

平成26年度第2回高知県職業能力開発審議会議事録

平成27年2月16日（月）

高知県共済会館 3階「桜」

（雇用労働政策課 福井補佐）

お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただ今から平成26年度第2回高知県職業能力開発審議会を開催いたします。

本日委員の皆様にはご多用のところご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。議事に入りますまでの進行を務めます雇用労働政策課課長補佐の福井です。よろしくお願いいたします。

まず、審議に先立ちまして、新しく委員になられました方に委嘱状をお渡しいたします。これまで委員を務めていただきました事業者代表の宮地彌典様が一身上の都合により辞任されることとなり、後任といたしまして、株式会社泉井鉄工所代表取締役社長の泉井安久様にご就任いただくこととなりました。それでは、泉井委員は、その場でお立ちいただけますでしょうか。中川副部長より委嘱状をお渡しいたします。

（商工労働部 中川副部長）

泉井安久様。高知県職業能力開発審議会委員を委嘱する。期間は平成27年6月14日までとする。平成27年2月16日。高知県知事 尾崎正直。

よろしくお願いいたします。

（福井補佐）

なお、労働者代表の中越明美様につきましても一身上の都合により辞任されることになりましたが、後任の方はまだ未定であり、次回の審議会において委嘱させていただく予定です。

次に、本審議会の定足数についてご報告いたします。高知県職業能力開発審議会条例第5条第2項に、審議会の会議は委員の2分の1以上の出席がなければ開くことができないと規定されております。本日で出席の委員は、審議会委員14名中11名となっておりますため、本日の会議は成立しております。

また、本日の審議会は平成11年3月1日に制定されました県の審議会等の会議の公開に関する指針に基づきまして公開することとしております。

それでは、開会にあたりまして商工労働部中川副部長からご挨拶を申し上げます。

(中川副部長)

委員の皆様方、こんにちは。ご多用中のところ、本審議会にご出席たまわりまして、ありがとうございます。

また、日頃からこの職業能力開発をはじめとする幅広い商工労働行政の推進にご支援、ご協力をいただいておりますことに厚くお礼申し上げます。

本日の審議会、7月に続きまして第2回の審議会でございます。前回の審議会では、委員の皆様にご活発なご議論いただきまして、大変参考になる意見も数多くいただけたところでございます。

本日の審議会では、前回の審議会でも多くのご意見をいただきました高等技術学校の訓練のあり方についてご意見をいただきたいと考えております。高等技術学校はご存知のとおり、ものづくり分野を支える人材育成をするため、技能、技術を身につけるための訓練を実施しております。産業界の皆様からの一定の評価をいただいていると認識しております。また、短期的にみますと、雇用労働情勢は改善の方向ではございますが、一部の業種では人手不足ということも聞かれております。今後、少子高齢化、人口減少社会の中で若者技能者の確保、育成といった点が今後の果たすべき役割として益々大きくなるのではないかとこのように認識をしております。

また一方で、現在、高等技術学校の抱える課題、例えば充足率でありますとか就職率、それらをふまえました訓練科目、カリキュラム等のことなどに対しまして、業界の皆様からも一定のニーズを聞きながら必要な見直しを検討していかなければならないという時期にきているのではないかとこのように思っております。

これまで概ね5年に1回、こうした高等技術学校の訓練のあり方について、ご審議をたまわっております。次回以降の詳しいスケジュールは後ほど事務局のほうからも説明があるかと思いますが、今回は、今後の検討ポイント、年齢制限の見直し等についてご議論いただきたいと思いますと思っております。

言う間でも無くこの職業能力開発分野は、地域の産業を支えていく人材の育成という面では、今後益々重要になってまいります。皆様方のご意見、お知恵も借りながら、より良い職業能力開発行政を展開していきたいと考えておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

(福井補佐)

それでは、議事に移りますので、ここからの進行は鈴木会長にお願いしたいと思います。会長、よろしくお願いいたします。

(鈴木会長)

皆さん、こんにちは。鈴木でございます。進行を務めさせていただきます。

まず、本日の審議会の議事録署名人を指名させていただきます。筒井委員さん、森委員さんをお願いをしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(了承の返事)

お願いします。

それでは、次第にそって議事を進めたいと思います。はじめに、高等技術学校の訓練のあり方について、まず、前回の審議会における委員からの意見とその対策等について、事務局からご報告をしていただきます。

(雇用労働政策課 近澤課長)

雇用労働政策課長の近澤でございます。よろしくお願いいたします。

まず最初に、昨年7月に開催しました、平成26年度 第1回審議会におきまして委員の皆様からいただきましたご意見とその対応等につきまして、ご説明をさせていただきます。ちょっと長くなりますので、座って説明させていただきます。なお、今後の議事の説明につきましても着席でよろしくお願いいたします。

では、まずお手もとにお配りをしました資料の1ページをご覧ください。前回の審議会におきましては、委員の皆様から様々なご意見をいただいていたところでございますが、それぞれの項目を表にまとめたものが、こちらの資料となります。左側に委員の皆様からいただきましたご意見を、右側にそれに対する取り組みなどについて記載をさせていただきます。項目の1番から順番にご説明をさせていただきます。

まず1点目としまして、U・Iターン希望者に対する募集を検討してはどうかというご意見についてでございますが、本日お手もとにお配りをしております、高知県U・Iターン就職相談会2014のパンフレットをご覧ください。

こちらの相談会は高知県にU・Iターンを希望される方や、移住を希望される方に対して求人や生活に関する情報の提供や相談を行なうものでございまして、第1回審議会以降では、神奈川県横浜市、京都府、大阪、東京の4会場で開催されました。高等技術学校の募集要項やパンフレットを配布しまして、周知を行なっております。

次に、2点目の在校生の就業意欲や職業感を向上させるため、実際に働いている修了生に講話等をさせてはどうかというご意見についてですが、高知高等技術学校の自動車整備科におきましては、平成24年度から県内企業の人事担当者を学校にお招きしまして、その企業の業務内容や企業の求める人材像についてご説明いただく機会を設けております。その中で、その企業に就職している修了生から当時の就職活動の状況や近況につきまして話をいただく機会を設けている企業もございます。来年度につきましては、自動車整備科以外

の訓練科におきましても、このような機会を設けていく予定をしております。

次に、3点目ですが、訓練生をより多く集めるために、女性の方へのPRを強化してはどうかというご意見についてですが、このことにつきましては、来年度、業界団体様にもご協力をいただきまして、技術系事業所で働いている女性や高等技術学校の女性訓練生を掲載したパンフレットを作成しまして、広報・PRを行なっていく予定でございます。さらに、テレビやCM、ホームページなどを活用しました広報活動も行なっていきたいと考えております。なお、女性の訓練生を受け入れる施設の整備についても検討しておりまして、まずは、高知校のトイレを改修し、女性トイレを新たに設置していく予定でございます。

続きまして、4点目の就業生への追跡調査についてでございますが、前回の審議会のあと、高知校におきまして、就職アドバイザーが修了生採用企業を訪問して調査を行ないました。その結果としまして、過去4年間の高知校における定着率の平均は、73%となっております。また、平成23年3月修了者の定着率は69.4%となっております。高校卒業における同時期の卒業者の定着率である60.4%よりも高い数値となっております。来年度以降におきましても、引き続き追跡調査を行ない、修了生の状況やニーズについて調査し今後の取り組みにつなげていきたいと考えております。

また、5から7の定員充足率や指導員体制、訓練期間につきましては、来年度の審議会においてご審議いただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

最後の項目にあります年齢制限の見直しにつきましては、この後、ご説明させていただきますが、今回の審議会においてご審議いただくこととなっております。

資料1の説明につきましては、以上でございます。

(鈴木会長)

はい。ご質問ありませんか。

かまわなかったら2番目のところの説明会6社というのを、名前を言えたら教えてください。

(加志崎校長)

高知校の加志崎でございます。

県内の主要ディーラーに来ていただいております。以上でございます。

(鈴木会長)

はい。わかりました。

何かご質問ありませんか。

(中川副部長)

すみません。ちょっと補足になりますが、前回の審議会でご意見いただきました項目1 (U・Iターン者へのPR) につきましては、主だった対応策を書かせていただいています。まさに高知県では移住促進の取り組みを強化しており、県外でもU・Iターン説明会だけではなく、移住の相談会も多数やっております。そのような場においても学校の募集要項等も設置しながら、周知をはかっていきますので、ここには書ききれていませんが、ご理解の程、よろしくお願いいたします。

(鈴木会長)

はい。ありがとうございます。

(近澤課長)

次の訓練基準のほうにいかせていただいてもよろしいでしょうか。

(会長)

はい、どうぞ。

(近澤課長)

それでは議題2になりますが、職業訓練の基準及び高知県における職業訓練等の実施状況につきましてご説明させていただきます。

お手もとの資料の2ページ、職業訓練の基準についてをご覧ください。こちらの資料は職業能力開発促進法第19条に規定されております職業訓練について、ツリー図形式で表示をしております。

職業訓練は、普通職業訓練と高度職業訓練に分けられておりますが、はじめに普通職業訓練からご説明をさせていただきます。ツリー図の中ごろ上部に普通職業訓練についての記載がありますのでご覧ください。普通職業訓練は、普通課程と短期課程に分けられておりまして、普通課程には高知校の機械加工科や中村校の木造建築科など、ツリー図右上の薄いオレンジ色の枠内の訓練科が該当いたします。

訓練対象者は中卒者、または高卒者がメインとなっており、訓練期間は中卒者対象の訓練については、2年以上4年以下、高卒者対象の訓練については、1年以上4年以下の期間が必要となります。訓練時間については、中卒課程、高卒課程に関わらず、1年間につき概ね1400時間を設定する必要があるとございます。なお、高知校の自動車整備科や電気工事科など、資格にかかる養成訓練を行なっている訓練コースにつきましては、別途に基準が設けられております。

次に、短期課程について説明させていただきます。ツリー図中ごろの中段をご覧ください。

こちらの訓練は、主に職業に必要な技能、知識を修得なさろうとしている離・転職者の方

が対象で、訓練期間は6ヶ月から1年、訓練時間については12時間以上が必要となります。短期課程では、水色で囲まれております中村校及びポリテクセンター高知の能力開発施設内において実施している離・転職者訓練や、色としましては黄色というか黄緑色で囲まれておりますが、就業中の方を対象に実施している在職者訓練やピンク色で囲まれております能力開発施設外で実施している離・転職者の方を対象とした各種の委託訓練が該当いたします。

短期課程は対象者や実施方法について幅広く設定することが可能でございます、条例改正などの時間のかかる手続きも不要でございますので、柔軟な訓練設定を行えるメリットがございます。

続きまして、高度職業訓練について説明させていただきます。高度職業訓練は、専門課程と応用課程に分けられておりますが、まず、専門課程の説明をさせていただきます。ツリー図中ごろの下段をご覧ください。専門課程は対象者が高卒以上、訓練期間は原則2年となっております。訓練時間につきましては、普通課程と同様で1年のにつき概ね1400時間となっております。こちらにつきましては、ツリー図中ごろの薄い緑色の枠内にございますポリテクカレッジ高知の生産技術科等が該当いたします。

最後に、応用課程についてですが、こちらは専門課程を修了した方が対象の訓練コースになっておりまして、訓練期間や訓練時間については、専門課程と同様の基準となっております。こちらの訓練につきましては、高知県内では実施がございませんが、香川県丸亀市の四国ポリテクカレッジの生産機械システム技術科等が該当いたします。資料の2ページの説明は以上でございます。

引き続き、資料の3ページ、高知県における職業訓練等実施状況につきましてご説明をさせていただきます。3ページの資料は高知県で実施している職業訓練及び職業教育をまとめたもので、縦に4本の柱を掲載させていただいております。左から、高知県・国・民間教育施設・高等学校で実施している職業訓練及び職業教育について記載しております。横軸には職業能力開発促進法に定められております訓練型計141種ございますが、その中から高知県で実施しておるものを抜粋しております。

それでは、それぞれの柱についてご説明させていただきます。はじめに県が実施している訓練についてご説明をいたします。2ページの資料で説明させていただきました色分けをこちらの表にも反映させております。

高知県では、県の職業能力開発施設として位置付けられております高知高等技術学校と中村高等技術学校において、学卒者に対する普通職業訓練の普通課程や企業で就業中の方を対象とした在職者訓練、また、民間教育施設に訓練を委託しての実施する委託訓練も行なっております。

また、職業能力開発促進法の訓練型にはないため、こちらの表には載せておりませんけれども、吾川郡いの町には農業者を養成するための県立農業大学校も設置しております。さらに、今年4月からは香美市の県森林総合センター内に林業学校を設けまして、林業に携

わる人材を育成していくこととなっております。

次に、2 つ目の柱としまして、国が実施しております職業訓練についてご説明させていただきます。こちらにつきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している職業訓練となっております。棧橋通りにございますポリテクセンター高知と香南市にありますポリテクカレッジ高知において実施されている職業訓練を掲載させていただいております。

ポリテクセンター高知におかれましては、施設内訓練として、離・転職者に対する短期課程の職業訓練と企業就業中の方を対象とした在職者訓練を実施されております。また、ポリテクカレッジ高知におかれましては、先ほどご紹介いたしました高度職業訓練の専門課程の職業訓練が実施されております。

次に3 つ目の柱となります民間教育施設で実施している職業訓練についてですが、龍馬学園などのいわゆる専門学校が実施しているもので、職業能力開発促進法に基づいた訓練科ではございませんが、類似する訓練型にカテゴライズして掲載をしております。

最後に4 本目の柱となっておりますが、工業、商業、農業高校などの職業学科で、こちらにおきましても、職業能力開発促進法に基づいた訓練科ではございませんが、類似する訓練型にもとづいてカテゴライズし掲載させていただいております。

細かい訓練内容等につきましては、時間の都合上割愛させていただきますが、この表をもとにそれぞれの訓練、教育施設が役割分担をしながら、各主訓練、教育を体系的に行うことが重要であると考えております。職業訓練の基準、及び高知県における職業訓練等の実施状況の説明につきまして、以上でございます。

（鈴木会長）

ただ今、事務局から、職業訓練の基準及び高知県における職業訓練等の実施状況について説明がありましたが、ご意見、ご質問ございませんでしょうか。

はい。特に無いようですので、続きまして、ニーズ調査結果及び検討ポイントについて事務局から説明をお願いします。

（近澤課長）

はい。ニーズ調査結果及び検討ポイントということで、当課が実施しました職業訓練に対するニーズ調査の結果につきましてご説明をさせていただきます。

4 ページ目をお開き下さい。

今般、高等技術学校の訓練のあり方について検討していくにあたりまして、関係機関などからニーズ調査を実施することが重要と考えまして、まず、昨年8 月にアンケート及び聞き取り調査を行ないました。調査は現在、県内の高等技術学校の訓練科目に関連のある業界団体、高等技術学校の修了生を採用されている事業所、その他の技術系事業所、過去5 年間に入校実績のある中学校、高校の進路指導主事、現在、高等技術学校に在籍してい

る訓練生、他の都道府県の職業能力開発主管課を対象に実施いたしました。これらのアンケート結果について内容をまとめて抜粋したものを記載させていただいております。

まず、業界団体につきましては、職業訓練の必要性は、適合する教育訓練科目が無い団体を除いた全ての業界団体で感じていただいております。各業界の就労人数については、不足、やや不足との回答が多く、人手不足の業界が多いことがうかがえます。年齢制限について引き上げるべき、廃止すべきという回答が4割程度にのぼっております。採用にあたりましては、一定の資格を有した人材を求めているとの声が多く聞かれております。

次に、高等技術学校の修了生が採用されている事業所への調査結果としましては、新卒採用にあたって重視する訓練機関として高等技術学校をあげていただいた事業所が最も多くなっております。採用にあたっては、新規、中途、いずれも人柄を重視されており、求める能力としましては、段取り能力などが最も高く、多能工、基礎基盤の技術と続いております。人材育成の課題として、指導する人材の不足、人材育成を行なう時間がないといった項目が上位にあがっていました。

高等技術学校の体制につきましては、約6割が現在のままでよいと回答しておりますが、一方で、在学中に取得できる資格が少ないという理由から検討しなおすべきという回答も12%ほどございました。また、修了生の26%が既に退職しているとの結果も出ております。続きまして、修了生採用事業所を除きます技術系事業所への調査結果としましては、全体の60%が人材確保の必要性を感じているとの結果が出ております。採用にあたって重視する訓練機関として、高等技術学校は、高等学校、専門学校、高等専門学校に続く4位となっております。採用にあたり求める能力としましては、段取り能力等がもっとも高く、多能工、基礎基盤の技術と続いております。

人材育成の課題として人材育成をする時間がない、指導する人材の不足といった項目が上位にあがっております。また、高等技術学校の体制について無回答が35%ありまして、高等技術学校に対する認知度があまり高くないということがうかがえます。

次に、中学校、高校の進路指導主事への調査結果としまして、中学生は卒業後96%が高等学校に進学しております。高校生の進路は専門学校が最も多く、次いで4年生大学、就職、短大の順となっております。高校生が進学先を選ぶ理由は、資格取得によるものが最も多いとのことで、技術技能系の進路を希望する生徒は少ないとの結果が出ております。また、高等技術学校の広報活動について詳しいパンフレットを作成してほしいとの意見もございました。

続きまして、現在、高等技術学校に在籍している在校生の調査結果としまして、学校を知った理由は、両親や兄弟の紹介が最も多く、入校理由としまして、資格を取得したいから、実践的な知識、技術が習得できるという順になっております。また、入校前に技術学校を知らなかったという割合が3割にのぼっております。なお、技術学校の訓練内容について54%が難しい、かなり難しいといった回答をしております。

最後に、各都道府県の職業能力開発主管課への調査ですが、ポリテクセンターやポリテク

カレッジと訓練科目が類似しているケースもありますが、訓練内容、訓練期間、対象者、仕上がり像、地理的な要因等で役割分担が行なわれております。また、民間の専修学校等との役割分担については、それらに加えて訓練生の経済状況も加わっております。自己都合での退校の防止対策につきましては、事前見学会の実施等によるミスマッチの解消や職業訓練指導員、生活相談員等の個人面談などによる訓練生へのサポートが実施されております。

これらのアンケートを8月に実施しましたが、さらに追加で11月に業界団体に対しして意見の聞き取りを行ないました。4ページのニーズ調査では33団体に確認いたしましたが、この聞き取りでは、高等技術学校の訓練科目に直結し、実情をご存知である13団体にしばって確認をしております。

5ページ目をご覧ください。

追加調査の内容でございますが、聞き取りは、女性の訓練生について、年齢制限について、訓練科目の見直しについて、他の訓練施設等との役割分担について、とポイントをしばって実施しました。

順を追って説明させていただきますと、まず、女性の訓練生の入校を促進していくにあたり、業界団体に対しして実情を確認しましたところ、いずれの業界団体においても女性の割合は極めて少ない現状にありますが、一方で、男性でなければならないというような意見はほとんどございませんでした。また、自動車業界など、女性のお客さんへの対応といった面から女性が重宝されているとの意見もございました。ただ、トイレ、更衣室など、働く環境整備はまだまだ不十分なところが多いということでございます。

次に、訓練生の年齢制限についてでございますと、現在の年齢制限が良いと回答した業界団体は13団体中1団体にとどまり、あげたほうがよいが7団体、なくしたほうがよいが4団体、その他のご意見が1団体となりました。また、雇用に際しまして、若い人が優先されるものの、人手不足もあり、一定の年齢までは雇用に至るケースもあるという声が多く聞かれました。一方で、訓練生の受け入れにあたっては、若い人を優先しながら、定員に空きがあれば年齢が高い人を受け入れる方法がよいのではないかという意見もございました。

次に、訓練科目の見直しについての聞き取り結果でございますが、まず、各業界団体とも、現在の訓練科目の必要性については感じていただいております。現在の科目の統合についてご意見を聞きましたところ、高い専門性が求められるので統合すべきではないとの意見が多数でしたけれども、配管科と電気工事科、木造建築科と左官タイル施工科、住宅リフォーム科の統合はあり得るのではないかとの意見もあがっておりました。また、在職者訓練の充実をはかるべきとの意見も複数いただいております。訓練期間については、現在の訓練期間が妥当との答えが6団体、より短くすることも可能が1団体、その他の意見が6団体との結果となっております。

最後に、他の訓練施設等との役割分担についての聞き取り結果でございますが、資料に記

載している訓練科は、他の訓練施設等と類似する訓練科があるものでございまして、順にご説明させていただきますと、高知校の機械加工科、電気工事科については、ポリテクセンターとは新規学卒者と求職者という対象者のほうで、ポリテクカレッジとは、訓練内容と、また高知市と香南市という設置場所で役割分担ができており、今後も現在のとおりの役割分担すべきとのご意見でした。

高知校の自動車整備科については、民間養成施設との訓練内容が重なっておりますが、高等技術学校においては、経済的に困難な方への訓練としており、今後も現在のとおりの役割分担すべきとのご意見でございました。

中村校の木造建築科については、民間養成施設と訓練内容や、中卒と高卒という対象者、四万十市と高知市という設置場所により役割分担しているところですが、業界団体さんの中には、これらの訓練を高知市内でも実施すべきとの意見もございました。

中村校の住宅リフォーム科につきましては、ポリテクセンターとは高知市と四万十市という設置場所で役割分担しているところですが、業界団体さんの意見の中には、高知市で実施すべきというものもありました。また、職人が不足している型枠、鉄筋にしぼるべきとの意見もいただいております。

これらの皆様方からのニーズ調査、意見もふまえて、来年度以降、本格的に高等技術学校の訓練のあり方について審議会の場合にて審議をしていきたいと考えております。

次に、来年度の本格審議に向けて審議をいただくポイントを示させていただきたいと思っております。

6 ページをお開きください。

高等技術学校の訓練のあり方の検討ポイントとして、このようなまとめをさせていただきました。資料についてご説明をさせていただきます。

まず、高等技術学校の訓練のあり方については、これまで概ね5年に1回、社会状況等をふまえて審議会の意見をお聞きしたうえで見直しを実施しているところでございます。前回は平成23年度でございました。高等技術学校につきましては、先ほどの修了生受け入れ企業へのアンケートにおいても高い評価をいただいております。人材育成の場として重要な役割を果たしているとの認識をしております。

一方で、入校生の充足率の低さや自己都合による中途退校率の高さといった課題もありますので、経済、社会状況の変化などもふまえて、必要な改革を検討していく必要があります。今回は平成27年度に本格的な議論を実施したいと考えております。

続きまして、具体的な検討ポイントについて説明をさせていただきたいと思っております。まず、訓練科目、カリキュラムにつきましては、関連業界団体への聞き取りによりますと、高知、中村両校に設置している9つの訓練科全てについて訓練の必要性を感じていただいております。一方で、多能工の育成のニーズが高まっているといった声もお聞きしておりますので、これらへの対応についても検討していきたいと考えております。また、建設業界については、人材が不足している状況があり、若年者育成の必要性が高まっておりますので、

その対応策についても検討をしてみたいです。

各訓練科の訓練期間につきましては、アンケートや聞き取り結果によると、現在の期間が適当との声が多いわけですが、引き続き、業界団体や就職先、入校生などのニーズを踏まえて適切な期間を検討してみたいです。また、各訓練科のカリキュラムについても、産業界や社会のニーズに応じた訓練内容を検討していく必要がございます。

次に、定員、応募資格についてですが、年齢制限については上げたほうがよい、もしくは撤廃したほうがよいという意見も業界団体等からいただいております、平成28年度入校生にかかる試験から変更したいと考えております。先ほどご説明しましたが、この年齢制限につきましては、このあと見直し案を示させていただきますので、後ほどご審議いただきたいと考えております。定員につきましては、これまでの充足率や就職率もふまえたうえで適切な定員数を検討してみたいです。

続きまして、入校生の確保につきましては、現在の少子化や進学率向上という社会状況の中で取り組んでいく必要がございます。特に高等技術学校における女性の訓練生の割合は全体の3.2%にとどまっておりますが、業界団体等への聞き取りによりますと、ものづくり系であっても女性の人材のニーズは一定あると考えておりますので、女性の入校生の確保対策として高等技術学校の環境整備等も含めて検討していく必要がございます。

次に、訓練生の支援体制としましては、就職に至らず訓練期間の途中で退校してしまう訓練生も一定おりますので、防止のための必要な対策を検討してみたいです。また、平成25年度の修了生の就職率は91.2%と目標値である90%を上回っておりますが、引き続き就職支援体制を充実させ、訓練生を確実に就職させるための支援を行ないたいと考えております。

続きまして、高等技術学校の訓練実施体制の充実としまして、質の高い訓練を実施するため、職業訓練指導員について必要な人材を確保するとともに、資質、指導力の向上をはかる対策を検討してみたいです。また、訓練にかかる必要な機械設備等の整備を行なうとともに、高度な機械設備を有する企業やポリテクセンター、ポリテクカレッジ等との連携等により、訓練環境を充実するための対策を検討してみたいです。

次に、在職者を対象とした在職者訓練につきましては、産業界からの高い評価もいただいておりますので、引き続き産業ニーズに応じた人材を育成する適切な訓練コースの設定を行なってまいります。

最後に、民間の専修学校等に委託して行なっております委託訓練につきましては、充足率や就職率の低調なコースについてはコースの廃止、見直しを実施するなど、産業界や社会のニーズに応じた質、量を確保してみたいです。

以上が、次年度審議いただく高等技術学校の訓練のあり方についての検討ポイントになるのではないかと考えております。長くなりましたけれども、どうかよろしくお願いいたします。

(鈴木会長)

はい。ただ今の事務局からのニーズ調査結果及び検討ポイントについてご説明がありましたが、ご意見、ご質問、ございませんか。

私は、大王機械（整備の会社）の社長を10年やりましたが、高知県は特に、女性の技術技能者というのは非常に貴重ですね。男性従業員に対しても、女性の方が来て優しく説明したら、話がまとまる割合が高いですね。緻密というかね、女性の方は。そういう点で学校に女性を呼び込んで、そして企業にまわしていただくということをお願いします。よろしくお願いします。

はい、どうぞ。

(川上委員)

私、建設業から来ておりますけど、それに関連してのご意見を申し上げますが、まず、職業訓練実施状況を見ますと、土木系では今、何も訓練メニューがありませんので、土木施工に関する技能のスキル習得というものを何か是非考えて、検討していただいたらと思います。

と言いますのが、建設業界でも訓練施設をもっていたんですけど、10数年にわたって不況が続きましたので、需要が増える前にもうギブアップして廃校にした経緯がございます。

それで、土木系を教えるというのは本当に今、会社任せになっておりますが、やはり離職率も高いというような問題がありまして、どうにかしたいなと思っております。

それと、建築系はありますが、やはり型枠工なんかも非常に不足しておるようでし、建築でも、木造建築科が中村にございますけど、今はやっぱり、大工さんも何でもできる大工さんというのが求められておりまして、木造に関わらず、色んなパターンがございます。何でもできる大工さんというのも実際にいらっしゃるんですけど、大工さんは、もう今、絶対数が完全に不足しているという業者さんの声もございまして、そのへんも色んな関連の事情もございましてと思っておりますけど、検討していただいたらと思います。

それと、生徒の拡充、増やすことについてはですね、無職の方にスキルをつけて、それから、社会に送り出すというのは、なかなかそれではやっぱり集まらないとは思いますが、やはり建設系はですね、とにかく新卒者なり、求職者の人をとりあえず会社に入れます。入ってから自社で育てるという方法があるんですが、そこでこういう訓練施設を利用するというパターンも多いかと思っておりますので、在職者の訓練メニューの充実ということであれば、ニーズに合致したものになるんじゃないかなというふうな考えも持っております。

とにかく、建設業の現場を見ますと、段取り八分と言われておりますけど、これも机上学習と全く比例しませんで、人の能力を評価するものさしというのは、色々なものさしがあるなと思っておりますので、こういう訓練、手に職を付けるというような訓練施設というのは非常にこれからも充実してほしいというのが私の意見です。以上です。

(近澤課長)

はい、ありがとうございます。

現在、土木系につきましては、いわゆる高等学校における職業学科の教育訓練しか、今のところ県内ではないと、なくなってしまうという状況でございまして、私どもも、このことについて、課題ではないかというふうに考えております。

どのように土木系の技術者の方の訓練を実施していくかにつきまして、また、人手不足にどういうふうに対応していくかにつきましては、土木部のほうと検討チームなども立ち上げまして検討を今後していきたいというふうに考えております。

それと、型枠、鉄筋の訓練コースにつきましては、ポリテクセンター高知で、来年度、いわゆる離・転職者訓練の中で新たに設けていただけるということでございますので、若干、対応はできるかなというふうに思っております。

建築系のほうは、これもさらに来年度ですね、コースのあり方についての検討の中で、さらに深めていきたいなというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(会長)

吉野委員さん、いかがですか。

(吉野委員)

近澤課長からお話がありましたが、ポリテクセンター高知では来年度8月から、離転職者対象の建築系訓練コース（7ヶ月間）の中に、型枠・鉄筋のカリキュラム（1ヶ月間）を加えた訓練の実施を考えております。

一生懸命、募集もさせていただきます。また、就職先として、業界の方にもご協力いただけるとありがたいと考えています。

(会長)

あちらで手があがっていますね。どうぞ。

(筒井委員)

今年の高校進学願書が締め切られてですね、テレビで見ただけで記憶が定かでないですが、工業系、特に高知工業では建築のほうの倍率がかなり高かったように思います。もし、わかれば、ちょっと参考までに男女の比率がわかればありがたいかなと思います。

女性に高等技術学校に入校してほしい。技術系のほうにやはり、例えば普通校を出た方でも、結婚して子どもさんがいる方でも入校できるという、そういうものが浸透しましたら、もっと入校者の希望者も増えるんじゃないかなと思います。その傾向を見るために、ちょっとそこらあたりを聞かせていただきたいと思います。教育委員会の方がおみえですので、わかっていたら、教えていただけますでしょうか。

(高等学校課 正木チーフ)

本年度から入試の方法が変わりまして、A 日程ということで、新聞には人数は出ていると思います。教育委員会ではその男女比というのは現時点ではとらえておりません。男女比についてはちょっとわかりかねます。

(会長)

はい、どうぞ。

(筒井委員)

男女比のほうは公表する予定はないということですね。だけど、女性もいたというぐらいのことはわかります？

(正木チーフ)

それはいました。

(筒井委員)

例えば、インテリアとかは、随分前から女性が多かったですよね。その他の分野でも技術系でどれ位、女性の希望が出ているのかなというの、とても関心がありましたのでちょっとお聞きしました。ありがとうございます。

それで、そういったことも参考にしながら、今後、前回の審議会でも出ておりましたけれど、やはり、女性也大歓迎ですよというふうな、そういうメッセージをですね、出していただけたらいいんじゃないかなと思います。よろしくお願いいたします。

(会長)

どうぞ。

(森委員)

4 ページのアンケートについて 2 点ほどお聞きしたいと思います。

ひとつは、企業に対するアンケートに、採用については、その人の人柄が重視されていると。また、求める能力としましたら、段取り能力、それから多能工、いわゆる全体的なバランスといいますかね。そういうことを企業は求めているということですよ。

しかし、かたや、中学生の進路指導主事に対するアンケートでは、進学先を選んでいる理由は資格取得であると。それともうひとつ、技術学校修了生の採用事業所に実施したアンケート結果に書いているんですけども、在職中に取得できる資格は少ないなどの理由から、訓練内容について検討すべきだと書いております。ちょっとここ、ミスマッチがあるかなと感じました。

これは学校の学生や高等技術学校の訓練生は、本人もまだ若いから資格ということを重視しているようにうかがえるんですよね、このアンケートの中から。しかし、企業は資格というよりも人柄、それから段取り能力を重視すると。このギャップが何につながるかと言いますと、退職率だと思うんですよね。

就職率は間違いなく91%クリアしました。しかし、既に26%が退職している。この理由はどこにあるのかというのは、やはりそこに企業側と、それから、学校、本人と、その3者に若干のミスマッチがあるのではないかなと。そのミスマッチを埋め、共通認識を強くすることが可能なかどうかというのが1点です。

それから、もうひとつ。高等技術学校の体制について無回答が35%、認知度があまり高くないと。これは大変重要なことだと思うんですよね。やはり高等技術学校の中身を知っていただくということが、いわゆる大きな入口になろうかと思うんですよね。ここをどういうふうに対応していくのか。いわゆる見えるところと、見え難いところといいますかね、そこを、パイプを大きくしていただけるような対策等が可能かどうかということを少しご検討いただきたいと思います。以上です。

(会長)

中川副部長さんどうぞ。

(中川副部長)

ちょっと補足というか、女性の方が土木とか建築の方面に進みたいというニーズは、わりと多くあると思います。例えば県庁の土木建築部門でも、ここ数年、採用も多くなってきました、十数名の方が今、職に就いております。

それから、新聞で、電気業界で働かれている女性が頑張っているよというような記事が出ましたけれど、やはり、正規、非正規の雇用形態でいってしまうと、女性はどちらかというと非正規が多くなってしまうような傾向がありますので、やはり生活の安定も考えますと、正規の職に就く方がよい。となると、やはり資格を取る話になってくるのではないかなと思っています。

そこで、高等技術学校のPRも含めての話になりますが、こういう学校があるんだよ、こういう勉強ができるんだよということを、高校生だけじゃなくて、それ以前からやはりPRしていく必要もあろうかと思います。

それとあわせて、県外への人材流出をやはり止めるべきだと思っていますので、高校を出て県外の大学に行く、県外へ就職するとなるとよろしくないわけで、県内にもこういう企業もありますから、こういう勉強もしてみませんかというような県外流出への対策ということもやっていかなければならないのかなというふうに考えております。

それから、あとのご質問ですが、やはり、多能工となりますと、多種の資格取得ということになります。しかし、学校のほうではやはり、基礎的なものを集中して訓練していくこ

とになってまいりますので、ひとつひとつ資格をとっていくというかたちで、勉強に集中していただくというのが、まずひとつなのかなというところですよ。

それと、離職率との兼ね合いをみますと、企業へのアンケート結果でも出ていますが、人材を育成する時間がない、人材育成する人がいない、といった意見が多いです。その事業者さんの規模にもよりますでしょうけど、やはり、採用した従業員に対する基礎研修は業界団体等が合同でやるでしょうけど、最終的には各社で人を育ててスキルアップもさせるというようなかたちになると思いますので、その部分はやはり何らかのかたち、今回、ご議論の中身にはならないかもわかりませんが、何か対策が必要なのかなと感じたところでございます。以上です。

(加志崎校長)

ご質問のあった中で、入校しようとしてされている生徒さんに対する学校側の見方として、資格を取得させて、よりスキルアップさせてやりたいと。本人もそのように考えておるだろうという話がひとつあると思います。企業側は人がいわゆる耐性、どれだけ耐力があるか、耐えていけるのかと、そういったところを卒業生に求めていると思います。資格はもう当り前という部分かと思います。

その中で、例えば電気工事科では、私どもの2年課程が終わりますと、自動的に2種の電気工事士の資格を取得できますが、実際には1年生の段階から、その上の資格、1種電気工事士の資格にもうトライをさせております。当然2種も在学中にわざわざ試験を受けてとらすというようなかたちで、スキルアップについては単に学校で技能を学ぶということにとどまらないものというものを目指しておりますし、これが業界のニーズだと思っております。

最後は、会社とのマッチングということになりますので、インターンシップを活用しまして、実際に見ていただくというかたちで複数の企業に、もう2年生の早い時期からどんどん行かせております。その中でミスマッチを防ごうとしています。結果として、一般の高校生よりは離職率は約1割程度少ないというかたちにはなっておろうかと思っております。

さらに、もう1点ございました多能工という話ですが、多能工にはふたとおりあると思います。ひとつはですね、わかりやすいですが、機械で旋盤のプロ、これが次にフライス盤のプロというように、違う機械のさらにプロになっていく。同じ業種の中でどんどん色々なものを習得し、プロを究めるという多能工。一方で、建設業に多いと思うのですが、溶接もできますよ。電気の配線もできますよ、資格の要るものもあり、要らないものもあるというような浅く広くの技術を持った多能工。

私共どちらを目指すのかといいますと、高等技術学校では学卒者、学校を出て日の浅い方を専門に、初歩的な研修をやっているところでございます。ですから、めったやたらと色々なものに手を出すよりは基礎的な訓練を重視しております。とは言いながら、どこかでお話がございました、バックフォードとか、フォークリフトとか、危険物であるとか、

こういったところは科をまたいだ訓練をして、いわゆる工場で重量物を持ち上げたりとか、そういうのに必要な技能だとかいうのはどんどんやって、業界で重宝してもらえるような資格取得にかかる訓練も実施するよう努めています。

蛇足でございますが、職業訓練は大きく分けて3つあると思います。私が今、申し上げました学卒者のための初歩的で基礎的な職業訓練。これは中村・高知校が専らやっていること。

そして、ポリテクセンター高知さんがやっていらっしゃるような、離転職者の方が学びなおして、またどこかの会社に就業しようとする離・転職者向けの職業訓練、こういった方はもう初歩的な訓練はいらないですね。うちの学校なんか挨拶の仕方からやらなくちゃいけないんですが、そういう方は3ヶ月、4ヶ月の訓練で学びなおしができるかと思います。それと、先ほどから出ていますように、企業で採用した新入社員に対する訓練の仕方がわからない、というお話ありますので、在職者訓練。在職者訓練については、ポリテクセンター高知でもやっていらっしゃるし、高等技術学校でもやっている。それらの組み合わせの中で特に施設内で、私ども6科でやっているところは基礎的な職業訓練。

お話の中に、今、ございました年齢の高い方を、となりますと、ほとんどの方が学び直しということになるので、離職者訓練でほとんどが対応できていると思います。でも、一方で、実家の事業を継承するのだというようなことで、年齢が高くても初歩的な訓練からやりたいという方もおいでになるでしょうし、年齢についての議論を今後進めさせていただけたらと思いますが。

いずれにしても、訓練の中で色んなニーズをとらまえて多方面で取り組ませていただいておりますということを、ご報告させていただきます。

(鈴木会長)

ありがとうございました。他にありませんか。どうぞ、西山委員さん。

(西山委員)

4ページの技術学校修了生の採用事業所の中で、修了生の26%が既に離職している、退職しているということですが、この退職された方ですね、再就職なり、どういう状況にあるのか。そして、あと、どういう経緯で離職をしたのか、そのへんのところを認識しておきたいと思います。いかがでしょうか。

(加志崎校長)

去年の夏から約半年かけて全ての事業所をおたずねして聞き取りをさせていただきました。個々の生徒の事情は色々あるようでございますが、残念ながら事業者の皆さんの口もなかなか重うございまして、プライベートなこともあるでしょうし、中には、外車の整備がしたいから辞めましたよというような単純なものもありましたけども、なかなか掴みづらい

所がありましたのは正直なところですが。

総じて、若い皆さんを送り出しているの、色んな世界を気軽に見てみたいという思いがそうさせているのかなと、終身雇用というような考え方にいる生徒は、現状で生徒と話をしてもあまり感じられませんので、就職というものにあまり長くという思いがあまり強くないのかなと。私共としてはできるだけ長く勤めていただきたいので、そういうお話はするんですが、昨今はそのように感じるというのが現状です。

(西山委員)

もう少しそのところ、しっかり把握したいなと思うんですが、例えば、これが組織に順応ができなくてやめました。その代わり然るべきかたちで仕事に就くことが出来ているというのは結構なことだと思うんですね。

ところが、その方が、次の職場に行っても辞めて、次に職場にも行ってというようなかたちですね、全然仕事に就いていないという状況が、もしあるとするならば、これはやはり問題だろうと思うところでして、そのへんをやはり、もう少し腹に入れておきたいなと思ひまして、これは意見として出させていただいて、これに対しての答えは、ちょっとなかなか難しいと思いますので、差し控えさせていただきますけども、やはり、この再就職の機会、そしてまた、離職しても何らかのかたちで仕事に就いているよねというところをやはり把握したいものです。以上です。

(鈴木会長)

他にニーズ調査結果及び検討ポイントについてのご質問、ございませんか。

それでは、議事進行をさせていただきます。

入校年齢制限の見直しについて、事務局から説明をお願いします。

(近澤課長)

それでは、資料7ページをお願いいたします。

高等技術学校の入校年齢制限の見直しについてでございます。本県におきましては、少子高齢化に伴う人口減少にあわせて、労働力人口の減少も急速に進んでいくと言われております。そうしました状況は当然、各産業界においても、人手不足といった状況を招き、本県産業の持続的発展を担う人材不足は非常に深刻な課題であると認識をしております。

現在、高等技術学校において実施している訓練は、お手もとの資料の左側の現状にありますように、高知校で6科、中村校で3科実施しております。訓練期間と対象年齢はそちらに記載しているとおりで、中卒、高卒の差、また一部35歳以下、65歳以下の設定を除きまして基本的には29歳以下の年齢制限を設けております。

また、年齢制限について他県の状況を見ますと、資料左下にありますように、高知県を除く46都道府県中26県は年齢制限を設けておらず、16県は40歳以下の年齢制限を設けて

いるといった状況でございました。

次に、資料の真ん中ですが、各産業界の主な意見を抜粋して記載しております。昨年 11 月に業界団体に対して聞き取り調査を実施し、高等技術学校の各訓練科における年齢制限についてご意見をうかがいました。ご意見としまして、学びの場という観点であれば年齢制限の撤廃も可能ではないかといったご意見や、訓練という視点で言えば、門戸を広げるべきではないか、やる気のある方に来てもらうのが良いといったご意見をいただいております。

また、型枠工や鉄筋工など短期間の訓練で育成可能なものであれば 60 歳でも可能とのご意見もいただいております。

しかし、その一方で、訓練修了後も一定の現場経験や技術習得が必要な職種などは 30 歳から 40 歳の間で年齢制限を設ける必要があるのではないかとといったご意見や、高齢の就職であった場合、年齢にあった給料がもらえない等、就職の際のミスマッチも考えられるといったことから、40 歳以下が妥当ではないかといったご意見もいただいております、そうしたこともあわせまして検討していく必要があると考えております。

こうしたことから、右上にあります見直し案としまして、各訓練科の年齢制限について、案をお示しさせていただいております。

確かに、ご意見にありますように、学びの場を広げる、門戸を広げるといった視点も重要であると考えていますが、職業能力開発校としましては、必要な人材を育成し、その人材を就職につなげていくことも重要であると考えておりまして、そうしたことを総合的に勘案した場合、年齢制限の緩和といった方向で見直しを行なっていきたいと考えております。各訓練科の見直し後の年齢制限は、資料に記載してありますとおり、離・転職者向けの訓練である住宅リフォーム科を除き、39 歳以下と現行から 10 歳の年齢制限引き上げを考えています。年齢制限を見直した場合の効果といたしましては、離・転職者や移住者などに訓練機会を提供できることや、現行よりさらに幅広い年齢層でも訓練機会の提供が可能となり、各産業界に対してより多くの人材を輩出できると考えます。

また、見直し後の課題としましては、訓練生の年齢層が広がるため、より決め細やかな指導が必要となることや、訓練内容、訓練受講後の就職状況など、入校希望者に対して、より丁寧な説明が必要となると考えます。

なお、入校年齢制限の見直しにつきましては、条例改正等の手続きが不要であるため、この審議会においてご審議をいただき、了承されました場合、平成 27 年度作成の募集要項よりこの年齢制限緩和について反映させていただき、平成 28 年度入校生から対応していきたいと考えております。

以上で、高等技術学校の入校年齢制限の見直しについての説明とさせていただきます。ご審議よろしくお願いいたします。

(鈴木会長)

はい。ただいま事務局から年齢制限の見直しについて説明がありましたが、ご意見、ご質問ありませんか。

はい、どうぞ。坂本委員。

(坂本委員)

他県の状況を見ますと、年齢制限なしが 26 都道府県あるという結果が出ています。先日ご説明いただいた時に、39 歳以下の見直し案を聞いたんですけど、やはり業界の中から、若い年齢の方、賃金等の関係もあり、30 歳から 40 歳が妥当じゃないかというような意見が多数寄せられたということも聞いております。

こちらの資料にある年齢制限を設けていない都道府県においては、業界等から年齢制限について、どのような意見があるのでしょうか。

(近澤課長)

各都道府県への本県からのアンケート調査につきましては、その都道府県の業界からどういふふうな意見があがっているかというところまでは把握をしております。

(坂本委員)

はい、ありがとうございます。

(会長)

他に、ご意見、質問ありませんか。

はい、西山委員さん。

(西山委員)

あくまでもこれ、仮の話といえますか。この 39 歳まで広げることによって各科から輩出される人材によって各業界の不足がちな人員が充当される可能性が広がるということはちょっと確認をしておいたほうがいいように思います。

というのは、まず業界団体のほうに 39 歳まで広げましたよと、それはどうですかと聞いた時に、それは大歓迎だと。そうしていただくと結局こういうかたちで、特に人手が足りない部門に対しては人手も足りるのでいいというようなですね、そんなリアクションが是非あってほしいなというふうに思いますが、いかがでしょうか。

(近澤課長)

39 歳、10 歳年齢層を上げて、これで充足率が高まる、または業界に輩出できる人材が増えるかということは、未知なる部分でございます。可能性は確かに広がるのではないかとこのように思っております。業界団体からの聞き取りにおいて、各企業さんは、自分の会社に採用した後、さらに 2 年、3 年、社内で技術を身に付けさせて一人前にするという人材育成方法をとられていますので、50 歳、60 歳の方を雇うということは現実的に難しいということを知っています。学校の訓練期間は 2 年間で、その期間においても年齢を重ねるわけですので、やはり出口である就職が可能な年齢層までというふうなところで検討した結果、10 歳の年齢制限引き上げという案を出させていただいたところです。

(鈴木会長)

よろしいですか。

はい、泉井委員さん。

(泉井委員)

まず、本日初めてですので自己紹介をさせていただきます。私どもの泉井鉄工所は室戸にあります。どんなものを作っているかと言いますと、船舶、漁船とか貨物船、そういったものに積む機械を作っています。ちなみに、重量でいいますと、3～4 t ぐらいのものから重たいものは 20 t という重量物等を扱っております。

年齢制限につきましては、そういう関係もありますので、社内的には、中途採用する場合には、応募者の能力によって、流動的ですけども、やはり 40 歳以上は遠慮しておこうかというふうには考えております。年齢制限については、そういう考え方です。

(鈴木会長)

はい、どうぞ。副部長。

(中川副部長)

前段のご質問、46 都道府県中、年齢制限無し 26 とあわせたらたちになりますが、この年齢制限なしの都道府県 26 について、応募して来た方の年齢層を見ますと、ほとんどが 40 歳以下の状況でございます。

そういうことからして、本県も 10 歳上げることによって、そこの応募者数がどれだけ増えるか。先ほど、ご意見にもありましたように、各産業界にどれだけ人材不足解消につながるのかいうところはちょっと定かではありませんけれど、門戸を開いたというかたちで対応させていただければ、成果が一定見えるのではないかなというふうに考えております。

(鈴木会長)

はい、筒井委員さん。

(筒井委員)

年齢制限の部分で、46 都道府県のうち 26 が年齢制限無しですけども、内容は別としまして、見直しについて何回かされているところがあるかも知れません。実際、年齢制限をやっている色んな理由で制限なしにしたかも知れないんですけども、見直しによる効果というところとかですね、それから、各産業界の意見、全部ではないでしょうけれども、これから見ましても、この見直し案でとりあえず年齢制限の緩和をして、産業界の構造なんかも変わってきますし、働く人の希望とかそういったことも変わってくると思いますので、とりあえず見直し案でどうかとは思っております。私の意見ですけど。

(森委員)

すみません。簡単に言います。

特に、人口が減少、それから企業のニーズ等々というところで 39 歳を設定したと思うんですが、それはそれとして。

例えば、中で学ぶ方ですよ。中卒の方でしたら 15 歳ですかね。その幅は極端に言ったら 39 歳から 15 歳引くと 24 歳ですか。この差で、中卒の方、高卒、若い方と一番上の。それで授業する、現場で授業するについて少し違和感、若い方がちょっと、若干威圧感といいますかね、押されるといいますか、やはりそのあたりは、いかななものかなと、ちょっと少し気になったところです。以上です。

(近澤課長)

はい、ありがとうございます。

やはり、年齢層が違う生徒さんが同じ訓練を受けるということになりますと、さらに今まで以上にきめ細かい配慮が必要になってくるという課題がございますし、それから、入校して来際には十分そういう状況についてご理解いただいたうえで入校いただくなり、それから、卒業して就職する際についても新規学卒者に比べると条件は落ちますよということも充分理解していただきながら入っていただくということで、入校の時と、それから入校した後の指導というものをよりきめ細かくやっていく必要があると思います。

(鈴木会長)

他にありませんか。

無いようでしたら、事務局案の39歳までの引き上げということで皆様のご了承をいただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

はい。事務局案を審議会として了承したいと思います。

続きまして、最後に、平成27年度審議会開催予定について事務局から説明をお願いします。

(近澤課長)

続きまして、資料8ページをご覧くださいませでしょうか。

来年度の高知県職業能力開発審議会の開催予定案についてご説明をさせていただきます。

来年度は、今年度に引き続き、高等技術学校の訓練のあり方についての集中審議や第10次高知県職業能力開発計画の策定を予定しております。

また、来年度6月には本日お集まりいただいております委員の皆様の任期が満了となるため、改めまして委員の皆様に委嘱をお願いしたいと考えております。

来年度初回の開催時についてもご説明させていただく予定ですが、集中審議に入ります前に今一度簡単に当審議会についてご説明をさせていただきます。

まず、審議会の設置目的につきましては、表の左上の1点目に記載をしております。職業能力開発促進法第91条第1項に規定する合議制の機関として設置されております。また、職業能力開発計画やその他職業能力開発に関する重要事項を調査、審議することを目的として設置されております。

次に、表の右上に2点目としまして、平成27年度の審議会審議事項を記載しております。第9次計画の進捗状況や高等技術学校の現状と課題についての説明など、細かい議事はございますが、おおまかにはそちらに書いてありますように、本年度に引き続き、高等技術学校の訓練のあり方と、第10次の高知県職業能力開発計画の策定についてご審議いただくこととなっております。

次に3点目としまして、来年度の審議会の開催時期と審議内容につきまして、そちらに記載させていただきます。まず、資料の下、左側が高等技術学校の訓練のあり方についての審議予定を記載しております。右側は第10次計画の策定についての審議予定を記載しております。

左側の訓練のあり方について簡単にご説明をさせていただきます。来年度第1回の審議会につきましては6月中旬の開催を予定しております。先ほどご説明させていただいたとおり、委員の皆様の任期が6月の満了となるため、委員の皆様への委嘱を含めまして、この時期に開催を予定しております。第1回目の審議会では、そちらに記載してありますように、第9次計画の進捗状況の報告と高等技術学校の現状と課題について報告させていただくとともに、高等技術学校の訓練の在り方について、来年度、この審議会でご審議いただき

たい事項について諮問させていただくかたちとなります。

第2回目以降の審議会につきましては、訓練のあり方について審議を進めて行く中で出てくる見直しの内容により、審議内容の詳細については違ってまいります。また、そちらの資料には概ね6月から11月にかけてほぼ毎月開催の予定で、訓練のあり方の素案、骨子案、答申案を作っていくというかたちでおおまかに記載をさせていただいております。

このスケジュールは平成29年度に新たに訓練科での訓練を開始するとした場合について、おおまかにはこのようなタイムスケジュールで動くというイメージをお持ちいただくために整理をさせていただいております。

左下に青い見出しで、答申案策定後スケジュールとしてお示ししておりますが、先ほど申し上げましたように、平成29年度に新たな訓練科での訓練を開始するとした場合、平成28年度4月から新たな募集要項で訓練生の募集を開始することとなります。また、順にさかのぼっていくかたちの説明となりますが、平成29年度訓練開始のために必要な施設や設備の整備についても、28年度中に実施しなければなりません。そのためには、平成28年2月には審議会から知事への答申をいただくかたちとなります。また、答申案の作成と並行しながら、必要な予算要求や条例改正等の整備を進めていくかたちとなっております。以上が、訓練のあり方についての来年度以降のスケジュールとなっております。

続きまして、資料、下の右側の第10次計画の審議の進め方についてご説明させていただきます。第10次計画は平成28年から32年度までの5ヶ年計画となっております。こちらにつきましては、平成28年2月頃に国の方針が都道府県に示される予定でございます。この国の方向性をふまえながら、県の第10次計画を策定していきたいと考えております。そちらに記載していますように、平成28年1月中旬から2月中旬にかけて第7回目、第8回の審議会を開催し、平成27年度の審議会は計8回開催させていただく予定でございます。

その下に青の見出しで平成28年度スケジュールを記載させていただいております。平成28年度はそちらに記載してありますとおり、6月から11月にかけて5回の審議会開催を予定しております。以下にあります答申案作成後のスケジュールにつきましては、平成29年2月に審議会から知事への答申をいただく予定としておりまして、それに向けて必要な手続きについて進めてまいりたいと考えております。

この職業能力開発審議会は、例年は年1回の開催としておりますが、平成27年度、28年度は高等技術学校の訓練のあり方や第10次高知県職業能力開発計画の策定などの時期にあたっておりますので、委員の皆様には大変ご負担をおかけするかたちとなってしまいますが、何卒、来年度以降ご協力いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

以上で、平成27年度 高知県職業能力開発審議会開催予定の説明とさせていただきます。

(鈴木会長)

今の 27 年度の審議会開催予定につきまして、ご意見、ご質問ありませんか。

よろしいですか。

それでは、以上を持ちまして審議会を終了させていただきます。本日は大変熱心にご審議いただきましてありがとうございました。

終了

議事録署名人

委員名 筒井 早智子 

委員名 森 由枝 