

○司会 労働局中野職業安定課長補佐

定刻となりましたので、ただ今から、令和4年度第1回「群馬県地域職業能力開発促進協議会」を開催いたします。本協議会冒頭の撮影を御希望の場合は、議事次第の2「主催者あいさつ」までとさせていただきます。皆様方にはおかれましては、大変お忙しい中、御出席を頂きまして、誠にありがとうございます。

私は、本日の司会進行をつとめます、群馬労働局職業安定部の中野と申します。後ほど議長を選任していただくこととしておりますが、それまでは私の方で進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、さっそく、次第に沿って進めさせていただきます。

本協議会より、群馬労働局と群馬県の主催にて開催いたしております。

次第2「主催者あいさつ」でございますが、群馬労働局加藤局長は本日所用により、青野職業安定部長が出席させていただいております。青野部長から、あいさつを申し上げます。

○青野職業安定部長

ただいま御紹介あずかりました群馬労働局職業安定部の青野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

まずみなさま本日はお忙しい中、本協議会に御出席をいただきましてありがとうございます。また日頃より、労働局、ハローワークの業務運営に御理解、御協力をいただきますこと、厚く御礼申し上げます。

さて、最近の群馬県内の雇用情勢についてでございますけど、9月の有効求人倍率が1.54倍と、全国の1.34倍を上回る水準で推移してございます。コロナ禍におけるボトムであった令和2年8月～9月の数値（1.09倍）から概ね一貫して増加の傾向にあることから、「緩やかに持ち直している」との情勢判断を行っているところでございます。

引き続き、第8波の到来による感染再拡大のみならず、物価高騰や円安の進行といった動向を注視してまいります。群馬労働局といたしましては、これまでの雇用維持を中心とした支援策から、労働移動の円滑化や人への投資といった、人材の育成・確保や企業の活性化に向けた支援策の拡充にも努めているところでございます。

このような中、非正規雇用労働者のステップアップを通じた再就職支援や在職者のスキルアップ支援はますます重要なものとなっております。

公的職業訓練につきましても、これまで以上に積極的かつ効果的に実施するため、人材ニーズや地域の実情をより精緻に踏まえたものとする必要がございます。

こうした背景のもと、従前の訓練協議会を改め、本日、第1回目の「群馬県地域職業能力開発促進協議会」として開催させていただくものでございますが、より詳細な趣旨につきましては、後ほど事務局より説明がございます。

また、令和3年度の公的職業訓練の実施状況やその分析、そして令和5年度の訓練実施計画の策定方針（案）についても説明がございます。

これらについて、本日は皆様方から忌憚のない御意見をいただければ幸いです。
本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会 労働局中野職業安定課長補佐

ありがとうございました。同じく主催者であります、群馬県産業経済部の大久保部長につきましては、所用により、丸山産業人材育成室長が出席させていただいております。丸山室長からあいさつを申し上げます。

○丸山産業人材育成室長

県庁の労働政策課産業人材育成室長の丸山と申します。着座にて失礼させていただきます。本日、部長は顧問が重なって出席できないため代理で出席させていただきました。よろしく願いいたします。また職業能力開発促進法の改正により国と県が協議会の設置主体ということですので、群馬労働局と協力しながら適切な運営を行って参りたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは一言御挨拶をさせていただきます。本日は令和4年度第1回「群馬県地域職業能力開発促進協議会」に御出席いただきましてありがとうございます。本日お集まりの方々に日頃職業訓練はもとより本県労働行政に御理解御協力を賜り厚く御礼申し上げます。現在御承知のとおり新型コロナウイルス感染症の影響が長期化している、そういった状況に加え足下ではウクライナ情勢・円安といったこともあって原油・原材料の価格が高騰するなど、県経済を取り巻く環境は非常に厳しくなっております。また DX といった動きが加速し企業の新たな成長戦略の柱となっております。こうした中で、現在政府の掲げる新しい資本主義の中核である「人への投資」の中ではリスキリング職業訓練によるスキルアップ支援の強化、多様な人材が活躍できる環境整備に重点が置かれております。

県としても県経済の持続的な発展のためにはデジタル技術や新たなスキルの習得などにより、ものづくり産業の競争力強化、成長分野で活躍できる人材を育成していくことが重要であると考えております。今後も、本日お集まりの方々の御意見等をお聞きしながら、より充実した公共訓練に取り組んで参りますので、引き続き御支援の程よろしくお願いいたします。

それから、こちらにデジタルリテラシー向上講座という一枚紙があると思うんですけども、こちらの県の方で今年 DX 産業人材育成支援事業ということで企業の方々にアンケートなどをいただきながら DX を企業の中で推進していく人材を育成するために実施するものです。今回トライアル講座ということで本年度は3講座用意してまして、第1回のデジタルリテラシー向上講座というのが昨日から募集を開始しております。無料ですし内容的にも充実した講座になっていきますので、リテラシーの向上のために非常に有効と考えております。傘下の企業様ですとかお知り合いの方でも結構なんですけど、ぜひ御出席いただけたらと考えております。また第2回第3回もこれから12月以降に実施していく予定

ですし来年度再来年度はさらに基本講座、専門講座という形で実施して参りますので、ぜひその機会でも構わないんですけど御参加いただけたらと思っております。よろしく願いいたします。

○司会 労働局中野職業安定課長補佐

ありがとうございました。次に、次第の〈3〉でございます。

委員の皆様におかれましては、今年度の当協議会委員の就任に御快諾いただきまして、誠にありがとうございます。

今協議会の概要につきましては、後ほど説明させていただきますが、令和4年3月に職業能力開発促進法が改正され、法定化された協議会として初めての開催となり、昨年度の協議会から名称、構成員を変更しております。新しい委員の方もおられ、初めての顔合わせとなるため、お一人ずつ御紹介をさせていただきたいところではございますが、時間の関係もございまして、誠に恐縮ですが、お手元に配付させていただきました「委員名簿」と「座席表」をもって御紹介に代えさせていただきますことを御了承ください。

本日、一般社団法人群馬県専修学校各種学校連合会の鈴木委員は、欠席とのご連絡をいただいております。また株式会社ニチイ学館の松崎委員も欠席となりますが代理として田島様にお越しいただいております。

また、今回、事務局としまして、群馬労働局から訓練室、群馬県から労働政策課産業人材育成室、高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部から訓練課・求職者支援課の職員がそれぞれ出席させていただいておりますので、よろしく願いいたします。

次に、配付資料でございますが、お手元の資料一覧のとおり資料No.1から資料No.5までと参考資料になっておりますので御確認ください。加えて、御発言にあたってのお願いでございます。御発言の際には、挙手をいただき、事務局にてお渡しするワイヤレスマイクにて、お名前をお伝えいただいておりますので御発言をお願いいたします。

なお、本日、事務局の説明は着座にて失礼いたします。御出席の皆様におかれましても、どうぞお座りになったまま御発言をお願いいたします。

それでは、協議会に先立ちまして、次第4「群馬県地域職業能力開発促進協議会の設置について」、事務局より説明と提案をお願いいたします。

○事務局 労働局櫻井訓練室長補佐

群馬労働局訓練室の櫻井でございます。どうぞよろしく願いいたします。着座にて失礼させていただきます。

皆様方におかれましては、日頃から人材開発の事業に当たりまして、格別の御支援を賜りまして感謝申し上げます。まず、「地域職業能力開発促進協議会」について御説明いたします。資料の1-5を御覧になりながらお聞きいただければと思います。

従前より都道府県単位の訓練協議会を開催しておりましたが、人材ニーズや受講者のニ

ーズの把握や分析が不十分であったことから、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定のため、関係者による協議の場が必要ということで、本年3月に職業能力開発促進法が改正され、国及び都道府県は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上のため、地域の関係機関等を構成員とする協議会を設置できると規定されました。これにより協議の場が法定化され、本年10月1日に施行となっております。法定化された協議会は、国と都道府県が地域の関係者を集め、職業能力に関する有用な情報を共有し、群馬県における地域の実情やニーズに応じた、公的職業訓練の設定や職業訓練効果の把握・検証を行う場となります。

また、従前と違う点としましては、ハローワークを利用しない求人・求職の情報も把握する必要があるということで、構成員として新たに「職業紹介事業者若しくは特定募集情報提供事業者又はその団体」に参画いただくことが必須となり、公募にて「サンヴァーテクス(株)」様の御参画をいただく運びとなりました。協議会においては、「人材ニーズの把握」をし、「地域職業訓練計画と実績とのミスマッチの検証」を行い、一連の把握・検証によりカリキュラムの改善を図っていくこととなります。

こうしたサイクルを通して、来年度どういった人材育成を行うべきかを協議していただき、最終的に「地域職業訓練実施計画」に反映させ、ニーズを踏まえた精度の高い訓練の実施、個別コースの質の向上を促進する仕組みを設けていくこととしています。

協議会の実施に当たっては、資料1-3「地域職業能力開発促進協議会実施要領」に沿って開催し、意見交換を通じ進めて参ります。また、個別の訓練コースについて訓練効果の検証をし、訓練カリキュラムの改善を図ることを目的とし、労働局、群馬県、機構を構成員とした「ワーキンググループ」が稼働します(資料1-4)。こちらは、資料1-6のスケジュールに沿って、令和5年2月に実施予定の第2回協議会にて、検証する訓練分野を選定してからとなりますので、今協議会では、個別訓練コースについての訓練効果の把握・検証を行うことはできませんが、御理解をお願いします。

説明は以上となりますが、ここで、「群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」(案)を提案させていただきます。こちらは、「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」(資料1-2)に基づき策定しております。

「群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」(案)を読み上げて提案とさせていただきます。資料1-1になるんですけども、どうぞ見ながら御確認いただければと思います。

群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱 (案)

1 名称

協議会の名称は「群馬県地域職業能力開発促進協議会」とする。

2 目的

群馬労働局及び群馬県(以下「関係機関」という。)は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の規定に基づき、群馬県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓

練（同法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）第 4 条第 2 項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

なお、設置主体については、関係機関の両者とする。

3 構成員

群馬県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- (1) 群馬労働局
- (2) 群馬県
- (3) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- (4) 労働者団体
- (5) 事業主団体
- (6) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- (7) 学識経験者
- (8) その他関係機関が必要と認める者

4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

5 会長

- (1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- (2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- (3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

6 協議会の開催

年 2 回以上の開催とする。

7 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- (5) その他必要な事項に関する事。

8 事務局

協議会の事務局は、群馬労働局職業安定部訓練室に置く。

9 その他

(1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

(2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

以上、協議会の概要説明と提案となります。よろしくお願ひします。

○司会 労働局中野職業安定課長補佐

ただいま提案がありました「群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱(案)」につきまして、御意見・御質問等がございましたら挙手をお願いいたします。

御意見・御質問がないようですので、ここで採決をお願いしたいと思います。ただいま提案をいただきました「群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱(案)」につきまして、御承認いただける方の拍手を持って採決とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。原案どおり承認されましたので、(案)を消していただき、裏面の10附則を「令和4年11月25日から施行する」といたします。

ただいま承認されました「群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」9の(1)に基づき、当協議会の議事及び資料については、協議会での申し合わせがない限りは公開となります。また、議事録作成のため録音をさせていただきますことを御了承ください。

それでは、次第の〈5会長の選出〉をお願いしたいと思います。

会長の選出は「協議会設置要綱」に基づきまして、「委員の互選により選出」いたします。なお、会長の任期は、今年度末までとさせていただきます。

それでは、どなたか立候補はございますか。

いらっしゃらないようですので、「群馬県地域訓練協議会」におきまして昨年度まで会長をお願いしておりました、高崎経済大学教授の、友岡委員に会長をお願いしたいと思います。委員の皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

御異議がないようですので、友岡委員に会長をお願いいたします。

それでは、以後の議事進行につきましては、設置要綱5の(2)によりまして、友岡会長をお願いいたします。よろしくお願ひいたします。

○会長 高崎経済大学友岡教授

承知しました。高崎経済大学の友岡と申します。会長に選出していただきましたので、「設置要綱」の規定に従いまして議長を務めさせていただきます。皆様どうぞ御協力の程よろしくお願ひいたします。着座にて失礼いたします。

これより「令和4年度第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会」に係る検討・協議を行います。

議事ごとに、委員の皆様からの御意見をお受けいたしますので、忌憚なく御発言ください。

早速ですが、次第6議題（1）令和3年度公的職業訓練の実績及び分析について、事務局より群馬労働局、群馬県、機構から所管部分について、それぞれ説明をお願いいたします。

○事務局 労働局櫻井訓練室長補佐

労働局の方からまず初めに公的職業訓練、ハローワークの全体像について説明させていただきます。資料の2-1を御覧になりながらお聞きいただければと思います。

公的職業訓練の中には、「職業能力開発促進法」に基づく公共職業訓練と、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」に基づく求職者支援訓練、というものがあります。

まず、資料2-1左側の公共職業訓練ですが、対象者は離職者の方、在職者の方、学卒者の方、障害者の方に分かれています。訓練の実施機関については、国：ポリテクセンター、都道府県となっております。離職者向けと障害者向けについては、都道府県から民間の教育訓練機関に委託して実施いただいております。

次に右側の求職者支援訓練については、「特定求職者の就職支援法」に基づくもので、対象は離職者の方のみとなります。先ほどの公共職業訓練は、もともと雇用保険を受給出来る方向けに作られたものでしたが、雇用保険をもらえない方にも訓練を受けていただくために創設されたものが求職者支援訓練ですので、主な対象者は雇用保険を受給出来ない離職者の方となっています。訓練の実施機関は、民間の教育訓練機関にお願いし、実施しているものになります。

続きましては資料の2-2を御覧になっていただきたいと思います。訓練全体の中でも、公共の離職者訓練と、求職者支援訓練の対象者層が多く、求人者の雇い入れニーズ、求職者の就職ニーズが反映しやすいものと思われまますので、ここでは、離職者訓練のみを切り取って御説明させていただきます。

資料2-2は求職者支援訓練の分野別に応募倍率・受講率・就職率を追ったものです。

I T分野、WEBデザイン分野やネイルの訓練は非常に人気が高く、応募倍率も受講率も高くなっていますが、なかなか就職につながっていません。一方、介護分野の訓練は応募者が少なく、中止となってしまったコースもありますが、受講者の就職率は高いものとなっています。

続きまして1枚めくっていただきまして資料2-3を御覧になっていただきたいと思います。令和3年度に群馬県内で開催した公共訓練と求職者訓練の代表的なコースを、就職率と応募倍率の分布図に落とし込んだものです。訓練コース全体のイメージとして御覧ください。分布図の右の上の領域が応募倍率も就職率も高い「求人ニーズと求職者ニーズ」を踏まえた職業訓練と言えるものになります。

続きましてもう一枚めくっていただきまして資料2-4になります。

群馬県内の訓練実績を踏まえた改善の方向性について、資料2-4で御説明させていただきます。

先ほど申し上げましたとおり、右上の領域は、応募倍率と就職率がともに高く、効果的な職業訓練と考えられますので、特に改善の必要はないのですが、応募倍率が大幅に100%を超える場合には定員の拡充も検討が必要ということになります。

左上の領域は、就職率が高く応募倍率が低い分野の改善の方向性です。求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えますが、受講者ニーズを捉えきれていない可能性があります。具体的なコースを言いますと「介護分野」「医療事務」が当たるかと思います。訓練の効果に関する周知の強化、募集日程や開催地域の偏りがないかなどの検討が必要、という方向性を示させていただきます。

右下の領域は、応募倍率が高く就職率が低いものです。求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援に課題がないかという点について検討が必要であるという方向性になっています。具体的には、「WEBデザイン分野」や「ネイリスト」がこれに当たると考えられます。

左下の領域は、就職率も応募倍率も低いものになるため、今申し上げた改善方策をすべてやってみるとい方向性になります。こちらに含まれている求職者支援訓練の基礎コースというものがあるのですが、これはパソコンなどのコースに社会人としての基礎的な能力を身につけるためのカリキュラムを付しているという意味で「基礎」という分野になっております。必要性の高い訓練であるので継続していきたいと思っております。こうした実績から考える方向性については、議論をいただきながら、令和5年度の訓練計画において、これらを課題として検討して参ります。

続いて、資料2-5以降は、こういった分野で人材育成がなされていたのか、公共訓練・求職者支援訓練の種類に関係なく、訓練内容の分野別に横串を刺して見ていただく資料となっています。こちらについては、群馬県様と機構より、それぞれ令和3年度の実績について説明をお願いします。

○事務局 群馬県狩野産業人材育成室長補佐

群馬県の方から令和3年度公的職業訓練実績について説明させていただきます。

主には資料No.2-6中段にございます「令和3年度計画数及び受講者数」こういったところの数字を見ながら説明させていただきます。群馬県では離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練この4つを実施しているところです。先ほどの説明にもございましたその中で離職者訓練、障害者訓練につきましては委託訓練ということで外部に委託して実施しているものになります。

まず離職者訓練についてですけれども2年間の長期コース、それから2ヶ月～6ヶ月の短期コースの区別がございます。実施分野としては資料No.2-6から2枚目の裏側に分野

別の公表が載っているんですが、介護・医療・福祉系といったコースがございます。群馬県では当初計画では82コース928人の実施予定でしたが、中止コースもあったため実績としましては77コース830名の受講者の実績となりました。内訳としましては長期コースについては156名の受講実績、短期コースについては674名の受講実績という形になります。応募の傾向といたしましては、長期コースは募集人員が少ないこと、就職に直結する専門資格を習得できることから、ほぼ定員を満了した状況でした。短期コースについては多少傾向がございまして、パソコンの操作をメインとした事務系のコースの人气が高く、コロナ過の影響もあってか、人と接するような介護系の分野のコースの応募が伸び悩むといった実績となっております。

続いて在職者訓練について実績の紹介をいたします。企業の在職者を対象に群馬県では県立の3つの産業技術専門校がそれぞれ実施しておりまして、1コースあたり標準時間12時間程度の短い時間ですが訓練コースとしてやっているところでございます。メニュー型とオーダー型という設定がございまして、メニュー型は時期や内容・時間等があらかじめ決められているコース、オーダー型は企業の要望に応じて内容・日時等を設定するようなコースとなっております。2つの区別があるのですが併せて令和3年度の実績では140コース1,300名の定員に対しまして受講実績は103コース529名となっております。

近年のコロナ過におきましては感染状況が非常に受講実績に大きく影響をしております、最近になりまして感染拡大防止対策意識の向上、主催者側も受講者側も意識の向上がありまして、令和2年度が418名という実績に対して令和3年度は529名ということで回復基調にございます。今年度令和4年度も現在実施をしているところですけど非常に順調に実績の方が推移している状況でございます。

続いて学卒者訓練の受講実績について説明申し上げます。県内の3つの各産業技術専門校において実施しているもので、群馬県の基幹産業でありますものづくり分野を担う若年技術者育成を目的に各校地域のニーズに対応した訓練コースを設置し施設内訓練と称して全14コース定員が280名で実施しているところでございます。設置のコースは大きな分野と言いますと機械・電気・自動車整備・溶接・機械系のCAD・塗装・建築に関するコースの設定となっております。実績としましては、令和3年度定員280名に対しまして247名の入校で定員充足率は88.2%という実績でございました。

近年、若年者人口の減少ともものづくり離れが非常に顕著化しておりまして、定員充足率の減少が著しく今年度令和4年度の定員充足率は80.4%ということで、更に減少傾向という形になっております。コース別の傾向では、2年制のCADのコースや自動車整備のコースは人气が高いものの、機械加工・溶接などものづくりの基盤技術に関するコース、1年制のコースが敬遠される傾向にありまして、2年制、長い期間のコースでデジタル職といったコースへの関心が強まっていると感じております。

次に障害者訓練の受講実績についてですが、群馬県では離職者訓練と同様に外部機関に訓練を委託して実施しております。訓練形式に特徴がございまして、令和3年度について

は訓練生全員が集まり対面で訓練を行う集合型訓練の他に、在宅しながらオンラインで訓練を実施する e-ラーニングコース、企業の現場で訓練を行う企業実習型コースという形式の違いがございます。それらを合計しまして令和 3 年度の実績ですけれども、24 コース 54 名の計画に対しまして 19 コース 29 名の受講実績でございました。障害者の方それぞれにあった支援が必要ということで訓練コースの設定に苦慮している状況です。

続きまして、紹介してきた訓練の就職の状況についても紹介をいたします。資料 No. 2-6 の裏面にあります「令和 3 年度就職者数及び就職率」の数字について紹介をして参ります。

まずは離職者訓練ですけれども令和 3 年度就職率は 83.4% となっております。令和 2 年度の実績が 78.3% でしたので大きく上回る結果となりました。内訳としましては長期コースの就職率が非常に高い状況でございます。専門資格を習得することの強みが活かされた結果なのだろうと考えております。一方短期コースのほうについては、長期コースほどの資格取得のメリットが少ないのか特に技術系のコースにおいては平均就職率が 72.1% と若干低く、企業の実務レベルの技能に対して短期間訓練での技能取得の難しさを感じているところでございます。

離職者訓練全体に共通することですけれども、訓練生の男女比として女性が非常に多いということもございまして子育てや家庭の都合により就業条件の面で就職に結びつかないという例も多いようです。しかしながら全体的な就職率として先ほど申し上げました 83.4% ということで、委託先様、ハローワークの支援もあってこの数字なんですけれども他県と比べても非常に高い就職率になっているところでございます。

次に学卒者訓練の就職率についてですが、こちらは就職率 99.5% と非常に高い実績となっております。学卒者訓練につきましては、ものづくりの分野でのコース設定となっているということで群馬県の基幹産業でございますので、製造業での若年技能者の人手不足というのが非常に著しい状況が伺えまして、就職率の方は好調な状況でございます。ただ、先ほど募集からの実績のところでもありましたとおり、募集面で大変苦勞しているという状況でございますので対策強化が強く求められるような状態となっております。

続いて障害者訓練についてですけれども、全体の就職率は 66.7% という実績でございました。訓練実施形式によって就職率も異なるのが特徴となっております。集合型の訓練、e-ラーニングコースの就職率については平均で 49% でした。これに対し企業実習型のコースにつきましては就職率 80% となっております。実習先の企業にそのまま就職する事が多く、企業側が十分に障害特性を理解できるということもございまして、ミスマッチも少ない状況となっております。令和 3 年度の実績については以上になります。

○事務局 機構水嶋訓練課長

続きまして高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンター群馬の訓練課長水嶋の方から令和 3 年度公共職業訓練の離職者訓練・在職者訓練の実績について説明させていただきます。

まず離職者訓練ですけれども6ヶ月の訓練がメインになります。それと付随する1ヶ月の橋渡し訓練というのがございまして、就業経験が短い方、無い方に向けてのビジネス・コミュニケーションスキルの習得を目指した訓練ということで、6ヶ月もしくは7ヶ月の訓練を提供させていただいております。

まず資料2-6の1ページ目真ん中の「令和3年度計画数及び受講者数」のところを見ていただきますと、公共職業訓練（離職者訓練）の上のところに施設内訓練というのがございます。計画数481名に対しまして受講者数385名ということで、定員充足率は80.0%となっております。中止したコースはありませんので、計画数に対する実施率も同じく80.0%となっております。

次に公共職業訓練（在職者訓練）について説明をさせていただきます。在職者訓練は一番短いもので県と同様に12時間、長いもので約5日間の訓練を提供させていただいております。内容については、機械・電子・電気というような分野になっております。計画数の方が1,570名に対し受講者数は983名となっております、計画数に対する実施率は62.6%となっております。

次に一枚めくっていただきまして、資料2-6の3ページ目に離職者訓練の実施状況がでております。上の段が令和3年度の実施状況になりまして、各科ごとに実績が出ております。比較的定員充足率が高い科に関しましては、機械の制御を行うスマート制御システム科が120%と非常に高くなっております。またマシニングCAD科は92.5%となっております。逆に定員充足率が低い科に関しましては、CAD/NC技術科が48.9%、電気テクノサポート科が62.5%となっております。令和4年度に入りまして、電気テクノサポート科は定員充足率が改善傾向にあるということがございます。

1ページ戻っていただきまして「就職者数及び就職率」についてです。下の段、令和3年度のところを見ていただきますと、（公共職業訓練）離職者訓練の施設内訓練というのがございます。計画定員数が481名、受講者数が385名、修了者数が269名で、就職者数が249名となっておりまして、就職率は92.6%となっております。令和2年度の就職率は83.3%と少し振るわなかったのですが、群馬県の求人倍率の上昇に合わせ、大幅な改善が見られております。

○事務局 機構平野求職者支援課長

続きまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンター群馬支部の平野から求職者支援訓練について報告させていただきます。

先ほども説明があったように求職者支援訓練は、公共職業訓練と対象者が違っておりました。雇用保険を受給できない方を対象とした訓練となります。訓練期間としては基本的に2ヶ月～6ヶ月の中で実施しております。訓練実施機関は民間の教育訓練機関様に委託して行う形となっており、各民間の教育機関の専門性を活かした訓練等を勘案しながら、コース設定は民間の機関様に設定していただいております。主な訓練コースとしては営業事務

分野の他に介護分野、医療事務分野、最近ではITデザイン分野のコースを設定していただき、行っているということになります。

令和3年度の実績について報告させていただきます。先ほどの資料2-6の1ページ目、真ん中の「令和3年度計画数及び受講者数」のところですね。一番下の求職者支援訓練のところを御覧ください。

令和3年度は計画数が1,179名となっております。認定した訓練コースの定員が1,008名となっております。受講者数は610名、定員充足率60.5%、実施率は51.7%となっております。上の表、令和2年度と比較しますと、訓練定員は722名から1,008名、受講者数は375名から610名と増加傾向にあります。これは令和3年度から、求職者支援訓練のコース設定が緩和されたことが要因のひとつと考えられます。令和3年度から短期短時間という訓練コースの設定が拡充されました。こちらはコロナの影響等でシフト制で働く方等にも対応した訓練を行えるように、期間や1日の時間設定が短いコースを設定できるような取り組みになっておりまして、そういった取り組みの中、民間の教育訓練機関の方も教室の空き状況であったり、訓練と訓練の合間に求職者支援訓練を設定していただいたり等、そういった取り組みで計画数を増やすことができ、受講者数の増加にもつながっている要因のひとつと思っております。

続きまして次のページを開いていただきまして、「就職者数及び就職率」について説明させていただきます。令和3年度分になります下の表を御覧ください。一番下の求職者支援訓練のところですが就職率は正式な数字が確定しておりませんので横線が入っております。現在出ている数字ですと、就職者数は基礎コース40名、実線コース142名となっております。こちらは令和3年12月までに終了したコースの実績となっております。就職率につきましては上の表令和2年度のものが基礎コース51.8%、実践コース63.0%となっておりますが、令和3年度につきましても同じような数値で推移していることを報告させていただきます。報告は以上でございます。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。以上労働局、県、機構から御説明いただきました。

ただいまの説明について、御意見や御質問を伺いたいと思います。委員の皆様自由に挙手をしていただければと思いますがいかがでしょうか。

大丈夫でしょうか。よろしゅうございますか。それでは事務局からの説明、御理解いただけたということで御意見・御質問等無いようですので次に進みたいと思います。

議題の(2)地域の人材ニーズの把握について、事務局である労働局、県、機構及びサンヴァーテックス(株)塚越委員から、順に説明をお願いいたします。

○事務局 労働局櫻井訓練室長補佐

まず労働局の方から御説明させていただきます。

地域の人材ニーズの把握についてということなんですけれども資料No.3-1を御覧ください。こちらは求人・求職バランスシートと申しまして、ハローワークで受理しました求人と求職者の求める職種についてのバランスシートです。主な職種の求人倍率を参考として、地域において必要な訓練コースの検討をして参ります。

令和3年度の求人倍率は、「建設、介護」職が高くなっており、求人募集数も多く人手不足が顕著でございます。IT関連で見えますと、このグラフの左から2番目になるんですけれども令和3年度、群馬県内のIT分野の求人倍率は0.84倍であり、求人数も多くはないため、ミスマッチが少なからず生じていると考えられます。この中には、統計上、注意書きにありますとおり、電気・電子、機械製造、電気設備作業員等が含まれており、イメージするITと異なる内容にもなってしまいますのですが、それを含んでも求人の数が少ない状況です。また、事務職の中には、ホームページ作成などWEBデザインのスキルをもって応募可能な求人も含まれているのではないかと思います。このため、ハローワークでは、求人受理時に求人者が求めるスキルや業務内容を明確にすることで、マッチングの促進に努めているところでございます。

また、一枚めくっていただきまして資料の3-2になりますが、求職者アンケートから見る訓練ニーズとなります。こちらは、ハローワークで開催しております訓練実施機関から直接説明を受ける「訓練説明会」に参加された方からいただいたアンケート結果です。どんな訓練に興味があるのか、といった視点での訓練ニーズとなります。少なからず、訓練に興味をお持ちの求職者の方が希望している訓練内容であるといえますが、PC基礎、PC応用、WEBデザイン、医療事務、経理事務といった事務系の職業訓練が全体の68%を占めています。求人者ニーズの高い介護系に興味を持たれた方は逆に低く8%となっております。こういった傾向なんですけれども、群馬県内で地域的に大きい差はありません。

実際に求職者が職業訓練に応募するポイントには開催の時期、地域といったものも大きな比重を占めているものと考えております。募集日程や開催地に偏りがないかなど、これら、求人者ニーズ、求職者ニーズも踏まえながら訓練計画を検討して参りたいと思います。労働局からは以上です。

○事務局 群馬県小柏主任

それでは群馬県の方から、先ほど群馬労働局から求職者のニーズについて説明がありましたので、群馬県の方からは今後の群馬県の産業展開を踏まえて発生するであろう地域のニーズについての御説明をさせていただければと思います。

説明の補足資料という形で、「群馬県産業振興基本計画の概要」という資料をお配りさせていただきました。群馬県では昨年3月に策定しました産業政策の最上位計画である群馬県産業振興計画、本県は産業構造の将来像として表題にもありますように、本県の経済を長らく牽引してきた輸送機器をはじめとした既存の産業の強みを活かしながら、時代の変化

に合わせた新たな成長機会を探求することにより、両利き（ハイブリット）と表現しておりますけれども、そういった産業構造を目指しております。

具体的に申し上げますと、新型コロナウイルス感染症を契機に社会全体において急速に進むデジタル化の背景に、本県の基幹産業である製造業では製品、生産品質管理工程に IOT、AI、ロボット等の技術を導入し、より付加価値の高いものづくりの転換を図っていきたり、デジタル等を活用した稼ぐ力の向上を目指していきたいと思っております。また、労働人口の減少により深刻な人手不足が問題となっている物流業界や建設業界、介護をはじめとした各種サービス業界では同じく IT、デジタル技術の導入による省力化、生産性の向上を図り、また社会のデジタル化を支える成長著しい情報通信産業においては、ICT 企業などの県内の集積を図って参りたいと思っております。こうした従来からの既存産業との連携強化等により新たにイノベーションの創出等新たな形を提案できる高付加価値産業への転換、産業構造を図って参りたいと思っております。このように両利きの産業構造を目指す上では本県の産業のさらなる飛躍、発展を担う人材の育成を着実に進めていくことが重要であると考えております。

群馬県産業振興基本計画同時期に策定いたしました第 1 次群馬県職業能力開発計画では、「明日の群馬の産業を担う人材の育成を」ということを基本理念に掲げておまして、基本方針の一つとしてもデジタル化への対応を定めております。これからの職業能力開発においては、デジタル人材の育成、ICT、情報通信産業などの成長分野の人材育成は重要で課題であると思っておりますので、学卒者訓練、在職者、離職者等、各職業訓練においても共通する課題であると認識しております。実際に第 1 次群馬県職業能力開発計画を定める策定にあたって令和 2 年度に本県が実施した職業能力開発関係の調査ではデジタル技術のみにおける課題として企業としてやはりノウハウの不足、人材の不足と回答する企業が全体の 6 割を占めておりました。

今後こういった産業構造の転換を図ることに伴い、こういったニーズは増えてくると考えております。群馬県といたしましてはこれからの産業展開、企業が求めている人材としましては、各種職業訓練においてもデジタル化に体する基礎知識やデジタル技能活用方法を習得する訓練カリキュラム、コース設定を行うことで、群馬県が目指す産業構造を支えていく人材の育成に取り組んで参りたいと思っております。群馬県からは産業展開踏まえた地域のニーズということで御説明させていただきました。

○事務局 機構水嶋訓練課長

機構の方からはニーズ調査のことを報告させていただきます。ポリテクセンター群馬においては、離職者訓練と在職者訓練のニーズ調査を行っております。資料は無いので口答で失礼させていただきます。

まず離職者訓練のニーズ調査ですが、訓練に関連する業種の企業、群馬県内の中央団体、能開主管課、職業安定機関からヒアリング、関連する業種の求人、求職者数、事業所

数、従業員数等を調べております。企業へのヒアリングでは、中途採用の際に求める専門的職業能力に関する調査を行っております。機械関連では機械設計、旋盤加工、NC旋盤加工、フライス盤加工、マシニングセンタ加工、切削加工、金属プレス、溶接、出荷前検査、測定検査、品質管理、生産管理などのニーズがあります。また、電気・電子系関連では電子機器組立、自動化制御、品質保証、ハードウェア開発、ソフトウェア開発、電気通信設備の設計、工程管理、施工、プログラミング、ネットワーク構築、ソフトウェア開発企画、ソフトウェア設計開発管理、ソフトウェア設計、ネットワーク設計が高くなっております。県内の中央団体、具体的には群馬県中小企業中央会様からはヒアリングをした結果、課題としまして人材不足、事業継続、事業継承、デジタル化への悩みがあげられています。県の能開主管課からは、具体的には産業経済部の産業人材育成室にヒアリングしております。課題としましては技術技能継承、デジタル化、あと人材ニーズが高い職種としましては製造分野の関連技能職、省エネ脱酸素、脱炭素、環境関連分野の関連技能職、IOT、DX分野のプログラマーがあげられております。職業安定機関、こちらは労働局職業安定部訓練室からヒアリングをしております。地域の主要な産業は依然として製造業であるが、デジタル技術の進展に伴う新たな仕事としてソフトウェア、アプリケーション開発、社内システム管理、データを活用した企画提案、IOT 端末の設置等の求人があるとの情報をいただいております。関連する業種の求人・求職状況・事業者所数・従業員数こちらの方は相当な数を確認させていただいております。

在職者訓練のニーズ調査は、訓練に関連する業種の企業からのヒアリングを行っております。企業において OFF-JT を必要とする職業能力として機械関連では、機械設計、機械保全、旋盤加工、NC 旋盤加工、フライス盤加工、マシニングセンタ加工、溶接溶断、測定検査、品質管理、生産管理等のニーズが、電気電子関連では、電気通信設備、建設設備、基盤設計、電子回路設計、ソフトウェア開発、電子機器組立、自動化制御、品質保証、システム設計、ハードウェア開発、ソフトウェア開発、ソフトウェア開発企画、システム設計開発管理、ソフトウェア設計、プログラミング、システム販売、コンテンツ作成、ネットワーク設計、ネットワーク構築、通信システム設計等のニーズが高くなっております。これらのニーズを勘案して訓練を計画しております。

○サンヴァーテックス塚越委員

サンヴァーテックスの塚越でございます。よろしくお願いたします。求職者ニーズというところだと思えますけれども、弊社派遣会社でございます。企業様から求められるオーダー、求人票には「パソコンができる方」と端的に書いてある場合が非常に多いです。どのようなアプリケーションが必要なのかというところを確認しても、「事務系の仕事なので」と言われることが非常に多く、どういった教育をしていくべきなのか、どういったスキルが必要なのかを確実に深いところまで掘り込んで話を聞いていかないといけない。弊社に来る方々、登録者の方に関して言うと「パソコンを使った仕事がしたいです」と。「パソコン

を使ってどんな仕事がしたいですか」というお話をしても「パソコンを使った仕事がしたい」とだけ。求職者のニーズというのはそういうところにあるのかなと思っています。人不足のところがありまして、なかなかマッチングする人材を出せない場合も当然ありますので、その場合にはオーダーいただいている企業様の方、クライアント様の要件を下げさせていただくこと、これが私たち一般的な派遣会社の活動になってしまうのかなと思っています。

ここに資料3-2で、求職者が希望する訓練の中の「パソコンの基礎」というところですが、弊社でもスキルチェックさせていただきますが、やはりパソコンのインターフェイスが違うだけで、パソコンが使えない方っていうのが非常に多くいらっしゃるのかなと思います。例えば、デスクトップ上にあるものですね。そこに Excel が無いと Excel も開けないだとか Word のアプリケーションが無いと Word も開けないだとか探すこともできないという事は非常に多くあります。教育機関で同じパソコン、マウスを使って同じように説明を受けたとしても理解に差があり、未だにマウスを持ってくださいという持ち上げてしまう方もやはり求職者の中にはいらっしゃいますので、それがミスマッチの原因にならないように、弊社の中で教育といったところに関して言うと、求める人材像になっているかどうか確認をした上で「丁寧に教えますよ」と言っていたクライアント様には御紹介ができますけど、そうじゃない場合は御紹介できないことが多く、弊社の中での教育と言ってもですね、なかなかその一名のために何か施しをした上で提案をするということは非常に少ないのかなと。そもそも派遣ですのでスキルと期間のマッチングが重要だと思っていますので、ミスマッチにならないように対応しているというところになります。以上となります。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。今4者から御説明ございましたけれども、それらの説明について委員の皆様から御意見・御質問等ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

議長役ですが、今のサンヴァーテックス様のお話が非常に興味深かったので一つだけお伺いしたいんですけども、そのパソコンのスキルに関する理解の不足というのは世代を問わずということなのでしょうか。

○サンヴァーテックス塚越委員

そうだと思います。全般的な話ではないとまずはお断りさせていただきますけれど、20代の女性の方で、「学校でやっていました」と。大学を卒業されている方で PowerPoint 非常に得意なんですね。おそらく教授の方から PowerPoint を使った資料の説明があるのだと思います。ただ Excel になると全く打てないという方もいらっしゃいます。30代・40代の方になりますと、今までものづくりの現場にいた方で、簡単なパソコン操作という形で求人を出させていただくと、応募には来るんですけど、やはり「簡単といいましたよね」というスキルのミスマッチが一番あります。何を持って「簡単」っていう認識なのか分からないんですけども、「簡単って書いてあったので登録にきました」と。そういった求職者の

方がいらっしゃるの事実ですね。男性でいうと40代・50代の方がやはり「パソコンを使った仕事をしたい」と。「今まで製造系の仕事をしていたのでちょっと疲れてしまった」と。パソコンの仕事が楽そうに見えてしまうんですかね。そういった応募者の方もいることは事実であります。以上です。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。他に委員の皆様から何か御確認なされたいことなどございましたでしょうか。よろしいですか。それでは他に御質問等無いようでございますので、事務局におかれましては群馬県における人材ニーズを反映した訓練コースの設定や訓練内容の検討を引き続きお願いいたします。

次に、議題の(3)「令和5年度 群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針(案)について」、事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局 労働局櫻井訓練室長補佐

労働局の方からまず概要について御案内したいと思います。

令和5年度の群馬県職業訓練実施計画策定に向けた方針(案)になりますが、まず資料4-1を御覧になってください。公的職業訓練に係る令和5年度予算の概算要求ですが、離職者を対象とした公共職業訓練と求職者支援訓練の訓練規模は、資料右下を御覧いただきますと、約20万8千人で、令和4年度の20万7千人と比べて同程度となっております。

次にめくっていただいて後ろのページ(資料4-1の2枚目)、デジタル分野においては、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているため、公共訓練と求職者支援訓練の民間訓練実施機関に対して、デジタル分野の委託費を手厚くすることで、デジタル推進人材の育成を図ることとしています。いずれも令和8年度末までの時限措置となります。

先ほどの資料2-4で分析しました改善すべき方向性も踏まえまして資料4-2「令和5年度群馬県地域訓練実施計画の策定に向けた方針(案)」を提示させていただきます。

訓練計画策定において課題となっている応募や訓練計画策定においては、課題となっている「応募や受講しやすい日程・開催地」、「求人ニーズに即した訓練内容」等となるよう、引き続き検討して参ります。また、令和5年度の公的訓練は、実態を踏まえた上で、デジタル分野を重点とし、令和4年度と同程度の規模で人材を育成することを方針の基軸といたしたいと存じます。基礎コースの推進や訓練の実態を踏まえた計画数について、具体的な実施計画を、資料4-3を用いて、実施機関である県と機構より説明をいたしますので、よろしくをお願いいたします。

○事務局 機構水嶋訓練課長

資料4-3を御覧ください。中程にあります「1. 公共職業訓練（1）離職者訓練ポリテクセンター群馬（施設内訓練）」というところを御覧いただきたいと思います。地域のニーズを踏まえまして、主にもものづくり分野に関する訓練を全7科、481名の定員で実施させていただきたいと考えております。この数字は令和4年度の計画と同数となります。ここの一番下の募集科のその他という部分になるんですけども、こちらは先ほど申し上げました6ヶ月の本訓練に付く1ヶ月間の訓練で、主に就業経験の少ない方向けに実施するビジネススキル・コミュニケーションスキルを身につける橋渡し訓練の定員となっております。定員は60名となっております。

令和5年度ですが、機械系で先ほど説明させていただいた定員充足率の低い「CAD/NC技術科」を「CADものづくりエンジニア科」に、「マシニングCAD科」を「CADものづくりオペレーション科」に変更させていただきたいと思います。理由としましては、求職者の方にNCやマシニングというのは何かというのが直感的に分からないということで、訓練内容を求職者にイメージしてもらいやすいように「CAD/NC技術科」はCADによるものづくりと金属を削り機械部品を作る技能を幅広く習得できるイメージということでエンジニアという言葉は足し合わせまして「CADものづくりエンジニア科」にさせていただいております。「マシニングCAD科」も同様にCADによるものづくりとコンピュータに制御された加工機を操作するイメージのオペレーションという言葉は足し合わせまして「CADものづくりオペレーション科」とさせていただいております。

またCADものづくりエンジニア科の募集月を7月、9月、3月から9月、10月、3月に変更させていただいております。7月にはCADものづくりオペレーション科の募集もあるということで重なってしまいますので、求職者に対して機械系の訓練の受講機会を増やすことにより定員充足率のさらなる向上を目的としまして7月から機械系コースの募集のない10月に変更させていただきます。

また、同じページの下のところにあります「（2）在職者訓練ポリテクセンター群馬」のところを御覧ください。こちらの方ですが、産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、事業主のニーズに基づく効果的な在職者訓練を1,589名の定員で実施させていただく予定でございます。

○事務局 群馬県狩野産業人材育成室長補佐

続きまして群馬県の実施する令和5年度の計画の策定方針について説明申し上げます。同じく資料の4-3になります。（1）離職者訓練、ポリテクセンターの次に記載されております「群馬県（委託訓練）」の部分ですね。

委託訓練では前年度及び過去の統計を踏まえて国から示された計画数に基づき、令和5年度は全体で920名の計画数で設定しております。各コースごとの計画数については、御覧のとおりになります。先ほど群馬県の説明（次第6（2）地域の人材ニーズの把握について）にもありましたけど、デジタル人材の育成といったところに非常に力を入れてい

るといふこともございまして、令和5年度の計画の目安数から「デジタル分野」の目安数が設定されまして、令和5年度は長期コース短期コース併せて70名を設定しています。長期コースのデジタル人材育成コースは令和4年度の定員10名から15名に拡充し、短期コースにおいてはWEBデザインコースを令和4年度当初の実施計画から1コース定員20名を追加し令和5年度は2コース40名で実施し、基本情報技術者育成コースと併せて55名で設定しています。

あらゆる産業においてデジタル技術を使った新たなビジネスが展開される中、事務系の既存の訓練コースを中心に目標資格取得やカリキュラムを見直すことで今後重点的にデジタル分野のコースの拡充に取り組み、デジタル化に対応する人材の育成に取り組んで参りたいと考えております。

また引き続き介護・福祉分野、建設・物流分野といった人手不足の訓練コースについては県庁関係部局を始め、群馬労働局、県内ハローワーク、市町村と連携して訓練生の募集と周知に努めることで人材確保に取り組んで参りたいと考えております。

続いて「(2)の在職者訓練の群馬県」の部分についてになります。公共職業訓練が企業に対して直接支援できる制度であります。在職者の人材育成支援事業としてますます充実させていきたいと考えております。現在担当者によりまして企業訪問を積極的に行っております。これまで60社程度訪問をしたところですが、在職者訓練のニーズの把握にも努めているところでございます。

現在までニーズとしては各企業様の固有の技術についての依頼、要望が非常に多い傾向にはなっておりますが、その他、固有のもの以外での大きな傾向がまだつかめていないところでございます。ただこの制度、在職者訓練を知らないという意見も聞き取りの中で目立ったので、まずは周知に力を入れるということが非常に重要だと感じております。先ほど説明しましたオーダー型コース、メニュー型コースとあるんですが、オーダー型コースにつきましては非常に企業様からの満足度が高いという評価を得ております。これについてはいっそう実績を増やしていきたいと考えております。メニュー型コースについても来年度はRPAの関連講座やデータサイエンスの関連講座、リバースエンジニアリングの関連講座、デジタル人材育成につながるコースも新設しようと考えております。令和4年度の計画数が1,490名でしたけれども、令和5年度につきましては1,540名で計画したいと考えております。

次に「(3)学卒者訓練」について紹介します。こちら、ものづくり分野を担う若年技術者を育成するためということで先ほど紹介申し上げました。本年度と同様前橋校80名、高崎校100名、太田校100名、合計定員280名の訓練を設定したいと考えております。企業からの求人状態も非常に良く、就職状況も非常に好調であるんですが、先ほども申し上げましたように、募集で苦労しているところを何とか改善しながら、企業様には「もっと定員を増やして欲しい」という声もある中、なかなかそれが実現できないといったところにジレンマを抱えているようなところでございます。令和3年度(昨年度)、

オンライン訓練が実施できるようにオンライン機器が各校に整備されました。オンライン訓練は当然ですが対面式で訓練を行うに当たっても、こちらで整備されたオンライン機器を最大限活用するような訓練に取り組んでおります。各コースの具体的なカリキュラムの中にもデジタル要素を積極的に取り入れるなど、製造現場でのデジタル化にも対応できる人材の育成を行っていきたいという風に考えております。

それから次の「(4) 障害者訓練」についてでございます。これまでと同様に障害者の就職または雇用に必要な知識・技能の習得を図るために、障害者訓練を実施していきたいと考えております。課題としては、先ほども申し上げました訓練形式による就職率に大きな差があるといったところがございます。一人一人の障害特性に対応してきめ細かなフォローができる訓練が求められていると感じております。実績で就職率が非常に良好である企業実習型のコースなどを充実させていきたいと、現在考えております。より高い就職率となるような訓練を令和5年度計画して参りたいと考えております。

○事務局 機構平野求職者支援課長

続いて「2 求職者支援訓練」の計画を説明させていただきたいと思っております。国の方から県の方に認定上限値990名と示されているところです。こちら令和4年度と同じ数字になっております。その中でコース配分ということで基礎コースと実践コースで割合を設定することになっております。来年度は基礎コース30%、実践コース70%ということで計画を考えているところであります。

こちらの数字はこれまでの実績を踏まえた割合となっております。実績として基礎コースは30%も届かない数字になってはいるんですけども、先ほども申したとおり就労経験の少ない方に基礎コースを受けていただくことが有効な選択となるということから少し割合を基礎コースの方に寄せて、基礎コース30%、実践コース70%ということで計画をしております。更に実践コースの中で分野別の割合というものも記載させていただいておまして、先ほど県で990名という上限値とともにもう一つ目安が示されているのが、「デジタル系のコース数」という目安が示されておりまして、来年度は150名設定するということになっております。その数字を達成するためにデジタル系の割合を150名達成できる割合22%と決めさせていただいて、介護、医療事務、営業・販売・事務、その他の系ということで、今年度昨年度実績から割合を割り振って計画とさせていただいております。以上、求職者訓練の報告になります。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。ただいま機構と県から実施計画の策定方針(案)について御説明いただきましたが、委員の皆様から何か御質問・御意見等ございますでしょうか。

特に無いようですので、ただいま説明していただいた議題の(3)「令和5年度群馬県職業訓練実施計画の策定方針について」御承認いただいこととしてよろしいでしょうか。

(異議なし)

異議なしということですので、それでは事務局において、御承認いただきました「訓練実施計画の策定方針」に基づき、「令和5年度群馬県職業訓練実施計画の策定」を引き続きお願いします。

それでは、最後の議題です。

《議題の(4)職業能力の開発及び促進の向上に資する取組について》、事務局からお願いします。

○事務局 労働局櫻井訓練室長補佐

労働局の方からまた御説明させていただきます。「職業能力開発及び促進向上に資する取組について」ということなんですけれども、資料No.5を御覧になっていただきたいと思えます。「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」というものをつけさせていただきました。こちらの内容を御紹介させていただきます。

こちらのガイドラインは、職場における人材開発、人への投資の抜本的強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項を体系的に示したものとなっております。内容のポイントとして、変化の時代における、労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性と、学び・学び直しにおける「労使の協働」の必要性を強調しています。このなかで、「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、省庁横断的に、広く公的な支援策を掲載してございます。内容と利用方法については、別冊にて紹介しておりますが、多岐に渡るため後ほど御確認いただければと存じます。

人への投資の重要性を踏まえ、公的な支援策の充実が図られつつあり、これらの支援策を効果的に活用することで、あらゆる職場において労働者の能力・スキル・キャリアの向上を実現することが期待されています。

学び・学び直しの気運の醸成や環境整備のためには、経営層から労働者個人まで広くガイドラインの周知・普及・促進が重要となりますので、御理解御協力のほど、よろしくお願いいたします。労働局からは以上になります。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。事務局から制度についての周知がございました。こちら、特に何か御確認なされたいことございますでしょうか。

○青野職業安定部長

群馬労働局職業安定部長でございます。事務局から御紹介させていただいた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」につきまして、私の方から若干補足をさせていただければと思います。

資料5-1を2枚ほどおめくりいただきますと、ガイドラインの本体がでてまいります

けれども、こちら「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の21～22ページに、【公的な支援策】として、ガイドラインの一つの位置づけとして国等における支援策が列挙されてございます。

22ページ中ほどの「⑧学び・学び直しのための費用の支援」というものがございます。先ほど事務局からも「人への投資」の案内がございましたけれども、こちらの⑧に記載してございます人材開発支援助成金というもの、それから「教育訓練給付制度」について少しだけこの場を借りて御紹介させていただければと思います。

まず人材開発支援助成金でございますけれども、更に一枚おめくりいただきますとガイドラインの別冊というものが出てまいります。こちらの21ページを御覧いただければと思います。この助成金は従前から、事業主様が雇用する労働者に対してOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練等を行うといった場合に、訓練経費、訓練機関中の賃金の一部を助成するものとして運用してきたものでございます。令和4年度においてはこれを更に拡充いたしまして21ページ真ん中より少し下でございます「④人への投資促進コース」といたしまして、IT分野未経験者の即戦力化ですとか高度デジタル人材等の育成のための訓練に対して従前よりも高い率での助成を行うといった拡充を行ってございます。更に先日補正予算の審議入りを国会でしておりますけれども、その中で更なる人への投資の拡充といたしまして、この話は補正予算が国会の審議を通った暁にはという前提でお話をしますけれども、「事業展開等リスクリング支援コース」というものを新たにたてつけてございます。事業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴いまして、事業主様が新たな分野で必要となる知識ですとか技能を習得させるための訓練を実施した場合、これも新たに対象とさせていただいて、従前よりも高い率での助成を行うという仕組みが今回の補正の中でございます。補正予算が成立した暁には、我々としてもこの辺も経営者様、企業様に届くよう周知をしっかりとやらせていただければと思います。その際に経営者団体の皆様のお力をお借りすることになるかと思いますが、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

また2点目といたしましてもうひとつ、「教育訓練給付制度」についてでございます。同じく「ガイドライン別冊」の26ページを御覧いただければと思います。こちらに記載のとおり、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部を公費で支給させていただくものとして、従前から運営してきた制度でございます。

今般、当該制度の指定対象講座の拡充を図るため、「学び直し応援キャンペーン」というものを実施してございます。具体的には、この資料には記載がなく恐縮でございますが、通常4月指定の講座の申請受付については前年10月から11月上旬までに限っておりますが、令和5年4月の講座指定に向けては、通常の期間とは別に本年12月から令和5年1月上旬までを「特別申請期間」として位置付け、申請受付を行うこととしております。対象の講座については、「デジタル等の成長分野の新規講座」又は在職者の受講機会拡大につながる「土日、夜間若しくはオンラインの新規講座」に限定するものではござい

ますが、「人への投資」「学び直し」支援といたしまして、こういった取組も行っているということで、御紹介をさせていただき次第でございます。以上でございます。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。

議題は以上でございますが、全体を通して委員の皆様から御意見・御質問等ございませんでしょうか。

よろしゅうございますか。ありがとうございました。それでは以上で本日の議題すべて終了いたしました。委員の皆様議事の進行に御協力いただきありがとうございました。進行を事務局にお返しします。

○司会 労働局中野職業安定課長補佐

友岡会長、議事進行ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。本日、皆様からいただきました御意見を踏まえまして、今後の業務運営を展開して参りたいと存じます。

なお、第2回目の協議会は、来年2月頃に開催の予定でございます。

次回協議会では、今回頂戴した御意見を基に作成する「令和5年度群馬県地域職業訓練実施計画」(案)について御協議いただきます。

また、法定化された協議会では、令和4年度実績から実施計画と実施状況を比較し、ミスマッチの検証等を行うこととなります。

第2回目の協議会においては、検証を行う「訓練分野」を1分野選定することとなるため、どの「訓練分野」で訓練効果の検証を行うかを皆様に図らせていただきます。

お忙しい中恐れ入りますが、引き続き、よろしくお願い申し上げます。

それでは、以上をもちまして、令和4年度第1回「群馬県地域職業能力促進協議会」を閉会いたします。本日は、ありがとうございました。皆様、お気をつけてお帰りください。