

香川地域職業能力開発促進協議会 開催報告

令和5年度 第1回 香川地域職業能力開発促進協議会

1 日時 令和5年11月15日（水）10:00～12:00

2 開催場所 高松サンポート合同庁舎 アイホール

3 出席者及び所属 23名

< 委員 >

佐藤忍（香川大学）、白石幸一（香川県経営者協会）、長井一喜（香川県商工会議所連合会）、松園和夫（香川県商工会連合会）、朝國和樹（香川県中小企業団体中央会）、立石猛（日本労働組合総連合会香川県連合会）、中村壽敏（一般社団法人香川県専修学校各種学校連合会）平本道子（全国産業人能力開発団体連合会）、佃昭（香川県職業能力開発協会）、川崎聡（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部）、中村美哉（代理出席山口恵美加/株式会社クリエアナブキ）、大村隆史（香川大学）、渡邊篤志（香川県商工労働部労働政策課）、吉田智（香川県教育委員会事務局）、栗尾保和（香川労働局）

< 事務局 >

（労働局）大森職業安定部長、北川訓練課長、仲田訓練課長補佐、多田地方人材育成対策担当官（香川県商工労働部労働政策課）松廣労働政策課長補佐、池田主事（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部）藤井訓練課長、津田求職者支援課長

4 結果概要

（1）開会

（2）香川労働局長あいさつ

（3）委員紹介

（4）議長選出（香川大学佐藤委員を議長に選出）

（5）議題

① 令和3・4・5年度における職業訓練実施状況について

（訓練の全体像）

離職者訓練は県が民間委託で実施する「委託訓練」、高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間委託で実施する「求職者支援訓練」、香川県立高等技術学校内で行う訓練、高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設内で行う訓練の4種類あり、その合計の受講者数は、3年度1,151人、4年度1,169人、5年度は8月末時点で537人（前年同期482人）と増加傾向、充足率、就職率も3年度から5年度にかけて増加している。4年度の実績を分野別にみると、事務分野が最多で265人、次いで製造分野が多い。IT、事務、美容分野は充足率が高い、つまり人気があるが、就職率は低い。一番規模の大

きい事務分野の就職率改善のため、ヒアリング調査を行った。(調査結果は議題②。) 在職者向け訓練は、在職中のスキルアップのニーズの高まりを反映して受講者数は増加。香川の被保険者数は全国の0.7%なのに対し、在職者向け訓練の受講者数は2%と、全国平均に比べ香川は在職者へのリスキリングの機会が多い特徴がある。学卒者訓練は毎年200人規模で実施し全国と同様に100%近い就職率を維持している。障害者訓練は、生涯特性に応じた個別の訓練を企業内で実施し、小規模ながら全国平均よりも高い就職率である。

(県より委託訓練及び施設内訓練について報告)

3年度：委託訓練については、応募倍率は美容分野が28.6%と低く、IT分野が380%と非常に高い。就職率は介護分野78.5%と高く、美容分野50%と低い。全体の就職率70.5%。施設内訓練については、応募倍率はデザイン分野が230%と最も高く、次いで事務・IT分野が高く、製造分野は66.7%と低い。就職率は農業分野が90.9%と最も高く、事務分野が75%と最も低い。全体の就職率80%。

4年度：委託訓練については、応募倍率は医療事務分野が74.1%とやや低く、IT分野が183.3%と依然求職者ニーズが高い状況。就職率は介護分野が高く、その他分野(さぬきうどん科)がやや低い就職率。施設内訓練については、応募倍率はデザイン分野で290%と高く、次いで事務・IT分野も高く、介護・医療・福祉分野が60%と低い。就職率は介護分野が91.7%と高く、その他分野(ビル設備管理科)が低い。

5年度：8月末時点の集計になるが、応募倍率は、委託訓練では美容・事務分野が高く、施設内訓練ではデザイン・IT分野が高い。

(高齢・障害・求職者雇用支援機構及び労働局より求職者支援訓練について報告)

3年度は計画879人に対し認定実績515人、4年度は計画788人に対し認定実績560人と計画に届かず。5年度は計画788人に対し600人台の認定実績になる見込み。受講者数・応募倍率・充足率は、昨年の法改正の影響で軒並み増加し、就職率もわずかに上昇。増加しても委託訓練や施設内訓練に比べると低い実績であり、実施機関も限られていることから、既存の実施機関の就職率底上げを図っていく必要があり、ワーキンググループで就職率改善に向けての検討を行った(検討結果は議題②)。香川は基礎コースの割合が44%(全国16%)と高い特徴がある。基礎コースは充足率も就職率も全国を上回っているので香川ではニーズもあり実績も上がっていると判断し、次年度も基礎コースの割合は維持したい。また、定員数は全国に比べIT分野の割合が低く、製造分野が高い特徴がある。

(高齢・障害・求職者雇用支援機構より施設内訓練について報告)

製造分野(機械・金属・電気・ICT)とその他分野(ビル管理技術科)を実施している。3年度は充足率79%、就職率82.2%、4年度は充足率72.9%、就職率は83.2%、5年度は8月末時点で充足率95.8%。

【佐藤委員】

全国との比較があり、わかりやすい。

【白石委員】

IT分野が応募倍率 133%で充足率 80%なのは、定員より多く応募があったが選考で定員より少数しか採らなかったということか？

⇒（県）定員を超える応募があっても、選考の結果、定員を下回る結果になる場合があるため。

② 公的職業訓練効果検証ワーキンググループからの報告

事務分野の訓練実施機関（3校）、受講者（3名）、就職先企業（3社）に実施したヒアリングの調査結果を報告。訓練実施機関からのヒアリングでは、独自の就職支援の取り組みを多数行っていることが分かった。受講者からは、訓練実施機関や訓練制度への感謝の言葉があったが、あえて学んでおいたほうがよかったスキルを質問すると、実務で使えるスキルの習得を希望していると3人より回答があった。就職先企業からは、パソコンスキルは必須だが資格は不要との回答があった。これらのヒアリング調査をふまえ、就職支援の取り組みを他の実施機関にも情報提供し就職支援力の底上げを図っていくこと、資格より実務で使えるスキルのニーズが高いことを実施機関に情報提供し、カリキュラムを工夫していただくよう働きかけていくことを報告。

【佐藤委員】

議題①の実績報告以上に、ヒアリングに基づいた詳細な検証報告であり、大変有意義。

【大村委員】

ヒアリング対象者は優秀な方で、好事例が並んでいるようだが、選定基準は？

⇒（労働局）ワーキンググループ実施要領に沿って就職氷河期世代やひとり親で就職した方を選定。

【大村委員】

就職が決まらなかった方へのヒアリングも参考になると思う。

【佐藤委員】

まず初回である今年度は成功事例を検証し、次回以降は失敗事例も検証しながら、香川の方に職業訓練を知っていただき利用いただく第一歩が始まった。暖かく見守っていききたい。

③ 地域の人材ニーズについて

【渡邊委員】

香川県における産業政策及び企業誘致について紹介。5～10年先を見据えた企業誘致のため「せとうち企業誘致100プラン」を今年策定し、製造・物流・情報通信関連産業・データセンターの誘致に重点的に取り組む。アクションプランは、用地の確保、交通・物流拠点の充実、人材確保、助成制度による支援、技術支援ワンストップサービスの充実を5つの柱とし、工業用地確保の助成制度、カーボンニュートラルポート形成支援の助成制度を創設。スタートアップ支援としては、香川インテリジェントパークに香川スタートアップスクエア構想を立ち上げ、活動拠点の提供、オフィス使用料減額などの支援を実施。またビジネスコンペを開催し事業経費の支援も行っている。超スマート社会実現化事業として、AIなど先端技術の研究開発の支援やスマートファクトリー活用等事業（ロボット技術の製品開発）を実施。先端技術産業集積形成事

業として希少糖の研究・開発を支援している。

【白石委員】

企業からは、事業主からのニーズを聞いて科目設定してほしいとの声があるが、ワーキンググループにてニーズを把握していることがわかった。予算をできるだけ多く確保し、製造分野の訓練は機械を最新のもので訓練してほしい。企業内でも指導者が不足している状況だが、訓練でも指導者の確保をお願いしたい。IT関係の訓練の定員充足率を聞いて思ったのだが、応募倍率が100%を超えているのであれば、定員を埋めてほしい。選考で不合格にするのであれば、二次募集などの対応を望む。

【長井委員】

高松商工会議所の「業種別業界景気動向調査（7～9月）」を紹介。景気判断動向指数は、前年同期比はコロナ5類移行後でプラス幅が拡大したものの、物価上昇などで前期比及び来期見通しは一転してマイナス値に転じた。経営上の問題点として、1位は利益減少、2位は売上不振、3位に求人難。日本商工会議所が行った「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」では中小企業3,120社のうち「人手不足」との回答が7割もあり、その対策としては「現有人員でやりくり」が8割。「女性のキャリアアップ支援の必要性を感じている」が8割、うち6割が「十分に組み合わせていない」。課題としては「本人が現状以上の活躍を望まない」が最多回答。女性活躍にはセミナーや講座を充実していく必要があると11月7日に知事にお願ひし、検討することであった。ニーズに合ったものを国・県・市・経済団体が役割分担し人手不足問題に取り組んでいく必要がある。

【松園委員】

商工会地域15,076事業者のうち6割が商工会加入。うち8割が従業員5人以下中小零細企業、5割が個人事業主。経営基盤が弱い事業者が多く、大企業と比べ賃金や福利厚生面で条件が劣るため、売り手市場の雇用情勢の中で人材確保に苦労している。人材育成については、教育体制が整っている事業者は少なく、また人材が少ないため長期間の教育に派遣しづらい。現場に近い内容での訓練を、実践スキルを身に付ける内容で、短期間・短時間で実施してほしい。

【朝國委員】

会員企業に情報連絡員を依頼して15業種の業界情報収集を毎月実施。今年1月以降は雇用人員DI値は全国に比べると高水準で推移し人員は全国よりは確保できているという数字である。人材確保のためには待遇面が課題で、「仕事があるのに人がいないという状況は避けたい」が共通認識。建設業では若年者の入職を確保できたのは比較的大きい企業のみ。この7月に実態調査を実施しているが、中小企業が直面している課題として、1位光熱費・原材料・仕入値の高騰（58%）、2位人材不足（48%）、3位労働力不足（37%）、4位販売不振（30%）。全体としては労働力の量の不足が増加傾向。製造業（食料品・繊維・印刷・金属）・運輸業・建設業・サービス業が質・量とも不足。特に運輸業では量の不足が質の不足を上回り深刻な人手不足。建設業・運輸業では2024年問題と高齢化が緊要課題のため免許を取得する訓練の充実を期待。小売

・サービス業ではコロナ 5 類移行後増加している観光客やインバウンドへ対応するための営業・販売・接客・語学などの総合的な訓練を期待。製造業は売り手市場で人材確保競争が激化。ものづくりの魅力発信、高校・大学との交流、トライアル雇用、教育に関する助成金制度などを継続的に行う必要がある。多くの中小企業は DX 化に取り組みたいがデジタル人材が不足。デジタルデータやデジタル技術を活用したモノづくりに対応した教育訓練を重点的に取り組む必要がある。

【立石委員】

企業は即戦力の人材を求めているが、贅沢をいってられない状況となっており、500人規模の企業でも、中途採用など来ていただける方は誰でも採用というように、人材採用は選んでいる場合ではない状況。「ものづくりは 10 年で一人前」という常識は今の若者には無く、若い方は 1 日から 1 週間で辞めていく。退職者がほとんど出なかった大企業でもここ数年は毎月 3~5 人が退職し、安定操業がままならない現状を聞いている。ものづくりの魅力発信が足りていない。IT 分野は良いイメージが定着している一方、製造・介護・医療はきつい・汚い・低賃金というイメージがあり、訓練生が集まらないのも同様の理由。魅力発信をしていただきたい。県への要望にも書いているが、現場の機械と訓練で使用する機械が違いすぎる。機械が 2 世代違うと現場で通用しないので、訓練で使用する機械は最新のもので、最新の技術を身に付けてほしい。企業は最先端の機械を取り入れている。定年直後の企業退職者を指導者にして企業の生のスキルを教えてほしい。また、技能五輪などにより、若者の夢を広げることも必要。

【中村委員（代理出席：山口）】

有料職業紹介事業者としてハローワークを利用しない求人・求職者の状況を紹介。新規求人数は、製造業の生産管理・施工管理・設計などの技術系が 3 割強、事務 28%、営業 17%。IT は需要はあるが受理しきっているので新規求人は動きなし。求職者は半数が事務希望。技術系の求人数が一番多いのに対し、それを希望する求職者は 3%しかおらずミスマッチ状態。他の委員からも話があったが、製造業はそもそも希望者が少ないといえる。事例として 30 代営業職の方が事務職にキャリアチェンジするため、簿記 2 級と IT パスポートを取得し在職のまま就活している。簿記はネットで受講。離職者よりも就業中の方へ能力開発が重要と感じている。

（事務局）

ハローワークが行ったアンケート結果を報告。企業ニーズとして、仕事への熱意、コミュニケーション能力などを重視し、実務経験や資格を重視しない傾向がある。パソコンスキルや基礎的な IT 知識が幅広い業種から求められている。求職者ニーズとしては、パソコンスキルや基礎的な IT 知識が幅広い年齢層から、フォトショップや動画作成、プログラミングなどのスキルが若年層から希望がある。介護と溶接の資格・スキルについては、企業からのニーズは高いが、希望する求職者は少数であり、ミスマッチ状態である。また、短期間・短時間での訓練を望む求職者が多いこと、職業訓練について知らない方が 15%いることを報告。

④ 在職者訓練のニーズ調査について

【川崎委員】

高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う訓練ニーズ調査結果を紹介。機械関連で一番ニーズが高かった3次元CADを活用した、ソリッドモデリング、アセブルモデリングなどの在職者訓練を四国能開大で実施している。ニーズ4位のTIG溶接はポリテクセンターで、品質管理については四国能開大で実施。建築関連で一番ニーズのある3次元CADを活用した在職者訓練を四国能開大で行っている。DX関連でニーズの高いIT、AIについても、四国能開大とポリテクセンター香川で在職者訓練を行っている。このように、ニーズ調査に基づいた在職者訓練を行っている。

【佐藤委員】

地域のものづくりのニーズに即応するような、地域から信頼されるパートナーになるべくニーズ調査をされている。

⑤ キャリアコンサルティング、リカレント教育の取り組みの紹介

【川崎委員】

高齢・障害・求職者雇用支援機構が行うキャリアコンサルティングを通じた就職支援と、キャリアコンサルティングの事例を紹介。1～3か月目を準備期間として個別面談や就職ガイダンスを実施し、4～6か月目を活動期間として個別相談や人材情報を作成し企業に配布している。5か月目に就職活動状況調査アンケートを実施しそれをもとにハローワークで修了1か月前相談を行っている。その他、毎日求人情報の掲示を更新したり、受講生がパソコンで自由に求人検索できるようにするなど、就職活動の環境を整えている。前職事務職でシートメタル加工技術科を受講し溶接の仕事に転職した女性の事例を紹介。キャリアコンサルティングで「何のために仕事をするのか」を明確にすることで就職への意思が強くなる。就職活動は本人の就職したいという強い気持ちが必要。それをキャリアコンサルティングや求人・業界情報提供、応募書類等の事前準備などを通しポリテクセンターが支援していく。

【佐藤委員】

先ほどの在職者訓練は企業に対して、今回のキャリアコンサルティングは受講生に対して、きめ細かな対応を行っている。

【大村委員】

香川大学のリカレント教育の取り組みは大きく3つ。①リカレント専門講座を中心とした公開講座。正規の授業とは別に香川大学の教員がプログラムを開発して一般に開放するもの。②正規課程の学習の中で社会人も受け入れているもの（従来の大学のリカレント教育の姿）。学位取得可能。小論と面接中心の社会人選抜という入試を導入している学部あり。履修期間を短くしたコース、逆に2年の履修期間を4年に延ばし期間あたりの履修時間を短くする仕組みなど、社会人生への柔軟な対応の仕組みがある。資格取得要件に足りない科目だけ履修するような科目等履修生という形態もある。③教員更新講習や専門医研修などの、資格の取得・更新やキャリアアップを目的とした各種講習がある。①の中で、「アントレプレナーシップ入門講座」「瀬戸内のサステイ

ナブルな観光資源としての食文化体験コンテンツを創造する」が現在募集期間中。教員が日常的に企業の方から聞き取ったニーズをくみ上げ企画し作り上げているところが特徴。企業からの依頼の受付、企画書作成支援などを香川大学地域人材共創センターが行っている。受講者からは、受講前は「受講する時間がない」「人手不足なのに受講時間が長い」などの声があるが、受講後はポジティブな意見が多いので、送り出す企業の意識の解きほぐしが大学側の課題。

【佐藤委員】

職業訓練とは違うニーズに、大学は対応している。

⑥ 令和6年度香川地域職業訓練実施計画の策定方針について

(労働局より報告)

中央職業能力開発促進協議会の概要説明。概算要求は増額。デジタル訓練の重点化が増額の要因。具体的には、デジタル分野の委託費上乘せ、在職者向けの生産性向上支援訓練のDX訓練の拡充、全コースへのデジタルリテラシー要素の加味。訓練規模は1,000人増だが、内訳は、在職者訓練以外は減少。在職者訓練以外はコロナ前の規模に戻る状況。

次に、香川地域職業訓練実施計画の策定方針を説明。委託訓練については、本省から示される目安数が12人減少したことも踏まえ、デジタル分野は1コース増やし51→66人(15人増)、事務分野は受託者の現れない経理コースを廃科し248→230人(18人減)、その他分野はデジタルリテラシーをカリキュラムに加味できないことを理由にさぬきうどん科を廃科し10→0人(10人減)。求職者支援訓練については、本省から示される目安数が788→579人と約200人減少したことを踏まえ、各分野の今年度の計画数に減少割合をあてはめて次年度の分野毎計画数を策定している。計画数は減少するが、次年度目安数579人より今年度の受講者数は下回る見込みのため、求職者への影響は少ないと思われる。なお、詳細な訓練コースは本日のご意見やニーズを踏まえ設定し、第二回協議会にて報告予定。

【佐藤委員】

企業にとっても労働者にとっても頼りになる公的職業訓練になるよう願っている。

(6) 閉会