

令和3年度 第2回 静岡県地域訓練協議会 開催概要

令和3年度 第2回 静岡県地域訓練協議会

1 日 時 令和4年3月10日（木）10:00～11:30

2 開催場所 静岡地方合同庁舎4階 共用大会議室（オンライン開催）

3 出席者及び所属

【委員】

- 畑 隆 常葉大学経営学部教授
梅原 富之 静岡県中小企業団体中央会人材支援課付参事
佐々木勇人 日本労働組合総連合会静岡県連合会労働条件局長
畑 英明 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部長
望月 肇 静岡県職業能力開発協会専務理事兼事務局長
佐藤 裕靖 公益社団法人静岡県職業教育振興会事務局長
河村 薫 一般財団法人日本医療教育財団静岡支部支部長
佐野 勝洋 静岡県経済産業部就業支援局職業能力開発課技監（代理）
石丸 哲治 静岡労働局局長

【事務局】

- 奥谷 賢吾 静岡労働局職業安定部部長
小谷野守弘 静岡労働局職業安定部訓練室室長
松浦 浩章 静岡労働局職業安定部訓練室室長補佐
澤畑 勝登 静岡労働局職業安定部訓練室地方人材育成対策担当官

※○印は座長

4 結果概要

【議題】

- (1) 第27回中央訓練協議会について
- (2) 令和3年度静岡県地域職業訓練実施計画の実施状況等について
- (3) 令和4年度静岡県地域職業訓練実施計画（案）について
- (4) 意見交換

【事務局】

- (1) 主な説明
 - 1) 第27回中央訓練協議会について

令和4年2月9日（水）、厚生労働省で開催された中央訓練協議会の内容について、全国の状況を説明。

2) 令和3年度静岡県地域職業訓練実施計画の実施状況等について

静岡労働局管内の機構及び静岡県が実施した、令和3年度の公的職業訓練実施状況及び最近の労働市場の状況等を踏まえ、令和3年度進捗状況を説明。

3) 令和4年度静岡県地域職業訓練実施計画（案）について

令和4年度の主な改正点等について説明。

(2) 結果

議題（1）～（3）の説明、報告について了承された。

5 各委員等の意見

【静岡県】

静岡県立工科短期大学の現在の状況について説明させていただきます。令和3年の4月に開校しましてちょうど一年たちました。学卒者訓練の実施状況ですが、令和2年度は県立技術専門校で74人修了しました。令和3年度につきましては、本日、沼津技術専門校、昨日、清水技術専門校が修了式を開催いたしまして、技術専門校全体の本年度の修了者は71人となっています。コロナ禍の中、修了式を縮小し関係者のみということで進めさせていただきました。工科短期大学の一年生の入学者は120人が入学しています。令和2年度の沼津・清水技術専門校の入学者と比べますと1.82倍に増えています。また、第二期生ということで4月から入校する学生の募集を実施しておりまして、第4回までが終了した段階で合格者が120人という状況です。傾向としましては、計画案の14ページに6科ございますが、情報技術科と機械・制御技術科の応募者が多くなっています。今の一年生については、情報技術科の応募者が54人ということで非常に多かったのですが、今年度は情報技術科が47人、機械・制御技術科が昨年度28人から35人ということで応募者の増加がありました。ただ、電気技術科と建築設備科が定員未達成であり、第5回の追加入試で2人応募者があり3月14日に入試を実施する予定です。今のところ120人ですので、皆さん入学していただければ定員充足率が92.3%となります。また、明日、雇用対策審議会を実施させていただき予定であり、奥谷職業安定部長様にもご出席いただきますが、本年度第11次静岡県職業能力開発計画の検討委員会を設けて、畑委員や望月委員、静岡県職業教育振興会様からは久保田理事にもご参加いただいて、来年度から5年間の職業能力開発の県の方向性を諮らせていただく予定です。その中でも、第四次産業革命の進展に伴うデジタル化に対応できる人材の育成と多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていくこととしておりまして、生産現場や建設現場で必要となる技能習得を進めていく予定です。特に在職者訓練では計画の中で3,400人という数字を出さ

せていただきましたけれども、その中で80コース、定員715人の成長産業分野も含めたデジタル化関連の訓練の計画（在職者訓練の計画）を策定しているところです。今年度に比べまして、10コース100人程度の増員を見越しております。全体としては3,400人と変わりませんが、デジタル化に関する在職者訓練を拡充したいと考えています。

【機構】

計画案の3ページの令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況、その中の就職率の状況です。公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練、機構は85.6%という数字になっています。就職率は注釈にもあるとおり、修了後3か月後に就職された方の割合ですので、実際に令和3年度の実績が確定するのは、令和4年度の3月終了から3か月後の6月末で3年度の実績が確定しますので、今は途中段階というところです。令和2年度の施設内訓練の実績が87.7%ですので少し厳しい状況にはなっております。訓練の最終目標は再就職ですので、施設内ではキャリアコンサルタント、求人企業を招いての就職のマッチングフェアですとか、きめ細かに就職支援は取り組んでいます。それとプラスして訓練生の修了後1か月前の時点で未就職の方に対しては、就職の希望調書をハローワークと共有してハローワークの方でも就職支援を行っていただいているということで、こういった連携した就職支援が数字に現れています。目標80%ですが、機構施設では85%を目標値としておりまして修了後のフォローアップを含め就職支援の連携が大事であり、今後もこれらの取組を続けていきたいし、ハローワークにもお願いしたいところです。

令和4年度の新規の施策について2点ほどご説明させていただきます。5ページの上の静岡職業能力開発促進センター定員は478人と令和3年度と変わりませんが、その中の訓練科のところで電気系のIoTシステムエンジニア科が新設されるという内容について詳しくご説明させていただきます。元々3年ほど前に組込みマイコン科を設置して、電子回路ですとかマイコン、それから電子機器の設定、プログラミングなど技術を習得する科として実施してきました。入り口の部分の入所については良く集まっていますが、就職に関して少し苦戦しております。そのあたり就職先の電子情報系の関連企業へ求人ニーズのヒアリングを重ねた中で、もう少しこの訓練では物足りないな、何故かというところ、今、第4次産業革命ともいわれているIoTの技術のプログラミングが必要ではないかという御意見をいただいたところです。また、国の施策である第11次職業能力開発地方計画の中で、第4次産業革命に対応する人材育成を推進すると言われておりますので、9月の最初の入所は組込みマイコン技術科、それから6か月後の終了した段階で組込み科としては終了して、令和5年度3月からの入所についてはIoTシステムエンジニア科になります。今までの組込みマイコン科の技術と、それにプラスαしたインターネットを介してタブレットでいろんなものを制

御するといったプログラミングの部分の技術を習得していただくというようなカリキュラムとして、令和4年度は実施させていただきたいと考えています。

8ページの上段にある、生産性向上人材育成支援センター定員1,370人、生産性向上支援訓練の定員数は今年度から110人増やしておりまして、総数の中でラインアップとしてDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応したコースを新たに46コース設けています。企業がDXの推進を考えているが、手順や課題どういったものか知りたいといったようなことを解決するために、2日程度の研修形式で人材育成のコースを用意しています。

DXについては、令和4年度からのスタートということで、まだ手探り状態でございます。すでに取り組まれている団体様もいらっしゃると思いますので、是非いろんな団体様と連携しながら今後進めていきたいと考えています。

【中小企業団体中央会】

中小企業においては、人材育成・人材確保の支援が大きな課題になっています。今お話ししていたデジタル化の推進、生産性向上の推進というのは、中央会でも重要課題として取り上げている部分でもございますが、先ほどご説明いただいた、生産性向上人材育成支援センターの取組ですとか、デジタル化人材の支援のメニューなど、私ども団体の担当者自身がまだ内容を良く理解してないところも恥ずかしながらございます。まずは、企業支援を担当する団体担当者が支援メニューをしっかりと把握したうえで、中小企業の関係組合様、企業様へ提案できるような準備をして取り組んでいきたいと考えますので、いろいろ情報提供いただきたいと思えます。

【連合静岡】

前回にも発言させていただいたと思いますが、制度自体を企業も求職される方もあまり知らないというお話があったものですから、やはり知らなければ訓練を受ける方もいらっしゃらないと思いますので、是非周知の更なる強化をいただきたいと思えます。私も資料を見させていただいて、いろんなコースがあって、例えば機械加工だとか製図だとか人事労務とかいろいろ書いてありますが、もし私が求職する立場、仕事を探す立場だと、こういった細かく書いてあるところは、どういった会社とか、どういった場面で役に立つのかイメージしにくいと感じます。私がもし職を探すことになって、こういう仕事に就きたいなと思った時に何処を受ければいいのか良くわからない、こういう会社に入る、こういう会社で仕事がしたい、こういうところに行きたいとなった時に、どれが役に立つのかなんとなく分かりにくい。これを受けて自分が行きたい企業にいざ行ったら、いやそれはうちで必要ないですよ、それはやっていませんよとなった時に、せつ

かくこういう訓練を受けたのにここで働けなかったとなった時に、いろんなコースがある中で、こういう仕事とか、こういうことに活かせるよとか、こういうところで技術が活かせるよとか、受けた後のロードマップとか将来こういうふうになるよととかが、もう少し分かりやすいと受ける側も、こういうことに繋がるんだというビジョンが見えるので、あるといいと思います。

【事務局】

周知について先ほどの説明に補足すると、ご指摘のとおりハローワークに来た方にしっかりと周知ができるかが一つの肝だと思います。現在取り組んでいることは、受付に来たすべての方に訓練制度があることについてチラシ等を配付して意識付けを行うとか、各ハローワークにおける取組としては雇用保険の受給を待っている間、椅子のポケットに訓練のリーフレットを置いて見てもらうとか、入り口の訓練のコーナーでは今までただパンフレットが置かれていただけのところをポップアートで目につくように整理するなど色々取り組んでいるところです。周知については重要課題として来年度も取り組んでいきたいと思っております。

もう一点、いわゆる訓練のミスマッチというか、訓練を受けたが出口の就職のところであまり役に立たなかったという状況は避けなければいけないことなので、ハローワークにおいてはカウンセリングなどを職業相談時において実施し、出口をどうするか確認したうえで訓練に誘導しているところです。この流れについて、一枚のリーフレットで工夫して説明しているハローワークもありますが、今後の協議会でハローワークの取組の好事例などの共有を図りたいと思っておりますし、好事例が各ハローワークで齊一的に実施できるように検討していきたいと思っております。

【職業能力開発協会】

資料の中で文部科学省の資料がついておりまして、人生100年時代ということで出口一体型、リカレント教育を推進するというような記述がございます。一方で、先日、県の方で第11次静岡県職業能力開発計画、こちらの方を作成する作業を現在しておりましてもうじき策定されると思っておりますけど、その中でのリカレント教育についての記述がありまして、リカレント教育というものを取り上げていらっしゃるけれども、今回検討している静岡県地域職業訓練実施計画の中ではどのような形で表現されていくべきなのかなというところで、職業訓練自体が学び直しということですので、あえて強調して記載する必要がないということがあるかもしれませんけれども、教育部門、経済産業省など他部門との連携については重要な問題になってくるかと思っておりますので、そこら辺の記述が必要なのか必要でないのか御質問させていただきます。

【事務局】

リカレント教育については、政府全体で進めていくというなかで、厚労省・経産省・文科省と連携して、それぞれの役割分担のなかでやっていくことになっております。厚生労働省としては、公的職業訓練、労働者の主体的な学びとして教育訓練給付の拡充とか、事業主の人材育成の支援として人材開発支援助成金・生産性向上訓練等、注力して盛り上げていく方向性になっています。訓練協議会については、その中でも公的職業訓練についての議論になりますので、委員がおっしゃったとおり、公的職業訓練自体がリスキルとか学び直しによる労働移動を促すことが目的でありますので、リカレント教育の目的が例えば高度の人材の育成とか、学び直しによって更にステップアップが目的の場合は、そこの中心の役割は教育の方になると考えています。その中において、公的職業訓練が何処を担当していくか、例えばハローワークの求職者の利用者についてはどう対応していくかということ、やはりそこはリカレント教育というよりは、離転職者の就職に向けて学び直しをしたうえで底上げを行うという方向性であると考えています。

特に、リカレント教育について、労働局の関わり方についてまだはっきり見えていない状況であることから、今後、走りながら公的職業訓練とリカレント教育の役割分担がはっきりしてきた段階でまたご議論したうえで計画等に反映していく方向性はあると思いますので、その点でご理解いただければと思います。

【職業教育振興会】

リカレント教育はまさに私どもの専門学校もその役割を担っているところでして、様々な年齢階層の方が2年から3年かけて転職されています。また、ディアルシステム訓練については、私どもの専門学校の課程の中に職業実践専門課程というものがあまして、そこでは企業と連携し、企業が求める即戦力としてほしい技術であったり、これから学んでいく中で、欲しい知識・技術を専門学校のカリキュラムの中に取り入れて勉強していただき、卒業した時に直接企業の即戦力になるようなそういう課程です。資料の66ページにデジタル社会における人材像がありまして、子供・高齢者・その他の市民、プログラマー、DX推進人材などの棲み分けがされており、今後小学校からプログラミングなど技術レベルをこれから押し上げていく時代になる中で、その他プログラマーというところが、専門学校の立ち位置なのかなと感じています。また、県とか浜松短大がDX推進人材まで行くのか、その他ビジネスパーソンの段階なのかなと思っています。

【日本医療教育財団】

当財団の行っている医療事務はとっつきやすいというところもありますが、訓練修了後の就職というところで結局習ったことは生かさず、ほかの

業種に就職を決めてしまうという方が多いとも聞いています。特にハローワークとは本当に連携をもって委託訓練を実施する際には周知を徹底させてもらいまして、その後の途中でいろんな職業の紹介もしていただいています。その中でどうしても正社員になりたい人ですという人もちょっと、医療事務は女性がほとんどです。パートでもいいとか、週2回位でもいいとかいう方も多いため、そういった中で正社員になりましょうねというところも訓練の中でも言っていかななくてはと思いますけど、今後のハローワークの職業の紹介の時にも、正社員職ならこれがありますよということで、意識付けを一緒に図っていただけるとありがたいと思います。

【会長】

本日の協議会では、デジタル人材の育成強化ということに関わってのご意見が複数の方々から出されましたし、施策についての周知の徹底の強化と言うことについても再びご要望が出されました。その他、今後の実施計画の実行の際にとっても有益なご指摘がいくつもございますので、是非これから施策を進めて行くにあたって本日の協議会の内容をご参考にしていただき、皆様のご意見を施策に活かしていただきたいと思います。