

令和6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6年11月13日(水) 午前9:00～午前11:00

出席者

会長

愛知みずほ大学 人間科学部 心身健康科学科 特任教授 金井 篤子

委員

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

一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会 副会長 高岡 聡和

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

株式会社パナソニック 東海営業本部 名古屋第2営業部

東海パブリックチーム副部長 明神 正行

中部経済産業局地域経済部 地域振興・人材政策課 課長 北野 昌美

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 遠藤 聡

愛知県労働局 局長 大嵯 みどり

愛知労働局 局長 小林 洋子

欠席委員

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 会員サービスユニット長 坂野 元彦

日本労働組合総連合会 愛知県連合会 副事務局長 森 尚己

事務局

愛知労働局 職業安定部 部長 林 幹雄

愛知労働局 職業安定部 訓練課 課長 土方 健

〃	課長補佐	内藤正樹	
〃	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
〃		主査	小林晃
〃		主事	伊藤優志

## 議題

- (1) 令和6年度「愛知県地域職業訓練実施計画」の一部改訂について
- (2) 公的職業訓練の実施状況について
- (3) 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
- (4) 地域ニーズについて
- (5) 令和7年度における職業訓練実施計画の策定方針について
- (6) 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について

【事務局（内藤）】 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6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。

皆様方におかれましては、大変お忙しい中、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、進行を務めさせていただきます愛知労働局訓練課の内藤と申します。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、愛知労働局長、小林より御挨拶させていただきます。

【小林委員】 皆様、おはようございます。愛知労働局長の小林でございます。

年末も段々近づいてきている中、委員の皆様方におかれましては本当にお忙しいところ、本日御出席いただきましてありがとうございます。

また、日頃から本協議会の参画、各機関における事業運営を通じて人材育成の推進をはじめとした労働行政に対して多大な御尽力、御協力をいただいておりますことをまずもってお礼申し上げます。本当にありがとうございます。

まず、県下の雇用情勢でございますけれども、一番の直近、最近の数字は9月でございますけれども、9月の有効求人倍率は1.24倍でございます、2か月ぶりに低下とはなりましたけれども、いろいろハローワークで生の声を聞いていると、企業の採用意欲は依然として非常に高いものがあると考えてございます。雇用情勢に対する認識は、私ども持ち直しの動きが広がりつつある、ただ、一部に改善の動きが弱まっているので、引き続き注意する必要があると、こういう認識を持っておりまして、これはずっと維持しているものでございます。

人手不足基調というのは続いていると考えておりまして、そういう人手不足の中では、労働生産性をまず上げていくこと、これは不可欠だと考えております。労働者1人当たりで生み出すものをちゃんと上げていくということが大事だと思っておりますけれども、そのための一つの手法、やり方としては、やっぱり人を育てる、人材育成、これが非常に重要になってくると思っております。

また、人材育成で労働生産性が上がっていくと、当然、賃金引上げにも結びつくと思っております。賃上げは、これは政府全体の一番重要な課題の一つだと思っておりますので、人材育成は賃上げにも当然不可欠というか、それにつながっていく大事な施策だというふうに私ども思っているところでございます。

今年度の職業訓練は、令和5年度の2回目のこちらの協議会で策定していただきました令和6年度地域職業訓練実施計画に基づき、今年度の訓練というのは実施をされておるところでございますけれども、本日は、今、実施している計画の進捗状況、それからワーキンググループなどで聴取した内容、これについて、皆様方に共有をさせていただくということと、それらの現状を共有していただいて、またその現状を分析した上で、令和7年度の訓練実施計画、これは方向性だけですけれども、基本的な方向性を御審議いただくということになってございます。

本協議会は、委員の皆様方から労働市場、それから地域ニーズを踏まえた情報をいただく、また御意見も、皆さん、御知見をたくさんお持ちなので、情報や御意見を頂戴いたしまして、それらを参考にいたしまして、次年度の職業訓練の訓練分野、どういうコース設定をするか、それからカリキュラム、そのコースの中のカリキュラムをどうしていくかということを考えていく、設定していくこと、これを目的としてこの協議会というのは開催されておりますので、本日は令和7年度の基本的方向性だけでございますけれども、それを御議論いただきたいと思っております。ぜひ活発な御議論をお願いいたしまして、御換

挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいいたします。

【事務局（内藤）】 ありがとうございます。

続きまして、愛知県労働局長、大寄様より御挨拶をお願いいたします。

【大寄委員】 皆さん、おはようございます。愛知県労働局長の大寄でございます。

本協議会の開催に当たりまして、共催県として御挨拶させていただきます。委員の皆様方におかれましては、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と御協力をいただきまして感謝申し上げます。

愛知県では、新規学卒者や若年者、離転職者等を対象に、就職に必要な基礎的な技能や知識を身につけていただくための公共職業訓練を、県内に3校あります県立高等技術専門校及び愛知障害者職業能力開発校において実施しているところです。

これまで、2025年度、来年度を目標にモノづくり人材の育成機能を強化し、かつ中小企業への支援の充実を図るために、県立高等技術専門校の再編整備を進めてまいりました。

今年8月には、岡崎にあります岡崎高等技術専門校の建て替え工事を完了いたしまして、現在、訓練機器等の整備を行っております。同校に、三河の拠点校としてデジタル化に対応した訓練科であるロボットシステム科を新設するとともに、豊川にごございます東三河高等技術専門校の訓練科の一部を移設するなど、訓練内容や訓練環境を充実させ、2025年4月から新たに三河高等技術専門校として、三河の地域の拠点校としてスタートすることとしており、一人でも多く、産業の担い手として活躍できる有為な人材を輩出していきたいと考えております。

訓練を実施しながらの建て替え工事でしたので、計画を始めてから10年ぐらいかかりました。ようやく集大成のときが来まして、来年4月から本格的に名古屋校、三河校、2拠点体制で人材育成、及び、中小企業の方にも活用していただく人材育成の拠点校としていきたいと考えております。

ちなみに、東三河高等技術専門校は、三河高等技術専門校の分校として一部訓練を残していく予定としております。

それから、来週22日、金曜日から、技能五輪全国大会全国アビリンピックが昨年度に引き続き、愛知県国際展示場、A i c h i S k y E x p oを主要会場として開催されます。今大会から本県も主催者の一員として加わりまして、開閉会式典のほか、選手交流

会や地元グルメの提供などを行います。

また、本年9月には、2028年技能五輪国際大会の開催地が日本、愛知に決定いたしました。本県で国際大会を開催することは、子供たちがモノづくりへの関心を高め、次代を担う若者にとって大きな目標となるとともに、技能を尊重する気運を醸成する上で、極めて重要な意義のあることだと考えております。厚生労働省、中央職業能力開発協会をはじめとした関係者と一体となって開催準備を進めてまいりますので、皆様方におかれましても一層の御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

今後とも、人材ニーズの把握に努め、訓練内容を充実していくとともに、次代を担う子供たちのものづくりへの興味、関心を高められるよう取り組んでまいりますので、よろしくようお願い申し上げます。

最後になりますが、本日の会議が有意義なものとなりますことを御期待申し上げまして、御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（内藤）】** ありがとうございました。

本日の資料は、配付資料一覧のとおり御用意させていただいておりますので、御確認をお願いいたします。

今回、異動や新規に協議会に加わっていただく等で、新たに3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はございますが、時間の都合もございますので、再任をいただきました委員の皆様につきましては御手元の出席者名簿により御紹介に代えさせていただきたいと存じます。

それでは、新たに就任いただきました委員の方を出席者名簿の順にて御紹介させていただきます。

一般社団法人、愛知県専修学校各種学校連合会副会長、高岡聡和様。

**【高岡委員】** 皆様、よろしくお願いいたします。

**【事務局（内藤）】** 株式会社パソナ東海営業本部名古屋第2営業部東海パブリックチーム副部長、明神正行様。

**【明神委員】** よろしく申し上げます。

**【事務局（内藤）】** 中部経済産業局地域経済部地域振興・人材政策課課長、北野昌美様。

**【北野委員】** 北野でございます。よろしくお願いいたします。

**【事務局（内藤）】** 以上3名の皆様でございます。

なお、本日は、愛知県経営者協会、梶原様、名古屋商工会議所、坂野様、日本労働組合総連合会愛知県連合会、森様が御欠席となります。

それでは、協議会の議事に移らせていただきます。

本協議会の会長につきましては、昨年度もお引き受けいただいている愛知みずほ大学人間科学部心身健康科学科、金井教授に会長を任命させていただき、本協議会の議事進行をお願いしたいと思います。

金井会長、よろしくお願いたします。

**【金井会長】** 金井でございます。よろしくお願いたします。

本協議会、お忙しい中、お集まりいただきましたので、有意義なものになるようにということで、皆様ぜひ率直な御意見を御発言いただければと思います。御協力のほど、よろしくお願いたします。

それでは、かけて失礼いたします。

早速でございますが、次第の2、議題に入らせていただきます。

まず（1）令和6年度「愛知県地域職業訓練実施計画」の一部改訂についてということでございます。それでは、事務局より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を御覧ください。令和6年度愛知県地域職業訓練実施計画の一部改訂について説明をさせていただきます。

本改訂は、令和5年度の第2回協議会にて承認をいただきました令和6年度愛知県地域職業訓練実施計画における地域リスキリング事業について、豊田市から申請のありました事業に変更があったことに伴うものでございます。

地域リスキリング事業についてでございますけれども、地域職業訓練実施計画に位置づけられる地方単独事業として実施される事業については、地方特別交付税措置の対象となるとされております。

対象の事業は、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーンなど成長分野に関するリスキリングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進、リスキリングの推進サポートなど、それから、従業員の理解促進・リスキリング支援の3つとされております。

令和6年度事業としては春日井市、豊田市、豊橋市から5事業の申請があり、昨年度の第2回協議会にて承認をいただいております。

改訂の具体的な内容ですけれども、豊田市が当初実施を予定していたデジタル牽引人材

育成事業について、参加希望企業がなかったことから、実施計画を取り下げるとともに、新たに市内企業従業員向けデジタルスキルアップ研修と求職者等向けデジタルスキルアップ研修を実施することになったことに伴うものでございます。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

今、御説明いただきましたのは、資料の1の11ページを御覧いただければと思いますけれども、11ページの5番のところに、地域のリスキリング事業ということで、今、御説明いただいたとおりなんですけど、こちらのほうにございます。

それで、別紙3のほうに、今御説明のありましたとおり、春日井市、豊田市、それから豊橋市から御要望をいただきまして、それで承認したところであるんですけど、今、御説明がありましたように、残念ながら受託団体がなかったというお話でしたね。

【事務局（花木）】 参加希望企業がないということで実施できなかったというふうに伺っています。

【金井会長】 そうですか、それはちょっと残念だったんですけど、改訂後の事業名をちょっと拡大した形になっておりますが、こちらは動けそうだということでございますね。

【事務局（花木）】 そのように伺っております。

【金井会長】 はい。ということで進めたいということなんですけど、何か御意見ございますでしょうか。

リスキリングを、また事務局のほうからもお話があるかと思いますが、非常に重要なテーマとして今動いておりますので、地域ごとのニーズに合わせてこういった形でいただくのは、非常に意義があるのではないかと考えております。

特に御意見がなければ、お認めするというところでよろしゅうございますでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【金井会長】 どうもありがとうございました。

それでは、案のとおりに変更をお願いいたします。

2番目でございますが、公的職業訓練の実施状況について、愛知労働局、愛知県、機構の順でそれぞれ御説明のほうをよろしくお願いいたします。

【事務局（土方）】 愛知労働局訓練課長の土方と申します。まず、私のほうから説明をさせていただきます。資料2-1を開けていただきたいと思います。

私のほうからは、公的職業訓練の離職者向けの実施状況のうち、求職者支援訓練の状況

についてお話をさせていただきます。

この表の右側のところの求職者支援訓練の実施状況についてですが、この求職者支援訓練というのは、民間の訓練機関で実施していただいているものですが、国、機構で認定し、労働局でその実施状況に基づき奨励金として訓練費用を支給するという形で実施しているものです。

この求職者支援訓練は、実践コースと基礎コースということで大きく2つに分かれており、この表の分野ごとに記載している上の部分の大半が実践コースということになっておりまして、表の合計欄の上に基礎コースの実施状況を記載しております。

この基礎コースというのは、就職に向けて基礎的な知識を得るための訓練ということで、最初の1か月は、社会人としての基礎知識、ビジネスマナーなどを学ぶ講習が1か月ほどあるものです。

この求職者支援訓練の就職率は、訓練計画の中で目標率を設定しており、実践コースの就職率は63%、基礎コースの就職率は58%として目標を設定しています。

就職率の目標が6割前後というのは低い設定と思われるかもしれませんが、もともとは雇用保険受給対象者でない方々を対象とした訓練であり、就職率はそれを踏まえた設定になっているということです。

求職者支援訓練の受講者数について、合計数を御覧いただきますと、5年度の受講者は1,354名であり、前年度プラス38人と受講者は増えております。

コースごとの状況について触れさせていただきますが、一番上のIT分野、こちらの応募倍率は96%、就職率が56.9%。真ん中にデザイン分野とございます。こちらの応募倍率が179.8%ということで、約2倍の方の応募があつて、非常に高い応募率となっていますが、就職率は60.3%ということで、やや低くなっています。この2つの分野を合わせてデジタル分野と整理しており、デジタル分野の実施状況については、表の一番下に、参考ということで表記しています。

デジタル分野全体では、応募倍率が163.6%で、就職率は59.8%となっており、就職率はやや低調な状況であり、この分野について、6年度のワーキンググループにて効果検証テーマとさせていただいたということになります。

それから、上から2つ目の営業・販売・事務分野、こちらの応募倍率137.6%、就職率64.6%ということで、おおむね就職率は、まずまずというような状況になっていますが、4年度の実施状況を踏まえた上で、こちらについても5年度のワーキンググルー

プで検証させていただいたものになります。

上から4つ目、介護・医療・福祉分野、こちらについては113.6%の応募倍率、就職率60.4%ということで、応募倍率はまずまずですが、就職率がやや低い状況です。従来からこの介護系の分野は定員がなかなか埋まらないということでありましたが、一定数は確保できる状況になってきました。これは、2か月間の短期間の訓練設定がされたことにより、比較的受けやすいような状況ができたということでございます。

次に、資料6を御覧いただきたいと思います。

こちらにつきましては、6年度の途中経過についてまとめたものになります。

求職者支援訓練、全体的には受講申込者数、受講者数ともに前年度よりも増えております。応募倍率についても、前年度の同じ時期と比べると、まずまずの状況になっております。

現状の状況については以上になります。デジタル分野についても、引き続き応募倍率が非常に高い状況がございまして、希望者が多く受講できない方々がいるということについて、今後、対応を検討していく必要があるという状況でございます。

以上です。

**【事務局（花木）】** 引き続き、愛知県から説明をいたします。

それでは、資料2-1、左側、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5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は、施設内訓練と委託訓練を行っております。

まず、委託訓練につきましては、営業・販売・事務分野という訓練のほかにも、IT分野の訓練、それから介護・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5年度の実施状況ですけれども、合計欄にございますように263コース、定員4,568人に対して受講者数は3,078人、就職率は79.6%でございまして、前年度と比較いたしますと、受講者数では110人の減少、就職率に関しましては2.4%の上昇という結果でございます。

資料をおめくりいただきまして、施設内訓練におきましては、名古屋、岡崎、それから東三河の県内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園芸分野ですとか、金属加工、電気機器、陶磁器科といった製造分野、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、合計欄にございますように、延べ18コース、定員510人に対しまして、受講者328人、就職率86.5%でございまして、前年度と比較をいたしますと、受講者数は24人の減少、就職率に関しましては2.0%の上昇という結果でございます。

ページ移りまして、資料3から4でございますけれども、上段につきましては、それぞれ愛知県における在職者訓練及び学校卒業者の令和5年度の実施状況となっております。

また、資料5につきましては、障害者に対する公共職業訓練の令和5年度の実施状況となっております。

それから、資料6でございますけれども、前回の協議会で御承認をいただいた令和6年度愛知県地域職業訓練実施計画の資料1に沿って、令和6年度の訓練を実施しているところでございます。

具体的な数字ですけれども、資料6は令和6年度の4月から9月までの公的職業訓練の実施状況でございます。委託訓練の欄を見ていただきますと、合計欄にございますように133コース、定員2,185名に対して、受講者数が1,527人、充足率が69.9%でございまして、前年同期と比較をいたしますと、受講者数が55人の減少という結果でございます。

次に、資料の裏面でございますけれども、令和6年度4月から9月までの施設内訓練におきましては12コース、330人の定員に対して、受講者数222人、定員充足率67.3%でございまして、前年同期と比較をいたしますと、受講者数は21人の減少という状況でございます。

以上です。

**【遠藤委員】** 続きまして、雇用支援機構愛知支部の遠藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、当機構で設置運営をしております中部職業能力開発促進センターと名古屋港湾労働分所におけます施設内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2-1の裏面の右側のほうを御覧いただければと思います。

令和5年度離職者訓練の実施状況についてでございます。

中部職業能力開発促進センターの訓練では、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しているところでございます。

コース数といたしまして、製造分野で電気設備技術科など25コース、建設関連分野で

住宅診断サービス科の6コース、その他分野で10コースの計41コースを実施しております。

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、その他分野で3コースの計5コースを実施しております、両施設で46コースを実施しているところでございます。

訓練実績といたしまして、下から2段落目の合計欄に記載をしておりますけれども、受講者数は577名となっており、定員充足率といたしましては91.6%と、令和4年度とほぼ同水準の状況となっております。

それから、受講者数の右側に女性受講者数を記載しておりますけれども166名となっておりまして、女性の割合としては29%と、こちらのほうもほぼ同水準となっております。

就職率につきましては、全体で89.4%と、約3ポイント上昇しているところでございます。

それから、一番下の欄に参考としてデジタル分野の実績を記載しておりますけれども、ICT生産サポート科などの12コースを実施しているところでございます。

以上が令和5年度の状況となっております。

続いて、資料3をめくっていただいて、令和5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。

下の欄が機構愛知支部の実績になりますけれども、中部職業能力開発促進センターにおいては、右側の主な科目名のところに記載しておりますけれども、機械、電気・電子、居住関係の在職者訓練を実施しているところでございます。受講者数といたしましては5,066名と、令和4年度から約250名増加しておりまして、コロナ禍前の水準まで回復を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、港湾企業に従事する方を対象として、港湾荷役機械運転関連の技能講習を実施しておりますけれども、受講者数といたしましては251名となっております。

続きまして、資料4を御覧いただければと思います。

令和5年度の学卒者訓練の実施状況についてでございます。下の欄の機構愛知支部になりますけれども、港湾物流業界で働く人材を育成するために、港湾荷役科の1コースを実施しております、受講者数といたしましては32名となっております。

続きまして、資料の6をめくっていただいて、裏面の右側の欄を御覧ください。

令和6年9月末現在の離職者訓練の実施状況についてでございます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりまして雇用情勢が悪化していたことから、令和3年度から定員を増やす対応を取ってございましたけれども、雇用情勢の回復に合わせて、定員を増やしていた科を中心に定員の見直し等を行いまして、令和6年度におきましては、令和5年度から30名減じた500名の計画としているところでございます。

下から2段落目の合計内に記載のとおり、令和6年9月末までに募集をした28コースの定員といたしましては312名となっております、定員充足率は全体で94.6%と、令和5年度の同時期と同水準となっております。

なお、女性の受講者数といたしましては79名となりまして、女性の割合は27%と、令和5年度の同時期と比較をいたしまして7ポイントほど低い状況になっているところでございます。比較的女性の受講者が多いコースにおいて、女性の入所者が減っていることが影響したことによるものとなっております。

私からの御説明は以上となります。

**【金井会長】** 御説明ありがとうございました。

各機関のほうから5年度の実績と6年度の途中経過というのを御報告いただいたところでございます。この御報告について、何か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、いかがでございましょうか。

それでは、よろしいでしょうか。

愛知県の公共職業訓練、今の資料6の裏側なんですけれども、農業分野が定員充足率が100%ということでありまして、それから、実績のほうで、実績が資料の2-2の2枚目の裏なんですけれども、就職率が100%ということで、農業分野が何か好調な感じがしたんですけれども、もし少し状況が分かれば教えていただければと思うんですが、いかがでしょうか。

**【事務局（花木）】** こちらの農業分野の訓練は、名古屋高等技術専門校の稲沢校舎のほうでやっております造園の訓練と、あと、岡崎高等技術専門校の藤岡にある緑化センターですね、そちらのほうでやはり造園の訓練をやっているんですけども、そちらの訓練、それぞれ定員30名でございまして、以前に比べると、定年延長がされたということもありまして、以前は定年になった後、第2の人生は自分が好きなことをやりたいということで入校されてくる方が多かったんですけども、昨今、企業の定年延長が進んだというところ

ところで、ある程度年齢が達した後に、この造園の屋外作業とかをやるというのはなかなか体力的に厳しいものがあるというところがあるものですから、以前に比べると応募者は減っているんですけども、やはり、比較的人気がある科目でございます、修了後はゴルフ場とかの管理ですとか公園管理ですとか、そういうところに就職をされているという状況でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

どちらかというと、定年後に造園関係のことをやりたいという形で入ってこられる方が多いと。

【事務局（花木）】 そうですね、そういう方が比較的多いという感じです。

【金井会長】 そうですね。でも、100%というのは、ニーズが高いということなのかなというふうに伺いました。ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょう。では、佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 愛知県中小企業団体中央会の佐々木でございます。

令和5年度の県さん、機構さんのIT分野なんですけれども、今、中小企業ではDXを推進する中で、それを担うような人材の確保をというようなお声を非常にたくさんお聞きをしてくるんですけども、そうした中で、今回IT分野の就職先として、中小企業さんへ就職された方の割合が、御手元にあれば教えていただきたいというのとですね。

あと、これは後ほどの検証結果のほうで説明があるなら、そのときで構わないんですけども、就職ができなかった方、就職率がやや低いというようなこともありましたけど、その理由が分かれば、教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

【事務局（土方）】 中小企業へ就職された方の数は、手元の資料にはありませんので、確認をして、お答えができたらしらせていただければと思います。

就職率が低い状況ですが、また後ほど説明をさせていただきたいと思いますが、デジタルということで、最近いろいろ訓練を拡充しております、関心を持つ方々が多くなってきております。ただ、興味とか関心とかにより受講を希望する方が多いような状況があり、実際にどんな仕事に就くとか、業界の事情とか情報が不十分なまま訓練を受けて、就職になかなか結びついていかないというような状況が見受けられます。また後ほど、訓練効果の検証結果の報告の際にお話をさせていただきたいと思います。

【佐々木委員】 ありがとうございます。

【事務局（花木）】 愛知県からもお答えをさせていただきたいと思います。

まず、1つ目の中小企業への就職比率ですけれども、こちら、すみません、そういったデータの取り方をしていない関係上、それは把握ができてない状況でございます。

あと、就職できていない理由というところでございますけれども、まず、この就職率が訓練修了後3か月以内での就職率ということになっております。訓練期間としては、短いものですと3か月で、長いものですと2年のものがあるんですけれども、2年とかやったものに関しては、かなり100%に近いような高い数字で就職ができていますけれども、3か月ぐらいのコースになりますと、御本人さんはせっかくプログラミングとかの勉強をしたので、プログラマーになりたいという志向が若干強いところはあるんですけれども、受け入れる企業側さんからすると、プログラマーとしては3か月ではちょっとためらいがあるというところと、あと、プログラミングの知識を生かして、前職のキャリアも含めて、要は自分はこのデジタル技術を活用してこういうことができるんだよというところで自分を売り込んでいただいて、企業で活躍をしていただければ、十二分にニーズはあるのかなとは思いますが、なかなかその辺の、御本人さんの折り合いといいますか、どうしてもせっかくプログラミングを勉強したからというところもあったりもして、なかなか就職に結びつかない部分があるのかなというふうには思っているんですけれども、正確にその数字とかをかつちり分析したわけではないので、今の分析が正しいかどうかというのはあれなんですけれども、そんなふうに認識をしております。

**【遠藤委員】** 機構の施設内訓練の状況になりますけれども、すみません、就職比率の中小企業の割合が手元にないものですから、また調べさせていただきます。

それで、未就職の方の状況ですけれども、私どもの訓練では、就職率が約9割になっておりますので、約1割の方が未就職となっております、そのうち大体男性の方が8割ぐらいの割合になっております、主な理由といたしましては、どうしても労働条件のミスマッチとか、あと、健康上の理由といったことで就職につながらないということが出てきているところでございます。

そういったこともありまして、希望の条件の緩和とか、在籍中から応募を促す等により早期再就職につながるような取組をさせていただいているところでございます。

以上となります。

**【金井会長】** ありがとうございます。非常に重要な御指摘というように思いました。

リスキリングということを先ほども国のほうが推し進めていただいているというふう聞いておるんですが、前回のこの協議会でも出たんですけれども、せっかくスキルを身に

つけても、それが就職に結びつかないというような、どちらかというと実務経験重視というような日本の風土がありまして、勉強しただけでは就職になかなか結びつかないという現状もあるように聞いております。しかし、それはもったいないですので、今の未就職の方の事情等を精査していただいて、展開するというのは、非常に重要なことなのではないかと、今、状況を伺って思いました。

あと、佐々木委員が最初に御指摘いただいた中小企業のほうにそういう人材が提供できているのかということも、愛知県さんのほうで中小企業さんの人材支援ということで今動いておられるということもありますので、その辺、重要かなというふうに思いました。

ありがとうございます。

ほかに御意見いかがでしょうか。お願いします。

**【明神委員】** 令和5年度の求職者支援訓練の介護・医療・福祉分野のところで、応募倍率が昨年度に比べて113.6%ということで、増えました。これは短期2か月のコースを設けたことによる影響ということで説明をいただきました。

興味を持たれて訓練を受けられる方が増えたのはすごくいいことだなというふうに思うんですけども、あわせて、就職率が60.4%という数字になっているんですが、これは逆に言うと、前年度までと比較して、短期コースの受講生が増えたことによって就職率や就職者数も増えたのか、そこに関しては現時点ではまだ影響が少ないのかですとか、その辺の何か数字や傾向があれば、教えていただきたいです。

**【事務局（土方）】** 令和4年度の介護・医療・福祉分野の応募倍率は低く、76.6%であり1倍を切る状況でした。また、定員充足率は64.0%ということで、定員も6割程度の充足だったということでもあります。

就職率につきましては、4年度52.2%だったものが5年度には60.4%と若干上がりましたが、訓練期間2か月のコースが設定されたことにより、応募倍率や定員充足も上がり、就職率もやや上がったと思われれます。なお、就職率につきましては、実は求職者支援訓練自体が、もともと雇用保険受給対象者ではない方々を対象としたものでしたが、令和4年度の途中から、雇用保険の受給者の方も一定の延長措置を受けながら受講できるようになり、それまでとは対象が異なる方々の受講割合が増えたということも就職率の上昇に影響しているのではないかと考えております。

**【明神委員】** ありがとうございます。

**【金井会長】** ほかにいかがでございましょうか。では、お願いします。

【高岡委員】 愛知県専修学校各種学校連合会の高岡でございます。よろしくお願ひします。

資料の2-1、公的職業訓練の実施状況、求職者支援訓練の欄を見ておりました、理容・美容関連分野ということで、こちらを見ておりますと、受講者数が151人のうち、女性が151人ということで、これは女性向けの講習だったのかという質問が1つ。

もう1つが、一番右のところ、就職率がやはりこちら52.4%ということで、ちょっと低めに見えるんですけど、そちらの原因をお知らせいただきたいと思ひます。お願ひいたします。

【事務局（土方）】 訓練については、女性向け、男性向けということで分けておるわけではございませぬが、結果的に、理容・美容関連分野には、エステやネイルといった訓練がここに入っているものから、関心を持たれる方も女性の方が多く、結果的にすべて女性の受講者になったということでございませぬ。

実際、就職率52.4%ということですが、エステやネイル関係の求人は少なく、フルタイムというよりはスポット的な仕事、アルバイト的に働く機会というのは多いように思われ、そういったことの影響が出て52.4%、低調な状況になっていると思われませぬ。

【高岡委員】 ありがとうございます。

【金井会長】 高岡委員のところは美容ですものね。またいろいろ御意見お願ひします。それでは、お願ひします。

【北野委員】 中部経済産業局でございます。

資料6の裏面、公共職業訓練、機構愛知支部様の施設内訓練の数字について、ちょっとお伺ひしたいんですけども、御説明の中で、合計数、受講者数の数字が、女性受講者が減少をしたというところ、特に本来、女性受講者が多かった分野で減少が見られたというような御説明だったかと思ひますけれども、例えば我々、製造分野であったり建築というところで、どんどん女性の活躍というところを推進したいと考えておる中で、女性がどんどんこの分野、この分野とっていいのか分らないんですけど、減っているというところ、何か分析しておられたら御教授いただければと思ひます。

【遠藤委員】 ありがとうございます。

今回、女性が多い分野ということで、建築関係のCADの関係の分野で女性の方が減ってしまったというところがあるんですけども、令和6年度につきましては求職者支援訓練の認定定員が、令和5年度と比べまして約1割増えておりました、求職者支援訓練のほ

うが女性の方の受講割合が大体8割ぐらい、当機構の施設内訓練が大体3割ぐらいということで、求職者支援訓練のほうで女性の方の応募が伸びているのではないかなと考えております。ただ、我々といたしましても、やはり、ものづくり分野に女性の方にも来ていただきたいということを考えておりますので、女性修了者の方が製造現場で活躍されている事例を紹介するとか、女性でも受けやすいコースであることを今まで以上に広報させていただいて、受講者の増加につなげていきたいと考えているところでございます。

【金井会長】      ありがとうございます。

皆様からいろいろな御質問をいただけたおかげで、状況が大分クリアになったなというふうに思うところでございます。

そうしましたら、次の、先ほどから出て来ておりますデザイン分野につきましては、特にワーキングのほうで御検討いただいております。これは、ここ数年、各分野でコースの見直しなどを目的に、各コースがどういう状況になっているかというのを毎年1分野、あるいはもう1分野、2つ分野ぐらいを取り上げて、詳細に、実際に訓練をされた方にインタビューしたり、それから、訓練を担当しているところにインタビューしたりというような形で検討していただいているところでございます。

今年の結果のほうが出ましたので、詳しく御説明をいただければと思います。よろしくお願いたします。

【事務局（土方）】      資料9のほうにまとめさせていただいております。デジタル分野は全国的に取り上げられている分野であります。ITとデザイン分野の2つあるうちデザイン分野のほうより顕著な傾向が確認できるのではないかとということで、応募倍率が実際高く、全国と比べると愛知の場合はそんなに就職率が低いわけではないのですが、やや低調な傾向がある「デザイン分野」をワーキンググループの効果検証テーマとし、要因分析等の検証をさせていただきました。

検証につきましては、先ほど会長からお話もありましたが、訓練修了者へのアンケート調査の後、訓練の修了者採用企業、それから訓練実施機関へのヒアリングを行ったということになりまして、開いていただいた2ページ下のところに検証の中身について概要をまとめておりまして、3ページが、愛知におけるデザイン分野の訓練の実施状況の推移でございます。左側が公共職業訓練、右が求職者支援訓練ということで、応募倍率を御覧いただきますと、4年度、5年度、6年度の途中までの推移ということで、若干の上下はありますが、常態的に応募倍率が高い状況が続いております。コース数の拡充などで応募倍率

は下がることもありますが、全般的に高い傾向は続いているということでもあります。公共職業訓練の就職率は80%を超えるような形で、まずまずの状況ですが、求職者支援訓練は、4年度は7割弱、5年度、6割ということで、あまり上がっていません。

続きまして、4ページを御覧いただきますと、全国と愛知の比較のグラフの左の公共職業訓練については、就職率が全国よりもよい状態ということです。求職者支援訓練については、応募倍率は全国よりも非常に高くなっており、就職率は全国並み、やや高いというような状況になっております。

5ページを御覧いただきますと、今回、調査の対象とした訓練修了者について、令和5年4月から令和5年9月までの方を対象にしておりまして、その方々が通った訓練についての状況ということで、通所型か、もしくはeラーニング、オンラインかというところで見ますと、大体6割ぐらいが通所型の訓練で、公共職業訓練も求職者支援も4割程度がオンライン、eラーニングという状況になっております。

6ページを御覧いただきますと、訓練修了者へのアンケートについて、6月、7月に実施いたしました。アンケートの収集状況として郵送数319名のうち101名の方に回答をいただいて、回収率は約3割ということになっております。その中で、ヒアリングが可能な3名に対してヒアリング調査を行いました。また、修了者の方を採用した企業へのヒアリングと、訓練実施機関へのヒアリングを行いました。

8ページを見ていただきますと、今回、訓練修了者の方々に調査した訓練コースを挙げております。通所型で訓練期間の長い6か月訓練から、eラーニングで2か月の訓練があるなど様々なコースがございましたので、このコースの訓練修了者にアンケートを行いました。

その結果について、9ページ以降にまとめております。

まず、訓練の修了者の方々、訓練選定した理由だとか志望動機を確認しましたところ、訓練を選定した理由は、約9割の方が「訓練の内容」を上げておりましたが、オンライン、eラーニングコースを選定した方々は、「オンライン、eラーニングの受講をしたい」という意向、「短時間での受講をしたい」という方々が他のコースよりも多いということでした。

その志望動機という部分で、先ほども少しお話ししましたが、これは就職につながるという意識で受けられたのか、興味とかそちらのほうが優先されたのかというところで、これは複数選択をしてもらおうという形でのアンケートだったのですが、「興味があった」と

いう方が約9割近かったということで、「就職に有利」という方々が36.6%で、その「就職に有利」と重複回答したと思われる方を除くと、「興味があった」という動機のみで訓練を受講した方が、5割、約半数ぐらいになるのではないかと思います。

次の10ページのところを御覧いただきますと、訓練期間について「ちょうどよかった」が5割を超え、「短く感じた」という方々が4割ということでございます。

「短く感じた」というと通常は短い訓練期間の訓練を受講した者がそう感じるように思われますが、実はそうではなくて、5か月～6か月、通所型の訓練を受講した方々などのほうが、訓練をより短く感じたという方が多いということでした。

11ページを御覧いただきますと、今度は就職の状況ですが、「就職した」「就職したが退職した」ということで、一旦就職した方々について、それぞれ69.3%、9.9%を足すと、約8割の方々が就職したということです。オンライン、eラーニング、3か月以下のコースの方々の未就職者が多い状況となっております。同時に、1週間の労働時間も見ますと、やはり、オンライン、eラーニング、3か月以下のコースの方々は、週20時間以上働く形で就職する方が少ないという結果でした。

ここで一番興味深い部分ことなのですが、Webデザイン関係の業務に就職できた方は3割程度で、実に7割近くの方がWeb関連以外に就職していたということです。

次の12ページを御覧いただきますと、就職支援についての状況について、訓練施設のキャリアコンサルティングは、おおむね大半の方、9割近くの方が有効だったといことで、就職の応募経路は、民間求人サイトで就職した方が半分ぐらい、ハローワークは2割弱、16.3%ということでした。

ハローワークを利用した方は7割を超えていますが、実際のところ、ハローワーク経由で就職した方は少ない結果であり、個別に聴き取る中で、ハローワークには、Web関連の求人が少なく、民間サイトなどを利用された方々が多いということでした。

求人の応募不調者の状況ということで13ページを御覧いただきますと、就職できなかった理由は、「個人的な都合」で就職できなかったという方々が約6割、オンライン、eラーニングコースの方々では、同理由が7割ぐらいに上ります。それから、「訓練内容を活かせる仕事なかった」という方々も3割程度いる状況でした。

どうしたら就職に結びつくのかというところを率直に尋ねましたところ、訓練内容をブラッシュアップする情報が欲しかった、業界情報が欲しかったという方々がそれぞれ4割おり、これは通所型や5、6か月ぐらいの訓練期間の方々、比較的訓練に関わる時間の長

かった方々に多い傾向であり、それらの方々は業界情報を欲しているというような結果となりました。

次の14ページを見ていただきますと、今度は応募不調で就職できなかった方々について、約7割の方が訓練に関連するところに応募したが不調だったということです。それでは、不調理由は何だったのといいますと、3割ぐらいがスキルまたは経験が不足をあげています。不明という回答の中にも、ひょっとしたらそういった理由だった方々もいるかもしれません。

カリキュラムへの要望について、訓練で学んでおくべきだったスキルや技能は「最新のソフト」とか、ほかの「他のソフト」とか、そういったもの以外で、「業界情報」が必要だったという方々が全体の2割を超えております。理由としては、「現在の仕事に必要」ということと、「興味がある」という方も一定数いるという状況でございます。

16ページ以降については、カリキュラムごとでどうだったかというところを訓練コースごとに振り分けて、例えば習得を期待した、もともと期待していた科目は何でしたか、それが役に立ったかどうか、活用をしなかったというところの割合や推移をコースごとで整理した表になっております。こちらは、後の説明と重なりますので、20ページをご蘭頂きたいと思っております。

20ページの資料は、そのカリキュラムごとで、期待した科目に対する活用状況を就職した状況別に整理したものになります。Web関連就職者についてどうだったか、Web関連以外の就職者がどうだったかというところでは、青の棒グラフが期待した科目、赤の棒グラフが役に立った科目、緑の棒グラフが活用しなかった科目を示しています。

そういう形で見ますと、Web関連就職者は当然そういった就職に就いているので、活用している方々が多く、期待した部分の青グラフと赤グラフ、棒グラフがほぼ一致しています。

Web関連以外の就職者は、逆に、期待したのだけでも、その後あまり活用できていないということで、緑色の棒グラフが高い状況になっています。

母数の多いところで、24ページを御覧いただきますと、求職者支援訓練で30名ぐらいの方々から反応があった通所型の5か月訓練においても、同じような状況がございました。Web関連就職者については、青の棒グラフと赤の棒グラフがほぼ一致するような状況で、Web関連以外の方々は乖離が大きくて、活用していないという緑色が高くなるというような傾向がございます。

そういう傾向がある中で、採用企業の声や訓練実施機関からの聴き取った内容について、27ページ以降に記載させていただいております。それらを踏まえ、効果検証結果、課題、今後の取組内容について、35ページ以降に整理させていただきました。

35ページをご覧ください。繰り返しになりますが、受講動機が「興味があった」という方々が非常に多く、「業界情報」を必要と感じている方々も多い。それから、Web関連以外での就職者が約7割、スキル・経験不足を実感している方々が3割ぐらいいるということで、ここで訓練受講者の実像というところで推察しますと、漠然としたイメージや自己のペース、テレワークなどで仕事ができるといったような関心を持って受講される方が非常に多いのではないかと思います。その一方で、業界情報とかそういったものが不十分で、目的や、何をやらいいのかというところが定まらずに、その後のスキル習得にも影響が出てきているように思われます。また、興味優先で、訓練の受講を開始したけれども、ちょっと思っていたのと違っていた方々、訓練受講におけるミスマッチなど、訓練で得た知識をその後に活用できない要因があるのではないかと推察しています。

36ページを御覧いただきますと、カリキュラムの内容については、訓練期間、「短く感じた」という人が約4割程度、「ちょうど良い」という方々も5割ぐらいいるというような状況でございます。

Web関連就職者の多くが、訓練科目が「役に立った」ということからすると、就職した方々はきちんと活用しているということで、カリキュラムについては、採用者の企業からも、十分だというような声を聞いております。

なお、修了者からは、業界情報を要望する声は約2割、カリキュラムに盛り込んでほしいというような声があり、また、最新ソフト、他のソフトということで、実用性の高い汎用系の実務能力を高めるためのソフトの操作をカリキュラムに望むという声もありました。

次に37ページ、求人応募の状況について、就職経路の約5割が民間求人サイトということで、Web関係ですと、もともと事業形態がそうであるようにインターネット利用など求人サイトで募集される企業が多いように思われます。就職経路の約2割がハローワークでしたが、ハローワークには希望求人が少なかったというような声があり、スキル・経験不足や個人的都合で未就職になった、また、業界情報が必要だったという声がここでも4割ぐらいございます。

求人応募における課題としては、ハローワークの求人が少ない、スキル・経験が不足しているということであり、これらの方々の就職を促進するための訓練修了者歓迎求人など

の把握・確保が課題という状況でございます。

訓練により得られたスキルは、Webデザイン業界以外の業界でも活躍できますし、派遣会社からの声ですと、事務職でもそういうスキルがあると非常に役に立つという聞き取りもしておりますので、そういった情報を把握して、提供していく必要があると考えております。

オンライン、eラーニングコースの受講者については、個人的な事情などで、個別事情を抱える方が多いものですから、そういった方々には、より一層の個別支援が必要ということであり、早い段階で業界情報を提供しながら方向付けをしていくことが必要ということでございます。

これらについて、38ページ以降に取組の内容について記載させていただいています。

38ページ、ハローワークにおけるコンサルティングの強化ということです。ハローワークにおいては、就職相談等、あっせんの段階ではきちんと相談しているのですが、このような状況があることをより意識をし、受講あっせん前の適切なコンサルティングの実施、受講中の段階における意識づけやコンサルティング強化を図っていくこと、業界情報の理解などが不十分な方々に対して、情報を示すことによって、目的意識を持って訓練を受講してもらうことが必要と思われま。学習意欲を同時に喚起して、訓練カリキュラムを習得することが、最終的に採用に実際につながっていくということを伝えることが重要と思われま。

それから、訓練カリキュラムの取組ということで、短く感じたという方々も一定数いましたが、訓練日程としては、訓練時間、時期、おおむね妥当ではないかと思っており、また、訓練カリキュラムについても、就職した方には活用できているということなので、実技については、十分なものと考えております。

カリキュラムの検討については、業界情報をなるべく早い段階で受講者に示し、職業講話とかそういった機会によって、意識を上げていけるのではないかとということと、企業ヒアリングの中で、最新ソフトはそれほど重要視しないが、実用性の高いソフトとかそういったことを習得するといいいのではないかとのご意見をいただいております。このあたりについては、カリキュラムへの導入が必要になってくるのではないかと考えています。

就職支援について、訓練修了者歓迎求人確保に取り組むことと、Webデザイン業界以外の業界でも活躍できる機会があると思っておりますので、そういった情報を収集して提供していく。オンライン、eラーニングコースの受講者には、そういった事情を踏まえた個別

支援に取り組んでいき、ハローワークでのコンサルティングの強化、求人の確保、あわせて、カリキュラムの中でも業界情報の提供などの意識づけをするような内容、それから、実務の高いソフトの操作を学ぶことにより、応募する機会、幅が広がるのかなというところでございます。

最後に、訓練実施機関における体制の確保ということで、人件費などが上がっており、ソフトのライセンス料金、備品などの設備等など訓練環境をきちんと整えていくには、相応の費用がかかるため、訓練実施機関から訓練費用の増額を望む声が強くなります。これらの要望については、安定的に訓練を実施していくために必要なものと思われまので厚生労働省のほうに意見を上げさせていただきたいと思えます。

効果検証の結果については、以上でございます。

**【金井会長】** ありがとうございます。大量な資料を大変分かりやすくお話をいただいたと思えます。

地域ニーズのほうも併せてでしたか。

**【事務局（土方）】** 地域ニーズにつきまして、職業訓練に関するアンケート調査の集計ということで、資料10になります。ハローワークで求職者の方々のアンケート調査を6月、7月にかけて行いました。

2ページ、3ページに、どんな方々が対象になったかということ、女性が約6割、年齢は問2のところ、全年齢層幅広くアンケートを取っていること、それから、直近の雇用形態では半数が正社員の方々ということでもあります。

4ページ、5ページを御覧いただきますと、5ページの間8で職業訓練の認知度、これは6割ぐらいが知っているということでございます。

問9のところ、職業訓練受講希望者の有無ということで55.9%、6割弱の方が訓練を希望したいという方がいました。名古屋は訓練の設定が多いことで比較的高い割合になっていますが、約6割近くということでございます。

7ページを御覧いただきますと、訓練を選んだ理由としては問11のところ、就職に結びつきやすいということで、コースを選択したいということと、適当だと思える期間は約3か月ぐらいが一番多くなっております。

それから、8ページ、9ページの、訓練の受講をどのような形で受講したいかということにつきましては、先ほどの数字と一致していますが、約6割ぐらいの方が通所型となっております。

問15、職業訓練の受講に当たって不安に思うことというのと、やはり、ここは生活面だとか、知識・技能を習得できるかということをちょっと不安に思っておられる方が多いということでございます。

実は問16、訓練希望者が約6割近くいるのですけども、受けてみたいとは思わなかった方々の理由として、すぐに就職したいという方々が大体半数ぐらいいらっしゃることでありまして、希望者は比較的多いのですが、生活等の事情により、早期に就職したいという方々が一定数いるということでございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

今、デザイン分野に関する詳細な調査結果と、それから、地域ごとの調査につきまして御報告をいただきました。これにつきまして、御疑問点とか御意見とかあればいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 先ほど質問させていただいたことと関連するんですが、今のお話を聞いておきますと、やっぱり業界情報ということで、特にITデザインについては、その企業が求める技術のスキルと申しますか、それとの乖離があると、なかなか就職とか、あるいは求める仕事に就けないというようなことがあるのだなというのがよく分かりました。

そうした中で、そうしますと大事なのが個々の企業ごとで多分求める水準というのは異なっていると思います。例えば大企業であれば、ある一定程度の知識があれば、自分の社内でまた教育するというところもあるかと思いますが、中小企業では、やはり即戦力を求めるというような傾向も強いと思いますので、そうしたニーズを、ちょっとなかなか企業ごとにどんな人を求めているか把握するのも大変かもしれませんが、なるべくそういう情報を集めていただくとともに、訓練の中でも、技術水準ごとのカリキュラム、ここぐらいのレベルの人を育てる、あるいはもっと高度なものを育てるというような、そうしたニーズに即した、水準のレベルに合ったカリキュラムを少し考えていただけるといいのかなと思いました。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

私もその点ちょっと思っていて、デザイン分野の分析の14ページの、応募が不調だった理由というところですね。スキルまたは経験不足というのが3割が指摘されているということからいたしますと、訓練をしても、そのような評価を得てしまうところをどういうふうにか考えるのかというところがあるかなと思います。

訓練の充実ということがあるかなと思って、訓練期間で見ますと、3か月以下も同じ理由で3割ぐらいですし、5か月から6か月訓練していても3割なんですね。ですので、期間の問題ではないとすると、何を充実させるべきなのかというところがポイントになってくるんじゃないかなというのを非常に思いましたので、併せて御検討いただければなというふうに思います。

ほかに御意見いかがでしょうか。では、伊藤委員、お願いします。

**【伊藤委員】** 確認をさせていただきたいんですが、27ページに採用企業の声というのがございますが、これ具体的に業種、業態、規模、分かれば教えていただきたいというのが1つ。

それから、先ほど佐々木委員からありました業界情報というのは、訓練生が求めている情報がどういうものであって、ここに単純に業界情報と書いてありますが、具体的にどんな情報が欲しいのかという話と、採用する側の、就職する人のこういう人材が欲しいというような情報があるのかどうかというところを教えていただければありがたいなと思います。

**【金井会長】** ありがとうございます。いかがでしょうか。

**【事務局（土方）】** この規模については、ちょっと資料が手元になくて、すぐに御回答ができずに申し訳ございません。

1社は派遣会社になりまして、比較的大きなところかと思えます。

具体的にどんな情報を欲しているかというところでございますけれども、対象になった方々については、コロナ明けだったりしたこともあって、職業講話などが実施されず、リアルな現場の情報が聞けなかったというような御意見があるのと、それから、企業に直接売り込むためにポートフォリオとかそういったものを制作できるかという意見もありました。ポートフォリオの制作となれば、企業が行っている事業の内容を踏まえたものを制作する必要があり、就職には、それらの情報が必要だったということだと思えます。

実は、28ページのこの資料の採用企業の声というところで、どんな人を求めているのかというところとも重なりますが、一番上に、訓練カリキュラムの内容については問題なく、訓練修了後、採用してもすぐには戦力にはなかなかならないので、現場で3年くらいの経験を積む必要があるとございます。

ここで、自分で本を購入するなどして勉強する姿勢がある人は伸びるという話があり、

色々な知識とかスキルを習得したい、訓練をきっかけに、そういった姿勢がある方を企業は雇っていきたいというところであり、そういった人材が求められているのではないかと思われます。そういったことから企業、業界情報を知るということは重要なことと思われれます。

**【伊藤委員】** 中小・小規模事業者が求める則戦力人材の確保は、なかなか難しいところがあります。特に専門分野であるデザイン分野、IT・DX分野などの人材が現実に不足しているのが現状であります。

今言われました丁度28ページにある企業の声の一番下にある自営業については、会社運営上影響が大きい、昨年導入されましたインボイス制度の導入と、電帳法の施行によって、帳簿関係への記載が電子化に変更されましたが、小規模事業者では対応できる従業員が不足している状況であります。

このような状況の中で、職業訓練の中で2か月コース、2年コースの中でそういった人材を育成していただき、訓練生を小規模事業者に就職できるようになると助かります。

20人以下の事業者の人材確保として、ポートフォリオの制作の訓練もいいですが、国等への電子申請に対応できる訓練科目、カリキュラムの職業訓練を受講した訓練生などの人材育成によって、中小・小規模事業者で頑張れる、また、就職先に選んでいただけるような取り組みを、今後、検討していただきたいと思えます。

**【金井会長】** ありがとうございます。

まだまだ御意見があると思うんですが、今日ちょっと議題が盛りだくさんでございまして、先に進めさせていただいて、あとでお時間のあるところでまた御意見をいただければと思えます。

今の調査結果等々を踏まえまして、7年度の職業訓練実施計画の策定方針ということをお提案いただいておりますので、まずは事務局のほうから御紹介をお願いいたします。

**【事務局（土方）】** 7年度の実施計画の策定方針ということで、まず、この実施方針につきましては、最初のほうの資料1に、実は6年度の実施計画（総合計画）の改定案というのがございますが、ここの3ページを御覧いただきますと、計画の中に3、計画期間中の公的職業訓練の実施方針ということで、7年度をどんな訓練計画にしていくかというところで、例えば効果検証するテーマとかの絞り出しとか、何に重点を置いて取り組んでいくのか、それから、それを踏まえてどんな分野の訓練コースを、割合を高めていくのかというような方向性をここに載せるという形になっています。

これについての方向性を本日、事務局のほうでこういった方向で考えているというところを今からお話しさせていただければと思います。

資料の11を御覧ください。全国の状況が書いてございます。全国の実施方針としては、介護・医療・福祉、IT、デザイン、こちらのほうについて、課題に挙げて実施方針に取り組んだとあります。

取組状況については、このような形で記載をしていただいて、3ページに全国の公的職業訓練の実施方針について、この3ページの右側に整理されていますので、ここは御参考にしていただければと思います。

愛知の部分につきましては5ページにまとめています。

実施計画について、まず6年度の実施計画の中では、5年度に効果検証をワーキンググループで検証した営業・販売・事務分野、それからデジタル分野の全体、こちらについて応募倍率が高く、就職率が低い分野ということで、取組の方向性、カリキュラムの設定などの部分についてまとめさせていただき、6年度に取り組んだ内容を右のほうに掲げさせていただきます。

まず、5年度の実績としては、先ほどのお話と重なるところですが、営業・販売・事務分野、こちらについては委託訓練の応募倍率、高かった部分については解消傾向、就職率も向上しています。求職者支援訓練については、応募倍率低かったものが、今度は逆に高くなって、あと就職率横ばいというような状況になっているということで、ある程度バランスのよい数字になってきているといます。

7年度の実施方針として、このまま取り組む内容として記載していくのか、一定の改善が見られるかどうか、6年度の後半の状況を見つつ、ここの実施方針をどうするのか検討するというように、引き続き取り組んでいくことには違いありませんが、実施方針として載せるかどうかということ、今後、検討していくということでございます。

デジタル分野について、トータルの部分でいきますと、委託訓練の応募倍率は100%ぐらいということで解消傾向にあり、就職率も76.8%となっています。ただ、求職者支援訓練については、応募倍率はある程度下がりましたが、まだまだ高く、就職率も低調というような状況がございます。

これについて、7年度の実施方針案としては、6年度計画に引き続いて、特に求職者支援訓練の就職率を上げるための検証を行い、求人ニーズに即した訓練内容であるかどうかを引き続き検討していくということと、あと、受講希望人数、これも重なりますが、適切

な訓練を勧奨できるよう、ハローワークの窓口職員の知識向上、事前説明会、見学会、そういった機会の確保を図るということと、訓練修了歓迎求人確保、こういったことに取り組んでいくということ、あとキャリアコンサルティングも重要な部分になっていきますので、これも実施方針として計画していきたいということでございます。

それで、7ページのところを御覧いただきたいと思います。

これに加えて、今後の取り組みとして考えている部分というのがございます。

上の1、2、IT分野、営業・販売・事務、デザイン分野、このあたりは先ほどからお話ししている部分と重なりますが、そのほか、介護・医療・福祉分野と製造分野、建設関連分野、こちらのほうについて実施方針に載せ、取り組んでいきたいと思っております。

求職者支援訓練のニーズ試算ということで、実は、先ほどのアンケート調査で訓練分野、コースごとで希望する方々の割合を新規求職者の数で掛け合わせた割合で、潜在的な訓練ニーズを算出したものが①に挙げている数字になりまして、これと、現在設定されている定員の状況などと兼ね合わせて、③のところ定員のカバー率というようなものを載せています。

ここで、応募倍率、あと就職率の状況だとかを見ていく中で、介護・医療・福祉分野について、下の表の中でまとめさせていただいてはいますが、応募倍率79.2%、定員充足率58.9%と、ちょっと低調な状況があるということで、潜在的な訓練ニーズが定員充足につながらない要因を分析する必要があり、また、人手不足分野であることから、さらなる就職率の向上を図るため、これについて検証・分析、全国と同じようにしていく必要があるのではないかと考えています。

あと、製造と建設関連分野、こちらについては潜在的な訓練希望者一定数いると思われませんが、製造については応募倍率106.0%、定員充足率77.8%。施設内訓練の県で実施されている製造系、特に金属加工系の訓練が少し低調な状況がございますので、これには、就職率が高いものですから、誘導することによってものづくりへの人材を供給できるという部分がありますので、ここの定員充足を上げていくため、要因を分析していきたいと思っております。

同様に、建設関連分野についても、施設内訓練の県の部分が、定員充足率がちょっと低調な状況がございますので、その要因などを分析していきたいということで、これらを実施方針の中に盛り込んでいくような形で進めていきたいと考えております。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

7年度の方針につきまして御説明をいただきました。

最後に言っていたところについては、私もキャリアコンサルティングをしていますと、自分の思ったところだけピンポイントで考えておられて、幅広く自分のニーズを満たせる職業が見えているかという、なかなかその辺の知識がないというような方が多いので、この分野じゃなくてもこの分野でも果たせるよ、そういうことはみたいな、そういうことで世の中のニーズとそれから御自分のニーズをうまくマッチングさせていくみたいなの、そのようなことは非常に重要なんじゃないかなと思いますので。その辺は、キャリアコンサルティングの充実というところにぜひ期待したいところじゃないかなというふうに思いました。

ほかに、御意見いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

そうしましたら、7年度の方針として、こちらの方向で、まだ様子を見ながらということでございますが、進め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す。

では、次に、教育訓練給付制度による訓練機会の確保等についてということで、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

【事務局（土方）】 資料13で説明をさせていただきます。

こちらの教育訓練給付の関係については、昨年度の第2回協議会のときに新たに議題のテーマとして入ってきた部分で、地域の人材育成のニーズなどについて、こちらも含めて議論していくということになったものです。

本日は、この内容については改めてお伝えをさせていただければと思います。資料の教育訓練給付の概要ですが、教育訓練給付というのは、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に、その費用の一部を雇用保険から支給するというものでございまして、大きく分けて3種類ございます。

「専門実践教育訓練給付」、「特定一般教育訓練給付」、「一般教育訓練給付」というものがございまして、専門実践というのは中長期的なキャリア形成に資する教育訓練ということで、専門学校とか大学だとか、そういった機関で割と長い期間学び、技能や資格などを習得していただくというもので、給付の内容については最大8割、負担された金額を支給するというものになっております。

この教育訓練給付については、在職者または離職後1年以内の方で、雇用保険の被保険

者期間が原則3年以上ある方が対象ということで、3,000を超えるぐらいの講座が設定されています。

「特定一般教育訓練給付」というのは、早期に再就職するための講座として設定されたもので、こちらは給付率が5割、50%支給となっております。

そのほかに「一般教育訓練給付」、こちらは受講費用の2割、20%が支給されるということで、講座数としてはここが一番多く、1万2,000ということになっております。

この教育訓練給付については下の2ページ目のところに、指定基準を満たす教育訓練機関が中央職業能力開発協会に申請を上げ、そこで審査をして、指定されたものが、指定期間3年間ということで開講できるということです。これらについて、在職者の方、受講条件を満たす離職者の方々が講座を受講するもので、教育訓練給付の種類によっては、講座の受講開始1か月前にキャリアコンサルティングを受けることが必要になるものがあります。これらを受け終わった後にハローワークのほうに支給申請をすると、その費用の何割かが支給されるというような仕組みになっております。

3ページを御覧いただきますと、どのような資格・試験があるかというところの一覧ということになっておりまして、指定講座の全国の状況ということで、見ていただきますと東京が圧倒的に多くて、愛知は4番目か5番目でしょうか、606の講座が訓練指定されているということです。ただ、これは指定された講座の数なので、実際に実施する施設はまた別の整理になっておりますので、講座で認定されたところの場所についてはこういった形ということです。

5ページ以降に、全国と愛知の状況ということで、それぞれの講座の数などが整理されております。

愛知の場合は、輸送・機械運転関係が約27%を占めており、主に免許取得を目標とする講座です。医療・社会福祉・保健衛生関係が、実は46%、半数近くを占めているという状況であり、全国では、逆に輸送・機械運転関係が5割程度で、医療・福祉が2割となっております。あと、専門実践の訓練が主になりますが、大学・専門学校の講座の開講割合が、講座数が約1割というような状況になっております。

最後に、7ページを御覧いただきますと、実際に、少し前の数字ですが、2022年度の教育訓練について、受けた方々の数をこちらにまとめておりまして、愛知の場合は4,766が延べ受給者数で、初回の受給者数が1,848、何回かに分けて受給の申請をするということもありますので、このような形でまとめています。

この講座について、厚生労働省のほうから参考資料として、最後の13ページのところに、厚生労働省における講座拡大の取り組みということで、業界団体を通じた講座指定申請の働きかけ、あと関係省庁、業界団体主催の会議、それからSNS等による周知広報を図っているということでございます。

教育訓練給付の拡充ではないのですが、教育訓練を実施している機関から求職者支援訓練を検討したいというような相談もあり、職業訓練の拡充も含めて進めていきたいと思っております。

それと、先ほど1点、説明をし忘れてしまった部分がありまして、資料12でございます。説明しておりませんでした。すみません。

7年度の公共職業訓練（委託訓練）の目安数と求職者支援訓練における認定上限値ということで、認定数について、現段階で厚生労働省から示された数字が資料12になります。こちらについて、公共の委託訓練は6年度の数よりもやや減った形になっておりますが、デジタル分野の設定目安数というのが大幅に増えた数で示されています。それから、求職者支援訓練は前年、6年度と同数の認定上限値を示されておりますので、基本的には、同じ規模感で訓練を進めていくというような方向になっております。

以上でございます。

**【金井会長】** ありがとうございます。

資料12は、先ほどの7年度の方針に合わせまして御検討いただく内容ということで、特徴としては、今、土方さんのほうから御説明のあったとおりです。

それから、13のほうについては、教育訓練給付制度の御案内ということで、できるだけ多くの方に御利用いただくように、そういった指定機関を増やしていると、そういう動向を御紹介いただきました。

これは、個人の方がこれを受けたいとなったときに、給付の対象ですよということが分かるようになっていたり、あと企業が従業員の方を派遣するという場合にもそういうことが可能と、そういうことでよろしかったですかね。

ありがとうございます。

お時間がなくて恐縮ですが、まだご発言のない委員からご意見を頂ければと思います。早川委員、全体のことで結構ですけども、一言お願いできたらと思います。

**【早川委員】** 早川でございます。

ワーキンググループのアンケート、非常に詳細なアンケートがされていて、非常に参考

になりましたし、ただ、受講期間が短く感じたと言われる方が40%もいらっしゃるというところで、これが肯定的に捉えるのか、受講している方が物足りないと感じているのかというところで、もしそうであれば、それが不安につながって、企業と就職活動したときに不調に終わるというところが、求職者自身が不調に終わった理由についてスキルが足りないと感じているというふうに感想を述べていて、それにおいて、また、業界の情報が足りなかったというふうにつながっていくようなイメージがあると思うので、その辺が今後改善されていくといいのかな、というふうに思いました。

**【金井会長】** ありがとうございます。重要な御指摘ありがとうございます。

そうしましたら、井上委員、お願いします。

**【井上委員】** 貴重なデータ、ありがとうございました。

今日、私、2点気になるところがありまして、1つは、先ほども御指摘がありました、今日の今回のアンケート調査結果の中の業界情報が、やはり何を指しているかというところで、今回はデザイン系だったんですけど、福祉の人材養成に関わる私どもで言いますと、政策の話かな、それとも、ブラックな企業はどういう企業かみたいな話なのかなと、やっぱり、その中身がよく分からない。

私どもの工夫といたしましては、だったら、実際に現場に入っていて、短期間もしくは長期間実習をしてもらおうと。その中で、仕事もイメージも、それから業界の状況も把握していただくみたいなことを取組としてやっているのですが、もしかしたら、コロナでなくなっている実習のような仕組みが、この業界情報の収集に当たるのかななんていうふうに感じながら拝聴していました。

もう1点が、就職率と言ったときのこの就職率の中には、パートの人を含むのか含まないのか。介護の現場がかなり分業化されていますので、正社員で就労するというようなことは、ハードルがある意味上がっている、働き方としては非常に下がっているんですけども、このあたりも、もしかしたら非常にパートでというような方が増えていて、それが就職率に影響しているのかしらというようなことを考えながら伺っていたという状況です。

また教えていただけたらと思います。

**【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、お願いしてもよろしいでしょうか。

**【市田委員】** 愛知県職業能力開発協会の市田です。指名されましたので。私もワーキンググループのアンケート、資料9の11ページですけども、ちょっと私の中でもややや

した部分がありますので、意見を言いたいと思いますけども。

就職率のところ、就職した方、退職を合わせると8割に近いということを説明を受けましたけども、やっぱり、一番下の③のWebデザイン関係でない業務に就職された方が7割近くおられるということで、それで本当にいいのかなと。要は、Web関係の企業としましては、即戦力となるようなレベルのスキルを持った人を求めていると。ただ、訓練の中では、期間も限られているし、それだけのレベルの訓練は行えないということかもしれませんけども、本当にそれでいいのかなというところがちょっともやもやしております。

ハローワークさんの使命が就職させること、訓練を受けて就職させることが目的であって、別にWebの訓練を受けたからWebの企業に就職するだけでもいいんだということであれば、私の意見は無視していただいていいんですけども、その辺をちょっとお伺いしたいなと。どう考えておられるのかなということをお伺いしたいと思います。

**【金井会長】** ありがとうございます。

そうしましたら、短く御回答をお願いしてもいいですか。

**【事務局（土方）】** まさにこちらと同じように、この7割がそういう関係で就職できていないというのは、非常に問題意識を持っております。ですので、ここについては、先ほども就職できるような求人の確保や情報を収集して取り組んでいきたいというふうに思っております。

**【金井会長】** ありがとうございます。

そのほか、調べないと分からない情報とかもいろいろあったかなと思いますので、また改めまして精査いただいて、また委員のほうにお知らせいただけるとよろしいかなというふうに思います。

ちょっとお時間が足りませんでした、いろいろ御意見をいただきまして、非常に興味深い協議会になったのではないかなと自画自賛しております。皆様、御協力、誠にありがとうございました。

そうしましたら、事務局にお返しします。

**【事務局（内藤）】** 金井会長、ありがとうございました。

また、皆様、委員の皆様におかれましても、熱心に御協議いただきまして、誠にありがとうございました。

議事はこれにて終了となりますが、1つ追加でお話しさせていただきたいので。

【事務局（土方）】 参考資料の6につけさせていただいた部分を少しだけお話しさせていただきます。

10月28日に記者発表した、プレスリリースしたもので、11月は人材開発促進月間ですということで、労働局の取り組みをまとめたものを載せさせていただいています。人材育成に係るデジタル人材の育成の部分で、人材開発支援助成金という助成金がありますが、なかなかそれを活用しようと思っても、訓練とか研修などをどうやったらいいのかなというところでお悩みの企業さんも多いものですから、ポリテクセンターで行っている生産性向上支援訓練という、オーダーメイド型で訓練を企画していただける制度と、この人材開発支援助成金を組み合わせた説明会を11月に県内4地域で開催するというものです。

また、その次のページになりますが、人材育成のキャラクターを愛知労働局で考案いたしました。これについて、「リスクリン」という名前ですが、リスクリングという言葉を使って命名したもので、折り紙をモチーフにしたキャラクターであります。「折り紙は、折り方次第でいろんな形に変わることができる、人も学び・学び直しによっていろんな形に変わっていくことができる」というものでございます。

これも活用しながら人材育成支援の施策の周知を進めていきたいと思っており、今後、折り紙の台紙を作り、イベントなどの機会に配付し、子供さんに折って作ってもらうなど、幅広く広報周知に努めていきたいと思っております。

【事務局（内藤）】 ありがとうございました。

議事はこれにて終了となります。

先ほど委員の皆様からいただきました御意見を踏まえて、地域ニーズに合致した公的職業訓練を運営していくとともに、令和7年度の職業訓練実施計画の策定を進めていくこととします。委員の皆様におかれましては、引き続き御支援、御協力をお願いいたします。

以上をもちまして令和6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 —