

# 令和2年度 香川県職業能力開発審議会議事録

日時：令和3年3月25日（木）

10時00分～11時00分

場所：県庁本館12階 大会議室

## 令和2年度香川県職業能力開発審議会議事録

### 1 会議の日程及び場所

日時：令和3年3月25日（木）10時00分～11時00分

場所：県庁本館12階 大会議室

### 2 出席委員

〔学識経験者委員〕

池田弘子委員、木原茂文委員、相良和伸委員、鳥取美穂委員、西中美和委員

〔事業主代表委員〕

天野裕子委員、白石幸一委員、古川俊文委員、森茂委員

〔労働者代表委員〕

大島幹敏委員、中村亨委員、森重麻理奈委員、渡辺康雄委員

以上15人中13人の出席につき、香川県職業能力開発審議会条例（以下「条例」という。）第5条第2項に定める「委員の2分の1以上」の出席の会議開催要件を充足。

### 3 会長選任

今回は、前会長の清國委員が辞任後、最初の審議会であり、会長の選任については、審議会条例第4条第2項に基づき、「学識経験のある者として任命された委員のうちから、委員が選挙することとなっている。

委員から意見を求めたところ、相良委員から香川大学の西中委員にお願いしたいとの意見が出され、委員に諮ったところ、異議はなく、会長は西中委員が選任された。

審議会条例第5条第1項に基づき、西中委員が会長（議長）席に着き、以後、議長を務めた。

議事録署名人は森委員、中村委員を指名した。

### 4 議題

- (1) 高等技術学校における公共職業訓練の取組状況について
- (2) 第10次香川県職業能力開発計画の進行管理について
- (3) その他

〈議事録〉

議題 (1) 高等技術学校における公共職業訓練の取組状況について

●議長から、事務局に説明を指示した。

(事務局)

●配付資料に基づき説明

- ・職業訓練の概要
- ・職業訓練の実績

●議長から、同じく議題1の令和3年度高等技術学校内における職業訓練について、事務局に説明を指示した。

(事務局)

●配付資料に基づき説明

- ・介護サービス科について

●議長が、委員に事務局の説明に対する質疑を求めた。

(委員)

質疑・意見無し

議題(2) 第10次香川県職業能力開発計画の進行管理について

●議長から、事務局に説明を指示した。

(事務局)

●配付資料に基づき説明

- ・第10次香川県職業能力開発計画の概要
- ・第10次香川県職業能力開発計画(数値目標)の進捗状況

●議長が、委員に事務局の説明に対する質疑を求めた。

(委員)

質疑・意見無し

議題(3) その他

●議長から、その他の議題について、事務局に説明を求めた。

(事務局)

●配付資料に基づき説明

- ・次期「第11次香川県職業能力開発計画」の策定について
- ・令和2年度職業能力開発基礎調査結果について

●議長が、委員に事務局の説明に対する質疑を求めた。

(委員)

高等技術学校の訓練生に対する基礎調査結果のうち、「高等技術学校を希望した理由」についての設問では、「特になし」を選んだ人が約25%いて、(回答結果は)全体で100%を超えているので、複数回答が可能になっていると思われる。しかし、仮に「特になし」のみを選んだとする場合、4分の1の人が理由もなく学校に来ているように見えるが、どうか。

(事務局)

訓練を志望するときの理由としては、通常は、知識、技能の習得や資格取得などが一般的だと思うが、選択肢に該当するものがない場合に「特になし」を選んだ可能性もある。設問の設定の仕方がどうだったかという面もあるかもしれない。

(委員)

資料についてではないが、私は丸亀市に住んでおり、市の広報のなかで、「四国ポリテクカレッジから丸亀市内に就職すると、3年間で最大100万円を助成する」という記事があった。丸亀で就職してもらおうと非常にありがたいと思うが、実際に就職実績はあったのか。

(委員)

丸亀市にある大学レベル以上の高等教育機関は、四国ポリテクカレッジのみであり、名称のとおり、四国全体をターゲットにしている。全国的には、中国や近畿、九州などに同じ学校がある。

よって、それぞれの地域の若者を教育して、その地域で活躍してもらうことをミッションにしている。そういう意味では、四国ポリテクカレッジは、所在地は丸亀市にあるが、市内に就職ということではなく、四国全体を視野に入れて求人をお願いしたり、学生にPRをしたりしている。

丸亀市にそのような助成制度があることは承知しているが、残念ながら丸亀市内に就職した学生は、私が知る限りでは1人だけである。本社がある場所で見れば、丸亀市に本社がある企業に就職することはあまりないというのが現状である。

(委員)

資料から、香川県の人材育成に関する具体的なデータを拝見できた。今後の人材育成のあり方が問われるということだと思う。

私は、長く人材育成の現場に携わっていて感じることは、ひとつの仕事だけではもう一生やっていけない大変な時代が来ていると思う。そんな中で、現在、女性活躍と言われているが、現状は、この厳しい時代では一番に疎外されている。一番マッチングできていない女性の能力開発を含めた人材育成を、企業とミスマッチすることなく取り組んでもらえればと思う。

若者の職業能力に関しては、企業側とのマッチングがうまくいっていないことを感じている。理由としては、企業側の人材育成に関して求めるものは、従来と変わっていないので、資料のデータにあるとおり、技術や技能のレベルアップは認められるが、若者はそこに意識を置いてないよ

うである。自分が将来何をしたいのかという思考能力が根付きにくい時代になってきて、企業に雇われる状況が厳しくなっているのではないかと。また、障害者の雇用もデータの的には少ない。

#### (事務局)

ご指摘のとおり、ミスマッチや労働に関する需給のアンバランスがたくさんある。先程の説明にもあったが、有効求人倍率が極めて高い建設業については、職業訓練を希望する人が少ないというミスマッチの状況が起こっている。これについては、働き方改革や労働者の待遇改善なども含めて、労働環境全体を見直していかないと、ミスマッチが減っていく状況にはならないのではないかと考えている。

また、若者が働く意義については、自分のこととして捉えきれていない。昔に比べて、日本全体が豊かになり、長く教育を受ける期間はあるが、働くことについて真剣に考えたり、切迫した状況になることが昔に比べて少なくなっていることも影響している。

県では、教育機関（中学校、高校、大学）と連携して、キャリア教育のプログラムをそれぞれの段階で実施している。特に、県内就職の意識を早くから持ってもらうために、県外に進学しても、Uターンで戻って来る選択肢があるということを認識してもらえようような教育プログラムの提供や、働く環境が優れている県内企業の情報提供について、本人だけではなく保護者の方への情報提供などにも取り組んでいるところである。

その他にも、サンポート高松に正社員就職に限定した地方版ハローワーク「ワークサポートかがわ」を設置している。ここでは、県内の学生はもとより、再就職を希望する離転職者の方やUターンを希望する県外の学生も含めて、様々な形でサポートしている。また、キャリアコンサルタントの職員もいるので、個々のニーズや適性に合わせたコンサルティングを丁寧に行い、個別のマッチングをしながら、県内企業への正社員就職をサポートしている。

このように、職業訓練だけではなく、いろいろな形での就職のサポートや、若い年代からキャリア意識を啓発していくといった複層的な取り組みで徐々にミスマッチを少なくしていきたいと考えている。

しかし、これは非常に難しい問題で、成果が現れるまでに時間がかかるが、県としては、現在、新型コロナウイルスの影響により、社会の構造が大きく変わっていくなかで、県外の学生には、オンラインを活用したサポートや、対面でのサポートも組み合わせた就職面接会の開催を、求職者には、再就職に役立つような職業訓練のコースの見直しなどを、今後も続けていきたいと考えている。

以上のとおり、質疑・応答がなされ、会議を閉会した。