

令和6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7年3月5日(水) 午前9:30～午前11:30

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

愛知県経営者協会 専務理事兼事務局長 岩原 明彦

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 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 高岡 聡和

社団法人 全国産業人能力開発団体連合会

株式会社二チイ学館 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

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

独立行政法人 支部長 遠藤 聡

高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部

愛知労働局 局長 小林 洋子

代理出席

中部経済産業局地域経済部

地域振興・人材政策課 課長補佐 竹川 杏奈

愛知県労働局 就業推進監 森 英輝

欠席委員

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

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

愛知県労働局 局長 大寄みどり

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
	〃	主査	野田	祐美

議題

- (1) 公共職業訓練の実施状況について
- (2) デジタル人材のニーズ調査結果について
- (3) 令和7年度愛知県地域職業訓練実施方針及び計画（案）について
- (4) 令和7年度に実施する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの検証分野について

【事務局（小林）】 ただいまから令和6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。

皆様方におかれましては、大変お忙しい中御参加をいただき、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、小林と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本日の御発言につきましては、後日、資料と併せて愛知労働局のホームページで公開をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、本協議会の開会に当たり、愛知県労働局長代理、森就業推進監より御挨拶させていただきます。

【森英輝委員】 皆様、おはようございます。愛知県労働局就業推進課の森でございます。

本日、労働局長の大寄が、他の公務により出席ができませんでしたので、代理で出席させていただきます。よろしくお願いいたします。

令和6年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会の開会に当たりまして、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、御協力をいただきまして感謝申し上げます。

さて、デジタル化の急速な進展に伴い、産業分野においてもデジタル人材の育成は喫緊の課題となっております。そうした中、愛知県の令和7年度予算案では、デジタル人材の育成支援を重点事業の1つとして掲げております。これまでも実施している中小企業に対するアドバイザー派遣ですとか階層別の研修に加え、デジタル化に取り組めていない中小企業の経営層に対して、デジタル化に必要な人材の育成や、生成AIの活用を働きかけるワークショップ、それから、セミナーを新たに実施してまいります。

公共職業訓練につきましても、在職者訓練の定員を今年度の1,600名から2,000名に拡充するとともに、定員の半数以上をデジタル活用分野の訓練として実施いたします。雇用セーフティネット対策訓練では、全てのコースでデジタルリテラシーを含むカリキュラムを設定いたします。また、岡崎高等技術専門校につきましては、三河地域の拠点校である三河高等技術専門校として4月1日からスタートすることになります。これに合わせて、デジタル化に対応した訓練を新設するなど、デジタル人材育成に関する訓練を充実してまいります。

そして、技能五輪全国大会・全国アビリンピックにつきましても、2025年度大会も引き続き、本県も主催者の一員となって、アイチ・スカイ・エキスポを中心に開催いたします。また、2028年技能五輪国際大会を、日本、愛知において開催することは、次代を担う若者にとって大きな目標となるとともに、子供たちのモノづくりへの興味関心を育む絶好の機会となります。国をはじめ、関係機関と共に準備を進めてまいりますので、御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

本県では、今後もこうした取組を通じて、職業能力開発の促進と技能振興にしっかりと取り組んでまいります。

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期待いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

【事務局（小林）】 ありがとうございました。

続きまして、愛知労働局長、小林様より御挨拶をお願いいたします。

【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。

年度末の大変お忙しい中、委員の皆様方におかれましては、本日の協議会に御出席いただきまして、本当にありがとうございます。

また、日頃から人材育成の推進をはじめ、労働行政に多大な御尽力、御協力をいただいております。

りますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございます。

直近の令和7年1月の有効求人倍率ですけれども、昨日解禁日だったんですけれども、1.27倍となっていてございまして、人手不足感というのが長期化している中でございますけれども、企業におかれましては、人材育成、それから、人材定着に目を向けていただいているのではないかと思います。

また、そういう人材不足の長期化の中では、省力化や省人化、これに対する投資も進められて、取り組まれているんじゃないかなというふうに思っておるところでございます。省力化、省人化の投資で生産性の向上を図っていくということは、持続的な賃上げの観点からも非常に重要なことだと思っておりますし、生産性の向上のためには、社会のあらゆる分野のデジタル化、これを進めていくことが必要であると思っておりますし、デジタル化を進めるということは、それを支える人材育成がどうしても必要になってくるというふうに考えております。

一方、労働者個々人に目を向けても、経済社会の変化に対応したリスキリング、学び直しは、これは労働者個々人の観点からも重要だと思っておりますので、行政としてはリスキリングによる能力向上への支援、これを一層進めていきたいというふうに思っております。

さらに、愛知県さんからもお話がございましたけれども、2028年技能五輪の国際大会が愛知で開催されることが決定してございますので、若い方のものづくりに対する関心を高めること、そして、技能振興の機運を醸成することで、自動車産業をはじめとする製造分野の人材育成支援、これも求められているというふうに思っております。

幾つか地域ニーズや課題が、今申し上げたようにございますけれども、本日、御議論をいただく来年度の地域職業計画実施計画（案）、これは、今申し上げたような地域ニーズや課題に対応するものとして、案として、私ども、取りまとめさせていただいております。

また、第1回協議会におきまして、委員の皆様方から、企業が求めるデジタル人材って一体何ぞやということ把握する必要があるのではないかなというふうな御意見を頂戴しましたので、その調査も、企業のニーズ調査もさせていただいたところでございますので、本日は、実施計画（案）とともに調査結果も御説明をさせていただきたいと思っております。

委員の皆様方にはぜひ、この実施計画（案）、そして、企業ニーズ調査につきまして、忌憚のない意見交換、御意見いただけますようによろしくお願ひしたいと思います。

本日はよろしくお願ひいたします。

【事務局（小林）】 ありがとうございます。

本日の資料は、お手元にございます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、御異動によりまして、愛知県経営者協会専務理事、岩原様に新たに委員に御就任いただいております。本来であれば御挨拶をいただくところでございますが、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と存じます。

なお、本日は、名古屋商工会議所、坂野様が御欠席となります。また、中部経済産業局地域経済部地域振興・人材政策課課長の北野様が御欠席となり、同課の課長補佐の竹川様に代理出席をいただいております。

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、愛知みずほ大学人間科学部心身健康科学科の金井教授を会長に任命させていただきます、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、よろしくお願いいたします。

【金井会長】 金井でございます。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、早速次第の2、議題に入っていきたいと思います。

まず、(1) 公的職業訓練の実施状況について、愛知労働局、愛知県機構の順で、それぞれ御説明をお願いいたします。

【事務局（土方）】 それでは、愛知労働局の訓練課長の土方と申します。よろしくお願いいたします。

着座で説明させていただきますが、まず、私のほうからは、6年度の公的職業訓練の実施状況ということで、資料ナンバー1と資料ナンバー3でお話をさせていただきます。

求職者支援訓練についての説明をさせていただきますが、資料ナンバー1の右側の求職者支援訓練の6年12月末現在の状況でございますが、上から、デジタル分野の1つでありますIT分野、こちらの実施状況についてですが、開校する訓練コースがやや減少しており、受講申込者数も減少しております。応募倍率は96.7%となっており、やや低下している状況でございます。

それから、その下、営業・販売・事務分野については、従前から応募倍率が非常に高く、訓練の受講機会を拡充することが課題でありました。6年度は、訓練コースが増え、定員も96名ほどになり、受講申込者数も増えたのですが、定員の拡充したことの効果によって、前年度の同じ時期、157.6%だったものが、応募倍率が114.8%ということとなり、訓練受講者の受講機会が確保される状況になってきております。

それから、医療事務分野については、昨年よりやや下回っておりますが、ほぼ昨年並みで推

移しています。その下の介護・医療・福祉分野、こちらは特徴的なところがございまして、この分野は、全国的に定員の充足率が非常に悪く、応募倍率もあまり高くない傾向があるのですが、愛知の求職者支援訓練におきましては、応募倍率が102.6%と1倍を上回っております。定員充足率も8割近くで、非常に良い状況になってきており、開校するコース数及び定員数も増え、受講申込者数も増えながら、応募倍率、充足率がとても良い状況になっているということでございます。

この要因としては、介護に関係する訓練、介護初任者研修に係る訓練について、求職者支援訓練においては、最近、2か月の訓練期間を標準とする訓練が増えてきております。従前は、3か月の訓練期間が多かったのですが、同じ資格等を2か月の短期間で習得できることになったことにより、訓練の受講申込者が増えて、順調な形になってきているのではないかと考えております。

それから、デザイン分野、これもデジタルの分野の1つでございますけども、この分野は、6年度の訓練の効果検証に取り組んだ分野でございます。この分野は、応募倍率は非常に高く、就職率があまり伸びない状況であるため、訓練の受講機会の確保に取り組ましたが、応募倍率は昨年とほぼ同じぐらい、181.6%で、非常に高い状況が続いています。現状、受けたくても受けられない方々がまだ多数いるということで、引き続き、受講機会の拡充を図っていかねばいけない状況でございます。

それから、理容・美容関連分野、こちらについては、受講者数等、昨年よりも若干減っているのですが、ほぼ同じような状況で推移しているところでございます。

それから、求職者支援訓練には基礎コースがございますが、こちらについては、訓練の計画を組んでいるのですが、開校される訓練コースが少なく、低調な状況が続いております。また、求職者の方々の応募もあまり伸びない現状あるため、その対応等について、また後ほどお話をさせていただきたいと思っております。

最後に、IT分野とデザイン分野を足しまして、デジタル分野ということで整理しており、一番下に参考で数字を記載させていただいています。IT分野は若干数字が伸びていないのですが、デザイン分野は非常に応募者が多いことから、これら合わせたデジタル分野の応募倍率は170.1%ということで、非常に高い状況になっており、デジタル分野としては、引き続き、訓練機会を増やしていくことが求められている状況でございます。

私のほうからの説明は以上とさせていただきます。

【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。説明は着座にて失礼をいたします。

それでは、資料1の左側、愛知県の欄を御覧ください。

離転職者向けの公共職業訓練の令和6年度実施状況でございますけれども、愛知県では、離転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行っております。

まず、委託訓練でございますけれども、求職者の就職を支援するため、雇用保険の受給者などを対象として、雇用セーフティーネット対策訓練を、専修学校等の民間教育訓練機関に委託して、幅広い分野で実施いたしております。

全体の状況ですけれども、定員3,371人に対して、受講者数2,289人、うち女性が1,717人でございます。受講者数については、昨年度の同時期と比べますと83人の減少となっておりますが、全体の充足率は67.9%と、昨年度の70.1%とほぼ同じ状況となっております。

分野別に申しますと、IT分野、介護・医療・福祉分野、それから、その他分野、こちらは、こども英語インストラクター養成科というコースも実施しておりますけれども、これらの分野の定員充足率が低い状況となっております。一方で、医療事務分野とデザイン分野については高い定員充足率となっております。

次に、資料をおめくりください。

施設内訓練ですけれども、施設内訓練におきましては、名古屋校、岡崎校、東三河校の県内3校の高等技術専門学校におきまして、総合造園科といった農業分野や、金属加工科、電気機器科、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。

施設内訓練の受講者は、定員480人に対しまして、受講者数が296人で、うち女性が101人、定員充足率が61.7%という状況でございます。

分野別に申しますと、まず、農業分野ということで、総合造園科については100%と高い定員充足率となっております。製造分野については全体の充足率が64.2%と低い状況となっておりますが、内訳を見ますと、電気関連分野ということで、電気機器科、電気工事科、そして、その他の製造関連分野ということで、陶磁器科については100%に近い充足率となっております。一方で、金属関連分野とあります金属加工科については訓練生を確保することが非常に難しい状況となっております。

次に、資料2を御覧いただきたいと思います。

令和6年度愛知県雇用セーフティーネット対策訓練月別開講状況でございます。一番右下の

ところの定員の1、2、3、4、5番目ですかね。一番右下の右から5列目のところに定員が
ございますけれども、3,371人とありますが、入校者が2,289人、うち女性が1,71
7人で、女性比75.0%となっております。定員全体の充足率は67.9%となっております。
地域別を見ていただきますと、名古屋が、定員2,623人、入校者1,825人、充足率69.
6%、岡崎が定員430人に対して、入校者256人、充足率59.5%、東三河が定員28
8人に対し入校者182人、充足率63.2%となっております。

特に東三河地域における受講者の確保が課題となっておりますけれども、昨年に比べると、
定員充足率は同時期の比較で63.2%から変化していないものの、おとしは56.8%であ
ったことから、一定の改善が見られております。要因としましては、コロナ禍において、豊橋
のハローワークにおける雇用保険説明会で、訓練実施施設によるブース設置及び個別説明会を
中止しておりましたが、新型コロナウイルスが5類に移行してから、この個別説明会を再開し、
継続して実施していることが考えられます。引き続き、愛知労働局、そして、各ハローワーク
と連携した応募者確保に取り組んでまいりたいと考えております。

最後に、今年度第1回の協議会において、愛知県中小企業団体中央会の佐々木委員から御質
問のありました、IT分野のうち、中小企業へ就職した方の割合はどのくらいかという質問に
ついて補足をさせていただきます。

第1回の協議会においては、中小企業へ就職された方の割合に関するデータを取っていない
と回答いたしました。確認をしましたところ、就職を理由に訓練を途中で辞められた方の就
職先の企業規模についてはデータを取っておりませんが、訓練を修了された方の就職先の企業
別データは扱っておりましたので、そちらの最後まで修了した人だけの割合になりますけれど
も、参考に結果を報告させていただきます。

参考資料3-1の左側、公共職業訓練（愛知県委託訓練）の欄を御覧ください。

令和5年度の公共職業訓練の実施状況でございます。御質問のありましたIT分野について
ですけれども、就職者432人のうち、ここには記載がありませんが、修了就職者、最後まで
訓練を修了して就職した方が381人となっております。この修了就職者のうち273人が中
小企業へ就職した方の人数となっております。割合としては71.7%となります。

なお、委託訓練全体では、修了就職者のうち76.3%の方が中小企業へ就職したという結
果になっております。

説明は以上でございます。

【遠藤委員】 雇用支援機構愛知支部の支部長をしております遠藤と申します。どうぞよろ

しくお願いをいたします。着座にて失礼をいたします。

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1の裏面の右側の欄を御覧いただければと思います。

令和6年12月末現在の離職者訓練の実施状況になります。中部職業能力開発促進センターでは、製造分野で電気設備技術科などの20コース、建設関連分野で住宅診断サービス科の5コース、その他分野で9コースの計34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、その他分野の2コースの計4コースを実施しており、両施設で38コースを実施しているところでございます。

合計欄の右側になりますけれども、定員充足率は全体で91.0%と、昨年度同時期と比べ2ポイント低くなっております。

また、下のデジタル分野では、製造現場のICT化に対応したICT生産サポート科など9コースを実施しております、定員充足率といたしましては95.2%と、昨年度同時期と比べて1ポイントほど低くなっております。

応募倍率につきましては129.2%と、昨年度の同時期と比べ3ポイント低くなっており、受講決定後に就職等により辞退される方も前年度より増えていることもあり、定員充足率が若干減少しているところでございます。

この資料には記載しておりませんが、令和6年12月末現在の就職率といたしましては94.5%と、昨年度同時期と比べ約9ポイント高くなっているところでございます。製造分野を中心に人手不足が顕在化しておりまして、就職支援の面では追い風になっているということもございまして、受講生との面談回数を増やしたり、就職が決まらずに訓練を修了した訓練生には、期的にセンターへ来所するよう働きかけをするなどの取組を行っていることで、就職率が向上していると考えております。

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。

今3者からそれぞれ状況を御説明いただきましたし、前回の御質問にも御回答いただけたかと思っております。それでは、今の説明について、どこからでも結構でございますが、御質問あるいは御意見をいただければと思いますが、いかがでございましょう。

佐々木委員、お願いいたします。

【佐々木委員】 中央会、佐々木でございます。

前回の質問事項にお答えいただきましてありがとうございました。この状況を見ますと、非常に中小企業のためになっているということでございます。また、今日の資料の中で、デジタルニーズの調査の結果もございますので、またその結果を踏まえさせていただきます、御意見、御質問等させていただきたいと思いますが、まずもって、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。

ほかにいかがでございましょうか。

それでは、井上委員、お願いいたします。

【井上委員】 愛知労働局の求職者支援訓練について詳しく教えてください。

先ほど、介護・医療・福祉分野のところで、初任者研修の訓練期間を2か月という形で修正したことによって応募が増えたということだったんですけれども、もともと長かったものを短くしたということなのか、短かったものを長くしたということなのか、これはどちらでしょうか。

【事務局（土方）】 もともとは3か月ぐらいが標準だったものです。求職者支援訓練は、基本的に訓練を行う機関が、カリキュラムを組んで申請を上げてくるものを認定するという形を取っているのですが、訓練機関から認定申請として上がってくる訓練自体が、2か月がベースになってきているということです。求職者支援訓練において、3か月の介護の初任者研修の訓練もあるのですが、それは、外国人向けの訓練であり、そちらの方は3か月が標準的になっています。日本人の方が基本的に受けられる訓練は2か月標準に、ほぼほぼなっているということです。

【井上委員】 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。よろしゅうございますか。

【森尚己委員】 連合愛知の森と申します。よろしく申し上げます。

資料1の裏面のほうなんですけれども、この間もこういう傾向だったのかどうかは私も承知していませんが、右側の機構愛知支部のほうでいきますと、応募倍率が100%を超えている状況で、左の愛知県のほうでいきますと、同じ分野でも応募率が低いということで、愛知県の訓練の応募倍率の差をどのように分析されているのかとか、どのように受け止めているのか。中身が違うのかもしれませんが、そのあたり、分かれば教えていただきたいと思えます。

【事務局（花木）】 愛知県ですけれども、まず、製造分野に関しましては、先ほども少し

説明したんですけれども、金属機械関係が、非常に応募状況が低くなっておりまして、6か月訓練のものを、名古屋とか岡崎で、それぞれ半年ごとに30人ずつ募集するという状況になっておりまして、今年度に関しましては、名古屋ですと、まず、金属関係ですと、半年ごとに30で、年間募集定員が60人なんですけれども、このうち入校者が12人という状況になっております。岡崎のほうも半年ごとに30になるんですけれども、年間60人に対して8人となっていて、こういうふうに極端に低いところがあったりするのが機構さんとの大きな違いなのかなと思います。できるだけ訓練生を1人でも多く入れたいと、PRには注力をしているんですけれども、現状訓練生が集まっていない状況でございます。

【金井会長】 ほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。

そうしましたら、また前に戻っても全然問題ございませんので、次の議題に移らせていただきたいと思えます。

次の議題でございますけれども、(2) デジタル人材のニーズ調査結果についてということで、先ほどもありましたけれども、前回のこちらの協議会で出ましたいろんな御意見を踏まえて、詳しくニーズ調査をしていただけたということでございますので、結果のほうの御報告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ですが、着座でお話しさせていただきます。資料ナンバー4でお話をさせていただきます。

まず、今回のニーズ調査結果をまとめたものを1枚目につけております。

前回の協議会におきまして、デジタル分野の中で、デザイン分野、ウェブデザインだとか、そういった訓練の状況についてワーキンググループで検証いたしました。その結果を報告させていただいたのですが、その中で、いろいろな課題だとかが見えてきた部分がございます。その部分については、1の項目の1(2)ところでまとめさせていただいています。検証・分析を進める中で、訓練を受けた方々、基礎的なデジタルスキルを習得したものの、業界情報だとか、あと、実務経験、スキルがやっぱり訓練のみでは若干足りないということで、実際のところ、訓練を受けたけれども、その関連分野へ就職できない人が多数いることが分かってきました。

就職した人の中で、ウェブ関連以外に就職した人が実に7割、それから、業界情報だとかそういったことがあまりよく分かっていないまま活動し、うまくいかなかった人が多く、そういった情報が必要だと思っている方が4割。それから、求人応募不調理由が、スキル、経験が不足していたとする方が3割。あと、ここには記載していないのですが、ハローワークにおける

デジタル分野の求人が少ないことから、ハローワークをあまり利用できなかった方がいることがわかりました。

先般、委員のほうからも、中小企業をはじめとする企業が求めているデジタルの人材って、どんな人材を求めているのだろうかという御意見もございました。そういった御意見を踏まえていく必要があると考え、今後の取組の方向性について、①、②、③、④ということで整理させていただきました。①企業が求める人材ニーズ、情報をまずカリキュラムに反映させて、カリキュラムとマッチするような訓練コースを構築する必要があるのではないかということと、あと、②訓練受講者に対しては、業界、企業が求めているスキルを具体的に示すことにより、目標を明確化にし、訓練の意識が上がるようにする、③収集した情報を踏まえて、ハローワークで訓練の受講あっせんとか相談に活用していく、それから、④訓練修了者を対象とする求人確保、こちらにも取り組む必要があるということで、方向性を整理し、これらを行うためには、まず、企業がどんなニーズを、デジタルの人材のニーズを求めているのかを調べる必要があるのではないかということで、1月29日から2月13日の間、ウェブでニーズ調査を行いました。

ニーズ調査は、741社に対して依頼をして、143社、約20%、2割ぐらいの企業さんから回答をいただきました。後ほど調査結果についてお話をさせていただきますが、次に資料の1枚目の裏面を御覧いただきたいと思います。

ニーズ調査の依頼をする際に、企業さんのほうには、調査の回答の依頼に併せて、ハローワークへ訓練修了者を歓迎する求人の提出もお願いしたいと連絡をさせていただきました。企業においては、なかなかスキルとか経験が不足している者をいきなりデジタルで、専門職でということを採用することは難しいと思うわけですし、求人提出の依頼に併せて、「DX推進求人」という区分の設定、新たな仕組みを構築させていただきました。実際のところ、デジタルの専門職を必要とするという企業よりも、事務職とか販売職、そういった職種の中で、デジタルの知見を活用できる人材を求めている企業が多いのではないかと考えているものであり、そういった企業の求人のほうが訓練を受けた方々にとっては就職につながる有効なものになるのではないかと考えるものです。ただ、現状、それらについて、ハローワークでは把握ができていなかった部分がありますので、そういったことから「DX推進求人」という区分コードを立てて求人を把握・確保することにいたしました。この調査の機会に併せてそういう仕組みを構築し、企業さんのほうにもお知らせし、今後こういった形で求人を確保して、訓練の受講者に提供していきたいと思っております。それから、職業訓練修了者歓迎求人についても、引き続き、求

人の確保に努めていきたいと考えております。

項目3になりますが、今回のニーズ調査の結果につきましては、訓練の実施機関、訓練受講者、ハローワークと共有して、カリキュラムの改善、受講あつせん、就職支援に活用していくものですが、併せて、企業さんの方にもこういった結果を示して、デジタル化について、こういったところから取り組んだらいいのだろうか考える企業さんへの今後の指針として活用していければと考えております。

それでは、実際の調査結果についてざっとお話をさせていただきたいと思います。まだこれは速報になりますので、今後中身について内容を深めていくことになりますが、1枚めくっていただきますと、まず、今回、ご回答いただいた企業の業種・規模ということになりますが、大体、製造業の企業さんから3割ぐらい、それから、建設業、情報通信業、卸売、小売業、こちらの業種の企業さんからも多数御回答いただいているということで、下の左側の表を見ていただきますと、従業員規模でいきますと、299人以下の中小企業、①、②、③、④の数になりますが、こちらの中小企業さんからの回答が、約9割の回答を占めている状況でございます。

それから、5ページ、6ページのところを見ていただきますと、今回、デジタル化、DX、これが必要かどうかというところで行きますと、「どちらかという必要」まで含めると、9割ぐらいの企業さんがそのように御回答いただいているということで、下の表を見ていただきますと、この割合が、30～99人、100～299人、ここの層の企業さんが、特に取組が必要という御回答が多かったということになります。

次のページを御覧いただきますと、現在、実際にDXに取り組んでいるのかどうかという質問になります。「取り組んでいる」ところが7割ぐらいであり、「取り組む予定がある」まで含めると約9割が取り組みを進めたいという意向があるということです。下の表で、規模感を見ていきますと、やはり従業員規模が多い大企業さんになればなるほど、実際に、すでに取り組んでいる割合が高くなり、少ない従業員規模の企業になるとその割合が少ない状況になるということです。

次のページを御覧いただきますと、DXについて、計画を立てて取り組んでいるのかということですが、大体半々ぐらいになっています。計画を立てている割合は、従業員規模が多い大企業の方が高くなっており、小規模の企業になるほど、計画を立てながら進めるという企業は少なくなる傾向が見られます。

それから、次のページを御覧いただきますと、今度のDX推進に当たっての課題ですが、①知識、情報が不足、②スキルが不足、③統括する人材が不足、④実際に実行する人材が不足、

この4つを課題と掲げる企業が多くなっております。

また、従業員規模ごとの整理ですけれども、299人以下の企業においては、予算が不足しているという回答する企業が多く、小規模になるほど、従業員の意識醸成がなかなか進まないという課題とする割合が多くなっています。

13のスライドのところで見ていただきますと、300人以上の大企業においては、DX推進を実行する人材が不足していることを課題とする企業が最も多くなっています。大企業は、すでにDXを進める取組が一定進んでおり、進んでいるからこそ人材が不足しているということではないかと思われます。

次のページのスライド15を御覧いただきたいと思います。人材の確保の状況についてですが、半数の企業が「不足している」と回答しており、規模ごとで見えていきますと、300人以上の大企業では7割が「不足している」と回答しており、これは進めているからこそその不足と思われる。また、一方、29人以下の小企業におきましては、黄色のグラフ「人材がない」とする企業が約2割になっている状況であります。

続きまして、スライド17の人材の確保の方法はどういった方法についてですが、一番多いのは「社内の人材育成」、それから「他部署からの配置変更など」「中途採用」が多くなっています。29人以下、30～99人以下の規模では、「社内人材育成」の占める割合が高く、これが人材確保のメインになってきておりますが、次のページのスライド19を御覧いただきますと、300人以上の大企業におかれては、もはや「社内人材育成」では足りないということで、「中途採用経験者の外部採用」により人材確保を図るという企業が最も多くなっています。

それから、DXを推進したい業務については、総務、人事、経理などの管理系の業務を進めたい企業が多い状況になっているのですけれども、次のページスライド22を御覧いただきますと、100人～299人、300人以上の企業においては、「すべての業務」についてDXを進めたいという意向があることを確認しました。

次のページのスライド23は、訓練・研修等の実施状況になります。30～99人規模の企業が「実施している」と回答した割合が最も高くなっています。この規模の企業が、今、まさに取組を開始しているものと思われます。

その次ですが、企業は、どんな訓練・研修等に関心があるかということですが、1番高いのが「⑦ITツールの活用」、次いで「⑧のデータ活用による業務の効率化」、3番目が「生産管理」となっています。スライドの26以降は、どのようなスキルや習得水準が必要かという

ことになります。クラウドファイル管理、それから、オフィスのソフト使用だとか、こういったことが必要という御意見をいただいています。

ちょっと飛びまして、30のスライドの下の表を見ていただきますと、今度は、ソフトとかアプリについて、具体的にどのようなものを企業が使っているのか、今後、必要となるデジタルスキルをまとめたものです。プログラム言語を見てみますと、VBAだとかが一番必要という結果になっており、これらはデジタル系の訓練のカリキュラムの中の項目になるものです。こういったデジタルスキルのニーズを訓練受講者なり訓練機関なり示すことにより、これは実際に企業ニーズがあるとの理解の下、効果的に訓練が進められるのではないかと考えております。

翌ページ以降も、実際にどんなものを具体的に使っているのかを聞き取った内容になっておりますが、ちょっと飛びまして、36のスライドを見ていただきたいと思います。

一番下に、生成AIのスキルを必要と回答する企業が非常に多くなっています。人材開発支援助成金という人材育成した企業を支援する制度があり、労働局が助成金の申請書類を受理し支給するものであろう。申請書類にて、どのような訓練をやっていたのかおおよそ判別できるのですが、その項目を見ますと、最近では、デジタル系の訓練を実施した企業のうち、実に4割ぐらいが、生成AIに関連する訓練になっています。公的職業訓練において、今後こういった生成AIのカリキュラムも盛り込む必要が出てくるものと考えております。少し時間が超過して申し訳ございません。最後に、一番最後の49のスライドを御覧ください。

公的職業訓練の修了者の雇用意向がありますかということについてお尋ねをしましたところ、「積極的に雇用したい」「個々のスキルにより雇用を検討したい」という企業が大体半数ぐらい、それ以外が半数ぐらいという状況になっています。

スライドの右側に、規模別にどういった意向かをまとめております。やはり99人以下の企業のほうが積極的に採用したいという御意向を持っておられ、こういった規模のところはより採用される確率が高いため、訓練修了者が就職に向けて、求職活動していく企業のターゲットとなど、その見極めの参考になるのではないかと考えています。

ということで、少し急いでお話しさせていただきましたが、こういった情報を提供しながら、カリキュラムの改善や就職支援、受講の意識の向上に努めていきたいと考えておりますので、どうぞ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した。

特に規模別データが非常に興味深いかなというふうに拝見させていただきました。ただいま御説明いただいた内容につきまして、御質問を含めて、御意見等をいただければと思います。いかがでしょうか。

【岩原委員】 愛知県経営者協会の岩原です。こういった本当に細かいアンケート結果、これは見たことなかったものですから、大変参考になりました。ありがとうございました。

1点、5年ぐらい前を思い出したんですけども、たしか2020年12月だったと思うんですけども、愛知県があいちDX推進プラン2025というのを作成されたことを記憶しています。5年後にどんなDXの社会にしていくのかということだと思うんですけども、そのときに私たち経営者協会も少し関わらせていただいて、そのとき、DXとデジタルは何が違うんですかということも議論したんですね。これは一般的に言われているものですから、やっぱりDXとデジタル違いますよという。デジタル化は業務の効率化、自動化というプロセスを変えていく、それに対して、DXというのはビジネスそのものを変革していきますと、要は付加価値を高めていくという、そこをきちんと仕分しないといかんみたいなことをちょっと議論させていただきました。

そのときに、我々経営者協会として少し整理したのが、縦軸と横軸で、横軸は、いわゆるデジタルとかDXの高い低いという軸があって、縦軸は企業の中での役割で、実務の担当から始まって、管理者から経営者という、そういうマトリックスをつくって、一番今企業で求められているのはどういう人材ですかということも議論した記憶があるんですね。実務者でデジタルスキルが高い人が一番必要なのか、あるいは、デジタル技術はそれほど高くなくても、経営層が絶対にこういうことを理解してやっていかないと事業の中でDXが進まないよみたいな、そんな議論をした記憶があるんですけども、今回、訓練が必要な人が、もともと会社の中でどういう役割を担っている人で、どういうスキル、デジタル化なのか、DXなのか、その辺を整理しないといかんというのを思い出したんですけども、今回の調査は、あくまでもそういう実務を推進する人で、単なる効率化だけなのか、あるいは、価値を生み出していく人なのかとか、そういうことは何か検討されたんでしょうか。その辺が私もよく理解できなくて、もし分かったらお教えいただきたいと思います。

【事務局（土方）】 ありがとうございます。

今回の調査は、こちらのほうも手探り状態で始めているところもあるのですが、実は両方を把握できればとは思っていたのですが、ただ、やっぱり今回の調査の目的の一番のところが訓練修了者の就職に結びつけるためということでもあります。また、実際のところは、

高度なスキルだとかを求めている企業さんがある一方で、そこまでのスキルを求める状況に至っていない企業さんも相当数あると思われます。そういった企業さんの支援を行うことが、DXの推進、社会全体的の底上げにつながっていくものではないかと考えております。ですから、どちらかという、DXというよりも、デジタル化の方に軸足は置いてはいるのですが、ただ、あわせて、実際にDX推進が求められているもの、ニーズについても把握していきたいということで調査を行わせていただきました。

【岩原委員】 分かりました。やっぱりDXというよりも、デジタルで、しかも、実務をやるような人がメインのターゲットになっているという、そういう理解でよろしいですか。

【事務局（土方）】 そうです。

【岩原委員】 ありがとうございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

佐々木委員、お願いいたします。

【佐々木委員】 中央会、佐々木でございます。

本当に貴重な調査、ありがとうございました。非常に参考になりまして、私ども、これを参考にさせていただいて、中央会としてもいろんな事業を考えていきたいと思っております。

特に、少し御意見ですけれども、やはり中小でも小規模なところが、人材がいなくて、さらに積極的に採用したい、あるいは、個々のスキルによって採用を検討したいということで、外部人材を求めるニーズが高い結果ということで受け止めております。そうした中で、やはり冒頭御発言があったところに戻るかもしれませんが、就職に結びつけていくためには、多分企業ごとに求める人材とか、それから、求める技能、そうしたものが多分企業ごとに違うと思っておりますので、できれば受講される方には事前にそうした、具体的にやっちゃんとお大変だと思わすけど、個々の企業が、例えばこの企業さんだとこんな技術、こんな人材を希望している、Bという企業さんはこんな人材、こんな技術を希望しているという、そういう情報を事前に少しお伝えいただければ、受講者の方も、そうした目標というか、目的ができて、より積極的な受講につながるのではないかとということと、ミスマッチがない就職につながるのかなと思っておりますので、そうしたことも一度御検討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。

お願いいたします。

【明神委員】 かなり細かい企業ごとのアンケート結果を踏まえた内容を拝見しまして、20ページの10番にDXを推進したい業務で回答があったところで、やはりバックオフィス、総務、人事、経理関係の人数が多いところから鑑みますと、先ほどもお話にあったとおり、いわゆるデジタル化を進めていくのか、そのもう一歩先、DXを進めていくのかというフェーズの中では、デジタイゼーション、デジタルイゼーション、デジタルトランスフォーメーションというよく言われる3つのステップのデジタル化の入口のところにある企業さんがまだ多くあるというのが実態かなと思います。実際にVBAのスキルというところ、プログラム言語でも求めていらっしゃるところから考えましても、既存の例えばエクセルなどを活用した自前のツールをより加工してデジタル化を進めていながら、次のアプリ開発ですとか、アプリの活用などのステップに進めていきたいという現状が見てとれるかなと思います。

そう考えますと、まさにデザイン分野に求職者の方のニーズがすごく多くある一方で、企業さんのほうでは、先ほどの20ページ、10番のところていくと、デザインにかかると思像される6番の広報関係ですとか、営業、販売関係でも一部そういったニーズは出てくるのかもしれないんですけども、そこってそんなに高くないのかなと思いますと、訓練の中で、実際の企業側のニーズが、まさにこういったデジタル化の中でも、プログラムの部分であったりですとか、様々なツールを活用して、バックオフィスを改善していくところに企業の人材ニーズが強くなるんだよというところを御理解いただきながら、興味を持って、魅力を持っていただけるような講座の内容ですとかPRの仕方ができれば、より企業様とのマッチングができるんじゃないかなと思います。

想像以上に中小企業さんもやっぱりデジタル化にかかる思いといいますか、必要性は非常に高くなっているのが年々加速化しているのが見てとれましたので、しっかりと求職者の方とのマッチングができるように、コンテンツの見せ方ですとかPRの仕方、内容も含めて、引き続きこういったニーズと求職者の方の興味をうまく結びつけられるような取組ができると、よりよいのではないかなと感じました。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

以前の協議会でも、ミスマッチというか、せっかく訓練をしても、それが生かせる場所がないというお話がありまして、この結果から、今、委員のほうからもありましたように、就職者の希望と、それから、会社の求めている技術が少しずれている可能性があるのかなというところなのかなと思いました。入口は皆さん、ウェブのほうから、ウェブデザインのほうから入っ

てきておられるんですけども、それと併せて、こういった基礎的な技術を身につけていただくことで、今非常によい御提案をいただけたのではないかと思います。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

【事務局（土方）】 それでは。

【金井会長】 ありますか。お願いします。

【事務局（土方）】 今、御意見をいただきまして、それで、そうだなと私も思ったのですが、今回、デジタル分野以外の訓練で、事務とか販売・営業分野というところは、エクセルとかのスキルを習得するカリキュラムは、そういった事務系の訓練が中に入っているわけでして、そういった訓練の受講者に対しても、こういった情報を提供していくことが、今、御意見をいただいた内容を生かしていけるのかなというふうにも思っております。

それから、佐々木委員のほうから、事前にこういった企業さんがあるんだよという情報をあらかじめ伝えたらどうかというお話をいただきまして、それも、なるほどということで、今回、DX推進求人、デジタルも含めてですけども、そういった求人確保しようということは今後始めていくという考えであります。確保した求人の情報について、あらかじめ訓練受講者へ提供することによって、訓練を受けた後に、こういった出口、就職先があるんだよということ、早めに示していくことが、訓練受講者のモチベーションを上げるための方法かなと思われましたので、これらの点も踏まえて進めていきたいなと思っております。

【金井会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

【金井会長】 森委員、お願いします。

【森尚己委員】 連合愛知、森です。

先ほどのDX推進求人のところなんですけども、こういったデジタル人材を確保する機会に向けて、非常にいいことだなとは思いますが、職種を問わず幅広く登録できるということで、何かハードルではないですけども、ただ単に申し出れば、こういうDX推進求人だということ、掲げていただけるのかどうか。そうすると、先ほども、全ての職種でデジタル人材が望まれているみたいなアンケート結果も出ていましたので、要望さえすれば出ると、全ての企業がそれでDX推進求人をしているんだということになって、ちょっとぼやけちゃわないかなという気がしているんですけど、そのあたり、どうなんでしょうか。

【事務局（土方）】 ありがとうございます。

ひとくくりで「DX推進求人」と表現をしているんですけども、DX推進求人も、ハローワークのほうで聞き取りをする中で、2区分に分けて整理をしていこうというふうになっています。それは、本来のデジタルトランスフォーメーションとか、そういった企業のDXを進めていく中心となるような人材、専門職を求める区分と、あと、職種に関わらず幅広くデジタル化を進めていく区分と、聞き取りの中で、2種類設けるという整理をしておりますので、本当に高度な知識、スキルだとか、そういったことを求められる部分での抽出、それから、幅広く色んな職種でデジタルの知見を活用できるものという区分で、分けて求人を整理していく方向で考えております。

【金井会長】 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

私も結果を拝見しまして、佐々木委員からもお話がありましたけれども、やっぱり個別対応が非常に重要なのかなということで、例えば訓練校の修了者の方に、修了の時期に、各企業さんにおいていただいて、お見合い会をやるというか、お見合い会というか、企業説明会みたいなことを、大学なんかでは今もう一般的にやらせていただいているんですけども、そういうこともあるのかなと。もうやっておられるのかもしれないんですけども、どうかなというのを1つ思いました。実際にその場で就職が決まっていくということが大学でもございますので、職業訓練校でもそういう可能性はあるのかなと思いました。

あと、もう1点は、先ほど、就職が決まらない方について個別に丁寧に対応されているというお話も出たんですけども、DX関係ですと、すごい初歩的なパソコンのレベルから高度なシステムのレベルまで、幅が広いわけですけども、訓練が終わった後に、実際に職務に就いて見ると、いろんな疑問点とかが出てきたりとかしたときに、訓練校の先生に聞いてみようみたいなことができるのかどうかというのをちょっと思いました。多分3か月とか2か月とか勉強して入られても、すぐに活用できるかという、なかなか難しいところがあって、層の厚いところでいっちゃると、今回の300人以上のところなんかですと、既に先輩たちが活躍しているということで、中で学んでいくことができると思うんですけども、中小企業さん、小さな企業さんに入られて、自分が最初のデジタル担当者なんていうことになった場合に、それをサポートするシステムがあるのかなと。システムじゃなくてもいいんですけども、あるのかななんていうのをちょっと思ったんですけども、何かそんなようなことはございますでしょうか。機構さん、それから、県さん、お願いします。

【遠藤委員】 私どものほうでも、先ほどの就職に向けた取組の中で、キャリアコンサルテ

イングの中で、ジョブカードを使って、やはり今までの職歴の棚卸しと、新たに訓練を受けて、つけた技能をプラスしたものを強みとして知っていただく取組と、その中で、やはりどうしても就職になりますと、御自身の希望と企業さんの希望がマッチングしないこともありますので、こういった形の企業さんのほうに多く就職されていますという話も事前にさせていただいた上で、あと、毎週定期的に水曜日に企業さんに来ていただいて、マッチングというか、求人説明会をさせていただいていますので、そういった場も通じて就職につなげさせていただいている形になっております。

【金井会長】 卒業後のほうは。

【遠藤委員】 そうですね。修了後なんですけれども、修了式の際にも、せっかく身につけられた技術を、企業さんに入った後にも、やはりどうしてもリスクリングじゃないんですけれども、新たに知識を身につけていくことも大事ですので、私どもでは、離職者訓練だけではなくて、在職者訓練ということでセミナーも実施しておりますので、そちらの受講もぜひともというふうな形で御案内はしているんですけれども、個別に私どもの指導員のほうに相談があった場合には、このセミナーを受けたらそれにつながるよとか、そういった御案内もさせていただいているところでございます。

【事務局（花木）】 愛知県ですけれども、委託訓練、最初に少し説明をしたんですけど、民間の教育訓練機関のほうに委託をして実施しております、それぞれコース定員は10人からせいぜい20人程度のところで、短いものですと二、三か月、長いものでもそんなに大したあれじゃないんですけど、そういう期間でやっていくというところで、システムとしては、修了後に相談するシステムはないので、多分そこは、訓練を受講した方と学校の先生の個人的な関係で質問することはあるのかもしれませんが、制度として、修了後も質問できますよという制度はありません。

今、機構さんもおっしゃられましたけれども、愛知県のほうでも、在職者訓練というので、2日間、13時間のコースを実施しております。来年度からは、今年度1,600人定員だったものを、2,000人定員と、400人増員をいたしまして、2,000人定員のうち半数以上をデジタル関連の訓練の講座の定員に振り分けるというふうにしておりますので、仕事で働きながらいろいろやっていくうちに、こういうことが分からないのでスキルアップしたいなということであれば、私どもの在職者訓練なり機構さんの在職者訓練に応募いただいて受講いただければと思います。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうですね。委託訓練のほうは各教育団体をお願いしているものですので、ちょっと難しいかなと思うんですが、施設内訓練のほうではいかがですか。

【事務局（花木）】 施設内訓練のほうも、別にそういうサービスではないですけども、修了生と指導員との人間関係の中で、普通の学校でもそうだと思うんですけど、卒業後、全然もう学校と関わりたくないという人もいれば、ちよくちよく顔を出して、いろいろ質問される生徒さんもおられると思いますので、そういったところで、先生と生徒の間で、そういう交流じゃないですけど、人間関係がうまくできている場合は、時々訪ねてきて、こういうことが分からないんだけど、例えばどういうテキストを使えばいいのかなという相談は多分あると思いますけれども、制度としてはありません。

【金井会長】 ありがとうございます。

前回の場合も、調査の中で、問題意識の中で、スキル、経験不足ということで、もちろん向こうから言われる場合もあると思いますけど、自分のほうで、やったけれども、それでいけるのかなという不安がよぎる方も多いかなと思ったので、そういった方については、背中を押しただけのような、そういう支援が必要なのかなと思った次第です。今伺って、求職者訓練から、それから、在職者訓練へのスムーズな移行も工夫していただいているということで、よい状況なんじゃないかなと思いました。ありがとうございます。詳しく教えていただきましてありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。ございますか。

そうしましたら、次に進ませていただきますが、もし前に戻ってということがございましたら、御遠慮なく御発言いただければと思います。

そうしましたら、議題の（３）令和７年度愛知県地域職業訓練実施方針及び計画（案）について、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５－１を御覧ください。

愛知県の令和７年度計画について御説明をさせていただきます。

計画の４ページの４、計画期間中の公的職業訓練の対象者数等を御覧いただきたいんですけども、（１）公共職業訓練の対象者数等の①施設内訓練を御覧いただきたいと思います。これは施設内訓練の離転職者向けの訓練になります。令和７年度に、専門校の再編を行う関係で令和６年度から定員が３０名減少し、４８０名で計画をしております。訓練科目につきましては、三河校に建築物施工科を新設いたしまして、東三河校の建築総合科についてはインテリア科に名称を変更いたします。

次に、5ページ、6ページにございます②の委託訓練でございます。

令和7年度におきましては、6ページの表の合計欄に記載しておりますように、定員としましては4,823名の規模で実施をする予定でございます。この規模につきましては、厚生労働省から示された愛知県が目安を踏まえ、令和6年度の4,893名から70名ほど減少した計画数で実施することとしております。

デジタル人材育成の強化ということですが、この計画数4,823名のうち、パソコン系の訓練を含めてにはなりますけれども、約65%がデジタル活用の分野のコースとして計画をしております。

委託訓練にはいろいろなコースメニューがございますが、短いものと2か月、長いものでも2年の訓練コースになります。

5ページの表の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んでございますけれども、オンラインコースを22コース、440人の定員で計画をしております。

その下の知識等習得コースは、4か月もしくは5か月の訓練期間で、愛知県経営者協会さんと愛知県の共同開発デジタル人材育成コースを120人定員で予定しております。1つは現場で役立つプログラミング科というコース、もう1つは実務に活かせるICTビジネス科というコースで、この2つのコースを、経協さんの会員企業で、こういった人材が必要かということでヒアリングを行った上で、共同でカリキュラムを開発し、この訓練科を設定しております。今年度も6コース、この2種類を実施しておりますけれども、来年におきましても、2種類のコースを6コース実施する予定でございます。

また、6ページの表にありますように、介護福祉士や言語聴覚士などの国家資格の取得を目指す2年間の訓練コースを実施しておりますが、今年度から新たに、6ページの表の下から4番目に、ありますように、精神保健福祉士や社会福祉士の国家資格の取得を目指す1年間の訓練コースを実施しており、来年度も同様に計画をしております。

その他、定住外国人向けのコースや、育児等で通所等の訓練の受講が難しいという方向けに自宅で訓練を受けていただくということで、eラーニングコースを設定しております。

また、座学と職場実習を組み合わせたデュアルシステム訓練のコースも計画しているところでございます。これらのコースの内容につきましては、令和6年度に実施している計画とほぼ同じ内容になっております。

続きまして、(2)公共職業訓練(在職者訓練)でございます。愛知県の欄でございますが

れども、今年度は1,600名で実施しているところを、先ほども説明していますが、名古屋、三河校におきまして、合計2,000名定員ということで実施をする予定でございます。在職者訓練につきましては、2,000名のうち半数以上の1,159名をデジタル関連訓練で実施していく予定でございます。

続きまして、7ページの(3)公共職業訓練(学卒者訓練)でございます。

愛知県の欄でございますけれども、こちらにつきましても、専門校再編の関係で、東三河校から岡崎校で新たにスタートします三河専門校のほうに住居建築科を移設するとともに、ロボットシステム科を新設いたしまして、定員240名規模で実施をしております。

続きまして、7ページ、8ページの(4)の障害者。8ページですね。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の在職者訓練ですけれども、令和6年度と同等の規模で記載のとおりを実施していく予定でございます。

最後になりますけれども、11ページを御覧いただきたいと思っております。

5、その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等でございます。地域リスキリング事業ということで、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、2つ目としてはリスキリングの推進サポートなど、それから、3つ目としては、従業員(在職者)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7年度に実施する地域リスキリング事業につきましては、令和7年度に実施されます第1回の愛知県地域職業能力開発促進協議会において報告をさせていただく予定になっております。

愛知県の訓練につきましては以上でございます。

【遠藤委員】 機構愛知支部の遠藤でございます。令和7年度の離職者訓練の計画について御説明をさせていただきます。

同じ資料の、4ページに戻っていただきまして、一番下の欄の機構愛知支部の欄を御覧いただければと思います。

中部の実施計画になりますけれども、本年度の定員の同数の500名の計画としておりますけれども、一部の科において、募集科名とカリキュラムを変更することにしております。

次に、次のページの上の港湾労働分所の実施計画になりますけれども、港湾企業から、クレーンや物流機械の操作ができる技能者のニーズが高いことから、本年度の定員と同数の100

名の計画としております。

続きまして、在職者訓練の実施計画を御説明させていただきます。

7ページを開いていただきまして、上の機構愛知支部の欄を御覧ください。

まず、中部の計画になりますが、本年度の定員の同数の5,530名の計画としております。設定するコースにつきましては、企業や団体にニーズ調査を行い、毎年度見直しを行うことにしておりますけれども、令和7年度のコース設定に当たりましては、40コースの見直しを行うことにしております。また、DXやGXに対応したコースとして80コースを設定することにしております。

次に、港湾労働分所の実施計画になりますけれども、本年度の定員と同数の200名の計画としております。

なお、両施設ともに、年度当初に設定したコース以外にも、企業や団体からの要望に応じたオーダーメイドコースの設定を随時対応することにしております。

続きまして、学卒者訓練の計画になりますけれども、同じページの下の機構愛知支部の欄を御覧ください。港湾労働分所になりますけれども、クレーンや物流機械に関連した1年間の訓練として港湾荷役科を実施しておりますけれども、本年度の定員と同数の30名の計画としております。

私からの御説明は以上となります。

【事務局（土方）】 では、続きまして、労働局訓練課からお話をさせていただきます。

私のほうからは、この計画の3ページ、4ページのところの計画期間中の公的職業訓練の実施方針、それから、求職者支援訓練の枠組みについてお話をさせていただきたいと思います。9ページのところですね。

このお話をさせていただく前に、別の資料で全体のお話をさせていただきたいと思っております。

5-2の資料を御覧ください。

こちらの5-2の資料につきましては、前回の協議会のところで、まだ6年度の途中の状況が出ていなかった部分ではございますが、7年度の訓練、それぞれの分野ごとに、どういう方向でいくべきかをその時点で整理させていただいた実施方針の案になります。ここに挙げているIT分野、営業・販売・事務、介護・医療・福祉、デザイン分野、製造、建設関連分野、これらについて今後の方向性を決めていきたいということで出させていただきました。この内容と、6年度の途中実績の状況を踏まえてお話をさせていただきたいと思っております。

5-3①の資料につきましては、これは、先ほど資料1で、6年12月現在の訓練の実施状況についてお話しさせていただきましたが、前年の同じ時期、令和5年12月の状況と6年12月の途中実績の状況について、それぞれ、公共職業訓練から求職者支援訓練、分野ごとに対比し、推移など確認できやすいようまとめさせていただいたものになります。

5-3②の資料については、これは同じように、4年度と5年度の比較ということでまとめさせていただいております。

5-4の資料を御覧いただきたいと思います。

5-3資料等を総括する形で集約したのが5-4の資料になります。全体の実施方針に関わる部分、公共職業訓練と求職者支援訓練、分野ごとの課題など整理させていただいたものになります。

まず、IT分野ですが、これは説明が重なるかもしれませんが、公共職業訓練、求職者支援訓練、実は両方とも定員、受講申込者数、若干下がってきている状況がございます。正確に分析しているわけではないのですが、デザイン分野と比べてIT分野は訓練の内容の難易度が高いなど、若干ハードルが高くて、恐らく、訓練のカリキュラムを習得するのは難しい状況があるということが影響しているように思われます。そのことにより、訓練を実施する機関もやや減少してきているのかなと思っております。

ただ、ここの分野については、デジタル分野ということで、強化をしていかなければいけない分野でございますので、資料5-4において、公共、求職者支援訓練の両方の状況・課題ということで、右のほうになりますが、「受講者確保が課題」だということと、あと、就職率が低いものですから、「就職支援強化が課題」ということとして整理させていただきました。公共のほうは、72.4%の就職率、6年度途中実績の欄の②のところ、5年度72.4%、求職者支援訓練においては5年度就職率55.6%ということで、低調な状況がありますので、先ほどのニーズ調査の結果だとかも踏まえて強化を図っていきたいなと思っております。

次のページを御覧いただきますと、今度はデザイン分野について総括して整理しております。

こちらについては、応募倍率が高くて就職率が低い分野として6年度に効果検証したところでございます。公共職業訓練につきましては、実は非常にいい状況になっているということで、コース数も増加し、応募者も増加、あと、6年度の途中実績の就職率も84.4%で上昇しているということで、こちらの訓練の実施状況は、よい状況にあると認識しております。

ただ、一方、求職者支援訓練につきましては、実はコース数自体はそんなに伸びておらず、

受講者は非常に多い状況の中で、応募倍率は、先ほどもお話ししましたが、181.6%ということで、受講を希望する方が多数いるのだけでも、その機会を提供できてない状況があり、これが課題となっています。また、一方、就職率は59.6%で、低い状況にあるということで、こちらについては、「受講機会の確保の課題」と、あと、「就職支援の強化が課題」です。IT分野とデザイン分野、合わせてデジタル分野ということになりますと、受講機会の確保、受講者の確保、それから、就職支援の強化が課題になっているということでもあります。

それから、営業・販売・事務分野ということで、こちらについては5年度に効果検証をして、6年度の取組の中でカリキュラムの改善だとかをしていこうということで取り組んできた部分でございます。こちらは、公共職業訓練、求職者支援訓練ともにコース数が増えておりまして、受講機会が拡充された結果、応募倍率が比較的落ち着いてきているということになっております。それから、公共職業訓練、求職者支援訓練、両方、就職率はまずまずの状況になってきているということで、5年度の就職率、公共については78.6%、求職者支援訓練については64.6%ということで、ほぼ横ばい状態なんですけど、全体の平均値よりはいい状況になっているということで、こちらの営業・販売・事務分野につきましては、両方とも改善傾向が見られる状況になっております。

それから、次、介護・医療・福祉分野についてですが、こちらにつきましては、公共と求職者支援訓練、ちょっと違う傾向がございまして、公共のほうについては応募倍率が1倍を下回っていると、定員充足もちょっと伸び悩んでいるということなんですけど、就職率は84.2%と非常に高い状況です。それから、求職者支援訓練は、先ほどお話しさせていただきましたが、受講者数、開校訓練コースも増えていまして、応募倍率も高く、順調な状況になってきております。ただ、一方で、就職率は公共に比べると低い状況にあります。ただ、4年度に比べると若干就職率は上がってきているのですが、公共に比べると低い状況であり、この点においては、訓練期間が2か月であること、公共は訓練期間が3か月であることの違いがひょっとしたら出ているのかもしれませんが、いずれにしても、こちらの介護分野については人手不足分野であり、引き続き、受講者の確保を図っていく必要があるということでございます。

ということで、介護分野についてはそういった状況でありまして、それから、森委員のほうからもお話がございましたが、製造分野、建設関連分野の愛知県で実施する公共職業訓練について、なかなか定員の状況があまりよくないということのお話がありましたが、実はこちらも、その点については問題意識を持っております。製造分野について、公共職業訓練の愛知県と機構の部分でまとめさせていただいておりますが、両方とも就職率はいい状況になっておりま

す。ただ、愛知県で実施する訓練について、応募倍率が100%、1倍を下回り、定員充足率も低くなっておりまして、この受講者の確保を図っていくこと、今後、要因分析を図りながら対策を考えていかなければいけないものと思っております。なお、一方、機構の方におきましては、120%前後の応募倍率で推移しており、堅調な状況が続いています。最近、やや倍率が低下しておりますが堅調な状況は変わりません。

それから、建設関連分野、こちらと同じく、愛知県での公共職業訓練においては、応募倍率が60.0%、それから、定員充足率45.6%になっております。機構のほうにつきましては123.0%の応募倍率で、9割ぐらいが定員充足ということになっております。建設分野においては、愛知県と機構のいずれも9割前後ぐらいの就職率を誇っているということで、カリキュラム上は、両方とも、内容としては非常にいい状況なのかなと思っているのですが、受講者の確保、特に愛知県のほうについてはそこが非常に課題になっているということであります。この件については、また後ほどお話をさせていただきたいと思っておりますが、これらの定員充足が低調な製造、建設分野を令和7年度の効果検証のテーマとして設定し、進めさせていただければなと思っております。

それで、前置きがちょっと長くなりましたが、このことを踏まえて、訓練実施計画の実施方針（案）をまとめさせていただいております。

7年度の地域総合計画（案）の3ページのところを御覧ください。

冒頭のところで、少子高齢化を背景とした生産年齢人口の減少ということでございますが、特に人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野、デジタル分野の人材育成に重点を置き取り組む必要があるという方針の下、(1)、(2)、(3)、(4)ということで、4つの柱で項目立てをさせていただいております。

1つ目はデジタル分野の拡充で、こちらの訓練を拡充していくことと、あわせて、ニーズ調査の結果だとかを踏まえながら、訓練カリキュラムの改善、受講者の意識向上、あと、適切な就職支援、DX推進求人確保だとか、そういったことに取り組んでいくという方針を1つ立てさせていただいております。

それから、2つ目、製造分野、建設関連分野及び介護・医療・福祉分野の定員充足ということで、定員充足をしていくことがこちらの取組の重点ということで、特に製造分野、建設関連分野については、これを効果検証のワーキンググループで取り組んでいきたいという方針を立てさせていただいております。

それから、3つ目、就職率向上のための取組、4つ目は、次のページの効果的なキャリアコ

ンサルティングの実施で、こちらも前の年からずっと書かせていただいているんですが、引き続き取り組んでいくということで方針を立てさせていただいています。

それで、9ページのところで、求職者支援訓練の枠組みについて今回整理をさせていただいております。

9ページの表のところを御覧いただきますと、基礎コース、実践コースということで、定員数の総数1,916名という訓練の認定規模は変わらないのですが、基礎コース、実践コースの割合を今回変更させていただきたいということで、基礎コース25%を20%、実践コース75%を80%の配分変更を計画の中に入れさせていただいています。というのが、基礎コース自体が、訓練開校する訓練機関がちょっと少なくなっているということと、あと、受講申込者が少なく、応募倍率も上がってないということで、従来から基礎コースで開講できなかった余剰分の枠が実践コースのほうに回っている現状がありますので、そちらの配分変更をさせていただきたいということで、この配分変更したことによって、実践コースが、96名分の枠が増えることとなります。

介護・医療・福祉分野については、これは20%の割合を設定するという下限値が決まっておりますので、それに伴って認定規模を20名増やしているということとなります。そこで20名増えた分の引いた76名分について、デジタル分野、IT分野とデザイン分野に、それぞれ受講申込者数の割合に応じて案分した形で増やさせていただいて、トータル、デジタル分野は550で、実践コースの36%相当をデジタル分野という枠組みにしている計画案となります。

それから、下のところに、新規参入枠は30%以内とし、地域ニーズ枠は、実践コースの20%以内とするということで記載させていただいています。昨年は20%ではなくて30名という枠だったので、訓練が開講されていない地域になるべく訓練を設定できるように促していくことができるようにしたいと考えております。訓練の認定は、それぞれの分野ごとに申請が上がってきたとき、枠を超えて多数の申請が上がったときには、それぞれの点数評価により、上位から訓練機関として認定していくこととしており、それらを枠の範囲で認めていくルールになっております。ですから、開校実績がない地域で申請が上がった場合、実績のない訓練機関は点数評価により認定されないケースも出てくるため、地域ごとに認定される優先枠20%として拡充していこうとする内容にしたものです。

それから、eラーニングコースの認定数の上限は実践コースの14%程度とするということで、現状のeラーニングコースが大体14%ぐらいを占めております。eラーニングコースの

訓練認定比率が極端の高まってまいりますと、通所型の訓練の枠に影響してくる部分もあります。eラーニングコースは、全国から申込みをされるものであり、eラーニングコースがあまりにも増え過ぎてしまうと、通所型のほうにも影響してきてしまい、地域における人材育成に影響する可能性が出てきます。第1回の協議会で報告させていただきました求職者の訓練ニーズを把握する調査の中で、eラーニングコースを希望する求職者は全体の16%ぐらいを占める割合であったことから、今回の計画案に示させていただいた14%程度の設定とする枠は適当ではないかという判断をしており、この上限設定を設けさせていただいたということでございます。

最後、11ページのところになります。

先ほど、愛知県の花木課長のほうからお話しいただいた最後のところに、また、愛知労働局リスキリング応援キャラクター「リスキリン」を活用し、人材開発支援策の一層の周知広報に取り組むということ盛り込ませていただいたということをお伝えさせていただきます。

すいません、ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

詳細な分析に基づきまして数字を算出いただいているということかなと思います。根拠なども御説明いただいたところですが、何か御質問、それから、御意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

お願いいたします。

【岩原委員】 最近企業の方と会話をしている、少し驚いていることがありまして、業務の効率化をしていくときに、先ほどの生成AIの関係の話があって、デジタル系の訓練の30%ぐらいが生成AIという話があったんですけども、それをすごい実感してまして、進んだ企業ですと、かなり生成AIを活用して、当然有料な部分と、それから、機密管理をきちんとしなアカンもんですから、そういう関係もあるんですけども、結構無料のソフトでも物すごい効率化につながっているみたいで、私の協会も今20人ぐらいいるんですけども、若い人が七、八人あって、びっくりするような資料を出してくるんですね。しかも短時間で。「どうやってやった」のと言ったら、「生成AIを使っちゃうとできちゃうよ」と言うんですよ。議事録はもうほとんど自分で書かなくても生成AIが作ってくれて、点検だけして、「はい」って出してきたりとか。もっとびっくりするのは、「企画書を作ってくれ」と言うと、あっという間に作っちゃうんですね。それで、びっくりして、「いつやったの」と言うと、「生成AIを使い

ました」とか言って、当然それだけでは駄目なんですけども、出てきたものを自分らに直したりとか、そういうふうにすると、誠に立派な企画書ができちゃうという、そういうのを目の当たりにしてしまっていて、これはすごいなという。多分今後一、二年で、とんでもないまた進化があるような気がするんですよ。

そうすると、これは多分在職者訓練になるかもしれませんが、生成AIについての訓練が物すごい。やっぱりいろんな意味ですごいなというのを予感しているんですよ。ぜひ重点分野でデジタル面の拡充というのがあるものですから、少し生成AIについてもいろんな形でやっていただくと、非常に企業にとって有益かなという感じがしていますので、ぜひ研究いただいて、そういう講座も充実いただきたいなと思います。よろしくお願いします。

【金井会長】 何か検討されていることはありますか。

【事務局（花木）】 愛知県ですけれども、今、在職者訓練のコースは、具体的に来年度どうしているのを計画しているのかは頭はないのでお答えできないんですけれども、在職者訓練とは別に、冒頭、森推進監のほうから挨拶があった階層別研修というのをやっておるんですけれども、その中で生成AIとかについても学べるようなカリキュラムも予定しておりますので、そういったものを活用してスキルアップを図っていただきたいなと思っております。

【金井会長】 ありがとうございます。

【事務局（土方）】 そうですね。生成AIにつきましても、少しお話しさせていただきましたが、人材開発支援助成金の申請の中でも、そこに訓練として各企業さんがやっておられてというお話も聞いているところでありますし、あと、私自身もそれを使ってというスキルはまだないんですけれども、委員がおっしゃられるように、エクセルとかパワーポイントとかそういったものと組み合わせて、そういった資料が一瞬でできてしまうということも聞いております。ですので、そういった部分での効率化が図られるんだということについて、訓練のカリキュラムの中で反映できるように、こちらのほうとしても、訓練機関だとかに伝えていきたいなと思っております。

それとあと、説明が少し不十分だった部分がございます。資料の計画5-1の資料の別紙2を御覧いただきたいと思うんですが、離職者向けの7年度の訓練の計画数の中で、全体計画数が7,819ということで、全ての訓練計画がそうなっているんですけども、そのうち、2,351がデジタルということで、前年度が、この数字が2,257から2,351ということで、デジタル分野全体が増えております。全体の計画数の中での割合からすると、前年度28.5%が今回30.1%ということで、約3割だったということなんですけども、これが、実際

のところ3割を超える計画に現状なっているということでございますので、すいません、お伝えをしていなかったものですから、併せてお話しさせていただきました。

【金井会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

伊藤委員、お願いします。

【伊藤委員】 商工会連合会の伊藤でございます。

事務局として、訓練計画に係るニーズ調査等、非常に細かな調査をしていただき、ありがとうございました。

この結果を見ますと、企業や、受講者が何を求めており、何が不足しているかが把握できて、大変参考になりました。この中で、DXやデジタル人材の育成がこれからの課題であり、全体的には訓練の中でこういった科目について充実強化を図ることは重要であると思います。その中で、規模の小さい企業ほどなかなかデジタル人材の活用ができていないという結果も出ておりますが、そもそも、採用後の人材育成について、教える人材が社内いないのが現状だと思えます。

デジタル化をやりたくても何から手を付けていいか暗中模索と言いますか苦労しておられるという話と、最初に局長さんから話があったように、求められる生産性の向上とか、省力化、省人化は、経営者協会が言われたように、何かを効率化していかないと、人が要るので駄目だよねという話もあります。

訓練を受けた人たちが、いかに充足率が100%で、100%就職できる中身にさせていただくと、人材不足と言われる中で訓練が役に立つのかなということになると思いますので、そういった訓練の中身にさせていただきたいと思えますし、また、ここに書いてある訓練内容がきれいに書いてありますが、多分、中小・小規模事業の経営者から見て中身は何って、デジタル人材の訓練は何という理解だと思えます。

訓練内容について生産性の話とか目的が記載してありますが、訓練を受ける方も、採用する方も、訓練内容を具体的に見える化したほうがお互いにメリットがあると思えます。

7年度計画の訓練計画の中で、特にデジタルの訓練の中にアンケートを頂いた中から、こういうところをもう少し強化、充実しながらやってほしいというのが、この計画の中に書いていないような気がします。是非、受講する人も採用する方も自分の所で困っていることに対して、こういう具体的な訓練をやっていて多くの修了者が出れば、この人を採用したいという気持ちになるような情報発信が必要だと思えます。

この計画については特に問題はありませんが、施設内訓練もそうですが、離職者訓練もそうですが、訓練を受けている人が、人手不足の中で訓練をしてきていただければ役に立つかなという気持ちになるよう取り組みを考えていただけると、使う方も採用しやすくなるのではないかと思います。従業員20人以下や50人以下の企業さんも、現従業員のリスクリングと言いながら助成金ももらって何かやろうではなく、本当に自分のこととして、いま何が人材育成として必要なのかということ自体が多分分かっていない企業もあるということも踏まえて、取り組んいただけると人材不足の中で役に立つんじゃないかという気がしております。これは、私の感想でありますのでよろしく申し上げます。

【金井会長】 ありがとうございます。

今の点は、市田委員のところでは対応されていらっしゃる部分もあるんじゃないかなと思ったんですけど、間違いですかね。

【市田委員】 いや、私のほうは。

【金井会長】 そういうことはされておられないですか。すみません、間違えました。ありがとうございます。

【事務局（花木）】 委員長、愛知県ですけれども、今、中小企業の中には、デジタル化を進めたいけれども何をしたらいいかわからん、人材育成と言われても、どういう人材をそもそも育てればいいのか分からないとかという御意見があったと思うんですけども、我々もそういうお話を伺っております、それは、公共職業訓練とは関係ないんですけども、そういう専門知識を持った方を中小企業のほうにアドバイザーとして派遣いたしまして、まず、企業の現状を聞き取りしまして、どういう状況にあるか、そもそもこの会社が何を目標しているのかをヒアリング等しながら、じゃあ、こちらの会社であれば、まずはこういうことをしていったらどうかという助言を行うアドバイザーを派遣する事業も実施しておりますので、ぜひそちらの事業のほうも御利用いただければと思います。

【金井会長】 佐々木委員、どうぞ。

【佐々木委員】 中央会でございます。

やはり今、特に中小企業さんは人手不足の中、そして、人を募集しても集まらない中で、また、今後、労働力人口が増えることも絶対ありませんので、そうした中で、生産性の向上が不可欠で、必ずやっていかなきゃいけないということでございます。企業さんもやっぱりそういう知識を経営者の方は多く持っておられますけれども、そうした生産性向上のために、こんな使い方が、こんな支援策があるんだよというのを何か一覧で見られるといいのかな。例えば中

途人材を採用するためにはこうした受講者がこういうようなところがございます。あるいは、在職者訓練をするためには、こうした訓練内容、特にポリテクセンターさんのほうでも生産性向上支援訓練というのもやっておりますので、そうした訓練をやっております。それから、今言った、何をやっていいのか分からないという方にはアドバイザー派遣があります。さらには、投資ということであれば、中小企業の省力化投資補助金というのもあって、いろんな生産性向上を解決するためのツールがあるんです。何か一覧で見て、企業さんの人が一覧で見て、こんなたくさんの選択肢があるんだったら、まずこういうものを使っていくということ、少し見やすく分かりやすく一覧で分かるようなものをお示しをできればいいのかなと今思っています、我々もそういうことも考えていかなきゃならないなと思ったところがございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

こちらの協議会は、労働者の皆さんの人材育成ということで、力をつけていただくことが趣旨でございます。それをどう支援していくかということなんですけれども、せっかく力をつけた方が、企業さんに就職していくことを考えますと、企業さんのほうの理解というか、そういったものも支援していく必要があるということじゃないかなと思います。さっき市田委員に間違えちゃって申し訳なかったんですけども、もちろんこの協議会や各委員の皆様のところで行われていることとはちょっと違うかもしれませんが、先ほど県さんからも言っていたように、企業様自体を支援する部署もあるということで、そことうまく連携をして、労働者の方がスキルを身につけていただくことと、それから、そういう企業のほうで、そういう知識を身につけた方を活用していただくこと。先ほど岩原井原委員も、縦軸に、一般社員と、それから、経営者の軸があるというふうにお話がありましたけれども、こちらは一般の労働者の方を支援しているということで、もう一方では、やっぱり経営者層の方々の意識というか、考え方あるいは活用方法についての理解が、車の両輪なのかなという感じがいたしますので、そういう意味で、ここの協議会の範囲でできることは限りがもしかしてあるかもしれないんですが、多分たくさんの部署をお持ちなわけですので、そこと連携をしてうまく展開できるといいのかなと思ったところがございます。ありがとうございます。

そうしましたら、あともう1つ議題がございますので、そちらを先にさせていただければと思います。

議題の(4)令和7年度に実施する公共職業訓練効果検証ワーキンググループの検証分野についてということでございます。事務局から御説明をお願いいたします。

【事務局(土方)】 それでは、先ほどお話しさせていただいた資料5-4の一番最後のと

ころにまとめさせていただいております。

先ほど前振りでお話しさせていただきましたが、公的職業訓練、令和7年度の効果検証ワーキンググループということで、製造分野、建設関連分野をテーマに分析をしていきたいということで、これは地域の人材ニーズが非常に高く、実際に訓練を受けた方々の就職率が非常に高いんですけども、定員充足率、こちらが低調なコースのある分野ということで、この中から特に充足率が低いところを選定して、効果検証を行っていきたいと思っております。一方で、機構、ポリテクセンターさんのほうで実施される訓練については非常に高い実績となっておりますので、そことの比較もしながら検証を図っていきたいなと思っております。

ということで、製造業が基幹産業である愛知県において、産業の発展につなげていくためには、ものづくり人材の育成促進、それから、あらゆる産業の基盤を支えている建設関連分野、こちらの人材育成が不可欠であることと、それから、2028年技能五輪国際大会の開催も決定されているところでありますので、こういったことを踏まえ、一層のものづくり人材の育成促進を図っていくためにこれらの分野について検証をさせていただきたいと考えております。

【金井会長】 ありがとうございます。

次回、次の検討分野として、製造分野と建築関連分野を挙げていただきました。何か御質問とか御意見とかございましたらお願いしたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

それでは、これで進めていくということ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】 ありがとうございます。

そうしましたら、少しお時間がありますので、高岡委員、全体を通して何か御意見があればぜひお願いしたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

【高岡委員】 専修学校連合会の高岡でございます。よろしく申し上げます。

ちょっと話が前後してしまうんですが、資料4のところで、デジタル人材のニーズの調査結果ということで御報告いただいて、非常に分かりやすい資料だったんですけど、これを拝見しております、2ページのところにある調査方法について、人材開発支援助成金の計画書を提出した741事業者に対してのアンケートを郵送で送ってウェブ上で回答する形、そして、2月13日、要は2週間程度の期間で143事業所ということなんですけど、2割程度ということで、これを拝見しております、2月13日以降にも当然まとめられるのか、2割、3割弱でもう十分だという考え方なのか、これをお聞かせいただきたいなと思っております。

【事務局（土方）】 一旦はこの期間を区切りにして整理させていただいて、この後、引き

続きどういった形でやっていくのかは、まだ具体的には決めてはいません。今回、この期間で、比較的人材開発支援助成金ということで育成に力を入れている企業さんたちが調査の中心になっていただいたものであります。また、産業別での情報の検証、整理など、分析を深めていく余地もございます。また、今回、調査項目の中で、いろんなソフトとかアプリとかという項目設定をさせていただいたんですけども、選択項目がないときには、「その他」での回答してもらおうとしたのですが、一部の項目においては、「その他」が非常に多くなっており、質問項目についてもまた今後見直しをしていかなきゃいけないと思っております。まずは一旦ここで整理させていただき、現状のデータを分析させていただくのと同時に、今後も引き続きこういった調査を、どのタイミングを見てやっていくのか検討していきたいと思っております。

【高岡委員】 ありがとうございます。

年がら年中いろんなアンケートが届くものですから、答えやすいアンケートもあれば、なかなか時間のかかるアンケートは後回しにすることもあるので、また今後ともよろしく願います。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、早川委員、願います。

【早川委員】 デジタル人材のニーズ調査の結果、ありがとうございます。非常に興味深く見せていただきました。

先ほど来から議論もありました生成AIとか、これから非常に進んでいくと言われているんですけども、中小企業がこれからデジタル化を進めていく上でやっぱりネックになっているのが、先ほども、統括責任者が足りないとかというデータも出ておりましたけれども、結局デジタルのスキルを持った者を採用しても、その者が、その会社、それから、業界だったり業種の知識がないので、なかなかそこがマッチングしていかないと、だから、中小企業でデジタル化が進んでいかないという現状があるかと思うんですよね。なので、これからは、各いろんなコースがある中で、デジタル人材のコースという大枠だけじゃなくて、各コースの中でそういうデジタルスキルを高めるパートというか、そういうものはつけていかないと、我々も介護の仕事をしている事業があるんですけども、介護分野であっても本当にデジタルができないと、人材として採用をどうしてもちゅうちょするところが出てきていますので、そういった全体の業種の中で、デジタルのスキルをどう高めていくかも、近い将来的には視野に入れていかなきゃいけないだろうなと思っております。

特に生成AIがこれから進んでいくというお話もありましたけれども、ここもやはりどうい

う指示をするかがすごく重要になってくると思うんですので、アプリとかソフトを使えるということだけじゃなくて、やっぱり中身が分からないと指示ができなければ、結局使い物にならないというふうになると思うので、その辺の人材をどうこれから育成していくかが課題になっていくのではないかなと思いますので、今回意見としてお伝えさせていただきたいと思います。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、竹川委員、お願いしてもよろしいですか、御発言。

【竹川委員】 中部経済産業局の地域振興・人材政策課の竹川と申します。本日は課長が所用のため欠席で、代理で出席させていただきました。

先ほどもお話があったように、経営者側の意識改革というところで、経済産業省では、どちらかという、経営者側の支援ということで人材に関しても取り組んでいますが、まさに商工会連合会の委員がおっしゃったとおり、DXは、何から始めていけばいいか分からない、どのようなDX人材が必要か、あるいは、どういったDXに関する訓練が必要か、といった悩みは、企業の経営課題によって違うところです。経済産業省ではそのような経営課題と人材戦略をひもづけて考えることを推進するために、昨年度、人材活用ガイドラインを公表しました。こちらを活用して検討すると、自社にはどういった人材が必要か、その人材の採用のためにはどういった支援策があるか等が分かるようなガイドラインとなっておりますが、まだまだ知名度が低いので、普及にこれからも引き続き取り組んでいきたいと思っております。

また、来年度は、そのガイドラインを活用し、経営支援機関の人材に関する支援のスキルを強化するような取組も行っていくと考えており、様々なセミナー等を開催する予定ですので、ぜひ活用いただければと思います。よろしく申し上げます。

【金井会長】 ありがとうございます。

竹川委員、もしよかったら、その人材活用ガイドラインをお持ちいただいて、ここで配っていただければ、みんなで勉強させていただきますので、ぜひよろしくお願いいたします。

【竹川委員】 よろしく申し上げます。次回そのようにしたいと思っております。ありがとうございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、市田委員、全体を通しまして御意見がありましたら、お願いいたします。

【市田委員】 職業能力開発協会の市田でございます。

先ほど、議長さんのほうから突然の指名で、ちょっと頭が働かなくて、やっていないと申し上げましたけど、実はやっております。厚生労働省からの受託事業でございます。若年技

能者人材育成等支援事業の中で、ものづくりマイスター等の派遣を、中小企業ですとか工業高校等の学校等への派遣を行っています。ただ、ものづくりマイスターの中にIT分野もあるんですけども、そもそもIT分野のマイスターの登録が少ないということなどから、まだ正確な数字は把握していませんけども、そもそも実績として、IT分野のマイスターを派遣してもらっているものが少ない状況でございます。

【金井会長】 どうもありがとうございました。

そうしましたら、どうしてもここで言うておきたいという御意見、いかがでございましょうか。よろしゅうございますか。

それでは、御協力いただきまして、滞りなく議事のほうが進んだかなと思っております。御協力誠にありがとうございました。

それでは、事務局にお返しします。

【事務局（小林）】 金井会長、ありがとうございました。

また、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、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、各種職業訓練がより一層地域ニーズに合致し、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6年度第2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 —