

長野県職業能力開発審議会議事録

日時:令和7年(2025年)12月24日(水)
10時00分～12時00分
場所:ホテル信濃路 飯綱

1 開会

(長澤企画幹)

ただいまから、長野県職業能力開発審議会を開催させていただきます。第1回目の審議会でございますので、会長が選出されるまでの間、進行を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

2 産業労働部長あいさつ

(米沢産業労働部長)

今ご紹介をいただきました、産業労働部長をしております米沢と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、本審議会への委員の就任をお引き受けいただきまして誠にありがとうございます。また、年末のお忙しい中、本日ご出席をいただきましてありがとうございます。

この審議会は、人材育成に関してご審議をいただく大変重要な審議会だと認識をしております。現在国の状況あるいは長野県の状況を見ますと、物価高あるいは人手不足が経済を脅かす要因になっておりまして、日銀短観は多少回復をしているということでしたが、一方で人手不足を要因とする倒産も起きてきているのが現状でございます。そういった中で、長野県の次の時代を担う人材をいかに育成していくかということが、この職業能力開発計画に込められた思いでございますので、その内容をしっかりと皆さんのお知恵を拝借しながら、議論をいただき、我々が次の世代にどのような長野県を残していけるかということをご審議いただきたいと思っております。

この前私どもで作りました5か年計画の中でも、皆さんの人手不足を解消しながら、幸せな長野県を作っていくことが重要である。さらに人口戦略を作りましたけれども、その中でも、民間の皆様と協力しながら、いかに人口が減っていく中でも長野県を幸せな県にしていくかということを考えなくてはいけないということを出したわけですが、我々としては、人を育てていくことによって産業界あるいは長野県がしっかりと幸せなものになっていくという考えをまず基本に置いて、その中でどのような人材をどのように育成をしていくか、あるいは必要になってくる人材をどのように確保していくかということをご議論いただき、次代の長野県に繋げていきたいと思っておりますのでぜひ、ご審議のほどよろしくお願いいたします。

事務的なことを申しますと、来年の7月まで4回審議会を計画しております。ご協力をいただければと思います。この審議会がより良きものとなるようにお祈り申し上げまして、私のご挨拶とさせていただきます。これからよろしくお願いいたします。

3 委員紹介

(長澤企画幹)

本審議会の委員につきましては、県附属機関条例第3条により、お手元の審議会名簿のとおり労働者を代表する委員、事業主を代表する委員、学識経験者である委員および行政機関の職員である委員ということになります。委員の皆様には12月1日付けで委嘱を申し上げたところでございます。任期は2年となっております。何卒よろしくお願いいたします。

本審議会につきましては公開により開催いたします。議事録につきましては、県のホームページに公表させていただきますので、ご発言の際は、最初にお名前をおっしゃっていただいてからご発言をいただきますようお願いいたします。

また、議事録の公表にあたりましては、議事録の内容を委員の皆様にご確認をさせていただきますので、その際はよろしくお願いいたします。

本日の審議会につきましては概ね 12 時頃終了の予定とさせておりにいただいておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは次に本日の審議会の開催につきましてご報告を申し上げます。委員総数 10 名のうち 9 名のご出席をいただいております。過半数に達しておりますので、長野県附属機関条例第 6 条第 2 項の規定により成立しておりますことをご報告申し上げます。続きまして本日は第 1 回目の審議会でございますので、浅井委員から順番に自己紹介をお願いします。

なお、内川委員につきましては本日都合により欠席されておりますので申し上げます。

(各委員から自己紹介)

4 会長選出

(長澤企画幹)

長野県附属機関条例第 5 条第 1 項では、会長は学識経験者の中から委員の互選により選挙していただくことになっております。この件の取り扱いについてはいかがいたしましょうか。

(浅井委員)

会長は香山委員にお願いしたらいかがかなと思います。

(長澤企画幹)

ただいま香山委員というご発言がありましたがいかがでしょうか。

(各委員から異議なしの声)

(長澤企画幹)

それでは、香山委員に会長をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

5 会長あいさつ

(香山会長)

会長に選出いただきました香山でございます。

先ほど自己紹介させていただきましたので、割愛をさせていただければと存じます。

昨今の社会情勢は急速に変化しております、特に少子化に起因する人材不足、人手不足というところは、本県においても深刻な課題というふうに認識をしております。

また、若者の職業に対する意識の変化、早期の辞職というところも問題になっておりますし、職業人生の長期化というところ、そして新しい技術、IoT、AI、データサイエンスというところのデジタル技術の急速な進展というところで、社会や経済の仕組み、産業構造が大きく変化しております。

先ほど大木委員からリスキリングというお話もありましたが、新たな時代に合わせたアップスキリングをしていくということ、県全体あるいは世の中で考えていくような時代になっていると存じます。

これまで、ものづくり産業を中心に発展してきました長野県におきまして、将来にわたって発展していくためには、子どもたちへのキャリア教育、そして人材育成を含む職業能力開発を地域、企業そして行政等が連携をして、長期的な視野で行う必要があると考えております。

本審議会におきましては、会員の皆様、委員の皆様がお持ちの知見、経験を踏まえて、忌憚のないご意見をいただき、そして、長野県の人材育成、職業能力開発の今後の方向性ができますようご協力いただけますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

6 諮問

(米沢産業労働部長)

知事に代わりまして、諮問させていただきます。

第12次長野県職業能力開発計画の策定にあたり、職業能力開発促進法第7条第3項および長野県附属機関条例の規定により、審議会の意見を求めます。宜しくお願い致します。

(米沢産業労働部長、公務のため退席)

(長澤企画幹)

それでは議事の方に入らせていただきます。当審議会の議長は会長が務めることとなっておりますので、香山会長に議事の進行をお願い致します。

7 会長代理の指名

(香山会長)

まず、附属機関条例第5条第3項の規定によりまして、会長の職務代行を会長が指名することになっております。私の方から指名をさせていただければと存じます。浅井委員に会長職務代理をお願いできればと存じます。

(浅井委員)

はい。よろしくお願い致します。

8 議事

(香山会長)

それでは、議事に入ります。本日の議事はお手元に配付してある資料の次第により、審議を進めてまいります。

まず、(1)産業人材育成プラン3.0第12次職業能力開発計画の策定について、(2)長野県産業人材育成の現状について、併せて事務局から説明をお願い申し上げます。

(河野課長)

資料1～4について説明。

(香山会長)

ここまでの説明内容につきましてご質問等ございますか。

(各委員から質問なし)

(香山会長)

こちらから一つよろしいでしょうか。

資料25ページに、県立職業能力開発施設の新卒者の方について、入校者数と就職者数を分野別にお示しをいただきました。25ページの下の表を単純に見ますと、建築系

の入学者が比較的少なめに見えるのですが、こちらは新卒者に限定しているからこのような低い数値になるという理解でよろしかったですか。

(河野課長)

技術専門校の普通課程におきましては、主には学卒者を対象としております。実際には離転職者ですとか、また在職者の入校も行っているところですので。そういった中でも、年々入校生の確保が難しい状況があるというのがこちらのグラフの状況でございます。

(香山会長)

続けて、議事(3)「次期計画策定に向けた視点」について事務局から説明をお願いします。

(河野課長)

資料1～4について説明。

(香山会長)

事務局よりご説明いただきました「産業人材育成プラン3.0策定に向けて審議していただきたいこと」として、着眼点2点が示されました。

ここでは、示された着眼点それぞれに分けて順に審議することとしたいと存じますがよろしいでしょうか。

まず着眼点1、「社会環境の変化を踏まえた今後の人材育成施策について」ということでございます。

人口減少、労働供給制約社会に立ち向かうために、職業能力開発をどう変えていくべきかということに関しまして、事務局へのご質問あるいはご発言がありましたらお願いできればと存じます。

(浅井委員)

この着眼点自体について思うことがあるのですが、人口減少・労働供給制約社会に立ち向かういわゆる強靱化対策的なことは必要不可欠だと思うので、それはそれで結構なのですが、ここで忘れてはいけないのが産業振興プラン等でご指摘いただいている通り、長野県は他県に比べて労働生産性が低いという課題があるわけです。

それから、その付加価値自体もデータで見ると、かつてほど生み出していないという、これはいろいろな要因があって単純ではないですが、現実問題としてそういう状況がある。その二つを課題として認識しながら、人材育成ということに向かっていく必要があるということで、そのことも含めて少しご発言させていただきたいと思います。

そういう意味で言ったときに、端的に考えて労働生産性のいわゆる分母の方が、明らかにこれから人が少なくなってくるわけですから、その部分で少なくなると労働生産性が上がるのでいいかということでもなく、そもそも今の状況を維持できなくなるということになりかねないので、その部分をカバーするためにはAIを始めとしたデジタル技術ということになるのだと思います。そういう意味では、大きな方向性は書きいただいている通りだと思います。

そこで常々思うのですが、デジタル技術そのものの技術的なことを知っている人材ですとか、あるいはアプリケーションを含めて、デジタル技術を使いこなせる人材とか、その二つのことにはいろいろ手が打たれているような気がします。

ですが、実は非常に重要だと思うのが、前回のプランでも書かれていると思うのですが、DX人材と呼ばれている部分が非常に重要で、結局我が社のどこに問題があっ

それをどうすれば効率的になっていくのだろうか、さらに言うとビジネスモデルまで変えていけるのだろうかということに着眼して、その事にきちんと周囲を巻き込みながらデジタルを実装していくという、その部分の人材というのが圧倒的に欠けていると思います。

これは、長らく長野県の産業は結構状況が良かったので、今までのビジネスモデルをきちんとやっていけば少しの工夫で比較的長持ちしてきたということの裏返しではないかということもあると思います。

そうすると、そういう人材を意図的に育成していくということが非常に重要で、DX人材と呼ばれているものの中にもいろんな要素がたくさん入っていますが、完全に変革人材というふうな位置づけて、しかもデジタル技術をどうかけ合わせていくか、このようなことを考えるのがまず一つ重要なこと、そんな気がしています。

もう一つだけ申し上げたいのですが、今、分母のことを申し上げたのですが、分子の付加価値を増やすということも非常に重要かつ難しいことだと思います。

この部分は、経営者の方自身の物の見方、考え方をきちんともう一度しっかりと考えていただくということと、その右腕になるような人材、イノベーション人材をきちんと育成する、この2点が非常に重要になるのではないかなと思います。方法論(アイデア)はいろいろあると思いますが、ここでひとまず終わらせていただきます。

(霜鳥委員)

実際私どもが企業研修させていただいている中で、リスクリングももちろん非常に重要な位置づけになってはいるのですが、やはり受講される方々、社員の方ももちろんですし、私どもも求職者支援訓練を行っていますので求職者の方もそうなのですが、いくら私ども、もしくは今回の審議会がスキルを上げていきましょうという話をしても、受ける方々の意識が非常に二極化しています。

どういうことかと言いますと、自分がスキルアップをしたいという方と、自分は現場もしくは今のままでいいというご意見をお持ちの方もいて、例えば今のままでいいという方々にいくらスキルを上げましょうとか、こうなっていきましょうという未来を描いてもなかなか響かないです。

ということは、その方々のモチベーションがどこにあるのかということをはっきりさせなければいけない課題があります。論点の中のキャリア形成支援になっていく可能性が高いですが、人的資本経営やデジタル技術ということももちろん重要ではあります。しかし、まずその人そのものがどのように生きていきたいのか、もしくは会社に属していて、この会社で自分はどのようにキャリアを描いていくのかということがなかなか見えづらい状況であるということがあります。

そうなったときに、いくら施策というものを立ち上げたとしてもそれをどのように届けるかということを経験的に考えなければいけなく、そこが非常に難しいところかと思っているので、この審議会の中でそのようなことにつきましても意見交換ができればと思います。

(竹村委員)

先ほど労働生産性のことと付加価値のことについて浅井委員から話がありましたが、やはり労働生産性が低いということは長野県にはそういった特徴があるからだと思います。

産業分野で、農業が多いなど人の手が必要な部分が非常に多いために低い状況であると思っています。デジタル人材のところでは、技術者といったところが本当に必要になってきていて、農業もデジタル管理をするような時代になってきています。

ただ、都会にはデジタル人材は非常に多く、都会に皆さん流れていってしまう。中小企業でデジタル人材を確保するには相当な高い給料が必要ということで給料の魅力というものが、一番ウェイトが高いと思っています。

ですので、そういった人材を確保できるのは大手企業しかないということで、中小はどうやってデジタル人材を確保してくるのか苦慮するところです。育成して育ててもらえれば一番いいですが、一中小企業でできるかというとなかなかできないところがあり、その人材を招いてくるということが長野県の一番の課題であると思っています。人材の技術力の高さと見合った賃金水準が必要ではないかと思っています。そこが課題ではないかと思えます。

(市川委員)

デジタル人材に関して弊社でも採用を進めていったが、1人入っても1年半でキャリアアップのために辞めてしまい、なかなか定着しないというのが現実です。

弊社ではOJTメインで、若者中心でDX推進委員会というのを作りました。リーダーは私ですが、チームを引っ張っているのは課長、係長以下で現場の人で作り上げています。最初はやらされ感がすごく強く全然能動的に動かなかったが、成功体験を繰り返すことによってどんどん能動的に自分自身が何をやりたいかということが理解できて、変わってきたなというのがあります。

なので、中小のできることにいえば、社員をどうやって成長させていくか、能動的に自分で動けるか、そういった人材をやはり育てていかなければいけないことを改めて感じました。

その教育に対してですが、時間がないというのは現実問題としてあり、結局OJTの中でやるしかないかと。アンケートの中でも業務が忙しくて教育にかける時間がないというのは弊社でも同じ意見ですが、余った時間で本人が能動的にどれだけできるか、そのマインドをどう変えていくのかがすごく大事だと思います。

(狩野委員)

私どもの機構では、訓練のコースとしてDX・GX対応コースがあります。全国で、5年間で8,000人の訓練をする。今年度は1,740人以上が目標ということで、5年間で人材育成をしていくというような目標があります。

長野におきましては、私どものポリテクセンターで生産システムエンジニア科というものがありまして、DX対応コースというものをやっているところです。定員自体は年間40名です。

DXコースは長野でもやっていますが、他の県におきましてはGX対応コースもやっている状況があります。

生産システムエンジニア科の定員充足ですが、令和6年度については97%ということで結構人気があるコースです。就職率も97%という数字で、デジタル人材を育成するという意味ではすごく評判が良いコースかとは思っています。

しかし、就職率は97%と言ったのですが、正社員としての就職率が50%程度でして、その辺が私どもの就職支援の課題でもあります。なかなかそういった就職先がないというような状況もあるのかと思います。

話がそれですけど、GX対応コースは長野ではやっていないという話をしましたが、北海道、愛知、米子などで太陽光発電の施工とか保守に関する勉強をしている科があります。こちらの方も同じような状況だと伺ってはいます。

(清水委員)

長野工業高校の現状をお知らせしたいと思います。本校では2年生で、なぜ自分が工業高校に入ってきたのか、自分はどのように勉強していかなければいけないかという自己理解や社会理解を学びます。就業体験を夏休みに行き、秋には金融リテラシー教育、冬はアントレプレナー教育を行って、自分は何のために工業を学んでいるのか、将来どのような活躍の場があるだろうかという学びを始めています。今までの高校の教育ではこのような学びが足りないと感じています。高校でも、自分はどのように何のために学ぶのかというところを自分で発掘していくということが必要だと思います。

自分の力で将来を歩むその歩み方を、学ばなければいけないと感じています。

ただ、長野県の工業高校生を見ると、自分の意思で工業高校に入っている生徒が多く、将来は長野県の企業へ就職しようという目標を持っている生徒が他県に比べれば多いと感じています。

こういう意欲を持っている高校生が入学しているので、長野県の企業がどのような活躍をしているのか、自分の技術や興味はどのように生かせるのか、そこをわかりやすく、例えばインターンシップであるとか、企業の見学であるとか、企業の方の説明であるとか、そういう連携をして長野県の産業をもう少しわかりやすく感じると、より地元から長野県の産業を長野県で守っていこうという意識が出るのではないかと感じています。

ところで、本校はDXハイスクール事業で昨年度かなり高性能のパソコンを入れましたが、なかなか教育課程としてどのようにDXを学ばせるのか、まだしっかり計画ができていないわけではございません。学校で何を学ばせるか改めて検討していくということで進めています。産業教育という面で言うと、これから産業と教育分野で具体的にどのように高校生を地元へ導いていくかということを進めていきたいと感じています。ただ予算的に、教育委員会と産業の分野で分かれているので、そこが個人的には問題かと思っていますのでその連携が大切なのかと感じています。

(大塚委員)

労働生産性のところに関して言うと、弊社でもデジタル化が進んでいまして、デジタル化といってもただ紙をデジタル、パソコンにするだけでは正直生産性は上がり、工数もそれほど減ることはないです。

ビジネスモデルをどんどん変えていかないと、やはり無駄な作業がなくなり、実際に効果があり見えないと思います。

DX委員会を立ち上げているとおっしゃった企業様が何件かあったと思うのですが、皆さん集まって切磋琢磨して、グループでやられている姿はとても成長するのではないかなと思いました。

うちのほうでも社内ではeラーニングという教育方法が結構浸透してまして、パソコンで1人が一対一でやるような教育があります。しかし、一緒に働いているメンバーなどの刺激をあまり受けないので自分の中で自己完結してしまう。だから企業内の教育の方法もグループでお互い切磋琢磨して競うような感じで教育できれば、みんなもっとスキルも上がっていいのではないかなと思いました。

デジタル化に特化した優秀な人材というのは、やはり大手、都会の賃金の高い方に皆さんどんどん流れていきます。うちの方も春闘で賃金を決める際にも、「大手がこれぐらい出たからみんな大手の方に行ってしまうね」みたいな感じで、やはり給料の高いところに人が集まってきてしまうというのが現状だと思います。

地元の素晴らしい働きやすい環境の中で、通勤ラッシュに紛れないで働けるという環境も素晴らしいので、都会と田舎では物価の面も違うので賃金も都会には負けてしまうのですが、やはり人が集まる場所はそこではないかと労働組合的な意見から言うところだと思います。

(大木委員)

新卒の例えば高校生とか大学生とか、これから就職活動を控えている生徒や学生に対しては、実際に就職活動に入る前の段階から、ハローワークで職業講話をさせていただいて、自分がイメージしているところに実際就いたときにどんな仕事をやるのだろうか未来図のようなことが描けるような取組をハローワークなどで行っています。

また訓練に関しては、ハローワークでは案内と送り出しをしたらそれで終わりというわけではなく、訓練を受講している段階から受講生に対してはハローワークに来ていただいて、就職支援や実際にどういうことを身につけたスキルでやりたいのか、そういったことを聞きながら就職支援をやっていきます。そういったことを訓練生へ周知しながら、受講意欲の醸成もあります。認識付けを促しているところです。

(香山会長)

働く対象を若者という観点もありますが、県の資料のほうでは、障がいをお持ちの方だとか外国籍の方だとか女性・シニアといったところも研究があります。こういった点では皆様いかがでしょうか。

(市川委員)

労働者の中で外国人材の採用に関してですが、昔、大学卒の海外の人で入った人がいたのですが、やはり国に帰ってしまう。結局定着しにくいというのがある。また弊社の場合だと、ニッチ産業で技術的なところで技術漏洩を防ぐということの観点からも、なかなかそういうところの採用は厳しいところもあります。

障がい者採用に関してですが、会社の作り方もよくないのですが、段差が多いとか、階段が多い。身体的なところのそういう支援が必要な方にとってはとても働きにくいというのと、ものづくりをするところだと座って量産をしていればその場で動かなくてもいいという作業であればいいが、一品一様で作っているものづくりなので、どちらかという、身体的にはさほど影響のない方でないと弊社の方では受け入れが難しいという現状もあります。

実際に採用をしようとはしているのですが、そういう人材が逆にいない。そういう比較的支援の必要性が少ない方というのは、大手さんに大体取られてしまったり、県の方に取られたり、いろいろありますが、中小で力のないところはなかなかそういうところを引っ張ってこれられないという現状もあります。課題です。

(浅井委員)

常々と思いますが、シニア層の方は非常に一生懸命やってくくださる方も多いですが、反面、一部の方とか少なからぬ皆さんがもう一段落されて、さほど頑張らなくてもいいといたしますか、そういう方も非常に多く非常にもったいない。能力はこんなに高い方なのにとすることが結構あります。

その部分をきちんと手当することが重要で、先ほど霜鳥委員がおっしゃったキャリアプランニングをその世代の方、50歳とか55歳ぐらいからのキャリアプランニングをきちんとやるというのがやはり重要だと思います。

キャリアプランニング研修を手挙げ式でやろうと思ってもあまり集まらない。ここはきちんと、強制的にというのも何ですが皆さんにあまねく受けていただくような機会を作るべき。実際に研修やっている方にお聞きしたこともあるのですが、丁寧にやるとモチベーションが上がってくる、研修の期間中に既に。ですから、そこのところはやはり相当力を入れてもいいのではないかと思います。

(霜鳥委員)

各層の人材育成について今シニア層というお話もありまして、企業様の中には実は既に40歳、50歳、60歳、今は65歳まで定年の企業様もあるのですが、その年代に関してキャリア形成として研修を行っている状況です。私どもも提案させていただいているのですが、そのような中でいきますと、それぞれのターニングポイントでの研修になりますので例えば役職定年をされるのか否かとか、自分はこのまま現場で働くのか、もしくはスキルアップして役職者を目指すのかとか、ターニングポイントのときにやることによって非常に会社の中の生産性がガンと上がるといいますか、やはりご自身がやるべきことが明確になるとこんなにも人の力が見えるのかということによって非常に企業様の中でも好評いただいている状況ではあります。なので、強制的ということももちろんではあるのですが、企業の中でも年間通じて、研修のプランニングができるといいと思います。

人的資本経営という言葉もありますが、例えば先ほどの中小企業に関しては本当に時間が取れない状況、1人に負荷がかかっている仕事が多いので、どうしても人材育成の費用も削られてしまうこともあるのですが、県の予算の中から企業向けにそのような研修が受けられるようなものがあればいいと思います。なかなか私達企業には、こういった補助金や助成金がありますという情報が拾えない状況です。なぜならば、経営者は忙しいのでそのような情報をどう拾えばいいのか、どこから得ればいいのかということがあるので。そのような中で、やはり研修担当の方も人事担当の方も非常に人材育成は苦勞されていると思われれます。

弊社のことをお伝えしますと、うちは私が(社長が)女性なので女性活躍ということに女性にかなり頑張ってもらっていて、どちらかというとしニア層です。なぜかと言いますと、やはり子育ても経験されていますし、スキルも高いですし、そのような方々の責任感も非常に高いので、信頼を得て仕事をさせていただいている状況です。

一方で、雇用のミスマッチという話があるのですが、求職者の方々を見ても仕事をされている方々を見ても、どうしても女性という括りの中では、資料の中にもありましたけれども、いったん労働市場に入ったとしても結婚、妊娠、出産を経験することにより、労働市場から退くということがありキャリアが途絶えてしまう状況です。

そのような状況を鑑みていきますと、女性がどのように活躍できるのかということを考えていく上では、企業側の制度の改革も必要かもしれません。一方で女性の方々も本当にどう働きたいのかということがはっきりしないと、外枠から制度を整えたとしても、なかなかそこには乗ってこなかったり、そこまで自分は働く意識は高くないですという方がいたりすると、そこでどうしても企業の思惑と働く方の思いが合致しないということもあります。

求職者の方々を見ていると、どうしてもご自身の求める会社・企業とご自身の条件が合わないことで諦めている方が非常に多いです。そのようなことを考えていきますと、私達も就職ということの後押しするのですが不採用でしたという報告もかなり受けます。「自分の面接がうまくいかなかったです」、「自分が思いを伝えられなかったです」ということもあるのですが、企業がどう見てくださっているのかということと一緒に考えていければいいなという思いがあります。

もう一つ、私ども長野市もしくは千曲市の中学校向けに、職場体験学習の前の心構えの講座をさせていただいています。それは、市主導でおそらく先生方が企業を開拓して毎年やっていただいて職場体験先に行くということがあって、中学生の皆さんもこんな仕事をしたい、こんなところに行きたいということでマッチングをしていると思います。何かそこに県も一緒に関わっていただくと、もっと幅が広がるのではないかと思います。

なぜかという、学校の先生方は学校でのお仕事を専門的にされていますので、企業を全て知っているかというそうではない可能性があります。ということは、県の幅広い見識で、何かそのような情報があったときに、こんな生徒さんがいたときにはこの会社に行ってみたらどうかとか、若年層からのキャリアに関しても県が一丸となってやっていくことで、ここに出ている課題が少しでも解決できるのではないかと感じました。

(竹村委員)

私が就職した頃は、高卒の就職者が全国で70万人いました。ちなみに1972年生まれです。第二次ベビーブームで一番多かったときですが、今は大体高卒就職者が9万人と言われています。ですので、今まで高卒を10人採用していたところが、1人しか採れないというような時代になっているということで、製造業などが非常に厳しいということを感じています。

今は技術的な部分を向上させたいということで、開発・設計といったところに非常に力を入れていかなければ勝ち残っていけない時代です。そこで、どのような人材が欲しいかという、やはり女性の設計者が欲しいです。男性はいるのですが、女性が企業としても同じ比率で欲しいといったところです。しかし、中小ではなかなか工学系の女性が採用できないということを非常に悩んでいます。

今、香山会長は信大の工学部長ということで、この間も新聞で拝見したのですが、やはりそういった女性の第一人者が引っ張っていただくということは非常にありがたいと思います。残念ながら信州大学の女性の工学部の方がうちでは数年採用できてない状況です。だから、そういった設計者のところでぜひ女性に活躍いただきたいところです。そういったところを長野県でも今力を入れていただいていますけれども、ぜひその辺をお願いしたいと思います。

女性がやりたい仕事というのは都会が多いということをよく聞いていますが、設計者は考えている以上に生活は安定していますし、土日休みです。家へ持ち帰ってリモートワークでも仕事ができます。そういったところから考えると、自分に手に職ではないですが、長いスパンで仕事ができるということで一旦リタイアされてもまた就職できるという利点もあります。そういったところも活かしていただいて、再就職、人材育成といったところに力を入れていっていただきたいと思います。

(香山会長)

皆様方からご意見いただきまして、資料28ページにあります国の方針の、個人や企業の個々の状況に合わせた人材開発の「個別化」だとか、産業・地域等の単位で複数企業として行政と組んだ「共同・共有化」というところだとか、先ほど求めている障がい者の方がみえないというのもありましたけど、労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の「見える化」といったところ、こういった国の方針の中に、今回のお話しというのがうまくフィットしていくようなものなのかとお伺いして思った次第です。長野県として、どうやっていくのかというところがここの審議会でお話ししていくところかと思えます。

こういった説明を踏まえまして、着眼点の2、「長野県としての人材育成における県の役割・責務」といったところ、県の教育機関の役割分担というところも含めてお話をいただければと思います。

人口減少のなかでも県として役割を果たしていくために、効果的・効率的な訓練の実施に向けて、工科短期大学校や技術専門校などの県の公的訓練も、国や民間などとの役割分担や連携があるかと思えます。そうした観点で各委員の皆様から御意見を伺えればと思います。

ここからは、具体的にどういった連携をしていくのがよいのかといったところ、皆様の率直なご意見を伺えればと存じます。

(浅井委員)

ひょっとすると、筋違いな発言になるかもしれませんが、そうだったらお許しください。

県が今やっているいろいろな訓練校ですとか、工科短大とか、その役割分担というよりは、一つ思うのが長野県内にもいろいろな教育機関、大学もそうですし、あとは行政そのもの、それから商工会議所等の経済団体等々たくさんあります。拝見していると、どこでも同じようなことをしている。

人口減少社会で受講する方も少なくなりつつあり、やり手の方も非常に資源が限られている中で、うちの会社も研修事業をやっているが、非常に少ない人数の中で、非常に難しくなってきたあまり範囲を広げられなくなっていることも現実問題としてあります。ということを見ると、長野県にどんな人、研修のやり手とか育成に関わる団体にどのぐらいいて、それぞれの方がどんな内容、どんな提供をしているかということを中心に「見える化」して、その上で、汎用的な、多くの企業さんに必要なテーマですとか、県が抱える大きな課題への対処だとか、そういうものに関する人材育成施策に関しては、県の関連するところで何か体系化を図ってしまおう。

研修メニューだとかそういったこと育成方法についても体系化して、それに沿って、機能を上げて取り組んでいくというのも一つのアイデアとしてあるかと思います。似たようなことをやってらっしゃるところは、互いに連携するとかいう道の中で探っていくということもあるでしょうし。

(香山会長)

講師の方を探すのも同じような方になっていたり探すのが大変だったり、別の機関に行ってみたら同じような内容でというところも受ける側としては確かにあるかなというように思いました。

(清水委員)

工業の分野でいうと、全ての技術に資格というものが必ずついて、それは技術や技能を保障するというところで、個人に帰属する資格になります。長野県の場合、例えば技能検定それも3級につきましては高校生に対して、実技検定料で9,200円のところを3,100円にさせていただいて、それはものすごく助かっています。技能検定3級を多くの生徒がチャレンジして合格していく。それがものすごい自信になって、その産業に就いていくという効果は大きいと思います。

ただ、先生に技能検定2級、1級をという、検定料が何万円もするので、何とか補助をとっているのですが、やはり個人が取る資格っていうことで補助を出すことは難しいです。やはり資格を取るというのは、その産業にもどんどん呼び込めるので、県の企業に資格を使って就職するというのであれば、できれば県でそこには助成をさせていただいて資格を取りやすくしてほしいと思います。

それから高校生の企業でのインターンシップについて、企業見学ではないので高校生と一緒にその会社の作業を体験したり説明したりしていただくとなると、企業の方も自分の仕事をしながらインターンシップを受け入れることも難しいと思います。仕事を休ませて高校生の面倒を一日みなくてははいけない。それに対して、やはり企業側に助成をさせていただいて、企業も高校生のインターンシップを受け入れて数日間のメニューを作っ

て、高校生に自分の会社を体験してもらおうということをしかりとできれば、会社もインターンシップを受けやすいのではないかと感じています。

(香山会長)

現場の先生のスキルアップというところと、インターンシップの運営支援を、受け入れの会社様のほうへの支援というところでお話をいただきました。

浅井委員との話で考えますと、県として推したいところを、県として重点分野として施策を打っていただくこともできるのかと思ってお話を伺いました。

予定にはないのですが、各技術専門学校そして工科短期大学の校長先生方が来られておられるということで、もし可能であれば課題感というか、困りごとなどを教えていただければと思います。

(工科短期大学 半田校長)

長野県工科短期大学の半田でございます。いろいろご意見いただきまして、ありがとうございます。

やはり、高校生に工科短期大学を選んでもらえるようになっていくかどうかというところが、我々が一番懸念しているところでございます。高校生の中では、工科短期大学があること自体を知らないという学生がかなりの率いると。我々もそれを打破するためにいろいろなところでやってはいるのですが、なかなか浸透していかない。それは、工業高校や高校の先生方で大学に学生を入れることが第1目標になってしまっているという部分で、なかなか生徒が単に専門学校だみたいな雰囲気になっていて、そういったものが課題としては残っているかなと思っているところがございます。

それでやはり、オープンキャンパスに来ていただくと、高校の生徒さんが、「こんなことやっているんだ」、「これだったらぜひ行きたい」という方のお話は何人かあり、ぜひ学校に行きたいということもあるかと思っています。

先ほどから、長野県は生産性が低いという話があって、やはり産業を振興させるためには、どこかでイノベーションがないと生産性が上がらないのではないかと私は思っていて、常々いろいろなところでそういう話はさせてもらっています。

イノベーションの核になる人材というのは、どこから出てくるのかということをお私常々思っています、学歴が高いからイノベーションの核が出せるのかということからは全然違う、要するに、会社の中で、自分のやっている役目をきちんと捉えて、社長とかにこういったことをしたいんですって言える人材を我々育てたいというふうに思っています。そういったことをするためには、やはり研究というところに重きを置かなければいけないという部分があります。幸いなところ、長野県工科短期大学と南信工科短期大学の設立に関する条例の中に研究をするということが強く打ち出されているので私も心強く思っています。

全国と同じような工科短期大学では、研究をするという部分が少ないです。我々のところは研究をするということを重視してはいるのですが、人材育成をする人を集めるところで、なかなか人材が集まらないという部分も問題意識としては持っています。その辺りを改善していければいいかと思ひ、県の方にもお願いをしているところがございます。

(南信工科短期大学 武田校長)

南信工科短期大学の武田でございます。貴重な意見ありがとうございます。

ほとんど半田先生の方からお話あったとおりでございます、二つだけ。

一つは志願者確保、入学定員をどう確保するかというのが、工科短大、技術専門校の一番の課題だと思っています。この二つの教育機関に若い高卒の方が来ていただかないと、地元に残る若い技術者の卵がどんどんどんどん外へ出て行ってしまうという状況になっています。これからもそれが続くような懸念が非常に高いということで、それに対し何をしているかという、一つは先ほどインターンシップの話がされていたかと思いますが、本校でも高校2年生に関して、インターンシップに3日間ぐらい夏休みを利用して来てもらっています。来ていただいた生徒はうちに関心があったということもあり、うちに進学してもらっている確率が非常に高いです。

それからもう一つは、今年から始めたのですが、地域の工業高校さんと一緒に高校3年生の課題研究を一緒にやるということ。前半は一週間に一度うちに来ていただいて、うちの装置を使って、課題研究を進めて、その後は逆にうちの教員が工業高校まで出向いて一緒にやるということで、非常に和気あいあいと楽しく、きっとそのまま地元の企業さんに就職してくれると思います。

もう一つ。工科短大も南信工科短大も、卒業生の90%以上は長野県の企業に就職させていただいております。地元ですと90%ギリギリぐらいですが、県内ですと95%ぐらいになります。技術専門校もそうですが、来ていただければそのまま地域の企業に就職してもらえるとということもありますので、ぜひ県も力を入れていただければ。

ぜひ委員の先生方には、それを踏まえてバックアップしていただけるようなプランを作成していただければと思います。

(香山会長)

地元への就職率が非常に高いということですが、これは正社員としての就職でしょうか。

(南信工科短期大学 武田校長)

もちろん、ほとんどではなく全員が正社員として雇っていただいています。

(香山会長)

もうひとただけお願いしたいのですが、長野技術専門校の校長先生。資料の25ページにある機械・制御系も電気設備系も建築系もみんな長野と書いてあったのでお伺いしたいのですが、数がすごく寂しい感じがしてしまうのですが、これはなぜでしょうか。

(長野技術専門校 原山校長)

長野技術専門校の校長をしております原山と申します。今、香山会長のご指摘の通り、入校生の数が非常に減っています。

私もしばらく前に、産業人材育成の業務に携わっていましたがその当時と比べても、歴然とわかるぐらいの減少状況で、どうしてかと思っています。普段指導にあたっている指導員もずっと指導をしているので、傾向を掴んではいるのですが、これという理由はわからないということです。端的に言えば、少子化の流れを受けているかと思っています。

労働局でまとめられているかと思いますが、高校卒業生数はどんどん減っていて、令和6年3月で16,000人という数字が手元にあります。この中で求職する人はどれぐらいかという、2千数百人ということです。

だいたい皆さんが進学されます。技術専門校に来る方というのは、本来は仕事のイメージがだいたいできていて、あるいはそういう方向性を持っている人ですが、今、実際そういう方が入ってきているかという、数が少ない上に、進路に迷っている方で

先生に紹介されたので来てみましたという方もいたりします。意外と面白そうなので入ってみましたという方が、今どのくらいいるだろうかという状況です。

技術専門校も工科短期大学校も学卒者を対象にしていますので、新規高卒者が入ってくるところに位置づけられてはいるのですが、実際は社会に出た方が学び直して入ってこられる場合もあります。これについては、ハローワークなどにもいろいろとご協力をお願いしていますが、そういった社会に出た方が学び直して入ってくる例というのは少ないです。

技術専門校は普通課程と申しまして1年課程が多いです。1年間勉強しますので、これから就職をすぐにしたいという方に、1年間勉強してから就職したらというのはハードルが高いところもあります。その辺りは、ポリテクとの違いかと思えます。できればその辺りも多彩に訓練を提供したいのですが、そういう訓練メニューを考えられる指導員が今、非常に足りていません。本庁にもいろいろ要請して対応をしていただいておりますが、それでもなかなか集まらず専門人材がないので、カリキュラムを一から作るうとか、新しいコースを検討しようというような余力が今はない状況です。

社会に出てからは活躍の場がいっぱいあります。ひところコロナ禍で言われていたエッセンシャルワーカーと呼ばれている方々、地域で世の中を支えている縁の下の力持ちになるような方々、建設業ですとか自動車整備もそうですけれども、機械加工も工場の現場で働く方々です。そういう方々を育てている自負はあります。何とか、ここを盛り立てていきたいという思いはありますが、技術専門校が知名度で劣るのは確かです。

(香山会長)

急をお願いをしてしまって恐縮です。

ご意見をお伺いしたのは、最初のほうの着眼点で議論になっていた内容と実際の教育過程とのギャップが大きいのかなと。

「専門知識」＋「デジタル」というところで、現場で活躍していただくようなことを考えた時に、どこで学ぶのかと考えると、学校だけではなく企業に入ってからもしっかり学ぶ、生涯かけて学ぶということ、どこでしか学べないということではなくずっと学んでいくのだというような意識が若いうちから持っているといいのかなと思ったりしながら伺ったところでした。

現場の声を聴いていただいた上で、委員の先生方、ご意見を伺えればと思います。

(市川委員)

新入社員の質というところを、まず話させてもらいます。

最近の若い人たち、新入社員はすごく頭がいいです。一これをやっというといふと、しっかり一はできます。ただ、その先の応用の利かない人が多いかというのがあります。大学とか高校で学んできたことはカリキュラムがすごくしっかりしていて、詰め込んでいる感もあるのですが、ただその先の自分で物事を考えて行動しているかというところが薄いような気がします。ぜひ、教育機関の方でも能動的に物事を考えて日々の生活をしてくれる学生が増えれば、もしかしたら社会に出てからも、「これやったけどこれが必要かもしれない、けどこういうのは必要ですか」という質問でもいいですし、「ここまでやっておきました」というぐらいの積極性があるのもいいのかというのがあります。

うちは工科短大と長野工業高校はほぼ学閥と言っていいほど、結構人数が多いです。工科短大は教育がすごくしっかりしているので、今中堅社員は結構な戦力で能動的な方も結構多いです。ただ、ここ10年は入ってくる生徒も減りましたけれども、能動的に動く方が少なくなっているため、ぜひそういったところもきちんと教育していただければいいかと思えます。

長野工業高校ですけれども、高卒者は現場でものづくりをずっとやってもらっていたのですが、パソコンを持たせれば、中堅社員は新しいことやAIを活用して自分たちで何かやったりするのですが、最近の子たちはパソコンを出しても、これで何をやったらいいですかみたいな、何かこれをやれと言わないとやってくれないというのがあります。

清水委員もおっしゃっていましたが、工業高校だけの教育ではない教育を始めたということなので、その辺りはしっかりと今後見ていきたいと思ひますし、ぜひ弊社の方にも入っていただきたいと思ひています。その中でインターンシップの話があったかと思うのですが、高校生のインターンシップは夏休みなどの活用ということで、2日か3日ぐらいしか来ないです。2日か3日で社会の勉強の何ができるのだろうということもあるので、できれば本当は長期的な教育、インターンシップは必要かなと思ひています。今、県外の大学ですけれども、カリキュラムで3ヶ月とか4ヶ月の長期的な就労体験のような形のインターンシップをやっています、弊社の方もそういう形で受け入れています。これは教育者をつけているのですが仕事として同じ仕事をやらせるので、生産性にも起因しています。なので、特に県からの補助はなくてもいいのですが、ものづくりを体験させて結果まで持っていく、自分で目標値を設定させてやらせるということもあるので、そういう形がとればインターンシップも企業としては受け入れしやすいということはあると思います。

(大塚委員)

初歩的なことなのですが、工科短大、専門校の強みというのはなんでしょうか？
例えば、入学金がすごく安いとか、地元の就職率がすごく高いとか。

(河野課長)

学生から見た強みということでよろしいでしょうか？

確かに入学授業料の方は、私学よりも安く設定をされていると思ひます。また、厚労省の職業訓練施設ということで国の支援もあり、施設整備もしっかりとされているということで承知しております。

少数教育でしっかりとした設備投資のなされている中で教育を受けることができる、そういったところが強みだというふうに思っております。

(大塚委員)

そういった強みのところを在学中の学生さんたちとかに、何かもっと知ってもらえるようなアピール、学校に売り込むとか、SNSを使うとか、していただけるのも一つの手なのかと思ひました。

(河野課長)

就職についても、地元企業による学校の支援団体のような形で構成されている振興会からの支援を受けながら、インターンシップなどもしっかりとフォローしていただいています。

そうしたものを通じて、地元企業への就職というところもほぼ100%を常に維持している状況です。

(大塚委員)

自分も親なのですが、子供が高校生ぐらいだったら、何か強みもいいところもたくさんあるのでそういうところも考えてもいいのではないかなと思ひました。

(浅井委員)

先ほど先生方のお話をお聞きして本当に素晴らしいなと思いました。こういう学校が身近にあることを、もっと知らしめて、入学を促し育てていただきたいと強く思いました。特に、半田先生がおっしゃったイノベーションの話はその通りだと私も強く思います。研究にしっかり向き合わせて、頭をフレキシブルにして、きちんと本質を追求するような思考の中でイノベーションが生まれると思うので、ぜひそういう人材を育てていただきたいと思います。

もう一つ、社会科学系の勉強を経営者の方がやっていると良いかと思います。香山先生の大学とか大学院とか、そういうところでもう一度学び直すような仕組みがきちんと整っているところで経営者の方が学び直すのもイノベーションには非常に重要だと思います。事例として、経営者の方が大学院で学ぶという動きは経営者仲間で話していると結構あります。そういう方が意欲を持って新しいことを始められるので、そういうことが一般的になるような風土醸成や仕組みの確立が必要であり、そのあたりも県にお願いしたいと思います。

(香山会長)

ありがとうございました。経営層の話もありましたけれども、県立大学も信州大学も商工会議所さんと一緒になって、そういった講座を設けたりしているところでございます。

浅井委員からもプレーヤーをしっかりと整理して、同じようなことをいろいろなところでやるということも効率的に見ていくという話もいただいたところですので、そういったところも拾っていただいて次につなげていただければと思います。

本日予定しておりました項目についてはご議論いただいたところですが、本日の審議会全体を通して何かご発言があるようでしたらお願いします。

(狩野委員)

先ほども県の方からもお話があって、素晴らしい技術専門校で素晴らしい施設が県内にあって、我々ポリテクセンターも素晴らしい訓練をやっていると自負しております。

技術専門校やポリテクセンターで訓練を受けた方がしっかりと技能・技術を身に付けて、県内で頑張っていただくというようになってもらいたいのですが、ポリテクセンターもそうなのですが、PR がやはり足りてないのかと。この会議の中で県の方から聞いても、技術専門校は素晴らしい訓練やっているのがわかります。私どももそうなのですが、PR をどのようにやっていくかという部分が一番課題だと思っています。

ポリテクセンターも求職者の方にPR をする場があるのですが、そのときに、そもそもどのように魅力を伝えるワードを使ってひきつけているのかところから、一から見直しを今始めているところです。

大体そういう説明会だと5分とか10分ぐらいの説明になるのですが、その中で訓練を受けてみたいと思えるような説明を説明者ができているのかということから改善を進めているところでございます。

(香山会長)

大塚委員の方からも学校の魅力といったところをご発言いただいたところがすごく大きいのではないかなと思っています。また、県民に届いていないという言い方をしているのか分かりませんが、わかりにくくなっているところ、とてももったいないなと思います。

前半のほうでお話しいただきましたキャリアプランニングのこと、若者だけでなくシニアのほうも、そして外国人材、障がいをお持ちの方々、女性というところも加えてできてきたところですが、県だからこそトータルにデザインすることができるのかというふうにも思いますので、今回の議論を踏まえて行っていただければと存じます。

予定していた終了時刻になりました。次回は、本日の議論や委員の皆様からいただいた意見を踏まえ、さらに論点整理をしたうえで、重点的な論点について、より深い議論ができればと思います。

事務局において、本日の会議を踏まえ、委員の皆様からの御意見を整理・検討いただくとともに、次回の議論がより深められるよう準備をお願いできればと思います。本日は、大変熱心に御審議をいただき、また、円滑な議事進行への御協力に感謝申し上げます。それでは、進行を事務局にお返しします。

9 その他

(長澤企画幹)

香山会長はじめ委員の皆様には、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。本日いただいた御意見も踏まえまして、次回以降の審議に向けて準備をしてみたいと思いますのでよろしくお願ひいたします。なお、次回の審議会は3月の開催を予定しており、委員の皆様には、事務局から日程調整等のご連絡を申し上げます。よろしくお願ひいたします。それでは最後に産業労働部参事の山田より閉会のご挨拶を申し上げます。

(山田産業労働部参事)

産業労働部参事の山田でございます。

本日は論点の整理に向けた議論ということの中で、そもそも人口減少の労働供給制約というだけではなくて、労働生産性を高めるというようなご視点であったり、キャリアプランニングというようなお話もありました。多様な方、皆さんが活躍していただくためにどうプランニングしていくかというようなことも、すごくモチベーションに繋がるというようなお話でありましたし、県がやはりもっとリードをしながら、いろいろな各団体や機関が同じ方向を持ちながら、皆さんが活躍できるような方策を考えていただきたいというような貴重なご意見をいただきました。また、皆様の現場におけるご意見もお聞きできまして大変ありがとうございました。

引き続き次回におきまして、今日いただいたご意見も踏まえながら、私どもも準備をさせていただきたいと思いますのでどうぞ引き続きよろしくお願ひいたします。

本日はありがとうございました。

(長澤企画幹)

以上を持ちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。長時間にわたりありがとうございました。