

# 令和7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8年2月20日（金）13：30～

場所：松山若草合同庁舎共用大会議室

○山ノ内訓練課長補佐（事務局）

それでは、ご案内させていただいておりましたお時間より少し早いのですが、皆さんお揃いのようなので、只今から、令和7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山ノ内と申します。よろしくお願いいたします。

本日の委員の出席状況等についてですが、お手元にお配りの出席者名簿をご覧ください。委員のうち、愛媛県商工会連合会の松田専務理事の代理として、松下事務局長に、愛媛県教育委員会事務局指導部の小池部長の代理として、中村主幹にご出席いただいております。また、愛媛県商工会議所連合会の福井専務理事、愛媛県中小企業団体中央会の馬越専務理事、社会福祉法人愛媛県社会福祉協議会の山本常務理事、アビリティセンター株式会社の古藤マネージャーは欠席となっております。なお、本日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よりご挨拶申し上げます。

## 1 開会あいさつ

○常盤愛媛労働局長

皆様こんにちは。本日はご多忙の中お集まりくださいましてありがとうございます。委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の運営に格別のご支援、ご協力を賜り、心から感謝申し上げます。

少し労働市場の状況を見てみますと、直近の令和7年12月現在、有効求人倍率1.41倍ということで、求人が求職を上回って推移しております。ご承知のとおり、多くの産業で人手不足感が高まっているという状況も続いております。労働行政の中におきまして、この人手不足対策は非常に重要なこととございまして、労働局・ハローワークにおきまして、雇用のマッチングの促進に関して様々な施策に取り組んでいるところでございます。本協議会との関連となりますと、リスキリングの能力向上ですとか、人材育成支援が大変重要なポイントとなってきますので、力を入れて取り組んでいるところでございます。最近の概況を見ましても、少子化、若者の県外流出といった課題がございます。そうした中で、多様な人材が活躍できる社会を実現するといった観点が非常に重要で、そこにおきましても、人材育成が大変重要なこととなっております。

中央で行われた政労使会議、これは持続的な賃上げを目指した会議ですけれども、そ

れを各県でも取り組むということで、今週の月曜日に愛媛県の地方版政労使会議が開催されました。経済団体の皆様に出席していただいた中で、サブテーマとして、DX化と人材育成というのを設定したところ、なかなか中小企業の取り組みが進まないけれども、絶対重要なことなので、人材育成とセットで取り組んでいくべきであるとのことのご意見。そこに踏み込むという意味では、経営者側の意識改革が必要だというお話もありましたし、一方で行政側の環境整備という意味で期待するところもかなりあるというようなことをおっしゃっておられました。そういう意味でも、協議会での審議のポイントでもありますので、そういったことも重要なのかなというふうに思っております。

この協議会といたしましては、先月中央の方で、1月29日に開催されておまして、そこで令和8年度の全国職業訓練実施計画案が示されております。中身としましては、引き続き職業訓練のデジタル分野の重点化を進めるということと、全ての訓練分野・訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図るといったことが盛り込まれております。今後、構成員からの意見、そういったことを踏まえて、修正されて決定されるという、時系列としてはそういう状況ですけれども、そういう中で、本日の協議会におきましては、令和8年度の愛媛県の職業訓練実施計画を策定するにあたって、全国計画案を踏まえて、県と機構と労働局、こちらで計画案を作成しておりますので、その内容と職業能力開発の取り組みにつきまして、本日は委員の皆様からご意見を頂戴したいというふうに考えております。

職業訓練につきましては、先程申し上げた雇用のマッチングと、あるいは企業の中でどういうふうにこれから生産性を上げていくか、取り組んでいくかという中で、人材ニーズはどんなものがあるのか、地域のニーズとしても非常に重要となってくると思います。そういったことを踏まえまして、より実効性の高い職業訓練行政を推進していく必要があると考えております。

本日は活発なご議論をぜひお願い申し上げ、冒頭のご挨拶とさせていただきます。よろしくお願いたします。

○山ノ内課長補佐（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（松山大学法学部 教授）

皆さん、こんにちは。松山大学の村田でございます。本日もよろしくお願いいたします。

それでは早速でございますが、次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。議題（1）「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いたします。

## 2 議題

### （1）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

○名本委員（愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課長）

それではまず、県の取組の方からご説明させていただきます。労政雇用課の名本でございます。今年度の公共職業訓練の実施状況と来年度の実施計画について、資料に沿って説明させていただきます。

それでは、資料1の方をご覧ください。1ページになります。県の産業技術専門校が直営で実施しています、施設内訓練の今年度の入校状況でございます。まず、普通課程の欄でございます。これは新居浜校と愛媛中央校、今治でございますけれども、主に学卒者を対象に実施いたします、1年または2年間の訓練でございます。水色の小計欄の中ほどでございますけれども、定員85名に対し、入校者は前年度比で3名増の50名、入校率は58.8%となっております。前年度からプラス3.5ポイントの上昇でございます。

次にその下、短期課程の欄でございます。これは宇和島校において、主に離職者を対象に実施する2ヶ月または10ヶ月の訓練で、こちらも水色の小計欄のとおり、定員85名に対し、入校者は前年度比で2名増の47名、入校率の方は55.3%と、前年度から2.4ポイント上昇しております。

そして一番末尾、この普通課程と短期課程の合計がございますけれども、入校者それぞれ足して97名、入校率は57.1%となりまして、前年度から入校者で5名、入校率3ポイントの上昇でございます。先程の冒頭の労働局長さんの方からお話がありました、近年の雇用情勢から見ますと、訓練受講をしなくても就職できているような状況にありますことから、全体的に受講を希望する求職者というものが減少傾向にあるのではないかとこのように思いますけれども、今後とも中高校生などを対象としましたオープンキャンパスですとか、専門校や県公式のSNS、情報誌、広報番組など、メディアを活用したPRを強化するとともに、8年度におきましても、ものづくりの体験イベントなどを実施する予定としてございます。

続いて2ページをご覧ください。こちらは、専門校が民間の教育訓練機関の方に委託して実施しております離職者等を対象とした訓練状況でございます。各校のコース名の欄の左に長期と記載されているものがございましてけれども、これは長期高度人材育成訓練、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、定員の充足率が高いもの、低いものがございますけれども、共通の課題としましては、予算成立時期の兼ね合いで募集期間が限られていることと、訓練期間が長いために受講に踏み切れないこと、受講料は無料でありますものの、訓練期間ですとか内容に比例する形で、テキスト代などの自己負担となる経費が高くなるようなことなどがございます。また、各校のコース名の欄の中で知識と記載しているものが、知識習得訓練でございます。2ヶ月から5ヶ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。今年度は、例えば知識習得訓練について、新居浜校の介護職員の初任者研修コースのコース数及び定員数、また、愛媛中央校松山駐在のeラ

ーニングコースのコース数及び定員数の拡充見直しなどを行い、実施しております。一番末尾、一番下の委託訓練計の欄は、本年1月末時点の全体実績でございます。定員750名に対しまして522名が入校、充足率は78.9%と前年度と同じ状況でございます。

続きまして3ページをご覧ください。こちらの方は障害者訓練の状況でございます。まず精神障害や発達障害の方を対象に、ワードやエクセルなどのOAスキルに加え、ビジネスマナーですとかコミュニケーションスキルを習得する訓練、これを今治と松山地域で実施しております、合計欄になりますけれども、入校率は104%となっております。

次に、その下の障害者の態様に応じた訓練には、大きく分けてOA関係など座学中心の知識・技能習得科と、県内企業や社会福祉施設などで企業実習中心の実践能力習得科というのがございます。これに加えまして、令和6年度から愛媛中央校本校で始めましたけれども、特別支援学校在学の生徒さんで、就職が決まらない方を対象に実習形式で行う訓練でございます、特別支援学校早期訓練科というものを7年度は中央校の松山駐在及び宇和島校で拡充して実施してございます。一番末尾合計欄をご覧くださいますと、こちらも1月末時点でございますけれども、入校者は49名、開校済み訓練の入校率は89.1%となっております、一番下で一行だけ設けておりますけれども、これが障害者訓練全体で一番右側ですけれども、93.8%の入校率の状況となっております。

続いて4ページをご覧ください。これは各産業技術専門校が地元の企業ニーズを踏まえて、在職者の方向けに実施しているスキルアップコースの実施状況でございます。今年度、9コースが中止となったものの、年度当初の計画にはなかった3コースを追加の上、資格取得ですとか、技能検定などに対応した訓練を実施し、本年1月末時点で339名が受講してございます。

次のページ5ページをご覧ください。ここからは次年度、8年度の実施計画についてご説明します。まず、専門校の直営訓練でございますけれども、地域におけるものづくり人材を育成するため、引き続き現在の体制、定員170名でございますけれども、こちらで訓練を実施することとしております。

次に、6ページをご覧ください。こちらは委託訓練でございます。今年度と来年度の計画を比較したものでございます。引き続き、ニーズに応じて多種多様な訓練を行うという方向性は変わりませんが、ポイントとしては、なんといたっても定員数の大幅な見直しがございます。例年、国の方から示されます定員の目安数というものがございましてけれども、今回、全国的に大幅に削減されております。本県の目安数も7年度は750名であったものが、8年度は514名と236名の減、パーセンテージでいうと31.5%の大幅の減となっております。

県といたしましても、受講者数の推移、これまでの推移などを踏まえまして、訓練コースや定員数などの大幅な見直しを実施してございます。具体的には7年度、今年度は1コースのみの休止だったんですけれども、次年度8年度に減員・廃止するコースは13コース、定員で言いますと152名となるほか、継続するコースもございましてけれども、軒並み定員を見直ししまして、継続コースでも98名の減員、一方で、中央校・本校の知

識習得訓練というもので、ITプログラミングコースの定員10名を新設したり、松山駐在の長期高度人材育成訓練では、2級建築士の受験資格コースおよび歯科技工士養成コースなどを再開するなど、3コース定員14名を増員することとしております。これらの見直しを実施することで、一番下の合計欄でございますけれども、7年度に比しまして、コースで言いますと、10コース減の55コース、定員で言いますと、236名減の定員514名、国の目安どおりの人員ですけれども、実施を計画しております。なお、このような大幅な見直しに伴うコース・定員減となりますけれども、引き続き、子育てで仕事から離れた女性の方や、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するとともに、訓練ニーズを踏まえた設定としましたほか、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、一番下ですけれども、こういったものを引き続き実施することとしてございます。

次に7ページをご覧ください。障害者訓練でございます。こちらの方は、6年度から中央校に開設した、先程もご説明しましたけれども、特別支援学校等早期訓練科というものを順次拡充してまいりました。8年度には新たに新居浜校で実施する予定としてございます。これによりまして、県下全域でのこの訓練科の実施となります。

8ページをご覧ください。こちらは在職者訓練でございます。地元企業のニーズを踏まえ、今年度と同規模の定員420名での実施を計画してございます。以上が8年度の実施計画になります。引き続き関係機関と連携しながら、人材育成・確保に努めるとともに、委託訓練のコース、定員削減を先程申しましたように行いますけれども、今後ともセーフティネットとしての役割を果たしていきたいと考えてございます。

次に資料としては特段ご用意してないんですけれども、関連資料としては6-1の資料になりますけれども、口頭の説明とさせていただきます。リスクリング推進に関する事業につきましては、該当事業について、県が市町分も取りまとめた上で、地域職業訓練実施計画に位置づけまして、当協議会に報告することとされております。8年度分につきましては、来年度に行われます第1回の協議会で報告させていただく予定としておりますので、ご了知いただければと思います。

最後になりましたが、時間の都合もありますので、ご紹介のみとさせていただきます。先般、2月10日に令和8年度の当初予算案を県として公表したところでございます。9ページからちょっと長いんですけども、24ページに抜粋した資料を添付してございます。

今後ともデジタル人材の育成・確保に向けた支援ですとか、若者の県内就職定着推進などの支援に取り組むほか、外国人材の受け入れ定着、企業誘致ですとか新産業の創出で、先程も労働局長さんの方からお話がありました、地方版政労使会議の場でも共同メッセージなどを発出させていただきました、DXですとか、官民共創の推進、そして中小企業の賃上げ応援などの経営基盤強化に向けた支援体制の充実など、オール愛媛で取り組んでいきますので、引き続きよろしく願いいたします。長くなりましたが、私の方からは以上です。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございました。ご意見、ご質問等は後ほど議題（２）でまとめてお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、富山委員から説明をお願いいたします。

○富山委員（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）

皆様、お疲れ様です。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、名称が長いので、我々は JEED というふうに略させていただいております。支部長を務めております富山でございます。着座にて説明をさせていただきます。

お手元の資料 2 をご覧いただければと思います。私どもも、先程の県の方もご説明いただきましたとおり、今年度の訓練の実施状況、併せて来年度の計画につきましてご説明させていただきます。この 1 ページ目のところに、私ども JEED のブランドメッセージということで載せさせていただいております。私ども訓練とか、色々な分野の政策を取って業務をしているところでございますが、なかなか知名度が無いということもございまして、皆様方に知っていただくということも込めて、この長い法人名に代わる JEED という略称、またブランドメッセージというものを設けまして、少しでも身近に感じただけのようにという広報をさせていただいております。その関係で、こちらに私どものブランドメッセージ「らしく、はたらく、ともに」こういった内容を載せさせていただいているところでございます。後程お時間のある時にでもご覧いただければと思います。

では、資料をめくっていただきまして、2 ページ 3 ページのところをご覧いただければと思います。主な業務のところ、私ども愛媛支部といたしましては、高齢者の方向けのお仕事、障害者の方向けのお仕事、そして求職者の方向けのお仕事、そういった幅広いことをやっておりますが、本日は、能開業務を中心ということでございますので、その中で離職者訓練という分野、在職者訓練という分野、求職者支援訓練という分野、そして生産性向上支援訓練、この 4 本に限ってご説明を差し上げたいと思います。

まず、離職者訓練でございます。先程県のご説明でもございましたが、我々は県でやっておられる訓練よりも非常に訓練期間が短くなってございまして、だいたい 6 ヶ月ないしは 7 ヶ月という短期間の訓練となっております。対象となる方は同様に求職中の方ということでございまして、雇用保険等の受給をいただきながら、受講料としては無料で受けていただいている訓練でございます。分野といたしましては、3 ページ目にごございますとおり、機械系、電気、電子、そして居住系というところで、おおよそのづくりのほとんどと思われる分野を実施しているところでございます。

4 ページ目、5 ページ目をご覧いただければと思います。ただですね、先程県のご発言にもあります通り、なかなか最近求職者の方に訓練を受けていただくというタイミングがなくて、私どものその訓練の定員充足率、非常に苦戦しているところでございます。4 ページ目の上段をご覧いただきますと、現状の定員充足率が現時点で 57.3%、昨年同時期は 63.8% でございましたので、6.5% 落ちてしまっているという状況でございます。

先日 3 月の受け入れまで準備を済ませたところでございますが、3 月末の段階で、今現在 59% ということで、60% をちょっと下回ってしまっているというところでございま

す。私ども JEED、ポリテクセンターというものは、全国 61 カ所、ありとあらゆる都道府県にございますが、その全国の中でも愛媛の方は下から数えて 5 番目ぐらいということで苦戦している状況でございます。ただ、苦戦しているということで、そのまま放っておく訳にはいきませんので、令和 8 年度につきましては、各訓練コースの開講時期の見直し、コースの内容の見直し、そういったものを取り組んでおりまして、また求職者の方、ないしは若者等に向けて、SNS 等を通じた広報を通じて、少しでも多くの方に我々の取り組みを知っていただいて、入所していただくように努力をしているところでございます。残念ながら今年度はまだ成果が出ておりませんが、来年度に向けて取り組んでいるところでございます。

反面、4 ページ目の上をご覧くださいますと、就職率、こちらについては 91.1% ということで、今現在では、90% にギリギリ達しないという状況になっておりますが、就職の状況としては、十分に良い数値が出ているのではないかと考えているところでございます。ただ昨今、定員充足率があまりよろしくないということから、極力多くの方を受け入れようというふうにしております。面接、筆記試験をさせていただいておりますが、その場で特別な問題がない限りは受け入れるという体制をとっております。その中には、受け入れた方の中にはですね、残念ながら就職の意識が希薄な方というのも少なからずいらっしゃるということでございまして、そういう方たちに、いかに入所後から就職の意識を持ち続けて訓練を受けていただくか、こういった取り組みを進めているところでございまして、今のところそういった方も含めて、就職率は高い数字が出ているという状況でございます。この就職率の維持についても、引き続き努めて参るところでございます。

5 ページ目には各科の定員充足率・就職率の状況でございますが、機械系ですね、金属溶接、そして機械、ここはやはり定員充足率が非常に悪いという状況でございます。反対にプログラミング、ICT、そういったところについては定員充足率が良いということで、科によってバラバラではございますが、どのような方でも極力、理系、文系問わず、こういったものづくりに関心がある方があれば、少しでも入っていただけるように、今後も取り組んでまいります。

続きまして、6 ページ 7 ページをご覧くださいませと思います。こちらは在職者訓練ということでございまして、事業主の方ないしは事業主団体様向けに、私ども愛媛だと 1 日 6 時間で 2 日間、長くても 3 日間、こういった訓練コースをしているところでございます。これは、期間が短いので、企業様の方で特定分野、特定のものについて短期間で集中して覚えていただくというセミナーでございまして、こちらはもう働いておられる方対象でございますので、有償でお金をいただきながら実施しているところでございます。受講料については、概ね 1 万円強というところでございまして、民間の教育訓練機関さんに比べれば若干安いのかなというところではございますが、有償でさせていただいているところでございます。

こちら 7 ページ目のところをご覧くださいますと、目標値、これは私ども JEED の本部から与えられるものでございますが、これに対する達成状況としては 370 人ということで、目標に満たないものであるものの、人数としてはですね、結構な大人数が受講し

いただいているところをごさいます、これも離職者訓練と同様に、まず私どもを知っていただく、一度利用していただく、一度利用していただくと、その方は大体リピーターになっていただくことが多いので、まずは我々の取り組みを知っていただくという広報努力を続けまして、少しずつ実績を上げていきたいなと考えているところをごさいます。

続きまして、8ページ9ページ目をご覧くださいければと思います。9ページの下のところ、もう一つ、事業主の方向けの訓練を実施しているものがございまして、こちらは生産性向上支援訓練と申しております。先ほどご説明しました在職者訓練、これがものづくりの分野に限っているもので、かつ講師は私どもの職員、指導員、先生が教えているということでございまして、それに対しまして、この生産性向上支援訓練、これは民間のコンサルティング会社等に私どもの方から訓練をお願いしまして、そこに実施していただいている訓練でございまして、内容はものづくりではございません。

生産性向上ということでございまして、DXの導入とかAIの使い方、あとは中間・中堅クラスの方に将来的に管理職になっていただくためのマネジメント、この手法を覚えていただくという訓練でございまして、1日6時間で受講料は2,200円か3,300円ということで、破格の値段になっているところをごさいます。

こちら色々なところに、労働局様のお口添え等もいただきながら、ハローワークさんのご協力をいただきながら、県の色々なところで説明をさせていただきまして、前は松山の会場ばかりだったのですが、最近は宇和島市などの企業でも少しずつ受けてくれる方が増えてきているという状況でございまして、次年度は宇和島市の会場を追加で設定しております。

また、在職者訓練、生産性向上支援訓練ともに、訓練の終了日に希望者の方に訓練内容が役に立ったかなどのアンケートを取っておりまして、そして訓練終了3ヶ月後には、会社様の方に訓練を受けた方が戻ってこられて、何か変化がありましたか、良かったですかというアンケートを会社側に取りするようにしております。在職者については、両方とも90%を超えております。生産性は、若干会社様の方の評価が第1四半期に少し落ちてしまったこともございまして、81.9%ということで低くなってはおりますが、これにつきましても、第3四半期以降にはより伸ばしていこうと努力しているところをごさいます。

続きまして、10ページ、11ページをご覧くださいければと思います。生産性向上支援訓練につきましては、これもJEEDの本部の方から与えられた目標、これを令和7年度、今の段階ですでに上回っております。おかげさまで、一度受けられた企業様が次はこのコース、次はこのコースというふうに次々繋がっていきまして、目標を1割以上上回っているという状況でございまして。

最後の4つ目でございます。11ページでございます。求職者支援訓練というものが、4本目の訓練でやっているところをごさいます。こちら内容としましては、ものづくりというよりも、パソコン系の操作スキル、ないしは介護・医療、デザイン関係、またOA事務、そういったホワイトカラーに近い訓練をさせていただいているところをごさいます。

こちら、訓練を実施するのは私どもの職員ではございませんで、民間の教育訓練機関さん、専門学校さんのお力をお借りしながら訓練を実施しているところでございます。この求職者支援訓練も受講料は無料でございます、訓練期間は2ヶ月から6ヶ月ということで分かれているところでございます。こちらは私ども JEED の方といたしましては、訓練の認定まで、実施機関がこういう訓練をしようという計画を出していただいて、それを認定させていただくまでが私どものお仕事となりまして、その後の人を集める、運営するというのは、実施機関さんの方にお任せをしているということで、訓練実施機関さん、労働局さん、我々、ハローワークさん、そういったところで役割分担をしながら訓練を進めているというところでございます。実績といたしましては、おかげさまでこちらも好調でございます、認定率という本部から与えられた定員に対して、どの程度の訓練の設定ができるかどうかというのは 100%でございます。全体的に中止になっているコースも1コースのみということでございまして、概ねどのコースも実施できているというところでございます。

以上、離職者訓練、在職者訓練、生産性向上支援訓練、求職者支援訓練と4つの訓練をポリテクセンターを中心に実施しているところでございます。訓練生の募集広報等でお力添えいただくことはあろうと思いますが、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）

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いたします。

○満田訓練課長（事務局）

失礼します。愛媛労働局訓練課の満田でございます。令和7年度の求職者支援訓練の実施状況につきまして、お手元の資料3によりご説明をさせていただいたと思います。それでは座って説明をさせていただきます。

ページ番号は付けておりません。まず1ページ目をご覧ください。平成23年10月に求職者支援制度が始まってからの実施状況であります。オレンジ色が受講者数で、表の一番下のところの令和7年度1月末現在では受講者数が320人、充足率は77.2%ということになっております。右端の就職率は訓練終了後7ヶ月目に確定するものとなりますので、令和7年度は途中経過ということにはなりません。確定した令和6年度で見ますと、基礎コースにつきましては、目標58%以上に対して54.3%、実践コースにつきましては、目標63%以上に対し53.8%ということで、令和4年度と比べると、基礎コースにつきましては9.4ポイント上昇しているんですけど、実践コースにつきましては逆に16.5ポイント低下しているというところでございます。実践コースの全分野で、就職率が低下していることや、営業等分野で中止コースが1コースはありましたが、45歳以上の受講者が約半数を占めているということが、就職率が低下した要因ではないかと考えております。

裏側の2ページ目になりますが、男女別・年齢別の年度別の状況となります。一番下の行が、令和7年度ということになっております。先程ご説明の通り、右から2番目の

赤いところ、45歳以上というところをご覧くださいますと、この割合が、47.5%と約半数を占めているという状況になっております。

次に2枚目の3ページ目をご覧ください。訓練の計画、認定、受講状況ということになっております。訓練コース別ですが、ピンク色が社会人スキル等を1ヶ月程度行う基礎コースと、青色のところ実践コースという二つのコースがございます。ほぼ計画どおりに3割、7割の比率で認定をさせていただいておまして、受講者数は基礎で108名、実践で212名ということになっております。実践コースの分野別内訳となりますが、計画と実際の認定状況に乖離があり、特徴的なところで見ますと、水色ですね、デジタル系の訓練コース、この設定が、実践コース全体の約3割を占める状況となっております。全てeラーニングコースということになっております。受講者数につきましては、105人ということになりました。現時点で中止となったコースにつきましては、実践コースの介護福祉分野のコースで1コースということもあります。1コース定員が15人の分が中止となっておりますが、これにつきましては委託訓練において、既に類似の訓練コースが設定されていたことも要因の一つではないかと考えております。この中止コースに申し込みをされていた方につきましては、希望に応じて他の訓練コースを斡旋したり、お仕事の紹介を行ったりするなど、ハローワークで対応しているところでございます。

グラフ側の4ページをご覧ください。これは、令和7年度の分野別の年齢別、男女別、就職率等の状況になっております。特徴といたしましては、デジタル系、これがすべてデザイン系ということに今回はなっていますが、45歳未満が77.8%、男性が31.5%、女性は68.5%ということに対しまして、就職率が35.3%ということで、他の分野に比べても低調ということになっております。デジタル系につきましては、7年度は全て、先程もご案内いたしましたとおりeラーニングでの訓練となっております。訓練実施機関での就職支援が、参集型に比べますと手薄になりがちであることとか、他の受講者との関わりも少ないということから、就労意欲が低下する傾向も見受けられますため、ハローワークにおいては、月に1回の指定来所日を通じて、本人の希望の状況を確認し、情報提供などを行うということで、就職支援を行っているところでございます。

また、デジタル系の求人につきましては、経験を重視するという傾向が強いことから、求人数が少なく、就職促進につながりにくい状況ではある一方で、先程局長の方からも、ご挨拶の中でありました、2月16日に開催いたしました地方版政労使会議の場で、中小企業におけるDX人材の確保に苦戦しているというご発言もございました。現在も当局のホームページにおいては、終了間近の訓練コースの案内を求人者向けに行っておりますが、今後は、訓練により獲得できるスキルや事業所において期待される役割などを追加して周知するとともに、訓練修了者歓迎求人確保に積極的に取り組むなど、応募機会を増やす取り組みを引き続き実施し、就職率の向上に努めてまいります。

続きまして、3枚目の5ページから6ページにつきましては、前回の第1回協議会においてお示しいたしました求職者支援訓練の実施状況というものになります。最後のページ6ページ目が令和7年度の状況になっておりますので、少しご覧いただくと、1月

未までの数字ではありますが、基礎コース・実践コース共に、定員充足率が5ページ目に書いてあります、令和6年度の年度計になるんですが、こちらを大きく下回っている状況となっております。訓練が必要な方に訓練が行き渡っていないと判断されることから、令和8年度につきましては、定員充足率の向上に向けまして、ハローワークとともに取り組んでいきたいと考えております。

以上、簡単ではございますが、求職者支援訓練の状況についてご報告いたします。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございました。

続きまして議題（2）その他職業能力開発促進の取組等の共有につきまして、事務局の柴川職業安定部長からお願いをいたします。

## （2）その他職業能力開発促進の取組み等の共有について

○柴川職業安定部長（事務局）

愛媛労働局職業安定部の柴川でございます。資料につきましては、資料4をご確認いただければと思います。横の2枚版ということになります。

デジタル分野の公的職業訓練、カリキュラムの充実及び訓練修了生を対象とした人材確保に係るヒアリングということでございます。デジタル分野の訓練につきましては、第1回の協議会におきましても、ワーキンググループの方から、訓練実施機関、就職先事業所、訓練修了者に対して行った調査結果を取りまとめて、ご報告させていただきました。今回、参考資料2でも改めて付けさせていただいておりますので、適宜ご覧いただければと思います。

第1回でもそういった形でご報告はさせていただいたんですけども、なかなかですね、やはりデジタル分野で求められている人材像がどういったものなのかというのが、十分見えてきていないような状況もございます。第1回で八塚委員から、ニーズに対応できるカリキュラムになっているのかというようなご指摘をいただきました。そういったところを踏まえまして、改めまして今回、愛媛県情報サービス産業協議会、愛媛県でソフトウェア開発等を行っている会社さんが加盟されている団体になります。こちらの方に今回訪問させていただきまして、現状のデジタル分野の背景であるとか、求められる人材像というのはどういったものなのかというのを、サービス事業者さんの視点から一度、お話を聞かせていただきたいということで、12月23日、愛媛労働局やハローワーク松山、ポリテクセンター愛媛さんと一緒にお話を聞かせていただきましたところでございます。その結果の発表ということになります。

今後の内容としては次のページからになります。例えば2枚目の真ん中あたり、コードの知識は必要だが、数週間程度で基礎的な知識を学べば、あとはAI（ChatGTP等）に問いかけ、文章を正確に入力すれば、自動生成してくれる。かつてのプログラミング技術がもはやそれ程必要なくなっているというお話もございました。どちらかというところとSE（システムエンジニア）として、顧客から必要な情報を聞き取り、自社開発のソフトウ

ウェアを改良し、提供することが重要となっており、コミュニケーション能力が非常に必要になっているといったようなお話もございました。

2枚目の最後の一番裏のページ、先程のページの、ヒアリングの内容を踏まえまして、今後の対応についてということで、下の方に大きく三点まとめさせていただいております。まず一点目の四角でございます。訓練実施者及び訓練受講者、加えて受講指示を行うハローワークの担当者は、デジタル分野の現状について、認識を常に新たにしていく必要があるということでございます。仕事の量であるとか、仕事の質なども、デジタル分野は日々変化しているということでございます。そういったところを訓練実施者や受講者の皆さんにもよくよく知っていただきたいということが、まず1つ目でございます。

そして2つ目、IT業務に関連付けた「コミュニケーション能力」、「社会人マナー」、「語学力」、そしてAIを適切に使うための「プロンプト力」、これがAIに質問する際に、どういったことを質問すれば適切な答えが返ってくるか、というような力でございます。そういった力を養成するカリキュラムを、積極的に訓練に組み込む必要があるのではないかとということで、そういった方針の一つ加えさせていただいております。

そして3つ目、eラーニングで、先程求職者支援訓練のところでも、今年度全てeラーニングになってしまったというところでございますが、eラーニングは地域や時間に縛られず、受講を促進できる形式ではあるんですけども、コミュニケーション能力であるとか、社会人マナー、こういったところにつきましては、なかなかオンラインでの実施が難しいような点もございます。

また、今年度あまりにeラーニングに偏りすぎたというような状況もございますので、こちらにつきましては、後程令和8年度の訓練実施計画でも触れたいと思いますが、eラーニングの設定につきまして、一定の上限を設けることを考えております。そういったことも踏まえまして、また翌年度以降、こちらの団体様につきましては、また引き続き、傘下の企業様に対してもお話を引き続き聞かせていただきたいということで、お話をさせていただいております。また、総会の場などでも、当方の問題意識などをお伝えさせていただきたいということも打診などしておりますので、こういったデジタル分野の訓練が有効かという取り組みにつきましては、引き続き、こういった方向性を進めていきたいということで、今回、その1回目のご報告というような形になります。私から以上になります。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、ありがとうございました。次に正本委員に案内をいたします。

○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）

愛媛大学の方からは、文部科学省の補正予算を使いまして、毎年行っている事業の方に関して簡単に事業報告の方ができましたので、短い時間で説明したいと思います。説明に先立ちまして、商工会議所の皆様、労働局の皆様、それから中小企業団体中央会の皆様をはじめとして、県内各種団体に大変なご協力、ご迷惑をおかけしておりました。

この場を借りて御礼とお詫びを申し上げます。それでは説明させていただきます。

まずページに藍色の帯が入っているんですが、藍色の帯の肩の部分に P1、P2 というふうに書いております。非常に小さいですけれども、こちら細かいページの方になりますので、若干ご確認に手間がかかるかもしれませんが、よろしく願いいたします。それから、第 1 回の協議会で付いていた資料の説明に関しては、一部割愛させていただく場合がございますので、この旨ご了承くださいますようお願いいたします。

最初のページですが、全部割愛ということで、次のページを見てください。2 枚目の 1 ページの裏になります。1 ページの裏の P3、P4 は割愛させていただきます。次の 2 枚目の表になります。いわゆる P5 と P6 の部分です。目的の達成状況の方をご説明させていただきます。まず当初、事業計画で書いておりましたエリアを広げる部分に関しましては、一応規約を改正しまして、対象地域を明記しまして広げること成功しております。それから、体制構築の部分に関しましては、事業実施委員会というワーキングチームを作ることになっていますが、こちらの方に関しての設置が完了しましたので、目的は達成しました。事務局機能の強化で、私が実はコーディネーターをやっているんですけど、非常に業務集中で、ほとんど土日も出ているという状態だったので、今年度実はコーディネーターをもう一名雇うという話だったんですけど、こちら残念ながら応募には至りませんでしたので、こちらの結果としては残念ながら未達成です。ファシリテーターを私にサブでつけまして、業務補助している状況になっています。ただ業務集中の状況はほとんど改善されなかったということで、未達成ということになります。

次に教育プログラムの方の実施でございます。本体プログラム達成、水素社会エクステンションプログラムというものを今治で実施いたしました。こちらに関しては一応プログラムを組みまして実施いたしましたので、試行は完了したという形になります。次に、企業エコシステムとの連携という部分ですが、経営者とか管理職を対象にしたワークショップの開催という形で開くという形になりまして、呉と今治 2 回ずつ開いた形になっていたんですが、こちらの方も業務としては完了いたしましたので達成という形になります。それからアウトリーチという形で大きなフォーラムに出て行って、公開型の授業をせよというようなミッションがありましたが、こちらの方も実施を行いまして完了という形になります。普及啓発の部分でございます。色々な部分で公表とか情報共有を進めていく、宣伝していくという形になりますが、SNS とウェブサイト、その他公的機関発表というのを進めておりますので、こちらに関しては完了という形で目標を達成いたしました。P6 については割愛します。

1 枚めくって P7 と P8 の部分です。2 枚目の裏側です。事業目的と目標の②の部分ですけれども、まず 1 番目のマイクロレデンシャルの部分に関しましては、次年度検討と書いていますが、段取りは全部準備の方はすべて順調に完了して、オープンバッジの作成は完了しました。部分的なフォーカスの目処は立っていますが、システムの方の改修がありますので、成功というべきか失敗というか分からないところですが、次年度に持ち越している形です。ただ、一応システムとか事前協議の部分としては全て完了しましたという形になります。マイクロレデンシャル・デジタルバッチへの対応に関し

でも完了という形で、デジタルバッチは今後アナログ的な管理をします。次のインセンティブの部分です。愛媛大学の教員に全然メリットがないから来ないじゃないかという話がありましたが、こちらの方に関しては、手当とか給与の部分の改善はできないので、研究費という形で暫定的に提供するという形の試行を行いました。こちらに関しても実施が現在完了しております。それから、座学ばかりはダメという形なので、必ず演習もしくはフィールドワークを入れることという形に関しては、ワークショップを2日間入れましたので、こちらに関しては完了しております。それから出席日数及びレポート提出の確認というのは、これは当然ですけど、実施が行われている状態です。継続的に受講生を獲得できるかという工夫に関しましては、しまなみ未来社会人材育成プラットフォームの産官学民の23団体に呼びかけしました。ただ、確約はいずれもいただけませんでした。ただ実際のところ、会員団体から派遣を得られましたので、三角という形になるかなというふうに思っています。半分達成、半分未達成です。

次の下段のP8をご覧ください。こちらに関してもざっくり説明させてもらいますが、ほぼ一応完成しましたということで、参加人数の方に関しましては、定員は40名以上で設定していましたが、今14名となっています。例年の状況から言いますと、だいたいの中の下くらいの参加者という形になります。今年気になりましたのが、受講はしていただいたんですけど、最後のプレゼンテーションの方に出てこなかったという方ですね。理由はお家族の事情だったり、お仕事が土曜日に入ったりして、どうしても出てこられなくなったと連絡があったんですけども、修了した、つまり最後の修了証書を渡した方が8名だったというのが、こちらの方では改善する点というか、今までなかった傾向ですので、ここはちょっと分析していきたいと思っています。部分受講者に関しては毎年でございますが、多分今年も400名以上はいくんじゃないかと。こちらの方も目標は達成する予定です。オンラインの方も開いております。94.7%開いています。ほぼオンラインという、最後のプレゼンテーション以外は全て開いたという形になりますので、達成という形になります。それから企業側の評価、いわゆるこれは参加者、プラットフォーム参加団体の評価ですけど、こちらの方に関しても全て達成という形になります。あと受講生に関しても、現在集計中ですがほぼ目標達成の見込みという形になっております。細かい数字はまだ出ていませんが、ほぼ大丈夫だと思います。地域ニーズ調査、愛媛県、それから広島県以外の県も含めて全国を調べている形になっておりますが、こちらは一応50団体以上調べなきゃいけないのですが、67団体で一応達成という形になっております。

あと先程申し上げました、派遣に関しては1件、今治市から派遣をいただきました。それから総合的な体制の部分に関しましては、現在プラットフォームに3団体以上新規加入数を目標にしていますが、現在の内諾状況、前向きに検討している団体が3団体という形になります。この3団体は、次年度の事業が付かないと正式にOKと言えないので、現在の段階では保留の状態、次年度は何か公的資金が来れば入るような方向で検討という形になります。全国Town&Gown推進協議会におけるプログラムの位置づけ・事業報告の2件以上ですが、1件プラス総会もありますので、2件は達成という形になります。その次のプラットフォーム会員のウェブサイトの掲載以外の情報発信も7件、それから

他のリカレント・サテライト等へのコンテンツ提供に関しても4件、それから学部・大学院との連携に関しても2件となって、いずれも達成の状況になっています。ここからは簡単に、授業の部分の今回説明していなかった部分の説明を一つずつ簡単にやっていきます。

その次はP9、P10に書いてある実務者サミットでございます。サミットは札幌で、地方大学のサミットがありましたが、この一角で愛媛大学と広島大学との連合大のプログラムの取り組みが紹介されたということなので、この場を借りてご報告です。以降のページはしばらく割愛させていただきます。かなりめくっていただきまして、P19、P20と書いてあります。今まで地域のニーズ調査を行った場合、例えば担当者の勘と経験による形で改善していくとか、あるいはその要望をそのまま丸呑みするみたいなやり方は、どうも合理的ではないということですから、何か合理的な方法が取れないかという形がございましたので、聞き取り調査をやったら、聞き取りはそもそも復命書とか共有報告書の結果をすべてテキストマイニングにかけまして、用語で蓄積するという作業です。まだ今年度は一次データが出た段階ですので、これからさらに分かりやすくするために、変えるということが必要なんですけど、とりあえず分析の一次結果が出たという形で、この場を借りてご報告いたします。現在の傾向では、やはり四国では海事っていう話があることと、県外では未来とか都市とか環境・GXがあるということですね。やはり造船・海洋海事、Town&Gown、科学・博士・大学院・マネジメント、こういう言葉が最近出てきました。どうして出ているのかは、もう少し分析検討が必要ですので、この場ではご紹介だけという形になります。ちなみに令和7年度の調査結果はまだ調査が続いていますので、調査が終わり次第、テキストマイニングと効果検証の方に入っていきたいと思っております。

最後の分までは、前回と同じ内容でございますので、それで一括で割愛とさせていただきます。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。以上で議題（1）～（2）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り組み等はございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは続きまして、議題（3）令和8年度愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）の策定につきまして、事務局柴川職業安定部長から説明をお願いいたします。

### （3）令和8年度愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）の策定について

○柴川職業安定部長（事務局）

資料につきましては、資料6-1と6-2をご覧くださいと思います。資料6-1、令和8年度愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）でございます。こちら毎年本協議会で取りまとめさせていただきまして、次年度の訓練の方向性を定めているものになりま

す。ホームページで公表の方もさせていただけたらと思います。

今回8年度の案につきましては、国の方で作成しております全国職業訓練実施計画案を参考にしつつ、愛媛県・機構・労働局がそれぞれ調整を行いまして、今回案として作成したものになります。時間の関係もごさいますので、要点のみのご説明とさせていただきます。また、見え消し版もつけております。適宜こちらも参照しながらご覧いただければと思います。一応溶け込みの方を参照しながら説明させていただければと思います。

まず1ページの1、総説のところになります。こちらにつきましては、年度が変わっただけでございまして、計画の狙いにつきましては、特段変わるものではございません。計画期間は、令和8年度1年間ということでございまして。そして、その下2番、労働市場の動向と課題等、こちらにつきましても、それほど大きな変更はございません。課題としましては、少子高齢化、人口減少を背景としまして、社会全体で人材活用が必要となっているところでございまして。

めくっていただきまして、2ページになります。2ページに課題としての要点を5つ示させていただいております。1つ目はこれまで職業能力開発の機会に恵まれなかった方等への支援、2つ目は製造業を担う中核人材の育成、そして3つ目はDX等への対応、4つ目は在職者の生産性向上支援、そして5つ目はリカレント教育の拡充ということになります。こういった方針で引き続き、訓練計画を進めていくということでございまして。続いて2ページの下側(2)令和7年度における公的職業訓練をめぐる状況でございまして。令和7年度の状況につきましては、先程各実施者の方からですね、ご報告いただきました内容ということになります。

続きまして、3ページに進んでいただければと思います。3ページ3番、令和8年度の公的職業訓練の実施方針ということでございまして。(1)離職者を対象とする職業訓練でございまして。こちらにつきましては、第1回協議会においても、それぞれの課題と対応方針についてお示しさせていただいたところでございまして。

まず、①の応募倍率が低く、就職率が高い介護・医療・福祉分野、こちらにつきましては、より発信を強化して、先程コースが重なったことによる、開講時期のコース中止も1コース、今年度あったところでもございましてけれども、そういったことがまたないよう、開講時期の調整を行っていくということでございまして。

そして、②応募倍率が高く、就職率が低いIT分野、デジタル分野、こちらにつきましては第1回のワーキンググループで報告させていただいた内容も踏まえて、できるだけどういったスキルが身につくのか、そういったところを明示しながら、職業相談や訓練の斡旋を行っていくということでございまして。

そして③④につきましては、それほど変わるものではございません。(2)学卒者、在職者を対象とする、職業訓練の方向性につきましても、引き続きというような部分でございまして。

3ページの下の方になります。4、公的職業訓練の対象者数等の部分でございまして。

(1)公的職業訓練(離職者訓練)の対象者数から参ります。①県立校につきましては、定員594人ということになります。就職率につきましては、前年度以上を目指すという

こととなっております。

4 ページ進んでいただければと思います。施設内訓練につきましては、宇和島産業技術専門校において実施することとし、女性等の就労支援に重点をおいて実施する。委託訓練につきましても、高価な設備等が不要で、主に第三次産業や事務職等の分野を中心に実施する。こういった方針につきましても、引き続きというようなところでございます。②機構立校（愛媛県愛媛職業能力開発促進センター）の部分でございます。訓練定員につきましては、422 人、就職率の目標も 82.5%以上を目指すということとしております。

続きましてですね、真ん中（2）の求職者支援訓練の部分でございます。こちらにつきましても、引き続き、雇用のセーフティーネットとしての機能を果たせるよう、認定上限値は 648 人ということとなっております。就職率につきましても基礎コースで 58%、実践コースで 63%を目指すということとしております。②訓練内容につきましても、引き続き IT 人材が質量ともに不足しているという現状を踏まえて、デジタル分野への重点化を図るということとしております。また、人材確保を行うとなっている介護分野についても、推進していくということでございます。下の方③訓練認定規模でございますけれども、基礎コース、訓練認定規模の 30%程度、実践コースで訓練認定規模の 70%程度ということとしております。

そして5 ページ進んでいただきますと、さらに実践コースにつきましても、各分野の内訳をだいたいこれぐらいの目安ということで示させていただいております。そして先程も触れたところでございますが、表の下の※が2つございます。地域ニーズ枠としまして、実践コースの内数とし、デジタル分野の参集型訓練を優先認定するとしております。そして、※の2つ目、eラーニングコースの定員は、1 コース当たりの上限を 15 人とする。また、同一認定単位期間、これは四半期ごとでございますけれども、eラーニングコースの申請については、実践コースの1 分野につき、1 実施機関あたり 1 コースまでとするということでございます。

こちら、2つとも目指すところは同じでございますが、eラーニング訓練は、やはり就職率が低いというような現状もございまして、コミュニケーション能力や社会人マナー、そういったことを優先するにはやや不向きという点もございまして、こういったことを踏まえて参集型訓練を優先認定したり、eラーニングコースの設定に関して、一定の条件を定めたりしたということでございます。④こちらは新規参入枠でございます。基礎コース 30%、実践コース 30%までを上限として、新規参入を認めることとしております。認定単位期間は四半期単位となります。そして⑥余剰定員の取り扱い、こちらにつきましても、多く変わるものではございませんけれども、認定単位期間で、いずれの申請定員数が設定定員数を下回った場合は、適宜他の枠に振り替えることができるということとしております。大まかな方向性としては、上の表に示したところを目指すところではございますけれども、民間からの手上げがなければ、どうにもならないというところもございまして、予算の枠という点ではですね、できるだけ無駄にしないということはないようですね、柔軟な取り扱いができるような形としております。

5 ページ下、在職者訓練の対象者数でございますが、県立校、こちらは 420 人ということとしております。

続きまして 6 ページ、機構立校につきましては、702 人ということとしております。そして、真ん中下あたり、このほか、中小企業等に対する生産性向上や DX を推進するための人材育成支援（生産性向上支援訓練）、こちらにつきましては、分野を問わず総合的な支援を実施することとし、訓練定員数は概ね 1,000 人程度とすることとしております。

（4）学卒者訓練でございます。①県立校は定員数 90 人ということでございます、主にもものづくりを担う人材、こちらに一層集中して実施するということとしております。就職率は前年以上を目指すということでございます。そして（5）障害者等に対する公共職業訓練の対象者数でございます。①県立校の定員数 175 人としまして、就職率は前年以上を目指すということとしております。

7 ページに進んでいただければと思います。（1）関係機関の連携、こちらにつきましても引き続きということでございます。募集→訓練→就職支援のサイクルの好循環を達成するために、ハローワークと訓練実施機関が緊密に連携しまして、情報発信や就職支援に努めていくということでございます。また、開講時期の被り等がないよう、訓練実施機関や認定機関と情報交換を緊密に行っていくということでございます。（2）ジョブ・カードの活用につきましても、引き続き、キャリア形成／リスクリング相談コーナー、こちらハローワークに設置しておりますので、訓練受講にあたっては、これまでのキャリアの棚卸し、訓練を目指すにあたって、後の就職を目指すにあたって、こういった方向性で進めていけばいいのか、そういったような相談支援をしているところでございます。

そして 8 ページ（3）ワーキンググループによる訓練効果検証の部分でございます。こちら県・機構・愛媛労働局、こちら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、引き続き、個別の訓練コースに対して、ヒアリング等も含めて訓練効果を把握検証、訓練カリキュラム等の改善を図ることとしております。そして令和 7 年度、こちらデジタル分野でヒアリング調査等を行ったところでございますけども、資料 6-2 をご覧いただければと思います。令和 8 年度の検証コースの選定というところでございます。令和 7 年度から引き続きということではございますが、引き続きデジタル分野を検証対象として実施していきたいと考えております。選定理由としましては、訓練コースの設定としては増加しているんですけども、e ラーニングでの設定が多く、就職率がやはり低い現状が見られます。また、先程の事業主団体さんとの関係性、ヒアリング等も引き続き実施できる見込みでございますので、そういったところも踏まえまして、改善の方向性を探していきたいということで、次年度の方向性をこちらにお示しさせていただいたところでございます。

最後 8 ページに戻っていただきまして、6 番、その他の地域におけるリスクリング事業の部分でございます。こちらは先程名本委員からもご紹介ございました。県や市町が行うリスクリング事業につきまして、令和 8 年度に開催・実施されるものにつきましては、取りまとめがございまして、令和 8 年度第 1 回、この協議会で報告という形で進め

たいというふうに考えております。

また、冒頭局長挨拶でもございましたけども、中央の方の訓練実施計画は中央の方の協議会を踏まえて修正が入るといふふうには聞いておりますが、その具体の案が現状降りてきていないような状況でございます。大きく変わるというような話ではなくて、現状でも行っている訓練のPDCAのサイクルの話をより明文化しようというような方向性で進めているということでございます。中央の方で定められた結果を踏まえて、こちらの愛媛県の協議会の計画でも同様に定めるべきということでもございましたら、こちらは座長の方とも相談しまして、適宜追加ということで、もちろん重要事項ということであれば、また委員の皆様にご連絡させていただきまして、書面協議等を行わせていただきますけども、修正の内容によりましては座長一任という形で、また次年度第1回で、修正内容等をご報告させていただければというふうに考えております。

そういった事情もございまして、最終確定版というような形ではございませんけども、大まかな、令和8年度の訓練実施計画としては現状こういった形で取りまとまっているところでございます。

こちらについて、ご協議をよろしく申し上げます。

○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（3）につきまして、ご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

はい、八塚委員、お願いいたします。

○八塚委員（愛媛県経営者協会専務理事）

5ページの下の方にあります⑥の余剰定員の取り扱いでございますが、昨年のもものに比べますと、かなり緩やかに振り替えることができるようになってきていると思います。昨年は同じコースの次期分、次の次の期分に繰り越すような感じだったと思うんですけど、それが今度は別のコースにもいいですよというふうな感じに理解したんですが、それは国の方の方針とか、そのような縛りとか、大丈夫なんでしょうか。

○富山委員（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）

ポリテクの方で回答させていただきたいと思います。まず、余剰定員の取り扱いというのは、具体的に国の方でどういうふうにしなさいという明確な、基本的な目安というのはあるのですが、それが昨年度のものでございます。我々としましては、代々その通りにやってきたのですけれども、最近では訓練実施機関さんの計画が出てきたものをお断りしなきゃいけないパターンが非常に増えてまいりました。それで同じ分野でそのまま引継ぎをしたとしても、その分野での申請が第4四半期まで全く上がってこない。そういったことがあった時に、その分野の余剰定員分を無駄にってしまうということが多くなりまして、私どもとしまして、労働局様とご相談をさせていただいて、また我々JEEDの本部と相談をしまして、第3・第4四半期だけ自由にするのはではなくて、第1四

半期から申請されたものを極力そのまま受け入れられるようにしたいというご要望を上げまして、結果的に受け入れていただくということで、今回ご提案させていただきました。

必ず分野ごとに年間の計法定員というものを設けておりますので、そこから大幅に離れるということになってしまうと、元々の計画の意味がなくなってしまうのですが、実際に我々のように受け入れをしている側として、調整をかけていたとしても、結果的に元の計画から過大にずれるようなことはないということが実証できましたもので、今回はその第1四半期から自由に動かせるように改めたというところでございます。実態に合わせてやらせていただいたということでございます。

○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。心配していたのは、例えば国の補助金だったら交付要項などがあったような場合には、それにマッチしなかったら会計検査で引っかかりますが、そういう問題はないという理解でよろしいでしょうか。

○富山委員（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）  
ございません。

○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。

○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。他に何かございませんでしょうか。

はい、加野委員をお願いします。

○加野委員（愛媛県職業能力開発協会専務理事兼事務局長）

愛媛県職業能力開発協会の加野でございます。令和8年度に向けた県の職業訓練実施計画については、事務局の案で進めていただいて結構なんですけど、やはり今年度は、ここにも書かれているように、大手企業を標的としたサイバー攻撃の相次ぐ発生によって業務の停滞とか遅延が生じたりしたこともあって、地方では非常にIT人材の確保が難しいとされているサイバーセキュリティの対策に関する公共職業訓練の強化というところでいいますと、これからご説明があるのかもしれませんが、参考資料2でいただいています、デジタル分野におけるヒアリング結果を踏まえた今後の対応についてというところの2枚目の表の方に、今後就職支援経費の実施基準について、より細分化した段階的な設定を行うよう厚生労働省に要望するという文言が入っているんですが、例えば、こういった来年度の概算要求などを踏まえて、公共職業訓練のデジタル分野の訓練コースに関して、目標数値として資格取得率の何%以上とかいうようなことを目標数値として掲げていただくなどすることなどによって、デジタル人材の確保ということに具体的に

結びついてくる。それはすなわち、求人側の IT 人材の確保に伝えていくということにつながっていくのかなと思いますので、そういったところも力を入れていただけるようお願いできればという要望の形です。お願いいたします。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

はい、要望ということで。他に何かございませんか。

私から一点質問させていただきたいんですが、この実施計画の最後のページ 8 ページの 6 のその他のところですが、「地域におけるリスクリング事業については、地域への人の投資（リスクリング・・・）」、これは「地域の人への投資」ではなくて、「地域への人の投資」でよろしいですか。この文章です。「地域への人の投資」って書いていますが、「地域の人への投資」ではないですか。

○常盤愛媛労働局長

はい。確かに文章としては分かりにくいところもあるので、もう少しわかりやすいような形で修正するのであれば修正させていただきます。

○村田会長（松山大学法学部 教授）

ありがとうございます。それでは以上、よろしいでしょうか。

本日、各委員からいただきましたご意見、ご要望を踏まえて、愛媛県・機構愛媛支部・労働局で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。

また、来年度第 1 回協議会におきましては、デジタル分野における訓練効果検証計画及び今後の取組方針案などについて、協議会へ報告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。

○満田訓練課長

失礼いたします。事務局からの事務連絡ですが、本日の第 2 回協議会をもちまして、令和 7 年度の協議は終了となります。

本日、皆様からいただきましたご意見等を踏まえまして、今後、県・機構・労働局間で最終調整を行い、また、本省からの指示にも従った上で、令和 8 年度の愛媛県職業訓練総合計画を策定させていただいたと思います。

総合計画策定後につきましては、新年度に入りまして、公表できる段階になりました時に、当局、労働局のホームページで公表する手立てとなっております。また委員の皆様には、例年同様に文書もしくはメールどちらかの方法でこの総合計画につきましてご案内をさせていただきたいと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。本日は審議の方にご参加していただきまして、誠にありがとうございました。