

長野県職業能力開発審議会議事録

日時：令和2年（2020年）10月27日（火）

14時30分～16時30分

場所：長野技術専門校

1 開会

(原山企画幹)

定刻になりましたので、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。

第1回目の審議会でございますので会長が選出されるまでの間、私、長野県産業労働部人材育成課の原山が進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

2 産業労働部長あいさつ

(原山企画幹)

それでは会議に先立ちまして長野県産業労働部長、林宏行から御挨拶申し上げます。

(林産業労働部長)

産業労働部長の林でございます。皆様方には大変お忙しい中、この度、審議会の委員を快くお受けいただきまして誠にありがとうございます。本審議会につきましては、本日を含めて来年の7月まで、計4回の会合を予定しております。御協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

さて、新型コロナウイルス感染症につきましては、このところ県内の新規感染者数も少ないものの、世界的には今だ終息の見通しがまだ見えてないという状況にあります。県内産業でもその影響が幅広く及んでおりまして、全体として厳しい状況が続いていると受け止めております。現在、雇用調整助成金を始めとする支援制度を御活用いただきながら、雇用の維持を全力で支えていただいているという認識でおります。その点でも経営者の皆様、また関係の機関の皆様方に感謝申し上げるところでございます。県といたしましては、産業支援・再生本部会議において、有識者から御意見をいただき速やかな政策反映につなげるなど支援に努めているところであります。

また、このウィズコロナの状況の中で幅広い分野で、例えばIT技術の活用による業務の自動化、あるいは省力化など生産やサービスへの新たな形を模索する動きも見られているところであります。生産性の向上に不可欠なデジタル人材を始め、技能を身に付けた方々の育成が重要かつ急務であると認識しているところであります。

他方、人生100年時代を迎えておりますが、職業人生も長くなる中で将来を通じて切れ目なく職業教育を受けられる仕組みが求められていることから、県では総合5か年計画しあわせ信州創造プラン2.0と申し上げますけれども、5か年計画の中に郷学・郷就の産業人材育成確保を位置づけるとともに、平成28年度から令和2年までを計画期間とします、長野県産業人材育成プランに基づきまして、専門人材の育成や、離職者、就職困難者に対する職業訓練の充実、技能検定による能力評価など様々な取組を進めてきたところでございます。

現在、県下の経済情勢、大変厳しいわけではあります、国を挙げての経済、雇用対策を実施しております。大変重要になりますのはこのコロナ禍をいかに乗り切るか、と同時に大きな経済対策、裏返せば大きな債務を私たちは将来に送っているわけですが、その負の影響をいかに乗り越えるか、更には若い世代の負担をいかに軽減するかという視点も、私たちは持っていかなければならないと思っております。現役世代の一生に一度経験するかしないかという危機でありますけれども、これからの成長エンジンを起

動していく、特に若い人たちの成長を確保することが、時間がかかろうが、新たな展望への道筋だと私ども受け止めております。

その意味でもこれからの、令和3年から令和7年までの長野県産業人材育成プランの御議論をしていただくわけでありますが、この意義は大変大きいのではないかと考えております。委員の皆様方には経営、企業経営のノウハウ、人材育成の視点等を踏まえて、それぞれの専門的な様々な角度から忌たんのない御提言を賜りますようお願い申し上げて、私の方からのお願い、挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

3 職業能力開発計画及び審議会に関する説明

(原山企画幹)

都道府県の職業能力開発計画や審議会の位置づけについて説明。

4 委員紹介

(原山企画幹)

各委員を順に紹介。

5 会長選出

(原山企画幹)

長野県附属機関条例第5条第2項で会長は学識経験者の中から委員各位の互選による選挙をしていただくことになっております。この件、取扱いについていかがいたしましょうか。

(小澤委員)

経験が豊かな信州大学の天野先生にお願いできればと思いますが。

(原山企画幹)

ただいま小澤委員から天野委員という御意見がございましたがいかがでしょうか。

(各委員から異議なしの声)

(原山企画幹)

はい。御賛同いただきました。それでは天野委員に会長をお願いしたいと存じます。それでは天野委員、会長席へお移りいただき御挨拶をお願いしたいと存じます。

6 会長あいさつ

(天野会長)

ただいま御指名いただきました天野でございます。本日は、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

産業人材育成というのがテーマでございますけれども、人材育成というのはこれから

の社会で最も重要なものであると思います。昨今の社会情勢を見てもとすると少子高齢化に伴って、職業人生が長期化している中で、コロナの影響もありますけれど、産業自体も非常に急速に変わりつつあるかと思っています。その中でも、人材というのは核ですので、非常に大事であると思います。人材育成は長期的な視野で行っていくことが必要であるかと思っています。また、日本においては各国に比べると労働生産性が少し低いのではないかという話もございます。そういう意味で、適材適所の人材配置をすることが非常に重要ではないかということもあります。多様な職があるわけですから、画一的に何か仕組みを作ってもなかなか難しい面があるかもしれないと思います。そういう意味で、今後の新しい人材育成、新たな日常に対応した職業能力の開発というのでも考えていく必要があるかと思っています。そんな意味で、委員の皆様の専門知識や御経験を踏まえて、忌たんのない御意見をいただいて、長野県の産業人材育成の今後の方向付けを是非できるように御協力をお願いしたいと思います。それではよろしくお願いいたします。

7 諮問

(林産業労働部長)

将来の長野県産業を担う人材を育成する大変重要な計画作りとなります。

忌たんのない御意見、御審議を賜りますようよろしくお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

(天野会長)

はい、承ります。

(原山企画幹)

これより審議会の進行を天野会長にお願いいたします。概ね 16 時半頃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。

8 会長代理及び議事録署名委員の指名

(天野会長)

それでは会議を進めさせていただきますので、御協力よろしくお願いいたします。

まず、附属機関条例第 5 条第 3 項の規定によりまして、会長の職務代理を会長が指名することになっておりますので、私の方から指名をさせていただきたいと思います。

会長の職務代理として、小澤委員にお願いしたいと思っております。小澤委員どうぞよろしくお願いいたします。

(小澤委員)

わかりました。

(天野会長)

次に、本日の議事録署名人の指名でございます。慣例に従いまして、会長指名でよろしいですか。

(異議なしの声。承認。)

(天野会長)

御承認いただきましたので、本日の会議の議事録署名人の委員としまして、岩崎委員と春日委員にお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。

9 議事

(天野会長)

それでは議事に入りたいと思います。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。まず長野県の産業人材育成の現状と今後の課題等について、事務局の方から御説明をお願いしたいと思います。

9-1 資料説明

(和田人材育成課長)

資料1～5及び参考資料について説明。

9-2 着眼点1：新たな産業人材の在り方について

(天野会長)

事務局から説明がございました資料の5に、審議の着眼点ということで御提案をしていただきましたので、この点に沿って審議をさせていただきたいと思っております。

まず、着眼点1、新たな産業人材育成の在り方ということでございます。これから審議を始めたいと思いますけれども、まずこのような観点で事務局の説明に関する質問も含めて、御発言がありましたらお願いしたいと思います。

(梅田委員)

長野労働局の梅田と申します。

長野労働局では、長野県ですとか、高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携によってこの公共職業訓練それから求職者支援訓練、総称して公的職業訓練、そこに対する受講あっせん、それから受講者へ職業紹介業務というものをしております。

今般の新型コロナウイルスの影響がありまして、ハローワークで受け付けた求人というのは非常に減少傾向にございます。このコロナの起きるまでは有効求人倍率が、近年稀に見る高さだったのですが、コロナが起きてからというもの、有効求人倍率は右肩下がりがずっと続いておりまして、ついに7月の有効求人倍率は1倍を下回り、求職者1人の方に対して求人数が1ない状態にある。リーマンショックのとき以来と思うのですが、1を切ってしまったということで、長野県内のハローワークではこの事態を受けまして、求人確保対策連絡会というものを設置しました。ハローワークが県内に14あるのですが、それぞれ求人確保対策としまして、自治体の皆様、経済団体の皆様に連携して、新しい求人の要請、訪問等、それぞれ事業所への訪問等を行って求人確保に全力を挙げて取り組んでいるところです。この訓練を取り巻く状況につきましても、この新型

コロナウイルスの影響で、求人が減少したことによって、就職環境の悪化というものが気になります。

いったい何でわざわざ求人に特化したかという点、離職者の方はリーマンショックの頃と比べて減っています。リーマンショックの当時は、本当に求職者の方が町にあふれるという状態でしたけども、今の新型コロナウイルスは、皆さんニュースとかでお聞きになったかもしれないですけども、雇用調整助成金というものを用意させていただきまして、会社の社員とかを辞めさせないで、維持しながら休業手当を払いながら、この休業手当を国が補償しながら雇用なんかは維持し続けていただいています。企業の皆様に、今はちょっとしばらく辛抱していただいている、我慢して耐えていただいている、雇用調整助成金等を活用しながら何とか雇用を維持するという状況です。求職者の方は決して減っていないのですが、求人件数がやっぱり、会社の方は求人を出してはいただいていますけども、毎年10人、100人出していた求人数が1人、2人。今年は、ちょっと10人は採れないけれど、ゼロというわけにいかないから1人、2人というように急減している。ということで、就職環境が悪化している。ですので、この訓練に対する需要というものも、当然増加傾向がみられるという形になります。そういったものに関して、今後、関係機関の皆さん、ここにいる委員によって、いろいろ模索しながら取り組んでまいりたいというふうに思いますので、どうぞよろしくお願いします。

最後にひとつお付けしたいのが、資料5番の、1番の新たな産業人材育成の在り方のところに、特にウィズコロナ、アフターコロナを見据えた新たな日常に対応した職業能力開発とありますが、新しい生活様式というものが、厚生労働省の分科会でも取り上げられていて、皆さんもお聞きになっているかと思うのですが、この新しい生活様式、3密を回避するとか、食事の仕方、交通の仕方、公共交通機関の移動の仕方を変えとか、そういった新しい生活様式を取り入れてやっていくのかなというふうに思いましたので、その点申し上げます。

(天野会長)

ありがとうございます。以前と比べてやはり求人数が減っているのでいくら人材を育てても出口がないといけないということで、非常に重要なところかと思えます。

それに関連して何か皆さん御意見ございますか。産業界の方はどんな感じでしょうか。御意見ありますか。

(春日委員)

春日でございます。

私どもも、現在までだと極一部ですけど、雇用調整助成金を使って、基本的に雇用を守っているという状況の中、今必要とされる人材については、高度に教育された専門人材ではないかなと思います。本日も一通りこちらの、技術専門校の四つの科を見学させていただきまして、特に長野県では建設、印刷、電気、それから私どもが得意とする機械加工ということで、基本的な産業に必要な基礎技術を学ぶ場として十分整備されているなというふうに思いましたけれども。私どもに言わせていただきますと、今求める人材というのは、私どもが社内での教育だけでは、なかなか十分にスキルアップ、レ

ベルアップできないような、同じ機械加工でも、例えば今日見せていただいた、フライス盤、旋盤、それからNC加工、CAD、CAM一通り標準的なところを学ぶ、更にその一步、二歩先ですね。例えば、3次元的な加工をやるためのプログラムを作る力ですとか、そういったところになってしまって。そういう求人については、今回のコロナショックになる前からずっと出し続けていますし、現在も特に強く求人させていただいています。こういう人材は、そもそも適性を見極めるところも難しいですし、適性がある方に必要な教育をするという環境を整えるのも難しいと思いますので、私どもとしましては、今日見せていただいたような学習の場だけではなくて、高度な技術を必要とする人材を育てていただくために、我々の職場環境も実際に活用させていただいて、我々も会社で保有している最先端の機械を使った、例えば公開授業みたいなものを通して、実際に最先端の機械を使いながら、適性をまず見極めさせていただいて、その上で適性がある方に必要な教育をしていくことが、今後、産業界とこういった学術界、教育の現場の連携として大変必要じゃないかなというふうに感じた次第でございます。

(天野会長)

ありがとうございます。今ほど出た、ある意味インターンシップみたいなものは可能だということですか。

(春日委員)

ええ。私どもは積極的にいろんな形で目指しております。

(天野会長)

そういう方法も一つの方法かもしれない。ほかにどうでしょうか。

(霜鳥委員)

キャリアトラスティングの霜鳥と申します。

私どもの会社はどちらかというとその入り口、採用後の人材育成を行っている状況でありまして、企業様には、研修を含めて人材開発も行っているのですが。例えば、職業訓練を受けた方々が入社した後の、フォローの体制が、先輩社員や上司の方が不十分なことによりまして離職が発生するという問題があります。企業の中では優秀な人材が採用できないということと、離職者が多いということと、人を育てられないという三つの課題があります。なので、このコロナの状況では、企業側は最低限の人材しか採りませんというお話が出ています。それは能力かもしれませんが、自社に適応できる人材かどうかということなのですね。そうなったときに、企業様の中で本当に雇用を維持するだけで、非常に意義があるような状況の中で、求人を出している、採用します、人件費をどうするのかということがあった場合に、今いる社員の方々をどのように育成するかということが非常に課題となっております。

私も、20年近く人材育成に携わっていますが、どうしても辞めてしまう原因がどこにあるのかということ潰していかないことには、なかなか人が育たないということもあります。まさかこんなにも、コロナがまん延するとは思わずにいる状況下で、

やはり就業環境がよくないという中で、就業者がどのように職業能力開発に取り組むべきか個々がどのような働き方をするのかということ、まず目的を持たない限りは、机上で話をしたところで、改善されないなというふうに考えています。ですので、やはり個々人がどのように生きていくのか、どのように仕事をしていくのか。

働き方改革がこの1月から大手企業でも入っています。中小企業も来年1月からですね追加されてきますが、働き方改革で実際に時間外を減らしましょう、生産性を高めましょうと言っているのですが、今このような状況の中で、雇用を守ることによって精いっぱいの場合に、働き方改革と人材育成をどのように考えていくのかということも、私ども企業側もそうですけれども、実際には働いている方々、そして行政の方々にも一緒に考えていただく必要があるんじゃないかなというふうに考えております。

(天野会長)

ありがとうございます。離職が、けっこう最近高いというところがありますし、逆に言うと都会のそういう離職者をこちらでつなぎ止める仕組みも本当はあればいいかなという感じはしますね。

今のような観点とか、ほかでもどうでしょうか。

(小澤委員)

長野経済研究所の小澤です。よろしくお願いします。

今、春日社長と霜鳥さんからお話があったような、本当に全体を御案内いただいたかなと思うのですが、けっこういろいろ調査していますと、企業や社会が二極化しているなという感じがします。

一方においては、トップ人材がいないと今の厳しいグローバル下では到底生き残っていけないんだ、ゆえに人が欲しいんだということがあります。もう一つ、特にこのコロナという状況で、雇用調整助成金で企業を守っているのですが、今回はダイレクトに零細を狙い撃ちされるような形なものですから、普通のサービス業的な人が職を失ったり、そういった離職者もけっこう出てきているというのが現状かと思えます。

そうした中で、御校であるとか、こういう県のところで最初は離職者に対する教育ということで、今回のウィズコロナ、アフターコロナを見据えた新たな日常というのは、多分それに類したサービスとか、製品の活用、商売みたいな形もあると思うのですが、その一手手前に、そこでやはりあぶれ出てしまった人をどのように、職業能力を付けてもらって、就職してもらおうのかというものが、一番最初の、何かこう社会基盤を固めるために求められているんだろうなという気がいたします。

そういうことで、当然トップレベルの人も必要で、それもこの今回のこういった機会にやっていただきたいのですが、やはりどちらかというと、にっちもさっちもいかないという人がより多く出てしまっているということの方が、実は深刻で、そういった皆さんを職に就けるところに、その先のミスマッチというものが、大きな領域でずっとあるのですが、いかに必要としている職を見付けて、開発して、そしてそういった人を結び付けるかというようなことが、通常のとき以上に必要なんだろうというふうに捉えております。

(天野会長)

ありがとうございます。二極化しているというお話で、トップ人材と、そうではないところであふれている方の活用という意味で。

ほかにいかがです。産業人材育成というところで、もちろんトップ人材の育成でも、それに越したことはないと思いますけれども。そういう意味でいうと、手に職を持った堅実な方、職業人の育成というようなこともメインいうふうに思いますので。先ほど言った、そういう手に職を持っていないあぶれた方をどうやって抑え込んでくるかというのは、一つ課題なのかなという気がいたします。定員からするとまだ余裕はいっぱいあるのでしょうか。

(和田人材育成課長)

お話がありましたコロナであふれた離職者の方ということで、全体的な施策につきましては、資料の5ページのところになります。先ほど梅田委員の方からもポリテクセンターと県と労働局、ハローワークの方で連携して取り組むということでお話しいただきましたが、1番、施設内の訓練ということで、工科短大や技術専門学校、それからポリテクセンターで機械ですとか電気ですとか、そういったところを中心に訓練していくのと、それとはまた別に、民間事業者を活用した委託訓練として実施しているものが民間活用委託訓練。それから、その下の障がい者民間活用委託訓練と、その下の求職者支援訓練。こちらについては、民間の協力訓練機関の方で実施していただいているということで、例えば、先ほどお話がありました人手不足分野の、建設ですとか介護ですとか、そういったコースも設けてあります。また、これからの産業の中で、いろんな分野で必要になってくるITに関するものですとか、デジタル的な素養を付けるような試みというものを、こういった中でメニューとして用意させていただいている状況です。

現状ですと、求職者支援訓練について今回のコロナ関係で、募集する枠をこの年度当初の900から1400ぐらいに上げていただいております。今のところ民間活用委託訓練と求職者支援訓練のトータルでは、離職者のニーズに応えられるだけの枠は確保できている状況です。今後、更に離職が増えてくると、また、それに対しての対応は必要になってくるというふうに考えております。

(相田委員)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の相田と申します。

機構の方では、県より少し高度な訓練を行わせていただいております。長野県において第4次産業革命に対応する科がないということで、国からの指導の下に、来年度につきましては新科を立ち上げようということで、第4次産業革命に対応する科ということを検討しております。実際にそのような方向で来年は進んでいきたいと思いますので、県の方も、そういった形でやっていただければというふうに思います。「生産保全科」を「スマート生産サポート科」という形に変えさせていただきまして、第4次ロボットとか、AIの技術を駆使したものを少しずつ取り入れたものを、訓練コースとして設定していこうというふうに思っております。

ポリテクセンターでは、離職者の方に対して職業訓練を行っておりまして、おかげさまでハローワークにも御協力をいただきながら入所率はほぼ 100 パーセントに近い形で推移しているところでございます。求職者支援訓練につきましては、県の委託訓練がございまして、そちらの方を中心に、どちらかという求職者支援訓練の方は配慮が必要な人向けにということで、実際やらせていただいておりますので、まだまだ余裕があるという形になっております。

うちの方では、生産性向上支援訓練というものを実施しておりまして、在職者の方向けに、安価な職業訓練を、2、3 日でできるものを実際に行っております。そこには補助金を使いながら来られる方も最近多いというのが現状でございます。

是非そういったものを御活用いただければというふうに思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。以上です。

(天野会長)

ありがとうございます。そのほか御意見ございますか。はい。お願いします。

(小澤委員)

入所者が 100 パーセントというのは素晴らしいと思いました。これって、大体入るところをめぐりしてから教育に入るのか、それとも、入ると学校でこれを案内してくれるのか、そこら辺の仕組みというののもちょっと教えていただければと思います。

(相田委員)

ハローワークにおいて、職業訓練の説明会を実施させていただいております。そこに雇用保険の受給者の方が集まっていたり、そちらの方でいろんなコースの説明させていただいて、我々の施設見学もしていただいて、方向性を見極めていただいて、自分が手に職を付けたいということで新たに入っていただくという形になりますので。特に入ってから学ぶというよりは、入る前からその準備があるといったように理解いただければと思います。

(小澤委員)

ありがとうございました。資料の 3 の、離職者向けのところの機関を御案内いただいたのですが、一番上の工科短大で南信工科短大はあるのですが、上田の方は、やっていられないということになりますか。

(和田人材育成課長)

ありがとうございます。国や民間機関との役割分担にも通ずると思うのですが、離職者に対する訓練は、長野地域についてはポリテクセンター、東信地域は佐久技術専門校、それから中信地域はポリテクセンター松本。それから南信は南信工科短期大学校と岡谷技術専門校に役割分担をさせていただいております。

(小澤委員)

ありがとうございました。

(原委員)

建設労連で書記長をしております原と申します。

私どもの団体は、県下で主に住宅建築関連の建設、大工、工務店さんなど、1万7000人ほどの組合員が加入している組合でございます。その立場で、この着眼点から少しずれるようなお話になるかもしれませんが御容赦いただきたいなと思います。

新たな産業人材育成について、ウィズコロナ、あるいはアフターコロナの時代を見据えた職業能力開発って、大変重要だと理解していますし、産業構造の変化に対応した人材育成ももちろん取り組まれると思いますが、他方、私どもでいいますと、住宅の新築、あるいはリフォーム、大規模リフォーム等々を生業としている皆さんが多く、事業所の規模としても非常に小さいという産業構造を持っております。そうした中で新たな経営の効率化ですとか、生産の効率化を、もちろん求めていかなきゃいけないわけですから。

皆さんも記憶に新しいと思いますが、去年の秋に台風19号被害がございまして、非常に大きな被害がございました。被災者の方は、いまだに相当数の方が仮住まいされています。私どもは、その際に、長野市から発注いただいて、応急の仮設の木造住宅というものを55戸供給させていただきました。その際に、おおよそ二十日間くらいの工期で仕上げまして、1か月も待たずに長野市へ引き渡すという形で、網渡りでした。飯田から飯山まで、全県下から94人、それから県外の遠くは山口県から、200名体制で大工さんにお集まりいただいて、短期間でも55戸という供給ができたということで。

残念ながら熊本でも、震災の復興途上にあるにも関わらず、7月の豪雨災害でやはり甚大な被害に遭われていまして、長野県とまた違う特殊な事情で、民間の住宅をみなし住宅にできないということで、熊本県も全部で総戸数およそ800戸の仮設を新たに建てている中で、私どもの方もそのうち620戸くらい、おおよそ長野県の10倍以上、しかも豪雨があった7月10日からもう着工して、コロナ禍で、広域で大工さんが移動するのは、熊本県の方で非常に慎重になられていましたけれども、全国から相当な大工さんが集まって。これも今、およそ550戸を完成して引き渡して、仮住まいや避難所にいらっしゃった方が入居されている。

要は、災害時の対応に、私どもも少なからず去年の事例、それから同時に長野市の被災者の方への住宅再建、住宅相談などの点で対応させていただいたところです。そういった、社会的な災害時の役割というものを、私どもの構成員としては非常に重要なところになっています。一方で、産業構造の変化になかなか対応しきれないというのも事実ではありますが、地域の安全、そういった影響を影で支えているという重要な役割を担っていると自負しております。そういった面も少し視点の中に入れていただけたら、産業人材育成について御検討をいただければ有り難い。

私どもとしても、もちろん引き続き新たな産業構造変化に対応し、ウィズコロナ、アフターコロナにも対応していく努力をして参りますが、それだけではなかなかコロナ禍でこんなふうになっている事情もある中で、精いっぱい、災害時の貢献活動をしているということも含めて事実ですので、そういった面からの視点も少し入れてい

ただければ有り難いかなと感じました。よろしくお願いします。

(天野会長)

ありがとうございます。災害時の話でありましたが、災害に関わらず、多分これからの時代、ずっと物を創出するというよりも、今あるインフラをいかに長く使っていか、そういうところの知識とか人材というのも、すごく重要になってくる気がします。そこら辺はひとつ加味して。ありがとうございます。ほかはいかがですか。

(岩崎委員)

連合長野の岩崎です。

やはりこのコロナの関係で、企業の中ではすごく大きな変化がもたらされていて、その中で働く人たちも、その波の中でもまれ、企業もよくわからない中、対応しています。従業員もその中でよくわからないまま、もがいているところが現実ではないかと思っています。緊急事態宣言が出て、企業活動の在り方も、自分たちの日常生活の部分も一変しました。今までだったら、人と話す際には、対面が大半を占めていましたが、在宅勤務や交替出勤となり、通常時に取れていたコミュニケーションが取れなくなってしまったときに、どのように自分の考え方とか、今後の見方とか、時代の変化に対応するのかということが、わからないまま何とかこなしていかなければならないということが、起きてしまったと思っています。

例えばリモートワークでも、その企業の中でチームワークを組んでやっていくというようなノウハウが早く身についた、実践できた企業と、なかなか対応がうまく取れなくて遅くなってしまった企業とは、やはり従業員の方も、対応しようと思ってもできないこともあります。この「ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた」というところで、今までのように全員出勤して、全員で同じように働くということから、間違いなく何らかの対策を取っていかなくてはならないとすると、個が分断されているようなところでも、その人の能力が発揮できるように考えていかなくてはならないと思っています。

先ほども離職率という話があったと思うのですが、従業員は企業から何をどう求められているのか、企業からすると、何を従業員に求めているのか、どうなってもらいたいのか。そうしたコミュニケーション一つとっても、そういう変化に対応できないのだとすると、企業が求めたい従業員と、ミスマッチが出てくると思います。そうした努力も考えていかなくてはならないと思います。

やはり今後の作業の変化において、リモートが当たり前になってくる、それを使いこなしながら、いろいろなパフォーマンスをしなくてはならないとなるとすると、使っていない皆さんは、どちらかというと社内に取り残されていってしまうのではないかと思います。昔、エクセルの関数やワードが使えなかったら、というのがあったかと思いますが、今は、ズームやウェブを使って、自分の気持ちを正確に伝えられるということが、最初から求められているような気がします。例えば今休職されている方々や、育児とか介護とか、ちょっと就職困難で一旦離れた皆さんたちが、次にその場に出るとなったとき、相当ハードルが上がり過ぎてしまうのではないかと思います、そこを今後考えていかなくてはいけないと感じました。

それから、企業の中で IT、IT の活用がありますが、社内に優れた技術の方がいることによって、企業が生産活動、成長をしていくということですが、そうした優れた技術者だけでは、やはり成り立たないのではないかと考えています。技術者の方々を含めてどのように、そうした技術を使いこなすことができるかという、能力を持った人の支えや引っ張っていくリーダーの能力も求められる能力なのかなと思いました。以上です。

(天野会長)

ありがとうございます。大学なんかでも結局技術とか知識だけ教えるだけではなくて、人間形成とかコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力とか問題解決能力が、最近すごく求められているなと思います。こういうのは技能・技術の育成の中でどこまで教育できるかは、なかなか難しいのかなという気はするのですが、そういう視点も確かに必要なところなので、ここも一つ検討していければ。

(中村委員)

屋代南高校の校長の中村と申します。

高校ですので、いわゆるこの職業能力開発に入る前の子供たちを教育している場面に、日々いるわけです。御存じのとおり、長野県も、全国的にも言えますけれど、非常に少子化が進んでいます。2020 年から 10 年先の 2030 年までのことを見越して、長野県教育委員会では高校の改革、再編というものに入っております。現在の生徒の数を 100 パーセントとすると、10 年後には 75 パーセントぐらいに減っていきます。実は、その先の 5 年、2035 年までには更に減りまして、60 パーセントあるいは 65 パーセントぐらいまで、いわゆる子供が、高校生になる年齢の子供たちが減っていつてしまう。高校はそれに対してどういうふうに、高校の配置をしながらやっていくかということを考える。

ということは、その先の職業訓練校であるとか、あるいは大学であるとか、もっと先を言うと企業でも新卒者がどんどん減ってくるという時代になってきています。その新しい人たち、いわゆる新卒、学卒者を求めることは、もう限界がきているのではないかと。そこに労働力であるとか、新しい推進力であるとかいうものを求めていくのは、もちろん今でも同じような傾向はあるのですが、限りがきている。じゃあその中で、十分な労働力だとか、社会の推進力だとか、そういうものをどう生み出していくかということが非常に大切で、新しい人も育てていくということは、もちろん地域の中でも大事ですけど、一旦その学校に入ったり、就職して企業に入った人材を、いかに育てていくか。そのところを、シフトチェンジじゃないけれど、そっちの方向にふっていく方が、人的には大きいし、動力もその方が効率も高いということになっているのではないかと。新卒者ももちろん同じように、社会で育てていくのはもちろんですが、それ以上に、入った人に対しての研修とか育成に重点を置くというシフトがいいのかなと思います。

それから、岩崎さんもおっしゃっていたとおり、社会が変化していくというか、もう本当に、1 年先も予想ができない状況で、去年の今頃、こんな状況になるなんて誰一人も思わなかったですよね。でもそれが起こりうる。震災もあるし、こういう感染症もある。そういう中で、変化に対応できる人材を生み出していくという観点が非常に大事で、

こういう職種で入ったとか、企業に入ったとか、それはいいけれども、それだけではなく、「プラス」の、「マルチタスク型」というか、一つのことではなく、もう一つ、もう一つという能力を付けてあげられるような企業内努力であるとか、研修システムであるとか、そういうものを訓練校とタイアップしてやっていけるような、そういうシステムを、もうちょっと柔軟な体制とかカリキュラムを作ったりということも必要かなと個人的には思います。

それから、企業間でも共有し合うということの大切さは、このコロナの中で皆が学んだことだと思うので、こっちの企業が持っているノウハウと、そっちの企業が持っているノウハウを合わせながら、また違う新しいものを作り出していく。お互いに協力し合ってウィンーウィンにするという考え方も、やっぱり必要なんじゃないかと思います。

もう一つは、高校なので管轄は文部科学省ですね。実は技術専門校は、厚生労働省の管轄ですよ。本校から工科短期大学校に進学する子もいます。でもその先って考えたときに、短大でもないし、大学でもないという、そういうところに子供たちは、ちょっと不安を覚える。信州大学とは提携しているけれど、単位修得のやり取りというのがなかなか思うように、素人が簡単に思うほど文部科学省と厚生労働省の壁が厚くて、その単位のやり取りができないということをお聞きしたりしています。そういう省庁の壁も、こういう時代なのでなるべく低くあってほしいと思います。

なので、いろんなところで連携する、さっきコミュニケーションということも出てきましたけれども、そういう時代のニーズに合わせて、みんなで変化に対応できる人を育てていく観点も必要かなと思います。

(天野会長)

ありがとうございます。今、まさしくおっしゃっていただいた省庁の壁は、工科短大から信大への編入を受けることができれば本当は一番良かったのですが、3年次編入を受けることができないのです。いまだに、昔から何とかできないかとずっと言っているのですが、なかなかできない現状で。

(和田人材育成課長)

若干補足させていただきますと、工科短大の現状と課題として、大学への編入学がございます。先ほど中村委員からお話があったように、単位の互換について、国に提案してきたところなのですが、工科短大から大学への編入が可能となるよう文科省に要望しているのですが、編入学を可能とするには、まずカリキュラムの内容が編入先と同等であると認められる必要がある、そのためには互換、単位互換の実績が必要ということです。現時点では単位認定のみ、60単位以内の互換は認められているのですが、実際には、先ほどおっしゃっていたように、信大とのやり取りも、なかなか、距離的なものもあって、現実的な対応は難しいというのが現状でございます。ここのところは、大きな壁になっているという状況でございます。

(天野会長)

ありがとうございます。くしくも今、オンライン授業になりまして、今は単位互換す

るならチャンスかなというところがあります。うちも工業高校との連携があって、工業高校は今、オンラインで受けられる授業の提供を少し始めたりしていますので、もしかするとそういうことは今後やりやすくなるのではないかという気はします。一つ一つそういう形で、単位互換がある程度できるようになれば、編入の道は開かれるというか、オンライン化への対応とか、少しはできてくるのではないかという気はしますので、一つの方角としてはあるかなと。

ほかはいかがですか。

(霜鳥委員)

先ほど今いる人材ですとか、変化に対応できる人材を育てるというお話でしたが、コミュニケーションとセルフコミュニケーションというお話がありました。お手元の資料3、こちらに職業能力開発の基本的施策とありまして、離転職者に対する職業能力開発という枠が1、2、3、4つあるのですが、実は在職者に関しまして、この一番下のキャリアコンサルティングという言葉があるのですが、実際セルフキャリアドッグ制度というものを国からの支援で行っている状況と、私はキャリアコンサルタントでありますので、弊社でも各企業に長期契約をいただいて、このキャリアコンサルティング、例えば1000人単位の会社であろうと、5人、3人の会社であろうと、一対一での面談をさせていただいています。

高校生の皆様にはキャリア講話、そして中学生に関しましては、職業の学習、例えば各企業様に御協力をいただいて見学といいますか、働くことについての学びを深めたり、マナーということで講演をさせていただくのですが、やはりこの一対複数で例えば人材育成をしようとする、その一人一人がどういうふうな思いを抱えているのかということが分かりかねます。けれども、一対一で、恐らく学校に関しては就職指導の先生とかがやられていると思うのですが、一対一でやるときに、御自身としてどういうふうに、何をしたらいいのかですとか、どんな仕事をしていきたいのかとか、今、この在職している間、例えば昇格をしたいとか、もしくは現状のまま現場、その現場にいたいとかがあるとします。

ジョブ・カード制度とは書いてありますけれども、やっぱりジョブ・カード制度を使わずとも、一日のうちの30分でも、短い時間で構わないのですけれども、本当にその方と向き合って面談するということが非常に有効です。どうしてもこのキャリアコンサルティングという言葉が難しくって、私たちキャリアコンサルタントも、なかなかまだ企業とか行政に受け入れられないという状況もあるのですが、本来、コンスタントに、その方に関わっていくことが、実は現有能力をより伸ばしていく契機であったりとか、変化に対応できる人材だったりとか、そんな観点になろうかと考えています。本当に長野県でコンサルティングやっていこうという、音頭も是非取ってほしいなと思います。当然首都圏では当たり前のように行われています。長野県はこれから、個々の能力をどういかにするかというところ、キャリア形成という言葉もこの資料の中にも出てきてはいますけれども、どう作っていくのかというところを本格的に行っていく必要があるのではないかと考えています。

(天野会長)

ありがとうございます。はい、ほかは何かありますでしょうか。

(春日委員)

先ほど、小澤委員の方から、求人の二極化という中で、私が申し上げた優秀な人材に対して、より深刻なのが離職者に対してどうやって、また教育をしてチャンスを提供していくかというお話だったと思います。私もこの資料3の、5ページで離職者を対象とした6か月の職業訓練を、短期大学校、技術専門校、それからポリテクセンターでもやられているということで。日頃感じますのは、離職された方あるいは新たに学校に入られる方でもどちらでも構わないのですが、やりたいと思う仕事、あるいは身に付けたいと思う技術と、向いている技術が、必ずしも合致しないケースがあると思います。そういう意味では、こちらの学校様でも、教育現場においても、基本的には適性試験といたしますか、技能の場でしたら技能の適性、それから性格の適性ですね、私も社内では定期的にやることはあるのですが、どんなに教育を受けても、なかなか適性がなかったり、あるいは技術的にはいいものがあるのですが性格的に続かないということが実際にございます。

今回、私どももコロナ禍の中で日頃一番忙しい現場がすごく仕事がなくなりまして、逆に日頃かなり小規模でやっている医療方面の仕事に需要が急増しましたので、全く医療方面の仕事、医療方面向けの現場に携わったことの無い人間をたくさん集めて、三直体制を取りましたけれど、意外とほかの職場から来た方は適性があって、非常に生産性が上がったという事例もありました。そういう意味では、やはり御自身が応募されて、こういう科でこういうことを学びたいというような、そういう意思を尊重することももちろん大事ですが、カリキュラムの中でやはりほかの技能にも触れてみる機会ですとか、あるいは性格的に何ができるかとか、そういうものも是非、一緒にカリキュラムに組み込んでいただけると有り難いなと思います。例えばですね、今日も、私どもは直接関係するのは機械加工ですが、機械加工には必ず付随して仕上げとか検査とかというものがあります。今日、材木をかんなどで削っていらっしゃる工程を拝見しましたけど、あの作業にかなり近い仕上げ作業が私どもの工程にあります。ですから、ああいう中から、私どもがなかなか日頃、補強できない高度な仕上げ技術とか、実際に私どもの中で、大工の方を中心に仕上げに就いていただいた方もいらっしゃいます。我々企業はニーズを出すわけですけど、学校様からいろんなシーズをお作りになられると思いますので、そのシーズをどうやって外に見せていくかというところで、御本人が希望したカリキュラムの中でこれだけの技能を付けましたというだけではなく、潜在的に持たれているものも含めて、シーズとして外に見せていただくと、企業としてはこういう特性があるんだったら、将来的な採用を考えながら、こういう支援をするのでこういう技能研修してもらえませんかとか、そういう形につながっていくのではないかなと思いますので、提案させていただきます。以上です。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。先ほど、奇しくもマルチタスク型の人間の適性という

話が出ていましたけれども、大学でも融合型の人材育成をどうするかという話も議論しているところですよ。そういうところが確かに必要になってくる。ほかはいかがですか。

今、着眼点1のところをやっておりますけれども、その次の着眼点2のところ、効率的、効果的な公共職業訓練についてというところで、多分、民間の育成もあるし、公的なところもありますし、公的の中でも工科短大と技専とか、役割分担があるかと思いますが、そのような観点で皆様から少し御意見を伺えればと思います。いかがでしょうか。

9-3 着眼点2：効果的、効率的な公共職業訓練について

(霜鳥委員)

こちらの長野技専で、私ども、実はオーダーメイド講座で教え方・コミュニケーション講座というのを6年連続でしようか、行わせていただいていることと、2級キャリアコンサルティング技能士の講座を行わせていただいていることもあり、あと、様々な訓練をやられているところで講師を務めさせていただいているのですけれども。例えば公共職業訓練の中で、各施設が同じようなコースを持たれていると思うのですけれども、これだけ必要なコースという、必要性といたしますか、これはどういう観点からこの内容で行っているかということをお教えいただきたいと思ったのですが、よろしいでしょうか。

(和田人材育成課長)

はい。例えば、今日見ていただいた建築ですとか、そのカリキュラムの中身みたいな話、それとも建築そのものがどうかというお話でしょうか。

(霜鳥委員)

失礼いたしました。例えば技術専門校様で面接をされて、各科職業訓練を委託されている施設がいろいろありますよね。同じようなコースがありますので、どのようにそれを決めていらっしゃるのかなと思ったのですが。

(和田人材育成課長)

民間活用委託訓練は、先ほどの資料ですと、5ページの真ん中の委託訓練の部分で、離転職者に対する訓練になるかと思います。この部分については、離転職者が発生したときに随時対応できるようにということで、例えば介護の仕事だとか、パソコンスキルだとかというのを年間の中で割り振った形で計画をしまして、そこに民間事業者の方からプロポーザルに提案をいただいた中で、最も優れた事業者を選任させていただいているという形になっています。元々の、例えば介護だとか、パソコンスキルだとか、そういったものがどうやって計画しているかということにつきましては、実際の求人の状況ですとか、離職者のニーズですとか、そういうものを労働局とポリテクと県などによる協議会の中で意見交換をさせていただき設定していくというような考え方になっています。

(霜鳥委員)

ありがとうございます。その中で例えば講師を依頼されたときに、例えばいついつからこのコースが始まりますということで、定員があります。だけど定員が集まらなければ開催しない可能性もありますという、非常に不安定な状況で日程を抑えていかなければいけなくって。そうすると幾つか同じコースがあるところで競争になってしまうのであれば、せっかくな申し込んだ方々も学ぶ機会を失うということがあると思われるので、それを精査するとか、例えばこのセールスといいますかその業者さんにはこれというような、何かこう専任的なものですか。

今、本当にコロナで離職者の雇用を守っている状態ですが、ただ意味なく離職されている方、事業所の都合で離職したわけでない方もいらっしゃいますから、そういった方々にチャンスを求めようとする、あまり多くのところというよりも、限定していくことも一つの案だと思います。もう一つは、なぜそれを言ったかという、来られる方々の質の問題です。取りあえず仕事がないから来ますという方かも知れませんが、受講態度が非常に悪い方も中にはいらっしゃいますし。例えばこちらから見ていても、この方を紹介できないなという方が、中にはいらっしゃるの、面接されることに関して、もう少し厳しい目を持って、本当に働きたいという方、この人材育成に関しては求められるのではないかなと思いました。

(和田人材育成課長)

確かにですね、前段の話ですけども、民間事業者の経営の面もあるので、例えば5人以上集まらなければ、その講座は実施しませんというような、そういうシステムになっていまして。おっしゃるとおり、一人しか応募がなかったのもこの講座はやりませんという方については、改めてまたハローワークを通じて、別の訓練をやっていただくというような形になっております。今、このコロナで需要が高まっている時期なので、そういうケースがあまりなくて済んでいるのですが、おっしゃるとおりでこの部分については検討が必要な部分かなと個人的には感じております。

後段の委託訓練についても、実際の民間の受託事業者さんと、各技専と工短の方で面接をしております。その中でおっしゃるような、この人が実際に受講しても就職に結び付くかどうかというような観点とか、受講態度だとか、そういったものも含めて選考をしていると思うのですが、実態とすると、ちょっと私も状況をつぶさには把握しておりませんので、技術専門校の中で、どなたかお話しただけの方いらっしゃいますでしょうか。

(池内飯田技術専門校長)

はい。飯田技術専門校の校長、池内でございます。我々の方も、今、お話ございましたように、民活の訓練、一生懸命やっているところでございます。確かに、霜鳥委員がおっしゃられているように、中には、やはりちょっと態度が悪い人が、やっぱり専門学校に聞いてみると、いろんなところで、例えば民間の企業の講習会等で、ちょっと態度が悪い方も中にはいらっしゃいます。それからちょっと注意されたときに、クレームを付けて来られる方もいらっしゃるのですが、そういったところはですね、ほかの受講者の皆様方の、せっかく一緒に訓練受けてこられているみんなのためにならないというこ

ともございまして、我々も、面接なりさせていただいて、周りの方とのことも考えながらですね、慎重に対応していくということが大事じゃないのかなという気がしております。

(霜鳥委員)

ありがとうございます。各方面で講師をさせていただきますと、Aというところにいた方、Bというところに行ってもそのAというところにいた方。渡り歩く方がやはり散見されるので、やはり人材特性をどのようにとらえていくかということも、改めて考えていく必要があるのではないかと。どちらもね、ただ私の主観になってしまっただけではないのですけれども、やはりもうこの十何年携わっていると、いろいろなものが見えてまいりましたので、今日、このような貴重な機会なので伝えさせていただきました。

(天野会長)

次へ進めます。そのほかありましたらお願いします。いかがでしょうか。

(小澤委員)

これは毎回この会議のことで言われているとおり、企業の学校としてのリカレントということが、とても大事だと思ひまして。今回改めたいいただいた参考資料の随所にあります。例えば 27 ページ辺り、やはりなるほどまたかという感じですが、人材育成の問題点としては、実地指導する人が不足しているというのが真っ先にありまして。それから 32 ページ辺りにとんで、計画的な指導者の育成うまくいかないのも、やはり育成を担う従業員が不足しているということで、圧倒的に目の前の仕事で一生懸命で、人を教育している場合ではないというのが中小零細の現状かと思ひます。そういった人の技能を深めるためにも、こういった公的な職業訓練機関はとても必要だと思ひますし、それから先程来の議論にありますとおり、これからの企業が、新しい人を採れない以上は、同じ人に違う分野を学んでもらわなきゃどうしようもないということであれば、そこを担っていかなくてはならないだろうと、今いる生徒さんもさることながら、企業の技能スクールとしての位置づけを、リカレント機関として更に究めていただきたいというのは一つあります。

それから、二つ目が、先程来申し上げている、女性とか障がい者とか離職者とか、弱き立場の人に何とかしてやっていただくというのも、二つ目の役割というふうに思ひます。

それから、三つ目は、先程春日社長からお聞きしてなるほどと思ひたのですが、霜鳥さんの方もあったとおり、適性がない方もけっこう入ってしまうということもあって。私の知り合いは、システム関連の大学に行って、つくづく自分はシステムに向いていないということを、心の底まで知った 4 年間だったというような不幸なこともけっこう皆様の周りにもあると思ひます。非常に貴重な 1 年や 2 年がパーになるものですから。先ほど春日社長からは、技能面の適性と性格面の適性ということがあったのですが、例えば、キャリアコンサルの手を借りるという手もあるかと思ひます。その中で今、人手不足だったり、この社会の激しい中では、相当効率よくやっていかないと、無駄な人も

出している余地がないみたいなことになっていると思います。是非、適性のある方に、いいマッチングの中で学んでいただくことも、三番目に重要かと改めて感じました。

(天野会長)

ありがとうございます。適性を見るときにも、先に言った、入れるときの適性と入れてから育てる適性と、いろいろあるかなと。

私から一つ、これからやっぱりデジタル人材というものがすごく必要になってくる気がします。多分これに関しては民間の方でもけっこういろいろ育成していると思うのですが、公共的なところでやることの考え方というか、役割分担を整理していく必要があるという気がしています。大学もそうですけれども。その点についてどう考えたらいいでしょうか。

(林産業労働部長)

IT人材の育成は、非常に大きな課題となっております。一方で、先ほど中村委員からの、生徒数が減少する中で社会の推進力をいかに維持するかということ、本当に一回きりの学びではなく、長い職業生活の中で学びは相当重要だと私も律しております。今、県内の、働くという意味での学びの場というのは大学を含めて160校あります。4万1000人、2000人ほどがそこで学んでいるという状態ですけれども、果たしてそれだけで今、十分なのかといいますと、なかなかカリキュラムが機動的に対応できていない、あるいは変えていけないというマイナス面もあります。その辺りはむしろ、春日委員からのお話にもありましたけれども、企業の場合、あるいはキャリアコンサルタントの皆様方の御支援をいただくような形で、役割分担をもう少し柔軟にする必要があるのかなということを感じております。

また、省庁の壁という問題がありますけれども、その辺をどう変えていけるのかというのも大きな課題であると受け止めております。この辺は、宿題としてしっかり討議していきたいと思っております。

(天野会長)

はい。私どものところも正に、情報の教育はどうするかということで、同じような問題があるかなあと。はい。お願いします。

(中村委員)

今、ITの話がありました。県立の高等学校で、このコロナでオンライン化が非常に進んだとはいえ、うちの学校でいうと学校の中にWi-Fiはありません。環境が整っていません。生徒一人一人のタブレットもありません。それで本当にICTという運用が進んでいるのかと言われると、どうだろうと。ただ、昨年度に比べると非常に進んではいますけれども。やっぱり県下、本当に100校近い高校の中を整備するという予算、県も大変だろうと思います。いろんな予算がいっぱいあるので、そればかりに掛けられない。国からの補助があるとはいえ掛けられない。でも、これも、これから先も同じだと思います。今日施設見学させていただいて、高校と似ていると思ったのは、老朽化が進んで

いるところ。県有施設というのは新しく建てられたところは別ですけど、どこも大概古い。その古い施設を使いながら、新しいものをまたそこに入れてくということが非常に難しい。予算的にも難しいし、人的にも難しい。じゃあここから先、本当に変化に対応する訓練をするのであれば、県の施設だけがそれを負っていくのは本当に無理があると思います。予算的にも、新しいものが1年、2年で変わるということは、学校の中では有り得ないことで、前に使ったものがまだ生きているだろうと言われてしまえば、もうそれを使うしかないという状況なのです。そうすれば、やっぱり最先端をいくような企業さんと、いかにタイアップしながら訓練のカリキュラムを組んでいくとか。あるいは、そういう力を使いながら、県の方でも柔軟にそういうところを使ってやれるような人材育成を見出していく。どっちもあまり負担がなくというか、負担がなくいける方法を見出していくしかないのかなあとと思います。

(天野会長)

はい。ありがとうございます。日本はインフラが、海外に比べてすごく遅れているとかなり言われていますので、ここは必要なところですね。ほかいかがですか。

(春日委員)

今、中村先生のお話を聞いて、先ほど私がお話しした話にも関わるのですが、私ども、実は昨年台風被害で本社工場が2メートルくらい浸かりました。1年たってほぼ全面復旧できたわけですが、その中で一番被害が大きかったのは、工作機械などです。工作機械が40台ぐらいありまして、20台ぐらいが比較的現代のITに対応したもので、残りの20台が古かったわけです。結果として20台、IT対応したものは修理をして、対応していないものについては全て入れ替えました。ですから、結果的に今の私どもの工場は、まだまだその機械全てフル稼働にさせるだけの市況の回復には至っておりませんが、環境としては、最先端のIoTに対応した工作機械が揃っています。そこは是非、先ほど会長さんがおっしゃった、インターンを一層拡充するというような形も含めて、それを活用していただくことで人材が育つのであれば、それはまた私どももやりたい。そういうことをできるなら、私どもも一緒に考えさせていただきたいというふうに思います。

それから、今後の大きなテーマである、デジタル化に向けた、長野県としての取組ですが、大きく二つございまして。一つは、昔からずっと言われるシステムエンジニアです。システムエンジニアのいわゆるITベンダークラスになりますと、恐らく今後、長野県のITバレー構想を活用しながら、より高度なITが、起業されたり誘致したりということが進むのでしょうけど、問題は企業が、ITベンダーとうまく連携しようと思ったときに、企業側にITベンダーと十分連携できるだけの人材が育っていない。企業側にも、ITベンダーに十分に意思を伝えて、こういう生産システム作りたくてITを活用したいということを言えるような人材を育てていかなきゃいけないということが一つ課題としてあります。

それから、それをもう少し発展させますと、目標としてはあらゆる企業、製造業だけではなく、いろんな産業が生産性を上げていかなきゃいけないと思います。生産性を上

げるためにデジタル技術を活用していかなきゃいけないわけです。そうなりますと、先ほど小澤委員から情報系の学部に進んだけれども適性を感じない人もいらっしゃると思いますが、情報系というどうしてもシステムエンジニアリングになるわけですが、実際これから求められるのは、プレスを動かすにしても、工作機械を動かすにしても、何にしても、そういうものを、IT を活用してどれだけ稼働率を上げるかとか、計画を最適化するかという、IT の利活用です。ですから、IT にこれまで触れる機会がなかった事業者たちが、IT を利活用できるような場、環境をより一層整備していかなきゃいけないというふうに思います。本日の資料、IT 利活用人材の育成ということが、いろいろなところに記載されてございますので、ここはやっぱりかなりの強化ポイントじゃないかと思います。

それから、最後に今の二番目のテーマにあります、いろいろな機関の連携と役割分担の話ですけど。やはりわかりやすく、できれば共通でできるカリキュラムなどがあれば、各工科短大、技専、それからポリテクセンターの中で、一番強みといいますか、例えば、IT の利活用教育においては、それぞれにプログラムは持っているが、ここが一番強いということをはっきり教えていただく。例えば、それが長野市じゃなくて、例えば飯田であったり上田であっても、それはそこが一番学びとしていい環境を与えていただけるのであれば、私どもから派遣をしたり、またそういうところを活用した方に対して面談させていただいたりすることは有り得るのかなと思います。

(天野会長)

ありがとうございます。非常にいい御提案をいただいたと思います。後、今言われたことは、この技専に四つの科があると思いますけど、IT は別にその四つの中の融合の一つ、みんなが学ぶものであっていいはず。そういうものを提示する必要があるのではないかなと思いますし、逆に言うといろいろ技専と工科短大があって、それぞれの特徴があって、そういった提供できるものがあれば、オンラインで提供できるわけですから。何かそういうカリキュラムが必要なのかなって気がします。大学もデジタル人材育成が2025年に義務化になってきます。今、どうするかと非常にもめているんですけど、来年からは一応、学部学科に関係なく横断的な、デジタル人材育成コースをスタートすることになっていますけども。やっぱり自分の専門は専門として、それ以外にIT がわかることが強みになるので、そこら辺はやっぱり必要なのかなあと思いますね。はい。ほかはいかがですか。

(岩崎委員)

先ほどあった連携というところから、ちょっと考えたいと思います。この専門技術を身に付ける側というところで、様々な連携を取りながら、また整理も効果的に効率的に進めていただきたいと思います。連携先を民間企業以外にも、自分が今後就職する「地域」という点から考えていただくのはどうかと思います。もう少し、連携という考えを広くとっていただく方法も検討していただきたいと思います。

少子高齢化や生産年齢人口が減少するなか、これから子供たちが60歳、ひいては人生100年というなかで75歳までどのような職業人生を送るのか、働いていくのか、そ

れには、様々な支援や学びを吸収できる場が必要だと思います。人材育成の機関は、教育機関だけでなく、企業訪問などあらゆる場面を利用しながら、従業員側も学生に職業観を伝えることによって、自身のモチベーションを高め、あらたな学びを得ていくのではないかと思います。一つの例ではありますが、地域で連携を取りながら、効果的にその専門訓練をしていただく機関と連携するような方法があっても良いかと思います。

(天野会長)

ありがとうございます。それぞれが持っているものは、やっぱりみんな限られていますので、どうやって連携していくかというすごく重要なところでした。

大体時間になっておりますが、三番目の着眼点は全般でございますので、今までのところで大体皆さんお話いただいたと思うのですが、最後に全般とおして何か御意見あるようでしたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

9-4 着眼点3：産業人材育成全般について

(林産業労働部長)

着眼点といいますか、一つ課題として受け止めていることが、人手不足の分野が長く続いている分野があり、この有効求人倍率1.0を切る中で、2倍を超えているのは建設分野とか、介護、あるいは農林業であります。それは職業訓練の体制が不足しているとか、うまく機能してないとか、あるいは労働環境の方の改善、働き方改革も言われていますけれども、一緒に何か行動変化を起こさないと改善できないのかという課題を私も持っております。そういう点では春日さんからお話がありましたけれども、また、後の会議の場でも結構ですけれども、そうした分野への対応を教育の訓練の場で解決できる部分があるのかどうか、という視点も意識してかなきゃいけないなと思っております。これは介護の現場も特に課題は大きいと思っておりますけれども。何か示唆するような御意見を頂けないかと思います。

(原委員)

せっかく触れていただきましたので。長野県の職業能力開発の全般にわたるんじゃないかなかったので、ちょっと差し控えていたのですが、今せっかくお話いただいたので。

県に御用意いただきました参考資料の8ページ、片面棒グラフですね。一番下に建設業の、年代別の平成12年から平成27年にかけての就業者数及び年齢構成が表されたグラフがございます。この上に製造業あるいは全体のものがございます。先ほど、どなたかの御発言があったように日本全体の人口は減少しておりますし、長野県ももちろん人口減少しているので、そういった影響はあるのですが。建設業が中でも減少が非常に高くございます。これは一言でいうと、私ども組合も同じですが。団塊世代、准団塊の世代が大量にいらっしゃって、65を超えて75に掛かる方の層が、ものすごい数がいらっしゃいます。私どもでいうと、先ほど御紹介した1万7000人の組合員のうち、およそ4割がこの層を占めていまして。建設業、大工さんの定年はない、あってないようなのですが、年齢的にいうと、私どもの統計では目安が一つは70歳、それから75歳、そこら辺でリタイアされている方がやっぱり目立っています。その層が大量にいらっしゃ

るものだから、先ほど災害の折りでも申し上げましたが、長野県ははじめ全国で問題になっている空き家の非常な増加、内容によって解体したり、あるいは利活用したり、そういったものに従事する担い手も、今後、深刻に不足するのではないかなと危惧しているところでございます。

幸いにして、長野県の御協力をいただいて、5年前から担い手育成、人材啓発事業ということで、毎年12校から13校の中学校に私ども大工さんが、技術家庭科の授業に先生の補助者として伺って、大工さんってこういう職業ですよという形で、そういうような取組をして子供たちに関心を持っていただいて。地味ですけどもそういった取組で、中には大工さんになりたいという女の子もいたし、男の子もいました。でも、そういう取組をしていますが、有効打にならないのは、先ほど校長先生がおっしゃったとおり、高校卒業時に建設業に入って、大工さんになって何年経って、こういう技能・資格を身に付けると、これくらいの収入がありますというキャリアパスが、残念ながら建設業の場合は他産業に比べて、非常にちょっとお粗末なところがございます。ただ今、国土交通省の方のキャリアアップシステムという形で、私どもこの辺を非常に注目して運営に参加しているのですが、各職別団体で技能の評価とそれに見合う収入、そういうセットの制度を、日本では恐らく初めての業界あげての制度を立ち上げて、国土交通省の方でも相当本格的に取り組まれているということなので、これを何とか、私どもしては建設業に根付かせて、高校から先生方が送り出すときに、あるいは親御さんが送り出すときに、建設業に就けば、将来こういうキャリアパスになっていくんだよと、少なくともそれを提示できるような、産業構造に私どもも自らしていくということを今模索中です。

そういった努力はしているのですが、いかんせん先ほど御紹介した、大量の准団塊世代、団塊世代の方が、今もリタイアしている中で、追い付くのかなというのは、新規入職者も若干ずつは増えてきているのですが、他産業に比べるとやはり、出ていく分をカバーできていないのが建設業なものですから。非常に情けない話ばかり言って申し訳ないですけど、他方で先ほど、冒頭御紹介した公共の、災害時の役割、あるいはそういった空き家の利活用等で、まだまだ必要な産業人材だと思っていますので。私ども組合にやれることはやらなきゃいけないと思っているので。

今後は特に技専校と運営でも、キャリアアップシステムを周知していただいて、生徒さん方に情報をできるだけ提供していただいたり、そういう情報を得ることで、例えば年次の途中で退校される生徒さんがもしかしたら、一人でも二人でも減らせるかもしれないという効果があるかもしれません。そんなことを思っているところです。全体をまとめきれてないので申し訳ないのですが、お時間いただきましたのでちょっとお話をさせていただきました。

(天野会長)

ありがとうございます。後、全体をとおしていかがでしょうか。

(霜鳥委員)

介護についての課題三つ挙げさせていただければと思うのですが、お時間よろしいでしょうか。

介護の人手不足に関しましては、実は職業訓練に通っている皆さんはとても真剣です。なぜかという命を扱う仕事でいらっしゃるし、後、やはり自分が年齢を重ねると両親も年齢を重ねますので、いつか自分の両親を介護するという気持ちで来られるのですが、課題が三つ。

何かといいますと、一つ目は雇用のミスマッチ。これは採用側と働く側の問題が一つずつあります。採用側は人がいない状態だからこそ、応募してくる人たちの適性を見極めずにすぐ雇用します。即日雇用して即日働かせるという現状があります。そういったことになると、働く側の問題点として何が起こるか。余裕がある仕事、夢を持って来ますけれども、現実とのギャップです。当然、実習して介護の分野に入ってくるのですけれども、実習と実際働くということは全く異なります。誤えんですとか事故も非常に多い中で、どうしていくのかってことがあります。まず雇用のミスマッチがあります。

二番目は何かというと育成の問題です。人手不足でとにかく忙しい職場なので、人を育てる人が育っていません。それがまず問題点としてあります。

三番目は介護保険の壁です。これは国の問題ではありますが、本来介護施設での介護度を下げるために入居されているのですが、実際に介護度を上げないと儲からないという仕組みがあります。ということは、給与水準を上げられない状況がありますので、命を扱う仕事でありつつ、大切な仕事ですが、働く方の給与水準が低過ぎてしまう。なので、自分が将来を懸けて働くには、年収ベース、そして生涯賃金が低いので働けないという状況もありますし、例えばほかの施設がもしここよりも高い給与水準にあれば、そちらに移っていくことがあります。まずその三つが課題として挙げられます。コンサルティングで、介護の施設に長きに渡って携わっておりますので、そういった問題が見えてきます。

(岩崎委員)

介護の話が出ましたので、私の方に入っている情報を二つお伝えします。先ほどもあった福祉施設ですが、体質なのかどうか、やはりワンマンの施設経営者の方々がいらっしゃいます。やりたいことや夢を持って入ってくるけれども、組織のなかに壁があって、やりたいことが実現できず、辞めてしまうというケースがあります。

それともう一つ、コロナにおいて、やはりものすごく労働環境が悪く、残業など労働時間が非常に多くなり、離職が増加しています。命を預かる現場なので、見えないウイルスと闘っているとなると、職場の消毒一つにしても、すごく神経が細やかに求められ、長時間労働の上に、人手不足により過重労働によって体調を崩して離職者が増加するという悪循環が介護現場の中で起きていますので、ご報告させていただきます。

(天野会長)

ありがとうございます。大変活発的にいろいろと、今日は皆さん真摯に、御検討いただきまして本当にありがとうございました。ちょっと私の不手際で時間が押しておりますので申し訳ございません。よろしいでしょうか。

そうしましたらその他につきまして事務局からお願いしたいと思います。

10 その他

(和田人材育成課長)

はい。今日はありがとうございました。次回の日程の関係ですけれども。お手元に一枚物で開催日程調整用連絡表がございます。次回、先ほど冒頭お話したように工科短大を2月の午後1時半から4時半ということで、今日と同じ時間をお願いしようと思っ
ているのですが。ちょっと選択肢が少なく大変恐縮ですが、できれば記載の三日間の中で調整できればと考えております。今週中で大変恐縮ですが、御予定を御連絡いただければ有り難いと思います。何とぞよろしくお願いいたします。

(天野会長)

はい。その日程で、皆さんの方で御返答いただきたく、よろしくお願いします。

それでは特によろしいでしょうか。はい。それでは最後に私の方から一言。今日は本当にお忙しい中ですね大変貴重な御意見をたくさん賜りましてありがとうございました。終了時刻になりましたので、これで審議会を終了にさせていただきたいと思
いました。また次回以降も熱心に御審議いただきますように、またお願い申し上げまして終了とさせていただきます。ありがとうございます。

議事録署名委員

岩崎 恵子



議事録署名委員

春日 孝之



