

令和5年度 第2回徳島県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

徳島県地域職業能力開発促進協議会

1 日 時 令和6年2月28日(水) 13:30～15:40

2 開催場所 徳島地方合同庁舎6階会議室

3 出席者及び所属

【構成員】

松村豊大(徳島文理大学)、脇田亮(徳島県経営者協会)、木具恵(徳島県中小企業団体中央会)、西和彦(徳島県商工会議所連合会:代理)、市原俊明(徳島県商工会連合会)、川口誠二(日本労働組合総連合会徳島県連合会)、領田孝彦(株式会社スタッフクリエイト)、中村一也(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構徳島支部)、新居清一(徳島県職業能力開発協会)、松尾夫充子(全国産業人能力開発団体連合会推薦株式会社ニチイ学館徳島支店)、島田正史(公益財団法人介護労働安定センター徳島支部)、村上正浩(徳島県商工労働観光部産業人材育成センター)、竹中郁子(徳島労働局)

【事務局】

篠原毅(徳島労働局職業安定部長)、中野浩志(訓練課長)、丸山ひとみ(課長補佐)、勝瀬泰彦(地方人材育成対策担当官)、木内新悟(係員)
福井明生(徳島県産業人材育成センター課長補佐)、杉野秀樹(係長)

4 議事概要

(1) 令和5年度徳島県地域職業訓練実施状況について

・事務局(徳島県)より、委託訓練及び県施設内訓練の実施状況について説明。

- ・中村構成員より、ポリテクセンター徳島の施設内訓練の実施状況について説明。
- ・事務局(徳島労働局)より、求職者支援訓練の実施状況について説明。

(2) 令和6年度徳島県地域職業訓練実施計画(案)について

- ・事務局(徳島県)より、委託訓練及び県施設内訓練の実施計画(案)について説明。
- ・中村構成員より、ポリテクセンター徳島の施設内訓練の実施計画(案)について説明。
- ・事務局(徳島労働局)より、求職者支援訓練の実施計画(案)について説明。
- ・令和6年度徳島県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。

(3) 地域の訓練ニーズを踏まえた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(徳島労働局)より、教育訓練給付制度の指定講座の状況等について説明。

【意見交換等】

(松村会長)

議論のベースとしては、徳島県における訓練施設数の方を考えた基本とする、偏在の状況を論じる時にはそうなります。お配りいただいた資料によりますと東京の6,850施設に対して、徳島県、四国4県併せても2,000施設ぐらい、東京の三分の一弱であるということになろうかと思えます。それは、労働者の割合で考えますと、やはり東京1極集中の傾向は言えますので、どのようにこれを評価するのはなかなか議論が分かれることだと思います。

構成員の皆様に対してご意見をいただきたいのですが、松尾構成員いかがですか。

(松尾構成員)

ニチイ学館徳島支店の松尾と申します。医事教育と介護教室を運営しております。

教育訓練給付制度(以下、「制度」という。)への理解等の周知面について、在職中にこの制度を受けることができない、あるいは、この制度は、特定一般教育訓練と一般教育訓練は、初めて支給を受ける場合、雇用保険の被保険者期間が1年以上必要なところ、被保険者期間が不足利用することができなかつたとか、それぞれ理由はございますが、この制度を十分理解されている方が少ないということがあるように感じます。また、制度の内容面については、例えば、介護講座ですと、初任者研修、次の実務者研修を経て、国家試験である介護福祉士を目指す場合、初任者研修で一度この制度を利用しますと3年間は利用することができないので、次のステップを支援できるような形があれば良いのではないかと思います。

(松村会長)

ありがとうございました。では、地域偏在というのがどのように問題なのか。その制度が利用しにくいというのに地域性があるのか、ただ訓練施設で勉強して資格を取るという仕組みというのは全国同一です。しかし、事務局はこの地域偏在が問題だとおっしゃるが、その論点がどういうふうな議論の整理を要するものなのか、理解が難しいところですが、事務局いかがですか。

(事務局)

先ず、地域偏在が現在あると言われていることはこの資料の通りなのですが、確かに都市部との人口の差もあります。ただ、この制度を利用したくても利用できないという状況になっているとすると、その制度利用の機会が与えられていないということになりますので、先ずはその徳島県の中でこの制度に対して、実際にニーズがあるのに、訓練施設

がないというようなことになっているといけませんのでニーズを拾い上げ、今後、拡大を図っていくということを考えています。

(松村会長)

ありがとうございました。受けたくても受けられない状況であるならば、それは県内において改善しなくてはならない課題であるというご説明でした。

ここで1つ、この訓練施設のある都道府県分野別の徳島県の中で、大学生本学校講座がありまして、3つの中の1つに私が管理職をしております、徳島文理大学の総合政策学研究科大学院の修士課程が認定を受けています。来てくださるのは、公務員の現職の方が夜間に大学院に来て、修士を取って、より質の高い仕事へと活かす、また、より良い住民サービスをするためなど、そういった設計の勉強のために来ていただいています。民間企業の方は、過去もう12年やっているのですが、2人だけです。そのうちの1人は民間企業が受ける様々な行政指導、労働局でもされていると思いますが、その行政指導のあり方そのものについて問い直して、もう少し民間企業が行政指導を受ける時にきちんとその指導を受ける環境を整えておかなければ、行政指導を受けた企業側にも不満が残っていて進展しないとなる。そういったことを避けるためには行政法の知識を皆で持とうと、こういった制作論文でした。もう一人の方は、民間企業がもっと若い人を育成するために知恵とお金を出すべきだろう、労働力が不足している現状でのそういった政策提案でした。具体的には職業訓練施設を民間の会社の中にも制度設計出来ないかといった仮説なんです。すなわち、その欲しい人材というのは学校で一斉に教育するようなものではなくて、それぞれの会社のニーズにおいて訓練というものが在るべきだ。日本型の職員の育成制度、OJTの制度をもっと徹底して見直して、それに対して助成を打つべきという制度設計をやってくださった方が1人いらっしゃいました。どうでしょうか、そういうこと考え

て論じられる人、民間企業では必要ないでしょうか。革新的なことを社内で提言して経営者と一緒に会社を大きくしていこうという発想の方というのは。こういったものが、総合政策学研究科の行っている内容となります。学位プログラムですから、いろいろ認定を受けるハードルは高かったです。資料も相当分厚いものになりますしね。四国大学の経営情報学研究科も認定をいただいています。地方における大学院が2つも持っていることは自信を持っていいことであると思いますが、なかなかニーズに合った、ご説明にあったような制度になっていない現状であろうと思います。

さて、どういう組織があってどのような指定講座の認定を受けているかというのは参考資料33ページ以降にあります。専門実践、特定一般、一般教育訓練とこれだけのコースの講座を受けることができるわけです。徳島県内の産業界ではいかがですか。運輸業の方は来ておられないとは思いますが、こういったトラックとかバスとかの制度が用意されておりますが。

(市原構成員)

これほどの地域差がある要因をもう少し分析していただかないと仕方がないのかなと思います。この制度自体、申請方式であり、教育訓練機関として民間の市場で実施をしているが、教育訓練給付制度での指定講座の申請をしていないところがあるから少ないのか、それとも、徳島県内の教育訓練機関は全てこの制度に参入しているのだが、PR不足で利用が伸びていない、そういう論点なのか、その辺り整理が必要であると考えます。

(松村会長)

仕組みはいくつか考えられ、授業料を個人の負担と考えるか、あるいは近い将来、あるいは今雇用している会社が人材投資として負担してくれるのかによって制度の使い方が違ってきます。ところが行政での設計はそのことは区別せず、要は制度を使って人材

育成しようということが行政の根本の話です。ですから、良い制度を構えているのになぜ利用が少ないのだろう、東京にはこれだけ訓練施設や講座がある一方で地方ではニーズに合った講座が開かれていないのではないかと行政ではそう考えているふうに思います。ですから、その行政での考えにそうであると答えるのか、あるいはもっと工夫の余地があると 答えるのかが本日の議論となります。お願いしたいのはこの指定講座はたくさんありますが、利用しやすいものなのか、経営者側にとって必要な人材を採るに当たって良い制度になっているか、ということを議論いただきたいと考えております。

(市原構成員)

利用のしやすさという話になると、やはりこれから人材育成をどの企業においても進めていかないといけないことですので、こういった制度を作っていただいていることは非常にありがたいと思います。ただ、少し繰り返しになりますが、東京とか大阪圏との差が本当にバラつきというものなのか、徳島の教育訓練機関としての企業の数から言うとこれが妥当なものなのかも分からないので、もし教育訓練機関の企業であって、この制度の指定講座の申請がされていないところがあるのであれば企業向けにもっとPRをしてどんどん参加を促す取り組みをすることだと思いますし、これが、徳島県の中で、一応ラインナップは揃っているということであれば、私どもも含めて、いろんな企業のところにもっと利用してくださいということをPRすれば良いかと思います。

(松村会長)

2つのまとまったお話がありました。教育訓練機関に対してもっと指定講座の申請をチャレンジするように持っていく。また、ユーザー側に対しては、やはり制度をきちんと理解していただくよう周知する。同時にその人材育成の一環として、やはり企業が使っていただくということは非常に大事なので、その企業の人事担当部門にも積極的に広報し

ていくことが妥当なところになってくるのではないかと思います。

大学の学部の場合、文科省から履修プログラムの認定を受けて、厚生労働省に指定講座として申請することになります。同じように資格取得のコースもほとんどは別の法規制があります。単に合格率だけで済むコースもあります。例えば、IT パスポートの授業であれば30回ぐらいの授業で受からせることができます。それに対して経産省の規制はありませんので、比較的そういうのは課程の認定が容易なのですが、費用が高く、高い技術が得られるものであればあるほど他方面で別のハードルが設けられているという現状です。ですから、教育訓練機関としての学校側の立場として申し上げますと、やはりなかなかハードルが高いので、指定講座を増やすという力量もどうしても中央に集中してしまうということはあるかと思います。

それでは、偏在ということをその受講機会として見るのであれば、実施する教育訓練機関に他に指定講座の申請ができるものはないか、もっと積極的に労働局から広報していただく。また、その指定講座の認定に対するアドバイスのようなことも含めて労働局で実施していただく、そういうことでまとめてとしておきます。

(4) 公益財団法人介護労働安定センター徳島支部の取り組み等について

・公益財団法人介護労働安定センター徳島支部 島田支部長より取り組みについて説明。

(5) 訓練効果の把握・検証等(訓練分野の選定)について

・事務局(徳島労働局)より、実施内容等について説明。

・検証対象分野として、介護・医療・福祉分野を選定することについて提案し、協議会構成員の下承を得た。

【訓練効果の把握・検証等に係る会長意見】

(松村会長)

来年度の効果検証分野として、介護・医療・福祉分野、この分野の訓練の状況ということで、実際には公的職業訓練全体として、この分野で総計7コースあり、受講者数が87名でありますので、十分なサンプル数にはなるであろうということです。役立つ人材ということがこの介護の場合難しく、実際に介護や福祉のサービスの受け手まで視野に入れて考えるのか、あるいは雇用している人の観点から、効果を検証するのかっていうので、少し物差しはずれるところがあるかと思います。IT分野の時のように単純ではないのかなと感じます。その辺の細かい制度設計をお願いできたらと思っております。

よろしいでしょうか。それでは、来年度は介護・医療・福祉分野ということでお進めいただけたらと思います。