

令和4年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会

開催日時 令和5年3月14日(火) 午後13時30分～午後15時30分

出席者

会 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
〃	名古屋商工会議所中小企業部		
	中小企業部部長兼会員サービスユニット長		久野 徳彦
〃	愛知県中小企業団体中央会	専務理事	佐々木 靖志
〃	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	事務局長	中島 裕子
〃	一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会		
		副会長	成 光雄
〃	株式会社ニチイ学館 名古屋東支店	支店長	早川 克広
〃	愛知県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長	市田 和仁
〃	パーソルキャリア株式会社		
	エージェント事業部中部統括部マネジャー		中村 知香
〃	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
〃	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
〃	愛知県労働局	局 長	日高 啓視
〃	愛知労働局	局 長	代田 雅彦
欠席委員	日本福祉大学	リカレント教育事業部部長	井上 京子
事務局	愛知労働局 職業安定部	部 長	出口 義将
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	室 長	草野 貴伸
〃	〃	室長補佐	菊池 泰英
〃	〃	地方人材育成対策担当官	井上 弘士
〃	愛知労働局 産業人材育成課	課 長	野田 保彦

〃	〃	担当課長	花木俊敬
〃	〃	課長補佐	平野健一

議 題

- (1) 令和4年度公的職業訓練の実施状況について
- (2) 令和5年度愛知県地域職業訓練実施方針及び計画(案)について
- (3) 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
- (4) 公的職業訓練効果検証のためのワーキンググループの設置について
- (5) 人材開発支援助成金の制度周知・啓発
- (6) 今後の人材ニーズに関する委員からの報告を含めた意見交換

【事務局(花木)】 お待たせをいたしました。ただいまから令和4年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、本協議会に御参加をいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、本日の進行を務めさせていただきます愛知県労働局産業人材育成課の花木と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、本協議会の開催に当たりまして、愛知県労働局長日高より御挨拶させていただきます。

【日高委員】 愛知県労働局長の日高です。第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会の開催に当たり、挨拶いたします。

委員の皆様には、日頃から本県の労働行政、とりわけ職業能力開発の推進に御理解、御協力いただき、感謝申し上げます。また、年度末のお忙しい時期にお集まりいただき、ありがとうございます。

昨日より、マスク着用、個人判断ということになりましたので、率先して外させていただいております。御了承ください。

さて、先月発表されました人口動態統計によりますと、昨年出生数が初めて80万人を下回り、過去最低を記録したとのことです。本県の出生数も年々減少、人口は3年連続で減少をしております。本県においても、ついに人口減少対策が課題となってきました。

す。

また、新型コロナウイルスの感染者数も収まりつつある中、アフターコロナの局面に入り、人手不足感がさらに高まるとともに、デジタル化が急速に進展しており、リスクリングによる生産性の向上がますます重要となってきました。

こうした中、2月定例県議会で現在審議中の令和5年度愛知県予算では、中小企業における人材確保支援やデジタル人材の育成支援を重点事業として掲げております。

今年度から実施しております中小企業向けのデジタル人材育成事業に新たにノーコードツールを活用した研修メニューを追加いたします。

また、高等技術専門校における在職者訓練や雇用セーフティーネット対策訓練において、デジタル活用分野のメニューを拡充していくほか、岡崎高等技術専門校の施設整備を進めており、工事完了後にはロボットシステム科を新設する予定にしております。

一方、ものづくり愛知を支える人材を育成する、施設内のものづくり系の訓練科では、入校希望者が年々減少しておりまして、大きな課題となっております。

そうした中、技能五輪全国大会、全国アビリンピックが今年11月に国等の主催で、愛知県国際展示場アイチスカイエキスポ（正式名：Aichi Sky Expo(愛知県国際展示場)において開催されることとなりました。

本県としては、この大会の開催機運の醸成や来場促進を図ることで、ものづくりに関心を持つ若者を増やしていきたいと考えております。

なお、技能五輪全国大会、全国アビリンピックにつきましては、2023年に続き、2024年と2025年も、愛知県の共催が決定しており、愛知県国際展示場を技能の甲子園と位置づけ、ものづくりへの関心を高めてまいりたいと思います。

本日の会議では、来年度の訓練実施計画を中心に御審議いただきます。委員の皆様には、様々なお立場から御意見をいただき、地域ニーズに合った訓練科やカリキュラムの見直しに努めてまいりたいと思います。

忌憚のない御意見をいただきますようお願い申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

【事務局（花木）】 ありがとうございます。

続きまして、愛知労働局長の代田様より御挨拶をお願いいたします。

【代田委員】 愛知労働局の代田でございます。

平素より私どもの行政、人材育成、その他含めまして、大変お世話になっておりまして、

誠にありがとうございます。

今、日高局長からも御挨拶ございました、少子高齢化、労働力人口が減少しているという状況についてはもう御案内のことかと思えます。

これまでもお話し申し上げているところですが、我が国、やはり、これまで支えてきたのはやはり人であろうと思えます。人材によって、現在が築き上げられてきているんだらうと思えます。その中でも、物づくり立県としての愛知県においてというところがあります。

ただ、これまでこの3年ですか、先ほど日高局長のお話にありました、昨日からは、マスクも個々の状況に応じて判断ということを言われております。一定の落ち着きが見られているとはいえ、この3年間にわたって様々な面で、社会経済活動にコロナが影響を及ぼしてきていると思っております。

そうした中でありますけれども、今後におきましては、昨年度から基本的にはそういった認識を持っておりました、今年度におきましてもそういった認識を持っておりましたけれども、来年度以降に向けましては、さらに、コロナ禍からの経済社会活動の回復、これを強く念頭に置きながら、物を考え、捉え、施策等々の運営に当たっていく必要がある状況なんだらうと思えます。

そうした中でも、私どもとしてはやはり重要な取り組みとしては、「人への投資」ということ。先ほど来申し上げました、我が国、そもそも人によってということを上申しましたけれども、そうした中であって、やはり、その1人当たり、あるいは時間当たり、労働生産性を高めていく、こうした取り組みによって、賃金も高まっていくということが必要であろうし、基本的には、そうしたことを通じて成長と分配の好循環をいかに作り上げていくかというのが大きな問題意識になってくるんだらうと思えます。

そうした中で、リスクリング等々に自ら取られる方に対していかに支援していくか、そうした意味で、職業訓練の在り方、これが重要であらうと思えます。

また、企業でお勤めの方については、私どもとして、企業を通じて、そうした取り組みの支援も行っていく必要があるんだらうと。あと後ほど、時間をいただいて、そうしたことについてもお時間取って説明をさせていただく予定にしているというところでもありますけれども、いずれしても私どもとしては、やはり人材面での活性化、育成をいかに強化していくかというところについて、その中でも、職業訓練が世の中のニーズにいかに対応していくか。DX、GX、その他様々な課題認識を持ってということのを的確に捉えていくとい

うことが必要であります。

一方で、地域的に見て、この訓練の在り方、状況というのも様々なところがあるかと思えます。県内においても、地域によって訓練コースの設定に当たっては、課題があると承知をいたしております。

そうした状況につきましても、御意見賜りながら、本日は、先ほど日高局長もありました訓練実施計画の案を中心に御議論いただくということになっているかと思えますけれども、御意見賜りながら、先ほど申し上げましたような問題意識に的確に応えられるようにしていきたいと思っておりますので、本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【事務局（花木）】 ありがとうございます。

本日の資料は、配付資料一覧にあるとおり、「資料1」から「資料9」まで御用意をさせていただいております。不足等ございませんでしょうか。

続きまして、出席委員の御紹介に移ります。

前回、第1回の協議会以降、異動等による委員の変更はございません。

今回御出席いただいております委員の御紹介につきましては、お手元の出席者名簿の添付により御紹介に代えさせていただきます。

日本福祉大学の井上委員につきましては、出席の予定でございましたけれども、急用のため急遽欠席となっております。なお、井上委員からは、机上のほうにA4のホチキスどめの2枚もので、「令和3年度文部科学省DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業の事業実施報告について」という資料に基づきまして、御報告をいただく予定でしたけれども、欠席となりましたので、協議会終了後にでもお目通しをいただければと思います。

それでは、協議会の議事を進めさせていただきます。

本協議会設置要項では、会長を委員の互選により選任し、議長として議事の進行に当たっていただくことになっております。

今回も第1回と同様、名古屋大学大学院教育発達科学研究科の金井教授に会長をお願いし、議事の進行をお願いすることとしたいのですが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【事務局（花木）】 それでは、金井委員、よろしくお願いいたします。

【金井会長】 会長の指名をいただきまして、ありがとうございます。名古屋大学の金井でございます。

皆様の御協力を得ながら進行を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、早速なんですけれども、次第の2、議題の方に入らせていただきます。

まず最初は、「令和4年度公共職業訓練の実施状況について」ということになっております。資料の1を御覧いただきまして、愛知県の公共訓練、職業訓練については、愛知県のほうから御報告いただきまして、機構の公共職業訓練については機構のほうから、それから、求職者支援訓練について、愛知労働局からそれぞれ御説明をお願いすることとしております。

まず、愛知県の野田課長さんのほうからお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

【事務局（野田）】 愛知県の産業人材育成課の野田でございます。では、着座にて説明させていただきます。

お手元の資料ナンバー1を、「令和4年度公的職業訓練の実施状況」を御覧ください。

愛知県の公共職業訓練について説明させていただきます。その表の左側が愛知県の委託訓練ということになっております。この委託訓練につきましては、民間教育訓練機関に委託いたしまして、幅広い分野の訓練を実施しているところでございます。

訓練期間としましては短いので2か月、長いので2年ということになっております。その合計欄を見ていただきたいんですけども、定員3,598人に対しまして、受講者数としましては、2,529人、定員充足率が70.3%。12月末現在の就職率につきましては、76.0%ということになっております。

各分野でちょっと特徴的なことを申し上げますと、「介護・医療・福祉分野」のところ、充足率がやっぱり52.1%と、ちょっと低いという状況でございます。やはり介護等の仕事等を希望する人がなかなかやっぱり少ないということがございます。ですが、就職率につきましては、86.8%と高い状況でございます。やはり人手不足ということで、就職率が平均よりはいいという状況になっております。

あと、その他の分野で、一応こちらも定員充足率が59.6%と低い状況でございますが、この中には、ちょっと特徴的に子供の英語講師養成科というのがございまして、その科がちょっとなかなか人が集まらないという状況ですが、就職率が91.3%ということで、子供の英語の講師のそういう肩書の需要も多いのかなということを感じております。

続きまして、裏面を御覧ください。裏面、公共職業訓練の施設内訓練でございます。

こちらは愛知県的高等技術専門校、名古屋、岡崎、東三河の3つの高等技術専門校で実施している訓練でございます。こちらにつきましては6か月から1年の訓練期間ということになります。

まず、「農業分野」でございますのは総合造園科になります。あと、「製造分野」につきましては、金属加工科、電気機器科、電気工事科、陶磁器科とか3Dモデリング科になります。「建設関連分野」につきましては、建築総合科、インテリア科という科がございます。

それを見ていただきますと、合計欄、定員510に対しまして受講者数が352、定員充足率が69.0%、就職率が67.5%という状況でございます。

こちらの施設内訓練につきましては、「農業分野」の総合造園科というのは非常に人気がございます、定員充足率が100%ということになっております。

「製造分野」につきましては、トータルの充足率は68.1%ということでちょっと低めなんですけれども、その内訳で言いますと、局長の挨拶にもございましたけれども、物づくりの金属加工科という科が、なかなか訓練生を確保するのが今難しい状況であります。

あと電気機器科、工事科、陶磁器科というのは、これも人気がありまして、100%に近い充足率なんですけれども、その金属加工科が、ちょっとなかなか訓練生が集まらないという状況で、トータルの充足率が68.1%と、ちょっと低い状況になっていると思います。

あと就職率に関しましては、まだこれ、途中の段階でございますので、大体毎年80から85%ぐらいの就職率になると予想しているんですが、まだこれは途中経過ということで67.5とちょっとまだ低い数字になっております。

それでは続きまして、資料ナンバー2のA3の表を見ていただきたいと思います。

これは先ほど委託訓練のほうで説明させていただきました訓練実施状況のうちの地域別にまとめ上げた表でございます。一番左に名古屋、岡崎、東三河とございますが、これは、名古屋専門校、岡崎専門校、東三河専門校で実施している委託訓練でございます。

トータルとしては先ほど言いましたように、一番下の段の右に、定員3,598名、入校が2,529、充足率が70.3%ということになっております。

各高等技術専門校別で言いますと、名古屋校の一番下の合計欄で、ずっと右のほうに行ってくださいと、名古屋校で言いますと、定員が2,787に対しまして、入校が1,979ということで、充足率が71.0%。

続きまして、岡崎の合計欄を見ていただきますと、定員が517名、入校が374名、充足率が72.3という状況。

東三河につきましては、定員264名で、入校が150名、充足率が56.8%という状況になっております。

地域別で見ますと、やはり東三河の地域のほうが、訓練生を確保するのがなかなか難しいという状況でございます。

実は、これ今、18コースということになっておりますけど、本来であれば25コースを設置する予定でございましたけれども、やはり訓練生が集まらないということで、やむを得ず7コースを中止したということになっております。

ですので、受講生を確保するのはなかなか課題であるという感じがしておりますけれども、一応東三河の地域におきましては、コロナが拡大する前につきましては、豊橋の安定所におきまして、委託訓練の受託事業者を呼んで、求職者向けの説明会等を実施してまいりましたけれども、コロナが拡大しまして今、中止している状況でございます。

ただ、来年度につきましては、コロナ、5類に見直しがなされるということですので、そういう説明会を再開しつつ、受講生の確保に努めてまいりたいと考えております。

県の令和4年度の実施状況は以上でございます。

【金井会長】 御説明ありがとうございました。まとめて後で、御質問等の時間を取っておりますので、引き続きまして、機構のほうの持永委員のほうから御報告をお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

【持永委員】 雇用支援機構の持永でございます。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

私のほうからは、小牧市にありますポリテクセンター中部と、港区にありますポリテクセンター名古屋港で実施している施設内訓練の状況について御説明申し上げます。

資料1の裏面の右の欄、機構愛知支部というふうに入っているところを御覧いただけますでしょうか。

「令和4年度のポリテクセンターにおける離職者訓練の実施状況」になってございます。ポリテクセンターの訓練につきましては、機械、電気電子、建築関係といった「ものづくり」分野を中心に、標準6か月の訓練を実施しております。

分野別に見てみますと、「製造分野」、「建設関連分野」が中心になっております。

定員充足率でございますが、トータルで88.1%ということで、昨年度の年間実績が

91.0%でしたので、数ポイント下がっておりますが、全体としてはおおむね良好な結果となっております。

また、デジタル分野につきましては、生産現場のICT化に対応した、ICT生産サポート科という科を設置しておりますが、同科については100%の充足となっております。

なお、受講者に占める女性の割合が、30.4%となっております。昨年度の年間実績28%と比較すると、若干高くなっている状況でございます。

これについては本年度新たに、育児中の方などを対象にした短期短時間の訓練として、「ものづくりサポート科」という科を設置したことが要因と考えてございます。

あと、就職率でございますが、現状で80.3%ということで、昨年度の年間実績と比較して7ポイントほど低下している状況でございます。

要因としては、年度当初の4月から6月に終了したコースの実績が低調であったということが要因になっております。

これ以降は対策を講じまして、就職支援を強化することなどによって、昨年度並みの水準で推移している状況でございます。

私のほうから以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

引き続きまして、訓練室の草野室長さんのほうからお願いいたします。

【事務局（草野）】 訓練室の草野と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。着座にて失礼します。

では、私の方からは求職者支援訓練の実施状況について御説明をさせていただきます。

資料ナンバー1の右側にあります「求職者支援訓練機構愛知支部」という欄をご覧くださいと思います。

左端へ行きますと「IT分野」からずっと分野が書いてありまして、「その他の分野」までが実践コースになっており、その下には基礎コースがあり、求職者支援訓練につきましては、実践コースと基礎コースの2コースで賄われております。

まず、基礎コースですが若干御説明をさせていただきますと、2か月から4か月の訓練期間で、就職に関する基礎的な知識ですとか、技能を習得するコースになっております。

特徴的なものは、最初の1か月は、社会人としての基礎力をアップさせるためのビジネスマナーですとか、コミュニケーションを学ぶコースになってございます。

あと、実践コースにつきましては、一般的に3か月から6か月の訓練期間になっておりまして、就職を希望される職種に合わせた専門的な技能を習得するコースになってございます。

今年度の12月末現在の、状況を見ていきますと、応募状況につきましては、「IT分野」とか、「デザイン分野」、それから、「理美容関連分野」などにおいて、定員を大きく超えた一方で、反面、「医療事務分野」のように、定員の半分以下の応募率となるというような、科目によって明暗が分かれているという状況が発生しております。

続きまして、資料ナンバー6の2ページの方を御覧いただきたいのですが、こちらの方に「令和4年度の受講者」ということで説明がございます。

ちょうど中ほどになります②のところ、求職者支援訓練12月末現在ということで書いてございます。

基礎コースにおきましては140名、対前年同期比で157.3%となっております。

なお、実践コースにつきましては762名で、前年同月比が166.0%ということで、両コースとも非常に、受講率が昨年と比べると増えております。

この要因ですが、昨年7月に雇用保険法の改正がございまして、これまで応募ができなかった雇用保険受給者に対して、この受講が解禁されたということが大きな要因となっております。

なお、その反動としまして、愛知県の実施する委託訓練の受講者が大幅に減少してしまいました。これは愛知県のみでなく、全国の都道府県において、こういった現象が生じているというのが状況でございます。

これらの問題の対策としまして、昨年11月に、労働局と愛知県と機構の3者で、来年度に向けて募集日程ですとか、訓練日程の見直しの他、ハローワークでの周知の見直しについて協議をし、次年度希望者の応募機会の増加と均衡を図っていくこととさせていただきました。

また下のほうに、②の求職者支援訓練ということで、就職率となっておりますが、目標につきましては、昨年度の第2回の本協議会の場において、基礎コースで58%、実践コースで63%という数字が承認されまして、それに基づき、取り組んできた結果ですが、確定値として基礎コースで64.3%、実践コースで65.8%となっており、現時点においては、両コースともに目標値を達成しているところでございます。

申し訳ありません。もう一度資料1のほうに戻っていただきたいと思います。

こちら、就職率の関係ですが、まず受講者数というところになります。この受講者数につきましては12月末現在ですので、今年度の4月から12月までの受講した数になります。

ただ、就職件数につきましては、統計が少しずれる関係で、ここの就職者数というのは、今年の4月から8月までの確定値となっておりますので、就職率につきましても、受講者数、これも4月から8月までの受講者に対する就職件数ということで数字を出してございます。

その就職率が一番右側に書いてありますそれぞれの率になってございます。

その中で、「IT分野」の就職率がバー表示（－）になっておりますが、こちらにつきましては、コースが1コースありますが、こちらは、9月開講の分になっておりまして、現時点では就職者数が確定しないため、バー表示（－）になってございます。

それから、右下のところに合計欄が斜線になってございますが、こちらにつきましては基礎コースと実践コースの目的がそれぞれ異なる関係上、合算しないこととなっているため斜線になってございます。

あと下段の参考の「デジタル分野」ということで、表の一番下のところにありますが、こちらにつきましては、本省の分類に合わせまして、パソコン基礎訓練等は除いて、あくまでもWEBデザイン系の科目に限って表記をしてございますので、御了解いただきたいと思います。

続きまして、資料の3を御覧ください。県様の方が御説明しました、これも求職者支援訓練の12月末までの状況になってございます。その総括表となります。

第1回目の本協議会の場において、連合愛知の中島委員の方から、女性の受講比率が知りたいということで、お話をいただきましたので、今回につきましては、受講者数の内数として、女性の数を入れさせていただきました。

右下にありますとおり、基礎コース、実践コース合わせて、全受講者のうちの女性の比率は73.6ということで、約4人に3人は女性の方が受講されているという状況になってございます。

基礎コースにつきましては、この表にありますとおり、定員が277名に対して、受講者数は140名ということで充足率が50.5%。

実践コースにつきましては、定員1,211名に対して、受講者が761ということで、充足率は62.8%という状況になってございます。

続きまして、資料の4を御覧いただきたいと思います。

これは令和3年度の実績になります。この資料につきましては、第1回目の本協議会の場で、皆さんの方にも既にお配りをしてありますが、就職率が前回の第1回の段階ではまだ速報値であり確定値になってございませんでした。今回は、確定値に再度数字を直しまして、本日、改めてお配りをさせていただきましたので、また御参考にしていただきたいと思います。

私の方からの説明は以上となります。よろしく申し上げます。

【金井会長】 御説明ありがとうございました。

それでは、今、令和4年度の分につきまして、現時点の状況を御報告いただいたわけですが、これについて御質問とか、御意見とかあれば、お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

そうしましたら、ちょっと簡単な御質問なんですけれども、先ほどの機構さんのほうで、すかね、女性の率が上がったということで、それで育児中の方の短期のものづくりサポート科というのを設置されたということで、これはどんな御工夫だったのかなと思ったので、ちょっと教えていただいてもよろしいでしょうか。

【持永委員】 もう一度よろしいでしょうか。

【金井会長】 ものづくりサポート科がどんな御工夫で、どんな目的で設置されたのかなど、どんなような内容なのかなと思ひまして。

【持永委員】 御説明を申し上げます。御説明させていただいたとおり、主たるターゲットを、育児中とか、また家庭の両立を図りたいという女性の方を主たるターゲットとしておりますので、工夫としては、短期間、通常6か月なんですけど、4か月に期間を短縮して受けやすくしたということと、1日の訓練時間も、通常6時間のところを4時間にして、10時から開始で3時が終わりというような工夫をさせていただいております。

それと内容的にも、割と軽めというか、取っつきやすい機械系のCAD操作であったり、関連するような製造事務みたいなどころ、割と受けやすい感覚で申込みができるというところで工夫をさせていただきました。

結果として、全員が育児中という方ではなかったんですが、女性の比率は、大体、入所者の約8割が女性だったという結果になってございます。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。期間とか時間を短くするのは育児中の

方には、すごくプラスになったのかなというふうに思いました。

ただ、その軽い内容というお話があったんですけど、そうなるちょっと就職率にインパクトがあるのかなとちょっと思ったんですが、その辺はいかがでしょうか。

【持永委員】 今年、立ち上げた科なのでまだ結果が出ていないんですが、終了しておりますして、現状では8割のちょっと手前ぐらいの就職状況になってございます。

ただ、他の科と比べますと、やっぱり正社員での就職という率については若干低いという事になってございます。最終的には、結果を見まして、また分析をしていきたいというふうに考えてございます。

【金井会長】 ありがとうございます。女性のということなんですが、いかがですか。

【中島委員】 ありがとうございます。私もその工夫をいただいたことで受講しやすくなっていっているのは非常にありがたいのかなと思いますので、ぜひいろんなところで増やしていただきたいと思ひますし、数字入れていただいたおかげで、先ほど7割、73.8%、女性の方がこんなにも実際受講されているんだということも大変よく分かりましたので、やはりニーズも高いというのも、こういう資料で分析もできるものですから、ぜひ引き続き、こういうふうに見ていきたいなというふうに思ひました。ありがとうございます。

続いて、ちょっと別の件で、先ほど少しお話、委託訓練の中で、東三河の受講生を確保するのが大変難しいというお話があったかなと思ひて。これは、何か豊橋の説明会が中止になっていて、もしかしてそれを受けないのでこうなっているのかということ、あるのかもしれないんですけど、やはりちょっと地域によって受講者がいるのか、いないのかとか、あとほかの訓練の中でも実は名古屋で開講されているおかげで、なかなか東三河からは通いづらくて、実はあるのは分かっているけど、実は行っていないとか、そういう課題がやっぱり愛知県って、名古屋で開催されると、東三河、西三河の人も、なかなか名古屋まで行くのってハードルが高いよねという方が結構多いものですから、全体的、ほかのこの委託訓練以外のところも、そういう東三河の人が参加しづらい、なかなかやっぱり受講していないというような実績があるのかどうかもし、分かったら教えていただきたいなと思ひんですけど、分かりますでしょうか。

【金井会長】 東三河の件は先回の会議でもちょっと話題になったかなと思ひるので、その辺の動きを教えていただければと思ひます。よろしくお願ひいたします。どちらにお願ひしたらいい。

【事務局（野田）】 先ほど申し上げましたように、ちょっと説明会が中止になったということでの影響は、ちょっとどれぐらい影響があるかというのは分からないんですけども、特にコロナになってから、より受講者がちょっと減ってきたということもありまして、そういう影響があるかなというふうには感じているところでございます。

あと、その東三河の地域の方が名古屋のほうの訓練を受けられることによって、地元の訓練生を確保できないというところは、その辺りはちょっと県の中での統計というか、アンケートしたり、確認したことはないものですから、その辺の状況まではちょっと分かりかねるところでございます。

【事務局（草野）】 続きまして、労働局の方からも御説明させていただきます。

中島委員からの御指摘のとおり、第1回目でもこれを課題ということで私たちも今年度取り組んでまいりました。

年が明けてから1つ動きがありまして、豊橋のハローワークの求職者が、1月以降に、静岡局の浜松のほうで開催をしている求職者支援訓練の方に行ったという実績がございました。

今まではなかったのですが、年明けから、急遽8人が行かれて受講されたという実績がありました。その話を聞いた時に、ハローワークの豊橋の方にも確認をさせていただいて、その行ったきっかけとか分かれば教えてくださいということで確認をさせていただいたのですが、そこでやはり返ってきたことは、名古屋まで通うよりは浜松に行った方が近いということで、地元であれば当然地元で受けるのですが、地元がないからやはり浜松の方に行かれたということを知りました。やはり地元志向ではないのですが、東三河の方って結構、地元でという意識がかなり強いものですから、やはり地元で開講していくことが非常に大事だということを私もしみじみ感じました。

【中島委員】 ありがとうございます。まず、通うのに電車、交通費かかったりとか、やっぱり時間もかなりかかるってこともありますので、ぜひ県と連携して、東三河でもしっかり受講ができるようなというのは、やはりなかなか場所の確保、あと人のPR、いろいろあるかなと思いますので、ぜひ県のほうと連携をして、県と労働局さんと連携してちょっとそのケアをしていただけたらなと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

【金井会長】 ありがとうございます。

ほかに、御質問等々、御意見等々ございませんでしょうか。よろしゅうございますか。

ありがとうございます。それでは、また後ほど時間もありますので、ぜひそのときにも出していただければと思います。

そうしましたら、次の議題の（２）のほうに進ませていただきます。

「令和５年度の愛知県地域職業訓練実施方針及び計画（案）」ということでございます。まず最初に、愛知労働局訓練室のほうから御紹介をいただければと思います。よろしくお願ひいたします。

【事務局（草野）】 引き続きまして、訓練室の草野です。よろしくお願ひいたします。

まず冒頭に、第１回の協議会の場において、次年度に向けた課題としてお伝えし、今もお話が出ましたが、東三河地域のデジタル系訓練の開講ですが、今年度機構様とともに、いろいろと取り組んできた結果、幾つもの諸課題が残りまして、今年度内の実現は力及ばず、開講には至りませんでした。芽出しができた部分がございますので、その辺について、２点ほど御報告をさせていただきたいと思ひます。

まずは１点目ですが、１月から毎月３月まで、３回になりますけど、デジタル系のeラーニング、科目につきましてはウェブデザインになります。こちらを新城の受託業者が開講しました。

受講人数につきましては、１月コースが２２名、２月コースが同じく２２名、３月コースにつきましては、３月２７日が開講日になっておりますので、まだ現時点で合否が出ていないため、申込者は２８名ということを確認しております。

それから、まだ確定ではございませんが、次年度に向けた開拓によって、３事業者が東三河地区でのデジタル系訓練の科目開設に今現在意欲を示しております。

そのうち、１つは地元豊橋の事業者ですが、残りの２つについては、名古屋市に拠点を置く事業者の参入が予定されておりますので、今現在開講に向けて、折衝している途中でございます。

それでは、今申し上げた状況を踏まえまして、令和５年度の実施方針と計画案について御説明をさせていただきたいと思ひます。

まず、資料ナンバー５を御覧いただきたいと思ひます。

こちらが実施方針の（案）ということで、左側の方にそれぞれの課題がございます。①から⑥ということでございますが、まず、①②の、就職率が高く応募倍率が低い分野ですとか、２番の応募倍率が高く、就職率が低い分野ということでございます。

ここににつきましては、第１回目のときにジョハリの窓の資料に基づいて御説明をさせて

いただきましたが、こういった分野につきましては、訓練効果を踏まえた開講ですとか、カリキュラムの内容を精査した開講が必要だということを感じております。

③の求職者支援訓練の基礎コースについてであります。中央の協議会の方では、全体の40%ということで今年度確定をしておりますが、愛知においては、本年の実績値を踏まえて25%とさせていただき、その差の部分につきましては、実践コースの方に重点を置かせていただきました。

あと5番目のデジタル人材の育成のところでございます。一昨年末に閣議決定をされました、デジタル田園都市の国家構想・総合戦略において、職業訓練のデジタル分野での重点化を推進するために、「人への投資コース」として、3年間で4,000億円の施策パッケージが創設されたところでございますが、昨年10月に物価高、円安への対応、構造的な賃上げ、成長のための投資と改革を推進するために、個人のリスキリングの支援のために、5年間で1兆円を投じると岸田総理が表明したこともあり、こちらについても更なる重点化が必要となってきます。

それから6点目は、地域によるコース設定数の格差是正になりますが、これは先ほど中島委員の方からも既に御指摘ありましたとおり、県内の職業訓練を希望する求職者等に対して、どの地域に居住していても、受講機会が均等に提供できるような取組が重要だと私たちも思っております。

以上を踏まえまして、次年度の実施計画案を今回策定させていただきました。

資料6の7ページのほうを御覧いただきたいと思います。

まずは、求職者支援訓練の御説明をさせていただきます。

7ページに表がございます。基礎コースから始まり実践コースの分野と、合計、就職氷河期、デジタル分野、地域ニーズ枠ということでございますが、まず合計のところは1,729という数字が入っておりますが、こちらにつきましては、本省の方から、次年度に計画する定員ということで内示を受けました。

先ほど申し上げましたとおり、今年度の実績を考慮しまして、実践コースの方に重きを置いて、今年度と同じ比率、基礎コースで25%、人数にして432名、実践コースにおいては75%、同じく1,297名の配分とさせていただきました。

なお、実践コースの分野別の配分は、この内訳を若干変えておまして、デザイン分野の配分は、今年度205名でしたが、次年度は292名まで増やしました。プラスマイナスをすると87名増えてございます。

また、本省から示された1,729人のうち、デジタル分野における目安の上限値について、340名ということで、お示しがありましたが、愛知においては更なる拡充のために、下段の参考のところにありますが389人ということで、本省から示された数字よりも49名増やした内容で、なおかつ比率としては実践コースの全計画数の30%とさせていただきます。

一番下にあります地域ニーズ枠につきましては、これは各地域における実情等に応じた独自の訓練分野での設定ですとか、特定の地域を念頭に置いた訓練コースの設定のために、30人の計上をさせていただきました。

計画等については以上となります。よろしく申し上げます。

【金井会長】 ありがとうございます。

では、引き続きまして愛知県産業人材育成課の野田課長さんからお願いいたします。

【事務局（野田）】 産業人材育成課の野田でございます。

引き続き、愛知県の令和5年度の計画について説明させていただきます。

計画の3ページを御覧いただきたいと思います。

3ページの4の(1)「公共職業訓練、離職者訓練」のところです。①施設内訓練の愛知県の表でございます。

これは施設内訓練の離職者向けの訓練になります。令和4年度と同じ定員510名で計画しております。訓練科目についても令和4年度と全く同じ科目ということになります。

冒頭、挨拶にもありましたように、今、専門校の再編整備を行っておりまして、令和7年度にリニューアルオープンする予定でございます。令和7年度におきましては、「ビル施工科」という科を新設して実施する予定でございます。

続きまして、②の下の委託訓練でございます。

4ページを御覧いただきたいと思います。

4ページの愛知県の表のところでございます。令和5年度におきましては、そこに記載してございますように、合計欄5,166名、訓練コースとしましては285コース、定員としましては5,166名の規模で実施する予定でございます。

この規模につきましては、令和4年度とほぼ同等の規模で実施することとしております。そこにいろいろコースメニューがございますけれども、短いので2か月から長いので2年の訓練コースになりますが、一番上の知識等習得コースにつきましては、そこにオンラインコースを含むとございますけれども、オンラインコースを22コース、440人の定員

で計画しております。

その下の知識等習得コース4か月の愛知県経営者協会と愛知県の共同開発デジタル人材育成コースというのを120人定員で予定しておりますけれども、今机上に配付しております、こちらのチラシがあると思いますけれども、これは今年度1月と2月に開講した、経協さんとの共同開発したコースでございます。

1つは1月開講の「現場で役立つプログラミング科」というのとあと、もう一つ、2月開講で「基礎が身につくITビジネス科」と、この2つのコースを、経協さんの会員企業で、どういった人材が必要かというヒアリングを行った上で、共同でカリキュラムを開発した上で、この訓練科を設定したものでございます。

今年度も6コース、この2種類を6コース実施しておりますけれども、来年度におきましても、この2種類のコースを6コース、実施する予定でございます。

この「現場で役立つプログラミング科」というのは、来年度におきましては、企業実習の1か月をプラスアルファした形で実施する予定でございます。

あと、いろいろコースはございますけれども、育休中とか、そういった女性に受講していただけるために、eラーニングコース、下から2番目ですね。なかなか通所ができないという方に対して、自宅で訓練を受けていただくということでeラーニングコースも設定してございますし、あと定住外国人向けのコース、介護系のコース等も計画しているところでございます。

この内容につきましては、大体令和4年度に実施している計画とほぼ同じような状況になっております。

続きまして(2)の、「公共職業訓練、在職者訓練」でございます。

5ページを御覧いただきたいと思います。

愛知県の欄でございますけれども、今年度令和4年度は令和3年度から400名定員を拡充しまして、今年度1,600名で実施しているところでございますけれども、来年度におきましても、名古屋、岡崎、東三河専門校におきまして、合計1,600名という定員で、同規模で実施する予定でございます。

先ほど、計画の方針の中で、デジタル人材育成を強化するというところでございますけれども、すみません、ちょっと先ほど言い忘れましたが、4ページのセーフティネット訓練、委託訓練につきましても、5,166名のうち約6割をデジタル活用分野のコースで計画しております。

愛知県のデジタル人材育成といいますのは先ほど、国のほうでは、パソコン系は除くということになっておりますけれども、愛知県の中では一応パソコン系も入れた形で、一応計画しておりますしてパソコン系も入れて約6割がデジタル系ということで計画しております。

先ほどの在職者訓練につきましても、1,600名のうち、過半数以上、約850名ぐらいをデジタル関連訓練で実施していく予定でございます。

5ページの下、「学卒者訓練の愛知県」の欄を御覧いただきたいと思います。

こちらにつきましても、定員210名の規模で、令和4年度と同じ規模で実施してまいります。訓練科目も同じでございます。

先ほど申し上げましたとおり、再編の後、令和7年度におきましては、岡崎専門校に「ロボットシステム科」を新設する予定でございます。

続きまして、6ページを御覧いただきたいと思います。

(4)の「障害者等に対する公共職業訓練」でございますけれども、①の施設内訓練、②の委託訓練、③の在職者訓練につきましても、令和4年度とほぼ同等の規模で、そこに記載してあるとおり実施していく予定でございます。

愛知県の訓練につきましては以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、引き続きまして、持永委員のほうから、機構につきまして、お願いいたします。

【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、次年度の機構ポリテクセンターで実施する訓練計画について御説明申し上げます。

資料6の3ページ、「機構愛知支部」の箇所を御覧いただけますでしょうか。

ポリテクセンター中部、正式名称には中部職業能力開発促進センターと、ポリテクセンター名古屋校、正式名称は港湾労働分所、これの離職者訓練計画になっております。

中部センターの計画につきましては、応募、入所状況を踏まえ、本年度と同数の530人の計画になっております。

訓練科の設定については大きな変更はございませんが、機械系の一部訓練科の応募者が徐々に低下している状況を踏まえまして、内容の見直しを行いまして、「テクニカルオペレーション科」という科を新たに設置することにしております。

また、本年度から開始した、先ほども話が出ました「ものづくりサポート科」ですが、これを次年度も引き続き実施していくということがポイントかと思います。

それとあと、港湾分所の計画でございますが、港湾企業さんから、クレーンや物流機械の操作ができる技能者のニーズ、これは非常に高いということで、昨年度と同数の100人の計画で「クレーン運転科」、「物流機械運転科」を実施することとしてございます。

続きまして、在職者訓練計画を御説明申し上げます。

5ページのほうの、機構愛知支部の欄を御覧いただけますでしょうか。中部センターでございますが、事業の柱の1つとして在職者訓練に力を入れております。

その計画数でございますが、全国のポリテクセンターの中でも有数の規模となっております。次年度については本年度と同数の5,470人を計画しておりましてコース数でいうと500以上のコースを設定することとしてございます。

設定するコースにつきましては、企業や団体さんにニーズ調査を行いまして、毎年度見直しを行い、次年度のコース設定に当たっても、約40コースの見直しを行っております。

また、機構全体の方針として、DXやGXに対応したコースに力を入れることとしておりまして、当センターではDXやGXの関連で、32コースを設定することとしております。

それと港湾分所でございますが、港湾企業からニーズの高い技能講習など、資格関係の内容を中心に、本年度と同数の290人の計画数としてございます。

なお、どちらの施設も、年度当初に設定したコース以外にも、企業や団体さんからの要望に対応したオーダーメイド型コースの設定を随時対応することとしております。

続いて、学卒者訓練計画を御説明申し上げます。

6ページ、一番上の機構愛知支部の欄を御覧いただけますでしょうか。

港湾分所において、クレーンや物流機械に関連した1年間の「港湾荷役科」を実施してございます。港湾企業からのニーズも高いことから、毎年度100%の就職実績となっております。本年度と同数の30名の計画となっております。

私からは以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

今、それぞれにつきまして、御説明をいただいたところでございます。

引き続き、議題（3）を伺ってからという、御質問等々を承るということになるんですけれども、議題（3）ですね。「地域におけるリスキリングの推進に関する事業について

て」ということで、愛知県さんのほうから御説明いただけるということをお願いします。

【事務局（野田）】　　続きまして、(3)の「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」を説明させていただきます。

資料ナンバー7を御覧いただきたいと思います。

地域におけるリスクリングの推進に関する事業につきましてですが、地方単独事業として実施される地域に必要な人材確保のための事業について、本日、協議いただいております、この地域職業訓練実施計画に位置づけられますと地方交付税措置が講ぜられる制度が新設されたということがございます。

資料ナンバー7の2枚はねていただきまして、この別紙2を御覧いただけますでしょうか。

こちらの資料はちょっとコンパクトにまとまっておりますので、こちらを見ながら説明させていただきますと思います。

こちらの対象となる事業といたしましては、地域に必要な人材確保、中小企業、農林水産、介護等のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資するというもので、そこにあります3つの事業、①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポートなど、③従業員（在職者）の理解促進・リスクリングの支援、この3つの事業について、対象になります。

なお、地方の単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校などが実施している事業を含めて、国または地方、都道府県からの交付金等が交付されている事業は対象外となります。また、離転職者等を対象とする事業は、対象として想定されていないということになります。

それで、事業期間は令和8年度までということで地方財政措置は特別交付税措置で措置率0.5となります。これは事業費の約半額が措置されるということがございます。

具体的な対象事業の例は、そこで点線で囲んでありますけれども、①の経営者等の意識改革・理解促進につきましては、経営者向けセミナーの開催、産学官のリスクリング協議会の設置、運営、経済団体等のリスクリング支援に関する理解促進などとなります。

2番目のリスクリングの推進サポート等につきましては、専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の人材不足解消のためのリスクリング推進人材育成等になります。

3番目の従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援につきましては、従業員向け

のセミナーの開催、従業員向け短期講座開催、資格取得経費助成等などになります。

本事業、都道府県のみならず、市町村も対象になるということから、県内の54市町村へも対象事業の有無について照会したところでございます。豊橋市からデジタル関連事業が1件、豊田市からはデジタル関連の事業が2件と、グリーン関連の事業が1件提出されたところでございます。

資料の計画の、資料ナンバー6の一番最後のほうの別紙3を御覧いただきたいと思えます。この別紙3が豊橋市から提出された、デジタル関連の事業の1件でございます。

おめくりいただきまして、次に豊田市のほうから提出されました、デジタル関連の事業が2件、1枚めくっていただきまして、豊田市から出されたグリーン関連の事業が1件でございます。

この事業、この計画に位置づけることによって特別交付税の措置が講ぜられるということでございますので、戻っていただきまして、計画の9ページですね。9ページの5番、最後ですけれども、その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等というところに、これを位置づけたところでございます。

この通知がなされたのが資料7にございますように、国からの通知が、令和5年1月25日でございます。この時期でございますと、もう県も市町村も、来年度予算も固まっている状況かと思えます。ですので、もう固まっている中でこういった事業がある市町村が豊橋市さんと豊田市さんで提出していただいたということになります。

今後、もし補正で、今年度中にこの関連の事業が実施されて報告があった場合、またこの協議会に報告をさせていただきたいと思えます。

資料ナンバー、先ほどの、7番の1枚めくっていただいて、裏面の2の(1)のなお書きのところで、事業一覧を地域協議会に報告することについて記載するなど、事業一覧が地域職業訓練実施計画に位置づけられているものであることを明確にすることも差し支えないことというふうになっておりまして、その場合のところの、3行目、別途、地域協議会に報告することということで、報告でも差し支えないということになっております。

事業実施年度に入って開催する地域協議会での報告でも差し支えないということになっておりますので、もし各市町村、県も含めまして、補正予算で事業を実施するという事になった場合、来年度の協議会で、その分を報告させていただくということで、この地域職業訓練実施計画に位置づけたということになると思えますので、またそういう事業がありましたら、また協議会で報告させていただきたいと思えます。

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。

ただいま、令和5年度の実施計画案について御説明をいただきましたのと、あわせて、リスキリングの厚生労働省のほうから支援の案内が来たものですから、それも組み合わせて令和5年度の計画に入っていると、そういうようなお話だったかなというふうに思います。

以上のことにつきまして、皆様から御質問とか御意見とか、ちょっと大部の御説明だったので、分かりにくいところとかあれば、御質問いただければと思いますが、いかがでしょうか。

総合計画の書式がちょっと変わりましたですね、これ、変わりましたよね。何か見やすくなったかなというふうにちょっと思いました。多分先回はここまで詳しく書き込んでいなかったように、計画につきまして、思うんですけども、具体的に書き込まれていて、興味深いなというふうに思いました。

いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

そうしましたら、何かあればまた出していただくということ、時間もあるかなと思います。

それで、基本的に、令和5年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」につきまして、事務局の提案どおり進めさせていただくということでよろしゅうございましたでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【金井会長】 ありがとうございます。

異議なしの声をいただきましたので、事務局の提案どおり承認されました。ありがとうございました。

事務局である愛知労働局、愛知県、機構愛知支部におかれましては、本日のこの後の御意見もあるかと思しますので、お酌み取りいただきながら、それぞれ機関決定を進めていただけますよう、御配慮をお願いいたします。

それでは、議題（4）「公的職業訓練効果検証ワーキンググループの設置について」のほうに移りたいと思います。

事務局のほうから御説明お願いいたします。

【事務局（菊池）】 事務局、愛知労働局職業安定部訓練室の菊地と申します。私のほ

うから説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。失礼します。

そうしましたら、皆様にお配りしました資料の資料ナンバー8を御覧ください。

こちらが、「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」ということなんですけれども、こちら、令和4年8月25日付の厚生労働省からの通達、地域職業能力開発促進協議会の設置運営について、この中で示されたものでして、第1回目の協議会でも皆様にお目通しいただいているものでございます。お示したところでございます。

こちらの1の目的ですけれども、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や、採用企業からのヒアリングも含め、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とするとされておるところです。

この効果検証をするワーキンググループの構成員なんですけれども、要領の2の構成員のところですが、この協議会の構成員のうち、愛知労働局、愛知県、あと、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部、この3者ということになっております。

なお、必要に応じて、協議会の構成員の中から任意の方を追加することもあります。ということになっております。

3の検証手法でございますが、まず、公的職業訓練の訓練修了者、当然こちらが離転職者向けのこの訓練を受講して修了した方で、かつ就職された方ですね。

その方と、訓練修了者の採用企業、それと訓練を実際に行った訓練実施機関、この3者に対するヒアリングを実施することで効果検証を実施します。

4のワーキンググループの具体的な進め方でございますが、あらかじめ協議会にて検証対象となる訓練分野を選定しておき、ワーキンググループはその分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを、3コース以上選定するということになっておりまして、その関係で、先日、愛知労働局、愛知県、機構愛知支部、この3者で、検証対象となる分野についてちょっと検討をさせていただきました。

この検証の分野に関してなんですけど、公的な職業訓練ということでもありますので、まず、公共職業訓練のみとか、求職者支援訓練のみの分野ではちょっとまずかろうというところもありまして、なおかつ、高等技術専門校さんですとか、ポリテクセンターさんが実施する施設内訓練ではなくて、愛知県のほうが、民間の教育訓練機関に委託して実施する委託訓練、あと民間職業訓練実施機関が、職業訓練機関が国から認定されて実施する求職者支援訓練の双方で実施している分野、そういった方向で検証するのが望ましいのではないかとということになりまして、かつ今回、初めてこのワーキンググループで効果検証するとい

うところですので、県の委託訓練、あと、求職者支援訓練の双方で、これまで多く実施されてきていて、なおかつ来年度の計画上の定員もある程度設定されている分野、この効果検証をすることが非常に効果的ではないかということで考えまして、一応、現状では、そういったところを総合的に判断しまして、「営業・販売・事務分野」、ここで実施したいかなということ考えております。

このワーキンググループなんですが、今後のスケジュールなんですけれども、この資料ナンバー8の一番最後のページ、御覧いただけますでしょうか。

こちらが、「地域職業能力促進協議会に係る作業等」という表になっておるんですが、右から2番目、効果検証（ワーキンググループでの作業）ということなんですけれども、年度が明けて、大体5月頃にワーキンググループの3者で、分野の中の、特に訓練修了者が比較的多いコースを3コースほど選定しまして、その後、先ほども申しましたとおり、就職をされた訓練修了者の方、その方を採用された企業、あと訓練を実施した実施機関、こちらにアポイントを取って、ヒアリングを実施するということになります。

このヒアリングの結果を、来年度の第1回目の訓練協議会までに取りまとめさせていただいて、来年度の第1回目の訓練協議会で、その訓練効果の把握検証の案を皆様に御報告するという流れになっております。

私からの説明は以上です。ありがとうございました。

【金井会長】 ありがとうございました。

そうしましたら、引き続きまして、議題の（5）のほうの御説明をお願いできればと思います。

「人材開発支援助成金の制度周知・啓発」について、よろしく願いいたします。

【事務局（高原）】 愛知労働局あいち雇用助成室の高原と申します。日頃は、雇用関係助成金の業務運営につきまして、御協力いただき、厚くお礼申し上げます。

私のほうからは、資料9に基づきまして、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」と、「事業展開等リスクリング支援コース」につきまして御案内をさせていただきたいと思います。本日、この助成金をぜひ皆様に知っていただきたいと思っております。短い時間ではございますが、よろしく願いいたします。では、座って説明のほうをさせていただきます。

人材開発支援助成金は、従業員の職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、事前に計画書を作っていただいて、それに沿って訓練を実施した場合に訓練経費と訓

練中の賃金の一部を事業主に助成する制度となっております。

この支援制度の中で、令和4年4月から「人への投資促進コース」というのが新しく創設されました。「人への投資促進コース」につきましては、人への投資を抜本的に強化するため、令和4年度から3年間で4,000億円の規模の施策パッケージを創設し、民間ニーズに反映をしながら、デジタル人材の強化を行うこととしております。

その後、令和4年10月28日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において、3年4,000億円の施策パッケージが5年間で、1兆円に拡充しまして、令和8年度まで延長することとなっております。

「人への投資促進コース」は、「定額制訓練」、「高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練」、「情報技術分野認定実習併用職業訓練」、「自発的職業能力開発訓練」、「長期教育訓練休暇等制度」の5つの助成メニューで構成されております。

2ページを御覧ください。

こちらには、各メニューの対象となる訓練や助成率や助成額が記載されております。メニューによっては最大75%の経費助成が受けられ、かなりの高率助成となっております。

こちらの中で、比較的企業に取り入れられやすいのが、一番上の緑のところとなっております「定額制訓練」となっておりまして、様々な講座をeラーニングで好きなときに受講できる定額受け放題研修サービス、いわゆるサブスクを取り入れた場合に利用できるものとなっております。賃金助成はないものの、経費助成は中小企業で60%ということとなっております。

ちなみに、インターネットで「サブスク、訓練」という形で検索をしていただくと、いろいろな訓練施設が訓練を提供しているということも見て分かっていただけたと思いますので、そちらもまたぜひ御覧いただければと思っております。

「定額制訓練」は、実際数値から見ても、今年の1月末時点での計画届の受理状況ではございますけれども、全国でも「定額制訓練」が、「人への投資促進コース」の全体の大体71%を占めておりまして、続いて「高度デジタル」が12%、「自発的」、「情報技術」が8から9%となっております。

愛知労働局管内におきましても、「定額制訓練」が全体の約9割を占めておりまして、続いて、「情報技術」、ピンクの部分ですけれども、これが大体6%、オレンジの「自発的」の部分が3%という形で、やはり比較的活用しやすいのが「定額制訓練」となっております。

こちらの助成率、助成額につきましては、昨年の12月2日時点のものとなっております。要件等も含めまして年度ごとに変わる場合もございますので、最新の情報につきましては、厚生労働省もしくは愛知労働局のホームページで、必ず御確認をいただければと思っております。

では、3ページのほうを御覧ください。

こちらには、一部メニューが「定額制」、「高度デジタル」、「自発的訓練」の活用例が載っていますし、その下には助成金の限度額が記載されております。限度額につきましては、1事業所当たりの限度額が記載されておまして、1年度で区切っておりますので、4月1日から翌3月31日の1年度で助成を受けられる限度額になっております。

御覧いただいておりますように、「人への投資促進コース」で「成長分野等人材訓練」を除いて2,500万、プラス成長分野等人材訓練で1,000万、最大で3,500万の助成が受けられる形になっております。その下の部分は、受講者1人当たりの限度額も定められておりますので、また御覧いただければと思っております。

続いて、4ページには、支給申請までの事務手続きが記載されているんですけども、もし、この助成金に興味を持たれた企業様がおみえになった場合には、こちらのほうのパンフレットもホームページに載っておりますけれども、この下に載っております、あいち雇用助成室の電話番号を御案内していただければなどと思っております。あいち雇用助成室の担当者が個別に相談、提出書類の説明や書類の作成方法など、説明をさせていただきますので、よろしくお願いをいたします。

続きまして、「事業展開等リスクリング支援コース」について、御案内をさせていただきます。

最近よく耳にする、リスクリング、先ほども出ていたと思いますけれども、リスクリングということで、再びスキルを習得するということで、仕事で新たに必要となる知識や技術を身につけることをいいますけれども、リスクリングをすることで、企業に知識や技術を持つ人材を確保できるため、事業展開がスムーズに進むなど、大きなメリットもあると思うんですけども、一方で、やはり人材育成にはコストがかかるものと考えております。

そこで、企業が取り組むリスクリングを支援するため、昨年12月にこちらのコースは新たに創設されたものでございます。

では、どのような助成が行われるかと申しますと、「人への投資促進コース」同様、雇用する従業員に対し、計画に沿って訓練を実施した場合に訓練経費や訓練中の賃金の一部

を助成する制度としては変わりありませんけれども、訓練の内容としまして、1つ目に、既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開を伴う人材育成、2つ目に、業務の効率化や、脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主が対象となっております。

「事業展開」とは、具体的に申しますと、青い部分の例のところになりますが、新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始するということ。「デジタル・DX化」というと、例を見ますと、ITツールの活用や、電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めたり、アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにしたとか、あと、「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば、農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入したとか、風力発電機や太陽光パネルを導入したとかというのが、例となります。

では、実際どういった訓練が対象になるかといいますと、裏面を御覧いただきたいんですけど、まずは訓練自体が10時間以上であること。2つ目は、OFF-JTであること。3つ目は、職務に関連した訓練であって、1つは、企業において事業展開を行うに当たり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練や、2つ目として、事業展開は行わないが、事業主において、企業内デジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるに当たり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練であることということになっております。

助成率・助成額につきましては、こちらでも75%とかなりの高率助成となっております。①の助成率・助成限度額、見ていただいて一番下のところ、見ていただくと、先ほどの「人への投資促進コース」では、2,500万、1,000万というところが、1年度当たりの助成限度額が1億円となっていて、かなりの助成額が限度となっておりますので、こちらでもぜひ活用していただきますように、御案内をしていただけるといいかなと思っております。

こちらのコースも、ぜひ興味を持たれた企業がお見えになった場合には、パンフレットに記載されている電話番号を御案内していただければ、あいち雇用助成室の担当者より、事業展開になるのか、デジタル・DX化になるのか等、どういった訓練がどのコース、どのメニューに対応になるのかとか、個別の相談を受けさせていただきますたり、提出書類の説明や書類の作成方法を御説明させていただきますので、よろしくお願いをいたします。

私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

【金井会長】 ありがとうございました。丁寧に御説明いただきました。

これで、議題の（５）まで御説明等々していただきました。最後の今日は、議題（６）がございまして、今後の人材ニーズに関する各委員の皆様からの報告を含めた意見交換ということで、せっかくお集まりいただいておりますので、忌憚のない、いろいろな御意見をいただければと思っております。

今の例えば助成金のことでとか、それから先ほどのワーキンググループのことなど、御質問とかがありましたらぜひというふうに思いますし、それから全体に対する御意見とか、方向性についての御意見等々を各お立場から、ぜひお願いできればというふうに思っております。

それで、そうしたら、お時間ももったいないので、どしどし御発言いただくということで、じゃ、まず、連合愛知の中島委員のほうから発言いただいてもよろしいですか。

【中島委員】 連合愛知の中島と申します。

先ほども発言をさせていただいておりますが、やはり東三河エリアのところの課題については、ぜひともお願いしたいなというのが1点と、あといろいろな助成金等々がこの支援助成金あって、せっかくあるので活用していただくという方向性でぜひやっていただきたいと思うんですが、やはり中小企業が、どれだけ使ってくださいか、そして、やっぱり教育訓練というのを、しっかり中小企業でやっていただくというふうにお願ひできればと思っておりますので、周知とか、相談窓口とか、あといろいろな様々な情報展開という形で、中小、小規模事業者に届くように、ぜひ取り組みをお願いできたらなと思っておりますのでお願いいたします。

【金井会長】 ありがとうございます。そうですね、この助成金は、企業さんが取り組んでいただかないと、個人まで届かないという、そういう特徴があるかなと思っておりますので、ぜひぜひお声がけをいただけるといいかなというふうに思いました。

そうしましたら、次に、愛知県経営者協会の梶原委員のほうからお願いできますでしょうか。

【梶原委員】 愛知県経営者協会の梶原と申します。よろしくお願ひいたします。

私も愛知県経営者協会、御承知のとおり、企業側の団体ということになりますので、やはり、こういった教育訓練、職業能力開発につきましては、どうしても在職者に対する支援というようなもの。といいますのは、やはり今、これだけ人手不足というようなところ

になりますと、どうしても各企業の中で、いかに生産性を高めて企業が持続的な発展をしていくかということになりますと、今いる人材をいかにレベルアップ、スキルアップして生産を高めるというのが第一になってくるのかなというふうには思っております。

ただ、その一方で、特に企業の方にいろんなお話を聞くと、特にデジタル人材というのはもう必要であるというのは言うまでもないんですけども、特にデジタル人材の中でも、比較的高度なレベルの方、高度な知識、スキルを持った方というものは、社内では育成するというような、なかなか困難ですので、そういった方については外部から中途採用というような形で採用してくるというようなことを考えている企業さんというのは非常に多いというふうに感じております。

そういった意味では、求職者の方のそこら辺のレベル感がどこまであるのかちょっと分からないんですけども、外部人材を採用するに当たって、そういったような職業訓練があるというようなものについては、我々としては期待するところではあるというふうには考えております。

こういったようなことを背景にして、私ども経営者協会につきましても、当然会員企業に対する支援ということで、デジタル人材の育成に関する支援というものにつきましても、私どもの中期活動計画、今年度からは2023、24、25まで、3年計画で今年から新しく地域計画を策定しているんですけども、その中の1つの大きな柱というようなところで、デジタル人材の育成に対する支援というようなことを、項目に挙げて活動しているというのが現状でございます。

具体的に申し上げますと、企業内のデジタル人材の育成というようなところで、例えばRPAの実務講座だとか、今年度でいきますとITパスポートの資格支援だとか、それからサイバーセキュリティだとかというようなところ。

それから、ITリテラシーの向上ということで、リテラシーについては実務系だけではなくて、当然経営者もそういったようなリテラシーを持たないと、従業員が言ったことに対して判断ができない。逆に妨げになってしまう場合もあるということをお聞きしますので、当然、経営者に対するこういったデジタルリテラシーをどういうふうにか考えるかというようなことに対する講演会をやったりだとか、ということで、下から上のほうまで意識を高めるというような活動をまずやっているというような状況です。

それと併せて、産学官連携ということで、特に行政の方にいろいろと御協力いただきながら、学校側にも御協力いただきながら、デジタル関係の人材育成に関する連携を取って

いるというようなことと、地域の中部経済連合会さんだとか、今日、御出席の経済産業局さんと、一緒に「中部圏デジタルのすすめ」というウェブサイトをつくったりだとか、そのような活動をしております。

それと、ちょっと言うのを忘れたんですけども、我々のセミナーをいろんな、先ほど申し上げた、開催するに当たっては、名古屋高等技術専門校さんのセミナーのほうの、オーダーメイド型スキルアップ講座かな、そちらのほうを、今年度は2本ぐらい、お願いして開催していきまして、2023年度、新年度につきましては、現状では4本から5本ぐらい御協力いただいて、お願いしようかなというようなところで動いておるといような状況でございます。

そういうようなことでございますので、私どもでも、今後も、行政側の皆さんのいろんな支援をいただきながら、連携を図りながら、こういったデジタル人材、とにかくこの地域の発展のために必要なものというような認識を持っておりますので、そういった視点からもぜひ御協力、御支援いただければなというふうに思っております。意見というより要望になりましたけれども、そういうようなことで、よろしく願いいたします。

【金井会長】 ありがとうございます。この助成金もかなり、愛知県経営者協会さんのグループの皆さんでは使いそうですか。

【梶原委員】 先ほど御紹介いただいた助成金についてのセミナーも実は新年度もう既に開催をする予定になっていまして、サイバーセキュリティに関することについては、一応先ほど御説明いただいた人材開発支援助成金の対象というような形での今案内を出しているところで、5月から2回、3回というような予定で動いております。

あんまり助成金の活用という意味で、あんまりこういうことを言うとまた怒られると思うんですけども、やはりやっぱり助成金を頂くに当たって、やっぱり要件というか手続が煩雑だなというのがやっぱりいつも思うところで、それで一番ネックになるのがやっぱり事前に計画を出せというのが一番難しいのかなというふうに思っています。

中小企業はこういったような計画が、ここでは1か月前に出せというようなことなんですけれども、そんな計画立ててやっているというのがなかなか、現状はどうかなというようなことをすごく感じますので、こういったようなところの要件を少し緩和するだとか、こういったような作成の支援をもう少し強力にするとかというような取り組みをしていただくと、なおよろしいのかなというふうには思っております。

【金井会長】 ありがとうございます。もう1か月前でも難しいって感じですかね。そ

のときに応じて。

【梶原委員】 多分そういうことだと思います。

【金井会長】 ありがとうございます。

それでは、名古屋商工会議所の久野委員のほうからも御意見とかいただければと思います。御質問とかでも。

【久野委員】 御説明ありがとうございました。そうですね、もうしっかり御計画をつくっていただいているので、しっかり進めていただければと思うんですが、ちょっと反対に、当方のほうですと、今、研修事業をいろいろ中小零細の皆様普通に講習会やらせていただいているんですが、ちょうど今、新入社員研修というのは募集が始まっていて、実際、お申込みをいただいたのに、その後キャンセルになることが多々、実はあります。これ、何が起きているかという、内定を辞退しているんですよね。企業様のほうにせっきやく内定が出ているのに、内定が決まって、もう目の前の採用なはずなのに、何人も何社も実は辞退になっちゃいました。

せっきやく講習会を申し込んだのに、すみませんと、何とかキャンセルさせてくださいと。

本来、いつも私ども、研修会とか講習会のキャンセルはさせないんですが、もうお金も頂いちゃっているものですから、ただ、こればかりはやっぱり返さないと、ちょっとあまりにも気の毒だなということでお返しはしているんですが、実際、先ほどの訓練をしていただいて、就職率を見ると、なぜこんなに就職ができないのかなと。反対に欲しい人ばかりが、私ども、中小の皆様はまだまだ全然足りない、すごくおっしゃるんですが、うまくマッチができていないんだというのが素朴に思います。

昨日も企業様、数社といろいろちょっとお話しさせていただいたんですが、やっぱり取れないよねというお声が相当上がってきているのに、せっきやく訓練をしていただいたのに、採用まで行かないという部分で、何がずれちゃっているのかなというのが、ちょっと切実に思うところかなと思います。

ですので、先ほどおっしゃっていただいたワーキンググループをつくって、いろいろ調査とか、いろいろやっていくというお話もありましたので、そういうところもしっかり御活用いただいて、ちょっとだけ多分ずれているのかなと思うので、ぜひともそういう部分でマッチするような研修内容だったり、またにしていただけたらなというふうに思ったところがございます。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。内定辞退が出ているというのは、あんまり何か社会的には言われていないような感じがしたんですけれども、何か、どんな状況かというのをもう少し、もしお分かりになればお願いしたいと思うんですが。

【久野委員】 私どもも、そんな大規模に講習会をやっているわけではないんですが、新入社員研修と称して、3月の終わりから4月、ずっとやらせていただくんですが、例年いつもしっかりお申込みいただいていたんですが、今年は特に辞退になっちゃいましたということでお電話いただくことが多いですね。

実際、企業様のほうが、実際に本当に内定辞退になっちゃったのかどうか分かんませんが、そこまでは裏打ちも、私も取っていないので。ただ、実際、こういうふうにお電話いただくと、やっぱり実際おみえになるんだなど。多分、言い方は悪いんですけど、ほかもあって、ほかがやっぱりよくなったとか、もしくは、どういう理由なのか分かんませんが、実際、多いことは確かです。実際今年の3月4月よりは絶対的に多くなっているというのは肌感覚でありますね。

【金井会長】 ありがとうございます。

これについて、何か情報を持っておられる方、もしいらっしゃったらぜひ教えていただきたいと思うんですけど、この間際になって辞退というのは気の毒ですし、学生のほうもほかに決まっていれば、まだましですけども、何の事情でそういうことが起きているのかなというのをちょっと思いましたので、ちょっとお伺いしてしまいました。ちょっと私も、状況としてつかんでいませんでした。

もう一件のほうの、人材不足が明らかにあるのに、でも今年でこれだけの人たちが出てきているのということで、マッチングの問題ではないかという御指摘をいただきまして、ワーキンググループのほうでもぜひその点についても御検討いただければなというふうに思いました。ありがとうございます。

そうしましたら、愛知県中小企業団体中央会の佐々木委員からも御発言いただければと思います。よろしくお願いたします。

【佐々木委員】 中小企業団体中央会の佐々木でございます。

令和5年度の計画、本当にすばらしい計画だと思っておりますけれども、やはり一番大切なことは、この計画、それから助成金等々も含めてですけども、やはり中島委員からございましたように、やはり企業さんに知っていただく、これが本当に大事なことだと思っておりますし、我々も国とか県さんの施策の情報提供を会員組合さんにやっているん

ですけれども、なかなか最後の最後まで行き渡らないというのが、これが非常な課題だと思っております。

それで、少し、私ども毎年、愛知県の中小企業の労働事情というのの実態調査というのをやっております、ちょっとその中身を御紹介させていただきますと、これ、調査時点は今年の7月1日ということなんですが、まず、経営上の障害につきましての一番が、やはりこれ、昨今の状況で、光熱水費、原材料、仕入価格の高騰というのが57.9%で一番だったんですけれども、2番目に来たのが人材不足、これは質の不足ということで43.6%。そして、4番目が労働力不足、量の不足というので33.1%ということでございます。

また、訓練方法についての調査でございますが、愛知県全体の調査結果ですと、一番多いのがやはりOJT、それから2番目が、自社内での研修会、勉強会、3番目に民間の各種セミナー等への派遣というのがあるんですが、実は4番目に多いのが特に実施していないというようなところが多くて、特に、規模別で見ますと、小規模、1人から9人のところがもう45.4%、30人以下のところは26.0%というように、非常に小規模のところでは何もやっていないというような状況がございます。

この理由というのは、そこまではちょっと私ども、調査をしていないんですが、1つ考えられるのは、やはり施策が行き渡っていないとか知らないというようなこと。

それから、もう一つは、小規模のところは、1人、2人でやるというのが非常に効率性が低いのでやらないというところ、あるかもしれないんですが、やはり知っていただくのが大事だと思っております。実は去年、私どもの役員会において、ポリテクセンターさんのほうから、生産性向上支援訓練については御説明をいただきました。特にオーダーメイドについて。そうしましたら、役員の方ですとか、各組合の理事長さんとか企業の経営者なんですけれども、そんないい施策があったのか、ちょっと知らなかったなというような、ぜひ利用したいなというようなお声も少しございましたので、ぜひ、私どもも、国とか県の皆様と連携して、必要な情報をしっかりと会員の組合さん、そしてその下の会員企業さんまで届けるようなことを一緒になって頑張っていきたいと思っておりますので、ちょっと決意表明でございますけど、そういうことでよろしくお願ひしたいと思います。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。本当に広報の問題は非常に大きいというふうに私も思っております。この会に何うといつもこんなにいいことをやっているのかという

ふうに思うんですけども、なかなか伝わっていないということがありますし、もう一つは梶原委員からも御指摘があったように、使うのにちょっと敷居が高いみたいな、そういったようなことがあって、もったいないという状況になっているものですから、引き続き、各御担当の皆様には、しっかり広報していただいて、使えるように支援していただくということが大切かなと思いますし、こちらにいらっしゃる委員の皆様、それぞれ関係団体をお持ちということでございますので、ぜひぜひ使っていただければなと、私のものじゃないけど、使っていただければなというふうに思います。ありがとうございます。

そうしましたら、愛知県商工会連合会の伊藤委員から御発言、お願いできますでしょうか。

【伊藤委員】 商工会連合会の伊藤でございますが、ここまで来ると皆さんも御意見出ておりますので、あれですけど、今日も私も勉強不足で、こういうことがあるとはちょっと、ごめんなさいということでございます。

取りあえず、今日一回、訓練状況の実施状況等を聞かせていただいて、私自身の印象として、コロナ禍の中で、意外と受講率は、受講する人が少ないなど。コロナで皆さん離職したとかあるじゃないですか。家庭でやるとかというところの割には、もうちょっとこういう訓練を受けて、ちょっと勉強している人がおってもいいのかなというような感じが1つ受けたということと、いつも言う就職率、いつも言われるのは、これで離職率というのは絶対出るんですけど、じゃ、これだけ就職率があったんですけど、3か月後、半年後、1年後、離職率どうでしたかということが絶対どこかで問われるよねというのは多分、出てくるかなという気がしておりますので、ワーキンググループ、3コース、これから検証されるということなので、そこら辺で本当に企業サイドが求める人材と、それから訓練を受けて就職したい人の行きたいところがうまくマッチングできるかどうか、またミスマッチングすると、さっき言った、なかなか就職ができないねというところへつながるのかなというところがありますので、そういった訓練のコース類、いろいろあって、多いところと、人気のあるコースと人気のないコースがあって、やっぱりニーズ、シーズにあって、ちょっと受講率の募集の低いところはやめるとか、見直すとか、何がいいかどうか分かりませんが、やっていただければいいかなと思います。

今のDX、GX、いろいろ出ていますが、我々の団体さんというのは20人以下の小さな企業さんで、DXが何から始まる企業さんが多い中でして、DX、そんなことやっておられるかと。それより目先の仕事が大変なんだというところが非常に多くてですね。そんな

んじゃあかんよと我々も言うんですけど、いずれはそういった状況にデジタル化も含めて、少しずつは意識改革はしてくるかなという気がしておりますので、本当に企業サイドが求める訓練内容、そういったことをまた今度ワーキンググループでしっかり検証いただいて、いい訓練にどんどん変えていっていただければありがたいなというふうに思っておりますので、またよろしくお願ひしたいというふうに思います。

それと、ちょっと助成金の関係で、人材開発かな、「事業展開等リスクリング支援コース」ってあるじゃないですか。ここの「デジタル・DX化」、例えばIT技術の活用、電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化云々と書いてある。これって、あくまでソフト面で、ハード面で駄目ですよ。システムが買えないんですよ、これ。

だから、このシステムを使って訓練させてもらっていいですか、なのか、いや、そのシステムは別個、訓練だけの経費だけ対象にしますなのか、どちらでしょうかね。

【事務局（高原）】 あいち雇用助成室の高原と申します。よろしくお願ひいたします。

システムを使ってというよりも、例えば、この例に例えると、社内のペーパーレス化を進めるための職務に関連した訓練を受けた場合に対象になるという形になります。助成金の対象としてはそんな形になるものですから、どのシステムを使ってどうだかということではないです。

【伊藤委員】 そうでしょうね。多分、そのペーパーレスするには何かシステムがないとペーパーレスできんよねって話。

【事務局（高原）】 なので、例えば、そのシステムを使うための何か訓練を行うということであれば、助成金の対象になり得る可能性はあるかとは思ひます。

【伊藤委員】 ですね。我々、小さいところへ行くと、要は、システムが高いじゃないですか。訓練も高いけど、どっちかというシステム、高いじゃないですか。どこかへ行って訓練して、そのシステムで訓練を受けて、自分のところに入れるシステムが違っておったら、また一からじゃんというような話も聞こえてくるので、そこら辺は、こっちの勝手な言い分ですけど。という、少し制度の見直しも含めて、使いやすい制度、申請書が1枚で済むようなシステム、そんなことに変えていただくとありがたいなと思ひますので、またよろしくお願ひします。

以上でございます。

【佐々木委員】 横から申し訳ございません。

今のやつでアプリの開発費とか、設備の導入費、そういうようなものは、これは対象に

なるんですか。

【事務局（高原）】 これは対象ではないですね。あくまでも訓練経費と、訓練中にかかった賃金の負担、一部助成という形になるものですから、それはまた、例えば、働き方改革、雇用均等室がやっている助成金のほうにもしかしたら、対象になる可能性はあるかもしれませんがけれども、今回の「リスキリング支援コース」には。

【代田委員】 ですから、今、説明、途中ありましたけれども、これはあくまでも人材面からで、今ちょっと触れましたけれども、例えば、要件どうかというのは個別に見てただかなきゃいけないんですけど、生産性を上げていくような観点から賃金を引き上げたりするために、そのために業務の効率化をするための設備導入とか、そういうものは別メニューとかで用意がされていたりするわけですね。

ですから、基本的には多分、大きな目的では事業をきちんとして、賃金も上げて、生産性上げてというのが間に入りますけれども、賃金を上げてというのを目指していく中のいろんな要素があって、多分、事業場、あるいは企業によっては、どのメニューだと使いやすいいというものは多分あるんだと思うんですよね。

人というよりも、これが難しいから、ここを何とかならないかとか、そういう全体としての取り組みをきちんと見られるようにしていかなきゃいけないだろうなというふうに。これだところですよと言われても、うちはこうしたいんだけど、使えますかって、そういう多分御質問なりに対応できるようにしていかないと、これですと、外れています、終わりですだと、次に多分、進まないという、そういうことなんだろうというふうに思っています、そういう意味で、その支援策というのをきちんとコンサルできるようなことを工夫していかないと、私、せっかく用意したものが、場面で使えるか使えないかというところにつながってくるのかと、そこは意識していかなきゃいけないなというふうに思っています。

【伊藤委員】 ありがとうございます。やっぱり、それは分かるんです。結果的には賃金を上げる、生産性を上げるということで、そうすると、今言われたように、例えば、ハード面は経産省の物づくりIT補助金があるじゃないですかって話ですよ。物づくり補助金があるじゃないですか。じゃ、それを使うための人材育成はじゃ、これを使って人材育成したらいいじゃないですかという話なんですね、多分、言われるのはね。という面倒くさいよねという事業者の声が聞こえるので、そこら辺を何か変えれんかなと、ただそれだけ思っただけです。すみません。

【金井会長】 ありがとうございます。本当に、そういう意味では、中小の方がこういうのを使うということになると、やっぱりパッケージになっていないと、なかなか使い切れないというか、そういうこともあるのかなと。そういったところを先ほど局長さんのほうからお話しいただいたんだと思いますけれども、非常に重要な御指摘だなというふうに思います。ありがとうございました。

だんだんちょっと時間がなくなってきちゃったんですけども、ぜひぜひということで、愛知県専修学校各種学校連合会の成委員のほうからもお願いしてもよろしいですか。一言。

【成委員】 ありがとうございます。私どもは私学の専修学校ですとか、各種学校の寄り合いみたいなものなんですけれども、今回、お話、聞かせていただいたものに対しては、例えば、在校生とか卒業生にどういうふうに役立って関係するのかなとお聞きした中でいうと、ちょっと分野は違ってくるのかなとも思いましたけれども、一方で、ちょっと質問というか、確認したいことがありまして、先ほど、人材開発支援助成金などで、ちょっと本当に思い当たったのは、この対象になるのって、私学とか学校法人とかも該当するかどうか、対象になるんでしょうか。ちょっとこの点をまずお聞きしたいなと思いましたが。

【事務局（高原）】 学校法人自体がこの助成金の対象になるかどうかということなんですけど。

【成委員】 職員。

【事務局（高原）】 職員ですか。まず、対象労働者が、雇用保険の被保険者であることが条件となっておりますので、そこが学校法人の方の働き方によって加入されている方と多分されていない方とかがいらっしゃるかと思いますけれども、まずは、そういったところが、まず1つの要件にはなっていないと思います。あと、要件としましては、雇用保険、そうですね。後は、まずはそこです。あとはちょっとまた。

【成委員】 分かりました。ありがとうございます。多分学校法人ですと、特に専修学校になると、いわゆる職員という正規社員と講師をやられている職員ではない先生方がいらっしゃるんで、今御説明いただいたと思うんですけど、ちょっと私が考えたのが、専修学校ももちろんジャンルが幅広いものなんですけれども、例えば、私が所属する学校でいいますと、いわゆるデザインとか、ゲームとか、それこそアニメ、漫画みたいな分野、あるんですけど、最近みんな学生さんが、パソコンは自前で持つ、そこで授業を展開するということになるんですけど、となると学校が、結構強力なネットワークといたしますか、サーバーとか、データを管理するものが必要になってきまして、それを学内で管理するとなると、

ちょっと大きな企業さん並みの強力なサーバーとか運営をしなきゃいけないなというのが、昨今の状況にあると思うんですけど、じゃ、それを扱える人材が学内にいるかと考えると、なかなか厳しくって、じゃ、外部業者さんに依頼するといいいんでしょうけれども、非常にやっぱり業務用、さらに民生品じゃないものになると桁が2つくらい上がってきってしまうので、ちょっと学校という収益性のもので、ちょっと持ち難いので、それって何か解決できないかなと思ったときは、やはりサーバー管理者ですとか、ITでもその辺の知識とか、民生品を技術的に工夫して維持する方法って、多分あるような気はするんですけど、やはりそれには知識とか、そういったものが必要なので、改めて在職者がそういった教育を受けて、学校をよりよく運営するためのサーバー構築ですとか、セキュリティーとかも出てきましたけど、そういうのも関係してくるので、学生さんが学びやすい環境をつくって、DX環境を強化していくってことが必要なので、そういったものに、これが活用できるととてもいいなと思って、ちょっと確認させていただいた次第です。ありがとうございました。

【金井会長】 ありがとうございます。名古屋大学も苦勞しております。その点については。

そうしましたら、ニチイ学館、産業人能力開発団体連合会の早川委員、お願いいたします。

それで、ちょっと時間が延びちゃうかもしれないんですが、お急ぎの方は退室していただいて結構かなと思います。よろしくお願いいたします。

【早川委員】 よろしくお願いいたします。全国産業人能力開発団体連合会を代表しまして、株式会社ニチイ学館の早川と申します。

私どもの会社において、介護分野の初任者研修であるとか実務者研修の開講、受講生を募集して、さらに、私ども、介護事業のほうも運営しておりますので、そちらのほうに展開していくというようなビジネスをしております。

ちょっと先ほどの「公的職業訓練の実施状況」の中で、介護分野、「介護・福祉分野」において、定員の充足率が低いというお話がございました。私ども、もう御承知かもしれませんが、私ども、介護事業をやっている中で、今、国のほうから、介護職員向けの処遇改善が行われておりまして、その処遇改善というのは手当として従業員にお支払いすることだけでなく、その資格取得に対するキャッシュバックという形を取ることも可能なものですから、主な介護事業者さんは、実際、無資格の方を採用して、そこに資格を取

りに行っていただいて、その受講料を給料として払うというような形、ほぼ今、介護分野では、資格はただで取れるというのが、私ども業界の通例になっている中で、やっぱり民間のほうの、私どももやっておりますが、受講率というのはかなり高くなってきていて、決してこの数字のように人気のない分野ではないということはお伝えをしておきたいかなというふうに思っています。

ただ、本当にもともとの人材不足というところは、その状況であっても改善はされておらず、さらに今後、要介護の高齢者が増えていく中で、非常に危機感を持って我々もやらなきゃいけないなというふうに思っている中なので、まだまだこの公的職業訓練の役割というのが非常に重要になっていくんだろうなというふうに思っておりますので、ちょっと私どもの事業の中から、ちょっと気がついた点ということでお伝えをさせていただきます。

【金井会長】 ありがとうございます。私も何かさっき変だなと思っていたので、からくりが分かりましたですね。別の事業が動いているんですね。介護業界に対してですね。ありがとうございます。

そうしましたら、愛知県職業能力開発協会の市田委員のほうから御発言いただけますでしょうか。

【市田委員】 愛知県職業能力開発協会ですけれども、意見は特にございませんが、ちょっと私どもの事業をちょっとPRさせていただきたいと思います。

私ども、事業所、団体の在職者を対象とした教育訓練事業を細々とやっております。西区の浅間町に職業訓練会館というのがございまして、これは愛知県さんの施設でございまして、そこを愛知県さんから無償貸与を受けまして、そこに講師を呼んでやっていただく、教育訓練事業でございまして、今年度増えておりますのが、いわゆるオーダーメイド講習というのがございまして、これは職業訓練会館で集まっていたくんにじゃなくて、実際に企業さんのほうにお伺いして、講習を受けていくというものでございまして、これは非常に収入もいいものですから、来年度はこれにちょっと力を傾注していきたいなと考えているところでございます。

簡単でございますけど、以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、パーソルキャリア株式会社の中村委員、お願いいたします。

【中村委員】 では、パーソルキャリアの中村と申します。本日はありがとうございます。

私の感想としては、ワーキンググループのところ、非常に興味深いというふうに思っております、ヒアリングの結果のところは、ぜひまたお話を伺いたいというふうに思っておりますと。

私、ITの領域の求職者、企業様支援ってところをメインとしているんですけども、デジタル人材の就職率のところは、もう少し上がらないのかなというところが少し気になったところではございまして、ですので、ワーキンググループが、実際に就職された方のお話を伺うってところだったと思うんですけども、入社に至らなかった方だったり、研修を受けない方だったりとか、恐らく応募してから離脱されている方もいらっしゃるのかなというふうに思いましたので、何かその辺りも気になるところではございました。

そこに関連してというところなんですけれども、デジタル人材の受入れ企業みたいなところも少し気になるところはございまして、特に20代の方の採用ってところは未経験採用が進んでいるのかなというふうには思うんですけども、結構30代になってからリスクリングで、いろいろ学習された方が、なかなか就職先というか転職先なんですけれども、見つけられなかったりみたいなのところもありますので、そういった30代とかで、リスクリングの勉強された方の支援先みたいなところも見つけていかれると就職率みたいなところに影響はあるのかなというふうに思いました。

私からは以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、中部経済産業局のほうの品田委員のほうからお願いいたします。

【品田委員】 中部経済局の品田でございます。日頃大変お世話になっております。ちょっと時間、超過しておりますが、少しお時間をいただければと思います。

まずは事務局のほうの愛知県や愛知労働局様、今回、非常にたくさんの資料を御準備いただきまして、ありがとうございました。

先ほど、金井議長からも御発言、ございましたし、また、梶原委員や佐々木委員からも、いかに、こういった行政の施策を末端の中小企業、ユーザーに届け、活用していただくかと、その辺りの広報の工夫というのを痛感しておる次第でございます。

実際、余談なんですけれども、一昨年、金井委員から、オンラインだったんですけども、こちらの会合で、いろんな施策の御紹介が行政のほうから発信されたときに、初めて知りましたというようなコメントをいただいて、非常にショッキングなことを思い出んですけども。

ちょっと提案なんですけれども、今日、ざっと資料を見せていただいた中で、資料6の別紙1、これ、令和5年度の愛知県下の「実施計画（総括表）」ということを一覧で、非常に分かりやすく整理されているかと思います。

こうした形で、いろんな各機関、例えば経協さんでも、そのデジタルの、愛知県さんと共同開発されて、デジタル人材育成のコースを来年度も実施されるというお話もございましたし、あと、財政のほうの処置が取れば、基礎自治体、市町でも、いろんな訓練のメニューを充実していくというようなことで、来年度は豊田市さんや豊橋市さんでも、デジタル関連中心とした施策を講じていかれるということで、いろんな行政や機関の方々が、こうしたメニューを打ち上げられる。それを、やはりいかに利用していただくかと、タイミングもありましょうし、開催期間だとか、開催場所もあると思いますので、より一番利用しやすいところを選んでいただけるとというようなことで、こうした一覧化を、ちょっと取りまとめいただく事務局のほうにはお手間かけてしまうと思うんですけれども、その情報を関係者の構成機関の情報収集して、こうした形で見える化をしていくと、それで、この構成機関メンバーで周知をし、さらに構成機関からその先の御関係者へ展開していただくというようなことで、やっていけたらどうかなというふうに提案をさせていただきます。

あと、先ほど伊藤委員からも、やはりいろんな行政でも、施策、それぞれございまして、ハードだったら経産省のIT導入補助金。ただ、それ、人材育成のほうで使えないのか、訓練で使えないのかも、ごもつともでございます。

ただ、なかなか政策をパッケージで、1つまとめて提供するというのがなかなか難しいような場合は、こうした、先ほど代田局長、おっしゃられましたとおり、コーディネートをするコーディネーターさんとか、コンサルタントの方々、各支援機関や、私どもですと、中小機構さんだとかございますし、愛知県もよろず拠点やプロフェッショナル人材戦略拠点で優秀なコーディネーターさんいらっしゃいますので、そういう方たちに、いろんな施策を知っていただいて、その方たちが企業さんのニーズや、御希望に合わせて、うまく組み合わせをして御提供する、そういった形で、関係者が連携をして取り組んでいければというふうに思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

【金井会長】 品田委員、具体的な御提案をいただきまして、ありがとうございます。

やっぱり、どういうふうにつながをつけていくかというか、情報をどのようにお伝えしていくのかというところが、急務かなというふうに思いました。非常にいろいろな御意見

を皆様から出していただきまして本当にありがとうございました。

さっきの全然知りませんでしたというのは、私の不勉強もありまして、反省しております。

それでは、今日ちょっと時間が過ぎてしまって大変恐縮だったんですが、これで私のほうは終了させていただきたいと思います。進行を事務局のほうにお返しいたします。

【事務局（花木）】 金井会長、ありがとうございました。

また、委員の皆様には御発言をいろいろいただきまして、ありがとうございます。

議事はこれにて終了となります。

先ほど、金井会長や委員の皆さんからいただきました御意見を踏まえ、各種職業訓練がより一層地域のニーズに合致し、期待に応える事業運営となるよう、愛知県、愛知労働局、機構愛知支部が連携を図りながら努めてまいりたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、引き続きの御支援と御協力をお願いいたします。