

平成 31 年度（令和元年度）第 1 回高知県職業能力開発審議会 議事録（概要）

1. 日 時 令和元年 5 月 9 日（木）
2. 場 所 オーテピア 4 階 集会室
3. 出席委員 筒井早智子 二宮久美 脇尾一仁 大西孝枝 田鍋進 中山和恵
杉藤雄紀 泉井安久 川上勲夫 森由枝（敬称略・順不同）（10 名）
4. 内 容
報告事項 高等技術学校の取組について

審議事項 中村高等技術学校の訓練内容の見直し案について

○事務局から高等技術学校の取組についての説明

○質疑意見等

（委員）

委託訓練の介護系の提案というのがこの技術学校とリンクしてないところもあるので、どういった提案ということなのかを聞きたいです。

（事務局）

まず、訓練そのものですが、学校内で校内訓練で普通訓練、いわゆる当初事務局から説明させていただきましたものづくり系をやっています。学校でできない訓練、事務系とか、それ以外のものづくり以外の訓練。これを施設外訓練と言っています。その中でコースとして IT 系とか経理とか、あと介護とか介護職員、介護福祉士とかですね、専門学校の。2 年間コースで通常の専門学校、介護福祉士を育成する専門学校へ行っていて。そういったようなコースを設けてございます。これらは、ハローワークを通じて本校へそのコースに申し込んでいただくということになりますけども、特に 2 年コースにつきましては、年度が始まる前に募集いたしまして、4 月から入校して 2 年間専門学校へ行っていて、資格を取得していただくというような制度になってございます。

（委員）

分かりました。

（委員）

8 ページの就職を支援する体制のところ、一番下の生活相談員は産業カウンセラーさんがおられてということなんですけれども、上の 2 つは指導員の方が兼任されてるのでしょうか。

(事務局)

上の就職コーディネーター、それから能力開発支援相談員共に非常勤職員としてその方を雇用させていただいております。特に就職コーディネーターにつきましては現在、金融機関を退職された方や、そういった企業さんとお付き合いをお持ちになられた方になっていただいております。能力開発支援相談員は、キャリアカウンセリングのできる方になっていただいております。ご参考までですけれども、就職コーディネーターの方は、平成28年から6カ月から1年に延ばしました。それから生活相談員は、28年は全日、大体200日ぐらいになります。この辺りはこの審議会の中で第10次計画を策定するときにご検討いただいて、予算の措置をさせていただいたものでございます。

(委員)

ありがとうございます。

この指導員の方が600企業回るのは大変だなと思ったので、質問させていただきました。ありがとうございます。

○事務局より中村高等技術学校の訓練内容の見直し案について説明

○質疑意見等

(委員)

中村校だけじゃないことになったら申し訳ないんですが、大変気にしておりますのは退学というか、中途。皆さんが一番悩んでいらっしゃる部分だと思うんですけども、今もお話の中で出てまいりましたのは、それぞれこれからどうやっていくかというな改革に向けてのお話なんですけど、私はちょっと見えてこないのは生徒さんの状況なんですね。生徒の皆さんがどうしてお辞めになっていくのかということの理由の把握がきちっとできているのかどうかということをまずお伺いをしたい。自己都合とかいろいろあると思うんですけども、それだけでこれは納得をした辞め方なのか、それとも途中で嫌になっちゃったって辞めたのか。そこはすごく大きいことだというふうに思っています。特に今、その教育の状態の中で今の若いもんはと、つい私たちはワアワア言ってしまいますけれども、本当に子供は5年5年で変わってきていて、それで粘りも本当に無くなってきているし、それから辛抱なんていう言葉はまず無くなってきているという状況の中で、どういうふうにしていらっしゃるのかな、どういうふうにして把握をしていらっしゃるのかなと、退学生の把握の状況をお伺いしたい。

それと、生徒さんと先生方との信頼関係の作り方というのは、どういうところを気掛けていらっしゃるのか。例えば授業授業で、その授業の振り返りというものがあるって、その授業の中で何に気付いて喜びを感じたのか、それから何で嫌だなと思ったのか、何で失敗

してつらいと思ったのかというようなことを1回1回の授業でそういうこと、例えば押さえていらっしやるのかどうか。それに対して、例えば訓練の方、若しくはカウンセリングの方が何らかの声掛けをしたり気掛けをしたり、それから褒めるとしたら褒めるというのをどういうふうにやっているのかとか、そういったものによって信頼関係というのは築いていくというのは、私ども学校現場にありますので、すごくそれを今感じているときです。

それと、先生方が本当に背中も中も見せて体験について「そんなこともあらあや」というようなことを言ってやるというような環境にあるのかとか、そういった学生との関わりについての状況をちょっとお聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

(事務局)

高知校からお話をさせていただきたいと思います。

まず、生徒の状況の把握の件に関しましては、4月以降のこの体験をまずお話しさせていただきますと、今のところ私、大体、学校いるときは30分から1時間ぐらいにかけて全部生徒のところ回るようにしております。そういった中で生徒の顔と名前を覚えることも考えますが、どういった授業内容、授業態度をしているのかとかいったことを、それと私が行ってるってことが生徒に知ってもらおうということによって、ちょっと授業中の態度とか、ちょっと今一瞬態度が変わるとか、しばらく集中力が続くとかいうようなお話も指導員のほうからいただいておりますので、指導員のほうはできるだけ顔を見せてもらいたいというお話を伺っているところでございます。それと、邪魔に一部なりながらも生徒とも指導中、訓練中にお話もさせていただいております。作っている作品とか物とかをちょっと見させていただいて「出来栄えはどうだ」とか言うことがありますし、学科をやっているときに、例えば答え合わせをしているところに出くわしますと、その答えが合っていたらちょっと拍手して「良かったね」とかいうようなこともさせていただいているケースがございます。

それで、それ以外のことになりますと、前の校長も僕ほど行ってたかどうか、わかりませんが、僕は把握するため積極的に行ってるという状況にあるんですけども、前の校長も時間を見付けて回られてたと、その前の校長も回られてたといったお話は指導員からも伺っておりますので、校長としては可能な範囲で日頃生徒さんのところを回っています。その中で指導員とも話をしながら「この生徒さんどうなんだろう」「今、状況どうだろうかね」とかいう話をしております。

あと、資料1の8ページにあります就職を支援する体制を見ていただきたいんですけども、就職コーディネーター、能力開発支援相談員、生活相談員、この三者ですね。月に1度この三者とそれから各科の指導員、それから課長が集まって生徒の状況や就職先の状況など、そういったものを打合せをさせていただいております。また、随時、気になるような生徒がいれば指導員が生活相談員の方や能力開発員の方に声を掛けて、そこの生徒こういったことが気になるんだよと。例えば授業中しっかり聞いていて、授業はしっかり受

けているんだけど、小テストすると無回答であったりとか、丸バツを付けるものであったら全て丸を付けて出すとか、何かそういった特異なことが出ると「こういったことがあったんです」という相談をして、「じゃあ、どういうふうなことが考えられるんでしょうね」といったことを生活相談員さんや支援相談員と一緒にあって対応を図っているようなところがあります。ただ、具体的に、じゃあ、そのときにどんな対応してるのかっていうのは、対応策までは私もまだ把握しておりませんが、そういったチームを組んで生徒に当たっているというふうに捉えております。

それから、中途退校の状況だったと思いますが、大体、辞めたいという兆候がありましたら、やはり同じように生活相談員さんや課長がご本人と話したり、そういったことはさせていただきながら、このまま続けていくべきなのか、やはり新しい道を早く進むようにするのか、そういったところはよくお話をさせていただいていると思います。あと、今年に入ってから私どものほうでも既に2名中途退校が出ております。

昨年度につきましても、いろいろアルバイトをやっていてアルバイトのほうが向いているというような状況が話して認められる。逆に今やっても訓練に身が入るというよりはアルバイトである程度、アルバイトから正社員に行く道もありますので、そういったのを認められればやっぱりそちらのほうを勧めるとか、そういったこともしながら中途退校が幾つかは発生しておりますが、いずれにしましても中途退校するようになってその間何にもなかったのではなく、必ず生徒とそれから保護者、親等とも相談をしながら、その訓練生にとって今どの方向がいいんだろうかというのを一定話した上で最終的に退校するなら退校という方向、休校なら休校、引き続き訓練続けるなら訓練続けると、そういったような対応を図っております。

(事務局)

中村校は、今年度はまだ中途退校はございません。昨年度の件につきましては一定、若干あったようでございますが、公立校の宿命といったらあれですけども、全員が全員、大工になりたい、中村校の場合は左官になりたいんだ、こうしたいんだって思いを持って来られる方ばかりではなくて、どうしても家庭の事情等ありまして取りあえず行くか、みたいな形でおいでになられた訓練生の方はどうしても挫折といいますか、もうついていけなくなるというケースは多いというふうには聞いてございます。ただ、指導員は、例えば座学が苦手な子には実技で褒めて「いいじゃないか」「できるじゃないか」「うまいね技術のほうは」とか言いながら、うまいこと乗せていきながら長所を褒めて伸ばしていくような形ですと継続をさせていくような努力をさせていただいているというふうに聞いております。そういう現場も見ております。ですから、若干そういう部分では、公立の学校としてのあれはあるかもしれませんが、非常に指導員が親身になってやっていただいておりますし、それからうちの寮にも8名ほど今入っております、寮監がおりますので、委託業者なんですけども、そこの方も非常に親身になりながらいろいろ聞いていただいて、駄

目なことは駄目としっかり指導もしますし、いろいろ事情をお持ちの訓練生の方もおられますので、そういう情報は共有しながらフォローをできるような形でフォローさせていただきながら続けていけるような努力をずっとさせていただいております。非常に指導員は苦勞をしながらやっておりますけども、なかなか本当に楽しそうに、今の状況ではやっておりますので、私も校長室で座っておるのが嫌ですので、積極的にいろんなところ見に行ってるんですけど、何か変なおじさんが来たみたいないな感じで、わざわざするのであまり見に来るなというような雰囲気もあるにはあるんですけども、訓練生の子供たちを褒めてあげたりとか、いろいろそういうこともしたらいいのかなと思いつつさせていただいております。ただ、本当に一月ぐらいしかやっておりませんので、まだいろいろできておりませんが、指導員は非常に頑張ってもらっておりますので、子供に合わせて、訓練生に合わせて対応をずっとさせていただいておりますので、その辺は頑張ってもらっております。

(事務局)

少し補足をさせていただきたいと思います。

退校される方々がいらっしゃる時に、本課でも経過のペーパーが回ってきています。そのときには、やはり先ほど両校長が申しましたように、生活相談員の方々と交えてとか、訓練の指導員さんと交えて親御さんと、何で今回辞めるようになったのかというのをちゃんとひざを付き合わせながらお話をされているんだなというふうに思っております。その中でもやはり、先ほども校長が申しましたように、いろんな家庭的な事情で難しい方もいらっしゃいますし、これまでのいわゆる学力的なものでちょっとこれから先の訓練課程を続けていくのが難しいからと感じられている方もいらっしゃいましたし、あと、やはり景気が良くなっているので別の業種で働きたいという気持ちで辞めていかれる方、様々な方がいらっしゃるように思っております。ただフォローを要する訓練生たちが増えてきている状況ではあるというふうに私たちも認識をしておりますので、そこはやはり先ほどの就職を支援する体制というような中で、生活相談員さんの方が顔を見て、顔色で分かるぐらいまでの関係性を作っていっていただきながら、日々訓練をしていただいている指導員さんも含めて、技術だけではなくフォロー体制の中で支援をしていくということを両校ともに進めていければというふうに思っております。

(委員)

ありがとうございました。公立も私立もあまり関係なくて、今どんどんそういう子供たちが増えてきているのをこの10年の間に、また例えば10年を切ってみても、本校でも一緒ですけども、そうした子供たちが増えてきてますし、それから思春期、例えば18歳になってやっと思春期みたいな状況っていうのは年々増えてきています。そんな中で今お伺いしたのは本当に手厚く見守ってらっしゃるということがとても大事なことだというふ

うに思っていて、心配されているとか、大事にされている。自分の将来を真剣に本気になって考えてくれている人がいるということだけでも、例えば辞めていく子にとっても、それは大事なことだと思うんですね。それが評判にやっぱりつながっていく。保護者も見て、あそこはこんなに面倒みてくれたっていうことが募集活動の一つとまでは言わずとも、それがとても大事で、良い評判というのは大事で、物言わぬそういう募集活動になっていくというようなこともすごく感じるわけですね。今とても安心をいたしましたのは、そういう部分がとても大事だというふうに思いますし、それと併せて就職支援のカウンセリングの人がいらっしゃるということは、とても大事なんですけれども、本当に今カウンセリングができる方が必要になってきています。入学式だけ来て来ないなんていうのはざらで他の学校でも例はあるわけで、「なぜ」って聞いても「なぜか分からんけど行きたくなかった」とか、訳の分からん理由とかいっぱいあるんですね。そういった中で何か理由があるわけですから、カウンセリングの方が少しでも増えるとか、お一人が養護の学校に、例えば行けるとかいうような、そういう人員配置ができることがこれからとても必要かなというふうに感じました。

ありがとうございました。

(委員)

資料1の8ページの先ほどからもお話がありました就職を支援する体制のところですね。以前は就職コーディネーターさんが6カ月で、大事なときにもその方がいらっしゃらないということで、それはちょっと駄目だからということで1年になって、これはとてもいいと思います。先ほどお聞きしましたら非常勤として採用されていてということですが、その方が1年でしたら途中で切れないので、何年間か続けてされてるんでしょうか。それとも1年ごとにまた新しい人に依頼しているんでしょうか。というのは年間延べ約600企業訪問されているわけですので、企業との関わりとかそういった蓄積の部分がどう生きているのかなということがあります。

もう一つは全然違う内容なんですけど、参考資料の1-1で応募・入校・在校状況等の中で女性が非常に少ない。今小さいときから理工系の人を育てましょうというようなことで様々な試みもされているんですけども、やはり今これは応募ですから、必ずしもそういったこととイコールにはならないと思います。そういう今までの応募状況もちょっと知りたいかなと。これは31年度の方ですので、女性の状況が分かるのが。ちょっと過去2、3年分でも分かれば教えていただきたいということと、それから先ほど配っていただきましたこの資料見ましたら細かいところなんですけど、この表紙の写真のところにも女性が1名もいないですね。できたら数少ない1割かそこらですけども、女性もちょっと載せていただいたら良かったんじゃないかなと。中を見ましたら若干女性らしき訓練生がいらっしゃるんですけども、表紙も大事ですので、次回からやはり女性がいらっしゃれば、ぜひそういったのも掲載していただければと思います。よろしくお願いします。

以上です。

(事務局)

まず就職コーディネーターさんの件につきましては、非常勤の方で複数年雇わさせていただきます。基本的に臨時職員であれば今のところ1年ですが、非常勤ということで複数年可ということですね。その方の事情が許す限り対応していただきたいなと思っておりますし、実際今、日に4、5社、多いときでは8社、遠方へ行けば2社、3社とかいうことになっておりますけども、結構日に数社回っていただいてまして、非常勤ですと年間170日程度は出勤になりますので、そういった中で600社ぐらいになっているという状況でございます。

それから次、女性のことでございますけども、女性の入校生の応募者もそうなんですけども、大体平均的にいろいろちょっと具体的な資料今持ってませんので、ちょっとこれまでの記録等でご説明。

(事務局)

説明者代わりまして、高知校で手持ちの資料でいきますと女性が26年が2名、27年1名、28年1名、29年2名、30年が2名といったような形で、やっぱり1、2名ぐらいが平均して在校しているのかなという状況でございます。ご指摘どおり全体数に占める割合でいくと、本当に希少な数字になっているというのが現状にはなるかなというふうに思っております。

(事務局)

説明者代わりまして、お手元の募集要項の件でございますけども、写真につきまして委員さんおっしゃっていただいたとおり、実は27年度に協議していただいたときにやっぱり女性が大事だというお話をいただいて、そのときに作成した資料では一度作ったものを差し替えて、女性を真ん中に入れていただいた件がございます。今年の方は、既にできますもので、後期の分からは女性も入ったものでやっていきたいと思っております。前回の高知校見ていただいたときのように、女性用のトイレも自動車整備科のほうに作っておりますので、女性の訓練生の快適な環境を少しでもいう状況を検討していただいたときにいただいた内容等を踏まえながら少しずつでありますけども、そういったところにも取り組む環境整備に取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(委員)

はい。ありがとうございます。

(委員)

この中村校の資料3の次世代の小学校での出前授業。こういうのを私ども見ますと、とても良い思いがいたします。小さいときからのこういう経験といいますかね、こういうことを大きくなっても花が咲くということがありますので、この小学校での低学年等を含めこれから交流をすることが広い効果が出るのではないかと思いますので、ぜひ続けていただきたいと思います。

それとこの資料4のこの資料につきましても、大変別の視点からやはりお母様が理解してくださったというような視点から見ますと、大変分かりやすく将来設計も説明して提供してあげるといった視点では大変新鮮さも感じまして、これからもぜひ続けていっていただきたいなと思います。

最後に1点ですけれども、これは高知校も一緒だと思うんですが、資料3の表紙の裏に設置の目的というところで、下の枠に取組のテーマと専門知識、技術を持った人材育成、産業界、事業者ですよね、求める人材とのマッチングと。これは何を具体的に指すのかというふうにちょっと考えていましたが、やはりこの建物とかそういうものはどこにニーズがあるのか、ニーズは一杯あると思うんですけれども、見たときにその出来具合の緻密さ、正確さ、そういうところを建物は、とても要求されるのではないかと。私どもももし家建てるならば、ちゃんとしっかり隙間がないのは当たり前ですけれども、出来具合がいいところを見るわけなんですよ。それをしますと、この問題はどこに行き着くのかと考えてたんです。そうするとやはり先生方の認識とか意識、さらなる意識の改革というところ、これ実は前にも確か出てきたテーマだったと思うんですけれども、これを1回そういう改革の話を聞いただけでは人間は忘れてしまいますので。やはりこういう先生、生徒というよりもむしろ先生側がこういうところの意識をどこまで強く持って生徒に教育していくのか。緻密な教育といいますかね、そこの先生へのちょっと失礼な言い方になりますけれども、教育といいますか、そういうところの頻度を今もなさってると思うんですけれども、さらにしていただきましたら結果としてこの資料1-2にちょっと分かりやすく書いてますけれども、大体入校が半数ですかね。1-2に定員が高知校160名で92名ということでしょうか。中村は200名の104名と、定員が。これは2分の1強ということですよ。強いては大々的な宣伝はもちろん必要ですけれども、やはりこういう親御さんとか周囲の方がいわゆるこの「いいよ」と言ってくれますと、やはりその本人もその気になって行ってみようかという気持ち。入校しました後はやはり先生がいかにかどう高い意識を持って教育するののかというところがありますので、先生方の教育を今のような意識の改革という、ところをしているのかちょっと教えていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

(事務局)

中村校でございます。ありがとうございます。

一番最初のお話をいただきました出前授業でございますけど、やはり先生が行っている

んなものを細工をしたりすると「おおっ」というように子供たちが喜ぶ。そして子供たちが同じようなことがちょっとでもできるとまた喜ぶというような形で、非常に子供たちには受けがいいといいますか、そういうことになっておりまして、私どももこれを引き続き続けていくことが大事だと思っております。ただどうしても親御さんからすると、やっぱり3K的な職場でもありますし、できたらそういうことじゃなくて普通のサラリーマンじゃないけど、そういうふうにしてもらいたいというようなこともあって、結果として職人を育てていくっていうことにつながってないのが現実ではございますけども、やっぱりそういうことで本当にそういうものづくりに興味のある子をどんどん数多く作っていかないと、結果として訓練生としてうちに入ってきていただき、そしてまた人材として業界のほうに輩出していくということができないと思いますので、やはりその分はしっかりと続けていって、ものづくりの楽しさであるとかそういうものを伝えていきたいなというふうには思っておりますので、引き続きやっていきたいと考えております。

次のお話に飛びましたが、専門知識・技術を持った人材の育成でありますとか業界が求める人材のマッチングっていうのは、私はもう本当にどんなに作って業界で要らないような人材をやっぱり育てても、そんなのは業界としては困るということにもなってきますので、協議会の中でご議論いただきましたように、こういうスキルでいいんだよ。特に今度改正しますように左官科を半分でいいっていうのは、全国でもほとんどが1年で終わっている部分を高知は2年ずっとやっておりますして、業界としましても先ほどもちょっとお話しさせていただきましたけども、1年ぐらいでいいんだと、基本的なことだけ教えてくれて、あとはもう言うたら変な色を付けてくれるなというような形で求められておりますので、そしたら業界の皆さん方にそう言って喜んでいただけるのであればもう1年できっちり基本的なところだけをして就職につなげるような形で現場へ出ていただいて、ずっと育てていただくということがいいのかなというふうに思っておりますので、やはりマッチングの部分というのは大変大事なことだと思っておりますので、引き続き協議会の中でもご議論いただきながら続けていきたいと思っております。専門知識・技術を持った人材について、今日指導員の部分のお話もいただいておりますして、やはりそういう今の指導員が、かなり高い意識で、本当に育てていくんだということでやっていただいておりますして、時間講師に本当の職員の方も何時間か入ってきていただいておりますので、そういう方々たちの非常に高いそういうスキルの技術でありますとか、そういうものを一緒になって指導員が訓練生に教えておりますので、その中で指導員のほうの意識も高まっておりますし、大事な部分を時間講師の先生方から指導員が教わるということもありますので、引き続きそういうような場面を大事にしていきながら、指導員のスキルアップというのもやっぱり重要な部分だと思っておりますので、引き続きその部分を大事にしてやっていきたいというふうに考えております。

(事務局)

先ほどの高い意識の改革と高い技術の向上というふうなところで、それぞれ職業訓練指導員さんたちが指導していただいているんですけども、やはりその先生方自身のキャリアアップ、スキルアップっていうこともぜひ重要でございますので、そういったところについては、必要な部分の研修にその先生方自身も出ていただいて、ご自身たちのスキル、技術をアップするという体制はとるようにはしていただいております。

(委員)

学校の在校生の定員割れが増しているところについてなんですけれども、入校生は定員までと、あと応募は120%を目指しているという話がありましたよね。それで、資料1の2ページのところで、下の高等学校の卒業生の就職率を31年の3月末で98.2%があって、振り返っていくと去年やおととしは若干低いものの、あと99%とかに近いところがありますよね。それで、その上の有効求人倍率を見ると近年は高いけれども、それまでは0.何%やったというところだと、そもそも高等学校の卒業生で就職、技術学校に入ってくるであろう人っていうのが、1%とかっていうところになるわけですよ。それをこの表、今までもあったんでしょうけど、今日見て、これはなかなか、しかもその中でこの学校の科目を選んで就職していきたいという人となると、またさらに低いパーセントになっていくんでしょうし、それを状況的にこれが定員割れしているのはしゃあないんじゃないかなというふうにちょっと感じる部分はあるんですけども、そういうわけにはいかんというところなんですよけれども、それが今までもこの審議会や協議会の中で認知度がやっぱり低くて知らない人も多いし、そこをアピールしていこうというところをいろいろ話合いはあったんですけども、ただその応募数とか定員数に達していないっていう事実はあるんですけども、その状況を見ると人も少なくなってきていて、しかも今は就職が有利になってくるから、学校に行かないっていう選択してる人も多くいるんだろうと思います。それで、定員に達してないから、やっぱり知られてないんだっていう理屈にはならないんじゃないかなと思知らされて、それで、その認知度がないから学校への応募に結び付いてないっていうのが違う何かデータみたいなものがあるのかなと。ただ、その定員に達していないから、学校の存在を知られてないというふうになってるだけなのかなと。でもちょっと思ったので、これからもうちょっとアピールしていこうという話になると思うんですけどもね。元のデータが、もうこの状況やったらちょっと仕方ないなっていう面も様子も見えて、確かに委員の方や、私もここの審議に入るまでは知らなかったとかいうところもあるんだろうと。地域の人たちは当然知ってるんだろうけども、もうちょっと県全体で見ると、やっぱり知られてないんでしょうかね、これ。ちょっと1つずつ質問させてもらいますとどうでしょう。定員割れしているのは、そういうことが結び付いてるのか。

(事務局)

全体として就職率が上がる、あるいは中学校から高校に上がる進学率が高く、高止まり

しておるといふ中で、そもそも高等技術学校に入ってくれるような生徒さんの分母と申しますか母数が厳しい状況にあるということは事実だろうと思います。そういった中で、多分、今、1学年で5,000人ぐらいだろうと思うんですけども、それぞれの学年がですね。その中で例えば1%、就職されないということであればその学年のうち50人とかということになるでしょう。2%であれば100人、それが全県下にどの程度の割合で散らばってるのか分かりませんが、例えばミスマッチで就職に結び付いてない方が、例えば建築を目指す、大工さんになりたいという方は、寮があるからじゃあ中村へ行こうとか、そういうなるべくミスマッチを少なくして入っていただけるようにするであるとか。もちろん周知が不足していて、耳に入っていないがためにそういう選択肢を逃されてる方がいるなら、そこをもう少し努力しようかということ、分母が少ない中でどのように少しでも生徒さんになっていただけるような努力をするかっていうふうに今捉えております。何が何でも定数を満たそうとか、そういうふうにそこをかついでどうしてもやらないかんとということでも必ずしもないと思っておりますけど、可能な限り選択に1歩に回していかなければならないかなと、そういう認識です。

(委員)

数字的には、どうでしょうか。

(事務局)

若干、今ある僕の手持ちにある数字で申し訳ないんですけども、教育委員会が発行しています教育基本調査というものがあんですけど、その中でいわゆる高校の卒業者数とか、中学の卒業者数と、卒業の進路状況とかいったものの統計がございます。ちょっと今、最新版が29年の分が最新版になってますけども、そのときの状況をちょっとお話させていただきますと、29年3月卒業者が今、全体で高校生ですけども、6,081名という数値が出ています。卒業者総数としてですね。そのうち、大学へ進学された方、それから専門学校へ行かれた方、専修学校へ行かれた方、こういった方々を除きますと、残っているのが大体380人程度。数字は386人なんですけどもというものが一つございます。

あと、同時期の中学生の状況でございますけども、中学生は卒業者数が6,521人。29年の3月に卒業されて、進学者とかを除いていきますと、残るのは86名というのが29年の資料から見るところでございます。絶対数としては基本は中卒のコースであれば、86名の方の中からと基本なるかと思えますし、それから、高卒コースであれば386名プラス、いわゆる第二新卒の方とか、あと途中、中退された方とか、再就職を希望される方とかいうところに、ちょっとこれ加算されてくるんじゃないかなろうかと。だから、386プラスアルファの分母になってるのかなというふうにちょっと思っております。

(事務局)

中村高等技術学校は、協議会の中で市町村の職員の方に今回するからという話をしたときにも、「え、そんなところがあるんですか」とかいうふうに言われる程度の学校でございました。業界の方でも、以前は訓練校とかいう呼び方で中学から高校に行けない子が行く学校のような位置付けをされてた時期があって、まだあったのみたいな感じの言われ方をしているような状況がリアルにそういうことでもございました。先ほどの部長からもありましたように、卒業して進学される方とか、就職される方も本来はものづくりしたいけど、そういうことなかなか近場で訓練とかもできないから、そっちへ行くんだとか、親が先ほどもちょっとありましたけど、3K的なことじゃなくて、もっとスマートなところへ行きやとかいうことで、親のあれで行ったりすることがかなりあると思うので、そういうことではなくて、本当にしたいんなら一緒にここへ来て大工とか左官の訓練もしながら、そういうことを自分の仕事にせんかえということも分かってもらう。そのためにはやっぱり PR というのは、僕らは認知を上げていかないかんという部分はあると思いますので、それを協議会の皆さん方と一緒に、中村校の場合はそういうことでそういう訓練の機関があるんだよ。一緒になってそこで訓練をして、そういう業界に就職口も一杯あるからやらないかということで認知を上げていくということです。結局、川上、川中、川下といたしますけど、やっぱり入口と出口をしっかりしていくので、そこで勉強して訓練して仕事につながっていきましょうということも、やっぱりそういう形で認知を上げていきたいというのがございます。本当に中村校は知られておりません。これは残念なことです。

(委員)

ありがとうございます。確かに、僕今、就職しなかった人の1%とか2%を入校してもらっている話をしましたけども、やっぱり卒業するのであり、就職する一つ手前の学校として、九十何%の人たちも来てもらって、卒業して、就職するっていうのが本来のスタイルなんだろうというふうに思います。それで、今、中村校さんの話で、ちょっとこの幡多地域の協議会っていうのが、今までの話であったのか、新しくできたのか、ちょっと良く分からないんですけども、これ読むと、この地域で中村校の立ち位置というところを検討されてて、すごく他の関連する団体さんも関わっていい取組だと思います。それで、生徒さんが出前しに行って小学校とかに、あれ、楽しいと思うんですよね、受けたほうは。特に在校生がせっかくこの幡多の建築業協会さんとかは入ってるじゃないですか、この協議会に。だから、生徒さんがやっぱりこういうプロの仕事っていうのを見たり、学んだりっていう。先生もプロなんでしょうけど、実際に働いている人たちの長く積み重ねた経験っていうのを就職したら伝授されるんだろうけども、そのプロの仕上げや仕事を体験するっていうのもあるのかもしれないんですが、あったらええなど、今ちょっと感じて、あるのかなというところと、せっかく協議会立ち上がったらか学校のお金みたいなものも、この協議会からちょっと何かできるようになるのかなっていうのはどう、基本、特にはないのかなというところも。取りあえずこの学校の生徒がプロの技を体験するような学べるのはあるんでしょうか。

(事務局)

就職体験ということで、現場で時間講師さんの方の現場であるとか、そういうところへ直接行って、ここをやってみいやとかいうてやらせていただくということがあります。ですから、実際自分たちが本当にちょっとですよ。施主さんがおりますから訓練生にどんどんやらすわけにはいきませんが、この辺りはやってみいやっていうて、そのプロの方の指導のもと、一部やらせてもらおうとかっていうことはありますので、そういう中でかなりレベルの高い体験は子供たちもさせていただいております。さっきも言いましたように時間講師の先生が来ますので、本当のプロの方が来て教えていただきますので、座学にしても学校での訓練にしてもかなりレベルの高いことで教えていただけていますし、さっきも言いましたように現場へ行けますので、かなりその部分では本当に来ていただいたら本当にいい学校なんで、というふうに力入れて進めたいぐらいになってます。

最後の協議会での予算は全然ございませんので、ただ、協議会で意見書を出していただいて、部長に出させていただきましたので、PR 関連の経費でありますとか、そういうものについてはちょっと増額をしていただいたりはしておりますので、その部分を活用しながら協議会の皆さん方と一緒に PR をしていきたいと思っております。

(事務局)

確かに要望書を受け取っておりますので、さっき分母の生徒さんの数のお話ありましたが、県はいま東京とか大阪の移住促進にも力入れていまして、そういった移住相談会とか、そういった場でも建築協議会にも出ていっていただいて県外の方も対象に受入れをしているような取組も今年からやるようにしております。お金ではないですけども、そういった活動に自ら動いていただくというような形をとろうとしています。

(事務局)

加えまして、先ほどの協議会のお話がありましたので、今回、中村校から資料 2 でもご説明させていただいた今回の改編。課程の改編、高校卒業コースを設けるとか、短期課程の左官工 1 年で多能工化していくというのも、この推進協議会から部長あてにいただいたご意見でございまして、そういった時代、ニーズに合わせた形で、また受け側としてもこれまで県外で学んだ方々が、例えば高校卒業後に木造建築科で高校のコースを 1 年で、これまで 2 年であったものが 1 年で資格を取れるというようなコースを設けることによって、県外に進学されてた方が少しでも地元へ残ったりとか、高知県へ残ったりというようなことも踏まえてコース編成を変えようというふうに思って、今回の 6 月議会に何とか上程をしようと思っているところでございます。

以上です。

(委員)

高校卒業して技術学校に入って、多分途中で就職してしまう人は自己都合とは呼ばないんですよね、それを。修了する人もいらっしゃる、2年とか1年とかで卒業して就職する人もいて、卒業した人は課程を終えて就職するわけですから、この前に聞いたのかもしれませんが、その企業さんでやっぱり高卒と大卒の間ぐらいの給料から始まるとか、高卒よりは上じゃなきゃちょっとその2年間昇給もされてないからと損、当然、知識とか技能もあるわけなんで、そこのひょっとしたら企業で高校よりも数千円高いぐらいの設定なのかも分かんない。企業によって違うんでしょうけども、その卒業した人が就職したときに、そういう給料状況みたいなところっていうのは知ってたりするんでしょうかね。上なのは間違いないと思っている。専門学校と同様ぐらいで思っているんでしょうかね。当然これから進めていくに対して、給料ってやっぱりどうしても高くないと進められないっておかしいですけど、そこ重要だと思うんですよ。

(事務局)

そうですね。うちのほうは基本的に来たら、訓練を受けたら現場へ行くときに、やっぱり普通に行ったのとは違うっていうふうなことは聞いている。ただ、幾ら上げるとかって言うことはないですけど、技能とそれから集団生活を1回させていただいたら、大工さんや左官さんの現場というのはグループでやっていますので、そういう中でうまいことやっていけるためには人間関係っていうのが大事だということで、学校でいろんな生徒さんと一緒になってやることに対する評価っていうのは高いですので、ある一定の技術を、そういう技術学校を出てきたということで、ある一定評価をさせていただいていますので、ちょっと金額的なものはちょっと持ってませんのであれですけど。

(委員)

分かりませんよね。

(事務局)

評価はちょっと高いと思います。

(事務局)

高知校はちょっと高卒コースに限ってということ为前提で若干お話しさせていただきま。この高卒コースを出ても、いわゆる文科省という短大卒とかそういった専門学校卒とか、そういった資格とか状態になるわけではございません。逆にそれは野市にありますポリテクカレッジさん、あちらのほうを出ますと短大卒扱いの給料でということになってございます。そういった事情がありますので、高知校、中村校共に出たとしても、それぞれ基本的には優遇されるというのは、ベースとしては制度的にあるものでは今のところはな

いようです。ただ、これまでの卒業生の状況とかそういったことを受入企業さんが、そこを判断していただいて、高卒の人よりも上乘せをして初任給を出していただけると。そういったケースはよくあるようです。ですから、企業さんにしても基本的にはあるので、高卒の初任給を別にして何ぼかとかというようなことになろうかと思しますので、そのときに今お話ししましたように上乘せを考えていただける企業さん、それとあとやっぱり生徒さんの状況にもよりますので、あと、その訓練、そこの企業さんの初任給の状態とかその業種の状態とか、あと経営状態とかあろうかと思しますので、そういった面も考慮されながら初任給というのは決まっていくんじゃないかな。ただ、通常の出てる初任給以上のものを含めてですけど、生徒さんに出していただいていると聞いております。

(委員)

ありがとうございます。

(委員)

資料2の中村校の分ですけれども、この住宅リフォームを以前見せていただいたときに何か短くて中途半端やなとちょっと思っていましたので。期間が延びたり、訓練時間が延びたりした。それから定員が5名増えてますので、これはいいというふうに私は感じました。特に移住をしてこられた方で、技術が余りないけど、ちょっとこういうのを受けてみたいというような方はいると思うんです。だから正式ないろんな資格とかを持ってなくても、ちょっと1年ぐらい訓練を受けてみようかというふうに65歳以下になっていますので、結構範囲が年齢幅も広く応募できると思います。これ見て良かったなと素直に感じましたので、よろしく願います。

(委員)

知名度とかいうことが課題だということはお聞きしたんですけど、以前もちょっと申し上げたこともあるんですけど、やはり出願期間の少し前とか一定期間、短期間でもいいので、やっぱりテレビCMとかで、これ正にお金になりますけど、予算も付けてもらって、それかなり効果的なんじゃないかなという気がしております。といいますのも、私ども土木なんですけども、土木の作業員の養成コースというのはこれ2年も要らない。本当に1カ月でやっております。その代わり年間4回募集して、1回の定員が10名です。年間4回募集するんですけど、その募集のたびにテレビCMをするんですが、やはり効果的だなと感じます。4回の訓練で10人ですので、大抵10人は必ず来ます。大体、12、13人来て、ちょっと質的にはやっぱり問題がありますので、2、3人さんにはお断りすると。実績がありますので、審議会の委員から強いご提案があったりということで、予算獲得で頑張っていたらと思うんです。

(事務局)

CMはないと思いますが、おはようこうちで27年度に出したプロモーションをちょっとさせていただいたことはございます。

(事務局)

いろいろ県も媒体を持っていますので、その活用も含めて検討させていただきます。

(委員)

そうですね。昼間流しても、引き籠もりの方のお母さんが、何回か問合わせがあるんですよね。詳しく教えてくださいと。今やっぱり SNS とかもいろいろ活用していただけたらと思うんですけど、非常に知名度が課題というのであれば、せっかくの施設いうことでもったいないので、そこはちょっと他の手段でやっていただきたいと思います。

(事務局)

いろいろ工夫させていただきます。

(事務局)

中村校ですけど、それぞれ協議会を通じてになるんですが、各市町村に、宿毛にはSwan TVでありますとか黒潮町にケーブルテレビがございますので、ケーブルテレビには動画を作ったものを流させていただきました。それについては今年度も引き続きそういうものには、お金がかからないところしか行けませんが、市役所が口利いていただくと市役所枠で無料で動画を流していただけてますので、そういうのを活用しながら、今取りあえずケーブルテレビには流していただいています。

(川上委員)

出願は年1回ですから、出願期間の1週間前とか2週間前の半月ぐらいのを集中的に。多分、それほどお金は要らないと思います。

(委員)

CMの話が出たので、もうやめようかな、言わんとこかなと思いながら。一生懸命お作りになったものを拝見しました。すごく努力をする作りだったんだろうなということが分かるんですが、ターゲットがはっきりしない。学校の先生に見せたいのか、入りたい中学生、高校生に見せたいのか、保護者に見せたいのかということが、とても私は心配になっています。めり張りってすごく大事で、高校生も含め、今の短大生ももちろんですけども、大学に所属してる子たちは文字は読みません。ものすごくこんなにたくさん文字があると読まないです、基本的に。なので、今のパンフレットっていうのは本当に写真が増えてま

す。それと併せて、今度もう一つ私たちはポリシー番ということで文字が一杯のものを作ります。別冊で。だから、ただ一冊の中でも、本当に高校の先生、進路の先生に見ていただきたいページと、子供たちにどう、すごいろうって、格好えいってという部分と、いや、女子もこんなに頑張っちゃうとか、女子がここにいていいってというページであるとかいう部分と、そしてすごく大事な中村校が出してらっしゃったいわゆる教育の基本方針、テーマとして3つ掲げる、教育の基本方針みたいなものが高知校はこうだし、中村校はこうだし、こういう人を目指すよとかってというようなものをお作りになるとか。ちょっと同じ一冊の中でもそういうめり張りをつけたページ、そうすると子供たちは格好えいとこしか見ません。親はどういうふうにしていったら、子供はどういうふうに育っていくんだらうっていうのを、すごく面白い、校長先生がおっしゃってたみたいに、とても目からうろこみみたいな面白いシミュレーションが出ていた。これ、とても親にとっては魅力的なんですね。例えば、そういうところのページが、将来像がばあっと出っちゃうとかそういうものを。そして進路の先生方がえいかなって、将来はこういうふうになっていくんだとかっていうことをきちっと学校というのはこういうふうにちゃんとやっていくんだとかいうのが、何かせっかくこんなにページスペースがあるのであるならば、そういうもの自体をお作りになると聞いたので。であるならば、ちょっとその辺りを意識をしていただくと、一冊に全部丸々読まそうということではなく、部分でいいです。どっかに魅力を感じてくれたら、オープンキャンパス行こうと思うので、そういうようなものをCMと同じようにお作りになったらいかがかなというふうに思っているところです。

(事務局)

ありがとうございます。今おっしゃっていただいたことを次回のほうへちょっと検討させていただいて、どこまでできるかまだちょっとこれからですから分かりませんが、可能な範囲でまずは対応していきたいと思います。よろしくお願いします。

(委員)

いろいろたくさんご意見いただきましてありがとうございます。他にご質問されていない委員さんの方もいらっしゃいますか。よろしいですかね。

ないようでしたら、時間のほうもございますので、今事務局からご説明ありました中村高等技術学校の訓練内容の見直し、こういった部分、地元の業界さんのニーズ・ご要望含めての結果として、今回ご提案が出ております。この見直し案につきましては、皆さんにお諮りすることになります。この見直し案につきましてご異議等がございませんかということで今回問わせていただきますが、いかがでしょうか。特にございませんか。

異議なし。

(委員)

ご異議がないということであれば、今回の中村高等技術学校の訓練内容の見直し案については異議なしということで承認されました。ということで、よろしく願いいたします。

議事については以上で終了となりますが、そのほかで何か委員さんのほうからご意見等、ご質問等があればお伺いしますが、いかがでしょうか。大丈夫ですか。

それでは、最後に事務局から何かございませんでしょうか。

(事務局)

いろいろたくさんのご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。特に中村校の建築系の人材育成については、県議会でも日本家屋の建築が少なくなるにつれて、技術の伝承が難しくなっておると。そういった人材の育成が急務になっておるといような質問も出ておりまして、非常に県全体で関心が高まっているような項目でございます。ただ、左官さんとかタイル工単体の技術だけではなかなか食べていけない、多能工にしないと。いろんな技術を幅広く身につけて、また業界もそういった人材を求めているといようなことで、今回の検討に至っております。これからも県議会等でもいろいろと質問を受け取ることになると思いますので、本日いただいたご意見を参考にしながら、さらにより良いものにしていきたいと思っております。

本当に今日はありがとうございました。