

令和 7 年度 第 1 回岩手県地域職業能力開発促進協議会 質疑応答

日時：令和 7 年 11 月 19 日

10 時 00 分～

場所：盛岡第 2 号同庁舎 3 階共用会議室

3 議事

（1）報告事項

① 公的職業訓練実施状況について

【会長】

ご説明頂き誠にありがとうございます。それでは今のご説明に対してご質問等ありましたら是非お願い致します。情報共有でも話して頂ければ幸いです。

【委員】

基本的なことを教えていただきたいのですが。資料 2 の 3 頁左側の表の新規求職申込件数が減少傾向にあるとのことです、全体的に人手不足と言われておりますけれども実際には減少している。労働人口が減っているのかもう少し聞きたいのですけれども。

例えば一般の職業紹介サイトに期待してアクセスしてそっちに申込みする人達も人数を加味するはどうなるのか。推定でも結構ですので、社会全体でどのようになっているのかを基本に置いとかないと中々全体情勢が読めないなという所がございまして。可能な範囲で結構なので教えていただけたらと思います。

【事務局】

ありがとうございます。ちょっと古い話をします。私がハローワークに就職したのが平成 2 年なのですけれども、その頃ハローワークというのは社会全体の 3 割行政と言われておりました。就職する方の数に占めるハローワークの紹介就職が全体の 3 割。これが直近ですと大体 1 割後半～2 割くらいと、かなり落ちている状況です。雇用動向調査というのを毎年行っています、就職経路というのを調査しておりますが全般的にハローワークの利用率が減っていると。特に若くの方の利用者が少なくなっている現状でございます。

首都圏に比べれば岩手県はハローワークの利用率というのはかなり高いとは思うのですけれど、それでもここ数年スマホなどを使い転職サイトを利用する若者が増えております。その数字データは今持ち合わせておりませんので申し訳ないですけれども、我々としては若い方をいかにハローワークの窓口に取り込んでいくかと今つとめているところでございます。確か前回の協議会でも同じ

ようなご質問を頂いて「何か取り込むのに有効な手段はあるのですか」と聞かれたような気が致しますが、今の若い方、特にも口コミというのを結構気にしていると。ネットでも出てきますね。あそこはどうだこうだ…と。商品買う時にもそうですが口コミをよく見ますし、ネット以外でも知り合いの方からの情報というのを気にしている・参考にしている方が多いです。ということで、我々はひとりひとり、来た方を丁寧に対応して若い方の利用率上昇に結びつけていこうと取り組んでいるところでございます。

正確なデータはございませんが、ざっくりと若い方が減っている現状は実際としてございます。

【会長】

ありがとうございます。この他何か質問であったりコメントであったりと。

【委員】

私も率直に質問というか状況をお伺いできればというところでお聞きします。

ではちょっと、ジョブカフェいわて、改めて自己紹介させていただきますと盛岡市菜園にありますジョブカフェいわては菜園センタービルの中にあります1階と2階のハローワーク様と連携して事業を行っておりまして、岩手労働局様・岩手県様・盛岡市様からそれぞれ事業を受託してですね若者の就職支援拠点ということで学生求職者、在職者そして企業や学校に向けて様々な支援を行っているという施設でございます。

今皆様から令和6~7年度の実施状況データをご説明頂きまして私がすごく印象に残ったのが就職率の高さでございました。私たちも「シゴトバクラシバ岩手」という岩手県の企業・求人のマッチングサイトを運営しております、そこに登録していただく事と企業の求人を掲載してマッチングの支援をしていくという状況をしておりますけれども、こういった状況、雇用環境でありながらマッチング率を高めていく…応募して決定する方を高めていく取組を進めているところなのですが、この訓練を終わって企業に応募して就職される方が5~8割就職が決まっていることで、職員の皆様もその訓練が終わられてからきっと個別にサポートされているのだなと想像されるところなのです。お聞きしたかったのが、訓練終わって就職活動を始めますってなったときに1社応募してすぐに決まる方が多いのか、それとも中々上手くいかないけれど複数社受けていく中で結果を出されるのか。どんな支援をされて最終的に就職決定に至るのかなと。

具体的な数字までは難しいかも知れませんけれども状況だったり感じてらっしゃるところだったりですとか、肌感覚で構わないのでお伺いできればなと思いました。以上です。

【オブザーバー】

多分全体的に職業訓練を行っている施設では同じだと思うのですが就職支援等々につきましては勿論ハローワークさんと連携を取りながらというところですけれども、うちの場合6ヶ月の訓練期間なのですけれど最初は自己理解・仕事理解ということでキャリアの棚卸しでジョブカードを作つていただく事から始まって、就職支援相談員・担任・受講者で構成される三者面談会が先ず1ヶ月で開かれる。ジョブカードを磨いていって更に3ヶ月目くらいになると求職活動を始めるという

ような気運を高めていきつつ書類を作っていく、どういう所に就職したいか調査を行っております。その時にポリテクセンターは独自に人材情報というのを地域の事業所や仲介者に配布して、ポリテクセンターにこういう方がいますよという形で情報公開を行います。そしてそのタイミングで訓練生もある程度方向性を決めていただき就職活動の正式なスタートが始まっていくというような形で行っております。そして最後6ヶ月目には就職先が決まっているという形にしていくことで。ポリテクセンターの場合には基本的に訓練をしながら同時進行で就職活動も頑張ってもらう。

因みに就職率の確定は訓練終了後3ヶ月目なのですけれど、訓練終了すると中々コンタクトが取りにくいということで支援アドバイザーとハローワークさん、職業訓練指導員が各自就職支援を行って就職率を上げていくようなところです。

あとは基本的に就職先がある程度確保できないといけないということで、私ども在職者の訓練も行っておりまして、そこで在職の訓練を受けている方の事業所にも就職活動ができる。現在両方の訓練をやっているのがうちの強みとして就職率が上がる要因なのかなと思っております。

【委員】

それってしっかりと事前に摺り合わせをしてから応募となると、すぐ決まる方、不採用になってしまふ方だと、やっぱり事前の準備が結果を出していくケースが多いですか。

【オブザーバー】

すみません。一回で就職決まる方はそんなに多くないです。

【委員】

そうなんですか。

【オブザーバー】

はい。指名求人とかあった場合には出てきますけれど、訓練の内容をある程度把握していただいている事業所さんから求人が出ている場合には比較的一回で決まる場合が多いですけれども、決まらない人も確かにいます。大体、一回で決まる人2割いれば多いかなという。ただそれはカリキュラムによって結構変わってきます。

【会長】

ありがとうございます。その他何かご質問・コメント等はございますでしょうか。はい、

【委員】

ちょっと聞き漏らしたかもしれないで確認なのですが。資料2の9頁、『ハロートレーニング受講者の状況』で支援訓練・委託訓練とあるのですが違いがよく分からないので何が違うのかというのと、支援訓練が遠野・釜石・宮古の地区には全くないことでそれによる弊害とか何かがあるのかなということで、その二点を教えていただきたいと思います。

【事務局】

ありがとうございます。岩手県で委託し実施している委託訓練、機構で委託し実施している求職者支援訓練とあるのですけれど、基本的には雇用保険受給者は委託訓練、雇用保険を受けていない方は求職者支援訓練となっております。確か平成20年前後リーマンショックというのがありましたそのときに制度が変わったのですが、それまでは岩手県の委託訓練というものしかなかったのです。リーマンショックで失業者が増えまして、今の職業訓練の数だけじゃ足りないということで基金訓練というのが始まりました。

それは岩手県じゃなく機構に委託して実施するというもので、それが現在の求職者支援訓練と名前が変わったのですけれど岩手県が委託する物と機構が委託する物と二本立てでやっております。

それぞれ訓練の中身はどう違うのかというと、ほぼ同じです。委託を受けているところも同じなので。例えばある施設が今回は岩手県の委託訓練をやり、3か月後には求職者支援訓練をやると。ということなので掛け持ちでやっている訓練施設も多々あります。

あと赤いの（支援訓練の受講数）が内陸に偏って沿岸・県北にほとんど無いというのに關して、こちらの方でも沿岸だとほぼ職業訓練協会しかないのですが、職業訓練協会に「求職者支援訓練始めてみませんか」と何回か依頼しているのですけれども「県の委託訓練だけで手一杯だ」ということで受けませんというのが現状で。お願いしているけれど中々そっちまで回らないという状況になっております。このグラフ見ますと内陸が手厚くて沿岸の方が薄くなっているということで、沿岸の方が受講する機会が少なくなっているのじゃないかと思われるかも知れませんけれども、沿岸の方は訓練のコースは設定していても中々（受講希望者が）集まらないというのもありますし、人口の比率というのでもないので訓練のコース自体は内陸の方に集中しているという状況となっております。

【委員】

支援訓練も委託訓練も中身的には変わらないということで。

【事務局】

そうですね。

【委員】

支援訓練が無い地域への弊害も無いという理解で宜しいでしょうか…はい、分かりました。

【会長】

ありがとうございます。他に何かご質問等ありますでしょうか。…それでは続きまして議事（1）報告事項②地域におけるリスクリソースの推進に関する事業について事務局からご説明お願い致します。

3 議事

(1) 報告事項

(2) 地域におけるリスクリソースの推進に関する事業について

【会長】

ありがとうございます。それでは今のご説明に対し質問等ありますでしょうか。…それでは続きまして議事 (1) 報告事項③障害者委託訓練 PDCA 評価について事務局からご説明お願い致します。

3 議事

(1) 報告事項

(3) 障害者委託訓練 PDCA 評価について

【会長】

ご説明いただきありがとうございます。今のご説明に対しご質問等はございますでしょうか。

【委員】

障害と一言で言っても様々で、例えば知的障害・精神障害・身体障害…と言った障害があるかと思うのですけれども、こちらの事業ではどういった障害を持った方がメインとなった職業訓練を展開されているのでしょうか。

【オブザーバー】

はい、ありがとうございます。どういった障害がメインというご質問なのですが、身体・精神・知的など様々な方がいらっしゃるのですけれども、どのような障害の方がメインと言った物は特にないのでですが近年は精神障害が増えてきており、企業様にもそういった精神障害の方を重点的に受け入れていただけるような働き方を訴え掛けているところです。

【会長】

ありがとうございます。他に何か質問等ございますでしょうか。…それでは続きまして、議事 (1) 報告事項④教育訓練給付制度の指定講座の状況等について事務局からご説明お願い致します。

3 議事

(1) 報告事項

④ 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について

【会長】

ありがとうございます。それでは今のご説明についてコメント・質問等ありましたらお願ひ致します。……それでは続きまして(2)協議事項①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(案)について事務局からご説明お願ひ致します。

3 議事

(2) 協議事項

① 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(案)について

【会長】

ご説明ありがとうございます。それでは今のお説明に対するご質問・コメント等はありますでしょうか。

【委員】

すみません、資料6のタイトル(『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)』を見たときに改善策が書いてあるのかなと思ったらヒアリングの結果しか書いていなくて、改善策何時出るのだろうと思ったらこれ来年度の…次回のことですね。

【事務局】

そうです。

【委員】

わかりました。いずれにしろヒアリングの実施結果をきちんと分析評価するというのはやってほしいのと、もう少し…。県内の中小企業が中々デジタル化とかDX化が進まない現状があります。一昔前まではＩＯＴとかIT化と言っていたのがデジタル化と相成り去年・一昨年辺りからDXに変わってきていて、それは色んなシステムであったりソフトの開発、生成AIもそうですけれど

も、そういうものがどんどん進化していく中小企業としてどこから手をつけていいか判らないのもあれば、そもそもソフト自体が高いというのもある。進まない要因は様々あるのですけれども、今IT人材というのはIT企業だけが求めているのではなくて、県内の中小企業が生産性向上させる為にどういう人材を求めるかということが。これ、大分世の中変わってきていると思うのですよね。

IT人材と一口で言っても難しいのですけれど、例えば県内の中小企業といつても小規模では無くて地域の中堅クラスになると職員管理、出退勤の管理だとかアプリでやり始めて、更にそれを給与計算（システム）と連携させて最終的には会社の経費まで行う。各会社の経費って会計事務所のシステム使うわけですけれど、そういう所に連動させて効率よく計算・内部管理できるような事をやったりする企業もだんだん出てきています。そうするとそういうアプリだとかシステムを『開発する人』がほしいのか、それともそれを『管理する人』がほしいのか、それによって全然教育訓練の中身が変わるでしょうし、仮に大手や県内の中小のIT開発社が作ってシステムを導入したときにそれを動かせるだけでいいという場合もあるでしょうし。

その辺の視座を高くして県内の中小企業のデジタル化・DX化がこの2～3年先に生産性を上げるためにどういう方向に動いているのか是非検証の中に加えて検討していただきたいと思います。以上です。

【会長】

ありがとうございます。ほかに何かコメント・質問等はあるでしょうか。委員お願い致します。

【委員】

的外れなのかも知れませんが、事業所訪問時に聴取した内容の所で、資料6の10頁の上から三つ目『採用したい分野についてより専門的な知識を学んでいくことにより本人がやる気になって業務に取り組めると感じています。』で、要は「専門知識をそんなに持っていないでも良いよ」という企業があるかと思えば、13頁エンジニアの3～4割が求めている人材像が両様化している感じがあるので、これを改善点でまとめるときに全部その辺をまとめて括ってしまうと、帶に短し襷に長しではないのですけれど、どっちにも合わないことがちょっと気になったので。

こういう所に取り組むのであれば「企業内容がこういう所であればこういう人材像（が求められ）、その為にはこういう訓練内容が必要」であると分けてみた方が、より実践的な物になるのかなと印象を受けました。以上です。

【会長】

ありがとうございます。今の質問・コメントに対して事務局お願い致します。

【事務局】

はい。ありがとうございます。去年は介護の分野に取り組みまして。ある程度介護の場合だと「介護の知識を学んでくれれば良い」「コミュニケーション能力を取れるようしっかり訓練してきてほしい」ということで、大体同じような声が多く、訓練を学べば採用により近くなるというものだったんですけど、今回のヒアリングで感じたのはIT・デジタルの場合は会社ごとに求めている人物像が全然違うということです。ということなので、先程頂いたご意見を参考にしながら取りまとめをしていきたいと思っております。

【会長】

ありがとうございます。この他ご質問・コメント等はありますでしょうか。それでは続きまして議事（2）協議事項②令和8年度岩手県地域職業訓練実施計画の策定方針について移ります。事務局からご説明をお願い致します。

3 議事

（2）協議事項

② 令和8年度岩手県地域職業訓練実施計画の策定について

- （ア）公共職業訓練（施設内訓練）
- （イ）公共職業訓練（委託訓練）
- （ウ）求職者支援訓練

【会長】

ご説明ありがとうございます。一通り策定方針案についてご説明いただきましたが、全体を通じてご質問等ありましたら是非お願い致します。

【委員】

全体を通してということでちょっとお話しさせていただきたいと思います。県内の中小企業の現状からして冒頭の白石岩手労働局長さんからの挨拶にもありました、ここ最近最低賃金が大幅に上がってきてている状況なので、特に沿岸や県北の中小企業は相当厳しい状況になっています。

実体化すると12月1日から最賃1時間あたり1031円ということで、相当な引き上げ額なものですからはっきり申し上げて雇用調整とか様々な人員削減とか動いている企業さんは相当あります。

一応県の発表によると賃上げ支援金後も今度の12月期会で補正予算として大きな金額にさせていただけるという話ではありますけれど、実施するのはまだ何ヶ月か先だと思いますし、本当に12月1日からの最賃の引き上げにどう対応していくか、原資をどう確保するか非常に中小企業にと

っては厳しい実態としてございます。なので中々「求人数が伸びない」というのは来年に向けてもそういう傾向が続くのではないかなと思います。本当に厳しいです。例えば飲食業にしても旅館・ホテルにしてもパートさんを雇うこともできないのでフル稼働できないというか、フル稼働しないで現員体制でのみキリキリ営業するとかですね。そういう企業も相当数出てきています。求人を出す中小企業の状況も色々加味しながら計画全体を作って検討していただきたいというのが一つであります。

ただ一方で製造業、特に内陸部の自動車・半導体産業に見られるように、来年度以降計画的に上がっていく情報も聞こえてきております。ただ、そこに例えば部品を提供するとか生産技術系のクラスターとして様々な設備のようなものを提供する企業さんは生産そのものが労働集約型の生産になっていて、その意味では花巻のポリテクセンターさんを始めとする技能者の育成というのは、受講生は減っているのかも知れませんけれど、まだまだこれから求人は伸びる分野でありますので、これまでも色々大変良い取組をしていただいているし今回画像処理を追加するとか様々なチャレンジをされていらっしゃいますので頑張っていただけたらと思います。以上です。

【会長】

ありがとうございます。何かコメント等ありますでしょうか…わかりました、ありがとうございます。それでは何か質問・コメント・情報共有等はありますでしょうか。

【委員】

子供の数が減っておりまして最近県立高校の再編というのも行われている状況であり、大学進学率も上がっているのですけれども、県内の実業高校の数あとは専門科の数が減っておりまして地域の専門的な技術を持った仕事をする人も減少していくのが明らかだと思っています。そういう意味ではこの職業訓練とか企業参加の役割は重要であります。

ポリテクセンターで県内での訓練ニーズというのも調査しているようですが、県全体がどうなっているのかという状況も是非岩手県・関係各所等連携をとって議論をした上でこの計画につなげていただきたいと思っております。

場合によっては遠い地域からポリテクセンターに通いたいとかですね、そういうニーズもあるのかもしれないですので補助があるかどうか判りませんが、地理的に広い岩手県の実態も踏まえた対策も場合によっては必要なではと感じておりますので、具体的な提案はまだできませんけれどもそういう考え方も持っていることをお聞きいただければと発言させていただきました。以上で

【会長】

ありがとうございます。この他何かご質問・コメント・ご意見等々ありますでしょうか。

【委員】

ありがとうございます。8年度の職業訓練の策定方針ということで紹介いただきまして、私も日々ジョブカフェいわてで高校生ですとか大学生の就職・キャリア開発支援をしていく中で、若者が県内企業で「就職したい」「働きたい」そして「スキルアップしていきたい」という所の現場で支援していると企業の条件面であったり福利厚生面の働く環境は勿論大事なのですが、そこで働く人と言いますか、社員がどれくらい生き生きと働いているかとか、あとは会社でやりたいことを考えて自分の目標となることを実現させているかといった、働く人が凄く若者にとっても「この会社で一緒に働きたい」だとか「自分もこういうことにチャレンジしたい」だとか、そういうことに将来を考えるイメージ作りにつながるのかなというのを実感しております。

人をどうやって育っていくかとかどういう風に活躍させていくかというところで訓練の取組だったりだとか各関係機関の皆様が協力してプログラムの充実ですとか、就職支援だったりとかに繋げていただいているということでは是非引き続き我々も魅力的な訓練を…プログラムですとか来ていただいている求職者の方・転職を考えている方に紹介しながらより良い岩手の職場環境とか活躍できる環境というのに意識を持って参りたいと思いますのでよろしくお願ひ致します。

【会長】

ご発言頂き誠にありがとうございます。他に何かありますでしょうか。…それでは議事（2）協議事項の各項目については事務局の通り進めるということで宜しいでしょうか。

宜しいですね。では異議無しということで。それでは令和8年度の訓練実施計画の策定にあたりましては提案内容を踏まえたものとするようにお願い致します。

続けまして（3）その他ですが、本日岩手キャリア形成・リスキリング支援センターさんにお越し頂いております。令和7年度キャリア形成・リスキリング支援事業についてのご説明をお願い致します。

3 議事

（3）その他

【会長】

ご説明頂き誠にありがとうございます。このご説明に対するご意見等ありましたら是非お願ひ致します。その他、事務局の方から特に何も用意していないことですが、皆様からは何かござりますでしょうか。……特にないようですので、以上をもちまして全ての議題を終了いたします。