令和６年度第１回青森県職業能力開発審議会

日　時：令和７年２月２７日（木）
１０：００～１１：３０
場　所：県民福祉プラザ　中研修室

（司会）
定刻には、まだ若干ございますが、皆さん、お揃いになりましたので、ただ今から「令和６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。
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 名の委員の出席が確認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、本日の審議会の概要につきましては、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、経済産業部長の三浦雅彦より御挨拶を申し上げます。

（三浦部長）
いつもお世話になります。三浦です。よろしくお願いします。
本日は、御多用のところ、更に足もとの悪い中、御出席いただきましてありがとうございます。
この会議でございますが、職業能力開発計画その他職業能力の開発に関する重要事項を調査・審議することが目的でございまして、本日の会議では、そちらの議事の中で４番と５番にもありますが、本県における職業能力開発についての基本方向を示す現行の第 11 次青森県職業能力開発計画の取組状況。更に第 12 次職業能力計画の策定に向けてスケジュール案等について説明させていただきますのでよろしくお願いします。
遅くなりましたが、今年度から委員に御就任いただきました大越様、篠崎様、高橋様には、この場をお借りして改めて感謝申し上げます。審議会の運営に御協力のほど、よろしくお願いいたします。
県では、令和６年度から県政運営の新たな基本方針である「青森県基本計画『青森新時代』への架け橋」をスタートさせました。この計画では、「若者が未来を自由に描き、実現できる社会」を目指し、青森新時代を切り拓くための施策を戦略的に展開していくこととしており、しごと分野においては、地域経済の成長を支える県内産業の競争力強化に向けて、持続的・安定的な労働力の確保を施策の柱の一つとして、県内で働く人のスキルアップなどに取り組むこととしております。

県といたしましては、職業能力開発の推進にあたりましては、これまでにも増して地域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忌憚のない御意見、御提言を賜りますようお願い申し上げます。
本日は、よろしくお願いいたします。

（司会）
本日、御出席の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長　森田順司委員です。
青森県職業能力開発協会副会長　寺沢政男委員です。
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　大越健一委員です。
青森市男女共同参画プラザ館長　篠崎有香委員です。
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。
青森県教育委員会　スクールカウンセラー　竹内由加子委員です。
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。
株式会社大一通商取締役　大坂美保委員です。
日本労働組合総連合会青森県連合会　会長代行　山内裕幸委員です。
日本労働組合総連合会青森県連合会　副会長　高橋博幸委員です。
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、竹谷委員、榊委員、伊津田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。
まず、先ほど御挨拶を申し上げました、経済産業部長の三浦です。
産業イノベーション推進課長の栗島です。
産業イノベーション推進課課長代理の安田です。
産業イノベーション推進課職業能力開発グループ　マネージャーの五十嵐です。
同じく職業能力開発グループ　サブマネージャーの成田です。
同じく三浦主幹です。
そして、私は司会を務めさせていただく菅原と申します。よろしくお願いいたします。
なお、ここで三浦部長は所用のため退席させていただきます。

（三浦部長）
申し訳ありませんが、よろしくお願いします。

（司会）

それでは、まずはじめに「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。

（大越委員）
大越と申します。
今回の件に関して、会長として森田委員を推薦したいと思います。

（司会）
森田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、森田委員に会長をお願いしたいと思います。
森田委員は、会長席の方へお移りいただくようお願いいたします。

（森田会長）
それでは、本日の会長を務めさせていただきます、森田と申します。
本日は、皆様の御協力を得ながら、議事の方を進めて参りたいと思いますので、何卒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。
では、以降の議事進行については、森田会長、よろしくお願いいたします。

（森田会長）
それでは、私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たいと思います。
会長職務代理者には、弘前大学の教授の李委員にお願いしたいと思います。
李委員、よろしくお願いいたします。

（李委員）
よろしくお願いします。

（森田会長）
それでは、議事の方を進めて参りたいと思います。
今回は、議事３から議事５までを一括して事務局から説明をしていただきます。

各議事につきましての御質問や御意見につきましては、これらの説明が全て終了した後にまとめてお願いしたいと思います。

それでは、事務局の方から説明をお願いいたします。

（事務局）

会長、ありがとうございます。

改めまして、事務局を務めさせていただいております栗島でございます。

資料１と２について、私の方から御説明差し上げたいと思います。

本日の議論につきましては、議事４と５の今までの 11 次計画の取組状況の報告ということと、これからの 12 次計画の策定をするということが、まさに議論のネタでありますけども、資料１につきましては、その議論をする前提として、労働力はどうなっているかというところを皆様に御紹介するところであります。

むしろ専門家の皆様が、お詳しい皆様がいらっしゃるので御存知なのかと思いますけども、お付き合いいただければと思います。

そうしましたら、資料１につきましては、画面の方、お手元の資料、どちらか見やすい方で見ていただければと思います。

資料１には、本県の労働力に関する現状ということを改めてまとめさせていただきました。

目次としましては、現在の足元の本県の労働力はどうなっているだとか。将来、どういうふうな見通しになっているのかということ。あとは、労働力の確保に関して、各論について述べさせていただきまして、今回のこの議論の一番のネタである職業能力開発ということを最後に述べさせていただこうというふうに思ってございます。

資料をおめくりいただきまして、右下３ページのところでございます。

これは、もう皆様に御説明するまでもないと思いますけども、コロナ後、求人数が求職数を上回っていて、慢性的な人手不足が続いている状況であります。

勿論、当然、御承知のことかと思いますけれども、全産業全体で労働力不足となっておりまして、特に医療・福祉、建設業、サービス業など労働集約型産業と呼ばれる産業が求人倍率が高い、人手不足の状況が続いているというような状況ということになってございます。

今申し上げたのは３ページで、次の４ページでございますけれども、今、申し上げたのがマクロ的な数字でありますけども、もう１つのこの数字でいいますと、県内の調査会社様による報告でございます。これは、各企業さんにアンケートをとって、そのアンケート結果を回収したという、これは企業の生の声ということでありますけども、県内企業で人手不足を感じている方々も過去最大ということになっておりまして、バブル期よりも人手不足が課題だというふうな回答になっているということであります。

2023 年末時点で３社に１社が人手不足を深刻だよというふうに捉えられておりまして、そのポイント数も前回と比べて高くなっていて、更にこの人手不足感はどんどん加熱して

いる状況だというふうに考えております。

続きまして、右下５ページであります。

足元で足りないということは、もう皆様ご存知のとおりだと思いますし、将来にわたって、これもよく言われておりまして、まさにこの 11 次計画を作る時にも、他でも同じような議論があったと書いてありますけども、将来の労働人口、全人口も含めてですけども、減少傾向になっているという話であります。

本県に限っていえば、人口減少、少子高齢化が進行しておりまして、人口が減っていくと。人口が、全人口が減っていくにあたって、労働人口が同じぐらいの割合で減っていけば、経済がダウンサイジングするという議論もありますけども、何となく社会が同じ割合で社会変化がなっていくわけですけども、今問題になっているのは、全人口よりも生産年齢人口、いわゆる 65 歳までの人口が先に、全人口よりも先に減っていきますので、いわゆる労働人口という割合がどんどん少なくなっていくというのが、目下に迫った危機だと、課題だというふうに認識してございます。

今、2025 年、この左から２つ目、数字が見づらくて大変恐縮なんですけども、全人口、今、足元で 2025 年１月で本県人口は 116 万人という数字に対して、15 歳から 65 歳の人口が 62.5 万人ということで、いわゆる生産年齢人口割合が 54％という数字でありますけども、これが 2035 年には、生産年齢人口 51％になり、2040 年には全人口 91 万人に対して 44 万人の生産年齢人口になって 48％、要するに 50％を下回るというふうなことが推計、人口動態的には見えているということが見てとれて、更に 2045 年、どんどん、どんどん、その人口割合が不足していくということになってございます。

続きましてですけども、じゃ、これ本県の話でございますけれども、日本全体としても同じようなトレンドでございます。これも、新聞を以前から賑わしておりますので、皆様御承知のところかと思いますけども。日本全体の人口が減っていきますよねという話と、生産年齢人口がやはり少なくなっていきますので、本県が先駆けてその状況に直面しているわけですけども、これから日本全体として労働力不足が長期的にトレンドとしてなっていくということ。すなわち、今の人手不足感は、もう少し現行推移するのか、もうちょっと加熱するか分かりませんけども、暫くの間は、この労働人口不足というのが続くということが、多分、あり得るんだろうと。

１つの解としては、当然ながら生産性を向上して、なるべく人手が少なくてもなるような社会にしましょうよですとか、65 歳以上の方々も含めた、労働参加みたいなことも当然ながら、これからなされていくわけですけども。それをしてもなお、労働力不足というのは、引き続きのトレンドになっていくのであろうということが、マクロ的なトレンドだというふうに承知してございます。

続きまして７ページでございます。

ここからちょっと、もう少し、そういうトレンドの話はよく聞いたこと、あるよということだと思いますので、ちょっとずつ深掘ってみたものが、ここからのスライドであります。

労働力の各論というふうに、ストックだのフローだの、難しい言葉を書いておりますけども、ここで申し上げたいのは何かといいますと、先ほど冒頭で有効求人倍率1.1倍だというふうに申し上げました。これは、求人数約24,000に対して、求職者約22,000人という数字でありまして、それを割り直せば1.1倍ということだというふうに聞いております。

そうすると、22,000が、職を求める22,000人が、その求人に対して完全にマッチングすれば、本当に足りないのは2,000人だなというような、つまり、2,000人の労働をどうにかすれば、基本的には、マッチングが行われて、2,000人どうにかすればいいんじゃないかという議論かと思われがちなんですけども、必ずしもそうではないということは申し上げたかったことであります。

申し上げたように24,000人に対して22,000人の求人があるわけですけども、このフローというふうに書いていますけども、３か月間に新規求人がどれくらい行われたかという数字が26,000人になります。

それに対して充足したもの、つまりマッチングが成立したものといえば、約5,000人にとどまっているというふうになってございます。

この３か月、何で３か月で切ったのかというと、ハローワークに求人を出すと３か月間掲示されるということでありますので、その期間でひとまず切っておいて、数字を並べてみたというものであります。

この26,000に対して、約4,600人、求人マッチングしたということなんですけども。マッチングが、今出ている26,000の求人に対して、すぐすぐ求職が22,000いるから大丈夫だろうという話なので、マッチングがなかなか進みづらいというような状況にありますので、今、足元に大体青森県に約20,000ぐらいのザクっとした目安ですけども、こういうのがハローワークに行かないような求人であったりといろいろあるわけですけども。ザクっといえば、約20,000人ぐらいの労働力人口が不足しているのではないかなというのが１つの目安であるということが仮説としてあり得るのが、この７ページの資料で申し上げたかったことであります。

続きまして８ページでございます。

それに対して、労働力の確保、本審議会の議論の範疇ではないわけですけども、労働力の確保につきましては、県も含めて様々な展開がされております。この審議会に参加されている委員の皆様で別の委員会に参加していただいて、若者の労働力の確保についての御議論いただいた先生方もいらっしゃいますけれども、県としては、県知事が申し上げているとおり、本県の若者の県内就職、50％を目指すという目標をたててございます。それをもって、なるべく外に出てしまっている学卒者の方々が県内に就職するというのは当然なわけですけども、これから若者人口が減っていって退職者も増えていく中で、それだけだとやっぱり全部は賄いきれないねということが１つのストレッチとしてはあり得るということが８ページのスライドであります。

もう１つ、女性ということがよく言われるわけでして、男女雇用参画の皆様のこれまでの

努力の成果もあってということだと思うんですけども。本県の女性の労働力人口 30 万人いるわけですけども、労働参加率、資料は 50%とありますけども、80%程度ということで、日本全体に比べても多くの女性が労働参加していただいている状況だと思ってございます。

どうしても女性の労働力参加の話でいうと、このM字カーブという、ちょっと図が見づらいんですけども、右側の図で 30 ぐらいの時にちょっと年齢期の前で女性労働参加がへこむところがあって、そこをもう少し労働参加を促しましょうよ、みたいな議論が全国的にはあるわけですけども。本県は、その年齢期の方も十分に労働参加しているので、全国に比べて労働参加率も高いし、逆に言えば、一定程度、労働参加できる人はできているんじゃないかというのが、１つあります。

勿論、労働参加したくてもできないという人は、当然ながら、県の方で支援させていただくんですけども。全体の労働力が足りないよということで、女性が更に働ければ、その労働力不足は解決するかというと、これもまた女性だけだとちょっと足りない側面もあるんじゃないかということがあり得るという話でありました。

もう１つ、10 ページでございます。

若者、女性、そして障がい者ということも書かせていただいてございます。これは、県でも障がい校などの施策を使いながら、障がい者の雇用促進にも取り組んでいて、堅調に推移してございます。法律もあって、なるべく障がい者の方々が社会で働けるようにという環境整備をしておりまして、労働参加も進むわけですけれども、こちらも全体でいえば 3,000 人ぐらいの労働力参加がいて、年々伸びてきていますけども、そんなにぐっと伸びる話でもないというような話でありました。

11 ページであります。

外国人、もう 1 つのお話としては、外国人の活用もすればいいのではないかという、活用という言い方、大変失礼しました。外国人の方も一緒に労働参加をしていただくことがあり得るのではないかという話がありますので、県内でも外国人労働者の方々が年々増加傾向にありまして、左下のグラフにあるとおり、大体、今ちょうど 6,100 人ぐらいの方が入っていて、毎年、500 人ぐらいずつ増えているということであります。

製造業のほか、農林漁業を中心に、特に人手不足感が大きい企業さんほど、外国の方も含めて一緒に働きたいというような企業さんが増えていて進んでいます、というような状況であります。

あともう１つ、兼業・副業という側面もいろんな施策の中では出てきています。兼業・副業して、会社の中でちょっと隙間の時間ができた時に別の企業の作業をすることによって、労働者としては、給料がちょっと大きくもらえるという話もあれば、企業の方々からすれば、労働力が足りないところをちょっと、よそから一部ということで、労働ピークの対応ができるというような話も出ています。ありますけれども、あったらいいよねという制度として作られておりますけども、なりますし、使ってみればいいかな？という企業さんも増えているということは、アンケートでも出てきておりますけども、やっぱり受け入れにあたっての課

題というものもそれなりに多くありまして、文字が潰れて多分、見えないと思いますけれども、自社情報が漏洩してしまうんじゃないかとか、受け入れるよその方と従業員の方が喧嘩をしないかとか。健康管理を、副業をしている方の健康管理をどうするのかとか、勤退管理をどうするのか。そういったような課題もいろいろありまして、やってもいいんだけど、ちょっとまだ課題が多いんだよねというような声が多く寄せられている状況だと承知しておりました。

といったような、地元の労力に関するような様々な数値を並べてみて、当然ながら、労働力をどういうふうに増やしていくかということを合わせて一緒に考えていかなければいけないのが生産性向上という議論だと考えております。

一人ひとりの生産性を上げていくことによって、なるべく人数が少ないながらも価値を高めていくというようなことということでありまして、設備投資の方でいいますと、デジタル化、ＤＸとかでの設備投資を行っていくという話もありますし、人への投資という意味では、リスキリング、職業能力開発をしていきながら、生産性を高めていく取組が必要なのではないかというふうに考えております。

民間企業調査会社の報告によれば、４分の１の企業がリスキリングに積極的ということもありまして、そういったところを労働力、職業能力開発の議論ということになるのではないかと御紹介させていただきましたが、資料１の説明であります。

すみません、長々とてございますけれど、続きまして、資料２につきまして、こちらも単なる御紹介になりますけども、少し御紹介させていただきます。

これまで委員の方々には、この審議会の議論で参画していただきまして、本県の施策がどうなっているのかということは、もう皆様、頭に入っていることかと思いますけども、改めて事務局としてまとめてみたという資料であります。

資料２のページ番号、打ってございません、申し訳ございません。ちょっとまた文字が潰れて見えないものでございますけれども、法律の概要というスライドがございます。細かく見ていただく必要はございません。法律として、職業能力開発促進法というものが厚生労働省によって規定されておりまして、地域は、都道府県は、計画、国が定めた計画に基づき、地域の職業能力開発計画を作ってくださいと。まさに今、議論するわけですけれども、その計画を定めるようにすることということが書かれていて、その職業能力開発の促進にあたっては、事業主と国と都道府県が３者で皆で頑張ってやりましょうよ、ということが概ね記載されているということが、職業能力開発促進法の体系だというふうに認識してございます。というのが、この文字が潰れたデータでお伝えしたかったことであります。

続きまして、その次のスライドであります。

これから、職業能力開発計画に沿って、どういったことを県が行ってきたかという御説明を差し上げますけれども、これは、本県が行う施策の体系ということで、国が青森県で行っている施策まで全部網羅しているわけではないですけれども、青森県が行う職業能力開発施策の体系を１回まとめてみたものでありました。

上に書いている、青いところで書いているのが、職業能力の開発の現状ということで、研修とか、そういったことをやるのが、上の青いボックスのデータになります。

下のボックスで緑で書いているのが、職業能力開発をしている方々を評価と書いていますが、表彰ですとか、ということをしながら、全体を盛り立てていこうというのが、右側の下の図の話というふうになっています。

上の青いボックスの方に戻っていただきますと、職業能力開発についてどういうふうになっているかというと、公共職業訓練と呼ばれるいわゆる職業能力開発校、国でいえばポリテクセンターさん、ポリテクカレッジさんのような施設の中での施設内訓練ですとか。一部施設内訓練ではやりきれない訓練がありますので、それは民間に委託する委託訓練になります。そういったことが上の公共訓練というものであります。

真ん中の民間における職業能力開発の促進ということにつきましては、これは、公的機関が行うものではなくて、民間自らが行う職業訓練を補助金という形で支援するということになりまして、認定職業訓練と呼ばれるような各地域で行う職業能力開発協会さんを認定し、それに対して補助金という形で支援させていただくような施策であるとか。

真ん中に書いている、生涯職業能力開発推進事業とありますけども、学校であるような空きスペースをお貸しするみたいな、そういうような事業もやっていますというようなお話であります。

青いボックスの下の真ん中の下、労働者の自発的な能力開発の支援ということで、これは、個人的には、行うような能力開発分野に入っていった場合に県も情報提供でありますとか、職業訓練手当を支給したりということで、様々な施策をやってきましたというところを改めて図示したものでありました。

これちょっと細かくて、あまり本日、御議論になるか分からないんですけれども。職業訓練につきましては、国でポリテクカレッジさんもやられているし、県が各技専校でもやっておりますし、民間の先ほど申し上げたような認定の職業訓練、あるいは各種民間の職業訓練のカリキュラムみたいなものがいろいろありましたので、一度まとめてみたというものであります。

細かくは、後で御覧になっていただければと思いますけれども。大きくいえば、国、あるいは県で行う職業訓練につきましては、基本的にはものづくりを中心に行っています。

見える方はポインターを見ていただければと思うんですけども。

ポリテクカレッジさん、あるいは技専校でものづくりのカリキュラムを教えていますよという話ですとか、これは学卒者向けですね。あとは、離職者向けに対しても、ものづくり系の分野を行っています。

ものづくりではないところにつきましては、一番下の段の民間の訓練機関さんと連携しながら、非ものづくりと書いてありますけども、ものづくりではないカリキュラムを皆で計画設定しながら、県で必要なカリキュラムを作っていくということで、青森県で本当に必要な職業訓練をこの 12 次計画の中で議論しながら実施してきた、今後も実施していくし、こ

れまでも実施してきたという施策体系になっておりました。
これから、こういうようなものづくりですとか、ものづくり以外の職業訓練も含めて、この11次計画の期間でどういったことをやってきて、どういう成果が出てきているかということにつきまして、御説明をさせていただきたいと思います。

それでは、資料３と資料４につきまして、私、五十嵐の方から御説明させていただきたいと思います。
まず、資料３－１の第11次青森県職業能力開発計画概要ということで、こちら、令和３年から令和７年までという５年間の計画になっております。
一応、当時作った時の状況も含めて、先ほど、現状につきましては、栗島の方からお話があったとおり、当時とは、大分、人手不足感が強くなってきているところでございますけども、その当時の状況、取り巻く環境をもとに作ったというところでございます。
１と２につきましては、先ほどの話で出ておりましたので省略させていただきますが、改めまして、11 次の青森県職業能力開発計画といたしましては、３の職業能力開発の基本的な考え方と方向性というところで、下にあります新型コロナウイルス感染症や技術革新の進展など、経済・社会環境の変化に対応し、本県が抱える課題の解決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いたしまして、更に下にいきますけども、テーマといたしましては、新たな時代の環境変化に対応した個々の能力を発揮できる人づくり、環境づくりの推進を掲げたというところで、４にあります基本方針と基本的な施策ということで、４つの基本方針を掲げ、更にそれぞれの方針につきまして、基本施策をそれぞれ設定いたしまして、11 次計画を進めているところでございます。
詳細につきましては、時間の関係上、省略させていただきますけども、資料３－２におきましては、それぞれの基本方針、また施策について、現在の状況について御説明させていただきたいと思います。
それでは、資料３－２を御覧いただければと思います。
まず、右下に１ページと書いておりますけども、こちら、実施状況について、それぞれ御説明させていただきたいと思います。
まず、基本方針１の「経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成」というところでございますが、まず（１）ＩＣＴ・デジタル技術利活用の人材育成ということで、これが施策ということになりますが、まずは、青森高等技術専門校の土木施工管理・測量科に「ドローン測量の実習」科目を新設いたしました。現在、実施しているところでございます。
ドローンの飛行や空撮写真から３次元データの作成作業などを実施していると。
２つ目のポツになりますけども、Ｒ５年度から全科の訓練カリキュラムに各分野におけるＩＣＴ・デジタル技術の基礎知識を習得できる内容を追加し、実施しておるところでございます。

（２）企業における人材育成の支援の施策というところになりますが、地域企業の労働者が各種資格を取得するための事前の講習を全校で実施をしておりまして、Ｒ５年度実績ですと、大体400名程度が修了しております。

２つ目のポツになりますけども、先ほど説明があった認定職業訓練校、こちら民間、または民間の団体が協会という形で設立認定されました協会でございます。そちらが運営する認定職業能力開発校になるんですけども、そちらも従業員を対象に訓練しておりますので、在職者を対象に訓練して、Ｒ６年度実績といたしましては６校で実施いたしまして、延べ16訓練科、63名が受講しております。

（３）労働者の主体的なキャリア形成の推進という施策につきましては、施設内訓練及び委託訓練の訓練生に対して、ジョブカードの作成支援やキャリコンを行い、受講生のキャリア支援の場面において、積極的に活用するよう推進しているところでございます。

次に２ページ目になりますが、基本方針２というところで、「多様な人材が活躍するための職業能力開発」という方針を掲げております。

まず（１）の施策につきましては、若年者の職業能力開発というところで、ＰＲ強化事業を実施しております。Ｒ５年度の実績といたしましては、高校生向けの進路ガイドブックへの広告の掲載、これは15,000部発行しております。

また、高校生とマッチングをさせる場への参加ということで、延べ72回、学校案内の配布というところで、こちら300枚を５会場等で配布してございます。

次に女性の職業能力開発施策につきましては、公共職業訓練、施設内訓練におきまして、Ｒ５年実績では、女性の修了生が14名で、就職率は93.0％でございます。

次に離職者等の再就職訓練、これは委託訓練でございますけども、託児サービス付きの訓練コースですとか、短い時間でも訓練できる短期時間コースですとか、更に自宅でもできるようなｅ-ラーニングコースの計画・実施をしておるところでございます。

（３）中高年齢層の離職者に対する職業能力開発施策というところにつきましては、公共職業訓練、施設内訓練になりますけども、１年コースとして、県内３校４コースで実施しておりまして、Ｒ５年度につきましては36名修了で、就職率は97.3％でございます。

委託訓練におきましては、53コース実施しておりまして、Ｒ５年度実績では、延べ658名が修了して、就職率は78.4％となってございます。

次に３ページ目となります。

こちらは、先ほどの基本方針の続きでございますが、

（４）障害者の職業能力開発ということで、障がい校の全科でオンライン訓練等のＩＣＴに対応できる訓練カリキュラムを追加いたしました。令和５年度には取得資格を取得できる内容にカリキュラムを拡充してございます。ＯＡ事務科では、ファイナンシャルプランニング技能士ですとか、デジタルデザイン科では、ＤＩＴソフト検定の取得強化というところを取り組んでいるところでございます。

次のポツですけども、障がい校におきましては、現在３コースですが、Ｒ５年度実績にお

きましては、22名修了いたしまして、就職率は54.5％となっております。

委託訓練につきましては、５年度の実績ですと15コース行いまして、26名修了いたしまして、就職率は73.1％となっております。

（５）の施策ですけども、特別な配慮が必要な方の職業能力開発ということで、ハローワークが主催する職業訓練体験会への参加ですとか、職業訓練説明会の県ホームページへの掲載、ハローワーク所内の受講生募集ポスターの掲示ですとか、来所者への受講生募集案内リーフレットの配布により情報提供を実施しているところでございます。

次に４ページ目でございます。

基本計画３ですけれども、「産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施」でございまして、施策、まず１つ目ですけれども、県立職業能力開発校訓練の改編ということでございますが、まず、Ｒ５年度生からＩＣＴ等を利活用の基本的な知識・技能を習得する訓練カリキュラムを訓練基準に設定・実施して、現在、行っているところでございます。

更に５年度からオンライン訓練を年間70時間程度実施するカリキュラムとしております。

また、見直した新カリキュラムで訓練を今現在、実施しているところでございます。

更に、今、県の八戸工業研究所と八戸工科学院とが産業用ロボットの普及促進に係る連携事業ということで、ロボットの活用の促進に係る事業をスタートしたところでございます。

（２）県立職業能力開発校の施設整備等というところで、現在、非常に学校も老朽化していることもございまして、現在、改修しながら施設を活用しているというところでございます。

その改修に係る費用でございますが、建物に関しては年間２千万程度、設備に関しては、年間１千万で何とか運営しているというところでございます。

次のポツになりますけども、職業能力開発校のランニングコスト、費用対効果、入校者数の推移等を分析するとともに、他都道府県の状況を調査し、本県に適した職業能力開発校の再編を引き続き検討しているところでございます。

５ページの方になりますけども、基本方針３というところで「産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施」でございます。こちら、先ほどの続きになりますけど

（３）委託訓練の充実・強化ということで、計画数や実施数との乖離がないように関係機関及び教育施設との調整・連絡を強化して、多くの離職者が訓練を受講して就職率が向上するように対応しているところでございます。

次のポツですけども、関係機関と調整し、今現在、デジタル分野ですとか、ｅ-ラーニング・オンラインによる訓練も少しずつ増やしておりまして、訓練生がより受講できるような体制を整えているところでございます。

（４）関係機関等との連携強化というところで、Ｒ５年度に青森労働局と共に、青森県地域職業能力開発促進協議会を設置いたしまして、様々な、特に離職者対象の訓練になるんですけども、本県における人材ニーズを適切に反映した訓練コースを設定できるようにいろいろ把握・検証するというところで、ワーキンググループとかを行いながら、協議会を設置

して検討しているところでございます。
また更にポリテクセンターですとか、短大ですとか、そういった専門部会を通じた県全体の職業能力開発の意見交換も実施しているところでございます。
次、６ページになりますけども、基本方針４の最後になりますが、「技能継承の促進」というところで
（１）の施策ですが、次世代のものづくり技能者の育成というところで、県立の職業能力開発校において、近隣の児童・生徒を対象とした「わくわく体験教室」をはじめとするものづくり教室を年数回、各校で開催しているところでございます。
また、「青森県すまい職人きらりアップ体験出前授業」ということで、こちら、別の部の主催になりますけども、そちらに講師を派遣いたしまして、県内の小学生及び中学生にものづくりですとか、建設業関連が主になりますけども、人材育成について、増えるようにそういった種を蒔いているというところでございます。
（２）の技能評価の普及・促進というところでございます。
技能検定試験の認知度の向上と技能検定試験制度の普及のため、県の職業能力開発協会と連携いたしまして、その協会に対しまして、運営費の一部補助を行っておるところでございます。
更に、各種の技能の競技大会への参加も促進しているところでございます。
技能につきましては、若年者ものづくりですとか、技能グランプリ、技能五輪、障がい者の大会等もございますので、そちらの参加者の増加も含めてやっているところでございます。
最後のポツになりますけども、永年にわたり業務に精励し卓越した技能を培うとともに、技能を通じて労働者の福祉増進、あとは産業発展に尽くした方々の表彰をして、技能尊重機運が醸成されればというところで行っているところでございます。
続きまして、資料３－３になります。
こちらは、11 次計画の目標ということで、達成状況についてお話させていただければと思います。
表の右側に目標値というのが当時設定されまして、これに対してどのような実施状況かというところを説明させていただきますと。
まず、基本方針１の「経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成」で施策につきましては、企業における人材育成の支援ということで、在職者の訓練受講率をまず１つ挙げさせていただきました。
目標値 60%以上に対して、Ｒ３からＲ５年度の平均は 67.9%ということで、目標値を上回っておるというところでございます。
基本方針２の「多様な人財が活躍するための職業能力開発」というところの施策といたしまして、まず（１）の若年者の職業能力開発ということで、目標といたしましては、県立職業能力開発校、在職者と離職者の修了生の就職率でございますが、こちら目標値は 98%以

上ということで、過去３年の平均は 98.5％というところで、こちらもクリアしている状況でございます。

次に（２）の女性の職業能力開発ということで、こちらは、職業能力開発校への女性入校者の割合というところで、目標といたしましては 10％以上にしておりますが、過去の３年でございますと 10.1％でございます。

（４）の障害者の職業能力開発というところで、こちらは、施設内の訓練になりますけども、障がい者職業訓練校の修了生の就職率ですが、目標は 55％以上ですが、過去３年の平均は 56％ということでなっております。

次に基本計画３の「産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施」

（３）の施策につきましては、委託訓練の充実強化というところでございますが、まずは離職者対象の訓練の修了者の就職率でございますが、こちら目標値 75％以上に対して、過去３年平均は 77.1％でございます。

次に委託訓練の障害者に対した受講者の就職率でございますが、こちら目標値は 55％以上になっておりますが、過去３年は 55.3％ということになっております。

最後、基本計画４の「技能継承の促進」というところで、

（２）の施策、技能評価の普及・促進ということで、目標といたしましては、技能検定受検者数でございますが、目標値は 1,600 人になっておりますが、過去の平均は 1,738 名ということでクリアしているという状況でございます。

11 次計の実施状況につきましては、以上ということになります。

続きまして、資料の４というところで、現在、本県で実施している人材育成に関するトピックスというところで一部紹介させていただきたいと思いますが。

まず、青森県人づくりビジョンということでございます。こちら、先ほど部長ですとか、課長の方からもお話があったと思うんですが。

まず、県内人材育成については、これまでも重点的・継続的に取り組んできたところなんですけども。人口減少の進行ですとか、デジタル技術の進化、グローバル化の進展など、本県を取り巻く大きな環境の変化に対応いたしまして、青森大変革を進めていくに当たり、新たな人づくりの施策の方向性を示すものとして、令和６年９月に策定したものでございます。

当該ビジョンにつきましては、青森新時代の架け橋という基本計画の人づくり施策に係る個別の計画としての位置付けとなっておりまして、基本計画が掲げる目指す姿、こちら目指す姿なんですが、若者が未来を自由に描き実現できる社会というようなものでございます。こちらの実現に向けて、各分野における人材育成の方向性を目指す人材像、基本的な考え方に基づく使命、更に取組の方針の観点から体系的に整理したものでございます。

勿論、我々の作成しております職業能力開発計画につきましても、これに従って進めていきますし、今後、作成するということになります。

続きまして、資料４の続きでございますけども、県の事業の紹介をさせていただければと

思いますが。
青森県産業技術センター八戸工業研究所における学生を対象とした見学会を開催しております。下に開催日と記載しておりますけども、八戸工科学院ですとか、八戸の高専及び岩手県の種市高校さんを対象にいたしまして、内容といたしましては、研究及び技術の支援紹介ですとか、ロボットの活用事例の紹介ですとか、設備見学等をすることにより、こういった分野に興味を持っていただくというようなところと。
更に、最初の文章の方に戻りますけども「また」というところになりますが、工場等の生産工程に関わるＦＡシステム、ファクトリー・オートメーションになりますけども、人材の育成を図るために八戸工科学院と連携いたしまして、ロボットのプログラムの実習を開始しておりまして、今後も引き続きやっていく予定にしております。
最後になりますけども、青森インフラアカデミーについて御説明させていただきたいと思います。
こちらにつきまして、インフラを分かりやすく楽しく学ぶための新たなプラットフォームの構築を基本コンセプトとしておりまして、小学生から大学生まで継続した教育期間と捉えて、産学官が連携して、土木系の人材育成をすることを目的としたバーチャルサイトでございます。
背景といたしましては、本県出身の土木系大学生は全体の４％程度でありまして、青森県に戻ってくるのはごく僅かだということが、これまでの調査で分かっております。
ですので、中長期的な視点で土木系の人材の底上げを図ることが重要だという考えから、分かりやすく楽しく学ぶインフラ教育を実践する「Ａｏｍｏｒｉインフラアカデミー」を開校したところでございます。
こちら、宮下知事が校長を務めておるサイトでございます。
当アカデミーにつきましては、情報窓口を一元化して、確実に伝わる仕組みの構築などを特徴としておるところでございます。こちら、具体的な問合せ先につきましては、県土整備部の整備企画課になりますので、また何かこちらについて詳しいことをお聞きしたいということであれば、事務局の方に問い合わせていただければ御紹介させていただきたいと思います。
私の方から、資料３、資料４については以上でございます。

それでは、続きまして、資料５の「第 12 次青森県職業能力開発計画の策定について」御説明させていただきます。
皆様、資料５の方を御覧ください。
こちらについては、今後、この審議会でどのような作業を行っていくのかという説明になります。
それでは、１番の策定の趣旨ということで、この職業能力開発計画の策定について御説明いたしますけれども。

職業能力開発促進法では、第５条第１項に基づきまして、「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」と定められております。

これが、いわゆる国が定める職業能力開発基本計画というものです。

そして、同法第７条において、「都道府県は、国が定める職業能力開発基本計画に基づいて、当該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」これが、今まで、第 11 次とか第 12 次とか出てきた都道府県版、我々でいうと青森県の職業能力開発計画になりますけれども。これを策定するよう努めると定められておりますので、この規定に基づいて、今、新たな計画を策定するものでありまして、こちらの審議会で内容について御審議いただくものになります。

２番の計画期間ですが、こちら、後ほど御覧いただきたいのですが、参考資料１として現行の第 11 次の計画を付けておりますが、こちらは、令和３年から令和７年の５か年の計画期間とした計画であるため、次に策定する第 12 次の計画につきましては、資料にありますとおり令和８年度から令和 12 年度までの５か年を計画期間としております。

そして、３番、計画の内容ですけれども、こちらも同法第５条第２項、第３項及び第７条の第４項に記載がありますとおり、計画の内容としましては、経済の動向、労働市場の推移等についての長期見通しに基づき、かつ技能労働者等の労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給の状況、労働者の労働条件及び労働能力の状況等を考慮してということで、以下の事項について定めることとなっております。

①技能労働者等の労働力の需給の動向に関する事項

②職業能力の開発の実施目標に関する事項

③職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

ということで、内容については、先ほど資料３の方で御説明申し上げたような形で、今、計画を作っておりまして、それの第 12 次版を今度作るということになります。

４番の具体的なスケジュール案のところなんですけども、まずは、表の一番上、来年度になりますけれども、令和７年５月頃から令和８年１月頃を目途に、まず事務局において、12 次計画の骨子案の検討を行います。

こちらと平行して、国の方で先ほど申し上げた国の基本計画の素案等を作成して、情報共有等を図るということになります。

そして、来年度も、丁度今の時期を目途としておりますが、令和８年の２月から３月ぐらいに一度審議会を開催いたしまして、今回と同じように現行の 11 次計画の進捗、来年度が最終年度になりますので、どういう形に進みましたという報告と、来年度検討を行いました第 12 次計画の骨子案を協議していただきます。

国の方でも大体これくらいの時期に次の基本計画の原案ですとか、最終案が示されますので、県の方で検討した骨子案と国の基本計画のすり合わせを行って、再来年度、令和８年５月頃に一度審議会を開催いたしまして、それにすり合わせた結果を御覧いただいて、意見をいただく。

そして、令和８年の７月ぐらいにも、次、また審議会を開きまして、今度は県の方から第12次計画の諮問を本審議会に行いまして、夏ぐらい、８月頃を目途に12次計画案の答申をしていただきます。

それを受けて、県の方でパブリックコメントを行い、10月頃に第12次計画の策定・公表というスケジュールを想定しております。

ですので、来年度は、年度末に１回程度審議会を開催し、再来年度は前半にかけて諮問・答申という形で複数回の審議会を開催するという予定でおります。

資料５についての説明は以上でございます。

（森田会長）

それでは、一通り事務局から説明があったところでございます。

再度、次第の方を確認していきますが、今、説明がありましたのが、職業能力開発を取り巻く状況ですね、こちらの方の説明がございました。その中では人口減、労働力人口が減少していく中でということで、キーワードとしては、その中で生産性向上というところがキーワードとして出てきたかと思います。

そういった中で第11次青森県職業能力開発計画の取組の状況ということで、今年度まで実施するものですかね、こちらの方の説明をいただいたところでございます。

今後の取組というところでは、今度、第12次を、第12次の青森県職業能力開発基本計画、これを策定していくというところで、ただ今、説明が、スケジュールの説明等がなされたところでございます。

ということで、議題としては３点ございましたが、こちらにつきまして、何か御不明な点、また御意見等がございましたらよろしくお願いいたします。

（篠崎委員）

質問してもよろしいですか。

（森田会長）

どうぞ。

（篠崎委員）

篠崎と申します。

今日の会議の御準備、とても分かりやすい御説明、本当にありがとうございました。

私、勉強不足で教えていただきたいんですが。

今度計画を立てたり、いろんな計画を実施する中で、例えば、私の普段の仕事と関係するところでいうと、育児・介護支援とか、これから自分の病気と、闘病しながら働き続けるとか。本当に様々な分野とこの職業能力開発というのは、常に関わっていると思うんですが。

例えば、県庁の中で他の分野の部署の方と、普段、どのように情報共有、あるいは情報交換されているのか。

あと、先ほども出てきましたが連携機関と同様、情報共有、情報交換をどういった形で普段進めてらっしゃるのか、ちょっとすみません、勉強のために教えていただいてもいいでしょうか。お願いいたします。

（森田会長）

よろしくお願いいたします。

（事務局）

篠崎委員、御質問ありがとうございます。

まず、県の機関としてどういうふうな連携をしているのかということにつきましては、まず、我々、この４月から組織替えをして経済産業部のこの組織で職業能力開発を行うことになりましたけれども、昨年度までは、労政・能力開発課というところで労働力の確保であったり、職業能力開発、そういう政策体系で進めてきました。そこは、今、４月から、こども家庭部というところの若者課という、若者をどうやって戻そうかという議論をしていますけども、そういう組織になっています。

そこのグループとの二人三脚になりながら、どういうふうな職業能力開発をしながら、雇用促進していくんだという話を常日頃から行っております。

それをもとに、例えば、障がい者の雇用でありますと、特に農業関係の農福連携とかをやっていますので、あるいは、今日、御説明したインフラアカデミー、これは建築人材の確保という観点から行っている施策でありまして、それぞれの産業の人たちが、それぞれのサポートであるわけでありますけども、そことは、常に、毎日のコミュニケーションというわけではなくて、そういう話が出たところで一緒に連携して進めるということを行っております。その中の育児とか介護をしながらとか、闘病しながら働き続けるというお話につきましては、これは、当然ながら我々の課もそうですし、途中で出てきた若者課とか、労働施策を行っているところがありますので、そこと連携しながらこれからも実施していきたいと思っております。

以上です。

（篠崎委員）

ありがとうございます。

（森田会長）

他、よろしいでしょうか。

どうぞ。

（大越委員）

青森障害者職業センター　大越と申します。よろしくお願いいたします。

私共の施設、名のとおり、障害のある方の就労支援というのを主に行っているというところになりますので、これからちょっとお伺いことが１点あります。それについても、やはり障害のある方の職業能力開発という部分に関して、御質問したいなと思っています。

資料３－２のスライドでいうと３枚目のところが基本方針２、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、障害のある方の職業能力開発について記載があるかと思います。

私も障害のある方の就労支援というところをやっていく中で、障害者校の中でも、やはり最近、精神障害、発達障害のある方の割合が結構増加しているというような情報なんかも伺っております。

やはり、精神障害、発達障害のある方、様々職業能力だったりとかでも本当に能力が高い方もいらっしゃればという、かなり幅が広いところなので、そういう意味では、本当に、いわゆる手に職を付けるというか、職業能力の部分、職務能力なんか、幅を広げる、能力を高めるというのは非常に重要な取組なのかなというふうに思っております。

一方で、精神障害、発達障害のある方に関しては、そういう職務スキルだけではなくて、やはり働くという観点で見ていくと、社会生活スキルであったりとか、コミュニケーションスキル、そういうところの部分にいわゆる職業上の課題を有する方というのが、非常に、障害の特性上、どうしても出てくるんですけども、そういう部分が課題になりやすいのかなと思いますが。

そういうことに関して、その部分の社会生活スキルということに関しての、いわゆる職業能力開発上でのいわゆる取組、そして、どう考えていらっしゃるのか。あと、具体的にどんな取組をされているのかなというところについてお伺いできればと思います。

（事務局）

社会生活スキルにつきましては、現在、障がい者職業訓練校に知的障害者と、それ以外の部門ということで、知的障害者に関しては作業実務科というのがございます。それ以外の障害者に関しては、ＯＡ事務科とデジタルデザイン科があるんですけども。基本的に、知的障害者以外のところでは、確かに精神ですとか、非常に、今、障害の程度によって、訓練の受け入れが結構難しいところも出てきているところではございますが。一応、入校時点で、基本的な生活スキルも含めて、ある程度、１年間訓練を通して、訓練が可能だと、更に将来的に就職まで見据えて訓練できるかというところで、まずは入校させているところではございます。

あと、知的障害者に関しましては、特に社会生活スキルというのは重要ですので、訓練の中で、基本的には、清掃ですとか、洗濯ですとか、そういったものが主な、あと農業とかも

今現在やっているところでございまして、そういったところで、社会生活スキルも学ばせながら訓練をするというところでやっておりまして、実際、知的障害者以外の社会生活スキルについての内容ですとか、そういったところに特化した科目設定はしていないと思います。

ですので、そういったところも含めて、今後、必要に応じて設定していくとともに、我々といたしましては、センターさんですとか、あとはなかぼつセンター（障害者就業・生活支援センター）さんとの連携も踏まえつつ、より就職率が向上できるような連携・対応を図っていきたいというふうに考えておるところでございます。

（大越委員）

ありがとうございました。

（森田会長）

他、何かございませんでしょうか。

はい、どうぞ。

（山内委員）

連合青森の山内といいます。

第 11 次の目標と達成状況についてということで説明をいただきました。全体的なことになりますけども、先ほどの説明でいうと、過去３年間でいうと、それぞれの分野というか、達成をしているということで、その部分の受け止めとこれからの展望などをお聞きをしたいなと思うんですけど。

そもそもでいうと、全体の人口減少だったり、若年者の県外流出だったり。一方では、女性の就業率をどう高めるかというところと、全てリンクしてくるというふうに思いますし、やはり、県内で職業能力開発、技術を身に付けた後にいかに県内に定着をしていただくかというところが最終的な目標というか、目指すところになるんだろうと思いますし。労働条件なり、賃金水準なりといったところが、受け止めをする企業の部分の最終的には仕事になるだろうと思いますけど。

現状の受け止め、これからどう展望をしていくかというところ、よろしければ教えていただければなと思います。

（森田会長）

お願いします。

（事務局）

山内委員、ありがとうございます。

鋭い質問といいますか、なかなかお答えしづらいところが実はありまして、この審議会自

体は、職業能力開発に関する審議会でありまして、私共もそういう意味では、職業能力開発についての受け止めとかのお答えはできるんですけれども、途中で申し上げたような女性であるとか、その根っこにある女性の労働参加、あるいは労働力不足が問題になっていて、その賃金水準のこと、もうちょっと生産性あげてみたいなお話はあるんだと思うんですけども。

そこについて、労働施策全般について、今、私がお答えすると、やや矩を超えるといいますか、ちょっと公式になかなかお答えづらい部分でありますと。ちょっとすみません、モヤッとした回答なんですけども、まずそういう前提があります。

職業能力開発計画が、この３か年やってきて、目標値が、今、１月末時点はこういう数字ですけども、年度末では達成が見えて、来年度も多分、このまま普通に上がっていき、目標は達成できるんだと思います。

そういう意味では、11 次計画の達成状況という意味では、概ね達成できているのではないかというふうに我々としては受け止めています。

それで、11 次計画、それをやって、本当にそれだけで良かったのかということにつきましては、職業能力開発という観点でいえば、やっぱり職業能力開発を実施してくださった人がちゃんと就職していただける。あるいは、在職者訓練をされた方が給料が上がるみたいなことが理想ですけども、そこについては、一定程度は達成されていると思っています。

ただ、ただですけれども、やっぱりこれだけ人がいなく、人手不足になっていて、特に首都圏の方で給料が、今日も新聞に出ていましたけども、初任給で 30 万円というような給与水準になってしまっているので、どうしても、そういうふうな状況になってくると、そっちの方がいいよね、というふうに行ってしまう人たちがいる中で、本当にこれだけの取組で良かったのかということにつきましては、やるべきことがまだあるというふうに私共は考えていて、まさにそれを議論していただくのがこの 12 次計画、この審議会の場というふうに思っています。

ということは、繰り返しでなんか、ややモヤモヤとした答弁なんですけども、11 次計画については、一定程度達成しているんですけども、やっぱり、例えば、職業能力開発した方が、本当に給料が上がっているのかとか、本当に必要な職業能力開発ができているのかということについては、多分、足りないところもあるんだと思います。

そういうところをまさに皆さんから御意見とかをいただきながら、新たな計画に活かしていきたいというふうに思っています。

すみません、ちょっとモヤッとした答弁ですけど、お答えになっていますか、この辺が気になるところがあれば教えていただければと思います。

（森田会長）

どうぞ。

（大坂委員）
すみません。
事務局の資料作成、とても分かりやすくてありがとうございました。
こちらは、要望なんですけども、資料３－２の基本計画１の経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成ということで伺っておりました。
そちらの中の「ドローン測定実習」の中で、私たち事業所としますと、ドローン、勿論でございますが、水中ドローンも今、世界的に活動の幅を広げておりますので、是非、カリキュラムに含めていただきたいということがありますし。
先ほど、河村さんともお話したんですけど、自動車整備の観点からも、各、皆さん、お車に乗っていて御存知だと思いますけど、センサーとかコンピューター制御が入っておりますので、そちらも段々進んでおりますので、技術的とかＩＣＴもそうですけど、県としての取組として、一歩進んだ、将来的に一歩進んだ視野でカリキュラムを作成していただきたいという御要望でございます。
以上です。

（事務局）
御要望、ありがとうございます。
我々も予算の関係等もございますので、水中ドローン等、準備して、できるかどうかも含めて検討させていただきたいとともに、ドローンの制度的に簡単に飛ばせるとか、そういったことでもなくなって、免許の関係もより高価にもなってきていて、何か取得するのが難しい状況になっているというのも聞いておりますので、そういったところも含めて、改めて対応させていただきたいと考えます。
また、自動車整備のセンサー、コンピューター等もカリキュラムの方で若干ですけど、そういったものも組み入れつつ、やっているところではあるんですけども、よりニーズに沿うような形のカリキュラムの見直しにつきましても、次の 12 次計画において対応させていただきたいと考えますので、よろしくお願いいたします。

（事務局）
少し補足でございます。
そういう意味では、お堅い答弁になっておりますけども、基本的には、産業界の皆様からこういう職業訓練が必要だということがあれば、当然ながら、そういった職業訓練を学校でも、国のポリテクカレッジさんですとか、委託訓練も含めて職業能力を開発していくことが大事だというふうに考えておりますので、今言った御意見も含めて、いろいろ追加があって、我々のカリキュラムを、12 次計画、再来年度からとは言わず、今年度、来年度からやれるものもありますし、お声をいただければと思っております。

（森田会長）
他、もうお一方。

（堤委員）
委員の堤です。
２点ほどあります。
先ほど、森田会長の方から、キーワードとして生産性向上というお話があったんですけれども、資料１の 13 にあるように、従業員個々の労働生産性を上げるリスキリング等の「人への投資」を進めていく必要があると謳われておりました。
下のグラフのところに取り組んでいない、リスキリングに取り組んでいないところが45%あるということだったんですけど。これも、取り組んでいない企業へのリスキリング、生産性向上のためのリスキリングということで、企業への県からの働きかけというのは、いかが考えて、どのように考えてらっしゃるのかをお聞きしたいことと。
別件で要望になるんですけれども。これは、資料３－２、基本方針２の部分です。
女性の職業能力開発の部分ですが、託児所サービス付きコース、短時間コース、ｅ-ラーニングコースなど、子育てとか介護をする労働者にとっては、選択できることっていうのは大変、選択肢が広がってよろしいことかと思いますので、もっとＰＲすることで増えるのではないかと考えております。
それにプラスして、先ほど篠崎委員からお話があった、病気との両立という部分で、病気によって働くことを一度断念された方というのはいらっしゃると思うんですが、そういう方も短時間なり、何か今後就職に向けて、仕事を続けることに向けて訓練できる体制というのをとっていただきたいなという要望でございました。
以上です。

（事務局）
ありがとうございます。
堤委員、ありがとうございました。
ちょっと私の方からお答えさせていただいて、五十嵐の方から補足させていただきますけども。
まず資料１、13 ページの生産性向上に関する取組がこれから必要なのではないか。事務局資料なので、どちらかというと、こういう事務局がこうすべきだというよりは、皆様が考えていただいた結果でということでありますけども。
この調査レポートの中でもリスキリングは重要な要素であるというふうに言われていました。
この取り組んでいない方が半数いらっしゃるということについて、当然ながら、リスキリングに、職業訓練、在職者訓練、いわゆる今でいえば在職者訓練の取組を広げるということ

は、今でもこういう訓練かあるよということを広報しています。広報していますが、45%ということで、取組が進んでいないんじゃないかという御指摘については、ごもっともであります。

やっぱり、きちんと、きちんとと言いますか、企業の皆様が活用していただくためには、当然ながら必要なカリキュラムをやっていくというのは当然ですけども、学んだ結果、まさに生産性が上がったみたいなことに繋がる研修を用意して、自分の知っている企業さんが、ちゃんとそれを使ったことによって、目に見える成果が出るという仕組みを生かしていくことが一番重要なのではないかというふうに思っています。

そういう意味では、今、在職者訓練をやっておりますけども、今やっている在職者訓練は、入門編が多いんですよね。例えば、建築業界に入られた方が１年目で基礎的なスキルを学びたいという時に業界の共通スキルをお伝えするみたいな訓練を行っているんですけども。それだけではなくて、これからカリキュラムを考えていきながら、より高度で生産性が上がるような訓練というものを作り、それを受けた結果、企業の業績がちょっとよくなるような、そこまでさすがにすぐに行くのは難しいと思いますけど。使えなかったシステムが使えるようになったであるとか、そういう時には、段々広がっていくということが大事なのではないかというふうに今のところ思っておりまして。

そういうことをまさに考えていきたいのが、12 次計画での議論かなと、今のところは考えておりますというのが回答であります。

３つ目で出てきた要望に関して、労働参加に関してはまさにおっしゃるとおりで、いろんな方が労働参加していただいて、働く、働いていただきつつ、本人からすれば働くことによる社会貢献であるとか、金銭的な余裕も含まれると思いますし。ただ、皆で働ける社会が大事だというふうに思っています。

そのためには、これは、あくまで事務局の考え方であり、正しいわけではないと思いますけども、兼業・副業みたいな取組、兼業・副業といいますのは、テレワークみたいな取組だと思うんですけども。１、２年は業務を切り出して、いろんな方がそこの部分の業務ができるような取組もあってもいいのではないかと思っています。

ただ、これについては、資料１でも御説明させていただきましたけども、制度としてはあるものの、まだ、こちらもまだ浸透しきっているわけではないので、そういうものを上手く組み合わせながら、労働参加できる。その労働参加する時に必要な職業訓練を組ませていくということが大事なのではないかと思っています。

そういう人が、じゃ、今、委託訓練に行きますかということについては、委託訓練という中で一部のカリキュラムで、こういう、例えば、３時間ですとか、12 時間とか、そういったようなカリキュラム自体はありますので、一部はできるんですけども、益々これからニーズに応じて開発していかなければならないのではないかと思っていました。

（事務局）

資料３の２の女性の職業能力開発につきましては、先ほど、栗島の方からお話があったのにプラスして、労働局の担当者と改めて協議させていただきながら、そういった隠れている我々の職業訓練、委託訓練ですとか、これは求職者支援訓練で足りないところを補えるように、改めて打合せをしながら、反映させていただければというふうに思っております。

あと、リスキリングの話で、国の助成金もございますので、うちの職業訓練と関係はないとは言えないんですけども、国の助成金を活用した在職者の訓練というのもございますので、そういったところも含めてＰＲできるように話を進めていければと思っております。

（森田会長）

他、皆さん。

どうぞ。

（寺沢委員）

県開発協会の寺沢でございます。

私共、開発協会としては、非常に幅広い事業をやりまして、その中で全部をお願いしたり、皆さんに報告することがなかなか時間的に難しいので、ものづくりの部分と非ものづくりの部分があって、どちらかというと、青森県の場合は、ものづくりに対しては、どちらかというと得意な県、全国的には技能者とか、そういう職人芸というところは、日本でもトップクラスと。凄いレベルの高い中身。若い方が都会に行って、最後にはUターンして青森県に戻ってきて活躍するとか。または、若い人がそのまま残って地元にいて活躍する。そういうものづくりに貢献した県。

それが最近、若い人は、都会に行っちゃうと。戻っては、なかなか来ないと。どうしても、その部分が非常に今、全てのものづくり、開発協会では、ものづくりの中で日本料理、西洋、和裁・洋裁、建設関係のものづくり、今、私、建設関連に限ったものづくりのお話をしてますけども。

非常にそういう関係で若年者が非常に青森県から流出されていると。何とか、優秀な方が一杯いるのに、皆、他県の良いところに流出したり。これを青森県としても食い止めたい、我々も、ここに一生懸命力を入れているんですが、なにせ、先ほど来、初任給が 30 万の話がしている間に青森県の初任給、それだけ出せる地場の企業がどれだけあるかというと、非常に残念ながら低いと。もう少し、事業主としても、またはそういう関係では、やはり、県のため、将来のためにも事業主、雇用主としても頑張らなければ、今のままではどうにもならない。また、それには県の力を借りなければどうにもならない。

そういう関係で、開発協会としては、やはり引き止めるためには、訓練、若者を訓練する施設の充実ももっと考えていかなければならない。というのが、今まで各県で、各県に開発協会があるんですが、技能検定、先ほど目標達成率、技能検定非常に良くて、1,600 名の目標に対して 1,738 名とありましたけど、資料３のところでありましたけども。

非常に技能検定の受検者も、青森県、全国的には物凄く多いんですよ。データを取ってみると。本当に頑張ってやっています。

でも、残念ながら、技能検定を実施する施設さえも、まともに青森県にはない。よその県、岩手県、東北でも各県あるけども、県には、必ず県立の技能検定をやる施設があります。青森県には、各、例えば、その辺の訓練校を借用したり、施設を借りたりして、青森県で１か所で検定をやれる施設もない。そういう環境ではないというところも踏まえながら、新設の、今、箱ものを作るのがいろいろ問題になって、それを作るという意味ではないにしろ、最近、県立高校、もしくは市町村の学校、施設の建物、体育館等が廃校になったり、いろんなそういうところを活用してでも、お金をあまりかけることなくして、いろんなところを活用しながらでも、そういうところも、今後、是非、検討していけないものか。

この場で、私、この審議会のところで、これを言っていいのかどうか、非常にこの分野は、それをやる分野という認識ではないんだけれども、どこで発信して、どうしてやっていったらいいかというところを踏まえますと、やはりそういうところをやることによって、若者を食い止める、またはＵターンで転職組を何とか地元に都会から戻ってきたい方をそういうところで引き受けて、新しい職場になって、そういう転職を、戻って来てもやれるような状況を、環境を作ってやる。また、障害者の方もそういうところで、いろんな障害があっても仕事ができる施設、教育訓練があると、もっともっと青森県に残ってくれるんじゃないかなと期待をしながら、何とか頑張っていきたいと、そのところを、今度の 12 次計画なり、今後の計画の中に何かでも盛り込めないものかなと、もう少し具体性をもったものを、できないものかなというところも、皆さんの知恵をお借りしながら頑張っていきたい、そのように思っていますので、よろしくお願いいたします。

特に建設関連の人口が減ると、就労者が減ると、どうしても先般の青森の雪、雪害のところでも、誰も除雪をするにしろ、災害が起きた時でも、いざという時でも、やはり若い人、建設関連業種の人がいないと、災害が起きた時の対応がどうしてもできなくなると。設備だけがあっても、人がいないと除雪もできない、災害復旧もできない、本当に困る状況が、今後、発生する可能性があるので、何とかその辺も食い止める方法も考えながら、重要な役割を果たしていきたい、このように思っていますので、よろしくお願いいたします。

（事務局）

寺沢委員、改めましてありがとうございます。

気持ちは、まさしく同じにするところでございまして、やはり、最近は、都会に行ってしまう、若者が戻って来ない、Ｕターンで戻ってきた人を掴まえられるような施策が必要であるというふうに我々も思っていますし、まさに、これから人不足がトレンドになると先ほど申し上げましたけれども、その中で、やっぱり建設であったり、介護であったり、サービス業であったり、地場になくてはならない産業から、どんどん人不足になっている状況を見ると、どうも機能が低下してしまうのではないかという危機感を我々も持っています。

そのためには、やはり生産性を上げていくというような根本的な話と、あるいは、県庁の他の施策とかをしながら、魅力を伝えるであるとか、新しいことをやってみるだとか、そういうことを組み合わせながら新しい仕事を作っていくことが必要なんだろうというふうに思っています。

その中では、技能検定を高めるための様々な施策というのも必要なパーツであると思っておりまして、その建物を建てることが一番の施策になるかどうかというのは、なかなかお答えづらいと思いますけども、そういったことも様々な施策を検討しながら、今、申し上げたように生産性があがって、ここの場に戻ってくる。あるいは、地域が必要な機能が維持できるような県を目指しながら、職業能力開発を考えることを我々としてもやっていきたいというふうに思っていますけども、すみません、コメントだけでございますけども。

（森田会長）

その他、ございますでしょうか。

どうぞ。

（大坂委員）

大一通商の大坂です。

寺沢委員のお話に付随するお話ですけれども。この度の青森県の災害ですね、雪による災害によりまして、想定を超える降り方や雪国の経験が追いつかない。活かしきれていないことが顕著に現れました。

私共業者のマンパワーだけでは足りず、オペレーターや重機の維持など、いろいろ、そういう問題が出ておりました。

ですけども、この度、「あおもりインフラアカデミー」の中で学年に合わせた学びの場を経験させたり、学習させたりする機会がとても良い取組だと思いまして、感謝申し上げます。

ですから、将来的にキャリア教育の一環にもなりますので、担い手不足をなくすためにも、是非、教育現場の方にもＰＲを進めていっていただきたいと思います。

私、これ、初めて見ました、ＰＴＡの方に関わっておりましたけども、初めて知りましたので、大きな団体の方にもＰＲをお願いいたします。

（事務局）

ありがとうございます。

インフラアカデミー自体は、県土整備部というところなので、私共が教育委員会にお知らせしますと、特にこの瞬間はお答えはできないんですけども、県土整備部にも、この審議会に情報を出してくれるようにいろんな方と連携して進めたいというふうな気持ちでいると認識しておりますので、途中の御質問にもあったように、皆が連携しながら、取り組んでいきたいと思いますし、県土整備部にもお伝えいたします。

（森田会長）
他、ございますでしょうか。
よろしいですかね。
それでは、時間の方もきているようですので、以上をもちまして議事を終了いたしたいと思います。
委員の皆様方、御協力どうもありがとうございます。
事務局にお返しします。

（司会）
森田会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。
それでは、閉会にあたりまして、産業イノベーション推進課長の栗島より御挨拶を申し上げます。

（栗島課長）
改めまして、産業イノベーション推進課長の栗島でございます。
本日は、長時間にわたる御審議、本当にありがとうございました。
正直申し上げれば、70 分、80 分のところで終わると思っていたんですけども、本当に沢山の意見をいただきまして嬉しく思いますし、思いを共有できたことが大変嬉しく思ってございます。
いただいた御意見に今日、お答えできなかった部分もありますけども、これは、あくまでも 12 次計画を作っていくという中での議論でございますので、これから事務局で揉みながら、皆様と、意見をいただいた皆様と意見を出しながら企画案をつくり、審議会の場で骨子案を検討し、良いものを作っていきたいと思いますので、来年度も是非、この御審議にお力添えいただければというふうに思ってございます。
引き続き、何卒よろしくお願いいたします。
本日は、どうもありがとうございました。

（司会）
これをもちまして、令和６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。