

岩手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11月17日(金) 10:00～11:30

2 開催場所

盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室
盛岡市盛岡駅西通一丁目9番15号

3 議事

(1) 報告事項

- ① 公的職業訓練の実施状況について
令和4年度及び令和5年度上期の状況等を説明(資料2)
- ② 地域におけるリスキングの推進に関する事業について
地域におけるリスキングの推進に関する事業を説明(資料3)

(2) 協議事項

- ① 令和5年度岩手県地域職業訓練実施計画の変更について
令和5年度岩手県地域職業訓練実施計画の変更を説明(資料4)
- ② 公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる改善促進策(案)について
公的職業訓練効果検証ワーキンググループの検証内容及び改善促進策(案)を説明(資料5)
- ③ 令和6年度岩手県地域職業訓練実施計画の策定方針について
令和6年度岩手県地域職業訓練実施計画の策定方針(案)を説明(資料6)
 - (ア) 公共職業訓練(委託訓練)
令和6年度委託訓練実施計画策定方針(案)を説明(資料7)
 - (イ) 公共職業訓練(施設内訓練)
令和6年度施設内訓練実施計画(案)を説明(資料9)
 - (ウ) 求職者支援訓練
令和6年度求職者支援訓練実施計画策定方針(案)を説明(資料8)

4 各委員等の意見質疑等

(1) 報告事項

- ① 公的職業訓練の実施状況について

【委員】

資料2の8ページで基礎コースの説明がありましたけど、基礎コースとはどんなことをやるのですか？

【オブザーバー：機構】

資料8の上段に、基礎コースの一部概要が書かれています。白マルの1番目の黒丸2つ目、『基礎コースは、社会人基礎力を集中的に習得する100時間講習が必須』となっております、いわゆる、社会人基礎力のところで、ビジネスマナー等の社会人としての実践的な技術・知識を身に付けていただくようなコースとなっております。

【委員】

資料2の12ページ、長期高度人事育成コースの実施状況で、定員を上回る入校者数がいくつかあったと思うのですが、例えば、調理師は令和4年度の定員2名に対して、入校者数8名。保育士は令和4年度の定員12名に対し、16名の入校者となっている。これは定員オーバーの状態で行っているという認識で良いのでしょうか。

【委員】

実は去年、私が担当しておりましたので、私から説明させていただきます。長期高度人材育成コースは、令和4年度52名、令和5年度も52名の枠を国から頂いております。具体的には、介護福祉12名、保育士16名を割り当てられており、その他は、情報系からスポーツビジネスまでがその他のグループとして、24名分の枠が割り当てられているという形になります。

それに対して「オーバーしている分があるのはなぜか」という質問だと思うのですが、国から示された介護福祉士12名、保育士16名で、基本的には充足させて欲しいですが、充足しなかった場合は、他のコースで52名の枠内で調整して良いというか、融通して良いと厚生労働省からご了解いただいております。例えば情報系6名だけど、応募者が多かったのと企画している専門学校さんの方で合格者を出していただいたので、枠を超えて実際に8名の受講をいただいているというような状況になっています。

【委員】

資料2の11ページの岩手県地図ですが、岩手県は広いので、沿岸等は、仕事を求めている方が少ないかもしれませんが、訓練ニーズがどのようになっているかを分析されているかどうか、いわゆる職業訓練数が少ないことによって、我慢せざるを得ない状況になっているのか？また、現状どうなっているのかお伺いしたいと思います。

本当であれば、公平に機会が与えられたら良いと思うのですが、地域事情もあると思いますので、状況をお伺いしたいと思います。

【事務局】

今、お話しいただきました通り、確かに地域偏在というのは、現われている状況になっております。受講者数につきましては、沿岸の方が非常に受講希望者が多くて、定員を大きく超えているということは実際にはあまりありませんでした。どうしても訓練実施施設が少ないので、開講する時期に偏りがあり、訓練協会も教室数が決まっていることから、2ヶ月に1回、あるいは、3か月に1回しか開講できないというふうになっておりまして、退職された時期によっては、受けたいと思っ

た時期に訓練がないということは実際に発生しております。ですが、1つのコースに応募数が殺到して、受けたい人がいっぱいいるけれども、受けられないという状況にはあまり無かったと思います。

【委員】

資料2の12ページの「託児サービス付き訓練」の利用が低い。これは必須のものであり、利用率の高い低いだけではなく、広げていく必要があると思いますが、これらの状況はどうか？また、利用を広げるに条件が必要であると思うのですが、広めていく余地があるのかお伺いしたい。

【オブザーバー：岩手県】

こちらは委託訓練で主にやっているものですが、実際の希望者数が、そこまでいっていない状況が続いておりまして、現在の盛岡地区と花巻地区のみで実施しているという状況になっております。ほかの地区では特に計画する際にも、託児サービス付き訓練を受けたいというところまでニーズがない状況になっています。

【委員】

ニーズの掘り起こしが足りないのではないかと感じます。

【委員】

デジタル分野って出てきますが、デジタル分野の具体的なことを教えていただきたい。ニーズが高まるのはこれからなのでしょうか？

【オブザーバー：機構】

ポリテクセンターで行っている施設内訓練のうち、厚生労働省の計上でデジタル分野がどこに相当するかというところになってくると思うのですがけれども、施設内訓練の場合は、平たく言うと、CADを使っている分野になります。具体的には、CAD/NCオペレーション科と建築CAD施工科の2科になります。

【オブザーバー：機構】

求職者支援訓練におけるデジタル分野としましては、WEBデザイン関係の訓練を実施したコースとなっている状況でございます。

【オブザーバー：県】

県で行っている委託訓練につきましては、ITスキル標準で定められているレベル1以上の資格が取得できるコースとか、WEBデザイン関係の資格取得ができるコース等になっております。

【会長】

ありがとうございます。今後は力を入れていくってことなのかなと思うのですが、よろしいでしょうか。

【委員】

力を入れていくって、そういう傾向にあるってことでよろしいですか。

【委員】

国からも指示されており、目標を達成するよう努力をしているところです。

(1) 報告事項

②地域におけるリスキリングの推進に関する事業について

【委員】

リスキリングという言葉は最近よく使われまして、リスキリング自体は大事だと思うのですが、事業一覧を拝見していると、リスキリングって何なのっていう感じがします。林業の話とか、その後には原木椎茸の事業ですとか、担い手確保とか書いてありますけれども、これって産業振興支援そのもののような気もしますね。これをリスキリングという枠でまとめる意味があるか。また、これらは何らかの意図があってやられていると思うので、そこら辺の考え方を教えていただきたい。

【委員】

リスキリングの定義っていうことではないのでしょうかけれども、企業の事業を継続して行くために、従業員の能力をスキルアップさせるのがリスキリングというふうに私たちは捉えていまして、例えば、原木椎茸の事業については、椎茸の成長をデジタル化（可視化）して、現場に行かなくても管理ができるよう生育状況を可視化することにより、労力を減らす、例えば今まで2人でやっていたところが1人でできるというような、所謂生産性を上げていくということも、その会社における事業継続に繋がりますし、その椎茸育成を行う組合さんとかの事業継続に繋がっていくのかなというふうに考えています。そういう意味では、あらゆる物をデジタル化するというのは、あくまでも手段であって、結局、最終的にはそのやり方は色々あると思いますが、今いる人たちで生産性を上げていくことと、もう1つ、それをやることによって、今まで労力がかかったところで毛嫌いしていた方々が、「これだったら私もやってできる」とか、「3Kは嫌だけど、これは3Kじゃないのではないか」など、労働移動ということも含んでくると思いますが、ちょっとあの事業に挑戦してみようかな、こういう職業に行ってみようかなっていうふうなところにシフトしていくことも狙いとしている。

最終的には確かに事業継続していくために、ひとりひとりが能力を身に付けていくということもリスキリングというふうに言っているんですけど、その色々プロセスある中で、農業であったり、単独事業であったり、委員がおっしゃられるように産業振興という内容についても、事業継続していく意味では、そういう意味も確かにあるなというふうに思っております。

【委員】

ありがとうございます。非常にわかりやすかったです。私は県庁で農林水産部におりましてこういったことをやっていた側だったので、今、リスクリングとか省力化とか、ITの導入とかっていうのをかませで、結局やるのは産業振興なんだけど、どういうテイストというか、どういう考え方で整理していったら、今後県の施策とかの振興が図られていくんだろうなというようなことが、今の説明で実感しました。ありがとうございます。

【委員】

国の立場からお話させていただくと、私自身、働き方改革法案をずっと国会審議の前の自民党の時代から担当していただいて、その時にリンクする話でもあるのですが、労働時間っていう部分が規制された中で、企業経営という部分で生産性向上をどうやって上げていくかという話をだいぶされてきていて、その中で、例えば、業務プロセスの見直し、マルチな人材を形成して行く、あるいは販路拡大等々、複合的に各企業が努力しながら、しっかりとこの労働時間の短縮といったものを進めていただいた。さらに、リスクリングという言葉自体、今年から出てきたような言葉ですけども、当然、人材育成と言った部分、自社内でもそうですし、先ほど出ました労働移動といったような部分も含め人材を育成していくということは、凄く重要な要素であって、いろんな業種、それと業務といった部分にリンクしてくるため、県では多面的にやっていると理解しておりますし、また、このような多方面の中でよりマルチな人材という部分を育成して行くことが、これから先、企業経営にとっても重要なんじゃないかなというふうに思っております。

【委員】

今話が出ていたとおり、まさに各企業においては、生産性をどうやってあげるかが課題となっております。人材を募集してもなかなか来てもらえない状況の中で、職員の資質を上げていくことが重要となってきており、そういった意味では、このリスクリングについては、一生懸命取り組み始めている企業が多いと思います。こういう取組を応援していただけることはありがたいと思います。今は農林水産関係とか製造が主になっておりますが、これをもっと広げて頂ければ、より活用したい企業、活用できる企業が多くなると感じます。

【委員】

これは、国の補助金が入っているものは掲載されていませんが、定住推進・雇用労働室では今年度からデジタルリスクリング推進事業というのをやっています、働いている方を中心にDXとはなんぞやから、業務改善するために洗出しして、こうデジタル化すれば、業務量が減る、あるいは生産性向上できるということを実際にコンサルティング会社と一緒に取り組んでいます。そこで、1つ苦労しているのが、勉強したいって意欲がある人はいらっしゃるんですけども、中小企業に至っては、なかなか人を出せないとお話を伺っていて、実際に目の前の業務に忙殺されて、本当はスキルを身に付けて戻ってきてもらいたいが、その時間的余裕がないとか、出せる余裕がないというお話を伺っています。

そういう部分は、労働局さんの人材開発助成金とかを使いながらやっていければいいなというふうには考えていますし、実際使えるようになっていっていると思うんですけども、引き続き中小企業団体様はじめ商工会様の方にも、できれば企業さんの方に人を出してもらいたいような声掛けしていただければなと思っております。大変厳しい状況ではありますが、そこをちょっと乗り越えていかないと次に繋がらないと考えております。いろいろご協力いただけたらなと思っております。

【会長】

確認ですが、資料3の19番のりんどうの出荷調整の作業省力化という記載ですけれども、こちらは予算額0になっています。予算にかなり違いがあるなあっていう印象ですが、お金かけずにやったという感じなんですかね？

【オブザーバー：県】

はい。

(2) 協議事項

①令和5年度岩手県地域職業訓練実施計画の変更について

【会長】

スケジュール上、厚生労働省からの提示前に設定して計画を作ったために、結果的に変更が生じた。定員が変更となったものですが、やむを得ないことかなと思いますが、これについていかがでしょうか？

【委員】

意見なし

【会長】

これはタイミング的な問題なので、やむを得ないものかなと思います。

(2) 協議事項

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる改善促進策（案）について

【会長】

確認ですが、ここでの公共職業訓練っていうのは、求職者支援訓練を含んでないということですか？

【事務局】

含めています。

【会長】

そうすると資料2の2ページの所に、わかりやすい分類がありますが、これらが対象になっているという理解でよろしいですね。

【事務局】

はい。

【委員】

企業とか求職者訓練を受けた方とか、大体どれぐらいの人数の方のサンプルを持って、こういった検証だったかということをお教えいただければと思います。

【事務局】

資料5の4番をご覧ください。検証対象分野ということで、訓練コースが3コース、修了者を採用した企業が3社、訓練修了者各コースで3名にヒアリングを行いました。

【会長】

作業指示、理解力とかコミュニケーション能力という話が最後の改善促進案のところに載ってはいるんですけど、これらが重要だというのはその通りだろうなと思いつつも、実際のところそんなものでしょうかね。ちょっとなかなか難しいところもあるのかなってうか。これが結構ニーズとして、全体的にあるんじゃないかなという感じもしております、もう少しお考えがありましたら、教えていただけないでしょうか。

【事務局】

確かに一律にすべての皆さんのコミュニケーション能力や指示に対する理解能力を上げるという取り組みは、なかなか難しい部分があるかと考えていますが、ただ、確かに一方で、企業ニーズにつきましても、私も、ヒアリングした結果だけではなく、確かにこういう部分も必要だというのは日々感じております。それで実際にこういった内容を具体的にやってほしいということを横並びに、この先については難しいかと思うのですが、好事例として、こういった結果がありましたということは、周知広報をしていきたいと考えております。

【会長】

ありがとうございます。求職者支援訓練の基礎コースなんかは、まさに社会人スキルを習得させるってことを目的にしてるのかなと思うんですけど、そういうことも関連させればよくなるのかなというふうには思っております。引き続きまたあの頑張ってくださいと思います。

【委員】

資料にもキャリアコンサルティングの実施ということがありますが、訓練機関には、どの程度、有資格者がいらっしゃるのでしょうか。実際、それができるのか？その辺の実情と、「コンサルタ

ントに助言を受けるなど、レベルの向上に努めている」とのことだが、その実態を教えて欲しい。

【オブザーバー：県】

キャリアコンサルティングの状況ですが、私たちの方でヒアリングを行った機関さんに確認したところ、そこでは職員全員がキャリアコンサルタントの資格を持っていらっしゃるって、うち一名の方が代表して、外部の先生に難しいコンサルティング支援を相談しながら行っているというような体制になっていると伺いました。

(2) 協議事項

③令和6年度岩手県地域職業訓練実施計画の策定方針について

【委員】

資料7についてお伺いします。資料7の1ページ目で、「人手不足が顕著な」ということで、観光分野をあげておりましたが、この狙いはどういうものなのか教えていただきたい。2点目として、ITスキル標準のレベル1以上の資格の取得を目指すということで、1だとITパスポート等と思うが、ここには「ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップに掲載されているもの」となっているが、どのような物なのか教えてほしい。後、同じ3ページに、「国家資格の取得を目指す長期の訓練コースを設定し、正社員就職に導く」となっているが、例えばどのような資格コースなのか教えていただきたい。

【オブザーバー：県】

新型コロナウイルスが5類に移行したことに伴いまして、観光が持ち直しているというところで、人手不足が著しいというような現状がありまして、同じ商工労働観光部にあります観光・プロモーション室に情報収集したりしまして、人手不足も多く、職業訓練で人員を育成して、少しでも人手不足の解消に寄与できるような訓練を実施していくということになっております。基本方針の1の(1)②にあります「高度IT人材の育成」につきましても、ITSSレベルのレベル1の取得を目指す訓練コースで、もちろんITパスポートですとか、基本情報技術者。後は、機関さんの方でもいろいろと検討していただいております。WEBデザイン関係の資格取得を目指す訓練コースを展開していきたいと考えております。また、3ページの1(5)の国家資格も取得を目指す長期の訓練コースということで、どういったコースがあるかということなんですけれども、資料2の12ページをご覧ください。「8長期高度人材育成コースの推進」にあります介護福祉士ですとか保育士。また情報系の資格と調理師、美容師理容師、スポーツトレーナーの資格がございます。

【委員】

観光分野のコースに関しまして、我々も対応していかなければならないと考えているところです。この観光分野のコースを作っていただくのが非常にありがたいことだと思います。期待したいなどは思っております。あと長期のコースは割とすぐに就職に結びつきやすい内容で、対応可能なコースなのかなと思いますので分かりました。どうもありがとうございました。

【委員】

資料6の実施方針で、認定上限値が763人となっていますが、理由を教えてくださいのと、就職氷河期が令和5年度にあります、令和6年度は無くなるということでしょうか？

【オブザーバー：機構】

まず認定上限値の減少理由につきましては、厚生労働省から示された数字になっているところがございますけれども、若干推測も含まれるのですが、昨今の雇用情勢等を鑑みた各都道府県の認定上限を設定したというふうに理解していることとございます。続きまして、就職氷河期の部分につきまして、令和6年の記載はございませんが、こちらにつきましては、厚生労働省からこの部分が、特段示されていないところからこのような記載となっております。

【委員】

ありがとうございます。示されていないってことは、計画には盛り込まないってことですかね。盛り込まないというか、特にそれを目的とした明確な取り組みはしないということでしょうか？

【委員】

県では引き続き来年度も対策を行う計画です。もちろん、ジョブカフェさんの力もお借りしまして。ご存知の通り就職氷河期世代には非正規の方が多いという現状がございます。非正規の方がスキルを身につけて正社員に就いてもらう必要があるということから、ジョブカフェさんでやられているeラーニングなどを積極活用して、そこにも資格取れるコースがございますが、そういうのを活用して、働きながらスキルを身に付けてもらう。日中は働いていらっしゃいますが、eラーニングは夜とか関係なく受講できます。なかなか大変なことではあるのですが、自分の付加価値を高めしていくために、そういう対策を、ジョブカフェさんと検討してやっていきます。県全体としては来年度も計画しているとご理解いただければと思っています。

5 結論

令和6年度岩手県地域職業訓練実施計画策定方針(案)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「和6年度岩手県地域職業訓練実施計画」(案)を事務局において策定し、次回開催予定の第2回岩手県地域職業能力開発促進協議会に諮ることとした。