

## 平成 28 年度第 1 回高知県職業能力開発審議会 議事録（概要）

1. 日 時 平成 28 年 6 月 29 日（水）
2. 場 所 高知城ホール 2 階大会議室
3. 出席委員 大井方子 鈴木康夫 筒井早智子 二宮久美 吉野祐一 大西孝枝  
田鍋進 中山和恵 西森信明 泉井安久 川上勲夫 森由枝  
横山佳代子（敬称略・順不同）（13 名）
4. 内 容  
報告事項 県立高等技術学校の職業訓練実施状況について  
第 9 次高知県職業能力開発計画の総括について  
  
審議事項 第10次高知県職業能力開発計画の中間とりまとめ（案）について

○事務局から県立高等技術学校の職業訓練実施状況について説明

○質疑意見等

（委員）

前年度の高等技術学校の在り方の答申において、フェスタの開催や公共交通機関での広告による広報を実施していくことになっていましたが予算化はされたのでしょうか。

（事務局）

今回は予算化できませんでした。

ものづくりフェスタやちばさんセンターで開催します「ものづくり総合技術展」などのイベントに引き続き参加させていただき、今年度はPRしていきたいと考えております。

（委員）

電車の広告は結構目立つと思いますので、是非ご検討していただきたいと思います。

学校訪問の強化についてはすごくいい取組と思いますが、この取組にプラスした取組もやっていかないと、目標である応募率の達成は難しいと思います。今年度の充足率が 57% ですが、応募率を上げて充足率を上げていくのであれば、引き続き検討していく必要があると思います。

（事務局）

はい。そちらのほうも、しっかりと取組んでまいります。

（委員）

広報を議論する際、県はCMなどの費用対効果を求めてきますが、費用対効果のものさしは、一体どこにあるのかと、いつも私は思います。費用対効果になってくると、なかなか答えは出ませんので、いつまで経っても広報費は計上されないことになります。

そここのところを考えていただかないといけないと思うのは、ひとつの例をとりますと、

本学には歯科衛生士を養成する学科がございますが、愛媛県も非常に歯科衛生士が少ないということで、思い切って県が広報を打って出ました。その内容としましては、若手の歯科衛生士の養成や潜在的に家庭にいる有資格者の保育支援に関する広告をやったようです。もちろん大変な費用だったと思いますがその結果として、様々な数値が飛躍的に伸びています。こうした取組は、しっかりと県民の皆さんに広報ができた、浸透したということになっていくと思います。

学校訪問というのは、どこも激化してやっており、これは当たり前のことであるので、どこかで思いきったことを考えないと、知られていないということが一番よくないことであると思います。保護者に私達も聞いてみると、実際そんな学校があったんだという反応が多いところです。私達も高校に訪問をしていますので、聞いてみると、あまり先生方も認識がございませんので、地道な高校訪問だけでは、なかなかうまくいかないのではないのかと思います。

また、専門職業大学が2019年から本格的に実施されることになると、ますます影が薄くなってしまふことも考えられますので、ちょっとどこかにそういうので、来年ぐらいにはしっかり手を講じておかないと厳しいのかなと思っています。是非お考えいただきたいと思います。

(委員)

私も充足率が57%ということについては課題があると思いますが、就職率は素晴らしいので、高等技術学校のニーズは一定あると考えております。

現在、新規卒業生そのものが減少していることが考えられますので、安定所等と連携を図り、募集活動をおこなうことで効果が出るのではないのでしょうか。

また、別の委員会の取組において、イベントでブースを借りて広報活動を行なったことがあります。この取組を通じてすごく実績が伸びました。

私達は日常生活で技術学校を知る機会が少ないので、日常生活の中に溶け込むような広報が必要かと思います。学校の存在自体が知られていないという事が一番の問題であると認識しています。

それともう一点。こちらの訓練生の支援体制についてです。就職コーディネーターの配置日数を増やした事についてはありがたいことだなと思います。相談する時は緊張もするし、何か問題を抱えて相談するわけですから、相談する場所が必要であるかと思います。教室でするのか、廊下でするのかわかりませんが、そういう場所があるのかどうかについてお聞きしたいと思います。

(事務局)

ご質問のありました訓練生からのご相談を受ける面談室については、現状では専用のお部屋は用意できておりません。会議室の一部をパーテーションで区切った面談を行なっております。当然、その際には会議室を利用せず、プライバシーを守るかたちでは努めて実施をさせていただいている現状でございます。以上でございます。

(委員)

そういう独立させた環境を保っていただき、将来的には、やはり形も大事ですので、ここが相談場所なのかというような違和感がないように、よりよい環境整備をお願いしたいと思います。

○事務局より第9次高知県職業能力開発計画の総括について説明

○質疑意見等

特になし

○事務局より第10次高知県職業能力開発計画の中間とりまとめ（案）について説明

○質疑意見等

(委員)

ミスマッチの問題は一番大きいということは承知しております。

特に、中間とりまとめ17ページの高知県の離職率が非常に高いということがありますので、ミスマッチとリンクしているところが、かなりあると思います。

高等技術学校をはじめ、専門学校などにおいても、様々なところでキャリアコンサルティングをされて、そういうことをできるだけ小幅にしていくという試みも現在されているようです。これは、議論をしていきたいというふうに考えています。

(事務局)

ありがとうございます。

先ほどの離職者を減少させる、つまり離職の背景は何なんだと、そもそもミスマッチがあるというふうに思いますし、今は非正規でお勤めの方、この方々が正規を目指している、それがなかなか進まない。これがやはりミスマッチ、就職件数が伸び悩んでいる要因のひとつであると思います。

(委員)

職業能力開発の方向性の項目2に気になる文言があります。

こちらは「全員参加の社会の実現加速に向けた女性、若者、中高年齢者、障害者等の個々の特性やニーズに応じた。」という書きぶりになっていますが、こちらの女性という文言が気になりました。女性の活躍は現在、追い風で後押しもあるのですが、それをひとくくりにして、女性と書いている事が、それでいいのかなと気になりました。

また、女性、若者、中高年齢者、障害者等の個々の特性やニーズに応じた、というのは、ふさわしくないような気がします。特性という文言自体、必要なかなと感じました。むしろ、ニーズに応じた職業能力底上げの推進というふうにしたほうが、すんなり入るような気がするのですが、これについても、他にご意見があればいただきたいと思います。

(委員)

私も気になっていたのですが、なぜここで女性を押し出しているのかということについて疑問に思います。さらに、特性という文言を使用する事については気になるところです。

女性の項目については、なぜ女性を押し出しているのかという理由が必要になるだろうかと思います。また、特性という文言については、ちょっと違和感を持たれる方もいらっしゃると思います。女性と特性について検討したほうが良いと思います。

また、17ページの離職率は6ページの雇用のミスマッチと関係性が深いと考えております。内容を見ると、新規採用者のうち1年間で辞めている方も一定いらっしゃいます。

こうした離職状況を知る術がわかれば、例えばアドバイザー等がこうした方に働きかけて職業訓練を受けていただくなど、具体的な支援について検討できるのではないのでしょうか。このような取組をしていかないとミスマッチは減少しないと思います。

(委員)

私、前回の小委員会でもミスマッチのことをお話しさせていただきましたが、やはりこれは非常に難しい問題だと思います。

小委員会の議事録にも少し書いてありますが、能力に見合った仕事を求職者側に受け入れてもらうような取組を誰かがしていかなければいけないと正直思っております。全国的に人口減少が予想されている中で、何か新しい取組を考えられればと思っています。

それから、ひとつ前の議論に戻りますが、充足率、広報の話と関係するのですが、充足率や応募率というのは、かなり景気に左右されるところが多いと思います。景気が良くなれば応募率や、充足率が低くなっていくという傾向がありますので、広報結果が景気の効果なのか広報の効果なのかわかりにくいところがあります。

ですので、ひとつの提案としては、例えば景気の指標、有効求人倍率を縦軸にとって、横軸に充足率、あるいは応募率をとると、ちょうど逆相関の右下がりの線が出てくると思います。その線が全体的に上にシフトすれば、効果的な広報ができたということになって、広報の効果というのが、もうちょっと見えやすくなるのではないかと思います。

今は広報をうっていませんということも、例えばさっき委員からのご指摘のあった愛媛県だと、そういう広報の結果、その線が上にシフトしたことが明らかになっているはずで、だから、高知県もそういうふうになればきっと効果を計ることができる。この線と充足率の上昇がリンクしてくることになります。

また、そこで入校した方が、将来、正規雇用でずっと勤め上げるとなれば、社会保障費が減少するというようなかたちで費用対効果というのが、おそらく計算できるかなと思います。もし難しければ、私も少し手伝うことができればお手伝いしますので、何か費用対効果という部分をもうちょっと見えるかたちでやっていければいいかなと思います。

(委員)

過去に室戸出身の方がUターンで帰って来て当社に入ってくれたのですが、辞めてしまった事があります。

その状況を少しご紹介させていただくと、当社の場合、3ヶ月の試用期間を設けて、その間にお互い見極めて正規雇用という事になるのですが、ちょうど1ヶ月半くらい経った時に辞めたいという相談がありまして、どうして？と聞いたら、「現場で怒られた」とか「教えてくれない」とか、そういうふうな人間関係と申しますか、そういう事がありまして、3ヶ月後ですら辞めたいと言うので辞めてしまったんです。

そのとき、怒られたくらいで辞めるなよ、辛抱しろよという事と、逆に怒る方にはあんまり怒るなと両方の思いを持ったのですが、我々のほうとしては、やはり、そういう症状を途中で見つけることができなかつたということが、ちょっとまずかつたかなというふうに反省もしているところです。

この答申には、沢山の支援施策が盛り込まれています。就職後のミスマッチというものはどうしてもあります。これを、解消するのは難しい事だと思います。先ほど発言がありましたように、分析をして何とかそれを少しでも改善しようとする場合、実際なぜそうなったかということをもとめていかないと、解消はなかなか難しいというふうに思いました。  
(委員)

ミスマッチということで、今、おっしゃっていただいたこと、本当によくわかります。

私は今、送り出している側です。就職する学生達には、何かあったら、辛いことがあったら必ず帰って来い、3日、3ヶ月、3年辛抱しろと言って送り出します。

今、おっしゃったように、ミスマッチの多くは人間関係なんです。委員がおっしゃったように雇用に見合った仕事を与えていくことも非常に大事なことであり、同時に、雇用してくださる側が、今時の若者の状況を少しだけわかっただけ機会がやっぱり、これから必要ではないかと思えます。

私もつい言うてしまう、「いよいよ、今の若い者は」と思わず言うてしまうくらい甘ちゃんになっています。叱られた経験が非常に少ない。家庭教育の問題も関係してくるのですが、あまり大きな声で怒られたことがないとか、それから、もちろん、手をあげられたこともないとか、それから、見て覚えろなんてことは言われたことがない子達がものすごく増えているわけです。

ですので、じゃあ、雇用側がそこまで甘ちゃんにしてあげないといけないのかという話になってきますが、例えば迎え入れた時に同年代により近い先輩を指導者としてくっつけていただくとか、それから何かグループでできることであれ、助け合う制度を作るとかというように、それぞれの事業所に応じて色んな工夫をしていただかないと、3ヶ月を乗り越えられません。

試用期間を3ヶ月設けることは非常に良い事です。本学の学生もほとんど3ヶ月くらいは試用してもらってということで、こちらからお願いをしていることもございます。大体見極めが出来てきて、雇用者側も、こういうタイプの子なんだなということがわかっただけの期間だと思います。1ヶ月目、2ヶ月目、3ヶ月目はこういうふうにアプローチしていかななくてはならないというような、本当に甘ちゃんな話なんです、そういうお勉

強をしていただく機会が雇用者側の方に、それから、人事関係の方に、それから、実際にそういう訓練をしてくださる方々にちょっとわかっている必要があるのではないかと思います。

泣きながら帰って来て事情を聞くと、「それはお前が悪い」とはなかなか言えない現実がございます。ですので、そこらあたりを雇用する側の工夫というか、何か受け入れ側についての訓練をするとか、そういうセミナーとか、そんなものの充実が必要なのではないかと感じています。

全く私共の送り出す側のわがままな意見でございますけれども、これが今後必要かなと思います。

(委員)

先ほどの委員の話を受けてですが、労働者側としても同じような思いをしております。

私共のほうでも先日、1年間の期間を経て退職した者がおります。結局、その方の適性を企業側として捉えられないまま辞めていただくようなことに、結果、なってしまったのですが、やはり、雇用する側、もしくは私どもの上司にあたる者がやり方というものを知っていれば、もっとその方を職場内で活かすことができたのではないかと感じております。

小委員会にずっと出ている中で思っているのは、キャリアコンサルタントについて雇用者側がほぼ知らないのではないかと思います。先ほど、おっしゃられていたように、そういうセミナーを開いていただくとか、雇用者側への働きかけも必要になってくるのではないかと感じております。

(委員)

当社でもここ数年、3年、4年くらい前から入って来ている新卒、高卒の方については、ちょっと今までの方と違うなという事は感じているところです。

それは仕事に対してすごくやる方もいるのですが、割合から言えば、仕事に対しての向上心も少なかったり、言ったことさえも自分の気持ちでやらなかったりですとか、同じような者が入って来ているという事は感じているところです。当社は100名から150名くらいの従業員数ですが、この規模でそれぐらいの傾向が見えますので、全体的に見た場合は、もっと多い人数が、現場で増えてきているのではないかと感じています。

それと、この議論を進めていく中で思いついたことで、別に答えがあるわけではないのですが、有効求職者数と有効求人者数は逆転していて、求人数のほうが働きたい人を上回っているというところの説明がありまして、有効求人数の意味はわかるのですが、有効求職者数は何だろうと思い、今調べましたら、職業安定所に登録がある方ということとなっています。

つまり、本当に働きたいと思っている人数は、有効求職者よりも多いはずですので、ただ、求人数が求職者を上回った事が喜ばしいことかということ、別にそうでもないのかなと思います。

実際、この職業能力開発審議会でしたら、今、働きたいと手をあげている方だけの能力

開発だけではなくて、ここの数値で見えていない方の能力開発も検討する必要があると思います。ニートに対する取組も必要で、そういったところに対する取組こそ求められている社会的な役割ではないのかなというふうにちょっと感じております。

(委員)

あまり、「今の若い者は」とは言いたくないのですが、本当に最近の若い子は、言われたことはきっちりするのですが、それ以上のことを進んではあまりやりません。

あと、上司からすれば、ちょっと仕事のできていないところに対する注意をしたつもりであっても、それを受け取る若い子は、全然パワハラな発言ではないにもかかわらず、それを受けきれずに落ちこんだり悩んだりしてしまうというケースがあります。

そうした場合、教育する上司も腫れ物を触るじゃないですけども、言いたくても言えないというジレンマで、育てたい一心で言うんですけど、受け取り方を考えると躊躇して、結局、育てようにも育てられない。それが若い子が離職する、仕事に対する意気込みみたいなものにつながらない原因になるのかなというのは少し思っているところです。

現場は、今の若い子を理解しないといけないという思いもあるのですが、若い子にももう少し頑張っていたきたいという気持ちもあります。立場上、職場をずっとまわっていますので、色々お話を、若い子からも聞きますし、上司レベルの方からも聞くのですが、やはり、昔は人間関係が密でしたが、今はそうじゃない。今は稀薄までとは言えませんが、あまり中に入って親密な関係ではなくて、本当に薄い関係になっています。そういうところが人間関係がうまくいかない事につながっているのかなと、現場をまわって感じました。それが離職の原因のひとつにもなるのかなと感じました。

(委員)

建設業では、現在無職の人を対象に簡単な2ヶ月ほどの職業訓練をして建設会社に入社いただく緊急育成支援事業を実施しています。去年1回、今年1回実施しております。それぞれ定員が10名なのですが、それぞれ18名ずつ応募がありましてお断りしなければならない状況です。こちらの事業はまた何回か今後も実施する予定です。

こちらの事業については広報をやっています。その広報で効果があると思うのはテレビCMで、深夜に流すと安いものですからそうした時間帯に流しています。そうすると無職のお子さんを持つお母さん方がごらんになってお子さんに、「こんなものがあるけど行ってみいよ」ということで、わりと応募につながっていると考えています。ですので、技術学校のほうでもテレビCMによる広報をしたら応募者が増えるのではないかという気がしております。

それと、ミスマッチというお話もありましたが、建設業で言いますと、もう何十年も公共事業予算が減少する中で、県内の建設業者に入職、全く就職しない、ほとんどゼロという時期が15年以上続きました。そして、現在高齢化とアベノミクス等で仕事が増えていますが、必要となった時に急に若い子を入れても、周りに年の近い先輩がいなくて心細かったり、やっぱり厳しくて辞めてしまうということで、なかなか定着しません。

それと、雇う側も何十年と若い人を雇っていませんので、教えるノウハウが失われています。

工業高校の先生方ともお話をする場がありますので、もっと根性つくような、すぐにやめられないような教育をして下さいとすることがあります。そうすると、受け入れ側の体制は大丈夫ですか、しっかりした社会人になるような職場の体制はできているのですかと反対に言われるようなこともありますので、やはり、産業界として受入態勢というものもしっかり整えていく責任もあるのではないかなと最近は思っております。

(委員)

私どものグループは、この5年間で5万人の従業員が約半数以下となっております。もちろん、高知についても同様なところがありまして、セカンドライフを選択された方も多分にいらっしゃいます。

その中でやはり一番苦労するのが、再就職です。その際一番先に要求されるのが資格、それから技術です。そういったものは簡単に身に付けられるわけではないので、技術学校や教育施設で、そういう技能を身に付ける機会を提供することは大変重要なことであると思います。

また、再就職できても、自分に向いていないかなということで相談に来てくださる方もいます。そういったところで、そこを食い止めるためには、やはり慎重に職業を選択するということも重要であると思いますので、確実な教育をして技能を身に付けて資格を取るところ、そういう環境づくりが必要になってくるのではないかなというふうに感じました。以上です。

(委員)

やはり、高齢者を年寄りにしたらいけないと思います。元気に働いて、働きやすい環境づくりをもっと周りも気をつけてやれば、もっともっと良い社会になるのではないのでしょうか。高齢化になる一方ですし、若い者も増えないし、結婚してくれないし、なかなか子どもも産まれないこのご時世、高齢者にも働いてもらって幸せに暮らして、病院にも行かさないで、元気に生活いただく事もひとつの方法だと思うんです。生き甲斐になるような、そんなことを見つけてあげて奨励してあげる事が有意義ではないのかなと思います。

今、うちの会社も41歳の息子が3代目の社長として、まだ3ヶ月ですけども頑張っております。若いので体力もありますし、やはり、若い子とうまくやるんです。私ともうまくいっていたようですけども、皆、遠慮があったようで、若い社長とは、若い社員は大変うまくいっています。ものを言いやすいのだと思います。

そういう意味では若い社長をどんどん持ち上げて、元気がとにかくありますから、そういった意味では、やはり若い者を上手に使ってあげたらどうでしょう。悪いことばかりではないと思うんです。やはり年寄りを働かせて、若い者もどんどん元気に使うという事も方法のひとつではないかなと思いました。