

平成28年度第1回青森県職業能力開発審議会

日時 平成28年5月23日（月）
午後1時30分から午後3時30分まで
場所 アラスカ 地階 サファイア
青森市新町1-11-22

（伊藤GM）

定刻となりましたので、ただ今から「平成28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、労政・能力開発課 職業能力開発グループマネージャーの伊藤と申します。
どうぞよろしくお願いたします。

この会議の開催は、青森県附属機関に関する条例の規定によりまして、委員の半数以上の出席が成立要件でございますけども、本日は、委員数15名のうち13名の委員が出席されておりますので、会議が成立していることを御報告いたします。

それでは、開会にあたりまして、商工労働部長の葛西崇より御挨拶を申し上げます。

（葛西部長）

青森県商工労働部長の葛西でございます。

今年度、第1回目の青森県職業能力開発審議会、皆様には、大変お忙しい中を御出席賜りまして、本当にありがとうございます。

また、青森県職業能力開発短期大学の伊勢崎校長様におかれましては、4月に異動となりました、前の校長の瀧原校長先生に続いて、この審議会の委員をお引き受けくださりまして、深く感謝を申し上げます。

北海道新幹線の開業など、青森県の経済に明るい兆しが開かれた中ではありますが、青森県も今年1月に有効求人倍率が初めて1倍を超えました。皆さん、御案内のとおりでございますけども、3月には1.03倍ということで過去最高を記録するなど、青森県の雇用情勢、概ね改善状況にあると受け止めております。

ただ一方では、これもご承知のとおり、労働力人口が減少する、あるいは若い人達が県外にどんどん流出していく。また、分野ではそれぞれ異なりますが、例えば、建設ですとか福祉といった一部の分野では、なかなか人が採れないというような課題も逆に浮き彫りになっているということでございます。

今回、御審議いただきます、この職業能力開発行政に対しましては、こういった課題解決の一端を担うということで、若い方々は勿論ですけども、女性ですとか高齢者といった地域

産業の、こういった方々も地域産業の担い手と捉えて、適切な職業能力開発機会を提供するという事で、求人と求職のミスマッチを解消する。更には人材の確保、人口定着に貢献するといったことが期待されております。

4月に策定されました国の第10次職業能力開発基本計画におきましても、人材の最適配置を実現するための職業訓練機能の強化、産業界のニーズや地域の特性を反映した人材育成の推進等によって、我が国経済を質・量ともに成長させていくこととしております。

現在、県で作成を進めております第10次青森県職業能力開発計画、今後、5年間の青森県の職業能力開発の方向性と基本的施策を示すものでございます。前回の会議におきまして、本計画の骨子案について、委員の皆様から貴重な御意見をいただきました。

本日、諮問いたします計画案は、皆様からの御意見や国の計画等を踏まえて作成したものでございます。

委員の皆様には、それぞれのお立場から、どうぞ忌憚のない御審議をお願い申し上げ、開会にあたっての御挨拶といたします。

本日は、どうぞよろしく願い申し上げます。

(伊藤GM)

本日は、今年度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たいと思っております。

前青森市男女共同参画プラザ館長 白井壽美枝委員です。

弘前大学准教授 小磯重隆委員です。

青森公立大学准教授 大矢奈美委員です。

青森県職業能力開発協会会長 勝又貞治委員です。

瀧原委員の後任として、4月から新たに就任されました、青森職業能力開発短期大学校長伊勢崎浩之委員です。

青森障害者職業センター所長 伊藤透委員です。

橋本電気工業株式会社常務取締役 橋本礼子委員です。

村川工務店専務取締役 村川理和子委員です。

青森県工業会理事 榊美樹委員です。

日本労働組合総連合会青森県連合会副会長 長嶺渉委員です。

日本労働組合総連合会青森県連合会副事務局長 敦賀仁委員です。

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、河村委員につきましては、後ほど出席ということでご連絡をいただいております。

また、本日、古戸委員、宮内委員は欠席となっております。

それでは続きまして、先ほど御挨拶いたしました葛西部長以外の職員を御紹介いたします。

労政・能力開発課長の金子です。

労政・能力開発課長課長代理の土谷です。

労政・能力開発課 職業能力開発グループの工藤です。

鹿内です。

宮里です。

中野です。

工藤です。

ただ今、河村委員がご到着になりましたので、御紹介いたします。

青森県自動車整備振興会専務理事 河村雄一委員です。

それでは、議事の方の進行に入りたいと思います。

はじめに、会長の選出の件でございます。

会長でございました、青森職業能力短期大学校長の瀧原委員が4月に異動となったことから、新たに会長を選出する必要がございますけれども、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選出することとなっております。

どなたか、立候補する方はございますか。

ないようではありますが、それでは推薦する方はございますか。

(伊藤委員)

よろしいでしょうか。

(伊藤GM)

伊藤センター長、お願いいたします。

(伊藤委員)

本審議会の会長といたしまして、青森職業能力開発短期大学校の伊勢崎校長を推薦いたします。

(伊藤GM)

他に御推薦の方、いらっしゃいますでしょうか。

それでは、お諮りいたしたいと思います。

伊勢崎委員を会長に推薦したいとの御意見がございました。

他にないようでございますけれども、伊勢崎委員を会長とすることによろしいでしょうか。

【はい。】

ありがとうございます。

御異議なしということでございますので、伊勢崎委員に会長をお願いしたいと思います。

伊勢崎委員、会長席に御移動をお願いいたします。

それでは、新たに会長に就任されました伊勢崎会長から、就任の御挨拶をお願いいたします。

(伊勢崎会長)

皆様方の御推薦をいただきまして、会長の席をお預かりさせていただきます伊勢崎と申します。なにぶん不慣れではございますが、皆様の御協力を得ながら、円滑な会議の運営に努めたいと思っておりますので、よろしく御協力をお願いいたします。

(伊藤GM)

それでは、以後の議事の進行を会長にお願いしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

(伊勢崎会長)

それでは、引き続きまして、会長職務代理者の指名に入らせていただきます。

会長職務代理者の指名につきましては、県の条例の規定に基づきまして、私、会長が指名することとなっておりますので、大変僭越ではございますが、私から会長の職務代理者につきまして御指名をさせていただければと思っております。

会長職務代理者につきましては、青森県職業能力開発協会会長の勝又委員にお願いをしたいと思っておりますが、会長、よろしいでしょうか。

(勝又委員)

折角の御指名ですから、ありがたく務めさせていただきます。

ありがとうございます。

(伊勢崎会長)

よろしくお願いいたします。

続きまして、議事に入りますが、まず計画案の諮問がございます。

(葛西部長)

諮問書

職業能力開発促進法第7条第3項の規定により、別紙の第10次青森県職業能力開発計画案について貴会の意見を求めます。

どうぞよろしくお願いいたします。

(伊藤GM)

ここで、葛西部長は所用のために退席させていただきます。

(葛西部長)

どうぞ、皆様、よろしく願い申し上げます。

(伊藤GM)

引き続き、議事の進行を会長にお願いいたします。

(伊勢崎会長)

それでは、次第に従い議事を進めたいと思います。

本日は、第10次青森県職業能力開発計画の案が提出されております。

こちらにつきまして、事務局から説明をお願いいたします。

(鹿内主幹)

職業能力開発グループの鹿内と申します。

私の方から説明をさせていただきます。

座ったままで失礼いたします。

それでは、私の方から、今回諮問いたします「第10次青森県職業能力開発計画案」の内容につきまして、説明をさせていただきます。

「第10次青森県職業能力開発計画案（諮問）」という、資料と右上に記載しております資料をお手元にご用意いただければと思います。

そちらの資料を1枚めくっていただきまして、計画の構成としまして記載しております1枚の概要がございます。

こちらの概要によりまして説明をさせていただきます。

こちらの概要は、本計画案の表紙をめくりまして、今回、計画案の中に入れていただいているものでございます。

開発計画の概要、左上にございます、職業能力開発を巡る国、県の現状、そして右側に、先ほどお話しておりました国の職業能力開発基本計画、そしてこれらを踏まえまして、その下、県の基本計画「未来を変える挑戦」それに沿った形で、更にその下、今回、実施目標と基本的施策として3つの柱を掲げておりまして、計画を進めていくといった構成となっております。

なお、国の第10次職業能力開発基本計画、前回、3月あるいは4月に策定されるというお話でしたが、先月、4月28日付で計画が策定されまして、国の方から示されたところがございます。

その内容につきましては、前回2月2日の審議会におきまして、事務局から説明差し上げた内容から、文言の修正がされた程度でございまして、ほぼ同じ内容となっております。

今回の資料としましては、参考資料1としてお配りしておりますが、詳細の説明は、今回は省略をさせていただきます。

そして、この国の計画との整合性を図りまして、これからご説明差し上げます県の計画案を作成しているというところでございます。

内容の項目に沿いましてお話をさせていただきます。

まず、左上の職業能力開発を巡る現状のところでございますが、現状としましては、我が国の景気・雇用の状況、この中では、東日本大震災から景気が持ち直しているということ。そして、雇用情勢が改善しているということを述べております。

そして、2つ目、労働力の需給動向といたしましては、生産年齢人口が減少しまして、若年者の県外転出が多いということ。

そして、3つ目は、雇用の動向としまして、雇用情勢が好転する中でも、求人、求職のミスマッチが生じていること。

それから4つ目としまして、県が実施する公共職業能力開発の現状としまして、学卒者、離職者訓練とも高い就職率を維持していること等を述べております。

前回の審議会で皆様からご意見のございました本県の人口減少率が高いことに関する文言につきましては、計画本体の中の、現状を述べる部分に記載させていただきました。

そして、県内就職、県内定着の促進が課題であるのご意見、ご指摘がございましたので、そのことに関しましては、本体の最後の資料として、そのデータを掲載しているところでございます。

続きまして、中ほど、「青森県基本計画 未来を変える挑戦」についてですが、本編の中におきましては、本県の職業能力開発の方向性という項目の中で記載させていただいております。

前回、ご審議いただきました素案骨子を基にしまして、本県の職業能力開発を巡る課題に触れつつも、「青森県基本計画 未来を変える挑戦」、そしてそのアクションプランとしての「まち・ひと・しごと創生 青森県総合戦略」について言及してございまして、それらと職業能力開発との関連性を示した上で、本県のキャッチフレーズ、中ほどにございますが、「今をつくり、未来を変える人財育成の推進」を語るということで紹介しているところです。

そして、その下、計画の本編部分ということになります。実施目標とその実現のための施策ということで、こちらに記載しております。

3つの枠内のタイトルそれぞれが実施目標となりまして、それぞれのタイトルの下にございます項目が基本的施策ということになります。本体の中では、これら3つの実施目標と、それぞれの実施目標の下にぶら下がる基本的施策、そしてその基本的施策の下に更に具体的取組を記載しているという構成となっております。

これらにつきましては、前回の会議におきましてご了解いただいた素案骨子に沿って作成してございまして、本体の方では、その素案骨子に箇条書きに肉付けしているところです。

3つの柱のうちの実施目標の1番、地域・産業ニーズを的確に捉えた職業能力開発の推進

というところがございますが、こちらの方は、基本的施策（１）としまして、公共職業訓練・県立職業能力開発校における職業能力開発の充実・強化ということを挙げております。

前回の審議会におきまして、９次計画の書きぶりと比べて、施策が後退したように見えるというご指摘をいただいたこともございます、「職業能力開発の充実」とのみしていたところに、「強化」という言葉を追加しております。基本的施策の説明としましては、ニーズの把握、相互連携、体制整備などを行うということ、それによりまして、就職率の向上ですとか、在職者の機能向上に貢献するという目的について記載しているところです。

なお、具体的取組としましては、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。地域・産業ニーズに適応した県立校が行なう職業訓練の実施と見直し。訓練の質的向上や施設の老朽化への対応のための施設設備の整備。同じく、訓練の質的向上を図るための指導員の資質向上。そして、県、労働局、それからポリテクセンター、ポリテクカレッジといった国の機関と県との連携による、適切な訓練の実施ということに記載しております。

地域・産業ニーズに適応した県立高校が行なう職業訓練の実施・見直しということに関しましては、前回、審議会でのご意見にもございましたが、利用したい方にもきちんと届くように情報発信の仕方にも工夫をしまして、充足率の向上に向けた取組を進めて参りたいと考えています。

基本的施策（２）民間が行う職業能力開発の支援のところでは、これまでも行っておりまして技専校の施設、設備の貸与、それから認定職業訓練への支援、人材育成に関する情報提供や相談の充実を施策として掲げております。

左下の実施目標、地域の活力創出に向けた新たな担い手の育成ということでございますが、こちらの方は、素案骨子にもございましたとおり、地域の人材活用の積極的な推進を目指すということで、あらゆる人が地域社会で活躍できるように支援するということを目指しております。

その下にございます基本的施策（１）職業能力開発と就職支援の一体的展開では、一体的展開として、本編の中では、あらゆる人が対象となる取組としまして、キャリアコンサルティングなどを通じての適切な職業能力開発機会の提供、それから個々人が自らキャリア形成する取組を支援するべく情報提供や地域啓発を行うということを挙げております。具体的な取組としましては、ジョブカフェ、それからハローワークなどの関係機関と連携することや、情報提供の仕方の改善などを盛り込んだ内容となっております。

それから、（２）若年者の件でございますが、若年者につきましては、県内定着を目指し、企業・若者それぞれのニーズを把握して、若者が県内で就職しやすい業種についての職業訓練を行うということ、その際には、若者のニーズも踏まえ行うということとしております。

（３）中高年齢者のキャリア形成に向けた支援の充実ということでございますが、就業支援と職業支援をなるべく連携させて行っていくということを念頭に置いております。

（４）女性が活躍するための職業能力開発への支援ということでございますが、活躍を促

進するという事で、これまで女性の就業があまり多くなかった分野での職業能力開発の機会の提供を進めるということとしております。

(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ということでは、本県におきましては、県立の障害者職業訓練校がございますので、まずはそこでの就職率の向上を目指していくということ。それから、障害者就業生活支援センターなどがございますが、それらとも連携しながら、適切な受講を行えるようにするという事を記載しております。

続きまして、右下の技能の振興・継承の促進でございます。2つの項目のうち、基本的施策(1) 技能尊重機運の醸成としましては、県の卓越技能者表彰や技能奨励賞表彰など技能者への表彰、それから認定校の功労者への表彰などを実施しまして、社会的な認知の拡大、技能振興に向けた機運の醸成、そして技能検定の普及促進、あるいは技能競技大会への参加促進などの支援を行っていくこととしております。

(2) 次世代の技能者の育成促進と技能の継承ということでございますが、若年者それから更に若い世代のものづくりへの関心を高める取組を進めていくというものでございまして、例えば、出前授業ですとか、技専校祭りなどの児童・生徒への周知、それから意識醸成、そして若年者ものづくり競技大会への技能習得中の若者の参加支援を行っていくこととしております。

以上が実施目標と基本的施策という、本編におきまして中心となる部分のお話でございました。

そして、一番下の職業能力開発のための体制ということで、各関係機関との連携ということで記載している部分につきましてです。

本編の中の一部でも触れておりますが、職業能力開発施策を進めていく上では、本日、ご出席いただいている関係の皆様方をはじめとする関係機関との連携が不可欠というふうに考えておきまして、9次計画に引き続きまして、県の役割、それから関係機関との連携等について記載させていただきました。今年度から進めていくこととしております事業、それから組織の変更、国の計画等を踏まえまして、9次計画の記載内容から修正して作成しているものでございます。

以上、簡単ではございますが、計画案についての説明を終わります。

(伊勢崎会長)

それでは、ただ今、説明がありました第10次青森県職業能力開発計画案につきまして、ご質問あるいはご意見がございましたらお願いいたします。

白井委員。

(白井委員)

質問といたしますか、意見といたしますか、お願いといたしますか、させていただきたいと思っております。

1つは、6ページの実施目標2の具体的取組の①のところ、下から2行目に「適切なキャリアコンサルティングを通じて」という言葉が入っています。若者にも障害者にも中高年にも、このキャリアコンサルティングをなさっていらっしゃる方の力がとても大事に作用しているということは、私も痛感しているところです。

そこで、キャリアコンサルティングの立場にいらっしゃる方、この方々の研修というか、レベルアップといいたいでしょうか、それから、あるいは、もう1つは、青森市では、きっと満たされているのでしょうけども、他の地域では、キャリアコンサルティング的な立場の動きはどうかのかな？という、ちょっとした心配もありまして、このキャリアコンサルティングがニーズにきちんと、それこそマッチして行なわれているか。それこそ、若者や障害者や中高年や女性達のサポートに、本当になり得ているのか。そのあたりの、何て言ったらいいのでしょうか、向上する研修ですか、そういうようなものが、全てこの「適切な」というところに含んで読み取ればよろしいでしょうか。キャリアコンサルティングがとても大事だということは、ここからも分かりますし、そうなのですけども、だからこそ、キャリアコンサルティングの立場に立つ方のキャリアアップのためのものというのが重要だと思うのですが、それが1つです。

もう1つは、女性なのですけど、7ページに女性が活躍するための職業能力開発への支援というのがあります。勿論、女性の活躍、今、国でも女性の活躍推進法ができて、凄く言われておりますけども、女性の働くという意欲だとか、女性が働くということを受け入れる男性の理解、企業の理解、これはまだまだ不十分だと思っております。

そうしますと、女性が働くというのは、どんなことなのかというふうなことは、まだまだ女性の中にもしっかりと落ちていない。そして、男性の中にも、言葉としては歩いてはいるけども、十分には落ちていないと思われまます。

女性が働くということは、どんなことなのかということを義務教育の、学校教育の中からも是非、取り上げて行って欲しい。そして、女性の就職率が低い分野で活躍できる職業能力開発と言いますが、これは本当に様々なところにありまして、勿論、最近はタクシーの運転手さんだとか、それから大型機械を使う女性だとか、それが大変クローズアップされていますし、こんなことをしている人達もいるのだということは分かるのですけども、女の子達に、私にもこの選択肢があるという情報を小さい頃から伝えてあげて欲しいのですね。そうしないと、いつの間にか、あれは私が選択する範囲のものではないと、女の子達は除外していくであろうと思われまますので、多くの女性達にも、そういうことをやらせようという考えがあるのであれば、やはりそのあたりの情報を子どもの頃から伝えて行って欲しいなと思いたいます。

学校教育ですから、労政・能力開発課さんとの関係というのは、ちょっと私は分からないのですけども、できましたら、学校、教育委員会の方などにも、この旨をしっかりと伝えていただいて、この10次の計画がスムーズに、それこそ、ここに出ているような女性の活躍というところに結び付けられるような、そういうような動きをしていただけたらなと思っ

ております。

以上です。

(伊勢崎会長)

お願い、意見というふうなことで2点ございましたが、関連項目、何かございましたらお願いします。

(河村委員)

よろしいですか。

(伊勢崎会長)

はい、お願いします。

(河村委員)

お願いになるかと思えますけど。

実施目標1に該当するかと思うのですが、今も私、理事会で話してきたのですが、実態を申しますと、県内のディーラー工場さんのメカニックの平均年齢というのが34.4歳、通常、町工場のメカニックの平均年齢というのが49.4歳、若手が入らないものですから、毎年0.6歳ぐらいずつ増加になっております。従いまして、来年は、町工場は50歳を超えてしまうという、厳しい状況になっているわけですが、具体的取組①にあります、関係団体の意見交換ということで、これを多めに実施していただきまして、うちの業界も、やはり福利厚生の部分、賞与の面、退職金の面、厚生年金の面、まだ遅れている部分がございますけども、私が理事会でお話するよりも、意見交換会なるものを活性化していただきまして、生の声を聞けば、うちの業界も本腰をあげるのではないかなという感じはしておりますので、その辺、よろしくお願ひしたいなと思えます。

うちの方も自動車関連団体で昨年、人材確保検討会なるものを組織しておりますので、その席上、技専校さんも何度かおいででございますけども、更にちょっとご意見もいただければいいのかなというふうには思っております。

それから、これもお願いになりますけども、企業が必要とする人材の育成でございますが、やはり、高等学校を終わって県外の整備士の養成施設にかなり人が流れていると。ある仙台の2級の養成課程では、車に高級外車1台積んできて、生徒に見せて、その高級外車に釣られて仙台に行ってしまうと。そういう学校もございます。

県内の技専校が仮に入学したとして、ハイブリッド車というのは、もう20年前からプリウスが出ておりますし、電気自動車も10年ほど前から売られているわけですが、じゃ果たして、業界が要望する生徒さんがいるのだったら、これは、予算もかかることでございますけども、今、技専校さんの教材というのは、30年ぐらい前の教材が多分、多いのではない

かなと思っております。確かに、お金はかかります。ここ数年は、特に安全運転を支援するシステムということで、かなりのセンサーやらカメラやらレーダーやら、一杯、車に付いていますけども、なかなか2年間の教育課程でそれらの車は教材としては、まず目にすることはないのかなというふうに思いますけども、その辺、ちょっと、予算もかかることでございますので、今の新しい車に触れさせて、慣れさせる人材育成をしていただければいいのかなというふうに思います。

以上でございます。

(伊勢崎会長)

ありがとうございます。

お二方から、意見、要望というふうなことであがっておりますが、1回、ここで区切らせていただきまして、事務局の方から何かございましたらお願いいたします。

(金子課長)

ご意見、ご質問等、ありがとうございました。

では、順番に、ご質問の中からお答えをさせていただきます。

まず1つ目、キャリアコンサルティングというもの、ご評価いただきまして本当にありがとうございます。

その資質向上研修ということでお問い合わせというふうに承知いたしました。

昨年、法改正がございましたキャリアコンサルティング、今まで民間資格だったものが、国家資格化ということになっておりまして、それについて、今、国の方でいろいろ考えて、仕組み、研修をどうするかとか、そういったものをどうするかということを考えているというふうに承知しておりますが、方向性として、今年度内に新しい研修などを実施する。それをなるべく広く多くの方にやるというようなことで、方向性だけは、今、承っております、具体的なところ、お金も含めて、まだこれから指示がくるというふうに承知しております。

それを受けてということにはなりますが、私共も、例えば、指導員にも新ジョブカードを作ることができるようにするとか、そういう研修、資質向上というものをやっていかなければいけないというふうに認識をしております、計画の中では、ご指摘のとおり、あっさりとした書き方にはなっておりますけども、想いとしては、ここに沢山込められておりまして、キャリアコンサルティングというものの有効性を認識をしております、それをできる限り多くの私共の技専校等の職員ですとか、関係の皆様にも広めることができたらと考えております。

このあたりについては、青森労働局の方でもいろいろとやっていく、仕掛けていくということも聞いておりますので、そちらとよく連携をさせていただきたいと思っております。

それから、2つ目、女性の働くことについて、女性自身も働く意味ですとか、そういったものが分かっていないのではないかなというようなご意見でございました。

私共も、今まで施策のやり方として、きちんとそういったことが伝わっていなかった。特

に学校の現場については、なかなか正直、入って行きにくいところではございましたので、そういったことまでできていなかったということ、率直に反省をさせていただきたいと思えます。

教育庁の方ともきちんと連携をいたしまして、いわゆるキャリア教育としてですとか、そういう事業の中でも勿論やっていただけるように頑張りたいと思えますし、私共でも、技専校という大事な資源がございますので、そちらで出前授業ですとか、技専校祭りといったこともやらせていただいております、特に男性のみと限るようなことは決してせずに、女性の方もウェルカムでございます、実際、木工とか、そういったところには結構女の子の希望者もたくさんあり、少しずつ手応えは感じているところでございます。

そのような、自前の資源を活用するというだけでも、女性の皆さんに働くこと、今までのづくりに触れていなかったようなものにも働くことについて理解をしていただけるような取組というものを是非進めさせていただきたいと思っております。

続けて、河村委員からもご指摘、ご質問などいただきました。

まず、研修の教材ということでは、私共、ちょっと確保というものが緩かったところは、率直にございました。

ただ、言い訳がましいことではありますけども、技術進歩、展開の速さというものは、今までの行政のやり方、発想をちょっと上回ってしまっているところがございます、なかなか財政局などに話が通り難かったところがございますけども、今回、いただいたご意見を糧に改めて財政局にも話をしまして、できる限り新しい教材というものについても、調達の努力をしていきたいと思っております。

今までは、自動車の各メーカー様から寄付という形でいただいたりしております、それを余すことなくばらして組み立てて、授業でも活用させていただいてきたところでございますけども、なるべく、これからは自前で確保ということも考えていきたいと思えます。

その前にいただきました人材確保について、きちんと関係団体の生の声をということでもございました。今まで、技専校の方にあります運営協議会、そちらでご意見を頂戴していたことは事実でございます、その他にも、もし人材確保検討会、団体様でお作りになっている勉強会で私などが出て行ってよいものでしたら、そこは是非、参加させていただきまして、ご意見を頂戴したいと思っております。

少し、お手配や斡旋、お願いするかもしれませんが、どうぞよろしく申し上げます。

そのような形で、関係団体の皆様からも、もう少し密に意見というものを伺えるように努力をしていきたいというふうに思えます。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

それでは、ご意見、ご質問、引き続き承りたいと思えますので、どなたかございましたら申し上げます。

(小磯委員)

折角の機会なので、考えていることを述べさせていただきたいと思います。

中に、ない訳ではないと思うのですが、今回、国の職能開発計画の方ですと、「生産性向上に向けた」というのが1つのキャッチフレーズで出ておりまして、ちょっとそのことがどこに含まれるのかなというふうに思うのですが。

今後5年間は、やっぱり本県にとって最も重要なのが人口減少だと思っています。出生率とか、いろいろ諸々ありますけども、私個人的には、仕事があれば地元に残ると思っています。

仕事があればということで、無理に企業さんに就職させてくれとお願いしても、結局は、企業が儲からなければ人を雇えない訳なので、1つ1つの企業さんがちょっと儲かって、じゃ、もう1人雇ってみよう。こうなれば本県への人口減少に大きく寄与できるかと思っています。

そのために儲かるという意味で、生産性向上と思っています。

とすると、4ページのところの地域・産業ニーズに適応したうんぬんというところの在職者訓練の中で、随時、生産性向上に寄与できるような職業能力開発を通じた企業のサポートみたいなことができると思うのですが、頭の見出しのところ「県立校が行う」と書かれているのですが、ここについて1点質問なのですが。来年じゃなくて、向こう5年間にわたって、これは県立校さんが企画、計画することなのか、もしくは県も大きく関与して考えていくことなのか。今までのどおりのことというよりは、新しくこの5年間で柔軟性を持ってやっていきたいと思うので、この辺の計画、企画の立案を5年間に渡って、誰が行っていくかということが1点目の質問です。

2点目は、その次の5ページのところには、もしもそれが出来なければ、委託訓練というやり方もあると思います。

訓練の中にも、これまで実施していなかった分野での訓練コースの開発が書かれている訳なので、大きく期待をしたいところではございます。勿論、スクラップ&ビルドで新しいコースをいろいろやっていきたいと思うのですが、過去においては、なかなかこれが受講人数の問題とか場所の問題とか、こういうことをもう少しやりやすくできるようなプランが何かないかと思っています。

例えば、簡単に言うと、この訓練に直接ではないかもしれませんが、場所については、半年間のコースなら向こう半年間の場所が約束されていないとコースの新規受付が多分できないけど、受講生がいなければ半年間の契約をしていたら、委託先はパンクしてしまうので、この辺が柔軟にもう少しできる道がないのかなと思っています。

3番目に、7ページのところの基本的施策では、若者の定着とあります。勿論、ニーズを把握していろいろ実施するということなのですが、特に一番大きいのは、勿論、県内を出る、出ないはあるのですが、折角県内に留まった若者も、本県は3年以内の離職する率

が高いという実態があります。

例えば、新入社員1年目から3年目。特に1年目に集中して先ほどの在職訓練になるようなもの。NPOさんの活動の中では、自分の会社の中で同期会が作れないならば、地域の企業さんと連携して同期会を作って、普通だったらお酒を飲んで愚痴もいけば収まるどころ、若者が少ない企業さんですと、その若者がいないから辞めてしまうなどということも一説では聞いておりますが、そのような在職訓練を通じた3年離職率を低減できるような教育訓練もあるかと思うので、具体的にその辺の計画もこの5年間で、先ほどの1番目の質問と同じなのですが、どう計画して、誰が実施していくとことができそうなものなのか。このことについて、ご質問させていただきたいと思っています。

あと、これは、4番目は質問ではないのですが、先ほど、ご意見があったとおり、この5年間は、女性の活躍というものも1つ重要です。勿論、障害者もいろいろあったりもすると思うのですが、特に、そういう意味では、今までの職業訓練といいますか、若者だったり、女性だったり、非常に受ける側の人も多様化しているといいますか、なので、なおさら新しい訓練の道の方をしたいかなと思っています。

以上です。

(伊勢崎会長)

それでは、3点ほど出ましたので事務局の方からお願いいたします。

(金子課長)

小磯先生、ありがとうございます。

まず1つ目ですが、在職者訓練で企業のサポートをやらせていただいています。現在のところですが、各県立校、県立の技専校の方で、企業の皆さんと話をしながら企画立案をして、実施をしているというふうな状況でございました。

ですので、今、ご指摘、ご意見をいただきましたが、労政・能力開発課の方でもそちらにできる限り関与していきたいと思っています。

そんな形で生産性向上というものができればと考えております。

ちなみに、10次計画案の中に、確かに文言としては出てこないところもございますけども、民間が行う職業能力開発の支援ということで、基本的施策の柱1の(2)のところで行う支援というものが生産性の向上というものに繋がる支援というふうに考えております。

それから2つ目、委託訓練。県で実際、自分達で行う訓練の他にも委託訓練という形でやらせていただいております。こちらで在職者向けの生産性向上の訓練をできないか、というふうなお問い合わせというふうに承知しておりますけども、委託訓練という仕組みですと、離職者向けにのみ行っているものでございまして、同じ国のお金の使い方、訓練提供の仕分けという形では、ポリテクセンターさんの方で実施をしていることになっておりますので、そちらでやっている中身、それからやり方、どんなことができるかということについては、

ポリテクセンターの方とよく相談をさせていただきたいというふうに思っております。

委託訓練というものを私共実施しているのですが、それは、仕組み上、離職している方が雇用保険の財源で自己負担なく訓練を受けられるようにする。その訓練の中身としては、できる限り早く仕事に就けるような実践的なものにするということです。委託訓練という制度が今、国の方で動いており、その指示を受けて私共もやらせていただいているのですが、その仕組みに在職者訓練というものは、すぐに載り難いところがございます、ポリテクセンターさんなどと相談、話をさせていただきと思います。

それから、若者の定着ということでございました。離職率を下げるような訓練というものについて企画立案の余地があるかということでございましたけども、私共も大事な仕事とは認識しているのですが、まだそのあたりまで踏み込めて具体的なイメージというものがちょっと描けていないところがございます。

若者の皆さんが地元で定着できるように、更に企業がこちらで、地元で経営をしていって、それで稼いでいけるように、そんな訓練をすべきだという、大まかな方向性という意味では、こちらの方にも書いたつもりではあるのですが、離職率を具体的に下げる、直接効果のあるような訓練というものについては、私共、まだ想いを巡らせていなかったところがございますので、今いただいたご指摘を踏まえて、どんなことができるかということを考えていきたいと思っております。

3つということで、今の考えをバラバラと述べただけだったのですが、よろしかったでしょうか。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

それでは、他にご意見、ご質問。

はい、勝又委員お願いいたします。

(勝又委員)

2つほどあるのですが、実施目標1の(2)、民間が行う職業能力開発の支援、これはどの辺までやるのかというのが1点ですね。

それから、もう1つ、4ページですね。「公共訓練と職業能力開発校における」と記載がありますが、ここに所属しない若い人達をどういう形で支援するのかということが、ちょっと気になったものですから。訓練校に入っている方々達の支援しかやらないのかと。それでは、今ある訓練校の中には職業別ということで限られた業種しか入ってこない。それと関連しているのが9ページですね。

②の一番下の若年者の競技大会、この支援というのは、まさに限られた生徒だけの技能競技大会になってしまう可能性もあるのです。それらを踏まえて、我々もいろいろな業種も含めて、これに参加するとすれば、本当に限られた人数しかないのですよ。それを5歳あげて、

25歳以下となれば、学校終わって1回目の就職が失敗して、2回目の人も別の産業に入って技術を磨いた、そういう人達にもチャンスが与えられるというか、1回目は失敗しましたが、2回目のチャンス、習得して、この道に懸けるという夢ができたというか、そういうことも拾えるのではないかなと。こういうのもちよっと思いつきましたので、今、質問しました。よろしくをお願いします。

(伊勢崎会長)

では、事務局の方から。

1点目が、民間が行う職業能力開発の支援ということが、実施目標と基本的施策のところの大きな1、地域・産業ニーズを的確に捉えた職業能力開発の推進、その(2)で民間が行う職業能力開発の支援というふうなことが書かれておりますが、これについて具体的に何かございますかというのが1点目です。

(金子課長)

勝又委員、ありがとうございます。

民間が行う職業能力開発の支援ということで、具体的にどのようなことを想定しているのかというようなお問い合わせというふうに承知しましたが。

まずは、企業の皆様が研修訓練を行う場所、そういったものの提供ということで、今、技専校として持っている資産、これをなるべく企業の皆様に使っていただくというふうに思っております。

それから、認定職業訓練という枠組みで企業または事業主団体の皆様がそれぞれ雇っていらっしゃる若い人達に対して、時間外などを活用して訓練を行うというものをやっております、それについて国が3分の1、県が3分の1、財源の補助をさせていただいておりますけども、そちらも引き続きやっていく。お問い合わせいただければ、情報提供、指導などをさせていただくということで、認定職業訓練というものを引き続きしっかりやっていくということ。これが2つ目の念頭においている施策でございます。

それから3つ目としては、情報提供、相談ということで、技専校の方にそういった資源がございますので、訓練の仕方ですとか、補助の仕方などについてお問い合わせに広くご相談、対応させていただくという、この3つを想定しておりました。

(勝又委員)

それと関連するのですが、この前、青森の商工会議所に建設部会というのがあるのですが、呼ばれて行きました。そうしましたら、委員の方は殆ど東京の皆さん方で構成されているのですが、いわゆる職人不足、技術産業の職人不足ですが、そのことを非常に危惧してまして、漸く自分達が今まで使いつばなしでいた専門職のこと、自分達も、とにかく建設産業の継続ということに非常に危機感を持った発言がありました。その場所で出た

のが、商工会議所の建設部会が提案をして、訓練校を作りたいという話まで出ました。それが、喋ったばかりですから、今度、ワーキングが始まると思うのですが、それを踏まえて、先ほど質問した訳でございますが。

是非、そういうことも一方では動いていますので、改めて相談にまたお伺いしますけれども、よろしくお願いをしたいと思って、1つ目はそういうことでよろしくお願ひします。

(伊勢崎会長)

ありがとうございます。

(金子課長)

それから2つ目としていただいたのは、技能競技大会の参加のお話でございます。

今、県として参加支援させていただいていますのは、若者の技能者の競技大会というのは2種類ございます。技能五輪大会というものと、それから技能グランプリというものでございます。

1つ目の技能五輪大会というものについては、23歳以下の青年技能者のみの参加となっております、勝又委員がおっしゃったとおり25歳以上ですとか、2回目就職されたような方については参加できないということになっております。

一方、技能グランプリということで申し上げますと、これは、技能士の一級を持っている方がその腕前を競うというグランプリでございます、こちらは特に年齢の制限などはないのですが、一級を持っていないとやいけないということで、25歳以上というだけでは参加できないものでございまして、本当にまさにご指摘があったとおり、25歳とかその辺の方についての競技大会というのは、ぽっかり抜けているところでございました。

(勝又委員)

それは、職種が限られているのです。技能グランプリもそれから五輪も殆ど限られていまして、我々みたいな塑性加工というのは、大手の自動車メーカーとか、そういうところが入ってってしまうものですから入れないですよ。取れないですよ。

それから、業種が限られていますから、その限られた業種だけ。この工業高校のやつは、私も携わっておいりましたから分かるのですが、大工、木工科と配管、電気と配管ですか、この3業種しかないのですよ。訓練校に行っても全く同じで、電気と土木しかないのです。

この教科の種目の競技大会じゃ、何もレベルが高いという話にならないじゃないですか。そうじゃなくて、25歳というのは、僕が喋っただけの話ですから、そのグランプリとここと一緒にならなくてもいい訳でしょう。県が作る、若者の技術を向上させるという目的であれば、それに囚われなくてもいい訳でしょう。青森県内の技術を高めればいい訳でしょう。そうじゃないですか。グランプリのための競技大会ですか。

(金子課長)

このグランプリ競技大会というものは、国が主催しているものですが、そちらは、それはそれとして、その技能の向上に資するというふうに考えて、それを目的として実施しているものでございましたので、それに県の皆さんからも参加することは、県の皆さんの技術の向上に資するであろうし、また、そこで認証、昨年度も認証がありましたが、認証すると、メディアなどに上げ上げていただいて、それが若者の目標になるということで効果があるということで、利用すれば効果があるというふうに考えて、そちらにも参加支援をしているところでございます。

(勝又委員)

それは、その種目に興味がある生徒の話ですよ。他産業は一杯あるわけですから、限られた業種だけを育成するというのではないでしょう、これは。ですから、門戸をもっと広げた支援をしていただけないかというのが僕のお願いで。限られた業種だけになってしまいますよ、これは。

(金子課長)

私共、必ずしも限られた業種だけ支援したくてやっているという訳ではありませんで、技能競技大会、技能グランプリの条件として、限られた業種になっていたり、年齢制限が限られているというところがございます。

(勝又委員)

工業が盛んな県であれば、沢山の産業があるのですよ。それに追いつかないじゃないですか、青森県は。まだまだ産業が足りない部分が沢山あるのです。それと、今の競技大会に選ばれている産業も、それは国の方で、やっぱり高度成長みたいなものに倣って入れたと思いますけど、じゃ、青森県が全部それにあてはまる経済状況にありますか。ない訳でしょう。

この前もお話しましたが、我々の職人が何故、ここから離れて行っているのですか。大学の生徒と一緒にですよ。技術を教えたのに、皆、それが、向こうに行って帰って来ない訳だ。それら、小磯先生にも喋っていただきましたけども、経済力の問題もあるでしょうから、もっと広げた競技大会ぐらいはやってもいいのではないですかね。

(金子課長)

ご要望として受け止めさせていただきます。

計画に書くと約束となってしまうのですが、実際に県の財源など、どこまで確保できるかということについて、まだ、関係のところとも相談しなければいけませんし、ご要望として受け止めさせていただきますと思います。

(勝又委員)

すいません、どこまで可能か分かりませんが、ひとつ検討していただければいいかなと思います。

(伊勢崎会長)

それでは、引き続きご意見、ご質問がございましたらお願いいたします。
お願いします。

(大矢委員)

今のお話を伺っていたこともありましたが、私がこちらに伺う前にサカサカとしか拝見する時間がなかったので、サカサカと拝見していて強く感じたことがありまして、小磯先生もおっしゃったのですが、在職者の訓練を充実させる、私の研究テーマでもあるので目が行くのかもしれないのですが。

生活を向上させて、動きを出す、それで雇用を生み出すという正のサイクル、負のサイクルじゃなくて正のサイクルを作り出すためには、やはり在職されている方の能力を高めていくということが必要なのだと思うのですね。

それを、例えば、県の職業能力開発校だけに世の中のニーズを把握しなさいというふうに言いますと、開発校だけが持っている科目に限定されてしまうという問題があるので、ニーズ調査というものはもっと広く、そして訓練校だけで、能力開発校だけで対応するのではなくて、そこではもう無理だとなったら、他の主管を紹介するような形で、まさにそこで連携を利用していくという仕組みが必要なんじゃないかと思うのですね。

これは、事業者さんだけではなくて、働いている方、本人も自分の力を伸ばしていくには、一体どうしたらいいのだろうか。

訓練校等で、職業能力校等で科目が展開されていたり、こういう受講コースがありますよというふうに紹介されているものについては、受けに行こうかな？というのがあるのでしょうけども、そこにメニューがない方達が、どう相談するのか。ハローワークに行ったってなんだっていいのですけど。県として、それを見過ごしていったいいのだろうか。もっと支援してしかるべきではないかと思うのですね。

これは、具体的にどうするのだというところまで、私もまだ意見がある訳ではありませんけども、県の姿勢として、主体になるのはやっぱり県だ、職業能力開発校に任せるのではなくて、ニーズ把握にしても、支援にしても、県がやるのだ、というふうな書きぶりの方が、私はいいいのではないかなというふうにして拝見しておりました。

意見です。

(伊勢崎会長)

ありがとうございます。

在職者訓練というお話でございますが、関連で何かございますか。

(小磯委員)

すいません。

審議会でございますので、ここで議論するということは、ここ対、向こうみたいなことではないかと思うのですけど。

まずは、答申の今回の諮問に出てきたものを読ませていただくと、とても良くできているので、これがということではないのですけど。

例えば、先ほどの7ページのところの若者のことに関しても、ニーズを把握して実施すると書いてあるので、ちょっと質問の切り口を変えて、例えば、こういうことも今後、ニーズがあれば県として実施できるという根拠、この7ページの基本施策(2)のところになり得るものなのかどうなのか、ちょっとご質問したいのですけども。

ついつい、私の一番の心配事は、人口減少で若者が地元に残ることだったりするので、あともう1つは、大学で働いているものですから、例えば、この年ではないのですけど、インターンシップをする学生って多いのですね。学生にとってみたら勉強させてもらうからプラスなのですが、正直、企業さんにしてみると、この忙しい時に面倒を見てられるかと、大変だと。無理にお願いさせていただいているようなことがあると思います。

でも、若者は、インターンシップして、こういう形なのだと分かれば、地元に残って、ちょっとこの会社、給料安いかもしれないけど、ここ、こんなふうには僕達若者が頑張れば、企業が良くなるかもしれない、などと思えば地元就職して、インターンシップだからこそ残っていくということがあり得るのかなと思うのです。ちょっとそれは置いて。

そうすると、例えば、インターンシップは半分勉強だけど、半分仕事体験をする訳ですし、若者の能力開発をするというものがインターンシップだと理解できれば、大学側はお願いするばかりなのですが、例えば、この職業能力開発の方からそれをやっていただける企業に何かしらの支援があれば、両面の意味でいいかなと思うのですね。

ですから、今後この5年間、例えば、この7ページのところにニーズを把握して、若者のために実施するという文言の中で、そのようなニーズがあれば、県としてもやれなくはない、みたいなことの文言なのか、この展開でそれは全然できないということなのか、どうでしょうか。

例えばの話ですけど。

(伊勢崎会長)

それでは、事務局の方、よろしく願いいたします。

(金子課長)

ご意見、ご質問、ありがとうございました。

順番にお答えさせていただきたいと思います。

まず、大矢先生からいただきました、在職者の訓練の充実ということ、私共も、勿論、それは大事だと思っていて、やりたいところはあるのですが、今、小磯先生も触れられたように、企業にお受けしていただかないと、なかなか県で旗振って「お前やれ」という訳にもいきませんので、なかなかそこは難しいところがあるのですね。

一方で、そういった補助金のメニューなんかも、実は労働局の方でも用意していたりするのですが、残念ながら、うちの県では、それほど件数も上がっていないというお話も聞いておりまして、そこは、どうやったら利用してもらえるかということについては、労働局の方ともよく話をしたいと思います。

一方、やりたいという企業様からお問い合わせいただいた時なのですが、私共、全力で応えさせていただいてはいるのですが、それがまだ足りていないというようなところもあったかもしれません、そういったやる気のお持ちになった企業様からのお問い合わせについては、全力でこれからもやらせていただきたいと思いますし、足りないところは、そこは増やしていきたいと思っております。

更に、ニーズの把握ということをご意見としていただきました。県として、どんなことができるかということを考えてやらせていただきたいと思います。

まだ、今、この場で何をするとお答えできるものはないのですが、大事なご意見として承りまして、今までも技専校任せにしていたつもりはないのですが、これから技専校ともよく話をしまして、どのようなことを把握としてやっていけるのかということを考えていきたいと思っております。

(大矢委員)

私が申し上げたのは、技専校にあるコースであれば、関連される方達、生徒、受けた企業さんですとか、採用して下さった企業さんが参加する運営協議会があって、その中でどんなニーズがあるのかということ把握することはできると思うのですが、そこに入っていない方達の採用の意見というのが、どこで拾われるのだろうかというのがありまして、ですので、職業能力開発調査などは全国しか出てこなかったりしますが、自発的にやっている訓練も全国的に少なければ、事業間が実施している訓練も少ない、しかも、その中でも会社の中でやるものは少ないという実態もあるので、どうなったらいいのか知らない、お金が無いというのも勿論あるけども、知らないというのがある、知らないということも知らないということがあるかもしれない。

なので、全県、全産業的にニーズを把握するような取組をまずされてはいかがだろうかと思っていたところです。

(金子課長)

分かりました。

個人的な経験と言われるとそうなるのですが、企業様でどんな人材、どんなニーズ、どんなスキルが必要かというのは、結構、ばらけているといいますか、例えば、建設業界さんの中でも、それぞれバラバラだったりするので、統計的にどうまとめられるかであったり、どう拾うのが公平かとか、なかなかちょっと、私もすぐに答えが思い付かないところがありますが、どんなことができるかというところを考えさせていただきたいと思います。

貴重なご意見として頂戴いたします。

小磯先生のご意見、ご質問として、民間のニーズの把握ですとか、能力開発の実施ということについて、インターンシップなどを例示されました。私共、勿論、ニーズを把握してできるのであればやらせていただきたいし、インターンシップも県庁でもやらせていただいておりますが、それが民間の皆様には広がらばという思いがありますので、これを基に財政当局を説得できればいいのですが、ご意見として承りまして、それも併せて、どんなことができるか考えていきたいと思っておりますし、今のご意見というものが、ひょっとしたら財政当局への切り札になるかもしれませんので。

(小磯委員)

まち・ひと・仕事の方は一生懸命やっているけど、結局、何もできないのですよ。

僕が思うのは、能力開発は、今までマイナーな部分があったかもしれないけど、実はやれることが沢山あるというふうに思っていて、インターンシップというキーワード1つとただけでも、まち・ひと・仕事さんの方は、やってもらえばかりでできないですから。

でも、もしも我々がそれを一部やりましようかって言ったら、企業さんもそうだし、働く側もそうだし、そこは能力開発をして、皆、力を付けて付加価値の高い仕事をしていこうよ、ということになり得るので、今後5年間は、今までどおりじゃなくて、意外とやれることがあるのではないかという期待を込めて、この文言の中で、そういうことが3、4年先に展開できたらいいなというふうに思って、質問させていただきました。

(金子課長)

分かりました。

僭越ながら、私達も思いは一緒とさせていただいているつもりでございまして、人口減少というものの、やはり大きな転換というか、パラダイムシフトだと思っております、能力開発という意味でも、今までと同じようなことをやっていたらいけないのだろうなということは、漠然と思っておりましたが、今、小磯先生のお話を伺って、その思いを本当だと、これは真剣にやらんといかんと意を新たにしたいところでございます。

今までどおりに見える計画ではありますけども、中身として、少しでも変えて新しいことをやっていきたいと思っております、インターンシップは、少し、よく考えさせていただきたいと思っております。

貴重なご意見として承ります。ありがとうございます。

(白井委員)

何か追い打ちをかけるように申し訳ないのですけど。

私も館長を務めていた時に、2週間か10日なのですけど、2回インターンシップを受け入れたのですよ。そうしますと、やっぱり職場の中も活性化するし、勿論、学生さんがみるみる変わっていく。力も今まで持っていなかったものも開けて、技術もいろんなものも持って帰っていただけるということで、本当に双方にとって良い、確かに面倒くさいこともありますが、でも双方によってもとても良いのだけど、それをインターンシップというものが何かということはまだ細かくは知らない企業側、受け入れる方。子ども達の方が先生からいろんなことを言われているでしょうし、理解しているところも多いと思うのですけども、受け入れる方が分からなくて、ちょっと僕達には関係ないかな?と思っている方が、多分、多いと思うのです。

ですから、能力開発課さん達が「こういうこともありますよ。助けてあげてください」とか、「青森の活性化のために」などということで、もっとPRしていけば、もしかしたらそれは膨らんでいくのかなと思います。

それから、これは、前回の審議会の時にも問題になりましたけど、出てきた訓練校の受講生が非常に減っていますよね。これは何なのかということになれば、大矢先生ではないですけど、求めているものが、もしかしたら企業側が求めている訓練なのかもしれないなって、失礼ですけど、そう思うところもあるし、子ども達も、それに何の魅力も感じないのか。だから、それがもしかしたら、どんなことをするかというのが分かっていないからかもしれないのですけども、その辺で、マッチさせるためには、本当に人数というのは、地道に大変だと思うのですけど、青森はとことんやっていくのですからね。青森のここで凄く盛んなものは何なのか、これから青森は何を中心にやっていきたいのかというのを、もうちょっと元に戻って、そこのところを考えて。

青森県に限れば、これがメニューかもしれないけど、青森県のメニューは何なのかというのを出していくのがいいのではないかと思います。現場にいて、特にずっとやってきたのが、介護ヘルパーと、ITですね、パソコンと、それからもう1つが、医療事務、これだけがずっと永遠に行われていて、職業ってこれしかないのかという、現場にしながら私はそう思ったので、この辺のことももうちょっと素直に受けずに考えていって、青森らしさを出してみたらいいのではないのでしょうかと私は思いました。

よろしく願いいたします。

(伊勢崎会長)

ありがとうございます。

それでは、他にご意見、ご質問等ございますか。

はい、お願いします。

(長嶺委員)

折角ですから、労働者の代表ということで、連合の方からもお話をさせていただきたいと思えます。

まず、計画の方は、この部分でいいのかなと思えますし、今までやられてきた中で、ポリテクさんとか、労働局とかも連携しながらやっているの、こういった求人倍率になっているのかなと思えます。

先ほど、ちょっとありましたけど、ニーズというのが非常に大事なのかなということで、やっぱり事業者さんからすると、本当に技術が最先端をいっていますから、そういう意味では、なかなか全体的なニーズに応えるというのは、多分、難しいのだと思えますけども。やっぱり県では、一応、書いていますので、今後最低の部分でやって、こういうのが企業に聞いたら、大多数があったのだというのを、やっぱり今度の計画といえますか、フレームの中に取り入れていただいて、やっていただければいいのかなというふうに思っていますし、逆に言うと、最先端の部分については、それこそ、先ほど、勝又会長からもありましたけども、逆に事業主の方で集まって、皆でやれるはずなので、私、電気事業の方なので、そういうことでは訓練とか自分達でやっていますから、そこに、逆にいうと、こういう人がいますよというアドバイスをしたりというのが、県としてはできるのかなと思えますので、引き続き、そういう部分でお願いしたいと思えます。

また、この計画と全然違うし、この審議会もちょっと違いますが、先ほど、3年の離職という話がありました。そういう意味では、技術者が集まって話し合いをする場というのが、これは県が良いのかどこが良いのか分かりませんが、そういう場を設けた方が多分、労働者の方々はいろんな意見を言えるのかなと思えます。

我々みたいに組合があれば、組合の中でやれるのですが、無いところは、やっぱりそういった機会を設けていただくと、例えば、悩んでいることとかもそういった話を聞いたりとか、あるいは、そういう技術交流もできるのではないかなというのがあるので、是非、そういったところは作っていただきたいのと。

先ほど、全国の表彰じゃないけど、技術大会がありますと言っていましたけど、県でも、予算は限られていますが、何かの技術大会みたいな部分とか、少しは表彰するのがあると、それなりのやりがいが出てくるのかなと思えます。そこは、是非、検討していただければと思います。

以上です。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

他、ございますか。

はい、お願いいたします。

(堤委員)

連合の堤です。

1つ教えていただきたいところと、1つお願いごとということ。

まず、このキャッチフレーズの上のところにある「青森県基本計画 未来を変える挑戦」の下にある「強みをとことん」とあるのですが、私の中で、ここの文言に少し疑問を感じまして、「強み」って一体なんなのだろうと。そこを具体的に。

青森というと1次産業、それにプラスした6次産業が、という感じだと思うのですが。この職業訓練とか、そっちの方では、全然、その1次産業、6次産業に触れていないような感じがしまして、何が「とことん」なのかな？というところを聞きたいのと。

あと、お願いごとで、7ページにある若年者の人材育成と定着とあるのですが、青森の人口減少というのに一番関連するのが若年者の定着だと、私は思っているのですが、人材育成にもし力を入れたとしても、賃金とか労働条件の関係で将来的に希望を持ってない県になってしまわないように、定着できるような企業がないから県外に皆、流出してしまうと思うので、商工労働部さんの方で企業誘致などもやっていたらと思うのですが、是非、賃金労働条件など、全てマッチするというのは無理なのでしょうけども、企業誘致の方も同時で力を入れていただきたいなと、つくづく思いました。

以上です。

(伊勢崎会長)

意見とお願いということでございますが、事務局の方、よろしいでしょうか。

(金子課長)

堤委員、ありがとうございます。

まず、強み、このポンチ絵にも書いてある強みなのですが、まず、これが「青森県基本計画 未来を変える挑戦」のキャッチフレーズということで、この計画自体が基本計画に則って作られて、運営されていくものですよという趣旨でここに書いたものです。

強みということで申し上げます、技専校自体、応募者数に変動があったり、ちょっとずつ減っていたりという、いろんな評価がありますけども、入った後の就職自体は100%に近い数字が出せていたりして、能力開発行政について、強みということでいえば、技専校で教えていることについて、それが一定の企業の皆様の、地元の皆様の評価をいただいているというようなこと。これは、私共の強みと言えるのかなと。そんなような指導ができる指導員というのものも、手前味噌でありますけど、私共の強みなのかな、というふうに思っております。

それからご意見ということで、誘致、全くおっしゃったとおりで、私共も働ける企業様があれば残ってもらえる。その傾向はあるのだろうということは、私共も率直に思っております。

す。商工労働部としても、それから県全体としても、働いていける、ここで暮らしていけるような仕事を提供するというのは、本当に大事な仕事と思っております、私共でできること、それから私共ができない誘致のやること。いろいろあるのですが、そこはやらせていただきたいと思っております。

それから長嶺委員からもお話がございました、集まって話し合いの場を作ること。それから、勝又会長がおっしゃった技術大会というもの、改めてありがたいご意見として頂戴しまして、どんなことができるかということを考えていきたいと思えます。

ありがとうございます。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

他、ございますか。

(榊委員)

インターンシップのお話、先生からも出ましたけど、青森県工業会を作った時に、産学官連携をする時に、このインターンシップの話が最初に出たのです。

これは、ちょっと誤解があるようなのですが、我々産業界、非常に、逆に受け入れたいのです、インターンシップの効果は分かっていますから。

学生さんにとっては、労働することになりますし、県内にどういう企業があるかを知ることになりますし、我々も企業をアピールできるので、これは非常に良いことなので、是非やってもらいたいというのが、我々産業界の考え方です。

それと、職業訓練というと、一杯あるのですが、いろんな質があって、基礎的な問題とか、専門的な問題とか、特殊性の問題とか、議論的な問題とかいろいろあって、それを一把一絡げにしちゃうと間違えるのです。

基礎的なことを学校で教えてもらって、企業の中では、企業に必要なものを教えていきます。それでも足りないところは、我々の場合は、大体同業者、工業会を持ってまして、そこで専門的なものを教えるとか、やっています。

ですから、何を言いたいかということ、この中にニーズというもの、キーフアクターが一杯出てくるのですが、このニーズを間違えると政策を間違えると。ですから、ニーズが何なのかということをもっと、例えば県工業会とか、いろんな団体と、やはり当局はいろいろお話をし、その的確なニーズを掴んで政策を組み立てていくということが必要だと思います。

以上です。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

他、ございますか。

お願いします。

(村川委員)

就職能力のある方を職場にという導き方なのですけども、何かこう、需要と供給を結び付けているような、本人が希望するうんぬんではなく、世の中自体が需要されている、そこに供給しようかという、ひょっとして、そういう動きも少し感じられるのですけども。

自分達の仕事というのは、今、人材不足している建設業界なのですけども、決して、皆さんが希望していくという職種ではない、3Kと言われていて、危険である、きつい、汚いという、そういう職種なのですが、それだけに、事故とか、そういうものを防ぐために、先ほどから言われておりますインターンシップ、職場で経験して、理解して、知識を身に付けて、それで自分の希望する方向、殆ど、希望する方もそういう汚い3Kと言われてはいますけども、希望する方も随分いらっしゃると思うのです。魅力のある仕事です。自分でそういう職種について、長くやっていると形ができていって、人に自慢できるというか、納得できる職種ではあると思うのですよ。

なので、やはりインターンシップということで、短期間ではありますが、職種について理解して、その後、やはり支援というのも自治体で支援していただきたい。今の時代、やはり若い方が離職されるというのは、はっきり言って仕事、残業とかも物凄く多くて、人手不足、人材、本当に若い方で残業して、そこで経費を浮かせているのかなって、ちょっと疑いたくなるような勤め方なので、そうすると、やはり若い方も疲弊してしまって、長く勤めるというのは大変なのではないかなと見ていて、それを長く勤めるために、青森の強みであります経済というか、ひょっとして他県に比べてお金が掛からないのではないかなという、そういう経済的に負担が少ないという地域ではありますので、そのところは、やっぱり少し、お金のかからない、土地も安い、家も買える。他の方が1千万、2千万のところ、青森は1千万で自分の生活を手に入れられるのではないかと、30年かかるところ、15年で自分の生活ができるのではないかと、そういう持っていき方も、またあるのではないかと。それを支援していただきたいと思います。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

事務局の方、どうぞ。

(金子課長)

ご意見ありがとうございました。

最初、本人の希望に関係なく仕事に結び付けるなんてこと、私共、絶対やってはいけないことと思っております。

実際にも、そういった自分の意思に沿わない、自分で決断しないで仕事に就いても、結局

辞めてしまうことになるのだろうとあっていて、そこは、きちんと自分で納得して仕事に就いていただくことはとても大事だと思っております、今も気を付けてはいるのですが、引き続き気を付けていきたいと思っております。

自分で決めて、納得いって決めるためには、やっぱりインターンシップ、おっしゃったように、そういった自分で現場に行くとか触れるとか、そういったことが大事だと思っていて、そこにも引き続き力を入れていきたいと思っております。

それから、青森の暮らしやすさという意味で、ちょっと宣伝をさせていただきますと、まさに、今、委員のおっしゃったような良さがこの県にはございますので、それを、ちょっと予算、県のお金をもらって、きちんとファイナンシャルプランナーの人に試算というか、生涯賃金のような形で試算してもらって、そのデータでも、そういった暮らしやすさをPRしようと思っております、もう間もなく専門家の方で計算が終わって、世の中にお示しできるかなと思っております。

それは、今年度から、今年の夏からやらせていただこうと思っております、そんなところでも青森県の良さというものをアピールしたいと思っております。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

他、ご意見、ご質問。

はい、お願いします。

(伊藤委員)

障害者の支援をしている関係で、障害という切り口で、同じことを申し上げますけども。

今までいろいろご意見あったこと、障害者に置き換えてという話にはなってしまいますが、一言だけ要望といった形でお話をさせていただければと思っております。

実施目標2、地域の活力創出に向けた新しい担い手というのが、非常にそのとおりであって、的を射た、とても大切な目標だなと思っていて、その(5)に障害者ということが出てくるわけですが、本当に、先ほどから出ていますけど、若者の県外流出をどう引き止めるのかということだとか、若者の育成、助成制度というのも大事なのですが、そういった状況の中で、障害者に目を向けてみますと、障害者雇用の企業の皆さんの捉え方というのは、例えば、障害のある方を企業で何名以上だと何人受け入れなきゃいけないとか、雇用義務があるからとか。うちの会社は1人不足しているので、労働局の方から再三指導を受けているので、何とか1人達成したいとか、そういった状況からちょっと進んでいて、いろいろ若い方が県外に流出する中で、やはり障害のある方も企業の戦力として雇い入れようという考え方に変わってきているような気がしております。

そういった中で、障害のある方の職業能力開発というのはとても重要だと考えております。

一方、求職者の動向に目を向けてみますと、これも、ご案内の方、多いかと思いますが、障害のある方の求職者の動向というのは、ざっくり申し上げると、身体であるとか知的の方というのは、重度化が進んでいると。そこに、どう能力開発面で考えていくのかというのは、勿論あるのですが、現状、一般企業での就労に近い方の状況として、精神障害と発達障害の方が非常に多くなっているという現状がある訳です。

実際に、私共の職業センターで仕事をしたいということでご相談に来る方も、同じような傾向にある訳です。

そういった求職者、そういった方達が、実際にどういった仕事に就きたいと考えているのかとか、それは、見方を変えれば能力開発のニーズに通じているところだと思いますので、そういった方達が何を求めているかということと、この8ページの方にも謳っておりますように、地域の労働市場を踏まえて、地域であり、産業、企業がどういったニーズがあるかということと併せてご検討いただいて、障害者の職業能力開発という部分で、県の障害者コースもございますけれども、委託訓練も含めて何ができるのかといったところの具体的な検討をこれから是非進めていただければありがたいなと思いつつ、聞かせていただきました。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

他、ご意見、ご質問等、お願いいたします。

(橋本委員)

うちの方、電気工事と水道工事をやっていて、所属しているのが八戸電気工事組合と八戸管工事協会です。

それぞれの科目の講習会がありまして、それは、まず、おそらく国の支援とか何とかの支援で比較的安い講習料でやれるのですが、まずそれは、比較的、全員に参加させるようにしています。

そしてやっぱり、それぞれ、管工事協会というか、八戸圏域水道は耐震管が有名なもので、結構、講習料というか、それがあるのです。直接、八戸圏域水道にいての講習です。

それと、電気の方は、引き込み線とか、細々なのですが、やはり、それぞれ小さい会社なので、それぞれの得意分野の仕事がありますけど、うちはブロイラーと豚舎の仕事が大半を占めていまして、それで40年ぐらいいる人が個々に自分達で、比較的若い人が今、パパッと5、6人入ってきたので、一生懸命教えてやっています。

そういう時に、さっき別な委員が言いましたけども、補助金があるとか、何かあればいいなって。申請は、勿論ちゃんとして、そういうのがあればいいなと思います。

八戸工科学院からもいろいろな資料が送られてくるのですが、やっぱりそれに「うん」って合わないがあるので、やっぱりその業種、業種で分野があるので、そういうところが

あればいいなと思います。

以上です。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

小磯委員、お願いします。

(小磯委員)

質問ではなくて意見といいますか、情報を共有できればと思って、最後に手を挙げました。

ちょっと職業能力開発に関して、文言じゃないのですが、労働契約法というのが、何年か前に改正されたものですから、5年を越える期間の定めは、無期転換するということがあります。あと残り1年と10か月ぐらいで、初年度の方が5年を越えるということで、勿論、これで無期転換すればよろしいのだと思いますが、あと1年とちょっと先には、ドカンと雇い止め、離職するというケースが、世の中大変なことになると思うのですね。これ、男性、女性に係わらず、大量にそういう方が出るということで、この職業能力開発にも大きな影響があるかもしれない、というのが1点。

あと2点目は、先ほど女性のということもございましたが、女性の活躍新法、この春からしておりますので、女性管理職比率、これは国が決めることではございませんが、各企業がそれぞれ計画をしてということで、女性が活躍、活躍ということはいろいろありますけども、やっぱりいろいろチャレンジできるという意味で、この研修等を含めた職業能力開発の出番があるのだと思います。これが2点目です。

3点目が、先ほどちょっと若者ということがあったので、1つ情報提供をさせていただきますと、リクルートさんが、リクナビという、新卒有料職業紹介みたいなものをしこしこしています。リクルートのページを作るのは、200万、300万かかるところ無料です。1人決まったら23万円ください、ということなのです。

これは、我々大学当局とか、労働組合からするとえらい話で、どうしましょう、ということなのですが、ちょっと考え方を変えて、青森県に若者が残るということを考えると、実は非常にこれ、有意義なことがあるのですね。

元々、看護師の一部でそういうことは先行して始まっていたけども、それがもうリクルートさんとしては始めているということなので、新卒の学生を有料職業紹介するというのは、そういうことももう始まりつつある。

その他には、先日は裁判で同一労働、同一賃金といいますか、定年後に同じ仕事をしてきた賃金の格差が違法だというふうに出るなど、お話がありました障害者雇用のことも、ここ数年で変わりました。

雇用を巡る問題が、ここ5年ぐらいの間で劇的に変わるということなので、今回の方針の1つ1つの文言ではないのですが、能力開発計画案についても、この5年間、柔軟性を持つ

ていろいろ運用ができる必要があるし、そうあってもらいたいなということです。

ちょっと情報共有と共にお話をさせていただきました。

(伊勢崎会長)

ありがとうございました。

そろそろ意見も出揃ったかとは思いますが、まだご意見、お話、何かございましたら。

(白井委員)

3ページの下から2行目に「技術・技能が必要な分野での人手不足」とあります。

8ページの実施目標3に「技能の振興・継承の促進」とあります。

例えば、今、テレビなんかでブナコの祭りが挙げられて、全国的にも弘前のブナコが有名になってきましたよね。地元の人もよく分からなかったことが、凄くメディアでの発信によって分かってきた。

それから、テレビを観てみますと、例えば、南部の方でしたか、竹あみという、その土地にしかない竹で編んだお弁当箱だとか、手提げだとかが凄く高い値段で取引されている。でも、それを割くという技術の人が、もう70代とか、後継者がいないのですよ。ご夫婦しかいないのです。

それからあと、樹液を取るという技術、これも80近い方で、これも後継者がいらっしやらない。

そう考えていきますと、あと、鍛冶屋さんも、弘前の鍛冶屋さん、刃物を中心にして、そこで凄く高い技術で、そこには奥さんが後継者でいらっしやいましたけども、かつての弘前のように鍛冶さんが一杯あるわけでない。

本当に青森が持ってきた伝統的な技術というものが、高齢化によって後継者がいなくて、子どもも継がなくて、どんどん廃れていくという現状があると思うのです。たまたま、テレビや新聞が追いかけてくれたので、こんなものが青森にはあったのだ。凄く豊かなものを青森は持っているのだと、私達も気付くのですけども、もしかしたら、まだ埋もれているものがあるので、これを職業能力開発さんのところでやってくれというのは無謀なのですけども、できましたらば、青森県として掘り起こしをして、そしてこんな面白いものがあるのだということになるべくメディアで訴えて、若者もやってみようかなという、全国各地から来るように仕向けていただければ。

(伊勢崎会長)

ありがとうございます。

他、いかがでしょうか。

ほぼ各委員の皆様から何がしかのご意見、ご質問、要望等、多くの貴重なご意見等をいただきましてありがとうございます。

意見の方につきましては、出揃ったようでございますので、これで終わらせていただきたいと思います。

ここで、ご提案でございます。

事務局から示されました本日ご審議いただきました計画案、こちらにつきましては、大きな修正はないというふうに感じております。そのような中で、会長一任、私一任のうえ、調整をさせていただければ大変ありがたいなと思っているところでございます。

また、審議会での議論につきましては、本日の審議会をもって終了とさせていただき、次回の審議会まで行うこととしていた答申、こちらにつきましては、別な形で実施するという事で事務局と調整させて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。

ありがとうございます。

それでは、そのような形で進めさせていただきます。

その他、通しまして何かございませんでしょうか。

それでは、大変多くの貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。

事務局から今後の予定についてご説明をお願いいたします。

(伊藤GM)

答申の方法、その他スケジュールにつきましては、また会長や事務局内で調整を行いまして、後日、委員の皆様方にご連絡差し上げたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

(伊勢崎会長)

それでは、次第の方にはその他がございますが、事務局の方から何かございますか。

(金子課長)

事務局でございます。

その他としてございましたが、私共から用意していたものは特にございませんけども、この際、何か皆様からご意見ですとかそういったもの、今まで、たつぷりと私達いただきましたけども、よろしいでしょうか。

そうしたら、会長、よろしければ最後、ちょっとお時間をいただいて、私からご挨拶させていただきたいのですが、よろしいでしょうか。

(伊勢崎会長)

よろしく申し上げます。

(金子課長)

改めまして、本日は第10次青森県職業能力開発計画案につきまして御審議をいただき

まして、貴重な御意見をいただきましたことを感謝申し上げます。

計画案の内容についてお認めいただきましたことから、本日をもって計画案の審議を終了となります。

委員の皆様には、これまで様々な叱咤激励、御指導、あるいは御助言をいただきまして、その結果、本計画をまとめることができましたこと、改めて感謝を申し上げます。

さらに、いろいろなことに含めまして、本当に貴重な御助言、御意見をいただいたというふうに思っております。

恥ずかしいのですが、私の頭になかったようなことまでも厳しく温かく御指摘をいただきまして、私の勉強という意味でも、本当に実りのある2時間だったと思っております。改めて本当に感謝申し上げる次第でございます。

計画の答申の手続きにつきましては、改めて事務局より御連絡を差し上げますので、よろしく願いいたします。

県の職業能力開発その他各種施策を進めていく上で、本日御出席の皆様、関係の皆様方の御協力が不可欠となります。本県労働行政の推進にあたりまして、引き続き御指導を賜りますことをお願い申し上げます。

更に、今日いただいて、私の方で考えさせていただくこと、幾つか、競技大会なども含めであるというふうに承知してございます。その返答ということでも、何かしらの形でまた御連絡を取らせていただこうと思っておりますし、ひょっとしたら、私からいろいろ御相談など、お知恵をいただきたくてお伺いするなどともあろうかと思っておりますけれども、その際には改めてお付き合いをいただければと思います。

簡単ではございますが、閉会にあたっての御挨拶をさせていただきます。

委員の皆様、大変お疲れ様でした。ありがとうございました。

(伊勢崎会長)

それでは、つたない進行ではございましたが、皆様の御協力をいただきまして、まず無事に会議の方を終わらせていただくことができました。

以上をもちまして、平成28年度第1回青森県職業能力開発審議会を終了いたします。

どうもありがとうございました。