

## 令和3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3年7月8日（木）14：00～
- 2 開催場所  
エスポワールいわて 3階 特別ホール
- 3 議題
  - (1) 報告
    - ア 令和2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 令和3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
  - (2) 協議
    - ア 第10次岩手県職業能力開発計画の成果と課題について
    - イ 第11次岩手県職業能力開発計画の素案について
- 4 その他

### 5 会議に出席した委員

#### 【委員】

岡田 寛史	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
佐々木 光男	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
勝部 かおり	株式会社川徳人事部人事担当係長
高橋 幸恵	株式会社ニチイ学館盛岡支店医療関連事業支店長
田鎖 健一	株式会社エフビー代表取締役社長
千葉 智充	株式会社千葉建設代表取締役社長
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
杉山 剛	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
関口 みどり	全日本自治団体労働組合岩手県本部特別執行委員

#### 【特別委員】

松田 徳大	岩手労働局地方人材育成対策官（代理）
菊池 郁聡	岩手県教育委員会事務局産業・復興教育課長

### 6 欠席した委員

#### 【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
三好 扶	国立大学法人岩手大学理工学部教授
引地 千恵	有限会社開運興業代表取締役

【特別委員】

日原 潤一

岩手労働局職業安定部長

7 事務局出席者

岩渕 伸也

商工労働観光部 部長

安藤 知行

定住推進・雇用労働室 室長

四戸 克枝

〃

特命参事兼労働課長

泉田 福典

産業技術短期大学校 教育部長

菊地 志津子

定住推進・雇用労働室 主任主査

佐藤 滋

〃

主査

菊池 映美

〃

主事

野村 円香

〃

主事

戸田 成子

〃

公共職業訓練連携推進員

伊瀬谷 ひろみ

〃

能力開発推進員

令和3年度第1回  
岩手県職業能力開発審議会

日時 令和3年7月8日(木) 午後2時  
場所 エスポワールいわて 3階 特別ホール

## 1 開 会

○四戸特命参事兼労働課長 皆様お集まりでございますので、ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開催いたします。

本日御出席いただいている委員の皆様は、総数15人中12名の御参加ということで、半数以上の御出席をいただいておりますので、本日の審議会条例第5条第2項の規定によりまして、会議が成立しておりますことをここに御報告いたします。

## 2 挨拶

○四戸特命参事兼労働課長 初めに岩渕商工労働観光部長から御挨拶を申し上げます。

○岩渕商工労働観光部長 岩渕と申します。4月から前任の戸舘から引き継ぎまして、現在の職務に就いております。皆様どうぞよろしく願いいたします。

今回の令和3年度の第1回の岩手県職業能力開発審議会ということでございまして、本当にお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。また、日頃から本県の職業能力開発の推進に当たりまして、お力添えをいただいておりますとともに、新型コロナウイルス感染症対策に取り組みながら、本県経済を支えていただいていることに深く感謝申し上げるところでございます。

現在、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする第10次岩手県職業能力開発計画に基づきまして、関係団体等との連携の下、職業能力開発の各種施策を展開し、人口減少社会の中で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人材の育成に取り組んできたところでございます。今般、国のほうで第11次の能力開発計画を示しまして、それに基づきまして本日の審議会が第11次の岩手県職業能力開発計画の策定に向けた、今日素案をお示しして様々御意見をいただきたいというふうに考えているところでございます。

本県を取り巻く環境ですが、今新型コロナウイルスの感染拡大で非常に厳しい状況にありますけれども、一方で北上地域中心に自動車産業、あるいはキオクシアさんの半導体と非常にものづくりの集積は進んでおりまして、これ全国的にも稀なくらいいろいろな産業集積が進んでいる地域になっております。4月以降、私も様々企業さんお邪魔しているのですけれども、やはり人材の確保については是非協力してもらいたいと、簡単に言えば人が足りないという話をたくさん受けてきているところでございます。

また、復興もハード整備が進みまして、やはり沿岸地域の産業振興、これを担う人材というのも非常に重要になってきております。そうした中におきまして、やっぱり今回の第11次の職業能力開発計画策定に当たっては、そういう人材をいかにして育成していくかというところ、そして、DXの進展等もございまして。

また、ものづくりも進んでおりますが、自動車、半導体も進んでおりますが、IT関連もマザーズ上場のエルテスさんが紫波に本社機能を移転という動きもありまして、そちらの集積なども、だんだんに進んでいくのではないかなと、そちらの人材も必要になるのではないかなというふうに考えております。そういうことを踏まえながら計画策定を進めていきたいと考えておりますの

で、市場のニーズにマッチした計画になればいいなというふうに考えておりますので、皆様から御忌憚のない意見をいただきながらより良い計画をつくっていきたくて考えております。

今後におきましても、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いただけますようお願い申し上げます。また、今日も活発な審議会になることを期待申し上げます。本当に皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

○四戸特命参事兼労働課長 私は労働課長の四戸と申します。途中まで進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、次に本日委員が改選されてから初めての会議でございます。本来であれば、全部の委員さんを御紹介差し上げるところなのですが、時間の都合もございますので、今回新任となりました委員の方々を御紹介させていただきます。

それでは、岩手県高等学校長協会、工業部会長、佐々木委員でいらっしゃいます。

○佐々木光男委員 よろしくをお願いいたします。

○四戸特命参事兼労働課長 株式会社千葉建設、代表取締役社長、千葉委員でいらっしゃいます。

○千葉智充委員 千葉です。よろしくお願いいたします。

○四戸特命参事兼労働課長 電機連合岩手地域協議会、事務局長、小林委員でいらっしゃいます。

○小林 斉委員 小林です。よろしくお願い致します。

○四戸特命参事兼労働課長 岩手県東北電力関連産業労働組合総連合、会長、佐藤委員でいらっしゃいます。

○佐藤茂生委員 どうぞよろしくお願い致します。

○四戸特命参事兼労働課長 岩手労働局、職業安定部長、日原特別委員でいらっしゃいますが、本日は欠席のため代理として地方人材育成対策官の松田様に御出席いただいております。

○松田徳大特別委員代理 よろしくをお願いいたします。

○四戸特命参事兼労働課長 同じく特別委員でいらっしゃいます岩手県教育委員会事務局、産業・復興教育課長、菊池特別委員でいらっしゃいます。

○菊池郁聡特別委員 よろしく申し上げます。

○四戸特命参事兼労働課長 皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、会長の選出に移ります。

会長は、条例第4条第1項の規定によりまして、学識経験者である委員のうちから委員の互選により選出することとなっております。選出方法について、皆様いかがいたしましょうか。

〔「一任します」の声あり〕

○四戸特命参事兼労働課長 それでは、一任という声があったので、こちらのほうから事務局案をお示しさせていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○四戸特命参事兼労働課長 事務局案といたしましては、岡田委員にお引受けいただきたいと存じますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○四戸特命参事兼労働課長 ありがとうございます。

それでは、岡田委員に会長をお願いしたいと存じます。

岡田委員におかれましては、正面のほうのお席へお運びいただきますようお願いいたします。

それでは、早速ですが、岡田会長から御挨拶をいただきたいと思います。

○岡田寛史会長 岡田でございます。

早いものでもう3期目になります。これまで皆様のいろんな御協力をいただきながら何とか務めてまいりましたけれども、今年度は11次計画に対する答申を行わなければいけないという大変大事な年になっております。これまで以上に皆様の御協力を賜りながら進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また、今回委員の改選ということで、新しい委員さんをたくさんお迎えいたしました。私の経験からもそうなのですが、新任だったときはなかなか発言しづらいという、そんな雰囲気があるかと思いますが、どうぞ逆に新任委員さんのフレッシュな感覚でどんどん遠慮なく質問だとか、御意見を言ってもらえるほうが実は助かります。結果としては、いい11次計画策定に繋がりますので、どんな些細なことでもいいですので、質問、御意見と賜ればと思います。よろしくお願いいたします。

○四戸特命参事兼労働課長 ありがとうございます。

それでは、次に岡田会長には条例第4条第3項の規定に基づきまして、会長職務代理者の指名をお願いいたします。

○岡田寛史会長 それでは、会長職務代理者を指名することとなっているようですので、御指名させていただきたいと思っております。

会長職務代理者は、従来より慣例により学識経験者のうち岩手県高等学校長協会工業部会長をお願いしておりますので、佐々木光男委員をお願いしたいと思います。佐々木委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○佐々木光男委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○四戸特命参事兼労働課長 それでは、議事に入ります前に、資料の確認をさせていただきます。もっと早くにお渡し、お送りすればよかったのですが、今日のこの場でお配りする部分も多々ございます。

では、御確認ください。次第、名簿、そして、資料の1-1が学卒者訓練の実施結果、資料の1-2が職業能力開発施設の就職率の推移の資料でございます。資料の2-1が令和3年度の職業能力開発施設の学卒者訓練の状況でございます。資料の2-2が訓練施設の1年生の定員充足率の推移の資料となっております。資料の3が、前回、第10次の職業能力開発計画の目標の成果と課題をまとめたものでございます。資料の4-1が今回の県の第11次計画の素案の概要となっております。資料の4-2がその詳細な計画の素案でございます。資料の4-3につきましては、10次計画と11次計画の対比表でございます。資料の4-4につきましては、国の第11次計画と県の計画素案との対比表

でございます。資料の4—5につきましては、第11次計画の国の基本計画の概要でございます。資料の4—6は、今回の第11次計画の策定のスケジュールとなっております。あと、参考資料につきましては、前回の第10次計画の概要と、その他内容につきましては参考1、2でお配りしております。

また、お手元のほうにパンフレット、職業能力開発施設の御案内と在職者訓練のセミナーの御案内をお配りさせていただいております。

以上でございますが、不足ございませんでしょうか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

### 3 議 事

#### (1) 報告

##### ア 令和2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

○四戸特命参事兼労働課長 それでは、次に議事に入らせていただきます。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、岡田会長よろしくお願いいたします。

○岡田寛史会長 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、最初に、報告のうち令和2年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果について、事務局から説明をお願いいたします。

○野村主事 定住推進・雇用労働室の野村と申します。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、資料1—1と1—2について説明させていただきます。初めに、資料1—1についてですが、県内にあります産業技術短期大学校2校、高等技術専門校3校の就職状況を一覧にしたものになります。

各校、各科別の数値が並んでおりまして、表の下のほう、全施設合計を御覧ください。定員数250名に対し、修了者数が180名となっており、そのうち172名が就職、その他8名が企業派遣の訓練生3名を含む進学者等となっております。

こちらの資料のうち、右側に網かけになっている部分がありますが、網かけ部分の左側から就職率、県内就職率、県内就職率のうち地域別割合、県内事業所所在企業への就職率の数値が記載されておりますので、こちらについて説明させていただきます。

まず、就職率についてですが、令和2年度は全体で100%となっております。

次に、網かけの真ん中部分、県内就職率と県内就職のうち地域別の割合についてですが、こちらは県内に本社がある企業への就職率と、県内就職の地域分布について記載しているものになります。主な市町村とその占める割合を記載しております。県内就職率について、一番下の欄ですが、全施設合計で59.3%を達成しております。

次に、網かけ部分の右側、県内事業所、所在企業への就職率について説明いたします。こちらは参考値となりますが、県内に本社がある企業だけではなく、県外に本社があっても県内に事業所がある企業への就職率も含めた数値であり、この場合ですと79.1%を達成している状況であります。県内就職率59.3%について、前年度と比較し0.6%増加と平成26年度以降初めて増加に転じたところでございますが、その要因といたしましてコロナ禍における地元

志向の高まりというものが理由の一つとして考えられます。

このような状況を生かしながら県内就職率向上のためオンライン説明会の活用を促進するなど、コロナ禍において学生が県内企業を知る機会を増やすことに力を入れて取り組んでまいります。

こちらの資料につきましては、最後に資料下のほう、参考といたしまして令和2年度の各科の求人状況について記載しておりますので、参考に御覧いただければと思います。

続きまして、資料1—2の説明をさせていただきます。こちらについても就職率についての資料となっております。平成25年度から令和2年度の就職率の推移について、各校、各科ごとに取りまとめたものになります。左側が産業技術短期大学校、右側が職業能力開発校となっております。

下のグラフを御覧ください。丸の実線で表しているのは就職率、四角の破線で表しているのが県内就職率、三角の点線で表しているのが先ほど参考値ということで説明いたしました県内事業所所在企業への就職率を表しているものになります。

こちらの資料についての説明は以上になります。

○岡田寛史会長 どうも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、御質問、御意見はございませんでしょうか。よろしく願いいたします。  
関口委員。

○関口みどり委員 自治労の関口です。就職率のところで、産技短の本校の電子技術科のところですが、県内就職率が17.6ということで、資料の1—2を見ますと、前年に比べて大きく下がっているグラフとなっております。県内事業所の就職率で見れば前年と変わりはないですが、この県内就職率で見たときの差というのは何かという理由を教えてくださいたいと思います。

○泉田教育部長 産業技術短期大学校の教育部長をしています泉田と申します。よろしく願いいたします。

私の方から御説明させていただきます。電子技術科と、ほかのメカトロニクス技術科とかもそうなのですが、比較的製造業の企業へ就職するという割合のほうが高いということで、今回ちょっと下がったのは誘致企業とか、県外に本社がある企業なのですけれども、県内のほうに工場や事業所があるようなそういったところに就職希望する学生というのが多かったということで、たまたまこういうふうな形になったということです。学生の志向としては、やっぱり県内に関連するところに就職したいというような学生が比較的多いので、最終的には県内に事業所があるような企業への就職というのが8割以上というような形で、例年どおりの形になったということでございます。

○関口みどり委員 ありがとうございます。

そうしますと、例えば企業様の求人というと、県内が73社、県外が109社なのですけれども、どちらかというと県外に本社がある会社のほうを生徒さんたちは選んでいる形だということですか。

○泉田教育部長 県外に本社があるような企業を選んでいくというよりも、学生の志向としてたまたま昨年度としてはそういった会社になったというような形かなと思います。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか、特にございませんか。

○田鎖健一委員 お世話になっております。



分かる範囲で結構です。令和2年度施設別求人状況で、県外求人でも千厩校の自動車システム科と二戸校の自動車システム科に1,000人欲しいということですよ。

○野村主事 はい、そうです。

○田鎖健一委員 とてつもない人数だと思っています。岩手県の狙いと合致していると思います。システム科の授業及び取得出来る資格で、この1,000人の求人に対しカリキュラム内容が適切化になっているか教えて欲しい。

要は自動車と言っても整備士、販売、運転等様々ある。現状の訓練内容で合致しているか教えて頂きたい。

○佐藤主査 定住推進・雇用労働室の佐藤でございます。

各学校からから求人の報告について取りまとめしている中で、まず求人のことで申し上げさせてもらおうと、この1,000件以上になっているというのは県外本社の特に大手メーカーさん、ディーラーさん、整備士について必要だということで、1社につき何十人という多くの求人が学校のほうに来ているという現状がまずあるということなのです。それが県外に本社がある会社さんを積み上げていくと、千厩校に1,000人以上、二戸校に1,000人以上の求人があるという出し方をまずしているということなのです。

従いまして、もちろん人数は学校の中では限られている人数しかおりませんので、多くの求人をそのまま足してはいますけれども、当然全部は出せないという状況にはなっているということでもあります。

カリキュラムについて、もちろんディーラーさんも整備士が欲しいということで求人が来ておりますので、こちらとしては整備士を育成するための学校ということでカリキュラムを組んでおりますので、そこはニーズとしては合致しているとみているところでした。

○田鎖健一委員 宮古も含め3つあるので、そういったお話であれば集約または分散してもっと増やすとか、検討の余地は十分あると思います。

○岩淵商工労働観光部長 最近ちょっと回って話を聞いてきていたのですけれども、この自動車システム科については、今回求人すごく多い数字になっているのは、中部圏だとかそちらから大量に整備士さんが必要だという求人が来て、そういうのを全部計上したら、従来来ていた地域以外からいっぱい来るようになったというのが、数字が大きくなった理由というふうに各校から聞いておりました。

それから、カリキュラムなのですけれども、カリキュラムの課題は、この先考えたときに自動車の整備というのが、運転の自動化とかになってきているので、今までのカリキュラムでやっても、車の機能の進化に対応したというか、もう整備というものの自体が、板金とかそういうのであれば常に一緒なのでしょうけれども、故障とかの対応というのは非常に難しくなっていくのかなということで、そこにどう対応していくのかというあたりはやはり今模索しているような話は聞いておりました。

○田鎖健一委員 ドライバーとかレンチとかからパソコンでできるように。

○岩淵商工労働観光部長 そうです。全部制御盤というか半導体が入ったものになっているので、実際に整備というのが壊れたらどこ壊れているかがよく分からないというか、今後はそういう状況になっていくのかなという話は聞いていました。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

## イ 令和3年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について

○岡田寛史会長 それでは、次に報告、令和3年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について事務局から説明をお願いいたします。

○野村主事 それでは、続きまして資料2-1、2-2について説明をさせていただきます。

資料2-1は、令和2年度県立職業能力開発施設における学卒者の訓練状況となっております。今年度の入校者と在校生の状況を表しております。各校、各科ごとの数値は御覧のとおりとなっております。

表の真ん中の網かけ部分を御覧ください。網かけ左側のうち1年生の部分につきましては入校者数、2年生の部分につきましては在校生数を表しており、網かけ右側が定員充足率を表しております。

続きまして、資料2-2を御覧ください。資料2-2につきましては、まず初めに資料右側を御覧ください。高等技術専門校の定員充足率の表の下に、高校卒業予定者数をまとめた表を記載しております。この表のすぐ右下のグラフは、推移を表したグラフになります。こちらは、県教委の高校再編資料を基に作成したもので、今後の高校卒業予定者の減少を予測したものとなっております。

それでは、定員充足率の説明に移らせていただきます。こちらの資料は、1年生の定員充足率の推移となっております。平成25年度から本年度までのデータをまとめたものになります。昨年度と比較しますと、定員充足率が増えている科もありますが、御覧いただいているとおり定員を満たしていない科が多い状況となっております。特に宮古校の金型技術科は、今年度は入校者数ゼロという結果になりました。

各校とも定員に満たない場合は、2次募集を行い入校者の確保に努めており、昨年度は本校の産業技術専攻科と水沢校の3科、千厩校の1科、宮古校の2科、二戸校の2科で2次募集を行いました。

新型コロナウイルス感染症対策のため、昨年度に引き続き一部PR活動に規模の縮小といった支障が出ている状況でして、なかなか学生募集に取り組みづらい状況は続きますが、感染症対策をできる限り行った上でオープンキャンパスや体験入校などを実施し、入校生の確保に取り組んでまいりたいと考えております。

資料についての説明は以上になります。

○岡田寛史会長 それでは、ただいまの説明に対して御質問、御意見がございましたら、よろしく願いいたします。

では、佐々木委員お願いします。

○佐々木正人委員 今お話があって、入校状況の部分で先ほどお話ししたゼロというところで、宮古の金型技術科ということであるわけですが、状況的には金型に対して高校生のところはどういうふうに見てここに募集がなかったのかというようなのは、何か理由があるのかなのか、ちょっとお聞かせいただければ、分かる範囲でいいのでお願いします。

○野村主事 金型技術科が今年度入校者数がゼロとなった要因といたしましては、高校生の進路として金型加工の認知度や興味が低くなっているということがひとつ要因として考えられます。

また、金型の企業さんから、人手不足でなかなか訓練に社員を派遣する余裕がないという話も聞いております。

そういった事情により、今年度ゼロになったと考えております。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。高校生の段階で金型に魅力がなかったというのは、ちょっとどうかなという気もするのですが、宮古においても金型といえば一つの宮古の基幹産業にもなり得る部分でもあるということですので、今後でもできるだけそちらのほうに入れるような形でPRなりを、企業さんとも一緒になってしていただければありがたい。やっぱり入校者ゼロというのは、せっかくこういう地域に根差した科ということで設置した中では、それはちょっとあまり好ましくないかなと思いますので、すみませんが、今以上に努力していただければと思います。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

椀平委員。

○椀平苗都美委員 久慈職業訓練協会の椀平です。よろしく願いいたします。

金型技術科、募集は非常に頑張っていたのかと思いますけれども、残念な結果だったのだなと感じておりますが、ここでちょっと気になったのが、資料1-1のところ、令和2年度の施設別求人状況のところなのですが、金型技術科の求人状況のところですね、就業者前年度3名というところではあるのですが、求人は県内5社から5名の求人というところ、定員は充足していない上にこの求人数というものはどういう状況だったのかなというところをちょっと確認したいです。

○佐藤主査 今の御質問でございますけれども、求人状況については各学校のほうからデータを頂戴して、それを取りまとめているという状況です。もっと詳しい詳細というのは、確認をする必要があるところです。具体的になぜこうなのか、また過去からの経緯でどのようにこの求人になっているのかというところも含めて、数字をしっかりと現場に確認し把握した上で、後日皆さんに回答差し上げたいと思います。

○椀平苗都美委員 結局昨年度もその前の年度、企業からの求人がない状況であれば、幾ら生徒が入っても就職先がない、魅力がないかと思われても仕方がないのかなと。

あと、この科については、在職者を受け入れていた経緯もあるようでございますので、またちょっと他の科と数字の見方が違ってくるのかなと思っております。ですので、今後の計画にも関わるところだと思いますので、もう少し掘り下げた内容もお伺いできればなと思います。ありがとうございます。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。ございませんか。

〔「なし」の声あり〕

## (2) 協議

### ア 第10次岩手県職業能力開発計画の成果と課題について

○岡田寛史会長 それでは、次に協議ア、第10次岩手県職業能力開発計画の成果

と課題について事務局から説明をお願いします。

○佐藤主査 定住推進・雇用労働室の佐藤でございます。

それでは、資料3を使いまして、第10次の岩手県職業能力開発計画の目標に対する成果と課題ということで御説明をさせていただきたいと思っております。着座にて説明をさせていただきたいと思っております。

資料3を御覧いただきたいと思っております。こちらについては、10次計画ということで皆様にも別冊という形でお配りしておりますけれども、そちらの計画期間が平成28年度から令和2年度までとなっているわけですが、この5年間の踏まえた成果と課題を中心に御報告をさせていただきたいと思っております。

第10次計画で掲げる一番左側に記載した6つの方向性に沿った数値目標と、その目標に対する5年間の成果と課題などについて取りまとめたものとなっております。

また、1枚ちょっとめくっていただくと、次のページから12ページまでありますけれども、資料3の別紙ということで右上に記させていただいておりますけれども、こちらは各セクションごと、先ほどの6つの方向性にまた紐づけをされたそれぞれの推進項目についての進捗状況ということで取りまとめをしているというものです。

1項目を見ていくと、例えば2ページを、もう一枚開いていただくと最後に数値目標の結果が出ているということになりますので、一番上の資料3は数値目標を取りまとめたものだということで、構成としてはこのような報告書になっているところです。

それでは、今回数値目標を中心に御説明をしていきたいと思っております。資料3に戻りまして、1番ですが、生産性向上に向けた人材育成の強化というところで、こちら職業能力開発の方向性の1番目となっておりますけれども、この施策に関する目標ということで、IT人材の育成に向けた情報系分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率となっております。仕事を探されている方が、情報系分野の訓練をどれだけ受講して就職されたかという実績です。

5年間の総括といたしましては、受講者の目標1,000人に対して911人の実績。これ各年度の目標値を5年分ですから、掛ける5したというところがございますけれども、91.1%の達成率で達成度はBになるというところです。

達成度につきましては、右上のところにありますが、100%以上だとA、80%から100%未満がB、80%未満がCということになっております。

就職率につきましては、目標80.0%に対して平均80.6%の実績と、達成率が100.8%で達成度はAとなっているというところで5年間の総括について話させていただいております。

受講者につきましては、目標に対して実績が下回っているところです。こちらにつきましては情報系分野に限らず離職者向け訓練全体で言えることですが、令和元年度までは有効求人倍率が高い水準で推移をしていたために、訓練を経なくても企業に就職しやすい状況にございました。そういった背景によって、情報系分野に限らず離職者向けの訓練の受講者は減少していったことに起因しているというように分析しております。

ただ、令和2年度につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大による景気悪化の影響もあって、求職者が上昇し、受講者が増加したというところです。

今後のIT人材の育成につきましては、さらに需要が高まるものと見込まれ

るため、さらに企業のニーズに対応しながら積極的に実施していくこととしております。

続きまして、施策の2番目になります。左側の2番目、全員参加の社会の実現の加速ということでございます。こちらについては、中身としては3つの数値目標がございます。

まず、1つ目が離職者等を対象とした職業訓練における女性の受講者数でございます。5年間の総括としては、5年間トータル目標5,500人に対し4,434人の実績でございます。80.6%の達成率はBでございました。こちらにつきましても、令和元年度まで受講者数が減少傾向にあったものであり、訓練を経ないで就職ができる状況にあったことが主な要因と考えているところです。

2つ目の障がい者の方を対象とした委託訓練、職業訓練の受講者数につきましては、5年間の総括として目標185人に対しまして123人の実績、66.5%の達成率がCでございました。こちらは、障がい者の法定雇用率の引上げなどを受けて、企業では障がい者の雇用を積極的に進めているところであり、職業訓練を受講せずに就職するケースが増えているということを要因として考えているところです。

3つ目は、離職者を対象とした離職者等再就職訓練の就職率でございます。5年間の総括といたしましては、目標75%に対して平均77.8%の就職率となっており、こちらについては目標を達成しているところでございます。

こちらの項目、3つの目標につきましては、今後受講者数を増やすとともに、高い就職率については維持できるよう継続して実施していくものと考えておるところです。

続きまして、左側3番になりますけれども、産業界のニーズや地域の創意工夫を生かした人材育成の推進ということで、数値目標は需要が見込まれる分野として、介護系、情報系及び観光分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率を定めております。

5年間の総括といたしましては、受講者は目標2,300人に対しまして1,802人の実績で78.3%の達成率でC、就職率は目標80%に対して平均82.3%の実績、102.9%の達成率でAでございました。

受講者数の分野ごとの内訳といたしましては、こちらには記載しておりませんが、介護系が792名、情報系が911名、観光系が96名ということで、規模感としてはこういう割合になっております。

直近の課題としては、介護分野の受講者が若干減少傾向にあるということもありましたものですから、訓練ニーズをしっかりと捉えて実施していく必要があるところです。人手不足分野につきましては、引き続き積極的に訓練を実施することとしております。

続きまして、4番になります。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なります。こちらにつきましては、3つの項目がございます。1つ目は、在職者訓練の修了者数でございます。5年間の総括といたしましては、目標値1万1,500人に対して8,901人の実績、77.4%の達成率でCとなっております。特にも令和2年度はコロナ禍の影響もありまして、企業が訓練派遣を手控えた結果、大幅に受講者が減少したというところです。

今後、事業所へのニーズ調査や受講者へのアンケート調査を実施して、ニーズに即した訓練を実施することとし、引き続き受講者の掘り起こし等を努めてまいります。

2つ目の技能検定受検者数でございますけれども、5年間の総括といたしましては、目標1万人に対して9,494人の実績、94.9%の達成率でBでございます。こちらにつきましても、令和元年度までは好調に推移をしていたところですが、令和2年度コロナ禍の影響によって前期の技能検定自体が中止となってしまったということで、受講者が大幅に減少したことに起因するところではあります。

3つ目の技能検定受検合格者数につきましても、同様にコロナ禍の影響による受検者の減少に起因しているというところがございます。

今後につきましても、引き続き関係団体と連携をして、技能士の活用のメリットについて周知を図るとともに、技能検定のさらなる活用を図ることとしております。

続きまして、5番目の技能の振興でございます。目標は、技能五輪全国大会の出場者数、入賞率となっております。5年間の総括ですが、出場者数は目標185人に対して130人の実績、70.3%の達成率でCと。また、入賞率は目標18.0%に対し平均41.5%の実績ということで、達成度はAでございました。こちらにも新型コロナウイルスの影響で、令和2年度は一部職種が中止となるなど縮小して開催するほか、出場者からの辞退の申し出もあったところです。全国大会の出場は予選の通過が必要となってきますので、関係団体との連携を図って積極的に参加者のほうを増やしていく働きかけということを継続して行うこととしておるところです。

続きまして、6番目になります。職業訓練のインフラの充実でございます。目標につきましても、県立職業能力開発施設における県内企業への就職率ということとなっております。5年間のトータルということになりますと、目標67%に対して60.6%の実績、達成度はBとなっております。

先ほどもお話ありましたけれども、本県に事務所がある企業、本社が他県ですけれども、本県に事務所、事業所がある企業への就職率というものを含めると、平均すると81.2%となっているということです。こちらにつきましても、今後については企業説明会や企業見学、インターンシップ等を実施し、学生と県内企業との接点を増やすことで学生の希望や意向を踏まえながら、県内企業に興味を持って就職活動に取り組むことができるよう支援していくこととし、コロナ禍においてはオンライン説明会やウェブカウンセリングの活用を促進し、県内企業の情報収集ができるよう支援を強化することとしております。

以上、いずれの取組にいたしましても、これまで一定の成果というものは出てきたところではございますけれども、達成率でいいますとコロナ禍の影響もありますが、達成できないところもあり、課題もあったところでございます。このような10次計画の成果と課題を踏まえて、11次計画の検討に生かしていきたいと思っております。

以上で、10次計画の成果と課題についての説明を終わらせていただきます。

○岡田寛史会長 それでは、ただいまの説明に対して、御質問、御意見いただきたいと思っております。いかがでしょうか。

○関口みどり委員 関口です。昨年度に関しては新型コロナウイルス感染症の影響があったと御説明がありましたが、そういう影響もあり単純に数字で達成率を判断できないものも中にあるなど、皆さん恐らく思っているのだと思うのです。例えば、分かりやすいところと言うと、技能五輪の出場は、こちらから感染の危険性があるのに無理に出てくれということはやっぱり言えない

ことであると思うので、その中で人数が 12 人だった、ではC判定と単純に判定をつけられないものもあるのではないかと思うのです。

そうしたときに、この後の第 11 次の話にも繋がると思うのですが、県として決めた目標値はあるにしても、新型コロナウイルス感染症というのは誰もが想像しなかった事態なわけですね。そういうことに対して、単純に数値だけで判断をつけてしまっているのか、ちょっと疑問として思っていたところです。

この結果は数値で判断するから状況は別にいいのですということなのか、やっぱりこれが第 10 次の取組としての評価に最終的に繋がっていくということなのであれば、ちょっとこの辺の判断、達成度の判断というのはもう少し状況を見て、例えばコロナによって職を失って離職者が増えたことによる訓練を一生懸命やったというのと技能五輪はまた違うような気がするのです。それを一緒に数字で見ていいのかというところは、皆様の意見をお伺いしたいと思っています。よろしくお願いします。

○岡田寛史会長 分析の仕方ですね。数値だけでは足りないのではないかとということですね。

○四戸特命参事兼労働課長 ありがとうございます。県民計画の指標についても、コロナの影響を受けているものもたくさんございまして、その関係で指標の見直しなどを行っているところでございます。この 10 次計画についてはまずここで終了の計画でございしますが、確におっしゃるとおり数字で見込めない部分がございますので、Cと付けつつもその状況ですね、こういう状況ですということでの補足を十分した上での評価をしていかなければいけないなと思っております。

皆様からの御意見をいただければと思います。

○梶平苗都美委員 実際に私どもの職業訓練協会は、民間の訓練施設を運営しております。まさに現場で訓練の実施、技能検定の支援等を行っているのです。すごく単純に技能検定の受検者数のところでしたら、令和 2 年度の前期は全国で中止になったということですので、やはり分母も変わってもいいのではないかと、そういうふうな考え方からすると、Cだけでも、きちんと内容をお伝えした上で評価に値するというよりは、本当に分母をきちんと見直してもいいのではないかと。これはもう全国共通の事項でもございますし、ということで私も達成度というのはちょっと見直してもいいのではないかなと思います。求人倍率もそうですし、そういったところをハローワークの求職者の登録状況によっても訓練の充足率もすごく影響される場所でも、現場では多く感じる場所ですので、ただ単に当初の計画に対してというのであれば、後からやっぱり分かりにくいですね。私たちはきちんと説明は受けているのですが、やはり数字だけが表に出てしまうので、その辺は私も同じ考えです。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

同じことがこの 11 次計画に関係してきますので。

何かございますでしょうか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長 では、10 次に関しては、これで取りあえずよろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

## イ 第 11 次岩手県職業能力開発計画の素案について

○岡田寛史会長 それでは、次の協議ということで、第 11 次岩手県職業能力開発計画の素案についてです。これを事務局から説明をお願いいたしたいと思えます。

○佐藤主査 次に、11 次計画の素案を取りまとめいたしましたので、そちらについて説明をさせていただきたいと思えます。

まずは、資料についての概略ですけれども、資料の 4—1 から今回の素案に関係する書類となっております。資料 4—1 につきましては、今回の素案の概要となっております。全部の資料概略を一旦説明しますけれども、資料 4—2 が計画の素案となっております、44 ページほどの資料となっております。資料 4—3 が 10 次計画と 11 次計画の比較、資料 4—4 が国の 11 次計画と県の 11 次計画素案との比較、こちらは 2 枚物となっております。資料 4—5 が国の 11 次基本計画の概要で、資料 4—6 が計画の策定スケジュールという順番になっております。

資料 4—6、スケジュールを先に説明をさせていただきます。今日審議会で御審議をいただきまして、その後関係機関・団体等から意見聴取を行う予定となっております。

そして、審議会の委員の皆様にも改めて書面による意見聴取というのを行いたいと思っておりますので、時間がないところで事前に書類送付もなかなか遅れてしまって恐縮ですので、後日改めて今日話し切れなかったり、後で気づいたことについては意見聴取をさせていただきたいと思うので、御協力をよろしくお願ひします。

また、次回の審議会については 9 月の開催予定でございまして、今回の意見聴取等を踏まえた中間案を御審議いただくこととなりますので、よろしくお願ひします。

あとは、記載のとおりスケジュールとなっております。

それでは、戻りまして、資料 4—1 を御覧いただきたいと思えます。こちら素案の概要ということになっております。左上のところには 1、総説というところで計画のねらいの概要が記載しております。また、左にあります、第 2 というところで 10 次計画の大きい 6 本の柱、成果と課題が入っている。その下に職業能力開発をめぐる、様々な環境の変化があつて、ちょっと下に移りますけれども、国の第 11 次職業能力開発基本計画が集まってそれを踏まえて第 4 にあります今回 11 次計画の柱として現状動いておりますけれども、6 本の方向性というところで立てているというところです。右側に移りまして、第 5 のところに職業能力開発の基本的施策につきまして、下の第 6 の職業能力開発施策の推進体制を土台として展開していくというような構成になっているというのがこの資料 4—1 でございます。

具体的には資料の 4—2 を御覧いただきたいと思えます。資料 4—2、素案のところでは、4 ページを御覧いただきたいと思えます。先ほど概要として示した計画のねらいについて、具体的に記載しているというところがございます。素案でございます。皆様の御意見等を踏まえながら修正、加筆しますので、あくまで現時点ということで御覧いただきたいと思えます。

これまで 10 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す。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というのは、人口減少を背景に雇用情勢は着実に改善していたところでしたけれども、コロナの影響によって雇用環境が悪化している。その後、個人消費や企業の生産活動は緩やかに持ち直しているものの、依然として厳しい状況は続いています。

一方で、少子高齢化の進行等に伴って、幅広い産業で人手不足となると予想され、労働者一人一人の生産性を高めていくことが課題となっている。

また、丸の3つ目になりますけれども、東日本大震災津波の被災地域の復興の着実な推進に向けて、被災地域における雇用の創出を図るとともに、離職者等に対しては建設関連分野、需要が拡大する分野、地域産業を牽引する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つ目でございますけれども、さらに国の11次基本計画では、資料4―5の概要のところにも記載されておりますけれども、人口減少社会、デジタル技術の社会実装の進展及び Society5.0 の実現への潮流等を背景として、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、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進、労働市場のインフラの強化、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進などを方向性として示されたということです。

従いまして、この素案はこのような状況も踏まえて、国の基本計画に基づいて職業能力開発の方向性と基本的施策を明確にして、計画的な施策の推進を通し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人材の育成を図ることをねらいとしているということです。

計画の位置づけについては、こちらに記載してあるとおりです。

5ページを開いていただいて、計画期間のところですが、本計画については令和4年度から8年度までの5か年計画としております。過去の県の計画は、国の計画と同様の期間で定めていたということで、策定時期から約1年遡って適用していた経緯というのが実はあったところがございます。11次計画で言い換えてみますと、令和4年の3月の策定予定なのですが、計画期間を令和3年度から7年度にするという形式、1年遡って計画期間を有効にするという形式だったので、今回につきましては、その計画期間と策定時期のギャップを修正するというので、令和4年度からの計画期間に設定をしたということです。ここの部分は前回の審議会の諮問内容と一部変更させていただいたところがございますので、詳しく御説明をさせていただきます。

続きまして、6ページから7ページでございます。こちらについては、第2ということで、これまでの取組の成果と課題ということでございます。先ほど御報告をさせていただいた10次計画の成果と課題というところを数値を入れ込みながら記載したということです。

次は、8ページから31ページまでになるのですが、こちら職業能力開発をめぐる環境の変化ということで記載してある部分でございます。恐れ入りますけれども、説明の都合上、資料4―3を、恐縮ですが、御覧いただければと思います。こちら資料4―3、第10次計画と11次計画の基本的方向性の比較ということになっております。比較となる場所の橋渡しとなる真ん中のところに、職業能力開発をめぐる環境の変化ということで先ほどの8ページか

ら 31 ページまでのところを取りまとめたものを記載しているというところ  
です。

1 つ目は、まず労働市場の現状と変化というところでございまして、本県の有効求人倍率は生産年齢人口の減少を背景に 1 倍を超えているというところ  
なのですけれども、令和 2 年度は新型コロナウイルスの影響により低下をして  
いると。その一方で、特定の分野での人手不足が深刻であり、こうした分野へ  
の就職の促進や労働生産性の向上につながる I T 人材等の育成強化も重要と  
なるところです。また、東日本大震災の被災地域の復興の着実な推進に向けた  
必要な分野への就職を促進する職業訓練を実施するということを挙げている  
ところです。

それから、2 つ目ですけれども、労働の供給面についての変化と課題という  
ことでございまして、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、中高年齢者などの労働力の確保、職業能力の開発の向上を  
課題として挙げているというところです。

それから、3 つ目は労働の需要面でございまして、建築業と製造業の総生産  
が増加というところとともに、医療、福祉分野などで人手不足が深刻化してい  
ると。また、国の推計によると I T 人材の不足というのも今後増加していくと  
いうこともありますことから、そのような需要増加や人手不足に対応した職業  
訓練等が必要と考えています。

4 つ目といたしましては、職業能力開発実施機関の状況ということござい  
ます。県の職業能力開発施設 5 校、国の職業能力開発施設としてポリテクセン  
ター岩手、またその他、市等が設置する職業訓練法人等についても、訓練ニー  
ズなどに即して必要に応じて訓練内容やカリキュラムの見直しを行いなが  
ら、より多くの訓練生に対応していくということが重要であると考えていると  
いうところです。

そして、10 次の計画の取組と先ほどお話しした成果と課題を踏まえまし  
て、職業能力開発における環境の変化に鑑み、国の基本計画に合わせて 6 つの  
方向性ということも今回 11 次についても整理したというところですが、これ  
以降は資料 4—2 に戻りまして、恐縮ですが 32 ページのほうを御覧いただき  
たいと思います。

資料 4—2 の 32 ページでございます。第 4 の職業能力開発の方向性という  
ことで、6 つの方向性というところで、1 つ目は産業構造・社会環境の変化を  
踏まえた職業能力開発の推進、2 つ目は労働市場インフラの強化、3 つ目が全  
員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進、4 つ目、労働者の自律的・  
主体的なキャリア形成の推進、5 つ目が技能継承の促進、6 つ目、職業訓練の  
インフラの充実等、33 ページに移っておりますけれども、そちらとしている  
というところでございます。

次に、34 ページを御覧いただきたいと思います。第 5 というところで、職業  
能力開発の基本的施策は先ほどの 6 つの方向性に沿って一旦整理をしている  
というところでございます。

1 つ目の方向性であります産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開  
発の推進ということでございますけれども、こちらの 1 番目、(1) としては  
I T 人材の育成強化ということを挙げております。I T 人材などの時代のニー  
ズに即した人材育成を強化ということもあります。あとは、I T 等のデジタル

技術を活用した課題解決、業務効率化を進めなければならない、そういったのに関連した職業訓練等の推進を図るところで、13項目挙げているというところがございます。

続きまして、(2)に参ります。ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進、こちらにつきましては新しい技術を積極的に取り入れながら、職業訓練や企業内研修を進めていくということで、オンラインを活用したキャリアコンサルティングなどを推進するというところとしております。

35ページに移りますけれども、(3)番、ものづくり産業人材の育成強化についてでございます。本県のものづくり産業は、県経済の牽引役となっております。ものづくり産業人材の育成を強化していくということとしており、こちらについても6つの項目を挙げているというところなんです。

続きまして、(4)でございます。企業・業界における人材育成の強化というところがございます。こちらにつきましては、計画的なOJTやOFF-JTを受けられる機会が確保されることが重要ということで、実習をはじめとした実践的な教育訓練の機会の提供を行い、その支援をすることが必要であるとしております。こちらについても7つの項目となっているところなんです。

続きまして、2つ目の大きな方向性ですけれども、労働市場インフラの強化ということで、(1)に中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略及び産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施というものを挙げております。こちらにつきましては、離職者などがそれぞれのニーズや状況に応じて多様な訓練機会を得られるようにするとともに、中小企業等による労働者の人材育成を支援するため公的職業訓練を適切に実施する必要があるとしており、以下14項目を挙げているというところなんです。

続きまして、(2)、36ページ下のほうになりますけれども、被災地域の復興の着実な推進に向けた職業訓練の実施というところがございます。被災地域の復興推進や産業振興に向けて、需要に対応した職業訓練の推進に努めることとしております。こちらについては、3項目ということで挙げているところなんです。

続きまして、37ページに参ります。(3)でございます。技能検定・職業能力評価や日本版O-NETの推進というところなんです。技能検定等の職業能力評価制度や職業情報提供サイト(O-NET)について労働者・企業に十分活用されるよう普及・促進を図るところでございます。こちらについても5つの項目を挙げているというところなんです。

続きまして、(4)、ジョブ・カードの活用促進ということでございます。ジョブ・カード制度について職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策において活用するというところで引き続きの項目となっております。こちらについても2項目の項目を挙げているというところなんです。

(5)につきましては、職業能力開発施策に関する情報発信の強化ということでございます。こちらについては、デジタル技術を活用し、情報発信を強化するというところで、2件項目を挙げているというところなんです。

続きまして、(6)、関係機関の連携による職業訓練の推進ということで、岩手県地域訓練協議会等々において関係機関と連携をし、職業訓練の推進を行っていくということでございまして、3つの項目を挙げているというところでございます。

続きまして、大きい3つ目の方向性ということで37ページの下ですけれど

も、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進ということでございます。

(1)につきましても、非正規雇用労働者の職業能力開発ということで、38 ページの上に移りますけれども、非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、訓練機会の確保に努めると。離職者等の再就職訓練の実施の推進を図って、安定した雇用に結びつけるということでございます。こちらについても6つの項目を挙げているというところです。

続きまして、女性の職業能力開発ということです。一人一人の状況に応じた適切な情報を提供するほか、再就職に結びつく職業能力開発の機会を提供するということで、5つの項目を挙げて推進していくということです。

続きまして、(3)です。若者の職業能力の開発ということでございます。岩手県教育委員会が作成する岩手キャリア教育指針や県内の各大学が策定したプログラムに沿って、関係者が相互に協力しながら各種施策に取り組むというところです。こちらにつきましても、12項目を基に推進をしていきます。

続きまして、(4)中高年齢者の職業能力開発ということです。中高年のキャリア形成を支援するため、若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保すると。さらなるスキルアップを図る在職者向けの訓練を実施するとしておりまして、4つの項目を挙げて推進をしているというふうに計画しているというところです。

続きまして、40 ページに参りまして(5)、障がい者の職業能力開発ということでございます。こちらにつきましても、就学時期から卒業後に至る各段階での障がい特性や多様なニーズに対応したきめ細かな職業能力開発の機会を提供する、また障がい者技能競技大会の開催により障がい者一人一人の職業能力の向上を図るということで、5つの項目を挙げているというところです。

続きまして、(6)でございます。就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援ということでございます。こちらについては、就職氷河期世代に対する支援と、あとは外国人労働者に対する支援ということで2項目に分かれているのですが、就職氷河期世代については個々人のライフスタイルや段階に合わせた支援が必要であるとし、また外国人労働者につきましてもその特性に応じた支援を行っていく必要があるということで、こちらについては6つの項目を挙げて推進する計画としております。

続きまして、41 ページを御覧ください。4つ目の方向性ということになります。労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進ということでございます。

(1)がキャリアコンサルティングの推進ということになっております。こちらにつきましても、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者が時代のニーズに即したスキルアップをしていかなければならないというところで、具体的に9項目挙げて推進する計画としているというところです。

続きまして、(2)でございます。自律的・主体的な学びの支援ということで、学びに関するコンテンツの充実や情報へのアクセスの改善、また幅広い観点からの環境整備を進めていく必要があるというところで、労働者自身のキャリア形成を行っていく必要があるというところで、こちらについても5つの項目を挙げて推進する計画としておるというところです。

続きましてが42 ページになります。右側になりますけれども、5番、技能継承の促進というところでございます。こちらにつきましても、10 次の計画のほうでは技能の振興ということで、国のほうも技能の振興と、県のほうでも

技能の振興ということで進めてきたのですけれども、11 次に関しては、国のほうは技能継承の促進ということで少し言葉を変えていると。技能継承の促進、(1)は技能の継承と発展ということで、若年層の技能への関心を高め、技能継承に向けた取組や技能労働者の育成を進めていくということで、4つの項目に基づいて推進する計画としていると。

(2)、技能尊重気運の醸成ということで、優秀技能者の表彰や技能競技大会の開催支援などに努めることとし、2つの項目を挙げて推進する計画としております。

続きまして、6つ目の方向性になります。職業訓練のインフラの充実等ということでございます。こちらにつきましては、県立職業能力開発施設、国の職業能力開発施設、また職業訓練法人、その中で時代に合ったカリキュラムや学科等の見直しを随時行っていくといったようなところが主眼となる項目ということで計画をしているというところですよ。

続きまして、最後になりますけれども、44 ページでございます。第6というところで職業能力開発施策の推進体制ということで、国ということで労働局、ハローワークとか県などの行政機関をはじめ、機構、岩手県職業能力開発協会、関係機関及び団体等が適切な役割分担と連携の下、施策を推進していくことが重要であるというところで推進体制を明記しているというところですよ。

詳細の1番の小項目といいますか、細かい項目の比較は資料4-4のところに記載して、国の11次基本計画との比較ということで、このような体系で計画をつくらせていただいて、国の計画に基づいて、また県の独自で行うものについては付け加えておくような形で現時点では作成しているところですよ。

以上が素案の概要部分の説明でございます。よろしく御審議くださいますようお願いいたします。

○岡田寛史会長 ただいま事務局から説明がございましたけれども、第11次の計画素案に関しては、委員の皆さんの御意見や御感想をお伺いしたいと思っております。事前に連絡があったかと思いますが、これにつきましては委員、特別委員の皆様全員から一言ずつ頂戴できればと思っております。とは申しましても、皆さん御存じのように資料が届くのが大変遅うございまして、私も含めまして、なかなか十分なお目通しはできなかつたと思っております。なので、印象でも結構ですので、一言ずつ感想あるいは御意見をいただければありがたいかなと思っております。

まず最初に、関係事業主代表の方からお伺いしていきたいと思っておりますので、まず勝部委員さん、いかがでしょうか。

○勝部かおり委員 前々から思っていたのですけれども、時代に合ったカリキュラムの見直しというところは是非していただきたいなというふうに考えております。産業技術短期大学校とか、あとその他高等技術専門学校の訓練科目についてもちょっと疑問を感じる部分がありましたので、そのところはやっていただきたいなというふうに感じました。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。

では、続きまして高橋委員お願いいたします。

○高橋幸恵委員 高橋です。正直、10次と11次は大きく何が違ったのかなというところがちょっと分かりづらかつたかなというところですよ。11次のところで新しい言葉がいろいろ出てきて、そこをいろんなもので検索しながら、こういうふうに変わっていくのだなというのでは時代の流れは分かりました。こう

いうふうな形で、それに即したような計画も立てているのだなど。

ただ1つ、新卒の高校卒業した後の産技短へのところはいろんな形で資料が出ていますので、分かるのですけれども、この訓練系のところに関してはほぼほぼ委託にしているのではないのかなど。その委託に対して何をどういうふうに明確に出していくのかとなるとちょっと分かりづらい。何でかというのと、私の会社はおかげさまで県のほうからいろんな形で委託を受けて、いろんな離職の人であったりとか、女性だったりとか配置しているのですけれども、その中で先ほど10次でいったコロナのところ、有効求人倍率のところによって訓練の受入れが結構受け入れやすかったりとか、あとは受けにくかったりとか、今年度に関してはコロナのところ、人を制約しなくてはいけないとか、あとは対策を練らなくてはいけないとか、いろんな形で実習先の依頼のところも受入れ側のほうがなかなか難色を示して厳しかったりとか。コロナ対策に対して何も補助も出るわけでもなく民間の企業努力でいろんな形をしなければいけないというものに対して、今年度終息してくれたらとてもありがたいのですけれども、まだ見通しが立たないというところで、11次のところに対してコロナという話題になっているところは、どういうふうに県としても考えているのかなとか、そういうのが計画ですので、いっこうに盛り込まれていないような感じもするのです。ただこういうふうなのをします、何々の計画を立てます、こういうふうに推進していきます、はもう理解は十分示しているのですけれども、その具体的策というのが一向に紙面上見えてこなかったというのが今後の議論になっていくのでしょうけれども、またそこに対してもいろいろと皆さんの御意見も賜ってどういうふうに推進していくのかというのはとても興味があるかなというふうに思っております。

○岡田寛史会長 では次、田鎖委員お願いいたします。

○田鎖健一委員 私からはお願いになります。資料4-1、4-2、4-2は最後のページで、4-1に関しては第6の所です。1番から6番まで推進体制とありますが、1番だけが民間、2番から6番までが国や県などの行政機関である。1番の事業主だけはコロナもあるが倒産するリスクが常にあり実際倒産している会社もあります。2番から6番に関しては倒産しない。計画の目標必達には、1番の事業主の力が必要不可欠です。

採用に関しても、あるいは岩手県に事業所を増やすにしてもです。国、県、関係機関からの最大限のサポートを頂きたい、このサポートまたは支援が無いと社員を研修に出したくても出せない。出す時間もない、金もない、この様な状況で努力しなさい、努めなさいと言われても出来る訳がない。借りたものは返さなければならないし、利益が出れば税金も払わなければいけない。その上で従業員と、その家族の生活も守っていかなければいけない。中小零細企業では、もう耐えられない時期であり、これからも続くというふうに思っています。この計画で進めていくのは大いに結構だが、ぜひ事業主ここに対するフォローを今まで以上に様々な面で手厚くして頂きたい。

よろしくお願いいたします。

以上です。

○岡田寛史会長 それでは次、千葉委員お願いいたします。

○千葉智充委員 千葉です。資料が膨大過ぎて全部読み取れていないのが正直なところでして、職域のところでお話しさせていただければ、沿岸復興にまつわる部分がちょっとあったと思うのですけれども、オペレーターの養成などありま

したが、復興予算というのもほぼ終焉しているというお話しがされています。この中でオペレーターの養成、などというのは、かなりミスマッチがあるのではないかなと思っています。御存じかもしれませんが、オペレーターの養成というのはやっぱり10年、短くても5年はかかります。なので、1年、2年ではどうこうできるようなレベルではないです。

技能継承の促進というところで、技能の承継発展と技能の尊重気運の醸成とありますけれども、建築分野において恐らく現場で加工するという部分は新築においてはほぼないでしょう。恐らく杭打ちと、とびのようなものです。建物の中の造作工事で若干加工というのは発生している状況が多いと思います。

リフォーム状況では、多分現場で加工というのはあるのですけれども、この技能五輪の部分で恐らく大工や板金を指しているのですか、確かにすばらしいものですし、昔から大工甲子園というのものもあるくらいやられている状態なので、残念ながら現在の建築現場を見ると求められる技術が大分変わってきているということ踏まえると、目標として考えなければいけない部分ではあるのかなというふうには感じていました。

以上です。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。

それでは、次に労働者代表の皆さん方をお願いします。では、まず最初に小林委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○小林齊委員 小林です。私が気になった内容なのですけれども、資料の4-2の13ページなのですけれども、非正規雇用労働者というところの数字を見て、今回初めて確認させていただいて、女性の50数%という数字が多いので、ちょっと驚いたというか、というところ。平成29年の数字で、今令和3年でどう変化しているのかなというところ、もう少し増えているのかなというふうになんか感じているところでした。この職業能力開発という分野において、どちらかという男性の仕事の割合が多いような傾向があるのかなという感覚をちょっと思っていました。

あと、職業訓練系の内容だと、結構ガテン系のような業務が多いのかなというところも含めて、女性の非正規雇用というところを延長させるような動きというか、何か私は見えなかったもので、ちょっとあれば教えていただきたいなというところと、今IT関係の業務というものが増えてきているというところも含めると、デスクワークというものも結構今後増えていくのかなという感じで見えておりました。

以上です。

○岡田寛史会長 次に、佐々木委員をお願いします。

○佐々木正人委員 私は第11次計画のところで、国が指針を出している中において岩手県においてはということで矢印があって、順位が岩手県なりに考えて上げているのかなと思って拝察させていただきました。本気度をランクづけしているのかなというように感じて受け止めているところでございます。

これについては中長期も必要なのですが、これからの企業というところがいろいろよく言われているカーボンニュートラルという時代に入って行く中で、ハイテクを使った企業というのがだんだん多くなっていくのかなということでもございますので、労働市場のインフラ強化等々をやっぱりしっかりと先を見据えた企業の在り方、または県内に呼び込む、そして就職口、求人が増えるような形をしっかりと取っていただければ、私はありがたいかなということ。

ございます。

国が示しているのに対して、岩手県は1番、2番、3番、4番ということではちょっと入替えはありますけれども、これで本気度を見たなと思って捉えているので、ひとつ皆さんのほうも、私もいろんな考えがあればお伝えをしながら皆さんとともにこの岩手県がよりいい環境になるようにしていきたいと思っておりますので、中には岩手県で出している幸福度というところを見ますと、やっぱりちょっと岩手県のところでは人口は流出していて、ランクがちょっと下がっているというようなこと、あと賃金がやっぱり安いということで流出しているというところもあります。私も県立大と岩大のほうには最低賃金の関係で講演に行ったりしているのですが、生徒さんがそういった意味では労働環境というか労働する上で基本的なところを全く分からなかったというところが結構アンケートとか質問等でもあったことから、やっぱりそういったところも含めながら進めていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○岡田寛史会長 佐藤委員お願いいたします。

○佐藤茂生委員 佐藤でございます。全体的に見せていただいた中で、素案の4ページの第1の総説の丸の2つ目、近年の状況、背景のところ、直近の令和2年からのコロナウイルスの感染の状況など悪化したと書いてきて、依然として厳しい状況が続いているというところになっていきますけれども、この仕上がり先のスケジュール感をちょっと出してもらった中で、この言葉は今の状況で見た上での過去形だと思うので、コロナのこの関係が少しワクチン接種も始まって、世の中も少し回復傾向がもうちょっといいときはここの書きっぷりは少し変わってもいいのではないかなという気はちょっとしたところがこの4ページのところで思ったところがあります。

それから、先ほどもちょっとあった中で、ものを進める上ではやっぱり事業主さん、企業さんのバックアップというか、力がないとこれはどんどん進まないものなのかなというのは改めて思わせていただいたところでもあります。コロナの関係で、みんなも苦勞してどうやったら仕事が回って生産性に価値が上がっていくかということも考えながら、ただやらなければならない対策はやらなければならないということで、苦勞しているのではないかなと思っています。

そういった中で、事業主さんのニーズというか、こういう人が欲しいのだけという部分の前にも、そういった対策もしたいのだけれども、人が欲しいのだけれども、そういうのをやりたい、用意したいのだけれども、できないのだけというのであれば、そういったところへの支援もしつつ、お互いがみんないい方向に持っていけるような流れをつくらないと、この計画がなかなか難しいものになっていくのかなという気がしています。さっきの10次計画でもあった技能の大会とかで、コロナで行けなかったのだけれども、数字だけで表せばそういうのでC評価とかなっていたところあるのですけれども、そのときの状況によってできなかったものというのはちゃんと書きつつ、やるべきものはあっているのではないかなというところと、そういうのを企業としても学校としてもできなかったと思います。そういったところは、考えながらやる必要があるのではないかなと思います。

それで、今のコロナ禍の中で、学校もそうだと思いますけれども、企業でも対面の会議とか事業というのは控えたりしていきながら、オンラインというのをよく活用してきているのではないかなと思っています。対面に勝るものはな



いというものは、自分は会社入ってから組合の活動をさせてもらって思っているところはあるのですけれども、今の若い人たちのところにそういったところの視点も少し加えながら、オンラインでもできる部分でより人が来られる環境なども整えていくことは少し模索していく必要があるのかなというのを感じたところでありました。

あとは、16 ページとありました若年者のところで、事情あってどうしても無業者になっている方が県内でも約 5,800 人いるのではないかとされているところの方々の何かちょっと自分はよく分からないのですけれども、こういった人たちを岩手でもいいので、就職できるとか、訳あって辞めたりとか、もともと働いていないという人がいるかですけれども、15 歳から 30 歳までの世代でどのくらいの分布図があるかはちょっとあれなのですけれども、そういった人たちもキャッチしていく必要がまずあるのかなというのと、計画にも書いてもらいました 21 ページの就職氷河期世代の方々も一定数岩手にもいるようでありましたので、そういった方々に厳しい環境で本当に大変だったのだけれども、今ならこういうところも御用意できますよということなども含めて、そういった関係機関との連携というのは必要になってくるのではないかなというふうに思ったところでありました。

コロナ関係のことを少し踏まえた形で事業主さんへのバックアップというのがないと、この 10 次の訓練の実施結果の定員等募集にもつながってくるのではないかなというところが感じたところでありました。

そんなところでございました。よろしく申し上げます。

○岡田寛史会長 それでは次、杉山さんお願いします。

○杉山剛委員 自動車総連の杉山です。私からは 2 点お願いになります。

若者の職業能力開発ということで、今、佐藤委員のほうからもありましたけれども、これでいうと 39 ページのところですが、最近過去 5 年くらいで入社 5 年以内で辞めていく若者が非常に増えてきていると感じているところがあります。仕事に関しても、いろいろ選択肢の自由度が増えてほかにやりたいことがあるという理由で退職する子もいるのですけれども、中にはやっぱり親元を離れたことが理由で辞めてしまうという、簡単な理由で辞めてしまう若者もいますので、その辺を早くからの教育といいますか、強化をお願いしたいと思います。

あと 2 点目は、前段にお話が出ましたけれども、今、自動車整備士に関しては、不足の状況にありまして、国会の中でもお話が出ております。やはり賃金が安いというのが一番ネックなようですけれども、教育の場での実習用の車両が、ずっと同じものを使ってやっていて、ハイブリッドの車両を使っていないところがほとんどのございます。やはり今ハイブリッドから、さらには電気自動車の方向に向かっておりますので、そういったところも、県内に自動車製造をやっている会社もありますので、それも踏まえて岩手県の強みとしていただければと思いますので、そういったハイブリッドの車両を含めて、教材をそろえるということも重点を置いていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○岡田寛史会長 それでは、続いて関口委員お願いします。

○関口みどり委員 関口です。感想でいいということなので、感想を述べさせていただきます。

まず、皆さんおっしゃっているところの繰り返しになるのですけれども、私

も若い世代の方々のコミュニケーションのところは非常に気になってい  
ます。今回の資料の中に企業側がコミュニケーションが足りないと感じている率  
が高い資料があったと思うのですが、企業側と今の若い世代とのギャッ  
プがあるのでしょねと思っています。

ただ、コミュニケーションを教育としてやっていくということは必要なの  
ですけれども、今の時代、昔のようなものにはならないというところで企業側も  
今の教育がどうなっている、子供たちの状況がどうなっているのかというのを  
理解しながら、企業側も考えを変えていくという必要性があるのだろうなとい  
うふうに個人的には感じています。ですので、企業と就職を希望する方のマッ  
チングでは、そういったところも考慮しながら進めていく必要があるのだろう  
なと今回資料を見て感じたところです。

あと、ちょっと先ほど話したところの中で気になっているのが、国が5年の  
計画を立てているので、県も5年の計画を立てます。何か計画を立てるときに  
5年でやっていくというのはセオリーなのだと思うのですが、今すごく  
流れが速くて、今と5年前と比較して、やっぱり大きく変わっているものとい  
うのがあると思うのです。この計画も当初は5年計画を立てただけけれど  
も、5年後に最初立てた計画がその時代にマッチしていない可能性があるとい  
うことが起きないかということ懸念します。ですので、計画としてあるのか  
もしれないですが、ちょっと今回の資料では読み取れなかったので、中  
間で計画を見直しするということもできるようなことを加えていただくのは  
どうかと感じました。

あとは、労働側の委員なので、あえてお話をさせていただくと、技能のお話  
とかが出ているのですが、結局技能が発揮できないような現状になって  
いて、要は低賃金であったり、非正規雇用であったり、職に就けないような状  
況もあるといった中で、やはりそこにお金をかけられないという実態があるの  
だと思います。ですので、この我々の協議する内容ではないとは思いますが、  
県として国や、それから他の部署と連携する中では、やはり賃金が上  
がって行って、世の中のお金が回っていくということをやっていたかなけれ  
ば、企業様側で一生懸命頑張っても物を買ってもらえないといったようなこと  
だと思ってしまうので、そういったところからも今の世の中を変えていただけな  
いと、なかなか企業様側だけの努力では難しいだろうと感じています。

以上です。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。

では、続きまして学識経験者のほうに移ります。最初に佐々木委員から願  
いします。

○佐々木光男委員 初めて参加させていただきました。勉強になりました。

私は工業高校ですが、高校の立場でお話しさせていただければ、まさ  
にものづくり産業の人材育成を担っているというのは、工業高校だとは思っ  
ております。恥ずかしい話、毎年ここ定員割れをしている状況です。工業、専門  
高校が何となくそういう雰囲気にはなっております。県内に12校の工業系の  
学校がありますが、そのうち半数は工業専門、あとは商業とかほかの専門の学  
科と一緒にした総合学科になっていますけれども、人数が足りないというこ  
とは危惧しております。もう既に出ていますが、一関工業、水沢工業等ありま  
すけれども、我々工業高校を維持していくにはまず生徒を集めなければいけ  
ないということは考えております。

先程ありましたが、小中高のキャリア教育についてということで、実際我々もそれは考えておりました。というのは、中学校の先生の進路指導に関して言えば、中学校の先生は大体普通高校、教育学科とかそのような学校、大学を出て、教育に関しては長けているというようなところですが、専門高校を出てきている先生というのは、多分なかなか中学校の先生にはいないのではないかな。中学校の先生の要するに専門高校の理解ということで、進路の説明会をしますけれども、なかなかそれが本当に理解されているのかなというのがちょっと思っております。中学校の生徒からキャリア教育というか、高校の説明をしても、それはもう遅いだろうと、もう小学校の高学年からとかでないで、工業高校を選択してくれないのではないかなというのは思っております。

愚痴みたいになってしまいましたけれども、生徒の指導、実際多岐にわたります。工業高校、高校側でできることは、とにかくやっていきたいなというふうには思っております。地元就職への数値目標も上がっていますが、なかなか厳しいところもあります。ちょうど今三者面談をして、生徒のほうで就職、進学、どうするということを今やっておりますが、バックには保護者がいるわけですね。実際生徒の希望と保護者の希望が今度合わないという部分もあると。無理に進めれば、ミスマッチを起こしてすぐ辞めてしまうということもあるので、そこは慎重にやっていかないと、今度は企業さん側にも迷惑をかけてしまうなというところがあるので、慎重な動きをしていかないといけないなというふうには見ているところです。

今日は本当に勉強になりました。ありがとうございました。

○岡田寛史会長 それでは、椀平委員お願いします。

○椀平苗都美委員 思っていることを皆さんにおっしゃっていただきましたので、特に省略させていただきたいと思っております。

1つだけ11次計画の素案ということで、岩手県独自に特に力を入れていきたいというところは資料の中で太字で書かれているところだと思って、それからちょっと時間がなくてきちんと資料を読み込めなかったものですから、今日帰りましたら早速さらにしっかりと読み込んで考えてみたいと思っております。

この中で、岩手就職氷河期世代活躍支援プラットフォームによる支援というところがあるのですけれども、ちょうど人材の掘り起こしということで引き続き、そしてさらに力を入れて行っていただけるというふうに思っております。

もう一つこれに関係してというか、実は私事ではありますが、娘が令和2年度に大学4年生で就職活動を続けてまいりました。18歳までは岩手で過ごしておりましたが、進学で東京のほうに行きまして、予期しないコロナの状況になって、就職活動非常に苦労いたしました。結果、やはり思うような就職ができないで、そのまま岩手に一度も帰ることなく東京で頑張っております。今、昨年度から、今年度もそうなのですが、やはり思わないというか、自分の思った就職ができなかった子供たちが、県外に出ていった岩手の子供たちがたくさんいると思います。その子供たちが今後また岩手に戻って仕事をしたい、岩手に戻りたいと思ったときに、是非、積極的にというか、受け入れられるような何かそういった職業能力開発計画の中にあるといいなど、岩手はやはり岩手の子供を受け入れるよ、というようなところが盛り込んでいただければ、非常に私としてもうれしいなと思っております。

以上です。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。

それでは、次に特別委員のほうにいきたいと思います。先に松田委員、お願いいたします。

○松田徳大特別委員代理（日原潤一特別委員） お疲れさまでございます。本来であれば、委員は当方の職業安定部長である日原のほうが出席予定だったのでございますが、本日は所用により欠席させていただきまして、おわび申し上げます。

私が出席したのは、今回の計画というのが労働局訓練室のほうでも大部分が関わる部分となっております。職業訓練の推進であり、ジョブ・カード制度、あとは地域若者サポートステーション、就職氷河期のプラットホームでも一部関わったりなどしている部分でありましたので、皆様から今聞かせていただいた意見というのも労働局のほうにも持ち帰りまして、共有して今後進めていきたいと思います。この計画、素案ということですが、引き続きまた連携取りながら進めたいと思います。皆様の意見をお伺いしながら進めたいと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

○岡田寛史会長 では次、菊池特別委員よろしく願いいたします。

○菊池郁聡特別委員 菊池でございます。よろしく願います。

高校から生徒を社会に出すというところで、先ほども話ありましたが、高校生が減る一方でございまして、なかなかこれからも難しい時期が続くのかなというふうには感じておりました。

先ほど佐々木校長先生のほうからもありましたけれども、キャリア教育ということで小中高と進めているわけですが、キャリア教育という科目があるわけでもない中で、いろんな科目ですとか、あるいは行事ですとか、そういった中で子供たち、生徒たちに自分は将来どうやって生きていこうかなど、進路指導だけがキャリア教育ではないので、最終的にはどういった人生を送っているかというところがゴールだと思うのです。そこがもしかしたら高校の教員でも勘違いしていて、進路指導をやったからキャリア教育をやっているのだよというふうに捉えている人もいられるかもしれませんが、将来的に自分はどのような人生を送っていくかというところを考えられるような大人になっていければ一番いいのかなというふうに思いますし、それに加えて地元に残って仕事をしていくということになれば、さらにプラスになるのかなというふうに思っています。

その中で専門高校のほうでは、いろんな資格取得ですとか、地域の企業さんから御協力いただいて技術指導をしていただいたりとか、あるいは講演いただいたりとか、そういった面でそれこそキャリア教育ということで進めておるところでございしますが、その中でも最近では地域課題に取り組む高校生がすごく増えてきているかなというふうに思っています。新聞にも大分出てきております。そういった記事を見ると、それぞれの学校さんに頑張ってもらっているなというふうに感じております。

今回ちょっと気になっているところは、職業能力開発施設です。大分どこの学校さんも生徒集めに苦労されていると、矢巾校さんは割と100%いっているようですけれども、それ以外ではなかなか高校生が減っている中で集めるのは厳しい。特に沿線ではまずまずの数かなと思うのですが、宮古ですとか先ほどのゼロという話もありましたけれども、ちょっと県北沿岸地区はやっぱり難しい部分があるのかなというふうに思っておりました。

高校生が例えばそういった施設に入って社会に出るところで、いろんな技術を身につけて社会に出ていくわけですが、差別化といいますか、高校から職場に行く生徒はもちろんいるわけですが、そういった施設で勉強して資格なり身につけてから行く場合との違いですね、例えば給料面がどうなるか私はよく分からないのですが、うちに来て勉強していけば、ここが違うのだよというところをもっと出していったほうがいいかなというふうに感じていまして、あるいは高校の教員も勧めやすいのかなと思います。ここに行けばこういうプラス面があるのだよと、一応安いと思うのですけれども、授業料もかかってきますので、そういったところも保護者に説明しながら高校の先生が生徒に指導できればもっといいのかなというふうに思います。

それから、お話を聞きますとどの施設も大分老朽化してきておるようですので、そういった部分も高校生が振り向く一つ大きな要素かなというふうに思います。なかなかこれは時間もお金もかかることなので、すぐというわけにはいかないと思うのですけれども、そういったところも将来的に見て検討して進めていければいいのかなというふうに思います。

以上です。ありがとうございました。

○岡田寛史会長 どうもありがとうございました。

これで一応一通り皆様の御意見をお聞きしましたけれども、関連して何か補足したいこととか何かありましたら、改めてお伺いしたいですけれども、よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長 ないようでしたら、貴重な御意見どうもありがとうございました。

私も委員の一人なので、私からも一言申し上げさせていただけるとありがたいなと思っておるので、よろしいですかね。

〔「はい」の声あり〕

○岡田寛史会長 10次計画の時は私はおりませんでしたけれども、今回11次計画ということで、これ新しい計画策定ですよ。しかも、これから5年間という長期にわたって影響を与えるものですから、ちょっと無礼を承知で感じたことを申し上げたいなと思いますし、もし誤解があれば後で訂正していただければというふうに思うのですけれども、私も印象でお話をするかもしれませんが、大きく2つ気になる点があったのです。

1つ目は、11次計画の項目があまりにも網羅的過ぎるのではないかと、そういう感覚です。

それと、2番目として10次計画の成果、それが成功した場合、失敗した場合も含めて、その要因分析を十分にした上での計画作成になっているのかなというのは、これ分からないのですけれども、そこはちょっと気になりましたということなのです。

ちょっと一つ一つお話しさせてもらおうと、まず網羅的というふうなことなのですけれども、これはどうしても国の方針に合わせる関係で致し方ないということはこちら承知しておりますが、やはり岩手県のニーズに合わせて項目を絞り込むということも一つ重要なのではないのかなというふうに思います。と

というのは、投入できる資源というのは必ず有限ですので、そのところ全部やってしまうと分散してしまっただけで効果が薄れてしまうというふうなことがあると思うのです。

特に私が気になるところは、項目が多過ぎると計画全体の見通しが非常に悪くなるというふうなことがあります、あまり良くないのではないかなと思うのです。資源が分散されてしまっただけでちょっと効果が出てこないということなのですが、計画全体の見通しが悪いということは、計画途中でも見直しだとか、改善というのがすごくやりにくくなっていくのではないかなというふうに思うのです。あんまり一杯ありますと、人は何がそこで行われているのかと認識しづらくなっていく。だから、良いところも悪いところも分からないというふうなことになるし、項目があまりにも多岐にわたるとそこに配置された人間はもう自分の場所しか考えない。だから、周りとの関係というのを意識しなくなるのです。これちょっとあまり良くないのではないかなというふうに感じます。一般論でございます。

これをもし項目をもっと絞り込むことができれば、まず資源を効果的に使うことができるということが第1点と、少ない目標項目だと全体のニーズ、それぞれの関係性が見えてきて、もしかするとこの項目とこの項目は同じ方策で対応できるのではないかとか、そういう関係が見えてきて、いわゆる経営学でいえばシナジー効果みたいなものがある、むしろ少ない資源で効果を上げることができるかもしれないと思うのです。これはまさに杉山さんのほうの専門かもしれないかもしれませんが、いわゆる問題を見える化するということをしなくて、議論も活発化しないというふうなところがあると思うので、テーマを絞り込んでデータを捉えるというようなことをちょっと心がけてみていただきたい。いろんなことに対応していかないといけないという形で網羅的になるということは非常に分かるのですけれども、そこら辺やっぴり実効性を上げるためにはそれぐらい要るのかなというふうなことです。

それから、2番目なのですけれども、今日10次計画のまとめがちょっとありましたし、これ見て感じたことは全ての項目が継続という形になっておりました。これは本当にきちんと分析をした上での結論なのかちょっと気になる場所なのです。今日の会議の中でも、分析の仕方についていろいろ御指摘がありましたけれども、確かにこれ見てみますと数値目標の達成度のみがまず書かれていて、次に課題と書かれている部分なのですが、この課題は次の目標が書かれているだけか、単なる客観的な数字の確認という形になっているのですけれども、これで本当にPDCAが回るのでしょうかという、すごく大きな疑問があります。本来であれば、ここ成功して達成しました、達成・未達成とともにどういう要因があったから達成できたとか、どういう要因があったから達成できなかったとかというその分析を重ねていかなければ駄目ですね。だから、成功要因はその分析ができれば次に使えます。失敗のところはなぜ起こったのか、何が足りなかったのか、あるいは達成できなかったのであれば、もしかしたらこれはニーズがないのかもしれない。ニーズがないのであれば、それはやらなくてもいいのではないかなというふうなことを行えば、うまく削減できるのです。だから、そういうちょっと面倒くさいけれども、分析というのはやっぱりやっていかないと、いい計画はなかなかできないのではないかなというふうに思っています。

この11次計画の中で、ちょっと気になったところなのですけれども、例えば

資料4—2の素案のところで、14ページに女性の働き方ですけれども、ここでM字カーブの話が出ています。M字カーブの底がどんどん上がってきているということは、これはまさに女性の就業率が上がってきているというふうなことですよね。それを背景にしてこの課題がこう書かれています。結婚、出産、子育てなどライフステージにもうまく応じた多様な働き方を可能にする職業能力開発の促進だというふうなことでして、要するに女性が働くようになったから結婚、出産、子育てなどのライフステージもうまく応じた働き方ができるようという言い方なのだけれども、これ原因と結果が逆ではないのかなとちょっと思っているのです。つまり、なぜこのM字カーブの底が上がってきたかという、むしろ結婚をしない、非婚化だとか、結婚を遅らせるだとか、あるいは出産をしない、あるいは晩産化というふうな形で上がってきているわけですから、そういうのを諦めて出てきているわけだから、それに対してこの職業能力の促進をするということなのかと。ではなくて、むしろそういった人たちが安心して働けるような別の環境のほうを整えることがむしろ大事なのではないかとか、思ったりするのです。だから、ここら辺の分析をどういうふうにちゃんと捉えているのか。

私が言っているのは一つの見解であって、それが正しいとは言いませんけれども、そういう意見もあることで、そこをどうされていくのかなと、そういう分析をやっぱりしていかないと、せっかく県がいろんな資源を投入するのですから、うまくやっていかないといけないのかなというふうに思います。

なので、例えばあとこれに関連してなのですけれども、例えば我々これを評価して答申に出すことになるのですけれども、そのときに資料4—3のように10次計画と11次計画の項目比較というような、項目だけを比較されても恐らく評価できないだろうと思うのです。先程ありましたね、10次と11次の計画の関係性が分からないというような御意見もありました。まさにそこだと思うのです。どういうことがあって、ここからこういうふうに変わっていったのかというふうな因果関係が分かるような説明がないと、なかなか審議会としても評価しづらいのかなというふうな感じがします。

あとは、この環境変化に関しても一般的な環境変化も重要なのですけれども、岩手県独自のいろんな変化があって、岩手県独自のいろんなニーズがあると思うのです。だから、そこに焦点を当てながら何か絞り込んでいくという、岩手県のもうちょっと切実なニーズというか、そういうところに向けて説明して行って、組み立てていってもらおうと、また意見が出やすいのかな。非常にわがままな、無い物ねだりの言い方になっているかもしれませんが、でも評価をして、本当にPDCAを回すのであれば、どこかそういうところをやっていかないと駄目なのかなというのが私の印象でございます。非常に上から目線で申し訳ありませんけれども、そんな印象を持ちました。

この11次の計画につきましては、先ほども説明がありましたように、ちょっと読んでいただく時間がなかったので、改めて皆さんに事務局のほうから意見照会を文書で行っていただきますとともに、関係機関等からの意見聴取を行いまして、次回審議会に中間案をまとめて、また改めて皆さんにそれをお示しして、皆さんから御意見をいただくというふうな形にしたいと思っております。よろしく願いいたします。

#### 4 その他

- 岡田寛史会長** それでは、次にその他に移りますけれども、初めに事務局から何かありますでしょうか。
- 佐藤主査** すみません。1点だけなのですけれども、例年年度の第1回目の審議会のときに県立職業能力開発施設の卒業生に関するアンケート結果を皆さんに御提示して御意見を頂戴していたのですけれども、今回は素案の審議がありましたので、次回に御説明をさせていただきます。御了承いただきますようお願いいたします。
- 以上です。
- 岡田寛史会長** ありがとうございます。  
では、その他として委員の皆様から何かございますでしょうか。  
はい。
- 佐藤茂生委員** 時間がない中で、すみません。今日この委員の皆さんと特別委員の皆さんのお名前、名簿と所属とか書いたのは頂いているのですけれども、県の皆さんのほうのどなたが、どなたかというのは大変失礼なのですけれども、もし良ければ、この委員の名簿の裏とかこの下に入るのであれば、あったほうが一緒にやっていくのだという、なっていくのではないかなとちょっと気がしたものですから、差し支えないところであれば、お名前とか書いてもらおうとありがたいなと思っていました。よろしく願いいたします。
- 岡田寛史会長** ありがとうございます。とてもいい御提言をいただいたと思います。よろしく願いいたします。
- 佐藤主査** すみません、次回から作成します。申し訳ありません。
- 岡田寛史会長** そのほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「なし」の声あり〕

- 岡田寛史会長** それでは、予定されていましたが以上のおりでございます。円滑な議事進行に御協力いただきましてありがとうございます。  
それでは、事務局にお戻しします。よろしく申し上げます。
- 四戸特命参事兼労働課長** 岡田会長、皆様ありがとうございます。いろいろ本当に不備な点等々ありまして、申し訳ございません。いただいた御意見が多岐にわたりまして、いろいろな観点で見直しをさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。  
それでは、最後に岩渕商工労働観光部長から本日の審議会の全般を通しての所感をお願いいたします。
- 岩渕商工労働観光部長** 本日は、本当に貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。時間過ぎているのですが、少しだけお話しさせていただきます。  
1つは、コロナ禍における経済、各企業さんも影響が非常に深刻で、それが非常に広い分野に及んでいます。昨年度融資を受けた返済が今年から始まるというような、1年しか据置期間がなかったような事業者さんも多くて、その支援をして雇用を確保して事業継続してもらおうというのが我々最大の課題だと思っております。そのいわゆる本業支援含めて強化していくことにしておりますので、そちらの部分の関係団体の協力を得ながらやっていきたいと思っております。よろしく願いいたします。  
それから、今回の素案で出させていただきました計画ですが、会長からいろ



いろいろお話しいただいたとおりでございまして、私のほうもメリハリをつけたいということで冒頭ものづくりの話とかいろいろ話をさせていただいたのですが、11次の計画、それで国の計画に準じてつくるといふ枠組みの中で非常に制約があつて難しいところもあるのですが、可能な限りそういう岩手の地域特性を踏まえた計画にしていきたいと思つていました。そういう中で御意見いただきましたとおりで、私もものづくりの話だけやっていましたけれども、看護とか介護の人材とかも岩手県非常に不足しておりますし、さらに建設分野とかそういう広くもうちょっと見て工夫をしていきたいと思つています。

それから、県民計画とかの建付けといふのを意識しなければいけないかなと思つていて、県民計画自体が産業部門、産業振興について行つてきたのですが、これ自体安定した雇用が確保されて、やりがいに応じた所得が得られるといふことを目標にした計画になつておりまして、そこに県民計画のほうでは正社員の有効求人倍率ですとか、そういうのを掲げてやつておりましたので、そういうところとの建付けといふのをきちんと考えていかなければいけないなといふふう感じたところでもございました。

それから、キャリア教育について、これ一番課題だと思つておりまして、今まで大卒文系女子の就職先がなかなかないといふようなのをすごく課題意識を持つていたのですが、今、企業誘致が進む中で欲しがっている大手企業さんが県内にいるのですが、その情報がなかなか共有されていないといふような課題もあるのかなといふような状況もあります。そういう情報発信の部分、それから、小学生段階からといふのもそのとおりでございまして、ものづくりの分野とかそういうところを見ていただいて、保護者含めて理解いただくといふことが非常に大事だと思つておりますし、もう県内の子供たちでは多分賄えないような状況にもなつてきていますので、県外からコロナ禍で逆に地方の魅力高まっていますので、県外から来てもらうような、そういう取組も進めていきたいと思つておりました。

それから、コロナで影響受けていて就職も東京に行けないから県内に就職したとか、逆に岩手に行きたいけれども、就職できなかったといふような人がいるといふことは今回の県議会でも指摘がありまして、ここのフォローをしていかなければいけないなといふふう思つておりました。やはりそこで何か後でギャップが出て、また人材が不足するようなことがないように、そこは目配せしながら取り組んでいきたいと思つておりました。

引き続き今日の御意見を踏まえて、素案ですので、修正してまた御意見いただきたいと思つていますので、またペーパーでもいろいろ御意見いただければ幸いです。本日はどうもありがとうございました。

## 5 閉 会

○四戸特命参事兼労働課長 ありがとうございました。

それでは、これをもちまして本日の審議会を終了させていただきます。ありがとうございました。