令和６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６年７月１８日（木）１４：００～

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　令和５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６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
　ウ　令和５年度卒業・修了年次生アンケート調査結果
（２）協議・意見交換
　ア　第 11 次岩手県職業能力開発計画の令和５年度実績と令和６年度の取組みについて
　イ　これからの産業人材育成について

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名誉教授
齊藤　眞理子　　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
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
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

【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】
引地　　千恵　　有限会社開運興業代表取締役
吉田　ひさ子　　有限会社いわてにっかコミュニティ企画代表取締役

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

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
多田　　康洋	〃	主査
佐々木　克幸	〃	主査
小野寺　絵里	〃	主任
上野　　翔	〃	主事
吉田　　明弘	ものづくり自動車産業振興室	主事

令和６年度第１回
岩手県職業能力開発審議会

日時　令和６年７月１８日（木）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　皆さん、こんにちは。定刻になりましたので、始めさせていただきたいと思います。ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開会いたします。

私は、労働課長を仰せつかっています菅原と申します。途中まで進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日御出席いただいている委員の方は、委員総数15名中、現時点で11名でございます。過半数以上の御出席がございますので、岩手県職業能力開発審議会条例第５条第２項の規定により、会議が成立して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、初めに三河定住推進・雇用労働室長から御挨拶を申し上げます。

○三河定住推進・雇用労働室長　皆さん、こんにちは。定住推進・雇用労働室長の三河と申します。本日は、令和６年度第１回岩手県職業能力開発審議会の開会に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、御多用のところ本審議会に御出席賜り、厚く御礼申し上げます。また、日頃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、本県経済を支えていただいていることに深く感謝を申し上げます。

さて、県では岩手の将来像を示すいわて県民計画の第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、一人一人の能力を発揮できる環境づくりを掲げ、将来の本県産業を担う人材を育成するとともに、就職を希望する学生の県内就職を促進するための諸般の施策を展開しているところでございます。特にも仕事・収入の分野では、社会環境の変化に対応した職業能力開発の支援として、ＤＸの急速な進展に対応したセミナーやリカレント教育、リスキリング教育の充実を通じた企業における人への投資や、労働者の主体的な能力開発の推進などに取り組むこととしております。

また、第11次岩手県職業能力開発計画に基づく取組を進めておりまして、この計画に基づい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、本県が振興する産業の発展を担う人材を育成することとしております。

本日の審議会では、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の令和５年度の訓練実施結果及び令和６年度の訓練状況並びに第11次岩手県職業能力開発計画の進捗状況を御報告することとしております。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、引き続きお力添えをいただきますようお願い申し上げまして、御挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長　それでは、議事に入ります前に資料の確認をさせていただきたいと思います。

まず、委員の皆様のお手元に次第、名簿、着席図、資料１―１、資料１―２、

資料２―１、資料２―２、あと資料３、資料４でございます。あと、そのほか参考資料としまして、パンフレットというか、そういう形になるのですけれども、令和６年度の職業能力開発施設の御案内というものと、あと岩手県職業能力開発セミナー、令和６年度コース概要、あとチラシになりますが、岩手県デジタルリスキリング推進業務、職場・業務のデジタル化術講座チラシ、あともう一つ、横の冊子で半導体関連人材育成施設の整備の資料を配付しております。お手元にない方いらっしゃいますでしょうか。不足されている方は、大丈夫でしょうか。

〔「はい」の声あり〕

３　議　　題

（１）報告

ア　令和５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

○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けれども、本会議は条例第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、会長席のほうへ御移動いただきまして、進行のほうをよろしくお願いいたします。

○岡田寛史会長　それでは、早速次第に従いまして議事を進めたいと思います。

まず、報告のア、令和５年度県立職業能力開発施設における就職状況について、事務局から説明をお願いいたします。

○上野定住推進・雇用労働室主事　定住推進・雇用労働室の上野と申します。本日はよろしくお願いいたします。すみません、着座にて説明させていただきます。

資料は１―１を御覧ください。令和５年度の就職状況についてでございますが、産業技術短期大学校本校のは就職率が 98％となっておりまして、うち県内就職率は 91％となっております。

続きまして、水沢校ですが、水沢校の就職率は 100％となっておりまして、うち県内就職率は 79.4％となっております。産技短の合計は、就職率が 98.5％、うち県内就職率は 88.1％となっております。

続きまして、能開校の３校ですが、各校とも就職率は 100％となっております。うち、県内就職率は千厩校及び二戸校は 100％、宮古校は 88.9％となっておりまして、３校の合計は 95.9％となっております。

産技短、能開校ともに県内就職率が高い状況となっております。

次に、下のほうに進みまして、参考、令和５年度施設別求人状況についてでございますが、産業技術短期大学校本校（矢巾校）の産業デザイン科の修了者数が 18 人のうち、求人累計の人数を見ますと 126 人になっておりまして、こちらが一番求人数が少ないところとなっております。

また、高等技術専門校の宮古校自動車システム科の修了者数が 13 人に対しまして、求人累計の人数が 1,193 人とこちらが一番高くなっている状況でございます。

続きまして、ページをめくっていただいて、資料１―２を御覧ください。こちらは、県立職業能力開発施設の就職率の推移となっております。１番の産業技術短期大学校の表を御覧ください。平成 29 年から令和５年まで、就職率は

98％から 100％で推移しておりまして、県内就職率は 74％から 88％とどちらも高い水準で、ほぼ横ばいの推移でございます。

次に、下のほうのグラフですが、こちらは各科ごとの就職状況になっておりまして、メカトロニクス技術科、電子技術科、情報技術科、生産技術科などのところでは、大手企業が県外にありますので、県内就職率については多少ばらつきが見られるものとなっております。

続きまして、２番の職業能力開発校（高等技術専門校）の表を御覧ください。こちらも就職率は 98％から 100％で推移しておりまして、県内就職率は 86％から 98％とどちらも高い水準で、ほぼ横ばいの推移でございます。

資料１の説明については以上となります。

○岡田寛史会長　どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの説明に対して御質問、御意見がございましたら、どうぞよろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

では、お願いします。

○工藤昌代委員　本校の産業デザイン科で、未定者数が２名となっているのですが、この方というのは、自分の意思で就職しないという感じで決められたのかどうかを教えてください。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　御質問にお答えします。

産業デザイン科２名の未内定者については、４月 15 日現在の表でこのように２名となっております。４月中に１名は岩手県内の広告関係の企業に就職内定しまして、５月から就職し、勤めているような状況でございます。もう一名については、引き続き自分の希望をかなえるために、首都圏で映像関係の就職先を探しながら、就職活動中ということで頑張っております。

以上です。

○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。

〔「はい」の声あり〕

イ　令和６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

○岡田寛史会長　それでは次に、報告のイ、令和６年度県立職業能力開発施設における入校・在校状況について、事務局から説明をお願いいたします。

○上野定住推進・雇用労働室主事　引き続き、私のほうから資料２について説明させていただきます。

資料２―１を御覧ください。令和６年度の県立職業能力開発施設における入校・在校状況でございます。産業技術短期大学校本校の定員充足率は 93.8％となっております。科ごとに見ますと、メカトロニクス技術科の１、２年生の定員充足率が 60％、80％、産業技術専攻科の定員充足率が 20％と定員割れが目立つところになります。

続いて、水沢校ですが、水沢校の定員充足率は 53.3％となっておりまして、全体的に定員割れをしているところでございます。

産技短の合計を見ますと、全体の定員充足率は 79.1％となりまして、初めて定員充足率が８割を下回ったという状況になっております。

続きまして、能開校の３校ですが、各校とも定員充足率は５割前後となって

おります。能開校の合計を見ますと、全体の定員充足率は 42.0%となりまして、こちらも初めて定員充足率が５割を下回ったという状況になっております。

下の全施設学年別の１年生、今年度の入学生を見ますと 66%、全施設の合計は67.5%と定員割れをしているところでございます。

すみません、次に、資料２―２を御覧ください。県立職業能力開発施設の１年生の定員充足率の推移となっております。１番の産業技術短期大学校の定員充足率ですが、産技短の合計値を見ていきますと、平成 29 年から令和６年度まで微増している年度もありますが、基本的に減少傾向で推移しているところでございます。

続きまして、下のグラフですが、矢巾校の産業デザイン科は人気の科ということもありまして、定員充足率は伸びている状況です。一方で、産業技術専攻科は過去８年間を見ましても、定員充足率が５割以下となっている状況でございます。

続いて、２番、職業能力開発校（高等技術専門校）の表を御覧ください。能開校３校の合計ですが、こちらも平成 29 年度から令和６年度までの間、微増している年度もありますが、基本的に減少傾向で推移しているところでございます。

下のグラフですが、各校とも近年は定員充足率が 100%を超えることが少ない状況となっております。

資料２の説明については以上となります。

○岡田寛史会長　どうもありがとうございました。

ただいまの説明に対して御質問、御意見がありましたら、どうぞよろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

○多田拓章特別委員　よろしくお願いいたします。入学生の出身のその高校の学科の何か特色というのはあるのでしょうか。例えば普通科から来るのが多いのだとか、あるいは工業系から来るのが多いのだとか、そういったのがあるでしょうかというのをまず１点でございます。

２点目ですけれども、定員が充足されていない現状について、どのように分析なされているでしょうか。２点お願いいたします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　御質問にお答えします。

１点目の出身の科の別があるかという点については、工業高校とか、普通高校とか、様々幅広く入学、入校をいただいておるのですが、特に工業高校の出身者が多いということはありませんで、特に産業技術短大ですと、普通科出身者が５割以上を占めております。次いで工業関係科が 20%ちょっと、そのほか総合学科ですとか商業系の学科と続いておるようなイメージでして、高等技術専門校におきましても同じような傾向となってございます。

２つ目の御質問の定員が充足していない点につきましては、５施設とも職員が実際に各高校訪問をさせていただいておりますし、この夏休みにはオープンキャンパスとか、種まきとして小学生向けのミニ四駆を作る教室とか、ものづくり教室等もやっておる中で、入校生集めに苦慮しているというのが現状でございます。なかなか苦しい中、広報活動等を頑張ってはいるのですが、大変な状況にあるというのが現状でございます。

○多田拓章特別委員　ありがとうございます。

○岡田寛史会長　その他いかがでしょうか。それではよろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

ウ　令和５年度卒業・修了年次生アンケート調査結果

○岡田寛史会長　それでは次に、報告のウ、令和５年度卒業・修了年次生アンケート調査結果について説明をお願いいたします。

○多田定住推進・雇用労働室主査　定住推進・雇用労働室の多田と申します。よろしくお願いします。私も座って御報告させていただきます。

それでは、資料３を御覧ください。令和５年度卒業・修了年次生アンケート調査結果の概要というところから報告していきたいと思います。

問１番、所属と回答数ですが、回答率92.6%となっております。

続いて、設問のほうを説明していきたいと思います。問２の出身地ですが、県南部31.8%、盛岡22.2%、県央部16.5%、県内全域から学生が集まっている状況にあります。

続きまして、問３番、第何志望で入学しましたかという質問に対してですが、第１志望が88.6%、第２志望が9.7%、皆さんおおむね志望どおりで入学されていると思います。

続きまして、進路について。問４番、就職が97.7%、うち進学が2.3%、学校が就職のための学校であることから、目的と結果が合致しているのかなと思います。

問５番、就職先ですが、先ほどの御報告にもありましたとおり、岩手県内への就職が 72.7%、言い忘れましたけれども、隣の数字が過去２年間の数字も参考に載せております。岩手県72.7%、続いて首都圏10.2%、３番、宮城県6.8%。ここからは、隣県より首都圏が高い割合になっているので、現状としては岩手県内か首都圏の２択の状態が高いということが分かります。

続きまして、問６番、就職先は希望どおりかということに対しては、第１志望73.3%、第１志望に近い20.5%、合わせて93.8%、これはおおむね高い結果となっております。

問７、就職先を意識した時期が１年生の後半が最も多い 45.1%となっております。

問８番、当初の希望とその結果ですが、１番、県内志望で県内に就職したという学生が 59.7%、続きまして初めから県外志望で県外に就職されたというのが16.5%、３番目が県外から県内にシフトをしたという学生が11.4%います。４番目ですが、最初県内志望ですが、県外に考えを切り替えたという学生が6.8%。学校としては、県内に就職していただきたいという考えはあるのですが、6.8%、割合は少ないですが、少なからずいるということです。母数が176 人ですので、約 12 名の方が県内就職から県外就職に切り替えて県外へ出ていったという結果となっています。

続きまして、問９番、地域を選択した理由としては、１番に働きたい企業で、２番目にこの私生活が充実というのが来ております。

問10番、どのような会社を選択したかというのに対しては、やりたい仕事、２番目に安定が来ております。

問９と 10 合わせまして、私生活が充実して安定した会社に入りたいということで、個人としての生き方というか、生活を重視しているなということがうかがえる結果でした。

問 11 番、就職先で重視していることですが、職種、企業の順番となっております。地域は３番、20.5%という結果になっています。

問 12 番、将来Uターンを考えているかという問いに対しては、考えているというのが 31.7%です。２番、考えていない・わからないというのが 68.3%。恐らくですけれども、最初から戻るということを考えて働きに出るのはちょっと少ないのかなと思いますので、考えていない・わからないという割合が高いのは納得いく結果だと思います。

続きまして、学校生活全般について。問 13 番、（１）、学習のサポート環境から、（２）番、施設の環境、（３）番、訓練設備の環境、（４）番、経済的支援制度、（５）番、寄宿舎施設の環境、（６）番、事務室の対応と並んでおりますが、産技短矢巾、水沢の順番となっております。千厩校が上から 56.3 と軒のみ低い数値となっております。ここから何となく分かることは、千厩は１科しかないので、１科で人数が少ないこともあるので、１人の回答の影響が高いこともあるかとは思いますが、施設の老朽化とも関係が深いのかなと思われます。後の個別のアンケートでも、一人一人のコメントとか出てくるのですが、そこでまた紹介したいと思います。

問 17 番ですが、学生生活は充実していましたかという問いに対して、とても充実していた 40.9%、やや充実していた、この充実していたと答えたものが 90.3%に対して、③、④のあまり充実していなかった、まったく充実していなかったと答えたのが 9.7%。そうすると、人数にすると約 17 人が充実していない学生生活を過ごしたというふうに答えてしまったということになります。これについては、少し考えなければならないかと思います。

続きまして、ページをめくっていただきまして、概要の詳細が載っております。問いの出身地のところですが、先ほどの結果を円グラフにしたものですので、これから県内全域から学生が来ているということが分かります。

問３番、第１志望のところですが、その詳細です。第２志望、第３志望以下とお答えの方に聞いた結果が出ております。矢巾校のメカトロニクス技術科ですと、ほかに受験した学校としては秋田県立大学、ほかに矢巾校情報技術科、建築科。試験時に第２希望、第３希望を書いて試験を受けるという形になっていますので、こういった同じ学校内の他の科に受験した学校というところの中に入っている結果となっております。電子技術科ですと矢巾校情報技術科、岩手県理工学部、岩手大学さんですね。建築科でいうと前橋工科大学、情報技術科ですと岩手県立大学ということです。

対して、水沢校なのですが、生産技術科でほかに受験した学校となると矢巾校の情報技術科、電気、設備も同じく情報、建築と、矢巾校の学科が挙がっています。矢巾校は、大学との競合が見られますが、水沢校は矢巾からの第２志望、第３志望で入学していることがここから分かると思います。よく言えば水沢校が矢巾校の受皿となっているというふうに表現もできるでしょうか。

１ページ飛ばしまして、問８番に飛ばせていただきます。具体的なコメントが載っています。問８番、就職する地域が変わった理由、先ほどの概要に出てきた県内から県外にシフトしたという子が一定数いたのですが、そこら辺がこのコメントから少し探ることができます。矢巾校ですと、３番目、入学時は県外に出たくなかったが、入学してから県外に行きたくなった、心理的変化があったと。それから、水沢校ですと、水沢校の２番、会社の会議により第２希望の宮城県になったため、こういう会社都合で県内から県外になりましたと答え

た人もいました。宮古校ですと、県外に出ていろんなことを学びたいと思ったからというふうな、ここも心理的変化があったということが、想像になりますが、分かってくることが載っていました。

続きまして、就職活動を通して気づいた点等に対しては、それぞれいろいろ書いていただいておりますが、職員、在校生のフィードバックに生かしたいところです。水沢校の５番目、この学校は就活は受ければ絶対受かるという空気が流れているが、本来はそのようなことはない。何度落選してもおかしくない。だから、落ちたとしてもくよくよせず、次の目標に向けて頑張ってほしい。また、落ちた人に対してからかったりばかにしないでほしい、いろいろ書いていただいたところですが、私は去年まで水沢校で指導員やっておったのですけれども、早期に決まると、楽に早く内定をもらってしまうと、学生が訓練に集中できないことがあり早期内定は、ある意味学生にとってはいい状況ではあるのですが、後の訓練がうまくいかないということがあったり、指導員は指導が大変だったりということがありました。

次のページの就職を通して気づいた点、要望、後輩へのアドバイスなど、自由に記入してくださいのところも、千厩校の１番にあります、自分の中で優先順位を決めて企業を選んでくださいというアドバイスがあって、全ての項目に満足できる会社はなかなかないと思うので、こういうことは後輩に確実に伝えていければなと思います。二戸校、給料や休みの多さだけで決めるのではなく、自分のやりたいことを重視したほうがよい。３番目、字は面倒くさくてもきれいに書けるほうがいいですということです。産技短、専門校でも、基本は手書きで履歴書を作成しております。手書きにすることによって、受け取る側の印象によい影響を与えることもありますが、一方で大手の求人のほうだとウェブ上でエントリーシートの提出、ウェブでの適性検査、面接もウェブ、デジタル化が進んでおり、エントリーシートの作成に対しても今後ＡＩの活用等も考えられるので、指導員側としてもどう対応すべきか考えるところではあります。

次のページをめくっていただきまして、棒グラフ、就職する地域を選択した理由ということで、左側から５番目、私生活が充実というのが高い割合を示しています。

問 10 番、就職先を考える際、どのような会社を重視しておりますかという問いに対して、左から２番目、安定、左から４番目、転勤がない、こういうことが高い割合を示しているので、先ほども申しましたけれども、私生活、プライベートを充実したいという考えがここら辺にも表れております。

次のページに行きます。問 11、問 12 については、割愛させていただきます。

次、問 13 番についても、概要と一致しておりますので、時間の都合で割愛します。

次のページに行かせていただきます。問 14 番、前のページで教室等、各訓練を実施する施設の環境が不満ですよと答えた方にお聞きします。その理由は何ですかと、何が不満だったのですかということ、それに対して矢巾校では、１番、教室に冷房がない、２番も教室にエアコンがないと、３番、暑いと。水沢校でも、２番目に夏に冷房が機能していない。千厩校に対しては、１番、エアコンがなく、暑くて大変でしたと、３番、エアコンがなく夏は暑い、５番、６番とエアコンのことが書かれております。７番、ストーブやヒーター等と書いていて、女子トイレが体育館にしかなく、使用したいときに使用できなかったと、ここは早急に対応すべきかと思います。宮古校もエアコンがないという

ことで、現状としてすごく暑さを訴えている状況になります。

問 15 番、工具類やＰＣ、実習装置等の訓練設備の環境に不満と答えた方に理由は何ですかと。コンピューター実習室のパソコンの処理速度が悪い、３番目もパソコンの故障率がすごい、４番、ＰＣの動作が正常でない。飛んで、宮古校ですと、ＰＣが古くて使いづらいということが書かれております。パソコンの更新も大変な作業ですので、今後我々指導員として考えていかなければならないところは、最近はクラウド系のＣＡＤとかも普及してきましたので、ＰＣのスペックがそこまで高くなくても、動作可能なようになってきているので、各自パソコンを用意して入学するようにすることも検討を始めていかなければならないのかなと思います。

ページめくっていただきまして、問 16 番、学生寮に対してなのですけれども、ここも暑くてエアコンが欲しいという意見がよく出ております。宮古校でＷｉ―Ｆｉ がないというのもあるのですが、二戸校では自治会で回線を契約したりして、学生で独自でやっているところもあるのでこういうところは、学校同士で情報共有して、横並びでやっていければいいのかなと思います。

問 17 番、本校に入学してからこれまで振り返ってみて、学生生活は充実していましたかに関して、先ほど一番最初に述べましたとおり 9.7%、約 17 人が不満でしたと、ここら辺からも読み取れます。１番、カリキュラムは充実していたが、卒業研究発表会などの行事のスケジュールが少し忙しかった。訓練時間が決まっておりますので、その中にいろんなイベントを盛り込むとどうしても忙しいと感じる学生もいるのかなと思います。に対して、８番、忙しかったが、学びたいことを学べた、15 番、先生方の親切さや熱心さがとてもよく伝わったと、とてもよかったという意見ももちろんあります。23 番に行きますと、学生のレベルも多様なので、課題を終わらせることで手いっぱいだったという学生もいました。

ページめくっていただいて、問 17 番、これも学生生活の振り返りで、いいこと、悪いことが書かれておりますが、水沢校ですと就職活動にて、サポートが手厚くしていただいたと。千厩校ですと、学校でとてもいい経験が積めました。分からないことは聞いたり、就活でもアドバイスをしてくれ、とても楽しかった。５番目、少人数であるため、分かるまで教えてもらえることや希望の就職先に就きやすい、５番の意見も指導員としてもうれしい回答でした。宮古校の７番ですが、辞めずに２年間過ごせたから。私も訓練現場にいて、最近は難しい、ちょっと問題を抱えた学生も増えているので、２年間諦めずに卒業することも、この学生にとってはすごく成功体験になったのではないかと思います。

以上、アンケートのほうを終わりたいと思いますが、この最後のアンケートで問題や学生の悩みが露呈することがないように、日々のコミュニケーションが大切だと思います。

以上で報告を終わります。

○岡田寛史会長　どうもありがとうございました。

アンケート調査結果ということですが、学生の生の声が続いております。皆さんからお気づきの点がありましたら、御質問、御意見等をいただければと思います。いかがでしょうか。

千葉委員お願いします。

○千葉智充委員　千葉です。アンケートの中で再三、数年、毎回同じ話を、まずは、

不満だという方々から出ているエアコン等の話なのですが、ちょっとネットを探っていただければ分かるのですけれども、1980 年代の気候の温度と今現在のこの数年の気温上昇率が全く別で、10 度違います。我々現場で稼いでいるので、よく分かるのですけれども、各社で分かれているとは思うのですが、一例としても空調服だったり、水冷ベストだったり、あと現場のポータブルの冷蔵庫、そういうのを持たせて働かせています、倒れるので。ですので、生理現象の部分は、昔の根性論であったり、学ぶべき姿勢としてどうと言う前にやってあげないと、事故が起きるのではないか。せめて空調服か、今だと霧吹きをやる扇風機もあります、ああいうのとかも。空調服もあります。冷風服というのも今年出てきています。大体１着２万円、３万、４万ぐらいするのですけれども、それでもクーラー入れて、将来統廃合をなされるかどうか、これは分からないですけれども、現状でできることをしてあげないと、恐らくかなりつらいのではないかなと思われますので、その辺はどう対策されるのか、お考えとかをお聞かせいただければと思います。

○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。よろしくお願いいたします。座らせていただいて、お話をさせていただきます。

今お話しいただいたとおり、エアコンにつきましては前からお話をいただいているところでございます。全部すぐにはなかなかできないものですから、順次やれるところからやっていっている状況にあります。今お話しいただいたような、個別の対応につきましても、できる範囲で、やれるところからやっていきますので、引き続きそういう御事例とかを教えていただきながら進めていきたいと思っております。

○岡田寛史会長　ありがとうございました。千葉委員がおっしゃるように、昨今の暑さというのは一昔前と違って、本当に危険な暑さになっています。そこら辺は、喫緊の課題ではないかと私は思っております。

そのほかいかがでしょうか。

佐々木委員お願いします。

○佐々木正人委員　佐々木です。さっきアンケートの中にもありましたが、安全に関わるということもありました。アンケートの中に、設備の関係が古いと、あとちょっとぎすぎすしているような機械もあるということがアンケートの中にございました。これも安全面とか十分配慮しなければならない部分ではないかなと思っているところでございますので、その部分を、現在機械のメンテナンスとか、そういうものをどういうふうに行っているのか、あとまたそれができない理由というのはどういうものがあるのかというのをちょっとお聞かせいただければありがたいかなと思っているところです。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長　それでは、私からちょっとお話をさせていただきます。

今うちでは大きな機械からアンケートに出たパソコンまで、いろんな施設設備がございます。今年度、特に重点に置いているのはウィンドウズのパソコンでございまして、来年度ウィンドウズ 10 がサポート期限という話がございまして、それを２年かけて全部のパソコンを更新するというのを優先的におこなっているところです。

機械につきましては、保守点検は当然やっているのですけれども、パソコンをやって、その次に機械の更新を行えればいいかなと進めている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。特にも自動車関係とか、そういうところに行きますと、リフトとか、そういうのも使っていると思うので、ここ最近の気温がかなり、やっぱり先ほども言ったとおり、例年になく高くなっているということで、油圧等を使うような部分については、十分気をつけていただきたいなということでございます。工場によっては、そのリフトによってセンサーなり油圧の故障があって、リフトの下に挟まれたとか、そういうのもありますので、事例がありますので、十分生徒を守るためにも安全配慮をしっかりとしていただきたいなということでございます。

以上です。

○岡田寛史会長　ほかにありますか。

では、工藤委員お願いします。

○工藤昌代委員　パソコンであったりとか、エアコンはそもそも建物についている設備なので、新しく考えなければいけないと思うのですけれども、機械やパソコンに関しては、短期というか長期というか、スケジュールや計画があって、パソコンは何年に１回更新するとか、ＯＳは常に更新しなければいけないと思うのですけれども、セキュリティー的にもとは思うのですけれども、そういう何か計画というのは根本的にあるものなのですか。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長　今後数年こういうのをやっていきたいというのはあるのですが、先ほどお話ししたパソコンですと、全体で１億とかになってきますので、やりたいことができなくなってきてしまうというところがございます。そうすれば後ろに押したりということもございます。大体計画的にはやっているのですけれども、期限のある大きなものが出たりすると、それを先にやらないと授業が成り立たないことになりますので、全体を調整しながら、先ほどお話あったような緊急なものではないけれども、ちょっと危ない機械が出てくると、後ろの予定だったのが前に来たりとか、施設の整備がそういう状況になっています。

○岡田寛史会長　そのほかいかがでしょうか。

では、千葉委員お願いします。

○千葉智充委員　再三すみません。参考でお聞かせいただきたいのですが、岩手県としてもＤＸ推進をしていますよというお話で、外部に対して指導もしていきますという話もされているところでした。学校の運営であったり、先ほど大手さんはウェブで全て完結するようにされている。中にはたしか生徒さんの中でも、ウェブの中でこうできたらいいですよねというような意見もありました。教える内容とか、あとは実際直接手でやらなければいけないものに関しては、これはデジタル化できないと思うのですけれども、それ以外の庶務的なものというか、総務的なものというか、そういうものをデジタル化していくと、かなりお互いに職員の皆さん、先生の皆さんも楽になっていくのではないかと思われるのですが、何かそういったことは考えていらっしゃるでしょうか。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　ＤＸ関係で訓練とか、千葉委員おっしゃいました庶務的な職員の労力、省力化の部分についてでございます。訓練では厚労省の基準で訓練運用の要領があるのですが、コロナの機会もあって、学科と実技等、それぞれウェブで行うことができる要領というのも改正された部分があります。場合によってはコロナウイルス蔓延の機会があったようなときにはウェブを用いたものとか、そういったＤＸ関係の機器を使った訓練を行っておりました。あと職員の庶務的な部分につきましても、それこそ昔ですと訓練日誌

みたいなものを手書きで行っていたものが、今はもちろんパソコンですし、科によっては学生の出退勤というか出欠ですね、それもタブレットで行っています。まず一回研究室に行ってタブレットでポチッと押すと出席みたいなものですとか、あるいは備品管理で、科によっては各備品にＱＲコードを貼って、それをカメラで撮ることによって現有機械の管理ですとか、そういったものを行っておりまして、少しずつ時代の流れに応じて省力化しているところはございます。まだ流れに乗り切れていない部分については、今後機会を見ながら整備していきたいなというふうに思っております。

○千葉智充委員　ありがとうございます。言うまでもなく、どちらも人口減少していくので、少ない人数でやれる方法を模索していければと思います。ありがとうございました。

○岡田寛史会長　そのほかいかがでしょうか。

田鎖委員お願いします。

○田鎖健一委員　田鎖です。いつも大変お世話になっております。産技短のアンケートについて、私は産技短の教育振興会の副会長もやっておりまして、アンケートの資料は振興会の中では出て来ません。振興会の会員数は年々増えておりまして、予算も増えていっている状況にあります。生徒さんのアンケートとか、県の対応策とかというのも、委員会の中では全然分からないので、ぜひ情報共有して頂きたい。委員会や民間企業でも多少なりともお手伝いできることはあると思います。例えば企業側から使い古したモノ、更新の際に捨てるようなものとかも毎年出ると思います、ソフトであったり、ハードであったり、そういったものを寄贈するということも十分できるだろうと思っています。ぜひ産技短のみならず、情報をオープンにして頂き、問題を県と民間企業と、あと学校とで連携して解決していけたら良いと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○岡田寛史会長　では、お願いします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長　田鎖委員ありがとうございます。確かにオープンな情報とかでいろいろ意見交換することによって、生まれていくことというのはあると思います。教育振興会の絡みについては、ちょっと矢巾の本校と実情を情報交換しながら確かめていきたいと思いますので、御意見いただきましてありがとうございました。

○岡田寛史会長　そのほかいかがでしょうか。ございますか。

では、佐々木委員お願いします。

○佐々木正人委員　すみません。安全関係で１つちょっと分からないところがあったので、お聞きしたいのですが、産技短なり学校のほうでも、安全に関しての教育とか、また自動車なりそういった技術なり、そういうのをやるときに企業によっては安全講習なり、安全の原則的なところを確認しつつやっているというところもあるわけですが、こちらのほうではそういうのを始業前にやるとかということはしているのかどうなのかというのをちょっとお聞かせいただきたいなと。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　お答えします。

始業前のＫＹ活動的な危険予知ですとか、そういったものは積極的に取り組んでおります。厚労省関係の職業訓練施設というのもありまして、安全衛生という科目が独立してございますし、実習等でも必ず安全第一で、安全の話をし

てから作業に取りかかることを当たり前にしております。具体的にどういったことをやっているかといいますと、先ほど申しました危険予知活動とか、あと私は建築の指導員ですが、ツールボックスミーティングと言われる、始業開始前に工具箱を囲んで３分程度どんなことを今日作業する、どんなところに危険が潜んでいるかとかということをミーティングして作業に取りかかるですとか、そういったことを常日頃やっております。併せて安全パトロールの機会等もありますし、全国安全週間の機会ですとか、都度都度そういうイベントも経ながら安全対策については現場に出れば、企業に勤めればまずそういったところは大事だよというところ、指導教育も含めながらやっている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。生徒さんなので、やっぱり子供を預かっている身の上では、安全がやっぱり優先されるという、先ほども言ったとおりなのですが、しっかりとそこは対応していただきたいなということでございます。今からであれば、多分熱中症対策等はやると思うのですが、その辺もひとつよろしくお願いします。

○岡田寛史会長　齊藤委員お願いします。

○齊藤眞理子委員　失礼いたします。２点お聞かせいただければなと思います。

　アンケートの中で、女子学生の様々な切ない声が明文化されているところを拝見しまして、やはり女子学生が希望を持って学べる環境というものが、また昨今言われております、本校でも在籍しておりますけれども、ＬＧＢＴＱへの対応というのでしょうか、そういったことへの配慮といいましょうか、対策としてお考えになっている、今後に向けてお考えになっている環境の部分、女子学生の増加というのは、一つ何か向上に向けて大きな転換になっていくものではないかなというふうに思うので、そういったことへの御配慮についてお考えをお聞かせいただきたいことと、あわせてこのアンケートの中で、教員の方々の資質の問題といいましょうか、スキルといいましょうか、専門性の問題も厳しい御指摘が書かれておりまして、一部の学生のコメントかなというふうにも思いますが、こういったことで参考までに教員のそういった専門性の向上なり資質等の向上に向けて取り組まれている、今後取り組んでいくような中身につきまして教えていただければ、私たち学校、個人としても参考になりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　１点目は、女子学生等への配慮についてだと思うのですが、少し昔と言ったらあれなのですけれども、例えば学生が男子学生、女子学生の中で、実習等があったりすると着替えが必要になったりするのですが、どうしても同じ空間の中で男子学生が配慮なく着替えてしまったりといったことが昔はあったと思うのです。ただ、やっぱりこういう時代の流れですとか、配慮する気持ちとか、相手への思いやりとか、そういったところの基本的な部分から、学生に対して指導するように心がけており、指導員としても基本をしっかりしなければならないなと思っております。何かルール化しているとか、そういったところまでは及んでいない部分もあるのですが、産技短においては指導のガイドラインがありまして、いろいろハラスメントの対策ですとかと併せて対応しているようなところでございます。

　２つ目の指導員の教育、資質についてでございます。職業訓練指導員、全部で 70 名ぐらいおるのですが、今年度初めて全指導員を対象とし、一堂に会して産技短矢巾校で５月 31 日に研修を行いました。内容としては、コミュニケ

ーションやっぱり大事だよねとか、我々の仕事の本質はどこにあるのかというようなところを振り返るような研修であったものです。今、いろいろなケースが増えているので、１人ずつ指導員の資質というのも求められることから、このような研修機会を、昨年度は分散して開催したのですが、今年度初めて全員一堂に会しました。その指導員研修のアンケートからも継続した研修が必要だと、そういったところの回答がありまして、引き続き取り組んでいきたいというふうに思っているところです。

○岡田寛史会長　ありがとうございます。この授業評価につきましては、私も悩まされることがございます。同じように講義していても、ある学生からは大変分かりやすく説明していただいて、ありがとうございましたと言われ、別の学生からは何を言っているかさっぱり分からないと、全く賛否両論が出るということでありまして、なかなか難しいところではございます。

１点私も気になったところがありまして、資料３の１ページ目の問 13 のところの数字を見ていたのですけれども、問 13（１）、学習のサポート環境という項目がございます。これを見ますと、３年間で確実に下がってきているという状況で、２年前は 97.8％だったのですが、今回は 89.2％という数字で、確実に低下してきている。ここのところをどういうふうに捉えられているかちょっと気になったのですけれども、いかがでしょうか。やっぱりこれは、談話ではなくて数字として出てきているかなと思いました。すみません。問 13（１）の数字です。学習のサポート環境。

○多田定住推進・雇用労働室主査　アンケートの結果からいうと、設備の老朽化というのはやっぱり大きいのかなと。私も去年訓練現場にいたので、やっぱりパソコンが古いとか、ここに書かれていない部分も聞いたことがありました。あとは学生多様化が非常に昔よりあるので例えば、学習能力の差が大きいクラス形成になっているので、そうするとどうしてもできる子というよりは、頑張って訓練しないとなかなか単位が取れないというような学生に重きを置きがちになるので、そうなるとできる学生をちょっと持て余しにさせてしまうというか、そういう状況もあったりもするので、そこら辺が少しずつデータに出てきているのかなとも考えられます。

○岡田寛史会長　いろいろ難しいところは、私もよく理解できるところですが、あくまでもこれは、ほかのところは施設の環境とか、訓練設備の環境と書いてあるから、やっぱりＰＣとかエアコンとかとはちょっと違う内容でサポート環境というふうに捉えていると思うので、引き続き詳しく見ていっていただいて、サポートを強化していただければと思います。

○多田定住推進・雇用労働室主査　承知しました。

○岡田寛史会長　そのほかいかがですか。よろしゅうございますか。

〔「はい」の声あり〕

（２）協議・意見交換

ア　第 11 次岩手県職業能力開発計画の令和５年度実績と令和６年度の取組みについて

イ　これからの産業人材育成について

○岡田寛史会長　それでは、次に入ります。次は、協議・意見交換に入ります。１

つ目として、ア、第 11 次岩手県職業能力開発計画の令和５年度実績と令和６年度の取組みについて、事務局から説明をお願いいたします。

○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、資料４、このＡ３を折り畳んでいる資料によって説明をさせていただきます。時間の都合もあって、かいつまみながら説明をさせていただきます。説明の中心は、１枚目の目標一覧を基に行います。目標に対して、目標達成度を表の右上にあるとおりＡ、Ｂ、Ｃで評価しておりまして、特にＣ評価となった部分などについて御説明をさせていただきます。

では、具体の部分を説明してまいります。１番、１つ目ですが、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でございますが、国のＤＸ関係加速化促進を受けて、ＩＴ等新たな技術を活用した職業能力開発を推進していくという部分でございます。ＩＴ分野の在職者訓練の修了者数は御覧のとおりでして、167 名の目標に対して 182 名ということで目標達成されており、Ａ評価となってございます。中の資料には、受講者数を記載しておりまして、こちらは修了者数です。受講した方が訓練時間８割を満たしていない場合には修了できない場合もございまして、人数の数に違いがあります。

引き続きまして、２行目ですが、在職者訓練全体の修了者数でございますが、目標 1,880 人に対しまして 1,774 人ということで、達成度は 94％でＢとなってございます。

次に、介護・医療・ＩＴ分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率でございますが、仕事をお探しの方がハローワークの指示によって３か月、６か月とか、そういった短期の訓練から、最長２か年の長期訓練を受講して、再就職を目指すよう職業能力開発を行っておりますが、343 人の目標に対しまして 313 名、就職率は 87.8％ということで、それぞれ達成度はＢ、Ａとなってございます。訓練修了後３か月間の就職支援期間を設けている訓練もございまして、現時点において確定していないものもあるのですが、４月末時点での就職率が最後の行、離職者等再就職訓練等の就職率でございまして、77.2％で達成度はＢとなってございます。

次に、２つ目、全員参加の社会の実現に向けた職業能力開発の推進の部分でございます。こちらは、離職した非正規雇用労働者の就職の促進等を図っているものでございまして、目標として挙げておりますのは、障がい者委託訓練の受講者数でございます。26 人の目標に対しまして 14 名ということで、53％の受講率でＣという達成度でございます。障がい者の訓練につきましては、県内の事業所様ですとか社会福祉法人、認定職業訓練協会などに委託しまして、障がい者の適正雇用ニーズに対応した訓練を実施しているものですが、Ｃという評価の理由といたしましては、座学、実技に加えて１か月以上の職場実習を行う訓練について、二戸地域と花巻地域で実施することを予定しておったところ、花巻地域では令和４年度に引き続きの実施となったことが影響しまして、訓練が必要な障がい者をそもそも見つけることができず、訓練の実施に至らなかったものなどが要因として挙げられます。

次に、３つ目でございます。労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進でございまして、こちらについては目標として、技能検定受検合格者数を掲げております。目標が 1,345 人に対して 902 人、令和４年度に比べますと微増しておりますが、達成度としましてはＣということになってございます。この要

因といたしましては、受検者が1,513名にとどまったというところで、なかなか受検者数そのものが伸びなかったということが挙げられますが、その背景といたしましては、そもそもの労働者人口の不足ですとか、ものづくり関係高校生数の減少ですとか、そういったことが影響にあるのではないかなと思っております。引き続き受検機会の確保ですとか、ＰＲしていくと同時に、併せまして国の技能検定受検に当たる若年技能者に対して、受検料の減免措置があるのですが、その範囲に見直しがありまして、今年度から若年者の入職を促進するために、動機づけとして23歳未満の雇用保険被保険者以外の方も対象となりました。これによって高校生とか、職業能力開発施設の学生が受検しやすい環境になるのではないかなと考えられることから受検のＰＲをしてまいります。

次に、４つ目でございます。技能継承の促進についてです。こちら全国レベルの技能競技大会ですとか、技能継承に向けた取組、技能労働者の育成を進める取組についていろいろ行っているものでございます。目標として掲げておりますのは、技能五輪全国大会の出場者数でございまして、令和５年度では15人となっております。目標30人に対しては達成度Ｃというところでございますが、昨年度は６職種、15 人の選手が出場したところです。Ｃ評価の理由として考えておりますのは、令和元年度頃までは、30名までは届かなくとも、26名とか27名の出場選手がおったのですが、ちょうどその後コロナの影響ですとか、次いで働き方改革などで、仕事業務時間以外の部分で技能五輪を練習していたような企業様がなかなか取り組みづらくなったですとか、そういう声を聞いておりまして、ここ二、三年では13名、15名といったところで推移しております。

今年度の見込みといたしましては、配管とか建築大工職種とか合わせて16 名を見込んでおります。ちょっとずつ取り戻しつつありながらも、まだまだ目標に達しないような部分でございます。今年度、特徴といたしましては、電工職種で久しぶりに選手が出場します。また、建築大工職種で久しぶりに県立二戸高等技術専門校の現役学生が予選を勝ち上がりまして、出場する見込みですし、造園職種というのも随分久しぶりに出ると思うのですが、こちらには女性の選手が出場するというふうに見込んでおりまして、特徴的なところです。

最後、５つ目でございます。職業能力開発施設などにおける産業人材の育成の推進でございますが、県立の施設ですとか、ポリテクセンターですとか、そういったところで学卒者訓練、離職者、在職者、障がい者などに職業能力開発を実施しているものですが、目標として挙げておりますのは、県立施設における県内に事業所のある企業への就職率でございまして、資料１で御説明しました県内就職率90.2%というところで、目標81.2%に対して目標達成となりまして、Ａ評価とさせていただいております。

すみません、駆け足でしたが、２枚目以降には、その詳しい実績ですとか、令和６年度の予定取組が記載されております。特に昨年度、この審議会において皆様から御助言いただきましたデジタルリスキリング、こちら昨年度は新規事業として紹介させていただいたものです。これが２年目でして、皆さんお手元にこの緑色のチラシがあるかと思うのですが、こちらについて御紹介、御説明いたします。今ちょうどこのデジタルリスキリング推進業務、走っている中でございまして、先日７月９日に、経営者層向けセミナーというのを実施いたしました。岩手県のＣＩＯ補佐官の吉澤様、いわて産業振興センター、ＤＸ支援コーディネーターの高橋様を講師としてお招きしまして、デジタル活用の成

功事例ですとか、リスキリングの重要性、補助金、助成金の諸制度についてセミナーを開催いたしました。現地参加が 29 名で、ウェブ参加が 24 名、合計 53 名の御参加をいただきまして、盛況に終わったのではないかなと思っております。

これを皮切りに、来週 23 日からスタートします実践講座に参加者を誘導したいと思っております。昨年度受講しやすい形に工夫できないかということで、この審議会の中で委員の皆様から御助言をいただきました。その御助言を基に工夫した点といたしましては、１日の拘束時間が長くならないように、１つのコースを２日間に分散しまして、かつ受講しやすい時間帯として午後１時半からスタートするようなコースといたしました。現状、これからスタートするのですが、申込み状況は良好となってございます。後ほどチラシを御確認いただければと存じます。

以上、第 11 次計画の令和５年度の取組について説明させていただきました。５年度の実績ですとか、これから力を入れていくべき取組などについて御意見いただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○岡田寛史会長　ありがとうございました。

ただいまの説明について、御質問、御意見ございましたらぜひよろしくお願いします。

お願いします。

○工藤昌代委員　技能五輪、技術継承の促進ということで、目標を達成しなくてＣだったということなのですけれども、そもそもこの技能五輪に参加する方々というのは全国とか、規模的に安定しているけれども、岩手県から出る人が少ないのか、それとも全体的にもう縮小傾向にあるのでしょうか。あるとすれば、もしかすると目標が妥当かどうかというところの検討も必要になってくるのかなと思うのですが。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　技能五輪についてお答えします。

県によって差がありまして、岩手県は東北で比べますと山形県に次いで２番目に、これでも出場者数は多い人数となってございます。昨年度、青森県では出場者数がゼロ人でございました。全国合計しますと、昨年度は参加者が 1,010 名でございまして、特に多いのは、ものづくりが盛んである愛知県です。愛知県は、昨年度、今年度、来年度と開催県でもあるのですが、愛知県では 188 人の出場者数ということで、岩手県の 10 倍以上の参加者となっておりまして、もう賞等は総なめです。参加者数とすると、やはり全体はだんだん人数が少なくなってきているような印象でございまして、昔の大人数だった活気から比べると、ちょっとスマートになってきているというか、縮小してきているのかなというような印象は持っております。よって、この目標の 30 人というのがどうかなというところについては、委員御指摘のとおり、これから考えていかなくてはならないのではないかというところでございます。

○岡田寛史会長　佐藤委員よろしくお願いします。

○佐藤茂生委員　労働側の委員をしています佐藤でございます。どうぞよろしくお願いします。技能五輪のところで御質問があったので、私も一緒に質問させてもらえればなと思うのですけれども、この技能五輪全国大会に出場する者が矢巾と同じそれぞれの学校の生徒にとって、研修における必修、必須科目的なものになっているものなのか、一定程度の人数を技能五輪大会として参加させるという位置づけを持っているものなのか、今ほどさっきあった御質問のように、

では目標の人数と現実が乖離しているので、見直すべきなのかなと思います。ちょっともう少し教えてほしいなというのと、気になったのが資料３のところで、アンケートを取ったところの問 17 で水沢校のところアンケートのところで技能五輪のところ少し、あまり内容的にちょっと残念なような内容を書いているところがあったので、そのところをちょっと聞かせてほしいなというのが１つあります。よろしくお願いします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　ありがとうございます。まず、１点目でございますが、各県立施設においてカリキュラムとしてやっているかというところでお答えさせていただきます。

技能五輪については、予選会がある職種と、分野によっては職種業界の推薦によって参加が認められる職種とあるのですが、大体の職種については予選会があります。技能検定の２級という国家検定職種の実技試験の課題があるのですが、技能五輪岩手県大会として受検し、上位のほうから選手として推薦されるような流れとなっております。何が言いたいかといいますと、その予選会を受けるのにも費用が発生するというのが一つございまして、訓練カリキュラムがその内容に即したようなカリキュラムをやっている、例えば高等技術専門校の実技実習が多いカリキュラムですと、カリキュラムとして取り組んでいる科もございます。そうすると、訓練時間の中で取り組むことができるので、学生も授業として、職員も授業として取組をいたします。

そうではない産業短大ですと、希望者がカリキュラム時間外に、希望の人数にもよるのですけれども、２人とか３人とか、そういった人数で、イメージとすると部活動のような形で、時間外訓練を行うような対策を取っております。そこでどうしてもアンケートでもあるような時間外の多い指導がまれにあったりですとか、そういったタイミングによってはちょっとどうかなという偏りが生じるところはございまして、まとめると科の授業の内容にもよるのですが、カリキュラムでやっている科とやっていない科があって、やっていない科は個別の取組というところになっております。

以上です。

○佐藤茂生委員　ありがとうございました。何とかアンケートの内容が日をまたいでそれが明るくなるまでやったと受けとれるようなところだったのですが、委員以外に出さなくて結構なのですけれども、個別と試験ですね、ある程度の時間というのがかかるし、こういうふうに書かれてしまうと、非常に残念だなというふうに思ったところです。

技能五輪全国大会をやってきたという歴史的なことと、今の入っている人たちがそこまでの部分に差があって、出る出ないという部分もあるのか、そのところもあったりするのであれば、もう少しやっていくことへの、そういう高みを目指すところがここにあるのだということも含めて御紹介しながら、理解を深めてもらいながら、自分はこのぐらいのところに自分がと、もし就職してもそういったところに出ましたというものだけでも、これは少し有利になるとか、そういった部分もあっていいのではないかなとちょっと思って、あと意識づけかなとちょっと思ったところなのですけれども。もし数字も変えるであれば少し減少傾向等、そこに合わせて目標値も見直して良かったのではないかと思ったので、よろしくお願いしたいと思います。

それからもう一つよろしいですか、もう一つです。目標一覧の目標達成度のＡＢＣというところ、100％以上、80 から 100、80 未満とＡＢＣというところ、

今までもいろいろと審議会の機会をいただきながら出席させてもらって、改めてちょっと見て、これも全国、ほかの県もこの目標達成度のＡＢＣというやり方は同じ考え方なのか、もう少し幅広くＡＢＣＤＥとか、そういったやり方しているのか、これは岩手だけのものなのか、少しお聞かせ願えればなと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　ありがとうございます。最初の技能五輪の目標に向かっていく意義みたいなところは、委員おっしゃるとおりで、私も建築大工職種とか配管職種とか、学生の指導等をずっとしておったのですけれども、非常に達成感を持って取り組む学生もおりますので、訓練のバランスとか、そういうところを見ながら、引き続きやっていければなというふうに思っております。

２つ目の目標達成度につきましては、あくまでこちらは岩手県の職業能力開発計画の達成度をまとめているものです。他県の達成度の評価方法については比較しておりませんで、次というか、この会が終わった後に調べてみないと分からない部分があります。確かにほかの県はどうなっているのかなというのは御指摘いただいたとおりです。

○佐藤茂生委員　ありがとうございます。ほかの県も入ってくる方とか苦労しているのではないかなと思って、共通認識持って取り組んでいるのではないかなと思っています。その目標達成の考え方も結構高めなので、ＡＢＣしかないと、高いのですけれども、厳しい評価にしかなっていないかなと思うので、もう少し、言い方はちょっと分からないのですけれども、穏やかでもいいのではないかと思ったりしています。５段階評価とか、こんな感じでもいいのかなとちょっと改めて思っています。

○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。その評価方法ですね、今まで継続している中の流れがある一方、委員御指摘のとおり、そぐわないところというか、現状と合っていないというのもあるかと思いますので、次期計画策定のときはそこも含めて研究しながら、評価についても改めなければいけないところがあればちょっと考えていきたいと思います。

○岡田寛史会長　そのほかいかがでしょうか。

佐々木委員。

○佐々木正人委員　佐々木です。私、今労働のことということで、労働組合もやっておりますが、これちょっと視点的には違うのかなとは思いますが、就職に当たっての労働教育とかというのは、２年生の方に特別講師講義とか、そういうのをやっているのかどうなのか。これ結構、私もたまたま機会がありまして、岩大さんと県立大学さんとで、最賃の関係でちょっと講義に入っていくときに、やっぱり労働教育、基本的には会社に入ったときに労働条件等がこうですよとか、いろいろあるわけです。これは、労働局さんも結構そういった意味ではっきり言っているとは思うのですが、よく言われるのが、ちょっと労働相談等でも結構入ってきて、これはこういうふうな相談入ってこうですよというと、そういうのを高校のときに、高校とかその前から知っておきたかったとかという意見も結構ありまして、それをなかなかやっていないということで、トラブルが起きたときにどう対処すればいいのか、会社のほうでしっかりやってくれればいいといっても、トラブル起きるのは会社対労働者のところで始まるわけなので、そういった意味では就職する前に、しっかり労働教育等をやるような特別講義みたいなのができないものかどうなのかというのが、私としては意見を

ちょっと申し述べたいなということです。

例えば今ちょっと、何年か前にも問題にはなったのですが、会社に入って、会社ともめましたと。会社の人とはもう会いたくないといったときに、今退職代行とかというのがありまして、これ法的には違法なのですけれども、本人から金もらうのは本当は違法なのですが、そういうのを使って会社に辞める手続だけをしてくださいみたいな格好で、第三者的な話でやるのがあって、そういうのもちょっと問題にまたなってきているというのもあったものですから、そういったことがないように、やっぱりしっかりとそういった労働教育をしておいたほうが、大きなトラブルにはならないのではないかということもございますので、これは意見としてお願いできればなということです。これは、労働局さんもいます、私どもが言うとちょっと重荷になるかもしれませんけれども、労働局さんも使いながら、そういった問題点をしっかりと解決をして、社会に出ていくといったほうがいいと思いますので、よろしくお願いします。意見です。

○岡田寛史会長　そのほかございますか。

では、千葉委員。

○千葉智充委員　時間のないところ申し訳ございません。取組計画の２番の全員参加の社会の実現に向けた職業能力開発の推進の障がい者委託訓練受講者数の目標数と達成度で、達成度Ｃというところなのですが、障がい者の方を世の中に出すための手助けをしなければいけない人数を計画化して、実証を図って評価するというものに何かすごく違和感を覚えて、これは数値目標でなくてもよいのではないかなと。むしろこれだけの人数の方が講座を受けて、世の中に出る一歩が踏めたということ自体がすばらしいことだと思うので、ここの目標の設定の仕方というのは考える余地があるのではないかなという御質問というか、御意見というかです。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　ありがとうございます。千葉委員おっしゃるとおり、その人数に固執してしまうと、数値として目立ってしまうところがありまして、今回Ｃという達成度にはなっているのですが、実は就職マッチングは昨年度よりも非常に良いです。数値で結局言ってしまうと恐縮なのですけれども、令和４年度 27.8%だった就職率が、令和５年度 69.2%になっておりまして、受講者人数でいうと目標達成度はこのようなものなのですが、マッチングですとか、就職に結びついた中身では満足度というか、高い部分もありまして、委員御指摘のとおり中身も大事かなというふうに思っております。ありがとうございます。

○千葉智充委員　ありがとうございました。

○岡田寛史会長　そのほか何かございますでしょうか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

○岡田寛史会長　それでは、引き続き取組をよろしくお願いいたします。

では次に、協議・意見交換の２つ目として、イ、これからの産業人材育成についてです。現在県では、ニーズに対応した人材育成の展開を進めております。しかし、本県においてどういった人材育成が必要なのかということにつきましては、委員の皆様それぞれにお考えがあり、様々な御意見があろうかと思います。ここでは、そういった御意見を自由に述べていただこうというふうに考え

ております。ただ、いきなり意見をと言われても出しづらいと思います。そこで今回は話のきっかけとして、事務局より半導体関連の人材育成施設の整備について追加の説明をしていただきます。これは、多業種における人材の横展開を目指して実施されるものだそうです。

それでは、事務局の説明をよろしくお願いいたします。

○吉田ものづくり自動車産業振興室主事　ものづくり自動車産業振興室の吉田と申します。半導体関連人材についての整備について説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

まずは、資料の２ページ目をお開きください。初めに、整備の背景についてですが、半導体関連産業の集積による人材ニーズの高まりのほか、国内投資の加速や技術者の高齢化、人材確保競争の激化といった現状の課題があり、産学官で組織するいわて半導体関連産業集積促進協議会、通称Ｉ―ＳＥＰにおいて、人材の育成、確保について方向性を議論してきたところです。

次のページをお願いいたします。人材育成、確保の中でも、特に本県に集積している半導体製造工場を支える半導体製造装置エンジニアの育成が急務であることを確認したところです。その育成のために、半導体製造装置を備え、実践的な技術を習得できる公設民営を原則とした半導体関連人材育成施設の整備について議論を深めてきました。このたび施設整備について、事業主体は半導体の人材育成に取り組んできた実績を有するいわて産業振興センターとして、また高額な半導体製造装置の導入に当たり、専門的知見が必要となるため、半導体企業が全面的に協力することで合意したところです。全国的に例のない取組により、日本の半導体産業をリードしていくものになります。

次のページをお願いいたします。人材育成についての概要についてですが、事業の実施主体はいわて産業振興センター、開設時期は令和７年４月、設置場所は北上市の北部産業業務団地内を予定しております。事業費の約４億円は県が全額補助するものとしておりまして、デジタル田園都市国家構想交付金約４億円を活用いたします。

次のページをお願いいたします。施設の整備場所についてですが、中部病院の北側で、北上市が整備している北部産業業務団地の土地を市から無償で貸与いただくものになります。

次のページをお願いいたします。施設についてですが、約 500 から 600 平米の平屋で、複数企業が使用できるよう実習室を２室設置するものになります。

次のページをお願いいたします。施設の機能についてですが、主な機能は、さきに説明したとおり、本県に集積している半導体製造工場の現場を支えております半導体製造装置エンジニアの育成です。加えまして、大学や高専の学生等を対象とした次世代人材の育成、小中高生等を対象にものづくりへの興味喚起をするものづくり情報の発信の機能も併せ持ちまして、このような厚みのある半導体関連人材育成の取組を通じて、企業の競争力強化、地場企業の新規参入、大学生など将来の半導体技術者の県内就職等の効果を期待しているものになります。

次のページをお願いいたします。最後になりますが、今回の取組は本県に集積している半導体製造企業の現場にある課題を岩手の産学官が集まるＩ―ＳＥＰで共有し、方策を検討した結果生まれたものになります。半導体製造拠点が集積する岩手ならではの半導体関連産業の人材育成確保、こちらの取組により、日本の半導体産業をリードし、さらなる集積と高度化を進め、人口減少対

策と地域経済の持続的発展を目指していきます。

参考までに、次のページ以降ではＩ―ＳＥＰに関する資料を添付しております。

説明は以上となります。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。

時間が大分少なくなってまいりましたので、まず最初に今の説明に対する質問があればそれに答えていただきまして、その後でまたそれぞれの皆さんのお立場からいろんな人材育成について御意見賜れればと思っております。まずは、何か御質問等はございますでしょうか。急遽だったので、難しいかもしれませんけれども。

それでは、質問についてはまたもし思いついたらしていただくというふうな形にいたしまして、半導体関連産業も大事になってくるのですが、それ以外の人材育成も非常に重要かと思いますので、皆様方のお立場で、それぞれの御関心から、こういった人材育成が本県において必要なのではないかというのがありましたら、自由に御発言いただければと思います。よろしくお願いします。

では、小林委員お願いします。

○小林　斉委員　労働側の小林です。私、電機連合という労働組合の代表としてここに参加しております。まさに半導体関連での企業の労働組合から一緒に活動しているという状況の中で、こういった内容の施設の整備ですか、されるということで、ありがたく思っているところです。実在というか、今ある大きい半導体の工場なんかは、平均年齢が今 27 歳とか、平均勤続年数２年、３年というような工場となっておりまして、なかなか教育が不足しているという声はよく聞こえております。実際のところ、県外の関連会社の方が来て、教育してくださったりとかしているというようなことを県内の中で技術の伝承をしているというところの流れというのがすごく期待できるのかなというところであります。

あと、半導体製造装置というところですか、裾野が広いといいますか、意外に特殊な仕事というのですか、設備であったりということでしたので、施設というのですか、うまくきちっと進めていただいて、半導体の事業に貢献していただければなというところであります。またよろしくお願いしますというような思いでおります。

○岡田寛史会長　ありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。

では、田鎖委員お願いします。

○田鎖健一委員　田鎖です。半導体関連、電子部品関連は内陸地域だけで造っているわけではなくて岩手県全域で作られています。また関連する部品等々を作っている企業も多くございます。岩手県という言い方をされておりますので地域、エリアを問わず関連企業は可能な限りもっと増やして行くべきだと思います。よろしくお願いいたします。

以上です。

○岡田寛史会長　そのほかいかがですか。

佐々木委員お願いします。

○佐々木正人委員　佐々木ですが、この内容については、岩手を引っ張っていくためには必要不可欠なところだとは思っていますが、これ見ただけだったので、ちょっとお聞かせ願いたいのが、まずこれをやる意味では、人材を確保するた

めには、ターゲットとしては高校をターゲットにするか、専門学校だけとするのか、大卒をターゲットにするのかというのがちょっと分からないし、そうでなくてもこれを使うのは、現在働いている方でも年齢が浅い、勤続年数の浅い方を研修するためにも使うのだということも視野に入れた中身でやるのかをちょっとお聞かせいただきたいなというところです。

○吉田ものづくり自動車産業振興室主事　御質問ありがとうございます。まずは、半導体製造装置エンジニアの育成に関しましてですけれども、大きく分けて３つ研修を行う予定としております。１つ目が初級者研修、２つ目がオーダーメード研修、３つ目が専門研修となっております。初級者研修につきましては、新入社員や参入を希望する地場企業の方向けの研修でございまして、例えば工具の使い方から３Ｓ、あとは装置の基本的な構造とか、部品名称とかを研修する、いわゆる初級者向けの研修となります。２つ目のオーダーメード研修につきましては、こちらは県内企業のニーズに基づいて電気保全とか、あとは機械保全、故障原因の特定とか修理等の中級者向けの研修といったところを予定しております。３つ目の専門研修教育につきましては、これは施設の研修の場を企業に貸出しいたしまして、企業が自ら研修プログラムを行うものでございます。これは、上級者向けの研修という位置づけで考えております。

続きまして、学生向けの研修につきましてでございますけれども、現状検討しておりますところが、例えば半導体関連企業の社員の方に講座を行ってもらったり、あと半導体製造装置を実際に使用した研修といったところを想定しております。また、本施設を拠点とした近隣企業の工場見学やインターンシップなどの計画をしておるところでございます。そのほかに、小中高生向けのイベントや研修といたしまして、未来のものづくり産業を支える人材の裾野の拡大を図るために、半導体を含むものづくりへの興味を喚起する取組が必要と考えておりました。例えば半導体に触れることができるプログラミングの研修でありましたりとか、計画段階ではありますけれども、ｅスポーツ大会などもこの施設で開催して、よりものづくりに興味を持ってもらうような施設としたいと考えております。

私のほうからは以上になります。

○佐々木正人委員　ありがとうございます。そうすれば、どちらかといえば企業で抱えている従業員さんの教育をするために、まず１つありますと。もう一つは、学生向けの部分で持っています。あとは、将来的にここに入ってきていただけるだろうということを目的に、ものづくりというものについて、小中までですか、小中高と言いましたか。

○吉田ものづくり自動車産業振興室主事　はい、小中高、各ステージに応じて、今回の研修施設で興味喚起を図っていきたいと考えております。

○佐々木正人委員　という分け方でこれを進めていきたいということでよろしいのですね、そうすれば。

○吉田ものづくり自動車産業振興室主事　おっしゃるとおりでございます。ありがとうございます。

○佐々木正人委員　これは、あくまでも県内ですよね。県内の方が。

○吉田ものづくり自動車産業振興室主事　まずは、県内の人材育成を中心に取り組んでいくところではございますけれども、施設に空きがあれば、県外の企業様にも御利用いただいて、施設の効果が最大限発揮されるように取り組んでいきたいと考えています。

○佐々木正人委員　ありがとうございます。今後やっぱり岩手にもそういった人材が残っていただけるようにしっかりとサポートしていただくことが一番いいと思いますので、先ほどもお題目と言えば変な話だけれども、世界を引っ張っていくという話がありましたので、これからはこういった半導体もかなり世界的競争がもっと激しくなると思いますので、やっぱり人材確保をしっかりと目指していただきたいなということです。

以上です。

○吉田ものづくり自動車産業振興室主事　ありがとうございます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○岡田寛史会長　そのほかいかがですか。時間少なくなりましたけれども、ぜひこれだけはというものがありましたら御発言をお願いしたいと思うのですが。

この人材育成については、今後も引き続きいろいろ御意見を賜るという方向で間違いないですよね、よろしいのですよね。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長　はい。

○岡田寛史会長　時間も押してますので、またもし何かありましたら、次の会合のときでもいいでしょうし、あるいはメールでもこんなことを考えているというのがあれば、ぜひ事務局に流していただいて、少しでも意見を出せるのであればいいかなと思っております。いずれ事務局の方には、ここに出されたいろんな意見を、再編整備計画の策定などに取り入れていただければというふうに思っております。

よろしいですか。今何かありますか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長　とりあえずここまでということで、人材育成については、ここで打ち切りたいと思います。ありがとうございました。

４　そ の 他

○岡田寛史会長　次に、その他に移りますけれども、事務局から何か用意ございますでしょうか。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　特にその他はございません。

○岡田寛史会長　そうですか。それでは、委員の皆様から何かその他としてございますでしょうか。ありませんか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長　それでは、予定されている議事は以上でございます。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した。

それでは、事務局に戻します。

○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した。

ここで、三河定住推進・雇用労働室長から本日の審議会の全般を通じての所感をお願いします。

○三河定住推進・雇用労働室長　本日は審議会、御熱心に御議論いただきましてありがとうございました。

やはり冒頭から、事務局からも説明させていただいておりますが、産業技術短期大学をはじめとしまして、県立の職業能力開発施設の入学生がだんだんと減ってきているといったところで、定数がこのままでいいのかという議論もあるかと思いますけれども、やはりそこの卒業生がしっかりとした就職先に就職することによって、あの学校を出ればこういう就職がかなうよということも、外向けにＰＲしていくことが大事かなというふうに思っています。それによりまして、勉強先といいますか、手に職をつける策として、産技短とか技専校とかを選んでもらうといったことに結びつけられればいいなと思っています。いずれにいたしましても、県内の高校生の就職率なども今年度 74%を切ってしまいましたし、大卒に至っては４割を切っているというような状況でございますので、それについて東京一極集中が騒がれていますけれども、やはり岩手県内でもいい就職口があるのだといったところを強くＰＲしていきながら充実した職業能力開発校などのカリキュラムとか、そういったものについても何とか前に進めていきたいなと思っています。

それから、例年話題となっておりますエアコンの問題であるとか、実習機械の問題であるとか、本当に先立つものがというふうに言ってしまえば、それで話が止まってしまうのですが、計画的に予算の確保をいたしまして、何とか環境を少しでもよくするようにしていきたいなというふうに思っておりますので、何とぞよろしくお願いします。

それから、田鎖委員にもいいお話いただきまして、非常にありがたく思っております。非常に参考にさせていただきたいと思っております。

本日は、本当に長い間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、これをもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。本日は、御協力ありがとうございました。