

令和6年度第1回宮城県職業能力開発審議会議事録

日 時：令和7年1月20日（月）午後1時30分から

場 所：宮城県行政庁舎4階 特別会議室

委員：《オンライン》谷垣委員、佐々木委員

《対面》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、最上特別委員

《欠席》藤田委員、野口委員

星副参事	それでは本日はお忙しい中、御出席いただきありがとうございます。 本日、司会を務めさせていただきます、産業人材対策課の星でございます。よろしくお願い致します。 それでは定刻となりましたので、ただいまから令和6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。 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。昨年7月の委員就任後、最初の審議会でございますので、各委員の皆様を御紹介させていただき、その後、会長を選出させていただきたいと思っております。会長選出後、議事に入りまして、委員の皆様から御質問や御意見等を賜りたいと考えております。 それでは開会に当たり、宮城県経済商工観光部副部長の島瀬より御挨拶を申し上げます。
副部長	皆様、こんにちは。島瀬でございます。本日はお忙しい中、宮城県職業能力開発審議会、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。谷垣様におかれましては、オンラインの都合から御不便をおかけして大変申し訳ございませんが、どうぞよろしくお願い申し上げます。 皆様方には、日頃から本県の職業、能力開発行政に多大な御支援御協力を賜りまして、また、この度は、本審議会委員をお引き受けいただき、心より感謝を申し上げます。 さて、今後本格的な人口減少局面を迎えるにあたりまして、地域経済や地域社会の持続性こうしたものを確保し、県内産業の成長を促していく上で、産業人材の育成や確保というものは、極めて重要な課題だと認識しております。

	このため、県では、令和４年に本審議会の答申を受けまして、策定いたしました第 11 次宮城県職業能力開発計画に基づきまして、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長促進のため、職業能力開発の施策に取り組んでいるところでございます。 本日の審議会では、職業能力開発に係る各施策の取組状況や、事業の実績、それから数値の目標達成状況につきまして、委員の皆様方に御説明をさせていただくこととしております。 また合わせまして、宮城県立高等技術専門校の再編整備の進捗状況につきましても、御報告を申し上げたいというふうに考えてございます。本日はぜひとも忌憚のない御意見を賜りますよう、お願い申し上げまして、簡単でございすけれども、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。
星副参事	ありがとうございます。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。 JR 総連宮城県地域協議会事務局長、齋藤友洋様です。
齋藤委員	齋藤です。よろしくお願いします。
星副参事	日本労働組合総連合会宮城県連合会副会長、西内弘昌様です。
西内委員	西内です。よろしくお願いいたします。
星副参事	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会長小野明子様です。
小野委員	小野です。よろしくお願いいたします。
星副参事	株式会社友美装代表取締役社長、熊谷友紀様です。
熊谷委員	熊谷です。よろしくお願いします。
星副参事	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	よろしくお願いいたします。

星副参事	次に、学識経験者としてしまして、宮城県職業能力開発協会会長、小林嵩様です。
小林委員	よろしくお願いします。
星副参事	公立大学法人宮城大学客員教授、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。どうぞよろしくお願いいたします。
星副参事	独立行政法人国立高等専門学校機構仙台高等専門学校総合工学科准教授、谷垣美保様です。
星副参事	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、佐々木祥英様です。
佐々木委員	佐々木でございます。よろしくお願いいたします。
星副参事	特別委員の宮城労働局職業安定部職訓練課長、最上陽子様です。
最上委員	最上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
星副参事	なお、藤田委員、野口委員におかれましては、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。 宮城県経済商工観光部副部長の島瀬でございます。
副部長	改めまして、どうぞよろしくお願い申し上げます。
星副参事	産業人材対策課課長の工藤でございます。
工藤課長	よろしくお願いします。
星副参事	改めまして産業人材対策課総括課長補佐の星です。よろしくお願いします。 なお、本日は、各高等技術専門学校及び障害者職業能力開発校から校長等が出席しております。 それでは議題に入る前に定数の報告をいたします。本審議会の定数は委員

	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 7 名、オンラインでの出席が 2 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、会議が原則公開するものとする規定されていること、また、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あります。会長が選任されるまでの間、工藤課長が進行させていただきますので御了承願います。工藤課長、よろしくお願いします。
工藤課長	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。会長の選出の方法であります、審議会条例第 4 条第 1 項の規定により、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おります。いかがでしょうか。
小林委員	事務局案があれば、御提示いただければ助かります。
星副参事	それでは事務局案としては、審議会の前会長宮城大学客員教授である田邊委員に引き続きお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。
工藤課長	田邊委員に会長をお願いしてはどうかとの事務局案が出されましたが、皆さんいかがでしょうか。
委員	異議なし
工藤課長	それでは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す。 それでは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したいと思います。
田邊会長	皆様の御指名でございますので、誠に僭越ながら会長を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

	先ほどありました副部長のお話のとおり、職業能力開発計画を PDCA で回して、いくということになっておりますので、今後このところをしっかりとしていきたいと思っております。それからまた高等技術専門校の再編という大きな課題も抱えておりますので、これについてもまた忌憚のない御意見をいただければと思います。 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は、あらかじめ佐々木委員を指名させていただきます。
佐々木委員	佐々木でございます。ただいま職務代理者ということで、御指名ございましたので、快くお引き受けいたします。どうぞよろしくお願い致します。
星副参事	それでは今後の議事の進行につきまして、田邊会長にお願いいたします。田邊会長、どうぞよろしくお願い致します。
田邊会長	それでは議事に入らせていただきます。第 11 次宮城県職業能力開発計画の取組状況について、事務局から説明をお願いいたします。
工藤課長	改めまして、産業人材対策課長の工藤と申します。どうぞよろしくお願い致します。着座にて説明させていただきます。 今回新しく就任いただいた委員もいらっしゃいますので、はじめに 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、計画の主な内容を御説明いたします。まず資料 2-1 の左上をご覧ください。 計画の概要ですが、まず、「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、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、「2 計画の位置づけ」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。 次に「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。 次に「4 計画の進捗管理」については、各施策の取組状況や事業実績等について、本審議会で意見を伺いながら、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 2-1 の中央をご覧ください。 基本的方向性、施策については 4 つの柱を掲げております。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の促進のために、地域のニーズを踏まえた産業人材の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。 以上 4 つの柱の具体的な取組については、資料の右に記載のとおりでございます。計画の概要についての説明は以上です。 それでは、第 11 次宮城県職業能力開発計画の令和 5 年度取組状況について御説明いたします。資料 3-1 をご覧ください。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組しました。 主な実績といたしましては、「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、延べ 63 校 1,357 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」などを実施しております。 基本的方向性 1 の指標項目は、「ものづくり企業見学会」の様子の写真の左側の表に記載のとおり、2 項目となっております。 1 つ目の上段の「リスクリング・リカレントを目的としたプログラム件数」について、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、「リスクリング・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。現状値は 66 件となっており、目標値である 63 件を上回る好調な状況であります。 引き続き、みやぎ産業人材育成プラットフォームの場などを活用し、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35.5%と、目標値に向け順調に進んでいるところではありますが、ものづくり企業見学会など、引き続き様々な施策を通してものづくり産業の認知度の向上を図り、県内製造業への就職を促進してまいります。 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ましました。 主な実績としては、「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訓練を実施したほか、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、コース数は受講機会を増やすため昨年度より2コース増としたものの、受講者数は517人と初期値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、令和5年度は延べ23人を派遣しました。今後も計画的・体系的な指導員研修に取組、新たな技術革新に対応できる人材の育成を目指し、スキル向上を図ってまいります。 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。 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を行いました。 主な実績としましては、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、育児や介護などとの両立がしやすいコースを4コース、40人を対象にした訓練をはじめ、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5年度は4コース実施いたしました。
--	--

	こちら、初期値の5コースと比べても減少している状況となりますが、令和6年度においてはe-ラーニングコースの設定等によりコース数が増える見込みであります。また、この訓練コースを設定するためには、担い手であ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始め、NPOなどの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%のところを現状値は77.3%で、初期値の78.4%と比較しても減少している状況でございます。今後も離職者の就職率の向上に向け、宮城労働局様やハローワーク等々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組ました。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2,051人で、初期値の2,571人と比較しても減少しております。この受験者数については、近年では平成28年度をピークに減少傾向となっており、特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて一部試験を中止した令和2年度には1,457人まで落ち込みました。 その後、いったん申請者数が回復したものの、令和4年度から減免対象者が従来の「35歳未満」から「25歳未満の雇用保険被保険者」に変更されたこともあり、令和4年度の申請者数は1,990人となっております。 しかし、令和5年度の申請者数は2,051人と、前年度と比べて増加し、令和6年度の申請者数も現時点で2,085人の見込みであり、少しずつ増加している状況でございます。 引き続き、技能検定に取り組む事業者や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をご覧ください。第11次宮城県職業能力開発計画の令和5年度の実施事例について御紹介いたします。 まず、資料の左上、基本的方向性1のうち、「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を行っております。 写真にありますプログラミングの出前授業のほか、金属コマの製作、バーチャルリアリティによるお魚缶詰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 82%がものづくりの仕事に興味関心が高まったと回答しています。 次に「みやぎ学生×企業コミュ活事業」では、本格的な就職活動に入る前の学生を対象として、県内企業の若手社会人を講師とした業界研究セミナーや、学生と社会人が一堂に会し相互理解を深めるイベントなどを開催し、県内企業の魅力を発信するとともに、県内就職の促進を図る事業を実施いたしました。 このイベントなどに参加した学生の 89%が宮城県内企業への興味関心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、「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、各高等技術専門校において RPA 入門コース、ドローン入門コース、ビジネス SNS 活用講座など、各地域のニーズに応じた在職者訓練を実施し、令和 5 年度は県内中小企業の在職者等 227 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す。 次に「ものづくり企業見学会」では県内ものづくり産業への理解を深め職業観を醸成することで、将来のものづくり人材の確保を目的とした高校生等向けのものづくり企業見学会を開催いたしました。令和 5 年度では、延べ 28 校 1,076 人と多くの高校生が参加しており、77%の生徒が地元ものづくり企業に興味をわいたと回答しております。また、受入企業からも、「ものづくりの現場を直に確認し、中小企業の役割や地元企業の活動に触れてもらえることはありがたい。」「入社後のミスマッチを防ぐ良い取組だと感じる。といった声をいただいております。 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。同校では、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は 79.5%となり国が定める障害者基本計画の目標値である 70%を 2 年連続で上回りました。同校では校の PR や入校者の入校率の向上のため、令和 4 年度から県外ハローワーク等での説明会や、近隣住民の方を対象とした障害者の職業訓練・参観デーを実施しております。また、この訓練校の訓練生
--	--

	が全国障害者技能競技大会、全国アビリンピックに出場するなどの嬉しいニュースがありました。 次に、「離職者等再就職訓練」においては、令和４年度に引き続き訓練科の新設を行い、手作業で行っていた作業を自動化するプログラミング言語である VBA を学習し、就職に有利となる VBA エキスパートの取得等を目指す Excel VBA 科を設置するなど、デジタル人材の育成確保に取組ました。 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高校や中小企業へ派遣し、実践的な指導により技能検定試験の受検支援につなげ、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。 「みやぎクラフトマン 21 事業」は、県教育庁と連携し、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や教員に提供することで、高校生の技術向上や技能の継承を支援しております。例えば、主な取組事例といたしまして、石巻工業高校の生徒が、実際の第二種電気工事士試験の候補問題などを題材とした技術的実践的な指導を企業から受け、気仙沼向洋高校の生徒が、地元企業において自動車整備、板金などの現場研修を体験するなど、ものづくりの分野における技術技能の習得を支援いたしました。 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。
田邊会長	どうもありがとうございました。今御説明ありましたとおり、第 11 次宮城県職業能力開発計画というのは、幅広い方を対象に、なおかつ時代が今大きく変わっているところもあって、色々な工夫がなされている。その対応も大変なところじゃないかなと思うのですけれども、今御説明があったようにきちんとした対応をいただいているかなと思いますが、皆様に御意見を伺っていききたいなと思います。ただいま事務局の説明に関して、御意見、御質問などございましたらお願いいたします。 それではですね。順番という形で、席順ということで恐縮ですけれども、よろしいでしょうか。それでは、小林委員の方からお願いできますでしょうか。
小林委員	能力開発協会の立場からしますと、あまりこう、口挟むところはないくらいにできていると思います。より一層やっていけば、というふうに思っております。完璧に近いようなんじゃないかなと。

	あと今、技能五輪にここ3年ぐらい出席しているのですが、成績もかなりいい。成績でいうわけにいかないのですが、80点クラスで推移しているのではないかと考えておりますので、これも維持できればというふうに考えております。以上でございます。
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ありますか。
工藤課長	今、小林会長から80点ぐらいっていう話でしたけれども、先ほど技能五輪ということで、資料で言うと、資料3-1の右下の主な実績の2番目に技能五輪全国大会これは、23歳以下の青年技能者を対象として、全国大会に行つて具体的には旋盤とか電気溶接とか配管とか、建築大工とか美容、造園、和裁など41職種で実施されるものでございます。ここに書いてあるとおり令和5年度については、10種目15名が出場し、計3名が入賞したところですが、令和6年度は、本県から11職種14名が出場し、計8名が入賞を果たしております、手前味噌になりますが、例えば、ものづくりマイスター事業、クラフトマン事業なりが、きちんとうまくいって技術が身についてきている証ではないかなと感じております。以上です。
田邊会長	ありがとうございます。よろしいでしょうか。それでは、次に、後藤委員お願いできますか。
後藤委員	後藤でございます。第11次宮城県職業能力開発計画の概要読み込ませていただきました。産業人材の育成の取組状況、それから取組事例など見させていただきました。ほぼ取りこぼしのない文言が並べられております。これが本当にできたのであればすごいなと思いますけど、あと一年残されております。 その中で、なかなか目標の数字も示せない事柄もあるかと思いますが、もう少し数字頑張っていたいただければいいかなとは思っております。これまでのところ、宮城県の目安としては自分たちが作ったものでございますけど、それに対して何パーセントぐらいになっているのか。そんなことございますでしょうか。なかなか難しいかと思いますが。
工藤課長	御質問ありがとうございます。3-1に示すとおりですね。実は10次計画まではこういった指標を設けずに計画を作っておったところですが、この11次計画から、こういった目標値を定めて、その目標に向かって頑張っていきたいと思いますという計画に改めているところです。目標達成できているのがこ

後藤委員	こは一つぐらいしかないもので、決して満足ということではございません。ただ令和３年度に作った計画で指標としていかなものかというものも実際ございますので。その辺、次の計画、令和８年度からの計画については、指標の見直しも含めて、考えていきたいなというふうに思っております。以上です。 ありがとうございます。ではもう少し私の方から、マイスター、クラフトマンについては、ほぼ高校生以上の方が対象になっていると思うのですよ。その中でキャリア発達支援事業の６３校１,３５７人ってあります。これ、小学校がいくらかで、中学校がいくらかって数字わかりますか。 それに、この事業内容は職種的にどのようなことをやっているか知りたいのです。実は私も初めて今月と来月、支援事業に参加するのですよ。今月の３０日は小学校で溶接の体験学習、それから来月も中学校で溶接の体験学習をやるのです。ところが学校に溶接機を持って行って、火傷とか、そんなことでもしたら、問題になるので、ＡＩロボットを投入したバーチャルの溶接機を日本中から３台集めまして、バーチャルでやるのですけど、そういうことをするので、他の団体の方がどんなやり方しているのか知りたいところです。 また、このバーチャルに関しては、子供たちが満足するのかということもあるで、まだ不安ですけど、これが日本で初めて小中学校にバーチャルの溶接機を使う事例となり、メーカーさんも大変注目して、私らもドキドキしながら取り組む話ですけど、これが、もし、うまくいけばこの輪を広げていきたいなっていうくらい、重要な役割で、今月と来月、小学校、中学校に、溶接の体験学習をするので、お聞きした次第でございます。
工藤課長	ありがとうございます。後藤委員には、今年度、新たに「學志のつどい」ということで、新たに石巻地域の小中学校のキャリア支援、キャリア発達支援事業をやっていただけたということで、本当にありがとうございます。５年度の実績といたしましては小学校が全部で７５２名、中高が６０５人です。小学校が全部で５６校、残りの７校が中学高校という内訳になっています。
後藤委員	どうもありがとうございます。小学校が断然多いのですね。その中で、どのような職種が多いでしょうか。
工藤課長	代表的な事例となりますと、例えば、仙南マシニングクラブという団体があるのですけども、そこで昨年度実施したものについては、金属のコマ、これを製作するということをまず一つの目的として、そこであと社会人との対話も

	合わせてやっていくというようなことをやっております。
後藤委員	そのコマの製作は、子供が機械に触れるのですか。
工藤課長	機械でやります。
後藤委員	わかりました。そうですか。じゃあ私たちもややそれに近いっていうものをやりますので、わかりました。 それで、あとは私から報告として。先週の土曜日ですが、宮城県高等学校溶接競技大会の第 14 回目となり、49 名の選手が参加して、執り行わせていただきました。工藤課長にはお越しいただきまして、どうもありがとうございました。 子供たち、汗流して溶接している姿を見ておりますと、日本のものづくり、なかなか捨てたものではないなって。そんな光景を目の当たりにしまして今時の若い者は何ていう方もいらっしゃいますけど、若くてもやっぱり志を持った若者は大勢いるっていうことを改めて思い知らされました。 お陰様で宮城県のこの競技大会は日本でもトップクラスの規模でやらせていただいておりますので、改めて皆さん方にその旨御報告をさせていただきます。これも、ものづくりに対する教育を先生たちが熱意を持って取り組んでくれていることの証かと思います。私ども溶接協会もその熱意を後押しするためにも 14 回目の大会を 20 回、30 回と継続していくことが富県宮城を支える礎なのではないかと思って取り組ませていただいておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
田邊会長	委員自ら御協力いただいている、なおかつ実体験を踏まえた御意見いただきまして、ありがとうございました。それではですね。次に熊谷委員にもお願いできますか。
熊谷委員	新年明けましておめでとうございます。今頃ですけど、本年もよろしくお願ひします。今、いろいろな状況を報告いただきまして、取組の事例が非常に濃くて、それでいて具体的で頭に全部入ってきやすいように、1 つにまとまっていて、それを頭の中で噛み砕くのに精一杯だったんですけど、1 つ思ったのが資料 3-1 の 2 のですね。時代や環境変化に対応できるというところで産業人材の育成というところで、求職者とか離職者というのが、こう名前が出てくるのですけども。今高校受験しても面接をしてもほとんど受かりますっていう時代で、そんな市場になってしまっていることなのでしょうけ

	ど、本人たちにとっては。でも私たちの時代にしては、果たして良いのかどうかというところで、これと結びついてくるのが、4の技能の継承と振興というところの一番下の箱にある表の技能検定申請者数が、減っているというところ、ここの結びつきは不安を感じました。 何かと申しますと。必ず受かるであろうと分かっている若者たちが、やっぱり職場を選ぶのですよね。選ぶのに横の情報が非常に濃くて、情報交換もできていて。そして横だけじゃなくて、取り入れる情報の数が多いところで、より選べる状況になっている中で、やはり離職っていうのが防げなくなっているのです。 行動を防げなくなっている。弊社は技術のお仕事なので、学んでもらうのに技術向上してないのはいいのですが、ある程度身についていくと独立できるか、またはその同じような業種に移って、より条件のいいところに。一番はお休みですよね。お休みとお給料です。簡単に言うと、人間関係とかあるのでしょうけども、そういう中に辞職した人たちが生きていける時代になってはいると思うのです。 ただ、1つ、弊社から離職するのはまだ割合低いので、幸いなのですが、その中でもやめていかざるを得ない子たちがいたりして。それは御実家の事情とかですね。あと、彼女と、結婚する前に土曜日休むのか休まないのかで揉めてやめたっていう方もいるのですが、そういう相談もいいのですが、本人たちが次のお仕事をどうしようかな、どうやってもっと能力を伸ばしていこうっていう時に、なぜかその宮城県にこう助けを求めないというかありか、やっぱりマイナビとか、その求職する人が見るような一般のところで探しているようなのです。離職したにもかかわらず、うちの会社に来てどうしようって相談にくるのですよ。独立する子は、きちんとしてちゃんと、バックアップしていって、横のつながり、連携ということで大きなチームになっていくのはいいのですが、離職で別のところに行かなければいけないという時に、県に果たしてそこに引き出しを求めるのかっていうと、彼らには実質的な思いでは遠いかなと思っていて、やはり今、若者が番組表を見てテレビを見るよりは、自分たちで好きな時に引き出せる YouTube とか、そういったもの、インスタから取ると思うので、そういう中で、いつでも引き出せるような情報というのは、こんなにたくさんいいものが実施されているので、いつでも引き出せるチャンネルっていうのを、一つ二つ作っていただけたら、より一層人材育成っていうのがもっと進んでいくのではないかなと思っています。 ただ、この取組の中では、実際、前回もお話しさせていただいたかもしれないですけども、その資料 3-1 の 1 の県内産業の持続的な成長というところ
--	--

	ろで、企業と学生たちのマッチングだったり、コミュニケーションだったり、その企業がちょっとまだわかっていなかったりっていうのがあります。経済同友会とかではもう皆さんわかっているのですが、中小企業が同友会の企業さんがだいたい 1,200 社ぐらいおりますが、その中でもあまり知られていないというか。独自の活動があるから別なのでしょうけれども、ただその中にこうぐんぐん入ってきていただけるといいかなというところで、みんなあと一歩手出せばいっぱい、すごくこんないい取組をしているのに、もったいないっていうのが実感でした。ただ、日頃から皆さんこうやって数字を取りながら実践を常にされているというところで、私たちはそれに対してすごく何か言えることはないのですが、そのつながりというところ、関連性と引き出すっていうところに関して、何か。これから御意見があれば、またはお考えがあればと思ひまして、長くなりました。そういったことで以上です。
田邊会長	大変にいい御指摘ありがとうございます。では、事務局から何かありましたらお願いします。
工藤課長	ありがとうございます。 まず、一番初めに技能検定の数かなり減っているということの話がございました。先ほども説明で申し上げたのですが、減免制度が、コロコロ変わっています。 前は 35 歳未満の方全員が減免対象だったのですが、それが令和 4 年度から 25 歳未満の雇用保険、要は働いている方ですね。この方に限定されたということで、そしたらまた激減したということで、さすがに国もまずいということになりまして、今度、令和 6 年度からは三級のみで全ての 23 歳未満の方々が減免対象になったと、これは、働いている方、学生にかかわらず減免対象になったとはいうものの微増にとどまっております。 今年度の全国的な傾向を見ますと、やはり大体 7%ぐらいがやっぱり 5 年度と 4 年度と比較して受験者数も減っているということのようです。技能検定は、個人にとっては、検定を通じて、先ほど熊谷委員おっしゃったように、知識や技術、技能の基礎基本が確認できて、スキルアップに向けたモチベーションアップにつながるものと考えております。 また、企業にとっては、社員がその資格を取得することで、確かな技術評価になるとともに、ベテランの人たちが培ってきた知識や技能を継承し、働く人がそれぞれの能力を伸ばしていくための関係作りに非常に有効じゃないかと考えております。小林会長もいらっしゃいますが、実際、実施機関が宮城県職業能力開発協会が多く技能検定やっておりますので、小林会長のとこ

	ろと連携しながら、さらに受験を伸ばしていきたいなということを考えております。また、今回チラシの宮城県ものづくり産業技能向上・人材育成支援セミナーを今年度開催しました。このポイントは、なかなか時間がなくて、後継者に事業が継承できないということを、企業の方々にお聞きしましたので、今年度から少人数制で、今年は10人、10社ぐらいの方々に、まず技能検定という1つのキーワードを用いて、技能検定を使って継承している良い事例をプラスエンジニアリング事業所様の講師でやっていただいて、今年度事業を実施したところです。来年度もこんな感じでやっていきたいと思っております。 もう1つ、いろんな事業をやっておきながら、なかなかこのように知られてないのではないかと、マイスターとかクラフトマン、よくわかってないのではないかと、そういった御指摘もございます。 確かにマイスター事業も今年も、事業所だと8件程度ということで、あまり多くはないのですが、その辺小林委員のところになるのですが、厚生労働省の委託事業でやっておりますので、連携しながら、なるべく多くの企業様に使っていただけるよう、あるいはクラフトマンについては、基本的には高校生向けなり高校の教員向けあるいは技術指導ということになりますので、そちらは教育庁と連携しながら、しっかりPRできるように頑張りたいと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願いします。
田邊会長	ありがとうございました。よろしいですか。では意見を伺っていきたいと思います。それでは、小野委員お願いします。
小野委員	では、お話をさせていただきます。私はやっぱり会社の経営者っていう部分で捉えがちですが、こういう取組を、県でなさっているのは、本当に素晴らしいと思います。なぜかというところ、この取組の中で学んできた人たちっていうのは、就職してもミスマッチングっていうのは、少ないのではないかとよく私、学校回りして生徒さんたちとグループ討論なんかやるのですが、働くとは何だろうねという答えに対して出てくるのは、自分のやりたいこと、ずっと、やり続けられればいいのだけど、もしそれができなかつたら転職するとか、よく転職っていう話が出てくるのですよ。 でも、それってなんで出てくるのだろうかという、やっぱり就職する前にこういう専門的な学びをして、しっかりしてくるってことは、自覚ができているのだろうか。 そして、求める会社でも、この子たちは基礎がしっかりできていると、お互いにウィンウィンの形ができてですね。よく私も見ているのですが離職

工藤課長	率が少ないなと思って見ております。 うちの会社も是非欲しいのですが、うちは中小企業なので、なかなか採用できない。採用の仕方が悪いのかもわかりませんがでも、こういうふうに県で支えてくれて、いろんな学びをさせてくれて、社会に出していただけるのは、経営者側にとっては本当に素晴らしいことだと思っています。 今募集をかけてもなかなか来てくれる人材が少ない中で、こういう専門的な勉強して、就職する子っていうのは会社側からも、期待されますし、将来のリーダーになり得ることもあるだろうし、そういう意味で、いろんな勉強をさせていただいてありがとうございます。本当に感謝したいと思います。そして私が言いたいのは、働いたらしっかり、こういう学びをしているってことは、早く会社にも溶け込めるだろうし、それから周りの人たちと差が出ると思うのですよ、基礎ができていってことは、上に昇格することも、早くなるのだろうと学歴とかなんとかじゃなくて、働き方だと今の会社は思っておりますので、是非子供たちのためにも、企業のためにも、これからも人材を育成し続けていってほしいなと。それから人数制限されていますけど、この人数で本当にいいのだろうかみたいな。私たち中小企業にも回ってくるような人数が欲しいなあとは思っているのですが、県のお立場もあると思いますので、これからなかなか社員が採れない中小企業に対してどう考えてらっしゃるのか教えていただきたいと思うのですが、いかがなものでしょうか。 御質問ありがとうございます。小野委員、おっしゃるとおり。私も先日ある仙南の企業の方とお会いして、割と新聞とかでも取り上げられるような、有名な企業の方の社長と、お会いした時に社長どうですかって聞いたら、今年はエントリーすらなかった、ゼロだったと。よっぽど人材が、多分大体、親からすれば、やっぱり大きい所に行かせたいのだと思うところもあります。 本人がそういうところでもいって言っても、逆に親がもっと大きいところがいいのではないかって言っている方々もいるっていうのはお聞きしております、その辺が、自分が親だったらどう考えるかなというのも色々あるのですけども、我々としてはやっぱり人材が全体的に不足して、これからも一層それが各社にかかっていくのだなというふうに思っております。離職率もそれなりにやっぱり低くはありませんし、その中で今回、資料にも出させていただいたのですが、ぜひ中小企業の方々を対象に、ものづくり企業で働く方々を支援しますということで、だいたい今は大学生でも高校生でもですね、奨学金を借りている方が結構いらっしゃるということで、その入社された方に対して奨学金の支援をした場合に、その半分を県が負担するというような事業も今年度から始めたところでございます。本当にこれは非常に大き
-------------	---

	な問題ですし、なかなか、これは難しいというか、その宮城県の風土というのもあるのでしょうか、御承知のとおり新聞等々で、よく知事がインドネシアとかカンボジアに行ってというのもあって、そういったところで、外国人の人材も、やっぱりこれからは活用していかざるを得ない時代が来るのではないかなというふうに思っておりますので、その辺いろいろマッチング事業であるとか、大崎市には今度、日本語学校っていうのもできますので、そういったところで、可能な限り、日本人の方で、つなぎ止めておいて、どうしても足りないところを、もう外国人とせざるを得ないのかなというような状況にあるのではないかなというふうに思っております。以上です。
小野委員	ありがとうございました。もう一言いいですか。若い人たちが給料少なくて、なかなか結婚できません、子供も作れませんっていう中で、やっぱりそこがね、ネックになっている可能性もあると思うのですよ。ですから、国としては、結婚、それから子供を産みやすい環境っていうのは、今政治の世界ではゴタゴタやっていますが、是非子供が増えるような、全体的に見て足元が見えるような政治にしてもらいたい。ぜひお願いしたいと思います。以上です。
田邊会長	よろしいでしょうか。最後のところだけはこの審議会ではなかなか難しいとかあるかもしれませんが、そういうことを念頭に置きながらというのは、すごく大事な御指摘だなというふうに思います。それでは齋藤委員からお願いします。
齋藤委員	お疲れ様です。JR 総連の齋藤です。よろしくお願いいたします。 私の方からはですね、やはり今説明していただいた記録を見て、やはり年々こう、新たな言葉というか技術がさらに追加されていって、新たなコースが追加されて、ということで、本当にこう技術の進歩というのは早いなのを感じているところであります。そういったところで、やはり、柔軟に対応しているというところが、やはり素晴らしいなというふうに感じているところもございますしあと、前回もそうでしたけれども、企業側が学校に行っでこういう仕事があるということで、離職率をこうするための取組なども、やっぱりミスマッチを防ぐという意味で、非常に有効なのかなと感じておりますので、こういった取組はやはり素晴らしいなと感じております。 私の会社も、やはりものづくりというところとは違うのですが、若手の離職率は、非常に多くて聞くとところによると、採用者よりも退職者が多くなっているというような、話も耳にすることがありました。

工藤課長	国鉄採用の先輩方がいなくなっていくところがあるので、なんですかね、社員の年齢の関係でも仕方ないところがあるのですけれども、やはり人口減少も伴って、少ない人数でいかにどうやってこの仕事をこなしていくかということも、本当に大きな課題となっていくのかなというふうに思います。 そういった中で、やはり IT とかデジタル化の協力などが必要な時代になってきているのだと、つくづく感じておりますので、やはりこの柔軟性を持ちながら、時代に合わせた取組を是非継続してやっていただければいいのかなというふうに感じました。 その方から質問、一点あったのですけれども。コロナ禍を契機に、やはりオンラインでのこう授業とか、そういうのがこう増えてきているのかなというふうに実際、この資料3-1の2です。求職者を対象としたオンラインによる IT 人材育成事業なんていうのもあるのですけれども、こちら、もしデータっていうか、取れていればですけども、オンラインと、例えば対面でやったということで、資格の修得状況の差異はそんなにないものなのかなというのは、私個人的には気になって、当然遠方の方が、例えばこう学校に行けませんなんて言う人からすれば、こういうオンラインっていうシステムはすごい時間も有効に使えますし、非常に優れた方法なのかなというふうに思うのですけれども、そこによってこう対面でやるよりもやはりオンラインの方が、習得率が低いとか、高いとか変わらないとか、そういったものがもしわかってやれば、今後の更なる知識の習得や技術の習得の一つの指標にはなるのかなというように思って、高度な技術を身につけるためには、やはりオンラインよりは対面でやるような方が、これは間違いなく自分の中でこう習得率が上がるのではないかなというように感じているところがありますので、そういったデータとかがあれば御紹介いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。 ありがとうございます。オンラインのコース自体はですね。年々増やしております。 じゃあオンラインで、例えば就職率が違うとか資格の取得率が違うとかっていうデータをまだ取っていないところではございますが、現状で言えば、対面の方がいいかなという感じで、あくまで感覚的なものですけどもあります。とは言いながらも、なかなかその先ほどおっしゃった介護とか子育てとかのためにどうしても eラーニングコースっていうのは、もうこれから避けられない状況ですので、その辺、民間の教育訓練機関を委託してやっているのが大体です。その辺事業者とも工夫しながらなるべく差異が出ないよう
-------------	---

	な形での訓練を、これからいろいろ研究していきたいなというふうに思っております。以上です。
齋藤委員	ありがとうございます。なかなか多分難しい課題だからというふうに思いますけれども、やはり、でもこれからこういう時代が本当に来るのかなと、育児だけじゃなくて、介護っていうところも、やはり私も避けて通れない道なのかなというふうに思いますので、そうした時代にこう柔軟に対応できるような、知恵をしっかり皆さんにいらっしゃっていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。
田邊会長	ありがとうございます。それでは次に西内委員お願いします。
西内委員	西内です。よろしくお願いいたします。労働者代表として発言をさせていただきます資料 3-2 の大きな 2 番のものづくり企業見学会のところで説明をいただきました。高校生のものづくり企業見学会参加校延べ 28 校、見学先企業延べ 65 社で、生徒等延べ 1,076 人というところで、私これ聞いた時にすごく大きな数字だなというふうに思ったので、大きな数字かどうか教えていただきたいなと思いました。 あとは、その受入企業の方からも、入社後のミスマッチを防ぐように取組だっていうふうに感じるっていうような声をいただいたというところがあるということについては、離職防止や人材流出が上がらないような、取組なのではないのかなと思ったところでございます。 また、同じ 3-2 の資料の 3 の下の段のところについては、離職者等のところで、デジタル系の訓練のところも、受講者 33 人から倍増する 68 人というふうになったというところについても貴重な人材というところで取組をしていただいているのかなというふうに思ったところでございます。労働力が今、不足しているというところで、これ防止に向けた取組だと思っておりますし、これを継続、そして拡大した取組をしていただきたいなと思いました。以上でございます。
工藤課長	ありがとうございます。では、ものづくり企業見学会ですが、ずいぶん前からやっております。令和 5 年度は 28 校で 65 社、1,076 人ということなのですが、令和 6 年度はですね、高校さんの方の事情もございまして、若干校数と人数減らしておりますが、そんなそれほど大きく減っているわけではなくて、だいたい同数程度を毎年やっております。 やはり先ほど、委員からおっしゃったとおりですね。だいたい 1 年生か

	2年生を対象にやっている事業でして3年生になると、ある程度の時期になると、就職先が決まっていたりするところもあるので、だいたい1年生、あるいは2年生を対象にやっていくということで、3年生になって、実際見学した企業に就職したっていう事例もございます。そういったことでは非常に重要なことでございますので、予算もかかる話なのですが、もちろん継続してやっていきたいなというふうには思っております。 離職者等再就職訓練のデジタル系の受講者ですね。非常に倍増ということで、これはどんどんこれからも多くしていきたいなと思っております。ここに書いてあるとおり、非常にVBAとか、そのRPAっていうか単純作業とかをプログラミングでやれば今まで10分かかっていたのが、もう3秒ぐらいでできるような作業も学べばできますので、そういった訓練もしっかり、増やしていきたいなというふうには思っております。以上です。
田邊会長	よろしいでしょうか。
西内委員	ありがとうございました。
田邊会長	それでは次に最上委員いいですか。
最上委員	宮城労働局訓練課の最上でございます。御説明ありがとうございました。委員の皆様から、離職率の件ですとか、人材不足、あとは取組のPRですとか、いろいろな御意見をお伺いしまして、就職支援を、私ども、労働行政の方で、行うことにあたり課題に対して大変、今後の参考にさせていただく話を伺いました。いろいろ、そういった課題についてですけれども、県の方とも、共通の認識を持っていると思っておりますので、引き続きいろいろな業務面で連携をさせていただきながら、労働者の能力の向上ですとか、そういった部分で進めていけるように思っております。ありがとうございました。
工藤課長	ありがとうございます。 最上委員のところとはですね、本当にいろいろ連携してやっていかないと、全体としてうまくいかないというところもございますし、また、来月は離職者訓練のイベント的なことも、労働局さんと考えておりますので。この辺しっかりと労働局さんと、ハローワークと今、オンラインでいらっしゃいますポリテクセンターの方とも連携してしっかり訓練の方をやっていきたいなと思っております。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。それでは佐々木委員、お願いできますか。
佐々木委員	ポリテクセンターの佐々木でございます。宮城県さんの方で取り組んでいらっしゃる職業能力開発業務につきましては、私どものポリテクセンターと連携をとらせていただきありがとうございます。私どもの施設も職業訓練を実施しておりまして、ものづくり分野におきます離職者を対象とした訓練、また在職者を対象とした訓練を行っております。 その中でも離職者訓練につきまして、入所者の確保は非常に重要でございますけれども、それ以上に、訓練を受講した訓練受講生の再就職の支援に対しましては、私どもにおいて重要な位置づけとしております。いかに訓練受講生が望みとおりの企業に就職をして、長く定着していただくか、これが喫緊の課題となっております。このため、私どもで行っておりますのが、自分自身に合った企業に就職できるように、早い段階から就職支援を専門的に行うキャリアコンサルタントの資格を持ちます就職支援アドバイザーが3名おりますが、アドバイザーが履歴書とか職務経歴書、それから本人のアピールポイントなどのジョブカードの作成支援を行って、担任の先生も含めて、まず三者面談で方向性の確認を行ってから、個別の面談を定期的に行うなど継続的に就職支援を行ったり、またハローワークさんとの連携によって就職支援を行っておりますが、訓練受講生の性格面などの特性や、これまでの職務経歴の経緯などによって、望みとおり就職がなかなか進まないケースもありまして、私どもの方も就職支援にだいぶ苦労している状況もございます。 特にこの数年間、配慮が必要な方も増えてきている現状もございます、こちら側が訓練の状況や面談中において、本人に配慮が必要な方だということは、気づくことがあるのですが、本人が全くその状況に気づいていないという方もいらっしゃいます、この場合、就職支援がなかなかうまくいかず、相当苦労している現状もございます。おそらく宮城県さんも職業訓練に取り組んでいらっしゃる中で、就職支援に対して同じような状況があり、いろいろな特性の方がおそらくいらっしゃると思いますが、この数年間の傾向でどういった特性の方が増えているかということと、またそれに対して就職支援に関して何か工夫されている点があれば、ぜひ情報共有ということで教えていただければと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。
田邊会長	では、事務局の方からよろしいですか。
工藤課長	ありがとうございます。特に高等技術専門校施設内の訓練ですと主に新卒、高卒です。学生の中には、特にそういう診断を受けたわけではないのですが

	明らかに、行動がなかなか予測できないという障害という診断を受けているわけではないのですが。そういった一歩手前的な訓練生も中にはいらっしゃるとふうに伺っております。ということで、そういう方々のために、障害者校は別として、それ以外の高等技術専門校については、なかなか、指導員の方も、その辺、慣れないということもございますので、一昨年度あたりからですね、各校に精神保健福祉士を月、週1回もしくは2回配置して、訓練生に直接指導する時もありますが、それに接する指導員の指導も合わせてやっていただいているという状況がございます。せっかく高等技術専門校の校長先生もいらっしゃっているので、もし発言することがあれば、お願いできればと思いますが、どなたかございましたら、いただければと思います。
田邊会長	では、お願いいたします。
白石校長	白石高等技術専門校校長の星でございます。本校ではですね、プログラムエンジニア科、それか情報通信ネットワーク科ということで、比較的机上の勉強をするという機会がございます、特に数学等につきましては、一定のものができませんとなかなか難しいということもございます。そういった中で、入学の段階で面談し、個人の申し込み票をいただくのですが、その中には当然、障害の有無みたいなこと書いてなくても、入ってきてから、今、工藤課長の方からあったように、特性として配慮が必要だなということがあります。先ほど精神保健福祉士の面談を学生向けにやっているということなのですけれども、親の方でもですね、どうしてもその発達障害というカテゴリーに入れないで、普通高校に行って普通高校から特別支援学校じゃないところから来る。やはりそういったところが、わからない方もいらっしゃいますので。そういった方に精神保健福祉士の方なんかのヒアリングを踏まえて、各校としても対応したいということはやっておるところでございます。おそらく今後、こういった、カテゴリーの方と言いますか、一定数としても出てくるとは思いますが、そういった方々にもしっかりと訓練を受けてもらえるような配慮をしていかなければならないかなと考えているところです。ありがとうございます。
佐々木委員	ありがとうございます。職業訓練につきましては、共通するところございますので情報共有など、今後も協力して進めたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

田邊会長	確かに重なる部分もかなりあるかと思いますので、そこをうまく協調して、役割分担含めてですね、御協力いただければなと思います。よろしくお願いいたします。 それでは、谷垣委員には、電話で御参加いただいております。御質問ありましたら、お願いいたします。今、電話をマイクで拾う形にさせていただきます。よろしいでしょうか。
谷垣委員	よろしくお願い致します。 そちらの画像を見ることができずこちらの画像も、送れない状態で申し訳ございません。資料、拝見しまして、本当にいろんな取組をされていると思いました。 伺いたいと思ったのが、そちらの音声も聞こえないのかぶってしまうかもしれないですが、いろいろ計画をとか、目標を立てて、取組をされていると思うのですが。本当に時代の変化が早くて、実際にこう取組をされていて特にこう強くその時代の変化を肌で実感するような特に強く印象に残っていることがあれば、聞かせていただきたいなというのと、数年前に立てていたその計画とか目標に取ってやってらっしゃると思うのですが、実際にやっていて、その正直、この計画とか目標とか変えたほうがいいのではないかと思うようなところが、あったりしたら、教えていただきたいなと思いました。お願いいたします。
田邊会長	おそらく次回以降の計画にも反映できるということも考えての御質問かなという気もしますが、いかがでしょうか、こういう点は特に。実際やってみてよかったのか、あるいは、もちろんこれを変えていったほうがいいのかなとか、ありましたら、お話いただければと思います。
工藤課長	資料 3-1 の 1 の県内産業の持続的な成長を支える産業ですね。育成というところ。5つ事業をやっているのですが、なかなかその一つ一つを見れば、やっているなという感があるとは思いますが、それぞれが長いスパンで見ないと、結果が出てこないものが結構あったりして、この辺を今後どうしていけばいいのかという、その半信半疑的な部分は私の中でも持っております。離職者訓練とかですね、在職者訓練っていうのは、これは当たり前のように、これからも引き続き積極的にどんどん進めていきたいとは思っておりますが、こういった、その子供の時からの方、あるいは学生に対しての企業へのアプローチの仕方とかですね。その辺を、どういう形でやっていけばいいのかというのが、どれが効果的なのかという非常に難しいなというところ

	がありまして、この辺を次期計画では見直すというかどんな形でできるのか、考えていきたいなと。例えば高校生の県内製造業就職率ってあるのですが、高くなっているのですが、実際はその数としてはおそらく減っていると思うのですよね、全体的に。なので、こういったところの数値目標も含めて今の谷垣委員がおっしゃったところの答えになっているかどうかわかりませんが、私としては、こういったところを考えていきたいなというふうに思っております。以上です。
田邊会長	ありがとうございます。谷垣委員よろしいですか？
谷垣委員	どうもありがとうございました。
田邊会長	皆様全員の御意見を伺ったのですが、何か他にまだありましたらお願いします。 今お話を伺って、やはり非常に難しい問題だなと思いましたし、大きく分けると、きっと受講とか含めた入口の部分と、それから実際の教育訓練の内容の話と、それから出口、就職の話と、三つがあるのかなって感じがいたしました。 それぞれ難しい問題があって、入口を増やそうと思ったら、ひょっとしたら PR の問題かもしれないしあるいはコストの問題。これは県にとってのコストかもしれないし、受講者にとってのコストかもしれませんし、分かりませんが、そういったところが必要なのかもしれません。2 つ目の教育については、これはもう内容の話ですけれども、ただ伺った限りは、非常に良いプログラムを提供されていて、企業の方も非常に熱心に御協力いただいているということからすると、実際、これ以上どういう形でやっていったらいいのかなって非常に難しい。 3 つ目は出口の話で、就職支援の話もありましたけれども、それから再就職、離職者の問題もこれに入ってくるかなと思います。この点をどうしていくかというところで、やっぱりデジタルに関する教育やその活用とか、そういったところは役に立つので、出口にとっても大切だと感じました。また、今まさに、そうした課題に取り組んでいただいている最中だということがわかりました。 工藤課長がおっしゃるとおり、もともとこの計画の策定時に各委員の方から御意見をいただいた中で、ある意味で幅広い対象の方々に対して、支援していこうという意識があったと思います。ですので対象を広くするということが片方でありつつも、でも実際やっていく中で、今後は特にどこら辺に注

工藤課長	力していったらいいかを考えていく必要があるのかなと、各委員の意見を伺っている中で、改めて思った次第です。 この課題の解決に向けた方向性については、この委員会だけでなく、関係者に幅広く御議論いただく必要があることではありますが、とりあえず私の感想として、申し上げておきます。 さて、次に、6のその他ということで、事務局何かありますか。 それではその他ということで、お手元の資料4-1、「宮城県立高等技術専門校再建整備の進捗状況について」をご覧ください。県立高等技術専門校につきましては、令和元年度及び令和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年度には実施計画を策定し、令和10年4月の新校開校を目指し、仙台市宮城野区にある現仙台校の敷地に集約する再編整備を進めております。 参考までに資料4-2として再編整備基本計画の概要を添付しております。進捗状況ですが、基本設計が終了し、現在実施設計を進めながら、一部工事に着手しておりますが、整備の内容についてその概要を御説明いたします。 資料の左上、「1 現況の配置図と新設校の配置図について」をご覧ください。図1に現況の配置図を掲載しております。仙台校での訓練を継続しながら、解体工事や改修工事、新築工事等を実施し、将来的には図2のような新設校を計画しております。 訓練校に設置される訓練科について御説明いたします。敷地内東側に新築する1号館には、電子制御技術科及び機械エンジニア科を設置する予定にしております。電子制御技術科は、新校開校とともに現在の仙台校の電子制御システム科に機械加工技術の内容を加えて新設する訓練科で、機械エンジニア科は現在も設置しておりますが、新校開校後も継続して設置することとしております。 1号館の南側に新築する2号館には、自動車整備科を設置する予定にしております。自動車整備科は現在、仙台校、石巻校及び気仙沼校に設置しており、新設校に集約する形になります。 1号館の西側に新築する3号館には、木の家づくり科を設置する予定にしております。木の家づくり科は現在大崎校に設置しており、新校開校後は移設することとしております。3号館西側に新築する4号館には、総合建設技術科、左官・エクステリア科、造園・ガーデニング科を設置する予定にしております。総合建設技術科は、ICT等の新技術の活用や多種の技能を備えた
-------------	--

	技術者を育成するため、左官・エクステリア科は、左官技能にタイル、塗装、エクステリア等の施工技能を含む多能工を備えた技術者育成のため、造園・ガーデニング科は、女性や若者の就職を増やすことなど目的に、従来の造園科にガーデニング技術を加えた技術者育成のため、新校開校とともに現在の訓練科を統合再編する形で設置する予定としております。 4号館北側の5号館は、現在の3号館を改修して、現在ここで訓練を実施している設備工事科、電気科、サインデザイン科を引き続き設置し、また石巻校に現在設置している木工科を新校開校とともに設置することとしております。 5号館北側の6号館は、現在の4号館を改修し、塗装施工科を引き続き設置するとともに、白石校に設置している情報通信ネットワーク科を電子通信情報通信ネットワーク科として新校開校とともに設置することとしております。 6号館西側に新設する7号館は、国家資格である技能検定などを行う場として、現在仙台校に設置している宮城県仙台人材開発センターの機能を果たす予定にしております。6号館東側に新築する本館には、職員室、会議室、大ホールなどを設置し、入学式や修了式など式典を行う場として新築する予定としております。次に下段左側の工事工程についてご覧ください。 工事工程では、Ⅰ期工事、Ⅱ期工事に分けておりまして、Ⅰ期工事は令和6年度、今年度から来年度の7年度まで、Ⅱ期工事は8年度から10年度までとしております。 Ⅰ期工事開始前の昨年7月25日に近隣の住民の方を対象に住民説明会を開催し、事業内容や工事の概要などについて説明いたしました。その他、個別に近隣の町内会長さん、小中学校長さん、保育所長さんなどにも説明を行っております。それでは図3のⅠ期工事の一部について、上から順番に簡単に御説明いたします。はじめに仮設校舎についてです。今月から本館の機能を果たす仮設校舎の建築工事が始まっており、今年8月から供用を開始する予定にしております。 次に6号館旧4号館についてですが、これは昨年8月に改修工事にすでに着手しております。ここで訓練していた科は現在、訓練場所を移動して訓練を継続しておりますが、今年3月にはこの6号館の改修工場を終えますので、4月からはこの建物で訓練を再開することとしております。 次に5号館、旧3号館の方になりますが、改修工事は今年の4月から着手する予定としており、ここで訓練している科は今年3月に訓練場所を移動し、訓練を継続する予定にしておりますが、この5号館、旧3号館ですね。12月には改修工事を終え、その後、この建物で訓練を再開することとしております。
--	--

	す。 次に新築工事を行う 1、2 号館についてですが、現在、本格的な新築工事前に準備工事を始めて、進めているところです。本事業の最初の大規模な新築工事となり、令和 8 年 3 月に工事を終える予定にしており、その後、現在旧 1 号館及び旧 2 号館に設置している機械エンジニア科及び自動車整備科の訓練機器等を移設もしくは新設し、令和 8 年 4 月から供用開始する予定としております。その他の工事については記載のとおりであり、令和 10 年 4 月の開校を目指してしております。下段右側の図 4 は敷地南側の上空からのイメージになり、より立体化した鳥瞰図でございます。 図 5 はペDESTリアンデッキからのイメージです。本計画では、訓練棟をペDESTリアンデッキでつなぎ、各棟に移動することができます。 現在のところ概ね計画どおりに工事を進めているところです。令和 10 年 4 月の新校開校を目指してまいりますので、御理解と御協力を賜りますようお願いいたします。説明は以上になります。
田邊会長	ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に対して、御意見御質問等ありますでしょうか。
後藤委員	この新しい案の高等技術専門校、1 校になるわけですけど、遠方より通ってくる、また通学できないくらいの距離の子供さんたちの扱いはどうなつてますでしょうか。
工藤課長	5 校を 1 校にするという時に各地元の自治体なり、あるいはパブリックコメントを募集しまして、その中で様々な御意見をいただいたところであります。本音を言うと残してほしいという御意見はいろいろありましたが、可能な限り各地域の要望等を計画に盛り込んで作成するというところで、何とか御理解いただいたということです。今御質問がありました遠方からの入校者数についてはいろいろ考えているのですが、例えばですが島根県では一定の距離が、自宅からの距離がある方については家賃補助も検討し実際やっているというところです。そういったことも基本計画には検討するというように記載されておりますので、具体的には令和 10 年度からということになるかと思いますが、それまでにきちんと制度設計をして、遠方者の方々でも入校していただける校を目指していきたいと思います。よろしく申し上げます。
後藤委員	5 校を 1 校に再編する中で、私、意見述べていますのでおそらく載っていると思いますが、仮に気仙沼から通えないとなった時には、昔あったよう

	に宿舎設けると固定費用が生むわけですけど、毎年何人通ってくる、そういう子供さんいるかわかんない中で、宿泊施設なんてとうてい無理な話で、だったら近くに空いている場所提供してあげて、奨学金の制度みたいにしてあげて、仮に、卒業して3年間、宮城で就職するのだよって。そういうことで、そういう条件あったら、それでは奨学金制度をなんとかしましょうかとか、そのくらいのことも考えられると思うのですよ。 今だからまだ言えるのですけど。近々に迫った場合、どうなるかわからないですから、そういうことで意見としては述べているはずですよ。以上です。
田邊会長	確かに御意見として、お話されたことは、私も記憶しています。他に、お願いします。
熊谷委員	すみません、新しい配置図を見ていまして、塗装施工科、私たちの関連のある塗装施工科10名なんか寂しくなっちゃいました。 それで、4号館の真ん中の左官・エクステリア科の中にタイルとか塗装、左官というところで、ここに関しては塗装の学びたい子たちもいける内容にこの後からなりそうなのでしょうか。
工藤課長	今、熊谷委員の御質問は、塗装施工科に入った方が、例えば左官・エクステリア科の技術も学べるかどうか、それはやっぱり親和性があるというか、できればそういうことをした方が、効果的な訓練ができるということでしょうか。
熊谷委員	そうです。やはり関連があるので、親和性が深い。それと我々が、例えば塗装組合とか左官組合で、技術員として教えに行きたいって言っていたりすると、どっちを勧めたらいいのかなとかいうところも、また細かく分かれてくるのかなとは思いますが。
工藤課長	その辺はですね、これからその指導要領を作っていきますので、今熊谷委員が、指摘された部分を検討して、左官エクステリアの要素も、塗装施工科に入れるとか、その辺検討させてもらえればなというふうに思います。よろしくお願いします。
熊谷委員	今ただ塗るのではなくて、そういうところに全部こう繋がっていつている。ディズニーランドに石を作ったりとかするのと同じように親和性高くなって、一緒じゃないとこう生きていけない世界になってきたので、うちの塗装

	施工科を出た卒業生 2 人が、数年前に就職させていただきまして、ありがとうございます。今、無事に離職もせず、離職の色を見せず、1 人結婚して 2 人目もついに結婚しそうなのです。もう後輩もできまして、すごく感謝しております。ずっと礼儀正しくて、ありがとうございます。その子たちが、そういうことに関心を持ってきて教えたいということ言っているので質問でした。
田邊会長	ありがとうございます。しっかり今、ある特定の分野だけではなく、その分野から多面的な広がり持てるような技能を育成しておかないと、仕事自体が高度化、多様化しているので、将来的な対応に苦勞することも考えられます。かなりいろんな要求を受けなくてはならない時代になっていますから、大変よく理解できます。その他何かございますか。
後藤委員	もう 1 度最後に。
田邊会長	よろしく願いいたします。
後藤委員	自動車整備科ですね。定員見ますと今 55 人ですよ。3 校で石巻、仙台、気仙沼、55 から次は 20 ですか。ずいぶん思い切った少ない。何か言われませんか？少ないじゃないかとか。これ、民間の自動車学校もあるから、このようなことも含んでしたのだと思いますけど今の 55 人から。この自動車整備科充足率は結構 100%に近いですよ。 仙台と石巻は割とそうですね。石巻ほぼほぼなんですよ、これを 20 ならもったいないような気もするし。受講者のことを考えると、この年間十万でできる、民間さんから比べると、あまり言えないですけど、同じような資格取れる中で、あんまりにももったいない。 一気に減らすのはもったいないような気もします。面積から言うと、結構まだまだいけそうな面積をとってある中でみたいな。あとは石巻校に現在金属加工科唯一あるのですが、全国的に見て、この金属加工っていうのは結構充足しているのです。ただ石巻校は 40 年も経つもので、あまりにも古くてオープンキャンパスなんかやったらもう、校長もいらっしゃるけど、ほぼほぼゼロに近くて魅力はないのですよね。そのために新しい校舎になった時、景色が変わったら絶対金属加工には人入るよって。私、何回も言っていますけど、その中で今、石巻校にある現設備だけ、あの位は残してねってお願いはしています。それプラス、レーザーの機械は入れてください。絶対入れてください。金属加工がなくなってもいいですけど、それは後々のために絶対

	役に立つからってお願いしています。そういうことは踏まえていますか、まだ消えていませんか。
工藤課長	質問ありがとうございます。自動車整備については、全部で 55 が 20 になるということで、激減するということなのですが、この辺、可能な限り、民間でできることは民間でという発想からまず減らして 20 という形で、とりあえず現行の計画にはなっております。また、後藤委員から言えば、自らの修了された科がなくなるということで、非常に忸怩たる思いをお持ちになるかと思いますが、これも再編して、新規で総合建設技術科ということに名前を変えて、やっていくということです。 計画にも載せているのですが、時代のニーズに即してこの辺も、この計画も柔軟に、対応できるというふうにしておりますので、その辺時代のニーズとかと、いただいた御意見も参考にしながら、検討していきたいと思います。よろしくお願いします。
後藤委員	どうぞよろしくお願いします。
田邊会長	どうもありがとうございました。 それではですね、まだ御意見あるかもしれませんが、時間の関係もありますので、議事を終了させていただきます。円滑な進行に御協力ありがとうございました。私の進行の拙さもあり、時間が過ぎてしまいまして、大変申し訳ございませんでした。それでは進行を事務局にお返しいたします。
星副参事	田邊会長ありがとうございました。会議の議事録については、県のホームページで後日公開したいと考えております。 議事概要は事務局の方で作成しまして、各委員の皆様に確認、了承いただいたものを公開いたします。 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。