

令和7年度第2回岩手県職業能力開発審議会会議録

- 1 開催日時
令和8年2月12日（木） 10:00～12:00
- 2 開催場所
トーサイクラシックホール岩手（岩手県民会館） 第1会議室
- 3 議 題
 - (1) 議題
 - ア 第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性について（諮問）
 - (2) 報告
 - ア 県立職業能力開発施設における就職内定状況、入校者数の推移及び募集集計画について
 - イ 岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について
- 4 その他
- 5 会議に出席した委員
 - 【委員】

伊藤 智恵子	職業訓練法人釜石職業訓練協会事務局長
近藤 信一	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
齊藤 真理子	学校法人スコレ盛岡スコレ高等学校校長
菅原 基	岩手県高等学校長協会工業部会長
西村 文仁	国立大学法人岩手大学理工学部教授
工藤 昌代	株式会社ホップス代表取締役
水戸谷 剛	東日本機電開発株式会社代表取締役
谷上 慶子	新興電気株式会社専務取締役
吉田 ひさ子	有限会社いわてにつかコミュニティ企画代表取締役
小林 斉	電機連合岩手地域協議会事務局長
佐々木 正人	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長
豊嶋 昌勝	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
 - 【特別委員】

中瀬 雅也	岩手労働局職業安定部長
佐々木 宏幸	岩手県教育委員会事務局学校教育室産業・復興教育課長
- 6 欠席した委員
 - 【委員】

木下 伸一	三陸土建株式会社代表取締役社長
佐藤 茂生	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長
菅原 諾子	岩手県社会福祉事業団職員労働組合特別執行委員

7 事務局出席者

箱石	知義	商工労働観光部	部長
橋場	友司	商工労働観光部	副部長
下川	知佳	定住推進・雇用労働室	室長
小野寺	こずえ	〃	雇用推進課長
菅原	俊樹	〃	労働課長
伊藤	知紀	〃	特命課長
小澤	正樹	〃	主任主査
多田	康洋	〃	主査
小野寺	絵里	〃	主査
上野	翔	〃	主事
館ヶ沢	諒	〃	主事

令和7年度第2回
岩手県職業能力開発審議会

日時 令和8年2月12日(木) 午前10時
場所 トーサイクラシックホール岩手(岩手県民会館)
第1会議室

1 開 会

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 皆さん、おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開会いたしたいと思っております。

私は、定住推進・雇用労働室の労働課長の菅原と申します。途中まで進行を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日の御出席いただいている委員数は、委員総数 15 人中 12 名でございます。半数以上の御出席でございますので、岩手県職業能力開発審議会条例第 5 条第 2 項の規定により会議が成立しておりますことを御報告いたします。

2 あいさつ

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、初めに箱石商工労働観光部長から御挨拶を申し上げます。

○箱石商工労働観光部長 皆さん、おはようございます。県庁商工労働観光部の箱石でございます。令和 7 年度第 2 回岩手県職業能力開発審議会の開会に当たり、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、御多用のところ本審議会に御出席賜り厚く御礼申し上げます。また、日頃より本県の職業能力開発の推進にお力添えをいただきとともに、本県経済を支えていただいておりますことに改めて深く感謝申し上げます。

県では、将来の本県産業を担う人材の育成と学生の県内就職の促進を図るため、いわて県民計画の第 2 期アクションプランにおきまして、「ライフスタイルに応じた新しい働き方を通じて、一人ひとりの能力を発揮できる環境づくり」を掲げてございます。また、人口減少対策を最重要課題と位置づけ、自然減・社会減の両面から取組を進めているところでございます。

これらの取組の一環として、産業技術短期大学校をはじめとする県立職業能力開発施設では、将来の本県の産業を担う人材を育成するとともに、就職を希望する学生の県内就職を促進するための施策を展開してございます。これらの施設での県内に事業所のある企業への内定率は、昨年 12 月末時点で 86.5%となるなど、着実に成果が表れております。

引き続き、若者の働く場所の確保、県内就職の促進に向け、企業・団体など多様な主体と連携し、オール岩手で人口減少対策を進めてまいりたいと考えてございます。

本日の審議会では、「第 12 次岩手県職業能力開発計画」について諮問し、その基本的な方向性について御議論をいただくこととしてございます。今後の進め方をまず説明させていただき、県立職業能力開発施設における就職内定状況、入校者数の推移、募集計画等を併せて報告させていただきます。

委員の皆様方におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りますとともに、今後とも本県の職業能力開発の一層の推進にお力添えをいただきますようお願い申し上げます。会議に先立っての挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 次に、資料の確認をさせていただきます。

思います。委員に配付されている資料は、次第、名簿、着席図、資料1、資料2、資料3—1、3—2、資料4、資料5でございます。お手元でございますでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、議事に入ります前に、今回の議題であります第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性について、本日常審議会に諮問させていただきます。

つきましては、箱石商工労働観光部長から近藤会長へ第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性について諮問書の交付をいたします。

それでは、よろしく願いいたします。

〔諮問書の手交〕

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 ありがとうございます。

それでは、ここで箱石商工労働観光部長と下川室長は別用務により退席となります。

○箱石商工労働観光部長 どうぞよろしく願いいたします。

3 議 事

(1) 議題

ア 第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性について

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 次に、議事に入らせていただきますが、本審議会は、条例第4条第2項の規定により、会長が議長となって運営することとなっております。近藤会長、進行のほうをよろしく願いいたします。

○近藤信一会長 皆さん、改めましておはようございます。どういった内容で政府の方針がされるかは分かりませんが、こちらのほうは若い人たちの職業訓練ということでしっかりと対応していきたいなというふうに思っておりますし、また事前の打合せでもお話を聞いておるのですが、来年度ですね、第12次の岩手県職業能力開発計画を策定するというところで、伊藤さんよろしいですね。

○伊藤定住推進・雇用労働室特命課長 はい。

○近藤信一会長 という形で、来年度すごく大変なことになるかなというふうに思っておりますので、それに向けて、この委員会の中で委員の皆様方の活発な御意見を頂戴して、計画に盛り込んでいただければというふうに思っております。会長として微力ながら皆さんとともに貢献できればというふうに考えておりますので、御協力のほどよろしく願いいたします。

それでは、次第に従いまして議事を進めてまいります。まず、先ほど日常審議会に諮問がありました第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性について事務局から御説明をお願いいたします。

○伊藤定住推進・雇用労働室特命課長 では、第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性についての諮問につきまして、資料1、あとは国の計画素案が出ておりますので、そちらについて資料2により、説明させていただきたいと思

います。

では、先ほどの近藤会長に手交いたしました諮問書、こちらに第12次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性につきまして審議会の御意見をお願いしたいということが記載してございます。

その内容につきまして、お手元にございます資料1、「第12次岩手県職業能力開発計画」策定要領にまとめてございますので、こちらを用いて説明させていただきます。

まず、1つ目の計画策定の趣旨でございます。本県の職業能力開発計画の促進につきましては、令和4年3月に令和8年度を最終年度といたしました「第11次岩手県職業能力開発計画」を策定しまして、現在取り組んでいるところでございます。

この間、本県の製造品出荷額は令和4年度に初めて3兆円を突破するなど、本県の生産活動に明るい動きが見られる一方で、賃金の伸びが物価上昇に追いつかず、消費行動に影響を及ぼすなど、労働者一人一人の労働生産性の向上を通じ、本県経済の生産性や処遇の向上等につなげていくことが求められております。

また、デジタル化の進展に伴いまして産業構造の変化が急速に進むことが見込まれる中、人材ニーズや働き方の変化に対応した職業能力開発施策の推進につきましても求められております。

国におきましては、本年度中に第12次職業能力開発基本計画を策定することとしておりまして、その案におきましては、資料2で配付させていただいておりますけれども、今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進、労働市場でのスキル等の見える化の促進、個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実などが必要とされているところでございます。

この国の計画につきましては、先ほど来お話しさせていただいておりますけれども、資料2としてお配りしておりますので、説明の後半で、簡単ではございますが、説明させていただきたいと思っております。

本県の職業能力開発におきましても、これらの情勢の変化に対応できる計画を策定しようとするものでございます。

次に進みます。次のページに進みまして、2の計画の性格でございます。こちら国の「第12次職業能力開発基本計画」に基づく計画、本県の職業能力開発促進に関する中期的指針、企業及び団体等の自主的諸活動の誘導的役割としたいというものでございます。

次に、3の計画期間でございます。令和9年度から令和13年度までの5年間とするものでございます。

続きまして、4の計画に定める事項につきましては、現行の第11次計画と同様に、本県の労働者の需給の動向に関する事項、職業能力の実施目標に関する事項、職業能力開発の施策の基本となるべき事項の3点について盛り込もうとするものでございます。

次に、5の計画策定の基準でございます。国や関係団体との連絡調整を図りつつ、本審議会の御意見を踏まえて策定したいと考えております。

また、計画策定のスケジュールでございます。具体的には次のページの策定スケジュールを御覧いただきたいと思っております。本日の諮問の後、国の職業能力開発基本計画の内容等を踏まえまして、本年7月頃開催の審議会におきまして本県計画の素案について御審議いただき、その後関係機関からの意見聴取を経

て、9月頃に開催の2回目の審議会におきまして計画の中間案について御審議いただき、パブリックコメントを経た11月頃に3回目の審議会といたしまして、計画についての答申をいただきたいと考えております。答申をいただいた後、来年2月頃に答申に基づく計画について、県議会において報告し、その後内部手続を経て、3月に計画の策定といったスケジュールで進めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、国の第12次職業能力開発基本計画（案）につきまして説明させていただきます。お手元の資料は資料2でございます。

まず、計画のねらいでございます。2段落目になりますけれども、中長期的に見ると、我が国は少子高齢化の進展と人口減少の継続による必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れることに伴う労働供給制約という課題を抱えております。

一方、労働需要に関しましては、AI等のデジタル技術の進展により技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれる中、人材を「資本」と捉えて、人材育成等の投資により人材を最大限活用するという「人的資本」の考え方に変化してきており、職業能力開発の重要性が高まっております。

こうした経済・社会環境の変化を的確に把握し、人材ニーズや働き方等の変化に対応した職業能力開発施策を推進することが求められています。

また、我が国の経済成長は地域経済の成長にも支えられていることから、地域経済のさらなる活性化を図ることが我が国全体の成長にとっても重要であるとと考えております。

第11次計画では、企業における人材育成の支援や労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援など、様々な施策を推進してきました。

今後は、引き続きこうした施策を着実に推進するとともに、労働者や企業を取り巻く環境の急速な変化を踏まえ、個々の労働者による自律的・主体的な能力開発及びキャリア形成と、企業による積極的な能力開発機会の確保とともに、国がこれらの職業能力開発の取組を積極的に促進することにより、労働生産性や処遇の向上を図り、経済社会の発展につなげていくことが重要です。

こうした方向性を実現するためには、①といたしまして個人、企業による職業能力開発の取組の促進、②といたしまして労働供給制約等への対応、③といたしまして労働者の自律的・主体的なキャリア形成の促進、④といたしましてデジタル化の進展など産業構造の変化等への対応、この4つの課題に対応することが必要であります。

これらの課題や、現行の職業能力開発施策及び企業・個人の職業能力開発の状況を踏まえ、今後職業能力開発施策を推進するに当たっては、「個別化」、「共同・共有化」、「見える化」の3つの視点を持つことが重要であります。

以上のような観点から、第12次職業能力開発基本計画においては、成長型経済への移行を確実なものとするため、国としては産業界等で必要とされる人材や成長分野等に必要の人材を戦略的に育成・確保する施策を講じ、併せて労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済・産業の成長につながるよう職業能力開発施策を推進していくこととしております。

なお、国の計画期間につきましては、県よりも1年早い令和8年度から令和12年度までの5年間となっております。

次に、ちょっと飛びますけれども、5ページ目の第3部に入りたいと思います。第3部は、職業能力開発の方向性と基本的施策でございます。

まず、1つ目の今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進におきまして、職業能力開発の方向性といたしまして、産業界や地域成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等の経済社会の動きを踏まえた効果的な職業能力開発を推進していくことが必要であるとしています。

基本的方向といたしまして、ポツの1つ目でございます。成長分野等に必要なた材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化しまして、産業界と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産学官連携の下、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組むなど、(2)も含めまして14の施策が記載されてございます。

次に、7ページ目でございます。2つ目の労働市場でのスキル等の見える化の促進でございます。方向性といたしましては、2段落目となりますけれども、労働者におけるキャリア形成・能力開発及び企業における人材の確保・育成を効果的に進め、処遇向上等につなげていくためには、労働市場や企業内部において、労働者の有するスキルと企業が個々の労働者に求めるスキルの「見える化」を促進することが必要である。

さらに、スキルの「見える化」と併せて、労働者個人が仕事や職業訓練等を通じて習得した能力を把握し、それを労働市場や企業に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要であるとされております。

基本的方向といたしまして、ポツの1つ目でございます。「職業情報提供サイト(job tag)」の能力向上や、処遇向上等につながる情報や戦略分野等のキャリアラダー、社員がどのように成長し、どの職位、役割につけるかを段階的に示したキャリアの導筋のこととございますけれども、このキャリアラダーに関する情報の一層の充実を図るなど、(2)も含めまして8項目の施策が記載されてございます。

次に、8ページの下のところになります。3、個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実でございます。方向性といたしましては、3段落目、8ページになります。一方、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しくなる中、労働者個人が単独で労働市場や社会の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目的を定め、それに向かって能力開発を行うことは難しくなっております。このためキャリアコンサルティング機会の充実を通じて、労働者がキャリアプランを作成し、定期的に振り返り、状況に応じて見直すことに対する伴走支援を図る必要があるとされております。

基本的施策といたしまして、ポツの1つ目でございます。キャリア形成・リスティング支援センター等において、キャリアコンサルティングの機会の拡充するとともに、企業が労働者の自律的・主体的なキャリア形成を促進・支援するための総合的な取組であるセルフ・キャリアドック、こちらは企業が従業員の主体的なキャリア形成を支援するために、キャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを計画的・体系的に実施する仕組みのこととございますけれども、このセルフ・キャリアドックの導入を促進するなど、(2)も含めまして7つの施策が記載されてございます。

続きまして、10ページ目でございます。4つ目の企業の職業能力開発への

支援の充実でございます。方向性といたしましては、人材確保が難しくなる中で、企業は労働者のスキルの向上やDXによる業務の効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要となる。

2段落目の5行目の中ほどになりますけれども、労働供給制約が強まる中では、限られた時間の中で効果的な職業訓練を行う必要があり、人材育成目標の明確化や人材育成のPDCAサイクルによるマネジメント体制の整備、習得したスキルを配置や処遇に反映させる仕組みの整備を行うことが重要であるとされております。

基本的方向性といたしまして、11 ページのポツの1つ目でございます。事業内計画の作成や推進者の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう全社的な人材育成方針を含む事業内計画の記載に係るモデルや好事例の提示、推進者に対する支援、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の周知啓発等を行うなど、(2) も含めまして8つの施策が記載されてございます。

続きまして、12 ページでございます。5の多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進でございます。方向性といたしましては、今後労働供給制約の中では、非正規雇用労働者や中高年労働者等の多様な労働者の労働参加を進めまして、労働者一人一人がスキルを向上させて、持てる力を発揮し、労働生産性を向上させ、処遇向上等を実現していくことが一層重要となるとされております。

基本的施策といたしましては、(1) のポツの1つでございます。非正規労働者等の能力開発機会の充実を図るため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練を全国展開するなど、支援を引き続き推進するなど、(8) までですけども、24の施策が記載されてございます。

続きまして、ページが飛びまして16 ページでございます。こちら6つ目の技能五輪国際大会を契機とした技能の振興でございます。方向性といたしましては、デジタル等の技術が進展する中で、改めて技能の重要性が高まると考えられまして、我が国の産業・企業の国際競争力を高めるためには、技能労働者の人材育成の取組をより一層推進していく必要があるとされております。

基本的施策につきましては、ポツの1つ目でございますけれども、中央職業能力開発協会と都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施、技能五輪国際大会に出場する選手の一層の競技力強化、未派遣職種の解消に向けた取組の実施、技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会の実施を通じて技能振興の取組を推進するなど、5項目の施策が記載されております。このほか職業能力開発分野の国際連携・協力の推進を図る施策についても実施することになっております。

以上で説明を終わらせていただきますけれども、大分長くなって申し訳ございませんでしたが、まず一番最初に御説明させていただきました答申につきましてよろしく願いいたします。

以上でございます。

○近藤信一会長 説明ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明に対して、まずは説明いただいた資料の内容等についての御質問等ございましたら挙手いただきたいと思います。いかがでしょうか。よろしいですか。特に策定要領、資料1のスケジュール感とかですけども、来年は審議会の回数が、増えることになりますので、皆さんその辺御承

知おきいただければと思います。

では、資料についての御質問ないようですので、先ほど事務局から説明いただきました資料1、資料2について、基本方針としての御意見を承りたいと思いますけれども、御意見等ございます方は挙手いただきたいと思います。

どうぞ、工藤委員。

○工藤昌代委員

ホップスの工藤です。昨今の流れから、AIという言葉が（施策に）定着してくることは想像に難くありません。AIをどう活用できるかという教育は強く求められていますし、それが求職時の大きな「売り」になるはずです。

今後、AIエージェントによる業務効率化がさらに進むと予想される一方で、現在AIを活用し始めている企業は約50%に達していると言われます。しかし、実際に「成果が出るほど使いこなせているか」と言えば、まだ未知数なのが実状です。その中で、若者や柔軟な対応ができる人が「私はAIを使いこなせます」と言えることは、非常に強力な武器になります。

答申案にある「見える化」に関連して言えば、入社時に「自分一人だけが（AIを）使えます」という状態は、企業にとっては属人化というリスクになり得ます。ですから、自分のスキルを「見える化」し、他のスタッフに共有したり、AIを使って生産性向上のためのマニュアルを作成したりできる。そこまでを職業訓練のカリキュラムとして打ち出すことができれば、大きな成果に繋がります。他県がまだここまで踏み込めていないのであれば、岩手県が先んじて注力することで、県としての大きな強みになると考えています。

○近藤信一会長

ありがとうございます。特に現場でAIを使いこなせる人材を育成すべきだということが必要なという御意見をいただきました。

ほかに何か御意見ございますでしょうか、ぜひともお願いしたいと思いますが。

水戸谷委員、どうぞ。

○水戸谷剛委員

水戸谷です。まず、資料を事前に配付いただいたので、読むことができ、よかったです。ありがとうございます。

今の御説明とこの資料を拝見した中で、個人的な感覚ですが、資料、国の定めた内容についてもっともなところはかなりあるのですが、ちょっと懸念を感じる点があります。この国の計画、政策の方向性が成長型の経済、所謂「もうかる産業」への収束化という方向性に偏りすぎている印象を受けます。ここに注力しすぎると、例えば岩手のような地方において、「地域の持続可能性」という観点で心配な面が出るのではないのでしょうか。

そういう意味で、県がこれを受けた計画をつくっていくに当たっては、最終的にその成果、目標を定められると思うのですが、ここにそれだけでない地域が持続するためにどうあるべきかという視点をぜひ入れていただきたい。

国の資料でそれを読み取れるのは、この「共同」とか「共有化」というキーワードだと思います。国の計画の中では1社ではできない訓練を産業地域単位で共同で行うことと定義されていますが、このキーワードを岩手県としてはどう捉え、定義し、具体的に落とし込んでいくか。策定にあたっての重要な視点として考えていただきたい。

ちょっと具体的なところでお話しさせていただきたいのですが、例えば当社は電気制御という分野で、特に北東北3県を中心に上下水道のプラント制御という仕事をさせていただきます。手前みそですけれども、当社のような

会社は岩手県にはないと思っています。競合先はないのです。もっと言うと、東北でもほとんどありません。私どもが競合するのは、中央の大手メーカーさんの系列になっている会社さんだとか、重電系の会社さんなのです。そういう意味では当社のような産業分野、業種が職業訓練を共同で地域内で行うことは難しいわけです。半導体関連などのもうかる産業を岩手県共同で行うと思うのですけれども、地域が持続可能になるためには、それだけでなく、生活基盤を支えるような産業、地域の中にも少なからずいろいろな会社がある、ただ数は多くない産業を同業というくくりだけではなく、例えば、上下水道の技術を支える職員さんが減って困っている自治体と共同することを考えてほしい。電気分野だけではなく、例えば土木や、建築といった、インフラを支える諸産業を垂直的に、官も含めてネットワーク化、共有化し、そこで維持していくべき技術、技能というようなものを学ぶ機会をつくる。そこに産技短とか、職業訓練系の学校だとかを混ぜ合いながら人の学びにつなげていくというようなところができるとうれしい、全国一律でない方向性というのができてくるのではないのかなと思います。

もちろん効率を高めて稼いで、それを賃金に反映して、これは当然大切なことなのですが、効率化の視点だけではない、この地域をしっかりと未来につなげていくような、人、教育という視点をぜひ取り込んでほしいなという意見です。

○近藤信一会長 ありがとうございます。

少し私も御意見、お話しさせていただくと、水戸谷委員まさにごもっともなニュアンスですね。安倍政権以来、努力した人が報われる社会をということと成長戦略ということですね、成長志向が非常に強い中で、それを今回安倍首相を引く継ぐような形で高市首相がなる中で「働いて、働いて、働いて、働いて、働きます」というような、努力できる人に対する手厚い支援、努力する企業、成長する企業に対する手厚い支援というのが恐らく今後政府方針として出ることかなというふうに思いますが、懸念される場所は、努力できない人であったりだとか、成長できない人というのは、当然社会的弱者と言われる方がいらっしゃる。それが自民党がこれだけ議席を今回の選挙で取る中で切り捨てられていく、もしくは手当が少なくなっていくですね、そういう社会になってくるのではないかなという懸念を水戸谷さんもされていて、そういう中で岩手らしい、地方の中で決してそういう人を見捨てないような政策、方針にしていたほうがいいのではないかというのは、私も水戸谷さんの意見を聞きながら思いましたけれども、合っていますかね。

○水戸谷剛委員 はい。それも含めて意見です。

○近藤信一会長 そこは非常に重要な部分かなというふうに思っております。地方の特色を出すという意味でもいいのかなという御意見と承りました。

ほかに何か御意見等、ぜひお時間十分ありますので、活発な御意見いただけたらなと。

佐々木委員、どうぞ。

○佐々木正人委員 確かに今のおりだと思っておりますけれども、個人にとってはそういう状況が生まれてくるのかなと思っておりますが、根本的に職業能力で個人をスキルアップさせたとしても、実質問題、岩手県の中小が多いという中において、その中小の企業に就職できるような状況が、条件がそろっているかというのが大きな部分でもあると思っておりますので、これは岩手県でなく、岩手におけ

る産業界の中でもしっかりと、やっぱり企業がそういったものに頼るような状況なり、そういうものをしっかりとつくっていくということが大事ではないかなと。これからは多分、さっきも言ったとおり、人材もそうなのですが、岩手の中小企業の淘汰が始まってくる可能性も高いということからすると、今人材が欲しいと言ってる中でどんどん人口というか、人材が流出してしまう。せっかくスキルアップしても岩手に残らないという状況があってはならないのではないかなと思ってるので、その辺は岩手と経済界にしっかりと取り組んでもらって、生き残れる企業もしっかりとつくっていくというのが重要ではないかなと思ってるということです。

以上です。

○近藤信一会長 ありがとうございます。岩手の特色を踏まえた計画、特に中小企業とかですね。

ほかに何か御意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。

よくしゃべる会長ということで、私も少しお話をさせていただきたいなと思います。よろしいですね。

16 ページ目のところの(8)の労働環境で、まさにこれそのとおりだと思います。AI・ロボットを使いこなす仕事や人でしかできない職業に求められると。アメリカなんかではブルーカラービリオネアなんてのが考えられるのではないかなということもあると思うのですが、一方では最近出たプレジデントの資料を読むと、年収2,000万円の人、大学院卒、大学卒の人というのはもう既に8割はAIを使っていると。二極化が進んでいるのかなというのは、まさにそのとおりだと思うのですが、この中で、この国の資料を私も事前に読んだのですが、気になったのはAIで一括でまとめてしまっているということだと思うのです。ディープラーニングのデータアナリストの時代と生成AIというのは全く違うものであるというのが、私はAIを経営戦略に生かす研究をずっとここ数年してきているのですけども、そこは全く違うのだということだと思うのです。

私の意見はもうこれで終わりにしたいと思いますので、ぜひ活発な御意見いただきたいと思います。特に学校関係の方いかがでしょうか、どうですか。もう全般的にどんな意見でもよろしいです。

菅原委員。

○菅原基委員 盛岡工業の菅原です。会長さんにはふだんからお世話になっております。

AIのところに関しては、まだまだ工業高校は遅れているところもあります。教える側の問題もありまして、まずは教員不足、50代以上が6割、うちに関しては70代の方もまだ元気で活躍しているという状況で、教員の成り手がまずいないところで、再来年度黒沢尻工業、皆さん御存じのとおり半導体に特化した学科。市と、企業さんと連携して行うというところがまず……この様子を工業高校会としては見守っていきなというところだと思います。

人材育成ということに関していいますと、ちょっとAIとかとは話はずれるのですが、本校はデュアルシステムを令和4年度から、インターンシップから踏み出し始めて、7学科あるのですけども、昨年から全学科で実施させていただいております。

これを一部の各科三、四名の生徒にとどまっているところをもうちょっと、

全員に広げていければもう少し県内の就職率であったりとか、生徒たちのほうもまあまあというか、企業さんともお互いにいい関係になっていくのではないかなというところで、今ものづくりネットワークさんとも連携しながら取り組んでいるところです。ちょっと話ずれていたかもしれません。

○近藤信一会長 どうぞ、斉藤委員。

○齊藤眞理子委員 盛岡スコーレ高校、私学のほうの立場としてお話をさせていただきます。

各校魅力発信ということで、様々な分野の専門教員を呼び入れまして対応しているところではあるのですが、なかなかこういった国の方針並びに県のまさに中期計画に反映させられるような教育には、盛岡工業高校の校長先生もおっしゃったように、その準備がまだまだ不足しているというような状況でして、また教育現場においては、先ほど来話題になっておりますように、例えばAIをというふうな、ロボット等を使いこなす機能であるとか、スキルというようなことに特化したような内容だけではなくて、やはり人間教育という視点から、要するにどの子にも学びの機会の保障と、それから挑戦の機会を与えるというふうなことで、日々懸命に教育活動をしているところでありまして、そういう意味で何か成長戦略に乗れない生徒たちがこぼれていくような岩手の社会であってはいけない、国の社会であってはいけないというふうに思うところがあります。もちろん理解はしているつもりではありますけれども、そこと教育との、本来的な教育とのところ。しかしながら、子供たちが、若者たちが社会に巣立って自立していくためには、それ相応のスキルなり、教養なり、コミュニケーション能力なりを必要とされるわけですし、そうしたときにはその就職先の企業の方々に支えていただかなければならないので、むしろ生涯教育的に、職業教育的に、そこにバックアップされるようなシステムといいましょうか、仕組みが本県においても必要ではないかなというふうに思うところです。

以上でございます。

○近藤信一会長 お二人ありがとうございました。齊藤委員の人間教育ですね、人間教育であるということはもちろん重要だということは改めて感じましたし、また菅原委員がおっしゃられたことですが、国の指針を見ている、受ける側のことしか書いてないですね、教える側のことは一切ないなど、国の方針ですね。

私、今日の午後に知事向けの報告会でリスクリングの話を今やっているのですけれども、やはり教員のリスクリングというものもぜひこれ、国のほうに盛り込まれていないですし、だったら県のほうで盛り込むのが一つの判断ということで、それはもう私自身もリスクリングをしなければいけないかなというふうに感じましたので、ぜひそこは、いい御意見だと思いましたので、事務局としてはご理解いただければというふうに思います。

あと、何かほかに御意見、佐々木さんとか、豊嶋さん、何か労働者みたいな何かありますか。いかがですか。

豊嶋委員お願いします

○豊嶋昌勝委員 自動車総連の豊嶋です。説明ありがとうございます。

私は、自動車に携わる製造のほうでやっているのですけれども、岩手の競争力というところというと、やっぱり今の若者が、企業、私の会社でもそうですが、そういう魅力で来ていただける、そういったところに来てもらえる魅力発信できる企業にしていかなければならないのかなと思いつつ、そこにはやっぱ

り若者がしっかり、今のスキル、例えばA Iだったり、その辺を技能で使えるというか、せっかく手にそういう技術を持ったら使える場所を与える、そういったところもつくっていかなければいけないのかなというのをちょっと改めて感じるのが「知ったな」というところと、あとはものづくり産業でいうと、今、私の現場でもA Iというのを活用しながら生産というところで自動化を進めているのですが、やっぱり人手というか、A Iを使う人というのはなかなか今正直ごく限られていると言ったらいいですかね、そこを会社としてもリスクリングしながら育てているというところもあるので、今こういう若者の方にとっては、やっぱりA Iというものをしっかり学んでいただければ、今後かなり役に立つのかなと思いましたが、そういったものも成長させていただければなと思っています、岩手のほうで。

以上であります。

○近藤信一会長 ありがとうございます。A Iを使いこなせるというのは、先ほどから御意見は重要だと思いますので、ぜひ西村先生に何かお訴えになるようなところがあればお考えをいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○西村文仁委員 岩手大学の西村です。A Iに関してはやはり必要、これから必要になるとは思うのですが、A I単独ではやっぱり、A Iだけ一生懸命勉強しても、結局これは使い物にならないのではないかな。現場のことを知らないとA Iは扱えないと思うので、現場の知識を得た上で活用というのが本来大事だと思っています。

現場のことをいろいろ学ぶときに、さっき「見える化」でスキルの話がありましたけれども、現場で求められるスキルをかなり細かく「見える化」して、そしてそれと教育のほうでも教育のこれを学ぶとこのスキルが身につきますよと、結構細かくやると、学ぶほうのモチベーションにもつながるのではないかなと僕は思っているのですね。大学でもカリキュラムマップとかいろいろつくるのですが、大学生はなりたくて来ているかあまり分からないところもあるのですが、目的、これをやるとこれができるよということが分かると、今の子供にとってはゲームなんかでもそういうのがすごくあるので、ゲームをクリアする感覚でどんどん、どんどん自分の知識とかスキルが身につけていくという達成感が分かるようなことになると思うので、それをうまく教育のカリキュラムと企業が必要とするスキルとうまく組み合わせながら展開できるといいかなと思いましたが、それは教えるほうでも今いろんな学科に分かれて教育していますけれども、そうではなくて、メカトロでも、電子でも共通する部分が多分あると思いますし、これとこれとこれを身につけると、このスキルを身につけるとメカトロになりますよ。これとこれとこれで生産技術ですよと、そういうふうなスキルを身につけて、その先を選べるようなカリキュラムができるといいなとはずっと大学のカリキュラムで思っているところではあるのですが、難しいところも承知はしていますが、もう一遍そういうことも考えていただければなというふうに思っています。

○近藤信一会長 西村先生ありがとうございました。おっしゃるとおりで、やはり何を学ばば何ができるかという、やれるかというカリキュラムアップの話、非常に重要だと思いますし、また先生が最後におっしゃられた、うちの大学もそうですし、岩大もそうだと思うのですが、学問分野別にたこつぽになっていますよね。結果、横断的ではないと。多分今のA Iの時代、ソリューション型で何をやりたいのかというので、何を学ぶべきかというほうがいいということだ

と思うのです、今西村先生おっしゃったそういう意味では、どうしても今までの職業訓練も機械を学びますとか、ソフトウェアを学びますとか、そういう形が多いかと思うのですが、ソリューションベースで考えて、どんなスキルを身につけたいから、これとこれとこの学問が生きるという感じのマップに切り替えていくほうが恐らく職業訓練としてより効果的なものになるのではないかなというふうに先生の御意見を聞きながら考えておりました。やっぱりそういうところも反映していただければと思ってございます。

ほかに何か御意見言っておきたいとか。

どうぞ、工藤委員。

○工藤昌代委員

技能五輪についてですが、県の目標として「出場者数を何名にする」といった数値目標があったかと記憶しています。しかし、現状は年々人数が減少しているという課題に直面しています。国の指針に「技能五輪」という言葉が盛り込まれた背景には、高度な技術を持つ人材を継続的に育成・輩出したいという強い方針があるはずで

ですが、特定の「出せる企業」だけに期待し、その実績を追うだけでは、今後さらに数は減っていくでしょう。今後は、企業が「人材を送り出すモチベーション」をどう持つか、そして若者が「出場したいと思うモチベーション」をどう育むか、という点をこれからさらに考えていかなければいけないところなのではないかと思えます。どこか特定の「出せる会社」が積極的に何人出せました、という実績に期待しているだけでは、年々数が減っていく可能性が大きいかと思えます。ですから、県の方針として、どうやって色々な会社が「技能五輪に出していこう」と思えるのか、そのあたりを明確に示せれば良いかと思えます。

それから、またAIの話に戻りますけれども、特に生成AIは「人に寄り添う」みたいな言葉のキャッチボールがあって、だんだんリアルな人と話が少なくなるのではないか、みたいに思われている可能性もあるのですが、ここは私たちは冷静に「ツールとしてどう活用するか」というところを、きっちり教育の中で教えていくことが必要なのではないかなと思えます。昔、インターネットは一部の人しか使っていなかったけれども、今は当たり前になったように、AIも間違いなく普通の生活に入ってきます。それをきちんとツールとして使いこなすという認識をさせていくことも、一つの教育の方向性としてあるのかなと、いろいろなお話を伺って思いました。

○近藤信一会長 ありがとうございます。技能五輪については、16ページ、17ページ、ページ数割いて国も指針をつくっていますので、そういう意味では技能五輪は何のためにやるのかというのは、技能者の考え方と経営者の考え方と違うと思えますが、その点を整理してから方針をつくったらいいのではないかと、まさに私もそのとおりだと思いました。

それと、後半にお話のあったAIはあくまでツールであるというのは、もうまさにおっしゃるとおりで、インターネットが普及したときに紙が減るといふふうに言われたのですが、結局紙は増え続けたのですね、つい最近まで。ようやく今減り始めていますけれども、なので、生成AIはまだ普及段階、22年に出てきたばかりですから。実は逆に人間とのコミュニケーションが非常に重要になっていくのではないかなというふうに私も思っておりますので、そういったことも踏まえて基本方針に組み込んでいただければというふうに思いま

す。

まだ少し時間ございますので、ぜひ言っておきたいこと……。

水戸谷さん、どうぞ。

○水戸谷剛委員 先ほどの西村先生のお話を聞いて感じたこととして一つお話ししておきたいのですが、現場の状況という意味でそこに関われるのが産業界だと思うのです。なので、岩手県の取組として、学校教育だけではなくて、実際の産業現場といかに結びつけるか。この連携を一つ何か形にしておきたいなと感じたところです。

そういう事例をちょっと考えていたときに、皆さん御存じだと思いますけどTOLICの事例というのはすごく参考になるのではないのかなと思っています。いいところを生かしながらだと思います。そう考えながら思い出しなのが、前回お話しした募集定員に対して応募人数が少ないという問題があったと思います。今度の計画に基づいて学校をどう組織、再編するか検討されると思うのですけれども、県の計画だけではなくて、例えば半導体では、北上に大学をつくる案もあり、少なくとも子供の数が減っていくのは変わらない前提ですから、こういう状況の中でどうあるべきかということをしつかりと計画の中に落とし込んでいく必要があるということを感じました。

すみません、以上です。

○近藤信一会長 ありがとうございます。水戸谷さんおっしゃるとおり、確かにTOLICは県内のいい事例かなというふうに思います。ぜひ生かしていただくとありがたいなと思います。

ぜひ産業界からの協力ということでしたので、吉田さんや谷上さん、いかがでしょうか、御意見いただけると。

吉田委員、どうぞ。

○吉田ひさ子委員 ちょっと教育という部分ではないと思うのですけれども、今自分が読んでいて気になったところについてなのですけれども、9ページのところで、真ん中辺に労働者がキャリアコンサルタントを活用しやすくなるようにとあって、なかなか労働者が自らこのセンターをつくっても難しいのではないかなというふうにちょっと思ったところと、だから企業がといったようなところで、キャリアドックの導入を促進するという話があったのですけれども、その全ての社員に対してのそういう指導というか、私たちも人材不足であればやっぱりお一人お一人の成長というのはすごく大事だというふうに思っているのですけれども、かといって自分の会社でやっていること、こういう方々はこのぐらいでみたいな、そういう人材教育計画を立てているのですけれども、それが本当にいいのかなと思うところもあって、何かそういったところの御指導いただきながら、社員の育成のほうにも生かしていったらいいなというふうに思いました。

○近藤信一会長 ありがとうございます。受けやすい環境ということですね。

谷上委員お願いいたします。

○谷上慶子委員 新興電気と申します。なかなか現場のほうは私もよく分からないので、経営のほうで携わっている立場で申し上げますと、例えば先ほどの個人の職業能力開発支援となりますと、会社として考えますと、会社の、うちは正直公共事業が多いところですから、そうしますとどういった資格を持った者が何点というふうに点数づけされますので、そういった意味で頑張っておいてくださいというふうな、会社ではなるべく勧めしております。それに対しては、や

はり賃金という形で反映させておりますし、あとは現場のほうは、なかなか電線一本一本をつなぐのはなかなかAIというのは難しいです。ただ、事務所のほうでは少しずつ取り入れておりますけども、まだまだどちらかというとうちはアナログだなど言いながら仕事をしております。工業高校さん卒業の方ですとか、あとはそれこそこの職業訓練の学校終わった方、途中の方であっても、ある程度資格を持って来てくだされば、あとは中に入って育ててほしいと思っております。

本当に若い子でもとにかく話をして分かってもらって資格を取るところいうことができるよ、これが仕事につながるのだというふうにして、それが能力開発ということに当てはまるかちょっとどうか分からないのですが、会社のスキルを上げるということが社員さんと一緒に取り組んでいるというふうに日頃思っております。

○近藤信一会長 ありがとうございます。最後に、私もう一個言いたいことができたなど、言わせていただきます。

吉田さんの意見と矢上さんの意見、9ページ目のところを御覧いただきたいと思うのですが、一番下の(2)のところですが、労働者が能力開発を行う上で、自己啓発は企業から提供される職業訓練と同様に重要な能力開発の手段であるが、自己啓発に労働者は36.8%にとどまっているというのがあります。私は昨年度に女性経営者の人材戦略というので論文を書いたので調べで、インタビュー調査した方がいたのですが、中小企業の経営者の皆さん、これも誤解を与える表現かもしれませんが、皆さん総じて、うちの従業員のレベルは決して高くないとか、それは大企業の人是非常に高いけれども、中小企業というのは優秀な層が、大卒も、高卒も来るわけではないと言われる。したがって、職業訓練に対する自発的な考え方というのは、大企業のアンケートだと70%は超えるのですね、自分で勉強する機会があったら学びたい。ところが、中小企業はやっぱり一級品が来ないと。でも、二級品、三級品の人材をいかに諦めずに育成をしていくのかというのが粘り強く、あきらめずにやるのかというのは中小企業の人材戦略なんだというふうに皆さんおっしゃられていて、そのときに重要なのが、口をそろえて皆さんおっしゃっていたのが、先ほど齊藤委員がおっしゃられた人格形成ですと、勉強したくなるような意識づくりが大事なのだ。しかも、それも諦めずに粘り強くやらないといけないのだというのが、実は女性経営者のほうが男性より得意だということが分かってきたという論文を書いたのですけれども、やはり泥臭い中小企業の現場に沿ったそういう人たちに寄り添った基本方針にぜひしていただきたいなというのがお二人の意見を聞いていて切実に思ったところだったと思います。

すみません、しゃべり過ぎたようで申し訳ないですが、毎回。何か御意見いただきたい方、ほかに発言したい方いらっしゃいますけれども、私のしゃべり過ぎのせいで時間が過ぎていきますので、次のほうに行かせていただければというふうに思います。

(2) 報告

ア 県立職業能力開発施設における就職内定状況、入校者数の推移及び募集計画について

○近藤信一会長 それでは次に、報告ア、県立職業能力開発施設における就職内定

状況、入校者数の推移及び募集計画について事務局から説明をお願いいたします。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 定住推進・雇用労働室の小澤と申します。私のほうから議事、(2)の報告、アの県立職業能力開発施設における就職内定状況と入校者数の推移及び募集計画について説明させていただきます。

最初に、資料3-1を御覧ください。こちらは、令和7年度県立職業能力開発施設における12月末時点の就職内定状況及び求人状況の資料となっております。

当室所管の施設に対しての内容が載っておりますけれども、まず産業技術短期大学校本校につきましても、電子技術科、情報技術科、産業技術専攻科の3科で全員就職が決定しております。就職率100%ということになっております。未定者が今現在8名おります。先ほどお話ししたとおり、この数値は12月末現在ということなのですけれども、最新で1月末という状況も上がってきておりました、メカトロニクス技術科、建築科、産業デザイン科で未定者がおるのですけれども、それぞれ1名ずつ内定が決まっております。ですので、最新ですと、建築科3名、産業デザイン科2名の計5名が未内定者という状態になっております。

建築科3名の未定者に関しましては、今現在建築科において、例年やっております就職指導に加えまして、ジョブカフェ等の相談も受けさせるなど対策を行っているということです。

また、産業デザイン科についてはそれぞれ今試験待ちの状況であったり、応募書類準備中ということで、活動自体は現在進行中ということでございます。矢巾校に関してはそのような形になります。

水沢校に関しましては、生産技術科、電気技術科、建築設備科の3科とも全員就職が決定しております。就職率100%となっております。

続きまして、高等技術専門校に関しましても、千厩校、宮古校、二戸校の3校全ての科において全員就職が決定しております。就職率100%となっております。

就職率に関しましては、全施設合計で、12月末現在ですと94.3%ということでお示ししておりますが、先ほどお話ししたとおり、最新データでいきますと、先ほどの未内定者3名が内定しておりますので、就職率は96.4%というところが今現在の最新データという形になります。

また、県内に事業所がある企業への就職率を示した県内就職率につきましても、全施設合計で86.5%という形になっております。昨年度と同月時点よりも若干ですけれども、上回っているというような状態でございます。

数値が大きく異なる部分につきましては、産業技術短期大学校本校の情報技術科が昨年度90.5%のところ66.7%とちょっと下がっておりますけれども、学校のほうでは、年度ごとにやはり学生の希望等いろいろ変わるので、想定内というところもあるようですけれども、いずれ学生の希望によるものであったり、たまたま県外にあった企業に魅力を感じたという学生がいたということもありまして、毎年の変動の範囲ということで、今回は下がったというような状態になっているというところがございます。

先ほど未内定者3名のお話しさせていただきましたが、内定している3名は3名とも県内就職のカウントということで、県内就職率の最新は86.7%となります。僅かですが、紙面で表記しているものより若干上がっているというよ

うな状態になっております。

数値のところはそのような形になります。

資料3-1の右側に関しては、求人状況を掲載しております。全施設の合計を見ますと、県内企業からの求人数は昨年度をちょっと下回っている状態で、県外企業からの求人数が上回っているというような結果となっております。ほとんどの科で県外求人数が昨年度を上回っているというような状態にして、全国的な人手不足が顕著に表れている結果とも読み取れるかなというふうに思っております。

ただし、先ほどもお話ししましたとおり、県内企業への就職率が直近で86.7%であることを踏まえますと、学生の県内意識ということに関してはさほど変化がなく、依然として地元志向は当施設においてはちょっと高いほうなのかなというふうには思っております。

あと、先ほどの計画の中で委員さんからいろいろとお話ありましたが、今回の資料にはちょっとないのですが、就職に関連した内容としましては、令和4年度から令和6年度の卒業生、修了生を採用した企業へのアンケートというものを取っていきまして、採用後の評価についてというところがありまして、満足していると回答いただいている企業さんが87.8%ということで、一応データ的にはいただいております。その中でも、特に基礎的な知識、技能、技術というところを評価する声が多く寄せられているというところもデータ的には上がってきております。

先ほどAIとか、高度な技術とかというところもいろいろと求められているところということではございますけれども、お話でもありましたように、企業が新しい価値を創出していく上では、まずはこの土台づくりというか、そういったところも重要なのだなというところが見えているということもありますし、そのあたりの評価をいただいているということでも、より高度な部分はちょっと足りないかもしれないですけども、まず基本的な部分というところの役割という部分は果たせているのではないかなというところもありますので、今回就職していく学生たちも企業のほうでこういった基礎の部分の部分を大事にしながら巣立って行ってほしいなというふうには感じております。

就職状況に関しては以上になります。

続きまして、資料3-2のほうについて説明いたします。こちらは、県立職業能力開発施設の募集計画及び入校者数の推移の資料となっております。

第1回の審議会でもこちらのほうはお話をさせていただいておりますが、今年度につきましては、定員を充足してスタートした科が、産業技術短期大学校本校の電子技術科、建築科、産業デザイン科、情報技術科のみとなっております。そのほかは定員割れをしている状態でスタートしたということになります。

過去3か年の平均入校率というところで行きますと、令和5年度から令和7年度、全施設合計で66.8%ということですが、前年度の第2回の審議会でお示した令和4年度から令和6年度の3か年でいきますと、74.1%という数値でございました。そういったところと比較しましても7.3%減少しているというところですので、年度ごとに減少しているということは数字上も表れているというところがございます。

言い訳ということではないですけども、各校にて募集活動は非常に励んでいるというところではございますけれども、やはり応募者数の確保に関しては、

募集活動している中でもやはり年々困難になっているというようところが高校を回ってもそういうような話が出ているという現状はあるようです。その応募に関しても、過去3か年で見ますと、全施設合計定員250名なのですが、令和5年度289名の応募があったのですが、直近では218名ということで、やはりその応募の段階から落ち込んでいるというような状態でしたので、やはり定員の確保というのは年々厳しくなっているというようところでございます。

募集定員については、先ほども水戸谷委員のほうからも募集人員の話に関してはありましたけれども、今現在計画も進めていくという中でしたので、取りあえず今の段階では現状と同じ計画で進めてまいるところでございますけれども、今後の基本計画とか、再編整備とか、そういったようなところの検討の中でもこちらのほうも課題として検討していくというふうな中身で今動いておりますので、それは御理解いただければと思います。

私のほうからは以上になります。

○近藤信一会長 ありがとうございます。

では、これから議論に入っていきたいと思いますが、ただいまの事務局の説明に対して御意見、御質問等いただきたいなと思います。

すみません、冒頭に私からちょっと口火を切らせていただきたいのですが、資料3-1の求人状況の県内の増減のところの水沢、千厩、宮古、二戸の辺りは全部マイナス傾向にあると。特に自動車システム科のところは県外は増えているのに県内は軒並みマイナスになっている。これは何か、どういった事情が考えられるということがあるのかお教えいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 細かいところというところはちょっと精査していませんけれども、過去にもやはりそういった自動車の関連の応募に関しては御質問もあったというところもあるのですが、自動車関連の求人自体が募集のかけ方が結構大きな数値で来るところもありまして、大企業になりますと1社50人規模というような形で求人が出てくるというような状態。逆に言えば、県内のほうは数名という形での応募ということになっています。三角のいわゆるマイナスにはなっていますけれども、募集定員とか、いわゆる定員に対してはかなり応募が来ているという状況なので、その部分に関しては少ないという言い方はあまりしていないところでございますけれども、県内の求人が少なくなっているというところに関しましては、やはり技術者として必要な部分というところで資格取得とかもちろん自動車整備士であったりだとか、そういったところの必要性というところは非常にあるところではございますけれども、実情として、学生数が少ないというところも企業さんのほうもちょっと見えてきているというところもあって、なかなかそういった募集というのをかけてきていただけていないのかというところもあるかもしれません。すみませんが、なぜ少なくなってきたというのは精査できていないところなので、はっきりした答えはできないのですが、ちょっとこれから、そこは精査させていただきたいと思います。

○近藤信一会長 分かりました。ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。いかがでしょうか。

佐々木委員、どうぞ。

○佐々木正人委員 本校のほうでの情報技術科のところ、県内就職率が66.7%

と、数字でいくと県内が 12、県外が 6 人ということで上がってはいるのですが、パーセントで見るとここは結構低いなと思っておりまして、この辺は県内に残る、県外に行く方の理由とかというのが分かればちょっとお教えいただければありがたいかなと思っていますところでは。

○近藤信一会長 はい。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 御質問ありがとうございます。

先ほどもちょっとお話しさせていただいたのですが、やはり昨年度と数値が大きく異なっていたということで、私のほうからも学校のほうに確認させていただきまして、県外で自分はやってみたいのだと、最初の段階からそのような意識を持って来ている学生が今年度はいたということもありますし、あとは先ほど企業を検索していく中で、自分がこういうところ、いろんな条件が多分あるかと思うのですが、その条件に見合ったところがたまたま県外であったというようなところもあって、そういった中で県外への就職がちょっと上がったというところで話は聞いております。

やはりどうしても数が少ないものですから、1人動くと5%ぐらい動くような状態になってしまいますので、各科とも県外に関しては1人増えたといっても本当は県内就職を目指しているところではございますけれども、範囲内かなというところでやっているということもあります。個人の就職意識のほうを尊重と言ったらいいのですかね、こういうところで働いてみたいのだということも含めて尊重しながらも、県内企業さんのもちろんいいところも当然ありますので、そういったところも紹介しながら、密に面接しながら対応しているというところで、今回このような結果になったというところでございます。

○近藤信一会長 ほかに何かございますでしょうか。

小林委員。

○小林齊委員 電機連合の小林です。先ほど資料3—2の中で聞き逃したかもしれないところですが、募集定員が250名に対して応募者が280ぐらいいたというふうに言っていたかと思うのですが、本校の定員よりも多く生徒さんがいらっしゃるということで、本校だけが応募する方が多いといったような状況もあるのかなと、感覚的に見ていましたけれども、違いました。280…

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 先ほどお話しさせていただいたのですが、令和5年度に関しては289名、全施設で応募があったということで、令和7年度に関しましては218名ということで、応募者数が減っています。資料がない中でのお話でしたので、すみません、そのような口頭でのお話になってしまいましたけれども、令和7年度に関しては全施設で218名の応募があったというような形でございます。

○小林齊委員 分かりました。ということで、意外と合格されない方も多いのかなとちょっと感じたところでありました。

学校によって訓練科というのですね、訓練科の種類というものが意外とばらつきがあるというか、何か場所によって随分違うのだなと今ちょっと見ていて思ったところでありました。水沢校に生産技術科というものがあるのですが、これは本校にはなかったですね。水沢校には建築設備科というものはあるのですが、同じものはないといえますか、この辺の2つが1つになったりとか、勉強する内容というものはどう説明したらいいのですかね、ばらばらなのがちょっと違和感というか、ただ学校の場所が違うというだけではなくて、内

容は全く違うということなのかなとちょっと確認したかったところでした。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 ありがとうございます。確かに訓練科名としてはちょっと違うような表現になっておりますけれども、系統でいきますと生産技術科は機械系というところもありまして、上のメカトロニクス技術科と同じような系統になっていたり、電気、電子という比較はちょっと難しいですけれども、そういったような同系統というような形、あとは建築設備科に関しては建築科と同系統というような形で設けているということで、当初設置のときも地域ニーズとか、どういうものを置いたらいいかとかというところを精査された上で設置したというような経緯はあったかと思えます。実際やっている授業のカリキュラムのほうも若干は違いますが、例えば建築科に関しましては建築科、建設設備科、どちらも修了しますと、資格取得に関しては例えば2級建築士の取得が可能ですよとかという仕上がり像、最終的にそういった取れるものとかというのは変わらないですけれども、その中で現場管理とか、設計とか、そういったほうにウエイトを置くのか、あとはもう少し設備寄りなのか、そういったような中身で、県内の中でも同じ建築系統としても区分けをしております。ちょっと細かいところになりますけれども、そういったような中身で若干科の配置が各校ちょっとばらばらといったような、そのような形にはなっているところがございます。

○近藤信一会長 小林委員よろしいですか。

○小林齊委員 はい。何となくですけれども、できれば統一していただいたほうがいいのかとちょっと思っていたところでありました。

○近藤信一会長 ありがとうございます。これ小林委員が冒頭におっしゃられたことと、先ほどの事務局の説明を聞くと、令和5年度ぐらいは定員に対する募集はオーバーをしている。ただ、入試をした結果、絞り込んで定員割れの状態になったと。現状では募集数が定員を満たす状態であって、さらに絞り込んでいるという状況ですね。これ、私も大学の就活委員、学部の責任者やっておりますけれども、全学の委員もやっているのですが、今我々のところ入試改革もしております、倍率を維持したいと、倍率が高いといい学生が来て絞り込める。ただ、全員を入学させてしまうと、定員を重視して、質が悪くなってくる。質が悪くなると、アウトプットである就職率が下がる。この3者の募集人数、定員充足率、就職率という、この3者のトレードオフ関係になるということで、まさにそこは今ジレンマに陥っているのかなと。つまり、例えば全員入学させてしまえば、定員充足率は大幅に急上昇するけれども、恐らく質の悪い学生というところはちょっとよくないですけれども、企業側のニーズを満たせないで、就職率というものは下がってくると。なので、資料1の就職率というものは落ちてくるだろうと。でも、今のこの高い就職率を維持しているというのは、恐らくは入試で絞り込んで、定員割れをする中で、募集が定員割れする中でも絞り込んできて担保しているという結果なのだとということだと思っております。

なので、県サイドとしては何を重視するのか、定員充足率を重視して就職率を下げてもいいのか、それともやはり就職率、質の高い人たちを県内の企業に送り込むのだということ、就職率を維持するのかということ、やはり運営方針として県サイドには求められてくるようなところなのかなというところが多分小林委員の主張したいところだったかなというふうに私自身も思いました。よろしいですかね。

ほかに何か御意見等ございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○近藤信一会長 よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

(2) 報告

イ 岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について

○近藤信一会長 それでは、次の議題に行きたいと思います。

報告のイ、岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について事務局から説明お願いいたします。

○上野定住推進・雇用労働室主事 定住推進・雇用労働室の上野と申します。

私のほうから資料4の令和7年度岩手県卓越技能者表彰について御説明いたします。

こちらの岩手県卓越技能者表彰につきましては、技能尊重機運を醸成し、技能労働者の地位及び技能水準の向上を図り、本県の産業経済の発展に寄与することを目的とし、45歳以上の技能者を対象としました卓越技能者表彰につきましては、昭和51年度から25歳以上45歳未満を対象にしました青年卓越技能者表彰につきましては平成8年度から、国際技能大会優秀者表彰につきましては平成29年度から実施しているものになります。

こちらの推薦に当たりましては、県内市町村をはじめ県内の各商工関係団体や認定職業訓練団体など約150団体に対しまして、幅広く推薦を依頼しているところであります。

今年度の推薦状況につきましては、卓越技能者表彰が10名、青年卓越技能者表彰も10名の推薦をいただいたところでありまして、有識者で構成する卓越技能者審査会において審査の結果、卓越技能者表彰は7名、青年卓越技能者表彰は9名ということで決定したことになります。昨年度と比較すると、どちらも1名ずつの減となっております。

また、今年度の卓越技能者表彰としましては、受賞職種の中にありますパーテンドー職種というものが初めての受賞職種となっております。受賞者の幅も広がってきているところでございます。

また、女性の受賞者につきましても、卓越技能者表彰が3名、青年卓越技能者表彰が2名ということで、女性の受賞者の方も増えてきております。

令和7年度の表彰式につきましては、昨年の11月19日にサンセール盛岡で開催したところでございます。

資料の2枚目以降のところにも写真があるのですが、当日は表彰式の会場後方のほうで受賞者の作品展示を実施してきたところでございます。

直近の受賞者につきましては御覧のとおりとなっております。これまで卓越技能者表彰につきましては380名、青年卓越技能者につきましては266名、国際技能大会優秀者につきましては2名の表彰状況となっております。

卓越技能者表彰についての説明は以上となります。

○多田定住推進・雇用労働室主査 定住推進・雇用労働室の多田と申します。

続きまして、第63回技能五輪全国大会、第45回全国障害者技能競技大会について御報告します。

技能五輪全国大会は、技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会で、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として毎年開催されているものです。

今年は、令和7年10月17日から20日まで、愛知県で開催されました。

岩手県からは10職種、21名の選手が参加しました。結果は、1職種2名が入賞されております。時計修理職種において盛岡セイコー工業所属の下山鷹選手が銀賞、同じく盛岡セイコー工業所属の岩崎有伽子選手が銅賞、この2名が入賞されております。

出場選手及び近年の入賞状況については、表のとおりとなっております。

続きまして、全国障害者技能競技大会です。全国障害者技能競技大会は、障がいのある方々が日頃培った技能を競い合う大会で、企業や一般の方々に障がい者への理解、また認識を深めてもらって、その雇用の促進等を図ることを目的として毎年開催されております。

今年は、技能五輪と同日程で、同会場で行われました。岩手県からは6職種6名の選手が参加しております。

入賞については、今回の大会では入賞はありませんでした。

技能五輪、障害者大会とも令和8年度の大会は、12月上旬12月4日から7日に同じく愛知県の国際展示場で開催予定となっております。

障害者大会についても、参加者のお名前、あとは近年の入賞状況については、表のとおりとなっております。

障害者の大会は、私が引率してまいりまして、写真がついておるとおりです。特に左下の前沢明峰高校の学生さんなのですけれども、非常に元気よく取り組まれており、この大会の後には陸上競技大会も出場されるということで、このままこの経験を生かして就労に結びつけていただければと思います。

今回入賞者はなかったのですが、障害者大会、例年入賞者がある中、無しとちょっと目立つ感じなのですけれども、昨年度との比較ではありますけれども、昨年度は入賞者5名なのですけれども、それぞれ同じ種目に複数回出場されている選手だったので、何回か出場して、その経験値が生きたのかなということが考えられます。

今年度の選手は、全国大会は初出場の方が4名となっております。表計算種目の尾野さんなのですけれども、昨年度ワープロ種目で銅賞を受賞された選手です。ですが、今年度は種目を変更して出場されておりましたので、今回は入賞はできなかつたと。来年また出たいなど申しておりました。

木工職種の福島さんなのですけれども、福島さんは昨年度、金賞を受賞されておりましたので、今年度は国際大会の選考のための招聘選手として参加していただきましたので、多分作品としてはかなり上のほうであるのですけれども、本大会の表彰の対象外となっておりましたので、そのような要因で入賞、今年はなかったのかなと考えられます。

私から以上です。

○近藤信一会長 事務局の説明ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明、資料4、資料5に対して御質問、御意見はございますでしょうか。

齊藤委員、どうぞ。

○齊藤真理子委員 技能五輪、毎年高校生の部分でもって日本料理のほうに出場さ

せていただいております。今年度は2名参加させていただきまして、それぞれ17番の生徒に関しては、実は全国組織の船の外資会社のほうで船上の調理員ということで就職が決定いたしましたので、そちらのほうでこの経験を生かして頑張っていきたいというふうなことで内定しております。それから、18番の生徒に関しては、さらに上のレベルを目指したいということで、県内の専門学校のほうに、調理科のほうに進学が決定しております。

様々な意味で、様々な年代の方々との、そして全国大会への出場ということで、すごくいい機会をいただいたなということで、それぞれ次のステップに進んでいっておりますので、今後ともどうぞよろしく御支援のほどお願いしたいというふうに思います。

以上です。

○近藤信一会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

伊藤委員。

○伊藤智恵子委員 釜石職業訓練協会の伊藤と申します。

当訓練協会では、在職者の訓練と求職者の訓練を行っております。

技能五輪について、中学生、高校生や一般の方々が会場で見られる機会があるかどうか。もっと周知をして魅力を発信してほしいと思います。

自分も以前、技能五輪全国大会で建築大工の選手と配管の選手の応援に会場に行かせていただきました。そこに行ったものでなければ分からない感動とかそういうものがございます。ライブ配信もあるので、中学生、高校生、皆さんに見る機会があればいいなと思います。学校では、どのように周知等をされているのか気になります。技能五輪の選手として出場に関わったことがございますが、選手を派遣する会社の経費的な負担、経費以外にも練習する際の指導等の支援の問題もありました。近々、国際大会も開催予定であり、更なる支援の充実を期待します。

在職者訓練では、人手不足のところで人を派遣するのがすごく難しい。会社として人を育てるのが、もしかして難しいことになって来ないかと心配しております。今、在職者で会社からの派遣ではなく、休みを取って訓練に来ています。そういう人への支援も考えていただければと思います。

こちらでは、学ぼうとする人、学ばせようとする会社に対して応えて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。

○近藤信一会長 ありがとうございます。

事務局に2つ重要な御指摘いただいたかと思うのです。1つが広報、先ほど伊藤委員がおっしゃった、いかに募集を増やしていくのかということで、広報を世間に広めていくのかという方法と、もう一つが募集者を増やすために学校の中での周知ですね、その校内と校外、内と外の広報をどう考えているのかということと、もう一つが支援ですけれども、企業に対する支援と、あと参加者に対する支援ですかね、この支援の在り方というのについて事務局から何か今のところで御回答できるのであればお答えいただきたいと思います。いかがでしょうか。

○多田定住推進・雇用労働室主査 広報については、予選会等実施している岩手県職業能力開発協会と県でも協力できることを話し合いながら進めてまいりたいと思います。

結団式等々で投げ込みはしているのですけれども、なかなか学生とかには伝

わりにくい部分もあるかと思しますので、そこら辺今後検討させていただければと思います。

○近藤信一会長 支援についてはいかがですか。何かありますか。

○多田定住推進・雇用労働室主査 出場者に対して旅費の支給が中央の職業能力開発協会のほうからあります。出場のために技能検定の2級の課題を予選会として実施していることもあるので、その底上げが図れるように技能検定の業務もしておりますので、そこら辺も盛り上げられるように考えていければと思っています。

○近藤信一会長 ありがとうございます。

支援については、もちろん企業さんに対する支援、人手不足の中、人が抜ける支援も大事ですし、一方で今こういった職種、技能系の職種の方の多くはまだまだ日給月給制で働いている方で土日、特に土曜日が勤務時間に当たる方が多いと思うのですね。そういう場合は直接給与に響いてくる可能性がありますから、給与体系を意識しながらぜひ柔軟な支援体制を拡充していかなければというふうに私からもお願いしたいところであります。

ほかに何か御意見等ございますか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

○近藤信一会長 では、議事を進めさせていただきたいというふうに思います。

4 その他

○近藤信一会長 その他、議事全般について何か御質問、御意見、これは言っておかないと帰れないというような方ございますでしょうか。以上で大丈夫ですか。

〔「はい」の声あり〕

○近藤信一会長 皆様方の御意見、御質問等ございませんようですので、本日の議事は以上になります。

進行のほうを事務局にお返しいたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 近藤会長ありがとうございました。

5 閉会

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、閉会に当たりまして、橋場副部長のほうから一言。

○橋場商工労働観光部副部長 副部長の橋場でございます。今日は、近藤会長をはじめ、熱心な御議論をいただきまして本当にどうもありがとうございました。特に前半の第12次の開発計画の関係では、本当にたくさんの貴重な御意見を賜りました。

今回の計画では、国のほうの案でも労働供給制約、人手不足ということが出てきて、これは今まであまりフォーカスされていなかった部分なのかと思いますが、そういった中でどのように職業能力開発を進めていくかということで、

例えば単にA Iではなくて、きちんと分けてやるべきだですとか、ソリューションベースでなどなど、あとはT O L I Cの御紹介もいただきました。こういったものを盛り込みながら、単に国の計画のコピーにとどまらない形でまとめていきたいと思えます。先ほど会長からお話ございましたとおり、新年度ちょっと回数多くなりますけれども、引き続き審議に御協力くださいますようお願いいたします。

それから、御意見の中には職業能力開発計画の範囲を超えるような、例えばせっかくスキルアップしても人が地元に残らないようではいけないので、企業に対する施策、支援ですとか、あとは地域の持続性を意識してですとか、そういったお話もございました。

これらにつきましては、引き続き県の商工振興施策のほうでも対応してまいりますので、引き続き皆様の御支援等をどうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会させていただきます。御協力ありがとうございました。