

項目	通し番号	ご意見の概要	検討部会での事務局の応答	
全体	スケジュール	1	<p>・見直しスケジュールは15年に一回等決まっているのか。（通常、大学等は中期計画があって、7年ぐらいに1回見直しをしている）（もう少し早いタイミングの定期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状態から見直しをやりとうというのはあまりよろしくない。）</p>	富山県職業能力開発審議会で審議し、5年ごとに富山県職業能力開発計画を策定しているが、丁度更新の時期だった。計画では現状に照らして課題検討していくことが盛り込まれており、その上でこの部会を設置した。
	方針	2	<p>・今回の技術専門学院の見直しでは、さらにこうしていきたいという指針があれば聞きたい。</p>	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。委員の皆様にはどういう方向で行くかということも含めて御意見いただければありがたい。
	論点	3	<p>・情報は色々いただいたが、どこを議論していいか分からない感じだったので、次回までに事務局が絞られて、ニーズが出てくるのか。</p>	ニーズ調査案は次回提示させていただく。
		4	<p>・論点が沢山ある。変更するにしても、 ①ネーミング・パッケージングレベルの変更、 ②カリキュラムの変更、 ③学科構成などの大規模な変更、 ④広報の変更、 などがある。</p>	
就職関係	調査	5	<p>・勉強された分野に就職されたのか、就職された方の後追いはしているのか。</p>	就職率を調べると同時に、関連企業への就職率を調べている。各科によって差はあるが、7割、8割は関連就職です。
	就職支援	6	<p>・キャリア教育も盛り込まれているか。 ・キャリア支援室の立ち位置、全学生がコンサルティングを受ける環境にあるのか。 ・キャリア教育を始めたのは何年前か。</p>	<p>・キャリア支援室を設けている。 ・キャリア教育はクラスで授業する。相談はクラスの担任の先生が受け、より専門的な必要があれば支援室で対応する。 ・支援室は10年前からある。</p>
	デュアル訓練	7	<p>・デュアルシステムの中身をもう少し教えてください。 ・あらかじめその企業に就職前提での訓練か。 ・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う。</p>	<p>・デュアルシステムは、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。 ・前提であって、お約束するものではない。ただ、企業に行くと、そこに就職される方が8割程度いらっしゃる。</p>
訓練・カリキュラム	現状	8	<p>・クラスの授業内容は技専で決めているのか、それとも他の県と合わせて、マニュアルやプランみたいなものがあり実施しているのか。</p>	<p><普通訓練> ・自動車整備科やメカトロニクス科は、実は国で決まったカリキュラムがあり、それに準じている。 ・電子情報科は、ある程度決まったものはあるが、県独自で考えてやっている。 ・その科によって決まったものがある、ないはあるが、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る。</p> <p><短期訓練> ・短期訓練は今ほとんど、地域の実情を見て、手前定規で技術専門学院で検討してカリキュラムを作っている。</p>
		9	<p>・訓練内容そのものを受講者側に寄せ過ぎると企業ニーズに合わない、企業ニーズに合わせ過ぎると受講生がついてこれないという、両面のバランスを取ることは非常に難しいと常々思っている。 ・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。 ・（カリキュラムの変更について）いろんなルールがあり、現場でできない苦しみもあるので、非常に難しい。</p>	
	見直しについて（全般的なこと）	10	<p>・（普通課程の）訓練内容やカリキュラムは国の能開法に基づいているため、縛られているところがあり、そこを見直すというのは実は大変な作業。 ・短期課程は技専で決めているから、（短期課程の見直し）現実的だろうと思う。 ・企業ニーズを反映させて、訓練科、訓練内容の見直しをできる範囲で実施していくことが具体的な作業になるのではないか。</p>	
	11	<p>・建築訓練校も本当に小人数での運営で、訓練生の確保を行っている。何とか盛り上げて入れようとして、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。 ・（技術職がどんどん減っている中で、本来であれば、減っていくのであれば、無理やり続けるのはおかしいのでやめるべきかと思ったが、）技専のデータを見ていると、うちの会社に来て欲しいという企業がバックについているなら、それを支援する体制を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も見えた。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けないこと。</p>		
<p>☞ ニーズ調査票 土木・建築事業所向け(案)へ反映</p>				

見直しについて (全般的なこと)	12	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムの見直しで一番大事にするのが企業ニーズ。 (企業ニーズがあって、育てたい人材像もあって、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見直しをかけている。) ・受講者の満足度も大事なところ。 (例えば、受講者が実務者研修を望む声がある場合、学園だけで実務者研修の実施が難しいのであれば、どこかと提携するか、そういう方向を探っていく。) 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考えると、集まりも入り口もなかなか難しくなってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ニーズ調査は、4年ほど前に機構さんと県と協定を結び、機構さんのニーズ調査に同行し、技専もニーズ調査をしている状況。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実は毎年やっている。ただ、大きく変えることはさすがに職員ではできないので、こういう会議で行いたいと思う。 技専の本校や両センターに協力があり、企業さんが入っている。その意見も含めながら見直しをかけている。 ・満足度調査は、短期訓練は終了時点でアンケートを取っている。
	13	<ul style="list-style-type: none"> ・企業にどんな人材が必要なんですかと聞くと、一番言われるのが人間性の部分。コミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神、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という実感がある。であれば、このカリキュラムとして、専門性の部分については、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うか、中身はどのようになっているのか。 	<p>人間的教育は、技専は小さい学校なので、先生と仲がいい、そのあたりで個別にやっているような状況。 カリキュラムとして人間教育というのではないと思う。</p>
	14	<ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。参考にしていただければと思う。 	
目標値	15	<p>【入口と出口の割合についての前提について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入学定員充足率(入口)と就職率(出口)はそれぞれどのくらいを目指せばよいのか。100%を目指すのか、それとも70%くらいでよいのか?それによって、対策も変わってくる。 <p>たとえば、離職者用の「出口」が7~8割でよいなら、出口については現状のままでも良い科もある。 その場合は「入口」を工夫すればよいということになるが。 一方、出口について9割10割を目指すのであれば、また変わってくる。</p>	
	16	<ul style="list-style-type: none"> ・IT系の科を追加できると良い(学卒者、離職者訓練) →例えば 【訓練内容】基本情報技術者試験などに合格することを目的とする導入の科 さらに上の資格を求めめる人を対象に、民間のものに参加するのに助成を行うようなプログラム 【対象者】対象範囲を広げる→希望者は増えそう(ex.学生、育児休業中、就業中) 【見直し制度】陳腐化が早いと思うので、教える内容も、定期的(毎年とか2年おきとか)に見直す <p>※個人的には、pythonのコース等、色々あれば受けてみたい→どのくらい県民のニーズがあるか? (安く受けられるのなら受けてみたいと思う人は結構いるのではないか)</p>	<p>☞ ニーズ調査票 全事業所共通、ITベンダー事業所向け、求職者向け、高校生向け(案)へ反映</p>
	17	<p>もしIT関連の科を増設する場合</p> <p>【就職先について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインで(リモートで県外企業で)働ける就職先も県がまとめて紹介できるとよい。 <p>※地元企業には(IT能力の)受け皿がなくても、富山からリモートで県外企業で働けるケースもある。そういう就職先があれば、砺波に住む人がIT系の勉強をしても生かすことができる。特に富山は人件費が安いので、企業としても富山の人に対する潜在ニーズはもしかしたら結構あるかもしれません。 (技専砺波センターの視察にて、近隣の企業のIT化が遅れているため、IT能力があっても受け皿がないという話がでてきたことから)</p> <p>【授業の配信】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・もし複数の校舎(たとえば砺波と富山)でIT系の科を増設する場合、複数の校舎に同時配信できるので教員は1人で済む。 ・自宅からもアクセスできれば、子育て中の女性なども参加しやすいのでよい。 (また、あとから授業動画をyou tubeみたいな形でオンデマンドで好きな時間に配信できれば便利。) 	
訓練・カリキュラム	18	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者用を意識した科(短いコース?)を作る?(離職者訓練) (高齢者人口が増えていることから) →例えば 高齢者のIT能力の底上げを目指して、「インターネットを使った仕事の探し方」みたいな1回数時間のコースを提供。 (ハローワークでも行われているということでしたが、CICビルや、地域の公民館みたいな場所でやってみてもよいかも。) 	
	19	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業中にオンラインコースが取れるなら結構やくだつかも <p>ex. 女医:産休育休中に専門医の資格を勉強 研究者:産休育休中に本を執筆</p> <p>→産休育休によりキャリアが遅れるきっかけになるだけではなく、使いようによってはキャリアを進めるきっかけにもできる (最近の労働相談で多いのは、産休育休で戻ってから待遇の差別があるというケースや産休育休で長く休んだために、技術についていけなくなるという話から)</p>	

訓練・カリキュラム	訓練科 新設	20	<p>【高齢者向けの離職者コース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先日、富山校の先生方とお話しさせていただいた時、若者の人口は減っているので高齢者向けのコースを作ったらどうかというお話があった。案のひとつはビルメンテナンスだそう。 <p>ビルメンテナンスですと、環境エネルギー設備科とかですかね？広く考えると、木材加工や造園管理なども役立つかもしれない？と思いました。</p> <p>(たとえば、ビルの内装の木材の部分とか、ビルの中庭の樹木とかのケアで)</p> <p>ただ、ビルメンテナンスについては、高齢者のニーズが実際にどの程度あるのか、調査してからの方が安全かもしれません。</p>		
		21	<p>【新川センターについて（視察を受けて）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりのコースを作る <p>→例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練用の機材などの導入は高額であるため、CAD科など（女性にも人気）。主にPC上の製図を教える。 ・実習については魚津の職業訓練大学校や他の訓練校で行う（例えば2週間のみとか）。 ・PCの座学はオンライン授業にして、他支所の教員（または外部講師）が教えられれば、新たに教員を雇わなくてもよいかも。 <p>・新川地区のものづくりコースは、企業のニーズを確認してからの方がよい。</p> <p>→例えば</p> <p>訓練コースを受けた高齢者を雇う気があるとか、中途採用のニーズがあるか。</p> <p>(建設会社は人材不足ではあるものの、高齢者を雇いたがらないため)</p> <p>・オンラインで教えるIT系科目も提供できたらよい。</p>		
	訓練科 再編	22	<p>【木工とリフォーム科（離職者訓練）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者の木工・リフォームを一つにする。 <p>(大工の学校はどこもガラガラだと言っておられました。)</p>		
広報・ネーミング	広報	23	<ul style="list-style-type: none"> ・広報を工夫 <p>※今回参加していちばん驚いたのが、溶接はニーズが高く、賃金も高いこと。例えばシングルマザーで安定した収入が必要な人など、もし知っていたら選ぶ方は実は多いのではないかと。女性向けの溶接もあるよう（精密な溶接）。</p> <p>→例えば、ハローワークでも溶接のメリットを女性に伝えるとかできれば、希望する人は増えるような。</p>		
		24	<ul style="list-style-type: none"> ・例えば本校のOA事務科と砺波センターのパソコン事務科は、科名が違うのに意味があるのか。 		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ある。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と思われる。
	科名	25	<ul style="list-style-type: none"> ・科のネーミングを工夫（学卒者訓練） <p>(問題は「入り口」(就職はどこもよくできているように見えるため))</p> <p>(ポリテクセンターでもIoTのネーミングで集客に成功していたことから)</p> <p>→例えば</p> <p>【科名】メカトロニクス科→メカトロニクス/CADCAMデザイン科 電子情報科→電子情報/IoT科 等</p> <p>【見直し制度】ネーミングはすぐ古くなりそうなので、定期的に（毎年とか2年おきなど）見直し制度にするとよい</p>		
用語	26	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練が、世間一般からするといいイメージがない。 ・受講者により良い印象になるよう言い方を工夫。 <p>→例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業訓練」⇒「ハロートレーニング」 ・「訓練生」⇒「受講生」 等 			
デジタル人材	用語整理	27	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル人材といっても、 <p>①開発する（つくる）側のスキル ②ITを使う側のスキル（OA関係、製造業等の現場でITを使える等） があり、2つのスキルを整理して教育プログラムにいれていかなければならない。</p>		おっしゃるとおりで、DXと言っても幅広く、つくる、使う、その両面があると思うが、その中で技専は職業訓練・能力開発の立場においてDXをどう取り込んでいくか議論が必要と思う。
	その他	28	<ul style="list-style-type: none"> ・富山がIT関連業務を担う企業を誘致し、規模は小さいバージョンの「世界のITサービスセンター（インド）」のような立ち位置になれば、そこで働く人材を職業能力開発校で育成する必要が出てくる。 ・富山がそうした立ち位置に立てれば、若者流出を防ぎ、職業能力開発校の「出口」になり、将来の新しい産業づくりにも繋がるかもしれない。 		
ニーズ調査	調査内容	29	<ul style="list-style-type: none"> ・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と。 ・ニーズ調査の中に、技専の学生を採用してくれた企業側の満足度をぜひ入れていただきたい。 		