

# 令和6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6年11月12日（火） 13:30～15:15

【場所】 アキタパークホテル

【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、曾我委員、相庭委員、水澤委員、柳田委員（伊藤代理）、  
土田委員、小野委員、須田委員、杉本委員、石川委員（中嶋代理）、  
久慈委員（後藤代理）、内田委員、山本委員

事務局

今野職業安定部長、小笠原訓練課長、猪本訓練課長補佐、伊藤担当官

## 【議題】

- 1 「令和6年度秋田県地域職業訓練実施計画」関係報告  
・地域におけるリスキリングの推進事業関係
- 2 令和5年度第2回地域協議会の協議状況等について
- 3 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告について
- 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 教育訓練給付制度における地域ニーズの把握等について
- 6 令和7年度秋田県地域職業訓練実施計画の策定方針について

## 【開会・あいさつ・委員紹介・会長選出】

（司会：事務局・猪本補佐）

委員の皆様、大変お疲れ様でございます。

本日はお忙しいところ、ご出席いただき、誠にありがとうございます。

間もなく開会となりますが、その前に配布しております資料のご確認をお願い致します。

資料ですが、まず協議会の議事次第、出席者名簿、席次、今回の資料として資料ナンバー1番から6番までございます。最後に令和6年度秋田県地域職業訓練実施計画。資料についてはこのようになっております。不足等ございませんでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、時間前ではございますが、皆様お揃いのようなので、只今から「令和6年度第一回秋田県地域職業能力開発促進協議会」を開催致します。

議事に入るまでの間、私、秋田労働局訓練課の猪本が進めさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

それでは開会に当たりまして、秋田労働局山本局長がご挨拶申し上げます。

（秋田労働局長あいさつ）

皆様、足元の悪い中、本日は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つきまして、格別のご理解とご協力を賜っておりますこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢でございますが、9月の有効求人倍率が1.27倍となるなど、引き続き深刻な人手不足の状況が続いております。加えまして物価も緩やかに上昇しており、優秀な人材を確保していくためには、それぞれの企業において、賃金引き上げの検討が避けられないものと考えております。申し上げるまでもなく、継続的な賃金の引き上げのためには、それに見合う労働生産性の向上が必要となりますけれども、そのための一つの方策が在職者も含めた労働者の職業能力開発であると考えております。

先月31日に開催されました政府の「新しい資本主義実現会議」におきましても、新しい資本主義を発展・加速させるべく、施策が示されておりました。リスクリングによる能力開発支援に関しては、積極的な人への投資により、年齢、性別、雇用形態、障害の有無を問わず、能力を発揮して働ける環境の整備や、労働意欲のあるシニア層への労働機会の提供などが重要であるとされております。

このうち、労働意欲のあるシニア層への職業能力開発に関しては、本日の議題における「公的職業訓練効果検証」のひとつとして、シニア層に関する意識調査の結果もご説明をすることとしております。

年齢に関わらずリスクリングできる環境整備は、シニア層の職域拡大に繋がって人手不足対策の一つとなり得ると考えております

本日の協議会におきましては、公的職業訓練の実施状況について説明させていただくほか、地域における公的職業訓練を取り巻く課題と課題への取り組み状況についても説明することとしております。その上で、令和7年度の職業訓練計画策定の方向性につきましてお示しし、委員の皆様からご意見をいただきたいと思っております。

委員の皆様からは公的職業訓練全体の運営方法や訓練ニーズに関して、それぞれのお立場からご意見をいただき、今後の施策に反映させて参りたいと思っておりますので、忌憚のないご意見をいただければと思っております。

皆様からの今後一層のご協力をお願い申しあげまして、協議会の開催に当たってのご挨拶とさせていただきます。よろしく申し上げます。

**(司会：事務局・猪本補佐)**

それでは次第2の、委員紹介に進みます。

本日ご参加いただいております委員の皆様のご紹介を行うところではございますが、開催時間の短縮のため、出席者名簿、席次によりご確認いただくこととして、省略の方をさせていただきます。ご了承ください。

続きまして、会長選出を行わせていただきたいと思っております。こちらは、秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の第5項に定めております。会長は委員の互選により選出することとなっておりますが、会長の選出につきましては、事務局の方に一任いただくことはできませんでしょうか。よろしいでしょうか。→○委員一同：異議なし。

**(司会：事務局・猪本補佐)**

ありがとうございます。事務局といたしましては、公立大学法人秋田県立大学、渡部委員に会長をお願いしたいと存じますが、如何でしょうか。→○委員一同：異議なし。

(司会：事務局・猪本補佐)

ありがとうございます。ご異議が無いということでしたので、会長を渡部委員にお願いしたいと思います。

私の議事進行はここまでとなり、この後の議題につきましては、渡部会長の議事進行となります。どうぞよろしくお願い致します。

**【議事内容】**事務局説明内容および意見交換等の議事要約は以下のとおり。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長：

よろしくお願ひいたします。

私もリスクリングに取り組んでいますが、消費生活アドバイザーという資格を取り、登録させていただいており、また、ファイナンシャルプランナーの資格も3年位前に取得しております。私の専門分野はキャリア教育学ですが、消費者教育とか経営教育にも広がってほしいと思っています。皆さんも是非リスクリングに取り組んでいただければと思っています。早速ですけれども議事に入りたいと思います。

議事の進め方は労働局の方から議題の1、2、3をまとめて説明した上で意見交換。議題の4、5、6をまとめて説明した上で意見交換といった進め方で依頼が入っておりますので、そのスケジュールで進めたいと思います。

まず議題の1、2、3について、事務局の方から説明お願ひいたします。

## <議題1関連>資料No.1

### (1)「令和6年度秋田県地域職業訓練実施計画」関係報告について

●事務局・小笠原訓練課長より説明。

秋田労働局訓練課の小笠原と申します。委員の皆様におかれましてはご多忙のところご出席いただきまして誠にありがとうございます。

さて、資料に関しては、議題1の資料ナンバー1になります。資料1の表紙をめくっていただいて1ページ目を御覧下さい。地域における人材確保のため、デジタル分野と成長分野に関するリスクリング推進について、令和5年度から令和8年度までの事業期間で取り組んでおります。2ページには秋田県地域職業訓練実施計画にその部分を抜粋して掲載しております。

2ページをご覧下さい。こちらは今日お渡しした資料の最後の方に添付した職業訓練実施計画から抜粋した内容になってございます。

昨年度は当該実施計画の修正があったため、修正案の採決をしていただきましたが、今年度に関しては、実施計画の修正はなく、2ページの下線部分にありますとおり、事業名や事業概要等を本協議会で報告することとなっております。下線にある部分になります。2ページの下表には、秋田県の実施内容が示されておまして、具体的な内容については、秋田県雇用労働政策課様からご報告をいただきます。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

それでは、引き続きお願いいたします。

○秋田県雇用労働政策課長 中嶋委員

県の雇用労働政策課の中嶋と申します。本日はよろしくをお願いいたします。

今、小笠原課長からもお話ありましたけれども、昨年度の訓練計画より県で実施するリスキングの事業を計画の中で位置づけてございます。昨年度から報告しておりますが、今回は6年度の実施状況という所で、取り組みの状況についてご説明させていただきたいと思っております。

今お開きの2ページの所になりますけれども、人材投資促進事業によるeラーニング講座となります。こちらの方は労働者にリスキングの機会を提供して、労働者自身のキャリアアップ、ひいては企業の生産向上に繋がることを目的と実施しているもので、労働者向けには今年で2年目、氷河期世代向けの交付金も使ってそちら向けには今年で3年目を迎える事業となります。事業概要に記載ありますけれども、簿記や宅建などの資格取得から高度なデジタル人材まで500以上の講座を無償で提供するものとなります。10月末現在の時点で県内約700名の方からご登録いただいて、うち約300名の方が受講済みというところになってございます。事業費でございますけれども、総事業費のうち、先ほど申しました非正規向けというところは、氷河期世代の交付金を活用しているため、その部分を除いた額を対象事業として1ページにございます、特別交付税の措置を受けられるようにするという建て付けとしておる所です。こちらのeラーニング事業の他にも、県では労働者の学び直しや、企業の人材育成を支援する取り組みを進めておりますので、労働局長のお話にもございましたけれども、今後も人への投資を進めて、新たなスキルの習得による労働移動や企業の生産性向上に繋げていきたいと考えております。

簡単ですけれども以上となります。よろしくをお願いいたします。

## <議題2及び議題3関連>資料No.2、資料No.3

(2) 令和5年度第2回地域協議会の協議状況等について

(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告について

●事務局・小笠原訓練課長より説明。

続けて、議題2と議題3の説明を進めてまいります。資料はNo.2となります。

表紙をめくっていただきまして、1ページ目をご覧ください。ここでは、前回協議会の内容を振り返っていただく内容でございます。

前回は議題に対して、委員の皆様にご協力いただいたことにより、ご意見・ご提案を今年度の職業訓練実施計画における取組へ反映させることができました。

例えば、人材開発支援助成金の活用事例の周知や在職者訓練の推進、Web広告の活用、教育訓練給付制度の受講者数などが少ないことの分析など貴重なご提案をいただいております。

次の2ページには、ご提案に対する具体的な取組状況などを示しております。

ご意見・ご提案をいただいた中から、項目を大きく分けて6分類にまとめました。

なお、在職者訓練関係については、オンライン助成金説明会により、活用事例を含め

て周知いたしました。

開催にあたり、助成金概要の周知を含めて、労働者団体及び事業主団体の皆様のご協力をいただきました。日本労働組合総連合会秋田県連合会様によるホームページ掲載、秋田県商工会連合会様、秋田県商工会連合会様による傘下の商工会議所や商工会ヘリーフレット等のメール、秋田県中小企業団体中央会様と秋田県経営者協会様による傘下の事業所へ送付する会報ヘリーフレットを同封いただくなど、沢山のご協力をいただきました。ご協力いただいた周知により、参加いただいた事業所がございました。ご協力いただいたことについて、この場をお借りして御礼申し上げます。

実施状況などについては、ページをめくっていただき、3ページをご覧ください。

なお、労働局の周知方法としては、局ホームページ、SNSによる周知や、ハローワークシステムを活用し、現在は秋田県ハローワークに登録する求人者マイページへ助成金周知及び説明会の案内電文を送信したところ です。

参加事業所は51社あり、そのうち、アンケート回答があった24社については、理解できたとする回答が8割以上、助成金活用見込みがある回答が8割以上といった、一定の効果が表れております。今後の開催要望もあったことから、今年度中に再度開催する予定としており、その効果を見る上で、参加企業が実際に助成金活用に至ったケースなどの追跡も検討しております。

次に2ページにお戻りください。他のご提案としては、企業ニーズの把握ですとか、教育訓練給付制度、広報関係などのご意見もいただいております。こちらに関しては、このあとの議題の4でもご説明しますので、ここでは詳しくは触れませんが、皆様のご意見を反映できるよう取り組んでおりますので、引き続きご協力をお願いいたします。

続いて議題3になります。資料No. 3をご覧ください。表紙をめくっていただきまして、1ページ目をご覧ください。

1ページは効果検証までの経緯や課題等を示しております。

2ページから3ページについては、「介護分野」を検証分野として選択した内容が示されております。

4ページはヒアリングの実施内容、5ページは意識調査・アンケートを実施した内容です。昨年度と違う点は、アンケート調査をハローワーク利用者500名、介護施設100事業所を対象に実施したことです。

ヒアリング及びアンケートの報告書は別途集約したものはありますが、本協議会では、6ページ以降に主な内容を掲載しております。

6ページには、訓練内容や訓練制度の課題や工夫が必要なことがないかについて、

7ページについては、効果的な就職支援が行えているか。採用後の活躍場面は明確か、

8ページには、介護分野を目指す人材を確保できているか。高齢者の就業機会は望める、

9ページには、アンケート結果を抽出し、掲載しております。

介護分野の課題では、介護分野の受講者確保が課題となっておりますが、約500名の利用者のうち、介護の職業訓練への興味がある者は3割を超えております。

介護の職業訓練への興味がある理由では、将来性を考え、更に処遇改善策等へ期待し

ている回答が多いです。

10ページでは、介護職員不足の認知度は8割と高いものの、具体的な課題や、国の施策等の認知度は低いことが表れております。

11ページでは、人材不足となっている介護分野に関して、求職者及び介護施設の高齢者就業の可能性を確認したのですが、求職者・介護事業者のいずれの意識も、介護施設の高齢者の就業の可能性が高いことがわかりました。

12ページでは、訓練中により一層習得しておくことが望ましい知識技能では、一番には利用者及び職場内のコミュニケーション能力を重視していることがわかりました。

以上のヒアリング及びアンケート結果に基づき、13ページに効果検証結果をまとめております。

検証は大きく分けて、3つの視点で示しております。

上から順に、1番の「訓練内容等」については、訓練実施機関からの高齢の受講者の就職率低下、職場見学等による理解促進、訓練修了者からの実技や実習の充実、幅広い職務内容について学びたい回答など、この部分に関しては、右端に今後の取組を示しておりますが、「高齢者等の受講に係る委託費加算の本省への要望」「職場実習を含むデュアル型の訓練の実施」「福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練の実施」「PC操作に係る内容の充実」などを掲げております。

次の中段、2番の就職支援関係です。

訓練実施機関では、就職に向けた不安解消や職場定着を課題としており、訓練修了者の職務内容や適性への不安、採用企業の就職後までイメージしやすい工夫などが意見となっております。

この部分の取組としては、右端の「介護施設の訓練前や応募前見学の実施」「求職者ニーズに合わせた求人条件緩和ときめ細かな就職支援」を掲げております。

下段の3番、受講者確保については、介護分野を目指す人材を確保できているか、高齢者の就業機会は望めるかについてです。訓練施設からの地方自治体の協力を得る等による広報強化、受講者の高齢化への対応、訓練修了者や採用企業についてアンケート結果から、主な意見を入れております。

この対応としては、右端、介護分野の職業訓練へ適切に受講斡旋できているよう、「ハローワーク職員研修を充実させるため、介護分野の訓練施設見学や介護分野研修の実施により適切な受講斡旋につなげることや、「WEB広告の活用により公的に広報すること」「各ハローワーク所長による地方自治体へ訓練広報への協力依頼」「ハローワーク以外、関係機関が行う介護系セミナーにおいても職業訓練情報の周知協力依頼」「請負業務と両立してダブルワークで働くことや、令和10年度雇用保険法改正・週10時間パートの雇用保険加入を見据えたスポットワーカー希望の高齢者の介護分野への取り込みを考え、シルバー人材センターと連携した受講促進などを考えております。

訓練実施機関からは、訓練現場の課題など貴重なご意見をいただいております。

昨年度もお示ししましたが、14ページと15ページには、訓練現場の声を集約していることを参考までに資料へ追加しておりますことを申し添えます。

議題3までは以上となります。

## <意見交換>議題1、議題2、議題3関係

○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。まずは議題1～3について、皆さんからご質問・ご確認事項をお聞きした上で議論を進めていきたいと思っております。

また、資料1の2ページ目について、秋田県庁さんに確認いたしますが、今年2年目の事業で500以上の講座があって、700名が登録して300名が受講済みというサポートの説明がありました。

資料をできれば用意していただきたいことと、この300名受講済みの方のそのうちの何名がどんな資格取得されたか把握されているか、また、この300名受講済みの方のどのくらいが在職者か、正社員か、どのくらいが氷河期の方で、というのは把握されているのか教えてください。

○秋田県産業労働部雇用労働政策課 中嶋委員：

はい、ご質問のまず初めのところ。最後の方からいきますか。

広告については、受講された方の何でこの事業を知りましたかという調査、最初にエントリーのところでは調査しますが、4割から6割の方がウェブ広告で知ったとご回答いただいております。

最初に登録された情報は、非常に細かくこちらの方で把握できますが、受講後の情報が任意の提供になってしまいますので、そこはこちらの方でも苦戦しております。最初のエントリーのところでは、約6割の方が正社員、4割の方が非正規となっております。

女性が7割、今年から高度なITのDX系のメニューも増やしましたが、高度な方は、男性と女性が5割ずつとなっております。

あと、資格取得でございますが、メニューの講座、一番人気があるのが資格取得関係でございます。宅建、ファイナンシャルプランナー、簿記、こちら辺りが非常に受講の数が多くっております。

実際、資格を取得したのかというところが思うような数字が出ておりません。結局、最初の登録は必須なので、皆さんから情報をいただくのですが、受講後が捉えづらくなっております。

一つの講座が終わった後にアンケートに回答いただく仕組みにはしていますが、結局お答えいただけない方が多いので、昨年度の数字では、後日のアンケートを回答いただいた200名ぐらいの方の中で資格取得につながったと回答いただいているのが、20～30名となっております。以上で、答えになっておりますでしょうか。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長：

効果検証はちょっと重要だなと思うので、またこれも後で議論になるかもしれません。もう一回すみません。資料2の3ページ目で労働局のオンライン助成金説明会について参加51社に対するアンケート回答は24社でした。このオンライン助成金説明会をどんなターゲットに向けてどんな広報をしたのかというのと、まだ出ていないのかもしれない

んし、ちょっと把握しきれないのかもしれませんが、この51社のうちの何社が助成金を申請した、あるいは助成金申請に興味があると答えたのかみたいなことを、もしデータがあれば教えてください。

●事務局 小笠原訓練課長

はい、まずは案内した部分については、各関係機関から労働者団体、事業主団体からご協力いただいたほかに労働局単独では、ハローワークシステムの求人者マイページを活用しております。現在ハローワークにマイページ登録している事業所は、全県で約9,200ございます。その中で、今回キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースを御案内する場合、社会保険の適用拡大となる10月でしたので、従業員数51人以上の企業に拡大される改正でもあったため、新たに拡大される従業員51人以上99人未満の企業などに絞って約900社に電文で御案内したところでした。その数に対して50社では少なかったかもしれませんが、欠席も数社ありまして、実際参加したのが51社でございます。

求人者マイページに関しては、求人を出してなくても、マイページ登録しておいて、いずれ求人を出すという場合でも利用できるもので、今後労働局に関係するイベントやご案内について、効率的に案内できる方法となります。

郵便料金も上がっておりますから、これからスタンダードな取組になっていくのかなと思います。

それから、効果検証の部分でアンケート回答が残念ながら半分に満たない24社ということでありました。ただ、回答としてはいずれ活用できそうだという回答から、その後の追跡まで行っておらずデータがありません。

それでも、参加名簿がございますので、今後追跡して実際この説明会の後、活用できたのか調べたいと思います。

○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。他に皆さんから質問したい事項、確認したい事項ありますでしょうか。よろしいですか。

この後、議論しながらまた出てきたらまたお聞きしようと思います。まずは資料1の地域リスクリテラシー推進事業ですね。一定の数700名が登録してあとの400名が受講していないみたいですが、300名が受講済みで女性が多い。氷河期事業もやっていますけれども6割が正社員で4割が非正規。女性7割で男性3割。高度人材育成コースに関しては男女が半々だと。

去年の受講後アンケートを200名しか取れていないけれど、そのうちの資格を取ったのは20~30名という報告でした。もっと取っているかもしれないが、取られていない人もいます。

一番人気だった宅建やFPとか簿記の資格取得ですね。資格取得できているのかはまだ把握できていないということもありますが、皆さんの周りで人材投資促進事業を受けられた方がいらっしゃるか、感想を聞いたりしていたら教えていただければなと思います。僕も実は去年、宅建とか簿記とか受けましたが、ちょっと使いにくいと感じました。



検索しても上手く出てこなかったりとか、簿記の1受けたら2がすぐに出てくるかっていうと、連続してつながってなかったりとか、やっぱり使いやすくなかったですよ。この話は去年も多分して、去年の担当者の方に直した方がよいと言いましたが、もし、そういうことがあれば、お聞きしたいと思います。皆様、何かこの事業について僕も見ただけでもなんて方がいらっしゃれば。課長は見られたのですね。

○秋田県産業労働部雇用労働政策課 中嶋委員：  
はい。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長：  
どうでしたか。やってみて。

○秋田県産業労働部雇用労働政策課 中嶋委員：  
おっしゃるとおり、その使いづらいついていう部分はございました。  
昨年度のご意見をいただいて、講座数が多く、なかなか一番に最初の部分で戸惑ってしまって、なかなか進めないっていうご意見もありましたので改善しております。  
昨年度からの改善点とすると、入り口のところでその目的とか分野をちょっと大きくくりでメニュー化をして、それで選んでいって、次に進むっていうような工夫をしたところでございます。  
何分既存のシステムを使っているものなので、1個終わったら次がでないっていうところは、なかなか改善する費用までは賄えなかったというところもございます。

○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。改善されているということですので、もうちょっと今年また見てみようかと思えます。  
日本労働組合総連合会秋田県連合会さんの立場から、そのリスクリングについてご要望とかご意見とかあれば、ぜひ、お願いします。

○日本労働組合総連合会 秋田県連合会 曾我委員：  
労働生産人口が減っていく中で、今、企業が65歳、70歳までといったところで、囲い込みが始まっているだろうなというような思いがあります。その中で、ポイントはやっぱり生産性の向上だと思っています。なので、企業の中で要はデジタルの促進ですとか、ITキャパシティを上げる我々世代っていうと、皆さんに失礼かもしれませんが、私なんか特にそうなんですけど、より高度にパソコンを使いこなせるかどうか、そういったことの要は生産性の向上につながってくるという意味からしても、我々のところもそういうことが必要なのではないかと思えます。  
多くの企業に、自分の会社で使える人材を確保するために学び直しをしてみませんか。というような提案をすることがベターなのかなと考えています。以上です。

○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。事業主団体さんの方でも、こんなリスクリングがあるといいなみたいなのがあるかもしれませんが、ご意見などいただければと思いますが、いかがですか。それでは、せっかくですから機構さんの宣伝ではないですけども、生産性向上訓練などやられておりますけれども、こういうところは、結構人気がありますよとか、そういうところは人気がありますよということがあれば、機構さんの情報などいただければと思います。

○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 杉本委員：

雇用支援機構の杉本でございます。

私どもが実施しております、生産性向上支援訓練の中では、特に人気のあるコースでいますと、組織力の向上と勤務時間管理の関係、そして、コスト管理。こちらが、現状秋田県内企業さんに比較的ニーズが高いだろうと、私どもで認識しているコースになります。

一方、どうしてもDX関係になりますと、なかなか足踏み状態といえますか。全体的にはちょっと分かりませんが、あくまでも私どもの印象としては、まずそれよりもアナログの方の業務改善の方にまだ力が入っているのかなというように感じているところでございます。以上です。

○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。この県の事業が、労働者がやりたいことを選ぶみたいなのと比べると、機構さんは逆に企業から頼まれてこういうことをやりたいみたいなのと入ってくると思います。

労働局さんで雇用保険受給者がリスクリングする時に、6割だか5割だか2割だか助成が出ていますと思いますが、雇用保険受給者が自主的に受ける訓練はどんなものが人気なのですか。英会話教室とかになるのかな。誰に聞けばいいかわかりませんが。

●事務局 小笠原訓練課長

先ほどの事業主へ助成金に関しては、人材開発支援助成金というのがございまして、先ほどの雇用支援機構様がお話しされました、生産性向上に関係する各工場の生産管理の部分ですとか、それから最近はドローンですとか、建設会社のICTですとか、測量会社でデータ化するなどといった在職者訓練がまずあります。

個人的に受講することに関しては、このあとの議題にある教育訓練給付制度に関係する本人への給付ですが、一番多いものとしては機械運転関係です。大型自動車運転、大型特殊、建設機械運転関係などの利用が多いです。介護に関係する介護福祉士や社会福祉士といった働きながら受講するという講座に関する支給申請も多くなっております。

○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。何を考えていたかということ、労働者自身がやりたいことを勉強してリスクリングするのは大切なのですが、地域のニーズとか企業のニーズに合っていないと、勉強したはいいけど活かしづらいことになる。一般のOLが英会話教室に通いました、でも、仕事で英語使ってなかったら意味ないとは言いませんけど、給料の上昇に繋がらない、転職に繋がらない、昇進に繋がらないってところがある。

県や労働局では強制はできませんけども、こういうニーズがあるので、こういう訓練を受けると就職しやすいですよ、給料上がりやすいですよ、とか、逆に企業さんには労働者の方はこういう学びをしたいですよ、みたいなことを主に行政機関が労働者にも情報を提供して、企業さんにも情報を提供して、お互いのニーズが合うようにしておかないと、宅建取ったはいいけど全然不動産業と関係ないサラリーマンを続けています、みたいなことがこれからも起こり続けるかもしれないよと。

それもそれでちょっともったいない気もするので、そこは主に行政機関さんがうまく努力していただいて、学べば仕事になる、学べば給料になるみたいなものがこれですよみたいな、情報提供もぜひ考えていただければと思います。

どうですか事業主団体さん何か企業のニーズなど話せる方などいらっしゃいますか。

それでは、とりあえず資料1はこのくらいにして、資料2に進みます。

オンライン助成金説明会についてはこの後説明するという話もありましたが、少しだけ助成金説明会に絞って議論してみたいと思いますがどうですか。

助成金の説明すごく難しく面倒です。かといって県庁とか国が助成金の制度をゆるくすると、過去にもありましたけど不正受給が増えることになります。

銀行のような審査までしていないとすると、形式的に書類が整って助成金が支給されてしまうと不正受給で逃げてしまう人もいますね。ということが起こってくると思うのですが。

役割は違いますが、銀行の立場からしてオンライン助成金説明会について何か感想などをお聞かせいただいてもいいですか。

○秋田銀行地域価値共創部 相庭委員：

秋田銀行の相庭でございます。

確かにハードルを上げすぎますと使いにくいという面があると思います。割と補助金関係のエントリーのお手伝いを我々もしておりますが、補助金の申請にあたっては使いたいけども諸々の資料関係をきちんと整えて提出するハードルが非常に高く、特にコロナ渦の中においては事業再構築補助金ですとか、ものづくり補助金ですとか、そういうものにエントリーするために、多くの県内企業がコンサル事業者に依頼して一割二割の成功報酬を条件に契約している現状がありました。事業者の中には上場企業も存在しません。

利用してもらいやすくするため、ハードルを下げるための取組みは非常に重要だと思いつつながら、一方で確かに不正受給のところのハードル、それはもしかすると企業側の倫理感に一定部分は頼るべきところかもしれませんが、そことのバランスが非常に難しいなと思います。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長：

なるほど、ありがとうございます

このオンラインで説明会を開催することについてなにかお考えはありますか。

秋田銀行さんのオンラインで相談しますって言った場合。

○秋田銀行地域価値共創部 相庭委員：

リアルでやる説明会のようなものについても一定の需要はあると思いながらコロナを経て我々が実施する面談も大概リモートで実施される時代になっております。

参加者の使い勝手を考えるとオンライン説明会の方がいいと思う一方、リアルの説明会にも意義があると思いますので、それを合わせたハイブリッド方式が時代に合ったやり方だと思います。

○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。助成金の制度はもっと簡素化した方がいいのではないか、でもオンライン使うのは悪いことじゃないですよ、というご意見かと思えます。

ありがとうございます。このまま進みます。もし意見があればまた後で時間取りたいと思えます。

資料3については介護事業について色々と調べてみたところ、求職者のニーズ、事業所のニーズ等々あって、うまくいけば高齢者の方など仕事がなかなか見つからないよという方でも興味を持っておられる方もいらっしゃって、いかに労働条件を緩和するかなど、条件が合うよう取り組めれば、うまくいくかもしれないかなということを前向きに分析していただけたのかなと思えます。

皆さん見て分かるとおおり、今回から参加メンバーがちょっと広がり、介護関係の皆さんにも来ていただいております。社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会の方から見てですね、このヒアリング結果に基づく効果検証結果について、労働者にはこんなことを教えてあげてほしいとか、あるいは事業所にはこんな風に忠告してあげた方がいいのではないとか、もしご感想などあれば是非一言いただければと思えますが、いかがでしょうか。

○社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会 須田委員：

この報告書でも触れてありますが、職業訓練の受講者数が減少している要因としては、第一に、安い賃金やイメージがあまりよろしくないということがあります。第二には、介護の分野は資格がなくても入職はできますので、今これだけ人材不足だと直接入るという方も多いただろうと思っていました。いずれも職業訓練を提供する側からすれば外部要因ですので、なかなか改善することは難しいですけれども。

対応策の一つとして、まず施設側としては、まだ介護の分野ではキャリアパスがはっきり見えないということが結構大きな影響があると思えます。何年たっても給料は同じというようなイメージがまだあるかと思うし、実際そこら辺があやふやになっているような事業所が今でもあると思えます。そういった事業所は県の認証を受けるくらいの勢いで、ぜひキャリアパスをしっかりと構築してほしいと思えます。

逆に職業訓練を提供する側としては、もちろん介護の仕事は入職しやすいという事情はあるにしても、一旦どこかの事業所に入ってそこから資格を取ろうとすると、どうしてもその訓練機関に限られることになります。自分の法人の訓練機関を使ってステップアップしていかなければいけないなど、なかなか周りを見る余裕がないと思います。

介護の魅力っていうのはやっぱり現場にありますので、勉強して介護っていいなどはなかなか思わないけれども、実際現場に行ってみて手伝ってみたりすると、面白いじゃないかというような感覚を持たれる方も多いと思います。ですから、処遇改善がなされていても、例えば入所施設だけを見てこれが介護だなんて思われるのもちょっと残念だと思います。

というのは、例えば介護職員初任者研修を取ってしまえば訪問介護ができるわけです。訪問介護の魅力というのも、それはそれでまたありますよね。生活援助も結構面白いと思います。また、夜勤が嫌だったら通所系の現場を見ておくこともいいと思います。

ですから実地で訓練する際に、いろんな事業のパターンで経験するようなことができれば、そんなに急いで仕事つかなくてもいい、ちゃんと介護の中身を知ってからやりたいなという方にとっては、非常に魅力のあるようなものができる可能性があると思います。

それから高齢者ですけれども、高齢者が介護分野に参画してくださるのは、確かに非常に可能性としてはあると思うのですが、秋田県の現状からすると、介護助手として仕事に就く、要は無資格で、本格的な介護の仕事は出来ないけれども、補助的な仕事はできるというようなスタンスで入って来られる方は、他の県と比べると、なぜかもの凄く少ないです。おそらく、「その程度の仕事だ」と思われるのかもしれませんが。

やはり、最低でも介護職員初任者研修を取れるような訓練を提供してあげた方が、高齢者も、もしかしたら入りやすいのかなっていう気が、最近はしています。

以前は、もっと気軽に「介護助手でいいから、介護の現場やってみたい」という方が多いのかなと思ったけれど、秋田の場合そうではないのかな、という気がします。高齢者の方に対しても、きちっとしたプログラムを提供してあげることも検討していただければありがたいと思います。すいません、長くなりました。

○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。現場のご意見、すごく勉強になるなと思いました。

実習に行く時に、一個の事業所だけじゃなくて。一個の現場だけではなくて。

夜勤だったり通所だったり、色々なところを見ることによって「これは自分に合っている、合っていない」というのも見えてくるのではないかと、というご指摘だと思いますし。あるいは、訓練の制度上できるかどうか分かりませんが、3日実習に行って、3日訓練やるとか。できるかどうか、わかりませんが。

土日は訓練やって、2～3日だけ実習入るとか、いろんな組み合わせのやり方もあるでしょうし。後半の方は高齢者に対しても、介護助手ではなくて、介護職員初任者研修の講習みたいな、ある程度しっかりした枠組みのものを受けていただくのが良いのではないかと。他方で、65を超えると多分雇用保険の対象でなくなってきて、訓練対象ではな

いとか色々があると思います。それはそれとして。労働局はちょっと、どこまで手を出せるか分かりませんが。

国や県としては、高齢者の福祉と言いましょか、高齢者が生活するためにと言いましょか。70までは介護労働も含めて仕事を選べる、みたいなことが出来るようになるような制度があってもいいのかなと思いますので。その辺りも是非、ご検討いただければと思います。

県庁の地域・家庭福祉課、内田課長に出席いただいておりますが、県の施策等のご説明やご宣伝でも良いですし、今思われていることでも結構ですので、介護の職業とか、介護の事業主さんに関連してご意見をお願いします。

○秋田県健康福祉部地域・家庭福祉課 内田委員：

ありがとうございます。地域・家庭福祉課の内田です。先程、社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会の須田常務の方からお話がありまして、我々も県社協さんとともに福祉人材の施策をやっていますので、その部分についてはおっしゃるとおりかなと思います。

また、県では介護または福祉の分野について、非常に体力を使う分野だというところ。イメージとして「ある程度年齢がいくと、中々体力続かないのかな」と思っている方も多いと思います。

マスコミ・報道等でも、県でも広報しておりますけど、IT化を促進することや、介護ロボットの活用など、労働者の負担軽減に資するような取組を進めております。そのような、介護・福祉分野のイメージを県民の皆様知っていただいて、福祉の分野についても変わってきている、と。あとは、体力的にも軽減されているのだ、というところをしっかりと見せていきながら、またその資格取得。そういうところと併せて、福祉人材の確保に努めていければと思っております。

○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。

こういうのは民間に任せても中々進まないようなところもあります。

労働局なり県庁なりご協力いただいて、マスコミにも訴えかけていくことが必要となります。

色んなイベントで、このぐらい介護ロボットができるようになりましたなど。

今日出てきませんけれども、トラック業界・運送業界でも、ちょっとエアコンを入れるだけで労働者が辞めなくなったとか、小型クレーン入れて荷物載せる、フォークリフトで荷物載せるだけで、今までは若い男性が使われて重たい荷物を運ぶというのが、少し軽くすると、高齢者、中高齢者が来るだけではなくて、若者も辞めなくなったっていう事例もあるみたいですので、

是非、行政を中心に事業主団体さんが協力していただいて、介護人材の不足がなきように。働きたい人が働けて、介護を受けたい人が介護を受けられるような条件整備を進めていただければと思います。

資料1、2、3について、他にご発言なされたい方がいれば是非お願いしたいのですが、よろしいですか。

では引き続き、あればまた後で伺いたいと思います。

資料4、5、6について、事務局から説明をお願いいたします。

#### <議題4関連>資料No.4

##### (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 伊藤訓練主任

訓練課の伊藤と申します。よろしく申し上げます。

私の方からは資料ナンバー4。公的職業訓練の実施状況と課題について訓練ニーズを含む、というところをご説明いたします。

まず、1ページ目。

今回初めて参加される方もいらっしゃいますので、職業訓練を始めとする能力開発・人材育成支援の概要について説明します。企業内での人材育成、個人の主体的な能力開発、セーフティネットとしての公的職業訓練等により、人材育成を促進し、その結果として労働者の就職実現・処遇改善・企業の生産性の向上、地域経済の発展に繋げるといった好循環を生み出すことを目的として実施されます。こちらの資料の概要図では、図の左側。能力開発をする主体の対応によって、能力開発の手段を分けています。青い四角が求職者。緑は学生と若年者。

黄色は事業主。一番下の灰色は在職者含めた個人を対象としています。

公的職業訓練というのが、この図でハロートレーニング、とカタカナで書かれている部分になります。

2ページ目です。ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体図をご覧ください。

離職者向けの訓練は、主に雇用保険受給者を対象とした公共職業訓練と、主に雇用保険受給できない方を対象とした求職者支援訓練に分けられています。

主に雇用保険受給者を対象とした公共職業訓練は、ある程度の就労経験がある方に向けて、ものづくり分野や地域の実情に応じた多様なカリキュラムが用意されています。

そのほか、在職者、学卒者、障害者など、受講する方の対応に応じた訓練もあります。

一方、雇用保険受給者以外を対象とした求職者支援訓練は、就労経験が乏しい方などに向けて、社会人としての基礎的能力を主に学ぶ訓練ですとか、基礎から実践能力まで幅広く学ぶコースが設定されています。

令和4年度からは、雇用保険の受給者が求職者支援訓練を受講した場合でも、公共職業訓練と同様に、受講期間中に基本手当や受講手当、通所手当を受給することが可能となり、雇用保険の受給者が求職者支援訓練を受講されるケースが増えています。

右下には、令和5年度の全国のハロートレーニングの実績を掲載しています。

3ページ目から5ページ目は、令和5年度のハロートレーニングの実績・速報値です。

3ページ目は公的職業訓練の分野別の訓練希望です。資料の黄色のマーカ一箇所は、令和4年度と比較し増加した箇所。オレンジ色が減少した箇所です。令和4年度と比較して受講者数が全体では減少している中、IT分野・デジタル分野の受講者数が増加しました。

4 ページ目と5 ページ目は制度別・分野別訓練の実施状況です。4 ページ目のところで就職率を視ていきますと、表の左側、公共職業訓練のうちの都道府県委託訓練、右側の求職者支援訓練共にデジタル分野での就職率が増加しています。

求職者支援訓練の就職率は全体で増加し、都道府県の委託訓練の就職率が前年より減少している理由としては、先ほどご説明したとおり就労経験があり比較的早期に就職がしやすいと思われる雇用保険受給者が求職者支援訓練を受講できるようになったことで、求職者支援訓練の就職率が増加し、相対的に都道府県委託訓練の就職率が減少したことが理由として考えられます。

5 ページ目は施設内訓練の実施状況です。応募倍率や定員充足率は増加したものの就職率が減少しています。

また6 ページ目から8 ページ目は実績の比較のため令和4年度の確定値を掲載していますので後ほどご覧ください。

9 ページ目はハロートレーニングの受講状況の過去5年比較です。令和5年度は全国的には公共職業訓練の委託訓練が減少し求職者支援訓練の受講者が増加しましたが、秋田県では逆に公共職業訓練が増加し、求職者支援訓練の受講者が減少しました。求職者支援訓練で予定した介護分野の職業訓練が、申し込み者が減少したことで開講できなかったコースが増えたことが原因と考えられます。

また今回資料には掲載していませんが、今年度は9月末時点で前年度よりも公的職業訓練の受講者数が増加しています。

10 ページ目は分野別受講状況です。パソコンスキルを学ぶ営業・販売・事務分野の受講者数が最も多くなっています。

次11ページです。11ページはハローワークから四半期ごとに報告があるニーズ分析結果をまとめたものです。令和5年度の第2回協議会のご意見を踏まえ、ハローワークによる事業所訪問や求人受理時に把握した企業ニーズもこちらに含まれています。

求人未充足数及び未充足率が上位の職種並びにミスマッチの要因については、図の通り上位3つの職種が介護、建設・土木、警備となっています。

介護はやはり賃金や就労時間などの労働条件が合わないことや、仕事が大変きついというイメージが強いとか、建設・土木については最低賃金が上昇したことで、他の職種との賃金差が以前より感じられなくなったこと、警備に関しては応募希望者が少ないことや真夏の雑踏警備等体力的に大変なことなどがミスマッチの要因として考えられます。

次12ページです。職務能力がミスマッチの要因として大きい職種とその解消の方策についてというところで、介護については負のイメージを払拭するような職業理解のための応募前職場見学や業務体験の機会を設ける、建設・土木については建設業のICT化推進に対応できる実践的教育や業務体験などが挙げられました。

職業訓練を実施することにより就職が期待される職種とコースについては、やはり介護では実践的な職場実習が組み込まれた訓練やパソコン操作を合わせて学べる訓練。建設・土木は現場アシスタントに必要なCADや建設事務スキルを習得できるコースが挙げられています。

次13ページです。事業主が求める知識スキル等についてです。職種問わず求められる



スキルとしてコミュニケーションスキルや基本的なパソコン操作スキルを求める声が多くありました。また介護では、就業時間に柔軟に対応できる方であれば資格経験不問で採用したいという事業所さんの声もありました。

一方、求職者から要望があったコースとしては、ネイリストや登録販売者といった資格取得ができるコース、eラーニングのコースの希望などがあります。

また県内ではパソコンスキルを学べるコースを設定されており60代の方も多く受講されていますが、20代の若者と同じスピードで授業についていくのが難しいという声があり高齢者向けのコースの要望もありました。

次14ページです。このグラフはハローワークに求人を出した事業所が求めている資格、必要資格と、仕事探しをしている求職者が所持している資格、所持資格を比較して必要資格を所持資格が下回るものから一部抜粋してグラフとしたものです。

例えばグラフの一番左、電気工事施工管理技士2級についてはこの資格を必須とする求人が青色の棒グラフ25件に対し、ハローワークで仕事探しをしている方でこの資格を持っている方は赤い方2人。割合にすると8%しかいないといった状況です。

このグラフには掲載していませんが県北や県南など一部地域によっては、介護関係の所持資格が必要資格を下回っているところもあります。

次15ページ。労働局ハローワークでの訓練の周知広報についてです。昨年度に引き続き、周知広報にはホームページやSNS等を活用しています。

また昨年度の第2回協議会でご提案いただきました、ウェブ広告による周知広報については12月から1月にWebバナー広告ができるように現在準備を進めているところです。

最後にこの次に説明いたします、教育訓練給付制度のユーチューブ動画を作成しましたのでご覧ください。

秋田労働局では公式ユーチューブチャンネルの方でショート動画を定期的に公開しています。

(YouTube音声)

●秋田労働局職業安定部訓練課 伊藤主任：

これはショート動画ですので、ちょっとなかなか説明も早くて分かりづらいところがあるかと思います。

教育訓練給付制度に関しては、沖縄の労働局さんの方でショート動画ではなくて長い動画になるのですが、分かりやすい説明の動画を作っていました。

秋田労働局のユーチューブチャンネルからこちらにも飛べるようになっています。(YouTube音声)

●秋田労働局職業安定部訓練課 伊藤主任：

これ全部見ると時間がかかってしまいますので。労働局の方では全国でこういった形でユーチューブですとかSNSを使いながら、周知広報、取り組んでおります。

これは、沖縄労働局さんの方にも今回許可をいただいてこちらでご紹介させていただきました。私からの説明は以上となります。

○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。ちなみに僕もこれでファイナンシャルプランナーの資格をとって10万円いただきました。20万円ぐらい通信教育会社に払いましたが、10万円ぐらい返ってきました。

次に、資料No.5をお願いします。

## <議題5及び議題6関連>資料No.5、資料No.6

(5) 教育訓練給付制度における地域ニーズの把握等について

(6) 令和7年度秋田県地域職業訓練実施計画の策定方針について

●秋田労働局職業安定部訓練課 小笠原課長：

資料No.5の表紙をめくっていただき、1ページをご覧ください。

昨年度第2回の協議会から新たに協議事項に加えられ、地域の訓練ニーズや当該ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組等を本省へ報告することとなっております。1ページではその概要図が示されております。

次に2ページについては、教育訓練給付の概要を示しており、対象となる教育訓練は、レベルなどに応じて、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練の3種類に分けて厚生労働大臣が指定しております。次の3ページには、秋田県の奨励金・専門実践教育訓練給付に上乘せ支給される内容がわかるよう編集した資料となります。

次の4ページには、講座の種類によって対象となっている主な資格・試験を示しております。

次の5ページには、都道府県別の訓練機関の所在地・分野別の指定講座状況です。

単純比較できませんが、指定講座数だけで見ますと、全国25位、東北5位の位置にあります。

次の6ページには、分野別に最も多い「輸送・機械運転関係」「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校の講座関係」の順番は、秋田県も同様の傾向です。

具体的に県内で多いのは、大型自動車免許、大型特殊、車両系建設機械、フォークリフトなどの指定講座が目立ちます。次に介護福祉士、介護職員初任者研修、専門学校の情報システム関係、IT関係、トリマーコースなどの2年コースもあります。

次に7ページをご覧ください。

前回協議会では、県内の利用が低調な理由を分析するようご提案がありました。

次の8ページでは、議題3でご説明した意識調査に、教育訓練給付制度に関する設問を設けて実態把握を行いました。議題3でもお伝えしましたが、ハローワーク利用者500人の意識調査によって、この制度を知らない割合が6割となっていることがわかりました。なおかつ、制度利用希望なしが8割となっているため、制度理解に努める必要があることが結果として表れました。

次の9ページには、利用しない理由のコメントや受講したい講座などの回答内容を掲載しております。

制度を知らない方は在職中のため受講できないと勘違いもあります。

右側の箱の中、現状や課題として、①から④まで、認知度や在職者への周知、受講しながらの収入確保、受講講座の確保などをあげております。

秋田労働局の取組として、矢印の下の①講座指定勧奨、②周知強化をあげております。

その具体的な取り組みとして10ページには、講座指定申請勧奨の進め方を示しております。

県内教育訓練機関等を訪問してヒアリングした結果では、

少子高齢化で新卒入校だけに期待できないことを理解しつつも、事務手続きの余裕がないことや、講座の周知活動への不安、講師を確保しても安定して受講者があるかなどの回答がありました。

事務手続きに関しては、本省ホームページに動画が掲載されており、申請方法がわかりやすく確認できるものとなっております。

周知活動や受講者確保の不安は、制度全体の周知強化によるものとなりますので、次の11ページになります。

9ページでご説明した「現状と課題」に関しては、制度の認知度を高めること、理解してもらうことが大事になります。

効果的な広報に取り組むため、秋田労働局独自の動画をYouTube-shortへ載せておりますが、沖縄労働局の説明アニメーションがわかりやすいことから、その動画にもリンクさせて活用いたします。

秋田労働局と沖縄労働局の動画は、先程の議題4でご覧いただいとおりでございます。

在職者への周知に関しては、事業主へ生産性向上のメリットを伝えつつ、従業員への制度周知や依頼します。その周知には、県内ハローワークに登録されている求人者マイページへの電文により効率的に周知いたします。

求人者マイページは、求人の有無に関わらず登録されていることから、年々利用が増えており、現在9,200社を超える登録があり、登録によって、各種情報が配信されることがメリットにもなっております。

郵便料金が引き上げされている中、効果的に活用したいと考えております。

12ページ以降は、参考資料ですので後でご確認願います。

つづいて、議題6にうつります。

資料No.6の表紙をめくっていただき、1ページをご覧ください。

来年度の計画は、1ページに示しております1の項目から4までを踏まえて作成したいと考えております。これまでの議題にもある程度の方向性が含まれており、この後の委員の皆様のご意見やご提案が反映されるようされるよう取り組みたいと考えております。

1の項目については、議題3の13ページでご説明した「今後の取組」を反映させることです。

2の項目については、介護分野とIT分野の訓練コースの特徴を捉えた策定です。

3の項目については、全国的な課題を踏まえた策定です。

5ページをご覧ください。10月2日開催された中央協議会の資料を添付しており、全国的な課題や評価・分析、来年度の実施方針が示されております。

デジタル分野に関しては、次の6ページをご覧ください。

デジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進が示されておりますが、地域で取り組み内容としては、生産性向上支援訓練（DX関連）の機会拡充に伴う在職者の誘導や、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身につけることができるよう、訓練の質的拡充を図ることとなっております。

7ページは参考とする試行事業を添付しております。

取り組みの事例を併せてご紹介しましたが、以上になります。

#### <意見交換>議題4、議題5、議題6関係

○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。では、この資料4、5、6について皆さんから確認したい事項などあれば、まずは意見交換の前に確認・質問をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

僕の質問はですね、労働局さんに質問ですが、主に、個人向けに広報をしてきたのはわかりましたが、ハローワークのシステムで事業所さんも見られるようになっているのだけれども、事業所さんを経由してこの教育訓練給付制度の広報したことがあったか教えていただければと思います。

●秋田労働局職業安定部訓練課 小笠原課長：

教育訓練給付制度の事業所経由の広報は、今後の取組として示しております。

事業所への広報について、最近では助成金の関係の周知を求人者マイページにより行っておりまして、教育訓練給付はこれから行う予定でございます。もっと早く取り組まなければいけなかったのですが、システムの機能上、求人者マイページに送ってそれが登録メールアドレスに通知されるようにするためには、10社ごとに作業を行う必要があります。一斉に送ることができないため、人海戦術で行う必要があります。システムの機能向上も必要ですが、現在、10社ずつ分けて作業する上では、今後、各ハローワークの協力を得ながら進めたいと思っています。

○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。ぜひあの議題1の県庁のリスキリングともども、事業主団体さんに伝えていただいて、退職者も両方とも使える、在職者が使うのが教育訓練給付ですけど、労働者の方が使えますよ、あるいは事業主の方が労働者に「君はこんな資格取って見ないか」と提案して、場合によっては事業主さんも企業側も補助金出して、行政の補助金と足すとかなり助かりますよといった制度になってくると、労働者も使ってくれる可能性が高まるかと思っておりますので、ぜひ県庁さんとも相談しながら、そのあたりで進めていただければと思います。

多分ね、個人で使うのは絶対難しいですよ。その企業経由で個人を捕まえた方が、しっかり捕まえられるような気がするので、そのあたりは是非ご検討いただければと思います。

では資料4ですね。訓練ニーズ、地域の人材に地域の訓練ニーズで、資料4で言うと11ページ見ますと、地域でミスマッチが多いのは介護と建設土木ですね。これまでの会議でもずっと言ってきました。新聞で一ヶ月前ぐらいですかね、バス運転手が足りないため、中央交通さんだったか、旧秋田空港、あの海のところの空き地でイベントを行っていました。そこは私有地なのでバスの運転免許がなくてもバス運転できるため、免許持ってない人も来て運転しませんかというイベントです。これはなかなか面白いと思って見ていました。興味があって行こうと思いつつ行けませんでした。このような人材の掘り起こしも重要ななと思っています。

特に介護と建設土木に関しては、前半の議論でもありましたけど、事業主のニーズはこうだよ、求職者のニーズはこうだよっていうのをお互いに知らせてあげるっていうのは、行政や事業主団体に是非やっていただければと思うわけです。

このあたりの地域人材ニーズについて、事業主さんでも結構ですし、秋田銀行さんでも結構ですし、あるいは社協さんでも県庁さんでも、是非このニーズを分析した結果、こんな風にしてほしいみたいなご意見・ご要望があれば伺いたいと思いますけれどもいかがでしょうか。

一般社団法人 秋田県経営者協会 小野委員いかがですか。  
何か地域人材ニーズについてご意見・ご感想やご意見など。

○一般社団法人秋田県経営者協会 小野委員：

もうすべからく、ほとんど全ての業種で人が足りないとマーケット調査があります。

この結果が出ていますので、労働局はじめ、国のあるいは県のデータからしますと、介護や建設の業種、この辺りが極めて人が足りない。特に専門能力をお持ちになっている方の不足があります。このような状況の中にあって、会長の方から色々ありましたけれども、企業側としてはですね、こういう人が育っていない、あるいは人を育てていないということについて、先ほどの教育訓練でもそうですけれども、企業にとって何が必要か、どのような能力が必要か。

それに対して今、企業が保有している能力が全体はどのぐらいあって、そのミスマッチがどのぐらいあるか。その認識を持って、きちっと人を育てていく、あるいは能力をつけるように進める。いろんな外部のツールを活用して、自社の経営に活かしていく、自社の経営を補助していくと。このようなスタンスで、どんどん攻めていかなきゃいけないというところについて、色々労働局さんのご援助を得ながら、今、色々レクチャーしているところであります。ちょっと答えになっていませんけど、そういう状況です。

○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。

ぜひ事業所さんでもあるいは事業主団体さんでも教育訓練給付なり県のリスキング事業なりぜひ活用していただければと思います

秋田県商工会議所連合会 水澤委員、何かご意見ご感想などあればお願いしたいと思います

○秋田県商工会議所連合会 水澤委員：

まさにここで分析されている業種が大変だと言うのは、そのとおりだと思います。会員企業の中でもこういった分野でそれぞれ色々な工夫をしながら、人材確保に取り組んでいるというのがあります。一方でこの地域人材ニーズとは別に、元々の労働力不足とともに、幅広い業種でデジタル人材を確保したいけれどもなかなか出来ないというのがあります。

これは情報通信系の専門人材でもありますがけれども、一般企業でもデジタル化を進めるに当たって、対応できる人が社内にはいないという声は多いです。

この地域人材ニーズの分析で出てきている、ミスマッチの多い分野でも、おそらくデジタルを活用しながら解決しようという部分もあるかと思います。人手不足と相まってデジタル化のところが会員企業の声として大きいものがあります。

○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。デジタル分野への誘導も重要なのではないかというご意見かと思いますが、ありがとうございます。ちなみに、関連してITパスポート資格ですが、1ヶ月勉強すれば取得できる資格です。

秋田県中小企業団体中央会 土田委員もご意見ご感想などいただければと思います。

○秋田県中小企業団体中央会 土田委員：

地域人材ニーズ分析の関係で、私どもの会員組合の中にも介護事業所があり、その中には訪問介護の事業所もあります。話を聞くと一番の問題は、診療報酬の問題があり、その次が人材不足ということになっています。

次に、建設関係について、総合建設事業については、県が建設業協会と連携して、女性を含む人材確保を支援していますが、専門工事業、大工、鳶、型枠などにおいて、特に人材確保が厳しくて、技能・技術の継承が難しくなっています。そのような状況の中で専門工事業については、中央会で人材確保の協議会を立ち上げて、現場の説明会や体験会などを今年から実施をしております。私どもとしてはそういった取り組みを続けていきたいと思っておりますし、私もできるのは、やはり広報でありますので、誠にアナログで申し訳ないのですが会報へのとじ込みとか、ウェブの掲載とか、そのようなことを大いにやらせていただきたいと思いますので、ご理解いただきたいと思います。

私からは以上になります。

○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。そうですね、介護、IT、建設あたりは、前から言っていたことではありますが、引き続き県全体として努力していく必要があるのかなという印象を持ちました。

では、資料5へ進めます。資料5の教育訓練制度の認知度が低いような、一般論で言うと4割が知っていて、6割が知らない。

秋田銀行さんにお聞きしたいのですが、どうすれば教育訓練給付制度の認知度が上がると思われますか。

○秋田銀行地域価値共創部 相庭委員：

改めて、秋田銀行の相庭でございます。やはり個人にアプローチするよりは、企業へのアプローチが有用だと思います。秋田銀行でも毎年かなりの数の行員が通信講座受講しております。銀行の場合は通信講座について、一定の条件をクリアすれば、銀行が受講料の一部を補助しますという制度があって、それが通信講座の受講を促す仕組みになっています。この教育訓練給付金の仕組みというのは、まさに国がやっている仕組みだと思います。

現在、多くの県内企業が社内の教育で悩まれていると思います。当行では今年から研修サービスのご提供を開始しております。新入社員のマナー講習、あるいは経営層のハラスメント講習などの提供メニューに対し、多くの方々からお問い合わせいただいています。こうした動きは、人材不足の中で働きやすい職場を構築したり、社員のスキルアップをはかっていかなければいけないという県内企業の皆さんの危機感があるからこそ動きだと思います。

企業側へのアプローチにより、そういった経営者の方々や人事担当の方々に教育訓練給付制度の仕組みを伝えることが、現実的かつ有用なアプローチではないかと思います。

○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。一般社団法人 秋田県経営者協会 小野委員からも話ありましたけれども、その会社ではどんな知識や経験が必要なのか明確にして、銀行であれば証券勧誘員ですとか、中小企業診断士を出したりしているような気がしますけども、そういう人の「この資格取っとけば仕事に役立つよ」といった事業主経由で個人に働きかけるといのもひとつの方法かなと思います。

精神保健福祉士などの資格をお持ちの社協の須田常務の立場からすると個人が資格を取るにはどんな資格があるとよいでしょうか。感想などで結構ですが。

○社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会 須田委員：

福祉分野全般にわたって、近年専門性が高まってきていて、介護福祉士を取れば大体なんでも出来るかいうとそんなことは全然なくて、認知症対応の勉強をしなければいけないとか、痰の吸引の勉強をしなければいけないとか、色んな分野で専門性が高まっていて、だからこそ介護分野に関しては、専門実践の給付の種類が多いと思います。これは多分、介護分野の経営している方々は、そこら辺は分っていらっしゃるので、施設の方で持ち出ししてでも資格を取らせるように、今一生懸命やっているとは思いますが、それに見合ったキャリアパスがしっかり構築されているかいうと必ずしもそうじゃないのではないかと。専門性が高くて難しくなっている分には、やっぱり本当はそれに見合った報酬をきちっと払ってあげられれば、ここで言ってもちょっとどうにもならないお話ですけども、そういう感想は持っています。

○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。キャリアパスを支援できるようにということ、自分の支援もただ単に訓練してあげるだけじゃなくてキャリアパス作りまでを支援する仕組みを行政が取れるかわかりませんが、そこまで見据えた支援が必要なのかなという印象を持ちました。ありがとうございます。

では、最後に資料の6ですね、令和7年度の職業訓練計画ですけれども、これまでの議論していただいたことを踏まえて、資料6の1ページ目。秋田県職業訓練計画の方向性ですけれども、介護・ITが入るのはそうですね、もう1つ入れるかどうかについてもありますけど、建設土木関係もなかなか困っているところ。どうしてもミスマッチがあって、県庁でもやるように事業主団体でも女性を入れるだとかIT化進めるであるとか色々なことをやっておられるようですけども、そういったところも書いてもいいのかなという印象を持ちました。

他になにか令和7年度の秋田県職業訓練実施計画の策定に向けて、なにかご意見ご感想、このようなことを入れてくれとか、ここは注意してくれみたいなものがあれば、お聞きしたいかと思いますがいかがでしょうか。まあでも介護分野でもコミュニケーションも鍛えるよとか色々新しい施策やるよというは、資料の1だか2だかに書いてありましたね。

他に何かご意見ご感想などあれば。

よろしいですか。結局今日は、全員にお答えいただいたわけですが、今日の議論を踏まえまして、出来ること、出来ないこと、悪いところ、労働局の方で取捨選択していただいて、より良い人材育成ができて事業主もハッピー、労働者もハッピーというような訓練実施計画にしていただければと思います。では、議論はここまでにしてマイクを事務局にお返ししたいと思います。皆さんご協力ありがとうございました。

(議事終了)

## 【事務局】

(司会：事務局・猪本補佐)

事務局の猪本です。渡部会長、議事の進行大変ありがとうございました、お疲れ様でございました。委員の皆様におかれましては、本日は有意義なご意見やご提案をいただきまして、誠にありがとうございました。議事録に関しましては、まとめ次第ですね、皆様へメール等で、お知らせ、ご連絡したいと考えております。内容確認など引き続きですね、議事の内容確認等についても引き続きご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

本日のご提案、ご意見に関しましては、第2回の協議会までに事務局において取り組めることなどをしっかりと整理いたしまして、次回にはご報告を出来るようにしたいと考えております。それではこれをもちまして令和6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いたします。本日はお忙しい中ご出席いただきまして誠にありがとうございました。お疲れ様でございました。