

令和6年度 第2回石川県地域職業能力開発促進協議会

議事概要

日 時 令和7年3月6日(木)13時30分～

場 所 金沢駅西合同庁舎2階 共用第2会議室

1 開 会

2 石川労働局長挨拶

3 議 題

(1) 令和6年度の公的職業訓練の実施状況等について

資料に基づき、石川県、機構が実施状況について説明。

○施設内訓練（県）

産技校の定員充足率 31.2%、前年に比べ 3.6%ポイント。長期的に入校者数は減少傾向にあり、特に能登校での減少が大きい。

就職率 65.7%、前年に比べ 12.6 ポイント減少。ワークサポート科が定員 5 名のため、1 名動くと割合が大きくずれることが影響している。

○委託訓練（県）

定員充足率 74.7%、企業実習付き中高年向けコースや、観光サービス系、短期間・短時間コースが高い一方、介護は依然として少ない。

就職率 73.6%、介護は高い就職率を維持しており、企業実習付きや観光サービス系についても高いが、短期間・短時間コースの就職率は低い。

○施設内訓練（機構）

12 月末時点での定員充足率は 94.8%だが、12 月以降開講の訓練コースで苦戦しており最終的には 85.7%と目標 85%を達成する見込み。

就職率 74.5%、前年より 20%弱落ち込み。要因は、受講者の高年齢化と就職活動に時間をかける傾向があり、就職時期が遅れている状況。

○求職者支援訓練（機構）

求職者支援訓練（以下「支援訓練」という）は雇用保険を受給できない方をターゲットとしているが、その垣根が数年前からなくなり、雇用保険受給できる方も選択可能。

基礎コースは今年度実施なし。実践コースは 15 コース、99 人で前年度と同じ傾向。

就職率 62%（雇用保険対象）、その他を含めると 73%で前年度と同程度。

〔質疑応答〕

○石川県地域職業能力開発促進協議会委員（以下「構成員」という）

支援訓練と委託訓練のコース内容について、違いがあれば教えてほしい。

○事務局

コース内容よりも、訓練対象者に違いがあることで設立された制度。リーマンショック以降、雇用保険の受給がなくても生活費補填の意味で支援訓練ができた経緯があるが、時代の流れとともに対象者の境目がなくなり、同じ訓練施設で両方のコースを受託している場合もあり、コース内容に大きな違いはないのが実情。

○構成員

委託訓練と支援訓練両方受託しているが、基本的に全く変わりはない。お金の出所が違うという感覚。雇用保険対象か否かという棲み分けがかつてはあったが、今は雇用保険対象者も支援訓練を受ければ受給期間が延びるメリットがあり、受講者側の選択肢が増えたということかと思う。

○構成員

雇用保険を受給している人、していない人で求める訓練が同じ種類であっても、支援訓練には雇用保険を受給していない人が来るような、何か差別化があってもよいのではと思う。

○構成員

支援訓練には、社会人経験が少ない方を想定して、基礎コースでは、ビジネスコミュニケーション等社会人スキルを必ず1ヶ月設定するルールを設けている。

○構成員

新卒者であれば就職率はほぼ100%だが、離職者も求職者も7割弱の就職率になるのはなぜか。雇用保険受給中は就職の必要が無いと思っている人が相当数いるのか、本人の働く意思が希薄なのか、企業側が採用しないのか。

○構成員

いろんなパターンがあるが、雇用保険受給が結構な期間あるため、訓練終了後3ヶ月に拘らず、じっくり就職活動する方が1割ぐらいいる。早期就職に誘導していく。

○構成員

100%の就職率になることは物理的に難しいと思う。採用権は企業側にあり、受講生側もある程度吟味している。また訓練を受けても就職の意思がどうなのかという方もゼロではなく、こういったそれぞれの事情が相まっての数字と受け止めている。

○事務局

ハローワーク側から見ると、一番の違いは制度設計にある。離職者訓練は、訓練コースの期間が約3ヶ月～半年であるのに対し、学卒者訓練は1年を超えるコースで、訓練後の完成度が違う。一方離職者訓練の受講者は、通常の支援だけでは就職が決まらないケースが多く、就職率が若干落ちるという感覚がある。それでも職業訓練を受けた方の

方が企業ニーズも高く、学卒よりは落ちるが一般の就職率よりも高い。

（２）令和７年度石川県地域職業訓練の実施計画（案）

○事務局

「令和７年度石川県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針」に基づき策定した訓練計画案を、資料に基づき説明。

- ・公的職業訓練の全体として、デジタル分野の重点化を引き続き推進、前年度と同程度の規模で実施。R7 計画 6201 人、前年度 6113 人より約 1%増。
- ・「離職者訓練（施設内訓練）」は、ものづくり分野の人材育成を図るため、県及び機構の定員は前年度と同程度の規模で実施。
- ・「離職者訓練（委託訓練）」、「支援訓練」は、多様なコースを維持し、デジタル分野コースを確保した上で、近年の受講状況を踏まえた規模で実施。
- ・「学卒者訓練」は、受講者数が低迷する七尾産技校の生産設備保全科を休止、その他は前年度と同規模で実施。
- ・「在職者訓練」、「障害者訓練」については、前年度と同程度の規模で実施。
- ・応募倍率が低く就職率が高い「介護・医療・福祉」分野は、人材ニーズが高いため引き続き同程度の規模で設定し、受講勧奨の強化等対策を実施する。
- ・応募倍率が高く就職率が低い「デザイン」「デジタル」分野は、就職率向上のため、訓練修了者歓迎求人確保や、訓練受講歴の明示の推進等対策を実施する。
- ・支援訓練の認定規模と定員充足率が低調であることについては、基礎コースの設定推進と、訓練内容の周知及び受講勧奨を強化する。
- ・デジタル人材が質・量ともに不足していることについては、訓練規模を維持した上で、職業訓練制度周知の徹底等により受講者確保を図る。
- ・在職者に対する職業訓練に、機構の「生産性向上支援訓練」があり、R7 計画数は前年度より 40 名増となっている。企業ニーズを把握しカリキュラムをカスタマイズできる「オーダーコース」の実績が年々増加していることや、デジタル人材育成・確保に向け、DX 対応コースの増員が必要と判断した。
- ・就職支援として、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングにより訓練効果を高めるとともに、ワーキンググループで把握した事業主の意見をもとに、訓練受講者が求人応募時に、自分が受けた訓練カリキュラムを求人者に提示しアピールすることを、ハローワークから働きかける取組を実施している。
- ・「離職者訓練」は、R7 計画 2403 人で前年度より 53 人増。1 番多いのが「IT」923 人、次いで「デザイン」293 人で前年より 5 人増。3 番目に多いのが「製造」281 人。4 番目に多い「介護・医療・福祉」268 人は、前年より 9 人増。
- ・「離職者訓練」の内、デジタル分野は計画数 704 人で前年より 35 人減。前年まで、当分野の計画数はどんどん増えていったが、現状の訓練受講者数、来年度の受講増を見越しても調整が必要と判断。石川県、機構それぞれ見直しを図っている。

〔質疑応答〕

○構成員

資料を見て気になったのが、「AI」という言葉がないこと。昨年 11 月時点では自分も AI

をツールとして見ていたが、この4ヶ月ぐらいでツールではなく、自分の業界では人材、パートナーと、人と同じような扱いで考えられている。職業訓練の観点では、AIはライバルという見方をすることもあり得るし、うまく活用するための研修スキルをつけるという発想と両面あると思う。企業側も、AIという言葉が入ったカリキュラムの方が魅力的に映るため、これらを意識して計画を立てた方が良いと思う。

○事務局

令和6年度に開講・募集する訓練コースの中で、AIを含んだ職業訓練を検索したところ、生成AIを含めて全国では113件、石川県では1件あり。石川県のコースはPythonを学ぶ内容、全国ではPC研修の中でChatGPT等基礎的な知識を学ぶ内容で、AIを専門的に学ぶ訓練は少なかった。いただいた意見をもとに計画案を検討したい。

○構成員

現状AIに追いついていないところはあるが、職業訓練は6ヶ月という短い期間の中で、仕事に就いていない未経験者を対象として、基礎的な内容を期間の限り学んでいただくもの。その観点からすると、まずは必要な基礎的知識・技能を学んだ上でのAIの活用になる。その中で、AIの使い方とか学ぶことは重要だと思う。

○構成員

一口にAIといっても、その活用は様々ある。公共職業訓練は、就職に課題がある人を就職に繋げることが主眼となっているため、ご指摘いただいたことを、どこまでできるのかと思う。

AIに関する教育や訓練について、本省から方針や方向性が出ているのか。

○事務局

本省からAIにピンポイントというのはないが、この数か月で一気に上がってきたため、ゆくゆくは入ってくると思う。今回の計画に入れ込むのは難しいが、AIと人がどのようにコラボするか、生きていくかという、そこは「労働市場の動向と課題」のところで、AIの記述を入れさせていただくこととする。

◆令和7年度石川県地域職業訓練実施計画（案）について、全委員の承認を得た。

（3） 公的職業訓練の効果検証ワーキンググループにおける検証対象分野の選定について

○事務局

令和5年度、6年度と2年連続で「デジタル分野」を選定していたが、7年度は「介護・医療・福祉分野（うち、介護サービス関係）」を選定したい。

（選定理由）

- ・人手不足が顕著である6分野（看護・介護・保育・建設・警備・運輸）のうち、介護分野の訓練実施実績が1番多く（16コース）、受講者の受け入れ体制が整っているが応募倍率が低い（定員191人に対し受講者102人）。一方で訓練修了者の就職率が高い（有効求人倍率5倍強）ため、この分野の受講者を確保し、育成・供給することが

地域人材ニーズに応えることになる。それには、受講者・求人者のニーズを把握し、効果的な訓練カリキュラムを設定することが求められる。

- ・令和7年度ハローワーク金沢にて実施予定の「課題解決型支援モデル事業」で、幅広い業務経験を持つ職員を中心とした「課題解決支援チーム」が設置され、人手不足が顕著である6分野（前述のとおり）それぞれに担当者を置き、求人求職マッチングを専門的に支援する予定。このチームと連携し就職支援で効果的な取組ができることを想定している。

〔質疑応答〕

○構成員

ワーキンググループというのは、委託訓練先と協力しながら進めていくのか、労働局とハローワークだけで進めていくのか。

○事務局

資料の検証方法にあるとおり、県及び機構が訓練実施機関、訓練修了者、採用企業にヒアリングを行い検証する。

◆公的職業訓練の効果検証ワーキンググループにおける訓練効果を検証する分野は、「介護・医療・福祉分野（うち、介護サービス関係）」を選定することで、全委員の承認を得た。

（４）意見交換

○構成員

AIについて、自分で考えないといけないこともAIに作らせる状況になっているため、AIの使い方というより、生産性に結びつくような使い方を学ぶ必要がある。デジタル分野について、どのようにAIを効率的に使うことができるのかというような内容が盛り込まれていると良いと思う。

また、デジタル分野の訓練について、具体的にどういうものか見えにくいものもあり、受講者が、この訓練で何ができるようになるのか、イメージできるようなPRをしたら良いと感じている。（テクニカルオペレーション科など）

○構成員

テクニカルオペレーション科とは、金属部品の設計加工をするコース。かつて手書きで行っていた製図を、CADを使い効率的に部品の設計をする科で、デジタルを活用して部品設計をしている。

○事務局

ハローワークでは、訓練施設の方を招いて訓練説明会を開催、1コマ15分程度で、訓練内容や取得できる資格等を求職者向けにアピールしている。また、施設見学も勧めており、パンフレットでは伝わりにくい部分があれば訓練校に即連絡し、見学可否の確認や日程調整を行う等取り組んでいる。

○事務局

公的職業訓練のテレビCMについて、「ハロートレーニングの公的職業訓練周知テレビCM放映予定表」を用いて説明。

- ・3月1ヶ月、民放4局にて各20本（ゴールデンタイム1本含む）放映予定。
- ・効果検証は、ハローワーク訓練窓口のアンケートにて行う。

○構成員

来年度の計画の中に、支援訓練の認定規模と定員充足率が低調という課題がある。自分は教育機関認定の実務を行っているが、受講者が集まらなければ実施する教育機関も少なくなるため、受講者集めと教育機関の確保は非常に重要である。そのような中で、メインターゲットである雇用保険の受給できない方、ハローワークに来ない方にテレビCMは有効と感じる。

また、生活保護受給者や引きこもりの方に制度を如何に知っていただくかについても、テレビCMは効果があると思うし、自治体を通じた個別のアクションもできれば、なお良いと思った。

○事務局

石川労働局、ハローワークでは、生活保護受給者等就労自立促進事業を実施している。これは、各自治体との連携により、生活困窮者、母子家庭等を対象に、就職を促進するもの。

ハローワークの職業訓練を担当する職業相談窓口が当事業の担当であるため、来庁された対象者の中で、就職意欲があり、職業訓練が効果的と思われる方には受講勧奨ができていますと史料。

○構成員

民間職業紹介をやっていて最近感じるのは、求職者の相談事が多いこと。就職のマッチングよりも、自分の価値や迷いがあること等の相談が非常に多く、登録した求職者の就職が、以前の2割から1割に減少している。

学校においては、カウンセラーよりも先生の影響が強いと思う。訓練においても、先生が職業訓練だけではなく、人生の師となるような、影響力を行使して就職先を示唆することができているのか心配。満足した生徒は最大のセールスマンになり、知り合いを勧誘してくれるはず。その辺りの視点は非常に重要だと感じている。

○事務局

訓練受講修了者へのアンケートに、訓練を受けようと思ったきっかけを問う設問があり、一定程度「知人から薦められた」という人がいる。（回答中3、4番目ぐらいの順位）そこで、訓練修了者の生の声を、名前は伏せてホームページで紹介する等検討している。他に何か良い方法があれば教えてほしい。

○構成員

不特定多数の方々に訓練を伝えるのに、テレビCMは非常に効果的だと思う。他に、不特定多数に伝える手段は何かあるのか。

○事務局

労働局のホームページや SNS（インスタグラム、X）を活用して周知しているが、他に目からウロコみたいなツールがあれば教えてほしい。

○事務局

ちょっと前から、周知広報をしっかり行っていくということで、去年はコンビニのレジや、金沢駅のデジタルサイネージにも広告を出したが、この2つはあまり効果がなかったため、今回新たにテレビCMという形をとった。PDCAを回しながら、何が一番効果的なのか検証し、引き続きいろんな形で周知していく。

○構成員

CMはどんな内容か？県の訓練も紹介してくれているという認識で良いのか。

○事務局

具体的な訓練コース等はあえて見せていない。マスコットのハロトレ君を使って、かわいく動かしながら、ハロトレって何？という疑問を、記憶に残してもらうことから始めている。

○事務局

皆さまからいただいたご意見等を踏まえて、令和7年度の公的職業訓練の適切な実施に向けて取り組んでいく。

今後ともご協力をお願いする。

4 閉 会