

# 令和6年度第1回 福島県地域職業能力開発促進協議会

日 時 令和6年11月8日(金)

13:30~15:30

場 所 ラコパふくしま 5階会議室AB

## 1. 議 題

議題（１）福島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の一部改正について、事務局よりお願いをいたします。

○事務局 訓練課長の佐野と申します。私のほうから議第の１番につきましてご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

インデックスの資料の１番というところがございまして、こちらのほうに地域職業能力開発促進協議会設置要綱の案ということでお示しさせていただきました。

改正部分につきましては、赤字の部分ということになりまして、１ページ目の１、目的のところの「及び福島県」というところになります。

なお、ご了承いただいた場合には、２ページの一番下のところの附則というところに本日の日付を追加させていただきたいというふうに思っております。

こちらの提案理由につきましては、これまでも福島県と福島労働局、共に力を合わせて協議会を運営してきたというところではございますが、改めて設置要綱に「福島労働局及び福島県」という記載させていただきまして、さらに密接に協議会を主催して運営をしていきたいということで福島県様と協議をさせていただきまして、ご了承いただいたというところで、このようなご提案をさせていただくということになりました。どうぞよろしくお願ひいたします。

○岩井会長 ありがとうございます。

ただいまの提案について、皆様ご承認いただけますでしょうか。よろしいですか。

（「異議なし」の声あり）

○岩井会長 ありがとうございます。

それでは、設置要綱の一部改正ということで、よろしくお願ひをいたします。

それでは、続きまして、議題の（２）公的職業訓練の実施状況について、事務局、福島県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部から説明をお願いします。

なお、説明内容に対する質疑応答は、説明が全て終わった後でお受けしたいと思います。よろしくお願ひします。

○事務局 福島労働局訓練課の渡部でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、着座にて説明させていただきます。

それでは、事務局より、公的職業訓練の実施状況及び課題についてご説明いたします。

資料２の３ページ、公的職業訓練実施状況（令和６年９月末日現在）をご覧ください。

この資料につきましては、職業訓練の実施状況を平成31年・令和元年度から時系列に表した表

となっております。この表の数値につきましては、厚生労働省で作成した速報値をベースに作成しておりますが、未確定の部分もございますので、あらかじめご了承ください。

上の表は求職者支援訓練で、下の表が公共職業訓練となります。上の表の求職者支援訓練では、令和5年度のところを見ていただきますと、開講定員が877人に対しまして受講者数は661人で充足率は75.4%でした。また、下の表の公共職業訓練では、同じく令和5年度を見ますと、開講定員2,108人に対して受講者数1,591人で75.5%の充足率となりました。求職者支援訓練の充足率につきましては、令和4年度から充足率が上昇傾向でありまして、令和4年度72.2%、令和5年度75.4%、速報値になりますが令和6年度も84.7%となっております。反対に、下の表の公共職業訓練につきましては、令和4年度から充足率が減少傾向になっております。令和4年度79.2%、令和5年度75.5%、こちらも速報値になりますが令和6年度71.6%と徐々に低下しております。

次に、訓練修了者の就職についてご説明いたしますが、同じく、この3ページの実施状況の青枠のところをご覧ください。

それぞれの訓練では、訓練修了者の就職率の目標値を定めて取り組んでおります。上の表の求職者支援訓練の令和5年度を見ますと、基礎コースの就職目標値58%に対し、同じ列の右側の就職率は69.8%、実践コースの就職目標値は63%に対して、同じ列の右側の就職率は64.3%となっております。基礎コース、実践コースともに目標を達成しております。下の表の公共職業訓練も同じく青枠の部分をご覧くださいと、県：委託の目標値75%に対して就職率の実績が78%、機構：施設内の就職目標値80%に対して就職率の実績が88.4%となっております、どちらも目標を達成しております。

求職者支援訓練については、新型コロナの影響で労働市場が縮小したことの要因も考えられますが、令和2年度から令和4年度まで就職率の目標が未達成の時期がありました。令和5年度については、令和5年5月8日以降、コロナ5類に移行されまして、これに伴い求職者の就職活動も積極的に行うことができたため目標を達成したのではないかと思います。

続きまして、4ページから6ページになりますが、こちらにつきましては、厚生労働省がまとめました福島県の分野ごとのコース、定員に対する受講者数の実績と分野ごとの訓練応募倍率と定員充足率、就職率になります。

5ページをご覧くださいと、分野の7番目、デザインの分野がございますが、公共職業訓練（委託訓練）の応募倍率118.5%に対し就職率が77.6%、同じくデザイン分野の右側の求職者支援訓練の応募倍率は152.9%に対し61.0%の就職率で、応募倍率が高いものの就職率が低い分野であることが分かります。この状況は全国的にも同じような傾向であります。

これに対し、分野の上から4つ目の介護・医療・福祉分野では、公共職業訓練（委託訓練）の応募倍率が84.4%に対し就職率が92.6%、求職者支援訓練は応募倍率が120.0%、就職率が71.4%となりました。全国的な傾向としましては、介護・医療・福祉分野は、応募倍率は低いものの就職率が高い分野となっております。

この内容を可視化したものが10ページにありますのでご覧ください。

こちらは、令和5年度に修了しました訓練カリキュラムが類似しているコースの応募倍率と就職率の平均値をマトリックス図で表したものになります。また、この図の傾向をまとめました内容が前のページの9ページにありますので、そちらをご覧ください。

マトリックス図の左上ですが、応募率は低いものの就職率が高い分野になりまして、こちらは介護・福祉分野、経理・簿記実務分野でありました。また、右下は応募倍率は高いものの就職率が低い分野でありまして、こちらにはWebデザイン科、IT実践科が集中しておりました。

続きまして、公共職業訓練の課題についてお話しいたします。

資料の11ページをご覧ください。

公的職業訓練実施状況の課題について（検討事項）になります。

状況及び課題と今後の取組をお話しいたします。

公的職業訓練の充足率につきましては、充足率が、求職者支援訓練は令和4年度から上昇傾向で、委託訓練は減少傾向にあります。

今後の取組として、厚生労働省としましては、委託訓練の開催時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNSなどの効果的な周知・広報の実施を挙げており、ハローワークでは、求職者の希望職種に合わせた訓練あっせんをするよう綿密なキャリアコンサルティングを行うとしました。また、令和6年度は労働局、福島県、雇用支援機構の3機関において、次年度の訓練設定について話し合いを重ねております。

次に、訓練修了者の就職につきましては、求職者支援訓練、委託訓練ともに就職目標値は達成しておるところではございますが、求職者支援訓練については、令和4年7月より雇用保険受給者の受講指示が可能となっている状況で60%台の就職率は低調であり、訓練修了者の就職支援の強化と採用企業の求人確保が求められると考えます。

今後の取組としましては、職業訓練の内容や訓練で得られるスキルなどを企業に対して周知・広報することが必要であり、企業向けに訓練施設の見学会を実施することや求人開拓時の訓練コースのPRを行うこと、また、訓練修了者歓迎求人などの確保をすることをいたしました。

次のページをご覧ください。

こちらにつきましては、先ほどの説明と重複いたしますが、デジタル分野の応募率及び就職率と介護・福祉分野の応募率、就職率を課題に挙げました。1つ目のデジタル分野の応募率、就職率ですが、デザイン分野は応募倍率が高いものの就職率は低く、2つ目の介護・福祉分野の応募率、就職率については、応募倍率は低く就職率は高い分野となっております。

デジタル分野の今後の取組としましては、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかどうかの検討を行うこと、また、就職率向上のため、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、ハローワーク職員の知識向上や事前説明会・見学会の機会確保を図り、訓練修了者の就職機会の確保に資するよう訓練修了者歓迎求人確保を推進するとしました。

介護・福祉分野の取組としましては、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要であり、先ほどの公的職業訓練の充足率の課題での取組と同じく、開講時期の柔軟化などが必要であるといたしました。

以上、事務局より説明を終わります。よろしくお願いいたします。

○岩井会長 ありがとうございました。

では、続いて、福島県、吉田委員、お願いいたします。

○吉田委員 県庁産業人材育成課の吉田です。

資料3を説明させていただきます。着座にて失礼します。

先ほど資料2の3ページの下段、下半分のところですね、公共職業訓練（離職者訓練）のところの県の委託というところの数字があると思いますが、そこについての詳しい内容についてこれからご説明させていただきます。

資料3の13ページお願いいたします。

先ほどの数字の大体真ん中のところに今年度実施数というところの右側のところでは、受講者数1,015というのが先ほど3ページの下段にあった1,015と合うものでございます。ここについては、上のところで様々なコースを加えたものを合算したものでございます。その下の段で繰越しを含むということで年度をまたいで受講していただいた数字を合わせると、県のところでは1,138というふうになっております。これは令和4年度の数字が1,207でしたので約70人ほど減少しているというふうになっております。

続きまして、次の14ページお願いいたします。

14ページは就職率のところでは先ほどの資料3のところでありましたが、県の委託訓練のところでは就職率78%というふうになっておりました。それを方部別に分けて分析したのがこの14ページになっています。ご承知のとおり、中、浜、郡山、会津、浜ということで、ある意味、中

通り、浜通り、会津という区分でいきますと、中通りのところが総じて82.1%という形になっていますが、会津と浜は7割から7割の少し上回った程度というような分布になっているというふうにご了解いただければと思います。

続いて、今度15ページです。

ここは業種です。分野別に分析したところでございます。就職率78%に対して、事務系は76.8、情報系は77.6、サービス系は83.9、介護・医療・福祉系は92.8というような数字です。先ほど労働局さんの説明からもありましたとおり、医療・介護・福祉系の就職率は高くなっているというふうになっております。

続いて、今度16ページお願いいたします。

16ページは、今度は令和6年度、現在行っているものの上半期、9月末までで開講した訓練コースというところでございます。これも真ん中のところの今年度実施数の黄色いところありますが、受講者、現在のところ570ということになっております。繰越しを含む実施数ですと716というような現在の状況、これを現在進行しているところでございます。

17ページにつきましては、その716名の受講者の内訳のところを、またこれもホーム別で見ているところです。就職率のところは数字は出ていますが、当然現在進行しているということでございますが、やはり中通りのところの就職率が高くなっているという傾向になっています。

続いて、今度18ページは、現在、令和6年度の実施状況の分野別のところの数字になっているところでございます。ここのところは現在進行しているということなので、途中経過ということでご了解いただきたいと思います。

続いて、今度19ページの説明させていただきます。

ここは地域リスクリソグ推進事業ということで、昨年度のところから地域職業訓練実施計画の中で、地域リスクリソグ推進事業ということの中で県内の自治体がどのようなものを行っているかというものをまとめたものでございます。全て、4事業ありますが、いわき市役所さんのほうでやられているものです。簡単に申し上げますと、1番目は、経営者に対して意識改革をしていただくための座学とワークショップの実施をしている。2番目は、これはいわきの風力発電関連産業への新規参入を目指すところでの事業。3番目は、脱炭素、カーボンニュートラルのところの人材育成の事業。4番目は、データを活用できる即戦力人材、ここはデータ活用というところで行っているということで、それぞれいわき市さんのほうで行っているものでございます。これにつきましては、令和8年度まで実施した事業については特別交付税の2分の1というような措置があるということで進めさせていただいているところでございます。

県からの説明は以上です。

○岩井会長 ありがとうございます。

続いて、機構福島支部、川崎委員、お願いいたします。

○川崎委員 ただいまご紹介賜りました独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部の川崎でございます。日頃から当機構運営に関しましては多大なご理解を賜りまして、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

それでは、着座にてご説明をさせていただきたいと思っております。

私ども機構の実施の資料につきましては、資料4をお開きいただきたいと思います。ページでいきますと21、22、23、24、この4ページがこれからご説明をする資料でございます。

まず、21ページ、手前どもの施設で行っています離職者訓練の状況でございますが、ご存じのとおり、ポリテクセンターにおきましては、ものづくり分野に特化した職業訓練を実施しております。実施している分野につきましては、機械系、電気・電子系、そして居住系というのを福島県内では、手前ども福島、そしていわき、会津の3施設で離職者訓練ともう一つ、在職者訓練を実施しているというものでございます。それと、機構の福島支部という支部制をしいておりますが、その支部の中で求職者支援訓練を実施しているというところでございます。

それでは、21ページの資料4でございます。

令和5年度離職者訓練の実施状況というところを見ていただきたいと思います。

こちらにつきましては、下段に3施設の合計を全て記載をさせていただいております。3施設でいきますと、まずは定員充足率につきましては75.8%、そして就職率でございますが、右から2つ目でございますが、88.4%という実績がございます。まず、定員充足率につきましては、令和4年度よりも2%上がっているという状況でございます。そして就職率につきましては、こちらもほとんど変わっておりませんが、令和4年度が87.7%でございますので0.7上がっているという状況でございます。

そして、この21ページ、22ページの資料も共通なのですが、真ん中に前年度からの繰越者というのがございます。先ほど県さんのほうからもありましたが、手前ども職業訓練は6か月間を実施しております。ですので、当該年度の11月以降の訓練につきましては、どうしても年度をまたぐ修了生が発生するというところで、こちらのほうで年度またぎの繰越者が発生しているという状況でございます。

それでは、続いて、21ページの令和6年度ですね、これは9月末までの実績についてご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、令和6年度の3施設の定員の合計でございますが、下段のほうにございます732名の定員設定をさせていただいております。実際の訓練につきましては、各施設一部のカリキュラムの変更等はございましたが、大きく変更等はございません。定員ベースにつきましては28の減になっているという状況でございます。これにつきましては、コロナ禍前には大体730、740だったのですが、その後、コロナ禍でございましたので、定員を増やしているというところでございますが、それが今減ってきているということで、令和6年度は732名で設定をさせていただいているところでございます。

それでは、まずは今、全体ご説明しましたが、福島県内には3施設ございますので、それぞれの状況について、簡単ではございますが、駆け足になりますが、ご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、22ページの一番上段でございますが、福島、ポリテクセンター福島でございます。

ただ、今からご説明しますのは、数値もそうなのですが、3施設がいろいろなものに取り組んでおります。例えば、定員充足率を向上するための取組だったりとか、また、就職率を達成するための上げるための取組とか、そういったものがございますので、まず、数値のご説明の前に、3施設共通で取り組んでいることのご紹介を先にさせていただきたいと思っております。

まず、定員充足に向けた取組でございますが、これにつきましては、各ハローワークで求職者に対して公益の説明会がございますので、その場でその広報等を行っているというところと併せて、ハローワーク内で訓練の説明とか、また、相談会を実施しているというところでございます。あわせて、施設の見学会または体験会ということを実施して、身近で職業訓練をしてもらおうという取組をさせていただいております。そして、もう一つでございますが、ハローワークの職員様に手前どもの施設に来ていただいて、実際に訓練を体験していただく、見ていただくという取組をやっていると、これを3施設全て行っているというところでございます。

そして、続きまして、就職支援につきましてでございますが、これももちろん一番大事なものは、個別の面談という取組については各科の担任の先生と就職支援アドバイザーという職員おりますので、その職員としっかりと面談をするというところでございます。そして、人材情報を発行しておりますので、県内の企業様のほうに毎月毎月その求人の情報を、求職者情報をお流ししているという状況でございます。

そして、企業就職面接会、これは全体でやったり、個別でやったりということを各地で取り組んでいるというところでございます。そして、今現在オンラインの面接も増えてございますので、そういったオンラインに特化した面接をどう取り組んでいくのかといったことを行っていると



いうところでございます。

今ご説明しましたのが3施設の共通だということにご理解賜りまして、それを踏まえまして、ポリテクセンター福島、いわき、会津でどういった取組を行っているかということをご説明させていただきたいと思っております。

まず、ポリテクセンター福島でございます。まず定員充足の取組でございますが、まずはこの職業訓練をよくしていただくということでやっぱり周知・広報の取組をしまして、複数いろいろな取組をやっておりますが、その中で、時間の関係もありますので、まず1つに絞ってご紹介をしたいと思っております。SNSを活用するためのYouTubeへのバンパー広告だったりとか、またはGoogleディスプレイ広告とか、そういったことを取り組んでいるというところでございます。

それでは、実績でございますが、令和5年度の定員充足率につきましては88.3%でございました。昨年度、令和4年度よりも上昇しているという状況でございます。令和6年9月の実績見ますと84.6%でございますので、若干定員の伸び悩みがあるというところでございます。こちらにつきましては、実際、科にばらつきがございます。特に企業実習付コースについてはなかなか低調であるというところございますので、そこについてはしっかりと今後そういった業界のPRとか、そこもしっかりやっていって、科のPRも含めて広報活動につなげていきたいと思っております。

就職活動の取組でございますが、ポリテクセンターで行っておりますのは、今回特出しをさせてご紹介させていただきたいのが、受講者は職業訓練を通じてそういった業界についてはある程度理解させていただいておりますが、やっぱり企業様を招いて実際に企業の方にその業界の話だったりとか、今後の業界の展望だったりとか、必要な人材といったものを説明していけばということで、今年そういった取組を含めてやっているところでございます。そういう状況も含めまして今の就職状況でございますが、令和5年につきましては89.4ということで令和4年よりも上昇しているところでございます。6年9月末につきましては89.5とほとんど微増でございますが、一定の効果があると思っておりますので、引き続ききめ細やかな対応をしてみたいと思っております。

続いて、ポリテクセンターいわきでございますが、いわきにつきましては、まずはここも同様に周知・広報というところについてしっかりやっているというところでございます。ここにつきましては、各科の紹介する動画を作成しておりますが、それをポリテクセンターいわきのYouTubeチャンネルのほうに公開して、リンクとQRコードをつけて、皆さんがすぐにアクセスできる環境をつくっているという状況でございます。

実績につきましては、令和5年度の定員充足率は71.9%、令和4年よりも下がっているという状況でございます。そして令和6年9月を見ますと67%というところで、非常に苦戦をしているという状況でございます。こちらにつきましては、引き続き、先ほどご説明しました取組と併せて、ハローワークまたは関係機関としっかりと連携を図りながら、求職支援の職業訓練の情報提供も含めて就職率に結びつけたいというふうに思っております。

就職への取組につきましては、こちらは、いわきにおきましては、各施設とも、先ほど言ったとおり、求人情報は各企業へご送付させていただいておりますが、その中でそういったチラシを別に、個人個人といいますか、科ごとに作って、それを各企業のほうに訪問をして個別にご説明をして、よくよく説明をしてマッチングのほうに結びつけているという取組をしているという状況でございます。そういうことを含めまして、いわきの実績でございますが、就職率は83.7%、これ令和5年でございます。令和4年よりもちょっと減少しておりますが、令和6年9月末につきましては90.9%ということで上昇しているということで、一定の取組の効果があつたのではないかと思っております。引き続ききめ細やかな対応を進めてまいりたいと思っております。

最後に、ポリテクセンター会津でございます。会津につきましても、いわき、福島同様に、周知・広報というところについて今取り組んでいるというところでございます。そこにつきましては、先ほどご説明しました雇用保険説明会等がございますが、そこで使用するパンフレットがございますが、それにまた別に、またパンフレットを作成をして、その訓練訓練にフォーカスをして、また、細かいそういったチラシを作って説明をしているという状況でございます。

定員充足率につきましては、会津につきましては、毎年ちょっと厳しい状況でございますが、令和5年度が55.2というところでほとんど令和4年と変わっておりません。令和6年9月につきましては68.9と、55よりも14%、13%上がっているというところがございますので、こういった取組の成果が現れているのではないのかなと思っております。

最後に、会津におきます就職の取組でございますが、どのセンターもそうなのですが、やっぱり高齢者の受講が多いというところがございますので、そこで会津におきましては、各ハローワークの協力をいただきながら就業前に相談を行っておりますが、それとは別に、60歳以上の方たちを対象としまして、令和6年7月からもう一回、4か月目、5か月目にハローワークで面談を行うという取組を行っているというところがございます。実績でございますが、令和5年度は95%、令和6年9月末では88.9%、若干下がっておりますが、高い数値を堅持しているというところがございます。引き続ききめ細やかな対応を進めているというところがございます。

それでは、続きまして、求職者支援訓練についてご説明をさせていただきたいと思っております。

ページでいきますと23ページをご準備いただきたいと思います。

では、令和5年度の求職者支援訓練の実施状況でございますが、令和5年度の認定状況及び令和6年度でございます。

まず、23ページの認定状況でございます。

認定上限値が1,198に対しまして921の認定状況ということで76.9%という実績でございます。続きまして、24ページご準備いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

24ページのこれは、令和6年の12月末までの実績というところでございます。今実際走っているコース等でございますが、まずは認定上限値でございます。認定上限値につきましては、左の1番、認定上限値でございますが954名になっているところでございます。これにつきましては、昨年度、令和5年度よりも238名減になっているというところでございます。内訳になりますが、24ページの実績を見ていきますと、基礎、実践コースでございますが、まず実績でいきますと、全部の合計しますと954に対しまして641名、67.2%の認定値という状況でございます。

各ところを見ていきますと、まずは、この基礎分野につきましては、令和5年と6年を比べますと相当な人数が減っているところでございます。先ほど238名の減があったという話をしましたが、そういうところがこの基礎コースの減がそこに当たるというところでございます。

それでは、続きまして、実践コースでございます。実践コースにつきましては、デジタル分野につきましては、先ほど国のほうもデジタル人材ということございましたが、そこにフォーカスをしまして上限値を上げているというところでございます。順調に認定のほうは上がっているというところでございます。

その他分野でございますが、その他分野につきましても昨年度と同じような形で推移をしているという状況でございます。その他分野のデザイン分野でございますが、これはゼロ、ゼロということで、先ほどデザイン分野の話がございましたが、ウェブ関係につきましてはデザインの、Webデザインという言葉ありますが、それについてはデジタル分野のほうに含まれるというところでございます。その他分野のデザインにつきましては、フラワーアレンジメントとか、そういったところがあるというところでございますが、今ゼロというところでございます。

それでは、ここでちょっと、第3四半期までの実績の説明は以上でございますが、情報提供を1件させていただきたいと思っております。

令和6年度の第4四半期、1月から3月でございますが、実施機関から多くのご申請をいただいているところでございます。そして、11月の頭にこの審査結果が出たというところでございます。先ほどお伝えしましたが、67.2%の実績でございましたが、今度、第4四半期を含みますと

100%にまで達しているという状況でございます。第2回のまたこの協議会で都度細かいところについてはご説明をさせていただきたいというところでございます。

続きまして、2番と3番でございますが、実施状況確認と講習でございますが、実施状況確認につきましては、各訓練がしっかりとされているかどうかと、カリキュラムどおり訓練がされているかどうか、または、就職支援がしっかりとされているかどうかということを私ども機構職員が各実施機関のほうにご訪問させていただきまして、そういうところを確認をするというところでございます。これにつきましては、実施した計画について全て実施をしているという状況でございます。

そして、最後の講習会でございますが、サポート講習でございますが、これは民間実施機関が抱えています課題等について、運営についての課題ですね、訓練運営のことについての課題または疑問といったものにつきまして、サポート講習を通じてそういうところを改善していただくという名目で行っているところでございます。これにつきましても10月3日に開催しているという状況でございます。

すみません、ちょっと駆け足でございましたが、以上でご説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○岩井会長 ありがとうございました。

それでは、ここでご質問等をお受けしたいと思います。全体通してご質問、あるいはご意見等ございましたらお願いをしたいと思います。いかがでしょうか。確認等でも結構ですけれども。安達委員、お願いいたします。

○安達委員 ご説明ありがとうございました。

確認というか、ちょっと教えていただきたいんですけども、10ページのこのマトリックス表、非常に分かりやすくていいなと思って見させていただきました。

職業訓練をしてやっぱり就職率を高くしていくのが一つの目標なのかなというふうにしておるところなんですけれども、この表を見ますと、左側の下のほうというんですかね、就職率が低くて応募者数も少ないというところが結構あって、ここの部分を少し就職率の高いほうに持っていかなくちゃならないのかなというふうに私は思いました。

それから、この医療事務は、介護・福祉のほうは就職率が高いんですが、医療事務も何か就職したいというか、人手不足で、たくさんありそうな感じがするんですが、ここは就職できないというか、何かあるのかどうか、ちょっと教えていただきたいと思います。

○岩井会長 ありがとうございます。お願いします。

○事務局 ありがとうございます。

そうですね、医療事務に関しまして、やはり医療機関のほうの求人が、なかなか開拓ができていないというところはあるかと思います。ハローワークでは、例えば、こういう訓練になりますと、ニチイさんですと、派遣の医療事務の就職を促しているというところはあるんですけども、ハローワークも求人開拓をしないと駄目ではないかなというふうには思っているところではあります。実際、求人のほうも少ない状況ではありまして、なかなか医療事務を選定して訓練を修了したとしても、行く先がないというところが現実であるかなというふうには認識しているところではあります。

○事務局 すみません、補足ではございますが、事務系、医療事務も含めまして、求人倍率自体があまりここは高くないというのが現実としてございます。ただ、受講者の中では、事務系を希望したいという方かなりいらっしゃいまして、そうすると医療事務ですね、そちらを選択される、そちらを希望される方も一定数いるということで、その辺ちょっと求人と求職のところで若干ミスマッチが生じているという形になるかと思います。

○安達委員 事務が求人がないというのは分かるんですけども、医療事務もないということなんですか。

○事務局 そうですね。

○安達委員 なので、就職する先が少ないから勉強しても就職できないと。

○事務局 それを希望する方に対して、やはり医療事務も同じように数が少ないという形になります。

○安達委員 分かりました。

○岩井会長 ありがとうございます。ほかいかがでしょう。よろしいですか。また、今後の予定のところもあると思いますので、また何かあれば後ほどご意見いただければと思います。よろしいですかね。

それでは、次の報告事項に移ります。

議題（３）公的職業訓練の効果・検証アンケート及びヒアリング結果について、事務局のほうからお願いをいたします。

○事務局 それでは、議題（３）公的職業訓練の効果・検証の結果について、資料５の25ページをご覧ください。25ページから要点のみご説明いたします。

なお、資料の40ページから63ページにつきましては、アンケート結果を集計しました資料でございます。

実施概要からお話いたします。

公的職業訓練の効果検証について、令和5年度第2回福島県地域職業能力開発協議会におきまして、対象分野をデジタル分野、ITリテラシー分野（パソコン基礎・パソコン実践）といたしました。選定理由としましては、国による人材育成の方針として、デジタル人材が質、量ともに不足していることや都市圏への偏在といった課題を解決するため、職業訓練のデジタル分野の重点化に取り組むこととしており、地方においても、地域の実情やニーズ等に応じた訓練コースの設定が講じられているかどうかを定性的に分析することとしました。

次のページをご覧ください。

こちらは実施状況になります。令和6年6月7日に開催しました労働局、福島県、機構福島支部で構成されております公的職業訓練効果検証ワーキンググループ会議において、実施方法と役割分担を話し合いました。

アンケートにつきましては、令和5年度訓練修了者を対象としまして303名に送付し、回収99名、回収率32.7%となりました。企業のアンケートにつきましては、デジタル分野の専門的な知識を習得した訓練修了者が採用後どのように生かされているかを検証したいと考え、デジタル分野に限定して43社にアンケートを送付し、回収数が21社、回収率48.8%でした。

ヒアリングについては、訓練実施機関4機関と、採用企業につきましては、アンケート実施後、訓練修了者を採用したと認識している企業2社に対しヒアリングを行いました。

次のページをご覧ください。

こちらのページは、アンケート基礎データになります。デジタル分野の主な内容としまして、就職後の仕事についてですが、IT分野5%、Webデザイン関係30%、事務系職種15%で、デジタル分野の訓練に関連した就職として、IT分野及びWebデザイン関係の合計は35%、事務系職種を加えますと50%に達しております。

次に、ITリテラシー（パソコン基礎）については、雇用形態では、パート・アルバイトが32%、正社員21%、契約社員19%、失業中が14%、派遣社員12%と正社員以外が62%と高く、失業者も一定割合存在しております。就職後の仕事（職種）については、事務系職種46%、その他51%で多種多様な職種に就職しております。

次のページです。

こちらはITリテラシー（パソコン実践）の内容になります。雇用形態につきましては、正社員47%、パート・アルバイト33%、失業中14%、契約社員3%で、パソコン基礎に比べ正社員の割合が高いですが、失業者はパソコン基礎と同じ割合の14%が存在しております。就職後の仕事

については、事務系職種が45%、その他55%とパソコン基礎とほぼ同様の割合でありまして、その他の職種は、パソコン基礎と同様に多種多様な職種に就職しておりました。

次のページをご覧ください。

こちらは、各アンケートの主な内容になります。アンケート・ヒアリング用紙につきましては、64ページから69ページになりますので、それをご参照ください。

デジタル分野の訓練修了者の回答になります。上から2つ目、訓練で学んでおくべきであったと感じたスキル・技能の問いについては、プログラミング言語、Webツールの活用、アナリティクスなどの解説ツールの見方、ワードプレス操作等の専門的な操作の回答がありました。また、一番下になりますが、さらなるスキルアップを考えたときにどのような職業訓練があればよいと思うかでは、特に目立った回答としまして、AI（人工知能）の活用や動画クリエイターなどの動画編集の訓練があればという回答がありました。

次のページをご覧ください。

こちらのその他職業訓練に関する意見・感想では、2つ目のところになりますが、訓練内容が不十分、訓練で得たスキルでは就職に有利に働けなかった、プログラマー未経験の求人が少ない、ホームページ作成の時間が足りないなどの意見もありました。

また、次のページをご覧ください。

こちらはパソコン基礎科の主な内容になります。それぞれの問いにつきましては、Excelに関する回答がありまして、関数、マクロ、応用等の中級レベルの訓練を求められていることが分かりました。そのほか、ピボットテーブル、Webページの作成、動画編集、簿記などの職業訓練があればとの意見がありました。

次のページ飛びまして、33ページをご覧ください。

こちらのページはパソコン実践科の内容になります。パソコン実践科では、ビジネスマナー講習と、基礎科と同様に、Excelのさらなるスキルアップを求めておりました。また、Illustrator、Photoshop、ACCESS、プログラミングなどの職業訓練があればとの意見がありました。

続きまして、ページが飛びまして、35ページをご覧ください。

こちらのページは、デジタル分野修了者の採用企業に対するアンケート及びヒアリングについての実施結果です。公的職業訓練について知っている訓練はどのような訓練かについては、離職者向け訓練は全企業が認知しておりましたが、在職者、学卒者、障害者向け訓練は回答者の3割強から4割弱の認知にとどまっておりました。次に、一番下の職業訓練に対する意見等では、訓練修了者が実際どの程度のスキルを身につけているか不透明、身につけたスキルや技能が分かる

詳しい資料があると参考になる、在職者向けの訓練があることを初めて知った（今回のアンケートで知った）、在職者訓練の拡充などがありました。

続きまして、またページが飛びますが、37ページをご覧ください。

こちらのページは、訓練実施機関に対するヒアリングを実施した結果の主な内容です。点線枠の上から4つ目のところですが、国への要望としまして、委託費用の見直し、奨励金増額希望などを挙げております。これにつきましては、各種費用の物価上昇に伴う値上げや最低賃金の引上げなどの実情があり、国へ要望したいとの意見がありました。この要望につきましては、ヒアリングを実施した以外の訓練機関からもご意見としていただいているところでございます。次に、点線枠の上から5番目、一番下のところになりますが、訓練を実施しての課題として、障害者ではない適応障害等の疑いのある受講生の対応や早期就職についてのハローワークとの共有や連携などがありました。

次のページをご覧ください。

こちらは、アンケート及びヒアリングの結果を踏まえました今後の対応についてまとめたところでございます。

1つ目の課題としましては、デジタル分野の修了者のうちデジタル分野に関連する職種は35%で、デジタル以外の職種の就職が多いことや正社員の割合が、パソコン基礎科では21%、パソコン実践科では47%で、それ以外はパート・アルバイトの非正規雇用もしくは失業者であったことが分かりました。今後の取組につきましては、実施状況の説明の際の課題に対する取組と重複いたしますけれども、ハローワークにおいて適切な受講あっせんや受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨、訓練窓口の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するといったしました。

3つ目のところになりますが、デジタル分野の受講生を採用した企業のアンケートから、公的職業訓練の訓練コースや受講対象者について十分に知られていないことや、採用した方が訓練修了者であること、また、訓練修了者の取得したスキル・技能が十分に伝わっていない可能性があることが分かりました。取組としましては、公的職業訓練の訓練科目（カリキュラム）の内容や訓練修了者のスキルや技能について、求人企業を含め、広く周知する活動を推進することといたしました。

次のページです。39ページになります。

こちらにつきましては、訓練実施機関のヒアリングについて、先ほどお話しいたしました状況・課題になります。



1つ目につきましては、障害者ではない適応障害等が疑わしい受講生への対応に苦慮され、ハローワークとの連携を求めておりました。これにつきましては、訓練受講生の個人情報の取扱いに留意しつつ、ハローワークと訓練実施機関との連携による課題に取り組むといたします。

2つ目は、委託費の見直し、奨励金の増額、制度の見直しを望むとのご意見がありましたが、こちらにつきましては、厚生労働省は、令和7年度にデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乘せ等により職業訓練の設定を促進していくとしておりますが、主要契約料が高額であったり、設備機器の更新費用など経費がかかるとの意見がありますので、さらなる要望を本省へ伝えていくことといたします。

以上、公的職業訓練効果検証の結果について説明いたしました。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○岩井会長 ありがとうございます。

ただいま事務局からデジタル分野、ITリテラシー分野の効果検証結果の説明がありましたが、リカレント教育における実施状況あるいは課題について、石坂委員のほうから補足説明のほうお願いいたします。

○石坂委員

※会津大学より「女性のためのITキャリアアップ塾」について説明

○岩井会長 ありがとうございます。

ただいまの最初の事務局からの報告及び石坂委員からの説明について、何かご質問、ご意見等ございましたらお願いをいたします。いかがでしょうか。坂井委員、お願いいたします。

○坂井委員 ありがとうございます。今日は、職業紹介事業者として参加させていただいております。

前段の資料のほうのアンケートに関してだったんですが、38ページにデジタル分野修了者の就職職種のうちデジタル分野の就職は38%というところで書いてありますが、我々の民間の職業紹介事業者としても、まさにそうだよなというふうに思えるところなんです。やっぱり訓練、ポリテクセンターさんとかで訓練された方がうちに登録することがあるんですけども、やっぱりなかなかそういった方が希望するデジタル職種に就くという割合がちょっと低いのかなというところがありまして、まさにそうだなという感じで見させていただいたんですが、右側の今後の取組の中で、その四角の最後のほうに、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進というふうに書いてあるんですが、これは、今後の取組なのでまだ具体的にどうという段階ではないのかもしれない

が、もし差し支えなければ、大体こんな感じでやりますとかという案があれば教えていただければと思います。

○岩井会長 お願いします。

○事務局 ありがとうございます。

今のお話のとおり、デジタル分野の職種への就職が低いということで、このデジタル分野の求人の特徴としましては、やはり実務経験重視をしているというところが多くなっているということになります。デジタル関係の訓練につきましては、パソコン等がある程度使える方が、ITやデジタル、ウェブ関係の知識を6か月程度で学んでおりますが、求人とのマッチングがうまくいっていないということになるかと思えます。

この訓練修了者歓迎求人というのは、そういう実務経験がなくても採用できるというような求人確保していくという取組になっておりまして、経験がない方でも採用した上で企業の中でそういった人材を育てていくというようなところを企業様のほうにお願いをしながら、依頼をしながら、求人確保していきたいというふうに思っております。

○岩井会長 よろしいですか。（「はい、ありがとうございました」の声あり）ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 中央会の鈴木でございます。

私も今のアンケートの関係のデジタル分野のところなんですけれども、今ほどありまして、デジタル分野の重点課題ということで挙げられていて、大変大事なあれだと思っておりますが、そのときに、今回のアンケートがやっぱり回収率がかなり低いのかなと。特にデジタルの部分は24.1%ということで、その中で正社員の就職が50%とか、デジタル関係のところは35%とかいうお話、コメントが、それで低いんだと、実際の感覚と近いなんてお話だったんですけれども、もしかするとこの回収率からいくともっと低いんじゃないかなんていう気もしたりするんですが、やっぱり修了者に検証することは大事だと思うんですけれども、このあたりについては今後何か考えなどいかがでしょうか。

○事務局 ありがとうございます。

今回、ヒアリングというよりはアンケートを実施して、広くいろんな声を聞きたいなというふうに思ってやっていたところですが、実際の回収率は低いところではありまして、郵便で送って戻ってきているということもございました。ただ、デジタル分野ですと首都圏のほうに就職されている方もいたり、一部ですけれども、家族の方から、この郵便物を本人に送ったほうがいいのかとかという質問もあったところでありまして、もしかしたら、逆に、就職がデジタル分野のほ

うは、首都圏のほうに流れて就職されているというケースもあるのではないかなというふうには思っているところではあります。

○岩井会長 よろしいですか。ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

私から1つだけ、ちょっと確認させていただいていいですか。

デジタル分野、非常に、多分講座の内容も基礎編から実際のシステム構築までかなり幅広い講座になっていて、一方で、企業側が実際デジタル人材といったときにどういうふうに捉えて、本当にどういう人材を必要としているのかといったあたりが、非常に何か粒度が粗いようにもちょっと見えるんですね。

ちょっと参考意見として結構なんですけれども、委員の皆様、特に企業を代表してご参加いただいている委員の皆様多いと思うんですけれども、実際に企業の現場として、デジタル人材といったときに今どういう人材を本当に求めているのか、そのあたりで何か情報お持ちであれば、少しだけ共有いただけたらなと思います。いかがでしょうか。

○安達委員 商工会議所連合会の安達でございます。

今、議長のほうからのお話ありましたこのデジタル人材ってなかなか幅広いんだと思うんですが、私どもの組織、商工会議所も含めて、各企業さんは、多分プログラミングを組める人を欲しいとは思っていないと思います。会社の、何ていうんですかね、デジタル化を進めなくちゃならない。製造業の大きなところはまた別なのかもしれませんが、個人事業主だったり、中堅だったりというところは、多分そのデジタル化をするのにベンダーさんがいるわけで、ベンダーさんとお話しがそれなりにできればそれでいいんだと思うんです。なので、デジタル化、先ほどなかなかデジタルと、マトリックスでも見ましたけれども、Webのデザイナーを修了しても、その技術だけで就職するということはあり得ないんで、企業によって、大きなパソコンの会社とかITの会社だったら別だと思えますけれども、自分の会社のホームページも使えるけれども、ほかにちゃんと事務的なことだったり経理的なことだったりもできるような人でパソコンに詳しい方、人よりもちょっとレベルアップしているような方であれば、ああ、いい人材だなというので採用するというようなのが現実じゃないのかなと。会員の企業の方とお話をしてもそうですし、私どもの会議所の内部も今デジタル化をしようと思っておりますけれども、多分プログラミングを組んで自分のところで、何ていうんですか、システムを独自に開発するために人を雇うということはある得ないと思いますので、そのあたりは、訓練をしてそれなりのレベルになって詳しい方で多分採用するレベルは十分なのかなと。SEの方を望んでいるわけではないんじゃないのかなというのが私の感想です。

○岩井会長 ありがとうございます。もしほかの委員の皆様で、もし共有いただける方いらっしゃいましたらお願いできればと思うのですが、いかがでしょうか。よろしいですか。

恐らく企業さんによって多分状況が違って、大部分は今、安達委員がおっしゃったような企業さんが恐らく多いだろうというふうに推測するところもあります。さっきのWebデザインのような話も、本当にそれを必要とされている一般の企業の方もいらっしゃれば、まさにデザイン系の会社の方が必要とするようなケースも多分あるだろうと思うので、そのあたりは多分個別にきつと見ていく必要があるのかなというふうにはちょっと思いました。

ただ、一方で、事務局に確認なんですけれども、なかなかこういうデジタル系の教育が実際の就職に、数字上は十分には結びついていない部分もあるというところは、これはやはり全国的な傾向だと思っていいんですか。

○事務局 そのとおりです。全国的にもなかなか、首都圏はちょっと違うところはあるかもしれませんが、全国的にはやはりデジタル専門で採用するという企業や、なかなか就職が難しいというのは全国的に同じであると思います。

○岩井会長 ありがとうございます。

そういう意味で、金子委員のほうからお話のあったように、デジタルだけで採用するわけでは恐らくないので、ただ、そういうことがあることで付加価値がつくというような部分もあるので、そういう考え方もあるということなのかなというふうにはちょっと思いました。

ただ、やはり会津大学さんのお取組ですとか、実際に今やっている講座、それはやはり福島県の中でこういうデジタル教育をやる非常に貴重な機会だと思いますので、ぜひ引き続き改善のほうをしていただけたらというふうには思います。

よろしいでしょうか、このところは。

それでは、次の報告事項に移りたいと思います。

(4) 教育訓練給付制度の指定拡大の取組について、事務局から説明をお願いします。

○事務局 それでは、教育訓練給付制度の訓練機会の確保ということで説明をさせていただきます。

資料としましては、資料7番のインデックスの部分をお開きいただきたいというふうに思います。

教育訓練給付につきましては、昨年の2回目の協議会から議題のほうに上げさせていただきまして、講座の拡大等、訓練機会の拡大を図っていくということになっております。

ただ、申し訳ございませんが、それ以降、何か新たな動き、取組があったのかと言われると、特段大きなものはないということになっております。ただ、10月1日に雇用保険法が改正をされ

ておりまして、この教育訓練給付の給付率の割合が拡充されているということがございますので、今後その辺の機会を捉えて、積極的な周知・広報が必要かなというふうには思っております。

教育訓練給付の制度の内容につきましては、開いていただきまして、次の88ページのところになりますが、教育訓練給付は、雇用保険被保険者個人を対象にした直接の給付ということになります。

訓練の内容については、上に3つに分かれておりますけれども、専門実践と特定一般、そして一般というふうに分かれております。専門実践のほうは、介護福祉士、看護師、准看護師、ITSSですとレベル3以上と。特定一般は、介護支援専門員実務研修、ITSSレベルですと2の情報通信技術関係資格。一般のところは、大型自動車免許や建設機械の運転、保育などの講座ということになっております。

給付の内容につきましては、この種別ごとに給付の割合等が決まっているということになりまして、この辺が10月から改正をされた内容ということになってまいります。

講座数と受講数につきましては、一般教育訓練給付が一番多くなっているという状況です。

講座の指定要件のところは、対象講座になるための要件ということになりますが、申請を受け付けてまして厚生労働省で審査をしていく、これが年2回ございまして4月と10月。そして、一旦指定を受けますと3年間は有効というふうになってまいります。

続きまして、89ページになります。

こちらは、教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験を記したものになります。資格や試験などの種類の記載と、どの種別の養育訓練給付の対象かというところを示しているということになります。指定講座で最も多い数というのが、左上にあります輸送・機械運転関係ということになります。

次に、90ページをご覧ください。

こちらは訓練機関の所在地別ということで、訓練機関が幾らあるのかということと、その分野別の指定講座の状況ということになります。

全国で最も多いのは東京都で2,341機関があるということで、全体の15%を占めております。福島県は424講座の機関ということで、東北では最も多い講座数となりますけれども、ただ、分野別、色分けされた部分を見ますと、やはり自動車学校教習所等の輸送・機械運転関係が87%を占めているということで、偏りが生じているということになります。次に多い分野は、医療・社会福祉・保健衛生の分野で33コースとなります。介護や看護関係の分野ということになります。教育訓練給付の指定講座は、このようにして地域による偏在と、あとは分野別の偏りということ

が見受けられるということになります。

なお、資料はございませんが、福島県外に所在する訓練機関が福島県内で教室を設けて講座を開講するケースというのがございまして、この場合につきましては、福島県内836の教室での講座があるということになりまして、訓練機関の数の倍近くになっております。こちら東北では最も多い数字となっております。やはりこの内容も輸送・機械運転が43.8%を占めているというふうになります。

教育訓練については、通信課程やeラーニングなどの講座も受講できるということになってまいります。

次に、92ページにまいりますけれども、県内の受給者数と支給額ということになります。東北では、福島県や宮城県についても高い利用者数ということにはなっております。

次に、93ページですが、こちらは厚生労働省としての指定講座拡大の取組です。

リーフレットや動画、こちらを利用しまして業界団体を通じた指定講座の拡大、申請の要求、働きかけを行い、関係省庁や業界団体主催の会議のPR、SNSでの周知・広報を行っているということになります。

教育訓練給付制度の課題としましては、先ほどの講座の地域的な偏在と分野別の偏りが見られます。地域的に指定講座を拡大していくということが訓練機会を確保するという点では重要な点ということになるわけですが、公的職業訓練と同じように、実施機関の確保がやはり非常に難しい状況にあるということで、事業者が少ないということで訓練の講座も確保できないという状況が定着してしまっているというようなことになっております。今年度に入りましても、公的職業訓練の機関等へ教育訓練給付の指定講座の勧奨等を行っているところではございますが、昨年同様、人的な確保が困難、現在の公的な訓練で手が回らないといったそういったお話をいただいているということになります。

このような状況を踏まえまして、今後、周知・広報活動をしながら指定講座の拡大に取り組んでまいりたいとは思いますが、委員の皆様からは、そういった訓練の機会の確保に向けた取組、講座がどういうものが求められているかなど、幅広く結構でございますのでご意見をいただければ、参考として今後の取組に勧奨していきたいというふうに思っております。よろしくお願いたします。

○岩井会長 ありがとうございます。

では、ここでご質問等ございましたらお願いします。あと最後、事務局のほうから話がありましたらどういった講座があればいいのか、そのあたりもご意見ありましたらお願いをしたいと思います。

す。

ちなみに、先ほどの訓練機関の中の内訳で、輸送・機械運転が8割という話がありましたけれども、この中に情報って幾つぐらいあるか、内訳はわかりますか。

○事務局 情報関係としては、訓練の実施機関はゼロです。

○岩井会長 ゼロですか。なるほど、分かりました。ありがとうございます。

委員の皆様からいかがでしょう。

最近、研究の関係で事業者の方にインタビューする機会があって、お伺いすると、まず皆さんおっしゃるのは人手不足ということをおっしゃいます。あともう一つは、やはり時代がどんどん変わってくるので、やはり技術継承のところ、あるいは職員の方たちのいろんな学び、特にITのところもやはりありますというような話が多いので、恐らく事業者の方はいろんなところでやはり社員の方の育成とか、あるいは辞められた方、高齢者の継承するために必要な訓練みたいなところは結構悩んでいらっしゃるのではないかと思うんですけれども、いかがでしょう。実際、それとこれが直接そのまま結びつくということではないと思うんですけれども、今のような状況の中で、何かもしご意見とかコメントがあればお願いを申したいと思うんですが、いかがでしょう。

これは、例えばですけれども、商工会議所にしても商工会にしても、企業の中の人材育成の仕組みですとか、あるいはどういう訓練をすべきなのか、あるいは育成のプロセスどうすべきなのかみたいなところは、本来重要なテーマだろうと思うんです。そういう中に経営のほうの継承の話もあれば、技術継承もあればということだと思うんですけれども、そういったことはあれですか、例えば、組織の中でテーマとして話し合われるとか、何か勉強会、研究会があるというような機会はあるんでしょうか。もしあれば、もうこの場では結構だと思うんですけれども。

○金子委員 商工会連合会の金子でございます。

技術継承なんですけれども、なかなか今の時代に合わないということになってやっぱり一代で廃業せざるを得ない、もしくは、M&Aでしょうというような声が多数聞かれます。

あと小売業については、本当にコンビニエンスストアに徹底的に郡山周辺もやられてしまっていて、まずできないといいますが、事業の継続できないというような状況で、本当にそこに人だけずっと行っていますので、なかなか新たなところのような状況の体力はない。コロナでもうやられてしまったというのもありますし、かなり今厳しい状況ではございます。

あと、今やっぱり安達委員のほうからもありましたとおり、DXの推進ですね、連合会としてもDX推進ということで旗は振っていますけれども、さて、何から始めましょうというのが現在

の状況でございまして、なかなか目的と手段間違えるなどと言っているんですけども、なかなか、さて、どこから手をつけていいものかということで、昨日も全国の商工会連合会の方、郡山に集めまして、いわゆるIT系のSEの方をお呼びして、全国的な悩みとか、我が県ではこんなことになっているなんてことを昨日ちょっとやってきたばかりなんですけれども、そういった状況ですね、なかなか事業者に対して指導ということまではなかなか難しいのが現状です。

○岩井会長 分かりました。そういう状況だということですね。ありがとうございます。板橋委員、お願いいたします。

○板橋委員 私、経営者協会連合会、板橋と申します。いつもお世話になっております。

私のほうでは、今アンケート関係を取っている中で、先日、労働局様のほうから学卒の離職率の資料を見せていただきまして、そして、やっぱり全国的に高卒の方は38%、そして大卒は35%弱で報告いただいて、我々はそんな高くはないんですけども、やはりそういう離職しないための人材を確保するためにどうするかというのが一番の問題になっていまして、やっぱり離職をする方の原因というのは、お給料が安いとか、時間外が多いとか、そうじゃないですね。やっぱり人間関係が一番だということなんです。そうすると、一番がやっぱり上司、先輩との人間関係、それでどうしてもハラスメントにもつながるんですけども、そういう形となっているということで。ですから、それには何かというとコミュニケーション不足だということで、いかにしてコミュニケーションをするかというのが大事なのかななんていう。そして、今ハラスメント関係も令和4年度から防止措置が施行されましたので、それについてもやはり事業主の方がみんなやっぱりやんなくちゃならないんですけども、なかなかできていないというのが、就業規則変えたりとか、専門センター、相談の仕事は誰にするとか、そういうのがあるということで、なかなか上司としては部下を育てるときに、なかなかそれが指導とハラスメントが、なかなか遠慮しちゃって、そこはなかなか人が育てないというのが今問題になっているのかなと思っております。ですから、もし離職率が今より、35%以上の方が、若い人が辞めているというのが現状ですので、今度いざその方たちが就職するかというと、なかなか正社員にはなれないというのが、約4割近くの方が正社員、あと残りの方はフリーターとかパートとか、それは何かというと、やっぱり技術面、スキル面が低いということですので、ぜひともこういう離職者訓練ですか、そういうのは充実していただいて、そういう若い人たちもそういうものに訓練をしていただいて、やっぱり就職をするという形をご指導とか、それをお願いしたいというふうに思います。

以上、ちょっと話させていただきました、以上でございます。

○岩井会長 ありがとうございます。ひょっとするとマネジメント側、あるいはコミュニケーショ



ンに関する訓練もひよっとしたら充実したほうがいいかもしれないし、あるいは一旦離職して、それをちゃんとフォローしながら、どういう技術を本当に身につけたら就職できるのかという、もう少し細かい何かフォローができるような何か取組があるといいかもしれないということかと思いました。ありがとうございます。

ほかによろしいですかね。よろしいですか。

○事務局 先ほど企業のデジタルリスクニングの支援ということで、今の参考資料の30ページのところになります。リスクニング関連の主な施策一覧というものを掲載させていただいております。

支援対象を企業、中小企業及びあとは下の個人ということで、今、取組としましては、今ほどのデジタル関係の人材育成をしていく中で、デジタル化の必要性というところは認識しているものの、具体的にどう進めたらいいかわからないという事業主さんが非常に多いということがございまして、そういったところで事業主さんを支援していこうというところがこの企業の部分の支援というふうになっております。厚生労働省や経済産業省のほうでも支援の事業がございしますが、支援事業も来年度に向けて行っていくという予定がございしますので、詳細がなかなか説明できないところはございますが、今現在、生産性向上人材育成支援センター、機構さんのほうなんです、こちらのほうでも行われているということもございしますので、この辺も引き続き力を、重点を置きながらデジタル化リスクニングの推進を図っていきたいということにしております。

○岩井会長 ありがとうございます。

それでは、次に移りたいと思います。

続きまして、議題の(5)令和7年度福島県地域職業訓練実施計画の策定方針について、事務局からお願いします。

○事務局 それでは、次年度の実施計画の策定について、方針案を説明させていただきます。

資料の8番、95ページ、こちらをご覧くださいと思います。

1番目の基本方針についてですが、昨日、第1回の中央協議会が10月2日に開催されております。そこで令和7年度の全国の職業訓練実施計画の策定に向けた方針が一定示されております。詳細については参考資料の24ページにございます。

福島県内においても公的職業訓練の実施状況や地域ニーズなども検証・分析を行った上で、次年度の実施計画を策定したいというふうに思っております。

基本方針の項目は、昨年同様の4点とさせていただきます。

基本方針の1点目は、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」に基づくデジタル推進人材の育成ということになります。総合戦略を踏まえて実施計画を策定しているということで、昨年度と

同じような内容が書かれております。

次に、基本方針の2点目ということで(2)番、職業訓練実施状況の分析ということで、県内において令和5年度、令和6年度の実施された実施状況を基に、応募倍率、定員充足率、就職率などの分析を行いまして、職業訓練の効果検証の結果を踏まえて次年度の実施計画を策定することとしたいと思っております。

3点目は、地域におけるニーズの検証ということで、福島県内の求職者及び求人者のニーズを検証・分析しまして、産業界の求める人材に関する情報等の状況を踏まえるとともに、効果検証ワーキンググループによる訓練の修了者、受講修了者の採用企業、訓練実施機関、こちらのヒアリング結果に基づく分析、改善方策を踏まえて、次年度の実施計画に反映させていきたいというふうに思います。

4点目は、公的職業訓練のデジタル分野の重点化ということで、政府方針及び県内におけるデジタル推進人材のニーズを踏まえまして訓練コースの設定に反映をし、効果的な訓練を実現をしていきたいというふうに思っております。新たな職業訓練実施機関の開拓、確保を進め、昨年度からオンラインによる訓練コースを設定しているところではございますが、さらなる拡充を目指してデジタル人材の推進を図っていきたいというふうに思います。

続きまして、大きな2番の訓練計画策定の概要ということになります。

1番の計画期間につきましては、令和7年4月からの1年間となります。

(2)番の訓練規模(定員)につきましては、次のページに記載されておりますので、次のページの96ページをご覧いただきたいと思っております。

令和7年度の福島県地域職業訓練実施計画素案ということで、訓練区分対象者ごとの内容となります。左側の令和6年の実施計画と右側の7年の実施計画素案ということになっております。

一部ちょっと訂正がございまして、左側の一番上の欄のところに離職者訓練というところがございまして、その数字がちょっと間違っておりましたので訂正をお願いいたします。委託訓練の1,499人の括弧ということで、うち長期高度人材育成コース、こちら「31」となっておりますが、「37」に訂正してください。また、その次のデジタル分野「149人」、こちらは「147名」に、申し訳ございませんが、訂正をいただきたいというふうに思います。

ということで、右の令和7年度の計画素案は、委託訓練が1,512名の定員規模、令和6年度と比較しまして13名の増加。内数は、長期高度人材育成コースが34人及びデジタル分野の訓練コースが188名となります。デジタル分野は41名の増加、委託訓練全体の増加数を上回っているということになります。施設内訓練につきましては、令和7年度の素案は732人で、令和6年度の計

画と同数となります。就職率の目標値は、委託訓練75、施設内訓練82.5としており、令和6年度の内容と同じになります。

2段目の求職者支援訓練ですが、こちらは令和7年度の規模は954人を上限としておりまして、令和6年度と比べて同数ということになります。

今説明しました委託訓練及び求職者支援訓練の令和7年度の計画の素案の数につきましては、厚生労働省本省より目安値として示されているというところのものになります。

また、求職者支援訓練の令和7年度の計画数につきましては、デジタル分野の訓練コースが順調に伸びているということで、労働局別のデジタル分野の目安値は示されていないということになります。また、雇用保険適用就職率の目標値は、昨年と同じ目標値となっております。

その下の在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練につきましては、令和6年の計画と同じ規模ということに予定をしております。

最後になりますが、95ページに戻りまして、一番下の2番の(3)番ということで、計画の概要ということになりますが、令和5年度以降の実施状況や地域ニーズを踏まえまして、職業訓練分野ごとのコースや定員などを定めることとしたいというふうに思っております。

こちらの方針に従いまして、ご協議をいただいた上で令和7年度の実施計画を策定を進めてまいりまして、次回の協議会におきましては、実施計画案をお示しさせていただきたいというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

○岩井会長 ありがとうございます。

続きまして、ただいまの説明に対して、福島県及び機構福島支部から補足説明があればお願いをしたいと思います。吉田委員、いかがでしょう。

○吉田委員 県からは、ちょっと在職者訓練、3段目のところですね、96ページですけども、令和6年度1,206名というところで、令和7年度はこの数字よりも動きがあるかもしれませんが、このぐらいということで想定しております。

あと、その下の学卒者訓練、テクノアカデミーが3校ありますが、それぞれ定員は70名ずつにしておりますので、これも引き続きやっていきたいと思っております。

以上です。

○岩井会長 ありがとうございます。川崎委員、いかがでしょうか。

○川崎委員 私ども機構につきましては、離職者訓練等についてはこちらに記載のとおりでございますが、在職者訓練については、まだ本部のほうから示されておりませんが、さほど変わらないということで聞いておりますので、しっかりと実施計画をつくりまして、県内の企業様のほうに

ご周知図りたいと思っているところでございます。

先ほど事務局のほうから生産性向上支援訓練の話がございましたが、こちらには載っておりませんが、これとは別に手前ども生産性向上支援訓練ということを展開しております。その中でDX人材育成とか、そういったものを広くやっておりますので、またホームページ上で確認いただければと思います。

以上でございます。

○岩井会長 ありがとうございます。

ちょっと時間のほうが迫っておりますけれども、来年度の計画になりますので、ぜひ委員の皆様から一言ずつでも結構ですのでご意見等頂戴できればと思います。いかがでしょうか。

何か課題のようなことでも結構だと思います。具体的にここをこう変えてくれということではなくても結構だと思います。例えば、先ほどのご意見で、例えば、DXといわれてもそもそも産業界側としてもどうしていいかよく分からないというような状況ですとか、実態として、例えば、事業継承といったときに、多分、特に小規模でやっていらっしゃるところは、恐らく家族がもういないので継承できないという方がほとんどなんじゃないかと思うんですけれども、一方で、やはり3年以内に辞める人たちの割合が多くて、なかなかそこが次の就職に結びつかないという実態もいろいろご紹介いただいたりしたと思います。そういう意味で、今回の中で、いろいろ検証という中でアンケートとかヒアリング調査を、主にデジタル系にされているとは思いますが、場合によっては、もうちょっと広く、今のようなことも含めて、少し情報を集めていただいたらいいかなというふうにはちょっと思いました。それがすぐ政策に結びつくということではなくても、再来年度、さらにはその先の施策に向けた参考情報として何かまとまってくると、何か意味のあるものになるんじゃないかというふうにもちょっと思いました。

皆様いかがでしょうか、何かそれぞれで。（「すみません、よろしいですか」の声あり）お願いいたします。

○石坂委員 会津大学の石坂です。

IT関連のデジタル教育を重点的にやられるということで、ちょっと考えたんですけれども、ちょっと2つ考えたことがありますして、やはり最初、岩井先生がおっしゃったように、幅広くて、どういった人材が求められているのかとか、どういった人材がいるのかというのが非常につかみづらいところなのかなと思いますので、例えば、何か基準をやっぱり1つつくることが大事なかなとは思ってますよね。ぱっと思いつくのはタイピング速度です。先ほど（相談は）年齢高い方が多いというふうには伺ったんですけれども、タイピング速いんですというので大分採用されや

すくなるのかなと思ったりしますし、あと、プログラミングは先ほど必要ないというような話も伺ったんですけれども、プログラミングはプログラミングで多分何か基準もあるのかなという気はします。

あともう一点、DXというところと人手不足というお話を今この場で聞いたんですけれども、一つ、DXというのは、やっぱり人手不足にぴったりの施策なのかなとは思っています。先日、DX推進フェアというのが参加してきましたんですけれども、その中で東京大学の越塚先生がおっしゃっていたのは、何か日本ってDXが進んでいないらしいんですよ。DXは手段なので目的ではなくて、何かしたいことがないとDXは進まないよねという話があったので、一つ、人手不足を解消という目的のためのDXというのはちょっとあるのかなというふうに思いました。

すみません、あんまり参考にならなかったかもしれませんが、以上です。

○岩井会長 いいえ、ありがとうございます。

先ほどのプログラミングについても、教育についても、例えば、IT事業をやっている方にとっては多分意味があると思うんです。あるいは、ある程度の規模の会社さんでIT部門を持っていらっしゃる会社さんにとっては恐らく意味があるんだろうと思いますので、そういったあたりももう少し細かく見ていくと、恐らくもうちょっとマッチングができるような気もいたしました。ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。よろしいですか。事前にはお読みいただいていると思いますので。ありがとうございます。

それでは、今のいただいたご意見を基に、事務局には令和7年度の計画の策定進めていただければというふうに思います。

それでは、次の議題（6）その他、何か事務局ありますでしょうか。

○事務局 一番最後のページ、参考資料の42ページ、43ページのところになりますけれども、ハロートレーニングフェスという企画がございます。こちらは昨年度長崎労働局で行ったものになりますけれども、福島労働局でも今年、令和7年2月8日の土曜日に、ポリテクセンターの福島さんの全面的な協力をいただきまして、そちらで体験型の周知・広報イベントを行うということにしております。内容的にはこの下にありますように、デジタル関係、介護・福祉関係、あとはものづくり関係ということで、そちらを体験をしながらこういう訓練がありますよということを、事業主さんも含めて、親子連れとか、一般の方々に広くお声がけをしまして、周知・広報を図っていきたいというふうに思っております。まだチラシ等が出来上がっておりませんが、出来上がりましたら構成委員の皆様のところにお送りさせていただきますまして、周知・広報をお願いしたい

というふうに思っております。ぜひご協力をよろしくお願いいたします。

○岩井会長 ありがとうございます。

それでは、最後に、委員の方から何かありましたらお願いをします。よろしいですか。

それでは、皆様、ご意見や情報提供のほうありがとうございました。

以上をもちまして、本日の福島県地域職業能力開発促進協議会を終了したいと思います。

議事の進行にご協力いただきましてありがとうございました。