

「第2回島根県地域職業能力開発促進協議会」の議事録

日時：令和5年3月2日（木）

13：30～15：30

場所：松江地方合同庁舎5F

共用第4会議室

○島根労働局長挨拶

（宮口局長：島根労働局）

皆様、お疲れ様でございます。労働局長の宮口と申します。本日は年度末の押し迫った中、ご多忙にもかかわらず、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

また、委員の皆様におかれましては、日頃から公的職業訓練を始めとした、人材開発行政に多大なるご理解、ご協力を賜りまして、この場を借りまして、厚くお礼を申し上げます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、直近の昨年12月の有効求人倍率については、1.67倍と、引き続き全国水準以上で推移しております。「製造業」、「卸小売業」、「サービス業」等で求人意欲が高い状況が続いており、特に「製造業」での新規求人数は22ヶ月連続で前年同月を上回る状況となっております。

県内の雇用情勢は、改善の動きが弱まっていると判断しておりますが、依然として人手不足の状況は続いています。

そのような中、厚生労働省では、昨年10月28日に策定しました「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」を表す雇用・労働総合政策パッケージについて、昨年末に閣議決定した令和5年度政府予算案を踏まえ、内容を更新しております。

本パッケージにより、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ため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」、「賃金上昇に伴う円滑な労働移動の支援」、そして「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取組を引き続き推進してまいります。

本日の協議会は来年度、令和5年度の島根県職業訓練実施計画及び公的職業訓練効果検証ワーキンググループにて検証を行う分野について、ご協議いただく予定としております。

いずれも昨年10月に職業能力開発促進法が改正となって以降、初めての取組でございます。

公的職業訓練は人材の育成、円滑な労働移動の支援に資するものであり、地域の人材ニーズに則した、より効果的な訓練実施の重要性は高まっております。

本日は短い時間ではございますが、皆様の忌憚のないご意見を頂戴できればと思っております。本日は宜しく願いいたします。

議題（１）公的職業訓練の実施状況

（三島担当官：事務局）

島根労働局訓練室三島でございます。本日はよろしく願いいたします。

資料No.2 ハロートレーニングの実施状況をご覧ください。

こちらの資料の概要について私からご説明させていただき、主に離職者訓練について、訓練実施機関の島根県様と機構島根支部様よりご説明いただきます。

まず資料No.2、1頁から5頁までのところに離職者訓練、在職者訓練、学卒訓練、障害者訓練の平成29年度から令和4年度までの実績を記載しております。令和4年度の実績は令和4年4月から12月または1月までの数字です。

6頁と7頁は公共職業訓練（離職者訓練）の令和3年度の受講者数と就職率の都道府県別の確報値を記載しております。

8頁から11頁には求職者支援訓練の令和3年度の受講者数、就職率、そして訓練コースの申請、認定状況について都道府県別の確報値を記載しております。

12頁は島根県で実施されている公共職業訓練の委託訓練の令和4年度の12月までの実施状況一覧です。

13頁は求職者支援訓練の令和4年1月までの実施状況一覧、最後の14頁は機構島根支部で実施されている施設内訓練の令和4年1月までの実施状況です。

では、この後、島根県様、機構島根支部様より令和4年度の実施状況についてご説明いただきます。

（平田課長：島根県）

いつもお世話になっております。

島根県商工労働部雇用政策課長平田でございます。

私から県の職業訓練の実施状況について説明させていただきます。

まず資料No.2、離職者訓練です。

1 頁をご覧ください。令和 4 年度の実績を中心に説明をさせていただきますが、県の数字は 12 月末までに開講した訓練コースの実績です。この数値はポリテクセンター様で実施しておられる施設内離職者訓練の数値と合算されています。県では施設内の離職者訓練と、専修学校に委託して行う離職者訓練を実施しております。施設内の離職者訓練については、益田市にあります西部技術校の「事務ワーク科」「機械加工・溶接科」が該当しています。このうちの県の実績については 2 コース 15 名でございます。

委託訓練ですが、そちらの欄は、県の離職者訓練の委託訓練の実績となります。受講者は 416 名、こちらは長期が 63 名、短期が 353 名となっておりますが開講したコースは 48 コースとなっております。

続きまして、在職者訓練ですが、2 頁をご覧ください。

こちらと同じく令和 4 年度は 12 月末までの実績です。138 名の受講者がありました。開講したコースは 22 コースでした。

コースの内容ですが、もともとは主にものづくり系のセミナーを中心に開催しております。近年はデジタル人材の育成に関するコースの方も実施している状況です。

続いて 3 頁をご覧ください。学卒者の訓練の実施状況です。

都道府県の欄が、県の実績です。高等技術校で実施している学卒者訓練では、東部技術校で 7 科 91 名、西部技術校で 2 科 17 名が在籍しております。そのうち東部技術校の美容科、自動車工学科、住環境・土木科が 2 年課程であり、その他の 4 科は 1 年課程です。定員数は 1 年目の定員数 115 名、在籍者数 108 名は 2 年課程については 2 年生も含めて記載しております。

最後に 4 頁をご覧ください。

障害者訓練の実施状況です。表上段の一般校における障害者職業訓練は東部技術校において実施している介護サービス科です。今年度の委託訓練では、企業等に委託して、実際に現場に出て働くことにより実践的な職業能力の開発、向上を図る訓練として 20 名、民間の教育訓練機関等に委託して、集合研修で就職に必要な知識・技能の習得を図る訓練として 23 名、実施しています。私からは以上です。

(福嶋委員：機構島根支部)

日頃より大変お世話になっております。機構島根支部の福嶋です。

私からは機構に関する公的職業訓練の実施状況ということで、今一度頁を戻っていただき、1 頁目から説明させていただきます。

離職者訓練の部分では、ポリテクセンター島根で行っております離職者訓練の実績を計上しております。

施設内訓練の欄には243名と県内全体の実績が挙がっておりますが、ポリテクセンターの実績につきましては、このうち228名が該当します。この228名に対するコースの定員が295名でしたので、定員に対する充足率は、77.3%です。

前年の令和3年度の同時期での実績は、定員310名に対して受講者数が258名、定員充足率が83.2%でした。定員の違いがございますけれども、受講者の数で30名の減、定員充足率で5.9%の減という状況になっております。

ちなみにこの資料では12月末までに開始したコースの実績ですが、12月以降の冬場の人の動きの少ない時期になりまして、引き続きと言いますか、残念ながら実績の方はあまり芳しくない状況が続いている状況です。

続いて次の頁、在職者訓練について、これは1月末までの実績ですが、受講者数は667名です。この時点で前年度の679名との同程度の実績であり、この後、2月3月迄の実績を加えますと、昨年度以上の受講者の方に受講していただけるのではないかと考えております。

続いて学卒者訓練です。これは江津のポリテクカレッジで実施しております訓練です。今年度の在籍者数は99名で、昨年度の100名と同程度の在籍者数で訓練を実施しております。

続いて1頁飛んで、5頁、求職者支援訓練の実施状況ですが、こちらは1月19日までに開始したコースを集計しておりますが、21コースが設定され288名の定員ということで募集いたしました。

このうち開講に至ったコースが20コース、そして入校された方が176名、コースの開講率としては95.2%、定員充足率が63.8%と、これは昨年度からの上向き傾向を引き続き維持し、前年度を上回る実績が挙がっております。

私からは以上です。

議題（2）島根県職業訓練実施計画の策定について

（三宅会長：島根大学）

続いて、議題2 令和5年度島根県職業訓練実施計画についてです。

こちらは第1回協議会の際に、私と事務局で実施計画の案を作成したうえで、今回の協議会において皆様方にご報告し、ご検討いただくという進め方でご了承いただいております。

その実施計画の案について事務局より説明をお願いします。

(三島担当官：事務局)

それでは資料No.3-1と3-2をご覧ください。

No.3-1に令和5年度実施計画(案)をつけています。

まず、この訓練実施計画は協議会の設置要綱6協議事項(4)に書いております、公的職業訓練の実施にあたる年度計画のことです。

赤字で書いている部分は、基にした令和4年度の計画から変更・追加した箇所です。主立った項目についてご説明いたします。

1 総説(1)計画の狙いです。本計画は求職者の方などに対し、地域の人材ニーズに沿った公的職業訓練の受講機会を十分に確保し、職業訓練の実施を通して、職業の安定や労働者の地位向上等を図るものとしております。

続いて2労働市場の動向と課題等の(1)労働市場の動向と課題、地域の人材ニーズには、第1回協議会の際に皆様からご提供いただきました地域の人材ニーズに係るお話を基に記載しております。

内容としては、県内の幅広い産業において人手不足が顕著であること、そしてDXに取り組んでいる企業の割合が全国平均より低く、取り組み内容も初期段階にとどまる事例が多いといった状況があります。

これらの状況から、地域の人材ニーズとして3点を記載しております。

1点目は製造業や医療福祉業などでの技能習得者、2点目は将来企業のDXに必要な知識を学習していくための基礎的な能力(IT理解・活用力)を有する者、3点目は企業のDXを推進する知識と技能を有する者、といった表現をしております。

続いて、3頁の3令和5年度の公的職業訓練の実施方針ですが、こちらには先ほどの資料No.3-2の実施方針の内容を文言として記載し、その後、訓練の種類ごとにそれぞれの方針を書いております。

続きまして、6頁の4令和5年度の公的職業訓練の計画数等では、訓練の種類ごとに定員数や目標就職率などを記載しております。先ほどの実施方針とこの計画数等については、後ほど島根県様と機構島根支部様にご説明いたします。

(1)離職者に対する公的職業訓練ですが、ここでは、離職者に対する公共職業訓練と求職者支援訓練を併せて分野ごとの定員数を表にまとめております。離職者に対する訓練として令和5年度において、どの分野の人材をどの程度育成することを目指すのか、という内容を示したものです。

表の内訳として続く7頁、8頁のところに①、②公共職業訓練、求職者支援訓練の

分野やコースごとの定員数を記載しております。

先ほどの実施方針の中で、数値に関する項目は③と④でした。

③の支援訓練の基礎コースについては、支援訓練全体の定員数が前年度と同じ 338 人であったことから、一定数の確保として全体の認定規模の 20.7%としました。

④ですが、企業の DX を推進する知識と技能を有する人材の育成については、(1)の表の中では、デジタル分野に該当するコースで育成することを目指してまいります。

また、パソコン基本操作が可能な人材育成については、公共職業訓練では知識等習得コース、支援訓練ではその他分野のコースで実施してまいります。定員については支援訓練ではデジタル分野を 45 人から 55 人に、その他の分野を 148 人から 157 人に増やしております。

続いて、(2)は在職者向け、(3)は学卒向け、(4)は障がい者等向けの訓練の定員数等を記載しております。

続いて(5)公的職業訓練の効果的な実施のための取り組みです。

ここでは、離職者向けの訓練がより効果的に実施できるための取り組みを記載しております。①の関係機関の連携については、後ほどご説明いたします公的職業訓練効果検証ワーキンググループのことを記載しております。②は訓練の周知広報に努めること、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進していくことを記載しております。③は訓練受講者の早期再就職に向けたハローワークの取り組みを記載しております。

最後に 5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取り組み等です。

DX や GX(グリーントランスフォーメーション)の進展、人生 100 年時代到来による職業人生の長期化など労働者を取り巻く環境は大きく変化していくことが予想される中、公的職業訓練に限らず、学び・学びなおし(リスキリング、リカレント学習)の必要性が高まっております。

そのような中での取り組みとして、企業における人材育成への支援、またジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの活用と普及、そして、学び・学び直しの情報の周知、さらに市町村も含めた地方公共団体と連携したリスキリング事業を展開していくことについて記載しております。

地方公共団体のリスキリング事業については、この後、島根県様から説明いただきます。

訓練実施計画の概要については以上です。

続いて、島根県様から、実施方針、訓練計画数、地方公共団体のリスキリング事業について、機構島根支部様から実施方針と計画数についてご説明をお願いいたします。

(平田課長：島根県)

訓練の実施計画について、県で実施予定の離職者訓練につきまして、説明させていただきます。

資料No.3-1の7頁をご覧ください。県で実施予定の離職者訓練でございます。令和5年度の計画は、施設内訓練3コース定員30人、委託訓練については長期訓練が20コース定員69人、短期訓練が40コース定員585人、合計60コース定員654人を予定しております。令和5年度の特徴としては、委託訓練の長期コースで新たに「調理師養成科」及び「栄養士養成科」を開講する予定としております。短期コースでは、新たにデジタル資格を取得するコース、観光にかかるコースについて、開講する予定です。

在職者訓練、学卒者訓練は9頁、障がい者訓練は10頁にそれぞれ定員数等を記載しております。

続いて、資料No.3-4をご覧ください。

リスキングの推進に関する地方財政措置の創設です。

2頁の赤で囲んである所が今回ご説明するところです。

地域におけるリスキングの推進について、県や市町村など地方自治体を実施するデジタルなどの成長分野に係るリスキング事業について、令和5年度から令和8年度に実施する事業については、地方財政措置として事業費の一部を特別交付税として、措置率0.5で措置されることになっております。

これは今回の計画に関わってまいりまして、特別交付税の対象となる事業は、現在ご審議いただいている資料No.3-1の島根県職業訓練実施計画に位置付けられる事業となっております。今後、該当事業を市町村事業も含め集約し、次回の協議会で報告させていただきますのでよろしくお願いいたします。

私からは以上です。

(福島委員：機構島根支部)

資料No.3-1の6頁に全体の計画として分野ごとの定員数を載せております。

令和5年度につきましても令和4年度と同様に人手不足が深刻な製造分野を中心として、7つの分野で26コースの訓練を計画しています。

定員の面では、新型コロナウイルス感染症の影響で離職者の増加が見込まれる状況の中で、定員をこれまで増やしてきた経緯があり、増員していた分を若干減員し、昨年度と比べますと、4名の減で計画を立てております。

続いて、求職者支援訓練ですが、労働局様のご説明があったところと若干重なる部分があるかもしれませんが、年間定員は令和4年度と同等の338人であり、基礎分野

の定員数を令和4年度に比べると実績見合いで少し減じる形で計画し、その分を実践コースの重点分野であるデジタル系分野の定員を増やすという形で、令和5年度の計画を立てております。

9頁目の在職者訓練ですが、主に製造分野での訓練を中心に計画しています。在職者訓練につきましては、あらかじめコース設定をして受講者を募集するような形と、その時々企業や団体様のご要望にお応えする形でコースを設定する形で運営を行っております。

今回の計画につきましては、事前に私共機構の方で設定させていただくコースと、各事業所様のご要望に応じて設定させていただくコース、それぞれ対応できるメニュー数、コース数、そして定員という形で挙げております。前年度と比較しますと、スクラップアンドビルドと言いますか、コースの見直し等若干ありますので、コース数の若干増減はありますが、計画としては同程度の計画、そして今準備していないコースであっても、ご要望があつて私共で対応が可能なコースがありましたら、また改めて設定させていただくという対応を考えております。

最後に、学卒者訓練につきましては、令和4年度と同様の3コース55人の定員で計画しております。

私からは以上です。

(平田課長：島根県)

訓練計画の関連情報として県の方から少々お時間いただいて、ご紹介させていただきます。

今回の計画には、DXやそれに対応できる人材の育成について、非常に多くのところが書き込まれている状況です。

県においても、県内の中小企業等のデジタル化の推進を重点事業として取り組んでおります。

本日配布しました机上資料No.1（参考）令和4年度デジタル関連施策マップをご覧ください。

県が考えますデジタル施策の展開について、紙に落としたものです。

DXについて、この言葉については、デジタル技術による変革を示す言葉です。企業はデジタル技術を活用して、新ビジネスを創出し、場合によっては社会に大きな変革を起こしていくことを目指すものです。県では、資料のとおり、DXに向けてのステージを3段階に分けております。段階ごとの支援を行っており、最終のステージ3をDXと位置づけております。その前段として、ステージ1とステージ2については、DXに向けた準備段階のデジタル化として、企業のデジタルの取組を段階に応じた支援を行

っております。

続きましては、具体的な人材育成についてですが、資料を1枚めくっていただいて、2枚目の資料です。企業のデジタル化を推進するための人材育成として、今年度から県の単独事業として取り組んでおります。これは民間が提供する学習講座のライセンスを県が購入し、企業に提供するものです。eラーニング方式でITパスポート等の資格コースや、デジタル事務のスキル向上コース、集客売り上げコース等、9,600を超えるコースが用意されております。企業の方のデジタルの進捗具合に応じて選べることができると考えております。

つきましては、経営者や管理職、従業員の皆様が、スキルアップを選択して学習できる仕組みとなっており、幅広い段階のデジタルの人材育成に活用できるものです。

令和5年度の申し込みについては、3月15日から実施する予定ですのでご紹介させていただきます。お時間をいただきありがとうございました。

(三宅会長：島根大学)

ただいま、訓練の実実施計画についてご説明いただきました。

それでは、委員の皆様方ご質問・ご意見があれば伺います。

(宇山委員：中国経済産業局)

ご説明ありがとうございます。中国経済産業局の宇山でございます。先ほどお話いただきました、新しく観光といったような部分もアフターコロナを見据えて新規にやっていくというのは非常に良い話だなと感じたところでございます。

1つ、デジタルの関係につきまして、少し気づきというか、前にももしかしたらこの場で1回目の時に議論になっていたかもしれませんけれども、リスクリングを推進するというのは、経済産業省でも進めているところですけども、1つネックになっているというか、なかなかリスクリングを浸透させるというところ、特に経営者の理解というところがなかなか苦戦しているところがあるのかなと思います。

具体的に申しますと、リカレントとリスクリングの違いの話になるんですけども、経営者の方にはリスクリングの時間を労働時間の中で、リスクリングをさせるという理解があまり浸透してなくて、例えば休みの日に従業員が自分で学んだというような理解をしている経営者もかなりいらっちゃって、それがなかなかネックとなっており、さらにはリスクリングをしたことによる処遇の改善とか、所謂人的資本経営、人への投資という部分の理解がまだまだ浸透できていない部分があるのかなと思います。

せっかくこうやってリスクリングを推進していくにあたっては、こうした部分も揃えて、尚且つ、経営者への意識醸成というか、意識の変革といったところも併せてやらないと、推進はするけれども実際にそれがものにならなかったり、労働者にとって負担になってなかなか現実に身につかなかったり、といったことも考えられるのかなとちょっと感じましたので、そうしたことも併せて見ていくということが重要であるかなと感じ、ご意見として申し上げたいと思います。

以上です。

(景山委員：連合島根)

連合島根の景山と申します。よろしく申し上げます。先ほど、宇山委員がおっしゃったことを私もずっと思っておりまして、特にいただいた資料No.3-1の11頁の5の部分に、具体的に学び・学び直し、括弧書きでリスクリング・リカレント学習とありまして、リスクリングとリカレント学習と書いていることからすると、これは概念的に区別をして書かれているということは理解をするんですけども、この計画の中で示すリスクリングとリカレント学習というものの概念をはっきりしておかないと、先ほど経営者に対しての意識付けという風におっしゃったんですけども、我々労働者にとってもどのように受け止めていくのかということが非常に重要な要素じゃないかなと、私自身も思っております。

特に第4次産業革命と言われてから、リスクリングというお話が出てきてはいるんですが、私自身はリスクリングは人手不足に対応する有効な手立てでありますし、また社内の効率性を高めていくためにも、絶対に必要な部分なんですけれども、これについては、現在社内にはない技術であったり、スキルを身に着けるための学習、それからリカレントになると、今ある技術をさらに高めるという意識を持ってはいるんですけども、この辺のところを計画上でどのような概念として作っていくのかということは、はっきりした方がいいのではないかとこの意見を持っておりますので、お分かりいただければと思います。

以上です。

(内藤室長：事務局)

訓練室の内藤でございます。よろしくお願いいいたします。

先ほどいただいたご意見については、事務局、島根県様、機構島根支部様を含めて、表記の仕方について改めて調整をさせていただきたいと考えておりますので、ご理解をいただきたいと思いますと思っております。

(三宅会長：)

この計画の中に記載する形になりますか。

(杉森部長：事務局)

労働局安定部の杉森でございます。

今いただいたご指摘につきましては、リスクリングとリカレントの概念をこの計画上どういう形で定義をするのかということかと思いますので、その点について1度検討させていただきまして、後日何らかの形でご提示させていただければと思います。よろしく申し上げます。

(三宅会長：)

他に意見等ありますか。

(三瓶委員：島根大学)

島根大学の三瓶でございます。

少し細かいところですが、今回計画された定員の妥当性といいますか、根拠といいますか、資料をよく読むと妥当であることはわかるのですが、少しわかりにくいところがあるので、一部加筆していただいた方が良いかと思いましたので、少し指摘させていただきます。

例えばこの実施計画の7頁目、離職者訓練の定員数、この根拠になっているのが、先ほどの議題1の今年度の実施状況でご説明いただいた資料No.2の1頁目ですよね。根拠の資料となるこの表には定員が書いてありません。定員充足率と受講者数があるので、計算すれば出ますが、これを加えていただいた方がわかりやすいのではないかと思います。その定員のこれまでの設定の経緯、それから受講者数、それを基に今回の定員数が提案されたと思っているのですが、その定員数の実績のところの書き加えと、計画のところに合計数が書いてありません。

7頁の表に合計数が書いていないので、合計すると1086人でしょうか。大卒の妥当性というのもあると思うので、合計数をここに加えていただくのがよろしいのではないかと。これまでの実績にならって、これに基づいて、ご提案いただいたような新しいニーズも加えての定員数だと思いますので、数値的には妥当だと思いますけれども、そこに合計数を加えていただいて、同じように8頁には合計数があるのですが、9頁～10頁の表には合計数がありません。

合計数を書いていただいた方が過去の実績に照らして検証する場合に非常に理解されやすいのではないかと思います。

資料をよく読むと、これまでの実績と比べて妥当であるということはわかりましたので、数そのものに関してはそのまま結構かと思います。

以上です。

(内藤室長：事務局)

先ほどご指摘いただいた部分については、確かに比較の上では合計数があった方がよろしいかと思しますので、これにつきましては、また改めて数字を入れたものとして計画案を作成させていただこうと思います。よろしくお願いします。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。他に意見等ありますか。

(村川委員：商工会連合会)

商工会連合会の村川です。お世話になります。

先ほどのご意見に関連して、実施計画に直接は関係ないかもわかりませんが、冒頭の実績のご説明ですが、数字を見て、お話を聞くと概ね理解できるのですが、ここに何が問題で今後どのような対応が必要かという点を整理して、コメントが付けてあると、物事を考えていく上で、スムーズにいくのかなと感じました。

確かに実施計画の中では、そこから拾ってこられたものが散りばめられていますが、1度整理した上で実施計画を拝見させていただくような流れができれば、しっかり理解できるのかと思いました。

それから表現について4点あります。

実施計画の1頁目の2労働市場の動向と課題等の(1)のところでは、3行目の終わりに「持ち直しの動きが顕著である」と書いてありますが、これについて、その前の文章からこの「持ち直しの動きが顕著である」ということが読み取れるのか、「全国の有効求人倍率との比較」と、「9年9ヶ月連続」をもって、持ち直しの動きが顕著という表現になっていますが、何かしっくりこないような気がしましたので、1度ご検討いただければと思います。

それから2頁目、上から4行目の「一方、早期に取組を始めた事業所においては、新たな事業を展開し、既存事業での経験者も一から学び直す必要が出ている事例もある」とありますが、この文章の意味がよくわからないと思いました。そもそも早期に取組を始められたところというのは、既存事業の方々がそういう取組を始められて新たな事業展開に入られるという場合が多いかと思いますが、レアなケースとしてこう

ということがあったということでわざわざ書いてあるのかどうなのか。その新たな事業を展開しということと、既存の事業での経験者も一から学び直す必要があるということの因果関係が、今ひとつ理解できないなと思ったところでした。

それから3点目、2頁目の下から2行目に「障害者」という言葉が使っていますが、この表記が計画の中で漢字と平仮名が混在しているので、意味があって別々に記載してあるのかわかりませんが、そのあたりをご検討いただければと思います。

最後4点目ですけれども、7頁目の1行目に（ア）（イ）とあるが、これは何頁目のどこに記載してあるのかなと思いました。教えていただけたらと思います。

以上です。

（杉森部長：事務局）

ご指摘ありがとうございます。4点ほどいただいております。訓練協議会は以前から行っていたものの、今回法改正後初の協議会であり、地域のニーズを取り入れていく主旨で法改正がされていますので、ご意見頂けたこと、大変ありがたく思っております。

1点目、計画の1頁目の有効求人倍率については、雇用情勢の判断として、長期的な区分で見ると、有効求人倍率が高い状況が続いていることから、持ち直しの動きが顕著であるとの表現にしておりましたが、短期的な区分では、顕著であるとまでは判断しておりませんので、表現について検討いたします。

続いて、2頁目の「早期に取組を始めた事業所においては、新たな事業を展開し、既存事業での経験者も一から学び直す必要が出ている事例もある」ということで、このご指摘についても、今いただいた意見を踏まえて検討いたします。

3点目が、障害者の表現についてですが、こちらはご指摘いただいたことが恥ずかしいと思っておりますので、表記を変えます。

今、いただいたご意見は、再度、中でも確認をした上で、今までの意見も踏まえて、提示いたします。ありがとうございます。

（内藤室長：事務局）

7頁の（ア）（イ）については、これは誤字でございます。正しくは①と②になります。訂正させていただきます。

(荒田委員：中小企業団体中央会)

中小企業団体中央会の荒田でございます。

1点質問です。在職者の訓練、機構さんのところだと思いますが、レディメイド型というのはあるということですが、オーダーメイド型というのは何人くらいを想定しておられるのかということと、枠がどのくらいあるのかということと、それはここには表示しないのか。以上について教えていただきたいです。

(福嶋委員：機構島根支部)

レディメイドとは、私共の施設で実施時期を設定して、この時期にこういった講習をやりますので受講される方にいかがですか、という形でご案内するものを、そのように呼んでおります。

今回の計画では、島根職業能力開発促進センターでは970人、カレッジでは396人という形で出していますが、レディメイドとして設定しているのはこのうち半分にもいかない数です。

それに対し、実施時期の調整も含めて受講者側・企業様側のニーズに応えることができるオーダー型と呼んでいる訓練の方が、受講していただきやすく、実績の7～8割程度がオーダー型でのコースの実績となっております。

今回、出させていただいているのは、私共が準備しているメニュー数と受け入れ可能枠という意味合いです。

なお、ポリテクセンターでは、82のコースをメニューとして準備し、そのうちのいくつかをレディ型として、時期等を決めてコース設定した上で募集をかけつつ、企業様へ他のメニューのご紹介と個別のご相談を受けながら、必要なコースの設定をしております。

以上でよろしいでしょうか。

(荒田委員：中小企業団体中央会)

ありがとうございました。

県内の中小企業は、すごくオーダーメイドの話をするとうれしまし、当会経由で数社ご紹介しておりますが、やはりレディメイドで仕事を休ませて参加させるのは、経営者さんにとって抵抗があるんですけど、講師さんに来ていただいて、うちの会社独自の訓練ですと言うと、かなりハードルが下がってやられるということで、是非ケアをよろしくをお願いします。

(福嶋委員：機構島根支部)

今まで以上に頑張らせていただきます。ありがとうございます。

(三宅会長：)

いただきました意見も踏まえて、計画の方は、再度事務局で検討して、皆様にご連絡をするということでしょうか。

それでは、議題（２）については、以上とさせていただきます。

議題（３） 訓練効果の把握・検証

(三宅会長：)

議題（３） 訓練効果の把握・検証について、事務局より説明をお願いします。

(三島担当官：事務局)

それでは資料No.4－1から4－3をご覧ください。

訓練効果の把握・検証については、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて、実施をしております。改めまして、このワーキンググループの概要を説明させていただきます。

構成員は、機構島根支部様、島根県様、労働局を基本として、協議会構成員の中から参加していただくことも可能となっております。

資料No.4－2をご覧ください。

こちらワーキンググループの進め方をまとめております。

真ん中の具体的な進め方というところに①から④と流れを書いております。①が今回の協議会で、事務局にて分野選定理由書の（案）を資料No.4－1として作成しておりますので、そちらをご検討いただきたいと思います。

進め方のところの②ですが、ワーキンググループにおいて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、各コースごとに訓練修了者1名以上、訓練修了者の採用企業1社以上、そして訓練実施機関へヒアリングを行います。

続く③でヒアリング内容を踏まえ、訓練の改善促進策（案）を作成します。そして、④来年度10～11月に開催予定の次回の協議会にて報告させていただきます。

ヒアリングの際に質問する項目等は、資料No.4－3のワーキンググループ実施要領の2頁（２）ヒアリングの内容等のところに項目を書いておりますが、具体的に

は来年度になってからワーキンググループ内で協議し、決めてまいりたいと思います。

続いて、資料No.4-1に戻っていただいて、選定理由書の（案）をご覧ください。

今回、検証対象とする訓練分野として候補に選定したのは、「営業・販売・事務分野」です。

選定理由として2つ書いております。

1点目は、先ほどご覧いただきました資料No.3-2の策定方針のところでも挙げておりますとおり、「営業・販売・事務分野」は、応募率は高いのですが、その後の就職率が低いという状況があるため見直しが必要と思われることを記載しております。

2点目は、事務分野の訓練はパソコンの基本操作を学びますので、IT理解や活用力を習得でき、DX推進に必要な知識・技能習得のためのいわば下地作りにつながるのではないかと考えています。

なお、この分野の名称ですが、振り分けが全国統一になっておりますので、営業と販売、そして事務が1つになっているのですが、県内の訓練の実態としては、一般事務を想定したパソコン技能・知識の習得を目的としたコースが大半になっております。

以上です。

（三宅会長：島根大学）

ただいま、検証対象の訓練分野について説明をしていただきました。委員の皆様から、ご質問、ご意見はありますか。

（森脇委員：経営者協会）

経営者協会の森脇です。

検証について、アウトプットの中で、まずマッチング率というのも当然入っていますよね。

就職率がどの程度あるのか、求職者の訓練の中でマッチングしているのはどのくらいあるのかというのが、非常に知りたい点かと思えます。

それと、企業側の方の受け入れ体制もアンケートをなさるということですが、これは是非公開していただきたいと思えます。その他の意見も記載する欄というのも作っていただきたいと思えます。

要は、有効求人倍率が1.67倍という話で、島根県ではずっと高い有効求人倍率ですが、逆に言うと、ミスマッチも起きているという話だと思います。有効求人倍率は1に限りなく近づいていくことが、企業側としては非常にありがたい話であって、欲しい人材がうまく企業側にマッチしているかどうか、非常にナーバスなところかどうか、おいしいところですので、是非その辺りを踏まえた効果検証をしていただきたいと思います。

もう1点、民間の各種専門学校、それぞれの訓練機関があると思いますが、今回は公的な立場での話になっていますが、訓練機関との連携も含めてお互いの相乗効果が図れるような効果検証があれば、私はよろしいのではないかと思います。

民間で似たような職業訓練をされているところもあると思いますので、そういうところと相乗効果を図っていかないと、単にいたずらに競合するわけにはいかない話だと思っていますので、是非その辺も踏まえてお願いしたいと思います。

以上です。

(内藤室長：事務局)

この効果検証につきましては来年度に入ってから実際に進めていく予定にしていますので、先ほどいただいたご意見も参考にしながら、ヒアリングも進めていきたいと思っております。

その結果については、またこの協議会にて、分析した結果をご報告させていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(荒田委員：中小企業団体中央会)

効果検証について、今回「営業・販売・事務分野」で応募倍率が高いが、就職率が低いとなっていますが、就職率が低いということは、マッチングしたときに、企業側からあなたじゃないということと言われて就職に至らないというケースじゃないかと思うので、選定分野のうち3コース以上×3社、修了者、採用企業、実施機関をヒアリングするという事になっていますが、採用に至らなかった企業さんに、なぜですかということヒアリングするべきだと思います。

それが、今回の訓練に関わることであれば、そこで訓練の見直しや検証がでてくるのではないかと思います、いかがでしょうか。

(内藤室長：事務局)

今回例として、採用になった企業へのヒアリングと載せておりますが、もちろん採用にならなかった企業さんへのヒアリングも実施しなければいけないと思っていま

すので、いただいたご意見も含めて、進め方について今後また検討させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

(村川委員：商工会連合会)

先ほどのお話に関連しまして、この就職率が低いという原因が、そもそも求人倍率が低いと競争率が高いという話ではないかと思ひます。

そうすると、就職率が低い原因が教育訓練の内容なのかどうなのかというところから考えていく必要もあるのではないかと思ひました。

そうすると、先ほど荒田委員がお話されたような企業のニーズと、ここから就職を目指された方の実態を把握・検証していかないと、本当のところでは就職に至ってもらうための取組が進まないのかなど。簡単な話ではないように思ひますので、今回の検証訓練分野の選定についても、本当にこの業種を今選ぶべきなのかと思ひます。

ただ、求職している方がたくさんいらっしゃる分野だと思ひますので、そうすると、その方々がどういう人材になっていけば、企業に就職できるのか、資料No.4-1②でパソコン操作、DXの推進に資すると書いてありますが、そうするとどういうレベルの人材になれば採用されるのか、そこに照準を合わせていかないと、少し事務ができたり、パソコンができるレベルでは、非常に競争率の高い中で採用試験を受けられる形になろうかと思ひますので、問題の解決になかなか繋がらないような気が思ひますので、その辺りをもう少し分析した上で取り組んでいただく必要があるのかなと思ひます。

それを分析するのがこのワーキンググループという話かも知れませんが、そうすると中身をもう少し深掘りする必要があるのかなと感じたところです。

(杉森部長：事務局)

訓練分野の今回の選定理由について、事務分野についてそもそも就職率が低いのは、元々のミスマッチがあり、競争率が高い分野であるため、今回の訓練検証にそぐわないのではないかということかと思ひます。

おっしゃる通りでもありますが、今回は訓練の効果の質についても検討を行っていきたく思ひているため、事務分野については、実際中身として今やっていることがいいのか、DXに即したものになっているのかということも、1度検証をしていく必要があると考へ、今回こちらの分野にさせていただきました。

今のご意見も承りつつ、県内における訓練効果の質について、今回聴取をさせていただき部分が新しい試みとなっておりますので、実際の声を聞いて、より良い方向に舵が切れるように努めていきたいと思っております。

ご指摘ありがとうございます。

(三宅会長：島根大学)

いただいた意見を踏まえ、進め方について、ワーキンググループにおいて検討し、皆様にご連絡することとします。

それでは議題（３）については、以上とさせていただきます。

最後の議題（４）その他ですが、事務局の方で何かありますか。

(内藤室長：事務局)

それでは、事務局の方から３点ほど報告をさせていただきます。

１つは資料No.5-1～5-3までの「地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務」についてです。

これは、本協議会が法定化される前に実施していた取組として、次年度からは先ほどご説明させていただいたワーキンググループによる訓練効果の検証・把握の取組を実施していくため、この取組は終了となります。

今年度も、労働局、島根県様、機構様によりこの検証・改善の取組を進めておりましたので、その検討結果についてご報告させていただきます。

この検証・改善の流れについて、報告する前に簡単にご説明させていただきます。

資料No.5-1をご覧ください。

こちらの左の下、実施している委託訓練の現状と課題を把握し、実績が低調な委託訓練の分野の要因を分析、そして検証・改善を行う訓練分野を選定します。

その後、具体的な見直し方策の検討に入り、検証・改善を行う訓練分野に関連する団体等へのヒアリングなどを行い、選定した訓練分野のカリキュラムの改善案の協議・精査、そして協議会への報告を行い、承認していただき、次年度以降の島根県の委託訓練として実施するといった流れです。

これに係る資料は、No.5-2、5-3です。内容につきましては、島根県様からご説明いたします。

(平田課長：島根県)

資料No.5-2、5-3について、説明させていただきます。

資料No.5-2をご覧ください。

令和2年度から西部高等技術校で実施しております「介護・子育てコース」という訓練コースについて検証を行いました。

このコースは、介護分野でも、子育て分野でも活躍できる人材を育成することを目的に創設しました。取得可能な資格として「介護職員初任者研修修了資格」及び「子育て支援員研修修了資格(放課後児童コース)」の2つの同時取得を目指しています。

令和2年度から令和4年度にかけて、毎年4コース計画しておりましたが、なかなか訓練生の確保が難しいコースでして、毎年1コースは未開講、集まらなくて開講ができなかったという状況です。

未開講となる理由の分析結果として、介護人材のニーズは高い一方で、求職者が少ないという点があります。また、介護分野では、就職後に資格を取得するケースもあり、資格を持っていることが就職の必須要件ではないという点。また、子育て支援につきましても、資格の取得が就職の必須要件ではない、ということも想定されます。これによって、訓練コースの魅力が十分ではないという分析をしました。

そこで来年度からは既存の「介護・子育てコース」を、「介護」と「子育て」を双方独立させたコースとして、それぞれの専門性を高めることで、より就職に有利なコースに改善するということを計画しています。

次に資料No.5-3が改善後のモデル訓練コースです。

表面が、子育てコースを改善したもので、次の頁が介護コースを改善したものです。

まず、表面の、「PC・保育資格取得コース」です。子育て支援員の資格を取得するのですが、従来の放課後児童コースに加え、新たに保育所等でも勤務できる地域型保育コースも取得可能としております。また、併せて一般事務、保育所等でもパソコン操作ができるということは、近年必要となっておりますので、パソコン操作などのスキルの習得も訓練に組み込むことにいたしました。

次の頁は「福祉サービス資格取得コース」です。これは従来の介護職員初任者資格に加え、「居宅介護職員初任者研修」、「認知症介助士」、「福祉用具専門相談員」の取得を目指し、さらに専門性を高めて魅力あるコースとするという検証をしました。

(内藤室長：事務局)

続きまして、資料No.6-1をご覧ください。

こちらは前回の協議会でもご紹介した、人材開発支援助成金です。こちらは労働者

に対して訓練を実施し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です。

その中の人への投資促進コースについては、デジタル分野を主とした人材育成等を促進するため昨年4月に創設されたコースですが、更なる利用を促進するため、一部メニューが改正されました。

主なものをご紹介させていただきますと、1つ目がリーフレットの中ほど、助成限度額の引き上げということで、1事業所が1年度に受給できる限度額が1,500万円から2,500万円に引き上げられた点です。

2つ目が定額制訓練の助成率の引き上げと対象訓練の緩和です。助成率は、変更点1にございますように、中小企業は45%から60%へ、大企業は30%から45%に引き上げられた点です。

また、変更点の2として、職務に間接的に必要となるスキルや共通的なスキルを習得させるものである場合については、経費助成の対象となりませんでした。これらに該当する場合であっても企業内のデジタル・DX化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるための訓練であれば、助成の対象になることとなりました。

次にリーフレットの裏面をご覧ください。

自発的職業能力開発訓練の助成率及び助成限度額の引き上げです。この自発的職業能力開発訓練は、労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主へ助成するものですが、助成率が30%から45%に引き上げられ、1事業所が1年度に受給できる限度額が200万から300万に引き上げられました。

次に資料No.6-2をご覧ください。

人材開発支援助成金に、また新たなコースとして、事業展開等リスクリング支援コースが創設されました。これは令和8年度までのものです。

これは、企業内における新たな事業の創出、事業展開、デジタル・グリーンといった技術を取り入れるなどに伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練等を行う事業主を支援するものです。資料の真ん中から下のところに「事業展開」「デジタル・DX」「グリーン・カーボンニュートラル化」の例がございます。

裏面の支給対象の訓練の欄ですが、これは「職務に関連した訓練であって、企業において事業展開を行うにあたり、新たに必要となる専門的な知識、技能を習得される訓練」「事業展開は行わないが、企業内のデジタル、グリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる知識、技能を習得させる訓練」というものが対象となります。

助成率、助成額については以下に書いてある通りです。

この助成金は12月に創設されましたので、積極的に周知を行っておりますが、皆

様方にも周知についてご協力をいただけたらと思っております。

最後に資料No.7をご覧ください。

これは令和5年度の税制改正により創設することを予定しています、学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置についてです。

2制度の内容のところをご覧ください。

前提としまして、現行の特定支出控除制度においても、給与所得者が、職務遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等の特定支出をした場合、その合計額が特定支出控除額の適用判定の基準となる金額を超えるときは、その超える部分を、給与所得控除後の所得金額から差し引くことができるとされています。

現行の特定支出控除の手続きにおいては、この特定支出が職務に関連するものであるということについて、給与の支払者の証明を受ける必要がありますが、資料の中の制度内容の赤字の部分、今回創設を予定している特例により、給与所得者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の指定口座を受講した場合には、給与の支払者の代わりに、国家資格であるキャリアコンサルタントによる証明ができることになりました。

この税制改正を通じて、個人、労働者の方の学び・学び直しが促進されることが期待できるのではと考えております。

以上です。

(三宅会長：島根大学)

今のご説明について、何かご意見・ご質問等ありますか。

無いようでしたら、最後に意見交換ということで何かありますか。

前回ご発言をいただいてからの追加のお話や、前回時間の都合もありご発言いただけなかった内容がありましたら、是非お願いします。

デジタル化、DXに関する取組状況等や情報などありましたら、お願いします。

(石出委員：社会福祉協議会)

社会福祉協議会の石出でございます。

DX化については、介護・福祉の業界でも、まだDX化の手前のIT化の段階ですが、例えば、介護記録の電子化の話であったり、あるいはセンサーを活用した見守りの仕組みを作るとか、AIを活用した要介護認定をしていくというような動きも、試行的に少しずつ進みつつあります。

実際にこの島根県内でもまだおそらく経営者を含めて、介護の領域でのDX化をどう進めていっていいのか道筋が見えない状況にあるのではないかと思います。

この協議会の議論かどうかは別にしても、何らか、こういう形で介護の領域の中のDX化の道筋・方向性が経営者の中にも見えてくると、随分変わってくるんだろう

などと思います。

今日の計画の中にも経営者向けのセミナーや、意識付けの記載がありましたが、是非その中に、福祉・介護の領域も少し捉えて入れていただくとありがたいなと思います。

もう1点、県の商工労働部さんのご説明にありましたデジタル関連施策マップについても、介護・福祉の領域の経営者がこれを見た時に、自分たちの取組はこの中のどの段階にあるのだろうかという疑問に思われるのではないかと思います。そこが見えてくると、少し動きだしが出てくるんだろうと思いつつ、話を伺っておりました。

感想めいたことになりましたが、以上です。

(杉森部長：事務局)

先ほどのDXについて経済産業局様に伺いたいのですが、経営者層への意識の変革が必要とのことですが、例えば島根県内に限らず、取組の好事例であったり、お知恵があったら教えていただきたいと思えます。

経営者意識の変革はとても大事だと思っていますが、方法としてはまだセミナーという案しかなく、そのセミナーの内容も具体的にイメージできていないのが現状です。その辺りの情報を教えていただけるとありがたいです。

(宇山委員：中国経済産業局)

なかなか難しいご質問ではございますが、経済産業省中小企業庁を中心に、人手不足対応ガイドラインを出しておりまして、ここの中で、今ちょうど東京の方で有識者会議を開いていまして、人手不足対応ガイドラインの見直しを図ろうと。その方向性は、経営課題を解決する経営戦略と人材戦略の一体的推進というのをやっていくべきであろうという方向にいかうとしていまして、それを経営者にも普及啓発を来年度以降していこうという方向を打ち出そうとしております。

なかなか言うは安しですが、実際にその普及啓発だけでどう変わっていくのかというのは、まだまだ草の根的にどんどん広げていかざるを得ないのですが、当局でも来年度、経営者向けに、それから支援機関向けも含めて、そうした経営戦略と人材戦略の一体的推進ということと、所謂経営者の方々に今までの意識を変えていただくような普及啓発セミナー、それからワークショップも計画をしようとしていまして、その事業を実施していただく事業者の公募をかけています。そこが決まってくれば、具体的に来年度、当局でもこの島根県も含めて、中国5県で経営者向けの意識啓発、人的資本経営というところも含めてやっていくということにしています。

この中でリスキリングも含めた、在職者の学び直し、何のためにそれをやるのか、結局人手不足でどこに経営課題があって、その課題をどう解決していくべきかそこにはどのような人材戦略をもって実行していくのか、こうしたことを経営者にわかっていただき、タレントマネジメントという言葉がありますが、現状の社員の方々も、今一度会社として組織として、学び直しを一体的に会社が主導して従業員の方と一緒にやっていく、そうしたことをやることで今までできなかったことができるようになり、人手不足の部門で人手不足が解消されたりという方向にもっていこうというのを、経済産業省としてはこれから特に普及啓発をしていこうという思いでおります。

そういったところを実施していこうと思いますので、また企業の皆様にもご利用いただいたり、私共の方も微力ながらご尽力できればと思っております。

以上でございます。

(杉森部長：事務局)

広島県さんが積極的にDXを推進されていると思っております、何か動きはあるのでしょうか。

(宇山委員：中国経済産業局)

広島県では、リスキリング宣言という、これはDXを中心として社員の学び直し、リスキリングを普及していく狙いで、知事が音頭をとっております、様々な業界においてもDX化が必要ですよねと、全社員挙げて学び直しをして、リテラシーの向上とその先のDXにより事業を変革して企業が成長していく、収益を確保していくという方向に持っていこうとされております。

さらには、労働移動みたいな話もくっついていまして、DX化が進めばどの業種・どの職種で人がもっと必要になって、どの職種では逆に人が余ってくるかというところを見据えて、学び直しをすることで、うまく円滑に必要なところに労働移動していこうという考え方の元に、リスキリング推進検討協議会というのを立ち上げておられます。今年度立ち上がり、何回か協議会が開催され、当局もオブザーバーで参加させていただいておりますが、なかなか労働移動という部分は非常にセンシティブな部分もあり、難しいところもあるのですが、労働移動の概念を広く捉えて、会社の中での部門の異動というのも労働移動であると捉え、そういった部門の異動をすることで、より伸びていく職種・部門のところにスキルを身につけた人を移動させる、それによって新たな事業を展開していくということを推進していこうという方向で、検討を進められています。

リスキリング宣言というのを、企業が公に宣言することで、私共の企業は社員に、

労働時間内にこういう学び直しをするような会社なんですよということをPRして、県がそれを認定し、リスクリング宣言の企業であることで例えば、求人や就職、リクルート活動の中でも、企業のイメージをプラスに持っていくような仕掛けも併せて、広島県の方ではやられているという状況でございます。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。他にありませんか。

皆様方のご協力により、円滑に議事運営ができました。長時間にわたり、ありがとうございました。

○島根県商工労働部次長挨拶

(内田次長：島根県)

内田でございます。

本日は、委員の皆様にはたくさんご議論いただいて、ありがとうございました。

いくつか申し上げますと、来年度の訓練実施計画におきましては、例えばご意見としてありましたのは、リスクリングとリカレントの定義の明確化をした方がいいのではないかという意見、計画の定員数等の合計の表記、障がい者の表記も含めて、諸々の表現の仕方を見直した方がいいのではないかなどのご意見をいただきましたので、これらの点につきましては、事務局で調整しまして、委員の皆様にご改めましてお示しをさせていただきたいと思っております。

それから、効果検証のワーキンググループにつきましても、いくつかご意見をいただきました。民間の機関と相乗効果が上げられるような工夫が必要ではないか、ヒアリングにつきましても、採用しなかった企業もヒアリングに含めるとか、様々なご意見をいただきました。このワーキングの設定にあたりましては、実際のやり方を工夫して行いたいと思っております。

県内の人手不足が続いている中で、地域の人材ニーズに即した人材育成の確保は重要な課題であります。本日委員の皆様からいただきましたご意見を踏まえまして、さらに職業訓練の充実を図ってまいりたいと思っておりますので、皆様には引き続きご理解とご協力をお願いしたいと思います。

本日はありがとうございました。