

長野県職業能力開発審議会議事録

日時：平成 28 年（2016 年）2 月 16 日（火）

午後 1 時 30 分～3 時 30 分

場所：長野県庁西庁舎 303・304 号会議室

1 開会

(大槻企画幹)

皆さん、こんにちは。定刻前でございますけれども皆さんおそろいですので、ただ今から第4回長野県職業能力開発審議会を開催いたします。本日は少し手狭な会議室で大変申しわけありませんけれども、よろしくお願いいたします。

私はしばらくの間、司会進行を務めさせていただきます人材育成課の大槻です。よろしくお願いいたします。

それでは会議に先立ちまして、石原産業政策監兼産業労働部長からご挨拶を申し上げます。

2 産業労働部長あいさつ

(石原産業労働部長)

皆さん、こんにちは。産業労働部長の石原でございます。本日は大変お忙しい中、第4回長野県職業能力開発審議会にご出席いただきまして、本当にありがとうございます。また、日ごろから長野県行政、特に産業労働関係につきましては格別なご指導とご協力をいただいておりますことを改めて御礼申し上げます。

さて、年明けからでございますけれども、市場はかなり混乱してきております。しかし、産業労働部といたしましては、中長期的な視点から足腰の強い長野県の産業構造づくりを今後もしっかりと推進してまいりたいと考えております。

明日より県議会が始まるわけでございますけれども、その中でも一番審議されるのが来年度の予算でございます。産業労働部といたしましては、「次世代産業の育成」、「産業人材の育成・確保」、そして「多様な働き方の推進」、この3つを柱に、さまざまな施策を複合的に効果があらわれるよう運用してまいりたいと考えておるところでございます。特に、この春には、伊那に南信工科短期大学校も開校する予定でございます。地域の求める高度な技術力・技能を持つ人材づくりが一層推進されるものと考えております。

県といたしましては、引き続き地元の企業さんや関連機関と連携をしながら、将来の人づくりを進めてまいりたいと考えております。ぜひとも皆様方のご支援、ご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

さて、本日でございますけれども、本日は主に第10次の長野県の職業能力開発計画につきましてご審議いただきたいと考えております。先月末でございますけれども、国の基本計画の素案も提示されたところでございます。本日は長野県の基本施策のたたき台に対する委員皆様方の忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、よりよいものをつくり上げたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

簡単でございますが、開会にあたりまして挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

3 議事録署名委員の指名等

(大槻企画幹)

本日の審議会でございますけれども、委員の皆様のご出席につきましては、定員8名中7名でございますので、長野県職業能力開発審議会条例第5条第2項の規定によりま

して、審議会として成立しておりますことをご報告させていただきます。

(配布資料の確認)

それでは、これより審議会の進行を半田会長にお願いしたいと思います。おおむね午後3時30分ごろを目途に終了を予定しておりますので、よろしくお願いたします。

(半田会長)

はい。本日で第4回目の会議ということになりますけれども、本日は第10次の職業能力開発計画というのをまとめていく段階になるということでございますので、よろしくお願いたします。

それでは、議事に入ります前に議事録署名委員の指名をいたします。本日の審議会の議事録署名委員は、伊藤委員と滝澤委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

4 平成28年度当初予算案の概要について

(半田会長)

それではまず、平成28年度当初予算案について事務局から説明をお願いいたします。

(鈴木課長)

人材育成課長の鈴木でございます。本日はお忙しい中、誠にありがとうございます。

私からは平成28年度職業能力開発関係の当初予算の概要につきまして説明をさせていただきます。座って説明させていただきます。よろしくお願いたします。

お手元に資料の1、「平成28年度当初予算案の概要」と書いてあるものがございます。

1枚おめくりをいただきまして、1ページから説明をさせていただきます。

まず初めに、産業人材育成支援センター事業でございます。

1の目的欄にございますように、県内産業界に必要な人材の育成・確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育等を促進するために、産業人材育成支援センターにおきまして、さまざまな事業を実施しております。

2の事業内容でございます。まず、(1)の産業人材カレッジ(スキルアップ講座)事業でございますけれども、こちらの事業では、在職者を対象とした技能習得のための講座ですとか、技能五輪等の選手育成のための講座を開催してございます。来年度は本年度と同様に200コースの開催を予定しております。

(2)の信州ものづくり未来塾事業につきましては、この後説明させていただきます。

このほかに、県内で行われている研修情報のホームページでの提供、人材育成に関する総合相談窓口の開設などの事業を行っております。

(3)の研修情報の提供につきましては、企業の認知度が低いといった課題もございまして、PRにも努めてまいりたいと考えております。予算額は5,218万9,000円でございます。

続きまして、2ページをお願いいたします。

信州ものづくり未来塾事業でございます。これまでは、信州ものづくりマイスター事業ということで、主に高校生を対象としたものづくり体験などの事業を行ってきたところでございますけれども、若者のものづくり離れが言われる中で、来年度は信州ものづくり未来塾事業ということで、事業の拡充を図ったところでございます。

2の事業内容でございますけれども、まず、対象者を高校生等に加え、小中学生にも拡大しております。また、講師につきましては、信州ものづくりマイスターに加え、伝統工芸士ですとか、技能五輪全国大会の入賞者を追加いたしました。実施回数も、本年度の20講座から80講座に増やしてございます。それから、(5)の広報でございますけれども、マイスターやその活動内容を紹介するホームページを開設いたしまして、事業のPRを行ってまいりたいと考えております。

予算額は1,044万1,000円でございます。

続きまして、3ページをお願いいたします。

認定職業訓練助成事業でございます。この事業は、目的欄にございますように労働者の職業能力の開発及び向上を図るために、事業主や事業主の団体が労働者に対して行っている職業訓練を知事が認定いたしまして、その運営費を支援するものでございます。

2の事業内容でございますが、①に運営費補助金という欄がございます。1年以上の訓練を行う普通課程、6カ月以下の訓練を行う短期課程ともに補助金の内容はそちらに記載のとおりでございます。補助基準欄に、括弧で小さい字で書いてございますけれども、平成27年度に補助要件の緩和を行っておりまして、これまで補助するには5人以上の訓練生が必要とされておりましたが、普通課程については5人を3人以上、短期課程については5人を1人以上から補助の対象とするということで充実を図ってまいりました。また、補助単価につきましても、平成27年度に建設分野とそれ以外に分けて、建設分野については特に大幅な引き上げを行っております。②の設備費の補助金でございますけれども、こちらは認定校3校につきまして、ノートパソコンの購入等、訓練に必要な設備の購入を支援するものでございます。

予算額は7,491万3,000円でございます。

続きまして、4ページをお願いいたします。

民間活用委託訓練事業でございます。こちらは目的欄にございますように、離転職者等を対象に、就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練を民間教育訓練機関に委託して実施し、就職の促進を図る事業でございます。

2の(2)に事業概要がございます。平成28年度の定員欄でございますけれども、合計欄で1,312人となっております。定員につきましては、景気が若干上向いており、受講者が減少する傾向にあるということで、本年度に比べて若干の減となっております。訓練の形態でございますけれども、知識等習得コースの中に短時間訓練というのがございまして、これは本年度から開始した事業でございますけれども、1日の訓練時間を短く設定して保育所等への送り迎えに配慮したコースでございます。こちらについては来年度30人の定員を予定しております。また、少し下に記載の建設人材育成コースですが、

最近の建設分野の人手不足に対応した訓練を、これも 27 年度から始めておりまして、来年度は 40 名の定員を予定しております。それから、欄外の※のところでございますが、知識等習得コースに託児付き訓練を取り入れておりまして、来年度は 30 人の定員を予定しております。

次に、(3) の訓練支援員でございますけれども、こちらにも㊦が 2 つございます。まず、就職支援員（キャリアコンサルタント）を 2 名配置し、就職に対する支援を強化いたします。また、精神保健福祉士等の派遣を必要に応じて行いまして、メンタル面に不安を抱えている方々等への支援を強化してまいります。

予算額は 4 億 7,000 万余でございます。

続きまして、5 ページをお願いいたします。

障がい者民間活用委託訓練事業でございます。こちらは、障がい者の能力や適性に対応した多様な職業訓練を企業・社会福祉法人等に委託して実施し、障がい者の就職の促進を図る事業でございます。

2 の (1) の事業概要でございますけれども、平成 28 年度の定員は 275 人を予定しております。欄外の※でございますけれども、知識・技能習得訓練コースにつきまして、就職者数に応じて 1 人当たり 2 万円の就職支援経費を委託先に支給しまして、就職へのインセンティブを与えることとしております。

また、(3) の訓練支援員でございますけれども、㊦とありますが、手話通訳者等の派遣を新たに行いまして、訓練の内容の充実を図ってまいります。

予算額は 8,528 万 6,000 円でございます。

続きまして、6 ページをお願いいたします。

工科短期大学校・技術専門校運営事業でございます。2 の (1)、工科短期大学校でございますけれども、南信工科短期大学校が本年 4 月に開校いたします。その関係で、平成 28 年度の定員欄、太く囲ったところでございますが、200 名ということで、本年度に比しまして 40 名の増となっております。また、短期課程は 20 名でございます。

(2) の技術専門校でございますけれども、伊那技術専門校がこの 3 月をもって廃止となりますことから、技術専門校は全部で 6 校ということになります。平成 28 年度の定員欄ですけれども、355 名ということで、本年度に比しまして 30 名の減となっております。また、短期課程は 40 名の訓練を予定しております。

予算額につきましては、16 億 4,593 万 5,000 円でございます。

続きまして、7 ページをお願いいたします。

南信工科短期大学校建設・運営事業でございます。目的欄でございますように、本年 4 月に長野県南信工科短期大学校を開校するというので、学校の概要につきましては 2 の (2) にございますように、機械・生産技術科、電気・制御技術科の 2 科でございます。定員は各科 20 名でございます。

3 の事業内容でございますけれども、まず、建設事業につきまして、スケジュールの 28 年度の欄をご覧いただきたいんですけども、太字のところですが、4 月に開校とな

ります。既存施設の改修工事、外構工事につきましては、本年度から引き続き 28 年度も実施いたします。全体の事業費は 18 億 500 万円余でございます、来年度の予算額は 3 億 8,633 万 5,000 円でございます。

それから、(2) の運営事業費でございます。こちらにつきましては 7,459 万 3,000 円を予定しておりまして、内訳は、光熱費等の運営事業費ですとか、機械のリース料等の設備整備事業費など、そちらに記載のとおりでございます。

平成 28 年度の当初予算案の説明につきましては以上でございます。どうぞよろしくお願いたします。

(半田会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明に関しまして、何かご質問等あればお願いたします。

(宮川委員)

何かご質問させていただきますが、最初に 2 ページのものづくり未来塾の関係で、今回 20 講座から 80 講座ということで大幅に増えているわけですけれども、80 講座あっても、例えば小中学校、高校の数からすると極めて少ないと思います。どの学校で、どういうメニューでやるのかというような部分は、学校の希望でやるのか、それとも県のほうから依頼をするのか教えていただきたいというのがまず 1 点であります。

それから、3 ページの認定職業訓練助成事業については、昨年度までは県の予算が厳しくて、その 3 分の 1 の負担ができずに、よって国のほうも 3 分の 1 の補助が減らされたということで、認定訓練校は大変苦しい運営になっていたものを、今年度から特例措置を使って改善をされたというふうに聞いておりますが、これは来年度も同じような枠組みでやられるということですのでよろしいのかという確認です。ただ、予算額が減っているというのは、訓練生の減少によるものなのかどうかということも併せてお尋ねしたいと思っております。

最後に 4 ページですが、民間活用委託訓練事業で建設人材育成コース、これを民間に委託して実施するということですのでけれども、どこで、どういう内容でやられているのかということをお教えいただければありがたいと思っております。以上です。

(鈴木課長)

では、ただいま 3 点のご質問をいただきましたので、順次説明をさせていただきます。

まず、2 ページのものづくり未来塾の学校をどのように決めるのかというご質問ですけれども、そのことにつきましては、まだ予算を取っていない段階ですので、大々的な PR というわけにはいかないんですけれども、これから小中学校に、市町村教育委員会を通じまして、「こういった事業を新たに立ち上げたいと思っております。ついては、希望があるところはいつまでに県のほうに申し出てください。」ということで、それぞれの学校の希望をとっていく予定でございます。その結果、全体の 80 講座の中に納まるのか、80 を超えるのか、まだ余裕があるのか、その辺を見て、超えるようでしたら少し調整を

しなければいけないことになるかもしれません。それと、学校の希望を聞く中で、こういった人々を呼んで来て教えてもらいたい、例えば「日本料理の方をお願いしたい」とか、「板金の方をお願いしたい」とか、そういった内容についても希望を聞いて対応していきたいと考えております。

それから、3ページの認定職業訓練の関係でございますけれども、今年度から国のほうがスキームを変えたということで補助単価を27年度に引き上げたわけですが、28年度につきましては国のほうが基準単価を上げておりませんので、建設分野につきましては27年度と同じ単価になります。これは国の基準どおりの金額になります。それから、建設以外につきましては5年間をかけて国基準まで引き上げるというスキームにしておりますので、27年度に比べると若干単価は引き上げになっておりますが、まだ国の単価まではいっていない状況です。また、予算額が減っていることにつきましては、こちらの訓練生、特に短期課程の訓練生が今減っております、その分の予算の減になっております。

それから、民間活用委託訓練の建設人材育成コースでございます。こちらは今、長野技術専門校の講座として事業を実施しております、20名の定員に対し、7名の方が訓練を受けております。これは民間の建設会社に委託して実施しております。

(宮川委員)

すみません。具体的にどういう訓練を、つまりどういう職種の訓練をやっているのかということをお聞きしたかったんですが。

(小林校長)

長野技術専門校長の小林でございます。私のほうからお答えします。当校の委託訓練の建設人材育成コースでは、建設関係の機械のオペレーターを中心に訓練を行っております。

5 議事

- (1) 第10次長野県職業能力開発計画答申案のたたき台について
- (2) 工科短期大学校及び技術専門校の課題及び今後の方向について

(半田会長)

それでは、続いて議事に入ります。

今回は、これまでに委員の皆様から出されましたご意見や国の基本計画の方向性を踏まえ、第10次長野県職業能力開発計画答申案のたたき台が示されております。

また、前回宮川委員からご指摘のあった技能士の活用等の取組についても、追加で資料が示されておりますので、併せて事務局のほうから説明をお願いいたします。

(今井係長)

人材育成課能力開発係長の今井でございます。私からは第10次長野県職業能力開発計画答申案のたたき台につきまして、資料2のA3縦のものと、資料3の冊子になってお

りますたたき台、こちらに基づいてご説明をさせていただきます。それでは、座って説明させていただきます。

まず、資料2をご覧ください。A3縦版の資料となっております、欄が左右に分かれております。左側が、1月27日開催の国の審議会に提出された基本計画の素案の項目でございます。右側が、資料3でお渡ししております当審議会の答申案のたたき台、今回お示したものの項目という形になっております。職業能力開発促進法で県の計画の策定に当たりましては、国の基本計画に基づくこととされておりますので、国計画の構成と比較しながらご説明をさせていただきたいと思っております。

国計画は、全体で4部構成となっております。上から申し上げますと、第1部が総説でございます、計画のねらいなどが記載されております。人口減少に伴う経済成長への制約打破のため、働く者の生産性向上を図ること、訓練制度と能力評価制度を車の両輪として、働く者の能力を高め、人材の最適配置を進めることなど、計画全体の根底に流れる考え方が示されておるところでございます。

資料3のたたき台の目次に記載しましたとおり、今回のたたき台には第1部を含んでおりません。本県におきましても、答申全体を概観したものとするために、次の審議会でご提示申し上げて、検討いただければと思っております。

続きまして、資料2のほうにお戻りいただきまして、第2部でございますけれども、こちらは、労働市場あるいは労働需給の構造的な変化について、主にデータの的な内容が記載されております。右欄の本県の計画でも、これまでの審議の中でご提出申し上げました資料を中心に記載しておるところでございます。

続きまして、左欄、第3部でございます。第3部につきましては、第4部の導入というような形の記載になっております。一般的な内容といいますか、まとめた内容になっておまして、内容的に重複しておりますので、第4部と併せましてご説明をさせていただきたいと思っております。

第4部でございますが、国の計画の中核となるのがこの第4部ということになります。中身が6項目に分かれており、薄く網掛けがしてある部分はその6項目となっております。上から順に申し上げます。左欄1番の「生産性向上に向けた人材育成の強化」という項目ですが、働く者の質の向上に関する記載となっております。(1)では、近年さまざまな産業分野で不可欠になってきているIT人材の育成、(2)では、労働者の主体的な能力開発の促進、(3)では、企業等における能力開発の促進ということで、それぞれの取組によりまして、労働者の能力向上を図っていくことが記載されておるところでございます。

これに対応する右欄、県のほうをご覧くださいまして、本県におきましては、国の(1)と(3)の順番を入れかえまして、企業等における取組と労働者の主体的な取組の関係について、それぞれ在職者向けの施策などを中心に記載いたしました。その次に、注力する分野として、IT人材の育成について記載したところでございます。

また左欄のほうに戻っていただきまして、2の「全員参加の社会の実現加速」に向け

た、女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進」というものでございますが、さまざまな制約のために十分な能力開発を享受できなかった方々の労働市場への参加を促していくという、いわば量の向上に向けた取組の記載になっております。女性・若者・中高年齢者・障害者・非正規雇用労働者の5つの項目が記載されております。

これに対応する右欄、県におきましては、国の2のところ非常に長い名前だったものですから、表題を若干整理いたしまして、同じく5つの項目を記載しております。

それぞれの項目について若干申し上げますと、まず女性につきましては、国と同様に離転職者向けの短時間訓練コースの設定ですとか、託児支援サービスの提供、女性のニーズを捉えた訓練の設定を行います。また、工科短大や技専校への女性の入校者が非常に少ないものですから、高校生へのPRをするなどの取組を通じて、訓練参加機会の拡大を図ってまいる必要があろうかと思っております。

続いて、若者につきましては、早期からのキャリア教育の実施ですとか、各種技能競技大会への参加促進による技能に触れる機会の増加、工科短大などの高度な技能を持つ人材の育成を図る機関の活用というようなことを行っていく必要があろうかと考えております。

それから、中高年齢者につきましては、本県では技専校等への入校に年齢の上限を設けておりませんので、実際に60歳以上の方も入校されているような事例がございます。ただ、実際に年齢が高くなればなるほど企業への就職は困難を増すということも事実なものですから、国計画で開発すると記載されている中高年向けの訓練コース、どういったものが設定されるのかに注目してまいる必要があると考えておるところでございます。

続いて、障がい者でございますけれども、従来からNPOですとか、民間の訓練機関に委託をしまして訓練を実施してきておるところです。今後、先ほどの予算の中でもご説明申し上げましたとおり、手話通訳者の派遣等によって対応できる障がいの範囲を広げる、あるいは拡充を図っていくというようなことを考えております。先日の審議会の折に、伊藤委員からもご指摘がありましたとおり、障がい者の支援団体などの協力も得ながら進めてまいりたいと考えておるところでございます。

次に、非正規雇用労働者につきましては、安定した雇用ではないものの、失業者でもないため、あくまで在職者訓練の対象というような形に現在しております。こうした方々の訓練受講の促進については、私どもだけではちょっと難しいということもありまして、企業サイドからの取組が欠かせないということで、県としましては労働行政の立場から、「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証企業の拡大などを通して正社員化などの取組を促し、併せて国のほうでキャリアアップ助成金などの制度もございますので、そちらの周知を図っていくことで、正社員化あるいは職業訓練の参加、そういったものにつなげてまいることができると考えておるところでございます。

再び左欄のほうに戻っていただきまして、3の「産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進」でございます。地域産業界からのニーズに基づいた人材育成の取組が記載されておるところでございます。

これに対応する右欄ですが、本県においては、オーダーメイド型訓練ということで工

科短大や技専校が地域企業のニーズに応じて柔軟に在職者向けの訓練コースを設定しております。また、学卒者や離転職者向けの訓練につきましても、不断に業界の皆さんからの意見、ニーズの把握をしているところでございます。加えて、今回実施しました人材育成ニーズ調査などのように、職業能力開発計画の策定に向けた調査も実施しておりますので、国の4のところに、人材ニーズの把握というのが記載されておりますけれども、これを3のほうに統合して記載したところでございます。また、地域のコンソーシアムによる訓練コースの開発につきましては、ポリテクが主体となりまして、これまで建設分野とサービス分野のコース開発、試行を県内で実施してきております。その成果を委託訓練などに反映させてまいりたいと考えておるところでございます。

また左欄のほうに戻っていただきまして、4の「人材の最適配置を実現するための労働市場のインフラの戦略的展開」でございますが、第1部のところで車の両輪というふうに言われました訓練の実施、それと能力開発、これを軸に記載されておるところでございます。

右欄のほう、本県におきましては、成長期待分野など産業振興施策を踏まえた訓練設定、あるいはジョブ・カードの活用、労働局等の関係機関との連携による訓練の実施、それから、技能検定や県独自の制度である技能評価認定制度、こういったものの普及といった評価制度の活用について記載をしたところでございます。なお、国のほうの4の(5)には、企業の人材育成投資の促進の検討、(6)には、労働局の機能強化についてそれぞれ記載されておるところですけれども、いずれも国のほうで検討、あるいは対応を進める内容ということですので、本県のたたき台のほうには記載していません。

その下、左欄の5の「技能の振興」につきましては、国においては、技能継承と技能者の地位向上が一括で記載になっておるところでございます。

右欄の本県におきましては、前回あるいは前々回、白鳥委員や宮川委員をはじめ、多くの委員の皆さんから意見が出されている部分ということもございますので、それぞれ単独で記載したところでございます。

続きまして、国では、この5の後に6としまして「国際連携・協力の推進」というようなことが記載されております。こちらは、たたき台からは除いてございます。

右欄の一番下の項目、第4部ということで記載してございますが、県の答申案におきましては、工科短大及び技専校の今後の方向について記載してまいる予定でございます。本日の会議の後半でご意見をいただきまして、また次回ご提示したいと考えております。よろしくお願いたします。

資料3につきましては、ただいま概略をご説明申し上げました骨格に即して内容を記載してございます。詳細の説明は省略いたします。雑駁でございますが、資料2及び3の説明は以上でございます。

(塚本課長補佐)

建設部建築住宅課の塚本と申します。私からは、技能士の活用の取組についてご説明させていただきたいと思っております。失礼して、着座にてお願いいたします。

本日お配りしました追加資料の表紙をめくっていただきまして、資料1に技能士の活用等の取組についてということで、資料を1枚付けさせていただきます。

技能士は技能検定によるものになりますが、資料に記載のとおり、技能の習得レベルを評価する国家検定制度でございまして、試験に合格すると「技能士」と名乗ることができることとなっております。

技能検定の種類につきましては、職種が全部で128職種、等級区分につきましては、試験の難易度によって1級から3級までに分かれております。また、職種によっては難易度を分けない単一等級というものもございまして。

(3)の技能士の公共建築工事における適用についてですが、国土交通省監修の「公共建築工事標準仕様書」の建築工事と機械設備工事の中で、適用する技能検定の職種及び作業の種別は特記によるということで、工事ごとに定めることになっております。適用する技能士は、1級または単一等級の資格を有する者でございまして。技能士は適用する工事作業中、1名以上の者が自ら作業をするとともに、施工品質の向上を図るための作業指導を行うということで位置付けられております。

(4)の長野県での公共建築工事の発注についてですが、昭和56年1月13日付けの建設省からの「営繕工事における技能士の取り扱いについて」という通知を受けまして、適用を開始しております。現在、延べ面積3,000㎡以上のような大規模な新築工事ですとか、これに相当する増改築工事、その他必要と認められる工事について、特記仕様書に適用する工事種別及び作業の種別を明示しております。適用する工事種別等につきましては、工事の作業量、作業難易度及び工事個所の所在する地域の資格者数等を考慮して決定しております。以上でございます。

(鈴木課長)

すみません。先ほど今井から説明申し上げた職業能力開発計画について、若干補足をさせていただきたいと思っております。資料の2をお願いいたします。

左側、国の計画でございますけれども、国の計画の全体的な流れとしましては、人口が減少していくという中で経済を活性化させていくためにはどうすればいいのかというのが大きな問題となってございまして、1点目に、能力を向上させて生産性を上げていきたいと思います。それから2点目として、能力開発を通じて大勢の方に労働市場に参加していただき、全員参加の社会によって労働力を確保していきましょうということ。それから3点目として、地域の元気が日本の元気につながるということで、まず地域から元気にしていきましょうということ。それから4点目として、能力開発や能力評価を通じて人材の最適配置をすることで日本を元気にしていきましょうということ。大きくこのような流れで国の計画ができております。

この国計画の素案ですけれども、まだ検討されている段階でありまして、明日も国のほうで分科会が開かれますけれども、内容については今後また変わってくることもありますので、それに合わせまして県の計画のほうも必要に応じて内容や骨組みの見直しを

していきたいと考えております。

それから資料の3でございます。今回、2部及び3部をお付けしてございますけれども、2部のところでは特に第1回の審議会の資料で説明をいたしました人口や就業構造等の資料をお付けしてございます。その中で、人口の推移というのが2ページにございますけれども、第1回審議会の資料では人口問題研究所、国の推計を使っておりましてけれども、昨年10月に県の総合戦略をつくりまして、その中で長野県の人口の将来設計をしており、そちらの数字に置きかわっておりますのでご了承いただきたいと思っております。私から追加の説明は以上でございます。

(半田会長)

それでは、ただいまの説明に関しまして、質問やご意見等がございましたらよろしくお願いたします。

(小澤委員)

今、国計画の方向性についてのお話がありましたが、実際に人口減少の中で働く方も少なくなっているんで、生産性を向上するという大きな流れをお聞きしまして、全くそのとおりかと思っております。今回のたたき台の中でも、そういったことに対するさまざまな対応策があるんですが、とりわけITの活用ですね、IT人材ということも1つしっかりとした柱で挙げていただいております。その中で具体的に、このカリキュラムがあるのは工科短大かと思うんですが、担い手はそこをイメージされていらっしゃるのかどうかということが1点です。

それから、4の成長期待分野ということで、これは長野県においてもさまざまなご配慮をいただいているんですが、ここに向けての訓練コースや具体的な姿など、今ご用意されているものがあればお教え願えればと思っております。

以上の2点をお願いいたします。

(鈴木課長)

ただいま2点についてご質問をいただきました。

まず、1点目のIT人材の関係でございますけれども、1つには工科短期大学校に情報技術科がございます。こちらで情報を担う人材を育成していく、それが1点ございます。また、在職者を対象としたスキルアップ講座をやっておりますので、こういった中で今後IT人材を育成するための講座などについて、どのような講座をやればいいのか、オーダーメイド型もございますので企業のご要望も聞きながら考えていきたいと考えております。

2点目の成長期待分野でございますけれども、こちらは今この分野についてはこれをやるという具体的なメニューを持ち合わせているわけではございませんけれども、特に在職者を対象にしたスキルアップ講座等の中で、企業の声も聞きながら訓練コースをこれから設定していきたいと考えております。

(榎野委員)

資料3の18ページの(3)に記載の中高齢者の職業能力開発について、意見なんですけれども、中高年齢者が継続雇用などで同じ企業で引き続き働くという場合に、人と仕事のマッチングに苦勞する企業が多いとお聞きしておりますので、企業内で幅広くそういった方が適した仕事の場を見つけられるように、基本的な能力を身につけられるような在職者向けの職業訓練を充実していくとよいのかなと思いました。今申し上げたのはホワイトカラーについて特に言えることなんです。あと、ものづくり分野ということで言いますと、製造業において、中高年齢者には特に若手への技能継承の役割が期待されているとお聞きしておりますが、黙って先輩の背中を見ながら学ぶというのが当たり前であった年代の方だったりすると、その方自身がノウハウを言語化、文面化することが不得手であると。若い方の場合はこちらかということマニュアル世代ですし、あと、コミュニケーションが難しいなどということで、なかなか技能継承がうまくいかないケースがあるというように伺っております。ですから、例えば教え方に関する研修など、ものづくり分野でも中高年の在職者向けに、何か研修の充実というのが考えられるのではないかなと思いました。以上でございます。

(鈴木課長)

中高年齢者の職業能力開発、確かに我々としても手薄な分野かなというふうに感じております。

1つには、職業訓練指導員という制度がございまして、県のほうで試験をやって、ある程度の一定の実技と教え方等の試験をやることによって、そういう資格を付与するというのがございます。

また、労働局のほうでは、キャリア形成促進助成金ということで、技能継承コースで、もちろん技能を教えることもそうですけれども、技能者が教え方を勉強するというメニューも用意されておりますので、ぜひともそういったものもPRしながら、教える方の技能の向上にも努めていければなというふうに思っております。よろしく願います。

(伊藤委員)

長野県におけるキャリアチェンジといいますか、産業構造の中で、ものづくりという主要産業についての人材育成をどういうふうに若年者からきちんと厚く見ていくかという方向性というのはとても大事だなと思えます。もう1つ、キャリアチェンジしていく中で、サービス関係、医療、介護、保育、こういったところの人材不足は、今から顕著になってくるのではないかなと思っています。保育士、看護師、介護福祉士、そういった分野で、県内でせつかく就職しても、例えば地方公共団体で正規で働くということよりは期間雇用が多く、東京あたりから「8万円出します」とか、「住居費出します」といわれて、結構若い方々が20代半ばで長野県から出て行って、東京のほうの保育士さんに転職していかれるようなんですね。誠にもったいない状況だと思います。他地域がそういう人材をどんどん自分の地域に持って行こうとする傾向というのが今あるのかなと思うんですが、長野県としてもそういった方々に対し、もう少し何かキャリアチェンジに対する施策、特に女性の方々が入りやすい分野でもあるかなと思えますので、そのあた

りについての施策の方向についてお伺いできればと思います。

(鈴木課長)

大変難しい分野かなというふうに思っております。国のほうでも今回、職業能力開発促進法を改正いたしまして、キャリアコンサルティングを制度化したり、セルフキャリアドックということで、生涯を通じた自分の一生のキャリアを考えていく、そういった動機付けをしましょうというような制度も今回取り入れておりますので、ぜひともそういったものも使いながらやっていく分野かなと思っております。なかなか他の地域に人が流れてしまうということがないように、長野県自体が魅力的な県になっていくというのも大事なことだと思いますし、今回の総合戦略の中でも、県外から流入人口を増やしましょうというような施策の総動員によって、県内の人材を確保していくということも必要かと思っております。また、そういった点にも留意しながら施策を進めていきたいと考えております。

(山本担当部長)

若干補足をさせていただきますけれども、昨日も産学官の円卓会議というのがございまして、そこで県内の大学、短大の学長さん方と、それから産業界の皆さん方とあと行政と、というようなことで、県内で学んだ大学生や短大生が県内の企業あるいは福祉とか医療の場面も含めて、県内で働いていただくためにどういうマッチングをしていけばいいかというような話し合いをしております。そういう中で、どういった取組をしていけばいいかということで、インターンシップを充実させるですとか、色々な試みをしているとしますので、そういった中でも今のお話にあったようなことは進めていけるのかなと思っております。

(伊藤委員)

保育士、看護師、介護福祉士については、明らかに現場としては人材が足りない分野だと思うんですね。今、長野県内でも非常に足りないし、これからまたさらに足りなくなっていくと思います。しかも専門化されていくと。キャリアチェンジしていくときに、今、長野県看護協会等で、一回離職された方々の再就職支援をやっていますが、協会に頼っているところはあると思うので、大学からのつなぎという部分や、さらにブラッシュアップするということも重要であると同時に、それぞれの人材バンクみたいな情報の共有ですとか、それぞれ長野県内でそういう人材が流通している、流通と言うと変な言い方なんですけど、転職していただくということも重要なかなと思います。ですので、特にこれから人材が足りなくなっていくであろう分野に対する対策というのを1点、入れていただければどうかなというふうに思います。

(半田会長)

大事な視点だと思います。

(石原産業労働部長)

産業振興の面から言いますと、やはり成熟産業から新しい分野の産業、ここへのいわゆる労働力の移動というのは、私どもといたしましても、しっかりやっていかなければいけないことかなと考えています。例えば、ものづくり分野では、IoT だとかオートメーション化でかなりこれから少人化というんですか、人が余ってくるだろうということが予想されますし、介護または保育または医療関係、この分野の人材が不足していると。確かに不足しているだけけれども、なかなか人が集まらないという現状があるということも承知はしております。これについては、頭の中では労働力の円滑な移動ができる労働市場づくりが必要だというのはわかるんですが、具体的な県独自の施策とすると、ちょっとなかなか思いつかない。したがって、業種ごとの取組をいろいろと進めているところです。例えば、保健師の関係については健康福祉部が中心となりまして、今働いていない方々がどれだけいるのかや、その方々が働けるような状況づくりに取り組んでおります。でも、これは伊藤委員がおっしゃるようないわゆるキャリアチェンジではなく、キャリアを継続しての話なんですよね。キャリアチェンジとなるとやはりジョブ・カードだとか、そういう国レベルでの施策が必要になってくるのではないかなというふうに考えているところです。これについては、国に対して規制改革だとか、いろいろ言われているんですけども、しっかりと労働の円滑な移動ができるような仕組みづくり、これを考えてもらいたいということで、県のほうからまたお願いしていこうと考えています。これについては産業イノベーション推進本部の中でも議論が始まっているところです。

それから、先ほど成長期待分野の関係で小澤委員からお話がありました IT 人材についてですけども、課長から技専校での教育だとかスキルアップ講座について申し上げましたが、IT 関係についてはうちの部のサービス産業振興室のほうで、昨年に戦略をつくりまして、現在推進しているところでございます。その中において、創業関係では、「まちなか・おためしラボ」という事業がございまして、都市部から IT 人材を直接長野県に連れて来ようということで、現在 8 組の方々に来ていただき活動していただいております。その中で何組かの方には 4 月以降も長野県で活動をしてくださるというようなお話をいただいておりますので、その方達と連携しながらやっていきたいと考えています。特に、彼らと話をする中において、「教育って大切だよ」ということで、彼らはアントレプレナー教育ということを行っているんですけども、私どもとしましては、IT 人材の育成も含め、彼らに協力を求めていきたいというふうに考えています。以上です。

(榎野委員)

人材不足分野のキャリアチェンジという意味では、看護は難しいんですが、介護については色々な訓練がございまして、ハローワークに来られた方に、できるだけ「介護についてはこんな訓練メニューがあります」ということでご紹介したり、求人情報を提供したりということをやっております。

あと、保育士とか介護福祉士、看護師の関係については、それ以外の仕事をしたいという方がいらっしゃるケースもあるんですが、そういった方にも「今、こういうことで雇用環境が改善されています」とか、「職場環境を改善しています」とか、いろいろ情報

提供して、また再考いただけるような資料を作ってお示ししたり、もちろんご本人の意思は尊重するんですけども、そのような取組をしております。

特に看護師については、ナースセンターとハローワークで情報を共有しております、ご本人の承諾が得られれば、ナースセンターのほうに「再就職していただけますよ」という形でご紹介して、そちらに登録していただくと職業紹介を受けられたりします。また、ちょっとブランクがあると思うので、再教育ですとか、そういったものを通して復職を円滑にして支援にもつなげていくということをやっております。以上でございます。

(白鳥委員)

今いろいろお伺いして、キャリアを向上させたいという方について、例えば私ども佐久市にありますが、佐久市で高校を卒業されてどこかにお勤めになっていたんだけど、その状態がちょっとよくなかったので退社されて、次へ行こう、どうしたらいいかなという方方を想定してみますと、その方が例えば「自分はもう一度こういう挑戦をしたい」、「こういうビジョンでもう1回こうやりたいな」という状態になったときに、じゃあどういうコースをもう一度やったらそうなれるのかなということが結構重要だと思うのですが、例えば35歳ぐらいの男性の方がいたとして、どこを見たら自分が理想に近づけるのかと。今日いただいた資料の中で、ほとんど網羅されていると思うのですが、これだけの施策を知っている方はなかなか民間ではないと思うので、例えばA3用紙1枚くらいで、高校を卒業して大学へ行った人とか、専門学校へ行った人とかに対して、人生のパスというんですかね、こういう場合にはこういう施策があって、こういうことができますよというような、簡単なものでいいので、何かそういうものがあつたらいいのかなという感じがいたしました。

もう1つは、ホームページの使い方なんですけど、アクセスしたときにどこを見るかでアクセスカウントが上がると思うんですけども、どの地域の人だとか、何歳ぐらいの人が見ているかだとか、そういったカウントが可能かと思えます。アクセスカウントが上がっている部分が需要が大きいところだと思いますので、そのようなカウントをいかして、一般の困っている人がぱっと見たときに「こういう経路があるな」とわかるようなものを、ちょっと大変かと思えますが、おつくりいただければありがたいなという感じがいたしました。以上です。

(半田会長)

そうですね。なかなか施策は沢山あるんですけども、県民の方は知らないとか、そういったことが結構多いかもしれませんので、その辺のPRというんでしょうか、ちょっと必要なかなというのも感じる場所ですね。

(宮川委員)

これから基本計画についてあと2回議論をするということなんですけれども、現状があつて、将来予測があつて、そしてそれを踏まえてどういう施策を打つのかということだと思ふんですね。この基本計画の3ページのところに、「産業構造及び就業構造の変化」というのがあるんですけど、これを見る限り、現状とこれまでの経緯しか書いていない

ですね。これから先どうなるのかというのは、もちろん当たるも八卦、当たらぬも八卦の世界ではあるんですが、先ほど伊藤委員からもご発言がありましたけれども、これからもっともっと人手不足が深刻になるというのは、一定程度いろんなところでシミュレーションしているわけですね。直近で申し上げますと、昨年11月に厚生労働省の雇用政策研究会というところが、産業別の就労者が2020年、2030年にどうなるというシミュレーションを出しました。これを見てですね、私も建設業なものですから、極めて深刻だなというふうに思ったんです。これは皆さんご承知のとおり、県内の主要産業というと、就労者が一番多いのは製造業であり、続いて卸売・小売業であり、3番目に医療・福祉業であり、次が工業・建設業、そしてその次が農林水産業というふうになるんですが、雇用政策研究会の報告書の長野県の部分を見ますと、経済成長と労働参加、労働参加というのは先ほどの全員参加型の社会という意味ですけれども、適切に進むケースと進まないケースで2種類のパターンを2020年と2030年の両方出しているんですね。産業によっては、当然のこととして経済成長が進めば就労者も増えるという部分もありますし、労働参加が進めば増えるという部分があるんですが、建設業の場合には、一貫してマイナスなんですね。全てのところでマイナスなんです。30年に至っては、良いケースも悪いケースも含めて20%減るといふ数字も出ているんですね。今までは第4番目の産業だったものが、もう農林水産業のほうが逆に増えるんです。逆転するんですね。こういう事態をどういうふうに分析して、そして、これからの県の政策に生かしていくのかという視点をやっぱり考える必要があるのではないかと。だから、現状がこうではなくて、これから先どうなるのかということも見越した計画づくりが必要ではないかなというふうに1つ感じるところであります。

それからもう1点、ざっと読ませていただいた中で、最初の審議会でしたかね、石原部長さんのご挨拶の中で、信州マイスターについて言及されて、総合戦略の中にも検討課題としては載っているわけですが、それとこの計画との関連、これはあくまでも検討段階であって計画に載せるべきものではないのかもしれないけれども、職業能力開発をしていく上で、こういったマイスター構想などというのは非常に魅力的だし、そういう指標を持っているということは極めて重要だと思うのですが、それとの関連でいかがお考えかということをお聞かせいただきたいと思います。

(山本担当部長)

厚生労働省の雇用政策研究会の就業者予測のお話ありがとうございましたけれども、まさに今のお話にあったとおり、私どももそのデータを見まして、将来的にどの産業分野でどのような人材がどのぐらい必要になってくるのか、例えば足りない分野があるとすれば、どういった施策を打っていかねばいけないかということを検討しなければいけないと思っております。今お話のありました厚生労働省の研究会の予測や推計値をもとに、都道府県別の数値は出ておりますけれども、それをそのまま当てはめていいかどうかというのは、あの推計もかなりラフなところがあるものですから、もうちょっと長野県内の産業の実態を見ながら分析をして、どういった施策を打っていけばいいのかなということで今検討しているところでございます。ただ、なかなか10年後とか20年後をにらんで、産業がそのときにどうなっているのかということまで見通して、それに対して

万全な策を講じるというのはなかなか難しいものですから、現在想定できる範囲内でどういった人材が求められていて、それを育成したり確保したりするにはどういった施策が必要かというような検討をしているところでございます。今ちょっと具体的に申し上げられなくて、申しわけないんですけども、ご指摘のことは十分承知しております。

(鈴木課長)

2点目のマイスターの関係ですけれども、総合戦略の中にも「信州マイスター構想を研究します」ということで記載させていただいております。その点につきましては、今回お示しした資料3の後ろから2枚目、23ページでございますけれども、その辺も若干意識して書かせていただいた部分がございます。5の(1)でございますけれども、「戦後日本の経済成長は、多くの職人の手によって支えられてきました。しかしながら、その価値は次第に見失われつつあり、ものづくり分野の職業を目指す若者も減少傾向にあります。」ということで、「長年培ってきた職人の技や伝統技能に再び光を当て、技能が尊重される社会、職人が活躍し若者が職人を目指す社会を作っていくことが必要です。」というところが、信州マイスター構想に該当する部分ですけれども、こういった世の中にしていきたいという意味を込めて、こちらに記載をさせていただいております。この審議会の中でも、ドイツやフランスの例について紹介させていただいておりますけれども、なかなかドイツのような社会全体の仕組みをすぐに作るということは、今の日本、長野県の中では難しいと思っておりますので、少しでもこういった社会に近づけるように努力し、施策を実施していきたいと考えております。以上でございます。

(滝澤委員)

資料3の19ページの非正規雇用労働者の関係なんですけど、まず知識・技能習得というようなことがあるんですけど、いくら技能や知識を習得してスキルアップしたいなと思っても、現実一度非正規になってしまうと、そこからもうずっと非正規というようなことが続いてしまいますもので、なかなか個人のモチベーションも上がりませんし、知識・技能を習得するというのは大事なんですけど、まず先にやはり正職員化が一番大事なことではないのかなと思います。ですから、県としてももう少し強固に、経営者協会へ正職員化を要望していただくようお願いします。

(半田会長)

なかなか非正規から正規になれないというお話ですけれども、国のほうでも労働契約法で、5年以上続けたら正規(期間の定めのない労働契約)にしろという法律もできていますので、その辺でうまく調整できればいいんですけども、6カ月ぐらいでしたかね、期間をあければまた非正規で雇ってしまうというようなことがあるので、その辺をうまく考えてもらえれば、正規雇用の形で、正社員と同じ待遇でというような格好になってくるのではないかと思います。大学のほうでも、雇用の関係は結構厳しいものがあるんですけども、そんな格好で検討しているところです。

それでは時間の関係もございまして、次の議題に移りたいと思います。事務局においては、今回出されました意見を含めまして、再度答申案を取りまとめていただきます

ようお願いします。

次に、議事の2番目である「工科短期大学校及び技術専門校の課題及び今後の方向について」に移りたいと思います。

前回の審議会では、工科短期大学校及び技術専門校の現状と課題について認識を共有したところでございますが、今回は、それぞれの校ごとの課題や方向性についての資料が出されておりますので、各校からの説明をお願いしたいと思います。

また、前回宮川委員から、「建築大工が不足している状況も踏まえ、関係事務局が連携して取り組む必要がある」との意見をいただいております。これに関する追加資料がありますので、合わせて説明をお願いします。

なお、時間の都合もございますので、お一人3分程度でお願いしたいと思います。

(藤井校長)

工科短期大学校の藤井でございます。よろしくお願いします。

ご存じかと思いますが、工科短期大学校の設立目的は、高度な技能と知識を持つ人材の育成と専門的な技術の研究を行うことです。この目的によって、我々がいかに人材を育成しているか、それを企業にお聞きしてみますと、前回、前々回の審議会でもニーズ調査の資料がありましたけれども、非常に評判はよいという状況でございます。

資料4の一番最初のところに工科短大の課題を4つ挙げてあります。

工科短大の知名度の向上。これは正直に言います、技術系ですから数学的な能力がどうしても必要なんですが、それに合った人材が来ると、とてもアウトプットがいいと、それはどこでも同じなんですが、そういう問題。

それと、我々自身が行う教育と研究の質の向上。これを行うことによって、学生がいかに育って企業に寄与できるかということが決まってきます。

それから、訓練機器及び施設・設備の更新。我々は最先端の機械を使って、どこの企業へ行ってもすぐ仕事ができますよという「実践的な人材育成」を謳い文句にしておりますが、20年が経過し、古いものもぼちぼち出てきているという問題です。

最後に、より高度な訓練ニーズへの対応ですけれども、県内の大きな企業はともかく、中小企業におきましては、我々に対して、より高度な人材について何とかならないかと言われることがあります。そのような状況に対応するために、今の2年課程以上の訓練課程が要望されているということでございます。検討の方向は、そちらに記載してありますけれども、我々も色々なことを努力しております。これからもよりよい人材育成を目指して進めていきますので、よろしくお願いします。

(大石参与)

南信工科短期大学校校長予定者の大石でございます。南信工科短期大学校の設立の目的は、上田と同様でございます。教育と研究と地域貢献というこの3つを力強く押し進めていくと、そういうことでございます。

それから、資料4の2ページのところで課題を挙げてございます。スタート前からの課題です。スタートするともっと出てくるかもしれません。まず1番目、知名度の向上

です。これを見てちょっとがっかりするんですけども、南信工科短期大学校を知らない高校生 91.1%、よく知っているのが 1.4%という数字なんです。短期大学校と認識されていないのかなというのがちょっと寂しいところでございます。これを今後どうやっていくかということですけども、まず短期大学校としての教育力をつけること、それから研究力をつけること、これが一番重要だと思います。それとともに、記載してありますように、高校生以下の生徒、それからもっと若い児童、保護者、県民へ向けて一層の PR を続けていきたいと思っています。

2 番目、教育と研究の質の向上です。これは質が高いのに越したことはございません。教職員が一丸となって質の向上に向けて努力する。これが一番行わねばならないところだと思います。それからその次は、振興会会員企業と連携して、研究と教育の質的向上を図るということかと思っています。

3 番目、より高度な教育への対応ということで、一口で申し上げますと、短期大学校を卒業して、そのあと大学への編入ができるようにしたいということでございます。現時点ではそれが実現していません。これは、同じ状況にあります上田の工科短期大学校のご指導をいただきながら、ぜひ実現の方向に向けて努力していきたいと思っています。

4 番目、学生への就学支援でございます。経済的に厳しい学生、自宅から通学が困難な学生など、いろいろな学生が入ってまいります。寮がないということから、何か問題が生ずることがあるかもしれません。地方自治体や振興会と連携して、学生をできるだけ支援するように努めてまいりたいと思います。以上でございます。

(小林校長)

長野技術専門校の小林でございます。前回の審議会では当校をご視察いただきましてまことにありがとうございました。それでは、長野技専の課題等につきましてご説明申し上げます。3 ページをお願いいたします。課題は大きく分けて 4 項目を挙げさせていただきます。

1 点目ですが、入校状況や就職状況の悪い訓練科の存在についてでございます。当校は 4 科ございますが、そのうち画像処理印刷科でございます。表に記載のとおり定員の見直しを行いまして、25 年度から 15 名に減員をしております。入校状況でございますが、25 年度までは悪くても 70% ございましたが、26 年度からは 50% を割り込んでおりまして、現在入校生は 1 桁になっております。その下の就職状況でございますが、23、24 年度は 30% 台まで落ち込みました。その後、25、26 年度と 60% 台には回復しておりますけれども、3 分の 1 の訓練生は就職ができていない状況でございます。これは心身に問題があるなどの課題を抱えた訓練生が増加しておりまして、就職できないものでございます。このような状況の中ですが、昨年 9 月に担当の指導員が東北信の高等学校を訪問し、PR をした成果のあらわれもございまして、来年度の入校予定者は現時点で 11 名と、3 年ぶりに増加をいたす見込みになっております。先の企業ニーズ調査での印刷関連企業における社員の採用見込みにつきましては、他の業種に比べて低い状況ではありますが、皆無ではないため、今後、関連する業界の求人ニーズ等も踏まえて訓練のあり方などを検討してまいりたいと考えております。もう一つの木造建築科でございますが、表の記載のとおり入校者となっております。28 年度につきましては現時点で 9

名の入校予定者となっております。就職状況でございますが、このところ 100%となっております。引き続き求人も見込まれると考えております。入校者の確保につきましては、先ほどの画像処理印刷科のように、さらに技専校の PR を行いまして、認知度の向上を図り、また、関係団体とも調整を図りながら訓練ニーズに適合するカリキュラムを検討していくことが必要と考えております。

次に、2つ目の課題でございます。訓練についていけない訓練生の増加についてでございます。先ほども説明いたしました、心身に病があったり、基礎能力や意欲が欠乏している訓練生は、結局授業についていけず中途退学してしまったり、未就職となってしまう現状があります。それに対する対応ということで考えてみましたのは、サポート体制の確立が必要ということでございます。現実として、訓練指導員は訓練が難しい訓練生に対してマンツーマンで指導することは困難でございますし、入校選考の際に見抜くことが難しい、心身に障がいのある訓練生に対しては、支援員の配置も必要ではないかと考えております。

3つ目の課題でございます。長野技専はご案内のとおり、県下で一番古い技専校でございます。築 49 年が経過いたしまして、ご覧いただきましたように全体的に老朽化しております。さらに耐震化対策も行っておりません。このため、今後どうしていくのか検討する必要がございます。設備につきましても、NC 旋盤などは平成 5 年に設置されたものも現在使用しております、とても企業のニーズに対応できないと考えております。このため、設備の更新充実も必要と考えております。

最後の課題でございます。これは技専校各校に関連するものと思いますが、長野技専では現在 2 名の指導員が欠員となっております。臨任や外部講師により対応しておりますけれども、指導員の高齢化が進んでおり、今後適正な配置が必要不可欠となっておりますのでよろしくお願ひしたいと思ひます。説明は以上でございます。

(平林参事兼校長)

松本技術専門校の平林です。どうぞよろしくお願ひします。

当校の課題を 3 つ掲げてございますが、まず 1 つ目の入校生の確保です。当校は 2 年制でございます、科名及び学年定員は記載のとおりですが、ここ数年全体として応募者数が減少傾向にございます。特に電気建築設備科は、今年度入校生が定員の 5 割を切りまして、来年度見込みも今日現在 10 人と定員の 3 分の 1 にとどまっております。検討の方向性は右の欄になりますが、定員割れの原因としては、景気の回復により高校生を中心とした応募が減少していることが挙げられますので、今後は景気の動向にかかわらず応募いただけるような新たな資格取得、例えば、電気では工事のみならず施工管理や保守点検まで網羅するような、そうした松本技専ならではの魅力あるカリキュラムに改善していく必要があると考えております。また、当校の特徴として、通信制高校も含めた県下全域の高校から応募があります。過去 3 年では実数で 52 校になりますが、さらに高校回りを徹底するなど、募集活動の強化をしていく必要があります。加えて、電気建築設備科につきましては、この名称ではどんなことを教えているのかわかりにくいという外部からのご意見もいただいておりますので、訓練内容が容易に想定できるような名称に変更していく必要もあるかと考えております。

続きまして、2つ目の指導員体制の整備でございます。3段に分けて書いてございますが、併せて説明いたします。まず、欠員と高齢化の課題につきましては、ただいま長野技術専門校から説明があったとおりでございます。次に、新規採用職員や採用時の科が廃止されたような、他科からの転科職員や指導員もおりますが、すぐに実技指導を行えるレベルには達しませんので、外部講師に頼らざるを得ないという現状があります。さらに、下の段にありますように、県下1科だけの場合、例えば当校2年時の建築設備コースの空調設備の訓練や長野技専の画像処理印刷科、上松技専の木工科、木材造形科などは人事異動自体が難しいことと、人事異動しても一からキャリアを積まなければならないということで、指導技術の継承が困難となっております。こうした指導員の質と量の課題に対しまして、右欄ですが、社会人枠採用や、年齢的にバランスのよい指導員体制にすること、研修の強化などにより、訓練指導のレベルを維持するための取組が必要となっております。

最後に、訓練用機器の整備ですが、当校の校舎は平成12年築で他校よりも恵まれておりますが、訓練用機器は老朽化が目立ちまして、更新や新規の配備が必要です。例えば、自動車整備科では、ハイブリッド車など日々進化しておりますが、実習車両が不足しているというようなことや、各種診断機器なども旧型で、就職後の実態に合わないというような課題がございます。このため、右欄ですが、予算要求をしながら着実に整備をしていくとともに、不足する部分につきましては、関係団体や企業と連携し、校外実習の導入ですとか新型の機器を校に持ってきていただく等によって、併せて実技指導をしていただくといったような取組も広げていく必要があると考えております。以上です。

(駒形参事兼校長)

岡谷技術専門校の駒形と申します。よろしくお願いいいたします。

5ページをお開きいただきたいと思っております。岡谷技専の課題ということで3つ掲げてございますが、最初に、地域ニーズに即した訓練体制の整備について申し上げます。校内訓練としては1年制の普通課程としてものづくり技術科、それから、こちらには記載してございませんが6カ月の短期課程として、4月から9月の機械制御コース、10月から3月の電子制御コースの3コースがあります。定員はそれぞれ10名となっております。平成23年度から27年度の入校状況ですけれども、ものづくり技術科は記載のとおり定員10名に対して4名から6名というような状況でございます。また、短期コースの機械制御コース、電子制御コースについても、やはり定員を下回っているという状況でございます。ものづくり技術科は県の規則上、コンピュータ制御科と規定されておまして、シーケンス制御、電気・電子回路、電子機器組み立て等、制御系の技術・技能を中心としており、就職先を考慮して、機械系の加工方法等も補足的に加えた訓練内容になっております。しかし、諏訪地域では精密部品など軸物と呼ばれる円筒形状の部品を作製している企業が多く、NC旋盤やマシニングセンタなど複数の工作機械を操作できるいわゆる多能工が求められていることから、なお地域ニーズに沿った訓練内容の見直しが必要であると感じております。また、入校生のうち新卒者はものづくり技術科で記載のとおり1名いるかないかという状態でございます。入校者のほとんどは離転職者が占めております。これは、諏訪地域には4年制の諏訪東京理科大、2年制のエプソン情報科

学専門学校があり、地域内で進学を希望する者はこれらの学校を選択するケースが多いということによるものと推定しております。したがって、当校としては離転職者を対象とした訓練内容の設定や、ハローワークとの連携を中心とした募集活動が重要であると考えております。

次に、在職者訓練としてのスキルアップ講座について申し上げます。実施状況は記載のとおり漸増傾向になっておりまして、今年度については記載がございませんが、59 コース、受講者は 406 名になる見込みであります。旋盤やフライス盤等の講座は 1 回に受講者 4 名までとしているため、受講者数は現場での実感ほど伸びておりませんが、実施延べ日数は 26 年度が 90 日、27 年度が 126 日ということで、おおむね 2 日に 1 講座は開催しているという状況でございます。継続的に利用している企業の訪問調査によりますと、小規模企業では社内での研修体制が確保できないため、社内研修に代えて、あるいはそれを補うものとしてスキルアップ講座を利用しているという実態がうかがえます。特に旋盤やフライス盤等の講座では、募集と同時に定員に達してしまうため、追加追加で対応していますが、なお追加開催の要望があります。さらに、新規採用者に対する基礎的訓練や 1 カ月程度の長期にわたる体系的な訓練の受講を求める声もあるため、校内訓練課程の一部を公開講座的に開放し、在職者の訓練機会を確保できるよう検討していく必要があると感じています。

次に、訓練用設備の充実について申し上げます。先ほど申し上げましたように、訓練科が県の規則上コンピュータ制御科と規定されていることもあり、機械加工用訓練設備の新規導入はなかなか認められないというのが実情で、マシニングセンタ以外はほとんど他校で使用されたものが配置替えという形で配備されています。中でも地域企業の訓練要望の高い NC 旋盤やマシニングセンタについては、できれば複数台の整備が望ましいと考えております。特に NC 旋盤は記載のとおり状況で、早急の更新が必要であり、他の設備も含めて計画的な整備を図っていかねばならないと考えております。

最後に、指導員の資質向上について申し上げます。記載のとおり現在 2 名の正規職員で訓練指導に当たっておりまして、研修に参加する時間を確保するのが非常に難しい状況であります。地域の企業に頼りにされる存在であり続けるためには、やはり研修の機会を確保しなければいけないと考えております。以上、本校の課題について申し上げます。

(熊谷校長)

続きまして、飯田技術専門校の熊谷です。6 ページをお願いします。本日は飯田技術専門校の課題等について説明の機会をいただきましてありがとうございます。当校の課題は、ご覧の 3 項目でございます。

1 つ目の課題は、木造建築科の訓練生確保です。入校状況については、定員 20 人に対し、平成 23 年度から 25 年度までは 14 人、70%でしたが、26 年度から 27 年度と連続して定員の半数を割る 8 人、40%となっております。28 年度も 2 月 8 日現在の募集、追加募集の受付状況から 8 人を見込んでおります。こうした入校状況ですが、地域の建築大工の高齢化が進み、後継者不足の懸念がされています。一方、伝統的な在来工法による新築住宅が見直されるなど、技能者の需要が高まっており、地元業界からは訓練継続

を求められ、高い就職率を誇っております。検討の方向としては、現在も地元企業への就職率は高く、今後も企業からの人材ニーズが見込まれておりますので、入校率向上の取組については先ほども長野技術専門校から説明があったところですが、特に当校では、ホームページやブログ、フェイスブック等で積極的に PR を行うとともに、飯田市やハローワークなどと連携し、訓練ニーズに適応するカリキュラムなどの検討を行うなど、特色ある校づくりをさらに進めていく必要があると思っております。

課題の2つ目は施設の老朽化ですが、当校は昭和54年の建築のため、耐震性に不安がある上、訓練生から要望が多い冷房施設もありません。また、障がい者や女性訓練生からのニーズに応じたトイレなどの訓練環境整備を図る必要があり、計画的な施設の改修を進める必要があると思えます。

最後に、訓練指導員の計画的な採用、育成です。現在1名の欠員がありますが、木造建築科の指導員1名は再任用職員であり、近い将来さらに欠員が見込まれます。したがって、検討の方向性としては、先ほど松本技術専門校等からも説明がありましたけれども、訓練指導員の質の向上や、後継者育成等のための指導員の計画的な採用が求められております。特に木造建築科につきましては、建設部技術職員との人事交流等も拡充する必要があると思えます。飯田技術専門校からは以上であります。よろしく願いいたします。

(半田校長)

伊那技術専門校長の半田です。よろしく願いいたします。伊那技術専門校につきましては、今年度末で閉校ということで、4月から新たに、先ほど説明がありました南信工科短期大学校が開校することになっております。そうした中で伊那技術専門校、お手元の資料7ページになりますが、4つの項目で、どちらかという当校より既存の工科短大、技専校全体に渡る内容になるかと思えます。

初めに、技術専門校の PR 不足ということで、第2回の審議会にもお示ししました人材育成ニーズ調査の中で、技専校を知らない高校生が85.4%と、非常に多くの方がまだまだ知らないということで、先ほどから説明がありますように各技専校の訓練科を含めてもっと PR が必要ということで記載してございます。

次に2つ目の実習環境整備ですが、これにつきましては訓練生のアンケートや、企業の在職者に対するスキルアップ講座を行っている中で、特に夏場の暑さの中での訓練については空調の整備を望む声が非常に多かったということで記載してあります。これは、伊那技術専門校だけでなくほかの技専校等でも今後の整備が必要だと思えます。

次に3つ目の指導員の後継者不足ということで、ほかの技専校からも話が出ましたけれども、現在、伊那技術専門校でも1名指導員が欠員という状況になっており、また、年齢の高い指導員もおります。後継者不足が懸念されるということで、将来的な長い目で見た場合に、特に方向性の中にあります学科ごとの研修体制、あるいは指導員のインターンシップ、こういったものが必要ということで記載してあります。

最後に、外部講師の方の高齢化ということで、今伊那技術専門校でも最高齢68歳の方がいます。65歳前後の方ということで、訓練生にとってみれば非常にベテランの講師ですから指導もうまく、訓練生は授業をしっかりと聞いていますが、何年も講師をしてい

ただくというわけにはいきません。将来的にやはり若い方の育成が今後必要になってくるということで記載してあります。以上4項目になりますが、よろしく願います。

(嶋崎校長)

佐久技術専門校校長の嶋崎敏彦でございます。よろしく願います。本校におきましては、第9次計画の中で、平成25年から普通課程の生産技術システム科及び短期課程の機械CAD加工コースの2科に統合改編を行ったところでございます。これらは地域の特性や企業ニーズに対応したものでありまして、本校への直接の求人も多く、ものづくりの人材育成への期待は大きいものがございます。

それでは8ページをご覧いただきたいと思いますが、まず入校者数の確保でございますけれども、平成25年度から現在の2科体制となりましたが、普通課程におきましては、ご覧のとおり入校者数が平成25年度は20人、26年度は17人、27年度は14人ということで減少しておりますし、平成27年度におきましては応募者数そのものが定員に満たなかったというような状況になってきております。これにつきましては、平成26年度からの景気の回復による雇用環境の改善の影響が大きいかと思われませんが、高校生アンケートの結果にもございます85.4%の生徒が技専校を知らないという状況でございますけれども、これも大きな要因かと思えます。そんな中で、他校の取組も参考にしながら、技専校を選択肢の一つとして位置づけられますように、高校あるいはハローワークへのPR、連携を強化しまして技専校の浸透を図ってまいりたいと思っております。いずれにしても、景気の動向や雇用情勢にも左右されない安定した定員の確保を目指していきたいと思っております。

次に、訓練指導員の体制でございますけれども、他校からも提案されておりますが、訓練指導員の高齢化が進んでおります。我が校におきまして、3名の指導員全員が55歳を超えるというような状況でございます。訓練技能の継承が課題であります。中長期的な視点に立った訓練指導員の計画的な採用、確保が必要であると考えております。そんな中で、指導員の人材の底辺の拡大という面から、技術系職員が幅広い能力を身につけられるように、全庁的な人事交流の促進を図る必要があるかと考えております。

最後に、訓練生の多様化に対する体制の整備ということでございますけれども、先ほどから話にあります、メンタル面のサポートですとか、いわゆる就職困難者の支援、これら全てを訓練指導員にお任せするというのはやはり負担が大きい面もあろうかと思っておりますので、これらをサポートする職員等の配置を含めまして、支援体制の強化を図っていただきたいと考えております。以上です。

(上條校長)

上松技術専門校の上條と申します。私は長いこと現場の指導員をしておりましてプロパーでございます。上松技術専門校は木曾にございますことから、全国的に木曾檜というブランドが非常に有名でありまして、科目的には木工科というのと木材造形科といういわゆる家具を教える学校ということで、全国でも唯一であり、全国から非常に応募が多い状況です。今年度から隣の飛騨高山で単科をつくりましたものですから、今は全国で2つあるわけでございますが、木工科20名、それから木材造形科は20名のところに

おおむね3倍から4倍の応募がある状況であります。木工科というのは今風の家具というような感じで、木材造形科というのが伝統的な家具を製作する科でございます。

9ページの表の入校者数を見ていただきますと、40名定員のところに45名等を入れており、例年、全体で2倍近くの応募がありまして、40名オーバーの合格者を出してございます。この表の一番下に、県外出身者の県内就職ということで、いわゆる県外から来て県内就職するIターンの方の数を示してございます。入校者はおおむね県外の方が7割、県内の方は3割となっております。年齢的にはこちらに書いてございませんが、27年度の状況を言いますと、44名入りまして平均年齢が26歳、そのうち女性が13名です。学歴的には非常に高く、大学院卒が5人、大卒が20人ぐらい今年度はおりまして、いわゆる伝統的な家具みたいなものを勉強したい方が全国からこの職業訓練施設に來ていると。彼らにとっては文部科学省であろうが厚生労働省であろうが余り関係ないというような感じで、全国の木工産業に人材を送り出しております。とりわけ長野県内の就職先は少ない中ですが、そこに非常に送り出しております。長野県内では木工房といわれるようなところが300件ほどあるといわれております。また、全国で一番大きい松本クラフトフェアもずっと運営に参加しているというようなところでもあります。地元としても、引き続き新たに就労する方々の手助けをしたいということで、いろいろな施策がただいま打ち出されているところでもあります。

木工ということで機械作業等が非常に危険が多いということがありまして、実はその下に記載のとおり、指導員の確保は非常に難しくなっております。欠員と、それから指導者が今全員50代ということになりまして、早急にその後継者を採用していく必要に迫られております。いずれにしましても、ものづくりという観点で非常に多く全国の方が集まるところをさらに大切にしていければなと考えております。以上です。

(塚本課長補佐)

建築住宅課でございます。大工技能者の確保・育成について、本日お配りしました追加資料の資料2をご覧くださいと思います。建築住宅課では、大工技能者の今後の担い手育成に係る対策の検討を行うため、昨年、長野県建設労働組合連合会様にご協力をいただき、アンケートを実施しました。そのアンケート結果から見える課題として、資料の2番に記載してありますとおり、大工技能者の不足に対する危機感や伝統工法を使用した住宅が減少することにより現場で学ぶ機会が減少していること、また、熟練技能者の方の後継者育成の意欲が減退している状況ですとか、大工技能者の待遇改善が担い手確保には不可欠であるというようなことを課題として捉えてございます。

この課題に向けての今後の対策については、3番のほうに掲載させていただいております。1つ目は県産材の活用ということで、県産材を活用した木造住宅への支援を従来から行っておりますが、今後は木造住宅建築の担い手となる県人材の活用に向けた支援にも取り組みたいと考えております。また、将来の担い手となる小中高校生に向けた大工技能者の魅力をPRする方策を検討いたします。それから3番目に、大工技能者育成の場である職業訓練機関の生徒の確保ということで、先ほど技術専門校各校からご説明がありましたが、昨年県内の22の主要な工務店を訪問させていただいて意見交換をさせていただいた中でも、技術専門校の修了生を採用したいという工務店の声が多く聞かれ

ました。中には、技術専門校で建築科があるのは現在、長野、松本、飯田のみとなっておりますが、各地域の技術専門校に建築科を増設してもらいたいというような声もいただいた状況でございます。今後、建設部と産業労働部で連携して、こうした技術専門校の生徒の確保についても取り組みたいと考えております。また、建設関係団体等が主催する技能研修会への支援ということで、こちらは関係団体と連携した取組も進めてまいりたいと考えております。

最後に、大工技能者の待遇改善についてでございますが、こちらについては大工技能者だけでなく、建設業全体の問題として捉えております。官民共同でできる取組を長期的な視点で検討してまいりたいと考えております。以上でございます。

(半田会長)

ありがとうございました。これまでの説明に関しまして、質問やご意見等がございましたらよろしく申し上げます。

(滝澤委員)

この資料を見た中で、技専校の入校者数が不足しているということで、やはり地域での認知度が低いということが原因の一つにあるのかなと思われるので、小学校の社会科見学とかに技専校を入れてもらうとか、そういうようなことも検討していただければなと思います。自分たちが住む地域に県のこういう学校があるんだよということを小さいころから知っていると、高校に行っても選択肢の一つになるのではないかなと思いますので、そういうところから検討していただければと思います。

それと、工科短期大学校については、看護専門学校とかも最近やはり高度な知識・技術を求めるということで専門学校から大学へ移行するというような学校がかなり増えておりまして、そういうこともありますので、この工科短期大学校についても、将来やはり4年制を目指していただけたほうがいいのかと思います。

(半田会長)

短期大学校を大学にというのは、なかなか県としても難しいところがありますよね。今、県短期大学を4年制にするというのも結構な議論があつてということもあると思いますので。でも、目指すとするとそこかなというのはあるんですけども、大学も今たくさんありますからね。

(鈴木課長)

今の4年制の話ですけれども、4年制の人材育成といいますと、やはり信州大学工学部ですとか、大学という機関がございます。我々としましては、2年制には2年制の良さがあると思っておりますので、さらにその上を目指したいという方については4年制の大学へ編入してさらに学んでいただくと。そういった道ができるといいのではないかなと考えております。ですから、すぐに県の機関を4年制にということは、ちょっと今の段階では難しいかなと思っております。

それから、前半の社会見学のお話はとてもいいご提案だと思いますので、そういった

ことも検討に入れていきたいと思っております。

(半田会長)

実は今朝も長野市の産業振興の会議に出ていたんですけれども、産業フェアの見学を小中学生に義務づけたらどうかなんていう議論があったりして、自分の親とかそういう人たちがやっている仕事を子どもたちに見せるという機会が、今全然ないじゃないですか。「うちのお父さんがつくったものがあそこにあるんだよ」みたいなことがあると、子どもたちも仕事になじみを持つといいますか、自分のお父さんのやっているものが産業フェアに出ているんだとか、そういったところで、親の姿を見せるのも非常にいい教育になるし、産業振興にももしかしたらつながってくるんじゃないだろうかという議論もありましたので、県としてもそういったところも視点に入れていただいてもいいのかなと思っています。

(白鳥委員)

先ほど建築住宅課の方から小中学校での啓発をするという話が出ましたが、たしか小学校の先生で理科教育に携わっていた専任教員が民主党のときに事業仕分けでなくなってしまったと思うんですが、通常の小学校の場合は理科が嫌いな先生が多いみたいで、教えるのが結構大変みたいです。自分が苦手なところを教えなきゃいけないということで、魅力とかを伝えられないということらしいんですが、この前来たうちのお客さんの奥様がおっしゃっていましたが、その方は小学校の先生をやられているんですが、じゃあどうしたらいいかということを考えてみますと、やはり小学校のときに、見学もあるんですが、教育のほうでもう少し理科の面白さを伝えるというようなところを強くしていただけたほうがいいんじゃないかなというふうに思いました。

それから、例えば技専校さんのほうに見学会となりますと、それなりに大変なこともあると思いますけれども、やはり最新設備でやっているところを多分見せたいですよね。でも、なかなかやっぱり設備の老朽化とかあるので大変だと思いますけれども、その辺を県としてどれだけの投資をされるかということになると思います。

あとお名前、技術専門校という名前がやはり現代からすると、もう少し違ってお名前にできないかなという感じがいたします。何か入りたくなるような、何と言っているかわかりませんが、とても歴史的にすばらしいお名前だと思うんですけれども、時代に合ったような名前というものが必要なのではないかと感じました。以上です。

(小澤委員)

今の白鳥委員のお話と似たような問題なんですが、技専校の PR 不足という話は結構古くて新しい感じもいたしまして、歴史も古いものですから、単なる PR 不足なのかどうかというのはちょっと感じるころでして、関心が薄いとやはり認識に上って来ないという状況はよくありますよね。ですから、今お話にあったニーズとか名前とかいろいろあるんですけれども、何か今一步、人材育成とこの学校の仕組みがうまく回っていないような感じも受けますので、定期的にニーズ調査はしていただいているんですけれども、多分、何かそこら辺の不一致が産業界や学校の意識をぐっと下げていて、単なる PR 不

足の問題ではないような気もいたしましたので、そんなところの深掘りもお願いしたいという点が一つです。

それからもう一つは、長野技術専門校と佐久技術専門校のほうで、心身不調の方が多くて就職率を下げているというお話がありました。これはきっとそういった受け皿にならざるを得ないというお役目も多分歴史的に出てきているんだろうと思いますので、こちらの課題解決の方向にもあったんですが、先生方にそれを単にお願いするのはなかなか大変なものですから、サポート体制をつくりたいというお話があったとおり、多分そういったところをしっかりと図っていかないと、何となく役割的にもまずい場面が出てきているのかなと、そんなことを感じました。

(半田会長)

上松技術専門校の木工科はものすごい人気なんだけれども、木造建築科はだめだという。何かほとんど同じようなことをやっているような気がしないでもないんですが、これを考えたときに、やっぱりブランド化みたいなものがあるんでしょうかね。木曽の檜のような。だから、そういうところを何とかまい手にして、木曽に木造建築科をつくるとか、そういう方法もあるかなという気がいたしました。

それと、もう一つは、大学でもそうなんですけれども、高校生の数が少なくなってきましたよね。中学生からもうどんどん少なくなってきましたので、今の現状を見たときに、このまま PR して本当に入ってくるんだろうかというののもちょっと感じるころはあるので、整理統合と言ったらちょっと語弊が出てくるかもしれないんですけども、指導員もなかなか少なくなっているというようなところもあるとするならば、一度整理統合して新しい科をつくるというようなのも、先ほどのブランド化というものも含めて考えていただけるといいのかなというような気も若干しているところです。

(宮川委員)

第9次計画の審議会のときにも私が申し上げたんですけれども、技術専門校における指導員の問題、その当時もそういう状況でありました。確かに社会人卒等で増員をしているということもお聞きしましたが、しかし、その指導員の方々はそれからまた5歳近く年を取ってきて、結局また同じ問題がほとんど全ての技術専門校から出されているということです。やっぱり技術専門校の質というのは、指導員の質にかかっているというふうに思います。だからそういう意味で言うと、先ほど会長さんのほうから整理統合の話もございましたが、そういったものを見据えながら、やっぱり必要な人材を確保していかないといけない。つまり、機械というのはいつでも買おうと思えば買えるんですけども、人というのは育てるのに時間がかかるということも踏まえて、指導員の計画的な補強といいますか、そういったものには是非十分配慮していただきたいなと思います。

(榎野委員)

この春で卒業する高卒の内定状況が過去最高水準ということで、現段階で内定者の35%が製造職種を選択しておりまして、高校新卒者にとって製造職種は非常に魅力があるという状況にあります。内定率が非常に高く、さらに勉強しなくてもある程度気に

入った製造業につけるという状況の中で、工科短大や技専校に進んでもらうためには、ここに入ったらより専門的な職種につけるとか、高卒就職以上の待遇が得られるとか、何かもっと具体的なメリットについても、よりアピールしながら進めていただくと、ほかのブランド化とかそういうものを含めてより効果的になると思いますので、ぜひご検討いただければと思います。

(伊藤委員)

今のご意見にもあったんですが、だいぶ前、自動車整備科があったころ岡谷技専にお伺いしたことがあります、そのときに工場の隅にブースがあって、諏訪の工業メッセに出る予定なんですというようなお話を伺いました。今、在職者訓練の伸びというのは、本当に現場の先生方のそういう地域へのつながりへのご努力の積み上げによるところもあるのではないかなと思うところがございます。つまり、まず地域に認知してもらおうと。就職していただく方だけでなく、地域の企業にも認知してもらおうというところが、こういった技専校さんの今の課題の一つと。

しかし、今のお話にありましたように、製造業に入ったんだけど、実はそこからスキルアップさせなきゃいけない子たちなんだという課題を地元の企業が持ったときに、じゃあそれをどこがやってくれるんだろうというところで、岡谷技専がありますというような新しいニーズにマッチした状況があるのではないかと思います。

あと、先ほどの再編統合みたいなお話もあったり、あり方の再検討みたいなお話も今出ているかと思うんですが、ニーズとして伸びている部分、今までの先生方のものすごいご努力もあると思いますが、地域といかに密着していくかというところを、もう少し再整理して強化していただくことも一つかなと思います。その中で、工科短期大学校の取組のところ、工科短期大学校教育研究振興会ということで、研究の支援体制強化があると。やっぱり、機械ですとか指導技法をどんどんブラッシュアップしていかなくちゃいけないときに、県の予算や人材がどこまで追いつくのか。今、教育委員会のほうは、コミュニティスクールということで、地域でプラットフォームを共有するような形でいろいろところでその地域の企業さんとか支援体制が組み込まれて、その一つの学校が成り立っていくというところがあるんですが、産業人材育成においても、こういった研究振興を地域と共有するような形の支援ネットワークをつくりながら、企業さんの施設も利用させていただく、人材も交流がある、その中で地域ニーズに合った形でカリキュラムの変更もあるというようなことも何かご検討の中で進めていただくのはいかがかなと思います。

(半田会長)

私は大学の立場から言うんですけども、長野県の大学、私立や国立はあるんですけども、地方貢献度が非常に高い大学が多くて、上田女子短期大学ですか、あそこは私立大学の中で一番だということがあったり、信州大学についてはトップです。そうしますと、大学の貢献度ばかりが非常にクローズアップされているというところがある反面、今のお話のように、地域と本当に結びついているんだろうかということをやっと感じるわけで、ですから、伊藤委員の発言のように地域に出ていってということがあると、

本当に知名度も上がってくるし、つながりも出てくるというのがあるのかなという気はしているところです。

それと、工科短大の先生方のスキルアップなんですけれども、たまたま私が知っている中で、2名の先生が信州大学で博士号を取ろうと頑張っているという現状がありまして、ぜひ信州大学を利用していただいて先生方のスキルアップというのをやっていただけると我々としてもありがたいということがありますので、よろしく申し上げますということをお願いいたします。

6 閉会

(半田会長)

それでは時間となりましたので、この辺で議事を終了したいと思います。事務局におきましては、今回の審議を踏まえ、次回までに答申素案の提示をお願いいたします。今回は提示された素案の全体について議論したいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。委員の皆様方には大変貴重なご意見をいただきまして、まことにありがとうございました。

(大槻企画幹)

半田会長ありがとうございました。長時間にわたりご審議いただき、ありがとうございました。

それでは閉会に当たりまして石原産業政策監兼産業労働部長から、お礼を兼ねて一言ごあいさつ申し上げます。

(石原産業労働部長)

本日は長時間のご討議どうもありがとうございました。

委員の皆様のご意見や各校の課題を聞かせていただきまして、私個人的には、ただ単に県内企業の求める人材づくりだけではどうしても後追いになってしまうなど。かといって将来を見据えた新しい時代に求められるであろう分野を正確に見出すこともこれも難しいようだ。その中において、この皆さんと一緒に上げる職業能力開発計画というのは、大変重い意味のあるものだなと感じたところでございます。ひょっとすると場合によっては大胆に見直しをかけなければならないこともあるかもしれません。そのときには皆様方のご協力をよろしくお願いいたします。ただ、県といたしましては、産業力、技術力、これが私ども県の強みでございます。この技術力というのは、人づくりに全て起因していると考えておりますので、今後も継続して人づくり、これを地域の企業の方々と一緒につくってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は長時間本当にありがとうございました。またご指導よろしくお願いいたします。

(大槻企画幹)

次回の審議会の開催でございますけれども、5月ごろを予定しております。詳細日程につきましては改めて事務局のほうからご連絡を申し上げますので、よろしくお願いいたします。

たいと思います。

それでは、以上をもちまして第4回職業能力開発審議会を閉会といたします。長時間にわたりありがとうございました。