

## 令和5年度第1回宮城県職業能力開発審議会議事録

日 時：令和6年1月24日（水曜日）午後1時15分から午後3時15分まで

場 所：宮城県行政庁舎4階 特別会議室

出席委員：《オンライン》谷垣委員、吉野委員

《 対 面 》藤田委員、齋藤委員、西内委員、小野委員、熊谷委員、後藤委員、小林委員、田邊委員、  
野口委員、佐藤特別委員

発言者	内容
久保副参事	<p>定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第1回の宮城県職業能力開発審議会を開催いたします。本日司会を務めさせていただきます、産業人材対策課の久保でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>本審議会は、職業能力開発促進法第91条、宮城県職業能力開発審議会条例に基づき設置しているもので、県の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していただくこととなっております。</p> <p>委員の構成は条例第2条に基づいた構成となっております。任期は令和4年7月1日から令和6年6月30日までとなっております。</p> <p>本日の会議は、お手元の会議次第により進行させていただきたいと思っております。それでは開会に当たりまして、宮城県経済商工観光部副部長の小嶋より御挨拶を申し上げます。</p>
小嶋副部長	<p>今、司会から紹介のありました小嶋でございます。まず初めに、先日の能登半島地震でお亡くなりになられた方へのお悔やみ、そして今、いろいろお苦しみになって被災されております皆様方に対して、心よりお見舞い申し上げたいと思っております。本日は雪の中お越しいたきまして、また、お時間いただきましてありがとうございます。この審議会は、今後人口減少社会の様々な状況のある中で令和4年度からの内容を踏まえまして、第11次宮城県職業能力開発計画に基づいて、事業計画、そしてその実績を審議する会議だと担当の方から聞いております。本日、新たに藤田委員も就任いただき、引き続き昨年からの委員の皆様方、本当に引き受けいただきましてありがとうございます。限られた時間ではありますが、様々なところを忌憚のないご意見をお聞かせいただければと思います。本日はどうぞよろしくお願いいたします。</p>
久保副参事	<p>御出席の委員の御紹介につきましては、資料1の出席者名簿で代えさせていただきますが、新たに委員に就任いただいた方につきまして御紹介させていただきます。労働者代表といたしまして、UAゼンセン宮城県支部運営評議会 副議長の今 里織委員のご後任、UAゼンセンあべかまユニオン 書記長 藤田 真弓様でございます。</p>
藤田委員	<p>あべかまユニオンの藤田と申します。よろしくお願いいたします。</p>
久保副参事	<p>続きまして事務局の職員を紹介させていただきます。宮城県経済商工観光部副部長の小嶋でございます。</p>
小嶋副部長	<p>改めまして、どうぞよろしくお願いいたします。</p>

久保副参事	産業人材対策課長の工藤でございます。
工藤課長	4月から産業人材対策課長をやらせていただいております、工藤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。
久保副参事	総括技術補佐の神所でございます。
神所総括技術補佐	神所でございます。どうぞよろしくお願ひします。
久保副参事	<p>私、副参事兼総括課長補佐の久保でございます。よろしくお願ひします。</p> <p>なお、本日は仙台高等技術専門校校長が対面で出席しているほか、白石・大崎・石巻・気仙沼の各高等技術専門校及び障害者職業能力開発校の校長がオンラインで出席しております。それでは、議題に入る前に定足数の報告をさせていただきます。本審議会の定足数は、委員の半数以上となっております。特別委員を除いた、委員総数11名のうち、本日の出席者は特別会議室での出席が9名、オンラインでの出席が2名、計11名の出席をいただいておりますので、職業能力開発審議会条例第5条第2項の規定に基づきまして、会議は有効に成立していることを報告させていただきます。</p> <p>なお、本審議会につきましては、情報公開条例第19条の規定によりまして「会議は原則公開する」となっており、また、議題に非開示情報が含まれておりませんことから、公開するものとして進めさせていただきます。</p> <p>それでは、これ以降の議事の進行は田邊会長にお願いいたします。よろしくお願ひいたします。</p>
田邊会長	<p>田邊でございます。引き続きどうぞ今年もよろしくお願ひいたします。本日も寒い中、皆さんお集まりいただきましてありがとうございます。本当はごく簡単にこれで終わりにしようかと思っていたのですが、今日久々に皆さん対面で集まっておりますので、今、世の中がすごく大きく変わってきていると、皆様実感されていると思います。地政学的にもそうですし、いろいろな戦争が起きたり、それからAIが出てきたりで、こういった中で本当に職業開発能力が大事になっていくのかなと思います。また、後で事務局にお送りいたしますけれども、たまたまあるマスコミと組んで、地方創生に何が必要かというのをまとめましたが、多くの有識者に聞いたところ、やはりなかなか難しい面もあるけれども、ある意味ですごいチャンスだなという話もありました。リモートワークが進んだというのは、よく当たり前の話としてありますけれども、それ以外に経済、社会保障、安全保障を含めて東京に一極集中して危ないなというところで、地方にいろんな機能を分散した方がいいという話も出てきていますし、それから物流が全国に間違いなく必要になってきているというところですし、その他インバウンド観光客だけじゃなくて、最近ですとITまで変わってきていますよね。そうするとこの時代というのはちょうどいいチャンスなのかなと思います。幸いに、委員の皆様、大変優れていらっしゃる方々ばかりですし、事務局の方も素晴らしかったので、この計画は比較的柔軟性を持たせて書かれておりまして、デジタルというキーワードもちゃんと入っていますね。ぜひこれをPDCAを使ってうまく回していくことによって、より有効に活用できればと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>それでは議題に入ります。</p> <p>第11次宮城県職業能力開発計画の取組状況について、事務局から説明願ひします。</p>
工藤課長	<p>産業人材対策課長の工藤と申します。今日はどうぞよろしくお願ひします。</p> <p>それではご説明申し上げます。今回、藤田委員も新たに就任されたということで、初めにA3版の資料2-1「第11次宮城県職業能力開発計画の概要」により、基本的方向性など計画の主な内容をご説明いたします。</p> <p>まず計画の概要でございますけれども、まず「1 計画のねらい」ということで左上、職業能力開発をめぐる経済情勢や社会環境の変化に対応し、県内の産業の持続的な成長を支え</p>

る産業人材を育成するため計画を策定し、施策の推進を図っていくこととしております。次にその下、「2 計画の位置付け」については職業能力開発促進法第7条の規定により、国の計画に基づき、県の職業能力開発の基本となる計画として策定したことになります。「3 計画期間」については、令和3年度から令和7年度までとしております。「4 計画の進捗管理」については、先ほど会長からご説明ありましたが、各施策の取り組み状況や事業実績等について、本審議会でご意見を伺いながら、PDCA サイクルによる進捗管理を行うこととしております。

次に資料の真ん中をご覧ください。「基本的方向性・施策」については4つの基本的方向性を掲げております。まず「1 県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成」では、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長促進のために、地域のニーズを踏まえた産業人材育成・確保を図ることとしております。次に「2 時代や環境変化に対応できる産業人材の育成」では、デジタル化の進展や技術の急速な進歩・普及に対応できる専門性や創造性などを持つ産業人材の育成を図ることとしております。次に「3 県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」では、少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少や、職業人生の長期化等を踏まえ、多様な人材が活躍できるよう、職業能力開発と就職支援に取り組むこととしております。次に「4 技能の継承と振興」では、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れが見られる中、長年培われた技術・技能を若者に継承することや、技能者の意欲向上のため、技能の振興を図ることとしております。計画の概要についての説明は以上です。

それではこの計画に基づく令和4年度の取組状況についてご説明申し上げます。A3版の資料3-1をご覧ください。表題が「第1次宮城県職業能力開発計画の取組状況について」という資料でございます。

資料の左上、基本的方向性1「県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成」では、地域産業を支える人材の育成確保、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施、企業・業界団体等における人材育成の支援に取り組みました。主な実績としましては、1「社会人との対話によるキャリア発達支援事業」で県内の児童生徒を対象として延べ61校1,383人の参加を得て、社会人との対話プログラムを行ったほか、「みやぎ de インターンシップ事業」や「地学地就産業人材育成事業」、「ものづくり企業見学会」等を実施しております。基本的方向性1の指標項目1つ目がリスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数ですが、これは本県が運営主体となり、産学官の人材育成関係機関等で構成する、みやぎ産業人材育成プラットフォームにおいて、構成団体が実施しているプログラムのうち、「リスキリング・リカレントを目的としたプログラムの件数」となっております。真ん中の現状値が左側の初期値と同じ59件となっておりますが、令和5年度は、デジタル関係の事業が増加したことにより、目標値を超える67件の取組件数となっております。引き続き、みやぎ産業人材育成プラットフォームなどを活用し、関係機関と連携しながら地域のニーズを踏まえたプログラムを検討、実施してまいります。下段の「高校生の県内製造業就職率」は35.8%と、目標値の36%に向け順調に進んでいるところではありますが、引き続き様々な施策を通して、県内製造業への就職の促進を図ってまいります。

次に資料の左下、基本的方向性2「時代や環境変化に対応できる産業人材の育成」では、社会の急速なDXの進展を踏まえ、時代や環境の変化、新たな技術革新等に対応できる人材の育成に取り組みました。主な実績といたしましては、「求職者を対象としたオンライン活用によるIT人材育成事業」において、完全オンライン形式により実施したほか、高等技術専門校において、学卒者、既卒者、在職者向け職業訓練、また再就職を希望する方向けには民間教育訓練機関に委託して職業訓練を実施するなど、ITをはじめとした産業人材の育成に取り組んでいるところです。基本的方向性2の指標項目、上段のIT関係の「離職者等再就職訓練の受講者数」について、コース数は昨年度より2コース増としたものの、受講者数は527人と初期値の539人よりも下回っておりますが、ハローワークなど関係機関と連携しながら、より多くの方が受講されるよう、引き続き積極的に取り組んでまいります。下段の「職業訓練指導員研修受講者数」について高等技術専門校等の職業訓練指導員を、職業能力開発総合大学校などが主催する研修に延べ29人派遣し、新たな技術革新に対応できる人材の育成を目指し、スキル向上につなげております。

次に資料の右上、基本的方向性3「県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」についてです。ここでは、非正規雇用労働者、女性、若者、中高年齢者、障害者の職業能力開発や外国人労働者、就職氷河期世代等への支援に取り組みました。主な実績といたしましては、離職者等に対し再就職に必要な知識・技能の習得を支援するための「離職者等再就職訓練」において、育児等との両立のコースを5コース、48人を対象とした訓練をはじめ、多様な人材が活躍できるよう、高等技術専門校や宮城障害者職業能力開発校において職業訓練を実施しております。基本的方向性3の指標項目、上段の「育児等との両立がしやすい離職者等再就職訓練の設定コース数」については、目標値が9コースのところ令和3年度と変わらず5コースとなっておりますが、この訓練コースを設定するためには、担い手となる事業者の確保が必要であることから、目標達成に向け、民間の教育訓練機関をはじめ、NPOなど新たな事業者の確保に努めながら、引き続きコース設定を進めてまいります。下段の「離職者等再就職訓練受講者の就職率」については、目標値が82%のところ、現状値は78.2%で、初期値の78.4%と比較しても微減という状況でございます。今後も離職者の就職率の向上に向け、宮城労働局やハローワーク等との関係機関と連携しながら、求職求人双方のニーズを踏まえた訓練機会の提供と就職支援に取り組んでまいります。

最後に資料の右下、基本的方向性4「技能の継承と振興」についてです。ここでは技能の評価と卓越した技術・技能の継承を支援するとともに、技能尊重気運の醸成に取り組みました。主な実績といたしましては若者の技能向上を支援する「ものづくりマイスター事業」や「みやぎクラフトマン21事業」を行ったほか、「技能五輪全国大会」の参加選手に対する支援や「みやぎ学生自動車整備技能コンクール」等を実施しております。基本的方向性4の指標項目、「技能検定申請者数」について、目標値が2,600人のところ、現状値は1,990人で、初期値の2,571人と比較しても減少しております。この受検申請者数については、近年では、平成28年度をピークに減少傾向にありますが、令和4年度から減免対象者が、35歳未満から25歳未満の雇用保険被保険者に変更されたことが一因と考えられます。引き続き技能検定に取り組む技能者向けに作成している技能検定ニュースの発行などにより、周知に努めるとともに、技能検定を実施している県職業能力開発協会と連携しながら、技能検定制度の普及促進に取り組んでまいります。

次に資料3-2は、令和4年度の取組事例についてご紹介しているものです。まず資料左上、基本的方向性1の「社会人との対話によるキャリア発達支援事業」をご覧ください。この事業では、児童生徒が社会人と対話するプログラムを実施しており、特に小学生に向けてはものづくりなどの体験を通じた対話の取組みを行っております。写真にあります、金属コマの加工製作のほか、プログラミング体験講座、はんだづけワークショップ、VRバーチャルリアリティによるお魚工場見学などを実施しており、ものづくり体験に参加した児童生徒の93%がものづくりの仕事に興味関心が高まったと回答しております。次に「みやぎdeインターンシップ事業」では、ものづくり企業におけるインターンシップや業界研究セミナーを実施することにより、企業の魅力を発信するとともに、県内就職の促進を図りました。また、令和4年度から、業界等の関連性を持たせたテーマにより、複数の企業で就職体験を行うパッケージ型インターンシップを新たに取り入れ、令和5年度は宮城の食をテーマに実施いたしました。このパッケージ型インターンシップに参加した大学生全員が、宮城県内の就職意識が高まったと回答しております。

次に資料の左下、基本的方向性2の「高等技術専門校における職業訓練」をご覧ください。県内の高等技術専門校では、主に新規学卒者を対象に、ものづくり産業への就職に必要な知識技能の習得を目的とした職業訓練を実施しております。また、すべての高等技術専門校においてRPA、Python入門コース、クラウドサービス活用科など、デジタル人材の向上を図るための在職者訓練を実施し、令和4年度は県内中小企業の在職者等139人の方に受講していただくなど、リスキリングの機会提供にも取り組んでいるところでございます。次に「離職者等再就職訓練」において、ITパスポート資格取得を目標としたITパスポート科やプログラム基礎を学ぶJavaプログラマー養成科、基本情報技術者等の資格取得を目指す2年間のIT技術者養成科などの訓練コースを新設し、デジタル人材の育成確保に取り組んでおります。

	<p>次に資料の右上、基本方向性3のうち、「宮城障害者職業能力開発校における職業訓練」をご覧ください。当校では障害者の障害特性やニーズに応じた職業訓練を実施するとともに、就職支援をした結果、施設内訓練の就職率が69.7%から81.8%となりました。また、宮障校のPRや入校率の改善のため、県外での説明会や、近隣住民の方を対象に障害者の職業訓練・参観デーを新たに実施いたしました。また、校の訓練生が全国障害者技能競技大会、通称全国アビリンピックと呼んでおりますけれども、これに出場するなど嬉しいニュースがありました。その様子がこの写真のとおりでございます。次の「安定就労に向けた人材育成事業」については、令和3年度に引き続き仙台高等技術専門学校において機械加工や建築等の基礎作業を経験でき、自分に合う仕事を見つけるためのジョブセレクト科を実施したほか、新たに非正規社員や離職者等を対象に安定就労につなげるため、キャリア形成支援セミナーや企業実習などの機会を提供し、就労のマッチング支援を行いました。</p> <p>最後に資料の右下、基本的方向性4のうち、まず「ものづくりマイスター事業」をご覧ください。ものづくりの高度な技術と経験を有したものづくりマイスターを派遣し高校生等への実践的な指導により、技能検定試験の受検支援につなげたり、市民センター等でも、ものづくり体験教室を開催するなど、次代のものづくりを担う人材の育成に努めました。最後に「みやぎクラフトマン21事業」は県教育庁と連携しまして企業等の熟練技能者による実践的な指導や現場実習などの機会を工業高校等の生徒に提供することで、高校生の技術向上や技能継承を支援しております。例えば主な取組事例として、東北職業能力開発大学の訓練指導員が迫桜高校の生徒にガス溶断とアーク溶接の実践的な指導を行ったり、企業から指導を受けた伊具高校の3年生が丸森中学校2年生にドローンのプログラミングや操作体験を出前授業するなど、ものづくりの分野における技術技能に対する興味関心の喚起にも努めました。第11次宮城県職業能力開発計画の取組状況についての説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。</p>
田邊会長	<p>どうもありがとうございました。それでは質疑応答に移りたいと思います。拝聴させていただいた中では、非常に計画どおり、あるいはそれ以上にやっておられる部分が大いんじゃないかなとは思いました。具体的な内容についての質問、あるいはこういう考えもあるのではないかとか、自由に発言いただければと思います。後藤委員いかがでしょうか？</p>
後藤委員	<p>ありがとうございます。資料を拝見させていただきまして、人づくり、人材育成に特化した事業内容かと思っておりますので、私なりにこの人材育成、人づくりに関しまして、しばらく前から取り組んでおりましたので、私の事例をお話しさせていただきます。</p> <p>高校生に関しては、私は平成16年からみやぎクラフトマン21事業を利用させていただいて、かれこれ20年になります。何をしていたかということ、金属加工の溶接に特化した出前授業を気仙沼から古川、仙台、石巻と工業系の高等学校から依頼されまして、20年ほど続けさせていただきました。延べ1,000人は超していると思いますけど、その中でその生徒が溶接の全国大会に出たりとか、あとは高校の教師になったりとか、ものづくりに関しては成果上がってるのかなという思いであります。それから、その出前事業の成果発表の場として、平成22年に校長先生の理解をいただきまして、第1回宮城県高等学校溶接技術競技大会を開催いたしました。震災の年はお休みしましたが、今年で第13回ということで、1月13日にポリテクセンターを会場に開催をさせていただきました。その節は、工藤課長さんに、忙しい中、見学に来ていただきましてありがとうございました。出場校数が12校で団体戦もあるものですから、各校3名ずつの出場制限がありますけど、今年は35名の選手に参加していただき、昨日表彰式をやりました。ただ大会を開催するばかりではなく、開催する前には、各学校にベテランの職人が出向いて、平等に同じような時間数で訓練をするようにしています。そこでベテランの職人に、ものづくりの面白さとか、溶接の楽しさとかを教えてもらいながら、大会に臨むようにさせております。それから小学生でございますが、震災後から、6年生を対象にもものづくり体験教室ということで、コロナの影響でこの3年ほど中止になっておりますけど、事業所に来ていただいて、溶接とかそういうものを見ていただいています。多いところでは4クラスで120人とか、そんな人数になります。2日</p>

	<p>間、会社を休みのような状態にして取り組んでおります。普通は40人か50人ぐらいの人数ですけど、たまにはそういう多人数の学校もあります。昨年変わったところで放課後クラブから10人ぐらいの単位ですけど体験したいということで、申し込みがありまして実施いたしました。</p> <p>実際に手を差し出して行っている身として申し上げますが、発信する行政の方はマイスター事業、クラフトマン事業と、事業という形態になってますが、引き受ける事業所側にとっては、なかなか事業としては成立しないところでございます。ほぼボランティアのたぐいになるのかなと、そのように実感しております。では、嫌ならやめればよいという人もいるかもしれませんが、これがなかなか、教えることの喜びとか、子どもさんたちの笑顔とか、達成感のやりきった顔なりを見るたびに、やめるわけいかないかなと、そんなことでこの20年続いているところでございます。行政の方にはお願いしたいのは、この人づくり、誠心誠意、真心込めてやれるような企業なり人なりを数多く作ることがとても大事なかなと思います。このことがひいては富県宮城に資することではないかと思っております。以上でございます。</p>
田邊会長	ありがとうございます。事務局の方から何かコメントございますでしょうか？
工藤課長	<p>後藤委員、ご意見ありがとうございます。先ほどご紹介いただいたとおり、私、初めて4月から産業人材対策課長となり、先日13日、委員から説明があったとおり高校生の溶接競技大会を初めて見学させていただきました。35名でしたか、そのぐらいの生徒が土曜日に本当に一生懸命やって、私も非常に感動したところであります。専門的なことは私も詳しくわからなかったんですが、いらっしゃった三和鋼器の社長さんにもお伺いしたんですけども、すごく出来栄が良かったとお聞きしました。委員からも説明がありましたけど、ものづくりマイスター事業なりクラフトマン事業なり、その成果がそういった出来栄の良さにつながったのかということがありますので、我々としても、引き続きお願いしたいというところであります。先ほどのご指摘としては、できるだけ我々の方も引き続き支援できるところは支援して、高校生なり、先ほどの小学生という話もありましたけれども、小学生の部門でもいろいろやっておりますので、しっかり関係機関等とも連携しながら支援してまいりたいと思っております。よろしくお願ひします。</p>
田邊会長	はい、ありがとうございます。後藤委員もやっておられる中で、その方たちが成長して行かれる過程もずっとご覧になってると思うのですが、やればそれなりの効果が出てるといった感じでしょうか？
後藤委員	そのとおりです。
田邊会長	ではぜひ今のご意見を踏まえてご努力いただければと思います。それでは、今、事業者側からのご意見でもありましたので、先にそちらからということで熊谷委員お願いできますか？
熊谷委員	<p>たくさんのお取組状況を聞かせていただきまして、若者が少なくなっているこの時代で現状値というのが、結構ちゃんと出てるのかなというふうに単純に思いました。身をもって、今求職者を求めているんですけども、求職活動をしている人がすごく少なくなっていて、高校もどんな高校でもだいたい受かるといった時代なので、本当に厳しい中で目標値に向かっていくというのが、かなり高い目標なのかなというふうに思っています。弊社も後藤委員と同じようなものづくりマイスターを取れる技術者をどんどん作っていきこうということで、うちは左官とか塗装とかタイル事業とかやっているんですけども、だいたい10年、20年やってくると、今度は人に教えたくなくなるという性分がある技術者もいます。片や全く教えるのは嫌で、黙々とやりたいという人もいます。なので、これから長く活躍していただけるように、うちの社員たち、技術者たちも、その性格に合った、教えたい人なのか、それとも黙々とやりたい人なのかをこっちもセレクトして、良い道に歩んでいけるように階段を作</p>

	<p>りたいなと思っています。あとは、事業者としてうちの方でもものづくりマイスター制度を使わせていただきまして、タイルの技術をマイスターから学ぶことができました。かなり有意義な事業で、実際に実習というか、本当にタイルを組み上げたりできたので、技術者をこれから育てたいという企業にとっては、このマイスター制度はいいなと非常に実感しています。</p> <p>あとはもう一つ、ジョブセレクト科っていうのをもう少しいろんなものに興味を持ってもらうために、実際に座学で学ぶだけではなくて、企業に1回入ってみて、しかも1日2日じゃわからないので、実際に朝から晩までせめて5日間、それぐらいの感覚で一緒に、ものを作る技術者の背中を見ながら、指導を受けながら体験してもらえると、就職した時にあまり誤差がなくなると思います。授業で受けるのと、実際にやるのはやっぱり厳しさが違いますからね。それも離職率を下げることになると思います。そういう若者に来てもらって、逆に社員たちのやる気が出たっていう企業もあると思うので、たくさんの企業の方々に募ってみられるのはどうかと思います。うちもたくさん学びに来てほしいです。ぜひそういった機会をもっと広めてほしいなと思いました。以上です。</p>
田邊会長	<p>ありがとうございます。これについても事務局の方からお願いします。</p>
工藤課長	<p>ご質問、ご意見ありがとうございます。まず県内就職率のご質問について、実はこの資料3-1の中では、35.8%という高校生の県内製造業就職率は上がっているのですが、数を見てもみると、少子化に伴って分母が下がっており、現実的には初期値の令和元年よりも数的には百人近く減ってるというような状況なので、ここは率を目標値にしていますが、決して楽観視できるような数ではないなというふうに我々も実感しております。</p> <p>ご承知と思いますが、我々は企業の人たちの働く姿を情報誌「オガーレ! ACE」として、各高校や関係機関に配布させていただいております。この中には、新卒者だけじゃなくて、例えば別な仕事をしていて、地元こういう企業があったのでやってみようというふうな方々も、インタビューで答えてらっしゃいます。</p> <p>先ほど言ったとおり、新卒者っていうのはこれから厳しいのかなと、どちらかというと離職者の方に重点をシフトしなくちゃいけないのかなという部分はあります。このオガーレについては高校生向けに作っているのですが、高校生が例えば10年後、20年後、自分の今の仕事に疲れたときに、これを思い出して、そういえば、地元こういう企業があったなということで、転職するとかですね。そういう長い目で、この情報誌を作っていきたいなと。既に38回になっておりますので、来年も予算要求しており、引き続きこういった取り組みをしていきたいと思っております。</p> <p>あとご質問のあったジョブセレクト科ですね。再編計画で、高等技術専門校を一校にする時の、目玉事業の一つということで、ジョブセレクト科ではいろんなものを短期間のうちに学んで、自分に合ったものを選んでもらおうという取り組みで、全体として一ヶ月弱のものですから、確かに熊谷委員がおっしゃるとおり、1日2日っていうのはなかなか厳しいっていうのもあります。本当は令和10年の開校に合わせてやるつもりだったんですけども、そこを前倒して、今試行的にやっております。今、仙台校の校長もいらしてますけども、校長とも相談しながら、より良い方向で考えていきたいと思っております。ありがとうございます。</p>
田邊会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>今までのお話伺っていて非常にいい制度をされていて、皆様もご協力いただいているという感じですけども、これは私自身が知識不足なんですけど、こういった制度があること自体、そもそも企業の方ではご存知なのかと。つまり広報的にもうちょっと知ってもらうと、協力企業も、参加者も増えてくるのかなと。ましてお話聞いている限り、相当力尽くしていただいている、いいことが学べる。すべてがそうなるかどうか、わからないですけど、もっとというところもあるので、そこら辺のところって何か工夫の余地があるのかなと思いましたが、いかがでしょうか。</p>

工藤課長	<p>はい、ありがとうございます。今の時代、その単純にホームページとか紙媒体だけっていうのはなかなか皆さんに発信しづらい。特に若者は、スマホは持っているけどパソコンはないとか、そういう若者が非常に多い。非常に若者もデジタル化してる中で、我々50代になるとそのデジタル化といっても、頭の回転が行かないんですけども、ただ、基本をやはり若者の方にシフトしないとみんなに伝わらないんじゃないかということがございます。これが非常に大きな課題で、単純に静止画だけでも駄目ですし、やっぱり今の若者は動画ですかね、TikTokとかInstagramなどのコンテンツが主流になりつつありますので、我々も情報発信する場合には、そういった若者の視点でやっていくのが必要なのかなと考えておりますので、いろんなものをスマホとかで見れるような加工をやっていきたいなと思っています。例えば、今日、高技専の校長先生も出てますけれども、例えば、大崎校では訓練風景をInstagramで、木の家づくり科や電気科を配信してたり。あるいは石巻校の自動車整備科、金属加工科も、Instagramで発信したりとかしておりますので、そういった若者視点でいろいろ考えていかなくてはいけないのかなというのが、我々の課題かなと思っています。</p>
田邊会長	<p>ありがとうございます。熊谷委員そんな感じでよろしいですか？何か他にあれば追加どうぞ。</p>
熊谷委員	<p>若者側というより、企業側がもっと知りたいといいます。簡単に申しますと、なぜ私がそういった制度や事業を知ったかと言いますと、仙台塗装業組合とか、左官の連合会とかあるんですけど、そういうところの理事になって、それでやると事務局と親しくなって知ってる状態でした。もちろん組合に入ったりしない方もおられます。ただ、職業としては同じようなことをやっていて、若者に教えたっていう人もいるはずなので。企業側にももっと広めていただければっていうところも、もしかして田邊会長もおっしゃりたかったのかなと。私もそう思いますということです。</p>
工藤課長	<p>はい、若者っていうのも当然必要なんですけども、熊谷委員のおっしゃるとおり、企業側になかなか伝わりづらいという部分もありますので、こちらも機会を捉えてですね、いろんな会合とかでPRをしていきたいなと思っておりますが、我々もどういった方向が一番効果的なのか考えながら、企業の方々に知ってもらえるような努力をしていきたいなと思っております。よろしくお願いします。</p>
田邊会長	<p>先ほどの後藤委員の意見と関係あるかと思うんですけども、何かお考え等があれば。</p>
後藤委員	<p>私、クラフトマン事業もマイスター事業もできた当時からずっと携わらせていただいている中で、確かに熊谷委員がおっしゃったように、事業所側が全然わかってませんね。私がクラフトマンなりマイスターなりやってるもので、こういうのあるから使いなさいって事業所側に教えています。 マイスターでいい例が、石巻専修大学の工学部で溶接の講師をお願いされた時に、マイスターの対象なんじゃないかなと思って申請したら対象になったんですよ。だから講師の謝礼とかを大学側で出さなくてもやれる。私たちの立場も結構宣伝できる立場にあるんです。マイスターで動いている人たちが、ただ教えに行くんじゃないで、宣伝マンにもなり得るっていうことなんです。だから、そういう人たちにも、行政側からこういうこともしてくださいね、みたいなことをおっしゃってもいいのかなってそんな気がします。</p>
田邊会長	<p>はい、ありがとうございます。それでは今のご意見なんかも参考にさせていただくようなことでよろしいでしょうか？実際、こうやっておられる方のご意見というのが非常に役に立つところがあるかなと思います。続いて、小野委員からお願いできますか？</p>
小野委員	<p>はい、私からもお話をさせていただきます。今の現状ってなかなか社員が採れない。どこの</p>



会社でも採れないという状況です。まして、本当に欲しいのは、職業訓練を受けて技術を持った人たちが欲しいけれども、そういう方はもう大手に行っちゃってしまっていて、我々中小企業にはなかなか回ってきません。実際社員を採るとなると、専門的な知識もなく、うちの会社に入ったら勉強すればいいよ、先輩たちがいるから教えるからねっていう採用の仕方をしております。そういう中で、じゃあどのくらい教えられるんだろうと思って見てるんですが、先輩は忙しくて、なかなか新人に物を教えるって事ができない中で、新人さんは本当に幸せなんだろうか？働きがいや生きがいがあって仕事をしてるんだろうか？そういう思いを常に、経営者側は抱えています。

そういう中でですね、ふと思ったのですが、入れた社員、何もわからない社員を、訓練校に出したらどうなんだろう。例えば入る前に、じゃあ1年くらい勉強してくるみたいなことで。入った後で、お互いに win-win になれるような関係ってできないだろうか？みたいなことを考えながら皆さんの話を聞いておりました。ですから、訓練校を出る子ども達は幸せだなと。ただ、会社に入ってから、会社で学費を出すから入っておいでって言うのとですね。実際、入れたくてもなかなかその学費が払えないっていう家庭もありまして。うちで夜間の工業高校から何人か採用した時があったのですが、どのくらい勉強してきたんだろうっていうと、なかなか我々が求めているようなものは身につけてませんでした。それでやっぱり先輩たちに教えてもらいながら、一生懸命頑張ってますが、かなり時間かかりますよね。ですから、この学校、職業訓練校のありがたみっていうのをつくづく感じるのですが、そういう子どもたちもですね、勉強して、それから会社に入ることによって、だいぶ違うんだろうなと感じさせていただいております。私も何年かこの審議会でいろんな話聞いてるんですけども、一人の子どもが幸せになるって何だろう？それから、会社側としてもどういうふうに成長させてあげたらいいんだろう？と、曲がりなりにも一生懸命教えてるつもりではいるんですけど、どうしてもその教え方が足りなかったりですね、満足がいかないと途中でやっぱりやめてしまうっていう残念な結果になるのです。いろんな取組みがありまして、すごいなと思いつつ資料を読ませていただきましたけれども、是非ですね、マッチングって言いますか、高校生が本当にその能力が活かされるような会社に就職できれば。例えば大手に行っても、結構やめていっちゃるんですよ。中小企業では、それをなんとか幸せに育ててやろうっていう気概の会社もいっぱいあります。大手がいいのか、中小企業がいいのかっていう部分もいろいろあるとは思いますが。ちゃんと勉強した後で、やめないで働けるような企業を選んでもらえればいいのかなど思っております。そういう中で本当にいろんな学びをした中で企業に送っていただけるといえるのは、中小企業にしても大企業にしてもありがたいことですので、ぜひ生徒さんたちに、後から困らないように、会社とも win-win の関係がつくような学びをさせてもらいたいなど。私たちはいつでもウェルカムなんですけど、なかなか中小企業に来ないので。皆さんよろしく願います。以上です。

田邊会長

はい、どうもありがとうございます。それでは事務局の方から願います。

工藤課長

はい、ご意見ありがとうございます。委員のご指摘のとおりですね、高校生の3年以内の離職率が、実は、前よりはだいぶ低くなってきてるんですが、35%ぐらいは、3年以内に会社を辞めてしまう状況にあるというのは認識しております。そのためにですね、いろいろな事業の取組で、例えばものづくり企業の見学会であるとか、地学地就のマッチングとか、いろいろとやってるんですが、実際会社に入ってみると、辞めちゃったりする生徒もいるということで、なるだけですね、そういうミスマッチを減らしたい。我々もオガールを発行してるんですけど、あまり高校生までたどり着いてないっていう状況があります。企業見学会で、参加生徒にはアンケートを取るのですが、オガールを見たことあるかっていうと、ほとんどないっていう回答が多いので、そういった地元の企業を十分に知ってもらうということがまず大事なのかなと思っております。その辺り、隣にいます小嶋副部長とも頭を悩ませながら、学生が地元に着くような取組ができればいいなどと考えております。ありがとうございます。

小野委員	よろしく願います。
田邊会長	<p>ありがとうございます。本当にご指摘のとおり、win-winの関係ということで、企業にとっても必要ですけども、その人、個人個人の人生のことも考えてあげないといけないわけで、結果的にここがうまくいくことが、県全体の繁栄にも資するんじゃないかなということでしょうかね。</p> <p>今、その意味ではキャリア教育というのが大事になってきていると思うんですけども、私も宮城大学でキャリアセンター長をやっておりましたけれども、キャリア教育というのは本当はそういうことを含めて考えるはずなんですけれども、どちらかと言えば、就活センターに近くなっていると。自己反省も含めてですけども、こちら辺を少し変えていくような必要があるのかなという気が改めていたしました。</p> <p>それでは順番にということで、西内委員よろしいでしょうか？</p>
西内委員	<p>お疲れ様でございます。労働者代表の西内でございます。よろしく願います。資料2-1や先ほどからも何度か出ていますんですけども、技術訓練を受けた学生、もしくはその人材の人たちが、その習得した技術を持って職人になっていくというのが理想的なのかなと思っているところでございます。資料2-1の真ん中のところにもあるのですが、少子高齢化による生産年齢人口が減少しているということが、実は我々、労働組合でも痛感しているところでございます。また、その技術のある高齢者の方が実際にもう退職してしまっている、いわゆる生産をしていく上での技術者というのが少なくなっているのではなからうかなと危惧しているところでございます。そうなっていくと、今後、一人に求められる能力というののもちょっと高くなってしまっているのではなからうかと思っているところでございます。また、人材を流出しない、そういったことも踏まえて技術等が失われないような施策、計画等がありましたら教えていただきたいなと思いましたので、よろしく願います。以上です。</p>
田邊会長	はい、ありがとうございます。それでは事務局の方から願います。
工藤課長	<p>はい、ご質問ありがとうございます。非常に難しいご質問かなということで、高齢者の方々も増えてきているということで、先ほどから言われている継承という意味ではものづくりマイスター事業なり、あるいはクラフトマン事業といったものを積極的にやっていただいて、技術の継承を図っていただく。あるいは技能検定という制度がございまして、技術を持った方々に、1級、2級、3級、特級を取っていただいて、それを技能として継承していただいて、会社にそういう方がいれば、会社としての底力というの湧いてくると思います。そういった事業も含めてですね、まだここでは公表できないんですが、来年度に向けて、予算もいろいろ考えておりますので、その辺を含めて、技能を継承できるようにしっかり頑張っていきたいなと思っております。</p>
田邊会長	よろしいですか？
西内委員	<p>あともう一点、資料3-1の一番右下のところの技能検定申請者数というところのお話もあつたかと思うんですけども、初期値が2,571人で、目標が2,600人、でも令和4年度については1,990人になって平成28年度から減少しているところと、あとは雇用保険の被保険者の件数というところが説明だったと思うので、ここについても一度教えていただければと思います。</p>
工藤課長	<p>はい、ありがとうございます。初期値が2,571人で、令和4年度は600人近く減少しているということで、この間に新型コロナという特殊事情があつて減つたということもあるのですが、実は国の検定料における減免制度がございまして、今までは35歳未満の方々が、減免対象になってたんですけども、令和4年度から25歳未満で在職されている方に</p>

	<p>限定されました。従って何が問題かという、学生が減免対象から外れたということが非常に大きいことであります。今年度、令和4年度は1,992人、令和5年度もそれほど増えておらず、2,057人ということで、目標値になかなか厳しい状況でございますが、実は令和6年度から、また減免対象が変わってきます。今の国からの情報ですと、23歳未満の方で、3級ですね、学生も含めて減免対象というふうに制度が変わり、減免の対象が広がることになるので、だいぶ申請者数が戻ってくるのかなと考えております。以上です。</p>
西内委員	ありがとうございます。
工藤課長	失礼しました。令和5年度は2,051人が正しい今の見込み数です。
田邊会長	はい、ありがとうございます。では谷垣委員、次にご意見をお願いできますでしょうか？
谷垣委員	はい、そうですね。質問とかではないんですけど、高専に入学してくる学生の質の変化みたいなものを感じております。例えば、ものづくりの学校なので、以前は大体入ってくる学生はみんな、工場で何か作ったりすることに興味を持っていたんですけども、最近はITはやりたいんだけど実際にものを作るということに対しては興味がない学生が増えているような感じがします。あとどこか企業に入ってというのではなくて、自分で会社を立ち上げたいとか、あと入るとしてもベンチャー企業みたいなのがいいとか、そういうやりたいことや興味も変わってきてるなというのを感じます。その中で、そういった若者の興味の変化とかも、引き続き考えながら、いろいろな方策を打っていただければなというふうに思っております。以上です。
田邊会長	はい、ありがとうございます。やはりものづくりよりもITに関心がある学生が増えてきているということですか？
谷垣委員	以前だと、ITに関心があってもものづくりにも興味があるみたいな感じだったのですが、ものづくりには興味がないみたいな学生も増えてきたかなと。授業でいろいろ実習とかあるのですが、そういうのを苦痛に感じたり、こういうのは興味ないみたいな学生も出てきたかなと感じています。
田邊会長	はい、ありがとうございます。事務局、何かございますか？
工藤課長	高等技術専門校の訓練科によって、来る人材というか、素養というか、それぞれで違うので、必ずしもどういう人間が出てくるかっていうのが同一ではないのですが、一般的にはものづくり、理系離れというんですかね、ものづくりよりもパソコンいじってる方がという方々も結構多いのかなとお見受けしております。私、昨年3月まで白石高等技術専門校で校長をさせていただいたんですけども、そちらはどちらかというとIT系の訓練科なので、そういう訓練生が多かったんですけども、例えば仙台校の校長先生もいらっしゃいますが、今入ってくる方々がどんな感じなのか、もし各高技専の校長先生で、何かこういう特徴があるとかですね、そういうのがあれば、教えていただければと思ってるんですけどもいかがですか。
田邊会長	ではどなたか、そうですね、阿部校長お願いいたします。
阿部仙台校長	<p>仙台高技専校長阿部でございます。令和2年まで2年8か月間、産業人材対策課におり、委員の皆さんに当時大変お世話になりました。ありがとうございました。</p> <p>今お話のあった、学生の特徴ですけれども、多分、小中高も一緒だと思うのですが、無気力無関心なんていうのを比較的強く感じる場所もあります。また、診断されているわけではないのですが、発達障害的な状態がうかがえる学生も顕著になってきております。そういっ</p>

	<p>た子どもたち一人一人に寄り添っていくのですが、どうしても教室内での影響が大きく、対応に苦慮している部分があります。そういった特徴もあり、またミスマッチというのでしょうか、自分がやりたいと思って高技専に入って来てもらいたいのですけど、来てもらえれば一日中しっかり指導するのですが、その辺の動機が不明確だと入ってから苦労する、そういった部分もあります。これずっと永遠の課題だとは思いますが、しっかりとその辺は高校の方とも協調しながら、対応を考えていきたいと思えます。また、今の高校生大体1万8,000人ぐらい県内にいると思うんですが、18年後になると1万3,000人ともう5,000人ぐらい減る。そうすると、ますます大学への進学率が上がっているんで、どんどん高卒で高技専に来る子が、就職する子が少なくなってくる。そういったことも大きな問題と思っています。</p>
田邊会長	<p>はい、ありがとうございます。再編整備計画を作った時の課長ですから、計画をすべて踏まえた中でお答えいただきましたので、プラスアルファも含めてということでしたけれども、よろしいでしょうか？非常に重要な論点がまとめられて述べられたんじゃないかなと思いますので、今後の課題として受け止めていただければと思います。それでは次に、吉野委員の方からご意見いただけますか？</p>
吉野委員	<p>ポリテクセンターの吉野です。お世話になります。私の方からは全然違ったところで、ご質問をさせていただきたいと思っています。私も法人としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構という名前ですので、障害者のことについてお聞きしたいです。この資料3-2の宮城障害者職業能力開発校における職業訓練というところがあるんですが、ここで全国アビリンピック、私どもも地方アビリンピックを、県と共催でやらせていただいているんですけども、この中で施設内訓練の就職率が前年度から81.8%に、10ポイントほど上がったというふうに書いてあるんですが、これは何か特別な支援とかして上がったものなんですか？もし良い取組みとかしてるようであれば、教えていただけないかなと思ったのが一つ。あともう一点が、その下の安定就労に向けた人材育成事業のところなのですが、これはキャリア形成支援セミナーや企業実習をやっているということなんですけども、こちらについて、どこが具体的にやられて、どういうふうには人集めをして、どんなところで企業実習を行っているのかなということ、具体的に知りたいなと思ったんですけども。この二点、教えていただけないでしょうか？</p>
工藤課長	<p>はい、ご質問ありがとうございます。まず一点目の、障害者校の就職率が69.7%から81.8%に上昇したということで、例えば、今の校長先生も宮障校の先生も、東北6県をカバーする障害校ということで、校長先生自ら各県に行っているいろいろなPRをしてきて、それで入校者を確保するというような取組もやっております。また、職員の方も、いろいろな企業に今までよりも回っていただいて、どういう風にやれば就職できるのかというような、当たり前のことをしっかりやった結果、81.8%ということで、ここは本当に宮障校の校長先生はじめですね、我々本当に感謝申し上げたいなど、しっかりやっていただいたおかげではないかなと思っています。また、ここに書いてあるとおり、近隣の人たちからこの施設、何やっているのかわからないという、ご指摘もあったので、令和4年度からは、今年度もやったんですが、施設を、近隣住民に開放してこういうことをやってるんだということでPRしたというのが、全体として結果として良くなったということかと思います。</p> <p>二点目のですね、安定就労に向けた人材育成なんですけど、これは社会人のキャリアセミナーと、みやぎシゴサポと労働局とかと連携しながら、あるいは市町村の福祉部門なり、そういったところと連携しながら事業を進めました。このセミナーについては、ある企業の方に委託して実施した事業でございます。昨年度は8社ほどの企業を開拓して企業実習なりしていただいて、2名ほど就職した実績がございます。以上でございます。</p>
吉野委員	<p>ありがとうございます。</p>

田邊会長	はい、ではよろしいでしょうか？それでは小林委員の方から質問があればお願いできますか？
小林委員	<p>宮城県職業能力開発協会としては、検定受検者の推移、横ばいから増えるかというようなことについては、今のところはあまり大きな動きが出てきてないと思います。それと余談になりますけど、ここ数年、技能五輪を見てますけども、若手の23歳までなんですけども、かなり各学校、専門学校からのエントリーも増えているようだし、女性の進出が非常にこの頃、建築関係の、左官とか建具とか建築大工の方も、女性の進出が結構多いし、また内容的に素晴らしい仕事をしている、結果が出ているのではないかと思っておりますので、やはりもう少し長期的に、日本のものづくりに対する女性への支援について考えていけばいいものが出来上がってくるのではないかというふうに今感じています。</p> <p>後は外国人の技能検定の3級の問題なんですけど、既に職業能力開発協会の方でも話をしてるんですけど、やっぱり彼らは国に帰った時、日本でこういう資格を取ったということをきちっと証明できて、それが本当にものになっているかどうかというところも考えて、外国人の検定の資格をもっと少し明確になるようなものを取れるようにしてやったらいいんじゃないかなと思ってます。職業能力開発協会としては、そんなところで今考えています。</p>
田邊会長	はい、ありがとうございます。女性と外国人っていうのは、まさに労働力という意味において大事なポイントかなと思いますけれども、事務局の方から何かございますか？
工藤課長	<p>はい、ありがとうございます。女性、まさに先ほどポリテクの吉野支部長からご質問があった安定就労に向けた人材育成事業というのは、離職された女性の方々をなんとか社会人としてもう一度やっていただくというための大きな事業としてあります。あと、産業人材対策課の事業ではないのですが、雇用対策課で、新たに就職希望される方々で今まで家庭にいた女性の方を対象としたリスタート支援をやっておりまして、そちらの方で女性の活躍を後押しするというような事業をしております。技能検定につきましては、技能実習制度で滞在できるのは今の現行だと最大5年ということで、今会長がおっしゃったのは、その技能実習生が外国に戻ってきちんとした技術を伝えられるかどうかということで、3級試験の見直しみたいなことも考えられているのですが、本県としましては、技能実習生ということで考えるのもそうなんですけど、ずっと居ていただいて、労働力につなげるという事業も、産業人材対策課ではなく、国際政策課の方でも、いろいろ考えてやっておりまして、セミナーを開催したり、そういった外国人の相談窓口を設けたりとかしておりますので、技能実習生として5年間だけじゃなくて、それ以降も、日本語学校とかですね、いろいろな事業も県で進めておりますので、これから外国人というキーワードも、労働力の方に入ってくるのかなと考えております。以上です。</p>
田邊会長	はい、ありがとうございます。今すぐということではないにしても、いろんな対策を徐々に進めていかれてるっていう感じでしょうかね。よろしいでしょうか。それでは、次に野口委員からお願いできますか？
野口委員	<p>お疲れ様です。野口でございます。今日、私、質問をさせていただきかけたのが、先ほど前の方も聞いていらっしゃったところで、もう一度伺いたいののですが、安定就労に向けた人材育成事業の中で、非正規社員や離職した女性で、就労したい意思はあるが就労する前の段階の方、これはどういった方々を指すのであろうかという質問でございます。</p> <p>障害者差別解消法というのがまた4月に改正になって、あと先ほどのお話で発達障害を持った学生というような、いろんな方々がいらっしゃるわけなんですけれども、本当に労働人口が減っていく中で、どのような形でいかに一緒に共存していくか、仕事を生き生きとさせていただけるかっていうことも考えなくてはいけないのかなというところで、やはりそういった教育というのは非常に大きいなということをひしひしと皆様方のお話を伺いながら感じておりました。</p>

	<p>あとですね、質問とは別に、児童生徒と社会人が対話するプログラムということで、職業観あとは勤労観とかの醸成というところでもございましたが、これって実はものすごく大きな話で、私は今、専門学校で勤務をしております、学ばせて、その分野に就労させるということをしているのですが、やはり小さな頃に心に植わった職業観、勤労観というのが、実は非常にその芽が学生それぞれの中に小さく残ってるんですね。やはりいろんな就職等々を考えた際に、いろんな皮を剥いでいくと、そこにぶつかるといっても出てまいりまして、本当に、先の長い話ではございますが、小さな頃からこういった機会というものをですね、たくさん作っていただいて、勤労観職業観というものをぜひあえて子どもと申し上げますが、子どもに植えていただいて、それが成長と共に花が開くような形になればいいのかなというふうに思いました。以上でございます。</p>
<p>田邊会長</p>	<p>はい、ありがとうございます。大変、重要なご指摘で、特に最後のところの職業観といいですか、それは確かに小さい頃から形成されるものだなというのは、私も大学でキャリア教育をやっておりましたので実感として大変よくわかります。直接的に回答を求めるものではないですけど、何かもし事務局から補足説明等あればお願いします。</p>
<p>工藤課長</p>	<p>安定就労に向けた人材育成事業ということで、就労したい意思はあるが、就労する前の段階の方という非常に曖昧な書き方ですけども、例えば今まで引きこもりか何かでずっと自宅にいる方々とセミナーなどを通じて、就労したいという気持ちにするとかですね。まず、そういった方々をこういうセミナーに出させていただくということすらなかなか難しい状況がありますので、市町村の福祉部門であるとか、あるいはシゴサ等の相談機関が各圏域にございますので、そういったところと連携しながら、人材育成をやっていききたいなと思っております。また、先ほどの子どもの頃からの職業観ということで、各地域でこういった事業をやっているのですが、その他、トヨタ自動車と連携しながら親子工作教室をやったりとか、東北能開大と一緒にサイエンスプラスということで、小学生・中学生を対象としたものづくり体験のイベントもやっておりますので、そういったことを通じて、子どもたちのものづくりへの関心を高めていきたいなと思っております。</p>
<p>田邊会長</p>	<p>はい、よろしいでしょうか？齋藤委員お願いできますか？</p>
<p>齋藤委員</p>	<p>お疲れ様です。JR 総連から来た齋藤です。どうぞよろしくお願ひいたします。私の方からは、やはり学校の情勢を見てまして、つい先日、公立高校の志願倍率が発表されたところで、実業高校への志願倍率が、非常に普通科高校、進学校に比べると低いなというのが率直な意見で見えていました。やはり自分の職場の仲間と話をしていると、やはり特色がある学校にどうしても人が集中するのかな？なんていう話はしていたんですけども、僕も工業高校出身なのですが、やはり入学する際に、自分が将来どういうことをやりたいかっていうことを、具体的にイメージできて学校に入る子は少ないのかなと思ひながら、その数少ない選択肢の中で、じゃあ自分はどうしようかと、実業高校に行くのか、それとも大学まで勉強してから自分の将来を設計するのかなということを考える中において、なおさら、昨今ですと、やはり高校からではなくて、大学まで行ってから就職した方が有利に働くであろうという、当然親御さんの意見も入った上でそういう進学の方角性になるのかなと思ひんですけども、そういったところも含めて、やはり小学生・中学生の頃からこういう働く手段があるんだよとか、こういう就職口があるんだよというふうにはやっていることは、すごくいいのかなって感じたところもございました。ぜひそういったところは気をつけてやっていただきたいなと思うところがございます。</p> <p>それとですね、私の会社の話になるんですけども、これもつい先日職場内で後輩と話をしている時に教えられたんですけども、当社もやはり先ほどから言われているように、離職率が最近高くなってきて、それで結構な人数が辞めているということが問題視されています。そういう話の中において、若手の社員が、結構多くの方が転職サイトに登録しているよという話を聞かされまして。確かによくよく考えると、テレビでも転職の CM をたくさ</p>

	<p>んしていると感じることがありまして、やはり転職に対して今の若い子たちってというのは、ネガティブなイメージがないのだろうというのが正直な感想としてありました。転職サイトからメールが届いて、今の自分の働き方と収入とを照らし合わせた結果、どっちがいいっていうふうにした結果、転職先の方が良ければそっちに行くんでしょけれども。そっちにステップアップするための自分の能力もないよな、ということと踏みとどまっている人も結構多いらしいんですけども、そういう時代の流れが本当に変わっているんだなということを感じてきた次第でございました。そういう中において、やはりこのものづくりとか技術ということを見ると、これも昨日の話なんですけれども、当社の方で、新幹線の架線が垂下しまして、大変皆様にご迷惑をかけた事故が発生したわけなんですけれども、メンテナンス体制のデジタル化が進んできて、モニタリングをした上でメンテナンスをするような、システムが若干変わってきているところがあるんですけども、このデジタル社会が進んできているとか、あと働き方も一つの職業を深掘りするのではなくて、多能化が言われているような世の中において、じゃあなぜデジタル化なり多能化が進むのかといえば、私の認識ですとやはり働き手が少なくなっているところに対する穴埋め的なものがそこに行ってるのかなと。いわば、デジタル化にしても AI 導入にしても、人が足りないから、やっぱりそういう技術が導入されているんだろうなというふうには思うんですけども。ただ、最終的には、私、鉄道業なので安全というものを最大の商品にしているわけなんですけれども、安全を最後に担保するのはやっぱり人なんだということを見ると、やはり技術と人、経験というのは本当に絶対必要なものなんだということを感じている次第です。ですので、IT がとかってことはあるんですけども、やはり、大勢的には人の力が絶対必要なんだよ、人の目が絶対必要なんだよということを強く認識していかないと、世の中のいろいろなものが崩れてしまうのではないのかなと感じているので、やはりこの人の働き方っていうものは本当に尊重していきたいと感じています。労働者なので、こういうふうな視点にはなるんですけども、ぜひそういったところも、若い子に教えていただけるような機会がいっぱい恵まれればいいのかなと感じている次第でございます。私からは以上です。</p>
田邊会長	<p>はい、大変貴重な意見いただきまして、ありがとうございます。どうも職業能力開発だけではなくて、そもそも教育も含めて関わってきそうな問題だなと思いますけれども、事務局の方から、何かありますか？</p>
工藤課長	<p>はい、ご意見ありがとうございます。私も、IT とか DX とかと言われておりますが、あくまでも人間ができない部分をそれで補完するというか、それを使って、少しでも労働力、労働時間を減らそうというのが、この DX、IT の目的だと思っておりますので、その辺もはっきりですね、教育庁とも連携しながら、あくまで DX とか IT が目的ではなくて手段なんだというようなこともしっかり頭に入れながら、いろんな事業をしていきたいと思っております。ありがとうございます。</p>
田邊会長	<p>はい、どうもありがとうございます。確かにご指摘のとおり、世界的にもそうですけれども、人が少なくなってきた先進国、それを資本に置き換えて、人手不足を補うっていうのは現実に起きている話で、むしろ一部では、人は効率が悪いから、資本にどんどん置き換えていくべきなんだという意見もあるんですけども、個人の意見ですけども、私も究極は人だと思っております。人材こそが、おそらく最終的にその地域あるいは企業を支えていくんじゃないかなと。 それでは、次、藤田委員いかがでしょうか？</p>
藤田委員	<p>改めまして、よろしくお願いたします。いろいろ読ませていただいた中で、ワードとして出てきたのが、「女性」。女性の有業率の上昇ですとか、女性の職業能力開発ですとか、女性というキーワードがいろいろ出てきているなというふうに思ったんですけども、県の方でいろいろやっていただくのは、ありがたいなって思う反面、私個人としてはこの女性という、女性だからっていう言葉が早くなくなってくれないかなというのが率直なまず思い</p>

	<p>でありまして。例えば、私、今、労働組合の一書記長ですが、非専従でありますから、ここから先、もし仕事に戻れば普通に店舗の方に入っていますし、もちろん店舗でも、ある程度役割をいただいている形になるのですけれども、自分を含めて、女性ももっともっと活躍をしていかなければいけないんだなっていう思いもある一方で、早くこの女性がついていう、女性だからっていう言葉がなくなってくれないかなっていうのが、読んでいて率直な思いはありました。</p> <p>もう一つはですね、結構、いろいろなところから出てたのですけれども、離職率に関してですね。これはもう当社も同じことが言えるのですけれども、非常にやっぱり離職率が高いというのはここ数年の印象であります。実際、私も今店舗を受けもってますけれども、若い子がやはり何人も辞めていくのですが、きついから辞めるとかでは、どうもないような感じではあったのですね。福利厚生がとかいろいろな面があるのですが、例えば当社だけが離職率が高いということであれば、他の企業同業と比べて、うちの福利厚生は悪いのかなとか、そういう印象も受けることはあるのですが、全体的に、この労働組合を通して、いろいろな企業と話をしていく中で、やはり離職率が高いというのはどこも共通認識であったっていうのはあります。であれば福利厚生以外にも何かやっぱりあるのだろうなというふうに思っておりました。ではなぜこんなに若い子はすぐ辞めていくんだろうなというふうに思いまして、いろいろな話聞かせていただいた中で、私も今の子どものその無気力無関心という部分も入ってくるのかなといういろいろ思ったのですけれども、そういうなんでだろうというところも、掘り下げていかなければいけないのかなというふうに思った次第です。感想にはなってしまいましたが以上です。</p>
田邊会長	はい、ありがとうございます。確かに、女性がというところはいろんなところでできますけれども、これは事務局の方でいかがでしょうか？
工藤課長	<p>はい、ご質問ありがとうございます。私も、いつまでも女性、女性ということじゃなくて、やはりもうそういう時代ではないのではないかなというふうに思っております。県の方でもだいぶ管理職も女性が増えてきておりますし、今は女性の部局長も1人2人おりますし、そういった意味ではだいぶ女性っていうキーワードが特別視されるような感じでもなくなってきつつあるのですが、今、藤田委員がおっしゃったとおり、まだまだ女性というところもございますし、もはやですね、子育ても女性だけの仕事ではないと県の方でも考えておりますので、そういった中でこういった計画を、できるだけ女性というキーワードを外せるようにできればいいのかなと感じております。</p> <p>あとは、離職率についてはアメリカ等のように労働力の流動性もよしとする空気も出てきているような感じもしますし、そういったことでリスクリングとかリカレントとかもあるのですけれども、ただ我々県としましては、ものづくりをやる立場とすれば、やはりきちんと地に足をつけてやっていただくのが重要なかなと思っておりますので、その辺なかなか悩ましいところはありますが、我々としては離職率が減るように、いろいろな政策をしていきたいなと思っております。よろしくお祈りします。</p>
田邊会長	はい、ありがとうございます。なかなかこの委員会だけで、離職率の問題をやるのは難しいところがあると思うのですけれども、一つ一つの委員会、いろいろな委員会でそういった問題意識を共有していくことによって、それがだんだん課題解決に向かわせていくんじゃないかなと思いますので、そういうことで受け止めさせていただいてよろしいでしょうか。こちらで、後藤委員何かありますか？
後藤委員	女性問題に関して一言ですけど、高校生の溶接競技大会でございますけど、今年は第2位が女性で、5年前は第1位と第2位が女性でしたので、この溶接に関してはあまり男女の差はないように見受けられます。
田邊会長	一般的な学校の成績も女性がいいことが多いようですね。それだけに、逆に女性、女性って



<p>佐藤特別委員</p>	<p>言われること自体がね。でも大変気持ちとしてはわかります。では佐藤委員、お願いできますでしょうか？</p> <p>宮城労働局訓練課の佐藤でございます。質問等ではなく、感想めいた話になります。皆さん、委員の方からのご意見などを伺っておりますと、離職率の話もそうですし、人材不足であるとか、今の女性の話もそうなのですけども、まさに私ども労働行政の側で就職支援を行う大きな課題に沿った実際の様子を聞いて、非常に参考になったと感じております。ますます私どもの担うべき任務の重要性を感じたところであります。</p> <p>さらに高卒の就職の状況とか、あと短期で離職するという状況についても、非常に問題意識を持っておりまして、これらの支援ですとか、いかに地元企業に定着して長く勤めてもらうために、どうしていくかという課題ですが、県の方ともこのあたりは共通した認識を持っていると思っております。引き続き様々な業務面で連携をしながら、地元の就職ですとか、労働者の能力の向上とか、そういったあたり進めていけるように取り組んでまいりたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。</p>
<p>田邊会長</p>	<p>はい、どうもありがとうございます。</p> <p>それでは一通り皆様からご意見を伺ったかと思えますけれども、本件、今年度の取組については、これで了承したということによろしいでしょうか。</p>
<p>小嶋副部長</p>	<p>改めまして、委員の皆様方のご意見伺わせていただきました。実は、昨春にこの立場になってから、いろいろ考えることがありまして、産業人材対策課メンバーはだいぶ苦労してるかもしれませんが、本当に私は後藤委員等のお話を聞きながら、改めてもっといろいろやらなければいけないなと思ったところです。地元の企業に受け入れていただいたり、ありがたいなと思いました。熊谷委員のお話もありますけど、ものづくりマイスターに対してそういう評価をいただいているということを改めて感じましたので、そこはしっかりやらなければいけないなと思っているところです。オガーレ！ACEは、私は県庁で一番よくできた冊子だと思ってるんですけど、やはり届けたいところに届いてないよねというところからスタートして、変えたところとしては、人の手に取ってもらいたい冊子ですので、例えば青葉区の献血ルームとかそういうところに置き始めたのですが、そういう冊子においては、置き方についても考えないといけない。今年度から、各号ごとに、普通高校だけのものづくり企業に入った方を紹介するとか、経産省の健康経営優良法人を特集するなど、こんな事業者があるというところを少し変えているところがあります。一方で、先ほど小野委員からお話いただいたとおり、やはり人を雇うということは、その人の人生にすごく関わりを持つことだということで、夜間高校卒の従業員の話なんかすごく思うところがあって、私、実は昨日、教育庁の職員と一緒に、中小企業家同友会の方と話をしてきたのですけれども、ものづくりの技術の魅力というのも大事なわけけれども、ものづくりというのは世の中の安全を支える大事な部分で、最後は人だということですね、もうちょっと我々も教育委員会の方としっかり意思の疎通を深めていかなければいけないなということも思ったのが一つ。あと事業としては、どうしても高校生に集中してしまうのですけれども、先ほどの野口委員のいうとおり、今、私もあちこち掘り下げてみて、小学生、中学校でも1・2年生、高校でも1年生の方が職業に対して間口が広いという言い方は正しいか分かりませんが、そういうことも見えてきたところがあるので、その辺もやっぱり教育委員会とこれまで以上にシフトしていかなければいけないなと思ったところでございました。あと、西内委員のおっしゃった多能工ですが、まさに、先ほど佐藤委員や吉野委員もそうですけど、ポリテクセンターとか国の方々と連携しながら、いろいろ取り組んでいかないといけないかなと思ってました。本当にこの一つの議題で、私なりに勉強させていただいたなと思えました。ありがとうございました。</p>
<p>田邊会長</p>	<p>はい、どうもありがとうございます。大変まとめていただきまして助かります。時間が、予定よりオーバーしていますけれども、せっかくの有意義な議論でしたので、少し延びること</p>

<p>工藤課長</p>	<p>をお許してください。あと、その他として事務局から何かありますか？</p> <p>はい、まず先ほど私の発言の中で、安定就労のところで、就職者が2名と発言したんですが、3名の間違いですので、訂正させていただきます。</p> <p>それでは資料4をご覧ください。県立高等技術専門校につきましては、令和元年度及び2年度において、本審議会で議論を重ね、高等技術専門校が今後目指すべき方向性と施設整備のあり方について答申をいただき、県において令和3年3月に、現在の5校を1校に再編する基本計画、そして令和3年度には整備実施計画を策定し、現仙台校の敷地に集約する再編整備を進めております。</p> <p>「1 今年度の取組」ですが、令和5年2月に設計業者と委託契約を締結し、現在、設計業者や関係機関などと打合せを実施しながら、基本設計及び実施設計を進めております。</p> <p>大変申し訳ないのですが、具体的な図面等は現在、調整段階でございますので、現時点でお見せすることはできませんけれども、基本的には新築といった格好になりますが、一部については現仙台校の校舎を最大限に活かしながら、改修工事もあわせて実施するという格好で新たな学校の設計を進めております。また、今年度は現地測量及び地質調査も併せて実施したところであります。</p> <p>「2 来年度の取組」ですが、引き続きまだ基本設計及び実施設計終わってない部分もありますので、それをしっかり進めながら、改修工事、新築工事、仮設建物工事を順次進めることとしております。</p> <p>「3 今後の主なスケジュール」については記載のとおりですが、今のところ、令和10年4月の新校開校は変更ございませんので、それに向けてしっかり、適切に事業を進めてまいりたいと考えております。以上でございます。</p>
<p>田邊会長</p>	<p>はい、ありがとうございます。今の件について阿部校長から何か補足ございますか？</p>
<p>阿部仙台校長</p>	<p>現地立替というのは思った以上に大変だなということ、大きなグラウンド、委員の皆さんにご覧いただきましたけれども、そこが潰れて、全部建物ができる、建物を壊しながら作っていくので、最大限、訓練に支障が出ないように工夫しながら、しっかりやっていきたいと思えます。委員の皆様はじめ、各業界の皆様のご協力も大変重要になってきますので、その点、仙台校の校長としてよろしく願いいたします。</p>
<p>田邊会長</p>	<p>はい、ありがとうございます。本件について何かご質問等ございますか？</p> <p>いろいろ議論して、予定どおり進んできているという段階ですので、また何か課題等発生した段階で詳細な議論をできればとは思いますが、よろしいでしょうか？</p> <p>今、その他ということですね、ご紹介なんですけれども、後藤委員の方からですね、こういった「ものづくりを正しく学ぶシリーズ」というところで、貯金箱付きペン立て、これを小学校のものづくりのために、無料で後藤委員の会社で出されているということですが、ご説明いただけますか？</p>
<p>後藤委員</p>	<p>私どもは鉄工場ですので、鉄とかステンレスは毎日使ってるもので、素材をステンレスに変えまして、小一時間もかからないで作れるような、あまり難しいとできない子に対しては大変ですし、あまり簡単だとできる子は物足りないもので、ちょうどいい塩梅で、50分から1時間できるように、本当に親しみやすく作りました。ただ大きい学校160人になると160人分。結構大変なんですけれども、やってしまってるから、もう途中で辞めるわけもいかなないので、ずっと続けています。結構子どもたち、興味持ってもものづくりをやりたいと、最後に一人一人感想文を書くものですから。その中でこういうものを作る仕事就きたいと、本当に就くかどうかわかりませんが、やらさせていただいております。とにかく人づくりとか人材育成、本言葉としては簡単なんですけど、結構泥臭いもので息の長い事業になるはずで。一朝一夕ではございませんので、それ皆さんで認識し合っただけで、そういうことできる企業なり人なりがたくさんできれば、本当に富県宮城に万々歳かなと思ってま</p>

<p>田邊会長</p>	<p>す。</p> <p>どうもありがとうございます。大変いいまとめになったかなという感じに思いますけれど、何か他にその他でございますか？</p> <p>それでは、これで議事は終了させていただきます。円滑な進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。それでは進行を事務局へお返しいたします。</p>
<p>久保副参事</p>	<p>田邊会長、議事進行ありがとうございました。本日の、この会議の議事録については県ホームページで後日公開させていただきたいと考えております。議事録は事務局の方で調整しまして、各委員の皆様事前に確認いただいて、了承をいただいたものを公開させていただきます。それでは、これを持ちまして宮城県職業能力開発審議会を閉会いたします。委員の皆様、本日はありがとうございました。</p>