

令和元年度テクノアカデミー会津産業人材育成推進協議会議事録

1 日 時 令和2年2月7日（金）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所 テクノアカデミー会津2階会議室

3 出席者

産業界：3事業所、教育機関：2校、商工団体：1団体、行政機関：5機関

4 次 第

(1) テクノアカデミー会津地域貢献プランの実施結果及び進捗状況について

ア テクノアカデミー会津地域貢献プランについて

イ 令和元年度の基本的施策実施状況について

ウ 「AI・IoT 活用人材育成事業」実施状況

エ 「テクノアカデミーにおけるイノベ人材育成事業」実施状況

(2) 学生募集について

5 議 事

[座 長]

(1) テクノアカデミー会津地域貢献プランの実施結果および進捗状況について事務局より説明願う。

[事務局]

ア テクノアカデミー会津地域貢献プランについて

資料1において「第10次福島県職業能力開発計画概要」、「テクノアカデミー会津地域貢献プラン概要」、「テクノアカデミー会津地域貢献プラン数値目標 令和元年度進捗状況」を基に説明する。

イ 令和元年度の基本的施策実施状況について

資料2において「1 学卒者訓練について」、「2 在職者訓練について」、「3 離職者等訓練について」、「4 その他の取り組み」について説明する。

[座 長]

ここまでで、ご意見等はどうか。

[委 員]

在職者訓練のエキスパートコースとはどのようなものか。また、学卒者訓練の離職率41.9%とあるが、どうなったか追跡調査はやっているのか。

[事務局]

本校には、短期大学校と能力開発校とがあり、高度な内容のものを専門短期課程とし、一般的な内容のものを短期課程としている。本来、所定の課程で12時間以上の校内で実施するものは専門短期課程、短期課程としてあげているが、施設外でやるものや内容によって12時間かからなくてよいので、短期間でやって欲しいというコースに対応して、専門短期課程においては、エキスパートコースと言う名称で区別している。イメージとしては、エキスパートコースは専門短期課程での学校外もしくは短時間のコースと区別している。

[事務局(観光)]

観光は、業界全体として離職率が高い傾向にあるが、入ってから自分が思っていた内

容と違ったことが大きな理由となるのかと思う。そうならないように在学中から就職先について、理解させることが重要かと思う。

[事務局(電気配管設備科)]

入社してから3年くらいの中に仕事とのマッチングが取れないこと、もう一つは、人間関係が仕事の中でうまくやってくるのが難しいことがあげられる。

[事務局(自動車整備科)]

自動車整備科においても離職する者はいる。職場での対人関係が一番多い。また、サービス業なので、土日勤務が通常となっているということで、生活スタイルが合わないと言ったことがあり離職につながっている。

[座長]

他にご質問等はどうか。

[委員]

話しの中で、人間関係で辞めるのはしかた無いと思うが、思いと違っているところや、仕事とのマッチングが取れないとなると基本的に最初からどうなのかということもある。一番大事なのは、自分が希望したものが無かったことで、後輩や口コミで広まって、今度、次にこの学校を希望する人に与える影響はどうなるのか、厳しいものがあると思われる。

[座長]

3年くらい実務を経験しないと自分自身もスキルアップできないので、在学中から就職支援を行って指導し、仕事の理解を深めるようにしている。インターシップも行っているところだが、実態としてこう言った結果で、就職してからミスマッチが起こらないように定着指導も行っている。

[委員]

観光プロデュース学科で、平成30年度入学の現2年生の方は、在籍生15名、次の年は落ちている。また、令和2年度の入学予定者も少なくなっているのは、先ほどの離職の話で、先輩からの話を聞いて少なくなったのか、受験生が少なくなったその要因は何か。

[座長]

少なくなった理由は、様々な要因が絡んでいると思われる。外部要因としては、子供の数が少なくなったことや、就職が好調で求人が多かったことが一般的にあげられる。

学校訪問をして要因を聞いているところだが、外部要因の影響が大きいのではないかと思います。

[委員]

国の施策やインバウンド等もあるが、業界ニーズが高まっている中で、実際に従事する学生が少なくなって来るのは、受け手の方にも問題がある。どう言った面で学生に嫌われているのか受け手の方として、改善が必要なのか分かっていけば聞きたい。

[事務局]

観光プロデュース学科で2年間学んでどういった所に就職できるのかと見えにくいことが一つ考えられる。その対策として皆さんに配付した資料にある、卒業生を紹介するチラシを作っており、高校訪問に使っているが、作ったのが遅かったので十分効果が上

げられなかったと思うが、もう一つ魅力が伝わっていないのが理由だと思う。パンフレットの4頁を見ていただくと外部の講師の方が沢山来ている。業界などで有名な方が講師として来ていただいている。そう言った多くの方々を協力をいただいてやっているが、魅力が十分に伝わっていないところがある。ものづくりイベント等にも出展しているが、色々な機会を捉えてPRして行こうと思っている。その他、我々が気付かなところもあるので、今日、教育機関からも来ていただいているので、色々なご意見を伺って、さらに、観光プロデュース学科がどうしていったら良いのかアドバイスいただければと思う。

[座長]

他にご意見はどうか。

[委員]

テクノアカデミーでは、機構が実質行っている内容と良く似た同じ仕組みで行われ、身につまされる苦勞が伝わってくる。こういった訓練であれ、定員の充足であれ、就職率であれ、キャリア教育であるとか、就職支援のハードルと言うのは実施しやすいものではなく、実際に一番時間が掛かり、私共もそのところは全国の施設で実施している。

もちろん、テクノアカデミーもそうであるし、キャリア支援の取り組みで工夫されているところがあれば教えていただきたい。地元就職であるとか学生が就職する先が見えるなど機構でも大変苦勞している部分でもあるので、教えていただければと思う。

[座長]

公共の職業能力開発施設なので、オープンキャンパスなどでPRしている。比較的定着率が良い。パンフレットの3頁をお開きいただくと、管轄が、厚生労働省の学校なので、就職支援については、1年目から3頁のポイント①に書いてあるが、職業講話Ⅰから始まり、インターシップ、職業支援講座Ⅰ、職業講話Ⅱ、就職支援講座Ⅱ、就職支援講座Ⅲと年間計画を立てている。ジョブ・カードを活用し、科の職員と個別に面談を繰り返し行い就職内定まで持って行く指導を行っている。各科共通で面接の練習にも力を入れている。まず、就職するにあたって、自己理解、仕事理解をして啓発経験と言った流れが不足しているので、こういった機会を捉え、外部の方々に来てもらい指導を行っていく体制を取っているから離職率が低い。これは強みだと思うので、この様な指導をしていきたいと思う。先ほどの退学者が多いことにも繋がるが応募者が少ないからどうしても、色々な特徴を持った学生が多く入って来ている。優秀な学生もいるがモチベーションが維持できないなど幅広い学生を教育訓練して就職指導して内定まで繋げている。

実際、そういった学生も入って来ているので、そのような受け入れも本校のような施設でやるべきであると感じている。

[委員]

私共も学卒訓練の難しさは分かるが、私共機構で実施している離職者訓練も同様だと思うが、若年者のキャリア教育は難しく一筋縄ではいかない。今後も情報を共有させていただきたい。

[座長]

それでは、次第のウについて説明願う。

[事務局]

資料3を基に「AI・IoT活用人材育成事業」実施状況について説明する。

資料4を基に「テクノアカデミーにおけるイノベ人材育成事業」実施状況について説明する。

[座長]

何かご質問はどうか。

それでは、(2) 学生募集について説明願う。

[事務局]

先程、充足率がなかなか芳しくないと説明した。今年も募集状況は厳しい。オープンキャンパスという形で、高校生を主体として地域の方にも知っていただくイベントをやってきた。5月の第1回からすでに9月の第5回まで終わっているところだが、なかなか多くの高校生には来てもらえない状況である。ただ、生徒によっては、第1回から全回参加の生徒もいる。今年大きく変えたところは、昨年度までは、生徒に対して全ての科をツアー形式にして実施を数回していたが、今年は、2回目以降に自分の希望する科へ行ってもらって様々な体験をしてもらう展開にした。毎回体験の内容を変え、例えば、電気配管設備については、ある時は、電気系の金属管の曲げ加工をやったり、切断をやってみたり、配線をししたりした。自動車整備については、自動車点検、エンジンの分解組み立てなどの指導を行うことで、時期に応じた内容を行った。第3回と第4回の間に臨時で新たに設けたオープンキャンパスがある。本校の目の前、南側で塩川町での川の祭典花火大会の打ち上げがあるので、花火を見ながら本校を見学していただくことを今年初めてやって見た。ただ、アナウンスが遅かったので、来てくれた人は少なかったが、アンケートを見ると、楽しかったとか、家族連れで来ていたとのことで、実施して良かったと思う。新年度生に向けた学生募集については、まずオープンキャンパス第6回を今年の3月に実施する。対象は、高校2年生もしくは、1年生で、これから進路を決める方向付けのオープンキャンパスを準備している。こういったイベントの周知や入試のアナウンスについて高等学校訪問を行う。実は、テクノアカデミーは、会津校だけでなく、郡山校、それから南相馬の浜校とあり、それぞれ独自に行っているが、先ほどの説明で申し上げたとおり、観光とか電気配管は県内3校でここにしかない科なので、第1回から第3回の夏休み前までには、県内一円に展開し、学生募集を行った次第である。

多いときで80校の進路指導室に行き進路指導の先生に生徒の動向や希望する分野や進路指導の流れについて聴き取りを行った。また、本校の説明を行っている。実際、先ほど校長からあったが、今年は、非常に苦戦している。就職が非常に良好で、就職希望者が早めに決まっており、現在は、大学の結果待ちや看護、介護系の専門学校受験が残っている状況である。電話などの聞き取り調査では、ほぼ、進路が決まっている状況であるが、次年度に向けて、学生募集を展開して行こうと思う。ツールとしては、OB、OGの進路が分かる資料を今回、観光プロデュース学科で制作した訳だが、来年度は、様々な科、様々なツールを使いたいと考えている。ある就職先の会社様から情報をいただいた。5枚目の一番後ろをご覧くださいと、今年1月に入ってからある事業所様から情報があり、昨年3月に卒業した観光プロデュース学科の卒業生が、その会社で表彰されたということがあった。会社の「2019年度優秀従業員表彰」のなかで、最優秀新人賞に、ゼネラルスタッフ係での卒業生が表彰された。また、この情報も学生募集に使っていきたい。また、学生の成果品としてオープンキャンパスのときに使っているが、「僕ら

の奥会津旅」と言う冊子は、卒業研究の一貫で奥会津の観光資源調査を行い、卒業制作の成果品としてオープンキャンパスの際PRに使っている。次年度は、新たなかたちでPRを行いたい。アンケートなどで本校の名前を知らない方が多いことから、まずは名前を知っていただくことを目標に行っていきたい。

[座 長]

補足だが、冊子は会津地方振興局の事業を活用したものになり特急リバティを利用して会津に来る観光客に対してレンタカー等使う場合の観光を提案したもの。今の学生募集について何かご質問が有ったらお願いします。せっかくの機会なので、業界の状況とか、テクノセミナーのニーズなどについてお聞きしたいと思う。

[委 員]

私共の方は、会津地域に73社のパイプ、12町村会員従業員の社員教育を行っている。テクノアカデミーやポリテクの協力を得ながら実施している。人材育成の部分においては、テクノセミナーの新入社員研修、PC検定などもあるので講習会を行うのにポリテクセンターに場所を借りて実施している。今、ANFの中で会員を中心にインダストリアルイノベーション、一つのプラットフォームを作り、共通の情報共有を図るような活動をしている。生産管理システムなど構築しながらプラットフォームを作ってコストダウンを図っていく。

[委 員]

会津に来る観光客の数は、ほぼ横ばいである。大河ドラマでは100万人増加するか、震災などがあると一気に落ち込む。300万人程で推移しており、鶴ヶ城に登城する人は60万人、これが若松の観光の指標となっている。新型ウイルスで騒がれているが、中国本土から会津にはあまり来ていない。韓国も国策として福島県には行かないようにしており、今は、台湾、ベトナムの観光客が多い。人口は、震災からは戻ってきてはいるが、少子化の影響で2つ在った学校が1つに統合されており、震災前に比べると修学旅行や学生旅行のコース数、生徒数を戻すには、新たな改革が必要である。特に、千葉、新潟、埼玉の学校に安全性、会津で学べることをPRしている。

[座 長]

観光業での求人ほどのような状況か。

[委 員]

大きな観光施設では、冬期間閉めるといった費用対効果を考え、休業期を設けている。観光施設は365日営業しているので、働き方改革でかなりダメージを受けていると思う。また、休みなどは、無条件で与えなければならず、我々の会社でさえ新たに臨時社員を2人雇わなければならない。そうしないと年金が賄えないなど民間の会社で出てくるので、会社の経営はかなり厳しくなる。

[委 員]

自然エネルギー関連は、ほぼ完了と思われる。メンテナンスはあるが、設置関係は価格が下がって厳しい状況であり、減ってきている。また、小水力発電などについては、喜多方市の方で進めている。テクノアカデミーには、試験に合格できるような人材育成をして欲しい。就職して、試験に受からないことで辞める方がいて我々一番厳しい。5年程度で仕事ができるようになるが、試験に合格できなくて悩んで辞める者もいる。第2

種、第1種電気工事士は合格率目標を持っているのか。第2種は取れるが、第1種となると就職して勉強するとなるとなかなか取れない。社内で14時間程度指導しているが、合格率が上がらず頭が痛い。そういう現状から学校でうまく指導してもらえるとありがたい。あと、我々も働き方改革で週休二日制にしなければならない。国土交通省から週休二日制にしなければ今後、色々な特権が付与されないよとのことで、入札条件にも響いてくる。私の会社は、4月から週休二日にしていくことになっている。業界の中でも、11か月で12か月分の給与を出さなければならない。会社の方も厳しくなってくる。

その辺の改善も業界としてやって行かなければなかなか就職率も上がらないので電設業界の対応ともなっているの、地元の就職率が上がってくれば良い。

[委員]

本校の生徒はその専門を活かして就職することになる。商業系の生徒は、商業で勉強したことをそのまま活かして行くのは難しいので、就職もあるが、進学もある。今現在、3年生の進路は、7割が就職で残り、3割が進学を目指しており、100%進路は決まっている。今の経済状況では、求人件数も平均を超える数なので、就職に目が行っており。どういったかたちで就職を決めているかというと、先輩達が頑張っていて専門性が活かせる企業に進路を決める。夏には、離職する者もいる。学校に来れば、企業を紹介することができるが、来てくれないので、なかなか再就職にはつながらない状況である。

今の高校生は、話す力がない。本校の生徒については、人の話しを活かして、自分の言葉で言い表すこと併せて、基礎的な力を付けるべく日頃から頑張らせてやらせている。就職、進学の割合は7割、3割で推移している。

[委員]

本校の場合は、普通科だけの学校である。就職に関しては、今年の3年生は、昨年からの好景気に合わせ求人が沢山来ているので、半数近くが就職を希望している。大学、短大が20人弱、残りが専門学校となっている。最近の傾向で、生徒が求人票を見て給与より、休みの日数を見るということがあり、休暇にこだわっている生徒がいて、年間100日を切るような会社であるとあまり人気がない。会津地域での平均で108日前後だと喜んで就職していく。中には、観光関係の所に就職したいのだけれども土日の休みがないので希望していない。今の高校生は、土日完全週休2日となっているので親も一緒に求人票を見ても同じ様な考え方になるのかと思う。先程の話の中で、観光プロデュース学科の就職先が高卒の場合と一致することが多く見られる。専門学校に行けばこれだけ高卒とは違うのだと言うメリットが分かるようになれば、考えも変わってくるのかなと思う。先程の話の中で、学力がなかなか付かない話が出て、本校も頭の痛いところではある。そういった生徒にスキルを付けていく会社や専門学校は苦労されているなど身にしみて考えている。問題点として話しを聞いている。

[委員]

会津地方の内部留保率が県内の他地域より低いと言う課題がある。これと言った原因、対応と直接的に見いだすことできない状況である。よく言われるのが、「親の世代が会津に残ることにこだわっていない」、「良い就職先無ければ、外に出て行って良い」と言っている話しを聞く。それを受けてかどうか分からないが、市長が「会津に戻って来てく

ださい。会津に就職先ありますよ」と言っている。会津工業団地造成を様々な企業が進出しているが、どの企業も人手不足だと言っている。なかなか高校生の求人が集まらず、その分野を下請けに任せたり、外国人の雇用をしたりしつつあると聞く。昨年、AiCTがオープンして、20社で400人程度の雇用を予定している。元々、会津大学の学生の受け皿が念頭にあり、約6割が地元から入学し、卒業で8割が県外に出る状況である。これをなんと食い止めるべく、AiCTに企業を呼び込み、来年、地元大の卒業生が何名か採用される。観光面では、台風19号の直接的な影響は無かったが、芦ノ牧温泉においては、かなりの数でキャンセルが出た。また、鶴ヶ城の登城者も減り、間接的な影響はあった。今現在、話題になっている新型コロナウイルス感染症による直接的な影響は今のところないが、先日、東京のとあるホテルの社長と話しをしたところ、既に数千万円の被害が出ている。これが長引けば億単位の被害が出ると思われ、会津にも何らかの形で影響が出るのではないかと思われる。

[委員]

テクノアカデミーには、お世話になっていて、喜多方市には、自動車関連企業を始めとしたものづくり企業が多く、また、観光産業も盛んで、これらに従事する人材のニーズも高い。そんな中、技術力が高く高度な人材育成で貢献いただいている。喜多方市内の留保率は、2割を切っている状況である。会津では幾らか高い。若者を何とかこの地域に残そうと総合戦略事業で取り組みをやっているところである。人手不足を大きな課題と捉えて、テクノアカデミーを会場に、小中学生にイベントで2日間に渡り職業体験をしてもらった。小学生などには良い思い出になったのではないかと。親御さんも多かった。テクノアカデミーを知ってもらい良いきっかけになったのではないかと思う。

また、正月前後で、新聞や広報記事を積極的に載せると、帰郷し家族の目に止まるので、市としても協力したい。

[委員]

テクノアカデミーと共通する事業が多い。職業能力開発促進法に基づく職業能力開発を行っている。福島県のように、福島といわきと会津にポリテクセンターが3つある県は珍しい。それぞれ拠点を置かせていただいているところで元気をいただいている。私共もこの協議会で同じ様な形の運営協議会と言う形で行っているが、会津若松市を始め会津大学で著しい展開をされているので、そちらと共同した事業や教育訓練で何か出来ないか相談している。テクノアカデミーとの役割分担から機構で行う職業訓練はものづくりに特化した形になる。私共では、機械、電気、住宅の3科で同じく離職者訓練と在職者訓練を実施している。会津地域のものづくり系の事業所に当センターの施設、設備を使用させていただいたり、もしくは、指導員を利用してもらったりしている。その中で、問題になってくるのは、私共のセンターの知名度の低さである。福島県は、テクノアカデミーも含めて広報が上手な県であると印象がある。皆様方から広報媒体の活用方法や多方面に渡って私共を知っていただく指導とか色々勉強させていただきたい。この場以外にも色々機会を活用してご享受いただきたいと思います。まずは、職業能力開発、職業訓練と言う意味であそこの施設は何を行っているのかから始まるのだと思う。職業能力大学校、短大も同様。なお、共働して何かあれば同じ会津地域の中で職業能力開発に携わるのでポリテクセンターを使って欲しいと思う。

[委員]

直近の雇用で、会津管内の有効求人倍率は1.3倍で先月の1.42倍から数字は落ちている。福島県が1.48倍で中通り、浜通りと比べ、会津地域が一番低かった。新規の求人数が先月と変わらないが、求職者が若干増えたことで求人倍率が下がったこととなる。求職者数の数は労働局の推測では、現状維持で若干少なくなる予測をしている。

学卒関係の数字は、中学校の卒業予定者2,404人、高校卒が2,448人である。

3年過ぎると高校生は40人くらい減ってくるので、求職者は減ってくると思われる。

昨年の高校生の卒業者が2,468人で前年よりも20人程度減っている。県内留保率は65%前後で、中通りの75%前後で比較して会津は低い。理由は、魅力ある事業所を高校生は知らないからだと思う。我々は管内の事業所を回って説明会を開いたりすると、魅力を感じるが、高校生に対して認知度低く、アピール不足かと思われる。また、高校2年生対象にしたセミナーを開催したところ、かなり盛況であった。次年度以降も高校生、1年生2年生を会津管内の魅力ある事業所をアピールして行くこととしている。

[委員]

就職を決めるときは、「先輩がいるかどうか」、観光については、「ここではこう言うことを学べる」といった自分のメリットになることを考える。このように先輩の取り組みを紹介するのは大変よいことで、どういったことを感じて、役だっているのかとPRして、入学後の良さを打ち出して行くことで、そこに惹かれて来る学生もいるのかと感じている。会津地域で留保率低いという話があったが、我々も地元企業PR冊子とか作ったりして色々やって来てはいるが、なかなか結びついていない。こうした冊子を作り続けるか今検討しているところで、なんとか地元に戻って来られるような工夫をしている。テクノアカデミーでは、就職地域は県外が多いのか。

[座長]

県外もあるが、県内も多い。

[委員]

できれば県内企業をPRして欲しい。県内の就職率を伸ばしてもらえればと思う。

[座長]

引き続き県内企業の魅力を伝え、県内に残ってもらえるよう努めてまいりたい。今日、いただいたご意見を少しでも今後の事業に反映させていただきたいと思う。感謝申し上げます。