

令和5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 6年 3月 13日 (水)

10:00~11:30

場所:オーテピア高知図書館

4階研修室

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

定刻より少し早いのですが、皆様お揃いになりましたので、ただ今から「令和5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、高知労働局訓練課長の吉井と申します。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のでよろしくお願いいたします。

まず、資料のご確認をお願いします。席上の封筒の中身を見ていただきたいと思います。事前にも資料を送らせていただいているのですが、「令和5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、今日はこちらを使ってご説明させていただきます。次に「令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会(議事次第)」、こちらについてはワーキンググループが全国でどんな形でやっていたかといった内容も入っておりますので、参考資料として見ていただく資料となっております。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、こちらは職業訓練の概要が全て網羅されているものということになります。次に机上資料「業務主要指標」、こちらは労働局で集計しております雇用関係の指標になります。1月分の集計が載っております。それから今回新たに議題に上がる、机上資料「教育訓練給付のご案内」の1枚もののチラシ、それから事前に配付できなかった、本日「会場限り資料」ということで、机上資料「教育訓練給付制度の指定講座の状況」を配っております。こちらは持ち帰りできないので、会議が終了したら机上に置いて帰っていただけるようお願いしたいと思います。以上の資料を確認していただきまして、足りない方がいらっしゃいましたらお報せいただけたらと思います。

本日まで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、本協議会資料の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、高知県商工労働部濱田副部長様が都合により欠席、代理として雇用労働政策課長の濱口様が出席いただいております。また高知県教育委員会の竹崎教育次長様が都合により欠席、代理で高等学校課チーフの土方様がお出席いただいております。それから高知商工会議所の谷脇様が都合でご欠席、また高知県商工会連合会の中川様につきましては、急用により本日欠席とご連絡をいただいております。

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

【高知労働局 中村局長】

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5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、誠にありがとうございます。

さて、本協議会は、本年度、2回目となります。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開催するものです。本日の協議会では、公的職業訓練にかかる令和6年度の「高知県地域職業訓練実施計画」や新たに題目にあります「教育訓練給付制度」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 吉井訓練課長】

それでは、ここから議事次第に沿って進めてまいります。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」となっておりますので、「中村局長」にお願いしたいと思います。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 中村局長】

それでは、設置要綱によりまして、私の方で議事を進めてまいりたいと思います。円滑な議事の進行につきましても協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議題(1)高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について労働局吉井課長より説明をお願いします。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

まず資料の1ページ目に議事次第が載っております。それとこちらの資料についてですが、事前配布しました資料につきましては、少し数字の誤字や間違いがございましたので、本日用意したものが正式なものとして見ていただきたいと思います。

まず議題(1)ですが「高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正」になります。39、40ページを開けていただければと思います。

1月30日の会議やその前からの会議で厚生労働省が審議をしていた内容をまとめたものとなっております。

昨今、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会等において、教育訓練給付制度の指定講座について地域偏在が指摘されている等のことから、法改正があり、都道府県労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況、指定講座数や受給者数について、全国の状況と比較しながら説明し、関係者で意見交換を行うとされたところです。それにより、高知県地域職業能力開発促進協議会設置

要綱の改正が必要となり、本日付けで高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱を改正する案は、5 ページからになります。修正しているところは 6 ページの 7 協議事項に「⑤地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関すること。」を追加したところ です。

7 ページの新旧対照表を見て頂きたいのですが、追加のところにつきましては、「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による」というところになります。さらに昨年度作成した時に①②③④の番号の付け方がおかしいというところがありましたので修正させていただいて、この要綱を改正させていただきたいというところ です。

旧については①協議会は、次に掲げる事項について協議するとなっていましたので、その部分を一段ずらして、公的職業訓練についてからを①に変更したいと考えています。

この内容につきましての参考資料として、8 ページには今までもお示ししてきた図で、10 月の会議でも使わせていただきましたが、③として「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保」と追記されている形です。

それから 9 ページから 18 ページまでは中央職業能力開発促進協議会で制度改正の中身について記載されております。こういったところで改正の必要が出てきているということでご了解いただきまして、高知県の地域職業能力開発促進協議会設置要綱を改正させていただきたいというところ です。

ただし、「教育訓練給付制度」とは何かというところからお話する必要がありますので、改正(案)の前に「教育訓練給付制度」の説明をさせていただきたいと思 います。

机上資料 2「教育訓練給付制度のご案内」のチラシを見ていただきたいのですが、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を受講し修了した方に対しその費用の一部が支給される制度です。

今までの職業訓練とは離職者、無職者が無料で再就職のためのスキルアップするものを公共職業訓練と言いますが、教育訓練給付制度は、雇用保険に加入した一定の実績があれば、在職、離職を問わずスキルアップした受講料の補填制度を指すものとなります。

職業訓練の目的は失業者の就職になりますが、教育訓練給付制度は資格取得等スキルアップにかかった経費に対する国からの給付金支給制度を指します。

国民の学び直しとか、学びの補助をしていく制度になっていて若干、職業訓練とは意図が違っているものになります。

教育訓練給付につきましては、厚生労働省で指定講座を募集して、いろいろな機会 で周知・広報をしているのですが、主にホームページで公開をして活用促進しているということになっております。

このチラシの中に 3 つのコースが入っておりますけれども、こちらにつきましては、給付率が全然違うということがあると思います。中身については、いろいろ指定の方法が変わってきますので、なかなか説明を簡単にすることはできないのですが、かかった時間、期間、それから難易度や目的によって指定講座が変わってくるということになります。

教育訓練給付と職業訓練についてはそのような違いがあるのですが、現在国の方針としてのリスクリングの強化について、公共職業訓練も教育訓練給付制度もどちらも敵う方策であります。本日は議題(3)において資料を用意しておりますのでそちらを説明させていただきます。まずはこの改正がないと本日の議題(3)が審議できないのでまずは改正の承認をいただければと思います。

【高知労働局 中村労働局長】

この議題(1)について何かご質問とかありますでしょうか。特になければこの改正について承認ということでもよろしいですか。

〈異議なし〉

ありがとうございます。

では続いて、議題(2)令和6年度高知県地域職業訓練実施計画の策定について労働局からご説明いたします。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

では、私から議題(2)19 ページの令和6年度高知県地域職業訓練実施計画(案)について、説明させていただきます。

まず、内容につきましてはかなり変更させていただいております。

「1 総説」ですが、ここは、令和5年度第2回「中央職業能力開発促進協議会」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。期間につきましては令和6年4月1日から令和7年3月31日の1年間は変わりありません。

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。(1)労働市場の動向と課題になりますが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への影響が大きく見られたものの、足下の状況では全国的に求人への動きが堅調である。

高知県の令和5年12月現在の有効求人倍率は1.13倍となり、高知県内の雇用失業情勢はやや弱さが見られる状況であるが、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って様々な職種で人手不足感が深刻化している。このため、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えており、特に、高知県は出生数の低下や若者の県外流出等に伴い、全国に先駆けて少子高齢化が進んでいる。

こうした中で、高知県の持続的な成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、公的職業訓練等を通じた人材の育成を行う等、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

近年のデジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。こうした変化への対応が求められている中で、地域の人材ニーズを的確に把握するとともに、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する職業訓練や、産業界や企業のニーズに合致した在職者のリ・スキリングによる能力向上支援等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。としております。

これは昨年度とかなり一新しておりますので、全部読ませさせていただきました。

次に20ページの(2)最近の公的職業訓練をめぐる状況になりますが、こちらには、令和5年度の11月末現在の状況を記載しています。

高知県の累計新規求職者 21,587 人で、求職者支援訓練の対象者となる可能性のある、雇用保険

受給者と在職者を除いた特定求職者と言われる者は9,152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513人、求職者支援訓練は203人の方が受講している状況となっています。

対前年度比で比べますと公共職業訓練については98%と減少しており、求職者支援訓練については135%ということで、対前年度比が上昇しているという状況となっております。

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、そのようなこともあり以前に比べますと、求職者支援訓練の伸びが大きいという状況となっております。

次に「3 令和6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10月の1回目の協議会で、令和6年度高知県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)としてお示ししております。

ページが飛びますが、35ページをご覧ください。35ページにつきましては10月に話をさせていただいたところを改めて載せているという形になっております。

方針については35ページで、就職率、応募倍率を高、低で分けている4つの表になっています。

この表に基づいて、応募倍率や就職率の低いところにつきまして、36ページの方針についてこうした形でやっていくということで、お示ししておりました。

この方針につきまして、ワーキンググループで中身については検討しまして、この中に取り込むということになっております。この内容につきましては今回作りました計画の中にもその内容を盛り込んで記載をしております。

21ページに戻りまして①から⑤までの具体的な方針を説明していきます。

①としまして、応募倍率が低く、就職率が高く分野として「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、専門スキルの向上はもちろんのこと、社会人としてのふるまいやデジタルリテラシーの向上を踏まえて訓練を実施するとともに、ハローワークにおいては好事例の紹介など訓練効果を説明し、受講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、「IT分野(デジタル分野)」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、県外の訓練校、大阪や東京の職業訓練校へのオンライン訓練の受講者も一定数おり、今後も受講が増えることが見込まれることから、訓練の効果検証の結果も踏まえ、関係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。令和5年度は不動産事務に関する訓練について検証を行いました。具体的に「不動産事務」の訓練内容に関するニーズは把握できたところでしたが、難関の宅建資格を目指すものであり、営業販売の系統で受講者数も分野全体に対して少なかつたことから、これについては「一般事務系統」、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再度の検討を行いたいと思います。

④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、中止と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。また令和4年度中途から雇用保険受給者が求職者支援訓練に一定数流れていることについて対応を求めることとします。

⑤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に勧奨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 22 ページの「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」に移ります。

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、一覧表にまとめておりますので後ほど確認させていただきたいと思います。今回から離職者訓練については「分野」を併記しております。

まず、(1)離職者に対する公的職業訓練になりますが、①の施設内訓練は、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で行うものになります。ポリテクセンターでは、主にも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。ポリテクの2コースが定員減となっています。

23 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るコースとなります。

「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。定員は長期高度人材育成コースが2人分増加、知識等習得コースは45人分減少となっています。

続きまして 24 ページの③の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、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。

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。求職者支援訓練は受講者数が上昇傾向ではありますが、厚生労働省の予算化が追いついておらず高知県の計画数は29人の減少となっています。なお、求職者支援訓練は現時点では訓練校の申請見込み数であることを申し上げます。

以上が離職者向けの訓練でしたが、いずれの職業訓練の内容・留意事項等にもデジタルリテラシーの向上促進が盛り込まれています。

次に 25 ページに移りまして(2)在職者に対する訓練になります。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。令和6年

度は高知職業能力促進センターが10人分増加となっております。ここは大変申し訳ございません。数字の訂正をお願いしたいところです。内訳を積み上げると公共職業訓練(在職者訓練)は583人になるので訂正をお願いします。生産性向上訓練についても昨年度より40人分の増加になっています。

次は26ページの(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。

次は同じく26ページの(4)は障害者訓練です。障害者訓練は「実践能力習得訓練コース」のみ実施しており昨年度と変更はありません。

次に27ページの「5 その他、職業能力の開発および向上の促進のための取組等」に移りますがこちらにも訓練効果検証ワーキンググループで示した今後の対応も盛り込んで記載をしております。

・受講者に対する訓練終了前から職場定着まで一貫した支援のため、ハローワークにおいて関係機関の連携のもと、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの実施、担当者制によるきめ細やかな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、介護労働安定センターを含む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「地域リスクリソリング推進事業」については、事業一覧の報告をも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、来年度、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。

28ページはこの令和6年度高知県地域職業訓練実施計画をまとめた表になります。令和6年度の計画が1,373人、令和5年度の計画数が1,461人でしたので対前年比は93%になっています。

計画数が一番多いものは営業販売事務分野の625人分です。その他の分野はだいたい対前年度比減少の計画数となっています。そのなかでもIT分野につきましては対前年度比113%と増加になっております。

続きまして29ページからはハロートレーニング(離職者向け)の令和4年度の実績一覧になります。前回の協議会で、計画と実績が別々であったので見づらいという意見をいただき、29ページについては計画と実績を同一の表にまとめました。中止になったコースや訓練ニーズに即して新たに設定したコースがわかるようにしております。

30ページには委員様から質問のありました関連就職はどういった結果であったのかというところを表記させていただいています。関連かどうかは、就職者の職種で判断しております。例えば介護訓練の者が、老人ホーム事務職管理職に就職しても関連就職にはカウントしておりません。これによると介護医療福祉分野は関連就職率が高いことがわかります。

デジタル系については始まったばかりでまだ就職支援について改善の必要があります。長期の2年コースの者は専門学校生と同じ就職活動となるのでデジタルに限らず関連就職率は高くなります。

32ページの表は令和5年度分実績で1月末までの途中経過になりますが、取りまとめをつけています。就職については進捗率がバラバラですので今回は数値を入れておりません。

定員充足率、応募倍率から見ると前年度と比べて求職者支援訓練の受講割合は上がっており、公

共職業訓練は下がっているという傾向は昨年度同じであることがわかります。就職については途中経過でありますけれども、傾向としては公共職業訓練も前年度を上回った数値で推移しており、求職者はいないが就職はしやすいという人手不足の傾向があるところです。

次に令和6年度のワーキンググループの活動方針になりますが、具体的な資料はありませんが、昨年度の報告として37ページにあります。先ほど36ページにつきましてはお話をさせていただきましたけれども、10月に報告させていただいた内容になっていまして、介護、美容、不動産事務でヒアリングをしたということで載せております。

令和6年度のワーキンググループの活動方針としては昨年度と同様に県内に限った訪問でのヒアリング調査を実施する予定です。1月に各担当と意見調整を何度か行い、令和6年度のヒアリング分野として「営業販売事務」を選定いたしました。その選定理由は、問題がある訓練コースとして「応募率が低く、就職率が低い」分野であるということ、それから高知県では設定数が一番多い訓練であるということ、言い換えれば訓練修了者が一番多い訓練であるとも言えます。

エクセル、ワード等基本的な事務作業の習得を目的とするものから、会計や秘書、ホームページ作成等目的も大小相違があるところであり、それらをヒアリングすることにより、その必要性や、発展性を分析していくべきものであると考えており、ひいては基礎的なデジタルリテラシー活用方法から本格的デジタル訓練へ連携についても考える必要がある時期に来ていると考えています。そういった面からは質の面でも量の面でも最優先で対策を講ずべき訓練分野であると考えています。

また聞き取った内容の偏りをなくするためヒアリングするサンプリングの数ですが、1つの訓練分野で3つの訓練施設、3つの就職会社、3人の就職者に対して行いたいと思っています。こちらで令和6年度のワーキンググループの活動方針として報告させていただきたいと思います。こちらにつきましても何かご提案がありましたらいただきたいと思っています。

長くなりましたが、以上で私からの説明を終わります。

【高知労働局 中村労働局長】

ただいま説明いただきましたが、高知県、高齢・障害・求職者雇用支援機構から何かご意見があればお願いします。

特にないですか。それではこちらについての、ご意見、ご質問はございますか。

【アールシステム株式会社 西森業務主任】

すみません、20、21ページの方針のところや様々なところで、今、介護職員とか保育士とかに注力しているということでしたが、訓練校向けに出されている委託業務の実施計画に可能な限りITを活用した授業内容を検討してくださいという項目が盛り込まれていると思いますが、実際のところ、介護の職業訓練を実施する際に実情としてITの訓練項目をどのくらい盛り込まれているのでしょうか。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

労働局としてそこはちょっと把握できていないというところです。先ほど私からもデジタルリテラシーの活用促進ということで、介護分野でもそういった、ITの活用した向上化が進んでいくということがありまして、そういった方針があるということになりますけれども、そこら辺でどのような形であるかというのは把

握できておりません。

【高知労働局 中村労働局長】

そこら辺は事務局で確認をしっかりとさせていただきます。

【アールシステム株式会社 西森業務主任】

それというのが、可能な限り検討してくださいということなのですが、実際に介護職を目指して、訓練を受けられて介護現場に就職されたとなった場合に、介護記録等の作成というところで、一定パソコンを使う業務があったりするのですが、そういった作業ができないという方がいらっちゃって、結果的に手書きで書くことになったりとか、長く仕事が続かないということがあって、実際訓練が終わった後の就職のところに上手く機能していないところがあるのです。

ただ、介護の職業訓練を実施されている訓練校様はその度にパソコンを購入されて、その中に盛り込むというのは難しいじゃないですか。基本的には難しいと思うのですが、実務に際してはなかなか厳しいというところがあるので、これをパソコンを教えている訓練校が他にあるので、そこだけ他の訓練校が入って、教育できるようなカリキュラムにさせていただくとか、もしくはパソコンが使えるようになるというところを検討要項ではなくて義務にさせていただくということがもし叶えば、今よりもっと実際に働く方々が活用できるようになるのではないかなと思って、伺わせていただきました。

【高知労働局 中村労働局長】

ありがとうございます。就職されて来られた方がワードとかエクセルを使えるぐらいにと。会社側としてもいろいろと日常の処理とか、通知処理とかいろいろあるでしょうから、それが手書きだと、また別集計しなければいけないということですね。

【アールシステム株式会社 西森業務主任】

そうです。結局パソコンが使えないので実際に就職してもそれができないということになります。

【高知労働局 中村労働局長】

引継ぎなども今は紙でなくてパソコンで引継ぎとなっていたりするし、日々接しているものになりますね。この点は、ご要望として受けさせていただきます。我々のほうとしても訓練内容の実態を確認させていただくのと、あとどういうことができるかと本省にもこういった意見があったことは伝えたいと思います。

【ニチイ学館高知支店 市川支店長】

すみません、訓練校で介護職員初任者研修をさせていただいておりますニチイ学館です。いつもお世話になっております。先ほどのご意見の現状として参考までに私の分かる範囲でお答えさせていただきますと、訓練というのが資格取得を目的とする訓練を中心としているので、介護職員初任者研修の取得をカリキュラムとして1ヵ月半だったり、2ヵ月だったり3ヵ月だったり半年だったりという形でさせていただいています。

1回、2年くらい前に訓練の募集が令和4年度は少ないということがあったのですが、当社のほうも

IT といふかパソコンを少し使えたら訓練の受講生の応募が伸びるのではないかと申って、セットにして訓練を計画したことがあるのですが、2年前か3年前かはっきり記憶が定かではございませんが、その時に、介護職員を目指して来られる方と、当社は医療事務も訓練校としてさせていただいているのですが、医療事務のようにパソコンを触りたいという方はやっぱりニーズが違うので、当社も就職してから実際に IT 化が会社のほうで進んでおりまして、タイムカード、出勤記録、サービス実施報告書などもパソコンや携帯電話で入れるような形を少しずつ取り入れているのですが、始めは操作の仕方がわからないとかになるのですが、それぞれ会社で使われているシステムが違うので、ワードとエクセルが使えればいいというよりは、パソコンとか機械に慣れるというほうが先決なのかなというようなことを、いろいろな医療事務や介護職員の受講生を見てきて、感じているところであります。

それなので、両方できる方もいらっしゃれば、こちらで資格を取って、まずは現場で活かす、そこからまたという形でいうと人それぞれになると思うのですが、まず段階を踏んでいって、うちは初任者の現場でお仕事頑張っていきたいという人材を育成しているところが強いかなと申っているのですが、IT 化も検討させていただくとは思いますが、やっぱり介護職のイメージって実際見ないとわからない部分があるので、現場でわからないとわからない部分、そういうところは現場を持っている強みかなと申って皆様に体感していただきたいから、そういうプログラムを増やしていきたいなと申っています。

【高知労働局 中村労働局長】

ありがとうございます。パソコンを見て嫌がらないという意味ですね。そういったことの経験を積んでいただいたほうが実際によいと思うので、それも含めて、意見として受けさせていただきます。

他にも何かご意見、ご質問とかありますでしょうか。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

確認なのですが、23 ページの「長期高度人材育成コース」というのがありますが、この書きぶりが「非正規雇用で就労期間が長く、不安定な就労を繰り返している若者が」と特定されているのですが、ここでいう若者というのはどれくらいの年代の事を想定しているのかなと思いました。今、結構これって就職氷河期世代との問題等もあって、非正規で長く就労されている方もおられると思うのですが、ここで長期高度人材育成コースを受けられるのは若者っていうのはいろんなところで、人の年代の使い方が違って、中高年とか高年齢者とか、高年齢者というのは 55 歳以上であったり、65 歳以上であったり、70 歳以上であったりいろいろな言葉の中身の年齢の扱いが違うもので、この辺りの年齢が若者と書かれると、ものすごく若者しかいけないのではないかなという気もするけど、どれくらいの年齢を想定しているのかなと思いました。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

年齢につきましては概ね 55 歳未満の方となっていて、この資料のハロートレーニングガイドの中に載っております。若者という概念の幅が広がってきているということもありまして、現在はこのような状況になっております。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

55歳といったら55歳を高年齢者というところもあるし、微妙ですね。

【高知労働局 中村労働局長】

こちらのハロートレーニングガイドは若者とは書いていないですね。55歳未満の方ということで、介護福祉とかはまた別の基準もあるということですね。他にご質問、ご要望はありますか。よろしいですか。

では次の議題3に入ります。議題(3)の地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保について労働局から説明をします。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

それでは議題(3)地域訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保について説明させていただきたいと思えます。

それではあらためて大まかな説明をいたしますが、39、40ページから、ここからが内容の説明となります。先ほどこちらを見ていただきましたので、概要はこういった形になっております。

教育訓練給付制度は指定講座というものがあまして、厚生労働省で指定講座を募集し各訓練校や学校が申し込む形をすると、これにつきまして、地域偏在が指摘されているとのことです。

都道府県労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況(指定講座数や受給者数)について、関係者で意見交換を行うとされたところです。

「教育訓練給付制度」とは、「労働者の主体的な学びや学び直しを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講し修了した方に対しその費用の一部が支給される制度」と先ほど説明させていただきました。

職業訓練については就職が目標です。教育訓練給付制度は在職者、無業者に限らず受けることができますので、資格取得等スキルアップという形が目的で経費に対する国からの給付金支給制度をいただくのが最終目的となります。先ごろの中央職業能力開発促進協議会でも、こういった形で意見交換を行ってほしいとされたところです。

この場でいただきました意見につきましては、最終的にこういった形で厚生労働省に上げていくとか、我々のほうで後日開拓にすることとか、そういった形でまた考えていかないといけないところではあります。本日は資料を用意しておりますのでそちらを説明させていただきます。

44ページには教育訓練給付での該当となる主な資格を載せています。

45ページには地域偏在があるという指摘されております訓練機関の所在地別グラフがあります。

高知県にある訓練校の設定されている講座数が178とありますが、こういった形で見ていただけるかと思えます。この178は全国30位のポジションにあります。

46ページから47ページにはこういった資格を取得するものなのか、全国と比べてこういった講座が高知県であるのかということが2ページに渡って記載されているということになります。48ページにつきましては、教育訓練給付を実際、令和4年度にどれだけの方々が利用されたかということで、数があります。

高知県につきましては、専門実践というのが、121人、特定、一般で420人ということで合計521人になります。専門実践につきましては期間が2年とか3年という形になりますので、教育訓練給付を受

ける回数というのが、1回ではなくて複数回、半年毎に受ける形になりますので、延べ人数も入りますので、実際に各個人で受けた数でいけば541人が利用しているということになります。

こちらにつきましては42位くらいの利用者数ということになりますので、だいたい人口比でこのくらいになるかなというところになります。

49ページから実際の高知県の指定講座一覧で10月1日時点のものになります。具体的にどういった学校がどういった訓練の講座を開設しているかというところでホームページに出ている一覧になりますのでこういった形で提供させていただきます。

ただ、178の講座があるということですが、実は高知県民が受けられる講座はこれだけでなく、通信コース、オンラインコースなど、東京都で登録されている学校などを通信で受けることができます。

さらに178ある中で、高知県民が通学できる講座の中でも、例えば東京本社の高知支店の訓練講座については集計に入っておりません。本日はらっしゃっております、例えばニチイ学館高知支店さんの医療事務講座はこの中には含まれていません。これは本社が東京で登録されていて例えば講座を1月2月に準備をしているとしても10月時点のデータではこの数には載っていないということになります。

そこで10月時点で例えばニチイ学館高知支店で、開設している通学できる講座がある、日建学院さんとかイーオンさんであるとかの訓練がどうであるかということ厚生労働省で集計した資料が、机上資料3としてお渡ししております資料で数が載っているものになります。

この資料で見ていただくと、自動車学校関係は変わりませんが、医療・社会福祉・保険衛生関係とかになるとニチイ学館さんとかが入ってくるので変わってきます。

その他、事務関係とかTOEICになるとイーオンとかが入ってくるし、建築関係とかになると日建学院とかが入ってくると、そのような形で実際に高知県民が、受けようと思っても受けられない講座がどのような感じになるという、会場限定資料で見ていただくほうがわかりやすいと思います。

ただ、本社東京で高知支店の例えばどこがニチイ様のお名前とかは我々としては10月時点に遡ったものでは、システム上集計不可能なので、イメージ的に高知県で足りないとか、必要でありそうなところがこちらでわかればいかなというところの資料になります。厚生労働省も会場限定資料として、仮集計ということで、そういった形でお持ち帰りはできない資料となっていることをご了承ください。

資料を見ていただいた上で、地域ごとの訓練ニーズが高い分野において教育訓練給付の対象講座が高知県で十分に指定されているかどうか、地域の教育資源を活用して指定講座の拡大ができないのかというところを議論というか意見をいただきたいかなと思います。

注意いただきたいのは企業の在職者訓練には使えないということで、議論を進めていただきたいということです。本来企業においては必要な資格は企業内訓練や社内取得制度でまかなうべきものであると考えます。しかしながら、ハローワークには有資格者を求める求人が多数存在し、労働者のスキルアップの要望に応えることのできない中小企業もあるのも現実です。

そういった意味で、教育訓練給付で必要とされる講座はあくまで個人レベルで取得ができるものに限る必要があります。こういったところでどのようなものが必要なかということでご意見いただければと思います。

例えばドローン操縦資格などは持っていれば再就職に有利という話も聞いたりします。こういった話なども含めてそういった論点でお願いします。

【高知労働局 中村労働局長】

これについて何かご質問やご意見ございませんか。こういう訓練があればとか、教育があればというのは難しいのですが、例えば、先日ある事務所の訪問時に、インフラ整備としての水道工事関係「給水装置工事主任技術者試験」の資格を取りたい方がいらっしゃったが、高知では資格取得できないとのことで、広島まで取得にいらっている人がいる。しかも広島で取れたのだけど、就職も広島でしてしまったという話を聞きました。

どれだけニーズがあるかということもよくわからないところもありますが、実はこの資格は、もし災害があった時に、すぐこの工事のできる方がいないと水道工事の復旧ができないということで、高知県民にとっても非常に重要な資格であると思うのです。こういったものが県内ではないということで、それを持ってくるのかというのは別の話ですけれども、どういったニーズがあるのか、実際に必要と思われるニーズと、社会的ニーズなのか企業のニーズなのか、それから個人のニーズ、やはり受ける方がいないと何も意味がないので、そういうところを考えた時にこういうものをしていけるものがあるのかどうかというのを考えていただいて、ご意見いただければとありがたいと思います。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

今回提供させていただきました資料というのが、東京とか、他の県と比べてどうかという比較資料になります。これに比べて高知県がどうかというところから考えていただければと思います。高知県がこの教育訓練給付制度で指定講座が多いのか、少ないのか、人口比に比べてどうなのかというところ、この辺からもご意見いただければと思います。少ないということであれば拡大ができないかという話になっていくと思います。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

私も十分な理解ができていないのですけれども、この教育訓練給付制度は、労働者の皆様へという書きぶりをしていないですか。これは雇用保険に入っている、入っていないは関係ないのか、雇用保険に入っている方ですよね。ということはどこかの企業に勤めている方が対象と、一旦雇用保険に加入した実績がある方ということですよ。

そういう意味ではこちらの表に看護学校とかあるのですが、こういう方というのは、例えば龍馬デザイン・ビューティ専門学校へ行かれています方は、辞められて入っているのか、それとも在職したまま専門学校生になるというのがあるのかなと思ったり、看護学校とかもそうなのですが、例えば近森病院の付属看護学校でしたら、看護師として見習い的なことをしながら学校へ行って、資格を取るというようなことなのかなと思うのですが、この辺りの運用の仕方がどのように運用されているのかというのがちょっとよくわからなくて、教えていただきたいと思います。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

こちらにつきましては、沖田様のご指摘がありますように、在籍中の方も受けられるということで、この方達がこういった形であるのかというのはなかなか完全には把握ができないところがあります。

ただ教育訓練給付の支払いをハローワークでやっていた過去のデータから申しますと、基本的には離職者の方の申請が多いです。ただ在籍中の方もいらっしゃいまして、例えば休職をして休んで行か

れる方もいらっしゃいますし、社内の承認を受けて籍を置きながら行く方もいらっしゃいます。全くないという訳ではなく在職中のかたで通学される方はそういった形で活用される方もいらっしゃいます。

それ以外でも教育訓練給付につきましては通学以外でも、通信とかオンラインという形であります。通信の場合でも自分の勤務時間以外でも学習ができるということになりますので、そういった形で活用されている方もいらっしゃいます。このコースの中には平日というのも、土日というところもありますので、土日は学校に通う、平日は会社に勤めるとそんな形で在職中の取得をされる方がいらっしゃると、多種多様ではありますが、総じて、あまり在職中の方が多くということではないと思いますので、そこら辺の周知につきましては我々も今後は広めていかないといけないかなと思っていますところではあります。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

それによって求人側や企業側のニーズって変わってくると思うのです。どちらかという今話を聞くと、リスキリングというよりはリカレントのほうに、今の仕事を辞めて新しい職に就くためのリカレント教育のほうのイメージもあって、リスキリングという会社の中で在職したまま、そこで能力向上という捉え方を、この辺りで教育訓練給付を企業に説明する時になかなか説明しにくいところがあるなど、どちらかという企業というよりは労働者個人の話ではないかというようなこともあって、どのように広めていくかというのが私の中では、企業にどうやって紹介するのというところがあります。

それで考えられるのが、育児休職中とかで2年ぐらい育児休職する方もいらっしゃるの、その間に教育訓練給付を上手く活用できる、在宅で通信教育なりを受けて、この教育ができるようになれば、もっといいのかなと、キャリアをそのまま継続できるような教育訓練になる内容を入れたらどうかと思ったりして、そうすると経理とか財務とか事務的な仕事の教育もあるのかなと、それから当然IT的なものも出てくると思うのですが、そういうことをすれば、女性活躍と言われている中で、女性の方が2年間とか育児休職を取るとキャリアが途切れてしまって、昇進とかに影響してしまうという話もあるから、そういうところをフォローするうえでこういうものを訓練内容に含めて、勧めてあげるというのはあるのかなという気がします。

先ほど言ったニーズと言われるとなかなか本人のニーズが優先されるので難しいのかなという感じがしました。在職中というのであれば、企業側がこういう訓練を受けさせたいのだけど、構えてくれませんか、分かりましたというようになればいいのですけれども、それができる施設があるかどうかという問題もあります。ちょっとそういう意味では最初聞いた時はものすごくいい制度だと思いつつ、企業側に取ったらそれ程のこともないのかなという感じもしました。ちょっと周知の仕方というのは相当工夫がいるのではないかなと思いました。

【高知労働局 中村労働局長】

ありがとうございます。企業のニーズも必要だと思いますが、やっぱり就職するため、とか在職中であればその会社で活躍しやすいようにするために、企業が求めている資格というところを開拓していかないということがあります。それはそれとして、個人のニーズがなければ、受ける人はいないということになりますので、そこら辺の両方のニーズを考慮しなければならないと思います。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

在職中の方というもう少し工夫がないとなかなか受けさせることができないなというイメージで、36ヵ月コースの専門学校に行かせるというのは、その間会社はどうするのと言うような話になるので、それとあとわかりにくいのは、教育訓練給付制度と職業訓練との違いというのがよくわからなくて、それだったら職業訓練を無料で受けるほうがずっといいのではないのかなと思って、その辺りのさび分けというのはどんなにしているのか、離職者が1年以上であったらそちらしかいけないというのはわかるのですが、それだったら1年以上経って無料で受けられる職業訓練のほうがいいのではないのかと考えたりしますので、その辺りどちらを勧めたいのかがちょっとわかりにくいという感じがします。

【高知労働局 中村労働局長】

そうですね、ちょっとそこを整理しないとわかりにくいところがありますね。そこら辺はまた工夫させていただいて、周知させていただきます。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

職業訓練と教育訓練給付制度に同じ訓練が入っていて、非常にわかりにくいということは常々言われています。制度自体の目的というところが違うというのが私の説明不足もありますが、お互い同じ様な形で学んでいくということでやっていくと、政府も力を入れているということで今回議題に入れさせていただいたというところがあります。

教育訓練給付制度につきましては非常に講座が広範囲にあると、高知県には少ないかもしれませんが、職業訓練では資格を取れないものがたくさんあると、そういったところが高知県で職業訓練が規定されるようなコース、それを訓練で認可する基準と教育訓練給付制度で認可する基準、これは説明をすると長くなるのですけれども、そういったすみ分けというものをきちんとしていかないといけないのかなという気がします。

ただ我々ハローワークの職員として、基本的にはあくまで最終の目的とするところであれば、離職者であれば職業訓練を優先していくということになります。職業訓練については基本的には受講料が無料であるということを考えて失業者には優先するということになると思います。

【アールシステム株式会社 西森業務主任】

すみません、ニーズのある資格のところなのですが、今、職業紹介事業所をやっていてすごく引き合いが強いと言うのが、建設業の現場監督と言うのがすごく不足していると言う話がたくさんございまして、そのために建築士2級と言うのが必要で、それがないと現場監督ができないというのがあるようです。先ほど、沖田様のお話にございましたが、実際に龍馬学園とかで専門実践教育訓練を受けられている方というのは、普通の専科生と同じクラスと一緒に授業を受けている方々なので、基本的に離職をされて、参加されていらっしゃる方がほとんどだと思います。

その中で、今言った建築士がどうなのかわからないのですが、実際の現場での実践というか、そういうカリキュラムが必要なものは離職をしていないと難しいところがあって、あとデスクワークで自分の好きな時間を使って勉強できるようなものだと、在職しながら受けられるというようなところが実情かなと思っています。よくお話があるのは建築士の2級を持っていて現場監督ができる方が求められているという

ことと、あとすごく少ないと思うのですが、職業紹介をしている高知県内の企業様の中で、医療機関ですが、一つの例として看護師とか医療事務の資格を取得するために一定期間皆様を休職扱いにして、休業しながら何ヵ月間とか1年間とか、その間訓練を受けてもらって、また戻ってきてねという制度を設けているところも聞いたこともございます。以上です。

【高知労働局 中村労働局長】

ありがとうございます。建設で今建築士とか土木施工管理技士の資格者が欲しいということで、今特に建設現場では非常に技術者が足りないということで困っているようです。このような資格は、基本的に実務経験プラス試験なのでどちらかというと試験のための講座ですね。だからそれを受けられるようにすればいいので、県内でなくても通信でも学科のほうは行けるのではないかなと思います。実務経験が必要なものはどうしようもないので、実務経験を積んだ方が試験を受けて、試験を受けるための教育を受けるのに、こういった教育訓練給付制度を使っていただくということが、在職中とか離職者でもできるのではないかなと思っています。我々もそういう技術者を何とかしていかないといけないことは高知県内の経済で大きく関わりますので、頑張っていきたいと思っております。

他に何かございますか。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

夜間という訓練はないのですか。

【高知労働局 職業安定部 吉井訓練課長】

講座の一覧の中に夜間というのがありますので、そちらで通うことができると思います。ただこれが併用なのか、全く別なのか、夜間だと期間が変わってくる可能性がありますので、そこら辺は確認をしていく必要があります。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

運転免許などは夜間で当然やっているのですが、専門実践教育訓練とかは昼間しかないので、在職者にも勧めるのであれば夜間というコースがあってもいいのかなと、昔夜間の短期大学というのがあって、結構通われた方もいたと思うのですが、そういうのもあってもいいのかなという気がします。

ただ、それが労働であって、長時間労働に繋がるような話になると逆に行かせられないので、その辺りはきちんとしなければいけないと思います。

【高知県立大学 大井教授】

先ほどの沖田様の夜間の短期大学があったということだったのですが、今はそれが発展的解消をして夜間の4年制の高知県立大学の夜間主コースというのがあります。この教育訓練給付制度は2、3年ということで4年間はできてなさそうなのですが、そのようなものの活用ももし考えていただいたらと思います。

それから直接的に関わるのかわからないのですが、この1つ前の職業訓練のお話で介護のところで、ITが使えないという話がありました。確かIT関係の人材というのは応募倍率が高いけど、就職

率は低いということで、多分 IT の働く職種がなかなか見つからないということなのかなと思うのですが、IT 関係の職業訓練とか、あるいはそういう訓練の際にもう少し、こういうところが足りないところが、そういう介護のところで使われているとか、そういうものをもう少し見つけるようにするような訓練とかをする方向として挙げたいと思います。

それから、今の教育訓練給付制度のところでも、自分の会社内の医療事務で働いて医療事務の人とか、じゃあ自分でちょっと、エクセルでマクロでも組んで何かやりますとか、多分医療の介護職についても、ラインとかメッセージとかでボイスを使って文字の入力も簡単にしていますので、そういうようなものを上手くプログラムに簡単にできますよとか、そういうようなことを訓練の中で、完全に自分で自作するというのではなくて、そういう方法があるということをまず気づかせるようなことをさせたりすると、じゃあ発注してみようかとかいうことになるのではないかと、じゃあもう少し、就職してみても教育訓練制度を受けてみようかというような流れになるかと思っています。

もう少し訓練の中で、もうちょっと IT をどうやって使えるのか、あるいはこの職業訓練に限らず、会社のほうで、在職している方でも訓練というこういう使い方があるよということを知っていると、もう少し高知県全体として、生産性が上がるような方向に IT を使ってもうちょっとできるかなと思っています。

それが訓練の中でやっていくのか、あるいは労働局だけでなく経産省とかのそういったところで、またそのスタートアップ企業とかにこういうニッチだけれどもこういうニーズが実はあるのですという話をもうちょっと繋いでやるようにするとか、あるいは経営者協会様とかで、もう少しニーズを掘り起こしてやると少し全体的に生産性が上がっていくのかなと思います。

マッチングや情報が、みんな困り事はあるのだけれども、上手く繋がっていったら、もう少し生産性が上がっていくのかなと思いました。

【高知労働局 中村労働局長】

ありがとうございます。そうですね、IT といってもいろいろありますので、さっき言っておられた、例えば体験的なものができれば、少しいろいろ変わってくるのですね。他にも何かありますか。

次に行きます。議題(4)その他になります。何か提案とか何かありますかでしょうか。他に合わせてご意見とかあればお願いします。

そろそろ時間になりましたので、本日事務局の説明は以上となります。一応今説明した内容でこの会議でご承諾いただける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。本来であればいつもいろいろな方にご意見を振るのですが、時間がなくて、今日のご意見もたくさんいただいたので、この辺で終わらせていただこうと思います。

引き続き、高知労働局としては高知県と高齢・障害・求職者雇用支援機構とも連携しながら、進めていきたいと考えておりますので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 吉井訓練課長】

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。また高知労働局ホームページの掲載をさせていただきます。

皆様方からいただきましたご意見等につきましては、厚生労働省へ報告するとともに、今後におきましても委員の皆様のご意見を踏まえて施策を実施してまいりますので、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。

以上をもちまして、令和5年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会を終了させていただきます。ありがとうございました。