

第12次青森県職業能力開発計画（素案）に対する意見・質問等【整理表】【資料3】

令和8年度第1回職業能力開発審議会（R8.5.15）

番号	ページ	該当箇所	内容	回答
1	9	（2）女性に対する職業能力開発	職業能力開発校への入校促進とありますが、結婚・出産・育児・介護等のライフイベントにかかわりなくということであれば、開発校にも託児がないと入校は難しいと感じました。	現在、委託訓練において、「育児等との両立に配慮した再就職支援コース」として、育児等に従事する時間に配慮し、1日あたりの訓練時間を短く設定したコースを設けるほか、「eラーニングコース」として、育児または介護等の理由で外出を制限される方などを対象とした情報通信機器を活用した在宅による訓練コースを設けるなどの対応を行っています。 12次計画期間においても、国等と協議の上、ニーズを踏まえた訓練コースを設定していきます。
2	6	労働者の自律的なキャリア形成の推進	計画では「自律的キャリア形成」を強調されている。自律性の強調は重要だが、企業責任・公的支援が弱いなど、現実には教育時間が取れない、指導者不足と企業側課題があるため、労働者任せとならないよう配慮すべきである。企業に対する教育訓練の義務性・責任強化はどう位置付けるのか。また、中小企業での訓練機会格差をどう是正するのか。	県立職業能力開発校における職業紹介時に、企業に対しキャリアパスの提示を求め、企業におけるキャリアパスの活用を促進することや、在職者訓練の実施体制の充実強化等具体的な取組において、労働者が自律的にキャリア形成を行いやすい環境の整備等を図ります。
3	8	若年者に対する職業能力開発	若者定着のための初任給水準、キャリアパス、労働条件改善との連動施策として、「訓練→県内就職→定着」のKPIを設定すべきである。	県内定着に関しては、職業能力開発だけではなく、委員ご指摘の通り初任給水準など様々な要素が関わっていることから、県内就職率や女性の雇用者（会社などの役員を除く）に占める正規の職員・従業員の割合などを、あおもり創生総合戦略など他の計画における指標としています。
4	11	特別な配慮が必要な方に対する職業能力開発	託児付き訓練などは前進しているものと評価できる。 ただし、非正規雇用からの脱却視点が必要である。訓練後の雇用形態（正規化）の追跡は行うのか。	訓練修了後の最初の就職については、雇用形態（正規、非正規）を把握しておりますが、その後の状況は、個人情報等の保護の観点から、継続的に追跡することは難しい状況です。
5	13	県立職業能力開発校の再編検討	職業能力開発校の再編検討については、地域の訓練機会の確保の観点から慎重な対応が必要である。特に以下の点について明確化することを検討いただきたい。 ・再編による地域間格差の影響 ・地方部における訓練機会の確保 ・通学困難者への対応（オンライン活用等）	職業能力開発校の再編にあたっては、委員ご指摘の点等を踏まえ、そのあり方や必要な機能等を検討していきます。

番号	ページ	該当箇所	内容	回答
6	17	基本的施策の指標・目標値	本計画における指標は「受講者数」や「就職率」など量的指標が中心となっているが、施策の実効性を評価するには不十分である。このため、以下の指標の追加を検討いただきたい。 ・就職後の定着率 ・賃金水準の変化 ・正規雇用転換率 ・労働時間・働き方の改善状況	就職後の定着率などは、「あおもり創生総合戦略」等に基づき、全庁的に取り組むところであり、本計画では、職業訓練に直接関わる指標を採用することとしています。
7	P17 P18	・第11次計画の実績 ・第12次計画の指標・目標値	1. 目標指標の妥当性及び達成可能性について 第11次計画の実績においては、一部指標が目標値を下回っている状況が見受けられます。 一方で、第12次計画においても同様の指標や目標水準が設定されており、前計画における未達成の要因分析や改善策が必ずしも十分に明確化されていないように拝見いたします。 つきましては、以下の点について整理及び補強を図っていただく必要があると考えます。 ・前計画における目標未達の要因分析（訓練内容、求人とのミスマッチ、支援体制など） ・本計画において講じる具体的な改善策及びその実効性 ・設定されている目標値の妥当性及びに現実的な達成見通し	第11次計画において目標値に達しなかった指標について、第12次計画に引き継ぐこととしている指標については、第12次計画期間内における取組の中で、改善を図っていきます。 なお、目標値のうち「在職者訓練受講率」については、令和7年度にコース数及び定員を増やしたため受講率が低下したことが、目標値未達成の要因であり、入校者数自体は前年度を上回っています。そのため、第12次計画では、在職者訓練の拡充状況をより具体的に把握するため、訓練受講者数を指標とすることとしています。
8	P4～5 P13～15 P42～45	・現状認識 ・基本方針3：訓練体制 ・企業の人材育成課題詳細	2. 企業ニーズと人材育成施策のミスマッチへの対応について 資料では、県内において求人と求職のミスマッチが存在していること、また企業側においても「指導人材不足」や「教育時間の確保が困難であること」などの課題が指摘されております。 しかしながら、計画案における対応は「訓練の充実」や「連携の強化」などの方向性にとどまっており、具体的な解決手法が、必ずしも十分に示されているとは言い難い状況にあると認識しております。 このため、以下の点について一層の具体化をご検討いただきたく存じます。 ・企業が教育訓練を実施できない要因に対する直接的な支援策 ・業種別・分野別の人材ニーズを踏まえた戦略的な訓練分野の重点化 ・企業との連携の在り方（カリキュラム設計への参画など）の具体像	基本方針3において地域企業の産業人財ニーズや人手不足分野・成長分野の人財ニーズに対応した訓練を行うとしていることについては、在職者訓練や国の給付金制度など、県以外の機関（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、青森労働局等）とも連携しながら、具体化を検討していきます。

番号	ページ	該当箇所	内容	回答
9	P8~10 P22~25	・基本方針2：若者・女性施策 ・人口・若者流出 ・県内就職率	3. 若年者及び女性の県外流出に対する実効性について 本県においては、若年層の県外流出、とりわけ大学卒業者の県内就職率の低さや、若年女性の流出が大きな課題となっております。 計画案では、キャリア教育や情報発信等の施策が示されておりますが、これらの施策のみで流出抑制に十分な効果を期待し得るかについては、なお検討の余地があるものと考えます。 つきましては、以下の点についてご見解を明らかにしていただきたく存じます。 ・職業能力開発施策が人口流出対策にどの程度寄与するとのご認識か ・雇用の質（賃金、労働条件など）との関係をふまえた施策連携の考え方 ・若年者や女性が県内就業を選択するための魅力創出に向けた具体的方策	本計画は、本県における職業能力開発についての基本方向を示すものであり、県外流出や雇用の質に直接関わるものではありませんが、県が令和6年度に設置した「あおもり人材育成・県内定着促進協議会」において、若者の県内就職内定率を現状（37.0%）より上昇させることを目標としているところ、県立能開校における令和6年度修了者の県内就職内定率は85.2%と高い数値を示していることから、若者の県内定着に大きく寄与していると考えます。 今後とも、「青森県人づくりビジョン」等に基づき、全庁的な取組を進めていきます。