

## 学生の動向・業界団体へのヒアリング要旨

### 学生の動向

#### 【高校卒業者の減少】

##### ◆高等学校卒業生数の減少

H31：18,461人→R6：16,085人（参考：第1回審議会資料4）  
 ※参考：令和21年時点の18歳人口推計 12,514人  
 （※人口動態統計の令和3年出生数を置換え）

#### 【進学志向の高まり】

##### ◆高等学校卒業生進路別構成比の推移（参考：第1回審議会資料4）

・大学等進学者の比率  
 H31：47.6%→R6：55.4%（+7.8%）

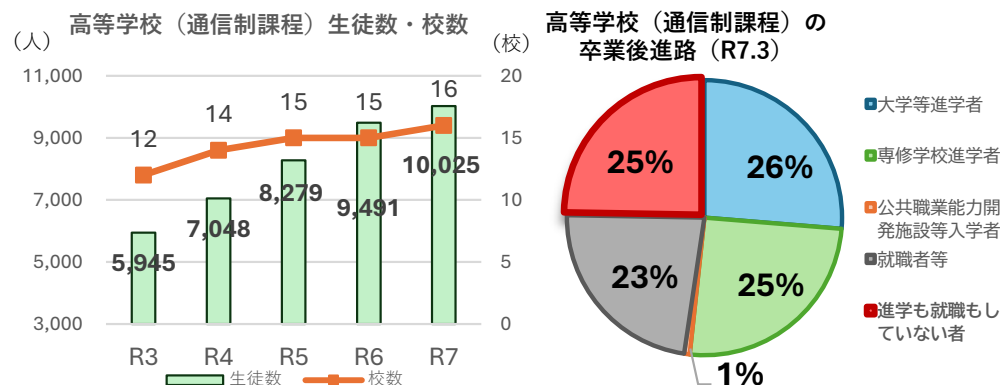
#### 【修学支援の拡充】

##### ◆高等教育の修学支援新制度の拡充（文部科学省）

- ・R2：経済的支援として、国による授業料等減免制度が実施開始
- ・R6：多子世帯や私立の理工農系の学部等に通う学生等の中間層へ支援拡充
- ・R7：多子世帯は所得制限無しに拡充

#### 【柔軟な学習スタイル等、学び方の多様化】

◆高等学校の生徒数について、近年、全日制・定時制課程の生徒数は全体として減少傾向にあるが、通信制課程の生徒数は全体として増加傾向。また、卒業後進路で進学も就職もしない生徒は25%（R7.3）。



出典：学校基本調査（R3～R7）を基に作成

### 業界の人材育成状況等

#### 【業界団体ヒアリングの要旨】（P32-34より）

- ・人材育成以前に人手不足が課題であり、人材確保と環境整備が優先されている。
- ・人手不足を背景に、時間的な余裕がなく、計画を立てても現場から人を出して人材を育成することが難しい。また、人材の定着も課題であり、30～40代の年齢層の人材が不足しており、若者への技術継承のための指導人材も不足。
- ・人材育成に対してのヒト・モノ・カネの問題は常に存在。
- ・キャリア教育（担い手確保）については、体験教室やインターンシップ等様々な取組を実施しており、PR活動の継続が重要。
- ・技能者も重要ではあるが技術者も必要。技術の知識を有した事務もできるような人材（多能工）が求められている。
- ・多様な人材の活躍の場は増加しているが、課題も多く、規模が小さな企業では人手不足に加え、新たに受入の環境整備を行うことに対する抵抗もあり難しい。
- ・新技術の活用機会は増加。一方で、デジタル化をもって、現場の手仕事の効率化につなげるのは難しい。また、新技術やDXツール等の利用を推奨しているが、企業の認知状況や活用方法には課題がある。
- ・職業能力開発校の存在をPRし、地域に定着する人材の育成をお願いしたい。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流れが理想。
- ・官民連携で業界の認知度や魅力を向上させて、技術専門校で学ぶという流れを周知の事実としていくことが必要。
- ・技能だけではなく技術や技術以外のスキルも身につけるなど、カリキュラムの改編や設備の有効活用など、地域の職業能力開発校を活用する仕組みを、企業、学校、自治体等の皆で考えていくことが必要。

# 工科短期大学校及び技術専門校の審議の視点整理

## 【審議の視点】

- ・ 工科短期大学校及び技術専門校、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か。
- ・ 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良いか。

区分	社会情勢・課題	現状・方向性検討（案）
共通	<p>【離転職者向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人の働き方やキャリアパスへの考え方変化によるキャリアチェンジ、リカレント教育ニーズの多様化</li> </ul> <p>【在職者向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の在職者訓練ニーズの増加（技能習得者の採用よりまずは人材確保を優先→採用後にOJT等で技能習得）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 離転職者向け訓練の強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設内短期課程、民間活用委託訓練を活用したデジタル、人手不足分野の訓練環境を充実</li> </ul> </li> <li>■ 在職者向け訓練の強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スキルアップ講座でのデジタル関連講座の充実</li> <li>・ 人手不足、生産性向上、技術革新等、社会環境の変化に伴う企業の在職者訓練ニーズの増加に応じた在職者訓練の定員数増加や内容拡充等の強化（在職外国人向け訓練カリキュラムの設定等）</li> </ul> </li> </ul>
工科短期大学校	<p>【役割】ものづく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役割を果たす</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 理工系（ものづくり）分野を目指す学生の確保（女性も含めて）</li> <li>・ 魅力発信、PRの強化（地域との連携強化も含めて）</li> <li>■ データサイエンス・AI・IoT実践講座等によるDX人材の育成強化</li> <li>■ 生成AIや協働ロボットの取組など、時代にマッチしたカリキュラムの充実</li> <li>■ 学生の基礎学力の向上、編入学制度の活用促進</li> <li>■ 学生の自主的活動の支援、地域企業との共同研究の充実、地域課題への取組</li> </ul>
	<p>【専門課程】※新規学卒者向け</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 少子化等に伴う入学志願者、入学者数の減少</li> <li>・ 能動的かつ自律的に行動できる人材の育成</li> <li>・ 産業界の課題への対応、大学等との連携</li> </ul>	
技術専門校	<p>【役割】中小企業の人手不足、とりわけ現場人材（技能者）不足が深刻化する中、社会の変化をとらえつつ、「県内の企業現場で活躍する技能者育成の場」としての役割を果たす</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ものづくり分野などの技術者・技能者を目指す訓練生の確保</li> <li>・ 地域や企業、関連団体等との連携強化、職業体験等のイベントやPR活動の強化</li> <li>・ 時代のニーズに則したカリキュラム見直しなど、訓練内容を充実</li> <li>■ 人手不足分野への対応、セーフティネット機能としての役割（若年の就職困難者への対応など）は引き続き必要</li> <li>■ 柔軟な学習スタイル等、学習形態の多様化（通信制課程の生徒数増加等）へ対応</li> <li>■ 校別、訓練分野別の特徴付け（強みの明確化）の必要性を検討</li> <li>■ 学生や企業のニーズに則した訓練科の改編による魅力向上を検討（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を検討など）</li> <li>■ 「基盤技能+デジタル技術」の習得により、現場で即戦力として活躍できる人材を育成</li> <li>■ 施設老朽化・稼働率の低下への対応と訓練・管理体制の維持・充実</li> </ul>
	<p>【普通課程】※新規学卒者向け</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 少子化等に伴う入校志願者、入校者数の減少</li> <li>・ 低所得者層への各種支援制度拡充に伴う困窮者支援としてのニーズ低下</li> <li>・ 学生や企業のニーズに則した訓練科及び指導員体制のあり方の検討が必要</li> <li>・ 企業現場のデジタル化へ対応</li> <li>・ 訓練資源の効果的・効率的活用</li> </ul>	

# 業界団体へのヒアリング概要①

## 【各業界が抱える人材育成に係る課題や取組等の状況について】

県立の公共職業能力開発施設で実施している施設内職業訓練に係る産業分野の業界団体等に対し、人材育成に係る課題や取組の状況等のヒアリングを実施。（実施期間：令和7年11月28日～12月12日 対象団体数：10団体）

番号	産業分野	ヒアリング概要	
		業界における人材育成等の実態及び課題等・多様な人材の活躍・担い手確保の取り組み・技術革新、デジタル化への対応状況	職業訓練における官民連携と役割分担
1	自動車整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・少子化の影響もあり、資格保有者の確保が困難。</li> <li>・人手不足により、時間的な余裕がないことが人材育成の課題。</li> <li>・多様な人材の活躍について、外国人労働者が増加しているものの、言語の障壁により自動車整備士資格の取得は進んでいない。</li> <li>・自動車保有関係手続、電子制御システムの検査など、国が主導しているシステムに関してはデジタル化が進んでおり、効率化が進んでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車整備士の確保につながるためにも、職業訓練の継続を要望。</li> <li>・業界としても自動車整備に係る研修実施にあたり、技術専門校の設備を活用したい。</li> </ul>
2	情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅社員（30～40歳代）やプロジェクトマネージャー等の特定ポジションの人材が不足。</li> <li>・県外への人材流出などが見られ、キャリアアップのための転職等、人材の流動性が高いことが課題。</li> <li>・経済産業省のデジタルスキル標準を参考に、社員に対してスキル認定制度を実施している企業もある。</li> <li>・キャリア教育について、技術に関する教育よりも、リテラシー教育（倫理、セキュリティ対策）が重要である。</li> <li>・IT業界は技術革新が速く、必然的に新しい技術を学ばなくてはならないため、個人が主体的にリカレント教育をやらざるを得ない。</li> <li>・今後は、AIの活用（AIをどのような業務に落とし込むか）が課題。</li> <li>・ノーコード市場が発展することで、IT人材の不足が解消され、開発コストの削減が期待できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・官民連携等について具体的な要望はないが、情報分野の人材育成に対する支援をお願いしたい。</li> </ul>
3	電気設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電気工事士等の有資格者の確保が困難なため、入社後に資格取得を目指すような、求人対象者の間口を増やす取り組みが必要。現場が多忙であり、人材育成の計画を立てても、実態として研修を受けさせられない状況にあることが課題。</li> <li>・若者について、構造的に30代の就業者が少なく、20代の若者への技術継承が課題。</li> <li>・高校生のインターンシップの受入を実施しているが、安全面から見せられる現場が限られており、積極的に対応できない状況。</li> <li>・デジタル化について、活用できる場面が限られており、建築系の設備工事では「明日までに配線を終わらせる」という状況に対して、人の手でしか対応できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練指導員の不足に対しては、業界から講師派遣等の協力も可能。</li> <li>・技術専門校の存在をPRし、地域に定着する人材の育成をお願いしたい。</li> </ul>
4	電気工事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界の志望者が減少しており、人材確保、労働環境の整備が必要。</li> <li>・ある程度のスキルを身に着けると独立する人もおり、人材育成も重要であるが、会社に残ってもらう仕組みづくりも必要であり、働きやすい環境の整備が優先されている。</li> <li>・新入社員等の教育にあたり、中小零細企業においては、人的・時間的にコストを要するため、負担が大きい。</li> <li>・子供に興味を持ってもらうために、体験授業などにより、小中学生へのPRを継続実施していくことが重要である（LEDの組立体験などを実施）。</li> <li>・DXツール（管理施行用）の利用を組合としても推奨しているが浸透していない（PR不足、費用等の問題。現場の知識不足）。</li> <li>・現場の仕事は自動化できる部分が少なく、DXはあまり進んでいない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練修了者の採用や在職者訓練を積極的に活用している現状から、技術専門校の存在は業界として期待している。</li> <li>・技術専門校の設備を有効活用するなど、業界としても連携を強化していきたい。</li> </ul>

# 業界団体へのヒアリング概要②

番号	分野	ヒアリング概要	
		業界における人材育成等の実態及び課題等・多様な人材の活躍・担い手確保の取り組み・技術革新、デジタル化への対応状況	職業訓練における官民連携と役割分担
5	産業支援機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導人材の不足、体系的な育成計画の不足等も感じている。また、育成にかかる費用負担についても重要であり、ヒト・モノ・カネ不足の問題は常にある。</li> <li>・多様な人材の採用について、労働力不足の観点では重要ではあるが、規模が小さな企業では、人手も少ない中で、環境整備により手間がかかることを敬遠しやすい状況。</li> <li>・とにかく人手がほしいというのが実情であり、育成に時間がかけられない、育成しても離職するという課題があり、指導者育成・メンター制度導入・キャリア支援・評価整備など、様々なことに取り組んでいる。</li> <li>・地元の企業が要望しているのは、オペレーターであり、工程の組み方を指導すれば即採用される人材になると思う。</li> <li>・学校教育での取組として、地域活動を通じて「働くこと」の意義を学んでもらったり、ボランティア活動、工場見学、インターンシップや課題研究に取り組んでいる。</li> <li>・技術を紙媒体で残している現場において、それをデジタル化することにより、仕事がAIにとられてしまうと抵抗を感じる人もいる。いろいろな人が関わり議論しながら、企業がデジタル化のメリットをしっかりと考えて、従業員に伝えていくことが重要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクリング等について、レベルを向上させるために何をやっていくべきかを議論する場を設けることが必要であり、企業、学校、自治体等の連携を強化する必要がある。</li> <li>・職業能力開発校を活用する方法を地域で考えていくことが必要。連携機関等に人材育成の一端を担うように協力依頼をしていくのも良い。</li> </ul>
6	空調設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空調業界は建築物の新築のほか、改修にも需要がある。業界としては好況であるが、人手不足を理由に廃業する企業もあり、深刻な状況である。</li> <li>・業界として欲しい人材は技能者より技術者であり、設計スキルを有する人材の確保が優先される。</li> <li>・行政、学校向けのパンフレットを作成し、PR活動を実施しているが、業界の職種、規模も様々なため訴求の仕方が難しい。</li> <li>・業界におけるデジタル化としては、BIM/CIM、CADの技術発展が挙げられるが、現場ごとに導入する空調設備（設計）がすべて異なるため、効率化できない分野かもしれない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業で人材を確保し、技術専門学校で在職者訓練を実施する流れが理想</li> <li>・技術専門学校には、技能者ではなく、技術者（設計者等）の育成、養成に力を入れていただきたい。</li> </ul>
7	印刷	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界全体として、人手不足（求人への応募が少ない）が続いている。</li> <li>・人手不足の対応として、新規学卒者以外の多様な人材（女性、外国人、障がい者）の活用も行っているが、個社の規模や経営方針によるところもあり、業界全体としての人材確保、育成方針が定まっていない。</li> <li>・多様な人材の活用にあたり、ノウハウにも乏しく、人材確保のルートも確立されていない。</li> <li>・令和7年度は業界にとってもAI元年とも言え、資料作成等に、AIを活用するなどの変化があった。</li> <li>・DX、AIのオペレーターとして人材を育成するにあたっては、外部講師による研修等を想定。個社のみでオペレーターを育成するのは困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・印刷技術は人材確保後に各社で習得可能であり、特別な資格の取得は必須ではない。</li> <li>・専門学校でもDPT等の技術習得が可能であり、県には技術以外のビジネススキルの習得支援をお願いしたい。</li> </ul>
8	建具	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTによる人材育成が主流。ただし、職人気質の残る業界のため、若者の人材育成にあたっては難しさもある。</li> <li>・就業している年齢層が高いため、若者が馴染みにくいという特徴がある。</li> <li>・外国人材の採用事例が少ない一方で、女性の就業者は増えてきており、定着もしている。</li> <li>・高校生のインターンシップ受入を行っているが、大手工務店への就職希望者が多く、新卒者の採用は減少している。</li> <li>・学校から直接依頼が来ることもあり、小中学生に対する体験授業は積極的に実施。若い世代が木材に触れる機会が少なくなってきており、魅力を伝える機会（アピールする場）があるとよい。</li> <li>・木工分野でも、人材不足の観点からNC機（全自動機）の導入が増えており、NC機を使用したほうが、製品が安定して製造できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上松技術専門学校のような木工を教える学校が他の地域にあるとよい。</li> <li>・技術専門学校には更にPRを強化してほしい。</li> </ul>

# 業界団体へのヒアリング概要③

番号	分野	ヒアリング概要	
		業界における人材育成等の実態及び課題等・多様な人材の活躍・担い手確保の取り組み・技術革新、デジタル化への対応状況	職業訓練における官民連携と役割分担
9	建設1	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設現場における技術者、技能者ともに不足している状況。県内のみならず、県外からの移住者も対象として幅広く人材確保の取組を実施している状況。</li> <li>人材育成にかかる時間、費用を負担と感じている企業もある。</li> <li>多様な人材の活躍の場はあるが、現場社員は専門知識の習得、資格や重機免許の取得が必要であるほか、建設業は重大な事故につながるリスクもあるため、言葉や文化、習慣が異なる外国人材の受入れにあたっては課題もある。</li> <li>中学生から大学生までを対象に地域の防災、発災時の復旧を担う社会貢献度の高い業界であることをPRしているが、効果が一時的なものであり、キャリア教育の難しさを感じている。</li> <li>業界イメージを変えることができるように業界の実情（災害復興や除雪等の地域貢献度の高い業界であること等）を伝えていくことが重要。</li> <li>新技術（アイ・コンストラクション等）の活用機会は増加。国土交通省の方針では、ICT活用、重機の自動化、ドローンによる測量等で生産性向上を加速させることとしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設人材育成にあたり、高等学校の再編とも関連して、新たに建設専攻科を設ける、又は建設人材育成の専門機関を設けて欲しい。</li> <li>外国人材の受入を積極的に進めるにあたり、県には、外国人材の日本語教育や多文化理解についての支援をお願いしたい。</li> </ul>
10	建設2	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保は厳しい状況であり、建設業界全体が人手不足で大工技能者の高齢化も進んでいる。</li> <li>大工技能については、宮大工から一般住宅建築まで様々であるが、リフォーム現場等で活躍できる人材が今後不足していく。</li> <li>手仕事中心の大工については、OJTによる熟練度の向上が中心。キャリアパスを示す「建築キャリアアップシステム」が構築されているが、認知、活用が不十分であり、システムを活用しキャリアアップの動機付けが必要。</li> <li>県で実施している「木造建築担い手育成事業」を通じて、大工技能者の魅力発信を行っている。</li> <li>多様な人材の活躍について、外国人材は大工職の多様な仕事内容、障がい者雇用については、高所など現場での安全面の考慮により難しい。女性の大工も増えつつあるが、ライフイベントでの退職も多く定着しづらい。</li> <li>工具や設計図面作成ツールの進化はあるものの、手仕事自体は変わらないため、「大工技能」としてのデジタル、AIによる効率化等は難しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国、県には「建築キャリアアップシステム」の周知やキャリアアップや能力評価の仕組みづくりへの支援を検討してほしい。</li> <li>木造建築の技術の土台を作るうえでも技術専門校の役割は重要。</li> <li>官民連携で業界の認知度や魅力を向上させて、技術専門校で学ぶという流れを周知の事実とすることが必要。</li> </ul>

## ◇ 県立職業能力開発施設の概要（令和7年度）



松本技術専門学校

訓練科名		定員
電気工学科	(1年制)	15
冷凍空調設備科	(1年制)	15
自動車整備科	(2年制)	25
建築科	(1年制)	5
建築科	(2年制)	15
計		75



南信工科短期大学校

訓練科名		定員
機械システム学科	(2年制)	20
電気システム学科	(2年制)	20
小計		40
機械科(6月)	4月入校	10
(求職者向け)	10月入校	10
小計		20
計		60



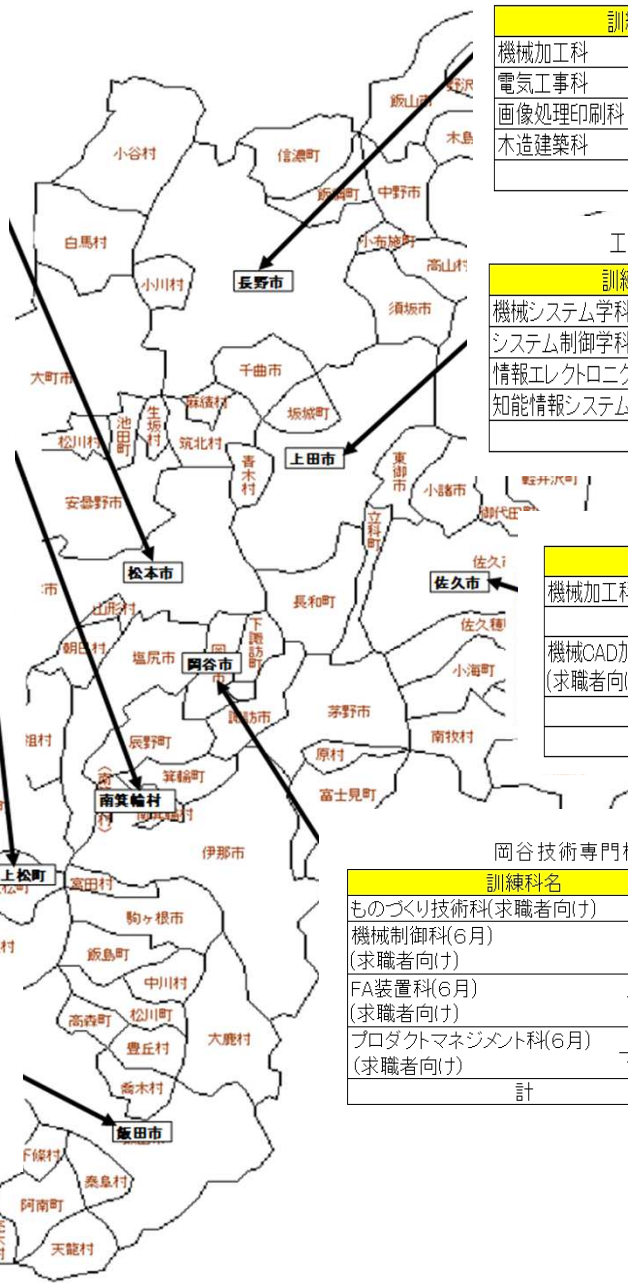
上松技術専門学校

訓練科名		定員
木工科	(1年制)	20
木材造形科	(1年制)	20
計		40



飯田技術専門学校

訓練科名		定員
自動車整備科	(2年制)	20
木造建築科	(1年制)	20
計		40



長野技術専門学校

訓練科名		定員
機械加工科	(1年制)	20
電気工学科	(1年制)	20
画像処理印刷科	(1年制)	15
木造建築科	(1年制)	20
計		75



工科短期大学校

訓練科名		定員
機械システム学科	(2年制)	20
システム制御学科	(2年制)	20
情報エレクトロニクス学科	(2年制)	20
知能情報システム学科	(2年制)	20
計		80



佐久技術専門学校

訓練科名		定員
機械加工科	(1年制)	10
小計		10
機械CAD加工コース(6月)	4月入校	10
(求職者向け)	10月入校	10
小計		20
計		30



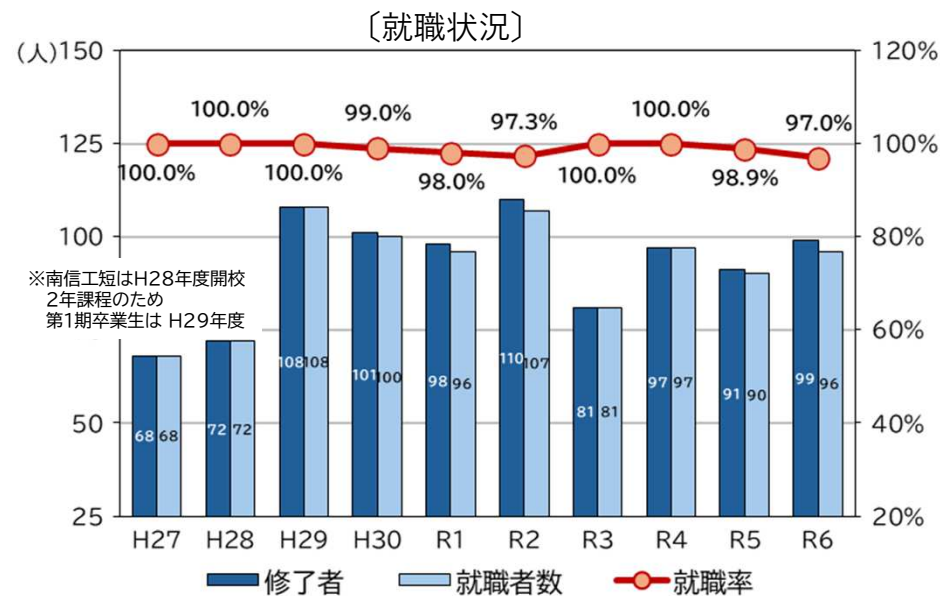
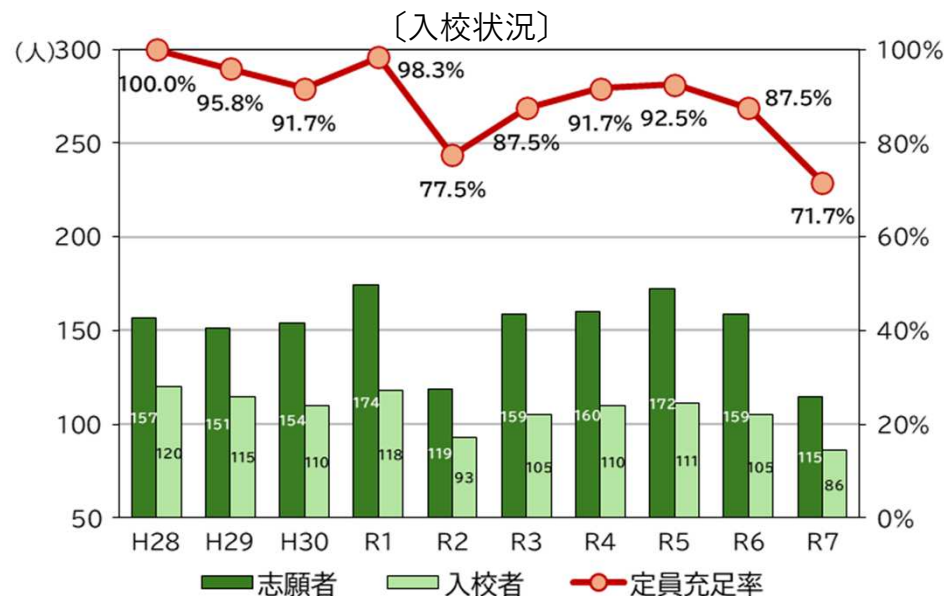
岡谷技術専門学校

訓練科名		定員
ものづくり技術科(求職者向け)	(1年制)	5
機械制御科(6月)	4月入校	5
(求職者向け)		
FA装置科(6月)	10月入校	5
(求職者向け)		
プロダクトマネジメント科(6月)	4月入校	10
(求職者向け)	10月入校	10
計		35

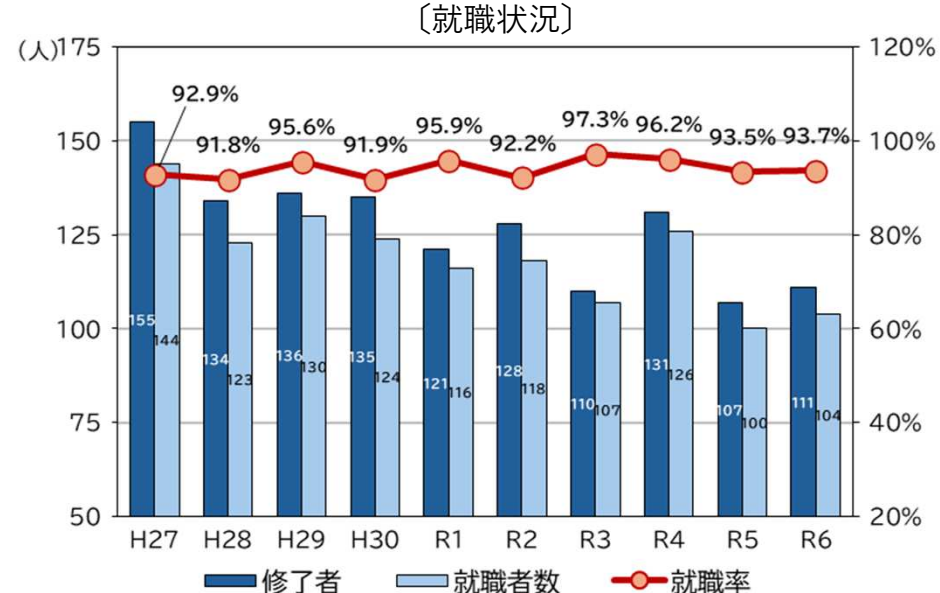
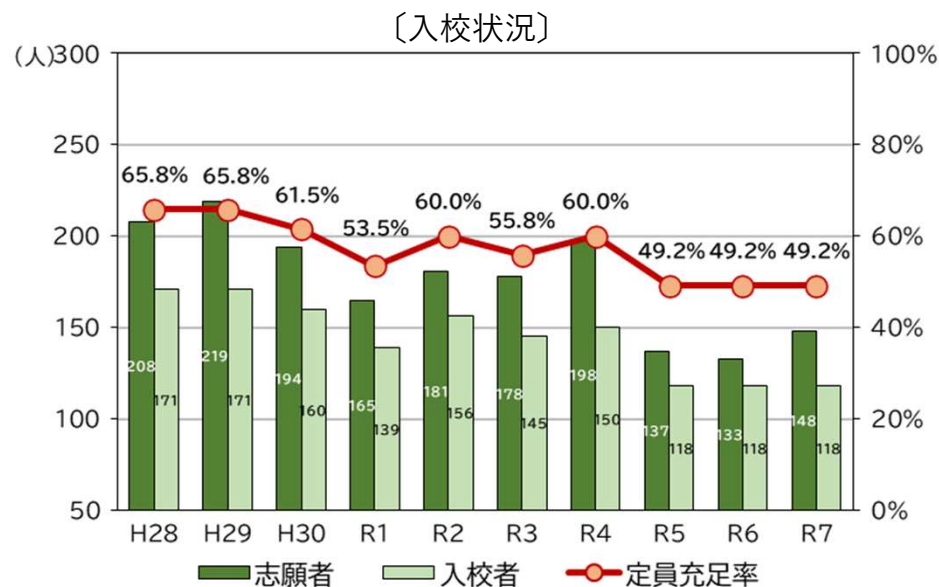


## ◇新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（校種別・訓練課程別）

### ➤ 工科短期大学校 専門課程

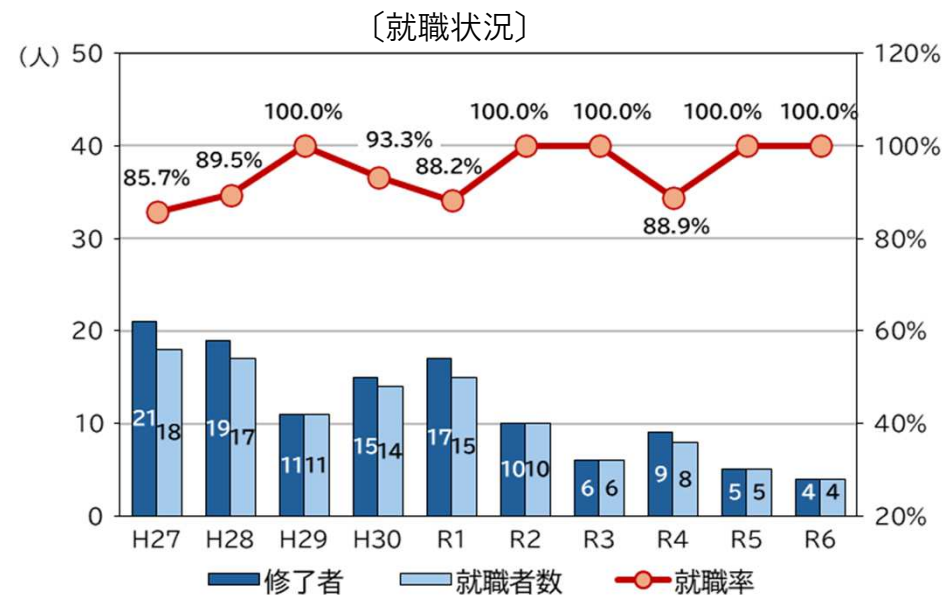
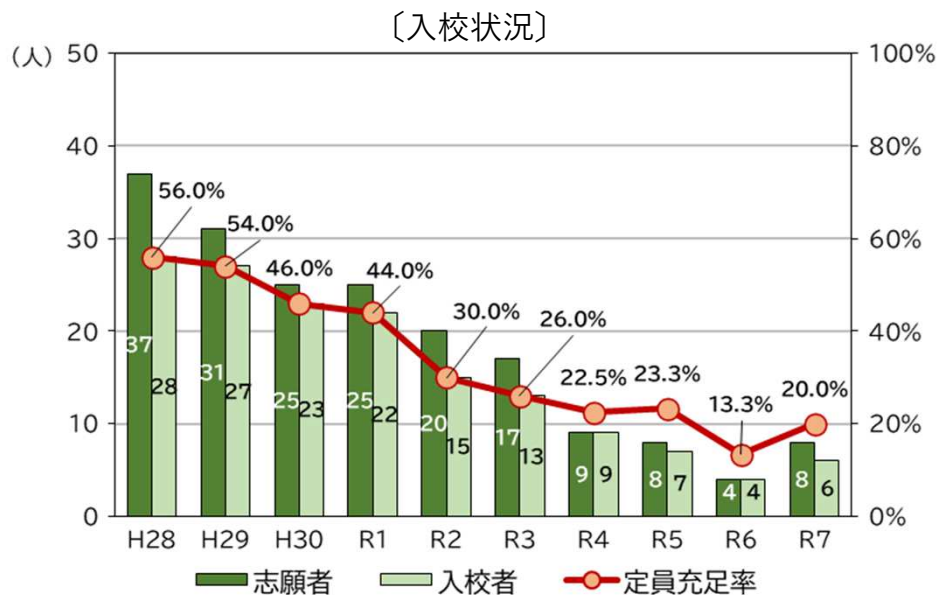


### ➤ 技術専門校 普通課程

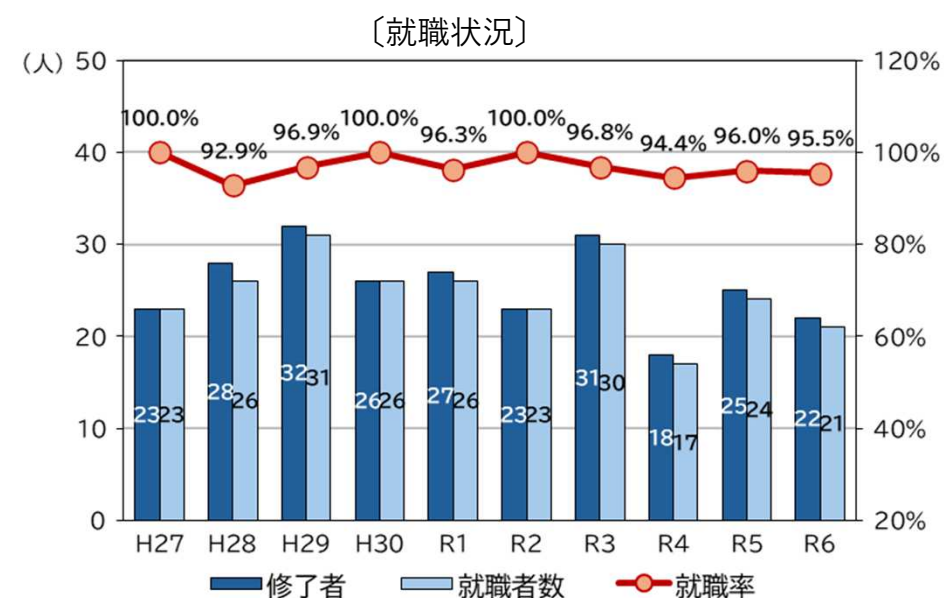
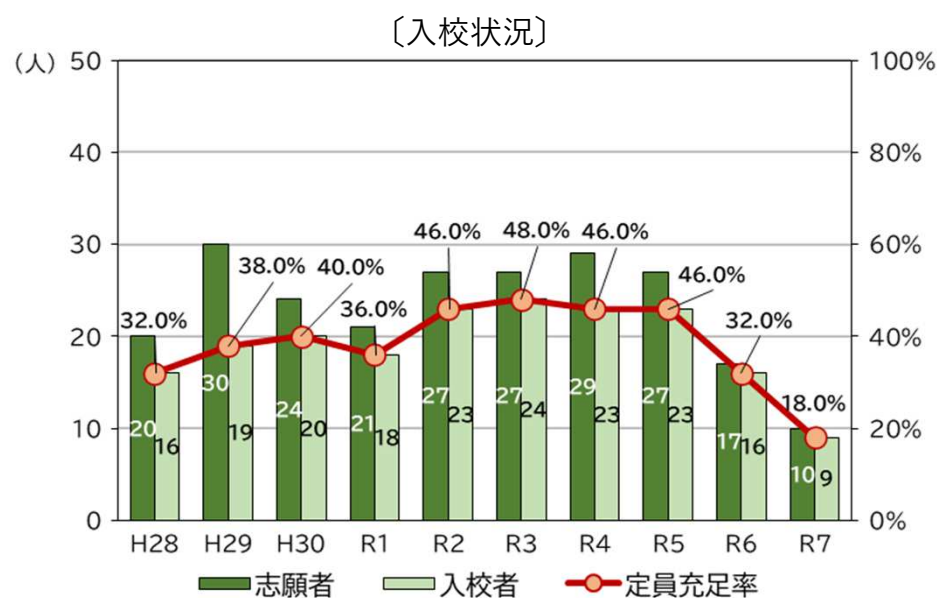


## ◇ 新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（分野別）

➤ 技術専門校 普通課程〔機械・制御系 長野、佐久、岡谷※1〕 ※1：岡谷技専のものづくり技術科はR3まで



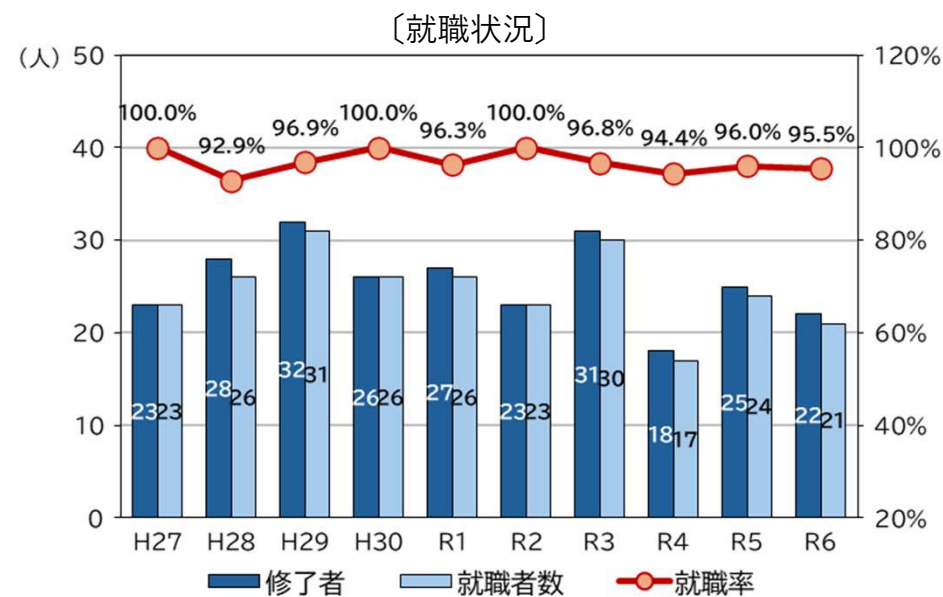
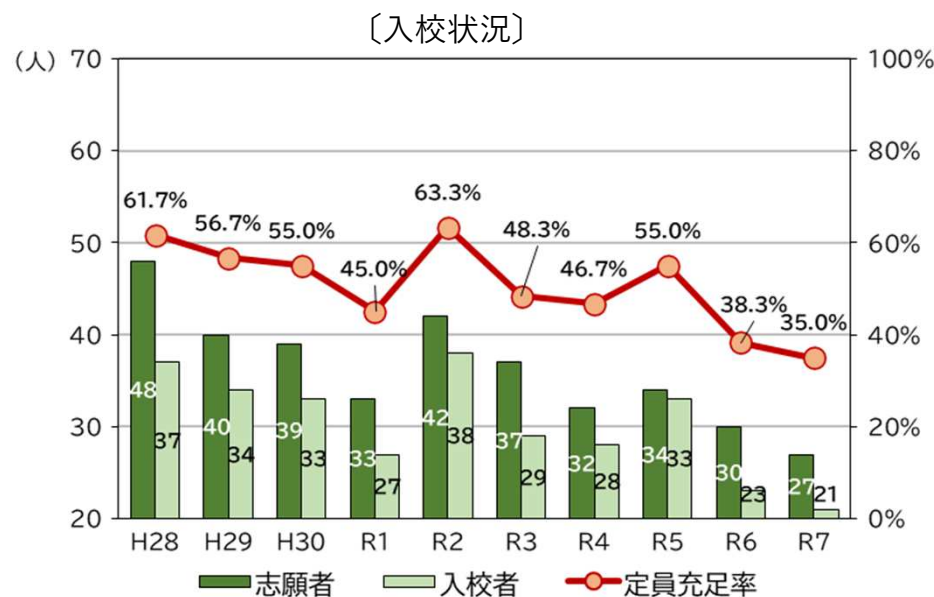
➤ 技術専門校 普通課程〔電気・設備系 長野、松本※2〕 ※2：松本技専の電気・設備科はR5までは2年制のため修了年度は翌年



## ◇ 新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（分野別）

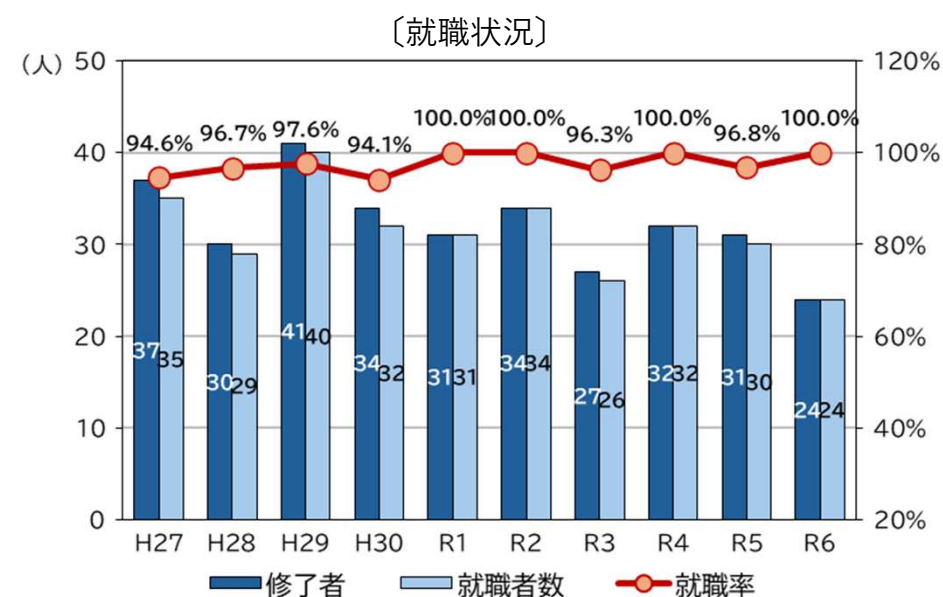
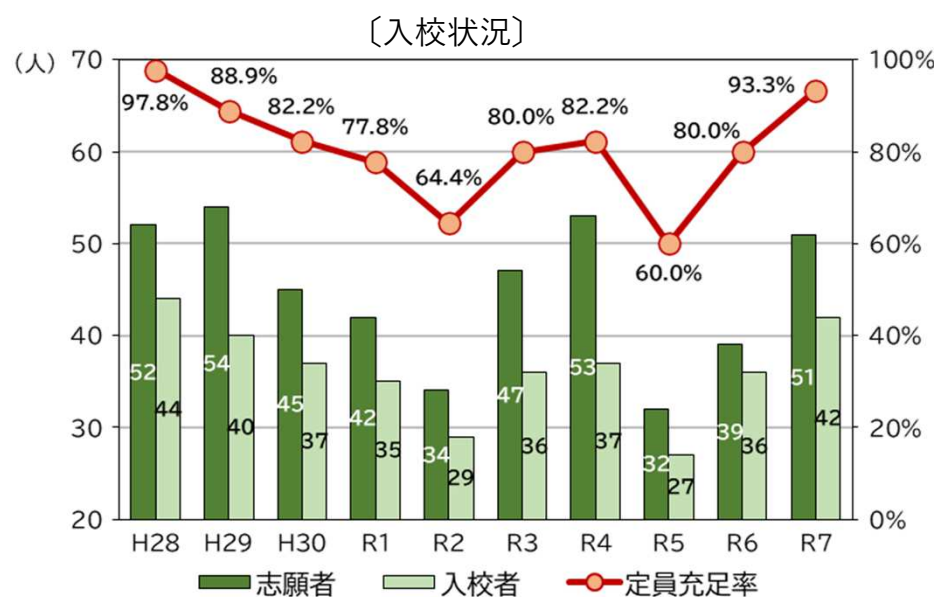
➤ 技術専門校 普通課程〔建築系 長野、松本※3、飯田〕

※3：松本技専の建築科はR5までは2年制20名、R6から2年制15名1年制5名



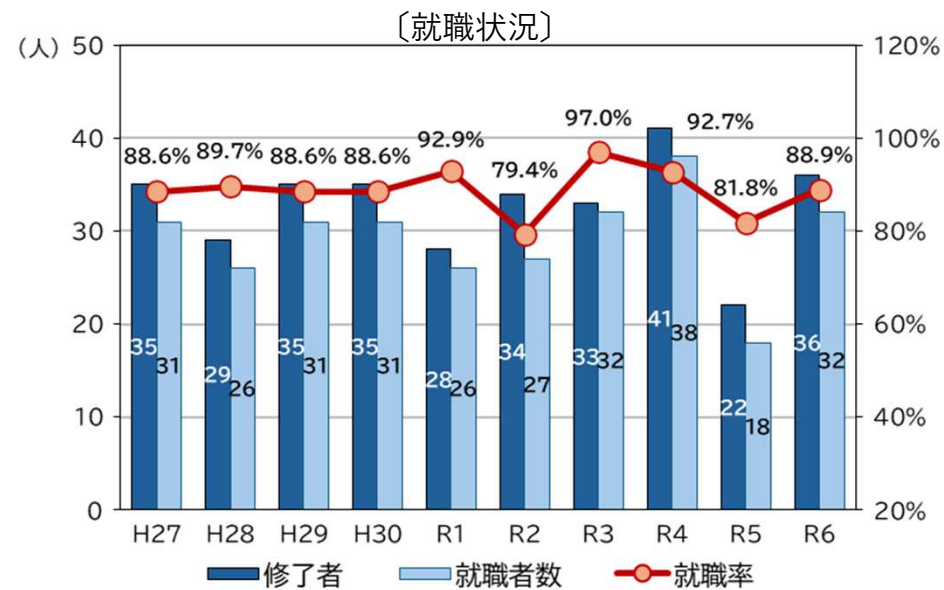
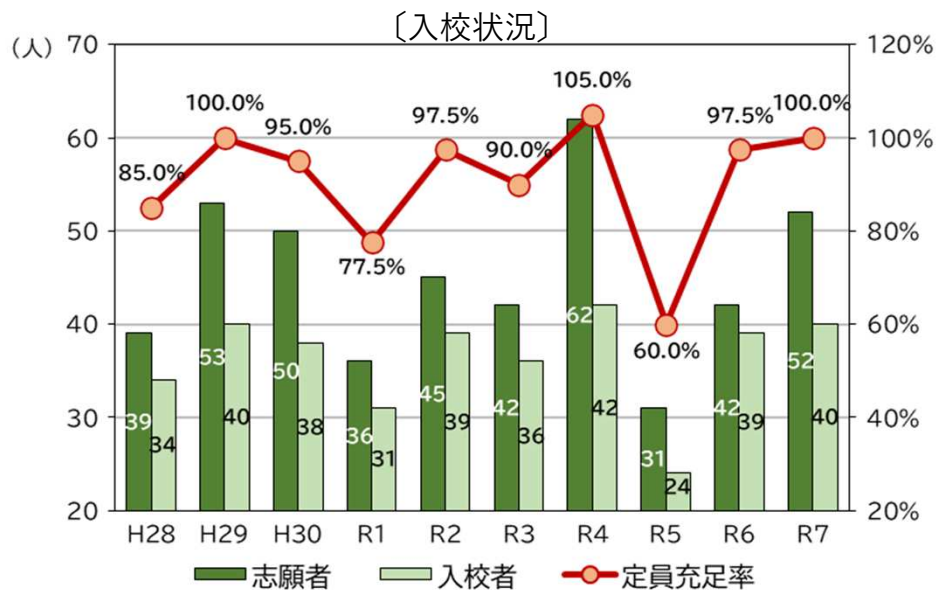
➤ 技術専門校 普通課程〔自動車系※4 松本、飯田〕

※4：自動車整備科は2年制のため修了年度は翌年



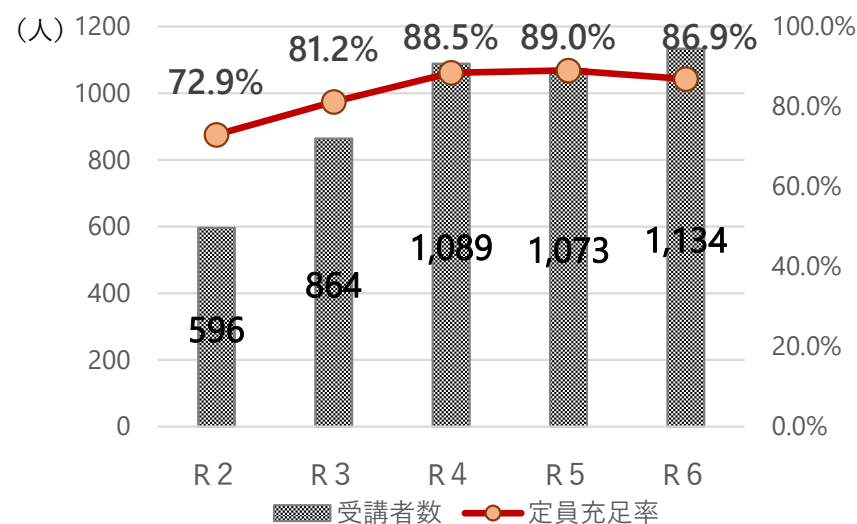
## ◇新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（分野別）

➤ 技術専門校 普通課程〔木工系 上松〕



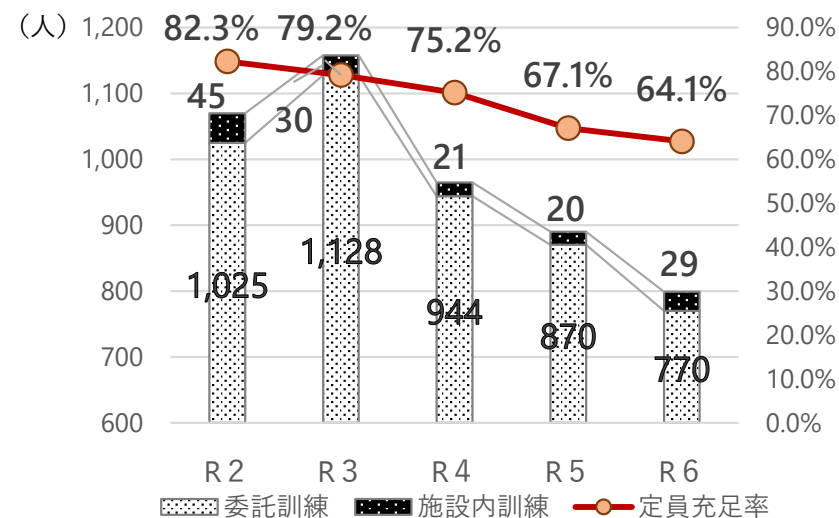
## ◇ 在職者訓練・離職者訓練の状況

### ➤ 在職者訓練の受講生数の推移



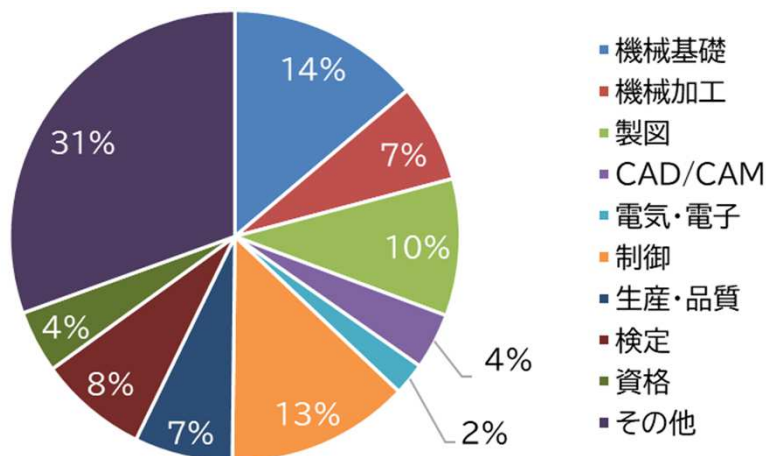
※12時間未満の訓練は除く

### ➤ 離職者訓練の受講生数の推移



※受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計で障がい者委託訓練は除く  
 ※充足率については、当該年度中に開始したコースについてのみ集計

### ➤ R6年度在職者訓練の分野別受講生数割合



※12時間未満の訓練を含む

### ➤ 離職者向け施設内訓練（短期課程）の就職状況

