

令和4年度 第二回山形県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

1. と き 令和5年3月8日(水) 13:30~15:30
2. と ころ 山形労働局大会議室
3. 出席者 18名(欠席3名、代理出席2名)
4. 会長ご挨拶 國方山形大学名誉教授より挨拶
5. 議 題 (詳細は資料参照。以下同じ。)

(1)最近の雇用情勢について

山形労働局より説明。

(2)令和4年12月末までの公的職業訓練の実施状況について

山形労働局、山形県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部よりそれぞれ説明。

(3)令和5年度地域職業訓練実施計画について

令和5年度地域職業訓練実施計画について事務局より実施計画(案)を提案。

採決の結果、実施計画(案)のとおり可決され承認された。

(4)公的職業訓練の効果検証・改善について(WGより提案)

山形労働局より公的職業訓練効果検証ワーキンググループの実施を提案。

(5)意見交換(委員から出された意見と回答)

【意見】

ワーキンググループの検証方法について、追加してほしいところがある。

検証手法が「修了者」「採用企業」「実施機関」という基本的なものでありますが、できれば、例えばパソコン関連で求人しようと思った企業でありながら採用を見送った場合、なぜ採用を見送ったのかヒアリングしてもらえば、企業が要求している知識・技術がわかるのではないか。

【Q1】

今回検証ということですが、各コースで修了者に対しての効果測定としてアンケート等をとっているのであれば、各受講者が訓練を受けてどう考えているか、わかる範囲で教えていただきたい。

【A】

受講者からのアンケートはとっており、実際に自分にとってどうだったのか、事細かく書く方もいればそうでない方もいる。それを具体的にデータ化しているものはないが、基本的には一様に自身の身になった、また、今後それを生かして就職したい、就職できたといった回答が多いと感じている。ただ、時間が短くスキルを身につけるのは難しいといった意見もあり、就職先でうまく生かしているのかをじっくり確認していく必要があると考える。

【A】

私どもポリテクセンターでは離職者向けの訓練で6ヶ月の訓練を行っており、その節目でアンケートをとっている。具体的には1ヶ月ごとに訓練の内容を理解できたかできなかったかを確認しており、その中でわからない点があったと書かれていた場合は指導員に報告して改善している。

【Q2】

人手不足に関する資料の説明(労働局作成のもの)がありましたが、やはり人手不足を相談される企業は多いです。企業の魅力を創出するには賃金アップが鍵ではありますが、なかなか実現できない現状です。最近運輸業の方と話す機会があり、その方によると、当面する課題としては2024年問題等があり、それもネックになっているようです。そこで先ほど紹介があった訓練のテーマ中に運輸業関係に直結するようなものが、なかなか見つけにくいと思いながらのお願いですが、研修をすることで興味を持ってもらえるようなしかけが必要なのかなと感じた次第です。検討をお願いいたします。

【A】

2024年問題については大変な課題だと理解しており、私ども安定行政としてもスキルアップをして就職をしていただくことで運輸業の充足に繋がっていきたいと考えています。先ほどの資料を活用し、より興味を持ってもらえるよう幅広くセミナーを開いて周知していくことも検討していきたいと考えます。

【A】

運輸業に携わる方々に対する支援として、訓練ではないが、二種免許をとる、または新たな免許をとるという方のために、雇用保険に一定期間加入している方が利用できる「教育訓練給付制度」というものがあり、ハローワークでもそういった制度の周知を行っているところですが、今後さらに周知を図っていきたいと考えている。

【Q3】

転職サイトを利用する山形県在住の方の中に、転職希望地として山形県を選択していない人の割合が増えてきているように感じる。3割ほどだったものが4割ほどになっている。この問題は大きいと感じている。その理由を聞くと、賃金、働き方、企業力、企業の存在感など全てを考えてやめてしまう。どれかひとつでも抜きん出ているものがあればいいのだろうが、そうではない。

最近顕著なのが働き方で、山形県は人口が減っているが世帯数は増えている。そのため核家族が増え、子育て世代は子育てのために今までのように働けなくなり転職を余儀なくされている。そのため、子育てのために働き方を変えたいと思っている方が多い。また、そのような世代の方が山形にUターンを希望しても、山形の企業の対応はそうではなく、一生懸命働くことを求められる。そのようなギャップを感じている。働き方の多様性を認めてい

る企業はやはり人も集まっている。

訓練でできる場所は、せっかく訓練を受けて入社しても辞めてしまうのを避けるため、企業(受け入れ側)の訓練も必要ではないか。大手企業であればインターン制度や教育期間を一定期間設けるが中小企業はそうではない。そのための訓練ができるのではないか。聞いた話では、経験者を受け入れるよりも、わからないところから訓練を受けて入社したの方がうまく育っている。キャリアチェンジは有効であると感じている。

【A】

労働局として、企業内の人材育成にも力を入れている。「人材開発支援助成金」という助成金があり、企業内で社員に職業訓練を実施した場合、その賃金、実施経費等を助成することができる。最近はIT分野等の訓練を推奨しており、そういった職業訓練を利用し企業内でキャリアアップをしていくことで、定着につながっていくのではと考えており、引き続き助成金について周知をしていきたい。

【意見】

先ほどもご意見あったとおり、労働局作成の「働く人の声を届けます。仕事の魅力発信」のリーフレットについて、なかなか人が集まらない業種をピックアップしており、確かにそのような業種は働きがいや魅力が伝わりにくい部分があるため、このように労働局が主体となって周知しているというのは非常にわかりやすく良い取り組みだと感じた。

特に建設業は私どもの訓練につながる場所でもあり、私どもも電気設備組合と連携し、電気設備業界の魅力を伝えるとともに、訓練の周知も行うといったパンフレットを作成した。業界の魅力を伝えていくというのは、それにより訓練を受けようと考えている人に対しても大事だと思うので、こういう取り組みを今後も続けていただきたい。

6. 閉 会