

令和6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 R 6.11.18 (月) 9:00~10:30

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) 長崎県公的職業訓練効果検証ワーキンググループ設置要綱の改訂

【事務局】

- ・資料1に基づき「長崎県公的職業訓練効果検証ワーキンググループ設置要綱」について説明。

～異議なし～

- 原案のとおり決定

(2) 令和5年度、令和6年度の公的職業訓練実施状況について

【事務局】

- ・資料2、資料3、資料4（1～6ページ）に基づき「雇用失業情勢等」、「職業訓練に関するニーズ」、「ハロートレーニングの実績状況等」について説明

【長崎県】

- ・資料4（7～11ページ）県の施設内訓練、在職者訓練及び県の委託訓練について説明

【機構長崎支部】

- ・資料4（12～21ページ）ポリテクセンター長崎、佐世保の離職者訓練、在職者訓練及び求職者支援訓練について説明

【会長】

各機関から、説明がありましたが、今回から参画されています中平構成員に職業紹介事業者等として県内における人材ニーズについて把握をされていることなど、話のできる範囲の中で話をいただきたい。

【中平構成員】

私どもでは、職業紹介事業として運営をしているので、その点から発言をさせていただく。

今説明いただいた、職業訓練校の今の現状の数値を見させていただき、私どもも職業紹介やっている中で結構、訓練校出身者の登録の方もいる。その方の就職支援をしていく中で、企業が求めるところで言うと、職業訓練の修了者であれば、何かしらの資格を取得しているということと、有料職業

紹介のため、手数料がかかってしまうので、どうしてもスキルを高く求められる企業が多くある。資格とできれば経験を求める企業が非常に最近は多くなっていると思う。

現状ではそれほど多くはないが、動いている求人が随時 50 件ほどあり、全国の求人を含めると 100 を超えるような状況だが、県内の求人では約 50 求人ぐらゐは常に動いており、その中で月間で、5名6名の採用をしていただいている状況である。その中で、資格の内容としては、分野もよるが、IT 系に関しては、基本情報技術者の取得とか、IT パスポート、あと言語で言うと、これも企業様によって様々なので一概には言えないが、Java とか C# とか PHP とか、そういったところを求める企業が現状あるというような状況である。

あと、事務系の求人になると、経理の部門だとファイナンシャルプランナーとか、簿記の検定。簿記も最近 3 級よりも 2 級を求める企業が多くあり、やはり有料職業紹介ということで、3 級の資格であればプラスアルファで何かしらの経験か、2 級以上というところの声が上がっている状況である。職業訓練の中で、さまざまな訓練を経て、資格を取り、修了して就職というふうに結びついていくかと思うけれども、その過程の中で、やはり資格等の積極的に取得していただきたいということと、それから他社の経験というところでは、先ほどお話にあった橋渡し訓練とか、非常にいいと思っているが、例えばなんです、訓練の 6 か月コースの中で、少しでも就労する、学生視点で言うとインターンシップのような、そういった期間が少しでも加わると、その資格を取得して働くイメージがたりたりというのができるようになるのではないかと考えている。

◆意見・質問等◆

【吉野構成員】

資料 3 の 1 ページのところ、訓練を希望する訓練コースが決まっている方は、結構いるが、それ以上にまだ決まっていない方が多い。訓練の受講を考えているがどのコースを受けるか決まっていない方、訓練を受けること自体も相談してから考える方に納得してもらえるような相談ができるのが大事と思っている。そこをうまく訓練の方につなげていく取り組みをされているのかということと、技術や技能の継承につながる訓練は、最初からそれを選ぶ方は多分少ないのではと思っているが、そういう方向にうまく持っていく誘導についての取り組みはどのようにしているのか。

【事務局】

職業訓練をまず知るきっかけとしては、ハローワークに来所した際に、ハロートレーニングを知っている方がかなり多い。求職者に対し、相談時に、職員が具体的な訓練の内容、修了後の仕上がり像などを説明できるように、昨今始めている取り組みの一つとして、職員による訓練施設見学、訓練体験を実施し、実際の訓練の風景など見学し、ものづくりにおいては、職員が実際に訓練体験をすることで、相談において、見てきたものや体験したことを伝えることができ、また、訓練施設との意見交換を通じ、訓練修了後の仕上がり像などをイメージできるようになることで、これから訓練を検討する方に、より説得力のある相談ができるような取り組みなどを行っているところ。

また、IT、Web デザインなどのデジタル分野においては、なかなか職員がデジタル分野の資格などを熟知しているわけではないため、デジタル分野の訓練実施機関によるオンライン説明会を職員向

けに開催し同様に職員の理解の向上を図る取り組みを行っているところ。

【吉野構成員】

そのような相談の結果、訓練受講につながっているか。

【事務局】

希望する訓練コースが決まっていない方に対して、訓練の受講を希望しているのであれば、色々なコースをその都度紹介できるため、基本的には訓練受講につながっていると思われる。訓練を受講することによって、先ほどのそれぞれの説明にもあったよう、就職率としては、訓練を経ず就職活動するよりも、希望に添った就職ができる可能性が率としては高くなっていると思われるため、引き続き適切な受講あっせんに努めていきたいと思っている。

【岩永構成員】

ハローワークの利用者の数が減っているとの説明が最初の方であったが、ハローワークに来所する数が減っているのか。ハローワークは求人ネット上で見ることができるが、それも含めてハローワーク利用者が減っているのか。

私自身、学生を抱え、労働者を雇う側でもあり、また、育てる側でもある。職業紹介事業者を利用しているし、また、利用している人もいる。ハローワークを利用せずインターネットを利用している方もいるが、ハローワークのインターネット上の求人を見て、就職が決定している方もいるのか。

【事務局】

ハローワークにおいても、ハローワークインターネットサービスというインターネット上で求人が、見られるような仕組みになっており、また、オンラインでの職業相談、職業紹介などで就職につながることもケースとしてはある。ただ、同じく民間企業の職業紹介事業などにおいてもインターネットにて広く求人公開しているサイトが多く、増加傾向にあるため、昨今ではスポットバイトなどちょっと気軽に、すぐその日その日で就職をしてまた別のところに行くという、学生や若い方については結構そういう話も増えてきている中で、ハローワーク全体の求職者の数は減少傾向にある。しかし、そういう若年層を中心に分析してみるとやはり低下減少傾向にある一方で、55歳以上や60代の高齢者の方については増えている状況もある。このため、全般としては少し減ってはいるが年齢層で見ると増えている層もあり、引き続きハローワークもインターネットなどを通じて職業相談や紹介、必要な方にはそういったサービスを提供し、特に高齢の方などで就職活動しているけれどもうまくいかない、希望に沿った就職につながっていないという方については、マンツーマンというかですね、もっときめ細かく担当者制という支援を強化しているため、そういった両面でハローワークのサービスを進めていければと思っている。そのような方にも訓練というものも、特に若年層が知らなかったりするため潜在求職者にはインスタグラムや自治体の広報誌などいろいろ活用しながら、周知をしている。また、高齢者の方へはマンツーマンの支援の中で、訓練受講についても案内をするという取り組みを行っている。

【岩永構成員】

ハローワークに行かずとも、就職もしくは企業の面接まで至ったり、職業訓練が受講できるなど、

ネット上で可能となっているのか。

【事務局】

職業紹介まではオンラインで一応完結できるようになっているが、やはり来所し色々と相談をした上で紹介を受ける方が割合としてはかなり多く、より活用しやすいオンラインの仕組みかどうかという点もあるが、オンラインのみを希望する方はニーズとしては高くないと思われる。例えば子育て中でなかなかハローワークへは行けない方や、離島の方でオンラインができる方であれば、そういうメリットなどを享受できる方はいるかと思うため、そのようなサービスがあることをより周知できればと思ってはいる。状況としては、オンライン紹介までできる仕組みはあるものの、利用している数としては多くないというのが現状である。

職業訓練に関しては、オンライン上では完結しない。訓練受講の必要性について、職業相談の中での判断が必要となる。

【岩永構成員】

同じように、専門学校としても、オープンキャンパスに来てもらうよう案内するが、意外とオープンキャンパスに来ないまま願書が届いたりするため、度胸があるなと思うが、自分自身大学に進学する際はオープンキャンパスなどには行ったことがないため、当たり前とも思える。様々だなと感じるところで状況を確認してみた。

【会長】

おそらく学生の求職活動とハローワークを利用する求職者では、若干バックアップが違うため、ハローワークでは基本的にはマンツーマンでの支援が主になっているということではないかと思う。先ほどの吉野構成員の質問に関連するが、希望するコースが決まっていない、これから考えるという方にはハローワークで情報提供するとのことだが、その結果、申し込みに来ない、話を聞いたが関心を持たなかったという方も、そこそこいるのか。

【事務局】

関心を持たなかったというよりは、訓練受講を希望し申込・手続きを進めつつ、再就職が目的なので並行して就職活動をする方も多い。訓練受講の応募はしていたが、開始前に就職が決まったため訓練受講を辞退するというケースは多いという認識は持っている。ある程度の応募率はあるが、その充足状況は少し下がるという場合は、そのような傾向にあると考える。

(3) 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5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

(4) 令和7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6に基づき「令和7年度長崎県職業訓練実施計画方針（案）」について説明。

◆意見・質問等◆

【倉永構成員】

資料6のCの部分において、「受講希望者のニーズに沿った」という部分もちろん必要だが、先ほど吉野構成員からも指摘があったとおり、例えば本人が希望していなくても、ものづくり系の分野を提案するなど、そういうアプローチも大事と考えるため、実施計画を作成する中でその部分も盛り込んでいけるとよいと思う。

【会長】

方針案から方針ということに変えて、実施方針にあるAからFにおいて、先ほどの倉永構成員の指摘も踏まえ、事務局において計画案の策定作業をすすめていただきたい。

●計画方針（案）について、全員承認

(5) 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について

【事務局】

・資料7に基づき「教育訓練給付制度による訓練機会の確保等」について説明。

◆意見・質問等◆

なし

(6) 令和6年度に実施する地域リスクリング推進事業について

【事務局】

・資料8に基づき「令和6年度に実施する地域リスクリング推進事業」について説明。

◆意見・質問等◆

【会長】

訓練給付にしてもリスクリングにしても、予算措置があるため利用が拡大するとよいが、進んでいないのが現状のようだ。

(7) その他、意見交換

【事務局】

・資料9に基づき「公的職業訓練の広報等」について説明。

◆意見・質問等◆

なし

●その他 意見・質問等なし

【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