

香川地域職業能力開発促進協議会 開催報告

令和6度 第1回 香川地域職業能力開発促進協議会

1 日時 令和6年11月20日（水）10:00～12:00

2 開催場所 高松サンポート合同庁舎 南館103会議室

3 出席者及び所属 24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）、山田守（一般社団法人香川県専修学校各種学校連合会）、松尾夫充子（全国産業人能力開発団体連合会）、象山稔彦（香川県職業能力開発協会）、西村憲幸（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部）、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）、長林真司（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、伊藤地方人材育成対策担当官、天満訓練係員（香川県商工労働部労働政策課）松廣労働政策課長補佐（代理：伊藝主任技師）、直井主事（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4・5・6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、4年度1,169人、5年度1,198人、6年度は8月末時点で496人（前年同期537人）。充足率は4、5、6年度同数の73%、令和4年度と比較して令和5年度の就職率は低調。5年度の実績を分野別にみると、事務分野が最多で313人、次いで製造分野が多い。IT、デザイン分野は充足率が高い、つまり人気があるが、就職率は低い。

在職者向け訓練は、約 3,000 人規模で実施。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 1.9%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、障害特性に応じた個別の訓練を企業内で実施。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)

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%と低く、IT 分野が 183.3%と非常に高い。就職率は理容・美容分野 100%と高く、その他分野（さぬきうどん科）30%と低い。全体の就職率 76.2%。施設内訓練については、応募倍率はデザイン分野が 290%と最も高く、次いで事務・IT 分野が高く、介護・医療・福祉分野は 60%と低い。就職率は農業分野が 93.8%と最も高く、その他分野（ビル設備管理科）が 57.1%と最も低い。全体の就職率 85.2%。

5 年度：委託訓練については、応募倍率は建設関連分野が 50%と低く、IT 分野が 137.3%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、建設関連分野が低い。施設内訓練については、応募倍率はデザイン分野で 265%と高く、次いで事務・IT 分野も高く、製造分野が 32.5%と低い。就職率はその他分野（ビル設備管理科）が 93.3%と高く、製造分野が低い。

6 年度：8 月末時点の集計になるが、応募倍率は、委託訓練では理容・美容分野が高く、施設内訓練ではデザイン分野が高い。

(高齢・障害・求職者雇用支援機構より施設内訓練について説明)

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。4 年度は充足率 72.9%、就職率 83.2%、5 年度は充足率 85.5%、就職率は 84.9%、6 年度は 8 月末時点で充足率 85.5%。

(高齢・障害・求職者雇用支援機構より求職者支援訓練について報告)

4 年度は計画 788 人に対し認定実績 560 人、5 年度は計画 788 人に対し認定実績 570 人と計画に届かず。6 年度は計画 534 人に対し 534 人にかかなり近い数字の認定実績になる見込み。

(労働局より全国との比較について報告)

令和 5 年度受講者数の割合を全国と比較して、委託訓練が低く、県・機構の施設内訓練が高い。受講者数を分野別で比較すると製造分野が高く、デジタル分野が低い特徴がある。受講者の規模は小さいが IT・デジタル分野は充足率が高くニーズが高いため、積極的なコース設定をしていく必要がある。

【佐藤委員】

障害者訓練はニーズ調査をしているのか。

⇒（県）受講希望者にニーズ調査を行い、ニーズに合致する訓練を実施可能な事業者とマッチングして訓練を実施している。

【佐藤委員】

四国 3 県の障害者訓練の実施規模と比較すると香川は非常に受講者が少ない。潜在的

なニーズを把握しながら適切に対応いただきたい。障害者訓練は地域職業訓練実施計画の中に数が入っていないと思うが、ニーズ調査に基づいた計画数を入れて毎年実施していただきたい。

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

デジタル分野の訓練実施機関（3校）、受講者（6名）、就職先企業（3社）、在職者訓練活用企業（2社）に実施したヒアリングの調査結果を報告。訓練実施機関からは、就職率向上のため就職先企業の開拓、企業説明会や見学会を実施していることが分かった。非関連就職した受講者に対し、関連就職しなかった理由について聴取したところ、訓練を通して関連職種への適性がないと判断したと回答があった。就職先企業・在職者訓練活用企業からは、専門スキルの習得は必須であるが、スキル以上に社内他部署や取引先等に対し円滑なコミュニケーションをとれる人材を求めており、採用時に重視していることが分かった。これらのヒアリング調査を踏まえ、就職率向上などの課題に対し、より効果的な就職支援を行うことで課題解決を図ることを報告。

【佐藤委員】

コミュニケーションスキルをどのように訓練カリキュラムに反映するのか、改善策を報告してほしい。

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。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アクションプラン5つの柱とし、産業AI参与との連携、物流拠点施設に対する助成制度、大規模データセンターに対する助成制度、番の州コンビナート水素等供給拠点形成実現可能性調査事業を創設。スタートアップ支援としては、機運醸成、拠点確保支援、成長加速化支援、伴走支援の4つの柱で行っており、今年度は機運醸成にも力を入れている。8/25に香川スタートアップフェスタ2024を開催。拠点確保支援は支援期間を1年間から5年間に拡充。伴走支援では初心者が企業の情報収集できるようWEBサイトを構築。先端技術産業集積形成事業として希少糖の研究・開発の支援、大学等の研究結果を利用し製品につなげる取り組みを行っている。

【白石委員】

県内でカムバック採用を取り入れた会社の事例紹介。一度他社へ転職し、他社の知見・雰囲気等を身につけた者を再度採用することでレベルアップを図るなどを期待し当該制度を採用したものの、そこまでには至っておらず難しい状況。既存の人材活用やスキルアップを図るといった方向性とのこと。デジタル人材については求められる企業ニーズが多様であるためニーズにマッチする訓練を設定するのは難しいと思うが、ニーズに寄り添った対応は必要と思う。各企業からの意見として、訓練は最新の設備・機材での実施、指導者の確保をお願いしたい。

【長井委員】

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「人手不足」との回答が6割を超えており、特に運輸・建設で8割に達し厳しい状況。昨年、多様な人材活躍推進委員会を立ち上げ、どのように人材を確保していくかについて外国人、女性、高齢者、障害者など多様な人材活躍の推進のため議論している。重点取り組みの1つとして人材定着に向けた技術・ノウハウの開発、リスクリングの促進を掲げている。また、IT、デジタル人材についてもベンチャー企業推進の一環としてITパスポート取得費用の助成、DX化には経営者の意識改革が必要であり、経営方針実現のためどのような人材が必要なのか理解の上、事業を進めていくことでデジタル人材の育成・確保に繋げる取り組みを行っている。

【松園委員】

商工会地域約15,000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いため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、また経費や人材に限られているため長期研修に派遣しづらく、できる限り即戦力になる人材が求められている。

【朝國委員】

労働実態調査の結果について報告。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(56%)、2位人材不足(50%)、3位労働力不足(40.7%)、4位販売不振・受注の減少(37.9%)。全体としては労働力不足が増加傾向。製造業(食料品・繊維・印刷・金属・機械)・運輸業・建設業・サービス業が質・量とも不足。募集採用ルートはハローワークの紹介が80.6%、就職情報サイトへの求人掲載が36.6%、自社ホームページへの掲載が39.2%、地元高校・大学からの紹介が20.3%、会社説明会の開催・参加や合同企業説明会の参加は低い。若者の多くはSNSを活用しているため、SNS投稿など積極的に自社で発信していくことで採用に繋がると考える。建設業・運輸業では高齢化などによる慢性的な人手不足は喫緊の課題のため免許取得できる訓練の充実を希望。小売りサービス業では、インバウンドへの対応のため営業・販売・接客・語学などの総合的訓練を希望。製造業で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化に取り組む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】

採用しても早期退職者が多く定着しない状況である。人の移動が今後増えていくのか、この状況が技術の成長になるのか衰退になるのか、非常に大事なところだと思う。企業が従業員のスキルアップに取り組んでいる企業は世界的にみても日本が少なく、国内でみると大企業が多く中小企業はまだ至っていないと思う。非正規の方や障害がある方など多様なニーズに合った教育・就職、特に就職後のフォローなどをしっかり取り組まなければ短期就労になってしまう。技術・技能、スキルに見合った処遇・待遇、キャリア形成などの支援をお願いしたい。

【山口委員】

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・求職者の前回報告以降の状況について説明。新規求人数は事務系が34%から40%に増加、IT系は横ばいで、求人数は全体の3.5%程度。デザイン、クリエイティブ系の求人は増加。求職者について事務系は横ばいではあるが求人が40%に対して希望者が54%と非常に高く求人倍率は引き続き低調である。ITとデザイン、クリエイティブ系は求人と求職者の割合ほぼ同数のため需要と供給が一致している。事務系の中にはPC、RPA、チャットGPTを使う業務も事務にふくまれており、ITと事務の線引きをどこにするのか今後考えなければいけないと思う。また、事務希望者のITスキルを上げることで就職率が高まる実績があり、IT人材を輩出するために独立系システム会社・育成を手がけている研修会社と業務提携をしてIT人材の育成・就労支援を開始している。

(事務局)

ハローワークが行ったアンケート結果を報告。求職者ニーズとしては、文書作成や表計算のパソコンスキルが高く介護初任者研修やCADオペレーターを希望する声も一定数あり。企業ニーズとして、パソコン初級程度のスキルは幅広い業種から求められており、双方のニーズと一致しているためコース数の量的な確保が必要である。また、家事や育児との両立を理由に短期間・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企業が約5割いるものの、訓練受講者を採用したいと企業が89%いることを報告。

【佐藤委員】

香川県内において職業訓練が求職者・企業双方に対しどの程度浸透しているのか是非ご提示いただきたい。

④ 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

【西村委員】

高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う全国的な取り組み及びポリテクセンター香川での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。前半3ヶ月では就職活動の準備期間として応募書類作成に必要な棚卸しを行うキャリアコンサルティングや就職ガイダンスを実施し、後半3ヶ月では訓練期間中及び訓練終了時に就職決定を目標とした就職活動状況調査アンケート、個別面談、企業見学、面接指導等を行っている。その他、就職支援アドバイザーの配置、就職支援コーナーの設置、求人情報の掲示、人材情報を企業へ提供している。人材情報に記載した受講者に対し求人があった場合は事業所見学・面接の手配、企業説明会を実施。機械・CADオペレーション科を受講し機械設計補助の仕事に就職した男性の事例を紹介。大学中退後の就労経験が乏しくコミュニケーションが上手くとれず、自己肯定感が弱い受講生であったが、キャリアコンサルティングを通して職業訓練で得られた知識・技術を着実に習得することで自信や就職に繋がると鼓舞。また、自分から周囲とコミュニケーションをとる練習をするよう助言するなど細やかな支援をした結果、本人も根気強く真摯に取り組んだ結果、正社員就職した。引き続き細やかな就職支援

に取り組んで参りたい。

【大村委員】

香川大学で実施している正規課程、非正規課程の社会人の在籍・受講状況を報告。社会人の在籍・受講割合は全体の1%。学位の取得を目的としていない公開講座型は一般教養系の講座も実施しており年間572名の方が参加。社会人の在籍・受講規模は小さいものの部分的に見るとたくさんの社会人の学びの機会を創出しており、需要が高いと思われる。リカレント講座の中で、「住民主体の観光地域づくり」「アントレプレナーシップ入門講座」が現在募集期間中。いずれの講座も地域マネジメント研究科の先生が中心となって作った講座。また、産学官連携交流会として社員の成長、社会人の学びと支援を考えるというテーマでシンポジウムを開催予定。地域マネジメント研究科に在籍している入校9年目の若手銀行員を講師として受講生目線で講演予定。

⑤ 令和7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)

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7人減少の503人。デジタル分野はデジタル人材の育成・確保は政府全体が取り組むべき課題とされていることから1コース増やし66→81人(15人増)、介護・医療・福祉分野は受託業者が撤退して以降コース開設ができていないが、訓練ニーズが高いため計画数を1コース減らしたうえで受託業者の開拓に努める。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予定であったがデジタルリテラシーを訓練カリキュラムに組み込めるメドが立ったため継続して実施する方向で検討予定。求職者支援訓練については、本省から示される目安数が534→618人と約84人増加したことを踏まえ、各分野の今年度の計画数に増加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。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】

さぬきうどん科の令和7年度の計画数はどうなっているのか。

(事務局)

当初受託されている業者が実施困難ということで資料作成段階では廃科予定のため計画数は記載していないが、開講できるメドが立ったため継続して実施する報告で検討している状況。

【佐藤委員】

計画数は具体的に分からないということか。

【渡邊委員】

定員については今年度と同数の10人を予定している。

⑥ 教育訓練給付制度における地域のニーズ把握について(報告)

(労働局より報告)

一般教育訓練から給付率の高い特定一般への切り替えの検討、特定一般の制度周知不足との令和5年度第2回協議会での意見を踏まえ、介護福祉実務者研修実施機関

1校、自動車整備士養成施設1校、自動車教習所3校へ訪問し、ヒアリングした結果について説明。特定一般の認知度が低く、制度が浸透していないことが判明。一般から特定一般への切り替えを勧奨したところ前向きに検討したいとの回答が多数であった。引き続き制度周知、一般から特定一般への働きかけを行って行く予定。令和6年度の指定講座認定状況については次回ご報告予定。

【栗尾委員】「103万円の壁」では扶養の範囲内で働いているという点が注目されているが、働いていない人が働くことに目を向けてもらう契機になり、その際に職業訓練を活用してもらうよう周知していく必要があると思う。

【佐藤委員】訓練実施機関は受講生を獲得する競争市場における1プレイヤーとしてまだ成熟していないと思う。長崎労働局のハロートレーニングフェスのような周知イベントをハロートレーニングだけではなく教育訓練給付も含めたようなものをするのも1つの手だと思う。上手な周知方法をご検討いただけたらありがたい。

【大村委員】さきほど香川大学の催事案内でご紹介したシンポジウムはプラットフォーム香川の主催で大学、県内企業、県で学びの機会を考えていくというもので今回労働局にもお声がけして参加いただいている。主催者は異なるが、ぜひプラットフォーム香川を活用していただくことでハロートレーニングフェスに近いようなものは実施可能と思われる。

【佐藤委員】ご協力いただけたらありがたい。

(6) 閉会