

令和5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5年11月1日（水）
13:30～

場所 ラコパふくしま5階会議室A

○事務局 福島労働局訓練課の鈴木と申します。本日はよろしくお願ひいたします。着座にてご説明させていただきます。

お手元の資料に基づきまして、ご説明させていただきます。

はじめに資料No.1のほうをご覧いただきまして、よろしくお願ひいたします。

令和5年度、福島県内の公的職業訓練、ハロートレーニングですが、定員になっております。

上から、国、県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構という並びですが、求職者支援訓練、こちら基礎コースと実践コースとありまして、479、719という定数となっています。

福島県離職者等訓練、委託訓練になりますが、1,500という計画数になっております。

さらに機構さんの方ですが、760ということになっていまして、合計で3,458という定数の中で現在訓練が今年度動いている状況です。

この定数の中で、続きまして資料No.2になりますが、こちらのほうをご覧いただきまして、表が2つあります。上の表と下の表がございまして、上が求職者支援訓練、下が公共職業訓練（離職者訓練）ということになります。

求職者支援制度（求職者支援訓練）につきましては、もともと雇用保険の給付を受けられない方が、公的な訓練制度を受けられるようにするという制度でスタートしておりまして、30年度から令和5年度までの推移が上の表になっております。

下の公共職業訓練の方は、ハローワークで失業給付を受給している方などを中心に離職者の方の訓練ということで、30年度から令和5年度までの推移が掲載されております。

こちらの表のほう、求職者支援訓練の上の段をご覧いただき、赤枠で囲まれたところ、令和3年度からの傾向ですが、893、受講者数583、充足率65.3となっております。以下、令和4年度の推移ですが、年々、受講、充足率のほうが増加傾向となっております。

下の公共職業訓練を見ますと、令和3年度 定員2231、受講者数1795、充足率80.5から令和4年度、令和5年度という推移になるのですが、令和4年の7月に雇用保険制度が変わりまして、求職者支援訓練はもともと失業給付を受けられない方が受講する訓練だったのですが、雇用保険受給者も受けられる、受講指示ができるとう改正がございまして、傾向として求職者支援制度、訓練を選ぶ選択肢が広がって、広い選択肢の中から求職者支援訓練を選択する求職者の方が増えたために、求職者支援訓練のほう若干増加傾向で推移しているというこんな状況になっております。

令和5年度はまだ途中なのですが、335に対して272、充足率81.2%とこのような数値となっております。

この推移の中で、次のページ4ページをご覧ください。

こちらの方は分野別の訓練受講、就職状況になりますが、特徴的なところでご案内申し上げます。

真ん中から左側、右側と表が分かれておりますが、左側半分、令和5年度の受講状況、令和5年4月から9月まで、この中で、左項目デジタル分野、Hの充足率が100%となっております、デジタル関係の訓練の人気は上向いている状況であるのですが、100%というのが、定員充足が85%であったり、120%だったりと個々ある中で、トータルするといまのところ充足率が100%となっております。

デジタル分野の訓練につきましては、ITとWebデザインが中心となるのですが、こうした最近のトレンドになっているという状況です。

また、特徴的なところだと、左側項目06農業のほうなんです、こちらでも会津の方で行われている訓練ですが、こちらのほうは右側半分、就職を見てみますと、雇用保険適用就職64.3%、訓練を受けた方が農業でも就職に結びついているという、こんな特徴になっております。

引き続き、IT、Webデザイン、デジタル分野のほうはこれからも需要があるのかなというところが見てとれます。

続きまして、5ページのほうをご覧くださいと思います。5ページのほうは令和4年度公的職業訓練実施科一覧表となっております、令和4年度現在でこういったそれぞれの科目、①求職者支援訓練、②委託訓練、③施設内訓練、こういったカリキュラムで全体が動いているという訓練のコースになっております。

続きまして、6ページの方をご覧くださいまして、ハロートレーニング離職者向けの4年度の実績になっております。こちらのほう、左側、分野別に分かれておりますが、IT分野1コース、営業・販売・事務分野99コースがございまして、7番目にデザイン分野というのがあります、こちらでもWebデザイン分野ということでデジタル分野の項目になっています。一番下に合計と参考デジタル分野ということで数値が入っております、デジタル分野のコース数が39ということなんです、令和3年度は14コースでした。かなり増えております。受講者数も令和3年度は210でしたので、令和4年度になって倍増している、このような流れになっております。

参考なんです、昨年度の協議会の中でオンラインコースの設定について議論がなされていましたが、今年度、第4・四半期にオンラインコース1コース設定がなされまして、現在募集開始になっております。こうした流れの中で、全国的にもオンラインの訓練がかなり増えてきている、デジタル分野のコースが増えているとこんな傾向が見て取れます。

続きまして7ページになりますが、7ページのほうは委託訓練と求職者支援訓練の並びになっております。IT分野からその他の分野という項目が左側にございまして、IT分野のほうは定員、受講者数、就職率が100%となっております。

求職者支援訓練のIT分野ですが、コースが0で就職率が60%という不思議な表になっているのですが、訓練の就職率を把握するときに訓練修了後3か月後、6か月後という就職状況の追い方をするがために、年度が変わったときにコースがなくても就職率だけ追いかけているという、こんな状況があるためにこういう0コースで60%という表記になっております。

求職者支援訓練の下から3つめの建設関連分野でもコースはないですが、就職率

が 33.3%と、こんな表記になっております。

こうした中で、全体の数を把握してまいりますと、一番下にありますがデジタル分野は5コースで就職率が 74.3%と、こういった状況が見てとれるということになります。

続きまして、8ページになりますが、8ページのほうでは、施設内訓練という状況で、高齢・障害・求職者支援機構さんの訓練コースの実施状況になっております。

では、いまどのような状況で訓練の募集がなされ、就職率の推移がどのようになっているのかというところを9ページからみていきます。

9ページのほうでは、指標から分析した改善すべき方向性、昨年度と同じ資料になるのですが、応募倍率が低い、高い、就職率が高い、低い、マトリックスの中で、就職率は左上になりますが、就職率が高く応募倍率が低い分野の改善策として考えられるのは、訓練コースが求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程、訓練日程とするか検討が必要であろうと、受講勧奨の段階で訓練コースの内容、効果に関する周知強化について要検討であろうと、こうしたマトリックスの中での改善方向を検討していく必要があるだろうということになっています。

もう1つ見てみますと、右下の応募倍率が高く就職率が低い分野、こちらに対しては求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討する、就職支援策に課題がないか強化する必要があるか要検討、受講勧奨時に受講希望者に対して必要な情報が伝わっているかを検討するべきだろうと、こうした4つのマトリックスの中で検討を重ねていく必要があるだろうということになっております。

次の10ページのほうをご覧くださいますと、すべてのコースではないのですが、昨年度と同じようなマトリックスの図表を作成してみました。

やはり、特徴がかなり出るところがございまして、例えば、募集倍率が高く就職率が高い、一番右のほう上のほうにパソコン基礎科（託児付）というのがありまして、2.31倍に対して就職が92.9、もう1つ見てみますと、真ん中青で一番上に経理事務入門科（託児付）就職100%、どうやら託児付きの訓練はありがたがられるという傾向にあるようで、小さいお子さんをお持ちの保護者、お母さんであったり、訓練が受講しやすい状況になっているのだろうと見て取れます。

特殊なところで、不動産ビジネス科が一番下の方に就職率が低いところに、1倍で33.3とあるのですが、訓練受講は終了するのですが、やはり、なかなか就職に結びつくのは難しいのかなという傾向も見て取れます。

令和4年度の協議会において、この図表にプラスして分野の求人倍率もつけてはどうかというご提案があったのですが、なかなか、3軸になりますと思うような表が作れず、いまのところ、2軸のマトリックスの傾向を見る中で、次回までに何か方策があるかということ、引き続き検討しているところでございます。

こうしたデータで訓練の受講しやすさ、あるいは、応募倍率、就職率が見て取れるということになっております。

続きまして、11ページになりますが、デジタル分野の求人求職の傾向ということで、令和4年度と3年度の求人と求職からみた状況を作成してみました。

あまりこういう統計は、労働局、ハローワークでは作らないのですが、通常の有

効求人倍率とは少し違う見方で、違うアプローチで作成してみました。

求人数と求職者数のデータは、新規の求職者数求人数を毎月のものを積み重ねて1年間まとめて統計をとったものとみていただければと思います。

こうした中で、令和4年度、システム設計技術者 173 求人に対して求職 166 ある、倍率 1.04、充足数 7、この充足数というのがハローワークの紹介で決まった方の数になりまして、もしかしたら、HWの求人をみて直行された方、直接面接を受けられた方、もしくは求人は出ているが、会社からのスカウトであったり、SNSを通じた採用活動により採用となり求人がストップしたり、いろんな最近の求人募集の仕方があるものですから、一概にここに充足数がすべて出てこないのですが、HWの紹介の傾向を見てみますと、ソフトウェア開発技術者が若干充足増え、さらにウェブデザイナーが増えているという就職の傾向が見て取れます。

令和3年度においてもシステム技術者がマッチングが難しい状況、ウェブデザイナーはある程度マッチングができていく傾向が見て取れます。

こうした中で、12 ページの方をみていただきますと、毎日、HWで訓練のニーズ調査というのをやっております、希望するコースが決まっているのか、希望する期間、訓練修了後の再就職の希望職種などを傾向として統計を取っているのですが、今年度の4月から8月までの累計を見てみますと、希望する訓練の分野としてはパソコンの基礎が 35.5%で一番高いのですね、ITもあるわけですが、8.7%となっており、圧倒的にパソコン基礎が多い、そして、訓練期間を見ますと、3か月～6か月がニーズとして高い、次の⑥番を見ますと、訓練修了後の就職希望は事務が圧倒的に多い、このような傾向です。

さらに 14 ページをみてみますと、直近の9月単月でみたものですが、8月までの累計とほぼ同じです。毎月変動があるかということ、そうではなく、やはりパソコン基礎を希望する方が一番多いというのが、現状のHWの窓口ではこういった傾向になっています。あとは円グラフで見れるようにしてあります。

○長尾課長 福島県産業人材育成課 課長の長尾でございます。よろしく申し上げます。

資料は資料3番でございます。

資料の3につきましては、令和5年度離職者等再就職訓練事業の実施状況のまとめでございます。

令和5年度の計画については、この表の上側の中段ですね、繰り越しを含む実施数という欄が中段でございますが、繰り越しというのは昨年度から繰り越しというコースがございますので、それを含んだ数になります。

計画としては130コースで1705名、現在実施している数でございますが、68コースで717名、こちら計画数につきましては昨年度が126で1711名でしたので同程度、実施状況については昨年度77コース953名でございますので、若干減少している状況でございます。

前半の方に①から⑫番までコースが記載してございますけども、県の委託訓練においても①の知識等習得、複数年のものもございまして、これが非常に人気があって、ついで、下のほうにございますが⑩番以下⑩⑪⑫番に介護福祉士、准看護師の養成

を行っていますが、こちらのほうが現実にはなかなか応募がないという状況にあります。

私どもとしては事務系の訓練を多く行っておりますが、そのほかに介護福祉分野についても訓練を委託して実施しているというところがございますが、特に介護関係のコースが実際には開かれないというケースが増えてきています。

続いて障がい者の委託訓練の実施状況でございますが、全体として77の定員に34のコースを設けていますが、実際の訓練は38名、修了者が19名でございます。19名のうち9名が民間企業に就職している状況でございます。

続きまして、地域別の状況ですが18ページをご覧ください。

こちらのほうに、地域別の実施地域ごとに表を作っておりますが、全権的に見ますと福島、郡山、会津若松、いわき、都市圏の訓練が人数が多いので充足しているという状況でございます。ちなみに昨年度においては、会津若松が100%を超えるような訓練でございました。

次に19ページでございますが、実施分野別の実施状況でございます。

先ほど労働局のほうからも説明がございましたが、IT系、Web系が非常に人気が高く、この表で申しますと事務系の経理事務、こちらが定員149に対して107名、その2段下のパソコン事務が583に対して453、同じ事務系の中で医療事務については、若干充足が下がっているという状況でございます。

同じ表の介護、准看護については、一部50%を切るようなものもありますが、なかなか希望者がいないという状況でございます。

訓練の実施状況については、以上でございます。

○中谷委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構の中谷でございます。

いつも私どもの業務運営に皆様ご協力を賜りまして御礼を申し上げたいと思います。着座にて説明させていただきます。

資料の4でございます。離職者訓練の状況というところでございます。

ちょっと立ち戻りまして、資料の1の方をご覧くださいまして、全体の説明を局様のほうでしていただきましたので、私どもの役割といたしますがこの1の表の一番下の部分ですね、特にものづくり系というところに、ものづくり以外、ものづくりというところになっておりまして、私共ポリテクセンター施設内で訓練してものづくりを教えております。

その意味では、短期過程といたしますか、短い6か月を基本としておりますので、基本のところ受講される方に教えていくというのが我々の使命だというふうに考えております。

実績状況のほうお話しさせていただきます。資料4のところになりまして、離職者訓練の令和5年度9月までの実施状況という一覧になってございます。

私ども施設が3つございます。福島、いわき、会津と、中通り、浜通り、会津という形で1つずつポリテクセンターという形で施設を置かせていただいております。

福島につきましては、定員が376ということで現在入所率が9月まででございますけれども95.2%と結構高うございます。昨年よりは上昇しております。それと、

いわきにつきましては、昨年9割くらいあったのですけれども、いま困難をきたしておりまして75%という状況でございまして、会津につきましては、40%と結構入所される方が少ないという状況、私ども機構としましては県全体で760名の定員をもちまして、現在、入所されている方290名ということで、いまの開校定員につきましては76.3%という状況でございます。

特に内容につきましては、昨年度と同様の内容でさせていただいておりますので、定員は12名ほど減らせていただいております。福島の溶接施工科こちらが昨年60だったところ48に減らしたという経緯がございますけれども、12名減らしたのは年4回やりますので3人あたりずつ減らすということで、特に訓練上支障も出ておりませんし、逆に定員が多くなってもその分受け入れもできるということで、それでも現在62.5%と溶接がちょっと、それと全体に申し上げますと、機械系がどこの施設も厳しいと、いわきも機械系が66.7%、CAD溶接科46%ということで、ちょっとものづくりの機械系が弱いなというところがございます。

会津につきましては、申し訳ございません、全体的に、機械も電気も居住も5割を切っていると状況でございます。ただ、右の方をご覧くださいますと、就職率のほうこちらの方につきましては、福島88.7%、いわき71.4%、会津84.2%、県内全体では82.2%ということでございます。

最初に局様のほうでご説明ありました、修了後3か月ということですので、6月に修了した者が、9月末までに就職したものであるという形で3か月というタイムラグというのはございます。就職後3か月をみて就職率ということにさせていただいております。それと、私どもは基本的に正社員で就職していただくことを大きな目標としておりますので、全体では65.9%です。そういう形で就職率につきましては、順調にといいますが推移をしているというところのご説明をさせていただきたいと思っております。

離職者訓練につきましては、簡単ではございますけれども、ご欄の表のとおりということになります。

次のページでは求職者支援訓練の実施状況ということでございます。こちらは先ほど局様のほうで求職者支援訓練の内容分析等をご説明いただきましたので、私どもは基本的に機構のほうでは認定をするということでございますので、認定状況のお話でございます。

令和5年度10月から12月、第3・四半期、この表でいきますと陣定数46%ということで、ちょっと低めでございます。経過だけお話ししますと、今後、見込めるのか、1月2月3月と認定が終わっております、71.4%ということで30ポイントぐらい上がります。

新たに、1月2月3月138名の定員で認定の方させていただきましたので、ほぼ、71.4%ぐらいで推移、今年はおわるのかと、ただ、1コースもう1つ立ち上げあると聞いておりますので、最終的に75%になれば良いかなというような感じでございまして、私ども、基礎コース、実践コース認定します、そのうち介護分野が、昨年もお話ししておりますけれども、なかなか実施して下さるところが・・・ということで、0ということでございます、私どもは認定をするということ、それと、

実際、その訓練が実施ちゃんとできているかというところ巡回に行くということで、9月末までで計画したものは100%という形でございます。

その他分野が細かくは右の上のほうに内訳として書いております。先ほどお話がありました農業分野もございますし、Webデザインはデジタル、それとサポート講習、これはなにかと申しますと、実施機関様が困難、困ったことがあればということで、年1回講習会を開くということで、今年も私ども職能大の教授を招聘しまして講習会を開いていただいた、結果は20名中10名ということで、これは終了しております。

簡単ではございますが、いまの実施状況ということで少しお話をさせていただきました。私からは以上でございます。

○岩井議長 ありがとうございます。

それではここで、ご質問等をお受けしたいと思っております。いかがでしょうか。

○田中委員 すみません。いまのところで聞きもらしたのかもしれませんが、22ページの資料で、認定というのは、どういう意味があるのでしょうか。上限値というのがありますよね。これ、上限値との違いというかですね、そのへんについて。

○中谷委員 認定といいますのは、実施機関様がですね、実施機関様が訓練を実施するというところでございまして、委託訓練とはちょっと違うところで、委託訓練は私ども実施機関が県なり機構なりが、自分たちで訓練を外部に委託するとうことですけれども、ここについて認定という形で、実施機関様が登録をさせていただいて、そこが募集をして行うというのが前提でございますので、そのところで私どもは訓練をする基準に至っているか、細かく言いますと部屋の広さとか環境とか定員とか訓練のカリキュラムとか、そういうのを全部チェックさせていただいて認定をしていくというのが、私ども機構の役割ということで、上限値というのは局さんと調整をして、実践と基礎に分けておりますので、その中身を精査しながらきめていくという方式でやっておりますので、局さんのほうでなにかありますか。

○事務局（菅家） いま概要的などころはご説明いただいたんですけれども、求職者支援訓練の場合は民間の実施機関の方にお問い合わせする形になっております。だいたい四半期ごとに、こういうカリキュラム、こういうコースをやりたいということで、ある程度、理由のある提案書を機構福島支部のほうに提出していただいて、その内容を審査させていただいて、実際実施して、効果があるかどうかとか、支障がないかどうかというのを審査していただく形になっております。なので、直接、機構福島支部の方で、ポリテクセンターのように実施している形ではないのですが、ちょうど福島県さんでやっていらっしゃる委託訓練に似ている部分もあるのですが、それが違いということで審査を行っております。あと上限値につきましては、計画段階でこれが上限ですよということで定員そのものではないのですが、その枠組みのなかでいろんなコースの定員の積み上げをして、基本はその中で納めていただくという形で行う形になっております。

○田中委員 わかりました。そのつまり、認定率というのは、上限値1198に対する認定者数ということですね。申請された中のほぼ100%ですかね認定されているけれども、そもそもの設定人数よりは少ないということですね。わかりました。

○岩井議長 ほかはいかがでしょうか。

○安達委員 資料の2なんですけれども、求職者支援訓練・・・事務(2)の事務・販売とか営業というのは、具体的に経理の関係の訓練を実施しているということでしたでしょうか？ それから農業は農業だけでしょうか、例えば植木の職人さんとか、そういのは入っているのか、入っていないのか。

○事務局(鈴木) はい、ありがとうございます。

まず、事務系なんですけど、経理あるいはパソコンを使ったエクセルを使った表計算を作るとかそういうところも含まれております。

様々なコースがある中で、経理を含めたり、含めていなかったり、いろんなコースにおいて、若干微妙に違うコースが設定されておまして、一概には言えないのですが経理が入っているものがございます。

それから農業なんですけど、会津で中心に行われておりますが、種をまいて実らせて収穫をしてといった中身がほとんどで、植木とか剪定とかそこはちょっと入っていないのですね。いわゆる農業というところになります。

○安達委員 ありがとうございます。なんでそんなことを聞いたかと言いますと、事務とか営業とか販売で正社員になる枠というのですか、企業側からいうと非常に狭いと思うのですね。辞めたらいいというのではなくて、いまお伺いしたパソコンという話があったので、上のデジタルと共通しているのかなと感じまして、逆にこっちの定員をドバっと増やして、事務とかそういうのを減らしたらいいんじゃないですかというふうなのが私の考えで、正職員の令和4年度の事務の就職率が33%で、上のデジタルが40.4ということで、これ定員を増やせばもっともっと、このデジタルの意味がシステムエンジニアを育成するのか、それとも事務の中でパソコン使ってやれるようにするのか、この辺ちょっとあれなんですけど、とにかく一般の事務、経理をするような訓練を受けたとしても、企業としてはそれで採用するというのはあんまりないんだと思いますので、このへんでデジタルの経理だったり、デジタルのなかで、さっき岩井先生ともちょっとお話しましたけれども、そのベンダーと話ができるくらいでいいと思うんですね、ベンダーになれるというのも大事だと思いますけれども、ベンダーと話ができるくらいの技術を持ってるくらいのスキルがある人は、たぶん経営者側としても採用してその企業にプラスになると思うので、その事務、この分け方が悪いわけじゃないんですけれども、普通の事務の訓練をしたり、営業の訓練をする、させるのが相当枠が多く見えるので、それをあまりやっても就職率に繋がらないなというふうに感じたものですから、現場の中身がわからないというところもあると思うので、もし、違いますよというのであれば、そこらへんは後で教えていただければと思います。以上です。

○諸橋委員 関連がありますので。連合福島の諸橋です。今ほどご発言いただいた内容でですね、ちょっと私も感じているところがありまして、発言させていただきたいと思います。

先ほど、訓練の受講者の数のバランスだったり、その定員の募集もありますけれども、バランスだったり、ちょっとすみません物差しが違うのですけれども、産業雇用安定センターさんから定期的にいただく、働きたい人はこういう職種を希望

しますよというニーズと、会社企業としてこういう分野で働いていただきたいという数がですね、非常にアンバランスというか偏っているという状況になっているのかなというふうに感じておりました、働きたい人が本当に働きたいのであれば、いろんな受講する内容はあると思うですけど、こういった職種に求職数が多い、希望している違う分野で勉強してみませんかといった入口のキッカケ作り、そういったものがあるのかなのかということ、令和5年度の一部修正の中で、朱書きのところでもあります、それがリスキリングに繋がってくるんじゃないかなというふうに思うのですが、この推進理由で具体的にこのようにやっていくという考えがあればお聞きをしたいと思います。

○事務局（菅家） ご質問ありがとうございます。

先にご質問いただきました、事務系の分野ですが、内容としては今ほど鈴木のほうからお話させていただいたように、中には事務系のカリキュラムだけでなくいわゆる基礎的なデジタルのリテラシー部分のカリキュラムも行っている形になっていまして、パソコンの操作だとか、あまり専門的な部分までいかないケースが多いのですが、そういう形になっておりました、経理事務、事務系全般が数的に多く見えるということで、あとデジタル系の部分で大半が Web デザインというコースになっておりました、応募者が女性の方を中心に多くいらっしゃいます。中には 20 人の定員のところに 40 人近く応募するというケースがありますが、出口の部分で Web デザインという専門の仕事にちょっと就けていないという形の部分もありまして、兼務的に行ったり、一部分野が違った就職をしているという方が実際はいらっしゃったりします。

内訳としても、Web デザインのほかに、IT 関係のコースを増やしていかなければならないかなと考えているところ、いろいろな面でまだ数的に増やせていないということが現状ということになっております。

諸橋委員からご意見、ご質問いただきました部分ですが、求職者の希望条件、実際もっとバラエティーに富んでいろいろな分野の仕事に就きたいということがあるのですが、どうしても背景として、この福島県内、都市部以外は実施していただける機関がかなり少ないという状況でありまして、どういう訓練を対応できるかということでも、なかなか限界があったりしておりました、ただ、そう言うだけではダメなので、いろいろ実施機関の開拓とかも行っている部分はあるのですが、もっと求職者の意向に沿った形でいろいろなカリキュラム、分野の訓練コースを立ち上げていければと思っております。そこは引き続きの課題かということ、捉えているところでございます。

こういうご意見を踏まえまして、引き続き対応させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

○岩井議長 よろしいでしょうか。

○長尾委員 今ほど、IT 関係のですね人材という話がありましたが、県においても 17 ページにございますが先ほど説明は省いたんですけども、12 番のほうで情報システム科ということで高度な IT 人材育成を今年度実はコースとして設定いたしました。2 名程度でございますが、高度レベル関係では ITSS 経産省が定めてい

る基準があるんですけども、その2レベルです。アーキテクトの設定までは考えていたんですが、なかなか現実的に離職者がプログラミングをするということに対して抵抗感があるので、現実的には集まらなかったという状況にございました。いまほど労働局から説明がありましたが、県内において高度IT人材の育成をしようと思うと、現実的に実施できる施設というのが限られるというのが現状でございます。かつ、もしあったとしても受け入れるキャパにも制限がある、なかなか厳しい、求職者側にとってもですね非常に抵抗感があるという状況にございます。あと、そういった状況でなかなか人材の育成に至っていない、あとリスキリングという話もございましたが、在職中にリスキリングして高度IT人材、ITの技術を身につけようと思うと、なかなかやはりハードルが高いという現状がございまして、これに対しては県としてもどういうサポートができるのかということについても今現在検討中でございます。

あわせて、サポートの中で教える方法、Web、オンラインでできるのではという話がありますけれども、なかなかそのカリキュラムを作っていくのは難しい状況にございます。

あと一番最初話があった、パソコンの基礎ですとか、ITの基礎ということに関して申し上げますと、私どもの離職者訓練においてもですね、製造業を離職した方がけっこう実は受講されています。製造業においても製造業に新たに再就職しようと思った場合においても、県であったり市町村であったり、商工会、商工団体といったところだと、あたりまえのようにパソコンを使ってですね文章を作ったり、ある程度その事務を行っていたと思いますが、製造現場に就職された方というのは、現実的にはなかなかパソコンに触ったことさえない、ただ、いま現実に受発注であったり、製造工程の進捗であったりというのがパソコンに入力して行くと、彼らも現実では製造用機械のプログラミングなんかはできるんです。ただいわゆるワード、エクセルをはじめとしたマイクロソフト系のアプリケーション等々には触ったことがないということで、いま申し上げた受発注であったり製造工程の管理というところの操作という観点では、生産性向上にもつながっているかと思っておりますので、けっして実は無駄ではないということをご理解いただきたいのと、可能であればこういった方々にもですね高度なコーディングということもカリキュラムのなかで検討ができればなと思っておりますのでございます。

○岩井議長 長尾委員ありがとうございました。ほかにご意見等ございますでしょうか。

○事務局（管家） 事務局のほうから少し補足させていただきます。

いま長尾委員のほうから説明があったとおり、高度なデジタル人材を育成しようとする、訓練期間もある程度長期にわたるということで、委託訓練中ででも1コース4月、年度初めに設定していただいたんですが、どうしても2年間という課程でして、それが離職された方がその2年間改めて学ぶ時間を確保できるか、そういう意向があるかどうかということでも、ちょっと順序のすれ違いがあったりして、うまくかみ合わず2名の定員はあったのですが中止になってしまったという背景もございます。2年間ということ、いわゆる専門学校とか短大とか行ってるよう

な期間になるかと思いますが、そういう覚悟で臨める方というのが、若干、地域的にも少なかったのかなということで、そういうところも分析してとらえているところでございます。

○岩井議長 はい、ありがとうございます。あわせて、たぶん、そういう高度 IT 人材と言われる資格を取られて活躍できる方であれば、就職したときの処遇も変わってくると思われまますので、おそらく就職した場合に、こういう可能性があるということも踏まえて、募集とかもしていただけるといいかなというふうに思いました。

○事務局（管家） ありがとうございます。

○岩井議長 それでは、よろしいですか、ここまで。ありがとうございます。

それでは次の報告項目に移りたいと思います。

4（2）令和5年度地域職業訓練計画の一部修正について、福島県長尾委員お願いします。

○長尾委員 はい、お手元に福島県地域職業訓練実施計画という冊子をお配りいただいておりますが、あわせまして資料23ページをご覧ください。資料の23ページでございます。

この計画につきましては、労働局と県とで合同で作ったものでございますが、この中で一部リスクリングの項目を記載してございます。これが23ページでございます。この内容と申しますのは、都道府県、あるいは市町村においてリスクリングの事業を一般財源で実施した場合において特別交付税措置が受けられるということが令和4年度に決まっています。令和5年度以降にこのリスクリング事業を実施した場合に私ども県で取りまとめしたうえで、労働局のほうに提出してこの計画に記載すると明記するというので、一義的には交付税措置の対象となるという内容でございます。その今回の修正内容につきましては、23ページに記載のとおり、変更後の内容に変えさせていたければと思っております。こちらについては、総務省の方から交付税措置対象とするにあたって、なお書き以下の書き方について、変更前は「報告するもの」と記載してございましたが、なお書きの後段ですね、「本計画に位置付けて実施するものとする」と位置付けることを明確に記載してくれということがございましたので、今回ここに変更させていただければと思っております。対象となる事業については、デジタル分野、グリーン分野、に関するリスクリングに、内容としましては、経営者の意識改革。理解促進、あるいはリスクリングの推進サポートを、さらには、従業員の理解促進、リスクリング、という内容を含んで入れば対象となる、計画に書いているということで、お読みいただきまして24ページ、今回入れております計画というのはこの1番の林業アカデミーふくしまの運営事業でございます。

いま申し上げました計画に位置付けるということと、林業アカデミー福島というのをリスクリングの事業としてご理解いただければと思います。以上でございます。

○岩井議長 はい、ありがとうございます。ただいまの提案について、みなさまご承認いただけますでしょうか？

よろしいでしょうか？よろしいですかね。ありがとうございます。

それでは計画の文言修正ということで、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは次の報告事項に移ります。4（3）公的職業訓練の効果検証ヒアリング結果について、これは事務局からお願いします。

○事務局（鈴木） 事務局から報告させていただきます。

資料No.6になります。25Pからになります。よろしくお願いいたします。

昨年度の協議会におきまして、WGの中で効果検証を行うことが決められ、さらにデジタル分野からコース設定をしてということで対象が決まっておりました。それを具体化するためにWGにおいて福島県さん、機構福島支部さんとともに実施方法を定め行いました。25Pにあります、手法をまず6月の段階で三者で検討、決めまして、さらに役割、対象者、ヒアリング手法、ヒアリングシートの作成、実施、集計まで、こちらにある手法に基づき実施する運びとなりました。

何よりも個人に対する直接対面でのヒアリングということがありまして、プライバシーの配慮、個人情報漏えいの防止というところに力を置くところがありまして、就職先にこのヒアリング内容が聞こえても良いかどうかも含めて、対象者に事前をお願いをして確認をして進めた結果になっております。手法につきましては、こちらの手法に基づき行われ、次の26Pになります。ヒアリングシートに基づき集計した結果については、効果検証ヒアリング結果作成マニュアルというものも三者で合意のうえ集計作業を行い、今回のヒアリング結果をまとめてあります。具体的には27Pからになりますが、左上に対象者が書いてあります。職業訓練修了のみなさまが27Pになります。修了したコースから、就職に役立ったもの、訓練内容が就職後あまり活用されなかったもの、というような、こういった項目を決定しまして、29Pには訓練修了者を採用した企業様のヒアリングシート、31Pには訓練実施機関様のヒアリングシート、三種類を作成しまして効果検証を行いました。特に訓練修了のみなさまのヒアリングシート、27Pの項目2と29P訓練修了者を採用した企業様の2番の項目については、同じような項目をヒアリングしまして、お互いにヒアリングを行うかどうかわかりませんので、集約した段階で役にたったものと採用に役立っているものが何なのかという差を求める形で今回検証してみました。

さらに31Pの実施機関様のヒアリングシートにおいては、どのようなことが訓練実施にあたって工夫しているのか、また、訓練受講者のモチベーションを保つためにキャリアコンサルティングをどのような形でやっているのかということも踏み込んでヒアリングを行いました。こうしたヒアリングシートに基づいて実施して、そして26Pのマニュアルに基づいて検証した結果が33Pからの効果検証ヒアリングの実施結果ということになっております。

この効果検証ヒアリングの実施結果33Pからを中心にご説明したいと思います。

○岩井議長 はい、ありがとうございました。

ただ今の事務局の説明に対してご質問、ご意見等がございましたらお願いします。

○田中委員 34 ページにですね、修了者の数と、事業所の数と訓練実施機関の数と4名、2社、3社と書いてあるのですが、これサンプル率はどれくらいですか？

○事務局 はい、ありがとうございます。厚生労働省から示されておりましたのは、それぞれ3。3者、3社、3機関だったのですが、事業所の部分でどうしても断られてしまった結果、2社になってしまいました。もともと取りそろえた数というの

が、修了者 20 名程度、企業が 4 社程度、実施機関はもともと 3 社でした。

○田中委員 では、修了者 20 名中の 4 名ということですね。

○事務局 20 名ぴったりかどうか、いまはつきりしていませんが、概ね 20 名程度のうち 4 名が実施できたということです。申し訳ございません。

○田中委員 前提があまりよく理解していないのかもしれないんですけども、効果検証ヒアリングという対象に含まれるのが 20 名しかいないということなんですか？

○事務局 昨年度の協議会において、コースを選定されておりまして、そこで就職をした人、あるいはハローワークから推薦をしていただいた人を選定の基礎としました。その中から個人情報の観点で、本人から断られた人などを除いております。

○田中委員 次、42 ページに円グラフがあるんですが、数値は効果があったかどうか、それぞれの修了生の評価、これを円グラフにする意味はあるんですか。

○事務局 やってみて、特に意味はないと思いました。最初に作った効果検証の仕方（マニュアル）の中で、円グラフを作成するとしてしまったために、一旦作ってみました。やってみてあまり意味がなかったと。

○田中委員 わかりました。ありがとうございます。

○岩井議長 ほかいかがでしょうか。

○安達委員 45 ページの物価高騰における委託費の改定のところなんですけど、これお願いなんですけど、いまいろいろ物価が上がっていて価格転嫁ができない企業がたくさんあるんですけど、これ委託を受けた企業が、身銭を切って人件費が上がったり、光熱水費が上がったりしているの、予算措置がされているということではありますけど、こういう委託、デジタル分野に限らずに、価格というか委託料をそれなりの物価にあわせて委託をしていただきたいなというのが要望です。デジタル分野は上乘せができるということですが、できるだけ予算を取っていただいて、それをちゃんと、法外な値段はいらんと思いますので、この物価上昇の折、それがカバーできるように受託をした企業がちゃんと事業を遂行できるよう価格設定をお願いしたいという要望です。

○事務局（管家） ありがとうございます。本日の協議会でいただいた議題全般なんですけど、厚生労働省の方に報告することにしております。そういう提案をいただいたということで対応させていただきたいと思います。

○岩井議長 ありがとうございます。ほかはいかがですか。

○金子委員 連合会の金子でございます。

今回の結果概要 44 ページなんですけれども、やっぱり、お話を聞いて感想といいますか思ったのが、基本的な人間力といいますか、業務進捗管理力、調整力、それと基本的な知識というところなんですけれども、その上の 2 つなどは、特別特化して訓練はできないと思うんですけども、どういったことを今後、どういったところで入れていくかというようなお話をちょっとお聞きしたいなと思いました。以上です。

○事務局（管家） ご提案・ご質問ありがとうございます。

カリキュラムの細かいコマ割りをしているのですが、その中に実技だけではなく

て学科の面とかで、今ほどご意見をいただいた業務進捗管理能力だったり、その関係部署との調整力ということで、その人個人個人のいろんな差はあるのですが、その人間的な成長のできる分野のコース設定とかそういうものもしていただければと思います。コースによっては紹介する機会もあるかと思うのですが、PDCA サイクルの基礎ということで学科のほうに任せさせていただいたり、マーケティングの面で対人スキルの部分ということで、こちらは実技の基礎実習ということで入れてるようなコースもございますので、その辺拡大をさせていただければと思います。ご意見ありがとうございます。

○岩井議長 はい、ありがとうございます。

今の質問に関連して私のほうから確認させていただきたいことがあるんですけども、もともとヒアリングシートの、例えば29ページの2番の訓練に求められるスキル・技能等のところは、文書作成、比較的一般企業でいうと若年時というんですかね、基本的なスキルになってるかなと思ひまして、実際企業のほうから言われているその折衝調整あるいは業務管理というところは、少し年次が上がってある程度経験を積んだ人、あるいはある程度責任の範囲のある人に対する要望のように聞こえるんですね、今回の調査の意図ですね、あるいは事業所側がどういう人をどういう期待で採用したかによって、当然、得られるスキル、期待してるスキルとか技能というのは当然変わってくると思うんですね。なので、そのあたりが今回ヒアリングされた対象者が割と適切だったのか、結構ミスマッチだったのかという部分もあったのかなと思うんですけど、そのあたりはいかがでしょうか。

○事務局 はい、ありがとうございます。

このヒアリングシートを作る際に、ほかでいろんな企業さんがやっているアンケートシートを参考にすることがまずあります。その中で、基礎力、応用力、その項目が当然あったのですが、いまパソコンでいうとエクセル+パワーポイント、いわゆるプレゼンスキル、あるいは「話のしかた」であったり、そういったところを求める企業さんのアンケート調査結果が結構ありまして、訓練も同じではなかろうかというところで、今回、このヒアリングシートに組み込みました。

このヒアリングシートを作る際に、全国でひな型がまずありませんでした。一から作ったものでしたので、このヒアリング結果を参考に次年度以降のヒアリングを見直していくようなことも今回検討させていただこうかと思っております。そんな状況であります。

○岩井議長 はい、わかりました、ありがとうございます。

おそら企業によっても、おそらくある程度、採用にあたって採用基準を決めてらっしゃるところ、人事制度をしっかりと組んでいらっしゃるところは、おそらく発揮すべきコンピテンシーを定義されているのではないかと思うんですね。

特に、中途採用の場合は即戦力を求められることが多いと思うので、おそらくこういう技能、こういうコンピテンシーを持っているかどうかを確認されながら採用されていると思いますので、おそらくそれに応じて、今回どういう人を採用したのかということと、それと訓練項目との関係を見られると、最初からミスマッチになるということもたぶん分かたりすると思うんですね。たとえばリーダーシップみな

いな話もあります、企画力ですとか高度な実行力みたいな話は、おそらく実際に訓練していくということは相当難しい話だと思いますので、そういうのは最初から対象外にしますという前提でもいいのかもしれないと思うんですね。

なので、おそらく訓練の趣旨と採用される側の企業の方の採用の意図がうまくマッチするようなヒアリングの仕方ですとか、あるいは就職の案内の仕方とか、ちょっと気になったのが、さっきの介護のほうに IT スペシャリストのコースを卒業されて介護の業務に就職された方がいらっしゃったと思うんですけども、介護の業務の中で IT のところを目指して就職されたんだったらわかるんですけども、そうでなければ全然ミスマッチな気もちよっとしたんですね。そうすると、このヒアリングの意味があまりないかなという気がしたので、何かそのあたりの分析にあたって例外的なケースかもしれないので、そのあたりも考慮して分析されるというかなと思いました。

○事務局 ありがとうございます。

○岩井議長 ほかにご意見等いかがでしょうか。よろしいですか。

はい。今回はデジタル分野ということだったと思いますが、引き続き他の分野もあるかと思しますので、今回の改善も含めてまた他分野についてもご検討いただければと思います。

それでは次の報告に移ってまいりたいと思います。4（4）キャリア形成・学び直しの支援について事務局から説明をお願いします。

○事務局（管家課長） 福島労働局訓練課の管家でございます。よろしくお願いたします。私の方からキャリア形成及び学び直しということで、いわゆるリスキリングにかかる関連事業ということで、説明をさせていただきたいと思います。

それでは資料の7をご覧くださいと思います。資料7の53ページをご覧ください。

リーフレット形式のものをつけさせていただいているのですが、こちらキャリア形成学び直し支援センター事業ということになっておりますが、こちら厚生労働省のリスキリングによる能力向上を支援するための委託事業ということになっておりまして、全国47都道府県それぞれに拠点を設けて実施しております。今年度の受託事業者は株式会社パソナということで、全国一律に受託をされているところでございます。福島県内の拠点は郡山市のビッグアイの中に設置されているところでございます。

続きまして、次の54ページをご覧くださいと思います。こちらにはキャリア形成学び直し支援センターの事業内容などについて記載しております。資料の上の方に青字で記載しておりますが、在職中の社員や仕事に復帰予定の方などのキャリア形成と能力開発の課題解決に向け、さまざまな支援策等を行っているところでございます。実際の課題の事例としては一番上のほうに記載しておりますが、4つほど記載しております。

若手社員の主体性、積極性を高め、定着を促進したい。育児・介護休職を活用していた社員の復職を支援したい、中堅社員のモチベーションを高める施策をうちたい、企業戦略として従業員の学び直しを支援したい、など、企業によって多様な課

題があるところがございます。

こちらの課題解決のために、ジョブ・カードやセルフキャリアドックを活用しまして、さらにキャリアコンサルティングを行いながら、学び、学び直しを含めキャリア形成と職業能力開発を総合的に支援する事業となっております。

同じページの中ほどになりますが、具体的な支援項目を記載しております。キャリア形成・学び直し支援センターということで真ん中に記載しておりますが、それを挟みまして矢印の左側が社員への支援項目となっております。生涯を通じたキャリアプランニング、自己理解の促進、職業能力の棚卸し、学び、学び直しのための支援を行っております。

さらに逆に矢印の右側になりますが、こちらが会社に対する支援項目ということになっておりまして、採用の強化、人材のマッチング向上、効果的な人材育成、的確な人事評価、社員のモチベーションアップ、定着促進につなげる支援を行っております。

この事業では、担当の制度普及推進員が各企業を訪問させていただき、事業内容や活用のメリットなども説明させていただいておりますので、ぜひご利用いただければと思います。

実際の流れについては、同じページの下のほうになりますが、写真とかも掲載しておりますが、お問合せご連絡をいただきますと、まず担当のほうから要望や課題などをお聞きに伺う形になります。そのうえで、まずプランを策定しましてご提案させていただき、各種支援を実施させていただく流れとなっております。

さらに 56 ページをご覧くださいと思います。社員の方などの個人個人のキャリアコンサルタントへの相談についても、利用いただきやすい体制を確保しているところがございます。

中ほどに記載しておりますけれども、事前予約制ということになってしまいますが、実際、平日のほかにも、第1、第3土曜日、そして第2日曜日の相談を行っております。平日につきましても、火曜日と金曜日につきましても、20時、夜の8時までの相談対応を行っておりますので在職中の方も勤務に極力支障をきたすことなく、ご利用になることが可能かと思っております。ぜひご活用いただきたいと思いますところがございます。

この支援の中で、さきほど別の項目でもいくつか出ておりますけれども、ジョブ・カードというものがございます。個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的としまして、生涯を通じたキャリアプランニング、そして職業能力の証明ツールとして活用されているところがございます。これまで積み重ねたキャリアを振り返っていただいて、これからのキャリアプランを考え、デザインしていただくために有効なツールとなっております。参考に、ここで別冊として、緑色のジョブ・カード活用ガイドという冊子をお配りしております。

時間の関係で簡潔に説明させていただきます。活用ガイドの裏表紙のところになります。

～ 活用ガイドの説明 ～

最後に、資料7に戻っていただきまして 61 ページをご覧くださいと思います

す。本年9月に開催されました、厚生労働省主催の中央職業能力開発促進協議会の資料の一部ということをつけさせていただいております。ちなみに62ページをご覧いただきたいと思います。

～ 文科省事業の説明 ～

私からの説明は以上となりますが、ここで事務局からで申し訳ないのですが、キャリア形成・学び直しの関連としまして会津大学の田中先生にお伺いしたいと思うのですが、昨年度本協議会におきまして、会津大学さんで取組んでいらっしゃる女性のためのITキャリアアップ塾についてご説明をいただいたところですが、今年度の実施状況について状況とか関連する取組みなどをあらためてお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。田中先生の方でお願いしてよろしいでしょうか。

○田中委員 はい。その前に私から質問させていただいてよろしいでしょうか。

ご紹介いただいたキャリア形成・学び直し支援センターとか、そのほかいろいろな非常に有効そうなツールが存在しているなということを知りまして、ぜひ私共がやっている女性のためのITキャリアアップ塾の受講生に紹介したいなと思いました。

そこで教えていただきたいんですけれども、キャリア形成・学び直し支援センター事業というのは今年度からということですか。

○事務局 従来から昨年まではキャリア形成サポートセンター事業ということでやっていたわけですが、より学び直し、リカレントの部分での中身プログラムを強く持たせる形で、こういう形で今年度からスタートしたという形になっております。

○田中委員 もう1つなんですけれども、ふくしま生活・就職応援センターという機関がありまして、私共でやってるキャリアアップ塾で、来週ですねそのセンターの方にキャリア形成についてということで講演をしてもらうんですけれども、そのセンターとの関係というのはどうなっているのですか。

○事務局 明確には確認していませんが、あくまで主体となっているのは在職中の社員の方向けのキャリアアップのための部分という、リカレント、リスキリングを含めてなんですけど、あとで確認をしてご報告したいと思っております。

○田中委員 はい、わかりました。ありがとうございます。

会津大学の田中と申します。弊学で行っております、女性のためのITキャリアアップ塾というのがございまして、昨年度簡単にご紹介させていただいたんですけれども、近況ということで、まず、昨年ご紹介した内容というのは、本塾と呼びますけれども、2017年度から実施しております。

ことしで7年目になります。最近でこそ、女性デジタル人材という言葉がはやっているかと思うんですけれども、2017年当時はまだそのような言葉が存在しなかった時ですね、その時に女性の方限定で、IT関係のリカレント教育をやるということで、結果的に、最近の時代を先取りしていたのかなと思っております。

その当時、どうして女性限定にしたかと言いますと当時のですね、最近ではだいぶ改善されているかと思うんですけれども、福島県の女性の就労率が低いというデータがございましたので、女性向けになにかできないかと、そして、我々会津大学はコンピュータ系の理工の専門学校なので、私たちができることということで、こ

のようなですね IT系のリカレント教育を実施したということでございます。

2つコースがございまして、3か月間と7か月間のコースがございまして。3か月間のコースの方はですね、ITの基礎的な部分、それからWebデザイン、先ほどから話出ていましたが、Webデザインを学ぶ3か月のコース、もう1つ7か月間のコースというのが、プログラミングについて身につけるというコースになりまして、それぞれ定員が45名になっております。合計90名で行っているのですけれども、先ほど、最初の方ですかね、いろいろデータがありましたけれども、充足率でいうと100%を超えているという状態です、ずっとですね、当初から。

ただ、最近の傾向としてはっきりしてきたのが、3か月間のWebデザインが含まれているコース、こちらのほうがやはりですね、応募者のほうが増えてきております。今年度は定員が45名だったんですけれども、応募者が増えていましたので、+20名として65名で行っております。

一方、7か月間のプログラミングコース、こちらは着実に減ってきておりまして、今年度は定員を少しオーバーするぐらいの応募者がございましたので、来年度はですね、定員を減らさないといけないんじゃないかなと考えている次第です。

本日の資料でも、Webデザイン系のものが人気だというデータが示されておりますけれども、私の感覚的なところでも、やはりそうだと思います。実際、応募者としても増えてますし、ただですね、この分野ですね、それほど求人が少ないのではというふうに思っていますので、求職者ともバランスが適正ではないのかなというふうな印象があります。

ということは、企業様にとってみれば、やはりWebデザインというよりはプログラマーとかシステム設計とか、そちらのほうがニーズがあるのかなということで、私たちの塾でですね修了生に対してジョブマッチングというのをやっているんですけれども、その中でも参加される企業が求めているのは、やはりプログラマーコースのほうですね。

あと、受講生のニーズとしては、けっこう在宅ワークしたいというかたが多いように思います。最近特にですね。もちろんいろんな企業の中で、私たちの塾にもいろんな形で参加いただいている企業の一つに、在宅ワークメインの会社というのがあるんですね。なので社員は全国にちらばっているんですけど、そういう会社あるんですけど、絶対数として明らかに少ないので、なかなか在宅ワークを希望してもその通りになっていないというのが現状かなと思います。

クラウドソーシングとか存在するんですけど、労働単価としては安いので、なかなかそちらに就職するというのも結構難しいのかなというふうに思っています。最近の近況としてはそんなところになります。

○事務局 ありがとうございます。参考に、東邦銀行のシンクタンクで、とうほう地域総合研究所で福島の進路というのを出版されていて、今月11月号に会津大学さんで希望されて、その中に田中先生が担当されている今ほどの話も記事として掲載されていますので、よろしければご覧いただければと思います。以上になります。

○岩井議長 キャリア形成・学び直しということで、今日、ご出席いただいている株式会社坂井クリエート坂井委員のほうから、民間事業者の立場で何かコメントが

ありましたらよろしく申し上げます。

○坂井委員 株式会社サカイクリエートの坂井と申します。

職業紹介事業者として、本日、参加させていただいております。

本日ですね、非常に興味深くですね訓練について説明を聞かせていただきましてありがとうございます。

私から1点質問だったんですが、最後ご説明をいただいたキャリア形成・学び直し支援センターについてですが、資料の53ページは企業向け、55ページのほうは個人向けの内容かなと思ったんですけれども、この企業向けの場合に、これに応募できる企業規模というか、その辺は制限とか決めているのかなというところ1つです。というのは100人の会社と10人の会社ってあって、100人の会社がもし希望された場合に、100人にキャリアコンサルティングするとかって、けっこう大変かなと思ったんですが、その辺もしおわかりであれば、お願いいたします。

○事務局 ご質問ありがとうございます。

会社の規模としては特段の定めはなく、広くやっております。県内でも規模が大きいところだとJAさんとか地区は分かれていますけど、対応しているようなケースも聞いております。もちろん小規模の事業所さんとかもありますし全社員いっぺんにやるということではなくて分けてやったり、対象者を絞り込んでやったり、年齢だったり役職だったり、なんていうケースで対応しているという形になっております。以上でございます。

○坂井委員 わかりました。ありがとうございました。

○岩井議長 ありがとうございます。それではここで、ご質問等ございましたらお受けしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは続きまして議題4の(5)となります。令和6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

～ 策定方針について説明 ～

資料8により説明

○長尾委員 ～ 補足説明 ～

○中谷委員 ～ 補足説明 ～

○岩井議長 ただいま説明がありました令和6年度福島県地域職業訓練の策定方針(案)について、時間の方はおしておりますけれども、重要な案件かと思っておりますので、ぜひ、ご意見等頂戴できればと思っております。いかがでしょうか。

1点だけ私のほうから指摘というよりも、こういう考え方も入れていただければという、そういうことなんです、デジタル人材は極めて重要だと理解しております、だからといって高度IT人材、ITSSとかプログラミングとかWebデザインとかできる人材を増やすだけでは足りないんだろうと思っております、すでに皆さんご承知のとおりだとは思いますが、一つは、経営者はどういう経営をしていくのかということと、あとはその方針に沿って、その下にいらっしゃる部長さん、課長さんがどう実装していくのか、あるいはどう実装したら経営が良くなるのか、あるいは新しいマーケティング、商品開発ができるのか、というところの意識が高

まっていかないと、人を採用しても活用できないということになると思いますので、ぜひ、在職者、既存の企業の中で、すでに役割を持っていらっしゃる方たちの IT リテラシーだったり、戦略に対する考え方、経営戦略、あるいはマーケティングも今はデジタルマーケティングですよ、ですから、そっち側の教育なり意識づけというの、ご検討いただけるといいんじゃないかというふうに思いました。

せっかく、これだけ方向性としては、非常に正しい方向性なんだろうというふうに感じておりますので、もう一工夫していただけたらと思いました。

皆さんのほうからいかがでしょうか。なかなか、方針ということで、部分的な指摘は難しいと思うのですが。よろしいですか。何かそれぞれ、もし、コメントいただければ。

田中先生、ご専門の分野の立場からいかがですか。何かコメントありましたら。
○田中委員 そうですね。単にデジタル人材を育成すれば良いとは、私も考えておりません。ので、ニーズにマッチしたところでやっけないと、うまくいかないのかなというのの一つ思います。

最後に質問しようかと思っていたんですけれども、定員が設定されて、充足率が示されていますけれども、結構、充足率が低いですよ。これをどういう根拠で定員が定められているのですか。普通に考えると、すみません、結構、ざくばらんなこと言いますが、充足率が低かったら定員を減らすんじゃないかなと、私、弊学でも先ほど申し上げましたように応募者が減ってきているので、来年定員を減らそうかなというふうに思っているんですけれども、その辺の考え方はどのようにされているのでしょうか。

○事務局 定員設定の前提としては、それで人材の育成をしていかなければならないという目標が前提になってはいるのですが、昨今、求職者がやや減少傾向ということになっております。なので、訓練コースによって多少波はあるんですが、訓練の定員をオーバーするケースもあるし、そこまで至らないで場合によっては実際中止になっているコースもございます。

その辺のバランスをとりながらという思いはあるんですが、前年度と同じコースをやるにしても定員数を実際は数人減らしてとかそういうケースもございます。ただ、分野をいろんな転化することということが、実施していただける機関の関係で難しい部分もあったりして、その辺がまだ柔軟にできていないところがあるかと思っております。課題ということで考えておりますが、そういうところを考えながら、計画のほうも進めていきたいと思っております。

○田中委員 ありがとうございます。そしてもう1つ、オンラインでコースを始めるということだったので、弊学でやっている塾は基本的にオンラインでやっているの、その観点から1つ申し上げさせていただくと、オンラインになると基本的に1人で勉強することになるので、どうしても持続力が問題になってくるんですね。なので、けっこうそこは重要で、内容的には難しくないんだけど、1人で続けられないから、途中で辞めてしまうというケースがありまして、そこは弊学でどうしているかという、結構、進捗状況チェックしておりまして、少し進捗が進まなくなったなという方々には、個別でメールを差し上げたりしています。それから

SNS を使って受講生同士互いに情報交換してもらうような場を提供しておりますので、そこで結構仲間意識というんですかね、そういうのが育まれているような形になっていて、それが最終的には終了率ですね最後までコース続けるという貢献になっているかなと思うので、もしオンラインコース始めるにあたれば、そういうふうに受講生ですねモチベーションをどうするのかというのは重要なかなと思います。

○事務局 ご助言ありがとうございます。昨年度の田中先生からの説明の場面でもモチベーションの問題という話をお聞きしております、とても重要な課題だと思っております。最後まで修了していただくためにいろいろな対応をしていかなければならないかと思えます。

また、アドバイスとかして、お聞きするケースがあるかと思えますので、よろしくお願いいたします。

○岩井議長 ありがとうございます。そのほかよろしいでしょうか。

それでは令和6年度福島県地域識職業訓練実施計画の策定方針について（案）のとおりでよろしいでしょうか。

よろしいということで承りました。異議なしということですので、協議事項は了承されたということになるかと思います。事務局においては、本日の意見を踏まえて令和6年度計画の策定を進めていただけるようお願いいたします。

それでは議題4（6）その他

○事務局 助成金等について説明