

第3回長野県職業能力開発審議会議事録

日時：令和3年（2021年）6月3日（木）

13時30分～15時30分

場所：長野県庁西庁舎111号、112号会議室

1 開会

(小川企画幹兼課長補佐)

ただいまから、第3回長野県職業能力開発審議会を開催いたします。私、進行を務めさせていただきます県産業人材育成課の小川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。それでは会議に先立ちまして、県産業労働部西沢次長兼参事からごあいさつを申し上げます。

2 あいさつ

(西沢次長兼参事)

はい。改めまして、この4月から県の産業労働部の次長、それから兼ねまして雇用・就業支援担当の参事ということで着任いたしました西沢弘喜と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日御多用の中、第3回長野県職業能力開発審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から長野県行政、特に産業労働関係につきまして格別な御指導、御理解をいただいております、改めて御礼申し上げます。

ワクチン接種の方もようやく本格化してまいりましたが、新型コロナウイルス感染症の今現在第4波というところで、なかなか抜け出せない、終息が見えない状況でございます。依然として県内の飲食業や宿泊業などを中心に、厳しい状況が続いているところでございます。県といたしましては、コロナ禍で大きな影響を受けている県内事業者が活力を取り戻せるよう、経営支援策や雇用の維持確保に精一杯取り組んでいるところでございます。引き続き皆様方の御支援、御協力をいただければと考えております。

さて、県の職業能力開発計画について御議論をいただいております当審議会でございますが、本日が第3回目となります。県の計画は、国の基本計画に基づいて策定することになっておりますが、国の基本計画が去る3月29日に示されたところでございます。今回はこれまで委員の皆様から頂いた御意見を基に、国の計画の方も踏まえて、事務局におきまして、答申に向けての素案を取りまとめさせていただいたところでございます。まだまだ検討が不足している部分もあろうかと思っておりますので、本日は忌憚のない御意見を頂戴できればと考えております。今回も2時間という時間の中で盛りだくさんの内容となりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

(小川企画幹兼課長補佐)

はい。ありがとうございました。本日の審議会でございますが、長野県附属機関条例第6条第2項の規定により、会議の開催につきましては委員の過半数の御出席が必要とされておりますが、委員9名中全員の皆様に御出席いただいておりますので、御報告を申し上げます。また、本年4月1日付けで委員に異動がございまして、新たに長野労働局職業安定部長の元木秀樹様に委員を委嘱しておりますので御紹介を申し上げます。

(元木委員)

はい。長野労働局職業安定部長の元木でございます。これまでもこちらの会で議論が進められていると承知しておりますが、実は私は3月まで厚生労働省の人材開発統括官というところに在籍をしております。多少なりともこの計画に関して、触りぐらいは知っているというところでございます。途中からバスに乗るような形ですが、皆様方に早く追い付けるように理解を深めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(小川企画幹兼課長補佐)

それでは、これより議事をお願いしたいと思います。進行は天野会長にお願いいたします。概ね15時30分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。

3 議事録署名委員の指名

(天野会長)

はい。皆様お疲れ様です。議事に御協力よろしくお願いいたします。議事に入ります前に、議事録署名委員の指名をいたします。本日の審議会の議事録署名委員は、相田委員と小澤委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

続いて議事に入ります。本日の議事はお手元に配布してある資料の次第によりまして、審議を進めてまいります。今回はこれまで委員の皆様から出された御意見や、国の基本計画の方向性を踏まえて、長野県産業人材育成プラン2.0の答申素案が示されておりますので、このプランにつきまして事務局の方からの説明をお願いいたします。

4 議事（長野県産業人材育成プラン2.0 答申素案等について）

(和田産業人材育成課長)

長野県産業人材育成プラン2.0 答申素案について、資料1～資料4を基に説明。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。ただいまの説明に対して、御質問や御意見をいただきたいと思います。と思っております。事務局から答申素案について、特に意見をいただきたいポイントについても最後に御説明がありましたが、それも含めて広く御意見をいただきたいと思います。

まず、第1部「総説」、第2部「現状と展望」について御意見いただいた後に、第3部「基本施策」と第4部「基本施策の実現に向けた国、県、民間による産業人材育成の構築」について皆さんに御意見を伺えたらと思っております。

それでは最初に、長野県産業人材育成プラン2.0の答申素案の第1部、第2部について、御意見をいただけたらと思います。実際の基本施策に入る前の部分でございます。ここでは現状等、様々なものについて触れています。そこについて何か御意見ありますでしょうか。

資料2のところの「1.プランのねらい・位置付け・計画期間」と「2.産業人材育成に係る

環境の変化」に係るところでもありますが、様々なデータや背景等がここで示されていて、何か足りない部分について御意見があればということになるかと思います。いかがでしょうか。御意見が特になければ次へ進んでよいでしょうか。

では、ここからが重要なところかと思いますが。第3部のプランにおける基本施策というところで、施策1、2、3、4が掲げられているかと思いますが、最後のメモの所に、施策の1、2、3、4のところそれぞれどのような視点について、足りないところがないかどうかというようなメモをいただいておりますので、これを中心に是非皆さんの方から御意見を伺えたらと思います。施策の1から、1、2、3、4含めてでもかまいませんが、皆さんの方からまず御意見をいただけたらと思います。いかがでしょうか。

施策の1はデジタル人材とかSDGsということで、今の社会構造の変化に関連して重要な部分になってくるかと思いますが、これに関して、前回の委員さんの意見を受け、取りまとめていただいているところかと思いますが。少し考える時間が必要でしょうか。

では、私の方からデジタル人材に関してですが、やはりデジタル人材は、リテラシーレベルでの教育をするという部分と、専門人材を育成するという部分と2つがあるかと思います。それについて、一応整理をしていただいているとは思いますが、どういう組織がどの部分を担うのかというのは、なかなか難しいと思いますが、明確にそういうことを書き込む必要があるのかどうかということについてはいかがでしょうか。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。この点については、様々なところで必要性を認識していて、それぞれのところでは取組を推進するような形で動いているのが現状であると思っております。私の主観ではありますが、まだ手探りの部分もある中で、進めているという状況であると思っております。

昨日の新聞において、諏訪圏域の産業人材センターさんの方で諏訪東京理科大の学生さんと連携して企業の中でのデジタル化を進める取組を開始する旨の記事を拝見させていただいたのですが、人材育成の取組自体がすごく幅広い部分があって、それぞれのところで行えることを頑張っていきたいというのが、1つの考え方になるのではないかと思います。

それから、公的機関に求められる部分とすれば、資料3の35ページになりますが、「国、県、民間による産業人材育成体制」の中で、右下に主な教育訓練機関における訓練実施状況ということで表を付けさせていただいております。ポリテクセンターであれば、求職者向けの訓練と、それに付随して在職者向けの訓練を行っています。それから、認定職業訓練校や地域の産業支援センター等では、主に企業の方を対象に在職者向けの訓練を実施。それから、いわゆる高等教育機関の短期大学や専門学校では新規高卒者向けに教育を実施しています。その中で、工科短大、技専校については新規高卒者、求職者、在職者向けの訓練を行っております。1つこれが組織的な枠組みになると思っていまして、この中でそれぞれがリテラシ

一の部分ですとか、専門人材ですとか、それぞれの機関、団体の特性も併せて取り組んでいくということになろうかと思っております。

特に、この中で工科短大、技専校については、主に実施する対象として新規高卒者ということで二重丸としてありますが、リカレント教育の充実という観点から、県としても求職者向け、在職者向け、これまでも行ってきましたが、この部分を更に充実していく必要があると考えております。

(天野会長)

はい。おそらく、ここの産業人材という意味でいうと、理系のイメージが強いとは思いますが、実は AI 等を活用するのは理系だけではなくて、総務や事務系のところの効率化はすごく重要で大学も一番悩んでいるところです。学生の成績単位や学務が、1 番人手を割いていて全く IT 化が進んでないところ、実はそういうところもすごく重要だと思います。

ですので、今回のプランの産業人材の意味合いが理系主体だということであれば、もう少し幅広げるとそういうところの産業人材というものもあるのかという気がいたします。

相田委員さん、どうぞ。

(相田委員)

公的機関として私たちができることを考えてみたのですが、ある企業さんにいろいろお尋ねしたところ、製造業なのですが、IT に関わる高い専門性のノウハウを保有する社員が乏しく IT 化を推進するために若い社員を補強したのですが、結局、製造に関する専門性の技術など、そういったものがないので、両方の専門性を保有している人材を増やすということが急がれていると、こちらの方では考えております。

また、主に製造業の在職者に係る人材育成では、社内人材の IT スキル向上の必要性について、ほぼ全社の方で心配をしているということをお聞きしております。

従いまして、在来の生産や製造技術、電気制御技術、金属加工技術の中に当たり前に、IT 活用スキルを学ぶ訓練プログラムが必要であるとこちらの方でも考えているところでございますので、その部分を今後構築していければよいと思っております。

(天野会長)

ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。

(小澤委員)

いただきましたメモにある 2 つ目の持続可能な社会づくりの人材育成についての意見です。1 つは SDGs に向けての研究や取組の教育というのは、ここに記載の通り必要だろうと思います。

併せて再生エネルギーについて専門的な教育については、本編を見ると 22 ページに工科

短大で太陽光発電の仕組みや光エネルギーを効率よく変換する技術ということで載せられています。これはこれで必要な教育だとは思いますが、太陽光発電の技術や作り方だけを学んでも直接太陽光発電製造に関わる県内企業は限定的なため、少し距離感がある気がしました。

今後県でも再生エネルギーを50年までに3倍にして、省エネ7割ということ達成するような目標を立てていますから、そうした事に寄与する人材が求められています。そうであれば各企業がそのような方向に向かうために必要な人材として、エネルギー概論的な学びで全体観を把握でき、実践できる教育がSDGs教育と併せ必要に思います。

(天野会長)

はい、是非御検討よろしくお願いします。どうぞ、岩崎委員。

(岩崎委員)

私もSDGsの関係のところになりますが、SDGs達成に向けた普遍的な取組に関する教育というところが、具体的に今後の取組としてどうなのかということ、県内の状況を思い浮かべながら考えていたのですが、やはり今各地域の中学生、高校の授業で地域のNPOの皆さんたちと連携しながら、探究の授業を行ったり、研究発表などの授業を取り入れているということをお聞きしています。

各企業においてもSDGsの重要性というのは、十分までとはいかないまでも、推進していこうとしています。そこを具体的な取組に結び付けるとなると、自分の身近な問題のところから、何が課題か何が問題なのかと力を付けていく意味でも、やはり既に各地域の中では少しずつ取り組まれている高校生、中学生と地元のNPOの皆さんたちの取組が重要だと思います。県内でもっともっと広げ、力を付けた生徒・学生が、社会に出ていき、企業の中でも取り組んでいこうというのが今後の企業での具体的な推進につながっていくと思います。2030年もあつという間に到来してしましますが、学校教育での取組も、具体的な企業の中での取組の視点につながっていくのではないかと思いますので、発言させていただきました。

(天野会長)

はい。ほかはいかがでしょうか。はい。お願いします。

(霜島委員)

SDGsの件で参考までにお話しさせていただきたいと思います。こちらの答申素案の22ページです。持続可能な社会づくりに資する人材育成の推進の具体的な取組の1番目の丸ポツに、「工科短期大学校及び技術専門校において、SDGsに取り組む先進的な地域企業の講座やセミナー実施」とありますが、実は弊社が、長野技術専門校から依頼を受けまして、

スキルアップ講座のオーダーメイドの講座で、3月19日にSDGsのセミナーを企画させていただきました。しかし、定員20名に対して申込みが1名だったため、結果的に開催できずに終わっています。この要因というのは主催者が長野技術専門校様のため検証はしていないのですが、実際に長野県SDGs推進企業に、既に企業様が登録をしているからいいと思っていらっしゃるのか、又は本当に関心がないのかという二分化があると思います。

岩崎委員がおっしゃったように、私どもも小中学校、高校、大学においてSDGsのセミナー講演をさせていただきますが、今どちらかという企業よりも義務教育の小学生、中学生の方が関心が本当に高いという事実がありますので、参考までに発言させていただきました。

(天野会長)

はい、今の点はすごく重要だと思います。企業の中でもすごく先進的に進められていて、エプソンではすごく熱心に取り組まれています。そういう企業もありますが、企業間の温度差が余りにも激しいという印象を受ける場所ですので、この問題をどうしていくかということも大事な観点の1つであると思います。

(中村委員)

今、SDGsの話題が出ていまして、学校現場でも、という話がありましたが、霜鳥さんのおっしゃるとおり、学校の小、中、高校生は本当に積極的にSDGsのことについて学んでいます。教科の中でもそうですし、実は総合的な小、中は学習の時間、高校は総合的な探求の時間という科目がありますが、その中で友達と一緒に課題を設定して、それについてリサーチしたり、一緒に研究をして最後発表するというような、そういう流れの中での取組にはSDGsがすごく助かる題材なのです。

SDGsは17の特徴的なゴールがありますが、同じゴールのテーマでも、地域と絡めて、あるいは地域の産業と絡めて、自分たちの身の回りだったら、こういうことができるのかとか、こういう問題があるのだなという意識を持って取り組めるので、子供たちは本当に身近に感じながら勉強しています。社会に出て、実際自分の社会人としての働きの中で、あの時勉強したことがどう活きるのだろうというのがこれからの課題だと思います。

子供にとってSDGsは非常に身近なものとなっており、これから産業人として社会に出てく上でも、自然と受け入れていく準備はできていますので、そこが学校という場と、それから企業や社会という場で、余り段差がないような、自然と入っていけるような、取組がお互いにできればいいと思っています。

本校は非常に地元の労働金庫さんや企業の方と一緒にあって連携して、SDGsの課題に取り組んできました。本当に面白い切り口があるので、そのようなところがいってくれれば私も思っています。

それから違う話なのですが、もう1度素案を読ませていただいたところ、具体的な施

策の2番、3番に共通してくると思いますが、施策の2番は労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進について、企業が主体として労働者への研修・能力開発を行っている数字は高いです。しかし、働いている方が自主的に研修・能力開発を行うという割合は、正規、非正規で差はありますが、会社が主体とするよりも一段と低くなっているということは、やはり働いてる方は自分から進んで研修を受けようと、あるいは自分のスキルアップをしようという割合が低いということです。

それはなぜ低いかということを考えたときに、23ページの括弧1の具体的な取組の1個目のボツのところに働きながら夜間・休日やオンライン等を活用してとありますが、働きながら夜間とか休日というのはやはり難しいからだと思います。なぜ難しいのかを掘り下げて考えると、一番はこの施策と並列して考えていかなければならない働き方改革に迫り着くと思うのです。会社もそれから働いている人も、あるいは家庭にいる働いてない人も、時間的、あるいは精神的、金銭的な余裕がないと、そういうところに意識がいかないと思うのです。

特に学校はブラックといわれますが、やはり時間的な余裕がない先生方に研修してください、自主的にやってくださいと言っても、時間がない、できないと言われてしまうとそれまでです。だから大事なのが働き方改革です。自主的な研修を進めていく、それからキャリア形成を求めていくという中で、それからジェンダーのところもありますが、子育てや女性、男性ということが取り払われて全ての人が余裕を持ちながら自分が研修したいとき、キャリアアップをしたいときに、自主的にできるという素地を作るのはやはり働き方改革を進めるしかないと思います。

関連して、働き方改革を官も民も進めていかななくてはならないということを、どこかに示した上でこれを進めていく。そうでないと時間もいろいろなものが出てこないということを感じたので、その点をどこかに書いておいていただけたらと思います。特に女性というところで書かれているのは、子育て中であるとか、あるいは一人親であるとかということがありますが、どうしても進まない男性女性問わずの育児への関わり方、あるいは介護への関わり方、そのようなところも働き方の中の1要素として、やはりどこかに記載していただいて、企業も進めるし社会としてもそれを支援するという姿勢があってもいいと思いました。

(天野会長)

はい。事務局からもお願いします。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。今、中村委員からご指摘いただいた点については、取組の視点の中で明確に記載されている部分でないため、そのような側面をしっかりと整備していく必要があると感じました。

23ページの一番下の関係機関の主な取組の欄の一番下に「新たに教育訓練休暇を導入・

適用する企業に対する助成金の給付」という記載があります。国の基本計画の中にも、今委員のおっしゃっていただいたような考え方に基づいた、取組の方法は整理されているのかと思います。今いただいた意見を踏まえて、プランの中にどのような形で落とし込むか、考えさせていただければと思います。ありがとうございます。

それから、SDGs の関係についていろいろ御意見いただきました。お話を伺い、小、中、高校生などでは既に取組・認識が進んでいるということで、技術専門学校や工科短大から、その後企業につながる中で、私たちの校が穴にならないようにしっかり取組をしていかなければならないと実感しました。

(天野会長)

はい。ほかはいかがですか。岩崎委員さん。

(岩崎委員)

中村委員から自主的に能力開発を行うためには労働時間・働き方に問題があるというお話を伺ったところですが、資料 4 のアンケート調査において、従業員からキャリアコンサルティングについて問題に感じていること(複数回答)で、相談したいという要望(ニーズ)が少ないという点が 1 番多くありました。そうすると、社内の中や、自分の将来に対してのビジョンも考えられていないということが想定されます。これはなかなかの問題点であると感じたのですが、このアンケートから答申素案の方にどのように引っ張ってこられているのかと思いました。

要するに、自分の人生に対してどのようなビジョンを持っていきたいのかを相談するときに、キャリアコンサルタントの方々の出番が出てきますが、その辺の課題等を記載していただけないのではないかと思います。従業員からの相談を待っているだけではないのではないかなと思ったので発言させていただきました。

(天野会長)

はい。事務局お願いします。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。働き方改革の問題と、もう 1 つ問題として、私的なイメージなのですが、キャリアコンサルタント自体の認識・なじみが何か薄いのではないかと考えています。

私もこの部署にくるまでキャリアコンサルタントという職業に対する認識自体がそもそも浅かったところもありまして、取組とすると、25 ページであれば「関係機関の取組」のところで、厚生労働省さんの方で全国にキャリア形成サポートセンターを整備していただいております、量的・質的に充実させるような取組をしていただいていると認識しています。そ

れをしっかりと活用できるような体制が必要であると考えおり、例えば県の工科短大や技術専門校の民間活用委託訓練についてはキャリアコンサルタントの方にアドバイスをいただくというのが制度的にルールに乗っている状況なのですが、新規学卒の施設内訓練の部分については、現在ルールに乗っていない状況で、必要があればキャリアコンサルタントの相談を受けられるという形になっています。そうしたところをしっかりとキャリアコンサルタントの相談を受けるような仕組みにしていけることが、キャリアコンサルタントを皆さんに認識をしていただくことにもつながる取組になると感じています。また、それ以外の部分でもいろいろ御示唆いただければと思います。よろしくお願いします。

(天野会長)

はい。霜鳥委員さん。

(霜鳥委員)

今の和田産業人材育成課長のお話もそうなのですが、実は私自身がキャリアコンサルタントだという話は、ここでもずっとさせていただいていますが、企業内で何が起きているかという、長野県内は製造業の県でもありますので、産業医の方や保健師の方が常駐している企業様もいらっしゃると思います。相談事項というとメンタル面や体の不調に関しての相談が行われています。

しかし、キャリアコンサルタントという言葉よりも、キャリアコンサルティングという、その言葉自体がまだまだ普及されていないことから、岩崎委員がおっしゃっていただいた自分の人生をどうしていきたいとか、この会社の中で自分がどうなっていきたいかという相談自体は、管理職との面談、目標面談の中で行われているということが実状ですが、管理職、相談者の方がどちらもキャリアコンサルティングを踏まえていないので、結局目標だけの面談で終わっている状況です。

私たちキャリアコンサルタントの役割としては、そもそも会社での目標設定において自分の人生をどうしていきたいかということを相談の中でやっていただくことによって、それぞれの人生というものを豊かにすることができるということも、外部のコンサルタントとしてお伝えすることはありますが、なかなかそこまでのところに行き着いていない状況になります。この従業員から相談したいというニーズが少ないというのは、このアンケートに答えていただいた方の主観かもしれないということがいえると思います。ですので、もしかしら長野県内はこれからになると思いますが、是非全国で厚生労働省がキャリア形成サポートセンターを全国に配置して、委託をしている会社がありますので、そういった所の積極的な活用をしていただければと思っています。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。

(原委員)

私からは、出していただいた素案の概要を拝見して感じることを申し上げたいと思います。計画の基となっている、国の職業能力開発基本計画にも明記はされていないのですが、気になることとしては、最近の日本という国の中で特徴的な事象としては、毎年のように風水害・地震・新型コロナウイルスなど災害が起きています。

示されたプラン 2.0 は、もちろんどれをとっても当たり前であるし、よくできていると思いますが、少し乱暴な言い方をすると、平時における人材育成としては必要十分だと思います。しかし、今申し上げたような頻繁に起こっている災害への対応として、もう 1 つの視点で考えたときに、例えば災害が起こったときには災害の緊急時の復旧・復興、それに関わる運輸や資材の製造、あるいは怪我をされた方の医療従事者の問題ですとか、これはコロナにも関連しますが、平時ではない災害時に、今よく使われるようになったエッセンシャルワーカーというような人材体系もある程度は確保していかなないと、毎年のように起こる災害に対応できなくなるのかと思います。

そういう意味では、この視点を取り立てて課題をどこかに入れてくださいという意味ではないのですが、視点としてはどこかに書き込んでいただいた方がいいような気がします。

もう一つ申し上げますと、コロナ禍の現在、テレワークの推進が非常に叫ばれていますが、特定の企業や分野を除いて、特に中小の規模になってくると簡単には進まない状況です。加えて、業種的に私どもの建設業では、なかなかテレワークは厳しいという気はしていますが、テレワークを進めなければいけないのではないかという点では、テレワークを社会のインフラとして進めるための人材が必要十分なのかと考えたときに、IT 人材の育成は至る所の方針に書かれているわけですが、テレワークの推進等、これもある種の災害の対応や持続可能な社会づくりに関係してくるかと思います。

個別の課題に書き入れていただくことを希望しているわけではないですが、例えばテレワークなど働き方改革とも関連しますが、それを支えるための人材がないと進みようがないという部分もあると思いますので、少し考え方として記載いただければ有り難いです。

(天野会長)

はい。事務局お願いします。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。プランの中に、人手不足分野という言葉が、何箇所も出てきているなかで、なぜその人手不足分野に対して補っていかねばいけないかという、基本の考え方までは踏み込んでいません。原委員からいただいた災害対応などは、非常に重要な部分で皆さんに認識していただける部分かと思いますので、記載を工夫させていただければと思います。

それからテレワークについても、資料の 37 ページの上から 3 番目のボツに、「テレワー

クやオンライン会議の普及に対応した訓練や情報発信」ということで、技術専門校や工科短大の取組として記載をさせていただいていますが、おっしゃるとおり、全体の産業社会全体をどうしていくかという記載に至っていないので、この所も整理を考えさせていただければと思います。

(天野会長)

はい。災害対応とかそういうのはすごく重要ですし、多分レジリエンスな社会を創るときにすごく大事だと思いますが、それはやはり SDGs にも関連しているので、その中でうまく書き込むのができるかというのかと私は個人的には思いました。

はい。ほかはいかがですか。春日委員さん。

(春日委員)

はい。話を高度 IT 人材、あるいは IT 対応人材の育成の話に戻させていただきたいと思います。施策の 1 で、信州 IT バレー構想の推進に資する工科短大等での AI・IoT 等の教育の充実と記載されていまして、ここでは工科短大がフォーカスされていますので、そこはよろしいかと感じました。

しかし一方で、信州 IT バレー構想自体は近年様々なところで耳にしますが、具体的には資料 3 の 20 ページの所に全体構想をまとめてございまして、全体構想の中にはこちらにありますとおり、①②③とありまして、①は IT ビジネス創出・誘発。企業誘致です。②が産業 DX、③が人材育成・確保ということで、3 番目に人材育成・確保と出てきますが、これも実際は誘致や定着といった、外から高度な人材を誘致し、起業してもらい、教育にもつなげていくというような考え方になっています。

では、工科短大さんが目指されるのは、この信州 IT バレー構想の中でいうと、どの役目なのかということまで少し落とし込んだ方が分かりやすいかと思っていまして、私の考えでは 2 番の産業 DX であると捉えています。産業 DX 自体は、先ほども委員の方からお話があったと思いますが、高度 IT 人材だけではなく様々な現場の、改革ができないわけです。その改革も 13 ページにデジタル技術の導入状況とデジタル人材の育成方針ということで、どういう分野で進んでいるかということ、先ほど会長からお話ありましたように、我々、製造現場における開発設計、生産管理以上に会計管理ですとか、いわゆる業務分野でも相当 IT 化による生産性の向上が進められているということですので、結局工科短大さんは私も皆さんと一緒に見学させていただきました、非常に充実した学部学科構成の中で、一番我々が必要としているのは IT に特化した高度 IT 人材であると同時に、それが生産現場あるいは業務現場、その間をつなぐ非常に高度に教育された人が必要だと思います。

弊社の事例でいいますと、やはり生産現場の DX を推進しようとした場合に、生産技術ですとかあるいは設備技術で、非常にしっかりした教育と経験を積んだ人材が IT にも対応できるようになると、今度 IT ベンダーさんと協力して実際その現場に展開できる、あるいは

生産現場ではなくて業務現場だとすれば、業務改革を得意とする方々も中にはいるわけです。これは理系人材でなく文系人材になりますから、例えば大学でいいますと信州大学さんのそういう教育を受けた方や、県立大さんとかになるかと思います。そういう方々の中で IT ベンダーを使いこなせる、そして生産現場あるいは業務現場の、改善したい内容を一通りまとめて、組み立てられる、組み立てられたものを実際 IT でどう実現していくかという流れを創っていかないと、本当の意味での産業の DX は進まないのかと思いますので、特に工科短大さんについては生産技術ですとか設備技術、電子制御も含めてかなり充実したラインナップでしたので、そこによりフォーカスした方が、特に私どもが見させていただいた上田工科短大さんとしての特色が明確になるかと思いました。

ページを忘れましたが、確か工科短大さんは AI・IoT の教育充実にフォーカスされて、技専さんはもちろん IT には対応するけれども、どちらかというと技術を磨くというところにフォーカスされるということでしたので、その方向性もよろしいのではないかと思います。以上です。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。事務局お願いします。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。工科短大については、資料 18 ページの下の写真の左側の所に「工科短大の情報技術科では、IT ベンダー企業のソフトウェア開発や製造業の製品開発など県内企業のデジタル化を支える人材を育成」ということで、直接の IT に関する教育を受けている状況ですが、今春日委員からお話があったように、ほかの科もそうですし、南信工短においてもそうですし、ものづくりと IoT とを結び付けることができるような学生を育成しています。

また、先ほど天野会長からも理系以外のデジタル人材育成が必要というお話をいただきましたが、例えば県立大学ですとか、他の県内の文系の大学生でも IT・デジタルを、今後の社会の産業の中でいかしていけるような人材育成というのは今御示唆いただいたので、今後の取組の中で検討させていただければと思います。

(天野会長)

はい。ほかは、この施策に関していかがでしょうか。

(元木委員)

はい。初めてこちらの議論をいろいろお聞かせいただきまして、私なりの私見を 2 点ほど申し上げさせていただきます。

まず 1 点目が、先ほどの話に戻ってしまいますが、キャリコンはなぜ広まらないのかと

いう点について、この 3 月までキャリアコンの関係も含めて若干関わってきた身として申し上げます。以前ジョブ・カードセンターといていた組織を、キャリア形成サポートセンターという形に昨年度から改編して、より力を入れていこうというところの取組をしているところでございます。ここがなぜ広がらないのかという御議論が先ほどもあった中で、一つ私なりの私見を申し上げますと、一般的にジョブ型雇用、それからメンバーシップ型といった雇用形態は、いわゆる専門職として雇用されるジョブ型、それから今、終身雇用制に対応されるような形でのメンバーシップ型というところで、メンバーシップ型だと、どうしても会社側にキャリアを委ねる形になってしまうので、自身でキャリア形成を考えても結局かなわないというところが多分にあるかと思っております。これはジョブ型になって御本人の判断で、例えば発展的な転職をしていこうとか、そういったときになったときに、キャリアコンサルタントの皆さん方のお力が十分に発揮できる環境になるのだと思いますが、まだ若干そこに至るには時間が掛かるのかというところを考えております。ただ一方で、そういったキャリア形成を御自身で考えていただく機会というのは、今後ますます強まってくるかと思っておりますので、その取組を労働局としても御支援してまいりたいと考えております。

あともう一つ根源的な話になってしまうのですが、この計画の策定に私も 3 月まで一部関わった身として多少なりとも反省も込めてなのですが、なかなかこういったコロナの閉塞感がある中で、こういった計画を立てるときに、5 年先までの計画として策定されるときに、5 年ごとの絵姿が、産業の在り方であるとか雇用の在り方というところを含めて、職業能力開発はどういう形になっていくのだろうかというのは、国の基本計画の中でも若干見えづらいところなのだろうと思っております。その中で長野県さんにおいてもそれを一部踏襲される中で、計画策定に取り組まれているところかと思いますが、長野県さんの、ものづくり産業への思いというのは伝わってきますが、私なりに来ただけで申し上げますと、長野県さんの特性は製造業以外に、例えば農業とか、そういったところで、ものすごく力を発揮されているところがあると思います。例えばそういったところの IT 化、DX 化といったところなども、計画に盛り込まないまでもそういった視点の中で、是非どうやったら長野県さんが発展的に人材育成をしていていただけるのかという観点の中で、いろいろなお知恵を出していただき、また私どもも御支援させていただくということを、今後させていただければと思っております。以上でございます。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。事務局お願いします。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。2 点目のお話ですが確かに長野県、農業ですとか林業ですとか、ものづくり以外の産業が重要な産業として位置づけられているところです。職業能力開発促進法でも産業分野などは、特に決められておらず、その地域の状況に応じたプランを作り

なさいという考え方になっています。その中で農業ですとか林業ですとか、そういう部分も対象のベースにはなるかと思えます。

その中で、林業ですとか農業については、別に県のプランが策定されていまして、産業人材育成プランについては、そういった関係するプランも睨みながら必要な部分を整理させていただくという考えでおります。

もう1つデジタル化の部分については、長野県 DX 戦略を昨年策定しており、この中では県内の産業や自治体など広い分野での取組について考え方を整理しております。長野県 DX 戦略とも補完し合いながら取組を進めていくという形になるかと思いますが、今いただいたところが、どのように記載できるかというのは、また検討させていただければと思います。

(元木委員)

思いだけお伝えいただければ、今はそのまま結構でございます。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。3番目の基本施策もありますが、その実現に向けた第4部のところも意見を伺わなければいけないので、時間もございますので第4部の方についての御意見をこれから伺えたらと思います。

この実現に向けた国、県、民間による産業人材育成体制の構築というところについて、皆様の御意見伺えたらと思いますのでよろしくお願い致します。それに関してのメモ書きのところに、皆さんに伺いたい観点というのが書いてございます。それを参考にさせていただけたらと思います。よろしくお願い致します。はい。小澤委員さん。

(小澤委員)

お願いします。最後のところは、本当にこの計画を実現するために全てが結集してということかと思えます。先ほど原委員の話にもあったとおり、コロナという災害の中で、セーフティネット的な役割を果たすためにも、今まで以上にあらゆる主体が支援をしていかなければならないと思います。そのような中での今回の第11次計画という位置づけになろうかと思えます。そうであるなら本計画の策定に合わせて、各支援機関に本計画の徹底を行う必要があります。そこでは特に、国の支援機関や技専校と共に市町村が非常に多い長野県の実情から、市町村を巻き込んだ取組が必要だと思えます。

(天野会長)

事務局お願いします。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。キャリア形成などの部分は、企業に頑張っていただかないといけ

ない部分です。

「キャリア形成の取組・体制」の中でも記載させていただいてありますが、長野県では、先進的な取組として、産業人材育成支援ネットワークということで、産学官の枠組みを創らせていただいております、そこで意見交換ですとか情報交換させていただく中で、取組を進めているという状況があります。

キャリア形成の部分については、このネットワークを1つの柱にしながら県民の皆さん、企業の皆さんにお願いしていく必要があります。

あとは市町村さんや地域の産業支援センターさん、経済団体さん等をメンバーに技術専門校や工科短大の運営協議会という、外部から御意見をいただくような組織も設けています。そういったところを通じて、皆さんにも取組をお願いしていくというのが1つあるかと思えます。

いずれにしても市町村さんなど関係機関の皆さんに県から直接周知をさせていただくほか、機会を捉えて御説明させていただくなどして、周知徹底を図っていきたいと思っています。

(天野会長)

はい。ほかはいかがでしょうか。はい。春日委員さん。

(春日委員)

はい。第4部の一番初めに長野県産業人材育成支援ネットワークとございますが、改めて、こちらについて少し詳しく御説明をいただきたいと思います。

(和田産業人材育成課長)

資料の36ページになります。産業人材育成支援ネットワークは、県内産業界に必要な人材の育成と確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育を円滑に行うため、職業能力開発機関、中小企業支援機関、経済団体、教育機関、労働団体、行政機関の31団体・機関で組織し互いに連携を図っているものです。

下にイメージ図が入っております。具体的な団体・機関が図の周りを囲っている形になっております。会議等でそれぞれの取組の状況の共有や意見交換をさせていただいております、それぞれの取組の強化の参考にさせていただくようなことを定期的の実施しています。また、昨年度この資料の中にも出てきている「就業促進・働き方改革基本方針」を作る際に、このネットワークのメンバーの方に、分科会のメンバーになっていただいて、これからどういうことを人材育成として取り組んでいく必要があるかということをお協議いただいております。

真ん中の所に産業人材育成支援センターと記載してあります。私どもの産業人材育成課が事務局になっており、ここではホームページで皆さんが実施する研修や講座の情報発信

を行っています。また、センターの中にコーディネーターを配置し、情報発信や県民の皆さんからの相談対応等にあたっております。

(春日委員)

はい。ありがとうございます。それで続いてその下に具体的に工科短大さんや技専さんで、入校生の確保、それから修了生の県内就職のための、更に考えられる取組ということですね。まずこちらの質問ですが、現状、例えば高校の普通科を出られて、企業さんへ内定・就職が決まっている方が、企業さんに所属しながら留学というような形で、こういった工科短大さんとかに入学されるケースがあるのですか。

(和田産業人材育成課長)

ありがとうございます。工科短大では2年間企業の方から派遣していただいて教育をするような事例もございます。また南信工科短大については、求職者向けの半年間の訓練等も実施しております、これは岡谷技専と佐久技専でも実施しているのですが、こちらの方が企業の方から訓練生を送っていただくケースが多いかと思います。現在コロナ禍の中で、雇用調整助成金を受けながら教育訓練を受けられるような制度を活用し、従業員を送っていただいたという事例もございます。

(春日委員)

はい。ありがとうございます。そうしますと、基本的には新卒の高校生の方をそのまま入学させるというよりは、一旦企業に就職されて、何年か経験を積んだけれど、改めて少し専門教育を受けたいということで、フルでいいますと2年派遣されるというケースかと思います。今後私どもも含めまして、できるだけ早い段階から、窓口として各高校にも我々も通うようにしていますが、そういったところとの今後の人材教育の進め方の中ですぐに社内に入っていただくケースもあれば、始めから工科短大さんに留学してもらおうということも我々としては検討していきたいと思います。それが1つの取組事例になればと考えています。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。具体的な体制というところでございます。

(原委員)

これは意見というよりは御質問です。1の3ポツのポリテクセンターや専門学校の実施する訓練分野と重複する訓練科、技専校間の類似する訓練科のあり方について検討の記載がありますが、これは県の認識としては相当重複している、あるいは類似しているので、一定の

見直しが必要だという、深掘りしなければならない課題だと捉えてらっしゃるのか、それとも、もう一度見直してみる必要があるという程度、一般的な事項として捉えてらっしゃるのか、あるいは重複しているとすれば少し例示していただけるとイメージが湧くかと思いますので、以上の点について少し教えていただければと思います。

(天野会長)

事務局お願いします。

(和田産業人材育成課長)

この点については、第2回目の審議会の中でも議論をお願いしておりますが、全体的には、少子化の中で技専校への入校生が、高等教育機関等々の競合もある中で減少しているのが実態になります。例えば、岡谷技術専門校ですとか、佐久技術専門校については、新規高卒者向けの普通課程の入校率が20パーセント、30パーセントというような状況にあります。これが効率的な職業訓練体制として、このままでいいのかというのは一つ大きな問題であると認識しております。このため、岡谷技術専門校については、令和4年度から普通課程のものづくり技術科を求職者向けの短期課程に改編するとともに、短期課程に女性も受講しやすいプロダクトマネジメント科を新設し、入校率の向上を図っていくこととしているところです。

また、もう一点とすれば、重複する訓練科の在り方としまして、各地域で少ない訓練生の中で訓練を続けていくのか、若しくは訓練科を少しまとめる中で、例えばインターンシップの充実を図るなど、より充実した訓練体制にした方がいいのか。そのような観点で、在り方を検討していく必要があるのではないかとというのが、事務局としての考え方でございます。

(天野会長)

はい。ほかはいかがでしょうか。はい。では小澤委員さん。

(小澤委員)

先ほど各市町村までの徹底の方法ということでいろいろお聞きしましたが、今回の計画を実施すべき機関としては、35ページにあるこの4つの機関ということと合わせて、次のページのネットワークだと思いますが、一つ情報提供として聞いていただければと思います。

人材育成の活動をしている市町村独自の事例です。県の皆さんも御案内のとおりのところかと思いますが立科町です。業務の関係から同町の町長に話を伺いに行ってきた。ここではコロナ禍でテレワークの拠点を作っておりまして、塩尻市と連携をし、そのノウハウを教えてもらいながら、従来のふるさと交流館として使っていた芦田宿という所に、通信ネットワークを構えて離職中の女性や高齢者、障害者の方に来てもらい、そこで、リカレント

教育と言うべきパソコンスキル、デザイン、営業に至るまで教育を提供しています。そして、単なる学習ではなくて、しっかりそこで仕事をしてもらって、収入も得てもらうというようなことを合わせてやっております。

ここは地域のセーフティネットであると同時に、リカレント教育の場であったりします。他の自治体でも同様な試みをされているところもあると思いますが、そうした自治体の取り組みなども本計画に記載されると長野県全体として非常に底固い、セーフティネットやリカレント教育の場ができているという表現もできるかと思います。以上です。

(天野会長)

はい。先ほどありましたけど、本当に社会人になってからも、また学び直しというのがありますし、今言ったように学びながら仕事もしながら学ぶ。そういう場の提供というのはすごく大事なところになると思います。

はい。ほかはいかがでしょうか。

私もやはり今、工科短大さんであったり、大学もそうなのですが、画一的に18歳で入ってというのが日本のシステムなのですが、それはもう少し変えていかなければいけないなと思いますので、先ほど春日委員さんが言ったようなところで、企業さんも積極的にそういうところへ乗り出していただくと、本当にすごくいいのではないかというのは思いました。

ほかありますか。よろしいでしょうか。そろそろ時間になってきておりますので、それではまたお気付きの点もいろいろあるかと思しますので、それにつきましては、また事務局の方に御意見をまたお寄せいただければよろしいかと思います。

それではこの審議を踏まえて、答申案を整理したものにつきましては、パブリックコメントを実施するということになっております。次回はそのパブリックコメントの意見を踏まえて、答申案全体について議論をしたいということになってございます。

本日は委員の皆様大変貴重な御意見をいただきまして、どうもありがとうございました。それでは事務局の方にお返ししたいと思います。

5 閉会

(小川企画幹兼課長補佐)

はい。天野会長ありがとうございました。今会長から御説明いただいたとおり、次回の審議会ですが、パブリックコメントを6月の下旬から7月の中旬にかけて県民の御意見をいただいて、最後の最終答申案を審議いただく予定です。先日、委員の皆様にご予定を御照会させていただきまして、来月7月29日木曜日の13時30分からということで、県庁内の会議室で開催する予定とさせていただいております。委員を始め、関係の皆様にもまた改めて御案内をさせていただきますので、よろしくお願いをいたします。それでは長時間にわたり貴重な御意見いろいろありがとうございました。以上をもちまして審議会を閉会といたします。

議事録署名委員 川 澤 吉 則 

議事録署名委員 相 田 真 由 美 

