

令和4年度第2回福島県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

- 1 日時 令和5年2月20日(月) 14時00分～16時00分
- 2 場所 ラコパふくしま 5階会議室A
- 3 出席委員 13名(欠席1名)
- 4 議題

(1) 公的職業訓練の実施状況について

- ・福島労働局より説明 資料1
- ・福島県より説明 資料2
- ・機構福島支部より説明 資料3

【質疑応答】

- (金成委員) 9ページでそれぞれの分野別に求職・就職状況で統計を示していただいているのですが、有効求人倍率について、IT分野が1.20、デザイン分野が0.38で全体の1.42に比べるとばらつきがあるのですが、IT分野が1.20というのは、例えば、他県でもこのような数字となっているのですか。
他県と比べた場合に市場的にわかるのかどうか、傾向など含め参考までに教えてもらえればと思います。
- (事務局) 現時点で手元に用意してはいないのですが、他県の状況も比較することができます。当県と全国的な差については、大きな都市部をもつ県は異なると思いますが、例えば、東北地域では、ある程度同じような傾向と思われます。
- (金成委員) 地方であれば、当県とそれほど変わりが無いイメージということですね。事務系が低くて介護・医療・福祉分野が高い。IT分野も中身によるのでしょうか、ネットワーク系職種は高いけれども、通常のプログラム関係はそうでもないというような、概ねの実態は変わらないということですね。
- (事務局) 職種ごとの傾向は変わらないと思うのですが、ただIT分野については、一部の東京とか大都市ですともう少し数字が上がります。求人がありますので少し違ってきますが、地方としての傾向は同じかと思われます。

○（金成委員）ありがとうございます。

○（板橋委員）1ページの令和4年度の基礎コースについて、受講者数が120名と、74%近くの方が受講していますが、就職者が3名ということになっています。見た感じ少ない印象ですが、感想をお伺いします。

○（事務局）3名という数字なのですが、令和4年の4月末までに終了した方が対象で、1か月くらいしか経っていない数字で集計しています。本来、訓練終了後3か月経過後に集計して、さらに3か月経過後、雇用保険に加入しているかどうか確認のうえ集計することになっていまして、ここに表記したものは中間の数字でして、3名という数字もこれから膨らんでいくのだろうと考えています。

○（板橋委員）見た感じ少ないと思いましたのでお伺いしました。

(2) 令和5年度福島県地域職業訓練実施計画（案）について

- ・福島労働局より説明 資料4、資料5、資料6
- ・福島県より説明 資料4、資料5、資料6
- ・機構福島支部より説明 資料5、資料6

【質疑応答】

○（諸橋委員）様々な訓練で得たスキルが基本的には就職につながるというのが一番の目標であると思っていますので、できるだけこういったメニューが用意されているものを利用していただくというのが一番だと感じております。その中で11ページ目なのですが、「訓練相談にかかるエントリーシートの集計表」の中で⑧番「訓練を何で知りましたか」というところが、まずは「ハローワーク内での相談の中」、「ハローワーク内でのリーフレット、ポスターなど」となっていて、7割くらいがハローワークに出向いて行ってそこで情報を知ったのかなという受け止めをしました。そういったしますと、例えば、人が欲しいという者とそれを送り出す側のスキルのマッチング作りも必要だと思いますが、より多くの人にこういった訓練をやっているということを知っていただくことが必要だと感じております。令和5年度の

取組みの中で、周知広報の活動の重点部分がありましたらお教え願います。

- （事務局）今年度から新たに取り組んだものとしましては、ハローワークを利用していない方にも広く情報を提供していく、周知していくということで、令和4年の8月から、若い方が特に利用されている「Twitter」を通じた情報を発信しています。まだまだフォロー数が少ないので、これからどんどん広めていきたいと思っています。さらに、ハローワークに来られない方をターゲット層に、商業施設を利用した「出張相談会」というものも開催しています。相談に直接来られる方だけではなくて、来店された方にまんべんなく資料、リーフレット等をお渡しする作業を、今年度は県内の4市（福島市・郡山市・会津若松市・いわき市）で、延べ9日間開催しています。今ご提案いただいた内容をさらに検討しまして、令和5年度においては、さらに拡大する方向で検討し、準備を進めたいと思います。

- （安達委員）令和5年度の事業計画で様々な職業訓練があるなど認識したところですが、出口のところ、やはり一番大切なのは、就職率というところが大きいのかなと思います。例えばWebの作成とかITスキル、住宅リフォームとか、そういう時代の流れに沿ったコースが設けられていますが、現実的な問題として、例えば、Web作業を勉強しても、それだけで就職につながらないとも思いますので、この就職率の数字は、就職のみなのでしょうか。起業したとかフリーランスになってそれなりに収入が得られることも一つのゴールだと思うのですが、それはここの目標の数字には入るのでしょうか。

- （事務局）自営業と、いわゆるフリーランスもそうなのですが、現時点では就職率の範囲中の就職件数には算入しない形になっています。中には自分で起業される方とかもいらっしゃるかと思いますが、そういった方々はカウントしていないので、就職率という数の範疇からは除外されているというのが現状です。

- （安達委員）わかりました。そうすると訓練を受けて、それなりのスキルを持って自分でやっているという人がいますので、就職した以上に成果が上がっているという解釈でよろしいということですね。

- （事務局） 自営でやられている方もいらっしゃると思います。就職については、一応、訓練終了 3 か月以内に就職された方という枠の中でやっていますので、もしかしたら 4 か月目とか半年後には就職している方など、現時点で条件上算出できていない方も多くいらっしゃると思っています。
- （板橋委員） 福島県内の令和 3 年の離職率が最大で 35%と大変高くなってしまっていて、その方たちが就職するというと、非正規やフリーターなどという統計も出ていると聞いています。ですから、離職者訓練については、ぜひ若年者失業対策として、充実させた上で、一人でも多く正社員になれるような形をお願いしたいと思っています。
- （事務局） ご提案ありがとうございます。一度就職したものの退職してしまった方に対し、さらなるスキルアップを図るということで公的職業訓練は重要な役割を果たしていると思っています。さらに、今リカレント教育とかリスニングでの教育ということで、かなり柔軟な施策となっていますので、そちらの方も含めて対応していきたいと思っています。
- （板橋委員） よろしくをお願いします。
- （金成委員） 今リスキリングの話もありましたが、離職者された方は勿論ですけれども企業の中にいらっしゃる方が、より時代に合った形でスキルを作り直していくというのにもまさしく注目されていますし、必要だと思っています。機構ではだいぶ「ものづくり」で需要があることを聞いたのですが、県でも在職者訓練を一部やられているかと思いますが、傾向としては、「ものづくり」そのものではないところも多いと思っています。在職者訓練について、事業所のニーズはあるのか、なかなか難しいのか、その傾向がわかれば教えていただければと思います。
- （長尾委員） 県としても長年議論を行っているのですが、一つはレディメイド型と申しまして私どもテクノアカデミーの方で設定した内容のものを希望に添ってやるというものです。二つ目はオーダーメイド型と申しまして企業の方へ出向いて企業側の必要な技術、あるいは知識等の提供を行っております。令和 3 年度の実績で申し上げますと全体の 8 割がレディメイド、残り 2 割程度がオーダーメイド型となりま

す。内容的に多いのが技能検定に対する指導、あるいは昨今特に工場ファクトリーオートメーションに伴うコンピュータ処理、こういった内容の最新技術の提供というようなものが多いです。

- （岩井議長）一点私の方から念のために確認させていただきたいのですが、32 ページ③のところに「求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化」といったキーワードがあって「関連機関、機構とも協力しながらそのあたりの取組を進めます」というご説明があったかと思えます。ここは何か具体的なイメージとか、あるいは施策で決めているようなことはありますか。
- （事務局）具体的なものの一つとして、来年度から始まります「対面でのヒアリング」という中で、採用企業の意向もこの中に盛り込めればと考えています。産業界や企業の方々の個別の意見を聞ける機会として、これに限定してやるだけでは少ないかと思えますので、色々な関係機関の方と連携して、本当に必要とする人材がどういった方なのか、といったことのすり合わせができればと考えております。
- （岩井議長）ありがとうございます。先ほどリスキリングですとか在職者訓練という話があった中で、おそらく企業の方が今認識しているスキル、必要な人材は、短期での人材ということなんだろうと思えます。そこはヒアリングされると出てくると思うのですが、実際今のリスキリングは、もう少し先にその企業がどうやってこれから戦略的に生き残っていくのかといった意味合いが世間では結構強いので、それはひょっとすると経営者の方も気づいていらっしゃる可能性もあると思えますので、もう少し広く違った視点でのリスキリング、福島の産業構造にはどういったスキルが必要で、それはむしろ経営者としてもこういうのはどうですか、という提案型だったり、あるいはディスカッションを重ねる中でお互いに認識を高めるといった取組みがあると、より長期的な取組みになるかなと思いましたので伺いました。ぜひそういう機会もご検討いただければと思います。
- （事務局）ありがとうございます。前回からいろいろご提案をいただいています。また、お話を伺わせていただきながら進めていきたいと思えますので、よろしく願います。

○ (岩井議長) ありがとうございます。(案) に対するご質問、確認事項は以上でよろしいでしょうか。

◆ 協議事項をお諮りし、(案) のとおり了承される。

(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの設置 (案) 及び
令和5年度に効果検証を行う訓練分野の選定 (案) について

・ 福島労働局より説明 資料7、資料8

【質疑応答】

○ (金成委員) 先ほど聞き漏らしたので確認という意味なのですが、ワーキングチームは今回のワーキンググループとは別に設置するということなののでしょうか。確認のため教えていただけないでしょうか。

○ (事務局) 従来の協議会の枠組みとしてワーキングチームというのがありまして、訓練効果の検証などを行っていました。今回、新しい協議会で訓練効果の検証をヒアリングという形で拡充して、こういったワーキンググループというものを作ってやりたいという提案をさせていただいた時に、それでは従前のワーキングチームの位置づけはどうなるのかと考えた場合、本来であれば、その仕事がワーキンググループに移ればワーキングチームはなくてもよいのではないかということが出てくるかと思うのですが、ワーキングチームは効果検証の仕事のほかにいろいろな意見を言い合っただくようなことも実績としてありましたので、ワーキングチームは、今回のワーキンググループを設置したとしても、従来の枠組みの中で重要な位置を示しておりましたので、それは存続させたい。今回の協議会の分科会というような位置づけで存続させていただきたいと思っております、少しお話しさせていただいたということです。

○ (金成委員) 現在のこの新しくなった協議会でもワーキングチームは存続してやっているということなのですか。

○ (事務局) 従来のものを引き続きやっていきたいというご提案です。

- （金成委員）それはすでに今回もやっているということなのですか。
- （事務局）次年度も引き続いてやりたいということで、今回については、9月に今年度はやりまして、10月から新しい協議会になったことから、その位置付けが宙ぶらりんになっていたところがあったのですが、新しい協議会の体制になっても、今回の新しい協議会の分科会としての位置づけとして、次年度も引き続いてやりたいということになります。
- （金成委員）重なる部分はあるけれども、従来の枠組みとしては来年度以降もやりたいと。
- （事務局）訓練効果の検証のところでは重なる部分がありまして、実際はワーキンググループでそちらの分はやるようにはなるかとは思いますが、実務のご担当者にお集まりいただいて、いろいろな意見を交換する場ということで残したいという意味でございます。
- （金成委員）わかりました。もう一点、今回検証のためのワーキンググループというのは、これは一時的に作るものなのでしょうか。
- （事務局）恒久的なものとして継続させて、そこで得たデータなどを蓄積して活かしていきたいと考えています。
- （金成委員）ありがとうございます。
- （事務局）補足しますと、3機関で実際ヒアリングをやるのですが、わかりやすく言うと、従来のワーキングチームの作業部会みたいな形でとらえていただければと思います。そこでいろいろな情報を入手して分析したものをさらにワーキングチームで意見をいただいた上で取りまとめ、本協議会の方にご提案・報告させていただきたいというスタイルのもです。
- （岩井議長）ありがとうございます。ワーキングチームとグループ、要は上下関係になっているということですかね。名称だけ少しわかりやすくしておいていただければいい

かなと思いました。

○（事務局）了解いたしました。

○（岩井議長）他はいかがでしょうか。よろしいですか。それではお諮りしたいと思います。

◆ 協議事項をお諮りし、（案）のとおり了承される。

（４）その他

○事務局から参加委員に対して、「人材開発支援助成金」の周知広報の依頼を行う。

以上