

# 長野県職業能力開発審議会議事録

日時:平成 27 年(2015 年) 9 月 7 日(月)  
午後 1 時 30 分～ 3 時 30 分  
場所:長野県庁(議会棟第 1 特別会議室)



## 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委員の皆様おそろいですので、ただ今から長野県職業能力開発審議会の第2回目を開会いたします。お集まりの皆さんには雨模様の中、お忙しいところ本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。

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あいさつを申し上げます。

## 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、また足元が悪い中、第2回目の長野県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。開会にあたりまして一言ごあいさつをさせていただきます。

前回の第1回目の審議会でございますけれども、公共職業訓練の現状と課題につきまして大変貴重なご意見を頂戴したところでございます。本日は長野県の職業能力開発の基本的な施策の在り方を中心に皆様方からご意見を頂戴したいと考えております。

ご存じのように今年度は地方創生元年ともいわれまして、現在、各自治体が総合戦略の策定を進めております。長野県におきましても県内に暮らす方々、また、活動するすべての方々が自らの能力を発揮し、人生を楽しむことができる長野県の実現を目指しまして、人口定着・確かな暮らし実現総合戦略の策定を進めているところでございます。この総合戦略の中では、4つの柱、4つの分野で今現在議論をしております。まず1つ目は人口の自然減に対する対策。2つ目は人口の社会増への転換。3つ目は仕事と収入の確保。4つ目は暮らしの安心と地域の活力の確保。この4つに分けて議論を進めているところでございます。特に、3つ目の仕事と収入の確保の分野におきましては、県内産業の競争力強化のためにも県内産業が必要とする人材の育成と後継者の確保が重要な課題と認識をしているところでございます。

本日は、県内企業の皆様のご協力によります人材育成ニーズ調査の結果や、職業能力開発の基本的施策につきましても説明をさせていただきたいと思っております。私は、県内に十分な雇用が確保されるとともに、県民の皆さんがそれぞれの夢に向かって自己研鑽ができるような人づくりの環境をつくることが大変重要であると考えております。本日は委員の皆様方から幅広いご意見、またはヒントを頂戴し、参考にさせていただきたいと考えております。

本日は大変長時間の会議となると聞いております。どうぞ最後までよろしくお願いいたします。簡単ではございますが、開会のあいさつとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

### 3 議事録署名員の指名等

(大槻企画幹)

それでは議事に入ります前に、本日の審議会の開催についてご報告いたします。委員の皆様のお出席数ですけれども、委員総数8名に対しまして7名のご出席ということでございます。過半数に達しておりますので、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申し上げます。

(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、よろしく申し上げます。

(半田会長)

皆さん、こんにちは。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小澤委員と榎野委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

### 4 第1回審議会追加資料の説明

(半田会長)

それではまず、第1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。

(鈴木課長)

人材育成課長の鈴木でございます。座って説明させていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

お手元に第1回職業能力開発審議会追加資料というつづりがございます。そちらをご覧いただきたいと思います。前回の審議会の中で、ご質問等いただきました事項につきまして全部で5項目ございますけれども、最初に説明をさせていただきたいと思います。

初めに、子育て期の女性や子育てが終わった女性に対する就業支援にはどのようなものがあるのかという点、それから、大卒、高卒、中卒者の就職率についてのご質問をいただきましたので、この2点につきまして労働雇用課長の酒井から説明をさせていただきます。

(酒井課長)

労働雇用課長の酒井でございます。着座にて説明させていただきます。それではまず資料の1をお願いいたします。女性の就職応援プロジェクト事業でございます。目的は一番上でございますように、子育てをしながら就職を希望する女性に対するきめ細やかな就職活動サポートを通じて、希望する就職を実現するとともに、女性が働く選択肢を広げることにより、女性の労働人口の増加を図るものでございます。平成

27年度の事業につきましては、資料の右から2つ目のところに事業展開という縦の枠がございますので、こちらのほうで説明させていただきます。

子育て期の女性の就業支援と情報発信ということでございまして、まず拡大の【拡】の部分でございますが、「就業相談からインターンシップまでのワンストップの就業支援」とございます。平成26年度に各地方事務所に設置いたしました女性・障がい者就業支援デスクと連携いたしまして、身近な地域での就業相談、託児付きセミナーに加えまして、今年度は新たに3つ目の○のところでございますけれども、ブランクによる不安解消や適性を見極めのための、短期間託児付きのインターンシップを実施することとしております。また、その下にもございますが、子育て女性を対象とした企業説明会を県下各地で実施し、マッチングを支援いたします。

次に、【新】とありますけれども、女性の就職応援サイトの構築でございます。市町村の子育て情報や仕事と家庭の両立に取り組む企業情報なども知ることができる、就職に必要な情報サイトを構築することとしております。その下の【新】でございますが、女性の職域拡大キャンペーンでございます。女性の職種の選択肢を広げるため、従来男性が多い業種や職種で活躍する女性などを広く紹介するイベントを、県下各地で行う予定でございます。

最後の【新】ですけれども、飯田地域におけるハローワークとの連携強化ということで、長野地区に加えまして、今年度新たに飯田地域に女性就業アドバイザーを配置し、マザーズコーナーや地方事務所の求人開拓員と連携して、就業相談から職業紹介までを一体的に支援することとしております。

また、資料の一番右の下のところ、今後の動きということで、女性活躍推進法案について記載してありますが、こちらには国会審議中とございますけれども、去る8月28日に可決成立しておりますので、お詫びして訂正いたします。

次に、資料2をお願いいたします。長野県離職状況調査（事業所調査）の概要でございますが、前回の審議会で伊藤委員からご質問がありました、離職率について行った調査でございます。調査時期は平成25年の3月から11月、調査実施機関は長野県若年者就業サポートセンタージョブカフェ信州でございます。974の事業所から回答をいただきました。

2の「調査結果の概要」になりますけれども、平成22年度新卒採用正社員の3年間の離職率については、大卒が17.2%、短大等卒が22.9%、高卒が25.2%となっております。

(2)では、同じく離職理由につきまして聞いたところですが、やはり「家庭事情」が10.5%で最も高く、次いで「仕事が面白くない」が10.3%、「仕事の人間関係がうまくいかない」が9.7%と続いております。裏面をお願いいたします。

もう1点、事業所が行う定着対策ということでございます。事業所における新規採用職員に対する定着対策といたしましては、「職場で話しやすい雰囲気をつくる」が10.2%で最も高く、次いで「企業内訓練を実施する」が7.3%、「採用後の配置で教育担当者を付ける」が5.9%、「上司によるフォローアップ体制を整備する」が5.7%となっております。

私からは以上でございます。

(鈴木課長)

続きまして資料の3をお願いいたします。

前回、長野県には待機児童がいるのか、保育所・幼稚園の充足率はどうなっているのかというご質問をいただいておりますが、その資料でございます。まず保育所の入所状況でございますけれども、表の一番下をご覧くださいと思います。合計欄で保育所につきましては、公立・私立合わせまして定員が 60,178 名に対しまして、入所人員が 49,453 名ということで、定員充足率は 82.2%となっております。そこに 10 広域ごとに記載をしてありますけれども、いずれも 70%から 80%台の数字でございますし、市町村ごとに見ましても 100 を超えている市町村はございません。それから裏面をお願いいたします。

同じく幼稚園の入園状況でございます。こちら一番下の欄でございますけれども、定員が 16,835 人に対しまして、入園人員が 10,477 名ということで、定員充足率は 62.2%となっております。すべての人が希望した保育所や幼稚園に入れているのかというのは、また別の問題かと思っておりますけれども、数字の上からは待機児童はいないということになってございます。

続きまして横向きの資料でございますが、資料の4をお願いいたします。前回白鳥委員からドイツのマイスターにつきましてご紹介をいただきましたので、ドイツの教育・マイスター制度につきまして簡単にまとめさせていただきます。まず、マイスター養成のイメージ図でございます。実際にはもっととても複雑な制度でございますが、必ずしも正確にここに表せていないかもしれませんが、イメージということでご理解をいただきたいと思っております。

まずドイツでは6歳の段階で、日本の小学校にあたります基礎学校というところに4年間通うこととなります。その後10歳のときに自分が将来どの道に進むのかということを考えて、3つのコースに分かれることとなります。将来職人になろうという方は、ハウプトシューレという学校に5年間通うこととなりますし、中級の技術者を目指す方は実科学校に通います。また、大学に行って管理職を目指そうという方は、ギムナジウムという学校に行くこととなります。中ほどの実科学校に通った方には一部上級専門学校とか、専門大学へという道が開かれておりますけれども、ハウプトシューレや実科学校に通った方の多くは、卒業後約3年間の職業教育訓練を受けることとなります。ここでは職業学校に通って理論を学びながら、企業におきまして実践的な職業訓練を行う、いわゆるデュアルシステムという教育訓練を受けることとなります。ここを終わりますと、職人として働きまして、その後一定期間の経験を積んだ後にマイスター試験に合格をしますと、マイスターの資格を得ることとなります。マイスターには独立開業いたします手工業マイスターと、工場内におきまして現場のリーダーとか指導者となる、工業マイスターの2種類がございます。

以下、手工業マイスターについて説明をさせていただきますけれども、(2)でございます。マイスターの試験には実技試験、それから専門分野に関する理論知識のほかに法律・経済等の知識、それから教育学・指導能力等に関する試験も受けることとなります。そして(3)でございますが、事業所を開業すること、また、実習生に対して職業訓練

を行うことの2つがこの試験に合格したマイスターのみに認められております。

一番下の、マイスターの職種でございますけれども、左官、大工、金属工業以下、先般白鳥委員からお話をいただきました整形靴製造など現在全部で41の職種がございます。

このようにドイツでは10歳の段階で、自分の将来の方向性が決まるため、それを見据えて勉強するということが、また、デュアルシステムによりまして就職への橋渡しがスムーズに行われているということ、また、マイスター制度によって高い技術レベルが維持されており、それとともに職人が社会的に信用あるいは尊敬されているということがいえる制度でございます。

これらの制度につきましては、中世以降のドイツの長い歴史の中で培われてきたものでございまして、これをそのまま日本の中に取り入れるということは困難であると思っておりますけれども、こういった制度も参考にしながら、若者が職人を目指す社会、職人が活躍して尊敬される社会を実現するためにはどのようにすればいいのかということ、後ほどの意見交換の中でもご意見をいただければありがたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それから資料の5でございます。前回、若い世代の人間形成や教育の重要性についてのお話ございました。現在教育委員会におきまして、今後の望ましい産業教育の在り方について、産業教育審議会で議論が進められておりますので、その状況につきまして高校教育課の三澤主幹指導主事から説明をさせていただきます。

#### (三澤主幹指導主事)

教育委員会事務局高校教育課三澤と申します。よろしくお願いたします。職業能力開発に関わりまして、若干のお時間をいただいて、現在、教育委員会で開催しております長野県産業教育審議会についてご紹介を申し上げます。着座にて失礼します。

ここで産業教育と申しますのは、専門高校と呼ばれる、農業科、工業科、商業科、家庭科などの職業教育を主とする専門学科を置く高校や、専門学科の教育を主に指しております。高校段階で産業人材育成の一端を担っている基礎的な専門教育のことでございます。職能教育機関と異なりまして、教育の対象は高校生でございますので、だいたい週30時間ぐらい授業がございますけれども、そのうちの20時間ぐらいは普通高校と同じ授業が行われております。残り10時間ぐらいが各学科の専門教育の授業ということになります。

また、産業教育審議会につきましては、産業教育振興法や県の条例に規定されております教育委員会の諮問機関でございます。これまでも課題のあるときに開催しまして、教育施策の方針等に関する答申をいただいているところでございます。委員につきましては、資料をご覧くださいと思います。資料5の本文が24ページまでございます。その24ページの後が、この産業教育審議会の審議のまとめ(案)という冊子で、また資料ナンバーが別に付いておまして、その資料2に名簿がございます。産業教育審議会委員名簿として、ご覧のとおり産業経済界から2名、教育界から4名、勤労界から2名、関係行政機関から2名の委員の皆様にご依頼しております。その下にも専門調査員とい

う名簿がございます。これは、審議の過程で各専門分野の専門的事項を調査していただくために、高校現場や県の産業政策、あるいは関連データ等を提供いただく担当者の一覧でございます。隣の資料1をご覧くださいと思いますが、教育委員会では今年の6月に、社会情勢や産業構造が大きく変化する時代における望ましい産業教育の在り方を諮問しておりまして、現在6回の審議を経て、その時点での審議のまとめ案としたものがこの資料でございます。

少し戻っていただきまして資料の表紙の裏側に目次がございます。ご覧のとおり審議状況を3部構成でまとめてございます。第1では、グローバル化、高度情報化、それに伴う産業構造の変化、少子高齢化の進行ということで、今回の審議が必要となった背景をまとめてございます。第2では、産業教育の現状と課題ということで、分野ごとにまとめてございます。分野とっておりますのは、①の農林業分野から⑥の福祉分野の6つの分野、それと⑦につきましては、主に普通科の高校となりますけれども、専門学科以外の高校についてということでまとめてございます。第3では、今後の望ましい産業教育としまして、課題に対してどのような教育施策を考えていけばよいかという方針を分野ごとにまとめてございます。

内容につきましては、全部説明しますと時間がかかりますので、第3の「望ましい産業教育のあり方」の各分野共通の部分について何点かご説明申し上げたいと思います。16ページをご覧ください。本県の産業人材育成という視点では当審議会と同様な趣旨がございますけれども、産業教育審議会では先ほど申し上げましたように、高校生を対象としておりますので、将来活躍するための基礎力の育成と進路選択の幅を広げられるようにという観点で審議がされております。①の社会情勢の変化への対応、②の産業教育に求められる教育内容というところでは、高校生に共通する普通教科、専門教科の基礎基本、こういった教育を充実させることの重要性、それと、多面的な職業能力や汎用的な能力を育成して、知識基盤社会に柔軟に対応できる人をつくるのが大事ではないか、また、地方創生の視点や、イノベーション、アントレプレナーに関する教育についても高校段階でできることもあるのではないかと記載されております。

18ページをご覧ください。さらなる少子化を踏まえた産業教育の対応について記載されております。少子化の状況につきましては、恐らく職業能力開発審議会でもご案内のとおりのことと思います。高校では平成30年ごろまでの少子化に対応いたしまして、第1期高校再編が進められており、来年度にはこれまで計画したものがひと段落するところでございます。さらに少子化が今後続くことが予想される中で、ここに①から⑤のような施策を列挙してございます。①は分野ごとの高校間ネットワーク化を推進強化すること、②は現在の細分化した学科を大枠の学科に再編していかなければならないこと、③は学校や学科の再編統合の方策、留意点に関すること、④は定時制専門学科の普通科への転換、⑤は18歳以降の学びの場の継続としてございますように、産業教育の体制を整備していく必要性がこのようにまとめられております。

19ページの⑤のところ、当審議会とのインターフェースになるところではないかと



思います。専門高校は従来、職業高校と呼ばれておりました。就職を前提とした高校というイメージがございましたけれども、専門高校という名称に改称されたのが平成7年でございます。それを境に就職者と進学者が逆転しております。現在はほとんどの専門高校で就職者が大体3割から4割、残りの6割から7割は専門高校の学習を評価して、継続的に教育していただける大学への進学者であります。近年の雇用情勢の好転によりまして、就職者が若干増加しております。就職者割合の低下にも底が見えてきたところもございます。

いずれにしましても、それだけ社会情勢の変化、知識基盤社会が進展しておりまして、就職するには18歳以降の継続的な教育を受ける必要があると感じてる人々が、多くなっているということが考えられます。

また、高校には本文のところに書いてございますが、精深な特別の事項を教授し、研究を指導する「専攻科」というものを置くことができます。これは学歴としては高卒でございますが、今までに本県の高校にはございませんし、全国でもあまり例は多くございません。学歴に関係なく資格を要する進路への対応策ということで、看護科や水産科等、高校3年間だけでは資格取得ができないところで多く見られるようでございます。また、文科省でも現在職業学校等の構想が検討されておりましたり、県内には同じ県立、私立でもこれにあたる学校が多くございますので、人材育成に関わる役割分担、県内の人材育成をどのようにしていくかという観点から、検討が引き続き必要であろうということでございます。当面は、職能教育機関などの上級学校との連携を深めていくことが大切であるというご指摘がございました。

また、このまとめには明確な記載はございませんが、会議で出された意見としまして、地域産業界、行政機関等との連携を継続的組織的に推進することがございます。先ほどドイツのマイスター制度にもありましたように、デュアルシステムというやり方が高校でもございます。日本版のデュアルシステムでございます。このようなものや、各校の素晴らしい取り組みを効果的に情報発信する必要性が挙げられております。

さらに、審議のまとめ案に対して、実際の各分野の業界からの意見を聞いてみればどうかというご意見もございました。過去に開催されてきた産業教育審議会では、産業界からの委員もおりますし、専門調査員の産業動向や県の産業政策に関する調査報告もございますので、それを踏まえた答申としております。このたびの審議会につきましては高校教育という視点だけではなく、本県の産業人材育成の視点と、軸を1つにした答申をと考えているところでございます。従来やったことはありませんけれども、初めての取組として、各分野の産業団体との意見交換をすることとなりました。教育委員会以外にも産業労働部、観光部、農政部、林務部、健康福祉部の同席をいただきながら、8月下旬に18の関係団体との懇談会を実施したところでございます。以上でございます。

(鈴木課長)

ありがとうございます。前回の審議会に関します追加の説明は以上でございますが、あとお手元に資料12ということで、産業別事業所数の推移という資料を付けてござい

す。こちらの資料 12 につきましては、前回平成 26 年度の数値が空欄となっておりますけれども、先ごろ経済センサスの速報値が出されましたので、平成 26 年度の数値を追加してございますので、差し替えをお願いいたします。

また、その資料の後でございますけれども、前回の議事録をお付けしてございますので、ご覧いただきたいと思っております。

説明は以上でございます。よろしく申し上げます。

(半田会長)

それではただ今の事務局からの説明に関しまして、何かご質問がある方はご発言をお願いいたします。

(宮川委員)

ただ今の教育委員会の説明の中で、資料の 13 に、「長野県産業界の求める人間像と今後の就業者数の推計」というものがございしますが、この中で、産業別に「必要とされる就業者の推計」という項目があるんですね。ただ、これを見ていきますと、例えば介護分野のように、これだけの人数が必要だという目標値が明確に示されているところもあれば、現状しか書いていないようなところがあるわけですね。これは教育委員会の審議会ですべきことなのか、それともどこか他でやるべきものなのか。もしかしたら先ほど部長がおっしゃった、総合戦略の中でやるべきことなのか分かりませんが、つまり、それぞれの産業からどれだけの人材がこの減少社会の中で必要になるのかということについて、どこかで何らかの検討がなされるのかどうかという点を、一つお聞きしたいということでもあります。

例えば、教育委員会の資料の中で、最初のほうの中間まとめの 21 ページの③の上のところにあるんですけども、「特に建設に関わる領域については、若年層の人手不足が指摘されているが、工業科の中で建設領域は県内に」、私から言わせれば「極めて」という言葉がここに入ってもおかしくないんですけど、「極めて限られた配置しかなく、ミスマッチが起きている」というようなことも書いてあるわけで、そうした今後の産業人材をどう育てるかということで考えますと、産業界でこれから、どれだけのボリュームの人数、あるいはどういう人を育てるべきといった目標値をどう設定するのかということは、極めて重要なのかなと感じます。それをどのような形で今後まとめていくのかというところを、1 点お聞きしたいと思います。

それから、これは要望なのですが、資料の 4 のところに、ドイツのマイスター制度の話がございします。マイスターは、今はドイツなんですけれども、実際に職人の教育育成システムというのは、何もドイツだけではないのです。とりわけ、今ドイツのマイスターというのは多少、当初の輝きを失っているのではないかというような指摘もあるようです。例えばフランスですね。フランスにも実は職人の教育システムがあります。これ、「ツール・ド・フランス」という言葉がありますが、それはフランスを 1 周する自転車のロードレースという意味が一般的なのですが、向こうでは、「職人の遍歴修行」

という意味もあるんですね。そして、フランスでは職人の遍歴、つまりいろいろな修行所を渡り歩きながら修行するというシステムができています。

実は、この件については東洋大学の秋山先生という工学部建築科の教授が書かれた『甦るフランス遍歴職人』という本がございます。何もこれは建築だけではなくて、例えば料理人のような技術者たちも含め、そういったシステムができています。こういった本が出版されておりますので、ぜひそういったこともまた検討していただきたいなと思います。また、こういった職人の育成システムを研究されている学者さんは、数は少ないですけどいらっしゃる。例えば、アメリカやカナダや幾つかの諸外国に行って、研究している方。私が知っている人でいうと、芝浦工業大学の建築学科の先生などもいらっしゃいますので、総合戦略の中でもマイスターということは出てまいりましたが、ドイツやフランスだけではなく、ほかの国の職人育成システムというのも研究されたらいいかなと思っております。これは情報でございます。以上です。

(半田会長)

ありがとうございました。事務局いかがでしょうか。

(三澤主幹指導主事)

教育委員会の資料13についてでございます。これは、教育委員会の独自の資料ということではなくて、一番下の備考のところに出典が記載されております。例えば、一番最初の農業分野については、教育委員会から依頼しております専門調査員が農政部にありまして、そこからご提供いただいた「第2期長野県食と農業農村振興計画」からの引用です。抜粋してかなり短くしてございますが、それぞれの出典の中での将来推計です。

必要とされる就業者数の推計につきましては、それぞれいろいろな調査報告等が出ている中で、既にある程度の期間で計算されているものと、なかなかそういうものまでは全部出せないものがございます。特に、工業分野については、製造業といっても様々な業種がありまして、現況としてわかるところを挙げてございます。29年の目標値ということで、総計での値が出ております。福祉分野ですと、将来の高齢化率等から必要な人数が割り出せるということのようでもございました。観光については、具体的な産業分類の特定ができないために数値的な指標化が難しいということをお聞きしております。

教育委員会でも、将来どのぐらいの産業別の人数がいるんだろうかということが、産業教育に関わりまして当然必要になってくるところで、このようなデータを集めてみましたけれども、いずれかのところである程度的人数というのが出れば、教育委員会でも計画を立てやすいという状況でございます。

(鈴木課長)

今の補足ですけれども、なかなかそれぞれの産業界ごとに、この業界は今後何人必要ですというのはとても難しいことだと思います。また後ほど説明しますけれども、人材育成ニーズ調査の中でも過不足感というのがございまして、どこの業種でも、不足している、やや不足していると回答しているところが多くございます。そういった意味で、数字が出るかということについては研究してみたいと思いますけれども、なかなか困難

があるということでご承知をお願いしたいと思います。

それから2点目の諸外国の職人教育システムということですが、ただ今参考になる意見をいただきましたので、フランスはじめ各国の状況を調べてみたいと思いますので、よろしくをお願いします。

## 5 議事

- (1) 人材育成ニーズ調査の結果について
- (2) 職業能力開発の基本的施策について

(半田会長)

それでは議事に入りたいと思います。(1) 人材育成ニーズ調査の結果について、(2) 職業能力開発の基本的施策について、事務局から説明をお願いいたします。

(今井係長)

能力開発係長の今井でございます。それでは、長野県人材育成ニーズ調査結果につきまして、私のほうから説明させていただきます。着座にて失礼します。

皆様のお手元にお配りしてございます、ニーズ調査結果の概要という20ページほどの冊子でございますが、こちらを中心にお話をさせていただきたいと思います。

調査の概要でございますけれども、記載のとおりでございます。調査対象は3つございます。まず企業ニーズ調査、それから高校生調査、それと高校進路指導担当調査です。企業ニーズ調査につきましては、括弧内に記載がございます製造業、建設業等6業種に属します県内4,000事業所の標本調査でございます。回収しましたのは1,572事業所、回収率は約4割ということになっております。

高校生調査につきましては、県内高校の最高学年3年生または4年生の全学級から4人選んでいただきまして行いました。想定としましては2,176人想定でございます。回答が2,052人。想定に対する回収としては94%ほどということになります。

最後、高校進路指導担当調査でございますが、県内の公立・私立の高校の進路指導担当者合計102名が対象で、回答者数が95人。回収率93%ということでございます。

めくっていただきまして、調査結果の概要でございます。まず企業ニーズ調査ですが、採用の状況についてでございます。過去3年間に人材を採用した事業所は7割ほどということで、この棒グラフの青い部分になります。この青い部分7割ほどのところですが、採用した事業所の状況ということで下に円グラフがございます。外側の円、赤と青で色分けされておりますが、青いほうが新卒、赤いほうが中途ということで、4割と6割、おおむねそのような形での採用ということになっております。

前回小澤委員から転職者市場の重要性ということが指摘されておりましたが、事業所の採用の状況からも、やはり中途の採用が多いということがこれで明らかになってきたかと思えます。また、採用した職種としまして、これは内側の円なんですけど、上のほうにあります緑色の技術系、こちらのほう両方合わせますと約3割。それから技能系、下の青色の部分ですが、これが約4割というような形になっておまして、技能系のほう

が採用している事業所が若干多いかなと考えられるところでございます。

続きまして、どのような分野のどういう人材が不足しているかということで、前回宮川委員からお話があったところですが、技術系・技能系の充足状況ということでございます。まず、技術系の社員につきましては、全体としましては、この青い部分ですけれども、3割ほどの事業所が不足していると感じております。特に、4番の情報通信業は青い部分が約6割になっております。また、1番の製造業は青い部分が約5割というような形でございます。このあたりの不足感がちょっと強いかなと感じられたところでございます。

続きまして、3ページ。技能系の社員につきましては、こちらも青い部分ですが、全体では約4割の事業所が不足していると感じております。主なところとしましては、1番の製造業、2番の建設業、それから6番の福祉・介護関連事業、これらが4割超という形で非常に大きくなっておるかと思われま。

今後5年間での採用予定ということなのですが、赤い色の部分でご覧いただければと思うのですが、全体では約6割ということで、採用予定がある、あるいは採用の可能性のあるというような形になっております。特徴としましては、3番の印刷業なのですが、若干赤いところが小さくなっております。このあたりで採用を実施することが困難であると事業所が感じておられるのかなと理解しておるところでございます。

続きまして、採用時に技術系・技能系社員に求めるものということで、採用時に重視する点はどんなところでしょうかという質問で回答が多かったものは、「会社・仕事に対する熱意」次に、「あいさつ、身だしなみ、社会常識、ビジネスマナー等」、その次が「コミュニケーション能力」というような形でございます。前回、白鳥委員から人間力が重要なんだよということをおっしゃっていただいたのですが、このあたりからも、その部分というのが読み取れるのかなと思われるところです。

一番下の「・」なのですが、あらかじめ身に付けていることが望ましい技術・技能・知識につきましては、製造業では材料等に対する基礎知識、建設業では基本的な施工技術等々の記載がございます。これは分野ごとに調査をいたしましたので、具体的な資料につきましては、本文の20から25ページあたりに細かいところが出ておるところでございます。

これ以外にも自由記載としまして、事業所さんの感触や手応え等を書いていただいたのですが、その中では、「すぐ辞めてしまう人も多い」、「辞められてしまうとうとうもない」という感想が書かれておりました。また、「子どもたちの向上心が不足しているのではないか」というようなことを感想として書いてこられた事業所さんもありました。おめくりいただきまして4ページ。採用後の人材育成ということでございます。採用後に社員に身に付けさせたい能力としましては、「1人で複数の異なる作業・工程を遂行する能力」が最も多くなっております。これは、平成22年に実施しました調査の中でも、主に製造業の関係で多能工を必要とするという回答が多かったということとも整合しておりますので、このあたりはあまり変わっていないのかなと思っておるところです。

続きまして次の「・」ですが、現在こういった技術系・技能系の社員を確保するための取組、あるいは今後の取組ということで伺ったところ、やはりOJTが一番多い回答でした。また、今後の取組としましては、「必要な技術・技能・知識を持っている人材の中

途採用」も約半数の事業所で考えておられるという状況でございます。

続きまして、Off-JT として実施しております内容ということで、これは「専門的あるいは基礎的な技術・技能・知識の習得に関するもの」がそれぞれ8割、7割と、非常に大きいウェートを占めておりました。

その下ですが、人材育成の取組につきまして、課題があると感じておられる事業所ですけれども、これは棒グラフの青い部分のところで約7割となっております。前回、伊藤委員から企業の人材育成に関する力が、どのぐらい蓄積があるのだろうかというようなお話がございましたけれども、感じている課題としましては、「人材育成にかかる時間がない」、あるいは「指導する人材が不足している」というところが6割、7割というような数字になってきておりますので、やはり企業さんのほうでもそのあたりの人材不足といったものが課題になっておることとありました。自由記載の中では、人材育成にかかるコスト、企業コストに行政からの支援を望む声なども挙げられておったところでございます。

5ページ。熟練技能の継承について、ということでございます。青い部分でございすけれども、課題があると感じておられるところが約7割となっております、その中で濃い青になっておりますのが、対策を講じているという事業所で、こちらが3割となっております。講じている対策としましては、「熟練技能者から若手に対してのOJTによる指導」、あるいは「再雇用、勤務延長による高齢社員の活用」という回答が多くなっております。必要な対策を講じることができない理由としましては、先ほどの人材育成と似たような形でございます。1つは時間がないこと。もう1つは、技能を受け取るほう、つまり技能を継承される側の若手がないということでございました。自由記載の中では、「企業に人的な余裕がない。」、「教える人も業務を持っている。」ということが言われておるところでございます。

続きまして6ページからでございます。工科短大、技術専門校について記載がございます。6ページが上田にあります工科短期大学校、7ページが南信工科短期大学校、そして8ページが技術専門校でございます。一番上のグラフを比較してご覧いただければと思うのですが、それぞれ赤い部分は知名度的なものです。これは相当あるなところなののですが、残念ながら南信工科短大につきましては、約2割ほどということで、まだまだこれは改善の余地があるのかなというところでございます。その下、どのような訓練を行っているかということについて地域別で見た場合に、工科短大につきましては東信・北信が中心、南信工短につきましては南信のほうを中心というような形になっております。

注目すべきところが、6ページの一番下のグラフでございすけれども、卒業生に対して評価できる点、あるいは不足している点ということで比較して並べたものでございます。技専校につきましては8ページの3つ目のグラフでございすけれども、比較していただきますと、「基礎的な技術・技能・知識」についてはおおむね評価できるというような回答をいただいております。不足している点で共通していますのは「自分で考え実行する応用力」、それから、工科短大におきましては「コミュニケーション能力・プレゼンテーション能力」になります。それから、技専校につきましては「問題発見解決能力・

課題設定能力・創造力」が不足しているというような記載もございました。

今後積極的に取り組んでほしいことにつきましては、7ページの一番下でございます。技専校につきましては8ページの一番下でございます。いずれも一番多いのは、「基礎的な技能を身に付ける」というご要望でございました。

続きまして9ページでございます。施策の認知度ということで、1、2、3、4、5とあります。1の「産業人材カレッジ・スキルアップ講座」は在職者の講座、2の「産業人材育成支援センター研修情報サイト」は、在職者に向けた研修等を行っているところの紹介をするホームページでございます。3の「信州ものづくりマイスター制度」は、県で実施しておりますマイスターの派遣事業、4の「若年技能者人材育成支援等事業」は、平成25年から実施している国の事業で、いずれもマイスターを派遣するというような事業でございます。5は「各種助成金」で、主には厚生労働省で実施している各種助成金の制度でございます。

総じて、赤いところ、あるいはその横の少し薄い赤の部分が、あまり伸びてない状況でございます。助成金については、若干ご存じのようなのですが、それ以外はあまり伸びていません。真ん中にあります肌色の部分ですが、これは利用してみたいというご意見でございまして、こちらのほうが今回結構たくさんあるなと感じておるところでございます。「今回のアンケートで制度を知った。」あるいは「もっとPRしてほしい。」というようなご意見もございましたので、今後こちらのほうは取り組んでいく必要はあるかなと思っておるところです。

続きまして12ページ。技能尊重気運の醸成ということで、平成24年に開催しましたアビリンピックの取組による成果についてでございます。残念ながらあまり活用されているとはいえないのかなと思っておるんですが、特徴的なものとしましては、社員数の多い300人以上の事業所の2割ほどが活用していただいているというようなことございました。

技能が尊重される社会を実現するためということで、下のところがございますが、「高校生から、あるいは小中学生のうちからの教育が重要です。」という回答が来ております。

続きまして13ページ。高校生調査でございます。進路につきましては、全体では赤い部分になりますが、大学進学希望という方が53%で約半数と最も多くなっております。学科別で見ますと、農業科、工業科で青い部分、就職が約4割というような形になっております。

進路を選択するにあたり大きく影響を受けたことについてですが、やはり一番多いのは「家族からの助言」となっております。

14ページにまいりまして、職業について、将来就きたい職業を第3希望までとったのですが、傾向はあまり変わりませんでしたので、第1希望のみの掲載となっております。「専門的・技術的職業」という回答が青い部分ですが、この辺を高校生もやはり認識し

ているという状況でございます。

さらに次の「・」ですが、将来仕事に就く際に重要となることにつきまして、1番目が「コミュニケーション能力・プレゼンテーション能力・折衝能力」が挙げられております。事業所だけではなくて、高校生もやはり人間力の重要性については感じておるといことのようにあります。

次に、仕事の選択にあたり大きく影響を受けたこと、今後影響を受けられることについて、やはりこちらのほうも「家族からの助言」というのが非常に強くなっております。

次に15ページから19ページまで、15・16ページが工科短大、17ページが南信工科短大、18ページが技術専門校という形で並べてございます。比較していただきますと、やはり一番上、内容をよく知っている等の認知度に関しては、いずれもいまひとつなのかなというところがございます。知ったきっかけにつきましては、15ページあるいは18ページ。工科短大・技専校につきましては、インターネット、家族、それから先生という3つでございまして、このあたりは平成22年も同じ構成でございましたので、この辺へのアピールが重要なこと。南信工科短大はもう1つ加えまして、2番のところでは新聞とか情報誌からの情報というものも入っております。

「入学したい」という回答につきましては、やはり認知度と同じく、あまり高くないというのが残念なところでございます。興味がないと回答した高校生に改善点を聞いてみたところ、「新しい学科の設置」というのが工科短大、技専校両方に共通しております。また、それ以外のところでは、オレンジの部分で「県内高校生への積極的な説明案内」、それから薄い青の部分で「どのような就職先があるかの紹介」、これを知りたいと思っっているようだ、ということが結果で表れております。

最後になります。20ページから高校進路指導担当の調査でございます。20ページの上が工科短期大学校、下が南信工科短大、21ページが技専校についての先生方の認識ということでございます。

さすがに先生たちには、よく認知されているということでもあります。工科短大につきましては、改善点としまして「卒業後4年制大学への編入ができること」というのが最も多くて、次に「高校生への説明」、さらに「大学校への移行、4年制大学への移行」というようなことを言われております。この4年制大学校への移行ということにつきましては、4年制化を望むという先生と、2年制だからこそ意味があるのだという先生とが拮抗しておるといような状況でございます。

自由記載の欄を見てみたところ、「教員には一定の浸透はしている。特に進路指導の教員には一定の浸透はしているのですが、生徒とか家族への浸透が課題です。」というように記載されておりました。

駆け足で恐縮でございました。調査結果の概要につきましては以上でございます。

(鈴木課長)

続きまして、資料について一括して説明させていただきますのでお願いします。お手



元に職業能力開発の基本的施策についてという資料がございますので、そちらをご覧くださいと思います。

初めに、こちらの一番後ろ、18 ページをお開きいただきたいと思います。参考でございますが、こちらは現在の第9次の職業能力開発計画の構成を記載したものでございます。第1部が「総説」、第2部が「職業能力開発をめぐる状況の変化」、第3部が「職業能力開発の基本的施策」、第4部が「工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向」ということで、9次の計画では大きくこの4つの柱立てとなっております。今回の10次の計画につきましてはこれからになりますけれども、大きな柱はこの4つを考えております。第1回の審議会におきましては、第1部の総説と第2部の状況の変化につきまして説明をさせていただきましたので、今回は第3部にあたります職業能力開発の基本的施策につきまして説明をさせていただき、ご意見をいただきたいと思っております。

この9次の計画では、「ものづくり分野・成長が期待される分野における人材育成の推進」以下全部で6項目について記載しておりますけれども、この柱立てにつきましては、今後、国が第10次職業能力開発基本計画というものを策定することになります。その国の策定する計画の工程を見ながら検討していきたいと考えておりますので、今日のところは施策全般につきまして、一通りの説明をさせていただきたいということでございます。

それでは目次をお願いいたします。

基本的施策につきましては、在職者、求職者、新規学卒者、そして小中学生、高校生に対する取組、それから技能振興、技能尊重気運の醸成ということで、全部で5項目につきまして説明をさせていただきたいと思います。1枚おめくりいただきまして、施策体系ですが、これは県が行っております事業の施策の体系でございます。こちらは参考にご覧いただきたいと思います。

次、2ページでございます。在職者の職業能力開発でございます。在職者に対して行っている取組でございます。以下の資料につきましては、県の取組だけではなくて、国や関係団体の取組もこの中に織り込んでございます。

在職者に対する職業能力開発につきましては、一義的には事業主がその従業員に対して行うということになりますけれども、人材育成ニーズ調査の中でも、企業では人材育成にあてる時間がないとか、指導する人材が不足しているといった課題が挙げられておりました。企業のこうした課題に対しまして、国や県ではさまざまな支援策を実施しているところでございます。

まず「講座・セミナーの開催」といたしまして、技術専門校、工科短期大学校等におきまして、在職者向けの講座、産業人材カレッジ・スキルアップ講座を開催しております。また、ポリテクセンターや経済団体、民間教育訓練機関等におきましても、さまざまな研修会を実施しております。後ほど説明いたしますけれども、その研修情報につきましては、産業人材育成支援センターホームページで集約をして提供しているところでございます。

スキルアップ事業につきましては、恐れ入りますが7ページをご覧くださいと思

います。資料の別紙1でございますけれども、こういった内容の講座をやっているかということでございますが、3の「実施計画」をご覧いただきたいと思っております。大きく分けて通常講座と技術講座がございます。通常講座につきましては工科短期大学校、技術専門校におきまして実施しております。中ほどに例がございますが、図面の読み方講習会、シーケンス制御講習会、技能検定準備講習会など、在職者向けの講座を実施しているところでございます。このうち一部は、企業団体からこういった内容でやってほしいという要望を受けて実施する、オーダーメイドの研修となります。

また、その下でございますけれども、技能五輪「旋盤」選手育成講座のように、技能五輪、ものづくりコンテスト等の技能競技会に出場する選手、また、その指導者に対する講習会を実施しております。

その下、技術講座につきましては、工業技術総合センター等におきまして、例にありますが食品の安全対策技術コースなど、より専門性の高い講座を開催しております。平成27年度の計画は200コースで、2,100人の受講を予定しております。

恐れ入りますが、再び2ページにお戻りいただきたいと思っております。

「熟年技能者の派遣」でございます。熟年技能者の派遣につきましては、信州ものづくりマイスター及びものづくりマイスターを中小企業に派遣いたしまして、若年技能者の技能の向上を支援しているところでございます。

詳細につきましては、8ページをお願いいたします。別紙2でございます。まず左側の「信州ものづくりマイスター」でございますけれども、こちらは長野県が平成23年度に始めた事業でございます。資格要件でございますが、卓越技能者知事表彰、いわゆる信州の名工を受賞された方で、後進の指導に熱意や実績のある方でございます。分野につきましては、製造業・建設業のほかに、伝統工芸や日本料理等、技能全般を対象にしております。現在85名の方が登録をしております。

次に、右側の「ものづくりマイスター」でございますけれども、こちらは県の事業を参考にいたしまして、国が平成25年度から制度化したものでございます。こちらの資格要件は技能検定の特級・1級・単一等級の技能士等で実務経験が15年以上の方でございます。こちらの活動分野は、製造業・建設業の112職種に限られております。現在延べ161名の方が登録をしております。活動実績でございますが、そちらに記載のとおり、中小企業や高校、小中学校等で活動いただいております。

恐れ入りますが、再び2ページへお戻りいただきたいと思っております。

「財政的支援」でございます。財政的支援につきましては、認定職業訓練といたしまして、認定を受けた職業訓練を行う中小企業・団体に対しまして、運営費や設備費等を助成しております。また、労働局におきましても、職業訓練に対しましてさまざまな助成金を用意しております。例を申し上げますと、キャリア形成促進助成金ということで、健康、環境などの成長分野等の人材育成のコース、育休中・復職後の能力アップのコース、若年者の人材育成のコース、熟練技能の継承のコース等がございます。職業訓練に要する経費や訓練期間中の賃金の一部を助成しております。

また、キャリアアップ助成金につきましては、非正規労働者の正規雇用への転換を図

るための取組に対する助成、建設労働者確保育成助成金につきましては、建設労働者の雇用環境の改善や、技能実習等の取組に対する助成でございます。このほか、教育訓練給付制度等がございます。

その下、「相談・支援・連携」でございますけれども、長野県産業人材育成支援センターという組織におきまして、さまざまな取組の支援を行っております。

別紙3、9ページをお願いいたします。まず、認定職業訓練につきまして説明させていただきます。目的でございますが、労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、事業主やその団体が従業員に対して行う職業訓練を認定しまして、その運営費を支援するものでございます。

事業内容でございますが、2の(2)に記載の「補助金の交付」をご覧ください。①の運営費、また②の施設費及び設備費に対しまして、それぞれ対象経費の2/3を補助いたしまして、企業主の負担を1/3とするというものでございます。

この認定職業訓練につきましては、近年企業において教育訓練投資が抑制されていることや、新規雇用が減ってきていることから、運営がだんだん厳しくなっております。3の「補助実績」でございますように、訓練生数が年々減少する傾向にございます。こうしたことから、中ほど「※」が4点ございますけれども、本年度につきましては補助基準単価の増額や補助要件の緩和ということで、支援の拡充を図ったところでございます。

続きまして10ページをお願いいたします。産業人材育成支援センターについて説明をさせていただきます。目的でございますように、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、平成20年4月に産業労働部内に設置した組織でございます。

機能といたしましては、コーディネート機能、サポート機能、リサーチ機能の3つの機能がございます。具体的な事業内容でございますが、(1)の「産業人材カレッジ事業」、それから(2)の「ものづくりマイスター事業」につきましては、ただ今説明をいたしましたので、(3)でございますが、「研修情報の提供」ということで、県内の各機関が行っております研修の情報を集約いたしまして、研修の内容や期間、場所等の情報をホームページで提供しております。平成26年度は56団体の研修に対しまして、2,500件ほど掲載したところでございます。

その下、「総合相談窓口の開設」ということで、このセンターには人材育成コーディネーターを配置しております。企業からの人材育成に関する相談等に対応しております。また、(5)でございますけれども、そちらに記載の県内29の団体で構成をしております「産業人材育成支援ネットワーク」におきまして、情報交換、意見交換などを行って、人材育成の取組を進めているところでございます。在職者に対する取組は以上でございます。

次に3ページをお願いいたします。求職者の職業能力開発の取組でございます。こちらにつきましては、まず「施設内訓練」といたしまして岡谷、伊那、佐久の3つの技術専門校におきまして、6カ月の短期課程の職業訓練を実施しております。また、長野と

松本にございますポリテクセンターにおきましても、6カ月または7カ月の職業訓練を実施しております。訓練科目、定員はそちらに記載のとおりでございます。

また、次の「委託訓練」でございますけれども、こちらにつきましては技術専門校等が窓口になりまして、民間の教育訓練機関に委託をしまして、転職者あるいは障がい者を対象に、就職に必要な技能や知識を習得するための職業訓練を実施するものでございます。

恐れ入りますが、11ページをお願いいたします。別紙5でございます。まず、民間活用委託訓練事業でございますけれども、こちらの事業内容につきましては、2の(2)をご覧いただきたいと思っております。訓練形態につきましては、そこに5つのコースを挙げてございます。まず、知識等習得コースにつきましては、専修学校等に委託して3カ月間の職業訓練を行うものでございまして、主にパソコンなどのビジネススキルや、介護職員初任者研修などの講座を実施しております。その下の資格取得コースにつきましては、介護福祉士の資格を取得するための2年間のコース、日本版デュアルシステムにつきましては、3カ月の座学と1カ月の実習を組み合わせた4カ月間のコースとなります。

また、建設分野における人材不足に対応するため、今年度から建設人材育成コースを新設いたしまして、建設機械の操作などの訓練を今年度後半から実施することとしております。一番下、事業主委託訓練につきましては、3カ月間事業主の下で訓練を受けていただきまして、そのまま就職につなげていくという制度でございます。

また、女性が訓練を受けやすい体制を整備するため、短時間訓練ということで、㊦とありますけれども、保育所への送り迎え等に配慮いたしまして、1日の訓練時間を短く設定したコースを新たに設けております。また、欄外に記載がございましたが、知識等習得コースにおいて、託児付き訓練を今年度から新設しております。

3の「事業実績」でございますけれども、平成26年度は、入校者が1,259名おりまして、就職者が875名、就職率は74.4%となっております。景気の回復傾向を受けまして、訓練を受ける人の数は減少傾向にございますけれども、就職率につきましては増加してきております。

続きまして12ページ、別紙6をお願いいたします。こちらは障がい者に対する委託訓練でございます。2の(1)の「事業概要」でございますけれども、4つのコースがございまして、知識・技能習得訓練コースにつきましては、障がい者の就職促進のための知識の習得を目的とした集合訓練となります。また、特別支援学校早期訓練コース、それから実践能力習得訓練コースにつきましては、企業等において実施するものでございます。このほかにeラーニングコースがございます。「事業実績」でございますが、平成26年度は入校者が208名に対しまして、就職者が114名、就職率は63%となっております。

再び3ページをお願いいたします。下から2つ目に、「求職者支援制度」というものがございます。いわゆる公共職業訓練につきましては、雇用保険に加入をされていて受給資格のある方のための制度ということになりますけれども、雇用保険の加入期間が足りなかったり、就職が決まらずに学校を卒業したような方など、雇用保険を受給できない方

を対象にした職業訓練を行っております。

それから一番下の「キャリア・コンサルティング」でございますけれども、こちらはジョブ・カード制度というのがございます。ジョブ・カードを活用してキャリア・コンサルティングを行い、実践的な職業訓練の受講を促進するとともに、就職活動における応募書類としてジョブ・カードを活用することにより、安定的な雇用への移行を図るという制度でございます。中ほどにジョブ・カードの説明がございます。ジョブ・カードには、職務経歴、学歴、就業に関する目標・希望等を記載することとなっております、キャリアコンサルタントとの面談を通じまして、自らの課題やアピールポイントを明確にして、就職につなげていこうというのが目的でございます。こちらにつきましては、全国的に見ましても、なかなか普及が進まないといった課題がございますことから、現在、国におきまして、制度の見直しを検討しているところでございます。求職者に対する取組は以上でございます。

次に、4ページをお願いいたします。新規学卒者の職業能力開発でございます。こちらにつきましては、前回の審議会でご説明しましたとおり、上田の長野県工科短期大学校に加えまして、長野県南信工科短期大学校を平成28年4月に開校することとし、準備を進めているところでございます。また、技術専門校が7校、そのほかに専修学校、各種学校等がございます。

大学につきましては、新たな動きがありますので、紹介をさせていただきたいと思っております。「新たな高等教育機関」というところに記載してございますけれども、新聞等でも報道されておりますので、ご覧になった方もいらっしゃるかもしれません。「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」、いわゆる「職業大学」と言われておりますけれども、こちらの制度化が現在、文部科学省で検討されております。このコンセプトでございますが、産業界と協働して教育課程を実践する新たな高等教育機関を制度化するというところで、こちらは大学体系に位置付けて学位授与機関とすることを含めた検討が行われております。これによりまして、社会経済の変化に伴う企業からの人材需要に即応した質の高い職業人を養成したいということでございます。

この話が出てきた経過でございますけれども、昨年7月の教育再生実行会議において第5次の提言を行いました。この中で新たな高等教育機関の制度化が必要だということ提言いたしまして、これを受けて昨年10月から本年3月まで、有識者におきまして課題の整理が行われ、本年4月に中央教育審議会に諮問されております。

今後の予定でございますけれども、平成31年度の開学に向けまして、来年年央までに結論を得た上で、速やかに所要の法制上の措置を講ずることになってございます。現時点では職業大学の制度設計や、実際にどのような機関が職業大学に移行するのかといった詳細が分かっておりませんので、今後の国の動きを注視してまいりたいと考えております。

続きまして5ページをお願いいたします。小中学生、高校生に対する取組でございます。まず、小中学校、高等学校では、それぞれの段階で「キャリア教育」が進められておりますので、これにつきましては、後ほど教育委員会から説明させていただきます。

「熟練技能者等の派遣」でございますけれども、先ほどご説明いたしました「信州ものづくりマイスター」や「ものづくりマイスター」、また、技能五輪のメダリスト等を小中学校に派遣しまして、ものづくりの楽しさを感じていただくという取組を行っております。また、職業能力開発協会では、ものづくり体験教室やものづくりフェアといった取組を行っております。

高校生に対しましては、キャリア教育といたしまして「就業体験」や、建設関係の工事現場の見学会等が行われております。また、「技能者等の派遣」でございますけれども、こちらも「信州ものづくりマイスター」及び「ものづくりマイスター」の派遣によりまして、こちらはより実践的な指導ということになりますけれども、技能の習得のための指導を行っております。一番下でございますが、こういった取組によりまして、高校生の技能検定の受検者数が、平成 20 年度には 147 人ございましたけれども、昨年度には 413 人まで増加したということで、成果が幾らか出始めているかなと考えております。

それでは、キャリア教育の取組につきまして、教学指導課の竹内指導主事から説明をお願いします。

(竹内指導主事)

県教育委員会事務局教学指導課の竹内でございます。よろしく申し上げます。それではお手元の資料 13 ページをご覧ください。

県教育委員会では、平成 23 年 11 月に策定しました県キャリア教育ガイドラインに基づきまして、社会的・職業的に自立した人間の育成をするために、地域・社会や産業界が学校を支援する仕組みを構築し、幼保・小・中・高一貫した体系的なキャリア教育を推進しております。

主な事業ですけれども、県の予算を使って行っています事業が 1 つ目から 3 つ目までのところで、「長野県キャリア教育支援センター事業」、「学校・生徒支援事業」、「子育て理解教育」でございます。文部科学省の予算を使って行っています事業としましては、「未来をつくる協働事業」、「地域キャリア教育支援協議会設置促進事業」の 2 つでございます。

まず 1 番目の「長野県キャリア教育支援センター事業」ですけれども、こちらにつきましては、家庭、地域の教育力を活用し、学校におけるキャリア教育を支援するための仕組み、いわゆるプラットフォームを市町村に構築するとともに、県レベルでは産学官の諸機関、諸団体が連携する組織をつくり、高校生の就業体験を推進しております。

県のキャリア教育のセンターの仕組みですけれども、14 ページの上段のイメージ図をご覧ください。中央の県キャリア教育支援センターと、それを取り巻く産学官が連携をしまして、長野県のキャリア教育を推進する体制がイメージできるかと思えます。

次に 15 ページをご覧ください。高校生の就業体験数ですけれども、平成 23 年度から 26 年度にかけて、人数は確実に増加しております。また、市町村教育委員会が学校と協力して、家庭・地域の教育力を活用した学校のキャリア教育を支援する仕組みである市町村のプラットフォームの構築状況についても、平成 23 年度の 8 市町村から、平成

26年度では県内77市町村中76市町村となり、構築が確実に進んでおります。

それから次、高校生が在学中に就業体験活動に参加した割合ですが、こちらは平成29年度までの指標にしております。平成25年度で60.4%ということで、29年度までのところで100%を目指しております。

次に2番目の「学校・生徒支援事業」につきましては、(1)のところですが、キャリア教育のカリキュラムを改革する高校を重点的に支援する取組としまして、「先導的カリキュラム改革支援事業」を行っております。それから2つ目ですが、進路目標が明確でない高校生、学校生活に悩みや不適應傾向のある高校生への支援としまして、ソーシャル・スキル・トレーニング等を行いまして、就職に向けた支援を行っております。

16ページをご覧ください。高校生の就業体験を推進するために「ずく出せ修行就業体験」とう名称で、ジョブ・シャドウイングや就業体験等を行っております。こちらは、就きたい仕事がイメージできる高校1年生の割合を指標にしております、64.6%ということで目標を達成しております。

それから3番目の「子育て理解教育」ですが、将来の子育てに関する貴重な体験としまして、高校生が乳幼児と触れ合う事業を促進しております。保育園、幼稚園等と連携しまして、交流活動を通して男女が互いに協力して家庭を築き、子どもを育てることの重要性や意義を学習する機会の充実を図っております。

4番目の「未来をつくる協働事業」ですが、こちらにつきましては、平成26年と27年の2年間の国の事業でありまして、県教育委員会が文部科学省から委託を受けまして、地域住民や企業と連携をしまして、地域の活性化に向けた取組を行っているところです。

5番目の「キャリア教育支援協議会設置促進事業」ですが、こちらについては今年度から取り組んでいるものでありまして、キャリア教育アドバイザーを2名配置しまして、講師の開拓や就業体験先の開拓を行っております。

最後に、6番目の今後の方針にもありますけれども、豊かな自然に囲まれた長野県でありますので、そういった特徴をいかしまして、直接体験や、人との関わりを重視する幼保・小・中・高の一貫したキャリア教育を、今後もさらに推進していきたいと考えております。説明は以上です。

(鈴木課長)

続きまして、資料の6ページにお戻りいただきたいと思います。最後でございます。技能振興、技能尊重気運の醸成についての取組でございます。まず、「技能評価」でございますけれども、技能検定ということで、128の職種につきまして、労働者の有する技能を検定し、公証しております。また、技能評価認定制度につきましては、公的資格ではカバーしていない企業の取組、例えば機械時計修理や信州伝統大工技能といった取組を知事が認定をしているものでございます。

それから、「大会・イベント」につきましては、県レベルの大会として技能競技大会、技能五輪県大会、障がい者のための障がい者技能競技大会（ながのアビリンピック）がごございます。また、全国レベルの大会といたしましては、二十歳以下の若年者の技能向上を図る若年者ものづくり競技大会、23歳以下の技能レベルを競う技能五輪全国大会、2年に一度、技能の日本一を競う技能グランプリがごございます。また、障がい者の全国レベルの大会としてはアビリンピックがごございます。

一番下の「表彰」でごございますけれども、上記の大会・イベント等におきます成績優秀者を知事や職能協会の会長が表彰しているほか、卓越技能者知事表彰（信州の名工）や厚生労働大臣表彰（現代の名工）等がごございます。このほか黄綬褒章がごございます。

以上、国や県、関係団体が行っております職業能力開発のための施策につきまして、その概要を説明させていただきました。このうち工科短期大学校、技術専門校につきましては、次回以降の審議会で、現状や課題につきましてさらに詳しく説明をさせていただいてご議論いただきたいと思っておりますので、本日はそれ以外の部分につきましてご意見をいただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

（半田会長）

ありがとうございます。それでは、ただ今の事務局からの説明につきまして、ご質問やご意見等がありましたら、よろしく願います。まず、「長野県人材育成ニーズ調査結果」のほうから議論を進めたいと思います。こちらについて、何かご質問やご意見はございますか。

（滝澤委員）

1点お聞きしたいのですが、企業ニーズ調査の「採用」というのは、基本的に正規雇用、正社員という理解でよろしいのでしょうか。

（今井係長）

はい、そのように想定しております。

（滝澤委員）

ありがとうございます。ハローワークの調査で、6月の新規求人数のうちの28%しか正社員での雇用がなかったというような資料を目にしたもので。原則として、やはり非正規雇用ではなくて、正社員雇用というのを労働組合としましては要望しておりますので、経営者協会等にも正規雇用ということで、要望をしていただければありがたいと思います。

（半田会長）

この企業ニーズ調査の資料の中で、1,572事業所と書いてありますが、規模と申しますか、例えば中小企業が半分以上あるといった内容は、どこか資料に記載があるのでしょうか。



(今井係長)

はい。調査しました企業の規模に関しましては、報告書の本文のところの7ページに社員数がございます、4人以下が339事業所、以下、300人以上が38事業所というような形になっております。

(半田会長)

これを見ますとほとんどが中小企業っていうことですね。全体として、それなりに色濃く出ているかなという感じがします。

それと、この技術系と技能系という言葉の区分けについて、教えていただけますか。

(今井係長)

はい。そちらについては、アンケート用紙に記載があります。「技術系社員」は、主に研究・設計・開発といったものや、品質管理等に従事する社員。「技能系社員」は、主に現場の作業に従事する社員のことで。

(半田会長)

そうしますと、大卒が技術系で、専門学校等卒が技能系というようなイメージですかね。

(今井係長)

そのように想定しております。

(半田会長)

どこの企業に行っても、「人がいない、人がいない」とよく言われるのですけれども、やはりこの資料からもそのことがうかがえます。技能系社員が特に足りないということが、今言われております。

他に何かございますか。

(宮川委員)

産業別の特徴というのが、多分、これをまとめていく段階で明らかになってきていると思います。例えば建設業の場合には、中途採用の割合が非常に高いわけですね。それから、これは自動車整備業もそうですけど、これから技術系・技能系社員を育成するために重視することの中にも、「必要な技術・技能・知識を持っている人材の中途採用」が最も多くなっている。製造業とは違いますよね。なぜそうなのかということになると、まず、31ページの人材育成の取組に課題があるとかっていうところになってくるのですけれども、全産業とも「人材育成にかかる時間がない」、「指導人材が不足している」というのがあります。他業種の場合には、「社内に統一された指導マニュアルがない」というのが3番目に来ますが、建設業の場合には、「人材育成をしても、すぐに辞めてしまう」というのが、一番比率が高いです。それから、「人材育成に費用がかかりすぎる」という回答も、他産業と比べて最も比率が高くなっています。

つまり、人を育てたいのだけれども、すぐに辞めてしまって、結局人材育成にかかるコストが無駄になってしまったりすると。とりわけ建設業の場合には、そこで職人を育てるとなると、1年や2年という短いスパンではなくて、3年、5年というスパン。それだけのコストがかかるわけですね。だから、半年で覚えて一人前になって、給料分働いてもらえる産業と、そうではなくて2年、3年、あるいは5年かけないと一人前にならない産業の違いってというのは実際あると思うんです。今回の調査は、確かにこういう形でそれぞれの項目ごとに比較はしていますけれども、それぞれの産業別の特徴点というのを明らかにして、その上でそれぞれの産業別の対策というのを考えるべきではないかなと思うところでもあります。以上です。

(今井係長)

今後、どういう形でこの調査結果をさらに縦横につないでいくかということにつきましては、結果が出たばかりでまだ分析が十分にできていない部分もあると思いますので、これから考えてまいりたいと思います。

(小澤委員)

技術専門校については次回ということですが、アンケートに関することは今お話ししてよかったですね。本編の89ページで、学生さんに「どんな科目があればいいですか」ということについて、細かくお聞きしているのがありますが、企業さんにはこの質問をしていないような感じですけども、特にこれは聞かなくてもいいというお考えでしょうか。

(今井係長)

今までの技術専門校、工科短大の科目というのは、比較的企業さんからのご要望に基づいて設定してきておりましたので、入校される方のご希望というのはあまり聞いていなかったというのが現状でございました。ですので、入校を希望される皆さんのご要望はどうなんだろうかとということ、聞いてみようかなということ、アンケートの質問項目に入れてみました。正直、もう少しまとまってくるとよかったんですが、回答にばらつきがありますので、うまく反映できるかについては少し疑問です。

(小澤委員)

分かりました。ちょうど学校につきましては、充足率が70何%っていう結果に対して、認知度が不足しているのか、カリキュラムのミスマッチなのかですね。きっとそんな議論の素材となるニーズ調査が必要だというようなことなんですかね。何とかこの調査結果をまた使っていければいいんだろうなど。この次の議論ですね。いろいろしっかり読み込んでいきたいと思っています。それが1点です。

それから、41ページに、工科短大の卒業生を「採用の対象としていない」という事業所が半分はあるのですが、「募集はしているが、応募がない」と回答した事業所も大体似2～3割ありまして、非常にもったいないなど。PRなのか、ミスマッチなのか、なかなか分からない点なんですけれども、こういったところを何とかすれば、両方の数字が伸

びるんですが、ここの分析もこれからという理解でよろしいでしょうか。

(今井係長)

恐れ入ります。今後になってくるかと思います。

(小澤委員)

ありがとうございました。

(半田会長)

その他に何かございますか。

(滝澤委員)

小中学生や高校生に対する取組のところ、中学校における職場体験実施数ですが、もう数年前なんですけど、うちの子どもたちの時代でもやってはいたんですが、そのときに学校の先生方から、「受け入れていただく事業所さんがかなり少なくて困っているんです」というようなことをお聞きしました。職場体験を受け入れていただく事業所さんも、サービス業とかそういうところが多くて、やはり技能系の職場の事業所さんがいないもので、子どもたちが実際にそういう現場を見たり、体験したりというような形のものになかなかできないということのようでした。先生から、「いろいろな知り合いの事業所さんとかにお願いできますか」というような相談を受けた経験もあります。今現在、そういう技能系の建築とかの職場体験が受け入れられているのかどうか、お聞きしたいです。

(竹内指導主事)

申し訳ありませんが、小中学校のことについては、数の受け入れがどのくらいか把握できていません。高校につきましては、下から3つ目の■ですけれども、県の建設部と連携をする中で、建設系学科の高校生等を対象にした現場実習等ということで、見学とか体験等を行わせていただくようなつながりがあるんですけれども。申し訳ございません。小中学校については数等の把握はできておりません。

(滝澤委員)

ありがとうございました。そこについて、やはり学校と教育委員会との連携といいですか、職場体験そのもののやり方といいですか、それを今後少し検討する余地があるのかなと思いました。

(白鳥委員)

今の話なんですけど、3年ぐらい前ですかね。岩村田高校の校長先生が佐久市工場協会においてになりまして、工場協会には40社ぐらい入ってるんですが、そちらに先生自らプレゼンテーションをされました。夕方来られてお話をされて、専門の先生を5人ぐらいお連れいただきまして。我々企業の経営者に対して、どういう目的でこれからどうし

たいので、という話をされて。今度名前が佐久平総合技術高等学校に変わりましたけども、現在インターンシップがどんどん増えていまして、非常に活発にされています。とてもいいことだなと思っております。ですから、県の施策の効果がかなりあるのかなという感じがいたしております。そういう事例がありました。

それから、前回の宿題ですね。マイスター制度をしっかりと調べていただきまして大変ありがとうございました。人間力の話を前回させていただいたのですが、キャリア教育というものの重要性というのはすごく感じていまして、これは素晴らしい事業だなと思っております。先ほどの高校生もそうなんですが、職場体験の3日間なりは、大変素晴らしい体験になっているんじゃないかと思います。その職場がどういう職場であれ、日常の高校生活から離れて、朝の掃除からあいさつ、お客さんが来たときの対応とか、得難いものが凝縮されていると思うんですけども、やはりそういうところはきちきちとやっていたいので、非常にこれから楽しみだなと思ってます。

そうしますと、先ほど家族からの助言が進路を決定する際に影響を与えるという話がありましたけれども、家庭でも、たとえば「おまえ、職場実習でどういう会社行ってきたの」とか、そういう会話、コミュニケーションを家族ととることが、進路を決めるときに非常に参考になるんじゃないかと思います。

総じて今の高校生はどちらかというと、マズローの法則から言ったら、もう生理的欲求から自己実現の段階に入ってきていると思うんです。だから感動しないんです。稼げるということがちょっと違う次元に来ている感じがして。面白いと思ったら徹夜してもやっちゃうっていうんですね。そういう次元になってきているので、その辺、キャリア教育でそういうものに出会ったときに、気持ちが大きく変化するっていうんですか、それがとても重要な時代になってるんじゃないかなと思います。一例で言うと、金沢工業大学っていう大学がありますけども、私の親せきの子どもがそこに行ってまして、いろいろ話を聞くと、そちらでは得意なところに光を当ててるっていういいですかね、そういうことをされていまして。それも相当先生たちが工夫されたと思うんですけども、子どもの向いているところに光を当てて、それを引っ張り上げるっていう方法をずっとやられていまして。人間力について相当いろいろ経験されて、社会人との交流とかもされているということで、素晴らしいと思いますので、また我々も参考にしたいと思っているところです。

あと、もう1つ。高校生のクラブ活動なんですけど、いろいろなクラブが今ありまして、そこに光を当てられるようなことが何かできないかなと。どこどこが優勝したとか、そういうことだけではなくて、頑張っている高校生を褒めてあげられるような、そういうシステムで、そのクラブ活動をもっと表に出してあげる。頑張っている高校生を見つけてあげて、推薦とかして、そのクラブを引き上げてあげる、そんなようなことができれば非常にありがたいなと思います。以上です。

(半田会長)

ありがとうございました。今のお話のクラブ活動についてですが、33年度からでしたかね、大学で新しい入試制度を始めるなんていうことをやってまして。学生を学力だけではなくて、多面的に評価しようというようなことを言ってまして、主に面接で入

試をやりましょうなんていう形で。東京大学も面接を取り入れるなんていうことを、最近言い出してきていますよね。そういった意味で、クラブ活動だとか、高校生のときに頑張った内容を多面的に評価しましょうというような内容が出てきてますので、その辺は多少期待できるかなと思っています。

他に何かございますか。

(佐藤委員)

先ほどのインターンシップの件なんですけれども、うちはめっき業ということで、少し前までは、なかなか新卒で就職してくれる方がいなかったんです。しかし、うちもインターンシップを受け入れるようになったら、高校生のときにうちの会社でインターンシップを経験して、めっきって面白いってということで、工科短大なりを卒業してから入社してくれた人がいます。あと、お兄さんがうちの会社にインターンシップで来ていて、その話を聞いて、私もそういうものをやってみたいということで入社してくれた人もいます。だから、インターンシップって本当に大事なことだなと思います。

今日まさに、面接に1人女性の方が来たんですけれども、その方といろいろお話をして、「私は職業教育をもっと受けたかった」っておっしゃったんですね。高校生のときにやったのと、あと大学生になってから今度は就職しなければいけないということで、いろいろ会社を回っているってことなんですけど、キャリア教育というか、職業に対する勉強というんですかね。学業もそうだけれども、やっぱり働くことについての勉強というのももっとしたかったという話を聞いて、そういう人がいるのは、本当に私たち製造業にしてみればうれしいなと思いました。

それから、いろいろ施策は実施していただいていると思うんですけれども、そういう取組の更なる充実を図っていただけたら、私たち製造業としてはとても助かると思います。うちはめっき業ということで、例えばいろんな勉強会とか、ここにもありますように教育訓練みたいなものもあるんですけれども、そういうジャンルでいったらめっき業がなかなかないんですね。自分の会社で毎年1人ずつ東京の学校に勉強に行ってもらったり、通信教育を受けさせているんですけれども、結構金額的にもかかるんです。東京へ勉強に通ってる人のほうは、補助金を多少いただいています、やっぱり通信とかだと、なかなかいただけないような感じなんですけれども、多少なりとも補助していただけるようなことがあったらうれしいかなと思います。話が外れてすみません。

(半田会長)

ありがとうございました。

(宮川委員)

今キャリア教育の話になっているので、私もちょっとその点でお話をしたいんですが。追加資料の中の資料9の4、これは教育委員会の資料の中に入っているものですが、実際に専門高校を出ても、必ずしもその課程に関連した就職先に行くわけではないし、逆に普通高校を出た人でも、実際には、製造業だったり建設業だったりへ就職してる割合が非常に高かったりするわけですよ。だから、そういう意味で言うと、ものづくり

産業の人材育成というのは何も専門学校だけの問題ではなくて、キャリア教育、普通高校に通っている人たちに対する働きかけというのが極めて重要だと思うんです。

それで基本的施策の最後のほう、17ページの5番のところで、まさにそうだなと思ったのは、地域キャリア教育うんぬんというところの2つ目の「・」です。「特に大学への進学を希望する生徒が多い普通科高校において、「大学の向こうにある社会」を意識させ、大学で学ぶ内容と将来の職業分野との関連について学ぶ」と。まさにこういうことだろうと思うんです。

ここからが質問なんですけれども、その前の15ページのところに、高等学校の就業体験者数(3)の①のアのところですけども、ここに平成26年度8,640人ってありますよね。一方、下のところには在学中の就業体験活動参加率が60%っていう数字があるんですけど、この8,640人っていうのは、生徒さんに占める割合が60%でその数字になるという意味なんですかね。どこかの資料に、平成25年3月の卒業生が19,800何人って書いてあったような気がするんですけど、これはどういう数字なんでしょうか。つまり、専門高校も普通高校も含めて、6割っていう数字が8,640人にあたるのかどうかということをお聞きしたいです。

それから、就業体験というのは、一体何年生次にやるのかということ。そして、さっきのパーセンテージの問題でいいますと、進学校でもやっているのかどうかっていうこと。その辺の、高校に対するキャリア教育の実態について、教えていただきたいと思います。

(竹内指導主事)

15ページの8,640人という数字ですけども、普通高校、専門高校、職業高校等を全て含めて1年生から3年生のところで就業体験をしている生徒の数です。下の成果のところ平成25年度で60.4%ということで、平成26年度においては、すみませんが、まだ数字が公表されていないわけですけども、70%に近い割合にはなっております。この就業体験活動ですけども、こちらについては、すべてが企業での体験ではなく、直接就業体験をせずとも、ジョブシャドウのような形で付くというようなものの参加率も含めております。あと、大学等での研究室での見学等も含めておりますので、若干参加率のほうが高くなってくるとは思います。

やはり高校としましては、普通科高校におけるキャリア教育というものが、なかなか今まで十分になされてこなかったというようなこともありまして、ここ3年ほどについては、大学を出た後どのようにするのかというところで、職業高校の就業体験と課題研究の授業等を参考にしながら、普通高校のほうにもキャリア教育をなるべく推進するというところで、重点的に行ってはおります。

(宮川委員)

これは任意ということですよ。強制や義務ではなくて。あくまでも生徒さんの希望によってということになるんですよ。

それから時期。つまり1年生なのか2年生なのか3年生なのか、それらも全部任意なんですか。つまり、私が思うのは、例えば大学の科を決めるにしても、1年生や2年生

ぐらいのところでは就業体験をやるのが効果的だと思うんですが、現状はどのようになっているか教えてください。

(竹内指導主事)

1年生では主に職場見学をしまして、2年生では主に就業体験、インターンシップ等をするようにしております。3年生になりますと、就職等の関係もありますので、就業体験はなるべくしないようにということで、実際に就職する生徒たちにはそういう話をしております。あと、すみません、先ほど進学校等についてのお話がありましたけれども、進学校等でも、病院など、自分の将来就きたい仕事を意識して、就業体験なりジョブシャドウなりを多くの学校でしております。

(半田会長)

ありがとうございました。私の感覚で言うと、60%っていうのはすごく多い数字だなっていうように感じたんですけども。例えば大学の見学って、我々のところはかなりたくさんの学生が来るんですが、大学見学はこれにはあたらないわけですよ。

(竹内指導主事)

大学見学のみでは、ここには入れないということにしております。

(半田会長)

はい、分かりました。  
他に何かございますか。

(榎野委員)

人材育成ニーズ調査の事業所へのアンケートのところでは、本体の58ページのところに、国の助成金も入れていただきましてありがとうございます。「知っているし、利用している」、あるいは「知っているが、利用していない」ということで、4割ぐらいは知られているということですが、利用率がまだ2割を切っているということで、そのあたりについては国としても、周知にもっと力を入れていかなければいけないのかなと思っております。

先ほど宮川委員から、「建設業ではせっかく人材育成してもなかなか定着してくれなくて非常に大変であり、中途採用が多い」というようなことをお伺いしたんですが、助成金の中で、人材の定着に役に立つように、雇用管理の改善に役立つ取組をしたりとか、そういうことについて助成対象にするような助成金をつくっております。その助成金は、建設あるいは介護など、定着がなかなか難しい業種を対象にやらせていただいております。こういったものをもっとお使いいただけるように、周知に力を入れていきたいと考えております。また、「手続が面倒」というご意見もあるので、助成金によっては、アドバイザーを事業所に派遣して説明したり、説明会などもしているので、それをご利用いただけるように、今後もまた努力していきたいと考えております。

あと、高校生アンケートで、技専校なり工科短大を知っているかというのと、知りたい

とか入りたいという人の数は少ないですけども、自由記述のところを見ると、非常に関心が高いような記述がありますね。あと、もっと知りたい、周知してほしいとか、女子にも関心を持ってもらえるようにとか、そういったご意見が生徒さんから先生からもあるので、ぜひそういう周知に力を入れていただくのがよろしいのかなと思いました。以上でございます。

(半田会長)

ありがとうございます。今日最後に説明いただいた技能振興、技能尊重気運の醸成というところなんですけども、我々もこういうところをやっておりまして、技術者の大切さっていうんですかね、その辺を国としても、もう少し重視していただきたいと感じておりまして。そういったことがあると、やっぱりいい技能を身に付けようとか、大学で工学部へ一所懸命行こうとかっていうのがあるのかなと。要するに、国の産業のトップ、国をほとんど支えてるとはちょっと言い過ぎかもしれませんが、日本の国をかなり支えてる部分であるにもかかわらず、それに見合った給料がもらえているのかなっていう、そういうところに帰着してくるような気がして。例えば工学部ですと、大学に入ってから、やれ実験だ、やれレポートだとものがすごくきつい。そういった苦労や努力をしても、企業に入ってからどうなのかなというのは、ちょっと気になるころではあるんですけども。その辺、企業の方々はどうな感想をお持ちでしょうかというのをちょっとお聞きしたいなと思いました。

(白鳥委員)

先ほど石原部長様からお話がありました仕事の確保と収入ですね。これに関係すると思うんですが、大変重要なことで、長野県の平均給与はどうしても低い状況にあります。経営者協会のデータを見ますと、比較的情報産業は高いですが、全般的には低いです。それを、技術者に限らず全体を上げていくためには、どうしてもやはり工夫や努力が必要なんですけど、全部相場安定的にできないので、じゃあ長野県は何をするのかと考えまして。先日送っていただいた人材育成ニーズ調査資料編の3ページ目に事業所の所在地ということで、佐久から北信まで10地域の業種別のパーセンテージが出てるんですが、これを見ると、収入って結構リンクしてるなという感じがしています。業種によって違いますんで。そうするとやはり地域の中で特徴あるところで、さらに技術者の育成等も含めて、そういう意味で今回の南信工科短期大学も、これあると思うんですけども。やはり佐久地域、我々のところを見ますと、情報系が3.2%で、県内で一番わずかなんです。非常に小さいんです。これは結構由々しき事態で、非常に困った問題なんですけど、ここはやっぱり強くしなきゃいけないとか、いろんなものが見えてくるので、半田先生がおっしゃったようなところは、やはり全体として産業の地域別の状況と、それから育成と両方入ると感じます。

もう1点よろしいですか。先生の採用についてなんですが、大学校の場合、採用の基準というのは、どういうところにおかれるのかということ、それが1つです。もう1つは、高校の先生の採用面接について。2次面接官を3年間させていただいてきたんですが、感じるころがありまして。面接をしているときに、優秀なんですけどこの先生どうな



のかなってという人が結構いるんです。なので、面接の順番を逆にしたらどうかと思うんです。最初は大変なんですけど、1次面接をして、それから採用試験を受けさせるという。面接が最初で、次が試験っていうふうにできないかなって。これはすいません、話半分に聞いていただきたい。

しかし、人間力からすると、試験ぎりぎりで落ちちゃうんです、いい人材が。特に小中学校のところは、落ちてしまうもったいない方が結構いると思うんですよね。だから、面接してから試験っていうことも考えられるんじゃないかと思ひまして。以上2つでございます。

(鈴木課長)

今の大学校の先生の資格についての質問でございますけれども、工科短大の教授につきましては、国のほうで一定の基準がございまして、博士もしくは修士の資格を持っている方とか、大学等におきまして教授、助教授、専任講師等の経歴を持っている方、また、研究所、試験場等に5年以上在籍した方など、幾つかの基準がございまして、その中で対話力という観点も含め、面接等で選ぶということになっております。

(半田会長)

そうですね。そういった面でも先生を選ぶときにも、人間力っていうのはもしかしたら我々も必要なのかなというのがすごく感じているところではございます。

そろそろお時間になりますけれども、何か最後にご発言したい方はいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

特にないようですので、私から一言申し上げます。本日はお忙しい中にもかかわらず、委員の皆様方には大変貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。時間がまいりましたので、この辺で審議を終了したいと思います。本日は大変熱心なご審議をいただきありがとうございました。

## 6 閉会

(大槻企画幹)

どうもありがとうございました。それでは部長から一言お願いします。

(石原産業労働部長)

一言御礼を申し上げたいと思います。長時間にわたりまして、私どもから一方的過ぎるような説明を長々としてしまった点、今度は改めたいと考えておりますけれども、いろいろなご意見を頂きまして本当にありがとうございました。

感想となりますけれども、今日聞かせていただく中におきましては、インターンシップ、これがこれからの人づくりの中で重要だと再確認をしたところでございます。先日も中小企業家同友会さんの集まりに行きましたところ、かなり長期間のインターンシップをやってみようという長野県内の中小企業さんもいらっしゃいました。かなり企業さん側にも負担がかかるわけでございますけれども、いい人材づくりのためには、これはやらなくてはいけないことだと企業さんたちも考えてくださっております。私どもといた

しましては、そのような企業さんたちのご協力を得ながら、皆様方と一緒に何か新しいものをつくり上げ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。

また、同じような方向性で、部局それぞれのところで計画が作られております。これをまた調整するというのも大切なことかなと考えておりますので、その面につきましても皆様方のご協力、ご提案をいただきたいと思っております。本日は暑い中、本当にありがとうございました。

(大槻企画幹)

ありがとうございました。それでは次回の開催につきましては現在、委員の皆様方にお聞きしているところですが、こちらの予定としては11月中には開催をしたいと考えております。また委員各位にはあらためて、担当のほうから最終的な日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いしたいと思います。

それでは以上をもちまして本日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。

(石原産業労働部長)

ありがとうございました。