

令和5年度 第2回福島県地域職業能力開発促進協議会

日時 令和6年2月29日(木)

13:30～15:30

場所 ラコパふくしま5階会議室A

○事務局（鈴木） 福島労働局訓練課の鈴木と申します。日頃より大変お世話になっております。私のほうからご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

それでは、公的職業訓練実施状況について、資料のまず1をご覧ください。資料1ページになります。

こちらは、令和5年度の公的職業訓練の計画なんです。これに基づいて今年度は様々な取組を行ってまいりました。

その中で、資料2になります。次、3ページになりますが、これは前回の第1回の協議会においても、月末現在が変わりますがお示しさせていただいたもので、今回は1月末現在のものとなっております。

この表の上の表、下の表ありますが、上の表の赤枠で示させていただいた求職者支援訓練が上の表になります。下が公共職業訓練（離職者訓練）になりますが、令和3年度からの推移を見ていきますと、求職者支援訓練のほうの充足率、令和3年度65.3、令和4年度72.2、令和5年度78.4、前回も同じ推移だったんですが、求職者支援訓練のほうは定員充足率が令和5年度に向けて高まってきており、そして、下の公共職業訓練については、令和3年度80.5、令和4年度79.2、令和5年度77.1と、令和5年度に向けて数字が下がってます。

これは前回の協議会においても同じ傾向だったんですが、令和4年の7月から求職者支援制度訓練について雇用保険受給者の方も受講指示ができるようになったということで、選択の幅が広がったことにより選べるコースがどちらでも可能ということになって、求職者支援制度の訓練のほうに何人か増えていった。そして、公共職業訓練のほうが減少したと、こういう傾向がこの1月末現在においても傾向としては見られます。

いずれにしても、どちらの訓練も充足に向けた取組をしっかりとやってきたという中身ではあるんですが、数字的にはこんな傾向があります。受講者の選択の幅が広がったということはいいことではあるんですが、数字的な傾向はこのようになっております。

続きまして、4ページをご覧ください。求職者支援訓練分野別受講・就職状況、こちらのほうの特徴といたしましては、令和5年度の受講状況、上のほう、12月末ですね。令和4年度の就職状況で、3月に修了した方の数字になりますが、左側に実践コース、一番上、(02) デジタルからその他まであるんですが、デジタルコースについては、1の欄の充足率が96%と高い状況を保っております。

(06) の農業なんです。農業のコースもコース設定されておまして、数字的には充足率が57.8とありますが、右側の②番、雇用保険適用就職率、こちらのほうは63.6%と。一定の訓練の役割は果たしているのかなというふうに思っております。ただ募集定員に対する応募が若干少なめということもありまして、ここはまた周知・広報の徹底を図っていくことが必要かなというふうに思っております。特徴的なところはそのようなところです。

続きまして、5ページなんです。これは令和5年度に設定されました訓練コースの一覧になります。基本的には令和4年度とそれほど大きく変わったものではないので、今年度はこのようなコース設定の中で訓練の周知勧奨、あるいは受講あっせんを行っていきたいということになります。

続きまして、7ページのほうをごらんいただきまして、7ページ、8ページ、9ページと、こちらの表は第1回目協議会のほうでもつけさせていただいた資料なんです。ほぼ確定版ということになるわけなんです。数字は前回と変わっておりませんでした。ですから、

前回の11月の協議会のものと同じ中身の資料になりますが、IT分野からその他の分野まで、デジタル分としては495という数字で、こちらのほうの結果となっております。

デジタル分野につきましては、今年度オンラインコースの設定なんかもございまして、周知・広報、たくさんハローワーク、県さん、機構さん含めて行ってございまして、令和6年度においても周知・広報の徹底を努めてまいるところでございます。

続きまして、10ページ、11ページのほうをご覧くださいまして、今年度、令和5年度「学びへGo！」キャンペーンということで、ハロートレーニング、公的職業訓練の出張相談会を県内11会場で行いました。前年度は6会場だったんですが、大きく会場を増やしまして、福島県さん、機構さん、それから実施機関さんと協力をして、県内全域で説明会、相談会を今回行ったということになります。

下のほうに4カット写真を入れておりますが、様々な周知・広報ができたのではなかろうかと思っております。リーフレットの配布枚数が2,635枚ということで、1人当たり10枚程度の資料を一つのケースに入れまして、1人1資料、1セットを配ったものですから、2,635人には行き渡っているという考えでよろしいかなと思っております。

それから、個別相談した方も57人ということで、相談数も一定ありました。参考までに令和4年度なんですが、相談は48人で、配布枚数が960枚でしたので、大幅に訓練周知・広報ができたかなと思っております。アウトプットの部分になるわけなんですが、これが訓練につながったかどうかというのはこれから効果が見えてくるかなと思っております、アウトカムのところを今度はしっかり見ていきたいと思っております。

続きまして、11ページの「学びへGo！」キャンペーンの「知って活用！～事業主のための助成金セミナー～」というところです。今年度も4会場において、各種助成金、人材確保に対するものを含めましてセミナーを開催いたしました。今年度は合計116人の参加ということで、県内4会場、下のほうに写真がありますが、各会場において詳しいセミナーが実施できたと思っております。

このほかハローワークのメディアツアーということで、機構さんのほうで訓練の体験会のようなものもやっておりましたが、今日ちょっと資料が間に合わなかったもので、また別の機会にご案内してみたいと思っております。

続きまして、12ページになりますが、特に昨今デジタル人材の育成に向けた対策ということが強く言われる中で、労働局といたしましても、先ほどの出張相談会も含め、様々な取組を今年度行ってみました。

まず、1番目、公的職業訓練の周知・広報徹底という部分では、(2)番、先ほどのハロートレーニングの出張相談会、それから(3)番、職業訓練相談会、これは各ハローワークで毎月所々実施しているもので、ポリテクセンターさん、テクノアカデミーさん、訓練実施機関さんと連携をして、毎月のように実施をしております。

それから、個別訓練相談会というのも実施してございまして、会津若松所と郡山所が中心にやっておるものなんですが、特定のコース受講希望者が少なかった場合に、実施機関さんをハローワークにお招きしまして、会場で一人一人丁寧に個別に相談会を行うという取組も今年度強化した取組の一つになっています。

それから、(5)番、訓練実施機関と連携した取組の中で、郡山所においては、実施機関さんと連携して、デジタルサイネージという電子掲示板のような大きなテレビみたいなもの

ですね、画面のもので、そんなのを活用して訓練のアピールを行ったなんていう、こんなのも特徴的な取組になっています。

続きまして、2番目の「ハロートレーニング/ジョブ・カード制度」オンラインミーティングというもの、これはハローワークが中心なんですが、労働局訓練課とハローワークにおいて常に情報交換を月2回の頻度で行いまして、それで訓練の周知・広報、あるいは訓練の取組、就職に向けた支援の在り方などを月2回の頻度でミーティングを行い、進めてきたというものです。

さらに、(3)番の中では、デジタル知識の研修もなければという中で、厚生労働省のほうから研修資料なんかが来たものですから、それを基にオンラインで各ハローワーク向けに、11月30日、12月5日、12月19日と3回コースでオンライン研修なんかも実施して、オンラインの知識、言葉とか用語、そういうものの理解を深めていったなんていう取組も行いました。

続きまして、3番、オンラインコースの集中周知ということで、今年度1コース、オンラインコースが設定されまして、募集開始した段階ではなかなか人が集まらない期間があったものですから、集中的にハローワークで周知しようということで、12月4日から15日を集中期間としてハローワークにおいて取組を行ったものです。リーフレットの配布が1,824枚で、コースが15人定員だったんですが、12名なんとか集めることができまして、中止にならず無事開講できた、こんな取組も行いました。

続きまして、13ページですが、これも1回目の協議会と同じ資料から分析した改善すべき方向性というものになります。左上のほうでは就職率が高い、応募倍率が低い分野の改善方法、右上のほうでは就職率が高い、応募倍率が高いという具合に、4つの方向性でもって改善すべき方向性を考えていくと、こんな取組の中でマトリックス的に考えていこうというような取組の方向性です。

次の14ページのほうでは、応募倍率と就職率の今年度の特徴的なコースを並べてみたところ。特徴的なところでいいますと、右上のほうに一つ、「パソコン基礎科(SNS実習つき)」というのがあるんですが、応募倍率が20倍と非常に高く、さらに就職率が94.7と非常に高かった、こんな特徴です。

ただ同じコースでもばらつきがありまして、青色の右側、応募倍率が高いほうに「DTP-Webデザイン」の2.47倍、85.7%というのがある中で、ほかの「DTP-Webデザイン」を見ますと、1.5倍の上のほうに青で「DTP-Webデザイン」がありますが、1.4倍、91.7と。また、左の枠のほうで0.93倍、46.2%という「DTP-Web講座」もありまして、募集時期、受講時期、あとは受ける方によってやっぱりばらつきが出てしまうという、こういう特徴があります。ただ、それを一律平準化というのは当然無理なわけなんですけど、ただ受講しやすいコースにしていくというのが必要なのかなということになります。

続きまして、15ページになりますが、ハローワークの受付の際に、どういう訓練希望ありますか、エントリーシートなんていうのを作ってしてございまして、その特徴的なところをご案内いたします。

左側と右側の表がありますが、右側の下の8番のところに「訓練を何で知りましたか」というところがありまして、黄色いマーカーを2つおつけいたしました。1つ目が「ハローワークの受付、窓口、説明会など」、その下の「ハローワーク内のリーフレット、ポスターなど」

というところなんです、率で言いますと、ハローワークの受付、窓口等が49.1%、その下の「リーフレットが21.8%とあるんですが、これを昨年度で見ると、ハローワーク等は46.8で、リーフレット等が20.2ということで、今年度のほうがハローワーク、あるいはリーフレットなどで知ったというのが増えている、こんな傾向があります。

これは昨年度から、商業施設における相談会等を行ってきていますし、ハローワークのほうでも関連機関、それこそ市の施設であったり、あるいは商業施設に置いていただいたりというようなリーフレットの広範囲の配布などが効果に現れているのかなというふうに思っておりますので、商業施設での相談会等は次年度も令和6年度もやっぴいこうかなという計画であります。

あと、次の16ページについては、傾向を円グラフ化したものですので、後ほどご覧いただければと思います。

事務局からは、訓練課からは以上になります。

○岩井会長 ありがとうございます。

続いて、福島県、長尾委員、お願いいたします。

○長尾委員 福島県産業人材育成課、課長の長尾でございます。よろしくお願いします。

私どもの資料につきましては、17ページからになっておりますが、初めに全体の構成について説明をしたいと思うんですが、私ども福島県におきましては、一つは高校生を卒業した者、学卒者と呼んでおりますが、これがテクノアカデミーにおいて2年間コースで訓練を行っております。テクノアカデミーにおきまして、企業在職者向けのセミナーを行っております。3つ目として離職者向けの委託訓練を行っているという状況でございます。これに加えて、障がい者の一般就労の支援という関係で障がい者の訓練を行っております。

資料に入りますが、17ページにつきましては、離職者向けの訓練でございますが、私どもについてはいわゆる事務職への就職をしたいという方、それと母子家庭の方への配分、これが②番でございます。加えて、9番以下に書いてありますが、10番目の介護系、11番目の准看護系、12番目の情報システム系でございます。情報システム系については、先ほどの労働局の説明にもありましたが、私どものほうでも一般の企業において必要となるようなコンピューターのリテラシー的な研修を行っている。

加えて、先ほど追加で配付いただきましたが、より専門的な高度な研修ということで、カラー刷りのチラシをお配り差し上げていたしましたが、「情報システム科」というようなタイトルのチラシでございますが、2年間のコンピューターの研修を設定しております。また、あわせて、10番と11番の介護、看護についても、介護士であったり、准看護師の資格を取れるような研修を2年間行っているというところでございます。

充足率等の状況でございますが、上の4番目に定員がございまして、定員とその脇の応募者の状況でございますが、①番の知能等の講習、あるいは③番の知識等の講習、こういったところが人気になっていると。あわせて、先ほどから申し上げます介護、准看護についても、訓練を受けた後に安定的な就業ができるということで一定程度の応募があるという状況でございます。

ただ、全体的に見ますと、一番下の行でございますが、今年度実施の合計の欄等々をご覧になっていただきますとおり、全体的には失業者の減少ということもあって、訓練そのものについては減少傾向にあります。

また、あと⑫番の情報システム科については、今年度からこのコースをスタートしたんですが、かなり専門的な訓練を受けるということで、なかなか折り合いがつかずに今年度は応募がなかったという状況でございます。現在もこの情報科のコースについては募集中でございますので、もし心当たりの方がいらっしゃればご案内いただければ幸いです。

次に、18ページでございますが、18ページについては、今申し上げました訓練科コースごとの実施状況が同じものを再掲したものでございます。就職の状況でございますが、人手不足が顕著な介護分野については就職が好調と。事務系についても、求人倍率は決して高くはございませんが、好調な推移をしているというところでございます。

最後に、19ページでございますが、こちらは地域別の実施状況でございます。

基本的にはハローワークの管内ごとになってしまいますが、この中でも、郡山校が担当している中通りについては堅調に動いておりますが、会津あるいは浜通りについては、これも多分求職者の数になると思いますが、応募のほうも、あるいは就職率も低迷しているという傾向でございます。

以上でございます。

○中谷委員 私どもとしては、17、18ページの2ページのほうを説明させていただきたいと思っております。

17ページから、私どもが取り組んでおります施設内訓練、いわゆるものづくり訓練ということで、18ページが求職者支援制度の認定状況ということでお話しさせていただきます。

17ページをご覧いただければ、これは以前にも皆様にご説明しているとおおり、県内には3施設ございます。福島、上の黄色い部分ですね。真ん中の緑の部分がいわきと、そして会津ということで、3地域でものづくり訓練を実施させていただいているという状況でございます。

主に系と図のところに書いてございますように、基本ベースといたしましては機械系、電気・電子系、居住系というこの3系で取り組んでおります。これはもう各施設、回数が多い少ないはございますけれども、いわき、会津も機械、電気、居住という形で取り組んでおります。これは全国規模でこういうメニューというふうになっておりますので、その標準に沿って私どもは取り組んでいるという状況でございます。ごめんなさい、資料21ページですね。失礼しました。21ページに一覧がございますので、お願いいたします。

1月入所までということでございまして、定員760、年間定員に対して641ということで、1月まで募集は続いております。その応募者数は493、全体で見ますと、一番下の欄を見ていただければ、入所者は460人ということで、充足率71.8%、これもばらつきございまして、福島は85%行っているんですけども、いわき73.5、会津は41と。会津がちょっと低迷しております。こういう状況でございます。

各施設、対応する安定所というのも幾つかございまして、福島は主に福島と郡山と二本松、こちらから受講生の方が来られるというのが、ほぼ9割がこの3つのほうで占めております。いわきにつきましては、いわきと小名浜、勿来、この3つで大体90%、89%の入所者がいらっしゃると。会津につきましては、もう会津と喜多方のみという形になりますので、なかなかその辺の幅が狭くなるということで、入所率もあまり上向きにならないという状況でございます。こういうことで、全体的に見ますと71.8でございますけれども、ちょっといわきと会津が苦戦しているという状況でございます。

入所者、ものづくりですので、全体でいいますと7対3で男性7割、女性3割というような状況で推移しております。ただ、会津につきましては男性8割、女性2割ということで、女性の入るのが大体居住系が多いということでございますので、その辺の反映かと思っておりますけれども、会津が少ないというところです。

また、真ん中のところに前年度からの繰越者、実は私ども6か月訓練をずっと毎月募集したりしますので、10月までに入った方は3月に履修ができるんですけども、11月、12月に入所された方というのは翌年に繰り越されますので、4月修了、5月修了ということで、この数字が前年度からの繰越しということで、毎年そういうふうに繰り越していつているという数字を真ん中に入れさせていただきます。

就職率、これも上のほうに10月修了というふうに明記されております。なぜ10月かといいますが、私ども就労した後3か月間というのが就職率のカウントの期間なんですね。就職をせずして修了された方につきましては、3か月間また私どものほうといろいろ面談したりとかいう形で就職をしていただくというその期間が3か月ございますので、ただ10月修了は3か月後の1月末の数字というふうにご理解いただければと思います。

それで、就職率につきましては、全体では85.7と、福島が88.9、いわきが77.3、会津が93.8と、会津の就職率がすごくいつも高くございます。大体入られている方は就職されていくというのが会津、ただ入所者が少ないというのはちょっと残念なところではございます。

一つだけよくご質問いただくのが、就職率と正社員就職率、数字逆転しているんじゃないかなんてよく言われますので、ちょっと簡単にご説明させていただきます。私ども福島のところの100%が就職率出ているのがNCの企業実習付きというのが100、それで正社員が100、これはもう全員正社員で就職したということになります。

一つ言うと、いわきの電気・電子系の同じ企業実習つきですけども、62.5というのが就職率でございまして、ただ正社員は100%ということになります。これは数値が逆転しているんじゃないかとよく言われますけれども、就業者、もしくは中途退所で就職された方というのは、もともとの人数の64.5%という形になります。その就職されたうち、正社員になられた方はどれだけいますかという形で、それは100%ですということで、それはちょっと二重カウントじゃないですけども、就職した方の就職、正社員率ということで出しておりますので、ちょっとこのところは逆転現象を起こしている部分もありますので、この辺はご理解いただければというふうに思っています。

あと、最初のほうにご説明、局様にさせていただきましたが、なかなか求職支援のほうにだんだん人数が増えて、施設内訓練が減っているという傾向、実は私どももそれが見受けられます。そういうところの傾向を踏まえまして、私どもはセーフティーネットという役割、これを十分に果たしていければなというふうに感じておりますので、引き続き訓練のほうを実施していきたいと思っております。21ページは以上でございます。

22ページ、次のほうが、先ほども局様のほうで求職支援訓練、説明していただきまして、私どもは実際、受講者の募集とか、そういうふうに行っているわけではございませんで、その訓練をされる実施機関様の認定ということをさせていただいております。それが卒1,198に対してということで、認定は921ということで76.9、これは昨年度に比べまして、昨年度は7割切るぐらいだったので、7ポイントぐらい実施機関様も定員を増やしてやっていただけているという状況でございます。

その2番目の実施状況の確認という、ここにつきましては、私どもが認定した訓練がちゃんと受講できているのか、当初の計画どおりやっているのか、そういうところを私どもが実施機関様に足を運んで中をチェックしてくるというのを138回行っております。訓練では1回必ず行くということになっていますので、実施率100%ということでございます。

その他のほうへは横のほうに抜き出しという形になりますけれどもね。営業・販売・事務、こちらのほうのものづくり以外のホワイト系といいますか、そちらがどうしても多くて、多いのはやっぱり福島とか郡山、いわき方面という形になります。唯一、ここに農業というのが出ていますけれども、4コース60人ということで、これは会津で実施していて、1機関が4回講習して15人定員ということで60名というのが内訳でございます。

3つ目のほうは講習会実施状況ということで、これは何かというと、私どもの認定した実施機関様に対してサポートするという講習会、これは毎年、年1回、10月前後ぐらいに行っているということで、今年は10月3日ということで、20名定員、10名と、これは受講者募集の勘どころ、ポイント、チラシの作り方とか、そういうところを私どもの職業大というところがございまして、そちらのほうの教授を招きまして、そういうところの講義をさせていただいたということでございます。実際、福島には実施機関が12機関ございますので、そちらの方、各機関1名とは限らず、2名、3名でもということで定員20にさせていただいているというのが今の実施状況でございます。

私からの説明簡単でございますが以上でございます。

○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受けしたいと思います。いかがでしょうか。お願いいたします。

○金成委員 ありがとうございます。前回ちょっと欠席したものですから、前回分からないと思いましたが、全体として今ご説明あった、例えば求職者支援訓練の認定という部分も率が上がっているというようなことも伺いましたけれども、やっぱり全体としてコロナが5類になって大分マインドが変わってきている年だということで、求職される方ももちろんですけども、実施するほうの機関自体も、やっぱりそういったことを受けてより積極的になってきているのかなとはちょっと考えているんですが、そういった要因というのは何か今年度、昨年度までは違うというような実施機関側としては、それだけの要因ではないのかもしれませんが、そんなところが何かあるのかどうか、その辺、実際にされているところで何か感じているところがあれば、参考までに教えていただければなと思っておりますが、いかがでございましょうか。

○事務局（鈴木） ご質問ありがとうございます。訓練課の鈴木です。

確かにコロナのフェーズが変わったということで、訓練を希望する方は、相談に来ている方は増えているようです。ただ、就職を慎重に考える方、あるいはすぐに就職したい方という、そのやっぱりばらつきがまだありまして、訓練を進めても早く就職したいと言われる方がいる。ただ、訓練をやっていくという実施機関さんのほうの当然コース設定等もありますので、その中でよく今回積極的だと現れたというのが分かるのは、訓練の出張相談会、ここでものすごく皆さんご協力いただいて、周知・広報して訓練受講者を集めようということ在必死になって今年10月からやったんですが、そこだけ見ると、実施機関さんも訓練に向けてすごい積極的に訓練生を、受講生を募集しているんだなというのは感じ取れました。



また、ハローワークのほうでも、訓練受講生に対するあっせんということで、今年度、ちょっと変わった名前なんですけれども、AISASという消費行動モデル、販売行動を喚起するようなフレームがあるんですけれども、それに基づく周知・広報等を含め、受講あっせんをとにかく強めようということでやってきた中で、コロナの影響で訓練受講生が一時期、令和2年、3年減ったんですけれども、そこから求職者も減少傾向である中で、前年度と同等の訓練受講生の確保ができているというところを見ると、受ける側も開講する側も積極的にはなってきたのかなという、そんな感触はあります。

○金成委員 ありがとうございます。

実施機関側の動きと併せて、先ほどからスーパー等でPRとか含めて、そういったところを含めて、やっぱり需要という言葉は変ですけども、やはりニーズの掘り起こしができてきて、実施機関側もやっぱりより前向きに動いていっている状況かなというふうにご指摘いただいたと思います。ありがとうございます。

○岩井会長 ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。お願いいたします。

○諸橋委員 労連福島の諸橋です。大変お世話になっております。

ちょっと細かい話になってしまうんですが、勉強のためというか教えていただきたいんですけども、10ページ目になります。「学びへGo!」のハロートレーニング出張相談会も各地域で開催されていて、相談者数57、リーフが1,600ということで、数値もこれは上がってきているということでお話をいただいたんですけども、これをざっと見ると、商業施設で開催をされていて、白河市役所と須賀川だけは役所の多分一部ではあると思うんですけども、須賀川の合同福祉会館が全体的に15名ということで、数字的にも非常にこれは多い数字なのかなというふうに思うんですけども、地域的に相談者が多いのか、それとも商業施設であればそこに来たついでにこういうのもやっているのでもちょっと参加して聞いてみようというのは分かるんですけども、ここは本当に目的がないと行かない場所なので、この数字が多かった理由とか、その結果とか、分かればちょっと教えていただきたいなと思います。よろしくお願ひします。

○事務局（鈴木） ご質問ありがとうございます。

商業施設をメインに今回開催したんですが、商業施設がなかなかないところになりまして、白河と須賀川については、自治体等々の連携で今回行ったんですね。白河の場合だと白河市役所で、「ひとり親就職支援キャンペーン」というのをやった際に訓練コーナーを設置して、そこで今回相談会を行ったというものと、須賀川のほうですと、11月に「介護就職デイ」というのがありまして、今回その「介護就職デイ」の相談会の中に訓練コーナーをつくって、そして訓練の説明会を行ったということで参加者が多かったという、こんな要因になります。

○岩井会長 ありがとうございます。

ほか、よろしいですかね。よろしいでしょうか。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

(2) 公的職業訓練ワーキンググループの報告について、事務局から説明をお願いします。

○事務局（鈴木） 訓練課の鈴木です。引き続きよろしくお願ひいたします。

資料23ページになります。

令和5年度第3回公的職業訓練効果検証ワーキンググループ会議実施結果という資料に

なります。

令和4年度の協議会において、ワーキンググループを設置して訓練の効果検証を図り、訓練計画に反映させていくという中で、令和5年度から本格的にワーキンググループの活動が行われてきたところです。今年度、訓練修了者に対するヒアリングを、第1回目のワーキンググループにおいてヒアリングシート、あるいは実施方法を協議しまして、11月の協議会でご紹介させていただきました資料を基に今年度は行ったところです。それを来年度どうするかということ、1月の15日に県さん、機構さん、我々労働局のワーキンググループで実施した内容になります。

24ページと25ページのほうをご覧くださいまして、24ページのほう、1番、令和5年度の効果検証結果ということで、11月1日の協議会においてご意見等をいただきました部分と、1月15日のワーキンググループにおいてのご意見を反映させた形で今回計画を組み立てています。1日の協議会においては、デジタル分野が対象であったが、もう少し対象者を増やしてもいいのではないかと、訓練の趣旨と採用する企業の意図がうまくマッチするようなヒアリング方法はないかなと、こういうお話がありました。

それで、1月15日のワーキンググループにおいては、令和6年度はITのリテラシー部分も訓練の対象に加えてヒアリングを実施したらどうか、さらに既存のアンケート、令和5年度で作ったヒアリングシート、プラスアンケートなんかも用いて、分析をより対象者を増やしてやってみてはどうかという、こんなご意見の中で議論した中身になります。

(2)番が令和6年度のヒアリングの方向性なんですが、対象者をデジタル分野とリテラシー分野ということで設定したいと思っております。このワーキンググループ、全国的に各地の協議会で行われているんですが、やはり一番多いのがデジタル分野、IT・ウェブデザイン、あとリテラシー部分というのがどこの労働局もやはり多くて、実施方法についてはヒアリングシートを使ったもの、あるいは単純にアンケートをたくさんやって集計したもの、いろんなものがありました。

ただ、今回、定型的に何かこう負担がそれほど大きくなるようにしてうまく実施方法はないかなという議論の中で、まず対象分野はデジタル分野、今年度行ったものにリテラシーのものを加えた対象にしてみてもどうかと。対象者を絞っていきますと、今年度14コース205名、そしてリテラシーのほうですと36コース451名、実践のほうですと21コース243名という訓練受講の方がおるんですが、全国的に第1回目の協議会の中で対象者は何人くらいだったかという資料を見ますと、膨大な数の労働局、1人、2人の労働局と極端なんですが、我々が今回令和5年度の第1回目のヒアリングをやった対象者数と実施機関数と就職した企業数から見て、最大増やせてもそれぞれ15名かなということで、今度の新しいヒアリング方法としては考えていたところです。

このやり方については、今年度第1回目のヒアリングシートを使ったものも含め、場合によっては通信、アンケート、そういったものも含めて15名×3、45名であれば、1～2ヶ月での分析もできるかなという、こんな数的な感覚でもって今回計画をしてみました。

採用企業につきましては、今年度3社だったものが5社、実施機関については3機関だったものが4機関という、このくらいの規模感で令和6年度はできないかなというところで議論をしました。

それで、25ページになりますが、(3)番、実施体制になりますが、令和6年の6月に第

1回目、令和6年度のワーキンググループ会議を開催する予定にしております、そのときに先ほどの訓練規模、訓練コースの対象者がどれだけいそうかという、ここまでに何とか整理しまして、それから具体的な段取り、スケジュール等を組んで、労働局、福島県さん、機構さんの協力の下で3者でもってやってみたいというふうに思っております。

次の26ページになりますが、効果検証のイメージとしましては、先ほどの数的な規模感で、ワーキンググループを6月の某日実施しまして、ヒアリングを7から9月、3か月間かけて行いたいと思います。その中で先ほどの規模感で実施した結果を9月、10月、2か月かけて分析をしまして、ヒアリング結果を作成して、11月の令和6年度第1回の協議会にご報告しようかなという、こんなスケジュール感と規模感で考えております。

これが第3回のワーキンググループの結果です。以上です。

○岩井会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの報告と令和6年度の提案について、各委員の皆様、ご承認いただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

(「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、令和6年度の効果検証ヒアリングは事務局の案により進めていただくようお願いいたします。

それでは、次の議題に移ります。

(3) 令和6年度福島県地域職業訓練実施計画(案)について、事務局、福島県、機構福島支部から説明をお願いいたします。

○事務局(管家) 福島労働局訓練課の管家でございます。委員の皆様には日頃から大変お世話になっております。よろしくをお願いいたします。着座にて失礼いたします。

それで、私のほうからは、今度の新年度、令和6年度の福島県地域職業訓練実施計画(案)について協議いただくために説明をさせたいと思います。

初めに、資料No.9になりますが、こちらをご覧くださいと思います。

私のほうからは、この計画の総括的な項目と、あと労働局担当分として求職者支援訓練関係の項目について説明をさせていただきたいと思います。

通し番号ですと37ページになりますが、こちらをご覧くださいと思います。

まず、今回の計画期間につきましては、当然のことですが、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとしておるところでございます。

次に、2番の(1)になりますが、労働市場の動向と人材ニーズの把握・課題等について説明させていただきます。

県内の労働市場の動向につきましては、県内の暦年になりますが令和5年の平均の有効求人倍率は1.39倍ということで、前年に比べまして0.03ポイント低下しているところでございます。それでも4年連続で全国平均を上回っておる状態になっておりまして、これはやはり新型コロナウイルス感染症の影響が緩和されたことで、感染症対策と経済社会活動の両立が図られており、人材需要が回復してきたことで、1.4倍前後の水準で推移しているということで捉えているところでございます。

続きまして、あと福島県の現住人口の調査ということで記載させていただいておりますが、こちらは県内の人口、平成10年の1月時点では213万8,000人をピークにして減少にそれ以降

転じておるところでございます。本年の1月1日現在の推計人口につきましては176万人ということになっておりまして、この間、約38万人も減少しているという状況になっております。

特にやはり東日本大震災、そして原発事故の影響によりまして、年少者の人口、そして生産年齢の人口が大きく減少しているということが言えておりまして、一方で、各地、福島県内だけではないんですが、急激な少子高齢化の進展によりまして、高齢人口が増加しているという傾向がございます。この生産年齢の急激な減少に対応するために、活力ある社会を維持していくということで、県内外から産業の担い手を確保するとともに、労働者一人一人の職業能力の向上を図ることが求められているところでございます。

このような環境変化の中でありまして、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、求人者及び求職者のニーズ把握に努めまして、離職者の早期再就職に資する公的職業訓練、様々なニーズに合致した在職者の生産性向上のための職業訓練など、多様な職業能力開発の機会を確保しまして提供することが重要なものとなっております。

その中でも、特に介護医療福祉分野における訓練受講者の確保、さらにはデジタル推進人材の育成としまして、IT・ウェブデザインなどデジタル分野における就職支援を促進するとともに、職業訓練のデジタル分野の強化に計画的に取り組む必要があるところでございます。

続きまして、次の(2)の令和5年度における公的職業訓練の実施状況の項目につきましては、労働局担当分はその後の38ページの一冊下の部分に、イの求職者支援訓練についてということで記載がございますので、こちらをご覧くださいと思います。

この求職者支援訓練につきましては、令和5年12月末現在の実績ということになりますが、こちらのほうが職業訓練の受講者数は413人、そして次の39ページの冒頭になりますが、就職率につきましては、基礎コースのほうが少し現時点では低くて50%ちょうど、実践コースのほうが72%となっております。

同じページの(3)のほうになりますが、令和4年度における公的職業訓練の実施結果(確定値)になりますが、福島労働局の部分、求職者支援訓練の分になりますが、こちらは受講者が494人、就職率が基礎コース59.2%、実践コースが65.8%ということになっておるところでございます。

さらに、次の項目の3番になりますが、計画期間中、令和6年度になりますが、こちらの公的職業訓練の実施方針について説明させていただきますが、私からは40ページのほうになりますので、こちらをご覧くださいと思います。

40ページの上のほうの部分、(2)求職者支援訓練についての項目を説明させていただきます。

求職者支援訓練の実施方針としましては、まず就職に必要な基礎的な機能として、ビジネスマナー、コミュニケーション能力等の社会人スキルや基礎的な職業スキルを習得する基礎コースと、あとさらに実践的な技能等を習得する実践コースということで、こちらの2コースに分けて引き続き設定することとしております。

訓練の設定に当たりましては、デジタル分野等の成長分野や、さらに人材確保が困難な介護など分野・職種に重点を置くこととしておりまして、さらには、地域における産業の動向及び求人者ニーズを踏まえたものを設定することとしておるところでございます。

さらに、また育児・介護中の方、さらには未就職のまま卒業することになった新規学卒者、コミュニケーション能力などの課題を有する生活困窮者、さらには短時間就労などを不安定な就労状態にある方など、様々な事情を抱える求職者の方などにも受講していただけるように、実施期間、そして時間に配慮した訓練コース、いわゆる短期間、短時間のコースなどになりますが、こちらの設定やオンライン訓練、託児サービスつきの訓練コースの設定を推進することとしております。

続きまして、(3)の公的就業訓練の実施状況から見た方向性についてになりますが、これは離職者訓練の実施状況、受講率・就職率に基づく実施方針を示しておりますが、これは先ほど我々事務局の鈴木のほうから説明しておりますので、内容の詳細はこの場では割愛をさせていただきます。

続いて、4番の計画期間中の公的職業訓練の対象者数等について説明をさせていただきます。

まず、(1)の離職者に対する公的職業訓練についてになりますが、私のほうからは41ページのほうになりますので、こちらをご覧くださいと思います。

41ページの真ん中からやや下のほうになりますが、イの求職者支援訓練の項目になりますので、こちらに基づいて説明をさせていただきます。

初めに、(ア)の実施規模につきましては、計画期間における訓練認定規模の上限を令和6年度につきましては954人としているところでございます。そのうち数としまして、就職氷河期対策訓練と短期・短時間訓練の認定希望があるわけなんです、これがまだ現時点で本省のほうと協議中ということになっておりますので、数字をこちらに入れていなくて保留にしている状態ということになっておりますので、それをご了承いただければと思います。

次に、(イ)の訓練コースの設定割合についてですが、こちらは基礎コースが訓練認定規模の25%程度、実践コースを訓練認定規模の75%程度ということにしております。基礎コースのほうは、受講状況等を踏まえて本年度より15ポイントほど低下させておまして、逆に実践コースのほうを15ポイント増加させているという状態になっております。

さらに、(ウ)の実践コースでの全国共通分野の設定ということになりますが、こちらは厚生労働本省のほうから示されているわけなんです、3分野が示されておるところでございまして、令和5年度、本年度と同様に介護分野、医療事務分野、デジタル分野とされているところでございます。

次に、42ページをご覧くださいと思います。

こちらの一番上の部分、(エ)の分野別の認定規模になりますが、基礎コースのほうが238人、実践コースがトータルで716人としておまして、さらに、その実践コースの内訳としまして、分野別の規模としましては、介護分野が70人、医療事務分野が120人、デジタル分野が220人、その他の分野が306人ということにしております。

続いて、(オ)の新規の実施機関の参入率になりますが、基礎・実践それぞれコースで一応30%ということで設けてはいるところでございます。

(カ)の認定の単位期間につきましては、これはいわゆる訓練期間ということになりますが、原則として3か月単位としておますが、その内容によって前後して設定する場合もあるということになっております。

さらに、(キ)の就職率の目標値についてということになりますが、まず基礎コースのほ

うが58%以上、実践コースが63%以上としておるところでございます。最低でもこの目標達成に向けて効果的な就職支援に取り組むこととしておるところでございます。

続いて、(ク)の地域ニーズ枠についてですが、こちらは基礎、または実践コースの訓練分野内で訓練対象者及び実施地域を特定できるということになっておりまして、認定規模の20%以内、1コース当たり30名以内ということで設定し、活用できるものということで記載させていただいております。

そして、(ケ)の分野に応じた訓練コースの設定についてですが、まず、①ではIT分野、デジタル分野につきまして、デジタル分野の重点化の観点から委託費の上乗せ措置、そして企業実習を組み込んだ場合、訓練受講者へパソコン等の貸与をした場合などに要した経費への奨励金支給措置など、そういったものを訓練コースの拡充を図るためにツールとして周知等をしていきたいということで考えております。

次に、②ということで、その下になりますが、前述の項目でも説明したところですが、IT分野、デザイン分野における就職率の向上のために、求人ニーズに即した訓練コースの設定促進と十分な就職支援を実施することとしております。

続きまして、43ページをご覧くださいと思います。

③になりますが、同じくIT分野、デザイン分野についてですが、訓練受講で習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化、あとさらには逆に求人企業が求めるスキルなどが見える化・明確化、受講生を対象とするそういう求人の確保のための企業への働きかけなど、訓練実施機関とハローワークが連携した形で就職支援を実施していきたいということで考えておるところでございます。

最後の④につきましては介護分野ということになりますが、職場見学や職場体験などを組み込んだ訓練コースへの奨励金の支給措置というのもございますので、こちらを活用しまして訓練コースの拡充などを図っていきたいということで考えているところでございます。

なお、今ほど説明しました求職者支援訓練の定員数などについては、資料8のほうに集約した資料を添付しておりますので、時間の関係もありますが、説明は省略させていただきますが、後ほどこちらも参考にご覧いただければと思います。

あと、福島県さんの所管の委託訓練などや、あと機構福島支部さん所管のポリテクセンターでの施設内訓練などもこの定員数を集約した資料と一緒に記載をさせていただいているところでございます。

最後の項目となりますが、45ページをご覧くださいと思います。

5番になりますが、その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等についてになります。

まず、(1)では、関係機関との連携ということで記載しておるところでございます。

まず、一番最初のアにつきましては、地域ニーズなどの情報共有による効果的な職業訓練の実施。

イにつきましては、それぞれの訓練コース、実施時期や実施地域の調整による県内一円での訓練の実施。

さらに、ウになりますが、ハローワークの求職者のほか、日頃ハローワークを利用していない方も含めた幅広い周知・広報による受講者の確保に努めること。

そして、エとしまして、福島県地域職業能力開発促進協議会、これは協議会になりますが、

この開催により関係機関の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた計画的かつ実効性のある職業訓練の推進に資するとともに、職業訓練の実施状況等についてフォローアップを行うこと。

あと、最後のオになりますが、ワーキンググループによる訓練受講修了者や訓練受講修了者の採用企業などへのヒアリングの実施によりまして、訓練の効果の把握・検証、そしてカリキュラムの改善を図ること、以上のようなことを織り込んでいるところでございます。

さらに、次の(2)になりますが、こちらにつきましては、訓練受講生の能力及び適正に応じた公的職業訓練の効果的な実施としまして、ア、イ、ウということで記載させていただいておりますが、アのほうは訓練の受講前の段階ですね。イが訓練受講中、そしてウが訓練受講修了直前から修了後の各段階ということになりますが、それぞれの段階に応じまして、ジョブ・カードなどを活用したキャリアコンサルティングの実施や訓練により習得したスキルに見合う求人確保、就職支援に取り組むこととしております。また、各段階におきまして、ハローワークと訓練実施機関が連携しまして、効果的な支援を行うこととしております。

さらに、(4)になりますが、こちらは今回から、先ほど改正の説明も岩井会長のほうからしていただきましたが、福島県内における教育訓練給付制度の実施状況を踏まえまして、教育訓練受講希望者への情報提供を行うとともに、地域の訓練ニーズに基づく教育訓練給付制度による訓練機会の確保を図ることとしております。

なお、この教育訓練給付制度の実施状況等につきましては、次の議題で説明を改めてさせていただきます。と思っております。

以上で、労働局の担当項目の部分などの説明を終了させていただきますが、この後は説明します福島県さん、そして機構福島支部さんの項目と併せましてご協議いただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

以上になります。

○長尾委員 福島県の所管部分でございますが、38ページ、(エ)福島県に関する箇所でございますが、私どもの福島県においては労働局、あるいはポリテクと連携をしながら、一つは地域産業の基盤産業人材を育成していくと、あと2つ目は、現在福島県が国と連携しながらイノベーション・コースト構想というのを進めておりますので、そのイノベーション・コースト構想の振興分野、再エネであったり、ロボットであったり、あるいは廃炉、医療といったような分野等々の高度な先進的人材の育成というのを2つの柱として行っております。

38ページの資料に戻りますが、まず初めに離職者訓練でございますが、離職者訓練については、先ほどの資料にもございますが、ご覧のような形で受講者が伸びております。私どもは基本的に事務系の訓練を行っている。したがって、先ほどの資料にもございましたが、基本的に女性の割合が非常に多くなっています。

続きまして、在職者訓練でございますが、在職者訓練とウの学卒者訓練、こちらが産業基盤の人材とともに先進的な産業人材の育成を行っているところでございます。実施状況についてはご覧のとおりでございます。

ちなみに、ウの学卒者訓練でございますが、後ほどの表にも出てきますけれども、私ども県内3校、テクノアカデミーを運営しているところでございます。その中で、短大課程と普通課程という形で申し上げておりますが、先ほど申し上げましたロボット関係、あるいはデジタル人材の最新的なAI等を含めたコンピューター人材、あるいは浜通りのほうで航空産

業等と製作しようとしているところで、実際にA I等を製作して、実際の航空製作技術を学んでいるというものもこのテクノアカデミーの中に入っております。

続きまして、エの障がい者訓練でございますが、こちらについては県内の障がい者の就業のノウハウを持っている企業・団体等にお願いして実施しているところでございます。

39ページの(3)の表については、ご覧のとおりでございます。

続きまして、40ページ、中ほどから下の4の計画中の訓練の対象者等々でございますが、分野ごとのコースと定員をここに記載してございます。先ほども申し上げましたが、IT分野で2年間のコース、あるいは上から4つ目ですか、介護・医療等々の資格を取れるコース等々も併せて運営して、外部に委託して訓練しておりますけれども、実践的な人材を育成しているというところでございます。

なお、本県の行っている離職者訓練については外部訓練ということで、外部の民間の企業等々に委託をして訓練していただいておりますので、先ほどテクノアカデミーということをお願いしましたが、テクノアカデミーの立地に関わらず、県内各地で訓練を行っているところでございます。

次に、43ページでございます。

これはテクノアカデミーで行っております在職者向けの訓練でございます。テクノアカデミーそのものが、製造業等における産業人材の育成を行っておりますので、そういったような関係の分野、プラスデジタルリテラシーに関わるような分野等々の訓練を中心に行っているところでございます。この訓練においては、企業からの要望を踏まえまして、オーダーメイドで訓練内容等の構築も行っております。

次に、44ページでございますが、学卒者の関係でございますが、先ほどから申し上げておりますテクノアカデミーの3校、郡山、会津、浜におきます学科の構成でございます。先ほど来、製造業を中心にとということをお願いしておりますが、会津校には観光プロデュース学科というような観光人材の育成も行っているところでございます。

同じページの下(4)番、障がい者の公共訓練でございますが、こちらにおいては、障がい者の方で一般企業の就職を希望される方等々に対しまして訓練を行っているところでございます。私どもとしては、実践的なあるいは実務的な能力を習得していただいて、民間企業への就職というのを目指しているところでございます。

県の所管の訓練内容については以上でございます。

○中谷委員 機構のほうからご説明させていただきます。

ページでいいますと、38ページでございますかね。上の2つ目の機構福島支部と書いてあるところでございます。

基本的な体制姿勢は今年度と変わりございませんで、県内の雇用の情勢、ニーズを踏まえましてということで、基本は6か月訓練ということで実施させていただいております。

それと、就職経験、就業経験が乏しい方、若年者を対象にとということで、橋渡し訓練というのを1か月間やっております。それと併せて6か月もしくは7か月という訓練、それと企業実習、これは日本版デュアルシステムというのがございまして、これも含むコースが7か月というので、枠組みにつきましては従前どおり次年度も同じようにやっていきたいかと存じます。受講者数597、就職率86.6という数字を出しております。

それと、在職者訓練につきましては、県内の企業の在職者の職業能力向上を図るためとい



うことで、各施設からおおむね40キロメートルの範囲ということでニーズ調査をさせていただきまして、訓練者を1,348という目標値をもって実施しております。40キロメートルというのは他の民間機関とか、いろんなところと重ならないようにということ、やっぱり機会均等ということもございますので、通常の範囲ということで40キロメートルというのが、これは私ども機構全体が示している数字でございますので、その範囲で訓練を実施していくというところでございます。

次のページは、41ページでございます。

施設内訓練の定員数というところが出てございます。ここが732名と。先ほど説明しましたように、ものづくり系が私どもメインでございまして、建設分野、製造分野ということで、機械とそれと電子系と居住というところで220、458ということで、実はその他と書いてあるのが何かと多分疑問に思われるところがございます。これは実は橋渡し訓練、これにつきましては共通のところ、橋渡しというのは先ほど説明ございましたように、就業経験が乏しい方に1か月間実施するというので、簡単に主な内容を説明させていただきますと、ビジネスマナーとかコミュニケーションの基本とか、それとか就職活動の心構え、企業が求める人材などを講義するというので、パソコン操作の基本などもその1か月の間に教えるということで、これを引き続きここから本訓練のほうに入らせていただくというシステムでございますので、これがその他ということで54名ということで計上させていただいています。

就職率につきましては82.5、実は昨年までは80%ということで、私ども福島ではもう、先ほども一番最初にご説明申し上げましたように85.7があるので、逆に82.5は低いというふうに言われてしまうこともあると思います。実は、機構全体に求めてある数字というのがございまして、これが80%を次年度から82.5に上げるということでございますので、ここは機構全体の数値のほうを入れさせていただいて、82.5ということでございます。

続きましては、43でございますかね。

43の在職者訓練ですね。能力開発セミナーと我々は呼んでございますけれども、その定員ということで、1,000施設で1,240ということでございます。実際に計画しているのは、184コース1,878と、ここはなぜ多くなっているか。1.5倍にしているんですね、実は。というのは、大体10人定員で184コース1,800ということで、大体10人程度を一つのめどとしております。ただ定員いっぱいということはまず珍しくて、大体6割程度かなという形になりますと、1.5倍にしないと1,240の目標を立てられないということで、そういうことで1.5倍で1,878の県内でコースを延べ定員ということにさせていただいているというのが現状でございます。

また、在職者訓練、セミナーにおきましては、DX、JXに対応した訓練も今後増やしていくということで考えてございます。

以上でございます。

○岩井会長 ありがとうございます。

では、ただいまの事務局、福島県、機構福島支部の説明に対して、ご質問、ご意見等ございましたらお願いをします。お願いいたします。

○板橋委員 経営者協会の板橋です。どうもいつもお世話になっております。

私は一つお願いと、一つ申し入れておきたいと思ひまして、一つは、今新卒関係のコース関係で労働局様資料を頂いて、いつも見させていただいているんですけども、内定率が就

職では100%だということなんですけれども、そして3年未満の離職率、それは大体毎年35、6%の方が早期に離職するというので、その方たちがいざ就職するという事になれば、大体4割の方が非正規とかそういう形になるということで、なかなか正社員になれないというのは、やはり技術力とか、そういう若年ということだと思いますので、ですからぜひともそういう中途採用になった方の弱点の訓練、その徹底をひとつお願いしたいということ。

あと一つは、前から言われているんですけれども、IT部門の職業訓練、これを本当にやっていたいてありがたいんですけれども、でも就職率が低いということなんです。ですから、これは経営者側としても、受け入れる側としても、やはり即戦力とかそういうのを期待するんです。そこのところがいつもミスマッチになっていますから、そこのところをちょっと教えてもらいたいなと思います。

以上でございます。

○事務局（管家） ご意見ありがとうございます。

○岩井会長 事務局から回答のほうをお願いいたします。

○事務局（管家） 今、板橋委員のほうからお話いただいた件なんですけど、確かにミスマッチということで発生しております。訓練コースのカリキュラム自体があまり高度なことができないということで、専門的な、先ほど福島県さんからお話いただいた2年間くらいのコースになれば別なんでしょうけれども、本当に初期的なちょっとプラスアルファしたようなコースが多いので、実際は現在の公的職業訓練の中ですと、通常は初歩的な知識、スキルの段階からステップアップをしていくという形になってくると思うので、その辺は求人者の方の意向とかも聞きながら、すり合わせしながら進めていきたいと考えております。

さらに、来年度からちょっと試行的な部分があるんですが、IT人材の方、なかなか勉強しても実戦経験がないと採用してもらえないということで、その実践の場の開拓モデル事業というのを開始する予定にしています。今日ちょっと資料をおつけしていなかったんですが、一度、短期間ですが、その間勤めていただいて、訓練の成果というか、その確認もしていただきながら、実戦経験をしていただく場を提供するという、そういう事業を予定しております。形態は、離職者訓練の場合は、まず派遣契約を結んでいらっしゃる、許可を得ている会社さんとの雇用契約を結んで、その派遣先でそういう経験ができる場をあっせんしていただいて、そこに派遣して就労するという形態になる予定です。

ちょっと言葉ではなかなか分かりづらくて申し訳ないですが、そういうことでいろいろモデル事業ということで実施していく予定になっております。その辺の周知もしながら、求人者、企業の方の期待にも応えられるような形で進めていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○板橋委員 ありがとうございます。よろしく申し上げます。

○岩井会長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。お願いいたします。

○金成委員 ありがとうございます。

在職者訓練の関係で1点、現状を教えてくださいということでございまして、私ども事業所、企業にとってはやっぱり人材の不足、人材の確保ということが本当に大きな課題になっているわけなんですけれども、そちらだけではなくて、事業所内、企業内にいる人材をどうやって育成していくか、離職を防止していくかということもまた大きな課題だということ

となんです、そういった観点で在職者訓練、今回県さんでやられているもの、機構さんでやられているものと、定員自体は今年度より少し多めになっているのかなというふうになんとなく拝見していたんですが、企業側のニーズといいますか、その辺、何か動向的に少し最近動きがあるかどうか、その辺もし何か傾向があればというところで結構ですけども、ニーズ関係含めて何か傾向があれば教えていただければという点でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○長尾委員 ありがとうございます。

在職者の技能向上とか、あるいは知識の向上というのは、生産技術の向上等の関係にもつながっていくと思いますので、非常に重要だと思っておりますが、県の行っている在職者訓練については、コロナが明けて実は受注が伸びていて、なかなか企業から、労働時間内に訓練を行いますので、訓練に割ける人員が実はいないんだという話を聞いています。したがって、今回テクノアカデミーでやっている訓練について、特に浜通りのほうの企業が、実は訓練が伸びていない、減少傾向になっています。

という中で、企業からいろいろとお話があるのは、やはりデジタルものづくり、分かりやすいところでCADを使って設計をしたり、あるいは最近ですと5軸というマシニングがありますので、加工機がありますので、こういう操作。それも、今申し上げたCADからデータを5軸マシニングのほうに移管するプログラム、あるいはオペレーションの技術等々の要望はかなり実はあります。そういう形で、少しでもデジタルものづくりを推進したいというお声は聞いているんですが、5時以降に設定すると、会社としては時間外になるので出しづらい。ただ時間外でやった場合も、忙しくて人を出したいけれどもなかなか出せないんだという話を聞いております。参考になるかどうか分かりませんが。

○中谷委員 今、県さんのおっしゃられたのも基本的には同じようにあるかと思えます。私どもはセミナーという形でやっておりますので、短い2日とか3日ということでもうピンポイントで訓練を実施するという状況でございます。やっぱり県さんのおっしゃったように仕事が忙しいとどうしても出せないとか、キャンセルが急に来たりとか、そういうのが実際でございます。企業でまとめて何人とかくださる場合もあるけれども、1人、2人という場合もございますので、その辺はやっぱり今の経済情勢等のことがあるのかなというふうに思います。

それと、本来は訓練であれば体系的にどういう訓練をして技能者を育てていくかというのはやっぱり企業様のほうでいつも考えていただかないと、我々はそのところの部分はニーズということで受け止めて訓練は実施するという状況でやらせていただいているので、訓練体系図というのは私どもでございますので、そういうのがありましたらまた企業様のほうで私どもにご相談いただければというふうに思っています。技能・技術については、私どもそれなりの専門家がございますので、ご相談に乗れるかなと思っております。

それと、私ども目標値については大体100%今のところ行っていますので、ほぼ目標値が云々ではないんですけども、ニーズに沿った訓練はできているところなのかな。あとは、いつも言われますニーズというのをちゃんと的確に捉えながら今後も進めていければというふうに考えているところです。

○岩井会長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。来年度の計画になりますので、何かありましたらぜひこの場で

ご意見を頂戴できればと思います。よろしいですか。

それでは、そろそろお諮りしたいと思います。

令和6年度の福島県地域職業訓練実施計画について、事務局の案のとおりでよろしいでしょうか。

(「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、令和6年度は当計画に基づき実施するようお願いをいたします。

それでは、次の議題に移ります。

(4) 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について、事務局から説明をお願いします。

○事務局(管家) それでは、引き続き私のほうから説明させていただきます。

資料No.10の資料を使わせていただきます。あとちょっと付随して、追加資料もお配りしたいと思います。ちょっとお待ちください。すみません。

追加の資料もお配りさせていただきましたが、私のほうから教育訓練給付制度、従来からある制度なんです、こちらの訓練機会の確保等についてということで説明させていただきます。

なお、今ほど追加でお配りしたものなんです、通常あまりオープンにしていない資料ということのようでして、この会議終了時にその分だけ回収させていただきたいと思うので、机上にそのまま置いていただければと思います。あと、資料10のほうはもちろん大丈夫です。

それでは、初めに、教育訓練給付制度自体について説明をさせていただきます。

資料中の通し番号で50ページをご覧くださいと思います。

こちらは表になっておりますが、表の左側のほうからになります、まず特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象としました専門実践教育訓練給付というのがございまして、次に真ん中の部分になります、特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とした特定一般教育訓練給付というものがございまして、あと、3つ目なんです、こちらが利用する方が一番多い部分になるんですが、それ以外の雇用の安定、就職の促進に資する教育訓練を対象とした一般教育訓練給付ということになっております。

こちらの給付の内容につきましては、教育訓練の今ほどの種別によりまして、受講費用に対する給付割合や上限額が決まっておるところでございます。

支給要件につきましては、ほぼ共通ということになっておりますが、共通な部分として、在職者または離職後1年以内の者であって、さらに雇用保険の被保険者期間、加入期間が3年以上の者という要件がございます。なお、初回の初めての利用の方の場合は、被保険者期間が、こちらに記載していますように若干短縮されて緩和されているということになっております。

講座数につきましては、一般教育訓練給付が最も多くなっております、1万1,833講座ということになっております。比例して受講による給付を受ける受給者の方の数も最も多くなっているという形になっております。

さらに、この講座を受けるための要件ですが、実施機関側の要件がありますが、ご覧のように規定されていますが、専門実践教育訓練給付がかなり高度な要件ということで、その名

前のおり、高度な要件の中でカリキュラムを策定していただいて、審査を受け指定を受けるという形になっております。

次に、51ページをご覧くださいと思います。

こちらに教育訓練給付の指定申請等の概要についてということで記載しておりますが、また教育訓練給付の対象講座になるまでの流れということになりますが、実施する機関側の手続になりますが、こちらのほうにつきましては、申請に当たっては、左上のほうに書いてございますが、指定基準を満たす講座を有するというのが要件となっております、そういう教育訓練機関であることが前提ということになります。

申請の受付につきましては、年2回だけ実施しておる形になっておりまして、4月と10月頃の時期ということになっております。

さらに、この申請の窓口のほうにつきましては、その実施機関について厚生労働省との委託契約により決定しているところでございます、令和5年度、本年度と来年度、令和6年度につきましては、中央職業能力開発協会ということになっております。

受理した申請につきましては、厚生労働省と連携協議した上で審査を実施しておりまして、そして対象講座ということで指定を受けますと、その指定期間3年ということで、その中で指定を受けた講座を複数回実施できるという形になっております。

また、逆に教育訓練を受給する側の方、離職している方だったり、在職中の方とかいろいろありますが、受給要件を満たす者がということで、先ほどの被保険者期間とかなんです、そういう方が指定を受けている講座の受講を修了した場合に給付を受けられるという形になっております。指定講座でないところを受けてしまうと受講の対象にならないということで、事前の確認とかはハローワークのほうに相談していただければ随時行っているという形になっております。

まず、講座のほうを開講している教育訓練実施機関での受講が修了した段階で、教育訓練修了証明書というものを発行していただいて、そして住所を管轄するハローワークに支給申請の手続をしていただくということで、その上で確認を受けて費用の一定割合の給付を受けるという形になっております。

続きまして、52ページをご覧くださいと思います。

教育訓練の講座指定の対象となる主な資格試験などを記載した資料ということになっております。教育訓練給付の場合、どちらかという資格を取るための講座という形になっている部分が主体になっておりまして、ご覧のように資格や試験などの種類の記載と、どの種別の教育訓練の種別が対象となっているかというのを色とかで分けさせていただいて示しているということになっております。

例えばやや真ん中より下のほうに事務関係というのがございますけれども、こちらは専ら一般教育訓練給付のほうの種別の対象講座となっておりますという状況でして、逆に右側のほうになるんですが、こちらは大学等だったり専門学校等の講座関係ということで、専門実践教育訓練給付の対象講座ということで、やや高度な内容のものということになっております。もちろんその区分の中で複合的に対象になっている講座というものもございます。

さらに、53ページをご覧くださいと思います。

この資料につきましては、訓練機関の所在地、分野別の指定講座の状況を示したものとなっております。都道府県別に分けて記載されているものとなっております。当然のことでは

あるんですが、全国で最も多いのは東京都ということで、約2,300講座ということで全体の15%を占めている状況になっております。福島県の場合につきましては、都道府県別に記載しているとおりですが、福島県は392講座ということになっておりまして、東北で見ると岩手県と同数で最も多くなっているという状況になっております。

ただ、分野別で見ていただくと一目瞭然かと思うんですが、分野別がかなり偏っている状況になっておりまして、輸送・機械運転が大半を占めているという状況になっております。この輸送・機械運転というのはどういうものかということについては、次の54ページをご覧くださいと思いますが、こちらにつきましては、皆さんもご存知のように指定を受けている教育訓練機関としては自動車学校や教習所ということになっているところがございます。いわゆる大型自動車免許だったり、大型特殊など、そういった免許を資格取得できる講座ということになっております。

そういったことで分野での偏りが見られるところですが、輸送・機械運転の次に多い分野は医療・社会福祉・保健衛生の分野ということで、実際31講座ほどありますが、こちらは主に介護や看護関係の分野ということになっているところがございます。このように教育訓練給付の指定講座につきましては、地域による偏在が顕著な状況になっておりまして、県内での分野別の偏りもあるところがございます。

あと、さらに机上配付ということで後からお渡しした資料のほうをご覧くださいと思います。

1枚めくっていただきますと、先ほど見ていただいたものと同じようなグラフがあるかと思いますが、こちらは今度、実際訓練施設、いわゆる教室ということになります。その所在地、分野別の教育訓練給付制度の指定講座の状況を示した資料ということになっております。

こちらと同じ都道府県別、分野別で示したところがございますが、こちらは例としまして、例えば福島県外に所在する訓練機関が福島県内で訓練施設、教室を設けて講座を開講するケースなども含めて集計したものであるということになっております。県外の機関が教室だけは福島県内で開講しているというものになります。そのため先ほどの件数より多くなっております。福島県内の講座数が811講座ということになっておるところでございます。

あと、先ほどの資料と比べて、特に技術・農業の分野や事務の分野が増えている状況になっております。具体的な内容につきましては、次のページをご覧くださいと思います。

さらに最後のページで、裏側の裏表紙に当たる3ページのところ、右下に数字書いてありますが、3ページのところをご覧くださいと思います。

技術・農業関係につきましては、例えば建築士や建築、そして土木施工管理技士検定など、こういう講座が含まれておりまして、事務関係では最も多いのは英語検定のような部分、いわゆるTOEICということで、国際コミュニケーション英語能力テストということになりますが、この講座ということになっております。このような教室の開講状況によって、増えている分野が出てきているということになっております。

なお、教育訓練給付の講座にも、通信課程だったりeラーニングという形で受講可能な講座も設定されているところがございます。

教育訓練については、以上のような制度や講座の指定状況ということになっておりますが、先ほどお話ししましたように、講座の地域偏在などの課題として取り上げているところご

ざいまして、これを踏まえますと指定講座を拡充していく必要があるということで、全国的な傾向ではあるんですが、公的職業訓練の実施機関の確保と同様に、即座に対応できる実施機関などをちょっと探していく必要があるということになっております。

ただ今ほど話した公的訓練の実施機関と同じで、なかなか県内では実施していただけるような実施機関だったり、教育機関が多くはないという状況になっておりまして、昨年、一昨年には県内の公的訓練の民間の実施機関を訪問させていただきまして、指定講座、申請していただけるような働きかけも行ったところなんですけど、現在の委託訓練や求職者訓練の対応で手がいっぱいということで、いい返事はいただけなかったという状況になっております。

ということで、本日は委員の皆様から、この教育訓練給付制度の訓練機会の確保に向けましてご提案やご意見などをいただきたいと考えております。例えば県内でこのような資格などが習得できる講座が必要であるとか、こういう事業者や教育訓練機関などを活用できないのかなど、幅広い内容で結構ですのでご意見、ご提案のほうをどうぞよろしくお願いいたします。

以上になります。

○岩井会長 ありがとうございます。

それでは、今コメントにありましたけれども、民間事業者の立場から、サカイクリエートの坂井委員のほうから少しコメントをいただければと思います。

○坂井委員 職業紹介事業者のサカイクリエートと申します。よろしくお願いいたします。

資料と、今説明聞かせていただきまして、ありがとうございます。

それで、最初に頂いていた資料の指定講座の状況のところの数字と、あと後から頂いた実際に訓練施設のある数のところを見て納得したというのが一個ありまして、我々人材サービスというか職業紹介事業者で推奨している資格というのが、実はキャリアコンサルタントの資格というのがあります。従業員に推奨しているんですけども、やっぱり福島市では受けるところがなくて、大体仙台とか郡山のほうに行って受けているという実情がありまして、今だとコロナの影響でウェブとかでもやっているというところなんです。

この表でいうと、その専門的サービス関係のキャリアコンサルトというところだと思うんですけども、最初に頂いた資料だと、実際に福島はゼロということで、後から頂いた資料だと、その専門的サービス関係のところはその他に当たると思うんですが、ここが2になっているので、恐らく東京の事業者というか教育訓練施設が郡山とかで開催されている数字かなとは思ったんです。

よくこの資料は理解できたなと思ったんですけども、それで私がちょっと感じたのは、やはりそれでも福島県に比べて、東京とか首都圏の教育訓練施設がほぼ大体福島県の7倍、8倍ぐらいになっているので、やっぱり一極集中しているなという感想を持ちました。人口がそのぐらい東京とかは多いのでそれはそれで仕方ないことかなと思いますが、ただこれは受講者の数ではなくて施設の数だと思いますので、あながち人口に比例しているという考えで片づけることではないかと思いますが、そういうところで福島県ももうちょっとそういった訓練を受ける機会を増やしていただければいいのかなんていうふうに思いましたので、ちょっと長くなりましたが、私からは以上になります。

○岩井会長 ありがとうございます。

ほかの委員の皆様から何かご意見等ございますでしょうか。お願いいたします。

○金成委員 すみません、恥ずかしながらあまりこの制度を知らないというのが正直なところで、大変失礼なんですけれども、これ実際は今あくまで教室なりして講座を請け負うほうの課題ということでお示しいただいているかと思うんですが、受けるほうのニーズからすると身近なところでこういう機会がないとなかなか受けにくいというところで、やっぱり課題になってくるんだと思うんですけれども、これを受けられている方というのは、やっぱり離職者は離職者で別にあるので、在職者で要件を満たしている、その方がメインになっているという実態なのか。受講者側の実態を少しもし可能であれば教えていただければと思っているんですが、すみません、制度あんまり分からない中で恐縮なんです。

○事務局（管家） ご意見ありがとうございます。

今お話しした部分については、指定講座の数でもちょっと目についた部分あるかと思うんですが、私もハローワークの窓口にいた場合も、やはり自動車関係の資格取得で取られる方が圧倒的に多いです。自動車学校を修了したということで、証明書と領収書などのものもつけて申請していただくんですが。その中でやはりどちらかという、そういったこともあって在職中の方が多い傾向にあります。特に業種としては建設業だったり、また運輸関係の業種ということで、例えばもっともっと普通自動車関係いっぱい、もしくは違うのを持っている方もいると思うんですが、持っていた方が仕事上どうしても大型免許だったり、大型特殊が必要で履修ということになります、必要ということで利用される方が多いです。

基本的にはご自分で自主的に費用負担した場合に助成されるという形になっているんですが、蛇足かもしれませんが、もし会社で負担してくれるという場合は実は給付金の対象にならないという部分もありまして、自前の部分で出した場合に、その例えば20%の負担とか、そういう形になっております。利用からすると、在職者の方が人数的には多いという状況になっております。

○金成委員 ありがとうございます。すみません、知らなくて大変お恥ずかしいんですが、よく分かりました。

実際には、そうするとこういう制度があつて、なかなか受講できる教室が限られている、分野も限られているということなんでしょうけれども、一般の例えば企業にいる方がこういう例えば資格で取ったときに、要件を満たせば給付金もらえるよというようなことというのは、一般的には、すみません、なかなかハローワークに行っている方はいろんな情報あるんでしょうけれども、通常に企業にいる方でこういう資格取りたいという方もたくさんいらっしゃると思うんですが、そういう方はこの制度というのは広くある程度ご存じというか、PRのような形は何かされているんでしょうかね。すみません。

○事務局（管家） そうですね、PR自体として、やはりハローワークを利用していない方の場合ですと、リーフレットの据え置きだったり、あと福島労働局のホームページでも広報・周知はさせていただいているんですが、なかなかそれを見ていただかないと目につく機会がないということで、あと大体自分でそういう資格を取りたいなということで、先ほど自動車学校とかもそうなんです、出向いたときに自動車学校のほうで教えてくれるなんていう状況も結構あつたりします。なので、例えばもうちょっと周知のほうにも力を、おっしゃるとおり入れていかなければならない部分かなということで感じているところでございます。

今後、教育訓練給付制度自体の拡充というか、充実もちょっといろいろ検討している状況というのもありますので、その辺も含めて周知・広報に努めていきたいと思っております。ありが



とうございます。

○岩井会長 ありがとうございます。ちょっとだけコメントさせていただいていいですか。

先ほどデジタル技術のスキルのミスマッチというような話もあったと思うんですけども、恐らく各個別企業さんの中で人材育成の計画をどう立てていらっしゃるか。その中で例えばこういう資格の取得を促す。例えば情報関係の資格も当然たくさんあるわけで、それを自社の要員の中で一体どういう人たちにどういうスキルを身につけさせたいのかという人材育成プランというのがないと、なかなかまず従業員の方たちが学ぼうというふうにならない。そのときに例えば首都圏に行くと、実は職業訓練の仕組みがあるというのはほとんどの実は従業員の人たちが知っているんですね。ところが、地方に来るとなかなかそれが行き渡らないのは、恐らく会社の中の人材育成に対するむしろ経営者側の問題意識とか、その仕組みの問題だというふうには実は感じる人が多いです。

先ほど、やはり自己負担でないと給付が受けられないということなので、例えば情報系の資格を取ったら今度資格手当として給付をするというような、そういうことと併用してやられると社員の方が学んでいかれる。なので、恐らくまずは企業側の経営者側の多分、姿勢ですとか、仕組みの問題が一番最初かなというふうには感じます。やはりこういう制度、結構やはり便利だと思いますし、従業員の方も受けやすいと思うので、何かそういうところをぜひ経営者側と、まさにこの仕組みを持っていらっしゃる側とタイアップしていろいろ検討されるといいんじゃないかなというふうに思いました。

すみません、ちょっと私のほうからのコメントで、大変失礼しました。

ほかはいかがでしょうか。よろしいですか。

ちょっと時間のほうが申し訳ありません、私の進行が悪くて大分押してきておりますので、ここまでにさせていただきたいと思います。

それでは、議題（7）その他ですが、何か事務局からありましたらお願いをします。

○事務局（鈴木） ありがとうございます。

資料一番下のところに一部つけさせていただいておりますリーフレットがありまして、LINEの周知のリーフレットをご覧くださいと思います。

今回、福島労働局、新卒応援ハローワークのほうで公式アカウントを作りまして、今イベント開催だったり、求人情報の検索等々の情報をたくさん出しております。労働局の旧ツイッター、Xのほうの周知は前回の協議会でさせていただいております、まず新卒応援ハローワークのリーフレットを今回つけさせていただきましたが、各ハローワークでもLINEを今回スタートさせています。情報発信をたくさんしておりますので、もしよろしければ友だち登録など追加していただきまして、情報をたくさん共有していただけたらと思いますので、周知等々、機会がございましたらよろしく願いいたします。

以上です。

○岩井会長 ありがとうございます。

それでは、最後に、全体を通して委員の皆様からご意見等ございましたら、お願いをしたいと思います。よろしいでしょうか。

皆様、ご意見や情報提供等いただき、本当にありがとうございました。

以上をもちまして、全ての議事を終了いたしました。