

令和元年度第1回青森県職業能力開発審議会

日 時：令和2年2月25日（火）

14：00～15：30

場 所：青森国際ホテル 5階「芙蓉の間」

（司会）

定刻となりましたので、ただ今から「令和元年度第1回青森県職業能力開発審議会」を開催いたします。

私は、県労政・能力開発課の畑山と申します。

恐れ入りますが、着席して進行させていただきます。

当会議の開催は、青森県附属機関に関する条例第6条第3項の規定により、委員の半数以上の出席が成立要件ですが、本日は、委員数15名のうち12名の委員が出席されておりますので、会議は成立していることを御報告いたします。

また、本日の審議会の議事録につきましては、後日、県のホームページで公開する予定となっておりますので御了承ください。

それでは、開会にあたりまして、商工労働部長の田中康宏より御挨拶を申し上げます。

（田中部長）

ただ今、御紹介いただきました青森県商工労働部長を務めております田中と申します。開会にあたりまして、御挨拶申し上げます。

本日は、皆様、お忙しい中を御出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、当審議会の委員をお引き受けくださり、深く感謝申し上げます。

本審議会は、これまで青森県職業能力開発計画を策定する、5年ごとに開催しておりましたが、これからは計画期間中においても随時開催しまして、計画の取組状況ですとか、その他の情報を報告させていただきたいと考えております。

現行の計画でございますが、第10次の計画は、今年度で4年目となりますが、本日の会議では、この間の取組状況を御報告するとともに、次の計画ですね、第11次計画の策定に向けたスケジュールを御説明いたしますので、よろしく願いいたします。

さて、皆様御案内のとおり、県の雇用情勢は着実に改善しておりまして、現計画が作成された平成28年度当時から、有効求人倍率は、引き続き40数か月、1倍を超える高い水準で推移しております。

ただ、一方で、職業能力開発を取り巻く環境は大きく変化しておりまして、労働力人口の減少や高齢化が進行し、厳しい局面が続いておりまして、更には第4次産業革命の進展は、経済活動や雇用環境なども含めた社会のあり方を大きく変える可能性がございます。

そのような中において、県では昨年度、青森県の基本計画であります「選ばれる青森への挑戦」を策定しまして、時代の転換点とも言える急激な環境変化に対応し、持続可能な青森県づくりを目指すこととしておりまして、産業・雇用分野においては、経済を回す仕組みづくりを進めていくため、社会環境の変化を捉えた産業人材の職業能力開発に取り組んでいくこととしております。

職業能力開発の推進にあたりましては、これまでも増して地域ニーズを的確に捉えていく必要がありますので、委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場から、どうぞ忌憚のない御意見、

御提言をお願いしたいと思います。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

本日は、任期最初の審議会となりますので、各委員の御紹介をさせていただきます。

東北職業能力開発大学校附属 青森職業能力開発短期大学校校長 瀧原祥夫委員です。

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部 青森障害者職業センター所長 奥村博志委員です。

豊産管理株式会社代表取締役社長 竹谷佳野委員です。

一般社団法人青森県工業会理事 東和電機工業株式会社代表取締役社長 榎美樹委員です。

一般社団法人青森県自動車整備振興会専務理事 河村雄一委員です。

村川工務店専務取締役 村川理和子委員です。

青森県職業能力開発協会会長 勝又貞治委員です。

青森市男女共同参画プラザ館長 千田晶子委員です。

学校法人八戸工業大学教授 佐藤学委員です。

国立大学法人弘前大学教授 李永俊委員です。

日本労働組合総連合会青森県連合会東青地域協議会事務局長 大澤祥宏委員です。

日本労働組合総連合会青森県連合会部長 堤史子委員です。

なお、本日は、廣森委員、山内委員、宮内委員は都合により欠席となっております。

続きまして、事務局を紹介させていただきます。

先ほど御紹介を申しあげました商工労働部長の田中です。

労政・能力開発課長の楠田です。

労政・能力開発課職業能力開発グループマネージャーの蒔苗です。

同じく職業能力開発グループサブマネージャーの黒滝です。

技師の仙石です。

主事の小館です。

そして、私は司会を務めさせていただく畑山です。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、ここで田中部長は所用のため退席させていただきます。

それでは、まずはじめに議事1といたしまして、会長選出を行います。

会議を進めるにあたり会長を選出する必要がありますが、会長は、条例の規定によりまして、学識経験者の委員の中から委員が選挙で選出することとなっております。

どなたか、立候補や推薦を含め、御意見等はございませんでしょうか。

奥村委員、お願いします。

(奥村委員)

会長としまして、瀧原委員を推薦したいと思います。

(司会)

瀧原委員を会長に推薦したいとの御意見がありましたが、他に御意見はございませんでしょうか。

他に御意見がないようですので、瀧原委員に会長をお願いしたいと思います。

瀧原委員は、会長席の方にお移りいただくようお願いいたします。

それでは、お願いいたします。

(瀧原会長)

皆様の推薦ということで、会長の職を務めさせていただきます。

先ほど、御挨拶をいたしました、青森職業能力開発短期大学の瀧原と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

引き続きまして、会長職務代理者の指名に移ります。

会長職務代理者の指名は、条例の規定により会長が指名することとなっております。

以降の議事進行については、瀧原会長、よろしくお願いいたします。

(瀧原会長)

それでは、会長職務の代理者ということで、私の方から、非常に能力開発に知見をもっておられる勝又会長をお願いをしたいかなというふうに思っておりますが、勝又会長、よろしいでしょうか。

(勝又委員)

よろしいでしょうか。

(瀧原会長)

では、よろしくお願いいたします。

それでは、議事の2番まで進んだということで、これから具体的に議事の中身に入っていくところでございますが、皆様の御協力を得ながら議事を進めて参りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

では、今回、お手元の方の次第に示してございます、3番から5番までの議題「青森県職業能力開発計画について」、それから「第10次青森県職業能力開発計画について」、それから最後の「第11次計画策定スケジュールについて」と、この3つをまとめて一括して議事を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

この方法でよろしいでしょうか。一括で御説明を申し上げますのでよろしくお願いいたします。
各議事につきましての御質問、御意見等につきましては、説明が全て終了した後にお伺いをさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、事務局の方から議事の3番について、御説明の方、よろしくお願いいたします。

(事務局)

それでは、私、蒔苗の方から御説明申し上げます。

着座にて御説明いたしますので、よろしくお願いいたします。

皆様のお手元でございます資料1の1ページを御覧ください。

1番として、計画の位置付けということでございますが、まず職業能力開発計画とは、職業能力開発促進法第5条におきまして、厚生労働大臣は職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するものと規定されておきまして、これに基づきまして国の方で昭和46年度に初めて職業能力開発基本計画を策定いたしました。

これが第1次計画となり、以後5年ごとに計画を策定しております。

一方、職業能力開発促進法第7条におきましては、職業能力開発基本計画に基づいて、都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるも

のと規定されておりました、これに基づきまして、青森県においても県の職業能力開発計画を策定しております。

次に2ページ目を御覧ください。

2番といたしまして、これまでの県の職業能力開発計画でございます。

国の第1次職業能力開発基本計画が昭和46年度に作成されておりますが、青森県におきまして、昭和46年度に第1次青森県職業能力開発計画を策定しております。

以後、5年後ごとに第2次、第3次というふうにその時代、時代に即した狙いを定めた計画を策定して参りまして、現在は、平成28年度に作成した第10次青森県職業能力開発計画に基づきまして、各種の施策を実施しているところでございます。

2ページ目の下のところ、3番として、計画策定に当たっての留意事項でございます。

まず1つ目ですが、職業能力開発促進法の要請ということでございまして、法律の中で次のような措置をすることが求められております。

3ページに参りまして、上の方です。

- ①、国の基本計画に基づくこと。
- ②、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずること。
- ③、次の事項を定めることとしまして、

労働者の需給に関する事項

職業能力開発の実施事項に関する事項

職業能力開発施策の基本となるべき事項

の3つがございまして、

それから、④、経済の動向、労働市場の推移等の長期的見通しに基づくこと、かつ、技能労働力の産業別、職業別、企業規模別、年齢別等の需給状況や労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮するということが必要となっております。

それから、2つ目として、国の基本計画との整合についても図る必要がございまして、国の基本計画の考え方に基づいて、県の計画を策定する必要がありますことから、第11次計画策定に当たりましては、国の第11次基本計画が示され次第、内容の整合を図っていくものであります。

国の第11次基本計画につきましては、令和2年度から検討が開始され、令和3年度に策定・公表される見込みであります。

それから、3つ目としまして、青森県基本計画との整合性がございまして、青森県職業能力開発計画に基づいた実践的かつ効果的な職業能力開発を実施することにより、青森県基本計画を下支えすることを基本としておりました、青森県基本計画に掲げられている各種取組のうち、職業能力開発に関連する部分が次の(1)産業・雇用分野から、次の4ページに参りまして(2)、(3)教育、人づくりの分野のそれぞれの取組を踏まえた施策を検討・構築していく必要がございまして、

それから、5ページに参りまして、5ページ目の4つ目として、青森県基本計画以外のその他の県の計画がございまして、それが(1)あおもりICT利活用推進プラン。それから(2)第2期まち・ひと・しごと創生青森県総合戦略がございまして、

これらの取組につきましても、同様に青森県職業能力開発計画の中で考慮していく必要がございまして、

最後に5ページ目の下のところまでです。

4番として、第11次青森県職業能力開発計画についてでございますが、策定に当たりましては、これまでの考え方に沿って、国の職業能力開発基本計画及び県の基本計画を踏まえるとともに、現行計画の実績評価と検証を行い、新たに生じた状況変化や職業能力開発を取り巻く状況等を見据えて策定することとしております。

職業能力開発計画に関する説明は以上でございます。

続きまして、資料の2、第10次青森県職業能力開発計画について、私、黒滝から御説明させていただきます。着座して説明をさせていただきます。

資料2の1ページを御覧ください。

1、第10次計画の概要については、現行計画の実施目標と施策の概要を掲げております。

第10次計画では、本県の職業能力開発の課題を3つに整理し、それらを実施目標として定めております。

実施目標の1は、地域産業ニーズを的確に捉えた職業能力開発の推進。

実施目標2は、地域の活力創出に向けた新たな担い手の育成。

そして、実施目標3は、技能の振興・継承の促進です。

これら3つの目標の実現に向けて、それぞれに複数の基本的施策を据えております。

ここでは、各実施目標のもとに設定された、各基本的施策について、それぞれ概要を記載しております。

続きまして2ページを御覧ください。

2、第10次計画期間中の具体的な取組状況についてです。

各実施目標ごとに設定された基本的施策については、それらを具体化するために複数の取組を実施することとなっております。ここでは、それぞれ実施した内容と実績値を記載してあります。

以下、各取組事項について、1つずつ解説して参ります。

なお、これ以下の県立職業能力開発校という名称につきましては、「県立能開校」と略して読ませさせていただきます。

まず、実施目標1では、1つ目の基本的施策である(1)公共職業訓練 県立能開校における職業能力開発の充実・強化について、5つの具体的取組みを実施しました。

①、地域の企業・業界、受講希望者等の職業能力開発ニーズの的確な把握では、県内企業等を対象にニーズ調査を実施したほか、関係する業界や団体等と意見交換を行うなどして企業ニーズを把握し、随時、各訓練に反映させました。

②、地域産業ニーズに適応した県立校が行う職業訓練の実施、見直しでは、県立能開校で実施している施設内訓練において、カリキュラムの見直しによる技術革新等への対応や地域等との連携による校外での訓練の実施、様々な広報媒体等の活用による、県立能開校訓練のPRや学生募集活動を積極的に実施しました。

3ページを御覧ください。

次の4ページにかけて載せている表は、この5年間の各県立能開校の入校状況です。

本県には、県立の能開校を青森、弘前、八戸、むつの各市に設置しております。ここに掲げてある4校の他に障害者職業訓練校を弘前市に設置しており、県立校は全部で5校あります。

表の詳しい説明は省略させていただきますが、近年、入校率は60%前後で推移しております。

3ページの下の部分からは、県立能開校の修了及び就職状況となります。就職率については、各校とも毎年99%前後で推移しております。

4ページの下部分を御覧ください。

県立能開校では、地域企業と連携し、学生のインターンシップや企業訪問を実施し、地元企業に対する理解と県内就職の促進を図りました。

その下の在職者訓練についてですが、これは技能者のスキルアップを目的として、職業に必要な技能や知識を追加して習得させる訓練として、企業側の要望を踏まえて、各県立能開校で実施しているものです。

続きまして、5ページの上の方を御覧ください。

在職者訓練は、各県立能開校別では、このような実績となっております。

続いて、その下は委託訓練の実施状況になります。

委託訓練は、民間の教育訓練機関を活用して多様な職業訓練を実施し、離職者等の早期再就職の促進を図って行っているものです。委託訓練の実施状況と具体的なコースの内訳は、ここに掲げているとおりとなります。

続きまして6ページの中ほどを御覧ください。

③、訓練内容に応じた施設・設備の整備では、各県立能開校の老朽化が著しいため、計画的に改修工事を実施しております。

その下の④、訓練内容の維持・高度化に対応した職業訓練指導員の資質向上、外部講師の活用では、各種研修に各県立能開校の指導員を派遣したほか、先進かつ専門的な技術を教える民間の技術者の方を外部講師として招きました。

7ページを御覧ください。

⑤、県、労働局、県内ポリテクセンター・ポリテクカレッジとの連携による職業訓練の実施。ここでは、県の障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業を各機関と連携して効果的に進めました。

続きまして、実施目標1の2つ目の基本的施策であります、(2)番、民間が行う職業能力開発の支援について、3つの取組を実施しております。

①、事業主団体等が行う職業訓練等のための県立校の施設・設備の貸与・開放では、各県立能開校の実習場や教室等、実施します関連団体等に貸出、検定試験や講習会等で利用してもらっております。

次の②、事業主団体等が行う認定職業訓練への支援ですが、認定職業訓練とは、一定の条件を満たした事業主団体等が知事の認定を受けて実施する職業訓練のことで、県内には13の事業主団体等が認定を受けて職業訓練校を設置しております。

現在は、そのうちの7校が訓練を実施しており、県は、認定職業訓練校の運営に要する経費の一部を補助しています。

8ページを御覧ください。

③、企業等が必要とする人財育成に関する情報提供、相談の充実では、関係機関と連携し、随時実施しました。

続いて実施目標2では、1つ目の基本的施策である(1)職業能力開発と就職支援の一体的展開について、2つの取組を実施しました。

①、ジョブカフェやハローワーク等関係機関と連携した効果的なキャリアカウンセリングとジョブ・カード活用、求職活動支援では、各県立能開校において訓練生を対象にそれぞれ実施し、就職支援を行いました。

②、労働者のキャリア形成に資する職業能力開発の情報提供の実施では、県のホームページや各種広報媒体を活用して随時実施しました。

2つ目の基本的施策である(2)若年者の人財育成と定着促進のための支援については、2つの取組を実施しました。

①、若年者の県内定着のため、企業が求める人財と求職ニーズが合致した職業能力開発では、県内企業と連携し、会社説明会や企業見学会等を開催しました。

9ページを御覧ください。

②番、学卒未就職者等に対する職業能力開発の実施では、ハローワークの学卒ジョブサポーターと連携して、各高校等に協力を依頼しました。

3つ目の基本的施策である(3)中高年齢者のキャリア形成に向けた支援の充実については、2つの取組を実施しました。

①、中高年齢者が有する能力の維持・向上、技術革新に対応した職業能力開発では、在職者訓練でニーズの高い訓練の実施により対応しました。

②、中高年齢者の再就職に向けた職業能力開発の支援では、県立能開校の短期課程コースにおいて、中高年齢者の訓練生を積極的に募集し就職に繋げました。

4つ目の基本的施策である(4)女性が活躍するための職業能力開発への支援については、2つの取組を実施しました。

①、女性の就業率が低い分野で活躍できる職業能力開発では、各種情報提供時や県立能開校の学生募集時にもものづくり分野等での女性の活躍をアピールしました。

②、再就職を希望する女性、母子家庭の母等の職業能力開発の機会の確保では、委託訓練において女性が活用しやすい多様な訓練を設定いたしました。

10ページを御覧ください。

5つ目の基本的施策である(5)障害者の特性に合わせた効果的な職業能力開発機会の提供については、2つの取組を実施しました。

①、県立障害者職業訓練校での障害者の特性やニーズに配慮した、効果的な職業訓練の実施では、地域・産業ニーズはもとより、障害特性や各人の能力に配慮した職業訓練を実施しました。

この5年間の県立障害者職業訓練校への入学状況と就職状況については、この表のとおりとなっております。

②、障害者の職業訓練の充実強化のための関係機関と連携した効果的な訓練の実施では、関係支援機関と連携して各訓練コースを効果的に実施しました。

続いて、実施目標3では、1つ目の基本的施策である、(1)技能尊重機運の醸成について、3つの取組を実施しました。

①、優れた技能者や職業訓練の功労者への表彰制度の実施では、卓越した技能を有する第一人者を代表とした「青森県卓越技能者表彰」をはじめ、優れた技能者を表彰しました。

11ページを御覧ください。

②、技能検定制度の普及促進と適正な実施では、国家認証制度である技能検定試験について、青森県職業能力開発協会と共に制度の普及に努め、適正に実施しました。

また、若い世代への受検の促進を図るため、県立能開校をはじめ、学校等にも広く普及を働きかけました。

③、技能グランプリ、アビリンピック等技能競技大会への支援では、技能五輪全国大会、技能グランプリ、アビリンピックへの技能者参加を青森県職業能力開発協会と共に支援しました。

2つ目の基本的施策である、(2)次世代の技能者の育成促進と技能の継承については、2つの取組を実施しました。

①、県内技能者、関係機関等と連携した若年者への技能継承、児童等の意識醸成では、中学校や高校に熟練技能者等を派遣する出前授業を実施したほか、県立能開校のオープンキャンパスで児童・生徒対象の「ものづくり教室」を実施すると共に、サンロード青森においてもものづくりの魅力を紹介するイベントを開催しました。

12ページを御覧ください。

②、若年者の技能競技大会参加への支援では、技能習得中の若年者対象のものづくり競技大会への参加を青森県職業能力開発協会と共に支援しました。

以上が、これまでに実施して参りました具体的な取組状況となります。

参考までに、13ページには、本県の職業能力開発施策の体系を、その裏の14ページには、職

業能力開発関係の組織体系を載せてあります。

現行の計画は、まだもう1年残っておりますので、引き続き各実施目標の達成に向けて各種取組みを進めて参ります。

以上で資料2の説明を終わります。

引き続きまして、資料の3、第11次青森県職業能力開発計画策定スケジュールについて、を黒滝の方から御説明させていただきます。

資料の3を御覧ください。

スケジュールの上の方から見て参ります。

今年度の作業ですが、現在は、第11次計画の策定に向けて各種リサーチ等を行うなど、準備や諸検討等を行っております。

青森県職業能力開発審議会については、今年度は今回の審議会の開催のみということで予定しております。

来年、令和2年度になりますと、計画素案の骨子を作成して、その後、計画の素案を作成いたします。

その過程で各界の有識者等による青森県職業能力開発計画検討委員会を8月以降に3回開きまして、計画案の骨子及び素案について検討を行います。

年が明ける頃には、国の方から次期職業能力開発計画の、国の方の場合は、基本計画となりますけれども、そちらのたたき台が示される見込みですので、その計画と整合を図るための諸調整等を行います。

審議会の方は、1月頃に開催し、計画の素案を御審議いただく予定です。

再来年の令和3年度は、計画案を固めて審議会を5月と7月に併せて2回開催し、それぞれ計画案の諮問及び答申を行う予定です。

その後、パブリックコメントの手続きを経て、計画案の最終調整を行い、9月頃までには完成させます。

そして、10月には計画の策定、公表を行うという予定でございます。

以上で、簡単ではありますが、第11次計画の策定に向けたスケジュールについての説明を終わります。

(瀧原会長)

事務局、ありがとうございます。

それでは、今、資料の1から3まで、資料の1につきましては、青森県職業能力開発計画、計画の位置づけ、概要等々、あり方も含めての資料となります。

資料の2は、今、説明いただきましたように第10次の具体的な計画、それにはありましては、概要のところでもありましたように、青森県としての計画、県独自の計画との整合性を踏まえた10次計画ということで、資料の2で、今までの経過等も含めての御説明となっております。

最後、資料3につきましては、今後の計画ということで、非常にロングスパンの計画の提示ということですが、最初に説明がありましたように、国の基本計画を踏まえての都道府県の計画になりますので、概ね、こういったスケジュール感での動きになろうであろうということの御提示であったかと思えます。

細かい数字等々も示されておりますので、これから、委員の皆様から御質問、御意見をいただければと存じます。

では、どなたか御質問、御意見はございませんでしょうか。

(河村委員)

いいですか。

(瀧原会長)

はい、お願いいたします。

(河村委員)

県内の自動車の就職率なんですが、今現在、有効求人倍率が4というバカげた数値でございまして、今、これは、資料2の4ページに弘前と八戸工科さんの就職内定率、合計しますと35名内定しているわけですが。そのうち、県内の就職者数というものを把握しておりましたらお聞かせ願いたいんですが。

(瀧原会長)

事務局の方、分かりますでしょうか。

(事務局)

少々お待ちください。

(瀧原会長)

では、資料を確認している間に、次の御質問等があればお受けしたいと思いますが。それでは、千田委員の方から。

(千田委員)

資料2の9ページの(4)のところで、再就職を希望する女性、母子家庭の母等の、というところがありますよね。機会の確保ということで、とても良いと思って見ていました。女性が活用しやすいように訓練時間調整とか、託児サービスの提供が可能なコースを設定したと。

これは、もうちょっと具体的にどういうふうな確保というか、具体的にどういうふうな支援をしているのかがもし分かれば教えていただければと思います。

(瀧原会長)

では、堤委員、続けて。

(堤委員)

何点かございまして、先ほどの河村委員のお聞きした部分と重なるところがあるんですが。

資料2の3ページで就職状況というのがあるんですけども。これの正規、非正規の割合、全部、この就職率というのは、正規のみなのかというところの問いと、あと、入校の目標値というのは、そもそも掲げていらっしゃるのかどうか。

あと、入校定員に対しての卒業者数、就職内定者数というもののパーセンテージが出されていないので、これも出してみせていただきたいというところがありました。

また、別件で、資料2の9ページ、中高年齢者のキャリア形成に向けた支援というところの、早期就職を支援しました、実施しましたなどあるんですが、この部分の割合、人数的な部分の表示がなかったので、是非、今、分かれば教えていただきたいなと思います。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。
事務局、今、3つほどの質問は、大丈夫でしょうか。
ここで確認した方がよろしいですか。

(事務局)

少々時間をいただきます。
ただ今の質問については、就職率の部分ですが、正規も非正規もまとめて表示しております。
それから、就職内定率ですが、申し訳ありません。どの部分の数字でございましょうか。

(堤委員)

入校者数、入校定員に対しての卒業者数という割合が出されていないようなので、出していただいた方が分かりやすいのかなと。
ちょっとした要望、今のは要望でございました。
入校目標値というのは、掲げてらっしゃるのか。

(事務局)

組織目標として入校充足率は掲げております。
ただ、各校で目標値が違いますので、今ここで詳細を申し上げることはちょっとできないのですが。後日、お調べしてお伝えいたします。

(瀧原会長)

じゃ、お願いいたします。

(村川委員)

すみません。
先ほどの質問と重複するかもしれないんですけども、私の方も、うちの業種からいくと環境土木工学科とか、建築とか、そういう部門なんですけども。
こういう環境土木工学科あたり、今、凄く技術者が不足して、うちも一生懸命、皆に取らせようとしているんですけど。これも、県外の就職内定率と県内の就職内定率、そういうものが分かれば、非常に助かるんですけども。そういうのを見てみたいんですけども。
これ、後ほどでいいので。

(事務局)

確認いたしまして、御連絡いたします。

(村川委員)

お願いいたします。

(瀧原会長)

では、ちょっと数字のところは、曖昧な答えはできないということもありますので、事務局の方で、もう一度資料を確認しつつ、改めて皆様にお答えをするという形で、事務局よろしいですか。

皆さんもすみません、数値の方につきましては、資料が膨大になりますので、準備等もできていない部分も御理解いただきつつ、今の質問については、後ほどまた、数値のところ、関わる箇所はお答えしていきたいということです。

それで御了解いただけますでしょうか。

はい、お願いいたします。

(大澤委員)

要望ということで、数点、話をさせていただければと思っておりました、連合の大澤です。

1点確認ということで、離職者の方を対象にした訓練、卒業された方が再度離職訓練を受ける方というのがあるのかなにか。

要は、再就職をして、また再訓練を受ける身になる方もいるのかなというふうに思って、その方がいるかどうかをお聞かせいただきたいのと、あと、離職者を対象とした訓練内容の部分については、入校生からの意見・要望を聞いて、要望が高い訓練内容を今後も入れていく必要があるのかなと思っております。これは要望ということで。

あともう1点、要望ということで、職業能力開発施設の入校を促進するために、訓練内容などについては、十分な周知を行うということは大前提ではありますが、希望する職業の就職というか、求職ニーズに対応した学科の編成というものも視野に入れていく必要があるのかなというふうに見ていました。

その理由という部分が、先ほどの資料2の3ページの方とかを見ていると、弘前の造園科とか配管科という部分で、なかなか希望する定員が大分割れているという情報もあって、地域のニーズに合った再編というものもちょっと考えていただきたいなというふうに思っておりましたので、すみません、要望と確認ということでお話をさせていただきました。

(事務局)

ありがとうございます。

現在の訓練科目の充足率が低迷している部分につきましては、非常に課題というふうに認識しております。今後、11次計画を策定していく上での課題ということで考えております。

(瀧原会長)

要望ということですので、事務局、今の要望事項は大丈夫でしょうかね。

じゃ、あれば。

(李委員)

今のと関連してですけども、参考資料1の17ページに職業訓練校に入る方たちの対象者の属性というのが出ていますけども、学卒者がどれぐらいとか、離転職者がどれぐらいだとか、在職者がどれぐらいだとか、障害者がどれぐらいだとかというのは示しているのですが、多分、今日、お示しいただきました資料2の、私自身も気になるのは、入校状況がかなり変動しているということで、これ、良い意味で解釈すると、人手が足りない状況ですから、先ほどちょっとお話があったように有効求人倍率云々という話でいうと、離転職者の数が少なくして入職率が減っていったのか、それとも離転職者は変わらないのに入校者がいないのか。それが、施設内の訓練に人が寄らなくて、委託訓練の方に人が寄っているのか。考えられる選択肢って多数あるんですね。

できれば、それぞれの選択肢が追えるような数字の出し方をさせていただけると、非常に見やすいかなと。一概に入校率が低いということが、改善する必要があるかと言われると、それはちょっと

解釈が行き過ぎだと思っんです。ちゃんと原因をもう1個辿って、その分析をするというのを願いをしたいなということです。

そしてもう1点は、資料の4ページの下の方に、第10次計画の中で企業実習や企業訪問、インターンシップとか見学の数が増えていたというような取組みを示しているんですけども。これは、少なくとも地元企業への就職を促進するために行ったということであるならば、その効果をちょっと見たいので、先ほどから出ております県内就職、県外就職でインターンシップや企業訪問の経験者が、どれぐらい県内に定着しているのか。それは、ちょっと数字で示した方が、証拠資料として好ましいのではないかなというふうに思っていました。

そして、最後もう1個、お聞きしたいんですが、これは、ちょっと何があったのかなというようなことがちょっと気になるところで、あるいは、まだこの数字が出ていないかもしれないんですが、10ページの(5)番の障害者の職業訓練の有効率と、そして就職率というのがあるんですけども、有効率で気になるのが、例えば、デジタルデザイン科については、ずっと40%、50%台だったものが、93%とかなり増えていたと。その中身もちょっと知りたいのと。

そして、もう1個が、一番気になるんですけど、例年、8割近くの方が就職なさっているんですけど。令和元年については0%だということは、1人も就職に辿り着けていないのか、それともまだ数字が出ていないのか。そこは確認をお願いできればと思います。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

事務局の方、お願いします。

(事務局)

県内就職の定着状況でございますが、これもデータを確認した上でお知らせすることとしてよろしいでしょうか。

障害者職業訓練校のデジタルデザイン科及びOA事務科の就職率がまだ0%ということですが、これにつきましては、大体年度末、2月、3月くらいにならないと、学生も就職活動に取りかからないということもございまして、まだ就職率が上がっていない要因となっておりますが、年度が終わる頃には、例年並みの就職率まで上がるという状況になっております。

(李委員)

今おっしゃった点は、就職活動が例年2月、3月に行われるので、年度内の結果は出せないというようなことでよろしいでしょうか。

それとも、ご本人からの報告が出ていないのか。もし、就活が、就職活動が遅いということであるならば、それはちょっと改善を求める必要があるかなと思っんですけど、もう少し早い段階で就活に取り組めるような取組みができないのかということをお打診したいんですけど。

もし、就職活動じゃなくて報告が遅れているということであれば、ここに数字を出すのではなくて、まだ未集計というふうに出した方が、多分、正確だと思っんですけど、いかがでしょうか。

(事務局)

御指摘を踏まえまして、そのような表記にいたしたいと思っます。

このデータにつきましては、1月時点のデータでございまして、これから2月、3月の就職状況につきましてもデータが参りますので、増えていくと思っれます。

この就職率につきましては、翌年度の6月まで追跡で調査しておりまして、障害者職業訓練校に限らないんですが。大体、離転職課程の方は、就職活動の取っ掛かりが遅いといいますか、就職支援などは、割と早い時期から行ってはいるんですが、なかなか離転職者の方が就職活動の取っ掛かりが少し遅い状況になっております。

(瀧原会長)

李委員は、今の事務局の回答でよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

その他。

(事務局)

県内就職率について、データを調べました。私、仙石の方から先ほどの御質問のありました今年度の自動車科、八戸校と弘前校の自動車科の県内就職率について御説明いたします。

今年度、2019年度について八戸校の自動車システム工学科については、県内就職率が88.2%となっております。また、同じく弘前校の自動車システム工学科についても、県内就職率は100%ということで、自動車の就職率についてはお調べしました。

すみません、ちょっと、今、お調べしたのが自動車科の県内就職率だけで申し訳ございません。他のデータについても確認しておって御連絡したいと思います。申し訳ございません。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

河村委員、先ほど何か、よろしいですか。

(河村委員)

10次計画の中で、開発校の認知状況ということで、ニーズ調査されたということで、大変ありがたいことだなというふうに思っていましたけども。

私、昨年4月に「ライブのみかた2019」って、弘前市であったんですが、700名の高校2年生になりますか、参加があったんですけども。やはり、技専校に関する認知状況というのは、中学年、低学年では、やはりないような状況でございますので、確かに、進路指導の先生は、多分あると思うんですけども。やっぱりもうちょっと、低中学年も少し対象にした何かを考えていただければいいのかなと。3年生ではもう遅い、という感じがしました。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

(村川委員)

10ページの障害者の職業訓練校の修了、就職状況ということなんですけども。障害者の方って、就職するとして、定着具合はどうなのか、ちょっと教えていただけないかなと思うんですけども。

(事務局)

定着状況につきましても、ちょっとデータを確認してからお知らせするというところでよろしいで

しょうか。

(村川委員)

うちの場合は、3人ぐらい使わなきゃ駄目なんですけど、障害者の雇用をしなきゃ駄目なんですけど。なかなか定着しない。そして就職決まりました。はい、来てくださって言って来てくれない。来ても1か月ぐらいしかもたない。

そういう状況がちょっと続いているんですね。意外と負担のかからないような仕事にはしているんですけども。凄くその辺が。

それで、民間の職業訓練校みたいなどころからも斡旋していただいたんですけども、その子も凄く、資格とかは凄く取って、高校もちゃんと出て、って言うんですけども。来る間際になると行けないという形になっちゃったこともあって、なので、こういう訓練校に来る方たちは、定着しているのかなって思ったんですけど。ちょっとその辺、分かったら教えていただきたいなと思いました。

(事務局)

定着につきましては、修了生の方の障害の度合いですとか、障害の種類によっても変わってくるかというふうに思います。

うちの障害者職業訓練校の作業実務科では、知的障害者対象の訓練をやっておりまして、学生も知的障害の方が入っております。知的障害の方は、割と休まず、遅れず、ちゃんと仕事をするということですが、こちらのデジタルデザインとかOA事務科に入っている精神障害のある方ですね。その方については、非常に波がございまして、ちょっと落ち込んでしまうと、なかなか学校を続けることができなくなってお辞めになるケースが非常に多いです。

具体的な数値は、確認いたしましてお知らせいたします。

(瀧原会長)

それでは、沢山御意見、御要望等々、確認のことも含めていただいたと思うんですが。すみません、時間の都合もございまして、最後、これだけ言わせて欲しいということがなければ、次のところへ進ませていただければと思います。

課長、何か。

(事務局)

御指摘、様々いただきましてありがとうございます。

なかなか具体的にお答えできずに申し訳ございません。

いただいた御指摘につきましては、後ほど詳しく調べまして御連絡したいと思いますので、何卒よろしく願いいたします。

(瀧原会長)

ありがとうございました。

よろしいでしょうか。最後に質問がなければ、このあたりでこの議題につきましては終わりにしていきたいなと思ってございますが、よろしいでしょうか。

はい、お願いいたします。

(佐藤委員)

佐藤ですけども。この職業能力開発に関する審議会に初めて参加させていただきますが、国の基

本計画というものに基づいて、県がこういった開発計画を立てて進めている、推進しているということがよく分かりました。様々な施策があるということも分かって、これも第10次計画だというのがよく分かりましたけども。

青森県としては、どの分野の職業能力について、特に必要と考えているのか。その対象者というのはどういう人なのか。例えば、八戸とか弘前にある高等技術専門校等は、高校卒業した人ですよね。18歳以上の方を対象にしているし。あるいは、再就職という場合だと、もう少し年取った人だし。その他、女性とか、女性の活躍というところもありますけども。

具体的にどの対象者を今の会議では対象にしている、その他、様々な役割分担があるかと思えます。例えば、ポリテクカレッジだとか、労働局とか、その他、様々な民間の職業訓練の役割もあるかと思えますが。

その中でどこが今、大事なのか。あるいは、その際には、求められる能力というのは、どういうものなのかということについて、少し具体的な考え方を示してもらえるとよろしいんじゃないかと思えます。

そうすれば、具体的にどのような学科が必要であるとか、どのような職業訓練の実施コースというのが力を入れるべきかというのがはっきり分かってくるんじゃないかというふうに感じました。

特に質問というわけではありませんけども、発言させていただきました。以上です。

(事務局)

ありがとうございます。

職業訓練、様々やっております。県としては、若者の職業訓練も大事、県内に就職してもらうという意味で大事ですし、また、中高年の方には、生涯現役と、今、言われている時代ですので、長く働き続けてもらうということでも力を入れておりますし。

また、女性の方については、子育てしながらでも働けるといったところを目指していき、いろいろな分野でそれぞれ力を入れて取り組んでいきたいと思っていました。

御指摘を踏まえまして、今後、更に検討を深めていきたいと思えます。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

1つ、私の方から説明をさせていただきます。国が定めた計画を基に都道府県でこのような、青森県の場合には、10次計画があるんですが。先ほど、佐藤委員の方から御質問があった対象者、沢山あるけど、どこが中心なんだというお話だったと思うんですが。

離職者訓練、いわゆるこれからの仕事を探している方というのは、先ほどの資料の14ページ、資料2の14ページ、参考ページのところにあるんですが。それについては、青森県と国の施設であります独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との役割分担でやっておりますので、県と国との施設で、どちらかというところと半分半分で行っているという形になります。

ですので、国の施設であっても、これは青森県で実施をしておりますので、計画としては青森県の計画になります。ですので、国が定めて県に下ろしたところで、その実施機関としては、県の施設、それから国が運営するような施設で役割分担をしているというところがございますので、対象者もそれぞれ被っているところですか。

それと、特に学卒訓練につきましては、県立校と私が勤めておりますカレッジの方でやっているというところがありますので、具体的にどこが中心かというわけではなくて、広く裾野を広げながら、全体に国の資源、県の資源というのを活用して運用していきたいというところの計画でございますので。

ただ、予算の割合については、別にはなろうかと思うんですが。特に、どの対象者ということではなくて、ということではあります。

10次計画の中では、女性活躍が大きく取り上げられておりますので、女性向けのコースの開発・実施であるとか、託児所付きの訓練コースの開催ですとかというふうに、今までなかったコースも改めて実施をされているというところでもあります。

大小は少しあろうかと思しますので、また、県の方からもそういった資料も含めて御提示いただければありがたいかなと思っております。

(瀧原会長)

それでは、議題の方を見ていただきますと、(5)番までは終わっているんですが、(6)番、その他というところで、事務局から少し議題を用意しているところがございます。

このその他につきましては、県立の職業能力開発校における職業訓練について、皆様から少し御意見等を聞きたいというところで議題を用意してございまして、それでは、事務局の方から、その他のところで御提案いただければと思います。

(事務局)

それでは、再び、私の方から説明させていただきます。

皆様のお手元でございます、カラー刷りの「青森県職業能力開発校入校案内」というパンフレットを御覧いただきたいと思っております。

表紙をめくっていただきますと、2ページ目に「県立職業能力開発校とは」という説明が記載されております。

県立職業能力開発校及び障害者職業訓練校は、職業能力開発促進法に基づき青森県が設置している公共職業能力開発施設でございます。

青森市、弘前市、八戸市、むつ市に4校、それから障害者職業訓練校、これも弘前にございますが、全部で5つの学校がございまして、各校におきまして様々な職業訓練が行われております。

このページでは、各校の訓練コースについて御説明いたします。

まず、新規高卒、それから新規の中卒を対象とした普通課程コースというのがございます。

青森高等技術専門校では、電気工学科及び環境土木工学科。それから弘前高等技術専門校では自動車システム工学科及び建築システム工学科。八戸工科学院では、機械システム工学科、自動車システム工学科、設備システム工学科及び制御システム工学科がございます。むつ高等技術専門校につきましては、新規中卒者を対象とした木造建築科がございます。

その他に離転職者を対象とした短期課程コースというものがございます。弘前高等技術専門校の造園科と配管科。それからむつ高等技術専門校の配管科でございます。

それから、障害のある方のためのコースとして、障害者職業訓練校にデジタルデザイン科、OA事務科、作業実務科がございます。作業実務科は、知的障害のある方が対象となっております。

これらの各コースの訓練科については、4ページ以降、4ページ目を御覧いただきたいんですが、4ページ目以降に各課の概要が書いてございます。

それを説明して参りますと。

4ページは、青森高等技術専門校にあります電気工学科でございます。

それから、その次のページ、5ページは、同じく青森校の環境土木工学科。

それから、めくっていただきまして6ページには、弘前高等技術専門校と八戸工科学院にございます、自動車システム工学科。

それから、7ページは、弘前高等技術専門校の建築システム工学科です。

それから、次のページを御覧いただきます。8ページは、八戸工科学院の機械システム工学科。
それから、9ページが、同じく八戸工科学院の設備システム工学科。

それから、めくっていただきまして10ページが、八戸工科学院の制御システム工学科。

それから、11ページがむつ高等技術専門校の木造建築科でございます。

それから、更にめくっていただきまして12ページ、今度は、離転職者対象の短期課程コースで
ございますが、弘前高等技術専門校の造園科、それから配管科。配管科は、むつ高等技術専門校に
もございます。

それから、13ページが障害のある方のコースとして、障害者職業訓練校にデジタルデザイン科、
それからOA事務科。

めくって14ページには、作業実務科の概要が記載してございます。

県立職業能力開発校の訓練概要につきましては、今、御覧いただいたとおりでございますが、引
き続き職業訓練実施に当たっては、企業ニーズを踏まえつつ、訓練内容の充実・強化を図りながら
実施して参りたいと考えております。

今後、職業能力開発校や各訓練コースについて期待することや、どんなことが必要かということ
で、委員の皆様から御意見等をいただきたいというふうに考えております。

どうぞよろしく願いいたします。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

事務局からこれだけ県立校、4つの施設、5校で訓練展開をして人財を県内の方へ供給している
んですが、この状況を踏まえて御意見、要望等踏まえてお願いできればというところでありませ

では、すみません、申し訳ないんですが、こちらから、奥村委員から順番に2分程度で御要望、
御質問、御意見等あればお願いできればと思います。

よろしく願いします。

(奥村委員)

青森障害者職業センター 奥村と申します。

先ほどの質疑の中で、李委員、それから竹谷委員から障害のある方の定着率、就職率のお話があ
ったかと思うんですけども。まさに、そういう障害者の就職活動であったり、定着支援というのは、
私共センターが行っている内容でございます。

具体的には、資料の2の7ページ目の半分から上のところですよ。⑤の県、労働局、県内ポリテク
センター、ポリテクカレッジとの連携による職業訓練の実施という、下の囲みの中の2行目のとこ
ろに、私が所属する青森障害者職業センターというのが記載されているんですけども。

その記載の中でジョブコーチという支援のことが記載しております。ジョブコーチというのは何
かということ、要は御本人さんがその職場の中に入る時に、本人1人だけではなくて、ジョブコーチ
という支援者が一緒に入って支援をするという、そういう内容になるわけなんですね。

やはり、訓練校さんで、技術習得をするということも非常に大事ではあるんですけども、そこと
並行して、その習得した技術をいかにその職場の中で活かすことができるのか。職場に適應するこ
とができるのかという、そこのアプローチというのも非常に大切かと考えております。

その中で、そういう支援者が一緒に職場の中に入れていただいて、企業の方にこういう接し方、
こういう指導すると、御本人さんは適用できますよと。そういったアドバイスなどもさせていただ
いている、そういうサービスを行っているわけなんです。

その中で、やはり、私も数値だけみると、弘前の障害者訓練校の就職率、内定率、0%という

ころ、ちょっと目にかかったところではあるんですけども。今後、就職活動において、同じ話の繰り返しになりますけども、今度は、御本人さんの力に合った企業さん探しであったりとか、あるいは定着の取組という中で、社会資源を利用しながら定着していくという、そういう取組みも必要になってくるのではないかなというふうに考えております。

先ほど御説明させていただきました7ページ目の⑤のところ、委託訓練というところに特化して記載しているんですけども。これは、障害者の訓練校の修了者の方にも、勿論、利用することができますし、そういった訓練校を利用されておられなくても、いわゆる求職者、仕事を探しておられる方に対する支援というのも行っております。

職場に入ってから不適を起こすって言うんでしょうかね。実習なども行って、企業の方に十分御理解いただいてから働いていただくという流れも作っているんですけども。働いて数か月経った時に、ちょっと状況が変わってくるとか、そういう場合もございます。

そこからの支援というの、また御利用いただくこともできますので、もし障害のある方の就職活動、あるいは定着というところで、何か御要望がございましたら、何なりと御連絡、御相談いただければなというふうに考えております。

それから、あと、2点目としまして、いわゆる障害のない方、いわゆる一般の訓練施設での訓練の中でも、今、非常にトピックとしまして、発達障害がある方が非常に増えてきているというお話を聞いております。

発達障害というのは、いわゆる何と言うんですか、学力とか、そういうスキルというところは申し分ないんですけども、コミュニケーションであったりとか、あるいは物事の捉え方であったりとか、そういったところに独特の特性を持っておられて、なかなかそこ、職場の環境の中でのルールにそぐわない、適応しにくい方というのが非常に増えてきているというところがございます。

そういう状況ですので、一般の訓練校さんの中でもなかなか既存のカリキュラムの中で適応することが、訓練習得することが難しい方もやはり、今、多くおられるのではないかなというふうに考えております。

そういう方々についても、御相談を承ることもできますので、障害者の訓練、あるいは就職活動定着という部分で、何か私共の方で御協力させていただくことがございましたら、何なりと御相談、お声をかけていただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

では、竹谷委員、お願いします。

(竹谷委員)

素晴らしい御回答、ありがとうございます。今度、是非相談させていただきたいと思います。

私の方からは、3ページ、4ページの就職率の表から見ると、青森高等技術専門学校あたりは、やっぱり電気工学科、環境土木工学科って、これ100%、90何%から100%の就職率ということで、非常に弘前も八戸も100%ということは、やはり今、需要と供給のバランスが取れていないという形になっていると思うんですよ。バランスが取れていないというのは、事業者側からすると。

これは、やはり、そういう技術関係の人員を増やすためにやっていることなんでしょうから、人気があるものは、定員を増やしたりとかってというのはできないんですかね。

もし、あれでしたら、今、需要と供給のバランスが崩れている感じのこの率の推移を見て、100%であるところ、90何%のあるところの定員を少し増やしてもらって、技術屋を育成してもら

うと。そうすると、県内に就職したいなという若い人たちも増えてくるんじゃないかなと私は思うんですけども。可能かどうかというのは、県の予算、国の予算もあるでしょうからあれなんですけども。こういう素晴らしい表を出して、この需要と供給のバランスが書いて、それを示したものがあつたわけですから、こういうものを参考にそういう定員の増員等も考えていただければなど、強く思います。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

(事務局)

ちょっと途中なんですけど、すみません。

御指摘、ありがとうございます。

就職率につきましては、ほぼ100%の数字となっているという状況なんですけども、入校状況の方につきましては、大体6割から7割ぐらいで推移しているという状況もございまして、定員については、近年の入校状況の推移を見ながら検討していくというようなところもございまして、ちょっと補足だけでございますけども。

いずれにしても、御指摘のとおり、需給バランスを見ながら定員について検討していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。すみません、途中で。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

榊委員、お願いします。

(榊委員)

青森県の工業会の立場で、今、工業会で会合があると90%は労働力不足です。

この中でも一部、地元定着というテーマも含めてやられていますけども、この10次計画の数字を見ますと、県内内定割合は、県の職能開発学校は、非常に県内就職率が高いですね。1回、大学に行って、東京とか青森県を離れると、そっちの方がよくなっちゃって帰って来なくなっちゃうという現象なんだろうけども。

その辺を統計分析とすれば、定数、定量から定性的に何でそうなんだろうね？というところをやっていただければいいのかなというふうに思います。

それによって、我々工業会の会員企業も、もっともっと人材を求めるリクルートの考え方を考えていかなきゃいけないというふうに思っています。以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

それでは、河村委員、お願いします。

(河村委員)

入校案内書、大変分かりやすく良い資料だと思っております。

県内には、優秀なメカニック、沢山輩出していただいておりますので、かなりの場で活躍しております。業界の方も遅ればせながら、昨年からは労働環境を改善している企業、多くなって参りました。今年の4月1日の前にということで、大分遅いんですけども、徐々に改善の傾向にございます。

ので、引き続きよろしくお願ひしたいと。

それと、この資料は、極力低中学年にも目の届くように配布していただきたい。以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございました。

じゃ、村川委員、お願ひします。

(村川委員)

村川工務店 村川です。よろしくお願ひします。

先ほど、障害者でしたけども、就職率の内定0%というのがありまして、大分以前だったんですけども、3月頃、うちの会社宛てに大工さんの見習いどうでしょうかって、訓練校からお電話いただいたことがあったんですよ。多分、この数値を見ると100%といっても、もう少し厳しかった時代かもしれないんですが。それで今の数値を見ると100%で、これはもう無理かなというの、今見ると、内定、どうにか内定して数値を合わせてというのもあったのかなと思いました。

やっぱりそういう状況で生徒さんが就職して、今みたいに新築で綺麗な仕事というのに携わるんだったらいいんですが。やはり、そんな仕事ばかりでもなく、短期間であまり綺麗でもないという仕事に携わる方もいらっしゃると思うんですよ。

そういう時に、生徒さんがどこに窓口、相談したいんだけど、親に言うとか、自分たちが教育を受けた学校とか、訓練を受けた学校に、そういう窓口とか、コミュニケーションが取れる場所って作ってもらえるのかどうか。追跡というわけではないんですけど、生徒さんが「どうですか？」みたいな学校で、予算もお金もかかる、予算も時間もかかると思うのですが、そういう対応、コミュニケーションの対応というのは、できるものなのか。できれば、やって欲しいと思います。

(瀧原会長)

ありがとうございました。じゃあ、前に戻って勝又委員、お願ひいたします。

(勝又委員)

計画、私はいいと思うんですね。今、担い手確保、どの産業も躍起になっているわけでございまして、そういう意味においては、就職率と離職率、これを明確にしながら、その原因は何なのかという、業界あげて、横並びということにはできないんでしょうけども。それぞれの事業所の配慮で改善できるものは改善できると思うんですね。

ですから、先ほどの就職率と離職率、そしてその離職したのは何か。何年で辞めたのかどうかという話にもなるんですけども、そこら近辺、もし分かるのであれば、我々事業主とすると、その辞めた理由が改善に繋がるわけでございますので、そういうことも1つお知らせいただければいいなと。

それから、あと、この訓練校の科目は、どういう規定で作られているんですか。今、限られた訓練、学科しかないんですね。科目しかないんですね。これは、どうなのか。見直しはできるものなのか。私は、この科目に認定されている職種は優遇されていると思うんですよ。我々、板金でございまして、こういう施設に入れないものですから、独自の訓練というか、社内訓練か何かで人を育てるしかないんですね。そうすると、社内で育てた人と、この訓練校終わってきた人の自負、これは違うと思うわけですよ。やっぱり、1つの訓練校、学校終わったという彼らのプライドがありますから、そういう意味においても、人を育てていくのに、もし可能であるのであれば、その科目の増やし方、どの基準で増やせるのか分からないんですけども、そういうこともしっかり教えて

いただければ、我々、使えるのかなと。

それともう1つなんですけども、横内の訓練校がありますよね。あそこに、例えば、認定訓練、我々の方でやるとしたら間借りができるものかどうか。前は、以前はあったんですけども、入校生、訓練生が少ないものですから、補助金の問題で、民主党政権の時ですけども、なんだか見直しのやつの一端で廃校にされてしまったんですね。

そんなこともあって、もう一度、そういうことも見直してみたいし、また、今の資格、訓練校に受け入れられる資格というか、基準、それらを教えていただければありがたいなと思います。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

要望等も含まれていましたので、事務局の方、お願いいたします。

じゃあ、千田委員、お願いいたします。

(千田委員)

千田でございます。

本当に女性の労働がやっと経済分野で語られるようになって、それでもやっぱり女性の貧困というか、再就職とかがとっても難しいのが全国であって、やっぱり青森でも同じだと思います。

その中で、この入校案内を見た時に、表紙を見た時に、女性を凄く活用して表紙に持ってきているというのは、これは青森県の気概だと思いましたし、じゃ女性も一杯できるんだっていう。男女、男性だけの仕事じゃないんだというのをやはり全面に出して行った方が、やはり本当に経済分野で女性が活躍できる場になると、私は思うんですね。

先ほど聞いた託児の部分とか、そういうようなことも民間任せではなくて、こういう現場の、とにかく資格を取りたい女性たちが、託児を付けて本当に育ててあげる。そうすると、子どもが産んだり、離婚したことがマイナスじゃなくて、またチャレンジできるんだというふうには是非もっていただきたいというのが1つです。

それからもう1つは、勝又委員さんがおっしゃったように、私、これ初めてで、申し訳ないんですが、見た時に、「ハッ」て。職業訓練って、この工業系しかないの。これ、どうやって決まっているんだろうって凄く思いました。結局、現場の技術者が足りないからだろうと思います。だけど、他にももっと、民間任せじゃなくて、県がソフト面でも、映像のプロとか、介護のプロとか、そういうのも現場で使える人材だと思うんですね。

そういうのも是非入れ込んでいただければ、もっと活躍する場というか、本気で、人生100年時代、やり直しができる人生になるんじゃないかと思いますので、是非お願いいたします。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

事務局の方、よろしいですかね。

千田委員の方から、民間任せという形で、5ページの方に民間の訓練機関に県が委託をして、県の事業として展開しておりますので、委託訓練という制度ではあるんですが、民間の資源を使ってということで、資料2の5ページのところにも簿記会計ですとか、それからパソコンですとか、技能習得ですとかというようなところも、これも県の事業として展開をしているところだけは、ちょっと補足をさせていただきます。

(事務局)

すみません、会長、ありがとうございます。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

(千田委員)

技術系の女性を育てて、建築業界にも女性の活躍をもっと広めていっていただきたいと思っています。

(瀧原会長)

なるほど、ありがとうございます。

それでは、佐藤委員、お願いします。

(佐藤委員)

入校案内、大変分かりやすく、キャリアプランも示されていて、大変よろしいと思います。

電気は、大体数年で独立できるけど、管工事は30年かかるというところもちよっと差があり過ぎるんじゃないかと思いますが、大変よく分かります。

私は、溶接技能検定関係で八戸とか弘前の学校を使わせていただくんですけども。トイレが若干、改修した方がいいんじゃないかというのが、八戸工科学院の実習棟の方のトイレですね。あそこは、講義棟の方はいいと思うんですけど、そういうところがちよっと気になりますというのが一言です。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

では、李委員、お願いいたします。

(李委員)

ちよっと私、中卒とか高卒の気持ちにはなれないんですけども、中卒、高卒の18歳の学生の目線で見ると、これ、読むのかな？と思ったら、やっぱり東京の専門学校に行くんだらうな、という気は凄くするんです。というのは、もう少し、子どもさんたちの学卒者目線でこのパンフレットは作れないかな？というのがちよっと第一印象です。

多分、彼女、彼らは、おそらく素敵なキャンパスライフもここにあって欲しいんですよね。何か大学では文化祭もやっているし、いろんな部活もやっているし、いろんなのをやるんですけど。そういう余裕をどこにどういうふうな形で持たせるのかって、多分、こういうところでも、そういう行事やっているんじゃないかなと思うんですけども。

そういうものをもうちよっと全面に出して、子どもさんたちに、いや、東京の専門学校に行くより、こっちの方がいいんじゃないというような選択肢になれるような、東京の専門学校の素敵なパンフレットに負けないように、もうちよっと格好よく作れませんかというのが1つの提案ですね。

県立職業能力開発校は、保険の何とかみたいに小さく書いても全然いいと思うんですけども、もうちよっと何とかそれを検討して欲しいなということと。

そしてもう1点は、やはり選択肢が少なすぎるなという気が凄くします。特に、離転職者については、この3つコースしかない。これ、本当に離転職者の需要と合致しているのかって言われる

と、かなり私は疑問を感じます。

どのような職業で離転職が多いのかって、ちょっとまだ、いろいろデータの方を見てみないと駄目だと思うんですが。その方、全てが造園とか配管しか選択できないという、これは、ちょっと厳しいんじゃないかなという気がするんですね。

なので、学卒者向けの普通課程の中に社会人入学じゃないけど、もう少し融通性を利かせた、例えば、1年コースで卒業できるコースを設けるとか。何かちょっとコースの融合性を考えるというのと。

そして、先ほどからちょっと、就業意識に関する問題の懸念が結構いろいろ出ているなという気がするので、専門課程ばかりを強調するのではなくて、もう少し、生きる能力についての教養的な科目というのも必ずあって、それにプラス職業能力が付くんだという、いわゆる人間力教育という、大学でいうと教養教育というのがあって、その上に専門課程というのがあるんですけど。ここ2年間のコースですから、どこかでそういうものを入れることによって、就業意欲だったりとか、あるいは地元愛だとか、そういうのも考慮できるのではないかなと。

最後には、先ほどちょっとお話が出ておりましたが、いろんな分野の方が、多分、外部講師として招くことによって、様々な専攻が可能になると思うんですね。なので、もうちょっと、様々な専攻が可能にできるような仕組みとかと、あるいは外部委託だけじゃなくて、外部の現場を使ったOJTとOFF-JTを交互にこなすような仕組みづくりというのも、多分、かなり地元定着に繋がる仕組みとして考えられるので、もうちょっとその辺も、もし他の地域で先進事例があれば、地域の現場と学校を横断型の教育ができるかというのを是非検討して欲しいなというふうに思いました。

まず第一は、これ、デザイン、もっと綺麗に、若者向けにして欲しいなと思います。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

(事務局)

すみません、御指摘ありがとうございます。

1点だけ補足させていただきますと、離転職者向けの訓練につきましては、今、御紹介した配管や造園の他に民間の教育機関に委託してやっている訓練もございまして、そちらの方では介護ですとか簿記ですとか、パソコン関係ですとか、様々な訓練をやっております。

こういったものも総合的にやって、やろうとは思っていますけれども、ちょっと説明が不足しておりました。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

では、大澤委員、お願いいたします。

(大澤委員)

先ほどの要望ということで話をさせていただいたとおりに、入校生のニーズがどこにあるのかというものをきちんと分析した上で、科の再編を早期に図っていただければなというふうに思っております。それが1つ。

もう1つ、やれるかどうか分からないんですが、あと、全国的にやっているかどうかあれなんです。在宅訓練というものをできるのかどうか。

この学校に行きたくても行けない。子育て中のお母さんだったり、やはり、託児所があっても、なかなか外に出ることができないとか。あと、ひきこもりという課題もあって、次の社会に出るためのステップアップということで、家の中でやれる、例えばデザイン、パソコンを通じながら、そういう教育という部分もこれから必要になるのかなと思っております。

一昨日、八戸で中学生のユーチューバーが講師になってセミナーを行ったという報道を見たんですが、今、中学生がなりたい職業って、ユーチューバーとか。今、中学生とか高校生とかが、高校、大学というのは、あくまでも保険だと。自分のやりたいことをこれからやって行きたいというふうに考える方が、今、多くなっているということ踏まえれば、そのような自分のやりたい道を選ぶ選択肢ということで、外に出なくても中でやる特殊技能、能力を持っている方は多数いると思いますので、その方に対する、陽を浴びる活動もこれから検討していただければなと思いました。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

では、最後になりました、堤委員、お願いいたします。

(堤委員)

李先生のお話と重複するところがあるんですけども。

この学生さんたち、高校を卒業して大学に行く人たちは、何と言うんでしょう、学生ライフを多少エンジョイできるような時間ってあると思うんです。その部分をこの県立職業能力開発学校でも一般教養とか授業とかを取り入れながら、技術的なことだけじゃなくて、ちょっと楽しめる学校というところがあれば、もっと人が来るかなと思うところと。

そういう一般教養の中で、やはり青森って楽しいところだよ、青森に定着するとこんな良いことがあるよということで、もうちょっと県外、県内、県内はこんな良いところだということをアピールする授業とかも設けて欲しいなと思えます。

企業説明会とかも、県外の方が1か月早いというお話は、前に聞いたことがあるんですけども。そういう部分でも、青森も、県外に人が流れていかないような何か取組みを強化していただければなと思っておりました。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

急に皆様方から御意見を頂戴して、大変貴重な御意見もあったかと思えます。

それから、建設的な御意見もあったかと思えますので、是非、是非、これを実効ある形にできる方向で、是非御検討いただければと思いますので、事務局の方々、少し耳の痛いような御意見もあったようですけども、取り組んでいただければ幸いかなと思っております。

よろしくお願いいたします。

私も能力開発の一端を担っておりますので、皆様の御意見、本当に耳が痛い思いで聞いてございました。ありがとうございます。

すみません、予定していた時間を少しオーバーしてしまっております。

議事の進行、不手際で申し訳なかったんですが、以上でその他まで議事を終了することができました。本当に委員の皆様、御協力ありがとうございました。

では、これからの進行を事務局の方にお返しをいたしたいと思えます。

(司会)

瀧原会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。

閉会にあたりまして、労政・能力開発課長の楠田より御挨拶を申し上げます。

(楠田課長)

委員の皆様、本日は長時間にわたる御議論、本当にありがとうございました。

また、職業訓練としまして、率直な御意見をいただきまして、大変参考になりました。

私共、職業訓練を行うにあたりまして、企業様のニーズ、求職者のニーズ、若い学生さんたちのニーズ、様々なニーズを汲み取りながら、今後、より良い訓練ができるように考えていきたいと思っておりますので、是非とも今後も御指導、御鞭撻、よろしくお願ひしたいと思います。

それから事務的なことで恐縮なんですが、入校率や就職率の数値が、令和元年度の数値が0%とかになっているという、村川委員からの御指摘もあったと思うんですが。あれは、1月時点の数字なので、ちょっと数値が悪いというところがございます。今後、就職も順次伸びていくと思ひまして、最終的には、令和元年度も例年並みの数字には落ち着くかと思ひまして、そこはちょっと資料の書き方が悪かったと反省しておりますので、すみません、そのところは御迷惑をおかけいたしました。

それでは、本日は本当にありがとうございます。

(司会)

これをもちまして、令和元年度第1回青森県職業能力開発審議会を閉会させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。