

第11次岩手県職業能力開発計画素案に対する御意見等への対応について

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
1	・時代に合ったカリキュラムの見直しをしてほしい。産業技術短期大学校、高等技術専門学校の訓練科目についても疑問を感じる部分がある。	・P48基本的施策の5(1)①②において対応するよう盛り込みました。
2	・岩手からの人口流出を抑えていくためにも、魅力的な企業誘致の推進 ・北いわて産業技術人材育成強化構想検討会議は、進んでいるか。	・北いわて産業技術人材育成強化構想検討会議については、5月に第4回の会議を開催し、その後、委員の皆様地域の人材ニーズやPR手法等改めて確認をしているところです。
3	産技短の学卒者はいろんな資料があるので分かるが、訓練系はほぼ委託であり、何を明確にしていくのか分かりづらい。コロナについて、どのように県としても考えているのか具体策が盛り込まれていない。	・御指摘の件は、P35「1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進」、P38「(2)ITや新たな技術を活用した職業能力開発等の推進」に追加いたしました。
4	資料4-1に関しては第6、資料4-2は最後のページです。1番の事業主だけはコロナもあるが倒産するリスクが常にあり実際倒産している会社もある。事業主の力が必要不可欠。採用に関しても、県に事業所を増やすにしても、国、県、関係機関からの最大限のサポートを頂きたい。事業主に対するフォローを今まで以上に様々な面で手厚くして頂きたい。	県といたしましても、多様なニーズに対応しながら、本計画の施策を展開し、サポートをしていきたいと考えています。
5	4、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進 (2)自律的・主体的な学びの支援 追加内容:企業独自のキャリア形成(人材育成)への支援・補助 企業独自のキャリア形成(人材育成)を支援する事で無駄な企業負担を減らしキャリア形成の規模拡大に繋がり、且つ生産性向上にも寄与する。 5、技能継承の推進 (1)技能の継承・発展 追加内容:IT人材活用による技能の見える化とデジタル技術への転換 IT(デジタル)人材の育成から雇用まで繋げ、そのIT技術で技能者の技能を 見える化し、性別、年齢、障害等に関係なく、誰でも一定水準の技能レベルを有する事によって生産性向上に限らず雇用の創出にも寄与出来る。	P46に記載しております、人材開発支援助成金(国)は、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練を実施した場合などに経費や賃金の一部等を助成する制度となっております。 P47 4(1)① デジタル技術を活用した技能継承の取組として盛り込みました。
6	沿岸復興の部分、オペレーターの養成などありましたが、復興予算もほぼ終焉している中でオペレーターの養成というのは、かなりミスマッチ。オペレーター養成というのは10年～短くても5年はかかります。1、2年でどうこうできるようなレベルではない。	御指摘の通り削除しました。
7	資料の4-2の13ページ、非正規雇用労働者割合、女性の50数%という数字が多い。この職業能力開発という分野において、どちらかというと男性の仕事の割合が多いような感覚を持っている。 職業訓練系の内容だと、結構ガテン系のような業務が多いところも含めて、女性の非正規雇用を改善させるような動きが見えない。今IT関係の業務というものが増えてきているところも含めると、デスクワークも今後増えていくと見ていました。	P14 2 労働供給面の変化と課題 (3)女性でも年齢を重ねるごとに正規雇用率が減少する「L字カーブ」について取り上げております。今後の職業訓練の設定において参考といたします。
8	カーボンニュートラルという時代に入っていく中で、ハイテクを使った企業がだんだん多くなっていくので、労働市場のインフラ強化等をしっかりと先を見据えた企業の在り方、県内に就職口、求人が増えるような形をしっかりと取ってほしい。 幸福度を見ますと、岩手県の人口は流出していて、ランクが下がっている。賃金が安いということで流出している。生徒は労働環境や労働する上で基本的なところを全く分からなかったというのがアンケートや質問等でもあったことから、そういったところも含めながら進めてほしい。	P41 若者の職業能力開発におけるキャリア教育の取組の中で進めていきます。

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
9	ものづくり教育における人材育成について、IT人材育成や新たな技術を活用した人材育成など職業能力開発へ工業高校としてどのように関わりをもっていかなければならないのか。工業高校が職業能力開発へどのようにアプローチされていくのか示されなくていいものか。	P38 ものづくり産業人材の育成強化、P41 若者の職業能力開発におけるキャリア教育、P47 技能継承の促進など、の職業能力開発施策の中で工業高校と密接に関わるものと考えています。
10	4ページ第1の丸の2つ目、令和2年のコロナウイルスの感染状況など悪化したと書いてきて、依然として厳しい状況が続いているとなってるが、少し回復傾向が進んだ時はこの書きぶりは変わってもいいのではないか。 事業主、企業のバックアップというか、力がないと進まない。そして、コロナの関係で、苦労している。そんな中、事業主のニーズへの支援もしつつ、お互いがみんないい方向に持っていけるような流れをつくらないと、この計画が難しいものになる。 コロナ禍の中で、企業でも対面の会議とか事業というのは控えながら、オンラインをよく活用している。今の若い人たちにそういった視点も加えながら、オンラインでもできる部分でより人が来られる環境なども整えていくことは模索していく必要がある。 16ページの若年者で、事情があって無業者になっている約5,800人、こういった人たちをキャッチしていく必要がある。 21ページの就職氷河期世代も一定数岩手にもいるようなので、仕事を紹介できるということも含めて、関係機関との連携というのは必要になる。	・最終案検討段階の状況で判断することといたします。 ・P38 デジタル技術等の活用によるオンライン訓練の推進 の取組の中で進めていきます。 ・P41 若者の職業能力開発、P44 就職氷河期世代に対する支援 の取組の中で進めていきます。
11	39ページですが、最近5年くらいで入社5年以内で辞めていく若者が非常に増えてきている。仕事に関しても、いろいろ選択肢の自由度が増えてほかにやりたいことがあるという理由で退職する子もいるのですけれども、中には親元を離れたことが理由で辞めてしまうという若者もいますので、その辺の教育の強化をお願いしたい。 自動車整備士に関しては、不足の状況にありまして、国会の中でもお話が出ております。やはり賃金が安いというのが一番ネックなようですけれども、教育の場での実習用の車両が、ずっと同じものを使ってやっていて、ハイブリッドの車両を使っていないところがほとんどのようでございます。ハイブリッドの車両を含めて、教材をそろえるということも重点を置いていただきたいと思います。	・P41 若者の職業能力開発のキャリア教育の取組等において進めていきます。 ・県立高等技術専門学校は、ハイブリッド車両を教材として使用しているところですが、今後、新しい技術への対応については、P48の再編整備基本計画に基づく訓練環境の整備により進めていきます。
12	岩手就職氷河期世代活躍支援プラットフォームによる支援は、人材の掘り起こしということでさらに力を入れて行っていただけたらというふう感じた。昨年度から、思いどおりの就職ができなかった子供たち、県外に出ていった子供たちがたくさんいる。その子供たちが今後また岩手に戻って仕事をしたい、岩手に戻りたいと思ったときに、是非、積極的に受け入れられるような要素を職業能力開発計画に盛り込んでほしい。	P40 非正規雇用労働者の職業能力開発、P41 若者の職業能力開発や、P45 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援により行っています。
13	職業能力開発施設では、どこの学校でも生徒集めに苦労している。矢巾校は100%いつているが、それ以外は高校生が減少する中で集めるのは厳しい。宮古では金型科がゼロ等、県北沿岸地区はやっぱり難しい。そんな施設で勉強して資格を身につけて場合との違い、例えば給料面、などが違うところをもっと出すべき。その方が高校の教員も勧めやすい。安価な授業料なども保護者に説明しながら、高校の先生が生徒に指導できればもっと良い。また、大分老朽化しているようなので、将来的は検討して進めていければ良い。	P48 5(1)⑤再編整備基本計画に基づく、訓練環境の整備において進めていきます。

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
14	<p>若い世代の方々のコミュニケーションは非常に気になる。資料に企業側がコミュニケーションが足りないと感じている率が高いというものがあつたが、企業側と今の若い世代とのギャップがある。</p> <p>コミュニケーションを教育していくことは必要だが、企業側も今の子供たちを理解しながら、考えを変えていく必要があると感じる。したがって、企業とのマッチングでは、そこも考慮しながら進める必要がある。</p> <p>国も県も5年の計画。今と5年前と比較して、大きく変わることがある。5年後、計画がその時代にマッチしていない可能性がある。中間で計画を見直しするという事も加えていただくのはどうだろうか。</p>	<p>P4 「経済情勢の変動等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合には本計画の趣旨等を踏まえつつ、必要に応じて弾力的に対応していくこととする」の文言に基づき、見直しを可能とすることとします。</p>
15	<p>(1) 基本的施策について IT人材の育成強化を進めるため、ITや新たな技術(DI, AIなど)に関するコース設定や研修を行うとありますが、研修等を実施する講師等はどのように採用または育成していくのか。そのような部分の育成も大切。</p> <p>(2) 取り組んでほしい事項 岩手の人口が120万人を割込み、県人口が右肩下がりとなっている。一方、県内就職は目標以下の状況。このままでは、計画にあるようなIT人材を育成しても、新卒等の県外流出に歯止めがかからない。県施策として流出させないような施策や人材育成、企業立地、企業誘致等の強力な受け皿が必要。部局内はもとより、部局横断的に進める必要がある。特に、沿岸地域には「被災地域の復興の着実な推進……」からの喫緊の取組が必要。</p> <p>(3) 各記載に関して ○非正規雇用 p13、p38 p38では、①から⑥に各種事業メニューが掲げられていますが、これまでの実績はどうだったか。県が実施してきた事業効果が分からない。</p>	<p>P48 「職業訓練指導員の育成」を追加いたしました。</p> <p>今後の計画を実行するにあたり参考といたします。</p> <p>「第10次岩手県職業能力開発計画の目標の成果と課題」の、具体的には、「人材開発支援助成金制度の活用促進」、「企業実習付きの日本版デュアルシステム訓練の実施」、「求職者支援訓練の実施」、「離職者等再就職訓練の実施」、「求職者支援訓練の実施」により実績や課題、今後の方向性について記載しております。</p>

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
16	<p>○女性 p14、p38 ○若者 p16、p38 ○就職氷河期世代 p21、p40 当事者や当事者を支援している関係団体等の声をどのように計画に反映させたのか、今後どう反映させていくのか分からない。</p> <p>p40に「社会参加に向けた支援を必要とする様々な課題に直面している者がいる。」「外国人労働者等の就業に関して特別な支援を必要とする労働者」とありますが、県が行う具体的な取り組みや支援策の内容を明確に読み取れない。</p> <p>○県立職業能力開発施設 p29、p42 新規入学者の確保、退学者の抑制、就職先確保に向けては、老朽化している施設や寮の改修整備、カリキュラムの拡充等指導体制の強化、高校や企業回るスタッフの確保等が必要。</p>	<p>・各施策等の事業実施する中で、関係団体等と常時情報共有を行うとともに、R2に行った「高校生・保護者・事業所へのアンケート調査」やH30に行った「男女が支える社会に関する意識調査」などを参考とし、各大学、各職業能力開発施設、若者キャリアサポートステーションやジョブカフェなどに意見照会を行いました。また、就職氷河期世代対策においては、「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において支援機関や関係団体から意見を聴取し反映しているものです。</p> <p>P44 具体的な支援策等を追加いたしました。</p> <p>P48「県立職業能力開発施設」に盛り込みました。また、今後策定予定である再編整備基本計画の中でも検討していきます。</p>
17	<p>1つ目は、11次計画の項目があまりにも網羅的過ぎる。 まず網羅的ですが、岩手県のニーズに合わせて項目を絞り込むことも重要。投入できる資源というのは有限、全部やってしまうと分散してしまい効果が薄れてしまう。 項目が多過ぎると計画全体の見通しが非常に悪くなり、良くない。項目をもっと絞り込むことができれば、まず資源を効果的に使うことができることが第1点と、少ない目標項目だと全体のニーズ、それぞれの関係性が見えてきて、いわゆるシナジー効果が出て、少ない資源で効果を上げることができるかもしれない。問題を見える化しないと、議論も活発化しないところがあるので、テーマを絞り込んでデータを捉えるということ心がけていただきたい。</p> <p>2つ目は、10次計画の成果、それが成功した場合、失敗した場合も含めて、その<u>要因分析を十分にした上での計画作成</u>になっているのか。</p>	<p>中間案見え消し版P35、P40 2 労働市場インフラの強化 については、日本版O-NETやジョブカード制度等の推進ツールに関する施策であり、そのほとんどが、国が中心となり行う施策となることから、岩手の地域特性を踏まえた計画とするために、削除しました。（※ただし、「被災地域の復興」と、「技能検定」については、計画の別項目に追加いたしました。）</p> <p>要因分析については、第10次岩手県職業能力開発計画の目標の成果と課題に追加いたしました。</p>

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
18	<p>p.8:(1)雇用・失業情勢の【課題】3点目「労働生産性の向上につなげるため、IT人材等の育成を促進」 生産性の向上＝IT人材の育成という安直な結び付け方はしないほうが良いと思われる（そもそもIT人材とは具体的に何かという疑問もあるが）。国もそのような結び付け方や表現をしているかもしれないが、生産性の向上はITなどの技術以上に、現場労働者の観察に基づく改善活動によるものが大きいと思われるし、技術と労働の結びつけ方自体が生産性に大きな影響（正も負も）を及ぼしうるからである。 雇用・失業との関係で論じるならば、ここではむしろ「コロナ禍においても安定した雇用が確保できるテレワーク実現のためのIT人材育成」とでもしたほうがわかりやすい気がする。 ちなみにp.9のグラフを見る限り、IT関連職業自体にはそれほど人手不足感はなさそうに見える。</p> <p>p.14:(3)女性の【課題】1点目「結婚、出産、子育てなどライフステージに応じた多様な働き方を可能とする職業能力開発の促進」 M字カーブの底上げを論ずるならば、これは削除すべきであると考え。理由は会議で述べたとおりで、女性が各ライフステージを諦めた結果として労働力率の上昇であるから、それに応じることはできないため。 ここでは2点目の「女性の求職ニーズに対応した職業訓練の機会の提供」が重要であり、そのニーズには各ライフステージを諦めた結果として労働市場に出てきた女性や、基本的施策p.38にある「出産・育児・介護のために長期に離職した女性や就業経験が少ない母」などの複数のニーズがあるということではなかろうか。</p>	<p>労働生産性の向上に繋げるためのIT人材育成の考え方ですが、この考え方は、県の10次計画や、国の計画でも使用され、令和元年度の経済白書にも以下の記載がございます。 『人手不足への対応として、人材確保のみならず、人が行う作業を自動化するような省力化投資や人材育成を行うことによって労働生産性を高めることが重要です。Society5.0に向けた新技術が徐々に企業にも導入されていますが、AIを用いてデータ入力・分析を自動で行うRPAが労働生産性に与える効果を推計すると、高い労働生産性上昇効果がみられます。』</p> <p>また、本県の労働生産性の低さについても、計画の中で課題として挙げていますので、この考え方はそのまま残したいと考えています。</p> <p>IT人材の不足については、P27に追加をいたしました。県内IT企業へのアンケートによると、約7割がIT人材が不足していると回答しております。</p> <p>本県のM字カーブのグラフにつきましては、御指摘のとおり削除いたしました。また、新しいデータとして、女性の年齢が上がるにつれて正規雇用率が下がる、「L字カーブ」を加え、課題については、「女性のライフステージにおける多様な求職ニーズに対応した職業能力開発機会の提供」に修正いたしました。</p>

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
19	<p>p.20:(6)障がい者の【課題】 ここは前段の県内企業の状況と【課題】とが噛み合っていないように思われる。本県が全国の実雇用率や法定雇用率を上回っているとするならば、その理由・要因を調査・分析することや、その状況を維持するために何をすべきかを検討することが【課題】になると思われる。また障がい者のニーズのみならず、企業のニーズも把握して、そのすり合わせを行うことも重要と思われる。</p> <p>P.21:(7)就職氷河期世代の【課題】 ここでは就職氷河期世代(不安定就労・無業状態)の正規雇用化を目指すといった一般的な就業のみが想定されているが、この世代を「技能継承の促進」に関わる人材育成の対象とする視点や可能性も考えてはいかがだろうか。時代に翻弄された世代の中には、環境変化に惑わされずにひとつのことに集中して取り組みたいと考える人材も少なからずいると思われるからである。</p> <p>p.23:(1)県の産業の動向 ここではIT人材の不足を背景に、IT人材の育成が課題とされているが、これが本県の実態に即しているのかが疑問として残る。先にみたp.9のグラフ(IT関連職業の求人倍率)もそうであるし、p.28の【採用に当たり求めている人材の能力】でも④ITの活用力はわずか3.8%に過ぎない。経済産業省の試算に振り回されず、本県の実情を的確に把握した上で施策を策定すべきではなからうか。本県がSociety 5.0を目指す段階にあるのか否か。そうでないとすれば現在ほどの段階にあり、今すべきことは何かといったように足元をみた計画策定が必要であろう。</p>	<p>P22 (6)障がい者 県が行いました「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」のアンケートの分析を追加いたしました。 事業所の57.5%障がい者雇用に課題を感じており、42.5%は課題を感じていない状況です。 また、障がい者の雇用を増進するために、行政に期待することとして ①助成金や奨励金等の支援 53.3% ②障がい者訓練の充実 32.4% となり今後も支援が必要なものの認識できます。</p> <p>今後の検討材料とさせていただきます。</p> <p>P27に本県IT企業のアンケートを追加いたしました。また、各企業が必要とするITスキルのレベルは一定ではなく、テレワーク対応からSociety5.0やDX等のデジタルインフラに対応するIT企業人材の育成まで、離職者、在職者、産技短等学卒者のそれぞれのニーズに応じた職業能力開発が必要であると考えます。</p>
20	<p>職業能力開発として「IT人材育成」が挙げられている。重要な施策であることは疑いないが、下記についてもご検討いただきたい。</p> <p><雇用側のITリテラシー教育> 海外と比較して、日本のIT人材はIT関連企業へ就職する(従事する)割合が高く、ユーザー企業への就職が低い。またIT関連企業は首都圏に集中していることも問題として挙げられている。 これを根拠として、「地方でIT人材育成をし、地元企業に就職してほしい」という施策を講じることは間違っているとは思わない。 しかしながら、雇用側のITリテラシーが成熟していない。特に岩手県は1次産業、2次産業が多く、従来はITが不要な業種業態であり、同時に変化を是としない空気感がある。 経済産業省を含め、DXにともなうIT教育は重要な位置づけとなっているが、これから就業する人材だけでなく、<u>企業人らへのリカレント教育が必要である。</u></p> <p>実際、若いIT人材が就職したとき、企業内のITリテラシーが低いとミスマッチとなり離職に繋がるのは明らかである。 そこで、基本計画として、 <u>ITリテラシーに係る社会人の学びなおし(リカレント教育)</u> を提案する。</p>	<p>経営者層へのITリテラシー向上については、同様の課題を認識しており、P37 高度IT人材育成の中の、「県内中小企業に対するITリテラシー向上に向けた啓発」の中で、経営者層も含めたITセミナーの開催を実施し、経営層に対するITリテラシー教育を実践することといたしました。</p>

	意見等	対応等（※中間案での掲載箇所等）
21	<p>P30</p> <p>・イ 国の職業能力開発施設 『「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」が平成23年4月27日付けで公布され、同年10月1日をもって同機構が廃止されたことに伴い、』を削除する。 理由：雇用・能力開発機構の廃止・移管から一定期間が経過しているため。</p> <p>・『在職者を対象として、～実施している。』を『「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、中小企業等を対象に人材育成プランの提案を行うとともに、ものづくり分野の在職者訓練及び生産性向上支援訓練を実施している。』に修正する。 理由：平成29年度から、ポリテクセンター内に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、在職者訓練と併せて、民間を活用して実施する「生産性向上支援訓練」を実施しており、当該計画の第5の中でも記載されているため。</p> <p>・【課題】 『高齢者、障がい者、求職者やその他労働者の職業能力開発のため多くの入所者数を確保することが重要』を『求職者やその他労働者の職業能力開発のため、多くの受講者数を確保することが重要』に修正する。 理由：ポリテクセンターにおいて障がい者を対象とした職業訓練を実施していないため、対象の記載を変更したほうが良いと思料されるため。また、離職者訓練に限らず、在職者訓練及び生産性向上支援訓練も含めて考えられるため、「受講者数」と表記するほうが良いと思料されるため。</p> <p>P36</p> <p>・『⑭職業訓練サービスガイドラインの～方策を検討[機構]』のうち、『[機構]を[国]へ修正する。 理由：機構が実施するサービスガイドライン研修は、平成29年度で終了しており、平成30年度からは、国が民間委託により実施しているため。</p> <p>P38</p> <p>・『⑤求職者支援訓練等の活用[機構]』の『[機構]を[労働局、機構]に修正する。 理由：・求職者支援訓練の実施は労働局であり、訓練実施機関の申請認定、訓練の指導は機構が行っているため。</p>	<p>御指摘通り削除いたしました。</p> <p>御指摘通り修正いたしました。</p> <p>御指摘通り修正いたしました。</p> <p>御指摘通り修正いたしました。</p> <p>御指摘通り修正いたしました。</p>