

平成 27 年度第 1 回高知県職業能力開発審議会小委員会 議事録（概要）

1. 日 時 平成 27 年 7 月 13 日（月）
2. 場 所 高知共済会館 3 階「藤」
3. 出席委員 【小委員会委員】
筒井早智子 吉野祐一 田鍋進 西岡良介 泉井安久
（敬称略・順不同） （5 名）
【オブザーバー委員】
大井方子 二宮久美 （敬称略・順不同） （2 名）

4. 内 容

(1) 現在の県における基本的な考え方

○事務局から、高等技術学校の役割や役割分担など、現在の県における基本的な考え方について説明。

○質疑意見等

(委員長)

ただ今、事務局から基本的な考え方について説明があったが、ご意見等いただきたい。

(委員)

弊社に今年度入社した普通高校出身者に対し、在職者訓練という形で柔軟に対応していただいた。短期間の在職者訓練もやってもらったこともある。これからも引き続き柔軟に対応をお願いしたい。

(委員)

他機関との役割分担について、中卒者対象の訓練もあるが、工業高校との役割分担はどのように整理しているのか。

(事務局)

工業高校へ行ける子は基本的に工業高校のほうへ進学している。何らかの事情で進学もしくは就職ができなかった方が中村校のほうに応募してきていると理解している。

(委員)

今、県外から移住の方が少しずつ増えている。そういう方で、これまでしてきた仕事でない職種を訓練を受けて就業しようという方については、この他機関との役割分担の中では、離転職者訓練というところになるのか。

(事務局)

基本的に、来られた方は離転職者訓練というかたちで、また短期訓練で就職へつなげていくケースが多い。

(委員)

なかなか難しいことだが、今後、介護を必要とする人が増えていくので、どうしても介護人材の育成が必要不可欠になる。その場合、今、いくつかある介護系の訓練で十分かど

うか、お聞きしたい。

(事務局)

介護初任者研修コースは、今年度定員が120名程度のコースを設定している。あと、介護福祉士の資格をとれるコースの定員は30名。

介護職は、朝倉の福祉交流プラザで、研修、人材育成、それから、就職支援について、力を入れてやっているの、ご紹介いただければ、そちらのほうで各種支援ができる。私も福祉人材は養成しているが、全体的に、福祉交流プラザで県社協がやっている。

(委員)

中村校は就職や進学ができない子が来ているという話があった。そうなってくると、少し設置趣旨が違ってくるのではないかと。そういう弱者の受け皿みたいなことではなく、もしかしたら、そういう趣旨を含むのかもしれないが、もともとの設置趣旨は技能者の養成というところなので、何か少しそこがずれてきてないのかなと思う。

むしろ、そういう働けない、進学もできない人の受け皿なんだ、受け皿として中村校を維持していくべきだというお考えなのか、お考えだったら、それはそれでいいと思う。

特に中村校の状況というのが少しどうなのかなと。設置趣旨と照らしてどうなのかなと思ったりするが、どうか。

(事務局)

中卒以上なので、高卒の方が来ていただいても結構だが、実際問題として中卒の方が多く、高校へ入試で行けなかった方が来ているというのが現状。本来、レベルを上げるために高卒の方達を入れていく必要もあろうかと思うが、となると、高校以外の専修学校であるとか、就職が決まらない、就職希望の方とか、行き先が決まらない方が2%くらい毎年いるので、どうしても、その受け皿の意味もやっぱり持っておかないといけない、そこらへんちょっとジレンマみたいなものがあるわけだが、現実問題そういう実態がある。

中村校については、前回の審議会においても将来的に不足が見込まれる建築分野の人材育成をしていきたいと思いますということがひとつあげられていた。

その中で、結果として中村校には中卒の方が多くおられるということを示し上げた。要はその中で将来不足されると見込まれる建築分野の方を育てていきたい、育成していきたいというのが今の考え方だと認識している。

(委員)

結果としてというのは、よくわかるが、どこか他に、本来行くべき、他に受け皿になるべきところというのはないのでしょうか。

受け皿というのは、就職先もなかった、進学先もなかったという方が中村校に結果として来ているということですね。そういう方達の本来あるべき受け皿というのは一体どこなんでしょう。

(事務局)

なかなか、そこは難しいところで、本来、どこが受け皿になるかというのは、その個々

の事情により異なってくる。

ただ、今日お話しさせていただいているのは、参考資料1ページ、職業訓練の基準というのがございますけれども、私共のほうで職業訓練という位置付けのもと、法に基づく職業訓練という中で、普通職業訓練、高度職業訓練、こういった中で人材を養成するというところで、高等技術学校を設置しているところ。その中で高知県にとって必要な人材ということで科目を設定してやっている。

先ほど言ったように結果は結果としてありますが、是非就職していただきたい、働いていただきたいという思いで、そういった方も迎え入れてやっているところ。

本来、その生徒さんがどこへ進みたいか色々ございますので、経済的なものとかいったことを含めて、高校もですね、普通科高校もそうですし、色んなところで低所得者に対する制度も入れてやっていますので、その中でのご選択というかたちでは考えている。どこが受け皿かというのは、私共も正確にちょっとお答えできませんけれども、できるだけ希望されるところで受け皿になりたいということで教育委員会も私共のほうもやっている。

(委員)

資料にある「高度な」と、地域産業の基盤となるものづくりにかかる技能者の養成の違いというのが、はっきりわからない。

要するに、工科大さんやポリテクカレッジさんや高専さんと、かなり重複している部分がありそうな気がして、どこをどう区別して、設置趣旨とかで違ってきているのかというあたりを教えていただきたい。

(事務局)

まず、技術者という方の考え方でございますけれども、いわゆる一定の資格を持っている、特に大学とか一定のところへ行かれて専門的な知識、能力をお持ちになられている方で、特に種々の複雑な問題などに一定対応ができる技量などを持たれた方というふうに考えている。

さらにその下には、一般のワーカーのように指示を受けた範囲内だけで作業をされる方といった大きい区分けができてくるのではないかなというふうに考えている。

(委員)

例えば、一緒にくっつけてやってしまうとか、そういうことは無理ということなのか。製造系の教育は、それなりに設備もかかるかと思う。設備が古くなってどんどん変えていくようなこともあった場合に、何かうまくくっつけたりできないのかなと思ったりするが、どうか。

(事務局)

工科大学やポリテクカレッジ高知さんなどは、どちらかというとその仕組みを理解し、論理的に解析する、そういった能力を高めていく部分を、座学を中心に研修をつまれている。

職業訓練施設の場合は、肉体を使った技を磨く部分を中心にしており、具体的に言うと、

同じ作業を反復、繰り返して非常に効率的にものを仕上げていくという、そういう積み重ねでの訓練を実施しており、カリキュラムは相当違いがある。

論理的な部分を学ばないわけではないが、例えば自動車の板金を2年間で習得するコースでは、2級、3級といった板金や塗装に関する資格を取っていくが、これは資格試験でテーマを与えられたものを決まった時間内で、より精度高く作り上げていくというのは、何十回、何百回と同じものを訓練の中で実際に作業して、知識ではなしにもう身に付けると。全てに、私共の訓練はそういったものが中心のカリキュラムでございまして、同じ技術系ではありますが、ある意味、課程は相当違ったものがあるというふうにご理解をいただければと思う。

(委員長)

この基本的な考え方の今後の審議方法等については、今まで5年に一度で、年1回程度の開催ということだったが、今後は年複数回の開催としていくことということにさせていただく。

(2) 高等技術学校の訓練科目・カリキュラム

○事務局から、業界団体へのアンケート調査などを基に、高等技術学校の訓練科目・カリキュラムについて説明。

○質疑意見等

(委員長)

ただ今、事務局から訓練科目・カリキュラムについて説明があったが、何かご意見等いただきたい。

(委員)

カリキュラムについて変更の予定はあるのか。

(事務局)

この委員会での議論などもふまえて、さらに微調整をしていきたいと思っているが、既に学校として、こういったご意見をいただく中で、検討を始めている中では、1年課程の配管科において、より多くの資格を取得できるように少しカリキュラムを広げてみてはどうかという検討を進めている。

具体的に今、検討しているのは、ガスや空調等の資格取得をさせているが、そのベースになる第2種電気工事士の資格取得はいかなものかという検討を進めている。

(委員)

アンケートの結果で、11団体が継続実施すべきというご意見だが、現状のままとか、何か詳細はないのか。その下、見直したうえで継続実施というのが2団体あるが、この11団体については現状のまま継続というふうに解釈してよいのか。

(事務局)

はい。

(委員)

5 Sの中のしつけという部分で、我々中小企業は好不調の波が結構ありますので、継続的に求人を採用していくというのは難しい。どうしても世代間の格差、段差ができてしまうということで、あまりそれが開くと、随分と年齢が違くと、よう怒らんで、叱るべき、怒る時に怒れないという、ちょっと遠慮が出て来て、それがひとつ困ったなというふうに思っている。そういうことがアンケートに何か出ていたか？

(事務局)

そういったアンケートは実施していないが、企業からはそういった声が多い事は認識している。

(委員)

ちなみに、高等技術学校ではそのところは、例えば挨拶から始まってちゃんとできているのか？

(事務局)

毎月、目標を訓練生に示している。4月のテーマは、毎年「挨拶をしよう」、月が変われば「整理整頓 ゴミを落とさない」、何か聞いていると、本校に入学する以前の話のように聞こえるかもしれないが、現在の入校者のレベルを考えると、そういった部分は徹底をまだまだしなくちゃいけない現状があるし、事業者の皆さんからも是非そういった部分を訓練の中で留意していただきたいというお声はいただいている。

(委員)

全体のアンケート調査の結果はちょっとわからないんですが、自由記述みたいところが、例えばあって、今、企業でお困りのことはどんなことですかとか、そういうのをまた機会があれば、アンケート等をとる時に項目の中に入れておいたら、案外、企業のそういった部分が、コミュニケーションがとれないとか、そういうのが出てくるかもしれない。

(事務局)

アンケートに自由記載もあり、その中にちょっと先ほどとも関連するんですが、どういった人材が欲しいですか？というご質問に対して、当然、技術というのはあるんですけども、まず第一に、人柄とか、やる気とか、誠実さとか、そういったところが重視するという企業が多くて、やはりそれに対して、一番欲しいのはコミュニケーション能力が十分できているとか、そういったところも仕事をしていく上では、技術も当然大事ですけども、そういった人材が必要であるというご意見は自由記載の中でもいただいている。

(委員)

カリキュラムについては現状の内容でいいと思っている。

(委員長)

今のご意見をふまえ、カリキュラムについては、業界ニーズや各アンケート調査、有効求人数等からも、ある程度対応できているものになっているので継続については概ねいいのではないかなということにしていきたい。

(委員)

今までご説明あったところで、求人求職就職バランスシートを見ると、建築土木技術者等はかなり求人が実は多い。何かずっと今まで、中村校の建築のところだけ見ていると、なかなか就職するのが難しいのかなと思ったりしていたんですけど、実際は求人はかなり多い。意外と実は希望のある分野なので、もう少し、例えばさっきあったような、中村校の場所を移すとか、何かそういうことで、もう少し就職率を上げられて、入校生も増えるよう方策は見つけられるんじゃないかなと思ったりもするんですけど、そこらへんはどうでしょうか。

それとも、ここで言っている就職の求人が多いというのは、実は中村校でやっている内容とはちょっと違うということなんでしょうか。

(事務局)

先ほどは、ここの全体の数字だけのお話をさせていただき、内容については申し上げておりませんでした。というのも、こちらのバランスシートは労働局さんが求人を受け付けたもので、これ以上のものはいただいているわけでもございませんので、詳しいところまでのご説明できませんが、具体的にどういうレベルの方を企業さんが求められているのかという、例えば、オペレーターの方がいないとか、現場で作業指示をする方とか、進捗状況を管理する方とか、一定の資格を持っている方が、今すごく不足しているんですよというお声は聞いている。

それと一方で、求職の方がそれに見合う方なのかどうか、ここはちょっと正直わかりません。一般の方は、単に言われて作業する方だけだったりすれば、そこはマッチしませんので、結果として、やはり就職には繋がらないというようなケースも出てくる。

具体的にどこへ配置できるのかといったことをおっしゃられていたと思うんですけども、中村校の場合は、ほぼ 100%に近い就職状況でございますので、そこで入校された方については、ほぼ行き先が確保できているところ。それを考慮すると今の状況で一定対応できているところ。

(委員)

もうひとつ中村校では途中退校者が結構いた時期があったように思う。

そういう時にやはり、なかなか就職や進学などができなくて、色々難しいこともあったようでというような話を、色々な問題も抱えていらっしやったようでということ聞いたこともあるが、そうすると、入校生が入って来てちゃんと卒業できれば、就職は、中村校のやっているとおり手堅いと考えていいとすると、入校生は逆に、高知市内でも中学卒業して、でも、就職できなくて、進学もできなくてという方で、中村校に行けば就職できたはずなのという方は本当はいるのではないか。

(事務局)

本校ではものづくり系を中心にやってまいりましたが、おっしゃるように、建設業にも近い部分の業種でどんなものかというのは常々検討しているところ。

実は、求人の中身がどちらかというと作業員に近い部分の求人の比率が高く、労働環境、条件等にあまり恵まれない業種、事業内容が多いものから、一方で、そこに就職しようという、職業訓練まで受けて就職しようとしている方の見込みがあまり多くない状況にあって、その中でも大工さんであるとか体躯工であるとか、比較的賃金の見込めるところについては中村で実施をしていただいておりますけれども、高知校で実施することによって、さらに大きな就職につなげていこうという求職者そのものも多く見込めないことから、今までは実施をしていないというふうに理解しております。

2校で、高知や中村で、2場面で行った場合は、さらにそれを奪い合うというかたちで効率を悪化させますので、現在は建設業を中心にした部分については中村校で寮等を活用して訓練を受けていただく。高知校について、ものづくり系を中心に訓練を受けていただくというかたちをとらせていただいている。

決して遠隔地であることがハードルになるとは考えておりませんが、現在の中村校の受講者の中にも、高知市内から現実に寮を利用して訓練を受けておられる方も複数名おいでになりますし、本校でも逆に、幡多郡、高幡地域から、寮を使って訓練を受講している方もいますので、効率的な訓練という意味では、現状で支障はないと認識している。

(委員)

2つほど質問します。

まず、最初のアンケートなんですが、13の団体に対してこういう質問をして、訓練校は必要ですかという質問に対して、13ともが必要だと感じているというのは非常に大きな成果だろうと思うんですけども、その中でとても気になる2団体について、見直しをしたうえで継続実施ということについて、この具体的に、この見直しをして継続実施するべきであるとお答えになった方、じゃあ、例えば、今、思っているらっしゃるのはどういうところですかとか、どんなことをお感じになっているんですか、どこを見直したらいいと思いますかとかいうことの質問がそれにつながっていたかどうか。それがあれば、具体的にそういうものを把握しているらっしゃるかどうか。

それから、続いて。今、お話が出た指導体制ですけれども、訓練科目、カリキュラムの中で、例えば指導体制の中でいわゆるキャリアになるような躰に近いような、そういったものは含まれていて、そういう学びがあるのかどうか。例えばひとコマでもいいので、そういうものが1週間に1回でもあるのかどうか。学びとして、カウンセリングではなくて、そういうようなものがあるのかどうか。

それから、次の求人に対してですが、求人に対しては、その事業主という方達、求人をごく下さる方達に対して、ここで訓練をしていることで、これだけのものできていて、単純に作業員ではなくて、私共ではこういう仕事の、若葉マークとはいえ、こういったことができるんですよということが、うまく明確化されているかどうか。そのあたりについて、教えていただきたい。

(事務局)

最初のご質問の見直しの2つの団体でございますけども、両方とも中村校のほうの話でございまして、住宅リフォーム科がございまして、そこで年齢の引き下げをしたらどうかというもの。私共お聞きしているのは、再就職できる年齢は一定40半ばぐらいまで。それ以上になると、なかなか雇い難いというお話も一定おうかがいしたこともございますので、そういった面からこういったお話が出ているのかもしれないと思っている。それから、もうひとつが、木造建築科と住宅リフォーム科の統合ということで、そちらのほうをあわせたらどうかというご提案をいただいているという状況。

(事務局)

住宅リフォーム科は離職者対策の訓練で、唯一このコースだけは、学歴、年齢をほとんど問わない科。それ以外は、どちらかというとな卒者、一部離職者は入りますけども、メインは新卒者ということで、高知校の場合はこれまでは20代までということにしております。しかしながら、できるだけ学びの場の門戸を広げようということで、来年度の入校者からは30代まで入校を許可しようということで、今、応募者を募っているところ。

ご質問の中で、キャリア教育、色々組む必要がある中で、カウンセリングでなしに、色々な生活面のカリキュラムがあるかというおたずねにつきましては、現状はありません。これにつきましては、職業訓練という制度の中でそういったものはあまり意識されていないとか、正規の訓練という中身に入っていないからだろうと想像しますけれども、現実には色々な力を身につけなければ、就職は難しいなという訓練生がいるのは事実ですので、積極的に面談等を生活指導員が実施する中で、就職支援員が面談等を実施する中で、訓練の時間を若干使いながらもフォローをしている事実があります。

ただ、はなからそういうものを我々が実施をするべき立場なのかと言うと、学力に若干不足する部分があったとしても、就職しようという意識が高い訓練生についてフォローさせていただくという立場にあって、収入と学力が比例するという説も世の中にありますけども、やはり、色々なハンディの中で学ぶべき部分が身につけていない部分について意欲さえあれば、訓練と並行して、それは今後も実施していきたいし、そのために我々が用意すべきものももっとあるんじゃないかということは、いつも考えさせていただいている。

それから、求人があった企業、それから、就職した企業、こういったかたちで職業訓練を受けた者を実社会の中で頑張らせていただいていますよというお声、これは通常、毎年、私共、就職コーディネーターを8月から1月まで半年間雇用しまして、もっぱら腹の中では卒業生を採用してもらいたいから面談、セールスに行くわけですけど、その中で当然、今までお世話になっている卒業生、どういふかたちで活躍できているのか、それから、全体的にどういふ方向に求人の必要性を感じていただいているのか、人材ニーズですね、こういったものをアンテナとして拾い上げてくるようにしている。

それを当然フィードバックするわけですが、より訓練生に身近なものとして伝えるために、実際に企業が本校へ求人プレゼンテーションしていただく機会も用意してございます。もっぱら自動車整備科のディーラーさんが中心ですけども、卒業生も連れて来ていた

だいて、こういうふうには活躍していただいていますよという話をしていただいている。

昨年は、鉄鋼構造組合からもお越しいただいて、資格を取っただけでは仕事は就けれんぞと。実際に強度の出る部分、非常に難しい部分は学校を出てから 10 年、20 年、またさらに研鑽を積まなくてははいけない。という話もしていただきながら、そういった業界で働くという認識を訓練生には持つていただくような、いわゆる就職先とのそういう情報交換、情報をご提供いただく部分には意識をさせていただいている。

(委員)

その訓練というのが、今、ものすごく必要だというふうに思う。いわゆる、休まない・さぼらない・挨拶をする、これは当たり前のマナーなんだが、どうしてもそれがうまくいかないとか、それから、どこの学校も、専門学校も、私共の短大でも、先生の大学でも多分そうだと思うんですけど、やはりそこが自由に組み込まれている時代なので。当然それはそういう訓練を受けてくる子達というのは、いるわけですよ。

そうすると、今度、年齢が違えば違うほど、若い子は熱いうちに打つので何とかなるのだが、途中の人達が入ると、「ねえ、こうやって生きて来たんだよ」と言ったんじゃ、仕事にならないというところがあるので、やはりそこは、例えば、おっしゃった相談員の方とか指導員の方が共通で、こういうものはここまではやろう、到達目標として棚卸しを全部しておいて、新しくこういうような自分の良いところを見つけて、こういうところはちょっとだめだね、ここは引っ込めようということは、相談員の先生方がちゃんと共通した認識を持つていただいているのかどうか。

例えばそういうことがあることによって、事業主さんが言わなくてもいいことが出てくるんじゃないか。やっぱり言いたいけど、なかなか言いづらいとか、それから、これぐらいのことはやろうよとかみたいなことがいっぱいある中で、訓練校できちっと訓練をされた学生達が入ってきて良かった。それで、こういうものまでちゃんとやってくれるんだなということが必要なのかな、という時代だなと気がするので、1400 時間については充分それを承知していますし、そういう 1400 時間の中で、そういうものが含まれないのではないかということも想像に難くないんですけども、相談員さん、指導員さんの連携というのはどういうふうになっているのか。

(事務局)

幸い、と申し上げるのは非常に残念なんですけど、実は生活面で指導をしておりますのは 1 名だけですし、実は勤務時間も非常に短いものがありまして、各 6 つの普通科の訓練科の指導員は、ある意味それを奪い合うように活用を今、させていただいている状況にある。

今日、おっしゃられました部分は、非常に重要な部分でございますので、日々の訓練の中で是非、活かさせていただきたい。

(3) 高等技術学校の定員・応募資格

○事務局から、これまでの充足率や年齢制限の見直しを基に、高等技術学校の定員・応

募資格について説明。

○質疑意見等

(委員長)

ただ今、事務局から定員・応募資格について説明があったが、何かご意見等いただきたい。

(委員)

定員の充足率については、低いところもあるが、1年だけ低いからといって、なかなか判断できない。だから、やはり何年間か、5年なら5年、3年なら3年という期間を見ていかないと駄目だと思うし、現状の定員でやってみて、その動きを捉えて判断するという事になるかと思う。

年齢制限については、前回の審議会では39歳以下ということになって、妥当なところではないかなと思う。

それから、機械工業系の訓練科については別段イメージしにくいものはないというふうに思っている。

高等技術学校の県民への認知度が低いというのは、これはある程度あるのかなという気がするが、今後イメージをアップするということが必要だろうと思うし、それは、我々の立場からしてみるのには、やはり資格取得がどういうふうに進んでいるのか、どういう資格を取っているのかということと、結果として就職率がどれくらいできているかということと、周りの見る目が変わってくるんじゃないかなというふうには思う。

(委員)

住宅リフォーム科はどのような訓練内容なのか。

(事務局)

外回りよりも内装が中心になっている。昔は土木とかそんなものを含めてやっていたが、今はもう中の内装関係になっている。

(委員)

6ヶ月といたら、なかなか難しいですね。6ヶ月でそういうことができるということが、それも65歳以下でしょう。

(事務局)

主に離職者を対象にした短期の訓練になっていますので、そういう設定をしている。

(委員)

年齢制限だが、制限を変えなくてもいいんじゃないかなと思う。というのは、自分でこのぐらいの年齢だったら、まだ就職可能かなと判断できるでしょうし、それに、また資料にもいただいたように、27都道府県は年齢制限なしということなので、定員を満たしていることの、完全に満たしているのは少ないので、教員がいるのであれば機会を与えて、その代わり入校生には、なかなかその年齢では厳しいかもしれませんよ、みたいなことは一言付け加えるぐらいで、私は、年齢制限は別になくてもいいのかなとは思っている。

それから、充足率だが、確かに1年限りで見るのは難しいんじゃないかということで、配管科は、確かに今年20%というのは全国最下位で低いけれども、他の年は80%もあるんじゃないかということなんです、やはり定員10だと波も大きいんですけども、短大でも定員が少ない科もあって、そういう波が大きいというのはわかるんですが、やはり20%とか、つまり2人しかいないという年があると、なかなか厳しい分野なのかなと思う。

他のところも、年によるんでしょうけれども、それほど順位、例えば第二種自動車系というのは71学校のうちの66位とかですね、自動車系は結構良いと以前聞いたような気がしなかったでもないが、こちらへんもちょっと低い。実は全国平均よりは低いということですので、ここはカリキュラムというよりはむしろ広報のほうなのかもしれませんけれども、定員が少ない、充足できないというのは少し問題かなと感じている。

(事務局)

年齢の話だが、来年度に向けて39歳以下ということで、改正もして手続きに入っている、その状況も見ながら数年間の状況を見る必要がある。平均年齢がどのくらいになるのかといったことなど、情報がある程度そろった段階で、また再度検討をしていくことを考えている。

(事務局)

平成26年度第2回の審議会の時に説明させていただいたが、年齢制限については前回の審議会では、就職につながるかどうかといったところの観点で見た時に、39歳以上の年齢で、例えば2年間訓練を受けて就職となった時に、なかなか厳しいのではないかと。就職先としてはあっても、今、40歳なりに見合うお給料がもらえるのかということや、そういったマッチングの面でいってもちょっと厳しいのではないかとということ、前回の審議会の議論の中では、ひとまず39歳までということで一旦議論を収束させていただいて、28年度は39歳ということにさせていただいている。

ただ、今回は全国調査をかけ、実際撤廃している県も27県あるということもふまえて、それぐらいの年齢の方が他県からはどれくらい来ていてという状況までは、詳しくは把握してないが、一定やはり充足率等もふまえたら、そういった撤廃というご意見というものも委員の皆さんからいただくというのも理解している。ただ、現時点としては、一旦39歳まで上げて数年間、様子を見させていただいて検討していきたいというふうに考えている。

(委員長)

充足率の話だが、充足率を上げるために何をするかというと、定員自体を下げる方法。そうすれば、充足率は上がるということなんです、10名というのは、これは最低限の数。これ以上低くすることはできないとなった場合に、そうすると、あとは科を減らすかというようなことを検討する。

全くなくすのではなくて、例えばいくつかの科を一緒にひとつの科にするとか、内容を盛り込んでというようなことも考えていく必要があるのかなと、少し考えていたのだが。

あとは、先ほど意見が出たように、広報のことですね。自動車のほうでも全国的に見る

とそんなに高くないのではないだろうかというようなお話だったんですけども、そうすると、広報のほうもうちょっと足りないのか、そのへんがわからないんですけども。

私の考える、企業さんで求めているニーズというのと受講者の求めているニーズというのは、微妙にミスマッチがあるのかなど。受講者はこういうところを受けたいと思っているが、企業さんはそういう人は別にそんなに望んでないというか。そういう部分をいかに広報の段階で広報していき、カリキュラムの中に、ある程度受講者ニーズも含めたものを入れつつも、会社のほうからこういう技術が必要だというカリキュラムを残してやっていくような方法をとらないと。

建築系だったら、CAD とか入れたりとすると、わりと人気があるが、CAD だけで就職できる人ってあんまりいない。CAD オペレーターとかという就職先はあんまりないが、CAD っていうと女性の方もたくさん入って来ると、建築 CAD とか機械 CAD とかって。だから、そのへんもある程度勘案してカリキュラムとかも考えていく。

それから、もっと就職率とかイメージアップできるようなお話もあったが、そういうものももっと盛り込んでいってもいいんじゃないかなと思う。

あと、受講者の方に、アンケートをとって、どういったところでこういうのを知ったとか、そういう部分というのはとっていらっしゃるのかとかいうのをちょっと聞いたかったんですけど、どこで知ったのかとかいうか、そもそもの事ですね。

ハローワークで知ったのか、窓口で知ったのか、何か広告で知ったのか、色々広告をうったりしているんですけども、そういうような広告とかですね、そこらへんもどういふふうに関今後やっていったらいいのかというのが、この改善の取り組みに関今後つながっていくことになるのかなど、ちょっと考えていたんですけども。そのへんいかがか。

(事務局)

まず、訓練内容だが、過去にも、例えば機械加工科、実際、中でやっているのは、旋盤、フライス盤の作業工の育成。一方で、近いものが溶接科、双方、といいますか、6 つの科で基本的に溶接の技術は一通りやるが、もともと機械加工科と溶接科というのは一緒だった。ですが、より溶接技術のより高いものをという企業側のニーズにあわせて分けたところ、人数的にはどうしてもバラけてしまった。トータルすると効果は出ていますので良いことだとは思いますが、それぞれ地場の企業が求めるニーズに一定配慮し、これまではやってきたところですけども、委員長からお話がありましたように、実際に求職をなさっていらっしゃる方、新卒者が中心であります。どういう進路に就こうかといった場合の、わかりやすく言いますと、人気、希望が、少し差が出ているのかな。それを打ち消しながら、できるだけご本人の資質に合った進路で、私共の職業訓練が活かせる部分があるということをお伝えするというのは重要な部分だろうと思っている。

それから、訓練生の中で一定訓練の内容から企業ニーズに合わせるということで、見直しも今後やっていくが、特に女性を中心にした新たな訓練の魅力というのも伝えていかななくてはいけないということで、今年度からそういった部分を表面に出したリーフレットを

作成して、在校生は2名しかいないんですけども、より多くの方に学びの場をというふうには考えている。

実際に入校者をどういったところから、本校の訓練につながっているかという部分では、8割が新卒者でいらっしゃるので、やはり進路指導の先生からというのが基本で、オープンキャンパス等でより訓練の内容を知っていただいた上で入校していただいている比率が圧倒的に高いと認識している。

アンケートをとったわけではないが、夏休みの間に開催されるオープンキャンパスで実際に来校された方の受験率というのは非常に高いものがある。ただ、その際に聞いているのが、やはり複数の進路先、そんな中であわせてということで、一本釣りということではなしに、並行して就職や進学をあわせもって考えているというはあるので、その中で決して本校を一番に考えていらっしゃる方は多くはないなという感触はある。

在職者訓練につきましては、アンケートをとっている。明確に結論が出ているのは、所属している企業や組合、団体からの推薦、情報を入手された方というのは過半数。我々、実は、在職者訓練というのは定員の余裕、10人の定員に対して8人しかいない、5人しかいないとなりますと、2台の旋盤や5台のフライス盤があるわけですから、指導員の体制も余裕がありますので、この中で受けているという状況。

についてはそのタイミング、色んな学校行事や訓練の合間にこれだけキャパは残っているなというのをどんどん業界にお流して、そのニーズを掘り起こして在職者訓練生を受け入れているという現実がある。

今後はアンケートをとって、PRについては体制を組んでいきたいと考えているところ。

最初に言われたPRといった面で課題はある。まだまだ一般の方に知られていないというのが現状だと思うので、そこは先ほど言ったリーフレット、パンフレットなど色々工夫もしますし、私共も今年、市町村をまわった時に、市町村の職員とか首長さんにもお話をしている。色んな取り組みを重ねて、少しでもという思いでやっていきたい。

(委員)

住宅リフォーム科6ヶ月というのがありますが、これは復職支援ということですか。復職支援の対象ということですか。もちろん最初に資格を持っていらっしゃる方とかを対象ということか。

(事務局)

離職者の方などを再就職につなげるというもの。

(委員)

復職支援という観点での募集というのは、今、ないのか。資格を持っているけれども、少し遠ざかっていて、他の仕事をしていた。だけど、やっぱりせつかく持っている資格なので、こんなに厳しくなってきたら営業をやっていたけどだめなんだということで、やめなくてはいけなくなった。そうだ、あの資格がある。もう1回行って、新しいものになっていて自分の技術ではとても今すぐには戻れないかもしれない。だから、ここで少し1年間

なり半年なり、もう1回機械に触れてみて昔の勘を取り戻そうとかですね、そういったような、例えば30代とかそういった人達を対象にする復職支援という制度は、今、ないですよ。

(事務局)

離職者に対する職業訓練はハローワークでの受講推薦、受講指示の、ハローワークの所長の認定を受けたものに限られる。そこでふるいにかける。結果を私共受け入れるというかたちになっていて、そのあとまた学力等の選考を本校でもやりますけども、まずはハローワークで、この人が学び直しをして就職につながるか否かという、求職斡旋の段階で、ハローワークのほうで認められれば、ペーパーの資格なので、もういっぺん学び直しをしたいんだ、就業意欲があってそうだなということであれば、受講推薦なり受講指示ということで本校につながってまいりますし、場合によっては、あなた、そのままいけるよというかたちで求職先をそのまま斡旋なさる場合もある。

多分に職業訓練が必要であるということであれば、お越しになられている。ただ、通常、資格を持っていない方のほうが、当然、職業訓練の中で優先されることになるので、ハローワークさんの受講指示、推薦が、資格は持っていてペーパーなんだという方が後にまわるということは想像しやすいところ。

保育士さんであるとか、介護福祉士さんの資格はあるんだけど、という方は多い事は承知している。でも、就業されていない。このへんは社会的な傾向としてそういうものがあるということで認識している。

(委員)

復職支援というものに、非常に私は注目しておりまして、例えば本学は女子の多い短大ですので、例えば歯科衛生士の資格を持っているんだけど、長く、結婚して家庭に入っていたので、今の技術についていけないかもしれないという不安をお持ちになって、復職支援をやるということであるならば、ちょっと行ってみようかなという気持ちになって、そして、それで訓練校に入ったら、「技術が随分新しくなっているんだ、学んでよかった」というので、必ず就職を果しているというので、本学は復職支援の体制を今、強化して始めているんですけども、そういうニーズは結構あるんじゃないのかなと。

そうすると、復職支援というのは結構、どこかできちっと復職支援をやっているということを告知しないと、なかなかハローワークでは、持っているんですけど、自分の棚卸しをするまでに随分時間がかかって、棚卸しをしたあと、あなたここに持っているじゃないという話には、なかなか行き着かないわけですよ、短い面談の時間では。

だから、もし定員増ということであるならば、ひょっとして復職支援ということが可能であるならば、そういうのもひとつは考えるのがいいのかなという気が、実は復職支援に対するニーズが結構高いように、今、感じておりますものですから、いけるのじゃないかなという気がちょっとしているのがひとつです。

それから、もうひとつ、広報なんですけど、広報こそ重要だと私も思っています。今、進

路指導の先生方のお話が出ましたけども、例えば高校、中学をまわった時に、一番問題に、私共もちろん、募集活動をしてもらっていますので、うちのスタッフがどんどん行っているんですけど、一番問題になっているのは進路指導の認知度、これが非常に低い。

進路指導の先生は1日何人もの色んな学校に会っているので、ひととおりのお茶を濁して相手をしてくれる先生なんていっぱいいるわけで、そのところをどれだけ先生をつかまえているのか、ということも非常に大きな問題だと思いますし、生徒が求めているニーズはまた先生と違うんですね。なお、そして、その後ろ側にいる保護者のニーズがまた全く違うということで行くと、教員の、進路の担当の教員と、その実際に就職をするために学校に入らなくてはならないという生徒、その保護者、このあたりのニーズの違いについての対応がうまくできる広報活動をしないと、ここはつかむことはできないというふうに私共も思っています。

保護者というのは、資格にとっても、今、弱いので、本学が今、かろうじてもっているのは資格が全部取れる学科なんですね。資格が取れるから行っておきなさい、荷物にならないからとにかく行っておきなさいという、保護者の背中を押す力が、今、すごく強いです。子ども達は、えーと言いながらでも来るということがあるので、保護者へのアピールというのは非常に大きいのではないかというふうに思っています。

だから、段階に応じて就職担当の先生をきちっとおさえる。きちっと進路指導室に行っても、就職担当であったり、進路担当であったり、講師であったり色んな先生が出て来て、適当に話を聞いて、はい、言っておきますみたいなことというのは非常に今、多いです。そのあたりをきちっとつかまえて、就職担当の先生、しかも就職の中でも担当が違うので、それらの先生をきちっとつかまえて、このやり方を説明する。

それから、生徒達へのアピールは、将来こういうことをやるという、将来像が描けるような、そのためにはうちの学校に来てこういうものを取るんだよという話をする。保護者は資格を取っていることに対してこんだけのニーズがある。求人というのはこれだけある。もちろん求人の中には善し悪しありますけれども、そういうものをきちんと伝えていくというようなアピールがうまくいくと、もうひとつ進むんじゃないかという気がする。

(4) 高等技術学校の訓練生への支援体制

○事務局から、これまでの実績や現状・課題を基に、高等技術学校の訓練生への支援体制について説明。

○質疑意見等

(委員長)

ただ今、事務局から訓練生への支援体制について説明があったが、何かご意見等いただきたい。

(委員)

高等技術学校のほうでは就職コーディネーターさんですね。それから、ポリテクカレ

ッジさんでは就職アドバイザー、名称は違いますが似たような内容というか、どういったことをしておられるのかどうかということと、それから、8月から1月の間、コーディネーターさんの配置なんですけど、確かに私もこの間の審議会の時にも思ったんですが、予算の関係でこうなっているのかどうか。この配置期間がやっぱり充分でないように思う。

それから、就職率を上げるということであれば、一時的にこのコーディネーターを複数配置するというのも試みとしては良いのではないかというふうに思うが、そのところをちょっとお聞きしたい。

(事務局)

ポリテクカレッジさんは、就職アドバイザー2名おられますが、内1名が正職員だとおっしゃっている。1名は非常勤の方といった体制で、部屋もかまえて連絡体制とかもしっかりとられている。私も見させていただいて、イメージとしては、大学等のキャリアセンターのような体制をとって行なっているという状況。私共のほうは、外をずっとまわっていて、部屋があって常に居て、訓練生のお話を聞いたり、企業さんに連絡したりとか、そういった体制ではない状況。

それから、8月から1月までの配置の問題ですけど、当然、一番必要な時期はどうかといったような議論も含めながら検討して、今の月数という、8月から1月、それから月数とかというのも一定出て来たと思う。そのあたりをまたご意見いただきながら、私共、やはりこういう必要性があるんだと、こうやってやったほうがより効果につながるんだといったご意見をいただきながら、検討できるのではないかと考えている。

(委員)

学校の役割として、ちゃんと2年間勉強を積んで、卒業させて、就職させるというのがいいんでしょうけども、ある程度身についたら途中で就職してもかまわないというふうに思うので、就職コーディネーターさんは通年居たほうがそういう手配ができるのかなと思う。

それと、就職した人が、はじめの1年間ぐらい続けるかどうかの肝になると思いますので、その1年間をせめて、何かコーディネーターさんが、一度ぐらひは、就職した人に話を聞きに行つてあげるとか、そういったアフターフォローをしているのか、したほうがいいのではないかと思いますので、現状はどうなっているのか。

(事務局)

本校で修了を待つて資格を取得しなければいけない科もあるが、多くの科で、途中である程度の技量がついて、もう就職しようとする生徒もありますし、決して幸いな事例ではありませんが、ちょっと思っていたのとは違うから、自分の思っていたこっちへ進路を変えたいという生徒も出てまいります。そういった際のフォローが必要になってまいりまして、8月から1月までというのは、高卒者の新卒者と就職を競合した場合、今、7月に求職が出て、8月あたりに企業訪問をしたり、正式な求人面接ができるのが9月、1月に大体内定を取る、それに合わせたんじゃないかなと想像している。

それ以外にも今、委員からご指摘があったように、年間通じて就職先を斡旋する必要があり、その時期がかなり不明確な状況に現実社会、なっていますし、おっしゃられたように、途中で就職してしまう者への対策、対応も現状では苦慮しているところ。

就職先を私共のコーディネーター、訪問した際に、実際に卒業生に会っているかというお話ですが、ものづくり企業の場合、事務系の求人担当者、人事担当者、場合によったら社長にお目にかかってお話するほうを現状では優先させていただいておりまして、工場等へうかがって従業員の手を止めてお話をするというところまでには至っていないところ。残念ながら、ちょっと呼んでくるからとおっしゃっていただいた部分では、お目にかかれることもありますけど、昼休みだとか、勤務終業後を狙ってというところまでは現実ではできていない。

(委員長)

業界団体との連携ということについては何か今、考えていることがあるか。

(事務局)

これから具体化していく予定だが、例えば工業会さんのような関係団体になるが、そちらと話を進めながら、高等技術学校から人材を輩出していく。その際に受け皿となる企業さん、どういったニーズがあるのかとかいったようなことについて、今まで以上に議論をしていきたいと思っている。それから、特に訓練科目に直結する13団体等とも、よりもっと集まるような機会を何とかつくって、より直接、議論を進めていきながらできればいいんじゃないかと、そういったことを進めてみたいと考えている。

(委員)

その前に生活相談員やコーディネーターはやはり必要だと思いますし、就職コーディネーターの期間というのはちょっと気になるところ。就職活動のスタートということもあつての期間かもわかりませんが、もうちょっと長くないかなというような気がする。

それから、業界団体との連携について、例えば工業会の場合、やはり、高知、結構知っているとありますが、その内容、例えばどういう資格を持っている者が何名おるのかとかいう内容はわかっていないので、やはり業界団体、工業会なら工業会の連携は必要だと思う。工業会の場合、メルマガを毎月、会員企業さんに全部発信するので、それに載せるということも可能ではないかと思う。

(事務局)

今後、工業会さんのほうとも、色々お話等もさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。