

令和元年度テクノアカデミー郡山産業人材育成推進協議会議事録

日 時 令和2年2月5日(水) 13時30分～15時00分
会 場 テクノアカデミー郡山 101大講義室
出 席 者 山内 正之(公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構)
中野 彰(株式会社中野製作所)
柳沼 利保(一般社団法人福島県建築大工業協会)
宗像 健雄(郡山商工会議所)
真船 薫(白河商工会議所)
高橋 隆行(国立大学法人福島大学)
長南 国彦(福島県高等学校教育研究会工業部会)
渡辺 隆(郡山公共職業安定所)
二瓶 齊(郡山市)
二瓶 博昭(県中地方振興局)
朽木 栄作(県南地方振興局)
引地 敬(テクノアカデミー郡山)

議 題

- (1) 産業人材育成に向けた取り組みについて
【学卒訓練】精密機械工学科・組込技術工学科・建築科
【在職者訓練】
【離職者・障がい者訓練】
- (2) 各事業の進捗状況について
- (3) 学生確保に向けた取り組みについて
- (4) その他

議 事 録

次第に沿って校長挨拶、出席委員紹介の後、議題に入った。

議題(1)～(3)について、事務局から資料1, 2, 3により説明を行った。

- 会 長：只今の説明につきまして、皆さまからご意見、ご質問等があればお受けしたい
と思います。
- 委 員：資料2-3において、1名が進学となっていますが、どのようなところに進学して
いるのか。こちらの学校から大学に行けるのか、進路先を教えてください。
- 会 長：去年の進学者については、職業能力開発大学校に進学しています。(東北であつ
たり、関東であつたり)また文科省関係の大学にチャレンジしたいという学生も
おります。
- 委 員：文科省系の大学だと、カリキュラム認定、単位認定途中からの編入など是可以
ののでしょうか。
- 会 長：それはできません。
- 委 員：資料2-3に、普通科からの入学生もだいぶ増えていると記載してありますが、
各学科で、普通科の割合は、どのくらいでしょうか。

たとえば、専門高校（工業高校）から来た生徒と、普通科から入ってきた生徒とでは、授業の理解度は、1年の最初のころは、だいぶ違うと思うのですが、工夫されているところがあれば教えていただきたい。

会長：まず、各科ごとのデータは無いのですが、全体の数値は、事業概要の13ページの下の部分に出身科が記載してあります。普通科が半数を超して55%、工業系が35%、その他10%となっております。

各科の割合も、同程度です。それから、普通高校から入ってきた生徒と、工業高校から入ってきた生徒への教え方による違いということですが、これは、事務局お願いします。

事務局：精密機械工学科の例で申しますと、1年時に基礎的な部分を学習するわけですが、高校で機械科などに在学していた学生は、理解が非常に速いです。ただ、応用した訓練内容に入る2年次になりますと、学生のやる気次第、取り組み次第で、成績が逆転するというようなことも往々にしてございます。

委員：女子学生の人数の割合(人数)はどのくらいでしょうか。

会長：女子学生は、現在の2年生で4名、内訳は建築3名、組込1名となっております。今年の1年生は0名です。

非常に危機感を持っていて、先ほどの入学生確保に向けた取り組みでも説明しましたように、これまでのたくさんの入学生に来ていただいている高校だけでは、もう足りないのが現状であり、これまであまり目を向けられなかった高校にも幅を広げて募集活動を行っています。

(女子学生、県外(宮城県南部白石、栃木県那須・黒磯、通信制、定時制等)

来年度の入学予定者全体の実数としては増えていませんが、女子学生については、今現在で、来年度の入学予定者が5名、内訳は建築1名、知能情報が4名となっております。

委員：現在の2年生が、建築3名、組込1名とのことでしたので、学科が変わることで、女子学生の数値も変わったのですね。

会長：そうですね、知能情報については、これまでの組込よりも女子が取り組みやすくなった傾向があるのではないかと考えています。

委員：入学生確保という観点から女子生徒を確保することは大事なことだと思います。今まで、建築科には、女性が多かったということですが、今回科が見直しされることによって、知能情報デザイン学科に女子が増えたということは、非常に素晴らしいことではないかと思います。女性の技術者を求める企業が増えてきておりそういう観点でも、女子学生をしっかり確保できる施策や、イメージが大事ではないかと思います

大学は広報活動の一つとして、卒業生に母校訪問してもらっており、どんな勉強をしているか、普段の生活はどうかという、生の声として高校に伝えてもらう活動をしている取り組みをしています。

そのような活動で、特に女子は、興味を持ってくれるのではないかという気がします。女性をもっと増やせる取り組みというのは、入学性確保には非常に大切だ

と思います。

会長：女子は非常に影響力があつて、学生生活において、18歳19歳、20歳くらいだと、女子のほうが、自覚に富んでいてリーダー的な役割をされているというところもあり、学生生活自体が魅力的になるというところでも女子学生を確保していきたいと考えております。

1つ女子学生確保の問題点として考えておりますのは、本校は、40人入る寮があるのですが、男子寮です。そうすると通える範囲からしか女子が入ってこない。女子に関して、女子だけでなく寮に入れない学生に対しては、アパート代の一部を補助するとか、そういった制度面でも作るといったことをしないとイコールコンディション（同じ条件）にならないと考えています。

委員：先ほど御校のホームページを拝見したのですが、学生たちの活躍や学校生活の様子が掲載されていないというのが正直の感想です。学生が頑張っている姿を外部に発信することで、高校生をひきつけることができるのではないかと思います。

会長：ホームページについては、非常に大きな問題があると考えており、現在更新中です。

スマートフォンに対応するというのと、階層の簡略化も含めて、今年度中リニューアルする予定です。

学生の活動などについても、インスタグラム等を使って、あげていきたいと考えています。

委員：こちらの専門校では、就職するにあたっての試験へ支援や、対策はとられているのですか。高校生、中学生ですと、受験する時は学校の方で手厚く面接対応するとか、学力を伸ばすために放課後先生が手厚く勉強教えて受験に合格させるためのアドバイスという支援をしています。専門校でも就職が決まるまでに、SPI的な学習とか一般教養のようなものをしっかりと学ばせて会社の試験を受けさせるのかなど、支援の内容を教えてください。

会長：就職活動は、4年生の大学というところ、リクナビや、マイナビなどにエントリーしてSPIから始まって、一次面接、二次面接とあります。本校においても同様の就職活動もありますが、ほとんどの学生が高校生の就職活動に近いものがあって企業から求人票が来て、求人票に沿って面接をするというような形です。面接の指導等については、事務局お願いします。

事務局：建築の場合ですが、先ほども話したようにそれぞれ違った職種を希望して入学して来るので、我々職員としてはその学生に合った企業や職種も当然ですが、会社の先輩との相性や会社の雰囲気などを見極めて学生を送り出すようにしています。建築の場合は売り手市場になっておりますので以前ほど筆記試験の対策のような就職の指導と言うものはそれほど必要とはせずに、その分面接指導など、適性を見極めて生徒と綿密に打ち合わせをしながら進めて行くということに力をいれております。

事務局：組込ではまず1年生ではキャリア形成と言う科目があり、その中で社会人の作法とか所作ですとか履歴書の書き方後は面接などの対策を1年生の時にやっております。

す。2年生になりますと卒業研究と言うことで各先生に4、5人ずつ割り振っております。その先生方が個別に学生の就職先の相談や試験に対する対策などをやっております。

会長：就職指導については、少人数であるということもあってきめ細やかに指導をしております。

委員：私たちの会社でも選考試験を実施しますが、基本的に学校で面接指導を受けてくるので、マナーも受け答えもさほど差がありません。試験ももちろん実施しますが、学生に近ければ近いほど適正な点数を取り、実技試験も対応できます。その中で、誰を選ぶかとなると、やっぱりコミュニケーション能力です。技術に関しては、たくさん経験すれば即戦力にはなるのかもしれませんが、責任者にはできません。コミュニケーション能力がないと、スキルだけでは責任者にはできません。うちは今宇宙エレベーターと言うテーマで、女性も男性も一緒にチームを作って取り組んでいます。社内だけでなく、外に出て、いろいろな方々と交流を持つ場面が多々あり、コミュニケーションができてきております。

会長：コミュニケーション能力については、教育者の方に聞いても企業の方に聞いても皆さん重要だとおっしゃります。

委員：本来コミュニケーション力、主体性というのは、もう18歳過ぎたころにやるのではなく、小中高でやるべきではないかと思いつつも、大学も同じの問題を持っております。

コミュニケーション力や主体性が企業さんから求められる人材として常に言われておりますが、そのコミュニケーション能力、主体性を増やすために培うために貴校で何か意識して取り組んでいることとかありますか。

会長：今年度実施したことは、学生たちに学校生活に対する意見、要望等の提案をもらう機会を設けました。学生たちは、自分たちが実施したい行事の提案や、施設の要望等を取りまとめ、直接校長室を訪れ自分たちの意見を伝えてくれました。

失敗してもいいから自分たちのやりたいこと、学校に対する不満などを全部言って、かなえられるものについては成功の代償としてなるべく叶えてあげるということを実施しました。そういったところでもやっぱり積極的に発言する提案してくるのは女の子の方が多い印象です。

委員：これは大学全体の取り組みと言うよりは、工学系の研究室に限ってしまうかもしれませんが基本的に研究室は団体生活です。20人ぐらいで、ほとんど朝から夜まで一緒にいるという生活を約1年半約2年続けます。そういう中で団体生活を学ぶと言うのが実は価値があると思います。最近、団体生活を体験するチャンスがなくなっていると思います。貴校では、みんなで何かに取り組む体験や、修学旅行などはやっているのでしょうか。

建築の学科で取り組んでおられるチームで家を1軒作るという実習は、非常にすばらしいと思います。これは、多分チームで作業するのですよね。こういうチームで行う作業を他の学科でも取り入るとよいのではないのでしょうか。

ロボットをチームで1台作るとか、図面は書かなくとも、ある図面を作らせてもいいのではないかと思います。「みんなでやる」というようなカリキュラムをまず取り

入れてもいいのではないかと思います。その辺はどうでしょうか。

会長：まずサークル活動について学校から支援をしていくような規定を作って、学生の自主的な組織で学外に行かせる取り組みなんかを積極的に支援していくということも今度の4月から始めたいと思っております。学外の企業さんとか研究機関との関わりをもつサークルなどをどんどん増やしていきたい。自主性を高めると言うことにおいてもいろんな方と関わっていくという体験が非常に重要であるかなということまでやってきました。

時間になってまいりましたので、これまで発言のない皆様にお話しいただきたいのですが、まずイノベーション・コースト構想推進機構様、本校に期待するところですか、必要な人材、役割等ございましたらお話しいただきたいと思っております。

委員：コミュニケーション能力は基本で、ある人はどんな仕事をするよりも誰と仕事をするかが非常に重要であると言っておりましたが、これがコミュニケーション能力だと思います。やっぱりリーダーになるような人、いいリーダーであれば、下の人たちともうまくやれ、多分会社もうまくいくのだと思います。

イノベーション・コースト構想推進機構としては、テクノアカデミー郡山さんには、日常の活動のほかに、企業見学や視察などで協力していただいて本当に感謝しております。先ほど修学旅行の話もでしたが、イノベーション・コースト構想推進機構では、人材育成のための事業があり、その中で施設見学なども計画しております

バスも出ますので科単位、クラス単位でぜひ利用してください。

ロボテスや伝承館もできますので、見学していただき、1日バスの中でコミュニケーションをとってもらうなど目的は産業人材育成ではありますが広い意味でコミュニケーションに資することができるので、ぜひ来年もそのような企画いたしますので、各テクノテクノアカデミーさん、大学さんにもご協力いただければと思います。

会長：続きまして、建築業界の現況、方向性を踏まえて、どんな人材を育成すればいいのか本校の教育内容ですか指導内容についてご意見をいただきたいと思っております。

委員：職人は、自分の仕事にまっすぐ集中して向かい、与えられた仕事を満足できる状態で仕上げるのが大切です。昔から職人は言葉が少ないといわれた業界ですが、もとから素養のある人は、仕事をしながらでもコミュニケーション能力を蓄えられ頭になることもできます。最初から学校で、コミュニケーション能力がある人を育ててもらうのも我々建築業界として、よいとは思いますが、私としては、最初のうちは仕事ができる人を育成してもらえればよいと思っています。

現在は、プレカットという機械で作る家をほとんどの会社が採用しています。

私の会社では、昔ながらの墨つけ手刻み、全てそれを体で覚えます。今の時代にそぐわないですが、自分で昔ながらの手法で作ることができれば、工程を逆算し建物を直すこともできます。（自分で昔ながらの手法で作ることができないため逆算ができなく、建物を直すことができない職人が多くなってきている。）

やはり学校では、基礎的な作り方を教えてもらって、構造物の直しや補強の技術を頭の中で習得するのではなく体で習得することが大切である。2階建ての家を組み上げるといった授業というのは、すごく良いことだと思います。

その授業で学んだことを役立させる工務店や建設会社があるのかが逆に言ったら心配になります。

今ほとんどボード張りとかそういった簡単なもので仕上げる作りになっており、五感で材木を感じるというような建築になっていない。やはり、今は気密が重点的で、大工さんの技術を見せる部分がだんだんなくなっているのでもって学校で教えてくれていることをもっといかせていけるような社会を望みます。

会長：高断熱高気密と言うものと従来の風通しの良い在来工法の良さみたいなものがなかなか両立していないということですか。

委員：そうですね。

人材育成とは言っている割にそういうものをつくる建物が少なくなってきています。

学校のカリキュラム内容は、昔であれば普通であったけれども今は逆に高度な技術を学校で教えていると思います。

会長：郡山商工会議所さん、白河商工会議所さんには、同じ質問をさせていただきます。

在職者訓練に関してですが、新たなコースの設定や、拡充についてご要望等ありましたら伺いしたいと思います。

委員：生産性向上のためにロボットを導入したいと言う企業さんが増えています。現場でロボットを使いこなす技術者、ロボットシステムエンジニアなどノウハウを持っている人がまだまだ足りないようです。すでにセミナーでロボット関連のコースも実施されていますが、非常にニーズとして高いのではないかと感じております。

委員：薬剤関係においても人手不足と言いながらも、働き方改革がございまして生産性をあげるため、県南の方もロボットを導入しようとする企業さんが増えてきているような印象をうけます。

また、産業サポート白河という地域産業を支援する機関がございまして、そちらで実施する講習会講師等で先生方にご協力、ご指導をいただいております。今後ともご協力よろしく申し上げます。

会長：在職者訓練で考えておりますのは、いわゆる工業系の本校のリソースを使っているものがほとんどですが、本校のリソース以外にも非常勤講師を設定しながら企業全般が必要としているものを、例えば情報管理であったりコンプライスであったりあるいはハラスメント対策などもそんなものも在職者訓練の中で設定していくと言うのも、1つ方向性としてはあるかなと考えております。

次に、直近の雇用情勢からみて、また離職者の状況等を含めて、本校のコース設定や、今後の方向性等についてのご意見をいただければと思います。

委員：最近 特に製造系で求人が減りはじめています。郡山管内だけでなく郡山の管外でも少しずつ雇用調整があり、その中で中高年の方が対象になっていることが多く見られます。今後は中高年の離職者の方の職種転換が見受けられるのかなと思

います。

ここ10年間震災以降で見ますと高齢者の就職は難しい一方で若い方々がどんどん就職が決まっている傾向があります。人手不足と言いながらも高齢者や、女性の方々の就職が決まりにくいのが現状です。高齢者や女性を対象とした訓練を設定が求められると思います。

会長：ありがとうございます。おっしゃる通り高齢者を対象とした学びの訓練と言うのはかなり大きなトレンドになっていくのではないかと思います。

最後に行政機関の立場で人材育成ニーズを考えまして、学卒訓練それから離職者訓練、在職者訓練また総合的に今までの議論を通じた、ご意見をいただきたい。

郡山市、県中地方振興局、県南地方振興局から、一言ずつ頂戴したいと思います。

委員：郡山市が支援している団体に高等職業能力開発校があります。こちらは主に働いている人が週に1回程度来て3年学んで卒業されるコースがあるのですが、なかなか生徒さんが集まらないというのが現状です。

やはり手に職をつける職を選ぶ方が少なく、訓練協会さんでも高校訪問も行ってはいますがそれでも人が集まらない、厳しい状況です。今後テクノアカデミーさんと、開発校で連携してできるものがあれば今後検討していきたいと思っています。

訓練関係ですが郡山市では、30年3月に職業訓練センターを廃止しました。こちらでは、パソコン、医療事務関係、調剤薬局事務などの講習を実施していました。委託訓練の資料を見させていただくと調剤薬局のコースが設定されていないので、調剤薬局のコースなども検討していただければと思います。

またあの先日新聞報道でありましたが、RPAの訓練コースを愛知の方で初めてやるというのがありまして、こちらでもできるのではないかと思います。郡山市でもあるRPA、AIを使って保育所の入所の基準を割り当てる実証実験をやっております、人がやると何百時間かかるものが数秒出てきてしまうというのがありますので、どうしても知能関係の流れになってきているのでそういったRPA関係のセミナーなども訓練に取り入れていただくことが可能であれば、ご検討いただければと考えています。

校長：RPAは、保育所の入所や公営住宅の入所など考えているに以上に凄いのようです。そういう事務に携わっている方の雇用が削減されるのではないかとという勢いのようです。諸々検討していきたいと思っています。

委員：企業さんから意見をうかがう機会がありますが、テクノアカデミーさんを卒業した卒業生は、高い評価をいただいています。人手不足ということもあり、募集してもなかなか人が集まらない企業さんが多いと聞きますので、引き続き優秀な学生さんを輩出していただければありがたいです。

委員：県南地方振興局でも企業訪問して、人材不足は多く、声として寄せられています。特に中小企業さんにおいては、なかなか新規学卒者を応募しても集まらないという状況が続いているので、中途採用に絞って募集している企業さんもあります。そういった企業さんは、即戦力となる人材を採用しているということでした。どちらか

というと、中途採用の方のほうが現場の空気というものを知っていて、仕事に対する厳しさなどもある程度理解してもらっているとのことでした。

そういう意味ではこういう実務を教育訓練されているテクノアカデミーさんの役割というのは非常に大きいと感じております。

また県南には、産業人材を輩出する高等教育機関がないということもあって、地元において産業人材の支援をしている産業サポート白河と連携しながら取り組んでいるところではありますが、テクノアカデミーさんにおかれても支援をいただいています。今後も連携をして産業人材育成につなげていく取り組みを行っていきたいと考えております。

会 長：もう少し皆さんのご意見をいただきたいところではございますが、予定時間が過ぎてしまいましたので、議題3については、終わらせていただきます。
引き続き議題（4）について事務局から何かありますか

事 務 局：特にありません

会 長：それでは、進行を事務局に戻します。

事 務 局：閉会に先立ちまして、本校の展示交流会について説明させていただきます。

事 務 局：「テクノアカデミー郡山展示交流会の開催について（通知）」について、お話しさせていただきます。

この催しは、学生たちが2年間学んできた技術・技能の集大成である卒業研究・制作の成果発表を広く一般県民へ発信する場として、昨年から「テクノアカデミー郡山展示交流会」と名前を変えて、ビッグパレットふくしまにて開催しております。今年の開催日時は今月28日金曜日と、29日土曜日となっております。

当日は、学生全員の成果品の展示及びポスターセッション、そして代表者による発表を行います。また、県の重点事業に関連する講師を招いた基調講演や職員による事業報告、福島県大工業協会様にもご協力いただいておりますカンナ薄削りコンテスト、高校生を対象としたワークショップを行います。

学生たちは今、当日の発表へ向け、日々一生懸命に課題に取り組んでいる最中にあります。その集大成を皆さんにはご覧いただきたいと思っております。当日は入退場には特に制限ございませんので、都合の良い時間帯にご来場いただきたいと思っております。また、職場に持ち帰っていただき、従業員の方などに周知、呼びかけ等お願いしたいと思います。

事 務 局：これを持ちまして、産業人材育成推進協議会を終了させていただきます。皆様の貴重なご意見ありがとうございました。