

**令和5年度 第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会
議事録**

【日時】 令和5年11月17日（金） 13:30～15:00

【場所】 ANAクラウンプラザホテル秋田

【出席者】 秋田県地域職業能力開発促進協議会委員

渡部会長、水澤委員、土田委員、小野委員、藤井委員（佐藤代理）、
杉本委員、吉田委員、井野委員（佐々木代理）、石川委員（高橋代理）、
藤澤委員（近藤代理）、景山委員、相庭委員、内田委員、山本委員

事務局

小笠原訓練課長

【議題】

- 1 事前協議案件「秋田県地域職業訓練実施計画（変更案）」について
・地域におけるリスキリングの推進事業関係
- 2 公的職業訓練効果検証報告について
- 3 公的職業訓練の概要について
- 4 公的職業訓練の実施状況と課題（訓練ニーズを含む）について
- 5 令和6年度における職業訓練計画の方向性について

【議事内容】

事務局からの資料説明（議題1については秋田県が説明）、意見交換が行われた。
説明事項および意見交換等の議事要約は以下のとおりである。

（開会から会長選出までの進行については記載省略）

<議題1関連>資料No.1

○地域におけるリスキリングの推進に関する事業実施状況について、秋田県より説明。

「令和5年度人材投資促進事業（eラーニング講座）」は、労働者にリスキリング機会を提供し、キャリアアップに繋げることを目的に実施しているもので、今年度は対象者をこれまでの就職氷河期世代に加え、在職者等にも拡大をして受講できるようにしたもの。提供している講座は約550講座を超え、デジタル分野のほかに宅建や簿記などの各種資格取得や生産管理、マネジメント力など労働者のキャリアアップに向けた多彩な講座を提供し、受講料は無料。10月末までの実受講者数は504人、受講に必要なID登録者数は963人。

令和5年度秋田県職業訓練実施計画において、リスキリングの推進に関する事業を今年度第1回目の協議会で報告することにしており、eラーニング講座をリスキリング推進事業として計画に位置づけた。

また、国の方では今年度から地域におけるリスキリングに関する地方財政措置を新たに設け、リスキリングに関する地方単独事業で地域職業訓練実施計画に位置付けられるものについては、特別交付税が措置される。

この財政措置の対象となる事業は、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリング推進に資するものとされており、事業例として当該分野のリスキリングに係る経営者向けのセミナーや相談窓口による支援、従業員向けの講座開催などが挙げられている。

リスキリングは従業員のキャリアアップに加え、新たなスキルの習得により成長分野等への労働移動や労働生産性の向上に繋がるものであり、在職者等のリスキリングを後押しするため、今後もeラーニング講座を広くPRしていくほか、来年度に向けてさらなる講座の充実を検討していきたいと考えている。

○説明後、「秋田県地域職業訓練実施計画（変更案）」について了承された。

<議題2関連>資料No.2

○公的職業訓練効果検証報告について事務局より説明。

検証までの経緯・課題を説明。昨年度の協議会において示された課題として、訓練内容と就職職種がミスマッチしていること、定員枠を有効に活かせていないこと、訓練ニーズに合ったコース設定が必要などの意見も踏まえ、効果検証の目的、検証方法を定めて取り組んだ（5か月コースと2年コースの検証）。

5か月コースは、応募率、充足率は高く、受講者の平均年齢は36.3歳。男女比率は年度によって違いはあるが同数程度。

2年コースの長期高度人材育成コースは、過去2年間の応募率は高かったが、今年度2施設で募集したものの、1施設は6名の定員に1名の応募と低調だった。平均年齢は26.4歳で20代は男性の比率が高い。

IT分野のうちWebデザインの訓練受講者の前職（業種別）について、過去3年間の累計で目立ったところでは、卸・小売業から11名、医療福祉、複合サービス業以外（主に派遣など）から12名となっている。

2つのコースの就職状況を比較すると、5か月コースでは関連就職以外が関連就職を上回っているが、2年コースでは、8割を超える関連就職となっている。専門知識の習得が関連就職につながっている。

検証項目として、「訓練内容は訓練受講者が習得を要する能力に合致しているか」については、訓練実施機関から関連以外の就職先ではオーバースペックではあるが、関連就職では逆に物足りないという意見があるものの、訓練修了者からは、関連就職、関連就職以外に関わらず、受講満足度は高い。修了者を採用した企業からは、「企業ごとに必要なスキルが違うので個別企業に応じた訓練設定を希望する」といった意見があった。

次の検証項目は、「訓練内容は企業が求める人材像に合致しているか」については、訓練実施機関からは、情報産業とそれ以外、同じデジタル人材でも求める人材は異なるとの意見や、訓練修了者からは、先の回答同様に、関連就職か否かは問わず満足度は高い。訓練修了者を採用した情報産業以外の企業からは、比較的基礎的なスキルとして、ホームページの更新やデータベースの処理ができれば良いとする意見があった。専門業者へIT業務を委託した場合に、その対応窓口となる人材でも良いとする意見もあった。

次の検証項目は、「効果的な就職支援が行えているか。受講にあたり、採用後の活躍場面は明確か」について、訓練の実施機関では、キャリアコンサルティング担当と業務部との間で事前前後の情報共有や、ジョブ・カード作成のアドバイザーを配置するとともに、要望に応じた追加のキャリアコンサルティングを実施したこと等の回答があった。

訓練修了者からは、取得した資格が活用できないケースや、就職に直接結びつかなかったという意見もあるものの、就職先で基礎的な内容が役立ったとする関連就職以外の方の回答もあった。

訓練修了者を採用した企業からは、訓練で習得した技能などにより未経験者より早く仕事に慣れてほしい、訓練により得られた知見を活用して仕事してほしい、採用が決まってない求人もあるので是非応募者を増やしてほしいなど回答があった。

ヒアリング結果を踏まえ、今後の取組の三項目を挙げている。

一つ目として、企業の実情に応じた能力開発を実施することの求めに対しては、集合型の職業訓練において、個別に企業ニーズに合わせた訓練が難しいため、職業訓練修了者が就職後、在職者訓練による能力開発が進めば、企業の実情に応じた能力開発に結びつくと考えられる。そのため、在職者訓練の充実させることができるよう、その支援策として人材開発支援助成金の活用が効果的となる。

二つ目として、情報通信産業が少ない秋田県においては、幅広い産業で求めるいわゆる情報リテラシーの訓練内容、訓練コースの設定も必要となっている。

三つ目として、採用後の活躍場面の明確化。企業が求める人材像の明確化については、求人票への明確な記載が求められる。職業訓練を行うことと求人募集をリンクさせることにつながる。求人票に訓練修了者歓迎の表記や求める人材像がわかる詳細な求人内容の表記は、訓練修了者に向けた情報に限らず、求人票閲覧者の能力開発の動機につながることも想定できる。併せて、ハローワークにおける就職支援の内容の充実と強化も必要となる。

<議題3 関連> 資料No. 3

○公的職業訓練の概要について事務局より説明。

公的職業訓練の分類やハロートレーニングの全体像、昨年7月の法改正により雇用保険受給者が求職者支援訓練を受講した場合に受講指示の援護措置（訓練延長給付や通所手当支給など）を受けられるようになったこと等を説明。

在職者訓練や生産性向上支援訓練を行った事業主へ経費や賃金へ助成する人材開発支援助成金を説明。

<議題4 関連> 資料No. 4

○公的職業訓練の実施状況と課題(訓練ニーズを含む)について事務局より説明。

1 ページの令和3年度と令和4年度比較により、デザイン分野及び基礎コースの増加と、内数としてデジタル分野も増加したことを説明。

2 ページの離職者向け訓練の公的職業訓練の分野別一覧表により、応募倍率、定員充足率、就職率を説明。公共職業訓練のIT分野の就職率100%だが、求職

者支援訓練のIT分野が43.5%と低くなっている。IT分野の高い応募倍率や、低い就職率は、求職者支援訓練のIT分野の全国的な傾向と同じ。

公共職業訓練の介護・医療・福祉分野の就職率は81.9%と高い数値となっている。介護・医療・福祉分野に関する低い応募倍率、高い就職率は、公共職業訓練の介護・医療・福祉分野における全国的な傾向と同じ。

施設内訓練では、高齢・障害・求職者雇用支援機構における職業訓練が、88.1%と高い数値。県の施設内訓練、応募倍率、充足率が低かったものの、87%の就職率となっている。

7ページのハローレーニングの過去4年間の比較では、総数が令和3年度まで増加しているが、令和4年度から減少に転じている。施設内訓練の令和3年度が大幅に増加した要因としては、製造系業種による事業主都合による大量離職が発生し、その時期にもものづくり系職業訓練の受講者が多かったことによる。

令和3年度より令和4年度の公共職業訓練が減少しているものの、求職者支援訓練が増加(222人→280人)している要因としては、昨年7月の法改正より雇用保険受給者の受講指示が求職者支援訓練にも行えるようになったことにより、雇用保険受給者に対する職業訓練の選択肢が広がったことによる。

8ページの離職者向けの訓練の分野別の受講状況について、1番多いのが営業・販売・事務分野となっている。主にパソコン初級科を含めた事務分野となっている。次に介護・医療・福祉分野。次がポリテクセンターの訓練が含まれる製造分野となっている。

9ページでは、公的職業訓練の定員充足率のグラフで示されており、求職者減少の影響を受けて全体的に減少傾向が現れている。

10ページの「地域の人材ニーズの分析」は、県内のハローワークから四半期毎に報告される内容となっている。求人未充足上位の職種やミスマッチ要因が訓練コースの設定に反映できないものがないか検討する資料となる。未充足率が高い上位の部分に、介護、建設、土木、看護、警備という、いわゆる人材不足分野があげられている。要因としては、建設土木の有資格者、経験者の高齢化、看護でも有資格者の高齢化などとなっており、IT、Webデザイン系では、能力、経験不足となっている。

11ページの職務能力のミスマッチの解消方策では、職業訓練の実施や資格取得の支援などがある。

12ページでは、職業訓練を実施すると就職が期待されるコースはこれまでの説明の傾向と同じのため割愛。

13ページでは、各ハローワークからの要望事項を含め、分析のまとめとなっている。訓練開催時期の重複を課題としているハローワークもあり、今後調整して重複を避けるよう取り組むこととしている。

14ページの前回協議会開催状況、15ページの9月30日開催の中央職業能力開発促進協議会では、秋田の取組状況が紹介されており、主にSNSを利用した広報、ハローワークでの訓練説明会、ハローワーク窓口職員(訓練担当者以外含む)による訓練施設見学により、職業訓練説明に役立てている取組が紹介されている。

< 議題 5 関連 > No. 5

○「令和6年度における職業訓練計画の方向性について」事務局から説明。

これまでの課題を踏まえ、今後の方向性を確認いただく。

一つ目の「公的職業訓練の検証結果を踏まえた策定」として、資料No.2 (P10)において今後の取組を3つ挙げている。

二つ目として、「職業訓練実施状況における課題を踏まえた策定」。

全国的な傾向ではあるが、応募率は高く人気はあるが、就職率が低いコースもある。IT分野の職業訓練や、就職率は高いが応募倍率は低い介護分野。

三つ目として、「昨今の地域人材ニーズおよび全国的な課題を踏まえた策定」。訓練計画数と訓練実施数が乖離、受講者が減少傾向という課題があり、ハローワークの適切な受講斡旋と就職支援の充実を考えるなどが必要と考えられる。

令和6年度の秋田県職業訓練実施計画については、この3つについて、本協議会におけるご意見やご提案を踏まえて策定する。参考まで中央協議会における課題整理を含めた資料、「基礎的なデジタルリテラシーの向上促進」や、在職者訓練の増やされることなども確認いただく。

最後に、職業訓練情報の周知・広報の取組状況を紹介。

7ページは、ハローワーク秋田の庁舎内における効果的な掲示やデジタルサイネージ等を活用した情報提供。

8ページは、雇用保険給付待合室における動画視聴、ポリテクセンター相談会の実施などを説明。

9ページは、ハロートレーニングに関係する動画などが直接スマホなどで観られるようQRコード、二次元コードを示した資料。

10ページは、ハローワークが発行する求人情報に、訓練募集チラシへつながるQRコードを掲載しているもの。

11ページは、秋田労働局のホームページの画面であり、その画面から職業訓練情報の動画を視聴できるもの。

13~14ページは、YouTubeショートへつながり、人材不足分野の介護に興味を持ってもらう動画なども視聴できる（HP上のユーチューブショート動画3本鑑賞）。

15ページは、「訓練生の一日」をイメージしてもらえそうなイラストなども掲載している。

16ページは、新聞に掲載された職業訓練受講者の声を紹介。著作権の許諾や執筆者の了解も得て本協議会資料としていることを説明。人手不足分野の介護を目指したりスキリングであり、職業訓練情報の媒体（今回は秋田県広報）が示されており、広報の大切さも窺える内容となっている。

5 意見交換

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

説明の要約・要点として、介護など訓練は人が集まらないが就職率は高いので人を集めよう、ITやデザイン系の訓練へ人は集まるが就職率は低いので頑張ろう、改善が必要ということ。最後にあったのは、周知・広報については今、YouTubeなどを使って

周知、広報していることなど説明があった。委員に皆様からは、今後の職業訓練について、こうあるべきだとか、こう改善すべきではないか等、ご意見ご要望を伺いたい。

個人的には、資料の5の8ページに「ポリテク相談会」とあるが、「ポリテク」よりも、わかりやすく、「無料職業訓練相談会」が良いと考える。誰もがわかるような名前にした方が良い。

YouTubeはすごい、21秒とかで短くて観やすくて良かったが、短すぎる印象もある。
(他にも改善や提案などをいただきたいとして、景山委員を指名)

○秋田大学産学連携推進機構 機構長 景山委員

最近スマホから情報をとることが多いので、スマホでQRコードを提示するとかYouTubeで広報するというのは非常に効果があるだろうと感じる。

専門が情報工学なので、IT分野に関しては言うと、やはり訓練期間が5か月、6か月では物足りないと感じる。職業訓練のステージを変えて、初級コース、中級コース、などの構造を変えて育てるところとか、さらに企業と連携して、半年訓練受講したら3か月くらいは企業で実習して相性を見るとか、工夫が必要と思う。

最近DXというキーワードで良くお話しすることが多いが、企業が欲しい人材像とのミスマッチ、求人とのミスマッチが発生していると感じる。情報がうまく収集されていない点、その点をうまく連携してもらえると、もっと伝わると思う。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

スマホ、YouTubeを意識して広報するのはとても大切だと思う。

労働者や行政側は、どうしても訓練後はすぐに正社員採用を願うが、景山委員のご意見のように、トライアル雇用みたいに3か月お試しでお互いやってみることも良い。労働者はそこでも学ぶし、企業側はちゃんとできる人かどうか確認することができる。そのような入り方もあると共感する。正社員採用にこだわらないというか、実習込々みたいなことも考えても良いと思う。

今回折角なので、ニチイ学館の佐々木委員、何かその訓練する側、紹介する側の立場から、こんな風にしたら良いとするご意見や感想を教えてください。

○株式会社ニチイ学館 (代) 佐々木委員

今回初めての参加のため、初めて把握した内容があった。

当社は介護の委託訓練を実施しているが、訓練生が少ない状態で開講することがある。

今年度の募集において、労働局の周知の仕方を初めて知ったので、事前に企業側にも教えていただければ、もうちょっとPRの仕方があったかなと思う。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授渡部会長

ありがとうございます。行政でシェアしてくれるのはうれしいけれども、いつどんな風にPRしてくれているのか情報を共有してほしいとのことですね。ありがとうございます。続いて、民間企業側が同じ意見か、或いは違うチャンネルでうつ、とかいう事も

できるかもしれないので、このような意見も是非参考していただきたいと思う。

(次の意見として、水澤委員を指名)

○秋田県商工会議所連合会 常任幹事 水澤委員

IT人材、情報関連について事例紹介。

世の中DXという言葉が流行ったので、秋田商工会議所でDXを勉強しようとのめりに取り組んだが、実際は中小企業、あるいは、小規模事業者の経営者の皆さんは、DXよりもまずはIT化、デジタル化の入り口の部分からというところが多いことに気付いた。

DXを勉強する一方で、IT活用術というスマホを片手に実際に作業、触りながら、まさに入門編のセミナーを行っているが、それなりのニーズがある。訓練を終了して就職された方が、ある程度満足感が高いというのは多分、自分が学んだことを企業で活かしながら仕事ができているからだと思う。

ITベンダーのようなところはスキルの高い人が欲しいし、そうでない企業、一般的な企業でもデジタル化、ITについて少し知識のある人、ITベンダーの専門家と話のできる人が欲しいところが多いと思う。

短期の研修を受けた人を1人正社員で雇うだけの余力のある企業はそういう人を雇って非常に良かったと思えるだろうが、むしろ今いる自社の従業員の中でもう少しITをわかる人が欲しいという企業も多いと思う。

在職者訓練になるのかもしれないが、先程の景山委員のご意見のようにレベルに応じた訓練内容があれば良い。求める人物像、どんな人材が欲しいか、企業側で明確にする必要があるが、申込み段階でそういったIT人材を育成できるコースがありますと言ってくると助かると思う。在職者や求職する人のIT訓練の部分について、企業側が求めるレベルに応じたものを、きめ細かく丁寧に提供するようなことを考えていただければ良いと思う。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

とてもいい指摘だと思う。

自社従業員にお手軽な在職者訓練っていいでしょうか、1日でも1週間でもいいからとりあえず「スマホ決済ってものですよ」とか、「ホームページはこうやって作るですよ」みたいなレベルの訓練があっても良い。

或いは、経営者に対しても、スマホ決済やQRコードなどのレベルぐらいから、簡単なものやっても良いと思う。会議の前に立ち寄ったコンビニは、従業員がレジにおらず、呼んだらセルフレジでやれと。コンビニはここ数年で変わったが、お爺ちゃん、お婆ちゃんはやれないかもしれない、その辺りから教えていけないといけないと思うが、これが公共訓練として成立するののかという問題はある。その辺りから社長さんなり、自社従業員なりに基礎から教えるようなところがあってもいいのかなという印象を持った。(次の意見を求めて、土田委員を指名)

○秋田県中小企業団体中央会 専務理事 土田委員

今、県内各中小企業、人手不足ということで大変苦しいという中で、先日NHKの番組では、人手不足について識者の方が非常に厳しい意見を言っていた。

多分ご覧になった方も多いかと思うが、人手不足だからといって、採用に力を入れようなんて考えるという所はもう生き残っていけないとの意見であった。

DXをどんどん推進をして、省力化、それと省人化を図って、そこに生み出したマンパワーを、まあ新しい分野なり、成長分野に充てていく。そういう取組みをしないと、もうこれからは生き残っていけないだろうと。逆にそういう取組みをやっているところに人が集まる。というような、厳しい話をしていた。労働移動というのはベターじゃなくてマストだと思いを新たにした。

やはり、そういった労働移動を図る意味でも、このリスクリングというのは非常に重要な取組みであると思うので、今回、提案いただいた人材等促進事業とか、あるいは様々な在職者の職業訓練の情報について、私共も、ホームページとか機関誌、それとSNSも始めたので、当方の会員企業によりしっかりと周知したい。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

先日の秋田県就職支援計画の離職防止について、ある企業では生産性向上を挙げている。その結果残業や休日出勤が減り、定着するようになって、採用ができるようになった。だから逆で、採用いっぱいしても、辞めれば無駄なので、いかにその生産性向上するか、いかにちゃんと休ませてあげるかみたいなことも、現代では重要だということとはとても大切な指摘。これは事業主にも、企業にも伝えて必要があると思う。これに関して最後になるが、訓練している側の杉本委員の方から、訓練受講者なり、あるいはその付き合いのある企業からのご意見やご感想を聞かせていただければと思う。

○高齢・障害者・求職者雇用支援機構 秋田支部長 杉本委員

ポリテクセンターは主にもものづくり関係の職業訓練をしているが、就職した先の企業でこれからDXの関係のICT、ITの関係について触れる機会が必ずあると考え、当方の離職者訓練において、今のところ半年間の職業訓練のうちの3時間程度ではあるが、IT、DXに関する日本の中の企業の実情等を訓練受講者にある程度理解してもらうような取組みをしている。

先程、労働局から、次年度以降の公的職業訓練のコースのカリキュラムの中に、IT関連のカリキュラムの内容を盛り込むという話もあったが、離職者訓練以外についても、求職者支援訓練におきましても、現在その方向で進めている。あと企業の方々のお話を伺うと、秋田県中小企業団体中央会の土田委員のお話にもあったとおり、なかなかDX関係の取組みが進んでいないことを直接伺っている。

基本的には、専門のコンサルに任せざるを得ないのかなというご意見もあった。

また、入口の部分については、私共でも生産性向上支援訓練で、DXのリテラシーの基礎的なところのコースも開講しているが、なかなか受講者が集まっていないというのが実情。入口の部分のお話よりも、もっと具体的なところを知りたいんだというご意見もあって、取り組み方について少し今混乱している部分もあるが、一定の整理

をつけて、次年度に向けてまた、周知・広報含めて事業主さんの理解を得られるように取組んでいきたいと思っている。

○秋田公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

様々な議論があったが、特にDX、IT関係に関しましては、入口から出口ぐらいまで幅広いちょっとレベル設定していただいて、工夫していただきたい。労働局の取組に限らないことだが、事業主団体も巻き込み、いずれは事業主をいかに巻き込んでいくかいうのも重要と思う。いろんな意見ありましたが、広報ももう少し頑張りしようということもありました。こうした意見踏まえて、来年度の計画に落とし込んでいただきたいと思う。

○秋田県経営者協会 専務理事 小野委員

ちょっとお聞きしたいが、今のこのITの5か月や2年訓練はみんな離職者向けか。

○秋田労働局職業安定部訓練課 小笠原課長

はい。

○秋田県経営者協会 専務理事 小野委員

離職者向け職業訓練の就職率が低くてちょっと驚いた。

企業側のサイドに立てば、この学科を卒業してどういうITのスキル・知識をマスターしているというような情報、要するにIT人材と一言で言っても非常に捉え方で、人それぞれ或いは企業それぞれバラバラにある。

レベルに応じた訓練もあるが、企業側の採用という観点からすると、5か月コース或いは2年コースの専門学校を卒業したら、どういうスキル・知識をマスターしているかという情報がストレートに、あの最小公倍数でもいいが、それがきちんと伝わっていれば、企業側も採用しやすい。そのような取組も大事なのかな。身につけたスキルが企業のニーズとマッチしなくなっていくことも十分予想されることから、一定のスパンやターニングごとに点検していくというような作業が必要。カリキュラムレベルアップ、或いは企業側のニーズに沿った形に変えていくことが、就職率の向上には有効と考える。

高齢化が進む中、介護の就業者を増やすことは理解できるが、皆様もお話ししたとおり、これから秋田県の産業を考えた場合、若者どンドンどンドン来てもらうためにも、企業としては生産性向上させなきゃいけない。そのためには、デジタル化なり、ITなりDXなり、そういったものを進める中で、企業、従業員が本当に人間らしく、要するに業務に取組んでいく。創造的なものに取組んでいく。というようなことをしていかないと、若者が魅力を感じないということになる。

もっともっと就業率を高めるとともに、IT分野については、新潟と同じように在職者向けの訓練も充実させながら、現状の受講者が少ない或いは就職率が悪いとしてもどンドン高めていく、もっともっと強力に進めていくが必要。就職率が低いからこそかなり問題ありという認識のもとで取組んでいただければありがたいと思う。

○秋田公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

いただいたご意見の後半部分。在職者向けのIT訓練の充実だと思う。前半部分は履歴書、職務経歴書を書くときに、いかにその、どんなことが出来るか書くことが大事。

労働局では、求人票へ記入する求人条件に何が必要なのか明確にすることが大事。

このように履歴書や職務経歴書を書かせているとか、求人票をこのように改善しましたみたいなものがあれば良い。いい好事例があれば、後の会議などでご報告いただければと思う。皆さんから色々ご意見いただいた。これらの意見踏まえて作成した訓練計画案を次回の協議会で提出いただく。そのことを是非よろしくお願いしたい。

本日の協議会の議事は終了し、議事進行を労働局にお返しする。

(議事終了)

【事務局】

(司会) 渡部会長の議事進行へ感謝するとともに、委員皆様の有意義なご意見やご提案等に謝意を表明。終了予定時間の午後3時までの時間をお借りして、助成金のパンフレット2種類の概要をご説明するので、もう少しお時間お付き合いいただきたい。

○「その他(助成金の説明)」事務局から説明(机上配付リーフレットにより説明)

一つ目として、「キャリアアップ助成金」。本年10月に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設され、事業主団体や事業所等へお配りしてご説明しているが、あらゆる機会を通じて広く周知できるよう取り組んでいる。

年収の壁対策について、労働者1人につき最大50万円助成と載っているが、社会保険適用時に助成されるもの。現在は従業員規模101人以上の事業所では、月8万8千円以上の収入で週20時間以上働くと社会保険に加入しなければいけない。来年10月から従業員規模51人以上の企業に拡大されることから、その適用を避けて就業時間を短くしてしまうと、貴重な労働力を損失してしまうことになる。

労働者が社会保険料を引かれても、それを上回るような手当が支給されれば、労働時間を短くしなくても済むことや、労働力不足の解消にもなる。事業主様のご協力を得て、賃金アップや労働時間延長した場合に手当等支給や、時間延長した場合に最大50万円の助成金支給がある。

支給要件等詳細なご説明は省略するが、皆様におかれても、傘下の事業所様、関係機関の皆様方にも是非お伝えいただければとお願ひしたい。

二つ目として、「人材開発支援助成金」。議事の中の説明で在職者訓練に対する助成金のお話もしているが、IT関係の職業訓練で身につかない部分を補い追加して習得させることも想定している。

訓練修了者を雇えなかった場合や新規に人を雇えなかった場合なども、社内からITの関係の知識を身につけていただくといった場合に、その送り出しをしていただき、就業時間内に訓練を受けていただくとか、学んでいただくことが可能となり、その経費助成や、訓練を受けている時間の賃金助成などがある。

中には、経費の助成のみ対象となるものの、eラーニングで受講できるコースもある。

配付資料には、秋田県と労働局、県と国の助成金について、併給調整されず両方が活用できる内容も掲載している。両方をご活用いただける場合は、より経費負担が少なくできるものになっているので、こちらもご検討いただきたい。

また、助成金説明の厚い冊子は開かない、細かい資料は見ないと言われることから、説明を最小限にして、興味を持ったところを詳しく開ける、見るができるよう、このQRコードを活用できるように作成している。

是非、この資料のご活用もお願いしたい。

○助成金関係を説明後、本日の委員からのご意見などに対して、次回協議会までの取組予定や概要を追加して、事務局から説明。

レベルに応じたIT分野の職業訓練の取組や実習活用に関するご意見については、現在の実習が含まれる訓練コースの積極的な活用と併せて検討しなければいけない。

また、職業訓練情報の周知については、訓練機関と連携するためにも、SNSを活用した職業訓練情報を事前に共有することも必要と考えている。

更に、各事業所、各事業主の方々が人材育成の進め方がわからないことも多いため、人材開発支援助成金担当のアドバイザーが訪問して、助成金コースを周知できるように積極的な取組を進めたい。

県が実施する在職者訓練、ポリテクセンターが実施する生産性向上訓練の効果的なガイダンスを行うための体制など、他にもいただいた皆様のご意見が次年度の計画案に反映できるよう、次回の協議会までにワーキンググループで検討する予定。

(本日のご意見に感謝を述べて説明を終了)

6 閉会

【事務局】

(司会) 本日説明させていただいた内容等に関するご質問等は、後日別途事務局へお問い合わせいただきたい。これをもって「令和5年度第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会」の全日程を終了する(感謝を述べて協議会終了)。