

令和 8 年度第 1 回宮城県職業能力開発審議会議事録

日 時：令和 8 年 7 月 3 1 日（金）午後 1 時 3 0 分から

場 所：宮城県行政庁舎 4 階 特別会議室

委員：《 対 面 》川口委員、小野委員、熊谷委員、後藤委員、小林委員、田邊会長、
石井委員、曾根特別委員

《 オンライン 》白幡委員

《 欠 席 》齋藤委員、鈴木委員、野口委員

千田副参事	それでは定刻となりましたので、ただ今から令和 8 年度第 1 回宮城県職業能力開発審議会を開会いたします。本審議会は、職業能力開発促進法第 9 1 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ございまして、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、審議いただくこととなってございます。委員構成につきましては、条例第 2 条に基づいた構成となっており、任期は令和 8 年 7 月 1 日から令和 1 0 年 6 月 3 0 日までとなっております。本日の会議はお手元の次第により進行させていただきたいと存じます。それでは開会にあたりまして、宮城県経済商工観光部副部長の鎌田より挨拶申し上げます。
鎌田副部長	県の経済商工観光副部長の鎌田です。どうぞよろしくお願いいたします。まず初めに、先日の熊本地震により被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。一日も早い復旧復興をお祈り申し上げたいと思います。 改めまして、本日は御多忙のところ、令和 8 年度第 1 回宮城県職業能力開発審議会に御参加いただき、誠にありがとうございます。また、皆様には、日頃から本県の職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力を賜っておりますこと並びにこの度本審議会委員をお引き受けいただきましたことに対し、心より感謝申し上げます。ありがとうございます。 さて、本県では県政運営の基本指針でございます「新・宮城の将来ビジョン」におきまして、ものづくり産業を始めとする地域産業の発展を重要な柱として位置づけております。その実現に向け、現在第 1 1 次宮城県職業能力開発計画に基づき、県内産業を支える人材の育成や開発の推進に取り組んでいるところでございます。一方で、国では、本年 3 月に第 1 2 次職業能力開発基本計画が策定されました。計画では、産業構造の急速な変化や人口減少による労働力不足が進む中、産業界等のニーズを踏まえながら、必要な人材を戦略的に育成していくことの重要性が示されております。こうした国

	の動向や社会経済情勢への変化、さらには「新・宮城の将来ビジョン」の方向性を踏まえまして、本県におきまして、新たに第１２次宮城県職業能力開発計画の策定を進めてまいりたいと考えております。 本日の審議会では、まず第１２次宮城県職業能力開発計画の策定について諮問をさせていただきます。その上で、計画策定に向けた基本的な方向性や今後の進め方について御審議いただくとともに、昨年度の職業能力開発施策の実施状況についても御報告させていただく予定としております。委員の皆様には、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。簡単ではございますが、開会にあ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	続きまして、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、サトー商会労働組合中央書記長、川口理子様です。
川口委員	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、小野リース 株式会社 代表取締役社長 小野明子様です。
小野委員	よろしくお願いいたします。
千田副参事	株式会社友美装代表取締役、熊谷友紀様です。
熊谷委員	よろしくお願いいたします。
千田副参事	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	次に、学識経験者といたしまして、宮城県職業能力開発協会会長、小林嵩様です。
小林委員	小林です。よろしくお願いいたします。

千田副参事	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、田邊信之様です。
田邊委員	田邊でございます。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。オンラインでの参加でございます。
白幡委員	よろしくお願いいたします。今回から初めて参加させていただきますものですから、何か失礼がありましたら、どうぞ御容赦ください。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、曾根優子様です。
曾根委員	曾根でございます。よろしくお願いいたします。
千田副参事	なお、齋藤友洋委員、鈴木伸委員、野口和江委員におかれましては、所用により欠席の旨で御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	熊谷でございます。よろしくお願いいたします。
千田副参事	なお、本日は各高等技術専門校及び障害者職業能力開発校から校長らが出席しております。 それでは議事に入ります前に、定足数の御報告を申し上げます。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、8名の委員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御報告いたします。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、会議は原則公開とするものと規定されております。また、議題で非開示にする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。 次第の 4「会長選出」に進ませていただきます。宮城県職業能力開発審議会条例第 4 条の規定により、会長を選任していただく必要がございます。会長が選出されるまでの間、熊谷課長が進行を務めさせていただきますので御了承願います。熊谷課長よろしくお願いいたします。
熊谷課長	それでは会長が選出されるまで進行役を務めさせていただきます。会長の選出方法でございますが、審議会条例第 4 条第 1 項の規定によりまして、「会長は学識経験者の中から委員の選挙によって定める」と規定されてございます。いかがなさいますでしょうか。
小林委員	事務局案があれば御提示をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。
千田副参事	事務局案を提示させていただきます。本審議会の前会長であり、宮城大学名誉教授である田邊信之委員に引き続きお引き受けいただきたいと考えてございます。
熊谷課長	それでは、事務局案として、田邊委員に会長をお願いしてはどうかと提出されましたところですが、皆様いかがでしょうか。
各委員	異議なし。
熊谷課長	異議なしということでございましたので、会長は田邊委員にお引き受けいただきたいと思います。皆様の御協力によりまして、会長の選任が終了いたしました。ありがとうございました。
千田副参事	それでは田邊会長、会長席の方に御移動いただければと思います。 会長が選任されましたので、審議会条例第 5 条第 1 項の規定によりまして、会長に選任されました田邊委員に議長をお願いしたいと思います。 田邊会長、会長就任にあたりまして、一言御挨拶をお願い申し上げます。

田邊会長	田邊でございます。どうぞよろしくお願いいたします。誠に僭越ながら御指名いただきましたので、引き続き会長職を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。今回、皆様のおかげにより、第１１次宮城県職業能力開発計画が総じて言えば順調にきているのではないかと考えております。また、今回新たに第１２次計画を作るということで、これもまた皆様の御協力を得ながら、作り上げていき、より良いものにできればと考えておりますので、引き続き、御協力、御支援をお願いできればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。 それでは、議事に入る前に、審議会条例第４条第３項の規定により、会長の職務代理者について、あらかじめ石井委員を指名させていただきます。石井委員よろしくお願いいたします。 では、石井委員から一言御挨拶をお願いします。
石井委員	改めまして石井でございます。ただいま、職務代理者ということで、御指名いただきましたので、喜んでお受けいたします。どうぞよろしくお願いいたします。
千田副参事	ありがとうございました。 それでは次第の５「諮問」に進ませていただきます。本日の議題でございます、宮城県職業能力開発計画につきましては、計画の策定にあたりまして、審議会の意見を反映させていただくということにしておりますので、本日、知事から審議会に諮問をさせていただくものでございます。 諮問書を副部長の鎌田より田邊会長に提出させていただきます。
鎌田副部長	第１２次宮城県職業能力開発計画について諮問させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。
千田副参事	ありがとうございました。それでは、この後の進行につきましては田邊会長によりをお願いしたいと存じます。
田邊会長	それでは議題に入ります。議題（１）「第１１次宮城県職業能力開発計画の取り組み状況等について」事務局から説明願います。
熊谷課長	それでは議題（１）取り組み状況等について、御説明を申し上げます。 初めに今回新しく就任いただきました委員の方もいらっしゃいますので、Ａ３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、

	計画の主な内容について御説明いたします。 資料２－１、左上を御覧ください。計画の概要ですが、まず「１．計画のねらい」につきましては、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、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。 「２．計画の位置付け」につきましては、職業能力開発促進法第７条の規定により、国の計画に基づきまして、県の職業能力開発の基本となる計画として策定したものとさせていただきます。 次に、資料の中央の列を御覧ください。こちらに基本的方向性・施策を記載しております。オレンジ色で４つほど掲げさせていただいております。１つ目が、「県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成」。２つ目が「時代や環境の変化に対応できる産業人材の育成」。３つ目が、「県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」。４つ目が「技能の継承と振興」。こちらの４本柱を掲げ、さらに右側には取組・事業等に対応するような形で記載をさせていただいているところでございます。簡単でございますが、計画の概要については以上となります。 次に、資料２－２ということで、こちらが第１１次計画の本体、冊子ということで配布をさせていただいておりますが、この場での説明は省略させていただきます。 続きまして、資料２－３をお開き願います。今回の議題でございます、第１１次宮城県職業能力開発計画の取り組み状況について、こちらを用いまして御説明をさせていただきます。 左上、「県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成」につきましては、職業観の醸成や地域ニーズに応える人材育成に取り組みしました。主な実績として、５つほど掲げてございます。「１．小中学生のキャリア形成支援事業」において、県内の児童生徒を対象とし、延べ２１校１，０５４人の参加を得まして、社会人との対話プログラムを実施いたしました。また、「２．「地学地就」産業人材育成事業」や「３．ものづくり企業見学会」などを実施いたしました。また、若者の採用や採用後の育成が一層厳しくなっているという情勢の変化を踏まえ、令和６年度からは、「４．ものづくり産業技能向上人材育成支援事業」や「５．ものづくり企業奨学金返還支援事業」を開始しているところでございます。 基本的方向性１の指標項目につきましては、表に記載した２項目でございます。上段、「リスクリング・リカレントを目的としたプログラム件数」でございますが、こちらにつきましては、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なっております。令和7年度の実績は、表の右から2列目でございますけれども、75件となっております。右端に目標値を記載しておりますが、こちらの63件を上回る状況になってございます。引き続き関係機関と連携し、地域のニーズを踏まえたプログラムを検討し、実施してまいりたいと考えております。 下段の「高校生の県内製造業就職率」は、現状値が35.9%と目標値36%に向け順調に進んでいるところでございます。引き続き、ものづくり企業見学会などさまざまな施策を通じて県内製造業への就職を促進してまいります。 次に、資料左下「時代や環境変化に対応できる産業人材の育成」につきましては、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出来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、高等技術専門校において新規学卒者、既卒者、在職者向けの職業訓練を実施したほか、再就職を希望する方を対象に、民間教育訓練機関に委託をいたしまして職業訓練を実施するなど、ITを始めとした産業人材の育成に取り組みました。 基本的方向性2の指標項目として、表上段の「離職者等再就職訓練におけるIT関係の受講者数」につきましては、受講者数は471人と前年度よりも若干増加はしておりますが、初期値の539人よりも下回ってございます。こちらにつきましては、より多くの方が受講されるようハローワークなど関係機関と連携しながら引き続き積極的に取り組んでまいりたいと考えております。下段の「職業訓練指導員研修受講者数」につきましては、高等技術専門校等に勤務する職業訓練指導員のスキル向上のため、職業能力開発大学校などが主催する研修に延べ23人を派遣いたしました。今後も引き続き計画的な指導員研修に取り組んでまいりたいと考えております。 次に、資料の右上でございます。「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、具体的には、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、離職者等再就職訓練において、育児、介護と両立しやすいコースなどの訓練を始め、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の指標項目として、表上段の「育児等と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、令和7年度は4コースの実
--	---

施となりました。こちらは初期値の5コースと比べても減少している状況となっておりますが、eラーニングコースの計画数を増やすなど、多様な生活環境の方々への支援に取り組んでいるところでございます。下段の「離職者等再就職訓練受講者の就職率」につきましては、目標値が82%のところ、現状値は79.4%となっております。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、資料の右下の「4. 技能の継承と振興について」でございます。こちら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、技能尊重機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などを実施しています。

基本的方向性4の指標項目でございます「技能検定申請者数」につきましては、現状値は2,026人で、初期値の2,571人と比較しても減少してございます。この受検者数につきましては、近年では平成28年度をピークに減少傾向となっており、特にコロナ禍や令和4年度から減免対象者が従来35歳未満でございましたけれども、こちらが25歳未満の雇用保険の被保険者に変更された影響が出てございます。こちらにつきましては、令和6年度には減免対象が23歳未満のすべての3級受検者に変更され、拡大されたところではございますが、目標値には追いついていないという状況でございます。引き続き実施機関である宮城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2-4をお開き願います。こちらの資料を使いまして、第11次宮城県職業能力開発計画の7年度の取り組み事例について御紹介いたします。こちらの資料につきましても、先ほど御説明いたしました計画の基本的方向性・施策の4つの柱に沿って取りまとめをさせていただいているところでございます。

資料の左上、基本的方向性1でございますが、上段「小中学生のキャリア形成支援事業」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いるところでございます。特に小学生に向けては、社会人の方々と共にものづくり体験をすることによりまして、職業観の醸成を図っているところでございます。具体的には穴あけ体験やオルゴールの製作などを共に行いまして、参加した児童生徒の約86%が「ものづくりの仕事に対する興味関心が深まった」という回答を頂戴しているところでございます。次に、その下の

	「ものづくり産業技能向上人材育成支援事業」につきましては、令和6年度から新たに開始した事業でございます。ものづくり企業における技能者の技能向上等を支援するため、実践的な技能継承の手法等を学べるセミナーとして開催いたしました。参加した企業からは「参考になった」、「社内でも活用したい」といった声を頂戴しているところでございます。 次に、資料の左下、基本的方向性2でございます。上段の「高等技術専門学校における職業訓練」を御覧ください。県内の高等技術専門学校では、主に新規学卒者等を対象に、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ございます。例えばでございますが、仙台校の機械エンジニア科では、機械加工の技能習得や設計製図にかかる訓練を実施するほか、機械オペレーターや生産ラインに関する保守管理技術者を育成しているところでございます。次に、その下「在職者訓練」では、各高等技術専門学校において、主に中小企業で働いている方を対象として、業務効率化等のスキル習得を目的とした在職者訓練を実施し、各地域の訓練ニーズに対応したリスキリングの機会提供に取り組みました。令和7年度は機械加工技術等のコースを実施したほか、白石校では地元企業の要望を受け、オーダーメイド型の訓練を行うなど、企業の人材育成を支援しているところでございます。 次に、資料右上、基本的方向性3、上段の「宮城障害者職業能力開発校における職業訓練」を御覧ください。同校では、障害者の障害特性やニーズに応じた職業訓練や就職支援を実施してございます。令和7年度からは、宮城労働局主催の障害者就職面接会において職業訓練相談コーナーを設置するなど、入校生の確保に取り組んでいるところでございます。この他、訓練生が全国障害者技能競技大会、いわゆる全国アビリンピックでございますが、こちらにも出場することができました。 次に、その下「離職者等再就職訓練」においては令和6年度に引き続き、育児や介護等の事情で通所訓練の受講が困難な方などを対象として、自宅で訓練を受講できるeラーニングコースをIT分野で実施いたしました。また、宮城労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部とともに公的職業訓練に対する関心と理解を深めていただくイベントとして、ハロトレまつりを開催しているところでございます。 最後に、資料の右下、基本的方向性4でございます。上段の「ものづくりマイスター事業」を御覧ください。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高校や中小企業に派遣し、実践的指導を行ったほか、市民センター等で、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ているところでございます。その下の「みやぎ
--	--

	クラフトマン21事業」は県教育庁と連携し、工業高校等の生徒に対して、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提供することで、高校生の技能向上を支援しているところでございます。主な取り組み事例として、石巻工業高校の生徒が資格試験の候補問題などを題材とした実践的な指導を受けたほか、気仙沼向洋高校の生徒が地元企業において実際の自動車整備等の現場実習を体験するなど、ものづくりの分野における技能の習得を支援いたしました。 議題でございます「第11次宮城県職業能力開発計画の取り組み状況等について」の説明は以上でございます。
田邊会長	ありがとうございました。それでは、ただ今の事務局の説明に対して御意見、御質問などはございませんでしょうか。それでは、後藤委員からお願いできますでしょうか。
後藤委員	私が何年も前から手がけている小中学生へのキャリアの支援事業、それからものづくりマイスター事業に関してですが、子どもたちにもものづくりを教えています、その時の反応は分かっても、その後の結果がどうなったのか全然分からない。子どもたちにどんな影響を与えたのか、子どもたちがどんな思いをして受け止めたのかというのは、分かりづらいため、正直なところ、一方通行でやっている部分があります。20年以上も活動しているので、やり方に慣れてしまったところもありますが、初めの頃はドキドキしながらやっていましたが、今は慣れてしまって、ドキドキ感もないまになるので、子どもたちもそういった人に教えてもらうとなかなか新鮮味もないのではないかと思います。ただ毎年教える子どもたちは変わりますので。教える際に、私の会社の成り立ちについてもお話しするのですが、「会社の名前どうしてつけたの?」とか「なんで宮富士工業なの?」と聞かれて、「宮城県で一番の会社になりたいと思って付けたんだよ」と答えたり、そういうお話しをすると、子どもたちはその辺から興味持ってくれるようです。ある子は「そのうちエベレスト工業になればいいね」とか言ったりして、そういうものづくりばかりじゃなくて、会社の成り立ちとか、会社をどんな思いで作るとか、「最初はみんな会社が小さかったけど、頑張って大きくなっていくんだよ」とか、ものを教えるばかりではなくて、そんな話も子どもたちのために大事なのかなと思います。その辺については実際に現場で子どもたちに目線を合わせて対等にお話しして、勉強させてもらって分かったことです。私たちのような思いで活動してくれる人がたくさんいると良いなと思います。

	今私が会長を務めている「學志のつどい」という子どもたちのための団体があります。人材育成は義務でもないし、何の責任もないので、やらなければやらなくてもいいことなので難しい。民間の小さな会社を経営していますが、こういった活動が営業に何か良い効果もたらすことは一切ないです。じゃあなんでやっているのかという話になる。好きでやっているのだろうということ周りをから言われますけど、確かに子どもたちと関わり合うことが好きなので、好きでやってはいます。やらなければやらなくて済む話ですけど、技能の伝承は教え伝えることですので、誰かがやらないといけません。手を取って教えることもあるし、言葉で教えることもあるし、いろんな伝承の仕方があります。12次計画も11次計画を踏襲したようなことがたくさんありますが、このような思いを持つ人をたくさん作るように努力してください。日本のものづくりは、まだまだ捨てたものじゃないです。
田邊会長	事務局で何かコメントありましたらお願いします。
熊谷課長	資料2－4をお開きいただければと思います。後藤委員におかれましては、お話しいただいたように、資料右下「4. 技能の継承と振興」というようなことで、後藤委員自身が優れた、卓越した技能者でいらっしゃいますので、こういった技術を直接的に指導するような場面においても、非常に御活躍、率先して指導に当たっていただいているところでございますし、先ほど「學志のつどい」について御紹介いただきましたけれども、こちらにつきましては、資料の左上、1の上段「小中学生へのキャリア形成支援事業」を実施いただいています。タイトルのとおり、小中学生を対象にした事業でございまして、御紹介いただいたとおり、児童生徒と一緒に、手を動かしながら、また、その前段では、職員として何を目的に一生懸命これまで頑張ってきたとか、そういった体験ですとか、御苦労話なども、率直に身近な距離でお話いただいていると理解しております。 若者のものづくり離れと言われて久しいところで、近年で言いますと、若年者の早期離職ということが非常に大きな問題になっていると理解しておりますが、やはり大人の先輩方、卓越した技能者の方々の話を聞く、あるいはこのプログラムの中では、卓越した技術者ばかりではなくて、地域のものづくり現場で活躍される若い方々にも協力してもらい、指導者の仲間に加わっていただいて、小中学生とともに手足を動かして、職業観を学ぶというプログラムにしているところでございます。 後藤委員のように、優れて、率先してこういった見返りがないような人材

	育成を率先してやっていただける方というのは、数多くはいらっしゃらないと思うのですが、こういったプログラムを通じて若い技術者の方、技能者の方にも協力いただいているので、そのまま広がっていくような事業を継続してまいりたいと考えている次第でございます。それ以外にも、ものづくり産業の技能向上・人材育成支援事業、こちらにつきましては、訓練機関の方がテクニックを指導するような場面ではございますが、やはり、小さい小中学校の時から、物事に熱中することなどを通じて、勤労観・職業観の醸成ということをコツコツと積み上げることが我々としては非常に大事ななと考えておりますので、そういった事業を継続してまいりたいと考えております。
田邊会長	ありがとうございます。それでは他にございませんか。熊谷委員いかがでしょうか。
熊谷委員	後藤委員のように、私も地域のボランティアをやったりしています。会社が富谷市にあるのですが、結構広いので、そこに地域の人を呼んでバーベキューなどをたまにやっています。その時に塗装や左官だったり、タイルを貼ったり、木工工事をやったりとか、そういったことをこれから教えたいという若者も就職しているので、教える立場になってやってみると、塗装とか左官は割と簡単ですので、小学生のお客さんが参加してくれた時、かなり自信を付けて帰ってくれます。溶接とは全然違ってローラーを使えば割と簡単にできます。結構喜んで、興味を持って帰ってくれるので、そういったことはやっていこうかなと思っています。それで、富谷市における企業としては、最近若い人の人口が伸びているのでそこから漏れていかないように富谷市と組んで一緒にやっていこうと思っています。 また、資料２－３の左下の２の上から２番目の離職者等再就職訓練について、資料一番下の表ですが、離職者等再就職訓練の受講者数が結構減っていると思いました。今、若者の数が減っているのに、離職者は増えているような気がするのですが、これはどんな数字なのかというのを県では把握されていますかというのが一つ。 もう一つは再就職訓練の内容について、相手に対して受講をしてもらう、訓練をしてもらうということで再就職支援をされていると思いますが、決してＩＴ訓練をしたからといって、再就職に結びつくとは思いきれない。もちろん繊細な子が多くなっています。弊社も３４年間やっていますから、人間関係とかはつきりとした意見が言えないとか、ちょっとグレーゾーンだったりとか、いろいろな若者がいました。それがＩＴ訓練をすることによっ

	て再就職に直結するかという点と難しいのかなど。精神面で何か強くするような、そういった訓練というの何か含まれているのでしょうかというのがもう一つの質問でした。離職者が増えているのか、もう一つは再就職の訓練で精神的なものが含まれているのかということをお伺いしたいと思います。
田邊会長	では事務局からお願いします。
熊谷課長	御質問いただきまして、ありがとうございます。先取りになってしまうのですが資料３－１をお開きいただけますでしょうか。こちらの資料は、次期計画の第１２次計画を策定するに当たっての説明資料として用意したものでございますが、こちらの左上の枠の中央に「２．労働力需給の動向」ということで、昨今の労働力需給の主だった数値を記載させていただいております。御質問は離職の話ではございましたが、関連すると思います。上から３つ目に「転職者数の増加」ということで、数値を記載してございます。統計上ですが令和２年は３２１万人、令和７年は３３０万人ということで記載してございます。この数値を見た時、もっと増えているのではないかと、自分の感覚よりは増え方が少ないなと感じたところではございますが、いずれ転職者は増えている状況です。転職ということは、離職をして再就職をされたということで、先ほど早期離職という言葉も説明させていただいたところではありますが、意に沿わない転職のような形なのか、キャリアアップなのか、どのような形の転職なのか、そのウエイトはこの中では明らかではございませんが、転職者が増えているということは、やはり離職者も増えているということだと理解をしているところでございます。 それからもう１点、御質問いただきましたのは、資料２－３の左下の２項目の２番「離職者等再就職訓練」に関するところでございました。お話しいただいたとおり、ＩＴ分野を学んで、すぐに活躍できるのかと言いますと、数として多いのはＰＣ基礎といったものでございまして、ＩＴ技術者としてプログラムを作り上げるなどの、そこまで至る前のパソコンの基本操作ですとか、あるいはオフィスソフト、ワード、エクセル、パワーポイントのようなものが一通りできて「パソコン使えますよ」というレベルに達するというような訓練になっています。非常にニーズとしては高く、現場で働いていたけれども、ちょっと体力的に自信がなくなってきたので、事務職に転職したいというお考えの方などに受講していただいているものと認識しております。また、入口に立つために基本的な知識技能を得たいという方も数多くいらっしゃると思いますので、それに応える訓練というものになっているかと思

	います。I Tの訓練には、プログラマーを養成するような高度なものもご ありますが、数としては基本的なものが非常に多く、ニーズも高いと認識して ございます。 それから単に技術だけを学ぶのではなくてというお話を頂戴してござい ました。そちらにつきましても、例えばPC 基礎や、あるいは簿記だとか介 護だとか保育だとかいろいろございますけれども、その中で大きな目的と しては、就職の支援だと位置付けていますので、ビジネスマナーのようなこ とも盛り込んだ訓練がございます。基本的には盛り込んだ形で訓練をさせ ていただいておりますし、就職に向けてのアドバイスなど、そういった就職 支援の時間も数多く盛り込みながら構成されたプログラムを用意させてい ただいているところでございました。
熊谷委員	ありがとうございます。就職支援に関しては、マインドを強くしていくた めの、第一歩の自信につなげるための内容であることがよくわかりました。 またミスマッチについても伴走支援してくれる専門家がいらっしゃるの で、どういった職業が合っているのか、洋服のカラーコーディネートみたい に、そういった教室もあったりするのかなと思いました。ありがとうございます。
田邊会長	ありがとうございます。確かに、特に若い方と話すと、よく「自己肯定感 が高まる」ということはよく使われますので、そういった意味でも、テクニ ックは大事だけれども、マインドもできればある程度ケアできるようにと いうことでしょうか。 オンラインで白幡委員が手をあげていたかと思います。お願いできます か。
白幡委員	今回審議会出るのが初めてなので、頓珍漢なことを言ってしまうかもしれ ませんが、今2人の委員から御質問ありましたこととも関連しますので、 私の方からコメントを何点かと、その後に質問を2点させていただきたい と思います。 まず、資料2－3、こちらなんですが、7指標中に達成は1つのみで、4 指標は計画時の令和元年度の初期値を下回っているという理解でおりま す。このことは、実績と成果の接続が示されていないことを意味している と考えます。例えば、資料2－4に関しましては、実施コース、それから参加 人数が非常に詳細に記述されております。ただ、資料2－3に戻りますと、 目標未達の指標につきましては、要因分析が全く示されていないように感

	じられます。ですので、行政評価の観点から言いますと、これは投入と活動の報告になり、成果の評価ではないと思われます。私が特に重要視いたしましたのが、右下「4 技能の継承と振興」の「技能検定申請者数」の減少です。こちらは、後から審議されると思いますが、基本的方向性の「4 技能の継承と振興」の中核指標になっております。ですので、こちら申請者数が21%ぐらい減少していますが、こちらに関しては、大幅な減少ということで、方向性、施策の有効性に関わってくるのではないかと考えられました。これが1点目になります。 そして2点目なんですが、「リスクリング・リカレントを目的としたプログラムの件数」というのは、これも投入量であって成果ではなく、初期値59件に対して目標値63件という設定は、目標がちょっと低かったのかなと思いました。また、他方で「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、初期値が5コースに対して目標値が9コースで1.8倍の増加を求めています、実績は4コースになっています。個々の目標水準の高低を問題にしているのではありません。方向性ごとに目標の難易度が大きく異なるということは、7指標を並べても計画全体の進捗を測る道具として目標が機能していないということを意味します。 3点目です。アウトカム指標が就職率という形になっておりますので、先ほど後藤委員からも御質問がありましたとおり、その後の定着等々に関する指標というのがやはり必要ではないかと思えます。就職に関しましては、例えば、先ほどの離職者訓練にもつながってくるのですが、就職後の定着、賃金等の処遇に関する指標が存在いたしません。先ほど事務局から転職者数についての御説明がございましたが、あれは全国の数値であって、県の数値は示されておらずでした。国の第12次職業能力開発基本計画は、処遇向上等の成果の把握を通じた効果検証を行うこととしておりますので、こういった形で就職率にアウトカム指標が留まっているということは、国の方針から後退しているのではないかという印象がありました。 第4点目ですが、民間委託訓練の質の確保に関する記述がございません。先ほどちょっと出てまいりました離職者等再就職訓練、こちらは高等技術専門校が民間教育訓練機関等に委託して実施しているものです。資料2-4には、離職者等再就職訓練とございまして、こちら63コースの実施、受講者814人で、県の職業訓練の中でも、規模が最大となっておりますけれども、取り組み状況、質の確保に関してどうなっているのかという記述がないかなと思いました。 ただ、同資料2-4右上の上段「宮城障害者職業能力開発校における職業訓練」については、非常に評価に値するかと思います。まず因果関係が示
--	---

	されております。それと、その結果として入校率が令和５年度の２５．０％から令和８年度の５０．０％へ改善したと述べられておりました、さらに入校生確保の手段までがきちんと記述されております。他の施策の記述もこの水準に揃えることが私は望ましいのではないかと思います。 早足でコメントをさせていただきましたが、この点に関連しまして２点質問をさせていただきます。資料２－３にお戻りいただけますでしょうか。右下の「技能検定申請者数」ですが、後の議題である計画期間の話にも関連すると思います。今２，０２６人で、目標値が２，６００人。これを令和８年度まで回復させるということで、後ほど計画期間の話が出てくると思うのですが、こちらについて２１％減少した要因分析は一体何であるかということと、回復させる具体策があるのかお聞きしたいです。こちらは県の中核の施策にも関わってまいりますので、減少の要因、それから回復の具体策をお聞きしたいです。 そして第２点目は資料２－４の「離職者等再就職訓練」の６３コース、８１４人の内訳について、こちら全部が委託訓練であるとは明示されておりませんが、資料２－３の個別の記載を足しても、４１コースに留まっており、残る２２コースの内訳が資料上どこにも示されておりません。この６３コース、８１４人について全て委託訓練という理解でよろしいのかどうか。それから、この中に個別に含まれていないその数や内訳、こちらについて御説明いただければと思います。資料の読み込みが十分でないためかもしれませんが、以上２点を御質問いたします。
田邊会長	ありがとうございます。それでは、事務局の方からお願いします。
熊谷課長	まず前段で、資料の作り方について御指摘いただきました。至らない点があった部分につきましては、すべてメモで落としきれなかった部分がありますが、録音させていただいているところがございますので、追って次回以降、活かせるものを活かすという姿勢で臨ませていただきたいと思いますと考えております。 その上で、御質問を２ついただきました。１つは「技能検定申請者数」についてでございます。こちらについては、御説明したとおり、あるいは御指摘いただきましたとおり、初期値から大きく減少しているというところと、中核的な指標というところは、認識を同じくしているところでございます。全体としての人数の推移あるいは若年者の育成という意味でも技能検定を機能させていきたいというような思いもありまして、内訳として、高校生がどれだけ受けているのだろうかということも数字として押さえています。

	また、技能実習生である外国人が技能実習を続けていくにあたり、この技能検定を受検するというところがございます。全体の数字をここでは書かせていただいておりますが、技能実習生が増えておりますので、パーセンテージでは言えるところではございませんけれども、令和元年は1,320人でしたが、令和7年は1,517人ということで増加をしているところでございます。高校生につきましては、技能検定は実技の受検料は項目によっても金額が違いますが、高いものと、1万8千円程度必要になります。それぐらいの金額を要するものでございまして、若年者の入職促進措置、要は、若い方は減免して受検しやすくしましょうという制度がございます。これは国の制度でございまして、減免した際にはその減免補填というものを国からいただけるというところがございます、最大9,000円減免いただけるという制度でございます。こちらが、もともとは35歳未満で、2級・3級であれば、その減免措置がありましたが、令和4年度からは、25歳未満の雇用保険者、働く方に限定されたことで、少し受検者数が下がったというところではございました。ただ、令和6年度には、3級限定ではございますが、23歳未満であればということで、学生の方も減免の対象になることから、高校生も数字的には少し持ち直しているようなところでございます。そういったことで減免制度というものが大きな要因として働いていたり、あるいは外国人労働者、技能実習生数が増えているところではございますけれども、そもそも中核となる日本人の受検者というのは、なかなか目標通りにいかず増加しきれていないというところではございます。こちらにつきましては、白幡委員から21%というお言葉をいただきましたが、パーセンテージから見れば、実現に向けてはかなり大きなハードルがあると認識しております。なかなか特効薬もないというところではありますけれども、この技能検定というのは、技能を明らかにする、自分の到達点を明らかにするというところで、非常に大事な制度と認識しておりますので、我々セミナーなどを実施したり、こういった技能検定を活用した人材育成をしている会社の例を多くの企業に紹介することなどを通じて、草の根的で21%回復できるかというところ、そこはどうなんだろうというところがありますが、地道にこの制度の良さについて事例を踏まえながら、制度活用というところに努めていきたいと考えているところでございます。 それから、高等技術専門校を通じた委託訓練についての御質問もございました。こちらにつきましては、63コースで814人という数字を記載させていただいているところでございます。こちらについてまず、そもそもすべてが民間委託なのかという御質問をいただきました。こちらについては、すべて委託で実施しているものでございまして、年間の事業数としては
--	--

	63コース、814人ということで実績取りまとめさせていただいております。細かく言うと、年度が跨るものもあり、3月に実施し5月までとか、6月までというコースもあったりするのですが、規模感としては63コース、814人という形でございます。 それから、先ほど御質問いただきました目標指標の中には、IT受講者数を記載しているところでございますが、こちらは63コース実施の814人の内数となっています。ITの受講者数というのは、離職者訓練の中でもウエイトが大きいところではございます。それから、その他の内訳というところでございましたが、主だったものとしまして、先ほども口頭で御説明させていただきましたが、IT以外に、経理や医療事務、あるいは介護職員の初任者研修といった知識を習得するようなコースを用意してございます。それ以外にも保育士、介護福祉士、IT技術者など資格取得に関するコースも用意しているところでございます。コース数や内訳数となると、資料の確認をしてからということになります。
白幡委員	コース数、内訳数に関しては二次的なことでございまして、質の確保に関しての質問をさせていただいております。
熊谷課長	質に関しては、資料2-3の3の指標項目の表の下を御覧いただければと思います。こちら目標値にはまだ届いていませんが、この離職者等再就職訓練というのは、一番の目的がやはり就職を支援するために知識・技能を一定期間で授ける訓練というところではございまして、この訓練の一番の指標というのは、就職率というところになってございます。こちらは初期値78.4%に対しまして、だいたい79%止まりくらいだったのですが、今年につきましては数値が上がりまして79.4%になっています。目標値には至っていないというところではございますけれども、微増ではありますが、上昇傾向にあるということと、あとは全国的な平均と労働環境が異なるので、比較してそのままダイレクトに考えていいのかというところがあるかとは思いますが、全国の平均値よりは数字的には高い状況が宮城県としては続いております。こちら民間委託する際には、プロポーザルで企画を受け付けまして評価をするという選定プロセスがございまして。その中で質の確保につながるかどうかということがありますが、既存のこれまでの民間教育機関の就職率の実績なども評価項目として大変重視しておりまして、そういう実績のある方を積極的に採用し、就職率の高さを維持していこうということで、取り組みさせていただいているところでございます。

田邊会長	ありがとうございます。白幡委員よろしいでしょうか。
白幡委員	ありがとうございます。特段数値についてどうこうという意図ではございません。先ほどの２点の質問の意図を申し上げます。まず「技能検定申請者数」の減少の要因についてお聞きしたのは、減少の要因が受検者側にあるのか、試験の実施体制など供給側にあるのかによって必要な施策が異なるためであり、その点を委員の皆様と共有したいと考えたからです。今の回答ですと、受検者側の要因が大きいようだという事で、承知いたしました。 そして２点目の質の確保に関しましては、これも細かい数値ではなく、現在プロポーザルにより委託先の選定を行っているとのことですが、選定及び事後評価の基準がどのようなになっているか、また受講者による評価を収集しているかをお尋ねしたものです。こうした質の確保の枠組みがないまま規模を拡大すれば、先ほど御回答のあった就職率の目標達成は一層困難になると存じます。後の議題である第１２次計画の施策にも関わりますが、質の確保の状況を見える化していかなければ、目標と実績に乖離が生じるのではないかという趣旨で質問いたしました。私からの質問は以上でございます。回答ありがとうございました。
田邊会長	どうもありがとうございました。事務局の方で、数値とか分析などを個別にされているようです。ただ、本日の会議は時間の制約があるものですから、いろんなところ省略している部分があったのかもしれない。後でまた事務局の方から必要に応じて御説明いただければと思います。 この次の議題と関わってくるのですが、この第１１次計画が一年ほど延びるという提案があるかと思います。したがって、この計画についての議論は今回だけではなく、もう少しやる機会もあると思います。一旦、今日のところはここまでで、議題（１）については終わらせていただいて、議題（２）「第１１次宮城県職業能力開発計画の計画期間について」に進めさせていただきます。
白幡委員	すみません。御質問してよろしいでしょうか。
田邊会長	白幡委員お願いします。
白幡委員	すみません。こちらの計画期間についてです。こちら、後で質問させていただいてよろしいでしょうか。今の方がよろしいでしょうか。

田邊会長	すみません。私の話し方が悪かったですね。計画期間についてこれから議題(2)として取り上げます。議題(2)「第11次宮城県職業能力開発計画の計画期間について」、事務局から説明をお願いいたします。
熊谷課長	それでは、議題(2)「第11次計画の計画期間について」御説明いたします。資料2-5を御覧ください。「1. 宮城県職業能力開発計画について」ですが、先ほどの議題(1)でも御説明したとおり、この計画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ものとして作成するものでございます。 「2. 「宮城県職業能力開発計画」の計画期間、策定期間について」でございす。上の表は第11次計画について記載しています。こちら、左側が国の計画、右が宮城県の計画ということでございす。計画期間はいずれも令和3年から令和7年度ということでやってまいりました。5か年間でございす。一方で、計画策定年月ということで、3行目に記載させていただいておりますが、国から令和3年3月29日に計画策定ということで、お知らせをいただきまして、宮城県の方では、そこから新たな第11次計画の策定作業を行い、実際に策定できたのが、令和4年1月21日ということで、約10か月遅れた形で計画が策定されたというところでございす。今年度策定する第12次計画におきましては、下の表で記載しているところとございす。具体的には後ほど工程について御説明をさせていただきたいと思いますが、今回の計画策定期間といたしましては、前回同様に、令和9年1月ということで、期間が空いた形で策定する予定にどうしてもなってしまうと考えてございす。こうした事情を踏まえまして、宮城県の第11次計画の計画期間を令和7年度から令和8年度、5か年から6か年ということで、1年間延長させていただきまして、新しく策定する第12次計画につきましては、令和9年度から13年度までの5か年の計画にさせていただきたいと考えてございす。 第11次計画において策定している7年度の目標値の延長についてというところでございすけれども、第11次計画における目標値は、最終年度である令和7年度時点のものということで策定してございす。今回、計画期間を1年延長し、令和8年度までにさせていただきたいところとございす。目標値につきましては、値を据え置いたままで最終年度を令和8年度に変更したいと考えているところとございす。これから御審議いただくというところでございすけれども、委員の皆様には計画期間、目標値の最終年度を令和8年度に変更することについて御承認いただいた暁には、次のページに記載させていただいている内容を県のホームページに

	掲載をしたいと考えているところでした。第 11 次計画の計画期間に関する説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。
田邊会長	ありがとうございます。それでは、ただ今の事務局の説明に対して、御意見、御質問などございませんか。指名した委員の御意見を伺った後に白幡委員にお聞きしたいと思います。一旦、小野委員いかがでしょうか。
小野委員	1 年延びたということに関して、要因は何でしょうか。
田邊会長	事務局からお願いします。
熊谷課長	第 11 次計画におきましては、令和 4 年 1 月 21 日に策定したのですが、計画期間は、同じ年度の 4 月から開始している計画ということで、実際の 10 か月ほどは空白期間があった形でした。このように計画を遡りて策定するというやり方もあるとは思いますが、12 か月のうち 10 か月の空白期間があるということであれば、それは実質的に従前の計画に基づいて様々な施策を実施しているものですから、計画期間を延長して新しい計画については、2 か月後から始まる 4 月からの計画とした方がよろしいのではないかと考えて、今回計画期間の延長について提案させていただいたところでございます。
小野委員	どうもありがとうございました。やっぱり人を育てるという意味では、大事な取り組みだと思っております。うちの会社にも就職する子どもたちがいるのですが、辞めない方が多いです。中途採用の子も入ってきますが、ミスマッチで前職を辞めてしまって、うちの会社に入ってくるような形です。やっぱりいろんな学びをしながら、そこにずっと長く勤められるというのが一番のお互いの理想だと思います。 計画の延長というのもありだと思いますので、いろいろと子どもたちのために頑張っていただきたいと思います。私からは以上です。
田邊会長	ありがとうございます。それでは、川口委員いかがでしょうか。
川口委員	私も一年延びた理由を知りたかったので、小野委員と同じ意見でした。理由が分かりましたので、ありがとうございます。
田邊会長	ありがとうございます。それでは、他にございませんか。それでは白幡委

	員お願いできますでしょうか。
白幡委員	失礼いたします。こちら国が3月末に策定して、県が翌年1月に策定するという手順である以上、国と県で1年ずれる構造になるかと思います。これは今回限りの措置なのか、それとも恒常的なずれとして制度設計し直すのかというところを整理しておく必要があるかなと思いました。 また、1年延ばすということは、評価と策定の時期が逆転してしまいます。第11次の最終年度が令和8年度となり、その総括が出るのは令和9年の3月になります。ですが第12次の答申が令和9年の1月を予定しているのであれば、第11次計画の最終評価が確定する前に第12次計画を決定することになるかと思います。ですので、中間案の段階で少なくとも見込み値を審議会に示していただく必要があるのかなと思いました。
田邊会長	ありがとうございます。2点について事務局からお願いします。
熊谷課長	まず1つ目に御質問いただきましたのは、1年スライドする形で、以後についてはどのようになるのかということかと思います。資料4に我々で見込んでいるスケジュールを記載していますが、前回も今回と同じような形で策定作業をしていたことを踏まえますと、国の計画がよほど前倒しで示されるということがない限り、策定期間というのは、どうしても遅れることになってしまうのではないかと考えておりまして、まだ決定しているわけではないですが、今回の第12次計画も国から示された時期が、年度末というところでもございましたので、おそらく次に策定されるであろう第13次計画においても、同じように1年ずらすような形で策定していくことになるのではないかとということも念頭に置きながら、今回御提案をさせていただいたところでございます。 それから2つ目としまして、最終的な評価がないまま次の計画策定するのはいかなものかという御指摘があったかと思います。こちらにつきましては、確かに最終的な評価というところに至らずに、次の計画の策定作業にどうしても入ってしまう流れになってしまっているところではございます。次回審議会の中間案の際にも、見込み値として指標を示すようにというところでもございました。先ほどの議題(1)で資料2-3を使いまして、現状値を御説明させていただいたところではございますけれども、こちらの数値について手元で過去3年分確認しているところですが、大きな流れとしましては、残念ながら先ほど白幡委員から御意見いただいたとおり、指標の1つは目標値を上回っていますが、他の項目は横ばい程度、あるいは初期

	値を下回っています。お話いただいたとおり、大きな流れ自体は計画期間が1年延びたところで劇的に回復するかというと、そういう性質のものではないと感じています。我々としては、例えば、育児と両立しやすいコース数ですとか、そういったものにつきましては、設定の仕方次第というところもありますので、なるべく目標に達することができるように、県側としてはやっつけこうという姿勢で、常々臨んでいるところではございますけれども、受託者がそれに応じてくれるかといった要因もあり、なかなか劇的に回復するのは難しいという思いではございます。第12次計画策定に当たっては、こういった第11次計画の実績なども踏まえながら、本日アウトプットやアウトカム、投入や成果等の御意見をいただきましたので、指標項目自体をどのように設定するのか、あるいは、目標値をどのように定めていくのかということも含めて考えてまいりたいと感じているところでございます。
白幡委員	ありがとうございます。
田邊会長	ありがとうございます。白幡委員からも大変良い御指摘をいただきましてありがとうございます。 何をKPIにするのかといったことについては、何を取り上げるかもそうですし、その数字を最初にどう定めるかもそうですし、またこれから考えていく余地もあるのかと思います。 また、この手の中期計画として、これは民間でも同じなんですけど、大変難しいところは、環境変化があるということです。この計画期間内で環境というのが当初の予定とは随分変わってくところがある。ただ、ある程度、目標というのは中期的に見てますから、そこは変えずに元々考えたことと比べたらどうかということで、評価もしなくてはいけない中で、そこをどういうふうに考えていくのかということ、私自身も大変難しいと思っていますところなんです。例えばですが、今のようないんフレとか、人手不足とか、金利上昇とかAIとか、果たして5年前に誰がどこまでこれを全て予測できたのかというと、分からないところです。ただ、この審議会では資料に記載のあるとおり、それはある程度想定して、PDCAサイクルによる進捗管理を行っているということがございます。こういった場で、御指摘などのいろんな意見をいただくことによって、計画そのものを言葉通り変えていくことや、実質的あるいは運用の仕方を変えていくということがあると思いますので、そのようなやり方をやっていくのだらうなと個人的には思っていますところなんです。

	それでは、この計画期間の変更については、いろいろ留意点はあると思いますが、こういう形でお願いするということで承認いただいたということによろしいですね。
各委員	異議なし。
田邊会長	それでは議題（３）「第１２次宮城県職業能力開発計画について」事務局から説明願います。
熊谷課長	長くなりました。最後の議題でございます。要領よく説明させていただければと思います。 それでは議題（３）「第１２次計画について」御説明をいたします。初めに資料３－１を御覧ください。こちらの資料につきましては、国の第１２次職業能力開発基本計画等を踏まえまして、令和９年度から令和１３年度までの５か年にわたる本県の職業能力開発計画を策定するにあたり、その基本的方向性について、案としてお示しするものでございます。 まず、資料の左上でございます。本県を取り巻く社会経済情勢の主な状況といたしまして、４点ほど挙げてございます。１つ目「社会環境の変化」につきましては、人口の減少や高齢化率等の上昇が継続していることから、持続的な成長を支えるための労働力の確保などが重要な課題となっているところでございます。２つ目「労働力需給の動向」につきましては、業種による求人・求職のミスマッチの継続、そして転職者数の増加、外国人労働者が増加していることなどから、キャリア形成支援の充実や多様化する労働者の働く意識の変化に対応するような職業能力開発を図っていく必要があると考えられます。３つ目につきましては「経済・産業」でございます。製造業の県内総生産額が第１１次計画策定時と比較して若干減少している一方で、製造品出荷額等が大きく増加している状況であります。産業人材確保のため、企業・業界への人材育成に関わる支援が必要な状況が続いていると考えております。４つ目「技能の継承と振興」につきましては、若年者を中心にものづくり離れと言われている中で、後継者不足という課題について、技能の継承、振興に向けた取り組みが必要であると考えております。 次に、上段中央でございます。こちらに国の第１２次職業能力開発基本計画の概要について記載をしています。国の第１２次職業能力開発基本計画では人口減少に伴う労働供給制約、生成ＡＩなどの技術の進展により、産業構造がこれから急速に変化していくということがございまして、一番上に記載していますが、「方向性と基本的施策１」のとおり、産業界や成長分野

	等に必要な人材を戦略的に育成・確保し、「方向性と基本的施策3」、下の下にございますが、こちらに記載のとおり、個人の自立的なキャリア形成支援や企業における職業能力開発を支援することで、労働生産性の向上や処遇の向上を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進するとされています。 次に、上段右側でございます。県が策定いたしました「新・宮城の将来ビジョン」の概要について御説明いたします。こちらは宮城県が令和2年度に策定いたしました県政運営の基本的な指針でございます。産業人材の育成に関する部分を抜粋して記載しております。持続的な成長の基礎を作るため、枠の真ん中に記載してございますが、取組4として、「時代と地域が求める産業人材の育成と活躍できる環境の整備」などに取り組むことを掲げてございます。なお、こちらの「新・宮城の将来ビジョン」につきましては、計画期間が10年間ということでございまして、令和2年に策定したものでございますが、前回第11次計画を策定した際にも、こちらの「新・宮城の将来ビジョン」に基づいて策定をしたということになってございます。 以上、3つの要素を踏まえまして、資料中段で、本県の職業能力開発における着眼点と言うものを4つ掲げております。さらに矢印で下に伸ばしてございますけれども、下段にて、「基本的方向性について（案）」ということで整理をさせていただきました。こちらの下段を御覧ください。下段の1でございまして、「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」、2つ目は、「時代や産業構造の変化に対応できる産業人材の育成」、3つ目は「県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」、4つ目は「技能の継承と振興」としてございます。枠の下には、施策を掲げておりますけれども、こちらは後ほど別の資料で御説明をさせていただきます。 次に、資料3-2をお開きください。資料3-2につきましては、国と県のそれぞれの第11次計画と第12次計画を比較して掲載した資料となっております。県の第12次計画は案ということで記載をさせていただきました。左上の青色の表が国の第11次計画、左下の赤色の表が国の第12次計画です。右側の緑色の上の表が県の第11次計画、県の第12次計画との案となっております。資料左側の国の第11次計画と第12次計画の違いにつきましては、青色の表のさらに上に、白黒で書かせていただいております。国の第11次計画策定時は、コロナ禍によりまして、デジタル化が急速に進み始めたというような背景がございました。こうしたことを踏まえまして、社会の変化に対応できるような人材を育成する計画ということで定められているところでございます。一方、今年3月に策定されました国の第12次計画につきましては、人口減少の本格化、生成AI等のデジタル
--	--

	技術の更なる進展というような背景がございまして、人口減少社会を見据え、成長分野や地域産業を支える人材を戦略的に育成する計画となっているところでございます。また、国の第12次計画につきましては、第11次計画から一步踏み込んだような形になっていると理解をしております、どのような人材をどのような分野で、どのように育成するかというような戦略性を持った人材育成について示されていると認識しています。 こうした国の第12次計画を踏まえまして、県の第12次計画といたしましては、今御説明したところから右側に記載していますが、第11次計画の基本的な方向性は継承しつつ、施策内容を第11次計画から発展させまして、人口減少あるいは若年層の県外流出等の課題に対応し、富県宮城を支える人材育成に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。 右側の緑色の表、県の11次計画と12次計画の案を書かせていただいているところでございます。基本的方向性と施策内容という構成でございます。1から4までの項番の下に、括弧書きで丸数字書いているところでございますが、こちらは左側に書いてある国の計画との対応関係になります。例えば、県の11次の1であれば、括弧内に①②③とありますけれども、国の11次計画の①②③を踏まえて、この県計画の1を表現させていただいているところでございます。右下の県の第12次計画案のうち、朱書きで記載している箇所でございますが、こちらが県の第11次計画から変更した箇所となっております。国の第12次計画のうち、一番下にございます、「⑦国際連携・協力」は項目として、記載をしていないということにはなっておりますが、それ以外の6つの方向性の要素を踏まえた形で、県の第12次計画を作成したいと考えております。 次に、県の第12次計画の施策内容について御説明をいたします。資料3-2の右下の表の右側に記載しておりますが、こちらにつきましては、資料3-3を使って御説明をさせていただきます。資料3-3をお開きください。こちら第11次計画の概要と同じ構成になってございますが、「基本的方向性・施策」というものを、真ん中の列に記載しているところでございます。 基本的方向性の1つ目、「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、4つの施策をあげております。(施策1)「地域産業・成長分野を支える人材の育成・確保」では、地域産業の認知度向上や労働力需給のミスマッチ解消等に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。(施策2)「地域のニーズを捉えた公的職業訓練の実施」では、地域ニーズを捉えた職業訓練等を実施したいと考えております。(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、企業や業界団体
--	--

	による人材育成支援のほか、技能継承のノウハウがない企業に対する事例の共有等に努めていきたいと考えてございます。(施策4)「現場人材の育成・確保」では、生成A I等のデジタル技術の進展により、人間にしかできない仕事の重要性が高まっているということを踏まえまして、ものづくり人材や介護人材など、現場人材の育成に取り組みたいと考えております。 基本的方向性の2つ目、「時代や産業構造の変化に対応できる産業人材の育成」については、施策を3つ掲げてございます。(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、様々な職業訓練を実施し、産業構造の変化により今後求められるスキルに対応できる人材の育成に取り組みたいと考えております。(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」におきましては、生成A Iの活用やD Xに対応できる人材の育成に取り組みたいと考えております。(施策3)「労働者の自律的・主体的なキャリア形成、リスクリング支援」では、在職者に対する訓練の実施や、リスクリングやリカレントによる人材育成に取り組みたいと考えております。 基本的方向性の3つ目、「県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」については、非正規労働者、女性、若者、中高年齢者、障害者、氷河期世代などの就職やキャリアアップに特別な支援を要する方、外国人労働者に対し、それぞれの事情に応じた能力開発支援を行いたいと考えております。 基本的方向性の4つ目、「技能の継承と振興」については、施策を2つ挙げているところでございます。(施策1)「技能の評価と卓越した技能・技術継承の支援」では引き続き技能検定の活用の促進や技能コンクールなどにより、熟練・卓越した技術・技能の継承の支援に取り組みたいと考えております。(施策2)「技能尊重機運の醸成」につきましても、引き続き卓越した技能者や事業所等に対して、職業能力開発にかかる表彰を行うことを通じまして、技能者の意欲向上を図るとともに、技能尊重気運の醸成に取り組みたいと考えております。 資料の右側に列として用意をしております「取組・事業等」というところでございますが、こちらにつきましては、本日の御議論を踏まえて、検討をし、次回お示ししたいと考えているところでございます。 次に、資料3－4をお開きください。こちらはただ今御説明をさせていただきました第12次宮城県職業能力開発計画の4つの基本的方向性と施策をまとめた骨子案になります。第12次計画の本体のうち、施策内容を記載する部分の目次に相当するものでございます。 資料4をお開きください。こちらは第12次計画策定に関する今後の審
--	---

	議会のスケジュールの案になります。本日が第 1 回目ということで、第 1 2 次計画の骨子案を御説明させていただいたところでございます。次回につきましては第 2 回といたしまして 9 月上旬に開催をさせていただきたいと考えてございます。事務局の方から日程調整の御連絡をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。この第 2 回審議会においては、中間案をお示しし、御審議いただきたいと考えております。また、第 2 回審議会後には中間案についてパブリックコメントを実施し、そこで出された意見を反映させた最終案について、予定としましては翌年 1 月上旬に開催をしたいと考えてございますが、第 3 回審議会でも御審議いただき、その後に答申いただく予定としているところでございます。説明は以上でございます。本日御説明させていただきました骨子案について、皆様から「このような観点が出ていないのではないか」あるいは「こういった方向性は必要ないか」といったような御意見を賜れば幸いです。よろしくお願いいたします。
田邊会長	ありがとうございました。次回、中間案について審議するというので、本日は骨子案や基本的方向性についてお話いただくということでよろしいでしょうか。 それではただいまの事務局の説明に対して、御意見・御質問等のある方、いらっしゃいますでしょうか。 それでは、石井委員からお願いいたします。
石井委員	第 1 2 次計画でいろいろと支援策、メニューを作られていくということで、私どもの高齢・障害・求職者雇用支援機構は独立行政法人で、離職者向けの訓練ですとか、在職者訓練を実施しており、いろいろと計画を立てるのですが、やはり職業訓練ということや職業能力開発について、なかなか知られていないといったところがあります。実際、サービスを受ける方たちに情報が届ききれていないという反省がありまして、できるだけ皆さんに知っていただくということでやっておりますので、当然、計画を作っていただくのが良いと思うのですが、利用者になる方にいかに届けるかといったところまでしっかりやっていただければと思います。先ほどの議題の中でもありましたが、ハロトレまつりですとか、労働局の方と一緒にやらせていただいておりますが、そういったものや、独自のものも含めて、私たちも努力して、公的職業訓練というものを、なんとか皆さんに広めてまいりたいと思いますので、一緒にやっていただければなと思います。よろしくお願いいたします。

田邊会長	事務局からお願いします。
熊谷課長	石井委員から御指摘いただいたとおり、同じ思いを私も抱いているところでございます。公的職業訓練のことにフォーカスしてお話いただきましたが、小中学生向けの支援事業なども含めて、様々な御協力いただきまして、事業を進めさせていただいているところです。実際の効果だとか成果というものを、もう少し上手に発信していきたいなという思いは強く持っているところでございます。文字を使って、写真を使って、動画を使って、さまざまなメディアを使いながら、我々が取り組んでいることを理解してもらって、共感していただいて、協力していただく。あるいは、公的訓練を受講してみようということで、スキルをしっかりと身に着けた方が社会に多く増えていくような取り組みにしていかなければと思っているところです。現在も第11次計画について十分な成果を出せていないため、当然、充実した内容にしていかなければいけないところではございますけれども、PRについては、両輪として考えなければいけない部分だと思いますので、我々も頑張ってまいりたいと思いますし、関係機関の皆様の御協力もいただきながら進めてまいりたいと考えております。
田邊会長	ありがとうございます。それでは小林委員、御意見ございますでしょうか。
小林委員	小中学校の指導に行く方の資質も考えないといけないと思います。教えられる子どもたちというのは感受性が強いものですから、達成感とかそういったものを得られない限りは感動しないと思います。だからもう一度教えるに行く内容等も再検討して、内容を変えながら子どもたちに感動を与えるようなものを教えていかないとダメなのではと感じています。我々の世界での表現になりますが、「教えるための教え方と仕事を教えるだけの教え方の二通りある」ということを親方から言われました。将来指導できる者には、将来教えられるような教え方をしてくれるんですよね。ただ、今の職業訓練だと、通り一遍なんですよ。とにかく仕事はできるようにということで、そういう教え方なので、その真髄を教えることはなかなか分らないんですよ。だからグランプリとかそういうものに出て初めて、「なるほどな」ということが分かります。今の1級、2級の制度よりも、より高度なものでやっておかないと難しいかなと思います。私も地方検定員を20年やってきましたが、厚生労働省の検定員の方や他の検定員の方ともなかなか

	難しいという話しをしています。結局検定はその結果次第です。だいたい合格率50%前後の状況です。どうにかして70%ぐらいに合格率を上げたいという中央会の意向がありますが、なかなか現場と上手くかみ合わない状況です。そういうことを考えると、これからは教える方の質も考えていかないといけないのではないかと思います。
田邊会長	ありがとうございます。事務局からお願いします。
熊谷課長	小林委員から多岐にわたる小中学生から実際の高度人材の育成に関するところを含めてお話いただきました。若年者であれば、達成感だとか感動だとか心を動かすというお話があったかと思います。先ほど小中学生向けのキャリア形成支援事業というものを紹介しまして、それ以外にもイベント型のものづくり体験、関心がある方を集めたイベントの施策もやっているところでございます。やはりそこでの子どもたちの感想を見ると、苦労したけど教えてもらって楽しかったという言葉などもいただいています。お話いただいたような達成感、やり切ったという気持ちが大事なのだろうなということは理解するところでございますし、昨年度からこの職に就かせていただいています、様々な競技大会であったり、後藤委員が開催されている溶接大会などにも参加させていただいたり、技能五輪の全国大会、アビリンピックにも昨年度参加させていただきました。大会前予選も見ていましたが、そうした場で若い方々が精神面も含め大会を通じて成長している姿が私のような遠巻きで見ていると手にとるように分かるといったことをこの一年間で学ばせていただきました。様々な機会を用意する、あるいは、そういった事業の作り方というのをよく考えながら、新事業になるのか、既存事業の改善になるのか、それぞれありますが、そういったところが肝であるという考えの元に事業を進めてまいりたいと考えております。
田邊会長	ありがとうございました。曾根委員は何かありますか。
曾根委員	本日皆さんのお話を伺っていて、最初の後藤委員の小中学生に教えているが、その後どうなったのかと思っていらっしゃるというお話を聞いて、確かにそうだなと思いました。小学生によく体験などをさせていただきますが、小学生は小学生でその場で終わってしまっ、その後中学校に入学して、そのような体験の場がなかなか無く、その後が続かない。高校に行くときも同様で、年代ごとにできるような施策がなかなか無いなど、私も職業安定行政にしながら、自分のことも反省しながら思っているところです。やはり小さ

	いときから、ものづくりというのは考えるべきだなというのは、本日も勉強させていただいたところです。 職業訓練につきましては、宮城県とポリテクセンターで実施していただいているということにはなりますが、訓練生の送り込みについては、私どもハローワークの方で担っている部分でございます。先ほど熊谷委員から離職者が増えて、求職者が減っているんですかという話がありましたが、確かに少し微減の状況にはなっております。ただ、もちろんそういった方がいないわけではありませので、先ほど石井委員もおっしゃったように、職業訓練の周知、広報が少し足りないかなというのも私も今年度から課長になりまして、本当にひしひしと感じているところです。宮城県とポリテクセンターと一緒に協力しながら周知と、もちろん白幡委員がおっしゃったように訓練実施施設の質についても目配りをさせていただきながら、職業訓練をさせていただこうと思っております。
田邊会長	ありがとうございます。事務局から何かあればよろしくお願いします。
熊谷課長	PRについては改めて御説明いただきましてありがとうございます。協力いただきながらやっていきたいと思ひますし、ハローワークからの紹介というところについて、入り口としては非常に大きなところでございますので、是非とも御支援いただきたいなというところでございます。それから、後藤委員からもお話しいただいたように、その後どうなっているのかというところがございました。小中学生向けの支援メニューや、本日はなかなか時間がないため御紹介できなかった部分はあるのですが、高校生向けにも企業見学会という形でやらせていただいております。どこまで連続性を持たせられているか、それがトレースできているのかというと、自信がないところではありますけれども、年代に応じて必要と思われる施策は一定程度やっておりますし、それは継続していかなければいけないものと認識しておりますので、そういったものを次回の中間案にも盛り込めればと考えております。
田邊会長	ありがとうございます。それでは、白幡委員お願いします。
白幡委員	何度も申し訳ございません。初回ということで御寛容いただければと思ひます。質問をさせていただきます。 基本的方向性3の施策6「就職やキャリアアップに特別な支援を要する方」の新たな括りの内容について、1点目の質問をさせていただきます。実は

	私、学校教育から離れた子ども・若者たちのキャリア支援、それから社会への接続ということを、研究領域とさせていただいているのですが、不登校経験者や高等学校中途退学者、若年無業者等の若者をこの新たな括りに明示的に含めていただけるのか、それとも、今回は含めないのか、お伺いしたいと思いました。特にこういった子どもたちというのは、なかなか支援の入り口が職業訓練の受講申し込みというところにあると、教育委員会や経済商工観光部の施策からこぼれ落ちるおそれがございますので、この点についてお聞きした次第でございます。 2点目は、国の第12次基本計画の柱のうち3つが骨子案の施策に落ちていないように見受けられた点です。このうち民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の確保・向上については先ほど申し上げましたので、残る2点についてお伺いします。1つ目は「労働市場でのスキル等の見える化の促進」です。資料3-2では方向性1に②として対応付けられておりますが、県の施策名には、職業能力評価や、先ほど申し上げた民間の訓練に対する質の評価に当たる記述が見当たりません。それから、技能五輪に関しては、県の方ではいかがなさるのでしょうか。計画期間中の令和10年（2028年）に愛知県で技能五輪国際大会が開催されると承知しております。こちらにつきましても、県の施策として落とし込まないのかどうかといった2点になります。 1点目が「就職やキャリアアップに特別な支援を要する方」の内実について、そして2点目が国の施策では柱とされておりますけれども、県の具体的な施策に見えていなかった部分について質問をさせていただきました。
田邊会長	それでは事務局からお願いします。
熊谷課長	御質問ありがとうございます。2点いただきました。1点目、特別な支援を要する方という記載をさせていただいております。具体的にどこまで、どう盛り込めるかというのは、正直なところ、これからというところでございます。公的職業訓練を中心とした計画というところなので、職業訓練が中心になるかなというところでございますけれども、先ほども申し上げており、小中学生からといったメニューも記載させていただいているので、そこへの参加しやすさとか、アプローチのしやすさっていうのは一度検討をさせていただきたいなと思います。 それから2点目の質問について、2つございましたが、そのうちの1つ目の「見える化の促進」というところでございます。こちら、資料の中では、能力の見える化というような記載の仕方をさせていただいているところで

	ございます。これは、離転職なども踏まえて、先ほど技能検定という言葉が出てまいりましたけれども、どのようなキャリアパスを業種ごとに描くのかというのを、今回第１２次計画の中ではしっかりと明らかにしていくべきであろうという国の記載があったように私は理解しております。それを素案の段階で国の方から示された際には、この見える化の指標やキャリアパスのようなものは国が作成するのか、あるいは、業界団体ごとに作成するのか、都道府県ではないと思っているのですが、誰がこれに携わるのかという質問を国に対してさせていただいたところですが、国の方からは明確な回答を得られていないというところでございます。内容としては非常に大事な項目であると考えているのですが、県が主体的にその能力の見える化の基準を作っていくということではなくて、そういったものを活用しながら、我々としては技能振興していく立場にあるのかなと、今の段階では理解をさせていただいているところでございます。 それから技能五輪につきましては、最近では愛知県で開催されることが多いですが、県から推薦をして県の選出として毎年出場しているところがございます。これは小林委員が会長を務められている職業能力開発協会と連携しながらやらせていただいている事業でございます。アビリンピックについては機構さんとも一緒になってやらせていただいているところでございます。これは毎年度を実施されているところですので、県としては、推薦をする、あるいはその大会の運営をする、その後の出場などのサポートをするというのが役割でございますので、それは継続してやってまいりたいと考えております。
田邊会長	ありがとうございます。白幡委員何かございますか。
白幡委員	ありがとうございます。丁寧に御説明いただきました。ただ、今回の諮問から中間案までの期間について、先ほどスケジュールを提示していただいたのですが、第１１次の方は４か月ございましたが、今回は１か月程度ということで、委員として初めて参加したこともあり、今回資料を見せていただいてから時間が短かったこともありまして、委員の皆様方にも、お耳汚しのところもあったかと思いますが、できるだけ丁寧な情報共有をいただければ、内容を十分に理解した上で、建設的な意見を申し上げられるかと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。
田邊会長	どうぞよろしくお願いいたします。私の進め方が悪かったものですから時間が過ぎておりますけれども、やはり長年ずっと携わってこられた後藤

後藤委員	委員の意見を伺いたいと思います。後藤委員何かございますでしょうか。 時間が迫っていますので、簡単に申し上げます。資料が多くて、なかなか読み込む時間もなかったですが、その中で気になったところが、資料３－２の県の第１２次開発計画の中で、職業能力開発の方向性１「地域産業・成長分野」について、成長分野が朱書きされていますが、この成長分野は、政府が唱えている成長戦略１７分野を指しているのか、それとも、宮城県独自の成長分野を指しているのか。その点についてお聞きしたいです。 それから、私どもの「學志のつどい」について、これから合計で小中学生３００人程度に対し活動をしていかななくてはならないのですが、学校にどのように依頼するのかという話になった際に、これは校長先生の裁量次第となっています。忙しいからダメだという方や、これ以上仕事を増やしたくないという方であれば、私どものこの活動を受け入れてくれません。子どもたちに地域にどのような仕事があるのかといったことを教えたい先生がいらっしゃれば、お願いしますとなります。例えばその先生が転勤しても、転勤先の学校でうちにまた来てくださいといったこともあります。そういった状況になっています。なかなか簡単に小中学生に教えれば良いのといった話にはならない部分は結構あります。それから、この「學志のつどい」は、おかげさまで宮城県からの委託を受けて、石巻市や栗原市等で主に活動していますが、正直、市町村もこういったことについて一生懸命になってくれれば良いですが、市町村単独ではなかなか予算がつかない。皆さんはなかなかご存じないかもしれませんが、そういった活動をさせていただいております。以上です。 田邊会長 ありがとうございます。事務局からどうぞ。 熊谷課長 ３つだったでしょうか。１点目は、成長分野についてのお尋ねでございます。お尋ねいただいたとおり、現政権の高市内閣におきましては、日本成長戦略ということで、先だって閣議決定されたと承知しております。１７分野の産業を支援していくという記載がございました。その一方で、ブロックごとに戦略産業クラスター計画という計画の作成が進められている最中でございます。現行では５月に素案というものが示され、新聞記事などでも、各ブロックでこんな分野が候補として上がっているという記載がございます。東北地方としては、半導体、モビリティ、それからエネルギーという３つの分野が候補として挙がっているところでございます。半導体は、東京エレクトロン宮城が立地してございますし、モビリティについてもトヨ
-------------	---

	タの組み立て工場が宮城にございますので、そういったことも明示された上で、東北地域で、その中でも宮城を中心になりながらという記載がございます。その記載にあるとおり、宮城での成長分野と言いますと、基本的には半導体であったり、自動車であったりというところが中心になるかなと思いますので、それを念頭に考えてございますが、内容についてはこれから引き続き考えながらやってまいりたいと考えております。 それから、学校に入り込むのが大変だという点について、私も含めて認識させていただいております。小中学校では前年度末くらいには年間計画を立てているので、年度を超えた後に、新たに事業を実施したいと言っても、門前払いされることがあるというのは聞いております。このことについては、教育庁とも共有させていただき、なんとかならないかということも伝えてはいるところですが、どうしても我々は年度予算で事業を実施しているため、事業着手は年度明けになり、大変御迷惑をおかけしながらも遂行していただいていることに感謝しているところでございます。昨年度もそうだったと思いますが、お困り事があったら、担当にもお話いただきまして、県として協力できる部分があれば、一生懸命伴走しながら、児童生徒のために頑張ってみようと考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。
田邊会長	ありがとうございます。時間との関係もございますので、それでは議題の(3)「第12次宮城県職業能力開発計画について」承認してよろしいでしょうか。それでは、議題(3)「第12次宮城県職業能力開発計画について」承認いたします。次に、次第「7 その他」について事務局から何かございますか。
熊谷課長	ありません。
田邊会長	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、第12次職業能力開発計画の中間案の検討を行いたいと思いますので、事務局において案を作成するようお願いいたします。円滑な進行に御協力いただきありがとうございます。進行を事務局へお返します。
千田副参事	田邊会長、大変長時間にわたりありがとうございました。委員の皆様も大変御苦労様でございました。本日の議事録につきましては、議事概要をホームページに後日掲載させていただくことを考えてございます。概要につきましては、事務局の方で取りまとめさせていただきまして、各委員の皆様に

	確認をお願いしたいと考えております。 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。本日はどうもありがとうございました。
--	---