

産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会 管外調査  
令和元年8月から9日

1 富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）

【調査事項】建設技術者・技能者育成の取組について

【調査目的】

建設技術者・技能者が不足する現状において、国土交通省、厚生労働省と連携し、建設産業全体の協力・支援を得る全国規模の教育訓練施設における建設業を担う人材育成の取組について調査し、本府の建設業の担い手の確保・育成支援のための施策の参考とする。

【調査内容】

同センターは、建設産業の協力、支援により運営されており、新入社員を対象とした基礎技術・技能習得のための教育や熟練者等を対象とした教育を実施している。

教育訓練コースにおいては、建設産業界の団体や企業のニーズを重視して内容を決定し、より現状にマッチした教育訓練をオーダーメイド型で実施しており、技術・技能の教育訓練だけでなく、全寮制の宿泊型訓練により、団体行動の重要性や社会性を養うとともに、作業上の危険ポイント、危険予知訓練等を身体でマスターできるように、実技を重視し、反復練習による習慣化を図っているとのことであった。

また、工業高校生の技能体験学習や就職前準備研修、専門学校生や大学生を対象とした技術研修など体験型研修も実施されている。

なお、同センターには、建設機械の運転実習や整地・掘削作業及び安全作業法の基礎的な技能を習得する訓練が実施できるなど、実務教育ための充実した実習の場が設置されている。

今後、最近の人材不足、防災、減災等に対応するための「業界のニーズ」に対応したカリキュラムの開発や広範なニーズに対応できる講師陣の配置に努めるとともに、各地の教育訓練施設、団体及び企業と連携し、建設業の人材育成を推進されるとのことであった。

【主な質問事項】

- ・建設技術の学びの現状及び方法について
- ・受講企業数について
- ・受講コースの仕組み及び受講費用負担について
- ・夏期休暇期間中の高校生等受入れ状況について など



調査事項を聴取



実習施設を視察

## 2 静岡県議会（静岡県静岡市）

【調査事項】 産業を支える人材確保の取組について

【調査目的】

多様な人材の活躍を促進するための施策を盛り込んだ「静岡県産業人材・確保育成プラン」により、社会総がかりで推進している同県の人材確保・育成の取組について調査し、本府における中小企業等における人材確保・育成の取組の参考とする。

【調査内容】

同県では、労働力人口が減少し、時代の変化に対応した人材の確保・育成が重要となっており、雇用情勢の改善が進む一方で、多くの産業で人材不足が顕在化しており、人材確保のための緊急対策を実施するとともに、中長期的な対策として、社会総がかりで取り組むべき人材の確保・育成施策の方向性を示す「静岡県産業人材・確保育成プラン」を平成30年に策定され、さまざまな取組を展開されている。

同県内の高校卒業後、県外の大学への進学者のUターン率が38%となっていることから、静岡U・Iターン就職サポートセンターによる個別相談や企業説明会等の開催や、「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズとしたSNSでの情報発信など、首都圏等から学生や社会人を呼び込むU I Jターンの促進に取り組んでいる。

また、産業構造の変化を見据えた高度な技術人材を育成するため、技術専門校の短期大学校化や、農林大学校の専門職大学への移行などにより、「高度な知識・技術を持つ人づくり」に取り組まれるとのことであった。

さらに、県内産業を知ってもらう機会として、平成30年度から、モデル校に選定された小学校において、産業の現場やプロの職業人から学ぶ体験機会の提供など、子どもたちの「生きる道」として仕事を学ぶ環境づくりにも取り組まれており、今後2年間でさらに取組を広げられるとのことであった。

【主な質問事項】

- ・技術専門校の短期大学校への移行手続きについて
- ・福祉人材確保の取組内容について
- ・有効求人倍率の高い分野について
- ・労働環境改善に係る取組への支援について
- ・観光人材不足の現状について など



調査事項を聴取

### 3 アルプススチール株式会社（愛知県名古屋市）

【調査事項】 多様な人材活躍の取組について

【調査目的】

顧客の多様なニーズに応えるため、女性の活用や障害者の雇用など、多様な人材が活躍できる環境整備に向けた同社の取組について調査し、本府の多様な人材の確保・育成に係る企業支援の取組の参考とする。

【調査内容】

同社は、スチール製オフィス家具の製造・販売を手掛けている。

近年、顧客のニーズに沿った少量生産対応が重要性を増してきており、顧客の多様なニーズに応えるためには、これまでの製造業の中心を担ってきた男性だけではなく女性や障がい者といった多様な人材が活躍し、その視点を生かす必要があるとの考えから、多様な人材が働き続けられる職場環境の整備に取り組まれている。

環境整備の第一歩として、ノー残業デーを実施。その後、女性が活躍し続けるための制度として、それまで柔軟に運用することで対応してきた短時間勤務の制度を2016年に明文化し、現在では小学3年生までを対象に短時間勤務を認めている。また、現場での仕事の割り当ても、原則、男女や障がいの有無等で仕事内容を分けることなく、現場での活躍の機会が設けられている。

これらの取組により、生産性が向上し、長年常態化していた長時間労働が改善し、所定外労働時間の削減が達成された。また、新しいオフィス家具として女性社員のみで新商品の開発に取り組み、来年1月から販売される予定とのことであった。

また、同社は、30歳までの若手、45歳までの中堅、45歳以上のベテランがおよそ3分の1ずつ在籍し、直近3年間の平均離職率は、3.2%となっており、今後も誰でも長く安心して活躍できる社内環境整備を推進していく方針とのことであった。

【主な質問事項】

- ・ 障害者雇用（体調の好不調等）に係る現場での努力について
- ・ 学校とのマッチングの実施状況について
- ・ 行政に求める支援等について
- ・ 新卒採用者（高卒）の出身学科について など



調査事項を聴取



工場を視察



#### 4 岐阜県立岐阜工業高等学校（岐阜県羽島郡笠松町）

【調査事項】 専門的職業人育成の取組について

【調査目的】

スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール事業を通じ、成長産業・新技術の開発に挑戦する、同校のものづくりスピリットを持つ若者の育成の取組等について調査し、本府の公立高校におけるものづくり産業の担い手育成の参考とする。

【調査内容】

同校は県内工業高校でもトップクラスの大規模校であり、8学科9クラス（1学年）を設置しており、地域の産業界のニーズを踏まえ、平成30年度の入学生（現2年生）から、既存の8学科を4学科群（航空・機械工学科群、電気・電子工学科群、建設・デザイン工学科群、化学・設備工学科群）に再編し、くくり募集としている。また、社会に多くのテクノロジストを送り出すために設定した産業分野ごとの学科群では、1年次に「モノの成り立ち」を理解するのに必要なさまざまな基礎分野を、2年次からは「モノづくり」に必要な応用分野を学習している。

同校は、平成28年度に文部科学省のスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールの指定を受け、「次世代テクノロジストの育成」、「成長産業・新技術の開発に挑戦する、ものづくりスピリットをもつ若者の育成」を研究テーマに平成30年度まで取り組まれた。本事業の推進により、学びの成果をより進化させようとする人材や主体的な学びを通じた課題発見を行い、その課題解決の手法開発に取り組む人材の育成が図れるとともに、コンソーシアムやワーキンググループを活用したコミュニケーション力の向上につながったとのことであった。

また、今年度、文部科学省の「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」に採択され、人口減少・少子高齢化が進む今後、特に県内の製造業や建設業における人手不足や、地域の衰退は深刻化することが想定されることから、地域の活力づくりや地域の産業振興を担う人材育成に向けて、地域と協働して事業を展開されるとのことであった。

【主な質問事項】

- ・卒業生の離職率が低い要素について
- ・地元中小企業の連携協力について
- ・地元ものづくり産業からの機器等設備に対する支援について
- ・インターンシップ制の導入及びマッチングについて
- ・地元就職率の動向について など



調査事項を聴取



実習施設を視察