

令和3年度 第1回愛知地域訓練協議会 議事録

愛知労働局職業安定部訓練室

開催日時 令和3年10月27日(水) 午前10時00分～午後11時45分

WEB: ZOOMによる開催

出席者

議長	名古屋大学大学院 教育発達科学研究科	教授	金井篤子
委員	愛知県経営者協会 会員サービス部	担当部長	梶原弘司
〃	名古屋商工会議所	会員サービスユニット長	奥山勝大
〃	愛知県中小企業団体中央会	専務理事	石川泰三
〃	愛知県商工会連合会	専務理事	伊藤雅則
〃	日本労働組合総連合会 愛知県連合会	副事務局長	中島裕子
〃	株式会社ニチイ学館 名古屋支店	ヘルスケア支店長	刑部初恵
〃	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部	支部長	持永秀行
〃	中部経済産業局地域経済部 地域人材政策室	室長	品田由美
〃	愛知県労働局	局長	橋本礼子
〃	愛知労働局	局長	伊藤正史
欠席委員	一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会	副会長	奥居孝二
事務局	愛知労働局 職業安定部	部長	豊嶋吉武
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	室長	福崎守
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	地方人材育成対策担当官	小澤千幸

議題

- (1) 令和3年度 公的職業訓練に関することについて
 - ・「新たな雇用訓練パッケージ」以降の各種取り組み(時系列整理)
 - ・令和3年度 求職者支援訓練・公共職業訓練上限値引き上げ
 - ・令和2年度～3年度における 求職者支援訓練・公共職業訓練の各種実績
- (2) 令和4年度 愛知県地域職業訓練実施計画の策定に関することについて
 - ・令和4年度 求職者支援訓練に係る配分比率等の計画案
- (3) その他、意見交換
 - ・文部科学省所管「大学リカレント事業」の状況

事務局：福崎室長より令和3年度第1回愛知地域訓練協議会の開会を宣言し、開始した。

1. あいさつ

○愛知労働局：伊藤局長

みなさんおはようございます。愛知労働局長の伊藤です。今回も前回に引き続きましてのリモートでの開催ということで、それぞれ環境設定も含めまして、ご協力ありがとうございます。皆様には日頃からこの協議会の参画、また各機関における事業運営を通じまして、地域の人材ニーズ等に即した訓練コースの設定・運用に格別のお力添えをいただいておりますこと、厚く御礼を申し上げます。会議の主催者役として、一言ご挨拶を申し上げます。

前回の会議の開催から、公的職業訓練、またこれを含めた人材育成推進に関しましては、政

策・事業両面で大きな展開があったところでございます。一つには、後ほど詳しく事務局から説明もございますが、コロナ禍の下での、新たな雇用・訓練パッケージの運営でございます。コロナ禍の下で離職を余儀なくされた方、不安定な雇用状態にある方に関しまして、訓練を通じたスキルアップ、安定した就職機会の実現といった観点から、公的職業訓練の訓練受講機会、量・質両面での拡充、また求職者支援訓練に関しましては、受講給付金の要件緩和などを通じての、訓練受講期間中の生活安定確保などの措置を順次講じてきているところでございます。

この協議会との関わりでは一部事後報告的な扱いになること、ご容赦いただければと思いますが、この間すでに愛知県様、高障求機構様には、格別のご助力をいただいておりますことを厚く御礼申し上げたいと存じます。

また、政策面では、成長戦略との関わりで改めて職業訓練・人材育成に大きな期待が寄せられているところでございます。最近、リスクリングといった言葉、しばしば取り上げられるところでもあります。政府全体の経済政策の中でも、人材育成政策、大変重視をされているところでございまして、現在、働き手・企業が取り組む事項、人材開発施策に係る諸制度を体系的に示す「リカレントガイドライン」の策定に向けて、厚労本省を中心に経産省、文科省などの協力を得ながら取りまとめの議論が進められ、また、昨日から本格的な議論が始まっております「新しい資本主義実現会議」の中でも重要なテーマに位置づけられているところでございます。

さらに、求職者支援制度に関しましては、いまほど申しあげましたような政策・事業に加え財政面なども加味した形で、訓練受講給付金等の現在の特例措置の今後のあり方等について、労働政策審議会でも活発な議論がなされているといった状況でございます。

翻って当地の雇用情勢でございますが、昨年のコロナ禍、労働力需要・供給相互に及ぼす非常に厳しい環境の下で、昨年後半一時愛知の有効求人倍率が初めて1倍を下回る、あるいは全国の水準を下回るといった状況もございましたが、その後の基幹産業におきます生産回復などを背景といたしまして、緩やかながら雇用指標改善、8月の有効求人倍率1.26倍、新規求人倍率は2.30倍まで戻ってきている。ただそこに、基幹産業であります自動車産業の減産などの影響が若干マイナスの影響を及ぼしつつある“踊り場的”な状況、またハローワークの窓口におきましても、ミスマッチの解消が大変重要な課題ということで、私どもの事業運営を通じて公的職業訓練の運営を通じたミスマッチの解消、最重点課題であると再認識をしているところでございます。

本日の会議の中では、こうした政策・事業、両面の大きな流れ、そうした中での直近の公的職業訓練の事業実績・課題をご確認いただきながら、さらに先般、中央で開催されました訓練協議会での議論の状況なども踏まえまして、来年度の訓練計画の大まかな方向性についてご審議をいただくということが大きなテーマ設定でございます。

人事異動などに伴い、本日の会議から初めてご参加いただく方もいらっしゃいますけれども、何卒この協議会での実りある議論、ご協力いただければということをお願い申し上げまして、冒頭のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

議事開始に先立ち、事務局より配布資料確認、本協議会の新任委員5名の名前を紹介した後、金井委員を会長として選出し、議事を開始した。

○金井会長

名古屋大学の金井でございます。会長のご指名を頂きましたので、円滑な会議の進行に努めて参りたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

早速ですが、次第の2、議題のほうへ入らせていただきます。

議題1、でございますが「令和3年度公的職業訓練に関することについて」ということでございます。次第を見ますと大きく3点ありますので順番にお話しいただきまして、最後に質疑応答という形にさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。それでは、最初は訓練室長のほうからご説明をお願いします。

2. 議事

(1) 令和3年度 公的職業訓練に関することについて

○事務局：福崎訓練室長

それでは、事務局から資料1、2、3を用いましてご説明をさせていただきます。

まず、冒頭、局長からお話をさせていただきましたが、本年2月中央での会議を経て、「新たな雇用・訓練パッケージ」というものが策定され公表されております。以降、愛知労働局におきましてはそれを踏まえた本省指示に則った形で、公的職業訓練の訓練受講者拡充の取り組みと、あとハローワークにおきます積極的な受講あっせん、この取り組みをメインとして行ってまいりました。訓練パッケージそのものは、先回の協議会が今年3月8日で行ったのでその時にも若干触れさせていただいているところでございますが、具体的な各ハローワークも含めた、併せて機構様、愛知県様を含めた訓練受講者の拡充の取り組みというのは今年度に入ってからの動きでございますので、資料1に基づいて概ねの時系列的な整理をした上でご説明をしたいと思います。

まず資料No.1の1ページからでございます。実際、本省のほうから、公的訓練、求職者支援訓練と公共職業訓練のそれぞれ、全国目標値というものがまず示されております。これは新たな雇用・訓練パッケージ、同じ資料1の10ページのところに記載をさせていただいておりますけれども、こちらの2つ目のところ、2点目のところに「仕事と訓練受講の両立」というものが設定されておまして、その下のあたり、訓練を必要とされている方に対する積極的な受講あっせんというところを踏まえた取り組みになっております。これを受けまして本年4月13日の第1回を皮切りに、機構愛知支部様、愛知県労働局様、それぞれトップの方にご出席をいただき、私ども愛知労働局の局長を含めた三機関の機関長会議という形で打ち合わせを進めて参りました。

と、いいますのも、訓練枠を増やすといいましても具体的には、公共訓練であれば愛知県様、求職者支援訓練であれば機構様のほうで認定を行っていくという形が必要になってくるものですから、具体的にどういう形で取り組んだらその目標に向かって進むことができるのか、ということ前提とした会議でございました。それを受けて、実際に本省の意向、国としての取り組みに沿った形で進めようということで、その後、5月、6月と私ども愛知労働局の職員と、愛知県労働局の担当の方を含めて、各ハローワークを回るなどして、その地域における訓練ニーズの動向であるとか、あるいは実際に設定した以降の送り込みの可能性等についてのヒアリングを行った次第でございます。

併せて、訓練室としましては積極的な周知・広報を行っていく必要があるものですから、資料の2ページにございます、愛知ハロトレのホームページの開設、併せて訓練室のYouTubeチャンネルの開設、及びその開設したチャンネルに実際の訓練情報、具体的には各学校さんの動画を適宜掲示して、少しでも具体的に訓練を検討される方の目・耳に触れるような形で情報を提供しよう、という取り組みを行ったところでございます。

併せまして、愛知県様、機構様それぞれ、こういった動画の取り組みということは連動的にご対応いただいております、3ページにありますようなYouTubeチャンネルの開設だとか、あるいは学校の動画情報の提供を頂いたところでございます。

ハローワークにおきましては、やはり来庁をされる皆さんに対する訴求力の向上という意味がございまして、資料4ページ、5ページにありますような庁内ポップ、あるいはモニター等のあるハローワークについては、先ほど申し上げました訓練室の動画情報と同じ内容のものをその募集時期に合わせて上映を行い、広く来庁者の方に見ていただく、検討していただくというような取り組みを行ったところでございます。

では実際に、取り組んだ結果どのような、その後形をとったかということに関しまして、受講者を増やした取り組みの具体的な動きにつきましては資料2をご覧ください。こちら令和3年度の愛知県地域職業訓練実施計画、総合計画ということで、前年度令和2年度の第2回目の協議会でご審議をいただき、ご承認を頂いた形のものでございますが、9ページをご覧いただ

きますと緑枠と青枠で囲った部分がございます。こちらのところの人数が、それぞれ今回の訓練パッケージの取り組みによって拡充を図ったところがございます。緑枠のところは公共訓練、愛知県様のほうにお取り組みいただいたもの、青枠のところは求職者支援訓練、機構様に取り組みいただいたもので、それぞれ人数の拡充のところはまた後ほど、機構様、愛知県様それぞれ触れていただくところがございますが、実際にその拡充をした部分、冒頭、ハローワークの送り込み、直接的に受講あっせんに取り組みましたというところでお話をさせていただきましたが、どのような埋まり具合になったかというところは、それぞれ 13 ページ、16 ページ、公共訓練、求職者支援訓練それぞれ数字を掲載させていただきましたので、そちらをご覧くださいと思います。

続いて資料3でございます。先ほどの求職者支援訓練、3年度のお話をしましたが、2年度までの実績がどうだったかということで、昨年度確定した資料として付けさせていただいております。資料3の1ページは求職者支援訓練、これは令和2年度でございますが実施状況、および2ページ目には、その申込数を含む月別の詳細版という形、期間で区切った数字自体は同じものになりますが、1ページのものをより細かく表したものが2ページというご理解でございました。

資料の3ページにつきましては、就職に当たる部分の実績値でございます。これは後ほど触れますけれども、目標としては、雇用保険適用就職率、基礎コースにおいては58%、実践コースについては63%というところを目標に掲げていたところがございますが、実際、年度としての結果はそちらの表でございます40.0%、および48.8%という形の状況になっております。参考値として、雇用保険の適用云々を問わない形のもの右側に載せてございます。私からのご説明は以上でございます。

○金井会長

ありがとうございます。それでは次に、機構さんのほうからご説明を引き続きお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部：持永委員

機構愛知支部の持永でございます。私のほうからは、令和2年度の公共職業訓練の実施状況について、まずご説明させていただきます。

資料の4-1をご覧くださいませでしょうか。令和2年度の当校ポリテクセンターにおける離職者訓練の実施状況についてご説明申し上げます。令和2年度でございますが、小牧にあります中部職業能力開発促進センターで11科、約510名の定員、名古屋市港区にございます名古屋港湾労働分所で2科、100名の定員で離職者訓練を実施いたしました。この資料の中の施設内訓練、青色の機構の実施分でございますが、全体として下の合計欄でございますとおおり、就職率が86.6%になっておりまして、これ前年度と比較しますとマイナス0.8ポイント、若干下がっておりますが、ほぼ前年並みの実績となっております。

それとこれを分野別にみてまいりますと、建設系の部分では、住宅診断CADプランナー科という科を実施してございます。住宅の耐震診断の知識あるいはCADを使用した設計ができる技能知識を習得する科でございます。この科については女性の受講者が約8割を占める科でございます。実績はご覧の通り94.0%という就職率となっております。

次に、その下の製造系の部分でございますが、この区分の中では、機械加工・溶接・IOT・電子制御等を訓練の要素とする科を6科実施しておりまして、記載の通り就職率78.9%になってございます。また、さらにその下のほうでございますが、分類上サービス系に分類されてございますが、機械設計・電気設備・物流機械運転等を要素とする科を5科実施しておりまして、これにつきましては就職率90.9%ということになってございます。以上が令和2年度の当機構における公共訓練の実施状況でございます。

続きまして、令和3年度の訓練実施状況についてご説明申し上げます。資料については、今の資料4の裏面になります資料4-2をご覧くださいませでしょうか。まず、この青色の機構

実施分の欄をご覧くださいければと思います。受講者数でございますが、8月末現在で456人となっております。この中には前年度からの繰り越し者数を含んでございます。この数でございますが、昨年度の同時期と比較しますと61人の増というふうになってございますが、これは雇用情勢を反映して今年度の訓練計画数が増だったこと等が要因として考えております。

また就職状況でございますが、まだ9月末までに訓練を修了した方の実績ではございますが、前年度を若干上回る88.0%の就職率となっているところでございます。以上が当機構における公共訓練の実施状況になります。

続きまして先ほど求職者支援訓練につきまして、訓練室長からご説明のあった部分の補足をさせていただければと思います。資料ちょっと戻りますが、資料2の11ページをご覧くださいませでしょうか。併せて前頁10ページをご覧くださいませたいのですが、資料2-10が当初の求職者支援訓練の認定計画でございます。令和3年度の認定定員合計のところを見ていただきますと1,416名、これが当初の計画でございました。それを資料2-11ページの資料を見ていただければと思いますが、同じく認定定員の合計欄、これが1,616人ということで200人を追加してございます。年度途中で追加したものでございます。資料に赤字の括弧書きで追加分として記載しているものが1,416人からの追加分になります。この200人追加の理由でございますが、今年度に入ってから延べ6機関が新たに求職者支援訓練に参入いただいたということ、或いは既存の訓練実施機関からも訓練コースの追加の申請がありまして、当初の訓練計画の認定定員を上回る認定申請が見込まれるものとなりました。このため利用者の受講機会を増やすという観点から、愛知労働局さんと協議を行いまして、当初の認定定員から200人を追加いただいたというような経緯でございます。分野ごとの内訳も記載しておりますが、実際の申請コースの認定数に基づき振り分けたものでございます。

それと申請が増加した要因でございますが、当機構として民間教育訓練機関に対し、訓練実施の積極的な働きかけ、あるいは丁寧な相談支援を行ったということもございませが、それに加えまして冒頭に説明のありました新たな雇用・訓練パッケージについて、訓練の要件緩和措置等により設定された短期間・短時間特例訓練、これを愛知労働局さんと綿密な連携をさせていただいて、実施機関に対する説明会を開催するといった、制度の周知活動に取り組んだ成果だと考えております。

なお、この資料中で四半期ごとの認定実績についてでございますが、やはり残念ながら中止になったコースの定員は赤字で記載しております。この数値を除いた数が実際の開講定員になります。

以上、認定上限値の引き上げについて補足説明をさせていただきました。私からの説明は以上でございます。

○金井会長

はい、ありがとうございます。では引き続きまして、愛知県さんのほうからお願いできますでしょうか。お願いします。

○愛知県労働局：橋本委員

おはようございます。愛知県の橋本でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、いまお開きいただいております資料2の14ページをお願い致します。国のほうの要請に従いまして、本県におきましては訓練の定員を増やしたところでありまして、4月にお話をいただきまして、県でいいますと6月の補正予算というのを組みまして、既存の計画が5,154人ではございましたが、先ほどのご説明があったように本省から示されました1,743人を2人上回る1,745人分を追加致しました。資料14ページの一番右下のところに書いてございます6,899人を年間定員としたところでありませ。

増やしましたのは、合計欄で申し上げますと、合計欄の中段下くらいの「知識習得短」と書いてあるところ、それからOL、オンラインコースでございます、の「OL(追加)」と書いて

あります。それから一番下の「eラーニング」と書いてあるところの一部でございまして、この部分を増やしました。在職者と求職者を対象とした短期間・短時間の訓練コース、あるいはオンラインコースeラーニングコースを増やしたものであります。計画は以上でございしますが、実際に開講というか、委託業者さんの手が挙がったのかどうだというのが次頁の15ページでございまして。

合計欄の一番右下のところを見ていただきますと327コース、5,646人の開講予定ということでございまして、オンラインコースやeラーニングのコースは業者さんが受けて頂くところがあつたんですが、「短期間・短時間」の訓練コースというのはなかなか新規の事業者さんが発掘できなかったこととか、既存の事業者さんにもちょっと増やしませんかというお話を差し上げたのですが、やはりちょっとキャパ的にできないというお話を頂きまして、計画は致しましたが、現時点で年度内に計画数全体を開講するというのは難しい状況になっているというのが、訓練定員数の追加に関する部分でございまして。

それから先ほど機構さんからご説明のありました資料の4をお願いいたします。昨年度および今年度の実績についてでございまして。

愛知県の行っております離職者向け公共職業訓練の分野別の実施状況でございまして、離職者向けの訓練につきましては、施設内訓練と委託訓練の二つがございまして、施設内訓練につきましては県立の高等技術専門学校で行ってございまして、あまり民間さんと競合しない機械や電気などの製造系の分野、建築系の分野を中心として実施しているものでございまして、訓練期間は6か月または1年でございまして。令和2年度におきましては県内の3校で実施いたしまして受講者336人、就職率は83.2%ということでございまして。

委託訓練の欄をご覧ください。専門学校など民間の教育訓練機関へ委託いたしまして、民間のノウハウを活かして頂く訓練ということでございまして、パソコンとかITとか医療分野ということで設定してございまして、訓練期間の多くは3か月でございまして。そのほかの介護福祉士や保育士、自動車整備士等の国家資格の取得を目的とした2年間のコース、企業実習を取り入れた6か月間のデュアルシステム対応訓練等を行ってございまして、令和2年度における実績は3,999人、就職率は73.7%という数字でございました。

裏面をご覧ください。今年度の8月末現在での速報値でございまして。令和3年におきましては8月末現在で、施設内訓練の受講者が258人、委託訓練の受講者が2,256人でございまして。また、施設内訓練は年度の後半から始まるものがございまして、今後、8月の数字に加えまして10月に4コースを開講して68人の方が入校する予定でございまして、また1月に1コース30人、募集をして参ります。委託訓練におきましては、先ほど申し上げたとおりで、あと残り191コース、3,450人の募集をすることといたしております。

資料の説明は以上でございまして、いまデジタル人材の育成ということに力を入れてございまして、今回も愛知県経営者協会様のご協力を頂きながら、委託訓練の新たな分野といたしまして、企業さんのニーズを汲み取った基礎的なITの知識の身につく訓練カリキュラムの共同開発などを行ったところでございまして、そのカリキュラムに従って2月の開講に向けて、現在受講者を募集しているというところでございまして。

私からの説明は以上でございまして。ありがとうございます。

○金井会長

ありがとうございます。大部の資料なのですが、大変端的にご紹介頂きまして、大変わかりやすかったかなと思っております。ありがとうございます。

いまのコロナ禍の状況において、国の方も育成ということに焦点をおいた形で訓練対象を増やす、という施策にお応えいただきまして、機構さんのほうでも、それから愛知県さんのほうでも受講者数の枠を拡げて頂きまして、さらに労働局さんを中心に宣伝もやって頂いてその分増えたかな、という状況をご報告頂いたかなというふうに思います。

これについて、ご質問、ご意見等ありましたらお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか？

先ほど愛知県さんのほうから愛知県経営者協会さんとの共同で、デジタル人材育成のプログラムを開発中ということがあったのですが、梶原委員、その辺について何かご発言ありますでしょうか。

○愛知県経営者協会：梶原委員

われわれの企業のほうも、企業の中でデジタル人材の育成を今後どうしていくかという問題につきましても、非常に大きな課題として持っているというのが、企業さんのいろいろな方とヒアリングする中でご意見をいただいております。こういった中で県のほうからご連絡頂きまして、カリキュラムに対してわれわれ企業側の要望、現場での要望についてカリキュラムに盛り込んでいただくというようなお声がけを頂いたわけです。そういった点では我々としては大変ありがたく思っているところです。

ですので、2月から実際にカリキュラムが開講されると聞いておりますので、そういったカリキュラムを受けられた方が、今後、我々が受け入れていく企業側での就職に結びつくような受け入れのほうも、我々としては周知を図っていきたいと思っております。

今後このデジタル系の人材につきましても、冒頭で申し上げたとおり、企業側のニーズが非常に高いというようなこともございますので、今後のデジタル系の講座、プログラムというのは各機関さんでもたくさん増やして行く方向でお願いしたいなと思っておりますし、我々企業側のニーズも取り込んでいただくような場作りというようなことも併せてお願いできたらなと考えております。以上でございます。

○金井会長

ありがとうございます。先ほど伊藤局長からもお話があったように「リスクリング」と、キーワードは「DX」ということかなというふうに思うんですけど、やはり非常に重要な、インフラとして凄く大事な状況になってきているかなと。その割には、人材が日本は足りないというのはかなり前から言われているところですので、人材育成の中核としても注目できる部分なのかなというふうに思います。積極的な取り組みをどうもありがとうございます。

今日、専修学校の奥居委員がちょっとご欠席ですので、その辺の受け手の方の続報というのを伺いたいところではあるのですが、ちょっと残念でございます。

刑部委員のほうは、やはりもう一つの柱である介護ですね。介護のほうの受け手ということなのですが、今回、要請人数が増えたというようなことがあるのですが、刑部委員のほうでは何かその辺りについてご意見があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○株式会社ニチイ学館：刑部委員

はい。以前の会議で必要不可欠な分野というところで、いろいろアピール方法等また遂行をお願いしたいというところでお伝えしました。そうしましたところ、先ほどご発表にもありましたように、本当に周知活動という意味で、非常に機構様とかハローワークさんのほうでご協力いただきまして、そのところで興味を持ってくださる方というのが増えてきていて、そして受講のほうも、ちょっと身近なところの数値しかわからないところはありますが、印象としてはそのところに人材のほうの流れが来てきているというか、興味を持っていただくことが増えたというふうに思っております。それ以上に凄くこちらのほうのいい流れを作っていただけかなと、ありがたいなと思っております。

○金井会長

ありがとうございます。成果が出ているということで何よりでございます。

実際に受講する皆さんということで、連合愛知さんのほうはこの動きについて何かご意見はありますでしょうか。

○日本労働組合総連合会愛知県連合会：中島委員

発言の機会をありがとうございます。ちょっと私も質問しようかなと思っていたところがございまして、今回「新たな雇用・訓練パッケージ」ということで、迅速なご対応頂きまして本当にありがとうございます。大変受講者も増えているということで、ありがたいことだと思っているのですが、今回コロナで、結構女性の方が職を失ったというふうに私どもとしては考えているのですけれども、今回のこの訓練を受けた方の中の女性の割合というものは、もし把握をされていたら教えていただきたいなと思ひまして、先ほど機構さんのほうからCADの訓練では女性の方が大変多く就職に繋がっているということをごほうに伺ったのですが、他のところの女性の方が今回いつもより増えていらっしゃるのか、その方々が訓練を受けて就職につながったのかということをごほう、もし数字として把握されていたらお教えいただきたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

○金井会長

はい、ありがとうございます。それでは、機構さんのほうで数字ありますでしょうか。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部：持永委員

機構の持永でございます。ちょっと、私の手元には求職者支援訓練の方の数字はないのですが、我々がポリテクセンターで実施しています施設内訓練の実績値がございまして、

ポリテクセンターで実施している訓練でございますが、基本的にはモノ作り系、製造系の分野が中心でございます。そういうような内容もございまして、昨年度で申し上げますと女性の割合が約30%。全訓練受講者のうち女性の割合が約30%という状況になってございまして、

その中でも、特に多いのが先程申しあげた建設系のCADプランナー科、これは8割程度になるということでございます。全体でみると3割程度なので、決して高い数字というふうには考えてございませぬので、来年度に向けて新しい、女性が受けやすいような科というものを現在検討してございまして、さらに来年度実施に向けて進めていきたいと思ひております。

○金井会長

ありがとうございました。引き続き愛知県さんのほうからお願ひします。

○愛知県労働局：橋本委員

愛知県です。いま手元に数字がないのですが、掴みでいうと大体半々じゃないかと。女性の参加というのは、元々この制度、あの、多いというのがあるのですが、今回追加で設定いたしました例えばオンラインコースですとか、eラーニングとかは、ご家庭から学ぶことができる。eラーニングだったら時間の制約がないということがございまして、そういったご家庭で、子供さんが学校がお休みに万が一なった場合でもご自宅から学ぶことができるような、そういったコース設定をしております。

介護の分野でも、短期間・短時間のコースも20人で2か月っていうのを設けているのですが、そういったものについても女性の参加が多いものだというのがありまして、なるべく多くの方に参加していただけるような託児のコースもやったりして、いろいろなかたちで工夫しながら、コロナ禍においてひょっとしたら家庭に入ってしまったかもしれない女性達に、もう一度学び直して社会に参加いただけるようになるため、この訓練を活用頂けたらなと思ひます。

○金井会長

ありがとうございます。では、中島委員、どうぞ。

○愛知県連合会：中島委員

はい、ご報告ありがとうございます。女性でも、気持ちやすさとか工夫していただいていると伺いました、というのが分かりました。できましたら、来年以降にはその女性がどれ

くらい受けて、工夫をせっかくされているということですので、数字の記載というか、こういうふうにも女性の方々も受けやすくなっていて、受けているんだよ。その方々が就職につながっているんだよ、ということも一緒にご報告頂けるようにしていただけると、次の時のどうしたらいいかの検証につながるようになるのかなと思いますので、是非、数字の記載をして頂けるようご検討をお願いいたします。

○金井会長

ありがとうございます。それでは伊藤局長、お願いいたします。

○愛知労働局：伊藤局長

伊藤です。重要なお指摘、ありがとうございます。雇用・訓練パッケージに関しまして、冒頭申し上げましたように、コロナ禍の下で厳しい状況におかれている、離職を余儀なくされた方等を対象。そういったなかでは、いま中島委員からもご指摘を頂きましたように、女性・非正規雇用労働者でコロナ禍の影響を受けた方を、当然、重点層として我々も認識しているところでございます。

今日お配りしている資料の中で申し上げますと、参考資料4、ハロトレ、公的職業訓練全体の分かり易いご案内資料でありますけれども、その中の5ページ、こちらのほうに公共職業訓練・求職者支援訓練も含めたトータルの受講者中、女性の割合が約7割といった非常に概括的なデータでございますけれども、現状でも女性の方々が多多く利用されている状況ということをこうしたパンフレットの中でもお示しているところでございます。折角、ご指摘も頂いたところでありますので、このたびの雇用・訓練パッケージの成果という観点も含め、今後の訓練協議会での事業実績等ご説明差し上げる資料の中では、女性の比率などについてもその動きがわかるような工夫をしていきたいというふうに思っておりますので、愛知県様、J E E D様もまたご協力よろしくをお願いいたします。以上、補足させていただきました。

○金井会長

ありがとうございます。この協議会も最初立ち上がった時は、女性がいなかった記憶があるのですが、本日このように女性が5名になっていまして、こういう形で変化も大いにあるなということをお大変喜ばしく思っているところでございます。

それで、こういうふうにもハローワークさんも凄く頑張っているし、いろいろな施策が打たれている割には、一市民としていろいろな報道とかに接していると、コロナで問題だということもあるのですが、実際にこういう支援が動いているという報道があまりないような感じがするのですが、私はこうやって情報をいただいているから、あるんだけどなあ、うまくアクセスしてもらいたいなあというふうに思っているんです。この点、ずっと問題意識があるのですが、中部経済産業局の品田委員、その辺のところは何かご意見ございますでしょうか。

○中部経済産業局：品田委員

ご指名、ありがとうございます。そうですね、いろいろな施策に取り組んでいる中で恐らく各機関がいろいろな講座を立ち上げて発信しているのですが、それが全体でどこの機関でどういう講座を実施しているんだというのが、全体像が見えないというお声もいただいているところなんですけれども、そうしたところで先般、中経連さんがこの東海地域10県のデジタル人材の研修紹介サイトというのを立ち上げられまして、このWEBサイトの中で、中部圏のデジタルの薦めというようなところで、どこの機関がどういう講座を実施しているのか、というのがそこでわかるような仕組みというのをやられておられます。

我々も経産局として講座開設しているものを、そういうところに載せさせていただいて、よりわかりやすく発信させていただくというところで、そういった取り組みをしているところでございます。

○金井会長

ありがとうございます。そうですね。やはり「まとめサイト」みたいなものはちょっと大事なかなあというのと、マスメディアさんにも、ぜひどんどん宣伝していただいて、皆さんがアクセスしやすい状況というのを作っていただけるといいなと思いました。ありがとうございます。

それではですね、次の議題もございますので、また是非ご発言をいただくということに致しまして、議題の2の来年度のお話でございますね。実施計画について、事務局の方からまずご説明をお願いします。

(2) 令和4年度 愛知県地域職業訓練実施計画の策定に関することについて

○事務局：福崎訓練室長

それでは資料5に基づいてご説明をさせていただきます。資料の5「項目」欄、青字で「中央訓練協議会」の資料としまして、資料3という形でページ数とそれぞれ載せておりますが、お手元の資料になりますと参考資料1、第26回中央訓練協議会の配付資料がダブルクリップで留めたものがございます。こちらの中の資料ナンバーということになっておりますので、予めご了承をお願いします。

愛知県地域における訓練の計画策定にあたって、最終的な仕上げといたしますのは、年が明けて、概ね2月下旬から3月上旬辺り、本協議会の第2回目を設定させていただき、公共職業訓練と含めた総合計画という形でご審議をまたお願いしたいところなんですけれども、それに先立ちまして、求職者支援訓練にかかる実施計画、特に第1四半期等の割り振り等については、少しアクションを早めに起こす必要があるものですから、その部分を今回第1回の中でご議論をいただきたい、という形で設けさせていただいた次第でございます。

順にご説明させていただきます。まず、1番の「訓練規模・就職率目標」でございますが、赤字で書いてあります右の欄、(案)のところを縦に項目降りてまいりますけれども、こちらの訓練認定規模1,699人という形になっておりますが、これは、いまお手元でご覧いただいております、資料5の5ページ、こちらに本省の方から示されました令和4年度の認定上限値、令和4年度概算要求ベースでの数値というもので載せてあります。

昨年度もそうですが、予算要求の時点の数値となっておりますので、第2回の審議会をする時は若干微修正があるかもしれませんが、現状では愛知として1,699人。そのうち、実際に充足する割合を本省の見立てでは6割程度ということになっておりますので、愛知ベースに落とし込むと1,020人程度に対して訓練機会を提供するという計画となっております。

就職率目標の58%、63%というのは、先程、冒頭で申し上げました本省の中央協議会の数値をそのまま準拠した形で載せさせていただいております。

2つ目「基礎コースと実践コースの割合」でございます。令和3年度における実施計画というのは、基礎コース30%、実践コース70%というかたちで載せてあります。その比率が多いのか、少ないのかという議論をするのは、実はなかなか難しいところでございまして、本省の設定というのは、もう少し中央値に寄った50対50位の比率に近いもので出ているところがございますが、お手元の資料5の最後のページ、8ページをご覧くださいますと、今年度の計画策定の他局、特に都市部の拠点においてどのような比率になっているのかということも抜粋で抜いてございます。実際にお手元にお配りいたしました中央訓練協議会のほうには、全局分が載っておりますので、また後ほどご参照いただければと思いますが、特に東京であるとか大阪であるとか、都市部になればなるほど、やはり基礎ベースの割合というのは少なくなっていて、よりニーズとしては実践分野の方が高いというところがございます。

当局におきまして、東京と同じ2対8ということもなくはないのですが、現状3割対7割、かつ、このコロナ禍という状況も踏まえまして、やはり基礎ベースからの能力向上を図っていただくゾーンの方々というのも、まだ一定数いらっしゃるだろうという見立てのもと、極端に3割を2割に落とすというのではなく、まずは5%程の割合、総合的に勘案しますと、全体の

1/4程度の基礎コース、残り3/4が実践コースという割合で現状計画を策定させて頂いたところでございます。

続いて3点目「実践コースにおける訓練分野の比率」でございますが、詳細のものは3ページから4ページに掲載をさせていただいておりますが、概ね比率としては本省の示しのされております割合で提示をしております。

先程来からのご議論の中にも、デジタル人材というところの厚みをどのようにしていくかというところのお話がありましたので、現状、計画ベースとしては、令和3年度と同じ10%と見立てで計画させていただきましたけれども、ひょっとするとここは今後の動向等を踏まえて、もう5%ほど上積みをするなどの対応が必要なのかなというところを、先程からのご議論を聞いていて思った次第でございます。現状はこのような割合で、ということでございます。

4番目「新規枠」の割合。これも端的に申し上げますと、本省の割合に準拠したところ。実績をみましても、大体ここくらいのペースで推移が可能かなという見立てでございますので、特に数値的なものは変えることなく、同じ形で現状は置かしていただいている。項目の5番から9番までの部分につきましても、今までの実績等を勘案しながら、令和3年度の計画のまま、今のところは4年度も引き続き取り組みを計画していくということで策定をさせていただきました。

事務局からのご説明は、以上でございます。

○金井会長

ありがとうございます。4年度の計画策定にあたりまして基本的な考え方をご説明いただいたかというふうに思います。4月からすぐに始めるためには、先に訓練機関とかを決めていけないといけませんので、早めに目標を立てる、ということのを例年させていただいているという形になっております。

数字が3年度の後期に引き上げられていて、4年度に関しても引き続きその状況で引き上げて進めていくという、そういうことでございます。数字を示していただきましたが、その方針に従っていくことと、基本的なところの数字は本年度並みと。一番大きく違うのは基礎コースの割合なんですけれども、実際に昨年度の充足率とかを見ても、基礎コースのニーズが愛知県は昔から少ないんですね。ということもありますので、25%の設定は妥当な線ではないかというふうに思っております。

それよりも、先程の本当に専門的な力を身につけたいという方々をどういうふうに支援していくかということですし、お話がありましたようにDX人材といいますか、デジタル人材の支援というのは非常に重要なポイントではないかというふうに思います。

この方針につきましてご意見がありましたらご発言いただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

石川委員、お願いします。

○愛知県中小企業団体中央会：石川委員

先ほどから中小企業のデジタル化の対応ということで、非常に中小企業のデジタル対応とか、デジタル人材というのは本当に中小企業にとって喫緊の課題になっているので、是非とも進めたいと思います。

一点、ちょっと気になっていたのが就職氷河期世代の特別枠ってあるんですが、数字を見ますと申込等低調なような感じがするのですが、実際、今どのような状況なんでしょうか。

就職氷河期世代への対応ですとか、申込みやそういった状況などいったいどのような感じなのでしょう。お願いします。

○金井会長

ありがとうございます。私も数字が大きくなったり小さくなったりしているかなと、資料上は思ったのですが、その辺、事務局からご説明ありますでしょうか。

○事務局：福崎訓練室長

はい、では私のほうからお話をさせていただきます。

令和2年度そのものの確定値のところでは申し上げますと、資料ナンバー3に戻っていただきまして、それぞれ医療事務系と介護系に定員枠を振った氷河期世代の対象枠というのがございました。実際、右の方に沿って見ていただきますと、医療事務系は開講等々、認定を含めてゼロだったよと。実際、介護系のところもここでいう氷河期世代枠は結局使えなかったということになっているのですけれども、令和3年度の計画策定をするにあたって、地域ニーズ枠というものを旧来の、いわゆるそれまで航空機産業であるとか、農業系であるとか、いわゆる愛知の特有の業界にフォーカスをした訓練設定ということで計画策定したところ、それがうまくいかなかったということがございまして、今年度に関しましては、いわゆる医療事務分野、こちらの短期で資格が取得できるようなコースでどうだろうかということで構えさせていただいているところでございます。

実際、令和3年度はどうかと言いますと、こちらに関するような枠というのは、この第4四半期に募集がかかるということでございますので、現状はこの地域ニーズ枠、いわゆる氷河期世代を含めた枠というのは、まだ稼働ができていないというところの状況でございます。

私からは以上でございます。

○金井会長

はい、ありがとうございます。石川委員、そういうご報告なのですが、いかがでしょうか。

○愛知県中小企業団体中央会：石川委員

これから出てくるということで期待しています。ありがとうございます。

○金井会長

ありがとうございます。この氷河期の皆さんについては、支援が必要だといわれている割には、実質的なところがなかなかマッチングしないということなんじゃないかと思うのですけれども、この第4四半期の試みに非常に注目していきたいなと思います。ありがとうございます。

他にご発言はいかがでしょう。

数字につきましては、ほぼ例年通りということでございますので、もし他にご意見がなければこれでお認めいただいたということで、次に進めたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

○中部経済産業局：品田委員

議長、質問なのですがよろしいでしょうか。

○金井会長

はい、お願いします。

○中部経済産業局：品田委員

皆さん、DX、デジタル化推進に向けて注力していくということなんですけど、来年度、令和4年度の実施計画におきまして、デジタル化・DX推進のところのコースの充足について、聞き漏らしていれば申し訳ございませんが、どのあたりでデジタルの充実をさせていくのか、もう一度、補足なりご説明いただければ幸いです。

○金井会長

はい、ありがとうございます。では、事務局の方からお願いできますか。いまのところ、数字は10%で今年並みなのですが、先ほどのここでの議論で増やさなきゃいけないかなということをご検討いただける、という先ほどの発言だったと私は理解しているのですが、いかがで

しょうか。

○事務局：福崎訓練室長

はい。では私から。いま議長がおっしゃられたように、まずは枠として「入れる箱」の大きさをどうするかということ、いまの10のままでいいのか、15にしたいのかということ、まず1点、課題として受け止めております。

併せて、実際それそのものは、いわゆる求職者支援訓練でありましたら、実施機関側に実際受託をうちがやりたいということで申し出をいただき認定を行うということですので、結果としては、そういう人材を育成する事業者に参入をいただくという考え方が必要になってまいります。

今年、実は新規で、昨年から新たにこういうIT関係でやりたいというところが、徐々にですが増えてきているという実績自体はございますが、ただ実は実施機関の側の、例えばこういうデジタル人材を育成しようとする、いわゆる講習環境を整える上で、やはりかなりなコストがかかる。既存、もうすでに何らかやってらっしゃるところが、求職者支援訓練等のレールに乗るのであれば、既存の器を使って参入等はまだハードルが低いのですけれども、新たにそういうニーズがあるなら、うちでそういう人材を育てる為に手を挙げようということになると初期投資がかかるという部分もあり、実際に事業者側にその後奨励金という形でおける、いわゆる国の方からおりてくるお金でペイできるかどうかという部分で、かなりのところ逡巡されているというお話も聞いているところでございます。

従いまして、いま、例えば10%にしよう、それを5%上積みするにしても、単に全体の割合をそうだけしようねではなくて、まずその実績を伴う形を取り組みをしようとするとなると、そういう改革行為、あるいは当然、訓練制度そのものの認知を高めたうえで、ということが必要になってくると思いますので、そこは引き続き愛知県様、あるいは機構様と協力をしながら、少しでもDX人材の育成のための枠、それを開けたなりの実施機関の校数を増やすという取り組みをしていきたいというところを考えております。

○中部経済産業局：品田委員

ありがとうございます。参考までに、お教えいただけるのであれば、具体的な実施機関、いま新規でも少し参入がありますということだったと思うのですが、こういった事業者が参入されてきているのか教えていただけますでしょうか。

○事務局：福崎訓練室長

はい。昨年度でございますと、株式会社GKI。こちらは、もともと札幌で拠点を構えているコンピュータ関連企業でございます。北海道のほうでは委託訓練の実績があると。そこでご縁があって、愛知、特に名古屋市内ですけれども、求職者支援訓練というものをやりたいということで、昨年度第1回の講習を開催された。

実際、そのときの状況はどうだったかというお話ですと、定員枠30名に対して埋まったのが9名、実際に社長さんにヒアリングを行った結果ですけれども、北海道ですとほぼほぼ定員が埋まるくらいの盛り上がりがあるところ、愛知ではその見立てが違ったかなというところがございます。

一にも二にもまずはの話、たとえば斡旋を行うハローワーク等で、その企業がどのようなデジタル人材の能力向上のための訓練を行っているかという詳細な部分が、なかなか口頭では説明しきれないという部分があるよねという課題が見えてきましたので、そこを埋める情報として、動画情報。直接的にその企業さんがプロモーションをしていただく動画を撮ってもらって、それをハローワーク窓口であったり、訓練室YouTubeであったりというところに載せて、正直ハローワーク職員そのものが理解できないような内容であっても、その道を目指す人が見れば、そういう仕上がり像を期待していいんだなと具体的にご理解いただけるような情報を提供したらどうか、ということで取り組みを少し強化しまして、今年度に入ってから、

説明会等についてもかなり盛況な数で集まっていると聞いているところがございます。以上です。

○中部経済産業局：品田委員

詳細なご説明、ありがとうございました。

○金井会長

はい、ありがとうございます。事業者の開拓というところが、先ほどの愛知県の橋本委員のほうからも苦労しているというお話があったかと思うのですが、何かご発言ありますでしょうか。

○愛知県労働局：橋本委員

はい。新しい事業者さんは、やっぱりそのための会場を用意できるか、そのための講師を用意できるか、まだ実際に訓練生が来ないと開講できない場合もあるのですが、そういったリスクも踏まえて少し慎重になるし、お願いする私どももやる能力がないと頼めないものですから、そのあたりの聞き合いもあって、どうしても新しい業者さんに対してちょっときつい目で、本当に大丈夫かなという視点でやるんですね。

でも今だと、このコロナ禍の中でそういった業態にチャレンジしたいという業者さんも出てきているんです。そういった方たちに、うまくこういうふうにやったらやれますよ、ただ最低の開講人数を確保していただかなければいけませんので、そのための工夫がどのくらいできるとか、そういうことを十分わかった上で参加していただきたいと思っていて、まだまだこの地域でもやれる、通常ですと専門学校さん等をお願いしているのですが、民間の企業さんでもこういう訓練をやりたいというお話があるのですが、その辺が微妙な感じがありまして、できれば新規開拓どんどんしたいしという思いはあります。

ただ信頼性の問題とかもありまして、なかなかうまくいかないなと思っております。訓練生の定員がピッと集まる内容であればいいのですが、どうしても就職が難しかったりすると扱いにくいところもありますので、それがちょっと微妙だなと。すみません、感想のようになってしまいました。

○金井会長

ありがとうございます。本当にご指摘のとおりで、この協議会でも昔から刑部委員とか奥居委員からそういうご発言があったところでして、凄く意義のある事業なんだけれども、事業者側さんにとってはリスクがあるところがありますし、あと新規事業ということになると今度は本当にちゃんとしたアウトプットが出せるのかという問題も出てくるので、そういう意味ではこういうコロナの状況の中で、そういったものに関心を持つ事業主さんも出てきているということからすると、そういったノウハウを伝達するような、そういう仕組みみたいなものを、刑部委員や奥居委員に協力してもらって作っていけると、非常に現会としては興味深いかなと、思いつきです。すみません、思いつきました。ありがとうございました。

そういう中で、本当にご苦労いただいているわけですがけれども、また経営者側の皆さまからですね、ご意見いただきながら進められるといいかなと思いました。ありがとうございます。

他にご質問はございますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。そうしましたら、先ほどのその情報のところの検討含みで、方針をお認めいただくということでよろしゅうございますでしょうか。ありがとうございました。

それでは、次に最後の議題なんでございますけれども、「その他、意見交換」ということなのですが、そのときに1点、説明事項があるとのことですので、事務局のほうからお願いいたします。

(3) その他、意見交換

○事務局：福崎訓練室長

まず私の方から、その他のところで文部科学省所管の「大学リカレント事業」についてのご説明をさせていただきたいと思っております。こちらにつきましては、やはり春先の協議会で、そういう動きがございますというご報告だけさせていただいたのですが、実際に文部科学省の運営の下、立ち上がってまいりましたので、経過報告ということで参考資料3としてホッチキス止めの資料をつけさせていただきました。

愛知におきましては、4大学、資料3の2ページ、下を見ていただきますと、名古屋大学、豊橋技術科学大学、名古屋商科大学、日本福祉大学ということで4つ、文部科学省のほうに手を挙げられて、そちらの採択を受け、今年度から事業スタート。実際、それぞれの大学がどういった内容で手を挙げたのかというものが、その後ろ4ページから9ページまで資料をつけさせていただいております。

このうちちょっと特殊なのが日本福祉大学でございまして、こちらのなかには資料3の8にございますが、求職者支援制度のルールに跨がるリカレント教育事業というものに手を挙げられましたので、平たく言いますと、他の事業はハローワーク等の関与、受講あっせんとか受講指示だとか、ハローワークというものを関所とせず、直接的にこういう学びを受けたいと思われた方が大学側へエントリーし、この事業に基づいていわゆる学び直しを行っていただく、という形になっているんですけれども、こちら日本福祉大学の求職者支援コースにつきましては、該当すれば求職者支援制度という受講給付金の対象になるコース、ということもやりたいということで手を挙げられましたので、結果としてハローワークがこの事業の中の一部で関与をする。実際に関与する部分というのは最終的に就職するという職業相談の場面になってくるんですけれども、そういうことがございまして、私、訓練室長とハローワーク名古屋中の担当次長が共にこちらの協議会に参加している状況になっております。

実際にこの日本福祉大学のほうは、第1回目のコースが10月スタート。もうひとつが11月スタートということですので、事業そのものは昨年からずっと動き出しがあった事業なんですけれども、具体的なところはこの秋にということですので、それぞれの大学でどれくらいの方が手を挙げ、どういう状況になっているかというのは、正直、日本福祉大学を含めて詳細な情報まではまだこちらに入ってきていない、という状況でございます。

併せて、次第のほうには付けませんでしたけれども、資料1の27ページにございますが、介護分野・障害福祉分野に関する「就職支援金制度」。文字通り、こういった条件を満たして就職をされ、2年間離職をしなかった場合には、もし生活資金等で貸付けを受けた場合、その貸付けを免除する。これもイメージで言いますと、少しでもこういう形で介護分野にどんどん人材が入ってきてもらおうというきっかけの一環でございますけれども、この介護・障害福祉分野での就職支援パッケージというものも、具体的にこの愛知、予算措置がとれたということで、公募を始めたという状況になっております。

私からは以上、2点でございます。

○金井会長

はい、ありがとうございます。情報提供もございまして、あと最初の議題から全部含めまして自由にご意見をいただければというふうに思います。どなたからでも結構でございます。いかがでしょうか。

そうしましたら折角でございますので、愛知県商工会連合会の伊藤委員、ご発言ございませうでしょうか。

○愛知県商工会連合会：伊藤委員

商工会連合会の伊藤でございます。聞こえますか。

計画的には、これで特に問題ないかなと思っております。なかなかコロナ禍が終わりにならない中で、企業サイドとすると、なかなか需要がないところと余っているところと、まだまだ格差があるのかなと感じはしているところでございます。

デジタル人材、DXいろいろございます。いろいろ訓練をやらないといけないということになるのですが、デジタル化とかDXって、企業内のいろんな、勤怠管理から財務管理から決裁という流れの中の人材もあれば、SNSを使ったようないろんなツールでeコマースに大きく繋がるような人材ですとか、こう、いろいろデジタルってむちゃくちゃ幅が広くて、訓練の中で何を、訓練機関さんこれから委託訓練をする機関もあるのですが、何をやっていくのか、どういう人を育てるかある程度想定しないと、一口でデジタルといっても難しい気がしなくもないので。

これを少し、これから10%の中で情報の中でこういったコースを設けられるのであれば、何をするのか、例えば口ではデジタルとパッと言うけれど、じゃ何っていうところをはっきりすると、受講生も受けやすいかなというような気がしますので、訓練の計画を策定される中で対応していただけるとありがたいなという感想でございます。以上です。

○金井会長

ありがとうございます。ご指摘のようにデジタルといっても非常に幅が広くてございますので、先ほど事務局長の方でも、どのようなアウトプットがこのコースで得られるのか、ということを確認化していく、というお話とすごく関係するかなと思いました。ありがとうございます。

事務局のほうで何かありますか。では、伊藤委員お願いします。

○愛知労働局：伊藤局長

伊藤委員、大変重要なお指摘をありがとうございました。今日の会議を通じましても、多くの委員からDX人材育成という観点での取り組み、現状報告、問題意識のお話がありまして、私も改めて今後の公的職業訓練含めた人材育成における最重点といった認識を持ったところでもあります。

伊藤委員の話もありましたように、DX、機能方向性としてはこの言葉で集約されるわけですが、実際の人材像としては、情報通信技術者系の人材像もあれば、伊藤委員のお話にもありましたように、会計財務プラスというのか、かけ算というのかIT、あるいは営業×IT、というようなそれぞれの専門職の方が、その武器、重要なツールとしてITを使いこなせるというタイプの人材像。これはやはり、仕分けて考えていくべきなんだろうなど。それぞれの人材像に即した有用な訓練コース、あるいはその受講の為の支援策、こういう政策パッケージが必要になってくるということではないかというふうに思っております。

冒頭ご紹介申し上げました、現在、中央で議論が進められております「リカレント」に関わる議論の中でも、そうした今後の焦点ともなる人材像の明確化と、それに合わせた、いま申し上げた意味での支援策、パッケージで議論は進んでいる、具体化されている、というふうに私も理解しているところであります。

この協議会の直接の議論の対象ではありませんけれども、在職者の方等の教育訓練受講の支援策としては、私ども労働行政としては「教育訓練給付制度」といった制度も持ち、こういった枠組みの中でも経産省・文科省とも連携をさせていただきまして、情報・通信・技術、いわゆるベンダー資格取得のためのコース。これは先ほど申し上げたどちらかという、情報通信技術者育成のためのコースですね。それから第四次産業革命のスキル習得コース。こちら中には、先ほど触れた後者の方の類型、財務×IT、営業×IT、そういった人材像も含まれている。そういった人材像に即した、教育訓練、コースの質を保証し、さらに受講者の支援をするという大枠はできているんですけども、いまのDXの大きな流れの中では、多分現行の支援策について、ボリュームも含めてまだまだ不十分な部分があるなという、私自身の今日の認識であります。

今日いただいたご議論も踏まえ、その中で愛知県様と経営者協会様がジョイントをして、具体的なコース開発を進められている、というのも非常に力強い、心強い動きだなというふうに思っております。そういった成果・状況または情報提供をいただきながら、この協議会のメインテーマである公的職業訓練の枠の中でどこまでできるのかと。ただ、そこで足りない部分については、いま申し上げました「教育訓練給付金」あるいは、先ほど事務局から申し上げました「リカレント」といったまた別スキームも活用しながら、産業界の各企業の人材ニーズに即した育成策についてももしっかり取り組んでいきたいなど。また、そのポイントについてこの場でもご紹介していきたいなというふうに思っているところであります。

○金井会長

はい、ありがとうございます。奥山委員いかがでしょうか？

○名古屋商工会議所：奥山委員

名古屋商工会議所の奥山です。先ほど私のほうからちょっと質問しようと思ったのですが、質問しそびれてしまったので、この機会に質問させていただきたいんですけども、事業計画策定に当たって「認定単位期間」というのがどういうものなのか、ということですね。

それと「年間上限値」という言葉が出てきたんですけども、これはどういう意味なのでしょう。他の地域と比べて、だいぶ愛知県は違いがあると思われたので、ご説明いただきたいなと思います。よろしいですか。

○金井会長

ありがとうございます。初めてご参加いただいておりますので、そういうところは是非お尋ねいただいたほうが嬉しいです。ありがとうございます。それでは、事務局のほうからお願いいたします。

○事務局：福崎訓練室長

はい、では私のほうからご説明させていただきます。

資料で言いますと、たぶん5の8ページをご覧いただいているところだと思うんですけども、端的に申しますと、この認定を行いましてまず実施機関、訓練をやりたいよという事業者さんの認定というものを、愛知の場合においてはだいたい3か月スパンでとりまとめをしてスタートをするという組み立てで、ここは四半期。その他の1か月というのは、月々、毎月たとえば何月の15日までに申請をいただき、認定がされれば何月にやるというのが、もう少し小回りがきく形になっているというのが、認定単位の区切りでございます。

現状にはこちら四半期ということになっておりますが、冒頭来ご説明しておりますとおり、訓練そのものをどんどん増やしましょう、いわゆる、より能動的に動き出しができるようにしましょうという動きでございますので、こちらの記載のほうには四半期となっておりますが、現実、第4四半期のものについては、例えば10月の15日まで、11月の15日まで、12月の15日までという形で認定を行い、各1月スタート、2月スタート、3月スタートということの動きだしができるような立ち回りを変えておりますので、現実にはこの現状においては、他の労働局と同じにひと月単位で認定を行って、訓練を開始できるような構えになっているということでございます。

併せて認定上限値の部分でございますが、こちらは本省のほうから示しがありました。同じく資料5の5ページでございますけれども、だいたい国としてこの求職者支援制度にかかる予算組みというものがされると、全体枠がまず決まります。その上で愛知としてのパイが全体の中でどれぐらいかという形で、これは認定を行う上限という事なので、現実問題そのMAX、そこまで実施が、受講者が取り入れられるような、訓練設定が可能ということになっているんですけども、現実その認定が行える、行えないとかという、現状が実際手をあげて頂いてやりたいとっていただかないとなんともならないところなので、そのマキシムが上限値とい

うところでご理解をいただけるとうよろしいかと思ひます。私からは以上でござひます。

○名古屋商工会議所：奥山委員

すみません、この上限値なんですけども、どういふ形で、根拠で数字が決まっていふんですか。福岡よりも上限値が半分以下ですよね。東京、大阪が突出するのはわかるんですけども、愛知県が1,416といふのは少ない気がするんですけど。

○愛知労働局：伊藤局長

よろしいですか。私から補足させていただきます。この認定上限値に関しましては、全体としては、いま福岡から申し上げましたように、国費予算の制約の下でこうした上限を設定しなければいけないということでありふます。いまのお尋ねは愛知、それから他の県の人口、あるいは労働市場規模と比較した場合に、この愛知の上限値って小さすぎないかと、そういう趣旨のお尋ねだろうといふふうには理解しているところでありふます。

冒頭、私のご説明で申し上げましたように、昨年初めて愛知の有効求人倍率が全国の水準を一旦下回ったと。裏返しますと、愛知の有効求人倍率・雇用指標といふのは、常に全国の水準を上回っている。当地の旺盛な産業活動、基盤の反映でござひますけれども、非常に平たく申し上げますと、愛知の場合、訓練を受講しなくても他の地域に比べて就職しやすい環境といふのが概ね恒常的に存在している、といふふうなこともありまして、この訓練を通じたスキルアップによる就職支援のための制度である「求職者支援訓練」の訓練規模に関しましては、制度創設当時から先ほど申し上げました労働市場・人口規模等に比して、比較的その小さい規模で、いわば需要が充足をしてきたといふ結果がありふます。

厚生労働本省におきましては、毎年度の予算編成の中で、この求職者支援訓練にかかる予算全体規模を決めながら、愛知も含めたそれぞれの地域における実績等を勘案しながら、一年度におけるこの認定上限値案といふものを設定し、さらに本協議会においてその規模の妥当性を精査するといふ大きな流れでありふます。

いまほど申し上げたような流れの中で、この労働市場規模に比するとかなり小さめの規模の認定上限規模になっているわけでありふますけれども、今後の産業構造の変化、あるいは、今日各委員からご質問・ご意見いただきましたように、女性の方々、非正規雇用労働者をはじめとする訓練を受ける側のニーズ、今後の動向によりましては、今後当地における求職者支援訓練の規模・ニーズが更に広がるといふのは当然ありえると。

そういう状況に至った場合には、また私どものほうでその全体規模の適確性について、厚労本省などとも協議をしながら、あるいは要望・お願い等もしながら必要な規模も確保し、さらに本協議会におきまして、その必要な最も効果的な訓練分野の設定等について計画を立てていく。そういう流れになってくるのかなといふふうには思っております。以上、補足でござひます。

○名古屋商工会議所：奥山委員

大変わかりやすいご説明で、よく理解できました。ありがとうございます。

○金井会長

ありがとうございます。まだまだご質問等々あるかと思ひうんですけども、丁度お時間が参りましたものですから、これで終わりたいと思ひます。

日常的に事務局のほうに疑問な点があればご連絡いただきたいですし、今日もすごく有用なご意見をたくさんいただいたわけですけども、ご意見につきましても、常時、多分受け付けていただけると思ひますので、思ひついたところでご連絡をいただけるとよろしいのではないかと思ひました。本日はご協力いただきまして誠にありがとうございます。

それでは事務局の方に返させていただきます。よろしくお願ひいたします。

○事務局：福崎訓練室長

金井会長、議事進行、大変ありがとうございました。

また委員の皆様には、熱心にご協議等いただきまして、誠にありがとうございました。

議事は、今回、これで終了となります。先ほど、金井会長および、他の委員の皆様から頂きましたご意見を踏まえ、コロナ禍においても各種職業訓練がより良いものとなるよう、愛知県様、機構愛知支部様と一層の連携をとりながら、求職者・企業・地域の期待に応える事業運営となるよう努めて参りたいと考えております。引き続きご支援とご協力をお願いいたします。

では、以上をもちまして、令和3年第1回愛知地域訓練協議会を終了いたします。先ほど、金井会長から意見は随時、ということでしたが、メールアドレスは今回の段取りのとりのメールアドレスにお送りをいただければ大変幸いに存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。では、それぞれ回線からご退出をお願いいたします。お疲れさまでございました。

以上で終了。