

宮城県職業能力開発審議会答申

—県立高等技術専門校の整備のあり方について—

令和2年7月

宮城県職業能力開発審議会

目次

1	はじめに	1
2	職業能力開発の現状	2
	(1) 職業能力開発を取り巻く社会状況	
	(2) 宮城県の職業能力開発の現状と課題	
3	整備の基本方針	6
	(1) 特色ある高等技術専門校づくりの推進	
	(2) 効率的・効果的な職業訓練の実施	
	(3) 企業・地域ニーズに対応した訓練の展開	
	(4) 新時代に向けた基盤整備・イメージ向上	
4	高等技術専門校の役割	8
	(1) 現状と課題	
	(2) 今後の方向	
5	施設の配置	10
	(1) 現状と課題	
	(2) 今後の方向	
6	訓練課程・科目の設定	12
	(1) 現状と課題	
	(2) 今後の方向	
7	指導体制の充実	13
	(1) 現状と課題	
	(2) 今後の方向	
8	施設・設備等の充実	14
	(1) 現状と課題	
	(2) 今後の方向	
9	整備期間	15
資料		16
	1 審議等の経過	
	2 宮城県職業能力開発審議会委員名簿	

1 はじめに

《～新時代を牽引する魅力ある「高等技術専門校」を目指して～》

- ① 本県では、職業能力開発の基本となる計画として第10次職業能力開発計画（対象期間：平成29年度から令和2年度まで）を定めており、計画では本県産業の持続的発展を目指し、高等技術専門校を核として県自らが職業能力開発の実施主体となり、地域産業振興に寄与することとしている。
- ② 本県の高等技術専門校の整備は、平成9年1月に策定した「宮城県立高等技術専門校再編基本計画」に基づき、当時7校あった高等技術専門校を4校に再編整備し、気仙沼校は需要を見極めながら検討を継続することとしていたが、平成13年4月に白石高等技術専門校が開校して以降は、県の財政上の理由から計画執行を凍結し、現在の5校体制を維持してきたものである。
- ③ 本県を取り巻く状況は、少子高齢化や人口減少を背景に、地域間競争による格差、東日本大震災の被災やその後の復旧・復興の進展、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、今後、ものづくり企業での人手不足は一層加速することが懸念されている。また、ものづくり産業をはじめとした企業現場での従業員の高齢化に伴う技能継承への対応は、多くの企業が抱える問題であり、いかに人材を確保し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。

本県において、これらの課題に対応し、富県宮城の実現を担う産業人材の育成を着実に進めるためには、今後とも県立高等技術専門校の果たすべき役割は大きい。一方、昭和30～40年代に建設された施設は老朽化が著しく、機器等についても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。また、今や様々な分野に浸透しているICTに代表される新技術を活用した訓練についても十分に行えていないのが現状である。

- ④ 本答申は、審議で出された多数の意見を基に、県立高等技術専門校が今後目指すべき方向性を示すとともに、それに伴う施設整備のあり方をまとめたものであり、速やかな整備計画の策定を提言するものである。また、計画の策定に当たっては、老朽化対策や集約化に伴う訓練施設、訓練機器等の単なる整備・更新にとどまることなく、富県宮城の実現に向けたものづくり産業の振興という将来ビジョンに合致する多様なニーズに対応した訓練の実施と、産業界の需要に応える人材の育成を目指すとともに、訓練生がものづくり企業の技術を底上げするリーダーとなって活躍

できるよう、魅力溢れる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。

2 職業能力開発の現状

(1) 職業能力開発を取り巻く社会状況

① 労働供給力の状況

イ 県の人口は、平成12年(2000年)の236万5千人をピークに減少傾向が続いており、平成29年(2017年)は、平成12年と比べると4万3千人減の232万2千人となっている。

また、従業者数についても平成8年(1996年)の112万2千人をピークに減少傾向が続き、平成27年(2015年)は、平成8年と比べると4万4千人減の107万8千人となっている。

ロ 県の将来推計人口は、生産年齢人口(15~64歳)の減少傾向が続いており、全人口に占めるその割合が平成27年(2015年)は61.9%であるが、25年後の令和27年(2045年)には、生産年齢人口の割合は50%まで減少することが予測されている。

ハ 社会経済情勢の変化に伴い、県においても雇用形態の多様化が進み、雇用形態別雇用者の割合の推移で見ると、平成29年(2017年)の非正規就業者の割合が36.5%であり、平成9年(1997年)の23.1%から約13ポイント増加し、平成14年(2002年)以降は30%台となっている。

県では、特に若者の雇用の安定を図るため、宮城労働局及び教育委員会と連携しながら、「若者等人材確保・定着支援事業」などを行い非正規雇用労働者の正社員転換に向けた対策を進めることとしている。

② 経済・産業の状況

イ 県内の事業所数は、平成8年(1996年)の11万9千事業所をピークに減少し、東日本大震災により大きく減少した状態からは持ち直したものの、減少傾向は続いており、平成28年(2016年)は10万2千事業所となっている。

業種別の従業者数は、卸売・小売業、製造業、建設業に従事する従業者の割合が高い。

ロ 県は自動車関連産業や高度電子機械産業等を中心としたものづくり産業の誘致・集積に取り組んできている。特に、仙台都市圏北部を中心に大手自動車メーカーの系列工場の進出が相次ぎ、国内第三の自動車生産拠点としての発展が期待されているほか、世界大手の半導体製造装置メーカーなどが立地しており、半導体産業の拠点としても注目されている。

また、関連する県内企業の取引拡大や技術力の向上を促進し、競争力を強化する取り組みを行ってきている。

さらに、東北大学青葉山キャンパスに次世代放射光施設の整備が進められることとなったことから、同施設が最先端の研究施設として、ものづくり産業の国際競争力を高めるだけでなく、県内関連産業への経済的な波及効果も期待される。

③ 雇用・就業等の状況

イ 経済成長率

県の経済成長率は、東日本大震災が発生した年の翌年度の平成23年度に大きく減少し、平成24年度は大きく上昇した。直近の宮城県の経済成長率（平成29年度）は、名目では0.9%増（平成28年度0.1%減）、物価変動の影響を除いた実質では0.5%増（同0.5%減）となり、名目・実質ともに2年ぶりのプラス成長となった。

宮城の将来ビジョンで掲げた県内総生産額10兆円という目標に向けて、平成26年度以降は、9兆円を超える水準で推移しているが、建設業などでは、復興需要の収束が予想されている。

ロ 有効求人倍率

景気の緩やかな回復基調を受けて、県の有効求人倍率は1倍を大きく上回る高水準が続いており、令和元年の平均有効求人倍率は1.63倍となっているが、前年の1.69倍を0.06ポイント下回った。

震災の復興需要に関連する職業では、高い水準で推移している一方で、例えば事務系等の一部の職業では、求人者数は求職者数を下回っており、労働力需給のミスマッチが生じている。

④ 新型コロナウイルス感染症による影響

イ 経済・産業への影響

今般の新型コロナウイルス感染症拡大により、イベントの中止や自粛・外出控え、需要の落ち込みのほか、ものづくり企業においてはサプライチェーンの寸断による部品等の供給制約など、経済活動は急速に縮小した。

令和2年6月の日銀仙台支店の短観では、全産業の業況判断指数（DI）はマイナス31で、リーマンショック時に次ぐ低水準となり、下げ幅は過去最悪となるなど、経済情勢の深刻な状況が浮き彫りになった。

本県の経済・産業も大きな影響を受けており、企業の資金繰り悪化、事業の継続や雇用の維持が懸念されている。

ロ 雇用・就業等への影響

事業者は雇用調整助成金の活用等で雇用維持を図ろうとしている一方、影響の大きい産業を中心に、求人の減少、派遣契約や採用内定の取消等の動きが現れ始めている。

国は感染拡大を防ぐため、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき、令和2年4月16日に全都道府県に対し緊急事態宣言を発したところであり、本県では一部の施設に対して休業要請・協力依頼等を行った。5月末まで延長とされていた緊急事態宣言の期間は、本県を含む39県は5月14日で解除されたものの、経済や雇用等へのさらなる影響が予想されている状況である。

(2) 宮城県の職業能力開発の現状と課題

① ものづくり人材の育成・確保

高等学校卒業者の大学及び専修学校等進学率については、本県（平成31年3月71.4%）は全国平均（同76.1%）をやや下回る水準で推移しているものの、高卒で就職する人たちの割合が高い状況（平成31年3月の高校卒業就職者の割合：本県22.9%、全国平均17.7%）にあることから、ものづくり人材の教育・訓練機関における入校者の確保が課題となっている。

県内のものづくり人材の育成に係る教育・訓練機関への入校者の増、ものづくり企業の認知度や採用力向上に向けた取り組みを図り、育成体制を強固なものにするとともに、今後導入が進むと考えられるAI・IOT等の先端技術の活用もできるような優秀な人材を安定的に確保することに加え、労働力需給のミスマッチ解消や離職の防止等の取り組みが必要である。

② ものづくり産業の振興

自動車関連産業や高度電子機械産業等を中心としたものづくり産業は、かなりの程度集積は進んできているが、持続的な発展を図るため、県内ものづくり企業の技術力・生産性の向上、販路開拓や取引拡大への支援とともに、一層の産業集積に向けた取り組みを進めていく必要がある。

③ 労働力人口減少への対応

若者への職業観の醸成や学校段階からのキャリア教育等により、ものづくり産

業への興味・関心を広げ、将来に渡るライフプラン等も示しつつ、魅力ある進路選択先として選ばれるよう官民あげて取り組むことが必要である。

また、女性、高齢者、障害者等のほか、就職氷河期世代等により多様な人材に目を向ける必要性が生じてきているが、ニート等の社会参加によるものづくり人材の安定的な維持・確保のためには、ニート等の若年無業者の自立を支援している県や国の支援機関との連携を図ることも必要である。

3 整備の基本方針

(1) 特色ある高等技術専門校づくりの推進

- ① 内陸部でもものづくり産業の集積が進み、県内経済をけん引している状況等を踏まえ、地域の産業実態等を把握しながら、県民のニーズに対応し、職業系による特色を生かした高等技術専門校づくりを推進する。
- ② 近年は、入校者が減少し、定員を満たしているのは一部の校・科に限られており、定員に見合う職業訓練機能が十分に果たされていない。
校・科毎の特色をあらためて検証し、新時代を牽引する魅力ある高等技術専門校として再生を図る。

(2) 効率的・効果的な職業訓練の実施

- ① 地域産業の特性や集積、交通網の整備状況等を踏まえた施設配置の見直し、労働力の需給や職種系による科目配置等の検討を行い、効率的な運営を図る。
- ② 技術革新、情報化の進展、働き方改革等に伴い、従業者に求められる知識・技能は高度化、複雑化してきており、就業希望者の多様化にも対応するほか、感染症の蔓延防止にも対応するため、ICTを活用したオンライン訓練の導入など、訓練について抜本的に見直し、訓練方法や訓練内容、訓練時間等を検討し、より時代のニーズに即応した訓練を実施する。

(3) 企業・地域ニーズに対応した訓練の展開

- ① 産業界からの高度でより実践的な技能や幅広い知識を持つ労働者の供給ニーズに即し、新規高卒者等の訓練は、知識・技能の高度化、複合化に対応できる訓練を実施し、離職者、高齢者、女性、障害者等に対する訓練は、より良い雇用機会に結びつくよう、ニーズ等を十分に考慮した訓練を実施する。
- ② 地域住民へ技能に親しむ場として施設を開放するなど、地域に開かれた職業能力開発機関として、技能尊重機運の醸成を図るとともに、県民や企業への職業能力開発に関する情報提供・相談業務の拡充を図る。

(4) 新時代に向けた基盤整備・イメージ向上

- ① 高等技術専門校における職業能力開発をより効果的に実施していくためには、現状の施設・設備は老朽化が著しく、時代に適応できない状態にあることから、

時代に即した施設・設備の整備を行うとともに、基本から最先端の技術・技能習得も可能となるよう、指導員の資質向上とともに訓練内容や訓練環境の充実を図る。

- ② 県民から信頼され親しまれる高等技術専門校づくりに向け、イメージ向上を図るとともに、若者等の入校を促進するため、魅力ある校名（愛称）、適切な訓練科名を検討する。
- ③ 各校で実施しているオープンキャンパスに加え、ものづくり産業の魅力を伝えられるよう訓練風景や技能五輪大会の動画配信など若者が親しみやすい新たな手法の検討を行うとともに、あらゆる機会や媒体を通じたPR活動を推進する。

4 高等技術専門校の役割

(1) 現状と課題

- ① 高等技術専門校は、本県の企業の大部分を占める中小企業の、主として建設業、製造業部門の若年技能者を養成するため、新規高等学校卒業者等を対象とした職業訓練を実施することで、本県産業の発展の一翼を担ってきた。

一方、企業においては事業の高度化・複雑化が進み、求める人材も幅広く柔軟に対応できる能力及び高度でより実践的な技能・知識を持つ技能者へと変化してきている。

高等技術専門校生に実施したアンケートによると、入校者の約8割が高校在学時に高等技術専門校を知り、家族や先生の勧めなどの理由から約7割が高校3年時に進路先に決定していた。

また、入校者数については、少子化のほか高等学校新卒者の求人倍率が高水準で推移していることなどから、入校率が下降傾向にあり、令和2年度は訓練定員の5割と過去最低の水準となった。

高等学校への募集活動に加え、大学生、女性、離職者や学び直し（リカレント）にも拡大していくことが必要であるが、今後については、職業人生の魅力的な選択肢となる職業訓練機関として、応募者のみならず保護者や進路指導担当者等幅広くPRを行い、認知度を上げていくことが急務である。

- ② 高等技術専門校では、訓練生全員の就職を目指し、関係機関等と密接な連携を図り、訓練生に対し高い就労意欲を付与する指導を行ってきた結果、修了者の就職率は95～96%台で推移し、100%の訓練科も少なくない。

近年は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のため、高等技術専門校において今後も引き続き高い就職率を維持できるように、訓練生への指導、助言を行っていく必要がある。

- ③ 高等技術専門校では、宮城県職業能力開発協会と連携し、技能検定や技能講習を行っており、ものづくり人材の持っている技能の向上と社会的地位の向上に貢献してきた。

(2) 今後の方向

- ① 職業訓練機関としての認知度を高め、入校率を上げ、それを高い水準で維持していくため、効果的にPR活動を展開するとともに、今後の技術革新等を踏まえ

た企業ニーズに対応でき、高度な技能・知識を持った有能な技能者を養成するため、訓練内容の充実を図ること。

- ② 民間教育機関やポリテクセンター等の職業訓練機関との関係については、更に連携を深めて、それぞれの強みや特徴を踏まえ、職業能力開発分野における適切な役割分担を行うこと。
- ③ 技術革新の進展等に伴うニーズに対応するため、在職者訓練、離職者訓練の充実強化を図ること。
- ④ 高い就職率を維持していくため、企業ニーズの把握と、職業能力開発に関する情報提供・相談業務を拡充すること。
- ⑤ 地域に開かれた職業能力開発機関としての機能を充実するため、技能講習会の開催、地域への開放を推進すること。
- ⑥ 入校の動機付けとなりうると思われることから、授業料の無償化などの入校生の負担軽減策について、他県での実施状況等を踏まえながら検討を行うこと。
- ⑦ 県内各地域のものづくり企業への高い就職率維持と質の高い就業状況を確保するため、企業との繋がりを維持しながら、関係業界の協力を得てインターンシップの拡充を積極的に図ること。
- ⑧ 訓練生の資格取得や技能向上意欲を高めるため、指導体制の充実を図りながら訓練生の適性に応じた丁寧な指導を行い、技能検定の受講・各競技大会への参加を推進すること。
- ⑨ 早い時期からものづくりに関心を持ち、なりたい職業の選択肢となるよう、小中学生向けのものづくりイベント等を行うこと。
- ⑩ 宮城県職業能力開発協会と連携し、ものづくり人材の技能と社会的地位の向上を図るため、技能検定や技能講習を引き続き行うこと。

5 施設の配置

(1) 現状と課題

① 近年は、入校者が減少し、定員を満たしているのは一部の校・科に限られており、定員に見合う職業訓練機能が十分に果たされていない。特に公共交通機関の利用が困難な場所にある気仙沼校は、気仙沼圏域からの通学者がほとんどであり、入校生の確保が困難な要因ともなっている。

他方、JR東北本線を利用できる白石校は、約半数が仙台圏域から通学している。また、通学時間が1時間以内の学生が、全体でも約75%という現状を踏まえると、入校者確保に当たっては、高等技術専門校の配置場所は非常に重要である。

② 高等技術専門校は、地域の産業実態等を考慮し県内の広域圏域毎に配置されているが、他の職業訓練を担う機関の多くは仙台圏域に集中しており、県全体では仙台圏域への一極集中となっている。

③ 高等技術専門校が所在する広域圏域毎の若年者(15～19歳)の推計人口は、以下の表のとおりで、2020年(令和2年)と2045年(令和27年)を比較すると、減少率の一番低い仙台圏でも28.5%減、一番高い気仙沼圏では62.3%減となっている。圏域毎の若年者の人口減少を見越した施設の規模や配置の検討は必須である。

圏域	1995年 ※	2020年	減少率 (1995年/2020年)	2045年	減少率 (2020年/2045年)
県南	14,293	7,728	45.9%	4,323	44.1%
仙台	113,282	73,187	35.4%	52,361	28.5%
大崎・栗原	21,269	11,256	47.1%	6,827	39.3%
石巻・登米	22,211	11,408	48.6%	5,869	48.6%
気仙沼	6,288	2,584	58.9%	973	62.3%
合計	177,343	106,163	40.1%	70,353	33.7%

(2) 今後の方向

① 時代に即した施設・設備の整備を計画的に行い、基本から最先端の技術・技能習得も可能となるよう、県の限られた財源を有効に活用しながら、予算を集中投下し、訓練内容や訓練環境を充実させ、新時代を牽引する魅力ある高等技術専門

校を確立する。県民から信頼され親しまれる高等技術専門校づくりに向け、イメージ向上を図るほか、適切な訓練科名を検討するなどして、入校生確保に努めること。

- ② これまで以上に効果的・効率的な訓練を実施していかなければならないが、そのためには、予算を集中投下してでも1校当たりの規模を拡大する必要がある、現状の入校者数や圏域毎の今後の若年者（15—19歳）の人口減などを踏まえると、広域圏域毎の配置を見直さなければならない。将来を見据え、現行の5校を1校に再編することが必要である。

施設の集約は、訓練生のためだけではなく、県さらには地域のためになるものなので、一部の地域に高等技術専門校が存在しなくなったとしても、大規模で時代に即した施設・設備を備え、より充実した訓練を実施できる高等技術専門校が存在するので、全体としてみれば県民が受ける利益は大きい。

- ③ 高等技術専門校の配置は、多くの学生が通学しやすい交通の利便性の良い地域とする。

なお、配置と訓練科目の関係については、地域産業に関連した訓練科目に重点を置くものの、必ずしもこれにとらわれず、県全体のものづくり企業の技術の底上げをリードする人材育成の観点で考えることが必要である。

- ④ 場所については、多くの訓練生の利便性を考慮し、鉄道駅の近くに立地するのが望ましい。

- ⑤ 遠方から通学する者に配慮するため、寄宿舍の設置、アパート等の家賃補助、スクールバスの運行、授業料の無償化など、他県の実例を参考としながら、訓練生の負担軽減策を検討する必要がある。

6 訓練課程・科目の設定

(1) 現状と課題

① 訓練対象，訓練科目

普通課程は，高校卒業者の就職状況が好調なことや少子化の進展等により，近年は応募者・入校者数が大きく減少している状況である。

施設内の普通課程はもとより，企業ニーズを踏まえた在職者（増加する外国人材を含む。）に対する技能向上訓練の充実を図るとともに，法定雇用率の達成を目指す企業側の障害者雇用に係る訓練ニーズのほか，女性や高齢者等のニーズも見極めながら，訓練科目を設定し適切に訓練を実施できるよう環境面でも配慮することが必要である。

短期課程は，離職者や高校中退者，再就職を希望する高齢者や女性等の多様な訓練ニーズの高まりに適時に対応できるよう，訓練の充実が求められている。

(2) 今後の方向

- ① 普通課程は，産業構造の変化に伴い企業が必要としている技能，入校者数等を踏まえ現行科目の整理統合を図るほか，他県の先進事例を把握しながら2年課程の創設を含めた科目の拡充，技能検定や資格取得への一層の対応促進を検討すること。
- ② 科目設定に当たっては，他の民間教育機関などとの競合を考慮するほか，関連性のある科目を職種系としてまとめ，訓練効率・効果を向上させること。
- ③ 短期課程は，企業や入校者のニーズの多様化が進んでいることを踏まえ，積極的に科目の見直しに努め，学び直し（リカレント）による再就職に繋げるための科目など機動的・弾力的な科目設定を行うこと。
- ④ 在職者訓練は，企業ニーズの把握に一層努めながら，夜間・休日開催や出張訓練など企業の要望に合致した訓練を実施すること。
- ⑤ 離職者訓練は，地域性や対象者の属性を考慮した訓練科目を設定すること。
- ⑥ 障害者及び外国人技能実習生への訓練について，企業ニーズ及び入校者の適性等を踏まえながら，言語対応や施設のバリアフリー化などソフト・ハードの両面で必要な環境整備も含めて検討すること。
- ⑦ 女性や中高年齢者が，その能力を高め，よりよい雇用機会を得て活躍ができるよう，訓練内容の質的向上を図ること。
- ⑧ 効率的な訓練の観点，障害等の特別な事情のある訓練生への対応及び新型コロナウイルス感染症等の非常事態を想定し，ICTを活用したオンライン訓練の導入を検討すること。

- ⑨ 施設の集約化等の影響を考慮し、遠隔地における訓練ニーズに対応できるよう、民間委託や民間施設を借り上げて行う訓練（サテライト）等の訓練を検討すること。

7 指導体制の充実

(1) 現状と課題

- ① 職業訓練はもとより、生活指導や就職支援を含めた、きめ細やかな指導が必要であるため、原則として国家資格を有する職業訓練指導員による指導が必要である。

技術革新や情報化の進展等に対応できる新しい知識、技能を備えた指導員が求められているため、研修機会の拡大や研修内容の充実、職能大等の養成機関への周知をより積極的に行うなど優秀な指導員の養成・確保を引き続き行っていく必要がある。

- ② 新たな訓練対象者としての障害者や外国人技能実習生に対する指導体制の充実について検討する必要がある。

(2) 今後の方向

- ① 指導上の安全確保及びきめ細かい指導を行うため、普通課程の1訓練科に、複数の指導員を配置すること。

また、集約化によって生じた人的資源を有効活用し、職業指導や生活指導等の更なる充実を図るほか、指導員の意識改革や指導範囲の拡大を図るための研修を段階的かつ体系的に計画し実施すること。

- ② 民間企業や教育研究機関等への派遣研修を積極的に実施するなど体系的な研修制度のほか、障害者や外国人技能実習生に対する指導も見据えた研修の充実を図り、指導員の資質の向上を図ること。
- ③ 最新の技術を利用している民間企業等から人材の派遣を受けるなど、外部講師の活用を図ること。
- ④ 入校率のアップや入校後のミスマッチを防ぐため、若者等がイメージしやすく、入校したいと思ってもらえるよう、時代に合った適切な訓練科名の変更等を不断に行うこと。

8 施設・設備等の充実

(1) 現状と課題

- ① 白石校を除く4校は、建設から50年前後経過しており老朽化が著しく、訓練の効率や効果の面で問題となっているとともに、高等技術専門校全体のイメージ低下、ひいては入校率の低下の一因ともなっている。
- ② 訓練設備についても、取得から相当程度経過している機器も少なくないが、県の財政的な事情から機器の更新も遅れており、企業が求める訓練ニーズに対応した訓練実施に支障が生じる場合があり、十分な整備がなされているとは言えない状況である。
- ③ 障害者の訓練は宮城障害者職業能力開発校において行われてきたが、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が施行され、障害を問わず対象としている高等技術専門校においては、施設面では障害者への対応が遅れており、障害者の入校に十分に配慮しているとは言えない状況である。

(2) 今後の方向

- ① 老朽化が著しく、効果的で充実した訓練の実施に支障が生じているだけでなく、入校率低下の一因ともなっていることから、早急な施設整備が求められる。
- ② 機器等は、効果的な訓練を実施するため、時代の変化に即した機器等の整備・更新を県内企業等からの協力も得ながら、順次行う必要があるのはもちろんであるが、訓練生の訓練意欲の向上や活力維持にも寄与するものでもあることから、早急に対応することが求められる。また、修了生アンケート結果で、訓練内容が入学前のイメージと比べて「良かった」「やや良かった」との回答が約6割であったことから、このギャップを解消するため、魅力ある校名（愛称）や訓練科名等のイメージ向上を図る必要がある。
- ③ 訓練対象となることが想定される障害者や外国人技能実習生等に配慮した施設・設備の環境整備を行う必要がある。
- ④ 以上の施設整備と機器等の整備、環境整備を可能な限り一体で行い、県民の誰もが認めるものづくり産業の最前線の人材育成機関として、新時代を牽引する魅力ある高等技術専門校を実現すること。

9 整備期間

令和3年度から概ね5年間を目標として、計画的に整備を進めることが望ましい。

資料

1 審議等の経過

(令和2年7月29日現在)

年度	日程	審議事項等	備考
H30	H30.11.28	第1回 【報告】高等技術専門校等の訓練状況について 【視察】高等技術専門校視察（仙台校）	
R1	R1.6.13	【視察】高等技術専門校視察（白石校，大崎校）	
	R1.7.18	【視察】高等技術専門校視察（石巻校，気仙沼校）	
	R1.12.12	第1回 【諮問】高等技術専門校の整備のあり方について 【審議】あり方について①	
	R2.1.23	第2回 【審議】あり方について②	
	R2.2.20	第3回 【審議】答申素案について	
R2	R2.4.24	第4回 【審議】答申案について	書面開催
	R2.7.29	第5回 【審議】答申書について	

2 宮城県職業能力開発審議会委員名簿

(任期：令和2年7月1日から令和4年6月30日)

区分	氏名	所属・役職	備考
労働者代表	大泉 享男	日本労働組合総連合会宮城県連合会副会長	
	大久 優子	宮城交通労働組合青年女性部副部長	任期 H30.7.1～ R2.6.30
	佐竹 一則	日本労働組合総連合会 宮城県連合会 副事務局長	
	鈴木 巖	日本労働組合総連合会宮城県連合会執行委員	任期 H31.7.1～ R2.1.31
	齋藤 友洋	J R 総連宮城県協議会事務局長	任期 R2.2.1～
事業主代表	小野 明子	小野リース株式会社代表取締役社長	
	熊谷 友紀	株式会社友美装代表取締役社長	
	後藤 春雄	株式会社宮富士工業代表取締役社長	
学識経験者	木村 富男	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城支部長	任期 H30.7.1～ H31.3.31
	井上 和久	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城支部長	任期 H31.4.1～
	田邊 信之	公立大学法人宮城大学教授	会長
	谷垣 美保	独立行政法人国立高等専門学校機構 仙台高等専門学校准教授	
	野口 和江	学校法人東杜学園国際マルチビジネス専門学校校長	
	渡辺 皓	宮城県職業能力開発協会会長	会長職務代理者
特別委員	及川 直行	宮城県労働局職業安定部訓練室長	任期 H30.7.1～ H31.3.31
	大窪 仁	宮城県労働局職業安定部訓練室長	任期 H31.4.1～ R2.6.30
	内藤 和弘	宮城労働局 職業安定部 訓練室長	