

議事概要

1. 開会あいさつ(労働局)

少子高齢化、生産年齢人口の減少という中であって、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠であり、そのためには、人への投資を強化するということが重要な課題となっている。令和5年度の労働局の行政運営方針においても、賃金の引き上げ及び人への投資に対する支援の推進を第一章に掲げることとし、これらに取り組む企業への支援や全ての人が意欲・能力を活かして活躍できる環境整備を重点課題として、様々な対策に取り組むこととしている。

職業訓練の促進については、人への投資関連施策の推進において、重要な取り組みの一つであり、本協議会において、地域の職業訓練ニーズを十分に踏まえて、精度の高い職業訓練の設定に向けて緊密な連携を進め、「令和5年度兵庫県地域職業訓練実施計画(案)」を策定、協議会設置要綱に基づくワーキンググループによる職業訓練の効果検証の対象分野や手法について協議していきたい。

2. 議事

(1) 兵庫県の雇用失業情勢について(労働局)

令和5年3月3日に記者発表された令和5年1月分の雇用失業情勢について説明。有効求人倍率は1.06倍で、前月と比べ0.02ポイント下回った。概況として、求人が求職を上回っているものの、持ち直しの動きに足踏みがみられる。有効求人は増加、有効求職の減少が続き、令和4年6月には2年ぶりに1倍を回復、その後引き続き上昇していたが、1月は有効求人、有効求職共に減少し、有効求人への減少幅が大きかったことから、前月を下回った。

人手不足の基調は続いており、求人への増加の動きが一服したものと考えられる。原数値の動きを見ても、新規求人数は令和4年12月まで前年同月と比べ新規求人はずっと増加が続いていたが、令和5年1月は、3.1%の減少となった。令和5年1月の産業別の新規求人状況については対前年同月比でみると、一般、いわゆるフルタイムは減少しており、パートは増加している。一般、フルタイムの減少が全体を下げた。

また、産業別の業種の中で、多くの業種は減少となったが、サービス業は増加となっている。最近の物価高、燃料高など経営環境の先行きが不確実なことに起因し、中長期的な採用計画が立てづらいことなどから、正社員をはじめとするフルタイム求人の手控えの動きがあったと考えられ、今後の雇用失業情勢の見通しとしては、物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注視する必要がある。

(質問)

兵庫県の地域別の違いについて、いわゆる地方都市の方が求人倍率が高いのは、何か理由があるのか。神戸、阪神、東播磨といわゆる工業地域と西播磨、但馬、丹波、淡路の

地方都市の違いは何かあるか。

(回答)

地方都市と神戸市を比べると人口の問題もあり、求職者が比較的少ない地域だと、倍率は高めに出るので、但馬地域あるいは淡路地域などは相対的に求職者が少ないので、倍率が高めに出る傾向がある。

(2) 公的職業訓練の実施状況についての報告(兵庫県・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部・労働局)

① 兵庫県の公共職業能力開発施設が行う施設内訓練について

一般校 3 校については大規模な設備等を備えており、民間では実施困難なものづくり分野のコースを中心に 18 コースを開講。定員 335 名に対して入校者は令和 3 年度 268 名、入校率 80%、令和 4 年度では 238 名、入校率は 71%、就職率は令和 3 年度 90%となっている。

障害者校については、身体、知的、精神、発達障害者を対象としており、2校で合計9コースを開講。定員 120 名に対して入校者は令和 3 年度は 101 名、入校率は 84.2%、令和 4 年度は 87 名で入校率は 72.5%、就職率は令和 3 年度 79.1%で令和 2 年度より少し上昇している。

② 委託訓練について

2 年間の長期にわたる介護福祉士や保育士の養成コース、また 3~6 ヶ月程度の短期間訓練として、デジタル分野や事務、また介護福祉分野など多様な訓練を実施。

1 月末時点で合計で 215 コース開講し、募集定員 2,849 名に対して応募者が 3,230 名(応募倍率は 1.13 倍)、入校者が 2,190 名、入校率は 77%、就職率は、速報値で、61.5%という状況。Web制作やプログラミングアプリ開発等の習得をめざすデジタル分野訓練の実施状況は応募倍率が 1.53 倍、入校率は 88%と求職者からのニーズが高い訓練になっている

委託訓練のその他について、中高年齢者向けにはパソコンや介護分野の訓練を実施しており、定員 115 名に対して応募者が 148 名ということで訓練ニーズが高い状況。女性向けとして短時間のコース、託児サービス付きコースなども実施。また定住外国人コース、地域の特性に応じたコースなども実施している。

③ 県が行う在職者訓練の実施状況について

企業在職者を対象に入社年数が 1 年から 2 年目未満までの新入社員を対象とした基礎技能の習得講座や中堅、若手技能者を対象とした熟練技能の継承を目指した応用講座、また資格がなければ業務に従事できない分野について民間企業と連携し、様々な資格取

得に向けた訓練を実施している。令和 5 年 1 月末時点現在、72 コース開講し、1,105 名が入校、1,046 名が修了という状況。

④ポリテクセンターが行う施設内訓練について

令和 4 年度は 676 名の定員で実施。定員充足率 94.4%、就職率 88.8%、で前年度の実績 86.5%を上回っている結果となっている。溶接の技術を学ぶ「テクニカルメタルワーク科」の定員充足率 58.3%、機械加工、汎旋盤、フライス盤などを用いた切削加工技術を学ぶ「ものづくり機械加工科」は 53.3%、生産現場における FA ラインの保全技術を学ぶ「FAソリューション技術科」は 58.3%と、定員充足率全体では 94.4%となっているが、科によっては少しばらつきがあり、この 3 科については、いずれもものづくりを代表するコースだが、他の科と比べて少し低調な状況。今後、施設としても、ものづくりの訓練の内容の魅力をもっと効果的に広報できるように検討を進めている。

ポリテクセンター加古川については 1 月末実績で、全体で今年度 361 名の定員で実施し、定員充足率は 83.2%、就職率は 92.8%と前年度と比べると高い就職率となっている。ただし、溶接に関する技術を学ぶ「金属加工科」において、就職率 100%だが、定員充足率が若干低調な状況となっている。

⑤求職者支援訓練の実施状況について

令和4年度の認定実績は 1,350 人の認定上限値に対し、1,625 人と 120.4%と目標値を上回る認定率となった。

開講コース数の定員充足率については、昨年度と比較して増加となっているが、これは、コロナ禍で職業スキルを身につけて早く就職を目指す方が増えたことによるものと推察される。訓練ニーズの高い訓練コースの設定を実施機関に働きかけることによって、定員充足率の向上を図ると共に、より求職者のニーズの高い訓練コースの設定を実施機関に働きかけていきたいと考えている。また、実施機関が受講者を集めやすいように、同一地域で同一分野の訓練コースの重複をなるべく避けるよう申請時期について求職者の動向も踏まえ実施機関に助言を行っていきたい。

⑥公的職業訓練の受講状況及び就職状況等について

特定求職者の状況については、兵庫県内のハローワークにおける新規求職者のうちみると令和 2 年度に増加に転じてから令和 3 年度は対前年同比で 2.7%増加、今年度 12 月末現在で対前年同期比で 9%と引き続き増加している。理由としては、求人数が増加傾向にあり、新型コロナの影響で離職した非正規雇用労働者の方や、介護や育児に従事していた方が求職活動を再開する動きが活発化していることが影響していると考えている。公的職業訓練受講者数の状況については令和 4 年度 4 月～12 月の合計数で令和 3 年度から 7.1%の増加となっており、昨年 7 月から雇用保険の受給者がいわゆる失業保険を受給し

ながら求職者支援訓練のコースも受講できるようになったことが主な要因と思われる。令和3年度に終了した訓練終了後の就職率については、施設内訓練が88.6%、委託訓練が78.5%、求職者支援訓練では、基礎コースが64.2%、実践コースが57.4%という実績になっている。実践コースの方が目標に至っていない状況が課題であり、ハローワーク、職業訓練校と連携して、今後も訓練終了後の早期就職に向けた就職支援にさらに取り組んでいきたい。求職者支援訓練については女性の受講者が約80%占めるという状況が引き続き続いている。

(意見)

入校率、開講率が低いことに対しては、何らかの打開策が必要ではないかと考える。広報をいかに図るべきか、もうひと工夫、ふた工夫必要ではないか。就職率の関係でいうと、マッチングに対してどういう努力をしているのか。行政としてマッチング問題を意識した取組、改善策があるのか。

(労働局回答)

職業訓練の受講あっせんについては、ハローワークの職業訓練の相談窓口において、受講に向けて入口の相談からキャリアコンサルティングなど何度も重ね、受講した後の就職に向けた青写真のようなものも求職者と相談しながらどういった訓練を受けるのが効果的なのか、その訓練を受けるのが妥当なのかを相談し、実際の求人も見据えて職業相談、あっせんしている。受講中でも定期的にハローワークにお越し頂くなどハローワークから求人情報やあるいは、訓練校でもキャリアコンサルティングをカリキュラムの中に組み込んでおり、就職に向けて、日頃から訓練終了後すみやかに就職頂けるように取り組んでいる。先ほどの報告にもあったが、比較的施設内訓練、委託訓練では就職率が高い状況となっており、求職者支援訓練はやや低調で、その辺は訓練受講する方の態様、状況等、すぐには就職は難しい環境にある方の例もあり、また訓練を受けて自分の適性が見つかったという方もいるので、今後その就職率を上げていきたいと考えている。

(意見)

就業困難な受講生が増えているということは実感している。企業側の問題も結構多いのではないかと。企業側がこういう人材が欲しいと言いながら、受け入れ体制が整っているのかということに対してほとんどアプローチされていないという風を感じる。民間企業は色んな聞き取りをされており、職種はありますが、実際は人物像を含めて聞き取りされているので、そこをマッチングされると就職率も増えるのかと思う。

(労働局回答)

ハローワークでは求人部門等、事業所と接点のある部署があるので、そこも連携してい

くことを考えていきたい。

(3) 令和5年2月14日開催の中央職業能力開発促進協議会についての報告(労働局)

法定化された第1回目の地域職業能力開発促進協議会が令和4年10月から11月にかけて、全国各地で開催された。兵庫県においては10月24日に開催し、職業訓練の設定方針についての協議と併せてリカレント教育を実施している大学からその取り組み等について発表頂いた。

令和5年度全国職業訓練実施計画(案)について、今後の課題として、デジタル人材の育成が挙げられている。少子化により生産年齢人口が減少し、これまで以上に人手不足感が増してくると、業種や職種に関わらず様々な企業においてデジタル技術を活用した業務の効率化、合理化が図られることとなり、デジタル技術を使いこなせる人材が求められる。開発者という高度な専門職だけでなく、幅広くデジタル技術を使える人材を育成するためにデジタル分野の重点化に取り組むことが示されている。デジタル田園都市国家構想基本方針に基づき、職業訓練のデジタル分野の重点化等により令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされており、このうち公的職業訓練と教育訓練給付のデジタル分野の訓練を合わせた受講者で令和6年度に年間7万人、令和8年度に年間12.2万人を政府目標としてデジタル人材を育成することとされている。デジタル分野の資格取得を目指すコースへの委託費の上乗せ、企業実習付きコースへの委託費の上乗せ、オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進などの措置が講じられることとなっている。

このほか実施方針の中には、就職率が高く応募倍率が低い分野の訓練については、応募しやすい日程等検討して訓練を設定した上で受講勧奨を強化する、入口の強化の部分と応募倍率が高く就職率が低い分野の訓練については、就職の支援の強化、出口の強化をするなど方針が示されている。また、職業訓練の効果検証ためのワーキンググループの進め方に関する資料や学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設に関する資料をつけている。

(4) 令和5年度兵庫県地域職業訓練実施計画について(兵庫県・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部・労働局)

① 兵庫県の公共職業能力開発施設が行う施設内訓練について

一般校3校については、ものづくり分野を中心に令和5年度も今年度と同じく395名で計画。障害者校についても今年度と同様に120名での実施を計画。在職者訓練については令和4年度から拡充し、1,945名で計画。

② 委託訓練について

令和5年度は3,667名で計画。各分野については、長期高度人材育成コースは令和4年度とほぼ同数の100名、デジタル推進人材育成分野については、求職者からのニーズ

も高くまた、国の方針でもあるデジタル推進人材の育成方針を踏まえ、338名増の750名で計画。事務・経理、介護・福祉分野そしてその他分野については、令和4年度と同数で計画。また、実習・座学連携養成事業について、デジタル分野を拡充し、事務分野については、実績を踏まえて少し減としている。合計で3,667名のうちデジタル分野を980名で計画、これは国からの目標値として示されている数字になっている。

障害者を対象とする委託訓練については、今年度の実施状況、国からの予算内容等を踏まえ、126名で計画。新たなコースとして障害者の在職者訓練コースを設定することを計画。

③ポリテクセンターが行う施設内訓練について

ポリテクセンター兵庫については、定員数を令和4年度から6名減の670名で計画。内訳として、「FAソリューション技術科」については、令和4年度は定員数18名を年2回入所で実施していたが、次年度は15名の定員を2回入所で実施するというので6名減としている。短期デュアルコースと橋渡し訓練については、大きな変更点はない。「組込みシステム技術科」について廃科、来年度、新科となっているが、今年度まで機構支部全国区を含めて試行的に兵庫のポリテク独自で行っていた訓練を一旦廃止し、本部が示す標準のモデルを基に再度実施していくということで、表現上廃科、新科ということになっている。ポリテクセンター加古川については、令和4年度326名で実施している標準コースのうち「金属加工科」を8名減の318名で計画。橋渡し訓練については、令和4年度35名の定員のところを来年度は1名増の36名で実施。全体では361名から7名減の354名で実施することを計画。変更点については、金属加工科の定員を15名の4回入所を、13名の4回入所に変更する。

④求職者支援訓練について

認定規模については、昨年より30名増の1,380人を上限とし、基礎コースを全体の26%、実践コースを74%の割合で計画。訓練分野についてはデジタル系分野を重点化させるため、令和4年度より40人増とし、実践コースであるデジタル系分野であるIT分野とWebデザイン分野に割り振ってそれぞれ120人を計画、新規参入枠については、令和4年度から引き続き基礎コース、実践コース共に30%に設定し、認定単位期間は1ヶ月毎と設定している。就職率の目標は基礎コース58%、実践コース63%を目指すこととし、訓練内容が同じ分野に偏らないように、また実施に至らなかった訓練認定枠を有効に活用するための振替の取り扱いはこれまでと同様としている。また、地域ニーズ枠として育児や介護等様々な事情を抱える求職者が受講しやすくするための短時間訓練コースや託児サービス付きの訓練コースを優先的に設定できるように、また職業訓練の機会が少ない地域にも広く求職者支援訓練が実施されるように枠を設定している。

令和5年度においても引き続きこの兵庫県地域職業能力開発促進協議会の場を通して、関係機関の協力のもと、県内の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進に努めていく。また、公的職業訓練受講者に対する就職支援については、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を提供し、再就職を積極的に支援していくこととしている。

(5) 公的職業訓練の効果検証について(労働局)

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくことを目的とし、訓練修了者や修了者を採用した企業、訓練実施機関へのヒアリング等により、実施された訓練の効果をワーキンググループにおいて把握・検証を行っていく。ワーキンググループの構成員は、労働局、兵庫県、支援機構の三者とし、必要に応じて本協議会の構成員の中から任意の者を追加、協力をお願いする。具体的な進め方として、訓練修了者には、職業訓練で身につけたスキルの中で、就職後に役に立っているものや、あまり活用できなかったもの、職業訓練を通してもっと学ぶべきだったと感じたスキルや知識はどういったものか、そういったことをアンケート形式で行い、同様に採用企業には、訓練内容の中で採用後役に立っていると感じるスキルや、職業訓練を通してより一層習得しておくことが望ましいスキルはどういったものか、訓練実施機関については、訓練を実施するにあたって学校で特に工夫している点であるとか、力を入れている点、また受講生の訓練に関する資格や認定試験の取得状況、職業訓練の関係の業務において行政に対する要望事項などをヒアリングしていきたいと考えている。

ヒアリング等を通して得られた情報をもとに検証を行い、今後の訓練実施にあたりより効果が期待出来る内容や、取り組み、改善すべき点等を整理し、今後の訓練内容の改善促進を図っていくといった流れになる。ワーキンググループの効果検証結果や検討した改善促進策等については、本協議会で報告する。本日は、効果検証の対象とする訓練分野を選定するというので、「デジタル田園都市国家構想基本方針」等により国の重点課題されており、またニーズも高まっている「デジタル系分野」の訓練のコースで効果検証を行ってきたい。

今後の予定は、令和5年度の上半期にかけてヒアリング、検証等を行い10月に実施予定の次回令和5年度第1回目の本協議会で報告する。

(6) その他・意見交換

(報告)

県が運営する一般校3校、障害者校2校の計5校の公共訓練施設について、第11次職業能力開発計画及び職業能力開発促進法改正を踏まえ、地域ニーズに対応した職業訓練を的確に実施するため、そのあり方について団体・企業ヒアリングを実施し、また有識者からも意見を頂きながら検討を進めてきた。産業構造等の変化及び地域、企業ニーズに対応した訓練内容の見直しについて、県の行革に当たる県政改革方針の令和5年度実施計画に掲載し取り組んでいくこととしている。今後も、効果的かつ効率的な運営体制とするため現在ものづくり大学校、但馬技術大学校、神戸高等技術専

門学院の3校については訓練の充実や指導の標準化等のため一体的に運営する方向に必要な組織・体制等を令和5年度に検討することとしている。障害者校2校については第12次兵庫県職業能力開発計画策定し、令和8年度からの計画までに国と調整しつつ、あり方を検討していきたい。訓練内容については、DXの進展への対応や実践力、対応力の向上としてインターンシップの新設・拡充、多能工等マルチタスク人材の養成や労働力人口の減少への対応として、中高年者等の就職に有利な資格取得を目指すコースの開設等、見直しを検討している。また、在職者訓練を充実させていくことも併せて検討し、指導員の人材育成に関しても、中期的に中堅・若手職員の計画的な採用、育成に努めていきたいと考えている。

(報告)

高校生に対する職業能力開発の取組として、事業所におけるインターンシップ、また職業人、キャリアアドバイザーによる進路講演会、地域の職場見学等高校生就業体験事業の紹介。コロナ禍において厳しい状況もあったが、今後も委員の皆様からの意見を頂戴しながら、県内の高校生に職業進路を考えるキャリア教育の学習の機会を提供していきたい。

(質問)

非正規労働者は今後もまだ増えていくと考えられるが、非正規労働者に対する職業訓練について、正社員就職を想定しているのか、それとも非正規のまま就職するのを想定しているのか。

(回答)

非正規雇用労働者の能力開発、就職への結びつけについては、行政としては、やはり雇用保険に加入できるか否かが1つ目安になってくると考えている。簡単に言うと週20時間以上の労働が出来る状態を目指すのが最低限の目標の1つと考えている。もちろん、安定雇用を目指す側面もあるが、非正規の方はどうしても不安定就労が続いている、特に就職氷河期世代の方等、不安定で所得も伸び悩んでいる。こういった状況を改善するために、できるだけ安定した雇用を目指して支援しているところ。

(意見)

訓練の効果検証については、非常に重要な取り組みと思われるので、記録整理はしっかりと行っていただきたい。

(意見)

兵庫県が行う在職者訓練のターゲットを明確にしていきたい。

(回答)

地域の企業ニーズを踏まえて、としているが、県の施策なので、産業政策としてとらえ、基本的には中小企業等を主なターゲットにしている。

(意見)

大学等が行うリカレント教育とリスクリングについて、大学の感覚からするとリカレント型というのは、一旦職場を離れる、もしくはほぼ1年位休職し、大学で一生懸命勉強して次に備えてくださいというイメージになるが、個人の資質向上が企業の収益向上に直接結びつくのかについて産業界にご理解いただくのはなかなか難しい。リスクリングについては「働きながら人材育成、生産性の向上」というイメージで、企業にも大きなメリットがあると思われ、企業側の負担もある程度考えていく必要があるのではないかと思う。

3. 閉会あいさつ(兵庫県)

県下の雇用情勢及び公的職業訓練の実施状況を踏まえ、令和5年度の地域職業訓練実施計画策定をさせて頂いた。また、令和5年度は訓練の効果検証も始まる。本日頂いたご意見を踏まえ、それぞれの実施主体が連携して取り組んでいくことになるが、引き続き委員の皆様方から、格別のご指導とご支援を頂ければと思っている。また、県の公共職業能力開発施設については、地域の実情に応じた訓練がしっかりとできるようにということで検討を行ってきた。来年度取り組みについて具体化を検討していくうえで、今後も委員の皆様方のご意見を頂きたい。