

平成28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28年5月30日（月）14：00～16：40
- 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 平成27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
 - イ 平成28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
 - ウ 岩手県職業能力開発に関する高校生等基礎調査等の実施結果について
 - エ 第9次岩手県職業能力開発計画の成果と課題及び今後の方向性について
 - (2) 議題
第10次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性（骨子案）について
- 4 その他
- 5 会議に出席した委員
 - 【委員】

加藤 祐子	学校法人スコーレ盛岡スコーレ高等学校教諭
長友 邦宏	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部 岩手県職業能力開発促進センター所長
田口 典男	国立大学法人岩手大学人文社会科学部教授
眞岩 一夫	岩手県高等学校長協会工業部会長
椀平 苗都美	職業訓練法人久慈職業訓練協会事務局長
鬼柳 一宏	株式会社アイオー精密代表取締役専務
佐藤 啓子	有限会社オフィス・エスケイ代表取締役
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
升田 久美子	株式会社川徳婦人服洋品部部長
鈴木 圭	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長
千葉 清人	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
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
森 美枝子	友愛会職員労働組合執行委員
 - 【特別委員】

朝倉 健夫	岩手労働局職業安定部長
川上 圭一	岩手県教育委員会事務局教育次長兼学校教育室長

5 欠席した委員

【委員】

須田 光宏 株式会社平野組代表取締役社長

6 事務局出席者

新屋 浩二	商工労働観光部副部長兼商工企画室長
高橋 徹	雇用対策・労働室室長
工藤 直樹	〃 労働課長
泉田 福典	〃 主任主査
中村 亨	〃 主任主査
岩崎 有喜	〃 主任
藤井 博己	〃 主事

平成 2 8 年度第 1 回
岩手県職業能力開発審議会

日時 平成 2 8 年 5 月 3 0 日 (月) 午後 2 時
場所 岩手県水産会館 5 階大会議室

1 開 会

- 工藤労働課長 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。
本日御出席いただいている委員数は、委員総数 15 人中、14 人であり、半数以上の御出席がありますので、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

- 工藤労働課長 初めに、新屋商工労働観光部副部長兼商工企画室長から御挨拶を申し上げます。
○新屋副部長兼商工企画室長 ただいま紹介にあずかりました副部長の新屋と申します。部長は、所用で出張しておりますので、代わりに挨拶をさせていただきますと思います。

平成 28 年度第 1 回岩手県職業能力開発審議会を開会するに当たりまして、御挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、本当に御多忙のところ、御出席を賜り、まことにありがとうございます。

さて、県では東日本大震災津波から 5 年が経過し、本格復興をやり遂げるといふ強い意志を込めて、本格復興期間の最終年度となる本年度を本格復興完遂年と位置付け、また本年 4 月 11 日には、新「がんばろう！岩手」宣言を発表いたしまして、復興の先の岩手づくりにつなげていく決意を表明したところでございます。

復興の先の岩手づくりに当たりまして重要なのがふるさと振興であり、県では昨年岩手県ふるさと総合戦略を策定したところでございます。岩手で働く、岩手で育てる、岩手で暮らす、この 3 つの柱に必要な施策を重点的かつ着実に推進し、あらゆる世代が生き生きと暮らす岩手の実現を目指してまいります。

そして、復興とふるさと振興に当たりまして職業能力開発は、それを支える人材育成と労働者の地位の向上などを図る上で今後ますます重要となります。県におきましては、平成 23 年度から 27 年度までを計画期間とする第 9 次岩手県職業能力開発計画に基づき、職業能力開発の各種施策を展開し、産業の復興、振興を担う人材の育成、就労を目指す一人一人の能力の開発向上、効率的で効果的な職業訓練の実施に取り組んできたところでございます。

本日の審議会では、第 9 次岩手県職業能力開発計画の成果と課題、今後の方向性等について御報告申し上げますとともに、第 10 次岩手県職業能力開発計画の骨子案について御審議いただくこととしてございます。

委員の皆様には、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、今後も本県の職業能力開発の一層の推進のため、引き続きお力添えを賜りますようお願い申し上げます。御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

3 委員紹介

- 工藤労働課長 それでは次に、当審議会の委員に異動がありましたので、紹介を

させていただきます。お1人でございますが、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の長友邦宏委員さんでいらっしゃいます。どうぞよろしく願いいたします。

○長友邦宏委員 4月から赴任してまいりましたポリテクセンター岩手の長友でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○工藤労働課長 どうぞよろしく願いいたします。

それから、新たな委員構成につきましては、お手元のほうに出席者名簿をお配りしてございます。

議事に入ります前に、まず資料の御確認、それも併せてさせていただきたいと思いますが、まず2枚物のホチキス綴じで次第と、それから2枚目に出席者名簿を添付してございますので、こちらのほうを御覧いただきたいと思えます。そのほか議事のほうで使います資料が、まず資料1—1から始まる資料1のホチキス綴じのもの、それから資料2—1と2—2が付いております資料、それから資料3—1、これが2枚物です。それから、資料3—2がホチキス綴じでちょっと厚目のもの。それから、資料3—3が1枚物でございます。それから、資料4、こちらはA3判を折った資料をお配りしております。それから、資料5関係が資料5—6までありまして、まず資料5—1が1枚物、それから資料5—2がA4でホチキス綴じで若干厚いもの、それから資料5—3がA3判1枚物を折ったもの、それから資料5—4がA3判をやはり折ったもの、それから資料5—5がA4の横書き、それから、資料5—6が1枚物でございます。

それから、職業能力開発施設の案内のパンフレットを作成しておりますので、お配りしてございます。

以上が本日お配りしている資料でございますが、不足等ありましたら事務局までお知らせをいただきたいと思えます。

4 議 事

(1) 報告

ア 平成27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

イ 平成28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

ウ 岩手県職業能力開発に関する高校生等基礎調査等の実施結果について

エ 第9次岩手県職業能力開発計画の成果と課題及び今後の方向性について

(2) 議題

第10次岩手県職業能力開発計画の基本的方向性（骨子案）について

○工藤労働課長 それでは次に、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項の規定によりまして、会長が議長となって運営することとなっておりますので、田口会長にお願いしたいと思えます。よろしく願いいたします。

○田口典男会長 それでは、よろしく願いいたします。

今日は、報告が4件、議題が1件予定されております。特に議題は第10次

の計画の骨子案になっています。今後5年間の岩手県の職業能力開発の方向性を決める案ですので、この件につきましては全委員の方に御意見を求めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、早速ですが、報告事項のAとイを併せて報告をお願いいたします。

○岩崎主任 岩崎と申します。よろしく願いいたします。私からは、県立職業能力開発施設5校の訓練状況について御説明いたします。

それでは、資料1-1を御覧いただきたいと思います。平成27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（就職状況等）になっております。こちらは、昨年度3月に修了した修了生の就職状況になっております。各校、各科別の数字が並んでおりまして、表の下のほうに全施設の合計数が載っております。そちらを御覧いただきますと、定員250名に対しまして、昨年度修了者が220名となっております。そのうち県内に就職内定をした者が134名、県外に就職内定した者が73名、合計しまして207名となっております。就職率は100%でして、そのうち県内就職率は64.7%となっております。この県内就職率につきましては、本社の所在地が県内であれば県内就職としてカウントしている数字になります。この県内企業の中には、誘致企業など県内に事業所があって配属先を県内事業所としている企業さんもありまして、こういったケースを含めて県内就職率に換算し直しますと84.5%という数字になります。

そして、就職状況の下の方に、参考としまして施設別の求人状況を載せております。これも各校別の求人社数、求人数となっております。こちらが一番下の全施設の合計を見ていただきますと、合計があり昨年度の求人社数が1,077社、求人数が2,234名となっております。平成26年度と比較しますと、求人社数が166社、求人数が697名の増となっております。求人状況が活発な状況となっております。

次に、資料1-2を御覧いただきたいと思います。A3のものになります。こちらは県立職業能力開発施設の就職率の推移ということで、平成22年度から昨年度、27年度までの各校、各科別の就職率の推移となっております。左側が産業技術短大、右側が職業能力開発校となっております。下のほうのグラフのほうを御覧いただきますと、グラフの実線が就職率、破線が県内就職率となっております。この県内就職率の傾向を見ますと、左側の産業技術短大のほう全体に県内就職率が低い傾向にあり、一方、右側の能力開発校を見ますと県内就職率が高い傾向にあることがわかんと思います。

続きまして、資料2-1を御覧いただきたいと思います。平成28年度、今年度の入校・在校状況となっております。こちら各校、各科別になっておりまして、一番下の全施設学年別の数字を御覧いただきますと、今年度1年生、定員が250名のうち応募者数が331名、入・在校者数が239名、定員充足率が95.6%となっております。続いて2年生ですが、定員230名のうち在校生が215名、定員充足率が93.5%となっております。合計しますと定員485名に対して在校生が454名、定員充足率が94.6%となっております。

続きまして、次の資料2-2を御覧いただきたいと思います。またA3の資料になります。こちらは1年生の入・在校状況、定員充足率の推移となっております。平成22年度から今年度、平成28年度までの推移となっております。こちら先ほどの就職状況と同じように左側に産業技術短大、右側に職業能力開発校となっております。そして、各科ごとの定員充足率のグラフを掲載してお

ります。左側の短大のグラフを御覧いただきますと、今年度、平成 28 年度は産業技術専攻科と生産技術科、電気技術科の 3 科で定員を下回っているところ
です。

一方、右側のほう、能力開発校を御覧いただきますと、千厩校の自動車システム科、宮古校の自動車システム科と金型技術科の 3 科で定員を下回っている
ところ
です。

なお、産業技術短大の水沢校の全 3 科と千厩校の自動車システム科、宮古校の自動車システム科と金型技術科の計 6 科で再募集を行ったところでありま
すが、残念ながら定員を下回ったところ
です。

この定員確保としましては、応募者数が増加するように高校訪問ですとか、進路ガイダンスへの参加ですとか、卒業研究作品展の開催などによる情報
発信、県内高校生等への PR を積極的に行っているところ
ですが、その結果、産業技術短大については応募者数が 256 名と、前年比 23 名の増となったところ
ですが、一方能力開発校 3 校については応募者数が 75 名と、前年比 24 名の減
となったところ
です。この能力開発校の応募者数が減少となった要因としましては、高校生の就職が好調なことや、ほかの大学ですとか専門学校へ流れてい
ったことにあると考えております。

また、昨年度末に産業技術短大の矢巾校を会場にして、全入学時代における効果的な募集活動をテーマとしまして、職業訓練指導員の研修を行っておりま
す。研修内容について、今年度の募集活動に生かしているところ
であります。

以上、就職状況と入・在校状況を御説明いたしました。現在各校とも就職が非常に好調なところ
であります。一方その定員の確保として応募者を確保するところ
は課題となっているところ
であります。

私からの報告は以上であります。

- 田口典男会長 27 年度の実績と、そのほか就職率の推移等々の説明でした。皆さんのほうから何か御意見、御質問等ありますでしょうか。
- 椀平苗都美委員 久慈職業訓練協会の椀平と申します。いつもお世話になっております。非常に高い就職率、素晴らしいなと思っております。若干短期大学のほうの県内就職率が低いということなのですが、学生数、それから男女比は今日の資料でわかるのですけれども、生徒の県内出身率というのでしょうか、そういったところの数字がわかるともう少しこの県内就職率のところが見えてくるのかなと思ひましたの質問でした。
- 岩崎主任 県立校各校の県内出身率についてですが、平成 28 年度の入・在校状況を見ますと、産業技術短大のほうに在校生 314 名に對しまして県外出身者が 6 名となっており、県内出身者が 314 名中 308 名という状況です。
一方、職業能力開発校は、在校生 140 名のうち、県外出身者が 5 名となっておりまして、県内出身者が 135 名となっておりまして、例年この数字は大体このぐらいの数字となっておりまして。
- 森美枝子委員 友愛会職員労組の森です。いつもお世話になっております。私も就職率が 100%で素晴らしいなと思ひました。その中で、やはり正規雇用、非正規雇用、全部まとめたの 100%なのかなというのと、あともう一点が、県内就職率ゼロ%のところがあるのであるのですけれども、これは県外に本社があるからゼロ%になったものなのかどうか、教えてください。
- 岩崎主任 就職状況の正規、非正規を見ますと、基本的にはほぼ 100%正規雇用で就職していますが、産業技術短大の矢巾校の産業デザイン科の修了生 1 名

は、期限付き職員ということで花巻市役所に採用となっております。他は正規雇用で採用されております。

そして、もう一つ、専攻科ですが、今年度8名修了しまして、そのうち3名の方が企業派遣の方になります。残り5名の方が全て県外就職ということですが、そのうち県内に事業所を有している会社に3名就職しております。残り2名は完全な県外就職という状況になっております。

以上です。

- 田口典男会長 例年県内の就職率が少し低いのではないかという御意見があったので、今年は実質上の県内就職も数値として出していただきました。つまり事業所が他府県に本社があった場合には、統計上は他府県の扱いになるのですが、実際には岩手県内で働いているという、そういうふうな実情があるので、その数字が84.5%ということでしたので、9割弱、8割強といたしますか、85%ぐらいの方が県内に就職しているということになります。

よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

- 田口典男会長 ありがとうございます。それでは、報告事項のアとイを終わりますして、次のウをお願いいたします。

- 泉田主任主査 それでは、続きまして私のほうから御報告させていただきます。資料3-1と資料3-2が昨年度実施しました職業能力開発に関する高校生等基礎調査の内容で、その結果がまとまりましたので、ここで御報告させていただきます。資料3-2のほう詳しいデータ等が載っておりますけれども、資料3-1のほうには概要ということでまとめたものがありますので、こちらのほうで御説明させていただきたいと思っております。

まず、昨年度県内の事業所に対して基礎調査を実施させていただきましたけれども、それに引き続きまして県内の高校2年生の生徒さんと、それから保護者の方にアンケートを実施させていただきました。対象の高校は県内の全日制の高校で各校1クラスの半分を生徒さん、それから残りの半分を保護者の方にアンケートを実施させていただいたというような状況です。アンケートの項目に関しましては、資料3-1の真ん中から下にあります表のアンケート項目ということで、問の1から問の12までございます。問の1から問の3は、性別とか、それから地域とか、あとは所属している学科。それ以降が具体的な設問ということで、生徒さんの進路について、それからどのような分野を学びたいのか、それから就職の際に重視するようなこと、それから県内に就職を希望しているかどうか、希望していない場合にはその理由について、それから産業技術短期大学校や高等技術専門校についての認知度等を調査させていただいたということです。

その結果をまとめたものが次のページから書いてございます。まず、問4の進路に関してですけれども、約半数が大学もしくは短大のほうに進学を希望しております、全体で就職を希望している方は約3割、それから専門学校への進学が約2割というような形で続いているということです。それから、地域別、これは県央、県南、県北、沿岸というようなそういう区分ですけれども、そういう区分にしますと、県央のほうが比較的大学等へ進学を希望している割合が高いというような、そういう傾向が得られました。

それから、問の5に関しまして、将来学びたい分野ということで聞いてみたところ、医療・福祉系というのが3割と最も高く、それから教育・研究系、法

律・公務員系が1割、それから情報・通信、養護・保育が1割というような形になっていました。医療・福祉が3割ということで突出した結果になったのですけれども、これは医療・福祉の分野というのはいろいろ、お医者さんですとか、薬剤師の方とか、看護師とか、いろんな分野を含んでいるということでこういう結果になったと。医療・福祉以外の分野というのは、建築ですとか、機械ですとか、電気系とか、結構細かい設問になっていましたので、そういうことで分散してしまったというふうに考えられました。

それで、工業系、それから医療・福祉系、事務・営業、それから教育・公務員系というような形で資料3—2の19ページの下のところのように、選択肢をもうちょっと大きな項目に分類しまして、工業系、事務・営業、医療・福祉、デザイン、農業・動物、教育・研究、調理・栄養というような形で再分類してまとめた結果が20ページのところにあるような結果で、医療・福祉系が3割というのは同じなのですけれども、工業系、それから事務・営業が2割、教育・公務員系が2割というような形で、比較的公務員系、それから事務・営業系を希望されている方も2割以上というような、そういう結果になりました。

問の7の県内事業所への就職についてですけれども、特にこだわらないが約6割程度ございまして、それ以外には県内に就職したいが3割、それからどちらかという県内に就職したいが約2割ということで、県内就職の志向は合わせると5割程度というふうな形で結果が得られています。ただ、この件に関しましては、高校生、生徒さん本人と、それから保護者の方との意見というのがちょっとずつ違っていてまして、高校生の県内就職が4割なのに対しまして、やっぱり保護者の方は県内就職が6割ということで大きな数字になっています。

それから、問の8の県外事業所への就職を希望している場合のその理由についてということですが、半数以上が県外で生活したいというような、そういう方が最も多かったというようなことになります。

それから、続きまして次のページの問の9ですけれども、県立の職業能力開発施設の認知度についてということで、知っているかどうかということをお伺いしましたが、産業技術短期大学校、それから高等技術専門校、いずれも内容まで知っているという方は約1割、それから名前は知っているという方が約5割ですので、おおよそ半数の方はご存じであるということで、裏を返しますと半数程度の方は御存じない方もいらっしゃるというような、そういう結果になっております。

それから、問の10で県立能力開発施設で学びたい分野ということでお伺いしましたがけれども、特になしというのが4割程度ということで大きかったので、それを除きますと情報系という方は2割、それからデザイン系が1割、それからそれに続きまして建築系、それから機械系、電気系、自動車整備というような形で続いているというような形でありました。

それから、県立施設を魅力的な施設にするにはどうしたらいいかという質問に対しましては、より高度な技能・技術の習得が3割、それからそれに続きまして魅力ある学科の設置ですとか設備の充実、指導体制の充実というような形で、これに関しましてはある程度分散したような形で回答いただきました。

それから、その他の意見・要望に関しまして、いろいろ御意見いただきましたけれども、比較的いくつか同じような意見いただいたものは、もっとPRをするべきではないか、知らない方が多いのではないかなというふうな、それからもっと女子向きの学科があるといいなという意見とか、さまざま意見をいただ

いたということでございます。

高校生の基礎調査に関しましてはこのような結果だったのですけれども、もう一つ、資料3-3ということで1枚物の資料がございますが、これは以前の審議会でも事業所のアンケート調査を実施したわけですが、これに対してヒアリング調査を実施したらいいのではないかと御意見をいただきました。県内のいくつかの事業所さんに電話でヒアリングをさせていただきました。

項目としましては、まず1つは人手不足の状況というのが前回の調査では6割程度だったのですけれども、求職者の方とそれから会社のほうでのミスマッチというのが生じていて人手不足なのかどうかというような、そういう状況について。それから、もう一つは、採用するに当たっては長期的な視点で人材育成することも含めて採用しているかどうか、いろいろそういう観点でヒアリングをした。製造業から各業種に関しまして、全部で23社に対して調査を行いましたけれども、まとめとしましては、各業種によって違い等はございますけれども、資格が必要ですか、もしくは経験が必要だというような、そういう業種に関しましては、そういった資格を持っていらっしゃる方とか、それから経験を有する方というのがなかなか見つからない、応募がないというような、そういう状況にあるということです。

それから、もう一つは、勤務時間の条件等について、例えば朝早い仕事であるとか、それから夜勤があるような仕事、そういった勤務条件の観点からなかなか応募してもらえない、そういう意見等もございました。

ということで、仕事を求めている方々と、それから実際に働く企業の側との若干のミスマッチと申しますか、マッチングをうまく図る必要があるのかなというふうに感じております。

それから、もう一つの人材を採用するに当たってですけれども、ほとんど多くの企業ではやっぱり人手不足ということもございますので、長期で働いていただけるような方にぜひ入ってほしいというようなことで、長期的な視点で考えているということでした。特に新規学卒者、高卒ですとか大卒等で採用する場合には、そこに入ってからのいろいろ勉強していただいて、ずっと会社で中核となってやっていただきたいというような、そういう意見もありました。中には、製造業のほうではいろいろ製造計画等があるという、そういったところもあると思いますけれども、契約社員等で採用を考えているというような企業も一部ありましたが、ほとんどのところでは長期的な視点で採用を考えているということでした。

以上でございます。

○田口典男会長 ありがとうございます。高校生と保護者に対するアンケート調査と企業に対するヒアリング調査の結果の報告でした。皆さんのほうから御意見、御質問等お願いいたします。

○加藤祐子委員 盛岡スコール高校の加藤です。よろしくお願いたします。実はこの調査、うちの学校にも来まして、ちょうど私が担当している学年の生徒たちがやりましたので、きちんと答えてくれるといいな、と思っております。

率直なこのアンケートの印象として、データが必要なことはすぐわかるのですけれども、本当はもう少し突っ込んだ内容のアンケートでもよかったのではないかなというのが我々教員の中で、学年の先生方で出た意見でした。あれっ、こんなにさらっとしていいのかなという印象があったのです。

ただ自由記述のところを見ると、高校生の皆さん、保護者の皆さんがそれぞ

れ思い思いに書いていらっしやっています。例えば女子向けの職業能力の何かがあったらいいのではないかとか、です。結構画期的な意見というか、そういうのも出てくるので、そういったところをもっともっと吸い上げて見てはどうかと思えます。本当に来る人たちが答えることなので、そういった人たちの立場に立って職業能力、産業を元気にしていく、そういった感じで進めていけたら、本当に参加する人たちが元気になっていって、もっともっと魅力的な学校にしたりとか、アピールもできるようになるのではないかと考えております。

以上です。

○泉田主任主査 ありがとうございます。今回の高校生への調査を実施するに当たりまして、他県での調査も同じようにされているところもございましたので、そういったものを参考にさせていただいたということ。あとは、高校生に非常に多くの設問をすると、やっぱりなかなか回答が難しいのかなというようなことで、大体 10 問ぐらいというような設定でアンケートを実施させていただいたところで、ちょっと雑駁な内容かなというふうに思えます。今後また機会がありましたらそのような形でアンケートをさせていただきたいと思えます。

それから、一番最後の御意見に関しましては、今回の調査は 10 次計画の策定の一つの基礎資料ということで実施しましたけれども、それに限らず、今後職業能力開発を進めていく上ではこういった意見があったということ参考にしながらか進めていく必要があるというふうに思えます。

○田口典男会長 それでは、もう一人私から指名させていただきます。眞岩先生、何か御意見をお願いいたします。

○眞岩一夫委員 学びたい分野とか、学んでほしい分野というのがありますね。医療・福祉系が突出して多いというのがまず第 1 印象でした。ただ、医療・福祉系にもさまざまな仕事があるかと思うのですが、この子たちが、選んだ人たちが具体的にどんな仕事をしようとしているのか。何とか系、何とか系という選択ですので、どれか選ぶのでしょうか、例えば土木・建築系とか、調理・栄養系とか、さまざまな系で書いていますけれども、将来的にどんなことを勉強したいのか、どんな仕事につきたいと思っているのかというのを何か記述させるような部分があってもよかったのではないかなというのが印象です。

○原利光委員 連合岩手の原と申します。先生にちょっとお聞きしたいのですけれども、このアンケートの調査期間が 27 年 12 月から 28 年 1 月ということで、2 年生を対象にしているということであるようですが、すみません、この時期っってもう就職を意識している、もしくはその内容を吟味し始めているという時期なのではないでしょうか。

○加藤祐子委員 他校さんはわからないですが、うちの学校では 1 年生は、進路についてまず考える、自分について見つめる、という時期です。まだ迷っている子たちがいる時期です。2 年生になると結構こっちの方面かなという具体的なところは、ほとんどの生徒は考え出しています。一生懸命お尻を叩いて、今から決めておかなければ、とハッパかけているところでした。今 3 年生で本当に具体的に動かなければいけないところなのです。アンケートの時点ではある程度見えてきていたところだったかなというふうな記憶しております。

以上です。

○原利光委員 ありがとうございます。

○田口典男会長 今日に間に合わせてもらう都合があったので、ちょっと調査時期としては中途半端かなという気もしないでもないですけども、高校2年生の12月から1月という、まだ具体的にというは少し時期が早いのかなという気も少しします。しかし、調査期間としてはやむを得なかったということで、御了承ください。

○鈴木圭委員 電力総連の鈴木です。資料3-2の4ページを見ると、回答対象の概要ということで高校別の回答件数があるのですが、県内の高校を満遍なくやったそうなのですが、いかにも進学校というところもやっています、これはやはりそういうところも含めないといろんなデータとれないからやったのか。この進学校の生徒たちは大学に行くということを前提に勉強して、就職に対する意識がまだ薄いのかなという気がしているのですが、例えばそういうところを除いたデータはどうなのかとか、そういった検証も、もしくは統一できるのであればあってもいいかなというふうに感じました。
以上です。

○泉田主任主査 一応高校生全体ということで、今回進学校も含めまして全高校に調査をさせていただきました。進学校を除いた結果というのも集計でいろいろ分析はしているのですが、おおよそ今言ったような結果と同様の結果が得られてはおります。今回ちょっとそういうことは載せていないのですが、そういったいろいろな角度で検証はしていきたいというふうに思います。

○田口典男会長 少し私のほうからですが、企業へのヒアリング調査があるのですが、これは企業の委員の方から見て肌感覚と大体合っているというふうに考えてよろしいでしょうか。

では、私のほうから指名させていただきますけれども、鬼柳委員、いかがでしょうか。

○鬼柳一宏委員 書かれている内容は、こういった御意見お持ちの会社さんも多分多いのかなという内容になっていて、少数意見ではなくて多数の意見がここには書かれているであろうことがあるのだろうと。私これ見ていて納得しているのですが、人の確保というところに関しては、やっぱり非常に今各企業さん等も苦勞していて、なかなか人が集まらない原因も、復興需要だとか、少子化だとか、そういう外部のほうに要因を求めるような意見も聞く場合も多いのですが、人材不足の状況あるいは求職者とのマッチングというものに関しては、もっともっと企業側の努力が必要だなど思っているところもありますので、ここには書いていない部分ではありますが、企業側もやっぱりもっともっと人を集める、あるいはミスマッチをなくす努力はしなければいけないかなというところは感じています。

それと、長期的な視点での採用が多いというところに関してですけども、長期で採用したいなと思えるスキルのある人が採用できるというのは非常にいいことなのですが、一方でコストの競争というところがありますので、適材適所だとか、働き方のそれぞれのスタイルに応じた、採用される方の受け入れていただける範囲の中で、お互いにウイン・ウインになるような採用の仕方というところのほうも、いわゆる非正規というところも含めた形で企業側としては人を確保したいし、働く人にとっては働き方のスタイルが、自分が納得できるスタイルで選択したいということですね。これをもっともっとお互いにプラスになるようなやり方というのは企業側もちゃんと用意しておく必要があるだろうなというところも感じています。

○田口典男会長 ありがとうございます。

それでは、佐藤委員、御意見をお願いいたします。

○佐藤啓子委員 資料3-3についてでよろしいでしょうか。

○田口典男会長 はい、結構です。

○佐藤啓子委員 これを見ると、私のところは料飲サービスとか、あと生活関連サービスとかの分野になるのですが、長期的な視点で採用したいとおっしゃっている会社がたくさんあるのだなど、逆にちょっと驚いていたのですが、多分このサービス業って年齢的にもものすごくハードで、40、50になってから実際ホテルのサービスとか、あと飲食店のサービスとかだとかなりハードなのです。その時点では、今までのホテルさんとか飲食店さんを見ると、やっぱり管理職になって指示するほうになったり、シフトを組むほうになったりというふうに変ってきているのです。でも、実際現場で人が足りないのは、懇親会場だったり、そういうレストランでサービスする人たちが一番足りなくて、一番悩みで、私の会社からも手伝い班みたいなのが、そういう形で実際が一番足りないところは手薄になるのですかね。長期よりは集中的にそのときに人手が欲しいという意見が本当はあるのではないかなと。このヒアリングの内容のアンケート内容がどういう内容だったのだろうか。もっと具体的に細かい分野で分けると、その仕事内容によっても違うのではないかな、捉え方がというのがちょっとこれを見て感じました。

また、今の若い方々、高校生のアンケートを見ると、医療系とか、やっぱり公務員さんとか、そういう形で安定して、それこそ長期で、自分たちも長期で勤められるような、ある程度のお給料も保障されているようなものを高校生も親御さんも求めているのだなど。となると、本当にこれからサービス業とかはどんどん、どんどん、もっともっと人手が足りなくなって、やっぱりサービス業に対する魅力を与えられる場所とか、そういったものがまたどんどん減って行って、安定した職業を求める若い方が増えて、そういったお客様と接したりする、夢を逆にお客様に与えるような仕事をするとところがどんどん少なくなってという、すごく何か寂しいなど。すごくいいことだと思うのです。医療系のお仕事をしたいとか、将来的には何でも自分たちが安定する場を求めたいと思う高校生とか親御さんがいるのはそれは当たり前で、表現が難しいのですが、実際長期で考えている方々の意見がどっちかというところと多くて、思い切った短期で欲しいと、こういうところにもすごく魅力があって、将来それを手助けする管理職の場も与えられるのだよという、何かもうちょっと職業的に魅力を与えられるような場所もあってもいいのかなと。何と言っているか、先生、まとめてください。

○田口典男会長 はい、わかりました。まとめは後からしますので。

では次、高橋委員お願いいたします。

○高橋幸恵委員 まずは資料3-3のヒアリング調査の結果ですが、A4のこの概要のほうでまとめるには、こういうふうな表現、こういうふうな意見が出てくるのではないのかなと思っています。業種によってもさまざま違いはあるとは思いますが、私としてはこういう結果かなというところは同感するところがあります。採用的なところでも、長期というところはどこの企業も、アンケート等々で出す場合はこういう意見のほうが多いのではないかなというふうに思っております。

あと、私の感想で、前の資料の調査なのですが、やはり普通学校と専

門学校、その割合を見ても、普通科が6割で、残り40%だとすると、認知度のところで6割の方がなにかしら知っているのだなというふうになれば、ある程度そういう就職を意識している高校のところの生徒さんや保護者の方には認知度は高いのだなというふうに逆に、いろんな形でPRしているのだなというふうに見させていただきました。実際私が逆の立場でアンケートされたら知らないという、こういう委員会に出てくるので存じ上げてはいるのですが、もしも逆だったら知らないのほうに丸をしていたので、いわゆる認知度は県のほうにしても、産技短の方々たちは頑張っているという感想を持ちました。

以上です。

○**升田久美子委員** 川徳の升田でございます。この県内事業所へのヒアリングの調査の結果というところは、大枠、恐らく当社もこのような内容が出てくるであろうというふうに思っております。こちらのまとめに書かれてあります、例えば勤務条件や仕事の内容の理解不足、そういったことが原因で敬遠や離職が生じていると考えられている、まさしくそうであろうというふうに思っておりますし、ちょっと当社のお話をしてしまうのですが、去年、一昨年という本当に難関を突破してきて、そしてやっと就職できたというにもかかわらず、やはり何かが違うというだけで退職してしまうという残念な結果がちょっとここ近年続いているのですけれども、それに当たっては非常に人材育成ということで経費もかけてはいるし、しっかりスタッフも付いて教育に当たっています。にもかかわらずというふうになったときに、私も新入社員とか、あとは経験の浅い人と接触をしながら、コミュニケーションをとりながら話を聞くと、やはりちょっと今の若い方々の就職に向ける姿勢というか、企業としては長期で長く、もちろんそのまま定年まで勤めてもらいたいのだよという意識でいても、新入社員のほうはそういう思いというのではなく、ちょっと就職してみても自分に合っているか合っていないか、ちょっと今数年確認をして、合っているようでしたら続けるけれども、そうではないと思ったらちょっと違うものに若いうちにチャレンジしてみようというような、わりと軽いというふうな言葉を使ってしまうと不適切かもしれないのですけれども、そういう子供さんもいるというようなところで、就職に当たって本当にこの生徒が何を望んで、どういうところに就職することによって自分の持っているものを生かして、そして有意義なライフスタイルをこれからも考えていけるのかなというふうに考えると、非常に採用するに当たっても重要だなというふうに思っています。

なので、本当にこのヒアリング調査の結果、まさしくこういういろんなところに事業所さん思っていること、恐らくみんなで出し合うと同じなのだろうなというふうに思いますけれども、やっぱりもっと今の学生さん、大学生、高校生と向き合っていないと適切な人材の育成と適切な人材の採用というのは、どうしても事業所と学生との乖離というのはこれ広がるばかりで狭まっていけないのではないかなという不安もちょっと思いました。

○**田口典男会長** ありがとうございます。高校生、保護者に対するアンケート調査なのですけれども、私も大枠ではこういう方向でいいと思うのですが、どうももう少し突っ込んだ質問とか、もう少し具体的に、こういうふうなことを学びたいとか、あるいはこういう方向に進みたいという具体的な意見がもう少しあったほうがよかったのかなという気がしております。特に企業に対するヒアリングですけれども、これも岩手県が調査となるとどうしてもこういう構えた答

え方になってしまう部分があると思うのですが、本音の部分でいくと僕もちょっと肌感覚と合わなかったのは、ほぼ全社が長期的な視点で採用というふうなことを書かれているのですが、実際には全国的な平均でいきますと非正規雇用が4割あるのですね。この全部の企業が長期的な視点というふうなのは、少し肌感覚とは合わないなという気はしておりました。しかし、採用するときは長期でという、そういう気持ちでいらっしゃる企業が多いというのは心強い反面、短期で欲しいというのも多分本音の部分ではあるのだと思います。そういったニーズを踏まえた上で次の5年間を考えなくてはいけないと思います。しかし、繰り返しになりますけれども、大枠ではこういう方向だろうなというのは大体のことは見えていると思います。

○真岩一夫委員 さっきの話にちょっと付け加えたいと思います。

まず、アンケートの時期なのですからけれども、本校盛岡工業高校ですけれども、うちの学校からしますと3年生の就職、大体ほぼ決まって、求人票出揃って、さてではそろそろ2年生にもそれを見せて考えてもらおうかという時期ですので、タイミングとしてはよかったのかなというふうに思います。3年生になってしまうともう現実が見えてきますので、なかなか希望ばかり言っていられないので、よかったかなと。

それで、今アンケートなんかとったのも、要するに産業技術短期大学校とか、高等技術専門校にいかにか生徒を呼んで、そして充実するかということだと思うのですが、そうすると先ほどアンケートで学びたい分野で医療・福祉系というときに、医療・福祉系の学科がないわけですね。だけれども、私さっき言ったのは、何を将来的に仕事したいのかといったときに、例えば本校も工業系ですので、医療・福祉の現場にも今さまざまなものが、機器が入っています。介護ロボットあります。医療機器もあります。すごく高度になっています。それを造るのは工業系の技術者だということで、そうするとまさに産技短さんとか高等技術専門校のほうで勉強していることが生かせる仕事なわけです。ですから、そういったところの医療・福祉系に関わる仕事をしたいなど思っている生徒にもどんどんPRしていけるのではないかなと思いました。

そして、一番気になったのが36ページの意見のところなのですから、保護者からの丸の3番目で、募集人数が少ないのは人が来ないからでしょうかという、こういう意見があって、実際たくさんの方が来たならばできない勉強をしているところで、少人数指導で高度な技術を身に付けて就職させるという目的を一生懸命頑張っているのに、ところが保護者は人数が少ないのは人が来ないからだと、つまりあまり人気がないからでしょうかみたいなイメージにもとられているのが一番問題なのではないかなと。このところ、そうではないのだと、素晴らしい学校なのだということをどんどんPRしてもいいのではないのでしょうか。

以上です。

○田口典男会長 事務局のほうから何か御意見といたしますか、回答ありますでしょうか。

○高橋室長 労働室の高橋でございます。皆さん、ありがとうございます。最後の真岩先生からのお話でございましたが、PRの部分に関しましては、まさしく報告でもあったように、出はいいのだと、就職は非常に良い。ただ、学生がなかなか入ってこないところが今問題となっているわけなのですが、各学校では、就職の内容を含め、学校の取組や、学生がこんなに生き生きといろん

なことをやっているという状況を県内全部の高校を回らせていただいております。ただ、全般的な状況から言いますと、世の中全体の就職の状況がいいものですから、どうしても直接企業に入って、企業の中で必要な技術なり技能を身に着けるといふような方向で考えるといふようなところもあり、やむを得ない部分かなといふふうに思っているところであります。いずれさまざまな機会を利用して、これまで以上に学校の内容を知っていただくといふ活動に力を入れていかなければならないといふふうに考えておりますので、そういう方向で一生懸命やらせていただきたいと思っております。

以上であります。

○加藤祐子委員 よろしくお願ひします。さっきの資料3-3のところ、企業の皆さんのお話を伺って、なるほどと思うと同時に、もう少しビシバシと生徒を鍛えなければいけないかなと思ひはしました。結構企業側の求める人材とか、こういう人たちが欲しいといふのと、今の高校生、大学生の若者の現状といふのも、ギャップがあるように思ひます。例えば高校生を指導するときに、社会に出ていったらこうやって、こういうことをちゃんとやって、言うこと聞かなければいけないのだよとか、こういうところで自分の力發揮してほしいといふようなことを言ひます。例えば労働条件が理解されていないとか、仕事内容が理解されていないといふところがあるようにも思ひます。ただ、言ひていいか迷ひますが、もしかしたら企業さんのほうでも、例えばこの労働条件について、今まではこうだったからこういうやり方がいいね、といふのではなくて、若い人たちが欲しい、欲しいのだったら、発想の轉換も必要かと思ひます。そういう人たちが働きやすいように、していくといふか。実際今勤めてる人たちにとっても、この厳しい労働条件の中でががつややって、でもやりがいがあるよ、

といふだけでは、ひきつける力が少ないかもしれませぬ。若い人たちであつたらなさらす。

多分これから、今升田委員のお話も伺って、例えば就職、働くといふことに対する意識とか、今までと違ふとか、もしかしたら甘いところが多分あるのではないかなと、正直私も高校生たちを見ていて思ひます。キャリア教育は、どこの高校、大学でもやっています。ただ、今の若い人たちは、何かこれって違ふなとか、いいなとかといふのに対する思ひを、多分私自身が高校生だったころとか、もうちょっと上の人たちが高校生だった頃よりかもうちょっと正直だといふか、「自分の感覚に従ふ」みたいなのがあるから、そこら辺をどうやったら埋めていけるのかなといふのが大きな課題ではないかと思ひます。高校生は高校生で、若い人たちは若い人たちで、企業の中で働くといふことについて考えなければならぬけれども、企業の皆さんのほうでも今度来る人たちはこういう人たちなのだと、特別扱いすることはないですが、何でこう思ふのかな、とか、ではこういうところを変えてみたらいいのかな、といふような発想の轉換を持って、本当にお互いにとっていいよなコミュニケーションとか関係性をつくっていったらいいと思ひます。若い人たちも、では、よし製造業でこういうことをやりたいぞとか、サービス業でこういうことをやりたいぞとか、そういうところで何かもうちょっと夢が持てたりとか、魅力を感じてやっていけるのではないかと。働きやすさとか勤務時間、賃金、いろんな要素、また人の問題など、いろんなところがありますが、そのくらい少し頭を柔らかく

してやっていかなければいけないのではないかなと、日頃若者と付き合っていると、言わせていただきました。

以上です。

○田口典男会長 ありがとうございます。

そのほか御意見、御質問等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。これはアンケートの結果ですので、これを踏まえて今日また骨子案のほうで審議をお願いしたいと思います。

それでは、報告事項のエをお願いいたします。エのほうを説明するのと関連しますので、骨子案もまとめて説明をお願いいたします。

○工藤労働課長 それでは、資料4のほうが第9次計画の成果、課題、それから今後の方向でございますし、あと議題のほうで第10次計画の骨子案を御審議いただくということで、関連しますので、説明は併せてさせていただきたいと思っております。

まず最初、資料4のほうを御覧いただきたいと思います。第9次計画の成果、課題及び今後の方向性ということでございます。9次計画は、計画期間が平成23年度から27年度までとなっておりまして、前回1月22日の審議会におきまして26年度の実績までを踏まえた内容について御報告をさせていただきましたが、27年度の実績が取りまとまりましたので、計画期間5年間を踏まえた内容について改めて御報告をさせていただくものでございます。恐縮ですが、座らせていただいて説明をさせていただきます。資料がかなりボリュームございますので、かいつまんで説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料の1ページの左上、1、地域産業のニーズに対応した人材育成の推進という柱立てがございます。この柱立てのもとに中項目の柱立てとして、その下でございますが、(1)被災地域の産業復興に対応した人材育成などの中項目の柱立てを設けて、更に具体的な事業を設けておりまして、例えばその右の①復興需要に対応した建設関連分野の職業訓練の実施につきましては、県と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が担当して実施しておりまして、復興事業により需要の高い建設関連分野の職業訓練の強化のため、県では車両系建設機械などの操作技能習得などのための訓練コースを実施しております。

そして、その右から3番目の段に5年間の成果と課題とありますが、そうした人材を育成して建設人材の不足の解消にも貢献しているところでございますが、引き続き人手不足の対応が課題でございまして、今後の方向性の欄では、引き続き積極的に継続して実施していきたいと考えておりまして、後で御審議いただく第10次計画骨子案につきましても、それらを反映した内容としているもので、骨子案では第4の3、(1)のところに記載をさせていただきます。

そのほか、1の柱立てのもとに、1ページの下の方の(2)ものづくり分野の人材育成がございますし、それから次のページにお進みいただきたいと思います。次のページ、2ページの(3)需要や成長が見込まれる分野の人材育成、こういう中項目の柱立てを設けて、更に細かく事業を設けて取り組んでおりまして、今後の方向性につきましては、この1の柱立てでは事業項目9項目ありますが、方向性は継続7、拡充2となっております。

そして、2ページの一番下、1の柱立ての目標としましては、被災地復興に対応した職業訓練の受講者数と就職率を設定してございまして、いずれも目標を上回るAとなっております。今後も同じ規模を維持していくことが課題と考

えておりまして、今後の方向性としては引き続き積極的に実施していきたいと考えております。

次に、3ページにお進みいただきたいと思えます。2、雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化でございます。これにつきましては、(1) 離職者を対象とした公共職業訓練の実施ということで、離職者等再就職訓練の充実など、それから同じページの下のほうの(2) 第2のセーフティネットとしての求職者支援制度の推進。それから、4ページにお進みいただきたいと思えます。(3) ジョブ・カード制度の活用促進、(4) 関係機関の連携による職業訓練の推進、それから、(5)、一番下ですが、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質の維持・向上等に取り組んできたところでございます。

今後の方向性につきましては、この柱立ての事業項目10のうち継続7、拡充3となっております。

そして、この2の柱立ての目標は、次の5ページにお進みいただきたいと思えます。目標は、離職者再就職訓練等の受講者数・就職率を設定してございまして、27年度の受講者数は1,276人と前年度より増加したものの、目標には届かずCとなっております。就職率は、暫定値で83.6%ということで目標を上回っております。この訓練は、県が国からの委託を受けて実施しているものでございまして、求人の方がよい場合には離職者再就職訓練の受講者数は減少する傾向もありますが、今後も必要な訓練と考えておりまして、引き続き積極的に実施していきたいと考えております。

次に、このページの中ほど、3、職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進の柱立てでございます。ここでは、(1) キャリア教育の推進ということで、小中高、大学におけるインターンシップの実施など、それから次の6ページにお進みいただきたいと思えますが、真ん中あたり、(2) 個人の主体的な能力開発の支援、それから7ページにお進みいただきまして、(3) 企業による労働者の能力開発の支援ということで、企業労働者に対する認定職業訓練や在職者訓練の実施など、それから同じページの下のほうの(4) 職業能力評価システムの活用の促進等に取り組んでおります。

今後の方向性につきましては、この柱立ての事業項目11のうち、継続10、拡充1となっております。

目標は次の8ページにお進みいただきたいと思えますが、在職者訓練の修了者数を設定してございまして、大震災の影響により受講者数が落ち込んだために、平成25年度から復興需要に応じて実施地区の拡大もいたしておりますけれども、受講者数の減はなかなか止まりませんで、達成度はCであります。この在職者に対する訓練につきましては、本県は東北各県の中でも目標を高く掲げて力を入れて実施しているところでございまして、本年度からはこれまで実施しておりませんでした二戸地区でも開始しておりまして、引き続き地元企業の訓練ニーズに対応して継続して実施していく必要があると思っております。

次に、8ページの中ほど、4、技能の振興と若年技能者の育成でございます。(1) 技能の承継・発展ということで、技能五輪全国大会への派遣、それから(2) 技能尊重気運の醸成ということで、技能者の表彰の実施、(3) 職業能力評価制度等の普及ということで、技能検定の実施などに取り組んできておりまして、今後の方向性は事業項目6項目とも継続としております。

目標につきましては、9ページの下のところでございますが、2項目でございまして、1つが技能五輪全国大会への出場者数と入賞率でございます。平成

27年度は、本県から34人、25、26年度よりも多く、34人が出場して、銀賞1、銅賞2、敢闘賞3の6名が入賞して、入賞率も前年度を上回ってはおりませんが、目標30%には届かないというところでございます。もう一つの目標、技能検定の合格者数は目標を上回っております。

次に、10ページに進んでいただきたいと思っております。5、特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進についてでございます。(1)学卒未就職者、ニート等の若年者への支援、それから11ページにお進みいただきまして、(2)長期に離職した女性や母子家庭の母等への支援の充実、(3)高齢者への支援の充実、それから次のページにお進みいただきまして、(4)障がい者の方への支援の充実となっております。今後の方向性につきましては、この柱立ての15項目のうち継続14、拡充1となっております。

目標としましては、女性に対する職業訓練の受講者数・就職率と、障がい者の方々の訓練の受講者数・就職率を設定しております。まず、受講者数は平成27年度、89人と目標を下回っておりますが、就職率は暫定値66.7%と、目標を達成しております。今後は、女性の社会的、経済的自立を促進するために、女性の受講人数に応じた見直しを行うなどしながら、継続して支援していきたいと考えております。また、障がい者の方向けの訓練コースにつきましては、就職率は目標を達成しておりますけれども、受講者数については26年度より増加したものの、目標には届いておりません。1月の審議会でもお話ししましたが、障害者法定雇用率が23年に引き上げられた以降、障がい者の雇用が促進された反面、この訓練の受講者数が全国的に減少傾向にありまして、受講者数が多く見込まれずに訓練の実施機関の応募数、委託いただく機関の応募数も少なくなっておりますけれども、障がい者の方々の職業能力の向上と雇用の促進を図るため、これまで制度を知らなかった方々への制度の周知や訓練実施機関の掘り起こしなどを進めて、27年度は前年度よりも増加することができたという状況でございまして、継続して実施していきたいと考えてございます。

最後に、次のページ、6、職業訓練のインフラの構築でございまして、(1)県立職業能力開発施設の充実、(2)認定職業訓練、認定職業訓練は民間の職業訓練協会が実施している訓練への支援でございますが、それから次のページに進みまして、(3)国による支援の継続ということで、これはポリテクセンターとの関係でございまして。

今後の方向性につきましては、この柱立ての6項目のうち継続5、拡充1となっております。

この柱立ての目標は、県内職業能力開発施設の卒業者の県内企業への就職率ということで、先ほど報告したとおりでございますけれども、県立施設全体で27年度64.73%ということでございますが、本社が県外であっても実際の就職先が県内というような場合も含めて計算し直しますと84.5%という状況になっておりますのは先ほど御報告したとおりでございます。県内の産業ニーズに対応して人材を供給していくため、継続して県内就職を支援していきたいと考えております。

以上、いずれの取組につきましても、これまで一定の成果を反映してきているところでございますが、一方で課題もありまして、このような第9次計画の成果と課題を踏まえて10次計画の検討をさせていただきたいと思っております。

次に、10次計画の骨子案を取りまとめましたので、そちらについて説明を

させていただきたいと思っております。資料5—1を御覧いただきたいと思っております。資料5—1の右上に第1、総説、1、計画のねらいとありますが、資料5—1は計画骨子案の概要でございますけれども、その第1、総説の1、計画のねらいでございます。人口減少に立ち向かい、被災地の復興、産業の発展を担う人材の育成を図ることということでございます。

具体的には、恐縮ですが、資料5—2、厚いほうの5—2の4ページを御覧いただきたいと思っております。ここに計画のねらいを記載してございます。本県におきましては、これまで9次にわたって岩手県職業能力開発計画を策定して、種々の施策を展開してきたところでございますが、丸の2つ目ですけれども、最近の職業能力開発を取り巻く環境は、人口減少を背景に、有効求人倍率が1倍台で推移するなど雇用情勢は着実に改善する中、幅広い産業で人手不足感が出てきており、人手の確保が課題ということでございます。

また、丸の3つ目、東日本大震災津波の被災地域の復興の完遂とその先の展開につなげるため、必要な分野への就職を促進するための職業訓練の機会を引き続き提供していく必要がございます。

また、丸の4つ目ですけれども、更に国の第10次の開発基本計画の関係でございまして、お配りしております資料5—5という資料が国の基本計画でございまして、こちらをちょっと御覧いただきたいと思っております。資料5—5、ホチキス綴じしている厚い資料でございまして、1枚目が国の計画の概要と、それから本体をお配りしてございます。この1枚目といいますか、概要にも書いておられますが、国の基本計画では人口減少社会等を背景として、我が国日本経済を成長させる生産性向上に向けた人材戦略として、職業能力開発の今後の方向性として、生産性の向上に向けた人材育成の強化、それから全員参加の社会の実現加速に向けた女性、若者等の職業能力底上げの推進などが示されたものでございます。

恐縮ですけれども、また資料5—2、骨子案の4ページに戻らせていただきたいと思っておりますが、そういったわけでこの計画の骨子案は、このような状況を踏まえ、また国の基本計画に基づいて人口減少社会に立ち向かい、被災地の産業の復興や本県が振興する産業の発展を担う産業人材の育成を図ることをねらいとするという骨子としております。

2、計画期間は、28年度から32年度までの5年間ということで、5カ年計画ということでございます。

それから、あちこち行って恐縮ですが、また1枚物の資料5—1の概要にお戻りいただきたいと思っております。資料5—1の第2でございまして、第10次計画と同様に職業能力開発をめぐる環境の変化について、第2ということで整理をしております。資料5—2のほうは、厚いほうの本体のほうは5ページから28ページに記載してございます。

説明の都合上、今度は資料5—3、A3、1枚物でございまして、こちらのほうを御覧いただきたいと思っております。こちらが一番左に第9次計画の際の国の基本計画と県の計画の施策についての柱立てを並べてございまして、国の計画に合わせた柱立てとなつてございまして、この9次計画と、それから職業能力開発をめぐる環境の変化ということで資料の中ほどに整理をさせていただいております。これを踏まえて、それから10次の国の基本計画を踏まえて県の計画の骨子案を整理したところでございまして、その資料の真ん中あたりの環境の変化ということで、大きく6点でございます。

1つ目は、労働市場の現状と変化ということでございまして、本県の有効求人倍率が1倍を超えている一方で、特定の分野での人手不足が深刻となっており、こうした分野への就職を促進するため、また大震災の被災地の復興の完遂とその先の展開に必要な分野への就職を促進する職業訓練を実施することが挙げられております。

それから、2つ目、労働の供給面でございまして、本県は全国を上回るペースで生産年齢人口が減少しておりまして、労働者一人一人の職業能力の底上げによる生産性の向上、それから特に女性、若者などの労働力の確保、職業能力の開発、向上が課題と挙げております。

それから、3つ目は、労働の需要面でございまして、大震災以降、建設業の総生産が大幅に増加するとともに、医療、福祉分野などでの人手不足が深刻化しておりますことから、建設業の需要増加に対応した職業訓練の実施ですとか、それから人手不足に対応する人材育成が必要と考えております。

4つ目としまして、県民計画のほうに国際競争力の高いものづくり産業の振興など、産業創造県いわての実現というのを掲げておりまして、こうした産業創造県いわての実現に向けた職業能力開発を展開する必要があると考えております。

また、国におけるキャリアコンサルタントの国家資格化の制度の見直しなどが行われておりまして、そうした中で県内の公的機関、職業訓練法人等において職業訓練を実施してきているという、こういった環境の変化等があるというふうに整理しております。

それでまた、資料5-1、また1枚物、骨子（案）の概要のほうにお戻りいただきたいと思っております。こうした環境の変化と、それから先ほど御報告申し上げました第9次計画の成果と課題、資料5-1の下のほうに書いてありますが、成果と課題を踏まえ、また国の第10次の基本計画に基づいて、資料5-2の第3、第4というところに記載しましたが、職業能力開発の方向性及び基本的施策として、基本的に国の基本計画の方向性、基本的施策に合わせて6本の柱を設定しております。また、第4というところに6本の柱を記載いたしました。星印が新規の項目、1、生産性向上に向けた人材育成の強化ですと、星印（1）IT人材育成の強化・加速化というふうになってございしますが、そういった星印が新規項目、それから黒のひし形の、2のほうですと（1）女性の活躍促進に向けた職業能力開発、このひし形マークが拡充項目でございします。

これについてはまた、先ほど御覧いただいた資料5-3、A3の一部カラーの資料を御覧いただきたいと思っております。A3の資料5-3でございしますが、基本的にさっき御覧いただいた右のほうですけれども、国の第10次の基本計画と基本的方向性について、10次の県の計画の骨子案について、国の基本的施策に合わせて6本の柱を整理させていただいております。まず、1から4は国の基本計画と同じ柱立てとしております。国の計画の6につきましては、国が所管する国際連携・協力の推進となっておりますので、県の計画の骨子では計画案としては第9次計画を踏襲して、6、職業訓練のインフラの充実等の項目としてございします。このように骨子案では、施策の方向性について国の基本計画を踏まえた柱立てとさせていただいております。

そして、実際の計画骨子案では、具体的には、厚いほうの資料5-2の29ページ以降でございしますので、以降は資料5-2、29ページ以降で説明をさせていただきます。まず、29ページでございしますが、第3、職業能力開発の方

向性でございます。最初の1と2の項目が特に人口減少社会に立ち向かうために、生産性向上と全員参加の社会の実現を図っていこうとするものでございます。

1、生産性向上に向けた人材育成の強化ということで、生産性向上に向けてIT人材の育成を強化するとともに、人口減少に立ち向かって、産業の発展を図っていくため、女性、若者等の職業能力を底上げしていくことにより生産性を高めていくということでございます。

それから、2、「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者等の職業能力底上げの推進ということで、全員参加の社会の実現加速に向け、個々の訓練ニーズに応じた施策を検討していくということでございます。

また、3が特に被災地の産業の復興等を担う人材の育成を図ろうとするものでございまして、産業界のニーズや地域の創意工夫を生かした人材の育成の推進ということでございます。人手不足分野に対応した、また本格復興の完遂とその先のさらなる展開に向けた職業訓練、更に産業創造県いわての実現に向けたものづくり分野における人材の育成等を実施していくというものでございます。

それから、30ページに行きまして、更に4、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して、職業能力開発制度と職業能力開発評価制度を中心とした労働市場インフラの戦略的展開が重要であるということで、国、県を一体化した総合的な訓練計画の策定、業界内検定制度の普及、技能検定制度などの職業能力評価制度の普及、ジョブ・カード制度の活用促進を行うということ掲げておりますし、それから5、技能の振興、6、職業訓練のインフラの充実等ということで、この6本の柱を職業能力開発の方向性というふうにしております。

次に、このページ、30ページの真ん中あたり、第4の職業能力開発の基本的施策は、この方向性、6本の方向性に沿って整理してございます。1、生産性向上に向けた人材育成の強化ということでは、(1)IT人材育成の強化・加速化ということで、在職者訓練等の訓練におけるIT分野の訓練の拡充の検討などを行っていくこととしております。

なお、丸で始まっています記載内容、30ページの下の方に丸、専門実践教育訓練給付制度等におけるというような記載がございしますが、これは主な取組項目と括弧書きで実施主体を記載してございます。

これにつきましては、また恐縮ですが、資料5-4、折り畳んでおりますが、A3判2枚物の資料でございしますが、資料5-4を御覧いただきたいと思っております。この事業は、国の基本計画の基本的施策の内容を踏まえて取組項目を整理したものでございまして、一番左のほうは国の基本計画の基本的施策、それから右のほうは県の10次計画骨子案の基本的施策に掲げているこの丸で書いてある項目を載せてございます。そして、この県のほうの太字のところは第10次計画の骨子案に盛り込んだ新たな項目でございします。例えば資料5-4では、IT人材育成関係では、④在職者訓練や離職者等再就職訓練、委託訓練の拡充の検討を県が実施するというような項目が新しい項目でございまして、国の基本計画を踏まえて県の計画の骨子案の取組項目を整理してございます。

また資料5-2のほうにお戻りいただきたいと思っております。今度は31ページでございします。1、生産性向上に向けた人材育成の強化の(2)労働者の主体

的なキャリア形成の推進につきましては、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入の促進などを掲げておりますし、それから（３）企業・業界における人材育成の強化では、在職者訓練の実施などを行うこととしております。

次に、２の「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性等の職業能力底上げの推進についてでございますが、（１）女性の活躍促進に向けた職業能力開発として、再就職に結びつく職業能力開発の機会の提供など。それから、一番下の（２）若者の職業能力開発としまして、自らの適性に合った職業選択ができるようにするための助言、コミュニケーション能力等の基礎能力の向上、児童・生徒への職場体験の支援など。それから、（３）中高年齢者の職業能力開発として、キャリアコンサルティングの機会の確保や在職者向けの訓練など。それから、（４）障がい者の職業能力開発として、障がい特性に応じた職業能力開発の機会提供や、障がい者技能競技大会の開催など。それから、（５）におきまして、非正規雇用労働者の職業能力開発として、国のキャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保などを行うとしております。

それから、33 ページの真ん中より少し下、３、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につきましては、（１）被災地域の産業の復興の完遂とその先のさらなる展開に向けた職業訓練の実施ということで、建設関連分野などの職業訓練、それから事業再開、産業の回復に伴う需要に対応した職業訓練の推進。それから、（２）ものづくり分野の人材育成として、県立職業能力開発施設等と企業が連携した教育訓練など。それから、（３）需要や成長が見込まれる分野の人材育成として医療・福祉、介護分野、IT関連や、新たな産業分野における職業能力開発の開拓、推進に取り組むということとしてございます。

それから、34 ページ、４、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ところでございますが、（１）中長期のニーズを踏まえた育成戦略、産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練の実施ということで、国と県の計画を一体化した総合的な訓練計画策定や、県内の職業訓練のインフラの充実などのほか、35 ページに進みまして、技能検定及び職業能力評価制度の普及、（３）ジョブ・カードの活用促進、（４）企業における人材の育成投資の促進、（５）関係機関の連携による職業訓練の推進に取り組むということとしております。

36 ページ、５、技能の振興におきましては、（１）技能の継承・発展を図るため、技術・技能の円滑な継承と全国レベルの競技大会への参加促進、それから（２）技能尊重気運の醸成を図るため、優秀技能者の表彰、技能競技大会の開催支援などに取り組むということとしております。

また、６、職業訓練のインフラの充実等を図るために、（１）の県立職業能力開発施設のところでは、良好な訓練環境の整備などに努めながら、新規学卒者や在職者を中心とした職業能力開発を効果的に実施していくということと、それから地域ニーズをくみ取りながら機動的に委託訓練を実施していくということとしております。また、（２）国の職業能力開発施設及び 37 ページ、（３）職業訓練法人についても、連携や支援をしながら訓練を行っていくということとしております。

最後に、第５、職業能力開発施策の推進体制でございますが、国、県といった行政機関を初め、機構、県職業能力開発協会、関係機関、団体等が適切な役

割分担と連携のもと施策を推進していくというようにしてございます。

それから、39 ページ以降には用語解説を掲載してございます。

最後に、資料5—6、1枚物でございしますが、御覧いただきたいと思えます。資料5—6は1月に計画の諮問を行った際に御了解いただきました計画策定スケジュールでございしますが、本日骨子案を御審議いただいた後、よろしければ関係機関、団体等からの意見聴取をその後行いまして答申案の取りまとめを行い、12月頃に審議会で答申案について御審議いただきたいと考えておりまして、それをもとに来年1月にパブリックコメントを実施、2月に答申、3月に策定というふうに進めてまいりたいと考えてございます。

以上が骨子案の概要説明でございします。長くなりまして恐縮でございしますが、よろしく御審議くださいますようお願いいたします。

○**田口典男会長** ありがとうございます。国の基本計画の枠組みを踏まえて、岩手県の地域性を加味して第10次の骨子案という説明でした。

それでは、早速ですけれども、加藤委員から順に御意見と御質問含めてお願いしたいと思います。

○**加藤祐子委員** よろしくお願ひします。まず、今御説明いただきまして、いろいろ細かいところまで考えてあるなと思いつつ、ではこれをもとに具体的にどういう取り組みがあるのかとか、どんな人がどうやって対象となる人たちと関わっていくかというところが、実は実際やるときの一番の大きなポイントになるのではないかと考えながら伺っていました。

それから、「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・障がい者等の取り組みのところなのですが、この中に、私今若者たちと関わっているの、どんな感じかなと思って見せていただいていたのですが、ここにある若者たち、例えば仕事に就くときに困っている人たちを職業的に自立できるように支援するというところなのですが、実は日本全国的に就職できない若者たち、例えば学校を途中で辞めてしまったりする若者たちの中には、この下のほうにある障がいを持っている人たちというのがもちろんいます。障がい者手帳をもらうまでに至らない発達障がいというのがいる若者たちが実はものすごく多いです。私が行っている学校にもいますし、それは岩手県だけではなくて日本全国、特にこの子は発達障がいだよとレッテルを張りたくはないのですが、やっぱりそれぞれの特性とか個性みたいなのがあって、もしかしたら例えば企業に勤めたり何か仕事をするときに、コミュニケーションがとりにくいか、何だかこだわりがあって言うことを聞いてくれないとか、何だか落ちつきがないとか、そういった若者って実はものすごく多いのですよ。

私たち大人がみんな、本当に普通か、というと微妙なところなのですが、それはちょっと置いておいて、そういった若者たち、発達障がいの人たちはこの中には入っていないので、実はそういった子たちの就職支援、就職指導、進路指導する際にどこに絡めていって仕事につなげていくか。というところも必要です。どの若者たちも自分で仕事を持って何とか生きていかなければいけない。そのひっかからない部分の子たちをどこでケアできるのかなというのが、とても気になったところです。若者のサポートステーションのほうにもお世話になったこともあるし、ジョブカフェの方に来ていただいてお話しいただいたこともあるし、いろんなところで、あの手この手で高校では、進路指導するのですが、結局勤めてみてもなかなか続かなかつたりとか、長期的なケアが必要だったり、訓練が必要だったりです。実はこれから、日本全国で、岩

手県だけではなく、こういった若者たちのケアというのでも考えていかないといけないのではないかなというふうに思ったので言わせていただきます。

以上です。

○長友邦宏委員 ポリテクセンター岩手です。私どもは、ものづくりの職業訓練に特化して進めているところです。県の能力開発計画の案の中にも示されているとおり、今年度におきましては8科、約407名の定員で実施することとしております。特に今年度につきましては定員充足率、昨年度が74%でした。これを今年度は85%ということに目標としております。また、就職率については昨年度91%程度でしたので、引き続きその目標に向かって進めていくということとしております。特に定員の充足に当たりましては、労働局、各ハローワークさんなどの協力により訓練の募集を行っていただいているところです。特に最近におきましては、有効求人倍率の上昇並びに求職者数の減少により、定員充足に苦慮しているところです。引き続きポリテクセンターの広報につきましては、ハローワーク様等のご協力により雇用保険の説明会などを活用しながら広報を進めてまいりたいし、また必要な情報を必要な方にとということで、広報を強力的に進めてまいりたいと思っております。

また、震災復興訓練につきましては、花巻等の求職者支援訓練において実施しているところです。引き続き分析を進めながら実施を進めたいと考えております。

以上です。

○眞岩一夫委員 第10次の職業能力開発基本計画を進める5年間のうちに、残念なことに本県の工業系の高校の学級数が7ぐらいなくなってしまいます。そしてまた、その5年を過ぎるとまた新たな学級減とか学校の統廃合が進んできます。今工業系の校長たちの集まりで、各学校のどういう学科を残そうかということを考えていこうとしているところなのですが、残念ながら、今教育次長さんも見えていますけれども、県のほうの学級減にかかわるところでどういう産業分野の人材が必要かとか、復興のためにどういう学科が必要かというのがなかなか見えなくて、その辺を我々もちょっと考えながらやっていかないと、下手すると岩手県が必要と求めている人材を育成する学科がなくなってしまう可能性もあるということで、今日のこの開発計画、基本計画を見ながら、あるいは産技短、高等技術専門校にどういう学科があるかというのを見据えながら、お互いに補完する形での学科の構成を考えていきたいと思いました。

それからあと、技能検定の受講者とかの話もあつたのですが、私北上川流域ものづくりネットワークの副代表もしてまして、この前も会議に参加しました。そのときに、前に企業からアンケートした結果が出ていまして、そのアンケートの項目の中でどういう人材を求めていますかというときに、コミュニケーション能力であるとか、専門的な知識とか、あるいは勤労意欲とか、そういった部分が非常に高く、そして技能検定と掲げた企業が非常に少なかったのです。そのネットワークのほうから、高校では技能検定を受験するために企業から講師の方を呼んで講習会やったりとか、あるいは技能を習得するためのいろんな材料費とかも提供してもらったりして、大きなお金をいただいているのですけれども、何となく、こんなにお金を出しているのに企業は実際それを認めていないのではないかというような雰囲気の見聞もあつたのですけれども、そこで私が言ったのは、教科書だけの勉強で意欲とか何か湧いてこないだろうな、企業が求めている人材を育成するために技能検定が必要なのだろう

と。例えば旋盤の技能検定を取ったとしたって、旋盤がない企業がその技能検定持っている人が欲しいと言うわけがないと。でも、この人たちが違っているのは、その技能検定に取り組むことによっていろんな勤労意欲の高い生徒を育成しているのだということを主張しましたので、これからも技能検定に向けては取り組んでいきたいというふうに考えております。

以上です。

○**椀平苗都美委員** 久慈職業訓練協会の椀平です。第10次職業能力開発計画いただきまして、非常にたくさんの職業訓練法人の活用、認定校の活用という言葉が出てきておりまして、まさに私たちの仕事、職業訓練に特化した法人でございますので、身が引き締まるような思いで聞いておりました。特に私どもの協会は、岩手県の県北・沿岸ということで、県立の施設もない地域でございます。なかなか知られていないのが現状ではないかなと改めて思ったところでございますけれども、この開発施設マップの中に県内には認定高等職業訓練校が15校ございます。ここで私たちが実施している職業訓練、独自の訓練もございますし、それから岩手県から委託を受けて実施している訓練が多数でございます。地元で訓練を実施している私たちだから把握できている地元の求職者の現状ですとか企業の現状、岩手は広いので、やっぱり北と南、あと県央と沿岸ではだいぶ事情が違ふと思いますので、今回この席に沿岸地区から入れていただいたこともございますので、今後岩手県さん、それからそれぞれ県の開発校の職員の皆様、それから労働局の皆様方と連携をとりまして、そして企業の皆様さんとももっと意見交換をして、10次計画をきちんとした形で現場で進めていければなと思っておりました。

あと、どうしても直接業務にかかわっているのも、すごく細かなところが気になるのですが、骨子の中で星印がついてIT人材育成の強化・加速化というところを何か非常に力強くお話をされていたように感じたのですが、これまでもこういったIT人材育成というのは力を入れて行ってきたところではあると思うのですが、県内での受け入れというところが課題であったのではないかなと私は思っているのですが、国としての重要な柱ということだとは思っているのですが、岩手県としてその人材育成後の受け皿というのをどのように考えているのかなということが1つ。

それから、非正規雇用労働者の職業能力開発というところにも力を入れていく。このことに関しましては、女性の職業訓練、母子母等々実施してございまして感じるころなのですが、その方たちというのは必ずしも出口で正規雇用を望んでいない、働き方の選択として家庭との両立、それから御主人の仕事の関係ということで、社会参加、就職はしたいのだけれども、正規雇用ではなかなか働けない、むしろ決まった時間の中で活躍したいという考えの方もいらっしゃると思うので、ここのところもう少し深く掘り下げて職業訓練につなげていければ非常にいいことではないかなと私は考えております。

それから、平成28年4月から国における制度の見直しということで、キャリアコンサルタントの国家資格化ということで、これまでの制度が国家資格に移行されたということなのですが、ここのところはすごく大事なところで、職業能力の前に個々がどう生きるか、どう働くかということが非常に重要視されているということで、職業訓練にもキャリアコンサルティングをどんどん導入してということなのですけれども、国家資格化になりましたよ、ではどのような体制で導入していくのかということところがちょっと見えてこない

など。実際に国家資格になったことで、恐らくこれまで県が把握している有資格者人員は減少しているのではないかなと思っておりますので、その辺もちょっと気になるころではありました。

○鬼柳一宏委員 アイオー精密の鬼柳です。先ほど眞岩先生のほうから工業高校のクラスがまた減るといってお話を聞いて非常に衝撃を受けているのですが、このネットワークは今年で10年迎えて、次の10年、どのような戦略でいくかという検討委員会がありまして、私その委員のほうに選任させていただいておりまして、先日も次の事業に向けた歩み出し議論というのをやってきたところだったので、やはり雇用吸収力という意味では、ものづくりがもっと元気であるべきであろうということと、その雇用の創出あるいは地元の子供たちの地元定着というところを考えると、もっとももっとものづくり強くしていきたいし、ものづくり人材等を育てていきたいねというような議論をちょうどしてきたところではあったのですが、その中で本当にものづくりでもって岩手県を活性化していくのであれば、例えば高校の定員裁量の中でも工業高校のほうにもうちょっと人が集まるような定員設定の仕方できないだろうかみたいな話題が出ていた中で定員削減という話だったので、すけれども。

その検討委員会の中でもう一つ議論されていたのが産業構造の変化にどう対応していくのだと。今人をいかに確保していくのかとか、地元にいっぱい子供を定着させていくのかというような話をしているわけなので、すけれども、それ以前に10年先まで岩手県で働けるような場所があるのかどうかというようなところを考えると、もっとももっと企業が、あるいはその企業で働く人材をブラッシュアップしていかなければいけないのではないかと、いうところがありまして、今そのとおりのものづくりに関して言えば中国、韓国がだいぶ力をつけて日本を猛迫していますし、一部の分野ではもう日本が負けているというところもありますし、ドイツあたりはインダストリー4.0、要するに第4次産業革命ということで、IoT等を活用したIT人材の強化、あるいはITとものづくりのつなぎ込みというのをやっている中で、生産性の向上というのが今非常に日本のものづくりには求められている状況でありますので、今回の骨子案に掲げられている生産性向上に向けた人材の強化というのは、非常に的を射た施策だなということを感じています。

ただし、ここで私この読みが間違えたらまずいなと思っているのは、IT人材の育成と書いているのですが、システムに詳しいとか、パソコンに詳しい、プログラムを組むというよりも、我々ものづくり企業からすると、ITを活用できるものづくり人材の育成だと思っています。今プログラムとかは、言ってしまうと海外にアウトソーシングなんかして、組むところは海外でやって、実際のアイデア出しは日本で、みたいな動きになっているところもあり、最も大事なものはプログラムを組む人というよりも、製造現場において生産性を向上できるようなアイデアを出せる人、あるいはITとものづくりとをつなぎ込んで、より生産性の高い仕掛けをつくれる人、そういったところが求められていると思っていますし、この生産性競争に負けてしまうと、人材不足に今悩んでいますけれども、先ほど言ったとおりの、そもそも日本の企業が競争力をなくして、日本でやる仕事が無くなってしまおうということがあるって、我々は非常に危機感を感じていますので、IT人材の育成、ものづくり分野の人材育成というふうなテーマが別々の項目で出ていますけれども、これは

私は一体に考えるべきだろうなというふうに感じています。

それと、産技短あるいは黒工の専攻科、毎年採用させていただいて、卒業生は会社に入ったから頑張ってもらってはいるのですが、産技短の卒業研究の発表会だとか、あるいは黒工の専攻科の卒業研究の発表会に行ったりしますと、実は両校の学生の実力の差って歴然なのです。黒工専攻科のほうがはるかにものづくりに関しての意欲というか、完成度の高い卒業研究をしていると思っています。どちらかという、黒工専攻科は最後の最後までやってちゃんとした完成作品をつくっているのですけれども、我々も生産技術の卒業研究の発表会に行って話を聞くと、産技短の生徒さんは、ちゃんとやっている人もいるのだけれども、中途半端なのです。頑張ったけれども、時間切れでここまでしかできませんでしたという報告、発表の傾向が多いというような報告もあつたりしていますので、やっぱり人材の育成というところで岩手県もそういう意味では産技短の学生さんに期待するところというのは大きいので、国際競争に勝てる人材が必要と思っています。

そういった本当に企業側も努力していますし、人材も、あるいは学生も精いっぱいやった中で10年先きちんとものづくりあるいは今の産業でもって岩手で働ける環境が豊富にあるというふうな環境を実現していきたいと思っていますので、今回この計画については本当にとことん揉んでもらって、完成度の高いものにしていただければなと思いますので、よろしくお願いします。

以上です。

○佐藤啓子委員 まず、先ほどの3-3についてですけれども、答えが出ましたので、先に言わせてください。まず、最初のこの3-3については、まず本当のところが出ていなくて、本来は短期で集中的にいい人材に来てもらいたいというのが企業の意見ではないかというのが私の意見でした。すみません。

それと、こちらの骨子案についてですけれども、私の分野で考えるとやっぱり女性の活躍というところなのですが、このマザーズコーナーでの就職相談、職業あっせん、先ほど久慈の職業協会さんのお話もそうですけれども、やっぱり旦那様を持って仕事をしている方もたくさんいらっしゃるの、その方に合わせた環境とか、その方々に合わせた時間帯のお仕事というのもまたあると思うのです。ただ単にシングルマザーだからとか、御結婚なさっているからだとかというわけではなくて、その仕事の時間帯に合わせた職業訓練というのも考えてもいいのではないかなと。また、お昼だけ集中してやらなければいけない人もいるし、逆に夕方から子供が帰ってくるまでの4時間とか、そういう時間帯で働きたいとか、その立場ではなくて時間帯に合わせた職業訓練もあってもいいのではないかなというのが1つです。

あと、フリーターの方々なのですけれども、やっぱり新卒で就職失敗してしまったという方が結構いらっしゃると思うのです。そうすると、新卒でなければ入れない、新卒だから俺は就職できなかったから今フリーターなのだ。でも、そういう人たちの逆にキャリアも、アルバイトしているときのキャリアって結構重要だったりするのです。そういう方々にチャンスを与えてもらえるような企業もあってもいいのではないかなと。30歳から新卒を採るとか、何かそういう、そのための勉強会があっても。新規で採用されなかったからずっと一生フリーターとか非正規雇用でなければいけないというのではなくて、そういう方々、そういう10年後とか5年後とかにチャレンジできるそういう就職枠とか、それに合わせた職業訓練もあってもいいのではないかなと思いまし

た。自分が就職脱落組になってしまったというのがどこかで残っている人もいるのではないかなと思うので、求人倍率は1倍以上になってはきていますけれども、実際のところは集中しているわけですね。選べる企業、人を選べるのも企業決まっているし、選ぶほうも何個も受かっている。自分の子供が今ちょうどそういう年齢なのですけれども、受かる人は3個も4個も受かっているのです。でも、1つも受からない子もいるので、やっぱりそういう格差がどうしても出てきていると思うので、そういう方々にチャレンジさせる何か新しい、そして県に呼び戻すような何かそういうチャンスがあるといいのではないかなと思いました。

○高橋幸恵委員 国と県の10次のまだ計画骨子案の対比というところでは、国の計画を踏まえた県の9次の成果等に対する課題、あとは高校生への調査とか調査等々を踏まえた形でしっかりと盛り込んだ計画案になっていくのではないかなというところでは、まずは骨子ですので、そこを目安として出して、そこからどう、今度は目標数値が出ていると思いますので、そこをしっかりと見ていったらいいのかなというふうに思っております。ちょっと中のほう突っ込んだお話はできないですけれども。

○升田久美子委員 私が感じたことは、まずこの第10次の試案に関しては、まず9次の計画の成果と課題というところがしっかりと充実されておりますので、この課題というもの、各項目ごとに課題がたくさん出ておりました。この課題というところをしっかりとお取り組みいただければ、素晴らしい10次の内容になっていくのではないかなというふうに思っております。個人的には、今気になっていることが介護に携わる人材の人手不足というところが非常に顕著なのではないかなというふうに思っておりますし、介護に携わる方々の離職というのも聞いていると結構多いというふうに聞いておりますけれども、しっかりと県のほうではデュアル訓練というところを実施してやっていただいているようですので、これも継続してお願いをしたいなというふうに思っているところで

あとは、やはり女性の委員さんから出ておりますように、非正規労働者というようなところ、女性に関してのところは今お二人の方がおっしゃったところとほぼ同じです。ただ、やはり男女とも年々その非正規労働者の人数が上昇しているというようなところでは、早急に今後改善をしていかなければならないというふうなところだと思いますので、しっかりとここも重要視していただいております。

あとは、ちょっとここから外れるかもしれないのですけれども、ものづくりでしたでしょうか、賞がありますよね、技術者の入賞とか技術技能五輪とか、そういったところの受賞した方々の就職というのは何か優遇されるとか、例えばこういう技能の五輪に入賞すると就職が優先されるとかというのがあるものなのかなとちょっと疑問に思って、伺ってみたいなというふうに思っていたことも事実ありましたので、お伝えしておきたいというふうに思います。

○鈴木圭委員 電力総連の鈴木です。2点ほどありますけれども、その前にちょっとうちの会社の現状報告ですが、東北電力には今年274名の新入社員が入ったのですけれども、岩手の就職状況を見ると、沿岸の工業高校から1人も入っていないという状況で、人気は落ちている。なかなか電気科に入るといって、高校生がそういう電気科に入る希望する率も下がってきているというのもあるのですが、ちょっとそれは課題だなというふうに受けとめております。ですか

ら、今の学生が希望する分野というか、昔と変わってきているというか、机に座って仕事するような、そういったものを考えているのかなというふうに感じているところで、例えば危険な職業とか、いわゆる体を使って仕事するというのがなかなか好まれていないような感じを最近受けております。

そういうことをちょっと話をしながら、この計画の中で、先ほど鬼柳委員からもあったところですが、ITについては今どこの企業もだいぶ活用していると思うのですが、教育に当たってはやはり県内の企業がどういうITニーズを持っているかというのをしっかり把握した上で、いわゆるこれから仕事を探す人も含めてニーズに合った教育をしていかないと全く意味がないというふうに思っているのです、具体的な項目があると思うので、その辺ぜひ意識をしていただきたいなと思った次第であります。今の例えば仕事を辞めているような教育に通って次の就労先探しているという方もいるのですが、とりあえず何かやらなければならないから行っているようなところも正直受けとめられて、そこら辺を意識しなければならないなというふうに思っております。

あとは、産技短の関係ですけれども、さっきちょっと話聞きながら産技短のホームページ見たのですが、あまりぱっとしないホームページだなと思ひまして、今の学生はやはりネットで物を見て、そこで興味を引かれるところもあると思うので、ぜひホームページの充実も図っていただきたいと思ひますし、例えば卒業生が、在校生がどういうところに魅力を感じてやっているのかというのを現役の高校生とかに伝える取り組みも大事でないかなというふうに思ひまして、うちの娘も大学へ行ったのですが、在校生だとかそういう方の、先輩方のメッセージをパンフレットとかで見たり、そういうので何となくその学校の雰囲気をつかんだり、自分がしたいことと、あとは入ってからの想像を膨らませたりとか、そういうものを考えていたというふうに思ひますので、そういった見せ方とか、そういうものもぜひ検討いただきたいなというふうに思ひました。

以上です。

○千葉清人委員 私、自動車関係の会社なので、今年の新入社員、高校の工業系から多く採用しております。でも、枠がやっぱり狭くて、工業高校から1人ないし2人というところなんです。女性の高卒の方もいるのですけれども、本当に1人、2人というのがこれ実情です。年間百二、三十名、高校の卒業生採っているのですけれども、やはり高卒の方々が現場の製造に関する工程というところで働くという中では、会社の求めているのは、その職場の中のコミュニケーションであったり、そういうルールが必要だということは言うのですけれども、言いたいことをしっかり物を言えるというのが本当に重要ななと思ひます。高校のうちから企業に入って、教育期間大体1カ月間やるのですけれども、大体は技術的な基礎教育であったり、安全については教育がメインになって、現場のそういう仕事に関してはやはり工程に入って実習とか、先輩方からそれを伝授していくというか、技能を伝承していくというのがやっぱりサラリーマンかなと思ひますし、いろんなライセンスがなくとも、企業の欲しい人材と、ミスマッチしているとは思わないのですけれども、どうしても応用編がちょっと違うのかなというところがあると思ひます。

そういった中では、先ほど技能の伝承のいろいろ取り組みということで、表彰制度だったり、県でもやっていただいているのも知っておりますし、そういった中で現場で働いているような技能を身に付けたり、ものづくりであった

り、からくりであったり、いろんな技術を一人一人が培っていくということを表現できるのも企業かなと思っています。先ほど高校生のアンケート、医療とか介護ですか、すごく興味を持たれているなど。逆に言うと、今の高校生はあまり製造とか、そういう現場とか、本当に皆さんはどうか。我々のときはやはり親の仕事を見たりということで、ものづくりだったり若干興味は持っていましたけれども、今やっぱりITの世界ですので、そういうSNSでも何でも情報が入ってくるというところであれば、そういった関係の情報がいっぱい出ているのがこういう方向性であるのかなと感じています。そういった中で、職業訓練の方向性というか、やはりニーズに合った方向性を皆さんで検討していくべきかなと思っていますし、国も県もそれに合わせた形で10次の計画を策定していくということも骨子になっていると思いますので、ぜひそういった観点を応用編でもっと盛り込んでいけばいい形になっていくかなと思いますので、よろしくお願いします。

○原利光委員 連合岩手の原と申します。ちょっと私違う観点になるかもしれませんが、県内の高校卒並びに大学卒等々の就職率という点については99%、かなり高い水準になっているという報告を受けております。しかしながら、3年間で離職される方は3割程度あるいは以上というお話になっているようでございます。ですので、1つこれお願いでございますが、ハローワークなのか、そちらから求人票ですとかという部分について、やはり中までというか、詳しい中まで話を熟知して、そこで自分が理解してその会社に求人を求めて就職している方が何割ぐらいいて、せっかく入ったのだけれども、現実見たら、いや、私と違うねという話もさっきあったようでございますが、そういう部分でやはりどうしても、せっかく新卒で入ったのだけれども、中身がちょっと違うねという部分が、そこはいろんなところで突き詰めながらやっていけば、今後離職率というのは減ってくるのかなと思っているのですが、やはり現状、1回所属しないとわからないということいっぱいあるわけですよ。そこを先輩方を活かしてうまく情報を共有しながらやっていただければいいのかなと思うところが1点でございます。

あと、これに対して今度は教育訓練の中ではまだまだ周知が少ないのかなと。せっかくこういう能力開発という部分のどこにあるという部分について、もう少し周知徹底をしていただければ、まだまだこの能力開発に行きたいという方々も結構まだいると思うのです。そこでしっかりとアピールをしていただきながらやっていただければと。

あと、この骨子の中で、先ほどもアンケートのほうでも皆さんおっしゃっていましたが、医療分野とか、介護だったり、いろんな分野のほうに進みたいのだということが多くあるようでございます。ですので、まだまだ大変かもしれませんが、この骨子、5年間の中、まだまだこれから中身を精査しながらやっていただけるのかなと思いますので、その辺の分野についても少し教育機会だったりをつくっていただくという方向性も考えていただければいいのかなと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○山谷一夫委員 私は電機連合で事務局やっております山谷と申します。御案内のとおり電機関係の企業の労働組合の集まりでございますけれども、県内の電機産業、全体的に電機と言っても幅が広いものですから、いいところ、悪いところいろいろありまして、私たちと一緒に今活動している仲間では、どっちかというところとあまりよろしくないというのが現状でございます。ちょっとそれを前提

にお話しさせていただきますけれども。あと、すみません、私前回からの出席でございまして、この会議本来の目的からちょっと外れたような発言あるかもしれません。ちょっと御容赦いただきたいと思います。

まず、第10次の骨子案でございますけれども、私もこれは国をベースに岩手の特徴、あと第9次の中身を踏まえた上での骨子の策定でありますので、特段問題ないというか、これでよろしいかと思っておりますけれども、もっと県内就職率とかその辺を挙げるのであれば、岩手のニーズ、それから岩手の企業のニーズをもっと確認して、今後もっと細かく盛り込んでいったほうがよろしいのではないかなというふうに思っております。

あと、骨子の資料5-3の4のところ、国をベースに県のものをつくっているのですけれども、わざわざ国は(1)、(2)と分けているものを岩手は(1)とまとめたところで、何か県としての特徴的な考え方があるのかなと、ちょっと知りたいなと思ったのが1つであります。

あとそれから、職業訓練という意味では、一番最初の産業技術短大等の状況の報告等もございましたけれども、この辺、岩手県民のためにやるのであれば、特に県内の就職率にあまりこだわらなくてもいいのではないかなというふうに私も思うのですが、もしそうではなくて、やはり県の活性化、県のさまざまな向上のために県で教えて、県で就職していただいているということやるのであれば、ちょっとこれもどちらかの委員から発言ありましたけれど、卒業後の労働条件、この辺をもうちょっと県内の企業をしっかりとリサーチをした上で、高校、これから進学を希望する人たちに対してしっかりと教えてあげることが大事なのではないかなと思うのです。一般的な企業の募集要項を見ますと、高卒、大卒の初任給というのがあると思うのですけれども、では産業短大出た場合どこになるのとか、すみません、私はごく狭い部分しか知りませんが、一般企業に入ると最初初任給で入って翌年処遇格付されるのですが、そのときにこういう専門的なことを勉強してくればどれぐらいの部分に格付されるのですかとか、そういうところをもうちょっと教えてあげれば、入学を希望する人が増えてくると思いますし、県のほうに残って就職をされる方も多くなってくるのではないかなと思っております。

あとそれから、アンケートにありましたけれども、岩手は最賃が低いから県内に就職したくないのだというコメントもありました。その辺も、ちょっとこの場で言う話ではないかもしれませんが、我々はその向上もやっているわけでございますけれども、なかなか難しい。こういうのがあるからこそ低いのかもしれませんけれども、全国的に言っても大変低い状況でありますので、その辺の改善はやっぱり必要なのではないかなというふうに思っております。

以上です。

○森美枝子委員 友愛会職員労組の森です。よろしくお願いたします。やはり先ほどからお話が出ていましたけれども、せっかく就職しても離職率の問題で看護師とか、あとは介護福祉士の離職率がすごく高くて、せっかく施設を立派なものに広げて、入所者さんが、希望者が多くても、それを介護する介護福祉士がいなくて、またはせっかく入っても辞めるという現状で、制限しなければいけないというのが今の現状です。

あと、先ほど非正規労働者の件で何度かお話が出ましたけれども、私が受けた労働相談の中でも出たのですが、非正規の方は、私たちはどうせ正社員の人よりも給料が安いからここまでいいのよ、これはもう正社員がやるの

だ。正社員の方は正社員の方で、そういう仕事が全部自分のほうに回ってくるので、どんどんサービス残業が増える。また、休みが取れない、子供の運動会にも休めないというような現状で、同じ職場内、同じく仕事をしていても人間関係がぎくしゃくしているというのが、そういう相談を受けた例もありました。なので、やはりこの非正規労働者の問題はちょっと改善すべき課題なのかなと感じました。昔で言えば手に職をつけて、働きたい時間に働ける環境、子育てしながら自分が働きたい時間内に働けるとというのが理想なのかなという思いがいたしました。

以上です。

○朝倉健夫特別委員 岩手労働局職業安定部長の朝倉と申します。よろしくお願ひいたします。10次の骨子の関係で、基本的施策の2番、「全員参画の社会の実現加速」に向けたところでございますけれども、(1)番というところで一番先頭にもあるように、今の時代、女性の活躍促進に向けた職業能力開発というのは大変重要だと思っております。これは、岩手はM字カーブが全国より底が浅いということでございますけれども、やはりお子さんを産んだときの離職というのはそれなりにあります。5年、6年会社を離れる、それ以上ですかね、離れる状況で、やはり職業能力開発というのは重要になってきていると。また、今までやってきた職業を思い出すのもそうですし、それ以外別の、その中で就職しやすい産業に就職するという意味でも、この骨子の一番上にもあるように、離職者の再就職に向けて育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定ということと、あと託児サービス訓練コースの拡充というのを徐々に増やしていくということですので、これは重要だと思っております。

また、こういうことがあまり世間に知られていないのではないかとこのころで、先ほど意見もありましたように、広報をしっかりとハローワークとしても当然やっていくのですが、行政だけではなくてさまざまなところでの広報というのをしっかりとやっていくべきではないかというふうに思っております。

また、若者の職業訓練、それから職業能力開発の部分では、小中高、大学とキャリア教育の取り組みをしっかりと推進していくということがございますけれども、これは県内就職率とか定着率の向上というのはすごく重要なことだというふうに思っております。

また、非正規雇用の労働者の職業能力開発というのが今回から新しく入ったということですが、先ほどの女性の話ではないですが、女性はやはり子育て中の就職というのは、非正規雇用で働きたい時間に働くというのが多いと思うのですが、例えば子供が中学生、高校生になったときに、では正規といくときにしっかりと企業内での職業能力開発ですとか、そういう部分も国でもさまざまな助成金等を活用しておりますので、そういうところでしっかりと非正規から正規にするための職業能力開発、職業訓練というのも積極的に実施していければいいのではないかなというふうに思っております。

以上でございます。

○田口典男会長 ありがとうございます。委員の皆様の意見を踏まえた上で、次回の審議会までに事務局で答申案をまとめていただきたいと思ひます。そして、改めて委員の皆様から御意見をお伺ひしたいと思ひます。

それでは、予定しておりました議題は以上です。

5 その他

○田口典男会長 事務局から連絡事項がありますので、よろしく申し上げます。

○工藤労働課長 どうもありがとうございました。それでは、議事以外、その他として事務局からは1点でございますが、次回の審議会についてでございます。今御意見等いただいたところを踏まえて、この骨子案につきましては修正等検討させていただき、基本的に骨子案を修正して答申案のほうを取りまとめをさせていただきますが、目標値を更に盛り込んだりとかというところですけども、本日いただいた意見を踏まえて答申案のほうを取りまとめをさせていただいて、次回この審議会は12月に開催する予定としております。詳細につきましては、時期が近付きましたら、別途日程を調整させていただいた上で御連絡をさせていただきたいと思っております。長時間にわたりまして、ありがとうございました。

一部御質問いただいた件について、基本的にいただいた意見は答申案の取りまとめ、あるいは具体的な事業の実施のほうに反映をさせていただくということで対応を今後進めさせていただきたいと思っておりますが、特に御質問いただいたと思うのですけれども、私どもITについて岩手県としての受け皿が大事ではないかとか、そういったあたりについては産業振興担当課とも今後更に引き続き調整したり、あるいは非正規雇用の対応につきましては労働局さんの助成金の関係のまさにそういった調整をしたりということで進めさせていただきたいと思っております。

それから、技能関係の受賞者に就職上の優遇があるかという御質問についてです。

○岩崎主任 技能五輪全国大会出場者への優遇というのは、特に明確にこういう優遇措置がありますよということはないのですが、技能五輪全国大会に出場するためには予選を勝ち抜かなければいけないということになりまして、予選を勝ち抜いた時点で他の学生よりは技術、技能に秀でております。また、企業さんによっては技能五輪全国大会に取り組んでいるところもありまして、そういう企業さんについては在学中に全国大会に出場した学生を積極的に採用していただいております。こういった技能競技大会に出場する、または入賞するという学生については、就職について他の学生よりも内定を勝ち取る率は非常に高くなっております。

○工藤労働課長

それから、山谷委員さんから御質問いただきました、国の柱立てと県の骨子案の柱立てについては、わかりやすいのはA3判の資料5-3ですけども、国の10次基本計画、4、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は、(1)から(5)までありますが、県の骨子案だと国の(1)と(2)をまとめて中長期の人材ニーズを踏まえた、というところと、産業界や地域ニーズを踏まえた、というところをまとめていただいておりますけれども、具体的に国の計画のほうを御覧いただくとわかりやすいと思っております。資料5-5の本体、分厚いほう、国の計画の17ページを御覧いただきたいと思います。国の計画の中の17ページにこの箇所がありまして、4の人材の最適配置を実現するための云々というところの(1)中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成制度、ここでは人材ニーズを把握することが必要であるというふうにあって、(2)のほうは産業界等のニーズを踏まえた訓練の実施等ということで、結構こっちのほうが高くなっておりますので、県の計画では全く

同じに書くことも可能だとは思いましたが、(1)が短いので、これらをまとめていいのではないかとということでまとめたものでございまして、内容的には中長期の人材ニーズを踏まえて県としても進めていきたいというのは国と同じ趣旨でございます。

それから、介護福祉士のお話がありました。介護人材の不足が深刻ということで、国でも処遇の改善に取り組んでいるということで、県としても保健福祉部のほうで県内各地にキャリア支援員を配置してマッチング支援とかを行っていますが、当室の関係では、さっき触れさせていただいた離職者訓練の中の介護福祉士養成コースというのを、国からの委託事業ですけれども、21年度から、2年課程で、これを受けると介護福祉士の資格が得られるというものですが、既に実績が出ています。25年度までの修了者132人中約9割が就職して、このうち約9割近くが介護分野に就職しているということで、比較的この離職者訓練での介護福祉士のほうは就職はしっかり進んでいるというところでございますが、ただおっしゃるとおり、そういった労働条件とかのほうにも起因してか離職も多いということで、国のほうでも処遇改善に取り組んでいるということでございますが、県としてはそういった訓練のほうに力を入れてまいりたいというふうに考えてございます。

そのほか、もし漏れているものがあればお話しいただきたいと思いますが、あとはいずれいただいた意見を踏まえて答申案のほうの取りまとめを進めさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

あと、委員の皆さんから特になければ、よろしいでしょうか。

6 閉 会

○工藤労働課長 それでは、これもちまして、長時間にわたりまして熱心に御審議いただきましてありがとうございました。本日の審議会を閉会させていただきます。本当にどうもありがとうございました。