

# 第2回長野県職業能力開発審議会議事録

日時:令和8年(2026年)3月17日(火)

14時00分～16時00分

場所:県庁議会棟404、405号会議室

(長澤企画幹)

本日はお忙しいところ、委員の皆様には、職業能力開発審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

部長の米沢ですが、前の公務が長引いておりまして後ほどご挨拶に参りますので、先に進めさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それではただいまから長野県職業能力開発審議会を開催いたします。

議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきます産業人材育成課の長澤と申します。よろしくお願いいたします。

本日の会議でございますが、現時点でオンライン参加の委員を含め7名の委員にご出席をいただいております。委員の過半数を超えておりますので長野県附属機関条例第6条第2項の規定によりまして、本日の会議が成立していることをご報告申し上げます。

なお、清水委員におかれましては、前の公務が遅れておりまして、終了次第お越しいただく予定となっておりますので、よろしくお願いいたします。

それではすみません、着座にて失礼いたします。

それでは本日のご出席の委員につきましては、お手元の委員名簿の通りでございます。清水委員につきましては先ほど申し上げた通りでございます。

内川委員におかれましては今回初めてのご出席となりますので、自己紹介をお願いできればと思っておりますがよろしくお願いいたします。

(内川委員)

松本市で丸の内ビジネス専門学校をやっております、内川小百合と申します。

第1回審議会は欠席で申し訳ございませんでした。本日からよろしくお願いいたします。

(長澤企画幹)

ありがとうございました。

なお県側の出席者につきましては県関係出席者名簿の通りでございますので、よろしくお願いいたします。

次に資料の確認をお願いしたいと思います。

お手元に次第、それから委員名簿、関係者出席者名簿、配席図それから会議資料といたしまして番号1から6までございます。

あとお手元にカラーの冊子がございますが、上松技術専門校 80 周年記念の冊子でございます。またお時間のある時にご覧いただければと思いますので、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、おおむね 16 時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。

また本日の審議会は公開により開催しております。議事録につきましては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いただきますようお願いいたします。

なお議事録の公表に当たりましては、あらかじめ内容を委員の皆様にご確認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。

それでは議事に入らせていただきます。

当審議会の議長は、長野県附属機関条例第 6 条の規定によりまして、会長が務めることとなっておりますので香山会長、議事の進行をよろしくお願いいたします。

(香山会長)

皆様こんにちは。それでは、会議の方を始めてまいりたいと存じます。

1 回目の会議の後、施設見学等もあったようで、また一層皆様のご理解が深まったことではないかというふうに存じます。

それでは今回もそれぞれのお立場から忌憚のないご意見いただきますようお願い申し上げます。では議事に入ってまいりましょう。

本日の議題は、「産業人材育成プラン 3.0 (第 12 次職業能力開発計画) の基本的な方針の方向性について」でございます。まず事務局から前回審議会の状況とそれ以降の動きについて資料の説明をお願いいたします。

(河野課長)

産業人材育成課長の河野でございます。本日はお忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。

それでは私の方から説明をさせていただきます。

着座にて失礼いたします。

それでは 1 ページ目の資料 1、第 1 回審議会のご意見を踏まえた論点の整理をお願いいたします。

前回の審議会においては、社会環境の変化を踏まえた今後の人材育成促進方策と人

材育成における県の役割責務の二つの着眼点において委員の皆様から貴重なご意見を頂戴いたしました。

こちらの資料では第1回審議会において、委員の皆様からいただいたご意見から基本的政策の方向性に繋がる取り組むべきテーマを整理いたしまして、右側に記載してございます。

具体的に見ていただきますと、上からになりますけれども、まず本県が他県に比較して労働生産性が低いことや付加価値自体が創出できていないという課題を認識した上で、社内の課題を解決し、ビジネスモデルまで変えていける、イノベーションを起こすことができる人材の育成が重要との意見などをいただいております。

これらのご意見を右の欄に記載の付加価値の向上や労働生産性の向上、イノベーション人材の育成などのテーマに整理いたしました。

また、個人の成長へのモチベーションに繋げるキャリアビジョンの明確化や企業における計画的な人材育成が必要とのご意見から、個人のキャリア形成支援や企業の人材育成計画策定支援などのテーマに整理しております。

その他、2ページ目にはシニア、女性、外国人、障がい者など、多様な人材の活躍支援や、将来の担い手の確保に向けたキャリア教育の充実や技能者の育成など、そして3ページ目では訓練資源を効果的効率的に活用するための指導者や研修メニュー等の見える化・体系化や、「専門知識+デジタル」による現場で活躍できる人材の育成、そして工科短期大学校技術専門校の強みの明確化と、PRの強化など、ご意見を踏まえた取り組みテーマとして整理させていただいております。

続きまして、4ページの資料2-1、国の第12次職業能力開発基本計画(概要)および5ページ以降の資料2-2 国の第12次職業能力開発基本計画(案)をお願いいたします。

現在、国においても次期職業能力開発基本計画の策定に向けて、県の計画のもとになります審議が進められており、こちらの資料は1月に開催されました労働政策審議会人材開発分科会で示された第12次職業能力開発基本計画案となっております。

4ページの計画案の概要に記載のとおり、本計画案では産業構造の急速な変化や、人口減少に伴う労働供給制約という課題への対応として、産業界等や成長分野等に必要の人材の戦略的な育成確保、また、労働市場の見える化など、職業能力開発の基盤整備、個人のキャリア形成支援のほか、企業における職業能力開発の充実等を掲げておりまして、今後の方向性としましても、企業の職業能力開発の支援の

充実を新たに柱立てした上で、能力開発の成果を、労働生産性の向上に結びつける企業の取り組みへの支援を推進することとしております。

続いて、ページがとびますけれども、22 ページ資料 3、こちらの資料につきましては、国の第 12 次職業能力開発基本計画案の方向性に対する現時点での本県の取り組み状況を整理したものとなっております。また、ご確認いただければと思います。

説明については以上となります。よろしくお願いいたします。

(香山会長)

ご説明ありがとうございました。

ここで産業労働部長の米沢様が来られたということですので、ご挨拶をお願いできればと存じます。

(米沢部長)

遅参して申し訳ございません。産業労働部長の米沢でございます。

本日はお忙しい中、年度末にも関わらず、ご出席を賜りまして厚く御礼を申し上げます。

まずは昨年 12 月に開催いたしました第 1 回審議会では、今後の社会や産業構造の変化に対応するための、新たな産業人材育成計画である長野県産業人材育成プラン 3.0 の策定を進めるべく諮問をさせていただきました。

その諮問を受けて、前回の審議会では、委員の皆様から、大所高所から活発なご議論をいただいたと思っております。大変感謝申し上げます。

本日は、前回の議論を踏まえまして、ご意見や、今ほど説明がありました第 12 次職業能力開発基本計画の案などを踏まえまして、本県における産業人材育成の方向性や職業能力開発を推進するうえでの産業人材育成体制についてさらにご議論を深めていただければと考えております。

内容につきましては、現在も説明していただいているところだと思っておりますが、私どもに良い知恵を授けていただければと思っております。

また前回の挨拶でも申し上げましたが、人材育成というのは産業振興をしていく上で大変重要な取り組みでございます。

人材をいかに良い人材として育てていくか、あるいは確保していくかということ、今後の長野県にとっても大変重要なキーワードだと思っておりますので、ご議論のほどよろしくお願いいたします。

本当に遅参して申し訳ございません、本日はよろしく願いいたします。

(香山会長)

米沢部長ありがとうございました。

それではですね、事務局の方からご説明いただきました資料の1から3、たくさんの資料になるのですが、こちらに関しまして、何かご質問等ありましたらばお願いいたします。

前回の会議をまとめていただいたもの、国の資料というところですね、厚生労働省の資料というのが、第12次職業能力開発基本計画というもの、それに対して、長野県の方でこれまで取り組んでいるものというところで整理いただいた形でございます。

(各委員から質問なし)

それでは、今回ご検討いただきたいと思っております基本的な政策の方向性について議論を進めていきたいと存じます。

基本的な政策の方向性は、基本的施策(案)というのと産業人材育成体制構築とに分かれているということでございます。

まずは、基本的施策(案)について議論していきたいと思しますので、事務局の方から、資料のご説明をお願いいたします。

(河野課長)

それでは資料26ページ、資料の4、「産業人材育成プラン3.0 基本的施策の方向性案」をお願いいたします。

こちらの資料には左側青の部分に、現行プランにおける目指す方向性、基本施策、産業人材育成体制構築を記載し、真ん中の取り組む主な社会情勢等を挟んで、右のオレンジ部分に、第1回審議会でのご意見や国の基本計画案などを踏まえた事務局案としまして、本県の産業人材育成プラン3.0の基本的施策の方向性案を記載してございます。

この方向性案は現行プランと同様、基本的施策案とその施策を実現するための産業人材育成体制の構築案にて分けて整理しております。

ここではまず基本的施策案までをご説明させていただきます。

最初に目指す方向性としまして、企業の戦略的な人材育成の促進と個人の主体的なスキル向上により、経済技術の変化に適応し、産業競争力を支える産業人材を育成するものとしております。

現行プランにおける個人による能力開発の推進に加え、企業の戦略的な人材育成の促進にも取り組むことで、企業を成長の場として、付加価値・労働生産性の向上を実現し、労働供給制約社会の中でも産業競争力を支える産業人材の育成を目指します。

続いて、そのための基本的施策案について記載の五つの項目で整理してございますので、ご覧いただければと思います。

このうち一つ目には、企業の戦略的な人材育成の促進の観点から、「社会環境の変化に対応した企業の戦略的な職業能力開発の推進」を項目といたしまして、企業のリスクリング支援や、社内人材に必要なスキルの見える化の促進、技能検定活用促進等による技能の継承等支援や在職者向け支援の拡充などをあげております。

人材確保が難しくなる中で、戦略的、計画的な社内人材の育成を通じて労働生産性を向上させることは、企業の持続的な発展にとって一層重要となります。

また、成長機会の提供は、人材の確保や定着のうえでも重要度が増しており、労働者個人の成長実現にとっても、企業における職業能力開発の推進は欠かせないものと考えております。

二つ目には、人口減少下の労働供給制約社会に対応し、付加価値労働生産性の向上に向けた人材育成の取り組み、こちら一層重要となるものとの観点から「付加価値労働生産性向上のため、経済・技術の変化に適用する変革人材育成の推進」、こちらを項目といたしまして、DX等により企業課題の解決をリードできる人材、企業の中でイノベーションを起こすことができる人材の育成の推進などをあげております。

また、キャリアや働き方の多様化が進む中、個人の成長へのモチベーションや能動的な学びに繋げるためのキャリアビジョンの明確化、リスクリング・リカレント教育の情報発信等の環境整備などによる「個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実」、そして、労働供給制約社会の中、労働生産性の向上と個々のキャリアの実現を支援するための「多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進」、そして、官民連携による技能者育成の環境整備や子供たちに地域産業の魅力を伝える取り組みの強化による「技能者等担い手確保・育成、キャリア教育の充実」を項目として整理してございます。

技能者の担い手確保・育成につきましては、国の基本計画案においても、デジタル等の技術が進展する中で、改めて技能の重要性が高まるとしまして、その取り組みへ

の一層の推進が図られることとなっております。

27 ページの方には、こちらの基本施策案のそれぞれの項目と、国の基本計画案や前回審議会での発言等との相関を整理しておりますので、またご参照いただければと思います。

以上が基本的施策案でございます。ご審議よろしくお願い申し上げます。

(香山会長)

ご説明いただきありがとうございます。26 ページに示されている資料 4 の中で、右側のオレンジ色といいますか、黄色といいますか、基本的な施策の部分に関してまずはフォーカスをしていきたいというふうに住じます。

第 1 回目の議論で出てきた内容を整理していただいたうえでこのプランが作られているということでございますけれども、事務局案に足りないような視点ですとか力を入れた方がいいような視点についてご指摘等いただけたら幸いです。

いかがでしょうか？

一つお伺いしてよろしいですか。

資料 4 にある基本的な施策、産業人材育成プラン 3.0 と書かれている案の中で、長野県独自のところっていうのはどこになるのでしょうか？

(河野課長)

ありがとうございます。

今回、資料 4 のところで、現行の 2.0 と今回の 3.0 を並べて、変更の状況がわかるようにさせていただいております。現行の 2.0 の方では、目的に個人の自律的な学びというところに焦点をあてまして取り組みを進めてまいりました。

今回は、人口減少という状況に対しまして人手不足、労働供給制約社会への対応というところをテーマにおきまして、企業の戦略的な人材育成の促進の観点もふまえた内容で、プラン 3.0 を構築させていただいております。

(香山会長)

ありがとうございます。これ長野県じゃなくて、他の県の名前がついても通用する、それだけ素晴らしい内容だと思うのですが、本県独自の生産労働性が低いというような、そういった特徴を踏まえた案がどこかにあるのかなと思ってお

伺いましたのですが。

(河野課長)

ありがとうございます。ご指摘のとおり、前回ご審議の中で、本県については他県と比較して労働生産性が低い、また付加価値の創出ができていないというような状況をご指摘いただいたところでございます。

そういったご意見も踏まえさせていただきまして、今回、社会環境の変化に対する企業の戦略的な職業能力開発の推進とは別に、付加価値の生産性向上のための経済、技術の変化に対応する変革人材育成の推進というところで、DX等の人材育成を通じた企業課題の解決ですとか、企業内のイノベーションに通じる人材育成についての取り組みを考えてまいりたいと思い、構築しております。

(香山会長)

ありがとうございます。

プラン2.0では一つの施策になっていたものを、状況を踏まえて二つに分けて、少し丁寧に細かく見ていくようになっているということによろしかったですかね。

(河野課長)

ありがとうございます。そのとおりでございます。

(香山会長)

ありがとうございます。委員の皆様いかがでしょうか？

(霜鳥委員)

質問があるのですが、今見ていただいています資料4の基本的施策案の一つ目、「社会環境の変化に対応した企業の戦略的な職業能力開発の推進」の中の二つ目の丸項目のところに「社内人材に必要なスキル見える化」を促進とありますが、これはどのように見える化をされるのでしょうか？

(河野課長)

ありがとうございます。

実際の取り組みには、いろいろな形があるかと思っておりますけれども、一つ想定

しておりますのが、企業の中でも、計画的な人材育成というところを進めていただくことが、しっかりと能力開発が労働生産性の向上に繋がることになると考えております。

そういった中では、企業における人材育成計画の策定の支援ですとか、そうしたものを通じて、社内人材の必要なスキル見える化に繋げていければというようなことを考えております。

(霜鳥委員)

ありがとうございます。

そうすると教育体系を構築するという、そのような意味で捉えてよろしいでしょうか？

(河野課長)

ありがとうございます。

教育体系といいますか、キャリアラダーの形で、国の方で業種ごとのものを提供する等、そうした事業もされていると承知をさせていただいております。

そうしたものの活用の推進ですとか、また実際に社内の人材育成計画の策定支援をしたものについての横展開も通じまして、キャリア形成のプランニングというものに繋げていっていただければというようなことは考えております。

(霜鳥委員)

はい、ありがとうございます。

(香山会長)

その他いかがでしょうか？

(市川委員)

資料4の取り巻く主な社会情勢等の中に、人口減少、AIの活用等いろいろあるのですけれども、その次の社会環境の変化のところ、生産年齢人口の減少とあるんですね。これはどうしても止められないので、結局のところはAIをどのように活用するかが大事になってくると思うので、この内容を入れていただきたいと思っております。

今、弊社の方でも、AI をどう活用して労働生産性を上げるか等いろいろ考えておるので、そういったところも県の基本施策の中にも入れていただきたいと思います。

(香山会長)

ご指摘ありがとうございます。全ての業種においてそういった動向ですかね。

(市川委員)

そうですね、基本的にどの業界でも、人材不足はもう止められないということで、それをどう補充するか、外国の方とかいろんな政策があるんですけどもそれでも限界があるんじゃないかというところで、AI をどう活用していくかが大事だと思います。

工業界ですと、プログラムをAI が勝手にやってくれる部分もありますので、どうにか活用して、標準化して、効率よくなっていうのをうまくやっていければ、生産性は自然と上がっていくのではないかと思いますので、そういう視点を入れていただきたいと思います。

(香山会長)

ありがとうございます。現在のプラン 3.0 は生身の人を対象に書いていただいているようなところが主かなというふうに思いますけれども、今の市川委員からご指摘をいただきました使えるツールという意味で、環境整備というところも大事な視点かなというふうに思いました。ありがとうございます。

(浅井委員)

浅井でございます、ありがとうございます。非常に、上位方針の国の施策案も踏まえて作っていただいたってわかりやすくなっているなというふうに思います。

私、一つここに書かれてないことで非常に重要ではないかなと申し上げたいのですが、一言で言えば、経営者の学びってというのが非常に重要になってきているのではないかということです。

その背景として、取り巻く社会情勢等いろいろあるんですけど、本当に連続的な変化というよりは、本当に不連続な、昨日とは全く違うような外部環境の変化が起きてくる中で、例えば、もう 30 年も続いた、失われた 30 年からの脱却というのがあるわけですよね。

もう本当に成長路線に日本が新たな局面に差し加かろうかっていうところだと思うんですね。そこに人口減少も相まって、今企業の状態を見ると、特に長野県の中小企業の状態を見ると、デフレ脱却のコスト先行の格好で、来ているんだと思います。

これは流れに乗れば、収入の方がむしろ増えて、企業が成長していくっていう順回転になるのでしょうけれど、そこにうまく乗れるかどうかと考えたところで、ここが勝負だなって感じがします。

ここに戦略的になってという言葉がありますけど、その戦略っていうのは、昨日と同じ戦略をちょっと工夫したっていうものじゃなくて、抜本的に企業が変わっていかないといけないっていう局面だけれど、果たしてその各企業の戦略に、リスクが何かって明確になるような、今、企業戦略があるかどうかという部分だと思うんですね。

経営者の皆様といろいろお話していると、どうしてもここで変わらなきゃいけないっていう気持ちは強いですが、じゃあ何をやっていけばいいだろうかなっていうことが、必ずしも適切になっている会社さんとそうでない会社さんもあって、後者がやっぱり、まだまだ多いのかなという感じがしています。

そうすると、とことん企業の戦略とそれから組織を変えていく作戦ですよ、これをどうやって考えてもらうかということ考えたときに、やっぱり経営者がきちんと学ぶっていうことが、非常に重要だと思います。

知識を習得するっていうより、新しい理論に触れたりだとか、新しい人とその接したりだとか、そういうところでイノベーションを起きていくっていう、こういう話だと思いますので、そこを側面支援するような施策がやっぱり必要ではないかというように強く思います。

そのことがやっぱり軸にないと、ここでやろうとしていることが、なんかうまく機能していかないのではないかな、企業が変わっていくことの起点にならないのではないかなというふうに思いますので、国の上位方針にはそれが無いのですが、無くても長野県ならではの視点で入れたっていいじゃないかと私は思いますので、その辺りいかがかなと思います。以上でございます。

(香山会長)

浅井委員、ありがとうございました。

今のご指摘は市川委員の方の AI の活用というところでただ入れるっていうことで

はなくて、戦略的にこう意図を持って入れていくってことを考えていただく際には経営者さんの学びとか気づきといいますか、非常に大事じゃないかなというふうに思いました。ありがとうございます。

その他いかがですか。お願いします。

(霜鳥委員)

産業人材育成プラン2.0のところの施策3では、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の支援とございまして、実際3.0になりますとそこが多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進に当たるかと思われま。コロナ禍で、中高年労働者に関してなんですが、現実と理想といいますか、例えば今、長野県の中でもですね、60歳以上の方々、求人が非常に少ない状況で、弊社の場合は、求職者支援訓練も行っておりますので、当然20代から60代の方がいらっしゃるんですが、若者、女性、障害者の方も当然いらっしゃるしまして、そういう方々につきましては就職が決まっていくので就職率が高まるということがあるんですが、実際、その60歳以上の方々につきましては、非常にその求人が少ないことと、各企業様60歳定年制をとられていきますので、そこで正社員労働というところが難しくなっております。

で、実際にその就職率を考えたときに、非常にこの中高年の労働者が低くなってしまいう状況があります。

そのときに、この人数でターゲットに応じた施策展開を検討とあるんですが、どのように中高年者の方々を労働市場に引き戻していくのかということが非常に課題だと思っております。その辺りのところ長野県では何か考えていらっしゃるのかということと、もう一つ続けて申し訳ないんですが、求職者支援訓練を行っておりますと就職率でやはり見られてしまう可能性があるんですが、やっぱりその母数にそれが含まれてしまいますと、就職率も低くなりますので、そこをなんとか変えていただければなというふうな、要望も含めてはありますけれども、県でどのように考えていらっしゃるかということをお聞きしたいと思っております。

(河野課長)

ありがとうございます。

中高年労働者の就職支援という部分につきましては、60歳以上の対象者を想定しました民間活用委託訓練ですとか、そうした形で実際に就職に繋がるような能力開発の支援をさせていただいているというところがございます。

また、60歳以上の方の就労の場のニーズとしまして、フルタイムではなくというニーズもある状況の中では、そうした多様な働き方もできる職場環境整備というところも実施しているところでございます。

60歳以上の方の就労促進につきまして、こういったスキルが実際に求められているのか、そうしたところを把握しながら今後考えていければと思っております。

(霜鳥委員)

はい、ありがとうございます。

それを考える上で雇用保険があるのですが、やはり今雇用保険に入れるか入れないかっていう問題がございまして、今、各企業様に関しましても最低時給、最低賃金が上がってきておりますので、長野県でも1,061円ですかね。そうなっていくますと、やはり企業をその賃金を抑えるために雇用保険に入れないとか、入れないような施策を取っているとか、例えば1日の労働時間8時間あったとしても、それを4時間4時間、午前午後で分けて2人雇用する。それで雇用保険には適用にならない方法をとっていらっしゃるのかということがありますので、そういった現実の部分も考えていかなければこの人材育成プランというものに関しましても、やはり理想を追いかけてしまう可能性がありますので、やはりそういうところを踏まえ考えていく必要があるのではないかと思っておりますが、いかがでしょうか？

(河野課長)

ありがとうございます。

そういった状況ですとか、ハローワークなどと情報交換をしながら一緒に考えていければと思います。ありがとうございます。

(霜鳥委員)

ぜひお願いします。

(香山会長)

霜鳥委員のご指摘は、働きたい方と雇う側のある意味ミスマッチというか。

(霜鳥委員)

そうですね、それがありますね。求職者の方々は本当に働きたい意欲、働きたい思いがあって、求人票に対する応募をしているんですが、やはりその条件がなかなか合致していかないということがございますので、完全にこういうミスマッチにもなっていくということがございます。

(香山会長)

先に労働力不足というお話もありましたけれども、スキルを持っているベテランの方等がそれを生かして働きたいけれども、場がなくて、また違った能力開発という名のもとで別の力で社会に貢献していくような場にならざるを得ないようなことっていうのもあるんですよ。

(霜鳥委員)

そうですね、それとあとは、本来、求職者の方々、働く方々、第1回目の審議会でも申し上げましたように、ご本人たちはどのようなモチベーションを持ってらっしゃるのかとか、あとご自身にどのようなお仕事があっているのかという、まさに個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実には当たってくるのですが、そこがやはり、働く上で、ご自身としては未開発と言いますか、わからない方々がそれを理解しないまま就職活動されている傾向があるので、世の中人材不足かもしれませんが、本来働きたい方々って実際いらっしゃるんですね。

だから、そこをどのようにうまく合致させていくかというのは、まさにこの人材育成プランの中に組み込むべきだとは思ってはいます。

(米沢部長)

高齢者の関係は労働雇用課というもう一つのセクションで、労働環境を整備していく施策と相まってやっていかなければならないところです。先ほどのご指摘のようなですね、いわゆるその労働者として雇っていく場合も、例えば女性の場合もそうですけど、短期正社員、短時間正社員のような形で、雇用機会を増やしていくという意味では、そういう取り組みもあります。

ですから高齢者の方もフルで働きたいという部分と、年金との調整だとかいろいろな面から、ご自身のライフプランに応じた働きたいを叶えてあげるっていう意味でこの記述があります。我々の施策とすると、一つはこの企業内での雇用時間を延ばしてほしいという、70歳までは今努力義務でやってもらいたいというふうに、65までは最

低限というような取り組みをお願いしております。そういった中で、まずはそのスキルを生かしていける環境を作っていただければなというところ。

二つ目は、そういう方々が退職を余儀なくされたときに、「生きがい就労」でいくのか。それとも本当にまだ働きたいのかによって、スキルチェンジをして新たな道へ行くのか、今までを生かしたいのか、それによって働く環境を見つけてあげられるのかというところを、こういう応じたいろいろな施策を人材育成の面からは考えていくし、環境整備の面からも考えていくような取り組みで、県としてはやっていきたいというところではあります。

それから、市川委員から言われたこと、すごく重いことだと思っております、どう書き込むかなということ、DXとかいろいろな言葉で散りばめているんですけど、人材育成の観点からAIを語っていくとすると、AIが使える人を増やしていくというその人材育成をやっていけばいいのか、それともAIを使う環境にした上で、人材育成プランを考えていく、さっき浅井委員がご指摘されたような企業経営者のマインドを変えていくような、あるいは企業経営者の教育をした上で、AIの導入という方向性も頭の中に入れていただきながら、AIが使える人を育成していくと書き込むのがいいのか。この書き込み方をまた教えていただくというかですね、ご意見をいただいて、このプランに反映させていきたいなど。DX化とか、実際長野県の企業、小さいところが多いので、まだIT化という言葉でもできてないところが多いです。そのため、ソフトにAIってということを伝えていっても、それが怖いものであったり、どういうものなのかわからないというところをいかにわかってもらいながら、必要性を感じて、かつ人材育成のところではどういう取り組みをしていくことによって、その生産性の向上だとか社会的に良い関係になっていくのかというものを、その書き込み方ですね、このプランの中に我々がやるべきこととしてぜひまた教えていただければと思っております、引き続きご議論よろしく申し上げます。

(香山会長)

米沢部長におかれましては、お忙しいところありがとうございます。本当にうまくまとめいただいたと思います。

あの、産業人材育成課とはまた別に、労働雇用課というところがあるということなんですね。その両輪で県としては考えていただけるというところで、ここに閉じた話ではないというところで少し安心したところがございます。

その他いかがでしょうか？お願いいたします。

(内川委員)

ここに書いてあるこれからのプラン 3.0 の基本的施策の中に、やはり若い人材を欲しい、そしてそれを埋めるために、今海外からの外国人の方がたくさん来ています。

私は学校をやっておりますので、ちょっと現状をお話したいと思うんですが、私の専門学校では国際関係学科日本コースという専門課程で留学生の日本語教育というのをやっております。コロナ明けから日本を目指していて、長野県を目指してくれるっていう留学生もたくさんいまして、今私どもの日本語コースでは約 120 名が日本語の勉強をして、さらに内部進学で私どもが持っているビジネス科に 2 年間進学をしてくる子が大体 75% ぐらいいます。

そして、私の学校では、4 年間の学習を経て就職させるのが目的の専門学校でもあります。もちろん、日本の学生を就職させるっていう専門学校でして、それが外国人の方、留学生がたくさん来るようになって、4 年かけて、留学生は何とか就職させたっていうことで今やっております。

留学生も就職したいと、こういう会社に残りたいと、できれば長野県に残りたいと言ってくれていますので、私どもの学校のプランとしては、やはり長野県の労働人材を増やしたいということでやっております。

そこで問題になってくるのは、実は留学生って在留資格、ビザの問題があって、留学中は勉強して、その後就職しますと、就労ビザの中のどのビザを取るかっていうことになっているんですね。

私の専門学校ですと、よく「技人国」っていいですけど、技術・人文・国際という中の、人文・国際は大体当たりますので、自分の国の言葉が使える仕事とか、あるいは普通に勉強した簿記とか IT 関係とか、そういうことができる職種ですとビザが取れるんです。

そうしますと、私どもがそこでやるべき目標として、学生に勉強させて送り込みたいと。今までそういう就職で県内にたくさん働いております先輩の話は、やっぱり長野県大好き、松本近辺が多いんですけど、松本にずっといたいっていうことで国から家族を呼び寄せ、もう 10 年以上住んでいる、永住も取った方もいます。そんな関係で、私はそういう人たちをきちんと教育が済んだ人を社会に出すっていうのが一番真つ当な外国人が仕事をしていける道だなと思います。

ところが、特定技能という制度ができて、それでたくさんの方が入ってきます。彼らはちょっと制限があったり、仕事を覚えた頃また帰ってしまったりするよう

なことになるので、私としてはもう永住したいっていうふうに思っているような留学生が何とか就職してくれる道を広げたいっていうのがあります。

そこを阻むのが文科省とそれから法務省がビザの制限をかけてきますので、なかなか上手くいかない。それを私達たちは、それでも何とか会社の人にもこういう仕事で雇ってくださいっていうことで、今マッチングを去年からやっています。アデコの方にも協力していただいて、外国人就職にすごく詳しい人をたくさん入れて、企業の方を集めて、こういう仕事だったら就労ビザ取れますけど雇っていただけませんかっていうことで、技人国対象留学生のマッチングフェアっていうのを2回ほどやりました。そういうのがどんどん増えていきますと、学生も長野県に永住しやすくなるし、そんなことに県の方もぜひ協力いただけたら嬉しいなと思います。

ただそのマッチングでお話を伺ったのは、長野県はやはり製造業がとても多くて、工場に直接入る、そういう人材で長く勤める人が欲しいと。で、それに興味がある留学生もたくさんいるんです。

ところがさっきの技人国の範囲ではないということで、特定で行かなきゃいけないんです。特定でいくと、3年後に試験を受けて、永住の道のあるようなところに行ける道はあるんですけど、やはりまず技人国で取りたいっていうのがあって、そこで学生の行きたい授業も取りたいけれども、そこに挟んでグループに乗せるっていうのがちょっと私は邪魔な気がしています。

それで、働きたい人、しかも日本で4年勉強した人は、本当ほどの職業にも就けるように、少しその職業の範囲を広げてもらいたいっていう希望があります。長野県は、製造業もすごく多いので、例えば長野県の製造業でこういう特約を互いに組んで、日本全体じゃなくて、知事さんとか市長さんとそういう雑談をしているんですが、そういうのが可能ならいくらでも実はきます。

で、教育した上で、社会へ出せるので、そういう仕組みに県としても力を貸していただければ、私ども、来た学生は全員長野県で就職、元々長野県の学生は東京に行きたいのは本当に数人だけで、ほぼ長野県で就職は考えますので、それができるような道っていうのを施策として国に働きかけてもらいたいし、今来ている留学生の大半はそういうことなんですね。うちだけでも毎年100人近くの子を出しますので、他の学校からも出てくるとしたら、若い労働力としては今後頼りになるものではないかなという風に思います。

私の学校は実は日本語教師養成講座っていうのを持っていて、それはこの甲信越含めてうちしかないものですから、そこで国家資格の教育を要請しているところ

ろです。そういう方たちを特定技能の日本語教育にも送りますけれども、そういった仕組みを民間の我々のようなところと組んで、なんとかうまく働けるような仕組みにしていただけるとすごく嬉しいなと思いますので、ぜひその辺りも考えていただければと思います。

(香山会長)

ありがとうございました。

今ご指摘いただいたことは、基本的施策の4番目の施策展開の検討っていうところですね。

(内川委員)

下から3番目の矢印と一番上の矢印のところがそうですね。その辺りで何かやっていたら学生も励みになります。

(香山会長)

長野県では、技人国を選ぶ海外からの方っていうのは比較的多い地域なんですか。

(内川委員)

全国的に比べて多いかどうかっていうのは別ですけど、今、コロナ明けにどっと日本を目指してくれているんです。

ところが、4年も勉強しても就職できない。また他国へ行ってしまうので、今がやらなきゃいけないときだと思います。

今どこが多いかといいますと、中国が減ってきました、南アジアの国が多くて、例えば松本市はカトマンズと姉妹都市なんですけど、ネパールもすごく全国的に増えています。ネパールの子は、日本人は英語ができることと、割と文化的に日本に馴染むようなところなので、この子たちの就職が100パーセントうまくいったら、また長野県に来ます。そういうのも含めて、長野県はすごく留学生が就職に繋がる県だよということをアピールできるといいなと思っています。

(河野課長)

ありがとうございます。

ビザの制約の関係というところで、もう少し検討にあたっては整理が必要なのかな

という部分はありますけれども、実際に外国人材の方々の活躍というものは期待されているところかと思えます。

県の施策の中では、特定技能を目指した日本語習得支援などそういった方向性で、施策を考えているところでもございますけれども、また別の取組みとして検討できることがあれば、検討していければと思っております。ありがとうございます。

(山田参事)

これも、先ほど部長がお話しした産業人材育成課だけでなく、労働雇用課の方で、留学生の企業とのマッチングというようなことも少しずつ始めてきておりました、回数も今年も増やさせていただいたりして、充実をさせていただいていますが、やはり私が聞いている限りは、そこにもやはり今のようなミスマッチがありまして、来ていただく企業さんとその学生、留学生として見えている皆さんの、やっぱりなかなか業種が合わないというような部分もあるのかなというふうに思いますので、そこはまた今後いろんな企業さんにお声掛けをしたりしながら、なるべくやはりせっきく留学生で来ていただいて学んでいた皆さん、技人国という高度人材として就職していただくというのはすごくいいことだというふうに思いますので、その部分についてはまた来年度以降も引き続きやってまいりたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

(内川委員)

最初、社内人材の必要なスキルに見える化ってところのご指摘がありましたけれども、その求める人材に対してこういうスキルが必要だよねってようなことが、育成機関と企業さんの方で合意ができていたりすると、ミスマッチが少なくなるような気もちょっとしたりはしますけどね。

その育成機関の方でも、こういう方向性で育てていこうっていう目標もできますし、ここまで達成したらきちんと取ってくれる企業があるっていう安心感っていうところにもあるのかなとちょっと思いながら伺っていました。

(香山会長)

ありがとうございます。いかがでしょうか？オンラインの狩野委員いかがですか。また資料等見ていただきながら、お気づきの点がありましたら、ご指摘いただ

ければ幸いです。

他にいかがでしょうか？

(大木委員)

長野労働局です。

人材育成に関しましては、これまでご指摘いただいた AI の活用だとか、あとは企業のリスキリングとかですね、様々なご意見をいただいているところですけども、労働局といたしましても、長野県と高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図りながら、いろいろと噛み砕いた上でより実態に即した職業訓練の設定とか、そういったところを取り組んでいきたいと思うし、我々ハローワークの職員の方も、就職支援の質を向上させるという意味で、そういうところも今力を入れているところですので、ハローワークの職員に対しても、実際に職業訓練の現場を見て、どういったことをやっているかというのを理解していただきたいということを、今全所の担当者に指示をしているところですので、そういったハローワーク職員の資質向上というところに今取り組んでいるところでございます。

(香山会長)

ありがとうございます。

現地に行くっていうのがコストがかかってしまったりするのであれば、きちんと情報発信してキャッチアップしていただけるような形でアピールできていくといいんじゃないかなと思ったりはしました。

その他いかがでしょうか？もう言い足りないよっていう内容ありますか。よろしいですか。

そうしますと、この基本的施策のところにも漏れている観点ですとか、より厚くしたらいいような観点のご指摘をいただいたところでございますけれども、審議事項としても一つございまして、ではどういった体制で人材育成をしていくのか、産業人材育成体制構築というところが、二つ目のお話になっていくところでございます。

産業人材育成、産業人材育成体制構築に関しましては、資料 4 の右側の下ですね、地域や産業界のニーズに応じた訓練資源の効果的、効率的な活用というところがそこに当たるところかなというふうに住じます。

こういった体制を考えていく上では、工科短期大学校そして技術専門校の果たす役割というのは大きいというふうに住じます。

先日、工科短期大学校と技術専門校それぞれに現地視察があったというふうについております。その報告も含めまして事務局の方から説明をお願いできますでしょうか？

(河野課長)

よろしくお願ひいたします。

始めに、先ほど見ていただいております 26 ページの資料 4 の産業人材育成プラン 3.0 基本的政策の方向性案、こちらをもう一度お願ひいたします。

こちらの基本的政策の方向性案のうち、一番下の緑色の基本的施策案を実現するための産業人材育成体制構築案、こちらの部分でございます。

国の基本計画においても、施策の推進に当たっては国、都道府県、企業、民間教育訓練機関、学校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関が連携して一体的に取り組んでいくことが重要とされております。こうしたことも踏まえて、本県におきましても、ただいまご審議いただきました基本的施策を推進するに当たって必要となります人材育成体制の構築について、こちら見ていただきましたように、地域や産業界のニーズに応じた訓練資源の効果的、効率的な活用を項目として整理いたしまして、官民の役割分担の見直しや連携の強化、工科短期大学校や技術専門校等の訓練資源の効果的かつ効率的な活用を挙げております。

それでは続きまして資料の 28 ページ、資料 5 の方をご覧ください。

工科短期大学校および技術専門校の現地視察についてご報告をさせていただきたいと思ひます。

先ほどご案内をいただきましたが、本県の職業能力開発の推進において大きな役割を果たします、工科短期大学校と技術専門校の各校について、先日の 17 日に現地視察の現地視察の機会を設けさせていただきました。参加されている皆様にはお忙しい中ありがとうございます。

この審議に先立ちまして、こちらの概要の方についてご報告をさせていただきます。

今回の現地視察では、工科短期大学校と長野技術専門校の 2 校を視察いただき、施設設備の説明、またそれぞれの学科、訓練科でどのようなことを学び、技術を習得しているのか、こちらの方の説明をいただいております。

特に長野技術専門校では、訓練生から入校動機や技術専門校での生活、また進路等について直接ヒアリングをさせていただきました。

ご参加いただいた委員の皆様からは資料記載の通りでございますけれども、様々なご意見を頂戴したところであります。

長野技術専門校に関しては、訓練生や指導員の確保といった課題に対するご助言等をいただいたほか、工科短期大学校に関しては、学びの内容や質の高さを評価いただいた一方で、入校志願者が減少している実態に対しての疑問や課題感についてご意見をいただいたところでございます。

なお、資料の裏面の方には各校の入校生確保に向けた取り組み例を参考として記載してございますので、またご参照いただければと思います。資料5については以上となります。

続きまして、資料の30ページの、資料6 工科短期大学校・技術専門校における現状と課題についてお願いいたします。

こちらの上段、学生の動向に加えまして、下段の方には業界の人材育成状況等として32ページから34ページの方に記載してございます業界団体へのヒアリング概要からの抜粋をまとめております。

ヒアリングは11月28日から12月12日の期間で、県立の公共職業能力開発施設に訓練科がある産業分野の業界団体等に対しヒアリングを行ったものでございます。人材育成に係る課題や取り組み等について伺っております。

この中では、人手不足という各分野共通の課題に対しまして、まず人材の確保が優先されていることから、企業で人材を確保し、技術専門校での在職者訓練等で育成するといった形の示唆ですとか、技能だけではなく、技術や技術以外のスキルを身につけるなどの、カリキュラムの改編や設備の有効活用など、地域の職業能力校を活用する仕組みを皆で考えることが必要といったご意見をいただいております。

続いて31ページ、工科短期大学校および技術専門校の審議の視点整理の方をお願いいたします。

こちらの資料は、工科短期大学校と技術専門校の課題と対応の検討内容について、審議の参考として整理させていただいたものでございます。

内容については、前回審議会でのご意見、また業界団体からのヒアリング、そして関係機関も交えた各校の運営協議会において自己評価結果に基づいて協議された改善策等の内容の方から整理してございます。

このうち、見ていただきますと社会情勢、課題について区分ごとまとめてございます。

まず、共通区分では、離職・離転職者向けの教育ニーズの多様化への対応、在職者

向けでは、企業の在職者訓練ニーズの増加の状況がございます。

また工科短期大学校では、その役割として、もの作りの高度な技能と知識を備えた実践的技術者の育成と専門研究、地域連携の推進により、県内産業の振興に寄与することを求められる中、少子化等に伴う入学者、入学志願者、入学者数の減少、また能動的かつ自律的に行動できる人材の育成、産業界の課題への対応、大学等との連携が課題となっております。

また、技術専門校では中小企業の人手不足、とりわけ現場人材不足が深刻化する中で、社会の変化を捉えつつ、県内の企業現場で活躍する技能者育成の場としての役割を担う中で、やはり同じく少子化等に伴う入校志願者、入校者数の減少、困窮者支援としてのニーズの低下、学生や企業のニーズに即した訓練科、指導員体制、企業現場のデジタル化への対応、訓練資源の効果的、効率的活用を課題と整理してございます。

こうした中で、工科短期大学校および技術専門校それぞれの校において、今後どのような人材の育成が求められるのか。また求められる人材を育成するためにどのような学びを充実したらよいか。こういった視点で意見をいただければ幸いに存じます。

説明の方は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

(香山会長)

はい。ご説明ありがとうございました。工科短期大学校そして技術専門校それぞれの現地視察ということで、現場を見ていただいたということもあり、また各校の関係する会議等で課題の整理等がなされたということでございます。

ここでの審議の視点といたしましては、31 ページの資料に書かれている赤字の部分ですね。

今後どのような人材育成が求められるのかというところが1点。2点目が、求められる人材を育成するためにはどのような学びを充実したらいいのかというのが2点目というところの視点が示されております。

先ほどの基本的施策案の議論を踏まえまして、この工科短期大学校そして技術専門校が担う役割をどのようにあるべきか、産業人材育成体制の構築というところに審議をお願いしたいというふう存じます。

それでは、事務局の説明に対する質問等もあるかと思うのですが、まずは現場を見てこられたご感想とかご知見というところでお伺いできればというふう思

います。

まず浅井委員の方からお願いできたらと思うのですが、よろしいですか。

(浅井委員)

工科短期大学校に行ってみりました。前回この会議で校長先生がイノベーションの核となる人材とおっしゃっていたことに感銘を受けまして、ぜひ現場を見てみたいと思って行ったんですけど、本当に素晴らしいなというのは、専門で技術者の育成っていう意味では、本当にぎっしりカリキュラムが詰め込まれていて、学生たちが休むまもなく朝から晩まで勉強している、訓練しているっていうことで、そういう意味では非常に素晴らしいなというふうに感じたわけです。

一方でそこでちょっと思ったのが、先生も少しおっしゃっていたような気がするんですけど、やっぱりカリキュラムがハード過ぎて、なかなか一般教養的な幅のあることがなかなか扱えないというお話があって、それを聞いて私思ったのが、やっぱり今後AIの時代になると、一般的に常識が重要になるっていうことがよく言われます。

そうすると、この工科短大の役割を果たしながら、さらにそれをやるっていうことも非常に難しいとは思うものの、何かその辺りで、工夫がないかなというようなことは少し思ったところです。

それからもう一つだけ申し上げると、研究を先生方が非常に熱心に地域の企業さんと共同でやっておられて、またそういう成果を教育にも生かしておられるっていうこともお聞きしました。

その辺は半田先生がおっしゃったイノベーションに繋がる場所なのだろうなと。先生方が行政職の扱いなのですかね、私もよくそのあたり詳しくないんですけど、そうするとなかなか普通の学校の、大学の先生だとかそういう方と収入はちょっと違うんだそうで、もう少しそのあたりが改善できると、教える側のモチベーションアップに繋がるんじゃないかな、そんなことも少し感じたところでございます。

(香山会長)

ありがとうございました。

もう1人ご意見お伺いしたいのですが、長野技術専門校と工科短期大学校と両方参加いただきました内川委員、お願いいたします。

(内川委員)

長野技術専門校へ最初に行ったんですけれども、感じたことは、学生さん、実際に電気設備のこうなんか作るのとか、それから大工さん養成のところで木を削ったり、ちょうど建前みたいなもの、大変大きな木を組み立てて家の形ができていようなところへ行って、生徒さんたちにもお話を伺いました。

実際そういうほぼ現場に近いことをやっていることについては、とても皆さんもこういう実地の勉強ができるのは、私達から見たらすごく素晴らしいよねって言ったら、うんそうだよねみたいな感じでした。

私が感じたことは、そういう教育の場としてはすごく先生も揃っていて場所もあって、それから、例えば大工さんの養成のところはふんだんに木を使うことができ、これはもう民間ではできないことですね。

そういった意味で、こういう技術専門校でそういったことを国の予算が計上され、県の予算ですかね、そういうので実際に体験をさせてもらって、卒業したらすぐ現場で役に立つ人の養成をしているっていうのはとても本当に学校の意味があるという風に思いましたし、そこで勉強した方々も自信を持ってする学校で勉強したことを実地で活かせるんだろうなと思いました。

ただ、もうちょっと学生を増やしてほしいって感じはしたんですね。大変広い敷地があって、例えば電気設備のところも3人しか生徒さんがいなくて、大工のところも数人しかいない。もったいなくて、もったいなくて、私は自分が学校やっているものですから、うちはもう隣の人とくつつくくらい座らせるようなのがやらなきゃいけないことなので、そういったのも含めて、もう少しやはり学生さんを集めてほしいなっていうのは思いました。

これは文科省系列の学校と違って、学歴ではなくて、そこはもしかしたら引っかかるのかなと思ったのですけれども、1年のコースはいいにしても、もし2年とかがあったらもう少し上の何かがもらえるようなことがあると、訓練生を集めるのももう少し魅力的なことが言えるのではないかなと思いました。

それから、広報もちょっと硬いような気がしたので、今どきの若いお父さんお母さんや子どもたちにこう繋がるような、楽しいよとかこんなことができるよというところをPRしたら、もうちょっと人が集まるかなと思いましたので、せっかくの場所ですのもうちょっと有効に活かしていただきたいっていう気はしました。

それから上田の工科短期大学も厚労省管轄になると思うんですが、一般の会社の系列の団体より優れているって言っちゃいけないかもしれませんが、本当に素晴らしい設備もあって、それからカリキュラムも最先端を追っていて、常に機器も

新しい機器が入ってきて、先生たちも本当にありがたいとおっしゃっていました。

そういうことっていうのは、現場としての教育体制は、本当に工科短期大学校は素晴らしいです。今後、もうちょっと先生もいるし敷地もあるし、増やせるんじゃないかなと。これもアピールして、若い人を集めたらもっと人材を供給できるんじゃないかなというふうに思いました。生徒さんたちは本当に楽しそうですし、やっていることに満足しているし、ここですごく勉強ができていることについては、入ってみてよかったっていうふうに思ってもらえるような感じでした。

そして、敷地内に寮があって、寮費も月1万円なんですね。そんなことはよそにはないので、こういったことも含めて、せっかくの工科短期大学校ですので、もう定員倍にしてもいいかなと思うくらいでしたので、その辺りも含めて考えていただけるといいかなと思いました。

それと、工科短期大学校を卒業すると四大の3年に編入ができるということですので、文科省系列ではもう認めていただいているので、短大の卒業証書は取れないのかなとは思ったんですけど、そういうようなものも、もしかしたら高校生から上がるときに短大じゃないからっていうような、短大の方がいいのかなと思う人達がいたとしたら、ここの教育環境、本当にもったいない。有効活用して、今よりもっと効果が出るようになるのではないかなと思いました。

そして、今言った生徒さんたちも何かやってくれていましたけれど、本当に大学生と同じ感じでしたし、興味を持って入っていただけただけあって、皆さん素晴らしい。あれは何で動くのかな、電気で動くのですかね、スポーツカーみたいなのが。これ大会出るんですって言って、全部生徒だけが作りますとおっしゃっていましたが、そういうのも含めてPRする必要があるかなと思いました。

楽しかったです。ありがとうございます。

(香山会長)

ありがとうございました。実際に現場を見てくると、また感じ方も変わってくるのかなというところがございます。

それでは、この人材育成体制の構築というところに関しては、31ページの資料を中心に皆様のご意見頂戴できればというふうに感じます。

まず県の方でまとめていただいた資料というところなんですけど、実はですね私のところに、半田校長先生の方から今日来られないのでちょっとこんな疑問を持ってモヤモヤと思っているんですけどもというのでちょっとご意見をいただいていることがあ

りますので、かいつまんで述べさせていただきますね。

後ろの校長先生方、同意されるところも多いと思いますし、いやもっとこういうところもあるんだってところあったら教えてください。

半田先生の方からは、今回県でまとめていただいたこの資料に対してはしっかりまとめていただいてありがたいというのもおっしゃっている反面、職業能力開発促進法っていう法律の規制等があるので、カリキュラムっていうのが、何を何時間どうやって教えなきゃいけないということが決まっており、学生生徒さんの滞在の年数も決まっているので、時間割は本当にパンパンになっていて、新しいものを入れようとしたときにどうするんだというような現実問題があるよというところもあつたりしていました。

で、時代が求める科目を入れるっていうことを考えたときに、今ある科目ってはやらなきゃいけないものであって、どうやっていくんだと、選択科目を増やしていくってなったときには、この出口、育成しなきゃいけない将来像っていうところが、例えばこっちが欠けてこれが入ってくるっていう、今まで目指していたものとはちょっと違うものになってしまうというところが厳しいなというところですかね。

それと 31 ページのところの指摘のところ、例えば技術専門校さんのところには、訓練資源の効果的効率的活用というふうに書いていただいているんですけども、設備面だけでなく、教える側のリソースっていうことを考えていたときに、教える側もアップデートしていく必要があると。これまで電気の事業を教えていたのに対してプラス DX もやれというのは、ある意味無茶ぶりになってくるところを、専門性高いようなものを教えるがゆえに、じゃあ誰がやるんだっていうようなことは、現実問題としては難しいなっていうことがあるんじゃないかというのがありました。

まずはそこまでですかね。

後ろでうなずいていただいている方もおられたりした中ですけども、そういった現実もありながら、今日お休みの清水先生、工業高校の校長先生でいらっしゃるけども、産業教育の面ですと、専門の科目って 25 単位必ずやらなきゃいけないっていう縛りがやっぱりあつたりだとか、大学の方でも卒業するまでに 124 単位取らなきゃいけないっていう学びの仕組みがある中で、その中で今回ご指摘をいただいているようなアップデートといいますか、求めるものっていうのをどのように具体化していくのかっていうところは、ぜひ長野県の皆様のご知恵なんかもお借りし

ながら見据えていかれたらいいかと思います。理想像だけ掲げても多分何もできなくて、その法律の縛りって大きいですね。何もできなくてってなってしまうともったいないかなと思ったりしました。

はい、いかがでしょうか皆様。

特にその31ページに現状・方向性検討(案)って書いてあるところが、皆様のご意見が出てこないときっとこのまま進んでいってしまっ、もしかしたら工科短大の先生方とか技術専門校の先生方、困っちゃうかもしれないなとか思うんですけどどうですか。

(霜鳥委員)

区分として共通がございまして、在職者向け訓練の強化の中で、スキルアップ講座の充実とあります。内容拡充等の強化なのですが、今現在はどのような講座をどのような選定で行われているのかというのを教えていただきたいんですが。なぜかという、例えば私達のような民間企業も、そのチャンスがあれば、例えばその社会情勢的なこともですね、鑑みて講座ができるのかどうかですとかそういったことを知りたいと思っております。

(河野課長)

ありがとうございます。

今ご指摘いただいたスキルアップ講座につきましては、それぞれ各校で、地域の企業の皆様からニーズをお伺いして、その中で技術系の講座、やはりそこは多いですけども、それ以外にも、例えばキャリア形成の講座ですとか、マネジメント講座ですとか、そういった企業様のニーズに沿った講座を実施しているといった状況がございます。

(霜鳥委員)

その場合には何か企画をこちらからお持ちするということなんでしょうか。それとも、例えばですけども、こういった工科短期大学校様、技術専門学校様からお声がけがあるということなんでしょうか？

(河野課長)

基本的には、こういった講座を開いてくれないか、講師を紹介してくれないかとい

ったようなご要望に対して、校の方からお声掛けをさせていただくという形になっているかと思います。

(霜鳥委員)

直接お問い合わせさせていただければよろしいという認識でよろしいですか。

(内川委員)

松本の技術専門校はこういう講座をたくさん用意していて、それで手を挙げてくださってということで、専門学校なんかにはご案内がきますね。

それで例えばエクセル講座なんかに手を挙げると、その中から選ばれて講座を私の学校の中にいろんな会社の方が来て講座を受けるような形で開講しているので、多分そうかなと思います。

(香山会長)

松本の先生おられましたよね。少し教えていただいていた方がいいですか。

(島田校長)

今内川委員がおっしゃられたのは、離転職者向けの講座ということで、3ヶ月程度の講座というより、1日のスキルアップの方ですかね。

スキルアップの方はですね講師をまず探すというのも苦労しており、あるいは商工会とか、あるいはいろいろ市町村でもいろんな講座行われているので、そういったところと若干競合するような部分もあったり、あるいはポリテクセンターさんもだいぶスキルアップ講座やっておられるものですから、そうした中で、役割が重ならないようにということで先生を探すものですから、そういったところは合えばお願いするっていうところはあるんですが、一般的には個人の先生といいますか、個別に先生をお願いするという形で1日だったり、数日っていう講座になってしまうので、なかなか専門学校さんとか、そういった会社としてお願いするというのは、数は少ない感じにはなっています。

(霜鳥委員)

もう一点ですね、恐れ入ります。

デジタル関連講座の充実という、デジタルという言葉があるんですが、例えば技

術専門学校様につきましてはWi-Fiの環境ですとかインターネット環境が整っているかどうか、設備的な部分はいかがでしょう？

例えば、先ほどこういう講座を企画するときに講師としてお伺いするものが、例えばテザリングですとか、何かそういった環境を持ち込まないと、こういったデジタルの講座ができかねるという認識でしょうか？

(香山会長)

これは現場に聞いてもいいですか。

(原山校長)

長野技術専門校の原山です。

インターネットの環境についてはですね、はっきり言ってWi-Fiまでまだ整備されていません。有線で繋げる教室っていうのもありますけれども、そういうところでは当然有線で繋いで、皆さん今実際に学生さんいらっしゃいますので、訓練で使われたりしています。

ただスキルアップ講座につきましては、長野技術専門校、非常に建物自体も古くてですね、教室は広いんですけども、そこまでの環境がなくて、ネットを使っただけの講座というところまでは十分できてない。

もちろんパソコンを使う講座はありますので、パソコン単体でその中にプログラムが入ったり、アプリが入ったり、教材が入ってっていう講座はやっておりますけれども、そういう環境だということをご理解いただければと思います。

(香山会長)

有線の方がね、早い場合もありますしね。好きなところに行ってはできないけども決まった場所ならできるっていう環境かなというふうに思いました。

その他いかがですか。

(市川委員)

転職者向けの訓練の強化のところで、短期課程やスキルアップ講座をやっていると思うんですけども、実際にそれで就職された方のフォローアップのところはしっかりやっていただきたいと思います。

と申しますのは、そこで勉強してきたことが、会社として欲しているスキルとミス

マッチが起きていて、実際に入社されても、本当はこの仕事をやってもらいた  
っていうレベルには達していないというところも多々あるので、そういうところ  
をフォローアップで、本当の企業のニーズの掘り起こしも今後続けてやっていただき  
たいと思いますので、よろしくをお願いします。

(香山会長)

ご指摘ありがとうございます。具体的な例なんてお示しいただくこと  
できますか。

(市川委員)

弊社、製造装置を設計から製造、そして販売までやっております、CADを勉強  
してもらってはいるんですけども、その基本的な動き方、動かし方だけを勉強し  
て、本質的な強度計算とか、そういうところもしっかり覚えてきてないので、ただ  
図面を書けますというレベル。

あとは実際に装置を作る時には、設計をしてもらいたいのには、紙の図面をちょっ  
とデジタル化してちょうだいとか、そのぐらいの人になってしまう。それだと社内  
でも高校の商業科を出た女性にCADを教えることもできるレベルなんですね。

だからそういった人だと、本当に専門校というか、勉強してきた人なのかなとい  
うところも考えてしまうというか。企業側の本当に必要なスキルをぜひ掘り起こし  
てもらいたいというのはありますね。

(香山会長)

ありがとうございました。

きっとその訓練する時間というか、何日間という期間の問題もあるのかもしれな  
いんですけども、教える側のアップデートとといいますか、必須なんじゃないかな  
というのは思ったりはしますね。

何か現場の方からお声ありますか。武田先生お願いします。

(武田校長)

南信工科短大の校長をやっております武田です。貴重なご意見ありがとうございました。

半田先生の方からのご意見と、それから上田の工科短大に回られた委員の先生方

のところで少しフォローさせていただきたいと思います。

浅井委員のコメントかと思いますが、最初は時間数について2,800時間、2年間で教育のカリキュラムの時間になります。

この2,800時間っていうのは、普通の4年生の私立でも国立でもそうなんですけど、工学部の場合が、4年間で2,400時間です。ということは、半分の2年間で2,800時間やっています。どうやっているかという、一コマの時間が、普通の工学部ですと90分授業で我々のところは100分授業です。2単位を取るために工学部の場合は16回で、そのうちの15回が実際の授業で、16回目は試験というところで単位を出しています。

うちの場合は100分授業18回あります。で、17回はしっかりした授業、ほとんど70%が実験、実習で、残りの座学が30%ぐらいです。

これをしっかりやるためには、もう夏休みも高校よりも短い夏休みになります。

それから、普通の大学、短大ですと、今の2月、3月ほとんど授業ないんですけども、うちの場合は卒業式は3月11日でしたが、3月8日まで授業をやっておりました。訓練時間だけやってればいいというわけではないというのは重々承知して我々も授業をやっております。

ということで、いつも国に対してですね、厚生労働省の方に授業時間何とかならないのかという意見を言わせてもらっています。

最近是我々のようなところの県立の職業能力開発短期大学校の場合は、県の方でそれなりにカリキュラムをちゃんと作れば、それでよろしいですよというお答えはいただいているんですけども、なかなか踏み切れない。

熊本とか山形とかは授業時間を少し、100分を90分にして、残ったところに教養科目等を入れているというような形をとり始めています。我々のところもそういう形を考えていこうかなというふうに思っています。

それからもう二つ。教員の処遇なんですけれども、これは本当に普通の大学、短大の場合は教育職ですから、それなりのその学位持っている人は給料も高いですし、処遇がちゃんとされている。

我々のところはちゃんとされてないという意味じゃないですけども、行政職の給与の表になっていますので、なかなかその学位持ってもそれが給料に反映されないということがあります。多分、半田先生、視察されたときにおっしゃっていたのは、そういうことだと思います。

おかげさまで来年度から手当の方ですね、教育をしている手当を充実させていただ

く予定になりましたので、少しは良くなるんじゃないかと思います。

ただ、我々としては教育職が駄目だったら、先ほどの研究もちゃんとやっているというお話あったと思うんですけれども、地域の企業、それから地域の短大とか大学との共同研究やっておりますので、教育職が駄目だったらせめてっていうのもおかしいですけれども、研究職という形で、そういう処遇を考えていただければということで、これもおそらく上の方というかそういうサブロクの方では考えていただけるような形になっているとは思いますが。それが先ほどの教員の処分についての現状です。

それから研究の方ですけれども、こちらは地域の企業さんの方からいろんなオファーをいただいて、共同研究もやっております。

それから本県ですと、信州大学とか諏訪東京理科大の方と一緒に何人か教員の方が共同研究をやって論文を出しているという状況でございます。

それから最後に編入学の話なんですけども、先ほど編入学ができて、それが高校生にとっても、一つの新しいキャリアパスになりますので、それについても始めております。

おかげさまで、本校では去年1人、それから今年の4月から1人入学で3年次編入に編入するという実績ができてきましたので、工業高校さんそれから普通科の高校にアピールしていこうかと思っています。

(香山会長)

ありがとうございました。

いま御指摘いただいたようなところは、31ページの工科短期大学校の専門課程のところの現状・方向性っていうところにも関係してくる内容かなというふうにも思いました。

また、この表の中では、生徒さんっていうか学ぶ側の視点で書いていただいていますけども、教える側視点というのも大事なところじゃないかなというふうにも存じます。

技術専門校の先生方は、今31ページにあります現状・方向性というところで無理がなく進めていかれそうな感じで思っておられますか。

(原山校長)

いろいろ課題をいただいていると思うんですけれども、技術専門校については

ですね、まずとにかく委員の方のご指摘もある通り、入ってくる方が少なくなってきているというところが大きな問題がありまして、本来でしたら定員がありますんで、定員に足りるだけ選抜して取りたいんですけども、定員に応募者の方が足りてないっていう状況が最近端的に見られる状況で。やっぱりその学生さんのですね、これちょっと厳しいこと言いますけどレベルですね。入ってきたときのその学力レベルっていうのもバラバラになってきているということが、指導する側の苦勞になっています。

ある生徒さんはしっかりすぐわかってくれても、なかなかわかってくれない方もいて、でも時間はどんどん過ぎていってしまうので、その中で、指導しなきゃいけないということで、そこに先生方の苦勞が今あります。

あと魅力的な学科を作ろう、訓練科を作ろうというようなお話もあるんですけども、それを誰が作るんですかっていうところですね。

入ってきてない訓練課は時代にもうマッチしてないからいらんのかっていうと、内川委員もご覧になった通り、電気工事ですとか、建築大工ですとか、まだそこまでイノベーションが進んでない現場で働いている方がいる世界ですので、そこは早く学生を出してくれという業界の意見は毎年いただいているところでもあります。

その中でそちらもやっていかなきゃいけないし、新しい訓練科を作った、作るというのはどういうふうに作ればいいのかというところがですね、非常に苦勞するだろうと、今の会長のご意見もありましたけれども無茶なオーダーを出されても、先生方がキャッチアップできないと思います。

今持っているスキルを教えるのは一生懸命やってくださいますけれども、いきなり最先端の科学を取り入れた職業訓練をやれと言われても、大変申し訳ないですけど普通職業訓練の普通課程でございます。昭和時代でいえば中卒の方々を相手にしていたような訓練課程が今少しレベルが上がって高卒の方々を訓練しているというところでございます。そこでどういう訓練ができるのかというのは、ご意見もいただかなければ議論が始まりませんので、ぜひそこは委員の方々のご意見をいただきたいなと思います。

勝手を申し上げますと、ポリテクセンターさんでもそうだと思いますけれども、工科短大もそうだと思いますけれども、機械科という非常に設備投資が必要な訓練課程があって、この間残念ながら見ていただけなくて、学生さんが外へ勉強に出ちゃっていたんでいなかったんですけど、現場は見てもらいましたけれども、非常に設備にかかっているものを、結構台数も機械も揃えて準備しているんですけども、それが果たして

企業の現場の方で使ってもらえる技能になっているだろうかというところはずっと前から私疑問がありましてですね。古いんじゃないかと聞いているところも少し感じています。

中小企業であれば今でも使っていらっしゃる機械もあるかもしれませんが、非常に名のある企業さんであれば、もう最先端の機械を入れて、省力化、それこそAIに繋がるような自動化を図られているような世界もあると思うので、本来であればそういうところにキャッチアップして、訓練をして送り出してあげたいんですが、そこまでの設備投資がなかなか県の財政事情の中でしていただけないままずっと来ているという状況もあります。

そういう状況が長野校だけではなくて、佐久校ですとか岡谷校ですとかございません。

工科短期大学校、それから南信工科短期大学校も設備はもっと充実していますけれども、5年ごとに機械を入れ替えるほどの体力があるかっていうと、そこまではなかなか厳しいんじゃないかなと。

ただ産業界というのはそういうスピード感で動いている中で、産業人材を育成する、特にその技術者、技能者を育成するという役目を仰せつかって、私どもでやっぱりそういう環境を整えていかないと本当はいけないんじゃないかなというふうに内心思っているところでございます。

そこら辺についても、県下広い中で各地に技専校とか工科短期大学を開設しているんですけども、その中でその機械課程をですね、どういうふうに持っていったらいいかというところもぜひご意見をいただければありがたいなと思っております。

(島田校長)

今、施設の老朽化とか課題の方向性等には書いていただいているので、それをしっかりやっていただければという部分もあるんですが、訓練管理体制の維持充実っていうところで、実は人材不足は訓練指導員、先生方の部分でも起きています。こういった面でも何らかの対策を立てていただければというのが、方向性を書いていただいているので、そこが現場では施設の現代に合わせたものと先生たちの確保というのが一番困っているというのはありますので、参考にさせていただければと思います。

(香山会長)

ご意見いただきありがとうございます。

いかがですかね、そろそろお時間の方も厳しくなっているところですけども、現場のご意見もいただいた上で、現場人材の技能者を育成する技術専門校というところ、そして、実践的技術者を育成するという工科短大というところ。

どういった方向性であるいは体制で県としては取り組んでいったらいいのかというあたり皆様お知恵をいただければと思いますが、いかがですか。

(内川委員)

教え方が昭和と言いますか、何十年も前からずっと同じ形で教えてきているってなったときに、育成したとしても現場でそれが本当に使ってもらえるのかっていうようなところは先ほど市川委員もおっしゃっていた CAD の例なんかもそうなのかなと思いつながり伺っていました。

育成した先でどんなふうにご活躍してもらえるのか、活躍して欲しいのかっていうところのミスマッチが、時代に応じてといますか、技術も進展してきて製造業の方のものの作り方ってところも変わってきている中で、学ぶ現場だけが昔のままというのは、おかしいことなのかもしれないと聞いていました。

あと教える側ですね。これはきっと実は多分、清水先生も同じだと思いますし、大学の方も同じなんですけども、学ぶ人が少なくなってくる、18歳人口少なくなっていくってなった中で、教える側に関しても、かつてと同じくらいな人で教えられているわけではなくて、少なくなっていくとなったときに、どれだけ今の技術をキャッチアップしてくのかっていうところと、あと若者が減っていくのがわかっている中で若者に来てくれっていうのもないものねだりになってしまうので、どうやってそのサービスの間口を広げていくのかっていうところも大事なかなというのを同時に思いました。

今、31 ページのところでは技専のところに書いていただいている下から3番目のポチでは、企業の多能工人材ニーズ増加に対してマルチスキルの習得機会というあたりは、例えば先ほど市川委員にご指摘いただいたようなところまで踏み込んで教えて外に出していくっていうのを、在職者さんとか離職者さんっていうところに突っ込んで教えてくっていうニーズもあるのかなと思いつながり、書いていただいてよかったなと思いつながり見ていたところでした。

(香山会長)

委員の皆様いかがでしょうか？まとめに入りたいので、皆様一言ずついいですか。

(浅井委員)

もう本当にいろいろ学校のご苦勞もあると思うんですけど、今会長がおっしゃったことが非常に重要で、やっぱり今に合わせたことをやっていくっていうのは重要だと思います。

それで先生方のご発言の中で一つ思ったのは、これだけ学校が多いので、地域ごと地元の人を教えるっていうことはあるんでしょうけれど、その中でもある程度それぞれの産業集積に合わせたものに特化して、少し専門性を高めるとかいうようなことで、メリハリをつけたやり方があるんじゃないかな。

フラッシュアイデアとしては、そんなことも思ったというところです。

(内山委員)

若い方たちが減っているというのは本当に年々感じることもありますがけれども、若い人が社会に出て働きたいと思わない子がまた増えているっていうのも実際事実で、技術、工業的な技術を身につけると同時に、社会でやっていける力をつけるのも、学校だったり訓練の場所でも必要があるだろうなというふうに、特に専門学校は日々そういうもので戦っているようなところでもあります。

人材教育の場にも、何か今の若い人たちのそういう考え方にもちょっとそういうような環境みたいなのを作っていただくのもありかなと思います。

もう一つは、外国人の若者が活躍できるような仕組みをいろんなところで作って行っていただきたいと思います。

それについても、こういう工科短大とか技術専門校に入れるかといったら入れないんですね。入りたくても入れないっていうのは、ビザが出ないので、そういうのももしかしたら何とかビザでやってくれたら、こういうところで技術を身につけて、会社に入る、一生懸命やる学生が出てくるのかなと思います。

そんな面でも、行政面の何かこの危機管理対応して、ちょっとお互いに文科省も厚労省も力を合わせてくれるといいなみたいなのは思っております。

(市川委員)

先ほど長野と松本技術専門校からの意見もありましたが、入校者、入校志望者が少ない中で、設備が老朽化している、人が減っているのに設備を新しくしなきゃいけないというのは予算的にどうなのか考えてしまいますし、かつ新しいものを入れ

て稼働率が下がるのはもったいないですね。

また、費用対効果がどのくらい出るのか、この辺りは検討かなと思います。

先ほど浅井委員からもありましたけれども、専門的な設備投資も、ここはしっかりやって、こっちの専門科はここをしっかりやってみたいな、そこに対して先生もこういう教育をしますっていう形が明確になってくればくるほど、学生もやりやすいんじゃないかなというところも改めて思いました。

(霜鳥委員)

本当にいろいろな話をお聞きしている中で、先ほど審議していました産業人材育成の観点での基本的施策の方向性の案と実情がやはり乖離しているのかなというふうに感じております。

付加価値、労働生産性向上のため経済技術の変化に適応する変革人材育成の推進ではありますけれども、学ぶ側に関しましてそこが整っていないということを感じましたので、県としてもどのくらいの予算を技術専門校に使っていくのかということがあろうかなと思います。

私達、若手の方々の支援をさせていただきますけれども、やはり若手が興味があるのって、結局その目の前に何かがあるというよりも、先ほど市川委員からもありましたAIについてのことですね。

AIが使えることが今の世の中で必要とされているというような価値観を持っている。ですので、そういったところで県がどのような方向を目指していくのかということがこの方向性の案もう一度少し見直した方がよろしいのではないかなと感じました。

(大木委員)

労働局です。本日もいろいろな委員の皆様から、ハード面、ソフト面、いろいろな観点から様々なご意見を頂戴したところですけども、労働局といたしましても引き続き長野県高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しながらですね、実効のある対策というのをこれからも取り組んでいきたいと思っております。

また政策ベースに係る話につきましては、上部機関で厚生労働省の方へ、現場からの声ということで、上申させていただきたいと考えております。

(香山会長)

ありがとうございました。メリハリある投資みたいなお話もございましたので、これまでの位置というところもあるのかもしれませんが、入学生からのニーズというところと、社会に送り出していくレベル感というところは今一度整理をいただければというふうに思いました。

それではそろそろまとめに入っていきたいと存じます。

狩野委員、最後にお一言頂戴してもよろしいでしょうか？

(狩野委員)

私どもポリテクセンターは、国が実施する職業訓練施設ですが、引き続き県内の人材育成の役割をしっかりと果たしていくことが責務だと認識しております。

先ほど指導員不足の話がありましたが、訓練機関における指導員不足は、私どもポリテクセンターも例外ではなく、決して余裕がある人数の配置がされているわけではありません。職業訓練指導員養成機関である当機構の職業能力開発総合大学校を卒業する学生100名くらいのうち、6割～7割は民間企業に就職していると聞いております。長野県内の訓練校で指導員不足で大変困っているという状況については、機構本部にも伝えたいと思います。

(香山会長)

ありがとうございました。

皆様からご意見いただいたところで、次回はですね、今回の議論等を踏まえながら、答申の骨子案について、またちょっとぐっと進んだところで、通しの骨子案について議論ができればと思います。

それまでに事務局様におかれましては、本日の議論を含めた形での案というのはまたブラッシュアップしていただければと存じます。

本日は大変熱心にご審議いただきましてありがとうございました。それでは進行を事務局にお返し申し上げます。

(長澤企画幹)

ありがとうございます。

香山会長始め、委員の皆様には長時間にわたりましてご審議いただきありがとうございました。

本日いただいたご意見も踏まえまして、次回以降の御審議に向けて準備をしてま

いりたいと思います。

本日ちょっと前の公務の都合で遅れておりました清水委員ですが、ちょっとやっぱりお越しいただけなかったようですが、お聞きしているところによりますと3月末で長野工業高校の校長を退任されるということを伺っております、この委員につきましてもあわせて退任というようなお話を聞いておりますので、また後任の改選につきましてもは次年度以降ですね、ご報告させていただくことになると思いますのでよろしくお願ひいたしたいと思います。

次回の審議会につきましてもは5月頃の開催を予定しております。

改めて事務局から日程調整等のご連絡を申し上げますのでその際にはご協力をよろしくお願ひいたします。

それでは終わりに当たりまして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。

(山田参事)

山田でございます。

本日は産業人材育成プランの3.0の基本的施策の方向性につきまして、大変様々のご意見を賜りましてありがとうございます。

基本的施策の方では、あまりこちらの方で出した事務局の案にはなかった視点として、AIを活用していくということ、それに伴う人材の育成というような部分であったり、経営者の学びというような視点もいただきました。

また多様なキャリア実現というような中で、中高年齢層のキャリアについてどう形成していくかでありますとか、外国人材の育成についてもご意見をいただきました。また後段の体制整備のところにつきましては、入口側の学生の皆さんにどう魅力を感じてもらおうかというところと、出口のところでは企業の皆様から、どう答えられる人材を育成していくのかという大きな部分と、現実の環境であったり、体制であったり、なかなか難しい部分をどうマッチさせていくのかということは、大変大きな主題だなと思ひまして、また次回までに検討させていただきたいと思ひますし、そのときにあの後段で少しメリハリをつけたやり方というものもあるんじゃないかというようなご意見をいただきましたので、その部分を含めまして、また改めて検討してまいりたいと思ひます。

今後も引き続き、それぞれの皆様のお立場から、県の産業人材育成の推進につきまして、ご指導賜りますようお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。

(長澤企画幹)

それでは以上をもちまして、本日の審議会は閉会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。