

## 令和5年度第2回岩手県職業能力開発審議会会議録

- 1 開催日時  
令和6年2月13日(火) 14:00~15:30
- 2 開催場所  
岩手県水産会館5階 大会議室
- 3 議題
  - (1) 報告
    - ア 県立職業能力開発施設における就職内定状況、募集計画及び入校者数の推移について
    - イ 岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能大会について
  - (2) 協議・意見交換
    - ア デジタルリスキング推進事業について
    - イ 今後の県立職業能力開発施設のあり方について
- 4 その他
- 5 会議に出席した委員  
**【委員】**

伊藤 智恵子	職業訓練法人釜石職業訓練協会事務局長
岡田 寛史	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
西村 文仁	国立大学法人岩手大学理工学部教授
工藤 昌代	株式会社ホップス代表取締役
田鎖 健一	株式会社エフビー代表取締役社長
引地 千恵	有限会社開運興業代表取締役
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】**

澁谷 広記	岩手労働局職業安定部長
多田 拓章	岩手県教育委員会事務局学校教育室首席指導主事兼産業・復興教育課長
- 6 欠席した委員  
**【委員】**

齊藤 真理子	学校法人スコーレ盛岡スコーレ高等学校校長
瀬戸 和彦	岩手県高等学校長協会工業部会長
千葉 智充	株式会社千葉建設代表取締役社長
菅原 寿美子	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】

なし

7 事務局出席者

高橋	孝政	商工労働観光部	副部長兼商工企画室長
三河	孝司	定住推進・雇用労働室	室長
菅原	俊樹	〃	労働課長
金今	邦仁	〃	特命課長
飯坂	覚	〃	主任主査
佐々木	克幸	〃	主査
小野寺	絵里	〃	主任
上野	桃花	〃	主事

令和5年度第2回  
岩手県職業能力開発審議会

日時 令和6年2月13日(火) 午後2時  
場所 岩手県水産会館 5階 大会議室

## 1 開 会

○菅原定住推進・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。

ただいま本日御出席いただいている委員数ですが、委員総数 15 名中、現在のところ 10 名ということでございます。今 1 名の方が遅れて参るようです。半数以上の出席がございまして、岩手県職業能力開発審議会条例第 5 条第 1 項の規定により、会議が成立しておりますことを御報告いたします。

## 2 あいさつ

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは初めに、高橋商工労働観光部副部長から御挨拶申し上げます。

○高橋商工労働観光部副部長兼商工企画室長 皆さん、こんにちは。副部長の高橋でございます。委員の皆様には、日頃から大変お世話になっておりまして、本日は御多用のところ、本審議会に御出席を賜りまして厚く御礼申し上げます。開催に当たりまして、今般、令和 6 年能登半島地震で犠牲になられた方々に心からお悔やみ申し上げますとともに、被害に遭われました皆様にお見舞い申し上げます。一日も早い復興を願っているところでございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から本県の職業能力開発の推進に当たり、お力添えをいただいておりますとともに、本県経済を支えていただいていることを深く感謝申し上げます。

県におきましては、岩手の将来像を示すいわて県民計画（2019～2028）の第 2 期アクションプランの中で、「ライフスタイルに応じた新しい働き方を通じて、一人ひとりの能力を発揮できる環境づくり」を掲げるとともに、第 2 期岩手県ふるさと振興総合戦略では、人口減少対策として、社会減ゼロを目標に取り組んでいるところでございます。

これに基づきまして、将来の本県産業を担う人材育成と学生の県内就職を促進するための取組を進めているところでございまして、産業技術短期大学校をはじめとした県立職業能力開発施設では、今年度県内事業所への就職率は、現在 80%超となっております。引き続き企業、団体等との連携を深めながら、オール岩手で人口減少対策を進めていきたいと考えているところでございます。

本日の審議会では、県立職業能力開発施設における就職内定状況、入校者数の推移及び募集計画等を報告させていただくほか、県立職業能力開発施設の現状や課題等を御説明した上で、県立施設に対する御意見を伺いたいと考えているところでございます。

委員の皆様方には、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、引き続きお力添えいただきますようお願い申し上げます。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。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 ありがとうございます。

申し遅れました。私、商工労働観光部定住推進・雇用労働室の労働課長の菅原でございます。暫時進行を務めさせていただきます。座って進めさせていた

だきます。

それでは次に、当審議会の特別委員に異動による変更がございましたので、御紹介いたしたいと存じます。

岩手労働局職業安定部長、澁谷広記特別委員でございます。

○澁谷広記特別委員 岩手労働局職業安定部長の澁谷と申します。どうぞよろしくお願いたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 ありがとうございます。

それでは続きまして、議事に入ります前に、資料の確認をさせていただきたいと思ひます。委員の皆様には、次第、名簿、着席図、あと資料1—1、1—2、資料2、資料3、資料4、資料5を配付していると思ひますが、お手元にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 御報告があります。ただいま菅原委員から欠席という連絡がありましたので、この場で御報告させていただきたいと思ひます。本日の委員の出席状況は、15名中10名ということで確定させていただきたいと思ひます。

### 3 議 事

#### (1) 報告

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

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 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、会長が議長となって運営することとなっております。岡田会長、よろしくお願いたします。

○岡田寛史会長 それでは、次第に従ひまして議事を進めてまいります。

まず、報告のア、県立職業能力開発施設における就職内定状況、募集計画及び入校者数の推移について事務局から説明をお願いたします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 定住推進・雇用労働室の佐々木と申します。座って失礼いたします。

では、まず資料1—1、A4横の表となっております就職内定状況を御覧願ひます。令和5年12月末現在の産業技術短期大学校、千厩、宮古、二戸の高等技術専門校、それぞれ就職希望者の内定状況をまとめたものになってございます。注目していただきたいのは、真ん中太字の箱で囲んでおります就職率及びうち県内就職率を御覧願ひます。一番下、合計のところですが、12月末現在ではあります、94.1%の就職率でございます、そのうち県内就職率は91.4%ということで前年よりも県内就職率が高い値となっております。

未定者につきましては、今御覧いただいたところから左に11と書いてあるところ、こちらが12月末現在の未定者でございますが、先週時点では、産業技術短期大学校の産業デザイン科4名を残すのみとなっております、ちょっとこの数値よりもさらに就職状況が進んでいるといった状況でございます。

右側は、求人状況として、各企業様から頂戴している求人票の受理の状況となっております、昨年度に比べると微増しているといったところでござ

います。

就職内定状況については、以上でございます。

- 上野定住推進・雇用労働室主事 定住推進・雇用労働室の上野と申します。着座にて御説明させていただきます。

次のページ、資料1―2を御覧ください。私からは、県立職業能力開発施設募集計画及び入校者数の推移について説明していきます。真ん中右寄りの3か年の平均入校数を御覧ください。産業技術短期大学校本校、水沢校について説明していきます。本校メカトロニクス技術科におきましては、入校率、3か年は93.3%、電子技術科100%、建築科111.7%、産業デザイン科103.3%、情報技術科111.7%、産業技術専攻科36.7%と、本校におきましては、全体で97.9%となっております。

水沢校におきましては、生産技術科において53.3%、電気技術科60%、建築設備科63.3%、計58.9%と、水沢校においては6割を切っているところですが、全体の産業技術短期大学校における合計の3か年の平均入校率は84%となっております。

次に、高等技術専門校において、千厩高等技術専門校、自動車システム科においては71.7%、宮古高等技術専門校、自動車システム科82.2%、金型技術科36.7%の計64%となっております。二戸高等技術専門校においては、自動車システム科48.3%、建築科51.1%の全体は49.5%と、こちら5割を切っているところがございます。

資料にはございませんが、高等技術専門校の全体の合計としては、全体で59.6%となっております。県全体の合計においては76.3%となっております。

次に、右のほうの募集計画について、令和7年度は令和6年度と同様の人数となっております。本校におきましては110名、水沢校で60名で、短大校全体で170名、千厩高等技術専門校20名、宮古高等技術専門校25名、二戸高等技術専門校35名、技術専門校計80名、全体の合計250名となっております。

私のほうからは以上となります。

- 岡田寛史会長 どうもありがとうございました。それでは、ただいまの御説明に対して御質問、御意見はございませんでしょうか。

では、佐々木委員お願いします

- 佐々木正人委員 ありがとうございます。全体的には、まずまずの人数が確保できているということではありますけれども、それで定員のところではございますけれども、入校している方で女性の割合というのは、どの程度になっているか、お聞かせいただければなということでございます。

- 菅原定住推進・雇用労働室労働課長 割合は、後ほど御報告させていただきたいのですけれども、令和5年度でお答えさせていただきたいと思います。

令和5年度ですと、短大場合、女子は1年生33名、2年生29名で計62名という状況になってございます。あと職業能力開発校は、3校合わせましてですが、1年生1名、あと2年生1名で合計2名というような、現在はそういう状況になってございます。女子の割合については、後ほど御報告したいと思っております。

- 佐々木正人委員 ありがとうございます。今どこの企業でも女性の方も結構欲しがっているところもありますし、その中でどの程度の割合かなと思ってお聞かせいただいたということでございます。後ほどまたよろしく申し上げます。

- 岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。ほかございますか。

佐藤委員をお願いします。

- 佐藤茂生委員 お疲れさまでございます。労働の佐藤でございます。この表、資料1—2の表、3か年平均というのは分かるのですが、今前段で質問があったように単年度の入校率とか、あと男性、女性の人数とか、そっちも分かれば、より状況的に県内に就職できているのだとか、そういうのも見えるのではないかなと思って、できれば、もし可能であれば、単年度の入校率とかも分かればありがたいなと思ったところであります。
- 飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 これは3年の平均となっております、昨年度、特に令和5年度とか、令和4年度、最近の3年度の入校状況について右欄とかに入校率を示していただきたいという御意見かと承りました。すぐ出せる分については、ちょっと今お調べして、この後お答えできるようにしたいと思いますし、今後の表記、表示の仕方について工夫させていただければと思います。ありがとうございます。
- 岡田寛史会長 ほかに御意見ございませんか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

- 岡田寛史会長 それでは、次に進ませていただきます。

#### イ 岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について

- 岡田寛史会長 次は、報告のイ、岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について事務局から説明をお願いいたします。
- 小野寺定住推進・雇用労働室主任 定住推進・雇用労働室の小野寺と申します。着座にて失礼いたします。

私のほうからは、資料の2、令和5年度岩手県卓越技能者表彰について御説明いたします。岩手県卓越技能者表彰は、技能尊重気運を醸成し、技能労働者の地位及び技能水準の向上を図り、本県の産業、経済の発展に寄与することを目的として、卓越技能者表彰につきましては昭和51年度から、青年卓越技能者表彰につきましては平成8年度から、国際技能大会優秀者表彰につきましては平成29年度から実施しているものです。

県内33市町村をはじめ各商工関係団体、認定職業訓練団体などに対しまして幅広く推薦を依頼したところ、卓越技能者に8名、青年卓越技能者表彰に11名の推薦がありまして、審査の結果、令和5年度の受賞者は、資料の表にありますとおり、卓越技能者7名、青年卓越技能者9名となりました。卓越技能者表彰につきましては、7名のうち女性の受賞者が1名であったほか、候補者の職種につきましては、なりわいだったりですとか、伝統工芸職種に偏らないように情報技術関係など、幅広い職種からも推薦いただきますよう推薦依頼を出しております、徐々に候補者や受賞者の職種の幅が広がっております。

その中で、ソフトウェア開発技術者の職種から初めて受賞者が出ております。また、青年卓越技能者表彰につきましては、9名のうち女性の受賞者が2名となりました。

令和5年の表彰式につきましては、昨年11月13日にアイーナで開催いたしました。また、卓越技能者表彰及び青年卓越技能者表彰の受賞者の皆さんの

作品展示を表彰式の会場の入り口前で実施しました。

近年の表彰者数につきましては、御覧のとおりとなっております。卓越技能者表彰は、累計で365名、青年卓越技能者は累計247名、技能五輪国際大会、国際アビリンピックにおいて優秀な成績を収めた国際技能大会優秀者表彰は、累計で2名となっております。

卓越技能者表彰につきましては、以上です。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 続きまして、資料3を御覧願います。第61回技能五輪全国大会について報告申し上げます。

令和5年11月17日から21日まで、場所は愛知県国際展示場をメイン会場といたしまして、41職種、全体では行われた大会でございます。岩手県からは、16名の選手予定でございましたけれども、1名体調不良により欠場した方がいらっしゃいまして15名の出場となりました。結果につきましては、時計修理職種で銀賞、配管職種、建築大工職種で敢闘賞といったところで3職種、4名の入賞となっております。

近年の入賞状況におきましては、右側6のところにまとめているところを確認をお願いします。

続きまして、1枚めくっていただきまして、資料3の(2)を御覧願います。第43回全国障害者技能競技大会について報告申し上げます。先ほども御説明いたしました技能五輪全国大会と同時、同場所開催となっております。25種目の種目を競技いたしました。岩手県からの出場選手は、5番の出場選手一覧のとおり、9名の出場がございました。令和3年度に10名の選手が参加したことがあったのですけれども、それに次ぐ9名の参加となりまして、入賞状況につきましては、3番の喫茶サービス、7番の木工、8番のパソコン操作で、それぞれ銀賞を受賞しましたし、2番の表計算で銅賞を受賞いたしました。4職種4名を受賞となりまして、金賞こそありませんでしたが、第1回大会からの記録を確認しましたら、最多入賞4名ということになってございます。以上でございます。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。それでは、ただいまの説明に関して御質問、御意見ございましたら、どうぞお願いいたします。

〔「なし」の声あり〕

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 先ほどの情報を整理できましたので、この場でよろしいでしょうか。

○岡田寛史会長 はい、どうぞ。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 ありがとうございます。

まず初めに、佐々木委員から御質問ありました女性の入校状況について御説明いたします。

産業技術短期大全体では288名の学生が在籍してまして、先ほど労働課長からもお話がありました女性が1、2年生合わせまして62名在籍しております。在籍率は21.5%となっております。同じく高等技術専門校、千厩、宮古、二戸校において、全体で88名在籍してございまして、女性がうち2名、女性率が2.3%、全体といたしましては、産技短、高等技術専門校合わせまして376名在籍してございまして、うち女性が64名、在籍女性の割合が17%と、令和5年度はなっております。



続きまして、佐藤委員から御質問ありました学生の充足率について御説明いたします。少し細かいのですが、産技短の状況から説明いたします。産業短大については、定員の充足率が令和3、4、5と89%、87%、88%ということで過去3年間について大体87%程度でシフトしているという状況になっております。直近の高等技術専門校におきましては、令和3年、4年、5年と53%、71%、55%という入学状況、定員の充足率状況になっております。産技短に比べまして技術専門校は低いという現状となっているところが今の状況でございます。

以上でございます。

○岡田寛史会長 早速の御対応ありがとうございました。

## (2) 意見交換

### ア デジタルリスキング推進事業について

### イ 今後の県立職業能力開発施設のあり方について

○岡田寛史会長 それでは次に、意見交換に移ります。アのデジタルリスキング推進事業について、事務局から説明をお願いいたします。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 定住推進・雇用労働室の飯坂です。着座にて御説明いたします。

私から、デジタルリスキング推進事業について御説明させていただきます。資料4を御覧ください。デジタルリスキング推進事業は、今年度新規事業といたしまして、中小企業の経営課題である生産性の向上、業務の効率化などを実現し、業績の向上やビジネスの創造、革新につなげるために、その核となるデジタル人材の育成を図り、働く人のキャリアアップの実現、新しい職業、職種への移行を進めるものとして実施しているものでございます。

この背景には、皆さん御存じのとおり、デジタル時代の人材政策に関する検討会、経済産業省所管の検討会ですが、令和4年に開催されまして、リスキングの促進、実践的な学びの場の創出、能力、スキルに見える化の三つをデジタル人材の育成に必要な取組の方向性として示されているところでございます。

デジタル社会においては、全ての国民が役割に応じた相応のデジタル知識、能力を習得する必要があるとされ、若年層は小、中、高の情報教育を通じて一定レベルの知識を習得する。現役の働いている世代、ビジネスパーソンにおいては、学び直し、これをリスキングと呼んでいます。リスキングが重要との方針の下、内閣府において2022年度から5年間で230万人のデジタル推進人材を育成するために関係省庁が連携し、政府を挙げてデジタル人材の育成、確保を推進するとした方針がございまして、これらを背景に置きまして、県としてデジタルリスキング推進事業を実施しているところでございます。

受講者からの事前アンケートでは、デジタル化、それからDX化を推進していくにあたりまして、費用、予算を確保できない、あるいはデジタル人材やDX人材が不足している、デジタルやDXに関して学ぶ機会がない、DXは必要だとは分かっているのですけれども、何をやればいいのかという疑問、デジタル化推進、加速の足がかりを得たいという意見が寄せられていたところでございます。

一方で、所属先のデジタル化、DXの取組というのは不十分あるいはどちら

といえは不十分というので大体 78%を占めているという事前のアンケート結果がございました。

このアンケートのもと、令和5年度では750万円余の予算で、株式会社タナベコンサルティングに業務委託して実施しております。県内で働いている方でマネジメント業務とか、あるいは人事労務、経理などに携わっている方を中心に受講していただきました。

内容については、2ページ目のところにありまして、DXとか何かをはじめとして、デジタルツールの使い方、スキルを習得する初級コース、それとDXを進める上で所属事業所の課題は何か、デジタルツールを所属先に合わせてカスタマイズして業務アプリを開発する中級コース、この二つのコースを盛岡会場ではアイーナやマリオスで、奥州会場では奥州商工会議所やZホールで実施したところでございます。実施日や実施時間は、記載のとおりでございまして、受講者は盛岡会場で計16名、奥州会場で計17名の受講でございました。

盛岡会場での受講者のアンケート結果からは、業務改善の方向性を決める手段とその事前準備の仕方を決めるのに役に立った、あるいは自社がどの辺りのDXを狙うべきか検討するバックデータになったという前向きな意見や、企業での成功事例などを詳しく知りたいという意見が寄せられたところでございます。

奥州会場については、現在報告待ちの状況になっています。

現在、1月30日から2月27日にかけての毎週火曜日、今日この時間も実施されているところでございますが、追加のオンラインによるスキルアップ講座が実施されております。こちらは、1回当たり2時間の講座でございまして、延べ75名の方が受講しております。

来年度については、今年度の初級、中級とした内容から変えまして、具体的リスキリングテーマを5つ設定しまして、理解習得するポイントを絞る内容で実施したいと考えています。

特に、今年度実施して分かったことは、従業員がリスキリングをしたいと考えていまして、それには経営者層の理解が必要不可欠で、業務の都合によってはリスキリングにたどり着かない現状も分かったところでございます。一方で、従業員にリスキリングを受講させても、その成功例や現在の仕事にどのように反映されるのかが分かりにくいという声がございました。

この課題への対応としまして、経営者層に向けDXの成功事例やリスキリングによる効果の共有などを図るセミナーの開催を踏まえまして、所属されている従業員へのリスキリングにつなげていく展開を考えております。

リスキリングは、働いている方、所属する事業所の従業員スキルアップを通じて、人材不足や業務効率化などの課題を抱える事業所の持続経営を支援するものですので、引き続き尽力したいと考えています。

令和6年度の事業実施に当たりまして、関係する団体や業界からのリスキリングに対する御意見、御要望をお聞かせ願えればと思っております。

以上、リスキリングについて御説明いたしました。

○岡田寛史会長 どうもありがとうございました。まずは、御質問も含めて御意見等をいただければありがたいと思います。自由にお問い合わせいたします。確認も含めて・・・お聞きいただければと思いますが、いかがでしょうか。

はい、西村委員。

○西村文仁委員 今回実施したコースについて質問なのですが、実施方法と

しては、実技を伴う何か操作しながらやるというような実習も含まれていたのでしょうか。どうでしたか。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 実習とかもありますかという御質問でよろしいですか。

○西村文仁委員 はい。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 初級コースにおいて、今話題のチャットGPTとか実際実習で使ったのですけれども、特にAIとかにおいては、質問の仕方、プロンプトと専門的には言うと思うのですけれども、そのような質問の仕方を学習することによってAIを有効活用するテクニックであるとか、2時間、3時間くらい学習すると、かなり使えるようになるという声を聞いていますので、そういう実習であるとか、あとは中級コースであれば、Kintoneという業務アプリを開発するツールがございまして、こちらのツールを使ったコースなどを2日間程度実際に使って自社の業務に当てはめていくという実習をしたところでございます。

受講者からは、座学で一方的受け身でやるより、自分で触ってみて、こういうツールがあるなというのを持って帰ってもらって、中級コースにおいては、自社の業務をそこに落とし込んでいって開発していくというところまで踏み込めますので、実質使った成果については好評と聞いております。

○西村文仁委員 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。

まず、佐々木委員。

○佐々木正人委員 大変いいようなと言えば変ですけれども、私もちょっと横文字は苦手なものですから、この実施に当たって、マリオス、奥州、何かここでやれば人が集まるのではないかとかという下でこういう形で開催したということなのでしょう。それともこういうのをやりたいですけれども、どこか会場を貸していただいてやれるところ、やりますよというところがあればということではやっているのか、ちょっとそこをお聞かせいただきたいなと思います。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 ありがとうございます。実は、令和5年度のリスキリング事業の昨年の予算要求段階において、県内4か所という広域振興局単位、県央というか盛岡振興局、県南、それと沿岸、県北と4か所で要求しておったのですけれども、最終的に2か所でやることになりました。その2か所で盛岡、県南というのを入れ込んだわけなのですけれども、もともとそこにデジタル人材を育成するに当たって、デジタルツールを使いたい会社があるとか、あるいはシステム会社が近いとかということで、盛岡広域というのは非常に多くのそのような会社がある。もう一つは、県南のほうにもあると、盛岡、奥州、北上近郊にあるということから2か所設定させていただいたところでございます。

県北でもやらないのですかという話もあったのですけれども、電車とか使ってくることができる、駅から近いところで、そういうふうな立地条件等を踏まえまして、今回2か所選定させていただいたところでございます。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。そういう会社が近くにあれば安心だとは思いますが、今ネット社会の時代でズームとかいろんな形で講習とか、いろんな形でできるとは思っているところでございますので、できればそういった方々にも、ちょっと若い人にも声をかけて、ズームなりなんなりでもできるような形で、家で、在宅でもできるような形をつくっていただければ、より人材

の確保になるのではないかなと思っところでございます。

あと会社のほうが、こういうシステムを組むから今度勉強してきてねということを出していただいている方もいるのだと思いますけれども、そういうのを含めて時間帯とか、そういった時期とか、そういうものをちゃんとしっかりと調査をしながら、若い人のこういった勉強の場、学習の場を広げていただければありがたいかなと思っております。

以上です。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 それでは、工藤委員お願いします。

○工藤昌代委員 このセミナーというか、募集なのですけれども、どんな感じでやられていたのでしょうか。結構需要もありそうな気がするけれども、でも回数がこれだと1回10時間を、2時間ずつの5回とか、そんな感じなのか分からないのですけれども、10時間やらなければいけないということが、もしかするとなかなか参加、いろいろな企業から参加するというのができないかもしれないのかなと思っながら、でもそういう情報はあったら、きっと出したいところも結構あるかもしれないなと思っのですけれども、どんな感じで募集されたのかなというのの一つ。

それから、せつくなので、このDXの基礎とか、中級コース、初級コースの各カリキュラムをどこかで公開している、中まで言わなくとも、こういうことを学ぶことがDXの基本なのだみたいなのが分かるような、何かそういうカリキュラムが分かるものを開示しているのでしょうか。していなければ、していただけると、もしかしたらいいかもしれないなと思っました。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 ありがとうございます。

先ほどの佐々木委員さんの質問にもありましたネットとか情報の展開とかということで申し上げますと、資料の2ページ目のところに括弧で受講者数のところでオンラインというのがありまして、遠方であるとかの方に関して、あるいはその日の事情によって受けるのが難しい、対面での受講は難しいという方に関しては、オンラインでの対応もできるように工夫しております。

実際、実は初級コースにおいては、12時間、8時間、丸一日を1回と半日1回で2日間ですね。中級コースにおいては、8時間を2日間と4時間を2日間、合計24時間やっています。この時間が非常に長いというか、そういう逆の意見も寄せられたところでございます。

一方、追加で開催している、今日もやっているオンラインのコースですけれども、2時間の内容のコースを展開しまして、これを5回、各回異なるテーマでやっています。そちらについては、今現在75名の応募があって、1回15名ぐらいの応募で聴講があるという形になっています。今日はBIツールといって業務分析が見える化する、マイクロソフトBIを使ってとか、数値化、見える化して業務展開の資料にしていこうというのをやっっていて、そういうのもオンラインで体験しながらできると、一方的に聞くだけではなくて体験しながらできるというのが魅力のあるところでございます。

工藤委員からありました募集の仕方に関しては、最初デジタルリスティングなので、デジタルで展開しようということでホームページであるとか、あるいはPR TIMESであるとか、いわゆるデジタルツールとかSNSとか使って展開していったのですけれども、やはりそれがなかなかデジタルだけでは、こういうのがあるのだという情報が伝わりにくい部分があって、商工会議所様の

チラシと一緒に同封させてもらったりとか、あるいはフリーペーパーのような形のものに広告を打ったりとか、奥州市では、Oh!Shunという雑誌というか、フリーペーパー、そういうところに記載したりとか、最終的にはちょっとデジタルでやろうと思いつながらアナログな部分も入れていって、両方で車輪を回しながら展開していったところでございます。

あとDXの基礎カリキュラムについて、こういう内容でやりますということは、あらかじめ告知はさせてもらっているのですが、その内容がちょっと分かりにくいという感じでという御意見がありまして、やっぱりそのテーマごとに、今回のテーマは何を目的として、どういうところに収束するのかというところまで落とし込んでいかないと、これを受けたいなと思うようなところまでいかないとというのが分かりまして、具体のテーマで、どういうスキルをどう身につけていくかというのでお示しする必要はあったなと認識したところでございます。工藤委員のおっしゃるとおりでして、ぜひ参考に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。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

田鎖委員お願いします。

○田鎖健一委員 いつも大変お世話になっております。幾つかあるので分かる範囲で教えて下さい。今回のリスキリング初級と中級を受けられた方は、何かしらの国家資格または県が認証したような資格等を得られるのでしょうか。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 今回受けるに当たって、資格とかは設けていません。いわゆるこれを受ければこういう資格が取れるとか、その対策とかということでよろしいでしょうか。

○田鎖健一委員 ええ。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 そういうものはなくて、あくまでも使い方から仕事まで落とし込んでいく、業務を持ってきてもらって開発していくという形です。

○田鎖健一委員 とした場合、これを受けられた方というのは、履歴書にも特段記載する内容がないということでしょうか。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 そうですね、はい。

○田鎖健一委員 そうした場合、これを受けられた数十名の方々が会社に戻られたときに、その人の頭の中にしかないのも、何ができるというのも分からないですし、できるようになったことに対して賃金を支払うということも多分できないのだろうなというふうに思います。

あと資料の4ページの人材像のところの若年層のところも書かれてあるのですが、この子たちも何を教わって何ができる、だからこのくらいの給料だということも考えていかないと、すごい能力、すごいパソコンのスキルがあるのだけれども、給料が低いと。これだと使う側はいいのですが、やる側の本人が面白くないだろうなというところがありますので、ものづくりではないとは思っているので、難しい面もあるとは思いますが、ITパスポートというものもあるみたいなので、ぜひそういうお金に結びつく仕組みというか、策も考えられたほうがよろしいのではないかなというふうに思いましたので、検討のほどよろしく願いいたします。

以上です。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 今、田鎖委員からありました資格取得、このような講座を受けましたと履歴書に書けるような内容であればということ

でした。ありがとうございます。他県とかの例を見ますと、これによって資格が取れるかどうか、ちょっとまた別問題で、これを受けるためのトリガーになるという県もございまして、そこから資格取得につなげていくという事例もございました。

我々としましても、せっかくいただいた時間を使うわけですから、できればそうですね、ITパスポートにつながるとか、場合によっては、基本情報処理技術者やセキュリティマネジメントとか、いろいろ会社のほうに直接業務につながる部分とかもありますので、ぜひ今後検討の上で事業展開していくようにしていきます。ご意見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。

○小林 齊委員 電機連合の小林です。こういったデジタルリスキングという業務の方向性というか、私ども電機連合の事業に関わる内容ということで、ぜひ皆さん進めていただきたいなという思いであります。

今回受講された方が数十名おりますけれども、この方たちの勤め先の業種というか、大小というわけではないですけれども、結構大きい会社というのは、会社の中でeラーニング的な教育を受けられているものだと思うのですけれども、この方たちの業種ですね、ちょっと分かったら教えていただきたいなと思います。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 会社名は申し上げられないのですが、今回盛岡会場のデータが手持ちでございます。盛岡会場を受講された方々のうち35%がマネジメント業務、同じく35%が人事労務をやっていますという方がいらっしゃいました。その次に多かったのが経理、総務のホワイトカラーの方々いらっしゃったということでございます。

逆に言うと、現場サイドと言ったらいいのでしょうか、直接製造に携わっているとか、そういう方々の受講がなかったというのが特徴的な部分。やっぱりDXを進めているというのが総務サイドというか、経営の労務管理を行うというふうな部分での受講をされる方が多かったかなというふうには認識しております。

あとおおよその従業員規模なのですが、一番ボリュームゾーンで多かったのが10名から30名程度で3割くらいのところでございます。続いて多かったのが50名から100名程度で14%ということで、まさに中小企業の方々が多く受講されているというふうには認識しております。

○小林 齊委員 ありがとうございます。マネジメント職の層だとか、人事、経理層という、ちょっと何か想像しなかったような方々が受講されたと。ありがとうございました。

○岡田寛史会長 そのほかいかがですか。

では私からひとつ、お話しさせていただきたいと思っておりますけれども、先ほど反省の弁で、これからは経営者向けのセミナーを考えているというお話がありましたが、私は、基本的に賛成です。やっぱり経営者がDX化を納得していなかったら絶対推進できませんし、そこに従業員を派遣することもない、というのが基本です。まず経営者を取り込まなければいけないと思うのですけれども、もう一つ私は経営者プラス現場をよく知る技術担当者を一緒にセットにして、それを対象にしたセミナーをする必要があるのではないかと。何が言いたいかというと、どうやってデジタル化をするか、そのプロセスを勉強する。いきなりデジタル技術そのものを教えるのではなくて、デジタル化するためにはどうい

う段階を経てやらなければいけないか、ということをやらないと駄目なのではないかなと思います。

つまり何が言いたいかというと、AIでもそうですけれども、あらゆる技術を含めて、その技術だけをやみくもに導入したって生産性なんか絶対上がらないわけですよ。大事なことは、自社の企業のビジネスプロセスをどう分析するかということと、そこで働いている人、労働者の労働内容、職務分析をしないと、一体どこをデジタル化して、どこを人間がやるかということをしちんと把握できないと進められないのです。そういうことをまずやらせなければいけないと思うので、そういうことがやっぱり必要で、それをやるとうまくいきますよみたいなこと、学べるような、その段階がまず必要なのではないかなと思います、経営者の。

そうやった上で、ちゃんと会社の中でデジタル化を推進する部分を明確にしてもらって、そこに焦点を当ててやってもらえればすごくいいと思いますし、それを進める中でデジタル化も自社でやるのか、あるいは他社に任せるのかという、そういうマネジメントもできるかと思いますので、まず大事なことは職務分析だと思います。自社にとってデジタル化が必要かどうかということをしちんと判断する、判断できる経営者層にしちんと訴えかけなければいけないのではないかなということをおは考えています。いかがでしょうか。そこからかなという感じがしているのですけれども、ちょっと時間がかかりますけれども。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 ありがとうございます。岡田会長がおっしゃるように、直接事業所様のほうに、経営者の方に会って話を聞いたわけではなくて、商工会議所の窓口であるとか、中小企業団体中央会様のほうから聞いたりとすると、そういう声が聞こえてくるということをお認識しました。

今回、実際に来た方の声を聞いてみると、休んで来ましたという方もいらっしゃって、何か理由ありましたかということ、会社に言っても了解を得られないとか、そのような声もあって、休んできた。そこら辺、本当は行きたいし、受けたいと思っているのしょうけれども、やっぱり目の前の業務で忙殺されて、行けない。実は申込者はもう少し多くて、その場でキャンセルされている方もいらっしゃいます。岡田会長がおっしゃるように事業所の理解というのは必要だな。理解してもらうためには、こういうことを受けてこういうメリットがある。先ほど田鎖委員から、資格を取得して会社のほうにフィードバックできるとか、自分のために、資格を取るけれども会社のためにフィードバックできる、そういう目に見える部分がないと、なかなか進んでいかないというのを感じたところでございまして、ぜひそういう部分を来年または再来年につなげていけるように見直ししていきたいと思っております。ありがとうございます。

○岡田寛史会長 そのほか何かございますか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長 それでは、次の意見交換に入りたいと思います。

次は、イの今後の県立職業能力開発施設の在り方について事務局から説明をお願いいたします。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 定住推進・雇用労働室の金今と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。着座にて御説明をさせていただきます。

今後の職業能力開発施設の在り方についてということで、資料5になります。1、2とありますけれども、まず県立職業能力開発施設とはということで、職業能力開発促進法に基づいて労働者が体系的に職業に必要な技能とかを習得するための施設として職業能力開発施設とか、短大というのを設置するというもので、うち県立の施設は、5か所を設置しており千厩、宮古、二戸の3校が普通職業訓練、矢巾と水沢に高度職業訓練の計5施設を配置しています。それぞれ新規の学卒者訓練で、在職者を対象とした施設内訓練、離職者、障がい者を対象とした外部委託の訓練をそれぞれ実施しているという状況になっております。

2のところにあります施設の状況でございますけれども、記載のとおりでございます。一番新しくても本校の本館が平成8年度となっております。一番古い千厩校で昭和40年度ということで築55年以上たっている状況になっております。

3番のところにつきまして、県立職業能力開発施設の再編整備計画策定に係る令和5年度、今年度の取組状況についてでありますけれども、職業能力開発施設のあり方検討ワーキンググループというのを3回開催し、現状や課題を整理、職業能力開発施設の再編整備計画策定準備委員会を1回開催し、社会情勢の変化などの課題の整理を行っております。

それらの中で、4番の職業能力開発施設を取り巻く環境の変化となります。1つ目といたしましては、昨年度から話が出ている、全国的な人口の減少とか少子化に伴いまして、高校卒業生が減少していますということと、大学の進学に伴いまして入校生がどんどん減ってきているという状況、定員がどんどん未充足の状況が出てきている。

2つ目は、県内のものづくり産業の集積とか技術の高度化、多様化でございます。特に県南地域には自動車とか半導体の集積が今進んでいる状況でございます。そういったところで高機能な機器が導入されたことによる高度化とか、他分野との連携の多様化とかというのが進んできているような状況になっているというのが現状としてございます。

3つ目が、社会全体のDXの加速化による産業構造の変化とか、ITの技術者の養成でございます。人手不足などに伴いまして、社会全体がデジタル化による効率化などを進めるような状況になっておりまして、産業構造の変化が進んでおります。生産性の向上とか、付加価値向上を担う高度な技術とか技能を持ったような人材の育成が今求められているのではないかと考えております。

4つ目が、県北地域の高度技術専門校の機能や体制を強化して、ものづくりなどの岩手県の産業を担う人材の育成確保ということでございまして、現在県北地域に二戸の高等技術専門校がございまして、機能や体制を強化して、例えば産技短を県北に設置するとか、ものづくりなどの岩手県の産業を担う人材の育成確保をすることができないのかというところを検討しているところでございます。

今後の対応につきましてでございますけれども、産業技術短期大学校だけではなくて、最終的には技術専門校を含めた本校全体で能力開発施設の在り方というものを検討しなければならないということでございまして、再編整備計画を策定する中で企業の皆さんとか、地元の皆さんとかの意見を今後聞きながら進めていきたいというものでございます。



このような状況でございますので、今後県立の職業能力開発施設に求めている、いわゆるカリキュラムだとか、人材だとか、皆さんで必要な資格だとか、そういったものがあるのであれば、我々これから検討する上で参考にさせていただきたいということで意見交換の議題としてさせていただいたところでございます。

以上でございます。

- 岡田寛史会長 どうもありがとうございました。これからこれに対して御質問、御意見をいただくわけですが、いろいろ取り組んでいらっしゃるということですので、まず現況の確認だとか、あるいは今進めていらっしゃる計画策定準備委員会の検討に助けとなるような何か視点とかがございましたら、ぜひ皆様から忌憚のない御意見をいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

工藤委員お願いします。

- 工藤昌代委員 多分資料1で説明していただいた入学者の数だったりとか、そういうところにも関連してくるのではないかなと思うのですが、特に千厩、宮古、二戸の自動車システム科というところもそのとおりなのですけれども、金型とか、建築科とか、実際就職されている方は、その方向のところ就職されているんですか、前も何かそんな質問がもしかしたらあったかもしれませんが。

- 金今定住推進・雇用労働室特命課長 基本的に資格を取ったところに就職するのがほとんどになっています。

- 工藤昌代委員 何か金型技術科とか、工業クラブとかでもちょうど何かその話題になったことが1回あって、結構需要というか、なつてほしい職種、大事な職種だけれども、なかなか進学する人いないのだよねと、そっちのほうに進む子たちが少ないのだよねという話題があったような気がするのですが、何となく、多分こういうことを学べるよということの存在としては、きっとありなのだろうと思いつつ、そういう人材をどうやって増やしていくかというのは、結構課題なのかなと思って、具体的にこうだというちょっと意見まではいかないのですが、なかなか厳しいだろうなというのを推察させていただきました。

- 金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。確かに入る学生が少ないが、育てた学生を受け入れてくれる企業さんが恒常的にいていただいています。我々の施設が育成した学生を恒常的にずっと引き受けてくれる企業さんと学生がリンクしない現状が出てきているというところがございますので、今後引き続き検討させていただきたいと思います。

- 岡田寛史会長 そのほかいかがですか。

佐々木委員。

- 佐々木正人委員 それでは、3番目のところにありますけれども、職業能力開発施設あり方検討ワーキンググループを3回開催したと。あと職業能力開発の再編整備計画策定準備委員会を1回開催したということで、これらが課題等の整理を行ったというのがメインになっているようでございますけれども、その中で分類した中で大きく課題の整理を行ったので、一番ここが重要なところがありますというのが分かれば教えていただければありがたいかなということでございます。

ここでこれに対しての意見交換をと言われても、どういうふうに本当に進んでいるのか、どういう課題が見つかって、どういうふうに進めようとしている

のかというのがちょっと私、資料をもらったかどうかちょっと分からない、どういったところに目を通したかもちょっと忘れてしまったので、その辺ちょっとお教えいただきながら、今、このように進んでいますというのをお教えいただければということでございます。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。会議の中で、今まとめてこういう課題があるというのは出てきているのですけれども、集まった中で一番よく言われているのは、企業さんのニーズはどこにあるのかということと、ところが最終的にあって、育成した子供たちを引き受けてくれる会社さんの今の動きというのをきちんと把握しないと、見直しがなかなかできないのではないかとこの話が出ています。一番大きなところはそこかなと思います。

あとは、ここにもあるのですけれども、地元の御意見も聞きながら進めることです。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。恐らく今までの流れを持ってやってきている企業もあって、これからデジタル化、いろんな形でどんどん時代が速く流れ始めてきているということで、おそらくさっきのところには当たらないかなと思うのですが、先ほどのデジタル研修、経営者の方もやはり研修していったほうがいいのかということ、そこに当たらないかなとは思っているところです。それによって、企業としてこれからどういうふうな方向性を取っていくのかというのを決めるのだなということだと思っているので、そういった意見もしっかりと企業から受け入れ、話を聞きながら、そういったものが今後必要だというのがニーズを的確に把握していくということで、これから人材がだんだん少なくなっている、その方々をどう研修なり、県内の企業に就職させていけるのかなというのがそこで大体決まってくるのではないかなと思いますので、その辺ひとつ御配慮をいただきながら。

もう一つは、こことまたちょっと話は違うのですけれども、GXが今進み始めてきているということで、これからの流れはまた今度はGXというふうな流れが出てきているわけでありまして、県としてもまたこれからGXの関係については進めるのだと思うのですが、そちらのほうも先を見越した中では進めていったほうがいいのか。先ほども言ったとおり、時代の流れが速いということもありますので、これからもやっぱりカーボンニュートラルに向けた企業の取組というのがかなり進み始めてきているので、それも含めればやっぱりGX関係、カーボンニュートラルに向けたそういったものもしっかりと取り組んでいけるようにしていただければと思います。

以上です。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 西村委員、どうぞ。

○西村文仁委員 入校者数にも関係はするのですけれども、就職とも関係するのですけれども、例えば千厩なり、宮古なり、自動車システム科というところでは、何らかの資格を取れると思うのです。資格を生かして整備士なりなんなり、そういったところに勤めると思うのですけれども、そういう整備を扱っている会社では人材不足ですから、ここを出なくても、高卒から採りますよとあって、自社で教育しますよということも増えつつあるのではないかなという気もするのですけれども、そういう中で、ここに入ったことによって生徒のメリットなり、会社のメリットなりがどこにあるのか、その辺がちょっと難しくなっているのではないかなという気がするのですけれども、その辺はどういう感

じでしょうか、ちょっと質問です。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。実際そういう話、今おっしゃったような状況が発生していて、それを踏まえてどうしたらいいのかというところを今検討しております。今までは、人材不足というよりは、資格を取らせてあげて、就職のプラスになるようにということを、我々の施設はやっていて、今は人手不足になってしまったので、おっしゃるとおり、直接雇用されて育てていくという流れが今出始めているという状況が出ているので、我々も施設として何を養成してあげたらいいのかという話がありまして、そこを企業さんの考え方というのを聞きながら変えていかなければいけないなということでお伺いしております。

○西村文仁委員 ありがとうございます。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 あと若干補足ですけれども、自動車科のほうですと、実際採用した上で学校に通わせているとか、そういう方もありますので、一応補足させていただきます。

○岡田寛史会長 そのほか何かございませんでしょうか。  
では、佐藤委員。

○佐藤茂生委員 佐藤です。この施設の在り方というのは、前もこの会の中で全国の施設の在り方、状況とか、県内の状況、今日もお示しいただいたとおりで、建築年などの状況などという話もあって、企業さんのニーズが訓練する場所の設備なりなんなりというのが今のものになってきているのかとか、追いついているとか追いついていないとかという話もあったような記憶がしていたのです。

それで、この資料5の4ポツの環境の変化というところで、どんどん人口減少が進んできている中で、今既存である5つの施設がそのまま続けられるのかどうかという話があったような記憶があるのですけれども、その企業のニーズという部分に応えられるような施設でないと、多分この先というのが難しくなってくるのではないかなというのを今回改めてちょっとお聞きしながら思ったところでありまして、予算の御都合もあるからなかなか難しいかもしれないのですけれども、その資料4のようなデジタル化に向けた部分と、ここにある手に職を持つような仕事とうまくかみ合わせるような部分も持ち合わせしながら県内に人が根づくようなものをつくれる仕組みをぜひ広く企業の皆さんから取り入れるような仕組みを引き続き頑張っていたきたいなと思うところでありました。

非常に苦しいタイミングにある時期なのかなと思うのですけれども、私たちも知恵を出し合いながら県内の職業能力開発に少しずつ頑張っていきたいなと自分も思ったところでありました。

ちょっと意見みたいになってしまっていて大変申し訳なかったのですけれども、感想みたいになって申し訳ないのですが、そんなふうに思ったところでありました。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。引き続きその点も含めて頑張っていきたいと思っています。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

私から質問を1つお願いしたいのですけれども、恐らく今後の在り方について取り組んでいるところは本県だけではなくて、他県もやっぺらっしやると思いますし、恐らく他県の状況も検討委員会で検討されているのではないかな

と思うのですけれども、例えばどんな例があって、特徴的な例みたいなのがあったら、紹介してもらえたらありがたいと思います。

○**金今定住推進・雇用労働室特命課長** ありがとうございます。最近では宮城県が全部一つに集約した状況になっています。山形県は短期大学から大学に編入できる仕組みをつくったものもありますし、茨城県とか福島県ですと、名前をテクノスクールのように名称を変えて、技術専門校ではない別な名前で、通称名として使ってやっているなどがございます。

○**岡田寛史会長** ありがとうございます。

そのほか皆様からいかがでしょうか。

工藤委員お願いします。

○**工藤昌代委員** 何かすごく気になるのが、例えば二戸の建築科だと入る人数が少ないけれども、盛岡だと建築科はそれなりの人数が来て、予定どおりの人が入っているという状況で、先ほどおっしゃったみたいに、岩手県広いから1か所にまとめることが本当にいいのかどうか、やっぱり検討を重ねないといけないかもしれないのですけれども、例えばこういう金型でも求人が増えてきているということを鑑みると、盛岡でももしかしたらそういう科ができると、また盛岡に集約することによって、もっとそれを学ぼうと思う人数が増えるとか、そういうこともあるかもしれないなというのはちょっと思いました。

多分何か求人が増えたのは、求める企業が増えたという単純なことだけではなくて、景気的なものだったりとか、世の中の需要というものがそういうところだとは思っているのですけれども、宮古だと、今入っている人たちが地元の人を中心になっているのか、それとも他の地域から行ってでも学ぼうと思っているのかということもちょっと考えないと、逆に人数が、高校生が少なくなっている、全体的に少なくなっている中で、適切な場所、適切なという言い方はちょっとおかしいですね、何かどういふふうなカリキュラムを持った学校をそこに配置することが本当にいいのかというのをちょっと考える必要があるかもしれないなというのを何となく数字を見て思いました。

○**金今定住推進・雇用労働室特命課長** ありがとうございます。手元にデータ的なのをきちっと押さえているわけではないのですけれども、宮古の場合は、その地域の人もありますけれども、そうではない地域から来る方もいらっしゃる。

金型については、基本的に地元の企業さんから出してもらったパターンが大体多いのですけれども、そうでない人もたまに何人かいて、そこに就職するのではなく、最近では県内の別なところの地域に就職された方がいます。宮古に来て、宮古にそのまま入るのではなくて、岩手県内の内陸のところに就職された例等もあるので、今おっしゃられたとおり、就職先というのを考えると、地元の子供が入るのではなくて、県内だけれども、別な地域のところに入ってくるというのがあります。だんだん、その地域だけではないところから入ってきて、そして県内のどこか別なところに就職するという流れが宮古の場合は出てきているというのが現状です。

○**菅原定住推進・雇用労働室労働課長** あと若干補足させていただきますけれども、今年の在校生につきましては、金型はみんな宮古、山田とか岩泉の方になっております。

○**岡田寛史会長** そのほかございますか。

では、田鎖さんお願いします。

○**田鎖健一委員** 私からは、さらなる魅力を上げていただきたい。その中で、いろ

んな学科があり、いろいろ資格を取れるのも知っていますが、どれも企業に入って1年目、2年目でも取得出来る資格です。どうせなら1級とか、実務経験が求められる資格を在学中に取得出来る仕組みに出来ないか？県の力を使って、実務経験と同等レベルの実習を検討して頂きたい。2級だと県知事で1級になるとたしか大臣だった記憶しています。それだけ価値が違うというところがあります。ぜひ1級を取らせられる仕組みに出来れば、非常に魅力も出ますし、企業側も即戦力で且つ教えられる側になるという位置づけでの採用ができますし、付加価値も上がります。ちょっと無理かもしれませんが、やってみる価値はあるかなと思いますので、お願いします。

以上です。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。なかなか厳しいです、やれるかどうかをまずちょっと確認をしていきたい。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 田鎖委員のおっしゃるように、学校では確かに2級技能検定が受験資格相当になってくるので、まずはそのレベル感で教えているのが実態でございます。その上となってきましたと1級なのですが、田鎖委員のおっしゃるとおりに実務経験が必要です。ただ、一定程度の知識として1級ができる知識も教え込みつつやっている部分もあって、技能五輪とかの全国大会とかにどんどん出して行って、全員が出られるわけではないのですが、そのレベルがあるというのを学校の一つのステイタス、技能、技術の証になってくるので、先ほど五輪の大会など、そういうのを目指していくのも一つの事業の取組方かなと思います。引き続き頑張っていきたいと思います。ありがとうございます。

○岡田寛史会長 そのほかいかがですか。ございますか。

では、吉田委員お願いします。

○吉田ひさ子委員 吉田と申します。私は、介護分野なので、ものづくりといったところが分からない部分があるのですが、岩手のものづくりといったところに対して強みとか、弱みとか、全体的なところを考えたときに、どのように考えているかと、全体としてどうしていきたいのかというような観点から見て、中小企業憲章というのもあるのですが、県の条例からリンクした形でどう育成をしていったらいいのか。

自動車システムが多いというのは、やっぱり岩手は県南にトヨタ自動車東日本さんがあるからなのかと思いつつ、岩手を今後どうしたらいいのか、どういうものが強くて、どういうところを伸ばしていきたいのかというようなところ、私は専門外なので分からないのですが、そういうところの視点からどう子供たちを育てていったらいいのかというようなことも考えたら、また見えてくるのかなと思いました。

以上です。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。ものづくりの人材育成につきましては、県では、いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針というのをつくっており、その中で、学卒者とかの人たちがそちらに行けるように小学校とか、中学校とか、高等学校とか、大学とか、そのステージごとにできるだけものづくり産業に興味を持っていただくような体験のコースだとか、そういう企画をしながらやっていく流れをとっております。

県立職業能力開発施設に在学中に直接技術を身につけていただいて、企業さんに就職後は、在職者訓練を活用していただく、その前にもものづくりに興味を

持っていただいて、子供たちが地元でできるだけ定着してもらおうという流れを小中高のほうでやってもらっていて、その流れの中で、あと実際に技術を持った学生たちを輩出するために我々の施設があるという形の位置づけでやっているという形になっております。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

#### 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、委員の皆さんのほうから何かございますでしょうか。ございませんか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長 それでは、事務局のほうはいかがでしょうか。

○飯坂定住推進・雇用労働室主任主査 特にございません。

以上でございます。

○岡田寛史会長 でありましたら、予定されている議事は以上であります。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、事務局にお返しします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 岡田会長、ありがとうございます。

それでは、ここで高橋商工労働観光部副部長から本日の審議会全般を通じての所感をお願いいたします。

○高橋商工労働観光部副部長兼商工企画室長 本日は、審議会の御議論いろいろ大変ありがとうございました。

後半のほうは、デジタルリスキングと、それから職業能力開発施設というところで、ちょっとなかなか話しにくいようなテーマではあったのですが、それぞれこれからの取組として非常に大事なところがございます。

冒頭デジタルリスキングにつきましては、事務局からも説明ありましたとおり、働いている方のキャリアアップといったところの学び直しという部分もあります。テーマとしては、やはりデジタル化というところで岡田先生からもお話がありましたけれども、会社のほうでどういったところのデジタル化が必要なのかというところのお話が出ています。私も実は別な部署ですが経営支援課のほうでも、やはり中小企業のデジタル化というのは、会社そのもののデジタル化をどうするかといったところを考えた場合に、やはり会社で抱えている課題は何だろうかとか、何を解決して会社の事業なり、経営を改善していくか、どこをデジタル化するのかというところにフォーカスするのが、実はポイント、というのがありました。

人材育成についても、どのようなテーマで、その人に合ったような学び方だとか、どういう方法だとか、時間の問題などお話ありましたが、やはりニーズに合ったやり方というのが非常に大事だなというふうに考えております。あと田鎖委員からお話があったとおり、受けるメリットとか、受けたことによってどうなのだろうというのは、こういったフィードバックできるようなものが非常に大事だなというふうに聞いておりました。

それから、職業能力開発施設につきましては、お話もいろいろありましたとおり、現在の施設が5つあり、人口減の中で入校者数も減ってきているという状況もございます。先ほど資料でも説明ありましたとおり、県内の産業を見た場合に自動車、半導体の集積が非常に進んでおりまして、製造品出荷額が県内全体出荷額の約4割が自動車、半導体の分野で占められております。産業が大きく変わってきている中で、職業能力開発施設の在り方も、やはり時代に合った流れの中で考える必要があるだろうということで、今まさにワーキングですか、委員会のほうでもお話が出ているところでございます。4番のところに説明があったとおり、我々の認識も同じで、人口減の中でどのような人材をつくっていく必要があるのだろうかとか、先ほどDXのお話も出ていましたけれども、デジタル、それからGXについても、これからの産業の中ではもう取り組まざるを得ないという状況です。このような状況下で、何十年間取り組んできた、例えば専攻する学科だとか、自動車だとか金型、建築あったのですけれども、本当にこれもずっとこのままでいいのだろうかとか、では定員はどうかとか、あと学校の配置の仕方はどうなのか、お話が出ているとおり、その辺については、やはりいろいろ御意見を頂きながら考えていく中で、非常に大きな課題ではありますけれども、いずれそこは取り組んでいく必要があります。徐々に徐々に、やはりたたき台がないとなかなかお話しづらい部分はあると思うのですけれども、案を示しながら皆さんに御議論いただいていく中身であると考えております。

今日は、その入り口段階の課題もあって、皆様の御意見を頂きながら、次のまたワーキングなり、あと検討委員会のほうにまずもって深めていくという流れになりますので、今後とも委員皆様からも忌憚のない御意見を頂きながら、我々のほうでもそういった部分を踏まえながら、よりよい案を示しながら、引き続き、再編についても検討してまいりたいと考えております。

本日は、非常に貴重な時間でもございまして、まだまだちょっと足りない部分もあったかもしれませんが、引き続き、御議論いただければと思います。本日はありがとうございました。

## 5 閉 会

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、これを持ちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。