

長野県職業能力開発審議会議事録

日時：平成 27 年 (2015 年) 12 月 18 日 (金)
午後 1 時 30 分～4 時 00 分
場所：長野技術専門校 (視聴覚室)

1 開会

(大槻企画幹)

定刻になりましたので、ただ今から第3回長野県職業能力開発審議会を開催いたします。

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。よろしくお願いたします。

前回審議会の際、次回審議会予定を11月と申し上げましたが、このように年末のお忙しい時期の開催となってしまいましたこと、誠に申し訳ありませんでした。本日はご出席いただきありがとうございます。

なお、小澤委員ですが、都合により後程の審議からご出席の予定ですのでご承知おき願います。

また、石原産業労働部長は出席予定でしたが、急用が入りまして、本日は欠席させていただきますこととなりましたので、ご了解いただきたいと思います。

それでは、会議に先立ちまして、山本雇用・就業支援担当部長からご挨拶を申し上げます。

2 山本雇用・就業支援担当部長あいさつ

(山本担当部長)

こんにちは。雇用・就業支援担当部長の山本智章でございます。石原部長が所用により出席できなくなったところでございます。代わりにご挨拶を申し上げます。

本日は年末の大変お忙しい中、第3回の職業能力開発審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、今回はこの長野技術専門校まで足を運んでいただきまして重ねてお礼を申し上げます。

職業能力開発計画の策定にあたりましては、これから工科短大、そして技専校についてご議論をいただく予定でございます。本日はこの技術専門校においてどのような訓練が行われているか現場の状況をご覧いただきたいということで、会議に先立ちまして、まず現場をご視察いただくということにしておりますのでよろしくお願いいたします。

さて、県では10月に地方創生の総合戦略「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」を策定したところでございます。

戦略では、長野県の人口は、2060年(平成72年)には160万人にまで減少すると見込んでおりますけれども、こうした中で、県内経済の活力を維持していくためには、産業を担う人材の確保・育成は大変重要な課題でございます。

このため、総合戦略の中におきましても、デュアルシステムの導入などによる産業教育の推進、また、信州ものづくりマイスターによる講習の実施、そして、技専校や工科短大、来年4月に開校する南信工科短大における人材育成などを盛り込んでいるところでございます。

また、足元の経済につきましては、緩やかに回復しつつあると言われておりますけれども、まだまだ弱さも見られるところでございます。景気回復の動きをより確かなものとしていくためにも、今後、県として産業人材の育成・確保に力を入れていかなければ

いけないと考えております。委員の皆様方には現場の実情もしっかりと見ていただく中で、今後どのように人材育成を進めていけばよいのかという点につきまして、幅広いご意見をいただければと思います。本日はよろしく願いいたします。

(大槻企画幹)

それでは本日の予定でございますが、先ほど担当部長から申し上げましたとおり、この長野技術専門校を約 50 分間視察・調査いただきまして、その後、この場にお戻りいただき、概ね午後 2 時 30 分を目途に議事を始めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは現地調査に移りたいと思います。概況説明等につきましては、長野技術専門校の小林校長より申し上げます。

3 長野技術専門校概況説明

(小林校長)

皆さんこんにちは。長野技術専門校校長の小林和彦と申します。どうぞよろしく願いいたします。

第 3 回目のこの審議会では、県下に 8 つございます職業能力開発施設の中で、現有建物としては一番古い当校にお越しいただき誠にありがとうございます。このあと、校内、それから訓練生の訓練状況をご視察いただきますけれども、その前に若干お時間を頂戴しまして、当校の概要を説明させていただきたいと思います。

お手元に本校の概況書と、1 枚ものの資料をお配りしてございます。最初に概況書をご覧ください。終わりのほう、22 ページ、23 ページに当校の沿革がございます。時間の関係から詳細は申し上げませんが、当校は、昭和 21 年 7 月に長野市の中御所に職業安定協会が設置しました長野職業補導所(建築科:定員 35 名)によりスタートいたしました。昭和 23 年に職業安定法が施行されまして、県知事の設置・運営となり、長野公共職業補導所と改称され、経理事務科、溶接科、理容科、美容科の訓練が実施をされたところでございます。その後、法律の施行等によりまして校や科の名称変更等がされておりますけれども、この間の訓練科目といたしましては、ラジオテレビ科、活版印刷科、建築大工科、などがあり、実施をされてきたところでございます。昭和 46 年 3 月に現在の篠ノ井地区に新築移転をいたしまして、4 月から新しい訓練科目と定員が設定されまして、機械科、電気工事科、建築製図科、製版印刷科、それから飯山分校の建築科の 5 つの科、定員 150 名で新たにスタートしたところでございます。途中、飯山分校の廃止や科名の変更を経て現在に至っております。

なお、現在の校名(長野技術専門校)については、昭和 53 年から名前を改称したところでございます。簡単でございますが、沿革については以上でございます。

次に、長野技術専門校で実施をしております訓練についてご説明を申し上げます。詳細については概況書に記載してございますけれども、お手元に 1 枚ものの資料をご用意いたしました。当校では大きく 3 つの訓練を実施しております。まず、毎日本校で訓練

をしております「普通課程」でございますけれども、当校の普通課程の訓練科はすべて1年制となっております。沿革でお話をいたしました、様々な訓練科目を経まして、現在は機械加工科、電気工事科、画像処理印刷科、木造建築科、の4つの科となっております。各科の定員でございますが、画像処理印刷科におきましては、昨今の印刷業界を取り巻く状況により、就職も厳しいと判断されまして、平成25年度から5名減ということで15名となっておりますけれども、他の3科につきましては、20名ということで、総定員は75名です。続きまして、昨年度（平成26年度）の普通課程の訓練生の状況でございます。裏面をご覧いただきたいと思っております。昨年度は63名の応募がございましたが、選考等の結果、入校者数は42名でございました。年度途中で就職のため退校した者が7名おきまして、35名の修了者のうち、進学した者が2名おきまして、就職未定者が4名おきまして、残りの29名が就職を果たしております。資料に記載はございませんけれども、就職先といたしましては、機械加工科では、(株)コヤマさん、セラテックジャパン(株)さん、(株)山岸製作所さん、シナノケンシ(株)さん、飯山精器(株)さんなどがございます。電気工事科では、千曲電業(株)さん、(株)コスモ電設さん、光電気工事(株)さん、石井電気工業(株)さんなどがございます。画像処理印刷科では、(株)渋谷文泉閣さん、ブンゲイ印刷(有)さんなどがございまして、木造建築科では、飯島建設(株)さん、長澤建設(株)さん、共和ハウジング(株)さんなどとなっております。次に、本年度（平成27年度）の入校状況でございます。各科の応募者数は資料に記載のとおりでございますが、入校者につきましては、機械加工科が13名、電気工事科が20名、画像処理印刷科は6名、木造建築科は9名となっております、全体では48名でスタートしております。定員に対する入校率は64%でございまして、過去最低となりました平成26年度の56%を上回る入校率となっております。ほとんどが高校の新卒者でございますが、20代から40代の離職者も在籍しておる状況でございます。また、ほとんどが男性でございますが、木造建築科には1名、画像処理印刷科には2名の女性が入校しております。学歴や出身地別は記載のとおりでございますが、山梨県からの訓練生も1名在籍しております。既に就職のために退校した者も5名おきまして、入校したものの、自分が希望したものとは違うということで退校した者も4名おきまして、現在在籍の訓練生は39名おきまして、今月11日現在で就職内定をいただいている者が39名中23名おきまして、残りの内定をいただいている訓練生におきましても、引き続き就職先を模索しておるところでございます。なお、本校には現在6人用の寮が併設されております。今年度当初4人が寮生活を送ってございましたけれども、退校者もおきまして、現在は1人で入寮をして生活しておるところでございます。

次に、資料は用意してございませんが、来年度の入校選考状況についてでございます。推薦選考では、全体で21名の応募がございました。選考の結果、19名の入校が決定しております。一般選考の前期では、13名の応募がございまして、12名の入校が決定しており、推薦と合わせますと、31名の入校が決定しておるところでございます。まだまだ定員75名には程遠い数字となっておりますが、引き続き、一般後期の募集を年明けの1月8日まで行っているところでございます。来年度の選考の関係で特徴的なところを申し上げさせていただきますと、今年度の電気工事科は22名の応募がありましたが、来年度は今のところ2名の応募となっております。一方、画像処理印刷科については、今年度

の入校者が6名のところ、来年度は既に10名の入校が決定しております。このように、科によって波がある状況でございます。普通課程の訓練指導員でございますが、定数は各科2名ずつの計8名でございますが、現在画像処理印刷科で1名、木造建築科で1名欠員が生じておりまして、外部講師と臨時的任用職員で対応しているところでございます。校の設備等につきましてはご説明いたしませんでしたが、このあとの、各科の見学の際にご覧をいただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。普通課程については以上でございます。

表の面にもどっていただきまして、当校の2つ目の訓練、「民間活用委託訓練」でございます。技術専門校では実施ができない、介護福祉関係などの訓練や民間教育訓練機関等を活用したほうが効果的な訓練につきまして、委託契約を締結して訓練を実施しているところでございます。委託先といたしましては、専修学校、NPO法人等となっております。資料に記載がありますとおり、2年コースの介護福祉士養成科、3か月・4か月を期間とした一般向けの介護職員、パソコン会計、医療・介護事務などの訓練、それから、今年度は建設業従事者の不足を受けまして、建設機械系のコースを新たに設けたところでございます。昨日選考会を実施したところですが、20名の定員に対して8名の応募があり、8名全員合格ということで訓練が始まるところでございます。今年度は記載のとおり一般向けでは19コース、343名の皆さんに受講いただいております。その他、(2)に記載がございますとおり、障がい者の方々の雇用・就業を促進するための訓練といたしまして、障がい者の方々の適性や能力、地域の民間事業者の雇用ニーズに対応した職業訓練を、企業や社会福祉法人等に委託して実施しているところでございます。今年度は知識・技能習得訓練コースなど、14コース、47名の皆さんに受講いただきました。

3つめの訓練でございます。在職者訓練、「スキルアップ講座」と申しておりますけれども、企業の技術・技能に関するスキルの向上や、技能五輪の選手の育成のための支援を目的に各種講座を行っているところでございます。今年度は第二種電気工事士の資格取得のための準備講習会などを実施したほか、企業の皆さんからのオーダーメイドによる講座も実施しておるところでございます。これまでに11コース、143名の方々に参加いただいたところでございます。以上、誠に簡単ではございますが、本校における人材育成の概要をご説明申し上げます。今後も、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れが進む中で、産業活動の基盤となる技能者の育成の一翼を担うため、「技術の練磨と人間形成に努める」という当校の校訓のもとに、訓練生が学びやすい校、地域に根差し、地域に愛される校になるように引き続き努力してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。私からの説明は以上でございます。

それでは、これより4つの科の訓練状況を中心にご視察いただきたいと思っておりますけれども、実習室に向かう前に、各科の状況等につきまして、当校の訓練課長からご説明申し上げます。

(細田訓練課長)

訓練課の細田と申します。本日はよろしくお願いいたします。視察に入る前に、本日の各科の訓練状況を簡単にお話ししたいと思います。訓練は総訓練時間の7割程度を消

化し、そろそろ終盤という段階に入っております。まず、機械加工科については、本日はNC旋盤、マシニングセンタ、普通旋盤、フライス盤といった工作機械の実習を行っております。訓練生ごとに、それぞれの課題に取り組んでいるところでございます。課題につきましては、技能検定2級に相当するレベルのものになっております。

続きまして、電気工事科では、1月下旬に実施されます、消防設備士試験に向けた勉強をしております。電気工事科の場合は、自動火災報知設備についても勉強することとなっております。本日は、希望者12名が、松代の中部技能教習センターで小型車両系の建設機械（バックホー）の特別教育を受講しておりますので不在にしております。

次に、画像処理印刷科では、インデザインといった編集ソフトを使い、原稿作成の実習に取り組んでおります。

木造建築科では、年が明けたらすぐに行われる技能五輪長野県地方大会と、技能検定2級の受検が迫っておりますので、課題の練習を行っております。なお、受検資格のない者につきましては、丸太組みの実習を行っているという状況でございます。

続きまして、訓練生の様子をご案内したいと思います。年齢の違いはもちろんありますし、応募・入校の動機もさまざまです。職業や訓練内容を理解して応募してくる方、あるいは目標が特に見つからないが、学校の先生や家族に薦められて入学した方、基礎学力もいろいろな方がいるという状況でございます。

入校選考では、訓練意欲については面接、基礎能力については学力試験と厚生労働省の一般職業適性検査により評価をしております。適性検査につきましては9項目の中から、適職かどうかを判定できるものとなっております。数値が最後に出てきますが、平均を100に換算して評価をしております。いわゆる偏差値の2倍の数値をつかっております。

指導員は訓練生のやる気を喚起したり、知識・技能を習得するために工夫をしたりして訓練を進めております。また、生活指導や就職指導も各科の指導員が主体的に実施しております。訓練生全員の就職先が決まるように努めております。概況につきましては以上でございます。視察の際、各科の指導員から詳しい説明をさせていただく予定でございますので、よろしく願いいたします。このあと、技専校の現状を議論するような機会があるかと思っておりますので、ご参考にしていただければと思います。

～視察～

4 視察後説明・質疑等

(大槻企画幹)

現地調査お疲れ様でございました。先ほど各訓練科を見ていただきまして、各科で質問をされていたようですけれども、何か全体を通して、概要や施設等ご質問はありますでしょうか。

(半田会長)

全体的な話なんです、「訓練生」という呼び方に少し違和感を覚えておまして、「訓練生」というと、何かやらされているというような印象があるため、例えば「修習生」というような呼び方のほうがよいのかなという気がいたしました。あくまで感想です。

5 資料確認・議事録署名委員の指名

(大槻企画幹)

それでは議事に入ります前に、本日の審議会でございますが、委員の皆様全員にご出席いただいているということで、長野県職業能力開発審議会条例の第5条第2項の規定により、審議会として成立しておりますことをご報告いたします。

次に、資料の確認でございますが、郵送でお送りしましたものと同じものを机上にご用意させていただいております。1つは、「第2回職業能力開発審議会追加資料」、もう1つは「工科短期大学校・技術専門校の現状について」という資料になります。

それでは、これより審議会の進行を半田会長にお願いいたします。概ね午後4時頃を目途に終了を予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

(半田会長)

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宮川委員と白鳥委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

6 第1回審議会追加資料の説明

(半田会長)

それではまず、第2回職業能力開発審議会の追加資料について、事務局から説明をお願いいたします。

(今井補佐)

人材育成課能力開発係の今井と申します。よろしくお願いいたします。私からは、「第2回職業能力開発審議会追加資料」につきまして説明させていただきます。

まず、人材育成ニーズ調査のまとめということで、資料1がございます。1ページ目でございますが、総論ということで、調査をいたしました6業種共通の事項をお示ししております。1ページめくっていただきまして、2ページ目でございます。前回宮川委員からご指摘がございました、業種別の特徴についてまとめてみました。人手不足感につきましては、「技術系・技能系いずれも不足している」とされたのが製造業、建設業。「技術系が不足している」とされたのが情報通信業。「技能系が不足している」とされたのが福祉・介護関連業。印刷業と自動車整備業につきましては、「充足している」との回答が「不足」を上回っております。その他、特徴的なところを申し上げますと、人材育成の課題としまして、総論として、「時間がない」、「指導人材が不足している」という点は共通しておりますけれども、建設業におきましては、これらに加えて、「人材育成をしてもすぐに辞めてしまう」という回答が他の業種に比べて多くございました。それから、工科短大・技専校の関係で、積極的に取り組むべき項目ということで、総論の中では「基

礎的な技能・技術」を求めるといことが共通しておりましたけれども、製造業では、「企業の社員を対象とした訓練の充実」を求めるとい声は他業種に比べて高かったというのが特徴でございます。業種ごとの特徴につきましては3ページ以降にそれぞれ分けて記載してございますので、またご覧いただければと思います。

13ページをご覧ください。参考といたしまして、どの業種で、どの地域に、どの程度の求人ニーズがあるかを数字でまとめてみたものでございます。あくまで回答いただいた事業所の様子ではございますが、多かったところとしましては、表の下段の「採用予定」のところをご覧いただくと、傾向としまして、製造業、福祉・介護関連業、建設業の3つの求人ニーズが高いという結果が出ております。前回、小澤委員から「工科短大・技専校の修了生を募集しているが応募がないと答えている事業所があるが、その原因は何か」とのご質問をいただいたところですが、この項目を選択されたのは、製造業と建設業の方が多くございましたので、求人ニーズの高さ等を勘案すると、やはりミスマッチが1つの原因なのではないかと考えられるところでございます。

続きまして、資料2をご覧ください。工科短期大学校・技術専門校の調査についてになります。こちらは工科短大・技専校がヒアリングを行いました事業所、それから、工科短大・技専校の在校生についての調査結果をまとめたものでございます。詳細は、資料2-1及び2-2にまとめてございます。まず、資料2の1、2ページでございますが、こちらは工科短大・技専校の修了生の就職実績等に基づいて1訓練科5社程度を選定し、実施した事業所調査の結果でございます。前回お示ししました「人材育成ニーズ調査」の結果と概ね同様の傾向がでておりますが、特徴としましては、修了生の満足度等につきましては、「よい（満足）」と回答する事業所が多くなっている一方、「不満」と回答する事業所も多くなっており、両極端に出た形です。また、技専校については「2年制訓練」を求める事業所が「1年制訓練」を求める事業所とほぼ同数あり、技専校をご存知の事業所については、2年制訓練の方を評価していただいていると感じておるところです。

3ページ目をご覧ください。こちらは在校生調査の概要でございます。工科短大生の7割、技専校生の8割に「満足」または「ほぼ満足」と回答いただいております。このため、訓練生の満足度は高いと考えておるところです。また、訓練生が「重点を置くべき」と考えているものにつきましては、1番目は「専門的技術」ということで、工科短大・技専校共通でした。2番目については、工科短大は「最先端技術」という回答が多かったのに対し、技専校は「資格取得」が多くございました。訓練生がそれぞれの校に求める特徴がここに表れているのではないかと考えているところですが、調査結果の取りまとめにつきましては、以上のとおりでございます。

(堀内補佐)

人材育成課人材育成支援係の堀内です。どうぞよろしく願いいたします。私からは資料3について説明させていただきます。

前回、宮川委員からフランスの職人教育システム等のお話がございましたので、フランスにおける職業教育について、簡単にまとめさせていただきました。まず、上の図、

学校教育を概略化したイメージでございます。前回、ドイツでは10歳の時に進路選択をすると紹介させていただいておりますが、フランスではコレージュという、日本でいうところの中学校にあたるかと思いますが、その卒業時に、リセまたは、職業リセに進む選択をいたします。リセは卒業時にバカロレアという高校卒業資格・大学入学資格を取り大学等に進む者、職業教育機関である職業リセでは、履修する教育課程に応じて、CAP、職業バカロレア等の資格を取得し、就職もしくは進学いたします。この他、大学の附置機関等の他の教育機関でも職業教育は行われております。なお、フランスでは、職業資格制度が発達しておりまして、学校の修業年限によって、先ほどご紹介したとおり、例えば、リセではバカロレア、職業リセではCAP、大学では第1期課程修了証などのように資格が等級づけられており、それらのランクに応じて就業可能なポストの範囲や賃金水準が決まるなど、学位・卒業資格は就労に際して大きな意味を持っています。

続きまして、学校教育以外では、中ほどに記載してございますが、見習訓練制度により資格を取得する選択もございます。この制度の主な特徴は記載のとおりですが、見習訓練センターにおける座学と企業内実習を組み合わせるもので、見習生は企業と見習契約を締結し、企業から一定の収入を得ております。また、企業は見習生に指導員をつけ、見習訓練センターと連携して資格取得を目指し、修了後は、その企業または別の企業に就職する者もいれば、学士等の高度な資格取得も可能で、終了後、大学等へ進学する者もいます。この制度における見習生の資格の合格率及び就職率は、リセ、職業リセ、大学の修了者よりも高く、学生にとっては、この制度が資格取得だけでなく就職に直結する一方で、企業にとっても実践力をつけた若年者の人材確保につながるメリットがあります。

最後に、宮川委員からご紹介いただきました遍歴職人のツール・ド・フランスにつきまして、説明させていただきます。これは、職人を目指す若者が、国内を遍歴しながら各地で仕事をする中で、技術・技能を習得し、職人として自立できるよう育成する仕組みでございます。一番下の図をご覧ください。遍歴職人組合の仕組みは、15世紀から続くそうですが、遍歴職人になるためのステップとしては、まず、見習い・アプランティとして、基本的に16歳から17歳の若者が企業に所属しながら、遍歴職人組合の協会が所有する職人会館で訓練を受けます。この職人会館は、先ほどご説明しました見習訓練センターの機能を有している会館で、全国各地に存在し、学校の機能のほかにアトリエや寮がセットになっており、遍歴する際の拠点施設ともなります。また、訓練の講師の中には先輩職人もおり、そこで技能の伝承も行われているとのこと。その後、熟練工の教育課程には、実習生・スタジエールと準遍歴職人・アスピランの段階があり、スタジエールは概ね半年間企業内のOJTを受けつつ、職人会館で先輩から訓練を受けます。また、アスピランになるためには、組合に作品を提出し、合格した者が組合に受け入れられるとのことで、この段階から遍歴、すなわちフランス国内を旅しながら各地で技能を身につけるツール・ド・フランスが始まります。その後、平均3年間、半年または1年ごとに国内を移動し、各地の職人会館を渡り、事業所で働きながら技能を習得し、ステップアップしていきます。その際にも、職人会館では、例えば、2年目の職人が1年目の職人に実技指導等を行うことにより、組合内でも技能を伝えているそうです。アスピランがコンパニオンになるためには、さらに傑作とよばれる作品を組合に提出し、

認められることが必要であり、仕事の空き時間に職人会館内で製作しますが、その作品は、例えば建築関係の職人の場合、職人会館内の天井や扉などの建物の一部であることも多く、各地の職人会館の外装・内装は遍歴職人の傑作のパッチワークでできております。ここで認められると、晴れて遍歴職人・コンパニョンの称号を得ることができますが、このようにコンパニオンは多くのことを経験し、優れた技能・技術を身につけた者に与えられる称号で、フランスでは真の職人といった認識や伝統的な職人として尊敬されているとのこと。コンパニオンとしても約3年間の遍歴修行を続けた後に、定住するのが一般的な道筋ですが、遍歴中や定住後であってもコンパニオンは遍歴職人組合に貢献しなければならず、遍歴修行が終わって事業主となった段階でも、組合のために見習いを雇い、技能や知識の伝達を行っているとのこと。遍歴職人になっていく仕組みは以上でございますが、メリットとしましては、それまで習得してきた技術と異なるものを学ぶことにより、学習内容を相対化できるようになる、例えば、建築系の職種では、施工チーム内で自らのポジションや施工方法に対する考え方をしっかり持つことができるように訓練される、また、技術や技能が1つでないことを学び、それらの長所や短所を体験しながら判断することができる、また、遍歴することによって、伝統的、現代的を問わず技術や技能の多彩な分野を自ら選択して学ぶことができる、さらに、大企業、中小企業を問わず、様々な事業所に所属して働くことで、自らの向き、不向きを確認できることなどが挙げられます。なお、訓練生教育には受け入れ先も必要ですが、先ほど述べましたとおり、遍歴職人の仕組みで教育を受けたOBが多数輩出されておりますので、そこで引き受けてもらうこともでき、OBの遍歴職人や経営者の強力なバックアップがある人材育成システムであるといえます。以上、簡単ではございますが、フランスにおける職業教育等の説明を終わります。

(鈴木課長)

今の説明を補足させていただきますと、かつて中世のヨーロッパでは、教会を建てるときに、石工さんがそこで働いているわけですが、教会を建て終わると、もうそこで仕事なくなるので次の場所へ行くということで遍歴をして、そういった中で色々な経験を積んで尊敬されるような職人になっていったという制度でございます。

それから、最後に資料4として前回の議事録を添付してございますので、参考にしていただきたいと思います。前回の追加資料につきましては、以上でございます。

(半田会長)

ありがとうございました。ただ今の事務局からの説明に関しまして、質問がある方はご発言をお願いします。

(半田会長)

フランスの場合には、スタジエール、アスピラン、コンパニオンといった段階がありますが、やっぱりそういった段階で働いている方々の給料はそれぞれ違うものなのでしょうか。

(堀内補佐)

そうですね。給料はランクアップしていくという形になるかと思います。遍歴の間にも資格を取っているかと思いますが、それに応じて給料は上がっていくかと思います。

(半田会長)

そういったことが、コンパニオンを目指すといった強いモチベーションになっているのかなという気がします。

他に何かございますでしょうか。

(宮川委員)

ニーズ調査について、資料2-1の12ページに「訓練期間が短い」というような評価もあったんですが、満足度という部分では、技専校の場合、例えば同じ建築科でも1年制でやっている長野技専、飯田技専と、2年制でやっている松本技専では違うと思うんですね。こういったものの内訳、1年制でやっている科と2年制でやっている科がどのように違うかということが、もしわかれば教えていただきたいと思います。

(今井補佐)

1年制と2年制、それぞれ受けられた学生たちの感想ということでよろしいでしょうか。そのあたりの細かなデータにつきましては、今手元にございませんで、また後日お送りさせていただければと思います。

(宮川委員)

学生向けだけではなくて、採用したと回答した企業のほうもありましたので、そちらも合わせてお願いします。

(今井補佐)

承りました。1点申し上げておきたいのですが、委託調査のほうは、件数的に相当数あるものですから、それほどばらつきはないかと思いますが、先ほど調査対象について申し上げましたとおり、ヒアリングは1訓練科あたり5社のみの調査となっており、偏りがでてくると思いますので、ご承知おきいただければと思います。

7 議事

- (1) 職業能力開発の基本的施策について
- (2) 工科短期大学校及び技術専門校の現状について

(半田会長)

それでは議事に入りたいと思います。

前回の審議会では、「職業能力開発の基本的施策について」を議題として、小中学校や高等学校におけるキャリア教育の重要性などについてご意見をいただきましたが、時間も短く十分議論もできませんでしたので、基本的施策についてもう少し議論したいと思

います。

前回、事務局から資料をお出しいただいておりますが、企業にお勤めの方の人材育成や、様々な事情により離職を余儀なくされた方、あるいは女性や障がいをお持ちの方の職業能力開発など、それぞれどのような点に力を入れていけばよいか、また、技能の振興を図るための施策などについて、現場でのご経験も踏まえてご意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

(半田会長)

では、キャリア教育の重要性についてももう少し議論を進めたいと思います。

高校等では、けっこうな時間キャリア教育をやっているということだったかと思うんですけども、それが将来の職業選択にどうつながっていくのかが、ちょっと見えないうところがあった気がします。例えば、われわれ工学部の学生を見ていると、工学部を選んだ理由があまりはっきりしていない学生がけっこう多くて、途中で工学を勉強するのが嫌になってしまったという学生もまあまああります。また、高卒で就職したけれども、7・5・3の5ですか、50%は3年以内に離職してしまうといったところがあるような気がするんですけども、そのあたりは、キャリア教育があまり功を奏していないというような気がいたしますが、そのへんいかがでしょうか。

(伊藤委員)

入社直後の社員の面談をさせていただくことが非常に多いんですけども、「なぜこの職種を選択したのか」ということを改めて伺うと、1つは「経済的な安心」ということと、「将来的に安定している」ということが非常に大きな選択肢であって、実際にその会社が自分として好きであるとか、その技能をどのように活かすかという、非常にあいまいなイメージしか持っていない。その中に入って具体的に自分が何をするのかということについては、入ってやってみて初めてギャップを感じたり、苦悩をしているというようなことを感じています。

どのように自分自身が企業で技能を習得したり、対人関係の中で困難を乗り越えていったりするのかなというように、問題解決のスキルが非常に小さい方々が多いということを感じています。その中で、非常に多くの方が、目の前の上司や同僚と関係形成をするよりは、会社の外にいる人達との関係形成に頼ってってしまう。会社の中で自分が今後どうしていくかということに対しては、なかなか道を見出していくことが難しく、いきなり違う道を選択したり、本当はやりたいことを選んだほうがいいんじゃないかと言いながら悩んでしまう。そういった意味で、今のキャリア教育ではなくて、もう少し具体性のあるモデル、実際の現場のインターンシップにおけるような実体験を、きちんとある程度の長さで行って、現場の空気や人間関係にお客さんとして入るのではなく、様々なモデルの中に身を置いていくということが重要だと考えています。

親から「資格を取れ」と言われている、理系なら安定だ、公務員ならいいだろうというような、親とのキャリア教育の会話が、安心・安定、そして経済的な未来に対するものになってしまっている。「私が親を看ていかなければいけないときに親を不安にしていけない」、そこらへんが枢軸になってきて、本当の意味での適性とか、その仕事で何を

するかということに対して、十分な理解がないまま現場に入っていくために、立ちすくんでしまっている人達がいるなど感じています。じゃあ、その人達に適性がないかという、時間をかけてほぐしていくと、実際にはやっていく活路を見出してくることは非常にたくさんあるんですけれども、そのために実際の現場というのは、例えば看護現場でしたら、今までは、点滴の交換もできるし、何か変化があったときの対応もできるし、というところまで求められていたけれども、それは到底もう今の学生では無理であるということで、非常にスモールステップで、現場における育成の段階が非常に長くなっているのではないかということを感じます。ですので、今日も技専校を拝見させていただきましたが、こういった長野県における拠点でのキャリアチェンジや、企業とやりとりしながらスキルアップを横から支えていくという制度と、実際の現場との組み方というか、階段を上っていくところに寄り添った対応が必要なのではないかと思います。

(半田会長)

今もありましたが、やはり親が、安心・安全だとか、高収入だとか、理系だったら食いつぶれがないとか、そういったところで無理やりと言ったら語弊がありますが、進路選択をさせられてしまっているというところがあると思います。高校生の段階で親の言うことをきいてしまうのは仕方がないのかなとは感じるんですけれども、やはりその部分は高校等のキャリア教育等の中で、ある程度改善できればいいなということを感じております。そこまでは難しいかもしれませんが。

(鈴木課長)

キャリア教育につきましては、教育委員会の方もこちらに見えておりますので、簡潔にご説明をお願いします。

(有賀指導主事)

教学指導課高校教育指導係の有賀と申します。よろしく願いいたします。

キャリア教育に関してですけれども、前回出席させていただいた竹内指導主事から様々な取組について説明させていただいておりますが、特に高校のキャリア教育では主に2つあり、ひとまず就職指導とキャリア教育は分けて考えましょうということがございます。キャリア教育につきましては、この様々に変動する社会を生き抜いていく力をつけるということが中心になっております。就職指導というのは、今のお話にもあったとおり、進路選択という部分が中心になります。

以上の2つの柱で進めさせていただいているところでございます。特に就職指導の部分が大きいということもございますけれども、その部分でやはり、安心・安全というようなお話もございましたが、就職指導を行う上でご家庭の意思はかなり強いといったこともございます。ですが、そこはやはり相談しながらということになります。また、長野県の高校生の特色として、地元に残ったり、就職先があれば帰ってきたいというような生徒が多いということがございますので、やはり家庭の意向というものが強く出てくる部分はあるのかなと思います。ただ、ミスマッチというようなお話も出ておりましたけれども、今のキャリア教育の中で、就業体験ですとか、一部デュアルシステム等も

導入しながら、自分がどういうものをずっと働き続けられる職業として選択していくかということに関しては、キャリア教育を通して、就業観や職業観を育成していくという方向で、やらせていただいております。

あと、毎年経済関係団体に、就職に関する要請書を出させていただいておりますが、今年は採用枠拡大だけにこだわらず、それにプラスして企業内での人材育成という部分も、もちろん教育委員会と企業が連携しながらですが、お願いしてまいるところでして、そういった部分もこれからは重要になってくるのかなと思います。

(伊藤委員)

長野県内のキャリア教育では、小・中・高から様々な取組をされて積み上げていらっしゃるかと思います。もし付け加えていただければ、本人が好きなこと、やってみたいことを探そうとか、本人のその瞬間の興味・関心だけでインターンシップ先や就労体験される場所を探されていくということは、どんどんその方の未来を狭めていってしまうことになるのかなと感じております。例えば製造業の現場で、この方がどうしてそこに就職したかという、高校時代にバイトしたときに褒めてもらったからということがありました。しかし、いざこの会社に入ったら、誰も褒めてくれない。そういうような話があっちでもこっちでも聞こえることがあります。企業における評価の仕方というのは、目の前の現場から「ありがとう」と言ってもらえるかどうかではないんだ、あなたをもっと大きな視点で人間として評価していくんだということをお伝えすることがあるんですけども。そういった職業観ですとか、もっと大きな意味で言えば、「キャリア教育＝好きなこと」というようなベクトルだとすると、面接で「先生、この仕事は僕の好きなことではないんですが、本当にやっていますか」というような質問すら飛んでくる場合があります。好きなことが仕事ということではなくて、人の役に立つ、社会に対して自立していく人間になるために、自分で自分の生活を支えていく人間となるために、どのように自分が生きる道を作っていくことが大切なのかということも考えていただきたいかなと思います。ですから、好きなことというような、興味・関心だけに偏ったキャリア教育から少し幅を広げて、社会人として自立していくんだという意識も入れていただくといいかなと感じています。

(半田会長)

ありがとうございました。キャリア教育の話が中心になっておりますが、他にも障がい者の雇用や、女性の雇用についてもご意見をお願いしたいかと思っております。

(榎野委員)

基本的施策のところ、主に4つ、在職者、離職者、女性、障がい者のことで、申し上げたいと思います。

在職者については、今は希望者全員65歳雇用義務ということで、22歳くらいで入るともう40年くらい職業生活が続くという状況になっていて、企業経営したら40年間同じということはないので、社員の方も色々な技能を身に付けたり、変化させていかなくてはいけないということが求められていると思いますし、人材育成ニーズ調査でもその

ような結果が出ています。そういった意味で、在職者訓練は大事だと思います。ポリテクセンターは長野と松本の2箇所しかありませんが、技専校や工科短大は各地にございますので、引き続き在職者向けの取組を期待したいと考えております。

2点目は離職者の部分ですが、今景気が改善していて、早期就職を優先するという傾向がある中で、受講者の確保は難しいと思います。また、非正規でスキル習得が難しい方ですとか、育児等でブランクがある女性など、安定した就職のために訓練が有効という方々がいらっしゃいます。ただ、これらの方々にも色々ニーズがあると思うんですね。例えば、今も実施していただいていると思いますが、託児サービス、あと非正規で社会人経験の少ない方には、社会人のスキルのなもの、それからプラスアルファ必要になってくるかと思っておりますので、そういったものを充実させていくことが重要ではないかと思いました。雇用保険に入っていない方向けに国が行っております求職者支援訓練においても、託児サービスを今までやっていなかったんですか、これから付けたりということもありますので、適宜利用者に合わせて見直していく必要があるかと思っております。

また、離職者訓練でもう1点申し上げると、ハローワークの職員がお客様に技専校等について説明するとき、職員がおすすめしやすいよう、職員向けの説明会を年に1回程度やっていただいただけると、非常にありがたいかと思っております。実は、ポリテクにハローワーク職員向けの説明会を、施設見学等も含めて2時間程度やっていただいております。そうするとイメージが湧き、職員が求職者に説明するとき、「ここではこんなことができます」というような説明をしやすいため、そういった取組もご検討いただくと、受講者の確保にもつながるのかなと感じました。

最後に障がい者ですけれども、長野県には障がい者の職業訓練校がありませんので、今やっていただいている障がい者民間活用委託訓練事業も期待される部分だと思います。是非今後ともしっかりやっていただければと思います。その関係で、1つ要望といたしましては、多様な障がいに対応できる受入れ態勢というのを希望しております。例えば聴覚障がいの方が受講しやすいように手話通訳者を配置するとか、身体障がいの方ですと、お手洗いを利用するときなど、バリアフリーのはずなのに段差があるところもあるように聞いておりますので、そういったところは早めに解消していただければよいのかなと感じました。また、精神障がい者や発達障がい者の方も訓練の受講希望があるかと思うんですが、そういった方向けのコースというのはあるのかというのを教えていただければと思います。

(鈴木課長)

今何点かご意見をいただきました。ありがとうございます。ハローワークとの連携は大事な部分だと思いますので、様々な訓練をハローワークを通じて募集したりといった中で、是非連携をして進めていきたいと思っております。

また、障がい者向けの訓練で、手話通訳者等をつけてはどうかとのことでしたが、これにつきましては、来年度からそういう方を配置できるようにしたいということで、今、予算査定の最中ですが、予算の要求をしております。認められれば、そういった配慮をしていきたいと考えております。

(今井補佐)

精神障がい者につきましては、そういった方専用のコースは、今のところ設けてはおりません。したがって、障がい者向け訓練は、身体障がい者が中心ということではあるんですけども、実態として発達障がいをお持ちの方というのも技専校なりに入ってこられているというような話は聞いておりますので、そういった方が入ってこられた折の支援体制も予算要求等しながら考えていきたいと思っております。どうしても技専校には危険な機械類等もあるものですから、怪我などの危険がないように進められるような対応をしていきたいと考えております。

(伊藤委員)

私どもの会社でも、今年は松本と上田で障がい者の方向けの訓練を受託させていただきまして、身体、知的、発達、精神障がいをお持ちの方々と一緒に訓練をさせていただきました。皆さん、パソコンの資格等を受けていただいて、簿記の資格等も取っていただくということで進めました。そのときに大切なのは、それぞれの方におけるケース会議というのを、福祉の方々やハローワークの方々と一緒に組んで行っていく、それぞれの方のご様子に合わせた支援をどのように組み立てていくかを検討することだと思っております。ですので、松本の技専校の先生、校長先生等にもその中に入らせていただきましたが、県の行政の方々、地域で支援されている福祉の方々、それから国のハローワークの方々等、いろんなところで、どこがその方の支援の中心になっていくのかということ、1回整理しながらやっていかなければいけないということ。加えて、訓練しました、就職しますというところでは、ジョブコーチ的な役割がとても重要で、その方の状況に応じたセッティング等、少し経過をみて、その方を追って支援していかなければいけないということがあるので、それぞれ福祉やハローワーク等の他の機関との連携と、どこの窓口でつながっていくかというのが、こういったダイバーシティの場合には、重要ではないかと考えております。

また、女性のキャリアアップということでは、今65歳を超えて働く女性が長野県内でもほぼ半数います。そして非常に長く、独身でも働く、結婚等でも退職せずに働いていくというふうに、多様な方々がいらっしゃいます。私が現場でお会いしていて心配なのは、30代から40代のお子さんが2、3人いらっしゃる男性です。中堅で、会社の中の課長さんや係長さんといったお役目になり始めているけれども、実は子育て世帯である。しかし、核家族で奥さんも正社員であると。そうしますと、自分も課長けれども保育園に迎えにいかなければいけない、会議を抜けなければいけないといったことが出てきます。会社側が女性の社会進出と言うときに、女性側の就労支援だけでなく、働く子育て世代の男性の方をどのように時短にもっていくのかということも、とても重要だと思っております。そして女性のキャリアアップにおいては、例えば、自分の会社で課長さんになっていく先輩というような、モデルがなかなか社内にはないケースがあります。今年ダイバーシティの研修を県内で開かせていただいたんですけども、管理職の方と、まだ入ってこれからという方との、合同のワークショップを何回もやったんですが、そのときに、「自分の会社には女性の管理職はいません」という製造業の方と、ある製造業の女性の管理職の方が同じグループになりました。そうしたら、参加したお若い

女性の方が、「自分の会社にはいないけれども、地域にはこんな素敵な女性がいるんだとわかってすごく目標になった」とおっしゃっていました。自分の会社にはいないけれども、長野県にはいる、自分の地域にはいる、こんな女性がいる、こんな男性がいるというように、モデルを地域で共有して育てあう、そんな形がこれからの長野県にとって重要なのではないかなと感じています。女性のキャリアアップやダイバーシティを1社で担うのは相当無理があるのではないかと思いますので、障がい者雇用にしても、ジョブコーチにしても、1社1社の対応ではなく、その地域をどのように横につなぎ、お互いにモデルを見、お互いに支え合う、そして足りない部分を補い合うというような企業間連携もとれるような形で、技専校さんもその中に入れていただくというようなモデルはとれないかなと考えております。

(半田会長)

ありがとうございました。職業能力開発の基本的施策についてはこの程度にいたします。次回に向け、これまで委員の皆様から出されたご意見や国の基本計画の方向性なども踏まえて、事務局のほうで計画のたたき台をお示しいただき、具体的に議論を進めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、議事の2番目、「工科短期大学校及び技術専門校の現状について」に移りたいと思います。

まず、配布資料につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

(鈴木課長)

お手元に「工科短期大学校・技術専門校の現状について」という資料をお配りしてございます。全部で11項目ございますので、ポイントを絞って、簡潔に説明をしたいと思います。

まず始めに、資料の1をお願いいたします。こちらは第1回の審議会でも資料をお出ししましたがけれども、県内の職業能力開発施設の配置状況でございます。現在、技術専門校が7校、それから工科短期大学校が1校ございますけれども、来年4月から伊那技術専門校が廃止となりまして、南信工科短期大学校ができますことから、技術専門校が6校、工科短期大学校が2校という体制となります。

続きまして、資料の2をお願いいたします。こちらは平成に入りましてからの技術専門校の募集定員と施設数の推移をお伝えしたグラフでございます。まず、施設数でございますけれども、上の方に横に伸びた棒がございます。平成の初めは、技術専門校は8校ございましたけれども、平成7年に上田に工科短期大学校ができまして、上田技術専門校が長野技術専門校の分校ということで7校になりまして、また、本年度をもって伊那技術専門校が廃止となりますことから、来年からは6校ということになります。それから折れ線グラフでございますけれども、こちらは募集定員でございます。3本グラフがございますが、一番上のグラフが普通課程と短期課程の合計の募集定員、その下が普通課程の募集定員、短期課程の募集定員でございます。普通課程と申しますのは、主に高卒者を対象といたしまして、1年または2年の訓練を行う課程でございます。また、

短期課程は主に離職者を対象といたしまして、1年未満の訓練を行う課程でございます。まず、普通課程でございますけれども、平成3年には募集定員が790名ございましたけれども、子どもの減少ですとか、企業ニーズに合わせた定員見直し、広域的な観点からの科目の統合、先ほどお話がありましたけれども、民間の専門学校との関係で定員・科目を見直したものと等ありまして、その結果、本年度は260人ということになっております。また、短期課程につきましては、そちらに記載のとおりでございます。来年度は40人という予定でございます。

次に、資料の3をお願いいたします。技術専門校の校数と募集定員を全国と比べたものでございます。長野県がどのくらいの位置にあるかということでございますけれども、まず1番が、県の人口と技術専門校の校数との関係でございます。長野県は来年は6校になりますけれども、210万という人口の中で、6校というのは、全体的にみますと高い位置でございます。その下が、面積との関係でございますけれども、長野県は面積に対して6校という校数につきましては、ほぼ全国的な平均の延長上にあるかなという位置でございます。裏面をお願いいたします。こちらは県の人口と普通課程の訓練定員との関係でございます。長野県の訓練定員は260人でございますけれども、人口で見ますと、全国的な平均からは若干高い位置にあるかなというところでございます。また、下の短期課程の定員につきましては、長野県は40人でございますけれども、全国的な平均からは若干下の位置にあるかなと考えております。

資料の4をお願いいたします。こちらは短期大学校の設置の状況でございます。現在、県立の短期大学校は全部で11県で設置されております。来年、長野県南信工科短期大学校ができますと、全国で17番目の学校になります。

資料の5をお願いいたします。技術専門校の普通課程と工科短期大学校の定員充足率の最近5年間の推移でございます。技術専門校の平均につきましては、左下に記載をさせていただきますけれども、本年度71.9%ということで、定員充足率につきましては、若干減少の傾向でございます。校ごとにみますと、左下でございます上松校では100%を超えておりますが、それ以外の校につきましては、50%台後半から70%という状況でございます。右下の工科短期大学校につきましては、96.3%でございます。裏面が、就職率の推移について記載したグラフでございます。こちらにも左下に技専校の平均が載っておりますけれども、平成26年度末の状況では91.4%ということで、就職率につきましては景気の回復傾向を受けまして全体として上昇傾向でございます。校別に見ますと、長野校と上松校が80%台、松本校、飯田校が90%台、岡谷校、伊那校、佐久校と工科短期大学校は100%となっております。

資料の6をお願いいたします。技術専門校と工科短期大学校にかかっております経費でございます。平成26年度の決算額でございますけれども、上の表が技術専門校でございます。合計欄の太枠のところをご覧くださいますと、7校で11億6千7百万円余となっております。この中には、昨年度臨時的に機器整備を行いました1億2千万円

も含まれておりますので、それを除きますと、例年 10 億円程度の経費となっております。給与費ですとか、施設整備費の内訳はそちらに記載のとおりでございます。また、その下は工科短期大学校でございます、概ね 3 億 5 千万円の経費となっております。

次に、資料の 7 でございます。こちらはそれぞれの校ごとの状況をまとめたものでございます。説明は省略をさせていただきますけれども、今後の議論の参考にさせていただければと思っております。

続きまして、資料 8 をお願いいたします。技術専門校の現状と課題をまとめたものでございます。2 の入校状況でございますけれども、先ほど校ごとの状況を説明いたしましたけれども、訓練科ごとの状況をまとめたものでございまして、特に過去 3 年間に定員充足率が 5 割を下回った普通課程をそちらに記載してございます。先ほどご覧いただきましたこの長野技術専門校の画像処理印刷科、木造建築科の他、松本の電気建築設備科、岡谷のものづくり技術科、飯田の木造建築科でございます。伊那技専は今年度で廃止となります。また、就職状況につきましても過去 3 年間に就職率が 8 割を下回った普通課程はそちらに記載のとおりでございます。平成 26 年度は長野の画像処理印刷科でございます。4 の職員の状況ですけれども、現在 61 名の職員を配置しております。2 ページをお願いいたします。5 の運営費につきましても、先ほど説明いたしましたので省略させていただきます。6 の施設・設備の状況ですが、技術専門校では、毎年概ね 8 千万円前後の予算で、リース、機器の修繕等を行っております。施設の状況でございますけれども、この中で一番建物が古いのはこの長野技術専門校でございます昭和 46 年の築でございます。この 10 次計画は平成 32 年までの計画になりますけれども、もしそこまで何もしないということになりますと、築 49 年ということになります。また、7 は離職者のための訓練の状況でございます。昨年度は 1,259 人の方が入校いたしまして、就職者が 818 人、中途就職者が 57 人ということで、就職率は 74.4% となっております。3 ページをお願いいたします。在職者のためのスキルアップ講座でございます。こちらにつきましても、昨年度 184 コースを開催いたしまして、1,820 人が受講いたしました。これまでの説明を踏まえまして、9 には技術専門校の課題を挙げてございます。まず、校の配置、訓練科目・定員のあり方でございます。第 9 次計画によりまして、定員の見直しを行ってまいったところでございますけれども、特に定員充足率、また就職率の低い訓練科目について、今後どのようにしていけばよいかといった課題がございます。また、現在工科短期大学校など 4 校を、広いエリアで幅広い訓練ニーズに対応する拠点校、それから、岡谷など 4 校を地域の訓練ニーズに対応するサテライト校というふうに位置付けてきておりますけれども、今後、技術専門校を集中させていくのがいいのか、分散して地域ごとにきめ細かくに対応するのがいいのかといった課題がございます。また、その下の施設・設備の老朽化でございますけれども、重要物品に分類される訓練機器をみますと、耐用年数の 2 倍を超えている機械が 43 台、約 3 分の 1 となっております。また、建物につきましても、長野技専をはじめ、年数を経過している建物が多くなってきておりますので、建替えや計画的な修繕が必要となってまいります。その下の訓練指導員でございますけれども、第 1 回の審議会でも宮川委員からもご指摘いただきましたが、現在

訓練指導員は 34 名おり、そのうち 55 歳以上の方が 12 名、40 歳未満の若手が 4 名、平均年齢が 48.3 歳ということでございまして、指導員の育成ですとか、指導技法の継承といったものが課題となっております。また、高校における認知度の向上ということで、先般行いましたアンケート調査におきましても、技専校の認知度はまだまだ低い状況でございますので、認知度を高めていくことが必要となっております。一番下の指定管理者制度の導入については、第 9 次計画の中で検討課題となっておりますけれども、雇用のセーフティーネットというところで、訓練の質の確保、受託者の確保といった観点から、現時点での導入は困難であると考えております。

次に、資料の 9 をお願いいたします。工科短期大学の現状と課題でございます。1 の職員の状況、2 の運営費については記載のとおりでございます。3 の施設・設備の状況でございますけれども、工科短期大学につきましても、概ね年間 6 千万円前後の予算で機器の整備等を行ってきております。また、4 に記載の来年 4 月に開校いたします南信工科短期大学の概要でございますけれども、上田の工科短期大学と合わせまして県内全域で高度な人材育成をしております。裏面をお願いいたします。裏面には、工科短期大学の課題を挙げてございます。現在のところ、定員充足率、就職率につきましては概ね順調に推移しておりますけれども、やはり技術専門校と同様に施設・設備の老朽化が進んでおります。また、教員の育成・指導技法の継承につきましては、技術専門校よりは平均年齢が若干若くなっておりますけれども、急速な技術の進歩に対応できるよう、教員の育成を図っていく必要がございます。また、その下の高校における認知度の向上につきましては、特に南信工科短期大学がこれから開校ということで、さらに認知度を高めていく必要がございます。企業との連携や研究機能の強化につきましては、工科短期大学は人材の養成のほかに、専門的な技術の研究を設置の目的としておりますので、企業・大学等と連携をとりながら研究を進めて、地域の産業界に貢献していくということが求められております。その下、大学への編入学でございますが、こちらは国に提案をしておりますけれども、現時点ではまだ認められておりません。意欲のある学生の可能性、選択肢を増やすために、大学への編入が認められますよう、工科短期大学を設置しております他の県とも連携をしながら働きかけてまいりたいと考えております。最後に、職業大学との関係でございます。職業大学につきましては、前回の審議会で概要を説明いたしましたけれども、現在中央教育審議会で議論が行われておりまして、平成 31 年度の開学に向けて、来年年央までに結論を得るとされておりますので、工科短期大学への影響等につきまして、注視をしております。技術専門校・工科短期大学の概要は以上でございます。

資料の 10 でございますけれども、こちらは県が策定している計画のうちで、職業能力の開発ですとか、人材育成に関する部分を抜粋したものでございます。参考にご覧いただきたいと思っております。

最後に資料の 11 でございますが、こちらは第 1 回の審議会で資料として提出いたしましたけれども、平成 27 年度の数字がまとまりましたので、改めて提出をさせていただきます。

ました。参考にご覧いただきたいと思います。説明は以上でございます。

今後、工科短期大学校と技術専門校がどういった方向に進んでいけばよいのか、どのような点に注視をしていけばよいのか、ご議論いただければと思います。

(半田会長)

ありがとうございました。ただいま、工科短期大学校と技術専門校の現状や課題についてご説明をいただきました。事務局からの説明に関しましての質問や、今後の技術専門校・工科短期大学校のあり方等についてご意見がありましたらご発言をお願いいたします。

なお、時間の都合もございまして、この議題については、本日だけでなく、次回の審議会でも議論の時間を取りたいと思いますので、今日のところはご質問とか、認識を共有するといったことでよろしくをお願いいたします。

(白鳥委員)

今日は見学させていただきまして大変ありがとうございました。長野技専の校訓に「技術・技能の練磨と人間形成に努める」とあります。現在、技能教育は相当されていらっしゃると思うんですが、先ほどいただいた概況書のカリキュラムの教科内容を見てみると、ほとんど専門教育になるわけなんですけれども、人間形成に努めるという中で、どのようなことに注意をされているかをお伺いしたいかと思っております。

(鈴木課長)

校長先生の中で、わが校はこういった点もやっていますということをお話しできる方はいらっしゃいますか。

(小林校長)

長野技専の小林です。先ほどはありがとうございました。うちの校では委員さんでもある伊藤先生に講師をお願いしまして、社会でのコミュニケーションの取り方ですとか、マナーですとか、そういったことについて各科ごとに講義をお願いしまして、訓練生のアンケートでも非常に参考になったということで好評を得ております。そのような取組をカリキュラムの中で行っているところです。

(白鳥委員)

ありがとうございます。小・中・高で学んでベースになる、大変重要なのは、やはり人間教育であろうと思います。毎回お話ししているんですけども。例えば、ノーベル賞に関して言いますと、今日本がイギリスを抜いて世界で2番目に多くノーベル賞の受賞者が出てきています。ところが、お隣の韓国はゼロ、中国はようやく2人ということで、文学はノーベル賞とってよいかどうかはわかりませんが、本来のところからすると1人。なぜそういったことが起きているのかということを考えてみますと、日本の美しい四季と先輩方が培ってこられた人間形成の場、自然の中で遊んだり、走り回ったりする、根本的ところが日本にはあるのかなと思えました。日本だけが「むすびの精神」

というのをもっていると聞いたことがあります、「むすび」というのは、例えばキリスト教でも、仏教でも、日本人はむすんでしまう。結婚式はキリスト教のものですね。他にはチーンってやってパンパンっていう初詣もあるんですが、これは日本文化の素晴らしいところだと思ってまして、日本人は感受性が大変強い国民かなと思っています。感受性を養った子供たちが、小・中・高とだんだん上に上がっていくわけですが、その中でやはり、そういったベースがあつての知識教育がすごい。例えば、日本人は算数もそうですけれども、小さいころに徹底的な詰め込み教育をして、知識がきちっとベースになって、そしてようやく社会に出たときにそれが知恵に変わるといふふうに思うんですが、それを一連として、高校、大学、短大、大学校、専門学校、技専校、という段階でみたときの教育。今回長野技専を見学させていただきましたが、ものすごく手厚い訓練です。日本はやはりすごいなと思って。マトリックスがきちつとなつていてと思うんですが、そういう中で、今回、技専校の色々な資料を見させていただきました、来られる方は何かキャリアを積んで就職に有利になっていくと思いますので、先ほども先生と生徒さんのコミュニケーションがいいなというふうに感じたわけですが、そういう中で技能と知識は入るんですが、まあ、伊藤先生に講義をしていただければ大丈夫だと思うんですが、先生とのコミュニケーション、そこからぜひ、その方の長所を褒める、そしてそこに一条の光をあてて、将来に勇気をもって、情熱をもってできるようなものを見出してあげることがとても大切であるような気がします。私自身もそこに恩師の大石先生と藤井先生がいらっしゃるので変な感じがしますが、日本人は、褒めるということがだいぶ下手になってきているという感じがいたします。人間は、欠点に意識が集中しますとどんどん欠点が見えてきますし、瞬間で見えていますので、努力しないと長所が見えないんですね。長所を見てあげて、それを伸ばしてあげるといふのはとても重要なことで、そのためには、技専の先生方のご苦勞は大変だと思いますけれども、先生が見てあげていただければいいかなというふうに感じました。ぜひ長所を伸ばしてあげてください。

あと、「ジョハリの窓」という言葉があります。自分にも他人にもわかっている自分、自分は気づいていないけれど他人からはわかっている自分、自分にはわかっているけれど他人にはわからない自分、自分にも他人にもわからない自分があるというものです。「ジョハリの窓」の自分がわからないところをどんどん広げるといふのが人生だと言われますけれども、自分で気づくことは実はすごく少ないと思うんですが、「君はこうだよ」といふ先生のアドバイス、示唆をすることが必要なのではないかという気がします。ですので、ぜひ技能を褒めちぎっちゃって、「そっちに行ったらいいよ」とかっという、示唆を与えて、洗脳っていうといけません、方向をある程度示してあげるっていうことがいいのではないかという感じがいたします。

(伊藤委員)

ちょっと言い訳ですが。校長先生に先ほどご紹介いただいたんですが、私が人間力を育てているのは本当に点みたいなので、松本も伊那も岡谷も実はお伺いしたことがあるんですが、その度に、全ての技専校の先生方おひとり、おひとりのお力というのは相当なものだと思っております。心配なのは、先生方の教育力をいかにつないでいくのか

というところが、実は先生方に頼りきっているのではないかと考えております。これからの技専校の課題として、私は1つは日本のトップや世界のトップをきちんと見せられる場所であるということがあると思います。アビリンピックや技能五輪というような場で、日本のトップや世界のトップというのを、高校生や県内技術者さんが見ることができる仕掛けをもっていること。今、県内には、航空技術をはじめ、色々なトップを示そうとしている会社がたくさんあるので、先生方ご自身が、企業との技術交流を通じて学ばれるような仕掛けというのも、ぜひ作っていく必要があるのではないかと思います。そして、実際に現場でIターンの人、Uターンの人、Jターンの人が技専校で学ばれていると思うんですが、長野県に住みたい、長野県で働きたいというときに、長野県ではトップの技術を見せてもらえたり、また、そこに至るまでのプロセスの教育を受けられる場所があるんだということが、大きな1つの重要なことではないかなと思います。そういう意味で、先生方の技術継承や研鑽、そして、技専校や工科短大が中心となって、トップをきちんと長野県内に展開できるような体制、それをIターン、Uターン、Jターンの方々にフィードバックできるような循環の仕組み、そういったものを改めてご検討いただければと思います。

(滝澤委員)

技専校の件ですが、入校率が低いということで、ちょっと残念な思いなんですけれども、今の社会情勢からして、低所得者の世帯、貧困家庭がかなり多くなっているということで、子どもたちが上の学校に行きたくても、学費が高くて行けないとか、そういうことが多々あります。ですので、そういう面からいきますと、技専校はすごく重要な所ではないかと思います。数的なものをみると、少し残念なところなんですけど、そういったところは高校と連携をとっていただくということと、あとは、技術面を学べるということで、企業にも即戦力として入れると思うんですよね。企業との連携といいますか、「技専校から行く人は即戦力で間違いないよ」というようなところから、企業と常に連携体制をとっていただく。企業にも養成機関と技専校と賛助会員のような仕組みで、常に技専校のほうから会員になっている企業に送り出せるような、そういう体制ができればいいのかなと思いました。

先週、三菱重工(株)さんに視察研修の機会がありまして、今まさにテレビでも話題のところなんですけれども、三菱重工(株)さんでは、企業内で1年間の訓練校のようなところを持ってまして、入社と同時に1年間その訓練校に入りまして、賃金をもらいながら全部の技術を学ぶと。技術力と人間力みたいな、そういう人間を育てるっていうのをやっているということで、細かく製造の過程なども見させていただいたんですけども、まさに「ものづくりの人を育てる」というところが、これからますます長野県でも技術力を発揮していかなければいけないと思います。そういうところから見ても、技専校や工科短大はまさに期待される、重要なポストにあるのではないかと思います。民間の専門学校が多すぎて、子どもたちの目がそっちの方になってしまうような感じがあって、やっぱり地味な部分になりますが、先ほどのアンケートでもあったように、学生たちがこの場所を知らないというようなことがありますので、学校のPRを重視していただければと思います。

(宮川委員)

技専校の関係でいうと、資料8の3ページがこれからの方針を決める上での重要な課題になるかと思えます。確かに、定員充足率や就職率の問題はありますが、訓練指導員についても、今は臨時的任用職員で何とか補っている状態。そして55歳以上がこれだけいるということは、指導員を育てるのも早めに手を打っていかないと今の体制を維持していけないということ、そういった課題があらうかと思えます。

ただ、見かけの数字だけで判断してはまずいなという認識は持っておりまして、例えば飯田技専や長野技専の木造建築科の定員充足率が低いといっても、これからの建設技能労働者不足、今は約360万人いる技能労働者が、あと10年で130万人リタイアすると言われていています。生産性の向上によって補える部分があるにしても、これは日建連というスーパーゼネコンの団体が建設業の長期ビジョンで示しているんですが、130万人のリタイアを、何とか90万人を確保することによって止めたいと。それだけ深刻です。特に、建築大工等は激減が予想されております。そういうことを考えるときに、今定員が足りないからといって、安易にその科を廃止するとか、そういうことはやめてもらいたいというのが私の意見です。工務店経営者などで、これから若い人を雇用したいが、ハローワークからじゃ来ないので、技専校さんで定員以上に確保していただいて、そしてそこから供給していただきたいというニーズはかなり強くあります。ですので、もうすぐそこまで来ている人手不足への対応ということも考えて、今後の方向性をお示しいただきたいということが1点です。

加えて、たまたま最近、南信州新聞を見る機会がありましたが、飯田市議会の記事が出ておりまして、そこで市の産業経済部長が技能者育成に対する議会の質疑の中で、飯田技専のことを紹介しておりました。今年初の試みとして、飯田技専職員による学校紹介や、技能労働の魅力についての講義が阿南高校であったと。そういうような努力も、地方新聞を見て初めて知りました。ただ、技専校の職員や、人材育成課などの限られたところだけで努力してもそれは無理だと思うんですね。ですので、訓練生確保の問題については前回の資料のアンケートにも記述がございましたけれども、産業労働部という枠だけではなく、もっと幅広い分野で、また地元に必要な人材をどう確保するかという視点で対策を進めていくことが地域社会の維持にもつながり、人口減少も止められる。そういった視点を明確に出していただけたらと思えます。

最後に、これは要望ですけれども、技能振興という中で、技能検定の問題があります。産業によっては、技能士の取得がその人の評価や処遇に反映している部分がありますが、例えば、建設業の場合ではそうではないということがあって、他県の例でいうと、1級技能士の公共工事での現場常駐を制度的に進めて、そのことによって技能士の存在を光らせよう、評価を上げようというような動きがあります。そういった取組が長野県の建設部の公共工事の中であるかどうかについて、次回までで結構ですので、教えていただければと思います。

(小澤委員)

色々な意見があって勉強になったんですけども、多くの委員の皆様がご指摘されたあるべき姿としての地域での取組ですとか、キャリア教育、こういったものの重要性と

いうのは非常によくわかったんですが、本日いただいた資料の資料 10 の中で、やはりトップテーマは「地方創生」ということで、長野県におかれましても長野県の人口定着・確かな暮らし実現の総合計画とあります。その中でもやはり仕事をどうしたり、収入どうするのということで、3 ページに「仕事と収入の確保」がありまして、具体的な施策展開の例えば3 つめの○で、「人材の育成・確保や県民のライフステージに応じたキャリア教育等を支援するため、在職者向けの講習会や高校生等を対象に信州ものづくりマイスターによる講習等を実施します。」と具体的な内容を示されています。また、下から2 番目の○につきましては、先ほども高度な技術・技能を持った人材をやはりこういった工科短大を中心に育成されていきたいと。こんなようところが求められているんですが、とりわけ3 つ目の○ですね、本日の議論の中でもありましたキャリア教育の促進ということをテーマに掲げていらっしゃるわけですが、こちらでも具体的な構想が明らかになっている部分がありましたら教えていただければと思います。

(鈴木課長)

そこに記載をしましたキャリア教育等の促進でございますけれども、キャリア教育を支援するためにマイスター事業ということで、信州ものづくりマイスターを小中学校、また高等学校に派遣しまして、実際に高度な技能に触れてもらう、そういった機会を増やしていきたいと思っております。来年度予算では、このへんの充実をしていけたらと考えております。

(半田会長)

本日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。さらに議論を深めるためには、それぞれの校ごとの課題や方向性についてもう少し詳しくお聞きしたいと思いますので、事務局でとりまとめのうえ、次回の審議会でご説明をいただければと思いますのでよろしくお願ひします。

それでは、時間もまいりましたので、この辺で審議を終了したいと思います。

本日は大変熱心に審議をいただきまして、ありがとうございました。

8 閉会

(大槻企画幹)

半田会長ありがとうございました。

次回の予定でございますけれども、委員の皆様にご日程調整をしていただいた結果、来年の2月16日(火)の午後に県庁で開催いたしますので、よろしくお願ひいたします。

次回でございますが、先ほど半田会長からもお話がありましたけれども、1 つ目は職業能力開発の基本的施策について、委員の皆様からいただいた意見や国の基本計画の方向性を踏まえて計画のたたき台をお示ししますので、具体的に議論していただきたいということが1 点でございます。2 点目につきましては、今後の工科短大及び技専校のあり方、方向性につきまして深くご審議いただきたいと考えております。

それでは、以上を持ちまして、第3回の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。