

令和5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6年3月8日(金) 10:00~11:40
 2. と ころ 山形労働局大会議室
 3. 出 席 者 12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) 山形県地域職業能力開発促進協議会設置要綱改正(案)について
山形労働局より、協議事項について「⑤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関すること。」を設けることについて説明。リスキリングによる能力向上支援を推進するため、地域職業能力開発促進協議会を活用していく取組を要綱に加えることについて採決し、賛成多数により可決。
 - (2) 最近の雇用情勢について
山形労働局より説明。
 - (3) 令和5年度12月末現在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。
 - (4) 令和6年度山形県地域職業訓練実施計画(案)について
山形労働局より説明。(主に朱書きの修正部分に関して説明)
 - (5) 教育訓練給付制度の指定講座拡大について
山形労働局より説明。
 - (6) 公的職業訓練の効果検証・改善について(WGより提案)
山形労働局より説明。令和6年度効果検証対象訓練分野を「デジタル分野」とすることを報告。(ヒアリング対象実施機関等については令和6年度WGで決定予定)
 - (7) 意見交換(委員から出された意見と回答)

【意見①】

たまたま昨日、高等教育機関が集まった会議がありまして、リスキリングを推進するために企業経営者を対象にアンケートを行ったところ、リスキリングを奨励することによって従業員に転職されてしまうのではと懸念する意見が多かった、との報告がありました。その辺りについての問題意識、対応策をどうお考えですか。

【A】

ご質問ありがとうございます。確かにそういうお話は様々な会議でお聞きしています。昨年、情報番組でリスキリングや人材開発支援助成金の説明をさせていただいた時に、アナウンサーから同じ質問を受けました。教育訓練給付については、在職者と離職者両方いるわけですが、メインターゲットは在職中の方に学び直しをしていただいて、新たなスキルを身に

つけてもらうということだと思います。教育訓練の目的は自分の能力のブラッシュアップや、多様な能力開発を求められていくなかでスキルアップですとかキャリア形成に取り組む労働者の様々な能力開発を支援する制度であって、離転職を勧奨するという認識のものではありませんが、そういった懸念について、我々もうまく周知広報や趣旨を説明していく必要があると思っております。

【意見】

経営者の方々も(リスクリングについて)必要性は感じていると思います。従業員一人ひとりがブラッシュアップする、あるいは新たなスキルを身に付けるということが企業にとってプラスになると。でも・・・というところございまして、例えば大企業でしたら部署異動などの選択肢が広いかもしれませんが、中小零細企業の立場では、従業員がスキルアップしたら、自社を辞めて外に出てしまうのではないかという懸念を感じている方が、先のアンケートでは8割いたものですから、そのとおりだと納得感がありました。その辺も含めた周知というか、説得力をもったアピールが必要かなと。実は経営者協会でもリスクリングをやろうと考えていましたが、こういった経営者の意向も踏まえて、戦略を見直そうと思っているところで

【意見】

非常に重要なご発言だと思います。山形県の産業をより高度化するにはもっと付加価値をつける必要があると思うので、リスクリングで能力を上げた人が出て行ってしまうという不安感について、いかに払拭できるかという点が、今後リスクリングを進めていく上で重要だと思います。

【意見②】

2つありまして、ひとつ目が今のリスクリングについてですが、キャリアカウンセリングを取り入れることについても同じようなことがありまして、キャリアカウンセリングなんかしたら、気付いてしまって外に出て行くのではないかという心配がありました。ですが、ここにきてキャリアカウンセリングを導入している企業が増えてきています。結果的にキャリアカウンセリングにより外に出て行ってしまうこともあるようですが、その制度があるということ自体が、その会社の働く人たちのよりどころとなっているようです。先ほどリスクリングに対しても、スキルアップしたら出て行ってしまうのではというお話がありましたが、そういった考えを変えていかないと、すごく若い人たちは嫌うんですね。前にもお話しましたが、山形にいても県外に転職を考える人が多いのは、他の会社はやっているのに、なぜうちはやらないのかという、山形の閉鎖的なところを感じている人がいるためで、そこを変えていく必要があると思っています。

話は別になりますが、WGの効果検証についてです。全体がわからないので的外れなことを言うかもしれませんが、ポリテクセンターさんの機械加工の訓練を修了した方はみなさん就職していますよね。ポリテクセンターさんと企業さんとの関係ができているという印象が

あるんです。それと同じようにデジタル分野の訓練もできないかなと思っています。時間はかかると思いますが、私もデジタル分野のプログラミングの仕事をしたいという求職者がいて、ご本人が勉強した後に就職先を紹介してみたところ、やはり経験が必要ということでしたので、ハードルが高いと感じています。訓練の内容を手伝っていただくとか、インターンシップのようなものとか、経験がなくても人柄や志向があれば採用してもらおうといった、事業所さんと一緒になって検討していただければと考えております。

【意見】

今の若い人はむしろ逆にそういったリスクリングなどを進めないと、外に行ってしまうという可能性さえあるということですね。確かに自分の能力を高めたいという人にとっては、その機会が失われるといったことが、むしろ転職を促してしまうということにつながるという、なかなかいい指摘だと思います。出ていってしまうのではないかとこの恐ればかりではなく、逆に能力がある人が出て行ってしまうという視点も必要で、とてもおもしろいご指摘であると思いました。

【A】

ご質問いただいた1点目については、まさしく世の中がそうなってきたらと思っておりまして、ひとつの会社で働き続けるのではなく、スキルアップして次の会社という考えもありますし、最近ではアルムナイ採用という、一回出ていくがまた戻ってくるという制度もありまして、企業さんにも努力してもらって、戻ってきもらえるような会社になっていただくことも大事なのではないかと考えているところです。

2点目の質問につきましては、令和5年から新規事業としまして、「デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業」というものがありまして、35歳以上のデジタル分野の公的職業訓練を修了し、デジタル分野への就職を希望している方を対象に、受託法人である派遣会社に登録し、「実践の場」提供企業に派遣労働者として就職してもらう。その後、受託法人より就職支援を受け、デジタル人材として就職する、もしくは「実践の場」提供企業にそのまま雇用していただくということを、令和7年までのモデル事業として始めております。デジタル分野の就職支援について、国でも政策を行っていくということです。

【意見】

先ほどは、ポリテクセンターの機械加工分野の関連就職が高いことに触れていただきありがとうございます。私共の就職支援のノウハウがデジタル分野の就職支援にも活用できるようであれば、惜しみなく提供させていただきたいと考えております。

【意見③】

リスクリングの話は、実は6、7年前に北欧の事例を聞いていました。まさか日本でこのようになるとは思っておらず、当時、積極的に国をあげて在職中の方の教育を行いキャリア

アップして転職も可能にするという国の政策でしたので、これが日本になじむのかなと、その時は思っていました。今日本がこうなっていますが、労働組合としては終身雇用を守っていくという点につきましては重要視したい部分もあり、やはり今の時代になって、様々なキャリアアップをしていく中で、実力があれば転職していくということもあるのだろうなと思っています。

今、日本は雇用のバランスが取れていないと感じていて、大型自動車免許を必要とする求人情数は多く、介護福祉士も多く、本当に必要な分野に人が足りなくなってしまうのではないかと、そこで聞きたいことがあります。先ほどの教育訓練給付で、例えば大型免許を取る場合の本人負担割合など、全部が変えられるわけではないと思いますが、本人負担があまり無いようにしていけば、そういう分野の就職にもつながっていくのではないかと考えておりますので、どうなのか教えていただきたい。

【A】

教育訓練給付制度でございますが、【資料 5】にありますとおり、大型免許につきましては、「特定一般コース」と「一般コース」で受講が可能となっており、特定一般教育訓練給付は受講費用の 40%が支給されます。上限額 20 万円が設定されていますが、学校におきまして、大型免許と大型特殊免許両方取れるコースがあり、それですと金額が高くなるため、上限額までの給付ということになってしまうことがあります。一般教育訓練給付は受講費用の 20%で上限 10 万円となり、学校により、特定一般か一般かのどちらで指定を受けているかで変わってきます。

【意見③】

お伝えしたかったのは、給付率が低いということです。今、人材不足のなかで、本人の費用負担が大きいので、国の政策にもなってきますが、2024 年問題もありますので、もう少し充実させてもらえればと思っています。

【意見④】

【資料 3】3 枚目の公共職業訓練の実施状況で、就職率がありますが、実際の就職先について、県内企業か県外の企業なのかを比較した場合、どういう傾向にあるのか興味があります。コロナ禍では大変な時期でしたが県内定着率は高かったようですが、昨年は県外流出が再び発生しているという状況ですので、県内企業の魅力を我々紹介する取り組みをしているのですが、なかなか至らない実状だと思っています。就職先の実態を教えてください。

【A】

就職先について、只今、正確なデータを持ち合わせておりませんが、感覚としてはほとんど県内企業でございます。例えば産業技術短期大学校は庄内校も含め、教育振興会とい

う組織がありまして、各企業さんに協力していただいています。そういったこともありまして、協力企業さんへの就職ということが一番多い統計になっております。一部県外企業への就職、また進学ということもござりますが、ほとんどが県内企業に就職していると考えていただいで結構です。

【意見⑤】

【資料 6】の WG 効果検証対象となる訓練分野についてご説明いただきましたが、いわゆる受講希望者が非常に多い割に就職率が低いというのは、企業側に要望としてどれくらいの IT スキルのレベルを必要としているか調査しているのか、また調査が必要なのではないかと前回ご提案させていただきました。そのようななか、今回デジタル分野を効果検証対象にさせていただいたのは非常にありがたかったと思っております。資料に、対象の訓練コースが3つ書いてありますが、これも訓練の設定にあたって企業側から訓練内容等の要望があったのかという事が1点、WEB コンテンツ制作科で応募者が 30 名で受講者が 15 名とあり、想定している受講者数を希望者が大幅に上回っていたようですが、この場合、オーバーしてしまった方々は訓練の受講ができるのか、この2点を教えていただきたい。

【A】

まず、訓練施設のコース設定でございますが、支援訓練では各実施機関でこういった求人が出ているとか、こういった人材が不足しているという状況を把握して、機構山形支部さんに提案するという流れになっております。余談ですが、今回【資料 5】を作成するにあたり、デジタル分野の求人を確認いたしました。こういった求人が出ているか、7、80 件見ましたが、開発系プログラマーのような求人も確かにありますが、求人の要件を見ますと、例えば C 言語とか C++ といった開発系の言語を使った経験が 5 年以上といった求人が非常に多くなっております。ただ、今回検証対象訓練の VBA や RPA を使う求人も出ておりまして、こちらは社内 SE への就職に結びつけるということで、一企業の中で効率化を図るようなプログラムやシステムを組む求人もございますので、そういうところへ応募できるようになるカリキュラムを訓練校から提案していただいております。

WEB コンテンツ制作科ですが、こちらについては年度単位での定員が決まっておりますので、今回選考に外れてしまった方々に関しては、次の機会にといった案内になってまいります。

【議長挨拶】

発言も出尽くしたようですので、予定の議事についてはこれにてすべて協議終了といたします。事務局におかれましては、本日様々な良いご発言があったと思います。それを踏まえまして令和 6 年度の職業訓練の推進を図っていただきますようお願いいたします。

長らく議長を務めましたが、皆様のおかげで無事大役を果たすことが出来ました。議

事進行にご協力いただき、ありがとうございました。

6. 閉 会