

議事(4)「令和5年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)について」事務局説明後から

【会長】

ただいまの説明につきまして、御意見御質問等がありましたら、お伺いしたいと思います。

【静岡県経営者協会】

経営者協会の松永です。ただいま小谷野室長からご説明がありました「実施計画の策定に向けた方針」で、IT分野、デザイン分野は応募倍率が高く、就職率が低いというところが全体的な印象だと思います。

国の方針でIT人材、デジタル人材を増加させるという中で非常に大きな課題になると思いますが、会員企業の数社にこの点についてお聞きしましたのでご報告させていただきます。

いずれの企業においても、人手不足で人材の確保に非常に苦労しているということで、その点は中小のIT関連の企業でも全く同じ状況でした。IT分野の訓練は応募率が高く就職率が低いということについては、デジタル人材がどういう人材を想定しているのか、プログラマーやSEなどのIT技術者を想定しているのであれば、現在の期間や時間に制約がある訓練だけでは難しいのではないかと。初心者が短期間の研修やITパスポートなどの資格を取っても、それがIT関連企業への就職にすぐに結びつくスキルとは言えないということでした。

IT技術者には適性があり、特にデザイン分野ではスキルよりセンスが必要になってしまっているので、実際にはコミュニケーションの取れる素直な人材を採用して社内で教育しているということでした。

いろいろな訓練をメニューに入れて、がんばっていただいているのですが、それによりプログラマーやSEを育成するのか。あるいは基本的なITスキルのある人材をたくさん輩出して、それを一般企業に入れて一般企業のIT化を進めるのか。その辺の目的をもう少し明確にする必要があるのではないかと思います。

もう一点ですが、それぞれの企業からどのようなスキルが一番求められるかということをお聞きしたら、具体的にはヒューマンスキル、コミュニケーションスキルという回答が多く出てきました。これは企業が面接をする時にも一番見るところだと思います。

また、転職の理由で一番多いのが職場の人間関係なので、訓練メニューの見直しや改善に加えて、コミュニケーションスキルを高める就業支援ができれば就職率の向上につながるのではないかと思います。

【会長】

どうもありがとうございました。そのほかに御意見ありますでしょうか。それでは中村委員様お願いします。

【静岡県商工会議所連合会】

49ページのご説明いただいた「訓練実施計画の策定に向けた方針」ということで、基本的には令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成ということで総括されていますが、そのうちの②については松永委員からご指摘のとおりですが、IT人材は具体的にどういったスキルを持った人材なのか、単純にユーザーレベルでワード、エクセル、パワーポイントができるということを含めてデジタルと呼ぶのか、それともプログラマーやSEと呼ぶのか、ということによって同じIT人材というのも中身が違う。当然のことながら養成プログラムの中身も変わってくるというのは私も同感でございます。

その中で④の委託訓練におけるデジタル分野やeラーニングによる訓練コースの拡充というところですが、この中については資料36ページ厚生労働省のデジタル人材の育成ということで、事業の概要①から④まで、IT分野の委託費等の上乗せからオンライン訓練におけるパソコン等の貸与まであるのですが、基本的には令和5年度の静岡県の計画においても、厚生労働省の施策についてのメニューは全て担保されているという考え方でよろしいのかというのが一点。

それからデジタルのところ(42ページ)が非常に受講率、分野については4コースあって、応募倍率が237.8%で、定員充足率が97.8%なのに就職率が64.3%。ご説明の中には企業が求めるだけの高度なITスキルをまだ実施できていないということで、民間事業者の開拓に取り組むということですが、私も県のリカレント教育推進会議の方に参加させていただいているのですけれども、求められるスキルの変化に対応しまして学び・学び直しと就業を両立できるモデルプログラムを策定させていただいていると思います。

その中で社会的ニーズの高い分野として、ICT分野とかデータサイエンス、金融系に係る高度人材の育成に向けて高等教育機関である大学での活用をご検討いただいていると思うのですが、この資料の中では新たな実施機関の開拓ということなのですが、リカレント教育の受け皿としての高等教育機関、大学等もお考えなのか高等教育機関と公共訓練機関の棲み分け、役割分担をどのようにお考えなのか、あるいは双方が担うべき具体的なスキルレベルについてどのようなイメージをお持ちなのか教えていただけたらと思います。

【会長】

ありがとうございました。ただいまの中村委員様からの質問ということで発言がございましたのでこの件について事務局側でお答えをお願いします。

【事務局 静岡県】

36ページ お話しにありましたとおり国からはこういった方針が示されております。県につきましてはこれから予算の要求という形になっていきますので、当然ながら国の方針に従いまして、こちらの方を盛り込んだ形で要求はさせていただきますけど、たとえば一番上の「①IT分野の委託費等の上乗せ」これは継続となっております、なかなかIT分野の資格取得を目指すコース設定につきましては、受託していただける民間事業者の方が県内にほぼいらっしゃらないということで我々の方でも苦勞している状況でございます。

残りの分野につきましては来年度から新規ということになりますので、この方針に沿って県としてもやっていきたいと思っています。

【静岡県商工会議所連合会】

具体的な受け皿となる実施機関民間の事業者がおらないという話だったのですが、実施機関として大学等におけるリカレント教育を視野に入れるべきかな、という必要性を感じるのですが、その辺はいかがでしょうか。

【事務局 静岡県】

大学等のリカレント教育の部分なのですが、こちらの離職者向けの訓練につきまして、最大の目的は就職という部分でございまして、勉強して訓練していただいた後に就職まで結びつける部分が必要でございまして、大学等のリカレント教育単体ではその部分について就職に結びつくのが難しいと思っております。

【静岡県】

松永委員と中村委員がおっしゃったので、IT人材といってもどこまでやるのかという話なのです。

転職あるいは離・転職、求職している人にIT人材ということで、訓練3か月長くて6か月程度のものをやったとき、かなりスキルの高い職業訓練をやることはかなり難しい。

それを就職に結びつけるのはデザインではスキルよりセンスだという話があって、必ずしも離職者がITのところへ就職していけるかということがすごく難しく、企業のニーズもそれぞれ幅広く専門的なところを求めているところもあるし、ITリテラシーで多少パソコンが使えて、ソフトが何種類か使えて、あるいはちょっとCADが使えるくらいの方が事務職で、一般職で入っていくということが離職者訓練でいうと対象になると思います。

リカレントの話でいいますと、3か月6か月大学でリカレントというのは講座程度のものでできると思うのですが、かなり高度なスキルを身につけるとなるとその期間では難しいと思います。基本的には就職に役立つスキルをいかに身につけさせるかということを経験訓練としては考えているので、幅広くリカレントというところは難しいと思っています。今日、大学の先生もいらっしゃるなので、また話しをして進めていきたいなと思います。

【会長】

ただいま、ご意見を出していただきましたようにIT人材育成の目的の明確化が必要ではないかという大事な提起をしていただきました。またそれに対してのいくつかのご意見をいただきまして、今後の検討事項でもあるということでございます。

他にご意見ありますでしょうか。他にないようですので「令和5年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」を承認してもよろしいでしょうか。

（異議なし）

議題（5）「検証対象となる訓練分野の選定について」事務局説明後から

【会長】

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等がございましたら、お伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

事務局から提案の内容が示されまして70ページのところ「営業販売事務分野でいかがでしょうか」というご提案でございます。いかがでしょうか。それでは私からご指名させていただきますと思うのですが、梅原委員様いかがでしょうか。

【中小企業団体中央会】

私もその分野で結構と思います。コース数、受講者数が多いので、その中から検証対象最も象徴的なものを選びやすいのではないかと思います

【会長】

ありがとうございます。そして窪田様いかがでしょうか。

【商工会連合会】

商工会連合会 窪田です。訓練分野等につきましては、これでいいと思います。

先ほどから意見が出ておりますけど、まず、技術的な問題もそうですけど、コミュニケーションを取れるかどうか、そういう問題もかなり多いかと思えます。我々の対象としている企業が小規模企業で常時10人か20人以下が主なのですが、先ほども意見がありましたがSEとかIT関係とか高度な人材はいらないといいますが、そもそも就職してこない。

大企業とか、そちら方に行ってしまうので我々が対象としているのは、簡単なIT能力を使って、マーケティングや事務職を行う人材が欲しいわけですから、訓練のレベルの問題、そのへんを考慮してもらいたいといいますが、レベルを分けて訓練を実施していただきたいというのがあります。

コミュニケーションにつきましてはいろいろな分野がございますけど、それぞれの分野

の中で認識が合わないので、その受けている受講者の中でグループ化して、ひとつのテーマを決めてディスカッションするとか。技術的分野以外の中でコミュニケーション等を訓練で身につけていったらどうかと思います。

小規模企業の場合は経営者と近い位置にいますので、人間関係が非常に重要視されます。仕事の内容は、小売りであっても製造業であっても職人なんですね。例えば、食肉小売りにしましても、食肉の肉の質、部位だとかそういう見極める力は、やはり実際の現場でやっていかないと覚えていかないのですけども、食肉の販売をとっても職人的なものが必要です。

ですから、そういう意味では入ってからの勉強になりますので、まず、イメージ的には他の方とコミュニケーション取れ、挨拶できて、という形のなかで、働いていける、そういう人材を欲しいのでありまして、専門的という人材よりはそういう方の就職が必要だと小規模企業的にしましては、そのような感じであります。

【会長】

どうもありがとうございます。更にご意見を伺えればと思いますけれども、山本委員様どうでしょうか。

【職業教育振興会】

職業教育振興会でございます。検証対象となる訓練分野の選定に関しては事務局の意見に特に異論はございません。

先ほどからコミュニケーションスキルについていろいろお話がございまして。コミュニケーションスキルは社会に出るための基本スキルだと思うんですね。

ただ、今はそういったスキルを身につける機会がないのかなという感じはしております。

公共職業訓練の中でどのような形で身につけるかというのと、手に職をつけるための訓練が主となるわけですがけれども、訓練の中で一つコマを作るとか、そういう形にして、誰でも基本スキルを身につけるための訓練を受けるという形にして、地道にやっていくしかないのかなとは思っています。以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。さらに角山委員様お願いできますでしょうか。

【連合静岡】

連合静岡 角山でございます。私も事務局案に異論はございません。

何人かご意見ございましたけども、営業販売事務分野ということで、そもそも、この中には当然のことながらコミュニケーションといったものは含まれているべきだと考えています。この中で訓練コース多くございますので、どこを選定していくかといったところ、当然その中にコミュニケーションを含めた中で選定をするべきではないかと考えています。

【会長】

ありがとうございました。さらにご意見ございますでしょうか。いかがでしょうか。

【商工会議所連合会】

基本的には 検証対象にある訓練分野の選定は 営業販売事務分野の事務局案でよろしいかと思うのですが、冒頭で労働局長様から話がありましたけれども、例えばデジタル人材については、明確な目標があって時間が無い中で P D C Aを回すという中で、I T分野をあえて外す積極的な理由も私はないと思いますので、是非これを追加の検討をしていたらと思うのですが、そこはいかがでしょうか。確かに効果測定が難しい部分があって、短期的なデータが出るかどうかというところで、結果集約が難しいところもわからないのですが、これだけ具体的な目標がある中で、そこは検証対象としていただく方がよろしいのではないのでしょうか。いかがでしょうか。

【会長】

それについてはいかがでしょうか。

【事務局 労働局】

おっしゃるとおり、I T分野の検討をしたのですけれども、やはり実施機関があまり多くないところがありまして、選定が今回からということで、少し難しいのではないかと考えまして、一番多いところからと考えた次第でございます。

ただ、目標もありますし、この分野の実施機関を開拓していきたいところですので、検討していきたいと思いますが、今回は実施機関の開拓に力を入れていければ考えておりまして、検証については次回以降で伺うという考えでおります。

【会長】

そのようなコメントございましたので ご理解の程、よろしくおねがいます。

更にご意見をお持ちの方もいらっしゃるかと思いますけれども、今お伺いしたなかでも、貴重なご意見をいただきましたので、今後の検討事項も含めてご理解いただきたいと思います。

皆様のご意見をお伺いした際に、訓練分野の選定という点では事務局案で現地点ではよろしいのではないかというご意見を多数いらっしゃったので、検証対象となる訓練分野の選定案を承認してもよろしいでしょうか。

(異議なし)

どうもありがとうございました。選定案は承認されたものと結論づけたいと思います。