

令和5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 令和5年11月15日(水) 10:00~12:00  
場 所 長崎労働局 8階会議室  
出席者 別添名簿のとおり

長崎労働局長あいさつ

◆議題

(1) 長崎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

【事務局】

- 資料に基づき「長崎県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改定」について提案  
～異議なし～

●原案のとおり決定

(2) 令和5年度の長崎県職業訓練実施計画の変更について

【事務局】

- 資料に基づき「令和5年度の長崎県職業訓練実施計画の変更」について説明  
～異議なし～

●原案のとおり決定

(3) 令和4年度、令和5年度の公的職業訓練実施状況について

【事務局】

- 資料No.1～3に基づき「令和4年度、令和5年度の公的職業訓練実施状況」について説明

◆意見・質問等◆

【会長】

- コロナの間に「働き方改革」、「リモートの推進」とか雇用環境もかわってきたと思うが、コロナの状況も落ち着き、訓練の運営も段々元コロナ前の状態に戻りつつある。訓練施設見学参加者も増加しており、訓練生の確保にいい方向に働いている。
- 資料No.1の3ページの赤い枠の中で新規求職者のうち希望職種が未定の方が9,000人以上いる。年間の求職者のおそらく7分の1と結構な大きさとなっている。ミスマッチということがおそらく一番大きな問題と思う。「希望職種が決まっていない」あるいは同じような意味合いだと思うが資料No.2の「訓練の受講は、これからの相談を踏まえて考える」あるいは「訓練は受けてもいいが、何をするか決まっていない」。何かをしないといけないのだが、何をすればいいかわからなく、とりあえず訓練をなんでもいいから受けてみ

るみたいなの、そういう求職者がいるような気がする。

仮に訓練を受けたとしても実際にその業種に就職したいという意識につながらないような印象がある。

#### 【事務局】

- ・状況としては、求人が多く出ているというのが1つあげられる。求職者側からみると、たくさんある求人の中から選べる状況なので、どれにするかじっくり選びたいという声があがっている。
- ・求職者を年齢別にみると高齢者が多い。こうした層が先程申しあげたとおり、求職活動が長くなっている。その延長線で訓練を受講して職種の転換をはかろうと考えているものの、相談窓口では「どの訓練分野に行くかというのは検討中である。」という方もいる。
- ・対応としては、職員がキャリアコンサルティングを行い、相談していく中で応募する職種をどのようにしていくか、職種を目指すにあたってどのような訓練を受けていけばいいかに焦点をあてて、訓練につながり就職につながり正社員につなげていくということを労働局・ハローワークとしては進めていかなければならない。

#### 【会長】

- ・高齢者、年齢によっても違うかもしれないが、ハローワークの最初のガイダンスがかなり重要となってくる。
- ・訓練施設見学が非常に増えて受講者が増えたことはいいことだが、ポリテクセンターだと実際に見学にくることがあると思うが、諫早や長与（長崎高等技術専門校）にいかねばならないか？たとえばどこかのハローワークで映像か何かで見られるとかはないか。

#### 【納富委員】

- ・現地説明会等は、毎月2～3回説明会及び訓練体験会という形で設定している。諫早だけではなかなか集まらなく、長崎安定所でも雇用保険説明会の際に皆様に職業訓練を紹介し、施設見学会への声掛けをしている。各ハローワークでも訓練説明会を実施しており、訓練実施機関もハローワークにて訓練内容の紹介を行っている。

#### 【事務局】

- ・（補足）訓練体験会については、施設内の機器を使用するため施設に行く必要があるが、溶接関係だとAR（拡張現実）を使って疑似体験ができる。ハローワークに機器を持ち込み、その場で体験をするという取り組みをポリテクセンターは行っている。

#### 【岩永委員】

- ・求職者が事務分野を希望している方が非常に多く、訓練計画についても同分野の定員も多い、ニーズに応じており訓練計画としては良い。
- ・求人数が多い業種は、人手不足は続く状況と考える。そういった業種の魅力を高めるということも当然必要だが、そのための訓練を受けるということで、体験会や、キャリアコンサルティングをしているということであるが、その力をもっともっていかなければならない。長崎の中小企業の人手不足職種は多くあると思うので、是非そういうとこ

ろに力をいれていただくようお願いする。

(4) 公的職業訓練効果の把握・検証等結果について

**【事務局】**

・資料No.4に基づき「公的職業訓練効果の把握・検証等結果」について説明

**◆意見・質問等◆**

なし

(5) 令和6年度長崎県職業訓練実施計画方針（案）について

**【事務局】**

・資料No.5に基づき「令和6年度長崎県職業訓練実施計画方針（案）」について説明

**【会長】**

・方針案から方針ということに変えて引き続き今後の策定作業をお願いしたい。

**●計画方針（案）について、全員承認**

(6) リカレント教育の実施内容等について

**【山路委員】**

・資料No.6に基づき「リカレント教育の実施内容等」について説明

**◆意見・質問等◆**

**【松永委員】**

・リカレント教育とかリスキリングという言葉があったが、デジタルの方に偏っているように感じる。人手不足を解消するには、デジタルを活用して生産性向上をあげるというのは理解出来るが、企業が人手不足を解消するには経営全体の効率化を高めないといけない。既存の従業員のスキルをまずは上げる必要がある。これをデジタル化だけで解決するのは難しいのではないか。たとえば、企業間競争に生き残っていくためには、マーケティングやブランド化、新商品開発など、経営力を高めるような人材育成サポートを経済団体や行政で進める必要があると思う。

・人手不足で大きな課題はミスマッチであり、当所が実施した人手不足のアンケートでは、7割くらいの事業所が人手不足の状態にある。ハローワークに求人票を提出しても採用に至らないケースが多い。一方で、採用出来た事業所に確認すると民間の職業紹介所等にコストをかけているようだ。ハローワークで、もっとマッチング率を高めるようなやり方が何かできないか。具体的な対応策はわからないが、実態としてはハローワークに求人票を提出してもなかなか採用が出来ていないのではないか。企業は、民間の職業紹介所のコストをもっと下げて欲しいと考えているし、行政の支援も欲しい。ミスマッチの解消をどうするかということが根本的な課題である。

**【会長】**

- ・一番問題意識を持っているのはリスキリングとリカレントの違い。最近のリスキリングというのは社内で配置転換をする時に違った技術を身につけるといのが前面に出てきている感じがする。長崎大学では社会人向けのコースを持っているが、直近に必要なこともあるが、たとえば「管理職としての心得」「経営に関する哲学的なこと」だとか、求めるものが少し違って、リカレントはおそらく後者に近いのかなと。言葉の整理は教育機関や財界もう少しつめていく必要がある。
- ・ハローワークに関しては、マッチングにつきると思う。

**【岩崎委員】**

- ・今後の協議会について、実績等の報告は事務局で行うのではなく、それぞれの実施機関が実施した状況を「どう評価しているか」「どういった問題点があるか」等を発言していただくと、今後どうやっていくかという議論に結びつくのではないか。

**【事務局】**

- ・もっとコンパクトな説明をすべきであったと反省している。なお、今回は長崎県・ポリテクセンターにメモをいただき、事務局で代表して発言した。委員の意見のとおり、各実施機関より発言をいただいて、それに対しての意見交換をするというのがもっともなことであり、次回に開催する際にはそのように対応したい。

**【事務局】**

- ・第2回目の協議会は、2月～3月上旬を予定している。  
具体的な日程は、また改めて連絡する。

閉会