

平成29年度第1回岩手県職業能力開発審議会会議録

- 1 開催日時
平成29年6月7日（水）14：00～
- 2 開催場所
エスポワールいわて 3階特別ホール
- 3 議事
 - (1) 平成28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
 - (2) 平成29年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について
 - (3) 第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について
- 4 その他
- 5 会議に出席した委員
【委員】

岡田 寛史	公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授
加藤 祐子	学校法人スコーレ盛岡スコーレ高等学校教諭
長友 邦宏	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部 岩手職業能力開発促進センター所長
梶平 苗都美	職業訓練法人久慈職業訓練協会事務局長
佐々木 信行	高田工業株式会社代表取締役社長
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
升田 久美子	株式会社川徳CS推進部
志賀 弘基	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
鈴木 圭	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長
原 利光	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長
森 美枝子	友愛会職員労働組合執行委員
山谷 一夫	電機連合岩手地域協議会事務局長

【特別委員】

清水 達哉	岩手労働局職業安定部長
小久保 智史	岩手県教育委員会事務局学校調整課総括課長
- 6 欠席した委員
【委員】

阿部 徹	岩手県高等学校長協会工業部会長
高橋 幸恵	株式会社ニチイ学館盛岡支店医療関連事業支店長
- 7 事務局出席者

藤澤 敦子	商工労働観光部副部長兼商工企画室長
八重樫 浩文	雇用対策・労働室 室長

鎌田	徳幸	〃	労働課長
中村	亨	〃	主任主査
岩崎	有喜	〃	主査
徳本	昌弘	〃	主事

平成 2 9 年度第 1 回
岩手県職業能力開発審議会

日時 平成 2 9 年 6 月 7 日 (水) 午後 2 時
場所 エスポワールいわて 3 階特別ホール

1 開 会

○鎌田労働課長 定刻となりましたので、平成 29 年度第 1 回岩手県職業能力開発審議会を開会させていただきます。本日は、お忙しいところ御出席いただきまして、どうもありがとうございます。

それでは、出席報告ですけれども、本日は、委員総数 15 名中 13 名の御出席をいただきまして、半数以上の出席があるということで、審議会条例第 5 条 2 項の規定によりまして、会議が成立しておりますことを御報告させていただきます。

2 あいさつ

○鎌田労働課長 初めに、藤澤商工労働観光部副部長兼商工企画室長から御挨拶申し上げます。

○藤澤副部長 本日は、大変お忙しい中、このようにお集まりいただきまして本当にありがとうございます。第 1 回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ます。

私、4 月からこの職に就いておりますが、昨年度まではいわて国体の事務局におりまして、そういった面でも皆様方には大変お世話になっております。ありがとうございます。

今年度でございますが、第 3 期復興実施計画の初年度になっておりまして、被災者 1 人 1 人の復興に寄り添いながら、安全、暮らし、なりわいの各分野において、復興の先も見据えた地域振興にも取り組んでいくという重要な年になっております。

災害公営住宅など、住環境の整備を図り、心と体のケアやコミュニティ形成の支援、なりわいの再生などをしっかりと進めながら、長期的な視点で新しい三陸の創造を目指す「三陸創造プロジェクト」を推進し、復興の更なる展開につなげてまいります。

また、今年度は「岩手県ふるさと振興総合戦略」の中間年に当たっておりまして、「岩手で働く」、「岩手で育てる」、「岩手で暮らす」の 3 本の柱のもと、ふるさと振興を力強く推進していくため、いわてで働こう推進協議会、そしていわて女性の活躍促進連絡会議による産学官一体となった取組を軌道に乗せ、働き方改革や新たに創設した奨学金返還支援制度をスタートさせるなど、若者、女性の県内就業の促進に取り組んでいるところでございます。

これらの取組を職業能力開発の面から推進するため、県では昨年度、本審議会での 3 回に亘る審議内容を踏まえまして、平成 28 年度から 32 年度までの 5 年間を期間とする「第 10 次岩手県職業能力開発計画」を策定いたしました。この計画を着実に推進することによりまして、産業人材の育成を図ってまいりたいと考えております。

本日は、委員の皆様、それぞれのお立場からどうぞ忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。そして、今後とも本県の職業能力開発の推進にお力添えを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。どうぞよろしく願いいたします。

3 委員紹介

○鎌田労働課長 次に、本日、委員が改選されまして最初の会議ということでございますので、お手元にございます名簿によりまして、本日御出席いただいております委員及び特別委員の皆様を御紹介させていただきます。

初めに、委員の方々を御紹介いたします。

公立大学法人岩手県立大学総合政策学部教授、岡田寛史委員でいらっしゃいます。

学校法人スコーレ盛岡スコーレ高等学校教諭、加藤祐子委員でいらっしゃいます。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部岩手職業能力開発促進センター所長、長友邦宏委員でいらっしゃいます。

職業訓練法人久慈職業訓練協会事務局長、椀平苗都美委員でいらっしゃいます。

高田工業株式会社代表取締役社長、佐々木信行委員でいらっしゃいます。

株式会社エフビー代表取締役、田鎖健一委員でいらっしゃいます。

有限会社開運興行代表取締役、引地千恵委員でいらっしゃいます。

株式会社川徳CS推進部、升田久美子委員でいらっしゃいます。

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、志賀弘基委員でいらっしゃいます。

岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長、鈴木圭委員でいらっしゃいます。

日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長、原利光委員でいらっしゃいます。

友愛会職員労働組合執行委員、森美枝子委員でいらっしゃいます。

電機連合岩手地域協議会事務局長、山谷一夫委員でいらっしゃいます。

次に、特別委員の方々を御紹介いたします。

岩手労働局職業安定部、清水達哉特別委員でいらっしゃいます。

岩手県教育委員会事務局学校調整課総括課長、小久保智史特別委員でいらっしゃいます。

次に、事務局を紹介させていただきます。

商工労働観光部副部長兼商工企画室長、藤澤敦子でございます。

雇用対策・労働室長、八重樫浩文でございます。

なお、私は、雇用対策・労働室労働課長の鎌田徳幸です。よろしくお願いたします。

このほか、雇用対策・労働室の担当職員が後ろの方に出席しておりますので、よろしくお願いたします。

4 会長選出

○鎌田労働課長 続きまして会長の選出に移りたいと思います。

会長は、条例第4条1項の規定によりまして、学識経験者である委員のうちから、委員の互選により選出することとなっております。

選出方法についてお諮りいたしますが、いかがいたしましょうか。

(「事務局一任」の声あり)

- 鎌田労働課長 事務局一任という御意見がございましたので、事務局からお示しさせていただきたいと思えます。
では、事務局案といたしましては、岩手県立大学の岡田先生にお引き受けいただきたいというふうに考えておりますが、いかがでしょうか。
(「異議なし」の声あり)
- 鎌田労働課長 ありがとうございます。それでは、岡田委員に会長をお願いしたいと存じますので、よろしく願いいたします。岡田委員、正面の席に御移動をお願いいたします。
(岡田委員 議長席に着席)
- 鎌田労働課長 岡田会長から、御挨拶お願いいたします。
- 岡田寛史会長 新任の委員にも関わらず、会長という御指名で大変緊張しております。最初のうちかなりいろんな不手際があるかと思えますけれども、皆様の御協力を賜りながら、何とか務めさせていただこうと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。
- 鎌田労働課長 岡田先生、ありがとうございます。
それでは次に、条例第4条3項の規定に基づきまして、岡田会長から会長職務代理者の指名をお願いいたします。
- 岡田寛史会長 それでは、会長職務代理者を指名することになっているようなので、指名したいと思えます。
会長職務代理者は、従来から慣例により、学識経験者のうち岩手県高等学校長協会工業部会長をお願いしておりますので、本日は欠席されておりますが、阿部委員をお願いしたいと思えます。
なお、阿部委員には、別途御連絡を差し上げようと思っております。
- 鎌田労働課長 それでは、議事に入りますが、入ります前に資料の確認をさせていただきます。まず、次第のホッチキス留めが1部ございます。そして、次のホッチキス留めが資料1-1という資料でございます。そして、次のホッチキス留めが資料2-1になります。そして、A3のカラー刷りの第10次計画の概要というものが折り畳んで資料となっております。そして、あとA3判の白黒の大きなホッチキス留めが資料3ということで、これらが議事資料となります。そしてあと、参考資料といたしまして、職業能力開発施設の御案内というカラー刷りのものが1部、そして在職者訓練能力開発セミナーというオレンジ色の冊子が1部ということで資料を準備させていただいております。
もし資料の不足がございましたならば、お申し付けいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

5 議 事

(1)平成28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

- 鎌田労働課長 それでは次に、議事に入らせていただきます。条例の規定によりまして、会長が議長となって運営するということになっておりますので、以後の進行につきましては岡田会長をお願いしたいと思います。
- 岡田寛史会長 それでは、議事次第に従いまして議事を進めてまいります。
まず、(1)平成28年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果について、事務局から説明をお願いいたします。

○岩崎主査 県立職業能力開発施設 5 校の訓練状況について御説明いたします。

資料 1-1 を御覧いただきたいと思います。こちらは、平成 28 年度の県立職業能力開発施設における学卒者訓練実施結果ということで、昨年度 3 月に修了しました修了生の就職状況になっております。各校、各科別の数字が並んでおりまして、表の下の方、全施設合計を御覧いただきたいと思います。全施設合計を御覧いただきますと、定員 250 名に対しまして、修了者 224 名となっております。その隣に内訳が並んでおりまして、就職率については 100% となっております。そのうちの県内就職率については 63.4% となっております。そして、この県内就職率につきましては、本社の所在地が県外であれば県外就職としてカウントしている数字になります。この県内企業の中には誘致企業ですとか、県内に事業所があって配属先を県内事業所としている企業もありまして、こういうケースを含めて県内就職率にカウントした場合として、その隣の括弧書きで書いてあります 84.3% という数字になります。

その下に昨年度、平成 27 年度実績が載っておりまして、平成 27 年度も就職率は 100%、県内就職率、県内事業所所在企業への就職率を見ますと、ほぼ同じ数字となっております。

そして、下の方、参考としまして、平成 28 年度の施設別の求人状況を参考として載せております。各校の昨年度いただきました求人状況になります。昨年度いただいた求人社数、全施設合計を御覧いただきますと、全施設合計の一番右側、県内、県外の合計の数字が載っています。全施設合計で、昨年度 1,352 社から求人をいただきまして、求人数では 2,957 名の求人となります。一番下の平成 27 年度と比較しますと、求人社数で 275 社増加となっております。求人数では 723 名の増加となっており、非常に求人が活発な状況にあります。

次に、資料 1-2、次のページを御覧いただきますと、A3 判の資料になっております。こちら就職率の推移ということでデータをまとめたものになります。過去 6 年間の各校、各科別の就職率の推移について載せております。左側の方が産業技術短期大学校、右側の方が職業能力開発校になっております。数字がちょっと細かいので、左側の方の産業技術短期大学校のグラフの方を御覧いただきますと、丸印の実線で表しているものが就職率となっております。そして、四角印の波線で表しているのが県内就職率、三角印の点線で表しているのが県内事業所所在企業への就職率となっております。

就職率につきましては、各科ほぼ 100% の状況になっておりまして、産業技術短大の方で見ますと、建築科の県内就職率が高い傾向になっておりまして、一方、情報技術科の県内就職率がちょっと低い傾向になっているということが傾向として見られます。

次に、その右側の方、職業能力開発校、3 校の方を見ていただきますと、就職率は同じくほぼ 100% になっておりまして、県内就職につきましても、職業能力開発校については、3 校とも各科とも高い傾向にあるという結果のデータになっております。

○岡田寛史会長 どうもありがとうございました。ただいまの事務局からの説明に対して、御質問、御意見等ございませんでしょうか。よろしく願いいたします。では、森委員、お願いします。

○森美枝子委員 定員 250 名で修了者数が 224 名という数字が載っていますけれども、この修了を満たさなかった方々は落第とか、自主退学とか、いろいろある

と思うのですけれども、落第した場合、何年くらい面倒見ていただけるというか、その辺ちょっと、県の学校なので全員がちゃんと卒業して100%になれば一番望ましいと思うのですが、ちょっと満たないのはどういう方々なのかなと思ひまして、質問させていただきたいと思ひます。

○岩崎主査 この224名は修了者数となつていまひて、入校時には、もう少し多い数になりまして、毎年、成績など色々な理由で留年する学生というのは少なからずいまひます。ただ、全体の人数から見ますと、各校1人いるかいないかというところでは、留年者につきましては、各学年1年まで留年が認められていまひますが、2年間とも留年するケースは、ないと記憶していまひます。1年目で留年しても2年目にきちんと進級するというような形、2年目で留年してもその次の年には卒業できるよう指導をしていまひます。

○鎌田労働課長 あと定員250とありますけれども、入学者が定員に満たない場合もありますので、定員は250なのですけれども、実際入校者が230とかそれぐらいになるかと思ひます。さつき説明にあつたとおひり、1名とかそういった、ほぼ全員が修了するという形になっているところで、もともと入学者の方がちょっと少ないという事情はございまひます。

○岡田寛史会長 よろしいですか。ほかにございまひませんか。いろいろな数字がたくさん出ていまひますので些細なことでも。

○椀平苗都美委員 平成28年度におきましては、非常に県内外の多くの企業さんからたくさんの求人が出されたようで、非常に生徒さんたちはたくさんの数の求人の中から職業選択ができるようになって、非常に喜ばしいことだと思ひておひります。この状況というのは、高校さんも同様の状況が起きていまひることでお伺ひしていまひますが、今企業の側が求人を出しただけではなかなか生徒さんを獲得できないということで、学校訪問に積極的に伺うようにとハローワークさんの方でもおっしゃつていまひしていまひますが、県立の開発施設さんにおかれましては、その就職担当の先生とか生徒さんに対してどのような企業の求人活動がされていまひるか、お伺ひしたいのですが。

○岩崎主査 県立の職業能力開発施設の求人への取組状況は、例年行つていまひることでは、前年度内定をいただいた企業への企業訪問を兼ねた、修了者の就職の状況の確認や、毎年度インターンシップを行つておひりまして、その際に各社を訪問し、インターンシップのお願いと併せて求人のおひりもしていまひるという状況にあります。

○八重樫室長 あと県立高校の場合は、就業支援員という職員を県が委嘱しておひりまして、ジョブ・カフェにいまひる場合もありますし、あと県の広域振興局、センターにいまひる場合もございまひます。その就業支援員の方々が定期的に高校を回つて、地元でこういう企業がいまひますと、そういうような紹介をしたり、その動向をいろいろ聞いたりとか、そういうような活動をしておひります。

○椀平苗都美委員 今のはその生徒さんなど先生方が企業さんに訪問するということ。もう1つ、企業さん自身の学校訪問の状況というのもちょっと伺ひたいのですが、学校さんによっては、もうすぐたくさんの企業さんがいらして業務に支障が出るぐらいなのだよというおひりも伺ひたりするので、その辺もちょっと伺ひたいのですけれども。

○岩崎主査 企業さんからお電話をいただひて訪問したいという場合は、特に制限なく、受け付けておひります。その都度対応していまひるという状況であり、各校同じ対応をしていまひます。

- 岡田寛史会長 それでは、田鎖委員、お願いします。
- 田鎖健一委員 2点聞きたいことがあります。
県内就職率 63.4%ということですが、県内のどこの地域から、どのくらいの学生が就職しているか。
進学者のところで、資料の一番右端ですが、県内の学校に進学したのか、県外の学校に進学したのか。あと卒業後どこに行ったのか。県内なのか、県外なのか。あと3校の求人状況のところで、県外は良いのですが、県内の657社も県内のどの地域からの求人なのかを教えてくださいなと思います。
- 岩崎主査 就職状況、求人をいただいた企業の地域別データについてはまとめておりませんが、県内各地域から幅広くいただいているという状況にあります。そして、進学につきましては、産業技術短期大学校になるのですが、卒業しますと同じ職業能力開発関係の大学の方、主に宮城県にあります独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で運営しております東北職業能力開発大学校、こちらの方に進学しております。大学でいう3年生の方に行きまして、卒業すると4年制大学と同等の資格を得ることができるということです。その先の就職状況までは、追っておりません。
- 田鎖健一委員 どの地域に就職したか、どの地域からの求人が増減しているのかを調べて、今後の資料に追記していただきたいと思います。
- 岡田寛史会長 どうもありがとうございました。原委員。
- 原利光委員 就職率 100%というのは、すごくうれしいことではあるのですが、科によってその県内就職率が低いところがあるのが見受けられるのですが、それはやはりその科の就職の部分の求人が県外からが多いのか、それとも県内でもあるが、なかなか県内に就職していないのかというのをちょっとお聞きしたいのですけれども。
- 岩崎主査 例えば昨年度の傾向で見ますと、産業技術短大本校のメカトロニクス技術科は、県内就職率が 28.6%、そして県内事業所所在企業への就職率が 85.7%となっておりますが、就職につきましては、その年の学生の傾向がありまして、その学生が希望する職種が県内企業にあるかどうかによって変わってきます。このメカトロニクス技術科の場合ですと、その学生の就職の傾向が県外に本社のある企業からの求人によくあったということになります。同じく産業技術短大本校の情報技術科につきましては、県内就職率が 18.2%、県内事業所所在企業への就職率も 36.4%と低い傾向にあるのですが、これは県外企業からの求人の方が多いということと、県外企業の求人の出足が早いということ、そして毎年同じ会社から求人をいただいております、内定もいただいているという状況で、学生も先輩がいることで希望しやすい状況になっているというふうに現場から伺っていました。
- 岡田寛史会長 そのほかいかがでしょう。
- 鎌田労働課長 県内就職率のところを見ると、やはり、今、岩崎の方から話があったとおり、県内就職率の数字と、あと実質的に県内に就職しているだろうという数字が2つございまして、私どもの方で最終的に見るのは、県内に事業所が所在している企業の就職率のところを見るのが結果的に実態に近いのかなというふうに思っておりますので、県内就職率となるとどうしても県外の資本、いわゆる誘致企業はどうしても県外にカウントされて、実質的には県内で就職するという、ちょっと差が出てきてしまいますので、例えば今お話ししたメカトロニクス科ですと 29%県内就職率なのですけれども、逆に県内に事

業所があると見ますと 86%ということで、そうすると差が大きければ大きいほど誘致企業さんとか、比較的安定した工場に就職した人が多いのかなと、逆に推測できるかなというふうに思っております。

- 岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。佐々木委員、お願いします。
- 佐々木信行委員 この数字等を見て県立の職業能力開発施設なのですが、結果的に残念ながら県外の方に行かれる方も多いという状況にあります。先ほど来、岩手県でも県内就職者を増やしたいという前提があつての県立の施設であれば、確かに県内の方が就職者数も多いのですが、県内に本社がある会社に就職を促すようにしていただきたい。先ほどインターンという話もありましたが、何かそういう機会とかをより作っていただき、よく言われるように良い人材ほど外に出ていくようにならないでほしい。そうではなくて、せっかく県の施設でやっているからこそ、良い人材が地元に残って、地元のことを考えてもらえるような、何かそういうことを促す施策というのはやられているものですか。
- 岩崎主査 県内企業への就職につきましては、現場の先生方も意識的には高く持っております、毎年県内企業への求人開拓ということで訪問をして求人をいただいている状況であり、また県内企業からの職業講話ということで、県内企業の社長さんなどに学校に来ていただいて、各職種の傾向ですとか、そういったお話をさせていただいております。また、高等技術専門校3校では、共通して自動車システム科がありますが、就職活動の近く、1年生の後半に3校合同で県内の自動車関係のディーラーさんに集まらせていただきまして、合同で企業研究ということで各企業の説明を行い、現場の方でも少しでも県内に就職してもらおうような取り組みを行っております。
- 佐々木信行委員 この求人と実際の修了者数の割合を見ればわかるとおり、どの業種でも今、人を非常に募集しているというか、人材を求めているというのが実情です。県内就職をより促していってもらえるような、いろんな施策をぜひ考えていただいて、あとは県内の方が入学しているのでしょうから、そういったことも踏まえて、ぜひ力を入れていただければありがたいなと思います。
以上です。
- 岡田寛史会長 その他いかがでしょうか。いろいろなデータが出ていますけれども、いろんな地域別なデータ、更にまた明らかにしていくことによっていろんな審議、議論も深まるのかなというふうな感じがしますので、今後またいろいろな努力していただければと思います。

(2) 平成 29 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について

- 岡田寛史会長 それでは、次に(2)平成 29 年度県立職業能力開発施設における学卒者訓練状況について、事務局から御説明をお願いいたします。
- 岩崎主査 それでは、続きまして資料 2-1 を御覧いただきたいと思います。資料 2-1 は、平成 29 年度、今年度の入校・在校状況になっております。こちら各校、各科別のデータが並んでおりまして、一番下の方、全施設学年別の数字を御覧いただきたいと思います。全施設学年別を見ていただきますと、今年度の1年生、定員が 250 名に対しまして応募者数が 337 名応募いただきました。そして、入校していただいた入・在校生の数が 249 名、定員充足率が 99.6% となっております。例年定員よりも多く合格者は出しておりますが、特に産業

技術短大については、ほかの大学を併願して合格している生徒さんがいるため、例年合格者の8割から9割ぐらいの入学者となっている現状です。

また、各校とも一般選考の合格発表までで定員に満たなかった場合には2次選考を行っておりまして、昨年度ですと本校の産業技術専攻科と、水沢校の生産技術科と電気技術科、そして千厩校の自動車システム科、宮古校の自動車システム科と金型技術科、そして二戸校の建築科、合計7科で定員に満たなかったため2次募集を行いました。そのうち定員を満たしたのは電気技術科の1科だけでして、そのほかはちょっと定員充足に至らなかったという状況にあります。全体的には、応募者数が増加するように各校で高校訪問や、高校で行っております進路ガイダンスへの参加、卒業研究の作品展ですとか、学校公開、あと学校の訓練状況をSNS、フェイスブックですとかツイッターで情報発信をして、県内高校生へのPRを積極的に行っているところであり、昨年度、全体的には応募者数が28年度と比較しますと15人増えましたが、一部科では定員に満たなかったという状況にあります。

そして、2年生を見てもらいますと、定員230名に対しまして在校生が213名、定員充足率が92.6%となっております。全施設合計しますと、定員480名に対して在校生数が462名ということで、定員充足率が96.3%と、定員をやや欠けている状況になっております。

そして次に、資料2-2を御覧いただきたいと思っております。1年生の定員充足率の推移となっております。過去7年間のデータをまとめたものです。先ほどの就職率と同様に左側が産業技術短期大学校、右側が職業能力開発校になっております。グラフの方を見ていただきますと、左側の方、産業技術短大を御覧いただきますと、各科波があるのですが、傾向とすると矢巾校のほうが定員充足率が高く、水沢校の方がやや欠けているような状況にあります。この中で特に最近の傾向として顕著なのが、産業技術専攻科が28、29と下がりぎみになっているという状況にあります。そして、右側の方、職業能力開発校3校の方を見ていただきますと、こちらも傾向としますと、3校設置しております自動車システム科については定員を満たしているような状況なのですが、宮古校については波があるような状況になっております。そして、その中でも宮古校の金型技術科については、26、27、28、29とちょっと下がりぎみのような傾向にあります。昨年度、その前年に応募者が少なかった水沢校の3科と宮古校、ここに重点を置いて募集活動を行いまして、その結果水沢校の3科については応募者が増加しまして入校状況が回復したと。宮古校につきましても、自動車システム科の方は応募者が増えて回復したのですが、金型技術科は下がってしまったという状況になっております。今年度は、矢巾校の産業技術専攻科と宮古校の金型技術科、この2科が学生募集の重点ポイントとしているところです。

○岡田寛史会長 どうもありがとうございました。それでは、今の説明に対して皆さんの御質問、御意見、よろしくお願ひいたします。梶平さん、お願ひします。

○梶平苗都美委員 私は久慈から来ておりますので、やはり同じ沿岸の宮古の訓練校の状況が非常に気になるのですが、金型技術科、28年度も定員10名に対して3名、29年度の入校者数も3名、そして平成30年の計画も現在のところ定員10名で科の設定をということで計画案を伺っているのですが、科の設定のときにはやはり地元の企業さんのニーズに合わせた科の設定だったと記憶しておりますが、改善の傾向が見られない、だんだん下がって応募者が少なくな

るという、その本当の要因というか、恐らく募集は毎年とても努力なさっていると思うのですが、そこら辺、ちょっとおわかりになる範囲で教えていただきたいのですけれども。

○岩崎主査 宮古の金型技術科につきましては、設置の経緯としますと地元で金型企業が集積しているということで、そこら辺の要望を踏まえて設置したものでして、毎年地元企業にはきちんと就職できている状況ですので出口のほうは確保されているのですが、入り口部分でなかなか苦勞していると。特に地元の高校からの入校生というのが、そこが増えないとなかなか全体の数も増えないかなど。今年度も3名の入校になっているのですが、3名のうち2名は地元から入ってきています、1名は企業派遣ということで、今日来ていらっしゃるエフビーから企業派遣していただいているという状況にあるのですが、地元の高卒者が2人しか入ってきてなくて、そこら辺が苦勞していると。一方、自動車システム科の方も定員を確保するのは難しいのですが、地元の学生のほか、盛岡地域からの学生も確保しているという状況にあります。

金型技術科につきましては、地元の要望を受けて設置したという経緯はあるのですが、金型技術科自体が県内で1科となっておりますので、募集活動は宮古地域を中心としつつも、盛岡周辺まで範囲を広げて募集活動をしていく必要があると思っておりますし、各校に寮もありますので、地元の生徒さんに限らず遠方からでも寮生活をして訓練はできるという状況になっています。昨年度宮古校については、重点的に取り組んで自動車システム科は増えたのですが、金型技術科は減となったので、そこら辺の要因は今後分析していきながら、あとは募集の範囲を広げながらというふうに思っております。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。加藤委員、お願いします。

○加藤祐子委員 本当に素朴な質問です。産業技術専攻科というのはどんなことを勉強する学科なのか、まず教えていただきたいです。

○岩崎主査 産業技術専攻科の位置付けとすると、短期大学の専門課程を卒業した者が入る課程として設置しております、また、企業からの企業派遣をいただいて勉強するという1年間の課程になっているのですが、新規学卒者を5名程度、企業派遣を5名程度に設定しております、訓練内容は、専門課程よりも高度な部分をとということで、内容とすると生産ラインの設計管理ができる技術者の養成ということで、更に企業から派遣をいただいて訓練をするということで、企業と連携をして、企業が抱えている問題点を改善するようなオーダーメイド型のカリキュラムを組み、1年間でその問題を解決して、そして現場に持ち帰って改善をしていただくということで設定しているところです。今年度の入校状況としまして、産業技術専攻科は3名ですが、産業技術短期大学からの新卒が1名、残り2名が企業派遣ということで、こちらもエフビーから1名派遣していただいております、この企業派遣していただいている2社につきましては、毎年派遣していただいているという状況にあります。

資料1-1の就職状況の方を見てもらいますと、産業技術専攻科に進学するその元となる科として、産業技術短期大学のメカトロニクス技術科ですとか、電子技術科、そして情報技術科、水沢校の生産技術科というところが進学するその元の学生になるのですが、28年度の修了生を見ていただきますと、メカトロニクス科が15名、電子技術科が9名、情報技術科が22名と多かったのですが、生産技術科が12名ということで、定員よりもちょっと低い状況でして、そこから更に進学というところで、昨年の傾向は、進学よりも就職をする

という学生が多かった結果、1人しか希望者しなかったという状況にあります。また、学卒者については、産業技術短期大学校だけではなくて、先ほどの高齢・障害・求職者雇用支援機構で運営している短期大学校も秋田県ですとか、青森県ですとか、あと山形県にも県立の産業技術短期大学校ありますので、そちらの卒業生も進学してくることができますので、産業技術専攻科の学生募集活動としますと、企業派遣していただくように企業訪問するのと併せて、他県の短期大学校を訪問しているという状況にあります。

○岡田寛史会長 売り手市場の結果、進学が減っておるといふ。

○加藤祐子委員 ありがとうございます。どういふことかわかりました。この数字だけを見ていると、金型技術科とか専攻科の方ですか、数字が何か減っているようで、ニーズがなくてなのか、と思ったのですが、どういふ状況かわかりました。

あと、この宮古校の金型技術科の方では、まだまだこれから少しいろんなことが変わっていったとしても、この技術というものは長く残るものなのですか。

○岩崎主査 金型技術は、例えば世の中に大量生産するものがいっぱいありますが、その元になる型を作る必要がありまして、その金属の型を作る勉強するのがこの金型技術科になっておりまして、当然その産業がなくなる限りはずっと続くものになっています。就職もきちんとできているという状況にありますので、金型の魅力をいかに高校生に伝えていくかというところ、そこがポイントになってくると考えております。

○加藤祐子委員 ありがとうございます。何年か前にうちの学校の卒業生もお世話になって、すごく一生懸命勉強してちゃんと就職もさせていただいたので、それを思い出しました。どうも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。今金型というお話が出ましたけれども、また補足説明なんかしていただけるとありがたいかなと思っております。

○田鎖健一委員 金型技術科のところ、沿岸地域の企業として、また、地域から言わせていただくと高等技術専門校は、進学もできない、就職も難しいというような生徒達が最後の砦として行く位置付けだと捉えています。就職についても、先生方が頑張って、頑張ってようやく就職できるという生徒達が多いのが実情です。弊社は今年度から1名企業派遣で出させていただいております。企業と一緒に問題解決あるいは課題達成をして人材育成を図り企業の発展につなげていきたいと、学校の先生方が非常に熱心に言ってくさったので派遣しました。企業派遣という取組を今年度行い、その実績を地域の学生達、地元の金型関連企業さんに私も含めて、積極的にPRしていき、学生確保につなげていきたいと思っております。

昨年台風10号が発生し、学校も大分被害を受け、車も、金型技術科の設備もパソコンもすべて水害に遭いました。設備は新しいモノに更新されているのですが、金型技術科だけをとって言うと、地元の金型関連企業さんが保有している生産設備と、予算の都合かどうかはわからないのですが、かけ離れた設備が導入されています。操作方法を習得し、地元の金型関連企業に就職しても、違う設備で0から操作方法を習得しなければならない。そのために時間的ロスが生まれてしまう。次回の設備更新がいつになるかわからないのですが、更新のタイミングには、地元の金型関連企業さんと打合せを行い、各企業が保有している設備と同様のもの、或いは金型関連企業の技術力向上を視野に入れて超精密、高精度の設備導入も検討していただきたい。そういう取組を継続できれ

ば金型技術科の学生数は自ずと増えていくと考えています。

御検討よろしくお願ひいたします。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。

(3) 第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について。

○岡田寛史会長 それでは次に、(3)第10次岩手県職業能力開発計画の進捗状況について、事務局から御説明をお願いいたします。

○中村主任主査 それでは、御説明いたします。

平成29年3月、平成28年度末に第10次岩手県職業能力開発計画を策定させていただきました。本日は、これを策定して間もないのですが、平成28年度の各種施策の実績につきまして、御報告をさせていただきたいと思ひます。第10次職業能力開発計画の概要ということで、カラー刷りのものをお配りしております。本日、御報告するのはそのうち右側の青い色で着色しております基本的施策という部分の、これにぶら下がっているいろいろ事業がございますけれども、それらの28年度の実績を、初年度ということですので、参考までに平成27年度どうであったかということと比較をするような形で、掻い摘んで御報告をさせていただきたいと思ひます。

資料3のA3判の白黒刷りのもので進捗状況をまとめております。こちらによりまして御説明いたします。まず、基本的施策の1つ目でございます。1番の生産性向上に向けた人材育成の強化ということで、IT人材育成の強化・加速化を図るというものをまず1番に掲げております。その中で御紹介するのが、②番になりますけれども、IT分野における離職者等再就職訓練、これはハローワークで求職活動をされている離職者の方を対象として県が実施している訓練でございますけれども、IT分野における離職者等再就職訓練の拡充の検討ということで、平成28年度の実績を御覧いただきますと、27年度に比べまして受講者数・就職率ともに上回る実績となっているところでございます。

続いて(2)労働者の主体的なキャリア形成の推進ということで、①キャリアコンサルティングの計画的な実施というところですが、岩手県地域ジョブ・カードセンターによるキャリアコンサルティングの実施数ということで、参考までに27年度と比較しまして28年度は123人から90人に減少しているところなのですが、これはジョブ・カードセンターに聞いてみたところ、人手不足でございますので、人手不足により1企業当たりの訓練の参加者が少なかったということで、このキャリアコンサルティングの実施数というのは、事業主による雇用の訓練を行った場合に職務経歴書というジョブ・カードを発行するのですが、このジョブ・カードの発行数ということで、訓練の参加者が少ないとどうしてもジョブ・カードの発行にもつながらないということで減少したものであるということでございます。企業さんの人材の育成計画、訓練の計画などにより数字の方は増減するというところで、平成29年度は増加する可能性もあるというところでございます。

続いて、2ページでございます。生産性向上に向けた人材育成の強化の(3)企業・業界における人材育成の強化でございます。②在職者訓練の実施ということで、県では今現在働いていらっしゃる方を対象として、県立施設におきまして在職者訓練を実施しております。27年度の修了者数1,904人に対して、28年度は1,810人とどまっておりますけれども、この主な要因とし

しては、先ほどお話に出ましたけれども、宮古高等技術専門校が台風 10 号の被害を受けまして、パソコンもすべて水没してしまったということで、3 カ月ほど訓練が実施できなかった時期がございます。その影響もあって 28 年度はちょっと修了者の数が減ってしまったというところでございます。

この 1 つ 1 つの基本的施策に対して 10 次計画では目標を立てておりまして、この 1 番の施策の目標は I T 人材の育成強化ということで、情報系分野の離職者等再就職訓練の受講者数と就職率というものを目標としております。2 ページの真ん中にある表でございます。計画目標 200 人と 80%とありますけれども、これは平成 32 年度、この第 10 次計画の最終年度まで毎年度、毎年度達成すべき目標でございます。28 年度は 202 人の受講者がいらっしゃいまして、就職率は 80%ということで、達成度はともに 100%以上ということで、A という判定となっております。

続きまして、3 ページを御覧いただきたいと思っております。施策の 2 つ目でございます。「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障がい者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進でございます。まず、1 番目、女性の活躍促進に向けた職業能力開発ですけれども、代表的なものとして 2 番目、マザーズコーナー等での就業相談、職業あっせんの実施、これを岩手県では 5 カ所のハローワーク、盛岡、水沢、宮古、一関、北上の 5 カ所にマザーズコーナーを設置しまして、就職に向けた様々な相談、支援等を実施しているところでございます。参考までに 27 年度と 28 年度比較しますと、28 年度につきましてはそれぞれ数字が上昇をしているところでございます。

次に、4 ページでございます。女性の次が若者の職業能力開発ということで、これを小学校、中学校、高校、大学、それぞれのステージでそれぞれの機関がキャリア教育を実施しているところでございます。

5 ページにもこの続きが載っておりまして、県では③番、5 ページの真ん中にあります企業実習つきの日本版デュアル・システム訓練の実施というものを若者向けの訓練としてやっているところです。離職者訓練の一環としてやっているこのデュアル・システム訓練ですけれども、御案内のとおり 3 カ月の座学に加えて 1 カ月の企業実習を組み合わせるという訓練でございます。就労経験の乏しい若者の就職に、できるだけ結びつくようなそういった企業実習を伴う訓練でございます。28 年度の実績ですけれども、27 年度よりも受講者、就職率ともに増加をしているところでございます。

続きまして、6 ページを御覧いただきたいと思っております。(3) 中高年齢者の職業能力開発ということで、これは労働局さんの方で実施しておりますシニアワークプログラム地域事業の推進ということで、民間事業者に委託をして高齢者の方々の就職に向けた面接会ですとか技能講習を実施する、そういった事業でございます。修了者の数を御覧いただきますと、27 年度よりも多くの方が受講しているというところでございます。

次、(4) 障がい者の職業能力開発でございます。県では、①にございます障がい者の態様に応じた委託訓練の実施ということで、民間の教育訓練機関に委託しまして、障がい者の方々に対する職業訓練を実施しております。27 年度と 28 年度を比較いたしますと、受講者数、就職率ともに 27 年度を上回る実績となっております。

続きまして、7 ページを御覧いただきます。7 ページには、非正規雇用労働

者の職業能力開発を記載しております。そのうち②求職者支援訓練実施機関の開拓、申請の認定、訓練の指導ということで、雇用保険を受給することができない求職者の方々を対象として、国が実施しております求職者支援訓練の状況でございます。27年度と比較しますと、実施定員につきまして27年度を上回って認定をされている訓練となっております。

これらの目標として3つ掲げているのですけれども、まず1つ目、女性への支援ということで、離職者等を対象とした職業訓練における女性の受講者数でございます。これも毎年度達成すべき目標ということになります。1,100人の目標に対して28年度は1,010人の実績でございました。障がい者委託訓練受講者数につきましても、37人の目標に対して32人の実績でございまして、ともに目標を下回っているところなのですけれども、これにつきましても、御案内のとおり有効求人倍率が今1倍を超えているという状況にありまして、職業訓練を経ずにそのまま就職をされる方というのも多くいるということが主な要因と考えております。就職率につきましても79.8%ということで、年度目標を上回って、就職率の方は達成度Aとなっているところでございます。

続きまして、8ページを御覧いただきたいと思っております。施策の3つ目でございます。産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進でございます。(1)番として、被災地域の産業の復興の完遂とその先の更なる展開に向けた職業訓練の実施ということで、県では平成23年の東日本大震災発災直後から、復興に必要な建設重機等を動かせる人材を育成しなければいけないということで、職業訓練におきましても建設機械オペレーター養成などの建設関連分野の職業訓練を実施してきております。28年度につきましても8コース、98名の方が受講をされたところでございます。

そして、(2)ものづくり分野の人材育成ですけれども、これは地域ものづくりネットワークと連携した人材育成ということで、コーディネーターを県内5カ所に配置をしたり、工業高校の教員の方々を対象とした研修を実施したりという、あと企業講師を工業高校などに派遣して行う技能検定講習会を実施したりというような取組をしております。資格取得者の見込みが27年度よりもぐっと下がっておりますけれども、これは部内の担当室に確認しましたところ、現在集計中ということで、これはこれから増える見込みであるということを確認をしているところでございます。

続きまして、9ページでございます。この施策の3つ目、(3)番です。上から2つ目の箱ですが、需要や成長が見込まれる分野の人材育成ということで、今後医療・福祉分野、IT関連分野、介護分野及び観光分野の需要や成長が見込まれるであろうということで10次計画を策定いたしましたので、これらの分野における離職者等再就職訓練の実施状況を記載しております。

受講者数、修了者数ともに平成27年度よりも増加しているところでございますが、その下の目標の欄を御覧いただきますと、年度目標の460人という目標には達していない429人の受講にとどまっているところです。これにつきましても、やはり先ほど申し上げましたとおり有効求人倍率が高い中で、訓練を受けない、訓練を経ずに就職する求職者の方が多いためであろうと要因を分析しているところです。就職率につきましても、年度目標の80%を上回る81.2%という実績でございました。

続きまして、4番の施策です。人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開ということで、(1)中長期の人材ニーズを踏まえた育成

戦略及び産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練の実施ということで、10 ページでございます。代表的なものとしまして④ポリテクセンター岩手における離職者訓練（施設内訓練）の実施ということで、ポリテクセンター岩手さんにおかれましては、県に比べて、より高度なものづくり系の訓練を実施しているところでございます。27 年度、28 年度も一定の数の訓練を実施していただいているところでございます。

続きまして、(2) 技能検定及び職業能力評価制度の普及でございます。①番として、技能検定制度の普及、受検勸奨でございます。技能検定の合格者数として、27 年度、28 年度大体同じぐらいの数、1,154 名、28 年度が合格者数を出しているところでございます。

そして、11 ページを御覧いただきたいと思います。11 ページの一番上、ジョブ・カード制度の活用促進ということで、ジョブ・カード制度岩手県地域推進計画に基づいた中期的ジョブ・カード制度の効果的な普及ということで、労働局さんの方で岩手県地域ジョブ・カード運営本部会議を開催しまして、関係機関を集めて岩手県地域推進計画について協議を行って、ジョブ・カードの制度の活用、促進、普及を図っているところでございます。

(4) 企業における人材育成投資の促進ということでございます。これは認定職業訓練の効果的な活用の促進ということで、これは県が実施している国庫補助事業ですけれども、事業主が従業員に対しまして行う訓練のうち、国の基準、厚生労働省の基準に適合しているとして、県が認定をした認定職業訓練を実施した事業主団体等に対して補助を行っているものでございます。長期訓練の方は、27 年度に比べて若干減っておりますけれども、短期訓練の方は大幅に増加をしているということで、企業における人材育成の一助になっていると考えております。

これらの目標として真ん中に3つございます。在職者訓練の修了者数ですが、年度目標が2,300 人ということで、第10次計画を策定した昨年度は設定したわけですけれども、先ほど申し上げました宮古校での台風被害で訓練ができなかったというものが大きな要因となりますが、それに加えて二戸地区でこれまで在職者訓練を実施していなかったもので、28 年度から二戸地区でも在職者訓練を実施し始めたところなのですが、ちょっとまだ普及、浸透が図られていない状況にありまして、二戸地区の受講生の集まりが芳しくなかったというようなことも重なって、1,810 人という実績にとどまったところでございます。技能検定の受検者数ですが、これにつきましては年度目標の2,000 人を上回る2,034 人となっています。技能検定の受検合格者数につきましては、これだけは国の計画目標の設定の考え方は累計ということで、単年度目標ではなくて岩手県の場合、平成32 年度までに6万917 人にするということでございまして、28 年度単年度での達成度の測定はできないところでございます。28 年度終了時点では5万5,891 人の方が技能検定を受検して合格をされております。

続きまして、12 ページを御覧いただきたいと思います。5 番目の施策、技能の振興でございます。技能の継承・発展ということで、技能五輪全国大会、若年者ものづくり競技大会への参加促進でございます。技能五輪全国大会、若年者ものづくり競技大会ともに、平成27 年度を上回る実績となっているところでございます。

(2) 技能尊重機運の醸成ですけれども、岩手県卓越技能者表彰の実施、こ

れにつきましても 27 年度を上回る実績となっておりまして、目標として真ん中に表を作成しておりますが、37 人の出場者数の目標に対して 28 年度は 33 人にとどまっていますけれども、これにつきましましては、全国大会に出るためには県の予選を通過する必要があるがございますので、予選を通過できる人がたまたま 33 人だったということで減少したところでございます。その代わり優秀な方々が予選を通過したということもあって、入賞率については 18%の目標を大きく上回る 45.5%ということで、これは近年稀に見る高い入賞率であるというものでございます。

最後、13 ページでございます。6 つ目の施策、職業訓練のインフラの充実でございます。(1) 県立職業能力開発施設ですが、これにつきましましては在職者訓練の充実ということで③番に記載しております。28 年度は初めて二戸地区で在職者訓練を開始したところでございます。

(2) 国の職業能力開発施設としましては、ものづくり分野の人材育成のための訓練を実施しております。機構さんの方で実施をしているところでございます。

(3) 職業訓練法人等ということで、認定職業訓練校、県内に 15 校ございますけれども、これらに対して国、県とで運営費、設備費、あと施設整備を行った場合の補助という形で支援を実施しております。

目標として掲げているのが、県立職業能力開発施設における県内企業への就職率ということで、先ほども岩崎のほうから説明ありましたが、63.4%という就職率ですが、県内に事業所があって、配属先を県内事業所としている企業へ就職した場合で考えますと 84.3%という就職率となっているところでございます。

以上、資料 3 の御説明を終わります。

- 岡田寛史会長 どうもありがとうございました。非常にボリュームのある計画、説明でございました。質問のしどころも多々あると思いますので、いかがでしょうか。非常にボリュームがあるので、ちょっとざっとめぐりながらで結構ですので、皆さん、質問ありましたら。
- 佐々木信行委員 5 ページの日本版デュアル・システム訓練の実施というところでちょっとお聞きしたいのですが、就職率が 86.5 と 89%と書いていますけれども、この中で要は 1 カ月の企業研修を実施した企業にそのまま就職した人というのは、どのぐらいの割合でいるものなのでしょうか。
- 中村主任主査 申し訳ございません。ちょっと今資料を持ち合わせておりませんので、実習した企業に入るといふ、そういったメリットのある訓練ですので、一定の数の方が就職していると思いますけれども、それにつきましましては戻って確認をして、委員の皆様にご報告させていただきたいと思っております。
- 佐々木信行委員 実際ちょっと 32 コースがどういうものがあるのかもわからないのですが、要は担い手を求めている企業にとって、もしこういうことに参加して、そういう訓練を受け入れたことによって例えばその会社に就職してもらえるようなメリット等があったときには協力企業も増えていき、そうなればもっと魅力的な事業になって参加する人も増える可能性があると思います。要は県内になるべく就職者を促したいという中では、非常に良い制度になり得るのではないかなと思つての質問でした。そういったことを踏まえて、実際どのようなコースがあるのか、もう少し詳しい内容を後で教えていただければ、一経営者として少し参考にしてみたいなと思つたので、よろしく願いいたし

ます。

○中村主任主査 コースの分野だけであれば今お示しできますので御紹介しますと、最も多いのが事務系のコースになります。32コースのうち16コースが事務系のコースとなっています。続いて多いのが介護系のコース12コースになります。次が情報系の3コース、あと建設系で1コース、これが32コースの内訳でございます、この中で実習した企業にどれだけ入っているのかというのは、戻りまして確認して御報告いたしたいと思えます。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。加藤委員、どうぞ。

○加藤祐子委員 私は今高等学校に勤めておりますので、キャリア教育というところにとっても興味がありまして、いろいろ伺ったり思っていることをお話しさせていただいたりしたいと思えます。

とても興味があるというのは、実際高校でキャリアに関する授業をするというふうになると、実はなかなか難しいところもあります。それぞれの先生方と相談していろんなカリキュラムをつくったり、プログラムを組んだり、インターンシップに行く生徒を促したりと、いろんなことをやっているのですが、実際学校の先生になる人というのはずっと学校の先生なのです。ほかの職業に就いたことのない方がすごく多い。もしかしたら大学もそうかもしれないね。そういったときに、生徒たちみんなが学校の先生になるわけではないので、そういったことが本当に役に立つか、という疑問をいつも抱きます。先生方の苦労した話というのを聞いたただと、それだけでは足りない。経験とか、勉強とか、研究とかいろんなことをして、それで何か若い人たちに伝えたいと思っても、やっぱり何かそれぞれの幅が狭くて、それぞれの専門分野もあったりとか、どうも苦しいなと思うことが結構あります。資料にも、「キャリア教育実践研修講座」を「総合教育センターでやっている」とあります。総合教育センターの方って、みんな学校の先生だった方ではありませんか。私自身が生徒たちと関わっていて、表面的なことを何か伝えても情報としてさらさらと流れていく。こうやって面接するのだよ、社会に出たらこういうふうにするのだよ、何かが、さらさらと流れていって何か定着しないような感じも受けたりしております。面接練習とか、決まりきったことを追いかける、というのは実は表面的なことで、そんなことではだめなのではないか、と実は思っていました。

キャリアという職業についてですが、結局はそれぞれの若者が、人生をどうやって組み立てていくかということです。すごく広くて、すごく深い分野に関わるところなのではないかなというのが私の実感なのです。

さて、これからのキャリア教育をどうやっていったら良いのか、というのは、私にとっても大学にとってもすごく大きな課題です。

今、教育業界では、やたらにキャリア教育とよく言いますよね。言うのです。実際。確かに自分が、私自身が高校生だった頃よりは職業について考える機会、授業もあって、そういうものはとても増えています。いろんな職業について。小学校も中学校も高校も職業について知ろうとか、企業に行って経験させてもらおうとか、進学するにしても自分が好きなことは何か、向いていることは何かと考える機会は作っているのですが、それでも何かきっとまだ足りないのだなというのが今の実感です。先ほどお話したように、表面的なことだと意味がない、というふうに思うというのは、私のイメージもあります。就職活動するときにちゃんとできるように、こういうところは決めなけれ

ばいけない、こういうことできなければいけないとかというのを、そういうことをすごく一生懸命やる部分もあるかと思います。実は、それもどうなのだろうというのが、私の、生活したり、仕事したり、若者たちと関わっていく中でテーマみたいな感じです。テーマというか、悩んでいることです。

多分これからの時代、こうやって皆さん会議に集まっていて、時代とか社会とかを作っている我々なのですけれども、多分これから変わっていく時代というのを生きていくのというのは、ここにいない若い人たちなのではないかなと思うのですね。そこで、今あるものだけを、既成の概念や、今の私どもの感覚だけで考えていくのは、やっぱりちょっともったいないです。これから若い人たちもきっと変わっていきます。時代も変わっていくはずなので、何を、どうやってつなげていったら良いかなという、私が日々抱えている疑問をここで、皆様にそのまま聞いていただきました。

以上です。

○岡田寛史会長 今教育機関が悩んでいるところですね。キャリア教育と言われていのですけれども、どう進めて良いかというのがわからなくて、何かヒントみたいなものをいただければというふうな形で事務局の方からも御説明いただければありがたいですし、あるいは事業主、代表の方からどういったものが実は必要なのだというような、もし意見交換できるのであれば、それもやっていただければと思います。

○八重樫室長 大変貴重な学校現場からの御意見、ありがとうございます。まず最初に、今回はこれに載っている「いわてキャリア教育実践研修講座」ですけれども、こちら花巻にあります総合教育センターということで、確かにこちらの職員は学校の先生で御案内のとおりでございますけれども、こちらちょっともし後で補足説明があればですが、この講座の講師自体は外部講師も入れてやっていると思いますので、必ずしも学校の先生だけを経験した人だけがやっているのではなくて、そこは工夫をしてやっていると思いますし、もしそういう形でなければ当然今の御意見を踏まえて、もうちょっといろんな分野の先生でやれるようにというふうに改善していかなければならないと思います。

あといろいろ今表面的なことではなくて、もっとこれからの時代に合致したキャリア教育をやっていかなければならないという御意見だったと思うのですけれども、今県としていろいろやっている、教育委員会の方でもやっていますが、あと各大学、岩手大学さん、県立大学さんにでもいろんなところと連携して、様々な形態で特に高校生にですけれども、インターンシップをいろんなメニューを準備して現場の生の場所とか体験、そこまでいかなくても職場見学とか、そういった現場の方を見るような形で、そういうやり方のキャリア教育というのも進めていくということで力を入れ始めているところでございます。

教育委員会の小久保特別委員の方からも一言、お願いいたします。

○小久保特別委員 今先生から御指摘あったキャリア教育の関係、先生も御存じのこともあると思うので恐縮ですが、補足させていただきますと、県では「キャリア教育指針」というものを策定しまして、学校種を通じて、教育委員会は幼稚園から高校までの所掌でございますけれども、進めているところです。御指摘ありました研修講座につきましては、総合教育センターで確かに実施しているものです。基本的に職員は確かに教員籍でおり、指針にどんなことが位置付けられているとか、学習指導要領でどういうことが書いてあるとか、国の動きがどのようなものかといったような講義の一方で、企業の方をお招きして

お話をいただくということも行っております。また、学校ごとに先進事例を交換したりですとか、研修講座は、先週1回目をやったのですけれども、今後各学校で実践をしていただくと。それで、11月を予定しておりますけれども、各学校で行った実践をまた研修の場で持ち寄って意見交換をするということを用意しているところであり、各学校での取組などに期待しているところでございます。

先ほど先生からお話もありました、まさに学校の先生御自身は先生としてのキャリアが長い人がほとんどだということにつきまして、やはりここは外部の人材、企業の関係者ですとかから御協力をいただくということが大変重要だというふうに思っております。先生方の研修については、研修講座以外にも企業見学や企業の人材育成の担当者等のお話を伺うといったような研修会を実施しているところでもありますし、また、これからまさに学習指導要領が改訂されて、より一層地域の資源の活用、外部の人材活用が1つのトピックになっておりますので、要するに学校の先生だけではできないところを地域や企業との連携によって進めていただくということを期待しているところでございます。我々教育委員会の立場としても、先ほど紹介のあった就業支援員を含め、各部署の連携によってキャリア教育の推進に努めていきたいと考えております。

○岡田寛史会長 そのほか、御説明していただける方いらっしゃいますか。

○佐々木信行委員 ちょっと今の内容に関連してですが、恐らく一番大事なキャリア教育の実施期というのは、多分中学校であったり、小学校であったりと考えます。特に中学校の場合、要は高校になると専門高校に入ったりとか、もう選択がある程度決まってくる人も相当数出てくるので、中学生のときに外部の人の話とか企業見学とかをして、特定の仕事に対していろんな話を聞くためにインターンシップに行くというのは良いことですが、1つの事業所とかに行っている程度だと思います。ただ、思うのは、仕事というのは本当にたくさんあって、どういうふうにしてその企業訪問する先を選んでいるかどうかわかりませんが、今のインターンシップのやり方では、良くて1つの仕事を体験する程度だと思います。ただそれをもっと複数の仕事を体験できるように、何か気軽に地元で受け入れてくれる会社を例えば体験するとか、見に行くことで、それが逆に地元を知って地元で定着することにつながる可能性もあると考えます。その仕事というものをやっぱり身近に感じてもらって、興味があった事業所を子供たちが気軽に見に行けるような、今より一歩進んだインターンシップになってほしいと考えます。心ある子供は多分、私ちょっとはつきり名前覚えていないのですけれども、仕事体験とか、キッズニアとかというのですかね、何かいろんな地域でやっているところとかに行って経験する子供もいると思うのですけれども、ただそういう子供だけではないので、やっぱり学校の教育と併せて地元の複数の仕事を体験することを促して、仕事についてより考えてもらう機会を増やしてほしいと考えます。ましてや例えば自分の親がどういう仕事をしているのかもそうですが、そういうことも踏まえて、身近な仕事に興味を持ってもらったり、地域のことを考えてもらったりということをして、できればそういう若い小学校、中学校という、特にそういう年代で力を入れて、今のやり方をもう少し広げて、何か子供たちがいろんな可能性を感じてもらえるような、そういう施策をぜひ考えて実施してもらいたいと考えます。

○小久保特別委員 御指摘ありがとうございます。まさにそのとおりでして、インターンシップ、小中、特に中学校での職場体験というものを実施をしていると

ところで、全国的にも実施をしている学校は9割程度と高いです。岩手の場合、中学校で2日以上体験をしている学校の割合は、昨年度79.1%というデータです。協力いただく事業所の側の方々にとっても様々な調整も必要ですので、どうしても短期間になってしまうということもあるかと思えます。学校教育の立場から申し上げると、事前事後の指導をどのように行うのかというのは1つ課題かなと思います。要するに職場体験に行き終わりということではなくて、確かに1人では1つの事業所しか経験できないかもしれませんが、それぞれ行ったところの情報交換をすとか、しっかりレポートにまとめて報告するなどといった、事後指導の充実というのは重要ではないかと思えます。私の立場からのコメントでございます。

○岡田寛史会長 それでは、それ以外にまた御質問等ありましたら、いかがでしょうか。升田委員、お願いします。

○升田久美子委員 私の方からは女性の目線ということではちょっとお話をさせていただきたいと思うのですが、3ページのところに女性の活躍促進に向けということで、育児等と両立しやすい短時間訓練コースを28年度実施しようというふうに計画をしたと、この3ページ目の28年度の実績の1番上に書いてありますけれども、定員15名に訓練を設定したのですが、応募者が少なく中止になっているところとか、託児サービス付き訓練コースをやって、18名のところに受講者5名、ここは就職率100%というふうにはなっているのですが、育児をしながら働く女性の求めているものがしっかりこの講座に合っていたものなのかというふうなところは、しっかりと検証する必要があるのかなというふうに思っていました。せっかく設定したコースにお1人も来なかったというのはちょっと残念かなというふうに、単純にちょっと思っていました。

あとはマザーズコーナーというふうなところで、県に5カ所あるというふうに先ほど聞いて、ちょっとこれも私知らなかったのですが、もっともっと認知されていくと良いのかなというふうに思っていました。

あともう1つ、同じく全員参加の社会の実現加速というふうなところでは、6ページのところに中高年齢者というふうなところで小さく載っておりますけれども、本当に今60代とか、70代まで今どんどんお仕事をされるというくらい張り切っている女性も男性も多いと思います。全然、本当の昔の私が想像していた60代、70代のおじいちゃん、おばあちゃんと全く違って、今は本当に元気はつらつな方々が多いので、もっとそういう方々の、やっぱりおばあちゃんの知恵、おじいちゃんの知恵というふうなものを拝借しながら、シニアワークというのをもっと広めていくと良いのではないかなというふうに思います。こちらの方では修了者数が27年度、28年度と増加傾向にあるというふうなところですが、もっとこういったところの能力開発というところに力を入れると良いのかなというふうに思いますし、おうちでおじいちゃん、おばあちゃんがそういう形で張り切っていると若者も、あつ、仕事ってこういうふうにするものだから、何とかヒントになるものが家庭で得られるのではないかなというふうに思っていました。

あと最後に、いつも思うのですが、11ページの技能検定の受検者だとか合格者、あとは技能五輪に参加している方々というふうなところなのですが、せっかくその検定に合格をしたとかというふうになって、例えばそういう技術を検定で合格したことによってこういう職業が優遇されるよと

か、こういう職業に優先的にお仕事につけますよというようなことは実際にどうなのですかね。ちょっとそこはあるかどうかはわからないのですが、そういうことが積極的にされるようなことであれば興味を持って取り組む、挑戦してみたいというふうに思う若者もどんどん増えていけば良いかななんていうふうに思っていました。

ちょっと要望というようなところでしたけれども、私の方からちょっとそういうふうにお話をさせていただきました。

○中村主任主査 それでは、まず最初に育児等と両立しやすい短時間訓練コース、昨年度1コース設定をしましたが、残念ながら中止になってしまったという経緯でございますが、この育児等と両立しやすい短時間訓練コース、厚生労働省の方で27年度から作りまして、本県でも試験的に28年度にやってみたのですが、ちょっとPRが不足していたという部分もあったかと思えます。通常の訓練よりも訓練時間を短くして育児ですとか、あと介護の時間に合わせた両立できる訓練コースでございますので、29年度も設定をして浸透、普及を図って、何とか実績を作って広めていきたいと考えております。

あと託児サービス付き訓練コースでございますけれども、これは前からあった制度なのですが、平成27年度から県でも力を入れてやっていくということで、託児サービス付き訓練コースを大幅に増やして取り組んできたところなのですが、実際やってみるとこの託児サービス付きの要件がなかなか、訓練の期間3カ月間だけ限定で、その先の訓練を終わった後の就職活動の期間はこのサービスが受けられないというようなことがあったり、ちょっと使い勝手が悪い部分がだんだん浮き彫りになってきております。これは全国的に問題というか、そういう声が起きておりますので、これにつきましては、今現在もやっておりますけれども、厚生労働省の方に要件の緩和を要望することにしております。利用されやすい託児サービスの提供を県としても、何としてでも目指していきたいと思っております。

あと中高年齢者の方々に対する職業能力開発でございますけれども、これも6ページに載せたシニアワークプログラム地域事業、労働局さんの事業でございますが、県としましても労働局さん、あと機構さんと3者で毎月1度訓練に関する担当者レベルの情報交換の場を設けて情報交換しております。御提言の趣旨等も踏まえて、中高年齢者の方の知恵とか、経験とか、そういったものを生かした、そういった仕組み作りに生かしていきたいということでやってまいりたいと思っております。

○岩崎主査 技能検定につきましては、技能検定は働く上で身に付ける、また必要とされている技能の修得レベルを評価するための国家試験になっておりまして、職種とすると建築大工ですとか、機械加工、造園など、百職種以上の幅広い職種で設定されているものになります。等級区分として3級、2級、1級、更にその上に特級が設定されておりまして、3級が高校生の修得する技能レベルを評価するもの、2級が若手技能者の修得するレベル、1級以上になりますと熟練技能者が修得するレベルということで、基本的には就職して働きながら自分の身につけたスキルレベルがどのくらいかなというのを確認する、評価するための試験になっております。メリットとしますと、なければ仕事ができない資格ではなくて、身に付けたレベルを評価してもらって1級技能士ですとか、2級技能士として名乗ることができるという、そういう資格になっております。3級も例えば高校生向けのレベルですと、就職する際の1つのメリット

になりますし、働いてからですと、企業によっては、資格取得の手当を支給するなどの取組をされている企業もあるようです。

○岡田寛史会長 それでは、マザーズコーナーの方は労働局さん。

○清水特別委員 岩手労働局は厚生労働省の出先機関、国の機関でございます。国の方でやっていることとしてそのマザーズコーナーがあるのですけれども、岩手労働局管内はハローワークが10カ所ございます。そのうちの5カ所にマザーズコーナーを設置しておるところで、あまり知られてないというお話でしたので、やっぱり広報が足りないのかなと思うのですけれども、これは結構全国のハローワークの中でもかなりの所にマザーズコーナーというのがある、ハローワークに行ったときにそのマザーズコーナーがあるところは子連れでも来やすいような感じになっていて、子供を遊ばせるような場所も置いて、保育士さんもいて、お母さんが仕事を探しやすいという感じにしております。実績を見ていただくと、支援対象者とその就職件数を見ていただくと、その就職率は93.3%、これは非常に高く、全国のハローワーク全体の求職者の就職率というのが大体30%ぐらいなのですね。普通にハローワークへお見えになられて、それで職業紹介してという普通の支援をしている場合の全体の数字としては30%ぐらい、岩手はちょっと高目で40%ぐらいあるのですけれども、これと比べて格段に数字が良いというのはすごく手厚い支援をしているためです。担当者制で、1人の求職者に対して1人の職員を決めて、あなたの担当は私ですという形でずっとやっていって、きめ細かくっております。なので、かなり成果が上がっております。国全体としてもこの事業は非常に重要だと思っているので、今後マザーズコーナーの数は増えていくと思うのですね。今岩手の10カ所のハローワークの中で5カ所ですけれども、これは増え続けていくとは思いますが、なので、これまた周知の点をしっかりやっていきたいなと思っております。

それから、シニアワークプログラム、これも労働局でやっていますので、私からもコメントしたいのですけれども、シニアワークプログラムは高齢者が生き生きと働いていただけるようにしていくというのは非常に重要なことで、働き方改革実現会議という中央でやっている会議の中でも、何か10個ぐらいのテーマの中の1個は高齢者というぐらいになって、非常に今重要性が上がっています。ちょっと実績がまだまだというところですから、こちら成果が上がるようにしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○岡田寛史会長 実は私もこの3ページで女性の活躍に関するページが目にとまった1人なのです。升田委員がおっしゃられたように、(1)番、①のところですよ。2つのコースがあって、片方はうまくいったけれども、片方はだめだったというところ。私から要望なのですが、こういう何かうまくいかなかったときの分析をしっかりしていただきたいというのがやっぱり強い要望なのです。先ほどPRが足りなかったとおっしゃいましたけれども、実際に女性の方々がどういうふうに情報を集めているのかということもとても大事で、計画立てる以前にやっぱり検証することによって、また更に未来につながるというところありますので、そこはもうちょっと力を入れていただきたいというのが私のお願いであります。

それから、これは私の老婆心かもしれませんが、同じページの④、⑤のところなのですけれども、28年度実績、今年1年目で始めたばかりだとい

うふうなことだと思えるのですけれども、定員と受講者数を見ても、27年度よりも計画としては定員を増やしているのですね。増やしているのだけでも、受講者数は減っているというふうな形になっていまして、ここら辺、計画の立て方大丈夫なのかなという、ちょっと余計な心配をしてしまったのですけれども、いかがでしょうか。

○中村主任主査 母子家庭の母等の訓練でございますけれども、平成27年度まではある特定のコースを母子家庭の母の訓練コースということで設定していましたが、そうなりますとその地域に母子家庭のお母さんでお仕事を探されている方というのが、そうそういるわけではないということがわかってきて、軒並み平成27年度、母子家庭の母の訓練が中止になったという、そういった経緯がありまして、28年度からは母子家庭のお母さんの訓練と一般の方の訓練をセットにして、1つの訓練の中で母子家庭のお母さんの枠をつくるというようなことで、どの地域にもあまねく広く母子家庭のお母さんでも受けられるし、一般の方も受けられる訓練コースの設定をしたということもあって、定員数が大きく増えているところでございます。受講者数につきましては、やはり母子家庭のお母さんで、この母子家庭の母の訓練の特徴というのが一般の訓練に入る前に5日間の準備講習という、社会に出るための心構えみたいな基礎的なそういった準備講習というものがあるのですけれども、今の時代になかなかビジネスマナーであるとか、そういった社会に出たことがない母子家庭のお母さんというのがなかなかいないのではないかというような感じで、なかなかその部分がネックになって、「私は一般のコースで良いよ」という方が多いものですからどうしても、県としては枠はしっかり設けるのですけれども、受講者には結びついていないという部分で、この定員と受講者数の大きな乖離がその原因となっているところです。

○岡田寛史会長 どうもありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。

○田鎖健一委員 6ページ目の障がい者の職業能力開発のところで、障がい者の就職率を100%にするためには、企業側の努力も当然必要です。

現在、弊社は5名雇わなければいけないところ3名の採用で、4人目を採用するために工場見学の日程を決めているところです。企業側から言わせるとお金さえ払えば良いという経営者もいるかもしれませんが、定員まで採用しなければいけないというのは企業の義務でもありますので、定員に届いていない企業が求めている障がい者の方を1社1社調べていただきたい。弊社は製造業ですが、腕がなくても働ける業務内容もありますし、脳や心に障害を持っていても実際に働いている人もおります。ぜひ企業が求める職務内容に応じた障がい者の方を訓練していただき、資格取得から採用までを企業と連携しながら進めていき、障がい者の就職率100%というところを達成させたいと考えております。

あともう1点、インターンシップについてですが、弊社だけではないと思うのですが、現状をお話しさせていただきたい。県内の大学、産業技術短期大学校からもインターンシップの依頼ということで文書が届くのですが、いざ蓋を開けてみると誰も来ないというのが、弊社の現状です。他社はわかりませんが、インターンシップの依頼を出す以上は、必ず最低1名は強制的にでも出していただきたい。学生本人はすごく嫌かもしれませんが、いざ行ってみれば、ホームページや会社案内だけではわからない企業の中身というモノを実感できるはず。例えば、賞賛制度、人事評価制度、社内行事、クラブ活動、地域

との係わり合いなど様々あります。それらは実際に訪問し、実際に見て、経験してみないと絶対にわからないモノです。学生が企業の中身を知るチャンスはとても少ない。だからこそ、インターンシップを有効に活用し、学生の視野を企業と学校が連携して広げられるようにもしていきたい。そして継続していけば、いつかは必ず採用に結び付くと考えています。インターンシップの見直しをぜひお願いしたい。

御検討よろしくお願ひいたします。

- 八重樫室長 ただいま2点御意見を賜りました。まず、障がい者の雇用の関係につきましても、いろいろと御努力をいただきまして感謝を申し上げます。御案内のとおり、こちらでもまた法改正によりまして、50名以上の企業については採用者のパーセンテージが上がっていく方向になってございます。いずれおっしゃるとおりで、障がい者といっても身体障がい者、精神障がい者などいろいろあるわけございまして、企業の方でも、製造業、サービス業などいろいろあるかと思うので、そこが障がい者の方々にとっても対応できる部分、対応できない部分あるかと思ひます。そこらあたりのマッチングについても何とかうまくできないかということについて、行政の方でもちょっと考えていきたいと思ひます。

あともう1点のインターンシップにつきましても、今就職する若者の絶対数が減っていく中でそういうことが出ているのかなと思ひます。いずれなかなかうちの方から「強制的に」というところまでは言えないと思うのですが、様々なところで、さっきもインターンシップの事業がどんどん増えているというお話しをしました。そうしますと、今委員さんがおっしゃったような企業が増えてくるというのは、これはまさに企業も善意でやっただけなので、本当に好ましくないことだと思ひます。そこもある意味マッチングの話だと思ひますけれども、我々もいろいろ大学側と意見交換する場がございまして、その場でなるべくそういうことが起きないように努力してほしいということは伝えたいと思ひます。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。

6 その他

- 岡田寛史会長 ないようでしたら、最後、その他に移ります。初めに事務局から何か用意ございましてでしょうか。

それでは、委員の皆様方から何かございましてでしょうか。

ないようでしたら、予定されている議事は以上ですべて終了です。円滑な議事進行に御協力いただきまして、どうもありがとうございました。

それでは、事務局にお戻しします。

7 閉 会

- 鎌田労働課長 皆様、長時間に亘る御審議、ありがとうございました。

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。

また、次回の審議会につきましても、年度後半に予定しておりますが、まだ日程を決めておりませんので、後ほど御連絡させていただいて日程調整させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

本日は、長時間に亘りどうもありがとうございました。