

令和5年度 第1回三重県地域職業能力開発促進協議会

日時:令和5年11月17日(金)10:00~11:30

場所:三重労働局 地下会議室(WEB 会議)

【事務局】

本日はお忙しい中ご出席をいただきありがとうございます。

ただ今から、令和5年度第1回三重県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。議事に入るまでの進行を務めさせていただきます三重労働局職業安定部訓練課の西岡と申します。よろしくお願いいいたします。資料の確認ですが、前もってお送りしておりますが、届いておりますでしょうか。議事次第、資料一覧と資料一式でございます。よろしいでしょうか。

本日の構成員でございますが、資料2ページの委員名簿をご覧くださいことでご紹介にかえさせていただきます。

なお、名簿の右端にも記載しておりますが、三重県職業能力開発協会の滝田委員、ニチイ学館の小高委員、株式会社パソピアの澤田委員につきましては、ご欠席でございます。

また、三重職業能力開発促進センターの吉本委員におかれましては、伊勢訓練センター長の靱山様が、三重県雇用経済部の小見山委員におかれましては、雇用対策課長補佐の岩崎様が、三重県教育委員会事務局の井ノ口委員におかれましては、高校教育課キャリア教育班の岡様が代理としてご出席いただいております。

それでは、主催を代表しまして金尾三重労働局長よりご挨拶申し上げます。

【三重労働局長 金尾委員】

令和5年度第1回三重県地域職業能力開発促進協議会の開催にあたりまして、主催を代表してご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、本日はご多忙のところ、ご出席賜りまして誠にありがとうございます。また、職業訓練をはじめとする人材開発行政の運営につきまして、平素から格別のご理解とご協力を賜り、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

本日の協議会は、全国の職業訓練実施計画や地域の人材ニーズを踏まえ、来年度の三重県内の職業訓練実施計画を策定するにあたっての検討を行う場として開催します。

9月の三重県の雇用情勢は、有効求人倍率が1.28倍と前月を上回っていますが、コロナの影響による冷え込みからの改善の動きについては一部に弱さが見られます。

このような中、職業訓練制度をより活用し、求職者の再就職や転職に結び付けてい

くことが重要と位置づけ、各ハローワークでの職業訓練に関する相談体制の整備と外部への訓練制度の周知に力を入れ、受講者確保と就職支援に力を入れているところです。

リスキリングによる能力向上支援が労働市場改革の大きな柱のひとつとして位置づけられており、職業訓練を通じた人材育成・能力開発によりデジタル分野をはじめとする成長分野や介護職などの人手不足分野への人材移動を図っていくこと及び在職者に対する能力開発が重要な役割と考えていますので、三重労働局、三重県、ポリテクセンターなど関係機関が連携を強化し、年間を通じて地域ニーズに対応した訓練計画の策定、円滑な実施に向けた調整に取り組んでまいります。

委員の皆様方には、このような趣旨をご理解いただき、忌憚のないご意見をいただきますことをお願い申し上げます。本日はよろしくお願ひいたします。

【事務局】

議事に入る前に事務局よりご案内をさせていただきます。

まず、本日はWEB会議ですので、問題等が生じましたらチャット機能でお知らせください。また、ご発言の際は、ZOOMの挙手ボタンを押していただく等合図をしていただき、座長から指名された後にマイクをオンにしてご発言ください。発言が終わりましたら、マイクをオフにしていただくようお願いいたします。

それでは、本日座長をしていただく方を選出させていただきますが、立候補はございませんでしょうか。

では、立候補なしということで事務局からの推薦として三重短期大学の浅野委員にお願いしたいと思います。浅野委員よろしくお願ひいたします。

【三重短期大学 浅野委員】

事務局からご推薦ありました座長を拝命いたします三重短期大学の浅野と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りますが、皆様からのご質問等の時間は事務局からの説明の後に確保させていただきます。

では、議事に沿って進めていきます。(1)令和4年度における三重県内の職業訓練の実施状況について事務局から説明をお願いします。

【事務局 石川職業安定部長】

職業安定部長の石川でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

はじめに職業訓練の全体像についてご説明させていただきます。既にご承知のことも多いかと思いますが、確認を兼ねてご説明させていただきます。資料4ページをご覧

ください。

公的職業訓練の体系といたしまして、職業訓練には大きく2種類ございます。主に雇用保険受給者向けの公共職業訓練と主に雇用保険の受給がない方向けの求職者支援訓練の2つに分類されます。黄色に着色しております公共職業訓練はさらに4つに分類されます。県や機構が行っております離職者訓練、在職者訓練、県がおこなっております学卒者訓練、障害者訓練の二つに分類されます。

さらに、離職者訓練は県や機構が実施しております施設内訓練、県が民間に委託しております委託訓練に分類されます。

次に資料の5ページをご覧ください。

新規求職者数と受給資格者数の推移になります。昨年県内では年間62,694人の新規求職者がおりまして、そのうちの18,863の方が雇用保険受給の手続きをしております。左下の図は訓練のあっせん種別の推移です。職業訓練を受けた方は、全体の1,477人、そのうちの約77%が雇用保険受給者となっております。

各訓練の昨年度の実施結果につきまして、各実施主体より委員の方にご説明をお願いいたします。まず、機構の靱山代理からお願いします。

【機構 靱山代理】

おはようございます。本日代理で参加させていただいております靱山と申します。よろしく申し上げます。

ポリテクセンターは三重、伊勢2つございます。資料の6ページをご覧ください。ポリテクセンター三重になりますが、全体で23コース定員342名に対して応募者265名、入所者225名入所率65.8%となっております。

求職活動のオンライン化、新型コロナウイルス感染防止に伴う募集告知機会減少等の影響によりまして令和3年度定員充足率71.1%より約5ポイント減少になっております。お手元の資料には記載がありませんが、女性の入所割合は29%程となっております。また、就職率は85%と8割を超える就職率を確保できました。訓練に関連する業種の就職率に関しましては、約69%となっております。

続いて伊勢の実績ですが、7ページをご覧ください。全体で21コース定員271人に対して応募者251人、入所者225人、入所率83%、令和3年度の80.4%より約3ポイント弱増加となっております。こちらのほうの女性の入所割合は約28%、約3割弱ということになります。就職率につきましては87.7%、9割に迫る就職率を確保できました。訓練に関する業種の就職としましては約58%という結果となりました。離職者訓練につきましては以上となります。

続いて在職者訓練ですが8ページの資料をご覧ください。こちらの表のレディー+オーダーの受講者数は723名となっております。令和3年度は678名でしたので45名の増加という結果となっております。

伊勢につきましては9ページの資料をご覧ください。受講者数のところをご覧ください。令和4年度は219名となっており令和3年度は182名でしたので、37名の増加という結果になりました。

三重、伊勢共にですが、ほぼ同規模の増加となっております。新型コロナウイルス感染症の影響で、年度後半に追加コースを設定したり、施設間の連携の効果が表れたと考えております。簡単ですが以上になります。

【事務局 石川職業安定部長】

続きまして三重県の岩崎代理からお願いします。

【三重県 岩崎代理】

三重県庁雇用対策課の岩崎でございます。本日は代理で失礼いたします。

三重県では津高等技術学校で実施しております、施設内訓練についてご説明させていただきます。10ページをご覧ください。津高等技術学校では学卒者を対象とした普通課程訓練と離職者を対象とした短期課程訓練を実施しております。

普通課程訓練では定員70名、入校者数46名となっておりまして、前年度の就職率は95.7%でしたが、令和4年度は100%の就職率となっております。

短期課程訓練では定員が146名のところ入校者数87名、就職率は60.2%と前年度は70.3%でしたので若干数字は下がっております。

続きまして、11ページをご覧ください。こちらは各種専修学校に委託しております、2年の長期コース訓練となっております。令和4年度の入校者は、栄養士養成科は定員を充足しているものの、介護福祉養成科は定員24名に対して18名、保育士養成科は定員17名に対して12名の入校者となっております。就職率につきましては、介護福祉士養成科・栄養士養成科で100%、保育士養成科で87.5%となっております。これらの数字は前年度と同じような数字となっております。

続きまして12ページをご覧ください。こちらは主に3か月の訓練となっております。委託訓練と定住外国人向けの訓練の説明となっております。令和4年度入校率は77.6%となっており、前年度は83.2%と若干下がっております。令和4年度就職率は73.9%で前年度は79.4%とこちらも若干下がっております。

定住外国人は定員30名のところ入校者6名と定員に対し低い数字となっております。令和4年度からデジタル分野の訓練コースを新たに実施いたしまして、入校者15名となっております。

続きまして、13ページをご覧ください。津高等技術学校の在職者向け訓練のご説明をさせていただきます。令和4年度の受講者数は424名となっており、前年度375名より増加した数字となっております。内容はオーダーメイド研修としまして、電子製造関係の訓練を実施したことにより増加したものとなっております。

14ページをご覧ください。こちらは障害者向けの訓練を実施しております。就職率は84.1%と前年度と同等となっており、受講者数は50名とこちらも前年度並みの人数となっております。委託訓練の実施状況は以上となります。

【事務局 石川職業安定部長】

ありがとうございました。続きまして15ページの求職者支援訓練について説明をさせていただきます。

全体としまして年間で333人が受講し、令和3年度の222人から大幅に増加いたしました。コースを8コース増やし、訓練コースを充実させたこと、求職者への積極的な周知を継続して行ったことの成果が出たと言えると思っております。一点課題もございまして、情報系、デジタル系ですがこちらのコースを開講したかったのですが、訓練実施機関がなく開講できなかったという点は課題として捉えております。その一方で、令和3年度に開講できていなかった求職者支援訓練の基礎コースが、1コースではございますが開講するに至りました。残念ながら計画数には実績が及ばない形となりましたが、今後も開講コース数の充実等に努めてまいりたいと考えております。

続いて16ページでは、ここまで説明しました各訓練から委託訓練、求職者支援訓練、施設内訓練をひとつにまとめた表を掲載しております。訓練の種類ごとではわかりにくい県全体での訓練状況を掴むため、一覧にまとめております。定員数で見ますと一番多いのが求職者からの希望が多い営業・販売・事務分野で、パソコン操作習得系のコースが多数を占めております。続いて主にポリテクと津高等技術学校内で実施されております製造分野、人材不足分野の介護系分野と続いております。

17、18ページでは各訓練の応募倍率、就職率もひと目でご確認いただけるよう作成しました。営業・販売・事務分野の人气が高く公共職業訓練、求職者支援訓練ともに応募倍率が100%を超えております。各分野の応募倍率や就職率について、数字が特に低調な分野につきましては必要な対策を講じていきたいと考えております。以上でございます。

【三重短期大学 浅野委員】

では、続いて議事の(2)三重県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について報告をお願いします。

【事務局 石川職業安定部長】

19ページをご覧ください。

本年度から三重県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループにおいて、関係者に対してのヒアリングを通じて訓練の効果検証を実施していくこととなっておりますが、その内容を報告いたします。

まず、検証対象の訓練分野ですが、令和4年度の3月に開催しました、第2回三重県地域職業能力開発促進協議会において、応募倍率が高い反面、就職率が低調となっている営業・販売・事務分野とすることを決定しましたので、この分野で検証を進めました。

ヒアリングは訓練実施機関・訓練受講修了者・受講者採用企業にそれぞれ行いました。それぞれの主な意見をまとめたものが次のページからになります。まず、20ページの訓練実施機関に対して行ったところで、訓練実施機関が工夫している点としては、受講生が訓練から取り残されたりしないように個々と寄り添い、問題を解決しながら丁寧にカリキュラムを進めたりというような意見が聞かれました。次にジョブ・カードについては定期的に実施し、受講生との関係構築を大事にしつつ、効果的なキャリアコンサルティングを実施するよう心がけているという状況が共通して聞かれました。また、職業訓練の要望等については作成する書類が多い、手続きをオンラインで簡潔にできないかといった手続き上の負担に関しての意見が聞かれました。

次のページが訓練修了者についての意見の取りまとめです。キャリアコンサルタントを通じて自己分析からセールスポイントを認識できたことから採用面接に自信を持って臨めたことや、パソコンの基本操作がしっかり習得できたため、働いてからの事務作業にはスムーズに取り組んでいるといった訓練受講を通じてのポジティブな意見が複数見られました。反対にあまり役に立っていない点といたしまして、実務では専用のソフトを使用しているため、訓練校で学んだ知識・スキルをそのままでは使わないことがあるといったことや、訓練中でもっと学べたらよかったと感じることについては、ビジネス文書やビジネスメールについての知識をもっと習得できたら、より採用企業への貢献ができるのではないかといった意見が複数聞かれたところです。

受講者採用企業からの意見については22ページになります。

パソコンの基本が理解されているため、事務処理がスムーズであるという意見については多くの事業所から聞かれました。キャリアコンサルティングの実施についても肯定的な意見が聞かれたことは非常に意味のあることと感じております。訓練修了者を採用する際に賃金等の雇用条件を優遇しているかということに対しては、特にしていないという結果でした。ただし、訓練受講を通じて学んだパソコン知識等については十分考慮して採用を決定したということで、採用の際にはプラスの要素となっておりました。訓練中に習得しておくことが望ましいと感じている点については、実務で使用するソフトへの対応やパソコンの応用力を身につけることへの期待、ビジネス文書やメールの書き方、ビジネスマナーの習得等、即戦力になれるようなことを習得しておくことといった意見が寄せられました。

訓練修了者の採用について感じることについては、就職に意欲があること、知識やスキル以上の人柄を重視したいこと、訓練修了者に関する情報が得られれば採用を検討しやすいという意見が寄せられました。

ヒアリングでいただいた意見を踏まえたものを23ページにまとめております。大きくは4点に分けられまして、まず、1点目パソコンスキルの応用力を身につけていることが理想ということに対しては、具体的な業務を想定した実践的な訓練内容をカリキュラムに盛り込み、応用力を習得できるように訓練内容の充実を図ります。また2点目のビジネス文書やビジネスマナー等、いわゆるビジネススキルを訓練中にもっと学べた方がよいという意見については、現在もビジネススキル向上のカリキュラムは盛り込まれているところではありますが、より実践的なものになりますよう訓練実施手法として事例検討等の時間を増やし、訓練受講者が自ら考えたり、実践してみることで効果的にビジネススキルを向上させられるようなカリキュラムの改善が必要であると考えております。

3点目としまして、就職に関する意欲が重要という意見については、ハローワークとの訓練相談時において訓練受講申し込み段階からの就職に向かってのビジョンを明確にすることを徹底し、訓練受講初期から企業にとって採用されやすい人材のイメージを受講生自らが意識できるよう就職支援を実施していくこととします。

4点目としまして、求人者が訓練受講者に関する情報を知る機会があれば採用の可能性が広がるのではという意見については、三重県ではハロートレーニング応援企業という取組をハローワークを通じて行っておりまして、まずはこちらの周知を進めていきます。ハロートレーニング応援企業になっていただくと、応援企業から出ている求人一覧を訓練受講者に提供したり、訓練受講者が希望しましたら、当該訓練受講者の情報を求人者からの依頼に応じて個人が特定できない形で求人者に提供する逆オファーのようなサービスを受けることができます。こういった取組を更に浸透させて訓練受講者の就職の可能性を広げていきたいと思っております。事務系の職種は求人倍率が低く、需給調整の側面でも就職のハードルが高くなりがちですので、それ以外の面、特に訓練受講における質を高めていくことによって、訓練受講者の就職率を高めていきたいと考えております。

【三重短期大学 浅野委員】

何か意見、質問等はありませんでしょうか。

では、私の方から申し上げます。今、お話があった中で女性の受講割合は大体2割ぐらいかなというような感じだったんですが、ここの数字がもう少し上がってきたらいいのかと。これだけ世の中女性活躍と言っているわけで、労働力不足と近年ずっと言われているので性別でわけのではなく、全世代で社会の一員として働いて納税して地域社会と好循環を生んでいくというのが、日本にとって大事なことだと思います。女性の方々をもう少し取りこめるといいと思います。ものづくりだとか製造業関係だと女性の方の警戒感強いのかも知れないですが、昨今、技術革新とかも進んでいますので製造業は汚れる、重い物を持たないといけないとか、それなりにあると思いますが、かなり技術革新や IT 化でフォローできる部分もあると思いますので、そういったことも職

業訓練の中でアピールできるといいと思いました。全世代的にせつかくの訓練制度なので使っていただく形を構築していくことが大事なかなと思った次第です。

他によろしいでしょうか。まだこの後にも質問の時間はございますので、何かありましたらその時間でもご質問いただけますのでお願いします。

では、議事(3)その他職業能力開発促進の向上に資する取り組みについてお願いします。

【事務局 石川職業安定部長】

11月は厚生労働省で人材開発促進月間として取り組んでおりますので、職業能力の開発促進に関するその他の取り組みを少し説明させていただきます。別添1のリーフレットをご覧ください。人材開発支援策のご案内です。厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主の皆様を支援するため、様々な支援策を用意しております。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひ活用いただければと思います。

リーフレットには職業訓練に関するメニューの他、例えば従業員のキャリア形成を促したい場合はキャリア形成・学び直し支援センターにより、ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する事業主への支援であったり、労働者に対して専門的なキャリアコンサルティングを実施しているところでもあります。キャリア形成・学び直し支援センターの拠点は近鉄四日市駅の近くにあります。キャリア形成・学び直し支援センターの周知用チラシを2種類、事業主用と個人用のものを後ろに入れておりますので、ぜひご利用の検討・周知のご協力をお願いいたします。

助成制度としては人材開発支援助成金を利用して従業員の能力開発に取り組んでいただければと思っております。こちらは複数のコースがありまして、それぞれ要件はありますが、特に人への投資促進コースや事業展開等リスクリング支援コースは令和4年度から新設されたコースになりまして、デジタル人材の育成や自主的な学び直しを支援するため、助成率もかなり手厚くなっております。従業員の教育・リスクリングをされる際には、ぜひ人材開発支援助成金のご利用をご検討いただきたいと思います。簡単ですが以上です。

【三重短期大学 浅野委員】

その他、人材開発に係る取り組みについて、どなたか事例をご発言お願いできますでしょうか。

三重大学様はリカレント教育実施を進めていらっしゃると思うんですが、状況を教えていただけると有難いですが、いかがでしょうか。

【三重大学 森本委員】

三重大学ではリスクリングの方でIT系はやっていますが、少し高度な内容なのかと

感じております。離職者、職業訓練的なものとは違い、今あるビジネスの中でももう少し高度な取り組みができるか、とかそういった形になっております。三重県中の高等教育機関とプラットフォームを作りまして、リカレント教育について考えるということで様々なセミナーを開催させていただいております。直近では12月8日金曜日に商工会議所で100名程度でリカレント教育の現状とこれからの課題というテーマで開催します。詳しくはホームページで様々な取り組みを公開しておりますのでご覧ください。以上です。

【三重短期大学 浅野委員】

ありがとうございます。他にご発言ございますでしょうか。

私が勤めております三重短期大学の夜学になりますが、法経科ですが、法律とか経済経営に関する短期大学での学びがあります。一般的な知識であったり、高度な専門知識であったり法律・経済・経営・商学に関することを身につける事が出来るような教育をしております。また、昼間仕事をして夜勉強することなので、2年では苦しいので個々の状況に合わせて、3年や4年で卒業するという長期履修の制度を設けております。学費に関しては、3年通学でも4年通学でも2年分しか負担はないという形で展開をしております。社会的ニーズとしてそういったコースが地域としてあってもいいのかと思っています。どの程度貢献できているのかわかりませんが、多くの人達に活用していただきたいと思います。大学と訓練は企業や社会のニーズに合致して一番近いところのものなので大変だと思いますが、高等教育での勉強とまた同時並行的にそういった現場で必要とされるスキルを身につけると、より高度な人材になっていき様々な分野で活躍できる人材になっていくのではないかと思います。以上です。

では次に議事(4)令和6年度三重県職業訓練実施計画の策定にあたっての方針案をお願いします。

【事務局 石川職業安定部長】

はじめに9月の中央協議会で提案されました全国方針案をご説明いたします。資料の24ページをご覧ください。括弧内が昨年度の要求数になりますが、予算規模は概算要求時点で要求額、訓練規模ともに今年度とほぼ同規模となっており、在職者訓練が少し増加しております。

また25ページでは、デジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進としまして、DX関連の生産推進スキル標準に対応した訓練コース等への委託費等の上乗せを実施するほか、中小企業の在職者に対して実施する民間教育訓練機関を活用したDX関連の生産性向上支援訓練の機会を拡充することとされております。

また、26ページの通り実施状況の分析計画と実績の剥離、人材ニーズを踏まえたコース設定を軸に計画を策定していくこととされております。

それでは27ページから、三重県職業訓練実施計画作成にあたっての方針案を各

実施主体から説明をいたします。

【機構 靑山代理】

資料の27ページ上段の表になります。こちらは求職者の方の再就職のための離職者訓練となります。全体として定員581人そのうち日本版デュアルシステム41人を計画しております。三重では、電気保全技術科と電気施工技術科、こちらは短期デュアルコースになります。伊勢の方では住宅リフォーム技術科、電気設備技術科の定員を見直した結果、令和5年度から20名の減少として計画しております。施設別に細かく説明をさせていただきます。ポリテク三重では318名の定員の内訳として、通常の訓練でテクニカルオペレーション科、溶接技術科、電気保全技術科、電気設備技術科、住宅リフォーム技術科この5科249人。短期デュアルコース、こちらは通常の訓練に企業実習を加えた内容の訓練になりますが、CAD・NC 技術科、電気施工技術科の2科41名の実施。橋渡し訓練としまして、ビジネスマナー、パソコン操作等、ビジネススキルを身につけるコースになりますが、CAD・NC 技術科、電気設備技術科に接続するものということで28名、トータルで318名ということになります。

続いて伊勢の方ですが263名、内訳として機械・CAD 科、ものづくりアシスト科、ものづくり溶接科、電気設備技術科、住宅リフォーム技術科、こちらの5科で243名、橋渡し訓練として電気設備技術科、住宅リフォーム技術科の2科に接続するものとして20名、合計263名ということで計画をしています。

就職率につきましては例年、統計を作成する時点で直近の就職率をもとに設定するという事としております。現時点におきまして過去の実績から、85%と記載しております。

28ページの上段の表をご覧ください。在職者訓練につきましてはの方針となっております。こちらの方は現在計画中でありますので、あくまで目標値となりますけれども、全体の目標値は令和5年度の1,090名から1,140名と50名増員となります。内訳としましては、ポリテク三重では890名から930名の40名増、ポリテク伊勢では200名から210名と10名増となっております。今後、これらの目標値を達成出来るようにコースの計画を設定していく予定としております。三重・伊勢とも今年度の各コースの定員充足状況を踏まえまして受講者の少ないコースの見直し、地域の中小企業の人材ニーズ等を把握したうえで機器等の整備状況も把握しながらコースを計画していく予定としております。簡単ですが以上です。

【三重県 岩崎代理】

資料27ページをご覧ください。離職者訓練につきまして短期の施設内訓練を実施しております。今年度7科146人、来年度は8科156人と予定しています。こちらについては、新たに自動車板金・塗料科10人を新コースとして追加いたしました。委託訓

練につきましては、ほぼ前年並みですが若干減っております。2年間の訓練コースで定員を増やしていますが、定住外国人向け職業訓練コースの応募状況を踏まえまして、定員を10名減らしております。

続きまして、在職者訓練の説明をさせていただきます。資料28ページをご覧ください。今年度の施設内訓練は540人ですが、来年度は492人となっております。こちらにつきましては、学卒者訓練におきまして在職者訓練として実施していた在校生向けの訓練を学卒者訓練で実施することによって若干の減少となっております。

続きまして29ページをご覧ください。学卒者訓練につきましては、来年度学科の見直しを行いまして、2年制訓練でICTエンジニア科10人のコースを新たに設置しました。また、1年訓練としてもものづくりに関する総合的な知識を身につける訓練学科としまして、産業技術科30人を設置しました。これで全体130人の訓練コースの設定となっております。障害者訓練におきましては、令和5年度と6年度はほぼ同様の計画となっております。施設内訓練として20人、委託訓練として55人の実施とする訓練計画となっております。三重県の説明は以上です。

【事務局 石川職業安定部長】

最後に求職者支援訓練の説明をさせていただきます。30ページをご覧ください。全体の訓練規模は昨年度の認定定員が520人であったことから、今年度の計画数を465人としておりましたが不足が生じる見込みで、すでに増員要求をしており、最終的に500人弱の予定であることから、次年度はあらかじめ520人を計画数としております。

内訳では、基礎コースの割合を引き続き3割を目標として開講に向けた取組を行っていきます。また、デジタル系の計画人数は80人とし、コース設定に向けて実施機関への働きかけや支援に取り組んでまいります。以上が三重県の計画方針案となりますが、方針の策定に際しては先ほどの実績のところの説明しました分野ごとの応募倍率や就職率を分析し、ニーズに即した訓練内容になっているか、応募・受講しやすい日程が設定されているか、訓練コースの周知に課題がないか等について、分野ごとの改善策も検討してまいります。また、具体的なコース内容やカリキュラムにつきましては、全国的に引き続きデジタル分野に注力していくことが掲げられておりますが、皆様からのご意見も参考にさせていただきながら進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

【三重短期大学 浅野委員】

では、ここまでの説明についてのご質問も含めて、委員の皆様から全体に渡ってのご意見・ご発言をお願いしたいと思います。特に効果的な訓練を展開していくために地域の人材ニーズについて皆様の把握されている現状や今後の展望など、どなたからでも結構ですのでご発言をお願いします。

昨今、人材不足と聞きますが業界・職種とかで濃淡があると思いますが、細かい事情も含めてご存じなことがあれば教えていただきたいです。学生と話をしていると、事務の仕事をしたとか割とふわりとした考えでいまして、事務の仕事でも様々な技術やパソコンスキルがいりますし、仕事に対するイメージが企業側と違う場合があります、何か分かる事がありましたら教えていただきたいです。

【事務局 石川職業安定部長】

特に事務系に関しては、希望者が多いが求人が少ないため、事務系に入るとというのが難しい状況になっています。離職された方や在職中でハローワークに相談する方に聞くと、事務系イコールパソコンを少しできればいいと想定していたが、思った以上に庶務的な要素があつて幅広い仕事が求められると、若者からすればイメージと違うということになり離職につながってしまい、そういう点でミスマッチが生じるということになります。事務系の訓練でもそういった面に即した教育をしっかりとやっていくことも必要かと思うことと、ひと昔の事務ではパソコンで経理分野の内容を少し取り入れたりといった状況でしたが、現在はニーズに即した部分、デジタル系のものを求められたりしますので訓練の内容に含んでいく必要があると考えております。

【三重短期大学 浅野委員】

事務系だけではなく、ものづくり系でも安全性とかの観点から法律が改正されたり、基準が厳しくなったりと求められるので、同時に人手が足りないギリギリの人数でやらないといけない、でも高度な知識とか技術を持った人を必ず配置しないといけないというようなところで公的な教育訓練が果たす役割は大きいと思います。訓練機関において法律も含めて学んだ人を企業側に受け入れてもらおうと、橋渡しのつかない手助けとしては公的訓練がスムーズにいきやすいところなのかなと思います。事務系ではインボイス等などの税金の知識とか書類の保管方法とか個人情報取り扱いなどの重要なもの、管理を厳重にしないといけないものについて、基本的なところでの法律の観点からも含めて教育訓練において法律の遵守という点で厳しくなっている、企業側も神経使っているということを伝えること、個々のモラルの問題という点もありますが、ただ、昨今どの業界・職種でも、安心・安全性を求められているということが重要なことだと思った次第です。意見になりますが。

【事務局 石川職業安定部長】

ご意見ありがとうございます。書類の保管だったり個人情報だったりひと昔前とは違って、今は厳しくなっておりまして、昔はそういうことがあっても公表されないということもありました。そういった点もすぐに職業訓練に反映できるどうかわかりませんが、科目として設けることだけではなく、コンプライアンスについて話せる機会を取り入れたり、注

意喚起していくことが重要なことだと思います。

【三重短期大学 浅野委員】

他にありますでしょうか。長谷川様お願いします。

【三重県専修学校協会 長谷川委員】

三重県専修学校協会の長谷川です。

普段は美容師の美容専門学校ということで先日、生活衛生指導センター主催の生活衛生デジタル化講習会に参加しまして、生衛業というとホテル、レストランとかの小規模な事業主の方が入っていますが、コロナの影響もありまして、慢性的な人手不足で人材確保に大変苦勞しているという声が上がっています。IT が急速に進化していて文化系の方々、苦手意識がある人でも、事務処理・顧客管理・データベース等ができるようになるという勉強会でしたので大変盛況でした。こういった勉強会は大切なのかと思いました。女性・外国の方々、全世代の方々にもっとこういったデジタル講習会の様な機会があることが知ってもらい、特に外国の方にはハローワークでの色々なサポートやシステムがあるということ、自分で検索して分かりやすくなるともっと良くなると思いました。以上です。

【事務局 石川職業安定部長】

ありがとうございます。そういう勉強会などを知る機会があるということが重要です。求職者支援制度、職業訓練等は認知度が低いという現状で、特に若者にあまり知られていないため、行政からもしっかり発信していくことが重要だと思いますので引き続き周知を強化してまいります。

【三重大学 森本委員】

本学の場合は理系分野が多いこともあって、事務というよりは総合職として企業経営の中での管理分野と捉えているイメージが強いです。我々の仕事も教員と事務職員がありますが、事務職員というよりも管理・マネジメントという感じです。最近 AI が叫ばれていますので業種としての事務というのではなくてきているのかな、と捉えております。以上です。

【三重短期大学 浅野委員】

事務の話の中で事務職というよりもマネジメントという関係の方が重要なのかというご発言がありましたが、その通りだと日々見て感じております。絶対に人でないといけない部分と、エッセンシャルワークに代表される部分は間違いなく AI に完全に切り替わることはあり得ないと思っています。とりわけ建築・土木とかは絶対に人でないと出

来ない部分は多いので残っていくと思います。ただ、目が届きにくいところ、しんどいところを AI・IT とかで便利なものが沢山入ってきているということであって、仕事をよりスムーズにまた、負担を軽減させるというように進んでいっていると。IT・AI ツールを使いこなせる人材が現場に必要なようになってきていると感じております。求められるスキルが多岐にわたっていて、ここ数年進んでいることだと思います。現場の方も使いこなせないといけない、指導する人もいないといけないと、指導者の育成にも工夫が必要になってくるので、サポートをするにも能力開発訓練、在職者の方々にもレベルアップするために在職者訓練がある事を知っておく必要があると思います。企業側も最新技術を導入している中で、限られた人数で仕事を回していくことの難しさが大変だと思います。同時に人が辞められると困ると、これまでは終身雇用であったが、新たなスキルを身につけるために教育訓練を受講するといった前向きな離職・失業、そういった人たちもこれからは増えていくと思うので、そういった人たちのフォローはどうして行くのかと、同時に企業が会社をたたむということも出てくると思いますが、そういった意味でもサポートも重要となり、次の仕事につなげるためにも教育訓練が必要だと思います。能力開発・職業訓練もポジティブな部分も沢山あると思いますが、そういった部分を特に若者に対して上手くつなげていければと良いのかと思います。

他の皆様いかがでしょうか。ここまでいくつかご意見が出ましたが提案のありました、令和6年度における三重県地域職業訓練実施計画の作成にあたっての方針案につきましては、承認ということでよろしいでしょうか。ありがとうございます、承認していただいと判断いたします。

では、最後に議事(5)令和5年度三重県職業訓練実施計画の変更について事務局から説明をお願いします。

【事務局 石川職業安定部長】

資料31ページをご覧ください。

地域におけるリスクリング推進に関する地方財政措置についてという資料になります。実施主体は三重県になりますが、地域に必要な人材確保のため、デジタル等の分野に関するリスクリングの推進に関する事業を行った場合に特別交付税措置がなされるものになります。こちらの措置を受けるためには、三重県職業訓練実施計画にその内容を盛り込む必要がありますが、今年度の計画作成時にその内容を含まないもので作成したものの、既に三重県の方で対象となる事業を実施しておりましたので、今年度の計画が変更になるという状況でございます。

つきましては、計画を変更するにあたっては本協議会に諮る必要がございますので、本日の議題にあげさせていただきました。当該事業についての説明を三重県からお願いします。

【三重県 岩崎代理】

実施計画の8ページをご覧ください。

地域のリスキング推進事業ということで、中小企業等の地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキングの推進に資する事業を実施するというので、具体的な事業につきまして、DX 推進人材育成事業という事業名でございます。事業内容としまして、県内中小企業における DX 推進のため、AI やキャッシュレス等のデジタル技術の活用知識等を学習する全18回の講座を実施します。事業費額としまして680万円ほどで、対象者は経営者・従業員となります。人材育成セミナーという形で実施しております。11月17日時点で5回の講座を実施しており、定員150名のところ198名の応募があり盛況な状況となっています。三重県からは以上です。

【三重短期大学 浅野委員】

以上説明がありました。令和5年度三重県職業訓練実施計画の変更についてご意見はありますでしょうか。令和5年度の計画の変更については承認ということでしょうか。では、承認していただいたと判断します。

以上をもちまして議事を終了したいと思います。

事務局においては、委員の皆様からいただいた意見等につきまして、今後の職業訓練計画に反映していただきたいと思っております。

また、今後とも県内の職業訓練実施主体がより一層連携し、地域の人材育成と雇用の安定や創出に結びつけていくことができるよう取組を進めていただきたいと思います。

【事務局】

浅野委員ありがとうございました。また、委員の皆様、貴重なご意見ありがとうございました。第2回協議会につきましては、3月上旬に開催を予定しています。開催案内は改めて文書をお送りしますので、よろしくお願いたします。

では、以上をもちまして令和5年度第1回三重県地域職業能力開発促進協議会を終了いたします。

本日はお忙しい中、ありがとうございました。