

議 事 概 要

令和5年度 第2回宮城県地域職業能力開発促進協議会

1 日 時

令和6年2月28日(水) 10:00～12:00

2 開催場所

仙台第4合同庁舎2階共用会議室

3 議 題

- (1) 宮城県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について
- (2) 宮城県の雇用失業情勢等について
- (3) 令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会の概要について
- (4) 公的職業訓練（ハロートレーニング）の令和5年度実施状況及び令和6年度の実施計画について
 - ①宮城県内における公的職業訓練（ハロートレーニング）の概要及び離職者向け訓練の実績について
 - ②宮城県の実施する公共職業訓練について
 - ③(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施する公共職業訓練について
 - ④求職者支援訓練について
 - ⑤教育訓練給付制度の指定講座の状況等について
- (5) 令和6年度宮城県地域職業訓練実施計画（案）について
- (6) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループが実施する検証対象コースの選定について
- (7) 質疑応答
- (8) その他

以上の議題について、報告及び説明を行い、全委員の承認を得る。

4 各委員の意見等

・地域内の雇用情勢等について

(委員) 有料職業紹介事業を行っているが、最近の状況として、求職者一人当たりが内定を取る件数が急激に増えており、内定辞退が非常に多くなっている。企業としては内定を出しても入社に至らないといった点が問題としてあがってきている。特に地元の中小企業において採用したいと思いつつも雇用出来ないという声が増えている。こうした企業の対策としては、未経験者を採用して育成していく方針が強まっている印象である。

(委員) 最近の調査結果によると、新卒採用を計画通り採用出来た企業は3割、計画人数に満たなかった企業が4割であった。これまでとは違い最近では募集の段階で計画数に届かないといった状況が普通になっている。また、正社員採用の考え方として、新卒重視で採用している企業は2割程度、新卒・中途双方を重視して採用している企業は7割近くになっている。ここ数年で企業の採用の考え方が変わってきていると感じる。

人材育成面では、本人の主体的キャリア形成に関する支援ということもやっていかなければ、人材確保に繋がっていかないという意識がだんだん強くなってきていると感じている。

(委員) 東北経済産業局から受託しコンソーシアムで東北の中小企業を対象に人材確保対策の支援を行っている。このコンソーシアムの中で、廃棄物処理業の企業では、企業PRを意識したHP作成に着手し、その結果社員自らが自社の魅力や社会的企業の再発見をすることに繋がったという声があった。トラック運送業においては、会社のHPを全面的に見直し採用情報専用のHPを開設。その中で社員の声やキャリアパスを掲示したり、様々な勤務形態で色んなニーズに対応した雇用の求人情報を掲載したところ大幅に応募者が増えたという声が聞かれている。

・ eラーニングの訓練コース設定について

(委員) eラーニングの訓練コースが結構増えてきており、また全国から応募があるとの説明があったが、eラーニングであれば対面でなくてよく、エリアに関係なく実施できるものであり各都道府県のコースとして設定する必要があるのか。中央でまとめて設定するほうが合理的であると思う。

eラーニングは中央に集中し、その分を各地域での対面コース設定に振り分けるほうが良いと思う。検討いただきたい。

・ 教育訓練給付制度について

(委員) 指定機関を増やしていかないとこの給付制度は広がっていかないとと思うが、問題点として、指定を受けるための手続きが煩雑ですごく大変と聞いている。申請手続きがしやすいような導きやコンシェルジュ機能等が必要だと思う。もう一つ、申請する労働者側に対する広報をしっかりとやっていかないといけない。両方とも力を入れていかないと普及していかない。しっかりと準備して進めていただきたい。