

令和6年度第1回広島県職業能力開発審議会 議事録

1 日 時 令和7年3月21日（金） 10時から12時まで

2 場 所 県庁北館3階 第五委員会室

3 出席委員

【学識経験者】

広島修道大学商学部教授	岡田 行正
広島市立大学特任教授（最高デジタル責任者）・理事長補佐	前田 香織
広島大学大学院先進理工系科学研究科教授	山本 元道
法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授	山田 久
広島県議会議員	下森 宏昭
広島県議会議員	瀧本 実
公益社団法人広島県専修学校各種学校連盟会長	古澤 宰治
厚生労働省広島労働局職業安定部長	松澤 浩二

【労働者代表】

I H I 労働組合連合会呉支部執行委員長	上田 晴保
-----------------------	-------

【事業主代表】

株式会社ミットヨ呉工場長	中川 貴司
株式会社M' s c l e a n s y s t e m 取締役	岩本 紀子

4 議 題 公共職業訓練のあり方について
(1) 諮問事項・今後の審議会の開催予定について
(2) 公共職業訓練について
(3) 公共職業訓練の現状・課題
(4) 公共職業訓練を取り巻く環境
(5) 本日議論いただきたい点

5 担当部署 広島県商工労働局職業能力開発課
職業訓練グループ
(082) 513-3432 (ダイヤルイン)

6 内 容

(1) 会長の選任

広島県職業能力開発審議会条例第5条に基づき、学識経験者から岡田委員を会長として選任。

(2) 諮問

梅田商工労働局長から岡田会長へ諮問書を手交。

(3) 議事録署名者の指名

今回の会議の議事録署名者として、岩本委員と上田委員を指名。

(4) 議題 公共職業訓練のあり方について

※ 以下、議事の進行過程を明示するために、岡田会長と資料説明・質疑応答のあった山田委員については、委員名を削除せずに記載。

[事務局から資料1 (P1~P42) により説明。山田委員から資料2 により説明。]

① 質疑応答

(委 員)

平成16年と令和6年を比較して、高等技術専門校等の入校者は減っているというグラフをお示しいただいた中で、高等技術専門学校の運営コストや人件費は、ほとんど変わっていない。平成16年から令和6年までの間の取組がどのように行われてきたのかお伺いしたい。

(事 務 局)

平成16年度はものづくり以外の事務系や理美容、調理等のサービス系の訓練も施設内で実施していた。そういったところが民間の教育機関で充実してきたため、公共部門では手を離した。

また、平成16年度から平成20年にかけての定員の減少は、例えば、左官のような訓練をやめたこともあり、順次定員を減らしている。

平成26年度からは、ほとんど今の実施職種である溶接、機械、自動車整備といった、ものづくり系に集約しているという状況である。全部で4校あるので、4校分の設備投資・指導員体制を維持した結果である。

(委 員)

時代や社会の環境変化に合わせて、実施する分野をある程度絞っているということを理解した。

県内に4校あって、広島、福山は極端に減っているが、呉は、そこまで減っていないという印象がある。先ほどの山田委員の説明にもあったが、企業ニーズを的確に捉え、それを反映した訓練内容になっているかということが重要である。例えば、エリア別、学卒者、離転職者、在職者の対象者別等、それぞれのニーズをどこまで深掘りしているかというのが気になった。

また、35ページ等で、県内企業におけるDXの取組状況について説明があった。例えば、従業員規模別にDXが必要か必要ではないかと聞いたときに、必要だとわかっているけど、取り組んでいないというケースがある。DXと一言言っても分野が広いので、その中でどのDXが必要か、企業にとってどういったものが具体的に必要となるのか、そういったところの分析も踏まえた上で、議論していく必要があるのではないか。

(岡田会長)

現状としては、4校とも入校者数が減り、少子化や人口減少の影響はあるけれども、いわゆる地域や企業のニーズを十分に踏まえた上での教育訓練が提供されているのか、特に、DXやITというのは、範囲が広いが、企業によって、求められている技術、もっと言えば、どこから始めたら良いのかわからないというところもある。そういうことも含めて、今回の内容を考えていく必要があるという御意見をいただいた。

(委 員)

山田委員にお伺いしたい。いわゆるリスキリング、DX化について、多くの中小企業では、生産性を向上させるためにどこから手をつけて良いのかわからないという状況に陥っているのではと考え

ている。

その中で、このリスクリングによる知の深化と知の探索というお話があった。知の深化については、会社の従業員をリスクリングすることによって可能になると思うが、もう1つの知の探索、DX化の方については、企業の生産性向上のために、その企業のどこに問題があって、何をすればよいかというのを個人が把握する必要があると考えられる。

そうすると、その企業全体を見て、企業の課題と解決策がわかるITコンサルタントのようなものが必要になってくると思うが、こうなると、リスクリングの範疇を超えてしまっているようにも考えられる。公共職業訓練として、国や県の方で、どこまでを担うべきだと考えているか教えていただきたい。

(山田委員)

リスクリングという言葉自体が実は多義性のある言葉で、人によってイメージも異なる。

日経新聞がやっているリスクリング・アワードというのがあり、中小企業でリスクリングに取り組んでいる企業を表彰するという取組に関わっている。具体的な例を挙げると、伝統的な石川県の漆器製造から始まった企業で、単に漆器製造だけではなく、その技術をベースに使う、新しいものをどんどん作っている企業が表彰された。そこは経営者が事業構造そのものを見直し、それに応じて、必要なスキルを新しくしている。

100点のリスクリングというのはご指摘の通り、ITコンサルタント等にアドバイスを受けながら、新しい技術でどのように事業構造を変えていけるのか、それに必要なスキルや人材が必要となるので、どうリスクリングするのか、そういった一連の流れのことを指すと考える。

ただ、いきなりそこまでできるかというのがある。100点のリスクリングは品質を向上させるというの、新しい方法を導入するというのも両方入っている。

現実には、一番にやりやすいのは効率化、まさに深化の方で、品質を上げていく、そこに対して、すでにある業務を自動化していく、或いはオフィス業務であれば、色々なデジタル化ツールを入れることによって、一定の品質でその繰り返しの作業を自動化できるので、当然その部分は効率が上がる。そうすると、余った時間が出てくるので、その従業員が何か新しいことに取り組んでいくような機会を作っていくというところから始めるのが一番やりやすい。

段階があるため、概念を整理した上で、行政としてどこまでできるのかを検討していく必要がある。

また、申し上げたように、実効性の高い職業訓練というのは公共主体で上手くいくということではなく、まずは企業がこういうことをやりたいので、こういう人材が欲しいというのがある、そこに応える形で、本当の意味での効果的な職業訓練ができる。

そういう意味では、まず地域の経営者の方々の現状認識についてヒアリングし、そこから問題意識を作っていくところから始めていくことが重要である。

〔事務局から資料1（P43～45）により本日議論していただきたい点について説明。〕

② 議事の審議

（委員）

今後のあるべき姿はどれぐらいの期間で考えたらよいか。

リスクリングを対象にするのかということも確認したい。例えばDXとかIT人材が不足するという話があるが、これが10年後20年後の話であれば、逆に言うと今の若い人たちはもうITスキルは身につけてどんどん出ていく。ターゲットをどのあたりに設定するかによって、議論の内容が変わる。

（事務局）

今回議論いただいたことを基に、5年間の事業計画を策定していこうと考えている。

ただ、どういうことをやっていくか決め、それに対応した体制に変えていかないといけないので、10年先を想定している。

（委員）

コロナ禍の期間は別として、広島県では、18歳人口の流出が2,000人を超えているのが現状。おそらく2,500人を行ったり来たりしている。

そういった状況において、そもそもの根拠法というところで、資料を拝見させていただいたところ、対象者が労働者となっている。

現状を見ると、学卒者、つまり、高等学校卒業者の対象のクラスが大半を占めており、対象者を増やすという意味で、どちらに矛先が向くかということやはり、高等学校卒業生に対して向かうのではないかと懸念があり、法律の解釈が大きくなっているのではというのが率直な意見である。

民間でできること、公的な組織でしかできないことで役割が分かれていると考える。両方の中間的なところもあるが、お互いが協力し合って、若者が広島に残りたいと思える、魅力のある教育機関を構築すべきではないか。

リスクリングやDXの話があり、今文部科学省の方では、理系を増やし、推進している。

ただ単に専門学校がコンピューターのクラスをつくれれば良いのかということ、決してそうではなく、これから進化して、逆に言えば、どうなるかわからない時代に対して、コンピューターだけやっていたら良いというものではない。

公的なところでは、教育の質の高さ、いわゆる先生方の質の高さや、設備上民間ではなかなかできないような、質の高い教育を担っていただきたい。従来ある分野は、民間に委託しても良いのではないか。

（委員）

1つ山田委員にお伺いしたい。労働者側のDXの能力促進もあるが、教える側もまた変えていかないといけないと考えている。これについて、問題点や難しさについて教えていただきたい。

（山田委員）

教師自体が古い発想を持っていると、対応ができない。

なぜ学び直さないと駄目かという問題意識が大事。間違っているかもしれないが、大学等の教育機関は現実社会と距離を置くところがあり、結果として、世の中の変化から遅れてしまう面がある。

そのため、現実社会でどういうことが起こっているのかということや、知ることや、知るような機会、現実社会の人と議論する等、どういうことがあるかをディスカッションしていくような機会を作

ることによって、新しいことを学ばないと駄目だという意識を教える側にも持っていただくことが重要。そのあたりから進めていくことが現実的であると考えている。

理想的であるのは、教育者のリスキリングを含めてスキームを整理することだと思うが、実態としては、難しい。

(委 員)

資料2の8ページに高度のアドバンストエッセンシャルワーカーとある。やはり、非常に高い意識・能力を持った現場の力、エンジニアをどのように教育していくかということが非常に重要だと思った。また、それに対応した専門校のあり方というのを考えていく必要があるのでは。

その際に、教える側が専門校で自分の力を高め、それを現場に持って帰っていただく機会があって良いと思った。

(委 員)

職業訓練校の生徒が7、8割減っている中で、高卒の方も3割ぐらい減っている。高卒の需要が非常に高く、取り合いになっているところもあるので、職業訓練校に人が回ってこない。

実際、募集をかけても、定員割れすることが多く、今年の春の採用も必要数に足りなかった。企業でも早く採用して、中で訓練していかなければならないとなっている。そういう仕組みを作り、専門技術を教える匠の人等を育てていかないと、企業も残っていけないという実情がある。企業と上手くコラボしながら、実際のニーズを日頃から取り入れていくような仕組みを作り、どういった教育ができるというところを提案していただくという関係がうまくできると良いのではないか。逆に企業側としても、短期間で育成して欲しいということも含まれてくるのかなと思っている。

企業内で育成するしかないという状況になっているのは事実だと思うので、そういうことに対応していく機会にしたいと考えている。

(委 員)

訓練校ならではの魅力が企業にも高卒者の方にも伝わってない。

高卒者の方には、訓練校に来たらこういう出口があって、こういった未来が見えますよという夢を見せる。資格を取ることが目的ではなく、できないことにもう少し特化していったり、魅力を見出せるように仕組みを作っていくことが大事。例えば、今、自動車業だと今は全部機械でやっているの、自分の技術を磨くのではなく、機械の使い方を磨かないといけない。そういうものに、教育内容が寄り添っていけるのが問題だと考えている。

(委 員)

私の会社では、高卒で入った場合、新卒者はまず会社でその技能訓練をする。そこから、どの分野に行くのが一番良いのかを判断している。

企業では、これまでどういう経験を積み、どのような資格を取ったのかがわかり、自分が何を手に職を持ってやりたいかというのを持って入ってくる方については、即戦力として判断している。即戦力になる人材の育成をするというのであれば、やはり企業ニーズをよく確認していただく必要がある。

民間との問題があると思うが、ハローワークの問題も含めて、様々な方法で手を取ってやっていかなければならない。

(委員)

広島県の今年の大きな課題というのが、人口減少、高齢化、そして人手不足対策であり、これを大きな3本柱として、あらゆる施策を行っている。

直近で言うと、教育委員会が県立高校の今後のあり方の検討というものを2年前に作った。子供の数がどんどん少なくなり、今政府は、私立の高校を無償化にしようかという議論もしている。蓋を開いたら、県立高校の募集人数が特に落ち込んでいる。県立は無料で父兄らもお金が必要ないので、私学と県立で7対3だったが、すでに6対4となっている。今度はもう5対5になるのではないかとされている。それで、教育委員会は今後のあり方の検討ということで、ある程度の基準を設けた。1学年40人だとすると、半数が2年続くのであれば、統廃合の対象にする、或いは、学校全体の120人の半数が2年続いたら、これも統廃合にするという基準を作った。

今回色々説明していただいた中で、22ページの運営コストの硬直化というのが特に気になっている。

いわゆる入校生の減少に合わせた体制の見直しが行われていないこと、そして、施設等が老朽化して、改修費や、耐用年数を超えた機器等の投資増加が行き届いていないというのが気になっているので、今回の議論はあくまでも現状の施設を残しながら、中身をしっかりと変えていく。

それぞれの地域によって企業のニーズは違うと思うので、AIやIoTを活用する地域もあれば、溶接もしっかり残さないといけないというような意見もしっかり聞いてほしい。

あくまで、少ないところを廃校にするのではないということを確認させていただきたい。

(事務局)

今回はあくまで、これからどういった職業訓練をやるべきかについてご議論いただいて、体制については、今回ご議論いただいた内容を踏まえて検討させていただきたいと考えている。

(委員)

16年前に知事が、これからの広島県の経済は、グローバル化社会においてイノベーション力を発揮し、AIとIoTを活用しながら経済を前に進めていかなければならないと言った。16年経った今日、もうAI・IoTが当たり前のことになった。

それぞれの地域ニーズ、企業ニーズに合った取り組みを今後皆様とともに考えて、しっかり議論させていただきたい。

(岡田会長)

ここまでの議論を整理させていただく。

まず、この諮問では、目途とする期間をまずは5年、それから10年を見据えていくということ。

それから、公共職業訓練と民間でやっていくことの違いというのがやはりあるのではないかとこの御意見をいただいた。そこでの公共としての職業教育としての方向性をどう考えていくかということが重要ではないか、連携も見据えていく必要があるのではないかとということ。

また、学卒者中心は1、2年という期間の問題もある。つまり、1、2年かけてやることを公共施設が力を入れていくべきなのか、或いは短期で教育訓練を実施して、企業に送り出していくことも増えてくるのではとお伺いしながら考えた。

肝心の指導員のいわゆる質や資格の話もある。この体制を維持するのか、もしくはどのように変えていくのか。

再三皆様がおっしゃられていたのは、企業ニーズに合ったものが変わっているだろうという点。もう1つは、地域ニーズを把握する必要があるということ。広島県ならではの産業に繋がるものを把握していく必要があるということ。

それから、ものづくりの分野では企業内教育をやっている一方で、中途採用を考えるときには即戦力としての技術を身につけた方を採りたいと考える。そのあたりに公共職業訓練の方向性が1つあるのではないかという意見もいただいた。

また、広報の仕方がどうなのかということも問題提起された。そもそも、知られていないのではないということもあった。これだけの施設があるという問題もあるし、その中で、受講者の方々への今後のキャリアルートや、今後の将来性も示していけるように考えていく必要があるのではないか、これらを含めたプログラムの内容が、今回の諮問の中で検討していくべき視点ではないのかというお話をいただいた。

それから、今の公共職業能力開発施設をどのように生かしていくのかということも含めて考えていく必要があるというお話があった。

本日の議論は、県の公共職業能力開発施設の現状を認識していただいた上で、考えるべき点について皆様から意見をいただいた。事務局には、本日いただいた意見を次回の内容に反映してもらう。

(5) その他

公開することにより、率直な意見交換による公正な意思決定や、円滑な議事進行に支障が生じるおそれがあるため、次回以降、一部非公開とすることを決定。

7 会議資料一覧

令和6年度第1回広島県職業能力開発審議会 次第

令和6年度第1回広島県職業能力開発審議会 配席表

広島県職業能力開発審議会委員名簿

令和6年度第1回広島県職業能力開発審議会 出席者名簿

【資料1】公共職業訓練のあり方について

【資料2】労働移動と職業訓練を巡る現状と課題

【参考資料】職業能力開発促進法（抜粋）

諮問文（写） ※諮問時に各委員に配付