

令和6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6年10月22日（火）10：00～

場所：愛媛労働局会議室

○東訓練課長補佐（事務局）

時間は少し早いのですが皆様お集まりいただいておりますので、只今から「令和6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東と申します。よろしくお願いいたします。

今回は、委員就任後初めての協議会となりますので、出席者全員についてご紹介すべきところですが、時間の制約もございますので、新たに就任いただいた委員と代理出席いただいている方のみご紹介させていただきます。お手元の「委員名簿」と「出席者名簿」をご覧ください。

出席者名簿の順番でご紹介させていただきます。愛媛県商工会議所連合会の福井専務理事の代理として、柴田担当課長にご出席いただいております。

○柴田委員代理（愛媛県商工会議所連合会担当課長）

柴田でございます。よろしくお願いいたします。

○東訓練課長補佐（事務局）

また、新たに就任いただいた一般財団法人日本医療教育財団松山支部の井原支部長にご出席いただいております。

○井原委員（一般財団法人日本医療教育財団松山支部 支部長）

井原でございます。よろしくお願いいたします。

○東訓練課長補佐（事務局）

同じく新たに就任いただいた愛媛県教育委員会事務局指導部の小池部長の代理で中村主幹にご出席いただいております。

○小池委員代理（愛媛県教育委員会事務局指導部高校教育課主幹）

どうぞよろしくお願いいたします。

○東訓練課長補佐（事務局）

愛媛労働局から常盤局長が出席しております。

○常盤委員（愛媛労働局長）

常盤でございます。よろしくお願いいたします。

○東訓練課長補佐（事務局）

社会福祉法人愛媛県社会福祉協議会の山本常務理事は、業務の都合でご欠席でございます。

なお、本日もご出席いただいております委員の皆様のご紹介につきましては、「出席者名簿」をもってご紹介に代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、常盤局長からご挨拶申し上げます

1 開会あいさつ

○常盤愛媛労働局長

おはようございます。変更した委員ということでご紹介いただきましたが、7月から労働局長で参りまして今勤めております。よろしくお願いいたします。

委員の皆様には、日頃から労働行政の運営に格別のご支援・ご協力を賜りまして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まして、重ねてお礼申し上げます。

本会の開会に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

堅苦しい話からになりますが、令和6年6月21日に閣議決定されておりますが、経済財政運営と改革の基本方針2024がございます。いわゆる骨太の方針というものですけれど、三位一体の労働市場改革を進め、成長分野への労働移動を進めることで持続的な賃上げの実現を目指すこととされているところです。その大きな柱の一つとして「リスクリングによる能力向上支援」がございます。全世代型リスクリングを推進するためには、教育訓練給付の拡充という大きな方向性が示されているところでして、職業訓練今日の議題にありますけども、果たす役割がますます高まっているところです。

愛媛県におきましても、皆様ご承知のところがございますが、全国同様に人口減少や少子高齢化という背景もあって、労働力不足、人手不足という状況であるかと思えます。大きな課題があろうかと思えます。こうした中で、先ほど申し上げた賃上げを含めた持続的な経済成長ということで好循環を生んでいくことが課題となっている。そういうためには多様な人材が活躍できる環境整備を進め、更には労働生産性を高めていくことが必要であるという認識でございます。つまり、人への投資、人材育成の強化が重要となっていると認識してございます。

また、社会全体の動きとしては、DXの進展という変革が進んでいるところでございます。そういった中で関連する人材育成も求められているところです。

こうした取り組みを効果的に進めるため、地域地域で検討することが必要であり、人材育成は現場で、地域でやっていることから、そういう意味で本協議会の役割は極めて重要というふうに捉えてございます。これまでの活動として、皆様のご協力をいただきながらですが、令和5年度、6年度においては、公的職業訓練のデジタル分野の訓練コースを従来より増やすなど、県内の状況を踏まえた対応を取ってきたと認識しております。今年度においても、地域の人材ニーズを適切に把握し、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等を行って、デジタル分野もそうですが、それぞれのスキル或いは企業が求める人材に適合した訓練コースを設定していくことが必要だというふうに考えてございます。

本日の協議会では、公的職業訓練の実施状況の説明ですとか、愛媛県公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの検討の報告を踏まえての「営業・販売・事務分野におけ

る今後の取組み方針」ですとか、来年度の総合的な計画であります「令和7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なっております。

限られた時間の中ではございますが、委員の皆さまからの活発なご議論をお願い申し上げます。今日は、どうぞ宜しくお願いいたします。

2 会長選任

○東課長補佐（事務局）

2会長の選任になります。設置要綱5（1）により、協議会に会長を置き、委員の互選により選任すること、（2）会長は、会議の議長となり、議事を整理することとなっておりますので、会長の選任を行います。事務局といたしましては、昨年度に引き続き、松山大学教授の村田委員をお願いしたいと考えておりますが、ご賛同いただけますでしょうか。

（意義なし）

それでは、異議なしということで、村田会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

松山大学の村田です。どうぞ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）については、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。

まず、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。

事務局から愛媛県の雇用失業情勢等につきまして説明をお願いします。

3 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）

事務局、愛媛労働局職業安定部長の柴川と申します。委員の皆様におかれましては、能力開発行政、日頃よりご協力いただきまして、改めてお礼申し上げます。

それでは着座にて失礼させていただきます。資料1をご覧くださいませでしょうか。地域の人材ニーズの把握の一つとして、まずハローワークで把握している、足元の県内の雇用失業情勢についてご説明したいと思います。

資料1の表紙の下の方に折れ線棒グラフでございます。左側の方が年度毎の推移になりまして、右側が月毎の直近一年間の推移ということになります。

赤い折れ線グラフが愛媛県の有効求人倍率を表しております。直近が8月ということになりますけれども、右端1.34倍ということで、仕事を探している方1人に対して、1.34人分の仕事が出ているというような状況になります。そして、その下、全国が1.23倍ということになっております。

棒グラフについて申し上げますと、緑の棒が有効求人数、黄色の棒が有効求職者数ということになりまして、それぞれの推移が示されているところでございます。

ここ1年間としましては、全数それほど大きな変動とはなっておりません。求人緑色の棒が、求職の黄色の棒を上回って推移しておりまして、人手不足の状況が長期化し

ている状況という認識でございます。

続いて、資料の4ページご覧いただけますでしょうか。産業別新規求人動向ということでございまして、人材ニーズということで、求人動向を見て行きたいと思っております。最近の傾向ということで、右端が年度合計ということで、6年度の4月から8月分の累計値ということになりますので、全体のトレンドとしてこちらを確認して行きたいと思っております。

全体の合計が下のほうにございますが、51,229件ということになります。その内、最も大きい分野が下の方にあります医療・福祉で14,846件、こちらが全体の3割を占める求人というふうになります。続いて、多いのが下のほうにありますサービス業で7,584件、続いて真ん中当たりの卸売・小売業ということで6,989件、その次が上の方にあります製造業で6,231件、更に上の建設業で3,857件と続きます。

また、製造業の内訳を見て行きますと、最も多いのが食料品製造業で1,257件、続いてパルプ・紙・紙加工品製造業883件、輸送用機械器具製造業866件で、繊維工業が670件ということになります。この辺りがかなりニーズの高い求人という認識でございます。

また、求職者につきましては、先ほど動向を概観しましたけども、全数としてそれほど大きな動きはないところでございます。ただ、その内訳としましては、やはり高齢者の方が増えているということで、年金だけでは苦しいということで、家計補助的な働き方を求めてお仕事探しにいらっしゃる方などが増えております。また、今年度に入って小規模事業所の人員整理や廃業がやや増えている状況でございます。そういったところを契機として、お仕事探しをされている方が増えている状況と認識でございます。

このような状況を踏まえて、必要な人材を確保するとともに、生産性を向上させるための人材育成が大きな課題となっている認識でございます。そのための公共職業訓練ですね、地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定しまして、多くの方に活用いただくべく、引き続き取り組んでまいります。私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。次は、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きまして、井原委員お願いいたします。

○井原委員（一般財団法人日本医療教育財団松山支部 支部長）

井原でございます。よろしく願いいたします。

データというのはお作りしてはいないのですがけれども、私はニチイ学館という医療事務で、人材の方を派遣したり、請負でというような仕事をさせて頂いております。その中での動向についてご報告させて頂きたいと思っております。

まず、全体で4月1日、2024年度に入ってから昨日までで全体で延べ135人の求職者がおりました。その内、ハローワークから来られた方は25名で全体の18.51%という結果になっております。逆に、ネット等で職を求められている方の人数は101名、135人のうち101名いらっしゃいまして、全体の74.81%という非常に高い割合を占めております。

ハローワークから来られた方については、後ほど申し上げますが、まずネット等で求

職されている方の101名に対してどれだけ採用になったかということですが、実際12名しか採用を行えませんでした。特に、問題になっているかなと思っているのが、ネットで求人を見て来られている方の中には、こちらの方から連絡を取って面談をしましょうという流れにして行きたかったのですが、そもそも応募してきても連絡がつかないという方が23名いらっしゃいました。これが、実に全体の22.77%ということで、4人から5人に1人という割合で、そういった傾向の方がいらっしゃるって、やはりネットで求人に気軽に応募できる手軽さから、こういったケースが多いのかなと考えております。

また、実際に面談を進めていっても辞退される方が半数ほどいらっしゃいます。これもネットの手軽さというところで、やっぱり一度に複数の求人のところに応募して、そこで一番自分の条件に合うところを比較検討された結果なのかなというふうに思っております。

逆に、ハローワークから来られた方に関しては、そういった連絡がつかないというケースは1件もございませんでした。そういったところで、今、ハローワークを使われている方は全体の2割にいかないくらいの状況ですけれども、年齢層で如実に出ておられて、先ほど求職のところが高齢者が多くなっている傾向があるということでしたが、まさにハローワークを経由している方はそういった方が多いという傾向にあります。やはり、若い方たちはネットを使って求人を出すといった傾向がありますので、そういったネットで求職された方に対して、今後どういうふうなアプローチをして行く、それをすることによって、今働きたいという方のニーズに応えられるような仕事を提供していけないかなあと、弊社では考えております。

一方、ハローワークから来られた25名の方は、採用に結びついている比率は高いです。半数ぐらいが弊社として受け入れているような状態になっておりますので、ハローワークから経由された方も、ネットで応募された方と同様に、求職者に対するアプローチというものを会社としてもしっかりと取り組んでいくことによって、そういった方の働きたいというニーズに応えていく必要が、今後はあるのかなというふうに思っております。簡単になりましたが、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。続きまして、事業主団体の委員の皆様からは人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の生の声の紹介を、労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の生の声の紹介をいただきたいのですが、どなたかご発言いただける委員の方はいらっしゃいませんか。いかがでしょうか。

それでは、後程、質疑応答の時間も設けておりますので、何かご意見等がございましたら、その際よろしくお願いたします。なお、小川委員からは産業政策、企業誘致の情報等については、後ほどご説明いただきます。

続きまして、議題（2）公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施状況及び検証についてでございます。

公的職業訓練につきましても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、事務局より説明をお願いいたします。

(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横の1枚紙をご覧頂ければと思います。こちらが説明用の一枚紙ということで、公的職業訓練、ハロートレーニングの全体像ということになります。

そちらにありますとおり、左側と右側大きく2種類に分かれております。左側ですが、公共職業訓練ということで、対象はハローワークの求職者、主に雇用保険受給者を離職者向けとしては対象としております。そして、実施機関がそれぞれ分かれておりまして、ポリテクセンターではものづくりの高度な訓練を実施しております。また真ん中、都道府県の能力開発校におきましては、地域の実情に応じた多様な訓練を実施しています。そして、委託訓練ということで、委託の形で民間教育訓練機関等に委託し、事務系、介護系、情報系といった訓練を実施しております。その他、在職者向け、学卒者向け、障害者向けのメニューも用意しているところでございます。

そして、右側が求職者支援訓練ということになりまして、こちらが主な対象はハローワークの求職者のうち、主に雇用保険を受給できない方になります。こちらは、リーマンショックの際に雇用のセーフティネットの位置づけとして創設された制度でございまして、条件を満たせば、月10万円の給付金、生活費を受けながら、訓練を受けることができるようになっております。実施機関は民間教育訓練機関が実施しておりまして、訓練コース毎に厚生労働大臣が認定、実際は高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部に委託して認定しております。基礎コースと実践コースの2つに分かれてレベルを分けて実施している訓練になります。こういった大枠の中で、実施しているところでございます。一旦、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。

それでは、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）

愛媛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、本県の職業訓練校である産業技術専門校で実施している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、資料に沿って説明をさせていただきます。

まず、資料2-2をご覧ください。資料2-2の1ページ目です。本県に設置している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、ものづくり分野の訓練に加えまして、民間の教育訓練機関に委託しまして、デジタルや事務系の分野など多様な訓練を実施しておりまして、地元企業への人材開発や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。

全体の実績を説明しますと、右上愛媛県となっているところでございますけれども、令和5年度につきましては、定員846名に対しまして、567名の方が受講をしております。充足率は69.8%です。

令和6年度につきましては、8月末時点で定員835名に対しまして、290名の方

が受講しまして、充足率は既の開講済みの定員の391名を分母として算出しますと74.2%となっております。

続きまして、2ページ目をご覧ください。令和5年度の訓練実施結果に関する資料でございます。これは障がい者訓練を除いた訓練の全体の実績になりますが、一番下の行にあります総合計をご覧くださいますと、就職者数は507名でありまして、就職率は80.5%、前年が80.9%でありましたので、若干下回っておりますが、概ね前年度と同程度の水準を維持しているところでございます。

また、就職者数のうち476名、93.9%の方が県内の企業に就職しておりまして、県内企業の人材確保に大きく貢献できていると考えているところであります。今申し上げましたのは、施設内訓練と委託訓練の2種類の合計の数になっております。

2種類の訓練それぞれに分けて就職率を見ますと、施設内訓練につきましては、この表の上段にありますが、就職率は84.9%となっております。前年度が9割越えて92.6%でしたので、これを下回る形となっております。また、施設内訓練の中で普通課程と短期課程に分かれておりますけれども、普通課程が93.9%、前年度95.0%でしたので若干ですが下回っております。また、短期課程が73.6%で、前年度89.6%でしたので、こちらは大きく下回ったことによりまして、全体として就職率に影響が出ているという状況になります。

この施設内訓練の就職率が下がった要因ですけれども、まず普通課程につきましては、若者が中心となる訓練ですが、専門校の職員が積極的に就職先の開拓に加えまして、訓練生の関連企業のインターンシップによりまして就労体験を通じて就職先とのマッチングが図られたものの、一部就職先の希望が定まらない方がいらっしゃる、個人的な理由、家庭の事情を具体には親族の介護の関係等と聞いており、こういった事情で就職できなかった方がいたというように理解しております。ただ、普通課程につきましては、前年度に比べて顕著に就職率が下がったという状況にあるわけではございません。

短期課程につきましては、宇和島で実施しているものですが、比較的年齢が高い方の訓練生の入校が増加をしたところですが、そういった中で年齢的に就職先が見つからなかったという方であったり、親族の方の介護で就職できなかったりという方が複数人いたりしまして、就職率が下がったと理解しております。

続きまして、委託訓練の状況をご説明致します。同じく2ページ目の下側と3ページ目が各専門校別の表になりますが、委託訓練の就職率は79.5%となりまして、前年度の78.4%を若干上回っております。委託訓練の就職率が上がった要因分析につきましては、専門校に設置しております巡回就職支援指導員が、委託先に出向きまして、きめ細かい就職支援を行った結果、多くの訓練生の就職先が早期に決まったということです。正社員就職は割合としては多くなく、派遣やパート等さまざまな形で就労されております。

それから4ページ目に進んでいただきまして、障がい者訓練でございます。就職率は62.7%になっておりまして、前年度の63.4%を若干下回っております。積極的に就職の支援を行っているところですが、訓練を修了した一部の方の中で障害者福祉サービス、いわゆるB型事業所等を希望された方がいらっしゃる等、一般就職につながらなかったということであったり、あるいは訓練修了後に病状が悪化して就労が困難になったというようなケースであったり、対人関係の構築が苦手な程度でのコミュニケーションスキルが身に付かなかったという様々な要因が重なっております。

いった理由で低下したのではないかと理解しております。就職者数は42名、前年度と比較しますと3名減となっておりますが、未就職の方々に対しましては、現在も就労支援に継続的に取り組んでいるところでございます。

続きまして5ページ目をご覧ください。今年度の実施状況につきまして、ご説明をさせていただきます。こちらも施設内訓練と委託訓練とに分けて説明をいたします。

施設内訓練の入校状況につきましては、開講済みの全科におきまして定員割れが発生しております。オープンキャンパスであったり、技能振興関係のイベントであったり、県の公式SNSや産業技術専門校のSNS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。8月末時点で入校率が57.7%となっております。前年度が70.8%でしたので、大きく下回っている状況です。

それから、次の6ページ目をご覧ください。委託訓練でございます。短時間・短期間の訓練コースであるとか、一部コースの見直しを行い実施しているところです。8月末現在での入校率は75.7%でして、前年同期が71.1%でしたので4.6ポイント上回っている状況であります。

次の7ページ目をご覧ください。障がい者訓練につきましては、前年度と同数の定員になっておりますが、8月末現在の入校率は89.1%でありまして、前年同期が87.8%でしたので1.3ポイント上回っている状況であります。労働局にもご助力いただきながら、ハローワークに相談にいらっしゃる方への周知をいただいているところでありまして、引き続き適切に訓練を実施していきたいと考えております。私からの説明は以上です。

○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）

ポリテクセンターの中山でございます。どうぞよろしくお願いたします。

今ご覧いただいている資料2-2の1ページ目をご覧ください。当ポリテクセンターで行っております訓練は表の真ん中部分でございますが、4、5、6年度というところで、年間の定員は459人から6年度は443人と、このくらいの規模で施設内訓練を実施してございます。充足率というところだと、4年度、5年度と減少傾向で74.5から63.8%に減少しておりまして、今年度につきましても減少で68.7%ということで低迷をしております。このあたり向上していくのが課題というふうに認識してございます。

詳しくは、ページをめくっていただきまして11ページをご覧ください。まず、5年度の実績関係と当センターの訓練の中身でございます。真ん中より少し上あたりに機械、電気・電子系、居住系と大きく3系、それから下に訓練コース、科名も入れてございますが、9つの訓練コースを実施してございます。いずれもものづくり分野中心ということで実施してございます。上の方にございますけれども、定員充足率63.8%ということで、こちらの向上が課題となっておりますが、就職率や、就職者の正社員就職率は85.9%、71.7%ということで一定の高い水準をキープできてございます。

当センターはジョブカードを使ったキャリアコンサルティングをしたり、受講生に係

る就職支援ということで、専門スタッフも配置しまして、しっかりと就職支援を行っております。

では、次のページ見ていただきまして、離職者訓練のブレイクダウンした科毎の実施状況でございます。特に課題になっている定員充足率を見ますと、真ん中あたりのICT生産サポート科や、ビルメンテナンス科については100%ということによって一定のニーズをいただいているところがございますが、その他の訓練について50%台、20%台というところもございまして、そのあたりの引き上げが重要となっております。現在、ものづくりに関する魅力をアピールするということで、いろんな広報媒体を使っております。ネット広告であったり、先ほども少しお話がありましたが、なかなかハローワークに足が向かないという方も多いということも聞いておりますので、若者向けのネット広告というところも重要と思って、今年度取り組んでいるところがございます。また、当然ハローワークとの連携も引き続き強化をして行くことが必要であると感じております。

13ページになります。少し視点変わりますけれども、在職者向けの訓練の説明でございます。こちらについても真ん中あたりに内容としましては、同じく機械系、電気・電子系、居住系ということで、ものづくり分野での在職者向けの訓練を実施してございます。内容としましては、2日から5日間程度の高度な訓練コースということで設定してございまして、上の方にございますようが受講者数は5年度461名の方に受講していただきました。満足度としましては、受講者満足度、事業主にお伺いしました生産性の向上度ということでかなり高い満足度を頂いてございます。

もう少しブレイクダウンした資料が次のページ14ページにございます。実際に5年度に受けていただいた件数は、左上の表の方にまとめてございます。461名の方に受けていただきましたが、530人という目標数には達してないところで、受講者の確保が課題ということで認識してございます。右の方に課題と対応策を書かせていただいておりますけれども、こちら在職者訓練につきましては、当然いろいろな広報媒体を使って広報していることもございますけれども、当センターだけでは対応できないような訓練コースのニーズがあった場合には、近隣の施設と連携して訓練コースを設定することであったり、4のところになりますけれども、訓練を実施している担当の課だけではなくて、当支部の中の他の部署との連携もして、併せて広報を行っているという取り組みもしているところがございます。

では、次のページ見ていただきまして、15ページからは求職者支援訓練の関係でございます。求職者支援訓練につきましては、当センターにおきましては、訓練コースの認定であったりとか、訓練コースが適正に実施されているかというような実施状況の確認の業務を行ってございます。認定状況としましては、上の方にございますとおり、基礎コースが3コース70名、実践コース36コース688名の認定を行ないました。

次のページに見ていただきまして、16ページでございます。認定数を目標にしたり、実施状況確認実施率を目標としてございます。左上の方に表としてまとめてございますが、認定率は目標値100%に対して、106.5%ということで達成してございますし、3行目のところ実施状況確認実施率というところも100%ということでしっかりと達成しているところがございます。訓練コースの中身等は後程労働局から説明があると思いますので、以上でございます。

それから、令和6年度の実施計画につきましては17ページからまとめさせていただ

きました。まず、17ページ離職者訓練の実施計画でございます。先ほど説明させていただきました表の下の方にポイントを書いておりますが、全体の定員は16名減少となっております。減の理由というのは、もともとコロナ渦で離職者訓練の受講者が増えるだろうという見込みで増えていたものを通常ベースに戻して行く過程と考えていただければと思います。

ポイントの○2個目でございますけれども、定員充足率が低いというのが重要な課題と考えてございますので、ネット広告であったりとか、若手職員を集めたプロジェクトも立ち上げまして、若者のアイデアを活用して、広報に努めていきたいと思っております。

それからページめくっていただきまして、18ページ目でございます。在職者訓練の6年度の計画でございますが、こちらにつきましてはポイントのところをご覧くださいますと5年度の目標値は達成できなかったところでございますけれども、目標値は30名プラスされているところでございます。こちら受講者の確保に努めるために、企業の方からオーダーメイドと言いまして、個別の企業からのニーズに合わせたオーダーメイドのコースを提供することもあれば、レディメイドといって当機構でニーズがあるのではないかと判断したコースを設定させていただいて、それを受けてくださいというふうに公募して設定しているコースもありまして、レディメイドのコースもしっかりと受講者の確保に努めて行かないといけないということで、しっかりとその広報もやっていないといけないということが課題でございます。それから下段の方見ていただきまして、求職者支援訓練の6年度の実施計画でございます。こちらポイントというところでございますけれども、当機構に与えられた認定上限値というところが6年度につきましては5年度と比較して、54名減というところでございます。私の方からは以上でございます。

○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。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、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5年度のところを見てください。計画数693人に対し、中止となった介護・福祉系の3コース45人を除き、36コース、認定定員は693人となり、認定率は初めて100%となりました。受講者数は509人で、開講コースの充足率は73.4%となりました。就職率は、令和5年12月末までに終了したコースの状況ですが、基礎コースは計上なし、実践コースで59.9%となりました。

令和6年度は計画数639人に対し、12月末までで23コース、定員485人、認定率75.9%で、現時点で中止となったコースはありません。うち4月～8月の認定開校コースは12コース、定員241人で、受講者数は187人、充足率は77.6%となっております。

続きまして、2ページ、男女別、年齢別の状況です。緑色のところ、8割近くが女性という状況です。赤いところ右から2番目が45歳以上の比率ですが5割近い状況が続いておりましたが、令和6年度はデジタル系でeラーニングの訓練が増加したことから、45歳以上の比率が減少しております。

3 ページ、求職者支援訓練の計画・認定・受講状況の令和5年度分になります。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。

真ん中のグラフは実践コースの分野別の内訳で、計画では介護系で105人、医療事務系で75人、デジタル系で90人、その他で284人としておりましたが、認定定員は介護系で90人うち3コース45人は中止となっております。医療事務系は30人、デジタル系は150人で、実践コース全体の22.5%を占めております。うちeラーニングが135人、その他は全て営業・販売・事務分野で398人、こちらの方が全体の59.6%となりました。介護で中止となった理由は、同時期に類似した訓練コースが競合しまして、応募者が分散したため、訓練実施機関の判断により中止となったものです。応募者には、他のコースを紹介したり、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す。受講者数については、記載しているとおります。

4 ページ、令和6年度の訓練コース別の状況ですが、基礎コース、実践コースともに訓練計画のとおり認定し、受講者の確保も順調に進んでいるところです。今年度については、中止コースは現時点で発生しておりません。

実践コースの分野別の内訳では、計画では介護系で90人、医療事務系で60人、デジタル系で90人とその他のeラーニング枠の60人を含めるとデジタル系で150人、eラーニングを除いたその他で151人としておりましたが、12月末までの認定定員は左から介護系15人、医療事務は設定なし、デジタル系は210人で大幅に増加しております。すべてeラーニングで実践コース全体の62.5%となり、その他は営業・販売・事務分野で111人、全体の33%となりました。

引き続き、介護、医療事務系の訓練コースの設定を促進するとともに、受講者の確保、就職支援を実施してまいります。以上でございます。

○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。

続きまして、議題（3）に入りたいと思います。

事務局より説明をお願いします。

（3）その他職業能力開発促進の取組みの共有について

○柴川職業安定部長（事務局）

はい、続きましては、主に離職者訓練以外の各機関で行っている人材育成、能力開発の取組みについてご紹介させていただきます。まず、愛媛労働局から資料3-1に基づいて、教育訓練給付制度についてご説明したいと思います。

資料3-1の表紙をめくっていただいて、資料1ページ目、昨年度の本協議会でも取り上げさせていただきましたけども、労働者が主体的に厚生労働大臣が指定する講座を受講した場合に、その費用の一部を雇用保険制度により支給するということになります。もちろん、国としても主体的な人材育成の取組みということで、いろいろ使いやすくしたり、上限を増やしたりという取組みをしております。給付内容、※1の部分、2024年10月1日以降に受講開始した場合の上乗せ措置ということで追加になっているところがございます。受講費用の20%から80%を支給させて頂く形になります。

2 ページ目、大まかに教育訓練給付制度の指定申請等の概要になりますけども、こちらの制度を利用いただくためには各民間訓練機関で実施している訓練を対象講座とし

て認定するという行為が必要になります。こちらは年2回申請のタイミングがあります。申請認定機関は中央職業能力開発協会に、厚生労働省から委託しておりまして、そちらの審査を経て厚生労働大臣の指定講座という形になります。そして、下半分、受給するのはどうするかといいますと、その指定した講座を各人で受けていただいて、受け終わった後で、修了証明書やかかった費用の証明などをご用意頂いて、ハローワークの方に支給申請いただくような形になります。そして、ハローワークの方からご本人の方に、一部費用を支給するというような制度になります。

続いて、3ページご覧ください。こちらの教育訓練給付制度でこういった講座が指定対象となっているかというところがございますけれども、こちら3ページがございますとおり資格関係の講座、非常に幅広く指定を受けております。資格物以外で、右側の大学・専門学校の方での講座といったものも対象となっております。

続きまして、4ページ、指定講座の状況でございます。こちら。10月1日現在の訓練機関の所在地別の分野別の指定講座がこういった分布になってるかというところがございますけれども、全国的で見ますと、やはり東京をはじめとした大都市圏で多くを占めているという状況になります。愛媛県、右側の方になりますけれども、愛媛県では303講座指定されております。昨年度から比べますと、5コースほど増加しております。分野別にみますと輸送・機械運転、医療・社会福祉・保険衛生、大学・専門学校等の講座といった分野が多くなってございます。

続いて、5ページ、6ページ、指定講座の更に詳細な一覧になります。左側が全国の状況で、右側が愛媛の状況になります。つい先ほども触れましたとおり、やはり多いのが輸送・機械運転関係の203ということになります。その内で大型自動車1種、中型自動車1種、その他けん引や大型特殊自動車、このあたりが多くなっているところがございます。そして、医療・社会福祉・保健衛生関係だと介護福祉士というようところが比較的多く指定を受けているというところがございます。

それでは更にめくっていただきまして7ページになります。こちら教育訓練給付制度、国としても指定講座の拡大、活用促進に努めているところがございます。令和5年度の愛媛県の給付の実績としましては、専門実践教育訓練給付で384件、特定一般、一般の教育訓練給付合わせて706件ということで、合わせて1,090人ほどに対して支給しているという形になっております。

愛媛労働局としましては更に労働者に対して周知するとともに、講座拡大に向けて、講座指定を受けていない教育訓練実施機関等に対して制度の周知、講座指定に向けた勧奨文等を送付しておりまして、引き続き、教育訓練給付講座拡大、活用促進に努めてまいりたい方向性でございます。私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。次は、小川委員お願いします。

○小川委員（愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課長）

地域におけるリスクリング事業に関して説明をさせていただきます。資料3-2をご覧ください。

資料3-2の1ページ目をご覧ください。令和5年1月25日付けの厚生労働省からの通知によりまして、デジタルやグリーンですとか成長分野のリスクリングの推進に関

する地方単独事業が、特別交付税措置の対象になることが示されますとともに、当該事業につきまして、都道府県が市町の実施分を含め取りまとめた上で、地域職業訓練実施計画に位置付けまして、地域協議会に報告することとなっております。具体的に対象になります本県の該当事業につきまして、1 ページの一覧表にまとめさせていただきました。

2 つございます。1 つ目が「社内人材リスクリング実践支援事業」です。これは別の課の事業になりますけれども、愛媛県が実施する事業で、県内の事業者が従業員に対して実施するDX研修等を実施する際に要する費用の補助になります。

2 つ目が「人材確保・育成支援事業」です。こちらの資料は別途資料3-2 追加資料ということでお配りしておりますが、松山市が従前から実施しているものでして、中小企業等が従事者を研修等に参加させた際に要した経費の一部を補助する事業です。これらがリスクリング事業になります。

次に、先ほどご説明した公共職業訓練以外のリスクリングの取り組みのほか、愛媛県で実施しております職業能力開発の施策について、ご紹介をさせていただきます。

資料3-2の13 ページ目をご覧ください。本県の産業人材課が所管しておりますDXに関する事業です。先ほどご説明しましたリスクリング実践支援事業の他に、県内の大学において、大学生に対しIT基礎講座を開催するほか、県内にデジタル人材を確保するため、連携協定に基づきまして、県が目指すデジタル人材の育成を行う教育課程等を新設する大学に対しまして、経費の一部を補助するなど様々な取り組みを行っているところです。

続きまして、14 ページ目をご覧ください。14 ページ目以降に関しましては、本年7月に県において策定しました「愛媛県ものづくり産業・サービス産業振興指針」の概要となります。この指針は、少子化や人口減少に打ち克つ産業構造への変革を図り、1人当たりの県民所得の回復と更なる向上を実現するためのアクションプランとして策定されたものであります。DXの関係や公共職業訓練についても、このプランの政策の1つとして位置付けられております。

その他となりますけれども、少し飛びまして、18 ページ目になります。18 ページ目から24 ページ目までがジョブカフェ愛Workで実施しております就職支援関係の資料となっております。

最後の25 ページ目ですけれども、私共の労政雇用課の方で就職氷河期世代の方を対象とした「職業訓練校体験デー」を実施しております。各産業技術専門校において見学や技能体験、訓練修了生が就職した職場への企業訪問も行っておりまして、体験ツアーを機に訓練校に入校される方もいらっしゃいます。

本日は関係課が来ておりませんので、質問等ありましたら、会議終了後に私の方に頂きましたら、関係課から後日回答させていただきます。私からの説明は以上です。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、ありがとうございます。中山委員お願いします。

○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）

資料3-3をご覧ください。一枚開けていただきまして、右下の方にページが書いてありますけれども1 ページ目をご覧ください。当センターで行っている訓練

の全体像を改めてご説明させていただきます。

左側求職者に対する支援ということで、求職者向けの訓練がございまして、右側の方に在職者の支援というところで在職者訓練もございます。先ほどご説明差し上げました施設内で行っているものづくり関係の訓練、これらが右の在職者訓練の支援のところを下のあたり見ていただきますと、ものづくり分野の職業訓練、先ほど説明差し上げた内容でございまして、その他にも生産性向上支援訓練、これは民間の教育訓練機関に委託して、在職者への生産性向上につながるような訓練を行っていただくというものでございます。人材育成の計画を立てさせていただいたり、私共の指導員を派遣する或いはセンターの施設を利用いただいて、能力開発をしていただくというような取り組みがございまして。今回は2つ目の生産性向上支援訓練について少し詳しくご案内したいと思って、資料を準備いたしました。

2ページ目をご覧ください。先ほど申し上げましたとおり、生産性向上支援訓練については、企業の生産性向上に資するような訓練コースこれらをカリキュラムとして当機構が準備をしております。そのカリキュラムに沿った形で民間の教育訓練機関に実施していただくという内容でございまして。受講して頂く企業と打ち合わせをさせていただいて、その企業のニーズに応じた形で標準カリキュラムをカスタマイズするであったりとか、或いはオープンコースと言いまして、当機構が設定をした訓練コースを皆様にご案内して受講して頂くというようなコースもございまして。そういった形で展開をしている訓練でございます。

今年度の年間の受講者数については、上の方にありますように895人の方に受けていただきまして、受講者、企業の方の満足度も高い評価を頂いているところでございます。左下の方にございますけれども、訓練時間としてはコースにもよりますが、6時間から30時間で、短いものから長いものまで設定が可能です。受講料もかなり安く、3,300円から6,600円程度の間で受講いただけるというものになってございます。

内容につきましては、右下の方にございますけれども、業務プロセスの改善であったりとか、組織マネジメント、業務改善の支援など多岐にわたる状況です。こちらについては、特にものづくり企業に限ったものではございませんので、幅広い企業に受講いただけるような内容となっております。

次のページをご覧ください。3ページ目になります。もう少しブレイクダウンした形で、この訓練の内容を示してございます。まず左側、現状ですね。5年度の実績としまして、目標値720に対して895の受講者に受講いただいておりますので、目標は達成しております。内訳としてDX対応コースというのがございます。近年、特にDX対応であったり、IT人材育成というところが非常に国としても大きな課題とされておりますし、先般実施されました中央職業能力開発促進協議会におきまして、IT人材の育成というのは7年度引き続き取り組むべき事項ということで挙げられております。当機構としても、今中期目標期間の中でDX対応、人材育成というのもございますけれども、生産性の向上といったところの課題に対応して行くことが大きなミッションとしてございます。

特に、DX対応について中心にご説明差し上げようと思っております。DX対応のコースというところで言いますと、内訳として目標170人ということで示されていたところ、207人ということで目標達成してございます。右の方に課題としてございます。

けれども、5年度特にDXコースの受講者確保が、eラーニングを含めてですけれども、課題としてございました。対応としましては、私共の営業力を活用しまして、しっかりと企業にアピールする、或いは団体を通じてのPRに努めたところでございます。

右下の方、ご覧いただきますとDX対応コースの内訳としまして、本部で分類しましたDX対応コースの分野が5つに分かれてございまして、特に受講のニーズが高かったのがデジタル化と新しい生活様式の課題への対応コースということで52%を占めてございます。

状況としてはそのような形でございますけれども、次のページをご覧くださいますと、利用いただいた企業の声でございます。上段が利用者の声ということで、受講者の方の声です。黒線でポイントを示しております。下の方になりますが、残業時間の大幅な削減に繋がったという嬉しい声もいただいておりますし、全体の下段の方が事業主の方の声になりますけれども、下の方に、社員のモチベーションがアップした、全体の指揮が向上したというところで、生産性向上にダイレクトにつながるものではないですけれども、生産性向上につながるような意見を頂いております。

それから6年度の実施計画でございます。今年度、上の方ご覧いただきますと計画数としては770名ということで、全体では昨年度に比べて50人の目標値の増になってございます。この増はすべてDX対応コースの増でございまして、DX対応コースにつきましては、計画数220でございます。DXコースについて、下段の方に取組状況をまとめさせていただいておりますのでご紹介申し上げます。左の方、企業へのアプローチをどのように行っているかということでございますが、DX対応コースの目標値が増えたということもございまして、しっかりとアピールして行かないといけないということで実施しております。

1つ目でございますが、オーダーメイドコース、企業オリジナルのコースを利用している事業者につきましては、更にステップアップしてコースを受けてみませんかであったりとか、DXも非常に重要なテーマなので、受講されてはいかがかというようなお知らせをして、周知・促進に努めているところでございます。

2番目の新規の事業者へのアプローチというところでございます。オープンコース、いろんな企業に受けていただける当機構が設定したレディメイドのコースですね、オープンコースを受講した実績のある事業所に今度はオーダーで個別の企業のニーズに合ったDX対応コースを受けてみませんかというような提案をしたり、3つ目、何か提案をさせていただく時は、特にDXを進めているということをしてございます。

それから4番目、実際にDXコースを受講した事業者の意見をしっかりと聞いて、次につなげていくというようなことも当然ながら実施しております。

右の方に行きますけれども、DXを進めていく中で課題であったり、今感じているところをまとめております。現状といたしましては、DXの2番目の方を見ていただきますと、企業によってDXに対する意識がかなり大きく違うなあと感じております。DXとはなんだというところから、DXの概要を説明差し上げるというケースもあれば、或いはDX化が進んでいて、もっとハイレベルな訓練をしたいんだというようなケースもあって、かなり差があるなあと肌感覚として感じているところでございます。

それから右下の方になりますが、そういったところを受けて、当機構の課題として考えているのが、受講者の確保は当然のことでございますが、2番目のところ、当機構の営業を行う職員のDXに関する知識・スキルを向上していかなければいけないというこ

とを強く感じているところでございます。

対応としましては、本部の方でも職員研修を行っておりますし、DXに対応するためのマニュアルブックも作っておりますので、そういったところで職員のスキルアップを目指しているところでございます。

次のページご覧頂きまして、1枚ものの一般的に配布させていただいておりますお知らせのリーフレットになります。まず、DX人材の育成というところで銘打っておりますが、当機構のDX対応コースは大きく分類して5つあると先ほど申し上げたところですが、その概要を少し詳しく説明差し上げたいと思っております。

真ん中あたりに教育領域として2つ、DX推進に向けたスタートコース、ネットワーク・セキュリティに関するコースがございます。こちら基本的なDXの知識であったりとか、或いは基盤になるようなところを学んでいただくコースでございます。それから3つの課題というものもございまして、課題別3つに分類をしまして、課題別のコースということで設定してございます。一番上が最もニーズが高かったデジタル化と新しい生活様式の課題への対応コースになります。業務プロセスの課題への対応であったりとか、ビジネスモデルの課題への対応コースであったりというところで設定をしてございます。具体的にどういったコースがあるかということになると次のページになります。上の方が基礎となるようなコース、DX推進とネットワークというのがありまして、その下に3つの課題の解決への対応コースというのを掲げさせていただいております。特にニーズの高いのが一番左側の上のところデジタル化と新しい生活様式の課題コースというのが、19コース設定しております。内容を見ていただいたら多岐にわたってPOSシステムがあったり、ビッグデータ、RPA、ピボットテーブルであったりとか、幅広い内容で受講いただけるコースを設定してございます。私の方からは、以上でございます。

○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。次は、森本委員お願いします。

○森本委員（学校法人松山東雲学園 松山東雲短期大学 教授）

松山東雲短期大学の森本でございます。

本日は松山東雲女子大学・短期大学における取り組みをご紹介させていただきます。

資料3-4をご覧ください。今回は、表紙にありますように、本学の社会人入学生について、社会人対象のプログラムの2つの内容についてご説明いたします。

それではまず、社会人入学生についてご説明いたします。

1ページ目をご覧ください。本学では以前より、学び直しや安定した就職のための国家資格取得を目的とした社会人学生を受け入れており、これまで、20歳代から60歳代まで幅広い年齢層の女性が学んできた実績がございます。

表1にまとめておりますように、毎年数十件、多い年では100件近くの間い合わせがございます。今年度はハローワークさんと連携して正確な数値の把握につとめたいと考えております。

表2に、社会人入学者数をまとめました。毎年、20名程度の社会人が入学しており、特に国家資格である保育士、栄養士の取得を目指して入学される社会人が多くおられます。

続きまして、2ページ目をご覧ください。表3にリカレント訓練生の受け入れ状況をまとめております。なお、リカレント訓練生の募集につきましては5ページから8ページに参考資料といたしまして令和6年度の募集案内を付けております。

保育士養成コース、栄養士養成コースのいずれも、ここ3年間はいいただいた定員枠を満たしております。また、今年3月卒業生の就職率はいずれも100%となっております。令和5年度入学生と令和6年度入学生はまだ在学している状況です。

社会人学生は志向性が高く、優秀な成績を収めております。その客観的指標として、社会人学生の学びにありますように、栄養士養成コースでは、全国栄養士養成施設協会が主催の一般学生が中心の試験におきまして、本学社会人学生が3年連続で表彰されております。

表4に、専門実践教育訓練給付金制度の利用状況をまとめました。先ほどもご説明がありましたように、本制度は、在学中は授業料等の50%の補助があり、就職すると学納金の20%が戻るという、社会人の学びを支援する大変良い制度といえます。食物栄養学科では、1、2年生合わせて多くの学生が利用しております。保育科は今年度より利用可となりました。

次のページをご覧ください。続きまして、社会人の学び直しや学び直し、リスキリングのためのプログラムについてご紹介いたします。

まず、「履修証明プログラム」です。表5に今年度のプログラムを紹介しております。このプログラムは特別の課程として開設し、その修了者に対して法に基づく「履修証明書」を交付いたします。なお、2024年度の履修者はなしとなっております。

次のページ4ページをご覧ください。これは、しのめプラスと申しまして、地域社会に開放した生涯学習のための講座で、毎年、本学の卒業生のみならず多くの受講生がいらっしゃいます。講座には、資格取得支援、語学、ビジネス、暮らしと創造、趣味・芸術・文化、子育て支援の6つの分野がございます。

表6に今年度前期の講座受け入れ状況をまとめました。合計で114名の受講者がおられました。

最後に、科目等履修生の制度についてご紹介いたします。これは、大学・短大の正規学生と同様の時間割に従って授業を受け「単位」を修得することができる制度で、一般学生と同じ授業を受講するため女性のみの受け入れとしています。今年度前期の受け入れ状況を表7にまとめております。

このように、本学では、様々なプログラムを通して、地域の特に女性の学び直し、学び直し、リスキリングのサポートをしております。以上です。

どうも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、ありがとうございます。次は、正本委員お願いします。

○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）

愛媛大学の方からしまなみ未来社会人人材育成プラットフォーム及び地域共創型リカレントプログラムという形でご報告させていただきます。最初に、森本先生の後で非常に厳しいところですが、去年のリカレント教育プログラムの実施状況ですが、こちらに

簡単にまとめております。1,000人を超える方が、毎年修了されているということになります。ただ気を付けないといけないことは、一番下の1,052名受講している件で、例えば植物工場研究センターというのがございますが、こちらの1日とか2日のプログラムでも1名、半年の長期プログラムでも1名となりますので、ご承知いただければと思います。

今、総合型の地方大学でも行っておりますイノベーションを起こすというところですが、従来の水産、森林、観光と言ったエクステンション型から大きく飛躍をさせないといけないということで、内外からプレッシャーをかけられているところです。

1枚めくっていただいて、上のところをご覧ください。地域創生イノベーター育成プログラムは愛媛大学が主体で実施しております。競争的資金を加えながら、もちろん労働局の柴川部長を含めました関係機関の皆様のご協力を得ながら回しているところです。全国で14機関が採択されているところでございます。申請をするのは簡単にはできるのですが、採択はなかなかされないという事業になります。何故かという、関係する機関が非常に多いというところです。

2ページ目の下のところTown & Gown構想推進に向けた「しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム」の構築で今回採択されました。こちらの絵というのは、今治市、呉市、愛媛大学、広島大学の4者ががっちりスクラムを組みまして、地域ハブ人材、専門人材と地域を結び付けていくような人材育成をするというような目的でプログラムを作っていくんじゃないかということで、プラットフォームを立ち上げて、プログラムを運営していくことで事業の採択を受けることとなります。

2枚目、実績を持つ従来の事業実施委員会を発展的に解消し、再構築となります。非常に関係機関が多い状況でした。文部科学省の公募の要綱にも指定がありますので、その機関を集めていかないといけないわけですが、実に20数機関以上あり、愛媛県だけであればこの半分で済むところですが、広島と愛媛の双方の機関を集めないといけないので、過大になってしまうということで、愛媛労働局の方も載っているし、広島労働局の方も載ってくる、というような形になります。全て倍の方式でやってしまうという、非常に調整に戸惑ったという側面がありますが、9月26日に何とか発足しております。面白いところというのは、NPOとか一般社団法人、公益的な団体を巻き込んでいるというのが、愛媛県、広島県チームの大きな特徴というふうに言われております。いわゆる産学官ではなく、産学官民金という5者を集めているところで、文部科学省事業としての評価が高かったというふうには聞いております。

2枚目の下、しまなみ未来社会人材育成プラットフォームの構築という部分です。思いつきで作ったのかと言われそうですが、これはかなり入念にヒアリングを実施して作っております。愛媛大学は令和3年度は51、令和4年度は72、令和5年度は120いくつかの団体をヒアリングしてニーズを調べております。特に開催地の今治市の方からは造船とか海洋工作物の関係、それからカーボンニュートラル、GXに関して、人材の供給を求められております。

それからTown & Gown構想、見慣れない言葉が書いてあると思いますが、Townが町、Gownが大学、大学と行政部局や地方自治体もありますが共創しながら遂行して行くという構想を進めているということもありましたので、これを合わせた形でプログラムを実施しているということになります。このような実施に関しまして、商工会議所、中小企業家同友会にご協力いただきまして進めているという状況でございます。

2枚目の裏になります。Town & Gown構想の推進についてになります。もともと広島大学と東広島市が日本においてはベースで作ったものになります。海外では良くありますけれども、市役所の職員、大学の教職員、民間企業の研究者が一体となって事務局を作りまして、そういった構想のための人材を育成して欲しいという話がきております。そこに、呉市と今治市が海洋・海事都市の再生ということで、なんとか人材を供給していこうという話になっておりまして、それに対して愛媛大学と広島大学が全面的に支援していく。当然、商工会議所や中小企業家同友会も人材を養成していく形で、一体となって人材を作っていこうということになります。

Town & Gownの方向性を示す都市事例で記載しております。旭川市の方はデザイナーシティということで、従来の木工シティを再生して世界で注目されております。徳島県の神山町は人口が4千数百人しかいない中に、高専ができて、スタートアップ企業の経営者を育成しています。

真庭市はバイオマス発電所で木材から燃料に至るまで全ての中にバイオマスを使うという形で実施しております。

広島市と広島大学はSendalabという旧広島大学のキャンパスを使いまして産学人材を養成しています。

会津若松市と会津大学に関しては、カーボンニュートラルとDXが完全に融合して、会津大学が全面的に協力している。

福岡市、九州大学については全燃料を水素化していく形でタグを組んでいる。

和歌山県内市町村と和歌山大学はお互いの人材を相互派遣することによって共創を実現している。

鳥取県と鳥取大学は美術学のアイテムとして全市がアートツーリズム、アートマネジメントを推奨し、専門家ではなく、専門家をつなぐ人材の育成が必要ということで大学と市町村がタグを組んで人材を育成するプログラムを作っている。

愛媛大学と西条市、現在であれば今治市がそちらに書いているような形でプログラムをやっているということになります。

3番目の所をご覧ください。今回、カーボンニュートラルということで、先端になる専門人材というのを集めた形でやっております。

最終ページのところプログラムに関しては、自治体とか商工団体或いはNPOとかの意見を踏まえて、プログラムの評価をしています。単にプログラム作るだけなので、プログラムの作成に一般の方が参加できるフォローアップミーティングを呉の方は10月12日で終わったところですが、今治は今週末土曜日にリカレントプログラムが終わった後に地元の方との交流を予定しているところです。端々にはなりますが以上でございます。

○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。

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すか。

ある委員の方ご発言をお願いします。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）

資料4をご確認いただければと思います。資料4の表紙の部分を見ていただいたらと思います。

前回、令和6年2月29日に令和5年度第2回愛媛県地域職業能力開発促進協議会を開催いたしました。こちらの協議会に設置しておりますワーキンググループで検証する訓練コースにつきまして、令和6年度については、委託訓練、求職者支援訓練共に訓練コースの設定、受講者数も多いけれども、就職率が低い分野である「営業・販売・事務分野」で検証するということが決定されました。それに基づいて、ワーキンググループでヒアリングを令和6年6月から8月にかけて実施しております。ヒアリング先につきましては、委託訓練、求職者支援訓練いくつかコースを選定しまして、訓練実施機関、訓練を受講した人が実際に就職した事業所、訓練を受けた訓練修了者の方に、ヒアリングをして、どういったところに課題があるか、改善策が考えられるかということを検討していったものになります。

営業・販売・事務分野の訓練と言いましても、ややイメージがわきづらいかもしれませんが、これはいわゆる基礎的なパソコンの訓練、一部経理分野といった訓練ということでご理解いただければと思います。

ヒアリング内容は2ページから詳細に並べております。2ページ～4ページにかけてが、訓練実施機関へのヒアリングの内容ということになります。5ページ～6ページにかけてが、実際に訓練を受講した方が就職した会社にヒアリングをしている内容になります。続いて、7ページ～9ページにかけてが、実際に訓練を受講していた方へのヒアリングの内容を取りまとめたものになります。そして、10ページからがヒアリング結果を踏まえて検討課題、考えられる今後の対応をまとめたものになります。

ヒアリングを踏まえた今後の対応案についてご理解いただくということでございますので、恐縮ではございますが、10ページからざっとご説明させていただきます。

まず、10ページの上からいきますけれども、訓練カリキュラムについての検討課題とそれに対する対応というような形になります。先ほど申し上げたようにPC関係、オフィスといった習得が内容となっているところがございますけれども、ややパワーポイントやアクセスにつきましては、実際に使うことが少ないというような意見が出たところがございます。今後の対応の1番上ですが、エクセル、ワードは必須。また、よりニーズが高く実践的なスキルが習得できるよう時間配分を検討、特に、エクセルの関数なども重点化を図っていくことが必要ではないかと考えております。

また、効率よく業務を行えるようPCのショートカットキーやデジタルツールの基本操作、普及しているソフトウェア、ZOOMや翻訳ソフト、生成AI等のこういった部分の知識習得も必要ではないかと考えております。

また、OAだけではなく、社会人として必要なスキルであるビジネスマナー、電話応対、ビジネスメール等の知識習得を促進する。やはり中小企業で事務に座っていただくということになりますと、どうしても電話対応や来客対応と併せて必要になるということですので、こういった社会人マナーを学べることが必要ではないかと考えております。

また、テキストだけの学習だけでなく、膨大なデータから、関数等を活用し表を作成するなど、より考える力を養うような実践的なカリキュラムが必要であると考えており

ます。

受講者のレベルに差がみられたということで、パソコンを触ったこともないという方もいれば、基本的なエクセルは使えるけども更にスキルアップしたいといった受講者もいてレベルに差があるため、委託訓練で実施しているような訓練のレベル分けといったものを推奨して行くことが必要であると考えております。

こういった取り組みに実効性を持たせるために、委託訓練におきましては、受託先募集の際に周知・勧奨を行い、委託要綱に盛り込む。求職者支援訓練については認定申請の募集をかける際に、こういった内容を周知・勧奨を実施していく方針でございます。

続いて下側、受講生の確保についてでございますけども、こちら比較的受講生が確保できている分野ではございますが、ホームページやSNS等を活用し、訓練制度、訓練コース等の周知を図っていくことが必要と考えてございます。

求職者が自分の希望に合った適切な訓練コースを選択できるよう、訓練を受けると実際どんなスキルが身に付いて、こういった人材になれるのかといった仕上がり像などを知っていただけるように、そういった情報を周知していくというところでございます。

また、公共職業訓練は基本的には雇用保険受給している方の訓練でございますけども、受講率も低下がみられるところがございますので、雇用保険を受給していない方への周知を引き続き徹底していくということでございます。

また、先ほど訓練カリキュラムの話とも重複しますが、応募者のレベルに合わせ適切な訓練コースへのあっせんの取り組みが必要でございます。

続いて、11ページ就職支援の部分でございますけども、就職率についてやや課題がみられる分野ということで、今後の対応として、訓練実施機関が行っていただきたいこととして、こまめな個人面談等を行っていただいて自分の強みや価値観等を明確にし、面接時にも自己アピールできるよう支援いただく。

また、折角の集合型訓練が多いですので、グループワークや模擬面接等を実施して、他の受講者の面接内容を確認して良かったこと、改善した方が良いことなど、そういった機会を設けていただく。

そして、訓練修了したら訓練実施機関でも、訓練終了後も就職の支援を行っていることを周知していただく、こういった部分に力を入れていただく方針でございます。

続いて、ハローワークにおける就職支援でございますけども、もちろん訓練受講あっせん前から訓練修了3か月まで一貫した就労支援を行っていることで、迷っている場合は来所を促進、ハローワークに足を運んでいただいて、就職支援ナビゲーターによる担当者制による支援を提供していくということでございます。

訓練終了時期を見越して訓練コースに係る訓練内容や習得スキルの一覧表を予め作成しておいて、会社の方にアピールしていく、こういった方がもうすぐ訓練終わってお仕事探しをされますよということで、求人開拓に活用する。そういった訓練修了者歓迎求人の確保に努め、併せてその会社さんにはどんなスキルが必要なのか、そういったことも聴き取って、求人票に明示していくことでミスマッチを防ぐこととしています。

そして、下の方、訓練生の多様な特性に対する対応方法についても検討が必要ということで、障害という部分でなくても、いわゆるグレーゾーンといった配慮が必要とされる訓練受講者の方も増えております。ハローワークにおいて、本人に了解を得た上とはなりますけれども、その特性、配慮が必要な事項について、支援機関や訓練機関と情報を共有しまして、そういった配慮を漏らすことがないよう、連携してあっせんしていく

ような方向性でございます。

そして、12ページ、こちらは主に委託費の関係で、訓練実施機関の方から国への要望事項としていただいた内容になります。こちらは本協議会で把握した意見として、国の方に要望を上げる方針でございます。

最後13ページにつきましては、参考情報として営業・販売・事務分野の実際のハローワークで受理した求人におけるこういったスキルや情報が入っているのかということで、まとめたものでございます。営業・販売・事務分野におけるニーズの参考資料として掲載させていただきました。

こちらが、今回ヒアリングを行ってのワーキンググループの対応（案）ということになります。ご確認のほどよろしくお願いいたします。

○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（4）に対するご質問、ご意見、ご要望がございましたら、手を挙げてご発言をお願いします。

いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、ないようでございますので、ワーキンググループから報告いただいた営業・販売・事務分野におけるヒアリング結果を踏まえた今後の対応に基づき、今後取り組んでいただきますようお願いいたします。

続きまして、議題（5）令和6年度愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）（変更案）につきまして、事務局よりお願いします。

（5）令和6年度愛媛県職業訓練実施計画（変更案）について

○柴川職業安定部長（事務局）

令和6年度の愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）につきましては、昨年度の協議会でご議論いただきまして、資料5-1の形で取りまとめさせていただいたところでございます。

今回ですね、何点か技術的な修正が必要となりましたので、その部分につきまして説明させていただきます。見え消しとしまして、資料5-2に今回の変更点について示したのになりますので、資料5-2をご覧くださいと思います。

まず、一番最後の8ページをご覧くださいと思います。愛媛県の小川課長の方から先程ご説明いただきましたけども、地域リスキリング推進事業こちら特別交付税措置として実施するというので、2つの取り組みをご紹介します。

こちら交付税事業として実施するためには、こちらの実施計画に位置づける必要があるということになっておりまして、前回の協議会の段階では、まだ事業の内容が固まっていまらなかったもので、前回は連なっていなかったところがございますけども、令和6年度先ほどのような形で実施しているということになりますので、今回改めてこのような文言を追加させていただきまして、今回、地域リスキリング事業として技術的に追加するというような変更を加えさせていただいているところがございます。

そのことが一点と、若干、今年度定員の部分で変更がございます。3ページの下の方になりますけれども、こちら定員が927人、施設内訓練を80人から85人というふうに増えております。こちら県立校さんの整理の関係で、学卒者の定員を除いていたというこ

とでございますけれども、正確な定員表示はすべて含める形が正しいということで今回5名分加えた形とさせていただきます。

もう1点、6ページの下の方になります。障害者の関係になります。訓練定員数124名から175名に修正ということでございますけれども、事務的な認識誤りで、前回は実際の訓練実人員を数えていたということでございますけれども、定員としましてはこちらに示している数字が正しいというところで、今回機会を捕まえて修正させていただきたいというような主旨になります。修正点としましては以上になります。

○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。只今、ご説明いただきました変更案につきまして、何かご意見等はございませんでしょうか。

○小川委員（愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課長）

よろしいですか。今、ご説明いただきました障害者の訓練の関係ですが、当方の事務的な誤りでございまして、実践能力習得科の定員が見え消しのおり39人から80人に修正しております。その横に書いてある特別支援学校早期訓練科の定員を10名と書いておりますが、これは今年度から新たに始める予定で考えておりまして、特別支援学校に在学している障害をお持ちの方々について、就職活動がなかなかうまくいかなくて、就職先がまだ見つからないという方に対して、秋以降にオーダーメイド型の訓練を実施することを今年度から検討しており、これを更に付け加えております。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す。

それでは、議題5の変更案に関しまして、改めて何かご意見ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ご意見ないということで、ご承認いただいたということで、本日付をもって改訂することといたします。ありがとうございます。

続きまして、議題（6）令和7年度愛媛県職業訓練実施計画の策定方針につきまして、事務局から説明をお願いします。

（6）令和7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）

最後の議題になります。令和7年度愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）の策定方針ということで、先ほどは6年度のを改訂案として説明させていただきましたけれども、引き続き7年度今回芽出しさせていただきます、主に次回の協議会で諮っていただくというような流れになります。

資料6-1と6-2で若干方向性について説明させていただきます。資料6-1が横表になりますけれども、先ほどから説明させていただきましたとおり離職者訓練向けにつきましては、実施機関それぞれ分かれておりまして、訓練の実施状況もそれぞれさせていただいたところでございます。すべて合わせるとどうなるかというのが、こちらの方資料6-1となります。離職者訓練の機構や県や支援訓練全て集めたものが資料6-1でございます。

分野別で概観しますと、コース数で一番多いのが営業・販売・事務分野の訓練ということになりまして、受講者数も一番多いと言うところでございます。続いて、介護・医療・福祉分野、受講者数につきましては、製造分野の方が多いところですが、こういったところが大きな訓練を占めているというところでございます。また、一番下、参考としてデジタル分野をお示しさせていただいておりますけれども、括弧が前年度比ということになりますけれども、昨年度と比べると定員、受講者数、コース数ともいずれも増えているという形になっております。

続いて、めくっていただければと思います。各分野につきまして、訓練の多いところでこういった傾向がみられるかというところでございますけれども、営業・販売・事務分野、先ほどワーキンググループのところでも申し上げたとおりでございますけれども、委託訓練は応募倍率としては96.8%ということで高い水準でございます。これに対して就職率78.9%、求職者支援訓練の方は59.3%ということで、やや振るわないというところでございます。

そして、介護・医療・福祉分野こちらにつきまして。委託訓練の方は応募倍率比較的好調でございますけれども、求職者支援訓練につきましては応募倍率64.4%ということで、やや低調ということになってございます。中止コースも3コース、いずれも介護分野でございました。そして、就職率は委託訓練の方は89.7%ということで、高い水準ではございますけれども、求職者支援訓練の方は他に比べると比較的キープしているという形になります。こういったことも含めて、後ほど7年度の検討案とさせていただければと思います。

続いて、資料6-2をご覧ください。まず資料6-2でございますけれども、こちらがいわゆる概算要求時点で各訓練の来年度のいわゆる予算定員ということで、厚生労働省等から示された数字ということでございます。予算編成過程においても調整予定ということでもございますし、補正予算というような報道も聞こえておりますので、こちらは現状のものということで参考としていただければと思います。

そして、裏側になります。令和7年度の策定方針案で芽出しというような形になります。先ほど実績を踏まえて見させていただいたところでございますけれども、就職率が高く、応募倍率が低い分野、介護・医療・福祉分野ということでございまして、こういったものにつきましては、更に分野自体の魅力発信をしていって、訓練に興味を持っていただくというような取り組みが更に必要だと考えております。また、中止のコースもありましたので同時期に訓練コースが重ならないように調整するなどの取り組みも引き続き必要というふうに考えております。

また②のところでございます。応募倍率が高く、就職率が低い分野、営業・販売・事務分野、こちらにつきましては、ワーキンググループでのヒアリング結果を踏まえた今後の対応方針に基づいた取り組みを実施して行きたいというふう考えております。よりニーズが高く実践的なスキルが習得できるよう、時間配分を検討する等の取り組みが必要というふうに考えております。

そして、計画と実績の乖離というところでございまして、令和5年度につきまして、中止コース等委託訓練9件、求職者支援訓練3件出ております。先ほど申し上げたところでございますけれども、訓練時期が被らないであるとか、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、実態を踏まえた計画数の検討、そういったことが必要でございます。もちろん、離職者訓練の希望者に対しての周知広報も引き続き進めていく必要が

ございます。

そして、最後でございますけども、全国的にも国の方針ではございますけども、デジタル人材。質量ともに不足・都市圏偏在、こういった課題がある所でございます。引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進めていくというところでございます。また、就職率が課題だという分野でもございます。こちらは、ハローワークの訓練窓口職員、デジタル分野は馴染みのないところでもありますので、知識の向上や事前説明会等を実施して、デジタル分野にできるだけ触れる機会を増やして行く。訓練修了者につきまして、そういった求人をワーキンググループでもあったように取り組みを進めていくというような方針を考えているところでございます。

あくまで訓練実施計画の策定に向けた方針というところの案でございますけども、以上お示しさせていただきました。こちらについて、ご確認・ご検討のほどよろしくお願いいたします。

○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（6）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。

いかがでしょうか。よろしいですか。

特に、異議もないということでございますので、本日ご協議いただきました令和7年度愛媛県職業訓練実施計画の策定方針を踏まえ、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月を目途に開催する予定しております。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7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7年度総合計画（案）を皆様にお諮りさせていただいて、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いては、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。こ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7年度計画の策定に向け作業を進めて参りたいと存じますので、各委員の皆様方におかれましては、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、これで終了させていただきます。

本日はどうもありがとうございました。