

○司会 労働局 櫻井訓練課長補佐

定刻となりましたので、ただ今から、令和5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。皆様方におかれましては、大変お忙しい中、御出席を賜り誠にありがとうございます。

私は、本日の司会進行を務めます、群馬労働局職業安定部訓練課の櫻井と申します。のちほど議長を選任していただくこととしておりますが、それまでは私が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、早速ですが、次第に沿って進めさせていただきます。本協議会は、群馬労働局と群馬県の主催にて開催いたしております。初めに、群馬労働局より、職業安定部青野部長からご挨拶を申し上げます。

○青野職業安定部長

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あたたかい御支援、御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、最近の群馬県内の雇用情勢でございますが、直近で公表しております9月の有効求人倍率が1.42倍と、全国の1.29倍を上回る水準ではあるものの、コロナ禍からの緩やかな持ち直しの反面、特に令和5年1月以降でございますが原材料費・燃料費・電気料金の上昇等により、求人募集に慎重な事業所も見られるところでございます。情勢判断といたしましても、「緩やかな持ち直しの動きがみられるものの、一部求人の動きに足踏み感がある」としているところでございます。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たいと考えております。

このような中、本協議会につきましても、昨年度より「群馬県地域職業能力開発促進協議会」としてリニューアルいたしまして、人材ニーズや地域の実情をより精緻に踏まえ、これまで以上に公的職業訓練を積極的かつ効果的に実施するものとして、2年度目を迎えることとなったものでございます。

初年度の協議会の成果としましては、例えば、デジタル分野について新たなコース設定を含め割合を増やしつつも、いただいたご意見を踏まえパソコンの基本操作を中心とするコースも維持することで、幅広くニーズに対応しているといったことが挙げられます。これについて詳細は後ほど事務局より説明がございましたが、本日はこのほかにも、令和4年度の公的職業訓練の実績やその分析、とりわけデジタル分野に関しては、ワーキンググループにおける効果検証結果についても説明がございました。

それらを踏まえまして、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。簡単ではございますが挨拶とさせていただきます。

○司会 労働局 櫻井訓練課長補佐

ありがとうございました。続きまして、同じく主催者であります、群馬県より、産業経済部労働政策課萩原産業人材育成室長からご挨拶を申し上げます。

○萩原産業人材育成室長

群馬県労働政策課産業人材育成室の萩原と申します。宜しく願いいたします。

本日はお忙しいところ「令和5年度第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会」にご参加いただきまして、誠にありがとうございました。本日、お集まりいただきました皆様には、日頃より、本県労働行政に御理解・御協力いただき、感謝申し上げます。本協議会の開催にあたり、一言ご挨拶を申し上げます

現在、群馬県では、未来ビジョンとして掲げた「誰一人取り残さず、誰もが幸福を実感できる自立分散型の社会の実現」を目指し、県経済の活性化に取り組んでおります。しかしながら、足下では、原油や原材料の価格高騰、深刻な人手不足など、本県経済を取り巻く環境は一段と厳しくなっております。デジタルトランスフォーメーションや脱炭素（グリーン・イノベーション）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。

この大きな転換期への対応、これからの産業構造の変化を見据えた取組を推進する中でも、人材は極めて重要な課題であり、現在、政府でも、リスクリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革や、多様な人材が活躍できる環境整備に重点が置かれ、取組が進められております。

本県におきましても、本県産業の持続的な発展と県民一人一人がその能力を最大限に発揮し働くことができるよう、人材育成・職業能力開発を本県経済の成長戦略として位置づけ、より一層、注力して参る所存でございます。

本協議会は、人材育成・職業能力開発の主要事業である「公的職業訓練」が地域のニーズを踏まえ、各種訓練の内容の充実を図るために実施しているものでございます。

本日お集まりいただきました皆様には、是非とも忌憚のないご意見・ご助言を賜れば幸いです。本日はよろしく願います。

○司会 労働局 櫻井訓練課長補佐

ありがとうございました。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ご快諾いただきまして、誠にありがとうございました。本来であれば、委員の皆様お一人ずつご紹介をさせていただきたいところではございますが、時間の関係がございますので、誠に恐縮ですが、お手元に配付させていただきました「出席者名簿」と「座席表」をもってご紹介に代えさせていただきますことをご了承ください。

本日、相川群馬県産業経済部長、唐木群馬県健康福祉部長、加藤群馬労働局長は、所用により欠席となり代理での出席とさせていただきます。また、日本労働組合総連合会群

馬県連合会磯田委員、群馬県専修学校各種学校連合会中島委員におかれましては、所用により欠席の連絡をいただいております。なお、協議会事務局としまして、群馬労働局から訓練課、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から訓練課・求職者支援課の職員が出席いたしております。どうぞ、よろしく願ひいたします。

次に、配付資料でございます。お手元の配付資料一覧のとおり「資料1から7」までと「参考資料1から5」までが、それぞれホチキス留めになっております。不足がございませんでしょうか。

また、本日の会場のご発言にあたっての願ひでございます。皆様のお席には、お一人ずつ専用のマイクがございます。ご発言の際には、マイクの横にあります「発言」ボタンを押してから、ご発言を願ひいたします。発言後には、同じボタンをもう一度押していただくと、マイクのスイッチが切れますので、お手数ですが、ご発言の前後にマイクのスイッチの操作を願ひいたします。本日は固定のマイクを使用しておりますので、事務局の説明の際は、着座にて失礼いたします。皆様におかれましても、どうぞお座りになったままでご発言を願ひいたします。

当協議会の議事及び資料については、「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、協議会での申し合わせがない限りは公開となります。なお、議事録作成のため録音をさせていただきますことをご了承ください。

それでは、次第に沿い〈会長の選出〉を願ひいたします。

会長の選出につきましては、「協議会設置要綱」に基づき「委員の互選による選出」といたします。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、どなたか立候補がございますか。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願ひしておりました、高崎経済大学教授の友岡委員に会長を願ひしたいと思ひますが、委員の皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

異議がないようですので、友岡委員に会長を願ひいたします。

それでは、以後の議事進行につきまして、友岡会長、どうぞよろしく願ひいたします。

○友岡会長

会長に選出をしていただきましたので、「設置要綱」の規定に従ひまして議長を務めさせていただきます。皆様方の協力により、議事を進めて参りたいと存じますので、どうぞよろしく願ひいたします。着座にて失礼いたします。

これより「令和5年度第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会」に係る検討・協議を行います。議事ごとに、委員の皆様からのご意見をお受けいたしますので、忌憚なくご発言ください。

なお、事前にいただきましたご意見・ご質問につきましては、議題7「その他」にて、事務局より説明を願ひいたします。よろしく願ひいたします。

それでは、議題（１）群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱について事務局（労働局）より説明をお願いします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

日頃より、職業訓練関係業務へのご支援とご協力を賜りありがとうございます。群馬労働局職業安定部訓練課長の藤江と申します。どうぞよろしく申し上げます。着座にて失礼いたします。

早速ですが、資料１について、ご説明とご提案をさせていただきます。まず、「群馬県地域職業能力開発促進協議会」は、地域の関係機関に参画いただき、群馬県において「公的職業訓練」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について協議を行っていただく場となっております。

本日、委員の皆様には、来年度（令和６年度）の訓練策定方針案について、忌憚のないご意見を頂戴したいと存じますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

当協議会の下に設置しておりますワーキンググループにつきましては、参考資料２-１の実施要領に基づきまして、関係者へのヒアリングを通じて、職業訓練の効果分析を行う取組みを本年度から実施しております。こちらの取組結果は、このあとの議題（４）で報告をさせていただきます。

また、協議会は年２回の開催となります。本日、第１回の協議会では来年度の訓練計画の策定方針をご協議いただき、第２回目の協議会では、今回の協議を踏まえて策定する「訓練実施計画」についてご協議を図らせていただきます。

最後に、設置要綱の一部改正についてご提案させていただきます。当協議会の事務局は、群馬労働局に設置しておりますが、今般、労働局の組織改編により、訓練室が訓練課となりましたので、赤字記載のとおり名称変更をさせていただきます。以上、よろしくお願ひいたします。

○友岡会長

ありがとうございました。資料１についてですが、事務局が訓練室から訓練課になった。それに伴う変更でございます。只今の説明に異議がなければ、設置要綱（案）のとおり変更することよろしいでしょうか。

（意義なし）

ご異議がないようですので、（案）を取り、本日付けの施行といたします。次に議題（２）令和４年度公的職業訓練の実績について事務局より公的職業訓練の計画及び実施状況、就職状況などそれぞれ説明をお願いします。

○事務局 労働局藤江訓練課長

それでは「令和４年度公的職業訓練の実績について」ご説明いたします。初めに、新任の

委員の方もいらっしゃいますので、改めて「公的職業訓練」について、概要を説明させていただきます。

参考資料5をご覧ください。「公的職業訓練」とは、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の総称です。公的職業訓練は、テキスト代等の自己負担はありますが、受講料が無料です。「公共職業訓練」は職業能力開発促進法に基づき、国及び都道府県が行う職業訓練で①離職者訓練②在職者訓練③学卒者向け訓練④障害者向け訓練があります。「公共職業訓練」の「離職者訓練」は、主に雇用保険受給資格者を対象としており、ポリテクセンター及び県産業技術専門校で実施する「施設内訓練」と、群馬県が民間教育訓練機関へ委託する「委託訓練」がございます。

一方、「求職者支援訓練」は「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（求職者支援法）」に基づき、主に雇用保険受給者以外を対象に、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、訓練ニーズに応えるため、「認定された民間教育訓練機関等」が実施する職業訓練になります。

「求職者支援訓練」は基礎コースと実践コースに大別されますが、基礎コースは、就職経験の少ない方のために、就職に必要なコミュニケーション能力など、基礎的な能力を付与するカリキュラムが入っているのが特徴です。

この「求職者支援訓練」は、非正規雇用を繰り返す方や長期失業者など雇用保険の対象にならない方へ、「公共職業訓練」とは別の新たな制度として創設された経緯がございますが、近年の求職者ニーズの多様化等により、雇用保険の受給資格者が「求職者支援訓練」を希望するケースの増加や、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」は両訓練とも求職者の就職に必要な知識等を習得させることを目的としている点で共通していることから、両制度の相互乗り入れが可能となっております。

すなわち、訓練受講希望者の選択肢拡大を図るものとなっているところで、どちらの制度の訓練にも、対象者を問わず受講が可能となっております。なお、公的職業訓練は、要件に該当する方であれば10万円の給付と通所手当を受けながら訓練を受講することが可能となっております。以上が、公的職業訓練の概要でございます。

それでは、資料2-1をご覧ください。令和4年度の離職者向け「公的職業訓練」の実績をご説明いたします。こちらは、群馬局で令和4年度に実施した離職者向け公的職業訓練のすべてのコースについて、分野別に集計した表となっております。なお、コース数、定員数は、開講したコース数および定員数であり、中止コースは含んでおりません。

全体を通して分野別に見ますと、コース設定では、「介護・医療・福祉」分野で、最多の47コースが開講。受講者数では、「営業・販売・事務」分野で、最多の507人が受講。次いで、「デジタル分野」（参考欄）が346人の受講となりました。この表での「デジタル分野」には、県委託訓練と求職者支援訓練の「IT分野・WEBデザイン分野」のほか、ポリテク施設内訓練の「製造分野」のうち、デジタル分野に分類される訓練を含んでおります。総計として、令和4年度に開講した離職者向けコースの受講者は、1,697人となったところ

です。

資料 2-2 は、2-1 の訓練制度ごとの分野別内訳となっております。1 枚目は、離職者向けの「委託訓練」と「求職者支援訓練」、2 枚目は、県の施設内訓練と、ポリテクセンターの施設内訓練の分野別実績となります。

まず、デジタル分野についてご説明いたします。(参考) の欄をご覧ください。委託訓練で 応募倍率は 136%、定員充足率は 86.0%、求職者支援訓練で応募倍率は 215%、充足率は 100%、ポリテクセンターで応募倍率は 77.4%、充足率は 69.1%となっております。同じ訓練分野でも、個別のコースでは定員に満たない場合もありますので、分野全体で応募倍率が 100%を大幅に超えていても、定員充足率は 100%にならないことがございます。デジタル分野の応募倍率は、ほかの分野に比べても高いものとなっておりますが、応募倍率が高ければよいのかというと、それも適正ではなく、不合格者が多ければ、訓練を必要としているにもかかわらず受講できない求職者の方が多くなってしまいますので、コース設定も含め課題と捉えているところでございます。

一方、「介護・医療・福祉分野」では、求職者支援訓練の応募倍率が 70.6%、充足率は 58.8%となりました。こちらは、開講した訓練コースでの充足率ですので、平均して 6 割程度の定員充足をもって開講している状況となっております。

参考までとなりますが、令和 4 年度において、求職者支援訓練の介護分野の中止コースは 6 コースございました。民間が実施機関となる委託訓練、求職者支援訓練は、申込者が定員の半数未満だと中止となる場合がございます。こちらは、定員の充足に向けたコース設定について、課題と捉えているところでございます。以上、全体像としまして、労働局より説明をさせていただきました。

続いて、資料 2-3 により、令和 4 年度計画数とその実績について、事務局の県とポリテクセンターから、訓練制度ごとに説明をさせていただきます。

○事務局 群馬県 小柏主任

それでは資料 2-3 令和 4 年度公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況について、県が実施しております訓練についてご説明させていただきます。群馬県産業経済部労働政策課産業人材育成室の小柏と申します。よろしくお願いいたします。

資料 2-3 の上段「令和 4 年度計画数及び受講者数」をご覧くださいと思います。実施主体が「県」となっております公共職業訓練の「離職者訓練」「在職者訓練」「学卒者訓練」「障害者訓練」それぞれの実施状況についてご説明させていただきます。

まずは、離職者訓練のうち委託訓練の実績についてですが先程ご説明がございましたとおり、専門学校等の外部の教育訓練施設に委託して訓練を実施しております。訓練期間が最長 2 年間の訓練コースから最短 2 ヶ月間までのものがございます。訓練内容としましては、パソコンの基本操作等の基礎的なものから、介護福祉士・保育士・栄養士などの国家資格に関するものや、デジタル技術を取得するための訓練など、幅広い内容で実施しております。

令和4年度の計画数は令和3年度に入校した受講者を含めて、949名の定員数で計画しており、令和4年度に新たに開講するコースでは、833名の定員数で実施を予定していましたが、受講希望者が集まらず、中止となったコースもあったため、入校者数の実績としては694名、定員充足率83.3%の実績となっております。応募状況ですが、2年間の訓練期間で実施する長期高度人材育成コースは、介護福祉士、保育士の訓練コースが定員数に対し、入校者数が半数程度と、定員を大きく割れてしまいました。訓練期間が1年未満の訓練コースについては、PC操作をメインとした事務系の訓練が依然として応募者数が多い一方、介護系や建築CADや大型自動車などの技術系の訓練への応募が低迷する状況でございました。

続きまして、在職者訓練の実績についてですが、在職者訓練は企業等の在職者を対象に、県内3つの産業技術専門校において、1コース標準12時間程度の職業訓練を実施しています。訓練内容は、溶接、機械、電機やCADといった「ものづくり分野」から、WordやExcel、パワーポイント等の操作方法、RPA、ホームページ作成、デザインソフトの操作など幅広い訓練を実施しております。また、受講企業のニーズに応じ、「オーダー型コース」と呼ばれる訓練も実施しております。令和4年度計画では1,490名の定員数に対し、受講者は923名計画数に対する実施率は61.9%となっております。実施状況としては、新型コロナによる影響も緩和され、令和4年度の受講実績は令和3年度と比較しても回復しております。しかしながら、受講企業アンケートの結果などでは、中小企業では独自に人材育成を進める余裕が無いといった声も多く、受講者増に向けては、県内中小企業を中心に現場のニーズを取り入れた訓練を企画・実施していくことが、引き続き重要と考えております。

次に、学卒者訓練の実績についてですが、県内3つの産業技術専門校において、本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、各校で地域のニーズに対応した訓練コースを設置しております。訓練コース数は全14コース、定員280名で実施しております。設置コースは機械、電気、自動車整備、溶接、機械系CAD、塗装、建築分野に関するコースで令和4年度は定員280名に対し、225名の入校で定員充足率80.4%でございました。近年、若年者人口の減少と、ものづくり離れが顕著化しており、定員充足率の減少が著しく、令和5年度の定員充足率は66.8%となっております。コース別傾向といたしましては、2年制のCADコースや、自動車整備コースは定員を上回る応募があるものの、機械加工や溶接などものづくりの基盤技術に関するコースや、1年制コースでは定員を下回る傾向にございます。

次に、障害者訓練の実績についてですが、県では委託訓練と同様に外部の教育訓練機関に職業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4年度は訓練生全員が集まって対面で訓練を行う「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」の訓練を実施しました。令和4年度につきましては、受講実績は38コース54名の計画に対し、15コース25名の受講実績でした。障害者委託訓練では、障害のある訓練生、それぞれに合った支援・配慮が必要であるため、訓練コース設定に苦慮している状況でございます。

続いて、各訓練の就職者数及び就職状況ですが、まず、離職者訓練（委託訓練）ですが、令和4年度就職率は78.6%となっております。内訳として、2年間の訓練期間で実施する長期高度人材育成コースの就職率は平均97.1%と高く、国家資格等の専門資格を取得することの強みが活かされた結果と考えています。

一方、1年未満の短期の訓練コースでは、就職にあたり、資格取得のメリットが少なく、特に建築CADやフォークリフト等の技術系コースは平均就職率69.0%と低く、企業の実務レベルの技能に対して、短期間訓練での技能習得の難しさを感じております。

また、離職者訓練全体に共通することですが、訓練生の男女比として、女性が多いこともあり、子育て等家庭の都合により就業条件の面で、就職に結びつかないケースも多いようです。引き続き委託先やHWと連携しながら就職率向上に結び付けていきたいと考えております。

次に学卒者訓練ですが、就職率97.4%という実績となっており、製造業での若年技能者の人手不足が著しい状況がうかがえ、産業技術専門校への入校生確保の面での対策強化が課題と考えております。

最後に、障害者訓練ですが、全体の就職率は35.0%という実績ですが、訓練実施形式により、大きく就職率が異なっているのが特徴となっております。集合型訓練コース、eラーニングコースの就職率が平均33.3%に対して、企業実習コースは62.5%と高めとなっております。今後も訓練生ひとりひとりに応じた訓練を実施していきたいと考えております。県で実施しております訓練実施状況、就職率については以上となります。

○事務局 機構 長谷川訓練課長

続きまして機構で実施しております訓練について説明させていただきます。ポリテクセンター群馬で訓練課長をしております長谷川と申します。よろしくお願いいたします。

資料2-3の上の表の公共職業訓練（離職者訓練）施設内訓練の実施主体が「機構」の部分になりまして、令和4年度につきましては年間の離職者訓練の定員が481人に対しまして受講者数が365人、定員充足率が75.9%となっております。

こちらの充足の部分が2ページめくっていただきまして科ごとの詳細が載っております。ポリテクセンターで実施している訓練の種類といたしまして機械系、電気系トータル7種類の訓練コースを実施しています。それぞれの科ごとの定員と充足率がこの表に書かれておりますが科によってかなり充足の部分の差が顕著にでています。例えば一番上のCAD/NC技術科というのは機械加工をおこなう訓練科となっておりますが充足率が37.8%と、これに対して6つ目7つ目の「デジタルエンジニア科」「スマート制御システム科」がシステム開発をおこなう科なのですが90%と105%というかたちで、機械関係は非常に求人が多いのですが逆に現場職の強い訓練の受講者数が減っているということで求人と求職のニーズの乖離が課題と考えております。先程県からもご説明がありましたが、基盤産業ものづくりでとても必要な訓練内容となっておりますので、ものづくりの大切さや楽

しさを広報の段階から引き込んで一人でも多くの方を現場に帰すのが課題だと考えております。

就職率につきましては1ページ戻っていただきまして施設内訓練の就職率に関しましては87.8%、こちらは6カ月の訓練終了後3カ月以内に就職された方の就職率となっております。

先程7種類とお話しましたが、「橋渡し訓練」というものがございまして通常6カ月の訓練コースですが訓練に入る前に1カ月間ビジネスマナーやグループワーク、基本的なパソコンスキルを学んでからトータル7カ月間実施させていただいております。昨年度の協議会の中で基本的なパソコン操作ができない離職者もみうけられるとありましたが、「橋渡し訓練」を通して対応できればと考えております。

続きまして在職者訓練になります。資料2-3に戻っていただきまして「機構」の計画数が令和4年度は1,573人となっております。機構のなかで目標値を年間受講者数1,010人とさせていただいております。1コースあたり大体2日から5日間のコースですが充足が約7割程度となっておりますので目標値を達成するために1.5倍の計画を立てておまして、令和4年度に対しましては計画数1,573人に対して1,178人の受講者を達成したということになります。計画数に対する実施率は74.9%と低い数字になっておりますが、目標達成に向けて多めに設定した結果となっております。

離職者訓練、在職者訓練の令和4年度の実績については以上となります。続いて求職者支援訓練について担当から説明させていただきます。

○事務局 機構 平野求職者支援課長

求職者支援訓練について雇用支援機構群馬支部の平野からご報告させていただきます。資料2-3「令和4年度 計画数及び受講者数」の一番下のところ求職者支援訓練になります。こちらのほうご覧いただければと思います。定員数が800人に対しまして受講者数が609人ということで定員の充足率は76.1%となっております。内容を詳しくみていきますと1枚めくっていただきまして「〈コース別〉実施状況」こちらの表をみていただければと思います。一番下の「求職者支援訓練実施状況」をご覧ください。基礎コースと実践コースがありまして、基礎コースが定員数187人のところ受講者数157人定員充足率84%となっております。実践コースは613人定員のところ452人の受講者数で定員充足率が73.7%となっております。実践コースの内訳をみていきますとデジタル系については定員充足率が100%となっております。応募者数が定員120人のところ258人きておましてコースの拡充等が課題となっております。介護分野、医療事務分野については58.8%、65.7%と低い充足率になっておまして右側に中止になった数とありますが、充足率が低いうえに中止になったコースも発生しているということで充足率の向上が課題となっております。

1枚戻っていただきまして「就職者数及び就職率」のところをご覧いただければと思います。求職者支援訓練の就職率ですがまだ確定した数字がでないので横棒になっていま

す。こちらは令和4年度12月開講コースまでの実績となっております。令和5年1月から3月までの開講したコースの実績が確定した段階で確定値となっております。これから残り3カ月分を加えまして確定しますが令和3年度と同様の就職率があがってくるかと予想しています。以上が求職者支援訓練の令和4年度の実績実施報告となります。

○友岡会長

ありがとうございました。ただいまの説明についてご意見やご質問がございましたら挙手をお願いいたします。よろしゅうございますか。

それでは事務局の説明でご理解いただけかと存じます。

続きまして、議題(3)令和4年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組状況について、事務局よりそれぞれ説明をお願いいたします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

それでは、群馬労働局の藤江からご説明させていただきます。

「令和4年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組み状況」ですが資料3-1をご覧ください。

今年度の公的職業訓練は、令和4年度の地域職能開発協議会においてご承認いただきました「令和5年度の訓練実施計画」に沿ってコース設定等を進め、実施しているところでございます。「令和4年度協議会のご意見を踏まえた、令和5年度現在までの取組状況」といたしましては、PC基本操作も難しい求職者も見受けられる中、「受講者の情報処理レベルに合わせた訓練コースの設定と受講勧奨が必要である」とのご意見から、「パソコンの基本操作を中心とするコースを維持しつつ、デジタル分野の計画数は120人→150人と増やし、その中でグラフィック系コースの新設など、幅広くニーズに対応」し、取り組んだところでございます。

次ページの資料3-2は、昨年度の協議会を踏まえ計画した「令和5年度の訓練実施状況」でございます。こちらは、9月末までの実績となりますが、令和5年度の訓練計画数に対する実績を、事務局の県とポリテクセンターから、訓練制度ごとにご報告をさせていただきます。

○事務局 群馬県 小柏主任

それでは、令和5年度公的職業訓練実績について説明いたします。

県では、「離職者訓練(委託訓練)」、「在職者訓練」、「学卒者訓練」、「障害者訓練」の令和5年度の実績についてご報告させていただきます。資料3-2上段の表をご覧ください。

まずは、離職者訓練(委託訓練)の実績についてですが、令和4年度に入校した長期高度人材育成コースの受講者を含めて、令和5年度は960名の定員数で計画しており、今

年9月末までの実績ですが、今年度これまで開講した訓練コース数は60コース、入校者数は461名で定員充足率は76.8%となっております。

なお、各訓練のコース別の実施状況ですが、資料3-2裏面の「令和5年度 委託訓練実施状況」の表をご覧ください。コース別の計画数は、介護・医療・福祉系で309名、39コース、技術系で90名、7コース、事務系で316名、14コース、IT系で80名、7コース、その他で165名、9コース、合計960名、76コースで計画しております。9月末までの各コースの実施状況は表に記載してあるとおりになりますが、介護・医療・福祉系で定員充足率が低迷しておりますが、技術系、事務系、IT系、その他は7割を超えます定員充足率となっております。

次に、在職者訓練の取組状況ですが、令和5年度は1,500名の計画数に対し、今年9月末までに受講者数471名、計画に対する実施率は31.4%となっております。

次に、学卒者訓練の取組状況ですが、令和5年度は280名の計画数に対し、187名が入校し、計画に対する実施率は66.8%となっております。

最後に、障害者訓練の取組状況ですが、計画数66名、定員数54名に対し、今年9月末までに受講者数25名、定員充足率は46.3%、計画に対する実施率は37.9%となっております。この後に始まります訓練もございますので定員充足率が向上するよう努力していきたいと思っております。以上となります。

○事務局 機構 長谷川訓練課長

続きまして、機構で実施しております訓練につきまして説明させていただきます。

資料3-2をご覧ください。まず施設内訓練につきましては年間481人の計画数に対して上半期定員218人受講者数164人定員充足率75.2%となっております。令和4年度の年間充足率が75.9%でしたので現時点では昨年度と比較して悪い状況となっております。

景気が非常に良くなってきているのと就職活動の多様化でハローワークさんに行かなくてもいろいろな手段で就職活動ができるのかなと感じていまして、今までやっていなかった新たな広報の取り組み、例えば求人情報誌に広告を載せたり公共交通機関のバスの中に訓練広告を載せたり、毎週火曜日に行っている施設見学会にきていただけるように広報に力をいれております。

科ごとにつきましては下段の表になっておりまして年間26コースのうち12コース実施している状況ですが、機械系電気系の現場職の強い訓練が入口の部分で苦勞しているため、どうにか人を集めるよう手を打っていきたくと考えております。

それに対しまして、在職者訓練は今年度1,604人で計画していきまして、上半期定員871人受講者数670人となっております。今年度の目標は1,010人といたしまして、昨年度より在職者訓練の受講者は非常に好調に状況となっております。企業が社員教育に投資できるよう少しずつ景気が良くなってきているよう感じております。機構といたしましては離職者訓練の受講者を課題として取り組んでいきたくと考えております。以上となります。

○事務局 機構 平野求職者支援課長

続きまして、求職者支援訓練の上半期実施状況をご報告させていただきます。資料3-2表の一番下の求職者支援訓練のところをご覧くださいと思います。

年間計画数990人のところ上半期定員数469人受講者数368人定員充足率78.5%となっております。

次のページの下を表をご覧くださいまして求職者支援訓練実施状況をみていきますと、状況としましては令和4年度と同様のながれでして基礎コースの充足率94.7%実践コースは75.4%となっております。分野別のデジタル系では定員を増やしたりグラフィックデザインのコースを新設したりと年間定員数は昨年度120人だったところ215人と増えております。それでも年間定員数を大幅に上回る申込があり、応募倍率の高さが課題となっております。

介護、医療事務については充足率が低い状況なので改善していくことが今後の課題と考えております。以上が求職者支援訓練令和5年度上半期の実施状況報告になります。

○友岡会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、ご意見やご質問がございましたら挙手をお願いいたします。よろしゅうございますか。

特に無いようですので、今年度の訓練実施にあたっては、引き続き計画に沿って、また改善を図りながら取組を進めていただくようお願いいたします。

それでは次に、議題(4)群馬県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループによる効果検証について、事務局(労働局)より説明をお願いいたします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

それでは説明させていただきます。

「群馬県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループによる効果検証」をご報告いたします。資料4をご覧ください。

まず、ヒアリングの対象とした産業分野についてですが、デジタル人材の育成・確保が不可欠となっている現状を踏まえまして、今年度については、デジタル分野を対象としたところです。その上で、デジタル分野訓練を実施する民間の訓練校3機関、訓練受講生を採用した企業3社、訓練修了生3名に対し、ヒアリングを実施いたしました。

次ページ以降をご確認ください。表題「ヒアリング実施結果①」(その1~その4まで)は、訓練実施機関に対する概要、「ヒアリング実施結果②」(その1~その3)は、訓練修了生を採用いただいた企業に対する概要、「ヒアリング実施結果③」(その1~その2)は、訓練修了生に対する概要となっております。資料は、左側に、私共ワーキンググループからお伺いした質問事項、真ん中の黒丸●が先方からのご意見やご要望、右側がこれらの意見など

から見えてきた検討課題、という構成になっております。

時間の都合もございますので、かいつまんでご紹介いたします。まず、概要①―（訓練実施機関-その1）の1つ目の点線枠です。訓練スキルをもって想定される就職先の職種については、実務経験がない場合、WEB知識を必要とする事務職に就職される方も多いたして、デジタル分野の訓練スキルは、他分野でも応用できることを受講者と求人企業双方へ周知していくことが就職促進につながることで、また、デジタル分野のみならず他の分野（事務分野等）においても、基礎的なITの知識理解と活用（リテラシー）ができる方が求められている、ということが見え、課題として整理したところです。

概要①―（その3、その4）では、訓練実施機関から、委託費や奨励金単価の引き上げについてご要望をいただいたところです。こちらに関しましては、参考資料4-1をご覧ください。厚生労働省のホームページに、公的職業訓練を実施している民間教育訓練実施機関から、直接ご意見ご要望を聴取する取組みが、令和5年5月から開始となったところ、全国で同様のご意見があったと聞いております。参考資料4-2をご参照いただき、併せて課題の整理とさせていただきます。

続いて、概要②―（採用企業その1～その3）におきましては、就職率向上のために、訓練カリキュラムに実践的な内容を加味することが有効であるということや、（その3）の点線2枠目の黒丸1つ目のご意見からは、事業主に対する広報強化が必要ではないか、ということが見えてきたところです。

続いて、概要③―（訓練修了者その1～その2）からは、訓練希望者への適切なあっせんが大事であること、また、現場では応用力が必要となることから、実践的なカリキュラムが有効であるというご意見をいただき、検討課題と捉えたところです。これら、ヒアリングを通じて見えてきたデジタル分野の課題への取組方針を次ページの「ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について」で示してございます。

ハローワークにおける就職支援につきましては、デジタル分野では特に、本人の目標とする訓練カリキュラムであるのかどうかを見極めていただく必要があり、適切な訓練あっせんとするためにも、訓練説明会や見学会への参加勧奨を推進することといたします。

事業主に対しては、「職業訓練」の周知・広報が必要であり、職業訓練によって得られるスキルのアピールを図ることがマッチングに有効と思われることから、訓練修了者歓迎とする求人確保に努めて参りたいと考えております。

ワーキンググループによる効果検証の説明は以上です。

○友岡会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、ご意見やご質問がございましたら挙手をお願いいたします。よろしゅうございますか。

特に無いようですので、デジタル分野のヒアリング検証から得られた課題を踏まえて、訓練コースの設定等をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

続いて、議題の（５）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、機構の順に説明をお願いいたします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

それでは労働局より「地域の人材ニーズ」につきましてご説明させていただきます。資料５をご覧ください。求人倍率からみる地域人材ニーズについて、職業訓練の取組・課題と合わせご説明いたします。

こちらの表は、群馬県内ハローワークにおける「令和４年度の職種ごとの求人と求職者のバランスシート」でございます。折れ線が求人倍率となります。求人倍率が高い職種としては、建設職で求人倍率が５.８１倍、介護関連では３.７１倍と、人材不足が顕著となっております。公的職業訓練の観点からは、介護人材の育成といった面から、介護分野に興味を持たれた方に、ハローワークからの受講勧奨の強化が必要と捉えているところでございます。IT関連につきましては求人倍率０.９１倍であり、ハローワークの求人において、IT関連の求人募集は多くない現状がございます。

しかし、データ活用やデジタル技術の進化による産業構造の変化に対応することが重要となっており、リモートワークや柔軟な働き方も求められているところです。こういった課題には、「デジタル技術に関して十分な理解を持ち、それを適切に活用することができるスキル」を身に付けることが重要とされております。IT分野やデザイン分野の訓練で身につけたスキルは、デジタル分野に限らず、広くそのスキルを活かせるものと考えられ、再就職の強みとなります。群馬局の公的職業訓練においても、デジタル分野の強化を図ることは必要、と捉えております。

また、デジタル分野の訓練で学ぶ内容としては、WEBサイト開発や、アプリ開発などに活かせる訓練が比較的多くなっております。

企業や従事する業務によって、どのような知識やスキルが求められるのかは異なりますが、IT関連の求人は、経験者を求める傾向が強く、職業訓練修了者のスキルとのマッチングが課題と捉えるところです。すべての訓練へのあっせんに共通することではございますが、デジタル分野については、特に、将来的に携わりたい仕事の領域と、選択した訓練コースで習得できるスキルが一致しているか、ということが就職率を高めるために重要となります。

ハローワークにおいては、見学会や説明会を勧奨しながら適切な受講あっせんを図ることとしております。労働局からは以上です。

○事務局 群馬県 小柏主任

続きまして、群馬県からは今後の本県の産業展開を踏まえた地域の人材ニーズについてご説明申し上げます。

群馬県では、本県の産業政策の最上位計画である「群馬県産業振興基本計画」の計画期間が令和６年３月末と、今年度末で計画期間を終えるため、現在、次期産業振興基本計画の

策定に向けて準備を進めております。

現行の計画では、本県産業構造の将来像として、本県経済を長らく牽引してきた輸送用機器をはじめとした既存産業の強みを生かしながら、時代の変化に合わせ新たな成長機会を採求することにより、「両利き（ハイブリッド）の産業構造」を目指し、各種施策を実行して参りました。

次期計画では、EV化に伴う産業構造の変革、デジタル化やカーボンニュートラルの急速な進展など、先行きの見通しが困難な社会・経済状況であっても、それらを「脅威」としてではなく「好機」と捉え、「自動車産業」から「モビリティ産業」への変革、新産業の創出、デジタル・クリエイティブ産業の集積など10年後、20年後の未来を見据えた、群馬ならではの未来産業を創造していくことを基本理念にしております。

こうした中、次期計画では、人的資本への投資・リスクリングを基本方針の1番目に掲げ、①輸送機器を中心とする既存産業のバージョンアップや成長分野への挑戦の原動力となるデジタル人材の育成・確保、②企業が取り組むリスクリングへの支援、③今後の成長分野への労働移動を促していくため、離転職者などに対し必要なスキルを学ぶ場の提供等の施策を重点的に取り組んで参ります。

また、県では、令和4年度に「デジタル人材に関する実態調査」として県内企業を対象にアンケート調査を実施したところ、回答企業数のうち、7割の企業が必要とする人材として「各現場で抵抗感なくデジタル技術を活用できる人材」、「デジタル技術活用に関する課題を見つけ、事業の立案・推進を担う人材」と回答しており、学卒者、在職者、離職者の各職業訓練においても、こうした人材の育成を目的に、デジタルリテラシーの向上や専門スキルを学べる訓練カリキュラムの拡充や新たな訓練コースの設定に努めて参りたいと思っております。

特に、離職者訓練（委託訓練）においては、厚生労働省の令和6年度概算要求においても、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、基礎的なデジタルリテラシーの向上を図る訓練カリキュラムの設定が必須となっているため、訓練分野の特性に応じたカリキュラムの設定に努めて参りたいと考えております。

○事務局 機構 長谷川訓練課長

続いて機構から企業が訓練受講生にもとめるスキル等についてご説明させていただきます。

ポリテクセンターでは毎年、団体さんや企業様にニーズ調査を行っております。どういった人材とか職務要素が必要とか定期的に調査を行っております。その中で中小企業さんが非常に多いのですが人手不足や技能伝承がなかなか進まないとか高齢化などの回答をいただきます。求人を出しても新卒者は勿論のこと経験者がなかなか来てくれないので「訓練を受けた方であれば積極的に採る」といってくださる会社が非常に多いです。なかでも特に機械加工に従事する方、電気工事関係が人材不足と伺っております。

先ほど訓練の状況について説明させていただきましたけれども、求職者が求めるニーズと実際の求人のニーズに乖離があるので、最近では工場でも非常にきれいなところも増えておりますので昔のイメージを払拭し、そういった基幹産業に人を送り込めるよう、ものづくりの大切さ等を伝えてひとりでも多くの良い人材を輩出できるよう課題としてやっていきたいと思っております。

人について DX 関係も進めなければいけないけれども、具体的にどういったところについて取り組んだら良いのか、なかなか難しい会社さんも多く、先ほど県でもありましたがそういったものに対応できるような人、難しいことではなくて IT 化ができるような部分を求めているといった声もよく聞きます。機構からは以上となります。

○友岡会長

ありがとうございました。

デジタルツールの理解ですとか中小企業における人手不足や技能伝承の問題、そういったところにどう対応するのかといったところが非常に強調されていたかと思います。

ここで、ハローワークを利用していない求人・求職者の県内動向などについて、職業紹介事業者である(株)ワークエントリーの太田委員様よりお伺いいたしたいと思っております。ご発言をお願いいたします。

○太田委員

ワークエントリー太田と申します。

よろしくお伺いいたします。座ったままで失礼いたします。

私共は群馬県の労働政策課さんが設立されている施設の群馬県若者就職支援センタージョブカフェ群馬を長いことさせていただいております。若者、氷河期世代等、シニア世代幅広い求職者の方の支援を行っておりますので、聴いている声、見えてきている声をお話しさせていただきたいと思っております。

求職の方に関しましては、若い方は圧倒的に事務系の仕事がよい、コロナ禍以降は知識がないに関わらず自分に適性があるかないかに関わらず IT 系に行きたい方が増えてきたと感じます。先ほど、ポリテクさんからもニーズの乖離のお話がありましたけれども我々も全く同じような感覚をつかんでいるところであります。IT 関係を希望する方、それから事務を希望する方も、何か資格がないと採用されないだろうということぐらひはなんとなくわかってきている。だから資格が取れるもの、例えば事務系ですと簿記を考えたり、パソコンスキル MOS 等を取ったほうが良いのか、経験がないからということ。特に事務系に関しましては経験者と勝負していかなければならない未経験の方に関しましてはそういうところを意識していると感じております。

また、最近の特徴といたしましてはこだわりがある方が多く、自分は IT を勉強したのだから IT でないと嫌だという方が多いかと思っております。幅広く職種展開をしていくことを伺い、

我々も日々の相談業務や就職の情報提供等やっているところではありますが、この間もまさに若者のひとりが企業さんからはっきり「君のスキルでは足りない」と言われたにも関わらずもう少し粘ってみたいと未経験のところをひたすら探していくという方がおりましたし、職業訓練に行ったからそこに行かないと嫌だったりするので、就職率がでておりましたが、長いこと支援を図る中では就職につながってくるのかなと漠然と思いました。

やはり生産工程職は、経験している家族の方も多いので昔のイメージを払拭できないと長谷川課長もおっしゃっていましたが、我々東毛エリアでは親御さんですとか親族の方の影響で現場的なお仕事に対してちょっと躊躇する、またコロナで厳しい状況を直面している方がいると、次は安定していそうなIT系ですとかデジタル人材やWebデザイン等をやりたいと若い方から話がでています。また、氷河期世代もIT系が好きかなと感じているところでおります。

シニア世代の方は経験が活かせれば本当は良いのですが、自分のような年代を雇っていただける会社であればどこでも良いという方も多いですし、リスキリングのお話もでておりましたが、私共の感覚とすると今の自分でできるところで勤められれば良いなと思っ

○友岡会長

ありがとうございました。

それでは、事務局及び太田委員からのご説明について、ご意見やご質問はございますか。

よろしゅうございますか。

特にないようですので、続いて議題（6）「令和6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」、事務局から説明をお願いします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

それでは労働局からは、「令和6年度群馬県地域訓練実施計画の策定方針」につきまして、資料6-1により説明いたします。

最初に、2ページ目の【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況（群馬県版）をご覧ください。青丸は令和3年度、赤丸が令和4年度の実績です。令和4年度は令和5年3月終了コースまでの集計としており、就職率が確定しないため、表に落とし込めない分野がございますことをご了承いただきたいと思っております。横軸の応募倍率は、矢印が100%に近いほど改善がはかられている分野となり、縦軸の就職率に関しては上向きが高いほど改善されている分野となります。

「介護・医療・福祉分野」は、就職率は高く、介護人材の育成といった観点からも必要な訓練コースであると認識しております。しかしながら、応募倍率は低くなっておりまして、求職者支援訓練で見ますと、資料2-1でもご説明したとおり、令和4年度で介護分野を17コース設定のしたうち、開講となったのは11コースで、6コースが中止となっているとこ

ろです。開講となったコースも平均 60%の充足率であったことから、訓練コース数が重なることで、申込者が分散してしまい、1つのコースを開講するだけの定員が集まらない状況があったものと捉えております。一方、「IT、デザイン分野」につきましては、応募倍率の高さが際立っており、不合格となり、受講できない訓練希望者の増加が懸念されるところでございます。

また、資料4ページ目の「【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理」においては、令和5年度（今年度）現在までの途中経過ではございますが、「今後の課題」を整理しております。こちらを併せ、令和6年度の計画策定に反映することとしております。

1ページ目にお戻りください。左の太線は、令和4年度の訓練実施状況からの課題整理、右の点線は、それに対する今後の取り組み方針となっております。応募倍率が低く、就職率が高い分野「介護・医療・福祉分野」への取組方針は現状、同種のコースが重なることで、申込者が分散し、コースの充足率の低下や開催中止となるケースもあるところです。同一地域内で同種の訓練が重ならないよう、コース数の精査が必要であり、一層の調整を図ることといたします。

また、中止コースが発生してしまいますと、希望する時期に訓練が受けられなくなってしまい、求職者にとっても不利益となってしまいます。コース数を精査することで、1コースあたりの受講率の向上を図り、受講者増加に結び付けたいと考えております。

また、HWにおいては、介護分野へ興味を持っていただいた方に、受講勧奨の強化に取り組むことといたします。

応募倍率が高く、就職率が低い分野「IT・デザイン分野」への取組方針は応募倍率が高い状況が続いており、コース設定の促進を図ることが必要であると考えております。また求人ニーズに即した訓練カリキュラムとなっているか検討が必要なこと受講希望者のニーズに沿った適切なあっせんを図るため、受講希望者へ訓練説明会・見学会を勧奨していく必要があることが課題となっておりますので、これらの改善を図って参ります。

求職者支援訓練の「基礎コース」と「実践コース」の計画数と実績に乖離があることに対しての取組でございますが、実績からみて、基礎コースの令和4年度計画数は求職者支援訓練の35%（345人）を計画しておりましたが、実績は23%（定員187人）でした。実践コースの令和4年度計画数は求職者支援訓練の65%（645人）を計画しておりましたが、実績は77%（定員613人）と、計画と実績に差があるため、令和6年度の計画数については、基礎コースの必要性を考慮した上で、実績を踏まえたコース設定が必要であると整理し、改善を図ることといたしました。以上が実施状況の分析を踏まえた上での取組方針となります。

具体的な計画数と併せ、群馬県における総合的訓練実施計画策定方針（案）を資料6-2によりご提案させていただきます。

以降の説明は、訓練制度ごとに、群馬県とポリテクセンターより説明させていただきます。

○事務局 群馬県 小柏主任

それでは資料6-2について「1 公共職業訓練 群馬県（委託訓練）」からご説明させていただきます。

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まして定員を定めております。来年度令和6年度は表の一番上の「知識等習得コース」から一番下になります「大型自動車一種運転業務従事者育成コース」までの計853名で計画しております。こちら令和6年度に開講する目安数920名の範囲内で実施したいと考えております。

「知的等習得コース」につきましましてはデジタル分野の充実とありますが令和6年度につきましましてはデジタル人材育成の重点に取り組む考えでおります。「長期高度人材育成コース」につきましましては令和5年度の定員が15名のところ20名に拡充いたしました。またeラーニングコースを1コース定員15名で新たに実施したいと考えております。デジタル分野の訓練ですが近年eラーニングによるカリキュラムが充実しております、来年度は試行的に取り組ましまして効果があれば今後も重点的に検討していきたいと考えております。

介護福祉分野、建設、物流分野といった人手不足の分野への訓練コースにつきましましては、県庁関係部局をはじめ、群馬労働局、県内各ハローワーク、市町村と連携いたしまして、訓練生の募集の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。

続きまして「(2) 在職者訓練」ですけれども、こちらにつきましましては令和6年度は1,620名の定員で計画しております。訓練内容につきましましてはRPA関連講座、データサイエンス関連講座など、デジタル分野を厚くしまして実施していきたいと考えております。

「(3) 学卒者訓練」につきましましては、ものづくり分野を担う若年技術者の育成は非常に重要ですので、今年度と同様、前橋校80名、高崎校100名、太田校100名の合計定員280名で訓練を設定しております。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ほしい等の意見もある中、募集状況の改善を目指し、オンライン機器を通常訓練時に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、製造現場のデジタル化にも対応出来る人材の育成を図って参りたいと考えております。

「(4) 障害者訓練」につきましましては、これまでと同様、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、障害者の能力、適正及び地域の障害者雇用ニーズに対応した訓練を実施していきたいと考えています。具体的なニーズの策定につきましましてはこれから考えていきたいと思っております。方向性としたしましては昨年度と同様の人数で実施していきたいと考えております。県は以上となります。

○事務局 機構 長谷川訓練課長

続きまして機構で実施いたします来年度計画について説明させていただきます。

資料6-2「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）」をご覧ください。

先ほどの説明の中でも、定員充足の入り口の部分が苦勞しているとお話しさせていただきました。そこにともなって今年度は7科だったものを8科、1科増やしまして全体の定員481名から40名減の441名で計画しております。主な変更としましては先程の充足の部分で「CADものづくりエンジニア科」が定員60名ということで今年度は1回あたり30名の定員を3回入所する機会を設けていたのですが、1回あたりの定員数を減らして定員の分散、入所機会を増やしまして15名定員を4回というかたちで「CADものづくり科」についてはマイナス30としております。

1科増えた部分は「電工テクノ科(管理コース)(施工コース)」2種類記載させていただいております。こちらが今年度は「電工テクノサポート科」30名4回定員120名で実施しておりました。内容としては第二種電気工事士をとれる訓練内容と電氣的制御を学ぶので保全職とかにも就職を目指せるコースで実施しています。最近高齢の方からのニーズも高くなってきていまして、今までやっていたものと違って保全や管理などの仕事に就きたいという方がでてきています。高齢の方がいくら資格を持っていても現場でバリバリ施工をやっていくのは難しいので、訓練の種類として保全や管理の要素を主とした(管理コース)(施工コース)を2種類設定しているので1コース増やした感じとなっております。こちらが30名4回で行っていたものを入所機会の増、定員の分散を図るため15名を7回としていきます。変更に伴いまして15名減らした感じですが再来年度は8回実施し戻す考えでおります。

それ以外の変更といたしましては「デジタルエンジニア科」と「スマート制御システム科」こちらがシステム開発をする訓練コースになっているのですが、IT関係はニーズの変化が激しい部分になりまして、訓練で使用している主な言語ですが需要の高い言語に置き換えるためにカリキュラムを一部変更してパイソンなどニーズの高い訓練内容を取り入れるよう予定しております。

「(2) 在職者訓練」につきましては、ページが変わりますが来年度の施設としての目標は今年度1,010名だったものを1,040名と若干目標値を増やしています。それを達成するために充足率を勘案し、定員1,643名で計画しております。施設内訓練については以上になります。

○事務局 機構 平野求職者支援課長

引き続き機構から求職者支援訓練の令和6年度計画につきましてご説明させていただきます。「2 求職者支援訓練」のところをご覧ください。

来年度は年間の計画を960名と設定したいと考えております。今年度から30名マイナスということになります。また基礎コース・実践コースの割合については実績を踏まえて基礎コース25%、実践コース75%の割合で配分を計画しております。

実践コースの中で特徴的なところをご説明させていただければと思います。まずデジタルコースですが今年度実績が215名ということなので実績に合わせた計画規模で設定して

おります。介護、医療事務については年間計画数が下がっているため少し数を減らして、また県の委託訓練と競合を避けるようなかたちで申請を行うなど充足率を高める取り組みを行いながら実施していきたく思っております。

最後に一番下のeラーニングコースについてご説明させていただきます。今回、実践コースに「eラーニングコース」枠を年間定員60名で設けました。経緯としましては、令和5年度第4四半期の申請時に群馬県で初めてeラーニングコースの申請がありました。申請してきた実施機関は、千葉県に本社を置き、全国の求職者を対象としたeラーニングコースを複数の県で実施している機関であります。今回の申請については、認定基準を満たしていない点があり申請取り下げになったところですが、次年度以降も申請を検討しているとの連絡を受けております。また、同様に全国各地でeラーニングコースを実施している他の実施機関からも同様に群馬県での申請を検討しているとの連絡を受けているところであります。

懸念事項として、全国の求職者を対象としたeラーニングコースを群馬県の限られた認定枠を使って実施した際に本当に群馬県の求職者の方のためになる訓練になるか未知数なところと、これまで群馬県において集合形式で実施してきた実施機関とのバランスを考慮した結果、このような枠を設けて実施を検討しているところです。

以上が求職者支援訓練の計画になります。

○友岡会長

ありがとうございました。

只今の議題に関する質疑につきましては、訓練実施計画の策定方針案をご承認いただく関係上、議題(7)の質疑・回答と併せて頂戴いたします。

まず、事前質問をいただいておりますので、回答を事務局よりお願いいたします。資料7に関する回答でございます。よろしくお願いいたします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

それでは、資料7をご覧ください。ご質問・ご意見等に対する回答となります。

議題「(4)令和4年度公的職業訓練の実績及び分析について」、資料2-2についての質疑回答となります。

群馬県中小企業団体中央会大澤委員様よりいただきました。

「IT分野、営業・販売・事務分野において、応募倍率が100%を超えているにもかかわらず、定員充足率が100%未満というミスマッチが発生している。その原因と対応策の検討状況をお教え願いたい。また、希望するコースに漏れた者へのフォローは行っているのかお教え願いたい。」

ご質問ありがとうございます。

応募倍率と定員充足率のミスマッチについては、同じ分野の訓練であっても、個別の訓練

コースでみますと、受講希望者が定員の数倍集まるもの（※定員以上は受講できないので、定員充足率は100%）もあれば、受講希望者が集まらず定員充足率が低いものもあることから、全体では定員充足率は100%になっておりません。

また、入校前に就職が決まるなど、入校を辞退するケースもあることから、ハローワークでは、適切なあっせんに努めて参ります。定員割れの訓練コースにつきましては、実施時期・期間や訓練カリキュラムの見直しを行い、より求職者ニーズに合った訓練にすることで定員充足率100%を実現して参りたいと考えております。

希望するコースに漏れた者に対しては、ハローワークにおいて内容の似ている訓練コースをご案内して、再度の受講申し込みを促しているところでございます。以上となります。

○友岡会長

ご意見いただきました大澤委員様、よろしいでしょうか。

○大澤委員

はい

○友岡会長

ありがとうございます。それでは、次の回答を事務局よりお願いします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

議題「(6) 令和6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」資料6-2でございます。

群馬県中小企業団体中央会大澤委員様よりいただきました。

「運輸業におけるドライバー不足に対応するためにも、「大型自動車一種運転業務従事者育成コース」の拡充を希望する。」

ご意見ありがとうございます。

委託訓練では、本コースを実施するにあたり、委託訓練実施要領において一度に設定できる大型自動車コースは1コース、委託先は1コースにつき1機関に限定することが定められております。本コースは自動車教習施設を主な委託先としているため、コース拡充には委託先の開拓はもとより、本コースに対する受講希望者の増加が必要ですが、現状では応募倍率、定員充足率も100%未満となっております。こうしたことから、拡充にあたっては、当該コースにかかる受講ニーズを十分に踏まえた上で検討する必要があると考えています。

なお、本コースは公共職業訓練(委託訓練)として実施しているところですが、求職者支援制度においては、特定の資格を既に有する者のみ、例えば普通自動車運転免許をもっている方だけを対象としたコース設定はできないものとなっておりますのでご了承いただければと思います。以上です。

○友岡会長

ご意見いただきました大澤委員様、よろしいでしょうか。

○大澤委員

回答ありがとうございます。2ポツ目の「なお書き」以降の説明が理解できなかったのですが、大型自動車コースは運転免許をもっていない方が対象のコースということでしょうか。

○青野委員

私のほうから補足をさせていただいてもよろしいでしょうか。

群馬労働局職業安定部長の青野でございます。

この回答は大きく1ポツ目2ポツ目に分かれてございますけれども、1ポツ目で言うことは委託訓練として実施するケースにおいては既存のコースが存在する。ただし1コースについて1機関に限定されていたり、訓練ニーズの観点で難しいことがあるというのが回答の大筋でございます。

一方で、2ポツ目は委託訓練とは別に求職者訓練で実施する場合を想定して検討するにあたっては、特定の資格を既に有する者のみだけを対象としたコース設定はできないと二段構えの回答構成になっていると理解しています。事務局におかれては、そのような理解でよろしいでしょうか。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

そのとおりです。

○大澤委員

ありがとうございます。分かりました。

○友岡会長

よろしいでしょうか。私もちょっとわからなかったものですからご説明により理解ができました。ありがとうございました。

それでは続いて3つ目ですね。次の回答を事務局よりお願いいたします。

○青野委員

その前に、せっかくですので今のご意見について私のほうからも意見を述べさせていただければと思います。

人材不足分野を背景にしたご意見ということで非常に重要なご意見だと思っております。

コロナ禍をへて人材不足分野、医療、保育、介護、建設、運輸、警備これら6分野が人材不足分野ということで、定義づけられておりますけれども、本当に深刻であるというお話をハローワークでも伺います。

このところ私もそういった業界、例えばトラック協会さんですとか看護協会さんですとかそれぞれの協会さんに個別にお邪魔して意見交換しておりますけれども、やはり少なくともハローワークに求職登録いただいている新規求職者の数はここ数年全国的にも減少傾向にあります。背景には労働力減少というものが当然あるわけですが、そういったことを考えたときに成長分野への労働移動だけではなくて人手不足分野においても、「是非、他の業種から希望していただけるのであれば人が欲しいよね。そういうところから労働移動という観点が必要だよ」というご意見を多々伺います。未経験の方に訓練を受けていただいたうえで人手不足分野への労働移動というのは本当に重要なご意見だと思っております。

ただ一方で、この回答の結論が難しいということで心苦しいところですが、視点を変えまして社内訓練の助成制度という観点で一点補足させていただければと思います。

公的職業訓練では、この回答にある通りニーズですとか制度の立て付けにおいて難しい部分はあるのですが、それとは別に事業主様が外部の教育機関に委託して社内訓練として人を出していただければ、国から助成しますという制度がございます。ご意見がありました大型自動車コースについてですが、例えばドライバー候補として一旦雇い入れた従業員さんに対して社内訓練として自動車教習施設に通ってもらって、免許を取得させる訓練に要したその間の賃金や経費の一部、いろいろ条件もありますが概ね45%程度が支給されます。

そういった人材開発支援助成金制度を皆さんにお話しいたしますと「それは是非周知してほしい」と伺います。訓練を通した人材確保支援という観点からいたしまして、我々も公的職業訓練とは違った別の観点の社内訓練への助成金制度もありますということを知りて参りたいと思います。以上です。

○友岡会長

ありがとうございます。改めて大澤委員様、よろしいでしょうか。

○大澤委員

はい。

○友岡会長

それでは、最後の回答をお願いいたします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

議題「(4) 令和4年度公的職業訓練の実績及び分析について」資料2-1に対してご意見いただきました。

群馬県健康福祉部唐木委員様より「求職者支援訓練の基礎コースは令和4年度に12コース実施されたが、どの自治体で開催されたか。」

こちらのご質問ありがとうございます。

回答といたしましては、令和4年度に実施した施設のある自治体は、前橋市(4コース)、高崎市(4コース)、太田市(3コース)、館林市(1コース)となっております。以上でございます

○友岡会長

こちらのご質問につきましては群馬県健康福祉部唐木委員様からでございますが、本日代理の米沢委員様、よろしいでしょうか

○米沢委員

はい。

○友岡会長

ありがとうございます。

それでは、「令和6年度の訓練計画の策定方針(案)」のご意見・ご質問につきまして、只今の事務局からの回答と併せてご意見等、何かございましたらご発言いただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

こちらにつきましては、生活困窮者支援の観点から、群馬県健康福祉部米沢様いかがでしょうか。

○米沢委員

お世話になります。健康福祉課地域福祉推進室長の米沢と申します。

当課では生活困窮者自立支援事業を担当しております。今回の会議から参加させていただいているところですが、まず、生活困窮者自立支援事業の関係ですけれども、生活保護を受給する前の段階の方に対しまして市では各市に相談機関を設けて相談支援を行っております。また郡部につきましては8カ所の支所、町村部においては群馬県が所管をして県の社会福祉協議会に委託して実施しているという状況でございます。

今回、訓練の関係で生活困窮者の方が相談窓口を活用しているのか確認してみたのですが、メインターゲットとなるのは求職者支援訓練になるのかなと思います。令和4年度につきましては県全体で基礎コースは9人、実践コースは8人合計では17人という状況です。令和5年度9月までとなりますが、実践コース4人といずれにしてもかなり生活困窮者の方が相談窓口を使う件数が少ない状況でございます。

その一方で、就労支援が必要だろうということであげている人数が、令和4年度は414人ということですので、そのうち17人のみという状況で、先ほど充足のお話もありましたけれども、もう少し連携をしていけば増えていくのではないかと考えております。

具体的にどういうところが課題なのか相談員さんに確認してみたいのですが、まず今回の公的訓練の関係について大体概要は分かっているけれども詳しいところまでは承知していないという相談員さんがいらっしゃいます。当課のほうでは、相談員さんを集めまして会議を開催しておりますので、是非そういう機会に講師としてきていただきまして、どういうところが重要なのか等アドバイスをいただくと受講に繋がっていくのではないかと思います。

また、訓練につきましては給付金が10万円出るかと思っておりますけれども、相談支援の窓口に来る方はその日の生活に困って相談に来るといの方が非常に多くいらっしゃいます。実際には給付金については1ヵ月後の実績をみて支給されるということですので、どうしてもそこまで待てない利用者さんもいて「繋げない」というお話でした。

もう一つは交通機関の関係ですが、相談に来る方の半数の方が自動車をもっていらっしゃらない方が多いということです。通所手当がでますので公共交通機関が使えるのですが、訓練の場所が遠いということもなかなか結びつかないというお話を伺っております。今年から大分良くなっているかと思っておりますが出席要件が厳しいというところもなかなか難しいというお話でした。

実際に給付金の金額ですが、単身で賃貸のアパートで暮らしている方の生活保護が月に約11万円位でるのですが、給付金が10万円となりますとなかなか訓練を受けながら生活を維持していく、そういった方に受講してもらう為にはもう少し給付金を上げていただく、もしくはもう少し早く支給できる仕組みがありますと使い易くなるのではないかと思います。ただ実際は難しいと承知しているところでございます。

訓練機関につきましても先ほどのご質問にもありましたが、基礎コースでは前橋、高崎、太田、館林といったところだったと思っておりますけれども、実際は北側、渋川より上の町村や富岡、藤岡地域では利用者がひとりもないという状況でして、訓練機関が多く地域の地域で開催されますと利用しやすいのかなと思っております。この辺をご検討いただけますと町村といたしましては助かると思っております。

いずれにしても、相談員が制度をしっかり理解して繋いでいくことが一番大事だと思いますので連携強化よろしく願いいたします。以上でございます。

○友岡会長

ありがとうございます。生活困窮者支援の観点からのご協力連携の可能性ということでございましたが、只今のご意見について、事務局から説明があればお願いいたします。

○事務局 労働局 藤江訓練課長

ご意見ありがとうございます。

こちら生活困窮者自立支援という視点でご意見いただきましてご回答させていただきたいと思います。

まず、生活困窮者の自立支援につきましては一般就労に向けた支援の中で自治体とハローワークが一体的な支援を図っているところでごございます。就労に向けた準備が一定程度整っている就労可能な方、こちらは是非積極的にハローワークにお繋ぎいただければと存じます。就労に向けた策定プランを作成するなかで職業訓練が再就職に有効だと思われる方につきましては、ハローワークといたしまして訓練メニューをご提案させていただきます。また訓練制度につきまして理解促進を図りたいのご意見いただきましたけれども、そういったご要望がございましたら説明させていただきますので是非ご相談をいただければと存じます。

また、訓練に繋がらない理由の中に通所、移動が困難と分析をいただきました。確かに自宅からバス停が遠いのですとか毎日の訓練に通うこと自体が難しい方もいらっしゃるかと思います。制度の説明になりますけれども、求職者支援制度におきましては通所にかかる費用に関しましては10万の給付金が受給可能な方はプラス通所手当を支給される制度になっておりますので、受講に向けての検討材料としていただければと存じます。

また、出席要件に関しましてもご意見いただきましたが、求職者支援訓練は訓練受講を通じて就職に結び付けていくことが目的ということになっておりまして、訓練はすべてを受講することによって成果が上がるというものですので、すべて出席いただくことが原則となっております。

しかしながら、病気などのやむを得ない事情につきましては、証明が必要になりますが、2割まで欠席が認められているところです。さらに、令和5年度に開講したコースから育児や介護をしている方、または基礎コースを受講している方に関しましては、やむを得ない理由以外の理由、例えば子供のぐずりですとか学校行事等でも訓練実施日数の2割まで欠席が認められるようになりました。ただし、給付金は減額支給になってしまいます。今まではやむを得ない理由以外による欠席があると、緩和措置以前は不支給となりましたので減額支給になりますけれども緩和されたところでごございます。

また、給付金の引き上げのご要望もございました。こちらは、制度としての持続可能性や失業給付とのバランスを総合的に勘案して設定されたものとなっておりますので、金額のほうはご理解いただければと存じます。また、ハローワークとの連携強化について引き続きやっていきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。以上です。

○友岡会長

ありがとうございます。米沢様よろしゅうございますか。

資料6-2「令和6年度群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」全体につきましてなにかご質問ご意見はございますか。よろしゅうございますか。

それでは、策定方針につきまして、これ以上のご意見は無いようですので、議題の（６）「令和５年度群馬県職業訓練実施計画の策定方針（案）について」ご承認をいただいてよろしいでしょうか。

（異議なし）

それでは、ご承認をいただきましたので、当策定方針に基づき、「令和６年度群馬県職業訓練実施計画」を進めていただくようお願いいたします。

以上を持ちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。ここで、改めまして、全体を通して、委員の皆様からご意見・ご質問はございませんでしょうか。

それでは、以上で、本日の議題がすべて終了いたしました。これを持ちまして、議長をおろさせていただきます、進行を事務局にお返しします。ご協力いただきありがとうございます。

○司会 労働局 櫻井訓練課長補佐

友岡会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れ様でございました。皆様からいただきましたご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。以上を持ちまして、令和５年度第１回群馬県地域職業能力開発促進協議会を閉会とさせていただきます。