

令和6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 山元訓練課長補佐】

少しお時間早いですけれども皆様お揃いの方ですので、ただいまから「令和6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山元と申します。

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6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、労働局長の永野からごあいさつを申し上げます。

【鹿児島労働局 永野局長】

労働局長の永野でございます。

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、令和4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2024」（いわゆる「骨太の方針」）におきまして、リスキリングによる能力向上支援の推進

が、賃上げを持続的・構造的なものとするための三位一体の労働市場改革に、引き続き、盛り込まれるなど、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、求人が求職を上回る状況が長く続いており、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ございます。

本日の協議会では、去る10月2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。

どうぞよろしく願いいたします。

#### 【鹿児島労働局 山元訓練課長補佐】

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。

また、ご発言にあたってのお願いでございますが、ご発言の際には、事務局よりマイクをお持ちいたしますので、お名前をお伝えいただいてからご発言をお願いいたします。

なお、本日事務局の説明は着座にて失礼いたしますので、ご出席の皆様におかれましても、どうぞお座りになったままご発言をお願いいたします。

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、昨年に引き続き鹿児島大学の新留委員をお願いしたいと考えていますが、いかがでしょうか。

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、どうぞよろしく願いいたします。

#### 【新留会長】

鹿児島大学キャリア形成支援センター長の新留です。

今回も、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、よろしく願いします。

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 菅原職業安定部長】

職業安定部長の菅原でございます。

今回、初めて協議会に参加される委員の方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、令和4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」、「③教育訓練給付制度による訓練機会の確保」という、大きく分けて3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、委員の皆様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合っ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5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。

最後に、「教育訓練給付制度による訓練機会の確保」につきましては、令和5

年度の第2回の協議会から新しく加わった項目になりますが、地域の指定講座の状況を共有し、委員の皆様からご意見を賜りながら、訓練ニーズの高い分野等について、指定講座の拡大を目指していくこととなります。

協議会の概要につきましては、以上となります。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

#### 【新留会長】

ありがとうございました。

協議会の目的や令和4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 ワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証」について、事務局から説明をお願いします。

#### 【鹿児島労働局 金田訓練課長】

労働局訓練課の金田です。

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3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・機構の協力のもと、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、「介護・医療・福祉分野」で、これは前回の令和5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。

4ページと5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。

まず訓練実施にあたって工夫している点につきましては、介護現場の最前線にいる外部講師を招聘し、現在の介護現場の実情やトレンドを受講生に伝えるようにしている、近年は、介護ロボットをはじめ、介護者の負担を減らすための機器等の導入が進んでいるため、そういった機器をレンタルし訓練に活用しているなど、数年で大きく変化する介護のやり方や情報について訓練生に伝えるため工夫しているとの回答がありました。

また、就職後の業務のイメージができるように、現場映像の活用や実際の病院、介護施設等の見学を実施したり、長期間訓練において緊張感を持続できるよう受講生による発表の機会を設けたり、資格取得への対策講座や勉強会の実施など、訓練及び求職活動への意欲向上が見込める取組がなされています。

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、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、外部講師の活用が有用だが講師の報酬もあがっておりそういった費用も配慮してほしい、介護で働きたいと思う人が増えるよう介護の魅力や現状を伝えてほしいといった内容の要望が上がっております。介護の魅力や現状、訓練制度の周知・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伝達することといたします。

続きまして、6ページは、訓練修了者へのヒアリング結果となります。訓練修了者からも講師から実際の介護現場の様々な事例や症例を聞いたことが役に立っている、映像学習で就職後の事がイメージ出来たといった回答がありました。

そのほか、利用者とのコミュニケーションの取り方を身に付けたことが役に立ったとの意見もありました。

続きまして、7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、雇入れ企業においてもコミュニケーション能力、対人スキルが介護業務を遂行する上で重視されていることがうかがえます。

また、訓練において実際の現場の様子を積極的に伝えることが、現場とのギャップを少なくすることに繋がっているとの評価を得ています。

そのほか、上位資格取得への意欲継続、本人が達成感を得られ成長へ繋がるための取組に関する意見もあり、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、8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、適切な受講あっせん、介護現場の魅力、現状を理解してもらう取組が必要、訓練機関の工夫が訓練希望者、受講者増につながるようホームページや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、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いたします。介護現場の魅力、現状を理解してもらうためミニ説明会の実施などを促していきます。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、引き続きホームページ、SNS等の活用、情報誌等への記事掲載など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

一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。

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、対人スキル、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いたします。

また、訓練機関からの費用負担に関する意見につきましては、令和7年度の概算要求により、認定職業訓練実施奨励金、委託費ともにひとりあたり月3千円の引き上げがなされる予定ですが、引き続き厚生労働省へ改善要望を行います。

なお、今回の検証で受講生、受入企業から習得が望ましいとされたスキルなどにつきましては、一方で訓練実施機関においても現場の現状に合わせた訓練内容に見直ししているとの声もあったことから、訓練カリキュラムの改善に関しては必要性、実施の可否など関係機関で情報共有をしております。

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、訓練修了後の人材イメージを踏まえた求人開拓、職業紹介を行うなど、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ことになるのでしょうけれども、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見直し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、介護・福祉への仕事理解を促すような効果的な周知・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、ございませんでしょうか。

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「イ 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「ウ 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 下畝雇用労政課長】

鹿児島県商工労働水産部雇用労政課の下畝でございます。よろしくお願い申し上げます。

県の雇用労働施策の推進に当たりまして、日頃よりご理解・ご協力を賜り、この場をお借りして感謝申し上げます。

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「令和6年度 鹿児島県公共職業訓練の概要」をご覧ください。

1ページでございますが、県立の4つの高等技術専門校において、新規学卒者等を対象に、職業訓練を行っております。吹上、宮之城、始良、鹿屋の4カ所があり、8つの訓練科を設置しております。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。

なお、吹上校の機械整備科については、入校生の減少により、今年度及び来年度の入校生について、募集を停止しております。

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140名に対し、入校者が89名、入校率は63.6%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5年度の訓練生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86名のうち、78名が就職し、就職率は90.7%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70.5%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5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分野の訓練コースは、令和4年度から実施しておりますが、デジタル社会の進展に対応していくため、5年度は「ITプログラマー養成科（資格取得コース）」を1コース追加し、2コース実施するとともに、新たにWEB制作の手法を学ぶ「ITビジネス科（WEB制作）」を2コース設定し、デジタル人材の育成強化に取り組んだところです。

その下の営業・販売・事務の分野では43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活用など、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21コース実施しております。人手不足の強い分野であります。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」、介護の基本を学ぶ「初任者研修」を実施するとともに、保育士や栄養士等を養成するコースを実施しております。

一番下の「合計」欄をご覧ください。全部で82コースの訓練を実施し、総定員1,539名に対し、1,176名が受講しており、定員充足率は76.4%、就職率は本年9月末時点で、79.0%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。一番上のIT分野の訓練コースは、本年度は、「ITプログラマー養成科(資格取得コース)」を1コース追加し、3コースとしたほか、その下の営業・販売・事務の分野にも、新たにパソコンを活用した販売やWEB制作の基礎技術を学ぶコースを、また、下から4番目のデザイン分野の訓練コースにも、新たにWEBデザインの手法を学ぶコースを設けており、全体として、IT・デジタル関係の訓練コースの充実を図っております。

その他の訓練コースはほぼ昨年度と同様になりますが、一番下の「合計」欄にありますとおり、今年度は、全部で91コース、定員1,708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、県が運営しており、6つの訓練科を設置しております。

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51名、入校率は51%となっております。

下の表は、令和5年度の訓練生の就職状況等についてまとめております。修了者41名に、訓練途中で就職した7名を加えた48名について、就職者が39名であり、就職率は83.0%となっております。

なお、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。

8ページから12ページでございますが、県と市町村のリスクリングに関する事業をまとめております。デジタル技術の進展や職業人生の長期化等の労働環境の変化に応じて、新たな知識や技術が求められる中、国の交付金を活用し、農林水産業や中小企業等の従事者のリスクリング(学び直し)を支援する事業として、県では、IT技術の導入等に関するセミナーや講習会など14の事業を、市町村では、鹿児島市や薩摩川内市等8つの市町で、12の事業を実施しております。

以上で、県の説明を終わらせていただきます。よろしく願いいたします。

#### 【高齢・障害・求職者雇用支援機等鹿児島支部 納富支部長】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機 鹿児島支部の納富でございます。日頃より当機構業務につきまして、ご理解とご協力を賜り、この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

お手元の資料「当機構の職業訓練の概要」をご覧ください。

着座して説明をさせていただきます。

めくっていただきますと、離職者訓練についてですが、ポリテクセンター鹿児島では、施設内訓練としまして、約6か月間、求職者を対象に、企業の生産現場への就職に向けたものづくり分野の訓練を実施しております。

令和6年度の定員は374人で、9月末時点の定員充足率は、87.4%でございます。令和5年度末の定員充足率が、72.0%、記載はありませんが、9月末では、75.0%ですので、前年同月比で12.4ポイント増となっております。

要因といたしましては、コロナ禍における雇用のセーフティネットとして、一定数増員してはりましたが、令和6年度は、企業活動の活発化、それに伴う有効

求人倍率の高止まり等を鑑みて定員数の減(36人)を行ったこと、また、様々な広報の取組から入所者が増えた(10人)ことが考えられます。取り組みとしましては、SNSや動画を活用した広報の取り組みを強化しました。また、ハローワーク鹿児島と連携し、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、当センターの会議室で開催していただくことで当センターのことを知っていただく機会を設けさせていただきました。結果、訓練コース説明会へ参加する方が増えたことが大きな要因であると考えております。なお、年間を通して下半期は、受講者が減少する時期でもありますので、引き続きハローワークと連携して、周知広報に努めてまいりたいと考えています。

なお、就職率につきましても現在87.9%と、好調だった令和5年度を更に上回っております。

次に、ポリテクカレッジ川内の学卒者訓練でございます。

こちらは、2年間の訓練で高等学校卒業生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6年度9月末時点の実績でございますが、定員65人に対し入学者数が73人、定員充足率は112.3%と、令和5年度の定員充足率88.6%から大幅に増加しております。

定員確保につきましては、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、推薦入試(一般推薦・自己推薦)の回数の増加及び入試時期の前倒しを行うなど、受験生の確保に努めました。また、就職を含めた進路決定率については、令和5年度も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。

こちらは、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6年度9月末時点において、県内2施設で合計485人に受講いただいております。上半期において目標値660人の半数以上を確保しております。

令和6年度のコースといたしましては、「マシニングセンタプログラム技術」、「現場のための電気保全技術」「実践建築設計2次元CAD技術」などを準備しております。

次に、生産性向上訓練でございます。

これも在職者向けの訓練でございます。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、効率よく分析するためのデータ集計や、チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割、成果を上げる業務改善等がございます。

令和6年度9月末時点の受講者数が467人と、上半期において目標値770人の半数以上を確保しております。

昨年度この場で紹介しました、従業員のすき間時間に訓練が受講できるサブスクリプション型生産性向上訓練についてですが、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実施しておりますが、今年度は、徐々に申し込みも増えて参りました。

次ページ以降につきましては、実績の詳細となっておりますので、後程ご覧ください。

当機構からの説明は以上です。

#### 【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。

私の方からは、協議事項ウの「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、先ほど鹿児島県商工労働水産部雇用労政課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5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9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段目を見ていただきます。左から順番に分野、コース数、定員数、受講者数についてまとめたものになります。令和5年度はこの表の右下にもありますとおり、2,065名の方に受講していただいております。

資料の10ページ及び11ページはその内訳になりますが、後ほど協議事項オでこちらを参考にして、令和7年度の訓練計画策定方針についてご説明いたしますので、よろしく願いいたします。

また、資料の12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。

令和5年度の実績につきましては、以上とさせていただきます。次に、資料の13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14ページの図1、同じくページの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14ページの図2になります。

まずは、資料14ページの図1「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22%で最も多く、次いで「IT分野」が僅差の21.4%、「医療事務」の分野が12.4%となっております。

この数字を踏まえまして、先ほどご紹介した9ページの実績資料をもう一度ご覧いただきますと、コース数が多い分野として「営業・販売・事務」の64コース、次いで「介護・医療・福祉」の22コース、「医療事務」、「製造」の14コース

となっていますので、IT分野以外に関しては、ある程度ニーズにマッチしたコース数が設定されていると言えると思います。

続いて先ほどのページに戻っていただいて資料14ページの下の図2「訓練を何で知りましたか」をご覧ください。

こちら本年度の4月から9月までの集計になりますが、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42.71%、「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24.05%、次いで「友人・知人に勧められた」が12.59%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訓練の周知・広報のために、どのような取り組みを行っているかをご紹介させていただきたいと思います。資料の15ページ「各所のとりくみ」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イベントとして令和5年度の取組にはなりますが、機構鹿児島支部と連携して電子配線・溶接シュミ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16ページ「その他の取組」をご覧ください。こちらは、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、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います。また、来月11月には、資料1枚めくっていただいて、17ページ、18ページ、イメージ図で恐縮ですが市電の車体広告を予定しております。

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19ページ、ハロトレ通信の発行、資料20ページ市電の窓吊り広告、資料21ページ鹿児島労働局が独自に作成したリーフレットによる受講給付金の周知、次の資料22ページは、昨年度から就職支援のための新しい取組として開始したもので、職業訓練中の、オンラインによる職業相談の周知の案内になります。資料23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24ページも先ほどご紹介した体験会の案内になります。

今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と感じておりますので、引き続き、新しい試みも検討しながら、効果的な周知・広報に努めてまいります。

また、資料25ページには、求職者支援訓練の受講生の方のご意見などを「受講者の声」としておつけしておりますので、こちらもお時間のあるときにご覧いただければと思います。受講生の皆様からはいつも温かいご意見をいただいております。

次に資料の 26 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、資料にも記載してございますが、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、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。

また、キャリアコンサルティングは、企業や教育機関などでも活用されているものですが、このうち、主にハローワークで行われている「訓練受講希望者など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 27 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。

先ほど協議事項ア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、「習得されたスキル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」との意見が述べられていますが、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。

次に資料 28 ページをご覧ください。こちらは、令和 5 年 4 月から令和 6 年 3 月までのジョブ・カード作成支援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教育訓練給付制度の専門実践教育訓練が一番多く、次に公共訓練、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。

続きまして、資料 29 ページをご覧ください。

厚生労働省が行っている事業についてもご紹介しておきたいと思います。「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」になります。

資料 30 ページ、31 ページが求職者の方向け、資料 32 ページ、33 ページが企業の方向けのリーフレットになります。

厚生労働省は、2026 年度までに 230 万人のデジタル人材を育成することを目標としており、公共職業訓練などを通じてデジタル職種未経験者をデジタル人材として育成する取り組みを進めて参りましたが、企業では、業務経験者や、未経験の場合であっても、若手の人材を求める傾向があり、業界未経験のミドル・シニア層は就労において不利な状況にあるという実態があります。

そのような事情をふまえて、デジタル職種への就業の支援として、デジタル分野の訓練を受講した 35 歳以上のデジタル職種未経験の方に対して、実践の場

(派遣就業)を通して、実務経験を積んでいただき、就業を支援するという事業になります。

次に、資料の 34 ページをご覧ください。

学び・学び直しの実践に向けて、国などが行っている支援策には様々なものがございますが、「従業員のキャリア形成を促すもの」として、厚生労働省が行っているキャリア形成・リスキング推進事業があります。

資料の 35 ページ、36 ページが個人の方向け、37 ページ、38 ページが企業の方向けのリーフレットになります。

能力開発基本調査などによりますと、「在職者へのキャリアコンサルティングがなかなか活用されていない」というデータもあるようですが、先ほどご紹介したジョブ・カードなどを活用して、従業員の方の自律的なキャリア形成やリスキングの支援を通じて、企業の組織活性化や生産向上につなげていくことも目的の一つとしている事業になります。

人材開発に取り組む事業主様への支援といたしましては、今ご紹介したキャリア・形成リスキング事業以外にも、国が行っている支援策がいくつかございますので、ご紹介しておきます。資料は、39 ページになります。

右側の表、下から 3 番目教育訓練給付金につきましては、次の協議事項エで詳しくご説明いたしますので、一番下の人材開発支援助成金、資料少しめくっていただいて 4 5 ページの真ん中あたり「人への投資促進コース」について少し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、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。

そのまま資料の下のほう「事業展開等リスキング支援コース」をご覧ください。令和 4 年の 12 月から「事業展開等リスキング支援コース」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行った場合に、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。

私どもといたしましては、今ご紹介させていただいた、キャリア形成・リスキング推進事業、人材開発支援助成金、次の協議事項エでご説明する教育訓練給付制度の積極的な活用勧奨にも取り組んでおります。

構成員の皆様におかれましても、引き続きその周知にご協力いただきますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

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。

鹿児島県からは、令和6年度に実施する「地域リスクリソング推進事業」について、実施地方公共団体名、事業名、事業概要等の具体的な説明もございました。

委員の皆さま、何か、ご意見、ご質問などございますか。

ほかに意見等がないようであれば次の議題にうつります。

次の項目「エ 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。

【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。

私の方からは、協議事項エの「教育訓練給付制度による訓練機会の確保等」について説明させていただきます。資料47ページ以下になります。

では、まずは資料48ページ、教育訓練給付の概要について説明いたします。

教育訓練給付制度は、「労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度」です。

教育訓練給付制度は、講座の訓練期間やレベルにより給付内容の異なる3つのタイプがあります。表の一段目のブルーの欄にありますとおり、左から「専門実践教育訓練給付」、「特定一般教育訓練給付」、「一般教育訓練給付」の3種類があり、訓練の種類によって、それぞれ給付率が異なります。

左から専門実践教育訓練給付金が受講費用の50%、上限年間40万円、プラス追加で受講費用の20%、上限16万円、さらに、2024年の10月以降に受講した方はさらにプラス追加で受講費用の10%、上限8万円、合計で年間64万円、受講費用の最大80%が給付されるというものになります。真ん中の特定一般教育訓練給付は受講費用の40%、上限20万円、こちらにもさらに10月以降に受講した方はプラス追加で受講費用の10%、上限5万円、合計で25万円というものになります。右側が一般教育訓練給付で受講費用の20%、上限10万円が支給されるというものになります。

そのまま表の中程、講座数及び受給者数を見ていただきます。講座数、受講者数ともに一番右の「一般教育訓練給付」が多く、次いで一番左の「専門実践教育訓練給付」、真ん中の「特定一般教育訓練給付」となります。

資料少し飛んで50ページに教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験などを整理してございますので、こちらをご覧くださいと具体的なイメージが付きやすいかと思えます。分野ごとに整理をしておりますが、例えば左から大型自動車免許などの輸送・機関運転関係ですとか、その横、キャリアコンサルタント、社会保険労務士など専門サービス関係といったもの、あるいは真ん中あたりにある介護福祉士、看護師といった医療・福祉関係といったような、様々な公的資格や民間で実施される資格試験まで、かなり広い範囲でこの対象講座が実施されている状況となっております。

では、鹿児島県の状況について見ていきたいと思えます。

資料51ページの指定講座の状況をご覧ください。このグラフは、訓練実施者の住所ごとに指定講座数を集計しているものになりますので、例えば、東京に住

所がある企業がオンライン講座を開講している場合であったり、他の県に開校している場合であっても、東京にカウントされているということになります。

鹿児島県は、右から2番目の棒グラフになりますが、九州でも福岡に次いで2番目に指定講座数が多いことがうかがえます。昨年度の同時期では、249件でしたので、昨年度より約30件増加していることになります。分野別の割合といたしましては、青色の「輸送・機械運転」が最も多く、ついでオレンジの「医療・社会福祉・保健衛生」となっています。

さらに次のページ、52ページで「鹿児島県」の指定講座の状況を詳しく見ていきます。まずは、資格免許別の指定講座数になります。縦に見ていただきますと左側が全国、右側が鹿児島県となります。左側の「輸送・機械運転関係」を見ていただきますと、大型自動車第一種免許、中型自動車第一種免許等、全ての資格について、指定講座が設定されていることが分かります。その下の「医療・社会福祉・保健衛生関係」につきましては、鹿児島県で指定講座があるのは、「介護福祉士」、「介護福祉専門員」、「介護初任者研修」、「看護師」、「保育士」、「歯科衛生士」とややばらつきがみられます。さらに一番下の「専門的サービス関係」は0、次のページめくっていただいて、上から「情報関係」、「事務関係」と3つ下の「技術・農業関係」も0、鹿児島県では指定講座の設定自体がないものが多いということになります。

続きまして資料54ページ、「都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について」を見ていただきますと、令和4年度の数字にはなりますが、鹿児島県は右側の下から3段目の欄、赤文字で表記させていただいておりますが、専門実践の初回受給者数が457名、一般受給者数が720名で、合計で1,177名、また、鹿児島県も、全国の傾向と同じく、特定＋一般教育訓練給付の受給者の占める割合が大きいということになります。

以上、ここまで鹿児島県の指定講座に関する資料を見て参りましたが、訓練ニーズについても再度確認しておきたいと思えます。先ほどの協議事項ウで見ていただいた資料14ページ図1をご覧ください。

先ほどご紹介いたしましたとおり、こちらは、令和6年4月1日から9月30日までの希望する「職業訓練」の求職者ニーズをまとめたものになりますが、鹿児島県において、ニーズが最も高いのは、「営業・販売・事務」分野、次いで「IT」分野、教育訓練給付の分類で申しますと「営業・販売関係」、「事務関係」もしくは「情報関係」になろうかと思えますが、資料53ページに戻っていただいて、左側の縦の欄の上から3つ、「情報関係」、「事務関係」、「営業・販売関係」の右側の鹿児島県の合計欄をご覧くださいますと、ほとんど設定がないということがうかがえます。

今後も本協議会において、構成員の皆様からの意見を反映させていただきながら、教育訓練給付制度の周知広報及び指定講座拡大のための取組を行っていく所存でございます。

構成員の皆様におかれましては、引き続き、ご意見、ご協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

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。

本協議会において、教育訓練給付制度について協議することとなった経緯としましては、ただいま説明があったとおり、指定講座の地域偏在が挙げられるかと思えます。

特に情報関係の指定講座などは県外の教育機関に依存している状況にあるようです。

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。

**【中小企業団体中央会 福山委員】**

中小企業団体中央会の福山と申します。

鹿児島県のニーズとして営業・販売・事務が多いということですが、資格取得に関してはオンライン講座の受講者が多いのではないかと思うのですが、その実績というのは反映できないのでしょうか。

**【鹿児島労働局 浦口地方人材育成対策担当官】**

事務局より回答いたします。

職業訓練に関しては、オンライン訓練も増えてきていますが、教育訓練給付の資格取得講座に関しては、資格の種類にもよりますが、オンライン講座はそこまで多くはないと認識しております。

**【中小企業団体中央会 福山委員】**

専門的サービスの資格、例えば社労士などオンライン講座でも教育訓練給付の対象となっている講座は結構あると思うんですが、そういった実績というのは把握されていらっしゃるのでしょうか。

**【鹿児島労働局 浦口地方人材育成対策担当官】**

あくまで本日お付けした資料は鹿児島県の実績になりますが、この資料によると、鹿児島県の社労士講座は0となっております。全国的なものであれば、もう少し数字は上がるかと思えます。

**【中小企業団体中央会 福山委員】**

例えば鹿児島の方がオンライン講座を受けて、あとから教育訓練給付を受ける、その実績もないということですか。

**【鹿児島労働局 浦口地方人材育成対策担当官】**

そうですね、鹿児島で指定講座を開いているものはないということになります。

【中小企業団体中央会 福山委員】

わかりました。ありがとうございます。

【新留会長】

基本的なものかもしれませんが、県外で受講して給付を受けているということはありませんか。

【鹿児島労働局 浦口地方人材育成対策担当官】

今回の資料は、鹿児島県の受給者数および支給額をお示ししたのになりましたので、受給者の中で、県外のオンライン講座、オンラインと通所をミックスした講座、または通所の講座を受講されている方がいらっしゃる可能性はありますが、県外の指定講座を受講されている方の実績に特化して把握はしておりません。

また、給付を受けていらっしゃる方の実績を一人一人お調べすれば確認できる可能性はありますが、今回の資料は、あくまで鹿児島県の指定講座拡大という観点から資料をお作りしておりますので、現時点ではそのような形でのデータの取得はしていないということになります。

【新留会長】

ほかにご意見等ございませんか。

関係機関の皆さまにおかれましては、県内の学校においてもカリキュラムの設定を行う方向でご検討いただければと思います。

また、こういう制度があること自体、働いている人が知らないということも割とあるように思いますので、是非今後も周知・広報に努めていただければと思います。

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 金田訓練課長】

労働局訓練課の金田でございます。

それでは、「令和7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57ページをご覧ください。

令和7年度予算の概算要求におきましては、政府の「デジタル田園都市国家構想総合戦略」実現に向けて、引き続き、デジタル推進人材の育成を図るため、デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乘せなどの内容が盛り込まれているところです。

続きまして、58、59ページをご覧ください。

こちらは、10月2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。

60ページをご覧ください。

令和7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6年度と同程度の規模で計画を進めております。

続きまして、61ページをご覧ください。

先ほど説明がありましたが、令和5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、当てはまらない箇所もありますが、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。

補足いたしますと、「介護・医療・福祉分野」は、介護、保育士、栄養士、歯科技工士等の知識・技能の習得に向けた訓練内容となります。

また、「デザイン分野」は、服飾（洋裁）やWEBデザインに関する知識・技能の習得を図る訓練内容となっております。

次に、同じページの下の水色で困っている箇所をご覧いただきたいと思いますが、求職者支援訓練の基礎コースの認定規模につきまして、15%と記載がございます。令和5年度の計画では、基礎コースの認定規模を40%程度としていましたが、実績は15%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。

次に、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、3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、60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が、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以下になっているということになります。

資料63ページは、令和6年度計画の実施方針と取組状況になります。

それでは、64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7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。

令和5年度の訓練実績、令和6年度の実施計画、取組状況を踏まえまして、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、就職率向上のため、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。

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っております。

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。

DXというと何でも入ってきてしますので、若干の抵抗があるところではございますが、経済団体におかれましては、DXやリスキングに関するセミナーですとか、勉強会ですとか、いろいろな取組もされているかと思うのですが、そのあたりの状況はいかがでしょうか。よろしければ、ご紹介いただけますでしょうか。

#### 【鹿児島県経営者協会 田島委員】

経営者協会田島と申します。

ChatGPTが出てきて2年経って、生成AIがこれぐらい伸びてきて、デザインとかいくつかコースがありましたけど、たぶんド素人でも作れるような時代が来ると思うし、皆さん作れるような気がするの、ひょっとすればこういうコースは早急に見直していかないといけないのかなという感じがしています。

私がどんなデザインを作って、と指示をすれば、きれいなデザインのもので出てきたりするの、そういうものを勉強してもなかなか就職に結びつかないような気がするし、ChatGPTとエクセル・ワードコースは設定されているようですので、マイクロソフトコパイロットの使い方だったり、今の時代に合わせたコースを設定した方がいいのかなという感じはしています。以上です。

【新留会長】

ありがとうございます。

イラストは私もAIに描いてもらっていますね。本当に簡単に描けますので。それから大学では、レポートを書く学生さんの文章が美くなりました。箇条書きにしたり、非常に良い文章を出していて、世界が変わりつつあります。

ほかに意見等がないようであればよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

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」の声を確認

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 金田訓練課長】

「令和7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す。

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7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7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7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。

では、事務局に進行をお返しいたします。

**【鹿児島労働局 永野局長】**

閉会にあたり、私から一言申し上げます。

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 山元訓練課長補佐】**

令和7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7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。