

令和3年度第1回富山県技術専門学院見直し検討部会 議事要旨

日時 令和3年8月2日(月)
午前10時15分～正午
場所 富山県技術専門学院 本校
本館2階会議室

○出席者（委員7名、オブザーバー2名）

＜労働者代表委員＞ 浜守委員、森川委員

＜事業主代表委員＞ 根塚委員、東出委員

＜学識経験者委員＞ 岩本委員、中村委員、能登委員

＜オブザーバー＞ 相楽オブザーバー、清水オブザーバー

1 開 会

2 富山県商工労働部長挨拶

本日、富山県技術専門学院見直し検討部会を開催いたしましたところ、委員、オブザーバーの皆様方には、御多用中にもかかわらず御出席いただき、誠にありがとうございます。

また、日頃から県の職業能力開発行政に御理解、御協力を賜っております。さらに、この度の委員、オブザーバーへの就任を快諾いただきました。誠にありがとうございます。

今ほど皆様様に技術専門学院を視察いただきましたが、これまで就職に必要な知識、技能の習得に向けて職業訓練を実施し、県内産業を担う技術者等の職業人を育成してきましたが、近年では定員の充足率の低い科も一部に存在する等の課題も抱えております。

また、職業能力開発を取り巻く情勢は、人口減少・少子高齢化、求人・求職のミスマッチ、産業構造の変化、新型コロナウイルス感染症の影響や社会全体のDXの加速化など、大きく変化をしております。

こうした中、去る5月24日の富山県職業能力開発審議会においても議論をいただきましたが、新たな成長分野の人材育成、県内産業のニーズを踏まえた質の高い職業訓練の実現に向けて、訓練科、そしてカリキュラムの改善・見直しについて検討するため、同審議会の部会組織として、この会議を設置させていただきました。

本日は、技術専門学院の現状と課題についてご説明をいたします。委員の皆様方には忌憚のない御意見、御質問等をいただきますようお願いいたします。開会に当たっての挨拶といたします。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

・委員紹介

（令和3年7月1日に委員任命が行われ、任命後初めての会議開催となるため、事務局より委員・オブザーバーの紹介を行った。）

・配布資料の確認

3 議題

(1) 会長の選出及び副会長の指名

- ・委員の互選により、中村委員が会長に選出された。

●議長

富山大学の中村でございます。会長選出に当たり、一言御挨拶させていただきます。

富山県はこれまでもものづくりの伝統があり、素晴らしい職業訓練も実施してきました。これからは、そのものづくりの伝統を大切にしながら、なおかつ、新しい産業の創出に役立てられるような職業訓練プログラム作りを目指したいと考えております。どうぞ皆様の御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、まず副会長を選出いたします。

部会設置要綱第6条第1項の規定により、副会長は会長が指名することとされております。つきましては、岩本委員に副会長をお願いいたします。

(異議なし)

- ・会長により、岩本委員が副会長に指名された。

●議長

それでは、早速、本日の協議事項に入りたいと思います。本日は、富山県技術専門学院の現状と課題について、まずは事務局から説明をお願いします。

(1) 協議事項 富山県技術専門学院の現状と課題について

事務局より、資料に基づき説明

○資料1 R3技術専門学院訓練科目の見直しスケジュール(案)

資料2 富山県内の公共職業能力開発施設の設置料の比較について説明

お手元の資料1、令和3年技術専門学院訓練科目の見直しスケジュールについて説明します。

6月15日に、令和3年度から7年度までの第11次富山県職業能力開発計画を策定し、7月に技術専門学院見直し検討部会を設置したところであります。

この検討部会に先立ちまして、呉西地区の技術専門学院砺波センター及びポリテクセンターを皆様に視察いただき、本日、第1回の検討部会で、本校の視察を行い、これから現状把握等をしていただく予定です。

予定は今から調整ですが、8月下旬には、今度は呉東地区の技術専門学院新川センター及びポリテクカレッジを視察いただき、9月の第2回検討部会においては、ニーズ調査案等を提示したいと考えております。

こうして、訓練ニーズ調査や協力会員企業からの意見等を聴取しながら、10月には第3回の検討部会で見直しの考え方や大きな方向性など議論を深めていただき、調査の内容や意見聴取を取りまとめたものを受けまして、1月の第4回検討部会に見直し案の提示をいたしたいと思っています。

3月には第5回検討部会で見直し案の方向性を固め、それを親会の職業能力開発審議会で諮る予定を考えております。

資料2を御覧ください。

まず、公共職業能力開発施設の配置図ですが、丸印が県立校で、富山市に本校、黒部市に新川センター、南砺市（旧福野町）に砺波センターを設置しています。

一方、高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、高岡市に離職者対象のポリテクセンター、魚津市に学卒者対象の北陸職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）が設置されています。機構では、高度なものづくり分野に対応した職業訓練を実施するのに対し、県では、地域の訓練ニーズに対応した職業訓練を実施することとしています。

右側に移りまして職業訓練の訓練課程ですが、大きく分けまして、普通職業訓練と高度職業訓練があります。普通職業訓練はさらに普通課程、これは1年とか2年とか長期間のもの、技術専門学院の普通課程はこちらに該当します。短期課程は、離職者対象の数か月間の訓練、こちらはポリテクセンターと技術専門学院の本校各センターで実施しています。また、企業に在籍しながら勉強していただくための在職者訓練もこちらの訓練になります。

高度職業訓練は、北陸職業能力開発大学校で、こちらも高卒を対象とした2年間の専門課程。それから、専門課程修了者もしくは同等の方を対象とした、さらにその上に2年間の応用課程が積み上がっている状況です。

専門短期課程は、在職者対象の高度な能力開発セミナーを実施しています。

1枚おめくりください。

まず、学卒者対象の県と機構との比較ですが、左手が県の技術専門学院、本校で行われている普通課程、自動車整備科、メカトロニクス科、電子情報科です。右側は、北陸職業能力開発大学校で行われている専門課程3科、さらにその上に応用課程3科があります。

点線枠の中ですが、機構は専門課程（2年）に加え応用課程（2年）を設置し、より高度な訓練に対応するということになります。

一枚おめくりいただきますと、今度は離職者対象の職業訓練について、左が技術専門学院の本校、新川センター、砺波センターで行われている訓練科。一方、右側は、ポリテクセンターで行われている短期課程の訓練メニューです。

点線の枠の中ですが、事務系や介護福祉系の設置は県のみであると。県のものづくり系においては、訓練期間1年のコースなど長いものもあります。入校時期の設定は、機構は年3回から4回の科もあります。

もう一枚おめくりいただきますと、こちらも離職者対象ですが、民間の教育訓練機関等において、実施している公共職業訓練のメニューになります。

左側が県で委託し実施している委託訓練。これは、民間の教育訓練機関で行っている短いコースや、下の段に行きますと、専門学校や短期大学において実施している1年間とか2年間の長期高度人材育成コースがあります。

右側が機構で運営しておられる求職者支援訓練となっております。こちらも民間教育訓練機関において実施しているものです。

大きな違いは、委託訓練は、雇用保険は受給者を対象としているのに対し、機構で実施している求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者を対象としています。

長期のものは県で設置しており、デザインや理美容は機構になります。

一枚おめくりいただきますと、障害者を対象とした訓練です。県では民間教育訓練機関や事業

所等に委託して各種のコース設定をし、実施しております。

一方、機構では障害者を対象とした国のコースは設置しておりません。

点線の枠の中にも書いてありますが、富山障害者職業センターを設置して、関係機関との連携により障害者雇用に係る支援・サービス等を提供しているという点が主な違いになります。

次に資料3、技術専門学院のこれまでの取組と今後求められる対応については、技術専門学院校長から御説明いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○資料3 技術専門学院のこれまでの取組みと今後求められる対応について説明

1枚目、技術専門学院のこれまでの取組みと今後求められる対応について説明します。その後、各科ごとの現状と課題について説明します。

まず左上を御覧ください。15年ほど前に、県立の職業能力開発校の在り方が審議会で議論されておりまして、18年6月に基本的な考え方が答申されております。

上の方で言いますと、1つ目の丸、県立施設では、ものづくり分野を中心に、民間教育訓練機関等で適切な訓練機会を提供することが困難なもの等を実施する。

2つ目の丸、離転職者訓練は、委託を進めるとともに、機構との間で、訓練コースの設定等を十分調整する。在職者訓練は、地域の中小企業のニーズを十分反映する。

3つ目の丸、適時適切な見直しを実施するという一方で、下の矢印に書いてあるように、約1年後の19年4月に組織や学科の見直しが行われています。

組織は、富山、黒部、福野にあった3つの職業能力開発センターを廃止して、技術専門学院に統合し、県立施設が4校から1校になっています。

学科は、普通訓練科（学卒者）は、平成20年4月から現行の学科体制になっています。短期訓練科（離職者）は、順次見直しをしており、28年4月から現行の学科体制となっています。

右側は公的職業能力開発施設の状況です。富山地域に技専の本校、黒部市に新川センター、砺波地域の南砺市に砺波センター、厚生労働省所管の施設として、魚津市にポリテクカレッジ、高岡市にポリテクセンターということで、新川地域に2つありますが、技専は離職者対象、ポリテクカレッジさんは学卒者対象ということで、4地域バランスの取れた配置となっていると思っています。

左下の真ん中ですが、見直し後の19年4月から14年間の成績が記載してあります。

まず、学卒者向け訓練です。入学は14年間通して約9割という状況ですが、直近5年間で見ると1割ほど下がっています。就職は、企業との太いパイプがありまして、ずっと100%で推移しています。

その下は離転職者向け訓練（両センター含む）です。こちらは景気や雇用情勢に左右されて、悪化時の入学者数は上昇、就職者数は低下傾向、回復期はその逆となっています。

まず入学の方で、悪化時の20年から24年、20年のリーマンショックの時期は入学は100%となっております。現在は回復期ですが、約7割。囲みで書いてあるように、少々低下傾向で推移しています。就職は、悪化時は約65%、現在は約75%と良くなってきていますが、横ばい傾向で推移していく状況となっています。

続いて、右側の真ん中、6月に今後5年間の第11次の能力開発計画が策定されましたが、これらの現状と課題としては、上の1の（1）労働人口の減少や職業人生の長期化、（2）新型コロ

ナの影響も踏まえた社会や労働構造の変化ということでIT人材の需要の高まり等があります。

2番の雇用情勢については、新型コロナにより情勢は不透明となっております。

3つ目、県内企業における職業能力開発の状況ですが、コロナによる影響・DXの推進ということで、テレワークの導入は従業員の多い事業所ほど進んでいるとなっております。

その下の実施目標ですが、5つ掲げており、目標1に、社会変化に対応するための人材育成ということで、DXへの対応など、生産性の向上に向けた人材育成を図ることとしています。目標2に、女性・若者・中高年齢者や特別な配慮が必要な方の育成、目標3に、ものづくり産業の発展を支える人材の育成、目標4に、産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材育成ということで、人手不足となっている分野や需給ギャップに対応するため、地域のニーズを踏まえた人材育成を進めることにしています。

目標5、推進体制の整備ということで、産業構造や技術革新の動向と県内産業のニーズを踏まえて、訓練内容の見直し・改善を図ることとしています。

ここで右側、今後、技専に求められる対応について、現状分析、社会情勢、企業ニーズ等を踏まえた訓練の見直し等が必要となっております。

とりわけ、デジタル化への対応ということで、デジタル技術の利活用等による生産性の向上を担う人材の育成。あと、地域ニーズ等への対応ということで、人手不足分野や企業ニーズ、学び直しニーズに即した職業訓練が求められているのかなということで、そこに書いてあるように、学卒者向け訓練と離職者向け訓練とそれぞれありますが、カリキュラム等の訓練内容の見直しを本部会で検討いただくことになっています。

1枚おめくりいただきます。これは学卒者向けの訓練です。2年間の訓練であります。自動車、メカトロ、電子の3科があり、緑色で塗った全体のところですが、入学状況は約9割、就職は100%ということで、おおむね順調と思います。

個別の科ごとに説明します。

自動車整備科、こちらは20人で、2年制なので40名が総定員になっています。

リーマンのときの悪化時は100%を超える状況で、現在もほぼ100%で推移しています。就職も100%で推移しており、自動車整備科は意外に問題ないのかなと思っています。

指導員は各科4名体制で、50代の方が2名おり、来年度末に1人退職される予定です。

右側に記載の企業ニーズは、整備士は全国的に不足しており、求人ニーズが高いということ。課題はカーボンニュートラルです。EV化に対応した訓練が課題ではないかと思っています。

真ん中のメカトロニクス科、こちらは機械部品の加工やロボット制御プログラム等の訓練をしています。

入学は、雇用情勢の悪化時は約8割、現在は約7割ということで、この辺は少々改善しなければいけないのかなと。就職はほとんど100%です。

指導員は50代の方が3名おり、今年度末と来年度末に1人ずつ退職される予定です。

競合施設はポリテクカレッジで、こちらは専門2年制、応用2年制で、約8割が応用に進学されるので、実質4年制です。

企業ニーズは、加工系を中心に求人が多くてニーズは高いのかなと。あと、基礎的技術に加えて、CADやCAMのデジタル生産技術も重視していますよという声があります。

課題は、IoTの進展ということで、工場の自動化（FA化）に対応したさらなる技術の習得が

必要ではないかと。あと、訓練生の確保です。

続いて、電子情報科、こちらはコンピューターのソフトウェアの技術やデジタル電子回路の作成等、ハードウェアの技術と両方を習得しております。

入学は、雇用情勢の悪化時は約9割、現在は7割ということで、メカトロニクスと同様に、入りの部分でもう少々頑張らなければいけないのかなと。就職はほぼ100%で推移しています。指導員は50代の方が2名おり、来年度末に1人退職される予定です。

企業ニーズは、基礎的な技術を活用できる人材を求めているということで、研究開発を担うような高度な人材までは望んでいないのかなというのが現状です。

課題は、ハード・ソフト両面のさらなる技術習得。あと、訓練生の確保ですが、記載していませんが、今年度の入学者の状況を見ていますと、合格したけど辞退された方が電子で8名いまして、その内訳を見ると、ポリテクカレッジが2人、県内同士なのでこれは問題ないですが、県外に行かれた方が6人おまして、石川で3名、新潟で1名、山梨で1名ということで、18歳人口の減少もあります。まずは魅力あるカリキュラムで県外流出の防止を図ることが最優先なのかなと。入学生の囲い込みが大切だと思っています。

あと、リモート訓練の方、環境整備が大分整いましたので、秋以降、順次実施していく予定になっています。

1枚おめくりください。こちらは離転職者向けの短期訓練です。訓練期間は4か月から1年間。左に記載のあるように、金属科が2つありまして、合計6科体制です。

上の緑で囲んだように、全体の入学状況は14年間で85%、就職は67%で約7割という状況です。

まず金属科ですが、加工科がありまして、こちらは溶接や板金の技術を習得することで即戦力を対象にしています。ものづくり科は、金属素材を使った製品製造等の基本的なことをやっています。あとは、1年間の企業実習付きということでやっています。入学状況ですが、雇用情勢が悪いとき約8割、現在は約33%で、約3分の1の充足率となっています。

ただ、黄色の囲みで書いたように、企業からの受託生を毎年受け入れており、これを加味すると実質5割程度です。年代は、ピンクで囲んだように、30代から40代が6割と、割と働き盛り世代の方が来ています。

就職は、悪化時は約6割ですが、現在は、令和2年はコロナの影響か何かで下がりましたが、全体として5年間で8割なので、就職はまあまあかなと思っています。

指導員は50代の方が1名おり、今年度末、退職の予定になっています。

競合施設はポリテクセンターで、こちらはテクニカルメタルワークという科があり、それがかぶっているのかなと。

右の企業ニーズや課題ですが、人材不足が深刻な分野で、関係企業からの求人が多いと。

県内の訓練校は、技専とポリテクセンターの2施設のみで、企業からの在職者訓練の要請も強いし、引き続きやっていくのかなと思っています。

課題は、3Kのイメージが強いことで、訓練生の確保がまず課題。

3つ目のポツは施設の老朽化で、60年過ぎていきますので、老朽化が進んでいることと、冷暖房がないことです。

続きまして、造園管理科。こちらは庭づくりですが、入学状況は、悪化時は109%、現在は約

7割で、低下傾向で推移しています。

就職状況は、悪化時は約7割、現在も7割で、直近も横ばいで推移しています。

ここは免許保持者が2人だけなので、少々厳しいなど。

競合施設は職藝学院で、こちらは2年制で造園やガーデニング等をやっておられます。

企業ニーズは、即戦力を求めることと、半年の訓練が短いのではないかという声があるのと、土木工事に関する技能で、エクステリア関係もやったらどうかと。また、車両系の建設機械の操作資格もあがっています。一応令和2年、本年度にバックホーという機械を1台導入しています。

課題は、科名が固く限定的に取られるのではないかということと、職藝学院との差別化で、さっきも言いましたが、例えばエクステリア関係の工事を追加したらどうかと。あと、訓練生の確保と就職率の向上です。

3つ目の環境エネルギー設備科は、太陽光システムを含めた建築設備の保守管理に必要な知識と技能を訓練しています。悪化時は約8割の入学率、回復期が現在は約5割で、令和2年度は増加しましたが、4年平均だと約5割となり低いのかなと。就職状況は2つとも7割程度ですが、現在は右肩下がりの状況です。

企業ニーズは、電気工事士の免許や配管の技能を持つ人材が不足していること。課題は、こちらも科名です。訓練内容が少々分からない感じになっています。あと、訓練生の確保、就職率の向上で、就職の幅を広げるような訓練科目を運営できないかと。全国の例を見ると、ビルメンテナンスみたいなことをやっているところもあります。

続きまして、木材加工科。こちらは木工や建具の訓練をしています。悪化時は約9割台でしたが、現在は6割台で、どんどん右肩下がりなのが課題です。就職は、悪化時は5割台で、令和元年度は悪かったですが、大体8割なので、こちらはいいのかなと。企業ニーズは、今後、ニーズ把握が必要になるかなと。課題は、訓練生の確保、2つ目のポツの建築系学科の在り方、どうやって魅力アップさせるか。後で説明しますが、新川のエコ住宅も含めての検討なのかなと。あと、施設の老朽化で、今、60年を超えています。

最後はOA事務科。こちらはパソコン操作や販売や経理、事務をやっています。入学は、悪化時は約120%、今は約100%とほぼ充足しており、女性がメインです。就職は悪いときは6割、今は7割で、横ばいで推移しています。指導員は、他の学科は2名体制ですが、こちらは1名プラスの外部からの講師で活用しています。

企業ニーズは、ものづくり企業で働くためのスキル訓練、ITセキュリティ等の中にLANの接続やセキュリティ知識とか技能の習得もで実施していけばいいのかなと思っています。

課題は、民間機関との競合や雇用情勢が悪化した場合の受皿が必要なのかと。リーマン時は年平均、この5年間の平均で約73名来ていますし、コロナの関係で雇用情勢が不透明なので、ここは必要かと思えます。あとは就職率の向上です。

続きまして、新川センターに移ります。

ここは3科ありまして、エコ住宅の方は入学状況も、悪化時は73%、今、5割で、右肩下がりが課題。就職は、悪化時よりも上回っておりますが、課題はさっき木材加工科で言ったように、在り方も検討していかなければいけない。

ビジネス実務科は、入学はよいと思いますが、就職が7割台で低下傾向なのでここが課題です。

下の介護サービス科は、入学が現在5割台で横ばい、就職はまあまあです。

1枚めくりまして、今度は砺波センターです。

こちらも3科あり、説明しませんが、ここは全体的に入学状況も就職状況も割とよい状況です。

最後は、右下の参考その他で、課題は、特色あるものづくり系の訓練科がない、施設の老朽化で約60年たっていること。仮に学科を建設する場合は、施設や設備の初期投資が要ることと、指導員を新たに確保していくことが課題かと思っています。

色々説明しましたが、様々課題はありますが、重点的に見直しが必要なのは、やっぱり本校の木材や環境エネルギー科とか、新川のエコ住宅とかがありますので、今後、学校内でも議論を進める予定ですが、労働力人口が減少していますので、本校には職業訓練を通じて人材育成や県内企業への就職を支援する役割が求められていると思っています。さらに魅力ある学科にし、県民や企業からの御期待に応えていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

長くなりましたけど、以上です。

○資料4 富山県人口推移・富山県18歳人口推移

資料5 全国の職業能力開発校（普通課程）の主要な訓練科

資料6 職業訓練科目実施校（短期課程）

資料7 対象者別のハロートレーニング

資料8 技術専門学院における企業実習付（デュアルシステム）コースの入校実績

について説明

続きまして、資料4番の。富山県の人口推移です。平成22年を起点として見た場合、青色の総人口が減るのと同じく、赤が年少人口で、緑が生産年齢人口ですが、どちらも同様に下がっております。紫で書かれた高齢人口は維持ができていますが右側のグラフの18歳人口で見ていただくと分かる通り、右肩下がりでどんどん下がっていく状況があります。トータルでは、枠で囲ってある右側ですが、普通課程での魅力あるカリキュラムの設定や、短期課程でのシニア向け職業訓練の必要性があるのではないかと考えています。

次に、資料5番ですが、これは学卒者向けの普通課程の訓練科で、どういうメニューが全国的に多いのかの統計です。一番上が、技専でも実施中の自動車整備科が71コース。建築施工関係であれば68科、機械系60科、電気・電子系39科、金属加工系27科等と全国では展開されています。

おめくりいただくと、都道府県ごとの施設名と訓練科名の一覧です。北海道から沖縄まで、全国でこういう普通課程が行われているという参考資料です。

さらに、資料6は短期課程の科ごとに、どういうものがどこで行われているのかを表した資料です。こちらは先ほどの資料と異なり、県立校と機構立、ポリテクセンターが混ざった状況の資料です。「北海道セ」のように「セ」と書いてあるものがポリテクセンターで、〇〇校と書いてあるのが県立校で行われているものです。ということで、多く書かれているものは、多くのところで実施されている訓練科になるという参考資料です。

次に、資料7番は、対象者別のハロートレーニングについてです。今回、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代等のそれぞれに応じた職業訓練の実施・強化が必要だということで、現状と方向性について取りまとめた資料です。

もちろん、ものづくり系の訓練科が多いですが、女性にさらに入校いただいて、さらに社会で

活躍していただけるように、女性向けの訓練メニューや訓練科の見直し、もしくは広報等を一層行っていく必要があると思っています。

2段目の若者については、実施中の普通課程の訓練科、プラス離職者対象としては、日本版デュアルシステム（企業実習付訓練）があります。これについては、定員充足率が低下していることを次の資料でお示しする予定です。方向性としては、訓練期間や訓練内容の見直しが必要ではないかと思っています。

さらに、中高年齢者が多い短期課程のメニューとしては造園管理科や木材加工科がありますが、これについても、さらに就職の幅を広げる訓練科を新たに設定できないか。体への負担が少ない働き方ができる訓練科等を今後検討してはどうかと思っています。

障害者については、既に民間教育訓練機関や事業所に委託して行っていますが、こちらについても、方向性としては就職の幅を広げる訓練科を新たに設定すること等を考えていまして、現場作業、販売、清掃等の訓練科がいいのではないかと書いてあります。

外国人向けは、技能向上講習ということで、これは職業訓練ではないですが、外国人技能実習生を対象に、技能検定の取得を促すための講習会を技術専門学院で行っていきまして、これについても、方向性としては定住外国人向けの訓練等を実施できないか検討していく必要があるのではないかと考えています。

最後、就職氷河期世代については、これは若者の箇所を書いてあるデュアルシステムと同じで実習付きですが、これについても見直しが必要かなと思っています。

資料8は、若者と就職評価期世代のところに記載しておりました企業実習付（デュアルシステム）コースの入校についての実績を取りまとめたものです。リーマンの後、平成21年で一旦、定員を上回る方向があったものの、どこの科も全体的に減少傾向にあるところが見て取れるグラフになっております。

科としては、本校で実施中の金属加工科と環境エネルギー設備科、木材加工科、新川センターで実施中のエコ住宅リフォーム科があります。金属と木材は平成19年から、環エネとエコ住宅は平成27年から導入しています。

1枚おめくりいただきますと、各都道府県の職業能力開発校で実施している企業実習付きのコースの一覧、埼玉県から始まって福岡県まで記載していますが、9の県で21のコースを設定しており、富山県は4つあります。訓練期間は、1、2年や9か月等、割と長期のものが多く、下にまとめてありますが、設置のない県も38都道府県あり、思ったほど導入が進んでいないということになります。

1枚おめくりいただきますと、全国のポリテクセンターで実施している企業実習付きのコースが2枚、4ページにまたがって記載してあります。ほとんどの道府県で導入が進んでおりまして、各校の訓練科のうち1から3コースぐらひはデュアルシステムのコースとなっているところがあります。都道府県のと違う大きな特徴としては、訓練期間がほぼ6か月で、短期間デュアルのシステムコースを導入しているのが大きな違いになろうかなと思っています。

一番最後につけたものが、全国のポリテクカレッジで行われている専門課程に導入されている企業実習付きの訓練コースとなっております、県内では設置なしのところに記載しております。以上となります。

●議長

ありがとうございました。

それでは、ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見、御質問等をいただきたいと思っております。どうぞ、御質問をお願いいたします。特になければ、こちらから順番にお呼びさせていただきます。そうしましたら、端からお願いいたします。

●委員

経過の中で、平成19年に3つの職業能力開発センターを廃止して、技術専門学院に統合したという経緯がある中で、さらに今回、技術専門部分で色んなことを見直していきたいということで、さらにこうしていきたいんだという少し指針めいたものがあればお話を聞きたいなど。

何となく今、漠然と進んできて、色んな見学をしながら、問題、課題の洗い出しをして、じゃ、ここからどうするのかといったときに、何となく少し分かりにくい部分があるので、その辺もしお話を聞ければよろしくお願ひしたいと思ひます。

もし答えられなかったらそれはそれでいいので、何となくの流れがつかみにくいなどという。

●事務局

確かに描いている絵があれば私も進めやすいというのは勿論思っているところではあります、実際、課題がありながら、どういうものが一番いいのかというのがまだ描き切れていないのが正直なところで、実際、議員から御指摘を受けており、入校率が悪いとか、就職率が悪いとかというのは昨年度からありましたから、何も手を打たないのは良くないのは間違いないと、そこで皆様からまた色んな御意見をいただき、お力をお貸しいただきたいと思ひているところでありまひす。

●事務局

平成19年の見直しで、学校自体を4校から1校に統合した形で技術専門学院と支所（センター）を設けたと。あわせてそのとき、訓練科とコースの設定の見直しも一定程度はされている状況であります、今はコロナということもありますし、多分に社会情勢も大きく変化している。そうすると、必要と思われる訓練科あるいはコースもやはり見直しが必要になってくるだろうということから、最初のスケジュールで少々説明がありましたが、企業ニーズの把握や協力企業からのアンケート等を基にしながら、今後どうあるべきかということも幅広く捉えた上で検討していくのかなと。

本日は、とにかく皆さんに現状はこうですよということ、少々細かい資料でしたが、お話をさせていただいて、どういう方向で行くかということも含めてまた御意見いただければありがたいと思ひております。

●委員

ありがとうございます。何となくコースを変えてなるとなると、少々言い方は乱暴ですけど、拠点の集約とか、色んなことが想定されてくる中でどうなのだろうと思ひて一度聞いたので、これからですよ。

●議長

ありがとうございます。次に、よろしく願いいたします。

●委員

就職された方の後追いはしておられますか。勉強された分野に就職されているのか。例えば、設計を勉強された方が実際に設計に携わっているかどうか、そこまで調査されているのですか。

●事務局

その点については、就職率を調べると同時に、関連企業の就職率を調べております。概ね関連就職に勤めているという形です。各科によって差はあるので一概にどうとは言えませんが、7割、8割は関連就職です。

●委員

あともう一点、このデュアルシステムの中身をもう少し教えていただけますか。

●事務局

デュアルシステムというのは、訓練期間の概ね5分の1を各企業に訓練していただくという形になります。日にちごとに行ったり来たりしてもいいですし、1か月ごとに1回行ったり来たりしてもいいのですが、技専の場合、その5分の1は、3週間ぐらいます企業に行ってもらって何かしてもらおう。また帰ってきてもらって、その企業で足りなかったことを訓練して、また最後に企業で頑張ってもらってという形でやっています。

●委員

これはもうあらかじめその企業に就職前提での訓練ですか。

●事務局

そういう話でもあるんですが、それはあくまでも前提であって、お約束するものではございません。訓練先に行ったところで、やっぱり僕はここじゃない、ちょっと違うなと言え、そこには就職しなくてもいいし、企業も、この人は採用できないなといったらそれもありです。ただ割と、企業に行くと、そこに就職される方が8割程度いらっしゃいます。

●委員

事前にある程度企業の仕事内容を見られるという面では良いと思います。

●事務局

そうです。お試してみたいなところもあります。

●委員

分かりました。ありがとうございました。

●議長

ありがとうございます。次に、お願いいたします。

●委員

私は建築組合の連合会に所属していきまして、結局、職人の集団組織の中でありまして、大工の建築訓練校も富山県下に4校ありますが、今、4校とも瀕死の状態といいますか、もう応募者がいない。応募者がいないというか、本当に僅か小人数での運営ということで、確保を行っていきまして、それを何とか盛り上げて入れようとして、一生懸命ほじくればほじくるほど、意欲のない人たちを無理やり入れると今度は全体の士気が下がってしまうとか、そういう体制もありまして、これを見てもみますと、人口比率だとかいろんなもので応募がどんどん少なくなって、増えるというよりも少なくなっていくということがこのデータから見えてくると。

要するに、パソコン関係とかIoTとかはどんどん伸びてきて、定員も増えていくような感じですけど、技術職がどんどん減っていきっている中で、本来であれば、減っていくのであれば、それを無理やり続けるというのはおかしいのでやめるべきなのかなと単純に思いましたが、これを見ていると、大きな会社が就職先である等、技専に期待を込めて、ぜひとも技専で頑張っただけで即戦力を育てて、うちの会社に来てほしいねという企業がバックについているということであれば、それを支援する体制を人間（入校者）が少なくてもやっていかなきゃいけないのかなというふうにも見えましたし、その辺で、どこまでどうすればいいんだというのを数字を見ながら、これから決めていかなければいかんことだなということを感じました。

以上です。

●議長

ありがとうございました。

次に、お願いいたします。

●委員

質問で、この色々なクラスの授業内容はこちらで決められているのか、それとも他の県と合わせて、マニュアルというか、プランみたいなものがあって実施しているのか教えていただけますか。

●事務局

自動車整備科とかメカトロニクス科は、実は国で決まったカリキュラムがございまして、それに準じてやっております。ただ、電子情報科は、ある程度決まったものはありますが、県独自で考えてやっているという形で、その科によって決まったものがある、ないはあります。ただ、ある程度国でも指示されていますので、それを参考にしています。

あと、技能検定等は、国の決まったカリキュラムをしていないと次の資格試験や受験資格はございませんので、短期については今ほとんど、地域の実情を見て、手前定規で技術専門学院にて検討してカリキュラムをつくっております。

●委員

先ほど体育があるとおっしゃっていましたが、例えばキャリア教育みたいなものも盛り込まれていたりするのですか。

●事務局

はい。この部屋の隣、キャリア形成支援室ということで、キャリアを形成する訓練も少ししています。就職に対してどのぐらいとか、社会に出たらどうなるといった、そういうこともやっています。

●委員

その支援センターの立ち位置といいますか、全学生がコンサルティングみたいな感じで話ができるような環境にあるのですか。

●事務局

学生が手を挙げればすぐ紹介できるような体制を取っております。

●委員

挙げられなかったらそのまま……。

●事務局

基本は、担任の先生がいますので、まず科で相談して、それよりもっと専門的などいう感じになれば紹介するという形です。キャリア教育はクラスで授業しますが、個別になったときはそういう対応を取っています。

●委員

そのキャリア教育を始められたのは何年ぐらい前ですか。

●事務局

今の支援室ができたのが、見直しの3年後だったと思います。

●委員

そんなに前ではない。

●事務局

いや、結構前になります。10年ほどたっています。

●委員

そうなんですね。分かりました。ありがとうございます。

●議長

どうもありがとうございました。次に、お願いいたします。

●委員

幾つか質問とコメントがあります。

まず、前に大幅な見直しをされたのが15年ぐらい前で、その辺の見直しスケジュールは15年に一回とか決まっているのですか。それとも、何となく県が思い出したときにこういうことをやって見直すみたいなの。もしそうなのであれば、この会議には直接関係ないことかもしれないですけど、通常、大学とかは中期計画があって、7年ぐらいに1回そういうふうに見直しをしているわけですけど、もう少々早いタイミングの定例的な見直しもやっていかないと、充足率が悪くなってきたな、じゃ、ちょっとやろうかというのはいささかあまりよろしくないかなと思ったりもしています。

もう少し質問ですけど、結構積然としないのは、例えば本校でやっているOA事務科と砺波センターのパソコン事務科って、名前は違いますが、この名前が違うのに意味があるのですか。多分似たような形じゃないかなと想像しているのですけど。あと、介護サービス科には新川と砺波、ビジネス実務科と簿記・会計科は少々違う。名前が違うのに同じようなことをやっている科はないのかとか、名前が分かりにくいという話はさっき何度か事務局からお話がありましたけど、その辺も色々見直した方がいいかなと。

●事務局

名前については、特にOAの方は、受講者が分かりやすいように校内で決めていった経緯がございまして、たまたま似た形ですが、そのときの担当の思いがこの科名に繋がったかなと思っています。

●委員

ただ、さっき言ったように、何となくつぎはぎで変えていった部分が今色々出てきているのではかなと思っています。その辺をこの機会に見直した方がいいのかなと思います。

もう一個だけ、少し長くなるかもしれないですけど、全体について申し上げておこうと思うのですけど、デジタルの話、DXの推進ということで、資料3の説明の中でも、冒頭でデジタル化への対応やDXというキーワードがありますけど、勿論デジタル人材は今すごく不足していて、もしくは色んなニーズが高くて、そういう人材を育成しなければいけないというのがありますけど、デジタル人材も、簡単に言うと、さっきも少し学卒者向けのところで、いわゆる開発したり、そういう意味でのデジタル人材も勿論あるのですけど、一方で、OAやオフィスの関係の仕事、もしくは製造業の現場とかITを使えるという意味でのデジタル人材もあって、その2つはちゃんと整理してこういう教育プログラムに入れていかなければいけない。この後の議論でいいんですけど、少々整理しないと、一言でデジタル人材やDXと言っても、どっちのことを指しているのかとなるし、その意味では、富山大学さんもすごく取り組まれているけど、例えばデータサイエンスは、別に文系、理系関係なく広く色んな人がデータサイエンスをできるようにならなければいけないという思想に世の中にならなっているので、例えば造園の訓練科でデータサイエンスをやる必

要があるか分からないですけど発想としてはそういうことも考えて、使う側のスキルと、つくるためのデジタル人材のスキルを分けた上で、合わせてデジタル人材やDXの人材と捉えてスキルにしていければなど。私がおその担当なので、私自身もそういうつもりで議論していますし、皆さんにも分かっていたらなと思います。

●事務局

最初にあった見直しについては、資料3の1ページ目の真ん中に「県職業能力開発計画（第11次）」とございます。これは昨年度、1年強かけて、他の皆さんにも参加していただきまして、職業能力開発審議会の中で計画を作り上げておりますが、これは5年間ごとの計画で、丁度その更新の時期だったと。国も同じ基本となる計画を持っていて、その計画に呼応した形で県計画を作成し、法律の立てつけになっております。その法律の立てつけの中で県の計画を作成したときに、今後5年間どういう方向で行くかという中で、この職業能力開発計画のカリキュラムや訓練科の見直しや現状を考えると、少し俎上にのせていく必要があるだろうと。現状を照らして課題として検討していきましょうというところが盛り込まれた。その上で、この部会を今回設置させていただいたという流れでございます。

なので、時代の背景ももちろんありますが、そういった審議会の中で、各委員さんの声を受けて設置されているものと御理解いただければいいのかなと思っております。

最後のDXの話はおっしゃるとおりかと思っております。DXと言っても幅広く、つくる、使う、その両面があると思いますが、その中で、技術専門学院はあくまでも職業訓練、能力開発という立場においてDXをどう取り込んでいくか、どう考えて対応するかというところの議論が必要なのかなと思っております。ありがとうございます。

●議長

ありがとうございました。次に、よろしく願いいたします。

●委員

私からも幾つかお願いいたします。

1つは、今のご意見と同じように、これまで学院のカリキュラムはどんなスパンで見直されてきたのかというのが最初に私も思ったことです。この資料の中にも「企業ニーズ」という言葉が沢山出てきますが、私たちの学校では毎年カリキュラムの見直しを行っております。そこで一番大事にするのが企業ニーズ。企業ニーズも毎年アンケート等を取って把握するように努めています。結局、卒業して学生を地域に輩出する訳ですから、輩出する先の企業がどんな人材を求めているのかということ把握しないと、どんなカリキュラムで人材を育てるかということも出てこないという考えで、企業ニーズがあつて、育てたい人材像もあつて、そのためにはどんな能力をつけさせればいいのか、どんなカリキュラムを組めばいいかという順番で毎年見直しをかけています。

特に情報系については、先ほど「DX」という言葉もありましたけど、富山県の成長戦略会議の中間まとめも出たと思っておりますが、やっぱりDXの加速化に備えた準備をしていかなければいけないということをうたっておられたと思っております。情報系は日々進歩していくので、同じことを学校でやっても、時代に取り残されていくような感じになると思っておりますので、常に企業が求めて

いることを参考にしながら、私たちが時代のニーズに応じてどんなことをやっていけばいいかを考えています。

もう一つは、受講者の満足度も大事かなと思っています。私たちの学園にも短大に介護福祉専攻というのがあるのですが、介護というのは、本当に入り口のところは少ないです。高校を卒業して介護の世界に進もうという学生たちは少ない。けども、地域社会では人材も求められているというギャップがとてもあります。ですので、よりよい人材をできるだけ多く育てなければいけないのですが、例えば受講者が実務者研修を望む声があれば、これに対してどうするのか。ここだけで実務者研修の実施が難しいのであれば、どこかと提携するとか、そういう方向を探って、こういった受講者の声も取り入れていかないと満足度の高いカリキュラムにならないし、その結果、定員充足ということを考えると、集まりも入り口もなかなか難しくなってくるのかなという感じがしました。

もう一つは、先ほどの企業ニーズに関連しますが、私たちがそうやって企業ニーズを把握しようと努めていて、どんな人材が必要ですかと聞くと、一番言われるのが人間性の部分です。コミュニケーション能力とか、主体性とか、チャレンジ精神とか、専門性よりもその辺を重視する企業が本当に増えてきているなという実感があります。であれば、カリキュラムとして、専門性の部分は、とても高いものも取り入れておられるかもしれませんが、違う側面の人間性の部分のカリキュラム編成といえますか、中身はどのようになっているのかなという疑問が残りました。

以上です。

●事務局

まずニーズ調査ですが、4年ほど前、機構さんと県と協定を結びまして、大学校がニーズ調査をしているところに同行させてもらって、技専もニーズ調査をしている状況です。例えば、私がおっとお聞きしたいという形で今、機構と一緒にやっている状況であります。

それを受けて、担当の職員でできる限りのカリキュラムの変更をやっていこうというのは実は毎年やっています。ただ、大きく変えるというのはさすがに職員ではできないので、こういう会議でやっていけばいいのかなと思っています。

あと、満足度調査については、短期の方は終了時点で満足度調査のアンケートを取っているという状態です。

人間的教育については、私らは小さい学校なので、先生と仲がいいと言ったら変なんですけど、そのあたりで個別にやっているような状況で、カリキュラムとして人間教育というのは私はないと思っております。

以上です。

●事務局

技専本校や両センターに協力会がありまして、企業さんがそこに入っております、その意見も含めながら見直しはかけております。

●議長

ありがとうございました。それでは、相楽オブザーバー、よろしくお願いします。

●オブザーバー

現状を聞かせてもらって、私もポリテクセンターで色々やりたいこと、できること、色々な足かせがあったりする中で、悩んでいるところは同じなのかなと感じました。

訓練内容そのものを受講者側に寄せ過ぎると、今度は企業ニーズに合わないとか、企業ニーズに合わせ過ぎると受講生がついてこれられないという、両面のバランスを取るというのは非常に難しいのは常々思っています。

先ほど説明があったように、雇用情勢によりけりで、入所、就職のバランスも常に変動していくという非常にデリケートな業務だと思っております。ですので、話を聞いていると本当に分かるなというのが実感でしたし、私どもカリキュラムについては、大きく変えることもあります、やはり企業ニーズを加えながら、小さな部分でのカリキュラムとか、色々なルールがあるものですから、現場でできない苦しみもあるので、非常に難しいなと思いました。

また、我々が非常に苦労しているのは、職業訓練という部分のイメージが、世間一般からするとあまりいいイメージがないというのがあって、先ほどハロートレーニングというものも厚生労働省を中心に、職業訓練のイメージを変えようということでハロートレーニングといった単語を使いながらPRをしていますし、あとは、細かい話になりますが、受講者にとってより良い印象になるように、ここは極力、刷り物に対して「訓練」という言葉を使わないようにしています。何でもかんでも訓練、訓練と言うと、使い方は便利でいいのですが、一般の方からすると訓練というのはあまりいい印象がない。それから、「訓練生」という言い方も極力せず「受講生」と言うように、できることは小さいことですが、そういった積み重ねが重要になってくるのかなと思っています。

どこまでこの会議に私がお役に立てるか分かりませんが、一緒にやらせていただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

●議長

ありがとうございました。次に清水オブザーバー、お願ひいたします。

●オブザーバー

委員の皆さんの誠実で率直なコメント、県や技専の取組み、頑張っている姿勢はよく分かったのですが、3点ほど指摘させていただければと思います。

まず、技術立県である富山県において、技能者、技術者の育成は不可欠です。要するに、技専はどんなことをしてでも存続させるというのが基本的な考え方であると思ひます。

2番目に、訓練内容やカリキュラム等が国や県で、国の能開法という法律に基づいているため、見直すというのは実は大変な作業で法律違反になりかねないので、指摘されたように、短期は技専で決めているから、そちらの方が現実的であろうと思ひます。言ひたいことは、企業ニーズをしっかりと反映させて、デジタル化を活用して訓練科、訓練内容の見直しをできる範囲で実施していくというのが具体的な作業になるのではないかと思ひます。

3つ目は、データや根拠資料を準備して、IR（インスティテューショナル・リサーチ）に基づいて取組みをしていく。こういうデータや企業ニーズに基づいてこういう見直しをする。その訓練ニーズ調査をしっかりと解析することが根拠資料になる、データになると思ひます。その中に、

技専の学生を採用してくれた企業側の満足度も調査の中に入っていますか。ぜひ入れていただきたい。

最後に、表の最後の右端に、校長先生が説明された資料3の民間競合のところに、ポリテクカレッジとか、ポリテクセンターとか、職藝学院とかが記入されていますが、これらは民間ではないと思います。

細かなことを言って申し訳ない。言いたいのは、国、県、民間も含めて、協力、連携できるところはしっかりと連携していく。民間じゃないよというのが趣旨ではなくて、協力し合うことが重要だとお伝えしたい。

高度なというのがついているのですが、技術者や技能者を育成するというのが、私どもの大学の育成すべき人材像です。自分で考えていく、自分で問題を解決していく能力を培うことが重要であると考えています。要するに、技術者や技能者だけではなくて、地域のリーダーになる、あるいは企業の中のリーダーになっていくような、人間的に優れた人づくりを目指しています。参考にさせていただければと思います。

●事務局

先生から企業ニーズの話が沢山出ましたが、スケジュール的には第2回の検討部会の際に、今、お話しいただいたところも含めて、この場でも企業ニーズを把握するための調査項目や内容をどうするか議論と御相談をさせていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

●議長

では、大分時間も来ているようですが、その他で御意見、御質問等、何か言い残された委員の方はいらっしゃいますか。

●委員

今の議論で少々分からなかったところがあるのですが、この会議の範疇はどこかという議論があったらいいのですが、例えば、本校の学卒者向けの学科編制を変えるというのはこの会議の範囲外だみたいな議論があったということでもいいですか。何が範囲外なのかそういうところまで踏み込むことには問題はないのですか。この先の話になると思いますが、どこまでがこの会議の範囲か。

●事務局

ぜひ必要だということであれば、もちろんこの場で議論に。

●委員

今日、情報は色々いただいたけれども、どこを議論していいのかわからないという感じだったので、その辺は次回までに事務局が絞られて、そのニーズが出てくるのか。

●事務局

ニーズ調査（案）は次回提示させていただきますし、今日、御意見を十分発言できなくて、後日、何か気づいたことがあれば、もちろん随時いただいても構いませんし、次回の検討部会で発言されても結構です。

●委員

分かりました。

●議長

皆さん、いろいろ意見を出してくださって本当にありがとうございました。それでは、以上で検討部会を閉会することといたしまして、事務局へお返しいたします。

●事務局

どうもありがとうございました。

本日、皆様からいただきました御意見などを踏まえまして、9月開催予定の第2回検討部会に向けてまた事務局で進めてまいりたいと思います。

それでは、事務局より事務連絡を申し上げます。本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめをさせていただきます。委員の皆様のお発言の内容についてそれぞれ御確認をいただいた上で、富山県のウェブサイトへ掲載したいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

それでは、これをもちまして、令和3年度第1回富山県技術専門学院見直し検討部会を閉会いたします。どうもありがとうございました。

— 了 —