

平成 28 年度第 3 回高知県職業能力開発審議会小委員会 議事録（概要）

1. 日 時 平成 28 年 8 月 2 日（火）
2. 場 所 高知共済会館 3 階「藤」
3. 出席委員 【小委員会委員】
筒井早智子 吉野祐一 田鍋進 泉井安久
（敬称略・順不同） （4 名）
【オブザーバー委員】
大井方子 西岡良介 西森信明 西山正晃 横山佳代子
（敬称略・順不同） （5 名）

4. 内 容

- 事務局より第 10 次高知県職業能力開発計画答申（案）について説明
- 質疑意見等

（委員）

35 ページの（3）企業・業界における人材育成の強化の在職者訓練の実施のところですが、受講者満足度と事業満足度の 32 年度までの目標が 95.0%となっています。平成 27 年度の現状が、それぞれ 99.6%、100%で現状のほうが高い数値を示していますが、どのように見たらよろしいのでしょうか。

（委員）

こちらの項目につきましては、機構が実施主体となっており、目標については、本部が定めているものとなります。

ただ、こちらの数値につきましては、平成 29 年度で終わりますので、その後の数値は変わる可能性がございます。

（委員）

充足率についても同じ考え方でよろしいのでしょうか。

（委員）

こちらにつきましては、特に本部からの指示がある訳ではないのですが、当然の考え方として定員数に対する充足率 100%を目標として設定致しました。

人数としましては、ポリテクセンターが年間 120 人、ポリテクカレッジが年間 130 人で、あわせて 250 人の目標設定をしております。それを 27 年度はそれぞれクリアしております。

ただ、年度によってはギリギリの場合もありますので、目標数値としては 100%ということにさせていただいています。

（委員）

目標設定したものについて、進捗管理シートを作成されるということでしたが、シート

の作成は年度ごとになるのでしょうか。

(事務局)

はい。そうでございます。第1回目の審議会で例年どおりご報告をしていくことになります。

(委員)

資料3の37ページの4の(1)、委託訓練の実施のところの現状が未確定となっておりますが、こちらは答申までには数値が入ることになるのでしょうか。

それと、もう1点、その下の中村校の就職率の目標が37.5%というのは、あまりにも低くないかと思えます。

(事務局)

はい。委託訓練については、次回の審議会までに数値が確定しますので、記載したものをお示しできるかと思えます。

(事務局)

こちらの短期課程につきましては、入校者が中高年齢者の方が多く、なかなか、就職率が伸びないという現状がございます。

このため、過去3年間の平均値であります、37.5%を目標値として設定しております。

(委員)

36ページ(2)の若者の職業能力開発の高等技術学校の入校選考、応募率ですが、こちらについてはこれまでもずっとやってきていることで、現状は76.2%で、前回も言いましたが、目標120%は大きいのではないかと思います。

やはり、応募率というのは、かなり景気に左右されるかと思えます。応募率または充足率と有効求人倍率との相関関係をみた場合、有効求人倍率が1を超えている状況であれば、おそらく就職出来る人は就職しますので、それほど充足率が増えないだろうと思えます。そういったところをもう少し分析いただいて、充足率が目標値に近づかないのは自分達のせいなのか、あるいは広報していないからなのかといったところを検討していただきたいと思えます。

そのほかにも、応募率は、景気のほかに、就職率もかなり影響すると思えます。景気が良かったからなのか、広報が少なかったからなのか、出口のところをちゃんとやってあげなかったからなのか、そもそも人気が無かったからなのか、というあたりをもう少し具体的に分析してもらえれば、もうちょっと実現可能な数値がわかってくるかと思えますので、お願いしたいと思えます。

(事務局)

はい。ありがとうございます。

充足率と有効求人倍率の相関関係については、現在作成しておりますが、現段階では精度が高くないため、今後、委員さんにも、相談させていただきながら、お示しできるよう、作成していきたいと思えます。

(委員)

36 ページ(5)の非正規雇用労働者の職業能力開発の企業実習付きのデュアルシステムの充足率 80%についてもやはり決まっている数値になるのでしょうか。

(委員)

こちらについても、本部が定めている数値になります。

ちなみに、こちらのデュアルシステムの訓練は、40 歳未満の方を対象とした職業訓練となっておりまして、トータルで7ヶ月の訓練期間となります。大まかな内容を申し上げますと、最初の1月は橋渡し訓練という社会人としてのビジネスマナーを学ぶ訓練を受講し、その後、1月の企業実習を含めた6月の訓練を行うこととなります。

こちらの訓練は非正規の方に効果的ですので、目標に届いていない充足率については、今後、達成出来るように頑張っていきたいと思っております。

(委員)

36 ページ(4)の障害者の適性やニーズに配慮した職業訓練機会の提供の目標値について、現状から言うと、かなり無理があるように見えますが、いかがでしょうか。

5年後の目標ですので、これぐらいかなとも思いますが、目標の達成に向けた何か方策はあるのでしょうか。

(事務局)

こちらは県の地域福祉部の取組となっておりまして、目標値は定員数と同じ数値を設定しております。目標達成に向けた方策は現状として、立ててはいないようですが、今後、障害者の方に職業訓練の機会を提供していく必要があるという考え方からこちらの目標を設定しております。

(委員)

37 ページの4の(1)、産業界や地域のニーズをふまえた公的職業訓練等の実施の部分で、一番下の職業訓練について、こちらも現状が目標値を上回っていますが、さきほどと同じような理由ということよろしいでしょうか。

(委員)

そのとおりです。

(委員)

19 ページの「また、雇用によるミスマッチによる」という段落についてですが、おそらく言いたいことは、人手不足は生産性向上のリスク要因となるであろう。その人手不足の理由のひとつには雇用のミスマッチもある。そのミスマッチを解消するには、ということだと思います。こちらの文章は、3つの言いたいことが混在しているので、修正の必要があると思います。

(委員)

雇用のミスマッチにつきましては一次産業を中心に人手不足があるのですが、実際、若い人は一次産業ではなく、二次産業や三次産業を希望しています。こうした課題に対して

一次産業はいいですよということをPRする取組が必要になろうかと思えます。

一方で、実際、若い人が就職したいと思う職場がないという事が置き去りになっているような気がします。決して、都会に行きたいわけではないのだけれど、やりたい仕事をするには都会に行かなければならない、と学生の方からお聞きすることがあります。

現在、産業振興計画で、一次産業を基に二次産業、三次産業の働く場をつくる取組をすすめていくと伺っておりますが、そうした取組も一方ではしていかないと、一次産業に興味のない人にどうやって興味をもたせるかということも大事なのですが、そういった取組も並行でやっていかないと、なかなか県外に出て行く若者を引き止めることはできないのではないかなという気が非常にして、そのあたりをちょっと盛り込めないかなと感じています。

(事務局)

こちらの計画は産業振興計画などにおいて創出された雇用に対して、どのように人材を育成していくのかといった視点で策定されるものになりますので、雇用の創出に関する内容については、産業振興計画がその役割を引き受けているという考え方でご理解いただければと思います。2つの計画があいまっていくことによって元気な高知県というものが実現できるのではないかなというふうに考えています。

(委員)

こちらのミスマッチを解消することは難しい事だと思います。正規・非正規の職業形態のミスマッチやそのほかにも様々なミスマッチがあろうかと思えます。しかしながら、こうしたミスマッチを少しでも解消できるような計画を私としては策定したいと考えております。

21 ページの4の上から4行目の政策目的・ターゲットに関しての部分ですが、ターゲットという言葉がこちらの計画にはふさわしくないと思うのですが皆さんいかがでしょうか。

(委員)

無いほうが良いと思います。

(委員)

22 ページの下から9行目に、「法人等と連携し、次世代を担う中核的な漁業者を計画的に育成します」とあるのですが、「法人等」と連携という表現は何かわかりにくいというふうに思いました。

そこで、第3期の産業振興計画がどうなっているのかと見たら、産業振興計画(PR版パンフレット)の18ページの一番下に、第一次産業の中に水産業、その中に、赤字で「法人等の参入による中核的な漁業者の育成」という文章がありました。

こちらの文章については、産業振興計画から引っ張っていると思いますので、参入を連携としてしまうと意味合いが違ってくるのではないかと感じたところです。

(事務局)

関係部局と協議しまして、また案をご提示させていただきたいと思えます。

(委員)

25 ページの(4)雇用のミスマッチ解消の「・」の3つ目の点について「学生や職業安定所等」と書いていますが、ハローワークとしたほうがわかりやすいのではないかと思います。

(事務局)

ハローワークに変更させていただきます。

(委員)

26 ページ、27 ページの高知県就職支援相談センター(ジョブカフェ高知)と高知県地域共同就職支援センター(ハローワークジョブセンターはりまや)は名称が似ていますがこちらでよろしいでしょうか。

(事務局)

こちらでの名称で間違いありません。

(委員)

先日の審議会の時に、委員がご自身の会社について若い社長になったら若い人達との気持ちがよく通じ合っているんだというふうなことをおっしゃっていました。

ミスマッチのところにも関係すると思いますが、そういった事に対する何か新しい試みが必要ではないかと思います。

何と言いますか、やはり同世代と言いますかね、そういった人達が心の拠り所といますか、従業員が少ない企業につとめている方は他の従業員の方と年齢のギャップがすごくあると思います。人間関係で挫折してやめてしまうケースがかなりあるというご意見も前回の審議会ではあったと思いますが、やはり、そういうネックになっているところを事業主の方だけではなくて、広域でそういった方達が仲間で、他業種の方でもいいと思うんですけど、話し合ったり相談したりできるといった取組ができないものかなと考えております。

ですから、雇用のミスマッチ解消の中で、キャリアコンサルティングの実施という取組は既存の取組としてはっきり出ていますが、例えばジョブカフェに異業種の方が集まったりして、コミュニケーションを図るような取組は出来ないものでしょうか。

(事務局)

昨年から、ジョブカフェで、高校生の就職が決まった方を対象にブラッシュアップセミナーを東部・中部・西部の3箇所で開催しております。

当初は参加者が少なく、東部のほうは中止にしようかという話もあったようですが、学校のほうからも生徒が就職した後、会社は違っても色々相談が出来るということを知り、現在は学校の先生から、就職が決まった生徒さんに必ず行きなさいというかたちで指導してくださっていることもあって、今年3月に開催されたセミナーは定員いっぱいで大変好評でした。

(委員)

そういう取組が普及していけば、ミスマッチがかなり改善されるのではないかと思います。

(事務局)

こちらの取組につきましては、就職前の施策に盛り込みたいと思います。

(委員)

先ほどから雇用のミスマッチの話があり、25 ページに、就職前の施策、就職後の施策についての記載があります。就職前の数値的な状況は、6 ページのグラフでわかると思います。

また、就職後にどれくらいミスマッチが起きているのかについては、17 ページ、18 ページの高卒者や大卒者の離職率で数値が把握できるのかなと思います。

確かに会社に入って 20 年くらい経ってやめても、それは雇用のミスマッチというわけではないだろうから、それを 3 年で区切り、早期離職としているのだと思います。

ちなみに、6 ページに記載されている求職者の 3 年以内の離職状況について、データはないのでしょうか。そういった数値がわかれば、高卒者や大卒者の方とならべて、目標設定などができるかと思ったのですが。

(事務局)

お尋ねのありました高卒者、大卒者の離職率については、本省から送付されるデータでして、私どものほうでとりまとめている数字ではございません。

また、6 ページに記載されている求職者の 3 年以内の離職率については、現状、数値を把握しておりませんし、集計するとしても、手作業で集計する必要がございますので、現実的に不可能な状況でございます。

(委員)

高卒、大卒のほうは企業から数字が上がってくるという事ではなくて、学校からデータが出て来るとか、そういうことなのでしょう。

(事務局)

雇用保険のデータを入れる際に、新卒者という項目がありまして、さらに、新卒者を大卒と高卒に区分けする項目がございます。こちらの処理によって、新規高卒者・大卒者がどれくらい雇用保険に加入されたのか把握できますので、その後、1 年後、2 年後、3 年後の加入データをとることにより、離職率がはじき出されることとなります。

ところが、新卒者以外の方はこのような処理をしていませんから、全くわからないというのが現状です。それから、例えば障害者枠はどうですかと言われても、その障害者枠をチェックして処理をするわけではないですので、個別に追いかけていくしかないという状況です。

また、全国的にやらないと意味がない数値ですので、例えば国勢調査の項目に入れてもらう等していただく必要があろうかと思います。

(委員)

できないということですので仕方ないですが、そうすると、ここでミスマッチ、ミスマッチと言っているんだけど、実際どの程度、こういったミスマッチが発生しているのかどうかもよくわからないということになるのでしょうか。

(事務局)

ミスマッチという言葉は、行政不況の時に広島のアロワークの担当官が、使用した言葉になります。つまり、行政不況で離職者がいっぱい出たけど、その人等の行く先がない、といった場合に業種間のミスマッチという言葉が使われ、ミスマッチという言葉がその時に初めて生まれたという事です。その後、厚生労働省で職業間のミスマッチという言葉が使われはじめました。

あとはこちらに出ている、高卒や大卒の離職率の分では、3年後の離職率が中卒者が7割、高卒者が5割、大卒者は3割と、7・5・3と言われる現象が有名だと思います。

求職者の数値が、その傾向より高いのか低いのかは、様々な要因をかんがみて数値を出していかなければいけませんので、そこまで数字が全部出せるかというのと、なかなか難しい話ではないのかなと思います。

(委員)

今の委員が言われたミスマッチの本質を追求する必要というのは、やはりあるのではないのかなと思います。国勢調査に入れなければいけないという大きなことではなくても、例えば、労働局のところに来ている人だけでも何か協力していただいて、1年後、2年後、3年後にどうなっているのかを、もし、可能であれば調査していただきたいなと思います。

(事務局)

持ち帰らせていただいて、担当部署に報告はさせていただきますが、これだけの業務を実行に移す事はなかなか難しいと思います。

ここで言う能力開発にかかる部分で、就職した方がどうなったかというような内容であれば、私の部署でも何とかお答え出来るのですが、全体のアロワークの就職者に対して、1年後、2年後、3年後と追いかけて行くとなると、そのデータをどうやって管理していくのかという問題も出てきます。個人データですので、その管理をどこでどうやっていくのかなど、課題がたくさんあり、本当に難しいことなのかなと思います。

ただ、安易にアンケート調査を行ったりするとざっぱく結果となり、公表できない調査になってしまう恐れがあるのではないかと思います。

(委員)

高等学校課が、現在、離職率の調査をされているということで、少しその事についてご説明いただきたいと思います。よろしくお願いします。

(事務局)

離職の話が先ほどから出ておりますが、本県教育委員会としましても、こちらの離職の問題は大きな課題として取り上げております。本年度より、離職調査を教育委員会として

行なっております。

ただ、こちらの調査につきましては3年間の追跡調査ではなく、卒業後1年間の離職状況を調査する内容となっております。つまり、平成26年3月に卒業した生徒の1年後の定着状況を調査しております。

こちらの結果ですが、7月末から集計しております現在集計中となっております。あくまでも速報値ということになりますが、県内の離職率が15%程度、県外の離職率が13%程度となっております。また、離職の調査につきまして詳細なものが出来ましたら、公表させていただければというふうに考えております。よろしくお願いたします。以上です。

(委員)

限られた県内高校の調査ですが、速報値だけでも、本計画に載せることが出来れば新鮮味があるかなというふうに思いますけど、いかがでしょうか。

(事務局)

はい。17ページの労働局様からご提供いただいているデータとはちょっと違ったかたちになっています。県立高校だけのデータになりますので、その件につきましては、高等学校課ともご相談をしながら、検討させていただきたいと思います。

(委員)

そうですね。参考でもいいと思います。

先ほどの速報値では県内が15%、県外が13%ということでこういう数字は、なかなか出ていないと思いますので、参考値としてあげていただいても、よろしいのではないかと思います。初めての調査ということですので、本計画に一部でも使わせていただくことができたらいいのではないかと思います。

(事務局)

わかりました。そうしましたら、教育委員会のほうともご相談させていただきたいと思います。

(委員)

先ほど、ミスマッチの話で気がついたのですが、雇用のミスマッチを用語説明に追加したほうがよろしいのではないのでしょうか。

(事務局)

6ページの表中に、雇用のミスマッチの説明と注意書きを書いておりますが、用語説明の方にも再掲で入れさせていただきます。

(委員)

それから、先ほどのブラッシュアップセミナーも用語説明に追加していただければと思います。

(事務局)

わかりました。

(委員)

現在、切実に我々の業界でも困っているのが、人手不足です。出席する様々な会で深刻な問題として発言しておりますが、今まで私も経験したことがないような状況です。ここ1年は特にひどい状況です。

決して人がいないわけではないのに、手の打ち様がない状況で、我々の業界の社長も困っているのが現状です。やはり、現在働いている社員に大変な苦勞がかかりますので、何とか採用したいのですが、本当に手の打ち様がない状態です。

(委員)

建設業においても、熟練の大工さんや左官さんが不足していますので、そういう人達を増やしていかなければならないという事で、運動もしております。

(委員)

37 ページの4の(1)の求職者支援制度を活用した職業訓練の実施の目標のところですが、こちらで設定している目標数値が他の取組で定めている数値よりも低いのですが、こちらの数値はこれでよろしいのでしょうか。

(事務局)

こちらの就職率につきましては、雇用保険が適用となる事業所に就職した割合を目標数値として挙げていますので、他のものよりハードルが高くなっております。よって、他のものより数値が低くなっております。

ちなみに、こちらの数値については厚生労働省のほうで定められたものでございまして、今後、その数値については変更になる可能性がございます。

(委員)

それから、さきほど就職後のミスマッチという話をされていましたが、就職前のミスマッチが6ページから見るとれると思います。

求職者が1万人程度いるにもかかわらず、就職件数が少ないということですから、1万人程度のミスマッチが数値としてはあるところですが、これは平成24年からずっと変化がありません。

今、求人はあるのに、そして求職者もこれだけ、それを超えるほどあるのに就職出来ないというミスマッチの部分、ミスマッチをせつかくやっているのであれば、ここを下げるという話にはならないのかということがひとつ。

それから、色々な目標を第5部で設定していますが、こちらの数値と6ページのミスマッチの数値との関係、ミスマッチを減らしましょうと言っているけれども、目標と6ページのミスマッチが乖離している部分が多くて、それを関連づける必要があるのではないのかというのが2つ目。

それから、3つ目は、本当に就職したい人が、こちらの求職者の中にどれだけいるのかという事。本当に就職したいのであれば、職業訓練等を受講するなどして就職できると思うのですが、ずっと滞留していて、1万人のうち9,000人ぐらいが滞留しているというこ

とであれば、ミスマッチと我々心配していますけれども、本当はこの人達、ミスマッチではないようにも見えてきます。

この中には、転職者も含まれると思います。そういう方をどんどん消していくと、我々が心配しなければいけないミスマッチという部分が一体どの程度なのか見えてくるかと思えます。こちらの数値についてはある程度、労働局さんが把握されていると思いますので、教えていただければと思います。

(事務局)

まず、先ほどの委員の発言は大体あたっています。

例えば中高年求職者の中には、3割から4割くらい在職者がいらっしゃいます。それを引き算すると、数がぐっと下がります。就職出来ない方、したくても出来ない方、それからもちろん雇用保険の受給者の方もいらっしゃいますので、数がさらに減ることになります。

ミスマッチの数値把握につきましては、現在こちらのミスマッチが何ポイントで、この取組によって、何ポイント減らせるかどうか、そういった事ができていないのが現状です。

(委員)

ちなみに、転職者、障害者、保険受給者は大体何割くらいですか。

(事務局)

はっきりとした数はありませんが、おおよそ、8割くらいかと思えます。あくまでも、感覚的な数値になります。

(委員)

障害者は、それほど多くはないのでしょうか。

(事務局)

障害者の求職者は年々増えてきておりまして、就職件数も増えてきております。また、1年に1回程度、個人調査を行いまして、今後の求職活動の希望などについてうかがっているところです。

(委員)

そうすると約1万人の求職者のうち8割程度の方が在職者や雇用保険を受給している方で、残り2,000人程度のうち、1,000人は就職できているという事ですね。

という事は、実際2,000人の求職者に対して求人が1万件程度あるという事になるので、やはり人手不足で困っているという委員さんの声というのは、それなりに説得力があるというふうに感じます。

(事務局)

それと、もうひとつ言い忘れていましたが、こちらの就職件数は、極端な例を申し上げると、就職後3日で離職し、その月のうちに再就職した場合、月に2回就職件数としてカウントされることとなります。非常に短期間で就職と離職を繰り返す方が多いという現状

もごさいます。

また、雇用保険の受給率も景気の悪い頃は7割程度でしたが、現在は3割ぐらいまで減少しています。ミスマッチを分析するにあたっては、こういった様々な要因を加味しないといけませんので、やはり、その数を出していくという事は非常にハードルが高いのではないかと考えています。

(委員)

大分、実態がわかってきました。

仮置きですが、2,000人程度のミスマッチが、計画に定めている目標数値の達成によって、うまく解消されたらよかったねという話になるかと思いますが、そのことについて、少し作文があったほうがよろしいかと思えます。

例えば、ポリテクセンターさんで実施される離転職者の職業訓練を受講することはこれまでの職歴、能力ではミスマッチがあった部分を解消させるという効果があるのだと思えます。そうした、関連のある部分を整理してはどうかと思ったところです。

(事務局)

離職者向けの訓練は、機構さん以外に、県の方でも実施しております。

(委員)

職業能力開発は、全ての取組が何らかの形でミスマッチと関連していると思えます。もともと能力があったかもしれないけど、それを開発させてあげてしっかりと就職させようということなので、ちょっと私も今まであまり気付いていなかったのですが、もう少しミスマッチの話とリンクすればいいかなと思いました。

(事務局)

最終的にミスマッチが解消される事がベターな状況に当然なりますので、こちらの計画の中では、ミスマッチを極力減らしていくために訓練のボリュームや質を高めていくことや、その訓練を受講いただく方を増やしていこうとする事が目標になっています。

最終的にミスマッチがどうなるんだという部分については、結果として出て来る数字をみることになるのでしょうが、先ほどからお話を聞いていまして、なかなか実態をつかみきれない部分もごさいますので、こちらの計画の中で定めています目標値については、こちらを着実に実行させていただいて極力ミスマッチを減らしていくという方向しかないのではなかろうかと思えます。

(委員)

25 ページの雇用のミスマッチ解消の就職後の施策について。「従業員の定着率を向上させるため、人材育成担当者及び新規採用者を対象とした研修を開催します。」とありますが、具体的には、どういった内容になるのでしょうか。

(事務局)

こちらについては開催しますと記載しておりますが、これから検討していくものになります。

人材育成担当者の研修の部分については、現在、事業承継センターにおいてもこういった研修に取り組もうとしているようですので、そういうところもいろいろ探してやっていきたいと考えております。

また、新規採用者については3月25日頃に、毎年、労働局さんの委託事業のほうで、経営者協会さんが2日間の研修をされております。

(委員)

こちらの内容が定着率を高める取組になると思われましたので、ちょっと具体的に知りたいなと思ったところです。

それでは、もう1つ、前回の小委員会において、キャリアコンサルティングを事業主側があまり知らないのではないかというご意見があったと思います。キャリアコンサルティングは、定着率を高める施策として有効であると思いますので、そういうものを是非、事業主の方にも情報として、まずは届けていただきたいと思います。