

# 令和7年度 第2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8年3月16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 ハロートレーニングの実施状況について

#### 【会長】

ただ今事務局からご説明いただきました今年度の実施状況について、ご質問・ご意見等はありませんでしょうか。ぜひ積極的にお願い致します。

#### 【委員】

資料2の6～8頁（公的職業訓練の実施状況）の所で、全国的に子供の数が大きく減ってきていると思うのですが、少子高齢化の数字と応募倍率・充足率・就職率の数字と相関関係はありますか。

例えば、子供が前年比5%減っている中でそれに合わせて応募倍率とかが減っているだとか。それは仕方が無いのかなと思わない訳でも無いのですが、相関関係があるのか調べた例があるのか教えていただければ。これが一点目。

それから10頁の「地域別ハロートレーニング（離職者向け）実施期間の状況」についてなのですが、当協会が開催した各職業訓練協会の会長さんを集めた会議で、その時に各会長さんや事務局長さんから出た意見として、『修了後3か月以内で就職するとか4ヶ月以上の雇用が条件なのだけれど中々厳しいな』と。実際、人手も少ない中で修了生を追いかけるのは厳しいと声がありました。制度としてそうなっているので、致し方が無いとは思いますが、それでも中々厳しいなど。

それから、受講生を集めるのに苦労している協会さんとある程度集まっている協会さんがあるのですが、特に苦労されている協会さんだと、年度をまたいで追いかけていくのが中々厳しいと声があったとご紹介させていただくのが二点目です。ありがとうございました。

#### 【会長】

事務局よりご回答いただければ幸いです。お願い致します。

## 【事務局】

すみません、一点目につきまして少子化に関するデータがあるかどうかという事なのですが、特にデータは持ち合わせていないのですが、私、説明の冒頭でリーマンショックという言葉を使いました。あの当時失業者が多数出まして職業訓練を受けたくても入れない（受講できない）、応募倍率が4倍とか5倍の時代がありました。それで公共職業訓練だけでは足りないので基金訓練（後の求職者支援訓練）という別枠ができた。

少子化については今後影響が出てくるものかと思えますけれども、一番大きな要因としては雇用情勢というのがあるかと思えます。大体ここ数年は新規求職者に対して受講者が約3%という数字になっておりますが、雇用状況が安定しているので比較的仕事の方を先に選んで訓練は後回しという方が多いのかと思っております。

## 【オブザーバー】

それでは私から二点目について。施設内訓練の話になるのですが、先程委員から言われているように修了後3～4か月というのは私共も結構厳しいなという所がございます。私共の施設内訓練は終了後3か月以内の実績となっておりますが、実はその後の（受講生の）追跡を続けております。追跡の方法は各未就職者に対する電話連絡および内定が決まった場合内定届を郵送して頂くという事で、終了時に送料無料で封筒をつけて送って頂いている調査の仕方を行っております。

この数年の傾向としてポリテクセンターの受講者で多いのは（受講したコースと）関連の就職に就きたいという事で修了3か月超えてもその分野で就職したいという方が増えてきている。今年度も終了3か月を超えてから内定が決まった方が、それなりに増えてきております。ですので、ほかの職業訓練の方もそうだと思うのですが、制度としてそれを使っていただいてその関連に就職していく所からすると、確かに良いことなのではございますけれども、実績として数字にカウントされない。『就職』を目的としていくのか、受講したコースに関連した夢（業種）に向かっていくのかと、私達も悩みの種となっております。

また一点目の所ですね。先程の回答がほとんどだと思っておりますけれども、私共の所では選考で合格しても就職が決まって入所を辞退する割合、実は若い方が多いです。ですので、今年度に関しては若い方が優先的に事業所の方に採用されているのかなと見て取れるので、あながち、関係のファクターとして関数として大きくはないかと思っておりますが、関連性は多少あるのかなと思っております。一方で高齢の方につきましては中々就職が決まっていけないと。経験・知識はあるのに、高齢者を敬遠しているというのが今年度の就職の特徴かと分析しております。以上です。

## 【会長】

この他ご意見・ご質問等がありますでしょうか。それでは無いようですので、議事に進みます。

(1) 報告事項②地域におけるリスクリング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ングの推進に関する事業について

#### 【会長】

ただ今のご報告についてご質問・ご意見等がありますでしょうか。それでは私の方から教えていただきたいことがあります。これは予算を取って事業を展開していく理解に至っておりますけれど、予算確保の状況というのは現時点でどの辺りの予算が付きやすい、また、どの事業には付きにくいという状況にあるのか、温度差みたいなものはありますか。

リスクリングの事業によって取り扱うテーマによって恐らく重要度が異なってくると思うのですが、それが企業の現場と感覚に差があるか・ないかという事が知りたくて。是非その辺りについて教えていただければ幸いです。

#### 【オブザーバー】

感覚の差はあるかと思うのですが、そこまでの内容を把握しきれておりません。

#### 【会長】

すみません、込み入った話を失礼いたしました。ありがとうございます。この他質問であったりご意見等がありますでしょうか。ほかに質問等はないようですので次の議事(2)①令和8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8年度岩手県地域職業訓練実施計画(案)について

#### 【会長】

ご説明ありがとうございます。それでは今ご説明いただきました令和8年度岩手県地域職業訓練実施計画(案)について、ご質問・ご意見等はありませんでしょうか。

#### 【委員】

先ず各計画の中で言われているDX推進とかIT人材育成とか様々な技術関係の計画はあるのですが、元々IT技術者とかDXの人材は産業分類上明確にきちっと分けられている訳ではなく、一次産業から三次産業までそれぞれの分野で使われる技術で全然異なってくるのですね。なので、『IT

技術者』と総称しても具体的にはどのような人材を育てるのか中身を非常に明確にしていかないと、これから先の産業振興で必要なニーズ・人材というのがぼやけていく心配があるなど私は思っています。

例えば、岩手県の IT 技術者でも多いのはシステム開発系なんですね。ところが WEB デザインであるとか AI 活用であるとか、それからプログラミング、データ処理。或いは情報セキュリティなんてものは本当に少ないのですよ。特に情報セキュリティができる IT 技術者は岩手県内では本当に少なく。そういう所を見た上で各企業なり事業者がどういう技術者を求めているのか、きちっとニーズ調査を考えた方が良いのではないかと思います。

今県内の中小企業で、例えば二次産業でいくと、建築・建設現場ではドローンを使ったり、測量・製図までもシステムでやるように最先端でやっていますし、製造業では人が物を作らないでロボットと AI が物を作るという FA 化がどんどん進んでいく。そういう時にどのような IT 技術者が必要なのか、各中小企業でも違って。これから先半導体も自動車も岩手の主軸産業ですけど、今年から一気に加速して成長すると言われて。その中で、そこから大手の例えばキオクシアや東京エレクトロン、それからトヨタグループなどから仕事を貰ってきている中小企業が、どういう技術者が必要なのかというニーズも捉まえて欲しいかなと。ただ、課題にあるのは当然ながら企業の生産性を上げる為には投資が必要なのです。最先端の装置やシステムを入れなければならないのですが、そこに対応できる企業の事業費用どれくらいあるのか。私の皮算用では参入できるのは精々 2～3 割の企業だと思っています。それ以外の所ではどうやって生産性を上げるのかというも含めて、それはリスクリングでやるのかどうするのかとあるのですけれど、高度人材に育てていかなければならないので。そういった在職者の訓練も必要だと思っています。

ニーズ調査に関してはそれぞれの実施機関が各自行うのも必要でしょうけれど、それぞれの実施機関が情報共有をして、横軸でニーズに対して人材の訓練なり教育を行っていくのがこれから益々必要になってくるのではないかと思います。

いずれ企業が高市内閣の中小企業支援の為の大幅な責任ある投資ということで、中小企業向けの補助金というのがどんどん入ってきます。それらを使って新しい装置やシステムを入れようとする企業さんも、来年度に入って出てくると。それらも踏まえて、「設備を入れてから訓練・育てる」という悪循環もあるので、我々支援機関もそうなのですがなんとか支援していただきたいなと思います。

あとは個人的意見なのですが、訓練を受ける方々に対して「自分が将来どういう仕事に就いて、どういう待遇なり処遇で人生設計ができるか」ということも、もっともっと訓練を受ける方々にも考えていただく取組を。それから我々中小企業の支援もそうなのですが、中小企業の経営者に対しても人手不足で人が取れないってだけでなく、「どういう人が欲しいのか、こういう人に対してこういう育成をするのだ」という意識改革も含めてちゃんとやっていますという企業の成長も必要だと思っています。以上です。

## 【会長】

ご意見ありがとうございます。特にですね、後半のキャリア設計につきましては現在の職業訓練のみならず、いかにキャリア意識を持たせれば、キャリア教育の重要性みたいなものをご指摘いただけたのではないかと感じております。

それでは他に何かご意見・ご質問等がありますか。

## 【委員】

職業訓練を希望する方のニーズについてちょっと質問させてください。担当者が集まってニーズについて意見交換をしたという話、有意義だとは思いますが岩手県の場合は地理的課題もありまして、ニーズがあってもお断りせざるを得ない状況もあるのではないかなと思います。

資料4-1の5頁、eラーニング数を実践コースから内数としてデジタル分野優先で設定すると記載がありますがこれについて詳しく訊きたいのと、通所型訓練の実情という所で、(職業訓練の)前提が通所型だと記載があるのですが、選択肢の少ない地域におけるニーズをどういう風に把握して可能な限り応えていくのかという課題についてお伺いをさせていただければと思います。以上です。

## 【オブザーバー】

ご意見ありがとうございます。今お話しにありました求職者支援訓練におけるeラーニングコースについて補足のご説明させていただきます。

委員からのお話にありました通り、eラーニングコースにつきましては通所型訓練の実施施設より遠方の方、通いたくても中々遠くて通えない、育児中・介護中でまとまった時間が設けられない方に対して自宅でも受講できるという制度になってございます。こちら地域のニーズ等々を勘案して累計の目標値に定めて運営している所でございます。

一方で求職者支援訓練としましては、通所型訓練をベースにするという所がございます。通所でもって講師の方々と直接対面するですとか、同じ受講生同士で就職を目指すと言う受講生同士のコミュニケーションを得ることで訓練効果を高めていくという目的もございます。その辺りは上手く反映しながら計画させていただきました。

## 【事務局】

ご質問ありがとうございます。計画の中で来年度約400名ほど委託訓練の数が減ると。これは全国的な状況でして全国で3割くらい訓練のコース定員が減ります。岩手も大体27%くらい減るという事になっております。失業した方々の訓練を受ける選択肢が狭まるのではないかとこの所もあるのですが、その反面、現状で訓練生が中々集まらないという事でせつかく訓練を受託しても定員15名のところ3~5名しか集まらないという訓練協会さんの悲痛な訴えも先日伺ったばかりです。

仕事を探す方から見れば、沢山選択肢があった方がよろしいのかと思いますけれども、一応バラ

ンス的に両方を見て全国的に減るとい方向になるようです。それから県北・沿岸の方ですね、やはり内陸側から見ると訓練を受ける場合に選択肢が選択肢・コースが少ないといった事もありますけれど、今のところ内陸と同じ程度しか訓練生が集まらないといった状況もございますので、今年度も大体内陸・沿岸・県北の割合は同じくらいの設定で進めて参りたいと考えております。

#### 【会長】

ご回答頂きありがとうございました。

#### 【委員】

コース定員数が減ることを言っている訳ではなくて、ニーズがあるのだけれどお断りしているケースがないかどうか。特に地理的環境（の理由）でお伺いしたかったのと、場合によってはこの職業訓練自体もDXを推進するべきじゃないのかと。デジタルを活用した訓練に切り替えて……ここだけの話題ではないと思うのですが、そういったことも分野に限らず考えていただいて。そう残していかないと訓練を受ける人も出てくるし、ニーズにも応えられるのではないかなと言う話です。以上です。

#### 【会長】

ありがとうございました。この他ご質問・ご意見等がありますでしょうか。

#### 【委員】

よろしくお願ひ致します。生産性向上の関係の訓練についてお尋ねしたいのですけれど。先ず、資料4-1の6頁に『公共職業訓練（在職者訓練：生産性向上支援訓練）実施回数77回、延定員770人』と今年度・昨年度よりも減らしているのだと思うのですけれど、実際の受講状況を踏まえて減らされていると思いますが今国を挙げて生産性の向上が必要だということでニーズが高いのだろうなと思って臨んだのですけれど、実際は減っているようなので。その辺、国を挙げて生産性向上が必要だと言っている割に、受講している方は減っている要因をどう捉えてられているのか。そういった国の方向性からして生産性向上支援の規模を減らすというものはたして良いのかというのもどう考えていらっしゃるのか、それが一つ目です。

それからもう一つ、同じ生産性向上の関係だと同資料3頁に県から定めた（3）公共職業訓練（在職者訓練）の最後の文脈で『また、分野を問わず、人手不足に悩む中小企業等の生産性の向上を図るための生産性向上支援訓練も実施する。』と記載されていますが、こちら具体的な内容はどのようなことをされるのか。今年度もうされているのであれば、どのようなコースをされたのか分かればよろしいですし、初めてであれば予定とか教えていただければと思います。よろしくお願ひ致します。

#### 【オブザーバー】

では説明させていただきます。生産性向上支援訓練につきましては、今お話しありました資料4-1の6頁とこの後でご紹介予定でございました令和7年度生産性向上支援訓練参考資料と併せてご

覧いただきたいと思います。先ず8年度の計画が減少したことにつきましては、おっしゃるとおり生産性向上支援訓練、年々ニーズが高まっていると存じております。一方で、国からの施策に基づいた予算規模に応じて運営をしていく所でございますが、予算規模から勘案して当初の計画では今年度より来年度の数減少せざるを得ないという状況でございます。

一方でオープンコース（当初から設定したコース）とオーダーコース（実際に1年度以降に各県内の事業主からの要望に応じて訓練を実施）がございますが、こちらは一定の枠を確保している所でございますので、最終的な実績等につきましては今年度から若干減るくらいにはなるように引き続き地域のニーズに応じた対応をして参りたいと考えている所でございます。

続きまして生産性向上支援訓練の中身につきまして、先ずこの訓練は何かという所からご説明させていただきますと、事業主さんから指示を受けた従業員の方に対する在職者訓練の一環でございますけれども、例えば生産管理ですとか組織マネジメント、データ活用等々の中小企業等で人材育成をしたいけれどもそこに割くリソースがない、マンパワーの問題、それからノウハウ。個々人の従業員は能力をお持ちですけれども組織として如何に後進に伝えていくかという所のシステム化がまだこれから発展の余地がある所に対しまして、機構として有しているノウハウと県内外のそういったノウハウを有する教育機関様と連携して、知恵を借りながら人材育成を行ってくというものになっております。

中身については管理職向けにどういったコーチング、ティーチングを通じてどのように部下のやる気を促していくのか、ですとか、反対に中高年の方々が有しているノウハウをどのように後進に伝えていくか、また、経験をどう会社に還元していくかですとかを学んでいくものとなっております。説明以上となります。

**【会長】**

ご説明いただきありがとうございます。委員、今の説明で大丈夫でしょうか。

**【委員】**

県の訓練も回答は同じですか。

**【オブザーバー】**

はい。

**【委員】**

ありがとうございます。県の訓練もポリテクセンターでの訓練を必要に応じてやっているという意味なのですね。分野を問わず。

どういう仕組みでやっているのかと分からなかったのです。取り敢えず納得しました。生産性向上支援訓練についてニーズが高い中で労働局さんからすると、本省からの予算枠がこういう数字になったという事情なのですから、そこは本省として何故そうなのだろうとは思いますが、県内の

ニーズにしっかりと対応できるように進めていただきたいと思いますし、せっかく生産性向上につながる評価の高い訓練をされているのであれば、受講数とかが減らないようなアピール等があったら良いのではと思いますので。

いずれにしろ、県内企業の生産性向上が図られるように進むことを期待しております。どうもありがとうございました。

【会長】

ありがとうございます。この他ご意見・ご質問等はございますでしょうか。

【委員】

はい。

【会長】

委員お願い致します。

【委員】

すみません、何回も。今の説明を聞いていて気になったのが。生産性向上と一口に言うのですけれど、企業の生産性向上というのは具体的に我々がどう考えているかというと、経営に分子分母とあって、分子を伸ばすのが生産性向上だと我々は推進しているのですね。これまで中小企業は分母の経費の部分の削る削る…で、やってきた経営が結局 30 年の失われた時代と言われているので。だからデジタル化というのも実は経理だったり新しい技術を使ってデジタル化していくのは良いのですけれど、DX というのはデジタルだけじゃなくてトランスフォーメーションがなければ駄目で。生産性を上げるというのはまさに「分子の部分を増やしていくような人材を育てよう」と我々考え方に意識を変えてきている所があって。参考資料を見ると、どちらかという分母を削るような項目が結構あるなどと思って見ているのですよ。

もっと分子を伸ばすような技術者をデジタル化・DX 化に視点を置い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した。今のご意見に対する返答は特にないでしょうか。…その他ご質問等がありますでしょうか。それでは令和 8 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で宜しいでしょうか。

（異議無しの声）

はい、それでは令和 8 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。ありがとうございます。それでは続きまして（2）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・検証について事務局からご説明お願い致します。

### 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】

ただ今のご説明についてご意見・ご質問等がありますでしょうか。……それでは訓練効果の把握・検証については提案通りで宜しいでしょうか。

(異議無しの声)

ご承認いただきありがとうございます。続きまして(3) その他でございますが、事務局お願い致します。

### 3 議事

#### (3) その他

- ① 令和7年度キャリア形成・リスクリング推進事業について
- ② 令和7年度生産性向上支援訓練について
- ③ 職業訓練ニーズ調査について

#### 【会長】

(3) その他の部分でご質問・ご意見等がありますでしょうか。…その他事務局の方から特に用意しているものはないとの事ですが、皆様からは何か情報共有等々ございますでしょうか。

それでは特にないようですので、以上をもちまして全ての議事を終了いたします。議事進行にご協力いただきまして誠にありがとうございます。それではマイクを事務局の方にお返しいたします。