

## 平成26年度第1回高知県職業能力開発審議会議事録

平成26年7月24日（木）

高知共済会館 3階「桜」

（雇用労働政策課 甲藤チーフ）

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1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。

私、雇用労働政策課能力開発担当チーフの甲藤と申します。

よろしくお願いいたします。

それでは、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いていた高知職業訓練支援センター所長の岡田昌央様が定年退職となり、本年4月1日付けの人事異動で吉野祐一様が後任となっております。

つきましては、吉野様に学識経験者として委員にご就任いただきたいと思っております。

それでは、商工労働部長の原田より委嘱状をお渡しいたしますので、吉野委員はその場にお立ちいただけますでしょうか。

（商工労働部 原田部長）

お渡ししたいと思います。

よろしくお願いいたします。

（甲藤チーフ）

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。

本日ご出席の委員は、審議会委員15名中12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。

なお、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されております。

それでは、開会にあたりまして商工労働部長の原田からご挨拶を申し上げます。

(原田部長)

どうも原田でございます。

皆さん、おはようございます。

本当にお忙しい中、この審議会にご出席いただきまして本当にありがとうございます。

日頃からこの職業能力開発事業その他をはじめとしまして県政全般にわたりまして、本当にご支援ご協力をいただいているところでございます。

皆さんにこの場をお借りしましてお礼を申し上げたいと思います。

県内の経済、雇用状況もリーマンショックの後から考えますと、少し上向いてきたというような報道、状況もあるようには認識をしておるところではございます。

有効求人倍率、5月で、7ヶ月連続で過去最高という数値もございます。

今年3月に卒業された高校生の皆さんの就職内定率は96パーセントを超えるといったようなことで、平成8年以来の、高い水準という統計上のこともございまして、方向性としては本当に良い、好転という状況だとは思いますが、一方で、まだまだ正規雇用の求人は少ないというような状況もございまして、最近では人手不足というようなことの中で、ちゃんと皆さんがつながっているのかといったようなことで、いろんな課題や状況も出てきておる中で、県外のほうに働きたいという方もおられているというようなこともお聞きをすることでございますし、そういう意味で言えば、県内の雇用の状況というのは、まだまだ色々考えなくてはいけない状況にもあるのではないかというふうに思っているところでございます。

県としましても、そういったことをふまえて、これからいろんな施策に取り組む必要があると考えているところでございます。

この3月末でございますが、県の商工関係の団体でありますとか、労働局等の皆様、関係の7団体で協定を結ばせていただいて、できるだけ求人の掘り起こし、特に正規求人の掘り起こしをどんどんやっというこの協定を結ばせていただきましたし、なお7月には、これは労働局様とうちの知事で、2者で協定も結ばせていただいて、いろんな面で県内雇用に関していろんな施策ないしは取り組みをやっております2者でございますので、より密接に協力して、また雇用の好転を目指してやっというこの協定を結ばせていただきました。

また、県内で必要な人材を県外からも確保しようというようなことで、県と公益財団法人産業雇用安定センター間で業務連携協定ということを結ばせていただいて、そういった県内での人材確保に向けたいろんな取り組みも進んでいるところでございます。

一方で、まだまだ県内に企業の力といいますか、雇用できる力をもっともっと強めることがまず基本的には大事だという認識もございます。

尾崎知事を先頭に、知事は本当に先頭に立って頑張っておりますが、民、官、学も金融機関さんも一緒になって産業振興計画、現在進めさせていただいておりますが、まずは県内により良い雇用の場をつくる力をもっていこうといったようなことをまず基本的なことと

して確認をして、そういったことも全力を注いでおるところでございます。

ぜひまた皆様方のご協力もいただければというふうに思います。

本日の会、大きく2つの点を議論していただければなと思っております。

1点目は、第9次の高知県職業能力開発計画、これはご審議を皆様方に23年度にいただいたものでございますが、その計画につきまして色々な数値目標、職業能力の開発や技術・技能の振興といった事業についての目標を定めております。

今の中間の状況、進捗状況をまずご報告させていただいて、ご意見いただきたいと思えます。

2点目につきましては、これも従前から委員の皆様色々なご意見をいただいております。高知・中村両校の県立の高等技術学校の訓練の在り方につきまして、今の状況もご報告をしながら皆様方にいろんなご意見をまたいただければなというふうに思っているところがございます。

このあと、具体的には事務局のほうから説明させていただきます。

本当に率直に忌憚りの無いご意見をいただきますことをお願い申し上げまして、簡単ではございますけれども、冒頭の挨拶とかえさせていただきますと思います。

本日はよろしくお願いを申し上げます。

(甲藤チーフ)

続きまして、昨年度から変更のありました事務局職員を紹介させていただきます。

高知高等技術学校校長として、加志崎校長でございます。

よろしくお願ひします。

(高知高等技術学校 加志崎校長)

加志崎でございます。

どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

(甲藤チーフ)

それでは、これからの議事の進行は、鈴木会長にかわらせていただきたいと思います。

鈴木会長、よろしくお願ひします。

(鈴木会長)

鈴木でございます。よろしくお願ひします。座って進行させていただきます。

まず、これまでの審議会の副会長を岡田様に務めていただいておりますので、新たに副会長を決める必要がございます。

規定に基づき、私のほうから副会長を指名させていただきます。

副会長には吉野委員を指名させていただきますので、よろしいでしょうか。

(異議なし)

はい、ありがとうございます。

異議無いようでございますので、副会長は吉野委員に決定いたしました。吉野委員さん、よろしく願いいたします。

(吉野委員)

どうぞよろしくお願いいたします。

(鈴木会長)

次に、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、よろしくお願いをいたします。

それでは、次第に沿って議事を進めたいと思います。

はじめに平成24年3月に策定いたしました第9次高知県職業能力開発計画について、目標設定を行いました事業進捗状況を含めまし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。

日頃は何かと雇用労働関係でお世話になっております。

この場を借りて改めてお礼を申し上げます。

それでは座りましてご説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料の確認でございます。

お手元に平成26年度第1回高知県職業能力開発審議会の議事次第、それから審議会条例、審議会の委員様の名簿、そして、本日の出席者名簿、配席図といったものが配られていると思います。

それに続きまして少し分厚い資料ですが、こちらの、資料とありまして、平成26年7月24日高知県職業能力開発審議会というペーパー、お手元にお配りさせていただいています。説明のメインはこちらの資料でさせていただきます。

あわせましてお手元のほうに、昨年度まで使っておりました高知高等技術学校、中村高等技術学校の紹介パンフレットです。

このメインのものと簡易版をお配りしております。

そして、一枚紙のチラシですけれども、これは現在、私ども雇用労働政策課のほうを中心となって進めております「地域人づくり事業」という、いわゆる国の交付金を使った基金事業でございます。

1年間、人材を雇用して研修等を進めていただいたうえで、戦力となっていただく取り組みに対して県が事業を委託して実施する、または市町村から委託するという関係の資料でございます。

参考までにお配りしております。

それと、ピンク色の高知県県立高等技術学校の募集要項、これ26年4月発行のものでございます。

そして、ちょっとグリーンがかかったパンフレットですが、私ども県と産業振興センターさん、商工会連合会様、中央会様といった各団体が、今年度どういった主な事業を実施するかということをもとめました一括したパンフレットでございます。

そして、最後が、官民協働で進めております第2期の高知県産業振興計画のバージョン3、ひと月ぐらい前に出来上がったばかりでございますけれども、そちらをお配りさせていただいております。

本日はこちらの資料全てにわたってご説明する時間はございませんが、なお、後日ご覧、お読みいただければと思ってお配りしております。

それでは、メインのご説明でございますが、第9次高知県職業能力開発計画についてご説明をさせていただきます。

第9次職業能力開発計画につきましては、当審議会からいただきました答申にもとづきまして、平成24年3月に策定したところでございます。

第9次計画には若年者から高齢者の方まで幅広い年代層の職業能力開発や就労の支援を盛り込んでおりまして、これを着実に実行することが高知県の産業を含めた様々な分野での底上げにつながることから、計画策定以降、毎年度、この審議会に進捗状況を報告させていただいているところでございます。

それでは、先ほど申しましたお手元に配りました資料に沿ってご説明をさせていただきます。

おそれいりますが、1ページ目をお開きください。

こちらのほうは第9次高知県職業能力開発計画の概要を添付させていただいております。新しく委員になられた方もいらっしゃると思いますので、内容について改めて簡単にご説明させていただきます。

この計画は、左上の職業能力開発の現状を踏まえましたうえで、職業能力開発の基本方向、基本施策、推進体制、計画期間・目標設定進捗管理という4つの構成となっております。はじめに、職業能力開発の基本方向としまして、個々人に応じた職業能力開発の推進と高知県の産業を支える人材の育成の2つを挙げております。

個々人に応じた職業能力開発の推進では、さらに段階に応じた効果的な能力開発、離職者の能力開発、特別な支援を必要とする方々の能力開発、に分類しまして、それぞれの具体的な基本施策として、学生へのキャリア教育やキャリア・コンサルティング、職業訓練の実施などについてまとめております。

また、資料の右側になりますが、高知県の産業を支える人材育成として、ものづくりを支える人材の育成と技能・技術の振興、担い手を必要とする農林業分野や介護福祉分野の人材育成について、それぞれの基本施策などをまとめております。

そして、この資料の一番下になりますが、職業能力開発のそれぞれの施策を行なううえでの県の推進体制や国、民間との連携体制についてまとめております。

また、計画期間は平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 年間としまして、基本施策に掲げた取り組みについて数値目標や目指すべき姿を明らかにし、進捗管理を行なうこととしております。

以上、簡単でございますが、第 9 次高知県職業能力開発計画の概要を説明させていただきました。

続きまして、お手元の資料 2 ページの平成 25 年度事業進捗管理表をお開きください。

先ほど申しましたとおり、この 9 次計画におきましては、基本施策に掲げた取り組みについて進捗管理を行なうこととしております。

策定した 9 次計画においては、県や関係機関が取り組む施策について、数値目標や目指すべき姿を掲げておきまして、それに対する進捗状況について審議会にご報告することとしておりますので、昨年度と同様、それぞれの進捗状況についてご説明をさせていただきます。

時間の関係もございますので主だった事業を中心に項目を抜粋してご説明をさせていただきますので、よろしくお願いたします。

2 ページからの進捗管理表をご覧ください。

若干ポイントが小さくて誠に申し訳ございませんが、まず、個々人に応じた職業能力開発の推進ですが、ここでは、段階に応じた効果的な能力開発、離職者の能力開発、特別な支援を必要とする方々の能力開発、という形で整理をしております。

まず 1 の段階に応じた効果的な能力開発の (1) 学校教育の段階の中から、2 ページ目の一番上の項目であります、学校におけるキャリア発達の支援についてご説明をさせていただきます。

キャリア教育につきましては、平成 24 年 3 月に教育委員会が策定しました高知のキャリア教育に基づき取り組みを進めているところで、指標といたしましては、公立小中学校のキャリア教育全体計画の策定率を指標としております。

策定率につきましては、平成 27 年度 100%の作成率を目標としておりますが、学校への支援訪問やキャリア教育連絡協議会の開催などにより年々上昇してございまして、平成 25 年度は、公立の全ての小中学校でキャリア教育の全体教育が整備をされております。

また、その右側ですが、平成 26 年度の実施計画としましては、年間指導計画の策定率を向上させ、各小中学校のキャリア教育の取り組みの実効性を高めることとしております。

続きまして 3 ページのほうをお願いいたします。

(2) の学校卒業後、就職に至るまでの段階の中から 3 ページの一番上の項目、ジョブカフェこうちにおけるキャリア・コンサルティングや就業体験の実施につきましてご説明をさせていただきます。

県が高知市帯屋町に設置しておりますジョブカフェこうちでは、40 歳未満の若年者を対象

に、職業相談や企業での仕事を体験するしごと体験、就職セミナーや学校への出前講座などを行っております。

また、平成 21 年に四万十市のショッピングセンターのアピアさつき内に幡多サテライトを設置しまして、幡多地域の若者の就職支援を行っております。

ここでは、指標をしごと体験受講者の正規雇用率と来所者の相談件数割合としております。しごと体験受講者の正規雇用率は、平成 22 年の 10%から年々増加をしております、平成 25 年度は 48%となっております。

また、来所者への積極的な声掛けと同時に就職情報の提供を積極的に行なうことなどによりまして、来所者の方の相談件数の割合は、平成 25 年度は 48%となっております、平成 24 年度から若干上昇しております。

今年度の実施計画としましては、高校就職内定者を対象者としたブラッシュアップセミナーの実施やこうち男女共同参画センターソールに設置されました高知家の女性しごと応援室と連携して再就職を目指す女性の就職支援を行なうこととしております。

ジョブカフェこうちの取り組みにつきましては、今後とも広報活動やしごと体験を積極的に行なうことにより、若年者の就職につなげていきたいと考えております。

続きまして、4 ページをご覧ください。

下の方の、2 離職者の能力開発の中から、下から 2 番目の項目であります民間教育訓練機関を活用した委託訓練の実施についてご説明をさせていただきます。

委託訓練につきましては、平成 22 年度は就職率 68.4%でしたが、年々上昇しております平成 25 年度の就職率は 81.3%となっております。

委託訓練を実施するうえでの課題としまして、受け皿となります教育訓練施設が限られていることや、幅広い年齢層への対応、受講生の就職へのモチベーションを高めることが挙げられております。

課題の一つとして挙げられております就職へのモチベーションを高めるために、就職支援員によりまして講話やジョブカードの作成などの支援を行い就職支援に努めておるところでございます。

また、今年度からは宅地建物取引主任者養成コースを新設することとしておりまして、引き続き委託先機関とともに訓練内容の充実、就職支援を行なっております。

続きまして、お手元の資料 7 ページをお開きいただけますでしょうか。

高知県の産業を支える人材の育成につきましてご説明させていただきます。

高知県の産業を支える人材の育成では、ものづくり分野を支える人材の育成と技術・技能の振興、担い手を必要とする農林業分野や介護福祉分野の人材の育成、に整理をしております。

まず (1) ものづくりを支える人材の育成の中から、7 ページの一番上の項目、工業高校などにおける企業実習や技術指導などの実施につきましてご説明をさせていただきます。

高等学校における企業実習の実施につきましては、高等学校課と連携して企業実習や企業

の技術者による技術指導を受けることのできる地域産業担い手人材育成事業を行なっております。

平成 25 年度は 18 校 1068 人の生徒がこれに参加をしております。

また、指標であります高校生の県内就職率は、平成 25 年度は 62.7%となっております。

これまでの成果としまして、産業界、行政、学校との連携体制ができて、参加生徒や受入企業数が現在増えてきております。

続きまして、その下の高等技術学校における職業訓練の実施につきましては、後ほどの協議事項でございます高等技術学校の主な取り組み状況についてにおいて、ご説明させていただきたいと思っておりますのでここでは省略させていただきます。

続きまして、資料 8 ページをお開きください。

(2) 技術・技能の振興のうち、上から 2 番目の項目の、優れた技能者を「土佐の匠」として認定についてご説明させていただきます。

「土佐の匠」につきましては、熟練技能や古くから受け継がれてきた伝統技能の優れた承継者を認定し、技能が尊重される社会づくりの促進と技能後継者の意欲の向上に取り組んでいるものでございます。

平成 25 年度は和紙製造、溶接、陶芸の分野から 3 名の方が土佐の匠として認定され、それぞれの分野での技能の普及振興や後継者の育成に努めていただいているところでございます。

続きまして、資料の 9 ページをお開きください。

9 ページの中ほどにあります (2) 介護福祉分野の中からヘルパー 2 級や介護福祉士など介護分野の資格取得のための職業訓練の実施についてご説明いたします。

こちらにつきましては、先ほどご説明いたしました民間教育訓練機関を活用した委託訓練の実施と重複いたしますが、事業実施上の課題としまして、やはり受け皿となる教育訓練施設が限られていることや、幅広い年代層への対応、受講生のモチベーションを高めることなどがあります。

今年度は、デュアル訓練の実施や 1 ヶ月の企業実習により受講者の介護職への意欲を強くすることにつながっておりまして、就職率につきましても、26 年 1 月末までの修了分についてでございますけれども、87.3%となっております。

少し長くなりましたけれども、第 9 次職業能力開発計画の進捗状況に関する説明は以上でございます。

(鈴木会長)

はい、ありがとうございました。

ただ今、説明がりましたが、ご質問ございませんでしょうか。

この 25 年度は、資料には載っていないわね。

資料に載ってないもので、今、説明されたのがあれば、また後で委員の方に印刷したものを

を配ってくださいよ。

25年度の実績なんかはあんまり載っていないね。

(近澤課長)

いや、25年度の実績につきましては、この横長いA3の表をご覧いただきたいと思いますが、一番上に項目が載っております。

大項目がありまして、指標、22、23、24、3ヶ年の実績とですね、それから25年度につきましては、計画実行評価というところで実績を載せていただいております、実行の欄に数値は。

(鈴木会長)

これは計画じゃない？

(近澤課長)

左側、Pの計画に対しまして、その右側に実行ということがございますので、これは実行数値です。

先ほどご説明しましたのは、25年度のこの実行欄の数値につきましてご説明をさせていただいております。

(鈴木会長)

この実行欄の数字は全部、もう実行されたということですか。

(近澤課長)

実績数値でございます。

(鈴木会長)

はい、わかりました。

他にご質問ございませんでしょうか。

なければ議事の進行をさせていただきます。

次は、高等技術学校について審議に移ります。

はじめに事務局から説明を受けたのち、質疑を行ないたいと思いますので、それでは、事務局のほうから。

(近澤課長)

それでは、高等技術学校につきまして引き続きご説明をさせていただきます。

同じ資料でお手元の10ページの県立高等技術学校の機能強化のページをお開きいただ

ますでしょうか。

平成 23 年度の県立高等技術学校の訓練の在り方に関する答申を受けまして、その内容をふまえて右側に今年度の取り組みをまとめております。

左上から、学校に求められる役割、下のほうにいきまして高等技術学校の強み・課題、そして求められる人材を育成するためにどういったところを強化・整備していくか整理しておりますので順番にご説明をさせていただきます。

はじめに、訓練の実施体制の強化でございますが、在職者訓練につきましてご説明をさせていただきます。

恐れ入りますが少し飛びますけれども、18 ページをお開きいただけますでしょうか。

在職者訓練と申しますのは、企業に現在在職されている方の技能向上のための研修を、訓練施設であります、高等技術学校が実施しておりますのでございます。

現在、在職者訓練につきまして、訓練コースの数は、平成 20 年の 6 コースから昨年度は 14 コースまで増えまして、受講者数も年々増加しているところですが、業界からの要望を受けながら新規訓練コースの設定、見直しを行っております。

高等技術学校における在職者訓練は、第 2 期高知県産業振興計画におけます施策のひとつとして位置付けられておまして、平成 24 年度から 4 年間で 500 人の受講者を確保する目標を掲げております。

本年度は、高知校におきましては多種にわたる訓練コースを設定し、新たに中村校におきましても、在職者訓練を実施することとしておまして、訓練コース数は 28 コース、定員数 219 人と大幅に拡充をいたしております。

おそれいります、資料 10 ページのほうにお戻りいただけますでしょうか。

訓練実施体制の 2 番目になりますが、高知校の自動車整備科におきましては、昨年購入しましたハイブリッドシステムエンジンのカットモデルを使用した訓練を実施しております。また、中村校におきましては、小型車両系建設機械の運転業務特別教育の資格が取得できるようにカリキュラムの変更を行っておりますのでございます。

続きまして、入校生確保の取り組みの強化でございますが、今年度からの新たな取り組みといたしまして県内の普通高校、具体的には高岡高校の定時制でございますが、高知校の溶接科の指導員と訓練生が外向きまして、高知校の訓練生が溶接作業のデモンストラーションを行っております。

続きまして、昨年度作成いたしました学校案内動画でございますけれども、本年度につきましては、技術学校のホームページに学校案内動画を掲載しまして、学校訪問の際には DVD を配布しております。

進路担当者や高校生に生きた画像で訓練内容をすすめることが可能となりましたので、より技術学校を理解いただき関心をもっていただけるものと考えております。

こちらの動画につきましては、説明が終わりました後に実際にご覧いただければと思っております。

次に、自己都合による途中退校の防止、訓練生の就業支援の強化でございますが、昨年は職業訓練指導員がキャリア・コンサルティングを行ないますとともに、企業訪問を行い、就職のための情報交換を行なってまいりました。

また、引き続き、生活相談員と就職コーディネーターを高知校に配置し、訓練生の助言、個別指導を行なっております。

指導員の資質・指導力の向上につきましては、平成 23 年度の審議会におきまして専門の研修が少ないとのご指摘もありまして、平成 25 年度におきましては、職業能力開発総合大学校におきます専門研修や企業研修、他の訓練校での研修に参加するなど、指導力の向上に努めているところで、平成 25 年度も引き続き職業能力開発総合大学校への派遣、業界団体による研修への参加などを実施しております。

施設・設備等訓練環境の整備につきましては、昨年度は、ハイブリッド車に対応するための設備を自動車整備科に配置し、視聴覚室の音響設備の整備を行ないますとともに、高度な機械設備を有する企業と連携しまして、訓練生が先端技術に触れる機会を提供いたしました。

平成 26 年度におきましても、立体的な図面を作成できます三次元の CAD や立体的なプラスチック部品を製作できます三次元プリンタを機械加工科に配置しますとともに、溶接科におきましては企業ニーズに即しました電解式焼けとり・研磨用電源器の導入を行ないまして、より良い環境で訓練が実施できるよう施設内の整備を行なっているところでございます。

また、訓練に対します直接の施設整備ではございませんが、南海地震対策としまして中村校におきまして、本年度、本館と建築左官実習棟、食堂棟の耐震改修工事を行なう予定でございます。

最後の民間教育訓練機関等を活用した訓練の充実につきましては、第 9 次職業能力開発計画の中で説明させていただきました内容と重複いたしますので省略をさせていただきます。続きまして、資料 11 ページをお開きください。

第 9 次計画の数値目標にも挙げられております、技術学校の定員充足率、自己都合による中途退校率、就職率につきましてご説明をさせていただきます。

まず、それぞれの表につきましては、平成 21 年度からの推移、右下には計画における平成 27 年度の目標を記載しております。

まず、入校生の充足率でございますが、平成 25 年度の 73.3%から平成 26 年度、今年度は 54.3%と下がっております。

内容としましては、中村校が昨年の 8 名から 12 名に増加しました反面、高知校が 69 名から 45 名に減少しております。

この充足率が下がった要因としましては、前年度からの景気回復により企業求人数が増加し、新規学卒者が就職の方向に流れたということを経験として挙げられると考えております。

中村校の木造建築科におきましては、昨年度のPR活動が実を結びまして、本年度におきましては10名の入校生を確保することができております。

しかしながら、本年度は両校ともに低い充足率となっておりますので、今まで以上のPR活動を行なっていくとともに、今後の在り方も含めて検討していく必要があると考えております。

また、高知・中村両技術学校では、13ページのほうにまとめさせていただいておりますが、学校訪問や学校説明会への参加、オープンキャンパスの実施、東工業や須崎工業への出前講座、夏休みの小学生を対象としましたものづくり教室などを開催し、技術学校の認知度を上げる取り組みを行なっておるところでございます。

また、生徒の作品の展示を兼ねましたPR活動としまして、毎年、香南市のポリテクカレッジさんで開催されますものづくりフェスタや、一昨年からは産業振興センターのほうで開催しておりますものづくり総合技術展へのブース参加をするほか、中村校では幡多地域の産業祭にも参加をいたしております。

なお、12ページのほうに過去3ヶ年の学科別応募者数、入校者数をまとめたものを添付させていただきます。

次に、自己都合による中途退校率につきましてご説明させていただきます。戻りますけれども、資料11ページをお開きください。

自己都合の中途退校につきましては括弧の中の数字と率をご覧くださいませでしょうか。平成23年度の9.8%から平成24年度は14.5%に増加しまして、平成25年度は20.3%と、生徒数にしまして前年度の18名から26名に増えております。

主な退校理由としましては、学習意欲の低下や体調不良、新たな職を探すなどとなっております。

この中でも特に学習意欲の低下を理由とする退校生が多いことから、今後は応募時の目的意識の確認や入校後の出席状況や授業の取り組みなど、指導員、生活相談員を含めた対策が必要だと考えておりまして、おそれいます、資料の16ページを少しお開きいただけますでしょうか。

指導員によります生活指導、成績不振者に対する補講などの支援、生活相談員による、きめ細かな生活指導やカウンセリングなどを継続的に行なうことといたしております。

また、次の17ページに生活相談員の概要について記載をしております。

なお、恐れ入りますけれども、17ページの資料の数字に一部誤りがございますので、訂正をお願いいたします。

この生活相談員の(4)の効果の欄の表について、平成26年度7月現在の退校生数が2人となっておりますけれども正しくは5人でございます。

うち自己都合の人数は、0名は変わりありません。

退校率につきましては6.6%となっております。

まことに失礼をいたしました。

それでは、資料 11 ページにお戻りいただけますでしょうか。

中途退校率は平成 26 年度につきましては、6 月末時点で退校者が 4 名、自己都合による退校者は 0 名となっております。

前年度の同時期は 13 名の退校者となっております、そのうち自己都合は 9 名でございましたので、昨年度同時期と比較しますと数値的には低くなっております。

いずれにしても、生活指導員が授業や訓練現場にも積極的に出向き、訓練生の日頃の素行や性格の把握に努めるとともに、授業欠席者への早期対応が必要だと考えております。また、自己都合によりやむなく中途退校することになりましても、今後の進路につながるための指導を保護者の方をまじえて行なうなど、訓練生のきめ細やかな対応を行なってまいります。

次に、修了生の就職率と関連職種への就職の割合につきまして、あわせてご説明をさせていただきます。

就職率につきましては、平成 24 年度の 88.2%から平成 25 年度には 91.2%と若干上がっております。

このうち高知校は 25 名の修了生に対しまして就職者が 22 名となっており 3 名の方が未就職となっておりますけれども、3 名のうち 1 名は新たに電気工事科のほうへ入校され、1 名は 6 月末時点には就職をされております。

残りの 1 名は進学ということになっております。

中村校におきましては、就職率は 100%となっております。

就職率が前年度より高い要因としまして、景気回復が一つの要因と挙げられますが、学校関係者の積極的な企業訪問による求人の掘り起こしやインターンシップの実施による訓練生と企業とのマッチングを行ってきたことも要因として挙げられると考えております。

就職支援につきましては、資料の 15 ページにまとめさせていただいております、平成 25 年度におきましては、インターンシップやキャリアカウンセリング、民間企業経営者によるものづくり講演会を実施するほか、就職コーディネーターを積極的に活用することにより、就職内定が早まったことなどが、これまでになかった実績となっております。

就職コーディネーターの実績につきましては、17 ページをご覧ください。

下段にあります、新たな企業の開拓や、企業の求める人材ニーズを的確に把握すること、ミスマッチの解消に努めることなどにより、就職率の向上を図っているところであります。最後に、昨年作成いたしました学校案内動画をご覧いただきたいと思っております。

時間の都合もございますので、高知校、中村校の全体説明をするものと各校の 1 科ずつの紹介とさせていただきます。

おそれいります、鈴木会長と吉野副会長は事務局の者が案内いたしますので、お席の移動をお願いいたします。

それでは準備をお願いします。

(学校紹介 DVD 上映)

(近澤課長)

ありがとうございます。

前段でもご説明をさせていただきましたが、こちらの動画を技術学校のホームページに掲載しまして、また、学校訪問の際には DVD を配布しております。

また、こちらの学校説明の冊子でございますけれども、新しい改訂版につきましては、現在最終校正を行なっているところで、間もなく新しいものが出来上がるようになっております。

高等技術学校につきましては、以上でございます。

(鈴木会長)

ただ今、事務局から高等技術学校の説明がございました。何かご質問ございませんか。

はい、西山さん。

(西山委員)

質問させていただきます。

県の産業振興計画の中で、移住促進をかなり重点的にやっておられると思うんですが、高知に移り住んで仕事をしたい、そしてあと、今、一定の職能を持っているんだけど、さらに増やしたいと、そういう方に対しての U ターンあるいは I ターンを意識した、そういう募集というのはお考えになっていらっしゃるのかどうかという点ですが、いかがでしょうか。

あるいはそういう方がいらっしゃるかどうかという点、2 点いかがでしょうか。

(近澤課長)

現在、高等技術学校におきます年齢制限というものを設けております。

入校年齢が一定 30 歳未満というようなかたちを設けておりますけれども、学卒者対象でございますので、U・I ターンの方が、年齢が若い方であれば、入校は、可能性はあると思います。

特に、U・I ターンの方に対して、その方向けの訓練コースを設定しておるところは今のところございませんけれども、いわゆる前段で説明いたしました民間の訓練ですね、委託訓練というかたちでハローワークを経由しまして、県のほうが国の受託事業で実施しております民間訓練施設を利用した職業訓練、そちらのほうには当然、受け入れは可能だというふうに思います。

ただ、U・I ターンの方専用の、限った訓練コースの設定というのは、まだ今のところは検討しておりません。

(西山委員)

ありがとうございました。

(鈴木会長)

他にございませんか。はい。大井委員さん。

(大井委員)

充足率、今年 54.3%ということで、前年の 73%に比べますと、かなり下がりましたよね。景気回復で就職に流れたということのようですねけれども、もともと、見てみますと、前年度の自己都合退学率が 20%なので、もともと 50%前後しか実は需要がなかったのではないかとみえるかとも思うんですけども、今後どうしていくおつもりなのかというのが 1 点。それから、景気が良くなったとは言え、高知校はかなり、中村校は実は回復しているけれども高知校の落ち込みが激しくて 20 人くらい減少しているわけで、そこは何か理由があれば教えていただきたいということです。

それから、第 3 点目は、今、動画を見せていただきまして、やはり、随分人数が少ないんだなと正直思いました。

特に中村校とかですと、教員 1 人に対して 4、5 人ということで、例えば中村校、定員 20 名ですけど、教員は何人いるのか。

それから、高知校は定員 85 人ですけども、教員は一体何人いるのかというあたりを教えてくださいたいです。

場合によっては、こういう言い方は悪いんですけど、ちょっと手厚過ぎのようにも正直みえました。

(加志崎校長)

高知校の加志崎でございます。

まず、おたずねのございました充足率の諸々のことでございますけれども、一番最後におたずねいただきました非常に落ち込みが大きいというポイントでございますが、全体に関連しますので、そこらご説明させていただきます。

実は、昨年時点、途中で退校者が非常に多いということで危機感を持ちまして、よくよく見てまいりますと、昨年、退校、高知校で 53 名、うち 22 名というものが自己都合と出ているんですが、実は 22 名のうち 1 年の段階で早々と退校する者が 19 名。

逆に言いますと、2 年まで進んで一定の技能を身に付けたうえで就職をするタイミングを失わないために、卒業しても学位が付くわけではございませんから、職業訓練施設としての目的は達していると思うんですが、タイミングを見て途中で就職した 2 年生も非常に多かったわけでございます。

これを逆に考えますと、生徒のほうが、課長からの説明もありましたように、思い違いで、ここに入ったけど違うぞというかたちで、学力も伸びてまいりませんし、やめてしまったというのが非常に多かったのは昨年までの状況だろうと思っています。

対策としまして、昨年の校長がとりましたところは、面談の際によくよく、願書を出されている生徒さん、ご家族も含めて将来をどのようにお考えになっているのかというのをくみ取らせていただくところを非常に重要視をさせていただきました。

行くところがないから行くという話では就業にはつながりませんし、逆に、こういったものが別にあるんだけど、よくわかんないけども、というようなかたちですと、現実を見た際に少し戸惑うことになろうと。

結果としまして、26年度の退校を見ていただきますと、昨年の同時期16名の退校者があったところ、自己都合は0というかたちで、1年生が2人、2年生が2人ですけども、やはり就職のためにおやめになっただけで、かなり思い違いの生徒を、本人の人生の中で重要な時期でもありますから、ロスなく受け入れることに繋がった結果、残念ながら数としては少し減ってしまったのかなと見ております。

ただ、定数としましては、やはり一定幅広にもっておかないといけないのかなと考えております。

と申しますのは、建設業関連の、例えば電気でありますとか構造に関する溶接、それから配管など、民間の事業者の景況が非常によろしい時には、一気に新卒者の求人が増えるんですが、翌年あたりパタッとですね、それがなえるような格好で、うちへの職業訓練に行こうという生徒が増える波が過去、1年や2年の周期で大きく倍・半分のような格好で増えたり減ったりする状況がございます。

ですから、一時的な数字をもってそれを考えるのは非常に難しい状況があるのではないかなと思っていますが、このへんはまた皆様のご意見をうかがいながら、必要な見直しは実施をしていかななくてはいけないのかなと思っています。

教員につきましては10数名の職員が今、取り組んでございますが、実は、それ以外に時間講師でございますとか非常勤講師というかたちで、生徒の数に一定あわせたかたちで調整が行われるようにしてございますし、合同授業というかたちで座学、それから、実習の一部、ガス溶接でございますとか、共通する部分は科でそれぞれ受け持つて行うなど、人員の融通をつけるかたちでの訓練の実施につなげてございます。

高知校としては、こういうふうな、今、取り組みをしておりますというところをご報告させていただきます。

(中村高等技術学校 公文校長)

中村校の公文です。

本校に今、在校生は木造建築科のほうが、各定員が10名なんですけども、現在1年生は定員10名に対して10名、2年生は定員10名に対して4名。

また、左官施工科のほうは、左官タイル施工科のほうが定員 10 名に対しまして、現在 1 年生が 2 名、2 年生が定員 10 名に対しまして 1 名ということになっております。

左官タイル施工科のほうは、ここ 2 年は非常に人数が少ない状況なんですけども、それまでは 6 名、6 名、5 名というふうな人数を確保しておりましたが、非常にこのところ、定員の確保が難しい状況になっております。

木造建築科のほうは、1 年生のほうは 100%ということになりましたけども。

現在、それについての職員数ですけども、木造建築科のほうが指導員が 2 名。

それに対して非常勤職員が 1 名おります。

左官タイル施工科のほうは、職業指導員が 2 名というふうになっております。

あと、短期課程という 6 ヶ月課程がございまして、こちらには職業訓練指導員、正職員ではなくて非常勤職員を 1 名配置しております。

現在、短期課程のほうは 10 名に対して現在 2 名ということになっております。

定員の確保について、先ほど、書類もお手元にお配りしましたけれども、時系列的に本校の課題に対しての取り組みということでまとめさせていただいております。

まず、上の段に、入校生の確保のためには、とにかく PR が必要だということで、これまで学校訪問とか県の広報誌への掲載とかハローワークの訪問とかそういったことをやっておりましたが、徐々に新しい取り組みも年度ごとに職員にも用意させまして進めておるところです。

ただ、なかなか、少子化とか建築系の家業を継ぐ者が少なくなっているということ、また、明確な志望動機をもって応募する者が減少していること、また、高校へ進学できなかった者の人数、高校中途退学者が進路先として何を選擇するかといった不確定な要素がございまして、なかなか予測がつかないのが現状ですけれども、とにかく PR が何よりも大切だということで取り組んでおります。

24 年度は、ちょうど寮の委託先がタクシーもやっておりましたので、入校生の応募のものを車につけていただいたりとか、とにかく PR に力を入れていきたいということを考えております。

以上です。

(近澤課長)

少し補足をさせていただきます。

ちょうど高知校の加志崎校長のほうから、入校生の選考試験、面接の際に本人の意向とか意識を確認したうえでということも言うておりました。

ですから、応募数につきましては定員を上回る応募者はあるんですけども、結果的に入校を許可した数、2 年間きちっと研修、訓練を受けて就職につながる可能性のあると見込んだ生徒数がかなり減ってきていると思います。

特に今年度は少なかったという結果でございます。

(大井委員)

応募者が定員を上回っているというのは、何か数値でどこかにありますでしょうか。

あ、裏ですね。はい。わかりました。

(鈴木会長)

よろしいですか。他にご質問。はい、どうぞ。森委員さん。

(森委員)

はい。2点ほどお願いいたします。

13 ページですけれども、入校生の確保ですかね。

この入校生の確保を色々見てみますと、上から4段目とか5段目とかに学校見学会と書いております。

延べ5日間で参加者3名とか。

この企画はとても良いことだと思うんですけれども、例えば学校の方なのか、それとも生徒さん自身なのか、どういう対象の方なのか。

それ用に具体的に枠を決めずに、いわゆる入校生の確保という全体から見ますと、先ほど西山委員が言いましたように、色んな方ですよ、限らずに、特定せずに全てのIターン・Uターン、そういう方を含めて、もう少し参加者的なことを多くするようなことはお考えがあるのでしょうか、というのが1点です。

それからもう1点は、女性ですかね。

やはり、これは前回、前々回から、入校生が少ないことと退校生が多いというようなことも議題にあがっているわけで、その中で、やはり女生徒さんがどのくらいの程度なのか。何人くらい入校しているのか、退校しているのか。

そのあたりの入校時のご案内といいますかね、そういうことはどのように対応しているのか。

それともう1点。退校なさる、おやめになるという場合に、ちょっと想定しますと、私達は、あるところに入校しましたと。

そうすると、入校したのはいいんですけれど、将来ですよ、先ですよ。

入校したら、先ほどDVDにもそれは少し無かったと思うんですが、こういうところに夢は語っていただけたけれども、こういうところに就職しました、こういう県内の企業からこういうオファーがありました、私達は希望のところに就職しましたと、そういうメッセージですかね。

ここで勉強して、先はこういうところに就職等ができましたよという、入校時においての、先のことの説明があれば何となく安心するんじゃないかと、その人達が。

それをちょっと感じましたんですが、そのあたりすみません、3点になりましたけども、

よろしく申し上げます。

(加志崎校長)

高知校の加志崎でございます。

まず、おたずねの女生徒でございます。現在3名の生徒がおります。

私が校長を務めまして、それから、昨年の校長からも女生徒の退校は近年無いということで、非常に真面目に勉強していただいて卒業に至っているというふうに認識をいたしております。

サポートにつきましては、1名ですけれども、女性の指導員、非常勤で勤めていただいておりますし、生活相談員も女性ということで、今後の将来の就職先につきましても含めて、女性ならではの視点でのことをさせていただいているところです。

ちなみに、卒業生の就職先につきましては、DVDには残念ながら収録はいたしておりませんが、毎年更新をいたしておりますこのパンフレットのほうでは、具体的に卒業生から入校を考えていただく皆さんに対するメッセージということで、28ページから、色んな科の生徒さん、こういったところにとりょうなことで声を拾っておりますし、引き続き実際に、25ページに戻っていただきますと、こういったところを就職先として卒業生をとっていただいたというところを記載させていただいております。

具体的には、個々に面談をさせていただく中で、きめ細やかに色んな想定される先をお話をさせていただく。

そういう機会を得るためにも学校訪問を繰り返しておりますし、ちょうど、この日曜日、オープンキャンパスなんですけど、これにつきましては、事前に学校訪問して声をかけた生徒さんもおいでになりますし、一般の方、全く学校で、学卒でない方も含めてお呼びをしたいと考えておまして、実は色んな手を変え品を変えPR作戦をとっております、明日も地元紙に掲載を実は記事として出させていただくんですが、一般の方も是非お越しくささいというかたちで、新卒ではない、予め手配といたしますか仕込んだ生徒さんをどんどん引っ張って来る以外にも、広報を繰り返して学校を知っていただくという取り組みをしてございます。

おたずねのありました、具体的な実績として掲げております3名、延べ5日間にとりょうのは、学校の先生方、進路指導をなさっていらっしゃる先生方、是非、ひと息ついた頃に、もう一度確認いただきたいということでお呼びをしているところでございまして、長く勤めていらっしゃる先生方については、毎年のようにお越しいただくというのはなかなか難しいんですが、進路指導を最近始めた先生方には是非ご覧いただきたいということで強くお願いし、長く日を設定する中でご都合の良い時に見に来ていただいているというのが、これの実態でございます。

表の表記として少し至らぬ点、ございましたが、おたずねのU・Iターンも含めた色んな中に選択肢として技術学校を考えていただいている方にはオープンキャンパス、それから、

若年齢層につきましては、実は、その表の中にもありますが、ものづくり体験教室というのを、この土曜日開くようにしてございます。

高知市の教育委員会との連携を強めまして、昨年 20 名くらいしか参加がなかったんですが、今年は 61 名の参加をいただく、市の教育委員会にご後援をいただくというかたちで、より年齢の若い時代から高等技術学校を知っていただいて選択肢として広く見ていただきたいなというふうに考えてございます。

オープンキャンパス、それから、学校見学会につきましては、この春から配っておりますピンクの募集要項の中にもございます。

これはいろんなところで手に取っていただくように、県の出先機関も、それからコンビニ、それから主だった交通の拠点となるようなところに配布をお願いしているんですが、こういったものをご覧いただきながらお越しをいただけたらと思っています。

(公文校長)

中村校では、一応、中学校、高校と、公立にオープンキャンパスへのご案内を校長先生と進路指導の担当方に全部出しております。

また、学校見学については、オープンキャンパス以外でも随時受け付けをしているということでやっておりますし、ハローワークのほうにもオープンキャンパス、色んな年齢層の方がおいでますので、貼るようにしております。

以上です。

(近澤課長)

入校生の確保に関する PR の活動につきまして、それと U・I ターンの受け入れの関係についてお話をさせていただきたいと思います。

県内の方々に対する学校の存在の PR につきましては、今後力を入れてやっていきたいと思っておりますし、高校生を対象にしました合同企業説明会というのが昨日、経営者協会様の主催で行われまして、県内外から 32 社の方が持ち時間 10 分足らずですけども、企業説明を 700 人くらいの生徒に対して実施をされました。

県民文化ホールのオレンジだったんですけども。

そういった機会に高等技術学校のほうの時間をいただければ、新規の高卒生の PR にもつながるかなと思いますので、ちょっと交渉させていただきたいなと思っておりますし、また、各種専門学校とか大学等の説明会等の機会にも、もし参加させていただくのであれば、高等技術学校、それからポリテクカレッジ、ポリテクセンターといった職業訓練施設合同でさせていただければということも考えております。

また、U・I ターンの方々の職業訓練、西山委員からのご質問、ありましたけれども、今後はやはり県外で行なっております U・I ターンの説明会、それから移住の相談会等にも当校、高等技術学校の入校案内等も配布するようなかたちで、U・I ターンの方々の選択肢を増や

していけるようにしたいと思っております。

ただ、U・Iターンの方、すぐ就職したいという方で、2年間の訓練を耐えられるかどうかという部分もちょっとネックがあるかと思えますけれども、若い20歳代前半の方であれば、新たに訓練を受けてという方もいらっしゃると思いますので、またそういう方へ情報提供していきたいと思っております。

(鈴木会長)

はい、筒井委員さん。

(筒井委員)

15ページの就職支援のところに関連してなんですが、講習会等の開催というところで、いろんなことが記載されております。

難しいかもしれないですが、ここの高等技術学校を終わられて、県内に就職されている卒業生ですね、そういう人達に体験談を、自分はこういうふうにして就職したとか技術をもったとか、そういう話を折に触れ学校の中でしてもらい、そういう機会をもたせてはどうかというふうに思います。

それは、入校時とか2年目になる時とか少し機会を捉えてしてみたら、少しでも退校者も減るかも、それはわかりませんが、高等技術学校のそういったカリキュラムもそうですけれど、興味をもってもらいたいというのが、やはり大事ではないかと思えます。

魅力を感じてもらい、そのためには、訓練を受けた結果、こういうことがあったとか、失敗したことも含めて話してもらったらどうかなど。

そういう講話をしてもらいたいのもいいんじゃないかと思えます。提案です。

(加志崎校長)

委員、良いご指摘をいただいたと思っております。

常々そういう機会をと私も思っております。

是非こういった講演会のひとつとして、そういったものも検討してまいりたいと思えます。

ありがとうございました。

(鈴木会長)

はい、他に。はい、田鍋委員さん。

(田鍋委員)

この科目ごとで、大体2年で学びますよね。

2年が何か長い気がするんですよね。

企業側としても授業科目のこの学科内容とか、こんなに全部要らないと思いますので。これ、もっとうち1年くらい、この中の5つくらいのプランがあって、もう5つくらいあってというふうな、もっと選択肢をもって選べるとか、そういうふうにしたほうが、1年でさっさと就職してもらって、その間、学生はお金も入って来ないわけですから、生活は大体、親が払うでしょうけども、自分で払っている人もいるかもしれませんし。それで、学科の授業料も低くするとかしたら、できない、どうでしょうね。これも提案です。

(加志崎校長)

今後、皆様のご意見をいただきながら、見直しをしていかなければいけないと思っています。

国のほうが一定、基準を設けていて、どうしても実施をしなければならないようなものの中にはあるんですが、確かに、配管は1年で終わるわけで、じゃあ、中身が、幅が狭いのか、一点集中ですぐ終わるような内容かという、結構いろんな多面的な内容を1年で学習をさせております。

他の科においてもそういうことができればですね、是非そういう選択肢も確かに検討していけばいいのかなと思います。

全てではございませんが、ご意見のところはまた今後検討させていただけたらと思います。

(田鍋委員)

就職してから、働くところで学ぶことが一番大事なわけですので、もう本当に基本的なところだけあって、資格等も取って、どこでもさっと就職するなり任せると。

学校はそれでいいんじゃないでしょうか。

(鈴木会長)

はい。他にございませんか。はい、横山委員さん。

(横山委員)

横山です。

ちょっとおうかがいします。今、科目を見ていましたら、リフォーム科というのがおいていらっしやって、今の生活ですか、我々の、新築はなかなかお金がかかってできないんだけど、リフォームはしたいという、そういった方が多々あると思うんですけども。

私なんかもリフォームは相当に、自宅のほうはやっておりますし、会社のほうもやっております。

そういったことでこのリフォーム、もうちょっとPRですか。

女性でも重機を動かすとかそんな問題はありませぬし、女性はもうきれい好きですから、

そういったので小ざれいな生活を安い材料でやりたいという方にとっては非常に取っ付きやすく、将来、女性でもできる職業のひとつとして、もっともっと女性の方にも積極的に入校していただける項目じゃないかなと思いますけれども。

是非、そういった部分からPRのほうを女性の方を多くしてやっていただけたらいいんじゃないかなと、そのように感じます。

それと、うちも若い子が大変多いんですけれども、すごくあの子達というのは、毎日の生活、食べることから始まって、やはり仕事もそうですけど、そういったことで快適に過ごすかどうかが大変重要な、学校ですから休みもきちっとありますでしょうけれども、やはり、今の子は楽しくやっていけるかどうかを最優先でやっておりますので、そういったことも配慮しながらしてあげれば、結構、退校なさる方の率も防げるんじゃないかなと、そのように思います。

学校ですので、企業のように自由には自由にかない括りがあると思うんですけれども、やはり、若い子の今後の生活の支援もしていけるようなものにすれば、大変ありがたい学校だと私は本当に思いますので、もっともっとPRできるんじゃないかなと、そのように感じます。失礼しました。

(公文校長)

住宅リフォーム科に現在、女性は60歳近い方なんですけど、一応、住宅リフォーム科では65歳以下から募集しております、この方は看護師さんでボランティア活動をやりゆうということで、自分でも軽微な、家がちょっと壊れたところとかを修理したいということで入られておりますので、うちとしても是非、そういう女性の方も入っていただいておりますので、多く入っていただきたいんですけどなかなか、ハローワークとか幡多地区で87ヶ所くらいに募集なんかのポスターの掲示はしているんですけども、なかなか思い通りにはならないんですけど、今後もそういった女性が増えるということでPRしてですね、入校生を集めていけたらなとは思っております。

(横山委員)

学校とか寮をリフォームするとかいう、そういったことで。

(公文校長)

はい。今、当然リフォームの事業に、なかなか、うち6ヶ月課程ですので、それほどレベルが上がリませんので、民間の方のところまで修理とかということはできませんので、一応、学校の非常に古くなった寮とか、そういったところをペンキを塗ったりとか綿を張ったりとかそういったことをやってもらっています。

(横山委員)

きれいになりますしね、いいですよ。

(鈴木会長)

坂本委員。

(坂本委員)

先ほどのリフォーム科は年齢制限が65歳以下となっていますよね。

各科目ごとに、29歳以下、35歳以下、65歳以下ってあるんですけど、これは何か決まりというか国からこうしてくださいというようなものがあるんですか。

リフォーム科だけがとても幅広いので、なぜかなとちょっと疑問に思いましたので。

(公文校長)

リフォーム科というのは、主に対象は、離職者とか転職者、そういった方を対象にやっております、新卒というのは前提にはしていないんですよ。

短期課程といいますけど、6ヶ月の。

これは大体、本来国がやるべきことながですけど、幡多は遠いということで、中村校に短期課程として、科名は住宅リフォーム科ということですけども、置いております。

(坂本委員)

ありがとうございます。

(近澤課長)

入校生の年齢制限においては、特に国から決められた年齢というのではないようでございます。

ただ、29歳以下というふうなかたちをとっておりますのは、やはり企業様のほうの採用意欲といいますと、やはり20歳代の若い方であれば、かなり採用意欲があるのではないかと、いうところから、今のところは30歳未満に設定をさせていただいているところでございます。

一部35歳というのがございますけども。

年齢につきましても、今後、30歳を35歳に上げるとかいったこともひとつの検討課題ではないかというふうに課題意識はもっております、今後の在り方について検討をさせていただきたいというふうに思っております。

(坂本委員)

これから少子化が進んで、なかなか新卒者の確保ってすごく難しいと思うんですね。

これは多分、普通の高等学校でも同じことだと思うんです。  
ですので、年齢制限がちょっと変わるだけで、また若干、入校生の確保というところも少しは改善されるのではないかとちょっと思いましたので。  
よろしくをお願いします。

(森委員)

すみません。ひとつ。

(鈴木会長)

はい、森委員。

(森委員)

例えば、シルバーの市がしていますの、ありますよね。  
そこで活用している方がすごく多いんですよ。  
だから、そういう労働力不足もあるわけですから、私はもっと 50 歳とかですよ、皆そうやって新たな職場というところも求められている中で、もっともっと、むしろ 60 歳、定年後再雇用ということもありますから、そういう意味で働く場を広げるという意味では、むしろ 60 歳以下でもいいんじゃないかと。  
大幅にある程度見直していただいたら、また別の視点が見えてくるんじゃないかと思えますので、この年齢は是非ご検討していただきたいと思えます。以上です。

(商工労働部 中川副部長)

はい。ご意見ありがとうございます。  
その点につきましては、まさに今、安倍内閣においてですね、女性の雇用促進等があつて、高齢者の雇用という部分も視点に持って取り組んでいますので、本県、言われるとおり少子高齢化で人手不足、労働力人口が減少する中でということをお考えますと、その年齢の見直しというのは、大変重要なポイントになってくるだろうと思えます。見直しのほうに向けて検討はさせていただきたいと思えます。  
ありがとうございます。

(鈴木会長)

西山委員さん。

(西山委員)

是非、カリキュラムでご検討いただいたらと思うことで、先ほどヒントいただいたのは、田鍋委員のご発言の中で、是非、短期集中コースというのをとって、3 ヶ月あるいは 6 ヶ

月、そんな選択肢をかまえていただけると入校希望者が増えるんじゃないかという感じがします。

是非、女性への門戸開放というところをしていただくとよろしいんじゃないかなと思います。

確かに技能職の中で、どういうわけか女性しかいないというところが結構あるんです。

私のところの職場の中で、粘土を扱う、セラミックスですけど、これをやっているの、ほとんど女性です。

やはり比較的柔らかい材料ですので、乱暴に扱っていると曲がったりとか折れたりしますので、そういう人手に頼ってするところは女性でないとできないところがあるように思います。それとあと、オートボディのほうで、板金のほうで女性の写真が出ておりましたので、そういったところも非常に興味深いところですし、それと、オートボディ、車の修理で実際に女性が修理していただいていることになるので、女性のお客さんは頼みやすいということもあるんじゃないかなと思いますし、可能性というのは見えてくるんじゃないかと思います。その2点、是非。

(鈴木会長)

いいですか。

(加志崎校長)

高知校の加志崎でございます。

実は、今回ご説明をさせていただいた本校の訓練生と交じって、在職者訓練というのを並行して実施をしております。

これは専ら、企業に今、職を得ている方を対象に考えてございますが、必ずしもどこかで就職をしている人だけに限る必要もないのかなと私は考えてございます。

それでございますと、実は、半年だとか1年未満の期間を定めるとか、実際には1ヶ月とか3ヶ月、場合によったら12時間以上は全部そういうものを実施してかまわない法律になっていますので、受講料を一定お支払いいただく中で、ピンポイントでの講習を実施してございます。

本年度は200数十名の方の定員を予定してございますが、結構、ご好評でございまして、前広に定員をかまえてできるだけたくさんの方を受け込もうと、今、考えてございます。そういった中に、今、色々ご指摘のございましたこの部分を実は習得したいんだというような、オーダーメイド型の研修もどんどん実施していこうと。

県庁のほうで知事の、実は認可をいただかないといけないので、その分の日数が若干要りますが、条例を改正してというような、そんな時間を要せずに、直ちに来月からやるといようなことが実施できる制度がございまして、そういったところで、ご意見のところは実施ができていくんじゃないかなと。

中村校も含めて前向きに検討してまいりたいと思います。

(鈴木会長)

田鍋委員。

(田鍋委員)

この卒業して就職なさった方が何年か後に辞めているとか、そういったのは追跡として調べたりはしているんでしょうか。

(加志崎校長)

残念ながら、統計的にそれをまとめているという状況にはございませんが、やはり進路指導としてつながっておりますので、実はちょっと色々あってというようなかたちで、本校に卒業生がもう一度相談に来るといことはよくございます。

そんな中から、こういったところをまたあたってみてはというようなのを、ハローワークのほうをご紹介しながら、一定のフォローはさせていただいております。

(田鍋委員)

就職させるまでじゃなくて、やはり就職して定着してもらおうということが重要になってくると思いますので、せっかく学んだことを一生できるようにというところ、なかなか難しいでしょうね。はい、わかりました。

(鈴木会長)

予定の時間も大分来ましたので、有意義な質疑をありがとうございました。

それでは、最後にその他といたしまして、事務局のほうから今後の審議会の進め方についてご説明をお願いします。

(近澤課長)

最後に、事務局のほうから今後の審議会の進め方の案につきましてご説明をさせていただきます。19 ページをお開きください。

まず、1 の平成 26 年度の審議会の開催予定についてでございます。

本日、今年度第 1 回目ということで開催をさせていただきました。

昨年度、一昨年度は年 1 回の開催といたしていただいておりますが、今年度はもう 1 回、1 月下旬か 2 月上旬に第 2 回の審議会を開催させていただきたいと考えております。議題の案としましては、高等技術学校の訓練の在り方について審議をいただければと考えております。

先ほどから、色々ご議論いただいておりますけれども、第 2 回目は高等技術学校の訓練

の在り方をメインにご審議いただければと思っておりますので、詳細につきましては3番目のところでご説明いたします。

次に、2の第10次高知県職業能力開発計画についてご説明いたします。

そちらに書いてありますように、第9次の計画につきましては、皆様にご審議いただいたうえで平成24年の3月に策定をしました。

9次計画につきましては、対象期間が27年度までとなっておりますので、第10次計画として平成28年度からの計画を策定する必要がございます。

この計画につきましては、職業能力開発促進法の第7条の規定により、国の職業能力開発基本計画に基づき策定することとなっております。

国の第10次計画は平成28年の4月頃に策定されることが予定されておりますので、国の計画策定後、審議会、小委員会の開催、知事への答申、パブリックコメントを経まして、平成28年度中には第10次の職業能力開発計画を策定したいと考えております。

次に、先ほど申しました、3の高等技術学校の訓練の在り方についてご説明いたします。

現在、有効求人倍率は上昇を続けておりまして過去最高水準となっておりますが、その一方で、産業界からは技術者の人材不足といった声も聞こえてくるところでございます。

先ほどもご説明いたしましたように、県立高等技術学校の現在の訓練科目においては、充足率が低い科目があることも事実でございます。

地域産業界の人材ニーズや少子化といった視点も踏まえたうえで、若年技能者の育成を担う魅力ある高等技術学校を目指すよう訓練の在り方につきまして、検討を行なっていきたいと考えております。

なお、具体的なスケジュールの想定といたしましては、今後、地域産業界や高等学校などからニーズの調査を実施いたしまして、結果の分析を進めていきまして、来年2月の平成26年度第2回の審議会において訓練の在り方についてご議論を始めていただきたいと思いますと考えております。

平成27年度には高知高等技術学校、中村高等技術学校の視察も含め、審議会、小委員会を複数回開催させていただきまして、平成28年6月頃を目処に答申をいただくというスケジュールを今のところ想定をいたしております。

なお20ページにはスケジュールについて線表で記載をしておりますので、ご確認をいただければと思っております。

以上でございます。

(鈴木会長)

ただ今、事務局から今後の審議会の進め方について説明がありました。ご意見、ご質問ございますか。ありませんか。ありがとうございました。

(原田部長)

会長、ちょっとよろしいですか。補足でもないですけど。

今後の進め方の話でありまして、私もこれ、1回、中で説明を議論したんですが、今回の在り方の話は、この高等技術学校の在り方を議論していただいて、答申というかたちは5年ぶりに受けて、きちっと取り組んでいこうというようなことでございます。

今、お話いただいた内容というのは非常に今どきの課題に対して、本当に今のご指摘といえますか、対応についてお話をいただいたということで、例えば3年前とか4年前とか、前回、5年前の後でしたらですね、年度で当初、我々検討します、で終わってしまうような話になるかも知れなかったわけですが、今回はそういう2年かけてきちっとした在り方を答申をいただいてやると。

高知県全体としましても、色々議論、各委員会もございました。

人口が減って行って、本当に必要な人材を確保というのは本当に大きな問題で、必要な人材は、やはり多様なやり方といいますか分野といいますか、女性の皆さんも大変貴重なお話、女性の話もありましたし、それから年齢のお話、これも非常に大きな多様な年齢層から、これからは当然、補足しないと高知県はやっていけないんじゃないかと。

それで、西山委員からもありましたU・Iターン、そこからもそういうことをきちっと情報発信をしてといったようなお話もありまして、今まで、この要項にも無い世界の話をきちんと今回、我々としては真剣に受け止めさせていただいて、次の会、それから、先ほどの小委員会なんかもワーキング的なものを開いていただいて、もっと詰めさせていただいたうえで、また色々やっていくということの中でございますので、大変重要なこの1年くらい、1年半ぐらいになるのかなと、今、お話を聞きながら思ったことでございます。是非是非、高知県の産業、企業の皆さん、それから働く方々それぞれのニーズと、そういう社会情勢を見ながら、きちっとした学校の在り方というのを議論する良い機会だというふうに私、お聞きして思いましたので、是非またよろしくお願ひしたいと思います。

(鈴木会長)

非常に前向きの部長さんですから、是非よろしくお願ひします。

ただ今、事務局から審議会の進め方の説明がありましたが、何か特にご質問ございませんか。ありがとうございました。

ちょうど時間もまいりましたので、本日の審議会の議題は以上でございますが、これまでの事務局の説明に対してご意見、ご質問ということですが、ここに書いてありますので聞きますが、特にご質問ございませんか。はい。ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして審議会を終了させていただきます。本日は非常に熱心にご審議をいただき、ありがとうございました。これをもちまして審議会を閉会といたします。ありがとうございました。

(事務局)

どうもありがとうございました。

終了

議事録署名人

委員名 \_\_\_\_\_

委員名 \_\_\_\_\_