

第 1 回第 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 3 年 10 月 19 日（火）13：30～15：30、県庁別館 9 階第 2 特別会議室】

(要旨)

骨子（案）については概ね了承されたが、5つの柱のひとつ「5 ライフステージに対応した職業能力の開発」について、池上委員から「ライフステージ」よりも様々な変化に対応する意味で「ライフコース」の方がよいのではとの提案がなされた。

1 委員の主な御意見（計画骨子（案）について）

委員名	発言内容
柳下委員 (工科短期大学)	<ul style="list-style-type: none"> 工科短期大学 1 期生の前期が終了した。<u>留学生や事業主推薦の学生は目的意識がはっきりしており優秀な成績だった。</u>デジタル分野についても新たな設備が導入され、教育内容の高度化を図っている。 機械系（生産技術・制御技術科）の人气が少ない。全国の工科系大学・高専でも同じ状況であるが、教育方法を工夫して人气が出るようチャレンジしている。<u>最初の教育から ICT を活用し、CAD から CAM へとすすめるころみを始めている。</u>
池上委員 (静岡文化芸術大学)	<ul style="list-style-type: none"> ライフステージの言葉以外にライフコース、ライフサイクルがある。様々な変化のある人生としてライフコースを検討してはどうか。<u>「ライフコースの多様化に対応した職業能力開発」の柱名称の方がよいのではと考える。</u>
三輪委員 (日 管)	<ul style="list-style-type: none"> 若年女性の県外流出について、具体的な手を考えていかなければならない。
久保田委員 (職業教育振興会)	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化により無くなっていく仕事がある。大学での学び直し以外にリスキングがでてきている。雇う側が社員の職域を広げるための教育で、これからさらに必要になる。<u>工科短期大学は、地域における職業教育の大変大事な存在になる。</u>企業に利活用していただくとともに、地元の大学・専門学校で分野の違う様々なものを持っているので企業との連携のあと押しをしてもらえるとすすみやすい。 若年女子について、求人や求職ニーズは多いがマッチングができないのが問題である。マッチングができる仕掛けを望んでいる。
梶本委員 (ケーイーコーポレーション)	<ul style="list-style-type: none"> 5S と報連相の講義を静岡キャンパスで行った。 <u>デジタル化だけが進むと感性の能力が落ちてしまうかもしれない。教育は両方バランスよくやっていかなければいけない。</u>
佐塚委員 (中小企業団体中央会)	<ul style="list-style-type: none"> <u>デジタル化に必要なことは 2 つ、経営者の意識改革と目利きができる人材育成です。</u>デジタル化は手段なので、目的、課題、現状を理解したうえで、手段であるデジタル化をどうすすめるかである。 計画ではデジタル化は難しい問題だと思うので、ベーシックなところをとりあげてもらいたい。 <u>DX については、もっとベーシックなデジタル化、基礎的なところのニーズが強い。ボトムアップの施策も必要</u>である。 中小企業ではコロナ禍でも人材不足である。

<p>山本委員 (天竜厚生会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>介護人材の不足は2040年に向けて深刻な状態</u>である。全国で64万人が不足する。<u>静岡県でも6万人以上が不足</u>するだろうと言われている中で、もっと人材育成するところを増やしていただきたい。近い将来介護難民がでてしまう。 ・ 早い時期に介護などの職業観を植え付けられる環境があるとよい。
<p>望月委員 (職業能力開発協会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「誰一人取り残さない」視点として、地域的偏在が極力ないよう、計画策定をすすめてもらいたい。 ・ 技能検定の日本人受検者がものづくり離れ等の影響から減少傾向であり、<u>技能・技術の魅力を伝えていくことが大事</u>である。県と連携しながらすすめていきたい。
<p>松村委員 (工業高校校長会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小さいときから<u>技能・技術に接する機会</u>（WAZA チャレンジ教室やマイスター出前講座など）を第11次計画でも設けていただくのは本当によいことである。コロナ禍の中、工業高校への志願倍率は0.9倍となった実態がある、愛知県でも全ての工業高校で定員割れの状況であった。<u>早い時期に技術・技能に触れる機会を設けることは大切</u>である。
<p>佐野委員 (ジャトコ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内の職業訓練を担当している。<u>(第11次計画の) 柱は社内向け教育でもほぼ当てはまる</u>。協働ロボットの導入も取り組み始めている。 ・ 現在は、親会社の大学校に社員を派遣しているが、<u>今後は工科短期大学校への派遣（事業主推薦）も検討していく</u>。 ・ 女性社員・障害者の働く場の環境づくりもすすめている。子育て女性が協働ロボット導入チームで活躍。障害者向けのダイバーシティラインを整備したり、社内向けマスク生産、社員食堂用レタスの水耕栽培などをすすめている。
<p>畑委員 (高障機構)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機構と県、静岡労働局とで平成29年に協定を締結している。職業訓練指導員のスキルアップ、講師の相互幹旋、施設・設備の無償貸与などを行っている。<u>今後も連携を発展的に推進していきたい</u>。 ・ 職業訓練指導員のスキルアップでは、外部講師の割り当てなどに配慮し、職業能力開発総合大学校等の講座受講をすすめていただくとよい。
<p>大石副委員長 (静岡経済研究所)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 価値観、働くこと、生きることが変わってきている。<u>デジタル化など、職業能力をどのように身につけていってもらえるのかを問われている</u>。 ・ <u>リスキングが言われており、リカレントということだけでなく時代に合わせてスキルをもう一度作り直していかなくてはならないという、まさにテーマではないか</u>と思う。この辺りを入れていく必要がある。 ・ 若い女性については、30年前に比べて4年制大学に進学する女性が増え、とくに県外に行く方が増えて、Uターンでは男性は帰ってきているけど女性はなかなか帰ってきていない。静岡県にそういう仕事がないんだと思込込んでしまっている。
<p>矢野委員長 (ふじのくに大学センター)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>コロナ禍でICTを活用したリモートや在宅勤務が普及</u>してきた。今後も普及していくものと思う。<u>それは職業選択の場が広がったことだと思う</u>。遠くにいても学べる、遠くにいても教えられる、それが働き方に大きな影響を与えるはずである。選択肢が増えた。気候の良い静岡県、おいしいものもいっぱいある静岡県に帰ってきて働く。<u>世の中が変わり出したのでチャンスかなと思う</u>。 ・ SDGsの究極の目標は、誰が見ても賛成すると思う。<u>静岡県にとって何が足りないか。自分の会社や団体に何が足りないか、教育システムで何が足りないか、深掘りしてそれを目標にすることが大事</u>である。