

令和8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

令和8年7月15日（水）10:00～12:00

2 開催場所

岩手県水産会館 5階大会議室

3 議 事

(1) 報告

ア 令和7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（就職状況）

イ 令和8年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施状況について（入学状況）

ウ 令和7年度卒業・修了年次生アンケート調査結果

(2) 協議

ア 第11次岩手県職業能力開発計画の令和7年度までの成果と課題について

イ 「第12次岩手県職業能力開発計画」の骨子案について

ウ 「いわて県民計画（2019～2028）」第3期アクションプランの策定について

4 そ の 他

5 会議に出席した委員

【委 員】

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 眞理子	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
木下 伸一	三陸土建株式会社代表取締役社長
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
佐藤 茂生	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長

【特別委員】

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】

上平 義秋	職業訓練法人水沢職業訓練協会事務局長
-------	--------------------

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
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
----	----	-------------

7 事務局出席者

阿部	博	商工労働観光部	部長
畠山	直人	〃	副部長兼商工企画室長
下川	知佳	定住推進・雇用労働室	室長
小原	亜季子	〃	労働課長
八巻	渉	〃	雇用推進課長
伊藤	知紀	〃	特命課長
小澤	正樹	〃	主任主査
千葉	一成	〃	主任主査
小野寺	絵里	〃	主査
菊池	侑平	〃	主任
古川	大史	〃	技師
小笠原	真依	〃	主事
間澤	大樹	〃	主事
古谷	田鶴子	〃	公共職業訓練連携推進員
谷藤	かおり	〃	能力開発推進員

令和 8 年度第 1 回
岩手県職業能力開発審議会

日時 令和 8 年 7 月 1 5 日（水）午前 1 0 時
場所 岩手県水産会館 5 階大会議室

1 開 会

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 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。

私は、岩手県定住推進課の労働室の労働課長の小原と申します。進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、着座にて失礼いたします。

本日御出席いただいている委員数は、特別委員を除いた委員総数 15 人中 10 人であり、半数以上の出席がございますので、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、会議が成立していることを御報告いたします。

2 あいさつ

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 初めに、阿部商工労働観光部長から御挨拶申し上げます。

○阿部商工労働観光部部長 皆さん大変お疲れさまでございます。岩手県商工労働観光部長の阿部でございます。審議会の開会に当たり、一言御挨拶申し上げます。

本日は御多用のところ、またお暑い中、本審議会に御出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、皆様におかれましては、日頃から県の雇用、労働行政の推進に多大なる御理解、御協力を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

県では、国の第 12 次職業能力開発計画を踏まえて、第 12 次岩手県職業能力開発計画の策定作業を進めているところでございます。今年 2 月に開催しました本審議会におきましては、委員の皆様には策定の方向性をお示しし、人手不足の深刻化、デジタル化の進展、働き方の多様化などの環境変化に対応した人材育成の方向が示されたところでございます。これを踏まえまして、本県におきましても、これまでの取組を的確に検証することが重要であるというふうに考えているところであります。

本日の審議会では、令和 4 年度からスタートしました現行の第 11 次岩手県職業能力開発計画の取組状況について振り返りを行いまして、その成果や課題について、委員の皆様から率直な御意見を賜りたいと存じます。また、加えて新たな計画の骨子案についても御協議をいただきまして、今後の方向性を共有してまいりたいと考えております。

加えて令和 9 年度始まりといたしますいわて県民計画の第 3 期アクションプランにつきましても、職業能力開発の観点から御意見を頂戴し、施策のさらなる充実に努めてまいりたいと考えております。盛りだくさんの内容となっております。

このほか県立職業訓練施設における学卒者訓練の 7 年度の卒業生の就職状況、8 年度の入校、在校の状況につきましても御報告申し上げますので、現状を御理解いただきますとともに、今後の人材育成施策への御意見を賜れば幸いです。

本日の審議会が実り多いものとなるようお願い申し上げ、開会に当たりまして御挨拶をさせていただきます。本日は長時間にわたりますが、どうぞよろし

くお願いいたします。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 議事に入ります前に、当審議会の委員に変更がありましたので、御紹介申し上げます。

職業訓練法人釜石職業訓練協会の伊藤様の委員解任に伴いまして、出席者名簿のお一人目、職業訓練法人水沢職業訓練協会事務局長、上平義秋委員様に就任いただくこととなりました。本日は、所用により欠席でございます。

3 議 事

(1) 報告

ア 令和7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（就職状況）

イ 令和8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（入学状況）

ウ 令和7年度卒業・修了年次生アンケート調査結果

○小原定住推進・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1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。近藤会長よりお願いいたします。会長席へ御移動お願いいたします。

○近藤信一会長 では、ここからは私のほうでよろしいですね。

まず、御挨拶をさせていただければというふうに思います。改めまして、県立大学の近藤でございます。よろしくお願いいたします。

今年度は、先ほど部長からもお話あったように、第12次岩手県職業能力開発計画を策定する年度であるということで、通常よりも多く回数が行われるということになっております。皆様方からの積極的な御意見をいただきたいというふうに思っております。

また、今日以降それなんです、いわて県民計画の第3期アクションプランの策定というところにも関わ~~る~~り、この審議会の意見を反映させる必要があるということです。こちらに関しても活発な意見をいただきたいなというふうに思っておりますし、私個人的には県の総合計画の委員もやることになっておりまして、そちらでも皆さんの意見をぜひ反映させていきたいなというふうに思っておりますので、活発な御議論をお願いしたいというふうに思っております。

では、次第に従いまして議事を進めていきたいというふうに思っております。

報告のア、令和7年度県立職業能力開発施設における就職状況について及びイ、令和8年度県立職業能力開発施設における入校・在校状況について及びウ、県立職業能力開発施設、令和7年度卒業・終了年次生アンケート調査結果について事務局から説明をお願いいたします。

○小野寺定住推進・雇用労働室主査 岩手県定住推進・雇用労働室の小野寺と申し上げます。着座にて説明させていただきます。

それでは、まず資料1―1及び1―2により、令和7年度の県立職業能力開発施設における就職状況について御説明いたします。資料1―1を御覧ください。令和7年度の全施設の合計では、修了者141人に対しまして、就職内定者が138人となっております。就職率は100%で、県内就職率は86.2%となっております。引き続き高い就職実績を維持しております。

施設別では、産業技術短期大学校の就職率は100%、県内就職率は83.8%、高等技術専門校では就職率100%、県内就職率96.3%となっております。県内就職率は短大、技専校それぞれ令和6年度から増減がございますが、高い水準を維持しております。

また、参考欄の求人状況を見ますと、全施設で修了予定者141人に対し、求人は5,264人となっており、企業の人材需要は引き続き非常に高い状況となっております。

続いて、資料1―2を御覧ください。こちらは、令和元年度から令和7年度までの就職率及び県内就職率の推移を示したものです。施設全体の就職率は、この間ほぼ100%で推移しており、安定した就職実績を確保しております。

一方、県内就職率につきましては、学科ごとの差が見られるものの、施設全体では高い水準を維持しております。県内企業との連携やインターンシップなどの成果が現れているものと考えております。今後も企業ニーズに対応した訓練の実施を通じて、高い就職率の維持と県内就職の促進に取り組んでまいります。

続きまして、資料2―1及び資料2―2のほうに移ります。まず、資料2―1を御覧ください。令和8年4月現在の全施設の在校生数は298人で、定員480人に対する充足率は62.1%となっております。

施設別では、産業技術短期大学校が定員330人に対して在校生数242人で73.3%、高等技術専門校が3校の定員合計150人に対して56人で37.3%となっており、高等技術専門校において特に厳しい状況となっております。

短大では、矢巾の本校を中心に建築科、産業デザイン科、情報技術科などで高い充足率となっている一方、短大水沢校や高等技術専門校では定員を下回る状況となっております。

続きまして、資料2―2を御覧ください。こちらは、令和元年度から令和8年度までの1年生の定員充足率の推移を示した資料です。まず、産業技術短期大学校全体では、令和2年度の99%をピークとして、近年は低下傾向にあり、令和8年度は77%となっております。学科別では、建築科が105%、情報技術科が110%と高い水準を維持している一方、メカトロニクス技術科は60%、電子技術科は75%となっております。

一方、高等技術専門校全体では、令和4年度の71%をピークに低下が続いており、令和8年度は44%となっております。学校別に見ますと、千厩校の自動車システム科は40%、宮古校の自動車システム科は47%、二戸校の建築科は47%となるなど、全ての学科で定員の半数程度、あるいはそれを下回る状況となっております。

このように、就職率については明らかに高い水準を維持している一方で、入校率は特に高等技術専門校において低下傾向が続いております。引き続き高校への訪問活動やオープンキャンパス、1日体験入校の充実、SNSを活用した広報、企業と連携した魅力発信などを進め、ものづくり分野の魅力を広く周知しながら、入校者の確保に取り組んでおります。

以上で説明を終わります。

○古川定住推進・雇用労働室技師 岩手県定住推進・雇用労働室の古川と申します。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

資料3、令和7年度卒業・修了年次生アンケート調査結果について説明いたします。本案件は無記名で実施しており、回答率は97.1%となっております。

少しかいつまんで説明させていただきます。まずは、入学についてです。問3を御覧ください。本校を第1志望として入学した学生が81%、第2志望が17.5%で、合わせて98.5%となっております。ほとんどの学生が希望どおりの進学先として本校を選択しています。

続きまして、3ページを御覧ください。3ページの問3の部分です。ほかに受験した学校について調査したところ、4年制大学や、あとは同じ職業能力開発施設とはなるのですが、矢巾校の情報技術科など、情報系分野を学べる学科が多く見られました。

1ページ目に戻ります。続いて、進路についてです。進路は、ほぼ就職となっております。問5を御覧ください。問5では、岩手県内への就職割合が前年度よりも僅かに増加しております。地元志向の学生が多かったと思います。

また、問9の結果などを見ますと、地域を選んだ理由として、私生活の充実が多く挙げられております。さらに、就職先を選んだ理由では、やりたい仕事ができることが最も多い回答となっております。現在は、求人数も多く、学生が仕事内容と働き方の両方を重視しながら進路選択できている状況が見てとれます。

続いて、問12に飛びます。県外へ就職する卒業生は45名おりますが、そのうちの26.7%が将来的なUターンを考えていると回答しております。県外で経験を積みながら、将来的には地元へ戻りたいと考えている学生が一定数いるということが確認できました。

次に、学校生活全般についてです。問13を御覧ください。問13は、満足度についての調査となっております。満足度について、全体としては満足度の高い結果となっております。

一方で、9ページ御覧ください。9ページにありますように、施設、設備面については、暑い、寒い、施設が古い、あとはパソコンの動作が不安定といった意見もありました。施設、設備面については、今後も改善を検討していく必要があると考えております。

最後に、1ページ目に戻っていただいて、問17の充実していたかという問いについてですが、とても充実していた、やや充実していたと回答していた学生が大半を占めておりました。

一方で、10ページにありますように、やりたいことができなかった、レポート作成が大変だったという授業に関する意見もありましたが、開発施設では年に数回、各校で授業評価を行いながら毎年改善に取り組んでいって、授業の改善に取り組んでいるような状況であります。

また、短い期間で自分でも分かるほど成長できた、分からないことを理解できるまで指導してくれる先生がいたといった前向きな意見も多く見られました。学生自身が成長を実感し、学校での学びを肯定的に捉えているということは、各校の教育成果の一つであると受け止めます。

以上、資料3の説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○近藤信一会長 ありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明に対して、御意見、御質問等いただきたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

口火を切る形で私から質問させていただきたいと思いますが、先ほど入校者数が定員を割っているという中で、企業との連携による魅力の発信ということをしているというのがありましたけれども、具体的にはどんなことをされてい

て、どんな成果が出ているかということについて教えていただけますでしょうか。

○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。

企業との連携というところになりますと、全校でインターンシップは当然ながら各1年生が取り組んでおりまして、最終的には就職のほうにつながっていくというところの部分は基本としてやらせていただいているというところでございますし、あと先ほども言いました水沢校とか、そういった定員数がちょっと充足されていない地区に関しましては、各種イベントのほうで企業さんとの連携を取りながら、企業さんのホームページのほうに短大のホームページをリンクするような形で、将来的にキャリアデザインみたいな形で、来た高校生に対して、こういう企業に入るにはこういうふうな学校を通して学んでいくと、こういう仕事に就けますよといったような、そういったような技術的な観点も踏まえ、学生のほうに知らせるといったような内容で取り組んでおりますし、あと学校内でも各企業さんから講習とか講義とかという形でお招きして、いろいろな今現在の技術とか、そういったものを学べるような機会も多く設けているというのが今の現状でございます。

○近藤信一会長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問ありませんか。

齊藤委員どうぞ。

○齊藤真理子委員 おはようございます。遅れて申し訳ございませんでした。1点御質問させていただきます。盛岡スコール高校、私学協会の理事をしております齊藤と申します。よろしく願いいたします。

資料3の卒業・修了年次生アンケートの中の1ページ目に、学校生活全般についての問13の項目がございますが、そここのところで満足度のところ、千厩校のところがパーセンテージが高い水準であるという御説明がありましたが、千厩校さんだけが学生たちのアンケートの結果の数値が少し低いかなというふうに思うのですが、この理由と申しまししょうか、あるいはこういった内容について、同じ環境といいまじょうか、教育環境の中でこのような差異ができていくというのはどういうふうに分析をされているのでしょうか。よろしく願いいたします。

○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。

千厩校のほうに関しまして、確かに各校と比較してちょっとパーセンテージが低いというところではありますが、まず建物の部分でいきますと、ちょっと老朽化が進んでいるというところもありまして、エアコン等の設置等がちょっと遅れているというところもありまして、環境的にちょっとマイナス面があるというところもあったかと思えます。

ただ、現在学生寮とかのほうにも今エアコンの取付けを順次進めておりまして、こういったアンケートの内容を基に少しずつ改善を図っていこうというところでの動きはしているというところでございます。

あと、千厩校に関しましては、自動車システム科1科の体制ということになっておりますが、自動車システム科に関しましては1級自動車整備士の資格取得というのが最終的な目標というところもありまして、なかなかその資格に対する対策ということで、先生たちもかなり頑張っているというところではあるんですが、千厩に限った話ではないのですが、やっぱりその資格取得に対する勉強量というのが非常に多くて、そういったところでちょっと学

生がなかなかついていけないとか、授業に対するというか、学業に対する負担という部分が結構多くなっているというところも含めてちょっと大変だなどというところ、ちょっとマイナスのような答えも出ていたのかなというふうなところも感じておりますが、そういった学生にも真摯に向き合って指導員のほうも対応しておりますし、朝学習であったり、放課後の学習であったり、そういったところでフォロー学習というところも進んでやっているというところも聞いておりますので、こういった意見も参考にしながら、また引き続き改善を図っていききたいなと思っております。

○近藤信一会長 ありがとうございます。そうしますと、今の御回答からみると、問 17 番の③のあまり充実していなかったというのは、千厩校の方の回答が多かったというふうに解釈してもよろしいでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 千厩校だけということではないのですが、どうしても母数がちょっと少ないので、割合がどうしてもそこに集中するとぐんと下がってしまうというところもありますので、あまり充実していなかったというところに対しても、もちろんそういった意見もあったというところで御理解いただければと思います。

○近藤信一会長 ありがとうございます。少しずつ改善はされてきているということだと思います。

ほかに何か御意見、御質問等ございますでしょうか。

佐々木委員。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。生徒さんの状況についてということなので、ここについては入校ですか、資料 2 のところになるかと思うのですが、入校のときに、さっきのアンケートだと、県内とか県外とかというところから来ているとかというのがちょっと、1 ページですか、資料 3 の 1 ページのところだと、出身地が県南、県央、盛岡ということで分けてはいるわけですが、この中に入校者で外国人とかという方がおられるのかどうなのかというのをまず 1 点。

もう一つが、就職に関しての部分で就職 100%ということにはなっていますが、専門校でいきなりフリーランスで働きたいという方はいるかどうかというのがあるのですが、もし就職でもフリーランスで、それがフリーランスで働きますという方がカウントされているのか、カウントするような形にはなっていないのかちょっとお聞きしたいなと思っております。

以上です。

○近藤信一会長 いかがでしょうか。

○小野寺定住推進・雇用労働室主査 まず、1 点目の外国人がいるかどうかにつきまして、現在、学卒者訓練につきましては、外国人の学生がいない状況ですし、実績もまだない状況になっております。

また、就職先につきましても、卒業後すぐに独立できる方は今のところいない状態であり、企業に就職されている状況になっております。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。何で聞いたかというのは、今どこの企業も人手不足ということで、これからいろんな、多く来るかどうかは別にしても、国内では外国人の方が増加しているということがありまして、今後外国人の方がどういった施設を利用して勉強したいという方に対応できるような形になれるかどうかというのをちょっと確かめたかったのも、ないのであれば、今のところはですが、これから人手不足で外国人が入ってくる、岩手も若干外

国人労働者が増えてきているということもございますので、その辺も将来的には対応できるような形を検討してみたいかかなと思っていたところでございますので、よろしくお願いいたします。

○近藤信一会長 ありがとうございます。~~ちょっとすみません、よくしゃべる会長ということで、~~私からちょっと御質問したいのですけれども、先ほど外国人というのが佐々木委員からございましたが、県外の学生ということと言いますと、私が所属しております総合政策学部でも入試改革としてを今年度しまして、来年度から入試、今年度の入試ですね、来年度からの入学校生に対して全国推薦~~彩型~~をつかったのです。それは高校の統廃合が進む中で、県内の推薦枠がどうも減りつつあるという中で全国学校推薦をするということで、県外から集めていこうと。その背景にもう一つ理由がありますが、県外生の中でも県外から来た人のアンケートを取る、実績を取りますと、大体37、8%の学生が県内就職を選ぶと。なので、県外から来て県外に戻るという学生も6割ぐらいいるのですが、4割弱ぐらいの学生というのは、県外から来て県内に就職するということも確認できていて、その結果を踏まえて全国推薦型というのを設置しよう決めました。

こういった状況を踏まえまして、この職業能力開発施設においては、県外生を今まだ1名とか2名の段階ですけれども、入校させようということをお考えなのかどうか、もし考えていらっしゃるのであれば、どんなことを考えているかということについてお聞かせいただけますでしょうか。

○小野寺定住推進・雇用労働室主査 県内の職業能力開発施設においては、県外生の入校も受け付けており、実際に入校しております、直近ですと令和6年度から令和4年度は合計8名が入校されています。

そのうち修了された方は5名ですが、うち2名が岩手県内に就職されていますので、このように岩手県内に残る学生がいればいいなというところです。

○近藤信一会長 ぜひ県外へ、我々もよく県外へ行って高校訪問したりとかして、県外の高校にアピールをしたりもすると思いますが、西村先生なんかもそうだと思うのですけれども、ぜひそういった取組も検討していただければなというふうに思います。よろしくお願いいたします。

ほかに何かございますか。大丈夫ですか。

〔「なし」の声あり〕

(2) 協議

ア 第11次岩手県職業能力開発計画の令和7年度までの成果と課題について

○近藤信一会長 では、次に行きたいと思います。次の協議に入りたいと思います。

1つ目のア、第11次岩手県職業能力開発計画の令和7年度までの成果と課題について事務局のほうから御説明をお願いします。

○小野寺定住推進・雇用労働室主査 それでは、資料の4番、第11次岩手県職業能力開発計画の令和7年度までの成果と課題について御説明いたします。

こちらの資料は、第11次計画で設定した目標につきまして、令和4年度から7年度までの4年間の実績を整理し、達成状況と今後の方向性をまとめたものです。

まず、1 ページ目の産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進について御説明いたします。I T分野の在職者訓練の修了者数につきましては、需要のある分野への重点化を進めた結果、全ての年度で目標を上回り、4年間の総合評価はAとなりました。D Xの進展やデジタル化への対応を背景に、企業ニーズを踏まえた訓練が一定の成果を上げたものと考えておりますが、今後も内容見直しと充実を図りながら取り組んでまいります。

一方、在職者訓練全体の修了者数につきましては、令和6年度に目標を達成しておりますが、企業の人手不足等により受講者の確保が難しくなっており、4年間の総合評価はBとなりました。今後はオンライン訓練の活用など、受講しやすい環境づくりを進めながら、限られた人数でも効果的な訓練となるよう見直しを進めてまいります。

次に、介護・医療・I T分野の部分についてです。受講者数につきましては、令和7年度は目標を達成しておりますが、4年間を平均すると受講者数、就職率ともにB評価となっております。これらの分野は、今後も人材の需要が高いことが見込まれるため、引き続き重点的に人材育成を進めていく必要があります。

また、離職者等再就職訓練の就職率は、4年間の平均でB評価となりました。企業ニーズを踏まえた実践的なカリキュラムや就職支援を実施していたところですが、引き続き労働局やハローワークなど、関係機関との連携強化を図り、訓練ニーズを的確に加えながら、訓練規模と就職率維持向上に取り組む必要があります。

一方で、2の全員参加の社会の実現に向けた職業能力開発の推進につきまして、障がい者委託訓練受講者数につきましては、4年間を通じて目標を下回っており、総合評価はCとなっております。訓練を希望する障がい者と受入れ企業の双方のニーズを把握しながら、訓練機会の拡大と受講者の確保に取り組むこととしております。

続きまして、裏側の2 ページ目を御覧ください。3、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進において、技能検定受検合格者数につきましては、就業者人口や高校生の減少に加え、令和6年度に受検料の減免対象者の範囲が縮小された影響などにより、4年間を通してC評価となりました。

また、技能五輪全国大会の出場者数につきましても、若年希望者そのものが減少しているほか、企業の人手不足により、企業が大会への参加に人員を割くことが難しくなっていることもあり、C評価となっております。人口減少の中で、技能を継承する難しさが改めて浮き彫りになった結果と捉えております。

一方で、5番の職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進につきましては、全ての年度で目標を上回っておりまして、総合評価はAとなっております。県内企業へのインターンシップなどを継続して実施した結果、4年間を通して県内就職率を維持することができています。

以上が目標達成状況の概要となっておりますが、全体として見ますと、I T人材の育成や県立職業能力開発施設の人材育成には成果が見られる一方で、人口減少ですとか企業の人手不足を背景として、技能の継承や受講者の確保、障がい者訓練の受講促進などでは、課題が残る結果となっております。今後も引き続き効果的な職業能力開発に取り組んでいくこととしております。

なお、資料4の別紙につきましては、ただいまご説明しました各目標に関連する施策ごとの取組実績や成果、課題を県の関係部署や岩手労働局、独立行政

法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、県内の大学などに照会させていただき取りまとめたものになっております。委員の皆様には事前にお配りしておりますので、時間の都合上一つ一つの説明は割愛いたしますが、全体としましてはDXやIT人材の育成、ものづくり人材の育成、キャリア形成支援、若者、女性、障がい者、中高年齢者への就業支援などについて、概ね計画どおり取り組んできたところでございます。

職業能力開発は、中長期的に地道に取り組む分野であることから、今後も継続的に実施する施策がほとんどとなっております。

以上で説明を終わります。

○近藤信一会長 ありがとうございます。ただいまの事務局からの御説明に対して、御意見、御質問等ございましたら御発言をお願いしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

私からまた、皆様が考えている間に先に御質問させていただきたいのですが、1 ページ目のIT分野の職業訓練の修了者数のところで、別紙を見てみますと令和4年度から令和8年度までを、どういった人数だということの推移が出ているのですけれども、この間に例えば生成AIが出てきたりして、コースの内容について検討を行ったのかということ、中身について検討を行ったかということについて御説明いただけるとありがたいのですけれども、いかがでしょうか。

○古川定住推進・雇用労働室技師 定住推進・雇用労働室の古川と申します。

IT分野の在職者訓練についてですが、毎年コースの内容については検討していて、このIT分野に関しても、やはり近年ですが、令和6年度あたりからAIについてのコースを導入するような形としております。

○近藤信一会長 ありがとうございます。こういったIT分野というのは、技術の進化が激しい分野ですので、ぜひ同じものを繰り返すのではなくて、やっていただいて、事業を見直しながら取り組むのが必要だなと。引き続きよろしく願いいたします。

ほかに何か御意見、御質問等ございますでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

イ 「第12次岩手県職業能力開発計画」の骨子案について

○近藤信一会長 では次に、協議事項の2つ目といたしまして、イ、「第12次岩手県職業能力開発計画」の骨子案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 岩手定住推進・雇用労働室の小澤と申します。着座にて説明させていただきたいと思っております。

それでは、第12次岩手県職業能力開発計画骨子案について御説明いたします。本日は、お配りしております資料5-1から資料5-3を用いて第12次岩手県職業能力開発計画の骨子案について御説明いたします。

前回の審議会では、国の第12次職業能力開発基本計画案の内容について御説明し、岩手県として計画を策定するに当たり、どのような視点や方向性が必要かについて委員の皆様から様々な御意見をいただきました。

今回は、その後に策定されました国の第12次職業能力開発基本計画や本県を取り巻く環境変化、そして前回の審議会でもいただいた御意見等を踏まえて整

理した第 12 次岩手県職業能力開発計画の骨子案について御説明するものです。

資料の構成ですが、資料 5—1 が骨子案の概要、資料 5—2 が第 11 次計画と第 12 次計画の方向性の比較、資料 5—3 が国の第 12 次職業能力開発基本計画と県の第 12 次職業能力開発計画素案に向けた方向性という形になっております。

まず、資料 5—1 を御覧ください。今回の計画は、令和 9 年度から令和 13 年度までを計画期間とする 5 か年計画であります。人口減少やデジタル化の進展などの環境変化の中で、人手不足分野をはじめとした地域産業を支える人材の育成・確保を図ることを計画の狙いとしております。資料 5—1 は、骨子案をまとめたものになりますので、先ほどお話ししました狙いに対しまして、どのような考え方で骨子案を整理したかについては、資料 5—2 から順に御説明したいと思っております。

それでは、資料 5—2 を御覧ください。こちらの資料は、左側に第 11 次計画、中央に第 12 次計画を検討する上での環境変化、右側に今回の第 12 次計画骨子案を整理したものです。まず、第 11 次計画につきましては、国の第 11 次職業能力開発基本計画の 4 つの基本施策を踏まえながら、本県においては東日本大震災からの復興や人口減少、人手不足への対応など、本県が直面する課題への対応を中心として、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をはじめとした 5 つの基本施策により取り組んできたところです。第 12 次計画を検討するに当たっては、資料に整理しております環境変化を踏まえながら検討しております。

環境の変化としましては、まず 1、労働市場の現状と変化では、建設業や製造業、医療・福祉分野などにおける深刻な人手不足や職種間のミスマッチ、生産性向上への対応が課題となっております。

また、2、労働の供給面の変化と課題では、人口減少や若年者の県外流出などにより、地域産業を支える人材確保がこれまでより困難となっております。

さらに、3、労働の需要面の変化と課題では、DX や生成 AI の進展などにより、企業が求める人材やスキルそのものも大きく変化しております。

加えて、4、産業振興の方向との関係では、いわて県民計画に掲げる産業振興施策との連携、5、職業能力開発実施機関の状況では、職業能力開発施設の再編整備や訓練体制の見直しも課題として整理しております。

こうした環境変化を踏まえ、第 12 次岩手県職業能力開発計画では、国の第 12 次職業能力開発基本計画を基本としながらも、本県の地域課題を考慮し、右側にあります 6 つの柱で骨子案を整理しております。

なお、国の計画では、2、労働市場でのスキル等の見える化の促進とありますが、国が今後整理する情報基盤を本県では活用する立場であること、また情報発信については、各施策にも関わることから、独立した柱とはせず、ほかの項目に反映する形で整理しております。

第 11 次計画は、環境変化への対応や職業能力開発の機会拡大を中心とした支援対応型の計画であったと考えており、第 12 次計画では、人手不足への対応、人材の積極的な育成確保、リスクリングの推進、生産性向上に向けた人的資本への投資を重視した戦略活用型の計画へと発展させるものと考えております。

右側 6 つの柱の具体的な内容につきましては、次の資料 5—3 で御説明いたします。それでは、資料 5—3 を御覧ください。こちらは国の第 12 次職業能

力開発基本計画と、それを踏まえた県の第 11 次職業能力開発計画の方向性を比較した資料になります。まず、基本的施策、1、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です。こちらは国の方向性を踏襲しながら、本県では人口減少や人手不足が進行する中、地域産業を支える人材の確保、育成が重要な課題となっていることから、地域産業を重視した方向性として整理しております。具体的には、(3)、人手不足分野における就業機会の拡大と職業選択支援、(4)、現場人材の高度化、(5)、被災地域の持続的な発展を支える職業能力開発を独自の視点として盛り込んでおります。

人手不足分野への対応では、建設業や製造業など、地域産業を支える人材の確保につなげるとともに、現場人材の高度化では、D Xや生成A Iの進展に対応し、現場に必要な技能に加えてデジタル技術を活用できる人材育成を進めていくことを考えております。

また、被災地域の持続的な発展を支える職業能力開発につきましては、第 3 期アクションプランにおいても、復興関連施策を継続することとしていることから、引き続き位置づけたものでございます。

なお、この項目につきましては、前回の審議会において水戸谷委員からいただいた地域産業や地域の持続性を支える人材育成の視点や工藤委員、豊嶋委員、西村委員からいただいたA Iやデジタル技術に対応した人材育成の視点も踏まえながら整理しております。

次の国の 2、労働市場でのスキルの見える化の促進については、先ほど御説明したとおり、ほかの項目に反映させる形を取らせていただいております。

続いて、2、個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実です。こちらは国の方向性を踏襲しながら、本県では人材不足の深刻化や職種間のミスマッチへの対応を重視し、(1)、キャリア意識の醸成と職業選択支援の充実、(2)、個人の職業能力開発支援の推進に加え、(3)、人手不足分野におけるキャリア形成支援の強化を整理しております。

本計画では、人口減少や人手不足が進む中においても、一人一人が自らのキャリアを考えながら必要な能力を身につけ、学び直しやリスクキングにも取り組める環境を整備していくことが重要であると考えております。

また、人材不足が深刻な分野への理解促進や職業選択支援を進めることで、個人のキャリア形成と地域産業の人材確保の両立につなげていきたいと考えております。

なお、この項目につきましては、前回の審議会において齊藤委員から御意見がありました一人一人に学びや挑戦の機会を確保し、生涯を通じた成長を支えていく視点や、谷上委員から御意見のありました資格取得や能力向上が仕事やキャリアにつながることを意識した人材育成の視点を踏まえながら整理しております。

続いて、3の企業の職業能力開発への支援充実です。こちらは国の方向性を踏襲しながら、本県では中小企業の割合が高いことや人手不足が深刻化している状況を踏まえ、(1)、D X等に対応した企業の職業能力開発の推進、(2)、中小企業に対する人材育成の支援に加え、(3)、企業ニーズを踏まえた職業能力開発の推進を整理しております。

本計画では、企業が求める人材やスキルが変化する中で、企業ニーズと職業能力開発を結びつけながら、実務に即した人材育成を支援していくことを考えております。

また、企業単独で人材育成に取り組むことが難しい中小企業が多いことから、企業における人材育成の取組を支援するとともに、DXなどに対応した職業能力開発の推進を図っていききたいと考えております。

この項目につきましては、前回の審議会において吉田委員からも御意見がありました人材育成の進め方や社員育成を支える仕組みの重要性といった視点も踏まえながら整理しております。

裏面に移ります。続いて、4、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す。国が挙げる各種人材を教育する中で、本県では今後も人口減少や人手不足の進行が見込まれることから、各層の人材を地域産業の担い手として活躍できる環境づくりが重要になると考えております。また、若者をはじめとする多様な人材の人材育成や人材確保、定着を進めることで地域産業を支える人材の裾野を広げていききたいと考えております。

こちら前回の審議会では佐々木委員から、能力開発に加え、人材が地域に定着し、県内企業で活躍できる環境づくりが重要との御意見をいただいております。そのような視点も踏まえながら整理しております。

続いて、次のページです。5、技能の振興になります。本計画の技能人材不足を踏まえ、技能の継承と人材の確保を通じて地域産業を維持していく観点として、現状の内容を引き続き推進していくこととして考えております。

人口減少や高齢化が進む中、地域産業を支える技能人材の確保や技能継承の重要性は、今後さらに高まることが見込まれることから、技能検定や技能競技会大会の活用、若年技能者の育成などを通じて、技能の重要性や魅力の発信にも取り組みながら、技能振興の裾野を広げていききたいと考えております。

こちら前回の審議会でも工藤委員から技能五輪の参加促進や、より多くの企業を若年技能者が技能振興に関わるができる環境づくりの重要性について御意見をいただいております。そのような視点も踏まえながら整理しております。

最後に、6、職業能力開発の推進体制の整備です。こちらは職業能力開発を取り巻く環境変化や、現在検討を進めている県立職業能力開発施設の再編整備の関連を踏まえ、(1)、職業能力開発体制の連携強化、(2)、県立職業訓練施設の機能強化と再編、(3)、多様な訓練手法の活用の3つを位置づけるほか、人口減少に伴う訓練ニーズの変化等への対応を求められていることから、関係機関との連携強化を図りながら、訓練内容や訓練の提供方法を含めた職業能力開発体制の整備を進めていくことを考えております。

特に本県では、人口減少や人材不足が進む中、1つの企業や1つの機関だけで人材育成を担うことが難しくなっていることから、関係機関が人材育成の取組や課題を共有しながら進めていくことが重要であると考えております。この考え方は、前回水戸谷委員からも御意見がありました協働や共有化の視点を踏まえたものであり、本県としては企業、教育機関、行政などが連携しながら、地域全体の人材育成を進めていく方向性として考えております。

また、菅原委員からも御意見がありましたデュアルシステムやインターンシップなど、企業と教育機関が連携した実践的な人材育成の取組につきましても、こうした連携強化の中で推進していくことを考えております。

以上、6つの骨子案の内容となります。

そして、ここまでの内容をまとめたものが、一番最初に御覧いただきました資料5―1という形になっております。資料5―1に戻っていただきますと、こちらが今お話ししました資料5―2、資料5―3の内容を基に骨子案の概要

ということで整理させていただいたものという形になっております。第1章では、先ほど御説明しました狙いと、あと計画期間が示しておりまして、第2章ではこれまでの第11次計画の成果と課題、第3章では本県の現状と課題を整理しまして、国の第12次計画を参考にしながら第4章及び第5章において、先ほど御説明した6つの基本的施策を中心に職業能力開発施策を展開する構成としたという内容になっております。

以上が骨子案の説明となります。委員の皆様から御意見をいただければと考えております。よろしくお願いいたします。

○近藤信一会長 説明ありがとうございました。本審議会の委員の皆様方の御発言をしっかりと酌んでいただいております、その点につきまして、まずはお礼を申し上げたいなというふうに思います。

この骨子案につきましては、非常に重要な協議というふうに捉えておりますので、時間をしっかり取りたいなというふうに思っております。

では、ただいま先ほど事務局から説明いただきました第12次岩手県職業能力開発計画の骨子案に関しまして、委員の皆様方からの積極的な御意見や御感想などをお伺いしたいなというふうに思っておりますが、いかがでしょうか。

工藤委員どうぞ。

○工藤昌代委員 工藤です。よろしくお願いいたします。

前回とか、その前でいろいろ意見させていただいたものを汲み取って内容に盛っていただきましてありがとうございます。

情報なのですが、私はA Iの活用支援というのをいろんなところで話をしたりする中で、意外というか、岩手県内で企業の話を見ると、世の中A I、A Iと言っているけれども、どうやっていいか分からないというA Iもチャットというのですかね、やりとりをする、ただ聞くというところから、今は非エンジニアの人は何かものをつくるというところまでA Iが進んでいるというのは何となく聞こえてくるし、世の中の社長がみんなA I、A Iと言っているのだけれども、一体何をすればいいのかという確信がつかめないという企業の方が意外に多くて、なのでこの骨子の中でそういう人材育成のところに力を入れていくとともに、実は企業でも社内にそれを取り込むのは情報が入ってこない気がするというふうに思っている人たちが結構いる、何となく社長は聞こえてくるけれども、それが社員に下りてこない、または社長はやりたいと思っているのに社員の人たちが、いやチャットでちょっと聞いているからいいでしょうぐらいに思っているとか、その思いがずれているということがあったりするのをちょっと幾つか見受けられるので、やることに積極的でないところにこれをするというのは、なかなか難しいところではあるのですが、PR的に、県のPRとしてもっと学ぶ必要があるとか、学ぶ場所があるのだという告知、PRというのでも進めていったほうがいいのではないかなと思います。

どうしても、本当はA Iというのは今まさしくどんどん進んでいるところだから、東京でも全然使っていない人もいるし、都市部でも使っていない人もいれば、地方でもすごく使っている人がいる、だから地方にとっては今過渡期だから実はすごくチャンスなのだけれども、それがちょっと遅れてしまうとやっぱり地方の遅れにつながるところがあると思うので、そこの辺りを骨子の中にはないかもしれないのですけれども、進めていく、告知をしていく何かを頭に入れてやっていただけるといいかなというふうに思います。すみません、何かちょっと分かりづらいですけれども。

- 近藤信一会長　ありがとうございます。A I、特にA I生成の必要性の啓蒙、啓発というのですかね。これはあれですか、経営者と従業員、現場の皆さん、両方という感じですかね。
- 工藤昌代委員　そうですね。例えば社長が取り組みたいから勉強してと言っても、社員のある程度役職の人たちが、いや、うちの会社はまだ時期尚早でしょうみたいな言うことがあったり、逆に社員が取り組みたいなと思っているけれども、予算的に無理だよなと思っている社長がいたり、なかなか会社の中で思いが合わないということだったり、外では聞こえてくるけれども、中にD XやA Iとかが浸透してくるイメージがつかめないのですという社長がいたり、社員がいたり、いろんな会社があるのですけれども、そういう感じであるので、必要であるよということをもう少し啓蒙していくと、いち早く、都会よりも、もしかしたら地方のほうが浸透しやすい可能性が今はかなりあるのではないかなと思って、そこを力入れていくと岩手の強みになるかなというふうに思います。
- 近藤信一会長　ありがとうございます。先ほど水戸谷さんと始まる前に、水戸谷さんの会社ではかなり積極的に活用され始めているということですが、何か今の工藤委員の御発言に対してございますか。
- 水戸谷剛委員　今のところは積極的なのかどうかわかりませんが、まずはできる範囲でやっています。では、ちょっと事例としてお話ししますと、うちの会社ではこれまで業務改善として業務ごとにいろんなシステム導入してきたのですけれども、部分最適になってしまい、必要な情報が全体最適になっていないということから、全社的な情報基盤をつくりたいと考えました。当初は要件定義して昔ながらの手法でシステム屋さんに依頼し開発するというステップをとっていました。ただ、今生成A Iの発展がすごいので、ちょっと専門的になるかもしれませんが、A I開発ツール“Google Antigravity”に“Claude Code”を併用して、バンプコーディングの手法により自分たちでシステム開発を始めました。というのは、もう仕様変更だとかいろんなことがその場でできるし、所謂エンジニアでなくても開発できる。現在担当しているのは当社の技術員ではなく総務部に所属する文学部出身の2年目の若手社員を主担当にしているぐらい容易に開発できます。まず使ってみるというところからやっている。A Iについて当社の事例はそのような状況です。すみません、本題とずれる話ですけれども。
- 近藤信一会長　ありがとうございました。非常に進んでいる会社もあるということで、事例になったかなというふうに思います。
- 啓発について、ぜひ西村委員に学術的な視点からどう啓発をしていけばいいのかというところ、何か御意見いただければと思うのですけれども、いかがでしょうか。
- 西村文仁委員　なかなかその専門家ではないのですけれども、大学としてのそういう人材育成をしているところはあるのです。今回の骨子案で、岩手大学、あるいは県立大学もそうですけれども、県内の大学がどういうふうに関与していけばいいのかということ、ぜひ積極的に県のほうから大学に働きかけてほしいなというのが1つです。それは、今国立大学もそろそろ第5期中期計画かな、その期間に入るわけで、考える際に地域のニーズとかをよく聞くようにということも最近文科省からも言われるようになっているので、ぜひ大学に何を、どういう人を大学として人材育成してほしいのかということ、をどんどん、どんどん働きかけていただけると、大学としても動きやすい、そこにA Iの話

があったり、いろんな話があると、すごく大学としても動きやすくなるという気はしていますので、すみません、答えになっていないかもしれませんが、地域の声を県から積極的に大学に持ってきてほしいというのが今の考えです。

○近藤信一会長　ありがとうございます。私もやはり社会人になってから頭が固くなるというかな、社会人というのは言い訳をするのは得意な、私も結構学内で言い訳をすることが時々ありながら、やはり学生のうちの、頭が柔らかいうちから、そういった啓蒙、啓発なんかをしていくと非常にいいのではないかなというところに関すると、大学もしくは高校ですね、これ菅原委員や齊藤委員のところだと思いますが、そういったところと連携をしながら底上げを図っていくというのが非常に重要なのかなというふうには感じております。

工藤委員どうぞ。

○工藤昌代委員　個人的に言うと、まさしくA Iを使うに当たっては、どう言語化してちゃんとA Iに分かるように言葉で伝えることができるかというのが大事で、文法的なところというよりは要件をちゃんと整理して、こういうふうにしたんだと伝えられるというのが非常に大事になってくるなというのと、あともしかすると、岩手県でやるとすれば、水戸谷さんのところとかいろんなA Iを使っている事例というのを集めたり、事例を共有する場というのが数多くあると、やっぱり先生もすごく進化があまりにも激しいために、私ももう日々、日々追っても追い切れないほどA Iのスピードかなり速くて、それも先生が生徒に教えながらとかやっていくのはかなり大変だろうなということを考えると、企業事例をどんどん拾って、県内の皆さんに伝えていくというのは、もしかすると早いステップかもしれないなというのを感じます。

○近藤信一会長　ありがとうございます。

それでは、我々の県立大学の中でも私は就職関連の委員長をしているのですが、A I時代に求められる人材の再定義ということでカリキュラム改正なんかに生かそうということに取り組んでいます、高校でどんなことをされているかということについて、齊藤委員何かいかがでしょうか。また、生成A Iに対する対応について、菅原委員いかがでしょうか。

○菅原基委員　よく校長会の話になるのですが、現実には皆さん御存じのとおり工業高校、入学定員なかなか苦労してしまして、それに伴って学力低下も激しいのです。なので、そういう機械とか電気とか土木にしても、基礎基本を何とか3年間かけて身につけさせるというのが現状精いっぱいのところでございます。

とはいえ、学力高い子もいますので、そういう子たちは前にも申し上げましたけれども、デュアルシステムとか、そういうところで企業さんにお世話になりながら対応しているというのが今の現状です。デュアルシステムやっているのは盛工しかやっていませんので、今のところですね、いろいろ課題もあるかなというふうに思っております。

○近藤信一会長　ありがとうございます。

齊藤委員どうぞ。

○齊藤真理子委員　盛岡スコーレ高校は、多様な生徒をたくさんお預かりしているのですが、いわゆるA Iとか、それから情報とか、ドローンとか様々なシステム開発とかに興味を持つ生徒さんも複数います、預かっております。専門の教員が対応しているところではあるのですが、やはり日々の進化があつて、

アンテナ高く学習をしているものの、ちょっと対処し切れないところが現状でして、そういう中でも産技短さんのほうの電子とか、あとは専門学校のそういった情報、専門、ITのほうに進学する生徒がやはり一定数おりますものですから、そういう意味合いにおいては、先ほど工藤委員からお話あったように、この時代に求められる人物像というふうなものを企業様含め専門学校等とも連携しながらお示しいただければ、そこに憧れと情熱と熱意を持って学ぶ意欲が醸成されていくものかなというふうに思っております、あともう一つ、佐々木委員からさっきの議論の中で出されております本校にも外国籍の子供たちが在籍するようになりまして、中国、フィリピン、それからモンゴルなどなどが在籍しております、そういった子供たちが中学校段階で実は親御さんといわゆる転住してくる関係で、語学的なことであるとか、それから経費的なことでなかなか高校入試に向けての内申点を持たない状態に入ってくる生徒たちがほぼほぼでして、そういった子供たちの興味はすごく高いのです、グローバルですね。そういった子供たちの人材の育成ということで、様々な支援といたしまししょうか、サポートの在り方ということも含めて総合的に考えて、いずれ県内の企業のほうに就職の道を切り開くというふうな視点をやっぱり長期的な展望を持ちながら、中学校段階から連携していく、それこそ時代が来ているなという思いになっておりました。参考までにお伝えしておきます。

以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございます。これまでの議論をまとめますと、1つ目の方向性の1の今後求められるスキームの変化に対応した選択的職業能力開発推進というところから始まって、先ほど工藤委員が最初におっしゃっていただいたのですが、2点目の個人のキャリア形成と職業能力開発の充実と、また外国人というところでいうと、4点目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というところに議論が派生してきているかなというふうに感じております。ぜひ違う視点でも構いませんので、御意見いただければと思います。

水戸谷委員どうぞ。

○水戸谷剛委員　水戸谷です。

まず、計画をお聞きして皆様もおっしゃっていましたが、前回の審議会における意見をいろいろ検討してくださり感謝いたします。

その中で、全体を通し、背景として、子供たちが間違いなく減っていくことにどう対応していくかということと、我々産業界を含めて、地域の労働力をどう確保していくかという課題認識の中で、「岩手らしさ」を発揮する各機関が連携して課題に取り組むというところがすごくいいなと思って聞いていました。これが計画になったところについて、ちょっと質問を。

最後の6、推進体制の整備で、この計画の中では産技短を含めた訓練の再編までをどう踏み込んでいくかということが含まれていると思うのですが、どのようなスケジュール感を持っているか、現状でアイデア、イメージがあればお話ししていただいてもいいですか。

○近藤信一会長　いかがでしょうか。

○伊藤定住推進・雇用労働室特命課長　定住推進・雇用労働室の伊藤です。県立職業能力開発施設の再編整備につきましては、別に外部有識者の方々と構成されます検討会議や、その下部組織である分科会、具体的には県立職業能力開発施設の再編と産業技術短期大学校の県北設置をテーマにした分科会と、在職者訓

練、離職者訓練、それから障がい者訓練といった短期訓練をテーマとした分科会を設置し、どちらも有識者で構成され、現在検討をしているところでございます。今後検討を進めまして、令和9年度の早い時期に基本計画を策定したいと思っているというところでございます。

○水戸谷剛委員 ありがとうございます。既に検討が進んでいるということで、それはいいなと思いました。ぜひそこに、各機関の連携を入れていただくのがいいのかなと考えます。学校の設備老朽化の話もあったとおり、これから新しい施設をどんどん造って体制を整えていくという時代ではないと思います。先ほどの課題認識のとおり、人が減っていく中で、縮小の中で何を目指していくかという立ち位置が必要かなと思います。

そのときに、前回も少し触れましたけれども、岩手であれば自動車、半導体というのが産業としてメインだと思います。例えば半導体産業だったらI—S PARKとか、北上市では工科大学の検討を進めているという話もあり、そういったところと機能、役割分担をどうしていくのかというようなことも含めて連携する必要があるかなと思います。また、前回申し上げた、そういうメインの稼ぐ産業とは違う、地域のインフラを支える仕事という観点では、地方自治体レベルの行政の技術職員さんかなり不足しているはずです。土木であったり、建設であったり、設備であったり、こういうようなところと、それを支える民間企業が、それこそ職業訓練だったり、学生さんの教育だったりを連携をしながら地域の産業を支えるというところをつくっていただければいいのではないかなというイメージを持っています。ぜひそういったところも視点にいただければと思います。

あと、ちょっと参考にですがけれども、北上市の工科大学に関連する話です。工藤さんはこの間聞かれたと思いますけれども、北上工業クラブでは、おとしからインドに視察を行っており、3年目の今年は県議の皆さんも参加されるというふうに聞いています。いわゆる建設業は人が来ないので、インドを視野に外国人の方を迎え入れるということになっています。そうなったときに、先ほども出ていたとおり、外国の方が地域にいらしたときに技能習得や地域を支える産業の中で働くことをどうサポートしていくかというようなことも地域の子供たちと一緒に、もう地域の人減るので、外から来た人も含めて、どう地域産業を支えていくかというような連携も必要なのかなというふうに思っています。

以上です。

○近藤信一会長 ありがとうございます。大変貴重な御意見だったかと思います。経営資源、地域の資源が減っていく中では連携をして、補っていくということは必須になっていくと思いますので、ぜひ計画にも盛り込んでいただければ、積極的に盛り込んでいただければなと思います。

ほか何か御意見等ございましたら御発言をお願いしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

佐藤委員どうぞ。

○佐藤茂生委員 労働組合の佐藤です。今この話に関連するような感じで、ぜひ企業との連携、強化的な部分をお願いしたいのと、しかも学びの場から岩手の企業とかに就職することへの魅力的なことも高められるような機会の創出という部分をぜひ産学官で連携できるようなあれも、機会の創出、そういった企業のほうからも、職業能力開発に関わるような部分の接点を非常に広く持てるよ

うな場をつくってほしいなというのがちょっと思ったところでありまして、先ほど委員のほうからありましたけれども、A IとかD Xが進むことも本当に大事なのですけれども、どうしても人の手でやらなければならない部分というのは必要な部分の業界もあつたりします。併用しながらやっていく部分もあると思うのですけれども、その中でやはり現場の技術力の確保とか継承という部分にもつながるのですけれども、資格を持った人たちというのがどこの業界でも、業種でも必要な部分がある一方、資格取得者が不足してくるという部分もどんどん出てくるところもあるのではないかなと思います。

私のほうで働いている電力関係の部分も、例えばビルとか何かを管理する電気主任技術者とか、そういうところも人が欲しいのだけれども、そのなり手が、なっている人がいないとかですね、限られているので、建設現場でも同じ資格を持っている人というのが必要だけれども、うまく職業能力開発と、その将来の推進体制の整備と併せて企業と県と、そして学校も含めて、岩手で働いて過ごして魅力ある技能をつないでいくような流れが取ってもらえるとありがたいなと思っています。立派な意見反映された骨子案をつくっていただいたので、それをもう一つ、さらに岩手でいろいろほかの県からとか外国の方も来れるような環境づくりになってほしいなと思っての意見とさせてもらいたいと思います。よろしくお願いします。

○近藤信一会長　ありがとうございます。先ほど齊藤委員からおっしゃっていたのは、2点おっしゃっていた6番の推進体制というところに絡めまして、技能の振興というところを産学官しっかりと連携をしながら技能の振興を図って、さらには4点目であります多様な労働者の能力開発ということにもつないでいけるのではないかと、大変貴重な御意見だったかなというふうに思っております。

ほか何か御意見、御発言ございますでしょうか。いかがでしょうか。

佐々木委員どうですか。

○佐々木正人委員　御指名がありましたけれども、今人材育成なり、センター、施設の関係、あと企業連携ということの話がありまして、これの中に含まれているわけですが、ちょっとお聞きしたいのは、これをするに当たっては多分国とか県もそういった支援金なり助成金があると思うのですが、そういう入る方とか、そういったアピール、PRをするのも、こっちのほうからもやっているということで捉えてよろしいのですかね。

もしそれがなければ、これらを人材も含めて入れる場合にはそれもセットとして、しっかりとこういう場合はこういう支援策がありますよとかということで、生徒さん呼び込んだりということも必要ではないかなと思うのですが、その辺ちょっとお聞きできればと思いますが、よろしくお願いします。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　今のは、支援というよりは生徒さんに対する支援という提案でよろしいでしょうか。我々の所管しております職業能力開発施設につきましては、経済的な困難等を抱えている家庭に対する減免措置とかもございますので、そういったことを使いながら、進路先の選択肢として考えていただければなというふうにも考えております。

また、離職者訓練とかですと、ハローワークなどを通じていけば、無料で研修を受けられるというような制度もございますので、そういった既に既存の訓練を受けることに対する助成というのは整っているところだというふうには認識しております。回答になっているかどうかあれですけれども。

○佐々木正人委員 あとあれですかね、先ほどこちょっと齊藤委員からお話があったとおりでと思うのですが、外国人の方が入るにしても、そういった支援の体制を支援しますよということではあるのですが、そういった方々の支援策とか、そういったものの充実というのはどういう形で考えているのかと、そういう制度と支援策、助成金なりの部分もちゃんとしっかりと整えて、受入れ体制をするということがあるのかどうか、外国人だけピンポイントに落とせばそうなのですが、かなり結構そういった方々も先ほど言ったとおり日本語の部分が結構意思疎通がなかなか図れなくて、専門分野の専門用語とか、そういうのをやる上では、結構勉強していかなければならないということもあると思うので、その辺もちょっとお聞きできればなと思います。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 外国の方がどういう身分で日本に来られているかということにもよるとは思うのですが、例えば外国籍で技能実習ですとか育成就労で日本に来られて働いている方ということであれば、その受入れの企業さんですとか、特定技能で来られているのであれば御自身で学んでいただくというようなことが基本とは思いますが、その受け入れられる企業さんでその学ぶ場のそういう技能や日本語を身につけていただいた上で、来ていただくというようなことが基本だと思いますので、そこというのは今のところは岩手県として独自にというのは今のところはないというところでございます。

現在よその県でも県立の職業能力開発施設で訓練生を入れている県というのはよその県ではあるのですが、N3型という日本語のレベルがあるのですが、その水準をクリアしていただくというのを入学の資格として受け入れている例というのはございますので、今後の検討課題にはなっていくのですが、そういうふうな日本で育成就労制度でも、日本語で働くに当たって、日本語レベルというのを目安として設定しているところでございますので、そういうふうな既存の働く身分の日本語レベルと、我々、こちらの指導員の体制というのもちょっと加味しながら、今後ちょっと長い目になるかもしれませんが、検討課題になってくるのかなというふうな認識ではおります。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。支援策等については、国なり県なり持っているものはしっかりとPRはしながら、そういった方々には手厚く支援しているよということで、あと外国人労働者の件に関しては、外国人労働者ということではないですが、外国人の方について、日本語のレベルをしっかりとマスターしてもらった上で入学してもらおうというのが条件にはなってくると。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 よその県の例ですと、そういうふうな条件を課しているところがありますので、当県でもし受け入れるというふうになれば、それを参考にしながら、やはり技術を身につけていただく、資格を取っていただくということが将来的な目標になりますので、やはり日本語をある程度勉強していただいた上で、そういうふうな試験を受けていただくということになるのかなというところです。

○佐々木正人委員 日本語をマスターしてもらおうのがまず1つと、あとはこちらのほうからすると、共通語として英語とかそういうのをマスターした人を配置するとかということではないということですのでよろしいですか。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 学生、訓練生の方という……

○佐々木正人委員 教える側も。

- 小原定住推進・雇用労働室労働課長 教える方は、今の指導員もそれを想定して今指導しているわけではなかったもので、将来的にそういう方が入校するというのであれば、そういうふうな教え方というのも恐らく身につける必要が出てくるとは思うのですが、最近A I技術とかでも通訳も発展してきておりますので、そういうことも工夫しながらなのかなと、ちょっとまだまだ研究段階にはなるとは思うのですが、今後の研究材料にはなるとは思います。
- 佐々木正人委員 ありがとうございます。それであれば、しっかりと支援策の部分、支援のところに今後将来を見越して、入ってくるかどうかはあれなのですが、ただこれからは言い切れないと思いますので、よろしくお願いします。
- 近藤信一会長 ありがとうございます。先ほどの佐々木委員の御質問というのは、恐らく現場の多様な労働者の能力発揮というところに向けての環境整備というふうに捉えていいのではないかなというふうに思いますので、当然多様なバックグラウンドですね、背景を持った労働者を受け入れるためには、職業訓練を続けるためには、その環境整備も必要だということでもございますし、また非正規雇用とか、そういったことになると経済的な支援も非常に重要になってくるかなというふうに思います。
- ほかに御意見。
工藤委員どうぞ。
- 工藤昌代委員 すみません、何回も。あくまで情報なのですが、今度盛岡に外国人向けの専門学校が立ち上がるという情報があって、その方たち、もともとは本当は職業訓練の学校を立ち上げたかったのだけれども、学校の許認可がなかなか下りなくて、だけれども専門学校だと県の判断で認可が下りるので、まずは専門学校から始めるという話をちょっと伺ったのです。県としては、外国人に限ってではなくて、日本人も含めてそういう体制を整えてほしい、A Iも含めて学ぶということらしいのですが、でも、学校側からすると、今の段階では、やっぱりどちらかというと海外の学生さんが多くなるだろうと想定して動いているようなのですが、なので間接的に県がサポートするというようなことにもなるかもしれないなという情報だけお伝えさせていただきます。
- 近藤信一会長 ありがとうございます。4点目に関わる場所ですが、一方で多様な労働者が職業能力をして、当然その労働者が参入してくる、拡大してくることになると思いますので、ぜひ伺いたいのは木下委員、吉田委員ですね、そういった多様な人材を受け入れる側としての何か御意見等いただければと思いますが、木下委員いかがでしょうか。
- 木下伸一委員 うちもまだ幸いにも外国人労働者等は入れなくて済んでおりました。ですけれども、今後人が少なくなるというシミュレーション、絶対そうやって来ますので、何かしらは入れなければならないなというところでは考えております。
- そうなりますと、やはり1社だけではどうにもならないものですから、行政と産学官、皆さんのいろいろな情報をまとめながら進めざるを得ないかなというところですので、そういう枠組みを行政のほうでつくっていただければ大変助かるなというところがございます。
- こんな感じですが、あとちょっと話がずれますけれども、先ほどA Iの話にもなりましたが、私も補助金の申請とか挨拶文、確定申告でしか使っていないです。その程度でしか使えていないので、何かしら次のステップ

に移れるような、そういう具体的な使い方、そういうものを何かしら指導していただくような感じで勉強できればなと思っていまして、そういうところのきっかけをつくって情報をいただければと思っていました。

あと、ちょっととりとめのない話なのですが、これからまた人口減少、かなりのスピードで進んでくると思いますので、今民間の特に鉄道さん、先ほどの電力さんとか、N T Tさんとか、この辺人口減少を見据えて、やはり維持管理をする業者の囲い込み、物すごいスピードでやっております。行政のほうも除雪、そういうのが特に除雪とか道路の管理、そういうのが我々業者のほうでやっておりますので、そういうのが今事業所が縮小して建設業者かなりあえていまして、会社を維持するのも大変な感じになってきていましたので、そういうのが持続可能に今後ずっとできるように、我々建設業者の食いぶちも少し持ってきて、中央のほうからいろいろ持ってきていただければと思っていました。

商工労働の方々もそういう危機感是非常にあるかと思っておりますけれども、特に地方自治体の方々、全くそういうことを一切考えていなくて、入札の道路は価格がどうだ、安く抑えられるだのということしか頭にないものですから、県のほうからそういう意識の、今後人も少なくなつて、そういう維持管理もできなくなるのですよという、そういう指導とか教育をしていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○近藤信一会長 ありがとうございます。最初のところにございました外国人の受入れというものは、この計画のところにありますけれども、適切な環境整備というのがありますけれども、これは受入れ側の企業にとっても非常に重要な問題になりますので、ぜひそれこそ産官連携をしながらやっていただければというふうに思います。

何か吉田委員何かございますか。御意見いただければと思います。

○吉田ひさ子委員 吉田です。いろんな分野においてというか、例えば中高年だったり、女性だったり、障がい者だったり、外国人だったりということで支援が多岐にわたっているのは非常にいいなと思いました。

今後、ではそのためにどんなことをしていくのかというのが出てくるのが楽しみだなというふうに思っております。その中でも、同友会では人間教育を非常に大事にしていまして、何のために働くのかという考え方といったようなところを取り入れていったほうがより定着とかそういうところにもつながるのではないかなというふうに思っております。

以上です。

○近藤信一会長 ありがとうございます。先ほどちょっと吉田委員と雑談の中で、御社に 80 歳になられて働いている方がいると、まさに中高年の労働者の支援といえますか、何か御社の中でされているようなこととか支援とかあったりするのでしょうか、いかがでしょうか。

○吉田ひさ子委員 特に支援ということよりは、その人の体力に応じて、例えば1週間に1回でもいいからとか、8時間でなくてもいいから、5時間とかというようなところで、一生を働くつもりで来ましょうというようなことを言っております。

ただ、80 過ぎるとさすがに通勤するのにちょっと心配になってくるなといったところもあって、まずうちのところではまず 80 ぐらいをめどに頑張つて来ましょうという取組をしております。

○近藤信一会長 ありがとうございます。安全を確保しながら意欲も支援していくという感じですかね。

小林委員、何かございますか、御意見とか。

○小林斉委員 ちょっと皆さんのお話を聞かせていただきながら、いろいろ思っていたことをお話しさせていただきます。

私も電機連合でA Iの教育というのはある程度進めておりまして、若年層を対象としたA Iの教育というのを私どもは電連の御指導の方を呼んで実施したりしております。また、秋ぐらいにマイクロソフトの方を呼びまして、A Iの教育というものを今計画しているという状況となります。

外国人労働者の件なのですけれども、企業側のほうにはなるかと思うのですが、よく雑談で皆さんでお話ししている中で聞くことは、やっぱり企業側も国を選ぶというか人を選ぶようなところも少しあるという内容なのですけれども、やはりいろんな多国籍の方が来られても企業は困るということをおっしゃってしまして、できれば同じ国の方が複数人来られると、企業側は対応しやすいというようなことを聞いておりましたし、あと食事であるとか宗教的なところとかもいろいろ国によって様々な思考というのですかね、あるということで、その辺もマッチするようなお国柄というのですが、そういうところを呼び込んで来られればと、学生の頃から就職していただけるというような流れにつながってくるかなと少し思っておりました。

以上でございます。

○近藤信一会長 ありがとうございます。4点目の部分、多様な労働力の確保というのは、先ほど小林委員おっしゃったように、多様性を許容するということでございますので、どうしても非効率になってしまう。効率ということを考えると、画一的な労働者のほうが企業というのは圧倒的にいいわけですが、現状人手不足の中では多様な人材を活用しなければならない。アメリカなんかの場合だと移民の中で多様性というのを打ってきているわけですが、日本においては人手不足の状況の中で多様性を受け入れざるを得ない状況になってきているという形になりますので、ぜひ小屋かな、総論は賛成という人がほとんどだと思いますが、各論になると途端に大変になってくるというのは、この多様性の問題になりますので、ぜひ細やかな施策に仕上げていただけるとありがたいなというふうに私も思います。

では、何かほかに伝えたいということはございますでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

ウ 「いわて県民計画（2019～2028）」第3期アクションプランの策定について

○近藤信一会長 では、次の協議事項に移りたいと思います。協議事項の3つ目として、ウ、「いわて県民計画（2019～2028）」第3期アクションプランの策定について事務局から御説明お願いいたします。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査 それでは、資料6、「いわて県民計画（2019～2028）」第3期アクションプランの策定について御説明いたします。右下にスライド番号を付しておりますので、適宜御参照願います。

初めに、いわて県民計画（2019～2028）の概要を御説明いたします。スライド（1）を御覧ください。県では、いわて県民計画を策定し、県民、企業、NPO、市町村など、地域社会を構成するあらゆる主体がそれぞれ主体性を持って、共に支え合いながら幸福を追求していくことのできる地域社会の実現を目指し、幸福を守り育てるための取組を進めております。

本計画は、長期ビジョンとアクションプランで構成されております。長期ビジョンは、長期的な岩手県の将来を展望し、県民みんなで目指す将来像と、その実現に向けて取り組む政策の基本方向を明らかにするもので、期間は2019年度から平成28年度までの10年間としております。

アクションプランは、長期ビジョンの実効性を確保するため、重点的、優先的に取り組むべき施策や具体的な推進方策を明らかにするもので、復興推進プラン、政策推進プラン、地域振興プラン、行政経営プランの4つのプランで構成されております。

現在は、第2期アクションプランに基づき事業を推進しておりますが、本年度は第2期アクションプランの最終年度であるとともに、来年度から始まる第3期アクションプランの策定年度に当たっております。

スライド番号2を御覧ください。来年度から始まる第3期アクションプランの2年間で特に強化すべき事項について、強みをさらに伸ばす観点、底上げが必要な観点を2つの観点から委員の皆様から御意見をいただきたいと考えております。

次のスライドからは、一部割愛しながら進めさせていただきます。スライド番号3は、県民計画の理念と基本目標を見据えております。

スライド番号4を御覧ください。政策分野の内容となりますが、健康・余暇から自然環境までの8分野に加え、それを下支えする社会基盤と参画を含めた10の政策分野を整理しております。

スライド番号5から13までは、本県の人口の自然増減と社会増減の変化と分析となっております。少し御説明をしますと、皆様御承知のとおり出生数は一貫して減少しているほか、本県における社会減は就職、新学期の若年層の社会減が主な原因となっております。特に女性の転出超過が続いている状況でございます。

また、生産年齢人口の減少が今後も見込まれており、スライド番号13では、生産年齢人口の減少による課題の例が記載されております。

②の技術系職業従事者の不足や④の担い手不足など、職業能力開発との関係が深い内容が示されております。

スライド番号14、15では、グローバル化やAI技術の発展など、人口以外の社会情勢の変化の主なものを記載しております。

スライド番号16、17は、幸福関連指標の令和6年度目標に対する達成状況となっております。

スライド番号18、19は、令和7年度に実施した県の施策に関する県民意識調査の結果です。10の政策分野と、その政策項目に関する県民が考える重要度と満足度に関する内容となっており、黄色く色づけになっているところが県民ニーズが高い項目となっております。

スライド番号20は、国の動向を記載しております。国では、昨年12月23日に閣議決定をした地方創生に関する総合戦略で、強い経済、豊かな生活環境、選ばれる地方の3つを政策目標としております。

それでは、スライド番号 21 を御覧ください。緑の帯になっているページになります。ここからが本審議会で御意見をいただきたい内容となります。こちらは、これまで御説明した県民計画全体の内容の中から職業能力開発の関係が深い指標を抜粋したものです。

職業能力開発に関わる内容は、主に仕事・収入分野に位置づけられていますが、人材育成や若者の県内定着、多様な人材の活躍といったテーマは、教育や参画の分野にも関係することから、複数の政策分野にまたがる横断的なテーマとして捉えております。

指標の達成度は、AからDまで4段階で達成状況を表しております。達成度が良好であるA、またBとなっている指標のうち、特に第3期アクションプランにおいて、さらに伸ばしていきたいと考えている項目は青色としております。

一方、達成度に遅れが見られるCまたはDとなっている指標のうち、特に第3期アクションプランで底上げが必要と考えられる項目については、オレンジ色としております。

スライド番号 22 では、先ほどの指標の達成状況等を踏まえ、第3期アクションプランでさらに伸ばしていきたい事項案を提示しております。

スライド番号 22 では、4点ほど例示として挙げさせていただいております。まず3、「教育」の分野でございます。ものづくり産業人材の育成・確保・定着というところになりますが、高卒者の県内就職が一定程度進んでいる一方で、県内に将来働いてみたいと思う企業がある高校生の割合が低い状況を踏まえ、高等教育機関、県立職業能力開発施設、企業等との連携の下、キャリア教育を通じて県内ものづくり企業への理解や関心を高め、取組事項案の例示としております。

次に、「仕事・収入」のところになりますが、まず1つ目、在職者訓練や離職者訓練等の活用により、職業能力の向上を図り、女性の職場における地位向上や処遇改善につなげることで、本県における女性の全国との賃金格差の解消に資する取組と、もう一点は人手不足や技術進展に応じた職業能力開発や企業とのマッチング支援の強化等を通じ、県立職業能力開発施設における県内就職率のさらなる向上に向け取り組むほか、キャリア形成に資する技能検定の受検促進や効果的な在職者訓練等の実施により、技能人材の育成強化を図る取組等。

最後になりますが、「参画」の部分、障がい者の社会参加の促進・職業能力開発の支援になりますが、障がい者の雇用率が確保されている状況を踏まえ、就労を希望する障害者の特性に応じた訓練の実施や障がい特性を踏まえた職場環境づくりの理解促進による就職率向上に向けた取組等を例示しております。

第3期アクションプランについては、本審議会の意見を反映させることで重点的、優先的に取り組む施策や具体的な推進の方策を盛り込み、実効性の高い内容としていきたいと考えておりますので、委員の皆様から忌憚のない御意見をいただければ幸いです。

事務局からの説明は以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございます。21 ページ目と 22 ページ目のところが非常に重要だと思うのですが、強みをさらに伸ばすというところが多いところと、底上げが必要な観点というのがこの 21 ページ目のオレンジのところというところになりますので、ただいまの事務局の説明を踏まえまして、委員の皆様方から御意見、御質問等ぜひいただければと思いますが、いかがでしょ

うか。

工藤委員どうぞ。

○**工藤昌代委員** 仕事・収入のところで、女性の全国との賃金格差の解消ということが課題にあるのですが、根本的になぜ賃金格差があるのかというところの確認はできているのでしょうか。例えばパートさんが多いだったりとか、実は若い人だけで、ある程度の年齢以降の人は働いていないから、おのずと実は退職せざるを得ないとかというので、若い人しか働いていないから相対的に女性の賃金が低いとか、想像ですけれども、いろんな可能性があるわけで、その確認ができてこそその賃金格差を埋めていくということにつながるのかなと思うのですが、それとも本当に物理的に同じ会社で同じ年齢で、同じ条件なのに岩手の企業は男性と女性と比べて女性のほうが賃金を安くしているのかとか、何かそういう根本的なところをちょっと確認が必要……

○**近藤信一会長** そうですね。現状把握についてどうお考えかというのをよろしく願いいたします。

○**小原定住推進・雇用労働室労働課長** 岩手県の女性従業員の方と全国の賃金格差というところでございますが、各種統計を様々分析しているところですが、正規、非正規の比率でいくと、岩手県の女性の非正規率というのは全国の傾向とさほど変わりがないということで、非正規の方が多いから賃金が差が開いているということでもないようなのです。

今現在分析しているところだと、産業構造の問題もちょっとありまして、お給料が高いような産業分野は若干岩手県ですと企業数は少ないですとか、あと企業規模もいわゆる大企業が多くないというところもあり、そういった構造的な要因はあるということ、あともう一つ、東京と大阪などの大都市ですね、全国平均がそこに引っ張られておりまして、岩手県は相対的にずっと下がっているということも要因なのかなというふうにも思います。

いずれ全国平均、そこに引っ張られてはいるのですが、全国平均より乖離があるというのは事実ですので、女性の活躍といったところで、そういったプラスの要素も含めながら少しでも底上げをしていきたいなというように考えてはおります。

○**近藤信一会長** ありがとうございます。いずれにしても現状をしっかり踏まえた上で施策を打っていただければと思います。

それに関連して、私からも大変興味深いのはⅢの教育のところで、高卒者の一定数が 70%近くあるにもかかわらず、県内で将来働いてみたい企業がある高校生の割合が低いという感じで、しかも 20%ぐらいしかない、この差はなぜ生まれているのかというところをぜひ齊藤委員、菅原委員にお聞きしたいのですけれども、どうお考えですか。このギャップがわからなければ施策が打てないかなと思いますので。

○**菅原基委員** 逆に質問したいのですけれども、産技短さんとか高等技術専門校の県内就職が 77%、さっきアンケート出ていましたけれども、あとは県内に勤めたい企業もあるというアンケートの回答率が高いのです。高校の場合は、盛工なんか本当に今年様々卒業生は、大変申し訳ないのですけれども、県内が 3 で県外が 7 なのです。もちろん給料面とかそういうのは大分首都圏の企業さんと違うらしいのですけれども、それだけではないなとは思っていて、逆になぜ産技短さんとか、その卒業生たちは県内を選ぶのかなというのをお聞きしたいと思っていましたところなのです。

○近藤信一会長 齊藤さん、いかがですか。

○齊藤真理子委員 (菅原委員と同様であるとの反応)

○近藤信一会長 では、今の御質問に対していかがでしょうか、事務局サイドから御回答ございますか。

○八巻定住推進・雇用労働室雇用推進課長 雇用推進担当の八巻です。アンケートの回答の話について少しコメントさせていただければと思いますけれども、高卒者の県内就職は一定程度進んでいるので、働いてみたいという企業がある高校生の割合が低いという、これアンケート調査のものなのですけれども、一つに我々の認識としては、県内企業の魅力に触れる機会がまだまだ足りないというふうに思っています。

県内企業でもそれぞれ独自性を生かしたいろいろな特徴のある企業がたくさんありまして、そういう企業が、例えば製造業なんかがどういうものをつくっているかとか、あとは労働環境だったりとか、いろいろ楽しい要素がたくさんあると思うのですけれども、そういう要素に触れる機会がまだまだ足りないというのが一つありまして、それに対して、では我々はどうすればいいのかということで、例えば、「ワタシゴト探求会議」ですとか、あとは学校に出向いて行って出前授業をしてみたりとか、そういうことを今やっている最中なのですけれども、これをもっと濃度とか質とか量をどんどん、どんどん高めていって、全体の就職率のさらなる底上げを図りたいです。

あとは、県内にもいろいろな様々な企業があるよというのを早い段階で、低年齢の段階から親しみをもって知ってもらえる機会をつくってあげたいというふうに思っております。

○近藤信一会長 ありがとうございます。我々の学部アンケートでも地域に残る学生というのは給料をあまり重視しないのです。県外に行く学生というのは、どちらかというと待遇、つまり給料、特に初任給ですね、大学生の場合は重視しますので、恐らく高校の場合も同じく、待遇でいくと県外に行ってしまう。

一方で、県内に残る学生というのは、恐らく待遇が悪いことをよく分かっているのです。先ほどおっしゃられたように、総合的な魅力で残っているということが主だと思いますので、やはり総合的に魅力を発信していただくのがいいかなというふうに個人的には思っております。

どうぞ。

○下川定住推進・雇用労働室長 先ほどの菅原委員からの御質問は産業技術短期大学校、高等技術専門校の県内就職率が高いのはなぜでしょうかという御質問だったかと思いますが、こちらについて、明確なところはわからないのですけれども、まず産業技術短期大学校ですとか、技専校のほうに入ってくる子供さんは入学の段階で、どういう道に進んでいくか、どういうところに就職するかという意識や卒業後のキャリアみたいなところをしっかりと、ある程度考えていただいているように思います。そういう職業や就職についての動機や意識づけが入学のときからあるのではないかなというふうに考えております。

また、学内での職業訓練、能力開発の段階でも県内企業さんですとか、先輩などの情報が十分に伝わっているのも、実際に自分が地域で働くことをイメージしやすいというようなところもあるのかなと考えております。

そういったところが総合的に絡み合った結果ではないかと捉えているところです。

○近藤信一会長 ありがとうございます。様々な御意見いただきましてありがとうございます。

ざいます。私の発言の多さと皆様方の活発な御意見のおかげで若干議事を延長しておりましたこと、大変申し訳ございません。ただ、それだけ皆様方から貴重な御意見をお聞きできたかなというふうに思っておりますので、事務局サイドの皆様方は協議事項のイトウにつきまして、ぜひ積極的にこれからの骨子案、第3期アクションプランに向けて意見を盛り込んでいただければというふうに思っております。

予定されていた議事は以上になります。円滑な議事進行に御協力をいただきましてありがとうございます。

それでは、事務局にマイクをお返しいたします。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 近藤会長ありがとうございました。

4 そ の 他

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 次に、その他に移りますが、事務局からは何かございますでしょうか。

○小野寺定住推進・雇用労働室主査 事務局から今後の審議会の開催予定について御連絡いたします。

今年度は、今回を含めて3回開催する予定でして、第2回審議会につきましては、先日事前連絡をさせていただきましたが、9月1日火曜日にマリオス18階の会議室にて開催予定でございます。委員の皆様には日程調整させていただきましたが、開催案内につきましては改めてお送りいたします。また、第3回につきましては、12月中旬から下旬頃の開催を予定しております。

以上です。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 次に、委員の皆様からは何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 では、ここで阿部商工労働観光部長から本日の審議会の全般を通じての所感をお願いします。

○阿部商工労働観光部部長 皆様、長時間大変ありがとうございました。貴重な御意見、多岐にわたる示唆からのお話、大変参考になるところでございました。ありがとうございました。

今回つくります計画、令和9年度から13年度の5年間ということですが、令和8年を含むこの5年を振り返っても、生成AIの進展であるとか、国際情勢の急激な変化など、計画つくったときには想定しなかったようなことが多々起きている状況でございます。がゆえに、この次期計画5年間も何が起きるか分からないということもありながらも1年で考えられる想像力の翼をぱっと広げまして、こういった形の職業能力開発が必要なのかと、一段高い視座で見ながら、皆さんの今日の御意見を参考にして、より実効性の高い実りある計画をつくってまいりたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。本日は大変ありがとうございました。

5 閉 会

○小原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、これもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきますと思います。御協力ありがとうございました。