

平成30年度第1回岩手県職業能力開発審議会会議録

- 1 開催日時
平成30年5月23日（水）15：20～
- 2 開催場所
岩手県立産業技術短期大学校 大教室
- 3 議事
 - (1) 平成29年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果について
 - (2) 平成30年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について
 - (3) 第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について
- 4 その他
- 5 会議に出席した委員
【委員】

岡田 寛史	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
加藤 祐子	学校法人スコーレ盛岡スコーレ高等学校教諭
須江 芳行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部 岩手職業能力開発促進センター所長
椀平 苗都美	職業訓練法人久慈職業訓練協会事務局長
勝部 かおり	株式会社川徳人事部人事担当専門職係長
佐々木 信行	高田工業株式会社代表取締役社長
田鎖 健一	株式会社エフビー代表取締役社長
引地 千恵	有限会社開運興業代表取締役
志賀 弘基	全日本自動車産業労働組合総連合会岩手地方協議会議長
鈴木 圭	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長
関口 みどり	全日本自治団体労働組合岩手県本部特別執行委員
原 利光	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長
山谷 一夫	電機連合岩手地域協議会事務局長

【特別委員】

清水 達哉	岩手労働局職業安定部長
-------	-------------
- 6 欠席した委員
【委員】

阿部 徹	岩手県高等学校長協会工業部会長
高橋 幸恵	株式会社ニチイ学館盛岡支店医療関連事業支店長
佐藤 有	岩手県教育委員会事務局学校調整課総括課長
- 7 事務局出席者

戸舘 弘幸	商工労働観光部長
八重樫 浩文	雇用対策・労働室 室長

鎌田	徳幸	〃	労働課長
中村	亨	〃	主任主査
佐々木	治	〃	主任主査
富岡	浩子	〃	主査
飯坂	ちひろ	〃	主査
藤原	綾	〃	主事
戸田	成子	〃	公共職業訓練連携推進員

平成30年度第1回
岩手県職業能力開発審議会

日時 平成30年5月23日(水) 午後3時20分
場所 岩手県立産業技術短期大学校 大教室

1 開 会

○鎌田労働課長 それでは、委員全員お揃いですので、ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開会いたします。

本日御出席いただいております委員は、委員総数 15 名中 13 名で、条例の規定によりまして、会議のは成立しているということを御報告させていただきます。

2 あいさつ

○鎌田労働課長 では初めに、戸館商工労働観光部長から御挨拶申し上げます。

○戸館商工労働観光部長 平成 30 年度第 1 回の職業能力開発審議会開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

まず、委員の皆様には御多忙の中御出席を賜り、そして先ほどはここ産業技術短期大学校を御視察いただきました。学生が技能習得に励んでいる姿を御覧いただき、そしてまた熱心な御質疑をいただきまして、厚く御礼を申し上げます。

東日本大震災津波から 7 年余りが経過をいたしまして、今年度は東日本大震災津波からの復興、そして平成 28 年の台風 10 号災害からの復旧、復興と併せまして人口減少対策としてのふるさと振興を強力に推し進めていく年というふうに位置付けているところであります。

このふるさと振興に関しましては、「いわてで働く」、「いわてで育てる」、「いわてで暮らす」と、この 3 本柱のもとで進めているわけでありまして、特にこの「いわてで働く」ということに関しましては、働き方改革、そして就業、起業支援、U・I ターンの促進、そして若者、女性の活躍支援といったところを重点的に取り組んでまいります。

本県におきましては、昨年度、東芝メモリやデンソー岩手、そして今年度に入りまして東京エレクトロン、企業さんの新工場の建設や増設といったような情報が入ってきております。本県経済にとって大きな発展のチャンスだというふうに受け止めておりまして、当該産業であります自動車、半導体関連産業は言うも言わずでありますけれども、地元企業さんにもしっかりと人材が定着していくように、この人材育成の取組も強化してまいりたいと考えております。

職業能力開発施策におきましても、平成 29 年 3 月に策定いたしました第 10 次岩手県職業能力開発計画の基本方向に基づきまして、本県産業の発展を担う人材の育成を図ってまいります。

本日の審議会は、産業技術短期大学校を初めとした県立職業能力開発施設の平成 29 年度の職業訓練実施結果、それから平成 30 年度の訓練状況、そして第 10 次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について御報告申し上げます。

委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げますとともに、今後とも本県の職業能力開発の一層の推進のために引き続きお力添えを賜りますようお願い申し上げます。開会に当たっての挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○鎌田労働課長 次に、当審議会の委員に異動がございましたので、御紹介させていただきます。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手職業能力開発促進センタ

一所長の須江芳行委員でいらっしゃいます。

○須江芳行委員 須江でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田労働課長 全日本自治団体労働組合岩手県本部特別執行委員、関口みどり委員でいらっしゃいます。

○関口みどり委員 関口です。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田労働課長 あと、本日は欠席しておりますけれども、岩手県教育委員会事務局の学校調整課総括課長、佐藤有特別委員が新たに就任しております。どうぞよろしくお願いいたします。

3 議 事

(1)平成 29 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果について

○鎌田労働課長 それでは、議事に入りますけれども、本審議会につきましては、岩手県職業能力開発審議会条例の第 4 条第 2 項によりまして、会長が議長として進行するということになっておりますので、岡田会長に進行をお願いいたします。

○岡田寛史会長 それでは、次第に従い議事を進めてまいります。

報告の(1)、平成 29 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果について、事務局から御説明お願いいたします。

○飯坂主査 それでは、資料 1-1 と 1-2 を御覧ください。かいつまんで説明させていただきます。

まず、資料 1-1 ののですが、平成 29 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果ということで、就職状況を一覧にしたものです。県内にあります産業技術短期大学校 2 校、高等技術専門校 3 校の就職の結果が一覧になっております。そのうち網かけの部分、右側の方にございますけれども、網かけの部分、左側から就職率、こちらは全科 100%達成しております。網かけの真ん中、県内就職率となっておりますが、こちらは県内に本社がある企業への就職率を表しております。一番下の段ですが、全施設合計で 61.9%達成しております。それから、網かけの部分、一番右側、参考値ですけれども、県内に本社がある企業だけでなく、県外に本社があっても事業所が県内にある、例えば誘致企業のようなもの、そういったところへの就職率も含めると、82.4%を達成しています。網かけされていない部分は、平成 28 年度実績がその下に書いておりますけれども、若干数値は下がっておりますけれども、全施設人数、そんなに多くありませんので、ほぼ変わらずといった状況です。

それから、次の資料 1-2 に移りますが、こちらも就職率ですけれども、平成 23 年度から平成 29 年度までの推移を各校の各科ごとに表したものでございます。凡例で丸印で実線で繋がれているものはほぼ 100%のところ横ばいになっておりますけれども、こちらが就職率です。それから、県内就職率に関しては、四角の破線のグラフになっております。それから、三角印の点線グラフが先ほどの参考値、県内事業所等のある企業への就職率のグラフになっております。そんなに大きく変わらない傾向となっております。

○岡田寛史会長 ただいまの事務局からの説明に対して御質問、御意見ございますでしょうか。よろしいですか。特にございませんか。

(2) 平成 30 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について

○岡田寛史会長 それでは次に、報告の(2)、平成 30 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について、事務局から説明をお願いいたします。

○飯坂主査 では、資料 2-1、2-2 を御覧ください。

こちらは、平成 30 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況となっております。入校と在籍の状況を表してしております。こちらも県内 5 校の詳細が載っておりますけれども、こちらも表の真ん中の列の網かけ部分のところを御覧ください。網かけ部分左側の方が入校者数、在籍者数となっておりますけれども、1 年生の入校者数と、2 年生の在籍者数を表してしております。網かけ右側の部分が定員充足率となっております。科にもよりますけれども、100%を若干切っているところもございます。

次に、資料 2-2 に移りまして、こちらは先ほどの定員充足率の平成 23 年度から平成 30 年度までの推移を表したグラフとなっております。こちらも就職率と同様、各科ごとのグラフになっております。全体的には横ばいで大きく変わってはおりませんが、一部の科で若干下がっていたり、増減があったりします。こちらもやはり 1 つの科当たり、多いところで定員 20 人、少ないところで 10 人のところがありますので、1 人、2 人違うとグラフとしてはちょっと大きな差として出てまいります。

○岡田寛史会長 では、今の説明に対して質問、御意見ございましたら、どうぞよろしくをお願いします。

○椀平苗都美委員 各校の定員充足率ですけれども、以前ですと自動車システム科というのはほぼ定員を超えるような応募状況で、100%で推移していたと思うのですが、ここ数年定員を割っているような状況というのは、その背景に何か考えられるところはあるのでしょうか。

○鎌田労働課長 自動車システム科の充足率は最近どうなっているかという御質問かと思えます。自動車システム科は、グラフの方はほぼ横ばいではありますが、微妙にちょっと下がっていて、今のところ入校希望者を集めるのがちょっと厳しいので、各校長先生が本腰を入れてぜひうちへ来てくれませんかというふうな働きかけを強めているにも関わらず今の状況になっておまして、以前よりも自動車システム科を希望される方というのはちょっと減っているかなというふうな傾向にはございます。

ただ、自動車システム科の出口の部分、就職につきましては、千厩ですと今 960 人という非常に多い求人の数が来ておりますので、そういったところも PR しながら、各高校あるいは保護者の理解を得て入校者を確保していきたいと考えておるところであります。

○岡田寛史会長 ほかにいかがでしょうか。ほかにございませんか。

(3) 第 10 次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について

○岡田寛史会長 ないようでしたら、次に報告の(3)、第 10 次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について、事務局から御説明をお願いいたします。

○中村主任主査 それでは、資料 3、第 10 次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について御説明をさせていただきます。

まず、職業能力開発の基本的施策ということで、それぞれの施策に目標を掲

げておりますので、本日はその目標の平成 29 年度の達成状況について御報告、御説明することといたします。

まず、1 ページ、「1 生産性向上に向けた人材育成の強化」という基本的施策の 1 番目を掲載しております。

2 ページの一番下にこの施策に関する目標としまして、IT 人材の育成に向けた「情報系分野の離職者等再就職訓練の受講者数、就職率」を記載しております。ハローワークでお仕事を探されている方が情報系分野の訓練をどれだけ受けて就職されたかという実績でございますけれども、平成 28 年度 202 人に対して、平成 29 年度は 183 人と減少したところでございます。年間の目標の 200 人も割ったところなのですけれども、これにつきましては情報系分野に限らず、離職者向けの訓練全体で言えることなのですけれども、有効求人倍率が 1 倍を超える高い水準で推移をしており、また、求職者数も減少しており、訓練を経なくても就職ができるという状況にございます。そういった背景がありまして、情報系分野に限らず、離職者向けの訓練の受講者が減少しているものでございます。それに対して就職率の方は 82.3%ということで、達成度は A となっております。

続きまして、施策の 2 番目、「全員参加の社会の実現加速」でございます。この施策の目標ですけれども、目標を 3 つ掲げているところでございます。まず 1 つ目、「離職者等を対象とした職業訓練における女性の受講者数」でございます。昨年度に比べて減少しているところなのですが、これにつきましてもただいま御説明したとおりの背景がありまして、受講者数が全体的に減少している、訓練を経ないで就職ができる状況にあることが原因でございます。

その下の障がい者の方を対象とした委託訓練、職業訓練の受講者数につきましても同様の理由で、32 人から 27 人ということで、母数が少ないので、この減り方で達成度が C というちょっと残念な結果になってしまっているのですけれども、引き続き障がい者の方の受講の促進に努めてまいりたいと考えております。

一番下が離職者を対象とした離職者等再就職訓練等の就職率でございますけれども、就職率につきましては 79.4%ということで、A という達成度となっております。

続きまして、その下の施策の 3 つ目、「産業界のニーズや地域の創意工夫を生かした人材育成の推進」ということで、目標は、需要が見込まれる分野として、「介護系、情報系及び観光分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率」を定めているところでございますけれども、平成 29 年度は平成 28 年度に比べても減少いたしました。主な理由としましては、介護系の訓練受講者の方が大幅に減少したことでございます。やはり介護はなかなか厳しい業界ということでちょっと敬遠されているところがあるのかなというところでございますけれども、県としましては、介護人材の不足というのも非常に重要な問題と捉えておりますので、介護の訓練のコースはたとえ受講者が減少しても維持していきたいと考えているところでございます。就職率につきましては、先ほど来御説明しておりますとおり、84.0%と高い数字で、達成度も A となったところでございます。

続きまして、施策の 4 つ目、「人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開」ということで、目標として、まず 1 つ目、「在職者訓練の修了者数」でございます。28 年度 1,810 人に対して、29 年度は増加してお

ります。この要因としましては、28年度は台風10号が発生しまして、宮古高等技術専門校が被害を受けて、3カ月ほど在職者訓練ができなかった時期がありました。29年度は通常ベースに戻ったことによるものでございます。まだ目標にちょっと届かない状況にありますので、引き続き受講者の掘り起こし等に努めてまいりたいと思います。

技能検定の受検者数につきましては、飯坂から御説明いたします。

○飯坂主査 続きまして、「技能検定受検者数」ですが、計画目標は2,000人のところ、平成29年度2,099人と目標を達成して、前年度より伸ばしてきております。

こちらの要因としましては、技能検定の受検料について、技能検定は前期、後期と分かれておりますけれども、平成29年度の後期から若年者が受検するときに受検料の一部を減免するという国の制度が実施されまして、そちらもあって伸ばしてきております。また、30年度以降は、前期から若者に対する技能検定受検料の減免措置を引き続き行っていく予定でございますので、更に受検者数の増が見込まれております。達成度はAとなっております。

続きまして、5番の「技能の振興」というところで、目標として「技能五輪全国大会の出場者数、入賞率」というものがあります。こちらは、人数的にはそんなに大きくは変わっていないのですけれども、目標が37人に対して、平成28年度33人、平成29年度32人となっております。また、入賞率の方は目標18%に対して、28年度は45.5%、29年度40.6%と目標を達成しております。

また、「職業訓練のインフラの充実」ということで、目標が「県立職業能力開発施設における県内企業への就職率」ということで、先ほど資料1-1でも出てきましたけれども、平成29年度県内企業への就職率61.9%となっております。こちらは、目標67%に対して若干まだ足りないということで、達成度はBとなっておりますが、括弧内に先ほど申し上げた県内事業所のある企業での就職率も含めると82.3%という現状でございます。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。ただいま計画の進捗状況について説明がありました。皆様の御質問、御意見、よろしく願いいたします。

○佐々木信行委員 今すべての業種が人手不足の中で、こういった新規の学卒者に対してもいろんな分野で求人数が多い数字も出ています。その中で、例えば県立職業能力開発施設における県内企業への就職率というのが、67%の目標に対して61.9%となっているのですけれども、これは昨年度の何かの会議でも繰り返し言わせていただいているのですが、せっかく岩手県でやっている事業です。岩手県内の企業も人手不足の状況が続いているので、県内企業へ就職するためのいろんなマッチングだったり支援だったりというのを、例えば今日も、産業技術短期大学さんにいろんなことを見させていただいたのですけれども、ものすごく求人が来ているということは、より条件が良い、例えば大手の会社さんであったり、要は県外の方が普通であれば魅力的に映ると思うのです。ただ、その中でやっぱり地元出身だったり、地元に着がえが残る方もいるのですけれども、少しでもそうやって地元に残るような何か働きかけだったりとか、そういうのをもっと本気で考えてやっていかないと、今言ったように求める人材に対して来る業者さんというのが、大手がどんどん地方に来ていますから、我々地方の、しかも中小は採用が益々厳しくなっていくのがもう目に見えていると思いますので、ぜひそういった働きかけ、またそういった就職

を一覧に掲示している感じもあるのですけれども、例えば県内だったり自分の地域がわかりやすくマッチングされる、何かいろんな施策とか方策を考えていただいて、今日拝見させていただいても、すごく意識が高く、一生懸命勉強されているという感を受けましたので、そういった方々が1人でも多く地元に残るような、そういう働きかけを、よりいろんな施策を考えて実施していただきたいなど。我々中小企業は、こういった、人を採用するということに対して非常に危機感を持っていますので、それぞれ業界でもいろんなことを頑張っていかなければいけないと思うのですけれども、そういった県の施策としても今言ったようなことをより大切に考えて実施していただければなというふうに思います。

○八重樫雇用対策・労働室長 今佐々木委員から御指摘がありまして、まさに企業側でも働き方改革を進めなければならないということで、県内の中小企業向けの啓発も検討して実施しております。

部長の御挨拶にもありましたが、「いわてで働く」ということをテーマにして、県としてはオール岩手で28の団体で構成する「いわてで働こう推進協議会」で様々な事業をやってきたところでございます。その中には学生向けの県内企業を知ってもらうというような取り組み、あるいは保護者向けにもそういったPRもやってきたのですけれども、今年度は更に、やはり県外企業、特に首都圏の企業の引きが非常に強いということもありまして、厚生労働省の委託事業を新規で導入いたしまして、7月以降の開始予定なのですけれども、新たに「人材育成・定着支援員」を配置して、今まではどうしても就業支援ということで、高校回りが多かったのですけれども、大学とか高専とか産技短の学生さん向けにも新たに訪問をして、いろいろ人材育成、定着の活動を強化していきたいと考えております。

○佐々木信行委員 よろしくお願いたします。

○岡田寛史会長 それでは、そのほか御質問、御意見、いかがでしょうか。

○加藤祐子委員 先ほどのお話を伺っていて、岩手に残ってもらうためにというか、人材を残すために働きかけるのだという思いはとてもよくわかって、いろんなことをやっているというのもよくわかっているのですけれども、皆さんに御質問なのですが、岩手に残って働くことの一番の魅力とか、残って何が良いのかということをごどのようにお考えか教えてください。

例えば、自分自身身近なところで言うと、自然が豊かな所で暮らせるとか、環境的にはとても良いなとは思いますが、経済的なところで言うと、やっぱりお金は儲けられたほうが良いなと正直に思うのが若い人たちの気持ちだと思うし、どんなところを魅力としてアピールしていくつもりか、教えてください。

○岡田寛史会長 今の御質問は委員も含めてですか。

○加藤祐子委員 そうですね、ぜひ。皆さんもお話しいただいたら、おもしろいのではないかなと思います。

○鎌田労働課長 まず地縁とか血縁とか、煩わしいという見方もあると思いますけれども、ただ一方で社会的な、ちょっと希薄になり過ぎたところがありますので、今、大震災とかの経験で地縁とか血縁とかが見直されてきているところがあるなと思っておりますので、そういったところを、煩わしい面はあるけれども、実は良いところもあるのだよというところが震災後ちょっと見直されたかなと感じております。

○加藤祐子委員 人との繋がりというあたりでしょうか。ありがとうございます。

- 岡田寛史会長 委員の皆様から何かございませんか。
- 清水達哉特別委員 私の主観ではなくて、これはマイナビが毎年調べていて、各都道府県出身の人でU・Iターン希望、岩手に行きたいとか、何で地元で就職したいかというのを聞いているのがあって、手元になくて、ちょっと結果を覚えていないのですけれども、何か鎌田課長がおっしゃったようなことが理由の上位にあった気がします。隣の青森は有名な祭りがあるとかいうのが結構ランキングの上位とかにあって、そういうのを調べているのはあるのですけれども、ただ去年の4月か5月に出ている調査なので、今年度版もそろそろ出るのではないかなと思います。
- 岡田寛史会長 ほかにいかがですか。
- 原利光委員 連合岩手で岩手大学さんと提携講座をさせていただいてまして、先般県の方も来ていただきましたし、労働局の方も来ていただいて、お話ししていただきましたし、県とすれば、今おっしゃったような岩手で働くためにはということで、いろんな御提起をいただいて、あと、私も先週ですか、いろんなお話をさせていただいたのですけれども、岩手大学なので、ほかの県から来ている方も多少はいるわけですね。そんな中で岩手の学生さんに、実際今の学生って仕事する上でお金がすべてではないのですね。いろんな意味で企業に入る条件として、土日休みだとか、休みがすぐ簡単に取れるとかというふうなのが上位になっていて、昔はやっぱお金が1番だったようですが、そんな順番がちょっと変化している。とはいうものの、最低賃金の関係でお話ししたのですけれども、全国一律で最低賃金と同じで良いのかという話をしたときには、やはり首都圏は首都圏、岩手は岩手ということで、それは良いところあるよねという、その地域格差はあってはいけないと思うのですけれども、それはしょうがないよねということで理解している学生さんもいるし、あと就職の件で、岩手の方は地方のほうに行きたいですかという話をして、若干はいるわけですが、地元でできる限り仕事をしたいということと、あと先ほどもお話になっていますが、岩手県にはどういう企業があって、どういうところか、まだまだ学生さんのほうにはその辺がちょっと見えないというか、まだまだ少ないのかなというふうなこともありますので、先ほど委員さんのお話がありました、魅力ある企業はいっぱいあるわけですから、どういう形でアプローチしていけば一番いいのかなというのは今1つの問題、課題だと思っていますので、それはやっぱりいろんな形で発信をしていかなければいけないのかなというふうに思いました。
- 岡田寛史会長 おっしゃるとおりです。最近はお金ではなくて、ワーク・ライフ・バランスにすごく敏感な学生が増えてきているというようなことがあります。やっぱり良い企業があるのであれば、それをいかに学生に伝えるかということが非常に重要なのかなと感じました。いかがでしょう。
- 引地千恵委員 私、盛岡から一步も出たことがないので、暮らしているメリットとか良さということがちょっと実は余りぴんと来なかったのですけれども、あまりにも普通のことです。ですけれども、転勤でいらした御家族の御主人がゴルフとかスキーとかアウトドアをとにかく一生懸命やっていた方がいて、東京とかそういうところで例えばゴルフを楽しむとか、スキーをやるとか、キャンプとか、そういったことをするものすごくお金もかかるらしいのですけれども、とても手軽に自然を満喫できてというふうな、ものすごく楽しんでいらした御家族のことをちょっと思い出しましたので、食べるものもおいし

い、空気も水もおいしいということもそうなのですから、まずそういうことも1つあるのかなと思いました。

それで、東京の方に行くと車とかが必要ないので、ほとんど歩きののですが、こちらの方で暮らしているとやはりどうしても運転免許というか、車を運転するということが生活にとっても必要なことなのではないかなと思ひまして、それでちょっと難しいとか関係ないのかもしれないのですが、職業能力開発というのは職業に必要な能力を開発ということが目的だと思ひのですが、岩手とか盛岡のようなところで就職するということになる、運転免許って意外と必要ではないかと思ひのですが、ちょっと最近私びっくりしたのですが、男の子は車が欲しい、車の免許を取りたいというふうに思っているものだと、ちょっと昭和な人間なので思ひておりましたが、最近の若い人たちって、ちょっといろいろ感覚が変わってきまして、車を運転して、例えば彼女を乗せてドライブしたりとかというふうなことが全くないようなのです。私どもの方でどうしても車の運転というのはとても必要なもので、運転免許の資格を一応載せるのですが、それは大体普通の人を持っているものだと思ひていたのですが、若い方は持っていない方が多いということなので、これもやっぱり時代なのかなと。なので、職業能力開発ということで、もし地元に残るといふことであれば必須条件なので、その辺のところを今後時代背景とともに考えていただければと思ひます。大型免許とかというのは特殊な資格なので、そういう面ももし良かったら支援していただけたらと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

○鎌田労働課長 運転免許に対する職業能力開発というところかと思ひますけれども、現状を申し上げますと、今時点では運転免許については特に制度的なものがございません、そのほか建設人材育成コースで、重機系の資格、安全講習というのは受講できるような形になっております。

正式にはまだ通知は来ていないのですが、大型免許については運輸関係に対する支援という意味合いで制度化されるという話も届いてきております。まだ判然としませんけれども、そういった情報もあるということで共有させていただきます。

○岡田寛史会長 加藤委員に対するお答えは大体よろしいですか。

○加藤祐子委員 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 それでは、そのほか何か質問ございましたら。

○田鎖健一委員 資料のところでお願ひがあります。どなたかから女性の割合が増えたとか減ったとかという話がありましたが、A3の資料に、これから構いませんので、男女の比率も付け加えていただきたいどこかで減っていれば何かがあったというところが即座にわかるはずで、男女の比率は捉えているはずなので、やろうと思えば簡単にできると思ひますので、お願ひいたします。

あと、もう1点、第10次の計画で技能五輪の話が出ていましたが、入賞というと8位までが入賞なのか、何位までが入賞なのかもわからない。優勝や1位を取った方もいらっしゃるのだろうというふうな思ひるので、もうちょっとそこを分けて捉えていただきたい。岩手県にもすごい人がこれだけいるのだよとか、まだまだ1位、2位、3位には届いていない状況だとか、そこが細分化されてくると、教育でも様々な施策が出やすくなる。入賞という大きなところで捉えるのではなく、細分化して捉え、推移を見ていくようによろしくお願ひいたします。

○鎌田労働課長 資料の女性比率につきましては、工夫させていただきたいと思えます。

あと、技能五輪の入賞率につきましては、ここに書いてある指標については、実は10次計画の本体のほうに盛り込んでいるものということになっておりましたので、今御指摘があった部分については、3位までの入賞率ではなくて、一応、敢闘賞以上の入賞率ということになっているので、次回からの資料で実数により、わかるような形にしたいと思っております。

○岡田寛史会長 議論を活発化するためにも資料は常に充実していかなければいけないと思えますので、ぜひよろしく願いいたします。

そのほかいかがでしょうか。大体出尽くしたでしょうか。よろしゅうございますか。

4 その他

○岡田寛史会長 それでは次に、その他のほうに移らせていただきます。

初めに、事務局から何か予定はございますでしょうか。

では、委員の皆様から何かございますか。

○関口みどり委員 私から2点御質問させていただきたいと思えます。

今日は、これから就職される方々といった観点でのお話だったと思えますが、私の方からはそれらを指導される方々についての部分について御質問させていただきます。

まず、1点目でございますが、現在国会で働き方改革関連法案が審議されておりますけれども、この中でも学校の教員の方の働き方については、長時間労働であったり、出退勤管理の問題ということがマスコミ等でも取り上げられたりしております。

本県の職業能力開発施設におきましては、5つの施設のうち3つの施設で自動車整備技術者の養成に力を入れているということが1つの特徴であるなどというふうにお聞きしております。そのうち本日御説明をいただきました産技短につきましては、比較的十分な指導体制がとられているなどというふうにお見受けさせていただきましたのですが、安全な職業訓練を実施するというのを推進する観点からも、この自動車を指導されている3つの専門校につきましては、自動車システム科を初めとする各科の先生方の時間外の労働時間であったり、年次休暇の取得状況、また働き方の実態ということがわかれば教えていただきたいと思います。

また、2点目といたしましては、技術専門職の担い手不足ということの問題につきましては、先端であったり基礎分野を問わず、深刻な問題であるというふうにお聞きをいたしております。本県の職業開発訓練施設においても、日々優秀な技術者の育成、先ほどの技能五輪といったようなお話もありますが、そういったところに御尽力いただいていると思えますけれども、指導に当たる先生方の人材確保といった観点では状況はいかがなのかということをお聞きしたいと思います。

○鎌田労働課長 自動車システム科の教員、指導体制に関しまして、まず時間外勤務、それから年次休暇という第1点の御質問なのですけれども、それぞれ事業所単位での時間外勤務、それから年次休暇の管理ということになっておりますので、当室では個々の教員のデータの的なところを取りまとめるという仕組みにな

っておりませんが、年度初めに各校を訪問いたしまして、体制とか、あるいは教育上課題をお聞きしたり、あるいは時々訪問して、聞いております。指導員の方々とは組合という括りの中で定期的にお話しする機会も年2回程度持っておりまして、課題というのは把握できる体制にはなっております。私が着任してからのお話にはなりますけれども、時間外勤務については問題があるという話は届いておりません。

有給休暇とか年次休暇につきましては、ちょっと休みが取りづらいなというお話も届いているところがございます。そこは、組織の部分になります。こちらは部内の主管課などと相談しながら、昨年度検討しているところがございます。

担い手不足、人材確保というところでありまして、まず指導員に関しましては常勤で採用するという形と、非常勤で外部の人材活用という2つの形がございまして、正職員の採用につきましては今のところは募集に関しては、特に問題はないのかなど。職種によってはやや応募が少なく、PRには苦労しているところはありますけれども、必要数は確保しております。あと、非常勤につきましても、昨年度欠員が出たところはあるのですが、今年度は必要数を確保できており、指導体制の方は予定どおり組んでいるという状況になっております。

○**関口みどり委員** はい、ありがとうございました。学生さんたちがきちんと学ぶためには指導側の体制というのは重要だというふうに思っております。ただ、その指導側が精神的にも体力的にも疲弊したような状況では、十分な指導ができないのではというふうに考える部分がございますので、ぜひそういった点で県の方からもいろいろな面から御支援をいただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

○**岡田寛史会長** そのほか何かありますか、その他に関連して。よろしいですか。それでは、予定された議事は以上で終わります。円滑な議事進行にご協力いただきまして、まことにありがとうございました。

それでは、事務局にお戻しします。

○**鎌田労働課長** 岡田会長、ありがとうございました。

5 閉 会

○**鎌田労働課長** 審議会の閉会に当たりまして、戸館商工労働観光部長からお礼を申し上げたいと思います。

○**戸館商工労働観光部長** 本日は長時間に亘りまして、熱心に審議いただきました。誠にありがとうございました。

雇用環境というのはここ数年で大きく変わってまいりまして、今事務局をやっている雇用対策・労働室というのは、もともとは働き口をどうやってつくっていくかというふうな、そういうビジョンでできた組織だったのですが、最近では全く180度、ここ数年で変わってしましまして、どうやって地元の企業さんに人材を定着させていくかというのが大きなミッションになってきております。

今日報告した中でも離職者訓練の受講者数が減っていますと、一方ではその訓練を受講された方の就職率は上がっていますと。恐らくは訓練を受講されないで就職されている方も多くいらっしゃるだろうなというふうなことが推察

されるわけですが、それは企業さんの側からするとしっかりとした職業能力を身につけて企業に入ってきていただくということが企業の経営力を上げることにもなりますし、それから生産性を上げていくと、ひいてはそこで働く方への処遇を上げていくということにはね返っていくことというふうに思っておりますので、そういったところをしっかりと職業能力を身に付けていけるような施策を展開して、人材が地元に着定していくように頑張りたいというふうに思いました。

それから、加藤委員から、岩手で働くことの魅力はというお話もありまして、まさにふるさと振興では冒頭の挨拶で「いわてで働く」、「いわてで暮らす」、「いわてで育てる」と申し上げましたけれども、これはばらばらではなくて、3つ相まって、岩手で生活していくことの魅力というのが高まっていかないと岩手に着定してもらえないということにはならないだろうなというふうに思います。

豊かな自然であるとか、それからレジャーの話もございました。それから、非常においしいものがたくさんあるという食の魅力もあります。蛇足ですが、先日岩手に復興の応援に来ている職員の方々と話をしているときに、驚いたのはスーパーで売っている刺身がうまいと、これに大変びっくりしたというふうなことをおっしゃっておりました。岩手は、そういう意味では食の魅力というのは十分なものがあるのだろうなというふうに思いますし、また医療だとか、それから教育だとか、まさにそういった総合力をしっかりと高めていかないと、岩手に人材が着定するということにならないのだと思いますので、私ども精いっぱい努めてまいりたいと思いますし、委員の皆様にはそれぞれの立場からお力添えを賜ればと思います。どうぞよろしく願いいたします。本日は、誠にありがとうございました。

○鎌田労働課長 ただいまをもちまして本日の審議を閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。