

## 令和4年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会議事録

日時：令和5年3月14日（火）

10:00～11:30

場所：公立学校共済組合高知会館

3階 飛鳥の間

### 【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】

定刻より少し早いのですが、委員の皆様がお揃いになっておりますので、ただ今から「令和4年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会」を開催いたします。委員の皆様におかれましては、お忙しい中、本日の会議にご出席賜りまして誠にありがとうございます。

私は、高知労働局職業安定部、訓練室長の込山と申します。このあとの会議の議事進行につきましては、設置要綱の規定に従いまして、本協議会の会長である高知労働局長にお願いすることになりますが、それまでの間、事務局である私のほうで進行役を務めさせていただきます。よろしくお願ひします。

まず、資料のご確認をお願いします。封筒に「令和4年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会」と書いた資料、それと厚生労働省で2月14日に開催された「令和4年度第2回中央職業能力開発促進協議会（議事次第）」という資料、それから「離職者・在職者のためのハロートレーニングガイド」という冊子、「人材開発支援助成金について」という説明のパワーポイントの資料を入れております。

それから本日机上配布としまして、「業務主要指標」という高知労働局職業安定部のものを配布させていただいておりますので、後ほどこの数字についてもご説明させていただきます。資料の不足等はありませんでしょうか。

本日ご出席いただきました本協議会委員及び出席者のご紹介につきましては、協議会資料の2ページにある座席表と3ページの出席者名簿にかえさせていただきます。

なお、本日、高知県専修学校各種学校連合会近藤会長、高知商工会議所谷協専務、商工会連合会中川専務が都合により欠席となっております。高知県教育委員会竹崎教育次長も公務のため、高等学校課並村課長が代理で出席となっておりますけれども、急遽、急な会議が入ったとのことで欠席となっております。

それでは会議に移らせていただきます。開会にあたりまして、高知労働局長の中村克美よりご挨拶申し上げます。

### 【高知労働局 中村労働局長】

高知労働局の中村でございます。本協議会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本日はご多忙の中、「令和4年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会」にご出席いただ

きまして、誠にありがとうございます。

また、委員の皆様方におかれましては、日頃より高知労働局の行政運営に、多大なご支援、ご協力を賜っており、厚く御礼申し上げます。

さて、本協議会は、昨年 3 月に改正された職業能力開発促進法におきまして、新たに規定されたものであり、地域の関係者の方を構成員としてご参画いただき、地域のニーズを反映した訓練コースを促進するとともに、訓練効果について把握・検証をし、訓練内容の改善等の協議を行うことを目的に設置・開催するものです。

本日の協議会では、令和 5 年度の「高知県地域職業訓練実施計画」や今後の取組みについてご議論していただくこととなります。高知県の訓練コースをニーズに合ったより良いものとするため、委員の皆様のそれぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただきますようよろしくお願いいたします。

以上、簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

**【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】**

ここから議事次第に沿って進めて参ります。なお、ここからの議事進行につきましては、設置要綱において、「高知労働局長をもって充てる」こととなっておりますので、「中村局長」にお願いしたいと思っております。それでは、中村局長よろしくお願いいたします。

**【高知労働局 中村労働局長】**

それでは、設置要綱によりまして、私の方で会長として議事を進めてまいりたいと思っております。円滑な議事の進行につきましてご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

議題（1）令和 5 年度高知県地域職業訓練実施計画（案）について事務局からご説明をお願いします。

**【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】**

では、私から令和 5 年度の高知県地域職業訓練計画の（案）についてご説明します。まず、説明に入る前に、中央協議会資料の 64 ページをご覧ください。

この 64 ページには、公的職業訓練のことを「ハロートレーニング」という愛称で呼んでおりますが、公共職業訓練と求職者支援訓練の全体像ということでこの図をつけております。

公共職業訓練の中には離職者向けのもの、在職者向けのもの、学卒者向けのもの、障害者向けのもの、というようなカテゴリーで分類されております。

それと右のほうの求職者支援訓練というものがあまして、この内容を認識していただいて、私の説明する訓練計画の話聞いていただければ分かりやすいということがありますので、ご案内させていただきました。

それでは、改めて説明に入ります。今年度から「地域職業能力開発促進協議会」となりまして、事業主や求職者等のニーズを職業訓練に反映させることが大きな柱となっております。

これまでも高知県訓練計画を策定しておりましたが、今回から内容を一新しまして、作成す

ることになりました。

では、8ページの令和5年度高知県地域職業訓練実施計画（案）について、ご説明させていただきます。

まず、「1 総設 訓練のねらい」となります。ここは、「中央協議会」で策定されております、訓練実施計画に沿った内容としています。計画期間は令和5年4月1日から令和6年3月31日の1年間です。

計画の改定として、公的職業訓練の実施状況を踏まえ、必要な場合には改定を行うこととしています。

次に「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」についてです。本日机上配布させていただいております「業務主要指標」になりますが、高知県の令和5年1月の有効求人倍率は1.26倍となっています。情勢判断としては、「新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に注意が必要であるものの、改善の動きが見られる状況としています。

一方、正社員求人倍率は、0.93倍でして、全国40番目となっております。前年同月の0.87倍からは改善しているものの、新規求人に占める正社員求人の割合は44.8%であり、全国の46.6%と比べると低い水準となっています。

正社員求人の職種については、求人者と求職者の間にミスマッチがあり、これらの対策としてスキルの不足する求職者に対してスキルアップを図る必要があります。

また、高知県においては、全国に先駆けて少子高齢化が進んでおり、人手不足が顕著となっています。そのため、公的職業訓練を通じた人材の育成を行い、人材が不足している分野の人材確保も求められています。

さらに、多様な求職者に対して、個々の状況による再就職を支援するため、人材ニーズを踏まえた公的職業訓練を実施する必要があるとしています。

次に直近の公的職業訓練をめぐる状況になります。こちらには、令和4年度の12月末現在の状況を記載しています。

高知県の新規求職者23,128人で、求職者支援訓練の対象者となる可能性のある、特定求職者と言われる者は9,919人でした。

この状況を踏まえ、離職者に対する公共職業訓練は594人、求職者支援訓練は171人の方が受講している状況となっています。

補足をさせていただきますと、昨年の令和4年7月に雇用保険法の改正がありまして、求職者支援訓練に雇用保険の受給者が、受給しながら求職者支援訓練を受けることができるという制度改正がされております。それまで求職者支援訓練の受講者数が伸び悩んでいたのですが、昨年の7月の改正によって前年度比150%増という状況になっております。一方そのあおりで公共職業訓練は前年度比91.9%となっております。

次に「3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針」についてとなります。

前回の1回目の協議会で、令和5年度高知県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）としてお示ししていましたが、17ページの表に基づいて、実施状況の分析を行った結果、①～⑥の内容について、令和5年度の方針としていました。

その①～⑥の課題があると判断させていただいた内容を基に、10ページの方針を立てていま

す。

具体的な方針を説明していきます。

①としまして、就職率が高く、応募倍率が低い分野として「介護・医療・福祉」分野がありました。これについては、高知県では、他県に比べ、高齢化が進んでいることから、この分野の訓練の設定は必要であるため、応募・受講しやすい募集期間・訓練日程を検討したうえで実施するとともに、訓練内容や効果を踏まえた受講の勧奨を強化する方針としました。

②としましては、応募倍率が高く、就職率が低い分野として、「デザイン分野」や「理容・美容関連分野」がありました。これについては、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、また十分な就職支援かについて検討したうえで、運用を見直します。

これについては、訓練の効果検証の結果も踏まえ、ハローワークも含めた機関が連携した就職支援の強化を行うこととしています。

③としましては、応募倍率が低く、就職率が低い分野として「営業・販売・事務分野」がありました。これについては、求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか、また就職支援に課題がないか、強化する必要はないか等の検討を行いたいと思います。

④としましては、求職者支援訓練のうち、基礎コースの設定が令和3年度の計画では、認定規模の30%となっていました。実績は6%程度でした。

就労経験が少ない方や、就職困難な方等の就職支援には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効とされていることから、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定を行うことが必要となります。

⑤としましては、委託訓練の計画数と実績の乖離についてです。計画は立てたけれども、実施する訓練機関からの応募がない場合や、募集しても受講者が集まらず、中止になってしまうコースが多いことから、中止コースの訓練機関や訓練内容がニーズを踏まえたコース設定となるよう検討を行い、計画数と実績の乖離の解消に努めるとしています。

⑥については、単にワード・エクセル等の事務的なスキルではなく、デジタル人材の育成方針に沿ったデジタル訓練となるような設定を行うこととしています。

また、高知県内では、デジタル人材を育成する訓練施設が少ないことから、訓練施設の開拓等も積極的に行うこととしています。

次に「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」になります。

公的職業訓練のそれぞれの分野での対象者数及び、目標となっている就職率と、設定にあたっての内容や留意事項等を載せています。具体的な数字のご説明は後ほど、一覧表でまとめてさせていただきます。

まず、(1) としまして、離職者に対する公的職業訓練として

①施設内訓練です。こちらは、高知県立中村高等技術学校と、高知職業能力開発促進センター、通称ポリテクセンターと呼ばれておりますが行うものになります。ポリテクセンターでは、主にものづくり分野のコースで、民間の教育機関での実施が難しいコース等で設定を行っています。

続きまして4 ページの②委託訓練です。こちらは、高知県が民間の教育機関等に委託をして実施しています。

「長期高度人材育成コース」は非正規雇用の就労経験が長く、不安定な就労を繰り返している若者が正社員就職を実現するために国家資格等の資格取得を目指すコースとなっており、人材不足分野の介護福祉士、保育士等を重点分野として実施することとしています。

「知識等習得コース」は就職者に必要な知識・技術等の職業能力を付与するための訓練コースで、IT系や、経理、宅地建物取引士、介護系、医療事務系の分野を設定します。また、若年者・女性・就職氷河期世代の方に配慮したコース設定や、育児中の訓練受講希望者に対しては託児サービス提供事業の拡充を図って行きます。

続きまして③として、求職者支援訓練です。

こちらは、主に雇用保険の受給ができない非正規労働者や自営廃業者等に対して、雇用のセーフティネットとしての機能を果たすものとして設定します。

基礎的能力を習得する「基礎コース」を全体の30%、基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する「実践コース」を全体の70%で設定することとしています。

設定時には、地域の産業の動向や求人ニーズを踏まえることとし、多様な方に対応するコースの設定を行うこととしています。

以上が離職者向けの訓練でしたが、次に(2)として在職者に対する訓練です。こちらは、高知県、ポリテクセンター、ポリテクカレッジで実施しているものになります。

実施内容は、ものづくり分野等において、デジタル人材や生産性向上に関するものや、企業のニーズにあった訓練を実施するなどして、企業の従業員のスキルアップを図ることとしています。

(3)は学卒者に対する訓練です。学卒者は、県立高知高等技術学校、同じく中村高等技術学校、高知職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ)で実施されています。いずれの学校も、ものづくり分野での人材育成を行っています。

(4)は障害者訓練です。障害者訓練は、従来、「知識・技能習得訓練コース」として集合訓練を実施していましたが、なかなか有効なものになっていない状況だったため、令和5年度より、定員充足率、就職率が高く、よりニーズのある「実践能力習得訓練コース」のみとして、実施することとしています。

「5その他」としましては受講者に対する訓練終了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関の連携の強化のもと、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等による就職支援を実施します。

高知県が進める産業振興計画とも連携した就労支援の実施をします。

人材不足分野である「介護・医療・福祉」分野の人材確保を支援するために、ハローワーク、訓練関係機関及び高知県福祉人材センターの連携強化による就職支援を実施します。

地方単独事業として実施される「地域リスクリッジ推進事業」については、事業一覧の報告を持って本地域職業訓練実施計画に位置づける。なお、県及び市町村の当該事業一覧は、事業実施年度の地域協議会にて報告する。としております。

続きまして16ページがハロートレーニング(離職者向け)の令和5年度計画の計画数の一覧になります。

前回の協議会で、令和3年度の実績をお伝えしたものが、19ページ～21ページとなります。

この実績と、先ほどの令和 5 年度の計画数を見比べていただきながら、増減等を見ていただくものとしていますが、少し補足させていただきたいと思います。補足説明の資料を配付してよろしいでしょうか。配らせていただきますので少々お待ちください。

〈室長説明資料〉とさせていただいておりますが、こちらは、19、20、21 ページに対応したものです。上の 2 つの分野の数字の割り振りが違っています。実は、委託訓練に「IT 訓練科」というコースがありますが、令和 3 年度はこのコースが、29 コースありました。このコースは、事務系の訓練で、ワードやエクセル、中にはパワーポイント等のスキルが身につくものもありますが、本来「営業・販売・事務分野」として設定されるものです。

それが、分野のコード入力を誤って「IT 分野」で入力されていました。参考までに、見ていただきたいのが、中央協議会資料の 28 ページ以降に経済産業省の「デジタルスキル標準について」という資料があります。

その中で、デジタル推進人材がどういうものかということで、29 ページのところに 5 つほど載っております。「ビジネスアーキテクト」「デザイナー」「データサイエンティスト」「ソフトウェアエンジニア」「サイバーセキュリティー」という職種がデジタル推進人材と位置づけられています。

31 ページ以降には、詳細が載っておりますので、デジタル人材と言う場合は、このカテゴリーで仕事をするという形になっており、こちらで人材育成である必要があります。

そこで先ほどの数字に戻りますが、令和 3 年度の実績数については、既に協議会の資料として入れさせていただいている分が厚生労働省で確定していますので、現時点での修正ができません。

ただ、令和 5 年度の計画を検討するためには、実際はどうであったかを知っておいていただく必要があると思いますので補足資料として配布させていただきました。

配布した資料の、1 ページ目を見ていただくと、令和 3 年度の受講者は全体で 966 人ですが、デジタル人材としての受講者は 20 人でした。

高知県全体として職業訓練でのデジタル人材の育成が 20 人しかできていないということがありますので、もう少し力を入れていくことが必要ではないかと感じています。

そこで、16 ページの令和 5 年度の計画を見ていただくと、令和 5 年度の計画としてデジタル人材として離職者向けのものとして 167 人の育成計画になっておりますので、こちらで進めてまいりたいと思っております。

今後、事業主のニーズや、訓練受講者のニーズ等を踏まえて、コース設定等を行っていくこととなります。

長くなりましたが、以上で、令和 5 年度高知県職業訓練実施計画（案）の説明を終わります。

#### 【高知労働局 中村労働局長】

ただ今の説明について、県・機構から補足や追加説明がありますでしょうか。よろしいですか。ではただ今の説明につきまして何かご質問、意見はございますか。

【高知県商工労働部 濱田副部長】

県の商工労働部の濱田と申します。いつも大変お世話になっております。ご説明ありがとうございました。デジタル分野の充実が大事だというご説明がありましたが、全くそのとおりだと思います。

県では平成30年度からITデジタル人材の育成のため、県単独で様々な講座を実施しております。来年度も高知デジタルカレッジという名称でおよそ8,000万円の予算案を県議会に提出しております。企業内の経営者や従業員の方のスキルアップやリスキリング、また、これから就職、転職をしようとする方に対する講座を実施する予定です。

目的としましては、デジタル化に取り組む企業の量的な拡大を図ること、DXを見据えた先進的な取り組みを行う企業を増やすこととしております。また、企業のデジタル化を支える人材をしっかりと支援していくことと、女性活躍を見据えた取組も進めていくこととしております。

高知労働局公表の高知ハローワーク管内のソフトウェア開発の求人者数を見ると、昨年4月から今年1月までの10ヵ月で平均142名となっています。これに対して求職者数は65名ということで、有効求人倍率は2.18倍となっています。

令和3年度は有効求人倍率が1.56倍となっているため、やはりデジタル分野のニーズが相当高いと認識しております。

商工労働部の中にデジタル化を推進する産業デジタル化推進課という部署がありますので、連携をさせていただければと考えております。

高知デジタルカレッジは、講座の内容は良いと考えていますが、受講生の確保に苦労している面もありますので、ハローワークのネットワークの中で、受講生をご紹介などいただくと助かります。そういったところで連携させていただきたいと考えております。

あと、情報提供ですが、先ほど、県内にデジタル訓練を実施できる訓練機関があまり多くないという説明がありましたが、デジタル分野はリモートが適している分野です。高知デジタルカレッジの講座では、毎年都内のプログラミングスクールに受託いただき、集合形式というよりはほとんどオンラインでトレーニングを実施し、節目節目に集合形式で行っております。可能な限り、県内の訓練機関に受託いただく方が良いと思いますが、こういった選択肢もあるのではないかと思います。

集合形式であれば、遠い方が通いづらいこともありますが、リモートであればそういうことがなくなるというメリットがありますので、ご検討いただければと思います。以上です。

【高知県経営者協会 野村専務理事】

経営者協会の野村です。素朴な疑問が1つあるのですが、職業訓練、年々企業のニーズを把握してやっていたらということ、非常にありがたいと思っております。

ただ、先ほどこの実績が令和3年度の実績を使って、令和5年度の計画を作るということで、通常でしたら令和4年度の着地見込みを踏まえて、令和5年度の計画を一般的には作るのではないかなと思うのですけれども、1年のギャップがあればこの早い流れの時期にちょっとギャップがあるのではないかなと思います。着地を完璧には掴めませんけれども、ある程度見込みという形のほうがいいのではないかなという気がしたので、素朴な疑問として言わ

せていただきました。以上です。

**【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】**

令和4年度に関してはいろいろな訓練機関がまだ走っているもので、まだ募集をしているものもありまして、なかなか着地点が見えかねているという状況があるので、令和4年度の数としては、12月までの数字として計画の中に入れております。

今実績として固まっている令和3年度を使つてのものということで、確かにおっしゃられたようにギャップというのはありえますけれども、1,000人位の数となりますので、そこが令和4年度のものはまだ使いにくい、就職率も含めてなのでまだ確定していないものが多いので使い切れていない状況であります。

当分はこの形で実績が固まっているもので見ていくということになっていくかなと思っています。

**【高知労働局 中村労働局長】**

これは令和4年度についての途中経過というものをもらえないかということなので、そういうものは出せますか。

**【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】**

はい今、計画の中に数としては、令和4年度12月の数を入れております。

**【高知労働局 中村労働局長】**

それを次回にはそういった参考資料として令和3年度を基本として令和5年度を作るとしても、令和4年度はこういう状況だったとわかるようにしたほうがいいのかという、そういう意見ですよ。

**【高知県経営者協会 野村専務理事】**

できるだけ近い予測を使つて計画を立てるべきではないかという意見です。

**【高知労働局 中村労働局長】**

そうですね。令和4年度の確定までは無理なので、少なくとも状況がわかる資料を付けたほうがいいのかという意見ですね。そこはまた、次年度以降は検討するというところでよろしいでしょうか。

**【日本労働組合総連合会高知県連合会 池澤会長】**

ご説明ありがとうございました。この資料の9ページの下の方の3、令和5年度の公的職業訓練の実施方針を見た時に①は「介護・医療・福祉分野」ということで就職率は高いが応募倍率は低い、これに対して次のページの①に応募倍率が低いことに対してはできるだけ受講の勧奨を強化していくというようなことで、ここはストンと腹に落ちるのですが、③の応募倍率が低く、



就職率が低い分野で「営業・販売・事務分野」、ここは就職率が低いというのはある程度理解ができるのですが、応募倍率は、結構高いのではないかなと勝手に想像するのですが、この辺がまずどういうことなのかなということと、コース設定を見た時に、ここの「営業・販売・事務分野」の計画数はすごく多いのですよね。この辺の絡みがちょっと、もう少し説明をいただけたらありがたいです。その辺の理解ができなかったのです。

【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】

実は「営業・販売・事務分野」というものは非常に幅広くなっております。先ほどの委託訓練の「IT訓練科」というものも、「IT分野」ではなく「事務分野」になるということで、一定の、「事務分野」だけを取ったら応募倍率もありますし、就職も良いという状況はあります。

ただ「営業・販売・事務分野」の中でも特化した、宅地建物取引士、経理、科名で言ったら「不動産ビジネススキル養成科」、「簿記スキル養成科」「経理科」など、特化したスキルを身につける事務系のものは全体的に応募倍率が低くて、就職もなかなかしてもらっていないという状況があるということです。

「営業・販売・事務分野」というと大きくくりになってしまっていますので、この中のコース設定の中でも事務は良いけど、経理とかそういったものはちょっと数字が悪いというように、別れている状況になっています。書き方は一括りになっていますので、ちょっとわかりにくいのですが、そういう特化した事務分野は資格取得を目指してしまうということに目がいってしまって、なかなか就職していただけないという状況があったりしますので、全体に振った時にこの分野になってしまうということになります。

【日本労働組合総連合会高知県連合会 池澤会長】

もう1回いいですか。それで、高知の場合は特に①の「介護・医療・福祉分野」の人材が今も不足しているし、近い将来、絶対数まず足りないということで強化するべきだと申し上げてきたところですが、そこに人気があるかないかということや、やっぱりあまり人気がないということなので、何とか受講を受けていただくように力を入れていくということですが、これは特に介護などは相手が人になるので、そういったお仕事が高知の特徴として人材がほしいということがあると思うのです。

もう片方で冒頭発言されたようにDXの部分があって、こちらのほうは対「人」ではなくて、デジタルとかシステムとかそういったほうの人材ということで、ここらがすごく相反するイメージがあるのです。

それで本省の資料を見ると、DXについて各都道府県の令和4年度1回目の協議会の意見のまとめを見ていると、ほとんどのところがやっぱりDXに絡んだところに人材をという意見が出ています。

そこも大事ですが、あまり高知としてはまずは人に対するほうの人材を何とか持ってこないと何ともならなくなるのかなという思いがありまして、その辺の幅広くやっぴいといかないのはわかるのですが、少し高知は高知の色を出してそういった人材不足のところを更に挺入れするということのほうを、1から入れたほうが良いのではないかなと個人的には思

いますということをつけ加えさせていただきます。以上です。

【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】

介護の分野は、沢山のコース設定がありまして、沢山のコースが走っているということで、ただいっぺんに人が集まりにくいという状況はありますけれども、わりと就職率が良いということがあります。それと取れる資格によって、求職者の方もやっぱり見ているということで、昔のヘルパー2級である「初任者研修」はあまり集まらないのですが、「実務者研修」のコース設定をしたらわりと人が集まるということがあります。

その取れる資格をきちんと精査して訓練を設定していきたいと思います。あまりやみくもに枠ばかり増やしてもいっぺんにそんなに集まるかということもありますので、それが見合うぐらいのきちんとした定員数を把握したうえで、手立てをして送り出すということをしたら就職がちゃんとできる状況はあります。

それは実施施設のほうにもきちんと訓練の設定をする時に話をしてくれぐらいの資格を取れる訓練設定をしていこうとこちらも働きかけをしていく必要があるかなと思っています。

それから介護の人材不足のところに関しては、まだ本決まりではないのですが、ジョブセンターほんまち、我々のところで令和5年4月から福祉人材センターという社会福祉協会のほうが、相談に来てくれて、介護に特化した職業相談ができるようなことを連携してやっていくようになっていきますので、出口の世話もきちんとしていくということを引き続きやっていくとなっておりますので、高知県は少子高齢化が進んでいますので、介護は避けて通れないところになりますので、ここの人材不足をしっかり防いでいこうということになります。

【高知県立大学 文化学部 大井教授】

ご説明ありがとうございました。先ほど濱田副部長から県のDXのお話を伺い、また込山室長から新しい資料をいただきました。

新しい資料のほうを見ますと、DX、ITについての応募倍率はあるけれども、就職率は低い、そして国の「中央職業能力開発促進協議会」資料の7ページの第3の②を見ると、IT分野は応募倍率が高く、就職率低いとなっていて、以前いただいていた資料と違ってやっぱり高知県もITは応募倍率が高いけれども、就職ができないということでした。

ですが、先ほど濱田副部長の話ですと、結構それなりに求人もあるようなお話でした。そこで濱田副部長に伺いたいのは、高知県のDX、IT関係でちゃんと就職ができているのかどうか、そして込山室長にも国のほうの支援の部分で就職率が低いだけでも、これはどうやったら就職が上がるものなのか、この国の資料ですと9ページの②、上から2つ目の点で就職率向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、とありますけれども、何かそういう工夫があるのかということをお伺いしたいです。

次に2つ目ですが、先ほど池澤会長のお話を聞きまして、DX、ITを活用することで人手不足の分野に上手く活用する見込みもあるのではないかと、そういう余地もお伺えできればと思います。

【高知県商工労働部 濱田副部長】

企業の中にはデジタル技術を提供する側、つまりIT企業と呼ばれるところとデジタル技術を活用する一般的な企業がありますが、いずれもITなどのスキルや知識を持った人材が不足していると考えております。

そうした中、就職があまり進んでいないというのは、おそらく就職を希望する方のスキルと企業が求める人材のスキルがマッチしていなかったからではないのかなと予測しております。

IT企業の経営者に採用についてお話を聞く機会がありますが、人材不足なのでいい人材がいたら採用したいということをお聞きします。外国人の活用という話もありますが、書類を翻訳する手間がかかったりすることから、海外に子会社を持つ県内IT企業はほとんどないというのが実態です。

また、県ではIT企業の誘致も行っております。高知県もそうですが、都会のほうはもっと売り手市場になっており、地方に進出したいという企業もいますので、ニーズがあるのは間違いないと考えております。

一般的な企業が活用する見込みについては、先ほど介護のお話にもありましたが、人でなければできない仕事がある一方で、人でなくてもできる仕事があると思います。業種、業界を問わずにデジタル技術を活用することによって、今まで2人必要だったところが1人でできるようになる等、生産性を上げ、付加価値をつけることによって、賃上げの原資を生み出す。それによっていい待遇を示すことができるようになり、採用しやすくなるということも実現していく必要があるだろうと思っています。

よって、二者択一ではなく、どちらもやっていく必要があるのではないかなと、考えているところです。

【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】

デジタル関係の就職率ですが、実はまだあまり分母が多くないという状況である中で、1つ求職者支援訓練の中で非常に応募倍率がよい「ITエンジニア養成科」というものができていて、これは初歩的なプログラマーを養成していくものなのですが、こちらがオンラインと対面の授業を半々でやっている訓練設定になっております。

このような養成ができるような訓練施設が非常に少ないという状況の中、これは人気のあるコースになっておりますので、令和4年度もありますし、令和5年度も設定の予定があります。

こちらの出口の就職先については分母が増えてきたら、まだまだ見ていけないところかなと思っています。

それ以外のものというと、少ない分母の中で、「長期高度人材育成コース」という専門学校でやっていただいている訓練が「システム開発科」、「グラフィックデザイン学科」等になっております。特化しているスキルがかなり専門的なものになりまして、専門学校だからこそその2年間の設定でやっております。

これが委託訓練等に降りてきた時、3ヶ月、4ヶ月とかのコースになった時に、どれぐらい、そのプログラマーとしての身につく訓練ができるか、ということもこの先見ていけないといけないと思っております、そこも訓練施設が少ない中での高知県での課題になっているものと

思っております。

濱田副部長がおっしゃっていただいたような、オンラインでできるということはオンラインで開拓していく必要もあるかと思えますけれども、高知県での課題はそこに1つあるのかなと思います。

【高知労働局 中村労働局長】

よろしいでしょうか。他に何かご意見はありますか。では続きまして、議題(2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの設置について、事務局から説明をお願いします。

【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】

続きまして私のほうから協議会資料の22ページからになります。高知県地域職業能力開発促進協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領という(案)としての提案をさせていただきます。

この協議会資料の4ページに付けてあります「本協議会の設置要綱」の4にワーキンググループを設置できるという項目があります。

その設置できるというものを実施しますという要領として今回策定させていただきたいと思っています。この設置要領を策定して令和5年度から実際に進めて参りたいと思っています。

22~24ページまで書いておりますが、26ページがポンチ絵になりますので、こちらを使ってご説明させていただきます。

まずワーキンググループの目的は、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図るとなっております。

構成員は、地域職業能力開発協議会の構成員のうち、高知労働局と、高知県と、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部から構成員としてやらせていただきたいと思います。ただ構成員、このワーキンググループは、私を含め、事務方の者であたりたいと思います。

続きまして検証手法は、検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象者へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策(案)を検討します。

具体的な進め方は、下のスケジュールと合わせて見て頂ければよろしいかと思えます。真ん中が高知県の協議会となっておりますが、①地域協議会で検証対象の分野を選定することです。

これは①が2回目の協議会となっております、ここで訓練分野の選定をしていくということになります。②としましては来年度、令和5年度の上半期にワーキンググループは選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリングをするということになっております。

ヒアリング対象としましては、訓練修了者と訓練修了者の採用企業、それと訓練の実施機関となっております。そしてまた上半期にワーキンググループは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について訓練効果が期待できる内容、訓練効果を上げるため

に改善すべき内容を整理し、改善促進策（案）を検討するとなっております。

それで④としまして、ワーキンググループは地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映させるということになっております。

このような流れで進めていきたいと思っておりますが、ヒアリングしていく内容などは実施要項の中に載せておまして、それが23ページになりますけれども、(2)ヒアリングの内容等ということで、訓練実施機関にはこんな内容のヒアリング、訓練修了者にはこんなヒアリング、訓練修了者を採用した企業にはこういうヒアリングという形で、ヒアリング内容も粗方決めた内容であたって行こうと思っております。そんな形で進めていこうと思っております。

今日の協議会の中でまず検証分野としまして、3つ分野を選定していくということになっておりますので、こちらで提案させていただきたいと思っております。17ページにありますとおり、①として就職率が高く、応募倍率が低い「介護・医療・福祉分野」、②として、応募倍率が高く、就職率が低い「デザイン分野」は対象者数、分母が非常に少ないということになっておりますので、こちらのほうは「理容・美容関連分野」でやらせていただきたいと思います。③として、応募倍率が低く、就職率が低い「営業・販売・事務分野」の中から「経理事務」「不動産関連」等の分野で1コース設定させていただきたいと思っております。

以上の3つの分野とさせていただくこととし、具体的なコース設定は、ワーキンググループで選定させていただきたいと思っておりますので、こちらで提案させていただきたいと思っております。

**【高知労働局 中村労働局長】**

はい、ありがとうございます。こちらに対して、ご意見、ご質問はございますか。

取りあえずワーキンググループを作ってということと、あと先ほど言いました検証分野について3つ、もしこちらでよろしければ、決めさせていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

それでは議題(3)その他としていますが、何かご提案等ありましたら、お願いします。

**【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】**

私のほうから、本日封筒に入れさせていただいております、「人材開発支援助成金について」について説明させていただきたいと思っております。

まず1ページにありますが、従来から社員の人材育成を、OFF-JTを含んだ訓練として実施した場合に、経費の一部や賃金の一部を助成する制度として活用されています。

この助成金に、今年度新たに「人への投資促進コース」と「事業展開等リスクリング支援コース」が創設されましたので、少しご紹介させていただきます。

まず、「人への投資促進コース」についてご紹介します。

こちらは、2ページにありますが、デジタル人材・高度人材の育成、労働者の自発的な能力開発の促進、柔軟な訓練形態の助成対象化などを助成する制度となっております。

3ページには人材開発支援助成金の助成率がありますが、この赤枠の部分（人への投資促進コースと事業展開等リスクリング支援コース）の助成割合が高く設定されています。

4ページから8ページにそれぞれの活用例の記載がありますが、6ページにあります「定額制

訓練」をご紹介させていただきます。人への投資促進コースの中でも一番利用が多く、利用していただきやすくおすすめの「定額制訓練」について紹介をしたいと思います。

業務の空き時間等を利用して、業務に関連のある訓練を、eラーニング等を利用して実施した場合にかかった経費の一部を助成するものです。

6 ページの例は、従業員 130 人の製造業の中小企業が、外部教育機関を利用して「営業職研修受け放題講座」の契約を行っています。

訓練目標としては、新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業力向上のための eラーニング訓練です。受講料は 420,000 円です。助成率は 60% ですので、 $420,000 \times 60\% = 252,000$  円の助成となったという例です。

この活用例は、1 年間の契約になっておりますけれども、10 時間以上の研修の時間があればすぐ支給申請をしていただくことができるようになっておりますので、例えば 1 人 2 時間で 5 人やりましたら、支給申請ができるということになっておりますので、割と使い勝手が良いものになっていると思います。

この活用例は営業職向けですが、このように職種ごとや、職務の階級ごと、新入社員研修や、中堅社員向け等の研修の訓練機関もたくさんありますので、そういうものを見ていただいて、契約をしていただいて進めていただくというようなことができると思います。

次に 10 ページに「事業展開等リスクリング支援コース」について説明します。こちらもお勧めの助成金です。

既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成や、業務の効率化や脱炭素化などに取り組むための、デジタル化やグリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主を対象として、訓練経費や賃金の一部を高率助成する制度です。

支給対象としては、対象となる訓練の時間が 10 時間以上で、Off-JT で行う必要があります。現在こちらのコースとして計画が提出されております、高知県で私どもが受け付けている例をご紹介しますと、社内のペーパーレス化を進めるために、総務部門の従業員 30 人が受講できるサブスク型の計画が提出されています。

このような形で割と軽微なところから DX 化を進めていただくというところで使っていただけますので、こちらを勧めて在職者向けの支援をさせていただくということになります。

引き続き来年度以降もこちらの助成金は、周知に努めて参りますので、委員の皆様も、もし機会がありましたら、訓練室に情報提供をいただいて、話に来てくれというような話をいただきましたら、是非行かせていただいて、ご説明もさせていただきたいと思いますのでご活用をどうぞお願いします。

以上になります。

#### 【高知労働局 中村労働局長】

これも職場における人材育成についての助成になります。今回の協議の内容とは違うのですが、同じ訓練ということで、ご紹介させていただきました。

それでは全体の中で他に何かご質問やご意見ございませんか。

**【ニチイ学館高知支店 市川支店長】**

お話を聞かせていただいてありがとうございました。当社も訓練には協力させていただいているのですが、やっぱり介護の人材不足であるとか、なかなかコース設定をしても人が集まらずに開校できなかつたりとかして、苦勞しております。

なるべく最少人数でも就職に繋がるという形で、1人でも多くの方に受講していただきたいと思っておりますので、ハローワークさんのご協力を得ながらこちらも努力しながら受講生を集めていく状況になっています。今後とも引き続き、行っていきたいと思っておりますが、また何かご意見などございましたら逆にこちらもいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

**【アールシステム株式会社 西森業務主任】**

お世話になります。ご説明をいろいろしていただいてありがとうございました。

私どもは今回有料職業紹介事業所ということで、参加させていただいております。その視点から今回の話をいろいろ伺っていく中で、令和2年からのコロナが始まってから、有効求人倍率とかはすごく回復したように見えたのは見えますのですけれども、実際の企業の採用担当者様などとお話をしていきますと、やはりコロナで企業様の体力が落ちているというところで、同じように見える求人でも、かなり採用がシビアになっていると言いますか、それに求められる高いスキルの人材が求められているというところを肌で感じております。

その中で今回ご説明をいただきました、DXなどの取組みというのはすごくそこに即した、いいものだったのですが、ご説明いただいたDXの人材類型で5種類あったのですが、特にこの中でデータエンジニアとか、普通のプログラミングまでは行かなくても、普段使うエクセルやワードをより使いやすくするとか、今いろいろ使っているものの中で、効率化を図っていくというようなことが、やはり正社員の雇用に求められていることだと思いますので、こういったことを是非強化していただいて、繋がればいいなと思えました。以上です。

**【高知労働局 中村労働局長】**

ありがとうございました。その他、何かご意見ありますでしょうか。なければ、予定時間よりも早いのですが、本日、事務局からのご説明させていただいた内容について、ご承認いただいたということでよろしいでしょうか。

〈異議なし〉

ありがとうございます。本日いただきましたご意見等につきましては必要があれば、厚生労働省へ意見すべきものは伝えるとともに、今後におきましても委員の皆様のご意見を踏まえて公的職業訓練を実施して参りますので、引き続きご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

では、事務局へ進行を戻します。

**【高知労働局 職業安定部 込山訓練室長】**

長時間のご議論、大変ありがとうございました。本日ご発言いただきました内容につきまし

ては、後日議事録を取りまとめたうえで、内容をご確認いただくこととさせていただきますので、その際にはご協力をよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、令和4年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会を修了させていただきます。ありがとうございました。