

令和5年度第1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11月14日（火） 午前9時30分～午前11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
〃	愛知県中小企業団体中央会	専務理事	佐々木靖志
〃	日本労働組合総連合会 愛知県連合会	副事務局長	森 尚己
〃	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
〃	社団法人 全国産業人能力開発団体連合会		
	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
〃	日本福祉大学	リカレント教育事業部部長	井上京子
〃	株式会社パソナ キャリアアセット事業本部		
		東海営業本部 東海営業部長	間 普裕一
〃	中部経済産業局地域経済部 地域振興・人材政策課		
		課長	浅野哲基
〃	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	遠藤 聡
〃	愛知労働局	局長	阿部 充
欠席委員	名古屋商工会議所	会員サービスユニット長	坂野元彦
〃	愛知県商工会連合会	専務理事	伊藤雅則
〃	愛知県労働局	局長	大寄みどり
代理出席	〃	就業推進監	森 英輝
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 訓練課	課長	近藤健一郎
〃	〃	課長補佐	菊池泰英
〃	〃	地方人材育成対策担当官	井上弘士

〃	〃	地方職業指導官	松山泰基
〃	愛知県労働局 産業人材育成課	課長	花木俊敬
〃	〃	課長補佐	上坂哲郎
〃	〃	主事	伊藤優志

議 題

- (1) 公的職業訓練の実施状況について
- (2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループヒアリング結果について
- (3) 地域の人材ニーズについて
- (4) 令和6年度における職業訓練実施計画の策定方針について

【事務局（菊池）】 お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第1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、大変お忙しい中、本協議会に御参加いただきまして誠にありがとうございます。

私は、本日、司会進行を務めさせていただきます、愛知労働局職業安定部訓練課の菊池と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本協議会の開催に当たりまして、愛知労働局長、阿部より御挨拶申し上げます。よろしくよろしくお願いいたします。

【阿部委員】 皆さん、おはようございます。愛知労働局長の阿部でございます。

本日は、皆さん方、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に当たりまして、多大な御理解、御協力を賜っておりますこと、感謝申し上げます。本当にありがとうございます。

県内の雇用情勢でございますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響で、令和2年9月に、直近の一番低い時期ですが、有効求人倍率が1.02倍ということで、ほとんど1倍ぐらいまで下がったところでございます。その後、やはり戻ってまいりまして、直近、令和5年9月の有効求人倍率、1.34倍となったところでございます。ただ、やはり物価上昇、それから原材料価格、エネルギー価格の高騰といった不安定な要素がございます。そういったものを気にしていく必要がかなりあるということでございまして、雇用情勢に

については持ち直しの動きがあるという認識ではありますが、やはりそういった注視すべきところ、また、一部に改善の動きが見られる求人が若干滞っているといえますか、出にくくなっている業種もあるといったようなことを注視していく必要がある状況にあるという認識でございます。

能力開発関係でいきますと、政府全体としての話になります、新しい資本主義実現会議というのが官邸の会議でございます。こういった中では、成長と分配の好循環ということと、それから、コロナ後の新しい社会の開拓といったコンセプトの下で、新しい資本主義の実現に向けたビジョンを策定しているというところでございます。

その具体化の流れとして、今年5月に三位一体の労働市場改革の指針といったものが提示されております。その中では、「リスクリングによる能力向上の支援」、「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」といったことでの三位一体の労働市場改革ということで、構造的な賃上げの実現を図っていくということによりまして、人材育成が特に重要なテーマという認識となっております。地域に必要な人材確保を目的とした人への投資が重要であるということを取組が進められるということになっております。

後ほど事務局からも説明させていただくこととなりますけれども、この愛知県地域職業能力開発促進協議会は、昨年度から新しい仕組みとしてスタートしたというところでございまして、地域の関係者、関係機関の皆様方にお集まりいただきまして、職業能力に関する有用な情報の共有をしっかりと図った上で、地域のニーズに即した公共職業訓練の設定、実施、それから、訓練の効果の把握、検証を行って、また、職業能力開発・向上促進のための協議を行っていく、県内でのそういったものを行っていくということで、昨年施行された職業能力開発促進法の改正によりまして、昨年度からスタートしたというところでございます。

本日の会議では、新しい枠組みでできましたワーキンググループでの検証結果の報告というのが今回初めてさせていただくことになっております。今年度の途中経過の状況と、それから、ワーキンググループでの聴取、検証をした内容などにつきまして情報共有していただいた上で、来年度の計画が、2回目のときに数字のお話をさせていただくこととなりますけれども、そこに向けた検討の方向性について御議論いただけたらありがたいなというふうに思っております。

委員の皆様方からは、労働市場、それから地域のニーズを踏まえた訓練系の情報など、

また御意見などをいただければと思いますし、そういったものを次年度の訓練分野、コース設定、カリキュラムに反映させていけたらいいのではないかなというふうに願っている次第でございます。

皆様方には忌憚のない活発な御意見、御議論をお願いしまして、また、それを踏まえて、次年度に向けた計画、私ども、2回目に向けて、また案を策定させていただくことになるわけですが、そこに向けた、また有意義な議論の機会となりますことをお願い申し上げます。冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（菊池）】 ありがとうございます。

続きまして、愛知県労働局就業推進監、森様より御挨拶をお願いいたします。

【森（英）委員代理】 おはようございます。愛知県労働局就業推進監の森でございます。

本日、局長の大寄が急遽欠席ということになりましたので、代理で出席しております。よろしくお願いいたします。

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、御協力をいただき、誠にありがとうございます。

さて、愛知県の施策としましては、3つの高等技術専門校と愛知障害者職業能力開発校を設置し、モノづくり系の施設内訓練及び事務・サービス系の委託訓練をそれぞれ実施しております。とりわけ、急速なデジタル化への対応やDX化が求められており、デジタル人材の育成、確保が喫緊の課題となっております。

こうした中、愛知県では、あいちデジタル人材育成支援アクションプランを策定し、中小企業向け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しております。また、在職者訓練や委託訓練において、デジタル活用分野のメニューを充実し、デジタル人材の育成に努めておるところであります。

一方、人材育成のための取組として、モノづくり系の人材育成の関係としまして、まず技能五輪全国大会・全国アビリンピックが今週末から国等の主催で、愛知県国際展示場、アイチ・スカイ・エキスポにおいて開催されます。さらに、来年、再来年には愛知県も主催者の一員として加わりまして、史上初の3年連続で愛知県での開催ということになります。本県としても、大会の開催準備等を通じて、技能尊重気運の醸成を図り、モノ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。

また、本県が開催を目指してきました技能五輪の国際大会につきましても、11月10

日に厚生労働大臣から2028年大会をこの愛知に招致するということが表明されました。今後、国と力を合わせて開催地を勝ち取りたいというふうに考えておりますので、皆様の御理解、御協力を引き続きお願いいたしたいと思っております。

今後とも、委員の皆様からの御意見をはじめ、関係の皆様の声などを踏まえつつ、デジタル人材やモノづくり人材の育成に努めてまいります。

最後になりましたが、本日の会議が有意義なものとなりますことを祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

【事務局（菊池）】 ありがとうございます。

本日の配付資料につきましては、フラットファイルにとじさせていただいておりますけれども、その中の配付資料一覧のとおり、資料ナンバー1-1から資料ナンバー17、あと参考資料1から6までとなっております。また、机上配付資料といたしまして、中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン、愛知県経営者協会様などから事前にヒアリングさせていただきました内容をまとめました地域の人材ニーズの把握、あと、令和5年度補正予算案、制度要求、施策名、公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成、こちらの3点を机上配付としてさせていただいております。不足等はございませんでしょうか。もしございましたら、またお申出ください。

続きまして、委員の紹介に移ります。

今回、異動や新規に本協議会に加わっていただく等で、愛知労働局及び愛知県労働局を除きまして、新たに5名の方に就任をいただいております。本来であれば、お一人ずつ御挨拶をいただくところでございますが、時間の都合もございまして、新任の方以外の委員の皆様につきましては、資料につけさせていただいておりますお手元の出席者名簿により御紹介に代えさせていただきます。

それでは、新たに御就任いただきました委員を出席者名簿の順に御紹介させていただきます。

名古屋商工会議所、会員サービスユニット長、坂野元彦様。本日、坂野様は御欠席でございます。

続きまして、日本労働組合総連合会、愛知県連合会副事務局長、森尚己様。

【森（尚）委員】 おはようございます。森でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局（菊池）】 株式会社パソナ、キャリアアセット事業本部、東海営業本部東海営業部長、間普裕一様。

【間普委員】 間普でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【事務局（菊池）】 中部経済産業局地域経済部地域振興・人材政策課課長、浅野哲基様。

【浅野委員】 浅野でございます。どうぞよろしくお願い致します。

【事務局（菊池）】 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、遠藤聡様。

【遠藤委員】 遠藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（菊池）】 以上5名の皆様でございます。

本日欠席の委員でございますが、愛知県商工会連合会専務理事、伊藤雅則様、本日御欠席でございます。また、愛知県労働局長、大寄様の代理としまして、先ほど御挨拶いただきました愛知県労働局就業推進監、森英輝様に御出席いただいております。

それでは、協議会の議事を進めさせていただきます。

ここからの議事進行につきましては、昨年度、本協議会の会長をお引き受けいただいております名古屋大学大学院教育発達科学研究科の金井教授にお願いいたします。

それでは、金井会長、よろしくお願いいたします。

【金井会長】 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と思っておりますので、よろしくお願いいたします。

では、掛けて失礼いたします。

それでは、早速、次第の2、議題のほうに入らせていただきたいと思います。

まず（1）公的職業訓練の実施状況についてとなっております。愛知県、機構の順でそれぞれの担当部分について御説明をお願いいたします。

【事務局（花木）】 愛知県労働局産業人材育成課長の花木でございます。

それでは、資料1-1の左側の愛知県の欄を御覧ください。

離職者向けの公共職業訓練の令和4年度実施状況でございます。

愛知県では、離職者向けの訓練といたしまして、施設内訓練と委託訓練を実施しております。

まず、委託訓練につきましては、営業、販売、事務の分野の訓練のほかにも、IT分野の訓練ですとか介護・福祉業界への就職を目指す方への支援ということで、介護・医療・福祉分野の訓練についても実施するなど、幅広い分野の訓練を実施しております。

令和4年度の実施状況ですけれども、合計欄にございますとおり、267コース、定員

4,733人に対して受講者数3,188人、就職率77.2%でございまして、前年度と比較をいたしますと、受講者数で580人減少しておりますけれども、就職率に関しては1.3%上昇しているという結果でございます。

次に、資料をおめくりいただきまして、施設内訓練ですけれども、名古屋校、岡崎校、東三河校の県内3校の高等技術専門校におきまして、総合造園科といった農業分野ですとか、金属加工科、電気機器科、陶磁器科といった製造分野、それから建築総合科といった建設関連分野の訓練を実施しております。

この実績は、合計欄にございましており、延べ18コース、510人の定員に対し受講者352人、就職率は84.5%でございまして、前年と比較をいたしますと、受講者で17人と若干増加し、就職率も若干増加して0.2%上昇しているという結果でございます。

次のページに移りまして、資料2、それから資料3の上段については、それぞれ、愛知県における在職者訓練及び学卒者訓練の令和4年度の実施状況となっております。

また、資料4についてですけれども、こちらのほうに関しましては、障害者に対する公共職業訓練の令和4年度の実施状況となっております。

続きまして、資料5を御覧いただきたいと思っております。

前回の協議会で御承認をいただいた令和5年度愛知県地域職業訓練実施計画、参考資料5に沿って令和5年度の訓練を実施しているところでございます。

具体的な実施状況でございますけれども、令和5年度4月から9月までの公共職業訓練の実施状況を資料5のほうに記載させていただいております。委託訓練の欄を見ていただきますと、合計欄にございましており、130コース、定員2,181人に対して受講者数1,582人、充足率72.5%でございまして、前年同期と比較しますと受講者が1割ほど減少しているという状況でございます。

次に、資料の裏面を御覧いただきたいんですけれども、令和5年度の4月から9月までの施設内訓練の状況を記載しておりますけれども、12コース、定員330人に対して受講者243人で、定員充足率は73.6%となっております。前年同期と比較をいたしますと受講者数が若干減少しているという状況でございます。

以上でございます。

【遠藤委員】 雇用支援機構愛知支部の遠藤です。よろしくお願いたします。

私からは、求職者支援訓練と当機構で設置、運営をしておりますポリテクセンター中部

と名古屋港湾労働分所の公共職業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1-1を御覧いただきたいと思います。

右側の欄に求職者支援訓練の実施状況を記載させていただいております。

求職者支援訓練につきましては、民間の訓練実施機関が主体となって行う訓練ですが、当機構におきましては、実施機関が行う訓練の認定、あと訓練の実施状況確認や実施機関に対する相談・支援を行っているところでございます。

訓練実績といたしましては、下から2段落目の合計欄に記載のとおり、受講者数は1,316人となっております、令和3年度から約500人増加しているところでございます。

女性の受講者数を右側のほうに記載しておりますけれども、982人となっております、女性の割合は75%と、昨年度より若干増えている状況でございます。

受講者増の要因といたしましては、認定件数の増加が挙げられますけれども、資料への記載はございませんけれども、令和3年度の約1.3倍の105コース、2,079人の認定を行ったことが主な要因と考えております。一方で、認定した105コースのうち10コース、約1割のコースで応募者が少なく、中止になっております。令和3年度より中止したコース数は減少しておりますけれども、課題と捉えているところでございます。

就職率につきましては、右のほうに記載をさせていただいておりますけれども、基礎コース、実践コースに分けて、実践コースは分野ごとに記載をさせていただいております。

続きまして、次のページの右側の欄を御覧いただきたいと思います。

機構愛知支部の施設内訓練といたしまして、ポリテクセンター中部と名古屋港湾労働分所での離職者訓練の実施状況になります。

ポリテクセンター中部での訓練といたしましては、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実施させていただいております、分野といたしましては、製造分野で、電気制御エンジニア科などにおきまして25コース、建設関連分野で住宅診断CADプランナー科の6コース、その他分野で10コースの計41コースを実施しているところでございます。

また、名古屋港湾労働分所では、建設関連分野でクレーン運転科の2コースとその他分野の3コースの計5コースを実施させていただいているところでございます。

訓練実績といたしましては、下から2段落目の合計欄に記載をさせていただいていると

おり、受講者数は572人となっております、定員充足率といたしましては89.1%と、昨年度とほぼ同水準の状況となっております。

なお、女性受講者数を右側に記載しておりますけれども、178人であり、女性の割合といたしましては31%と、昨年度より若干増えている状況でございます。就職率につきましては86.9%と、昨年度と同水準となっております。

それから、一番下の欄に参考といたしまして、デジタル分野の実績を記載させていただいておりますけれども、ICT生産サポート科など計4科、9コースを実施しているところでございます。

以上が令和4年度の実施状況についてでございます。

続きまして、資料ナンバー2を御覧いただければと思います。

令和4年度の在職者訓練の実施状況について御説明をさせていただきます。

下の段が機構愛知支部の訓練実績となりますけれども、ポリテクセンター中部におきましては、右の欄の主な科目名に記載をさせていただいております、機械、電気・電子、居住関係の在職者訓練を実施させていただいております。受講者数といたしましては4,812人と、令和3年度から約500人増加しているところでございます。

また、名古屋港湾労働分所では、港湾企業に従事される方を対象として、港湾荷役機械運転関連の技能講習を主に実施させていただいております、受講者数は296人と、令和3年度から約40人増加しているところでございます。

コロナ禍において、企業では従業員への外部研修の受講を控えていたところでございますけれども、令和4年度になりまして、徐々にですけれども、通常ベースに戻す動きが進んできているところでございます。

続きまして、資料ナンバーの5を御覧いただければと思います。

令和5年度の公的職業訓練の実施状況についてでございます。

右の欄に令和5年9月末現在の求職者支援訓練の実績を記載しております。下から2段落目の合計欄に記載のとおり、受講者数は全体で713人となっております、昨年度同時期と比べて約1割増加しているところでございます。

女性受講者数は、右側に記載しておりますけれども、551人で、女性の割合は77%と、令和4年度より若干増えている状況でございます。

受講者増の要因といたしましては、受講申込みの増加に伴う定員充足率の改善と、中止コースの減少が挙げられるところでございます。

続きまして、次のページの右側のほうを御覧いただければと思います。

令和5年9月末現在の離職者訓練の実施状況になっております。本年度の計画といたしましては、昨年度とほぼ同規模の計画とさせていただいておまして、9月末までの定員充足率といたしましては全体で94.3%と、昨年度の同時期より若干上がっている状況でございます。

なお、女性の受講者数といたしましては101人となっております、女性の割合は34%と、令和4年度とほぼ同じ割合の状況となっております。

私からの御説明は以上となります。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、質疑につきましては、次の議題が終わった後にまとめて設けさせていただきますと思います。

続いて、(2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループヒアリング結果ということで、先ほど局長さんからも御紹介がありましたが、事務局から御説明をお願いします。

【事務局（近藤）】 愛知労働局訓練課の近藤です。

御説明いたします。

着座にて失礼いたします。

資料ナンバーは8になります。資料ナンバー8の「令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループヒアリング結果について」を御覧ください。

まず表紙に、営業・販売・事務分野、デジタル分野と記載されております。その下の1ページ目のスライド、「公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて」に、目的、検証手法、検証対象コースの選定が記載されておまして、目的としては、ワーキンググループは適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練修了者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いうものです。

検証手法として、訓練の修了者、訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより行うものとされています。

検証対象コースの選定は、あらかじめ協議会で対象となる訓練分野を選定しておくこととなっております、具体的には、一番下の黄色い網かけの枠の中、昨年度3月に行われました第2回協議会におきまして、営業・販売・事務分野で実施することと決定し、その中でも経理（会計）事務に該当するコースで、訓練実施機関——委託訓練で2機関、求職

者支援訓練で1機関を選定しまして、ヒアリングを実施しました。

なお、今回はやはりデジタル分野についても実施しようということで、参考として、デジタル分野についても委託訓練の2コースを対象にヒアリングを実施しました。

スライドの2ページ目を御覧ください。

対象とした訓練実施機関の内訳です。

県の委託訓練で2機関、求職者支援訓練で1機関ですが、委託訓練では、企業実習、OJTとOff-JTを組み合わせて実施する日本版デュアルシステム対応型訓練の6か月。また、求職者支援訓練では、就職に関する基礎的な知識や技能を習得する基礎コースと専門的な技能を習得する実践コースの2種類が求職者支援訓練にはあるんですが、そのうち実践コース、3か月のコースです。コース内容は記載されておりますとおりで、主に簿記会計、税務会計等の経理事務関係の知識、技能を学ぶものとなっています。

スライドの3ページと4ページ目に訓練修了者の声を掲載しております。

ヒアリングした項目としては、コースを選定した理由、役に立ったカリキュラム、逆に就職後にあまり生かされなかったカリキュラム、学んでおくとよかったと思うスキルや技能を聞いていまして、まとめとして、訓練コース選定時点で訓練修了後の自身の就職イメージができており、その目標を持って訓練を受講している。訓練受講後のカリキュラムに対する意見として、ビジネスPC演習はエクセル演習の比率を多くし、簿記演習は簿記知識や会計ソフト演習を充実することが求められる傾向がありました。

また、スライドの4ページでは、訓練期間中に実施されたキャリアコンサルティングの効果について、また、訓練に対する意見を掲載していまして、まとめとして、キャリアコンサルティングについては有効との声が多かった。一方で、相談時間の弾力的対応、担当キャリアコンサルタント等との継続的相談が望まれる傾向がありました。訓練カリキュラムについては、会計制度の改正等に対応する等、情勢を意識した内容が望まれています。

スライドの5ページと6ページ目に採用企業の手紙を掲載しています。

求人募集の際に応募者に期待していたスキルやレベル、採用後に役に立ったカリキュラム、訓練で習得しておくと望ましいスキルや技能について聞いておいていまして、インボイス制度、電子帳簿保存法についてのカリキュラムが必要といった、最新の現状に即したものが必要という声がありました。

一番下のヒアリングのまとめでは、汎用性の高い会計ソフトの演習をしておくと実務に役立つ、実習で作業してもらおうと、スキルのほか、人間性やコミュニケーション力も分か

るので、採用の際に判断しやすくなる。簿記について理解していることが望ましく、会計事務所などで専門的に作業するには日商簿記2級を取得しているとよいといった声がありました。

6ページ目にあります今後の業況を踏まえた訓練に対する意見につきましては、記載のとおりです。詳細はここでは省略をさせていただきます。

スライドの7ページから9ページ目に訓練実施機関の声を掲載しています。

7ページの訓練内容などで工夫している点のまとめを御覧いただきますと、訓練対象者の違いから目指すスキルやカリキュラムの内容、時間配分を考慮し設定している。Web会議ツールを活用したカリキュラム等を取り入れている。訓練実施時期については、年度末、初めなどの労働市場の動きに連動した就職活動時期なども考慮しているといった声があり、8ページのキャリアコンサルティング実施状況のまとめを御覧いただきますと、コロナ禍によりZoomを活用した相談を実施したことが、面接の場面、就職後にオンライン会議などの役に立つ。相談時間が制約されることから、講師も含め、ふだんの受講態度や出欠状況に気配りし、孤立者が出ないようにしているといった工夫をしているといった声がありました。

9ページ目の訓練実施機関から国や訓練認定機関に対する要望意見では、経費増大も踏まえた委託費、奨励金の引上げをはじめとした金銭的な要望が多くを占めました。

スライドの10ページ目にヒアリング結果のまとめを掲載しています。今御覧いただいた各項目の声について、このようにまとめました。時間の制約もありまして、詳細な紹介は省略をさせていただきます。

スライドの11ページ目以降は、デジタル分野についてのヒアリング結果を掲載しております。

県の委託訓練の2つの機関に対してヒアリングを行っています。それぞれ6か月と3か月の訓練になりまして、いずれもシステムエンジニアとしての就職を目指すコースです。

スライドの12ページ目に訓練修了者の声を掲載しています。

先ほどの営業・販売・事務分野と同じ項目をヒアリングしておりまして、まとめとして、受講生の意義、習得度の差に開きがある。習得すべきカリキュラムが多く、受講生のレベル差が大きいと事業の進捗に影響が出てしまう。就職後は専門的な知識を問われる業務に就くため、最近使用されている等の実践的なカリキュラムが望まれているといった声がありました。

スライドの13ページと14ページ目には採用企業の声を掲載しています。

求人募集の際に応募者に期待していること、プログラミングの基礎は必須であり、プログラムを「読める」、「書ける」、「説明できる」ことが望まれている。システム開発はチーム開発であるため、オブジェクト指向、報連相といった基礎的なコミュニケーション能力も必要。プログラミングの基礎が求められる一方、業務に速やかに移行するために、「テスト手法」や「最近の技術、(実用的な技術)」についての知識も求められるといった声がありました。

次の14ページ目の今後の業況を踏まえた訓練に対する意見については記載のとおりでございます。詳細は省略をさせていただきます。

スライドの15ページ目には、訓練実施機関の声を掲載しています。

訓練実施のための工夫点について記載をしておりますが、これについても詳細の御紹介は省略させていただきます。

スライドの16ページ目にヒアリング結果のまとめを掲載しておりますけれども、こちらについても詳細な紹介は省略をさせていただきます。

最後のスライドの17ページ目に、効果検証を踏まえた次年度以降の改善策等を掲載しております。

まず、営業・販売・事務分野においては、新たな制度や法改正に対応したカリキュラム(インボイス制度、電子帳簿保存法等)の推奨、営業・販売・事務分野(経理・会計事務系)を実施する(している)訓練実施施設へヒアリング内容のフィードバックを行います。

デジタル分野につきましては、デジタル分野を実施する(している)訓練実施施設へヒアリング内容のフィードバック、DXスキル標準を活用したカリキュラムの推奨、「設計・管理」業務を担える人材育成のためのコース設定の検討を行います。

また、分野共通の部分では、キャリアコンサルティングや訓練期間中の職業相談に関して、全ての訓練実施施設へフィードバック、労働局及びハローワークにおいて情報共有を実施します。

資料ナンバー8については以上です。

次にあります資料ナンバー9を御覧ください。

昨年度の協議会におきまして、応募倍率が高く、それに比して就職率が低い分野として挙げられておりました理美容分野についても、今回、独自に調査、ヒアリングを実施しました。

まず、上の左側の表で表される理容・美容関連分野の認定規模の全体に占める割合と、右側の表のエステティシャン・ネイリストの有効求人数、求職者数の全体に占める割合にはかなりの乖離が見られました。

また、実施状況を見ますと、正社員以外への就職が多くを占めており、就職後の離職者の割合が相当割合に上っているという結果になっております。

検証結果として、一番下なんですが、受講申込み前に訓練修了後の就職について具体的なイメージを持つことが重要。それから、雇用情勢に即した訓練コース数、定員数の設定が必要、としております。

以上で説明を終わります。

【金井会長】 ありがとうございます。

いずれの御発表も非常に要点を得た簡潔な御説明だったかなというふうに思います。

これまで御説明いただいた内容につきまして、御質問を含めて御発言いただければというふうに思います。いかがでしょうか。

それじゃ、私のほうから。確認なんですけれども、先ほどのヒアリングの結果なんです、そうすると、これは令和4年のコースについてヒアリングしたということによろしい？ 令和5年の開校のものでしょうか。

【事務局（近藤）】 主に令和4年度、昨年度のものになります。

【金井会長】 令和4年度ですよ。ありがとうございます。

それで、最初のほうですと、委託訓練2機関と求職者支援訓練1機関ですから、全部で3機関についてヒアリングをしたと。ヒアリング対象はそのうち2名、1名、2名という、そういう内容になっていて、その方々の意見をまとめていただいたということですよ。ありがとうございます。

いかがでしょうか。お願いします。

【浅野委員】 経済産業局でございます。

御説明ありがとうございます。

訓練を受ける前に、就職率の話も出ておりましたが、どういったぐらいの賃金が想定されるよというような、具体的なその人に即した、これが終わるとどういうふうになるというのを示されているかどうかというのを教えていただきたいというのが1点でございます。

というのは、今、最後に、理容・美容分野のお話がありましたけれども、そこに確認事

項で、受講者の中で離職理由というのは賃金とあって、やっぱりどちらかという賃金水準が低いのかなという業界なのかなと。応募はあるけれども就職率が低いというのはそこにあるような気がしていて、訓練を受ける方があらかじめ、これぐらいの生活ができるんだというのをイメージできるような形になっているかどうかというのを教えてください。

【事務局（近藤）】 通常、訓練を受講される場合には、ハローワークで綿密な職業相談のほうを行ってまいります。訓練の過程でもキャリアコンサルティングを行ってまいりますけれども、個別の求職者単位では、その求職者の方によって、実際に受けられる職種についての希望、それからレベルもあるものですから、相談している中でもうまくいく場合もあれば、少し時間がかかるという場合もございます。

ただ、就職支援をするに当たり、今御指摘がありました、そもそもその訓練を申し込むに当たっての仕上がり像を明確にして申し込んでいただくためのキャリアコンサルティングの充実というのは必要だと思いますし、また、その訓練期間中の施設、ハローワークでの職業相談の充実というのも重要だと思います。その部分がもし足りないとするならば、そういったところの充実も私どものほうで図ってまいらなければならないというふうに思っております。そういったところも検討の材料として今回理解をさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

【浅野委員】 ありがとうございます。

【事務局（出口）】 もう一点、事務局から補足をさせていただきます。

業界の賃金の水準をというところもおっしゃられておりましたけれども、今、比較的容易な job tag という検索ツールがございます、それは愛知県、日本どこでもその業界の賃金の水準を一定程度お示しするものがありまして、例えば理美容でも製造業でも、そういったところの部分の賃金水準は、平均的なものにはなるんですけれども、そういったところもお示ししつつ、最終的に職業訓練の指示をさせていただいているというところがございますので、追加で補足させていただきます。

【金井会長】 ありがとうございます。

応募者は非常に多くて、でも、カルチャースクールのような印象になってしまっているのではないかとことはかなり前から御指摘のあったところで、そういったようなところをどのようにしていくのかということについて今回特に調べていただいたかなというふうに思います。

御指摘のとおり、趣味でやっているならいいんですけれども、でも趣味だと今回のこの

事業の趣旨に合わないわけですし、そこがなかなか難しいところなのかなというふうに思っています。

例えば、エステティシャンやネイリストなんかですとかなり幅があるんじゃないかなというふうに思いますよね。成功されている方から、それから一般の従業員からというようなことで、そうすると、その辺のどこを狙っていくのかみたいなのところも、キャリアコンサルティングですとか、そういうようなところで丁寧にイメージしていただくといいのが、今御指摘があったように、重要なところなのかなと思いました。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

お願いします。

【佐々木委員】 愛知県中小企業団体中央会でございます。

1つお聞きをしたかったのが、離職者訓練が終わった方を、これ、求職をしている企業さんとマッチングをされると思うんですけど、それをどんなふうにやられているのかなと思ひまして。

と申しますのは、私ども、毎月、会員企業さんにアンケートを取っているんですけど、最近、やはりコロナが終わって経済活動が活発化して、業種、業態にもよりますけれども、やっぱり人手が不足して受注を断っているというような組合さんの声もたくさんございます。そうした中で、こうした離職者の方とそういう求人をしている企業とはどんなふうにマッチングをされているのかなと。そこがうまくつながっているのかどうかというのをお聞きしたかったんですけども。

【事務局（近藤）】 ありがとうございます。訓練受講者、また、修了者、求職者の皆様につきましては、担当者制も含めて丁寧な相談をさせていただくようにハローワークのほうでさせていただいております。

それから、求人サイドで見ますと、訓練修了者の方向けの求人というものを設けておりまして、求人者の方にもお願いをしまして、訓練修了者の方をぜひ採用いただきたいということでお話をしまして、そういったことが検索の際に求職者の方に分かるような求人を作って提供させていただいているということもございます。

そういったところも含めて、各種の窓口ではそういった求人も含めて御案内を差し上げて、それから個別担当者制によって、足りないところ、また、さらにその足りないところをキャリアコンサルティングも含め提案等をさせていただいて、就職に結びつけるような

ことをやっているというのが現状でございます。

【佐々木委員】 ありがとうございます。多分、僕の想像なんですけど、募集をするほうも、募集しても応募者が何もないというようなところも多いんですけど、多分それはホームページとか何かで募集をするだけで終わっちゃっているところもあると思うので、なかなか求人者の方にこの企業というのが伝わっていないところもたくさんあると思いますので、何かそうした求人をしている企業あるいは組合、そうしたものを求人の方に、求職されている方にもう少しつながるような、そんなことを何かお互いに連携して、企業を知ってもらおうと。多分、中小企業さんですと、皆さん、知らない企業さんもたくさんありますので、その企業そのものを知ってもらおうというようなことまで連携をして何かやらせていただければと思います。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。非常に重要な御提案かなというふうに思います。そういった就職先の問題で、就職率が70%とか80%になっておられるところもあるかなというふうに思いますので、そういった何か出会いの場というようなことができるとうろしいですね。

佐々木委員とされると、これだけの方が訓練されているのに会員企業さんに回ってきていないなど。

【佐々木委員】 そうですね。というか、多分それは会員企業さんのほうの求人の仕方といたしますか、そういうのもちょっと弱いところもあるんだと思いますので、そこを上手に何かお互いに、今言われたような出会いができるような、例えば、我々の希望するような企業さんのデータをお渡しして、それをそういう求職される方に見ていただくとか、何かそんなような工夫ができればもう少し変わってくるのかなと思うんですけども。

【金井会長】 ありがとうございます。卒業式前に皆さんでお邪魔して企業説明会をするとか、ありますよね。ありがとうございます。なかなかいいアイデアなのではないかと思えます。御指摘ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

そうしたら、あともう一点、私のほうからなんですけれども、資料の5を拝見しますと、愛知県さんも、機構さんも、応募倍率は結構超えているんですけども、最終的に定員充足率が100を割っているという形なので、これは基準に達していない人がたくさん応募されちゃっているとか、100%にしても目減りしてしまう——そういうことはよく

あるわけですけど——とか、そうして目減りしたときに補欠の人を入れるとかというような形で定員充足率を上げる手もあるのかなとか、どうしてそうなっているかが分からないので思いつきなんですけれども、その辺、検討されておられれば教えてください。

【事務局（花木）】 応募に対して充足率が低いというお話なんですけれども、これ、コースによって定員を大きく上回る応募があるコースと、定員に達しないけれども、例えば定員20で募集をしているんですけれども、定員に対して10人しか応募がないと。あまり、ある程度の人数が集まらなると運営しても赤字になるので、最低開講人数というのをあらかじめ決めております。それを下回る場合が中止なんですけれども、設定した数字よりも多く来ていると一応開校しないといけないということで、定員が割れていても、選考試験をして、能力が達していれば合格ということになるんですけれども、一部のコースでは定員、例えば20に対して10しか来ていないけれども、一部のコースに対しては定員20に対して倍ぐらい来ているとかというところがあったりして、必ずしも全部が平均して来ているわけではないので、応募と充足率にちょっとギャップが生じているというところですよ。

あと、応募が多いなら余分に受け入れてやったらどうかというお話なんですけれども、それに関しては、もともと訓練施設側の施設面で受け入れがやっぱり定員までしか受け入れられないというのが基本的にあるので、そこはなかなか難しいかなと思っておりますけれども。

【金井会長】 ありがとうございます。定員以上に受けろと言っているわけじゃないんですけれども、目減りするケースが多いので、その分だけ。大学の定員もそうなんですけれども、読むという、そういうのがありますよね。

それで、今お話を伺って分かりました。各分野にもコース数があって、コースによっては定員を超える応募があるけれども、コースによっては足りないみたいな、そういうようなことが起こって、足りない場合、中止かどうかということも出てくるという話になるわけですね。そういうことからすると、あれですか、いわゆるミスマッチの問題というか、コースと、それから希望されている方とのミスマッチみたいなことも少し調整の対象になるのかなというふうにちょっと思いました。勝手な考えなんですけれども。そういったところで、全体の応募率が整っていくというか、そういったことが期待されるのではないかなというふうにちょっと思いました。

機構さんのほうでは御事情はいかがですか。

【遠藤委員】 機構のほうでは、求職者支援訓練では認定ということで、募集につきましては、施設内訓練のほうでの取組についてのお話になるかとは思いますが、私どもでも、先ほど県のほうからもお話がありましたように、コースによってはやはり応募が高いところと若干充足が満たされないというところもありますけれども、第1希望と第2希望をお聞きをさせていただいて、第1希望のほうで多い場合には第2希望のほうでどうでしょうかということもさせていただいているところがございます。

それから、応募が終わった後に就職が決まって辞退されるような方もいらっしゃいますので、どうしても100%というのはなかなか難しい状況ではあるところですが。定員を超える募集があった場合には可能な限り受入れをさせていただくという取組もさせていただいている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。応募した後に就職が決まったということになれば、それはそのほうがよろしいかなというような理由かなというふうに思いました。ありがとうございます。

ほか、よろしければ次のほうに移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。もし何かまた出てきたら、後の時間で御発言いただければと思います。

続いて、議題の3、地域の人材ニーズについてということで、まずは事務局から御説明をお願いいたします。

【事務局（花木）】 それでは、資料10のほうを御覧ください。

愛知県におけるデジタル人材育成に関する取組について説明をさせていただきます。

愛知県が2021年度に実施しました調査によりますと、県内のデジタル人材は約7万人不足しておりまして、そのうちユーザー側で6万人不足しているという結果が出ました。

そして、製造業を中心とする中小企業ではデジタル人材が質、量とも不足していること、それから、働く人や離転職者に対するデジタル技術の習得、学び直しをする機会が不足していること、それから、未来の産業を担うデジタル人材の育成が必要であること、といった課題が浮かび上がってきました。

こうした状況を受けまして、2022年3月に「あいちデジタル人材育成支援アクションプラン」を策定しまして、中小企業への支援、離転職者への支援、未来の産業を担う人材への支援という3つの柱を打ち立てまして、施策を実施しております。

まず、中小企業への支援ということですが、所属長などのリーダーや一般社員と

いった階層別研修を実施しております。具体的には、ミドル層向けには育成部門のリーダーを対象にデジタル人材の育成手法や指導方法を習得する研修、それから、事業部門のリーダーを対象にデジタル技術を活用したビジネスプランの立案手法を学ぶ研修を実施しております。一般社員向けには、基礎的なデジタル知識を習得する研修や、企業内の蓄積データを分析し活用できるスキルを習得する研修のほか、今年度、新たにプログラミングの知識がなくてもアイコン操作等でアプリ開発ができるノーコードツールの活用スキルを習得する研修を実施しております。

階層別研修は、総定員1,680人で実施をしております。

高等技術専門校で実施しております在職者訓練では、年間定員1,600人のうち850人をITO、RPA、データ活用など、デジタル技術を習得するコースの定員として実施をしております。

社内のデジタル人材育成研修を検討している中小企業に対しましては、専門家を派遣し、企業の目的、ニーズに応じた研修カリキュラムを作成し、研修の実施から修了後のフォローアップまでの伴走支援を10社に対して実施しております。また、デジタル人材を育成したいけれども何から始めていいかわからないとか、どんなスキルを身につけさせるかわからないといった悩みを抱える中小企業に対しましては、専門家を派遣し、助言指導を行うアドバイザー派遣を延べ240回実施することとしております。

1枚めくっていただきまして、裏面に移りまして、離転職者への支援ですけれども、県立岡崎高等技術専門校において、昨年度より3Dモデリング科を開設しておりまして、3次元CAD/CAM、3Dプリンタを活用した部品の設計、製作を行える人材を育成しております。

また、2025年度には、IoT技術を利用した製造設備における工場の自動化や産業用ロボットの基礎的な知識と技能を習得するロボットシステム科、これは仮称ですが、そちらを新設する予定でございます。

雇用セーフティーネット対策訓練におきましては、今年度、285コース、5,166人の規模で訓練の計画をしておりまして、そのうちデジタル活用分野、これは事務系の分野も含まれますけれども、166コース、3,198人ということで、全体の過半数を占める規模でデジタル活用分野のコースを計画しているところでございます。

さらに、経営者協会さんと共同でデジタル人材育成のためのカリキュラムを開発いたしまして、基礎が身につくITビジネス科というのと現場で役立つプログラミング科という

2つの訓練を実施しております。

基礎が身につくITビジネス科ですけれども、こちらはビジネスで必要となるITの基礎的な知識、能力を身につけ、企業の業務分析ですとか業務改善が提案できる人材を育成するという4か月の訓練となっております。

現場で役立つプログラミング科というのは、基礎的なプログラミング能力やデータベースに関する知識を身につけて、システムの開発のプロジェクトの一員になれる人材を育成するという事で実施をしております。こちらのコースは、企業側には訓練生の能力を見極めてもらいまして、訓練生側には企業の雰囲気や実際の仕事を体験してもらうことによって就職のミスマッチを防ぐということを目的に、今年度から新たに1か月の職場実習を付与して5か月の訓練ということで実施をしております。

最後に、未来の産業を担う人材への支援ですけれども、デジタル教材として人気の高いロボットを活用し、デジタル技術への興味を深めてもらい、未来のデジタル利活用人材の育成につなげるため、小中学生を対象に、ロボット製作とプログラミング制御を競い合う競技大会、Junior Skills「アイチータ杯」と名づけて実施しておりますけれども、こちらの大会を開催しております。

小学生の部は、教育向けのマイコンボードであるマイクロビットというのを使って簡単にできるプログラミングを行い、そのロボットをコース上で走行させ、ゴールまでの走行タイムや課題をクリアして獲得するポイントで競い合いを行いました。

中学生の部に関しましては、レゴブロックを使って、3人1組のチームで協力して自立動作ロボットを作成し、ロボットの走行によるポイントを競い合うとともに、どのような考えでロボットの動きなどを設計したのかをプレゼンテーションさせるという部門、ロボット走行部門とプレゼンテーション部門というそれぞれの部門で審査をし、優秀なチームを表彰いたしました。

以上でございます。

【事務局（近藤）】 続きます、訓練課の近藤でございます。御説明をいたします。

資料ナンバーの11、人材育成のご相談窓口はこちら！というA3の表裏の資料のほうを御覧ください。これは私ども愛知労働局で作成をしているものです。

現在、愛知労働局では、昨年度に引き続きまして、企業の人材育成、人への投資を推進するため、雇用する労働者に対しまして、職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費、訓練期間中の賃金の一部を助成します人材開発支援助成金の活用勧奨を強力に実施す

ることとしておりまして、これは労働局の事業主アドバイザーが主に使用しまして、企業や事業主団体様などを訪問しまして、活用の御案内をする際に使っております。また、ハローワークにも備えつけています。最近では、愛知県主催のセミナーなどで講師をさせていただく際にも使用しているリーフレットです。

そもそも人材育成といいましても何をしたらいいのかという事業主さんが訪問をしますとまだまだ多いという状況がありますので、愛知県産業人材育成支援センターをはじめ、原則無料の支援相談窓口の御案内をさせていただき、まず、これらの窓口等で御相談をいただいて、訓練や研修の方向性、計画の概要が明確になってきましたら、改めて助成金の御説明もさせていただきますよといったような形で御案内をしている、各種の窓口、紹介先等を御案内しているものということになります。

また、資料ナンバーの12、「DX推進に関する支援制度・補助金等のご案内」につきましては、これは愛知県産業人材育成課のほうで作成をされております「DX推進に関する支援制度・補助金等のご案内」というリーフレットになります。DX推進関係に限定した窓口や補助金、助成金の御案内リーフレットとなっておりまして、現在、私ども愛知労働局でも事業所等の訪問の際に持参をして活用させていただいております。

後ほど、中部経済産業局の浅野課長からも資料の御紹介をいただくことになっておりますが、昨年度から、人材育成を行う事業主向けに、国や自治体をまたいだ窓口、助成金の案内のようなものがあるとよいという御意見を委員からもいただいております、そうした御意見も反映したものになろうかと考えております。

次に、資料のナンバー13、地域ごとの開講数と、資料ナンバー14、WEBデザイナー養成科、令和5年12月22日開校についてなんですけれども、昨年度の協議会における課題の1つとして、訓練開講の地域の偏在というものがありました。資料ナンバー13の表を御覧いただきますと、委託訓練と求職者支援訓練の令和4年度におきましても、県内4地域のうち名古屋地域がコース数、定員ともに突出して多いという状況になっております。これは訓練を実施できる施設がやはり名古屋に多いというところがありますので、一定やむを得ないところではあります。他の地域におけるニーズを十分に満たしているのかということになります。

昨年度から引き続き御就任をお願いしている委員は御存じかと思いますが、令和3年度は、特に東三河地域での求職者支援訓練のコース数がゼロでした。これを踏まえまして、各機関で尽力をしまして、引き続き名古屋地域の訓練開講が多いものの、徐々に他の地域

でも開講数が増加をしております。

資料ナンバーの14は、特に課題となっております東三河地域でのIT系、デジタル系の訓練が、今年度、豊橋市で新たに開校されることとなりましたので、1つの成果としてリーフレットを資料として添付させていただきました。

次に、資料ナンバーの15、職業訓練に関するアンケート調査票集計結果についてですが、こちらは、今年度、地域ニーズを踏まえた職業訓練コースの設定がなされるように、求職者の職業ニーズを把握、分析し、公的職業訓練のコース設定等の検討を行う際の参考データとして活用するとともに、国や愛知県の人材開発計画を策定するに当たっての基礎資料とすることを目的としまして、6月1日から7月31日の間に実施しております。1,787件の回収実績となりました。クロス集計等を行っておりまして、結果としまして、結果の文章のところ、9ページを御覧いただきますと、6、経験職種、希望職種、希望訓練コースの3要素によるクロス集計結果というところなのですが、①の経験職種と希望職種の関係では、いずれの職種におきましても、経験職種と同一の職種への就職を希望する傾向が見られます。また、農林漁業及び介護職を除いて、一般事務が上位3位に入っております。これは回答者の約6割が女性であることが要因の1つになっております。それから、②訓練希望者の経験職種と希望訓練コースの関係では、ほとんどの経験職種で希望する訓練コースの1位がPC基礎となっております。次いで事務習得、WEBデザイン、WEB制作となっております。PC、WEB関連の希望が上位を占めています。③訓練希望者の希望職種と希望訓練コースの関係では、IT関連業務、建設・建築、警備・保安を除く希望職種において、PC基礎の希望が上位3位に入っております。このため、就職に際し、PC基礎のスキルが必要と考える方が多いことが推定されます。

7の年代別・性別分析の①訓練受講希望有無との関係では、24歳以下と65歳以上を除いて、男性に比べ女性のほうが訓練の受講を希望する割合が高くなっています。②の受講希望訓練コースとの関係では、各年代、男女ともにPC基礎の希望が1位になっておりまして、特に女性で希望する割合が高くなっています。次いで、男性はWEB制作及びITスキルの希望が多く、ITスキルでは若い年齢層ほど希望する割合が高くなっています。女性は事務習得及びWEBデザインの希望が多く、男性で希望の多いITスキルを希望する割合は低くなっております。また、③の適当と思う訓練期間との関係では、男女ともに3か月間を希望する割合が高くなっています。次いで男性は6か月間を、女性は2か月を希望する割合が高く、男性は女性に比べて比較的長い期間を希望する傾向が見られます。

11ページ以降では、雇用保険受給状況との関係等を載せておりますが、こうした求職者のニーズも一定反映させた訓練計画を立てていく必要があるということになってまいります。

以上で説明を終わらせていただきます。

【金井会長】 ありがとうございます。

中部経済産業局さんのほうでも人材活用について周知を行っておられると伺っておりますが、それについて御紹介をお願いできますでしょうか。

【浅野委員】 お手元に白黒で人材活用ガイドラインというのがございますので、こちらを見ていただけますでしょうか。

この活用ガイドライン、企業向け、あるいは支援機関が一緒になって企業さんと見てほしいというものでございます。この御説明をさせていただきます。

人材活用ガイドライン自体は、中小企業庁が6月に公表したものでございます。令和2年3月に中小企業庁では人手不足対応ガイドラインというのを出しておりましたが、この改訂版となっております。

表紙に書いてありますとおり、中小企業、小規模事業者支援機関が伴走して課題解消を目指す際に活用いただくことを目的にしております。経営課題の背景にある本質的な課題を見いだしてほしいというところから策定されております。

中を見ていきたいと思えます。6ページを御覧ください。

このガイドライン、人材戦略を検討するための3ステップというのが設けられております。まず、ステップ1では、人的資本経営の経営課題と人的政策のひもづけというところから、経営課題に、背景にあるのは、それは本当に人材の課題なんだろうかとということを確認してほしい、これがチェック1というふうになります。チェック1が隣のページの7ページにありまして、1から10の課題があるわけですが、どこに課題があるかというのをチェックしていただくとそのページに進むというものでございます。

この6ページのままで説明していきますけれども、それで、課題で、人の話だよねというふうになった場合にはチェック2に進みまして、どういう人材が必要なのかということを検討してほしいというところでございます。人材というと中核人材なのか、中核人材とは、各部門の中核で高度な業務だとか難易度の高い業務を行う管理、運営の責任者だとか高い専門性や技能を有する者を指しております。その中核人材の人を採用するのか、あるいは社内にそれらしい人はいるので育成するのか。それとも、そういう中核人材ではなく

て、ワーカー的な位置づけになる業務人材が必要なのか。この人たちを採用、育成するのか。

ここで、3つの窓と呼んでおりますが、必要としている人材というのは3つの窓のうちどこなんでしょうかというのを特定してほしいというのがステップ2でございます。必要となる人材が特定されたところで、じゃあ具体的な方策を検討していきましょうということがステップ3となります。まず1つは、採用であったり育成の部分でございます。①の確保だと、中途採用だとか新卒採用だとか、今日の近い話だとOJTによる人材育成であるとか、Off-JTによる人材育成などがあるでしょうと。もう一個は、企業は人に選ばれる必要がありますので、企業の環境整備をしてほしいというところでございます。人事評価制度の見直し、キャリアパスの見える化だとか労働条件、処遇の見直しを行っていただく、あるいは、業務のマニュアル化を進めるといったことが必要だということでございます。

17ページを御覧ください。

それぞれ必要とする人材が、3つの窓のうち、どこが特定というところになった場合には、確保する場合だったら何人、環境整備だったらどこというところで、それぞれカテゴリーが設けられているというところでございます。

例えば、中核人材採用型であれば、中途採用だとか、新卒採用とか、こういうことをしていくわけですが、それについてはそれぞれのページに飛んでいただければということで、18ページに行きますと中途採用、19ページですと新卒採用といったところのポイントだとかサポート期間などが載っているというところでございます。

1つやってみたいと思いますが、副業人材について、20ページのところで話してみたいと思いますが、取組のポイントというのがありまして、ポイントとしては3つ書かれておりますが、一番のポイントは業務の切り出し・稼働期間の設定をするということが必要かと思っております。ここには取り組んでもらいたい業務の切り出しや稼働期間の設定などをあらかじめ検討することが重要となっておりますが、御案内のとおり、副業人材と受入機関の間では、雇用契約を結びますと、副業人材の労働時間の通算の問題であるとか残業時間の通算の問題が出てきますので、多くは委託業務契約を結びますので、ここでは短い一文ですが、あらかじめ業務の切り出しとか期間の切り出しをしてほしいということが書いてあると。こういう副業人材について、兼業について、サポートしてくれる機関というのが真ん中に書いてあるわけですが、これは、先ほど、近藤課長のほうから、

それぞれのカテゴリについて、いろいろ相談する先が網羅的に精査されているというところになってきますけれども、サポート機関については、後段、後ろのページの31ページ、32ページにそれぞれ飛んでいただくと、今日は愛知県のページを挟み込んできました。こちらのほうに行って相談する先が、皆さんの機関も書いてあるかと思えますけれども、飛ぶことができるというようなものでございます。

駆け足で恐縮ですが、20ページに戻っていただいて、あるいは実際に使える支援ツールというのがあるわけですので、副業・兼業であれば副業・兼業の促進に関するガイドライン、厚労省さんのガイドラインが基本的に皆さんに使われているわけなのでこれを使ってくださいとか、あるいは副業・兼業支援補助金、経産省のほうがありました。これ、すみません、終わってしまったんですけど、こういったものが使えますねと。

この人材活用ガイドラインには事例集がくっついていまして、今日は持ってきておりませんが、50の事例が掲載されております。実際に例えば副業、兼業をうまくやっている事業者さんについて、どこの事業者さんがうまくやっているかというのが50事例から見ることができるというものでございます。

今日の話に引きつけていくと、隣の21ページがOJTによる人材育成ということで、ポイントとして、業務マニュアルを整備するであるとか、あるいは関連する補助金とか助成金では厚労省さんのキャリアアップ助成金だとか人材開発支援助成金を使うことができるといったことが掲載されております。

もう一つ、22ページでございます。

Off-JTによる人材育成でございます。Off-JTですので、社外ですのでリスクリングといったところになってきますけれども、いろんな機関がメニューを提供しているので、そういったところを選択しながら研修を選んでほしいということと、企業内に還元することがポイントであるといったことがあろうかと思えます。

サポートする機関として掲載されているところがあるというとともに、関連する補助金では、これも厚労省さんの人材開発支援助成金あるいは産業雇用安定助成金を使われてはどうでしょうかということが掲載されております。

最後に25ページ、処遇のほう、企業が選ばれるためにということで、労働条件、処遇の見直し、テレワークといったところを御説明したいと思えます。

ポイントのところです。従業員が働きやすく働きがいのある職場とするため、従業員のエンゲージメントの向上を高めていくということが人材確保につながりますというところ

でございます。

真ん中に、人材戦略の検討・実行に活用できる支援ツールとして書かれているんですけども、えるぼし、くるみんというのがあります。ちょっとこのガイドラインから離れてお話しすると、今、皆様、御承知のとおり、人手不足が非常に厳しい状態にあると。当課のほうで4月から、この厳しい人手不足の中でも多様な人材を受け入れて働きやすい職場をPRすることで人を集めているという中小、中堅、製造業があるんじゃないかということでヒアリングをやっております。その中で、お話のある中で、幾つかの共通要素があるんですけども、共通要素の1つに、この認定制度、えるぼしですと女性活躍、くるみんだと子育てサポート支援ですけども、厚労省さんのこの認定制度、取れるなら取ったほうがいいという声をよく聞きます。

若者、ホワイトな企業を非常に探していますので、あとはSDGs宣言をしているかとか、ダイバーシティ経営をやっているかとか、はたまた、愛知県さんもされているかと思えますけど、愛知県さんのほうでも働きやすい企業の認定とか女性活躍の企業を認定しているかと思えますが、取れる企業は取ったほうがいいと、この認定制度を若者たちはよく見ているというところがありましたので御紹介いたします。

この人材活用ガイドラインを、できれば皆様、支援機関、企業さんに使っていただいて、必要となる人の、どういった人が必要なのか、人が必要なんだけど、それって本当は定着率が悪くて問題になっていませんかというところに陥らないようにやっていただきたいなと思っています。

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。

各行政機関のほうから取組を御紹介いただいたわけですけども、御質問とかはいかがでしょうか。御発言いただければと思います。

【佐々木委員】 中央会でございます。

この人材活用ガイドライン、とてもよくできていて、本当にこれを上手に使えればと思うんですけども、質問したかったのがこのガイドラインを今どんなようなふうに使われているのかということで、1つは、多分いろんな企業さんに周知をするというのも1つなんだろうけど、多分、企業さん、これぐらいの分量が来ると、小さい企業さんですとあまり中を見ずにスルーしちゃうというようなことも多いと思うんです。

やはり一番使い勝手としていいのは、支援機関の指導員、あるいは、一番大きいのは僕

は金融機関かなと思うんですけども、多分、企業さんが人手不足とかそういうような相談をされるのはそういうところになると思いますので、そうした指導員とか金融機関の方にこういうのをぜひ周知をしていただいて、その使い方を少し何かレクチャーしていただくような機会を設けていただけるとちょっと使い勝手がいいのかなと思っております。

【浅野委員】 ありがとうございます。

今、この周知は、支援機関をまず中心にやっているというところでございます。我々のほうで特にまず力を入れてやらせていただいているのは、これは愛知労働局様の御協力があることなんですけれども、ハローワークの職員さん向けに労働局さんが研修をされているわけなんです、その場にうちの職員が行きまして、このガイドラインの説明をさせていただきます。

どこまで話していいのかわからないんですが、ハローワークさんのほうでは求人と求職のマッチングのところでは何かコンサル的な要素を入れていきたいというような御趣旨があられると聞いているので、今、我々のほうも愛知労働局さんと一緒になってこのガイドラインの周知を進めているというのがまず1点。

2点目は、支援機関でやっておるんですけども、佐々木専務のおっしゃるとおりなので、来年度は、あちらこちらで説明をやっているんですが、実際にどう使っていくのというのを中小企業庁は各地方局で考えてきて提案してこいと言っているので、さあ、どうしようかなというふうに今思っているというところで、来年度、もしこの場でまたこうやって一生懸命使えるようになりましたというのが言えればいいんですが、実際には、これ、支援機関と伴走してやる時はこんなふうにやってくださいねというふうにあります、おっしゃられるとおり、中小企業に渡しても多分やらないので、27ページなんです、やっぱりいわゆる金融機関などにもうちょっと周知をやっていくということが必要かなというふうに思っております。御指摘ありがとうございます。

【佐々木委員】 できましたら、指導員なんか向きに、勉強会か何かを開いていただくと非常にいいのかなと思っております。

【浅野委員】 そういう機会があれば当然やらさせていただきますので、どうぞお声がけいただければと思います。

以上でございます。

【佐々木委員】 ありがとうございます。

【金井会長】 早速重要なポイントが出てきたかなと思います。

こういった内容につきまして、この時間は意見交換というふうに使っていきたいと思っておるんですけども、事前に愛知労働局訓練課のほうで3団体の皆様から意見を伺っているというふうに聞いておりますので、そちらのほうの御報告をお願いいたします。

【事務局（近藤）】 今回、協議会での議論の活発化を目的としまして、3機関の委員からそれぞれのテーマで事前にお話をお伺いしまして、事務局で取りまとめた上で協議会に臨むこととさせていただきます。

お手元に机上配付をさせていただいております地域の人材ニーズの把握という資料、そちらのほうを御覧いただきたいと思います。右上のところに愛知県経営者協会様の名称が書かれている資料になります。

事業主団体は今回は経営者協会様、労働者団体は連合愛知様、職業紹介事業者は株式会社パソナ様にお願いをしました。時間の制約もあって、委員の皆様にはこちらの資料を御覧いただきつつ、私からアンダーラインの部分について読み上げて御紹介させていただくことといたしました。また、補足もお願いできましたらと存じます。

まず、資料の最初のページ、愛知県経営者協会様のパートでございます。こちらのほう、事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介というところが開催要領上、定められているものになっておりまして、そちらのテーマで、経営者協会、梶原担当部長様からヒアリングをさせていただいております。

それぞれボッチがあるんですが、アンダーラインの部分、企業においては毎回申し上げ、話題となるデジタル人材であると。不足している人材については、今はどこも、どの業種でも、職種でも人が足りないと言っているのが、どの業種、職種とは申し上げられない。ただ、そうは言っても、デジタル人材はなかなか社内で養成できるものではなく、社外から採用するパターンが多い。デジタル人材もいろんなデジタル人材があるので、それぞれに応じ、採用、育成しなくてはならない。将来的には、社員全員が一定レベルのITリテラシーを持たないといけない。専門性を突き詰めていく人とマネジメントを担う人が必要となるので、その両面で真ん中で橋渡しができる人がこれから非常に重要になってくる。経営者協会でも、昨年度、ITパスポート受験講座を実施しておられます。来年以降、DX化でチャットGPT等、生成AIといったようなもっと新しいニーズ、ツールが出てきているので、業務効率化にどう生かしていくのかといったテーマのセミナー等も検討していくということでした。それから、製造の周辺業務、歩留まり、品質、時間管理等を分析する業務があり、故障の原因分析等も含め、その部分のDX化は必要で、先進的な企業が

進んでいる。これについては、製造・モノづくり系の訓練、事務系の訓練についてのテーマとしているところがございます。ノーコード、ローコード等の操作の簡単なデータベースアプリも使いこなすには一定のレベルが必要であり、教育も必要。製造系においてもそういう部分を強化してもらうようなメニューがあるとよい。経営者協会と県が共同で実施している訓練は、DX等、企業のニーズを汲んでいただいているという御意見をいただきました。

次に、1枚おめくりいただきまして、日本労働組合総連合会（連合）愛知県連合会というのが右肩についております資料を御覧いただければと思います。

労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介というところがテーマになりますが、こちらのほうは森副事務局長様からヒアリングをさせていただいております。

情報系企業においても、デジタル人材を創出していこうというのがベースにある。情報系のスペシャリストの養成が必要であり、ビッグデータの分析等も企業としてデジタルトランスフォーメーションを進めていく上で必要ということで、労働組合としても同じ考え方である。いろいろなシステム化、自動化をしていくに当たり、現場に近い人がシステムを構築していくことができるようにしていく必要がある。プログラミングについては、汎用性のあるソフト等を使い、簡単にやれるようなスキルが必要と感じる。聞き取り訪問の際にいただいた御意見、御質問等のところにつきましては、定員の応募・充足状況は科目により様々と聞いたが、人気のあるコースは定員を増やす、逆に人気のないコースは調整して少なくしていくといったことは考えられないかといった御意見。それから、リーフレット等を見て、例えば、こういう企業にこういう仕事で活用できるということが分かるようなものがあるとよいのでは。どこかには表示してあるものと思われるが、さらに分かりやすく伝わるよう工夫いただくとよいのではといった御意見をいただきました。

1枚おめくりをいただきまして、株式会社パソナ様、間普東海営業部長様からヒアリングさせていただいておりますが、職業紹介事業者等の皆様からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明というのが一応テーマになっておりますが、同様な聞き取り内容と今回となっておりますけれども、昨今の自動車産業のEV化に伴い、内燃機関系で部品点数が減ってくるような企業は従業員のリスクが大きなテーマになっている。その中で構造改革に対して、新規ビジネスを含め、自ら主体的に動いていく要素が求められており、そうした人材ニーズが高まっている。学び直して、デジタル人材育成を

含めて進めていかないと企業の維持も難しくなる。デジタル人材については、広義では必要だが、企画側とオペレーション側があり、各社が求めているのは企画側。最近ではミドルシニア向け研修が増えている。50代以上の人向けに職業経験を振り返り、今後の会社への貢献の仕方等を検証しているが、DX化を含めたデジタル人材という言葉は出るものの、今さらという声があるのも事実。研修では、自身が熱中できる、好きというものを基軸にしないとなかなか続かないことがあり、それを掛け合わせながら学び見直しを促しているということでした。

それから、最近のハローワークの求職者層として高齢者、女性の割合が増加しているというところについて伺った部分ですが、基本的には同業界、同職種で経験を生かした再就職が多い。女性の場合、事務職希望が非常に多く、パソコンの研修等を受けて就職するケースが多い。給与等条件面で難しい場合等に、段階を経て徐々に異業種に進んでいくことになる。個々の適性は難しいところがありますが、実際のところ、入り口のところのマインドセットが重要と考えており、キャリアコンサルティング等により、そもそも何のためなのか、棚卸しを含め、もう一段掘り下げた上で、主体的に講座選びやしたいことが決まっていけないといけないと感じる。また、効果的と思われるのは、教育を受けてどういう活躍をしているのかといった、そういう方々の話を聞けるような場があると非常に有効ということの意見をいただきました。

ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について、ヒアリング後、データを含め回答をいただいた部分ですが、こちらのほうも参考に御覧をいただきましたと思いますけれども、かいつまんで御紹介をしますと、2のハローワークを利用しない求職者についてですが、職業紹介事業者を通じて転職する求職者は全求職者の5%程度。求職活動時期の内訳は、在職中が75%、離職中が25%。求職者の大多数がキャリアアップ、年収向上を求めており、ハローワーク案件に高年収の案件が少ないという回答をいただいております。

それから、ハローワークを利用しない求人についてというところで、職種としては、電気エンジニア、機械エンジニア、ITエンジニア、プロジェクトマネジャー、建築設計、建築施工管理、法務、経営企画、財務といった求人。それから、求められるスキルとしては、実務経験及び関連資格ですね。

最後の4、再就職支援サービスを活用した求職者については、退職した会社から再就職支援サービスを付与される求職者は全求職者の1%であると。それから、求職活動時期の

内訳は、在職中が5%、離職中が95%。求職者は失業保険——雇用保険ですね——の受給のために原則ハローワークを活用されている。ハローワークを実質的に活用していない求職者の特徴として、就職意欲が低く、再就職活動がのんびりしているといった御意見、データをいただいております。

私のほうからの紹介は以上となります。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、まだ御発言のない委員の方にもぜひ御発言いただいて、議論ができるといいかなと思っております。

それじゃ、成委員のほうからお願いできますでしょうか。

【成委員】 愛知県専修学校各種学校連合会のほうから参りました成と申します。よろしく申し上げます。

やはり各企業さんが持つておられる問題点というのは、業種ごとにはもちろん違うと思うんですけども、やっぱりコアの部分ではとても似通っているとは思いますが。特にやはりデジタル人材という面でいうと、やはり我々、学生、我々も学校運営として働く人を雇用するという側面もあるんですが、これから社会に出ていく学生の皆さんと対峙しているという側面もあるので、ちょっとその部分で発言させていただけると。

特に私が関係している学校というのがデジタル分野になるものですから、入学時に全員、パソコンなどを購入していただいて、そこでいろいろな学びやスキルアップをするんですけども、やはりそういう状況になっても、なかなかパソコンを使いこなすというのが、パソコン基礎という言葉も先ほどからいろいろ出てきたと思うんですけど、パソコン自体をきちっと使いこなす、もうちょっと汎用的なパソコンでいうと、ウインドウズですとかAppleのパソコンなんかですけども、なかなか使いこなすのが難しい面はあろうかと思えます。こうすればああなるということは何となく覚えてはいくんですけど、そもそもパソコンで制御しているものとか、ネットワークを使っただけの利便性ですとか、IT分野のいろいろ、これは勉強だけにかかわらずですけども、生活で便利になる部分でも全然いいと思うんですけど、その辺の使いこなしの深度といいますか、その辺、理解、あと、それがどうやってできているのかということに、理解して興味を持った上で初めて、もうちょっとプログラミングですとか、各いろいろな業界でのツールにつながっていくとは思うんですけども、ちょっとその辺の興味とか、習得したいと思う前の興味とか基礎の基礎みたいなところがやっぱり高校とか中学の段階でもっとあるといいのかなとは思いますが。

高校とか中学の時点でいうと、いろいろ我々が見ていると、最近、行政さんもタブレットとかを配付しているんですけど、やはりいずれそうなるのかもしれないんですけど、タブレットって使うほうの道具なので、作るものじゃないという側面がやっぱり強いんですね。今、もちろんタブレットを使っていろいろ物づくりをできるツールですとかアプリもなくはないんですけど、でも、やっぱり使う側というか消費者側のほうなので、もっとクリエイティブな面とか産業の面ということ考えた場合、その辺、やっぱりちょっとタブレットでは力不足といいますか、ちょっと方向性が違うのではないかなと率直に思ったりもします。

あと、昨今でいうと、いろいろ御意見なんかが出た中で、今、物価がいろいろ上がっていて、賃金がなかなか追いつかないという、今一番ギャップのある時期だと思うので、なかなかいいと思ってやってみたらちょっと報酬の面でというのは今特に起こりやすい時期だと思っておりますけれども、この辺は政治的課題もあるかと思うんですけど、その辺のギャップが埋まって行って、かつ、その業界のイメージの周知の中ではなかなか分からないというところがあったと思うんですけども、動画の活用ですとか、そういったものを含めて、よりイメージを持ちやすいものになっていけるといいのかなとは思いました。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。小中高からのそういう環境というのは大事というのはもう御指摘のとおりかなと思います。愛知県さんも小中を対象にしたそういったものを考えておられるということで、うまくそれらが組み合わさっていくといいかなというふうに思いました。

早川委員のほうからお願いできますでしょうか。

【早川委員】 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、従事しているものが福祉関係、介護の業種というところで、その分野についてちょっとお話をさせていただければと思いますが、介護人材も本当に人が足りない状況で、先ほど来、人がいなくて受注をお断りするケースがあるなんていう話も出ておりましたが、介護の分野で受注をお断りするということは介護難民を生んでしまうというところでは、本当に人を何とかしなければいけないと。要介護の高齢者が増えていくスピードと人材を確保するスピードにやっぱり乖離ができてきてしまっていますので、非常にこれは社会的な問題に、当然以前からその話は出ておりますが、抜本的な改善が行われていないという

ところが我々も非常に懸念をしていて、今日もいろんな他業種の話も聞かせていただいて、我々も本業の事業のほうでも大分活用できる御意見を聞かせていただいたので、非常に参考になりました。ありがとうございます。

介護業界も人手不足を踏まえて、いわゆるDX・IT化への流れというのが起きているわけですが、現場の人材の、例えばヘルパーさんとかというところはかなり高齢化をしております、我が社でも65歳以上の従事者が3割以上を超えてきているという状況の中で、例えば先ほど来出ている、端末を持ってとか、パソコンをやるとかという、いわゆるITリテラシーが比較的低い方たちをどうやって活用していくかというところでは、活用していくかというかIT化をしていくかというところでは、やはりその現場にそれを引っ張っていくリーダーというか、ある程度、年齢は問わずですけれども、こういったDX化へのいろんな支援をいただきながら、そういう企業の中でリーダー的な存在になっていく人というのがやっぱりこれから求められていくんだろうなというふうに強く感じましたので、ちょっとお伝えをさせていただきたいと思います。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。看護領域もDX化というのは不可欠かなという。そういう意味で、どう切り出していくかみたいなのがポイントなのかなと伺っておりました。ありがとうございます。

そうしましたら、井上委員のほうからお願いしてもよろしいですか。

【井上委員】 日本福祉大学の井上です。

私ども、通信教育部を持っておりまして、ここで社会福祉士、精神保健福祉士等の福祉の国家資格、受験資格を出すというようなことで学生募集を行っております。福祉の人材が少ないとはいうものの、この国家資格を目指す人たちは毎年何百人という形で応募があって、入学前に選抜をせざるを得ないぐらいの状況があるというようなことで、介護の現場の人不足と、一方で、国家資格等を含めたキャリアアップのニーズといたしまして、ここと非常に混在するといいたしまして、二分化しているような、そんな感覚は持っています。

今日のお話を聞きながら、本当にここまでDXが進んでくると、今の会長のお話にもありましたけれども、福祉の現場での対応も急がれるというようなことで、学園で保有しております専門学校等の役割などを考えさせられております。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、市田委員、お願いできますでしょうか。

【市田委員】 愛知県職業能力開発協会の市田でございます。

今回、アンケート調査の結果の説明がありまして、説明を聞いていますと、共感と申しますか、なるほどなと思うところが多々ございました。ただ、このアンケートというものが調査しっぱなしで終わるのは問題がございまして、これをいかに活用するかということが大事でありますけれども、この会議がいつまで続くか分かりませんが、例えば、次回以降、アンケートの結果を受けて、こういうふうな取組をしましたとか、あるいは訓練実施計画にアンケートの結果について、このようなことを盛り込みましたとか、そういったものがあればいいかなということを感じました。感想ですけど。お願いします。

【金井会長】 どうもありがとうございます。

そうしましたら、先ほど事務局から御報告があったんですが、各、梶原委員、それから森委員、それから浅野委員のほうから補足とか御発言とかがあればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【梶原委員】 経営者協会、梶原でございます。

先ほど、人材ニーズということでヒアリングの結果という報告をいただいたんですけども、この内容、このとおりでありますが、先ほど経済産業省さんからもお話がありましたけれども、企業でも人手不足、人が足りない、人が足りない、どこへ行ってもその話なんですけれども、先ほどの経産省と同じように、我々としても、じゃ、どんな人材が必要なの、自社の中でどんな人が不足しているのというようなことをまず明確にしないと、ただ単純に人手不足、人手不足と言っても解決につながらないし、仮に人を採用しても、そこが明確になっていないとやっぱりミスマッチが起こって早期で退職になってしまうというようなこともありますので、まずどんな人材が必要なのか、どんな能力やスキルを持った人が必要なのか、そして、それは社内で育成するものなのか、外から採用するものなのかというようなことをきちんと戦略を立てないと駄目ですよというようなことはまず申し上げているというようなところです。

その後、採用した人がいかに定着させるかというようなことも、これも大事な要素ですので、賃金の問題もありますし、キャリアアップの問題もありますし、福利厚生、いろんな人材を定着させるため、いわゆるエンゲージメントを高めるというようなことが大事だというようなことなんですけれども、そのエンゲージメントも人によって、会社の状況だ

とか人員構成、いろんな要素が変わってきますので、そういったものを、従業員のニーズとかをきちんと把握した上でエンゲージメントを高めるというようなこともその一方で必要ですよというようなことを、いろんなお話をさせていただきながら、そして、いろんな事例を集めて、具体的にはこうなんだよというようなことを各企業さんとの対話を通じていろんな形で周知をさせていただいているというような状況でございますので、引き続きこういった会議を通じ、いろんな事例だとか取組だとかというようなことを情報収集させていただきながら、我々としてもそういった取組を推進していきたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いいたします。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、森委員、お願いしてもよろしいですか。

【森（尚）委員】 連合愛知、森と申します。

先ほど、資料で出ている部分、本来であれば全ての構成組織と申しますか、連合に集うそれぞれの労働組合から調査をしてこの会議に臨めばよかったんですが、少し記載のところは、私、情報労連のNTT労組の出身なんですけれども、少しNTT労組に聞き取りした部分と、あとは少し個人的な見解が中心になっておりますので、少し連合愛知としての見解というとまたちょっと違う部分もあるかも分かりませんが、今後、人材育成、スキルアップに関する部分について、連合愛知としても調査できるかどうか分かりませんが、少しそれぞれの組織の事情も調査を検討してまいりたいと思っております。

以上です。

【金井会長】 どうもありがとうございます。

先ほど浅野委員と言ってしまったんですが、間普委員でございました。すみません。間普委員、お願いします。

【間普委員】 私、株式会社パソナの間普でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。

先ほど、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向について御説明をさせていただきましたけれども、我々、職業紹介事業者のほうでは、最近ですとやはり高年収の求人に各会社ともにシフトしてきているようなところがございまして、いわゆるテレビCM等を御覧になられていらっしゃるにしても、そういった人材紹介会社のCMを見ないことはないのではないかというふうに思われますけれども、そのような流れが加速しているところでございます。

やはり今回の職業能力開発促進法の改善の流れでこの会議が開かれていると思うんですけども、この法律が施行されてからになりますけれども、各社ともに従業員のキャリアコンサルティングに力を入れる傾向が顕著になってきております。特に2021年頃から各社での取組が急に加速していったような流れになっております。現状、民間企業は努力義務ということでございますので、義務ではないんですけれども、ただ、そういった対応をしていないと求職者のほうが企業を選んでもらえないといえますか、そういうふうな流れになってきているのを顕著に感じております。

アンケートの中でもお話しさせていただきましたけれども、やはり昨今、EV化ということで、内燃系のエンジン周りの企業様でありましたり、あとはギガキャストというところ、フレームワークが3部品に構成が変わるということで、部品点数が非常に減ってしまうということで危機感をお持ちの企業様が増えてきております。こちらに関しては2030年が1つの目安とされておりましたけれども、想像以上にスピードが上がってきておまして、これが前倒しになってくるといったところは我々、肌感覚で持っているところでございます。

それらを含める中で、いかにして必要なスキルをリスキリングということで、骨太方針でも出ておりますけれども、そういった流れを進めていくのか。あと、職務型ということで、労働力を考えますと、国内の人材だけでは賅い切れないというふうになってきますので、これも海外から集めてくるということを見ると、ジョブ型にシフトも避けられないと、このように国としては考えているというふうに我々民間事業者でも思っております。

とはいいいながら、日本の中小企業さんも含めジョブ型に移れるかというところに対してはすごくハードルが高いというところも実情でございます。日本型のよさも残しつつ変えていくところというところで、最近増えてきておりますけれども、若手に関しては、職能資格をベースとした人事制度などを持ちつつ、逆に言うと、中堅層以降に関してはジョブ型にシフトするというようなハイブリッド型のような人事制度というのが日本にはマッチするのではないかと、このようにも感じるところでございますので、この場をお借りして発言を申し上げさせていただきたいと思っております。

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。

それぞれのお立場から非常に貴重な御意見を伺えたかというふうに思っております。

まだ少しお時間があるものですから、3分ぐらいあります。ここでどうしても聞いてお

きたいということがございましたら御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

それじゃ、間普委員にお伺いしたいんですけども、先ほどの紙の資料のほうで、デジタル人材については広義では必要だが、企画側とオペレーション側があり、各社が求めているのは企画側というのは、これは具体的にいうとどういうことになるのか。私が素人だから知らないんだと思いますが、教えてもらってもいいでしょうか。

【間普委員】 基本的には、デジタル化といったところでいきますと、デジタルトランスフォーメーションまでいきますと、新たな事業ビジネスをデジタルを使ってどう構築していくかということになりますので、非常に難易度が上がるといいますか、そういった意味でいきますと、市場そのものに人材がいらっしゃらないというところで、企画側とオペレーションということで分けさせていただいております。

実際に各社様の取組で、マイクロソフト様のパワープラットフォームとか、ノーコードでプログラミングできるところで取り組まれているような企業さんもございますけれども、それはどちらかというところ、オペレーションを実際に実務でやられている方がどういう工夫をしたらより効率化ができるのかという業務改善寄りの形でシフトしていますので、本質的に求められる人材層とオペレーター層では違いが出ていらっしゃるというところをここでは御案内をさせていただきました。

【金井会長】 ありがとうございます。本当に不勉強なんですけど、企画側のお話だと、事業構想そのものを構築していくということになりますと、外部のそういう専門なところとの連携みたいなところでやっておられるところが多いなと思うんですけど、内製化の動きが進んでいるということですか。というか、それを目標にしているという感じになるんですかね。

【間普委員】 各社様のお考えによってそれぞれではあるんですけども、やはりスピードといったところでいきますと外部の専門家を活用してというのが多いのは実情でございますが、トヨタ様等でも出ていますけれども、内製化といいますか、自社で開発のほうにかじを切っていらっしゃるような傾向なども見られますね。

【金井会長】 ありがとうございます。前の会議でも申し上げたと思うんですけど、私の今のもやもやしている点が、私の所属している団体でも外注で専門家の方をお願いしているんですが、こちらに知識がないためにほぼ言いなり状態という状況になっていて、それというのが本当にそれでいいのかなという、そういう疑問があったので。何かインタープリターというか、企業の中にそういう人がやっぱりいる必要があるのかなんていう間

題意識がありまして。

そうすると、企画側とオペレーション側の間の役割の人の育成みたいな、そういうのも入ってくるのかなとちょっと思ったんですが、いかがでしょうか。

【間普委員】 おっしゃるとおりだと思います。要件定義などとシステム業界では言われますけれども、それがしっかりできる、発注側がそれを理解した上でどういう技術を使っていくのがベストなのかというところを考えられないといけませんので、本当にインタープリターのような形の役割というのが必要になってくると思いますね。

【金井会長】 ありがとうございます。すみません、自分が勉強させていただきました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。自分だけ質問してすみません。

そうしたら、次の議題のほうに入りたいと思います。議題の4でございます。令和6年度における職業訓練実施計画の策定方針についてということで、事務局から御説明をお願いいたします。

【事務局（近藤）】 それでは、資料ナンバーの16と17を使用して御説明させていただきます。

まず、資料ナンバー16の、1枚おめくりをいただいた表紙の裏、指標から分析した改善すべき方向性についてですが、これは昨年度もずっと使用しておりまして、考え方としては基本的に毎年共通ということになります。

昨年度はジョハリの窓になぞらえたお話もあったようなんですけども、まず左上の部分に、就職率は高いけれども応募倍率が低い分野の改善方策、考えられる改善の方向性を掲載しております。この場合、求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるんですが、受講者ニーズを捉え切れていない可能性があり、応募や受講がしやすい募集日程、訓練日程となっているか要検討。また、周知の強化について要検討ということになります。

時計回りに、右上が、就職率が高く応募倍率も高い分野で、これが理想的と言えるわけですが、求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な訓練と言えます。

右下の、応募倍率は高いが就職率が低い場合には、求人ニーズを捉え切れていないのではないかと。それに対する改善が必要。

左下の、就職率が低く応募倍率も低い場合には、求人ニーズ、受講者ニーズ、双方を捉え切れていない可能性があるため、内容、就職支援策などを改善する必要があるといった形です。

次のページは、本省で作成され、9月29日に開催されました第1回の中央協議会で使用された資料の抜粋になりますけれども、やはりこの考え方に沿いまして、応募倍率が低く就職率が高い分野で、令和4年度実績に該当する介護・医療・福祉分野について、また、応募倍率が高く就職率が低い分野で、令和4年度実績に該当するIT分野、デザイン分野について、それぞれ必要な改善方策を掲載しています。

また、一番下の人材ニーズを踏まえた設定の部分では、デジタル人材が質、量とも不足、都市圏偏在が課題ということで、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要としております。

最後のページが令和6年度愛知県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針案になります。本省作成の様式と共通した作りの様式となっておりますが、1つ目の四角、応募倍率が低く就職率が高い分野として、令和4年度実績に該当する介護・医療・福祉分野については、公共訓練、委託訓練、求職者支援訓練ともに前年度に対し一部改善は見られたものの、両訓練とも応募倍率が60から70%ぐらいと低調であるため、引き続き訓練コース内容や訓練効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。

また、2つ目の四角で、応募倍率が高く就職率が低い分野として、令和4年度実績に該当するデザイン分野につきましては、デザイン分野——主にWEBデザインなんです——は両訓練とも200%前後の応募倍率であり、さらなる設定促進が必要。ただし、就職率は目標——委託訓練、求職者支援訓練、それぞれなんですけれども——を達成しているんですけども、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか等の検討が必要。デジタル分野の就職率向上のため、ハローワーク職員の知識向上や訓練実施施設への見学会、事前説明会参加の機会確保と訓練修了者の就職機会増大に資するよう、訓練修了者歓迎求人等の確保等の取組推進が必要。

3つ目の四角、委託訓練、求職者支援訓練とも、計画定員数に対する実行率は90%以上と乖離は見られないんですが、受講者は、令和3年度に対し、委託訓練で15.4%減少、求職者支援訓練では61.3%の増加ということで、委託訓練の受講者減少は全国的な傾向となっているんですが、受講者確保の対策が喫緊の課題となっており、愛知県及び愛知労働局において引き続き対策を検討してまいります。

4つ目の四角、デジタル人材が質・量とも不足に対しましては、職業訓練のデジタル分野の重点化を進め、一層の設定促進が必要。

最後の四角、ワーキンググループの効果検証を踏まえた改善策等の実施につきましては、

令和6年度に実施する営業・販売・事務分野及びデジタル分野訓練に検証を踏まえた改善策を実施し、その後の効果、就職率の向上等を検証。理美容分野について、効果検証を踏まえて認定規模の縮小も検討。愛知の企業に選ばれる人材育成を実践とさせていただいております。

なお、資料ナンバー17につきましては、令和6年度公共職業訓練（委託訓練）における目安数、それから求職者支援訓練における認定上限値の案です。これは、厚生労働省本省から次年度の計画を策定するに当たりまして事前に示されるもので、これに基づいて定員の調整を図ることとされております。昨年度と比較しますと、全体の目安数につきましては、現状の推移を踏まえまして、公共職業訓練（委託訓練）が5,099から4,796で5.9%の若干の減少。求職者支援訓練が1,729から2,079と20%程度増加しております。

また、特徴的なのが、公共職業訓練（委託訓練）の表の一番右、令和6年度目安数のうちデジタル分野設定目安数が、令和5年度の目安が1,290だったんですけども、それが2,101と大幅に増えております。こういった目安数を踏まえて定員数の調整を行ってまいります。

また、本日、机上配付資料としてお配りをしております資料、A4、1枚ぺらのものなんですけど、今年度の補正予算に関する要求内容が確定しまして、「施策名―：公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成」と書いてある様式なんですけど、こちらのほうで、内容としては、③で、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充することによってデジタル推進人材の育成を行うということで、④の上乗せの対象を御覧いただきますと、公共職業訓練及び求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関に対して支払う委託費等について、経済産業省及び情報処理推進機構が定めたDX推進スキル標準に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とするというものです。

これは令和6年度から実施する予定としておりましたDX推進スキル標準対応コースの基本奨励金単価の上乗せ措置を前倒して実施することになりました。こうした動きがあることも御紹介させていただきます。

なお、資料ナンバー16で先ほどお示ししました方針につきましては、現段階ではあくまで案となりますので、議論、御意見、今後の状況の推移を含め、必要な見直しを図ってまいります。

以上で説明を終わらせていただきます。

【金井会長】 ありがとうございます。

先ほど御説明がありましたように、国から数字が一定提示されるわけですがけれども、愛知県の地域としての特徴というのを踏まえまして、毎年、若干調整をさせていただいているということと、あと、今回はデジタル分野の上乗せがあるということで、そちらのほうのコースの増設というようなことも出てくるのかなというふうに伺いました。

何か御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。数字が確定するのはもうちょっと後なんですよね、たしか。そうですね。確定したらまた教えていただけるということで、よろしく願いいたします。

そうしましたら、これをもちまして、本日予定されておりました議題につきまして全て御議論いただくことができました。御協力、誠にありがとうございました。

進行を事務局にお返しします。

【事務局（菊池）】 金井会長、ありがとうございます。また、委員の皆様におかれましても、熱心に御協議、御意見いただきまして、誠にありがとうございました。

本日の議事はこれにて終了といたします。

先ほど金井会長や委員の皆様からいただきました御意見等を踏まえまして、地域の人材育成に貢献できる公的職業訓練を今後も運営していくとともに、令和6年度、来年度の職業訓練実施計画の策定を進めていくことといたします。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。

以上をもちまして、令和5年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会を終了いたします。本日は誠にありがとうございました。

— 了 —