

第 10 次計画の評価、第 11 次計画について 委員からの主な意見

1 第 10 次静岡県職業能力開発計画の評価

【全体】

- 令和 2 年度以降の計画(期待値)に対する実績については、コロナ禍の影響が大きいことから、正確な評価は難しいと思われる。△の評価であっても、平成 29 年度の実績から R3 の目標値に近づいており、その取組みは評価できるところであり、全体としては概ね良好に進捗されたと評価できる。[畑委員、梶本委員、佐塚委員、佐野委員、三輪委員、望月委員]
- 今後の状況をみて目標値の変更も考慮した方が良いと思う。[佐野委員]
- 管理指標だけでなく、工科短期大学の開校や技能実習生の拡大、モノづくりや技(ワザ)に対する再評価・重要性の再認識など、前向きな成果が多くあったように思える。[大石委員]

【科学技術の進展】

- デジタル化の進展は著しく、求められる職業能力の多様化・高度化ともに、学ぶ機会のあり方も大きく変化しているため、時代変化に合わせた施策運営が求められる。[大石委員]

【工科短期大学校】

- 技術専門校の定員充足率について、学校の立地、設備、進路が重要である。草薙駅北口の再開発や短大化により始めの 2 つは満たしている。卒業生の就職先については、誰もが知っている大手の企業があると、評価されやすい。[松村委員]

2 第 11 次静岡県職業能力開発計画について

【論点 1】第 11 次静岡県職業能力開発計画のねらいと方向性について、社会状況の変化を見据え、どのように考えるべきか。

【人材不足】

- 人材不足が進む中で、デジタル化が急進展し人材の流動化も期待されるが、実際には多くの場面で雇用関係のミスマッチが発生、就業構造の変化をどのように進めていくかが課題となっている。[大石委員]

【コロナ】

- アフターコロナを見据えた計画を立てていく事が必要だと思う。[梶本委員]

【多様性】

- 多様な人材の能力開発の推進は社会経済的な意義が大きく、多様なアプローチによる制度、支援を実施すべきである。[佐塚委員]
- 「外国人が安心して働き、県民として自己実現を図ることができる」という考え方が重要である。劣悪な労働環境だったり、人権が尊重されない職場環境や人間関係だったりすると、自己実現以前の課題が大きい。[池上委員]

【技術革新】

- 自動車関連事業ではエンジンからモーターへのシフトが進んでいる。また、異なった車種で同じ部品を使う事も進められ、部品点数の減少はサプライヤ企業にとって大きな課題である。他方でこれらの企業は、激しい国内外の競争で打ち勝ってきた技術は非常に高い。今後はこれらの技術を自動車産業や、それ以外の産業にどのように事業展開していくかが大きな課題である。そのためには、いかに自社の技術や施設設備が優れているかという、ストロングポイントがわかる企業で働く若い技術者の育成が急務である。[松村委員]

【技能尊重】

- ・ 技術・技能が大切だと言われながら、認識・尊重する土壌が整っていない。地域の明日を担う若者を対象に、職業意識・能力を養成することの重要性を伝えていきたい。[大石委員]

【論点2】第11次静岡県職業能力開発計画では、どのようなことに注力していくべき

【全体】

- ・ 5本の柱は、抽象的なレベルのところだから大きな考え方を変えるということにはならない。その下にぶらさがるものをどうしていくかということだと思う。「現場主義に徹した人材育成」も10年前とイメージが大分違うのではないか。これからはDXの時代になってくる。[池上委員]
- ・ コロナ禍、後を睨んだ対応が必要になると思う。[梶本委員]
- ・ 今までの常識では対応できないくらい変化が大きくなってきているので常識にとらわれない発想や転換を心がけていきたいと思う。[佐野委員]

【多様性】

- ・ 女性の県外流出の影響はすごく大きいと考えている。女性の県外流出は2つのタイミングがあり、高校卒業時と大学卒業時とである。高校教育については、地域とどう関わり、地域の魅力を知るかがこれからの課題である。製造業で女性が担っている面白そうな仕事を紹介していくのも必要だと思う。工場の中でやっていることがおしゃれで、SDGsの世界観にも一致し、地元にいながら世界につながっているということをもっと知らせていくとよいと思う。[池上委員]

【技術革新】

- ・ 職業能力開発の各施策について、デジタル化に対応する人材を意識すべきである。[佐塚委員]
- ・ デジタル人材の育成ニーズは加速度的に増えているが、その一方で、時間がかかる、あるいは感性が重要となる技術・技能も、忘れられてはいけない。[大石委員]

【在職者訓練】

- ・ 在職者訓練の計画については、企業のニーズを反映したコースを企画・設定することとなるが、ニーズを把握する場合、個々の企業の生産活動における、自社の組織構成や、業務構成で、どのような能力が必要で、個々の従業員に何が不足しているかを明確化したうえで、職業能力開発を行うことが重要であり、中小企業等においては、特にそうした能力開発の見える化を支援する必要があると思われる。[畑委員]

【人材確保】

- ・ 生産人口は、今後ますます減少していく。一方要介護者の増大に伴う介護人材確保は喫緊の課題である。[山本委員]

【その他】

- ・ 短大への移行において、これまでの普通職業訓練と高度職業訓練では、訓練の内容は大きく違い指導員は、カリキュラムの実施、教材及び実習・実験の課題の作成等の準備に相当の時間と労力を必要となることから、これらを念頭において計画を立案するのが肝要と思う。[畑委員]
- ・ コロナ禍で状況が変わっており、求められる技能・技術教育が変わってきているとともに、学び方も変わってこざるを得ない。[大石委員]
- ・ 施策をどのように具体的に展開し、どんな指標を成果とするのか。積み上げだけでなく、バックキャストで考えてみることも必要。[大石委員]
- ・ 職業能力開発の拠点として、工科短期大学校を有効に活用する施策も考えたい。施策内容の充実だけでなく、ハードを利用した取り組みの可視化や、様々な実績の広報についても、可視化を意識して取り組むことが大事になっていくと思われる。[大石委員]