

令和5年度 第1回石川県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

日 時 令和5年11月1日(水)9時～11時20分

場 所 金沢駅西合同庁舎6階 共用第1会議室

1 開 会

2 石川労働局長挨拶

3 会長選出

金沢学院大学経済学部教授奥井委員を選出

4 議 題

(1) 令和4年度第2回協議会における意見に対する取組について

○令和4年度第2回協議会における意見のうち、労働局で対応可能なものについての取組状況

[意見]介護の仕事を啓蒙するため動画をYouTubeで流してはどうか

[取組]公益財団法人介護労働安定センターとの連携により、石川労働局のホームページにセンターのYouTube動画にリンクを貼った

[意見]求職者支援訓練の基礎コースの職業能力開発講習の時間を短くできるか

[取組]制度上、時間数を短くする事ができないが、令和5年度の開始コースからは、訓練時間を分割して実施する事が可能となっている

[意見]職業能力開発講習の魅力が求職者に伝わっていない

[取組]本講習の魅力を伝えるために周知リーフレットを作成し配布する、局のホームページに掲出する

[意見]基礎コースの受講者確保について、ターゲットを絞る方が良いのではないか

[取組]申込者を限定する事は求職者支援制度上できないが、広報の中で、例えば、高齢者にお勧めなどとの表現を盛り込む事は可能

[意見]基礎コース訓練修了後のキャリアマップを示し、修了後の先が見えると良いのではないか

[取組]基礎コース受講中にキャリアコンサルティングを実施し、受講生本人の状況に応じたキャリアマップを示している

[意見]訓練というネーミングでは響かない

[取組]石川労働局独自のキャッチフレーズを作成し、活用

(2) ワーキンググループの実施状況について

昨年度、第2回協議会において、検証を行う訓練分野としてデジタル分野が選定

職業訓練修了者3名、訓練修了者を採用した企業3社、職業訓練実施機関の3施設に対し、ヒアリングを実施

○職業訓練修了者に対するヒアリング実施結果

- [意見]設備に関してソフトウェアのバージョンが古い、モニターのサイズが小さいため改善してほしい
- [取組]訓練実施機関に対して可能な範囲での対応を依頼
- [意見]就職支援に関してキャリアコンサルティングを全員一律で実施するのをやめてほしい
- [取組]キャリアコンサルティングについては、制度上実施回数が決まっており、必ず実施しなければならないという事となっている。本省に対し運用の緩和を求めていきたい
- [意見]デジタル分野の専門の求人がほぼないため、他の職務を含んだ複合的な職務の求人を探していく事となるが、そのような求人を探すのが困難であるため、探しやすくしてほしい
- [取組]ハローワークの求人票に職務の詳細の内容を記載する事で応募可能な求人を増やす
- [意見]訓練施設への交通費を補填してほしい
- [取組]現在の制度において支給対象となっていない層についても、支給可能となるよう本省へ要望する

○訓練修了者を採用した企業に対するヒアリング実施結果

- [意見]そもそも職業訓練という制度を知らなかったが、訓練受講者を採用できて良かったと考えている
- [取組]職業訓練を周知するリーフレットを作成し、事業主へ配布する
- [意見]スキルに関して訓練で専門知識を学んできてくれて業務上助かった
- [取組]引き続き訓練カリキュラムの充実を図っていきたい
- [意見]スキルに関して、訓練内容に、例えば写真技術や営業知識といったプラスαがほしい。
- [意見]訓練内容に沿った専門職のみでの採用が難しい事から、その他の業務で使える知識スキルを身につけてほしい
- [取組]就職先によって必要とされるプラスαが異なっているため、訓練カリキュラムとしての設定は困難である事から、企業に対して在職者向け訓練での対応を提案していきたい
- [意見]社会人としての一般常識ビジネスマナー等を再教育してほしい
- [取組]訓練カリキュラムに盛り込むよう訓練実施機関に要請していきたい
- [意見]企業の求人内容にあった訓練施設を紹介してほしい
- [取組]職業訓練を周知するリーフレットを作成する際に盛り込みたい

○職業訓練実施機関に対するヒアリング実施結果

[意見]就職支援に関して、企業と訓練終了者をマッチングしてくれる仕組みがあったら良い、また、職業訓練制度と修了者について企業にもっと知ってもらう事が必要

[取組]ハローワークにおいて、訓練実施機関と連携し、支援に取り組むほか、訓練の周知リーフレットを作成し、事業主に対して配布したい

[意見]制度に関して就職率の算定基準を緩和してほしい

[取組]地方としては対応できないため、本省に対し基準の見直しを要望する

[意見]講師に関して、デジタル分野の訓練内容は特に専門性が高いため、講師に係る人件費が高く、費用負担が大きくなる事から、講師の確保に苦慮している

[取組]委託費等の支給基準を見直し、支給金額の増加が有効と考えているが、地方としては対応できないので、本省に対して要望していく

(3) 公的職業訓練の実施状況等について

①令和4年度及び令和5年度の実施状況について

資料に基づき、石川労働局（以下「事務局」という）・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部（以下「機構」という）・石川県より、実施状況及びキャリアコンサルティングについて説明。

②令和4年度実績の検証について

資料に基づき、事務局より、応募倍率と就職率に焦点を当てて説明。

○委託訓練

デザイン分野は応募倍率が非常に高いが、就職率は目標値より低い。企業と求職者の間のミスマッチが起きている。応募倍率が200%を超えている事から、定員数を増加させる検討は必要かと考える。

介護・医療・福祉分野は応募倍率が低いが、就職率は非常に高い。企業ニーズが高く、就職率も高いという事を求職者にしっかりと伝え、訓練へ誘導していく必要がある。

デジタル分野は、応募倍率が非常に高く、求職者の人気はあるものの、就職率がそれほど高くない。就職率を上げるためには、企業に対する訓練制度そのものの周知と求人条件の緩和を進めるとともに、求職者に対しては応募可能な求人の情報を少しでも多く提供していく事が重要である。

○求職者支援訓練

IT分野のコース開設がゼロ。基礎コースの開講が3コースである。これらの実績が低調である事が課題である。

○施設内訓練（県）

合計数で、応募倍率、就職率、どちらも低くなっている。

○施設内訓練（機構）

就職率が全国目標の80%を超えているものの、応募倍率が全国を下回っている。

(4) 地域の人材ニーズ等について

○事務局（雇用失業情勢について）

石川県の9月の有効求人倍率は1.56倍。

9月の新規求人は、前年同月と比べて1.2%減少と3か月連続で前年同月を下回ったが、観光関連産業、医療、福祉を中心に相当数で推移する状況が続いている。

9月の新規求職は、前年同月比1.4%の増加と3か月連続で前年同月を上回っており、わずかではあるが増加傾向である。

○石川県地域職業能力開発促進協議会委員（以下「構成員」という）

社会人の学び直しという観点から、社会人、あるいは社会人経験者の専門学校への入学者の状況について調査をした。社会人・社会人経験者を含む入学状況について、前年度調査と同様、特に増加傾向にあるとは感じられないとの回答あり。介護福祉学科で職業訓練を実施している学校では、年々減少傾向にあるとの回答あり。

社会人入学者の傾向について、「目標をしっかりとって入学しており、意欲が高い。資格取得に関する意欲が高い。」との回答であった。

職業訓練受講者の傾向については、職業訓練の受講経験者が増えている。平均年齢は上昇傾向であり、特に男性で定年後の再就職に備えてパソコン技術を習得する方が増えている。資格に対する意識が高く、プログラミング分野に関しても、真面目に取り組む姿勢が見られる。

職業訓練入学希望者の年齢層は、一般で入学する社会人経験者と比べて幅が広いように感じる。訓練生の人数が減少傾向。資格取得に意欲がある者、授業料免除で受講できるという理由で受講する者など様々。前者は就職にも積極的、後者は就職に消極的である。

○構成員

各産業界からの意見を集約すると、「人手不足が顕著であり若年の人材確保が難しい」という意見が多い。検定試験の受験者数も毎年減少傾向。

人手不足解消には女性が働きやすい環境作りが必須という事で、女性技能士を対象に、石川労働局から支給される助成金を活用しながら、人手確保対策に取り組んでいる。今年度は「女性技能士の会」という団体を任意で作成し、様々な意見交換及び異業種交流を進めている。また、各分野における女性の活躍状況を冊子にまとめ、ハローワーク或いは工業系・農業系・商業系の学校に配付している。

技能士等の資格を取得する事により、将来的にも仕事の確保を含め、安定した収入が得られるという事を周知する取組を行っている。

IT関係については、コンピューター技能検定試験のほか、市内の大学との連携により今年度から情報セキュリティ部門の一般募集試験を実施している。

いずれにしても人材育成は大変重要であり、技能検定試験ならびにいろんな公的知見を通じて取り組んで参りたい。

○構成員

現在、日商簿記の職業訓練 1 コースを開講中。明日から県の委託訓練である建築 CAD 訓練を開講予定。これまでのところ、各コース募集人数を超える応募があり、残念ながら何名かの方にはお断りしている状況が続いている。

あとは、受講生がちゃんと就職できるかどうかという事であるが、就職率もまずまずの結果が出ている。この先も受託している訓練があり、こちらの応募者数も結構増えてきているという実感がある。

○構成員

労働組合は現役で働いている者の集まりであり、離職者訓練までは周知できてない。

また、コロナ禍で一旦休業した会社もほぼ落ち着いてきているが、在職者訓練の利用が進んでない現状についても報告を受けている。「会社側から行ってくれという要望がないとなかなか動けない」というのが組合側からの意見であるが、反面、人材不足である。特に若い人、技術を持った人というのが不足している。

在職者訓練等をうまく利用するために知識を得たいとは思っているが、ピンポイントでこの講義がこの会社に合っているというところがわかりにくいので、ご指導いただきたい。

○構成員

職業訓練の分野・内容に応じ、受講者がいかに就職するか、就職先で学んだ事を活かせるかという点に重きをおいて、ニーズを把握して訓練に反映している。

具体的には、ワーキンググループのような取組をルーティンで実施している。受講者からの意見、就職した受講者からの意見、採用企業からの話を聞き、それを踏まえて訓練内容を見直している。受講者からは、もっとこういう部分を身につけておけばよかったとか、企業からは、こういった事を学んでおけば良いのではないか等の意見を把握し、一つ一つ授業に反映させ、より求められる人材を送り出せるように努めている。

また、当方で実施している職業訓練分野以外を含め、企業からの（人材育成に係る）相談に応じたり、様々な分野の企業を毎年定期的に訪問し、人材育成あるいは人材に関するニーズ等を把握している。当法人は、各都道府県に職業訓練施設を置いており、企業に対し同じ内容のヒアリングを実施し、結果を取りまとめ、ホームページに掲載している。

DX に関連して、採用する人材に求めるスキルについて、企業にヒアリングを実施している。傾向としては、「プログラミングやシステム開発ができる人」「データ集計・分析ができる人材、それを活用できる人材」がほしいという声が多い。

○構成員

現在、人手不足が顕著であり、これから先ますますこの傾向が続いていく。まず

は、今いる人材を育てるのが一番大切という話が出ているが、その育て方が難しく、本当に右往左往している状態。

こうした職業能力開発関係についても、様々な労働行政に関する政策等、企業に理解を促す必要がある事については、当団体として協力したい。

○構成員

民間の職業紹介事業所において、企業の求人ニーズを3種類に分類すると、1つ目は「ジョブ型採用」の求人ニーズで、これは専門スキルを持った人の採用。2つ目は「メンバーシップ型採用」で、これは人物重視の採用。3つ目は「人手不足型採用」となる。「ジョブ型採用」は求職者ありきで、この求職者に対して求人をアジャスト・求人開拓をしている。メンバーシップ型も同様。

当社の営業マンに対して、マッチングを想定した求人ニーズを把握するのではなく、全くの余談なしで求人ニーズを掴むよう指示したところ、IT人材・営業・経理財務は、どこの企業でも欲しがっているという結果であった。

IT人材は非常に幅が広く定義付けしづらいが、「これまでベンダーに頼っていたものを内製化し、手も動かしてほしい。」「システムの入替えに伴い、社内調整役がほしい。」「混沌とした状況を整理し、推進できるマネージャーがほしい。」という事で、その求人率が上がっている。

ワーキンググループにおける採用企業のヒアリング結果からは、専門知識重視か、人物重視か、人手不足なのかというのが分からないが、IT人材の育成方法を、もう少し考えなければならないのではないか。

○構成員

最近で良いと思うのが、石川県内のICT業界のイメージ広告が増えてきた事。人材不足が顕著になってきており、イメージアップして採用を増やしたいというのが目に見えている状況。

その中で、ICTの人材って本当に何だろうというのがある。私自身も、新卒から30年以上この業界にいるが、Z世代・α世代にとっては、デジタルなんて当たり前の読み書きそろばんの世界。30代から40代より上になると、デジタルは特別なスキルという見え方がしていると思う。そういった中で、デジタルを職業にどういうふうに活かしていくかという事に関して、世代間のベースになるスキルを考慮した形で、能力開発を支援する必要があるのではないかと考える。

我々の団体では、社会人の能力開発だけではなく、小学生から大学生ぐらいの若年層を対象としたICT人材の育成をしている。その中で、子供たちにすら「新しいものだけに囚われてはいけなくて、今すでに社会を動かしているICTの中で、どういった事ができるかという視点をしっかり持ってほしい。」と言っている状況。ICTはただの道具でしかないので、それをどうやって活かすかという事が大事になると思っている。

能力開発という事で色々なプログラムがあると思うが、ICTは進歩も早く多岐に

わたっているのです、どういうところを集中的・重点的に能力開発していくかというのは、企業及び民間の意見を良く聞いて考えてほしい。今や生成 AI が花盛りだが、実は企業活動の中で使っている会社はごくわずか。日本でも有数の企業でしかできておらず、どんなに勉強しても、直接的に就職に結びつくかというとなかなか難しい。世の中の動勢を見据え、デジタルに関する能力開発と就職支援に協力したい。

○構成員

有効求人倍率は、リーマンで大きく下がって底になり、そこから上がってコロナで少し落ち、また戻ったところ。8月で1.57倍、全国では3位とかなり高い状況ではあるものの、企業側から考えると、ワースト4とも言える。

次に、石川県成長戦略のうち石川県の産業振興指針。これは、石川県のこの先10年を見据えた計画で、重要な7つのテーマと方針を示したもの。現状、一番推しているのがデジタル DX 系で、今一番求められている地域人材ニーズと言える。

産業政策を通じた人材育成において産業界の DX 推進を支援しているが、デジタルに疎い企業には、デジタル化で生産性が上がる事等を教える「入門セミナー」や「デジタル化実践道場」を勧め、それが企業に浸透した後、より高度なデジタル DX を通じた経営戦略等研修の活用を促進する。

このほか、石川県と早稲田大学と県内の一企業がタッグを組んだ「スマートエス良い」という取組。これは最先端の DX 系に関する好事例を紹介していくもの。大学のリスキリングに関する取組。企業のブランド力を強化する「デジタルによる提案力強化事業」等がある。

離職者向け職業訓練について、技術指導では工業試験場でデジタルツインの研究やシミュレーションを実施。

企業の様々な困りごとには ISICO（よろず支援拠点）が適切な専門家を派遣し、解決に導いている。

また、ファンドの中で要件を満たせば資金を支援するなど、これらをパッケージにして産業界の DX を推進している。

定住・就職支援については、ILAC で首都圏の人材をマッチングするなど取り組んでいる。実績は右肩上がり。

少子化による人口減少の中、人手不足の解決策としては、まず生産性の向上・効率化。もう一つは、日本人で足りない労働力をどう補填するか。今後に向け考えているのが外国人の活用。実際に動き出すのは再来年の4月と予想しているが、外国人技能実習制度が変わる事を機に、県内企業にうまく人材が流れていくためにどうすれば良いかを考えているところ。

さらに、「兼業・副業」のマッチングを効率的に実施する事で、人手不足の解決につながっていかないかを考えている状況。

(5) 令和6年度石川県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について

令和6年度の計画数（案）は、令和4年度の実績から見て、定員枠に対する受講者が約

63%となっており、定員枠でも余裕がある事から総枠を拡大せずとも対応可能と見込んでいるため、令和5年度と同程度の規模で設定したいと考えている。

応募倍率が低く就職率が高い「介護・医療・福祉分野」は、人材ニーズが高い事から、引き続き同程度の規模で設定する事を基本とし、訓練受講者を確保の対策を講じる。

応募倍率が高く就職率が低い「デザイン分野」は、就職率向上、また受講希望者のニーズに沿った適切な訓練の斡旋のための対策を講じる。

応募倍率が著しく低調な「求職者支援訓練（基礎コース）」は、就労経験が少ない求職者には社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効なため、引き続き設定する事とし、受講者確保のための対策を講じる。

デジタル人材が質量ともに不足している事から、デジタル人材を育成するという国の方針を踏まえてデジタル分野の訓練規模を拡大したいと考えている。具体的には、離職者訓練の目安として500人程度（令和4年度受講者数が344人の約1.5倍）とする。

求職者支援訓練では、訓練規模を今年度と同じ300人程度と予定している。

公共職業訓練（離職者訓練）において、県立産業技術専門校は今年度と同数、ポリテクセンターは340人で今年度より若干減少としている。また、委託訓練では今年度を若干下回る規模を予定している。

在職者訓練は、ポリテクセンターが若干増加予定としている。学卒者訓練・障害者訓練については、令和5年度と同程度を予定している。

（6）意見交換

○構成員

応募倍率と定員充足率との関係について確認したい。応募倍率が100を超えていないという事は、応募段階で定員に満たないはずで、そのまま全員が受講すれば定員充足率になるかと思うが、実際に応募はしたけれども（定員が100を超えていないにもかかわらず）、受講していない方が割と多いのはどういう事情か。

○事務局

応募者は願書を提出し、各訓練施設で面接試験を受験する事になっている。本人の希望と訓練内容が合致しない、条件を満たさないという場合等は不合格となる。また、複数の訓練コースに併願する者もあり、合格しても辞退するケースや、直前に受けた会社に就職が内定し、訓練受講を辞退するケースもある。

○構成員

面接試験とはどんなタイプの試験か？能力を問う試験か？

○事務局

主に訓練を志望した動機について確認している。訓練内容をちゃんと理解しているか、訓練を受けるだけが目的になっていないか、訓練修了後のキャリアマップをちゃんと考えているか、キャリアマップがイメージできていないとしても就職

意欲が十分にあるか、そういうところを訓練施設が判断する。

○構成員

デザイン分野に関して、応募倍率がこれだけ高いのに就職率が低いというのが、今まで記憶がない。そもそもデザイン分野に就職する者というのは、会社とマッチングされていくのだと思うが、就職しない者の動向を把握しているか？デザイン分野の就職というと、正社員で雇用されるような類いではなく、最近ではフリーランスとか兼業とか、単発の業務委託契約を複数契約していく等が多い。そうだとすると、事前説明会や見学会をやっても意味が無い。デザイン分野の実情というか、その辺の情報はないか？

○事務局

デザイン分野の応募倍率が233.8%で、就職率が67.5%、これらの数字についてはデータどおりである。デザイン分野の実情については、ハローワークの紹介部門の統括や職員に確認したところ、デザイン分野の求人は、高いスキルを求められたり、実務経験何年以上と問われる求人が多く、実務経験がない人は面接にたどり着けないと聞いている。ハローワークにおいては、このような求人者に対して、実務経験を条件にしていると（応募者が少なく）採用が難しい事、職業訓練制度がありデザイン分野の人材を育成している事、実務経験がなくともある程度の知識・スキルが身につけている訓練生と面接してほしい事等を説明し、紹介に結びつけている状況。また、デザイン分野の訓練修了生について、特に女性の中には、残業が多いのではないかと理由で、デザインを専門職務とする求人には応募せず、デザインの知識は必要であるが、主は一般事務などの求人に流れている傾向があるとも聞いている。

○構成員

ワーキンググループのヒアリング結果で、社会人の一般常識ビジネスマナーを再教育してほしいという企業の声が上がっていたが、これは本当なら職場でやるような事ではないかと思っていただけに、なぜこういう要望があるのかと思った。こういう事も訓練していかなければならないものなのか？

○事務局

企業においては、人材教育及び能力開発にかかる時間を確保できないというのが実情。また、新規学卒者や若年者であれば、入社前に学校や各種機関等でセミナーを受ける機会もあるが、実務経験・社会経験が長い者（自分にはこのような基礎的知識は不要だと言う者）にはこのような機会が乏しいと思われる。例えば定年後に、新たな会社で新入社員としてスタートする場合、プライドが邪魔して周りに溶け込めない等、実はこのような方にこそ、社会人としての一般常識ビジネスマナーの学び直しが必要かつ有効ではないかと考える。

○構成員

ワーキンググループにおける訓練実施機関からのヒアリングで、「企業と訓練修了者をマッチングしてくれる仕組みがあったら良い」という意見があるが、これは具体的にどういう事か。通常、訓練実施機関がマッチングするものと思っていた。マッチングを他の機関に求めるとなると、企業のニーズあるいは訓練修了者の技能レベル等の情報がない限り困難と思われる。

○構成員

訓練実施機関からのヒアリングによると、デザイン分野では「就職」ではなく「請負契約」で仕事をするケースが多いため、雇用保険の適用となる就職をするにはどうしたら良いかという点、デザイン専門の求人だけでなく、いわゆる他業種の社内でデザイン・WEB関連業務を行う「インハウスデザイナー」の求人も視野に入れるべきとの事であった。ただ、当該訓練実施機関においては、デザイン会社とのパイプは強いものの、「インハウスデザイナー」を募集するような一般企業の情報が非常に少ない状況であり、例えばデザイン以外の就職先、スタートアップ企業などでデザイナー業務を担当してくれる人を探しているような会社があれば、そういった情報を提供してほしいとの事であった。

○構成員

今のヒアリング結果への対応について、資料の表現は適切か？

○事務局

ヒアリング結果にある「マッチングの業務」というのは、ハローワークがすべき事と考えている。具体的には、スタートアップ企業から求人募集の情報が入った、もしくは求人そのものが提出された場合には、求人ニーズに応じた訓練を実施している訓練実施機関に対して、ハローワークから情報提供すべきという事である。その際、職業訓練制度を知らない事業主には周知リーフレットを配布したい。また、訓練受講中の者にハローワークからの情報が漏れなく届いているかという事も、確認すべきと考える。

対応の主体はハローワークであり、「ハローワークにおいて」という主語を追記させていただく。

○構成員

令和4年度離職者訓練の実績について、訓練修了者が159名で、就職者が141名。この差は、本人が就職を希望しているにも関わらず、受け入れ先がないという理解でよろしいか。

また、就職者141名のうち正社員が125名との事であるが、この差は、全員が正社員を希望しているわけではなく、「アルバイト等でも差し支えない」との理解で良いか。

○構成員

159名と141名の差については、訓練修了後3か月経過した時点で就職できていなかった人数。中には、就職を希望していたものの家庭事情などで就職に至らなかったケースもある。また、141名の中には、正社員としての就職を希望しなかった者を含んでいる。令和4年度は正社員就職率が78.6%と多かったが、今年度上半期は56.4%と減少している。

○構成員

県内のハロートレーニングの資料について、県民への配布資料だとすると率直に言ってわかりにくい。例えば県が作成した資料を見ると、メリハリがついてわかりやすくなっている。

○事務局

当該資料は協議会用であり、外部には配布していないが、ご意見を参考にする。

(7) その他

○地域リスキリング推進事業に係る報告

石川県から、参考資料4の43ページ以降を用いて、石川県及び県内市町の地域リスキリング推進事業一覧について報告。

○公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領（案）について提案

事務局から公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領（案）の改定について提案し、委員からの承認を得た。

5 閉 会