうか。
 今はコロナ禍で県外よりもできれば県内で働きたいと考えている人が多いのではないかと思います。
- 高校や大学でも、職業観育成教育として、同様の取組を行っています。ただ、ものづくり分野などの職業よりは、今はAI関連など、目立って活躍しているような職業の人が多く、今後はものづくりなどの分野で活躍している人も積極的にお願いする必要があると思われました。