

第3回長野県職業能力開発審議会議事録

日 時 令和8年（2026年）6月16日（火）
午前10時から正午まで
場 所 ホテル信濃路 浅間

(深澤係長)

本日はご多用のところ、職業能力開発審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。定刻前ではございますが、皆様お揃いになりましたので、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。

議事に入るまでの間進行を務めます、産業労働部産業人材育成課の深澤と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

本日の会議でございますが、7名の委員の方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、本日の会議が成立していることをご報告申し上げます。

会議に先立ちまして、産業労働部長の米沢からご挨拶申し上げます。

(米沢部長)

本日はお忙しい中、この審議会にご参集をいただきまして誠にありがとうございます。また日頃から長野県の行政、とりわけ産業労働行政に多大なるご協力、ご尽力を賜りまして厚く御礼を申し上げます。

昨年12月に第12次長野県職業能力開発計画、いわゆる長野県産業人材育成プラン3.0の策定について諮問をさせていただき、これまで2回、本審議会を開催して委員の皆様から様々な視点からご意見を頂戴してきましたが、改めてこのことについても感謝申し上げます。県の職業能力開発計画の策定に当たっては、国の基本計画との整合を図ることとされており、3月末に国において基本計画が策定をされております。

今回、これまで委員各位からいただきましたご意見をもとに、国の計画も踏まえて、骨子案をまとめており、この骨子案についてご審議いただくということで考えておりますので、皆様の忌憚のないご意見をよろしくお願いいたします。

この骨子案に込めた想いですが、生産年齢人口の減少に起因する労働供給制約社会への対応としての人材育成が非常に重要であるという認識のもと、地域産業における付加価値や労働生産性の向上を目指せる人材を育成していくこと、それからもう一つは現在の産業界の潮流にあった、例えばAI等の先端技術を活用して、企業課題の解決をリードできるような人材、こういった人材を育成するというのが、これからの長野県の産業界において、重要なのではないかという趣旨から、今回の骨子案をまとめさせていただきましたので、皆様にこの点についてご議論をいただければと思っております。

本日はこの会議が実りあるものになることをご期待申し上げまして、冒頭の私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

(深澤係長)

本日の出席者でございますが、お手元の委員名簿の通りでございます。

なお、長野工業高等学校の前校長の清水委員が退職されたということでございまして、本年4月1日付で同じく長野工業高等学校校長の橋詰正克様に本審議会の委員を委嘱させていただいてお

りますのでご紹介申し上げます。

(橋詰委員)

この4月より長野工業高校の校長として着任いたしました橋詰正克と申します。この会議で審議されることは工業高校においても非常に重要なテーマでありますので、ぜひ皆様と議論を活発にさせていただいて、少しでも現場に持ち帰れればと思いますのでよろしくお願いいたします。

(深澤係長)

ありがとうございました。なお、県側の出席者は名簿のとおりでございます。

本日の会議でございますが、概ね12時頃の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、本審議会は公開により開催し、議事録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いただきますので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。長野県附属機関条例第6条の規定により、会長に議事の進行をお願いいたします。

(香山会長)

信州大学の香山と申します。委員の皆様におかれましては、それぞれの立場から忌憚のないご意見いただけますよう、どうかよろしくお願いいたします。

では議事に入りましょう。本日の議題は、長野県産業人材育成プラン3.0(第12次職業能力開発計画)の骨子案についてでございます。

冒頭の挨拶でもございましたとおり、これまでの審議会では委員の皆様から出されたご意見や、本年3月末に公開されました国の基本計画を踏まえまして、長野県産業人材育成プラン3.0の骨子案が示されております。

事務局からの説明をお願い申し上げます。

(田中課長)

それでは資料目次をご覧ください。

長野県産業人材育成プラン3.0の骨子案につきましては資料7でお示ししているところでございますが、骨子案は資料2から資料5でお示ししている状況などを踏まえて作成しておりますので、順次資料をご説明申し上げます。

まず資料1をお願いいたします。計画の策定スケジュール案でございます。

続きまして、資料2はプラン2.0の総括でございます。プラン2.0における数値目標の達成状況を示しております。達成状況等については記載のとおりでございますが、未達成の数値目標が

2つございます。

数値目標2つ目の「県関与のリカレント（リスキリング）講座・訓練の受講者数」につきまして未達成となっておりますが、要因としましては、企業の採用意欲の高まりの中、就職のために訓練を必要とする求職者が年々減少し、求職者向け訓練の受講者数が見込みを下回ったためと分析しております。

続いて、数値目標の4つ目、「子ども達がものづくりや地域産業に触れる講座の受講者数」でございますが、大変申し訳ございませんがここで数字の修正がございます。

令和7年度は2,650人と記載されておりますが、算入漏れがございまして、正しくは995人増の3,645人となります。従いまして、合計は14,522人となります。大変申し訳ございませんが、修正をお願いいたします。

下回った原因としましては、信州ものづくりマイスターの学校への派遣や開催講座数が減少したことに伴うものでございます。プラン3.0におきましても、引き続きリスキリングやキャリア教育の更なる推進に取り組んでまいります。

続いて、3ページをお願いいたします。資料3「職業能力開発を取り巻く現状整理(ポイント)」でございます。こちらの資料は、第1回の審議会において既にお示ししているものでございます。本県の社会情勢の変化のうち、主なところを改めて触れさせていただきたいと思っております。

3ページの下段、長野県の人口推計でございますが、人口総数は減少を続け、年少人口と生産年齢人口が減少し、就業者数も減少している状況でございます。

続いて4ページの下段をお願いいたします。高等学校の卒業者総数が減少する中、大学等進学者が増加し、専修学校等への入学者や就職者は減少傾向にございます。

7ページの上段をお願いいたします。「多様な人材の活躍」という部分になります。本県の60歳以上の就業者数は、全産業で増加しているというような状況でございます。

その下段をお願いいたします。現在の女性の有業率、正規雇用率はともに過去10年間で上昇しているという状況でございます。

それでは8ページの上段をお願いいたします。本県の障がい者の就業状況でございます。雇用障がい者数は、令和6年度で過去最高を更新しており、新規求職申込件数も右肩上がりが増加しているという状況でございます。

8ページの下段をお願いいたします。本県の外国人の就業状況でございます。令和6年10月末時点で外国人を雇用している事業者数と外国人労働者数は、ともに過去最高値を更新しております。

10ページの上段をお願いいたします。県内企業の人材育成の現状でございます。人材育成の取り組みを実施している企業は約85%、人材育成の方針や計画策定をしている企業は全体で約70%、企業規模が小さいほど策定が進まないというような傾向にございます。

続いて11ページの上段をお願いいたします。県内企業の人材育成の課題では、「多忙で時間的な余裕がない」、「人材育成の方針や戦略を計画的・体系的に行っていない」、「上長等の育成能力や指導意識の不足」などが挙げられております。

続いて12ページ上段をお願いいたします。デジタル化・県内IT事業に関するアンケートにおいて、デジタル化の推進に向けた課題につきましては、「ITやデジタル化に関する人材が不足してい

る」という回答が最も多くなっているという状況でございます。

13 ページ以降は後ほどご説明させていただきます。資料 3 の説明は以上になります。

次の 17 ページをお願いいたします。資料 4 「第 1、2 回審議会の御意見の整理および基本施策への反映について」でございます。第 2 回会議においていただきましたご意見等を踏まえて取り組むべきテーマへの反映状況についてご説明申し上げます。「社会環境の変化を踏まえた今後の人材育成促進方策」の「取り組むテーマ」のところでございます。そこに赤字で示してございますが、「AI 活用」を追加させていただいております。前回の会議において、「生産年齢の減少や人手不足の中、AI などを活用して労働生産性の向上をどのように図っていくかが大事である」とのご意見をいただいております。

その下の 2 つ目の枠の取り組むテーマでございます。そこには経営者の学びを追加させていただいております。前回の会議におきましては、「社会情勢が絶えず変化する中、その変化に適応していくためには、経営者の学びが非常に重要」、また、「AI を戦略的に導入し活用していく上で、経営者の学び・気づきが大事」、「国の基本計画にはない概念であるが、長野県ならではの視点として盛り込んでもいいのではないか」といったご意見をいただいております。

また 3 つ目、「外国人材・留学生の定着活用」について追加させていただいております。前回の会議において、「女性、障害者や外国人材の活用にはミスマッチの解消が必要」、「高度人材として留学生を地域に定着させる視点が重要」といったご意見をいただいております。資料 4 の説明については以上でございます。

次に 20 ページの資料 5 をお願いいたします。資料 5 は 3 月末に策定されました国の基本計画の概要資料になります。県の計画は国の基本計画とも整合を図ることとしており、左側に記載があります 6 つの今後の方向性を踏まえつつ、県の諸事情を踏まえながら、計画の策定を進めてきております。

21 ページ以降の資料 5-2 は国の基本計画の本文になります。第 2 回の会議の段階において国で示しておりました案のものを会議資料としてご提示させていただいております。今回 3 月末に確定したものを掲載しておりますが、内容に特に大きな変更はございません。

続きまして 45 ページの資料 6 でございます。「プラン 3.0 基本施策の方向性（案）」についてでございます。上段下段の資料は第 2 回目の会議でもお示しているものになります。一番左側に、「目指す方向性」と「基本施策」、「産業人材育成体制構築」を記載し、その横に資料 3 でご説明させていただきました社会情勢、そしてさらにその横に第 1 回、第 2 回の審議会における発言のテーマとの関係整理を載せております。第 2 回の会議のご意見を踏まえまして、プラン 3.0 の基本施策の柱立てをしております。

第 2 回の会議でお示ししましたプラン 3.0 の基本施策の方向性案につきましては、特に委員の皆様から異論はなかったものと思いますので、第 2 回の会議のご意見も踏まえまして、改めて整理しております。

そしてこれが資料 7 に示しています、骨子案に繋げていくというような形になっております。それでは資料 7 について説明を進めさせていただきます。46 ページをお願いいたします。

最終ページになりますが 46 ページに骨子（案）を示してございます。骨子（案）でございます

ので計画の構成も併せて示す形としております。

資料の左側に、「1. プランのねらい・位置づけ・計画期間」、そしてその下、「2. 産業人材育成に係る環境の変化」として、「(1) 社会経済環境の変化」と「(2) 企業における人材育成ニーズ」を記載しております。

こうした現状等を踏まえまして、本県の職業能力開発の方向性の記述が資料の右側になります。前回から変更になった主なところを説明させていただきます。

右側のプラン 3.0 の「目指す方向性」のところでございます。「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、AI 時代の地域社会を支える産業人材を育成する」としております。

前回の会議では、「産業競争力を支える産業人材を育成する」としていた部分を、前回のご意見も踏まえまして、今回「AI 時代の地域社会を支える産業人材を育成する」と改めさせていただいております。

前回の会議においては、「人口減少、生産年齢人口が少なくなるこれからの時代は、AI 活用は不可欠であり、これをどのように活用していくかが大切」との趣旨のご意見をいただいております。

産業競争力の強化に向けて、今後の5年間を見据えた場合、AI を活用する人材の需要は確実に高まってくるものと考えておりますので、「AI 時代の地域社会を支える産業人材を育成する」とさせていただきます。

その次、取り組みの視点のところでございます。前のプラン 2.0 を継承しつつ、今後は人口減少社会を意識した施策が必要となってくることから、労働供給制約社会の文言を明記し、前回まで「デジタル人材」という表現をしておりましたが、その部分を「AX 人材」という表現に変えさせていただいております。

続いて、「3. プランにおける基本施策」でございます。目指す方向性を踏まえまして、施策 1 に AX 推進の内容を追加しています。施策 1 の上から3つ目、「県内産業の競争力強化に向け、AI をはじめとする先端技術を活用した変革（AX）を推進」という文言を追加しています。そして、4つ目でございますが、社会環境の変化に企業が戦略的に対応していくために必要な取り組みとして、「経営者の学び直しと意識改革」を新たに追加しております。

AX 人材の育成という視点では、施策 2 の2つ目「先端技術（AI 等）を活用し、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を推進」でございしますが、前回は「DX 等により企業課題の解決をリードできる人材」としておりましたところ、「先端技術（AI 等）を活用し、企業課題の解決をリードできる人材」と修正しております。

他の施策の内容につきましては、文言等の整理をさせていただいておりますが、取り組み内容の方向性等については前回の会議から大きな変更はございません。

続きまして「4. 基本施策に向けた国、県、民間による産業人材育成体制の構築」のところをお願いいたします。

「1. 官民の役割分担の見直しと連携強化」の部分ですが、こちらはプラン 2.0 を継承する形としており、産学官連携による産業人材育成の推進や連携強化またポリテクセンターや専門学校との役割分担を踏まえ、技術専門校の訓練科の見直しを行ってまいります。

第1回の会議におきまして、様々な教育機関や団体が同じような研修や訓練を行っており、見える化が必要ではないかとのご意見をいただいておりますので、必要な見直しは引き続き検討してまいります。

続いて、「2. 訓練支援(工科短期大学校・技術専門校等)の効果的かつ効率的な活用」でございます。

1つ目でございますが、工科短期大学校と技術専門校の基本的な役割の部分として、地域産業界の人材ニーズを踏まえ、産業界を支える人材、つまり技術者、技能者といった人材の育成と輩出を引き続き進めてまいります。

2つ目でございますが、急速に変容していく社会情勢の変容を踏まえつつ、上記人材を県内地域に着実に輩出していく役割を果たすため、工科短期大学校・技術専門校の機能強化を検討します。

以上、駆け足となりましたが説明は以上となります。

(香山会長)

ご説明いただきありがとうございます。

資料1から7を通して説明をいただきました。その中で、事務局の方から、職業能力開発を取り巻く現状や、これまでの審議会でのご意見、国の計画等を踏まえた県の計画の骨子(案)が示されました。資料7の内容が、これまで2回行ってきた審議会での議論を踏まえた県の案ということでございます。

この資料7の骨子(案)、産業人材育成体制の構築は、工科短期大学校や技術専門校の今後のあり方を示す箇所となります。さらに議論を含める深める必要があると考えられますので、前段の議論と分けて、後半で議論いただければと存じます。

それでは、事務局から示されました骨子(案)(資料7)についてご意見をいただければというふうに存じます。

まず、本日3名の方がご欠席になっておられます。その3名の方から、事前に骨子(案)に対するご意見をいただいております。こちらについて事務局の方からご説明をお願い申し上げます。

(田中課長)

本日ご欠席されている3名の委員の皆様へ事前に資料のご説明を申し上げ、ご意見をいただいておりますので、ご紹介させていただきます。

まずは前段の骨子案についてのご意見等でございます。骨子案全般に関して、霜鳥委員から、人口減少・AI/デジタル進展を踏まえた人材育成の必要性には賛同とのご意見がありました。人口減少が進む中では、人を集めること以上に、今いる人材の能力を最大限発揮できる環境をつくることが重要であり、労働供給制約社会を前提とした人材育成の必要性に関するご意見をいただいております。

次にリスキリング、キャリア支援に関して、こちらも霜鳥委員から支援のあり方や課題のご指摘などをいただいております。まず動機づけの支援、キャリアコンサルティングの活用、そして

企業内キャリア形成支援の促進が重要との意見をいただきました。

そして在職者向けのリスキリング施策においては、施策と対象者との間にギャップが生じている可能性がある、学習意欲やモチベーションの引き上げが課題とのご指摘をいただいているところでございます。

次に、経営者の学びに関しましては、経営者向けの支援は存在するものの、一律の参加は難しく、段階別（階層別）の学習機会が必要とのご意見もございました。

イノベーション人材育成に関してのご意見もいただいております。企業規模による人材数の差によって大きく左右され、特に中小企業においては、既存業務との両立が難しく、取り組みが進みにくいとの意見がございました。

次に AI 活用・AI 人材育成の方向性に関しまして、霜鳥委員からご意見をいただいております。まず 1 つ目ですが、実務で使える実践的 AI 教育が重要。2 つ目に、「AI 人材」の定義が抽象的で、企業ごとの要件が不明確である。また、IT 環境の遅れが導入の障壁となっており、現状を踏まえなければ施策が理想先行となる懸念がある。一方で、中長期的には AI 人材育成の方向性自体は重要である。

また、内川委員におかれましては、AI 人材の育成強化を加えることに違和感はないが、人材育成にあたってはリテラシーや基礎実習が重要である、等のご意見をいただいております。

次に多様な労働者能力開発に関しまして、狩野委員から多様な人材の能力開発だけではなく、就職支援の強化が必要とのご意見をいただいております。

（香山会長）

ただいま欠席委員のご意見について事務局からご紹介をいただきました。

それでは、出席の皆様、全体的に資料をご覧ください、追加した方が良いと思われる施策等はいかがでしょうか。事務局の説明に対するご質問でも構いませんので、順次発言をお願いできればと思います。

（市川委員）

まず、霜鳥委員からのコメントについて、人材育成は人数ではなく成果、質への転換が必要であります、これは私も賛同しております。

今後、この骨子（案）に対しての KPI、数値目標を立てるにあたっては、自己満足で終わるものなのか、それとも質の向上に繋がるものなのかというところが大事かと思います。

今までは教育に対して人数での換算という形で達成したかしないかでしたが、これでは実際の質が上がったのかどうかという確認ができないので、質の向上に向けた KPI の設定が大事と思っています。

また、工科短期大学校・技術専門校の役割については、設備の老朽化が進んでいるというところで、それを今後どうまとめていくかっていうところでもぜひ県の方で検討していただきたい。機能を統合するなども検討することが必要だと思います。

また、建屋を綺麗にして設備を新しくすれば、魅力ある訓練校になり、もっと人の集まる施設に

なるのではないかと思います。

（田中課長）

成果を図るに当たっては、やはりアウトカムの KPI というのは非常に重要だと思います。ただし、それがしっかり測られるものを設定できるかどうかという難しさもございますが、アウトカムのなところは検討して、本当に成果が上がっているかどうか客観的にわかるようなものはどういうものかということを検討してまいりたいと思います。

また、2 点目の工科短期大学校・技術専門校の施設の関係でございますが、本当に老朽化が著しく進んでいるところもございます、そういった中で入校者数も定員を割ってしまうというような状況もございますので、そうした状況も踏まえまして、具体的にどうしていくか検討してまいります。

（香山会長）

例えば、今ご指摘いただいた質の向上に向けた KPI を考えた場合には、資料 2 にあるプラン 2.0 の数値目標があるんですけれども、デジタルの講座を受けただけではなくて、それを受けた方がどう社会に反映されていくというか、活躍していただいているのかとか、その後の就職にどう繋がったのかっていうところも踏まえて考えられるということですかね。

（市川委員）

そうですね、受講した方々がどのように活躍しているかというのは本来の知りたいところではありますが、そこをずっと追いかけるっていうのは県としてもなかなか難しいのではないかと思います。

ただ、受講された方がどういった企業に行ったかというぐらひは、卒業されたときにわかるかなと思いますので、そういうところも見ただけだと思います。しかし実際のところ、KPI の立て方は難しいとは思いますが。私も会社の方で KPI を立てる際、どうしても数字が立てやすいものになりがちです。会社であれば売上であるとか、利益であるとか。

ただ、本質的なところはそこなのかというところもございまして、例えば時代の流れによって勝手に売り上げが上がるとか下がったとか、いろいろと言いついでしやすいというか。人数というのも、今は人口減少の影響で受講者も減っている中で、人数を数値目標にすることが本当に正解なのか。県においてもそこをやっぱり考えていかなければならないと思います。

（香山会長）

おっしゃる通りだと思います。

資料の 7 ページの施策を拝見していた際にも、これをどうやって評価していくのか、落とし込んでいくかということを思いましたので、その視点も意識してということですね。

その他いかがでしょうか。

(竹村委員)

私も以前、現場の仕事をしていまして、製造業それから AI 活用といったところの人材が少ないということはよく最近言われております。

大手企業がこういった人材を確保しやすい理由として、やはり給料の差なのかなといったところもあります。AX 人材の育成等を目指すにはある程度の賃金というのにも必要になってくるので、そうした面からも見ていく必要があるということは思っております。

中小のところでデジタル人材が揃わないというのは、こうした部分もありますので、併せて取り組みを進めていく必要があるのかなと思います。担当の皆さんがすごくわかりやすく言葉にしているんですけども、そこに伴うような施策が必要になってくる。現場の感覚とか現実を見ていく必要があるのかなと思っています。

(大塚委員)

欠席されている委員のご意見には全くもって賛同のことばかりです。特に第 1 回審議会では DX・IT っていうワードだったんですけど、第 2 回審議会を欠席した間に言葉が AI の方に向いていて、AI の推進力の大きさを改めて感じています。

私も会社ではここに書いてある通り、Copilot の活用ぐらいしかやっていなくて、それでも業務は格段に楽になりました。

簡単などと言うと誤字脱字を見つけてもらうだとか、プログラム開発しているので、関数はどうすればいいですかみたいな感じで、今まで調べていた時間よりも短縮して楽になりましたね。

人口減少が進む中では、人を集めること以上に、今いる人材の能力を最大限に発揮できるとのことですけど、これから労働人口が増えるようなことは全くなくて、今持っている資源でいかに能力を発揮できるかがとても大切だと思っています。

それでこのプランの中に、AX 推進とか取組支援と書いているんですけど、これは実際にどういったことを支援していただけるのでしょうか。金銭面なのか、それとも県から IT 人材や AX 人材を各企業に派遣して教えていただけるのか、具体的な内容を教えていただければと思います。

(田中課長)

まず、昨年度から企業リスクリング推進事業というのをやっておりまして、具体的には、継続的なリスクリングへの取組への土台作りとリスクリングを実践してもらう、そういった二つの領域で事業を実施しております。

より具体的に申し上げますと、継続的な企業リスクリングの取組の土台作りということで、経営指導員が企業の中に入って、実践例を企業に展開して、こんな企業でこういったリスクリングをやっていますというような推奨をするであるとか、コンサルタントが企業へヒアリングを行い、課題分析またはこういった対応ができるのか、リスクリングの実行計画の策定、リスクリング方針としてまとめるまでの支援を実施するようなことをしております。

また、リスクリングに関する情報交換の場を創出するということで、そういったリスクリングを行っている企業の繋がりを作り、そこで事例を共有し、また各企業の方でそれぞれ事情に応じたス

キームを展開してもらうということもやっております。

また、生産の現場でリスクリングを実践していただくための講座を年間通じて実施しております。

今回、施策1の方で新たに付け加えました「県内産業の競争力強化に向け、AIをはじめとする先端技術を活用した変革（AX）を推進」というところですが、どのような取り組みができて、どのように推進できるかというのはこれからの検討となりますが、こういったテーマは取り組まなければならないという認識でおります。

（大塚委員）

なかなか中小企業で社外のコンサルを入れるのは、費用もかかり大変だと思います。社外のコンサルを使うのではなく、長野県の今いる方たちが講師として派遣されて、コンサルを入れていただけるようなこともあれば、きっと相談しやすいと思います。社外のコンサルを入れてITを進めていくよりも、長野県の身近な企業の方に指導していただける方が、費用面でも導入しやすく、企業風土に合ったことができるのではないかと思います。

（香山会長）

竹村委員と大塚委員には、労働者代表として来ていただいているところで、先ほどの竹村委員の方からは、現場の感覚とか現場感っていうお話もございました。大塚委員のお話も関係するんですけども、今回示された施策の中で、現場の感覚という視点で見たときに、これは素晴らしい、これはちょっと違和感があるのもう少し寄り添ってほしいというような点はございますか。

（竹村委員）

企業の立場から見ると、新人のところより、高齢者の方たちの方が割と意欲が高まっていると思いますし、「第二の人生」と言いますか、今までやっていた仕事を教える側に立ってやっていくっていうのは自然かなと思います。

50歳を過ぎた頃から新しいものを覚えるっていうことは、結構大変なんですよ。そのため、高齢者を活かす働き方をするという点では、今までの経験を若い皆さんに教えていくっていう方が自然かなと思いますので、新しいAXとかデジタル関係のものは若い方たちがやって、基本となる技術の部分については、年配の方たちがやるとか、そういった割り振りをしていくっていうのが一つかなと思いますし、お互いに職場でうまくいくような関係性を保つということが大事です。学びのところはこういう形でいいと思いますけども、人材を活かすという点では、また少し別になってくるのかなとは思います。

（香山会長）

最初の資料の方でも、60歳以上の方や、女性の労働も多くなっている、障がい者の方も外国人の方も多くなっているというような現状、また高卒の方が減っている、若者が減ってきているのが現実ですよ。その中でどうやって、無理をしないでというか、わくわくするような学びができていくのか。高齢者の方にAI学んでこいって罰ゲームのような感じになっちゃうかもしれ

ないんですけど、そこを前向きに捉えていただけるような、若者も女性の方も外国人の方も労働者全員が前向きに捉えていただけるような形になるといいなというのは思っていました。

(大木委員)

訓練設定の観点から申し上げますと、まず訓練を受けたところで、その訓練に見合った就職が確保できているのかどうか。事業主と念入りに調整や相談をした上で訓練の設定をされた方が、より希望に則した設定になるのではないかと私は考えております。

また、デジタル進展を踏まえた人材育成というところで、恐らく AI とかデジタル関係は、今時点ではそれがすごく必要だっていうものも、おそらく 5 年 10 年すると、もはや当たり前のように普及しているものになるのではないかと、これまでの IT の進展を考えるとそういった動きになるのではないかと考えられますので、アンテナを高く張った上で訓練の策定をしていく必要があると考えております。

あと、労働局としてハローワークを運営している立場から申し上げますと、ハローワークに来る利用者をはじめとした求職者の目線で訓練は考えないといけない。果たして求職者がその訓練を受講したところで、その先に受講者が受講した訓練の内容に沿った就職をするところまでを、その求職者が思い描いているのか、求職者が趣味の延長みたいな形でその訓練の受講を希望しているのではないとか、そういったところを踏まえる必要があります。訓練を受講するのはスタート地点であって、その人のゴールは安定した就職をすることなので、ゴールを見据えた訓練の受講になっているかとかですね。そうした部分は職業相談等でしっかりとやっていく必要があるのかなと。これは我々労働局、ハローワークに対する戒めでもあるのですが、そういったところも考えているところでございます。

また、霜鳥委員をはじめご意見のありました評価の考え方について、人数ではなくて質の確保が必要だということはおっしゃるとおりだと思いますし、特にこういった職業訓練は、人間力など数字では表れないところも評価される部分はあるとは思いますが、我々国とか県は、行政としての評価を対外的に示すものとして、数字で勝負する必要もありますので、例えば訓練受講後、就職した 3 ヶ月後、6 ヶ月後、1 年後ぐらいのその定着率がどうなっているとか、あとは訓練を受講した後の受講者に満足度調査のような数字も測っていく必要があるのではないかなと考えているところでございます。

今後、我々労働局としても、考えていかなければいけないところは山積みだと思いますけれども、現時点ではよくまとまったものと私は考えております。

(香山会長)

AI がそのうちリテラシーになっていくというところで、先ほど大塚委員の意見でもありましたが、デジタルや IT という部分が AI へフォーカスされてきてはいると思うんですけども、プラン 2.0 に書かれたものが全くゼロベースになるわけではなく、その上にさらに AI に関する施策が積みまれてくるのかなと。長野県の施策としては、デジタル人材、IT 人材、AI 人材と積み上げて、高度化されているのだろうなと思っておりました。今回のこの AI も決して AI 単独ではなくて、デジタ

ルがあって IT があっての上でのことなのかなと思ったりしておりました。

ご指摘をいただいた求職者のビジョン、求職者が将来を見据えられるような、何のためにこの訓練を受けるのか、訓練を受けた後自分がどうなるのか、どうなりたいのかっていうところの支援っていうところは、非常に大事なところだと思います。

骨子（案）の施策3の2つ目に記載されている「キャリアビジョンを明確にするための取組を推進」という部分が該当しますかね。

（橋詰委員）

こちらの基本施策は、まさにそのとおりだなと思います。

本校の求人は非常に恵まれておりまして、卒業生は地域の企業、産業等に貢献していると考えておりますが、本校の場合、本校に来てくれる人材をどう確保していくかというのが問題となるかと思います。子どもたちにどうやって地域産業を伝えていくかということです。

生徒が入学しないと、いくら素晴らしい教育をしたとしてもそれが伝わっていかないということで、昨日中学生の授業を見る機会があって面白かったんですが、片方の授業は理科の実験ですが、黒板を使つての授業、片方は少人数だけれども実際に実験を行う授業があって、実際に実験をやって手を動かしていく方が、子どもたちの目の色が明らかに違いました。そのため、この施策5の取組の強化のところに、信州大学等でやっているようなものを企業も含めて連携し、子どもたちに魅力を発信できるような、そういう具体的な取り組みをこれから考えられていけばいいと思います。

また、最初の方で市川委員がおっしゃったように、施設は見た目が本当にインパクトがあるので、老朽化はまず意欲を失うというか新しい方がいいと思います。県財政も厳しく非常に頭の痛いところだと思いますが、施設の見た目は子どもたちにとっては非常に魅力的な一つの方法だと思います。

（香山会長）

職業能力開発というところにおいて、例えば、高校や大学等の高等機関も活用していただくようなことってというのは、是非ご一緒にできたらというふうには思ったりしておりました。

（浅井委員）

まず全般的に感じたところですけれど、国の上位方針をしっかりと踏まえた上で、それだけにとどまらず、これまでこの場で各委員がご発言されたことを最大限取り入れていただいて、うまくまとめていただいて大変嬉しいなというふうに思います。それが前提で、さらに今後考えたときに少し私の考えも含めて述べさせてさせていただきたいと思います。

まず、資料7の「目指す方向性」、「取組の視点」という上位の部分がありますけれど、「取組の視点」のまず1つ目に、「AX 人材、付加価値・労働生産性を高める…」ということで非常に重要な視点だと思います。

そこで私一つ思いますのが、労働供給制約社会に対応するというのはまさにそのとおりで、こ

れは国も同じ認識だと思いますけれど長野県にとってはですね、地方創生の文脈の中で、どう魅力的な地方にするかということがあると思います。

そのためには、付加価値を創出する主体であるところの企業、産業がどう変わっていくかというのが非常に重要なことなので、表面的にこの文章を見ると、少ない人数で何とか回るようなという意味に誤解をされかねないと思うんですけど、意図とすれば、さらに付加価値が高まるような、要は分子の方が大きくなるような、労働供給制約社会の中でもそうなるような産業でありたいということが根本的に重要なことかなということを思います。

そういったことで言いますと、「目指す方向性」のところに「企業の戦略的な人材育成」とありますが、付加価値を高めていくということを考えたときには、戦略性っていうのは重要で、それは人材育成の戦略性でもあります、その大前提としては、企業の経営戦略、さらに言うと、県の産業振興戦略、こういったようなものとリンクしたものである必要があるのではないかと思います。

企業が戦略的に人材育成をしたいと思ったときの「戦略的」というのは何を指しているのかということがなかなか奥深いところがあるんですけど、願わくば、ここでチェンジする長野県産業、その変わりように合わせた人材の育成という視点は、持っておかなければいけないところじゃないかと思います。

それから、これまで申し上げた文脈で、施策1と施策2が非常に重要で、施策3以降のことはその二つの事を踏まえた上で具体論というふうになってくるかと思います。

特に施策1については、先ほど申し上げた経営戦略の策定者たる経営者の能力といいますか、それ以前に、気づきだとかイノベーションを起こす力だとかこの辺のところが非常に重要になってきて、これはひょっとすると職業能力開発計画の範疇を超えることだろうなというふうに認識しながらも、大前提としてそれがないとこの計画が機能しないのではないかなという危機感を持って申し上げております。ですから、このことをきちんと意味を持った言葉として入れていただく必要があるのではないかなというふうに思います。

よくぞここにしっかりと一文入れてくださったなというのは驚きではありますが、それを広げていっていただければと思います。

それから施策2のところ、「イノベーションを起こすことのできる人材」というのは、まさにこれができれば非常に素晴らしいことなんですけれど、現実問題としてはこの計画策定期間の5年間の中でどれくらいできるのかはなかなか難しいことかなというふうにも思います。むしろイノベーションを主導的に起こすのは経営者であり、その経営者の指導なり、あるいは助言のもとに、主導的に行動して進めていける人材というのが重要なので、どういう言葉がいいかわかりませんが、そういう意味でこの部分は書いていただくと言葉の空回りにならずに済むのかなという感じはしております。

それから最後になりますけれど、AIの活用については、各委員のおっしゃるとおりでございますので、その方向感に異論はないのですが、おそらくそれこそ、労働供給制約社会ということを考えると、普通の事務的なAIの使い方という範疇は超えなければいけないというふうに思います。

具体論で言うと、AI エージェントというような形で、人間を補完する一つのものとして活用していく、それが実現できている長野県というのを目指すべきではないかと、5年ありますからそうい

うふうに思うわけであります。

その時にいろいろなリスク管理の問題も出てきますので、おそらくローカル LLM という仕組みを導入する、これは育成とはちょっと離れていきますけれど、その辺の情報戦略とリンクして、これを各企業でできるようにするということが必要ではないかと思います。

まとめ的に申し上げますと、ここまで申し上げたことは、一部の大企業は多分主導的に自分でできるでしょうけれど、多くの中小企業にとっては難しい課題だと思います。その中で県の音頭取り、それから人材育成に関わる様々なセクターの協力と役割分担、それから見える化、すなわち県全体での育成体制づくりはどうしても欠かせないので、関係者が仲良くするというのをちょっと踏み越えて、新しい枠組みを作るぐらいのつもりで前に進められたらいいかなと思います。

(香山会長)

個人の能力開発というよりは長野県における産業のありようを変えていくというかアップデートしていくことも必要であるというようなことかなとも思いますし、単体の企業だけの努力ではなくて、地域を上げて企業の成長をサポートするような情報インフラといいますか、インフラみたいなことを整備していくようなことができたらいいなということかなというふうに考えておりました。

(田中課長)

これまで委員の皆様にごいただいたご意見につきましては、今後、骨子（案）を踏まえて、さらに最終的な計画の素案となる答申案の作成の段階で書き込むような形で対応させていただければと思っております。

まずは今回のこの骨子（案）を踏まえての次のステージに向けて、経営戦略みたいな部分を見据えながら、どう人材を育成していくのかというようなところの部分もございますので、そういったような対応をしてまいりたいと思っております。

(香山会長)

それでは、引き続き資料 7 の「4. 基本施策の実現に向けた国、県、民間による産業人材育成体制の構築」についてご審議をお願いしたいと存じます。こちらは、工科短期大学校・技術専門校のあり方にも関する内容になっております。

それでは、事務局の方からご説明をお願いします。

(田中課長)

それでは、資料 3 の 13 ページをお願いいたします。上段に工科短期大学校・技術専門校の設置状況がございます。下段には、工科短期大学校・技術専門校の入校者数と就職者数の推移をお示ししています。

技術専門校につきましては、近年定員充足率 50%を切っている状況でございます。しかしながら、修了生の就職率でございますが、工科短期大学校・技術専門校で 100%に近い状況でございます。

す。

14 ページから 15 ページの上段にかけまして、技術専門校の訓練分野ごとに入校者数と就職者数の推移をお示ししております。機械・制御系、電気設備系、建築系の定員充足率が非常に低い状況でございます。自動車系、木工系（上松技術専門校）は充足率が高くなっております。訓練によってこういった差があるというのも課題の一つでございます。ただし、繰り返しになりますが、就職率はいずれの科も高い状況となっております。

15 ページの下段は、在職者訓練と離職者訓練の状況になりますが、後ほど資料 8 でご説明させていただきます。

それでは 16 ページをお願いいたします。全国の道府県立職業能力開発施設数との比較でございます。

まず上段でございますが、横軸に道府県の人口、縦軸に職業能力開発施設の数を示しております、グラフにしたものでございます。下段につきましては、横軸に道府県の面積、縦軸に職業能力開発施設の数グラフで示したものになります。東京都が 13 個ありますがそれは除いたものになりますが、長野県の施設数は北海道に次いで多いという現況でございます。

それでは、工科短期大学校・技術専門校の現状と課題をまとめさせていただきます。

工科短期大学校は、ものづくりにおける課題解決を実践できるエンジニア、実践技術者を育成する機関で、技術専門校におきましては、現場で直接手を動かしてものづくりを行う人、いわゆる職人となる人材を輩出する機関でございます。いずれも指導員の高齢化に伴い、若手職員の確保や育成が大きな課題となっております。

工科短期大学校の年間入校者数については、令和 7 年度と 8 年度は応募者数が定員を下回る状況がございました。特に機械系の学科で入校生が減少しまして、定員充足率が 5 割を切っているというような状況でございます。

技術専門校に関しましても、定員充足率 5 割を切っている訓練科がございます。

また、技術専門校に関しましては、先ほどご意見も出ておりましたが、特に施設設備の老朽化が激しいということが課題となっております。

次に、離職者向けの民間活用委託訓練、いわゆる民間の教育機関などに委託して実施する訓練と、企業に在職する方向けの在職者訓練（スキルアップ講座）の受講者の状況についてです。

民間活用委託訓練に関しましては、昨今の物価高騰や、人手不足の高まり、また賃上げ等の助成を受けまして受講者が減少している状況ではございますが、雇用のセーフティネットとしての機能がございまして、一定のニーズがあるものと思っております。

在職者訓練（スキルアップ講座）については、受講者が増加しており、受講者および事業者のアンケート結果からも、満足度が高いものとなっております。

最後にこれまでの現状・課題を総括しますと、指導の体制、入校者の確保、設備の維持に課題があります。その一方で、求職者向け訓練におきましてはニーズがございまして、これらのセーフティネットとしての機能を果たしていく、また在職者訓練においては、企業や事業者からの満足度または事実が高い状況になっているというような状況でございます。

(香山会長)

工科短期大学校・技術専門校の現状と課題についてのご説明がありました。

各機関が抱える現状・課題は共通する部分がございますが、それぞれどのように効果的な活用をしていくのが望ましいのか。その方向性は異なるものと考えられます。

両機関を求めた全体の議論ではなく、工科短期大学校・技術専門校それぞれについて審議をお願いできればと思います。

まず工科短期大学校の方についてご意見をお聞きしたいと思います。工科短期大学校は、高度職業訓練を行う職業能力開発施設という立ち位置でございます。現状を踏まえてどのように改善していくことが望ましいのか、ご意見をいただければと存じます。

先ほどの議論と同様に、本日ご欠席の委員の皆様から事前にこの議題に関する意見をいただいております。

事務局から紹介をお願いします。

(田中課長)

それでは本日欠席されております3名の委員の皆様から事前にご意見をいただいておりますので、ご紹介させていただきます。

まず霜鳥委員からでございますが、施設の老朽化や設備不足により学習環境が時代に適合しておらず、柔軟な活用が難しいことが、受講者減少の要因となる可能性がある。施設のリニューアルやDX・AIなどに対応した環境整備が必要とのご意見をいただいております。

また、社会人の学び直しや企業の人材育成を支える拠点として今後ますます重要な役割を担うものとする。縮小や統廃合を前提とするのではなく、県内企業や大学、民間教育機関等との連携を強化しながら、どのように進化させていくのかを議論していくことが重要とのご意見をいただいております。

また、内川委員からは、技術専門校等は、広大な敷地に少数の職員と生徒が点在している印象であると、もう少しコンパクトにしたらどうかとのご意見をいただいております。また、在職者訓練に特化するなども考えられるというようなお声をいただいております。先ほど説明申し上げましたスキルアップ講座、在職者訓練の高いニーズを踏まえてのご意見をいただいております。

その他、校を魅力的にするために、作業着や校内の貼紙をカラフルで綺麗なものにする等、あとは訓練科名の変更などのご意見、ご提案をいただいております。

狩野委員からは、機械系訓練科の入校者の確保に関してご意見をいただいております。機械系訓練に対するイメージが良くないとの要因を分析しているというようなご発言がございました。

また、その訓練科を修了した後のその先の就職先が見えづらいということが、入校生の減少している原因ではないかとのご意見をいただいております。

(香山会長)

工科短期大学校におかれましては、少子化等により、入校者の減少が進んでおります。地域産業界が求める知識・技能を身につけた人材育成輩出拠点としての役割を今後果たすことを考えた

場合に、学科の更新やカリキュラムの見直しを含めて、今後どのような取り組みが必要となるでしょうか。皆さんのご意見をいただけるとありがたいと存じます。

職業能力開発促進法に基づき長野県が設置した公共の職業能力開発施設とのことですが、ある内容に対して何時間教えなければいけないというものが積み重なっていて、現状の工科短期大学校のカリキュラムが作られていると聞いております。ですので、職業訓練校として訓練生を輩出するためには、そのカリキュラムを全うしないと厚労省からお墨付きをもらえない、その縛りがまずある。

その上で、今回県の方から出されている AI 人材の育成も担っていこうとするようなことを考えていかなければいけないというところです。

(市川委員)

工科短期大学校のカリキュラムに関しては結構しっかりされているというのを私も認識しております。学生としては、工科短期大学校の授業は大変で、遊びの部分が全くないとの認識があって、高校生が進学するにあたって日和ってしまうのではないかなというのは確かにあります。

でも、そのぐらい教育してもらわないと、社会に出たときに即戦力にならないんじゃないかということもあるので、これはしょうがないかなと認識しております。

入校者の減少については、機械系は5割を切っていることが多いですけれども、全体的に今の大学の学科の名前は結構わかりにくい。機械とか電気とか制御、こういう漢字を使うと、どうしてもなんか堅苦しいイメージが出て、だったらもうちょっといいところ行こうかというようなこともある。長野県立大学の学科の名前はカタカナが多いですね。グローバルマネジメント学部とかあるんですけれども、そのようなカタカナの多い学科ほど人気があるらしいので、名前についても考えてみればいいのかと思います。

当社の社名は「不二越機械工業」でして、「機械」が入っているので、どうしてもシステムの関係の人材が入りにくい。今システムの人間が一番欲しいんですけれども、どうしても機械の人間しか来ないという状況です。

名前によって行きやすいとか、こういう会社かなっていうイメージがつく可能性もあるので、学科名にもおいても同じなのかなと思いました。

また、高齢化が進んでいるようですけれども、まだまだ半世紀越した 50 代としては若手のつもりなので、あまりこれで高齢化が進んだって言われると、私もどうしようかなと思います。こうやって見ると、50 代、一番のベビーブームの世代の層が厚いので、これが 60 代 70 代で占めていますとなった場合には検討が必要かなと思いますが、まだ 30 代 40 代がいます。工科短期大学校の先生は、ある程度社会経験をされた方が教員として入ってこられる方が、民間と公の部分と、そういったところもよく知った上で、教育者としてやっていただいた方がいいと思うので、平均年齢について意見はございません。

施設の老朽化というのは、魅力が離れるところでもあるのかなと思いますので、お金がかかるところでございすけれども、建築等も含めてより良いもの、魅力あるところにしていただければと思います。

(大塚委員)

工科短期大学校の方に伺わせていただいたのですが、展示コーナーを見ると、賞を取った優秀な学生さんが多くて、あと機械やパソコンも最新の機器を揃えていますし、寮も充実しており、私としては、ここがどうしてそんなに人が入らないのか疑問に思いました、

売りのところでいくと、実際に企業で働いている方が講師として生徒さんたちを教えてくれていて、現場で使える最新技術を教えてくれるところはとてもニーズがあるのではないかと思います。そこをアピールできたらとすごく感じました。

本当に優秀な方が多くて、地元の企業でもいいところへ就職されているので、どこどこに就職したっていうのもアピールとかできればなと思うのと、あと名前、大学校ってなんぞや、みたいに正直思ってしまったのですが、これは管轄する省が違うから名前が違うのですよね。あと学位の点、調べていなくて知識不足なんですけど、普通の短期大学と工科短期大学校で学位には差があるのでしょうか。そこを教えてください。

(事務局)

工科短期大学校の場合ですと、管轄が文科省系ではないので、学位みたいなものは全くありません。通常の短大ですと準学士といった学位が与えられると思うんですが、工科短期大学校の場合はそういった学位は修了しても得られないという形になります。

(香山会長)

学位はなくても、職業訓練を受けたという資格はいただけるんですよ。

(事務局)

そうですね。修了前に技能照査という試験がありまして、それに合格すると技能士補というような資格、技能検定を受けるときの学科試験の免除とか、そういった資格が得られるようにはなっております。

(大塚委員)

本当に優秀でやる気に満ちた生徒さんが多くて、とてもいい学校だと思いました。たくさんの人に入ってもらいたいと思うのですが、就職先のアピールとか最新技術が学べるとか、そういうところをもっとアピールしてもらえたらと思います。

あと、せっかく資格を持って卒業されるので、会社の経営者の方々にも、学位を持って入社した方と同じような待遇で採用していただければと思います。恐らくそういう会社の方が多いだろうと思いますが、学生にイメージしてもらえていないのかなと思いました。

(竹村委員)

全体的には、工科短期大学校の規模が非常に大きいというイメージです。パソコンや機械関係も3年に1回、もしくは5年に1回更新しているような状況なので、費用は非常にかかる学校なのかなとは思っています。そのため、いろんなものをコンパクトにするということが必要だと思います。

います。

また、工科短期大学の修了者は、企業としては欲しい人材だと言えますので、もっと企業にアピールしつつ企業からお金をもらう、そういった取り組みをしていかないと、今後続いていかないのではないかと考えています。寄付していただいた企業には優先的に人材を送っていくというような形とか、新しい技術を企業とコラボしながら一緒にやっていくというような形とか、生徒が研究開発をやりながらその企業に就職できるというような道筋を作っていくのも大事なのかなと思います。

これまでとは違う考え方を持って、今後進んでいく必要があるのではないかなと思っています。

(香山会長)

長野工業高校からは工科短期大学へ進学されることはありますか。

(橋詰委員)

本校から工科短期大学への進学はあります。

前任の岡谷工業高校では、昨年、南信工科短期大学と課題研究という講座で、かなり積極的に連携をしてもらいました。その際に、南信工科短期大学に興味を持って進学をしていく生徒が少し増えたということがあります。

工業高校との親和性が高いので進学しやすいことはあると思うんですが、卒業する人数が限られているので、片や就職する生徒もいるし、片や進学で四年制大学の工学部へ行きたいという生徒もおります。高度な技術を習得させる工科短期大学なので難しいかもしれませんが、対象を普通高校に広げてもいいのかなと思います。

(香山会長)

ご指摘のように、なぜ高校生が来ないのかっていうところで、見える形にしていくというか、繋がりを持って、まさにキャリアビジョンじゃないですけども、高校生が工科短期大学に入って、地域で活躍する人材としての道筋が見えるような、そんな繋がりができていくとまた違うかなというところですかね。

それではですね、工科短期大学と同様に、県内に6ヶ所ある技術専門校の課題についてもぜひご意見をいただければと思います。

技術専門校におきましては、工科短期大学と比較しますと、普通職業訓練を行う地域における職業訓練の基盤となる職業能力開発施設という位置づけになっているところです。

限られた資源、限られた指導員体制の中で、訓練の質の向上と、対象の方の拡大、対象の方というのは、離転職者の方だとか在職者も含むということですからけれども、訓練規模の最適化や実施体制を含め、設備の活用をどのように見直し、効果的・効率的な運用を実現したらいいのかという観点でぜひご意見を頂戴できればというふうに存じます。

なかなか難しい課題ではあると思うんですけども、工科短期大学の方は高度な人材育成というところも含めて、先ほど市川委員にご指摘いただいたカタカナの名前を入れる策は令和4年にして

いるようでして、システムとかエレクトロニクスとかって名前になっているようなんですけども、それを経ての現状なのですよ。

これは例えば2年っていう教育期間は固定ですよ。そうするとAIなんて入る余地ないですよ。カリキュラムが結構ガチガチに固まっていて、ほぼ高校生と同じぐらい時間割が埋まってしまうと聞いているんですけども。

(田中課長)

そうですね、今のカリキュラムでは難しいかなと思うんですが、カリキュラムの見直しっていうところでの改善は可能だと思います。

(香山会長)

そうすると職業訓練校としての要件を満たさなくなりますか。

(事務局)

補足させていただきますと、2年間で2,800時間以上というところは決まっています。そのうち、カリキュラムとして指定されている、こういう科目やりなさいというのはそのうちの約半分ぐらいが決まっていまして、残り半分は地域ニーズを捉えて校で自由に決められるということになっています。AIですとかそういったものを取り入れるということはできていないですね。

これは技術専門校に関しても同じです。1年間で1,400時間という決まりがありますが、そのうちの半分ぐらいが決まっていまして、残り半分はある程度自由度を持って決められます。

(香山会長)

2年という縛りがどのぐらいきついかわからないんですけども、今回県が出しているようなところを意識したカリキュラムを提供するということや、企業人に対する教育サービスにも使っていくこともできるんじゃないかなと思いました。

技術専門校の方は、工科短期大学校よりも6つの施設の中で人気不人気ははっきりしているといえますか、中でも上松技術専門校は全国から人が来るといふうに伺っております。

資料でも、県の広さや人口に対する訓練校の数について、16ページに書いてありますけれども、面積に応じて学校数が増えるのは理解できるところです。下の方のグラフで、長野県の近くにいる福島県とか岩手県とか新潟県を図で見っていくと、長野県より学校数が少なく配置されているんだなという点を確認しました。

数の問題だけではないと思うんですけども、このまま5年間同じ体制でいくのか、改革をしていく必要があるのかというところも大きな観点かなというふうに思いました。

そのあたりから、大木委員いかがですか。

(大木委員)

工科短期大学校・技術専門校共通の意見として、入校者の減少という問題について、工科短期

大学校・技術専門校ではないのですが、私がポリテクセンターの訓練を見て感じたことは、機械系の訓練に、予想外に女性の訓練受講者が多いということです。

確かにこういったネーミングで言うと本当に油まみれというイメージで、男性がやるような印象があるんですけども、機械系の訓練でも、意外とその工程の中にはパソコンとかコンピュータを使ったような訓練があります。訓練の対象となるような方はもとより、その親御さんがそういうことを知らないのではないかと思います。

ポリテクセンターの訓練では、受講する前に訓練現場の見学会をやっているのですが、技術専門校ではされているのでしょうか。

(深澤係長)

オープンキャンパスですとか、一般の方がご覧いただける機会を設けております。そういったところで実際にどういった訓練をやっているかというご紹介もしております。

(大木委員)

ハローワークの方では、就職活動を控えるような生徒さんに対し、職業講話をやっております。ハローワークやポリテクセンター、訓練の紹介もしておりますので、そういったところで受講対象者とその親御さんにもアピールをすれば、今まで持っていた固定観念が払拭されるきっかけになるのではないかと考えているところでございます。

(浅井委員)

まず工科短期大学校については、機械系の入校者数の減少が一番の問題ということなんですけれど、世間的な流れを言うと、むしろこれからここが注目されてくると思います。AI ロボティクスのような分野も、AI とともに機械が進化していかないといけないということはあると思います。ものづくり企業にとって基盤的技術として大変に重要だと思うんですね。

あと、工科短期大学校ですから、主たるターゲットは高校生だと思うんですけど、先ほどの橋詰委員のお話を伺って、高校生がどの程度工科短期大学校について認識してらっしゃるかってことが、私実態がわからないので何とも言えませんけれど、ひょっとするとこれからの世の中の流れというか、技術の流れとか、そういうことをきちんとわかった上で、こういう就職先ってこういうメリットがあるんだってことがわかれば、この辺りは何とかなるんじゃないかなというふうに思います。

技術専門校については、今、事業者の働き手をしっかり確保するという意味で非常に重要だと思うんですが、高校とか大学への進学を経てから就職という道もあるんですけど、むしろ就業・就職した方が、今の自分に求められているものを考えて技術専門校へ入っていただけるっていうことが望ましいのではないかなと思います。

ただ、その間の時間なり、コストなりが企業側の負担になるような気がしますので、そのあたりは企業ニーズに応えられるような、あるいは就業者ニーズに応えられるような新しいやり方を技専も考えないと、長野県の基盤を支えるようないろんな訓練科がある中で、非常にもったいないと思

います。

（香山会長）

基盤を支える訓練科というご期待の中で、施設の老朽化が問題であり、その機能を維持するために、建物だけでなく機械系の設備のアップデートも同時にかかってきます。機能維持していくということであればしっかりとメンテナンスをして維持していく必要があるでしょうし、欠席委員の意見では、一概に縮小、統廃合という前提ではなくて、県の人材育成ビジョンと合わせて検討していくという視点もございます。

いずれにしても、現状を放っておくと将来はないと思いますので、皆様からアップデートのご提案をいくつかいただいたと思いますので、ご留意いただければと思います。

今、委員の皆様からお話いただきましたけれども、事務局の方で宮城県や茨城県の方の事例調査をされたということで、ご紹介いただきたいと思います。

（田中課長）

他県におきましても、長野県の技術専門校と同等の施設が所在するところは、同様の課題を抱えている状況があります。

そういった中で、どんな取り組みをやっているかというところなんですが、まず茨城県におきましては、デジタル化に対応した技能者の育成や在職者のリスキリング支援など、ものづくり人材の育成拠点としての機能強化を図るということで、今ある 5 校を令和 10 年度から 2 校に集約・再編するような状況でございます。

さらに宮城県におきましては、令和 10 年度から現行の 5 校を 1 校に集約するというような状況でございます。

（香山会長）

校数の変化だけでなく、学科の統廃合みたいなところも併せてご検討いただければと思います。

本日予定をしていた項目についてご議論いただいたところでございますが、今回の審議会全体を通して委員の皆様からのご意見がありましたらお願いしたいと思います。

（竹村委員）

技術専門校には私も見学に行かせてもらいまして、機械加工の現場や勉強しているところを拝見しましたが、加工が 30 年前の方法なのですよね。一番基本的なところが必要だっていうことはわかるんですけども、今のものづくりとはかけ離れているのかなといったところを感じました。例えばこういう加工でもですね、今工具 1 本でできちゃうんですよね。その昔の 30 年前の加工でいくと、穴を開けて、また付け替えてというような加工方法であり、魅力は感じられません。今求められているのは、複雑な加工プログラムを作ることのできる人材を育て、早くものづくりができるということなので、そういった考え方とかですね、若い皆さんにわかりやすいような説

明ができる機械加工を目指していくべきなのかなと思います。

アピールの仕方も、非常に重要だと思います。鮮やかに綺麗に削っていくところが見られるとか、そういった映像も見せながら、皆さんを招いていくということも大事なのかなと思います。

(香山会長)

ありがとうございました。出口というか、訓練を受けた後、社会で求められる、企業に求められる人材たらんとしたときに、個々の教育がそこへ接続していくような内容になるといいということですね。重要な点と存じます。

その他いかがでしょうか。

(市川委員)

施策の「5. 技能者等担い手確保・育成、キャリア教育の充実」において、子どもたちに関する記載があります。今回の資料等を拝見して、連携先が大学や企業のみになっているのですが、ぜひ高校とか、若い世代の人たちに認知していただくような企画も必要ではないかなと。やはり子どもたちが、ものづくりって楽しいと思うこと自体が、ものづくりの世界に入ってくる第一歩だと思っているので、ぜひそういったところも連携を強めにしていいただければと思います。

また、企業との連携がまだ少ないので、ぜひ力を入れていただきたい。そうすることによって、企業がどういう人材が欲しいかというのが見えてくると思いますし、そうした情報も共有していいただければと思います。

(香山会長)

国の方針のところでも、実習併用職業訓練っていうキーワードが入っていますよね。職場内での実務訓練っていうところの接続性というところもあるかなと思いますし、先ほど橋詰委員の実績として、高校生と一緒にやることで認知していただけるというところもあったと思いますので、ぜひその地域との兼ね合い、出口も含めてですけども、意識していただけるとよろしいかと思いました。

それでは予定していた時刻になりましたので、以上をもちまして議論を終了したいと思います。

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て計画の素案が出てまいります。それについてご議論いただければと存じます。事務局の皆様におかれましては、本日の議論を踏まえて、委員の皆様からのご意見を整理、検討いただくとともに、次回の審議会で計画素案をご提示いただけますようご準備お願い申し上げます。

それでは、本日は大変熱心にご審議をいただきましたこと、また、円滑な議事進行にご協力いただきましたこと感謝申し上げます。

それでは進行を事務局へお返しいたします。

(深澤係長)

香山会長をはじめ、委員の皆様には、長時間にわたりご審議いただきまして誠にありがとうございました。本日いただきましたご意見を踏まえまして、次回ご紹介のありました計画の素案の審議

に向けて準備をしてまいりたいと存じますので、引き続きよろしくお願いいたします。

次回の審議会でございますが、8月中の開催を予定しております。改めて日程が決まり次第ご連絡申し上げます。

それでは最後に、産業労働部次長の木下より閉会のご挨拶を申し上げます。

(木下次長)

本日は、香山会長の進行の下、各委員の皆様には長野県産業人材育成プラン 3.0 の骨子（案）について活発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。

AI の話に戻りますが、ここ数ヶ月で世の中がすごく変わっているなという話もあり、また、県においても、国においても、成長期待分野をどこに定め、各地域でどういう産業を今後育てるのかという、地域未来戦略に代表されるような議論が今行われております。それに基づいた人材の育成ということも当然求められてくるということで、AI と成長期待分野、こういった視点も重要になってくると思っております。

これを踏まえないと、需給ギャップが広がったままということになりますので、しっかり踏まえていきたいと思っておりますし、先ほどいただいた意見の中でも、各施設の魅力・付加価値の向上を大学や高校といった教育機関との連携、それから企業との連携、こういったものをスキームの中で作り込んでいくことの重要性もご指摘いただいたところでございます。

今後、本日いただいたご意見も含めてさらに進めさせていただきまして、また次回の審議会でご議論いただけるように整えていきたいというふうに思っております。

本日はどうも大変ありがとうございました。

(深澤係長)

それでは以上をもちまして、本日の審議会を閉会させていただきます。本日は長時間にわたりありがとうございました。