

令和7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7年11月6日(木) 10:00~11:45

【場所】 秋田合同庁舎5階会議室

【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(伊藤代理)、柳田委員(伊藤代理)
土田委員、小野委員、須田委員、杉本委員、吉田委員、佐藤委員(中嶋代理)
古屋委員(大淵代理)、佐藤委員、山本委員

事務局

紫藤職業安定部長、加藤訓練課長、猪本訓練課長補佐、伊藤訓練係長

【議題】

- 1 令和6年度第2回地域協議会の協議状況等について
- 2 「令和7年度秋田県地域職業訓練実施計画」関係報告
- 3 障害者委託訓練PDC A評価について
- 4 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
- 5 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
- 6 キャリア形成・リスクリング推進事業について
- 7 令和8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、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、その前にお配りさせていただいております、資料の確認の方をお願いしたいと思います。

お手元にすでにお配りさせていただいております資料になります。

まず一つが今日の協議会の議事次第、次に委員出席者名簿、次に協議会の席図、左上の方に資料No.1と書いた資料。続いて資料No.2、資料No.3、資料No.4、資料No.5、資料No.6、以上となります。

不足している資料などはありませんでしょうか。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それではただ今から令和7年度第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会を開会いたします。

議事に入るまでの間、私、訓練課の猪本が進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは開会にあたり、秋田労働局山本局長がご挨拶を申し上げます。

(秋田労働局長あいさつ)

山本でございます。

本日はお忙しい中、本協議会に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して、この場を借りて御礼を申し上げます。

県内の雇用情勢、ご承知のとおり9月の求人倍率が1.21倍となっております、引き続き深刻な人手不

足の状況が続いております。

加えて、物価高を背景により高い収入を求めて転職活動を行う求職者も多く見られるところであり、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上げの検討が避けられないというふうに考えております。申し上げるまでもなく継続的な賃金引上げのためには、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。

厚生労働省では個人の主体的なリスクリングをより一層推進するために、本年10月から教育訓練のための休暇を取得する従業員に対する教育訓練休暇給付金と雇用保険を受給できない方でも生活の不安なく訓練を受けることができるように、労働金庫が生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資事業、この2つを新たに創設いたしました。

また持続的・構造的な賃上げの実現につながる人への投資を加速するために、人材開発支援助成金の活用を通じて、企業における人材育成の支援を促進するとともに、キャリア形成の支援として、今日も後で説明ありますが、キャリア形成・リスクリング推進事業を実施し、労働者に対するキャリアコンサルティングを受ける機会の提供と、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行っているところであります。

これら人材開発支援助成金の活用状況やキャリア形成・リスクリング推進事業の事業内容等に関しては、本日の議題の中でもご説明することといたしております。本日の協議会におい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8年度の職業訓練計画策定の方向性についてお示しし、委員の皆様からご意見をいただきたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、公的職業訓練全体の運営方法や訓練ニーズ等に関して、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まいりたいと思っておりますので、忌憚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上げまして、協議会の開催にあ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)

次に次第の2番の委員紹介になります。

本日ご参加いただいております委員の皆様を紹介をここで行うところではございますが、開催時間の短縮ということで、出席者名簿及び席図によりご確認いただくことといたしまして、省略させていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、会長選出を行いたいと思っております。「秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要項」の第5項に定めるところでございますが、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に一任いただくことはできますでしょうか。

全員：異議なし。

(司会：事務局・猪本補佐)

はいありがとうございます。

それでは事務局からは、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、いかがでしょうか。

全員：異議なし。

(司会：事務局・猪本補佐)

はい、ありがとうございます。ご異議がないようですので、会長を渡部委員にお願いいたします。

私の議事進行はここまでとなります。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ので、どうぞよろしくをお願いいたします。

【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

改めまして、県立大学の渡部でございます。よろしくお願いいたします。偶然、昨日の講義でドローン業者さんに来てもらって、まあ学生と一緒にドローンを実際見せてもらったんですけど、皆さんドローンは見られたことあると思うんですが、空撮がすごく人気あるというか、よく見られていると思うんですが、売り上げでは2%くらいしかない。実際には皆さん点検ですか、発電設備であるとか建物であるとか橋であるとか、点検が4割くらいの売り上げを占めているそうなんです。実際ドローン飛ばしているのを見せてもらったんですけど、ホバリング機能があって自動的にずっとその位置に止まっています。そこからカメラで写しますので、ズームの何十倍で何十メートルも離れている人間の顔がもうアップで映るぐらいかなり性能がいいですね。他にも距離を測れる機能であるとか、赤外線カメラが付いていて、それでクマも探せるんですけど、トラッキング機能というのがあって人を数えたりだとか、動物を数えたりとかたくさんできる。あるいは、送電線をたどっていくこともできる、自動でできるということを説明受けまして、なるほどなど。このドローンの免許取るのが車の免許ぐらいかかるんですね。初心者が一番高く70万とか言われて、何万とかかかるんですけども、こんな資格もある。私自身は今、来年度にできるファイナンシャルプランナーの上級資格CFPを来年6月に受けようかなと思っていて、それは受かったら言いますし、受からなかったら言いませんけれども、私もリスクリングして頑張っていこうかなと思っております。

というわけで早速ですが、議題の方に移りたいと思います。効率的な進行のために、まずは前半部分で議題の1から4までを事務局に説明してもらいまして、後半で、議題の5、6、7を続けて説明してもらった上で、途中途中で質疑や発言、意見交換していきたいと思います。ではまず事務局の方から議題1、2、3、4について逐次説明をお願いいたします。

●事務局・加藤訓練課長より説明。

おはようございます。委員の皆様に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。私は秋田労働局訓練課の加藤と申します。恐れ入りますが説明につきましては着座にて説明させていただきます。

それでは議題1、令和6年度第2回地域協議会の協議状況等についてということで、資料No.1になりますが、表紙を1枚めくっていただき、1ページ目をご覧くださいと思います。ここでは、前回の協議会の主なご意見等についてまとめております。ご覧の通り、デジタル分野の公的職業訓練における継続した検証の実施であるとか、就職後の在職者訓練における能力向上の重要性やeラーニング訓練に対する支援の必要性、それから介護分野に関する高齢者を含めた幅広い年代に対するきめ細かな広報活動の必要性などについてご意見をいただいていたところです。

次の2ページにつきましては、こうしたご提案・ご意見に対する具体的な取り組み状況、それから取り組み予定といったものを示しております。少し字が小さくなって申し訳ないのですが、ご覧いただきたいと思

います。まず1つ目でございますけれど、項目左の方に番号が振っております。1つ目でございますが、就職後の在職者訓練による能力向上に関し事業所訪問を通じた人材開発支援助成金の活用・勸奨を実施しております。これは右側の方に書いている特に赤字で書いている部分でございますが、活用実績や活用事例を次の3ページに記載しておりますので、一度3ページの方をご覧くださいと思います。ご覧いただいた通り、こちらの助成金の活用実績につきましては着実に伸びているところであり、このうちデジタル人材、こちらの活用実績についても同様に伸びているところがございます。具体的な活用事例につきましてこちらに2点ほどあげております。事例1としてソフトウェア開発に従事する新入社員に対する訓練。それから、事例2として医療現場におけるDX化促進のための訓練。こういったものについて事例を記載させていただきました。細かい助成金の内容についてはご覧いただければと思いますが、いずれもこちらの訓練につきましては県内における実際の活用事例というふうになっております。

再度恐縮でございますが、2ページ目にお戻りいただきたいと思っております。2つ目の項目でございますが、介護のパソコンスキル付き介護職員初任者研修についてでございますが、今年度におきましても2コース開講しております。委託訓練で1コース、それから求職者支援訓練で1コース開講しております。ただし、こちらにも記載しましたが、受講希望者数が非常に少ないという状況であり、これにつきましては、パソコンスキル付き以外の訓練でも同じような傾向がございますので、受講者確保に向けた対策について検討が必要であるというふうに考えております。開講はしたものの、なかなか人が集まっていないという状況でございます。また、これに関連した受講者確保に向けた対策ということになりますけれども、その下の3点目の所でございます。右側の方に赤字で書いてますが、今年度から秋田県シルバー人材センター連合会と調整を図りまして、主に高齢者向けということになりますけれども、登録会員さんに対する公的職業訓練制度、こちらの周知について努めているところがございます。実際、どのぐらいシルバー人材センター連合会さんからあっせんが来るのかというのは、今のところはまだまだですけれども、これからの状況に期待というところではございます。それから続いてその1つ下4点目。デジタル分野の公的職業訓練の継続した効果検証というものに関してご意見をいただいております。こちらに関して少しまとめてみました。デジタル分野における訓練受講状況、これはめくっていただいた4ページ目に少しまとめておりますのでご覧いただきたいと思っております。それぞれ委託訓練・求職者支援訓練ということでまとめておりますが、委託訓練においては横ばいという状況ですけれども、支援訓練においては受講者数は増えております。就職率に関しては、委託訓練・支援訓練いずれのコースにおいても上昇ということになっております。また、在職者訓練ですね、在職者におけるデジタルの分野の訓練というものについては、先ほどの3ページ目の所、人材開発支援助成金のところでも説明しましたが、デジタル人材の活用も伸びているという状況であり、先ほどの2つの事例にある企業からは非常に好評をいただいているというところでもありますので、引き続き離職者訓練、それからこういった人材開発支援助成金を活用した在職者訓練、こちらの支援の継続によってデジタル人材の育成を後押ししていきたいと考えております。

なお、めくっていただいた次の5ページ目に、これは全国の中央協議会の資料で提供があったものですが、愛知労働局の取り組み事例を付けさせていただきました。これについては、デジタル人材のニーズ調査ということで、受け入れる企業のニーズ調査を詳細にした上でということのようなんですけれども、こういった他局の取り組み好事例ということで挙げられていますので、そういったものも参考にしつつ場合によっては愛知局から情報を取り寄せながら、あとは委員の皆様方のご意見を踏まえながら今後も継続した効果検証に努めていきたいと考えております。

再度恐縮ですが2ページ目に戻っていただけますでしょうか。項目の5点目でございます。eラーニングによる職業訓練に関しまして、通所型の訓練生に比べて学習意欲とか就職意欲、こういったものが低くなる傾向があるというお話がございましたので、そういったものを念頭に置きハローワークでの指定来所日に

において、担当者制によるマンツーマンでの相談を実施して、受講状況の確認と早期再就職に向けたフォローアップを行っているところでございます。引き続き実施していきたいと思っております。

最後6点目、周知・広報の関係でございまして、最後のページ、6ページ目をご覧いただきたいと思っております。こちらにつきましては、昨年度実施したWEB広告につきまして、実施効果を検証したものを掲載しております。クリック数ですとか、クリック率、こういったものについては、前回の協議会で報告済みでございます。上の真ん中付近の欄の所でございまして、今回検証に使ったのはその一番下の部分、秋田労働局のハロトレページの閲覧数の所でございまして、クリックにより表示される秋田労働局のホームページの閲覧数を令和5年度から時系列でまとめております。WEB広告の配信期間が昨年令和6年の12月16日～今年の2月15日の期間でしたので、その期間の閲覧数が前年度比で大幅に増加しているということが見て取れるわけで、それは当然の結果なんですけれども、広告のクリック数を加えた件数よりもホームページの閲覧数が大幅に増加しております。具体的には四角の囲みを少しご覧いただきたいのですが、①にありますとおり、令和6年12月～令和7年2月のこの3か月の累計のクリック数が22,046件です。②に書いてありますが、仮にこのWEB広告を実施しなかったと仮定した時に、通常ベースその前の月ぐらまでの1,200件ぐらで仮にWEB広告をやらなかった場合に推移したと計算すると、3か月で3,600件ということになります。

実際の広告クリック数を赤枠で囲ってありますが、これはトータルの件数になりますので、13,278件のクリックがありました、ということですので、これに先ほどの②の3,600件を加えると、③にある通り16,878件ということで、実際の閲覧された件数が①にある通り22,046件ですので、大幅に上回っているということになります。これについてはいろいろ考えられると思うんですけれども、一回広告を見てクリックした人が再度リピートして、ああそういえばということでまたサイトを訪問していただいたりとか、あるいは広告を見てクリックはしていないものの、後日ああそういえばということで、サイトを訪問していただいたということなんかも考えられるのかな、というところで、このホームページに誘導して、ということでの成果というのは一定程度、WEB広告というのはあるのかなと、このホームページの閲覧数を拾っていて感じたところでございます。そういったこともありまして今年度も昨年度に引き続きましてWEB広告を実施したいと考えて現在準備を進めているところでございまして、議題1については以上でございます。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。では引き続き議題2について、よろしく申し上げます。

○秋田県産業労働部雇用労働政策課 中嶋委員

秋田県雇用労働政策課の中嶋です。では私の方から議題の2と3について引き続き説明させていただきます。

議題の2、地域実施計画の関係報告、資料はございませんけれども、ちょっと口頭でお話しさせていただきます。昨年度は地域リスクリグ推進事業というところで、実施計画に掲げさせていただいてございました。これはデジタルグリーン等の成長分野に関するリスクリグの実施事業をした場合、訓練計画に掲げることで、地方交付税の措置が受けられるものでございます。昨年度は労働者向けのeラーニング講座を提供する事業を実施したところでございます。昨年の本協議会でも報告させていただきましたけれども、eラーニング講座は受講生は多いんですけれども、ではどういう成果につながったかという成果の数値化がなかなか難しいところが課題でございまして、今年度は事業を実施しておりませんので、今年度この本協議会に報告する案件はないということになります。なおこの制度によらない他の財源を活用した労働者のリスクリグ事業は引き続き実施しておるところですので申し述べさせていただきます。

2点目の報告事項として、議題3、障害者委託訓練PDC A事業について、資料の2により説明させてい

たきます。1枚めくっていただきまして、こちらの障害者委託訓練事業でございますけれども、全国的に計画数と実施数に乖離が見られるほか、就職率が目標に達していないというところで業務改善に向けたPDCAの評価の実施について国から方針が示されておるところです。

この評価結果について本協議会に報告することとされておりますので、その内容について報告させていただきます。資料の2ページに全国の評価結果の一覧が出てございます。この評価については就職率と執行率の2点の指標により行われることとなっております。本県の結果は令和4年度はB+、令和5年度がBという評価でございました。

次の3ページのところに本県の評価調書を記載してございます。本県としてはハローワークなど関連機関との連携を図りながら広報の強化、またはミスマッチの防止に向けたきめ細かな事前の面談などを行いながら改善を加えながら取り組んでいるところでございます。この訓練のPDCAの評価は、今後、国の通知を待って今年度から本格実施するというようになっておりますので、引き続き障害者の労働参加について後押ししていきたいと考えておるところです。簡単ですが以上が報告事項となります。よろしくお願いいたします。

●事務局・加藤訓練課長

はい、それでは引き続きまして、次の議題の4、公的職業訓練効果検証報告について、また労働局の方から説明をさせていただきます。資料No. 3になります。表紙を1枚めくっていただき、1ページ目をご覧ください。1ページ目は効果検証までの経緯ですとか課題等を示しております。今年度は営業・販売・事務分野のうち、パソコン事務分野について効果検証を行い、真ん中あたりに記載のとおりヒアリング実施前に2回、ヒアリング実施後に1回のワーキンググループを開催し、ヒアリング内容やヒアリング先等についての協議、それからヒアリング結果の取りまとめを行いました。

2ページ目にはヒアリング実施先等の具体的な実施状況を示しております。訓練実施機関に対しては秋田県と高齢障害求職者雇用支援機構秋田支部が、訓練修了者及び採用企業に対しては私ども秋田労働局が訪問によるヒアリングを実施しております。なお訓練修了者は訓練修了後に採用となった方が対象となっております。採用企業については当該訓練修了者を採用した企業で、セットになってヒアリングを実施しております。ヒアリングの趣旨をご理解いただいた企業を訪問し、企業の担当者と採用された訓練修了者それぞれから聞き取りを行っておりますが、一緒に同席しておりますとなかなか本音で話づらいこともあろうかということ想定し、別々に時間を組み実施しております。

次の3ページから5ページ目についてはヒアリングの実施結果の概要を記載しております。少し中身について説明していきたいと思っております。まず3ページ目でございます。訓練実施機関に対するヒアリング結果になります。左からヒアリングした内容、真ん中にそれに対する意見、そして右側の方に検討すべき課題等についてまとめたものになりますが、全ては説明できませんので、ポイントを絞って紹介したいと思います。

まず1つ目と2つ目の内容。工夫している取り組みですとか、訓練を経て就職を目指すメリットに関してですけれども、訓練修了後も就職支援を実施し、成果に結びついていること、それから規則正しい生活リズム、就職に向けてのモチベーションの維持、他の受講生との交流による刺激など、訓練による技能習得以外の部分でも、訓練が有意義なものであると考えられることなどを挙げております。こうした状況から訓練修了後も継続した支援の実施により、訓練期間中に向上したモチベーションが維持され、就職という成果に結びついているという状況が伺えます。

続いて3つ目の内容でございますが、改善が必要な項目、新たに取り組む、または強化すべき訓練に関してでございますが、訓練を修了できないような、例えば健康状態が悪い方ですとか、就職意欲が欠如している方、こういった方の受入厳格化を求める声がございます。受講生確保に苦勞している状況にもあ

る中で、そうした受講生への対応に苦慮している訓練機関があると思われま。また3つ目のポツの所にございますけれども、パソコンについては現在は初級科のみのコース設定になっておりますが、パソコン検定2級程度レベルを目指す中級コースの必要性について、言及している機関もございました。

最後4つ目の内容でございます。要望ですとか改善点についてでございますが、そこに書いてあるとおりですね、人件費ですとか諸経費の高騰、これに伴う委託費、奨励金こういったものの増額を望む声が多くございました。あとは就職実績です、就職支援を行うわけですけれど就職の実績にカウントするための基準について、現在の就業状況ですとか、多様な働き方に対応していないのではないかということで、そういった現状に見合った見直しをしてほしいという声もございました。

続いて4ページ目をご覧くださいと思います。4ページにつきましては訓練修了者に対するヒアリングの結果になります。前のページと同様にポイントを絞って紹介したいと思います。まず一つ目の内容、訓練の受講の際に不安だったことというものに関してでございますが、約10ヶ月間他人と関わる機会がなかった方が受講されたようですけれども、そういった方が人間関係に不安があるということでしょうから、パソコンの技能のみならず人間関係構築のトレーニングにもなる、というふうに考えて受講したことについては訓練実施機関の回答にもございましたけれど、職業訓練が単なる技能の習得のみにとどまらず、就職に向けた総合的なトレーニングという意味で効果的であるというものの裏付けなのかなと考えているところです。ただ訓練期間中の収入面について不安を感じるという声もございまして、受講前の段階で不安が解消されるような、そういった具体的な説明を行っていく必要があると考えているところでございます。

続いて2つ目と3つ目の内容ですが、役立つもの活用されなかったもの、もっと学んでおくべきと思われるものという項目に関してでございますが、ワード、エクセル、パワーポイント、こういったものについては、皆さん概ね役立っていますよと、もしくはより具体的に学ぶべきだったかなというような声も多くございました。そういったことから、ワード、エクセル、パワーポイントについては必要なスキルであるということが伺われる一方で、パソコン技能以外のコミュニケーション能力ですとかビジネスマナーについて必要とする声も多くございました。

最後4つ目と5つ目の内容をまとめますけれど、就職支援ですとか制度全体に対する意見要望に関してということになります。こちらについてはご覧いただいた通り、概ね好評をいただいております。教室が狭いということに対するご意見ですとか、開講の回数をもっと増やしてほしい、といったものを望む声も一部ございました。

続いてもう1ページめくっていただいて、こちらの5ページ目につきましては、訓練修了者を採用した企業に対するヒアリング結果になります。こちらも同様にポイントを絞って紹介していきたいと思。います。

まず1つ目の内容でございますが、採用の意向に関してということになります。訓練修了者の採用については概ね前向きな企業がほとんどでございました。ここにも書いてございますが、採用面接でパソコン技能を判断する際に、本人はよくあるんでしょうけれどもパソコンできますよと答えても、実際に働いてみると業務では使用できるレベルにないという場合もある中で、訓練修了者であれば一定程度の技能が期待できるというような声もございました。

続いて2つ目と3つ目の中身でございますが、採用後に役立っているもの、より一層習得しておいてほしいかったというものに関してでございますが、事務関連の職種での採用が多いということもござ。いますけれども、やはりワード、エクセル、パワーポイントこういったものについては業務でしっかり活用できる機会が多く役立っているという企業がほとんどでございました。一方でデジタルリテラシーなどの知識まで求めるという企業は事務系で採用するという限りでは多くなかったです。そこまで求める企業はござい。ませんでした。より幅広い知識があった方がいいですよという声もございまして、あとは基本的なビジネスマナーこういったものを求める声というのがやはりございました。

続いて4つ目の内容でございますが、訓練修了者の採用に関して期待していることに関してでございますが、多くの企業で仕事の知識・技能こういったものはもとより、協調性ですとか、コミュニケーション能力、ビジネスマナー、こういったものがある方を期待しているということが伺えました。あとは積極性と即戦力。訓練修了者であれば即戦力として働いてほしいということを期待する声などもございました。

最後5つ目の内容でございますが、制度全体に対する意見要望というものについてでございますが、パソコン訓練についてはこれは訓練実施機関のところにもございましたが、初級科も必要ではあると言いつつ、その上の上位レベルである中級ですとか上級、こういったもののレベル分けしたコースが必要ではないかということについての言及がございました。

以上のヒアリング結果に基づいて、最後のページ6ページ目に今後の対応方針をまとめております。対応方針につきましては大きく分けて、3つの視点で示しております。

まず上から順にですね、左側に①訓練実施機関と記載しておりますが、そちらのヒアリングから見てきた検討課題として、受講生確保のための施設説明会の開催ですとか、就職率向上に向けた訓練修了後の継続した支援の実施ですとか、就職意欲の低い受講生、こういったものの対応に関しましては、右側の方に矢印で今後の対応方針を枠で括ってありますけれども、ハローワークによる施設説明会への積極的な参加奨励、それから訓練修了後の継続支援の有効性の共有と実施に向けた勧奨、それから受講生送り出しの時のハローワークによる制度趣旨説明の徹底などを挙げております。また職場見学の有効性ですとか委託費・奨励金の引上げ、それから就職率の見直しをしてほしいという部分に関しましては制度改正が必要になる案件でもございますので、右側にあるとおり厚生労働省あて要望を伝達するということとしております。

次の中段でございます。①訓練実施機関、それから②訓練修了者及び採用企業、こちらの両方のヒアリング結果から見てきた、重複する、両方から上がっているような案件ということでの検討課題として、パソコン訓練では中級科以上のコース設定のニーズがあることに関し、右側にありますとおり、パソコン中級科のコース設定に向けて開催時期、それから開催地域等も含めて検討するということとしております。これにつきましては訓練実施機関それから企業双方のヒアリング結果から確認できますので、前向きに検討を進めたいというふうに考えております。それから最後、下段の②訓練終了者及び採用企業、こちらのヒアリングから見てきた検討課題等として、受講前の不安解消それからコミュニケーション能力、ビジネスマナーの習得を必要としている人に関して、右にあります通り、ハローワーク窓口において訓練期間中の支援の内容ですとか収入面の説明の徹底をすること、それから訓練内容にすでにこのコミュニケーション能力というのは盛り込まれておりますので、盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナー、これを重視する声があるということを訓練実施機関に伝達して、重要性について認識を共有するということが挙げられております。パソコン事務分野に関しまして検証をしたわけでございますけれども、以上の方針により来年度以降の訓練内容に反映させていきたいというふうに考えております。議題4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。確かに学生なんか聞いても礼儀マナー、特に敬語ですとか、尊敬語・謙譲語の使い方、あるいは電話対応に関して不安な人はかなりいっぱいいるので、求職者に対して、退職者もそうかもしれないけれども、必要かもしれない。それではここで一旦、議題1、2、3、4に関しまして、皆さんから質問とか確認であるとか何か言いたいことであるとか、伺いたいと思いますが、どなたかいらっしゃいますでしょうか。

すいません、また私からで恐縮ですけども、秋田県産業労働部の中嶋課長にちょっと確認したいのですが、地域リスクリング実施事業、去年の訓練計画に掲げ予算が出たからやりました、でも結果の数値化が難しいのでやめました、といったような説明がありましたけれども、この労働者向けeラーニング事業に

関して3点あります。1点目は労働者向けeラーニング事業、成果の数値化が難しいことということで、今年度やらないという決定をしたそうですけれども、労働者向けeラーニング事業、県庁の中での評価としては、どういう評価でやったのかというのを教えてほしいなど、2点目としてこれをやっていないけれども、他の予算でリスクリング事業をやっているという話だったんですけれども、せっかくこの場で、その話をしないのはどうなんですかというところがあるので、その他の予算でやっているリスクリング事業はどんなもので、何をしてるのか教えてくださいというのが2点目、3点目は障害者委託訓練実施評価なんですけど、幸いB評価で就職率が56.3%、55%だと改善を達成ということになっていて、評価はBということだそうですけれども、それに関して県庁の評価として55%を超えたらOKという事なのか、ここを改善したいとか、そのあたりの県庁の評価を教えてくださいと思います。

○秋田県産業労働部雇用労働政策課 中嶋委員

はいご質問ありがとうございます。1点目の成果のところなんですけれども、渡部会長にもここ2年ぐらいご利用いただいたeラーニング講座だと思います。アンケートを実施しますと、例えば昨年度700名ぐらい受講されていて一番最後の集計のアンケートに協力いただいているのって100名ぐらいになってしまいます。やっぱり、やりっぱなし申し込みしっぱなしで、なかなか時間が取れないので、受講にも至らなかったという方も10%くらいいらっしゃいました。アンケートにお答えいただいた100名の方からの評価というのは、非常に高いです。隙間時間で自分のペースでできたので良かったですとか、評価いただいた100名の半分の方がいわゆる氷河期世代、就職氷河期世代と言われるような非正規の方、就職に至っていない方で、半分が実際の労働者の方ということになります。ですのでそのやる気のある労働者でキャリアアップ・スキルアップを目指す労働者の方、またはまだ就職に至っていないけれども自宅で何か資格取得を目指したい、ビジネスマナーを知りたいという求職者の方にとっては非常に有効なeラーニング講座というところはわかるんですけれども、なかなかじゃあそれが実際資格取得に至りましたかというところは、資格を受講する予定者を含めても20名ぐらいになってしまうと。そこをいかにアンケートの捕捉率を高める工夫ができるのかというところがなかなか課題となっております、他の県でやってらっしゃるところにも聞いてもなかなか至らないと。

昨年度から何か工夫ができないかというところで、定期的にみんなでオンラインでモチベーションを上げるような取り組み・ミーティングみたいなのもやったりもしたんですけれども、なかなかそれでもアンケートの方の回収率が上がらなかったというところでまずは今年度は終了ということになっております。この事業はもともと氷河期世代の交付金を活用して3年やっておったものなんですけれども、氷河期世代の交付金がまず昨年度で終了というところで今年度はやっておられないと。国の方では新たな就職氷河期の交付金を、来年度から交付するというアナウンスも出ておりますので、まだその要項が県の方にも届いておらないので、どのようなメニューが提示されるかわからないですけれども、そこの国の新たな氷河期支援のメニューの中で何かできるのであればこういった取り組みも継続できるのかもしれないし、そこはちょっとまだ課題としてこれからの展開というところもゼロでもないのかなと考えております。

2点目の他のリスクリングというところなんですけれども、国の方で教育訓練給付金というところで非常に新たなインセンティブですとか給付金の割合も高くしておりますし、お休みをした方に対しても手当をやるような仕組みも新たにできておりますし、非常に教育訓練のところを頑張ってもらっているの、県の方では昨年度から国の上乗せ事業というところで教育訓練の専門的のところになるんですけれども、そこに対する上乗せの支援をやって行っておるところでございます。それは一般財源で今年やっておって来年度も予算要求しておるところなんですけれども、あくまでもこの訓練のところでは計画に掲げられることができるというのが、デジタルイノベーション分野というところに限定されておりますので、教育訓

練の上乗せというのはデジタル分野に問わず、全ての訓練を対象にしておりますので残念ながら特別交付税措置の対象にはならないというところでこの計画には掲げておりませんが、そういった取り組みもやっておるところでございます。

あと最後に障害者のところの委託訓練のところでございますけれども、令和4年度5年度の評価結果では、B+、Bというところで他の都道府県に比べてまあまあ中程度のところかなと思いますけれども、企業さんと意見交換させていただいてもなかなか障害者の委託訓練の存在が認知いただいていないというところも課題としても捉えております。報告もさせていただきましたけれども、チラシなんかも作って配布するのですとか、あと実際に訓練した方の意見をホームページに載せるのですとか、少しずつその周知に向けて工夫を重ねることができないかというところは重ねて検討、PDCAで回していければと思いますし、これから国の方から来る実施、本格的な評価実施というところに合わせて今後何かできるのかというところも引き続き検討を重ねていきたいなと考えています。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

訓練実施計画に載せるから出すとか載せないから出さないではなくて、関連するものはご説明いただいて、実施計画を載せるか載せないかそれは行政の皆さんで決めてくれればいいと思っていますけど、しっかりとその民間の方々であるとか、関係者に情報を共有するという意識でやっていただければと思います。他の皆さんからご意見ご感想、特に議題4ですかね、営業事務関係のパソコンに関する皆さんのご意見あるかもしれませんし、介護分野ではパソコンも学べるみたいなものもあるかもしれませんが、何かご意見、ご感想あれば伺いたいと思います。最後にまた時間取りますので、その時にお願いするかもしれません。よろしいですか、じゃあすみません、ご意見お願いします。

○秋田県教育庁高校教育課 大淵委員

高校教育の現場からということでよろしいでしょうか。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

例えばパソコンとかITとか介護分野・福祉分野ではこれからどんどん使われるようになるだろうが、今のところはちょっと事業所としてもなかなか対応できていないかもしれない、ご存じの範囲で結構なんです。

○秋田県教育庁高校教育課 大淵委員

私は専門教科が工業ですけども、教科「情報」が、現行学習指導要領から必修になっておりますので、高校生の知識や技術は、ある程度身につけていると思います。更に昨年からはDXハイスクール事業という新しい取組もありまして、現場でのDXにつながるような教育も、今動き始めているところです。ただ、まだ動き始めたところですので、実際に現場のスキルにどうつなげていくかというのは、これからの課題かなと思っています。学校の現場の状況としては、そのような状況です。

○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。続いて5、6、7の議題に進みまして、最後に皆さんから、訓練全体に関して、ご意見・ご感想を頂きたいと思います。では、事務局の方から議題5、6、7の説明をお願いします。

●事務局・伊藤訓練係長

労働局訓練課の伊藤と申します。よろしくお願いいたします。私の方からは資料No. 4、議題（5）公的職業訓練の実施状況と課題について、ご説明いたします。着座にて説明させていただきます。まず1ページ目めくっていただきまして、皆様すでにご存知かとは思いますが、今回初めて参加される方もいらっしゃると思いますので、職業訓練をはじめとする、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、セーフティー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行われます。

1 ページ目の概要図では図の左側、能力開発をする主体の態様によって、能力開発、人材育成の手段を分けています。青い四角は求職者、緑は学生等、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。公的職業訓練は、この図のハロートレーニングの部分になります。

2 ページ目、ハロートレーニングの全体像をご覧ください。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、主に雇用保険を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、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、受講する方の態様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、社会人としての基礎的能力を主に学ぶ訓練や、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、基本手当や受講手当、通所手当を受給する事が可能となり、雇用保険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。2 ページ目の右下には令和6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6年度のハロートレーニングの実績速報値です。

3 ページは公的職業訓練の分野別の訓練規模です。黄色のマーカー箇所は令和5年度と比較し増加した箇所、オレンジ色は減少した箇所です。令和5年度と比較して受講者数は全体では増加しましたが、IT分野、建設関連分野の受講者数は減少しました。

4 ページ・5 ページは、制度別・分野別の訓練実施状況です。4 ページ目の表で就職率を見ていきますと、左側の公共職業訓練のうち、都道府県委託訓練はほぼ全ての分野で就職率が増加していますが、右側の求職者支援訓練は、IT分野・デザイン分野・デジタル分野での就職率は増加したものの、営業・販売・事務分野、介護・医療・福祉分野については減少しております。明確な減少要因が分かっておりませんが、求職者支援訓練においては、委託訓練では実施していないeラーニングによるコースが前年度に比べて増加しており、eラーニングによる受講者の就職率が芳しくないことが要因の一つではないかと考えております。5 ページ目は施設内訓練の実施状況です。県の施設内訓練、いわゆる技術専門校での訓練ですが、応募倍率・定員充足率・就職率のいずれも減少しておりますが、ポリテクセンターでの訓練については、いずれも増加しました。

6 ページから8 ページは実績の比較のため、令和5年度の実績確定値を掲載していますので、のちほどご参考ください。

9 ページ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6年度は全国的には公共職業訓練の委託訓練及び施設内訓練、求職者支援訓練のいずれも受講者が減少しましたが、秋田県では求職者支援訓練が増加し、全体として最近5年間では最も多い受講者数となっております。4 ページ目と7 ページ目を比較していただければ分かりますが、求職者支援訓練の定員が大幅に増加したことが主な要因と考えられます。また、今回の資料には掲載していませんが、速報値ではありますが、今年度も9月末時点で前年度より公的職業訓練の受講者数は増加しています。

10 ページ目、分野別の受講状況です。パソコンスキルを学ぶ、営業・販売・事務分野の受講者が最も多くなっていますが、前年度と異なる特徴として、デザイン分野の受講者の伸びが多く、令和5年度は6番目の比率であったものが、令和6年度は3番目となっています。11 ページ目からは、ハローワークが四半期ごとに報告を上げているニーズ分析結果をまとめたものです。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のニーズも含まれています。まず1番目、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ですが、図の通り、ミスマッチの上位3つの職種は昨年度と変わらず、介護、建設・土木、警備となっています。介護は職種転換で介護職を希望する求職者が少ないことや、賃金や就労時間などの要件が合わないこと、建設土木は体力的に大変な仕事でありながら、近年の最低賃金の大幅な引上げに伴い、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や、急速に進むICT化への対応が難しく、高齢の求職者が希望しないこと、警備に関しては求人への応募希望者が少ないことや、真夏の雑踏警備は体力的に大変なことなどがミスマッチの要因と考えられます。次に2番目、職務能力がミスマッチの要因として大きい職種と、そのミスマッチの解消方策についてです。

介護については夜勤や交代制勤務のない求人の開拓、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こと。建設・土木については入社前後における資格取得の支援や建設業の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。3番目、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です。介護については複数の施設での職場実習が組み込まれたコースやパソコン操作を合わせて学べるコース、建設・土木は建設機械運転免許やドローン操縦の資格が取得できるコースの設定などが挙げられました。4番目、事業主が求めるスキル・知識等についてです。職種問わず求められるスキルとして、ワード、エクセル、メールなど、基本的なパソコンスキルを求める声が多く上がりました。介護では就業時間に柔軟に対応できる方、また必須ではないものの、介護職員初任者研修・実務者研修修了者を求める声も多くありました。建設・土木では有資格者、かつ経験者を求める声が多くありました。一方、求職者から要望があったコースとしては、登録販売者の資格が取得できるコース、在宅ワークを見据えたWebデザイン関係、eラーニングコースの希望がありました。

最後に、14 ページ、労働局ハローワークの周知広報についてです。昨年度に引き続きハローワーク内での周知広報等に力を入れるほか、労働局のホームページ・各ハローワークのSNS等も活用しています。Web広告については今年も12月頃から実施できるよう現在準備を進めているところです。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

はい、ありがとうございます。議題6についてご説明をお願いします。

●事務局・加藤訓練課長

はい、議題6、キャリア形成・リスクリング推進事業について、資料No.5をご覧ください。本事業は労働者が自らリスクリングに取り組み主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、厚生労働省の委託事業として実施しているものでございます。本日は事業を実施しております、秋田キャリア形成・リスクリング支援センターにお越しいただいておりますので、内容についてはセンターから説明します。よろしくお願ひします。

●秋田キャリア形成・リスクリング支援センター 木村

キャリア形成リスクリング推進事業、東北ブロックを管轄しております、木村と申します。では、資料についてご説明させていただきますが、着座にて失礼いたします。昨年度に引き続きまして、当事業ですが、

株式会社パソナが厚生労働省より受託して運営をさせていただいております。簡単に資料に沿ってご説明いたしますので、2ページ目をご覧くださいと思います。2ページ目ですが、昨年度12月に厚生労働省にて発表されております、令和7年度予算案の概要の一部となっております。我々の事業が何を行っているかというところが資料に記しておりますけれども、真ん中部分にあります、個人労働者向け支援というところをご覧くださいと思います。こちらメインの事業と資料の内容となりますが、キャリアコンサルティングの提供が一番のメインの業務となっております。相談コーナーを運営させていただいております、個人の方向けのキャリアコンサルティングの実施ですね、それ以外にも今年度から業務が拡大しておりますのは、これまで氷河期世代と呼ばれているようなミドル、シニア、中高年の方を対象としましたセカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるように支援をするということで、中高年層が一堂に会しまして、経験交流ができるようなキャリアプラン塾というものを春先から実施させていただいております。

詳細については後程のページでもご説明いたします。また、併せまして、下の部分ですね。青く枠、囲っておりますけれども、企業教育機関向け支援を行っております、求職者だけではなく企業で働く従業員のキャリア支援も日々行っております。メインとしましてはジョブ・カードを使用したキャリア支援セミナーを行ったりキャリアコンサルティングの実施となります。当事業にて実施したセミナーですとか、キャリアコンサルティング、これを私たちの事業で実施して終わりだけではなくて、企業内で体系的に定期的に継続性を持って実施していただくためのセルフキャリアドックの試行導入の支援もさせていただいております。

続きまして、3ページ目になります。本事業の大きな目的のところのおさらいにもなるんですけども、今人生100年時代とも言われておまして、長期化していく職業人生の中で定年年齢が60歳ではなく、雇用延長がされたりですとか、事業主様によっては、早期退職という制度を設けてセカンドキャリアを支援するということもございます。そういった中で年齢ですとか、勤務しているしていないにかかわらず、労働者の主体的な職業能力の開発やキャリア支援を推進することを目的としまして、キャリアコンサルティングとジョブ・カードの普及促進を日々実施させていただいております。

次に4ページ目となります。個人向けの支援のところになりますけれども、ジョブ・カードの作成ですとか、キャリアコンサルティングにつきましては教育訓練に紐づく内容となりますけれども、必ずジョブ・カードを作ってくださいというふうに定義されているものが専門実践の教育訓練給付金ですとか、特定一般教育訓練を受講を希望されている方、あとは有期実習型の訓練希望されている方や、企業実習伴うような日本版デュアルシステム受講希望の方、また長期高度人材育成コース希望の方や雇用型訓練を希望する方。また、10月から増えましたのが、リ・スキリング等教育訓練支援融資を希望する方につきましても、こちらは要件の中にジョブ・カード作成が含まれておりますので、10月から対応させていただいております。そういった訓練を受けるような方々だけではなくて、資料の下部にありますようなこれからの未来に向かってと言いますか、セカンドキャリアについて考えたいとか、今、現状をお勤め中の方でも自分の仕事が合っているかわからないですとか、適性について私はこの仕事で続けていいのだろうかといったところのご相談などもですね、幅広く対応させていただいております。

5ページ目につきましては、個人支援をどういった所で行っているかの説明になるんですけども、47都道府県全てにキャリア形成・リスキリング支援センターというものがございまして、その中で日々予約対応をさせていただいております。私どもの事務所は、秋田市の中通にあります、明治安田生命秋田第2ビルというところにあるんですけども、こちらでもご予約対応しておりますし、あとはハローワーク様とも提携させていただいております、メインとなるハローワーク秋田様は、常駐ハローワークとして、平日5日間、開庁している時間に依じて予約対応をさせていただいております。

県内それ以外のハローワーク様については、一番近い管轄の地域のハローワーク様にお越しいただける方を対象としたキャリアコンサルティングを実施しております。時間帯につきましては、開庁時間がメイン

とはなりますけども、ご就業中の方もしくはハローワークが遠くてなかなか通えないという方もいらっしゃると思いますので、そういった方を対象としまして実際にお会いしての対面形式だけではなく、オンラインでの実施もさせていただいております。こちらオンラインの実施につきましては、秋田の支援センター内ではなく東北に関しましては宮城県で一括で対応させていただいている状況です。

6 ページ目にはですね、今年度4月から運営開始させていただいて以降、各ハローワーク様と私ども支援センターやオンラインを希望して実施した方の件数をまとめたものになります。資料順番に上から見ていくと、秋田から順番にですね、ハローワーク様の名前がありまして、オンラインにつきましては秋田の方はなかなかちょっとご希望いただける方が少なかったり、実際ご予約しようかなというお問い合わせがあるケースもあるんですけども、お話を聞いたらちょっと難しそうだとということで途中離脱される方が複数いらっしゃるような状況でございます。キャリアコンサルティングの実施は、今年度4月から実施した方の総数に対しての割合ですけども、9割が訓練前のキャリアコンサルティングを希望する方となっております。

残りの1割は先ほどご説明しました、これからのキャリアについて悩んでいる方ですとか、セカンドキャリアについてですとか、あとは少しお金についてですとか生活との共同というところで、どういうふうに生きていきたいかというところをお悩みでいらっしゃる方なんかもいらっしゃいます。去年4月につきましては専門実践教育訓練を受けられる方が全体の半分以上を占めておりまして、それでデュアルシステムがほしい2割強くらいですね。内訳としては医療事務23名、電気設備の方が18名、というような状況になっています。公的職業訓練は大体1割ちょっとというところでございます。

あとは7ページ目ですけども、キャリアコンサルティングはどういったものかわからないという方もたくさんいらっしゃいますので、ハローワークにお越しいただいた方に対しまして、私どもではセミナーという形でジョブ・カードを使いながらですね、履歴書に少し似ていますので、キャリアの振り返りをさせていただいたり、ご自身の強みですとか価値観について知っていただくようなセミナーを実施させていただいております。こちら春先から実施しました、各ハローワークさんごとで主催して開催したものの実績をまとめております。実際に雇用保険受給中の方の参加が一番多くなっておりまして、就職活動実績として我々は実績証明をさせていただいておりますので、それを目的にいらっしゃる方が大半なのかなというのが実状でございます。

また8ページ目につきましては、中高年層の経験交流を目的としたキャリアプラン塾についてのご説明でございます。資料の右側のところに今春開催分と夏開催分の参加人数、これは秋田県で開催した分の参加者数となります。定員は10名で設けているんですが、少なくとも3名の方にお越しいただいて、第1回からセミナー順番にやりましてですね、セミナーが第1回第2回行った後に一度キャリアコンサルティングということで、1対1の面談をしながら、その後第3回マネーについて学んでいただいたり、最終的に将来のことについて少し考えをまとめていただくようなセミナーを最後して、最後に総まとめとしてキャリアコンサルティングを実施するというようなパッケージで実施させていただいております。

45歳以上の方を対象としまして、この近くにありますぎわい交流館AUで実施させていただいております。秋田開催が秋の講座の開催につきまして、現状集客中となっておりますので、実際参加された方ですね、なかなか一緒にお勤めをしている方同士だと緊張していて自分のことを話せないですとか、グループディスカッションなかなか仕事してるとできなくて、人生の振り返りができなかったから参加して良かったというような声実際に届いております。自由に意見交換をしながらキャリアについて一緒に考えるようなキャリアプラン塾という形で実施させていただいておりますので、多くの方に参加していただきたく、今駅前のピラ配りなども含めてですね、周知広報に今勤んでいるような状況でございます。冬開催につきましては、対面ですと雪の影響などでご参加が難しい方もいらっしゃると思いますので、オンラインでの実施

を全国的に予定しております。

続きまして9ページ目ですが、企業向け教育機関向けの支援についてのお話となります。お勤め中の方ですね、在職中の方に関しまして、個人で相談コーナーを応募に対して申し込んでくる方というのはなかなかいらっしゃらなくてですね、やっぱりハードルが高いというふうに感じられている方、お仕事をするとキャリアコンサルティングを受ける時間がないという方もいらっしゃいますので、企業にお勤めしながらにして就業時間でやっていただけるように企業支援をさせていただいております。

こちらは個人の視点から考えていきますと、そういったお勤めしながらキャリアコンサルティングを受けられるというのがメリットになりますし、企業様としてのメリットとしましては、組織として今お勤めしている方に対して、いろんな課題があるかと思えます。資料の中に図で表しておりますが、若手の方の定着促進ですとか、あとはミドルシニアの方々のセカンドキャリアの支援ですとか、あとは管理職を育てていきたいというような課題を持たれている企業様も多数おられますので、そういったところをですね、1対1のキャリアコンサルティングを通じながらモチベーションのアップをさせていただいたり、セミナーを通じてコミュニケーションの機会を作っていくことで、生産性向上につなげていくというのも目的として実施させていただいております。右下に職業能力開発促進法の改正というのがありますので、国で設定しているこういった法改正の部分が後押しとなりまして、企業様にぜひ取り入れていただきたいということを日々丁寧にすすめながら、セミナーの実施とキャリアコンサルティングの実施をさせていただいております。

10 ページ目につきましては、教育機関に対しての支援でございます。私どものセンターで実施できますのは専門学校以降、短期大学ですとか大学生を主とした支援をさせていただいております。十分な就職活動の準備がなかなかできなくて不安を感じている生徒さんとかいらっしゃったり、あとは学校の教員の方もそうなんですけども進路指導の担当の方ですね、どのように学生の支援をしていいかというところで悩んでいらっしゃる場所もありますので、そういったところと一緒に伴走させていただきながら、よりよい就職活動につなげるのもそうですし、あとは実際にそこでお勤めの教員の方自身のキャリアについても考えていただけるように、企業支援と同様にセミナーの実施ですとかキャリアコンサルティングを対応させていただいております。10月以降内定解禁に合わせまして学生のキャリアコンサルティング通常ですと実施はしないんですけれども、内定を出した学生につきましてはキャリアコンサルティングの実施もさせていただいております。

最後になりますが11ページ目は周知広報についてとなります。やはりなかなかジョブ・カードという馴染みがなかったりキャリアコンサルティングという私は対象ではないんじゃないかという方が多くいらっしゃるんですけども、そうではなく、いろんな方にも受けていただきたいと思えます。ハードルを下げてくださいね、いろんな方受けられますよ、こういう方でもいいんですよということをいろんなSNSを使ったりですとか、全国版のですね、人事の方にお届けするようなメールマガジンに付けさせていただいたりということで周知広報も行っております。私ども秋田の支援センターでは各ハローワーク様と連携させていただいたり、あとは労働者の方に目につくようなところに、ポスターの設置やチラシの配置ということで、数多くの方にぜひキャリアコンサルティングを受けながらですね人生100年時代ということで、長いキャリアをこれから進んでいくにあたって、少しでも不安を払拭できるようにサポートさせていただければと思います。事業を運営させていただいております。

簡単ですが以上でございます。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。では最後に資料6について説明をお願いします。

●事務局・加藤訓練課長

それでは資料 No. 6、私の方から説明させていただきます。令和 8 年度における職業訓練計画の方向性についてということで、表紙をめくっていただき 1 ページ目をご覧くださいと思います。来年度の計画につきましては 1 ページ目に示しております、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取り組みたいというふうに考えております。まず 1 の項目についてでございますが、先ほどの議題 4 の 6 ページでご説明をさせていただきましたが、そちらにありました今後の対応方針、これを反映させることとなります。本資料の 2 ページ目にも同じものを付けております。2 番目の項目につきましては、介護分野と IT 分野の訓練コースの特徴を捉えた策定ということとなります。3 番目の項目につきましては全国的な課題を踏まえた策定ということとなります。このうちの 2 つ目の丸にございますけれども非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の本格実施につきまして、少し補足説明をさせていただきます。

めくっていただいて 3 ページ目 4 ページ目をご覧ください。9 月 30 日に開催されました中央職業能力開発促進協議会の資料を付けております。全国的な課題ですとか評価・分析、来年度の実施方針がこちらに示されております。このうち 4 ページ目こちらが一番下のところに記載されておりますが、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の試行実施、これが令和 6 年度からとなっております、これを矢印の先に記載していますが、都道府県と J E E D による公共職業訓練として本格実施ということで、中央職業能力開発促進協議会の方で来年度の方針が示されております。これを踏まえて私どもの方でも入れ込んだというものになります。さらにちょっと補足になりますけれどもめくっていただいて、その後の 5 ページ目から 8 ページ目までは、厚生労働省の来年度の概算要求項目を参考として入れておりますが、このうちの 5 ページ目については、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いるわけでございますが、そちらの項目の 2 ですね、事業の概要の一番下の⑤のところ今この事業、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練を本格実施というものについて赤字でありますけれども拡充ということで明記されております。これが試行実施だったものが本格実施ということでここを拡充しますよということになります。さらにその下の 6 ページに事業単体での概要が示されております。ここにあるとおり県と J E E D による民間教育訓練機関への委託による実施ということになりますので、それを今回うちの方の計画にも反映させた上で来年の実施ということになります。

それからですね、今までの説明の来年度の訓練計画の方向性と少し違う話になってしまうかもしれませんが、9 ページ目から 12 ページ目に書いてある事業についてちょっと触れさせていただきます。

こちらは教育訓練手法の構築、普及促進事業ということで書いてありますけれども、こちらについては中央職業能力開発促進協議会の方で、地域職業能力開発促進協議会においてもですね、こちらの事業の周知をぜひお願いしたいというようなお話になったようですので、直接的にうちの来年度の計画とは別の話になりますけれども、ここでご紹介させていただきたいと思います。

こちらの事業につきましては、非正規雇用労働者や就職氷河期世代それから中高年労働者など受講者の特性に対応した教育訓練手法を民間から募集して、令和 5 年度それから令和 6 年度に実施したのになっております。ホームページを通じて申請することで、実際に使ったテキストですとか経費内訳などの資料を提供するということが出来るとなっておりますので必要に応じてぜひ活用いただければなと思います。以上、紹介をさせていただきました。議題の説明については以上となります。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。今回の協議会では計画作るところまで、計画策定方針について議論すると、最後の議題7がメインになるかと思いますが、今回の協議会の全般を通してですね、皆さんからご質問ご意見ご感想などをいただければと思うんですが、パソナさんにちょっと2つばかりの質問と、リスクリング推進事業に関して、労働局さんにちょっと確認なんですけれど。パソナさんへの質問の一つは、後半で企業向け支援の実施と教育機関向け支援の実施みたいなのが書いてあったんですけど、この実績がどうなんですかということと、なんとなくそんなに多くなさそうな気がしますけど、周知広報に関してはメルマガでとかチラシでとか、ハローワークでポスターを掲示するなどおっしゃってたんですけど、企業等に直接営業活動をかけたほうがいいんじゃないですか、せっかくここに来たのでせっかく事業主団体さんがいるから名刺交換でもした方がいいんじゃないですか、と余計なことを考えたので、その中でどうなんですかというのがパソナさんへの質問。それから、これは実現するのはなかなか難しいと思うんですが、労働局さんとか県庁さんは退職者いっぱいいると思うんですけども、多分、共済組合でキャリアセミナーみたいなやっておられると思うんですが、職員にキャリアコンサルティングやらないんですかというあたりについて現状報告などいただければと思います。パソナさんからお願いします。

●秋田キャリア形成・リスクリング支援センター 木村

はいありがとうございます。企業向けと、学校向け教育機関向けの実績についてなんですけど。すいません、資料には載せてはいなかったんですけども、今年度4月から実施出来ました社数、秋田県内の報告となりますが、14社の企業様への支援をさせて頂いております。ただ、1件1件がですね社員全員に対してという訳ではなく、対象者が例えば女性だけですか、管理職だけですか人事の方だけとかという所がありますので、総数で実施したキャリアコンサルティング実施数が124名、キャリアコンサルティングを実施させて頂きました。学校につきましてははですね、実施の確定したものが9月までは実施がないんですね。毎年の傾向としましては、秋田は、冬にかけて申し込みいただけるケースが多く10月以降、実施を予定しているのが5校ございます。ただ、昨年度まで例年からずっと申し込みいただいていた学校様からそれぞれ営業活動をさせて頂いた中で、文科省からの委託事業で頼んでいる会社さんがあるので昨年までお願いしていたんですけども、ちょっと今年度から頼めないかもというようなお話なんか最近入ってきております。ちょっとその辺りは我々の事業とのすみ分けをしながら実施していこうかなと考えております。周知広報の名刺交換はお時間が許すならお願い出来ればと思います。ありがとうございます。

○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。できれば可能ならですけども、プライバシーもあるんでしょうけど、企業に相談したキャリアコンサルティングした好事例なんかあればここでご発表頂ければ、多分、事業主団体の皆さんはそんなのがあるのか、改めて認識されることもあるので、労働局さん、次の会議ではそんな話もする時間をとっていただけるといいのかもしれない。期待はしていませんが、労働局さんと県庁さん、キャリアコンサルティング実施について何かコメントがあれば一言ずつ伺います。

●事務局・加藤訓練課長

私ども職員にという意味でよろしかったでしょうか。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はいどうぞ。

●事務局・加藤訓練課長

私の立場で答えられるのかどうかというのがありますけれども退職が近くなってきている職員向けには、セミナーは私どもとしては必須とは言わないでしょうけれども、機会を設けて参加をして、要はセカンドキャリア、退職に近い60歳間近になってきた方に対しては案内をして、セミナー、それから講習、どのくらいの時間やったかはちょっとはっきり分かりませんが実施はしておりますし、今後もそれを続けていくというふうには聞いてはおります。

○秋田県産業労働部雇用労働政策課 中嶋委員

県職員向けについては同様の取り組みで、1年前から人事課の方で行っているという状況になっています。ただキャリアコンサルティングにつきましては県の方でも就職支援センターというところを設置しております、県南県北中央でキャリアコンサルティングを行っているところですので、なかなか学校の訪問をさせていただいている中、非常に重複感があるところはなかなか難しいところではあるんですけども求職者が中々、訓練もそうですけど確保が難しいと。最近のキャリアコンサルティングの傾向を見ますと求職者向けというより転職者向け、今仕事をしているけれども他の何かいい仕事、または副業そういったところの傾向が出てきているのかな、というところを紹介させていただきます。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はいありがとうございます。キャリアコンサルティング制度やジョブ・カード制度の普及のためには大元がやるのが重要だと思っております。県庁職員もしかり、労働局職員もしかり、定年退職時は皆さんやると思うんですけど、中高年者あるいは若年者のキャリアコンサルティングの導入もぜひ検討いただければと一言言っておきたいと思っております。今日の話としてはどうもeラーニングはあまり効果が高くないらしいということと、就職に至っては礼儀マナーとかコミュニケーションが重要らしいであるとか、Webデザインの人気がありますねみたいところかと思っております。ミスマッチ業界としては、介護、建設、警備が例年のように出てきていて、それに対しては一応課題があって、課題解決の為の取り組みをこれからされるという事で、これを計画に書かれるのかなと思っておりますが、皆さんの方からご要望であるとか、ご意見であるとか、ご感想であるとか是非、是非、感想で結構ですので、いかがでしょうか。特に事業主団体さんからの視点でどうでしょうか。

じゃあ秋田県中小企業団体中央会の土田委員にお願いしてもよろしいですか。感想で結構です。

○秋田県中小企業団体中央会 土田委員

中小企業団体中央会です。私どもはこういった様々な訓練とか、そういった場合の広報、お手伝いをさせていただいております。いろんな訓練のメニューのチラシとか、そういったあたりを示していただくと、それをWebサイトに送ったり、そういうことをやってるんですが、実はその訓練の数があまりに多すぎて、当然、対象者が違う、目的が違えば対象が違う、さらにやってる機関が県であったり労働局だったり、様々違う中で全体像が、不勉強と言われればそうなんですけど見えてない状況でした。そういった中で今日資料のNo.4の1が概要ということで、これを体系的に書かれているかのように見えるんですけども、例えばこの中でいろんな対象者のこと、それにはどんなものがありますかと体系的にですけども、例えばこれをクリックするとメニューにつながるとか、そういったものがあれば助かるなという思いもありますし、また一般の方であるとか、事業主が見た時にも、こういった目的・内容、訓練があるんだなと、理解できるのかなとちょっと思った次第です。これは感想です。やってくれという話ではなくて、そういった体系的な理解が必要だなという思いがあるということをお願いしたいと思います。

○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。そちらも重要な視点だと思います。訓練計画に入れるかどうかはさておいて、どんな訓練があるのかっていうのを事業主さんにも労働者にもわかりやすくするのはとても重要だと思います。ご指摘の1ページ目の資料、実は県の訓練が入ってなかったりするんですけども、そのあたりちょっと関係者でそろえていただいて、より分かりやすく情報を提供するというのが1つと、おっしゃる通り訓練がいっぱいあって、誰に何をすすめていくというのはわかりにくいというのはその通りだと思いますので、労働局さんなり県庁さんなりから事業主団体の広報に託される時は、この訓練はこの人にはすすめようとか、こういう業者・業界とかこういう労働者にすすめてくださいであるとか、もし可能であれば濃淡をつけてといましょうか、色をつけて、情報提供をしていただければと思います。大学から学生へのメールもそうなんですけど、毎日何本もメール届いて、学生は見ないってことがすでに起こっちゃってますので、その辺りのそのビルダーを意識した、重点付けみたいなことを考えていただければいいかなと思います。すみません、隣の社協の須田委員、感想などお伺いしてもよろしいでしょうか。

○社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会 須田委員

はい、ありがとうございます。まず介護分野の課題については、日ごろ格別のご配慮をいただいております感謝申し上げます。ご協力いただいている中であっても非常に悩ましいのは、充足率があまり高くないということです。いろいろ原因があると思いますし、ミスマッチの分析もその通りだと思います。それに加えて言うと、介護の事業所の方々は、とりあえずは資格とか持ってなくてもいいし、訓練とか受けてなくてもいいので、とにかく入職してほしい。そうすれば、自分のところで育てるからというような感覚で人材を確保したいと考えてしまいがちですので、そういうことも影響しているのかなと思います。ただ介護をめぐる環境について考えますと、今外国人の介護職を導入したいということで、各事業所もいろいろ頑張っておりますが、従来の制度ですと、数年で日本を離れなければいけない。実際に外国人を入れた事業者の方々の話を聞くと、新卒を採るのと同じような感覚だと。しかし外国人の場合は最初からトレーニングしていったって育てて地元で溶け込ませてあげても、数年で日本を離れなければならない。これだと若い人を雇って、せっかく育てても早期離職されるのと、効果としてはあまり違くないというようなことで、やはり可能であれば地元の方を雇い入りたいというのが本音だというようなお話を聞きます。それを考えるとこのようにPCスキルも身につけた方が入職してくれるというのは、本当に有為な人材として歓迎されるはずなんです。充足率をあげるという事に関しては、我々サイドの方もいろいろ努力しなければならない面もあると思いますし、なんとか引き続きご協力いただければありがたいと思います。

○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。また重要な視点のご意見がありました。最近ちょっと事業主の定着支援とか、人事関係の相談を受けることがあるのですが、求職者の人を捕まえるというのはとても難しいことで、可能であれば事業主さんが捕まえていただくというか、もちろん行政の予算、補助金などを使っていただいて、退職者を捕まえるのは少し楽なのかなと、個人的に思ってます。あと、事業主さん側の研修の提供、事業者さんが直接やらないまでも機構さんに頼んだりとか外注したものを、発注した一部を補助金で賄うとか、そういったところが重要なのかなと最近考えています。

ちょっと話はずれますが、地域価値共創の観点からリ・スキリングについて、秋田銀行さんご発言があればと思います。

○秋田銀行地域価値共創部 相庭委員

はい、ありがとうございます。

結構パソコンの利用についてはワード、エクセルにプラスしてパワーポイントも、今多分多くの企業が使っているんで、そこも含めたパソコンのスキルは重要だと思うんですが、合わせて生成AI、例えばチャットGPTとか情報の漏洩のリスクもありますが、私も普段使っています。銀行の内部情報とかには関連しない地域価値共創部として、新規事業を考えるときに、ある意味は壁打ちの相手として、金融機関が考える分野で、自分が考える県内の課題を打ち込んで、その対応策をチャットGPTに考えてもらって、自分が考えたものと合わせたりしてしまして、チャットGPTを使っていいなと思ったのは、他の企業の皆様、パートナー企業の皆様からご提案を受けるときに、割と生成AIで作ったものも分かるということで、メリットとして考えておまして、生成AIに対する講座みたいなものがあれば、企業の中で今求められていなくても、確実にこれから必要とされるような分野だと思ってますのでそういった視点で考えてもいいのかなと思いました。あとはITデザイン分野は応募倍率が高くて、今のところ就職率が低い分野、それって就職を希望しながら県外に流出している若者の方々が、本来こういう分野がたくさんあれば、秋田にいて就職を考えたかったというところの分野とまさに一緒でございまして、こういうニーズが高い分野の企業を県外から連れてくる、あるいは第二創業として秋田県内企業の皆さんにこういう分野でも活躍してもらおう場所を増やしていくことも重要なかなと思いました。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。生成AIについては大学にですね、学生もそうですし教員もそうですが、ここまでは使っている、ここはだめだよ、みたいな基準みたいなもの作ってるんですけども、そのあたりもちょっと広げる方向で、訓練も考えていただくといいのかもしれないと思います。では一応これで最後にしようかと思うんですけども、労働者保護の観点から、そのラインから注意点や感想など、一言いただければいいと思います。

○日本労働組合総連合会 秋田県連合会 曾我委員

曾我です。今回の職業訓練というのは意欲のある労働者にとっても必要なことだと思いますのでぜひ継続していただきたいというのがまず1点目でございます。

皆さまからありました通り、議題の5であげていただいたミスマッチの関係、まさに会議の冒頭、有効求人倍率が1.2だというようなお話があったんですが、多分事務職であるとか、やはり体力を使わないであるとか、そういった部分の職種は人気だと思います。建築系であるとか、介護職であるとか、警備であるとか、いわゆる3Kと言われるような部分については、なかなかそれに伴う対価ですよ、いわゆる賃金がどうなのかといった部分は非常に大きいというふうに思ってます。今回の訓練の中でも、当然パソコンを使った技能があれば、それはなおさら良いでしょうけども、この設問の中にあった、例えば建設業の中で最低賃金と変わらないという話であれば、これだけ資材の高騰、要は建設の費用が高騰している要因の中に、人件費というものがありながら、最低賃金と変わらないというのはどういうことなのかといった部分の検証が必要なのかと思ってますし、介護職についても、やっぱり公的介護賃金というのが決まってくるので、ここは国に支援を要請を願いたいという部分であるとか、やはり厳しい環境で働くのであれば、それなりの対価をお支払いするというような環境に整えていくというのが、大変重要なんだろうと思ってます。私の感想でございました。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。これも地域訓練計画には入らないことではありますけれども、賃金だとか福利厚生だとか、ちゃんと働く方が適正な処遇を受けるというのはとても重要なことだと思いますので、そのあたりは関係者の中では心に刻んでいきたいと思います。他にご意見ご感想などある方いらっしゃいますでしょうか。とりあえず本日の議論としてはこういった形で、この方向性で今日の議論を含めて、次回の協議会で訓練計画を提示いただいて、また、皆さんの中で議論いただければと思います。では、本日の協議会はここまでとして、この方向で訓練実施計画の策定を進めていただき、次回また議論させていただければと思います。ここで私の司会を終了しまして、事務局にマイクをお返ししますので、よろしくをお願いします。

【事務局】

(司会：事務局・猪本補佐)

渡部会長、議事の進行、大変お疲れ様でした。ありがとうございました。委員の皆様方におかれましても、本日は、有意義なご意見、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、この後取りまとめ次第、皆様へ電子メールでお送りいたしますので、内容の確認など引き続きご協力いただきますよう、お願いいたします。本日のご提案・ご意見に関しては、第2回の協議会まで取りまとめさせていただきます。その際にご報告できるように進めて参りたいと思います。それではこれもちまして、令和7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。