

滋賀県職業能力開発審議会答申
—滋賀県立高等技術専門校のあり方について—

しがの産業を支える技能とデジタル技術が
身につく、新たな高等技術専門校へ

令和5年10月

滋賀県職業能力開発審議会

目 次

	頁
1 はじめに	1
2 滋賀県の職業能力開発を取り巻く状況	2
3 高等技術専門校の訓練科再編の考え方	4
4 訓練内容の設定	7
5 再編した訓練科の開始時期	8
6 定期的な訓練評価	8
別添	9
1 審議等の経過	
2 滋賀県職業能力開発審議会委員名簿	

1 はじめに

本県では、職業能力開発の基本となる計画である、しが職業能力開発推進プラン（対象期間：令和4年度から令和8年度まで）に基づく人材育成を定めており、本計画では、産業を取り巻く環境が変化を続ける中、持続的な成長・発展のためには、産業を支えてきた技能と新しい技術であるデジタル技術を融合させ、産業のさらなる飛躍や発展を支える人材を育成していくことが求められている。

さらに、国においては、「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（骨太の方針）において、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」による「人への投資」の強化が掲げられており、職業能力開発にかかる環境は大きな変化が見込まれる状況にある。

本答申は、審議で出された多数の意見を基に、滋賀県立高等技術専門校（以下「高等技術専門校」という。）が今後目指すべき方向性を示すとともに、しが職業能力開発推進プランに掲げる「しがの産業を支える技能とデジタル技術の融合によるしがの発展」を支える人づくりを基本理念とし、「しがの産業の将来を支える人材の育成」、「しがの産業の今をけん引する人材の育成」、「誰もが働き、活躍できる社会の実現に向けた多様な人材の活躍促進」が図られるための望ましい高等技術専門校像が示されることを期待するものである。

(1) 背景

本格的な人口減少社会への移行、人生100年時代における職業人生の長期化、就業構造の変化、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の達成やSociety5.0^{*}の実現に向けた経済・社会の構造改革等の進展等、本県の雇用や職業能力開発を取り巻く情勢は大きく変化している。

※Society5.0は狩猟社会（Society1.0）、農耕社会（Society2.0）、工業社会（Society3.0）、情報社会（Society4.0）に続く、新たな社会を指すもので、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のこと（参考：内閣府「第5期科学技術基本計画」）

(2) 高等技術専門校の設置目的ならびに役割と再編の主な経過

① 高等技術専門校の設置目的（参考資料1 P11）

高等技術専門校は、新規学卒者や離転職者等を対象として就職に必要な知識や技能の習得のための職業訓練を実施するとともに、在職者等の能力開発や雇用する労働者の能力開発を行う事業主に対する援助・相談を実施することなど、職業能力開発促進法に基づき労働者の職業生活の設計に即した職業能力開発の促進を図ってきた。

特に県内の若年者、女性、障害者、中高年齢者等の多様な求職者のセーフティーネットとしての役割や現場作業者の人材不足に苦慮する県内の中小企業への人材確保の支援に

努めてきた。

② 再編の主な経過

- ・平成 17 年度に、訓練対象者を学卒者（中卒者対象）から離転職者と大きく切替えるとともに、近江高等技術専門校（現米原校舎）において若年求職者を対象とした日本版デュアルシステム訓練（訓練施設での Off-JT と企業実習を組み合わせた訓練）を、草津高等技術専門校（現草津校舎）において軽度の知的障害者を対象とした訓練を新たに開始
- ・平成 20 年度に機械加工・溶接・電気分野の訓練を再編
- ・平成 21 年度に 2 校を 1 校 2 校舎体制（米原校舎、草津校舎）として統合
- ・平成 30 年度から令和 2 年度にかけ、企業および求職者ニーズに対応するため、再生可能エネルギーに関する知識・技能を有する人材、機械加工、溶接および機器の操作・保守等ができる人材、ICT 化を進めることができる人材を育成する訓練を開始

2 滋賀県の職業能力開発を取り巻く状況

(1) 労働供給力の状況（参考資料 2 P12）

本県の総人口は、平成 27 年（2015 年）においては、約 141 万人であるが、令和 27 年（2045 年）では、126.3 万人と推計されており、平成 27 年と比較して、10.6%減少するとされている。

人口構成比の面から見ても平成 27 年以降、生産年齢人口（15 歳～64 歳）は減少を続け、令和 27 年には 53.2%となり、一方で、高齢者人口（65 歳以上）は増加を続け、同年には 34.3%になる見込みとなっている。

(2) 雇用・就業等の状況（参考資料 3 P13）

本県の主な産業別の就業者数の割合は、令和 3 年度において「製造業」27.3%「卸売業・小売業」17.7%「医療・福祉」13.2%の順に高い状況である。また、製造業は、本県の基幹産業として県内総生産の 44.4%を占めている（令和 2 年度）。

また、本県の有効求人倍率は、景気の回復基調を受けて、令和 4 年 2 月以降は 1 倍を上回る水準が続いており、令和 4 年度の平均有効求人倍率は 1.13 倍となっており、令和 3 年度の 0.97 倍を 0.16 ポイント上回っている。

(3) アンケート調査、企業および関係機関等への訪問調査の結果

① 職業訓練ニーズアンケート調査（参考資料 4 P14）

令和 4 年度に、企業等を対象としたアンケートを実施し、298 社から回答があった。

○今後、継続して採用する可能性が高い職種について

- ・73.5%の企業で人材不足と回答があり、どの職種も人材不足の状態であった。
- ・特に「製造業」29%、「建築・土木」20%などで人材不足となっている。

○高等技術専門校（テクノカレッジ）について

- ・高等技術専門校の認知度は、77.5%であった。
- ・高等技術専門校の訓練生を今後採用する可能性に関して、回答のあった企業のうち「機械系」55%、「電気系」45%、「建築系」38%という順に高かった。

② 業界団体への聞き取り調査（参考資料5 P15）

令和4年度に、7つの業界団体に対して、業界の人材状況、高等技術専門校（テクノカレッジ）について、直接聞き取りを行い、主な意見は、以下のとおりであった。

○建築分野について

- ・大工や現場監督、設計補助等の建築関係は人材不足であり、求人は1人に対して10社以上と多くある。30歳台後半から40歳台前半の人材も業界として求めており、図面を見て、現場全体をイメージできることが重要である。

○自動車整備分野について

- ・必要な人材は会社規模によって異なるが、日本人の整備士がいないので、外国人材に補ってもらっている側面もある。自動車整備では、車体状態が千差万別であり、画一的な対応ができないため、人の手による作業が求められている。最近の学生は他府県に出たがらず、就職も地元でという志向が強いため、高等技術専門校の人材に期待している。

③ 企業およびハローワークへの聞き取り調査（参考資料6 P16、参考資料7 P17）

令和5年度よりニーズを踏まえた効率的な高等技術専門校の運営を行うため、各分野において今後必要とされる人材についての状況や課題、意見などを直接企業、ハローワークに聞き取りを行い、35社から回答があり、主な意見は、以下のとおりであった。

○デジタル化について

- ・DXは企業として絶対必要となる。ソフトウェアが昔と比べるとより簡単に導入できるようになっている。人材不足の中、企業はDXに取り組まないといけない。

○今後の製造業について

- ・デジタル化も進み、より効率的な生産工程が求められている。働き方改革が進む中で、人材不足により人員や生産体制に余裕を持った状態は考えられない。
- ・人材不足により、外国人材を頼っていたが、今後、外国人材の確保も困難となる可能性があり、自動化をしなければ、事業継続が困難になる。

○機械加工分野：自ら製図し、機械加工できる技能を習得する人材育成について

- ・統括的なスキルを身に付けることが重要であり、示された訓練内容は有益である。単なる機械加工の訓練内容では、求職者は興味を示さないため、CADを含め、ICT関連の内容を追加すれば良いのではないかと。

○機械設計分野：設計補助ではなく、機械設計のできる人材育成について

・3D CAD（3次元CAD）に関しては求職者に高いニーズがある。企業の中でも、製図だけでなく設計のスキルが求められている。

○建築分野：住宅のコーディネート業務を軸に住宅の企画・設計補助・営業業務ができる人材育成について

・女性をターゲットとした内容への変更で受講者数の確保はできるが、訓練内容に関連した求人が確保できるかが課題であり、結果として非関連への就労となる懸念がある。インテリアコーディネーターに関連した内容の訓練を希望する求職者は多い。

3 高等技術専門校の訓練科再編の考え方

(1) 現状と課題

① ものづくり企業での人材不足と技能継承

本県を取り巻く状況は、少子高齢化や人口減少、海外の政治・経済情勢の影響などにより大きく変化している。特に、少子化の進展と人口の減少は想定以上に早く、企業等での人材不足は一層加速することが懸念されている。

また、現場従業員の高齢化に伴う技能継承に多くの企業が不安を抱いており、いかに人材を確保し定着育成していくかといったことが共通の課題となっている。

② デジタル化に対応し、活用できる人材の育成

人材不足が深刻化する中、産業の持続的な発展のためには、生産設備の自動化、ロボット等の先進技術やIoT、AI等によるデジタル化に対応し、活用できる人材の育成・確保が重要となっている。

これらの課題に対応し、産業人材の育成を着実に進めるため、今後、高等技術専門校においてデジタル化に対応し活用できる人材の育成が求められる。一方で訓練用機器については、時代の変化に即した機器等に対応していない状況にある。

③ 入校率の低下

高等技術専門校が統合された平成21年度において、定員250人に対し入校生は231人（応募者345人）92.4%とほぼ充足していたが、雇用情勢が改善されるとともに年々応募者が減少し、平成30年度における入校生は120人（応募者161人）48%と過去最低の入校率となった。

なお、令和4年度においては、定員245人に対し入校生は143人（応募者168人）で、入校率は校全体で58.4%である。

④ 高い就職率の維持

高等技術専門校では、訓練生に対して、キャリアコンサルティングを踏まえて希望や適性に応じた就職支援を行っており、人材不足による求人数の増加等もあることから、

既存訓練科の5年間平均の就職率では概ね80%となっている。

近年は有効求人倍率が高い水準で推移しているが、ものづくり産業における安定的な人材確保に向け、今後も引き続き訓練生への指導、助言を行っていく必要がある。

(2) 今後の方向性

高等技術専門校の入校生の確保および県内企業の人材確保に向けて、若年者、女性、障害者、中高年齢者など多様な人材が活躍できるよう、以下の基本的な考え方で訓練科の再編を行うこととする。

① 求職者ニーズの低い訓練科の見直し（参考資料8 P18）

平成30年度から実施した再編後も定員の確保が難しく、入校率の低い訓練科の産業で人材不足が深刻となっており、求人ニーズはあるものの入校率が低く、就職者が少ない訓練科については効率化の観点から見直しを行う。

なお、若年求職者（学卒者）に対する訓練や知的障害者を一般就労に繋げていく訓練など潜在的な受講対象者が見込まれる訓練科については、訓練内容等を見直し、充実を図る。

② 求人ニーズにマッチした訓練の実施（参考資料8 P18）

求職者ニーズが高く、就職率の低い訓練科については、求人ニーズにマッチした訓練内容等へ見直し、充実を図る。

③ 他の職業能力開発施設との役割分担や地域特性に配慮した訓練科の配置

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）では、今後とも、離転職者の早期再就職を図るために高度で専門的かつ応用的な訓練を主に6か月の期間で実施し、高等技術専門校においては、基礎的な訓練や地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズに対応した訓練を1年間の期間を中心に実施する。

高等技術専門校は県北部に米原校舎、県南部に草津校舎を配置しており、機構施設（ポリテクセンター滋賀）は県南部に位置していることから、引き続き連携を図りながら、それぞれの施設の役割を明確にし、現行設備の有効活用を図るとともに、地域特性に配慮した訓練科の設置や受講者が受講しやすい交通の利便性等も考慮したうえで、引き続き2校舎体制での運営を維持する。

④ 企業ニーズに応じた訓練の充実

本県の基幹産業である製造業では人材不足により多くの業種で人材確保に苦慮している。

企業ニーズを注視し、全ての訓練科において、訓練内容の充実を図る取り組みを進め

るとともに、今後の企業の求める変化に合わせた新設科の検討を進める。

⑤ DX化に対応した訓練の実施

人材不足やコロナ禍の影響により、働き方の変化や、デジタル化の進展を受け、新たなスキルの習得が求められている。

経済産業省の示すデジタルスキル標準では、データ活用やデジタル技術の進化により、我が国や諸外国において、データ・デジタル技術を活用した産業構造の変化が起きつつあり、このような変化の中で企業が競争上の優位性を確立するためには、常に変化する社会や顧客の課題を捉え、DXを実現することが重要とされている。

求職者に対しデジタル化に対応できるスキルの習得に向け、全訓練科にデジタルリテラシーに関するカリキュラムの導入を図る。

⑥ 在職者訓練の充実

従来から実施している本県産業を支える機械、溶接、電気、制御分野等の基本的なスキル向上のための在職者訓練に加え、新たにデジタル人材の育成を意識した内容に関する在職者訓練の強化を図る。

⑦ 県立職業系専門高等学校等※および開設予定の県立高等専門学校との連携強化

教育機関である県立職業系専門高等学校等において、ものづくり分野や情報分野を対象とした教育が実施されていることから、相互に連携することにより、高等技術専門校の機能向上を図る。併せて県立高等専門学校においても同様に、令和10年4月開校に向けて、連携に係る検討を進める。

※県立職業系専門高等学校等は職業教育を主とする専門学科および総合学科を設置する県立高等学校のこと。

⑧ ものづくり分野の魅力発信への取り組み

ものづくり分野の業界団体と連携し、求職者や児童・生徒・保護者を対象として、ものづくり分野の現状を理解してもらうことを含む高等技術専門校の広報を強化し、入校率の向上を図る取組を進める。

⑨ 滋賀の特色を活かした訓練の充実

滋賀の産業を支える技能を習得する訓練の充実を図るとともに、滋賀県の恵まれた自然環境に配慮した省エネルギー化やCO₂ネットゼロ社会を意識した訓練を実施する。また若年者、女性、障害者、中高年齢者など多様な人材に寄り添った就職支援を実施し、求職者のセーフティーネットとしての役割を引き続き担っていく。

4 訓練内容の設定（参考資料9 P19）

（1）機械加工分野（ものづくり加工科、ものづくり金属科）

機械加工分野について、NC 工作機械での生産が進展していることから、NC 工作機械による機械加工に必要なプロセスの訓練を中心としたカリキュラムに見直し、2次元および3次元の機械 CAD を習得し、自ら製図し、機械加工できる統括的な技能を習得する訓練科を1校舎に集約し実施する。

（2）機械設計分野（生産 CAD 科）

デジタルツールを活用した解析・検証をできる能力が、機械設計に求められており、2次元および3次元の機械 CAD 操作を習得し、造形、組立、設計等に関する知識に加え、デジタルツールを活用する基礎的な設計技術により、機械設計ができる技能を習得する訓練科を新設する。

（3）溶接分野（ものづくり加工科、ものづくり金属科）

自動車などの製品製造において、溶接の機械化や自動化が進んでいるものの、長寿命化工事等のインフラや橋脚等では、形状が複雑であり、素材が多様であるため、人手による溶接作業が必要とされている。このため設備の長寿命化に対応した溶接技能を習得する訓練科を1校舎に集約し実施する。

（4）電気、制御分野（電気エネルギー設備科、生産システム設備科、メカトロニクス科）

全産業のデジタル化進展にともない、電気・通信、工場内の電気設備、ネットワークや生産設備の保守・管理などに対応できる人材がますます重要となっていることから、電気分野については、省エネルギー技術を含む設備のデジタル化に対応した技能を習得する訓練科に統合し、制御を中心とした分野については、引き続き若年者を主な対象として、既存の訓練内容の充実を図る。

（5）建築分野（木造建築科、住宅リフォーム科、住環境施工科）

図面を見て、現場全体をイメージできる人材が求められており、修了と同時に2級建築士受験資格を目指せる訓練科として、求職者に示すとともに訓練内容の充実を図る。

また、住環境施工関連では、建築現場の人材不足感は強く、企画・設計補助・営業等の人材も求められている。住宅に関するコーディネート業務を軸として、CAD を含めたデジタル活用ができる人材育成に向け訓練内容の充実を図る。

さらに省エネルギー設備の導入や高断熱材の利用などネット・ゼロ・エネルギー・ハウス（ZEH）の普及促進に関連した訓練内容の充実を図っていく。

（6）アパレル分野（服飾デザイン科）

アパレル業界では、縫製ができる人材が求められていること、デジタル化の進展を踏

まえて、アパレル CAD の導入が進んでいることから、これらに対応した訓練内容の充実を図る。

(7) 自動車整備分野（自動車整備科）

令和9年度に自動車整備士の新たな資格制度が導入され、これに対応する職業訓練基準が令和5年度末に示される予定である。この職業訓練基準では、自動運転、脱炭素化を受け、デジタル関連の知識が求められており、本基準に合致した技術者を育成する訓練内容として実施する。

(8) 情報処理分野（ICT 技術科）

業務の自動化や AI、IoT 等によるデジタル化の進展に対応し、活用できる人材があらゆる業界で求められていることから、経済産業省の示すデジタルスキル標準に合致したデジタル人材を育成する訓練内容として実施する。

(9) 障害者対象の訓練（総合実務科）

障害者雇用に係る法定雇用率の引上げが予定されており、障害者の就業に向けた多様な機会の確保を図る必要がある。関係機関とも連携し、障害者にとって受講しやすい訓練内容として充実を図るとともに、障害者対象の在職者訓練についても、実施方法等の検討を進める。

(10) 求職者にとってイメージしやすい訓練科名の検討

入校率の向上や入校後のミスマッチを防ぐため、求職者にとって訓練内容がイメージしやすく、入校希望者の増加が見込める、訓練科名を検討する。

5 再編した訓練科の開始時期

再編した訓練科については、既存訓練科からの移行や新たな設備等の導入をすることを考慮して、令和7年度から概ね2年をかけて、順次計画的に訓練を開始していくことが望ましい。

6 定期的な訓練評価

高等技術専門校のあり方については、入校状況や就職状況を把握し、しが職業能力開発推進プランの策定時期に合わせて、5年毎に定期的に評価するとともに、ニーズに合った訓練科となるよう継続して検討していくことが必要である。

1 審議等の経過

(令和5年10月XX日現在)

年度	日程	審議事項等	備考
R4	R4.9.15	第1回 【諮問】滋賀県立高等技術専門校のあり方検討について 【審議】あり方について①	
	R4.12.8	第2回 【視察】高等技術専門校視察（草津校舎） 【審議】あり方について②	
	R5.2.1	第3回 【審議】あり方について③	
R5	R5.6.1	第4回 【審議】あり方について④	
	R5.7.27	第5回 【審議】答申素案について	
	R5.9.19	第6回 【審議】答申案について	

滋賀県職業能力開発審議会委員名簿

別添2

(任期:令和4年9月1日～令和6年8月31日)

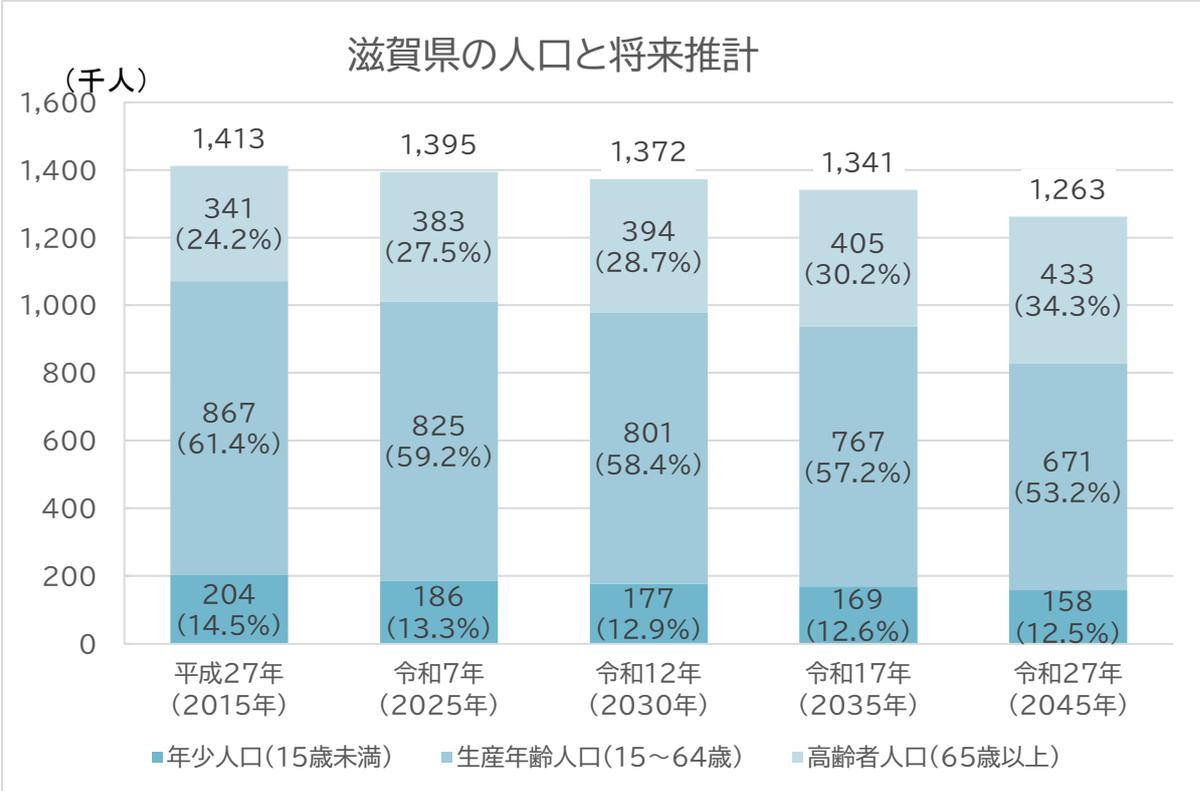
区分	氏名	所属・役職	備考
学識経験者	佐藤 卓利	立命館大学経済学部 特任教授	
	田邊 裕貴	滋賀県立大学工学部 教授	
	中平 真由巳	滋賀短期大学生生活科 教授	
	丸本 千悟	公益財団法人滋賀県人権センター 理事	
	山本 身江子	滋賀県地域女性団体連合会 副会長	
事業主代表	中野 真澄	株式会社ジョーニシ 専務取締役	
	和田 孝	株式会社藤堂製作所 代表取締役社長	
	山田 マリ子	しが中小企業女性中央会 副会長	
	和田 光平	滋賀県広告美術協同組合 理事長	
労働者代表	池内 正博	日本労働組合総連合会滋賀県連合会 事務局長	
	齋藤 慎司	不二電機工業労働組合 執行委員長	
	伊地知 美紗	オムロン労働組合草津支部 執行委員	
	菱田 直子	東レ労働組合滋賀支部 執行委員 福祉政策担当	
公募委員	西林 正夫	公募委員	
	沼井 哲男	公募委員	

滋賀県内の公共職業能力開発施設の体系について

参考資料1

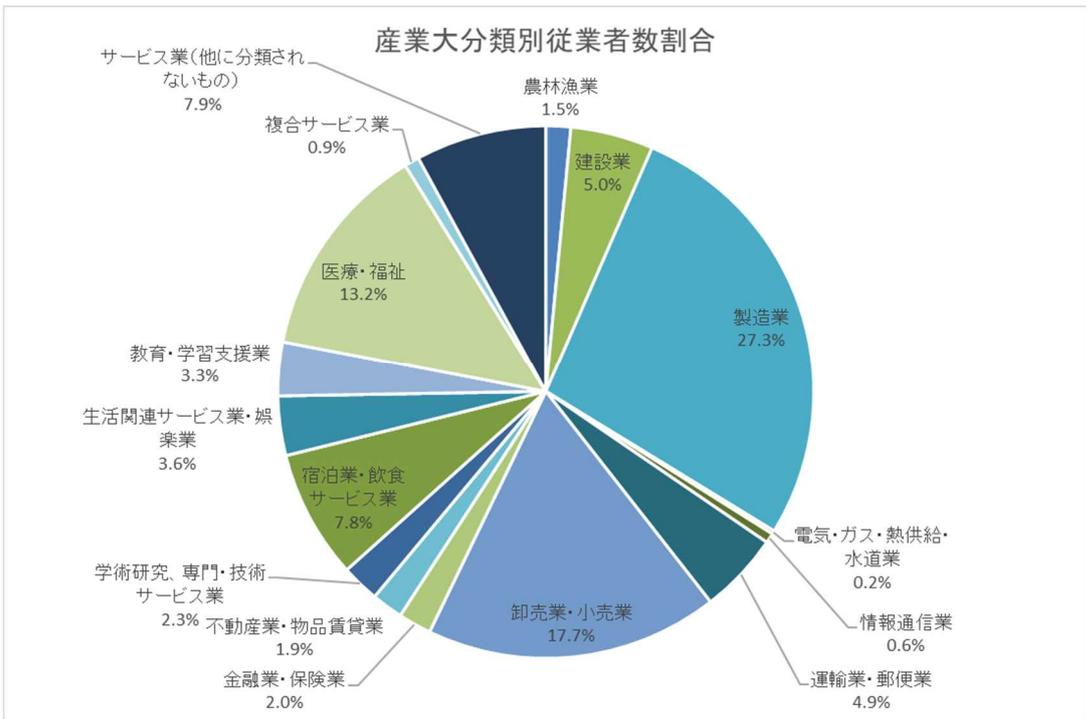
区分	滋賀県	国((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部)	高専	大学	
	滋賀県立高等技術専門学校	滋賀職業能力開発促進センター	滋賀職業能力開発短期大学校		
	現場作業者		高度技術者		
新規学卒者等 若年者	普通職業訓練 普通課程(2年間) メカトロニクス科 自動車整備科		高度職業訓練 専門課程 生産技術科 (2年間) 電子情報技術科(2年間) 住居環境科 (2年間)	機械系 電気電子系 情報技術系 建設系	学士課程 (4年間)
求職者	訓練期間 1年間	普通職業訓練 短期課程 ものづくり加工科、服飾デザイン科 木造建築科、ものづくり金属科 生産システム設備科、ICT技術科			
	訓練期間 6週間	普通職業訓練 短期課程 電気エネルギー設備科 住宅リフォーム科 生産CAD科 住環境施工科	普通職業訓練 短期課程 機械加工NC技術科[導入訓練付] CAD/CAM技術科[導入訓練付] 溶接施工科 ビル設備サービス科[導入訓練付] ICT生産サポート科 電気設備技術科 電気設備技術科[企業実習付][導入訓練付] CAD・ものづくりサポート科		
	知的 障害者 対象	普通職業訓練 短期課程 総合実務科(1年間) (販売実務コース)(OA事務コース)			
	施設外 委託訓練 (2週間~ 2年間)	普通職業訓練 短期課程 離転職者等職業能力開発事業 OA事務系、介護系、医療系			
在職者	訓練期間 2~4日 間	普通職業訓練 短期課程 (技能向上セミナー) 機械系コース、溶接系コース、 電気・電子系コース、制御系コース 塗装系コース	高度職業訓練 専門短期課程 (能力開発セミナー) 設計・開発コース、加工・組立コース、 検査コース、保全・管理コース、 教育・安全コース	高度職業訓練 専門短期課程 (能力開発セミナー) 機械関係コース、電気・電子関係コース 建築関係コース	

労働供給力の状況

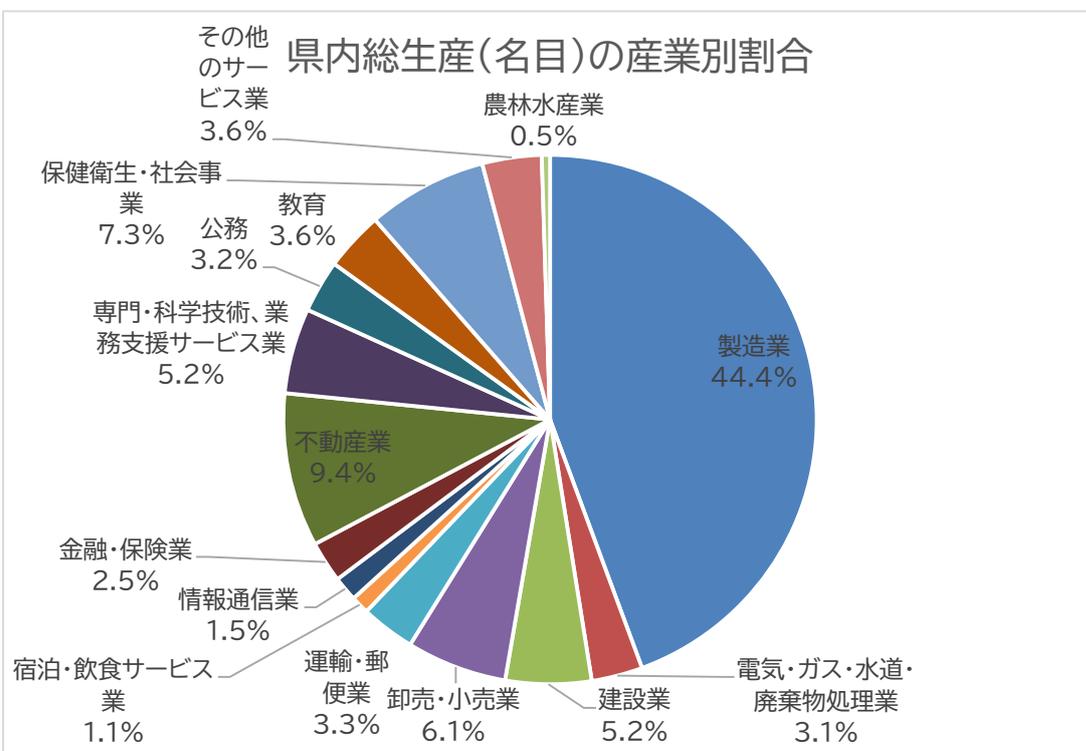


※出典:日本の地域別将来推計人口(平成 30 年度推計)(国立社会保障・人口問題研究所)

雇用・就業等の状況



出典：総務省「令和3年経済センサスー活動調査(速報値)」



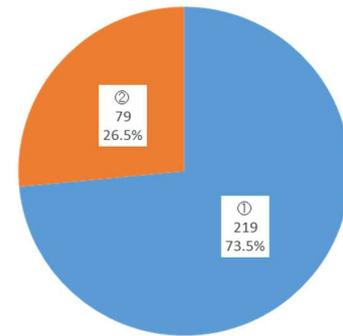
出典：県統計課「令和2年度滋賀県民経済計算年報」

職業訓練に関するニーズアンケート

1. 今後、継続して採用(募集)する可能性の高い職種について

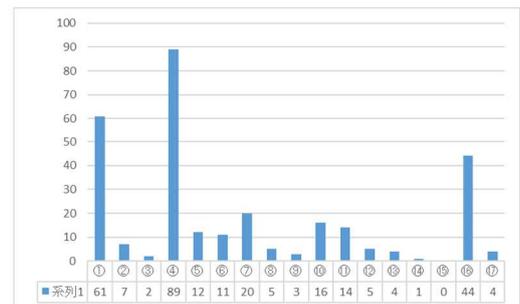
(1)現在の人材確保状況について

- ①人材不足の状態である。②人材は充足している。
73.5%は人材不足であると回答している。



(2)今後、継続して採用(募集)する可能性のある職種

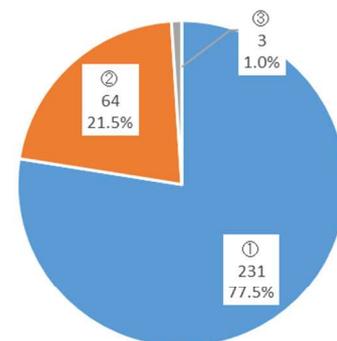
- ①建築・土木 ②一般事務 ③他の事務 ④製造の職種
⑤商品販売 ⑥営業 ⑦介護・福祉 ⑧飲食物調理
⑨接客・給仕 ⑩輸送・運転 ⑪建設(築)
⑫情報、通信 ⑬労務、清掃等 ⑭保安・警備
⑮農林漁業の職種 ⑯その他 ⑰わからない
「製造業」29%、「建築・土木」20%の順で高くなっている。



2. 高等技術専門校(テクノカレッジ)について

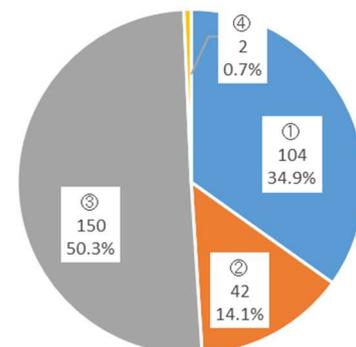
(1)高等技術専門校について

- ①知っている。②知らない。③未回答
高等技術専門校の認知度は77.5%であった。



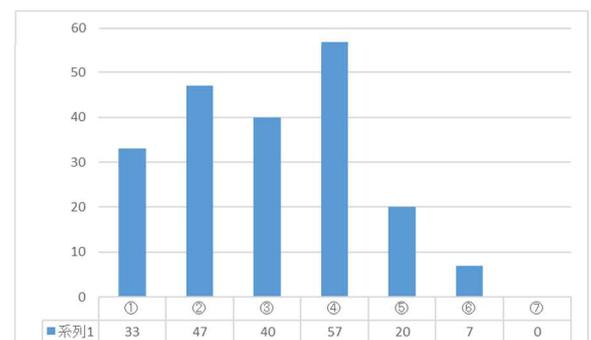
(2)高等技術専門校の訓練生を今後採用する可能性

- ① 採用する可能性がある。② 採用する可能性はない。
③ わからない。④未回答
高等技術専門校の訓練生を34.9%の企業は採用する可能性がある。



(3)訓練系統の訓練生を採用する可能性(複数回答可)

- ①制御系 ②電気系 ③建築系 ④機械系 ⑤溶接系
⑥自動車整備系 ⑦服飾系
高等技術専門校の訓練生を今後採用する可能性に関して、回答のあった企業のうち「機械系」55%、「電気系」45%、「建築系」38%、の順に高かった。



○建築分野

- ・土木の中でも現場監督が特に人材不足であり、高専にも要望している。重機を扱える人材や ICT 施工のニーズが高まっており、人材不足である。
- ・訓練機器を揃えようと思うと相当なお金がかかると思われる。中古の機器も半導体の不足の影響もあってか全然買えない。小型のコンボも相当高い。
- ・大工や現場監督、設計補助等の建築関係は人材不足であり、求人は1人に対して 10 社以上と多くある。
- ・30 歳後半や 40 歳前半の人材も業界として求めており、図面を見て、現場全体をイメージできることが重要である。
- ・DIY やリフォーム等がテレビ番組でも流行っているので、手に職をつけることが有利であることを PR していくべきである。

○自動車整備分野

- ・必要な人材は会社規模によって異なるが、日本人の整備士が少ないので、外国人材に補ってもらっている側面もある。自動車整備では、車体状態が千差万別であり、画一化できるものでないため、人の手による作業が求められている。
- ・最近の学生は他府県に出たがらず、就職も地元という志向が強いため、高等技術専門校の人材に期待している。

○電気工事分野

- ・各社長からも人は本当に足りないと言われていて、ハローワークにも求人は出しているが、音沙汰がない。受け皿はたくさんある。認定職業訓練校も高等技術専門校も指導員が高齢化してきており、指導員不足で困っている。
- ・工業高校への出前授業や女性が活躍できる職場になるように活動していて、全国的に見ても、当県として見ても女性の工業高校生や組合員の数も増えてきている。

○縫製分野

- ・デザイン、パターン、CAM、CAD までできる人材がほしいが中々こない。
- ・素材の伸び縮みも考えないといけないため、汎用の CAD では服飾は厳しい。

○溶接分野

- ・人材不足の現状を外国人材で補っている。
- ・インフラや橋脚の分野でも溶接の仕事は今後増えてくると思われる。
- ・米原地域の企業ではステンレスの溶接が多い。検定のことだけを考えれば、集約しても影響はないと思われるが、人材不足の中で通いやすさ等の利便性の観点からも裾野にはよろしくない影響がある。
- ・人材不足、人材難を解消するため外国人実習生で補っている事業所もある。生産性向上を目標に自動化、省力化を進めている。

○機械加工分野

- ・まじめで長く働いていただける人材や若手女性の活躍など優秀な人材を求めている。技能者だけでなく後輩の指導などリーダーとして活躍できる人材がほしい。
- ・ハローワークや外国人実習生で確保している事業所もある。また、地元高校生への PR、工場見学、ホームページなどの PR で関心を持ってもらえるよう取り組んでいる。
- ・働き方改革の中で、生産性、客先へのサービス、品質をより一層向上するためには DX やデジタル化が必要であると考えている。
- ・専門的な職業訓練を受ければ、就職率も高く即戦力になるイメージを持っている。そのような人材を是非採用していきたい。
- ・企業の様々なニーズに応えるため、在職者の方に向けた技能向上セミナーを積極的に展開されているので、新たな技術や資格取得など技能向上に今後も是非活用し参加していきたい。

目的

よりニーズを踏まえた効率的な高等技術専門校の運営を行うにあたり、各分野において今後必要とされる人材についての状況や課題、意見などを直接企業に聞き取りを行い、検討の参考とする。

1. デジタル化に向けて必要なものは何か。

- ・データをどう処理すればよいかとかマクロを組めるとかの考え方ができる人がありがたい。
- ・AI や画像処理を使用した検査や、在庫管理から自動発注ができるようなシステム導入の検討を行っている。デジタル技術やシステム構築のできる人材が必要。
- ・DX は企業として絶対必要となる。背景としてはソフトウェアが昔と比べるとより簡単に導入できるようになっている。人材不足の中小企業はDXに取り組まないといけない。

2. 今後の製造業の方向について、どう考えているか。そのために必要な人材とは何か。

- ・一番大切なのはマインド。学校にいるより職場の方が長くなるので、技術力を育てるよりも、ものづくりが楽しいというマインドを育ててほしい。
- ・デジタル化も進み効率的な生産工程が求められる。働き方改革も進む中、人材不足により人員や生産体制に余裕持った状態は考えられない。
- ・人材不足により、外国人材を頼っていたが、今後外国人材の確保も困難となる可能性があり、自動化をしていかなければ、事業継続が困難になる。

3. 高等技術専門校に期待することは何か。

- ・大卒や高卒とは違い、技術に特化しており即戦力となる人材に魅力を感じている。
- ・特別優秀な人材も大事だが、まずは母数を増やすことに力を入れて頂きたい。

4. デジタルリテラシーに関する内容として、どのような教育をしていったらよいか。

- ・DX に関して拒否反応を示している人の多くは、その理由や意味を理解できていない。県が DX をより推進していくために、DX の言葉の意味を分かりやすく説明する必要がある。
- ・広く浅く学ぶためには「IT パスポート」は有効ではある。エクセル VBA は知識を深める事により、ビッグデータを利用して効率よく計算させるためにどうするかを学ぶことは非常に有効であり、是非やるべき。

5. 機械加工分野について、自ら製図したものを、機械加工できる技能を習得することについて、どう思うか。

- ・最近加工は NC になっているので教えてもらうとよい。汎用機ができればなおよい。パソコンでの入力に対応できるような人が有り難い。

6. 機械設計分野について、設計補助ではなく、機械設計のできる人材を育成する訓練科について、どう思うか。

- ・お客様の要望を頭の中で組み立てられ、要望を図面、仕様書に落とし込みができる人材がほしい。設計補助で満足しない人材を育ててほしい。強度検討等の基礎はもちろん、広く浅く、設計に関する知識を身に付けてほしい。

7. 溶接分野について、溶接に特化した訓練を実施していくことについて、どう思うか。

- ・溶接はやってみると面白いという人が多いので、体験してもらえようようにすることが重要。ヒューム対策等安全対策をしっかりとっており、クリーンなイメージを全体的に打ち出した方がよい。

8. 電気制御分野について、電気・通信分野を強化し、デジタル人材の育成を行う訓練にしていこうことについて、どう思うか。

- ・DX 推進できる人材、自動化を構築できる人材を期待する。

9. アパレル分野は、縫製ができる人材育成を軸に技能習得を行う訓練にしていこうことについて、どう思うか。

- ・アパレル CAD/CAM は必要である。手作業で製図ができないと CAD での製図は難しいので、手作業での製図の授業も続けるべきである。

10. 情報分野について、デジタルスキル標準にあった訓練に変更していき、引き続きデジタル人材の育成を行う訓練について、どう思うか。

- ・プログラマやシステムエンジニア等のソフトウェア開発の人材育成で IT パスポートは弱いと感じる。VB (Visual Basic) は業務の中でも使われている。

高等技術専門校の再編に係る検討等のためのハローワーク等訪問について

目的

よりニーズを踏まえた効率的な高等技術専門校の運営を行うにあたり、各分野において今後必要とされる人材についての状況や課題、意見などを直接ハローワーク等に聞き取りを行い、検討の参考とする。

1. 機械加工分野について、自ら製図したものを、機械加工できる技能を習得することについて、どう思うか。

- ・出口戦略として、就職先の第一線で役に立つのか、という点で訓練内容の高度化をお願いしたい。
- ・特にデジタル人材の育成が求められる中、ITを使った内容を含む訓練を考えて頂きたい。
- ・機械加工の企業は多いため、出口が十分ある。
- ・求職者がどのようなものなのか、イメージすることができないと興味を引かせるのが難しい。例えば、MC が何かわからなかったりする。
- ・汎用機械に興味を持つのは年齢層が高いように思う。企業としても技術伝承の必要などから次の担い手を探しており、若年層が欲しい。CAD→プログラム→NC 加工というような流れで、ものを作り出せる技能を得られれば良いのではないか。
- ・統括的なスキルを身に付けることが重要であり、示された訓練内容は有益である。単なる機械加工の訓練内容では、求職者は興味を示さないため、CAD を含め、ICT 関連の内容を追加すれば良いのではないか。

2. 機械設計分野について、設計補助ではなく、機械設計のできる人材を育成する訓練科について、どう思うか。

- ・3DCAD に関しては求職者に高いニーズがある。
- ・企業の中でも、製図だけでなく、設計のスキルが求められている。
- ・企業は設計補助ではなく、機械設計ができる人材を求めている印象があるため、訓練内容の変更は有益である。

3. 建築分野について、住宅に関するコーディネート業務を軸とした内装施工職人の育成や Jw_cad と3D マイホームデザイナーを用いた住宅の企画・設計補助・営業業務ができる人材の育成を目指す訓練科について、どう思うか。

- ・女性を引き付けるのであれば、訓練の説明内容にデザインを重視する必要がある。
- ・一定数の方が建築への興味は持っておられると思う。特にインテリア(コーディネート)には興味がある人が多いと思う。
- ・若い人や女性にアピールできるかが重要。住環境施工科については元々塗装科と分かっていたので、そちらに興味がある人には推すようにしてきた。
- ・女性をターゲットとした内容への変更で受講者数の確保はできるが、訓練内容に関連した求人が確保できるかが問題となり、結果的に非関連への就労となる懸念がある。
- ・インテリアコーディネーターを学ぶ内容の訓練を希望する者は多い。

4. その他の訓練科について、何かご意見があれば、伺いたい。

- ・企業のニーズを少なからず反映して欲しい。
- ・ものづくりだけでなく、ソフト面の訓練の導入が必要。

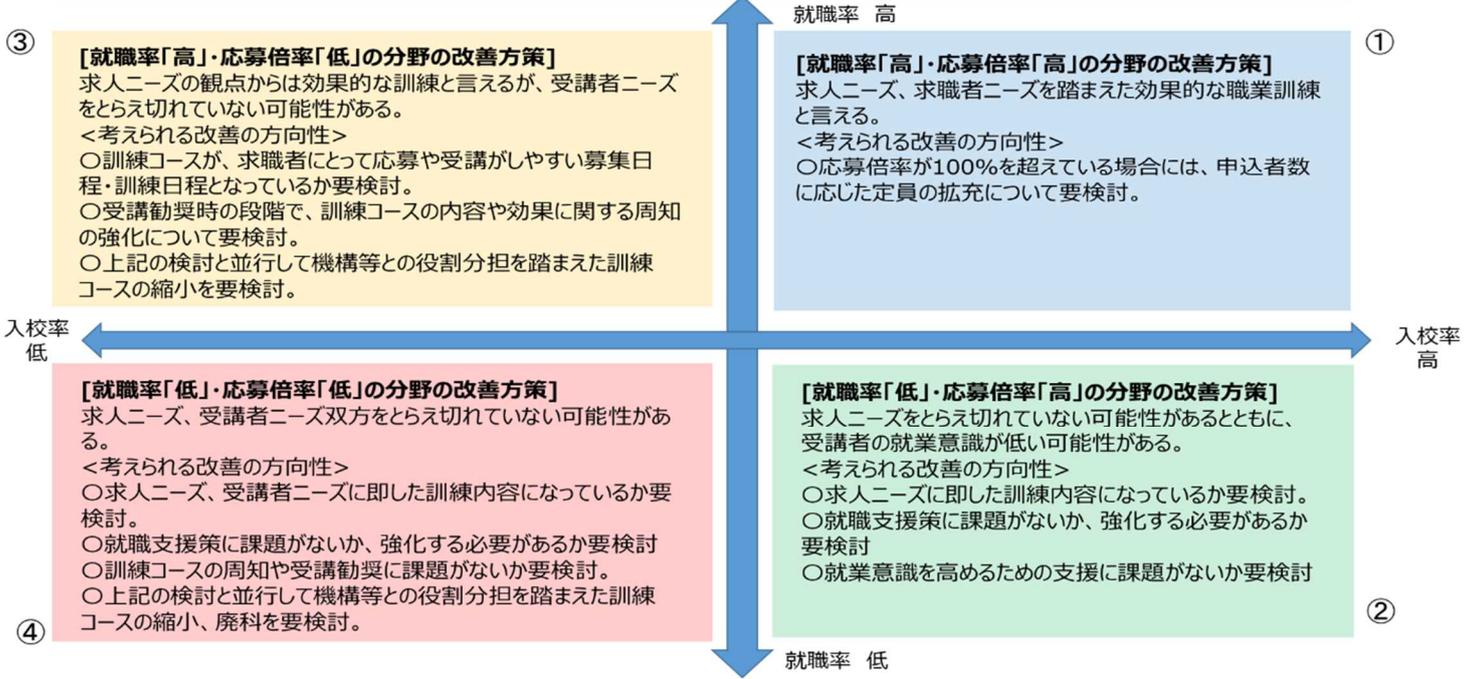
5. 訓練科の再編により、科名を新しくすることに関して、何かご意見があれば、伺いたい。

- ・製造業関連は、ものづくりに関わったことのない人にはどういう仕事をするのかイメージがわきにくい部分もあり、解消が必要。
- ・施設内訓練は全体に難しいイメージがあり、とっつきやすい感じを与えられれば良いが、何をするのか分からなくなってもよろしくない。

6. その他

- ・パンフレットなどで、難しそうなことが並んでいると印象的に行きづらく、中身を詳しく見ない傾向にあると思う。
- ・パンフレットの写真も大事だが、動画で見たほうがより分かりやすいので、各科のページから簡単に動画へアクセスできると良い。
- ・ネットのロコミ等は大切で、皆さん意外にネットなどで情報を集めておられる。
- ・生の声や企業の声(会社名も入れられると良い)を多く紹介できると良いと思う。パンフレットでは、各科のページにあるほうが良いだろう。

指標から分析したあり方の方向性



高等技術専門校

