

令和4年度 第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会

議事録

【鹿児島労働局 川越係長】

定刻となりましたので、ただいまから「令和4年度第2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職業紹介係長の川越でございます。

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、よろしくお願いたします。

開催に当たりまして、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、10時00分から11時30分までの1時間30分としてご案内をしておりますが、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。お手元には、会次第・名簿・席図・設置要綱等が記載されたメインの資料と、資料集と書かれたもの2種類をご用意いたしております。

お手元のメインの資料5ページ、「鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の「9その他(1)」にもございますとおり、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、厚生労働省へご報告いたしますとともに、鹿児島労働局のホームページに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、ご了承いただきますようお願いいたします。

それでは、協議会の開催にあたりまして、労働局長の中所（ちゅうしょ）からご挨拶を申し上げます。

【鹿児島労働局 中所局長】

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います、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、従来から人手不足である分野に加

え、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていた求人も回復傾向にあり、本年1月の有効求人倍率は1.36倍と、81か月連続で1倍台を維持するなど、高水準で推移しています。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響について、引き続き注視することが必要と考えております。

このような中で、昨年10月28日に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において、賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という三つの課題の一体的改革を進め、賃上げが、高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げを生むという好循環を動かしていくことで、「構造的な賃上げ」の実現を目指すこととされました。

厚生労働省においては、本経済対策を踏まえまして、賃金上昇を伴う労働移動の支援、在籍型出向を活用した労働者のキャリアアップ・能力開発に対する支援、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成やデジタル・グリーン化に対応した人材の育成に対する支援など、各種助成金を活用した支援策等について周知を図っているところです。

本日の協議会では、去る2月14日に開催されました第2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につきまして、ご議論いただくこととしております。貴重な機会でございますので、委員の皆様には、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思いますと考えております。

皆様の活発なご議論をお願いいたしまして、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をお願いいたします。

【川越係長】

次に、委員の皆さまにおかれましては、第1回に引き続きご出席賜りまして誠にありがとうございます。

議事に先立ちまして、ご出席の皆さまをご紹介すべきところですが、時間の都合もございます。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。

なお、本日の協議会にご出席予定でありました、鹿児島商工会議所様、社会福祉法人鹿児島県社会福祉協議会様、株式会社ニチイ学館鹿児島支店様は、所用により欠席となりましたので、併せてご了承願います。

続きまして、当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綱」の「5」におきまして、会長は「委員の互選により選任する」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、引き続き鹿児島大学の枚田委員にお願いしたいと考えております。皆さまいかがでしょうか。

ご異議がないようですので、枚田（ひらた）委員に会長をお願いしたく存じます。

以後の進行につきましても、枚田（ひらた）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】

鹿児島大学キャリア形成支援センター長の枚田です。

皆さまにご協力いただきながら、議事を進めてまいりたいと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、早速、議事に入りたいと思います。

本日の会議は、新しい形での開催となって2回目となります。このため、前回第1回の大まかなながれを振り返っていただく意味で、協議会の全体像と、今後どのような取組を行うこととなるのか、まずはこの辺りを中心に説明いただければと思います。

そのあと引き続き、第2回における協議事項について説明いただいた後に、委員の皆さまのご意見やご質問を賜りたいと思いますので、よろしく申し上げます。

【鹿児島労働局 佐藤部長】

職業安定部長の佐藤でございます。

私からは、本協議会の概要についてご説明いたします。7ページをご覧ください。

昨年3月に改正されました職業能力開発促進法第15条において、「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組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、昨年10月1日に施行されました。

これに合わせまして、「鹿児島県地域職業能力開発促進協議会」と名称を改め、第1回を昨年11月に開催したところでございます。

第2回におきましては、12ページにございますとおり、第1回にて令和3年度における実績を基に協議・承認いただきました訓練実施計画の策定方針を踏まえまして、令和5年度における職業訓練実施計画の策定及び5年度第1回の協議会における訓練効果検証結果の報告対象とする「訓練分野」につきまして、ご協議いただきたく存じます。

また、短期的な訓練計画に加えまして、将来的に必要となるスキル等も含めた、本県における人材ニーズにつきましても、求人者側のニーズに加え、中長期的な

視点で育成が望まれる人材像等を皆様方からお伺いしながら、今後の人材育成に向けた方向性につきましても、継続的に検討する場として活用してまいりたいと考えております。

最後に、7ページには記載がございませんが、政府においてデジタル田園都市国家構想などデジタル化の推進に向けた方針が示される中、本県におきましてもデジタル人材の育成に向けた取組について共有を図るとともに、地域ニーズを踏まえつつこれを推進していく観点から、今回に限らず、継続的に皆様方から多数のご知見・取組の共有やご意見などをいただけますと幸いです。

説明は以上となります。本日はよろしく願いいたします。

【枚田会長】

ありがとうございました。第1回では、設置要綱と令和3年度の訓練実績を基に令和5年度の訓練実施計画の策定に向けた方針にご承認をいただいたところまででしたね。

それでは引き続き今回の議題ですが、順番としましては「令和4年度における公的職業訓練の実施状況について」の報告と、「キャリアコンサルティングの機会の確保その他の取組」に関する説明を行っていただきまして、その後令和5年度における鹿児島県地域職業訓練実施計画(案)についてご提案となりますので、よろしく願います。

最後に、次回第1回の報告対象となります「訓練効果の把握・検証」に用いる「訓練分野」について、皆様方のご意見をいただきつつ決定したいと考えております。

それでは「令和4年度における公的職業訓練の実施状況」について、鹿児島県、機構鹿児島支部の順で説明をお願いします。

【鹿児島県 商工労働水産部雇用労政課 下唐湊係長】

鹿児島県商工労働水産部雇用労政課の下唐湊です。よろしく願います。

それでは、県が実施している公共職業訓練につきまして、御説明いたします。

お手元の資料1枚目を御覧ください。委託訓練の実施状況についてまとめてございます。委託訓練は離職者を対象としており、県が民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練です。上の表は令和4年度の実績についてまとめております。表の下の「合計」欄を御覧ください。1月末現在におきまして、定員1,350名に対して1,070名が入校しており、入校率は79.3%となっております。下の表、令和3年度実績の入校率80.3%をわずかに下回っておりますが、ほぼ同程度の結果となっております。表の右端の就職率でございます。令和5年1月末現在で83.1%と、令和3年度実績の79.8%を上回っております。ここで、資料の2枚目を御覧ください。委託訓練の実施状況につきまして訓練コース毎に集計した実績表を記載しているところがございます。表の右端を御覧ください。修了者

の就職状況につきましては、まだ一部のデータしか集計できていないところがございます。

委託訓練では訓練終了後3ヶ月間を就職支援の期間としており、訓練期間を含め1月末から逆算しますと、概ね令和4年の5月～7月に開始された訓練の就職状況のみが集計されているところがございます。

次に、委託訓練の令和5年度計画ですが、メイン資料の33ページを御覧ください。表の上になります。令和5年度では、ITスキル標準レベル1以上の資格取得を目指す、デジタル人材育成のコース数と定員を拡大する計画としています。令和4年度ではITプログラマー養成科1コースのみを実施しましたが、令和5年度計画では、ITプログラマー養成科を2コースの定員40名、ITビジネス科（WEB制作）を2コースの定員40名、計4コース定員80名に拡大する予定としております。

続きまして、表の一番下を御覧ください。委託訓練全体の計画は、89コース定員1,682名を計画しております。

令和4年度計画の100コース1,869名と比較しますと減少しておりますが、理由として、委託先の事情により受託できなくなったコースや、受講希望者が少なく実施困難なコースを削減したところがございます。削減した訓練コースは、3か月間の訓練期間ですが、先ほど説明いたしました、デジタル人材育成のコースは、5か月～6か月であり、期間の長い訓練コースを増やしたところがございます。

説明資料の3枚目を御覧ください。県立の4つの高等技術専門校についてまとめています。第1回の協議会でも説明いたしましたが、新規学卒者等を対象に、職業訓練を行っています。吹上、宮之城、始良、鹿屋の4カ所にあり、合計して8つの訓練科が設置されております。県立4校の本年度の入校状況等についてまとめております。一番下の「計」欄を御覧ください。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。在職者訓練というのも実施しております。定員70名に対して、21名の受講があったところがございます。

下の表を御覧ください。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。一番下の「計」欄を御覧ください。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。

次のページを御覧ください。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。こちらも前回の協議会で説明いたしましたが、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。また、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練も実施しております。上の表は本年度の施設内訓練における入校状況等についてまとめております。入校定員100名に対し入校者が44名、入校率は44%となっております。ひとつ下の表になります。委託訓練の実施状況についてまとめております。下の合計欄を御覧ください。令和4年度定員82名に対し入校者68名、入校率82.9%と

なっております。

その下の表は、施設内訓練の令和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、就職者が32名、就職率は65.3%となっております。一番下の表になりますが、委託訓練の令和3年度の実施状況でございます。表の一番下になりますが入校率は94.1%、就職率は36.1%となっており、就職率がかなり低い値となっております。障害のある方々を対象としておりますので、訓練終了時点における就職となると、就職困難な方が多数おられますが、訓練終了後は障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の支援機関と連携いたしまして、継続した支援の実施に取り組んでいるところでございます。

メイン資料の32ページをご覧ください。令和5年度の実施計画についてまとめてございます。変更点につきましては、先ほど説明しました委託訓練のコース数及び定員の減でございます。また、障害者訓練における施設内の訓練科目を見直しまして、7コース定員100名から6コース定員100名に変更することとしております。具体的には、建築設計科と義肢装具科を廃止し、介護人材の育成を目指す介護福祉サービス科を新たに設置し、知的障害者を対象とする造形実務科の訓練内容を見直し、ワークトレーニング科に変更することとしております。

以上で、県からの説明を終わらせていただきます。よろしくお願いいたします。

【高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部 坂田支部長】

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、この資料でご説明させていただきます。

1ページめくっていただきましてカラー刷りでございます。

まず、1ページの上でございます。1番上の離職者訓練について、約6か月間求職者を対象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が実施し、そして就職支援アドバイザーが就職支援を行っています。

令和4年度12月末時点の定員充足率が83.2%、就職率が87.5%でございます。令和3年度の定員充足率が83.1%で定員充足率はほぼ横ばいでございます。ただし、令和4年度の実施訓練科のうち定員充足率が低下している科がございます。テクニカルオペレーション科でございます。そこで名称では訓練の内容が良くわからない等の意見もございまして、令和5年度からCAD/NC技術科へ名称変更することとしております。また、CADものづくりサポート科（女性専用）コースについては、昨今のジェンダー平等などの社会背景を踏まえ、令和5年度から受講者の性別を問わないこととしました。

続きまして、下の学卒者訓練でございます。

2年間高等学校卒業生等を対象に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するため、実験・実習を多く取り入れたカリキュラムによる職業と直結した実践的な教育を行っております。令和4年度の実績でございます。

定員充足率が98.6%、2学年の卒業予定者が69人、進路決定率が今のところ98.6%ということで1名の学生がまだ決まってないとなっておりますが、2月末に就職先が決定しましたので、実質100%でございます。定員確保については、どこの大学もそうでしょうが少子化により、厳しくなっております。また、センター試験から共通テストへ移行し軟化傾向となっており、一部受験生については、推薦入試で合格を決めたいという声もある中、当ポリテクカレッジでは、次年度推薦入試の回数を大幅に増やし、受験生の確保に努める予定としております。

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。

在職労働者を対象に訓練期間を2日から5日とし、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技術等々がございます。

令和4年度12月末時点において、650名が受講いただいております。令和3年度の実績577名を既に上回っております。

続きまして、その下の生産性向上訓練でございます。

これも在職労働者に対する訓練でございます。こちらは、企業の生産性向上やDXの推進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。

コース名としては、DXの推進等々がございます。

令和4年度12月末時点の受講者数が955人でございます。令和3年度が1,149人ですので、このペースですと昨年度と大体同じぐらい数字を見込めます。内数として、ミドルシニアコースとDXコースの目標値が特出しでございますがミドルシニアコースは高齢化社会を迎えている中において、70歳までの就業機会を確保することに向け、企業を支えるミドルシニア世代の役割の変化へ対応できる能力や技能伝承、後輩指導力を養成するためのコースでございます。

また、DXコースは中小企業のデジタルに関する人材育成の悩みや課題解決に対応するコースでございます。この二つは在職労働者の職業能力開発向上に資する旬のコースでございますので、次年度も、より一層積極的に展開していきたいと考えております。次ページ以降は資料となっておりますので、説明は割愛させていただきます。私からは以上でございます。

【枚田会長】

ありがとうございました。それでは引き続き事務局より説明をお願いします。

【鹿児島労働局 河野係長】

労働局訓練室の河野でございます。

私からは、引き続き「キャリアコンサルティングの機会の確保その他の取組」といたしまして、第1回でご質問をいただきました、キャリアコンサルタントの活動状況を含め、キャリアコンサルティングと求職者ニーズについてご説明いたします。

まず、「キャリアコンサルタントの活動実態等について」でございますが、資料集の84ページをご覧ください。

こちらは「独立行政法人労働政策研究・研修機構」の「労働政策研究報告書」の抜粋でございますが、キャリアコンサルタントの年齢・性別・地域・活動領域毎の活動状況を取りまとめたものでございます。

第1回開催時にご質問いただきました、企業・需給調整・教育の3つの領域におけるキャリアコンサルタントの活動割合につきましては、87ページにございます。

右下に棒グラフがございますが、この中では、企業領域で活動している者が34.2%、需給調整領域で活動している者が20.2%、教育領域で活動している者が17.2%の内訳となっております。

また、キャリアコンサルタントの人数につきましてもご質問をいただいておりますので、そちらにつきましては、111ページをご覧ください。

右側の吹き出し部分に、資格別に全国と本県の人数をおまとめいたしました。本県における直近の「キャリアコンサルタント」数としましては、348人（令和5年1月末）でございます。1・2級のキャリアコンサルティング技能士を含めますと、440人（令和4年3月末）となります。

キャリアコンサルタントの試験は年4回、2級技能検定は年2回、1級は年1回実施されておりました、実施毎にその数は増加しているところでございます。

それでは引き続き、「求職者ニーズ」についてご説明いたします。メイン資料の18ページをご覧ください。

こちらは、求職者アンケートを取りまとめたものでございまして、上半分が「受講を希望する訓練分野」について集計したものでございます。

ご覧のとおり、「IT分野」及び「営業・販売・事務分野」を希望する方がその多くを占めております。

次に下半分でございますが、こちらは希望される訓練期間を集計したものでございます。

3～6ヶ月間を希望される方が、多くを占めていることがご覧いただけます。

次に19ページをご覧ください。

こちらは、求人数と求職者数を職種別に比較したバランスシートでございます。

棒グラフの右手（黄色）が求人数で、左手（縞模様）が求職者数でございます。

求人者側と求職者側のニーズとしてご覧いただきますと、人材不足分野である、介護（社会福祉専門専門の職業）「左下の図の右から3つめ」と、運輸（自動車運転）「右下の図の左から4つめ」、建設・土木（建設躯体工事とそれ以外）「右上の図の左から2・3・5つめ」において、双方のニーズに開きが生じていることがご覧いただけます。

またそれ以外には、一般事務員（左上の左から2つめ）等におきましても双方のニーズに開きが生じていることがご覧いただけます。

それではここからは、求職者のいわゆる“深層にあるニーズ”について、ご説明いたします。

21ページをご覧ください。ピラミッド型の図がございます。

こちらは、人の内面的な希望・願望にも段階があるという考え方を図式化したものでございます。

ピラミッドの下位につきましては、「生存」や「安全」、「所属」といった、“生きるために必要な要素”を含んだもので構成されておりまして、いわゆる“今”を見つめながら抱いている切実な希望・願望がこちらでございます。

一般的に、「生活が困窮している状態」であったり、「社会情勢の悪化」等が生じますと、より強く抱かれる傾向がございます。

これに対し、上位につきましては、「承認」や「自己実現」といった、“成長したい”、“達成したい”、“認められたい”といった“未来”を見つめながら抱く内面的な希望・願望がこちらでございます。

この考え方では、下位の希望・願望が満たされない限り、上位の希望・願望を抱くことは難しいということが述べられております。

求職者に置き換えてみますと、生活基盤等“今”に不安があるようであれば訓練受講といった「選択は難しい」と受け止めやすくなり、また本当の望みを諦め、職業選択を妥協してしまったり、「自分が今できる範囲で働けそうな職種を希望する」といったことが生じやすい心理状態になったりすることがあるということでございます。

次に22ページをご覧ください。

虹をイメージした図がございますが、内側に様々な文字が書かれております。

外周には、年齢を示す値が記載されておりますが、こちらはライフロールという、人生における様々な役割を記したものでございます。

「これら人生の役割と仕事の両立ができるだろうか」といった求職者の想いもまた深層のニーズであり、職業を選択するにあたり影響を受ける環境的要因でもございます。

最後に23ページをご覧ください。

職業適合性と申しますが、「仕事に適應するために必要な特性」という考え方でございまして、これを図式化したものがこちらでございます。

職業能力開発の観点から申し上げますと、「職業訓練」は、図でいうところの上半分、「能力（アビリティ）」を発達させるための支援でございます。

これに対して、「キャリアコンサルティング」は、同じく図でいうところの下半分「人格（パーソナリティ）」に対する支援でございます。

求職者の表面だけでなく、深層にあるニーズにも自ら気づけるよう支援し、肯定的で柔軟性のある職業選択や、具体的行動に向けた関わり方がキャリアコンサルティングでございます。

このため、訓練受講とキャリアコンサルティングによる伴走的な支援は、車の両輪の関係とも言えるものでございます。

よって、求職者ニーズとは、表層的な部分に深層の部分が加わることから、個々人によって様々であり、またものごとの受け止め方等によって変化するものでございます。

このため、求職者ニーズを捉えるにあたりましては、定点的な・固定的な視点だけではなく、「生きるため、食べていくために必要となる知識・技能の習得」の支援に加え、「自己実現に向けた知識・技能の習得」に対する、希望・願望の段階に応じた訓練コースの設定や、繰り返し受講してキャリアアップに結びついていくような職業能力開発の仕組みづくりも、「学び・学び直し」の今後の取組としては必要になるものと思料いたします。

それでは私からのご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。

この前も議論になったことに関して、理論的なバックボーンと言いましょるか、こんな考え方で整理されてるよ、というところを説明していただいたと思います。それでは前半は令和4年度のいろいろな活動のところ、そして後半はその理論的なところの話を説明いただきましたけど、ご質問、ご意見ございましたら、ご発言をお願いいたします。

どうでしょうか、特にございませんか。

後半の話に関しては、普段、こういうふうを考えるのかという1つの示唆をしていただきましたけど、例えば、私のように大学におりますと、この先ほどの21ページの表、三角形から言うと、下の方は親が支えているんですよ。

親が支えているから、もうここの部分、あんまり考えないで自己実現の話ばかりするんですよ。

それはそれで、そういう立場だからいいのですけれど、あまりにも現実の金を稼いで生きてくという部分がなかなか実態として、自分が理解してないところで話すので、場合によってはニートになったり、職業をなかなか選択できないまま親がかりになるっていうのもあるのかなと思って、この図を見て私は感じました。何かございませんでしょうか。

皆さん方のところで求人をしていて、今の若い人たちは…という話もいつも出てくることがありますが、仕事に対する考えで、一定示唆に富むような話をしていただきましたので、また参考にしていただければと思います。よろしいですか。

それでは確認として、先ほどの協議事項の中の本県における今年度の公的職業訓練の実施状況については、報告いただいて確認したということで、よろしいでしょうか

(→ 出席委員からの「異議無し」の声を確認)

はい、ありがとうございます。

それではここまでの実施状況と第1回での承認訓練計画策定方針を踏まえつつ、「令和5年度鹿児島県地域職業訓練実施計画(案)」について説明をお願いします。

【鹿児島労働局訓練室 廣瀬室長】

労働局訓練室の廣瀬でございます。

私からは「令和5年度 職業訓練実施計画の策定(案)」につきまして、ご説明いたします。

まず、メイン資料16ページをご覧ください。

令和5年度予算案におきましては、全国で約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とおりでございますが、離職者訓練においては、15.5万人分、在職者訓練で17.7万人、学卒者訓練で2.1万人、障害者訓練で離職者・在職者合わせて0.6万人で計上されているところでございます。

続きまして24ページをご覧ください。

先ほどの予算案を踏まえたものとなりますが、令和5年度における本県の職業訓練実施計画の策定案についてご説明いたします。

第1.「総則」でございますが、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施に向けまして、対象者数や訓練内容等を明確にし、関係機関とも連携を図りつつ計画的な実施を図るといった趣旨を記載しております。

次に第2.の1「労働市場の動向と課題」でございますが、本県におきましても、コロナ禍からの経済活動の再開に伴う人出不足感の深刻化及び少子化による労働供給制約という課題を抱える中、デジタル・トランスフォーメーション等の進展により、必要となる人材の確保・育成が求められるところでございます。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実

現に資する公的職業訓練や、産業界や地域ニーズに合致した在職者の生産性の向上など、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要となっております。

また障害をお持ちの方々の特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備や就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、職業の安定を図ることが求められており、このような内容を盛り込んだ記載となっております。

続きまして、25ページ第2.の2「直近の公的職業訓練をめぐる状況」でございますが、令和4年度の本県の新規求職者数は、12月末現在で60,889人であり、うち特定求職者（新規求職者数から雇用保険受給者と在職者を除いた数）が28,645人となっております。

これに対する令和4年度の公的職業訓練の受講者数につきましては、先ほど県及び機構鹿児島支部からもご報告がございましたが、同じく12月末現在で合算しますと、公共職業訓練が1,159人、求職者支援訓練が313人、在職者訓練が474人となっております。

続きまして、第3.「令和5年度公的職業訓練の実施方針」についてでございます。第1回の本協議会にて検証を行った結果、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野としまして、「介護・医療・福祉分野」が挙げられること。
 - ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野としまして、「デザイン分野」が挙げられること。
 - ③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは、認定規模50%に対し実績が20%であること
 - ④ 求職者支援訓練の定員充足率が57.6%であること
 - ⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること
- といった課題がみられたところです。

このため、令和5年度の方針といたしまして、先ほどの①「介護・医療・福祉分野」におきましては、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容・効果を踏まえた受講勧奨を図ることとします。

②「デザイン分野」におきましては、求人ニーズに合致した訓練内容かなどを検討しつつ訓練機関とハローワークの連携による就職支援を図ることとします。

③及び④の求職者支援訓練におきましては、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コース設定の推進や訓練期間等の受講ニーズを踏まえた計画を策定するなど、計画数と実績の乖離の解消に努めます。

⑤デジタル人材におきましては、地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図りつつ、デジタル分野への求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な重点化について継続した検討を図ることとします。

続きまして、26ページ、第4.「計画期間中の公的職業訓練の対象者数」につ

いてですが、詳細は31ページをご覧ください。令和5年度につきましては、厚生労働省の予算案を勘案の上、公共職業訓練及び求職者支援訓練合わせて3,249人の定員で計画しております。なお、訓練分野等につきましてはご覧のとおりです。

続きまして30ページをご覧ください。下の方、第5.「その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等」でございます。

1つ目ですが5年度事業といたしまして、「地域リスキリング推進事業」が計画されております。

これは、県及び市町村が、地域に必要な人材を確保するため、デジタル・グリーンなど成長分野のリスキングの推進に関する事業を実施するものでございます。

事業の一覧を37ページから39ページに掲載しておりますので、ご参考としていただければと思います。

また30ページにお戻りいただきまして、次の2『「地域ニーズを踏まえた訓練コース」の策定に向けた取組等』といたしまして、今後本協議会における協議の中で、「中長期的な地域ニーズ」につきましても情報収集等を図っていきたくと考えておりますので、引き続きよろしくお願いたします。

簡単ですが私からの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。それでは今の令和5年度の実施計画案に対して皆さまからのご意見・ご質問をいただきたいと思っております。

それではここで、委員の皆様からご質問・ご意見等がございましたら発言いただければと思いますがいかがでしょうか。来年度実施の内容でございますので、忌憚のないご意見を出していただけたらと思っております。どうでしょうか。

今年度から最後にお話はありましたリスキリングということが出てまいりまして、今まではどうしても離職者を中心とした、いろいろな話が多かったんですけど、在職者の部分で、いかに新しい状況に合わせて能力を向上させるかっていうのが今年度からいろいろ出てきた話ですので、事業態様から言いますと、あの能力を向上してほしいといういろいろな要望があると思うんですね。それとこの計画が合っているかどうかとか、もうちょっとこうして欲しいとかっていう、非常に具体的な話で結構だと思っております。出していただければと思いますけどどうでしょう。

ご意見ございませんか。

【鹿児島県経営者協会 田島委員】

経営者協会の田島です。

在職者訓練に力を入れるというのはとても賛成で、先ほどの21ページの三角形の部分から言うと、安定した上で学びをしないと、やっぱり何らかの理由で離職をしたら生活が不安定な状況で学ばないといけないので、とても大賛成です。

あとは、デジタル人材不足というのが言われていて、鹿児島自体がデジタル化はもう2周も3周も遅れていて、デジタル人材不足の意識があるのかどうかそこまでたどり着いてない状況かもしれない。

ボトルネックは人材不足だということで、いろいろなところに業者に頼めば高いお金を吸い取られていつ終わるのかわからないぐらいお金を取られるという話もよく聞きます。在職しながら、いろいろなgoogleのあの20%ルールというのが、最近、あんまりやっていないそうなんですけど、自分の仕事以外のこともやって新たな取り組みをしましょうっていうのがあって、鹿児島県の私が知っている会社でも、事業に関係なくて、なんでもいいので提案をしてっていうことで、そこで社内でプレゼンをして優秀な人には賞金を渡して、さらにそれからいろいろな勉強をしに行ったりとか、そういうのをされてる会社もあるので。学んで新しい事業を起こす取り組みにも多分繋がると思うので。

あと1個、最近、RESASってご存知ですかね。RESASというシステムで、計算書とか内閣府とか総務省とか…あの勉強とか最近したんですけど、人の動きとかいろいろなもののデータがあるので、それを活用して自分のとこの社内の営業戦略を立てたりとか、そんなのでもものすごく役立つんですけど、なかなか使い勝手が悪かったり、使いにくかったりですね。勉強すれば多分使えるようになると思うんですけど、福岡の糸島ではそういうの使いながらされているところもあったりするので、そういった勉強会だったりとか、今日、打ち上げがありましたけど、あの宇宙のデータ、GPSを使いながらとかいろいろなところで利活用ができるところが多分あると思いますので。

県内企業で使っていないところは多分多々あると思うので、そういうところも促しながら、されればいいのかと思っています。以上です。

【枚田会長】

はい、ありがとうございます。

現実的には当然、県なり、機構なりというところがやっている訓練に参加するっていうのもあるけれど、いろいろな能力アップ、あるいは今ちょっと言われましたけど、自分の仕事の中の発想以外のところを20%って先ほど、googleの話で出てましたけど、新しいものを20%勉強するっていうのは、どこかの訓練校に行っただけで訓練コースに行っただけというよりは、いろいろな切り口で勉強するというそこら辺は例えば専修学校さんもそうだし、学校というものをワンポイントで利用してもらおう。手前味噌ですけど、大学だったら、特定の科目を1個勉強してもらって、こんなことが言われているのかというところを、新たな発見をするという

ようなことも、キャリアアップあるいは切り口を変えてその人たち自分の仕事に生かす新たな切り口を見つけ出すっていうのも大きく言えば、職業訓練ということになるかな、というふうに思います。

それでは他にご意見、どうでしょう。

それではもし、ご意見なかったら「令和5年度鹿児島県職業訓練実施計画(案)」につきまして、ご承認いただけますでしょうか？

(→ 出席委員からの「異議無し」の声を確認)

はい、ありがとうございます。「令和5年度鹿児島県職業訓練実施計画」についてご承認いただきました。

今後も県、機構、労働局の密接な連携、場合によっては、いろいろな教育機関、勉強の機会があるんだということを、いろいろな情報、場合によって、ネットを使った勉強の機会も今はたくさんありますので、そういうものも含めて、県内在職者、離職者含めてですね、キャリアアップしていけるように対応していただけたら、というふうに思います。あの具体的な訓練報告等はこれに基づいて実施していただきますけど、そういう情報発信も含めて考えていただけるといいのかなと思いました。

それでは最後になりますけど、次回に向けての意見交換の時間になりますけど、本日はこの中で「具体的な効果・検証」を行う訓練分野を1つ決定することとなります。

まずは、このあたりについて事務局から説明をお願いします。

【河野訓練係長】

それでは事務局よりご説明いたします。メイン資料40ページをご覧ください。

「具体的な効果・検証」につきましては、「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」にて定められております。また右側でございますとおり、この度の第2回協議会にて訓練分野をご選定いただきまして、ワーキンググループにてヒアリングを実施し、次回5年度第1回の地域協議会にてご報告というながれでございます。

加えて、①にございますとおり、ニーズを踏まえた精度の高い訓練実施を行うにあたり、「地域の人材ニーズ」につきましても目を向ける必要がございますので、これにつきましても後ほど活発なご発言をいただけますとありがたく存じます。

訓練分野につきましては、参考としまして33ページにございます一覧をご覧くださいいただければと思います。

左手に分野、その横に訓練科目名がございます。例えば、IT分野ですと、プログラミング言語の習得等を目的としたもの、デザイン分野ですと、ホームページの制作に関するプログラミング言語の習得等を目的としたもの、営業・販売・事務分野ですと、パソコンのソフトを活用した業務や、接客対応におけるビジネスマナー等の習得等を目的としたものでございます。それ以外のコースにつきまして、コース名がイメージの目安となりますが、このような人材育成の方向性を分野別で区分したものを訓練分野と呼んでおります。この中から一つ分野を選んでいただきますというお願いになります。

それでは引き続き41ページをご覧ください。

ワーキンググループの進め方について簡単にご説明いたします。

まず構成員につきましては、県、機構鹿児島支部、労働局及び必要に応じて構成員の機関・団体から任意の者を加えることができるとされております。

具体的な進め方につきましては①にございますとおり、予め本協議会にて、検証対象となる訓練分野を選定いただきまして、選定分野のうち3コース以上の3者に対しヒアリングを実施するものでございます。

またこの3者とは、訓練修了生、修了生をご採用いただいた企業、訓練を実施した機関でございます。

ワーキンググループは、ヒアリングを踏まえまして、ご選定いただきました分野全体において、「訓練効果が期待できる内容」「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理し、改善促進策（案）としまして、5年度の第1回地域協議会にてご報告するとともに、次年度の計画の策定に反映するというものでございます。

このため、検証分野の選定にあたりましては、3コース以上の実施があるものからご選定いただくこととなります。

説明は以上となります。

【枚田会長】

ありがとうございました。

ただいま説明がありましたが、本日決定した訓練分野について、ワーキンググループでヒアリングを実施し、「効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）」を取りまとめたものを、次回の第1回地域協議会の場で報告いただくことになるようです。ここまでの事務局の説明についてご質問はありますでしょうか。

もしなければ、訓練分野に関することや、地域の人材ニーズなどのご意見をいただければと思います。この分野をとというようなご意見とか、そこら辺のところを労働局の方、何かございますか。

【佐藤部長】

意見という前に、今ほど申し上げた3コース以上というところで、具体的にどの分野が選択可能かという前提条件について補足させていただきます。

資料の9ページをご覧くださいなのですが、実際検証を行う訓練については、令和3年度ですね、もう訓練が全部終わっていて、その後の就職の実績も、もう全て追跡が可能なものが令和3年度のものになりますので、こちらが対象になってきます。

この中で3コース以上になりますので、検証する分野は、県の委託訓練なのか、機構さんの方でやっていただいている求職者支援訓練になるのかということについては、どちらも選択可能なのですが、この両方のコース数を合算してみた時に、少なくとも3コース以上あるものが選択できるということになります。具体的に上から見てまいりますと、営業・販売・事務分野とその下の医療事務分野、その下の介護医療福祉分野とあと少し下の方に行って建設関連分野、あと理容美容関連分野ですね。

あと、その他分野も選べはするのですが、ただここは個別にこの中のコース自体はジャンルが異なるものになるので、実質的に選択は難しいかな、というところで今申し上げた5分野の中からどのコースがいいかということをご意見いただければと考えております。

その時に、それぞれの分野で具体的にどんなコースがあるのかということに関しては、先ほどの33ページのところが令和5年度の計画ですが、令和3年度で見ただけでも、そんなに大きな違いはないので、こういったコースがあるんだなというところをイメージしていただければと考えております。

私からの補足は以上です。

【枚田会長】

候補を挙げてくださいとあって、選ぶと言っても全くゼロではなくて、コースがまとまっているところということになりますので、具体的に5つのコースを示していただきましたけど、その中から選ぶということですけど、どうでしょう、皆さん。

ご意見としては、営業・販売・事務分野、医療事務関係、介護医療福祉関係、理容美容関係、建設関連分野、というようなところに少し枠は縮まりますけど、その中でということですけど。人数的には、やはり一番コースも多いのが営業分野ということになりますけれども、何かご意見ございますでしょうか。あるいは地域のニーズにとって一番いい分野ということもございますので、今、訓練しているのが多いから、というだけではございませんけれど、この辺りについてご意見ございますでしょうか。

もしくはご意見がないということだと、先ほどの全体の方針から言いますと、デジタル・トランスフォーメーション、ITとかそういうものの話もありますし、新しい営業分野とか、こういう営業・販売・事務分野も、具体的に、IT

関係のレベルを上げてステータスを上げていかないといけないという全体的な状況がある、ということから言いますと、こちら辺の営業・販売・事務分野で一応検証をまず始めるということにしたらどうかと思いますけれど、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(→ 出席委員からの「異議無し」の声を確認)

はい、それでは営業・販売・事務分野が一番コースがあるところですが、そこを選定して検証を行っていただくということで、作業内容については、ワーキンググループに一任したいと思いますけれど、なにかこういう検証をしてほしいというご意見はございませんか。

【佐藤部長】

意見といいますか、質問をさせていただいてよろしいですか。ワーキンググループで検証するにあたって、参考にさせていただきたくて、ランスタッド様に質問させていただければと思います。

この33ページを拝見すると、営業・販売・事務分野の数が一番多くて、この中で3コースは、少なくとも検証しなくてはならないということですが、特に数が多いのが、「パソコン基礎科」と呼ばれる一番基本的なWordやExcelとかのいわゆるofficeソフトの基本的な操作を教えるような3か月のカリキュラムになります。ここがコース数も多いので、仮にこの分野を検証して、例えば就職先企業から何かフィードバックが得られて、カリキュラムの改善ができれば、効果は大きいかなとは認識しています。ただ一方で、このカリキュラムを受けた人が就職したときに、雇い入れた側がこれぐらいの期待値があったというような時に、これぐらいのことしかできなかつたとか、そういうギャップみたいなものがあるのかどうか、ハローワークで紹介していても、求職の申込み上はパソコンの基礎的なことは出来ると書かれていて、そういう基本的な操作は可能ですということで、ご紹介するのですけれども、そこに関して、求人者の方からも細かいスキルに関する注文とか、この人できるって言ったけど、あまりそういうのはできないのではないかみたいな、そのような苦情とか、フィードバックもないので、そこについてはあまり不満がないのかなと考えている次第です。前置きが長くなって恐縮ですが、例えば、職業紹介事業とか、もしかしたら派遣事業者の話になるかもしれないですけど、一般事務や、営業事務の方を紹介または、派遣する時に、こういう基礎的なパソコンのスキルについて、例えば、求人者側から具体的なこのぐらいのレベルとか、派遣登録する時にこのぐらいの具体的なスキルが必要などといった確認とか、あるいは求人者側からのそういったニーズとか聞き取っていることがあればお聞かせいただきたいと思います。まとまりがなくて恐縮です。

【枚田会長】

具体的な局面で、やっぱり求人をする時に期待している部分がどの程度のところか、その乖離の部分がとりわけ聞きたいということですね。

【佐藤部長】

そうです。ある程度専門的なスキルでしたらそういうのが多く出てくるのかなと想定しているのですけれども、それがこと基礎的なスキルに関してそういうものが生じるものなのかというのがちょっとわからなくて、申し訳ありません、よろしく願いいたします。

【ランスタッド 土倉委員】

ランスタッドの土倉でございます。先ほどのお答えのところで、パソコン基礎科のところが多いということで、私どももこのコースだろうと思われるところから卒業されて来られる方、またそちらのコースに行かれる方、というのは結構多いと思っております。その中には、セーフティーネット的な要素もあるのかなと思っております、次の仕事までのつなぎ的な要素も聞くこともございます。一番身近な、パソコンの中では基本なところであるから、選択されているのかなと感じております。

ですから、今回パソコンの基礎のところに行かれる方がどういった方かというところが大事なと思っております。本当に今まで現場仕事、パソコンに携わらないようなお仕事をされていた方が行くのであれば非常に有効であると思うのですが、普段から会社のパソコン等を扱われる方ですと、あまり意味のない訓練なのかなというふうに思っております。

ですので、企業さんからは非常に細かいことを求められます。関数や例えばExcel、Wordのソフトの種類ですとか、専門システムなのか、何かのアプリケーションなのかとか、ExcelやWordですと差込印刷ができるかどうかとか、関数がどの程度か、グラフがどの程度かというところを聞いてまいります。ただ、最近ですとAccessというデータを分析するようなシステムに関しては少ないように感じますが、ExcelやWordなどではどの機能を使うのかということは、非常によく聞かれていて、それができるかできないかというところで、行けるか行けないのかという感じになっていますので、私どもの方でしているのは、私がある程度できるものですから、パソコンを教えて就職に結びつけるような働きをしております。

ですので、どういった方がそのコースを選ばれるかというのは非常に重要なのかなと感じた次第でございます。

話は変わりますが、今回非常にいいなと思ったのは、ITのコースが増えたということで、前回もITの人材のことでお話をさせていただいたのですが、一步前進で鹿児島県もIT人材が増えていけばいいなと感じておりまして、そこが今回増えたというご報告があって、非常に喜ばしいことだなと思っております。私どももそういったものを待っていただけませんので、企業様が求める人材をいかにスムーズに提供できるのかというところでやっていると、IT人材は非常にニーズ

が高いものですので、取り組みとしては、お子様向けのプログラミング教室をされていらっしゃるのと提携したりだとか、そういったことをして、公共の職業訓練以外のものを活用するなど、他の民間の企業さんもされているのではないかなというふうに感じたところでございます。

【佐藤部長】

はい、ありがとうございました。私の理解を申し上げますと、選定する方のスタートラインから、どこまでスキルを引き上げられたかという観点で検証することが1つポイントではないかという趣旨と受け取ったのですが、あっていますでしょうか。

【ランスタッド 土倉委員】

そうですね、元々からできる方もいらっしゃるのではないかなとは思いますが、その辺はもうわかっていらっしゃるのでしょうかね。元々からパソコンはある程度できる方が来られているのか、初めてという方が来られているのか、これによって変わってくるかなと思いますね。

【佐藤部長】

そうですね、そこは求職申込みの際にヒアリングする職歴で、ある程度把握は可能だと思いますし、先ほどおっしゃっていたように、この基礎コースが確かにセーフティネットとして、私たちもやはり困っている方に対してお勧めしやすいという点もあって、スキルの必要性以外の観点でお勧めしたり、受講している実態があるというのはご認識の通りでございます。お伺いした内容を踏まえまして、対象者の選定の際は十分注意した上で、ワーキンググループの方で検討させていただきたいと思います。貴重なご意見をありがとうございました。

【枚田会長】

はい、ありがとうございました。IT技術に関しては、いろいろなレベルがあって、またできると思っている人も使っている部分のごく一部分であったりするわけで、訓練を受けると他の広がりをもた考えられるという場合もあるので、一概にもう知っているからOKというふうにはならないというのがなかなかこの訓練の難しいところですから。ただ、検証する時にはその人が存在している、どういうレベルからどういうレベルにスキルが高まったかという視点は重要だと思いますので、どうしてもこれを平均値でやると、皆良かったから良かったというふうになるのですが、もう少し細かくそこを検証していただきたいというご意見かなと思います。

はい、それでは所定の時間を過ぎておりますので、まだご意見はあると思いますが、他のご意見はまた個別に出していただくということでお願いいたします。人材のニーズに関してのご意見については、職業訓練への反映、また今後それを検討していただいて、次回検証してもらって、意見交換を継続していくとい

うことをお願いいたします。それでは、本日予定されておりました議事内容についてはこれで終了いたします。

合わせまして、会長の任を解かせていただきます。ご協力ありがとうございました。

【廣瀬室長】

この度も枚田会長におかれましては、円滑な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した。皆様方からいただいた意見も参考にしつつ、県、機構とも連携を深め、実行ある職業訓練計画の実施に取り組んでまいります。どうぞよろしくをお願いいたします。閉会の挨拶を労働局長の方から申し上げたいと思います。

【中所局長】

本日はお忙しい中、このようなご意見を取り交わしていただきまして、ありがとうございました。職業訓練につきましては、働く方がより良い職に就けるようにするために非常に重要なものであると思っております。ただそれを職業訓練について如何に利用者の方に利するものになるのか、それについて、こういう場で様々なご意見をいただきつつ、それを実地に反映させていただきたいと思っております。引き続きご協力のほど、よろしくをお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

【川越係長】

「令和5年度職業訓練実施計画」につきまして、ご承認いただきまして、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たいと思いますので、皆さま方のご協力をお願いいたします。

また、次回の協議会につきましては、次年度第1回の中央職業能力開発促進協議会の開催に合わせて行うこととなりますので、令和5年10月頃の開催を予定しております。時期が近づきましたらお知らせいたしますので、引き続きご協力のほどよろしくをお願いいたします。

それでは以上をもちまして、「第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会」を閉会いたします。本日も誠にありがとうございました。