

令和4年度 第1回長崎県地域職業能力開発促進協議会
議事要旨

日 時 R4.11.24 (木) 14:00~15:40
場 所 長崎労働局 8階会議室

長崎労働局長あいさつ

小城長崎労働局長よりあいさつ

長崎県地域職業能力開発促進協議会設置要綱について (資料NO.1)

[事務局]

「職業能力開発法」により令和4年10月1日より法定化されました。それに伴い地域の関係者・関係機関が集約し、職業能力に関する情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施・訓練効果の把握・検証等を行う協議会を組織するものです。

◆議題

(1) 令和3年度公的職業訓練の実施状況について (資料NO.2)

①公共職業訓練

[長崎県産業労働部雇用労働政策課]

1ページ~5ページについて説明

[(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部]

6ページ~8ページについて説明

②求職者支援訓練

[(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部]

9ページ~10ページについて説明

③求職者支援訓練受講給付金支給状況等 [事務局]

12ページ~18ページについて説明

(2) 地域の人材ニーズ等について (資料NO.3)

[事務局]

資料内容の説明

○質疑

【峯下委員】

・配付資料では、資料の定義と数値のみが記載されている。資料は見れば解るが、口頭で説

明いただいた大事なポイントが一切資料に出てこない。次年度の計画とかに展開する時に、そういったポイントの部分を参照することが大事だと思う。ご説明いただいた方々がこのデータをもとに感じているところや展開すべきところを箇条書きでもまとめていただければよかったと思う。

- 資料2の7～8ページに正社員就職率が載っている。何故、正社員でなく非正規社員となったのか、要因の分析をしていただきたい。求職者の方は正社員を望んでいると思う。最初からパートでいいよという人員の数値が解っていて斯様な数値になっているのであればそういう説明をしていただきたい。
- 人手不足の業界というのは建設、福祉、飲食、宿泊、運送と大体相場は決まっている。長崎ではどうなのか。全国的な一般的な人手不足に対して、長崎県の特徴がどうなのかというところ説明して欲しい。福祉とか輸送とかデータをみたら思った以上に就職の度合いがあがっていない気がする。ニーズがなかったのかと興味があったところですが、労働局の専門の方やハローワークの方がご存じだと思うのでそういったところもコメントが欲しい。

【事務局】

- 書類の作り方については、表から読み取れるポイントがついていない。端的に書いてあることが重要ではないかというご指摘と受け止めて、次回以降の協議会については、そのような工夫をさせていただく。
- 人手不足分野については委員の考えと、長崎がどういった状況かということについて、長崎は大きくは造船をはじめとする製造業、あるいは観光関係産業、宿泊・飲食が2大分野の都市かと思う。足元の状況については労働局長のほうから冒頭ご挨拶申し上げたとおり、全般的に足りていない。コロナ禍ということでここ2～3年の状況を申し上げますと、製造業については比較的戻りが早かったかなというふうに思う。宿泊に関してはようやく戻ってきた。飲食については、お酒を出さないような食事に特化したところについては、求人関係は戻ってきた。お酒を出すような宴会場とかそういうところについては戻りが鈍い。建設関係については、長崎市は100年に1度と言われているような建設需要が非常に強いと言える。ひとつは新幹線を中心として長崎駅前の再開発、サッカースタジアム建設、公共工事として市役所の新設、道路関係に関して申し上げますと、島原道路、西九州自動車道路の4車線化などと建設関係の求人が強く出ている状況。
- 2点目と関係するかもしれませんが、雇用調整助成金が効いていることもあり、離職者がさほど出なかった。求人はたくさん出るが、求職者は在職中に就職活動を行って、就職にいたるといった景気の変動のプロセスとは若干違う動きを見せていたということが1つあげられると思っている。求人がたくさん出ていることもあり、求職者側としてもじっくりとどういう仕事があるのか、急がないというか緊要度が高くない。多少時間をかけてもいいところを探したいという話もあるということは聞いている。

【峯下委員】

- 求人票の一覧とか見ると、有効求人倍率が 1.18 倍になっているが、業種ではバラつきがある。企業側で人材が欲しい講座を意識したセミナーとか各コースとか考慮いただければと思う。

【事務局】

- ハローワークでも説明会といわれているものについては、介護、建設、警備というような分野を中心に実施しており、訓練関係についても、たとえばポリテクセンターの協力のもと雇用保険の初回の説明会の冒頭や最後に時間は短いですが説明の時間をいただいて入校についてご案内をするという取り組みをさせていただいている。委員のご指摘をふまえ、そういうことを意識して今後取り組んでいきたい。

【岩永委員】

- 障害者の特別委託訓練の令和4年度の「OA ビジネス科」が終了した理由はなんですか？ニーズがなくなったのか？

【長崎県オブ】

- OA ビジネス科については、委託訓練にて実施をしていたところであるが、昨年度に先方から話があり、最近入校状況が悪く、運営が厳しいということで令和3年度までで終了となった。

【吉田委員】

- 障害者がいなくなったということではなく、特別委託訓練については実施できるところが限られているなか、今福祉の方でいろいろな就労支援事業があり、実際そういうのもそれぞれ実施している。特別委託訓練というかたちで事業を続けていくということについて事業者側も人の配置やいろんな兼ね合いで数年前に1社が令和3年度をもって終了したいという中で、予定通り終了した。もう1社も令和5年度までで終了したいと申し入れがっており、今後は福祉のほうの就労支援がメインとなってくる。障害者の方はこれがなくなることにより非常に困るという状況ではない。

(3) 令和5年度長崎県訓練実施計画策定方針(案)について(資料NO.4)

【事務局】

資料内容の説明

令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成します。

○質疑

【小濱委員】

- IT の人材についてデジタル分野の求人開拓が必要ということですが、どのようにしていくつもりですか？

【事務局】

- ・県内も半導体産業の事業所はいくつかある。求人はかなり出ている。それぞれの求人票を見ても大卒理系、工場プラントの生産管理、工程管理の経験を持つ人間を優遇するというようなかなりハードルの高い求人が見受けられる。それ以外の製造業の足元にいくつか関連産業があり、そういうところについてはコロナの状況が落ち着いているという状況もあり、ハローワークに対しては積極的に求人開拓に行ってほしいということで指示を、コロナ禍であれば物理的に行くこともできませんでしたが、今は実際に求人部門の担当職員が出向いて求人開拓に行くように指示を出している。内容面についても求人充足させるのは難しいので実情にあうような形で求人の条件の緩和ができないかどうかということもチャレンジするにはハローワークに対しては指示を出している状況。今、数としての求人は出ていますが求職者ニーズに合致するところについては、乖離があると思っている。そういうものを埋めるための求人開拓の強化等をしないといけないと思っているし、取り組みをすすめている状況にある。

【会長代理】

- ・方針案については、原案のとおり決定。

●全般についての質疑・意見

【峯下委員】

- ・障害者に対する訓練の中には、企業在籍している障害者、とくにメンタルケアが必要な方でなんとか復帰しようとしているお勤めしている方、そういう方が入るのか。入っていないければ、何かやって欲しいというものもあるし、数値があるのであれば教えて欲しい。今後増えていくのではないかと思う。

【長崎県オブ】

- ・県で実施している委託訓練については一般の離職者の方と障害者向けの訓練とあり、国の制度に基づいて実施しているところ。在職者の方が障害者訓練に含まれているかということについては、基本的には求職者向けの訓練として実施しているので、含まれていない。

【事務局】

- ・職業訓練は訓練をして就職をする、在職中にキャリアアップをはかるというのを目的にしているが、メンタル不調をおこされている方は、訓練というのでは意味合いが違ってくると思う。厚生労働省の分野で言えば仕事と治療の両立支援とかそういうものがあたるかもしれない。

【峯下委員】

- ・そういった方々が今増えているという現場の実態がある。何か手を打たなければいけないと思う。

【納富委員】

- ・機構の組織で長崎市内に「障害者職業センター」という組織があり、職業訓練ではなく、仕事を休職している方が復帰される際の「リワーク支援」という支援で、個別に対応させ

ていただいている。

【吉田委員】

- 県では高等技術専門校で訓練を担っている。学卒者を施設に受け入れて訓練をするという普通訓練、離職者に対しては民間の専門学校・専修学校等に委託をして民間委託によってITとか介護・経理・OAといった訓練を実施している。一部在職者訓練、障害者訓練というのも実施しているが、大きくは高等技術専門校の中で実施する学卒者をメインとした訓練、離職者に対する訓練を実施している。訓練の在り方は、その目的にかなっているかどうかというのは、運営協議会、県の職業能力開発審議会等でも議論をしていただいているところだが、今回こういう形で協議会が法的に位置づけられて、しっかり効果検証をしていくということなので、そこをしっかりと踏まえて、我々は県全体の産業振興であるとか県内経済の発展、活性化に訓練がつながっているのか、しっかりとした人材教育が出来ているのか、そういった不断の見直しをしながら、しっかり対応をしていきたいと思う。
- 資料2の12ページのオンライン訓練については、長崎県には離島もあるので、離島では訓練をしようとした時に求職者がいるのか、あるいは民間委託で実施しようとした時に受託者がいるのかというふうなところが訓練のネックにもなっている。先ほど国のほうがモデルでやって今後恒常化するかどうかわからないという話もあったが、我々もそういったところをしっかりと役に立つのだと、機会をとらえて主張していく。是非活用できるようにしていきたいと思っている。関係の皆様にはお世話になるがお力添えをお願いする。

【事務局】

- 本日、いただいた意見・要望等については、改めて検討の上で次回の協議会、来年度の訓練実施計画に可能な限り反映させるように考えている。
令和5年2月～3月の中で開催を予定している、第2回協議会では、訓練実施計画案を議論いただき、必要に応じて修正のうえ承認いただきたいと考えている。
承認いただいた計画は、厚生労働省に進達し、本省での手続きを経て、正式な実施計画となる予定です。
次回の日程については、調整のうえで、別途ご連絡いたします。

閉会