

## 令和2年度 第1回 青森県職業能力開発審議会

日 時：令和3年2月25日（木）

13：30～15：30

場 所：ウェディングプラザアラスカ

4階「ダイヤモンドの間」

（司会）

それではただ今から、令和2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。

今日の会議の開催は、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11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ご報告いたします。また、本日の審議会の内容につきましては、後日、県のホームページで公表する予定としておりますのでご了承ください。

それでは開会にあたりまして、商工労働部長の相馬雄幸よりご挨拶を申し上げます。

（相馬商工労働部長）

商工労働部長の相馬でございます。

本日は皆様お忙しい中ご出席いただき、誠にありがとうございます。また、常日頃から県政各般に渡りまして、格別のご理解とご協力を賜り重ねてお礼申し上げます。

さて本県の雇用情勢についてでございますが、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして求人数が減少し、有効求人倍率が低水準で推移しているほか、廃業解雇ですとか雇い止めが発生するなど厳しい状況が続いております。この収束が見通せないコロナ禍における新たな状況の下では、今後はICT等の新技術が進み、社会全体のデジタル化の加速等を背景に、労働需要の行動変化も進んでいく可能性があり、職業能力開発を取り巻く情勢も大きく変化していくことが見込まれます。

このような中において、県では基本計画「選ばれる青森」への挑戦を推進する中で、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、産業・雇用分野におきまし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育成に取り組んでいくこととしております。

本日の審議会では、次の5ヶ年の本県における職業能力開発についての基本方向を示す第11次青森県職業能力開発計画の策定に向けて、計画の骨子案を説明させていただくこととしておりますが、職業能力開発の指針にあたりましては、これまでも増して地域のニーズを的確に捉えていく必要があると考えております。

委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場から、どうぞ忌憚のないご意見・ご提言をお願いいたしまして、開会にあたってのご挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

(司会)

それでは本日ご出席の委員のご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・求職者雇用支援機構青森支部 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) 榊美樹委員です。

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。

日本労働組合総連合会 青森県連合会事務局長 山内裕幸委員です。

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、本日は佐藤委員、李委員、廣森委員、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。

先ほどご挨拶を申しあげました、商工労働部長の相馬です。

労政・能力開発課長の細川です。

労政・能力開発課 課長代理の今です。

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。

同じく、サブマネージャーの宮里です。

主査の上田です。

技師の仙石です。

そして私が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ひ申し上げます。

なお、ここで相馬部長は所用のため退席させていただきます。

それでは、まず初めに議事1と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ご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)

会長として瀧原委員を推薦いたします。

(司会)

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

(委員)

異議なし。

(司会)

ありがとうございます。

他にご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)

皆様のご推薦をいただきまして会長の職務を務めさせていただきます、瀧原と申します。よろしくお願ひ申し上げます。

これから議事等を進めていくわけですが、皆様のご協力のもと進めていきたいと思ひますので、引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

(司会)

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ひいたします。

(瀧原会長)

承知いたしました。

それでは私の方から会長の職務代理者につきまして指名をさせていただきます。僭越ではございますが青森県職業能力開発会長の勝又委員をお願いしたいと思ひますが、よろしくお願ひいたします。

それでは副会長をよろしくお願ひいたします。

それではさっそく議事の方に入らせていただきます。お手元に次第がございますが、これまでのところで1つ目までの議題を終了しているところでございます。これから残り、先ほど相馬部長からのご挨拶にもありましたように、第11次計画の骨子案についてご審議いただき、それからその後のスケジュールについて、その他という残り3つの議題でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは議事の3番にあたります、第11次青森県職業能力開発計画骨子案につきまして、事務局の方から説明の方をよろしくお願ひいたします。

(事務局)

それでは第11次青森県職業能力開発計画骨子案について、私、黒滝の方から概要をご説明いたします。着席したままで説明させていただきます。

お手元の資料1-1、第11次青森県職業能力開発計画骨子案というものと、それからカラーの横長のA4版になっておりますけれども、同じ骨子案の概要版ということでカラーの1枚ものをご用意してございます。このカラーの資料につきましては文字が小さいので、A3版の拡大したものも添付してございます。どちらか見やすい方をご覧くださいますようお願いいたします。

今、申し上げた資料につきましては、資料1の骨子案本体の概要を1ペーパーにまとめたものとして、全体を俯瞰できるようにしています。今回は概要の説明ということでこちらの1ペーパーの方を使用させていただきます。必要に応じて本体の方のA4版の資料1-1の方も一緒にご覧になりながらお聞きいただきたいと思います。

まず全体の構成です。骨子案本体は全部で5章、全8ページからなっております。1番は計画の趣旨、2番は職業能力開発を取り巻く状況、3番は職業能力開発の基本的な考え方の方向性、4番は職業能力開発の実施目標と基本的施策、そして5番は計画の実施体制という構成になっております。ちなみにこれらの中で多くのページ数をさいているのは4番の職業能力開発の基本的施策となっております。

では1番の計画の趣旨の方から順にご説明させていただきます。本体の方では1ページの上の部分になります。

青森県職業能力開発計画とは、本県における職業能力開発についての基本方向を示したものでして、5年毎に策定しており、今回は第11次目となります。ちなみに職業能力開発という用語ですが、職業能力開発促進法という法律の中で、職業訓練をはじめ職業能力検定のほか、同法で規定しております職業能力開発や職業能力の向上、こういったことを指しております。県が職業能力開発計画を策定するにあたっては、国の方でも5年毎に策定しております職業能力開発基本計画というものがあるのですが、これに基づきまして計画を定めるように努めることとされており、同時に県の行政分野の基本方針でもあり、県が5年毎に策定しております青森県基本計画という県の大元の計画・方向性にも合わせて、本県が今後目指す姿を踏まえて職業能力開発計画を作成していく必要がございます。

さらに職業能力開発を取り巻く諸情勢を見据えて、環境の変化に対応した内容としていかなければなりませんので。計画を作ってもすぐ陳腐化してしまわないよう、現状を的確に把握・分析した上で5年先を見通した計画内容にしていく必要があります。

なお、この11次計画の期間は令和3年度から令和7年度までの5年間ということになります。

続きまして右側の方の2番、職業能力開発を取り巻く状況のところをご覧ください。本体の方では2ページ目になります。

職業能力開発計画には雇用情勢や社会・経済・産業動向等に関する事項について記載することとされております。ここでは職業能力開発を取り巻く現状を把握するため、従来の作成方法に倣って、各種リサーチ等の実施結果から、人口推移・雇用情勢・社会経済産業動向、そして職業能力開発の現状についてそれぞれ整理しております。

なお、ここに掲げております根拠となるグラフや図表につきましては、今回割愛させていただいておりますが、次の計画素案をご審議いただく際には、最新のものをまとめて添付させていただきたいと思っております。現時点では新型コロナウイルスの影響が反映されたデータが少ない関係もありまして、できれば最新のデータを載せたいと考えております。引き続きリサーチをした上で

時点修正を行ってまいります。

以下、それぞれの分野別に掲げております内容のポイントを申し上げます。

まず人口推移につきましては、人口減少社会の到来、若者の県外転出。2番の雇用情勢につきましては新型コロナウイルスの影響。職種により求人・求職にミスマッチや人手不足が生じている。全国値より高い新規学卒者の就職率と離職率、3番目の社会経済・産業動向につきましては、減少傾向にある経済成長率、製造業が県内総生産の中では高い割合を占めていることや新型コロナウイルスの影響で今後の見通しが不透明であるということ、県内の企業においてもデジタル化が進んでいるという状況、そしてICT人材の育成が重要であるという状況です。そして4番の職業能力開発の現状のところでは、本県の多くの製造業者が従業員の能力開発の必要性を感じていますが、時間を確保できない等のためなかなか進んでいないという実態がございます。以上のようなことを現時点では掴んでおります。

続きまして、その下の3番、職業能力開発の基本的な考え方と方向性のところをご覧ください。本体では2ページ目の中ほどのところにあります。

国が目指す職業能力開発の考え方や方向性を睨みつつ、本県の大元の計画であります青森県基本計画に掲げております政策や取組のうち、職業能力開発に関連する部分について対応していく必要がございます。特に県の基本計画の中では産業・雇用分野の政策である経済を回すための基盤づくり、教育・人づくり分野の政策である青森の未来をつくる人材の育成と青森の今をつくる人材の育成。これらの方向性に合わせた形で基本的な考え方をまとめております。

今回は新型コロナウイルスや技術革新の進展など、社会労働環境の変化に対応し、本県が抱える課題、つまり人口減少や高齢化、労働力不足などですが、こういった課題や経済を回す仕組みづくりに貢献する産業人材の育成及び多様な人材の活躍を推進することを狙いとしまして、この下に掲げます5つの基本的な方向性を考えております。

では、左の方から見てまいります。1つ目は青森県基本計画が掲げる、青森県の目指す姿を下支えすることを基本とすること。

そして2つ目は生産性の向上及び若者・女性の県内定着や、人材還流の促進に向け、産業人材の能力開発の取組の強化とともに、誰もが能力を発揮して活躍できる全員参加型社会の実現を目指すこと。

3つ目はICT及びデジタル技術の基礎的な知識や技能を有する産業人材を育成するほか、離転職者等のニーズを踏まえた職業訓練、それから労働者の主体的なキャリア形成支援を行っていくということ。

4つ目は時代を担う若者がものづくりの世界に興味や関心を抱いて進み、優れた技能が次の世代に円滑に継承されるよう、若年ものづくり人材の育成や技能継承などの取組に注力していくということ。これにつきましては従来から継続して定めている考え方ですが、ものづくり産業の発展のため、人材育成や優れた技能を継承するため引き続き取り組んでいくということになります。

そして右端の5つ目ですが、新型コロナウイルス感染症が職業能力開発に与える影響を注視し、機動的に対応していくこと。以上5つを考えてございます。

これらの基本的な考え方と方向性を基にして、今回はその下のオレンジ色のところですが、新たな時代の環境の変化に対応した個々の能力を発揮できる人づくり、環境づくりの推進、これらを全

体のテーマに掲げて各種施策を展開していくということにしております。

続きまして、その下の4番、職業能力開発の実施目標と基本的施策のところをご覧ください。本体の方では2ページの下の部分になります。

今回は、職業能力開発を進めていくにあたり、実施目標として4つの大きな柱を立てて、それらの実現に向けてさらにその下に基本的施策の設定をしております。

そこで一旦参考資料の方をご覧くださいと思います。カラーの横長のものですが、参考資料1番、県の計画と国の計画との実施目標及び各施策対比図というものがございます。そちらの方をご覧ください。

今回、実施目標を4つにした背景や、国がこれから策定する予定の第11次基本計画(案)、それと現行の県の第10次計画、これらの関連性や特徴についてポイントを述べさせていただきます。ちなみに国の方では現在第11次計画(案)を労働政策審議会で審議をしております、このままのスケジュールでいきますと3月中には都道府県と協議を行って、4月の初旬までには計画の策定公表となる見込みだということで聞いております。今回は1月下旬に国の方から事前調整案として示されたものを参考資料として、この後ろの方に添付しております。それらの概要版ということで今の参考資料1の右の方には掲げてございます。右側のところをご覧ください。

これは国の第11次計画(案)の概要になりますが、今回、国の方では労働者を取り巻く環境が大きく変化していく中で、企業の人材育成や労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の方向性について全部で6つの柱を掲げております。特徴的なのは、新型コロナウイルスの影響やIT及びデジタル技術の進展など、大きな環境の変化に対応した人材育成が重要であるということで、職業訓練の強化、それから労働者のキャリア形成のためのキャリアコンサルティングに力を注いでいくとしているところです。

一方で、県の方の計画ですが、左側の方の現行の第10次計画についてご覧ください。前回、5年前に策定した同計画では、地域活力創出の担い手となるあらゆる階層の人々が活躍し、県内定着に貢献することを狙いとして、ここに掲げてありますように3つの実施目標を設定して取り組んできております。

今回、県の第11次計画、真ん中のところですが、現行の第10次計画の実施目標を一部踏襲しながらも、国の計画の方向性を強く意識して、新型コロナウイルスやICT化・デジタル化などで、社会や労働環境が大きく変化していることへの対応や、あと県立職業能力開発校の訓練を今回大きく見直しをするということなどから、実施目標を現行の第10次計画の3つから1つ増やして、4つとして内容もバージョンアップしております。

具体的ところで申し上げますと、10次計画の1つ目の目標である、1番の地域産業ニーズを的確に捉えた職業能力開発の推進につきましては、これを2つに分けて、真ん中の11次計画の(案)のところですけども、1番の社会・労働環境の変化を捉えた産業人財の育成と、1つおいて3つ目ですね、産業界や地域の人財ニーズを踏まえた職業訓練の実施と2つに分けて、公共職業訓練も民間に対する能力開発支援のいずれの方も内容をより充実させております。

今の11次計画(案)の方の1番上、1番に戻りますが、社会・労働環境の変化を捉えた産業人財の育成。これは国の方の計画でいきますと、1番の産業構造・社会環境の変化を捉えた職業能力開発の推進と、その下の2番、労働者の自立的・主体的なキャリア形成の推進。これらの方向性に

一致しております。

また県の11次計画(案)の3番の産業界や地域の人財ニーズを踏まえた職業訓練の実施につきましては、国の基本計画の中の職業訓練の実施に関係するところに通じており、いずれの方向性をも確認した上で、県側で実施できそうなものにつきまして極力実施していくよう努めたいと考えているところです。

なお国では、こうした職業訓練に係る取組の多くは、高障求機構のポリテクセンターさんやポリテクカレッジさん、それから職業能力開発総合大学校さんなどにおける訓練を想定しておりますので、都道府県の職業訓練施設での実施が難しいものが多々ございます。県レベルでは、国の基本計画に書かれてある内容であっても、あくまでも基礎的な知識や技能を学ぶことがメインとなりますので、国の計画の方向性を考慮しながらも、県として必要と思われる取組について可能な範囲で対応していくというスタンスとしております。

その他の2つの実施目標であります2番の多様な人財が活躍するための職業能力開発と、4番の技能継承の促進につきましては、県の10次計画を踏襲してはいますが、内容的には国の基本計画の施策及び取組を踏まえてアップデートしております。一例として、情報発信や関係各機関との連携の更なる強化などが挙げられます。

以上のように、今回は現行の第10次計画を尊重しつつも、これまで以上に国の計画の方向性等を強く意識しまして、急激に進んでおります環境の変化に対応した実施目標としているところが特色となっております。

ではまた骨子案の概要の方にお戻りいただけますでしょうか。本体の方では2ページの下の部分になります。4番の職業能力開発の実施目標と基本的施策というところになります。

3段の四角が横に4つ並んでおりますが、その一番左側、実施目標1と書かれたところをご覧ください。

実施目標の1つ目としましては、社会・労働環境の変化を捉えた産業人財の育成ということで柱を掲げております。本体のところでは2ページの下から3ページにかけての部分になります。産業分野の実情を踏まえた人材の確保育成と、労働者一人ひとりの生産性向上の両面から総合的に取り組んでいくことが重要であり、労働者の職業能力向上と生産性の向上に資する環境の変化を捉えた産業人財の育成を推進してまいります。

この実施目標を具現化するため基本となる施策を複数設定して、更にその下に具体的に取組む事項を掲げております。つまり実施目標1のところで行きますと、3つの基本的施策、(1) ICT・デジタル技術利活用人材の育成、(2) 企業における人材育成の支援、(3) 労働者の主体的なキャリア形成の推進を設定しまして、それぞれの下にさらに具体的な取組、ここではポツ以下で記載した事項になりますが、これらについて取り組んでいくということにしております。

ちなみにこれらの具体的な取組を設置するにあたりましては、今回は特に環境変化・情報発信・連携強化の3つをコンセプトに掲げて、現行の計画で弱かったところを補強するよう意識しています。なおここに掲げておりますポツのついた項目につきましては、計画骨子案本体の方では全部で40項目ほどの具体的な取組として設定しております。この概要においては要約した内容のみを簡潔に記載しています。

続きまして、右の方、実施目標2つ目、多様な人財が活躍するための職業能力開発です。本体の

方では4ページから5ページのなかほどのところになります。人生100年時代を迎えて、職業人生は長期化・多様化し、職業能力開発やキャリア形成支援の必要性は一層高まってきており、多様な人材が生涯を通じて学び、能力を発揮して活躍できるよう、多様な職業能力開発機会を提供しています。

ここで設定する基本的施策は5つ。1つ目は若年者に対する職業能力開発。2つ目は女性に対する職業能力開発。3つ目は中高年齢者に対する職業能力開発。4つ目は障害者に対する職業能力開発。5つ目は特別な配慮が必要な方、具体的には就職氷河期世代として非正規雇用を余儀なくされた人や、就業していない期間が長い人などが該当しますが、こういった方々に対する職業能力開発ということになります。

実施目標の3番、さらにその右側になります、産業界や地域の人財ニーズを踏まえた職業訓練の実施です。本体の方でいきますと5ページの下のところから7ページの上にかけての部分になります。

Society. 5. 0の社会の実現。社会全体のデジタルトランスフォーメーションが加速し、労働者にはより多様で高度な職業能力が求められつつあります。新しい生活様式、それから新たな日常を踏まえた多様かつ実効性のある公共職業訓練を効果的・効率的に実施してまいります。

ここで設定する基本的施策は4つ。1つ目は県立職業能力開発校訓練の改編。2つ目は県立職業能力開発校の施設整備等。3つ目は委託訓練の充実・強化。4つ目は関係機関との連携の強化になります。

続きまして右端の実施目標の4つ目です。ここでは技能継承の促進を柱にしてございます。本体の方では7ページから8ページの上の部分になります。技能人材を確保し、熟練技能を継承していくとともに、技能者の技能が強化され尊重される社会づくりが必要です。次代を担う若手技能者の育成及び熟練技能者の技（わざ）の継承に努めるほか、技能尊重機運の醸成を図ります。

ここで設定する基本的施策は2つ。1つ目は次世代のものづくり技能者の育成。そして2つ目は技能評価の普及・促進となります。

なお、ここで掲げております基本的施策として下にぶら下がる具体的取組、つまりこのポツの取組のところですが、これらにつきましては、主なものや今回新たに取り組むこととしているものにつきまして、この後、ポイントを蒔苗グループマネージャーの方からご説明させていただきます。

それと実施目標の3番目の（1）県立職業能力開発校訓練の改編のところですが、前回の1年前の審議会で委員の皆様からいただきましたご意見やご要望を踏まえて、これまでにない規模になる見直しを実施する予定です。今回はその見直しの方向性についても併せてお伝えいたします。

続きまして一番下のところですが、5番目の職業能力開発計画の実施体制についてです。本体の方では最後の8ページ目になります。

本計画を着実に実施し、各実施目標の具現化を図るための実施体制について記載してございます。ここでは、これまでの計画同様に県が中心になりまして関係機関と連携しながら進めていくこと、職業能力開発を取り巻く情勢が急速に変化していますので、情報収集に努めて随時職業訓練に反映させていくということを掲げております。

特徴としましては地域関係機関との連携強化が挙げられ、各県立職業能力開発校を核にして、関係機関によるネットワークを構築して、特に地域の企業さん等との連携強化を図っていくことと



しております。このネットワークの構築につきましては、現在事務局内部の方でもいろいろと検討しており、できることならこれまでにない画期的な取組を目指したいなということで考えております。

以上が、今回の第11次青森県職業能力開発計画の骨子案の概要となります。

なお、今後、委員の皆様からいただきますご意見や、国の基本計画の確定によりまして、次の素案としてまとめる段階でこの内容が少しは動くことが考えられますことを予めご了承くださいと思います。

これで、私の方からの説明を終わらせていただきます。

(事務局)

続きまして計画骨子案の4番目、職業能力開発の実施目標と基本的施策において、具体的に取り組む予定の事項について、私、蒔苗の方から説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

資料1-1を使いまして説明させていただきます。それでは資料1-1の2ページをご覧ください。2ページの下の方です。4番として職業能力開発の実施目標と基本的施策というところがございます。

それぞれの実施目標のところに書かれております基本的な施策に、小さいポツで具体的な取組について書いてあるのですが、それについて説明してまいります。数が多いので主なものを抜き出して説明させていただきます。また具体的な取組がそれぞれの基本的な施策の間で重複していることがいくつかございます。予め申し上げておきます。

それでは(1)の実施目標1のところがございます。「社会・労働環境の変化を捉えた産業人財の育成」というところで、基本的施策ということで3ページの一番上のところ、①ICT・デジタル技術利活用人材の育成というところがございます。

1つ目のポツとして、デジタル技術の進展に対応した公共職業訓練の実施というふうに書いてございます。これは訓練カリキュラムの中でパソコンやタブレットを使用する訓練を増やして、ICT利活用スキルの習得強化を図るということでもあります。この施策はこの後の実施目標3のところにも出てまいります。県立職業能力開発校の全訓練科のコースに基礎的なICT知識及び技能を習得するための、共通のパッケージとしてカリキュラムに組み込むというものでございます。

それから次にまいります②の方ですね。企業における人材の育成支援というところ。1つ目のポツ、企業ニーズを踏まえた在職者訓練の推進というのがあげられております。今までも労働者の資格取得のためのコースを職業能力開発校側で設定しておりまして、そのコースでもって在職者訓練を実施してまいりました。企業の個別ニーズを踏まえたオーダーメイド型訓練、これを今後取り入れていって、企業における人材の育成の支援をしていこうというふうに考えております。

それから2つ目のポツですが、ポリテクセンター等との連携による企業支援ということでございます。これまでも独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター青森さんやポリテクカレッジ青森さんと連携いたしまして、企業ニーズ等の情報共有を行ってまいりましたが、今後は今以上に連携を密にして、訓練の実施に係る情報発信等において協力していこうということでございます。

それからちょっと飛びまして最後5番目のポツです。人材育成に関する各種情報の提供というところでございます。関係機関によるネットワークというふうに書いてございます。各関係機関を結ぶネットワークを今後、構築していくということ。先ほど黒滝からも申し上げましたが、今後これを構築していくということを考えておりました、各機関が実施する産業人材の育成に関する取組や、各種制度・研修・セミナー等の情報をやり取りできる仕組みでございます。

具体的にはこれからというところなのですが、このネットワークの機能を活用していけば、県立職業能力開発校のみならず県内全体で効果的かつ効率的なものづくり人材育成が可能になるというふうに考えております。

次に③労働者の主体的なキャリア形成の推進というところでございます。2つ目のポツです。国の第11次職業能力開発基本計画(案)には、キャリア形成とかキャリアコンサルティング、ジョブカードといった言葉がたくさん出てまいります。労働者が自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力スキル、これを確認できるようにキャリアコンサルティングを定期的に受けることができるような環境を整備すべしということ国の方で書いてございます。

県の職業能力開発校としましては、今の2つ目のポツのところですが、職業能力評価制度(ジョブカード)の活用と就職支援というところで、職業能力開発校においては訓練の一環として就職支援を行っておりますが、その中でジョブカードを作成しながらキャリアコンサルティングを行い、最終的にジョブカードを交付するというところまでもっていくというところでございます。キャリアコンサルタントが学校に必ずいるというわけではありませんので、これは外部の関係機関の方からコンサルタントの方に来ていただいて、訓練生のキャリアコンサルティングを行っていくということを考えております。

次に4ページ(2)実施目標2のところ。「多様な人材が活躍するための職業能力開発」ということで、基本的施策の①若年者に対する職業能力開発のところ。

2つ目のポツのところですが、若年者への職業能力開発情報の提供ということでございます。これは各種広告媒体やSNSを活用し、若年者にとって適切な職業選択や職業能力開発に係る情報の提供に努めるというふうに書いてございます。特にSNSが主体となると思いますが、現在でも職業能力開発校においてはフェイスブックですとかツイッター、ユーチューブなどのツールを活用して情報発信を行っております。さまざまなSNSのツールが現在ございますけれども、それらを効果的に駆使して情報提供していこうというところでございます。

次に②のところ。女性に対する職業能力開発ということで、1つ目のポツ、女性向けの職業訓練の実施ですが、これは民間の教育訓練機関に委託して行っている委託訓練でございます。託児サービス付きの訓練や育児等のための短時間コースを現在も実施しているところでございますが、さらに在宅で受講できるeラーニングのコースなどの設定を考えているところでございます。

それから次に3つ目のポツです。職業能力開発校への女性の入校促進というところでございます。ものづくりの女性技術者・技能者をもっと育成していこうということでございまして、今現在もある程度は女性の方が入校していますが、もっと増やしていこうということで、女性向けのパンフレットの作成や女性だけの見学会などもあるのですが、どうすれば女性に見てもらえるのか、どうすれば女性に興味を持ってもらえるのかということを考えて、広報・募集活動に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

それからその下の③です。中高年齢者に対する職業能力開発というところです。1つ目のポツ、中高年齢者向けの職業訓練コースの拡充というふうに書いてございます。県立職業能力開発校の施設内訓練の離転職者向けのコースにおいて、対象者を拡充して実施するという事を考えております。委託先においてはハローワーク等と連携し、求人ニーズもあり就業が見込めるコースを新設するという事を行いまして、就業機会の拡大を図っていこうとしております。具体的には、ビル管理ですとか警備の仕事などが考えられるのですが、これらの訓練コースの開設を検討していこうというところでございます。

次は5ページの上の方④です。障害者に対する職業能力開発のところですか。1つ目のポツで県立障害者職業訓練校における訓練の充実ということをおっしゃっております。県立障害者職業訓練校の訓練内容、これを見直していくわけですが、ここ最近、精神障害のある方の入校が非常に増えておまして、精神の方が1年間の訓練に耐えられずに途中退校される方が多いため、訓練期間をもっと短縮してはどうかということで、訓練期間を6ヶ月とか短期間の訓練にしていこうということを検討してまいります。6ヶ月の訓練を年2回やるというイメージでございます。

それから次の3つ目のポツですね。障害者就労支援機関等との連携による就職支援というところでございます。障害者の職業能力開発及び就職支援については、多大なるご協力をいただいているというのが、この各地域にございます障害者就業・生活支援センターです。この就業と生活の間にポツが付いていますが、そのポツのことを中ポツという言い方をしておまして、中ポツセンターというふうに呼んでおりますが、そのセンターをはじめとする各支援機関とは、障害者職業訓練校の施設内訓練はもとより、障害者の委託訓練においてもこれらの支援機関の協力が不可欠でございます。適宜情報提供や調整等を図りながら障害者の就職を支援していくというものでございます。

それから次の⑤でございます。特別の配慮が必要な者に対する職業能力開発というところでございます。2つ目のポツのところ、地域若者サポートステーションとの連携による公共職業訓練の実施ということが挙げられておりますが、特別な配慮が必要なものというのがどういう方かというと、「障害者の方ですか」と思われるかもしれませんが、必ずしも障害者というわけではなくて、長期にわたって無業、仕事をしていない状況にある方、いわゆる引きこもりと呼ばれる方も含まれますが、そういった方を対象に職業訓練を行っていこうということでもあります。

引きこもりの方のような潜在的な要支援者と国は言うのですが、潜在的な要支援者がどういうところにいらっしゃるのかという把握が非常に難しいんですね。これらの方々を一番把握しているのが地域若者サポートステーションであろうということで、ここと連携をすることにより長期無業者を掘り起こして職業訓練に導いていこうということでもあります。

それから同じく5ページの次のところ、(3)実施目標3にまいります。「産業界や地域の人財ニーズを踏まえた職業訓練の実施」というところでございます。

基本的施策の①県立職業能力開発校、訓練の改編がありまして、1つ目のポツが、ICT対応訓練カリキュラムの強化です。先ほど実施目標1のところでもご説明を申し上げたのですが、産業構造の変化ですとかICT関連技術をはじめとした技術革新の進展、あるいは労働者の就業意識、就業形態の多様化により、職業能力開発を取り巻く状況が大きく変化しております。

労働者には即戦力として幅広い業務に対応できる、より多様で高度な知識やスキルが求められ

るようになってきています。県立職業能力開発校は引き続き時代の変化に対応しながら、企業の現場を支えられる技能者を養成する施設として、その存在価値を県民の皆さんに示していくためには、多様で柔軟な訓練サービスを提供するとともに、確実な就職に結び付けていくなど、実効性のある職業訓練を実施していく必要がありますので、今後、職業能力開発校の訓練の見直しを行っていくものでございます。

1つ目のポツのICT対応訓練カリキュラムの強化のところですが、ICT機器の取扱い方法の習得などを目標に、訓練カリキュラムの中に全訓練科共通のパッケージとして組み込んでいくというものでございます。またオンライン訓練を行うための機器・設備、これを現在整備中でありまして、カリキュラムの中にオンライン訓練を導入して、積極的な活用を図っていくこととしております。

次、めくっていただいて6ページ目の最初のポツのところ、職業訓練指導員のICT及びデジタル技術スキルの向上というところです。訓練生を指導する職業訓練指導員がICTやデジタル技術を分かっていなければ指導できないわけですから、職業訓練指導員の研修等を拡充して実施していくこととしております。

それから1つ飛びまして3つ目のポツになります。訓練科目及び訓練内容の見直しというところでございます。近年、訓練ニーズも多様化しておりまして、訓練期間中にこんなことを勉強したい、いろいろな資格を取りたいという訓練生に対応した訓練内容に見直そうということを検討しております。また、主に建設業ですが、企業からもいろいろなことができる技能者を求める声が上がってきておりますので、それにも対応した訓練内容に見直していこうということを検討しております。

具体的には、訓練期間の後半、2年訓練であれば2年生になってからとか、そういう後半の部分で専門のコース分け訓練を実施して、多様化した訓練ニーズに対応していくというものでございます。

さらに転職者向けの短期課程訓練というものがございます。現在、1年間の訓練科を設定しております。これを企業ニーズの高い職種に就こうとしている転職者等のニーズに対応するため、短期課程のコースの新設も検討をしております。

なお、訓練内容の見直しですが、随時、企業のニーズ変化を汲み取って柔軟に訓練内容を見直していく体制を整備していくこととしております。

次ですが、②県立職業能力開発校の施設整備等のところです。1つ目のポツですが、県立職業能力開発校の施設改修というところです。弘前高等技術専門校と障害者職業訓練校以外の校が建設後、かなりの年数が経過しておりまして、施設設備の老朽化が著しいということがあります。このため、改修工事や更新を計画的に実施していくこととしております。いつまでも今の建物を使い続けられるわけでもありませんので、いずれは建替整備をしなければならないということです。

しかしながら、建替えとなれば5年・10年ではなくて、15年・20年くらいの中長期スパンで考えていかなければなりませんので、まずは1次計画の中で建替えの検討に合わせて学校の再編に向けた検討もしていかなければならないということを考えております。

それから次のページになります、7ページ、(4)実施目標4のところ。「技能継承の促進」というところで、基本的施策の①次世代のものづくり技能者の育成というところがございます。こ

この2つ目のポツ「熟練の技」のデジタルコンテンツ化及び活用というところでございます。

これは国の基本計画にも挙げられてはいるものの、具体的なことが書かれていないということで、県でできる取組として挙げたのがこちらでございます。熟練技術者の技をデジタル動画にして、県立職業能力開発校における訓練、特にオンライン訓練とか出前授業等の教材として活用していくということを考えております。

以上、ざっとご説明を申し上げました。私の方からは以上でございます。

(瀧原会長)

ありがとうございました。

確認をいたしますと、全体につきましては黒滝サブマネージャーから、それから大きな4番のところ、具体的な施策につきましては蒔苗マネージャーの方からご説明をいただきました。

それでは、これまでの説明につきまして委員の皆様からご意見・ご質問等を受けたいと思います。どなたか、ございますでしょうか。

千田委員、お願いします。

(千田委員)

ありがとうございます。座ったままでよろしいでしょうか。

4ページです。確認をしたいのですが、基本的施策の中の①「若年者」とありますけれども、県が捉えている「若年者」というのは何歳までという定義があるのかということが1つです。

それからもう1つは、②の「女性に対する職業能力開発」のところ、その下の方で、女性向けのパンフレットの作成について、これから女性をターゲットに作りたいというのは、とてもいいなと思って見ていたんですが、これは今、どの程度進んでいて、どういうふうな視点でお作りになるうとしていらっしゃるのか。2つ、お聞きしたいです。

(瀧原会長)

事務局、お願いいたします。

(事務局)

お答えいたします。若年者というのは40歳までの方を想定しております。

それから女性に対する職業能力開発ということで、女性向けのパンフレットの作成や見学会の開催というところですが、パンフレットは現在、県土整備部の方で作っている「ドボジョ」という言い方をしていますけれども、そういった非常に女性の目を引くパンフレットがございまして、そちらを参考にさせていただいて作ろうかなと考えております。具体的にはまだ手は付けておりませんが、そのように考えておりますので、よろしく申し上げます。

(瀧原会長)

じゃあ続けてどうぞ。

(千田委員)

分かりました。では、これからお作りになるということで。ではお願いですけれども、やはり女性向けということで今、話題になっているジェンダーフリーがございますよね、女はこういうものとか、役割分担意識とか。そういう視点ではお作りにならないとは思いますが、女性だから目を引くという中で男性社会が作った理想の女性像みたいな風には絶対ならないでほしいなということと、やはり魅力あるものということはやりがいがあるとか、それからきちんと女性に配慮をした、例えばトイレをきちんとするとか、やはり清潔とか。是非女性の方もこのパンフレットを作るところに入れていただければと、お願いをいたします。

(事務局)

ご指摘、ありがとうございます。千田委員から、今、いただいた意見を十分配慮しまして、パンフレットの作成に取り掛かりたいと思います。ありがとうございます。

(瀧原会長)

ありがとうございました。貴重な意見だったと思います。ありがとうございます。

特にジェンダーフリーという難しい視点だと思いますので、いろんな方の意見を聞かれるとよろしいかなということだと思いますので。

また先ほどお話をされていたトイレですとか清潔ですとかいうところは、先ほどの施設の改修計画も踏まえたところで大きな視点かなと思いますので、その点もご配慮いただければと思います。ありがとうございました。

その他、ご意見を。堤委員、よろしく申し上げます。

(堤委員)

堤です。1つ教えていただきたいことと、1つ要望がございます。

まず要望の方から。4ページの若年者に対する職業能力開発という部分で、「若年者が県内に定着し」とありますけれども、若年者に職業能力開発を行い、能力だけ身につけて県外に行かれることがないように、最終的に青森県に就職をして、青森県で仕事をし続けるというのが目的であってほしいと思いますので、是非、訓練の中に一般教養ではないですけれども、少し県内の魅力、県内で働くことの何かを付け加えて、県外に行かないようお願いをしたいと思います。

それともう1つ、私が無知で分からないので教えていただきたいのですけれども。5ページの⑤の2ポツの「若年サポートステーション」、引きこもりの方を把握しているセンターということ、どのようなかたちでこのサポートステーションの方では引きこもりの方を把握していらっしゃるのでしょうか。

(事務局)

申し訳ありません。そのことにつきましては、うちの方もまだよく把握はしておりません。後日の回答でもよろしいでしょうか。

先ほどご意見をいただきました県内就職への取組については、今現在も県内就職率を高める取

組をしております、今後も県内就職に向くような技専校での取組をしていきたいと考えております。

(瀧原会長)

以上で、よろしいですか。

(堤委員)

はい。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

その他、ございますか。お願いいたします。

(大澤委員)

大澤でございます。ちょっと話をさせていただければなと思っております。

まず1点目の、昨年の審議会で意見を要請させていただいた、「カリキュラムのニーズを把握した上でカリキュラムの編制を是非お願いしたい」ということを、早急に対応していただいたことに対し、改めて感謝申し上げたいということがまず1点でございます。

2点目は、本審議会に出席するにあたり、第10次でも同様な、平成28年に行った審議会の議事録を昨日閲覧してきました。その中で県の方から「検討していきます」という部分の回答が何点かありまして、それが今回の第11次にどういうふうに反映されているのか、ちょっとお聞きしたいというのが2つあります。

まず1つ目が、委員の方から出た話の中で、自動車整備に関する教育の件が、なかなか教材も古く、もう自動車は電気自動車に変わってきていると。よって解体作業等を含めて、プレース等も含めて新たな教材を導入した方がいいんじゃないかという提案内容だったんですね。

それに対して県の方からは、できる限り新しい教材を入れて努力していきたいと回答をされております。

あと、今まで自動車のメーカーさんから寄付というかたちでいただいているものを分解しながら教育現場で活用をしていたと。ただ、これからは自前で確保ということも考えていきたいという答弁だったんですよ。

よって、平成28年にそのように回答されている中で、今、第11次に向けてどのように検討をされているのか。まだ具体的に検討されていないのであれば、どのような課題があって検討が進んでいないのか、具体的にご説明をいただきたいというのが1つ目でございます。

あと7ページの方に記載しております技能評価の普及・促進の中で、各種技能競技大会への積極参加という部分があるのですが、平成28年の際にも話が出た部分が、全国大会に参加する人というのは限られていると、年齢制限もあると。ある委員の方からは、県内で独自に是非やっていただきたいという要望が出ていたんです。

それに対して県としては、県独自に対応を進めていきたいという言葉で終えられておりました

ので、その2点、どのように今、進捗されているのかご回答をいただければと思います。  
以上です。

(瀧原会長)

では事務局、よろしくお願いします。

(事務局)

まず自動車の件でよろしいでしょうか。自動車の教材の件でございますが、確かに古い教材が多くて、なかなか新しい教材を買いそろえることができない状況でございますが、皆さんの方でも新車を寄贈して下さったりとか、ハイブリッド車は学校に1台、公用車がございます、それを使って授業をやったりとか、あるいはだいぶ講師の方がいらっしゃる時に合わせて車を持ちこんでいただいて、なるべく最新の車を使って授業を行っているということもございます。また電気自動車も寄贈していただいておまして、それを活用させていただいております。

今後いろいろな技術が出てまいりますので、それに対応した設備なりを整備していきたいと考えております。

それから各種技能競技大会への参加の支援ということでございますが、これは予算措置をしております、若年者ものづくり競技大会とか技能五輪全国大会、これらに出場する訓練生の旅費等の支援を行っております。加えて、その学生を引率する職員の旅費等についても予算措置をしております、できるだけ競技に参加しやすいような環境を作っているというところでございます。

よろしいでしょうか。

(大澤委員)

ご回答、ありがとうございます。1つ目の車の件については、各社メーカーさんのご協力もいただいて、最新のものを活用しながらということで理解をさせていただきました。

2つ目のところについては、全国の競技大会に選手を送るというのは前回の答弁を見ても同様であると。あくまでも県内で個別にやった方がいいんじゃないかという委員からのご提案の中で、県としては今後検討をしていきますという答弁だったんですね。技術継承をしようという観点から、やはり大切なものじゃないですかという思いに対しての回答でありましたので、そこを今、進捗しているのか、検討を進めていこうとしているのか、まだ検討に至っていなかったのかということだけ教えていただきたい。

(事務局)

今のことにつきましては、各県立職業能力開発校において全国レベルの技能競技大会に選手を出場させる取組をしているということしか申し上げられないのですが。

(大澤委員)

平成28年にやった時も、この表彰の関係の論議というのはかなり何回もやり取りされている



と議事録に載っていたので、そこの現場にいなかったもので、文字面を見てもやはり技術者に対する思いが委員の方から出たのかなと思いましたので、是非とも、全国に派遣するというのは各都道府県の取扱いだと思いますけれど、県独自の施策ということも今後、まだ検討材料に入っていないのであれば、またさらに検討を進めていただきたいと思います。

以上です。

(事務局)

分かりました。

(瀧原会長)

ありがとうございました。若年者ものづくり大会、青森県予選みたいなイメージのご提案だったというかたちだと思います。それに関しましては、職業能力開発協会当局の意見、経済界の各能力開発の方との連携もありますので、是非また県の方で主導していただければ有難いかなと思っております。ありがとうございました。

それでは他にございますでしょうか。お願いいたします。

(村川委員)

村川です。今はコロナ禍にありまして、退職・転職がすごく見えていますし、私ども、訓練校とか学校のことについてあまり知識がなくしてお聞きしたいのですが。

入学時の編入、4月が無理な方もいらっしゃると思いますので、中途で入りたいと、転職とか退職された方の窓口というのは、今はどういうふうになっているのか、年齢制限とか、それも気になるので、よろしくお願いします。

(事務局)

職業能力開発校の中でやっている施設内訓練というのは、4月始まりで3月終わりで融通が効かないといえますか、期間が決められているものでございまして、それ以外に民間の教育訓練さんに委託をして行っている委託訓練というのがございます。今現在、コロナ禍におきまして大量解雇ですとか、そういったことが非常に増えておりまして、それに対応すべく委託訓練の方で対応させていただいております。

委託訓練のことについて、事務局、補足ありますか。

(瀧原会長)

私の方から少し補足させていただきます。

そういったかたちで失業をした場合には、ハローワークの方で相談されるかと思うのですが。そのハローワークの中で職業訓練の相談を離職者の方が受けたり、またはハローワークの方から、「訓練を受けて次のステップを踏まれたらどうですか」と案内をされる機会があります。

ものづくり系の訓練ですとか、先ほどお話がありました委託訓練につきましては、介護ですとか医療事務ですとか、そういう事務系の訓練内容もあります。それは4月だけではなくて5月スター

トコースですとか7月スタートコースですとか、いろんな種類がございますので、そういうパンフレットもハローワークの方で揃えておりますので、そこで案内、相談をされるというのがまず第一のステップかなと考えております。窓口としてはハローワークになります。

(村川委員)

・・・というものを受けられて、大学に行って育てているという方もいらっしゃるのですが、その方はアルバイト的で、飲食関係の方も多いのですが。そちらの方は退職者ではないのですが。

(瀧原会長)

大丈夫です。

(村川委員)

社会保険をかけて、そういう対象の方でなくても大丈夫ですか。

(瀧原会長)

大丈夫です。今、種類がありまして、保険をかけている方の訓練、それから保険をかけていない方の訓練というかたちで。保険をかけていない方でも職業訓練を受けられるような制度になっておりますので、大丈夫だと思います。

(村川委員)

ありがとうございました。

(瀧原会長)

事務局、出しゃばってしまいまして申し訳ございません。

その他、ございますでしょうか。よろしいでしょうか。またご意見をいただけたらと思っておりますが、最後に「その他」と、幅広い意味での時間も少し用意できるかなと思っておりますので、ここでは、この分野のところは一つ区切りを付けさせていただければと思っております。事務局、それでよろしいでしょうか。

それでは続きまして、議題(4)となりますが、第11次青森県職業能力開発計画策定スケジュールにつきまして、事務局の方から説明をお願いいたします。

(事務局)

引き続きまして、資料2、第11次青森県職業能力開発計画スケジュールについて、私、黒滝の方からご説明をさせていただきます。

資料2ですが、今後、第11次計画策定・公表までのスケジュールにつきまして、事務局の作業と審議会の開催の予定について記載してございます。今年度は、本日いただきましたご意見などを計画に反映させるために、今、ご提示差し上げております骨子案の調整や、それからこれから作ってまいります計画素案の作成に向けて準備をするところまでを予定しております。審議会の方は、

本日の開催のみということになっております。

4月以降ですが、4月上旬には国の第1次基本計画が策定・公表になる見込みですので、その内容を確認いたしまして、必要に応じて内容を反映させるべく調整を図ります。そして計画の骨子から素案へと作成をする作業を進めてまいります。そして翌5月には作成しました計画素案をご審議いただくために、第1回目の審議会を開催させていただく予定です。

そしてご審議をいただきました素案につきまして、さらに計画案の作成の作業を進めまして、6月くらいにはこの計画案の諮問をさせていただくため、2回目の審議会を開催させていただく予定です。

それから計画案の答申をいただくということで、3回目の審議会を予定させていただきます。その後、計画案の答申をいただいてから、8月の半ばくらいにはパブリックコメントにかけまして、県民の皆様方から意見を募ることを予定しています。そして9月後半には最終的な微調整を行いまして、10月には1次計画の策定・公表にこぎつけたいと考えております。

来年度は、4月はさすがにちょっと厳しいのですが、5月以降、審議会の開催が続きますけれども、引き続きご理解とご協力を賜われますよう、よろしくお願い申し上げます。

簡単ではありますが、1次計画策定に向けたスケジュールの説明を終わりたいと思います。

(瀧原会長)

ありがとうございました。

ただ今、スケジュールについて説明があったところですが、スケジュール、今後の動き等につきましてご意見・ご質問等あればお願いいたします。

よろしいでしょうか。今回、骨子案ということで枠組みについての提案ということでございましたが、先ほどのご意見を踏まえながら、また国の案の固まったものを見据えながらということで、年度明けには計画案、素案で、最終案というかたちでまとめていくというスケジュールでございますので、今後、皆様方のご意見はこういうことで反映されるというかたちになろうかと思っております。

他になければ、最後の議題のところでは用意をされておりますのが、先ほども少し触れましたけれども、「その他」というところで、事務局、何か用意はありますでしょうか。

事務局は特に「その他」の用意はないということですが、せっかくの機会でございますので、先ほどの骨子案に係るところでもよろしいですし、能力開発全般に関して疑問・質問等ございましたらお願いできればと思います。

お願いいたします。

(山内委員)

山内です。今日の審議そのものには直接触れないんだと思うんですけども。

委員の更新の関係で、今、4月に新たな年度の方針、手続きになっていると思うんですけども。今日の1次の策定スケジュール、今あった部分になるんだと思うんですけども。1回目は今日、ここでありまして、2回目以降が4月からということなので、委員が交替されなければ継続というつながりになるのでしょうか。

交替される方が多い場合に、1回目が今日で、2回目が5月というのは整合性的に修正できるのであれば検討をいただいた方が良くはないのかなと、ちょっと感じましたので。以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。またメンバーが替わるということも踏まえてということのお話だったのですが。

(事務局)

替わられる委員の方につきましては、年度末が終わってから、新しく後任の方をお願いをするわけですが、その方につきましては事前に訪問をいたしまして、これまでの経緯ですとか計画のですとかを丁寧に説明してまいりたいと考えております。

(瀧原会長)

ありがとうございます。山内委員、今のでよろしいでしょうか。

(山内委員)

やむを得ずということは重々承知をしていますけれども。そのまま丁寧に交替の部分は進めるということですよ。考え方は伝わっていればいいんですけども。まあ、そういうことだと思っていますので、よろしくお願いします。

(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)

青森県工業会から来ました榊です。産業の方から、企業側からの視点で、この計画・施策に対して、4の職業能力開発の実施目標と基本的施策の中に、②企業における人材育成の支援、企業ニーズを踏まえた在職者訓練の推進、これが我々、産業界とパートナーシップ的にやるというところ。この辺が、ちょっと知見不足かもしれませんが、施策があるので産業界とニーズがあったら、これに是非来てくださいよという、そういう感覚が強く感じているんです、今回。

それで、もっと企業に近づくようなことを積極的にやってもらいたいだろうかというお願いです。今、企業にとっては働き方改革とかが非常に重視されて、生産性を上げるのにやはり職業能力というのは、スキルというのは非常に大事になっています。

それから障害者の方の受け入れについても、どここの業種業態は、こういう障害だったら十分働けるよね、ではこういうところを少し職能訓練を積んで、技術を少しだけ身に付けられれば十分働けますよねというふうなコーディネートをするようなことが施策の中に持ち込めれば、僕ら工業会、産業側からすると非常に助かるなと感じましたので。ちょっとお考えがあれば聞きたいなと

思います。

(事務局)

今後、我々も企業さんとのコーポレーションといいますか、そういうことを考えておりまして、企業に在職されている方を技専校の方に、職業能力開発校の方に来てもらって訓練を受けていただくという取組を考えてございます。

国の方でも、そういう助成金を作っておりまして、企業さんが技専校の方に従業員の方を訓練受講として派遣をすると、国の方から助成金が出るという、そういう制度がございまして、それらを活用して今後、そういったことができればいいかなと考えております。

それから障害者の方ですが、まさに奥村委員のところに専門的に支援をする方がいらっしゃいますので、そちらの方に来ていただいて、障害者の方がこれができる、これはできないと、そういったことを一緒に考えながらやっていけるのではないかと考えております。

(瀧原会長)

よろしいでしょうか。

(榊委員)

はい。

(瀧原会長)

ありがとうございます。特に障害者雇用支援は、若干企業としてもノルマ的というところもありますし、そういうところを全体で支援できればというような要望といいますかご意見でもあったかと思えます。是非、そういったところも、次の具体的な施策といいますか取組に含めていただければなということだと思っております。

その他。奥村委員、お願いします。

(奥村委員)

青森障害者職業センターの奥村と申します。よろしくお願いたします。

今、障害者の雇用、能力開発についての話題が出ましたので、若干説明をさせていただきたいと思えます。

まず3月1日から障害者の雇用率が2.3%に引き上げられます。企業さんの規模でいきますと、43.5人以上の企業さんが対象になってくる。今後、段階的に障害者の法定雇用率を上げていきますので、それだけ中小企業さんに対する障害者雇用のしばりというんでしょうか、要請というのが高まってくると、そういう状況でございます。

そういう状況の中で、障害のある方がいかに企業さんに受け入れていただけるかと、そういうことになるわけですがけれども。私どもセンターとしては職業訓練は行っていませんけれども、弘前の障害者訓練校の方で行っているわけですがけれども、先ほど事務局からもお話がありましたように精神障害の方が増えてきているという状況の中で、やはり、もちろん大学を卒業されたりと

か、ハイスペックの課題はできるんですけども、果たして職場に適應する状態にあるのかどうかというところが、やはり課題になってくるかと思えます。

職業訓練ももちろん必要ですけども、やはり職場で働く状態を作っていくというんでしょうか、準備をしていく取組が非常に重要になってくるかなと思っております。

その中で、職業訓練校では技能訓練、私どものセンターの方ではその職場で適應できるような、そういう支援を行っているところがございます。実際に就職活動をしていく時には、先ほど事務局からもお話がありましたようにジョブコーチ支援という、本人がその職場に入る時に、私も支援者と一緒に職場に入らせていただいて具体的な助言をさせていただいたり、ご本人と企業さんの間の仲介、橋渡しというか、そういう立場の人間がご協力をさせていただくということもさせていただいております。

やはり、特に初めて障害のある方を雇われる企業さんにおかれましては、やはり今度、初めて障害者を雇うんだけど、どんな仕事がいいんだろうとか、どのように接したらいいのかとか、そういう不安を感じておられる企業さんがたくさんおられます。なので、いきなり雇用ということではなくて、例えば職場実習であったりとか、そういったところで様子を見ていただきながら、そこにジョブコーチ支援も絡めていただいて、ご本人の様子を見ていただいて、これならうちの会社でも働けるんだという感触を持っていただいた上で雇用をしていただくと、そういう取組ができます。

どのような仕事を任せればいいのかとか、どういうところに配慮をしたらいいのかとか、そういった部分につきましてもアドバイスなど私どもの方で提供させていただいておりますので、ハローワークの方とも連携をしながら企業様のご要望に少しでもお応えできるようにしていきたいと思っておりますので、どうぞ、よろしく願いいたします。

以上です。

(瀧原会長)

ありがとうございました。

その他、ございますでしょうか。発言されていない方で、最後、言っておきたいという方がおられましたら。

(河村委員)

河村でございます。議案、戻って申し訳ないのですが、3ページ目、先ほどもございましたけれども、企業ニーズを踏まえた在職者訓練の推進の中で、資格取得もそうでしょう、それから企業のニーズもそうでしょう、あるいは訓練期間もそうでしょう、かなり範囲が広がっているんですね。大変企業としては有難いことなんですが、全てのニーズというのは、これは多分不可能だと思うので、何かメニュー化でもできれば訓練を受ける側も入りやすいのかなという感じがしていますけれども。その辺、一つよろしく願いしたいと思います。

(瀧原会長)

事務局、どうぞ。

(事務局)

確かにおっしゃるとおりでございまして、予めメニューを作成しておけば受講する側もすごく分かりやすいということになるかと思います。ありがとうございます。

(瀧原会長)

資格取得なども踏まえて、いくつかのところで公表していくべきですね。こういう施策は進めていきたいということですので、よろしいでしょうか、今のところで。

その他、ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは事務局、よろしいですか。事務局も「その他」を用意していないということですので、大変委員の皆様方、ご協力をありがとうございました。骨子案に対する意見と、それから能力開発に対する皆さんの思いを伝えていただけた会議だったかなと思っております。

議事は以上になりますので、これで私の仕事は終わらせていただければと思います。ご協力、ありがとうございました。

(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・能力開発課長の細川よりご挨拶を申し上げます。

(細川課長)

長時間にわたりまして、本当にありがとうございました。皆様、それぞれのお立場から貴重なご提言、ご意見をいただきまして、感謝を申し上げます。これを反映できるものは反映させ、それから具体的な項目には入らなくても、今年度、出していけなくても次に取り入れていきたいなと思ってお話を伺わせていただきました。

今回は5月ということですが、我々、鋭意作業を進めてまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

(司会)

これをもちまして令和2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。