

## 令和4年度第2回愛媛県地域職業能力開発促進協議会議事録

日時：令和5年3月2日（木）13：30～15：00

場所：松山若草合同庁舎 7階 共用大会議室

### 1 開会挨拶

**（瀧原愛媛労働局長）**

愛媛労働局長の瀧原でございます。

委員の皆様には、日頃より労働行政の運営に格別のご支援・ご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

また、本日はご多忙の中お集まりいただき、重ねて御礼申し上げます。

「第2回 愛媛県地域職業能力開発促進協議会」の開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

産業構造の変化、企業の高付加価値化・新分野転換等に伴い、これまで以上に高度で幅広い職業能力が求められている中、企業主導の人材育成だけでなく、労働者個々人の選択と主体的な取組が益々重要となってきています。

また、政府におきましても令和3年度の経済対策を踏まえ、企業や労働者のニーズに合った支援に一定期間、一定の規模で強力に取り組んでいくものとして、3年間で4,000億円規模の「人への投資」施策パッケージを創設し、成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進しております。

あわせて、働く人が自らの意思でリスクリングに取り組み、キャリアを形成していくことを支援する企業への助成率引上げなど、労働者のリスクリングへの支援を強化しているところです。

去る2月14日、「第2回 中央職業能力開発促進協議会」が開催され、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むことが盛り込まれた「令和5年度 全国職業訓練実施計画」が了承されたところです。

本日の協議会では、令和5年度の「愛媛県職業訓練実施計画」を策定するに当たり、全国計画を踏まえて愛媛県、機構愛媛支部及び愛媛労働局が作成した計画（案）の内容につきまして、委員の皆様からご意見を頂戴したいと考えております。

地域のニーズを踏まえた、より実効性の高い職業訓練行政を推進していくため、活発なご議論をお願い申し上げ、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

**（事務局）**

ここからは、村田会長に議事進行をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(村田会長：松山大学教授)

松山大学の村田です。よろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが、次第に沿って議事を進めてまいります。

なお、時間の都合上、議題（１）～（３）について、続けてご説明いただき、ご意見、ご質問等は、その後にまとめてお願いしたいと思います。

本協議会の協議事項として、「地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定に関すること」とあります。議題（１）は、「地域の人材ニーズの把握について」です。まずは、事務局 三原職業安定部長から「愛媛県の雇用失業情勢等について」ご説明をお願いします。

## 2 議題

### (1) 「地域の人材ニーズの把握について」

**資料 2** 「愛媛県の雇用失業情勢等について」により説明

(愛媛労働局 三原職業安定部長)

愛媛労働局職業安定部長の三原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、県内の雇用失業情勢についてご説明いたします。

資料 2 をご覧ください。毎月、愛媛労働局が公表している雇用失業情勢の記者発表資料となります。

最初のページで、県内の有効求人倍率は、令和 4 年 12 月分で 1.47 倍となっております。グラフをご覧ください。左側が年度単位で求人・求職者数を表しています。赤い折れ線が愛媛県の数値です。令和 2 年度が一番コロナの影響を受けた年で、1.26 倍と大きく下げました。その前の年が 1.5 倍くらいで推移していた経緯があり、大幅な落ち込みが見られます。その後、求人が回復して令和 3 年度で 1.31 倍まで持ち直し、令和 4 年度に入りオミクロン株に移行してからは求人が増え続けています。

ところで求職者については、コロナ前は 2 万人以上で推移していて、そこから横這いで求職者数に大きな増減はなく、求人が増えることで求人倍率が上がり続け、1.4 倍台後半で推移していて求人が求職を大幅に上回っております。最近はコロナ感染症による雇用への影響が薄れつつあります。

一方で、原材料価格や燃料・電気料金の値上げの影響の方が顕在化している状況です。企業の経営環境はかなり厳しいものになっています。元々コロナ前から人手不足が顕著で、その前の状況に戻りつつあり、有効求人倍率が高ければ高い方が良いという事ではなく、労働移動の円滑化が非常に重要だと考えていますが、求職者の動きはかなり鈍ってきておりまして、労働移動がなかなか進まない状況が今の悩みです。

資料 3 ページ目の「Ⅱ雇用失業情勢判断」として、労働局の見解では、「雇用情勢は、求人が求職を大幅に上回って推移している」と謳っております。このような中で、人への投資の重要性がかなり高まっており、労働力人口の減少のなかで一人あたりの生産性を高めていく事が重要になっているところです。労働局では求職者向けとして職業訓練の受講を向上させるという取り組みをこの 2 年間でかなり力を入れてきました。

今年度は離職者向けだけではなく、在職者向けの支援として人材開発支援助成金という

企業向けの助成制度がありますが、求職者の方向けに企業が人材育成の取り組みを行った場合に掛かった経費の一定割合を企業に給付する助成制度です。こちらについてかなり取り組みを進めております。

特に具体的には、各安定所の所長が企業を訪問して人材育成の要請を説明したうえで、助成制度の活用を勧奨しています。全ての企業を回るのは時間が掛かりますが、中長期的に重要と考えており、引き続き取り組んでいきます。簡単ですが、以上でございます。

(村田会長)

ありがとうございます。

続きまして、事業主団体の委員の皆様から「人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介」を、労働者団体からは、「スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介」をいただきたいのですが、発言できる委員の方はいらっしゃいますか。

(意見なし)

(村田会長)

後程、質疑応答の時間も設けておりますので、何かご意見がありましたら、よろしくお願いたします。

なお、吉高委員（愛媛県労政雇用課長）からの「最近の県内の産業や企業の動きについて」把握している情報等については、次の議題（２）の中でまとめてご説明いただきます。

続きまして、議題（２）「公的職業訓練の実施状況および検証について」です。本協議会の協議事項として、「訓練効果の把握・検証等に関すること」とあります。愛媛県、機構愛媛支部、愛媛労働局の順でご説明をお願いします。初めに吉高委員からお願いします。

## (２)「公的職業訓練の実施状況及び検証について」

### 資料3「愛媛県の職業訓練実施状況」により説明

(吉高委員：愛媛県 労政雇用課長)

<産業技術専門校施設内訓練の入校状況>

県庁労政雇用課の吉高でございます。私の方から、県が実施する公共職業訓練の今年度の実施状況と、令和5年度の実施計画につきまして、資料に沿って御説明させていただきます。

資料3の1ページをご覧ください。本県の産業技術専門校が直営で実施する「施設内訓練」の今年度の入校状況でございます。

まず、「普通課程」の欄になりますが、こちらは、新居浜校と愛媛中央校におきまして、主に学卒者を対象に実施する1年又は2年間の訓練でございます。小計の欄のとおり、定員85名に対して、入校者は前年度比で4名増の71名、入校率は83.5%となりまして、前年度から4.7ポイント増加しております。個別に見ますと、前年度と比較して、今治タオルものづくり科が3名、設備エンジニア科が4名の減となりましたが、それ以外の訓練科では、前年度と同数またはそれ以上の入校生を確保しておりまして、入校を検討してい

る高校生等を対象としたオープンキャンパスの開催や、県の公式SNS・情報誌・広報番組などのメディアを活用したPRを強化してきた成果であると考えております。

次に、「短期課程」の欄になりますが、こちらは、宇和島校におきまして、主に離職者を対象に実施する2か月又は10か月の訓練でございまして、小計の欄のとおり、定員85名に対して、入校者は9名減の52名、入校率は61.2%となっており、前年度から10.6ポイント減少しました。コロナ禍における経済活動の本格的再開に向けて、様々な業界の求人が増える中、介護業界を目指す方が減ったことが要因ではないかと考えております。

そして、この「普通課程」と「短期課程」の合計が一番下の欄になりますが、入校者は123名、入校率は72.4%となっておりまして、若干ではありますが、前年度から2.9ポイント減少しています。

#### <R4年度委託訓練実施状況>

2ページをご覧ください。それぞれの産業技術専門校が民間教育訓練機関に委託して実施している、離職者等を対象とした訓練の状況でございます。

まず、各校のコース名の欄の中で「長期」と記載されているものが、「長期高度人材育成訓練」でして、いわゆる「リカレント教育」の推進を通じて、資格取得と正社員就職を目標として実施する2年間の訓練でございます。コースによって定員充足率が高いもの・低いもの、それぞれありますが、共通課題としましては、予算の成立時期との兼ね合いで、募集期間が限られていることや、訓練期間が長いため受講に踏み切れないこと、受講料は無料であるものの、訓練の期間や内容に比例する形でテキスト代等の経費が高くなってしまふことなどがございます。

それから、各校のコース名の欄の中で「知識」と記載しているものが、「知識習得訓練」でして、数か月といった短期間で、就職に必要な知識・技能を習得する訓練でございます。今年度におきましては、資料の真ん中、中予地域の愛媛中央校（松山駐在）の「知識習得訓練」の欄の下の方になりますが、「ITプログラミングコース」の定員を15名拡充したほか、さらにその下に記載しております「OAビジネス初級コース」につきまして、ポストコロナにおける労働移動も見据え、シフト制で働く非正規雇用労働者などのステップアップを支援するため、1日の訓練時間や訓練期間を短縮したコースなどを新設しております。

一番下の「合計欄」につきましては、本年1月末時点の全体の実績でございますが、全定員の802名（前年度815名）に対しまして、516名が入校、充足率は71.0%と、前年同期の78.2%を7.2ポイント下回る状況となっております。要因の一つとしては、コロナ禍における経済活動の本格的再開や慢性的な人手不足を背景に、訓練の必要なく就職された方が多かったのではないかと推察しております。

なお、口頭での補足になりますが、今年度におきましても、専門校が把握し得た範囲で、新型コロナの影響による離職者が20名ほど入校しておりまして、前年度の35名から減少傾向にはありますが、引き続き、セーフティネットとしての役割が適切に果たされているものと考えております。

#### <R4年度障がい者訓練実施状況>

続きまして3ページをご覧ください。こちらは、今年度の障がい者訓練の実施状況でござ

ざいます。障がい者訓練につきましては、まず、「精神障がいの方や発達障がいの方」を対象に、ワードやエクセル等の OA 関係スキルを習得するための訓練を今治・松山地域で実施しておりまして、合計の欄になりますが、入校率 92.0%と、前年度と同率になっております。

それから、その下の「障がい者の態様に応じた訓練」につきましては、大きく分けて「知識・技能習得科」と「実践能力習得科」がございまして、前者が座学中心、後者が企業実習中心となっております。合計の欄になりますが、本年 1 月末時点の合計で、入校者は 55 名となっております。愛媛中央校で実施する「販売実務コース」の前期分が、応募者が少なく開講できなかったことに伴いまして、前年同期比で 9 名減となりましたが、開講済み訓練の入校率は 90.2%と高い水準を維持しております。

#### < R 4 年度在職者訓練実施状況 >

続きまして 4 ページをご覧ください。こちらは、各産業技術専門校が地元企業のニーズを踏まえて、在職者の方向けに実施しているスキルアップ訓練の実施状況でございます。今年度につきましては、一部で新型コロナの影響もありましたが、年度当初の実施計画にはなかった 7 コースを追加の上、資格取得や技能検定等に対応した訓練を実施しておりまして、本年 1 月末の時点で、令和 3 年度の 418 名を大幅に上回る 522 名が受講しております。

#### < R 4 年度産業別オンライン職業訓練実施状況 >

続きまして 5 ページをご覧ください。昨年度に引き続き、コロナ禍において不安定な雇用状況にある方々のスキルアップを支援するため、公共職業訓練を補完する県独自の取組といたしまして、時間・場所の制約のない e ラーニング方式でのオンライン訓練を実施しております。

訓練コースにつきましては昨年度の 100 コースから拡充して計 151 コースを業界別にパッケージ化するとともに、定員についても 100 名拡充して 400 名を対象とするほか、従前の離職者・休業者に加えて、非正規雇用労働者を受講対象者に追加しております。

現在、定員を超える 411 人全てが受講を終了し、その半数以上を非正規雇用労働者が占めているところですが、来年度の明け頃まで参加者全員への追跡調査を行い、就職状況、正社員への転換や資格取得等の実績を確認する予定でございます。

#### < R 5 年度実施計画 >

続きまして、令和 5 年度の実施計画についてご説明いたしますので、6 ページをご覧ください。まず、専門校の「直営訓練」につきましては、地域におけるものづくり人材を育成するため、来年度も引き続き現在の体制で訓練を実施することとしております。

次に、7 ページをご覧ください。こちらは、委託訓練につきましては、今年度と来年度の計画を比較したものでございますが、令和 5 年度の委託訓練のポイントとしては、大きく 3 点ございます。

まず、1 つ目が黄色部分になりますが、今年度も重点的に取り組んできた IT 人材の育成・確保のさらなる強化に向けまして、愛媛中央校において Web デザイン系の知識習得訓練を新設するほか、松山駐在において実施する、座学と企業実習を並行したデュアル型訓

練の内容を変更して、CAD オペレーターの育成に取り組むこととしております。

次に、2つ目が青色部分になりますが、2年間の長期高度人材育成訓練につきましては、国から示された定員枠が増えましたので、今年度や過去の実績も踏まえながら定員・訓練コースともに拡充を図り、子育てで仕事から離れた女性や非正規雇用労働者の資格取得・正社員就職に向けた、多様な選択肢を確保しております。

そして、3点目が緑色部分になりますが、ポストコロナやこれに伴う社会像や価値観の変化も見据えまして、昨年度に引き続き、現在働いている方が仕事と両立しながら受講できる「短期間・短時間コース」の訓練と、採用を考えている企業からの具体の要望に応じて訓練内容を柔軟に設定できる「求人セット型訓練」を継続することとしております。

また、これらの取組を実施する一方で、これまでの訓練実績を踏まえた定員等の整理・合理化を図っております。一番下の合計になりますが、計 65 コース、定員 761 名での実施を計画しております。

次に、8 ページをご覧ください。障がい者訓練につきましては、来年度も今年度と同内容・同規模の定員で実施を予定しております。

次に、9 ページをご覧ください。来年度の在職者訓練につきましては、地元企業のニーズを踏まえまして、計画ベースで前年度比 55 名増となる定員 440 名規模での実施を計画しております。

以上が、令和 5 年度の実施計画になりますが、今後も引き続き、関係機関と連携しながら、公共職業訓練を通じて産業人材の育成に努めるとともに、セーフティネットとしての役割を果たしてまいりたいと考えております。

#### <地域におけるリスキリング事業について>

続きまして、地域におけるリスキリング事業に関してご説明させていただきますので、資料の 10 ページをご覧ください。令和 5 年 1 月 25 日付けの厚生労働省からの通知におきまして、デジタル・グリーン等の成長分野のリスキリング推進に関する地方単独事業が、特別交付税措置の対象となることが示されるとともに、該当事業につきまして、都道府県が市町の実施分も含めて取りまとめた上で、地域職業訓練実施計画に位置付け、地域協議会に報告することとされたところです。

具体的に対象となる事業につきましては、11 ページの(2)に記載のとおり、「①経営者の意識改革・理解促進」、「②リスキリングサポート」、「③従業員の理解促進・リスキリング支援」の3つの柱になっておりまして、本県における該当事業を 15 ページの一覧表にまとめさせていただきます。

まず、松山市が従前から実施している、中小企業等が従業員を研修等に参加させた際に要した経費の一部補助、また、今治市が来年度に実施予定の GX スタートアップシンポジウムの開催経費、それから、西条市が従前から実施している製造業の中小企業が従業員に対する研修受講や資格取得に要した経費の一部補助、これらが対象となる見込みです。

なお、松山市と西条市が実施する事業につきましては、その対象がデジタル・グリーン等の成長分野に限定されていませんが、総務省からは、事業の一部が措置の対象となり得ると聞いております。これらの事業に関しましては、16 ページ以降の資料に詳細を示して

おりますが、厚労省通知に従い、後ほど労働局に御説明いただきます訓練実施計画に位置付けておりますので、あらかじめ御承知おきいただければと存じます。

<その他>

最後に、本県における人材育成の取組につきまして、簡単な御紹介になりますが、32ページをご覧ください。当部の産業人材課が昨年末から実施している「就活・就職セミナー」のチラシを添付させていただいております。こちらの事業は、面接に自信のない方やコミュニケーションに悩みをお持ちの方が、動画形式で、就活や就職に向けた基本的なスキルを学ぶことができるコンテンツとなっております。当事者の方だけでなく、日頃こうした方々の支援に携わっておられる方など、どなたでも無料で参加できると聞いております。今月一杯まで配信しているようですので、前広な周知・参加に御協力いただければと存じます。

以上、時間の都合もありますので、全ての取組は御紹介できませんでしたが、県では、2月15日に令和5年度予算案のPR版を公表させていただいたところがございます。今、議会でご審議いただいているところですが、今後とも、若者の地元定着を促す就職支援や、魅力ある企業への成長に向けた支援に取り組むほか、企業誘致や産業の担い手の育成・確保、DXの推進、実需の創出に資する産業振興等に取り組んでまいりますので、引き続き御理解・御協力をどうか宜しくお願いいたします。私からの説明は以上です。

(村田会長)

ありがとうございます。続きまして、富田委員から説明をお願いします。

#### **資料4** 「愛媛職業能力開発促進センターの職業訓練実施状況」により説明

(富田委員：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部 支部長)

高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部の富田です。

資料4に沿って令和4年度の実施状況及び令和5年度の実施計画について説明させていただきます。

1ページをご覧ください。離職者訓練の1月末現在の実施状況になります。9つの訓練科、年間459名の定員で実施しております。総計欄をご覧ください。1月末時点での定員枠421名に対し、入所者は304名でございます。全体の入所率は72.2%、就職率は85.7%でございます。就職率の欄で短期デュアルコースのテクニカルエンジニア科がアンダーバーとなっておりますが、これは6月入所者の訓練が11月に終了し、訓練修了後3か月後の2月末に数字を確定させることから1月末現在ではアンダーバーとなっております。実際には入所者全員が就職をしております。テクニカルエンジニア科の就職率を100%とした場合、総計の就職率は86.2%となります。

次のページ(2ページ)をご覧ください。昨年度同月期1月末時点での応募状況の比較でございます。1月末までの入所率は昨年度と比べると6.4ポイント低い状況でございます。原因は、10月入所として募集しました機械CAD/NC科や溶接ものづくり科、電気設備技術科が、定員に対して半数を満たさない応募の数だったことなどが定員充足率の低調に大

大きく影響しております。2月、3月入所のコースについては定員以上の応募があり、3月生の入所日が3月8日となっておりますが、入所の辞退等がなければ入所率は75%を少し下回る結果になる見込みです。

次のページ（3ページ）をご覧ください。施設内で行っておりますモノづくり分野に特化した2～5日間程度の在職者の方を対象にした在職者訓練の1月末現在の実施状況になります。今年度の目標値530名に対して、受講者数は385名で、達成率は72.6%でございます。コロナ禍の影響もあり、コロナ感染防止意識の強い企業等が従業員等を派遣することをためらう傾向もまだあり、また、仕事が忙しくて従業員を訓練に派遣できないなどの理由により、コースを中止したり、例年人数の集まるコースでも受講者の数が少なく、低調な状況となっております。

次のページ（4ページ）をご覧ください。「生産性向上支援訓練」の1月末現在の実施状況になります。先ほど3ページのところでご説明しました私どもの「在職者訓練」はモノづくり分野（機械、電気・電子、居住）に特化した訓練ですが、「生産性向上支援訓練」は、産業分野や職種を問わず、幅広い在職者の方々を対象に、「生産管理」や「IoT・クラウド活用」、「組織マネジメント」、「マーケティング」などあらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得するための職業訓練です。個別企業の課題に合わせてモデルカリキュラムをカスタマイズして訓練コースを設定し、専門的知見を有する民間機関等に委託して実施しているもので、一部例外はありますが、6時間から30時間で設定する訓練です。

1月末現在の実施状況ですが、目標値670名に対して、受講者数は784名で、目標値はすでに達成をしております。また、内数になりますが、今年度から本格的に実施しております、中小企業のDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に必要な知識・技能を習得するためのコース「DX対応コース」の1月末現在の実施状況は、目標値120名に対して、受講者数は120名となっております。

また、令和2年度から実施しております、70歳までの就業機会の確保に向けた取組として、45歳以上の中堅・ベテラン層の従業員の方を対象とした「シニアミドルコース」の1月末現在の実施状況は、目標値40名に対して、受講者数は38名ですが、年度末までには目標は達成できる見込となっております。

次のページ（5ページ）をご覧ください。次年度、令和5年度の離職者訓練の実施計画になります。今年度と同様、9つの訓練科、年間総数459名の定員で実施する予定としております。年4回募集する訓練科や年2回募集する訓練科などがありますが、訓練生に少しでも受講の機会を与える観点から、訓練コースによって入所の時期をずらし、毎月何らかの訓練コースの入所があるよう、訓練コースの設定をしております。

次のページ（6ページ）をご覧ください。次年度の在職者訓練の実施計画になります。今年度同様、目標値は530名ですが、中止となるコースや定員充足の歩留まりを勘案し、現時点で85コース、807名分の計画を立てております。設計・開発ではCAD等の設計開発コースを多めに設定し、系別でいいますと、機械系の訓練を多く設定しております。

次のページ（7ページ）をご覧ください。次年度の生産性向上支援訓練の実施計画になり

ます。DX（デジタルトランスフォーメーション）対応コースの受講者目標数は今年度の120名から170名と、50名増加したことから、生産性向上支援訓練全体としての受講者目標数も今年度の670名から720名と50名増加しております。中止となるコースや定員充足の歩留まりを勘案し、生産性向上支援訓練全体として現時点で1,099名分の訓練計画を、内数になりますが、「DX対応コース」は247名分の計画を、「シニアミドルコース」は148名分の訓練実施計画を立てております。

補足資料として、最後のページになりますが、「生産性向上支援訓練 DX対応コース一覧 全58コース（2023年4月現在）」を配らせていただきました。令和4年度においては、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に資する人材育成を支援する46コースを「DX対応コース」として選定し、併せて「デジタル化と新しい生活様式の課題」、「業務プロセスの課題」、「ビジネスモデルの課題」という課題別に3つの切り口からコースを整理し、さらに企業のデジタル化を下支えする「ネットワークやセキュリティに関するコース」を共通領域として整理しました。令和5年度には新たに12コースをDX対応コースとして選定し、また、DXを冠する3コースを新たな共通領域「DX推進に向けたスタートコース」として再整理いたしました。

今後、中小企業等のニーズや課題に応じて、これら58コースとその他の生産性訓練及び在職者訓練を組み合わせて訓練を提供していくことにより、中小企業等におけるDX人材の育成を支援することとしております。令和4年度の実施状況及び令和5年度の実施計画についての説明は以上になります。

#### **資料5 「求職者支援訓練の実施状況」により説明 （愛媛労働局 山岡訓練室長）**

訓練室の山岡でございます。日頃よりご出席の皆様方には大変お世話になっております。この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

私の方からは、令和4年度の求職者支援訓練の実施状況について資料5に基づいて概要を説明させていただきます。

1ページ、表の中ほどの受講者数をご覧ください。平成24年度から令和元年度まで、毎年度減少していましたが、令和2年度から増加に転じています。令和4年度については、11月末時点での数値になりますが、222人となっております。昨年度同期比で見ますと+62と大幅に増加しております。昨年7月から、雇用保険受給者の方も求職者支援訓練を受講することが可能となったことが大きな要因となっております。

右から2つ目の開講コースの充足率は、従来50%台で推移しておりましたが、令和3年度から60%台となっております。右端の就職率は、下の（参考）にありますように、平成26年度から雇用保険が適用される就職率に改正されており、介護・IT関係・医療事務等の実践コースでは、従来目標を上回ってきていますが、パソコン基礎等の基礎コースは、目標の就職率を下回っているのが現状でございます。個々の受講者に応じた就職支援が必要であると考えておりますので、ハローワークを中心とした一体的な就職支援の強化に努めて参りたいと考えております。

2 ページは、令和2年度～令和4年度の訓練実績を比較したのですが、4年度は11月までの実績になります。4年度の認定規模は対前年度比▲5減の693でございました。

次に2の認定件数の内訳の開講率ですが、定員の半数を超えて申込があれば、訓練が開講されることとなりますが、4年度は11月の時点で基礎コースは100%となっておりますが、実践コースは73.7%とやや低調な数字となっております。実践コースが低調な原因としては、愛媛県・委託訓練も含めて日程的に類似した訓練コースが供給過剰になったことが挙げられます。今後は、これまで以上に、訓練分野や実施時期等の調整が必要となってくると思われます。

3 ページは、令和3年度と4年度11月までの月別推移です。1 ページの資料にもありましたが、4年11月末時点での定員充足率は、68.7%、前年同時期比較+9.9Pも上昇しております。受講者数では+62人の増加となっております。

続きまして、4 ページでございます。4年度の求職者支援訓練の分野分布と年齢分布です。1 分野分布では、全訓練コースに占める実践コースの割合は、認定定員で69.4%、受講者で62.1%となっております。実践コースの内訳では、営業・販売・事務、続いて介護福祉、医療事務の割合の順となっております。2 年齢分布では、基礎コースで40歳以上の割合が65.9%（昨年は57.9%）となっております増加しています。実践コースも同様で、年々高齢化しているようです。

5 ページは、求職者支援訓練の認定状況です。4年度の認定規模はMax693人という設定ですが、民間の教育訓練機関から出された認定申請に基づき、認定したコースの総定員数が687名分となっております。認定率99.1%となっております。下半分の開講ベースでは、地域別の認定状況、受講状況を記していますが、大半は中予で、次いで東予、南予での実施は0となっております。

6 ページは、求職者支援制度の受講対象者となりうる特定求職者数の状況です。特定求職者といいますのは、新規求職者から雇用保険受給者と在職者を引いた人数です。4年度の特定求職者は12月末現在で、19,284人で地域別の人数は右側の表のとおりです。地域別では中予の割合が半数を超えており、残りの半数で東予が南予の倍の割合を示しております。折れ線グラフ、棒グラフで示しておりますように、年々、右肩下がりで減少傾向にあったのですが、令和3年度はコロナの影響を強く受けたことから増加に転じております。

7 ページですが、業種別訓練ニーズです。1 求人ニーズは、ハローワークに提出された産業別の新規求人の月平均の件数となりますが、上段が令和3年度、下段が4年12月末までの状況となります。

3年度産業別の求人割合は、やはり医療・福祉分野が一番多く、次いでサービス業、製造業、建設業の順となっております。4年度もグラフの傾向は、サービス業と製造業が入れ替わってはいますが、3年度と同じような傾向となっております。

2 求職者ニーズは、実践コースの分野別の定員・応募・受講の状況ですが、第1四半期では医療事務分野の応募倍率、定員充足率が高く、第2、4四半期では営業・販売・事務分野の応募倍率、定員充足率が高くなっており、第3四半期は、介護福祉分野が高くなっ

ております。

8 ページでは、最初のページでお示ししました支援訓練終了後の就職率を、具体的に記しております。下段の表、医療事務分野の就職率が例年以上に高く好調な数字(75.0%)を示しています。9 ページには産業別新規求人・充足状況を、10 ページには求人・求職バランスシートを添付しておりますので、参考にしていただければと思います。求職者支援訓練の状況につきましては以上でございます。

**(村田会長)**

ありがとうございます。

続きまして、議題(3)に入りたいと思います。協議事項にあります「キャリアコンサルティングの機会確保その他職業能力開発促進の取組に関する事」になります。愛媛大学、松山東雲短期大学からリカレント教育の取組内容及び就職支援について説明をお願いいたします。まずは、正本委員から説明をお願いします。

**(3) 「キャリアコンサルティングの機会確保その他職業能力開発促進の取組の共有について」**

**資料6 「地域創生イノベーター育成プログラムで実施したキャリアコンサルティングの状況について(速報)」により説明**

**(正本委員：愛媛大学 准教授)**

前回報告したとおり、愛媛大学地域創生イノベーター育成プログラム(東予)というリカレントプログラムを昨年9月から実施したが、定員を超える31名の応募(うち会社員と経営者等で過半数が民間企業)があり、うち26名が無事修了することができた。

今回のプログラムにおいては、担任のような役割をするチューター(教員3名を配置)、ウェブコンテンツと並び、「キャリアコンサルティング」を実施した。7名から受講の申出があり、うち5名が実際に相談に応じたところである。

指導手法及び相談内容については資料のとおりである。様々な事例が見られるが、既存分野の衰退と新規分野の開拓、複業の可能性、技術部門への提案を行うためのキャリアアップなど、多様な相談が持ち込まれた。また、受講した全員から「本当に受講してよかった」との評価・感想を頂いた。

就職・転職から創業、複業、新製品開発に至るまで、受講者、特にイノベーターを志している方は悩みを抱えている。当初は私ども大学側も「本当にキャリアコンサルティングがプログラムに必要なのか」という疑念を持っていたが、現在では「リカレントプログラム」と「キャリアコンサルティング」の相性はぴったりで、むしろ相互に必要な不可欠なものだと思えるようになった。次年度も、事業実施委員でもある愛媛労働局の御指導を頂きながらリカレントプログラムへの導入について積極的に検討していきたいと考えている。

もう一つは現在必要な地域人材のニーズに関する意見について、この場で併せて御紹介させていただきたい。昨年12月に東予・中予・南予の各地域で「地域ミーティング」を実施したが、意見聴取の対象が新規創業者や街づくりNPO、移住者という、これまでのアンケートで光を当ててこなかった層ということもあり、経済団体が行ったものとはかなり

異なった意見が出た。これも資料を御用意させていただいたので御覧いただきたい。

特徴としては中山間地域であってもクリエイティブな人材を求める傾向があるほか、核となるイノベーターを中心に据え、関係企業・団体や行政部局をまとめていく「地域ハブ人材」や、イノベーターの特性を十分に理解し、活用できる経営者・管理職級の「イノベーション・マネジメント人材」が必要、という興味深い結果が出ている。DX, GX, レジリエンスの地方展開には、こうした今までの仕事と違ったアプローチをする人材を束ねる人材の育成が不可欠とも考えられる。

(村田会長)

ありがとうございます。

続きまして、森本委員からご説明をお願いします。

#### 資料7 「松山東雲短期大学におけるリカレント教育の取り組み」により説明

(森本委員：松山東雲短期大学 教授)

職業訓練の一環であります、リカレント教育（リカレント訓練）において、松山東雲短期大学での取り組みについてご紹介させていただきます。リカレント訓練について紹介する機会はこれまでありませんでしたので、このような機会を設けていただいたことに感謝申し上げます。

資料7をご覧ください。表紙にありますように、本学では、保育士養成コースと栄養士養成コースを受け入れております。まず、それぞれのコースを受け入れている保育科と食物栄養学科について紹介させていただき、次にリカレント教育（訓練）の取り組み状況や現状を説明し、最後に今後の取り組みについて説明させていただきます。

〈リカレント教育（訓練）受入れ学科の概要〉

まず、1ページから4ページをご覧ください。ハローワークで配布して下さっている今年度の募集要項を載せております。リカレント訓練は、長期高度人材育成訓練ということで、子育て中の女性や非正規雇用の方の学び直し、所謂リカレント訓練を推進するために短期大学や民間の専門学校に委託して国家資格等の取得、正社員就職を目指す職業訓練を実施しています。保育士養成コースは、本学の他、3施設が受け入れており、松山東雲短期大学は4名の受け入れを予定しています。2ページ目に載せておりますように、受講経費については、ほぼ補助していただきますが、教科書代や実習費など、一部、受講者の自己負担があります。

3ページ、栄養士養成コースは、昨年は今治明德短期大学も参画していましたが、令和5年度については松山東雲短期大学のみ枠を頂いております。栄養士は、厚生労働省が認めた栄養士養成施設を卒業して取得できる資格で、愛媛県内では本学と今治明德短期大学の2校しかありません。4ページをご覧ください。受講経費については、保育士養成コースと同様に入校料など学納金はすべて補助していただきますが、教科書代や白衣代、実習費など、19万円は受講者の自己負担もあります。

5ページをご覧ください。まず、保育科から特徴を申し上げます。まず、1年次から多様

な施設で実習を行っており、実践力を養うことができることが挙げられます。また、③の取得可能な資格を見て頂きますと、ほとんどの学生が国家資格である「保育士」と「幼稚園教諭二種免許状」のダブルライセンスを取得して卒業しております。保育士は保育士養成コースの必要な単位を取得すると卒業時に資格が貰えるということになります。保育士は厚生労働省の管轄で幼稚園は文部科学省の管轄です。幼稚園は保育ではなく教育になります。保育士資格取得には68単位が必要になります。幼稚園教諭はもう少し少なく済みますので、保育士の資格を取れば幼稚園教諭の資格も取れるだろうと思います。子育て支援に携わる仕事はやりがいがあり、人材のニーズは増えています。世間では、保育士不足が原因で様々な問題が起きておりますが、不足を補う一端となっております。

保育士養成コースは6ページをご覧ください。就職・進路決定率は、近年、100%を維持しており、就職先として幼稚園や保育所を中心に、認定こども園、児童福祉事業や障害者福祉事業など様々な分野で活躍しています。

続いて食物栄養学科についてご紹介いたします。7ページをご覧ください。栄養士免許は、先ほども述べましたように、厚生労働省が認めた栄養士養成施設において所定の単位を取得すると、卒業と同時に取得できる国家資格で、通信教育や夜間などでは取得できない資格です。日中仕事をしていて、資格取得を希望する方は、仕事を辞めて入ってもらわなければ、資格が取得できません。卒業時には、栄養士の他、食品衛生責任者や社会福祉主事任用資格も取得できます。さらに栄養士免許取得後、実務経験を3年以上積むと「管理栄養士国家試験受験資格」、栄養士として実務経験5年以上積むと「ケアマネージャー国家試験受験資格」を得ることができるといった、栄養士に留まらず、福祉や介護の分野にまで活躍できる資格といえます。8ページをご覧ください。就職率は100%になっております。

#### 〈リカレント教育（訓練）受入れ学科の概要〉

続きまして、リカレント教育の現状についてご説明します。

まず、9ページに過去5年間のリカレント訓練生の受入れ状況をお示ししました。保育士養成コースは以前からコースがあり、平成30年度入学生から令和4年度入学生までの現状です。ほぼ定員枠を満たしております。栄養士養成コースは、平成30年度入学生から始め、枠を増やしてきましたが、令和4年度からは減っています。保育士養成コースは就職すれば次年度も枠が頂けるということですが、栄養士養成コースは正規職員での就職率が8割を超えないといけないということで、令和元年度の入学生の時には苦勞しまして、愛媛県の労政雇用課の方に大変お世話になりました。本学は女性が対象ですので、入学して途中で妊娠が分かって出産ということもありましたが、幸いコロナ禍でリモートの授業が多かったので、それを乗り越えて栄養士として活躍しております。

リカレント訓練生は補助があるので、お金を貰えてラッキーではなくて非常に頑張っております。9ページの下の方に栄養士実力認定試験（任意）の結果があります。訓練生のみですが、令和3年度は8,867名のなかで全国27位、令和4年度は8,742名のなかで全国74位と表彰されております。ちなみに今年度は現役学生の中で全問正解全国1位という者がおりまして、本学での学びに自信を持っております。

10ページ、過去に本学では社会人入学生の受け入れの実績がございました。全国的に見

て保育士養成施設と比較して栄養士養成コースはリカレント訓練を実施している施設が全国的には少ないのもあり、愛媛県へのリカレント訓練の参画が遅れました。

11 ページに載せておりますように、社会人から本学への問い合わせが増えています。特にアフターコロナということもあってか、今年度は非常に多くの社会人の方から問い合わせを頂いております。

令和5年度リカレント訓練受講者の応募状況をご覧ください。訓練応募者は、愛媛中央産業技術専門校 松山駐在のご担当者より定期的に連絡をいただいております。ここには2月17日現在の状況を示しておりますが、2月27日現在では、もし全員応募してきたとすると、保育士養成コースは定員4名のところ10名、栄養士養成コースは定員5名のところ21名で、枠を大きく超えています。このように応募人数が増えたのはハローワークの方々にご尽力いただいたおかげです。御礼申し上げます。

しかし、もし本当に全員応募してくださったとしたら、両コース合わせて20名近い方が資格を取りたいのに学べないこととなります。私どもとしましては、学びたい人が、学びたいときに学ばせてあげたいと考えており、どうしたらよいか思案しているところです。

では、一般的な社会人入学生として学んではどうかというと、金銭的な問題があります。授業料が必要だがコロナの自粛でお金がない、でも今のうちに資格を取りたいという人達が沢山いますので、その人達には是非学ばせてあげたいと考えています。

12 ページ、本学には保育科、食物栄養学科のほか現代ビジネス学科があります。前身が秘書科ですので、様々なビジネススキルを学ぶことができます。取得可能な資格が載っていますが様々な資格を取得可能となっております。今年の卒業生には「色彩検定」を取得している学生もおります。

14 ページ、このような現代ビジネス学科の社会人対象履修プログラムである ICT 運用能力育成プログラムも実施しています。IT やビジネス系のリカレント教育も運営可能であると考えています。先日、愛媛大学、松山大学、人間環境大学と共に本学も、愛媛県と IT 関連の連携協定を結びました。これまでも IT 関連科目は取り入れておりましたが、今後さらにその分野の学びに力を入れると共に、ビジネスコミュニケーションやビジネスマナーといった社会人として必要なビジネススキルもきちんと身に付けさせて社会に送りだしたいと考えております。

〈今後の取り組み〉

最後に 15 ページをご覧ください。今後の取り組みとして、国も愛媛県も「女性活躍」ということを言われています。社会人の「学び直し」「学び直し」「リスクリング」を支援することで、社会の中で活躍できる女性の人材育成に貢献したいと考えております。そのため、様々な社会人対象の学びの場を提供しておりますし、社会人入学もあります。また、このような関係の広報活動を強化していきたいと考えております。

それから、社会人で学びたい人が沢山いますので、社会人のニーズに対応したリカレント訓練生の定員枠増を検討していただきたいと考えております。以上です。

(村田会長)

ありがとうございました。議題(1)～(3)の説明が終わりましたが、これまでの説明について、ご意見、ご質問等はございませんか。

(意見・質問なし)

(村田会長)

私が質問したいのですが、東雲短期大学では対象は女子のみですか。

(森本委員 東雲短期大学教授)

リカレント訓練としましては、対象は女子のみです。

(村田会長)

保育士には限定がないのですが、栄養士には概ね 55 歳未満と表現がありますが、これは。

(森本委員 東雲短期大学教授)

その後の色々な資格を取ってからの事や、管理栄養士もあると考えると、やはり 55 歳くらいが限界と考えております。

(村田会長)

はい、ありがとうございます。他に何かございませんか。

(村田会長)

続きまして、協議事項「年度計画の策定に関する事」になります。議題(4)「令和5年度愛媛県職業訓練実施計画の策定について」事務局から説明をお願いします。

(4)「令和5年度愛媛県職業訓練実施計画(総合計画)の策定方針について」

資料8「令和5年度愛媛県職業訓練実施計画(総合計画)(案)」及び

資料9「令和5年度 全国職業訓練実施計画(案)」により説明

(愛媛労働局 三原職業安定部長)

それでは、「令和5年度 愛媛県職業訓練実施計画(総合計画)(案)」についてご説明いたします。お手元の資料8をご覧くださいませでしょうか。

まず、職業訓練実施計画の概要についてご説明いたします。

公的な職業訓練は、複数の訓練実施機関が様々な訓練を並行して実施していることから、全体の体系や規模等をできるだけ分かりやすくまとめる観点から、愛媛県及び機構愛媛支部が実施する公共職業訓練と労働局・機構が実施する求職者支援訓練の双方について、一つの総合的な計画として毎年策定しているところであり、策定後 HP 等で公開される予定となっています。

資料8の「案」は、国において策定中の資料9の「令和5年度 全国職業訓練実施計画(案)」を参考にしつつ、県、機構及び労働局が調整して作成したものであり、本日は委員

の皆様方に、この「案」の内容についてご意見等を頂戴したいと考えております。

それでは「令和5年度 愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）（案）」の具体的内容についてご説明申し上げます。

令和5年度実施計画（案）については、変更箇所を溶け込ませた資料です。まず、1ページ、1の(1)「計画のねらい」です。

県、機構愛媛支部、労働局が一体となって求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保し、安定的な就職を実現することを明確化した上で、地域のニーズを踏まえた人材を育成することを明記しております。

次に、1の(2)「計画期間」です。令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間を計画期間としています。

次に、2の(1)「労働市場の動向と課題」です。県内の雇用失業情勢は、令和4年度に入ってから以降は、感染症の影響は徐々に薄れる一方で、物価の高騰や円相場の変動の影響を大きく受ける一方、少子高齢化・人口減少を背景とする人手不足により、求人が求職を大きく上回る状況が続いています。求人伸びとは対照的に、求職者の動きは全体的に鈍いため、雇用のミスマッチの拡大や企業の人材確保の問題が顕在化しています。

こうした中で、県内経済の持続的な経済成長を可能とするためには、「働き方改革」の推進等、労働環境の整備や、産業間の労働移動支援、「人への投資」による人材育成の強化のほか、特に、2ページの箇条書きの観点からの施策の推進が必要となっています。

1点目、これまで職業能力開発の機会に恵まれなかった方への支援。

2点目、県内の基幹産業である製造業を担う中核人材の育成。

3点目、感染症拡大を契機として一層加速したデジタル・トランスフォーメーションへの対応、更には、グリーン・トランスフォーメーションへの対応が急務となっていること。

4点目、リカレント教育の拡充。

続いて、2ページ、(2)「令和4年度における公的職業訓練をめぐる状況」です。令和2年2月、政府が「雇用・訓練パッケージ」を掲げ、受講枠の拡大や受講に当たっての特例措置を講じるなど、受講環境の整備を行ったほか、労働局・ハローワーク、機構、県が連携し、訓練受講率向上のためのキャンペーンを実施し、求職者への受講勧奨を徹底したこと等により、訓練受講希望者は増加傾向にあります。

続いて、3ページ、3「公的職業訓練の対象者数等」の(1)「実施方針」です。地域の企業が求める中核人材を育成するため、①学卒訓練や在職者訓練については、引き続き、ものづくり分野と、業種を問わず労働生産性の向上に資する分野の二つの分野に重点を置いて実施することとしています。

また、②離職者については施設内訓練ではものづくり分野を、委託訓練では第三次産業に重点を置くとともに、コロナ禍の状況を考慮し、一部の訓練科目についてはオンライン訓練を実施する計画としています。

続いて、(2)「公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等」です。まず、①県立校においては、訓練定員数は今年度より57人少ない900人、就職率の目標は「前年以上」を目指すこととしております。

県立校の委託訓練については、主として事務職や地域の基幹産業となり得る第三次産業や事務職等の分野を中心に多様な訓練を実施し、特に、国家資格等の取得により正社員就職を目指す長期の訓練や子育て中の女性等の就労支援を併せて実施することにより、これまで職業能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者や女性、不安定就労状態にある方等の再就職を支援することとしています。

また、②機構立校においては、訓練定員数は今年度と同数の 459 人、就職率の目標は、昨年度と同じく「85.0%以上」を目指すこととしており、AR・VR技術等の技術導入に向けた検討を行うこととしています。

続いて、4 ページ、(3)「求職者支援訓練の対象者数等」です。①の記載ですが、感染症の影響が長期化している状況を踏まえ、雇用保険を受給できない方などに対する雇用のセーフティネットである求職者支援訓練について、今年度と同様 500 人規模の訓練機会を確保するため、今年度と同じく 693 人とする事としています。

今のところ新規求職者は減少傾向ですが、足下では雇用のミスマッチが拡大していることから、円滑な労働移動を促進する観点からも、機構愛媛支部と労働局が引き続き連携しながら、求職者の方へ必要な訓練機会が提供できるよう、コース設定を行っていきたいと考えております。

就職率の目標については、今年度と同様、雇用保険適用者の就職率について、基礎コースで 58%、実践コースで 63%を目指す事としています。

続いて②訓練内容ですが、昨今、企業のニーズが高まっているデジタル分野等の成長分野や、感染症拡大の影響によって人材確保がさらに困難となっている介護等の分野に重点を置いて実施することとし、ハローワークが総力を挙げて、求職者の訓練への誘導を徹底することとしております。

また、訓練コースの設定に当たっては、育児中の女性等、未就職の新卒者、生活困窮状態にある方、就職氷河期世代で不安定な就労状態にある方、無業状態の方、居住区域に訓練実施機関がなく訓練の受講が困難な方等、対象者が置かれた状況や個別のニーズに対応したものとなるよう努める事としています。

続いて③訓練認定規模ですが、基礎コースを 2 割程度、実践コースを 8 割程度とした上で、実践コースの内訳として、介護系を 20%程度、医療事務系を 14%程度、デジタル系を 16%程度としています。さらに地域ニーズ枠として「安定就労に向け資格等の取得を目指すコース」と、「育児・介護等の事情により配慮が必要な方、不安定就労状態にある在職中の方、または（新たに追加された点ですが）居住地域に訓練機関がなく受講が困難な方向けに設定された eラーニングコース」を優先的に認定することとしています。

続いて 5 ページ、④新規参入についてですが、求職者支援訓練を実施する民間の教育訓練機関が新規参入しやすいように、来年度も引き続き 30%としております。

続いて⑤認定単位期間については、引き続き、四半期単位としております。

続いて⑥余剰定員の取扱いですが、定員数が上限値を下回った場合の繰り越し分や中止コースの繰り越し分を柔軟に活用するため、次期以降において基礎コース・実践コース間の振替等を可能とし、効率的な運用を図ることとしております。

続いて、(4)「公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等」です。①県立校においては、訓練定員を今年度より 55 人多い 440 人とし、地域企業のニーズに合った訓練を実施することとしています。特に、愛媛中央産業技術専門校においては、地元タオール業界及び縫製業界が取り組む実践型人材養成システムによる訓練や有期自習型訓練を支援するため、OFF-JT を通じた人材育成を行うこととしています。

また、②機構立校においては、訓練定員を今年度より 20 人少ない 827 人とし、地域の人材育成ニーズに基づきつつ、民間教育訓練機関等の実施状況を踏まえたコースを設定することとしています。また、機構では、中小企業に対する生産性向上及び DX を推進するための生産性向上支援訓練を実施することとし、訓練定員については、おおむね 1,000 人とすることとしています。

続いて、6 ページ、(5)「公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等」です。学卒者訓練については県立校において実施することとしており、訓練定員は今年度と同じ 160 人とし、就職率は前年以上を目指すこととしています。主に新規学卒者を対象として、ものづくり産業を担う人材育成に一層集中して訓練を実施することとしています。

続いて、(6)「障がい者等に対する公共職業訓練の対象者数等」です。障がい者を対象とした訓練についても県立校において実施することとしており、訓練定員は今年度と同じく 124 人としています。障害特性に応じた多様な訓練コースを設定するとともに、精神保健福祉士や精神科医等による相談支援体制の強化を図ることとしています。また、求人開拓員を配置することにより、就労支援や職場定着支援を実施することとしております。

次に、4「公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等」の(1)「関係機関の連携」です。委託訓練と求職者支援訓練の実施分野、実施時期、実施地域等の把握・調整については従来からの課題となっているところですが、協議会、ワーキンググループはもとより、県・機構・労働局の事務レベル間の連携の充実・強化を図り、一体的・計画的に訓練を実施することとしております。

また、ハローワークにおいては、人材確保が急務となっている医療・福祉分野等の事業所の雇用管理改善を推進するとともに、求職者等に対して当該職種の魅力を伝える取組を行う等、引き続き受講生の確保を図ることとしております。

続いて、7 ページ、(2)「ジョブ・カードの活用」です。ハローワーク及び訓練施設においては、職業訓練の受講を希望する方に対してジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施するとともに、当該情報を共有することとしております。

また、ジョブ・カードの作成に当たっては、キャリア形成サポートセンターと連携を図るとともに、国の委託事業である「令和 5 年度 訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」を有効に利用することとしています。

最後に、(3)「ワーキンググループ（WG）による訓練効果の把握・検証」です。県、機構及び労働局が構成員となるワーキンググループによる訓練効果の把握・検証を、令和 5 年度から実施することとしています。適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、訓練修了者や採用企業からのヒアリングを含めた訓練効果の検証を行い、訓練カリキュラム等の改善につなげることにしています。ワーキンググループによる検証に先立ち、対象と

する訓練分野を本日の協議会で決定いただくこととしておりますので、この後の議題 5 においてご審議いただきたいと考えております。

最後に、その他として、地域におけるリスキリング事業についてです。デジタル・グリーン等成長分野の推進に関する該当事業につきまして、地方単独事業が対象とされることとなっております。

長くなりましたが、「令和 5 年度 愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）」（案）についてのご説明は以上です。

**（村田会長）**

ありがとうございます。

それでは、議題（4）に対するご質問・ご意見・ご要望等がありましたら、ご発言をお願いします。

**（質問・意見・要望なし）**

**（村田会長）**

それでは、示された案で愛媛県、機構愛媛支部、労働局で更なる調整を行っていただき、来年度の愛媛県職業訓練実施計画の策定をお願いしたいと思います。

続きまして、来年度、本格実施する訓練効果検証についてですが、議題（5）「ワーキンググループによる検証対象とする訓練分野について」事務局から説明をお願いします。

**（5）「ワーキンググループによる検証対象とする訓練分野について」**

**資料 10** 「地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和 5 年度実施分）」及び

**資料 11** 「ハロートレーニング（離職者向け）の 5 年度計画」により説明

**（愛媛労働局 三原職業安定部長）**

議題(5)のご審議に先立ちまして、令和 5 年度から本格実施するワーキンググループについて、改めてご説明いたします。資料 10 をご覧ください。

ワーキンググループの目的ですが、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとしています。構成員は、県、機構愛媛支部及び労働局に加え、協議会の他の構成員を追加することも可能です。

具体的な進め方は資料に記載のとおりですが、本日の協議会においては、①として検証対象の訓練分野を決定する必要があります。訓練分野についてご議論いただく前に、分野別の訓練の状況と事務局（案）についてご説明いたします。

資料 11 をご覧ください。この資料は、令和 5 年度に実施する予定の離職者向け訓練について、全ての訓練実施機関の訓練コースを分野別に一覧にまとめたものです。

愛媛県においては、公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、主にパソコンの基本操作を

学ぶ「営業・販売・事務分野」の訓練が定員ベースで約 4 割を占めおります。次いで割合が高いのは「介護・医療・福祉分野」や「製造分野」となっています。

一方、これらと比べてやや数は少ないですが、県、機構及び労働局において、プログラミングや情報セキュリティ等を学ぶ「IT分野」の訓練の実施も予定しているところです。

ご参考までに事務局の案を申し上げますと、規模の面では「営業・販売・事務分野」等のウェートが高いところではありますが、現在、とりわけ企業のニーズが高く人手不足が顕著な「IT分野」をワーキンググループの効果検証の対象としてはいかがかと考えています。説明は以上となります。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

#### (村田会長)

ありがとうございます。

委員の皆様、先ほど事務局から提案があったとおり、来年度、ワーキンググループが訓練効果を検証する分野は、「デジタル分野」とすることでよろしいでしょうか。

議題（5）に対するご質問、ご意見、ご要望はよろしいでしょうか。

#### (質問・意見・要望なし)

#### (村田会長)

それでは、特に異議もないようですので、来年度、第1回協議会におきまして、ワーキンググループの皆様につきましては、「デジタル分野」における訓練効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等について協議会へ報告をお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、本日の議題は終了とさせていただきます。

#### (事務局)

事務局から補足です。先ほど事務局からの議題（5）のワーキンググループの説明の最後に、検証する分野は「IT分野」と申し上げ、会長からは「デジタル分野」とありましたが、「デジタル分野」になります。

分野として「営業・販売・事務」、「IT」等がありますが、「IT分野」の母数が少ないため、分野の内数としての「デジタル分野」とさせていただきます。ワーキンググループではこの「デジタル分野」、DXを検証していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

今年度の協議はこれで終了となります。本日のご意見等を踏まえて今後、県・機構・労働局間で最終調整を行い、今年度末までに「令和5年度愛媛県職業訓練総合計画（案）」に修正を加えて、決定しましたら新年度に当局のホームページに掲載させていただきます。委員の皆様には決定しましたら文書でご案内をさせていただきますので、引き続きよろしくお願いいたします。

また、次回の協議会は来年度の10月を予定しております。ワーキンググループの検証結果をご報告することになると思いますが、改めて事務局からご案内させていただきます。

それでは、これで協議会を終了いたします。本日はお疲れ様でした。