

## 第 11 次静岡県職業能力開発計画検討委員会 委員発言要旨

【開催日時、場所：令和 5 年 11 月 14 日（火）13：30～15：30、県庁別館 9 階特別第 2 会議室】

- 各委員から第 11 次計画の進捗状況等について御意見をいただいた。

### 【委員の主な御意見】（50 音順、「※」は欠席委員）

委員名	発 言 内 容
小野委員 (工業高校校長会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>本県のみならず、全国的にも実業高校では志願者の確保に苦労しているところが多い。原因としては、少子化や普通科志向、加えて、コロナ禍で実業高校の魅力を伝えにくかったこと等が考えられる。</li> <li>科学技術高校では、学校HPにブログを開設するなど、毎日様々な記事を更新し、情報を発信していることから、閲覧者数が大幅に増えている。</li> <li>また、保護者からの声を伝えたり、本校での学びや卒業後の姿をイメージすることができるよう、新たな広報資料を作成し、学校のPRに努めている。</li> <li>令和 4 年度は志願倍率が上がったが、その反動も予想される。引き続き、工業高校を目指す中学生を増やし、人材育成に貢献してまいりたい。</li> </ul>
梶本委員 (ケイコーソリューション)	<ul style="list-style-type: none"> <li>協力会の会長として、テクノカレッジの時代から11年目になる。当時は20～30社ほどだったのが、現在は67社にまで増えた。</li> <li>協力会として学生と企業とのパイプ役を引き続きやっていきたいが、学生数が足りていない。入校者確保のため、メディアも使ってPRをもっとしていただきたい。定員以上の応募があるよう影響力のあるPRをお願いしたい。</li> <li>技術を身に付けることにより、会社で大事にされ長く働き続けられること、授業料の安さなど、特徴を生かしたPRをしたらどうか。</li> <li>外国人に限らず、言葉が通じないことはミスにつながる。日本語の理解力を高めることは必要である。</li> </ul>
川島委員 (静岡経済研究所)	<ul style="list-style-type: none"> <li>離転職者訓練の就職率については、景気が持ち直せば自力で就職できてしまうという面もあるので、分子と分母の分析が必要である。</li> <li>女性の入校生は、あと10名程度プラスするのが現実的である。マスのアプローチも重要だが、個々の女子生徒にターゲットを絞るのが良いのではないか。女子学生とのインタビューなどを通してリアルなロールモデルを見せることが大事である。オープンキャンパスに女性が来ることが予め分かっていたら、女子学生とマッチングしたらどうか。SNSなどを通じて、チューターのような、OGと高校生をつなぐ仕組みを作ってはどうか。</li> <li>企業と連携して実施する職業訓練について、企業で実際の設備を使用し講師をやってもらうことは有効である。</li> <li>デジタル分野の在職者訓練については、ニーズとマッチしていないのか、PRが足りていないのかなど、課題を明らかにして対策をしていただきたい。</li> </ul>
久保田副委員長 (職業教育振興会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>進路決定時期は早くなっており、高校 1、2 年生をターゲットにしたPRは大正解だと思う。女性向け広報も大変良い。また、「保護者」というキーワードも重要である。保護者がファンになってくれて、「私が入りたい」と思わせたら成功である。</li> <li>「ものづくり」のイメージが人によってバラバラで伝わりにくい。子供向けイベントであれば「体験して楽しい」で十分だが、中高生向けは「その仕</li> </ul>

	<p>事をしている人は何がやりがいなのか」を伝える必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工業高校との良好な関係を今後も大事にしていきたい。一方で、志願者を増やすためには、「一般」「事業主推薦」の人数を増やしていく必要がある。「一般」については認知度を上げていくしかない。「事業主推薦」は、人材確保をしたい企業側の利益とも一致する。この枠を持っていることは他の大学や専門学校にない強みであるため、企業の理解を得ながら、生かして行っていただきたい。</li> </ul>
※佐伯委員 (文化芸術大)	<ul style="list-style-type: none"> <li>進路選択には在学生の体験談も大きな影響を及ぼすことから、現役在学生と高校生・保護者との接点を増やせると良い(オープンキャンパス等における学生スタッフなど※自分の学生生活を語ることは在学生にも有益な社会体験となる)。</li> <li>2025年3月卒業の学生から就職活動におけるインターンシップの定義が改正されることを踏まえ、5日間以上の汎用能力活用型に加え、2週間以上の専門活用型などのプログラムをさらに充実できると良い。</li> </ul>
佐川委員 (ジャトコ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業も採用に苦労している中で、弊社では、広報のための通常のホームページに加え高校生向けのホームページの制作、山梨県・長野県など隣県の高校へのPR、採用を通年にする等の工夫を行っている。</li> <li>ミドル・シニア世代が個々のパフォーマンスをさらに発揮できる環境作りも重要である。入社してスキルアップ、キャリアアップしていく段階では教育があるが、ある程度キャリアアップが終わったところで横ばいになってしまう。そこで教育研修等で新たな刺激を与える必要があるが、自社で全てやるのは難しいので、工科短大の在職者訓練という選択肢がある。ものづくりに限らず、コミュニケーション、コーチング、アンガーマネジメントの研修等もあるとより良い。受講者に高校生の子供がいれば、入校へのPRにもつながる。</li> </ul>
櫻町委員 (連合静岡)	<ul style="list-style-type: none"> <li>工科短大については、県内で学び、県内で就職する素晴らしい循環ができている。新卒の学生や企業在職者は、工科短大に入学する際に後ろ盾があるが、定住外国人で職がない方、あるいは離職した方は、工科短大のホームページを見るしかアクセスの方法がないため、支援団体等に積極的にアプローチする必要があるのではないかと。</li> <li>ユーチューバーやソフトウェアなどの分野に進む子供が多い流れがあるが、ものをつくることをなりわいとする企業が多い本県においては、小さな頃からものをつくる楽しさや、ときめきを感じられる機会をどれだけ増やすかということが大事である。WAZAチャレンジの説明があったが、子供たちが大人が働いている姿を見る機会を増やし、かっこいいと思ったことが将来の自らが選択する職業につながるという、子供たちの職業感の醸成という面も視野に入れて欲しい。</li> </ul>
佐塚委員 (中小企業団体中央会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業においては人手不足が経営上の大きな問題であり、介護、運輸、建設などの業種では深刻な状況。こうした中、人材育成の重要性は増している。</li> <li>本会では、マネジメントの視点から、中間管理職から経営者層に向けた「デジタル化人材育成講座」を実施しているが、参加者の集まり具合が芳しくない。理由を聞くと、「人手不足で現場が回らず、研修に出せない」という声がかここ数年増えている。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他方、人手不足対策として外国人の就労支援は重要である。技能実習制度の見直しについては今後の議論を注視したい。</li> <li>・もう一つの人手不足対策として、大企業の高度な人材を副業人材として活用することが有効ではないかと考える。</li> <li>・労務管理の体系の中で職業訓練をどう位置付けるかという視点のアプローチも必要かと思う。</li> </ul>
炭田委員 (高障機構)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標値の設定がチャレンジングであるという印象を持っている。今回が最初の評価なので、評価が△の指標についても関係者と意見交換しながら進めていっていただきたい。</li> <li>・定員充足率はもう少し高める必要がある。その点において事業主推薦の制度は重要である。</li> <li>・若い方に対する施策が充実している。一方で、今後労働人口は減るばかりである。小学生の数は毎年5,000人程度減っており、高齢化がどんどん進んでいく。そういった意味で、若年者向けの訓練も重要だが、在職している方の能力開発も充実させていく必要がある。</li> </ul>
※三輪委員 (日 管)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日管では、日本の自動車メーカーの海外工場建設の際に、現地まで技術者を派遣している。日本の技術者が優れているのは、施工図面が頭に入って、前工程、後工程のことを考えながら、指示がなくても自分で考えて施工ができることである。アメリカでの技術者の時間単価は日本の倍である。</li> <li>・建設現場では、必要なスキルを身に付けた技術者に対して支払う賃金が上昇している。そのような状況の中、企業では、レベルの高い技術者を集めるのに苦労している。</li> <li>・在職者訓練では、基礎的な技能や資格取得はもちろんだが、今後ますます活用が期待されるデジタル技術も習得できるよう、さらにコースを充実すると良い。</li> </ul>
柳下委員 (工科短期大学校)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県立職業能力開発短期大学校は全国に14校あるが、本県の定員充足率は高い方である。また、進路指導で一番影響力があるのが母親であり、県内に高いものづくり技術を持った企業が多くあることを、保護者に知ってもらう必要がある。今年度の「ぬまづ未来博」に出展したが、家族連れが多かったため、こういった機会を利用して広報していきたい。</li> <li>・事業主推薦は強みである。常時10人程度の入校者がいてもいいと思っている。学校のPRは高校生に対しても大事だが、企業に対しても事業主推薦制度等のPRをやっていきたい。</li> <li>・県立職業能力開発短期大学校を設置している県で、若年者ものづくり競技大会の予選を県で実施しているのは静岡県だけである。ぜひ継続して、技術・技能に対する県民の認識の向上につなげられたら、と思っている。</li> </ul>
山本委員 (天竜厚生会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護分野も他分野と同様に少子化の中で人材確保に非常に苦労している。</li> <li>・どこに働いてくれる人がいるか、その人たちにどのようにPRすれば入っていただけるかを考えている。留学生の確保のため、就職を条件に奨学金を出して留学してもらっている。介護福祉士の資格を取れば在留資格が取れる。志の高い留学生が多い。また、経済的に困窮している層が増えている。奨学金制度の定着に向け定時制高校に通う外国人等にもアナウンスが必要である。経済的支援の道が開ければ志願する学生がいるのではないかと。</li> <li>・定住外国人向けの職業訓練は必要だと考えており、目標を達成できるよう、</li> </ul>

	委託先を広げるなど工夫して実施して欲しい。
矢野委員長 (ふじのくにづくり支援センター)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工科短大はこの委員会の議論を通じてでき上がった。委員会でも授業料を可能な限り安くしようという議論があった。その点を県はよく配慮して取り組んでくれて、授業料が安いということはだいぶ浸透してきた。</li> <li>• 教育訓練と経済界の関係について、私はいつも、意見を言って欲しい、学校に人を派遣して欲しい、学生のインターンを受け入れて欲しい、できればお金を出して欲しいと言っている。経済界が意見を出してくれると教育が良くなる。</li> <li>• 第11次計画は今年度が2年目となるが、5年間同じ目標でやる必要はなく、もっと高い目標を立ててもいいし、逆立ちしてもできないことは目標を下げてもいい。柔軟な取組が必要である。来年が3年目になるので、次回の委員会でその点は議論になるのではないか。</li> </ul>