

○司会 群馬県労働政策課小柏主任

定刻となりましたので、ただ今から、「令和4年度第2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。皆様方にはおかれましては、大変お忙しい中、御参加頂きまして、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、群馬県労働政策課の小柏と申します。これから議事に入るまでの間、司会進行をつとめさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、ZOOMによるオンライン開催とさせていただきました。なにぶん不慣れなため、途中で不手際がありましたら、ご指摘くださいますようよろしくお願いいたします。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。まず、次第2の「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。よろしくお願いいたします。

○青野職業安定部長

皆様こんにちは。群馬労働局職業安定部長の青野でございます。本日はお忙しい中、本協議会に御出席をいただきまして誠に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、御協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

さて、群馬県内の雇用情勢につきましては、令和5年1月の有効求人倍率は1.47倍と、前月から0.09ポイント減少となりました。

依然、求人が求職を上回って推移している状況にはございますが、10か月ぶりの減少となったことを受け、情勢判断につきましても、「緩やかに持ち直している」から、「持ち直しの動きに足踏みがみられる」と下方修正したところでございます。

自動車部品製造で半導体不足の影響が大きいことや、原材料費や光熱費等の高騰が企業収益を圧迫しているといったことが影響したものと分析しており、引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に十分注意してまいります。

このような中、令和4年10月に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」も踏まえまして、関連する施策がパッケージ（「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ）として策定されたところです。これを効果的なものとするためには、個人の主体的なキャリア形成の促進や、賃金上昇を伴う労働移動の円滑化等の取組みを組み合わせ実施していくことが重要です。

また、政府全体として、リスクリングによる能力向上支援、日本型職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動、という三位一体の労働市場改革を進めることとしておりまして、職業訓練が果たす役割の重要性はますます高まっております。

本日は、昨年11月に御承認いただいた方針を踏まえて取りまとめました、「令和5年度群馬県職業訓練実施計画（案）」等につきまして、改めて協議をいただくこととしておりま

す。本日も、皆様方から忌憚のない御意見をいただければ幸いです。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○司会 群馬県労働政策課小柏主任

青野部長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。よろしくお願ひいたします。

○丸山産業人材育成室長

皆様こんにちは。県の労働政策課産業人材育成室長の丸山と申します。本日は令和4年度第2回「群馬県地域職業能力開発促進協議会」に御多忙のところ、オンラインでの開催となりますが御出席いただき、誠にありがとうございます。

また本日お集まりいただきました皆様には、日頃より本県労働行政の推進に御理解・御協力を賜り厚く御礼申し上げます。先般、国では新型コロナウイルス感染症に対して5月8日から感染症法上の分類を5類に移行することを決定したところですが、未だ新型コロナウイルスによる影響が残っており、加えてエネルギー価格を始めとした物価高騰など、本県経済を取り巻く環境は依然として厳しい状況です。こうした危機への対応としてDX、DXに向けた動きが加速するなど、産業の有り様も大きく変化しております。

群馬県ではこうした中、令和5年度群馬県当初予算ではポストコロナ新時代創生予算、「逆境をチャンスに変え新たな群馬を実現する」と銘打ち、様々な危機や逆境に立ち向かい、県民の命、健康、そして暮らしを守る取り組みを進めながらリトリートの聖地、クリエイティブの発信源、レジリエンスの拠点など新しい群馬を作るための取り組みもしっかり進めていく予定です。

職業能力開発人材育成の面では、デジタル化を始めとした自動車産業の構造転換に対応するため、リスキリングや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も取り組んでまいります。

今後も引き続き群馬労働局と連携しながら、地域の実情に即した職業能力開発の推進に取り組んでまいりますので本日お集まりの皆様には忌憚なき御意見、御助言をいただければと思います。本日はよろしくお願ひいたします。

○司会 群馬県労働政策課小柏主任

丸山室長ありがとうございました。次に、本日の参加者の御紹介ですが、誠に恐縮ですが、お手元に配布させていただきました「出席名簿」により御紹介に代えさせていただきたいと思ひます。

出席状況につきましては、業務の御都合などにより、4名の方が御欠席となっております。従いまして、本日は代理出席の方を含めまして9名の委員の皆様へ御出席いただいております。

ます。

また、本日のオンライン会議には、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・求職者支援機構群馬支部の職員が、労働局がごぞいます大渡公社ビルから参加しております。

次に、配布資料でございますが、お手元の配布資料一覧のとおり資料1から資料6までございますので、御確認いただきますようお願いいたします。

加えて、御発言にあたってのお願いでございます。先ほど、接続の確認の際にもお願いいたしました。御発言の際には、マイクの「ミュート」を解除していただき、お名前を名乗ってから御発言いただきますようお願いいたします。御発言終了後は、再度マイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。

それでは次第の3〈会長の選任〉でございますが、第1回目の協議会で、高崎経済大学の友岡委員を今年度末までの任期として会長に選任いただいております。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。よろしくようお願いいたします。

○会長 高崎経済大学友岡教授

進行を交代させていただきました。皆様の御協力をいただき、議事を進めて参りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日の議題は、次第を御覧の通り、その他を含め大きく6つございます。説明の都度、御質問等をお受けいたしますが、最後にも全体に係る御意見や御質問をお受けする時間があるかと思っておりますので、忌憚なく御発言いただければ幸いです。

それでは早速ですが、議題(1)令和3年度及び令和4年度の公的職業訓練実施状況について、訓練の実施主体である群馬県、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 機構水嶋訓練課長

皆様こんにちは。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部群馬職業能力開発促進センター、通称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、令和4年度の公共職業訓練の離職者訓練・在職者訓練の実績を説明させていただきます。

まず資料のNo.1―①をお手元のほうに御用意ください。こちらの方の真ん中の段「令和3年度 計画数及び受講者数」を御覧ください。

最上段が公共職業訓練(離職者訓練)施設内訓練というふうになります。こちらの機構の行を御覧ください。計画数、定員数481名、受講者数385名、定員充足率は80.0%となっております。計画数に対する実施率も80.0%となっております。

次に2段下の公共職業訓練(在職者訓練)機構の行を御覧ください。計画数の方が1,570名、受講者数は983名、計画数に対する実施率は62.6%となっております。

次に最下段「令和4年度 計画数及び受講者数」を御覧ください。こちらは、4月から12月末までの実績となっております。最上段の公共職業訓練（離職者訓練）施設内訓練、機構の行を御覧ください。計画数、481名となっております。定員数の方が333名となっております。受講者数が271名、定員充足率は81.4%となっております。計画数に対する実施率は56.3%となっております。

次に2段下の公共職業訓練（在職者訓練）機構の行を御覧ください。計画数1,573名、受講者数は704名、計画数に対する実施率は44.8%となっております。

次に一枚めぐりまして資料No.1—②を御覧ください。下の方の表が令和3年度の就職者数及び就職率となっております。訓練終了後3ヶ月ということになります。こちらの方を御覧ください。

最上段の公共職業訓練（離職者訓練）施設内訓練、機構の行を御覧ください。計画数、定員数は481名となっております。受講者数が385名、修了者数が269名で、就職者数が249名となっていて、就職率は92.6%となっています。

次に資料No.1—③を御覧ください。上段の「令和3年度 離職者訓練（施設内訓練）実施状況」の表を御覧ください。比較的定員充足率が高い科は、スマート制御システム科で120.0%、マシニングCAD科（若年者向けコース）は92.5%となっております。逆に定員充足率が低い科は、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。

次に下の段の表を見ていただきたいと思うんですけども、「令和4年度 離職者訓練（施設内訓練）実施状況」の表を御覧ください。こちらは、4月から12月の実績となっております。比較的定員充足率が高い科は、令和3年度と同じようにスマート制御システム科が105%、マシニングCAD科は100.0%となっております。逆に定員充足率が低い科は、CAD/NC技術科が48.3%、電気設計技術科が50.0%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若干持ち直しまして71.1%と改善傾向にあります。

機構（訓練課）の方からは以上になります。

○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群馬支部の平野から求職者支援訓練について説明させていただきます。資料No.1—①を御覧ください。計画数と受講者数について中段と下段の表を見ていただければと思います。

まず中段の表「令和3年度 計画数及び受講者数」の一番下の求職者支援訓練についてですが、令和3年度は計画数が1,179名のところ定員1,008名の認定をしまして、受講者数が610名、定員充足率60.5%となっております。

続きまして下段の表「令和4年度 計画数及び受講者数」こちら4月から12月の実績と

なっております。今年度は計画数が990名となりまして、定員の方が593名、受講者数が400名、定員充足率は67.5%となっております。こちらの表を少し細かく見ていきたいと思っておりますので資料No.1—⑤を御覧いただければと思います。

こちらの中段と下段の表を比較していただきたいと思うんですけれども、中段が令和3年度の4月から12月の求職者支援訓練の実績と、下段が令和4年度の同時期の実績の表となっております。まず、こちらの表の比較の際の注意事項としまして、令和3年度の方の実践コースの分野別という色がかかったところの一番上に【IT分野】という分野があるんですけれども、下段の令和4年度の表を見ていただきますと、【デジタル分野】と表記が変わっております。こちらの令和4年度の【デジタル分野】というところにつきましては、令和3年度の【IT分野】に含めまして令和3年度は【その他】に入っていたWEBデザインのコースを含めた形で【デジタル分野】と表記させていただいております。令和4年度の【デジタル分野】にはIT分野とWEBデザインの訓練コースが含まれているということになります。

数字の方を見ていきますと、令和3年度は中段の表の一番下を見ていただきますと、先ほど実績の方で申した1,179名の計画数に対し1,008名の認定ということで、認定率は85.5%となっております。定員充足率は56.7%となっている状況であります。

下段の表、令和4年度の実績を見ていただきますと、今年度は990名の計画に対しまして946名認定しておりまして、認定率は95.5%となっております。定員充足率の方も67.5%と令和3年度の同時期と比べ10%ほど上がっている状況となっております。

こちらの表で言えることといえば、今年度の令和4年7月から求職者支援訓練に対しても、雇用保険の資格者の方も受講指示が受けられるようになったということも定員充足率が増えた一つの要因かと考えております。

以上が令和3年度と4年度の実績になりまして、続いて資料戻っていただきまして資料No.1—②を御覧いただければと思います。

こちらの表の就職率なんですけれども、下の表令和3年度の実績を見ていただければと思います。こちら求職者支援訓練につきましては、就職者の数に入っている方というのは、訓練修了後3ヶ月以内に雇用保険の適用となる就職をした方について人数をカウントしたものとなっております。

基礎コースは定員203名、受講者148名、修了者が130名のところ就職者数51名となっております。実践コースは805名の定員のところ、462名受講していただいて、427名が修了しております。そして、就職者数が185名となっております。こちらの方、まだ令和3年度の実績が確定していませんが、推定では上の表の令和2年度の実績と大体同じくらいの就職率になるのではないかと予測しているところであります。

以上が求職者支援訓練の令和3年度と4年度の実績の報告になります。

○事務局 群馬県狩野産業人材育成室長補佐

皆様こんにちは。労働政策課産業人事育成室の狩野と申します。ここからは、公的職業訓練実績、群馬県分について説明させていただきたいと思います。資料は引き続きNo.1-①、No.1-②、No.1-④等を使って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、障害者訓練を実施しておりまして、その中で離職者訓練、障害者訓練は委託訓練として外部に委託して実施しているところがございます。これらの訓練、順を追って紹介させていただきます。

まず離職者訓練実績について説明させていただきます。訓練コースは2年間の長期コースと2ヶ月～6ヶ月の短期コースがございまして、介護・医療・福祉系コースの他、技術系、事務系、IT系等のコース設定がございます。

まずは令和3年度の実績についてですが、当初計画は990名の定員に対しまして実績として入校者が749名、長期コースの2年の進級者を含めまして830名の受講者数の実績となっております。令和4年度につきましては12月までの実績になりますが、853名の定員に対して690名の入校、764名の受講実績となっております。資料1-④を見ていただきまして、コース分野別の実績が載っている資料になるんですが、簿記やExcel等のOffice系ソフトの操作をメインとした事務系コースは例年高い人気がございます。また、介護・医療・福祉分野については、人と接する内容となることからコロナの感染リスク回避のために敬遠される傾向が見られたものの、令和4年度では復調傾向にあります。また、社会のデジタル化の進展に伴い、基本情報技術者コースやWEBデザインコース等といったデジタル分野の訓練の人気が高くなっており、来年度以降もこの傾向は継続していくものと考えております。

次に在職者訓練について説明申し上げます。また資料の方はNo.1-①に戻ります。企業の在職者を対象に県立の3つの産業技術専門校を拠点に実施しておりまして、1コースあたり標準12時間の職業訓練コースとなっております。メニュー型とオーダー型という設定がございまして。令和3年度実績についてですが、1,300名の計画に対し受講実績529名でした。令和4年度は、1,490名の計画に対し12月末時点で受講実績535名となっております。この在職者訓練は他の訓練に比べ短い時間数での設定となっており、講習会的な色合いが強いことからコロナ禍においては感染状況が大きく実績に影響しましたが、感染拡大防止対策の意識の向上もありまして、年度を追うごとに復調してきております。令和4年度も現在までに順調に実績を伸ばしているところです。

次に学卒者訓練の実績についてです。県内3つの各産業技術専門校において群馬県の基幹産業である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名で実施しています。設置コースは機械・電気・自動車整備・溶接・機械系のCAD・塗装・建築分野に関するコースで、実績としましては、令和3年度は定員280名に対し247名の入校で定員充足率は88.2%という実績でした。令和4年度は同じく定員280名に対し225名の入校

で定員充足率は80.4%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顕著化している影響と考えていますが、コース別傾向では2年制のCADのコースや自動車整備コースの人気の高いものの、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年制コースが敬遠される傾向にあることから、2年制コースや、デジタル職のあるコースへの関心が強まっていると感じています。

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。訓練形式に特徴があり、令和3年度、4年度は訓練生全員が集まり対面で訓練を行う集合訓練コースの他、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の訓練を実施しております。

令和3年度の実績ですが、54名の計画に対し29名の受講実績となっております。令和4年度も同じく54名の計画に対し12月末時点で24名の受講実績となっております。障害を持った訓練生それぞれにあった支援が必要ということから訓練コースの設定と委託先の確保に難しさを感じています。

続きまして、就職状況について説明申し上げます。資料No.1-②になります。いずれの訓練も労働局を始め、ハローワークや委託先等の協力を得ながら積極的な就職支援を展開しているところです。

まず離職者訓練ですが、令和3年度就職率は83.4%となっており、令和2年度の実績78.3%を大きく上回る結果となりました。この数値は全国3位の実績になります。長期コースの就職率が平均95%と高く、専門資格を習得することの強みが生かされた結果と考えております。一方短期コースは、長期コースほどの資格取得のメリットが少なく、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ます。

また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多いこともあり、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こともあるようです。しかしながら全体的には委託先の努力やハローワークの支援もあり高い就職率になっております。

次に学卒者訓練の就職状況です。就職率は99.5%という実績となっております。令和3年度も高い就職率を維持しているところで、このことから製造業での若年技能者の人手不足が著しい状況が伺える一方で、募集面での対策強化が強く求められている状況です。

次に障害者訓練では、全体の就職率は66.7%という実績になります。訓練実施形式により大きく就職率が異なっており、企業実習型のコースの就職率が高い反面、集合訓練形式コースの就職率が低くなっております。企業実習型においては、実習先企業に就職する事も多く、企業側が十分に障害の特性を理解できるということもあり、ミスマッチの少ないという特徴がございます。

以上、群馬県からの実績の説明になります。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。機構と県からご報告いただきましたけれども、ただいまの説明について、御意見・御質問等受け付けたいと思います。御質問・御意見ございましたら、お手を挙げていただくか、ZOOMで挙手という機能がございますので、そちらを利用していただいておりますようよろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。後でお気づきのことがございましたら、振り返りを行いますのでそちらでお手を挙げていただければと思います。

では、意見が無いようですので、次の議題に進みます。

議題（２）求職者支援制度の特例措置について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 職業安定部藤江訓練室長

群馬労働局訓練室長の藤江でございます。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、格別のご支援を賜りまして感謝申し上げます。

私からは、議題（２）の「求職者支援制度の特例措置について」説明させていただきます。資料 No2—②を御覧ください。「受講給付金」等に係る特例措置について概要が記載されております。

求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度ですが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて休業を余儀なくされた方や、シフトが減少した方などが、働きながら訓練を受講しやすくするため、令和5年3月31日までの時限措置として、職業訓練受講給付金の収入要件や出席要件に特例措置が設けられました。求職者支援訓練、公共職業訓練のどちらにも適用される措置となっております。

コロナ禍で講じております特例措置といたしましては、『シフト制で働く方の本人収入の要件の緩和』、『世帯収入要件の緩和』、『やむを得ない理由以外での欠席は給付金不支給であったものですが、理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認め、やむを得ない理由以外の欠席は日割りで減額して支給する』、『訓練対象者の拡大（働きながらスキルアップを図って正社員転換を目指していただく場合にも受けていただくことが可能）』、『訓練基準の緩和（短期間・短時間訓練コースの設定）』となっております。

ここで、資料 No2—③の②「特例措置の適用件数」を御覧ください。群馬局におきまして、これらの特例措置が適用され、給付金が支給になった件数となります。特例措置の中で、最も利用が多かったのが、出席要件（やむを得ない理由以外の欠席）の118件となっております。こちらの特例措置は、コロナの影響を受けて離職を余儀なくされた方やシフトが減って厳しい状況に置かれている非正規雇用労働者の方々が利用しやすい制度とするため、本年度末を期限として講じられているところでございます。

これらの特例措置の令和5年度以降のあり方に関しては、活用状況や効果を踏まえ、制度の見直しが検討されているところでございます。

次に、資料2-④～⑦の説明をさせていただきます。リーフレットを添付させていただいておりますので、こちらを御覧いただきたいと思っております。

「認定職業訓練実施奨励金」、こちらの奨励金につきましては、教育訓練の実施機関に支給されるものとなっております。こちらに係る特例措置ですが、公共訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練におきまして、民間訓練実施機関に対するインセンティブとしまして、IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費（奨励金）の上乗せ支給を引き続き実施するとともに、新たにWEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費（奨励金）の上乗せの対象とすることによりまして、デジタル推進人材を育成することを目指しております。

資料No.2-④、こちらがITスキル標準（ITSS）レベル1以上の資格取得を目指す訓練コースで、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合、該当コースの委託費（基本奨励金）単価に、1人当たり月1万円の上乗せを行うものとなっております。

資料No.2-⑤につきましては、WEBデザイン関係の資格取得を目指す訓練コースにつきまして、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合、該当コースの委託費（基本奨励金）単価に1人当たり月1万円を上乗せするものとなっております。

資料No.2-⑥、こちらデジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費の額を対象にいたしまして、1人当たり月1万5千円を上限に委託費（奨励金）を支給するものとなっております。

資料No.2-⑦、こちらは就労に結びつく実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースにつきまして、該当コースの委託費（奨励金）を1人につき2万円上乗せするものとなっております。

これら奨励金に係る特例措置は、すべて、令和8年度末までの時限措置となっております。求職者支援制度の特例措置につきましてはの説明は以上となります。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。ただいまの説明につきましても御意見・御質問等ございましたらお受けいたしますが、いかがでしょうか。カメラにてお手を挙げていただくか、挙手の機能を使っただけであればと思いますが、いかがでしょうか。

大丈夫でしょうか。それでは意見が無いようですので、更に次の議題に進みます。

次に、議題（3）令和4年度第2回中央訓練協議会の結果について、事務局より説明をお願いいたします。

○事務局 職業安定部藤江訓練室長

引き続きまして、群馬労働局訓練室より御説明を申し上げます。

それでは、議題（3）の「第2回中央職業能力開発促進協議会の結果について」説明させ

ていただきます。資料 No 3 を御覧ください。

こちらは、2月14日に開催されました中央の協議会資料となります。全国における開催状況の報告となっております。群馬県におきましても、第1回の地域職業能力開発促進協議会を令和4年11月25日に開催しておりますが、全都道府県において開催された協議会の事例紹介となっております。各県の事例紹介は省略をさせていただきますが、実施状況や方針などの好事例を参考に、群馬県においても取組を進めたいと考えます。

資料 No 3 の中ほど、中央協議会の資料ナンバーがそのままとなっているため見づらくて申し訳ないのですが、「資料2-4」とあるものを御覧ください。「令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」となっております。こちらにおいて令和5年度は、令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成するとしております。

また、実施状況の分析におきましては、全国的に同じ傾向が見られますが、就職率が高く、応募倍率が低い「介護・医療・福祉」分野は、「応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討」や「訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化」を図っていくことが課題となっておりますし、応募倍率が高く、就職率が低い「IT・デザイン」分野は、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、ハローワークと連携した就職支援強化が課題と捉えております。

計画と実績の乖離、人材ニーズを踏まえた設定につきましては、このあとの議題で、「群馬県地域職業訓練実施計画（案）」におきまして、群馬県の策定方針を説明させていただきますので、説明を省かせていただきます。以降の中央協議会資料につきましては、総務省、文部科学省、経済産業省の取組となりますので、御参考として御確認いただきたいと存じます。

以上で簡単ですが中央の結果の説明とさせていただきます。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございます。ただいまの説明につきましても、御質問等ございますでしょうか。いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

ではご報告いただいたということで、次の議題に移ります。

議題（4）令和5年度群馬県総合的職業訓練実施計画（案）について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 職業安定部藤江訓練室長

それでは、議題（4）の「令和5年度群馬県地域職業訓練実施計画（案）」について説明させていただきます。資料No.4-①を御覧ください。県内の公的職業訓練の実施内容につきましては、平成28年度から「総合的訓練実施計画」を策定し、それに基づいて実施しているところです。令和5年度の計画について、第1回目の協議会で策定案をお示ししてござい

ますので、それを踏まえて、公的職業訓練の分野別に計画（案）を策定いたしました。委員の皆様のご意見を頂戴したいと存じます。

はじめに、2ページの下のところにあります「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」について説明させていただきます。群馬県内における雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動にもたらした影響により、令和2年度中には有効求人倍率が1.09倍まで減少したものの、その後は緩やかな増加傾向で推移し、令和4年度に入ってからコロナ前の1.51倍の水準まで回復しています。円安や物価高騰による限定的な影響は見られるものの、企業の求人活動は堅調を維持しています。

一方、中長期的にみると、少子化による労働供給制約という課題を抱えており、持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できる環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠です。また、デジタルトランスフォーメーションの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められています。こうした中、地域のニーズにあった人材の育成を推進するため、公的職業訓練や在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要な課題となっています。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、令和5年4月1日から令和6年3月31日までを計画期間として、公的職業訓練の対象者数等を明確にし、計画的な実施を通じて、職業の安定、労働者の地位向上を図るものとします。

3ページ「3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針」は、群馬県における令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析したところ、先ほども全国的な傾向でございました就職率が高く、応募倍率が低い分野「介護・医療・福祉」があること、応募倍率が高く、就職率が低い訓練科目「WEBデザイン科、ネイリスト養成科」があること、求職者支援訓練のうち基礎コースは、令和3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は20%であること、デジタル人材が質・量とも不足していることといった課題がみられたことから、これらの課題の解消を目指すため、令和5年度の公的職業訓練は求職者にとって応募・受講しやすい募集・訓練日程となっているか検討の上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講奨励を強化する。求人ニーズに即した訓練内容になっているか、十分な就職支援が行われているかを検討のうえ実施する。社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する。こちら基礎訓練の内容になります。デジタル分野のコース割合を増やしつつ、受講者の情報処理レベルに合わせた訓練コースの設定、受講奨励を行う。

以上に基づいて、実施をする方針でございます。

では、実施計画案の「4 令和5年度の公的訓練の実施方針及び対象者数等」、「5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等」、及び「資料No.4-②」の、分野別の「ハロートレーニング(離職者向け)の5年度計画」につきましては、実施主体であります、群馬県・機構からそれぞれ説明をさせていただきます。

○事務局 機構水嶋訓練課長

それでは、離職者訓練と在職者訓練の令和5年度の計画につきまして、ポリテクセンター群馬の訓練課長の水嶋からお話させていただきます。資料No.4―①の3ページを開いていただきたいと思います。下の方にあります「4 令和5年度の公的訓練（ハロートレーニング）の実施方針及び対象者数等」を御覧ください。（1）公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等になります。

まず、地域のニーズを踏まえて主にもものづくり分野における訓練を、今年度令和4年度の計画と同じく全7科、合計481名の定員で実施させていただきます。令和5年度は機械系の「CAD/NC技術科」、こちらを「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」という名称に変更します。

理由としましては、求職者にNCやマシニングというのは何かというのが分からないため、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」を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で足し合わせまして「CADものづくりエンジニア科」に、「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で足し合わせまして「CADものづくりオペレーション科」とさせていただきます。

次に、在職者訓練の方なんですけれども、4ページの中程「（2）公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等」を御覧ください。こちらの方、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、事業主のニーズ等に基づく効果的な職業訓練、主に機械系と電気・電子系を157コース、1,604名の定員で実施させていただきます。

以上となります。

○事務局 機構平野求職者支援課長

引き続き、高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部の方から求職者支援訓練について説明させていただきます。先ほどの資料（資料No.4―①）の5ページを御覧いただければと思います。下の方（5）求職者支援訓練の対象者数等というところを御覧いただければと思います。

求職者支援訓練も来年度も引き続き実施していくということで、対象の方としては非正規労働者の方、雇用保険の受給ができない方を雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、訓練機会を提供していくということで訓練認定規模990名を上限とします。こちらの方は令和4年度と同じ数字となっております。そのうち294名分を「就職氷河期対策等実施分」として設定することとしています。こちらの「就職氷河期対策等実施分」というのは、短期間で資格を習得できる訓練であったり、時間を短くして訓練を行ったり、特例訓練といったものを指す訓練になります。雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%、

実践コースで63%を目指すということで計画しております。

続いて訓練コースの内容の方なんですけれども、下にあります表の方で説明させていただきたいと思います。こちら求職者支援訓練は、基礎能力のみを習得する基礎コースというものと、基礎的な能力から実践的な能力までを一括して習得する実践コースという形でっております。

来年度につきましてはその割合を基礎コース30%、実践コース70%ということで設定しております。この表のなかの各数字の下にある（人）というのは参考に令和4年度の数字となっております。来年度その割合の方を30%基礎コース、実践コース70%としておりまして、令和4年度は基礎コース35%だったものを30%、実践コースは今年度65%だったものを70%と、より実績に近づける形で計画しております。あと特質すべきところといたしましては、実践コースの中でデジタル系のコースは来年度は今年度より30名増やしまして150名を目標としております。実践コースの中での割合も今年度の18%から22%という形で増加しております。

こちらの方は、デジタル人材の育成・確保が重要な課題となっていることから求職者訓練についても重点課題として設定しているということになります。その他のコースの割合につきましては、これまでの実績を踏まえた数値となっているということで、説明とさせていただきます。以上になります。

○群馬県 群馬県狩野産業人材育成室長補佐

引き続き、公的職業訓練の対象者数について群馬県実施分について説明させていただきます。まずは離職者訓練についての説明になります。実施計画案（資料No.4—①）の4ページの②（県の委託訓練に係る実施規模と分野）の部分になるかと思います。委託訓練では前年度の過去の統計等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960名の計画数で設定しています。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、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、短期コースではWEBデザインコースを令和4年度から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。同じく4ページの(2)

公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等の②になります。

公共職業訓練が企業に対して直接支援することが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。現在担当者により企業訪問を積極的に行っており、これまで100社程度訪問し、在職者訓練ニーズの把握に努めてきたところです。ニーズとしては各企業様の固有ものが多く、大きな傾向は見られませんでした。この制度を知らないという意見も目立ったので、周知に力を入れると共に、特にオーダー型コースは満足度が高いこともありまして、一層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 RPA 関連講座やデータサイエンス関連講座、リバーズエンジニアリング関連講座など、デジタル人材育成につながるコースも新設しつつ、令和4年度計画数が1,490名から、令和5年度は1,500名で実施します。

引き続き、学卒者訓練についてです。こちらは5ページ(3)公共職業訓練(学卒者訓練)の対象者数等になります。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名の訓練を設定します。

企業ニーズも非常に高く、就職状況も好調であり、「もっと定員を増やして欲しい」といった意見もある中、募集状況の改善を目指し令和3年度に整備されたオンライン機器も通常訓練時も最大限活用するとともに、各コースのカリキュラムにデジタル要素も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広くアピールしていきたいという風に考えております。

引き続き障害者訓練についてでございます。同じく5ページの(4)公共職業訓練(障害者委託訓練)の対象者数等になります。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、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。一人ひとり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。令和5年度は企業実習型コースを充実させる目的で特別支援学校早期訓練コースを群馬県としては始めて実施する予定でございます。高等部3年生の就職希望者を対象に企業実習型コースと同様な内容で実施するもので教育委員会特別支援教育課との協議において一定のニーズがあるものと判断をしたところです。今後もきめ細やかなフォローを通じて高い就職率となるよう訓練を実施していきたいと考えております。

○事務局 群馬県労働政策課小柏主任

最後になりますけど、資料No.4-①8ページ「5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等」(1)地域におけるリスクリングの推進に関する事業について説明させていただきます。

先般、昨年12月23日ですけれども総務省から令和5年度地方財政対策の概要が示されまして、この中で地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置の創設が公表

されました。

こちらの内容を簡単に御説明申し上げますと、事業運営費に国の交付金や県からの補助金等が交付されていない地方単独事業として地域に必要な人材確保のため、デジタルや、グリーン等の成長分野におけるリスクリングの推進に資する事業を特別交付税の対象とする地方財政措置となります。

リスクリング事業の対象事例といたしましては、経営者等の意識改革・理解促進を図ることや、リスクリングの推進のサポート、また従業員の理解促進、リスクリング支援等といった内容が対象事業になります。

リスクリングの推進を地方単独事業として実施する地方公共団体が地方財政措置を受けするためには、今回ご審議いただいております地域職業訓練実施計画において地域のリスクリング推進事業として位置づけられる必要がございます。

このため県では、群馬県及び県内市町村に対象事業の有無を調査いたしまして、その調査結果を群馬県内におけるリスクリング推進事業一覧として取りまとめて本計画に記載させていただきました。御覧いただきますと該当事業としては、群馬県実施事業として1つ、県内市町村の実施事業としては前橋市で1つ、太田市で2つ、計群馬県内では4つを群馬県内におけるリスクリング推進事業として位置づけたいと思っておりますので、本協議会の方で委員の皆様にご報告をさせていただきます。

議題4の説明につきましては以上でございます。よろしくお願いいたします。

○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、4と5について御説明いただきましたが、これらについて委員の皆様から御意見を伺いたいと思います。ございましたら、お手を挙げて、お知らせいただきますようお願いいたします。ZOOMの挙手機能でも構いませんが、何かございませんでしょうか。次年度の実施計画の案ということでございますが、何か簡単なことでも御意見・御質問等ございませんか。

それでは、御意見が無いようですので、ここで「令和5年度 群馬県総合的訓練実施計画(案)」について、確認をしたいと思います。

事務局提案の計画について、御承認いただけますでしょうか。御承認いただけない方がいらっしゃいましたら、お手を挙げてお知らせください。よろしくお願いいたします。

よろしいでしょうか。それでは御異議が無いようですので、「令和5年度 群馬県総合的訓練実施計画」は承認されました。ありがとうございます。

次に、議題(5)ワーキンググループによる検証対象となる訓練分野の選定(案)について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 職業安定部藤江訓練室長

群馬労働局訓練室でございます。議題（５）の「ワーキンググループによる検証対象となる訓練分野の選定（案）」について御説明させていただきます。資料 No5 -①を御覧ください。

ワーキンググループにつきましては、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることを目的としております。

具体的なワーキンググループの進め方といたしましては、こちらの地域協議会で検証対象の訓練分野を選定いたします。こちらの訓練分野の選定というのが今回の協議会でご提案をさせていただく内容となります。ワーキンググループは、選定された分野の中から訓練コースを３コース以上選定いたしまして、各コースの対象３者（訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）にヒアリングを行います。こちらを実施するのは令和５年度上半期になります。ワーキンググループは、ヒアリング結果を踏まえまして、調査した訓練コースを含む分野全体について、「訓練効果が期待できる内容」「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理しまして、改善促進策（案）を検討し、地域協議会に改善促進策（案）を報告することになります。

こちらの検証をして報告するタイミングは令和５年度第１回地域協議会になります。こちらの協議会で諮らせていただいて、次年度（令和６年度）の計画の策定に反映させるということになります。こちらの反映させるタイミングといたしましては、令和５年度第２回地域協議会で令和６年度の計画に反映させたものをご提案するという流れになってまいります。

今回の協議会におきまして、検証対象の訓練分野を選定するにあたり、ご提案をさせていただきます。ワーキンググループでは「デジタル分野」について効果検証を行いたいと考えております。選定理由といたしましては、資料５ -③を御覧いただくと、前回の協議会でも示させていただきましたコース別の就職率・応募倍率のマトリクスにおきまして、オレンジ色のデジタル系については、求職者支援訓練のWEB デザイン科は応募倍率が高く就職率は低い方向性がございます。一方で、委託訓練のIT コースは就職率も良い傾向となっております。

デジタル分野については、デジタル田園都市国家構想の実現に向け、デジタル推進人材の育成が急務であること、訓練コースの拡充を図るものの、コース別の就職率にバラツキが見られるほか、同一コース内における受講生の習熟度にも違いがみられること、企業の人材ニーズも漠然としており、マッチングには、企業が必要としているスキル等の把握が必要であることが挙げられます。

なお、ヒアリング内容については、訓練実施機関に対しては ・訓練実施に当たって工夫している点、・訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況、訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点等、訓練修了者に対しては、訓練内容のうち、就職後に役立つもの、そうでないもの、訓練で学んでおくべきであったスキル、採用企業に対

しては、訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役立っているもの、訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること等として、「企業のニーズ」「受講生のレベルに合った訓練内容の見直し」「コースの新設または受講者定員の増加」「就職率の向上」に向けた課題を把握し、改善につなげていくこととしたいと考えております。

以上によりまして、検証対象とする訓練分野をデジタル分野とすることをワーキンググループとして提案させていただきます。よろしくお願いいたします。

○会長 高崎経済大学友岡教授

ありがとうございました。以上のようにワーキンググループによって検証対象となる訓練分野はデジタル分野を選定するというご提案でありました。根拠、理由も説明していただいた訳ですけれども、委員の皆様から何か御意見等ございますでしょうか。

大丈夫でしょうか。それでは御意見特に無いようですので、ここで「ワーキンググループによる検証対象となる訓練分野の選定（案）」について、確認をしたいと思います。

事務局提案の計画、すなわちデジタル分野について検証を行うということで御承認いただけますでしょうか。御承認いただけない方がいらっしゃいましたら、お手を挙げてお知らせください。いかがでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございました。御異議が無いようですので、ワーキンググループによる検証対象となる訓練分野は「デジタル分野」を承認いたしました。「デジタル分野」における「検証対象コース」等の選定につきましては、事務局に一任いたします。よろしくお願いいたします。

また、ワーキンググループによる効果検証結果及び訓練カリキュラム改善促進策等については、来年度開催予定の「令和5年度 第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会」にて報告をお願いいたします。

非常に興味深い検証対象だと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

次が最後の議題になります。

議題（6）その他ですが、資料6について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 藤江訓練室長

最後の議題になりますが、訓練室から御説明申し上げます。学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設について御説明させていただきます。

令和5年度税制改正に伴いまして創設することを予定している学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の御説明になります。

「2 制度の内容」について御覧ください。前提といたしまして、現行の特定支出控除制度においても、給与所得者が、職務遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受

講費用等の「特定支出」をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額」を超えるときは、その超える部分を、給与所得控除後の所得金額から差し引くことができる」とされています。

現行の特定支出控除の手続においては、この「特定支出」が、「職務に関連するものである」ということについて、給与等の支払者の証明を受ける必要がありますが、今回創設を予定しております特例によりまして、この赤字部分になります。給与所得者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合、こちらは受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能です。こちらには、給与等の支払者に代わりまして、国家資格であるキャリアコンサルタントによる証明ができることとしたということでございます。

以上、学び・学び直しの観点から、税制改正の内容ではありますが、協議会において周知を図らせていただきますので、よろしくお願いいたします。以上になります。

○会長 高崎経済大学友岡教授

御説明いただきましたのは制度の周知となりますが、委員の皆様から何かご確認なさいたいこと等がございましたら、お手を挙げて、お知らせいただきますようお願いいたします。

いかがでしょうか。よろしいですか。ありがとうございました。こちらの税制改正を通じても、個人の学びや学び直しが促進されることを期待いたします。

用意した議題は以上ですが、全体を通じて振り返っていただいて何か御意見等はございますでしょうか。

ありがとうございます。それでは御質問等無いようですので、以上で議事を終了させていただきます。

本日は、議事の進行に御協力いただきありがとうございました。私からは以上です。

○司会 群馬県労働政策課小柏主任

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、本日お忙しい中ご協議いただきまして、ありがとうございました。

本日、協議を図らせていただいた内容を踏まえまして、今後の業務運営を展開してまいりたいと思います。

それでは、以上をもちまして、「令和4年度 第2回群馬県地域職業能力開発促進協議会」を閉会いたします。本日はありがとうございました。