

令和4年度第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会議事録

【職業紹介係長】

令和4年度第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

私は、協議会の事務局を務めます鹿児島労働局職業安定部訓練室川越と申します。

議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

開催にあたりまして何点かご案内をさせていただきます。

まず本会議につきましては、15時15分から16時45分までの1時間30分としてご案内しておりますが、新型コロナウイルス感染防止の観点から、極力時間内に収まるよう行ってまいりたいと考えておりますので、円滑な進行にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

次に、会議資料についてのご案内です。

お手元にお配りしている資料には、会次第、名簿、席図、設置要綱（案）が記載された資料と、参考資料の2種類をご用意しております。お手元の資料4ページからの「鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）」の「9、その他（1）」にもありますとおり、本協議会の議事につきましては、別に申し合わせをした場合を除き、公開することとなっております。

また、議事の概要等につきましては、後日厚生労働省へ報告させていただくとともに、鹿児島労働局のホームページにも議事の概要等を掲載させていただくこととしておりますので、併せてご了承願います。

それでは、協議会の開催にあたりまして鹿児島労働局長の中所からご挨拶を申し上げます。

【労働局長】

鹿児島労働局長の中所でございます。

本日は、お忙しい中、本協議会にご出席くださりまして、誠にありがとうございます。

また、委員の皆様には、労働行政の運営にあたり、日頃より多大なるご理解とご協力を賜り、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

さて、本県の雇用失業情勢につきましては、本年9月の有効求人倍率が前月を0.02ポイント上回って1.36倍となりましたが、有効求人倍率は77か月連続で1倍台を維持するなど、新型コロナウイルス感染症による影響が懸念される中であって改善の動きが続いております。

コロナ禍の雇用対策については、これまでに雇用調整助成金の特例措置など、例のない対策を講じてきたところでありますが、一方で、新型コロナウイルス感染症による雇用への影

響が長期化し、就職に向けた意欲の低下や労働需給のミスマッチ拡大も指摘されており、求職者の職業能力や就職意欲の向上を図り、再就職や転職に結びつけていくことは喫緊の課題となっております。

このような状況を踏まえ、厚生労働省においては雇用維持と生活支援の両立とともに、訓練による今後のステップアップを可能とするための「新たな雇用・訓練パッケージ」を策定し、「非正規雇用労働者等に対する支援策」としまして、受講機会に繋がるよう募集定員の拡大とともに、訓練受講給付金に係る特例の延長がなされているところです。

コロナ収束等が未だ見通せず、特に非正規雇用労働者に大きな影響が生じている現状において、重要な政策手段である職業訓練について、労働局・ハローワークが関係機関と連携しながら、引き続きしっかりと役割を果たしつつ、就職を実現していくことが重要となっております。

本協議会は、昨年度まで「鹿児島県地域訓練協議会」として開催してまいりましたが、本年10月施行の改正職業能力開発促進法におきまして、新たに法定化されたことから、今回第1回として開催するものであります。

本日の協議会では、去る9月30日に開催されました第1回中央職業能力開発促進協議会での協議事項も踏まえつつ、本県における来年度の職業訓練実施計画の策定方針等につきまして、ご議論いただくことになっております。貴重な機会でございますので、委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のないご意見等をいただきたいと考えております。

皆様の活発なご意見をお願いしまして、私からのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【職業紹介係長】

次に委員の皆様におかれましては、この度、ご就任をお願いしましたところ、快くお引き受けいただき、誠にありがとうございます。

議事に先立ちましてご出席の皆様をご紹介すべきところですが、時間の都合もございません。

誠に恐縮ではございますが、お配りしております出席者名簿と協議会席図によりご紹介に代えさせていただきますので、ご了承願います。

この度の開催より、ランスタッド株式会社、土倉（はぐら）様が新たに構成員に加わりましますので、どうか、よろしくお願いいたします。

続きまして、同協議会の会長の選出に入りたいと思います。鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要項の5におきまして、会長が委員の補選により選任するとされているところですが、どなたか立候補はございませんでしょうか。

なければ、事務局としましては鹿児島大学の枚田委員様にお願いしたいと考えておりま

すが、皆様いかがでしょうか。

ご異議がないようですので、枚田委員に会長をお願いしたいと存じます。以後の進行につきましても、枚田会長をお願いいたします。

それではどうぞ、よろしくお願いいたします。

【枚田会長】

鹿児島大学のキャリア形成支援センター長の枚田と申します。

先ほどお話がありましたように、前の委員会でも会長をやらせていただきましたが、今回も引き続きよろしくお願いいたします。

早速議事に入りたいと思います。

本日の会議は新しい形での組織ということでございますので、この協議会の全体像と、今後どのような取り組みを行うことになるのかを中心に説明いただければと思います。

会議の概要について説明いただき、その上で、委員の皆様からご意見、ご質問を賜りたいと思います。よろしくお願いいたします。

【安定部長】

鹿児島労働局職業安定部長の佐藤と申します。本日は、お忙しいところをお越しいたいただき、誠にありがとうございます。

本協議会の概要についてですが、資料の7ページをご覧ください、「参考条文（職業能力開発促進法）」を記載されているページでございます。

本年3月に改正されました、職業能力開発促進法の第15条におきまして、国及び都道府県は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取り組みが適切かつ効果的に実施されるために協議会を設置することができると規定されまして、本年10月1日よりこの法律が施行となりました。これにより、これまでの地域訓練協議会から地域職業能力開発促進協議会へと名称が改められたところでございます。

本協議会においては、15条の第2項の2にございます通り、職業能力の開発及び向上の促進に有用な情報を共有するとともに、①鹿児島県内における職業訓練の需要に関すること、及び②訓練状況や地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練の実施に関すること、並びに③キャリアコンサルティングの機会の確保など、職業能力の開発及び向上の促進のための取り組みに関することの大きく3点について協議を行うこととされております。

次に8ページをご覧くださいと思います。

今申し上げたこの法律の条文の内容を、より具体的な図としてお示したものになります。

真ん中から下の部分、協議事項というところになりますが、本協議会での協議事項は大きく2点、まず①の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設立、②の訓練効果の把握・検証と、大きく2点協議を行うこととなっております。

最初に、この「①の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定」ですが、地域の人材ニーズや検証を踏まえた地域職業訓練実施計画の策定にあたりまして、経済情報ですとか、労働市場の情報ですとか、企業側のニーズですとか、労働者側のニーズなども踏まえまして、将来的に必要となるスキルなども含めた地域の詳細な人材の把握の場となるよう、委員の皆様方からそれぞれのお立場から率直なご意見をいただければと考えております。

こちらは従前の地域訓練協議会の協議事項になっておりましたが、その実績とのミスマッチの検証の観点から、公共職業訓練と求職者支援訓練と、県が実施するものと国が実施するものと、それぞれの実施主体の訓練について横串で実績データなどを取りまとめさせていただくとともに、ハローワークを利用しない層についても把握する観点から、今回公募をさせていただいた上で、民間の職業紹介事業者であるランスタッド様に参加いただいたところが、従前からの大きな変更点となっております。

また、これまでジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に関する情報提供及び相談援助を行い、受講者の能力や適性に応じた訓練の実施を行っているところですが、引き続きこの取り組み状況についても共有させていただいて、意見交換できればと考えております。

次に「②の訓練効果の把握、検証」について、こちらは、個別の訓練の効果を把握・検証し、その個別の訓練のカリキュラムを改善するというところで、必要に応じて地域職業訓練計画もその検証結果をフィードバックしていこうというものでありまして、今回から新たに加わったものになります。

こちらの進め方の詳細につきましては、後ほど担当よりご説明いたしますので、詳細な説明はここでは省略させていただきます。

8 ページに構成員とございますが、本日お集まりいただいております皆様に協議事項に応じてご出席を依頼する場面も出てくるのかなと想定しております。

この図でこの構成員の協議事項に応じて必要と求めた方に、オブザーバーで参加していただいでご意見いただいたりすることを想定しております。

ここまでのご説明を取りまとめたものが、4 ページになります。

こちらの4 ページ、5 ページの「鹿児島県職業能力開発促進協議会設置要綱（案）」でございまして、その次の6 ページに本日も承諾いただいた構成員の皆様を名簿として付けしております。

概要のご説明は以上となります。本日はどうぞよろしく申し上げます。

【枚田会長】

ありがとうございました。

それでは今の設置要綱（案）について、委員の皆様方からご意見・ご質問をお伺いしたいと思います。どなたかご意見・ご質問等ございますでしょうか。

当然、行政の違いに基づいて、重視するところが変わってきている、ということではござい

ますが、②の訓練効果の把握・検証が、付け加わったというところが1番大きいところだと思います。

今までは、こういう風にやって、こういう実績であった、というのが十分でありましたけど、プラスその効果あたりをこの協議会でも検討する、ということになるのかな、という風に理解しておりますので、ご了解の上、ご確認ください。

何かご質問はございますでしょうか。

【鹿児島市】

ワーキンググループっていうのは、今の段階でこういうメンバーで構成するとか、重要なお考えもあるかと思いますが。

【訓練係長】

現段階では、労働局と鹿児島県と、高齢・障害・求職者雇用支援機構と3者になります。これにつきましては、後ほど資料集の80ページからの資料で簡単に触れたいとは思っております。

この3者プラス必要に応じて効果検証に必要な方に参画いただくということを想定しておりますので、よろしくをお願いします。

【枚田会長】

今のところ、3者で考えてるところで、また、後から議論する場所でプラス、あるいは、他のメンバーが入った方がいいのかっていうのはご協議いただきたいという風に思います。

議題1の「鹿児島県職業能力開発促進協議会設置要綱（案）」については、この場を以てご承認いただけますでしょうか。

はい、ありがとうございます。

この設置要綱（案）についてご承認いただきましたので、案の部分を削除させていただきます。

それでは本要綱に基づいて、議第2、協議事項①の「本県における公的職業訓練の実施状況、訓練効果の検証について」、鹿児島県、機構鹿児島支部、そして事務局の順に、それぞれ説明をよろしくお願ひしたいと思います。

【鹿児島県】

県商工労働水産部雇用労成課の池上（いけうえ）でございます。よろしくをお願いします。

県が実施している公共職業訓練につきまして、お手元に「令和4年度鹿児島県公共職業訓練の概要」というものがございますでしょうか。

表紙をおめくりいただきまして、1 ページには、県立の4つの高等技術専門校についてまとめられています。

新規学卒者等を対象に職業訓練を行っております、吹上・宮之城・始良・鹿屋の4箇所があり、8つの訓練科が設置されています。

それぞれの訓練科の訓練内容につきましては記載の通りでございます。

2 ページをご覧ください。

県立4校の今年度の入校状況等についてまとめております。1番下の計欄をご覧ください。

入校定員150名に対し、入校者が102名、入校率は68%となっております。70%を切ったのは初めてでございます。

次に3ページをご覧ください。県立4校の令和3年度の就職状況等についてまとめております。1番下の計欄をご覧ください。

修了者100名のうち95名が就職し、就職率は95%となっております。なお、欄外の※印にあります通り、このうち、県内就職者、県内就職率は77.9%となっております。

4ページをご覧ください。

離職者を対象とした委託訓練の令和3年度の実績についてまとめております。委託訓練は、県が民間教育訓練機関等に委託して実施している職業訓練です。

表の1番上の方、営業・販売・事務の分野では、50コース実施しております。

パソコンの基礎知識や、情報リテラシー、表計算、ワープロ、ウェブデザインといったデジタル関係の基本的、基礎的な技能を身につける訓練コースはこちらの方に含まれております。

表の中ほどの介護・医療・福祉分野では、26コース実施しております。

介護関連の訓練コースとして、介護福祉士の資格取得を目指す2年過程のコースである介護福祉士養成科、それから、介護福祉士の受験に必要な実務者研修、それから介護の基本である初任者研修といったところを実施しております。

実務者研修以外は定員充足率が低く、特に北薩とか奄美での、受講者が少ない状況となっております。

1番下の合計欄をご覧ください。

全部で98コースの訓練を実施し、総定員1,856名に対し1,483名が受講しており、定員充足率は79.9%、就職率は80.9%となっております。なお、就職者には、訓練の途中で就職した方も含めております。

次に5ページをご覧ください。今年度の委託訓練の計画についてまとめております。1番上をご覧ください。

今年度からIT分野の訓練コースとして、ITプログラマー養成科というものを新たにスタートいたしました。ITSSレベル1であるPHP技術者認定初級試験の合格を目標としておりまして、アプリケーション開発などの技能を身につける訓練コースです。

ちょっと難しい内容の訓練コースでしたので、訓練生が集まるか心配したんですけども、定員 20 名に対して 36 名が応募し 20 名が受講、定員充足率 100%となっております。

訓練生の年齢とか性別の内訳としましては、20 代が男性 7 名、女性 2 名、30 代が男性 2 名、女性 6 名、それから 40 代で男性 2 名、女性 1 名となっております。

プログラマーを養成するんですけども、情報通信業というのは、30 代以上になると就職がかなり難しくなるため、この方々が今後どういったところに就職していくのかというところは、注視していきたいと思っているところでございます。

その他の訓練コースはほぼ昨年と同じで、1 番下の合計欄にあります通り、全部で 100 コース、定員 1,869 人を計画しております。

6 ページをご覧ください。

こちらは、障害者を対象に、職業訓練を実施している鹿児島障害者職業能力開発校についてまとめております。国が設置し県が運営している施設で、7 つの訓練科が設置されております。

7 ページをご覧ください。

上の表は今年度の入校状況についてまとめております。入校定員 100 名に対し、入校者は 44 名、入校率は 44%となっております。

下の表は、令和 3 年度の就職状況等についてまとめております。修了者 42 名のうち、訓練途中で就職した 9 名を含めて就職した者が 32 名、就職率は 65.3%となっております。

障害者を対象とした委託訓練も実施しておりますけれども、本日は割愛させていただきます。

以上で県からの説明を終わらせていただきます。よろしく願いいたします。

【機構支部】

引き続き高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部の坂田（さかた）でございます。

お手元の当機構の職業訓練の概要という資料があると思いますが、これを開いていただきましてカラー刷りの 2 ページ目、3 ページ目について、実績を説明させていただきます。

着座して説明をさせていただきます。

1 番上の離職者訓練について、この赤字にありますように、企業の生産現場での就職に向けたものづくり分野の訓練をテクノインストラクター指導員が、そして就職支援アドバイザーがきめ細かい就職支援を実施しています。

令和 4 年度 9 月末時点の定員充足率が 88.6%、就職率が 88%でございます。

令和 3 年度の定員充足率が 83.1%で 5.5 ポイント定員充足率が上がっております。

社会人基礎講習というのがございまして、事前に 1 ヶ月程度ビジネスマナーなどを学んでいただきものづくり関係のコースへ進んでいただく訓練がございまして、当該訓練の充足率が 150%となったということが上がった要因となっております。

学卒者訓練でございます。赤字のところでございます。

企業の生産現場での技術者、将来の生産ラインのリーダーを育成ということで、実験・実施を多く取り入れたカリキュラムを準備しており、高い就職率を確保しております。対象者は高等学校を卒業した方ということでございます。

令和4年度の実績でございます。

2学年の卒業予定者が72人、進路決定率が今のところ91.4%ということで6名の学生がまだ決まっていない状況でございますが、あと4か月、5か月ございますので、この6名の進路の決定を、職員一丸となって頑張っていく、というところでございます。

次ページめくっていただきまして、在職者訓練でございます。

在職者労働者を対象に訓練期間が2日から5日ということで企業の生産現場に従事する、指導的・中核的な役割を担う方又はその候補者向けに、実践的な知識や技能・技術を習得するものづくり関係の訓練を実施しております。

令和4年度のコース名といたしましては、マシニングセンタープログラムという技術等々がございます。

令和4年度9月末時点において、513名が受講いただいております。令和3年度の実績が577名でございますので、上半期で513名なので、かなりの数を稼いでおります。

要因でございますが、受講者数の内訳において川内短大が164人、令和3年度が川内短大が159人ということで、昨年度1年間で稼いだ159人を既に上回っているということでございます。この要因としては、コロナが落ち着いたというところはあるんですが、川内短大の方で新たにコースを企画して、営業活動の方を活発にさせていただいて増えているということでございます。

生産性向上訓練でございます。

これも在職者労働者に対する訓練でございます。こちら赤字にあります通り、企業の生産性向上やDXコース等に向けた職業訓練を民間機関等に委託して実施をしております。

コース名のところ、DXの推進等々ですね。あとは、職場リーダーに求められる統率力の向上等、生産性向上に資するコースを準備しております。

令和4年度9月末時点の受講者数が607人ということで、令和3年度が1,149人ですので、昨年度と大体同じぐらい稼げるという見込です。

在職者訓練のように大幅に増えていないという要因なんですが、このセミナーの実施方法として、オンラインと実地とのハイブリット方式等で実施しておりますので若干在職者訓練よりもコロナの影響を受けづらかったのかなという分析はしております。

以上でございます。

【訓練係長】

労働局訓練室の河野でございます。

鹿児島県及び鹿児島支部で各訓練コース実施状況についてご説明いたしましたが、令和3

年度における実績について、今一度ご説明いたします。

令和 3 年の段階について目を向けていくような取り組みになってまいりますので、こちらについて触れてまいりますと、お手元の資料の 11 ページの方をご覧いただければ、と思っております。横長の表がございます。

こちらにハロートレーニング(離職者向け)令和 3 年度実績というものがございます。今ご説明いただきました離職者訓練を取りまとめた形になっております。

訓練分野、それから訓練コース数で受講できる定員数、それに対して実際受講された人数について取りまとめを行っております。

さらに 1 ページめくっていただきます。12 ページでございます。

左手が鹿児島県で取り扱っている委託訓練と呼ばれるものでございます。

右手が高障求機構で取り扱っている求職者支援訓練でございます。これら離職者訓練に横串を入れた表で表示しております。

11 ページは、これらを合算したものになっております。

合計数についてご覧いただきますが、今年度 3 年度において、2,238 名の方がこの度受講されるとともに、新たな人材の育成が行われたものでございます。

後ほどこちらを基に、新年度の訓練計画の策定に向けた方針についてご説明いたします。

3 年度実績につきましては、簡単ですがご説明とさせていただきます。

本日は第 1 回の地域職業能力開発促進協議会ということで、今後実施いたします訓練効果の把握・検証、先ほどご質問いただきましたワーキングチームについてご説明してまいります。

資料につきまして、15 ページをご覧いただければと思います。

本日ご承認いただきました、鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の 4 に、「協議会は協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる」、としております。

また、このワーキンググループに関しましては、ここで先ほどご質問いただいたところを今一度ご説明いたしますと、資料集 80 ページになります。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領というものが別途定められておりまして、2 がワーキンググループの構成員が示されております。

ここに記載がございますとおり、鹿児島労働局と鹿児島県と高齢・障害・求職者雇用支援機構の 3 者がまずは最低限のメンバーとなり、それに加えて協議事項にあわせて構成を変えていくような形で取り扱うことができるような説明となっておりますので、簡単ですが先ほどの質問の改めて回答とさせていただきます。

今一度先ほどの資料の 15 ページの方に戻っていただきまして、効果検証のながれとしましては、職業訓練を受講されて修了された方と、職業訓練を修了した後ご採用いただいた採用企業様、それから訓練生を養成された訓練実施機関、この 3 者に対してヒアリングを行っていくような取り組みとなります。

今回初の取り組みですが、これら 3 者に対してヒアリングを行いまして、そのヒアリングと通して今後の訓練カリキュラムの改善の促進策案というもの取りまとめていこう、というのが今回のながれになります

今後の実際の流れとしましては、次回第 2 回のこの地域協議会、3 月前後を想定しておりますが、その際に検証を行う訓練分野をこの場でご選定いただきまして、その後ワーキンググループで、受講修了生、採用企業、訓練実施機関に対してヒアリングを行ってまいります。

その結果を取りまとめ、訓練カリキュラム改善促進策案の形で、次年度第 1 回の地域協議会の中でご報告をさせていただきます。

新年度における訓練カリキュラム等の策定に向けた礎としていただければと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

説明は以上でございます。

【枚田会長】

ありがとうございました。

先ほど、令和 3 年度の地域訓練実施計画を基にして実施される結果として、鹿児島県において、多くの方々の人材育成がなされたというご報告がありました。

また、その具体的な効果・検証に関しては、次期協議会で検討すると。訓練内容を 1 つ決めて、実際の作業をワーキンググループで検証を行うということでございますけれど、皆様からご質問等、ご意見等、ご意見をいただきたいと思うんですけど。

私の方から、訓練の検証を行う分野というのはもう決まっているのでしょうか。

【訓練係長】

これにつきましては、次回第 2 回でご選定いただくことになります。

【枚田委員】

その時には委員の皆さんから、訓練分野を選定するにあたってのご希望、こういう分野、とりわけ今やるべきであるというご意見等あれば、ここを出しておけば参考にして、案を設定していただけると思うんですけど、どうでしょうか。

なにせ教育分野は広いですから、その中の 1 つということになると、鹿児島県でやる場合は、まず最初に諮った方がいいんじゃないか、ご意見があるんだったら出しといていただ方がいいのかなと思いますけどどうでしょうか。

【訓練係長】

あわせて補足いたしますと、先ほどの資料 11 ページ、訓練に今どんな分野があるのかご覧いただければと思います。

【枚田会長】

この掲載がある分野の 1 つをまずは検証していく、ということになるということでございますけどどうでしょうか。

人数的には、営業を考えると事務分野が非常に多いということになるのかもしれませんが、もっと戦略的に鹿児島県の今後をやっぴり発展させないといけない部分とか、人材として養成しないといけない部分をやるというお考えもあるだろうと思うんですけど、事務局にお任せしてよろしいですか、意見があれば今のうち、言っといてください。

次回ワーキンググループに向けて、検証結果を、さらに議会の協議会で報告がなされるということで、よろしく願いいたします。

それでは続きまして協議事項の(2)「②キャリアコンサルティングの機会の確保その他職業能力の開発及び向上の促進のため取り組みについて」、事務局からご説明をよろしく願います。

【訓練係長】

それでは引き続き事務局にてご説明いたします。

まず資料につきましては 16 ページをご覧くださいと思います。

キャリアコンサルティングにつきましてはすでにご承知のことと思われませんが、改めて全体像についてご説明をさせていただきます。

16 ページの表の 1 番上の方にございます通り、職業能力開発促進法に基づき行われているものでございます。

その中で、「労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」と、条文で定められております。

また同じく 2 行目になりますが、同法にて、「労働者は職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする」とも定められており、キャリアコンサルティングを通して目標を明確にし、具体的な行動の実行が行える“行動変容”が効果として現れるものでございます。

行動が変わっていくために支援をするというのが、キャリアコンサルティングであるところでは捉えていただければと思います。

次に、左下の方になりますけれども、キャリアコンサルタントには 3 つの活動領域というものがございます。

まず 1 点目ですが、企業と書いております。いわゆる社内外に所属されているキャリアコンサルタントですが、主に従業員と企業そのものを対象としており、企業領域と呼んでおります。

2 点目がハローワークや、本日参画いただいておりますランスタッド様のように、職業紹介機関の中で活動しているキャリアコンサルタントで、利用者やその所属する企業を対象

としているキャリアコンサルタント、その領域を需給調整領域と呼んでおります。

さらに、3つ目は本日枚田先生もいらっしゃいますけれど、大学のキャリアセンターや、主にその学生や企業を対象として活動しているキャリアコンサルタント、この領域を教育領域と呼んでおります。

この3つの領域で、キャリアコンサルティングをはじめ、いわゆる“環境への働きかけ”についても行いながら、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上に関する支援を行っているところでございます。

関連する施策としまして簡単にご紹介いたしますが、企業領域におきましては、従業員が定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設ける、そういう仕組み作り、普及促進が“環境への働きかけ”の1つになります。

セルフ・キャリアドックと呼んでおりますが、定期的にキャリアコンサルティングを従業員に行うことで、労働者の自発的な能力開発を行う支援を行っております。

2点目が人材開発支援助成金です。従業員が自ら新たな能力開発を行う必要性に気付けるように関わり、ジョブ・カードを活用した動機の明確化などを行っております。この2つは重なるところがございます。

続きまして、21ページに少し飛びます。

この人材開発支援助成金のご紹介でございますが、昨年11月19日に閣議決定されております「コロナ克服新時代改革のための経済対策」の中で、いわゆる“人への投資”というものがございます。

これに伴い、新規コースとしまして「人への投資促進コース」を設けております。

デジタル人材・高度人材の育成ですとか、労働者が長期間その訓練を受けるために休暇取得や短時間労働ができるように就業規則を変更するといった、取り組みがなされた場合に、その経費に助成率をかけて助成するという、現在活用を推進しているところでございます。

現在新たな動きの1つとなっておりますので、この場でご紹介をさせていただきます。

構成員の皆様方におかれましても、積極的な周知に向けてお取り計らいいただきますようお願い申し上げます。

さらに、23ページの方に類似するページについてもう1つご紹介をさせていただきます。教育訓練給付制度というものでございます。

いわゆる雇用保険を加入されている方々を対象としておりますが、現在学び直しをする機会を設けるキャンペーンを行っています。

この中で、特に教育訓練給付制度によって、夜間・休日を活用した学び直しのニーズというものがございますので、特に教育や訓練機関の皆様方におかれましてはこのキャンペーンの周知につきましてもお取り計らいいただきますよう、重ねてお願い申し上げます。

再びこの資料16ページにまた戻ります。

訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティングということで、こちらの方をご紹介します。

職業訓練を受講する場面では、受講希望者に対しまして、いわゆる受講動機の明確化支援であったり、自己効力感の向上という、自分で「できる」っていうような、自信を持って前に進んでいただくための支援をキャリアコンサルタントは行っております。

また、受講場面では、再就職に向けた新たな目標の明確化支援という出口へ向けた支援が必要になりますので、再就職へ向けての目標設定を行っていきます。

これらを、ジョブ・カードを活用しながら受講生に対し伴走型の支援を行っているところでございます。

これにつきましては、18 ページに簡単に表にしたものをお示ししておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

資料 17 ページから 20 ページにかけてはご紹介だけでございますが、訓練受講に至るエピソードであったり、受講修了された時の感想をご用意しておりますので、後ほどご参照いただけましたら幸いに存じます。

最後に 35 ページになります。

今、ご覧いただいている資料 35 ページでございます。

こちらに、ジョブ・カード制度の説明資料を追加でお付けしております。

ここで 1 点、お知らせしたい項目がございますので、ご紹介させていただきます。

マイジョブ・カードというもので、こちらが今月から新たに稼働しております。

ジョブ・カードをいわゆるオンラインで作成し、また保存することもできるもので、更にもその保存したデータを基に履歴書とか職務経歴書の様式を自動作成するような機能も設けられているなど、新たな取り組みも始めておりますので、ご案内させていただきます。

長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。

【枚田会長】

はい。ありがとうございました。

キャリアコンサルティングの内容等に関しては、はっきり見えないところとか、制度はできて資格を持った人もいますけれど、そういう意味では色々ご意見、ご質問等もあるかな、と思いますけど、どうでしょうか。

何かご質問ございませんか。

大学ですと、キャリアコンサルティングというのは、今までの就職支援とあまり変わらなくて、就職支援というのが直接的な求人・求職というところで本人の希望に合わせていくところが、その前の段階からの学生の希望をどう明確化するかっていうところから、話をしてくということなのかなというイメージを、そういう意味では、求人相談とキャリアコンサルティングの違いが、なんとなく大学の中から見るとわかるんですけど、メンバー方もその辺はわかるのだろうか、というのがどうですか。

質問があれば出していただきたいんですけど。

この後、この活動が色々具体化される中で、またご議論ができるようになるかとも思いますけども、現時点ではご質問、特別ございませんか。

【國弘委員】

16 ページのところで、8 月末現在のキャリアコンサルタント登録者数 62,301 人とありますけれども、県内では何人ぐらいいらっしゃるのかという部分がわかりますか。

【訓練係長】

明確ではございませんが、300 人ぐらいだったと思います。

【枚田会長】

300 人ぐらいで、先ほど 3 つのところに企業とハローワークとか民間の職業訓練と教育機関で、大体ばらつきもあるんだろうと思います。

また、次回あたりにどこに配置され、その中でどのような活動をとというのは、また今後明らかになってくると思いますので、どういう風に配置されてるのかっていうのを、またご報告いただければと思います。

よろしいでしょうか。他に、ご質問等ございますでしょうか。

すでにご承知していただいていると思いますが、令和 4 年 6 月に職場における学び直しガイドラインが示され、今までは失業者とかに対してバックアップしてその能力を上げていって、支援していくのが中心になっておりましたけど、今そこに勤めてる人、キャリアをどんどんスキルアップしてキャリアを積み上げていく、その中で、実際には 1 つの会社 1 つの業界の中だけではなくて、あるいは積み上げて次の段階で、職場の中で作って行って、次の段階行っていくのを進めよう、という風になっているわけですね。

そこで、先ほどのキャリアコンサルタント等に、学び直しを継続に向けた労働者に対する助言とか、精神的なサポートとか、現場リーダーの支援等、求められている仕組みになっているわけですね。

企業団体様から言わせたら、それぞれの企業から人が流れるのではないかというちょっと不安も感じるころかなとは思いますが、社会全体が 1 つの企業でずっと勤め上げるという世界ではなくなっているというご認識をしていただかないと、色々抵抗感もあるかなと思います。

それと大学においても以前からキャリアセンターを設置すると、先ほど言いました就職支援プラスキャリア教育なんです。

今うちの大学だとキャリア教育で、一生の間に何度もキャリアを変更していくことができる学生を育てないといけないなど。

その時点、その時点で社会情勢に合わせて、スキルをその前の段階で必要なスキルを確保

して、その次の段階、次の業界なんなりに行く能力を、数年に一度はリカレント教育を受けて、見直しをしながらやっていくっていう能力をつけていくってのは、この後の労働者の像として提示されてるのかなっていう風に思います。

そういう意味では、学び直しの希望というのは、今、日本人は比較的少ないんですけど、そういうのも門戸を広げていって、新しい必要なところに人材が流動化するっていう話なのかなと私も理解しております。

ちなみに、昨日とか今日まで林業関係の学び直しを大学で、泊まりがけでやっておりました。

新しいグリーントランスフォーメーション、環境分野の業界に今はなってるんですね。

林業のことは何もわかんないから学び直して、次のステップに、というようなことが出てくるのかなと思います。

そういう意味で、私は一生同じ仕事についておりましたけど、どんどん仕事が変わっていきっていくって前提でそれを選択し、そのためのスキルを伸ばせる人材を作ってく、その背景を作っていくってのが、今回の学び直しのことかと思しますので、職業訓練同様理解していただいて、ご協力をいただきたいという風に思います。

それでは協議事項③の「公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定方針について」、事務局から説明をお願いいたします。

【訓練室長】

労働局訓練室の廣瀬と申します。よろしくをお願いいたします。

私から令和 5 年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針、こちらにつきましてご説明をさせていただきます。

資料は今までご覧いただいていたこの資料の 27 ページをご覧ください。

若干時間が押しているようですので、ちょっと駆け足になるかと思いますが、ご容赦ください。

資料の 27 ページになります。

令和 5 年度予算の概算要求におきましては、全国で 35.3 万人分に相当する訓練規模で、計画されているところでございます。内訳につきましては、ご覧の通りでございますけれども、離職者訓練におきましては 15.5 万人分、こちらで計上されているところでございます。

次に 28 ページをご覧ください。

令和 5 年度の鹿児島県における離職者訓練の定員につきまして、概算要求ベースでの定員数をお示ししております。概ねでございますけれども、令和 4 年度と同じ程度の規模で計画を進めております。

続きまして、29 ページをご覧ください。

先ほど、説明がございましたとおり、令和 3 年度における離職者向け訓練の実施状況の

うち、分野別の状況をお示ししてございます。

応募倍率と就職率をご覧いただければと思いますが、数値が高いものを赤、低いものを緑色で色分けしてございます。このうち就職率が高く応募倍率が低い分野と、逆に、応募率が高く就職率が低い分野についてご注目いただければと思います。

介護・医療・福祉分野におきましては、就職率は高いけれども、応募倍率が低く、逆に、デザイン分野におきましては、応募倍率は高いけれども就職率が低いと、このような状況がご覧いただけるのではないのでしょうか。

補足いたしますと、介護・医療・福祉分野は介護、保育士、営業士、歯科技工士などの知識技能の習得に向けた訓練内容となっております。

またデザイン分野に関しましては、いわゆる洋服関係、服飾、洋裁とか、この他、ウェブデザイン、この分野の知識機能の習得に向けた訓練内容となっております。

戻っていただきまして、28 ページをもう 1 回ご覧いただければと思います。

右下の実施状況の分析につきましてご説明いたしましたが、これに加えて 3 年度におけます実施計画と実績を検証しましたところ、ご覧の通りです。

③、④の箇所になりますけれども、求職者支援訓練におきまして基礎コースの認定規模と、この求職者支援訓練全体の定員充足率が乖離していることを確認したところでございます。

次に、31 ページをご覧ください。

こちらは、実績を踏まえました改善の方向性についての考え方となります。こちらの表の左上、就職率が高いが応募率は低いという、今回で言いますと、介護・医療・福祉分野であります。改善が望まれる方向性について提示をさせていただいております。

また、右下の応募倍率は高いが就職率は低い、今回ではデザイン分野でございましてけれども、改善が望まれる方向性を例示しているところでございます。

次に、32 ページでございまして。

ご案内の通り、政府のデジタル田園都市国家構想に基づきまして、デジタル分野における訓練コースにも力を入れているところでございまして、この度の概算要求に際し、従来からの IT 分野の委託費等の上乗せに加えまして、ご覧の内容が盛り込まれているところでございます。

つきましては令和 5 年度における職業訓練実施計画の策定にあたりましては、これらを踏まえた方針案といたしましてご提案を申し上げたいと思います。

次の 33 ページをご覧ください。

これまで、ご説明した内容を踏まえてまとめたものでございますが、令和 5 年度における職業訓練実施計画の策定に向けた方針案となります。

まず、定員につきましては令和 4 年度計画と同程度で想定をしております。

次に、令和 3 年度の訓練計画と実績を踏まえて、介護・医療・福祉分野におきましては、隣接地域での開講時期の重複を回避するなど、開講ルールを県と機構鹿児島支部の間で取り決めるなど、応募受講しやすい募集訓練日程について工夫を行う必要があると考えて

おります。

加えまして介護・医療・福祉分野の仕事に対する理解や興味を養成することを目的としまして、今年度ですと社会福祉協議会様のご協力のもと、来年 1 月に介護ロボット展示説明会という最後の職域に理解を深めるイベントを計画中でございまして、このようなイベントを開催する計画につきましても、視野に入れる必要があると考えております。

次に②のデザイン分野におきましては、訓練カリキュラムが求人者のニーズを満たしているかにつきまして、公共職業訓練の効果検証の結果等を踏まえつつ、就職に結びつけるための取り組みを行っていく必要があると考えております。

また③の基礎コースにつきましては、就職氷河期世代に対する支援など、就労経験の少ない者に対する支援策として効果が見込めるものでございますので、引き続き求職者、求人者のニーズと実態を踏まえつつ策定する必要があると考えております。

④の定員充足率につきましては、本年度の取り組み同様、受講率アップに向けた取り組みを関係機関の間で連携しつつ行っていく必要があると考えております。

最後に⑤でございしますが、政府の方針につきましてもご理解、ご協力を賜りつつ鹿児島という地域性も考慮の上で、引き続き IT 分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図るなど求職者、求人者ニーズを踏まえながら段階的に取り組んでいく必要があるという風に考えております。

簡単でございますけれども説明は以上でございます。

【枚田会長】

ありがとうございました。

今の 33 ページこの職業訓練実施計画策定方針（案）についてですけれど、11 月現在ということでこれも以前からこの案については、今後のいろんな厚生労働省と動きの中で変わる部分があるということも含めて、現段階での計画案ということですので、方向性をご確認いただくということになりますけれども、ご意見どうでしょうか。

今回はポイントを絞った 33 ページで示していただいて、どういう分野でその値に対してどういった施策を取るかということを確認にさせていただいておりますのでどうでしょうか。

ご意見等ございませんでしょうか。

実際に委員の皆様から人材ニーズに関する個別の企業の声で聞いておられること、あるいは求職者である労働者の声と動向も掴んでおられるところがあると思いますので、より具体的なところでこの方針案とちょっとずれるところとか、もうちょっとこころ辺りというようにご意見をいただけたらいいと思うんですけど、いかがでしょうか。

【佐藤委員】

鹿児島労働局の佐藤でございます。

この 33 ページ、資料②のところ、応募倍率が高く就職率が低い分野の改善策として、求人者ニーズに即した訓練内容になっていた検証・検討が必要というところで、この方向性についてはそうなのかなと思っているのですが、ここに関して今日、職業紹介事業者のランスタッド様もお越しいただいていますので、1つお聞きしたいことがあります。

この 33 ページは鹿児島県の場合ですが、めくっていただいて 34 ページをご覧くださいますと、特定の県ということではなく、全国の訓練の実施状況を分析した上での全体的な方向性というのが事前に議論されたものがあるところなんです。この②に全国的な傾向としては応募倍率が高く就職率の低い分野という中に、先ほどあったデザイン分野と、IT分野というのがあって、鹿児島でも昨年ありましたけれども、プログラミングのカリキュラムですとかデザインというところでも、ウェブデザインと呼ばれる分野でデジタル関係のカリキュラムがあるのですけれども、就職率を見ると他のカリキュラムと比較して相対的にこう低い、というところがあってですね。今まで新規採用として、デジタル人材を採用する場合は、例えば、情報系学部出身の方を雇い入れた上で、そこから育成して、ある程度長期的ということもあると思うのですけれども、会社を辞めて求職者として、IT系の訓練を受けて、いわゆる未経験の中途採用という形になった場合、こういったスキルがあれば、採用の余地があるとか、扱われている求人とか、紹介の事例とかそういったものを何か把握されているのであれば教えていただければと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

【土倉委員】

初めまして、株式会社ランスタッドの土倉（はぐら）でございます。

まず質問ですけど、デザイン分野っていうのはこれ、ITのデザインですか、ウェブデザインですか。

ウェブデザインですね。

IT企業さんでシステムを何らかの形で採用される会社さんに関しては、やる気があれば素人でも、という風な作業も確かにございますが、例えば一企業の中で、システム部門に入れる方に関しては、それなりの経験を求められる傾向がありますし、ベンダーさんですとチームの数人の中の1人だったらいよいよとか、経験がない方を採用するっていうのは大いにありますので、逆に私はIT分野の方を増やして鹿児島にとってはITの方がかなり少ないというような状況でございますので、極端な話ですけど、もうちょっと他の分野を減らして、そこに行かれる方をITに持ってこれるような形にやった方がいいのかな、と思っております。

ただ、年齢は関係してきます。

私も49歳なので覚えが悪くなっていますので、やっぱり若い方をITの分野に移していくっていう風な動きが必要なのかなって思っています。

若い方であれば、数ヶ月の勉強した方でも、大いに就職に結びつくことはあると思います。デザインになってくると、高校、大学で数年単位で勉強された方が社会に出て、それで1

人前かっていうと、それでもどうかな、というような状況の中で、数ヶ月単位の方で、通用するかっていうと、やっぱ通用しないですね。

最近の傾向ですと、IT関係、ウェブデザインの学校が非常に増えてきて、職業訓練が増えてきて、非常に人気で行きたがってますので、数ヶ月、2~3ヶ月とか勉強されて自信满满で、それ系の会社に行きたいという風なことがあるんですけど、私どもが支援する方でも、やっぱ1年経っても就職決まらないっていう方が多いですね。

普通の今まで積んできたところから入っていくということで、学校での教え方もあるかもしれないんですけど、このレベルなので段階踏んでいくとか、そういったその就職の仕方っていうのも教えていただいていた方がいいのかなっていう風に思います。

私をご支援する方ですと、ITの勉強された方は、例えば今まで事務で入ってたとしたら、その一部で就職、自分の得意とするところで就職をしていただいた中で、会社のホームページを手伝うということから、ウェブデザインの力を発揮するという風にいった方がいいんじゃないですかってアドバイスをさせていただいたりとかしております。

授業の内容などはわからないんですが、まず、期間的などところで求人企業が不安を感じるってのはあるでしょう。

どうしても少ないIT人材に関しては、年齢が若ければ欲しいかなっていう企業はたくさんあると思います。

あとは就職の仕方っていう支援を上手に、行きたい分野に行けるようにアドバイスしていくと、就職率は高まるんじゃないかなっていう風に思っています。

答えになっていましたでしょうか。

【佐藤委員】

貴重なご意見ありがとうございました。

年齢といったお話もいただきまして、私も求人企業に中途採用の可能性というのを伺いしたりしたときに、特にIT分野で技術の移り変わりも激しいというところで、先ほど枚田先生も学び直しということをおっしゃいましたけど、キャッチアップが継続的に常に求められる分野で、そのためにはある程度若い方が必要だというご意見を頂いたところです。紹介に携わられてるランスタッド様からのご意見で、やはりそうなのかと思いました。

ありがとうございました。

【田島委員】

経営者協会です。

就職率が低いということは採用求人が少ないというか、ITでウェブデザイン系の会社ってそんなにないような気がするの、介護・医療・福祉、介護系は多分多いと思うので、そうなれば就職率が当然高くなるし、競争率を比べてみたらウェブデザイン系は少ないところにたくさん応募して、人数は少ないんですけど、競争率は高くて、介護・医療・福

社は就職率は高いんだけど、競争率はそんなに高くない感じの企業数の関係もひよっとすればあるのかなっていう感じがするんですけど、その辺は多いんですかね。

【土倉委員】

ウェブデザインの分野だとプログラマーとか、もちろん鹿児島県の地場企業さんもございますけど、大きい会社さんの鹿児島支店などで100名、200名単位でということがありますので、採用機会っていうのはあるんですが、ウェブデザインの構成をどうするかってものになってくると大きな会社さんはあんまりないですね。

ほとんど数名単位とか、ソーホーさんとか、そういった形になるので、働く場も少ないというのはあると思います。

【枚田会長】

はい、ありがとうございます。

デジタル人材会社があるわけじゃなくて、会社の中の一部で次の活動するためにIT化とかデジタル化があって、初めてどういう人材が必要だということもあって、先ほどのIT会社に就職するだけではないような気もするんですけどね。

訓練を受けた人は普通の企業の中に入ってくっていうのも本当はあるのかもしれないけど、求職者がどういう意識でいるかっていうのもあるのかなという気がします。

計画の策定に向けた方針の中で、課題と対策っていうことで、それが企業で繋がってるようになる書き方もあると思うんですけど、複雑な繋がり方ではないかな、という気はいたします。先ほどご質問があったように、そういう企業があるのだという関係ではない部分も相当あるように思います。

【訓練係長】

事務局から、田島委員様のご質問に対しまして補足いたします。

お手元の資料集の21ページの方に、バランスシートと呼んでいるものをお付けしております。

仕事をお求めの方と、従業員を探している方のバランスをお示したものでございまして、21ページ左下の、専門的技術的職業の左から4番目、情報処理通信技術者って言われる、いわゆるシステムエンジニアとかプログラマーとかです。

そういったIT系の技術者の動向でございます。

ご覧のとおり、求人の方がやや多いという状況でございます。

技術者の方が不足しているという先ほどのご発言を補足しますと、こういうバランスになっておりますので、参考までにご覧ください。

【枚田会長】

ありがとうございました。

本日の協議時間の関係上、これまで色々発言していただきました意見について取りまとめの上、事務局から厚生労働省へ報告するとともに、検証を今後の協議会として皆様にお諮りすることにしたいという風に思います。

当面は先ほどお示しました、33ページの令和5年度職業訓練実施計画の策定方針（案）について、この方向であのご了承いただけますでしょうか。
よろしいでしょうか。（「異議無し」）

意見のあった部分も加味して、今後ご検討いただきたいと思います。

それではご承認いただきましたので、事務局からこの件で何かございますでしょうか。

【訓練室長】

訓練室の廣瀬でございます。参考となる貴重なご意見ありがとうございました。

年齢のお話も頂戴しましたけれども、あくまでも公的職業訓練なるものでございますので、年齢でというのはなかなか非常に厳しいものがございますが、いただいた意見も参考にしながらまた継続して検証したいと思っております。

あともう1点ご提案ですけれども、令和5年度職業訓練実施計画の策定方針（案）につきまして今、これでご承認いただいたということでありありがとうございました。

今後県、機構、労働局の3者による連携に努めまして、実行ある職業訓練計画の策定に取り組んでまいります。よろしく願いいたします。

ここで、関連して1点ですが、求職者支援訓練につきましては令和5年度の認定コースの第1四半期分の募集が年明け1月からスタートすることになります。

これに伴いまして、第1四半期分の各分野の募集数の根拠となります暫定計画を年内に作成する必要がございます。

本日もご承認いただきました訓練計画の策定にかかる方向性を基に、厚生労働省から改めて示される設定上限数も勘案の上、第1四半期分のみ暫定計画を作成したいと考えておりますが、この作業につきましては私ども、県、機構、労働局の事務局にご一任いただきたく委員の皆様にお諮りしたいと思います。

よろしく願いいたします。

【枚田会長】

ただ今、ご提案がありました具体的な令和5年度の第1四半期分に関しては、事務局、県、それと機構鹿児島支部、労働局にその案の作成について、検討してその内容で進めるということ、ご承諾いただけるでしょうか、よろしいでしょうか。（「異議無し」）

はい、ありがとうございました。

令和5年度の第1四半期分の暫定計画については一任するという事で確認してきたいと思っております。ありがとうございます。

特にその他意見がないようでしたら、本日の議事はこれを持ちまして終了させていただきます。

最後に事務局の方から何かご連絡事項はございますでしょうか。

【労働局長】

本日は皆様方、お忙しいところをご出席いただきまして様々なご意見も賜り、ありがとうございました。

年齢という話も出ましたけれども、それは年齢必須ということよりも、1回学んでそれで終わりではない、特に最近巷で言われているリスクリングみたいな話もまた、特にあの学び直しの話が、すなわち、能力については、一旦就職して、そこで、学ぶものOJTとか中心で学んでいくというのは、スキルアップの基本ではありますけど、それだけではない新たなもの、知識を入れて別のところ、場合によっては別の会社に就職していきなり、その会社で新たな業務をしていきなりということが、社会的にもやはり重要であるということ、職業訓練制度もあるということ、アピールしていきたいと思います。

その中で、来年の方向性につきましては、案ということで作りますけども、それに対してのご意見を頂戴して、より良い職業訓練の施策を行っていききたいと思いますので、引き続きどうぞ、よろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

【職業紹介係長】

令和5年度職業訓練実施計画の方向性等につきましてご協議いただきいただき、ありがとうございます。

引き続き関係機関の一層の連携により、公的職業訓練制度の円滑な運営を図っていききたいと思いますので、皆様方のご協力をよろしくお願いいたします。また次回の協議会につきましては、第2回中央職業能力開発促進協議会の開催に合わせて令和5年3月の開催を予定しております。

次回協議会へのご出席につきまして、重ねてお願い申し上げます。

では、本日は長時間にわたり、熱心なご議論を賜り、ありがとうございました。次回もどうぞよろしくお願いいたします。