

第 10 次計画の評価、第 11 次計画について 委員意見要旨

各委員から「1 第 10 次静岡県職業能力開発計画の評価」、「2 第 11 次静岡県職業能力開発計画について」、「3 その他」に御意見をいただいた。

1 第 10 次静岡県職業能力開発計画の評価

委員名	内 容
池上委員 (静岡文化芸術大学)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>定住外国人訓練</u>の開催地域を増やしたことをどう伝えているかが大事である。文字情報だけでは外国人に伝わらない。<u>外国人がどのように情報を入手しているか掴んでいく</u>と提供先が見えてくる。R2 が 67 人ぐらいに増えていることを期待していた。しかし、増えたのはよかった。 ・ 工科短期大学校に留学生が入るのは、それが新しいニーズなのかもしれない。
大石委員 (静岡経済研究所)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和 2 年からコロナ禍にあって、諸施策が打てなかったり遅れたりする状況にあり、進捗評価も△(更に努めていく)が多い。 ・ 最終年の令和 3 年も積極的な取り組みが実施できない状況にある中で、<u>施策の方向性は的確であるので、実施方法や手段等を工夫して地道に成果を上げて欲しい。</u> ・ 計画期間中、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、<u>時代変化に合わせた施策運営が求められる。</u> ・ 職業能力開発計画としては、管理指標だけでなく、<u>工科短期大学校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。</u>
大瀧委員 (高等学校 PTA 連合会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>職人が足りない。</u>新卒を採用しても、入社直後は技術がなく、技術を教えている間に辞めてしまう。<u>親方も教えてばかりいられず困っている。</u> ・ 在職者訓練などが使えたとしても、その情報が困っている企業に届いていない。
梶本委員 (トイコーポレーション)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大方は計画通りに行われていると思う。 ・ コロナの影響で残念ながら不十分になってしまった事もあると思うが、<u>アフターコロナを見据えながら徐々に実行されていく事を期待している。</u>
久保田委員 (静岡県職業教育振興会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【柱 1】現場主義に徹した人材育成について進捗評価が高いが、施策の方向性にブレがなく具体的な取り組みも進んでいて良い。<u>コロナ禍が続く中、離転職訓練の価値が向上すると思われる。求人ニーズを掴んだメニュー開発・普及啓発・就職支援をさらに推進してほしい。</u> ・ 【柱 2・3】ものづくりに従事する人々の価値が評価され、人数も安定確保できる状況が、持続可能な「ものづくり県」をつくる。各項目△の並ぶ進捗評価を拝見し、今後に期待する。特に<u>企業の個別ニーズにこたえるオーダーメイド型在職者訓練など、現場主義の強みを活かした企画は、ノウハウの蓄積により他の訓練に横展開できるのではないか。</u> ・ 【柱 4】技術革新が進む中、高度産業人材の育成を牽引し、<u>企業との連携も進んでいる。更なる拡充を進めてほしい。</u> ・ 【柱 5】働き方も複線型と呼ばれる VUCA の時代、各ライフステージで職業能力向上機会の需要は増していくことが予想される。<u>提供機会の更なる普及啓発を進めてほしい。</u>

<p>佐塚委員 (静岡県中小企業団体中央会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍にあって事業活動が制限されていたため、定量的な目標を達成することは困難である。従って、当該数値のみをもって評価することはないと考える。 ・ そうした中において、「想定以上に進んでいる」とする項目については素晴らしいことである。 ・ 本年度も昨年度と同様の状況下であるが、目標達成に向けて工夫しながら推進してもらいたい。
<p>佐野委員 (ジャトコ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染防止の為に中止などの影響で△が多くあったと思うが、<u>今後の状況をみて目標値の変更も考慮した方が良い</u>と思う。 ・ 実際に弊社でも外的な要因で進捗が進まないときは、目標値の変更をしている。
<p>畑委員 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、<u>全体としては概ね良好に進捗された</u>と評価できる。 ・ 特に、小中学生の頃から、ものづくりや技能に興味を持ってもらい、静岡県の製造業を支える人材となるきっかけとして、<u>『WAZA チャレンジ』は有効な事業だと思う、これに携わるマイスターの方の貢献にも評価したい</u>と思う。
<p>松村委員 (静岡県工業高校校長会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「1 現場主義に徹した人材育成」「2 技術・技能を尊重する社会の実現」において、<u>「児童生徒への企業、技能者等からの学ぶ機会の提供」「ものづくり体験の機会の提供」</u>は、児童生徒への職業観の涵養や年長者への尊厳の意味でも<u>継続してほしい</u>。また、中学の「技術家庭」の授業の補完的意味でも是非協力してほしい。<u>ものづくりや技術の楽しさに興味関心を持ち、専門高校や工科短期大学校において、専門性を高めさせたい</u>。 ・ 「3 多様な人材が能力を発揮できる能力の習得」「4 社会の変化に対応できる能力の習得」「5 ライフステージに対応した職業能力の開発」において、技術専門校の短大化は、実習に重きを置いてのハードなカリキュラムであるが、即戦力としての力をつけることが予想され卒業時が楽しみである。 ・ 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。<u>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</u>。 ・ <u>労働生産人口の減少の中で女性の生産関係職への進出は重要</u>である。科学技術高校には女子生徒が17%(176名)であるが、この中で、ITや旋盤や木工などの作業への目的意識をもって入学してくる生徒も少なくない。 ・ <u>本校定時制と技術専門校とは技能連携し、単位を修得認定する制度があるが、工科短期大学校においても、在職者や離転職するためのカリキュラムが残るようであれば、これを継続してほしい</u>。
<p>三輪委員 (日管)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍で実績が低下したものは仕方がない。 ・ 日管では、最初は事務職で入社しても、希望して現場監督をしている女性社員もいる。女性でも自分で何かしなければという意識で入社した者は真剣である。<u>実学がかなり大事だというのが女性の中にもある</u>。
<p>望月委員 (静岡県職業能力開発協会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理指標の中には、目標達成に向け努力を続けていても、現コロナ禍においては依然として厳しい状況のものもあると思われる。 ・ そこで、原因の分析を正確に行い、<u>コロナの影響により進捗が思わしくな</u>

	<u>い指標等の計画対象期間終了後の総括的な評価に関しては、ある程度、柔軟に捉えていくことも必要</u> である。
山本委員 (福)天竜厚生会)	<ul style="list-style-type: none"> 進捗評価項目全体の50%以上が、△である。理由や取り組みの内容を見れば前年度数値との差はそれほど大きくない。にもかかわらず、到達できなかったことに意外性を感ずる。<u>目標が全体に浸透していないのではないかと感じた。</u>

2 第11次静岡県職業能力開発計画について（論点整理）

【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。

委員名	内容
池上委員 (静岡文化芸術大学)	<ul style="list-style-type: none"> 「<u>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</u>」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。
大石委員 (静岡経済研究所)	<p>[社会状況の変化と課題]</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>ものづくりもサプライチェーンの問題など国内回帰の動きがあるが、帰ってくる場所がない、技能が日本に残っていない</u>などの話を聞く。以前はグローバル化で海外に出ることが盛んに行われていたが、今後どのようになるか。 人手不足、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、<u>就業構造の変化をどのように進めていくかが課題</u>となっている。 <p>[ねらいと方向性]</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>第10次計画の考え方はよいと思うので、そこにSDGsなどの新しい考え方をいれていけば方向性はよい</u>と思う。 技術・技能が大切だと言われながら、まだまだ認識・尊重する土壌が整っていない。<u>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。</u>
梶本委員 (フューチャー・コボレーション)	<ul style="list-style-type: none"> <u>アフターコロナを見据えた計画を立てていく事が必要</u>だと思う。 <u>ウイズコロナを念頭に実態経済に則して公平に職業能力の開発を行っていく事が大切</u>だと思う。
久保田委員 (静岡県職業教育振興会)	<ul style="list-style-type: none"> 「ものづくり県静岡」を支える製造業が持続可能な発展を維持するためには、「<u>従業員の確保</u>」と「<u>生産性の向上</u>」の2つが必須である。 これには、<u>若年世代の県外流出（特に女子）、女性の出産・育児・介護等による離職の多さ、高齢者や障害者雇用の壁などの課題を改善し従業員確保につなげる</u>こと、また、<u>外国人労働者を含め、技術革新の進展に対応する高度な人材育成に向けた教育や、ライフステージごとの職業能力向上教育を推進</u>することであると考える。 示されたねらいと方向性は、それらを包括するものであり、SDGsの開発目標に結び付けると誰もがわかりやすい。コロナ禍でDXが進み、各分野産業構造の変化も加速しているため、計画においては<u>実現に向けたスピード感も求められている。</u>
佐塚委員 (静岡県中小企業団体中央会)	<ul style="list-style-type: none"> <u>中小企業においては、現下のコロナ禍の影響の大きい業種を除き、慢性的な人材不足、人手不足に置かれている。</u>また、<u>将来的な生産性の向上が大きな課題</u>であるため、<u>職業能力開発の支援は重要な施策</u>である。 <u>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</u>である。

<p>佐野委員 (ジヤトコ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナウイルスの感染症の影響はまだしばらく続くと思う。弊社でも講座や活動のリモート化を進めているが、どうしてもできないものもあるが中止や延期にしないで良い案件が増えてきた。それにより交通費や出張費の削減にもつながったのでやり方を見直す良い機会ととらえている。 ・ 働く環境の変化としては、<u>シニア社員の増加に対する作業環境や雇用環境の見直しを更に進めようとしている</u>。エルゴ的な改善、E S的な改善もさらに必要になってくると思う。 ・ 自動車業界も〇〇年に1度の転換期と言われている。弊社でも<u>電動化に向けたノウハウの習得や脱炭素社会に向けた今までは違う事業への展開も進めている</u>。 ・ 少子化に伴い新入社員の募集にも影響が出ていて、売り手主導がここ何年かで色濃くなってきた。企業の方もPRのやり方なども考慮している。 ・ <u>ダイバーシティー化の活動も進めていて、時短の女性や妊婦さんシニア社員や障がい者も居るモデルラインの運用や、さらに障がい者の雇用確保や会社事業の拡大を狙いに水耕栽培もスタートさせた</u>。今後ますます拡張に向けた活動になっていくと思う。
<p>畑委員 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第10次計画の策定の期(H28)は、先進諸外国と比較して日本は生産性が低いという課題の解決に向けた計画であったと推察する。 ・ 現在の<u>政府は Society5.0 の実現により、生産性向上、少子高齢化、SDGs の達成などの課題を解決しようとしており</u>、社会も同じベクトルで進むと思われることから、その<u>実現にはIoT や、AI、ロボットなどのテクノロジーの活用が不可欠であり、それらに対応できる人材育成が求められる</u>ことから、第11次の方向性とは合致していると考えます。
<p>松村委員 (静岡県工業高校校長会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、<u>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</u>である。 ・ 教科「工業」を設置している高校では、科目「課題研究」を3年次に履修しているが、これらの科目を企業において企業の施設設備を用いて学習したり、共同研究することが必要ではないか。特に、ロボットやIT、精密加工技術などの研修・研究から、その後地元企業に就職し、企業を支えるアイデアを創出することに寄与する事も考えられる。
<p>三輪委員 (日管)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍でデジタル化が促進された。デジタル機器が安価になり、テレビ会議も多くなった。 ・ <u>高齢者で稼げるというのと稼げないというのは違う。体が丈夫であれば、能力に応じた自分に適した役割をもらうのは非常によいことだ</u>と思う。働くというのは面白いと思う。 ・ 社会状況の変化と課題の認識は、これでよいと思う。静岡県はこういうことに取組むだけの力がある。 ・ <u>女性が東京に行かなくてもリモートで働けるとよい</u>。情報化が進めば、東京の会社にいる必要はない。日管でも設計業務をリモートで行っている。

<p>望月委員 (静岡県職業能力開発協会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍にあって、5年後の静岡県をイメージすることはとても難しく、コロナ収束後にコロナ前の状態に戻る分野と、戻ることなく新たな価値観や社会システム等により、次のステージに向かう分野が現れることが考えられる。 ・ そのような中で、第11次計画を策定することの難しさを感じるが、<u>コロナの影響による離職者の増大や近年益々深刻さを増す自然災害の被害等により進路変更を余儀なくされる子供達への支援など、気になる事案にも優しく手を差し伸べる、関係部局とも連携した繊細な施策が重要</u>になると思われる。 ・ また、コロナ禍の中でテレワークによる事業展開が可能であることが確認された業種などでは、通勤がネックとなっていた障害のある方や時間的制約のある子育て中の女性などへの就労機会が増大することも考えられ、そこへの職業訓練の重要性もこれまで以上に高まるものと思われる。 ・ これらの<u>社会環境の変化を的確に捉え、誰一人取り残さない社会、再チャレンジ可能な社会の実現に向け、心のこもった施策の展開を期待</u>する。
<p>山本委員 (福)天竜厚生会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有業率の低下特に男子の低下については、看過できないのではないかと。年代別とか地域別に分析、原因を把握し、<u>有業人口を増加させる取り組みが必要</u>ではないか。 ・ 女性の非正規雇用の多さや、結婚、出産期における離職の増加は、本人たちの意思よりも、<u>子育てをとりまく環境が十分整備されていないことによるものも要因の一つと考える。どのような制度や環境を整えれば就業可能となるのか、検証すべき</u>ではないか。

【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か。

委員名	内容
<p>池上委員 (静岡文化芸術大学)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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と。これからはDXの時代になってくる。 ・ 今の時代は、正規雇用として雇用する側・される側の外にいる人達も多く、その人達は、日本に特有の企業別労働組合で戦うことすらできない。<u>状況に合わせていろいろな働き方があることはよいが、正規で働きたいといったときに何らかの壁がある状況が問題</u>である。外国人は特にそうで、能力も資質もあるのに<u>外国人であることで道が開かれないという課題がある</u>。 ・ 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。<u>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</u>である。<u>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</u>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。
<p>大石委員 (静岡経済研究所)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 柱の立て方として第10次計画は良くできている。抱える背景は大きく変わってきているが、<u>柱としてはそれほど変える必要はない</u>と思う。<u>これをより進めていくことがポイント</u>だと思う。 ・ 10次計画において管理指標として評価が△(目標を達成するためにさらに務めていく)となったものや、「ライフステージに対応した職業能力の

	<p>開発」を、これから具体的にどのように進めていくかを提示する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>SDGsに関連する「誰一人取り残さない」や「再チャレンジ」は重要</u>なところである。 ・ 「<u>技能・技術を尊重する社会の実現</u>」は、一番上に出てきてもよいかもしれない。<u>技能・技術を学んで職業に生かしていこうという意識が個人・企業・社会で薄れてきている。もう一回取組んでいかなければいけない</u>と思う。 ・ <u>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。</u>
梶本委員 (トトコーポレーション)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>静岡県の人財となる様な人の育成をしていく事が、非常に重要な事</u>になると考えている。
久保田委員 (静岡県職業教育振興会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産年齢人口減少の中、「従業員確保」においては、 <ol style="list-style-type: none"> ① <u>若年者・女性・高齢者・障害者・外国人・離職者、それぞれが魅力を感じ働きたいと思うステージ（環境）を整備すること</u> ② <u>教育によりスキルを向上し、マッチングの機会を創出すること</u>だと考える。 ・ これまでも様々な施策がとられてきたが、今は大きく社会が変わり、人々の価値観や働き方が変わりつつある時代。当事者目線で各ターゲットの真の課題やニーズを掴むことは必要だと思う。 ・ その上で、女性の労働力確保、高齢者や障害者雇用促進などの具体策に結び付けてほしい。 ・ 国際社会の中で日本の価値が落ちている昨今、外国人にも魅力的な本県でありたい。 ・ <u>デジタル化の推進や生産性向上に対応できる人材育成は、産業界と従業員、両者にとってチャンスであるため、今こそ注力すべきである</u>と考える。 ・ また、<u>働き方も学び方もオンラインによる可能性が広がっているため、施策の発想に取り入れて欲しい。</u>
佐塚委員 (静岡県中小企業団体中央会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>アフターコロナ・ウイズコロナを踏まえ、能力開発の手法についてもデジタル化技術（オンライン型、ハイブリッド型の事業）を活かした実施を考慮すべき。</u>但し、<u>リアルが最も重要</u>である。 ・ また、職業能力開発の各施策について、<u>デジタル化に対応する人材を意識すべき</u>である。
佐野委員 (ジャトコ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>コロナ禍での育成方法</u> ・ <u>デジタル化が加速していくので対応できる人材育成</u> ・ 誰もが働きやすい環境づくり ・ メンタル系の病からの復帰 ・ コンプライアンス等の知識(デジタル化が進むと増々必要になる) ・ <u>定年延長などシニアで働く機会が増えていくのでその中でも必要な知識・技能を得られる機会</u>
畑委員 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部)	<p>職業訓練の計画の策定において考慮してほしい点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力開発促進法では、労働者自らが、職業に関する教育訓練を受ける機会を確保する施策を講じるとしており、そのためには、労働者が主体的・自発的に職業能力を開発するための動機付けが必要であり、目標や、身に着けるべき知識・能力・スキルを確認するための、<u>キャリアコ</u>

	<p><u>ンサルティングを行うことが重要</u>であるとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、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<u>能力開発の見える化を支援する必要がある</u>と思われる。
<p>松村委員 (静岡県工業高校校長会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 第4次産業革命に伴う技術革新等に対応できる人材育成について、産業の<u>デジタル化は、技術があってもICTで何ができないかわからない管理職層と既存の設備・技術を知らずICTをどのように落とし込んでいくかわからない若い技術者の間で進展しない現実がある</u>のではないか。パソコンもネット環境で用いることはあるものの、ネット環境で用いることが基本のタブレット端末へのアレルギーの克服が必要ではないか。<u>ベテラン層へのタブレット端末利用のアプローチが必要</u>である。 ものづくりにおけるSDGsは、<u>環境に配慮したものづくりには必要不可欠</u>である。さらに、<u>新たな価値の創造という視点でこれを利用することも必要</u>である。
<p>三輪委員 (日管)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 電子商取引の発展等のため、高級専門店・デパートや店舗販売による商業は振るわず、銀行保険証券業界も不況である。<u>商業高校生でも技術・技能を持って、製造業の現場で働こうと思っている生徒は増えてきている。対応すべき課題</u>である。
<p>望月委員 (静岡県職業能力開発協会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発行政は、静岡労働局、静岡県及び各市町が役割分担の中で、それぞれの政策を独自の予算を用い展開している。 さらに、高齢・障害・求職者雇用支援機構をはじめ職業能力開発協会などの関係団体等も行政機関と連携しながら、それぞれの設立目的に沿った各種事業を実施している。 そこで、第11次計画の策定にあたっては、そうした関係機関や団体等の動きを十分把握した上で、<u>新たに県が取り組むべき施策の方向性やねらい、関係機関との連携の在り方などについて検討していくことが重要かつ有意義</u>であると思われる。
<p>柳下委員 (工科短期大学校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5つの柱は変えない方がよい。ただし、<u>柱の順番を変えることは、考える必要があるかもしれない</u>。 <u>「技術・技能を尊重する社会の実現」は、重要</u>である。 職業教育の重要性が増してくる。
<p>山本委員 (福)天竜厚生会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 生産人口は、今後ますます減少していく。一方<u>要介護者の増大に伴う介護人材確保は喫緊の課題</u>である。(2040年には全国で67万人が不足すると言われている。)確保策について、是非議論を深めて頂きたい。このままでは、介護難民が発生しかねない。特に<u>過疎地域ではすでに深刻な問題であり、抜本的な対策が必要</u>。 介護施設における離職者のうち、25%以上が勤務年数1年程度の者である。技術や知識を学ぶにはそれ相応の時間が必要であり、<u>学び直しも含め身近に学べる環境があれば</u>と考える。(実体験と学びをリンクした教育が重要である。) <u>ロボット化、AIの導入</u>等々近年の動向は目覚ましいものがあるが、福祉介護分野ではまだまだ遅れている。<u>開発を手掛けている企業との連携するシステムが必要</u>である。 外国人雇用について、福祉分野は、在日外国人を除くとEPA、技能実習

	<p>生、特定技能などに限られる。近年現地で介護や看護を学ぶ学生も多いが、日本ではそのまま働くことができない。<u>介護分野も高度人材として働けるようにならないか。</u></p> <p>(労働力の確保が今後主要な課題であり、多様な参入ルートがあってもよいのではないかと考える。)</p>
--	--

3 その他

委員名	内 容
池上委員 (静岡文化芸術大学)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>小中高生と地域の産業をつなぐ役割を誰が(どういう機関が)担うのか、全県的なしくみづくりが必要</u>だと思う。
大石委員 (静岡経済研究所)	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍で状況が変わっており、<u>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。</u> ・ 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、<u>バックキャストで考えてみることも必要。</u> ・ 職業能力開発の拠点として、<u>工科短期大学校を有効に活用する施策</u>も考えたい。施策内容の充実だけでなく、<u>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</u>と思われる。
梶本委員 (トイコーポレーション)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 静岡県立工科短期大学校が無事開校された事を喜ばしく思う。 ・ 今後も優秀な人財を数多く県の為に輩出して頂ける教育を期待している。
久保田委員 (静岡県職業教育振興会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの施策において、ターゲットに情報が届いていないものもあったと感じる。<u>SDGsの目標と結びつけながらの普及啓発にも注力</u>してはどうか。 ・ <u>多様性を認めた優しい持続可能な社会実現の施策を静岡県から発信</u>したい。
佐野委員 (ジャトコ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>コロナ禍、後を睨んだ対応が必要になる</u>と思う。 ・ 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。
畑委員 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度開校した県立工科短大は、『ものづくり県』である静岡県の製造業を支える若年者の育成及び在職者の方の人材育成の拠点として、当機構のポリテクカレッジ浜松との相乗効果を含め、大いに期待しているところである。 ・ 学校案内では『ものづくりの基礎技能から最先端の技術まで学び、次世代のものづくりに対応できる実践的なリーダーを育成します。』と掲載されており、4月に1期生を迎え、2年後にそうした理念に基づく教育を受けた学生が輩出され、その後、職業生活において真価が問われることになる。特に<u>開校後の数年の教育(職業訓練)に注力することが重要。</u> ・ 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<u>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</u>と思う。