

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 4 年 11 月 22 日（火）10：00～12：00、県庁別館 9 階第 2 特別会議室】

- ・ 矢野委員長が、久保田委員を副委員長に指名し、出席委員の了承を得た。
- ・ 各委員から第 10 計画の評価及び第 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】

○「第 10 次静岡県職業能力開発計画の評価」「第 11 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況」について

委員名	発 言 内 容
※佐伯委員 (静岡文化芸術大学)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後、指標については、質的な面と量的な面から見ていく必要があると感じる。 ・ 「工科短期大学校・浜松技術専門校（若年者訓練）女性の入学生の割合」について、女性技術者の活躍イメージの広報も大事だが、中長期的に、女性教員などの増員も検討していく必要があると思われる。
※山本委員 (天竜厚生会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 進捗評価の△「目標を達成するために更に努めていく」が全体の半数と多く、目標を全県に浸透させていく必要があるのではないかと感じる。 ・ 職業能力開発の対象分野を介護（福祉）分野にも広げてもらいたい。介護に従事する人も、職業能力の開発は必要である。離転職者訓練では、介護の職業訓練が行われているが、医療事務と同様に、介護事務もある。介護分野は、人材不足への対応と、在職者のスキルアップはまったなしの課題である。
三輪委員 (日 管)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実学、デジタル実学をお勧めしたい。 ・ 橘曙覧の「たのしみは朝おきいでて昨日まで無かりし花の咲ける見る時」という歌がある。昨日までできなかったことができる嬉し、自分の中で才能が開く感じを体感できると、それがその人の性格や生活を変えることもある。 ・ Word、Excel、CADは真面目に勉強すればよく身につく。作業効率も上がるし、ある程度進むと独学もできる。リセット&スタートができる。デジタル実学は勝利の方程式でもある。
柳下委員 (工科短期大学校)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最近の若者は小さい頃からキーボードに触り、ゲームを楽しむなど、私たちよりはるかにデジタルに入りやすい。 ・ 工科短期大学校は、デジタル関係の設備が非常に充実している。 ・ 今、2年生は総合実習等で、生き生きとものづくりに取り組んでいる。 ・ 工科短期大学校の若者は、理論的に理解してものづくりの基本的な所を支え、そこにデジタルを取り込んで、私たちとは違う脳の構造で新しい世界にチャレンジしてくれると期待している。
小野委員 (工業高校校長会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力の開発や人材育成において、実業高校が果たす役割は大きい。しかしながら、実業（工業・商業・農業）高校の志願者があまり増えていない。少子化に加え、コロナの影響により、体験入学やオープンスクール、文化祭、小中学生向け科学教室などの機会が減り、学生生活の様子、資格取得、就職状況等の実態や魅力が伝わりにくいことが一因であると考える。

	<ul style="list-style-type: none"> ・夢を抱き実業高校を目指す生徒を増やすため、情報公開や戦略的な広報の展開がもっと必要である。科学技術高校では、学校HPを毎日更新しており、徐々に閲覧数が増加している。各高校における様々な取り組み等を、積極的に発信していくことが大切である。 ・科学技術高校では、「創造力・課題解決力・人間力」の3本柱により、「本物の力」を育むことを目標としている。それぞれの高校で身に付けた力を基礎として、将来、産業界に貢献できる人材輩出を目指してまいりたい。
梶本委員 (ケイゴホウジ)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的な評価は△が多い。いかに○に変えていくかが大切である。特に、コロナと関係なく△だったものはやり方に問題があるので、個別にきめ細かな施策を打つことが大事だと思う。 ・工科短期大学の定員充足率が低い。掘り起こしが不足しているのではないかと。情報はキャッチボールと同じ。情報をいろいろな形で、きめ細かく投げていくことが大事である。SNS、県内・県外の様々な団体の見学会とか交流とか、いろいろな手段を使って定員充足率を上げることができると思う。 ・学力が足りなくて落ちる人がいるのは仕方がないことだが、数学とか国語の基礎知識があれば、入校すればなんとかなると思う。
柳下委員 (リウカシキ)	<ul style="list-style-type: none"> ・県の方で、高校や父兄へのPRなど努力してくれていると思う。 ・学科によって志願率が違う。情報技術科は3倍。建築設備科等は低い。 ・空調、配管業界は人材不足。建築設備科は求人がものすごく多数あるが、高校生にそういう業界があることがあまり知られていない。知っていただければ志願者は増えるので、地道にPR活動を進めていきたい。 ・電気技術科も低迷していたが、工科短期大学が第2種電気主任技術者の認定校になり卒業後5年間の実務経験があれば資格が取得できることが知れ渡ると倍率が急増した。 ・建築設備科はライフライン関係なので絶対必要な分野だが、大学・高専などで教えている学科がないので、大事にしていきたい。 ・機械系が低迷しているのは残念だが、機械産業は基盤産業なのでしっかり教育していきたい。また、5軸加工など現代の機械は半分デジタルだよ、コンピュータで動かされる技術だよ、と上手くPRしていきたい。 ・工業高校の生徒の半分以上が進学している。大学も推薦枠を設けている。高専も同じ。高専卒業生のほとんどが県外の大手企業に就職してしまう。 ・工科短期大学から県内の有力企業に卒業生を輩出して県内産業全般を支えていかなければいけないと思っている。 ・PRも職種分野、学科別に攻め方を考えていきたい。

○「静岡県立工科短期大学の入学・進路状況」「デジタル化等促進職業訓練の状況」「工科短期大学校協力会の取組」について

委員名	発言内容
※山本委員 (山本厚生会)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護でも、ICT化が進んでいる。例えば、業務内容を手書きでなく、タブレットを導入する等の事務のICT化だけでなく、介護ロボットやベッドセンサーシステムなどの導入（業界で共通のものもある）も進んでいる。そのため、デジタル化やICT化のための職業訓練を実施してほしい。 ・社会福祉人材センター（無料職業紹介所機能を持つ）は、東・中・西部に

	<p>配置されているが、十分に機能していない。社会福祉人材センターのトップは県からの出向で、プロパーを育てなくてはいけない。離転職者訓練の開講から就職支援まで、県と社会福祉人材センターが連携することで、専門分野の人材確保がより進むのではないかと。</p>
<p>三輪委員 (日 管)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・浜松商業の卒業生で、デジタルな仕事やテクニカルな仕事ができるレベルの高い女性社員がいる。商業を出て商店に入るような分野は縮んでいる。女性、商業系の高校にも工科短期大学の勧誘を行ってはどうか。
<p>柳下委員 (工科短期大学)</p>	<p>(最新の就職状況を説明)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工科短期大学校になって、専門コースに進学できるようになった。 ・外国人留学生4人も内定した。 ・求人、就職内定先も、技術専門校時代より大手になった。
<p>梶本委員 (ケイゴキョウ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昔はOJTで新人教育をしたが、今はOJL (オンザジョブラーニング)。機械・設備や情報系の革新が早くメーカーから新しい機器のタイミングを受けると若い人の方が覚えが早い。OJTがなくなるということではなくて、若い人とも一緒に考えてPDCAを回す、一緒に計画を立てて、実行してみて、成果を見て評価し、もしだめだったら再検討して管理サイクルを回していくことが大事である。 ・今年から工科短期大学の静岡Cと沼津Cの協力会が一緒になるので、双方で連携していきたい。 ・学生や先生が展示会などで革新技術を勉強するとき、工科短期大学校協力会も一緒に同行していきたい。 ・協力会は、学生の福利厚生を中心に行ってきたが、静岡県内の企業と学生のパイプ役になることも協力会の役割だと思う。 ・また、工科短期大学の卒業生をとりたい企業もあるので、協力会会員企業の説明会を校で行いたいと考えている。
<p>川島委員 (静岡経済研究所)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今、工業高校の進学率は高く、県内企業の技術系高卒ニーズも高い。 ・生徒の立場でなぜここに入ろうかと考えると、工科短期大学校で学ぶメリットをわかりやすく伝えるとともに、就職後の給与水準など数値を用いて保護者にもアピールできれば、効果が期待できる。 ・また、普通高校の生徒でも、地元志向が強い、あるいは家庭の経済的な事情で工科短期大学校を選ぶ可能性はないか。同校の授業料は魅力的。 ・企業を訪問する中で、ものづくりの現場で頑張っている女性は、本当にいきいきと働いている。生徒のインタビューも良いと思うが、就職後のロールモデルを見せるのも良いと思う。 ・実際の現場で女性がいかに活躍しているかを知ってもらうのは重要。ものづくりを担う女性人材を高校に派遣し、少人数のミーティングのような形で実際の現場の様子を話してもらうことが、女子学生にとっても進路を考える上で参考になる。 ・オープンキャンパスは、本人や保護者が学校を知る絶好の機会。そこでいかに上手くアピールできるかが応募者数に関わってくると思う。 ・在職者訓練について、元々ものづくりがメインということで生産機器の高度化に伴う操作習得と、デジタル化需要を踏まえたAWSなどのプログラムがある。中小メーカーではDXといっても何をすればよいかわからないのが実態だと思われるが、DX関連の訓練プログラムを充実させることで、そこで学んだ若い従業員がDX牽引役として、社長直轄で動けるような形

	<p>になれば理想的である。</p>
<p>佐川委員 (ジャトコ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・工科短期大学の卒業生が弊社に入社する。在学中にたくさんのスキルを学んでいる方たちがやりがいを感じられるように、デジタル化においてもやりがいのある場を提供させていただきたい。 ・デジタル化に向けた社内の取組だが、社員教育として、IoT、RPA、Udemy講座、データサイエンティスト教育をオンライン研修で行っている。それに対するアウトプットでは、生産状況の一元管理システムとか生産のトレーサビリティシステム等は社内で構築している。また、カーボンニュートラルへの取組の一部として、ペーパーレス化に取り組んでいる。全社員を対象に辞令や給与明細などは全て個人携帯へ連絡するようにしている。今年度からサーベイも、工場全体にWi-Fi等を設置し、個人携帯対応とし、工場勤務者約3千人分のペーパーレスが実施できた。
<p>佐塚委員 (中小企業団体中央会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業においては、デジタル化について「何から始めてよいかわからない」という声が多い。 ・これを受けて、経営者・管理者層からのトップダウンによってデジタル化を図る講座を開催したところ参加者数の確保に苦戦した。 ・デジタル化を進めるマネジメントの手法は非常に広範囲で、業種やレベルによる違いもある。こうした中で結果的に抽象的なテーマでは人集めが難しかった。 ・中小企業に対する普及啓発は「目に見える」ものでなくてはいけない。いわゆる「成果」を見せてから「手法」を伝える方法でないと広まらないことを痛感した。 ・他方、中小企業に対するデジタル化関連の訓練は、必ずしも最先端な内容である必要はなく、一般的な分野で検討していただければ良い。ニーズは必ずある。 ・また、技術的な側面だけでなく、現在の問題点を把握する、課題を明確化するスキルの習得の分野があっても良いと感じている。 ・中小企業は常に人手不足であり、とりわけデジタル化は非常に重要。そうした中で県の職業能力開発の重要性は増している。今後の事業の充実、拡充及びその成果に期待している。
<p>町田委員 (連合静岡)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・連合は、毎年県内20万人の組合員に対して賃金の調査をしている。昨年度は県内12万人の賃金データを集約し、HPで自分の賃金レベルの水準を検索できるシステム「調べてみよう私の給料どれくらい」を公開している。 ・工科短期大学の初任給の平均18万9,300円を入れて検索してみたが、非常に高い水準だった。工科短期大学の皆さんがそれだけの評価を受けて高い賃金で採用されるということであれば、大変な効果ではないか。 ・就職企業の内定一覧を見ると、残念ながら連合加盟は7社しかなく、協力会名簿をみても5社しかない。工科短期大学をもっともっと活用していくためには、企業規模や業種を、工科短期大学にかかわらず、技能開発の部分でどういった企業が在職者訓練に関わってきたのかということ进行分析しながら、もっと西部方面も含めて、経営者団体の皆さんと連携していくことが活用につながるのではないか。
<p>炭田委員 (高障機構)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクカレッジ浜松にも協力会がある。講座のニーズ調査で意見を取り入れ、訓練内容の充実を図っている。そういったところで校の協力会ともコラボしていったらいいと思っている。

	<ul style="list-style-type: none"> • 介護関係業界でDXを進める必要があるという話がある。宮崎県の事例だがタブレットを使用し、間接業務の削減をかなりされた社会福祉法人の事例がある。職員の平均年齢は60歳を超えているが、システムの使いやすさもあり抵抗感なく進めることができたと聞いている。DXなのかIT化なのかということはあるが、労働人口が減少する中でもある、一つの事例から広がっていくのではないかと思う。 • 機構では、DXのカリキュラムを研究・開発し、カリキュラムをインターネットで公開している。 • 訓練を行うには、人とモノ（設備）も必要。教える側の能力アップや機器の整備を進めていく。全国に、ポリテクセンターは61か所、ポリテクカレッジは25か所ある。静岡県内でできないものでも他県から指導員を派遣したりしてDX訓練ができると考えている。
<p>矢野委員長 (ふじのくにづくり支援センター)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 有益な意見がたくさんあったので、今後の計画推進の中で具体的に反映して欲しいと思うし、予算化が必要なことは努力して欲しい。 • 特に、県内・県外の先進事例を研究して取り入れたらいいのではないかと思う。