

「令和5年度第1回島根県地域職業能力開発協議会」議事録

日時：令和5年11月21日（火）

10：00～12：00

場所：松江地方合同庁舎2階

共用第1・2会議室

○島根労働局長挨拶

（宮口局長：島根労働局）

労働局長の宮口と申します。本日はご多忙の中、本協議会にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また委員の皆さまにおかれましては、日頃から公的職業訓練をはじめとした人材開発行政に多大なるご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りしまして、改めて御礼申し上げたいと思います。

さて、県内の雇用情勢につきましては、直近の令和5年9月の有効求人倍率は1.51倍ということで、昨年11月の1.74倍をピークに減少傾向が続いております。

ただ、引き続き全国水準以上の数値で推移しているというところから、県内の雇用情勢は改善の動きが弱まっていると判断していますが、依然として、人手不足も続いているという状況です。

そのような中、厚生労働省では5年間で1兆円規模に強化された「人への投資」の政策パッケージとして、1つ目「企業間・産業間の労働移動の円滑化」、2つ目「学び直しに取り組む在職者や求職者への直接の支援」、それから3点目「労働者のリスクリングを支援する企業への支援」の3本柱を中心に、労働移動による人手不足の解消及び人材育成の支援に向けて取り組んでいく方針でございます。

本日の協議会は、この中の2番目「学び直しに取り組む在職者や求職者への直接の支援」の施策の1つである、公的職業訓練の改善を中心に、地域のニーズや職業能力に関する有益な情報を共有・協議することとなっております。

労働局においては、本日の協議会で皆様から忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、地域のニーズに対応した「求められる人材」の育成確保に向け、より効果的な公的職業訓練等を実施し、進めてまいりたいと考えております。

本日は短い時間でございますが、地域の職業能力開発改善に向けて、ご協力のほどお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

議題（１）ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について

（三宅会長：島根大学）

それでは早速、議事次第に従って進めてまいりたいと思います。

議題（１）ワーキンググループのヒアリング結果および改善案についてでございます。

これにつきまして、労働局の方からご説明をよろしくお願ひします。

（鈴木担当官：島根労働局）

島根労働局訓練課の鈴木と申します。私の方から、議題（１）ワーキンググループのヒアリング結果および改善案についてご説明させていただきます。よろしくお願ひします。

それでは資料に沿って、説明いたします。

ヒアリング結果の説明に入る前におさらいですが、まず、資料No.1-1の資料です。地域職業能力開発促進協議会の概要ということで、今回の協議会がそもそもどういった組織ものか説明している資料になります。

構成員としては、都道府県労働局と都道府県の共催で実施しており、訓練実施施設、学識者、労働者団体、事業主団体などを構成員として、委員に委嘱させていただいております。

その下が協議会の協議事項になっておりますが、①の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、これが中心になっております。

この地域の、要は島根県の人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定するために、前年度の実績がどうだったかミスマッチの検証をしたり、今回は一番大きな項目としてヒアリングが

ありますが、訓練実施施設、訓練を修了し就職された方、訓練修了生を採用した企業に対しヒアリングを行って、訓練効果を把握・検証・改善するものになっております。

地域の詳細な人材ニーズの把握ということで、本日出席していただきました委員の皆様から、労働者団体の立場だったり、経営者団体の立場だったり、そういった各々の立場から、島根県で現在こういった人材ニーズが必要とされていますよという情報交換なども協議会の内容に入っております。

続きまして、資料No.1-2、これは設置要項になるのですが、軽微なことで申し訳ないのですが、資料No.1-2の裏面の「7.事務局」というところで、元々はここが島根労働局職業安定部訓練室になっておりました。

組織変更の関係で、訓練室が訓練課になっております。単純に室が課になりましたということですので、そこについて本日付で、この改定を承認していただくということになっております。

次が資料No.1-3です。これはワーキンググループの実施要領ですが、いろいろと細かく書いておりますけども、ここでは説明は省きまして、資料No.1-4の方に移っていただいて、ワーキンググループの説明を進めさせていただきます。

資料No.1-4ですが、ワーキンググループのヒアリング結果及び改善案について、企業・訓練施設・訓練生の3者に、訓練に関するヒアリングを行いまして、その結果に対して分析し改善案を作って資料としてまとめております。

1枚目、ここは先ほどの実施要領からの抜粋ですが、ヒアリングは訓練効果の把握・検証・改善を目的として行うもので、構成員が島根県、高齢障害求職者雇用支援機構島根支部、島根労働局の3者でこのワーキンググループを構成しております。協議会の下に属する組織という形になっております。

ヒアリング対象訓練分野として、今回は営業・販売・事務分野となっております。営業販売がくっついていますが、実質は事務の訓練と考えていただいて差し支えありません。島根県内では営業販売の訓練はやっていません。

事務の訓練というのは簡単に言うと、PCの操作がメインになっています。エクセルだったり、ワードだったり、パワーポイントだったり、そういったPCの基礎的な能力をつけて就職に活かしましょうというのが事務系の訓練になっております。

これについては前年度の第2回協議会で、この訓練分野に対してヒアリングを行うことについて承認をいただいております。

選んだ理由としては、訓練受講希望者が多く、要は人気がある訓練ではあるんですけども、その一方で就職率が低いという結果が出ているので、もしかしたらカリキュラムに改善点があるんじゃないかということで選定させてもらったところでございます。

ここについてはですね、前回の協議会で委員の方からもご意見があったんですけども、そもそも事務分野というのは求人倍率が低い分野ではあるので、単純に競争率が高いから就職率が低くなっているんじゃないですか、というご意見をいただきました。

実際のところその通りで、事務というのは、先ほど局長からも話がありました全体の求人倍率1.51倍の中で、この後また資料で説明するんですけども、事務分野に限定した倍率は1倍以下となっております。単純なそういう競争率の問題もあるんですが、その中でも事務の求人に就職できる人というのは存在するので、そこに就職するために、少しでも就職率を上げるためにはどうしたらいいかという観点で、今回事務分野のヒアリングを進めさせてもらっております。

ヒアリング先として、民間企業の訓練実施施設と、訓練修了生、その訓練修了生を採用していただいた企業の3者にヒアリングをしております。

訓練コースとしては4コース分を実施しております、就職から概ね1年以上経過しているコースを選定しております。

これについても前回の協議会で、ある程度就職してから時間が経っていないと、ヒアリングをしても訓練で学んだ能力が活かされているのか、または足りないところがどこなのか、というような話ができないのではないかとご意見をいただいたので、1年以上経過している訓練コースを選定いたしました。

資料を1枚めくっていただきまして、ここは求人者に対する訓練アンケートについて記載しております。

本来はヒアリングのみで改善案を出す仕組みになっているんですが、ヒアリングだけだとどうしてもサンプル数が少ないので、それだけでは信憑性に少し欠ける部分があると。

また、前年度協議会において、採用する企業側の目線、特に今回は事務系の訓練の就職率が低いというところに目線を置いてやっているの、そうすると採用する企業側の目線での検証を重視したほうが良いだろうというような意見が多数出ておりました。

そこで求人者の方たちに、ヒアリングのデータを補完する形で、アンケートを取ろうということにしました。

また、平成 24 年に同様の趣旨のアンケートを実施していたというのも理由になります。

10 年ほど前のデータになるわけですが、これも結構な量のアンケートを取っていて興味深いデータが出ています。これを眠らせておくのはもったいないなと思いましたが、今回のアンケートと 10 年越しにまた比較検証して、何かしら着目する結果が出ればいいなというところで、求人者アンケートを実施いたしました。

求人者アンケートについては下の方に概要が書いてありますが、対象企業として 109 社の企業にアンケートを出していただきまして、アンケート項目の方は、「実際に採用する時にどんな能力を求めていますか」だったり、「訓練のカリキュラムに求めるもの」だったり、色々そういった訓練に関する項目となっております。

このヒアリングとアンケートの 2 本で検証・分析して、改善案を練るといような形で進めております。

1 枚めくっていただいて、ヒアリング実施結果の概要についてなんですけども、まずは訓練実施機関です。

訓練実施するにあたって、何か工夫している点や力を入れている点がありますかという質問に対して、ここに記載しているような意見がありました。

訓練が終わった後も、その方たちが無事に就職が決まっているかというのを追って、決まっていない人の就職意欲を喚起する目的で同窓会セミナーを実施していますとか、訓練スタートしてすぐにジョブカードを作成してもらって、早い段階で自己理解とか仕事理解を深めるような働きかけをしていますとか、上の 3 つについては、いわゆる就職支援の部分について力を入れています、ということになっております。

真ん中のところについては、週に一度「人付き合いはどうしたらうまくいくか」というテーマのメルマガを配信したりとか、訓練の初日に訓練生相互がうまくコミュニケーションを取れるよう促進するグループワークを実施したりとか、訓練の円滑な運営に対してこういった工夫をしていますよという意見を伺いました。

最後の部分については、実務的なスキルの習得についてです。ワードやエクセルだけでなく、最近だとWEB会議なんかも頻繁に行われるようになったので、ZOOMなどの講習を入れてますよとか、企業から実際に聞き取った調査をもとにして、市販ではなくて独自のテキストを作成していますとか、実務に直結するスキルを学べるよう工夫していますというご意見がありました。

1番上の就職支援に関して言えば、職業訓練の仕組みが、就職が決まるとインセンティブが発生する仕組みになっているので、訓練施設の方に関しても就職がどうでもいいというわけではなくて、就職すればするほど訓練の委託費に上乗せされるので、実際のところ訓練実施機関も就職についてはすごく考えておられます。

真ん中の訓練の円滑な運営に関してですが、職業訓練を実施していく中で、最大15名とか20名の訓練生がおられるので、円滑に進めるというところにも気を使っておられます。なかなか前向きに訓練に取り組めない方がいると、周りに悪い影響もあったりして出席率や就職率にも影響があるので、全体がうまく進んでいくような円滑な運営というところも気にしておられます。

あとはPC系の訓練ということで、最後の実務に直結できるスキルのところなんですけども、時代に合わせてアップデートして、最近使われているアプリを取り入れたりとか、そういった工夫もよくされておられる印象です。

下のところについては、キャリアコンサルティングの実施状況ということで、これは訓練を進める中で大体月1回程度、状況どうですかというような訓練生に対するキャリアコンサルティングを実施するというのがルールとして必須になっています。

ただ、ここに書いてある通り、月1回面談するようにはしているけども、キャリアコンサルティングの資格所持者が少ない関係で、外部委託を利用したりとか、右に書いてある通りなかなか人手不足の部分もあって、外部委託なども利用せざるを得ないというような状況になっているそうです。

1番最後の、訓練実施にあたって何か国への要望はありませんかというところでは、やはり委託料をちょっと引き上げてほしいと、物価高等による経費の上昇だったり、講師の数や質を保つためにも委託料は引き上げていただかないと、なかなか運営が難しいというご意見。また、職業訓練に少し暗いイメージというのがあるので、それを払拭してほしいだったりとか、在職中の方にまで届くような広報をしてほしいというようなご意見がありました。

委託料については、中央の協議会が先だって9月末辺りに実施されたんですけども、そちらの方でもやはり委託料の問題というのが実施機関の意見で一番上に上がっておりますので、ここはやはり改善していかないといけないのかなというところがございます。

訓練生確保についても、これも委託費の問題と重なっております、訓練生1人当たりに対して委託費の単価が発生するようになっておりますので、訓練生15名でやるのと10名でやるのでは、委託費の総額が変わってくるので、広報も含めハローワークの方も定員を集めるための努力をしっかりとしないと、訓練施設の方にしわ寄せが行ってしまうので、こういった広報・定員充足の問題も根強いのかなと思っております。

これが職業訓練の実施機関にヒアリングをした結果の概要になっております。

次が訓練の修了生です。これは実際に訓練を受け修了されて、就職した方達のご意見になります。

訓練内容のうち就職に役立ったものは、PCや秘書検定の資格、実際に訓練を受けて取れた資格についてですけども、資格所持を要件とする求人もあったりするので、そういった採用要件を単純に満たすことができたので役に立ちましたということ、また、資格を取得したこと自体が自信につながったというようなご意見もありました。

自信をもって面接に臨むことができたし、その後就職した後も自分もやればできるんだという自信をもって仕事をできるようになりましたというようなご意見がありました。

反して、訓練であまり役立たなかったものというのがありますかという質問もしたんですが、訓練生の方からは、使っていないソフトなんかもあるにはあるらしいんですが、学んだことというのは全て何かしらの役に立っていますよという非常に前向きな意見をいただきました。

就職後にもっと訓練で学んでおくべきだったと感じたスキルはありますかという質問をしたところ、礼儀や作法などのいわゆるビジネスマナー、そういったところの実技的な部分をもっと学びたかったこと、Outlookのメールの使い方を一通り教えてもらったけど、もう少し詳細に聞きたかったという意見がございました。

礼儀や作法などは、秘書検定の資格を取るためのカリキュラムも組んであったりするもので、一定程度の訓練カリキュラムは既に組まれているはずでございます。

ただ、今回ヒアリングした方たちがすごく意欲的だったというところもあって、もっと掘り下げて、実務に具体的に役立つような知識を学びたかったというようなご意見が出ておりました。

真ん中のところ、訓練を受講して良かった点は何ですかと聞かせてもらったんですが、ここはですね、さっきの実務的な話から一転して、訓練そのものが非常に貴重な体験だったというようなご意見がとても多かったです。

学ぶことの楽しさを久しぶりに体験しましたとか、自己分析を社会人になってからする機会もなかったので非常に参考になりましたとか。様々な年代の受講生と交流できたこと、こういったことも就職後のコミュニケーションに役立っていますとか、人生のターニングポイントになりました、というようなご意見もいただきました。

訓練生は上は60代から下は20代の方まで、様々な状況の方達に受けていただいているので、こういった交流は非常に役立ちましたということで、訓練の中身というよりは職業訓練という学び直しの機会そのものに価値を感じているような回答になっておりました。

最後に訓練施設に望むことについて、伝え方の工夫ということで、細かいシチュエーションはちょっとよく分からないんですが、講師の方からストレートにこういったことを言われてショックを受けた人もいたとか、あとは先ほどの広報の問題もあるんですが、職業訓練の存在をそもそも知らなかったと。辞めて離職するまでですね。なのでもっと早く若い時に知っていれば、選択の幅が広がったんじゃないかなというようなご意見もありました。

それと、実務の中で押さえておかなければいけないポイントをさらに重点的に教えてほしい、さっきのお話とちょっとかぶりますけども、具体的なスキルをもっと学びたかったというご意見もありました。

これが訓練修了生の方たちからヒアリングをした結果になっております。

最後に、先ほどの訓練修了生の方を採用していただきました企業様にヒアリングをした結果になっております。

訓練修了生の方を採用して、何か役立っているスキルや技能がありますかというところで、パソコンに慣れているので入力作業がスムーズですねとか、お客様や取引先様との受け答えがすごく上手ですというようなご意見がありました。

ワード・エクセル・パワポのスキル、PCスキルですね、採用者の方が訓練するまでは全く経験がなくて、技術校で初めて習得したと聞いて、しっかり学んでいることを実感してびっくりしましたというようなご意見も聞かれています。

なので、ここについては右に書いてあるように、訓練で学んだそういう実務的なスキルというのは実際に役立っている、ただ学んだ知識で終わってはいなくて、実際の実務、お仕事に役立っているというのが確認できました。

真ん中のところ、技能・スキル以外に採用者に求めるものはありますかという質問で、コミュニケーション能力だったり、雰囲気や笑顔、一生懸命に取り組む姿勢とか、積極性、一般常識、応用力、そういったものがあればベストですねという意見がありました。

訓練修了生と訓練を受けずに雇った方との違いがありますかという質問に対しては、訓練終了生の方は前向き・意欲が感じられますとか、人柄も良くて、PCスキルについても十分学んでおられるので、そういったところの心配をしなくていいと判断できますねというご意見をいただきました。

この辺に関しては、右側にある通り、社会人の基礎力的な部分に関する意見が多くありました。

訓練カリキュラムで力を入れてほしい点や望むことがありますかという質問で、PCスキルは高ければ高いほどいい、職場に入ってからギャップを埋めるために職場見学をしてほしい、単純なスキルだけじゃなく、その人の本来の人間力というか、魅力の根底を作るようなカリキュラムを作ってほしいというようなご意見もありました。

望むことに関しては、やはり人手不足の時代ですので、人手不足を解消してほしいとか、即戦力になるような人材を養成してほしいとか、総じて右側に書いてあるように、優秀な人材の供給が職業訓練に期待されているというような結果になっております。

これがヒアリングを3者に実施した結果の概要になっています。

続いて、補完として実施した求人者アンケートの結果概要を記載しております。詳細については資料No.1-5の方でまとめておりますが、ここではこういったところに興味深い結果が出たかというところで抜粋をしております。

結果としては、採用時に求める能力と、訓練生を雇用する場合に期待する能力については上位3項目が一致しておりました。1位が仕事への意欲、2位がコミュニケーション能力、3位が免許資格となっております。

採用時に求める能力と、訓練生に期待する能力が一致しておりますので、訓練生だから特別こうあってほしいとか、そういった意識はあまり見られなかったというような状況です。

雇うとなったら基本的に求める能力は一致していると。仕事への意欲であったり、コミュニケーション能力というのが上にきて、3位に免許資格というスキルの部分がきたんですけども、この結果に関してはですね、前回の10年以上前に取ったアンケートと全く一致していました。

この前回アンケートは参考資料No.1-1としてつけておりますので、またご興味ありましたら見ていただきたいのですが、その時にもですね、今回はアンケートを100社程度にさせてもらったんですが、前回はもっと多い600社に近いくらいにアンケートしていますけども、そこでも業界問わず、やはり1位仕事への意欲、2位がコミュニケーション能力、3位が免許資格となっております。

10年以上経ってアンケートをしても、全くこの辺の上位3項目が変わらなかったのも、企業が人を採用する時に期待する能力というのは、一定の普遍性があるものなのかなと考えられます。

下で訓練カリキュラムに何か求めるものがありますかということで質問させてもらったんですけども、ここは1位が知識とか実技の講習、2位が職場実習や見学で、3位が基本的なPCスキルはどの訓練でも身につけておいてほしい、というご意見になりました。

さっきの仕事への意欲とかコミュニケーション能力とは打って変わってですね、訓練カリキュラムにはスキルアップ的なものが求められているという回答結果になりました。

ここについては真逆の結果が出たんですけども、そもそも職業訓練というのがですね、基本的にはやはりスキルや知識を学ぶ場で、さきほどの仕事への意欲やコミュニケーション能力という部分については、人間性みたいなところも絡んできますので、そこまでは職業訓練に求められないと考えられている可能性が高いのかなと思いました。

ここについては、採用する企業側だけではなくて、訓練を受ける方達も職業訓練に行くとなると、やはり一般的には資格を取得する場と考えておられることが多いです。ジョブカードの作成とかキャリアコンサルティングを訓練の中でやってはいるんですけども、なかなかそういったことはまだ一般的には十分に周知されていないんじゃないかなと思います。

これがアンケートの結果概要になっておりまして、次のページ、ヒアリングした結果とアンケート結果を合わせて分析させてもらったんですけども、訓練で学んだスキルというのは、就職や実務の面で十分に役立っていること、これはもう確実にあるかなと思うんですが、一方で企業側が採用時に期待する能力というところで、そういったスキルの部分ではなくて、意欲だったりコミュニケーション力だったり、社会人基礎力みたいな部分が上位に上がってきています。

10年前のアンケートもそうですし、今もどこが一番重要ですかというような質問をした場合に、スキルよりは先にそちらが上がるという傾向があります。社会人基礎力については、後ろの方に参考資料No.1-2として経済産業省様が作られている、社会人基礎力についてのリーフレットが入っておりますので、また見ていただくと分かりやすいと思います。

そうするとですね、真ん中のところですけども、事務職の採用時に求められる能力の要素として、基本的なPCスキルはもちろん身につけた上で、プラス社会人基礎力、その人の意欲だったり、仕事に対する考え方だったり、そういった部分もプラスしていかないと就職には辿り着かないのかなと。

スキルを単純に学ぶだけだと、競争率が高い事務の求人というのはなかなか簡単には就職できない、社会人基礎力がもともとある方から先に就職が決まっていくという形になります。現状の職業訓練というのは、①のスキルアップについては十分なカリキュラムとなっているわけですけども、なかなか②の社会人基礎力というものは個人差も大きいですし、簡単に身につくような能力でもないと思いますので、①のスキルアップと比べてですね、②の社会人基礎力を伸ばす取り組みというのはやはりちょっと少ない印象を受けました。

先ほど委託料の問題もありましたけども、十分な人材を配備することができないといった訓練施設側の事情もあると思います。

キャリアコンサルティングの有資格者の方を何人も常時サポートできるような体制というのは、組むのはちょっと難しいという部分もあるので、②の社会人基礎的な能力というのは個人任せの状態になってしまっているんじゃないかなと。

3番目のところですけども、社会人基礎力というのが既に備わっている受講生の方ももちろんいるんですけども、そういった方は①のスキルの部分だけを学べば、①+②が完成するので問題ないのですが、そうじゃない方も職業訓練を受講する方たちの中には一定数います。

今まで不安定な就労、契約社員だったり、派遣だったり、長期で正社員として働いたことがない方もたくさんおられますし、氷河期世代に代表する不本意な就労ですね、自分としてはもっとこういう仕事をしたいだったり、正社員で働きたかったけども、就職氷河期で大変な時代にバッティングしてしまって、なかなか自分が思うような就職というのをすることができずに、キャリアというのを自分の思う通りに進めていくことができなかつた方も訓練を学ぶ生徒さんの中にはおられます。そういった方達にとって、社会人基礎力というものを身につける機会、経験だったりが少ないんじゃないかなというところがあります。簡単に短期ですぐに身につくというものじゃなくて、長期的に地道に積み上げていって社会人基礎力というものが構築されていくと思うので、そういった力を育むことができなかった。

そうなってくると、公的職業訓練というのが、単純にスキルや知識を学ぶ教養の場ではなく、就職して安定した職業生活を送っていただくためのものという趣旨がありますので、この②の社会人の基礎力的な部分について、難しいからノータッチにする、できる人はできる、できない人はできないの個人任せにしているのは、本当に支援すべき人が訓練を経て安定就労されるという流れにはなかなかならないので、非常に難しい能力ではあるんですけども、何かしらの手を打った方がいいんじゃないかというような分析になりました。

それでは②の能力についてどう関与していくべきかというところ、導き出した具体的な改善案というところが最後のページになります。

職業訓練用のキャリアコンサルティングマニュアルを作成してみてもどうかという改善案になりました。

そのキャリアコンサルティングマニュアルというのはどういう趣旨のものですかという話ですけども、上に書いてある通り、さきほど言ったような単純に知識を教えるだけじゃなく

て、総合的な人材育成、職業訓練というのを単純なスキルアップの場じゃなくて、いわゆる総合的な人材育成として運営していくことが可能となるようなマニュアルを目指しております。

簡単に言うと学校の先生と塾の講師の方ってちょっと考え方が違っていたりしますよね。塾の講師の方っていうのは目的として生徒の点数を上げるという感覚でやっていることが多いと思うんですけども、学校の先生は点数だけではなくて、その子の長所短所、人間性を含め、総合的に今後どう伸ばしたらいいかということも含めて教育をしていると思うんですが、考え方的にはそういった考え方ですね。

事務の訓練を受けに来たので、その人のPCスキルだけが伸びればいいという考えではなくて、その人がPCスキルを学ぶことはもちろんなんですけども、職業訓練を卒業した後に、その人に安定した就職をしてもらって、その職場に定着をしてもらって、頼りにされる方になっていただくように、という観点で職業訓練を進めてもらうためのマニュアルを作成する予定でございます。

ここに1から5まで項目としてあげさせてもらったんですけども、1番目、職業訓練というのは就職を目的としたものですよということをまず再認識してもらおう。資格を取って終わりではないですよということですね。

2番目のところで、単純に就職してゴールではなくて、その人が安定してその職場に定着してもらえるような人材になっていただくことを意識してもらおう。

3番のところで、職業訓練というのが単純な学習の場ではなくてですね、この訓練を受けたことが大きな転機になりましたという意見もいただきましたので、その方にとって大きな転機の間になる可能性もありますよということ、そういったことも講師の方には意識していただきたいなということでございます。

4番のところがちょっと難しいのですが、訓練生について非常にいろんな方がおられて、社会人基礎力をそもそも持っている方もいたり、生活スタイルやこういった形で仕事と関わりたいかも違ったりするので、それぞれに合わせたアドバイス、訓練生全員にまとめて一緒のアドバイスをするのではなくて、その人たちに合わせたアドバイスというのが必要ですよということも理解していただきたいなという項目でございます。

最後に、訓練が終わったら、その人が自分自身でキャリアを考えて構築していかないといけないので、自立できるようなメンタルだったり、意欲、仕事に対する考え方だったりを学んだスキルと一緒に持って卒業していただくというのが、最終的なゴールかなと思っております。

総じてですね、ここに書いてある通り、職業訓練を受けた方たちが、自身の仕事だったり、キャリアだったりに前向きになっていただいて、またそういった方が実際に就職においても強いですよと、そういった人材が求められていますよということを意識していただければ、いいのかなと思っております。

その下二つはですね、マニュアルを作るということに関してなんですけども、マニュアルを作ることによって、それが一定のクオリティであれば、各訓練施設のレベルが一定程度以上の平準化が見込めるというところと、訓練施設にこれは全く費用が発生しないので、そういった意味でも一つのマニュアルを作るというのはコストパフォーマンスが非常にいいのかなと思っております。

分野を問わず全訓練に適用できるので、この事務分野だけで使うわけではなくて、他に問題となっている、就職率はすごく高いけども人気が高い介護の分野とかですね、そういったところでも、こういったキャリアコンサルティング的要素というのは定着率の向上なんかも見込めるので、効果的なんじゃないかと思っております。

このマニュアル作成についてですけども、ワーキンググループを中心にまた作成をしようと思っておりますし、実際にこのマニュアルを使っただけなのは訓練施設の方達なので、追加でいろいろとご要望だったり、困りごとだったり、実際今やってることで好事例なんかがあれば、そういったヒアリングを行うことも検討しております。

マニュアルが完成して終わりではなくて、実際に使っていただいて、改善意見なんかを取り入れながら改定していく予定です。完成時期については今年度中に完成して6年度からスタートというのがベストなんですけども、ちょっとまだこのマニュアルの作成について手をつけていないので、時間的なことについては、まだ全体像が見えてはいないわけですが、次年度の令和6年度からの活用を目指しているということになっております。

早口になってしまいましたけども、ヒアリング結果と改善案については以上になります。
ありがとうございました。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございました。

協議会の要望を踏まえてですね、実際に色々調べていただいて新しい提案もありました。
ここからご質問あるいはご意見がございましたらお受けしたいと思います。

(森脇委員：島根県経営者協会)

島根県経営者協会の森脇です。

今のアンケートについて、よくできていると思っております。

それで、私が一番気にしていますのは、各企業を回っていますと最低賃金は結構上がっていて、島根県は時給で47円プラスになっていますから、皆さん賃金の高いところにシフトしたいという希望や意欲も垣間見えるのですが、実はですね、その垣間見える世代っていうのは若い世代です。

そこにずっといる、長年そこに留まっている中堅以上の労働者の方というのは、そういう高い賃金のところよりも、今現在の安定した仕事をそのまま続けていきたいというような意識があると。そういう風に聞いてます。

そうするとですね、この訓練っていうのは若い世代の人には、IT訓練とかですね、こういう話は結構いいと思ってるんですが、そうじゃない中堅以上の、そこに定着している中高年の労働者、ここに対してどういうふうに意欲を喚起していくかというのは非常に難しいんじゃないかなと思っています。それが1点目です。

それから2点目が、この間うちの経営者協会でもChatGPTのセミナーを3回ほどやったんです。そうしたら結構人気があって皆さんやってくる。

そうすると、パソコンというよりもChatGPTをうまく使いこなすと、過去のデータとか、例えばこの会議の議事録とか、それからプレゼンの企画提案、こういうものも生成AIが全部やってくれる時代なんですね。経営者が結構参加していたんですが、事務をなるべく合理化しようという話になっていまして、要はChatGPTをうまく使いこなして、事務員は必要なく

経営者がそのまま企画提案とか過去のデータ分析をしていくというような形になると。事務職、バックオフィスの間接業務というか、もう不要になってくる。

そこが不要になってくると何が起こるかという、生産性が上がっていくんですね。事務的なものが不要、事務的な人材がいなくなると、実は逆に生産性が上がっていく。そういうふうな経営者の考えというのがあって、その辺をどのようにこの訓練などで対応していくかということが、やはりこれからの課題ではないかというふうに思っています。繰り返しますが、今もう賃金が高いところにシフトしたいというニーズは結構出始めてはいますが、ただし、それは若い人です。

それからもう一つは新しい色んな技術とか知能とか、そういうものはどんどん日進月歩で出てきてるというところで、そこにどう訓練を対応していくかというのは非常に難しいところがあるのではないかなと。十分対応なさってると思いますけど、そういう面での期待をしてる状況であります。以上です。

(三宅会長：島根大学)

それではご意見ご指摘ということでお受けしたいと思います。他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

大変効果的な調査を元に具体的な改善案を検討していただきました。

議題1につきましては以上とさせていただきたいと思います。それでは続きまして、議題の2番目になります。

議題（2）公的職業訓練の実施状況

(三宅会長：島根大学)

公的職業訓練の実施状況につきまして、関係機関より説明をお願いします。

それでは労働局の方からお願いします。

(鈴木担当官：島根労働局)

続きまして労働局の方から、公的職業訓練の前年度の実施状況について、全体説明を簡単にさせていただきまして、その後、島根県様とポリテクセンター様の方から所掌している訓練の実施状況を説明していただきます。

先ほどの説明でちょっと漏れていたところがありまして、先ほどの改善案でマニュアルを作りますというところで、順調にマニュアルが出来上がりましたら、第2回の協議会を3月頭の方で開催予定となっておりますので、そこで皆様にお披露目できれば一番いいかなと思っております。よろしく願いいたします。

それでは公的職業訓練の全体説明ですけれども、資料No.2-1のところ、ハロートレーニングの実施状況全体版という資料を配布しております。

これは厚生労働省の方で作っていただいた資料になるのですが、ハロートレーニング、職業訓練の全体像が記載されています。

1 ページ目の方で訓練の全体像、公共職業訓練というものと求職者支援訓練というものがあって、こういった内容で実施しているというものになっております。

2 ページ目、こちらの方が数年の経過を追った全体の受講状況になりますが、3年連続で増加しています。職業訓練生は全体的に増加傾向にあると。リスキリング等に力を入れるという政府の方針もあるので、当然ですけれども増えていっております。

この中で令和4年度の方を見ていただくとわかりますが、令和3年度と比べて、緑色の部分がぐっと増えて、赤色の部分が少し減っているというような形になっております。これについては、求職者支援訓練という訓練が増えて、公共職業訓練の委託訓練が減っているというような状況なんです、制度が変わりまして、求職者支援訓練では今まで失業給付の延長という特別な措置が取れなかったんですが、令和4年度から取れるようになった関係で支援訓練の方に行く方が増えたということと、求職者支援訓練でオンラインで受ける訓練というのがどんどん増えておりまして、このeラーニングの数が全国的に増えております。

島根県に住んでいる方も東京の訓練だったり、大阪の訓練だったり、もうオンラインで受けられる時代になっていて、人気が出てきている訓練になっております。今後もこのオンラインの訓練というのは、時代的にも非常にニーズが高い形になってくるのかなと思います。

現状はオンラインに沿う事務系、IT系の訓練が多いんですけども、見ているとですね、美容系のネイルの訓練だったりとか、そういったものまでオンライン化されております。

ネイルなんかは、自分の爪を実験台にできたりするので、髪を切る美容とは少し違ってオンライン化しやすいのかなと思ったりもしたんですが、かなりオンライン訓練が増えてきていて、今後も増える傾向にあるのかなと思っております。

1番最後のページですが、令和4年度の訓練の分野別の受講状況というところで、上に公共職業訓練、下に求職者支援訓練の分野別の比率を表しております。

公共の方は1位事務分野、2位がIT分野、3位が介護福祉分野になっておりまして、下の支援訓練の方は同じく1位が事務分野、2位がデザイン分野、3位がIT分野となっております。

上と下で大きな違いはないんですけども、下の方の支援訓練は先ほども言ったようにオンライン訓練がどんどん増えているので、WEBデザインの関係とか、こういった分野はオンライン化しやすいので、上と違ってデザイン分野がぐっと上がっているのかなと思います。

理美容の割合も下の支援訓練の方が結構多いんですけども、これなんかも先ほど説明したようにネイル系などがeラーニングでできるようになったというところもあって、割合としては増えています。

全体の傾向は以上になりまして、もう一つ説明させてもらうのが資料No.2-2の方です。これは島根県内の前年度状況になっております。

この後、島根県様とポリテクセンター様に説明していただくので、詳しい説明というのは省きますが、1ページ目の総計のところだけ簡単にご説明しようと思います。

これは今までと大きく変わりなくて、令和3年度と実績のところについてはほとんど一緒になっております。

1番右の受講者数のところを見ると、顕著というか分かりやすいのですが、さきほどの全国傾向と一緒に事務分野が突出して多い。2番目が介護福祉分野。ここまでは全国傾向とほぼ一緒なんですけども、島根県が違う部分はですね、IT分野とデザイン分野、ここについては全国傾向より下回っているところでございます。

なかなか地域性もあって、IT分野・デザイン分野を担当できる訓練施設、民間企業様がちょっと少ないということだったり、訓練を終了した後に就職口というのがやはり都会地よりは少ないので、この辺は少し地域性が出ている部分でございます。

全体傾向については以上になります。

(細田課長：島根県商工労働部雇用政策課)

島根県雇用政策課の細田と申します。いつもお世話になっております。

私からは資料No.2-3という資料、大変細かい字で申し訳ありませんが、見ていただきたいと思えます。

現在実施しております職業訓練のうち、離職者対象の委託訓練、令和4年度の実績についてご説明をさせていただきます。

訓練期間は短いもので3ヶ月、長いもので2年間という訓練期間で実施しております。下半分の左側のピンク色で着色している部分は、長期高度人材育成コースと言いまして、専修学校などに入校していただいて、一般の学生の方と同様のカリキュラムで学んでいただいて、保育士とか介護福祉士などの国家資格の取得を目指していただくものになっております。

令和4年度に開講いたしましたコースは全部で48ございました。

受講者については、令和3年度からの継続の2年間コースもございますので、前年度から継続のコースも含めると、全体の受講者が487名で、内訳につきまして、短期のコースが377名、上の緑のところと黄色の着色のところの合計になります。長期のコース、ピンク色のところが110名になっております。

年度末までに終了した方の就職率については、78.7%となっています。長期の方はほとんどの方が就職しておりますけれども、短期コースの方で若干就職率が上がっていないところなども、コースにおいてはあるという状況でございます。

この離職者対象の委託訓練の課題でございますけれども、やはり、訓練生の確保というところで、特に介護系コースの応募者確保が難しいという状況が続いております。

なかなか訓練生の確保ができなくて、開講できなかったというようなケースも出てきている状況でございます。介護人材の確保は、県の中でも、大変喫緊の課題だという認識でし

て、訓練生の確保のためには、例えば介護系の訓練とパソコン系の訓練をセットにしたようなコースですとか、子育て支援研修など保育系をセットにしたようなコースを設けたりといった形で、訓練内容に幅を持たせたりと工夫をしておりますけれども、苦戦している状況が続いております。

もし、皆様の方で何かご助言等ありましたら、この後でもいただけたら幸いです。私からは以上です。

(藤井委員：高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の藤井です。よろしくお願ひいたします。

資料No.2-4の方をご覧ください。私の方から求職者支援訓練と私どもポリテクセンターの方で実施しています離職者訓練についてお話させていただきたいと思ひます。

資料No.2-4の表面で離職者訓練の令和4年度の実績を記載させていただいております。まず①アビリティ訓練、その下段に②短期過程活用型のデュアルシステム、下に③橋渡し訓練とあります。

基本的に、①のアビリティ訓練というのは施設内で実施している6ヶ月間の離職者訓練、②の短期過程活用型というのが6ヶ月のうち1ヶ月間、入所後5か月目にですね、企業のほうに実際に行って実習を行うというものです。1番下の③の橋渡し訓練ですが、こちらは本訓練に入る前に1ヶ月間実習していただくというのですが、基本的に社会経験の未熟な方に関して、1ヶ月間橋渡し訓練によって、ビジネススキルの講習などを実施しています。

ここで右下にあります、入所・終了・就職状況というところをご覧ください。①から③までの訓練をトータルしたものとなっております。

全体として、定員が406名、入所者数が298名、入所率73.4%、就職率が93.1%となっております。こちら資料にはありませんが、令和3年度と比較させていただきますと、入所率の方は7.9%減、就職率は0.9%増という形となっております。

ちなみに今年度につきましては、前年度とほぼ同等に推移しております。

課題ですが、見ていただいたら分かりますが、金属加工科他ですね、製造業に関わる科につきまして、就職状況はほぼ100%に近いのですが、応募者が依然として少ない状況がございます。

続きまして、裏面をご覧くださいと思います。こちらが求職者支援訓練の実施状況になっております。

令和4年度につきましては、基礎コース・実践コース、合わせて26コースの実施となっております。実績につきましては資料の通りとなりますが、令和3年度と比較してみますと、昨年度7月からですね、雇用保険受給資格者が求職者支援訓練受講時の給付延長の対象となりましたことから、令和3年度の受講者数は202名ですが、令和4年度につきましては、241名で、約2割増加しております。

入所率、定員充足ですが、令和3年度は56.3%だったところを令和4年度は66.9%と、10.6%上昇しております。中止コースにつきましても1コースのみということになりまして、認定上限値、定員につきましても、338名のところを372名、当初認定上限値に対して、110.1%増加の方をさせていただいております。

また今年につきましては、前年度と同様な形で推移しているところですが、入所率について現在77.6%で前年度を上回る好調を維持しております。

昨年度申請がなかったIT分野につきまして、今年度は3コース、新たに実施機関の方も見つけられましたので、実施予定となっている状況でございます。

以上、訓練の実施状況ということで説明させていただきました。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございます。

公的職業訓練の実施状況につきまして、何かご意見ございましたらお願いします。

ちょっと細かい内容で、制度も少し変わったりしています。

それでは、これを参考にさせていただいて、次年度等に反映させていただきたいと思えます。よろしいですか。

議題2につきましては以上となります。

議題（3）地域の人材ニーズについて

（三宅会長：島根大学）

それでは議題3になります。

地域の人材ニーズの把握ということで、地域のニーズを反映した訓練コースを設定するには、地域における人材ニーズを把握する必要があります。

まずは関係機関よりご意見を賜りたいと思います。

（鈴木担当官：島根労働局）

島根労働局の方から、現在の島根県内の雇用失業情勢をかいつまんで説明させてもらいまして、その後島根県様のほうから、県の事業等を説明していただきます。

資料No.3-1は、10月31日に記者発表した資料になります。中を見ると細かい数字もたくさん並んでいて、あまり数字を追いつぎても趣旨から外れてしまいますので、全体的な傾向のみご説明をいたします。

最初の局長挨拶でもありました通り、現状9月の有効求人倍率は1.51倍となっております。島根の雇用情勢というのは、改善の動きが少し弱まっているという判断になっております。

1枚目の真ん中の緑のグラフを見ると、分かりやすい動きになってはいますが、令和2年度がぐっと下がっている、これがコロナショックですね。そこから徐々に回復していった、今年度に入ってから緩やかに右肩下がりというような状況になっております。

7ページのところで、こちらがもう少し長いスパンで見た全国の求人倍率と、島根県内の求人倍率の動きを表しております。

一番右のところですね、この折れ線グラフが何かというのが書いてあるんですけども、島根は先ほど言ったように1.51倍、その下に1.29倍で全国の有効求人倍率が載っております。

ということは、1.51倍というのは緩やかに下がってきてはいるものの、全国的に見ると、島根県というのはまだ人手不足の状況になっているのかなというところでございます。

左の方に、リーマンショックの時の状況も載っておりますので、参考に見ていただくと、この時は有効求人倍率がもう1倍切って、島根0.6の全国0.4という状況になっているので、それから考えるとコロナのショックというものはそれ以上ではなかったですし、現状回復してきて1.51倍となっておりますので、繰り返しますが人手不足の状況となっております。

資料の1番最後のページですね。これが先ほどの職業訓練の傾向とも少し絡んでくるんですけども、求人の数と求職者の数のバランスが分かるようなシートになっているんですが、上の方にある事務従事者、求職者2526人に対して仕事が1348と、事務の従事者の求人倍率は0.56となっているので、やはり事務分野というのは非常に競争率が高いというような形になっております。

もう一つ逆の比率になっているのが、一番下のところ見てもらうとわかりますが、介護関係とか福祉関係、こういった分野と、真ん中下部分の生産工程従事者というところもそうですけども、斜線の方が突出して多くて、青色の棒グラフの方が少ない。要は顕著に人手不足になっている分野です。

仕事がたくさんあるけども、それを希望する求職者の数というのがすごく少ないと。そうなってくると、非常に分かりやすい結果になっているのかなと思うのですが、職業訓練に関しても、介護系というのは人気がないけども、就職は非常に就職しやすい分野になってまして、事務系は人気があるけども、なかなか就職に結びつかない分野になっているというのは、この求人求職のマッチングの関係と全く同じになってますので、そういった傾向もしっかりデータとして出ているのかなというところでございます。

県内の雇用情勢につきましては、これで説明を終わらせていただきます。

(細田課長：島根県商工労働部雇用政策課)

私の方から島根県の人材育成施策につきまして、資料3-2に沿いまして、先ほど説明した公的職業訓練以外で取り組んでおります、特にものづくり産業とデジタル化の関係について、ご説明をさせていただきたいと思っております。

めくっていただきまして、製造業の関係を中心にした人材育成に関する事業でございます。島根ものづくり人財育成促進事業というのをやっております。

(1) のものづくり企業人材育成支援企業につきましては、県内の中小企業の方が熟練技能者などを指導者として招いて、企業内で研修を実施される際の経費を助成しております。

(2) の方は、こうした研修で活用していただけるように、技能者の方の情報を集約して、人材バンクといった形で運営をしております。

めくっていただきまして、(3)ものづくり人材長期派遣研修支援事業ということで、社員の方を職業訓練機関ですとか、別の企業の方に派遣して、研修を行われる企業の方への支援制度といったものも設けております。

次に、(4) 中小企業中核技術者育成事業ということで、様々な先進技術を学ぶような集合研修を年間 20 回程度実施しております。

また、(5) 新人育成研修につきましては、製造業に入社された新入社員の方を対象としまして、製造の現場において必要となる実践的な基礎知識の習得ですとか、先進企業の視察などを盛り込みまして、年間 6 回など、何度か同じメンバーでやるような研修をセミナーという形で実施しているものでございます。

最後に、産業人スキルアップセミナーというのをやっております、これは東部と西部の高等技術校におきまして、それぞれの地域や産業界のニーズを考慮した上で企画実施するので、機械加工ですとか、建築、IT 人材育成など、年間約 30 コースを予定して、研修を行っております。

次のページから、県内中小企業のデジタル化の推進ということで、資料をご用意しております。

なかなか中小企業におけるデジタル化の取組が、十分に進展していない状況でございますが、課題として、必要なスキルやノウハウがないとか、対応できる人材がないといった専門知識や人材の不足を上げる企業が多くなっております。

こうした課題に対応するというところで、企業の IT デジタル化、取り組みというのが、各社様々ということもございますので、企業の段階に合わせた支援を進めていくというような考えでやっております。

次のページ、これは人材育成という視点で県の施策を整理したものでございまして、専門的な IT 技術者の育成の事業もありますし、IT 系の企業ではなくて、その他全業種に対し

て、社員の方がデジタルを利活用するための人材育成、そういった視点で様々な事業を行っております。

このうち、上から3つ目の中小企業デジタル人材育成事業というのは、次のページについておりますけれども、これは各企業の方で、社内のデジタル化を推進できる人材を育成するというので、オンラインでの講座受講を支援するような仕組みを、県の方で作ったものでございます。

民間企業が提供するコードのライセンスを県の方で購入しまして、各企業の皆様に提供することで、この講座全部で9500ぐらいの講座がございますけれども、この中からそれぞれデジタル化の進捗に応じて、必要なものを学ぶことができるようにしているものでございます。

講座数が先ほど言ったように9500と多くございますので、この中から島根県独自でパッケージを設定して、企業の皆さんがデジタル化DXを通じて、解決したい課題に取り組めるようにということで、支援を行っております。

それから、最後にもう1点ですね。資料No.3-3についてご説明をさせていただきます。

前回の協議会においてご説明をいたしましたけれども、地方自治体が独自に行います、リスキングを推進するような取り組みにつきましては、協議会の方で策定いたします地域職業訓練実施計画に位置づけられたものについては、国から一定の財政措置がなされることになっております。

前回の協議会で、これらの具体的な事業の一覧について、取りまとめてご報告をするということでお話をしておりましたが、今年度実施しているものについて取りまとめをいたしましたので、簡単ですがこの一覧の形でご報告をするものでございます。

私からは以上でございます。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。

労働者・求職者がスキルアップのためにどのような訓練や能力開発を希望しておられるのか、そうした労働者におけるニーズを把握したいと思いますが、労働者側の立場ということで、連合さんいかがですか。

(景山委員：日本労働組合総連合会島根県連合会)

失礼します。

学べる機会というのが多岐に渡っておりますので、個々にこれが必要だとかというニーズにはならないというふうに思いますけれども、今時点で感じてることをお伝えしてですね、今後の参考にとお願いしたいというふうに思います。

コロナの時代が終わりつつありますが、この間に労働運動という面で捉えると、いろんな活動があるんですけども、感じておりますのが、言葉が悪いですけど「怠け癖」がついたという感じがいたしまして、顔を合わせて何かをやらうということ、例えば研修をやらうということに対して、いや、それはウェブでできるじゃないかということや、あえて集まる必要はないという風潮なども生まれておりまして、これを怠けると捉えていいのかどうかという感じではあるんですけども、非常に「楽をしたがる」という風潮になったかなと思っています。

先ほど森脇専務もおっしゃったんですけども、そういった中で中堅にあたる社員がそういった気持ちになりますと、社内全体がそういった雰囲気を出してですね、今日は求職者のみならず在職者のお話もあったと思いますが、在職中の安穩とした安定的な存在に対しては、何かしらやっぱり刺激が必要なのではないかというふうに思っております。

昨今の多様化する人材に対して、ハラスメントの問題が避けて通れない、ハラスメントの時代などとも言うんですけども、ここでちょっと困っていますことが、会社の中のOJTとかいろんな研修に行った時に、昔ほど「強いメッセージ」とかですね、強い口調とか、そういったことが少なくなってきましたので、個人が学ぼうとする意欲の強さ、ここに課題があるのではないかというふうに思っています。

もちろん暴力は論外ですが、命に関わるような仕事や技術ということになりますと、教える方も一生懸命で、それに対応する相手方というのが、自己研鑽の意欲、自分で限界を認めずに向上させていくという強い意志がないといけないですが、ここに対する取り組みというのが今後必要じゃないかなと。

何が言いたいかと言いますと、このコロナ禍を経て就職をしてくるコミュニケーションをほとんど取らなかった学生、あるいはこのコロナ禍でコミュニケーションを取らないことを良しとしてしまった怠惰な部分。ハラスメントと言われる社会の中で難しさはありますが、

自分を強く追い込むことのできる人材、これをどこかの研修の前段ですとか、仕向けていくというか教育していくことが、この島根県に必要不可欠ではないかなというふうに思っております。

一番最初にアンケートの結果を見て説明をいただいたように、やはり仕事への意識とかコミュニケーション、社会性というところが、非常に大事だと言われておりましたので、我々の今の現状について一つお図りいただいて、今後ご検討いただければ結構かなと思っております。以上です。

(三宅会長：島根大学)

リアルな話をしていただき、ありがとうございました。

では次に企業側が、どのような人材ニーズやスキルニーズをお持ちなのか、経済団体さんの方からお願いします。

(荒田委員：島根県中小企業団体中央会)

中小企業団体中央会の荒田と申します。よろしくお願ひいたします。

先ほどから、非常に緻密なアンケート調査、ヒアリング調査からの改善などご提案、それから県内の労働事情の的確なご判断を、労働局あるいは県の方からいただきまして、非常に参考になりました。ありがとうございます。

ちょっと毛色が違う話になってしまうかもしれませんが、労働局さんが出された資料3-1の最後のページですね。ご説明あったところで、求職者数と求人数のギャップのところのお話をしていただきましたけども、私どもの調査でも労働力不足というのはずっと続いておりました、まさに先ほどご説明があった人手不足業種のところ、これについてはおそらく外国人に変わっていくのではないかなという見方をしております。

すぐというわけではないと思うんですけども、その端緒はですね、今技能実習制度の見直しが進んでおりました、以前の技能実習制度というのは技能実習として学ばせているんだという建前と、本音は労働力で使っているというところがありました、今後は制度の趣旨の一つとして「人材確保」を盛り込むということになります。

これは労働力として外国人を入れるんですよというニュアンスです。特に介護福祉、ここですね。リスクが多いけど、求職者が少ないところについては、こういう特定技能の外国人に移っていくのではないかというふうに思っております。

もう1つは、この表で言うと上のところですね。管理的職業とか、建築・土木・測量技術者であるとか、いわゆるエンジニアのところ。ここについても、今後は高度人材という外国人就労者に移り変わってくるんじゃないかということで、高度人材と特定技能、この2種類の外国人の方に島根県はもう入っていただかないと、企業が成り立っていかないというところになっています。

当然今までお話があった日本人の方を訓練して、労働移動を進めていくという議論もありますが、実際には多分もう分母が足りていなくて、どうしても海外からの方を入れないと、今後成り立っていかないのかなというふうに考えています。

うちの方もこの間ベトナムにですね、高度人材を取りに7社の方を連れて行ったんですけど、もうその場で2人採用が決まってですね、こっちに入ってきておられて、以前入った方なんかはすでに主任になられています。1つの部署を回すレベルの外国人労働者も出てきているということでございます。

なので、そういったところも視野に入れておかないと、今すぐにとということではないですが、公共職業訓練のあり方も少し変わってくるのではないかなという気がしております。以上でございます。

(森脇委員：島根県経営者協会)

また話をさせていただいて恐縮なんですけど、私の方はですね、今地元の某百貨店が来年廃業されますが、今後賃金が上がってきて、これに対応できない企業、中小企業はどうするんだという話が当然あって、そうすると倒産とか廃業ですね、多分後からまだ出てくるかもしれない。

そうすると何があるかという、企業の経営者はその廃業した企業の社員が欲しいわけですね。経営者が欲しいわけじゃない。技術とか、経験とか歴史を積み重ねた企業がやめていかれるという時に、その同業他社も含めてですね、他の企業はどうするかっていうと、そのやめていく企業で働いていた社員さんを欲しいという形になります。

経営者が欲しいというわけではないので、要はM&Aと同じ理屈ですね、どうしてもその社員さん自身のレベルをあげておかないと、その社員さんが次の新しい職場でなかなか馴染めないというところがあります。

廃業というのはこれからますます多くなってくるんじゃないかというところがあって、実際に島根県は事業所数もどんどん減ってますから、そういう中でやめていく会社の社員さんをどう活かしていくか、これは労働局や県の方、公共団体も含めてですね、いろいろなさつてると思うんですけど、やっぱりこれをきちんと対応していくということが必要ではないかと思っています。

特にさっきと同じになりますが、中高年・中堅以上の社員さん、そこでずっと頑張ってきた社員さんをどういう風に活用していくかということ、真剣に考えないといけない時代だというふうに私は思っておりまして、その社員さんを活かすということが、我々経済界経営団体の役割の一つではないかと私は思っています。以上です。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございます。

次に求職者や求人者の中には、民間の職業紹介事業者を利用されているケースもあるかと思えます。そういった求職者や求人者の動向についても参考になるかと思えますので、パソナさん説明をお願いしてよろしいでしょうか。

(内藤委員：株式会社パソナ)

株式会社パソナの内藤と申します。よろしく申し上げます。

私ども今、キャリア形成学び直し支援事業を取り組ませていただいております。

この事業に関して、企業様から団体対象にジョブカードだったりとか、あるいはキャリアコンサルティング、あとはセルフキャリアドックの支援も無料で実施をさせていただいているんですけども、企業様から多く相談いただくのが、社員の方の定着という部分で、先ほどお話しいただいた給料面など不安に感じられてる部分、そういった部分もちょうとキャリアコンサルティングを行うことで、転職を促すということではなくて、ご本人のキャリアをいかに今後充実させて飛躍させていくかということを従業員の方にお話をさせていただいています。

各企業、今多くあるのは学校だったりとか IT 企業、それから建設や事務という部分の方々に対して実施をさせていただいております。

実績としても、今この5月から今に至るまで、ジョブカードに関しては今 212 件、それからキャリアコンに関しては 198 件という実績あるんですけども、まだまだ推進が足りない部分もありますが、今後ますます各企業 1 社 1 社に対して、促させていただいて、一人一人の、キャリアの見直しを伝えていくことによって、定着した、安定したキャリア形成への寄与を図っていきたいと思います。以上でございます。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございます。

次に、リカレント教育や社会人向けの学び直し講座を実施している教育機関の立場から、島根大学さんにご意見を伺ってよろしいでしょうか。よろしく申し上げます。

(三瓶委員：島根大学)

はい、島根大学の三瓶です。

先ほど、ChatGPT の話もありましたけれども、専門的なところでもですね、少し入力するとすぐにいろいろ表示されるというような時代になってきつつありますけれども、そこには無理やり結びつけたような誤情報というか、そういったものも含まれておりますので、大学の役割とすれば高い専門性として、信頼を担っていくというところを意識してやっているところですが、今のところ島根大学では5件のリカレント教育をさせていただいています。

1 番上のところでは全学実施分と書いておりますけれども、山陰ツーリズム人材育成塾、これは山陰インバウンド機構との連携で2年前からさせていただきまして、20 名程度受講していただいています。

それからその下の教育学部、これはずっと行っているところで、現職の教職員の方々への支援ということで、現職教員研修と社会教育主事講習、これは資格取得を目的としておりますので1 番人気があり、60 名程度受講していただいています。

それからその下は生物資源科学部、旧農学部系のところですが、農林業就業支援リカレント教育プログラム、これも将来を見据えた先端的な知識を学んでいただきながら、現場のことも学んでいただくということで、これも 50 名程度で人気がございます。

それから裏面ですが、これは自然科学研究科の社会人キャリアアップノンディグリープログラム、これは学び直しプログラムです。これはかなりハイレベルな方が来ておられて、人数は 10 名弱で少ないですけれども、それぞれの分野で先端的な専門性を学びたいということで、学ばれております。

いずれにしても島根大学では、将来を見据えた、ChatGPT などで誤情報等が入っても惑わされないような、しっかりとした視点と、それから、将来どうなっていくのかということ、先端的なところも含めて学び直しをさせていただきたいと思います。以上です。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございます。大変詳細な報告をいただいたんですけど、ご質問あるいはご意見を申し上げたいということがありましたらお受けしたいと思います。

よろしいですか。それでは議題(3)につきましては以上とさせていただきたいと思えます。大変長い時間でやっていますけれども、もう少しよろしくをお願いします。

議題(4) 令和6年度地域職業訓練実施計画策定に向けた方針案

(三宅会長：島根大学)

続きまして、議題(4)の令和6年度島根県地域職業訓練実施計画策定に向けた方針案ということで、説明をお願いします。

(鈴木担当官：島根労働局)

島根労働局より令和6年度訓練実施計画の策定に向けた方針について説明させていただきます。

まず資料No.4-1と4-2、これについては先に行われた中央の職業能力開発協議会の方で示された方針案になっております。ですので、全国的な案ということになります。

資料No.4-1の方は予算的な話ですが、令和6年度の職業訓練にかかる概算要求になっております。カッコの方が前年度の要求額になるので、令和5年度と同規模で令和6年度も実施していくということになっております。

2枚目の方に、前年度から拡充した部分、3枚目の方では、先ほど在職者に関してのテコ入れが必要なんじゃないかというご意見等もありましたけども、在職者の方が働きながらも学べる職業訓練の新事業をやっていこうという案も出ています。まだこういった形になるのか具体的には分からないんですけども、案としては出ております。

これが令和6年度の概算要求になっておりまして、それを受けて資料No.4-2の方が方針案になっているんですけども、令和5年の計画とですね、方針についてもほぼ一緒の案が示されておりました。

参考資料の方でつけさせてもらったんですけども、前年度の中央協議会の資料と見比べてみたんですが、ほぼ一緒で、要は令和5年と予算も方針も同規模で継続していくというような形になっております。

資料No.4-3、これが島根県の令和6年度方針ですけども、全国方針案に沿って作成しておりますので、これについても令和5年度の島根県計画とほぼ一緒の内容になっております。

ただし、中身の細かい部分については変えてまして、応募倍率が高くて就職率が低い事務については、ワーキンググループで出した改善案を実施して、その取組状況を分析していきましょうということをつけ加えております。

介護分野に関しては、前年度は募集のタイミングとか訓練の日程・スケジュールとか、そういった仕組みの部分の話をしていましたが、単純な話で業界に興味を持ってもらえないと人が集まらない。介護もそうですし、建設や製造なども集まりが悪くて苦戦しているんですけども、業界のイメージというのが先行してしまっただけで、その業界に合う人材もいるとは思いますが、そこをマッチングできていない部分がある。つまり広報の部分に関してしっかり工夫してやらないと、訓練生が集まるということには繋がらないというところで、そういった業界の魅力を伝える仕掛けを考えていきたいと思いますという方針になっております。

1番下のデジタル化に向けてというところもちょっと変更していて、中央協議会の方でも、IT分野の訓練コースを増やすのはもちろんですけども、全然関係ない訓練分野、介護とか、そういった分野に基礎的なデジタルリテラシーが身につくカリキュラムも入れましょうというような方針が示されております。

要はどの業界でも、今後デジタルに触れないというのは難しい、デジタル的な機器を触らないってというのはほぼ不可能になってくると思うので、だったら、IT系の訓練コースだけじゃなくて、どんな職業訓練にも基礎的な知識については身につくようなカリキュラムもやっていかないと、先ほどのChatGPTの話でもそうなんですけども、事務的な作業が効率化された時に、そのシステムを使える人間にならないといけないわけで、そういったデジタルリテラシーをどの分野でも設定していきましょうという方針案にしております。労働局の方からは以上です。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございました。

それでは令和6年度の計画に向けてということで、これまでの説明も踏まえて何かご意見等ございますか。

最終的には次回のところで具体化をしていくわけですから、今日たくさんの議論をさせていただいておりますので、それらを反映するということはもちろんあるわけでございます。

それでは基本的に了承いただいたということでよろしいでしょうか。

どうもありがとうございました。それでは本日は承いただいたということで、これを踏まえて、事務局を中心とした関係機関で調整をいたしまして、令和6年度の職業訓練実施計画の案を策定いただきたいと思います。

来年の1月から2月に開催される第2回中央職業能力開発促進協議会における全国職業訓練実施計画の内容も踏まえた上で、事務局で最終の実施計画を策定し、2～3月に開催予定の第2回島根県地域職業能力開発促進協議会において、皆様方にご報告させていただきたいと思っております。

議題(4)につきましてはこれで終わります。

議題（5）その他

（三宅会長：島根大学）

次にですね、最後の議題（5）その他ということで記載をしているわけですが、事務局の方で何かございましたらお話いただきたいと思います。

（鈴木担当官：島根労働局）

事務局からのお知らせとして、机上配付資料に助成金のチラシを付けさせていただきました。

こういった助成金、先ほどの中小企業さんの賃上げに対する体力的な部分で廃業が増えてくるみたいなお話もありましたけども、厚生労働省の方もこういった、従業員に研修をしたとか、賃金アップさせて労働時間を増やしたとか、そういったことに対する助成金というのは制度として作ってはいるんですけども、なかなかこちらも広報の努力はしていますが、そんなものがあつたんですねとか、知りませんでしたとか、そういったことがまだまだ多いので、委員の皆様の方からも、ご宣伝していただければと思いますので、ご協力よろしくお願いいたします。

もう1点は、第2回の協議会を3月にさせていただく話をしたんですけども、中央の方も1月末ごろにまた協議会がある予定でございます。

今回のヒアリング改善案というのは47都道府県がやっております、他の46局がこういった改善を出してくるのか、今回島根は事務分野で改善案を出させてもらったんですが、他の県は、例えば不人気になっている介護にテコ入れしますとか、国が押し進めているITの訓練についてヒアリングをして改善案を出しますとか、いろんなものが上がってくる予定です。それを中央の方で取りまとめて好事例をピックアップしていただけるそうなので、個人的にも非常に楽しみなのですが、この辺をまた第2回の方で、全国ではこういった好事例があるので、島根県にも応用できますとか、そういった情報がお渡しできればなと思っております。事務局の方からは以上です。

(三宅会長：島根大学)

それではただいま報告あった内容についてご意見ご質問ありますか。よろしいでしょうか。

それでは以上で用意した議題のところを終わりますけど、今日冒頭で少し説明がありましたが、協議会設置要綱の軽微な変更のところご了解いただけましたでしょうか。はい。

以上をもちまして、本日の議題全て終了となります。特にこの場を借りて少し発言をしておきたいというのがございますでしょうか。

それでは以上です、皆様のご協力によりまして、長時間ではありましたが、円滑に議事運営できたのではないかといいふりに思います、感謝申し上げます。長時間にわたりありがとうございました。お礼申し上げます。

それでは事務局の方にお返しします。

(鈴木担当官：島根労働局)

三宅会長、長時間ありがとうございました。

それでは閉会にあたって、島根県商工労働部次長大畑様から、ご挨拶願います。大畑次長よろしくお願いいいたします。

(大畑次長：島根県商工労働部雇用政策課)

島根県商工労働部の大畑でございます。

まずは、本日大変ご熱心な議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

今日ご意見いただいた中でですね、経営者協会様からは、我々は若い世代に目がいきがちですけど、中堅社員、中堅の従業員のところに課題があるということで新たな視点をいただいたというふうに思っております。

考えてみれば労働移動なども、今のシニア層が課題だというふうに言われてますので、その辺の検討を進めないといけないなというふうに改めて感じるところでございます。

また、中小企業中央会様から外国人材のお話がありました。

制度が変わるといって今検討が進んでおりますけども、県としましては、外国人材が増えていくことについて考えなきゃいけないということもありますけども、今心配しておりますのは、より処遇の良い都会地に人材の方が、外国人がどんどん流れるということが懸念

されておりますので、こういったことの対策も検討してまいりたいというふうに考えております。

また、連合さんから怠け癖ということで、ちょっと意外と言いますか、想定してないようなご意見をいただきました。

確かにそういったこともあるかなというふうに思いましたので、職業訓練でどういったことができるか分かりませんが、このことについても検討を進めてまいりたいというふうに思っております。

最後ちょっとお願いなんですけども、職業訓練の計画の策定に向けた方針の方でありました通り、大きく言うと職業訓練には2つタイプがあります。

事務系の訓練っていうのは求人倍率は低いけど訓練のニーズは高い、一方で専門的な技能技術を磨くような例えば大工だとか、製造だとか介護とかですね、そういったところは求人倍率は高いけども訓練のニーズが低いと。要するに、2つのミスマッチの課題を抱えております。

通常であれば、経済原理がうまく回ればですね、これがならされていくところが、労働移動についてはそうはならない。

職業訓練の中でできることは、労働局さんもそれから県も取り組んでまいりますけども、例えば企業様においては、処遇を上げていただく、それから教育の現場では、そういった専門職のステータスが上がるように教育をしていただく、つまり社会全体で解決していかなければ、これは解決しないというふうに思っておりますので、ここにお集まりの皆様のご協力をお願い申し上げますということで、閉会に当たってのご挨拶とさせていただければと思います。本日は誠にありがとうございました。

(鈴木担当官：島根労働局)

大畑次長、ありがとうございました。

本日は委員の皆様から貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。新しい発想だったり視点だったりのご意見を頂戴できて非常に参考になりました。

今後も制度の適切な運営につきまして万全を期していきたいと思っておりますので、今後もそれぞれの立場からの貴重なご意見をいただきたいなと思っております、よろしく願いいたします。

ではこれもちまして、令和5年度第1回島根県地域職業能力開発促進協議会を閉会させていただきます。皆様、長時間にわたりありがとうございました。