

## 令和2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2年10月28日(水) 午前10時45分～午後12時00分

開催場所 愛知労働局広小路庁舎 地下1階会議室

### 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	事務局長	岩原明彦
〃	愛知県中小企業団体中央会	専務理事	石川泰三
〃	名古屋商工会議所	会員サービスユニット長	大崎靖典
〃	愛知県商工会連合会	専務理事	伊藤雅則
〃	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	芳賀竹志
〃	中部経済産業局地域経済部 地域人材政策室	室長	青山美代子
〃	愛知労働局	局長	伊藤正史
欠席委員	日本労働組合総連合会 愛知県連合会	事務局長	可知洋二
〃	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 訓練室	室長	福崎 守
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	室長補佐	岩城一成
〃	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2年度「愛知地域職業訓練実施計画」における求職者支援訓練認定上限値の引き上げについて
- (2) 公的職業訓練の実施状況について
- (3) 令和3年度「愛知県地域職業訓練実施計画」の策定に向けた検討について
- (4) その他

事務局:岩城室長補佐より令和2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

9月に労働局長に着任いたしました、伊藤でございます。この協議会、局長の立場で初めて参加させていただきます。ここにいらっしゃる皆様、日頃から人材開発行政を始めとする労働行政に、格別のお力添えを頂いておりますこと、厚く御礼申し上げます。またコロナ禍にありまして、ご覧のように私ども主催者側の立場で感染防止、最大限の環境整備をさせていただいておりますが、こうしたなかで足をお運び頂いた事、併せてお礼を申し上げます。と思います。

ただ今、コロナ禍について触れたわけでございますが、おおむね本年2月以降半年あまりにわたります新型コロナウイルス感染拡大、経済、社会活動、ひいては私ども所管いたします雇用・職場環境などに甚大な影響を及ぼしている状況でございます。

昨年度のこの会議では、当時の局長、木原あるいは事務局のほうから、有効求人倍率：2倍

近い水準、人手不足のもとで職業訓練のニーズは一層高まっているが、なかなか訓練受講者の確保は難しいといった状況について、都度つご報告していたものと思っております。いま申し上げましたコロナ禍の影響などによりまして、雇用環境も大きく様変わり、報道等を通じて皆様もご案内のように、直近の8月の県内有効求人倍率は1.02倍。これまで、この有効求人倍率等の調査が始まって以降ずっと、愛知は産業構造などを反映いたしまして、全国の有効求人倍率を上回っていたわけでございますけれども、7月に至り、初めて水準を下回ったということで大きく報道もされたと。引き続き予断を許さない状況でございます。そういったなかで、県内の雇用確保、これを労働行政の最重点に位置付け、雇用調整助成金、個人を対象としたコロナ休業支援金・給付金などの活用・迅速支給によりまして、現在多くの企業におきましては休業といった形で、ぎりぎりのところで雇用維持が図られている、そんな状況でございます。

今後の労働行政の運営にあたりましては、中・長期的な観点からいたしますと、人口年齢構成の変化などによります労働力供給制約のもとでの人材確保、産業構造のさらなる変化に対応した人材育成という視点、短期的には今ほど申し上げましたような極めて厳しい雇用環境のもとで、これまでも同様に厳しい経済雇用環境下にありましては、公的職業訓練が雇用対策の一環として、離職者の方々のスキルアップを通じた早期就職実現という観点から有効活用されてきたと。この観点から、今日このあと説明もでございますけれども、今年度の補正予算のなかでも一部公的職業訓練に関わる拡充もなされ、現在停止されております令和3年度の概算要求のなかでも当然、雇用対策の観点、また中・長期的な観点、両面からの職業訓練に関わる必要な予算も計上されているという状況でございます。

こうした予算・制度を活用し、当地の産業構造や雇用環境に合わせた形で、今年度下期、また来年度の公的職業訓練を始めとする、人材開発行政、訓練行政をどのように進めていくのかという観点で、本日は、本年度の協議会における審議を通じて策定された実施計画におきます求職者支援訓練の認定条件に関わる議題、また、公的職業訓練の直近の実施状況ご報告を申し上げたうえで、来年度の訓練実施計画の策定にむけての論点・方向性についても、ご審議を頂く予定になっております。

いずれも今後の訓練行政に関わる重要な課題でございます。それぞれのお立場から率直なご意見を頂きながら、今後の訓練行政に的確に反映をしていきたいと考えているところでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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。本日はご指名を頂きましたので、議長として進めさせていただきます。まず、このようなコロナの状況で、事務局にこういった（＝感染防止パネル）配慮をしていただきこと、お礼申し上げます。

私どもも、大学のなかで学問をやっているのですが、ある意味、社会に出ていくための訓練をしているわけですが、このコロナ禍で非常に苦慮しております。現在、オンデマンド批判みたいなものがいっぱい出てきて、どのように学生たちの学び等を保障していくのかということでもいろいろ苦労しているわけですが、たぶん、今回お集りの皆様もいろいろな訓練をどのように行っていくのか、苦慮していらっしゃると思っております。

そういう意味で、大変な状況なのですが、先ほど局長からお話もあったように、非常に重要なテーマでございますので、皆様のご協力を得て議事を進めていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

それでは、議題（1）のほうに早速入らせていただきます。「令和2年度 愛知地域訓練実施計画における求職者支援訓練認定上限値の引上げについて」ということで、まず、ご説明をお願いします。

## 2. 議事

### (1) 令和2年度「愛知地域訓練実施計画」における求職者支援訓練認定上限値の引上げについて

#### ○事務局：福崎訓練室長

それでは、事務局よりご説明申し上げます。私はこの4月より、愛知労働局訓練室長に着任をしております、福崎でございます。よろしくお願いいたします。

資料No.2、令和2年度愛知県地域職業訓練実施計画をご覧ください。こちらにつきましては、令和元年度第2回の本協議会において、委員の皆様にご承認をいただき、今年度の総合計画というところでスタートをしているところでございますが、今年春ごろ、緊急事態宣言が終わった後の6月、本省のほうから「新型コロナウイルスの影響により、今後雇用情勢の悪化が懸念される」ところ、雇用のセーフティネットとして求職者の就職を支援するため、令和2年度第一次補正予算において求職者支援訓練の対象人員を拡充した。ついては、令和2年度第3四半期以降の認定申請受付に反映するよう、機構支部と連携のうえ開講時期や地域等の調整を行って、訓練コースの設定を図るよう」指示がございました。

それを受けて、私ども愛知労働局と、機構さんのほうで打ち合わせを行い、本省のほうから愛知に示された627人の追加について、別紙2（補正版）のように基礎コース、実践コース、それぞれ割り振りを行い、第3四半期以降の設定を行ったというところでございます。

経過を含め、どのように対応したかのご説明につきましては、以上です。

#### ○金井会長

ご説明、ありがとうございます。もともと810だったものに、ほぼ同じくらいの数字が追加されたということで、喜ばしい状況ではあるがそれをどうやって実現するのか、なかなかこのコロナ禍で難しいところもあるのではないかと思いますので、その辺の工夫はまたあとで、ご説明をいただければと思います。

この提案の数値につきまして、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。枠が増えるということは喜ばしいことですので、これで進めていただければと思います。

それでは議題（2）公的職業訓練の実施状況について、事務局からご説明をお願いします。

### (2) 公的職業訓練の実施状況について

#### ○事務局：岩城訓練室長補佐

それでは、私のほうから資料No.3-1、3-2、一つ飛びまして、少し厚めになっております資料No.5-1、5-2、5-3の部分で、ご説明をさせていただきます。

まず資料No.3、元年度の求職者支援訓練の状況となりますけれども、昨年度第2回でのご報告が途中までされているところでもございますので、それ以降のところを中心に、ご説明をさせていただきます。と思っております。

資料No.3-1からでございます。基礎コース、実践コース、それぞれの計法定員につきましては300と700、年度の定員としては1,000人というところでございました。開講できました定員数につきましては、表の一番右から2列目のところになりますが、定員の年度合計ということで、基礎コースにつきましては70人の5コース、開講率は83.3%。平成30年度の開講中止が46.2%でしたので、中止となったものが、かなり減った状況でございます。

ただし、受講者数については32人ということで、充足率は45.7%という結果になっております。平成30年度よりも若干上昇はしましたけれども、なかなかまだ、充足については苦勞しているところでございます。

続いて実践コースになりますけれども、令和元年度に開講ができた訓練定員数につきまして

は、625人、32コース、開講率は88.9%となりました。開講定員625人に対して受講者数は394人、充足率は63.0%となりました。開講率につきましては、29年度、30年度に比べて高くなったところですが、充足率につきましては、29年度よりは高いものの、30年度よりは若干低い結果となってしまいました。

続きまして、次ページのご説明をさせていただきます。こちらは前ページ『その他』に関わる部分の説明になりますが、『その他』のなかの『理美容系以外』のいうところの説明になります。まず『ビジネス』のところ、認定定員は69人になりますけれども、開講定員69人、開講率100%ということで、受講者数40人、充足率は58.0%となりました。内容はパソコン系の訓練となっております。『デザイン』のコースにつきましては、認定定員350人、開講定員350人ということで、こちらも開講率は100%でございました。受講者244人、充足率は69.7%、内容につきましては、WEBデザインになります。こちらのコースは毎月開講するコースとなりますので、コース数は12となっております。『その他』のコースにつきましては、認定定員30人、開講定員30人で、開講率は100%でしたけれども、充足率は30%と低迷した状況になりました。内容については、2コースともドクトリマーのコースです。なお、その下に記載されている三つの系統につきましては、『地域ニーズ枠』として確保しておりましたけれども、元年度については認定申請がありませんでした。

平成30年度と令和元年度と比較して、大きく違っている状況としましては、昨年度第2回の本協議会でも若干ご説明をさせていただいておりますが、最小開講人数の取り組みにより、開講率の向上がなされたというところで、最終的に年度の結果として88.9%という高い水準にまでになりました。開講中止となったものは、基礎コースで1コース、実践コースで4コースということで、平成30年度の中止コースが22コースありましたので、大幅に減った結果となっております。これは、訓練の状況、ハローワークから各訓練コースにどれだけ応募できているか確認をしながら、最小開講人数も照らし合わせながら、最少開講人数よりも少ない場合でも開講できる予定がある等の説明を行い、ハローワークから積極的なあっせんができた結果であると思っております。

ただし、『介護』などの定員のところで、申込数が届かず開講中止となったケースもございます。訓練機関から「そういうことだと…」と、認定申請が手控えられる可能性もありますので、可能な限り、そのようなことにならないように努めてまいりたいと考えております。

続きまして資料No.3-2、令和元年度に終了した求職者支援訓練の修了者等の、訓練終了3か月後の就職状況になります。事業目標につきましては、資料の一番下のところに、雇用保険適用就職率として、基礎コース55%、実践コース60%となっており、表の部分では右から2番目の欄にある数値が検証する数値となります。元年度の実践コースにおいては56.1%となっており、前年度と比較して若干改善した状況となりましたが、基礎コースにおいては、元々の訓練開始者数（母数）が少ないということもありまして、1件の件数で率が大きく変動するというところもございます。また実践コースでも、年度後半の就職者数が、新型コロナウイルスの影響等を受けて若干伸び悩んだというところがあります。すでに令和2年度の目標について、基礎コースが58%、実践コースが63%と、目標値がそれぞれ引き上げられているということもございまして、就職支援の部分について、さらに徹底を図っていく必要があると考えております。

続きまして、資料No.5の説明に移ります。こちらは資料の分量がありますので、資料No.5-1を中心に説明をさせていただこうと思っております。例年実施をしておりますアンケート、6月から7月にかけて2か月実施をしているものになります。『3. 回収実績』のところにあります。予定数を1,500として実施をさせていただきました。ハローワークの窓口等を利用されている求職者の方に、アンケート用紙を渡して記載をいただき、今年度については1,641件という、1,500件の予定数を上回る回収をすることができました。

結果につきましては、昨年度は全体の集計以外に若年層の非正規の方の数字ということで、45歳未満の非正規雇用者ということで抽出をしましたが、今年度につきましては、就職氷河期世代の35歳から54歳を抽出したものを、これを資料No.5-2としてまとめさせていただきました。資料No.5-2のうち、直近の雇用形態が正社員であった方を除いて集約したものを、資料

No.5-3といたしました。

資料No.5-1の2ページを見ていただきますと『問2.年齢構成』等になりますけれども、昨年度に比べまして、中高年の比率が高くなっているという状況です。3ページ『問3.直近の雇用形態』につきましては、正社員の比率が昨年度よりも低くなっており、それに伴って派遣労働者の比率が少し高くなっている状況です。資料No.5-2の同じ項目を見ますと、そちらでは正社員の比率がさらに低くなり、派遣労働者の比率が大きくなっている傾向がございます。また、資料No.5-3の『4.経験職種』につきましては、全体的には昨年度と同じような分布となっておりますが、製造（機械・組立）の比率が、若干ですが増えている状況です。

4ページ『問5.希望する雇用形態』のところですが、こちらも昨年度と比較して大きく変化したところはありませんが、数字的な部分では、まだまだ派遣労働者の希望があることが見てとれます。資料No.5-2、5-3も同じような傾向ですが、5-3においては、女性の割合が多めに含まれています。全体から35歳～54歳を抽出し、さらに直近の雇用形態が正社員であった者を除いて抽出していますので、正確な就職氷河期世代というところからは、少しずれてしまった場合があるのかなと思います。

5ページ『問8.職業訓練の認知度』、こちらにつきましては、例年、私どもの周知度合いがどのくらいなのか気になる場所ですが、資料No.5-1、5-2、5-3いずれも認知度につきましては高くなってきておりまして、非正規の方のほうの認知度が高い状況です。

『問9.職業訓練受講希望の有無』のところですが、「受講を希望する」方は全体的に減少傾向なのですが、5-2、5-3になると、さらに受講希望が減っている状況です。「希望しない」方がその分増えているわけですが、この点については後ほど触れさせていただきます。

6ページ『問10.希望する訓練コース』、こちらは希望する訓練コースについての質問です。今年度につきましては、昨年度と回答項目を若干変えております。アプリ開発、WEB制作を追加しまして、営業販売・衣料品を衣料品販売、宅建のみであったものを宅建・ファイナンシャルプランナー（FP）、デザインをWEBデザインと変更しました。また、航空機生産の項目については削除をしました。昨年度と同様の項目については、大きな変動はございませんでしたが、アプリ開発、WEB制作、WEBデザイン、新たに追加したのものに対してそれなりの受講希望が集まり、昨年追加したRPAよりも高い数値となりました。

7ページ『問11.問10で希望するコースを選んだ理由』として、こちらも全体的には昨年度と同様の傾向となっております。就職に結びつきやすい、適性に合う、知識・技能の習得といったところが大きな比率になっています。『問12.適当だと思う訓練期間』については、3か月が大半を占めている状況で、これは例年とあまり変わりがございません。

8ページ『問13.職業訓練の受講にあたって不安に思うこと』の部分では、昨年度より生活・収入・経済面にかかる比率が高くなっている、コロナ禍の影響がかなり出ている部分かなと感じられるところがございます。これは、資料No.5-2、5-3になると、さらにその比率が高くなっている状況です。『問14.訓練を受けてみたいと思わない理由』としては、すぐに就職したいという比率が高く、こちらも5-2、5-3でその比率が高くなっている状況です。

9ページ、訓練受講希望の有無の状況は、男女とも、各年代とも「希望しない」という者の割合が前年度と比べて少し高くなっております。

続きまして11ページ、雇用保険受給者からの回答の分析ですが、全体的な傾向として例年とあまり変わらない状況で、雇用保険受給が終了すると受講を希望しなくなる割合が高くなっており、やはりすぐに就職を希望される方が多いと感じる状況になっております。

15ページ、訓練希望者の経験職種と希望訓練コースの関係というところ、こちらをご覧くださいと、ほぼすべての経験職種において、パソコン系、PC基礎の訓練を希望される方が一番多い状況となっております。それ以外、WEB制作、WEBデザインの訓練については、IT関係者だけではなく、販売、営業、飲食サービスとか広告等を見据えた希望と思われるものもあります。5-2、5-3では、5-1に比べて希望する訓練が多岐にわたっている状況となっております。キャリアの見直しとか、キャリアの方向性について理解がされていない

氷河期世代もいらっしゃるような感じのところですので、しっかり支援をしていく必要があると思います。

なお、今回のアンケートの終わりのほうに添付しております「ご意見・ご要望」につきまして、資料No.5-1では内容によって区分ができておりますが、5-2、5-3では区分ができていないところもございますので、あらかじめご承知おき願います。例年実施しておりますアンケート調査の回答結果から、年齢、雇用形態から区分したものですので、純粋な就職氷河期世代におけるアンケート回答とは言い難い内容かなとも思っております。特に5-3については、女性が大半を占める回答の比率となっておりますので、5-2、5-3を比べた場合、生活面における不安感について5-2のほうに強く出ていると。そのあたりも含め、ご覧いただく際にご注意をいただければと思います。私からの説明は以上となります。

### ○金井会長

ありがとうございました。では引き続き、愛知県さんと高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部さんのほうから、それぞれご説明いただいて、あとでまとめてご質問とか、ご意見とか頂ければと思います。それでは橋本委員、よろしく願いいたします。

### ○愛知県労働局：橋本委員

愛知県の橋本でございます。私のほうから資料No.4-1、この資料の『愛知県』の部分をご説明させていただきます。愛知県が行っております、離転職者向けの公共職業訓練でございますが、施設内訓練と委託訓練の二つにわかれているものでございますが、施設内訓練につきましては県内の3校で実施しております、農業・林業系、建設系、製造系、サービス系ということでございまして、3校で10科、行っております。受講者は336人で就職率は82.4%という合計でございます。委託訓練のほうでございますが、民間の専門学校等に委託しているものでございまして、パソコンやIT技術を活用する情報系分野、医療事務などの事務系の分野など、訓練期間の多くは3か月でございますが、そのほか介護福祉士や保育士、自動車整備士等の資格取得を目的とした2年コース、それから企業実習を取り入れた6か月のデュアルシステム対応訓練などを行っておりますが、合計といたしましては受講者4,109人、就職率74.8%でございました。

資料No.4-2は今年度の数字でございます。速報値という形で8月末までの数字をお示ししております。施設内訓練の受講者が256人、委託訓練の受講者が1,759人ということでございます。委託訓練のほうは、愛知県も5月の開講を取りやめたりして、やはりコロナの影響で出足がよくなって、その後訓練を再開して募集をしているのですが、人気のある・なしがございまして、WEB等は人気があって介護等は人気がない、これはコロナになっても傾向は変わってなくて、すこし人集めに苦慮しているところでございます。

また10月に施設内で4コースを開講いたしまして、78人入校する予定のほか、1月にも施設内で1コース30人を募集してまいりますので、愛知労働局さんにはハローワーク等でご協力をお願いしたいと思っております。委託訓練につきましても、引き続き年間定員を満たすように努力してまいりますので、よろしく願いいたします。私からは以上でございます。

### ○金井会長

どうもありがとうございました。それでは引き続きまして、機構さんのほうからお願いいたします。

### ○高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部：芳賀委員

それでは機構のほうの状況について、ご説明をしたいと思っております。まず資料No.4-1の施設内訓練の『高齢・障害・求職者雇用支援機構』というところを、まずご覧いただけますでしょうか。令和元年度の実施状況でございますが、令和元年度には私どもは小牧市にあります中部職業能力開発促進センターで11科、名古屋市港区にあります名古屋港湾労働分所で2科の定

員で求職者訓練を実施しました。合わせて 586 名という定員になっております。

お手元の資料をご覧くださいなのですが、まず建設系のところでございますけれども、こちらの建設系の区分で実施しております科は 1 科ございまして、住宅診断 CAD プランナー科という科を実施しております。住宅の耐震診断の知識と CAD、コンピューターを利用した設計について学ぶ科でございますが、こちらの科は女性の受講者数がかなり多い科でございます、約 8 割が女性受講者となっております。昨年度はそちらに記載があるように、86.1%という就職率になっております。

次に製造系の区分で実施しております科になりますが、こちらでは機械加工、旋盤、フライス盤、あるいは NC 旋盤といったような加工技術について学ぶ科、溶接について学ぶ科、あるいは工場内の生産設備のラインの運用状況をインターネットなどを活用して整備・保守などをしていく IOT に対応している科、などを実施しております。7 科実施させていただいておりますが、そちらの就職率が 83.8%という形になっております。

また分類上サービス系に分類されておりますが、こちらで実施している科としましては、機械の設計について重点的に学ぶような科、あるいは電気設備、電気工事などを中心に学ぶ科、また港湾労働分所で実施しておりますけれども、クレーン運転などについて学ぶ科、合わせて 5 科を実施しております、こちらの就職率が 90.6%という形で、全体では 87.4%という実績になっております。なお平成 30 年度におきましては、就職率が 89.0%でしたので、若干下がっているような状況でございました。定員充足率のほうは、ほぼ 100%という状況になっております。

続きまして、資料 No. 4 - 2 の資料をご覧くださいませでしょうか。令和 2 年度の訓練の実施状況ですが、受講者数総計で 395 人となっております。その中には前年度からの繰り越し者数も含んでおります。今年度 4 月以降の入校者数の状況についてご説明いたしますと、4 月から 7 月に開講した科につきましては、やはり新型コロナウイルスの影響を受けまして、求職者が感染リスクを考え訓練の受講を控えたのではないかと推測されまして、入所者数が減少しております。が、8 月以降は訓練の受講を希望する者は、やはり雇用情勢などを踏まえ増えてきております。訓練の実施にあたりましては、手指のアルコール消毒、訓練開始前の機器等についてのアルコール消毒、座学の教室では可能な限りの距離をとった配席、アクリル板の設置、窓の解放などに努めておりますが、やはり実技指導の際になかなか距離をとることができなくて、訓練の実施にあたって苦勞をしている状況もございます。

また、先ほど県のほうからもご説明がありましたが、私どものほうの施設でも新型コロナウイルスの影響を受けまして、4 月中旬から 5 月下旬まで約 1 か月間訓練を休止しておりました。そのため訓練期間を後ろに延ばしており、その中断を挟んだ受講者が修了しはじめておりますが、就職状況につきましては確定した数値はまだございませんけれども、特に電子系、IOT 系の科を中心に、ちょっと厳しい状況となっているようなところがございます。以上、私どもの訓練についてご説明させていただきました。

## ○金井会長

ご説明ありがとうございます。いま、三者のほうからご説明がありまして、ご質問とか、ご意見とかあれば承りたいと思いますが、いかがでしょうか。令和元年度につきましては、コロナが出できたのが 12 月以降でございますので、ほぼコロナの影響は無く進行したのかなど。令和 2 年度に入ってから、いまご報告がありましたように 4 月・5 月訓練をしなかったとか、そういう意味で影響が出てきているのかなと思うのですが、8 月以降は徐々に回復しているということで、最終的には最後までやってみないと分からないということですね。

## ○高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部：芳賀委員

そうですね。入校者数は、相対的には希望者が増えてきているかなとは思いますが、出口がやはり心配です。

## ○金井会長

局長からもお話があったように、(求人倍率が)「2」あったものが「1」になってしまっていますので、そういう意味では「就職がどのような状況で進むのか」ということですね。

この間、高校の先生とお話をしたときには、コロナの状況の生徒さんが差別されるんじゃないかという心配をすごくされておられて、コロナ世代だからみたいなことを言われないように就職支援とかしていきたい、みたいなお話があったのですが、こちらの訓練のほうでは、そのへんはいかがでしょうか。

## ○高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部：芳賀委員

この地区の特色としては、オンラインでの面接を希望される企業さんが出てくるところがあるのに対して、訓練生のほうがそれに慣れていないというのが難しいところかなと思っています。例えばスマートフォンを使って面接をする際に、相手にどのように映っているのかというところが心配だという話をしています。

## ○金井会長

新しい技術がまだ入って来なければいけないかなという状況でございますよね。そういうようなところで、経営者協会さんのほうで何か対策をお考えとか、支援というか、何かございませうでしょうか。

## ○愛知県経営者協会：岩原委員

愛知県経営者協会です。ちょっと質問ですけれども、いま金井会長がおっしゃった、コロナ世代の差別ということを心配されていると、これはどういう意味でしょうか。

## ○金井会長

私も意味が分からなかったので先生に聞いてみたのですけれども、授業が遅れているとか、体験・イベントがほとんど中止になっておりまして、そういう体験をしていないということで学力が少し落ちているのではないとか、人間力みたいなものが形成されていないのではないとかというような偏見があると、就職とかそういったところで影響がでるのではないかという、杞憂だったらいいのですけれども、そういう心配をされていたということです。

## ○愛知県経営者協会：岩原委員

経営者協会です。7月、会員 850 社にいろいろとアンケートをしてみました。その中でテレワークとかいろいろあるのですけれども、採用についていろいろと聞いてみたのですが、我々が予想した以上に、なかなかこれまで人が採れなかったということもあって、リーマンのときは相当採用を絞るところが多かったのですけれども、今回は少し経営は苦しいけれども頑張って採用をしようという企業が非常に多くありまして、特に製造系のサプライチェーンの川上、ですから割と中小企業の方は、長いこと人が採れなかったので頑張りたいなど。

あとWEBの採用には非常に戸惑って見える、企業側も。そういうことあって何らかのご支援とか、情報が提供できないかなというふうに思っているところでございます。以上です。

## ○金井会長

ありがとうございます。逆に採用を維持したいということですね。石川委員のところは、いかがでございますか。

## ○愛知県中小企業団体中央会：石川委員

いまのところに関連しますが、やはりほとんど採れなかったんだけど、高校生に来てもらえるのではないかと、という期待をしている会員さんのお声があります。人が採れないという状況が何年もあって、やはり採れる時には優秀な人を少しでも採っておきたいという状況があ

ると思います。

### ○金井会長

ありがとうございます。伊藤委員のところはいかがでしょう。

### ○愛知県商工会連合会：伊藤委員

まだまだコロナの先が見えないから、いま人を採っていいかというところが非常に悩みのタネということなのですが、今までなかなか採用が厳しかった、例えば販売関係とか、そういったところの業種に、高校生とか大学生が、大企業は採用を控えているという面があって、チャンスという業種も少しずつは出てきておりますが、全体的にまだ休業をさせている段階で人を採るとするのは厳しいのかなど。業種によって良いところ、悪いところがありますので、良いところは募集をかけると徐々に来てくれているという話は出てきております。このままいくと、今度心配するのが格差、そのあたりの心配もしながら今後どうしていくか、そんな感じです。

WEBのオンライン面接も、なかなか小規模はだいたいパソコンが無くて、オンラインができない状況なので、やはり直接面接、直接来ていただいてお話をするというところにしているような感じです。これからデジタル化もすすめていく必要もあるかなとは思いつつも、現実的に対応ができていないところがたくさんある、という感じです。

### ○金井会長

ありがとうございます。不透明なところがございますのでね。大崎委員のところはいかがでしょう。

### ○名古屋商工会議所：大崎委員

いま皆さんお話にあったように、何とかチャンスと捉えている会社と、景気が不透明なのでと別れている感じが、我々のお付き合いのある事業所さんに見られます。オンラインの面接についてですけれども、先ほど訓練生の方が戸惑いを見せるというお話があって、そうかなと思いつながら聞いておりましたが、企業側のほうは採りたいのだけれども会えないので、何とか頑張ってお話してオンライン面接とか、いまオンラインインターンシップということが出てますけれども取り組んでおられるようでして、それに対する愛知県さんなども補正で予算を組まれて、オンライン面接とか、インターンシップをやる事業をやられようとか聞いておりますけれども、企業側の支援は出てきているのかなど。

我々も会員企業様にそういう技術だとか、方法とか、若干リアルの面接と違いますので、それをお教えする機会などを設けているのですが、いざ就職しようとする訓練生だとか、学生さんの側の訓練が大事だなと、いま聞いていて思いましたので、そういったところの充実というのはあってもいいのかなど。

### ○金井会長

ありがとうございます。刑部委員のところでは、そういう就職の支援というところで、コロナに関わるところのケアとか工夫とかあれば、お教えいただきたいでもよろしいですか。

### ○株式会社ニチイ学館名古屋支店：刑部委員

そうですね。授業そのものにつきましては、直接よく分かっている部分でいくと、介護の授業については空間を取るとかの工夫はしていて、要項にもありますので各社さん、その形で進めていただいているところになっています。

先ほどお話に出て感じましたが、出口のところ、就職していくところでのWEBに対しての抵抗感等、そこについてはまだ訓練側として、どのように学んでいただくかとか、というところまで配慮ができていないとも思いましたので、ここからそこは進めていかないといけないかなと思っています。

## ○金井会長

ありがとうございます。学生さんのほうの準備状態という、4月当初はかなりバラつきがございまして、私の場合、前期も後期もオンラインで授業を行っていますが、前期の場合は、オンラインに入った途端に弾かれてしまうとか、どうしても音がうまく聞こえないとか、いろいろなことがありました。半年間のうちに徐々に皆慣れてきて、秋学期からは割と安定しているかなと。それでも1時間半の間に5回入り直したとかいうこともありまして、WIFIの環境とか、インフラの問題が大きいのかなと思っています。そのあたりの国としての対策というか、重要なのかなと思っています。

大学院の入試も、今回オンラインでやったのですが、受験生さんによっては環境がうまく整わなくて、声がうまく聞こえなくて印象がどうか、みたいなのがありました。できるだけ、そういう通信状況の影響は外して考えようとは思っているのですが、なかなか難しいところかなと思いました。

逆にメリットは、海外からの受験が非常にスムーズでして、海外の電波状況のほうが良くて、海外に居ながらにして試験が受けられるということがありまして、利点もあるのかなと思っていますので展開できるといいかなと。これを機会に、就職希望者の皆さんもそういうスキルを持っていただけるといいなと思いますし、各訓練機関の皆様から、そういったご指導をお願いできるといいなと思います。

それでは三つ目の議題にいきたいと思います。令和3年度の実施計画について、お願いいたします。

### (3) 令和3年度「愛知県地域職業訓練実施計画」の策定に向けた検討について

## ○事務局：福崎訓練室長

では、事務局からご説明させていただきます。ご覧いただきたい資料としましては、メインは資料No.8になります。こちらのほうに愛知県地域職業訓練実施計画、令和3年度の検討事項、策定するにあたってどういうところをどのように検討しましょうかという、一表にしたものがございます。1番から9番まで項目出しをしておりますが、1番から6番につきましては、配布をさせていただいております参考資料①、10月6日に中央で開催されました職業訓練協議会の資料抜粋版の10ページから11ページになります。7番から9番は、令和2年度の実施計画の6ページから7ページ、求職者支援訓練の対象者数等の項目の②と③になってございます。そちらを踏まえてお聞きいただければと思います。

先ほどお話ししましたように、今年度の中央協議会は10月6日に開催をされました。昨年は9月18日に開催をし、愛知におけるこの訓練協議会は10月下旬でしたので、それと比べると中央訓練協議会を踏まえた内容を盛り込み、検討を深めるには時間がショートだったこともございまして、正直、現行の実施ベースで計画を策定させていただいているというところがございます。

先ほどの議題で、いまのコロナ禍における各団体さんのご意見、氷河期の方に向けたご意見等がございますので、本来であればまさにそういう方向けに上限値が増えていると。このあとご説明をしますが、令和3年度についても今年度の拡充された規模感と、同等ベースで数字が示されておりますので、いかにこの現状を踏まえて計画に盛り込むかというところがポイントですが、今からご説明していく一つひとつの項目について、そこまで検討が深めきれていないというところがございまして、その点まずはお詫びを申し上げます。

資料No.8、項目の1番『訓練規模・就職率目標』のご説明です。令和2年度につきましては、コロナ禍がおきる前の当初案で記載をしております。訓練認定規模810人、雇用保険適用就職率目標の基礎コース58%、実践コース63%、本省の中央協議会で示された目標をそのまま展開した目標となっております。令和3年度について、本省から示されたものが1,455人、詳細

につきましては資料No.10-1のような形で全国に下ろされてきており、愛知について1,455人の示しがありました。1点補足をしますと、あくまでこれは概算要求時点での数字という注釈もございましたので、今後、経済状況のさらなる悪化等があると、さらにその上限が上に振れる可能性がありますので、あくまで現時点、本協議会時点での数字として案を示させていただきます。

雇用保険適用就職率目標の基礎コース、実践コース、それぞれパーセントは中央協議会で示されている数字（参考資料①10ページ、5①）をそのまま、という形をとらせていただいております。

続いて項目の2番でございます。『基礎コースと実践コースの割合』、中央協議会からの数字（参考資料①10ページ、5②）では50%対50%という割合になっております。昨年度も本省方針は同様に50%対50%、ただそれを愛知地域に落とし込みをした場合、もともと基礎コースよりも実践コースのニーズが多いということを踏まえ、あまり本省設定より乖離しない範囲で30%対70%にしたと聞いております。したがって、事務局としては令和3年度においても、その流れに沿った形で計画をさせていただきます。

項目の3番『実践コースにおける訓練分野の比率』でございます。中央訓練協議会の方針（参考資料①10ページ、5③）は、医療事務系の下限5%、介護系20%、情報系10%、それ以外が65%ということになっておりますので、愛知もその数字で準拠しております。令和2年度と比較しますと、情報系が少し増えている状況です。

項目の4番『新規参入の上限』でございます。こちらは本省から30%以内ということで来ておまして、令和2年度に比べると10%増えておりますので、そのまま本省方針のとおりとしております。

続いて項目の5番『地域ニーズ枠』のところですが、こちらは非常に悩ましいゾーンですので、こちらはこのあと、しっかりご議論いただけるとありがたいと思っております重要なところです。令和2年度につきましては、計画段階で農業系、航空機製造系、建設関連系ということで、この地域ではこのあたりのニーズが多いだろう、ということで設定していたところですが、実際フタを開けてみると、先ほど岩城の説明、資料No.3-1にありますとおり、枠が使い切れていない状況がございます。

内情的に申しますと、費用的にペイできないので実施機関さんが手を挙げ辛いであるとか、ニーズがあるのは分かっているものの、具体的に着手することができなかったという状況があります。加えてこのコロナの影響で、すでに航空機関連のマインドは下振れをしております。ものづくり愛知の強みの一つであった、航空機系の展開が見通せないというのもありますので、令和3年度においてはそういった方向から、この状況下においても注目をされている就職氷河期世代向けにフォーカスして、その世代の中で資格取得をして就職につながるような取り組み、この地域では求人倍率が2倍近くになるくらい、長らく人手不足が続いておりましたので、就職に苦慮している若い世代の方向けのメニューを用意して対応するのはどうか、ということで検討して盛り込んだものになります。

※印として、こういった資格が取得できる訓練ということで、イメージとして記載しておりますが、いまの段階でこれに決定ということではなく、業界団体さんのほうから「こういった技能を身に着けた人材がいるのであれば前向きに考えたい」というようなお話があるのであれば、実施機関との兼ね合いも考慮しつつ、検討していきたいと考えております。

項目の6番から9番につきましては、中央訓練協議会の方針、併せて愛知における実施計画総合計画の中で策定されているもの、継続していくものとして記載させていただいております。以上、事務局からのご説明でございます。ご議論をお願いいたします。

## ○金井会長

ありがとうございました。3年度に関する論点ということで、提示がありました。地域ニーズ枠について、こういうニーズがあるのでぜひ、ということがあれば教えていただきたいと思っております。

ちょっと思ったのは、基礎コースはずっと愛知県で課題になっておりまして、基礎コースの中身をかなりパソコン寄りにして検討してきたのですが、やはりまだ状況が良くない。基礎コースという名前が悪いんじゃないかと感じもするのですけれども、パソコン技術とか、IT系コースとかとなっていたら、きっと皆さん関心持ってくれるのではないかと、安易かもしれませんが。

全国の基礎コースは40%対60%ですので、愛知県は要望して30%対70%にしてもらっているのですけれど、状況からすると20%対80%、10%対90%でもいいかな、というか全部ITとかいう名前にしてもいいかな、という感じがしました。これは本省との関係でなかなか難しいのかなと思いますが、魅力的な、期待できる、そういうコース名は大事ではないかなと思いましたが、ご意見させていただきました。

地域ニーズ枠についてはいかがですか。こういう領域があるといいとか。もし、農業系、航空機系、建設関連系でコースをやりたいという話が出てきたら、それは決定できるということでございますよね。ということであれば、ご提案のように進めるのがよろしいかなと思いますが、いかがでしょうか。ちなみに、これは医療事務系を強化するということになるのですか。

### ○事務局：福崎訓練室長

そのご理解で結構です。そもそも地域ニーズ枠という総数が30くらいですので、医療事務に特化してしまうのか、介護に特化してしまうのかは事務局として迷うところでございます。資料No.10-2のところにもありますとおり、医療事務系も介護系も、もともと実践コースの中にあるなかで、さらに地域ニーズとしての医療事務、介護ということで「その違いは何？」ということにもなりますので、医療事務、介護の間口を広げる機能として活用できれば、さらに就職氷河期世代の方向けに何らかアピールができて、幅広く受講ができるようにすれば、有効に枠が活用できるのではないかとこの想いでのご設定でございます。

### ○金井会長

刑部委員は、この点についていかがですか。

### ○株式会社ニチイ学館名古屋支店：刑部委員

そうですね、もともとの実践コースのほうにもあるにはあるのですけれども、医療事務系、介護系は慢性的に人手不足のところ、今もエッセンシャルワーカーという意味では、このコロナ禍であっても必ず必要な仕事であるという観点からみれば、この地域ニーズ枠をそのようにお考えいただくことはアリなのかなとは思いますが。

ただ、見せ方的に、就職氷河期世代向けということであればそこを強調すると、その間口として通常の実践コースに来る方と違うニュアンスで入ってこられる方があるかもしれませんので、そこはこのあとまた検討をされて、必ずしもこれに決まったわけではないということではあります、これはこれで私としてはアリだと思えます。

### ○金井会長

ありがとうございます。そうしましたら、サポートのご意見もあったということで、この方向で計画を立てて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。「その他」は何かございますか。ここでいろいろなご意見をお伺いすることになっていましたが、先ほど私がお伺いをして順番が前後してしまいましたが、貴重なご意見を頂きありがとうございます。それではここで終わらせていただいて、事務局にお返ししたいと思います。今日はご協力、誠にありがとうございました。

以上ですべての審議を終了し、事務局：岩城訓練室長補佐より閉会を宣言し解散した。