

令和5年度 第1回 宮崎県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

日時:令和5年 11月 20日(月)14:30~16:30

場所:ホテルメリージュ 鳳凰の間

1 開会

2 宮崎労働局長あいさつ

3 議題

(1) 令和4年度公的職業訓練(離職者向け・離職者向け訓練以外)の実施状況について

本議題について、宮崎県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部より、令和4年度の公共職業訓練、求職者支援訓練に係る受講者数、開講コースの充足率、就職率などの実施状況について説明を行った。

<質疑応答・意見交換>

・介護・福祉分野及び製造分野については、深刻な人材不足ではあるが非常に重要な分野。低調な実績を反映してコース数を減らすのではなく、むしろより多くの方に受講してもらえそうな取り組みをお願いしたい。

・生産性向上支援訓練に係る資料中、「横断的課題」についてご説明いただきたい。

→労働者一人一人の出来る事を増やし、組織の生産性向上に繋げていくのが同訓練の大きな趣旨。その中で「横断的課題」分野においては、どのような産業分野においても取り組まなければならない共通の課題(例:対上司、対同僚、対部下といった組織内でのコミュニケーション能力の向上)を取り扱っている。

・ポリテクセンター宮崎、延岡の今年度実績について、一昨年度分との比較分析をしていただきたい。

→【宮崎】一昨年度(令和3年度)はコロナ禍ということでコース充足率は6割ほどだったが、昨年度はコロナ終息の兆しが見えてきたこともあってか8割まで回復した。

→【延岡】県北地域に製造業企業が集中するわが県の地域性もあり、一昨年度と昨年度で大きな変動はなく、高い水準を維持しているところ。

(2) 宮崎県におけるニーズ等の把握について

宮崎労働局より、中央職業能力開発促進協議会の概要、職業訓練ニーズ調査(アンケート方式)結果及び職業訓練効果検証ヒアリング結果の説明を行った。

(3) 令和6年度における宮崎県職業訓練実施計画策定に向けた方針について

宮崎労働局より、(2)で確認した中央及びわが県の実情を踏まえた方針(案)について説明を行った。概要は以下の通り。

① 就職率が高く応募倍率が低い分野(介護・医療・福祉など)

受講時期等の柔軟化、受講勧奨のさらなる強化のみならず、仕事そのものへの興味を高めることにも取り組んでいく。

- ② 応募倍率は高いが就職率が低い分野 (IT、デザインなど)
企業ニーズに沿ったコース設定に加え、就職あっせんのための様々な取り組み (訓練修了生歓迎求人確保など) に着手する。
- ③ 訓練実施計画と実績の乖離について
訓練制度の認知度を高めるための周知広報を引き続き行いつつ、最終ゴールとしての仕事の魅力発信にも取り組んでいく。
- ④ 質・量ともに不足するデジタル人材について
DX 化に着手しようにもどうすればいいのか、戸惑う企業も多い。訓練を促進するだけでなく、どのような人材が必要なのかについて企業内でも見つめ直す必要がある。

< 質疑応答・意見交換 >

- ・応募倍率が高く就職率が低い IT、デザイン分野訓練については、スキルの指導は言わずもがな、コミュニケーション、プレゼン能力 (作ったものを如何に PR するか) を加味したコース設定が効果的ではないか。
- ・中央協議会での全体的な傾向については、宮崎県に落とし込める部分もあれば、わが県独特のものといったものがあるかと思われるが、その点の比較について説明いただきたい。
→ デジタル分野の必要性は地域問わず高いものと思料。
→ DX、IT、デザイン関係以外の様々な分野で DX 人材の必要性が認知されているが、「どの業務でどのようなスキルが必要か」を具体的に把握するには至っていない企業も少なくないと感じている。
- ・IT 関係については、「どのような点から着手すればよいか」「取り組むにあたっての指導・助言をどこに求めるのか」といった声をよく聞く。指導助言機関への支援も必要と思われる。
- ・実地分析の結果と企業ニーズを上手くリンクさせるための道筋が見えてくれば、案の方向性としてより良いものになるのでは。
- ・介護分野において受講者数が低調なのは、給与が低いなど処遇の面での影響が大きいのではないか。この点に職業訓練を提供する側がどのようにかかわっていくかは難しい問題。
- ・デジタル分野については今後ますます需要が高まると思われるため、ぜひ受講者枠を拡大いただきたい。
- ・介護分野の訓練受講生については、「本当に自分にも業務ができるのか」という不安もありつつ受講されているのでは。
- ・医療事務の訓練が1か月の間に複数の募集が見られる。充足のためにはある程度期間を開けて募集する必要があるのでは。
- ・委託訓練、求職者支援訓練の就職率の定義については、訓練終了後3か月時点における雇用保険適用就職率という理解でよいか。

→貴見のとおり。

・デジタル分野の就職率の低さへの指摘については、令和3年度実績(81%)と比較して昨年度実績が低調であることを課題に挙げているとの認識でよいか。

→貴見のとおり。

・デザイン分野を含む IT、デジタル分野において就職率が低いと思われる理由について伺いたい。

→令和3年度実績は81%で昨年度実績は67.9%。その要因は一過性のものであるかもしれないが、低下した事実については分析が必要と思われるため、その趣旨のもと指摘している。

→IT、デジタル分野については2020年度から応募者が倍増しているが、これは当時、通所集合型の研修や訓練が求職者から敬遠されたことと相反している。時期を同じくして都市部の企業が在宅の仕事を増やしており、宮崎居住者が都市部の企業へ流れている事情も見受けられるところ。その上で、職業訓練としてやるべきこととしては、企業ニーズの把握や労働者個人個人のスキル形成と同時に、県内企業(特に経営陣)のリテラシー向上を図っていくことが肝要。

・介護分野については、同分野から離れたたいという声を多数いただくが、それと同時に「転職先が合わなければ戻ることができる」とおっしゃる方ばかり。スキル・経験がむしろ転職のハードルを下げていると思われる。この点、一度介護を離れた方にどう復職を促すかも議論の必要があるのでは。(cf.アルムナイ採用)

・介護分野の応募倍率の低さは、同業界の人手不足感を如実に表している。労働組合への相談について、介護医療福祉分野の方のそれが圧倒的に多く、訓練が処遇向上につながっていけば。

・県内の高校については、福祉学科が計4校設置されているところだが、志願倍率はかなり低くなってきている。キャリア教育を通じて子どもたちが福祉と触れ合う機会が増えていながらも関わらず、生徒が集まらない。

・デジタル人材については、小中高で一人一台端末を使って学習できる環境が整っているが、実際に社会に役立つものの習得には至っておらず、現場の教師も試行錯誤している状況。IT、デジタルに関する知識やスキルを身に付け、活用する必要性については教育界でも同様であると認識しているところ。

4 宮崎県商工観光労働部長閉会のことば

5 閉会

結論

○令和6年度宮崎県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)は提案のとおり承認された。