

# 令和7年度第1回青森県職業能力開発審議会

日 時：令和8年2月27日（金）

10：30～12：00

場 所：ウェディングプラザアラスカ 3階  
エメラルド

## 1. 議事

### (1) 会長選出

会長に小堀委員を選出。

### (2) 会長職務代理者指名

会長職務代理者に李委員を指名。

### (3) 第11次青森県職業能力開発計画の取組状況について

事務局より【参考資料1】【参考資料2】【資料1-1】【資料1-2】【資料1-3】について説明。

### (4) 第12次青森県職業能力開発計画の骨子案について

事務局より【資料2-1】【資料2-2】【資料2-3】について説明。

### (5) 第12次青森県職業能力開発計画の策定スケジュールについて

事務局より【資料3】について説明。

## 2. 各委員等の質疑応答

(青森県職業能力開発審議会委員（以下「委員」という。))

まずは、御説明、丁寧いただいたこと、ありがとうございました。

おおむね全体の地域の第12次の骨子案に対する意見として、講評的に捉えていただいたいんですけれども。

まず、総論的には、県の今の現状を適切に踏まえている方向性としては、おおむね妥当なのかなというふうに捉えております。

特に自律的なキャリア形成だとか、デジタル人材の育成、あるいは多様な人材の能力発揮を柱に据えている点という部分については、おおむね評価できるのではないかと感じておりました。

ただ、しかしながらですけれども、この能力開発がやはり賃金向上、あるいは雇用の安定にどう結びついていくのかという視点も少し弱いような感じが印象として受けております。

いずれ、生産性向上という骨子案の中で、非常にこの言葉が今回は多く繰り返されているかなというふうなところもちょっと捉えたんですけれども。

例えばですけども、ここまで踏み込めるかどうかというところがありますが、生産性向上が、例えば賃金上昇だとか、あるいは能力向上が処遇改善だとか。もう一方では、スキル習得がキャリアアップという、こういった好循環を明確に位置づけられれば、また若者も含めて、女性の方も含めて、全ての労働者の方を含めてですけども、モチベーションの向上にもつながるのではないかと考えております。

従って、あくまでこれは提案という形で捉えて欲しいんですけども、能力開発の成果を賃金処遇に反映していく、そういった風土の醸成と、あるいは、どうしてもいろいろ学んだり資格を取ったりしても、同一労働、同一賃金の観点からという部分では、踏まえた能力評価制度の普及という視点も必要なのではないかと思います。

ただ、実態として、なかなかですけども、人手不足がやっぱりあるものですから、どうしても企業さんからのお声としても、時間がなかなか取れないとか、育ててもなかなか辞められてしまうとか、そういったお声もあるので、どうしても、これ、今、恒常的な問題にもなっているものですから、企業努力だけでは限界がある部分もあろうかと思いますので、できるかどうかは別として、今後、やっぱりこの代替要員の確保の支援制度的なものとか、少し踏み込んだものが更に必要になってくるのではないかなという部分も含めて、日頃の訓練だとか、オンラインも短時間のモジュール型の訓練の拡充も、様々そういう工夫が必要なのかなと思うところでございます。

私からは以上です。

#### (委員)

事業が多すぎて、これだけの事業を実施してやっていくということは、本当に大変であるし、でもやっていかなければならない。でも、まだやっぱりもっとやってもらいたい、一杯というところで、やっている中で更にこのような、ちょっと感じたところがあったので。

資料の中で最初の、参考資料1で技能検定の関係が、今後の能力開発協会、開発校技能検定の試験対策というところ、結構、検定を受ける方が技能検定を受けるのに、青森県の場合、県内の1か所で技能検定する施設がない。それぞれの職種が物凄く多い中で、八戸、弘前、むつ、青森市内、五所川原と、バラバラに技能検定を実施しているのが非常に多いと。そうすると、効率も悪いし、いろんな準備の関係、指導員の関係もあるし、そういう施設が統一されていない。その辺をどうしていったらいいかというところ。よその県では、各47都道府県全部ではないけれども、今、全国的な技能検定の関わりもちょっとやっているの、各県では1か所でやっているところが物凄く多いので、今後の課題として、この辺も検討していく必要がある。重点化をしやすく、育成しやすくしていくことも今後の課題として必要なという具合に思っていました。

それから、その中でも、資料1-2のところでは、次世代のものづくり技能者の育成。それから、参考資料の2では、未来のものづくり人財確保育成、似たようなものなんです、こここのところを今、子どもたちの時から、ものづくりとか、そういう体験の場とか、そうい

うところは、職業能力開発校で、一部、近隣の児童・生徒を対象としてやっているけども、これが全県で本格的にやっているかという、それは一部のところで、一部の本当に限られた数でしかやっていません。形として集めてやっているように見えるけど、実際は、何人参加して、どれだけ皆さんやっているかという。何十年も昔は、小さい頃は、何になりたいかと聞くと、大工さんになりたいとか言っていたけど、今、そんな人は誰も出てこない。そういう時代で、ものづくりに対する、全てがものづくりなんだけれども、そういう関係のところも、やっぱり小さい時からそういうものづくりに触れ合うような、そういうところも、そういう場所もないし、それも指導的なところで必要ではないかなというように感じました。

その辺を総合的に考えると、非常に大きな問題なんですけれども、職種が多様で非常に全ての職種、全てが重要なんです、その中で、本当に今大変なのが、災害や自然災害の大災害が非常に多くなってきたと。とんでもない災害が、東日本大震災から始まり、毎年、各種災害が起きている。

その時に、やはり、まず生活を守る、避難をする、住居を確保しなきゃならない時に一番先に行動してもらわなきゃならないのが、他の産業もそうですが、まずは避難道路にしる何にしる、関わるものとして建設関連の人材が全く動いてくれる人がないと、避難をさせることもできない。復旧したって、住宅を確保することもできない。生活をさせることができない。いつそのような災害が来るか分からない。ここのところは、どうしても投げてはおけない。その辺の人材確保をするために、県内で大震災が起きた時、とりあえず県内の人材がそこに集中できて、応急対応できる人材を確保するためには、若者を含め、中年から高齢者まで、動ける人を県内に確保することが第一ではないかなと。

そのためには、やはりそのような人材を県外に流出させないような、やはり、企業も頑張らなきゃならないし、県にも頑張ってもらわなきゃならない。県内で動ける人を確保するようなことを、普段からやっておかなければ、その体制を、特に建設関係から、とりあえず動いてもらわなきゃならないわけだから、そのような団体、業界、企業に事前をお願いしておくかということから、人材確保してもらおうかということをやっていく必要があるんじゃないかと。

そしてそのためには、どうしても小さい時からそのような人材育成確保が必要じゃないかということですが、民間や個々の企業ではそれはなかなかできないので、やっぱり青森県が主体となってそういう場を作ったり、そういう施設を作ったり、そういうことが必要ではないかなと。

ある県では非常に凄い施設をやっていて、今、子ども体験をやっている県も何か所かあるのですが、県内1か所で、先ほど言った、子どもの体験から、小さい時から子どもがいつでもそういうものづくりに参加したり、学校の授業の一環として、ものづくり体験ができる施設を県で作っている県が何か所かあるんです。兵庫県なんかは、凄いのを作っています。素晴らしいものを作っています。そういう施設を作って、技能士たちの訓練をそこでやって、

それを子どもたちが、その訓練をしているところを見学できる、そういう施設を作っているところが、よその県であります。それは、建設ばかりじゃなく、いろんなものづくりがありますけども、県内の1か所で、青森県だと青森市が中心になりますが、青森県内にそういうバラバラにある大学校とか、いろんなものを集約して、1か所でそのような施設があると、1回で全てのものをクリアできる、いろんなことができるようなことよ、今からでも、次の5か年計画、12次計画とか、その中で検討課題にして、今後、取り組んでもらって、もっと真剣に、どこかでやらないと。そう簡単にはできるものではないので、早い段階から計画を立てて、是非、この辺もこの次の課題に取り組むことをお願いしたいというように感じましたので、1つよろしく願いいたします。

以上です。

(委員)

雇用確保とか、専門性向上というか、そういう面では非常にこういう政策、役に立っています。

今回、事務局に基本的なことで大変申し訳ないんですがお聞きしたいんですが。足元の県内の労働生産性、全国比で約61%というふうになっていますが、産業全体でも下回っているという。

主な原因というのは何か、これが1点です。

それからもう1つ、たくさん施策があって、国の施策に則っているというのは分かります。それはそれでよろしいんですが、青森県として、特徴のあるところというのは、ありますか？それがもしあったら、その辺を少し説明していただければ大変ありがたいかなというふうに思います。

以上です。

2つほど。

(会長)

凄く難しいですね。労働生産性が少ないということですから、大体分かっていると思うんですが、その辺のところ、しっかりとわきまえて、次の施策に向かって参りたいということなので、総花的には分かりますけども。

(委員)

少しだけでも解決すれば、労働力生産性が上がりますよというところ、特徴のあるところを示してもらえれば、大変いいかなと思っています。

(事務局)

青森県の全体的な傾向といたしまして、労働生産性、まだまだデジタル技術などが進んで

いないのかなというのは、令和5年度にDX統合支援窓口を設置いたしまして、鋭意、今、人手不足の中、DXを進めるべく窓口を設置したりなどしているんですけども。なかなか産業DXの部分では進んでいないという状況が県の調査としても見えておりますので、そういった部分をしっかりと前に進めるべく対応していけば、労働生産性はおのずと上がってくると思いますので、この12次計画の1つ目の基本方針の中でも、スキル向上への挑戦を続け企業の生産性向上をといた時に個人の方々の機運をしっかりと向上して高めていく技術を価値に持っていく。それは、個人だけではなくて、それらを活用したデジタルと合わせ持って企業の方に価値につなげていきたいということを考えておりますので、ここを特徴にしたいと思っておりました。

以上です。

よろしいでしょうか。

(委員)

あともう1つ、この施策、案みたいなのがいっぱいあるんですが、これぞ青森県だということ、ありますか？どうですか。

いっぱいあって凄くいいんですけど、何かもったいないなど。

(事務局)

まだ、こちらの方にはしっかりと書き込めていない部分ではございますけれども、在職者訓練の拡充を検討したいと思っております、その在職者訓練は、今、高等技術専門校の中で、入校者の施設内訓練と併せて、企業さんの方にも門戸を広げて種々取り組んでいきたいと思っておりました。

そういった取組をしているところは、あまりないというふうに聞いておりますので。もう少し進んだら、詳しいお話をさせていただければと思います。

よろしいですか。

(委員)

その辺、少し、国の施策に則って、それは分かるんですけど、それじゃなくて、もう1つ県民の方にアピールして欲しいし、子どもたちにもアピールして欲しいし、こう進められていますよと。

(事務局)

そういった意味では、県立の高等技術専門校が県内に4校、青森、弘前、八戸、むつにございまして、それぞれの地域の産業の特色を生かした地域の企業さんに必要とされる産業人材の育成ということで訓練科を設けているところでございます。

その地域の中での在職者、企業さんの訓練の機会が乏しいような地域も中にはございま

すので、そういったところには、県の高等技術専門校のリソースをしっかりと活用して、地域と一緒に歩いていきたいと思っておりましたので、ここは、あまり他県にはない特徴だと思っております。

(委員)

私は、この基本方針の1番のキャリア形成の個人の支援と企業の支援を専門としておりますので、この1番のところで、質問というより意見を3個ほどお伝えさせていただければと思います。

先ほどからありましたけども、やはり生産性向上というのが、非常に今回、第11次よりも沢山出ているなという印象を感じております。

やはり、今、私は、現場で人材育成、企業さんに対してはいるんですけど、人がいない、人を育てられない、人が辞めてしまう。待っていても人が来ないので、やはり在職者に対する訓練というのが、非常に今、青森県には重要だなというふうに私は認識をしております。

ただ、一方で、訓練に行っても、その訓練で得たものをしっかり現場に生かして、現場の生産性向上に本当につながっているのかというところは、やはり非常に効果とか成果を可視化するのは、結構、訓練では難しい分野なのかなと思っております。研修もそうなんですけれども。

研修とか訓練をして、その企業が次の月に売り上げが幾ら上がったのか、働く時間がどれくらい短くなったのか、その結果が出るまでは、どうしてもやっぱり時間がかかるので、だからこそ、その効果とか成果を少し可視化して、こういうふうにすると生産性向上につながりますよなどと。いきなり賃金のアップにつながらなくても、労働時間が短くなった。あるいは、ここにシステムを入れたことによって、2時間の時間が捻出できたので、その時間は、学びの時間に充てることができましたとか。皆でコミュニケーションを取る時間にできて、皆のやりがいとか、成長を感じられるような研修に充てることができましたなど、何かしらの効果をしっかり可視化できると良いのかなと。その効果というのは、組織にとっての効果と個人のスキルアップとか成長みたいな、やりがいの部分の効果でもよろしいのかなと思っておりましたので、基本方針3とも関連するんですけども、やはりこの訓練の効果の可視化みたいところは、1つあるとよろしいのかなと思いました。

企業における学びの支援みたいところ、もう1つなんですけれども。

私、前職で全国のキャリア形成の仕事をしていた中で、青森県の企業さんが、少しまだ取組がされていないなと感じているのは、やはり人を育てるのがOJTの現場であるという取組をしている企業さん、非常に多いと思っております。建設もそうですし、福祉もそうですし、営業もそうなんですけど。大体皆さん、現場で人材育成をしていますっていうふうにおっしゃるんですけど。やはり、今、これだけ新しい技術を取り入れていかなければいけないので、それは、OFF-JTの現場だったりとか、自己啓発みたいところを会社も応援して、新しい知識とか、新しい経験をOJTの現場に持ってきて、OJTの現場をシステム化

していくとか、デジタル化していくという、外から情報を学んで持ってくるというOFF-JTとか、自己啓発の人材育成みたいなのが重要になってくるかなと思っています。

厚生労働省が出している、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」があったと思うんですけども、企業がこういった方向で、うちの会社が生産性向上していくよ、そのためにこういう人材育成をしたくて、こういうふうなスキルを新しく皆に身に付けて欲しいよというのを掲げて、それを従業員に取り組んでもらえるような仕組みを作っていくところが、先ほどありました基本方針1の(3)人財育成に対する各種情報の提供というところで、そういう人材育成の仕組みの作り方みたいなのところも、助成金も、人材開発助成金もそれで使えると思いますので、助成金の情報提供と教育の仕組みの作り方、両方サポートできると、経営者に対しての普及にもつながっていくのかなと思います。

やはり、最近の若い方は、自分は職場で成長できるのかとか、自分が楽しく働けるのかみたいなのを重要視している傾向も昨今、出てきておりますので、青森の会社でも自分は成長できる、こういう経験が積めるんだ、3年目になったらこういうふうな経験をさせてもらえるんだ、5年目になったらこういう役割になれるんだという、キャリアパスのようなものですね、しっかりいろんな対策が提示できると、この会社に入ればこうなれる、何か、そういったものが、今だとなかなか、中小企業だと、外から見ると見えないので、そういったものを経営者が発信していくと、人材育成と採用とか、定着にもつながるのかなと思いました。

すみません、長くなりました。

以上です。

(委員)

これは、今の回答じゃなくても、次のために回答をお願いしたいんですけども、今、お話が出ているように、これから計画目標を作成する上で、県の職業能力開発において、高卒、中卒者を対象にしているのと離転職者、そして今出ている在職者の話が出ているので、これらの訓練を今まで受けてきた方たちは、どんな変化をしてくているのかと。高卒、中卒者が確保できるのではなくて、新卒者から在職、あるいは離転職訓練へどういうふうなシフトが行われているのかがある程度、数字で見えるような形の資料をお願いできると、大変ありがたいです。

そして2点目ですけれども、資料2-1で国の第12次職業能力開発基本計画案の中には、成長分野等に必要の人材を戦略的に育成・確保するという表現が入っているんですけども、本県の12次案の中では、この項目が一切含まれていないので、これについての検討が必要ではないかなということなので2点目ですね。

3点目ですけれども、3点目は、今、お話があったように、スキルの標準化、見える化が非常に重要だというふうに思っているんですけども。

先ほどの説明の中にはお話があったんですけども、今出ている案の中には、明文化されて

いないんですね。それを標準化、見える化が1企業とか、1つの職業とか、それだけじゃなくて、市場全体の見える化が非常に重要なんですけど。国の文案では、労働市場におけるスキルの標準化と見える化となっているんですけど、これがないと、市場全体に必要とするものが見えないので。

先ほどの話の中で訓練させたら転職すると。実はこれ、あまり悪い話じゃないんですけど。自分のところから離職しても、他のところが受け入れることができれば問題ないので、これが標準化できると、地域全体の市場が活性化するという意味合いにもつながるので、この表現をもう少し明確にして、戦略的に取り組むというの必要なのかなというふうに思っておりました。

最後ですけれども、在職者訓練についてアンケートも飛びぬけて時間がないというようなことが書いてあるんですけど。この時間がないということについて、どのようなフォローをするのかと。

例えば、民間教育機関で教育訓練施設を近くに置くとか、あるいは色々な手が多分あると思うので、もう少しこれについての具体的な検討というか、実施要綱の中に取り込む必要があるんじゃないか。それは、アンケートの反省からということで生かせるなら、もしそれを、もう少し実施要綱に具現化するというのは必要だと思うので、その辺も御協力をいただければと思います。

以上です。

(会長)

ありがとうございます。

おおよその予定時間にはなりますが、是非これだけはこのことで、また御発言いただける方、いらっしゃいましたらお願いしたいと思いますが。

そうしますと、ここで本会につきましては終了とさせていただきますと思います。

スケジュールの御提示にもありましたように、国の告示を経て、またここで様々に御意見をいただいた点もバージョンアップしていただき、年度を越えて、また4月から6月の審議会の開催ということになりますので、改めて資料の方をまた事務局に作っていただきながら、もしこれまでの間に何かございましたら、事務局の方へお伝えいただければと思います。

以上で終了とさせていただきますと思います。

皆様の御協力をありがとうございました。

事務局の方へ進行をお返しさせていただきます。

(司会)

小堀会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。

(閉会)