令和８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８年９月１日（火）１０：００～１２：００

２　開催場所
盛岡地域交流センター（マリオス）
18 階 185 会議室

３　議　　事
協議事項
「第 12 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】

上平　　義秋	職業訓練法人水沢職業訓練協会事務局長
近藤　　信一	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
齊藤　眞理子	学校法人スコーレ盛岡スコーレ高等学校校長
菅原　　基	岩手県高等学校長協会工業部会長
西村　　文仁	国立大学法人岩手大学理工学部教授
工藤　　昌代	株式会社ホップス代表取締役
谷上　　慶子	新興電気株式会社専務取締役
吉田　ひさ子	有限会社いわてにっ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
菅原　　諾子	岩手県社会福祉事業団職員労働組合特別執行委員

【特別委員】

中瀬　　雅也	岩手労働局職業安定部長

６　欠席した委員
【委　員】

木下　　伸一	三陸土建株式会社代表取締役社長
水戸谷　　剛	東日本機電開発株式会社代表取締役
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】

佐々木　宏幸	岩手県教育委員会事務局学校教育室産業・復興教育課長

７　事務局出席者

畠山　　直人	商工労働観光部　副部長兼商工企画室長
下川　　知佳	定住推進・雇用労働室　室長

小原　亜季子	〃	労働課長
八巻　　渉	〃	雇用推進課長
伊藤　　知紀	〃	特命課長
小澤　　正樹	〃	主任主査
小野寺　絵里	〃	主査
菊池　　侑平	〃	主任
古川　　大史	〃	技師
小笠原　真依	〃	主事
間澤　　大樹	〃	主事
古谷　田鶴子	〃	公共職業訓練連携推進員
谷藤　かおり	〃	能力開発推進員

令和８年度第２回
岩手県職業能力開発審議会

日時　令和８年９月１日（火）午前 10 時
場所　地域交流センター（マリオス）
　　18 階 185 会議室

１　開　　会

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　それでは、定刻になりましたので、ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開会いたします。

私は、岩手県定住推進・雇用労働室労働課長の小原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。途中まで進行を務めさせていただきます。

本日御出席いただいている委員数は、委員総数 15 人中 12 人であり、半数以上御出席がありますので、岩手県職業能力開発審議会条例第５条第２項の規定により、会議が成立しておりますことを御報告いたします。

２　あいさつ

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　初めに、畠山商工労働観光部副部長から御挨拶を申し上げます。

○畠山商工労働観光部副部長兼商工企画室長　県の商工労働観光部の副部長を務めております畠山でございます。

本日は、今年度第２回の岩手県職業能力開発審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げさせていただきます。

委員の皆様におかれましては、本日は御多用のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。また、とりわけ職業能力開発政策の推進に日頃から格別の御理解、御協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

御案内のとおり、７月に開催いたしました第１回の審議会におきまして、第 12 次岩手県職業能力開発計画の骨子案について御審議をいただいたところでございます。その中では、人口減少やそれに伴う人手不足の深刻化、デジタル化やＡＩの推進など職業能力開発の取り巻く環境の変化を踏まえ、委員の皆様から様々な御意見を頂戴したところでございます。

県では、委員皆様のそれらの御意見の下、検討を重ねてまいりまして、このたび計画の素案の案を策定いたしました。本計画は、今後５年にわたり本県の職業能力開発施策の基本的な方向性を示し、地域産業を支える人材の育成・確保に向けた重要な指針となるものでございます。今回特に人手不足分野への対応やＤＸやＡＩの推進に対応した人材育成、キャリア形成やリスキリングの推進、さらには多様な人材の能力を発揮できる環境づくりなどを重要な視点として整理しているところでございます。

本日の審議会では、この計画の素案について御協議いただくこととしておりますので、委員の皆様それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜り、より実効性の高い計画としてまいりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　ここで、前回の審議会を御欠席されました新任の委員を御紹介いたします。

職業訓練法人水沢職業訓練協会事務局長の上平義秋委員でございます。どうぞよろしくお願いします。

○上平義秋委員　どうぞよろしくお願いします。

３　議　　事

協議事項

「第 12 次岩手県職業能力開発計画」の素案について

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　次に、議事に入らせていただきますが、本審議会は、条例第４条第１項の規定により、会長が議長となって運営することとなっております。近藤会長よろしくお願いいたします。

○近藤信一会長　皆さん、おはようございます。

個人的には昨日最低賃金が終わりまして、少し安堵しているところなのですが、３年連続で大幅なアップということで、皆さんもニュースでお聞きした方もいらっしゃると思いますが、59 円の引上げということでございました。

従いまして、賃金引上げには、当然使用者側の努力というのもあるかと思うのですが、労働者側の稼げる人材にならないといけないという部分があるかというふうに思っておりまして、まさにその稼げる人材にどうなってもらうかという部分は、この審議会に関わる部分であるというふうに思っておりまして、非常に重要な審議会であるとともに、今後５年間のその方向性を定める計画を今日議論していただくということで、大変重要な会議になっておるかと思いますので、そういった点を踏まえて、ぜひ真摯に取り組んで、活発な御議論いただければというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、次第に従い、議事を進めていきたいというふうに思います。協議事項「第 12 次岩手県職業能力開発計画」の素案について、すごく分厚いですけれども、事務局から説明をお願いいたします。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　定住推進・雇用労働室の小澤でございます。私のほうから「第 12 次岩手県職業能力開発計画」の素案について御説明いたしたいと思います。着座にて失礼いたします。

前回の第１回審議会では、計画策定に向けた基本的な方向性について御説明し、委員の皆様から様々な御意見をいただきました。今回は、その後の検討結果として素案を取りまとめましたので、その内容について御説明し、御意見をいただきたいと考えております。

素案に入る前に、参考資料について御説明します。まず、参考資料１を御覧ください。こちらは、今回初めてお示しする資料となりますが、第 12 次計画の検討に当たり、第 11 次計画で見えてきた課題や本県を取り巻く環境変化、第 12 次計画において重視する視点、そして施策の柱を１枚に整理した資料となっております。

続いて、参考資料２、参考資料３ですが、こちらは前回審議会でお示しした資料になります。今回の素案は、この参考資料２に記載しております流れで構成しておりますので、よろしくお願いいたします。

続いて、参考資料４を御覧ください。こちらも前回お示しした資料ですが、前回は国の第 12 次職業能力開発基本計画と県計画の方向性との対応関係を整理した資料でした。今回は、その方向性を具体化した施策を右側に追加しており、ここに記載された施策が素案の第５章に記されているというような流れになっております。なお、施策の後ろに付しております（①）などの番号は、左側に記載している国の施策等の対応関係を示しておりまして、国計画との整合性を確認できるよう整理したものとなっております。今回の審議会では、特にもこの第５章について御意見をいただきたいと考えております。

それでは、素案の説明に入りますが、時間の都合からその素案全てを詳細に説明することは難しいため、第１章から第４章までは記載内容を要約して説明し、第５章を中心に施策項目を設定した考え方について御説明したいと思っております。

それでは、ホチキスどめになっております素案のほうに入らせていただきます。まず第１章は、４ページから５ページ目になっております。ここでは、計画のねらい等について整理しており、人口減少やデジタル化の進展などの環境変化の中で、人手不足分野を初めとした地域産業を支える人材の育成・確保を図ることを計画の基本的な考え方としております。

第２章は、６ページから８ページになります。ここでは、第 11 次職業能力開発計画の成果と課題について整理しております。ＩＴ分野の在職者訓練など成果が見られた取組がある一方で、離職者訓練の就職率や障がい者委託訓練受講者数、技能検定合格者数など、課題として残った項目もあり、第 12 次計画に向けた検討の基礎として整理しております。

第３章は、９ページから 41 ページになります。ここでは、職業能力開発を巡る環境変化について、各種データを参考に整理しており、人手不足、ＤＸやＡＩの進展、職種間ミスマッチなどの課題を挙げて、第 12 次計画に向けた検討の基礎として整理しております。

第４章は、42 ページから 43 ページになります。ここでは、第２章で整理した第 11 次計画の課題や、第３章で整理した環境変化を踏まえ、第 12 次計画の職業能力開発の方向性として６つの柱を整理しております。そして、第５章ではこれらの方向性を具体的な施策として整理しております。

それでは、第５章について御説明いたします。44 ページから 45 ページを御覧ください。第１の柱は、今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進です。第 11 次計画では、ＩＴ人材育成などでは一定の成果が見られた一方、人手不足分野への円滑な就業や職業転換への対応、ＡＩ等の技術革新への対応が課題とされました。また、国の第 12 次計画では、産業界や地域の人材ニーズを踏まえた戦略的な人材育成や成長分野への人材育成、リスキリングの推進などが重要な施策として位置づけられています。さらに、第１回審議会では、水戸谷委員から地域産業を支える人材育成や産学官連携、自動車・半導体関連産業への対応について御意見をいただきました。また、工藤委員からは、ＡＩやＤＸへの対応、企業への普及啓発の必要性について御意見をいただきました。こうしたことから、本県では、（１）、地域産業の人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進をはじめとした５つを施策として整理いたしました。

まず、44 ページの（１）を御覧ください。赤枠で囲まれている部分が施策として掲載させていただいているものですが、①地域職業能力開発促進協議会等を活用した人材ニーズ把握と訓練機会の創出につきましては、人材育成を進める前提として、地域や企業がどのような人材を求めているかを把握することが重要であるとの考え方から位置づけるものです。国の第 12 次計画においても、地域や産業界のニーズを踏まえた戦略的な職業能力開発が重視されており、県としても、地域の人材ニーズを把握しながら、職業能力開発を進めていくことが重要であると考えております。

②地域産業・成長分野等における人材育成・確保及び能力開発支援の推進につきましては、本県で深刻化している人手不足への対応を意識した施策です。

第３章でも整理しておりましたが、建設業、製造業、医療、福祉分野などでは、人材確保が大きな課題となっております。また、水戸谷委員から御意見のありました自動車・半導体関連産業など、本県の成長分野を支える人材の育成・確保も重要な課題であることから、この施策を位置づけております。

③高齢・障害・求職者雇用支援機構による職業訓練指導員の育成・確保と在職者訓練の充実、④ハローワークによる切れ目ない就業支援の推進につきましては、国や関係機関と連携しながら、人材育成から就業までを支えていく取組として整理しております。

⑤実習併用職業訓練・日本版デュアルシステム等の推進につきましては、実践的な能力を身につけながら就業につなげていくことが重要との考え方から位置づけております。

⑥認定職業訓練等を活用した産業・地域単位での共同人材育成は、水戸谷委員から御意見のあった地域全体で人材育成を進めるという考え方も意識して設定しております。本県では、人口減少や人手不足が進む中、企業単独で人材育成を行うことが難しくなっていることから、産業や地域が連携しながら人材育成を進めていく視点が重要であると考えております。

⑦技能検定等を活用した人材評価・育成の推進につきましては、能力を適切に評価し、さらなる技能向上につなげていくことを意識しております。

⑧職務・スキル情報等を活用した職業情報の提供の推進につきましては、職業理解を深め、職種間ミスマッチの解消につなげていくことを目的としております。

⑨オンライン訓練等による学びやすい環境整備、⑩リスキリングの推進と学び直しの機運醸成は、県として重視している施策の一つです。第 11 次計画では人手不足分野への就業や職業転換の対応が課題となっておりました。また、ＤＸやＡＩの進展に求められる能力も大きく変化しています。そのため、必要な知識や技能を学び直すことができる環境を整え、一人一人の能力向上や職業選択の幅につなげていくことが重要であると考えております。

続いて、44 ページの下段の（２）から 45 ページにかけて御覧ください。ここでは、民間教育訓練機関等と連携した職業訓練の質の確保・向上を位置づけております。本県では、離職者訓練等において、民間教育訓練機関の専門性を活用しており、多様な訓練ニーズに対応するためには、民間教育訓練機関との連携も重要であると考えております。このため、①職業訓練サービスガイドライン及び適合事業所認定制度の普及促進、②民間教育訓練機関等による訓練ニーズ把握と訓練内容の充実、③訓練成果の評価を通じた職業訓練の質の向上という３つを位置づけております。

続いて、45 ページの（３）を御覧ください。ここでは、人手不足分野における就業機会の拡大と職業選択支援を整理しております。第 11 次計画では、人手不足分野への円滑な就業や職業転換が課題となっておりました。また、第３章では人手不足と職種間ミスマッチが同時に存在している状況も整理しております。そのため、①人手不足分野における職業理解と職業選択支援の充実、②職業訓練や職場体験等を通じた人材育成と就業機会の拡大、③関係機関と連携した就業支援・マッチング機能の強化を位置づけ、人材育成だけではなく、就業までを見据えた支援として整理しております。

続いて、（４）、現場人材の高度化の推進を御覧ください。ここでは、①ＤＸ・ＡＩ等のデジタル技術を活用できる人材の育成、②現場の生産性向上に資する

能力開発の推進、③多能工化等による現場人材の育成・高度化の推進を位置づけております。この部分は、工藤委員から御意見のあったＡＩ・ＤＸへの対応や、水戸谷委員から御紹介いただいた現場改善の視点なども踏まえて整理したものです。①につきましては、ＤＸやＡＩに対応できる人材を育成するだけでなく、地域産業全体のデジタル対応力を高めていくことも意識しております。②につきましては、人手不足が進む中でも、生産性向上につながる能力開発が重要であるという考え方から位置づけております。また、③につきましては、生産年齢人口の減少が進む中、一人一人がより幅広い役割を担うことができる人材育成も重要になることから整理しております。

46 ページの（５）を御覧ください。ここでは、被災地域の持続的な発展を支える職業能力開発の推進を位置づけております。沿岸地域では、復興が進む一方で、人材確保や人材育成は引き続き重要な課題となっております。このため、①被災地域の人材ニーズに対応した職業能力開発の推進、②関係機関と連携した人材育成及び就業支援の推進を位置づけ、地域の実情に応じた職業能力開発を進める考え方を整理しております。

以上が第１の柱の説明になります。

○近藤信一会長　すみません、ちょっといいですか、よろしいですか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　はい。

○近藤信一会長　今、御説明が第５章の第１のところを御説明いただきまして、議事進行ですと、ずっと説明していただいた後に個別に聞いていくという話だったと思うのですけれども、お聞きしていると多分、量が非常に多いので、項目ごとに説明していただいて、議論して、最後にまた第５章全体の議論させていただいて、さらに素案全体の議論をしていただいたほうが多分皆さん頭付いて行かれ……少なくとも私は付いて行っていない状況ですので、そういう形で進めさせていただいても、よろしいでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　はい、お願いします。

○近藤信一会長　では、そういう形で進めさせていただきたいと思います。

先ほど事務局サイドから御説明いただいた第５章、職業能力開発の基本的施策についての１今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進についての施策を御説明していただきました。資料 44 ページから 46 ページの冒頭の部分になりますが、ここについて何か御意見、御質問等ございますでしょうか。積極的な発言をお願いいたしたいと思います。

皆さんにお考えいただいている間に、私からお伺いしたい意見ですけれども、44 ページ目の（１）の⑩リスキリングの推進と学び直しの機運醸成というところですが、ここがやっぱり私は非常に重要だと思います。特に本文のところで「地域産業の競争力の強化と持続的な発展に」というふうに書いているところでいえば、やはり機運を醸成しなければ、５年間持続的に継続することはできないかなというふうに思いますので、ここについて何か考えられるところございますでしょうか。いかがでしょうか、こんなことしていきたいと。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　こちらのほうに関しましても、現在もリスキリング等の推進に関しては進めているというところでございますけれども、先ほどもお話ししたとおり、職種間のミスマッチであったりだとか、あとは企業全体が求めていく人材の能力向上、そういったところも今後は非常に重要な要素というところも出てきますので、これから詳細等は考えていきますけれども、今の現状のリスキリングの内容を、課題として上がっている部分を整理し

まして、また今後求められる内容のメニューなども検討しながら充実性を図るようなメニューになれればいいかなというふうには思っております。

○近藤信一会長　それ対応としては悪くないと思うのですが、私がいつも思うのが、こういったリスキリングをやるときにリスキリングのメニューをしていても機運は上がらないのです。リスキリングが必要だという意識の改革、労働者一人一人の意識をどう改善していくかとか、意識を変えていく、そういったセミナーであるだとか、取組をしないと、結局いっぱいメニューをそろえても参加者がいないと意味がありませんので、そういった労働者の意識を変えるようなセミナーとか、啓発活動というのをぜひ盛り込んでいただきたいなというふうに思います。

ほかに何かご意見ございますでしょうか。

西村委員どうぞ。

○西村文仁委員　44 ページの①の人材ニーズ把握というところに関連するのですけれども、関連して資料の 38 ページでは、求めている人材の能力・資質というところでいくと責任感とか、仕事に対する姿勢とか、コミュニケーション能力・協調性と、要は、専門性ということではなくて人間性みたいなことが求められていると思うのです。それと、それに対して各職業訓練校でどういうスキルを与えるのかというところが、すごくミスマッチというか、会社のほうでは「とにかくいい人が欲しいですよ」と言っているので、それに対して、では各学校では何を、どういうスキル、人間性ではなくて、どういう技能とか技術を教えるのかというところを合わせるのがすごく難しいというか、合っていない感じがちょっとしてしまうのです。なので、会社のほう、採用側で本当にどういうスキルが欲しいのかということを人間性とは別に明確になってくると分かりやすいのかなと思います。

そうすると、先ほどおっしゃったリスキリングに関してもどういうスキルがこの会社では求められているのですよということを社員にも伝えて、なのでこのスキルを獲得してくださいということを教えられるのかなと思って、何か分かりやすいスキルということが提示され、双方で教える側も、採るほうも共有されると、すごくいろいろ進めやすいのではないかなというふうに思いました。

○近藤信一会長　ありがとうございます。より細やかなニーズの把握みたいなところだと思います。

何か事務局からリプライはありますか。よろしいですか。大丈夫ですか。

ほかに何かご意見等ございますでしょうか。いかがでしょうか。

すみません、出ないようだと、よくしゃべる会長という話ですけれども、オンライン関連というのはパソコン貸出しとか、そういったことも検討されていますでしょうか。環境整備というのは、大学もそうなのですけれども、今、大学はパソコンを買えと義務化をしているのですが、買えないという家が結構出てきまして、要するに本当に必要な人ほど、例えば大学ですとパソコンを買えと言うんですけれども、買えない家庭の人がいるわけね、奨学金もらっている方とか、そういう人は買えない。では、どうするのですかというので、今、対応を検討しているところなのですけれども、こういうリスキリングが必要な人ほどオンライン環境が整っていない可能性もありますので、多分貸出しとか、オンライン受講会場とか、そういったものを用意するのも一つの手なのかなというふうには思っておりますので、ぜひご検討いただければと思います。

ほかに何かございますでしょうか。いかがでしょうか。よろしいですか。

上平委員どうぞ。

○上平義秋委員　44 ページの③にあります在職者訓練の充実、①番の人材ニーズの把握と、今ちょうど質問いただいたように人間性以外のどのような生徒がスキルを持っているかという部分にちょっと当てはまるかもしれませんけれども、産技短自身が県内唯一の高度職業訓練の２年課程を実施している公的機関であるという部分から、在職者訓練について令和８年度の内容を拝見させていただきますと、マナー研修や新入社員研修、中堅社員研修というのもやっているほかにも無論そうではない技術系の研修会、セミナーというのも開催しているのが見てとることができるのですけれども、やはりその唯一の高度職業訓練を実施している機関として、やっぱり一般的な研修というよりは、先端技術ですとか、高度な設備を生かした専門性の高い訓練というものにより重点を置いて、そのときに、何であれば参加される地元企業の方が、産技短でこんなことやっているのだよということが分かれば、もしかしてどういう訓練を行っているのかという生徒を売り込む一つの営業ができる部分もあるのかなと思うのですけれども、この辺りについてはどんなふうに考えていらっしゃるのかなと思ったのですが、いかがですか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　ありがとうございます。今お話ありましたとおり、在職者訓練につきましては、もちろん県でもやっておりますし、あとは国、あとは認定職業訓練団体さんのほうでもやっているという内容で、内容が結構重複しているようなところも実際見受けられるというところもあります。各担当ベースで、各地域で調整等は行っているものの、今、上平委員からもお話があったとおり、それぞれの役割が本当にそのとおりになっているかというところは、これから各機関とも連携しながら確認をしていかなければならないなというところは室のほうでも話が出ているところでございます。

ですので、その役割の中で、例えば今、お話のあった一般研修、企業ニーズ等は県でも行っておりまして、実際企業さんがこういうニーズがあってこういうものをメニューとしてやってほしいというところから今現在行っているコースは確かにあるのですけれども、その中でもいかにどこを強化していくかとか、短大ではこういうようなところをやるべきだとか、国の機関ではもうちょっと高度なところをやるのだとか、そういったところの役割分担というのもこれからちょっと整理をしていきたいなというふうに思っております。

○近藤信一会長　ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○近藤信一会長　また、後で全体を振り返る時間も設けたいと思いますので、もし後ほどお気づきの場合はその際にもご質問いただければと思います。

では、２の個人キャリア形成と職業能力開発支援の充実について説明をお願いいたします。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　それでは、46 ページの続きからお話をさせていただきます。

第２の柱は、個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実です。第 11 次計画では、キャリア形成支援や職業能力開発機会の充実が課題とされました。

また、国では自律的・主体的なキャリア形成やリスキリングを重要な柱とし

て位置づけております。審議会では、齊藤委員から学び続けられる環境づくりについて、谷上委員から資格取得とキャリア形成のつながりについて、吉田委員から働く意義や職業観の形成について御意見をいただいておりました。こうしたことから、本県では、（１）キャリア意識の醸成と職業選択支援の充実、（２）個人の職業能力開発支援の推進、（３）人手不足分野におけるキャリア形成支援の強化と３つの施策として整理しております。

まず、46 ページの（１）でございます。ここでは、①キャリアコンサルタントの育成・確保と専門性向上の推進、②キャリアコンサルティング機会の拡充とセルフ・キャリアドック等の導入促進、③キャリア意識の醸成及び職業理解を踏まえた進路選択支援の充実を位置づけております。①及び②につきましては、国においても個人の主体的なキャリア形成を支援する取組として重視されており、県としても、自らの能力や適性を把握しながら、将来のキャリアを考えることが重要であると考えております。また、③につきましては、吉田委員から御意見のあった働く意義や職業観の形成、齊藤委員から御意見のあった職業理解の重要性を踏まえて位置づけたものでございます。本県では、企業が人材に求める資質として、専門的な知識や技能だけでなく、責任感やコミュニケーション能力なども重視されていることから、若い段階から職業に対する理解を深めることも重要であると考えております。

続いて、46 ページから 47 ページにかけての（２）を御覧ください。ここでは、①教育訓練休暇制度や人材開発支援助成金等を活用した学び続けられる環境整備の推進、②夜間・休日オンライン等による教育訓練機会の充実、③キャリアコンサルティング機会の拡充とセルフ・キャリアドック等の導入促進、④リスキリング・学び直しの推進と在職者・離職者のスキル向上支援、⑤技能検定やジョブカード等を活用した能力把握・キャリア形成支援の推進を位置づけております。

①につきましては、齊藤委員から御意見のあった学び続けられる環境づくりの視点も踏まえたものであり、県としても能力開発に取り組もうとする方が学びやすい環境を整えていくことが重要であると考えております。

②につきましては、働き方や生活スタイルが多様化する中、時間や場所に制約のある方でも能力開発に取り組めるようにすることを意識して整理しております。

③につきましては、教育訓練に取り組む際の支援制度を有効に活用しながら、能力向上につなげていく観点から位置づけております。

④につきましては、国の第 12 次計画においてもリスキリングが重要な施策として位置づけられております。県としても第３章で整理したＤＸやＡＩの進展などにより、求められる能力が変化する中、在職者、離職者を問わず、学び直しに取り組める環境が重要であると考えており、本計画においても重点的な施策として整理しております。

また、⑤技能検定やジョブカード等を活用した能力把握、キャリア形成支援の推進は、谷上委員から御意見のあった資格取得や能力向上とキャリア形成との結びつきを意識して位置づけたものです。第 11 次計画では、技能検定合格者数が目標に達しなかったことから、県としても資格取得を単なる技能評価として捉えるだけではなく、自らの能力の把握やキャリア形成につなげていくことが重要であると考えております。

続いて、47 ページの（３）を御覧ください。ここでは、人手不足分野におけ

るキャリア形成支援の強化を位置づけております。本県では、第３章でも整理しておりましたが、人手不足分野がある一方で、職種間ミスマッチも見られる状況にあります。このため、①キャリアコンサルティング等を活用したキャリア転換支援の推進、②人手不足分野に関する職業理解及び情報提供の充実、③離職者訓練等を活用した人手不足分野への就業支援の推進を位置づけております。県としては、個人のキャリア形成を支援するだけではなく、人手不足分野への円滑な就業や職業転換にもつなげていくことが重要であると考えております。また、第 11 次計画においても、人手不足分野への就業や職業転換への対応課題として整理されていたことから、キャリア形成支援と就業支援を結びつけて考えることも重要な視点と考えております。

以上が第２の柱の説明になります。

○近藤信一会長　説明ありがとうございます。

では、第２の柱の個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実について御意見、御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

齊藤委員どうぞ。

○齊藤眞理子委員　前回の第１回目の協議でもって話題となりました内容について、丁寧に組み入れていただき、教育機関の高校生、大学生等の対応について、学び続けられる環境づくりということで、本県もクローズアップしていただいて本当にありがたいなというふうに思います。お疲れさまでございます。

併せまして、申し上げたいのはその学び続けられる環境整備におきまして、さらに一歩踏み込んだことで申し上げたいのですが、やはり先ほど会長からもありましたとおり、学生たちの中には、家庭の経済状況が厳しい状況もございまして、近年私どもの高校におきましても、就職の際に資格取得を得てからの就職ということも、その道もございますけれども、企業に就職をしつつ、資格取得に取り組むと、そういった道を開拓する企業さんも県外の大手の企業さんで出てまいりまして、そこの支援を受けながら、働きながら現場実習をしつつ、給料を頂きつつ、研修の援助も頂きつつ、資格を取得する、医療関係であるとか、それこそ人材不足が話題になっております介護、医療関係の部分で、そういったことで本年度も就職活動は間もなく解禁でございますけれども、そういう中で応募の方向性を示す生徒が増えてきている現状がございます。

従いまして、本県におきましても企業さんの御協力を得ながら、働きながら資格取得、採用条件の中にこういう資格、免許を持っていればなお良いというような表記もございます中で、高校を卒業して、特に普通科、総合科であれば、そういった国家資格とか得られない状態の中で就職を、進路開拓をしていかなければならない状況でございますので、そういったことの支援も企業さんとの連携の中で県のほうでもバックアップしていただきながら、働きながら学ぶ、資格取得していくという道筋も検討いただければありがたいというふうに思っております。

以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございます。（２）の④のところですね、まさにそういったことが書かれている、働きながら学ぶといったことかなというふうに思います。

すみません、よくしゃべる会長ということで、私も質問したいのですけれども、教育訓練休暇制度や人材開発支援助成金というのは、これは例えば先ほどおっしゃられた学びながら働きたい人もそうですし、経営者の皆さんもそうい

うことは知っているというものなのかというのをぜひいかがなものか、工藤委員とか、その辺どうなのだろうというのはいかがですか。

○谷上慶子委員　そうですね、前回も申し上げたと思うのですけれども、資格があって県の評価もいただきますので、入札の際に。そうしますと、やはり人数ではなくて、どのような資格を持った者が何人いるかということが会社の評価につながりますので、それはやはり常に社内で情報は共有して、いつ何どきにどんな試験があるから皆さん受けてくださいと。そういったことで、ある程度試験の費用は会社で負担します。資格を取った暁にはこういった手当が加算されますということもみんな結構頑張って取ってくれております、おかげさまで。

○近藤信一会長　それは、従業員の皆さんが調べるというより会社側から働きかけたほうがそういう訓練というのは行きやすかったり、申請しやすかったり……

○谷上慶子委員　そうですね。変な話、どんなに頑張ってくださいとか、ありがとうではなくて、やはり資格を取れば自分のお給料につながる、それが自分のキャリアにもなっていくということは会社から働きかけが大事なのかなと思って、なるべくそういうふうに努力しております。

○近藤信一会長　ありがとうございます。そう考えますと、ぜひ事務局には検討していただきたいのが先ほど齊藤委員がおっしゃられた働きながら学びたい人への働きかけももちろんですし、一方ではこういった助成金があって、そういうものを活用してくれれば、活用してくださいと、従業員に働きかけてくださいと、経営者に対しての周知広報というのも盛り込んでいただけるとありがたいかなというふうに思いました。谷上委員、ありがとうございました。

ほかに何かございますでしょうか。

吉田委員どうぞ。

○吉田ひさ子委員　私の仕事自体は介護、障がいの業界なので、その業界のことで大変恐縮なのですが、このぐらい人口減少、人手不足ということを考えた場合に、もちろん岩手県だけではどうしようもない話ではあるのですが、そこの中に人員配置基準というのがあるのです。これをそろそろ見直さないと、お互いに人の取り合いになるといったところがあります。例えばなのですけれども、看護師がデイサービスにおいて配置しなければいけないとあるのですが、デイサービスだけをやる場合においては、看護師がいなければいなくても本当はやれます。入居だったらいたほうがいいですね。

さらに、そのことをどうのこうのではないのですが、一番課題だなと思うのが看護師を正社員雇用するのですが、その人が１週間ずっとできないですと、そうすると必ず５日間やったら２日間の分を探さなければならないのですよ。有給休暇取ったらここも補充しなければいけないのです。そうすると、まるで有給休暇取るなという感じになってしまうではないですか。そういうこと自体は生活相談員にも同じことが言えるのです。

それから、障がいのことも結構今厳しくなっていて、資格がないとと。前は一から育てることができたのに、資格がないと、例えば保育士だったら、保育士の免許があればと。そうなると、保育園との競合になりますよね。看護師でいえば病院との競合になりますよね。本当にそのぐらいの人数が要るのですかといったところを、確かにこれは国で決めているからどうしようもないかもしれませんが、もうそろそろ日本全体がそういうことであれば、本当に必要な人員配置、プラスいたらばそれは加算分ぐらいの話で、根本的なことを考えないと、私たちは人の確保がなかなか難しい。でも、それができなければ減算され

るというような状況なので、そこはやっぱり考えていってもらいたい、声を出していってもらいたいというふうに思っています。

すみません、具体的なことなのですけれども。

○近藤信一会長　ありがとうございます。お話をお聞きしていると、今の議論のところでいうと（１）の③のあたりとか、進路選択とかですね、同じ資格を持っていてもどういう職場がいいかとか、そういったところにも関わってくる御意見いただいていたなと思います。ありがとうございます。

ほかに何かこの部分について御意見、御発言ございますでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○近藤信一会長　では、次の項目に行きたいと思います。３つ目の柱で、企業の職業能力開発への支援の充実ということで、事務局からの説明をお願いできますでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　それでは、47 ページから 48 ページにかけてお話しさせていただきます。

第３の柱は、企業の職業能力開発への支援の充実です。国の第 12 次職業能力開発基本計画では、人的資本への投資の重要性が示されるとともに、ＤＸへの対応や中小企業における人材育成支援が重要な施策として位置づけられています。また、本県においても、第３章で整理したとおり、人手不足が進む中で、人材の確保が難しくなっており、今後は確保だけでなく、育成にも力を入れていく必要性があります。さらに、第１回審議会では、工藤委員からＤＸやＡＩへの対応、企業への普及啓発の必要性について御意見をいただいたほか、西村委員からは大学等との連携を強化していくべきとの御意見をいただきました。こうしたことから、本県では、（１）ＤＸ等に対応した企業の職業能力開発の推進、（２）中小企業に対する人材育成の支援、（３）企業と職業能力開発の連携強化の３つを施策として整理しております。

まず、47 ページから 48 ページの（１）でございますが、①事業内職業能力開発計画の策定支援等による計画的な人材育成の促進、②キャリアコンサルタント等を活用した企業の人材育成支援体制の整備、③ＤＸ人材の育成及びデジタルリテラシー向上の推進、④セルフ・キャリアドック等を活用した企業内キャリア形成支援の推進、⑤デジタル技術等を活用した現場における生産性向上の推進を位置づけております。

①につきましては、人材不足が進む中では、人材確保だけでなく、企業が計画的に人材育成に取り組むことも重要であるとの考え方から位置づけたものでございます。県としても、人材育成を個人任せにするのではなく、企業が将来を見据えて計画的に取り組むことが重要であると考えております。

②につきましては、従業員一人一人の能力発揮やキャリア形成を支援することが企業の人材定着にもつながるとの考え方から整理しております。

③、⑤につきましては、工藤委員から御意見のあったＡＩやＤＸへの対応を踏まえて整理したものでございます。国においてもＤＸ人材の育成を重要な課題としておりますが、県としても生産年齢人口が減少する中で、生産性向上や競争力強化のためには、デジタル技術を活用できる人材の育成が重要であると考えております。

また、④の内容に関しましては、技術革新や産業構造の変化に対応するため、企業においても継続的な学び直しが必要であるとの考え方から位置づけております。

続いて、（２）を御覧ください。ここでは中小企業に対する人材育成の支援を位置づけております。本県企業の大部分は中小企業であり、地域経済や雇用を支える重要な存在です。一方で、人材育成に必要な時間や人員の確保が難しい企業も少なくないことから、中小企業に対する支援を独立した項目として整理しております。①中小企業等に対する伴走型人材育成支援及び外部教育訓練機関の活用促進、②共同訓練等を活用した産業、地域単位での人材育成の推進、③中小企業における職業能力開発を支える環境整備の推進を位置付けております。

①につきましては、企業ごとの課題や実情に応じた支援が重要との考え方から位置づけたものとなります。

また、②につきましては、第１の柱でも御説明した共同人材育成の考え方とも関わるものであり、県としても、中小企業が単独で人材育成を行うことが難しい場合には、地域や業界全体で支えていく視点が重要であると考えております。

続いて、48 ページの（３）を御覧ください。ここでは企業と職業能力開発の連携強化を位置づけております。企業が求める人材を育成していくためには、企業だけではなく、教育機関や職業能力開発施設等との連携も重要になります。①企業ニーズを踏まえた職業能力開発及び職業訓練の推進、②企業・教育機関・職業能力開発施設等の連携による人材育成の推進、③企業における人材育成の好事例等の情報発信及び活用促進を位置づけております。

①につきましては、第１の柱とも共通する内容ですが、人材育成を実効性のあるものとするためには、企業ニーズを継続的に把握していくことが重要であるという考え方から整理しております。

②につきましては、西村委員から御意見のあった大学等との連携強化の視点を反映したものでございます。県としても、産業構造や人材ニーズが変化する中で、地域産業を支える人材を育成していくためには、企業、教育機関、職業能力開発施設、それぞれが強みを生かしながら連携していくことが重要であると考えております。

また、③につきましては、人材育成に積極的に取り組んでいる企業の事例を共有することで、県内企業全体の人材育成の機運醸成にもつなげていくことを意識しております。

以上が第３の柱の説明になります。

○近藤信一会長　ありがとうございます。

第３の柱の企業の職業能力開発の支援充実というところで御意見、御発言等をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

工藤委員ぜひお願いいたします。

○工藤昌代委員　ＤＸとか生成ＡＩエージェントみたいなものがかなり求められる状況になってくると思うのですが、次の課題として、多分各企業がそのツールを使うのにもお金がかかる。しかも、１個ライセンスを持てばいいわけではなくて、社員がいれば社員に対してのライセンス料プラス生成ＡＩも１種類、例えばチャットＧＰＴを使えたらそれでいいわけではなくて、複数のＡＩを活用しながら、ここはこういうの得意だよね、こっちはこういうの得意だよねと

いうふうにＡＩを使い分ける能力がかなり必要になってくると思うのです。そうすると、今まで掛かっていなかった費用が各中小企業にさらに掛かって、なおかつそれを教育する費用というのも掛かってくる。それは、総じて企業の競争力に反映するといえばそれなのですけれども、費用がばかにならないことが考えられると思うので、そういうところに開発する補助というかを何かしらのルールを持ってではあると思うのですけれども、あるといいのではないかなというふうに思います。

また、私のところにたまにですが、ＡＩのことを経営者が学びたいというふうな要望をいただくのです。幾ら幾らですと見積もりを出すのはそのとおりでいいのですけれども、やっぱりそれなりに費用が掛かってくることを考えると、地域での学びというところに通じると思うのですけれども、複数企業で一緒に経営者が学ぶ場に対しての何かのサポートがあるとか、そういうのが出てくるといいのかなというふうに思います。１対１ももちろん求められるけれども、例えば３者集まって、経営に関するＡＩの活用の仕方みたいなものを学べるとか、現場主義だけではなく、経営にもＡＩを活用していくということがきっと求められていくはずなので、そこをちょっと何かしらの施策に入れていくといいのかなというふうに思います。

結構今、誘致事業で割と東京の企業が岩手に入ってくる、そういうことで働く場が増えていくということは確かに良いのですけれども、それによって賃金が東京の賃金と戦わなければいけないという現状がかなり強く出てきていると思います。それは工場関係だけではなくて、盛岡でもＩＴ系でももちろんそうですし、そこが具体的に何をしてということはないのですが、かなり課題で、東京の企業が強くそこに人が行き、そもそもの地元の企業が力を蓄える労力というのが必要になってくるし、疲れて駄目になってしまうということも考えられると思うので、そこら辺もちょっと何かしらで組み込んでいただけるといいなというふうに思います。

○近藤信一会長　ありがとうございます。３点目はちょっとなかなか難しいのかなというふうには思いましたけれども、１点目の経費の件ですね、ＤＸ、ＡＩを推進するから、当然会社には経費が発生しますので、それらを助成するような制度もあったほうがいいのではないかというところと、もう一つの経営者のリテラシー向上ですね、現場に活用を言うので、当然経営者のリテラシーを高めていく必要がありますので、何かそういったところも盛り込めるといいかなというのは私自身も感じました。

ちょっと３点目は難しいかもしれないな。

○工藤昌代委員　そうですね、具体的にお金がということではないのですけれども、何かしら具体的に何をすればいいのか分からないのですが、かなりテーマではあると思うのですよね。県内の企業のテーマになってくるし、最低賃金が今度また上がるのですけれども、これって、この職業の能力開発という上で企業の力がある程度担保できないと、ここに力を割いていけない現状も出てくるのかなと思うと、具体的な策がなくてすみません、ただ何かしら考えなければいけないところがあるのではないかなというふうに思います。東京と戦わなければいけない岩手になってきていると。

○近藤信一会長　それがひいては地域の格差是正とか東京一極集中に対する是正につながっていくということも考えられるので、ぜひ文言でも盛り込んでいただけるといいかなというふうに思います。

ほかに何かございますでしょうか。

上平委員どうぞ。

○上平義秋委員　48ページ、（２）の②のところで共同訓練等を活用した産業・地域単位での人材育成の推進として、私ども認定職業訓練団体として地元の企業、例えば大工さんを養成するのであれば、建設会社から新入社員を基本的にお預かりしまして、仕事をしながら訓練校に年間何日と登校してきて養成をする。ちょっと関係するのですけれども、最終的には技能検定というものを取得したりというところなのですけれども、この技能検定というのが百二十何職種ございまして、２級の建築大工、入り口なのですけれども、実技が落ちてばかりで、受ける生徒も卒業してから３回リトライして、３年リトライして、もう諦めたと。ただ自分一人で勉強したのではなくて、学校に来て先生と一緒にやったのですけれども、それも個人差があることですので、はっきりと何とか言えることではないのですけれども、私どもの訓練校、そうやって生徒を預かって、その目標に到達できるように指導させていただいて、目標を到達していくことによって事業所との信頼関係を結んで、また新たな制度を入れてくださいますし、もう１点ちょっと問題に最近感じてきているのが生徒を派遣してくださる事業所について、給料を渡しながら生徒を勉強させて頑張ってくださるのですけれども、思うような結果が来なければ非常に残念な気持ちにもなりますし、先生を派遣してくださっている事業所についても、やっぱりなかなか生徒だけの見返り、それ以上がない。例えば、建築大工で技能検定を持つことに、ほかに資格がないものですから、意味をなす部分は非常に大きいとは思いますけれども、電気工事士のように免許職種ではありませんから、その資格がなくてもできるのだよと。でも、きちんと学んで身につけた技術というものをそこで証にしたい、持っている人はやっぱり何もない人よりはきちんと身につけたものがあるのだよという証明をしてあげたい、その証明をする先がないといいますか、事業所もこれだけ人材に対して育成に費用も時間も掛けている。

先生においても、先生を派遣している事業所については、以前地元の市と町に陳情に伺いまして、そのような事業所、生徒を派遣している事業所や、あるいはその生徒自身、先生を派遣している事業所について何とか、例えば入札における加点にプラスアルファにならないものかということを10年近くやってまいりましたけれども、国がやっぱりそうではないから、結果的に右へ倣えはちょっとできないよと。地域単位で人材育成を進めていきたいと考えたときに、ちょっとここが残念に思うところでして、どうこうすぐ動けるものではないかもしれませんけれども、実情は事務局にもお分かりいただきたいと思ってお伝えしたいと思います。

以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございました。まさに現場の声という形で、私も大学教育に携わる人間ですけれども、教える側のボランティアに依拠しているというか、上平委員のお話の中の冒頭の部分で、ああと思いながら、そういうのというのは、制度疲労はいつかは起こしてくるかなというふうに思いますので、ぜひそういったところへもフォローをしていただけるとありがたいなというふうに思います。

ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

佐藤委員どうぞ。

○佐藤茂生委員　48ページの（２）の中小企業に対する人材育成の支援のところ

で、中小企業は県内は数が多いというところの中でも、経費の確保が人材育成に御苦労されているというか、難しいという企業が多いという課題のところをこの①、②、③の中で、特に①になるのかなと思っているのですけれども、支援、お金の面的な部分も何かかにかここで見えるような部分とか、国と県とかで、そういったのもあるので、それをより強化するなり、周知徹底するような部分などが持っているのであればお聞かせ願いたいなと思っていました。よろしくお願いします。

○近藤信一会長　佐藤さん、質問という形ですか。

○佐藤茂生委員　質問でいいですか、確認というか。

○近藤信一会長　事務局のほうでお答えいただけますでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　すみません、ここの部分に関しては国が主体となっていくというところもありまして、具体的なところはすみません、少し勉強不足の部分もありますが、先ほどの 47 ページの一番上の①のところで、教育訓練休暇制度であったり、人材開発支援助成金、こういったところで、いわゆる職業能力開発という意味で、能力開発をするために企業への支援であったりだとか、個人に対する支援というようなところというのは一応設定としてはあるというところにもなりますので、そういったところの育成に関する支援というところは現状的に把握しておりますが、すみません、そのほかの部分に関しては少し勉強不足でした。すみません、答えになっているか分からないですけれども。

○近藤信一会長　どうぞ。

○佐藤茂生委員　中小企業のところでの人材の確保が難しいという部分がここに書いてある中での人への投資、確保するに当たっての経費がかかるという部分をぜひ支えていくような部分が県としてなり、国がやっていますけれども、47 ページの人材開発支援助成金とかある中で、県としてもこういうのをやっているので、県と企業と一緒になって人の確保とか育成も含めてやっていきましょうというような流れが見えないと、中小企業さんにしてみると県と一緒にやるという言葉だけで、恐らく分かってもらえないのではないかと、私たちの人の確保に苦労している部分に結びついてくれないのではないかという思いになるのではないかと自分はちょっと思ったものですから、もし可能であれば、国としてはこういうのがあるけれども、県としてもこういうのがあって、岩手の優秀な人材を確保する育成も含めたこういう計画があるのだということと支援があるのだというのをぜひ御用意できるような機会とか創出してほしいというのがこの審議会なのかなと思っていたので、そういったところをぜひお願いしたいなと思ってしまいました。よろしくお願いします。

○近藤信一会長　ありがとうございます。大変貴重な御意見だったと思うのです。先ほど事務局のほうでおっしゃられた休暇制度とか人材支援助成金というのは、人材を確保した上で申請できるものであって、そもそも人材不足を解消したその後の話になってきますので、佐藤委員がおっしゃられたのはその前段階で何かそういう環境整備、人材確保するための支援制度であったりとか、あとそれをさらに活用できるというものを求めたいということですね。大変いい御指摘だったかと思います。

何かほかにございますでしょうか。

佐々木委員どうぞ。

○佐々木正人委員　今の関連についてなのですが、いろいろ企業さん中小あって、

小規模あるということですので、これらの今佐藤委員が言ったとおり、そういった制度を使って企業を良くしていくということに関しては、やっぱりこれ必要なことだと思うのですが、企業と国とか、県とかでも必要なのですけれども、やっぱりそこにも金融関係もしっかりと取り入れた中で、要はこういう制度を使ってやっていきますよといったときには、中小なり小規模というのは支援というか、融資をなかなか受けられないというところが、ちょっとしたところで受けられないというような企業さんもここ最近ちょっと話を聞くと聞こえてきているということもございますので、そこはちょっと連携を図って、より良いものにしてこういうものを活用すれば融資もしっかりと受けられますよというような、そういう感じをつくれれば一番いいかなと思っているので、その辺をちょっとお願いできればと思います。

○近藤信一会長　ありがとうございます。（３）の②のところに関わってきますかね、企業、教育機関、職業訓練、加えて地域とつながる金融機関との連携というところだと思います。これは、先ほど上平委員がおっしゃられた教育機関との連携というところで、やはり連携の枠は広げたほうがよろしいかと思いますね。ぜひご参考になって、事務局には御理解、御協力いただければと思います。

ほかにこの３本目の柱で何かございますか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○近藤信一会長　では、次に 49 ページ、４つ目の柱、多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進のところの説明をお願いできますでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　それでは、49 ページから 52 ページにかけてでございますが、第４の柱、多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進です。

第 11 次計画では、多様な人材が能力を発揮し、活躍できる環境づくりが課題として整理されました。また、国においても高齢者、女性、障がい者、外国人材など多様な人材の活躍促進が重要な方向性として示されております。さらに、第１回審議会においても中高年齢者の活躍、若者の県内定着、外国人材の受入れや定着など多様な人材の活躍に関する御意見をいただきました。こうしたことから、本県では（１）非正規雇用労働者、（２）中高年労働者、（３）若者、（４）女性、（５）障がい者、（６）就職氷河期世代等、（７）外国人、（８）現場人材の８つの対象ごとに施策を整理しております。

まず、49 ページの（１）非正規雇用労働者への支援を御覧ください。ここでは①オンライン訓練や教育訓練給付金等を活用した職業能力開発機会の確保及びキャリアアップ支援の推進、②キャリアコンサルティング、能力向上及び職業紹介による切れ目のない支援の推進を位置づけております。非正規雇用労働者は、一般的に企業内における能力開発機会が限られる場合もあることから、県としても働きながら能力向上やキャリアアップを図ることができる環境づくりが重要であると考えております。

続いて、（２）中高年労働者への支援。こちらは①、中高年労働者の能力開発及びスキル更新の推進、②助成制度等を活用した企業における中高年労働者の職業能力開発の促進、③キャリアコンサルティング等を活用した中高年労働者の再就職及び活動支援の推進を位置づけております。これは、吉田委員からいただいた御意見も踏まえたものであり、第３章でも整理しておりますが、人

手不足が進む中で、中高年齢者への期待も高まっております。県としても、これまで培った経験や知識を生かしながら活躍できる環境づくりが重要であると考えております。

続いて、（３）若者への支援。49 ページから 50 ページにかけてになりますけども、①キャリア意識の醸成及び職業理解の促進、②キャリア教育を担う人材の育成及び指導体制の充実、③若者に対する相談支援及びキャリア形成支援の推進、④ユースエール認定制度等を活用した県内就職及び職場定着の促進、⑤地域・業界単位の連携による若者人材の育成及び県内定着の促進、⑥困難を抱える若者等に対する関係機関と連携した就労支援の推進を位置づけております。

特に①につきましては、第２の柱でも御説明したとおり、若い段階から職業に対する理解を深めることが重要であるとの考え方から整理したものでございます。

また、④及び⑤につきましては、本県における若年層の県外流出を踏まえた施策となっております。県としても、地域産業への理解を深めることが県内就職や職場定着につながると考えており、若者が地域で働くことの魅力を知る機会を充実させていくことが重要であると考えております。

続いて、（４）、女性への支援。①出産・育児等に配慮した職業能力開発機会の確保及び再就職支援の推進、②オンライン訓練等を活用した学びやすい環境づくりの推進を位置づけております。県としましては、出産・育児などライフステージの変化によって、能力開発の機会が途切れることのないようにすることが重要であると考えております。また、女性の活躍の場がさらに広がるよう、多様な分野における能力開発支援についても整理しております。

続いて、（５）障がい者への支援になります。51 ページのほうになりますけれども、①障がい特性に応じた職業能力開発及び訓練環境の整備、②障がい者委託訓練等による職業能力開発の推進、③関係機関と連携した就職及び職場定着支援の推進、④アビリンピック等を活用した技能向上及び雇用促進の推進を位置づけております。第 11 次計画では、障がい者委託訓練受講者数が目標を下回ったことも課題として整理されております。このため、県としましても、障がい特性に応じた職業能力開発の機会を確保するとともに、能力開発から就業、定着までを見据えた支援が重要であると考えております。

（６）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（就職氷河期世代等）。こちらでは、①個々の状況に応じた職業能力開発及び段階的な就労・社会参加支援の推進を位置づけております。就職氷河期世代等につきましては、一人一人が置かれている状況が異なることから、県としましても個々の事情に応じたきめ細かな支援が重要であると考えております。

（７）外国人への支援。この分野につきましては、第 1 回審議会において、外国人材の受入れや定着、受入れ環境、人材育成などについて複数の委員から御意見をいただいたところでございます。①外国人材の活躍及び地域への定着の促進、②外国人材の職業能力開発及び能力発揮に向けた支援の推進を位置づけております。国においても、今後、育成就労制度の開始など、外国人材を取り巻く環境が変化しておりまして、今後の制度運用や受入状況を注視していく必要性があります。本県においても、外国人材は地域産業を支える重要な人材となっているということは認識しておりますので、県としましても能力発揮や地域定着につながるような環境づくりというところも視野に入れて検討でき

ればと考えております。

最後に、52 ページの（８）現場人材の支援。現場人材スキル向上と人材確保のための環境整備のところでございます。①技能検定等を活用した現場人材の育成及び技能向上の推進、②デジタル技術等を活用した現場人材の技能向上及び生産性向上の推進。本県では、建設業や製造業などを中心に現場を支える人材の確保が課題となっております。県としましても、地域産業を支える現場人材の育成や技能継承を進めていくことは重要であると考えております。第１の柱の現場人材の高度化であったり、これからお話しする第５の柱の技能振興とも連動しながら整理しております。先ほど上平委員からもありました技能検定等を活用したというところに関しましては、当室においても、技能検定の周知等がなかなか行き渡っていないっていうところも課題として挙げられているかなというところもありますし、企業のほうでもそういった活用という部分もなかなか定着してないようなところもありますので、そういったところの課題も踏まえまして今後検討していくというような流れになっております。

以上が第４の柱の説明になります。

○近藤信一会長　ありがとうございます。第４の柱の多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発推進というところで御説明いただきました。御意見、御発言のある委員の方ぜひ御発言お願いいたします。いかがでしょうか。

私から指名をさせていただければと思いますが、菅原さんいかがでしょうか。

○菅原諾子委員　ありがとうございます。50 ページの障がい者への支援というようなところなのですけれども、いわゆる障がい者雇用というようなところで、私どもの法人のほうでも雇用している方もいらっしゃいますし、あとほかの企業さんのほうに就職させていただいて、障がい者雇用という枠の中で様々な御配慮いただきながら働いている方もいるのですけれども、実際働いていく中でいろんな知的障がいだったり、精神障がいだったり、身体障がいだったり、いろいろな障がい特性の方いらっしゃるのですが、中でも精神障がいの方なんかはやっぱりその日によって精神状態に波があったりとか、働きたいと思っていても、いろんな疾患によるもので安定的に通勤ができなかったり、仕事ができなかったりという特性がどうしてもある中で、お伺いしているといろんな企業さんのほうからでも働き方だったり、仕事の中身だったりというところ、本当にきめ細やかにつくっていただいて、働きやすいような御配慮いただいているというところが多々あるというふうに聞いておりました。

そういう御配慮のある中で、安心して働いたり、すごくよく働かせていただいておりますというふうな声も伺うところではあるのですけれども、やはり一方でフォローしていただく体制だったりというふうなところも企業さんのほうでも大変なところもあるだろうなというふうに伺っておりますので、そういったフォローしていただく企業さんとかに対しても、その中だけで対応していただくよりは、フォローしていくところに対してのフォローというふうな仕組みがあると非常にありがたいですし、雇用していただきやすくなるところもあるのかなと思いますので、ちょっと具体的な対策はすみません、ぱっと申し上げられないのですけれども、そういった仕組みだったり対応があると、お互いに安心して働いたり、雇っていただいたりできるのかなと思っておりました。

すみません、意見ですけれども、以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございました。大変重要な意見かと思います。私もゼミでかなり重度な吃音の学生がいたこともあったりしたときに、吃音は精神障

がいの一環になりますけれども、教員が、私のほうがそういう対応をしないといけませんし、周りのゼミ生も対応しないといけない。ただ、能力がないわけではないわけですよね。まさに障がい者の適応に応じて、①に書いていますけれども、その対応、配慮を周りがしないといけない。でも、周りに対する支援というのはあまりないのですよね、「おい、頑張れ」みたいな、大学も「先生頑張ってください」としか言わない。そういった支援する側のサポート、まさに雇う側の企業へのサポートというのも非常に重要なことかなと思いますので、ぜひ計画に盛り込んでいただければというふうに思います。ありがとうございます。

ほかに、吉田委員いかがですか。

○吉田ひさ子委員　今と似ているかもしれないのですけれども、岩手県中小企業家同友会では、障がいのある方をどうやって全くない中小企業のほうに、例えばこういうところってどうですかみたいな感じで雇ってもらう。ただ、いきなり雇わないで、最初は期間を決めてとかという形で、ただそれを考えたときに支援する期間が随分少ないよねということが見えてきたのですよ。公益に一つあるとかという形だと、企業と障がい者だけではやっぱり難しいということで、障がい者の人たちが定着するためにそこを支援してくれる人たちがもっと多かったら、もう少しいろんな企業さんにも広げられるのではないかというようなことが言われていました。

○近藤信一会長　ありがとうございます。このＤＸのところで出た伴走型支援みたいな感じかもしれませんね、企業さんと障がい者の方を同時にサポートするのですよね、そういう伴走型のサポートなんかもあっていいのかなというふうにお話をお伺いしながら聞いておりました。ありがとうございます。

ほかに何か御意見等ございますでしょうか。

小林委員どうぞ。

○小林斉委員　労働者委員の小林です。この中で、この４番のところに当てはまるのというところがあるのですけれども、退職された方をどうするかとか、いろいろ記載されておるのですけれども、まず離職を防ぐというようなことが記載されていないなと思ったのです。私たち労働組合の活動の中で、退職する方からいろいろ話を聞いたりして、何が嫌だったのだとか、どんな原因で退職したのだとか、そんなこともいろいろ確認させてもらっているのですけれども、それをいろんな会社の話を聞くことが多いのですけれども、心の問題だったりとか、あと上長との人間関係みたいなこととかというのもあったりして、最近話を聞くのがＡＩとかＤＸとかが進んでくると、仕事自体は機械がやってくれるからコミュニケーション能力が必要なことが多くて、その辺が苦手な方が多いという話を聞いております。ほかの部署の方に怒られたりだとか、名前も顔もよく分からない人に怒られて辞めてしまうとか、そんなことをよく聞くのですけれども、その辺の支援といいますか、退職する一歩手前で踏みとどまってもらえるような何かしらの制度というか、相談窓口というようなものが何かあればなとちょっと思った次第でございました。

○近藤信一会長　ありがとうございます。まさに（６）のところかもしれませんね、特別な支援を要するというところで、御意見をいただいたかなというふうに思っております。

私もちょっと発言を許していただければと思うのですが、昨日最低賃金の委員会が終わった後に、もりおか女性センターの植村委員と話をちょっとしてお

りましたら、女性センターが男性の相談も受け付けると、今年度から。そうすると、男性の相談はすごく多いそうなのです、先ほど言った働きにくさとか。今まさに表現いいのかどうか分かりませんが、弱者男性という表現なのです、男性が生きづらい。多様化をすると、ここでも女性が活躍、障がい者が活躍、外国人が活躍ということになりますけれども、多様化なので、マイノリティの支援というのが非常にあるわけですが、一方でマジョリティであったはずの男性が生きづらさを感じてきていて、非常に相談が多いというので、私もびっくりしましたけれども、そういう相談が非常に多いのですということを少し聞きまして、（６）のところですね、この制度でいうとですね、こういった多様化する中で、先ほど小林委員もおっしゃられたようななかなか働きにくいとか、それはいろんな環境もそうですし、精神的にもそうですし、そういった弱者男性という表現がいいか分かりませんが、そういった方のフォローアップもぜひこの計画ではしっかりと盛り込んでいただけると、私としてはありがたいなというふうに思っております。発言しようとしていると思いましたので、小林委員と改めて共通の思いがあったなということになるかと思います。

ほかに何か御意見、御発言、この４点目についてありますでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○近藤信一会長　では、５つ目の柱の技能の振興、52 ページの後半の御説明お願いできますでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　それでは、52 ページの第５の柱、技能の振興でございます。

第 11 次計画では、技能検定合格者数や技能五輪全国大会出場者数が目標を下回るなど、技能人材の確保や育成、技能継承が課題として残りました。また、国においても技能の振興や技能継承、若年技能者の育成を重要な施策として位置づけております。

さらに、第１回審議会では、佐藤委員から資格保有者不足や技能継承への対応について、工藤委員からは若年技能者が技能競技大会等に参加しやすい環境づくりについて御意見をいただきました。こうしたことから、本県では技能の振興を独立した柱として位置づけ、技能人材の確保・育成や、技能継承に向けた施策を整理しております。

まず、①技能五輪全国大会や技能競技大会等を活用した技能振興及び機運醸成の推進。この施策は、単に大会への参加を促進するということではなく、技能向上の機会を確保するとともに、技能の重要性や魅力を広く発信していくことを意識したものです。県としましても、若年技能者が目標を持って技能向上に取り組む機会を確保することは、将来の人材育成にもつながる重要な取組であると考えております。

②卓越技能者表彰等を通じた技能者の地域向上及び技能尊重機運の醸成。こちらに関しましては、技能人材の確保が課題となる中では、技能者の社会的評価を高め、技能を尊重する機運を醸成していくことが重要になります。県としましても、優れた技能を有する方々を表彰し、その技能や取組を広く周知していくことは、技能職の魅力発信や次世代の人材育成にもつながる重要な取組であると考えております。

続いて、③若年層に対する技能の魅力発信及び技能人材の育成の推進。第11 次計画では、技能五輪全国大会出場者数が目標を下回ったほか、技能人材の確保も課題として整理されております。県としましては、将来にわたって地域産業を支える技能人材を確保していくためには、まず若い世代に技能の魅力を知ってもらうことが重要であると考えております。そのため技能競技大会や熟練技能者の活動等通じて技能の魅力を発信していくことを意識して整理しております。

最後に、④技能検定等を活用した技能継承及び高付加価値化に対応した技能人材の育成の推進。この施策は、佐藤委員から御意見のあった技能継承の対応や資格保有者不足への対応を踏まえ、整理したものです。第 11 次計画においても技能継承は重要な課題として整理されており、熟練技能者が持つ技術やノウハウを次世代につないでいくことが求められております。また、デジタル化や高付加価値化が進む中では、従来の技能を継承するだけではなく、新たな技術や知識にも対応できる技能人材を育成していくことが重要であると考えております。県としましても、技能検定等を活用しながら、技能の見える化や評価を進めるとともに、地域産業を支える技能人材の育成や技能継承につなげていくことが重要であると考えております。この柱では、技能振興、若年技能者育成、技能継承を一体的に進めていくことを重視しております。

また、人口減少が進む中では、地域産業を支える技能人材の確保そのものが重要な課題となっていることから、本県においても引き続き技能の振興を重要な施策として位置づけております。

以上が第５の柱の説明であります。

○近藤信一会長　説明ありがとうございます。第５の柱の技能の振興について御意見、御発言いただきたいというふうに思います。

工藤委員どうぞ。

○工藤昌代委員　ここでは、技能五輪とかそういうものがテーマになっているところの一つだと思うのですけれども、私が結構やり取りしている中で、岩手県の産業の一つとして南部鉄器があって、世界的にもかなり需要があって、需要はたくさんあるのですが、数が出てこないのです。それは、何で出てこないかというと、人が足りなくてなかなか生産が追いつかないとか、そういうことがあります。例えば水沢のほうだと型を造る人がいないとか、あとはそもそも鉄器を造るための型を造る人がいなかったり、つるを造る人がもう１人です、２人ですみたいな技術がない状態で、果たして岩手県の伝統工芸として南部鉄器と言っていくことをこれから先何年続けられるのだろうかというのを日々感じているところなのです。

とはいいながら、そういう仕事をしているところの人たちに技能五輪に出てとか、少なくとも岩手にいる若者に興味あって、「やったら」みたいなことを言ってもなかなか難しいところが出てくるだろうなと思ったときに、これもすごく無茶振りではあるのですけれども、岩手の伝統工芸という位置づけでいったら、もしかしたら産技短みたいなところでもっと具体的にというか、伝統工芸を造る人たちを育てるみたいな、科なのかちょっと分からないですけれども、そういうことで他県からも人が来て、岩手の産業を支える、伝統工芸を支える何かがあったらいいのではないかなというふうにちょっと考えることがあります。具体的に言ったら難しいところがあるかもしれないですけれども、でも他県の人に協力を仰ぐ何かの施策があってもいいのではないかなと思いまし

た。

○近藤信一会長　ありがとうございます。技能五輪だけが技能の継承なわけではないというふうな形になろうかと思うのですね。

私もちょっと発言をさせていただきたいのですが、よくしゃべって大変申し訳ないですけれども、最近生成ＡＩの研究を私はやっているのですけれども、よく言われるのがブルーカラーミリオネアとか、ブルーカラーのほうがもうかるのではないかと、ホワイトカラーからブルーカラーに転職する動きが今アメリカでは広がっているとよく言われますので、若年層だけではないのではないかなと。私なんかも年収 5,000 万円ぐらいもらえるのだったらブルーカラー、現場に行っても全然いいんじゃないかなと思うときも本当にありますけれども。ボランティアで学生を育てていますので、今日もインタビュー調査などやったりもしないといけませんけれども、そう考えると、若年層に対すると③に書いていますけれども、若年層だけではなくて、今チャンスなのではないかなと。まさにホワイトカラーからブルーカラーというか、そういう表現はあまりよくないのかもしれませんが、現場を重視して、まさにそういった方が伝統産業に非常に取り組む、私も浄法寺漆とか、あと南部箒とかに行くと、結構高齢の方がいらっしゃったりするので、若年層に対するというのは除いたらいいのではないかなというのが私の意見ですので、ぜひ御参考いただければと思います。

校長協会の工業部会の菅原さんは多分何か言いたいことといっぱいあるのではないかなと思うのですが、いかがでしょうか、ここは。

○菅原基委員　まとめのところでお話しさせていただきます。

○近藤信一会長　分かりました。

ほかに何か御意見等ございますか。よろしいですか。

〔「なし」の声あり〕

○近藤信一会長　では、第６つ目の柱、53 ページ目に移りたいと思いますが、職業能力開発の推進体制の整備ということで御説明をお願いできますでしょうか。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　最後になりますけども、53 ページから 54 ページにかけて、第６の柱、職業能力開発の推進体制の整備でございます。国の第 12 次職業能力開発基本計画においても、関係機関の連携強化や訓練基盤の整備、多様な訓練手法の活用が重要な施策として位置づけられております。また、本県においても人口減少や人手不足が進む中、１つの機関だけで人材育成を担うことは難しくなっており、関係機関がそれぞれの強みを生かしながら連携していくことがますます重要になっております。第１回審議会においても水戸谷委員から地域全体での人材育成や関係機関の役割分担について御意見をいただいたところです。こうしたことから、本県では職業能力開発体制の連携強化をはじめとしまして、３つ施策として整理しております。まず（１）職業能力開発体制の連携強化につきましては、県、労働局、ポリテクセンター、教育機関、産業界などが連携しながら、職業能力開発に取り組むことを意識した内容となっております。ここでは、代表的な県立職業能力開発施設であったり、国の職業能力開発施設でありますポリテクセンター岩手など、あとはウとして、職業訓練法人としまして認定職業訓練団体等も内容を記載させていただいているというような内容になっております。

54ページになりますが、（２）県立職業訓練施設の機能強化と再編につきましては、県としましても県立施設が地域産業を支える人材育成機関としての役割を果たしていくということが重要であると考えております。地域や企業のニーズの変化を踏まえながら、必要な訓練機能を維持、充実していくことを意識したような内容となっております。前回もお話ししましたが、再編整備基本計画も同時並行で今動いているというところになりますが、こちらのほうの基本計画に基づいて現在再編整備計画のほうも動いているというような流れということでぶら下がっているというような形になっております。

（３）多様な訓練手法の活用に関しましては、多様化する訓練ニーズに対応するためには、施設だけでなく指導体制の充実等も重要であるというふうに考えております。そういった中で、（３）の③職業訓練の質の確保及び向上であったり、そういったところで施設、箱物ということだけではなくて、その内容、中身に関しましても取り入れたような内容ということになっております。

以上になります。

○近藤信一会長　説明ありがとうございます。６番目の柱ということで、職業能力開発の推進体制の整備として御説明いただきました。（２）の③の再整備については、別の機会で議論されているという形を御理解いただいた上で、御意見、御発言いただければと思います。いかがでしょうか。

齊藤委員どうぞ。

○齊藤眞理子委員　恐れ入ります。よろしくお願いいたします。

本県の職業能力開発というような大きな視点で申し上げますと、県の産業として漁業であるとか、農業であるとか、林業であるとか、そういった視点を私はここの委員をさせていただきながら、そういった視点での議論が、部署が違う、推進母体が違うというところのすみ分けかなと思いながらも、総体的に県全体の職業能力、特にも若者を視点としたことで委員をさせていただいているというふうに思っておりますので、そういったことで申し上げますと、学生たちの歩んでいくというか、進んでいく進路開拓の視点で申し上げますと、工業さんは工業的な分野、工業団地とか、そういったことでの誘致企業とか、それから県内の企業さんのほうに就職していくものとは思うのですけれども、私どもは総合学科系の卒業する学生たちにおいては、やはり出身地の産業を支えたいという気持ちで県内各地、県内外からも学生が集まっている状況の中で申し上げますと、やはり東北あるいは日本全体のことも踏まえますと、やはり食の産業であるとか、あるいは漁業、農林、そして林業、そういった視点でのライセンスというか、研修とか学びというものの充実ということがすごく必要だなというふうに思っていまして、実際問題として本校におきましては産技短はもちろんですけれども、県の林業アカデミーとか、研修費をいただきながら２年間の研修を進めて、林業の専門家になっていくというふうなことの道に進む状況もございますし、あるいは農業大学校でもって農業従事者として道を開拓していくというふうな道筋もございますし、やはり国を支える、県を支える産業に携わる若者たちを今そういった道筋を総合的に考えていく時期になってきているのではないかと、どこかに行政的な分業とか、それから我々教育機関の分業といいましょうか、分化といいましょうか、そういった視点からもっと総合的に考えていく必要があるのではないかなということを常々考えてきておりましたので、何かの機会に横の連携といいましょうか、横断的な取組を期待したいところです。

以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございます。齊藤委員がお話しいただいたのは、（１）のアの部分で、本文にも書かれておりますが、地域産業の人材ニーズや社会経済情勢の変化ということで、まさに１次産業の人材ニーズというところに関わってくるでしょうし、（２）のそういったことを踏まえて、①のところに書かれておりますが、産業構造や人材ニーズの変化に応じた訓練機能の充実というところにも関わってくる御発言いただいたかなというふうに思いますので、ぜひ取り入れていただければというふうに思います。

ほかに何か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〕

○近藤信一会長　では、今まで１つ目の柱から６つ目の柱までお話、御意見いただきましたけれども、ここでまとめて第５章全体についてのまずは御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

菅原委員よろしいですか。お願いいたします。

○菅原基委員　まず、きめ細やかな計画の作成本当にお疲れさまです。すばらしいなと思って見ておりました。

全体を通して、特に建設的な意見を述べることができるわけではないのですけれども、工業高校の代表として資料を見ていて思ったのは、38 ページですね、西村委員からもありましたけれども、採用に当たり求めている人材の能力・資質のところですけれども、工業高校の実情、前の会議でもお話ししましたけれども、定員割れを起こしていて、それに伴って学力低下がまず激しいというところの問題はあります。ただ、やっぱりここの３番目の基礎的な専門知識、技能、電気だったら電気工事士とか、この間本校では何十年ぶりに測量士のところが合格しましたけれども、そういった本当に工業高校としての学ばなければならない基礎的なところは何とか死守しつつ、あとは上から５番目あたりがやっぱり率が高いのですけれども、これはやっぱり不易な部分で、これから先も変わらないものであろうと思いますので、我々としてはここを重視しつつ生徒を送り出すのが使命だろうなと思っております。併せて、あとリスキリングとか学び直しという話が何回か出てきましたけれども、子供たちが就職して社会に出た後に転職、離職した後にも、違う分野でも活躍できるような生涯にわたって学び続ける意識というか、そういうのを高校３年間でぜひ身につけさせるような指導をしていきたいと思ったところです。

あとは、ＡＩとか、ＤＸとか、新しいところに関しては黒工さんの半導体の新学科、これの行く末というか、これを見ながらほかの工業高校でもどうやっていくかということにつながっていくと思いますので、何年間はちょっと見てみたいと思っております。

○近藤信一会長　ありがとうございます。最後、盛工に入れちゃえとちょっと思いましたけれども、いいアイデアだなと。大変いい御発言だったなと思いますね。38 ページにあるように基本的な知識、技能というのがもう従来から求められているものですし、それ以外も現場力、対応力、忍耐力、継続力というのももちろん社会人基礎力として非常に重要なところで、この計画はやはりそういった変えてはいけない部分、骨子なり変えてはいけない部分、一方では菅原委員おっしゃられたようにＡＩに対する対応であるとか、今まで御発言ありました

けれども、そういった中で地域ニーズの変化ですとか、齊藤委員がおっしゃった。現状に合わせて変えていく部分というところをしっかりと理解した上で、事務局には計画をつくっていただきたいなというふうに菅原委員の御発言を聞いて私自身も改めて感じたところでございます。

ほかに第５章全体を通じて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〕

○近藤信一会長　では、第５章以外の部分について、この素案全体について御意見、御発言伺いたいと思います。特に計画全体の構成であるだとか方向性、今この素案の現状認識なども含めまして、自由に御発言いただきたいと、お気づきの点があれば御発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

佐々木委員どうぞ。

○佐々木正人委員　職業能力開発ということもございます。就職につながるところというところもありまして、先ほどの話の中でも離職の部分の話もございまして、１年目が大体３割、４割ということで、３年間で大体40％近く離職率が高いというような状況下でもございます。それは、多分就職するときのマッチングなりそういうのがやっぱり必要なのだろうなと思っているところでございまして、私も労働組合のところにはなりますけれども、やっぱり開発して就職するということは大変いいとは思うのですが、就職するに当たっては自分の身も守るということも必要だと思っているところです。何でかというのは、やっぱりそういった労働相談関係も結構労働条件なり、賃金なりによるので、この会社に来たけれども、だまされたみたいないろいろ話も結構多く寄せられているところでもございますので、できればですが、今回はこれには盛り込んではないようではございますけれども、そういった支援ですか、就職するに当たっての支援の部分では、次の段階でもいいので、労働教育、要は労働法関係とか、そういうような就職に当たってはこういうのはしっかり覚えておいてくださいねとか、そういうのは労働局と一体となって取り組んでいただければありがたいかなと思っているところでございます。

そういった中でも、先ほど言ったとおりコミュニケーションの問題なりなんなりというのも出てはくると思うので、やっぱりそういった部分での労働相談が減るようにできる限りそういったスタートの地点の労働教育というのも必要ではないかなと思っているところでございますので、今回のあれですけれども、時期を見ながら取り入れてもらえればと思います。

以上です。

○近藤信一会長　ありがとうございます。次期と言わず、今回からでもいいのではないかなと思いますけれども、初期というのは多分高校とかのということですね。

○佐々木正人委員　そうです。職業能力でも高校に直に入って技能を学ぶと。技能を学ぶのも必要なのだけれども、社会に出たときの自分が働く上では最低限必要なものというものを身につけないと、やっぱりそういった問題が起きる。使用者側と働く側のミスマッチとかすれ違いが起きて、労働相談なり、そういった裁判闘争に進んでいくというケースも結構あるので、そこらは取り入れてもらえればと。

○近藤信一会長　分かりました。第５章の部分でキャリアコンサルタントを使った職業意識とか職業倫理という話ありましたけれども、これは想定は今就業している人とか、求職をしている人が対象だと思いますが、高校まで枠組みを広げてもいいのかなというふうに感じましたので、ぜひ御検討いただければと思います。

ほかに何かございませんでしょうか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

○近藤信一会長　時間もちょうどぴったりぐらいになってきております。様々な御意見いただきましてありがとうございます。第 12 次岩手県職業能力開発計画の素案につきましては、大枠で了承いただけたという認識でよろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○近藤信一会長　ありがとうございます。大変長時間にわたりまして、様々な角度から様々な御意見を頂戴いたしました。できるだけ計画内に取り入れて文言の追加等、事務局と私のほうで責任を持ってやらせていただきたいというふうに思っております。今年度盛り込めるように事務局サイドも御協力のほどお願いしたいというふうに思っています。

それでは、第 12 次岩手県職業能力開発計画につきましては、今いろいろといただいたような意見を盛り込んで修正していくということで進めさせていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○近藤信一会長　ありがとうございます。

予定されている議事は以上になります。円滑な議事進行に御協力いただきまして、改めてお礼申し上げたいと思います。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　会長、進行役ありがとうございました。

４　そ の 他

○小原定住推進･雇用労働室労働課長　では、次に次第の４番、その他に移ります。事務局からお知らせがございますので、説明をお願いいたします。

○小澤定住推進・雇用労働室主任主査　それでは、事務局から第 12 次岩手県職業能力開発計画の今後の策定スケジュールについてお知らせいたします。

参考資料の５のほうに記載させていただいておりましたので、御覧になっていただければと思います。本日９月１日、令和８年度第２回職業能力開発審議会ということで開催させていただきましたけれども、今日いただきました皆様からの御意見を参考にさせていただきながら、今の素案に対して肉づけを行っていって作成していきたいと思っております。今後は、10 月から 11 月にパブリックコメントの実施、あとは関係機関、団体等から意見聴取を行いながら、

さらに計画のほうの策定を進めていきたいと考えております。これから調整にはなりますが、12 月から１月にかけて第３回の職業能力開発審議会を開催したいと考えておりますので、そちらのほうで最終案について答申という形をさせていただければと思っております。そちらが終わりましたらば、３月になりますけれども、第 12 次岩手県職業能力開発計画策定という形で進めさせていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○小野寺定住推進・雇用労働室主査　続きまして、スケジュールでもお伝えしましたが、今後の開催予定についてお話しいたします。

第３回審議会は、先ほどお伝えしたとおり 12 月から１月頃に開催を予定しておりますが、委員の皆様には後日日程調整をさせていただきますので、御回答についてどうぞよろしくお願いいたします。

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

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　では、閉会に当たりまして畠山商工労働観光部副部長より委員の皆様に御礼を申し上げます。

○畠山商工労働観光部副部長兼商工企画室長　委員の皆様におかれましては、長時間にわたり様々な御意見を賜りまして、本当にありがとうございます。人手不足の中で、どうやって人材の確保を続けていくのか、もしくは御意見がありましたとおり、エンゲージメントですね、離職をどうやって防止していくのか、自治体の役割はこれからますます重要になってくると思います。そういった中で、ＡＩの活用とか、ＤＸの活用というのはやはり企業に求められてくる部分もありますので、私どもといたしましても先ほどいただいた様々な意見を踏まえながら素案を改定しながら、そしてパブリックコメントを受け、最終案のほうへ向かって、また鋭意進めてまいりたいと思っておりますので、委員の皆様におかれましては引き続き御協力、御指導、御鞭撻いただければ幸いでございます。本日は誠にありがとうございました。

５　閉　　会

○小原定住推進・雇用労働室労働課長　それでは、これ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。ありがとうございました。