令和８年度第２回宮城県職業能力開発審議会議事録

日 時：令和８年９月９日（水）午後１時３０分から
場 所：宮城県行政庁舎４階 庁議室

委員：《 対 面 》齋藤委員、後藤委員、田邉会長、白幡委員、石井委員、曽根特別委員
《 ｵﾝﾗｲﾝ 》熊谷委員
《 欠 席 》川口委員、鈴木委員、小野委員、小林委員、野口委員

千田副参事	本日はお忙しい中、御出席いただきありがとうございます。 司会を務めさせていただきます、産業人材対策課の千田でございます。よろしくお願いいたします。 定刻となりましたので、ただいまから、令和８年度第２回宮城県職業能力開発審議会を開会いたします。 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存じます。それでは開会に当たり、宮城県経済商工観光部副部長の鎌田より挨拶を申し上げます。
鎌田副部長	皆さん、こんにちは。経済商工観光部副部長の鎌田でございます。 本日はお忙しい中、また足元の悪い中、御出席いただき、ありがとうございます。委員の皆様方には、日頃から本県の職業能力開発行政の推進につきまして、多大な御支援、御協力をいただいておりますことに、厚く御礼申し上げます。 本年７月に、第１２次宮城県職業能力開発計画について当審議会に諮問させていただきました。第１回会議では、計画の基本的方向性や骨子について御審議いただいたところでございます。本日の会議では、前回、委員の皆様からいただきました御意見、御提案等を踏まえ、事務局において修正・調整した計画の中間案を御審議いただくこととしております。 引き続き、委員の皆様方から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが、開会に当たりましての御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。
千田副参事	本日御出席いただいております委員の皆様を御紹介させていただきます。 労働者代表といたしまして、ＪＲ総連宮城県地域協議会副委員長、齋藤友洋様です。

齋藤委員	齋藤です。どうぞよろしくお願いいたします。
千田副参事	事業主代表といたしまして、株式会社友美装代表取締役、熊谷友紀様です。オンラインでの御参加です。なお、諸般の事情により、カメラ・マイクをオフにして御参加いただいておりますが、先ほど熊谷委員から「よろしくお願いします」というメッセージをいただいておりますので、御紹介させていただきます。 続きまして、株式会社宮富士工業代表取締役、後藤春雄様です。
後藤委員	後藤です。どうぞよろしくお願いいたします。
千田副参事	次に、学識経験者といたしまして、公立大学法人宮城大学名誉教授、一般社団法人不動産証券化協会フェロー、田邉信之様です。
田邉会長	田邉でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
千田副参事	仙台大学体育学部教授、白幡真紀様です。
白幡委員	白幡でございます。本日はよろしくお願いいたします。
千田副参事	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部長、宮城職業能力開発促進センター所長、石井太郎様です。
石井委員	石井でございます。よろしくお願いいたします。
千田副参事	特別委員の宮城労働局職業安定部訓練課長、曽根優子様です。
曽根委員	曽根でございます。よろしくお願いいたします。
千田副参事	なお、川口理子委員、鈴木伸委員、小野明子委員、小林嵩委員、野口和江委員におかれましては、所用により御欠席の連絡をいただいております。 続きまして、事務局の職員を紹介させていただきます。 先ほど御挨拶申し上げました宮城県経済商工観光部副部長の鎌田でございます。

鎌田副部長	よろしくお願いいたします。
千田副参事	産業人材対策課長の熊谷でございます。
熊谷課長	よろしくお願いいたします。
千田副参事	改めまして、副参事兼総括課長補佐の千田です。 また、本日は、各高等技術専門校から校長が出席しております。 それでは、議題に入る前に定足数の報告をいたします。 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、６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、会議は有効に成立していることを報告いたします。 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「会議は原則公開するものとする」と規定されていること、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てまいります。 それでは、これ以降の議事の進行は田邉会長にお願いします。田邉会長、どうぞよろしくお願いいたします。
田邉会長	田邉でございます。どうぞよろしくお願いいたします。 それでは、議事に入ります。はじめに、「第１２次宮城県職業能力開発計画【中間案】について」、事務局から説明願います。
熊谷課長	それでは、中間案について御説明いたします。 今回の第１２次宮城県職業能力開発計画については、これまでの審議会における委員の皆様からの御意見・御提案や、職業能力開発を取り巻く社会経済情勢の変化、国の第１２次職業能力開発基本計画などを踏まえ、策定するものでございます。 本日は、時間の都合もございますので、資料２の「第１２次宮城県職業能力開発計画の概要」について御説明させていただきます。 それでは、資料２を御覧ください。 まず、資料左側上段の「第１部　総説」を御覧ください。 「１　計画のねらい」については、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、県内産業の持続的な成長を支える産業人材を育成

	するため、職業能力開発計画を策定し、職業能力開発施策を推進していくものです。 「２　計画の位置付け」について、本計画は、職業能力開発促進法第７条第１項の規定により、国が策定する職業能力開発基本計画に基づき、「都道府県職業能力開発計画」として策定するものです。 また、県政運営の基本的指針である「新・宮城の将来ビジョン」のもと、富県宮城を支える産業人材の育成に取り組んでいくものとなります。 「３　計画期間」については、第１回審議会で承認いただきましたとおり、令和９年度から１３年度までの５年間としております。 次に、資料左側下段の「第２部　職業能力開発を取り巻く状況」について御説明いたします。 「１　人口の推移等」については、総人口及び生産年齢人口の減少が進む一方、在留外国人人口が増加しています。 次に、「２　経済・産業の状況」については、製造品出荷額が増加しています。 このような状況で、県内産業の持続的な成長を支えるため、産業の現場で必要とされる人材を的確に育成・確保していくことが求められております。 「３　雇用の状況」については、非正規就業者数の割合が３割を超えているほか、新規高卒者の就職後３年以内の離職率は約４割となっているなど、労働者の就業を取り巻く環境が変化しております。 障害者の雇用については、実雇用率は増加しているものの、法定雇用率には達しておりません。こうした雇用をめぐる状況、就職を希望する方に対する職業能力開発だけではなく、在職者のキャリアアップや、転職、再就職、正規雇用への移行など、様々な就業段階に応じた能力開発支援が重要であると考えられます。 次に、「４　デジタル化の状況」については、生成ＡＩなど、デジタル技術が急速に普及しております。こうしたデジタル技術の進展は、ＩＴ関連産業のみならず、様々な産業や職種に影響を及ぼすことから、デジタル技術を活用できる人材の育成とともに、今後求められるスキルの変化に対応した職業能力開発が必要であると考えられます。 「５　その他職業能力開発を取り巻く状況」については、技能検定受検者数の減少など、技能の評価や技能の継承に関する課題が引き続き存在しています。 これらの関連する統計情報等については、計画本体の第２部に掲載しています。以上のように、人口減少や人材不足、産業構造の変化、デジタル

	技術の急速な進展、働き方の変化、さらには技能継承の課題などを踏まえ、第１２次計画では４つの基本的方向性を設定しております。 資料上部の中央から右側にわたりまして、「第３部　職業能力開発の基本的方向性と施策」を掲載しておりますので、御覧ください。 はじめに、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の推進」については、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、地域のニーズを捉えた産業人材の育成・確保を図ることとしております。 第１１次計画では３つの施策としておりましたが、第１２次計画では、産業を取り巻く環境の変化や、現場で求められる人材の確保など、４つの施策に整理しております。 施策１「地域産業・成長分野を支える人材の育成・確保」では、高校生向け工場見学会等を通じた、ものづくり産業の認知度向上や魅力発信に取り組むとともに、児童・生徒の発達段階に応じたキャリア形成を推進します。 これは、将来の職業選択に向け、早い段階から、県内の産業や仕事について知る機会を設けることにより、地域産業を支える人材の育成・確保につなげていこうとするものです。 施策２「地域のニーズを捉えた公的職業訓練等の実施」では、職業能力開発校、宮城県では高等技術専門校と称していますが、資料上は省略して「職能校」と記載しております。この職能校において地域の人材ニーズを捉えた職業訓練を実施するとともに、レディメイド型及びオーダーメイド型の在職者訓練を実施します。こちらは公的職業訓練として、地域ニーズを的確に捉えながら必要とされる能力を身に付ける機会を提供していこうとするものです。 施策３「企業・業界団体等の連携・共同による人材育成の推進」では、企業間・業界内で技能継承の事例や人材育成のノウハウ等を共有する取組を支援することとしております。こちらは第１２次計画において新たに位置付けたものです。個々の企業での人材育成が難しい場合において、企業や業界団体等が連携・共同して取り組むことを支援していこうとするものです。 施策４「現場人材の育成・確保」については、新たに位置付けた施策となります。製造業、建設業等の現場で必要となる技能・技術の習得や向上を支援することにより、産業の現場を支える人材の育成・確保に取り組もうとするものです。 このように、基本的方向性１では、将来の担い手育成から、在職者の能

	力向上、企業・業界による人材育成、さらには現場人材の育成・確保という幅広い取組を進めていくこととしております。 次に、基本的方向性２「時代や産業構造の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急速な産業構造の変化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。 第１１次計画では２つの施策としておりましたが、第１２次計画では、今後求められる能力の変化を見据えた人材育成に加え、労働者自身の主体的な能力開発についても位置付け、３つの施策としております。 施策１「今後求められるスキルの変化に対応した人材育成」では、産業構造や技術の変化に伴う企業や求職者のニーズの変化を踏まえ、必要なスキルを身に付けることができる職業能力開発に取り組みます。 施策２「デジタル化や技術革新等に対応できる人材の育成」では、ＩＴスキルの習得や資格取得につながる職業訓練に取り組みます。 施策３「労働者の自律的・主体的なキャリア形成、リスキリング支援」では、職能校における在職者訓練等や産学官の人材育成機関においてリスキリング、リカレントの機会を提供し、労働者が自らのキャリアを考え、主体的に能力開発に取り組むことを支援してまいります。 基本的方向性２では、新しい技術に対応するための訓練を行うだけでなく、今後必要となるスキルを見据え、労働者自身も学び続けながら、キャリアを形成していくことも含め、変化に対応できる人材育成を進めていくこととしております。 次に、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」では、少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が進む中で、多様な労働者の能力発揮、生産性・処遇向上に向けた職業能力開発に取り組むこととしております。 施策１「非正規雇用労働者への支援」では、正規雇用に向けた職業能力開発や、キャリアアップに必要となる能力を身に付けるための職業訓練を実施します。 施策２「女性への支援」では、職能校において、働く女性のニーズを踏まえた職業訓練を実施します。 施策３「若者への支援」では、職能校において、無業者や不安定就労者を対象として、様々な職種を体験する訓練を実施するなど、若者の就業やキャリア形成を支援します。 施策４「中高年齢者への支援」では、関係機関と連携し、中高年齢者の職業能力開発を実施します。 施策５「障害者への支援」では、宮城障害者職業能力開発校において、

	障害特性に応じた訓練を実施するとともに、ハローワーク等と連携した就職支援に取り組みます。 施策６「就職やキャリアアップに特別な支援を要する人、外国人労働者への支援」では、特別な支援を要する方の事情に応じた支援に取り組むとともに、受入れ環境の整備など、外国人労働者への支援にも取り組んでまいります。 このように、基本的方向性３では、年齢や性別、障害の有無などにかかわらず、それぞれの状況に応じて能力を発揮できるよう、対象者のニーズを踏まえた職業能力開発を進めていくこととしております。 次に、基本的方向性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・技能を若者に継承していくことや、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。 施策１「技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援」では、技能検定の活用や客観的な評価制度の導入などについて、県職業能力開発協会と連携した情報発信を行います。また、工業系高校の生徒等を対象として、熟練技能者による実践的な指導や現場実習等の機会を提供し、若い世代への技術・技能の継承を支援します。 施策２「技能尊重気運の醸成」では、優れた技能者や事業所を表彰することなどにより、技能者の意欲向上を図るとともに、技能を尊重する気運の醸成に取り組みます。 このように、技能については、単に身に付ける機会を提供するだけではなく、技能を客観的に評価し、技能者自身の意欲向上につなげるとともに、次の世代へ継承していくことが重要であるため、こうした取組を進めていくものでございます。 以上が、第１２次計画における４つの基本的方向性と、それぞれの施策及び主な取組でございます。 これらの基本的方向性、施策、取組については、計画本文の第３部に詳細を記載しております。 なお、大変申し訳ございませんが、事前に送付しておりました資料３の計画本文について、一部文言等を修正しておりますので、主な変更点を御説明いたします。 資料３の中間案本体の２１ページをお開きください。２１ページの一番下に④と記載しています。基本的方向性１、施策１に④を新たに追加しました。こちらは県が実施しております「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」に関する内容を記載しています。女性向けに経営コンサ

	ルティング、セミナー、講座、合同企業説明会などを実施する取組として追記させていただきました。 続きまして、２６ページをお開き願います。こちらも「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」に関するものですが、こちらは施策２③に連携を図る関係機関を列記していますが、この中に「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」も連携を図るべき機関ということで追記しております。 それでは、資料２に戻ります。 最後に、資料下段の「本計画の進捗管理」について御説明いたします。 「１　計画の進捗管理」として、本計画では、各施策の取組状況や事業実績などについて、本審議会に意見を求めながら、PDCA サイクルによる進捗管理を行うこととしております。 「２　指標項目の設定について」、本計画の着実な推進と施策の評価を把握するため、右側の表のとおり、基本的方向性ごとに指標項目を設定しております。 以上、第１２次宮城県職業能力開発計画の概要を御説明いたしました。 改めて取りまとめさせていただきますと、第１２次計画では、人口減少や生産年齢人口の減少、外国人労働者の増加、若年層の県外流出、デジタル技術の急速な進展、産業構造の変化など、職業能力開発を取り巻く環境の変化を踏まえ、県内産業を支える人材の育成・確保を進めていくこととしております。また、職業能力開発を「就職するための訓練」にとどめることなく、在職者のリスキリングやリカレント、労働者の自律的・主体的なキャリア形成、さらには企業・業界団体等が連携した人材育成まで、幅広く取り組んでまいります。 第１２次計画の計画期間中においても、社会経済情勢や雇用情勢、技術の進展などに大きな変化が生じる可能性がありますので、変化を的確に捉えながら、必要な職業能力開発施策を推進してまいりたいと考えております。 計画における指標項目については、第１１次計画で策定した内容を見直し、新たに設定いたしましたので、こちらについては資料４を用いて御説明いたします。資料４をお開きください。 資料４「第 12 次宮城県職業能力開発計画の指標項目の設定について」説明いたします。この資料は、第１１次計画における指標の実績や課題を検証するとともに、その検証を踏まえ、第１２次計画における指標の設定方針と設定する指標の案について整理したものです。 １ページ目は、第１１次計画と第１２次計画の指標項目を、基本的方向

	性ごとに比較できるように記載しております。具体的には後ほど御説明いたしますが、基本的方向性１の１つ目の指標は基本的方向性の１から２に移動した上で継続し、もう１つの基本的方向性３の２つ目の指標はそのまま継続することとしています。それ以外については新たな指標を設定したいと考えております。 詳細に入る前に、こちらにつきましても、先週お送りしました資料から、指標に関する修正点がございますので、御説明させていただきます。 まず１点目は、１ページ目の右側、第１２次計画の指標でございますが、こちらの一番上、基本的方向性１の表のうち２つ目の「職業能力開発校の就職者の１年以内の離職率」の現状値を３．８％としておりましたが、正しくは４．６％、目標値においては８．４％としておりましたが、９．１％に修正しています。実績値を精査した結果、変更したものです。 次に２点目、こちらは基本的方向性２、２つ目の指標でございます。「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」の現状値を７５件から７６件に修正しております。これに伴い、目標値についても８１件から８２件に修正させていただいております。こちらの現状値につきましては、前回の第１回審議会において、令和７年度の取組状況として報告させていただきました「資料２－３」にも現状値として掲載しておりましたので、今回配布させていただきました資料５「正誤表」について、本日の第２回審議会資料とともに、後日県ホームページに掲載させていただきたいと考えております。 ３点目です。基本的方向性３の表のうち、こちらも２つ目の指標「宮城障害者職業能力開発校の修了者の就職率」について、現状値を９５．０％から８６．４％に、目標値を９０．３％から７７．７％に修正しております。こちらにつきましては、厚生労働省が提示する算出方法に基づき就職率を修正させていただいたというものです。 指標に関する修正点は以上の３点となります。指標の修正に伴い、資料３の計画本文の最終ページである３１ページについても、同様に指標を掲載していますので、こちらについても修正させていただいております。 続きまして、資料４の２ページ目を御説明させていただきます。 ここでは表で整理させていただいておりますが、現行の第１１次計画の指標項目について、策定時点の現状値、目標値、昨年度の実績値、当時の設定理由を記載した上で、第１２次計画の取り扱いとして、指標を継続するか、別の指標に変更するかをまとめさせていただきました。 現行の第１１次計画の指標項目について、基本的方向性１は「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」と「高校生の県内製造業

	就職率」を指標として設定しております。この２つの指標は目標値をほぼ達成している状況です。１つ目の「プログラム件数」については第１２次計画においても引き続き指標として設定したいと考えておりますが、２つ目の「高校生の県内製造業就職率」については、別の指標に変更したいと考えております。括弧書きで記載しておりますが、母数である就職者数が減少していることにより就職率の変動が大きくなること、加えて県の施策との因果関係が相対的に弱いということから変更しようとするものです。 次に、基本的方向性２では、「離職者等再就職訓練（ＩＴ）受講者数」と「訓練指導員研修受講者数」の２つを設定しております。 こちらについては、昨年度の実績が目標値及び初期値を下回っております。その要因として、１つ目の「離職者等再就職訓練（ＩＴ）受講者数」については、労働市場が売り手市場であり、離職者が職業訓練を経ずに就職するケースが増えたと考えられること、２つ目の「訓練指導員研修受講者数」については、定年退職等による職業訓練指導員の補充、つまり採用が思うように進まなかったことにより、研修への派遣が難しい状況にあることが理由として挙げられます。これらの指標については、施策によってどのような成果を得られたのかを直接示すものではなく、訓練や研修の実施状況を示す実績値であるため、第１２次計画ではいずれも別の指標へ変更したいと考えております。 次に３ページ目を御覧ください。 基本的方向性３では、「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」と「離職者等再就職訓練受講者の就職率」の２つを指標としております。こちらについても、昨年度の実績が目標値を下回っております。１つ目の「設定コース数」については、育児等との両立のため、通常の訓練よりも終了時間が早いコースを設けておりましたが、受講者数が伸びず、代替性を有すると考えられるｅラーニングコースを増やすなどの対応を行いましたが、コースを更に増やすまでには至りませんでした。受講者数が伸びていないのは、訓練の周知不足等の要因が考えられます。この指標についても、施策の実施量を表すものであり、訓練を受けた方の就職などの成果を直接示すものではないため、別指標へ変更したいと考えております。２つ目の「離職者等再就職訓練受講者の就職率」については、昨年度の実績が目標値を下回っているものの、全国平均を上回る状況にあります。目標を達成していない要因としては、受講者の希望する勤務条件とのミスマッチなど、訓練以外の要素もあると考えております。この訓練は、離職者の再就職を目的として実施するものであるため、この指標は第１２次計画でも継続したいと考えております。

	次に、基本的方向性４では、「技能検定申請者数」を指標項目としております。こちらも昨年度の実績は、コロナ前の水準に戻そうとして掲げました目標値を下回る結果となっております。その要因として、受検手数料の減免対象が変更になったことが考えられます。ホチキス留めにしております資料４の最後のページをお開きください。画面でも表示していますが、右肩に「参考資料」と記載した資料を用意させていただいております。こちらは令和元年度からの技能検定申請者数の内訳を記載したものになります。①と記載している上の表を御覧ください。受検手数料の減免は、令和３年度までは２級・３級を受ける全ての３５歳未満の方が対象でしたが、令和４年度にはその対象者が３５歳未満から２５歳未満に引き下げられ、かつ雇用保険被保険者に限定されたということがあり、資料に背景色を付けておりますが、令和４年度から大きく数字を減少させているところです。令和６年度にも対象者の変更がありました。それまでは２級・３級が対象でしたが、３級のみに限定され、一方で、対象者につきましては雇用保険被保険者に限らない全ての方、ただし年齢については２３歳未満というように変更となりました。これにより、こちらも背景色を付けておりますが、若干増加が見られるというような結果になっています。こういった理由などがあり、技能検定の申請者数が減少しているというように考えております。この指標につきましては、技能検定を受ける意思を有する方の規模を示すものではありますが、第１２次計画では、申請者数ではなく合格者数に変更することで、技能士として認定された人の規模を示す、より成果に近いものに改めたいと考えております。 それでは、４ページ目にお戻りください。ここからは、第１２次計画における指標項目の設定について御説明いたします。資料上部に指標項目の設定方針を記載しております。第１２次計画では、４つの基本的方向性が目指すアウトカム、つまり目指すべき姿を実現するために、指標項目を設定することとしております。可能な限り成果指標を設定しますが、成果の把握が困難な場合には、施策の実施状況を示す指標項目を設定することとし、指標については公表可能なものから選択することなどを定めております。 初期値については、計画策定時点で最新の実績値である令和７年度の実績値、目標値については計画期間が終了する令和１３年度の値を基本として設定しております。 次に、基本的方向性ごとに設定した、具体的な指標項目について御説明いたします。基本的方向性１の目指す姿につきましては、「企業の人材ニーズを捉えたものづくり産業の生産現場を支える人材の育成」としており

	ます。指標として、「職業能力開発校の修了者の就職率」と「職業能力開発校の就職者の１年以内の離職率」の２つを設定しております。いずれも職業能力開発校に関するものですが、先ほど説明した目指す姿に直結するものであり、この区分における施策の中でも、投入資源の面で中核となるものであるため選定いたしました。１つ目の「修了者の就職率」は、職能校の訓練が就職につながったかを評価するものです。令和７年度の実績値は９６．６％で、目標値は９６．７％としております。２つ目の「職業能力開発校の就職者の１年以内の離職率」は、訓練が就職後の定着につながったのかを評価するものです。令和７年度の実績値は４．６％で目標値は９．１％としております。この数値は就職から１年経過した時点での離職率となるため、初期値が令和６年度卒業生、目標値が令和１２年度卒業生の値としております。目標値はいずれも過去３年間の実績の平均値としています。これは就職率、離職率ともに良好な状況であるということから、第１２次計画においても、引き続きその水準を維持しようとするものです。離職率については、目標値が初期値よりも高く、悪い数値となっていますが、単年度の実績においては、年度による大きな変動があるため、過去３年間の実績値の平均値としたものです。 　次に、基本的方向性２についてです。基本的方向性２の目指す姿は、「求められるスキルに対応した人材の育成、労働者の自律的キャリア支援」としております。指標として、「在職者向け訓練の受講者数」と「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」の２つを設定しております。１つ目の「在職者向け訓練の受講者数」は、在職者に対して職業能力開発の訓練をどの程度提供したかを評価するものです。令和７年度実績の１９５人に対し、目標値を過去３年間の平均値である２０９人としています。これは職能校の再編整備後においても、可能な限り様々な地域で訓練を実施し、受講者数の規模も維持しようとするものです。２つ目の「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」は、リスキリング・リカレント教育の機会をどの程度提供したかを評価するものであり、第１１次計画から引き続き指標項目として設定するものです。令和７年度実績の７６件に対し、毎年１件ずつ件数が増加するものとして、目標値を８２件としております。この基本的方向性２においては、在職者等のスキル向上やキャリア形成といった成果を直接把握することが現時点では困難であることから、第１２次計画においては、職業能力開発機会の提供状況を示す指標を設定したいと考えております。 　続いて、基本的方向性３を御説明いたします。５ページ目を御覧ください。基本的方向性３の目指す姿は、「価値観等に応じた多様な働き方の選

	択ができ、誰もが活躍できる職業能力開発」としております。指標として、「離職者向け訓練の修了者の就職率」と「宮城障害者職業能力開発校の修了者の就職率」の２つを設定しております。１つ目の「離職者向け訓練の修了者の就職率」は、女性、中高年齢者、非正規雇用者を含む離職者等に対する支援の成果を評価するもので、第１１次計画から引き続き指標項目として設定するものです。令和７年度実績の７９．４％に対し、目標値を過去３年間の平均値である７７．８％としております。目標値が初期値よりも低くなっていますが、これは初期値である令和７年度実績が過年度よりも高い水準であり、かつ設定する目標値は、国が提示している目標値である７５％を超えるものであることから、引き続き高い水準を維持しようとするものです。２つ目の「障害者校の修了者の就職率」については、令和７年度実績の８６．４％に対し、目標値を過去３年間の平均値である７７．７％としております。なお、参考として記載している全国平均値につきましても、令和６年度の値が誤っておりました。今回修正をさせていただいております。こちらも令和７年度の実績値が過年度よりも高い水準であること、障害者校の修了者数が少ないため、年度によって就職率が大きく変動する可能性があることから、過去３年間の平均水準を維持するということで設定したものです。こちらについても、国が提示している目標値の７０％を超えた値とさせていただいております。 　最後に、基本的方向性４です。基本的方向性４の目指す姿は、「技術・技能の若者への継承、技能者の意欲向上、ものづくり離れの解消」としております。指標として、「技能検定合格者数」と「クラフトマン２１事業の参加者数」の２つを設定しております。１つ目の「技能検定合格者数」は、技能士として認定された人の規模を評価するもので、令和７年度実績の１，１３３人に対し、目標値を過去３年間の平均値である１，１３３人としております。こちらは、生産年齢人口が減少する中においても、技能士となる人の規模を引き続き維持することを目指すものです。２つ目の「クラフトマン２１事業の参加者数」は、高校生が技術・技能に触れる機会の規模を評価するもので、令和７年度実績の５，５７２人に対し、目標値を過去３年間の平均値である５，０９０人としております。高等学校の生徒数が減少する中においても、優れた技能者から指導を受ける機会を維持していくことを目指すものです。 　第１２次計画における指標項目については以上となります。今回の指標の設定においては、第１１次計画で設定した指標の実績や課題を踏まえ、可能な限り施策の成果を把握できる指標へと見直すとともに、成果を直接把握することが困難なものについては、施策の実施状況を把握する指標と

	しております。また、目標値については、単年度の実績値に左右されることがないよう、過去３年間の実績を踏まえて設定するなど、各指標の特性を考慮したものとしております。 　大変長い説明となりましたが、以上で「第１２次宮城県職業能力開発計画【中間案】」の説明を終わります。御審議のほど、よろしくお願いいたします。
田邉会長	どうもありがとうございます。前回の審議会の議論もいくつか反映していただいているようです。それでは、ただいまの事務局の説明に対して、御意見、御質問などございますか。 　白幡委員お願いします。
白幡委員	白幡でございます。何点かございますので、１点ずつ議論させていただき、他の委員の皆様より御意見がなければ続けて御質問する形としてよろしいでしょうか。
田邉会長	まず白幡委員より１点目についてお話いただいて、一旦、他の委員の皆さんの御質問、御意見を聞いた後に、白幡委員から御意見を聞く形としたいと思います。白幡委員お願いします。
白幡委員	よろしくお願いいたします。まず、指標の設定方針が明示されまして、目標値の根拠まで示された点におきましては、第１１次から大きく前進したのではないかと思います。その上で１点目についてお聞きします。８つの指標について、資料３の計画本文の最終ページにも記載がございますし、資料４でも御説明がございました。初期値より高い数値を目標値としているものは４つですが、このうち１年以内の離職率は低いほど望ましい指標であるため実質的には後退であり、「職業能力開発校の修了者の就職率」は０．１ポイントの上昇、「在職者向け訓練の受講者数」は減少傾向のなかでの３か年平均への回帰です。明確な増加を目標としているのは「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」のみでございます。特に５年間の計画として、県民の皆様の目に入ることを想定すると、県がどの領域で改善を目指すのかということが、この表から読み取りにくいように思われます。趨勢外挿型、つまり今までの実績をベースにして目標を立てるという考え方は非常に妥当性が高いと思われますが、まず水準を維持すること自体が目標なのであれば、その旨を資料３の計画本文に書いていただくのがよろしいのではないかと思われます。パブリックコ

	メントで県民の方が御覧になるのは計画本文の３１ページの表であって、我々が説明を受けた資料４ではありません。その場合、なぜ目標値が現状値より低いのかという疑問が、県民の方から出てくるように思われます。１点目については以上です。
田邉会長	では、事務局からお願いします。
熊谷課長	初めに、白幡委員におかれましては、前回の審議会で指標に関する設定の在り方について御指摘を頂戴いたしました。当日、私も全て補足できているか分からないので、録音を聞き直して、改善に努めてまいりますと回答させていただいたところでしたが、その後、白幡委員から設定の在り方について、丁寧な解説も含めたアドバイスを頂戴し、今回、全てに応えきれたかというと、決してそうではないという思いではありますけれども、前進が見られたというお言葉を頂戴したこと、素直に嬉しく思っています。第１１次計画では目標値に届かない、あるいは初期値より下回ったというような指標でございましたので、その反省も踏まえて、第１２次計画では、現実的な指標を設定し、しっかり達成していくという考えで８つの指標を設定しております。御指摘いただいたとおり、パブリックコメントの際やその後に資料を見る方は資料４ではなく、計画本体を見るということになると思いますので、計画本文の３１ページに単に３年間の平均値という表層的な表現で記載していますが、その背景にある、例えば、障害者校においては生徒数が少ないため変動があるといった理由を加筆するような形を検討させていただきたいと思います。
白幡委員	ありがとうございます。全てに書く必要はありませんので、今おっしゃっていただいたように、例えば「生産年齢人口が減少する中で、現在の水準を維持することを目標とする」等の一文を計画本文の３１ページの進捗管理のところに入れていただければ、県民の皆様も分かりやすいかと思われます。
田邉会長	それでは、記載の仕方は事務局にお任せするとして、今の御意見はおそらく多くの方も感じるところかもしれませんので、伝わるような形で記載いただければと思いますが、それでよろしいでしょうか。 それでは、それぞれの立場を代表される委員が出席されておりますので、ひととおり皆さんに御意見を伺いたいと思います。 それでは、齋藤委員よろしくお願いします。

齋藤委員	お疲れ様です。JR 総連の齋藤です。丁寧な説明ありがとうございました。 お話しされていたとおり数字の根拠が丁寧に書かれていまして、現状値と目標値について、現状値の方がなぜ高いのかと思いましたが、そちらについて説明いただき、理由について理解しました。 私も仕事をしながら、やはりデジタル化の進捗というのは本当に早いとひしひしと感じておりました。先日テレビで紹介されていましたが、中国で人型ロボットの運動会で１００メートルをロボットが走ったというような現状もありますし、来年には、更に発展すると思われます。やはりこの急速な技術の発展というところに、どう対応していくのかというのは、本当に今考えなければならないところというように感じています。一方で、技術の継承ということが相反するところだと思いますが、そこをどのように維持していくか、また、若い人からすれば、３年、５年と学びながら経験を積んで技術を得るというよりは、やはりデジタル的な改革というところに魅力を感じてしまうのかなというところがあるので、職人の魅力というところを、すごい技術というのは魅力的なものだというところをいかに発信して、興味を持ってもらえるかというところが、今後大事になってくるのではないかと感じましたので、発信できる場や経験できる場というものを、若いうちにしっかり設定できるような計画に更にしていただきたいと感じた次第です。私からは以上です。
田邉会長	ありがとうございます。事務局から何かコメントはありますか。
熊谷課長	御助言ありがとうございました。今回第１２次計画の中で、いろいろと変更点がありますが、その中でも基本的方向性１の施策４では「現場人材の育成・確保」というところを新たに明示させていただきました。それから、今回継続して指標項目として設定しております「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」ということで、初期値７６件や目標値　８２件ということを書かせていただいております。「リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数」においては、お話しいただいたようなデジタル化に関するリスキリングが結構な割合を占めています。こちらは、県内の人材育成機関と連携し、それぞれが実施しているリスキリング・リカレントに関する支援メニューを共有しています。それぞれの機関が社会変化を捉えてメニューを設定するため、対象者の取り合いになるというようなところがあります。そういったことがないように連携しなが

	ら、地域に対してリスキリングの機会の提供に取り組んでいきたいと思います。デジタル化やＡＩということに若い人の目線が奪われてしまうのではないかという御指摘もいただいたところですが、こちらについても大きなテーマとなります。生産年齢人口の減少というところを捉え、やはりＡＩやロボットの活用というのは全般として受け入れなければいけないと感じておりまして、審議会での答申を踏まえて策定させていただいた高等技術専門校の再編計画においても、ＡＩ等を活用した新たなデジタル分野のみならず、あらゆる分野においてＡＩやデジタルを活用した訓練を行い、共存していこうという考えを示しているところです。まとめていただいたとおり、そうしたデジタル技術を活用しながら、技能の振興、匠の技を継承していくというのは大事なことだと考えておりますので、基本的方向性の４の分野は、前回と比べると新しさが決してあるわけではないですが、ここが肝だと認識しておりますので、様々な手法、手段を使いながら、しっかりと熟練の技能者の技能を継承してまいりたいと考えております。
田邉会長	ありがとうございます。それでは、次に後藤委員お願いします。
後藤委員	後藤でございます。まず、第１１次計画を踏襲して、更に補完したものが第１２次計画の概要であろうかと思います。今回、少し時間がありましたので中間案も拝見させていただきました。ただ、数字まで細かく見る時間もなかったため、ざっと拝見しましたが、その中で「人材育成」という言葉がたくさん出てきます。２０数年前から人材育成に携わっております私から、その中で、部分的にお尋ねなりお願いですが、資料２の一番右側の「施策(主なもの)」の中で、基本的方向性１の施策１⑤に「児童・生徒の発達段階に応じたキャリア形成の推進」と記載されています。何に興味を持って、何が好きなのかということもキャリアだと思います。それから段々と成長していくものだと思います。キャリアという言葉だけでやろうとすると、職人にとって大変難しいものだと思いますが、最初は何に興味を持って、何が好きなのかということを子どもたちと考えるのがスタートになるかと思います。その中で、私が代表をしている「學志のつどい」の取組はこのキャリアという意味合いを考えると、とてもマッチしていると思います。普通は職場体験というと、各工場に行って、その工場の仕事しか目に入らないわけですが、私たちの取組は、学校に赴いて、児童・生徒に体育館に集まってもらい、私の場合は鉄鋼ですので、バーチャルで溶接の体験や穴あけ体験などを行ってもらっています。また、木工の方に来ていただいて、鉋掛けを体験してもらったり、プログラミングの方や電気工

	事の方に来ていただいて、配線の技術を教えてもらったり、他には味噌屋さんに来ていただいて、味噌の醸造のやり方を教えてもらったりしています。このように２時間の中で４つか５つの仕事が体験できます。このような取組はなかなかやっているところがありません。このキャリア形成ということを考えた時に、このような取組は素晴らしいなと我ながら思っています。ですが、学校の先生方の御意見や、先生方の忙しさもあると思いますが、このような活動を簡単に取り入れられない学校もあります。一方で、進んでまた来年もお願いしたいという学校もありますので、学校での活動を行いやすいようにお願いしますということを前回申し上げました。 　この取組に携わっている方々は本当に小規模事業所の方になります。例えば、大工さんで、同僚の他に弟子の方が２、３人しかいない方にお願いする場合は、１日だけではなく、数日かけて事前準備していただいている状況です。私が教えるリベット打ちというものも、レーザー等を使いながら３日程度かけて約１００人分用意しています。とにかく誰かがやらなければいけないという強い心意気を持って皆さん取り組んでくれています。本来であれば、私が協力いただいている方々に対して「ありがとうございます」という言葉だけでなく、相応の御礼なりをしなくてはいけないと思っています。それに関連して、基本的方向性４の施策２①に「技能者や事業所への表彰による技能尊重気運の醸成」と記載されていますが、これはとても重要で、感謝の意を示すものになると思います。私が毎回、協力いただいた方に感謝の意を述べるよりも、相手にとってもしかるべきところからきちんと表彰などされた時は、また次につながることになるかと思います。 　また、今年の「學志のつどい」の活動方針が決まりましたので資料配布します。今年は石巻地域、登米地域、さらに大崎、栗原地域でも活動することになりました。活動範囲が広がるほど大変な部分もありますが、誰かがやらなければいけないし、小さい力ながらも自分で率先して活動していきたいと思います。同じような考えの方がたくさんいれば良いなと思いながら活動していますので、こういった活動をやる気さえあれば誰でもできるということを宣伝していただいて、活動が広がっていけば良いなと思います。
田邉会長	ありがとうございます。感想にはなりますが、後藤委員のお話を伺っていて、とても感動しました。いくつかご要望があったところですが、事務局としてはいかがでしょうか。

熊谷課長	ありがとうございます。私も後藤委員にお会いする際に、言葉で「ありがとうございます」と申し上げるばかりになっています。後藤委員からお配りいただきました資料の一番上にも事業名の記載がありますが、「小中学生へのキャリア形成支援業務」を「學志のつどい」様に受託いただいています。資料の裏面のとおり、先ほど後藤委員からお話しいただいたように、様々な体験ができるプログラムを御提案いただき、実施していただいております。また、もう一つ、我々が重要な要素として考えておりますのは、社会人、大人との対話プログラムで、こちらについても盛り込んでいただきたいという仕様書にさせていただいておりまして、単に技術、技能を学ぶばかりではなく、大人がどんなことを大事にしながら、心を込めて一つ一つの作業に打ち込んでいるのかということが職業観の醸成につながるというように考えております。最後の方に御指摘いただいたようにＰＲが足りていないのではないかというのは、このキャリア形成支援事業に関しても痛感しているところではございますので、昨年度も取り組みましたが、なるべく報道に取り上げてもらうことや、あるいは、担当者が先日も県の出先機関である教育事務所にＰＲに伺いましたが、関係者の方にしっかりと認識してもらうということが大事だと考えております。それから、この事業につきましては、「學志のつどい」のメンバーの方のみならず、ほかの受託者の方もそうですが、地域で働いている若手の社会人の方もサポーターとして御協力いただき、児童・生徒と触れ合っていただく等の支援をいただくこととしておりまして、こちらについても、事業担当者が企業にお願いに回らせていただいた際には、そういったお手伝いができるのであれば力を貸したいとおっしゃってくれた企業もいらっしゃいました。どうしても経験値や余力がないことから、プログラムを丸ごと１つ預かるということではなく、部分的にはなるけれども、このような事業に協力をしたいという企業もいらっしゃるということなので、引き続き後藤委員にも御協力いただきながら、こういった取組が地域に広がるような活動をしてまいりたいと考えております。
田邉会長	後藤委員の御質問と関連して、資料２の基本的方向性４の施策２①「技能者や事業所への表彰による技能尊重気運の醸成」と記載がありますが、これはある程度具体的に考えていくような形なのでしょうか。
熊谷課長	こちらについては、元々国の表彰制度である黄綬褒章ですとか、いろいろと「名工」と名の付く制度などがございます。国レベルの表彰もありますし、その前段として、県として審査し表彰させていただくというものも

	ございます。技術を有する方のみを表彰の対象としているわけではなく、例えば、県として大事な制度だと認識している技能検定制度など、そういった技能を継承、評価する制度に協力していただいている方々も表彰する制度もございます。引き続き、適正な審査をしながら、多くの方々に感謝を示すという意味も含めまして、表彰してまいりたいと考えております。
後藤委員	表彰される方というのは、私のような「現代の名工」や優れた技能者のような方になります。そうではなく、事業に協力いただいているような大工さんのグループや「現代の名工」等の表彰対象には該当しない方々にも、感謝を伝え、活動が評価される機会を設けたいというのが私の思いになります。
田邉会長	ありがとうございます。表彰制度そのものにこだわっていくことではなく、何らかの形で感謝の気持ちを伝えることからということですね。それは実際に取り組んでいく中で、様々なことを踏まえながら御検討いただくということでよろしいでしょうか。 それでは、次に石井委員お願いします。
石井委員	当機構では高齢者雇用支援、障害者雇用支援、求職者等を対象に職業訓練を行っていますので、職業訓練を実施している機関としての立場から意見を述べさせていただきたいと思います。 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」の中で、施策①として「非正規雇用労働者への支援」が掲げられておりますが、私どもの機構におきましても、こちらについては力を入れていかなければいけないものとして今取り組んでいるところです。少し遡りますが、令和５年に厚生労働省で「公的職業訓練の在り方に関する研究会」の報告書が取りまとめられ、その中で、正規雇用の方に比べて非正規雇用の方は職業訓練や職業能力開発の機会が非常に少ないといった話が出ておりました。具体的に言いますと、正規の方は OFF-JT ですと、７割の方が受けられていますが、非正規になってしまうと３割であったり、OJT も、正規の方が６割のところ、非正規の方ですと２割（２３％）となっています。では、自己啓発されているのかといったところを見ますと、そちらについても、正規の方は４４％の方が自己啓発をされていますが、非正規の方は１７％しかされていないということで、非正規の方はどうしても職業訓練の機会が少ないというところがあります。これを踏まえて研究会の議論の中で、機構で非正規の方に対する訓練を何か試行してはどうかとなり、令

	和６年度と７年度にｅラーニングを中心に、非正規の方に対して訓練を実施したところ、飛躍的な効果があったというわけではないのですが、定員に対して８割程度の方に受講していただいておりますし、正規雇用になられた方や処遇の改善があったという方など、訓練終了２か月後には１５％程度の方に効果があったということですので、非正規の方も職業訓練を求めているところがあると思います。宮城県におかれましても、非正規雇用の労働者の方に対する支援を充実させていただければと思います。その他の女性向けや若者向けについてもしっかり取り組んでいただければと思います。私からは以上です。
田邉会長	ありがとうございます。では、事務局からお願いします。
熊谷課長	石井委員より御紹介いただきました非正規の方へのプログラム、試行を経て、今年度から正式にサービスが開始されまして、自己負担は少額の５千円だったと記憶しています。
石井委員	研究会の中でもいろいろな意見があったようですが、受講料を無料にしてしまうと逆にモチベーションが上がらず、一方で高額にしてしまうと受講を躊躇してしまう方もいるといったところで、５千円に設定されています。
熊谷課長	有償ではあるものの、負担できる範囲の定額での費用負担ということで内容を見させていただいておりましたが、非常に充実した内容だというように私の方でも理解しております。機構で先行して取り組んでいる、あるいは都道府県も場合によっては参入できる制度になっていると承知しております。まずはそのような動きを拝見させていただき、非正規の方、あるいはそれ以外の方々も支援対象として重なる部分が非常に多くあると認識しておりますので、別途、対象が重ならないような特定の領域で足りていないところがあれば、必要があるのかどうかということを考えて、機構の皆様と連携、協力しながら施策を推進してまいりたいと考えております。
田邉会長	よろしいでしょうか。それでは、曽根委員お願いします。
曽根委員	いつもお世話になっております。曽根でございます。私の方からは資料４の指標項目の設定のうち、「職業能力開発校の就職者の１年以内の離職率」について、現状値の令和６年度卒が４．６％と非常に良い数字だと思

	っております。私も以前新規学卒者の担当もしたことがありますので、新卒者の定着というのは難しいと思っております。そのため令和４年度、令和５年度の実績と比較すると、半分以下になっているので、すごいなと思いました。このことに関して何か工夫されたことがあったのかなと思いつつ、今回、目標値として令和１３年度（令和１２年度卒）が９．１％ということで、現状値の４．６％を見てから、いくら３年平均だとしても９．１％という目標値を見たときに、先ほどの白幡先生の御意見のとおり理由等を記載いただくとしても、この目標値はどうなのだろうということになるのではないかと思いました。数値に関する説明は本当に納得させていただいていますが、この数値だけ見たときに、そのような感想を持つのではないかと思ったところです。令和６年度卒の方に関して、定着が上手くいった要因的なものがあれば、それを継続していただき、この目標値をもう少し低くしていただいた方がよろしいのかなと思いました。 　もう１点が３番目の「宮城障害者職業能力開発校の修了者の就職率」についてです。今も非常に良い状況だなというように思っています。今年の7月から、障害者の雇用率が上がっているということもありますし、障害者の就職率については今後上がっていくと思われるので、目標値が過去３年平均ということに納得はしていますが、目標値として、もう少し上げた方がよろしいのではないかと思いました。以上２点、感想として思いました。数値的には本当に納得しているということは申し添えさせていただきます。私からは以上です。
田邉会長	ありがとうございます。では、事務局からお願いします。
熊谷課長	御意見ありがとうございました。２点ございまして、１点目が一般校と呼んでいる５校の「職業能力開発校の就職者の１年以内の離職率」についてです。我々としても、この令和４、５、６年度卒の就職者の数値を比較し、直近の数値だけ低いというのはなぜかということについて、いろいろと議論はしましたが、正直に言いまして、確たるこれだろうと断定できるものはなかなか出てこないというところがございます。ただ、お話できるのは、職能校は少人数で、資格を有する指導員が丁寧に就職まで含めて面倒を見ているというところが、就職率にも定着率にも効いているのではないのかなと思っております。それから、県の採用においてもそうですが、民間企業でも同じように職場を見る機会が増えてきているので、インターンシップなどで職場を見てもらうといったことをやっておりますし、指導員もなるべくそういった現地を見ながら就職活動をするようにという指導

	をされていると伺っておりますので、ミスマッチがそういったところから防げているのではないのかと推察するところです。あとは、県でも定着に向けたセミナーなどを実施していますが、企業での定着の対策など、受け入れる体制というのが段々とできてきているのではないかと思います。それを差し置いても、この数値の違いというのは説明しきれないというのが実情です。 障害者校については、先ほども御説明いたしましたけれども、１年以上の訓練をしている３コースを対象としていますが、それぞれのコースの受け入れ人数自体が大きくなく、実態としてはその３コースを合わせても２０人から３０人という規模ですので、例えば体調を崩されたとか、あるいはこの学科を希望したけれども実際に入ってみたら違う進路に行きたくなり中退した等、何らかの理由で１人減っただけで、数字が大きく変動してしまうため、目標値は３年間の平均とさせていただきました。なるべく良い数値で、しっかりと結果を出してほしいと期待していただいたと受け止めましたが、では、平均値以外の何の数値に置き換えれば良いかという代替案がないため、過去３年間の平均値を目標値として設定させていただいたところでございます。本日、障害者校の校長先生は業務の都合でこちらに足を運ぶことができなかったのですが、各職能校の校長先生から何か定着ということで補足などがございましたらいかがでしょうか。
工藤校長	仙台校の工藤と申します。よろしくお願いします。１年以内の離職率というのが今回新たな指標として設定されたというところで、先ほど課長からも説明があったと思いますが、令和６年度の現状値が良い数値であった一番大きな理由というのは、きめ細かな指導員の指導体制、それと民間企業のニーズに合った人材を輩出しているというところだと思われます。ただし、４．６％もいるということは、逆に大きな問題なわけで、我々からするとこの理由をきちんと把握して、今後の訓練に活かすというのが大事だと思いますので、今まではどちらかというと、その数を把握することに留まっていたところが大きいのですが、各職能校が令和１０年度から仙台校１校に集約されることもございますし、そういった中で、やはりなぜ１年、あるいは２年、３年以内に離職するのかという理由についてもきちんと把握して、その上でどういった訓練が必要なのかということも、これから考えていかなければいけないというように思っておりますので、引き続き、この数値よりも良くなるように頑張っていきたいと思っております。
田邉会長	ありがとうございます。本当に期待しております。よろしくお願いいた

	します。 　ひととおり皆様から御意見を伺ったところですけれども、やはり目標値の在り方については、いろいろとまだ議論はあるところかなと思います。今まで聞いている範囲内では、この数値自体は納得するのだけれども、県民の皆様のような詳しく説明を受けていない人が見たときに、その受け止め方がどうなるかというところがあるので、そこはなんとか工夫してほしいというように思います。それは事務局にお任せしたいと思います。 　それでは、お待たせしました。白幡委員お願いします。
白幡委員	白幡でございます。工藤校長先生からも言及がありましたが、職業能力開発校の再編について、お伺いしたいと思います。先ほどの資料３の中間案２２ページにも、令和１０年の４月に開校されることが記載されております。そうしますと、初期値が令和７年度、目標値が令和１３年度ということは、その途中に再編があることになります。再編の前後で、その指標の対象範囲や定義が変わらないという理解でよろしいのか、あるいは、変わり得るのであれば、例えば中間案の３１ページの進捗管理の項に「再編の状況を踏まえる」という、再編の際に指標を一度見直すという旨を書いていただくと、後から見直された時に説明がしやすくなるのではないかと思いました。
田邉会長	では、事務局からお願いします。
熊谷課長	令和１０年度から地方校がなくなり、学科の再編も含めて、仙台校１校に集約されます。今回の指標項目の設定にあたり、先ほど御指摘もあったとおり、数値にばらつきが見受けられたので、我々としても学科ごとの分析なども試みまして、業種の特性によって離職率が高いのかと感じるところもありましたが、業種や学科を踏まえても、断定的にこれが理由だろうというところは見受けられなかったところでございます。今回の再編で場所と学科の一部を変更するため、再編自体は大きな取組ではありますが、今回の指標を改めて設定し直す、就職率や離職率に大きな変化を及ぼすかというと、そうではないと思っております。基本的には指導員がしっかりと少数精鋭で、訓練生を卒業、就職させていくというところは現行と変わらないのではないかと認識しているところです。
田邉会長	はい、ありがとうございます。現行がある程度きちんとした形で運営されているということを前提にして、再編後も１か所に集約されたからとい

	って指導が不十分になるということはなく、むしろきちんとした形で続けていきますという理解でよろしいでしょうか。 白幡委員からは、まだ御質問があったかと思います。お願いします。
白幡委員	委託訓練の質の確保について質問いたします。特に離職者等再就職訓練について、前回の審議会で県の職業訓練では最大規模であり、しかも全て委託により実施されているということを伺いました。ただ、基本的方向性１の施策３①に認定職業訓練の質の向上と記載されていますが、委託訓練については、中間案のどこにも記載がございません。国の第１２次職業能力開発基本計画は、民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の確保・向上を独立の項目として記載しております。そのため、例えばこの離職者等再就職訓練につきましても、受講者の方にアンケートを取っていらっしゃるというお話を聞いたのですが、こちらの評価について、例えば「次の選定に反映させる」などといった一文を施策の中のどこかに加えることができるのであれば、追加の予算もほとんどかからないですし、具体的な施策として目に見える形になるのではないかと思われます。いかがでしょうか。
田邉会長	では、事務局からお願いします。
熊谷課長	この離職者等再就職訓練につきましては、白幡委員からもお話がありましたとおり、予算規模としても非常に大きなものを実施させていただいており、対象者数も大きく、重要な事業という受け止めは同じくするところでございます。その中で、前回も質の確保というような御指摘はいただいておりました。その際にも、選定する際に過去の就職の実績や評価項目を入れることや、あるいはその実施中や実施後のプロセスにおいても、より質を高めるような方策が取れないかというようなお話をいただいているところでございまして、一定程度できていると我々は考えております。ただ、御指摘があったように、計画本文中にその記載がないというのは、おっしゃるとおりかと思います。それから、受講後にアンケートを実施し、５段階評価の平均値についても確認できる状況にあります。そういった評価を確認する手法がありますし、様々なプロセスの中で組み込んでいくというのは継続して取り組みたいところでございますので、どのような書きぶりになるかは分かりませんが、質の確保というような御指摘いただいた大事なポイントは、本文中に何らかの形で記載をさせていただきたいなと思います。

田邉会長	ありがとうございます。続いて白幡委員お願いします。
白幡委員	中間案２７ページの施策３④について、前回私が言及しました不登校、それから高等学校中退者を含む就労に困難を抱える若者、こちらの記述を入れていただきまして、大変ありがたく存じます。こちらについて２点お伺いいたします。１点目について、中間案の２６ページから２７ページの施策３「若者への支援」と、２８ページの施策６「就職やキャリアアップに特別な支援を要する人、外国人労働者への支援」について、こちらは年齢で分かれるという整理をしているのでしょうか。つまり、例えば就職氷河期の年齢層というのは、今は４０代から５０代になっています。そうすると、「就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援」に入るのではないかと考えられます。「若者への支援」といった場合には、やはり２０代が対象になるかと思います。そうすると、３０代で就職に支援を要する方といった場合はどちらに分けられるのか、実務上のお話にはなりますが、この２つの区分は、年齢的に分かれているという整理かというのが１点目の質問です。 そして、こちらについてもう１点ですが、中間案２７ページの施策３④に不登校や高等学校中退者を含む就労に困難を抱える若者に対する施策がせっかく書かれておりますので、中間案の第２部に、例えば県内の高等学校中退者あるいは若年無業者数というのも示された上で、施策があるというところを関連付けてお示しいただければ、パブリックコメントの際にも説明しやすくなるかなと存じます。１点目は質問でございまして、２点目は現状分析に施策と関連のある数値を入れられてはいかがかというコメントでございます。
田邉会長	では、事務局からお願いします。
熊谷課長	基本的方向性３について、対象者別に施策を列記するような形を今回取らせていただきましたが、明確に何歳だからということで記載したわけではなく、当然、若者でありながら女性であるだとか、非正規でありながら女性であるだとか、あるいは若者なのか中高年齢者なのかということで、どちらなのだろうと思われる方はいらっしゃるかと思います。その属性に応じた、例えば、先ほど「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」を御紹介させていただいたり、若者向けの相談窓口も設置したりしているところではございますが、様々な方に御利用いただける施策もござい

	ますので、基本的方向性３については、切り分けて記載したつもりではなく、列記した上で、県として様々な対象者を支援していきたいという姿勢を示したものでございます。 それから２点目については、高等学校中退者の数ですとか、若年無業者数ということでお尋ねをいただいておりましたので、我々も数値を把握しているところでございます。例えば若年無業者数の割合については、私も数値として驚いたところではございますけれども、宮城県においても全国においてもあまり数値が変わらないのですが、２．４％ということで、生産年齢人口が少ない中において、無業者の方がこれだけいるというのは改めて認識したところでございました。こういった数字も第２部に追加したら良いのではないかということで、基本的方向性３を示すような貴重な資料かと思いますので、追加する方向で検討したいと思います。
田邉会長	よろしいですか。それでは続いて白幡委員お願いします。
白幡委員	最後の質問になります。こちらは参考資料として記載いただいた技能検定についての質問であり、あわせて後藤委員にも伺いたい点でございます。この技能検定申請者数の内訳について拝見いたしました。申請者数が減少した要因として、２級と３級に関わる受検手数料の減免という御説明がありましたが、参考資料の内訳をみると、１級の申請者数が大きく減っています。令和元年度から令和７年度までで、計算させていただいたところ、通常技能検定の申請者数で５４５人減少していますが、そのうち、１級が２８９人の減少、２級も２８９人の減少、３級が２５人の増加となっています。ですので、減少は１級と２級に集中しています。しかも１級については受検手数料の減免の対象外でございます。ただ、１級の受検者というのは、経験を積んだ技能者です。若年者の入職とは別に、中核となっている技能者層が薄くなっているのではないかという可能性がございます。質問になりますが、現場を御存じの後藤委員に実感としていかがなのか、本当にこの中核となる技能者層が薄くなっているのかどうかというところを、お伺いできればと思いました。
後藤委員	なぜ２級や１級の受検者が減少するかというと、難易度がかなり高くなるからだと思われます。２級から１級までに上がってくると、大体は２回か３回ぐらいで合格しますが、その間に脱落して辞めてしまう人がかなり多いです。私自身、検定員をやっていますが、受検票を見るとその受検者が何回目の受検なのかが分かるようになっています。３回目を受検しない

	ということがよくあり、難しくてリタイアしてしまう人が多いことが１級の申請者数の減少の要因になっていると思います。なお、外国人の３級受検者はかなり多くなっています。そのような現状となっています。
田邉会長	私も実はいくつか資格関連のことに携わっていて、資格には、いわゆるライセンスという資格がないと商売につながらないものと、サーティフィケートという客観的にこれくらいの力があるというものを示すものがあるかと思います。サーティフィケートもとても重要ですが、ライセンスの方が、取得しなければだめだということで、比較的申請者を集めやすいので、そういう意味では大変難しいところがあるのかもしれません。後藤委員お願いします。
後藤委員	資格の話に関連して、技能検定の１級や２級とは別に、業界ごとにも資格があります。私は日本溶接協会の宮城県の会長を務めていますが、溶接協会で認定する資格もあります。実際の現場で必須になる技術に関する資格なので、３年で更新になります。更新の際に、試験に落ちると現場に入れなくなるくらい厳しい資格になっています。技能検定も重要ですが、各業界の資格も非常に重要となります。
田邉会長	ありがとうございます。非常に勉強になりました。こういった議論も非常に大事な部分かなと思います。 他に御質問はありますか。後藤委員お願いします。
後藤委員	地域のニーズを捉えた公的職業訓練の実施ということですが、各高等技術専門校が統合になることは地域ニーズから見ると逆行しているようにも思えます。古い話ではございますが、以前、塩釜高等技術専門校があり、その前身は塩釜無線というところでありました。そこを卒業すると、ほとんどの人が漁船の通信士になり、今でも現役で働いている方の中には、塩釜無線を出た人がたくさんいます。港町であった場所に塩釜無線ができたおかげで、たくさんの無線通信士が輩出できたと思っております。また、石巻の場合は石巻木工造船技術補導所が昭和１８年に開校しましたが、こちらは戦争の真っ只中で、木造船が使用されていましたが、担い手となる職人が少ないということで、急いで作られた学校だったようです。今回、再編整備により５校が１校になるということで、足りなくなった分の補完をどのようにしていくかというのは、これからの課題かと思いますので、よろしくお願いいたします。

熊谷課長	私の方から改めて説明するまでもなく、後藤委員は既に御存じかと思いますが、毎年、次年度の定員数ですとか、カリキュラムの内容にどういう変更を施すかというのは、各校でしっかりと業界団体等に訪問して、どういうニーズが高まっているのか、技術の変更がないのかというような聞き取り調査もさせていただいて、今のままでいこうだとか、こういう要素を加えていこうという検討をして、我々産業人材対策課でも、各校からその結果を聞き取りながら次年度の組み立てをしております。今、後藤委員から過去の歴史を教えていただいて、非常に感慨深いと言いますか、私の承知していないところでしたので、非常に勉強になったところでございます。地域のニーズというのは引き続き捉えていくというところと、再編の効果として理解していますが、訓練の設備について、今の訓練校に入っている設備は、民間で使われている設備、装置類が大型化し高額なものになっていることから、少し見劣りしている、老朽化しているという問題がございました。今回１校に集約されることによって、より効率的な訓練を実施できることが、再編の大きなメリットなのではないかと考えております。良い面、悪い面のどちらもあるのかもしれませんが、令和１０年度の再編を確実に実施し、その後も適切に評価される訓練を目指してまいりたいと考えております。
田邉会長	ありがとうございました。他に何か御意見はございますか。よろしいですか。 今回の審議会での議論で一部修正が加わることを前提にということにはなりますが、この中間案について承認してよろしいかどうか、お諮りしたいと思うのですが、よろしいでしょうか。 それではお諮りいたします。「第１２次宮城県職業能力開発計画【中間案】」について承認してよろしいでしょうか。
各委員	異議なし。
田邉会長	それでは各委員異議なしということで、この中間案については案のとおり承認いたします。なお、軽微な文章等の修正については、会長一任ということでよろしいでしょうか。
各委員	異議なし。

田邉会長	それでは、そのようにさせていただきます。 次に、「５　その他」として委員の皆様から何かございますか。 事務局から何かありますか。
熊谷課長	ございません。
田邉会長	それでは、これで議事を終了させていただきます。次回の審議会においては、各委員の御意見、パブリックコメント等を踏まえ、第１２次宮城県職業能力開発計画最終案の検討を行いたいと思いますので、事務局において調整をお願いします。円滑な進行に御協力いただき、ありがとうございました。 進行を事務局へお返しいたします。
千田副参事	会長、各委員の皆様、長時間にわたる御審議、大変ありがとうございました。本日の会議録につきましては、先ほど会長からも御指摘いただきましたように、事務局で議事録を作成し、調整の上、後日ホームページに公開する予定です。皆様にも確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。 それでは、以上をもちまして宮城県職業能力開発審議会を閉会いたします。本日は大変ありがとうございました。