

令和5年度 第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会
議事録

【鹿児島労働局 有村訓練課長補佐】

定刻となりましたので、ただいまから「令和5年度第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会」を開催いたします。

私は、協議会の事務局を務めます鹿児島労働局訓練課の有村と申します。

議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、開催に当たりまして、何点かご案内をさせていただきます。

本協議会につきましては、14時00分から15時30分までの1時間30分とご案内をしておりますが、極力時間内に収まるよう行ってまいりたいと考えていますので、円滑な進行にご協力いただきますようお願いいたします。

次に、配付資料についてのご案内です。

表紙に「令和5年度第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会」と記載された次第等の一式に加えまして、鹿児島労働局、鹿児島県、機構鹿児島支部による資料をそれぞれご用意しております。

続きまして、次第等に含めております「鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」をご確認ください。「9 その他」の(1)にありますとおり、本協議会の議事につきましては、別に申し合わせをした場合を除き、公開することとしております。

また、議事の概要等につきましては、後日、厚生労働省へ報告させていただくとともに、鹿児島労働局のホームページにも議事録を掲載いたしますので、併せてご了承願います。

それでは、協議会の開催にあたりまして、労働局長の中所からごあいさつを申し上げます。

【鹿児島労働局 中所局長】

労働局長の中所でございます。

本日は、大変お忙しい中、本協議会にご出席くださいますと、誠にありがとうございます。

また、委員の皆さまには、労働行政の運営にあたり、日頃より多大なるご理解とご協力を賜り、この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

さて、仕事に必要な職業スキルや知識の習得を目的とする職業訓練は、再就職までの生活を支える上でも重要なセーフティネットの一つではありますが、昨年10月施行の改正職業能力開発促進法により本協議会が法定化され、委員の皆さまには、地域の人材ニーズを適切に反映した職業訓練コースの設定等に関するご議論をお願いしているところです。

また、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」（いわゆる「骨太の方針」）におきましては、三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現を目指す上で、「人への投資」の強化や、リスキリングによる能力

向上支援といった内容が盛り込まれ、このことから、公的職業訓練を通じた人材育成、キャリア形成支援は、引き続き、労働行政における重要施策の一つとして位置付けられているところでございます。

さらに、県内の雇用失業情勢に目を向けますと、有効求人倍率が7年半近くにわたって1倍台を維持し、求人が求職を上回る状況が長く続いています。

このように、有効求人倍率が高い水準で推移し、各産業における人手不足が大きな課題となっていることを踏まえ、求職者の再就職や円滑な労働移動の支援に取り組むことの重要性がさらに増していると考えられるところです。

やや前置きが長くなりましたが、本日の協議会では、去る9月29日に開催されました「第1回中央職業能力開発促進協議会」での協議事項も踏まえつつ、本県における来年度の職業訓練実施計画の策定方針等につきまして、ご議論いただくこととしております。

貴重な機会でございますので、委員の皆さまには、それぞれのお立場から忌憚のないご意見等を賜りたいと考えております。

皆さまの活発なご議論をお願いしまして、私からのあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

【鹿児島労働局 有村訓練課長補佐】

議事に先立ちまして、ご出席の委員の皆さまをご紹介すべきところですが、時間の都合もございまして、誠に恐縮ではございますが、お配りしています出席者名簿と配席図により、ご紹介に代えさせていただきますので、ご了承願います。

なお、本日の協議会は、報道機関にも公開としています。配付資料につきましても公開いたしますので、重ねてご了承ください。

続きまして、当協議会の会長の選出に入りたいと思います。

鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の「5」におきまして、会長は「委員の互選により選任する」とされているところですが、どなたか立候補はございますか。

なければ、事務局としましては、鹿児島大学の新留委員にお願いしたいと考えていますが、いかがでしょうか。

→ 出席委員からの「異議なし」の声を確認

ご異議がないようですので、新留委員に会長をお願いしたいと存じます。

以後の進行につきましても、新留会長をお願いいたします。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

【新留会長】

鹿児島大学の新留です。

この春から学長補佐・キャリア形成支援センター長を務めており、専門は化学、授業担当は量子化学です。

本日は、職業能力開発ということですが、皆さまにご協力いただきながら、議

事を進めてまいりたいと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、早速、議事に入りたいと思います。

まず、「5 議題」の(1)「地域職業能力開発促進協議会の概要」について、説明をお願いします。

【鹿児島労働局 佐藤職業安定部長】

職業安定部長の佐藤でございます。

今回、初めて協議会に参加される委員もいらっしゃいますので、改めまして、本協議会の概要について簡単に説明させていただきます。

労働局資料の1ページをご覧ください。

令和4年3月に改正されました職業能力開発促進法におきまして、「国及び都道府県は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるために、協議会を設置することができる」と規定され、昨年10月1日に施行されました。

これに合わせまして、それまでの「地域訓練協議会」から「地域職業能力開発促進協議会」と名称が改められたところでございます。

本協議会におきましては、1ページ下の図にありますように、「①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定」、「②訓練効果の把握・検証」という、大きく分けて2つの項目について協議を行うこととされております。

まず、「人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定」につきましては、地域の人材ニーズや検証を踏まえた「地域職業訓練実施計画」を策定するにあたりまして、経済情報、労働市場情報、企業や労働者のニーズ等のほか、将来的に必要となるスキルも含めた地域の人材ニーズの把握の場となるよう、委員の皆さまからご意見を賜りたいと考えております。こちらは、従前の地域訓練協議会でも協議事項となっておりましたが、ハローワークを利用しない層のニーズも把握する観点から、民間の職業紹介事業者にも参画いただくこととなったものです。

また、これまで、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供・相談援助を実施し、訓練受講を希望される方の能力と適性に応じた公的職業訓練への受講あっせんを行っているところですが、引き続き、その取組状況についても共有し、意見交換できればと考えております。

次に、「訓練効果の把握・検証」につきましては、訓練実施機関等へのヒアリングを通じて、訓練効果の把握・検証を行うことにより、カリキュラム等の改善を図るとともに、必要に応じて地域職業訓練計画に反映させることを目的とするもので、前回の令和4年度第2回協議会におきまして、対象となる訓練分野を選定いただいたところでございます。

この「訓練効果の把握・検証」は、3月頃に開催する第2回目の協議会で対象とする分野を選定し、その後、労働局、県及び機構によるワーキンググループにおいてヒアリング等を通じた検証を行い、翌年度の第1回目の協議会でその結果をご説明させていただくという流れになります。

協議会の概要につきましては、以上となります。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【新留会長】

ありがとうございました。

昨年度から協議会の構成が変わったことなどについて、説明いただきました。

それでは、議題の「(2) 協議事項」に入りたいと思います。

まずは、「ア 令和5年度鹿児島県地域職業訓練実施計画の変更」について、事務局から説明をお願いします。

【鹿児島労働局 廣瀬訓練課長】

労働局訓練課の廣瀬と申します。

「令和5年度 鹿児島県地域職業訓練実施計画」の変更につきまして、ご説明いたします。

今年度の実施計画につきましては、今年3月7日に開催しました令和4年度第2回協議会におきまして、その内容を委員の皆さまにご承認いただいたところですが、いくつか変更が必要となったことから、その内容をお諮りするものでございます。

労働局資料の4ページをご覧ください。

こちらは、変更部分を赤字でお示しした対照表となります。

7ページ・8ページをご覧くださいいただければと思いますが、垂水市と霧島市の事業が追加となっております。

恐縮ですが、資料はお戻りいただきまして、3ページをご覧ください。

この「地域リスクリング推進事業」につきましては、県及び市町村向けの地方財政措置として今年度から創設され、地域職業訓練実施計画に位置付けられる事業が対象となるものであります。

しかしながら、4ページにお示しのとおり、当初の計画におきまして、事業内容を具体的に示したような書きぶりとなっていなかったことから、必要な修正を加え、対象となる事業を明確化させるものでございます。

なお、9ページから26ページには、変更後の今年度の訓練実施計画を一式、添付してございます。

委員の皆さまに、訓練実施計画の変更をご承認いただけましたら、厚生労働省を経由して総務省への提出を行いたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【新留会長】

ありがとうございました。

本県における「地域リスクリング推進事業」について、対象事業の明確化と実施市町村の追加に関する説明がございました。

地方財政措置の対象とするには、本協議会で、変更後の実施計画を承認する必要があるということですが、委員の皆さま、いかがでしょうか。

何か、ご意見、ご質問など、ございますか。

特にないようであれば、協議事項アの「令和5年度鹿児島県地域職業訓練実施計画の変更」について、ご承認いただくということによろしいでしょうか。

→ 出席委員からの「異議なし」の声を確認

ありがとうございます。

今年度の訓練実施計画を変更することについて、ご承認いただきました。

事務局には、厚生労働省及び総務省への報告をお願いしたいと思います。

続きまして、協議事項の「イ ワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証」に移りたいと思います。

この項目は、昨年10月に施行された改正職業能力開発促進法により、新たな協議事項となったものですが、まずは、事務局から説明をお願いします。

【鹿児島労働局 廣瀬訓練課長】

労働局訓練課の廣瀬です。

それでは、ワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証につきまして、説明させていただきます。

労働局資料の27ページをご覧ください。

このワーキンググループの目的ですが、訓練実施機関、訓練修了者、さらには訓練修了者を雇い入れた企業へのヒアリングを通じて把握された内容に基づき、県・機構・労働局において検証を行い、訓練カリキュラム等の改善や次年度以降の地域職業訓練計画の策定に反映させるというものになります。

今回、検証の対象としたのは、パソコンスキルやコミュニケーション力、ビジネスマナー等の習得を図る「営業・販売・事務分野」で、これは前回の令和4年度第2回協議会において選定されたものとなります。具体的には、対象分野の中から3コースを選定し、それぞれ訓練実施機関、訓練修了者及び雇入れ企業へのヒアリングを行ったところでございます。

続きまして、28ページと29ページは、訓練実施機関へのヒアリング結果の概要となります。

まず、近年の傾向や特徴としましては、有効求人倍率が高い水準で推移する中、訓練受講者の年齢層は高くなっており、意欲的な方も多いものの、就職への困難度が高い方の受講が増えているといった意見が見られます。一方で、そもそも、そのような方々への支援を目的とした制度であり、就職困難度が高い方であっても、就職へのステップとして職業訓練は一定の機能・役割を果たしているとの意見もありました。このような回答・意見につきましては、ハローワークの窓口において、求職者ごとに訓練受講の有効性・必要性を的確に判断すべきであると捉えております。

次に、業種・職種を問わず、基本的なITの知識、技能は仕事をする上で必須との意見があり、IT系以外の訓練分野を受講する場合でも、一般的なITリテラシーを重視すべきと考えられるところです。

次に、訓練実施にあたって工夫している点につきましては、実務に即した教材、資料等の活用に加え、日報や日誌のやり取りを通じて、個人ごとの課題や理解度の把握に努めているほか、同じコースを修了した方や採用企業からの事例発表の機会を設けているといった回答がありました。このように、訓練修了者を採用した企業等から外部講師を招聘することは、受講生の学習意欲を喚起させるという点において、効果が見込めるものと捉えております。

次のページになりますが、就職支援やキャリアコンサルティングの実施状況につきましては、いずれの実施機関においても履歴書等の作成アドバイス、面接練習など、就職への意欲喚起を図るための取組が行われております。訓練受講者の就職支援にあたっては、やはり実施機関とハローワークの一層の連携強化を図ることが重要と捉えているところでございます。

その他、訓練実施機関からは、訓練の受講を希望する方に制度の趣旨や目的を十分理解させる必要がある、そのためにも制度の周知・広報に一層取り組む必要がある、最近の物価高騰や人件費の上昇等の影響を訓練委託費等に反映させてほしい、フリーの講師を登録することで突発的な事象等への対応が可能となるようにしてほしい、県が実施する委託訓練と求職者支援訓練の就職率の考え方を統一させてほしいといった内容の要望が上がっております。制度の周知・広報に関しましては、今後も各機関が連携しながら効果的な情報発信等に努めてまいります。訓練委託費の見直しや就職率の考え方等につきましては、地方レベルで対応できるものではありませんので、厚生労働省への要望事項として整理し、しっかりと伝達することといたします。

続きまして、30ページは、訓練修了者へのヒアリング結果となります。

まず、職業訓練に申し込むきっかけとしましては、ハローワークの窓口で案内されたといった意見があり、ホームページ等による周知に加え、ハローワークの窓口において、求職者の状況を踏まえながら的確な制度説明を行うことが重要と捉えております。

次に、訓練修了者からもパソコンスキルが仕事で大きく役に立っているとの回答があり、一般的なITリテラシーが、職種を問わず重視されているということがうかがえます。

そのほか、ビジネスマナーやコミュニケーション力を身に付けたことが役に立った、パソコンスキルに加え実践的な内容をさらに学習することにも興味を持ったといった意見が見られ、ケースによっては、連続受講を効果的に活用することも必要と考えられるところです。

続きまして、31ページは、訓練修了者を採用した企業へのヒアリング結果となります。

まず、雇入れ企業からも、一般的なITリテラシーが業務を遂行する上で役に立っているとの評価を得ております。

次に、訓練修了者に期待するスキル等としましては、やはり一定レベルのExcel・Wordの処理能力に加え、コミュニケーション力、ビジネスマナーが重視されていることがうかがえます。

そのほか、訓練受講による成果を分かりやすく示してほしいといった意見も

あり、習得されたスキル等を可視化する上でも、ジョブ・カードのより効果的な活用を図ることが必要と考えられるところです。

続きまして、32ページは、ヒアリング結果を踏まえた検証、今後の方向性等のまとめとなります。

まず、職業訓練の効果的な周知、適切な受講あっせんに関する検証としましては、ホームページやSNSの活用等によって効果的な周知・広報に取り組むことが必要、一般的なITリテラシーは業種・職種を問わず必要であり的確な周知・適切な受講あっせんを図るべき、基礎的なコースから実践的な分野の訓練への連続受講を効果的に活用すべきといったような内容を確認いたしました。

これに対する今後の方向性ですが、職業訓練に申し込む経緯としては、ハローワークの窓口での案内や掲示物を端緒とすることが大半であることから、引き続き、ハローワークを利用されるすべての方に対し、制度概要等の説明を的確に行うことといたします。加えて、友人・知人の勧めで訓練を知ったという方も少なくないことから、新聞等への記事掲載、路面電車を活用した広報等にも力を入れていきたいと考えております。さらに、訓練の募集用リーフレットにつきましては、スマートフォンで二次元バーコードを読み取ることで、訓練内容や施設の概要が動画で確認できるようなPR方法など、訓練実施機関にも情報発信の仕方に工夫を凝らしていただくことが必要と考えております。

また、職業訓練への理解が不十分な受講者が見受けられるといった意見につきましては、ハローワークにおいて、真に訓練が有効かつ適切と認められるかを見極めた上で、受講あっせんを行うよう努めるものとしたしますが、とはいえ、本制度はセーフティネットの一面を有していることから、就職が難航しているなど、困っている方々に趣旨等を丁寧に説明しながら、訓練と真摯に向き合ってもらえるよう指導を図ってまいりたいと考えております。

このほか、業種・職種を問わず、一般的なITリテラシーが求められていることも踏まえまして、介護福祉や美容、ものづくり分野など、実践的なコースの受講を希望する方であっても、パソコンスキルの習得が必要と認められる場合は、積極的に連続受講を勧奨してまいりたいと考えております。

次に、訓練設定、就職支援に関する事項でございます。

訓練受講を通じて、ビジネスマナー、コミュニケーション力を高めることは、訓練修了者、採用企業ともに相当なニーズがあることから、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とするとともに、職業人講話等の機会に過去の訓練修了者及び採用企業による説明の機会を設けるなど、外部講師の効果的な活用を促すものとしたします。

また、就職支援にあたりましては、ジョブ・カードの効果的な活用を図りつつ、訓練実施機関とハローワークがより連携することが求められますので、訓練施設とハローワークをオンラインで接続し職業相談を実施するほか、訓練修了後の人材イメージを踏まえた個別求人開拓を行うなど、一人でも多くの受講者が就職につながるよう支援に取り組んでまいります。

私からの説明は、以上でございます。

【新留会長】

ありがとうございました。

この効果検証の主たる目的は、訓練カリキュラムの改善を図るということになるのでしょうかけれども、おそらく、いずれの実施機関も相当の実績があり、訓練コースもこれまでにブラッシュアップがなされてきているのだと思います。

そのため、カリキュラム自体に改善等を求めるといった内容とはしていないようですが、効果的な周知・広報への取組や、訓練実施機関とハローワークの一層の連携強化による就職支援といった方向性が示されました。

委員の皆さま、いかがでしょうか。

何か、ご意見、ご質問など、ございますか。

特に質問等はないようですが、スマホで見えない情報は若い世代に届かないのかなと思います。

それでは、この効果検証の結果も踏まえまして、労働局、県、機構鹿児島支部が連携し、魅力的なコース設定に向けた訓練実施機関への働きかけなど、必要な対応をお願いできればと思います。

次の協議事項に入ります。

続いての「ウ 本県における公的職業訓練の実施状況」については、鹿児島県と機構鹿児島支部から、そして「エ 職業能力の開発及び向上の促進のための取組」は労働局から、それぞれ順番に説明をお願いします。

【鹿児島県商工労働水産部 辻雇用労政課長】

鹿児島県商工労働水産部雇用労政課の辻でございます。よろしく願いいたします。

それでは、県が実施している公共職業訓練につきまして、ご説明いたします。

お手元の資料「令和5年度 鹿児島県公共職業訓練の概要」をご覧ください。こちらで説明させていただきます。

表紙をおめくりいただきまして、1ページには県立の4つの高等技術専門校についてまとめています。

新規学卒者等を対象に、職業訓練を行っています。吹上、宮之城、始良、鹿屋の4カ所にあり、8つの訓練科が設置されております。それぞれの訓練科の訓練内容等につきましては記載のとおりでございます。

2ページをご覧ください。県立4校の本年度の入校状況等についてまとめております。一番下の「計」欄をご覧ください。入校定員150名に対し、入校者が78名、入校率は52%となっております。

次に、3ページをご覧ください。県立4校の令和4年度の就職状況等についてまとめております。一番下の「計」欄をご覧ください。修了者88名のうち82名が就職し、就職率は93.2%となっております。なお、欄外※印にありますとおり、県内就職率は69.5%となっております。

4ページをご覧ください。離職者を対象とした委託訓練の令和4年度の実績についてまとめております。

委託訓練は、県が民間教育訓練機関等に委託して実施している職業訓練です。

表の一番上のIT分野では1コース実施しています。昨年度からIT分野の訓練コースとして、「ITプログラマー養成科」を新たにスタートしました。「ITSSレベル1」である「PHP7技術者認定初級試験」の合格を目標としており、アプリケーション開発などの技能を身につけ、IT分野で活躍するプログラマーを養成する訓練コースです。

その下の営業・販売・事務の分野では46コース実施しております。パソコンの基礎知識や情報リテラシー、表計算・ワープロ、WEBデザインなど、デジタル関係の基礎的な技能を身につける訓練コースはこちらに含まれております。表の中ほどの介護・医療・福祉分野では24コース実施しております。介護関連の訓練コースとして、介護福祉士の資格取得を目指す2年課程の「介護福祉士養成科」、介護福祉士の受験に必要な「実務者研修」、介護の基本である「初任者研修」を実施しておりますが、初任者研修は定員充足率が低く、特に、大隅での受講者が少ない状況となっております。

一番下の「合計」欄をご覧ください。全部で91コースの訓練を実施し、総定員1,673名に対し1,325名が受講しており、定員充足率は79.2%、就職率は80.1%となっております。なお、就職者には訓練途中で就職した者も含まれております。

5ページをご覧ください。本年度の委託訓練の計画についてまとめております。一番上をご覧ください。本年度は、デジタル人材育成のコースを4コースの定員80名に拡大しております。その他の訓練コースはほぼ昨年度と同じで、一番下の「合計」欄にありますとおり、全部で89コース、定員1,682名としております。

6ページをご覧ください。障害者を対象に職業訓練を実施している鹿児島障害者職業能力開発校についてまとめております。国が設置し県が運営している施設で6つの訓練科が設置されております。

7ページをご覧ください。上の表は本年度の入校状況等についてまとめております。入校定員100名に対し入校者が59名、入校率は59%となっております。下の表は、令和4年度の就職状況等についてまとめております。修了者34名のうち、訓練途中で就職した4名を含め、就職者が22名、就職率は61.1%となっております。

障害者を対象とした委託訓練も実施しておりますが、本日は割愛させていただきます。

以上で、県からの説明を終わらせていただきます。よろしくお願いいたします。

【高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部 坂田支部長】

高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部の坂田でございます。

お手元の当機構の職業訓練の概要という資料があると思いますが、これを開いていただきましてカラー刷りの1ページと2ページを中心に説明させていただきます。

一番上の離職者訓練について、約6か月間求職者を対象に企業の生産現場での就職に向けたものづくり分野の訓練をテクノインストラクターが実施し、そして就職支援アドバイザーが就職支援を行っています。

令和5年度9月末時点の定員充足率が75.0%、就職率が88.3%でございます。

令和4年度の定員充足率が79.7%で定員充足率は4.7ポイント下がっております。

低下した理由といたしましては、離職者訓練については、当センター以外に主に非ものづくり系の離職者訓練を実施している県の委託訓練そして求職者支援訓練がございます。求職者支援訓練の主な受講対象者については、雇用保険受給者ではない方をターゲットとしておりますが、令和4年7月から少し制度改正がございまして、それ以前は雇用保険受給者が求職者支援訓練を受講した場合に雇用保険給付の延長が認められなかったところ、それが認められるようになったため、当センターの主な受講対象者である雇用保険受給者が求職者支援訓練に流れたことが考えられます。令和5年度に入り当県の有効求職者数が令和4年度比で増えており、これだけを見ると当センターの訓練を受講いただける方が増加するはずなのですが、当センターの訓練を受けるには手続き上、ハローワークを訪問し、ハローワーク所長の受講あっせんを受ける必要があります。ご案内のとおりネット社会が浸透しており、直接ハローワークへ行かず求職活動をされている方も多く、対象者へ十分な広報ができていないことが原因であると考えております。

この対策としては、SNSを活用した広報やハローワークかごしまとの連携により、先週から雇用保険受給者の参加が必須である雇用保険初回説明会を当センターで開催し、直接全対象者へ訴求できる機会を設けさせていただいております。

学卒者訓練でございます。

2年間高等学校卒業者等を対象に企業の生産現場での技術者・将来の生産ラインのリーダーを育成するため、実験・実習を多く取り入れたカリキュラムによる職業と直結した実践的な教育を行っております。

令和5年度の実績でございます。

定員70人に対し入学者数が62人、定員充足率は88.6%令和4年度の定員充足率が98.6%で10ポイント低下しております。定員確保については、どこの大学もそうでしょうが少子化により、厳しくなっております。

また、センター試験から共通テストへ移行し一般受験での合格が難化傾向となっており、一部受験生については、推薦入試で合格を決めたいという声もあることについて、昨年度お話しをさせていただいたところでございます。そういった中、当ポリテクカレッジでは、今年度推薦入試の回数を昨年度3回から6回と大幅に増やし、受験生の確保に努めております。また、就職を含めた進路決定率については、令和4年度100%となっております。

次ページめくっていただきまして、在職者訓練でございます。

在職労働者を対象に訓練期間を2日から5日とし、企業の生産現場に従事する、指導的・中核的な役割を担う方又はその候補者向けに、実践的な知識や技能・技術を習得するものづくり関係の訓練を実施しております。

令和5年度9月末時点において、496名に受講いただいております。上半期において目標値の半数以上を確保しております。

令和5年度のコースといたしましては、DX関係の3次元CADを活用したアセンブリ技術【DX】、また、ものづくり関係では「現場のための電気保全技術」「ステンレス鋼のTIG溶接技術クリニックマシニングセンタープログラム技術」などを準備しております。

生産性向上訓練でございます。

これも在職労働者に対する訓練でございます。こちらは、企業の生産性向上やDXの推進等に向けた職業訓練を民間機関等に委託して実施をしております。

コース名としては、DXの推進等々がございます。

令和5年度9月末時点の受講者数が339人でございます。上半期において目標値の半数以上を確保しております。ただし、今年度から新規に立ち上げたサブスクリプション型生産性向上訓練については、受講者がゼロでございますので、この訓練は、生産性訓練をオンラインで効率的に実施したいというニーズにお応えするために、eラーニング形式により、サブスクリプション型で実施します。このサブスクリプションでは、受講者一人当たり920円（税込）で、生産性向上支援訓練「業務効率向上のための時間管理」「成果を上げる業務改善」「職場のリーダーに求められる統率力の向上」の3コースを、2か月間の間好きな時間に何度でも視聴していただくことができます。是非、興味をお持ちの在職者がおられましたら、ご案内いただければと思います。

【鹿児島労働局 浦口地方人材育成対策担当官】

鹿児島労働局訓練課の浦口でございます。

私からは、協議事項エの「職業能力の開発及び向上の促進のための取組」について説明させていただきます。

初めに、先ほど鹿児島県及び機構鹿児島支部からそれぞれご報告をいただきましたが、令和4年度の訓練実績につきまして、私の方からも簡単にご説明させていただきます。

労働局資料の33ページをご覧ください。

こちらは鹿児島県全体のハロートレーニング（離職者向け訓練）の訓練規模についてお示しした資料になります。左側の表の上から2段目をみていただきます。左から順番に分野、コース数、受講できる定員数、受講者数についてまとめたものになります。

後ほどこちらを参考にして、令和6年度の訓練計画策定方針についてご説明いたします。また、資料の36ページには、ハロートレーニングの全体像に関する資料をおつけしてございますので、お時間のあるときにご覧いただければと思います。

次に、資料の37ページ「訓練相談にかかるエントリーシート集計表」をご覧ください。本年度の4月から9月までの集計になります。

この資料は、ハローワーク各所に訓練相談に来所された方からアンケート方式で聴取した意見を取りまとめたものになりますが、こちらの資料のうち、オレンジのカラー「希望する訓練の分野」をグラフでお示したものが、資料38ページ、同じく下の方の水色のカラー「訓練を何で知りましたか」をグラフ化したも

のが、資料39ページになります。

まずは、一枚めくっていただいて資料38ページ「希望する訓練の分野」をご覧ください。希望する訓練の分野といたしましては、「営業・販売・事務」の分野が24.1%で最も多く、次いで「IT分野」の21.3%、「医療事務」の分野が13%となっております。先ほど協議事項イのワーキンググループによる効果検証の部分でも「営業・販売・事務」を選定した理由として、訓練コースの認定数が多いことを理由の一つとして挙げておりますが、実際に希望する訓練の分野としても、「営業・販売・事務」の分野を希望される方が多く、ニーズとマッチしているものと言えます。

続いて次のページの資料39ページ「訓練を何で知りましたか」をご覧ください。訓練を知ったのは「ハローワークの受付、窓口、説明会などでの案内」が45.36%、「ハローワーク内のリーフレット、ポスター、モニター」などが24.37%、次いで「友人・知人に勧められた」が11.69%となっており、ハローワークによる案内や掲示物などから訓練を知った方が大部分ではありますが、友人・知人からの勧めも一定の影響があることがうかがえます。

では、実際にハローワーク及び労働局がどのような取組を行っているかをご紹介させていただきたいと思っております。資料の40ページ「各所のとりのくみ」をご覧ください。こちらはハローワークを中心に行っている取組となります。資料の下の方に「職業訓練の積極的周知・受講勧奨を実施」として記載してございますが、庁舎内での取組として、リーフレット、電子掲示板、訓練説明会、窓口による周知、庁舎外での取組として、求人情報誌への掲載、商業施設への配架等を行っています。また、訓練PR動画の待合室、窓口等での提供、訓練のPRイベントとして、機構鹿児島支部と連携して電子配線・溶接シミュレータの体験会を行わせていただいております。

資料を1枚めくっていただきまして資料41ページ「その他の取組」をご覧ください。主に労働局を中心として行っている取組となります。Instagramによる訓練の募集情報やイベント情報等の配信、ラッピング電車「就活のミカタ号」の運行によるハローワークの積極的な活用への呼びかけ、フリーペーパーを活用した訓練の周知等を行っております。

引き続き、資料をざっと見ていただきたいと思います。資料42ページハロトレ通信の発行、資料43ページ先ほどご紹介したラッピング電車、資料44ページ市電の窓吊り広告、資料45ページ鹿児島局独自の受講給付金のリーフレットによる周知、このリーフレットでは、左側に職業訓練の連続受講についても記載しております。次に資料46ページ南日本新聞への記事掲載、次の資料47ページは、就職支援のための新しい取組として、職業訓練中の、オンラインによる職業相談案内の周知等を行っております。資料48ページは先ほどご紹介したフリーペーパーを活用した周知、資料49ページも先ほどご紹介した体験会の案内になります。

ご紹介いたしましたような周知・広報により、ハローワークを利用される方はもとよりハローワークを利用されない方にも、一定の効果は発揮できているように思いますので、引き続き、効果的な周知・広報に努めてまいります。

また、資料50ページには、求職者支援訓練の受講生の感想等を受講者の声とし

てお付けしておりますので、こちらもお時間のあるときにご覧にいただければと思います。

次に資料の51ページをご覧ください。

キャリアコンサルティング制度についてご説明いたします。

キャリアコンサルティングは、職業能力開発促進法第2条第5項の規定により、「労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。」と定義されており、同法第3条の3により、「労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。」と定められています。

このことから、労働者の職業能力の開発及び向上のためには、キャリアコンサルティングの活用が不可欠のものと考えられています。

このうち、主にハローワークで行われる「訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティング」、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについて、具体的にご紹介したいと思います。

資料52ページ「ジョブ・カード制度について」をご覧ください。

ハローワークでは、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供・相談援助を実施し、訓練受講を希望される方の能力と適性に応じた公的職業訓練への受講あっせんを行っています。先ほど協議事項イのワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証の中で、訓練修了者を採用した企業様から、「訓練受講による成果をわかりやすく示してほしい」という意見があるとの紹介もありましたが、今後は「職業能力証明のツール」、「個人の職業能力の見える化」の面でもジョブ・カードのより効果的な活用が求められているのではないかと思います。

資料53ページをご覧ください。令和5年4月から9月までの実績をまとめたものになります。資料を見ていただきますと、ジョブ・カードの作成が必須である専門実践教育訓練及び日本版デュアルシステムが多くの割合を占めていることがうかがえます。

今後は、求職者支援訓練につきましても作成支援数を増やすべく、現在、ジョブ・カード作成支援推進事業の委託先である鹿児島県職業能力開発協会と連携して新しい取組を行っております。直近の取組事例を簡単にご紹介いたしますと、ある地方所において、コースを絞って窓口誘導を強化した結果、受講申込を行った16名中14名について、訓練前キャリアコンを実施することができました。現在もコースを選定中であり、1月頃に別の所でも同じような形で実施する予定です。

続きまして、資料54ページをご覧ください。

「学び・学び直しのための費用の支援策」として、人材開発支援助成金（人への投資コース）についてご説明させていただきます。

人材開発支援助成金は、企業において雇用する労働者に職業訓練を実施する事業主等に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。人への投資を促進する観点から、令和4年度から、この人材開発支援助成金に人への投資促進コースを創設しています。人への投資促進コースでは、国民の方々か

らのアイデアを募集した結果を踏まえて、高度デジタル人材訓練や、定額制訓練(サブスクリプション型の研修サービス)にも助成を行っているところです。

引き続き、資料58ページをご覧ください。

昨年の12月から人材開発支援助成金に「事業展開等リスキリング支援コース」が創設されました。新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度となります。

さらに、資料の60ページをご覧ください。

教育訓練給付制度の紹介になります。現在、離職者に限らず、在職中の方々にも自主的な「学び直し」の機会を求めているところですが、教育訓練給付制度は、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練による訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度となります。

私どもといたしましては、ご紹介した人材開発支援助成金及び教育訓練給付金の積極的な活用勧奨にも取り組んでおります。構成員の皆さまにおかれましては、引き続きその周知にご協力いただきますようお願い申し上げます。

最後に資料が少し飛びますが、資料75ページ「グラフで見る求人・求職の状況」、「求人・求職バランスシート」をご覧ください。

緑の斜線の棒グラフが有効求職(求職者のニーズ)、黄色の棒グラフが有効求人(求人者のニーズ)、赤の折れ線グラフが求人倍率(求職者数に対する求人数の割合)となります。求人倍率が1倍ですと、求人と求職のバランスがとれているということになります。

少しだけ表のほうを見ていただきますと、一番左上「管理・事務の職業」の中の左から二番目、一般事務員につきましては、緑の棒グラフの有効求職が、黄色の棒グラフの有効求人を大きく上回り、求職者から見ると、希望者が多くて競争率が高い、さらに1枚めくっていただいて資料76ページ、「販売・サービスの職業」の左から5番目、「介護サービスの職業」を見ていただきますと、黄色の有効求人が緑の有効求職を大きく上回り、求職者から見ると、希望者が少なく競争率が低いということがうかがえます。

今後は、引き続き、求人、求職のニーズを踏まえた上で訓練の受講勧奨及びコース設定を行っていきたいと考えております。

私からの説明は、以上でございます。

【新留会長】

ありがとうございました。

鹿児島県、機構鹿児島支部、労働局から、それぞれ説明いただきましたが、委員の皆さま、いかがでしょうか。

何か、ご意見、ご質問など、ございますか。

【鹿児島県経営者協会 田島委員】

経営者協会の田島と申します。

Instagramを使って広報・お知らせをしているというお話しで、ハローワークの受付窓口や説明会で訓練を知るというのが50%近くいるのですが、ここで登録してもらおうご案内をしているのでしょうか。今見たら、フォロワーが407名、フォロー中が42名なので、求職者数からすると少ないような感じがしています。

あと、ハローワークがLINEをさせていますので、説明会に来たらLINEかInstagramに登録してねと、強制はできないのでしょうかけれども、窓口や説明会に来てもらった人をどう掴んでおくかがとても大切だと思います。

ご案内をすれば、もうちょっとフォロワー数が増えるのかなと感じました。以上です。

【新留会長】

ハローワークに来ていない方には情報が届いていないという結果だと思います。このあたりはいかがでしょうか。

【鹿児島労働局 佐藤職業安定部長】

鹿児島労働局佐藤です。ご意見いただきまして、ありがとうございます。

InstagramとLINEのお話がありまして、Instagramは確かにフォロワー数がこれからというところではありますが、LINEについては、直近でフォロワーが7,000名ほどいます。ハローワークでも周知などを行っていますので、訓練を受ける方の基本的な一つの導線として、ホームページで訓練の情報を掲載していますので、そちらなどで周知をして、認知していただいた方がハローワークに来て、そこで訓練の案内をさせていただいた上で、LINEの登録もお願いしながら繰り返し情報を発信して興味を持っていただくというような流れでSNSを活用しているところです。LINEのほうはそういった形の流れはできているのかなと思うのですが、Instagramについてはこれから登録などを促していく取組を続けていきたいと思います。ありがとうございました。

【新留会長】

ありがとうございます。

いろいろなチャンネルがあって難しいですよ。LINEが一番早いのかなとは思いますが。なかなか情報を届けられなくて、大学も困っています。

私もユーチューバーですが、会員登録者数が32名という数を誇っていますので、7,000人の登録はなかなかですね。

ほかに、ご意見等ございますか。

【鹿児島県商工会連合会 瀬平委員】

2点ほどお伺いしたいと思います。

まず、県の職業訓練の概要の2ページや4ページを見ますと、充足率、入校率が低い学科があります。訓練を受ける方々のニーズを踏まえて科目を設定され

ていると思うのですが、だいたいどれくらいの周期で科目を見直しされているのか教えていただければと思います。先生を入れ替えるのも難しいというところもあると思いますが、ニーズに合った訓練をやっていくためには、そのあたりを把握しながら充足率が低いところは変えていくとか、そのお考えをお聞かせいただければありがたいと思います。

【鹿児島県商工労働水産部 辻雇用労政課長】

県の雇用労政課の辻です。

資料の2ページ目が施設内訓練で、学校の職員が訓練を行うというのですが、こちらは簡単に訓練科目を変えるというのはなかなか難しいですけれども、4ページの委託訓練は民間の教育機関に委託して行いますので、比較的柔軟度が高いことになります。

いずれにせよ、ニーズを踏まえて個別に見直しをしております。かなり前に全体的に見直したことがありますけれども、当然ながらニーズがない訓練を続けるわけにはいきませんので、委託訓練については、毎年ニーズを踏まえながら適宜メニューを見直しているところです。

【鹿児島県商工会連合会 瀬平委員】

それに関連して、ニーズというのはどういう形で調査・把握されているのでしょうか。

【鹿児島県商工労働水産部 辻雇用労政課長】

入校率が低いところについては、委託訓練は来年度どうするかというところを見直しているところです。科目によっては、就職先の業界の方々の意見もあつたりして、見直しするとしたらいろいろな方々の意見を聞きながら、ということになるかと思います。

【新留会長】

離職されている方が求めている内容のアンケートを取ったりしているのではなく、関係の方々に聞くということになるのですかね。

【鹿児島県商工労働水産部 辻雇用労政課長】

離職者の方々のニーズというのも考慮していかないといけないと思います。

【鹿児島県商工会連合会 瀬平委員】

ありがとうございます。

2点目ですけれども、機構さんの説明の1ページ、離職者訓練の中で、令和5年度の入所者が156名だったのが、その中で就職できたのが53名で、残りの100名近くの方は途中で退所したということになるのでしょうか。

【高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部 坂田支部長】

そうではございません。入所が156名、就職が53名の横に記載している就職率88.3%の数字については、資料の4ページの上段の数字に基づき算出しております。計算式がややこしいのですが、分子が修了者のうち就職が40名と中退者のうち就職が13名で、計53名、修了者の分母が修了者47名と中退者のうちの就職者13名を足して計60名で算出しておりますので、入所の156名に対し53名の数字で就職率を算出というわけではないことをご説明させていただきます。

【鹿児島県商工会連合会 瀬平委員】

それは理解していたのですけれども、156名のうち最後まで修了された方が少なかったのかなと思ってですね。離職者なので、途中でなぜ訓練を辞められたのかなというのが知りたかったのですけれども。

【高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部 坂田支部長】

中途修了者の方も一定数おられますが、就職された方もおられます。自己都合の方も中にはおられます。

【新留会長】

ありがとうございます。

自己都合となると、その後の調査はしにくいということでしょうか。

【高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部 坂田支部長】

そうですね。残念ながら母数から外れてしまいますので、その支援をハローワークと連携しながら、というふうになっております。

【新留会長】

よろしいでしょうか。

それでは、最後の協議事項の「オ 公的職業訓練の実施における年度計画策定方針」について、事務局から説明をお願いします。

【鹿児島労働局 廣瀬訓練課長】

労働局訓練課の廣瀬でございます。

いろいろとご意見いただきましてありがとうございます。

周知・広報については連携して取り組んでいるところでございますが、インスタのフォロワー数アップなど、さらに努力を積み重ねるとともに、せつかくの制度でございますので、必要とされている方にしっかりご案内して行き届くように、これからも努力してまいりたいと思います。

それでは、「令和6年度 職業訓練実施計画の策定に向けた方針」につきまして、ご説明いたします。

労働局資料の62ページをご覧ください。

令和6年度予算の概算要求におきましては、全国で約35.4万人分に相当する

訓練規模で計画されております。

内訳につきましてはご覧のとおりですが、離職者訓練15.1万人分、求職者支援訓練4.9万人分が計上されているところでございます。

63ページをご覧ください。

政府の「デジタル田園都市国家構想総合戦略」により、引き続き、デジタル推進人材の育成を図るため、概算要求におきましては、デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充するなどの内容が盛り込まれているところでございます。

続きまして、64ページをご覧ください。

こちらは、9月29日に開催されました中央協議会における資料となりますが、全国の職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）が示されています。参考として添付させていただきましたが、全国的に、今年度と同程度の規模で計画されているところでございます。

65ページをご覧ください。

令和6年度の鹿児島県における離職者訓練につきまして、概算要求ベースの定員数を目安としてお示ししております。

概ねでございますが、令和5年度と同程度の規模で計画を進めることとなります。

続きまして、66ページをご覧ください。

先ほど説明がありましたが、令和4年度における離職者向け訓練の実施状況のうち、分野別の内訳となります。

応募倍率と就職率をご覧いただければと思いますが、数値が高いものを赤色、低いものを緑色で表示しております。

このうち、「応募倍率が低く、就職率が高い分野」と、逆に「応募倍率が高く、就職率が低い分野」について整理したいと思います。

一部、当てはまらない部分もありますが、相対的に捉えますと、「介護・医療・福祉分野」においては、応募倍率は低いものの就職率は一定水準の水準にあり、逆に「デザイン分野」は、応募倍率がかかなり高い反面、就職率は低い状況にあると言えるかと思えます。

次に、同じページの下の水色で囲っている箇所をご覧くださいと思いますが、求職者支援訓練の基礎コースの認定規模につきまして、20%と記載がございました。令和4年度の計画では、基礎コースの認定規模を40%程度としていたのですが、実績は20%ということで、計画と実績が乖離している状況となっております。

なお、表の一番下に参考として、デジタル分野について計上しておりますが、県の委託訓練、求職者支援訓練ともに、1コースずつの設定となっております。

恐れ入りますが、資料は戻りまして、65ページを今一度ご覧ください。

改めてご確認いただきたいと思います。右側の箇所に、実施状況の分析としまして、「応募倍率が低く、就職率が高い分野」と「応募倍率が高く、就職率が低い分野」につきまして、それぞれ「介護・医療・福祉分野」、「デザイン分野」とお示ししております。

また、計画と実績の乖離につきましては、求職者支援訓練の基礎コースの認定

規模が計画の半分にとどまっているということになります。

それでは、68ページをご覧ください。

これまで説明させていただいた内容を踏まえて、まとめたものとなりますが、令和6年度における職業訓練実施計画の策定に向けた方針案でございます。

まず、定員につきましては、国全体と同様に、令和5年度計画と同程度の規模で想定しております。

次に、令和4年度の訓練計画と実績を踏まえまして、①の「介護・医療・福祉分野」におきましては、隣接地域での開講時期の重複を極力回避するといった「開講ルール」を県と機構鹿児島支部で取り決めるなど、応募・受講がしやすいコースとするよう工夫を図るほか、事業縮小のために離職を余儀なくされた方など、人手不足分野への職種転換を検討される方々への適切な受講あっせんに努める必要があると考えております。このほか、「介護・医療・福祉分野」への理解や興味を醸成するために、引き続き、訓練実施機関による事前説明会や見学会の開催等に取り組む必要があると考えております。

②の「デザイン分野」におきましては、就職率が改善傾向にあることが認められますが、引き続き、ハローワーク職員の訓練カリキュラムへの理解促進に努めるほか、訓練修了後の人材イメージを踏まえた求人開拓、訓練修了者を歓迎する求人の確保等に取り組む必要があると考えております。

③の求職者支援訓練の基礎コースにつきましては、就職氷河期世代に対する支援など、就労経験の少ない方への支援策として効果が見込めるものでございますので、引き続き、求職者・求人者のニーズ等の実態を踏まえつつ、策定していく必要があると考えております。

最後に④でございますが、政府による「デジタル田園都市国家構想総合戦略」につきましてもご理解とご協力を賜りつつ、地域性も考慮の上、引き続き、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図るなど、求職者・求人者ニーズを踏まえながら、段階的に取り組んでいく必要があると考えております。

次の69ページにつきましては、令和6年度計画の策定に向けまして、ただいま説明させていただいた内容を参考として取りまとめたものでございます。

私からの説明は、以上でございます。

【新留会長】

ありがとうございました。

各訓練分野の具体的な定員数等については、今後、厚生労働省と調整が図られるものと思いますが、現時点における実施計画の策定に向けた方針が示されましたので、その方向性等を協議することとしたいと思います。

委員の皆さま、いかがでしょうか。

何か、ご意見、ご質問など、ございますか。

【鹿児島商工会議所 山下委員】

IT分野とデジタル分野の違いって何ですかね。

【鹿児島労働局 廣瀬訓練課長】

I T分野はプログラミングをはじめ情報を活用するための技術を習得するもので、デジタル分野は、一定レベル以上のI T関連資格の取得を目指すものやWebデザイン等のコースを指すものかと思えます。言葉の意味としては、I Tが「情報を活用するための技術」で、デジタルが「情報を数字で表す表現手法」となるようですが、なかなか難しいですね。

これらの分野は国が推進していくとされておりましてけれども、先ほど申し上げましたとおり、地域性を考慮の上、営業・販売・事務分野も活用し、一般的なI Tリテラシーなども含めて、徐々に浸透を図ってまいりたいと考えています。

【新留会長】

I Tというとインターネットを介した情報というイメージがあって、デジタルだともう少し、今どきのSNSとか流通している情報を指すような。いずれにしても、急激に変化してついていけなくなっています。私もInstagramとかTwitterとかやっていますが、YouTubeは授業で必要だからやっていますけど。

ほかはよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、令和6年度「職業訓練実施計画の策定に向けた方針」については、計画の方向性としてご承認いただくということによろしいでしょうか。

→ 出席委員からの「異議なし」の確認

ありがとうございます。

令和6年度「職業訓練実施計画の策定に向けた方針」について、ご承認いただきました。

事務局から、追加で何かございますか。

【鹿児島労働局 廣瀬訓練課長】

「令和6年度「職業訓練実施計画の策定方針」につきまして、ご承認いただき、ありがとうございました。

今後も、県・機構・労働局の三者による連携に努め、実効ある職業訓練計画の策定に取り組んでまいりますので、よろしく願いいたします。

ここで関連して、一点ご提案させていただきたいと存じます。

求職者支援訓練につきましては、令和6年度の認定コースの第1四半期分の募集が年明け1月からスタートすることになります。

これに伴いまして、第1四半期分の各分野の募集数の根拠となります暫定計画を年内に作成する必要があります。

本日、ご承認いただきました訓練計画の策定に係る方向性を基に、厚生労働省から改めて示される設定上限数を勘案の上、第1四半期分のみ暫定計画を作成したいと考えておりますが、この作業につきましては、県・機構・労働局の事務局にご一任いただきたく、委員の皆さまにご提案申し上げます。

【新留会長】

ただいま提案がありました「令和6年度・第1四半期分の求職者支援訓練に係る暫定計画の作成」については、県・機構鹿児島支部・労働局に一任することとして、ご承認いただけますでしょうか。

→ 出席委員からの「異議なし」の声を確認

ありがとうございました。

令和6年度第1四半期の「暫定計画」の作成については、一任しますので、よろしく願います。

それでは、ほかにご意見等がないようでしたら、本日の議事は、これをもって終了させていただきます。

皆さまのご協力、ありがとうございました。

最後に、労働局から何か連絡事項等がありますか。

【鹿児島労働局 中所局長】

閉会前に、私からも一言申し上げます。

本日は、熱心なご協議を賜り、誠にありがとうございました。

キャリア形成機会に恵まれてこなかった若者や女性、就職氷河期世代の方々に加え、人手不足分野や成長分野への職種転換を希望する方々の安定した就職を実現させるためには、仕事に必要なスキルや技能等の習得を支援する意義は極めて大きく、このことから「職業訓練」というツールが引き続き重要な役割を担っていくものと考えられます。

労働局・ハローワークでは、一人でも多くの方々に、このツールを活用していただくため、今後も様々な機会を捉えた周知・広報に努め、職業訓練への適切な誘導と支援によって、就職の実現を図るための取組を鋭意進めてまいりたいと考えておりますので、引き続き、構成員の皆さまのご理解・ご協力をお願いいたします。

【鹿児島労働局 有村訓練課長補佐】

令和6年度「職業訓練実施計画の方向性等」につきまして、ご協議いただき、ありがとうございます。

引き続き、関係機関の一層の連携により、公的職業訓練制度の円滑な運営を図っていきたいと思いますので、皆さま方のご協力をお願いいたします。

また、次回の協議会につきましては、第2回中央職業能力開発促進協議会の開催に合わせて行うこととなり、令和6年3月の開催を予定しております。

次回協議会へのご出席につきましても、重ねてお願い申し上げます。

本日は、長時間にわたるご議論を賜り、ありがとうございました。