

令和6年度第2回岩手地域職業能力開発促進協議会 質疑応答

日時：令和7年3月6日

10:00～12:00

場所：盛岡第2合同庁舎3階共用会議室

3. 議事

(1) 報告事項 ①ハロートレーニングの実施状況について

【会長】

ありがとうございます。ただ今、事務局から今年度の実施状況について報告がありました。これについてご質問・ご意見等がございますでしょうか。

【委員】

大変様々な機関で訓練等々、努力していただいて敬意を表したいと思います。

今までの説明で、頂いた資料で私なりに分析をしてきたのですが、それに対し質問で協議事項のところでお話をし、まずは現状の把握・認識がどういったものかということをお話ししたいと思うのですけれども。

まず県内の中小企業においては、これまでの物価高騰であるとか、賃金の大幅な引き上げとか、人件費も大幅に上がっているということ。それからなかなか価格転換が進んでいないという状況から、経営状態としては今までにない位に非常に厳しい状況にあると思っています。

我々が会員企業さん宛にアンケートをしています、結果がその通りでございまして。そのようななか岩手県におかれては、12月臨時議会において物価高騰対策賃上げ支援金の大型助成ということを行っていただいたことに関しては非常に評価が高いという結果になっております。

やはり、いつまでも支援金に頼る訳にはいけないので、中小企業としてはどうやって生産性を上げるかというのが今まさに必須でありまして。これは全産業・全業種同じような状況です。その中で訓練の中でもかなりニーズもありますが、デジタル推進化のためのデジタルエンジニアだったりプログラマーだったり、育成が非常に重要でございまして、なかなか県内の中小企業はそこまで行き着けていないというのが先ず実態だと思います。

人材不足ではあるのですが、なかなか採用に踏み切れず求人数が伸びないというのは、「先が見通せない」、「従業員の育成を優先」で企業としては動いているのかなと思っています。

それから例えば製造業の面で言うと、色んな補助金が出ておりまして。国の大型補正予算でも「ものづくり補助金」であったり「省力化投資補助金」であったりと、今公募が始まっているのですが、高度化の補助金はあっても、それを使いこなせるだけの人材を先ず作らなければならない。

例えば、製造業で言えば今までは旋盤とかフライス盤で良かったものが、高度な生産に変えようとして必死に動いていると。そうしていると当然ながら、CAD/CAMであったり三次元測定という風な所にも出ますし、高度化に対して今いる従業員のリスクリングというのが非常に重要になってくると。

採用に関してはその状況も見ながらなのですけれども、国・県からの大幅な賃上げの話を受けて、今日の新聞でも何パーセントから何パーセントみたいな話に対して、商工会議所としてはそんなのは無理でしょうという話がでておりますけれど。いずれ先行きが見えない中で新たな人・新たなスキルを持った

人を採用するということはかなり慎重だと思います。

ただ県内の産業においては、産業とか業種によってこれから上向きする産業（半導体・自動車）も製造業関係はここ1、2年で上がるとされています。ただ、そこに必要なスキルだとか技術・技能が何なのか。職業訓練を受ける種類がそれに対応しているのかどうかという所が、やはり検証が必要なのかなと私は思います。

それから求職者の人たちに関しても、産業の取り巻く状況が大幅にコロナ禍前から変わっているの、従前のような求職で果たして・・・「自分が職業について今のスキルで働けるのか/今のスキルで良いのか」という事に関しては見直しが必要なのではと私は思っていて。そこに対して自分が例えば製造業で言う「どういう機械でどういう物を作って、それがどういう風に社会の役に立つのか」という所をやっていかなければならない。

デジタル化・IT化で言えば、私去年10月にフリーランスの人達を集めた協同組合を立ち上げたのです。ITソリューションサービスという。それでその人達と情報交換をしていて分かったのが、プログラマーにしろSEにしろ、色んな分野・種類があってシステム構築やWEB上のビジネスを作るとかは結構人がいるけれど、セキュリティだとか検証だとか生成AIだとか、そういうのをやる人が少ない。同じプログラマーやSE、IT技術者でもその違いが分からないままに、ただ業者に丸投げしてしまっていて・・・アメリカとの対比の話もありましたが。企業にそういった技術者が採用されていないのが正にその通りなのですね。

私共ものづくり補助金をやっておりまして、去年暮れに会計検査を受検したのですが、1000万円かけてシステムを入れたのですね。システム業者から言われた通りのシステムを入れて、ちゃんと納入になっているのですが、それが会計検査院が行ったらシステムが動いていないのですよ。会計検査院の方からシステムが動くかどうかチェックをしてくださと言われて、チェックをしたらちゃんと動くのですが、経営者の方に何故システムを動かさないのか聞いたら、「前使用していた既存のデータが動かせない」と。「それを出来る社員がいない」という事で結局宝の持ち腐れになっている訳で。

生産性を上げるための中小企業の計画性・意識改革、後はリテラシーの向上というのを早期にやっていかなければならないのですけれど、それを支える訓練科目・講座というのが、どういう物がこれから求められるのか。特に生成AIがこれからどんどん普及していくと今まで人がやっていた所はAIがやってくれるので、そこの絡みも含めてちょっと見直しが必要なのではないかという認識であります。

すみません、長くなりました。

【会長】

ありがとうございます。今の委員のご意見に対して何かありましたらお願い致します。

事務局何かありますか。

【事務局】

ありがとうございました。先程の中で本当にこの訓練は必要なのか検証しなければならぬと、ご意見がありましたけれど、正にその通りです。本日の協議会または随時ハローワークと県・機構の担当者が訓練ニーズを把握して協議を行い、コースの設定をしているところであります。

また、各ハローワークの所長はじめ幹部職員は日頃から地方公共団体とか商工団体様と情報交換を行っておりますけれども、その地域でどのような訓練コースを設ければ良いか、必要があるかと、訓練ニーズを把握するよう努めているところであります。

【会長】

ありがとうございます。他にご意見・ご質問等がありますでしょうか。

3. 議事

(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

【会長】

ご説明頂きありがとうございます。ただ今の報告について、ご質問・ご意見等はございますでしょうか。委員お願い致します。

【委員】

県のお話の中で、広域振興局と色々取り組まれているなと思いました。盛岡に随分と偏っているなと思います。

資料2『地域リスキリング推進事業一覧』で25番の沿岸広域振興局水産部の『EC サイト販売の強化セミナー』これ産業側からするとタイムリーな、なかなか非常に良いことをやっているなと思いました。こういった（内容の）ものを人口比で言うとも盛岡中心になるのですが、沿岸部とかでやっていただく必要があると思ってしまして。これはニーズとかの関係で盛岡とか県南とかが事業実施が多くなっているのでしょうか。状況を教えてください。

【オブザーバー】

各振興局から報告があったものを取りまとめておりますが、どのように事業計画を立てているのかは、各振興局に一回問い合わせてみないとちょっと分からない所があるので。すみません、今この場でお答えできません。申し訳ないです。

【委員】

わかりました。意見ですけれど、均衡ある発展と申しますか、各地域によって課題も状況も違うので「まとめたらこうなりました」というのも良いですが、難しいかも知れませんが例えば「お宅の方でこんなはどう？」という視点もあっても良いのかなと思います。これは意見です。

【オブザーバー】

承知致しました。

【会長】

他にご意見・ご質問等はありませんでしょうか。瀬川委員お願い致します。

【委員】

意見ですが資料2の4ページの22番の県南広域振興局でやっている『ものづくり人材育成講座』ですけれども、実は私ここにいた時にもうやっていた講座なのですが、非常に人気があってですね。というのは、特に TWI（監督者向け研修）の方なのですけれども、これって中核人材となっていますが県南のものづくり企業さんの中には係長承認前の研修に位置づけている企業さんが結構あってですね。

やっぱり問題解決型というか、気付きというか。ただ現場で作業しているだけじゃなくって生産性上げる為にはどうしても管理職なりグループリーダーというのが必要になってきて。組織が作っていくというのを加味しても、中核人材を育てていくというものには、この一覧を見ていると県南部だけなので

すよね。他にはないのかなと。

もうちょっと、製造業だけでなく商業・サービス業でも将来経営者の片腕になるような人材の育成の講座をご検討頂けたらと思います。意見です。

【会長】

ありがとうございます。他にご意見・ご質問等はありませんでしょうか。それでは議事（２）①令和７年度岩手県地域職業訓練実施計画（案）について事務局からご説明お願い致します。

３．議事

（２）協議事項 ①令和７年度岩手県地域職業訓練実施計画（案）について

【会長】

ご説明頂きありがとうございました。ご説明ありましたが、ご意見・ご質問等はありませんでしょうか。

【委員】

委託訓練の実施機関の一つである盛岡の岩手中央訓練協会さんですけれども、ここが今年度末で解散するということで今動いているのですが。来年度そこが解散して無くなった場合、この令和７年度の実施計画は残して新たな数字や計画を出していくのか、これより更に下の数字で見込むのか、ちょっとそこだけ教えていただきたい。

因みに、当協会でも寝耳に水の話でして。技能検定の試験会場で岩手中央協会さん利用しているのですけれども、一部の試験が出来なくなる可能性が出てきているので。かといって開催する場所もないし、職業訓練の関係だとちょっと困ったなと悩んでいるところです。

【オブザーバー】

岩手中央協会さんが無くなってしまったことによる委託訓練の影響なのですけれども、計画を立てた後に解散の情報が入ってきましたので、計画については岩手中央協会さんの解散を考慮せずに立てておりました。実際、いま産業技術短期大学校の方で盛岡地域の令和７年度委託訓練の企画審査をやっております。そろそろ終わるところではあるのですけれども、岩手中央協会さんが得意とされているコースも一部ありましたので、そこについてはもしかすると提案無しの可能性があるかと思います・・・結果待ちではありますが。

盛岡地域におきましては、岩手中央協会さんを除きまして大体５者程度委託訓練を実施して頂ける施設がありますので、産業技術短期大学校の方からは特に大きな影響は無いのではと話を聞いております。以上となります。

【会長】

ありがとうございます。他にご質問・ご意見等はありませんでしょうか。

【委員】

報告の時に色々とお話ししたのですけれども、それと状況を踏まえてご提案というか、ご検討いただければと思います。

まず講座・コースの見直しなのですけれども、県内に誘致した企業さんで、企業内学園を持てているところが結構あるのです。トヨタさんにしてもデンソーさんにしてもアイシンさんにしても車関係

は、企業内学園を持っています。全国から愛知の学園に人を集めて幹部候補生みたいな教育を1～2年の合宿方式でやっています。そういう所でどんなカリキュラムをやっているのか気付きであったり、どんな教育をしているのか等、カリキュラムを参考にベンチマークしてみたらどうかというのがあります。

それから、求職者に対する訓練コースの先にある就職を具体的にイメージして貰うのが非常に大事だと思っています。出来れば県内の各中小企業の経営者の皆さんたちに協力して頂いて、出前授業であるとか、企業見学や多岐の訓練は難しいかも知れませんが、求職者の長期の訓練であればインターンシップとか、そういう事についてもちょっとご検討いただけないかなと思っています。

いずれ生成AIの活用によってどんどん企業の中の仕事の仕方、職場の環境が大きく変わっていくので。それだけ変化が激しい時代ですので、そういった取組も色々考えてみたらどうかと思っています。以上です。

【会長】

ありがとうございます。この意見に対して事務局からコメント等がありましたらお願い致します。

【事務局】

ありがとうございました。企業内学園のカリキュラムですね是非今後参考にしながら訓練コース、カリキュラムの設定等の検討材料としたいと思います。

それから訓練生の就職先のイメージ、出前授業ですね。これも今後は是非活用して参りたいと思いますし、今でもこの訓練受講生に対して訓練校の中に各企業さんが何社か来て会社説明会、あと訓練生をハローワークに集めて企業の面接会・説明会を行っておりますので、ご報告致します。

【委員】

インターンシップの話をしたのは、実際に働く場所を見てそこで働いている従業員の人達がどういう顔でどんな仕事をしているのかと「実際に見る」というのも大事なかと私は思っていて。それでインターンシップの話をしました。

【会長】

ありがとうございます。他にはご意見等ありますでしょうか。

【委員】

基本的な質問で恐縮なのですが、先程冒頭のところでハローワークさんの方で若年者の求職者が減少しているというお話がありましたが、要は入り口がかなり減っているのが一つの課題になるのかと思います。実情を教えてください。あと、もしハローワークに来てもらうための取組等があるのであればご紹介いただければと思います。

【事務局】

ありがとうございます。若い人が減っているのは人口で若年者が減っているというのもありますけれども、全国的に見るとハローワークじゃなくて民間の紹介サービスを使う利用者が若い人を中心に増えていると。こちら盛岡・岩手では都市部ほどの状況ではないのですが、民間企業の宣伝になってしまいが、本当にスマートフォン一つで会社も選べるし履歴書も作ってもらえると、便利なサービスと言いますか、充実した状況となっておりますので若い人がそっちに流れてしまっているというのが都市部・全国的な状況となっております。

今厚生労働省全体をあげて若い人をどう取り込んでいくかと検討している所なのですが。先程お

話ししました通り、若い人って口コミを結構重要視する部分もありますので、まずは地道ですけど、一人ずつハローワークに来た方に丁寧に対応すると。それがうまく口コミで伝わって、ハローワークに行って良かったなという風になれば良いですし、あとハローワークに来ない方にはスマートフォンで簡単に見られる SNS とか活用してこんな良いサービスがあるのだと提供しております。

【委員】

ありがとうございます。先ずハローワークの椅子に座ってもらう所から苦慮するのかなと思いますので、頑張ってくださいと思います。

【会長】

ありがとうございます。この他何かご意見・ご質問等がありますでしょうか。

それでは令和7年度岩手県地域職業訓練実施計画（案）についてはご提案の通りで宜しいでしょうか。

（賛同の声）

令和7年度岩手県地域職業訓練実施計画（案）につきましては、ご提案の通り策定させていただきます。

3. 議事

（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の訓練効果の把握・検証について

【会長】

ありがとうございます。ただ今の説明についてご意見・ご質問等がありますでしょうか。

それでは私の方から一点失礼致します。今年度介護人材育成のために職業訓練を実施したという事だったのですが、受講生・修了生が実感している成果であったり、就職先の事業所から何か感想であったりご意見等を頂いているなら是非共有をしていただければ幸いです。お願い致します。

【事務局】

ありがとうございます。今回のヒアリングで受講生の声はあまり拾えなかったのですが、過去に取ったアンケートから2点ほどお伝えしたいと思います。

受講生の方から『様々な年齢層の仲間がいることで、色々と相談し励まし合いながら皆でハードルを越えることが出来て良い経験となりました。』というのが一つです。もう一つは『介護職が未経験で現場の働き方やイメージがあまり捉えられずに、不安だったんだけど、講習が進むにつれて不安が少しずつ減少しました。介護の仕事を始める基盤になったと思います。』というご意見があったところで

それから雇い入れ事業所の方につきましては、『介護の職業は特に利用者と職員同士のコミュニケーションが重要ですが、職業訓練でしっかり身に付けていただいた。』それともう一つ『訓練を受けていない者と比較すると即戦力に近い知識や技術が身につけているため助かっています。』という声を頂いております。

全国的に介護労働者がなかなか集まらない状況で、以前は有資格者限定の求人を出していた事業所が多かったところです。最近では人が集まらないので、無資格・未経験でも良いですという求人も増えております。その様な中である程度知識・経験を身に付けて、更に資格も取って入社していただけるのは非常にありがたいという感想を持っている事業所が多いかなと思われまゝす。以上です。

【会長】

ありがとうございます。その他ご質問・ご意見等はございませんでしょうか。鈴木委員お願い致します。

【委員】

資料4－2の10ページ『令和7年度ワーキンググループ（WG）による訓練効果の把握・検証について』、令和7年度検証対象分野の「デジタル分野」ですけれども。そもそも岩手県だけではなくて、DXの推進は全国的にしているのですが、経営者の方でDXそのものの自体が聞いたことあるけれど何だかよく解らないという方も結構いらっしゃってですね。

企業の経営方針・意思決定を動かす人がDXを解らないと、なかなか前に進まないんだろうなと感じています。ここは皆さんに関係する色々とそれぞれの立場での推進はお願いしたいと思っておりますが、昔平成の時に企業でPCが導入されてワープロから代わった辺りの、時代の変化がまた来ているのを感じております。

推進するためには意識改革というか経営方針の転換というか、そういうのが当たり前になってきますのでどこでどの位できるのかというのはあると思うんですけれども、経営層の皆さんだとか意思決定を下す人達に対しての、（意識）変換できるような取組も是非やっていただければと思いますので、そういった視点も持っていただいて検証に入っていただければと思います。

【会長】

今のご意見について事務局から何かありますでしょうか。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。先程別な所でお話ししましたが、私もDXとか研修受けたのですけれど一回で頭にすっと入ってこなくて、まだよく解っていないのが実情です。盛岡のハローワークで事業所向けのオンラインセミナーというのを随時開催しておりますので、盛岡に限らず県内で広めて色々情報を伝えていければと思いますし、あと訓練に関してもDXについて検証していきたいと思ひます。

【会長】

ありがとうございます。その他ご意見・ご質問等がありますでしょうか。

それでは訓練効果の把握・検証についてはご提案の通りで宜しいでしょうか。

（賛同の声）

ありがとうございます。

4. その他

【会長】

ありがとうございます。今の説明についてご質問等がありますでしょうか。

特に無いようですので、これにて議事を終了致します。司会進行にご協力を頂き誠にありがとうございました。