

令和5年度第1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11月1日（水）10：00～

場所：若草合同庁舎7階共用大会議室

○前田訓練課長補佐（事務局）

少し時間も早いのですが、皆さんお揃いですので、只今から令和5年度第1回愛媛県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本協議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます愛媛労働局職業安定部訓練課の前田と申します。よろしくお願いいたします。

人事異動等の関係で新たに参加いただきます委員をご紹介します。愛媛県地域職業能力開発促進協議会委員名簿をご覧ください。

社会福祉法人愛媛県社会福祉協議会常務理事の山本泰士様でございます。

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構愛媛支部支部長の中山知和様でございます。

愛媛県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長の加野賢二様でございます。

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課長の小川武志様でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

その他の委員の皆様、代理出席の皆様につきましては、出席者名簿をもってご紹介にかえさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、まず冒頭に、小宮山局長よりご挨拶申し上げます。

1 開会あいさつ

○小宮山愛媛労働局長

皆様おはようございます。愛媛労働局長の小宮山でございます。

委員の皆様には、日頃より労働行政の運営に格別のご理解・ご協力を賜っておりますことを、心より感謝申し上げます。

また、本日は非常にご多忙のところご参集いただき、誠にありがとうございます。

第1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たいと思います。

令和5年6月16日に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針2023、いわゆる「骨太の方針」にリ・スキリングによる能力向上支援が労働市場改革の大きな柱の一つとして位置づけられるなど、職業訓練が果たす役割の重要性はますます高まっているところでございます。

また、急速な経済・社会環境の変化に加えまして、人口減少や少子・高齢化に伴う労働力不足の課題がある中で、年齢や性別、雇用形態に関わりなく、一人ひとりが持つ潜在力を十分に発揮できるようにすることが重要となってきたところでございます。

そういった中で、職業訓練の活用をより推進していくためには、地域の人材ニーズを適切に把握いたしまして、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等を行い、適合した訓練コースを設定していくことが不可欠となっています。

本日の協議会では、去る9月29日に厚生労働省で開催されました令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会の結果や、愛媛県公的職業訓練効果検証ワーキンググループからの報告等を踏まえたデジタル分野における訓練カリキュラム等の改善促進案、来年度の総合的な計画である令和6年度愛媛県職業訓練実施計画の策定に向けての議論をいただくこととしております。

本日は、限られた時間の中ではありますが、委員の皆さまからの活発なご議論をお願い申し上げまして、会議冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞ宜しくお願いします。

○前田課長補佐（事務局）

ありがとうございました。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。どうぞよろしく願いいたします。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

松山大学法学部の村田です。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、早速ですが、次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。

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。

議題（1）は、地域の人材ニーズの把握についてでございます。

事務局 柴川職業安定部長様から愛媛県の雇用失業情勢等につきまし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

○柴川職業安定部長（事務局）

愛媛労働局職業安定部長の柴川でございます。私の方から愛媛県内の雇用失業情勢ということで説明をさせていただきます。お手元の資料1-1をご覧ください。表紙のグラフがあると思いますが、こちらですね、ハローワークが押えております雇用失業情勢で、求人・求職それぞれの推移ということになります。有効求人倍率と言いまして、仕事を探している方一人に対して、何件分の求人があるかというような形で雇用情勢を判断しております。

こちらグラフ、左の方が年度平均、右側が直近の月次の流れということになっております。まず左側ですね。こちらを見ますと、赤の折れ線グラフが有効求人倍率のグラフになっておりますけれども、令和2年度平均、赤の折れ線が大きく落ち込んでおります。これがご案内のことではございますけれども、新型コロナウイルスの影響を受けまして管内の雇用失業情勢大きく後退したところでございます。その後、令和3年度、4年度にかけてこちら大きく回復傾向にあるところでございます。棒グラフ2つございますけれども、緑のほうが有効求人数、公共サービスで出ている件数となります。黄色が有効求職者数ということで、お仕事探しをされている方の人数でございます。右側が直近一年間の月次の動きになりますが4年度まで大きく回復していたところでございますけれども、直近一年の動きとしましてはやや赤の折れ線低減傾向となります。その下青の折れ線になりますが、全国分でありますけれども、こちらもちょうど落ち込み傾向が続いている

ところでございます。その原因としましては、緑の棒グラフが落ち込んでいるのが原因となっているところでございます。求人がやや減少傾向になっているところでございます。黄色のお仕事探しをされている方の方につきましては、ややちょっと増加の兆しめいておりますものの、ほぼ横ばいというような形が続いております。

ここで、少し求人の内訳をご覧頂ければと思いますので、4ページをご覧頂ければと思います。

4ページに産業別新規求人の動向ということで、産業別の求人数を載せております。右端に、今年度4月からの合計と対前年度比と併せて載せております。愛媛県内で一番出ている求人としましては、医療・福祉分野が18,104人ということで一番多くなっております。続いて卸・小売、下の方にサービス業、また上の方に製造業、建設業と言った順になっておりまして、医療・福祉の求人が全体の3割を占めているという状況になっております。また、製造業の内訳としまして、食料品製造業1,460人で最も多くて、それに続いて輸送用機械器具、繊維工業、パルプ・紙・紙加工品製造業といった順になっております。またですね、対前年度比になりますと先ほど触れましたコロナから大きな回復基調にあった令和4年度と比べると多くの産業でマイナスとなっております。とは言え、現状でも求人の数は求職者の数を大きく上回って推移しておりまして、人手不足の状況ではございます。人手不足感が強くなっている中で、必要な人材を確保し、生産性を向上させるための人材の育成が大きな課題となっているところでございます。先ほど、局長の方から触れました骨太方針でもリスキニングによる能力向上支援が柱になっております。職業訓練については、地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定し、より多くの方に活用をいただき、ひとりひとりの潜在力を高めていくことが必要となっているところでございます。労働局でも令和3年度以降、あなたをパワーアップ大作戦と題しまして、訓練の存在を知らずに訓練受講に至らないケースをなくそうと、ハローワークの職業相談窓口で職業訓練制度について必ず説明を行いまして、積極的に訓練受講者を増やす取組みを行ってきております。引き続き、一人でも多くの方に必要な措置が取れるよう取り組んでいるところでございます。私の方からは以上になります。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございます。続きまして、古藤委員からハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明をお願いします。

○古藤委員（アビリティセンター株式会社松山オフィス リーダー）

ありがとうございます。アビリティセンター松山オフィスの責任者をしております古藤と申します。本日は、弊社の視点から見た求職者の動向についてご説明させていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、2ページ目ですが、弊社人材総合サービスの会社でございまして、9割以上が派遣での人材のご提案ということで事業を運営しておりまして、今回は派遣スタッフの登録者についてお話をさせていただくのですが、2ページに年間の派遣労働者の推移について記載しております。2019年をピークに、新型コロナウイルスの感染拡大により減少していた登録者ですが、昨年は669人まで回復しまして、最も減少していた前年と比較しますと約160名、月平均でも13名ぐらいの増加をしています。ただし、男性の派遣登録者は横ばいでして、増加した分はほぼ女性の登録者というふうになって

います。

続いて3ページ目ですが、登録のきっかけとなる媒体については、ウェブ登録が大幅に増えている一方で、コロナ前までは減少傾向にあったハローワークや職業訓練といった直接求人を紹介してくれる機関から弊社に紹介していただくというようなことが増えているというのも特徴というふうに捉えています。実際に登録してくださったスタッフさんへのインタビューでも、ネット媒体の浸透の裏側であまりにも膨大で、流れの速い求人情報に戸惑っていて、直接対面で仕事を紹介していただけるハローワークや派遣会社を利用しているという声も40代の方から聞かれるようになりました。まずは対面で情報を整理してもらって、その上で興味を持った求人や、学びの機会を再度ホームページ等で確認するという動きをしている求職者の方も多くいらっしゃると感じています。

続いて4ページですが、求職者の社会保険関連の希望についての傾向です。以前は、女性の登録者が多いので、扶養内で働きたいという方がほとんどだったのですが、近年の社会保険の適用拡大が影響して求職者数の一番多かった2019年と比較しても、約100名の方が社会保険に加入して働きたいというふうに大幅に増加しています。求職者の意識が変わっていることは言うまでもありませんが、企業側の対応にも変化が生まれてきているように感じています。従来は、派遣スタッフの正社員と同じ勤務時間、勤務日数でなければ採用するのは難しいというふうに言われることが多かったのですが、求職者個人の状況や家庭環境等配慮して時短勤務であるとか、日数制限も対応してくれることとなってきたことで、社会保険には加入しながら、フルタイム未満の働き方をする方が確実に増えてきています。

次のページですが、こちらは、有効回答数字が少ないのですが、平日あるイベントで弊社が20代から50代の女性に向けて無作為に行ったアンケートの一部抜粋です。このイベントが子育て中のママさんですとかこれからママになる方をターゲットに開催されたもので、特に、お仕事探しに来られているというわけではございませんでしたが、弊社のお仕事相談ブースに4時間で101名の方が来所してくださいました。

弊社がこのイベントに出店しておりました目的としては、登録してくださった皆さんにキャリアアップ支援を行っておりますので、キャリアアップのニーズであるとか、さらにニーズを喚起して行きたいという目的で出店していたのですが、実際に出店してみると、調査の手前でご自身のキャリア自体について興味がないという方が半数以上いらっしゃいました。これまで何故考えたことがないのですか、興味がないのはどうしてですかとお尋ねしたところ、主な理由はキャリアという言葉自体が自分自信には関係ないとか、そもそも考えたことがないといったものがほとんどで、これまでのご自身の経験であるとか、お仕事をキャリアという視点で結び付けて考えたことがないという方が非常に多かったのが印象的でした。

また、働くときに障害になりそうなことを尋ねる項目では、一位の保育園が見つかるかどうかについて、家庭の育児協力とか、職場の受け入れ体制など、周囲のサポートに不安を持つ方が非常に多くて、子育てをしながら働こうと思った時には、ご自身の希望の職種ですとか、どんなふうになって行きたいか、どんなふうに働きたいかということにまで向き合って、今後のキャリアを考えながら仕事探しができる状況にないという背景も浮かび上がってきました。

最後にまとめの整理なのですが、弊社の求職者数、求人数はコロナ前水準で、求人数

は現在も増加傾向にあります。企業での働き方はより自由になり、自分らしく働けることも後押しして求職者の希望はより直接雇用、正社員就業が強くなってきています。そんな中で、ハローワークとか職業訓練校のリアルでの仕事探しと、更に情報を深めるためのWEB媒体を駆使したハイブリッド型の仕事探しをする方が増えてきています。

また、今後ですが、副業とかリモートワークと言った要望もさらに増えることが見込まれていますことと、先ほどからリ・スキリングっていうお話も何度か出ておりますが、スキルアップとかキャリアデザインの一部になるなどの働きながら自分を高められるという付加価値がある求人はさらに人気が高まっていきそうです。簡単ではございますが、私からのご報告は以上です。ありがとうございました。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

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、発言いただける委員の方はいらっしゃいませんか。

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

なお、小川委員からの産業政策、企業誘致の情報等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くことになっております。

続きまして、議題（２）公的職業訓練の実施状況及び検証についてでございます。

公的職業訓練については、非常に分かりにくい制度となっておりますので、全体像を事前にご説明いただいたうえで、実施状況及び検証について説明をお願いしたいと思います。

公的職業訓練の全体像につきまして、柴川職業安定部長より説明をお願いします。

（２）公的職業訓練の実施状況及び検証について

○柴川職業安定部長（事務局）

それでは、資料２－１をご覧くださいと思います。公的職業訓練は訓練の種類、対象者、訓練実施主体が錯綜しておりますので、こちらでまず説明させていただければと思います。大きく左と右、公共職業訓練と求職者支援訓練大きく分けてこの二つのくりがございまして。左側、公共職業訓練でございますけれども、対象者が上から離職者向け、在職者向け、学卒者向け、障害者向けとそれぞれ訓練設定しております。離職者向けはハローワークの求職者、主に雇用保険受給者を対象としているところでございます。実施主体としましては、機構のポリテクセンター、県、民間教育訓練機関を中心に実施しております。ポリテクと県につきましては大きな施設・設備が必要なものづくり分野を中心に訓練を実施しております。一方で、県から委託を受けた民間教育訓練機関では、事務系、介護系、情報系を中心に実施しているところでございます。そして、右側、求職者支援訓練でございます。こちらは、主にハローワークの求職者、雇用保険を受給できない方に向けた離職者向けの訓練でございます。実施主体としましては民間の教育訓練機関となっております。民間教育訓練機関から機構愛媛支部に対して訓練コースの申請が行われまして、機構の愛媛支部から訓練の認定手続きを行うというような形になっております。こちらの求職者支援制度は、リーマンショックの際に、第２のセーフティ

ネットとして創設された制度でございます。要件を満たせば、月10万円の給付金を受給しながら訓練を受けることができます。

コロナ禍においても、非正規雇用労働者を中心に影響が出てきたことから、求職者支援訓練の活用促進に、国を挙げて取り組んできたところでございます。私からの全体像の説明は以上になります。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございます。

公的職業訓練の実施状況及び検証につきまして、愛媛県、機構愛媛支部、愛媛労働局の順で説明をお願いします。

初めに小川委員からお願いします。

○小川委員（愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課長）

県労政雇用課の小川でございます。いつも大変お世話になっております。私の方からは本県の産業技術専門校、先ほどご説明のありました職業能力開発法に資しております職業訓練の昨年度の実施結果と今年度の実施状況につきまして、資料に基づいて説明をさせていただきます。まず資料2-2になりますが、1ページをご覧ください。県内の公共職業訓練の全体を載せてありますけれども、本県に設置しております3つの産業技術専門校におきましては、就職に結びつく知識・技能の習得を支援するため、モノづくり分野の訓練に加えまして、民間教育訓練実施機関に委託をして、ITであるとか、事務系分野ほかの多様な訓練を実施しております。地元企業への人材への排出ですとか、雇用のセーフティネットとしての役割を果たしているところでございます。

全体の実績を概括的に説明しますと、愛媛県の一番右のところになりますが、令和4年度につきましては、年間定員が882名に対しまして、581名の方が受講をしまして、充足率が70.7%となっております。令和5年度一番下のところですが、8月末時点の状況になりますが、定員882名に対しまして、291名の方が受講をしております。充足率というのはまだ開講してないのもありますので、既に開講済みの定員の389名を分母として算出しますと73.1%となっております。

続きまして8ページをご覧ください。こちらは令和4年度の訓練実施結果に関する記者発表資料になっておりますので、令和4年度は先ほど概括を説明しましたけれども、詳細に令和4年度の状況についてご説明申し上げます。まず障害者訓練を除きます訓練の全体の実績になりますが、就職者数というのは496名でございまして、就職率は80.9%となっております。前年度の79.8%を若干上回っております。修了者数が減少した中での高水準・高維持できたということで、1.1%上昇しております。また、そのうち472名、95.2%の方が県内の企業に就職しております。資料の真ん中の辺りの※の1に記載しておりますけれども、中学校から大学までの新規学卒者の県内就職の決定率というのが59.7%でございまして、県内企業の人材確保に大きく貢献できていると考えております。それから真ん中にある括弧書きの4つ目のポツになりますが、中でも施設内訓練における就職率というのが92.6%となっております。これは過去10年間で最高値となっており、高水準になっているという状況になっております。

要因の分析につきましては、次の9ページ目の真ん中の少し上の括弧書きに記載させ

て頂いているのですけれども、施設内訓練の就職率が改善した要因としましては、専門校職員によります積極的な就職先の開拓に加えまして、訓練生の関連企業へのインターンシップによる就労体験を通じて企業先とのマッチングが図られたということでしたり、コロナ禍におきましても、関係機関と連携してアンケート調査を実施するなど、企業のニーズを踏まえた訓練コースの設定に取り組んだからではないかと分析をしております。

それからまた次ですが11ページ目をご覧ください。こちら障害者訓練についてになりますけれども、こちらの就職率は63.4%となっております、前年度が66.7%でしたので、それを若干下回っておりますけれども、積極的な就職支援を行っております。訓練修了者の一部の方に障害福祉サービスのいわゆる就労継続支援B型事業所を受けた方がいらっしゃったこともあり、結果的に、就職に繋がらなかったことが、就職率が低下した主な要因ではないかと分析をしておりますところでございます。なお、就職者数というのは45名、前年度と比較しまして5名減となっておりますが、未就職者に対しましては、現在も就労支援に積極的に取り組んでいるところでございます。

続きまして、資料の方は戻っていただきまして、5ページ目になります。令和5年度の訓練の実施状況についての詳細な説明になります。まず、施設内訓練の入校状況につきましてですが、こちら新居浜校ですとか、愛媛中央校で定員割れが発生しております、オープンキャンパスとか、技能振興のイベント、県公式のSNSとかネット広告を活用した情報発信の強化に努めているところではありますけれども、8月末時点で入校率が70.8%になっておりまして、これも前年度同期の73.3%を下回っているという状況になっております。

次の6ページ目を見ていただきたいのですけれども、委託訓練につきましては、デジタル人材の育成を更に強化しまして、愛媛中央校にWebデザイン系の知識習得訓練を新設しましたほか、引き続き非正規雇用労働者の受講可能な短時間・短期間の訓練コースであるとか、求人企業のニーズに即して柔軟な訓練コースを設定する事を可能とする求人セット型訓練を継続するなど、一部訓練コースを見直しまして実施しているところです。予算の成立時期もありまして、募集期間が限られている長期間の訓練とか、令和4年7月1日以降は、雇用保険を受給している方向けの公共職業訓練、雇用保険を受給できない方向けの求職者支援訓練の垣根がなくなったこともありまして、日程や内容が重複するOA系であるとか、介護系の訓練を中心に定員に対して入校者が低調なコースがあるのですけれども、8月末現在の入校率というのは71.1%、前年同期の69.4%を1.7ポイント上回っている状況にあります。現在、労働局にもご協力をいただきながら周知の強化ですとか、訓練のスケジュール調整に取り組んでいるところでございます、下期での巻き返しに努めてまいりたいと考えております。

続きましては13ページになります。労政雇用課では、ものづくり産業において優れた技術や技能を持つ後継者の確保、育成するための事業を行っております。令和6年度には、県の武道館で予定されております全建総連青年技能競技大会という建築大工の技能競技の大会になりますが、こちらに出場する選手の強化について経費の補助をしております、競技能力の向上を図ることをしておりますところでございます。

最後に、本県における企業誘致の取り組みと人材育成の取り組みについて、簡単に私の方からご紹介をさせていただいたらと存じます。本日担当の関係課は出席しておりませんが、もし質問等ございましたら、会議の終了後に当課にご連絡頂きましたら、後日

関係課から回答させていただきたいですので、よろしくお願いします。

まず資料14ページ目になります。こちらは本県におきます企業誘致に対する主な優遇制度を紹介しておりまして、次の15ページ目というのが、これは各種市町の優遇制度となっております。次の16ページになりますが、愛媛県を一候補地として視察する際の旅費の助成についてのチラシとなっております。企業誘致におきましては、直近では、令和5年10月に、IT関連企業が愛知県から本社移転をしております、現在までで16社の誘致に成功している状況です。このほか、大都市圏の企業を対象とした立地ミーティングの開催のほか、民間主催のマッチングイベントでのPRにも努めているところでございます。

続きまして、資料の17ページと18ページになります。本県におけるデジタル人材の育成に関します資料でございます。令和4年2月にDXの実行プランを作成しまして、2030年度までにデジタル人材を1万人以上排出するとともに一人当たりの県民所得を265万円から300万円に引き上げを目指して取り組みを進めているところでございます。取り組みの一例として、県内企業を対象とした助成を行います愛媛県県外IT人材マッチング支援事業、副業人材スキル活用促進事業のチラシを添付しているところでございます。

このほか、ジョブカフェ愛Workが実施しております就職関連資料が19ページとなっております。それから資料の20ページですが、四国UIJターン就職交流会というのが12月16日に大阪で開催されますほか、次の22ページ、シゴト発見フェスin愛媛を令和6年1月6日に愛媛県県民文化会館で開催することになりまして、交通費の補助もあると聞いておりますので、ぜひ周知にご協力いただければと思っております。私からは以上でございます。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございます。続きまして、中山委員から説明をお願いします。

○中山委員（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・求職者支援機構の中山でございます。当機構の訓練施設としまして、愛媛県内にはポリテクセンター愛媛というものがございます。資料の方は2-2でございます。私共ポリテクセンターで行っております訓練につきましては、先ほど小川委員の方から説明がありましたように、1ページのところにですね、右側が県で、中間あたりのところに当構のポリテクセンター愛媛の実績を3年間掲載させていただいております。

まず、説明につきましては、もう少しブレークダウンして細かくした資料が2-2の後ろの方からめくっていただいて、2枚つけさせていただきました。こちらでご説明させていただきたいと思っております。最初、ハロートレーニング離職者訓練4年度実績および5年度実施状況というペーパーでございます。左側の列をご覧いただきたいのですが、私共ポリテクセンターで行っている訓練は、標準コースと、企業実習付きコース、それから橋渡し訓練と3つの種類を実施してございます。標準コースというのは一般のコースといたしまして、施設内で6ヶ月間の訓練を行うものでございます。内容としましては、いずれも、ものづくり分野の訓練を行っております、機械CADであったり、溶接、電気、住宅、ビル等、それから電子系といたしましては組込みプログラミングで

あたり、ICT生産サポートということで実施してございます。その下、企業実習付きコースを2コース実施しておりまして、こちらは6ヶ月の訓練期間のうち1ヶ月を企業実習ということで組み込んでおり、より実践的な内容を学んでいただけるコースになってございます。1ヶ月の企業実習に行っていただきまして、その先でうまく就職に結びつくという例もございます。その辺も有用な訓練コースの内容となっているかなと思っております。一番下側の橋渡し訓練というのは、上の標準コースであったり、企業実習コースの6ヶ月のコースにプラス1ヶ月くっつけておりまして、内容としましてはコミュニケーションスキルであったり、PCスキルといった社会人としての基礎的な内容を学んでいただいて、翌月から始まる6ヶ月の本訓練につなげていくという形で実施しているものでございます。

全体像はそのような形になっておりまして、実施状況としましては、表の一番上、離職者訓練計というところですが、令和4年度につきましては、年間定員459名で実施しておりまして、実際に入っていただいた定員充足率が74.5%でございます。なかなか受講者の確保というのが、我々も苦労しておりまして、当機構としては充足率85%を目指しているところではございますが、なかなか到達せず、募集については、ハローワークにも協力を得ながら、さまざまな施策を講じているところでございます。

一方、就職率につきましては87.5%ということで、一定の高い水準を維持していると思っております。就職に関しましても、ポリテクセンターの中に就職支援の相談員を配置したり、ハローワークと連携した求人情報の訓練生への提供であったり、或いは企業の方にポリテクセンターに来ていただきまして、実際に企業の内容を訓練生に直接話していただいたりするような機会を設けており、訓練生の方の就職意欲の喚起、それから就職につなげる施策もさまざま講じてございます。5年度のことにつきましても、定員については459人ということで、昨年度と変わらず取り組んでいるところではございます。入所はやはり苦戦はしておりまして、現状では74.4%というところではございます。後半、もう少し伸ばしていきたいと考えております。

次のページ、状況を細かく分析した資料になってございます。図1が定員充足率です。先ほど課題として申し上げたところですが、充足率の推移につきましては、年度途中をみても月によってかなりバラつきがあるのですが、今年度については赤いグラフで示させて頂いておりますが、この3年と比べても低い状況で推移してしまっているところではございます。我々として分析しているのは、ハローワークと話をしてみても、すぐに就職するという人が多かったり、雇用情勢が良いということも影響しているのかなと思っております。その中でも訓練の機会というのをご存知ないままになってしまうことがないように、周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

それから次の図でございますが、受講生の年齢構成としましては、近年、40代以上の方が多くなっているのかなという印象でございます。若年者の方で、訓練を受けて就職というよりも、すぐに就職したいという方が多いという傾向があるのかなと感じております。

次のページ、女性活躍ということもございますが、女性の入所割合でございます。ものづくり分野ということで、女性の方からは敬遠される傾向がかつてからあるのですが、愛媛県については33.3%ということで、昨年度、機構の中でも平均よりは多い女性割合となっております。機構の平均だと全体で26%から27%位でございます。こういった傾向もありますので、今後も女性の方に向けた広報であるとか、女性

確保の取り組みを実施して行きたいと思っております。少し後押しするような取り組みとして、図4のところで全国的にやっていることではございますが、託児サービス付きの職業訓練を行っております。訓練を受けていただくときに、託児所を準備さしあげて、そこにお子さんを預けた上で訓練を受けていただけるというサービスでございます。これも昨年度2件ご利用をいただいているところでございます。訓練を受けやすい環境整備に努めております。

図5でございますが、就職率の推移でございます。一定の高い水準で昨年度も来ているのですが、その前の年、令和3年度は91.6%だったということもございますので、本年度はさらに高めていきたいと考えてございます。私の方から説明は以上でございます。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございます。続きまして、事務局から説明をお願いします。

○濱上訓練課長（事務局）

愛媛労働局訓練課の濱上と申します。

資料2-3に基づきまして、求職者支援訓練の実施状況についてご説明させていただきます。

令和4年度のところを見てください。訓練計画数は693人で中止を除いた認定数が36コース、中止を除いた認定定員は590人で、認定率が85.1%となりました。受講者数につきましては、オレンジ色のところになりますが、平成24年度の762人をピークに景気の回復等もありまして、年々減少しておりましたが、令和2年度より増加傾向となり、令和3年度は346人となりました。昨年7月の法改正で、先ほど小川課長の方からお話もありましたが、雇用保険を受給している方も求職者支援訓練を受講できるように制度改正されたこともありまして、令和4年度は435人となり開講コースの充足率は73.7%となりました。

また、就職率についてですが、目標値が資料の一番下のところにありますが、基礎コースで58%以上、実践コースで63%以上となっており、令和4年度の就職率は基礎コースで45.3%、実践コースで74.6%となり、基礎コースは目標を下回っておりますが、実践コースは目標を大幅に上回ったところです。

令和5年度の訓練計画数につきましては、693人で12月までのコースを認定しており、中止を除いた認定数が24コース、中止を除いた認定定員は462人で、認定率が66.7%となっております。うち4月～9月の認定開講コースにつきましては13コースで認定定員が242人、受講者数が209人となっており、開講コースの充足率は86.4%となっているところです。

続きまして、2ページをご覧ください。男女別、年齢別の状況ですが、受講者の女性の占める割合は緑色のところになりますが、令和4年度で82.1%、例年75%～80%が女性という状況となっております。年齢別にみますと、赤いところになりますが、45歳以上の割合と55歳以上の割合を載せておりますが、年々増加しており、令和24年度はそれぞれ22.2%、5.4%でしたが、令和4年度は49%、19.3%となっており、受講者の高齢化が進んでいる状況となっております。

3ページをご覧ください。求職者支援訓練の計画・認定・受講状況の令和4年度分になりますが、基礎コース、実践コースの訓練計画数と中止を含んだ認定定員、受講者数

を載せております。真ん中のグラフにつきましては実践コースの分野別の内訳になります。

紫がその他の分野となりますが、全て「営業・販売・事務」の分野で、これはエクセル・ワード・パワーポイント等を使用した訓練になります。求職者のニーズは非常に高い分野となります。

計画では130人でしたが、中止を含む認定定員は361人で、実践コース全体の認定定員の66.4%を占めております。受講者数は260人になっております。

訓練コース別の開講・中止状況ですが、中止となったのが基礎コースで1コース、介護福祉系で3コース、医療事務系は1コース、その他で2コースの計7コースが中止となり、中止率は16.3%となりました。

これは先ほどお話もありましたが、類似した訓練コースが競合し、その結果として、受講申込者が分散し、定員を著しく下回ったコースが中止となったものです。中止コースの受講希望者にはハローワークから連絡を行い、本人の希望を確認したうえで、他のコースをご紹介したり、仕事の紹介を行うなどフォローアップに努めているところでございます。

4ページを見てください。求職者支援訓練の対象となる特定求職者の平成23年度からの月ごとの推移を折れ線グラフで表したものになります。水色の折れ線が23年度で赤の折れ線が令和4年度ということになっておりますが、年々減少しているのを見て取れるかと思えます。また、月ごとの推移につきましても、一定の流れがあるような形となっております。

棒グラフは赤が令和4年度の求職者支援訓練の認定定員、青がうち中止となったコースの定員、黄緑が受講者数を表したものとなっております。

5ページをご覧ください。令和5年度の状況になります。基礎コース、実践コース別の状況ですが、訓練計画数はオレンジ色の基礎コースが139人としておりましたが、12月開講コースの認定は0人で、ちょっと計画とは異なる状況となっております。第4四半期には申請等があがってきているようなので、今後増えてくるのではないかと考えております。

実践コースの分野別の内訳ですが、水色がデジタル系となりますが、計画では90人、認定が75人となっております。機構愛媛支部と協力して新規開拓した結果、令和4年度は10人であったものが大幅に増加したところですので。実際に受講した人数は9月開講コースまでとなりますので定員15人に対し、15人充足したということになっております。

訓練コース別の開講・中止状況ですが、中止となったのは介護・福祉系の2コースとなり、中止率は13.3%となっております。現時点では令和4年度に比べまして中止率は低い状況ではありますが、令和5年度は下半期に認定が集中しておりますので、中止コースが生じないように、受講者の確保を関係機関と協力しながら、積極的に行うこととしております。

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（松山大学法学部 教授）

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。正本委員から愛媛大学における職業能力開発促進の取り組みについてご説明をお願いいたします。

(3) その他職業能力開発促進の取組みの共有について

○正本委員（国立大学法人愛媛大学 社会連携推進機構 准教授）

愛媛大学の正本です。愛媛労働局にはいつもお世話になっております。地域創生イノベーター育成プログラムという特別なプログラムを実施しておりますが、内容等に関しては、今年度に関しては受講の手引きと、昨年度の成果報告書をつけておりますので、本件はこれの添付で報告に替えさせていただきたいと思っております。

パワーポイントの分だけでかいつまんで説明させていただきます。めくって2ページのリカレント教育の内容です。また、今年変わってしまいまして、定義が変わったことをご報告いたします。従来と比べて、生涯学習のところが入ってきているとこと、リスニングとアップスキリングの位置づけと、来年度変わってしまうかも知れないが、現在はそのような形で整理が進んでいる状況です。

次の3ページですが、愛媛大学の行っているプログラムの一覧で、R4なので、R5になったら違ってきます。実績報告としてはこれだけ行っているということになります。

次のR4のプログラム、4ページになります。大体、毎年1,500人くらい、少し整理しないといけないところがありますが、一日のプログラムから14日間のプログラムが全部一緒くたになっているので、一概に人数ですごいなって言うところではないのですが、これくらいのプログラムをリカレントのプログラムとして、民間の方が受けられているというところは、ある程度のボリューム感はあると思っております。松山大学等を含めると結構な無視できない数になってくるのではないかと思います。

次のページですが、こちらはぱっと見ていただいたので結構なんですけれども、未来人材ということをよく言われているところですが、DXとかGXと言われておりますが、一番大きな大項目だけでも、これだけの項目がある。大学とか国に対してDXを推進しなさい、GXを推進しなさいといっても、なかなか大項目だけでこれだけの分野があるので、総がかりで企業で取り組まないと難しいという状況がだんだん明らかになっているところではあります。

次のページになります。ちょっと古いデータなので、最新のものはちょっと違ってくると思うのですが、需給アンバランスの問題でご存じのところではあります。今必要な部分のところも不足しているのと、今まさに儲けられるところの人材が、求職も求人もないというところに、日本の深刻な状況が出てきております。確実に創価産業に立ち上がるのがわかっている分野に求人と求職の双方がないということになっています。あと訂正しないといけないのは、真ん中の心理・政治・国際・経済・文学・芸術系は供給過剰と書いておりますが、ここの分野も製品のデザインとかイノベーション起こすということで逼迫しつつありますので、供給過剰でなくなってきた状況です。全分野で供給ができないし、日本の場合、儲けられるのに需給もないという厳しい状況が続いている状況となります。

私共の方、地域ニーズ調査をしておりまして、毎年、50位、今年も半年実施しあちこち訪問させていただいている状況です。

次のページですが、未来社会とか未来技術の関係であるとか、あるいは、共同ネットワークとか、中堅職と管理職をどうにかしたいとか、GX、DXに対する期待、イノベーションマッピングの期待、この部分に関する意見が多くなっております。分析が失敗したのですが、後からわかったのが地域ハブ人材がいると、いろんな専門家とか、機関

を繋いでいく人が必要であるということが出てきており、今後は地域ハブ人材の集計をとっていかうと思っているところです。

今年度のプログラムに関しても、文部科学省の成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業の採択を受けて、二年連続で策定採択されました。産学民間の連携で事業実施委員会を立ち上げて意見を集めているところが評価されました。

今年気になっているところは、今年は補助事業になったので、お金を取ることになったんです。委託の時は無償でやらないといけなかったのですが、今回は1万円だけ取ることになり、全期受講者が去年は31人いたのが10名に激減しました。逆に、部分受講者は8コマまではただで受講できるのですが、そこは倍増しておりまして、初期集計では倍増で、最終的には3倍増ということになりました。地方においてはリカレント教育にお金を出すのは1万円でも結構厳しい状況が出ています。なぜ、人材育成にお金を出さないといけいないのか、法人、企業双方共にきわめて強い傾向がある。良いところと言えば、NPO等でこれまで研修ができなかったところが、部分受講しているの、一概に悪い結果ではないが、そういう傾向がでてきています。

最後のページですが、今後の傾向なんですけれども、上の方は愛媛大学の中のことで、下の部分は先ほど出てきたいくつかのキーワードの部分で、リ・スキルでハローワークや県で行っている職業訓練で頑張っている部分の話と併せた形で、新規需要の掘り起こしとか、イノベーションマッチングの部分の人材育成をしていくことが大学の使命と考えております。走り走りになりましたが、以上でございます。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございます。

議題（1）～（3）の説明が終わりましたが、これまでの説明につきまして、ご意見、ご質問、この場で共有しておきたい取組等はございませんか。いかがでしょうか。飯尾委員お願いします。

○飯尾委員（愛媛県商工会連合会 専務理事）

今、愛媛大学さんの説明について、ちょっとお伺いしたいことがあるのですけれども、3ページ目のところリカレントプログラムの開講というところで、実施主体とございまして、例えば、一番下の新産業創出のところ、植物工場人材育成プログラムのところで、植物工場研究センターというのがございます。次のページですけれども、4ページ、地域や社会基盤の保全のところ、植物工場人材育成プログラムが930人とかなり大きい人数が受けられておりますが、この当たりの細かい事情を説明いただいたらと思います。

○正本委員（国立大学法人愛媛大学 社会連携推進機構 准教授）

一個一個が1日とか2日とかのショートプログラムでして、そういうやつでも1プログラムとなります。先ほどの話ですが、そういうふうにカウントされてしまうので、そうすると、こういうふうに人数が膨れてしまうということになります。1日とか数日の講座も1プログラムになりますので、その場合、人数が膨れ上がってしまうところなんです。ここが課題になっているところです。総数としてはカウントして、報告することになっておりますので、このような数字になっております。

○飯尾委員（愛媛県商工会連合会 専務理事）

非常に人気のプログラムなのですか。

○正本委員（国立大学法人愛媛大学 社会連携推進機構 准教授）

そうですね。植物工場に関しては、これから農業が産業に変わってくる。また、最近気候変動の関係もございますので、安定した食料生産という部分で話は聞いておこうという形の行政とか企業がありまして、自分に合った部分だけピンポイントで受講されています。

○飯尾委員（愛媛県商工会連合会 専務理事）

特に県内の柑橘農家とかもございませけれども、特に受講者の方で、こういった方々が受講されているのでしょうか。

○正本委員（国立大学法人愛媛大学 社会連携推進機構 准教授）

具体的には農学部でやっているんですが、柑橘産業人材育成プログラムっていうものが、4ページのところにあると思うんですが、地域や地域産業のイノベーション分野のところの一つで管理されておりまして、その分でだいたい多いのはそろそろ継がないといけないので、首都圏、阪神圏から呼び戻されるパターンの農家とか、新規就農したい全然違う部分、例えばドローンをやっていたとか、スーパーをやっていたとか、新技術やっていたところからが多いかと思えます。

○飯尾委員（愛媛県商工会連合会 専務理事）

ありがとうございました。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、他に何かご意見ご質問等ございませんでしょうか。
八塚委員お願いします。

○八塚委員（愛媛県経営者協会 専務理事）

経営者協会八塚でございます。中山委員さんのご説明で、ハロートレーニングの実績関係が後ろから2枚目の企業実習付きコースの関係です。雇用につながるという有意義な訓練ということでお伺いしたいのですが、名前を見ても、内容が分からないので、どういことをしているのかなというのが趣旨なんですけれども、テクニカルエンジニアとか、住環境コーディネーターっていうのはどういうふうな業務で、どういった企業で活躍されているのかなっていうことをお伺いしたいのですが。

○中山委員（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）

ありがとうございます。企業実習付きコースは2コースありまして、テクニカルエンジニアというのが、CADオペや、図面を引いて機械加工をするというような仕事をするための訓練となっております。そういった加工工場や、或いは、CADオペレーター、CADを使って図面を引くようなお仕事。そういったちょっと事務的なCADの図

面を引く仕事や本当に機械加工をする仕事、両面の方で就職をしていただいております。住環境コーディネーター科というのは、いわゆる木工と言いますか、家を建てる訓練をやって、更にそこでも図面を引くこともありまして、そういった両面での就職もあります。中には大工さんになる方もいらっしゃるれば、現場監督を目指される方もいらっしゃいます。テクニカルエンジニア、住環境コーディネーターもですが、企業に行く際にも、訓練生自身でどういった企業に行きたいか選んでいただいて、我々がそこをコーディネートして実習先を決めております。受入れ企業側も、もし良い人だったら採用したいというところも少し思惑として持っていていただいているのかなと思っております。そこで、双方がマッチすれば、就職につながりますし、我々も一人一人に生の現場の雰囲気や情報を伝えつつ、本当の現場に入るというのは更に効果が高いと思っております。また、1ヶ月訓練を行ってきた方は、訓練終了後に発表会のようなことを行っているのですが、その時にも有意義だったとおっしゃっておられるので、この二つのコースは良さがあると思っております。

○八塚委員（愛媛県経営者協会 専務理事）

はい、ありがとうございます。愛媛県から若者がどんどん流出している中で、愛媛県に素晴らしい企業があることを知られていないという問題もあると思っておりますので、企業を知っていただく機会があったらいいなと思っておりますので、この訓練も有意義だなと思っておりますので、ちょっとお伺いしました。どうもありがとうございました。

○中山委員（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）

ありがとうございます。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、ありがとうございます。他に何かございますか、よろしいですか。それでは続きまして、議題（4）愛媛県公的職業訓練効果検証ワーキンググループ検証結果報告につきまして事務局から説明をお願いします。

（4）愛媛県公的職業訓練効果検証ワーキンググループ検証結果報告について

○柴川職業安定部長（事務局）

柴川の方から説明をさせていただきます。

資料4をご覧ください。1ページのところになります。昨年度3月2日に第2回本協議会におきまして、愛媛県、高齢・障害・求職者雇用支援機構、愛媛労働局が公的職業訓練効果検証ワーキンググループの構成員となりまして、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくために、訓練実施機関、就職先事業所、実際に訓練を受けた訓練修了者の3者からヒアリングを行いまして、訓練効果を把握・検証しまして、訓練カリキュラム等の改善を図ることとされました。そして、分野としましては、デジタル人材が質・量ともに不足していること、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野への重点化に適切に取り組むこととされておりますので、令和5年度につきましてはデジタル分野で検証を行うこととされたところでございます。

そして真ん中、ヒアリングを令和5年6月から8月にかけて実施させていただきますし

た。デジタル分野の各実施主体となります委託訓練、施設内訓練、求職者支援訓練3つのコースにつきまして、それぞれ3者に対しましてヒアリングを実施したところでございます。

ヒアリング内容につきまして、3ページから載せているところでございます。3ページから10ページまでが、愛媛県が行っている委託訓練のヒアリング資料になります。こちらの訓練は、プログラミング言語を学んでシステム開発企業や、ソフトウェア企業への就職を目指すコースとなっております。5ページから実際に使用したヒアリングシートを付けておりますけれども、5ページが訓練実施機関、6、7ページが訓練修了者、8、9ページが就職先事業所からヒアリングした内容になります。これらの内容を踏まえ、3ページに訓練コース内容の検討を行いまして、改善策（案）を右下に取りまとめております。

同様の構成で、11ページから16ページにかけては、ポリテクセンターで行っている施設内訓練のモノづくり訓練でのプログラミングを活用する訓練についての報告がございます。こちらも同様の構成でヒアリングシート、それらに基づく改善策（案）を取りまとめているところでございます。

続きまして、17ページから求職者支援訓練になります。表計算プログラミング科と言いまして、エクセルを活用したプログラミングで、一般企業での事務等の業務簡素化を図るなど幅広い就職を目指すコースとなっております。同じくヒアリングシート、改善策（案）を取りまとめているところでございます。

そして、これら3つのコースのヒアリングの内容を取りまとめたものが、23ページ、これが今回お示しするデジタル分野における訓練カリキュラム等の改善促進策（案）という形になります。訓練コースそれぞれデジタル分野と言いましても設定の目的や、受講の内容等も異なりますので、できるだけ共通する事項を拾って案として取りまとめたものがこちらになります。

左側が課題、右側がそれに対する改善促進案ということで取りまとめております。まず、左側の課題でございます。訓練カリキュラム等につきましては、就職後に求められるスキルと訓練で習得するスキルが合致していない場合がある。また、即戦力となる実践的なスキルが不足している。コミュニケーション能力・社会人としてのマナーはそもそも必要になってくる。デジタル分野と言っても、パソコンの画面だけ見ているだけでなく、特にSEとかであれば、プログラマー等とのやり取りが非常に大事となっているところでございます。

そして、その下の真ん中、就職支援、入口段階での就職に向けた意識付けがやや不十分であるという意見が見られました。また、未経験者が応募可能な求人が少ないというような課題も依然としてございます。

受講者の確保についての課題。職業訓練（特にデジタル分野）のイメージが具体的に描けていないというようなケースがございました。受講者のレベルと受講に際して求められるスキルの水準に差があるといったご意見もございました。

それらに対して、右側に改善促進案を取りまとめております。訓練で習得したスキルと就職後に求められるスキルが合致していない場合があるということで、ニーズを踏まえた訓練内容、また、訓練期間の分析・検討を行うことにつきまして、設定の促進を図る必要があることとなります。そして、ニーズを踏まえた内容ということで、次の25ページを見ていただければと思います。こちら、実際の求人内容における訓練ニーズと訓

練期間ということで、ハローワークに出ている求人票を基にどういった分野の内容やどういった言語、資格が必要とされているのかというものを分析して取りまとめたものになります。また、右側が実際に訓練の相談に来られた方に希望する訓練コースの期間ということで聞いた内容のものとなります。3ヶ月から半年程度を希望されている期間ということで大きな割合を占めております。また、訓練カリキュラムにつきましては、経済産業省や情報処理推進機構で策定したデジタルスキル標準のスキルマッピングというものがございます。ちょっと27ページにつけておりますけれども、右側がデジタル分野で活躍する人材、それに対して縦が必要とされるスキル、そのスキルに必要度をaからdまで関連性を重点化したものになります。こういったものも、一つ参考として付けさせていただいております。

それでは戻っていただきまして、23ページ、改善促進策2つ目の○、社会人としての基礎能力講習等が必要ということで、職業人講話、実際活躍されている方の講話などそういった時間数を増やし、担当できる講師の開拓が必要ということで書いております。

そして、即戦力となるスキルというところにつきましては、応用力を付けるために実践に即した訓練内容が必要ではないかということで書いております。企業実習の推奨、実際に仕様に基づいてプログラミングを作って、それに対してトラブル対応を図るとかそういったより実践的な訓練内容を取り込む必要があるということでございます。

そして、4つ目、eラーニングの活用の勧奨。今年度から若干eラーニングを活用した訓練も出てきているところですが、やはり若者や育児中の方や遠隔地に居住の方と受講者の掘り起こしに繋がるところでございます。また、実際、テレワークといったものがなじむ分野でございますので、eラーニングの訓練の設定は進めていくべきかと思っております。

5つ目、OA訓練、先ほどから事務系の訓練としてオフィス・オートメーション訓練と言いまして、簡易なパソコンエクセル、ワード等そういった訓練が非常に愛媛県内でもたくさん設定されております。それもデジタル分野とまではいかず、あくまで事務補助としてのOA訓練というような形になりますので、そういった簡易なパソコン訓練との違いがわかるように受講前に求められるスキル水準、訓練内容、訓練修了後の仕上がり像がイメージできるよう、より詳しい補足資料の作成が必要と考えております。パソコンの訓練だと思っていったら、プログラミングとか高い水準を要求されるとかということがないよう、また受ける内容、出来上がりの姿がイメージできるようにしていくことが必要であると考えております。

これらの訓練カリキュラム等の改善促進策につきましては、委託訓練につきましては、受託先募集の際に周知・勧奨を図り、委託要綱等に盛り込むことを考えております。求職者支援訓練につきましても、認定申請の募集をかける際に、こういった内容を併せて周知・勧奨していくこととなります。

そして、その下、就職支援、入口段階でなかなか就職に向けた意識付けができていない、未経験者の応募可能な求人が少ないという点につきましては、当然ハローワークと関係機関が連携しまして、訓練申込み前から訓練修了後3か月まで一貫した就労支援の強化を図っていくこととしております。就職支援ナビゲータによる担当者制による就職支援はもちろんのこと、求人開拓、求人要件の緩和、履歴書添削、模擬面接等。デジタル分野は特に実践経験を重視されまして、なかなか訓練受けたというところだけでは、各社採用に二の足を踏むといったところもあるようでございますけれども、ハローワーク

の方も訓練修了者の就職に関し求人事業所に対し積極的に働きかけていきたいと考えております。

最後受講者の確保のところでございますけれども、受講者につきましても、デジタル分野、何をやるのか具体的にイメージが湧いていない、先ほどのOA関係との絡みもございまして、受講者のレベルと受講に際して求められるスキル水準に差があるということがございます。そういったことをできるだけ防ぐためにも、SNS等を活用してより具体的な訓練内容を周知・広報を行うということとしております。また、受講者実際に受講した方の生の声を紹介しましてイメージアップを図っていくというような取り組みも必要であると考えております。

こちらがヒアリングを踏まえてのデジタル分野における訓練カリキュラム等の改善促進策(案)ということでお示しさせていただきました。こちらについてご議論のほどよろしくお願いたします。

○村田会長(松山大学法学部 教授)

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、ご要望等がございましたら、手を挙げてご発言をお願いします。

よろしいでしょうか。それでは、ワーキンググループから報告いただきましたデジタル分野における訓練カリキュラム等の改善促進策に基づいて、改善促進を図っていただくようお願いします。

続きまして、議題(5)令和6年度愛媛県職業訓練実施計画の策定方針について事務局から説明をお願いします。

(5) 令和6年度愛媛県職業訓練実施計画の策定方針について

○柴川職業安定部長(事務局)

続けて恐縮でございます。愛媛県職業訓練実施計画(総合計画)の策定に関しまして、資料5-1~5-3と参考資料を用いてご説明させていただきます。

最初にご説明させていただきましたけれども、公的職業訓練は訓練の種類、対象者、訓練実施主体などが錯綜しておりまして、複雑な制度となっております。各訓練実施主体が連携を強化しまして、愛媛県全体の訓練実績を把握・分析しまして、一体的に運営することが重要となっているところでございます。

先程、それぞれ各実施主体から実施状況等を説明いただきました。それにつきまして、資料5-1全体版として公的職業訓練の特に離職者向けでございますけれども、県全体の実績として取りまとめております。同じような形で、国全体の数値を取りまとめておりますが、参考資料の11ページから13ページとなります。

参考資料につきましては、先日厚生労働省の方で9月29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から抜粋したものになります。こちらの協議会の全国版ということで捉えていただければと思います。

こちらの参考資料11ページの内容とざっと見比べますと、愛媛県はIT分野の比率が少ないことや、また「営業・販売・事務」分野に偏っているということが読み取れるところでございます。

また、資料5-1の2ページ目をご覧ください。分野別の応募倍率や

訓練後の就職率を見ますと、「営業・販売・事務」分野につきましては、応募倍率は比較的高いのでございますけれども、就職率がやや低い、「介護・医療・福祉」分野につきましては、応募倍率がやや低いのでございますが、就職率はかなり高い分野となっております。こちらが後ほどの前提となりますので、取りまとめ内容について触れさせていただきました。

そして資料5-2をご覧頂ければと思います。この資料は、昨年度こちらの協議会で策定されました令和5年度、本年度の愛媛県職業訓練実施計画になります。こちらの令和6年度版を作っていくということになりますので、ご議論いただくのが本協議会の大きな目的の一つとなっております。本日につきましては、まず6年度の訓練計画の策定に当たっての方針をまずお示しさせていただきたいということで、資料5-3をご覧いただければと思います。

資料5-3が令和6年度愛媛県の実施計画の策定に向けた方針案ということになっております。併せて、参考資料の17ページをご覧頂ければと思います。17ページが中央協議会で示されたものになります。令和5年度と同程度の規模で人材を育成ということになります。こちらにつきましては当然、予算の関係もありますので、国の協議会の方針を踏襲するということで、資料5-3につきましても、令和5年度と同程度の規模で人材を育成するということでお示しさせていただいております。詳細な内容につきまして、今後決まってくるところでございますが、おおよそ決まっているところについては5-3の1ページにお示しさせていただいております。ほぼ今年度と同程度と考えております。

そして5-3の裏側2ページ目をご覧いただいたらと思います。県内の公的職業訓練の実施状況、雇用失業情勢及び地域の人材ニーズ等を踏まえ、訓練実施計画を策定することとすることで、令和6年度方針につきまして示させていただいております。

ちょっと上からになりますが、実施状況の分析を踏まえてということでございますけれども、①就職率が高く、応募倍率が低い分野、先ほど実績の方を説明しましたが、「介護・医療・福祉」分野がこちらに当たります。こういった分野につきましては、受講勧奨はもちろんでございますけれども、「介護・医療・福祉」分野といった人材不足分野につきまして、更なる魅力を発信するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化が必要というふうに考えております。

また、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、少しでもこういった部分柔軟にしまして、受け易くしまして、受講者増加のための取組を行いたいと考えております。

そして②就職率が低い分野ですが、実際、令和4年度実績では「営業・販売・事務」分野となっております。こちらにつきましては、先ほど触れましたが、やはりオフィスの簡易なパソコン訓練が中心になってくるところでございますが、中小企業とかでマッチングをするにしても、スキルということでは違いありませんので、ハローワーク、関係機関と連携しまして、より就労支援を強化して行きたいと考えております。

そして、真ん中計画と実績の乖離という部分になります。③委託訓練の計画数の実績として、やや乖離があるということでございます。先ほど令和5年度につきまして途中経過もございましたけれども、令和4年度実績としましては、計画68コースに対して、開講59コースということになっております。やはり人が集まらなかったり、委託先が見つからなかったりということで中止になったりすることもございます。引き続き、訓

練機関等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえて計画数そのものの検討が必要と考えております。

先ほどのBの措置、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等のそういった取り組みも併せて実施することが必要となってまいります。そして、④求職者支援訓練につきましても中止コース、令和4年度につきましてもは出ております。認定43コースの認定に対し、開講は36コース、受講者が集まらないということで、中止ということがございました。これにつきましては、先ほどとも重複しますが、同時期に同種や類似の訓練コースが重ならないよう調整が必要と考えております。開講時期や実際に受講するレベル、使用するソフト、訓練時間・期間等を変更して、できるだけ一つの期間に集中しないように設定することが必要と考えております。また、訓練を知らない、先ほど細かい一覧ありましたけれども、かなりなじみのない訓練もあろうかと思えます。そういったことが知らずに終わることがないように、SNS等を活用して効果的な周知・広報が必要と考えております。

最後は、⑤人材ニーズの踏まえた視点としまして、先ほどのデジタル分野と被りますが、デジタル人材が質・量とも不足していることで、デジタル田園都市構想総合戦略でも言われております。引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進めて、一層の設定促進を図っていくことが必要であると考えております。

また、受けた後の就職率の向上のために、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるよう、ハローワークの訓練窓口職員が窓口で、どんな訓練をやっているかちゃんと説明できないと、その後の就職にも繋がりませんので、職員の知識の向上や事前説明会等の機会をできるだけ確保しまして、また訓練修了者の就職機会が拡大できるように修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組み促進を図っていく必要があるというふうに考えております。

以上が、令和6年度の訓練実施計画の策定に向けた方針案ということで、お示しさせていただきました。私の方からは以上になります。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、ありがとうございます。

それでは、議題（5）に対するご質問、ご意見、ご要望等がございましたら、手を挙げて、ご発言をお願いします。

はい、白石委員をお願いします。

○白石委員（日本労働組合総連合会愛媛県連合会 事務局長）

労働組合連合愛媛の白石です。ご説明ありがとうございました。この計画だけではなくて、全体を通じて少し思ったところですが、さまざまなコースとか、就労支援とかあって、働く者にとっては、数多いということで、選べる機会も多くて良いのですが、ご説明の中にも少しありましたように、コースとか、支援が多すぎて正直言って分かりにくいと言うよりか、さっぱり分からないと言うことに離職者の立場としてはなるのだろうかと思っています。説明ということもあったのですが、多種多様なコースをパンフレットやチラシとかホームページ等で紹介されても、結局は分からないままで終わってしまって、内容が周知されるだけで、自分が使うときに、どれが自分にとって使えるものなのか、良いものなのかということが正直わからない。これからの時代、それがわかる人

材が生き残っていけるので、個人個人でそのスキルを身につけよということなのでしょうけど、一求職者としては、なかなか正直言って難しいと思ったときに、皆さんの中に出たハローワークとの連携というのが数多く出たのですが、結局はハローワークに行った時に、ハローワークの職員の方がどう対応してくれて、自分に適したものを紹介されるかどうかの方が重要なのだと思うわけです。それぞれやっている内容というのは、すごく素晴らしくて、役に立つのですけれども、それ以上に離職者とか、求めている方に良いものの情報が、取捨択一されて出てくる機会というのが重要になった時に、ハローワークにこれだけのことを求め、ハローワークが求められていることに対して、ハローワーク側としてはどういうふうに受け止めているのかなというのが気になってですね、これだけのことをきちっと捌くためには、ハローワークの訓練云々と書いておりますが、具体的にやる側が、どんなことを思って、どこが問題でどう改善するのがもっと良いつて言うところのほうが、実はもっとこの内容よりかは大切なのだろうという気がします。

是非、ハローワークの職員のスキルアップで尻を叩くのも大切なのですが、そこができるような体制をハローワーク側に作っていただかないと、今どこの職場も人材不足で大変だろうと思いますので、ハローワークの職員の方を充実することが、離職者にとってプラスになって跳ね返ってくることになると思うので、その手当てを充分にさせていただいて欲しいなあと思いました。以上です。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、ありがとうございました。

その辺は何かございませんでしょうか。

○柴川職業安定部長（事務局）

ご意見ありがとうございました。まずですね、情報過多になりすぎて、広報しても受け止められづらいという部分があるということにつきましては、非常に大事なご指摘かと思えます。当方としましても、もちろん漏れなくというところも大事なのでございますが、簡易な方法でできるだけ求職者一人ひとりに届けることにつきまして、簡易な方法につきましても並行して、特にSNSは情報量が限られますので、よりそういった簡易で届くような内容について検討して行きたいと思えます。

また、ハローワークの体制、もちろんスキルアップは必要でございますけれども、体制等につきましても、ご意見ありがとうございました。非常にありがたいご提言と受け止めておりまして、当方といたしましても、ハローワークの人材確保は必須と考えておりまして、引き続き、内閣人事局と関係機関の方にハローワークの業務の必要性、人材確保の必要性を訴えかけていきたいと考えております。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、ありがとうございました。他に何かございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本日ご協議いただいた令和6年度愛媛県職業訓練実施計画の策定方針を踏まえ、各委員からいただきましたご意見、ご要望を反映の上、来年度の愛媛県職業訓練実施計画の策定作業をお願いしたいと思います。

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。
事務局から事務連絡をお願いします。

○濱上訓練課長（事務局）

事務局から事務連絡になります。次回、第2回の協議会は、年明け2月を目途に開催を予定しております。本省で設置しております中央協議会が1月中に開催される予定であり、令和6年度の国の総合的な訓練計画が策定されることになっております。これを受けて、次回の協議会において、愛媛県版の令和6年度総合計画（案）を皆様にお諮りし、策定の運びとしたいと考えております。

求職者支援訓練につきましては、例年、次年度予算の概算要求が閣議決定された後に、本省より各都道府県労働局に対して訓練の上限枠が通知されることとなっておりますので、それを受けて暫定計画を作成しております。来年度の訓練の募集を開始する必要がありますので、暫定計画の策定につきましては、事務局にご一任いただきますようお願いいたします。

全体の総合計画につきましては、本日ご協議いただきました結果に基づき、関係機関と調整を図りながら、地域のニーズを踏まえた令和6年度計画の策定に向け作業を進めて参りたいと思っておりますので、各委員の皆様におかれましては、ご理解、ご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

また、次回協議会の日程につきましては、改めて事務局からご案内をさせていただきます。本日の協議会は、これで終了いたします。

本日はどうもありがとうございました。