

令和7年度 第2回青森県地域職業能力開発促進協議会 議事録概要

日時：令和8年3月3日（火）14：00～16：00

会場：青森県観光物産館アスパム5階あすなろ

1. 議 事

(1) 公的職業訓練実施状況について

事務局より【資料1～4】1ページから32ページについて説明。

(2) 令和8年度青森県地域職業訓練実施計画案（案）について

事務局より【資料5】33ページから48ページについて説明。

(3) 令和8年度公的職業訓練効果の把握・検証について

事務局より【資料6】49ページから56ページについて説明。

(4) 教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について

事務局より【資料7】57ページから68ページについて説明。

(5) 地域の人材ニーズ把握及び構成機関の取組等について（情報交換）

青森キャリア形成・リスキリング支援センター様より【資料8】69ページから78ページ「令和7年度キャリア形成・リスキリング推進事業説明資料」ご説明。

2. 各委員等の質疑応答等

【(1)公的職業訓練実施状況について】

◇青森県地域職業能力開発促進協議会委員（以下「委員」という。）

16ページの委託訓練実施状況について、中退者が42名いらっしゃいましたが、どのような事情があつて途中で辞めてらっしゃるのか。また、その方たちについての寄り添ひ的な支援とか、そういうことは行われているかについて教えてください。

◇事務局

委託訓練において中退者が42名おりますが、殆どの方の中退理由が、隣を見ていただきますと、「うち就職者」という形で28名ございます。就職が決まられて辞められているという方が半数以上という形になっております。

残りの方は、様々な事情で中退される方もございまして、中には、訓練を受けて思ったより難しくついていけないという方。特にeラーニングが多いのですが、例えば、この年でいきますと、WEBクリエイターコースというものを作らせていただき、年輩の方に聞いたところ、ちょっとコースについていけない。eラーニングに関しましては、適度にテストがありますので、そちらの方のノルマが達成できないという形の中退ということがありまして、それを受けまして、令和7年度の計画から、パソコン関係の初歩的なeラーニングコースというものを2コース、作らせていただいて、高齢の方もeラーニングを受けられるという形のコース設定をさせていただく形で対応をさせていただいております。

◇事務局

31ページ求職者支援訓練の説明をさせていただきます。

⑫番、⑬番というところで、先ほど委託訓練の説明にあったのと同じように、26名中19名は就職が決まりましたという方です。

それ以外の7名は、様々な理由ですが、私の記憶、体感では、結構、御病気の方がおられました。うちの方でも訓練校の方から相談を受けますが、その方のアフターフォローとして、ハローワークの方をお願いすることになりまして、その方は、すぐに就職という状況じゃないということなので、まずは病気を療養していただいて、また、仕事を探せる状況になったら、ハローワークの方に行っていただきまして、その時に勝手に自分が嫌だから辞めたとなると、訓練も点数的に下がって、入る順番も低いことになってくるのですが、規則的にペナルティのない形で、その時にもう1回、職業訓練が受けられる状況であれば、また受けていただきますし、就職の方がいけるようであれば、それを探していただくということで、アフターフォロー的には、ハローワークさんの方をお願いしていくというような形となっております。

以上です。

◇委員

ありがとうございます。

【(2)令和8年度青森県地域職業訓練実施計画(案)について】

◇委員

おおむね理解したつもりですが、幾つか分からなかったもので、教えていただきたいのですが、オンラインの活用というのがかなり出てくると思いますが、先ほども委員が質問された内容で、eラーニングについていけなかった方が途中で中退されたってお話がありました。

オンラインっていうと、手法は、オンデマンドでやる教育なのでしょうか。

オンデマンドの場合は、リアルタイムでやりとりをしませんので、どうしても訓練効率が落ちるといふか、分からないところを質問しづらいというのがあって、ITスキルのあまり高くない方にとっては、特にハードルが高いものかなと思うのですが、今回のこの計画の中で使われているオンラインというのは、オンデマンドの意味なのかお知らせください。

それから、36ページ第3の⑥の部分の文言がよくわからなかったもので教えていただきたいのですが、ハローワーク職員が訓練実施機関を訪問し、ITリテラシーの向上をはじめ、訓練内容の理解を深める取組を継続するというものですが、このITリテラシーの向上をはじめというのは、実施機関のITリテラシーというつもりでお書きになっているのか、それともITリテラシーが高くない人もITできるようなという意味で書かれているのか、その辺、教えていただけますか。

◇事務局

委託訓練の方は、eラーニングコースとしてオンデマンドの方式のもとで授業を行っております。ただし、就職支援に関しましては、通所、または双方向通信のシステムを行って実施する形をとらせていただいております。

また、質問等があった場合には、各社、コミュニケーションツールが持たれておりまして、そちらの方に質問等をすると、常時複数名でコミュニケーションツールを委託先の方でチェックしておりまして、すぐに回答できるような体制をとっておりまして、オンデマンド方式で、困った部分は、チャット等で質問して回答するという体制をとっております。

◇事務局

求職者支援訓練の方は、オンライン、eラーニング、2種類ありまして、1つが、本当に、単にオンラインになるだけというやり方もあります。ただ、これはちょっと数が少ないです。これは、オンラインは、厳密にはeラーニングとは別という扱いになっておりまして、通わないで家にいながら、先生とリアルタイムでやりとりをする。このオンラインが1つあります。

もう1つが、eラーニングの方につきましては、基本的にオンデマンドで、それぞれが進んでいくという形ですけど。求職者支援訓練の方は、対面指導という授業科目というのが1つ設けられておりまして、最低、1週間に1回は必ずオンラインで先生とリアルタイムで繋げて、1週間分のやった中で分からないことが無かったというようなやりとりをやってサポートしていくと、そんな形で遅れる人をなるべく少なくしていこうという仕組みはあります。求職者支援訓練は、その2種類でサポートはしているというところになります。

◇事務局

ハローワーク職員のITリテラシーの向上でございます。これは、窓口で受講あっせんを進める時点と、窓口にいらっしゃる方に訓練の内容を分かりやすく説明できるよう、訓練内容理解を深める必要があります。訓練施設を訪問して、訓練状況の撮影をして、それを窓口職員全員で共有して、受講あっせんを行うことで、求職者の理解促進を図るという意味で、ITリテラシーの向上をはじめという表現をいたしました。

◇委員

訓練内容とか、深める取組を継続するということでは分かるのですが。ITリテラシーの向上をはじめというのは、誰のITリテラシーですか。

◇事務局

ハローワークの職員です。

◇委員

ハローワークの職員さんのITリテラシーの向上をさせる？

◇事務局

はい。

◇委員

どんな訓練をしているのかという理解をするためなので、ITリテラシーじゃなくて、訓練内容なのかと。ITリテラシーってITを使う力って思っているのですが。

◇事務局

ITを理解する力だというふうに思うのですが。我々が勉強して相手方に伝えるというふうなところでは。

◇委員

分かりました。ありがとうございます。

◇委員

人材紹介を県内でさせていただいております。

質問ではなくて意見というか、感想でもあるのですが。

今、お話を聞いていますと、デジタル分野というところに非常に力が入っているなど。

日々、私も様々な方の就職支援であったり、求人を受け付けていると、非常にデジタルであったり、I Tのところは、需要も多く、この部分が重要だと共感しております。

日々仕事で感じるのは、デジタルに求められている求人のニーズというのは、日々刻々と変わってきているといったところです。

なので、令和8年は、現状よりももっと形が変わっている可能性もありますし、その時代や地域に即して、訓練は設定していくということが非常に求められていくのかなといったところです。

34 ページの3段落目、産業界や地域の人材ニーズに合わせたといったところに関して、ここは押さえていただきたいところです。

具体的には、三八地域と下北は違ってくると思いますし、津軽でも産業が違ってくる。単に一般的に求められている I T のリテラシーといったところも業種、業界によって求められてくる場所が違うと思うので、例えば、ポリテクさんのようにアドバイザー、民間の方であったり、民間出身の方をしっかりと訓練の企面前であったり、訓練後もしっかり寄り添っていただいたりとか、より必要とされる、そういったところにきちんと訓練の人、訓練のニーズにきちんと合致するような、そういう取組を力強く進めていただければなと思いました。

【(3)令和8年度公的職業訓練効果の把握・検証について】

◇委員

受講者数が400名をこえる公共職業訓練、そして求職者支援訓練においても222名を予定しているということですので、ヒアリングに加えて、量的な調査を用いると、少しヒアリングだけでは分からないことも把握できるのではないかなと思うんですけども。アンケート調査とか、量的な調査、あるいは質問市場調査とかでもいいと思いますけれども、そういうことについては、コメントはしていないのでしょうか。いかがですか。

◇事務局

ヒアリングの他に、併せてそういう職種の求人を出されている企業の皆様にも、この訓練については、仕事に使えるのかどうかとか、アンケートを行っておりますので、来年度につきましても、同様に広い形でのアンケートの方も併せて実施をしていきたいと考えています。

◇委員

今のお話は受け側、企業のニーズの方のアンケート調査ですね。そうではなくて、受講している受講者へのアンケートというのは考えていないのでしょうか。

◇事務局

それについては、検討して参りたいと思います。

◇委員

多分、調査の専門の方たちだと、ヒアリングでは出ない、把握できない部分というのがあるので、マストとして、全体として把握するという部分と、量的なものと質的なものを合わせると面的に見えるかなと思いますので、是非、検討いただけたらなと思います。ありがとうございました。

【(4)教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について】

◇委員

67 ページ県南地域の3番で、事業所確保の関係が書かれていて、昨年度の資料を見ても自動車学校とかがなかなか指定講座になってくれない傾向が見受けられます。講座指定申請をしようとする際にネックになっているのは何なのか、一般の企業の方がこの制度にのってくれない要因というか、その辺を教えて欲しいです。

◇事務局

何度かお願いをしてみたものの、結局「忙しいので」と言われてしまうところと、申請するホームページを御覧になっていただくと分かるのですが、書類の準備に大変な労力がかかる部分がございます。

ただ、最近では、ネット上で申請をできるというような簡略的部分もあって、その辺も事業所に紹介をして進めていきたいと思っていたところですけども、何回も電話をすると、嫌われたりするとちょっと困るなという思いもありまして、タイミングを計ってまたプッシュしようかなと思っています。

◇委員

申請する企業側としてのメリットというのは、自動車学校さんに生徒が増えるとか直接的メリットがあると思いますが、その制度にのっかることによって、その他の企業側としてのメリットというのはあるものですか。

◇事務局

ありがとうございます。いわゆる認定職業訓練のように委託費が支給されることがなくて、あくまでもこの教育訓練給付を利用することによって、受講者が増えるという点がメリットであるとお考えいただければと思います。

◇委員

プラスアルファのメリットもあれば、事務作業に見合う分の何かがあればいいのかなという気もしますけども。

◇事務局

ありがとうございます。

【(5)地域の人材ニーズ把握及び構成機関の取組等について（情報交換）】

◇委員

資料 8、69 ページ目から御覧いただければと思います。ページをめくっていただきまして 2 ページ目、こちらについては、前回もお話させていただきました内容ですので、説明は、割愛させていただきます。

年間を通しての目標値、担当してきたことにつきましても、記載させていただいておりますので、後ほど、御覧いただければと思います。

当年度、私共、ここまで事業スキル活動を行って参りまして、各事業者様、県内の事業者に対しましては、大手の金融機関の従業員に対しまして、セルフキャリアドッグ導入支援を行いまして、約 230 名に対してキャリアコンサルティングを実施させていただきました。

また、小売業、福祉業の従業員の皆様や教育機関に対しまして、セミナー等でジョブ・カードの普及とキャリアについての御支援をさせていただきました。

3 ページ目に記載させていただきましたのは、県内各ハローワークや我々のセンター内もしくはオンラインでキャリアコンサルティング実施希望者への年間通しての実績をまとめたものでございます。

数字については、御覧のとおりとなっておりますが、表の下に補足させていただきました。専門実践教育訓練につきましても、介護福祉士、実務者研修、介護や福祉に関わる方が 82 名と一番多く、次いで多かったのは、IT、WEB 系の方が 16 名と、また次に多いのがキャリアコン養成講座、介護が 10 名の順番でございました。

一般教育訓練希望の方は、介護士、介護専門支援員、実務者研修の方が一番多くて 33 名、更新研修の方が 26 名ということで、専門実践と一般教育訓練を併せて受けた介護福祉士の方が最も多かった職種でございます。

デュアルシステムにつきましても、電気設備 22 名、公的職業訓練については、登録販売者養成講座の方が一番多くて 8 名という状況でございます。

長期高度人材育成コース、栄養士、美容師を希望される方が 6 名ほど。保育士を希望の方が 5 名、情報処理技術者希望の方が 1 名という順で対応させていただきました。

4 ページ目以降につきましても、実際にキャリアコンサルティングをお受けいただいた皆様、合計 322 名の方からアンケートをさせていただいた内容をまとめております。

4 ページ目の左側は性別、右側は就業状況となっておりますけれども、就業状況については、去年と比較して、在職者のご利用が 7% ほど、少し増えたかなという印象でございます。

5 ページ目は、キャリアコンサルティングを受ける目的について、左側の円グラフになっておりますけれども、やはり訓練を受講したいからという方が一番多くて、251 名の方が回答されておりました。

具体的な内訳については、先ほどのお話と重複するところがございますので、のちほどご覧いただければと思います。

今年、昨年度と比較して増えたなというのが、この円グラフの中で、左側の実施目的のところですが、今までは訓練を希望する方が約 8 割から 9 割だったのですが、今年度は、転職を視野に入れて、今後のキャリアについて考えたいということで、キャリアコンサルティングを申し込むという方が少し増えたなという印象でございます。去年と比較すると、約 4 倍増えている状況です。

6 ページ目につきましても、満足度の円グラフと、再度受けてみたいかというところの調査についての結果を付けておりますが、5 段階評価になっておりますが、皆様から有益だとの評価をいただいております。

最後、再度受けたいかというところに関しましても、一番多いのは、1年から3年後に受けたいということで、前向きに改めてキャリアコンを受けて御自身の振り返りについて相談をしてみたい方の御意見が多かった印象があります。

7ページ目につきましては、皆様、ハローワークに通っている方、職業訓練の説明会の中で、私共からジョブ・カードの普及や、コンサルティングの御紹介などもさせていただいております。

それ以外にも、一部記入をお試しでやっていただきながら、記載方法を学んでいただいたり、メリットを分かっていたくようなセミナーを開催させていただいているのですが、各ハローワーク様にもかなり力を入れていただきまして、チラシを配っていただいたり、ホームページに掲載していただいたりということもありまして、かなり多くの方に御参加をいただきまして、4月から1月ぐらいまでは、100名を超えて毎月実施させていただき、2月だけが大雪の影響があり、唯一92名ということで少し減ったなというところでした。

8ページ目は、セミナーに御参加の方からアンケート等をまとめた表が3つほどあります。

こちら、セミナーに御参加いただいた方は、雇用保険受給者の方が殆ど占めています。真ん中のグラフを見ると、参加者の状況、就業状況、求職者ということで、その中でも半数はすごく高く満足、大変満足の方で9割を超える実績となっています。

一部、やや不満の方もいらっしゃいますので、このあたりは各ハローワークのカリキュラムの時間帯ですとか、所要時間に少し御意見をいただいたケースもありますので、今後、改善していきたいと考えております。

9ページ目は、令和7年度注目してきました中高年層の経験交流・キャリアプラン塾についてまとめさせていただきました。前回は、春講座、夏講座までの実績をまとめていただきまして、秋講座以降こちら、左下に書いてあるとおりでございます。青森県内の方に御参加いただき、アスパムで実施をさせていただいたのですけれども。春、夏、秋と少しずつ人数が増えて、秋は8名御参加いただきまして、冬講座は雪の影響ですとか、御参加、各店舗皆様からの御意見があつて、オンラインでの全国開催とさせていただきましたが、県内の参加の方は4名に留まったかなと思います。

また、今年度だけではなく、今後も中高年層の経験交流ですとか、長く活躍いただくためにということをも目的とセミナーの開催、キャリアコンサルティングの実施は続いていくと聞いておりますので、引き続き力を入れて頑張りたいと思っております。

最後、10ページ目に書いておりますのは、皆様も訓練を受けられる方、具体的に決まってキャリアコンを受ける方も勿論いらっしゃいますが、どの分野を受けるのか悩んでいるという方もいらっしゃいますし、そもそも職業訓練について、まだまだ御存知ない方もいらっしゃいますので、キャリアコンサルティングもそうですし、職業訓練ですとか、キーワードで是非キャリアコンを受けに来たい、皆様に影響できるように私の方も努力していきたいと思っております。

あと、県内の企業様ですとか、教育機関に対しましても、様々な告知を働きかけていきまして、人材採用ですとか、若手の離職ですとか、管理職の今後について悩んでいるような企業様の課題に寄り添いながらキャリアコンサルティングの実施に努めて参りたいと思っております。

◇委員

71ページの地域別実施数の中で、青森、八戸、弘前で、青森は倍ぐらいの数字になっていて、八戸、弘前、少し数字的に少なめかなと思いますが、何か事情とかありますか。

◇委員

八戸ですとか、弘前、おそらく訓練を受けられる方が純粋に減っている。

青森の常駐、私共、月曜日から金曜日までいる青森だと、私共支援センター、新町にありますが、支援センターにお越しいただく方は、訓練というのはないから、お越しいただきやすい傾向があるのですが、それ以外の八戸、例えば、野辺地、弘前、黒石とか、このあたりは訓練を希望で、ハローワークが紹介してキャリアコンを受けて来なさいという方が多いので、純粋に訓練を受ける方が減ったのかと。

◇委員

ありがとうございました。

◇事務局

補足しますと、青森のハローワークはセンターのスタッフが、常駐しておりますので、青森のハローワークでキャリアコン受けたい方がすぐ対応できるような体制になっております。その他のハローワークにつきましては、巡回方式での相談になっておりますので予約が必要になります。そこで青森のハローワークの方が非常に多い傾向にあります。

◇委員

様々な説明をいただきましてありがとうございました。

先ほどの公的職業訓練効果検証も含めながら、全体を通してということで、少し気にかけていただきたい部分があります。

まず、一つは訓練受講をされる方々の「こういうことを訓練して、こういうスキルを身に付けたい」「こういう仕事で働きたい、挑戦してみたい」というニーズと、一方では、働き方のニーズという、2つの側面がどうなっているものなのかなと。両方が兼ね備われれば、きっと、応募率、就職率に流れていく、その率も高まっていくのではないかなというのも1つ冷静に思っております。

あと一つは、「学んだことがそのまま企業で、あるいは様々な場面で、そのまま生かしていけるのだろうか」「思ったより訓練で身に付けたスキルや知識が、そのまま生かされないのではないか」という不安があると、「訓練開始前に思ったのと違うな」という感覚に陥り、求人への応募を控えることにつながり、就職率に影響を与えることがあると思っているんですね。

従って、職業訓練というのは、雇用政策と産業政策面の分離、ある意味では、接着的な接点というのが、非常に相関性があるなと思って見ていましたので、そんなところも少し気にしていただきながら検証していただきたいと感じておりました。

最終的には、応募が少ない職業訓練コースがあったりしても、不人気という感覚で見えてはいけないのではないかと感じていましたので、そういった観点も少し考えていただければありがたいなと思います。

◇事務局

例えば、介護の関係とかでいきますと、非常に応募倍率が低いのですが、就職率は高い。低いのは、やはり就職の例えば、きついイメージがあったり、仕事内容的にやむを得ないイメージがあったりというところもあります。

今、おっしゃられたとおり、働き方の部分だとか、処遇の改善を併せて実施していきながら、職種のアピールの仕方を考え訓練募集していくというふうなところを進めて参りたいと思います。

◇委員

今のお話と関連して、勿論、おっしゃるとおり、全体として求職者が減っているというのは、データで明らかなのですが、人口も減少しているということも明らかです。もう少し、アウトリーチの部分も考えていかないといけないかなと思うのですが。多様な課題を抱えて、労働市場に出て来ていない方が多数いらっしゃると思いますので、そのような方たちにどうアクセスして、市場に出て来ていただけるようにやるのかということ。アウトリーチの活動も併せてやっていかないと、大変かなという気がします。

何か、今、アウトリーチ活動とか、多様な人材の発掘といいますか、高齢者もそうですけど障害をお持ちの方でもそうだと思いますし、あるいは、結婚、出産等を経験した女性労働者の方で求職をしている方もいると思うのですが。そういう方へのアウトリーチ活動的なことは検討しているのがありますか。

◇事務局

様々な課題を抱えている方で、まだ労働市場に出て来ていない方がいらっしゃると思います。そういった方については、地域若者サポートステーションにおいて、地域活動を一緒にやりながらコミュニケーション能力を高め、何とか就職活動できるようにスタートに立っていきましようというような取組も行っています。例えば、サポートセンターの方に訓練情報を共有しまして、求職者支援訓練基礎コースを受講していただくことができるような取組、検討して参りたいと思っています。

◇委員

ありがとうございます。

◇委員

キャリアコンサルティングって、教育機関への体験って非常に重要だと思いますが、現在、どれぐらいの教育機関から要望があって、年間、どれぐらい出向いて、どのような講座を行っていくとか、もし行っていれば是非教えていただければと。小学校とか中学校とか高校とかに出向いて、キャリアコンサルティングの体験的なものなんか行われたりしていますか。

◇委員

私共の事業の中では、教育機関の中で体験できるのは、大学、短期大学、専門学校、専修大学のみと取り決められていまして、高校ですとか、中学ですとか、そういったところはサポートできないことになっています。

青森県の事例ではないのですが、ある専門学校に、私たちの事業、セミナーですとか、キャリアコンサルティングの御紹介をした時に、もう文科省からそのようなものが来ているから、大丈夫ですって断られたというケースがありました。

◇委員

なるほど。失礼いたしました。

小・中・高校で行っている授業と、大学や短期大学で行っている授業とかはいかがでしょうか。

◇事務局

教育機関のことについては、担当部署に聞かないと分かりかねるところがありますので、そちらの方にお話を振っておきたいと思います。

◇委員

高等学校においては、現在、就職等のキャリア教育を支援するキャリアサポートスタッフ 12 校に配置しておりまして、そこでは、様々なコンサルティング的なことを実施しております。

○委員

ありがとうございます。

3. 結 論

令和 8 年度青森県地域職業訓練実施計画（案）については、事務局案のとおり承認された。