

令和4年度 第1回山形県職業能力開発審議会議事録

日時：令和5年2月17日（金）
午後1時30分～3時3分
場所：県庁1201会議室

- 1 開会
- 2 産業労働部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 議事録署名委員の指名
- 5 審議
 - (1) 雇用情勢と雇用対策の現状について
 - (2) 第11次山形県職業能力開発計画の取組み状況について
 - (3) 県の職業能力開発事業の実施状況について

以下、各委員から発言のあった意見

【土屋委員】

当社の事業内容とも関連ありましたDX化について、県もデジタル人材の育成に力を入れてらっしゃるというページがございました。県では人口減少が進んでおり、働き手が減少することは生産性が下がりますし、極端な話をすると企業存続の危機に関わってくるのかなと思ってお聞きしました。労働力に代わる手段として、AI、DX化といった在職者へのデジタル技術のスキルアップがこれからますます必須となると思います。ただ、なかなか中小企業が独自で中だけでITスキルを上げていくというのは難しいのかなと思いますので、この度の県の在職者向けの実践的なデジタル技術を強化するといったものや、現場に活かせるといったスキルの習得というのは、今後かなり必要性があるのではないかと思います。企業の方もどんどん活用していくべきと思います。

一例ですが、ある企業様ではRPAといった技術を導入し社内の工数を3,600時間削減したということをお聞きしております。3,600時間というと約2名分の年間作業時間で、業種によっても効果が違うと思いますが、生産性が向上し、この浮いた労力を付加価値のある別な仕事ができることになるため、DXといった業態変化や競争力強化につながると思います。DX化というのが叫ばれていますが、今後その必要性が増し、県でもその支援を提供いただければと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

デジタルスキルの向上のための研修・講座は、引き続きニーズを捉えながら提供していければ、と思っておりますし、設定した場合は、御活用いただければと思っております。

【倉持委員】

U I ターンの取組みが充実し、成果も出ているものと感じました。来年以降、大学の求職活動が早まる予定です。経団連の指針が出され、来年は3年生の夏休みからインターンシップに出て、就職活動の一環としてやっていこうという仕組みに変わらして、3年生の4月から就職のセミナーがスタートします。ですので、U I ターン取組みの着手時期を早めた方がよいのではと思います。具体的には、地元へU I ターンすることを考えるタイミングとしては成人式の時期とちょうど符合するのかなと思っております。成人式会場でP R情報を配布するのはいかがかと。

また、Uターンではなく、全く縁の無い者が旅行で庄内や銀山温泉に行き、山形県に就職したいと希望する学生がいらないわけでは無い。飛び込み客のような学生をどのように捉えていくかといった場合、例えば、資料拝見していると奨学金返還支援制度があるようですが、県内高校卒業者が大学進学・卒業後3年間県内で働く者を対象とされていますが、県内高校卒業者だけでなく山形県は受入れていますよ、といった制度にした場合、学生には好評と思われれます。学生を扱っている立場の私からは以上です。

【雇用・産業人材育成課長】

就活開始時期が早まっているということでは、早めに山形県内企業の情報を提供するため、大学3年生以下を対象としたバスツアーや、就職説明会等を実施しており、来年度以降も開催予定です。大学との就職促進協定を締結しており、学生向けに企業情報やイベント開催情報の提供をしておりますし、御提案いただいた成人式の機会を活用したP Rについても、全ての市町村ではありませんが、連携いただいた市町村では御協力いただいております。また、県内高校卒業者にメール情報提供の意向を登録いただき、随時、山形の企業情報、就職イベント情報を発信し、山形を意識いただける仕組みを運用しております。

(4) 本県産業界におけるリスキリングの取組みについて

【倉持委員】

本来のリスキリングの意味は、厳密には岸田首相の所信表明発言にあるとおり、成長分野へ労働力を移動するための学びを指したもので、スキルアップと何が違うのかというと、スキルアップは既存の技術を向上させること。リスキリングは今持っていない技術を得ること。具体的には、今100mを10秒で走れる選手が9、8秒台で走れるようになることがスキルアップ。短距離やっている人に走り幅跳びをやらしてもらおうというのがリスキリングになります。

企業にとっては、ある意味、優秀な人材が流出してしまうといった、経営者にとっては必

ずしもハッピーではないという結果につながることもあり、(経営者の方においては)リスクリングに前向きになれない気持ちがあるかもしれません。

そんな中、政府、経済産業省においては、DX、デジタル分野に人をシフトさせていこうとする動きがありますので、少なくとも社内のデジタル化、そのためのリスクリングという目的にすれば経営者の方々の賛同も得られやすいのではないかと思います。

そのような中、大学等の高等教育機関で何ができるかといいますと、どんな企業にも経理部門はあると思います。公益大にも経済、簿記等の先生、講座があります。そこへ科目履修生として来ていただいて、みなさんに経理部門のDX化ができるようになるよう学んでいただく機会、そのための科目履修経費や、助成金を企業が受けられるようにする。そして、企業経営者に意識を変えていただく、社内のDX化は御社にとっても特になるんだといったことを理解していただく。そして、大学には簿記や情報の先生がいらっしゃるのだから従業員を派遣することに県が支援するといった2段構えの取組みが大事です。大学側は通常カリキュラムを運営しているので、外部実務の方が入っていただいても構いませんので、活用いただき、学んでいただければと思います。

【須藤委員】

リスクリングの定義について私はまだ曖昧な認識ではありますが、社内のDXを目的に企業側が取り組んでいくという観点で、とても良い取組みだと思います。既にリスクリングを行っている企業もあると思いますが、まだそのような体制が整っていない事業所は、個人の意識に委ねられていて、業務で必要なスキル習得の学びも各々が自主的に行っているのではないのでしょうか。本学職場も現状、そのような感じです。雇用する側がリスクリングの機会を与えていくことが大事だと思います。先ほど土屋委員が小規模事業所では、リスクリングに割く費用、ノウハウ、人材について負担が大きいという現状分析意見があり、そういった点について県がお金だったり技術的なサポートをしていただければよいのかなと思ったところです。

本学ができることとして、企業向けに県もやってらっしゃると思いますが、専門的な知財を生かして教育プログラムを提供すること、例えば本学では、映像学科、グラフィックデザイン学科等の専門分野がありますので、デザインソフトの基礎や活用、動画作成であったりのお手伝いができる可能性があると思います。また、教育機関としてそういったデジタルスキルを持った若い人材を社会に送り出していくこと、教育をしっかり行っていくことが大学に求められている使命と考えております。

【上野委員】

製造業の立場で、リスクリングをどのように捉えているかについて、昨日も、県工業会と県課長さん方との意見交換会が開催され、話題になったのですが、正直、何なのかが分かっていない、というところです。リスクリングを導入しているところは無く、では、企業としてどう捉えるかといった際、企業にとってリスクリングが必要なのかといった疑問にたど

りつきます。人材をリスクリングによって、新たな能力を身に付けさせ、企業内で活かすことに意味があることなのか私自身疑問があります。言葉が先走って、首相や経産省の発言「人への投資」が発端だと思いますが、企業そのものの存続にとって、売上げ、利益を上げ雇用を守って発展するのが最大の使命と思いますが、リスクリングやDXはあくまで手段であって、手段を使うことによってどうなるのかというのが不明なまま先走っていると感じます。企業は通常目標を持って経営しているはずで、目的に対してリスクリングがどのように役立つかが見えない状況で企業が本腰を入れてこれをやるというのは、会社としてはそんなに多くないのでは、と私自身の個人的意見ですが思います。身近な同業者での取組み事例について、私は知りません。リスクリングを進めるにあたって、会社にとって、会社の目標を達成するためのリスクリングもあるわけで、必要性を感じるだけの説明ができるのか、説明いただいてそれを評価できるのかというのが大切で、目的と手段のはき違えが結構世の中にはあると思いますが、リスクリングは手段であって目的ではない。そういった本質的なところを捉えて進めていかなければ正しい方向には行かないのかなと思います。少し厳しい発言となりましたが、私からは以上です。

【土屋委員】

政府の施策が、具体的にどのように行われるのかが表明されておらず、資料を見ても成長分野にかかるスキルを重点的に記載がありますが、では、成長分野でないものはダメなんですか？という話になります。最後には、転職まで一気通貫した枠組みを作ります、と言われれば、企業としては、そっちの方にシフトされ取り残されてしまうのかといった危惧も生じる文面と思いました。では、この国の施策を県はどのように県民に向かって取り組むのか懸念され、一概に大賛成とは言えません。特に山形県は製造業、ものづくり企業が多く、DXも言葉だけが先行しているところがありますが融合させながら、熟練の技術と新しいもの、必ずしもDX化がいいものと限定できないので、合わせて融合させていくことで良いものにつながっていけるのではないかと思います。

DXが進むことが半面サイバー攻撃のリスクにさらされることにもなります。陸海空、宇宙に続く第五の戦場がサイバー空間と言われており、費用面や人的な面でなかなか対応ができていないことから中小企業が狙われやすい。サプライチェーン攻撃ということで狙われていることからリテラシーを上げていく必要があります。山形県も他人事ではないので、先の融合もしかりですが、私、経営者個人としては、働き方改革よりは、働き甲斐を感じられる企業にしていきたいと日々思っていて取り組んでいるところです。

【山本委員】

企業内訓練認定校、パルコモードを30年ほど運営しており、これが、倉持委員からもありましたとおり、自分の持っていない技術・スキルを学校にて教え、身に付けてもらうということで、リスクリングそのものと思っております。縫製では、同じ部分を作業するのではなく、ファスナー部分や、ベルト部分のようにあらゆる違った部分をできて一人前となりま

す。できない技術を学校で補っており、社員の過半が1・2級技能士資格を持つなど日々技術力向上に取り組ませています。社員の9割が女性で、彼女らのモチベーションアップのためセミナー参加を促すなどの工夫もしております。

併せて、設備投資を並行し人手不足解消を図っており、地元の子どもたちへの職業意識醸成のため職場紹介事業に参加しています。技能実習生受入れも行いコロナ禍により厳しい時期を過ごしてきましたが、受入れ緩和を受け、中国以外の地域からの受入れ拡大を検討しているところです。

【紺野委員】

リスキリングについてよく理解していない状況です。そんな中、先日の岸田首相の育児休暇中のリスキリングについて発言があり、私も育児休暇を経験した身として、そのような余裕も無かったため、何らかの支援が無いと行うのは大変かな、と感じたところです。

身近な取組み事例としては、先日、社内でポリテクセンターさんの「業務で使えるIT研修」を実施したところです。効果的に進めるにあたって、企業がリスキリングに取り組む場合に、できれば企業ごとにデジタル化に関する研修などの支援を県から行っていただければ、と思いました。

【設楽委員】

私どもの捉え方として、リスキリングは、本来、社会環境や働き方の変化によって新たな業務に従事するうえで必要となるスキル・知識を取得するための方法と解釈しています。よって、成長分野へ労働力を移動させるための手段ではない、と認識しています。

岸田首相が5年間で1兆円の投資を行うと表明したのが発端ですが、山形、地方圏においてリスキリングが5年間といった短期間で成しえるものか疑問があります。特に大企業においては、社内で事業部体制を組み、収支が良くない場合、若しくは効率化を図らなければならない場合は、企業内で人材を移動させており、そのためのリスキリングは大企業では取り組まれています。問題は、地方圏、山形県内では、中小企業が多く、また、そこで働く労働者が大半を占めているわけで、先ほどの委員御発言にもあったように、県内の産業的には、レガシー系の分野で仕事をされている方が多く、成長分野であるデジタル系に上手く人材がシフトできれば良いが、現状を見ればそうはならないだろうと考えております。先ほど申し上げたように5年間という期間になっていますが、到底やり切れず、10年、20年、30年かけてやっていかないと効果は期待できないと考えているところです。

もう一つ、このリスキリング、誰が主体となって知識やスキルの取得を行っていくのが課題で、これは厚生労働省や文部科学省がやれるような話ではなく、これは、産業界、我々労働界も含み、リスキリングそのものの捉え方をしっかり合わせていかないと上手く進まないのではないかと、懸念しているところです。

いずれにしても、岸田首相の発言からするとリスキリングから転職まで一気通貫した枠組みとありますが、転職させることが目的ではない、と私どもは思っているところです。

【結城委員】

自分は現在育児休暇中なので、リスクリングの発言があつてからの職場の状況変化については、離れていることもあつて意見できません。本来は、先ほどの議題で言うべき意見だったと思いますが、女性の立場から、女性活躍のためのスキルアップであつたり、女性の非正規雇用者の正社員化や賃金アップの取組みについて、大事な取組みであつて、頑張りたいと感じたところです。

【古川委員】

リスクリングの自分の解釈は、新しい仕事にチャレンジするための技能を身に付けていくこと、また、業務を拡充させていくための技能習得と捉えています。労働局、ハローワークとしては、職業紹介を通じて民間の労働市場の需給調整をしているということですが、その際に事業者のニーズ、求職者のニーズを踏まえ必要なリスクリングのツールを提供していくことが重要と考えております。今あるニーズだけではなく、行政としてこのようなものを準備しています、といったアピールをして求職者の方が訓練を選んでいただくことが大事と考えております。国としても先進的な職業訓練に対して一般型に比較して高率な助成制度を設定し支援していることから、DX、リスクリングの取組みを促進していきたいと思っております。

【中鉢委員(欠席)からの書面提出意見※議長読み上げ】

私なりのリスクリングについての考えを少しだけ述べさせていただきます。私は、生コンクリート業界で働いております。はじめの一歩として、リスクリングについての正しい解釈から広めていくことが望ましいと思っております。

スキルアップは自分の持っている知識をさらに高度なものにするためのもの。リスクリングは、全く違うフィールドの学びを深め、新しい職業に就くというものだとして解釈しております。社内での労働移動であれば、実施企業のメリットも大いにあると思っておりますが、転職してしまった場合は、そうではなくなります。そうならない為にそれに応じた賃金を支給していく等、経営側も対応を考えていかなければいけないと考えております。しかしながら、業界が抱えている喫緊の課題、仕入れ材料費の高騰、電気料金、及び燃料費の高騰等への対応、人材不足、生活費上昇による賃金のアップ、カーボンニュートラルについての対応を目の前に控えている中で、なかなかリスクリングについてまで思いを馳せることが出来ていないのが実情です。業界活性化の為に、リスクリングはよい取組みだと考え、自社にも従業員に過度な負担とならないように導入していきたいと思っております。

【議長】

最後に、私から一言申し上げます。私どもポリテクセンターでも2日間程度の在職者向けのセミナー、生産性向上支援訓練を実施しています。ある企業から、対象者を管理職、中堅、新人職員に分けたものをカスタマイズして欲しいという依頼を受け、管理職の方にはリー

ダーシップ、中堅・初任層職員にはどうしたら業務時間縮減できるかといったものを提供した事例があります。対象者ごとに適したスキルを習得いただくことが大切と感じております。

先ほど皆さまからいただいた意見でありましたが、事業主の方からしてみれば、リスクリングすることでの効果、メリットが見えづらいところが、取組みが進まない要因なのかなと感じました。そういった不安を少しでも払拭するうえで、事例共有によるメリットの認識、具体的な支援によるフォロー等が大切と感じたところです。

先日の山形県の新年度予算編成に関する報道にて、人材育成事業多彩と見出しが打たれており、県として様々な面でリスクリングに取り組まれることと思います。今後もこのような審議会の場で皆さまと意見を共有させていただくことで、更に内容を詰めていければと考えているところです。まだ新しい概念ですので私を含め、皆さまも理解できていないところが多いと思いますので、こういったことがリスクリングにつながるんだといった認識をしていければと思っております。

【雇用・産業人材育成課長】

委員の皆さま、御意見ありがとうございました。テーマ設定理由について、先に説明いたしましたでしたが、御意見の中で、定義が確立していないこと、どんなものかといった御認識の方、また、目的でなく手段だという御発言、全くそのとおりと思います。資料に付けた首相の発言についても、リスクリングが本当にこのようにつながるのか、と疑問のあるところでまだまだ勉強して行かなければならないと感じております。

来年度の当課のリスクリングに関する取組みについて御紹介いたします。経営者層を対象とした意識啓発セミナー、定義が確立していない中難しいところですが、御意見にもありましたリスクリングの効果、メリット等について説明、共有していく場としたいと考えております。厚労省の人材開発支援助成金と連動した国費対象外の宿泊費等の県単独助成。リスクリングに取り組む企業への支援との御意見いただいておりますが、ぜひ御活用いただければと思います。職業能力開発施設での公開講座、向上訓練での在職者向けの技術習得機会、デジタル人材スキルアップ事業による研修など、技術習得の機会を提供していきます。各企業においてリスクリングで習得させる技術は業種により多種多様と思いますが、それぞれのニーズに合わせて必要な研修等を御活用いただければと思います。

6 その他

7 閉会