

令和5年度 第1回 青森県地域職業能力開発促進協議会 議事録概要

日時： 令和5年11月29日(水)10:30～12:30

会場： アラスカ会館 地下サファイアの間

1. 議事

(1) 青森県における雇用情勢について

事務局より【資料1】1ページから6ページについて説明。

(2) 公的職業訓練実績について

事務局より【資料2～8】7ページから42ページについて説明。

(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告

事務局より【資料9】43ページから66ページについて説明。

(4) 青森県職業訓練実施計画の策定方法(案)について

事務局より【資料10】67ページから70ページについて説明。

(5) 地域の人材ニーズの把握及び構成機関の取組等について(情報交換)

① 東北経済産業局地域経済部地域経済課産業人材政策室係長様より、【資料11】71ページ「生成AI時代のデジタル人材育成の取組みについて」説明。

② 青森県より、【資料12】79ページ「青森県DX総合窓口の開設について」説明。

③ 青森県教育庁学校教育課様より、【資料13】81ページ「新規高等学校卒業者等の就職支援に向けた取組について」ご説明。

④ 青森キャリア形成・学び直し支援センター東北ブロック責任者様より、【資料14】84ページ「令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業の取り組みとセルフ・キャリアドックの導入支援状況について」ご説明。

2. 各委員等の質疑応答等

【(1) 青森県における雇用情勢について】

ー質問・意見なしー

【(2) 公的職業訓練実績について】

◇青森県地域職業能力開発促進協議会委員(以下「委員」という。)

いろいろな資料をご提出いただきありがとうございます。1つ疑問というか、わからないのですが、就職率が100%っていないところの理由とかは把握されているのでしょうか。また、100%いているところは何かどういったことをされて100%いているのかというのをちょっと知りたいです。

◇事務局

就職率につきましては訓練修了しましてから3か月間のスパンにおいて就職した方において雇用保険をかかって就職した率を計上してございます。です中には、例えば資格取得の方に集中して就職活動が後回しになってしまったようなケースがあったりだとか、それぞれによって一元的にくることができないのでなんとも言えないところではあります。例えば就職活動に対して、やや熱心さに欠ける受講者については、訓練実施施設がキャリアコンサルティングをしながらやっただけだったりとかしていますが、そういうふうな事情でまちまちでありまして結果的に100%いかないというふうなところはありますけれども、引き続き100%就職を目標に、労働局、訓練施設、青森県、機構青森支部あげて努力して参りたいと思っております。

◇委員

ありがとうございました。100%いているところは何か努力をされてかとかありますか。特に施設内とかは100%達成されているんですけども、何か努力はされているでしょうか。

◇事務局

青森県の施設内に関しては無料職業紹介業務というのがありまして、例えばここに出ている求人等と、施設内で個人面談を行いまして、キャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成等を通しまして、さらなる就職に関しての支援等を行っております。その結果100%という形を技専校の方に関しては達成しております。その際、就職を修了までにできなかった方に関しましても、就職も修了後3か月までは担当できるという形になるので、そういった形の方に対しても支援等を行っております。以上です。

◇委員

ありがとうございます。キャリアコンサルタントや、ジョブ・カードが有効ということでしょうか。

◇事務局

はいそのように考えております。その他、先ほど言い忘れましたが、特に施設内の方はインターンシップが非常に有効かと思っております。以上です。

◇委員

今の新しい関連ですね資料でいうと21ページでございますけれども、就職率100%のところ、県内と県外というところを資料で見させていただいておりまして、一番下の行になりますけれども、求人数から見ると県外求人が圧倒的に多く5倍ぐらいですが、求人件数的には県内の方が若干上回っているというふうなところ中で、就職割合のところを見ますと、県内が75%、県外が25%でカッコっているのは多分県内に事業所があるところと数字が上がっていると思っておりますけれども、この結果についてですね、就職を支援指導する側から、あるいは訓練生の自らのマインドといいますか、思考といいますか、そういうふうなところどうなっているのか。現場では、県内就職、県外就職というところは意識されて就職活動といいますか、施設側の支援も含めてされておられるのかどうか。一般的に県外の方に行くと、待遇が県内よりもいいというふうなところを言

われておりますので、そういうところの中で県内就職が多いというのは、県内の企業としては非常にありがたいことだなという思いの中で、そこらへん教えていただければなと思います。以上です。

◇事務局

インターンシップの方に施設内の方は力を入れておまして、なるべく県内就職、県内のインターンシップ先がほとんどですので、そちらの方で県内の方でなるべくやっていきたい就職していただきたいという気持ちでは行っております。ただ、職種だとか高卒の若い人に関しましては、やはり県外に憧れを持つ方もいらっしゃいますし、大手企業等はやっぱり県外で待遇がいいというところもありますのでそこに関しましてはやっぱり無理強いはずとできませんので、そういった形で就職について県外県内問わず支援は行っております。インターンシップ等の結果によりまして、なるべく県内に力をいれていきたいと思っているところではあります。以上です。

◇事務局

ハローワークの方といたしますと雇用保険の受給がまず県内のハローワークで受給されており、公共職業訓練を受講しているというふうな部分でございまして、ある一定県内にもう定着をしているというふうな方が受講しているという部分もありまして、あんまり県外に行かれるというふうなマインドの方は多くないんだらうというふうに感じています。

◇委員

ありがとうございます。

◇委員

ご説明ありがとうございました。1件目の質問は今の県内県外について気になったもので確認をしたかったところでした。1つ教えていただければと、これまでと比べて県内県外の就職の割合がどのように変わっていたのかを1つ教えていただきたいなと思います。

もう一点ですけども、若者が県外を選択するというのはもちろん1つの選択肢なんですけども、我々が把握すべきなのは、たぶんどうい理由で県外を選択したのか、条件のミスマッチがあるのかとか、あるいは県内の労働需要が、ニーズが不十分だったとか、その理由について明確な分析が必要だと思うので、今後県外に就職なさる若者に対してはどのような理由なのかをデータ化で把握できるように工夫が必要かなというふうな思っていました。

もう1点の質問なんですけども、【資料4】のデータと【資料6、7】以降の資料についてもそうなんですけど、私が受ける印象では、デジタル分野について就職率が他の分野にくらべると少し低いような印象を受けました。その理由についてご存じであれば教えていただければなあとと思います。考えられるのは県内企業のデジタル人材に対するニーズがまだ不十分であるということもありえるし、あるいは若者のデジタルスキルが県内の企業のニーズにまで達していないということもあろうかと思うんですけども、それについて把握していることがあれば教えていただければと思います。以上です。

◇事務局

まずすいません。1点目の質問がちょっと聞き取れないような状況で先にデジタル分野にかかわっての就職率についてご説明したいというふうに思います。

デジタル分野デザイン分野についてもそうだと思うんですけども、その分野の職業能力に関する求人・求職のミスマッチの要因としては、求人側におきましては求人募集する業務においてどの程度デジタル関係の能力が必要となるかというふうなものをまだ明確にニーズを伝えきれていないということが原因なのかなというふうに思っております。また求職者側によるおきましては訓練によって得られる能力を生かして就職先がどのような業種でニーズがあるかというところをまだ把握しきれないような状況であるのかなというふうに思っておりますので、訓練を受講している方につきましては今後といたしまして、訓練修了者デジタル分野の管理終了者の関連求人を確保するだとかいろいろな形で取り組みをして就職率を向上させてまいりたいというふうに思っております。

そして若者の県外への流出に関わっている分析につきましては今後対応してまいりたいというふうに思っております。ちょっと1点目の質問についてちょっと聞き取れない部分がありましたので、もしよろしければお願いしたいと思います。

◇委員

1点目の質問は、県外就職者を過去に比べてどのように推移するか聞きたかったです。

◇会長

事務局、お手元に資料とはないですか。

◇事務局

ちょっとないです。

◇会長

わかりましたそれでは後ほど各委員あてに推移についてまとめた資料をご提示させていただくことでよろしいでしょうか。

◇委員

はい。

◇鈴木会長

あわせまして県外就職の部分の理由の確認につきましても、効果検証の部分で必要となってくると思いますので、やり方については後ほどまた事務局の中でご検討いただければと思います。

それではその他にご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。

—意見なし—

よろしければ議事を進めたいと思います。

【(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告】

◇委員

大変、興味深いレポートだったと思います。以前、昨年ここで議論させていただいた、OAとかオフィスエクセルワードの受講者は当社に応募される方というのは事務。事務職は希望者が多いが求人が少ない。最初に書かれて選定理由だと思います。いろいろなアンケートの中で基礎知識としてコンピュータとかOA機器の操作、プレゼンテーションの資料作りとか、文章能力等は、事務じゃなくても必要であるということがわかって素晴らしい内容だったと思います。ぜひ今後就職支援において、これをもっていたら事務にだけでなく、違うほうに広げて頂いていければと期待しております。

◇事務局

はいありがとうございます。

参考資料をご覧になっていただき申し訳ございませんが、【参考資料6】にアンケート結果でございます。その中で38ページでございますが、事務、パソコン機能において貴社で活躍できる職種についてということで、事務職以外で活躍できる場面があれば教えてくださいというふうな形でアンケートをお取りしたところ、様々な業種から、様々な分野でパソコンのスキルが必要だということが明らかになったということもございますのでこれらを踏まえまして職業選択につきまして、あっせんにおいて支援してまいりたいというふうに思っております。どうもありがとうございました。

【(4)青森県職業訓練実施経計画策定方針(案)について】

—意見なし—

【(5)地域の人材ニーズ把握及び構成機関の取組等について(情報交換)】

◇東北経済産業局地域経済部地域経済課産業人材政策室係長

東北経済産業局と申します。当方から【資料11】生成AI時代のデジタル人材育成の取組についてご説明させていただきます。

まず2ページ目をご覧ください。経済産業省におきましては、2021年2月よりデジタル時代の人材政策に関する検討会を実施しております。当検討会におきましては、企業のDX推進の変化を踏まえ、新たな時代に即したデジタル人材政策の方向性について議論をしております。今年度につきましては生成AIの需要性が高まっておりますので、人材育成の関わる生成AIのインパクトをどのように捉えるか。また、人材育成・人材のスキルに及ぼす具体的な影響。また、生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方の3つについて検討を開始しているところでございます。

3ページ目をご覧ください。先ほど申し上げました3つの検討事項について検討会議を行って議論されている内容がこちらの資料となります。特に(4)におきましては、生成AIをDX推進に利用するためにどうしたらいいのかというところで、まず1つ目、部分的な業務効率化のみならず、全体的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル改革につながる事が重要であること。2つ目、まず適切に使い、生成AIリテラシーを有する人事を増やすフェーズ、そのための経営者の理解や社内体制が重要であること。3つ目、企業価値向上に繋げるため、生成AIの利用スキル等を社員が身につけるための社内教育、担い手確保に取り組む大きな機会ととらえることを重要だと提示しているところです。

また(6)中長期的な検討課題であげておりますけれども、1「専門的なレベルでの人材育成やスキルへの影響の継続検討。2「デジタルスキル標準」の更なる見直し検討 3「情報処理技術者試験」の出題内容等の見直し検討については今後も引き続き議論することとしております。

この資料中の(5)経済産業省における政策対応について次のページ以降にご説明させていただきたいと思っております。

4ページ目をご覧ください。こちら経済産業省の政策の1つ目になっていますデジタルスキル標準と申します。こちらはデジタルに関し、個人の学習や企業の人材確保・育成の指針にするために整理したものとなっております。標準につきましては2種類ございまして、ビジネスパーソン全体がDXに関する基礎知識やスキル、マインドを育てるための指針であるDXリテラシー標準、もう1つ目、企業がDXを推進するような人材・育成 採用するためのDX 推進スキル標準、こちら2種類で構成させております。

5ページ目をご覧ください。デジタルスキル標準につきましては、昨今の生成AIの登場、また進化によってDXに関わるビジネスパーソンに求められるスキルも変化していると踏まえまして、先ほど申し上げたDXリテラシー標準につきましては見直しを検討しておりまして、今年、令和5年8月に改訂版を公表させていただいております。

次のページをご覧ください。こちらまた別の政策となっております。こちらも経済産業省が開設しましたデジタル知識・能力を身につけるための実践的な学びの場であるポータルサイト、マナビDXと申し上げますけれども、こちらのポータルサイトにおいて、さまざまなデジタルに関する講座を受けられるようになっております。昨今ですけれど生成AIの関心の高まりを受けまして、プロンプトエンジニアリングの技術が習得できる講座なども新しく掲載を開始しております。

次のページ7ページ目をご覧ください。こちらまた国家試験でありますITパスポート試験におきましても改訂をはかっております。こちらも生成AIを踏まえたシラバスの内容に改訂しており、2024年4月から生成AI関連の問題を追加した試験について検討をすすめている状況でございました。

以上簡単となりますけれども経済産業省の方でも様々なデジタル関連育成に関しまして政策を検討しているところでもございました。以上となります。ありがとうございました。

◇事務局

【資料12】79ページをお願いします。青森県が開設しておりますDX総合窓口について、説明と紹介をさせていただきます。

青森県DX総合窓口とは、県では産業分野におけるDXを進めるため総合的な支援体制を構築するとともにデジタル人材育成、人材確保に向けた取り組みを実施しております。このため、県内事業者によるデジタル技術の活用と新ビジネスの創造、経営革新を目的とし本県産業のDXを積極的に推進するためDXに関する相談をワンストップで対応する「青森県DX総合窓口」を設置することになりました。こちらでいうワンストップとは初めの相談からさまざまな支援を一箇所で行うということです。この相談窓口ではDXコンシェルジュによるデジタルツールや利用法の紹介、専門家による伴走支援、ポータルサイトによるDX事例の紹介、デジタルツールの便利さを紹介するセミナーの開催といった取り組みを行っています。この相談窓口を通じて地域課題の解決と新商品・サービス開発、生産性の向上等につなげていただきたいと思いますと考えております。

次の80ページがこちらA4チラシとなっておりますが、こちらの問い合わせ先が下の方に記載されておりますので、周知活動の方にぜひご協力いただきますようお願いいたします。担当の者がDXコンシェルジュとなっております。以上で青森県DX総合窓口の紹介を終わります。

◇委員

青森県地域職業能力開発促進協議会の委員の皆様におかれましては、県教育委員会の取組みご理解ご協力いただいておりますとともに感謝申し上げます。

私から今年度の教育委員会が、主に高等学校を対象として実施している就職関連事業について説明いたします。【資料13】の説明になります。

まず、昨年度から3年間の重点事業として実施しております、持続可能な地域づくり「あおもり創造学」プロジェクト事業では、持続可能な地域づくりに向けての地域課題に立ち向かう人材の育成や、県内就職を希

望する生徒に対する雇用の確保が課題となっていることから本事業を実施することで将来の地域を支える人材を育成することとしております。

このプロジェクト事業はプログラムが2つありまして、まず「あおもり創造学」による魅力発信、地域課題解決プログラムでは、県立高校の全生徒が高校生活の中で地域支援や人材を活用し、総合的な探究の時間の授業等において、学校の所在地域及び自分自身の居住地域等について理解を深めるための学習「あおもり創造学」に取り組み、各学校は県内自治体、地元の企業などと連携し、生徒1人1人が地域の課題解決学習を進め、その結果を成果発表会等において情報共有を行う他、ホームページや動画配信などでその成果を地域にも広く発信することとしております。

2つ目として県内定着に向けた就職支援員配置プログラムでは、県内就職を希望する生徒の雇用を確保し、県内就職に関する情報提供や進路相談、学校と企業の相互理解のためのコーディネートを行うことにより、生徒の進路志望を達成するとともに経済定着率の向上を図り、将来の地域を支える人材を育成する取り組みを行います。

就職支援員については引き続き、県立高校12校へ配置されており、各校において進路相談会の準備や、企業訪問、地域の企業へ求人依頼を行う企業開拓に出向くなど、各校において就職支援に向けた活動に取り組んでおります。また、近隣の県立高校からの要請に応じて訪問し、県内全域をカバーすることとしております。

2、高校生の就職総合支援プロジェクト事業では、4つの取り組みを実施しております。(1)キャリア形成講座・研修会では、高校生の資格取得や就職試験対策及び社会人基礎力を向上させる取り組みを支援いたします。(2)介護員養成講習会は、介護職員初任者研修課程の講習会を県内の地区で実施しております。(3)先進技能習得研修では、専門学科の生徒が取り組む高度な資格取得や技能習得の指導に対応できるように教員研修を支援しています。(4)県内企業理解促進プログラムでは、県内地域において計9回、高校生、教員、保護者対象の企業見学会を実施する予定です。

3、その他の就職関連事業について説明いたします。(1)仕事力養成推進事業では、インターンシップやビジネスマナー講習会等による体験と演習取り組んだプログラムにより、就職後に職場で活躍できる実力を養成するための取り組みを支援しています。また、長期企業等派遣研修として教員1名を県内の商工会議所1年間派遣し、企業の視点に立った求める人材等について学校現場への情報提供、これをするとしております。その他、特別支援学校を対象にインターンシップの実施や集合実現体制整備や支援を行う事業を実施してまいります。

(2)県立学校就職促進関連事業では、特別支援学校高等部におけるインターンシップの実施について支援しています。

(3)特別支援学校技能検定事業では、今年度10月25日に実施しております。その他青森県版の「特別支援学校技能検定」の改善。企業等による技能伝達講習等を行います。また、特別支援学校の生徒の就職を支援するサポーター企業を募る「特別支援学校、就職サポート隊あおもり」として認定するなど、就労の実現体制整備を進めております。

県教育委員会としましては引き続き関係機関と連携し、就職指導の充実に取り組んでいきたいと思っております。なお、事業実施の際には関係機関の皆様にもご相談申し上げご助言を賜る機会があるかと思っておりますので、引き続きご理解ご支援を賜りますようよろしくお願いいたします。以上です。

◇委員

青森キャリア形成・学び直し支援センター、私、東北ブロック責任者をしております諸戸と申します。私より厚生労働省のキャリア形成・学び直し支援センター事業、そしてセルフ・キャリアドックについてご紹介をさせていただきたいと思っております。

ページ 84 ページになります。厚生労働省のキャリア形成・学び直し支援センター事業は、令和 5 年度から学び直しという言葉つきましてリスタートした事業となっており、令和 2 年度からキャリア形成を支援する事業として行われております。

キャリアを形成する 1 人 1 人が主体的に働いている方々が主体的に自分自身の中長期的なキャリア形成を考え、必要な能力開発を自ら取り組み、それに必要な学び直しを促進するためにこの事業を実行しております。84 ページにございますが、私の事業では、在職労働者が働いている方を対象にした事業となっております。企業向けの取り組み、そして個人の方向けの取り組みということをしております。

まず企業に向けた取り組みについてということで 85 ページです。今、県内のどこの企業様とお話をして、やはり人手不足、採用ができない、若手が足りないとなってしまふというふうな悩みをお聞きすることが多いです。この 84 ページにあります通り、それぞれの若手ですとか、あるいは中堅社員、管理職の育成ですとか、さまざまな人材開発の課題を抱えている企業さんともに、そこで働く労働者の方々もキャリア形成、学び直しを総合的に支援する取り組みを私どもの方の事業として、企業様にご支援をしております。85 ページになりますが、実際行っているのがこちらの 85 ページに書いてある①番、②番を県内の事業者様含めて行っております。先ほど出ておりますジョブ・カードですね。ジョブ・カードを活用して、企業さんに私どもお伺いして講師となり、自己理解、自分自身をこれまで働いてきて自分の身につけたスキルや能力、そして自分は何を大事に普段働いているのか、そういったものをなかなか忙しい日々の中でじっくり考え、やったことがないという方が大半だと思います。私どもの方が 1 時間から 2 時間程度でセミナーを行いまして、今までのキャリアを振り返るようにします。そして自分自身の考えていることを言語化するセミナー実施をし、その後もその会社の従業員の方々 1 人、1 時間ぐらいキャリアコンサルティングを実施して、お一人お一人それぞれの考えていることを言語化していくサポートをさせていただいております。厚生労働省の事業ですので、無料でこちらは企業様に実施をしております。

次の 86 ページ。実際のちょっと古い事例にはなりますが、ホームページでの本事業の全国の実施事例を紹介しております。県内の経済事業は、実は 1 企業様しか掲載されておりませんが公開させていただいている事例を掲載いただいております。

87 ページに進みますが、こうした企業のキャリアを従業員にも形成する支援する取り組みといたしますと多くの企業様がそんなことをしたらうちの社員が転職してしまうんじゃないのか。キャリアを支援なんかしては、転職をしてしまうという。と心配される企業が多くありますが、決してそうではないと私達の事業ではお伝えしております。一人一人に働いている方が、その会社で自分がどのようなことをこれから頑張っていきたいのか、どのような役割、期待があるのか、この会社でどのようなことを考えたいのか、というのを考える機会。これも定期的にキャリア課題が若手時代、管理職になっていくタイミング、セカンドキャリアになっていく、皆さんキャリア課題が変わっていく、世の中は変わっていきますので、定期的に体系的に組織でこのような取り組みに進んでいきたいと思いますということがセルフ・キャリアドックというふうに、平成 26 年度厚生労働省でこの名称で普及を現在進めております。人間ドックと同じように定期的に、自分のキャリアをドックする。そして、それを会社側が応援する。それをすることによって従業員は働きがいやりがいを感じ、組織も、その人材の定着や従業員の前向きな取り組みということで流れになっていくということで、こうしたキャリア・ドック、定期的なキャリア形成を組織として取り組む。このキャリア形成は取り組んで行きたいと思いますというのが我々の事業で推進をしております。企業様に対し若手の悩みを抱えている企業様が、若手と若手を指導する管理職の方々がですね、取り組んでみませんかというような形で、どのような形で、その会社取り組んでいるのか。企業様に合わせた人事から人材からこういった育成をしたんだ。そういう話をお聞きしながら、一緒にその企業に合わせたキャリア形成支援の取り組みを担当しているのがこの事業となっております。

今日お配りさせていただきましたこのパンフレットですね。裏にございますが、全国 47 都道府県設置しております。青森県は私を含めまして現在 4 名体制で実施しております。キャリアコンサルタントは私を含めて 3 名配置して、県内の企業様をまわりながらこの事業普及を進めております。

このパンフレットの間ですね 1 枚、先日終わりました 9 月 16 日に行いました当事業主催のセミナーでございます。商工会議所様の毎月発行されている折込チラシに入れさせていただいて青森市の事業主さんにもご参加いただきましたが、このような形で経営者の方々の集まりに参加させていただき、他県におきまして

は、弊社のセミナーに参加してさせていただいたり、共催のセミナーを企画して、企業様に現在こういう従業員のキャリア形成に取り組む効果をご案内させていただいております。こういったことを取り組むことによって、採用、定着の効果ですとか、こういう取り組みをしているということを採用ページに書くことでですね、成長したいと考えている若者の採用戦略にもなりますよというふうなことをご案内して、おります。

最後になりますが、個人向けの課題の普及活動しております、青森市内のバス何台かではございますが、キャリアコンサルティングを在職者に受けてみませんか、ご案内、周知・広報しております。以上であります。ご説明させていただきました。

【(6)その他、事務連絡】

◇鈴木会長

それでは議題(6)その他について事務局よりご説明をお願いします。

◇事務局より【参考資料】について説明を行った。

3. 結論

青森県職業訓練実施計画の策定方針(案)については事務局案の通り了承される。

各委員からの意見等を参考に「令和6年度青森県職業訓練実施計画」(案)を事務局において策定し、今年度開催予定の令和5年度第2回青森県地域職業能力開発促進協議会に諮ることとした。