

午後 1 時30分開会

1. 開会

○司会（山口労働局職業安定部訓練課課長補佐）

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和 5 年度第 1 回山口地域職業能力開発促進協議会を開会いたします。

会長が選任されるまでの間、進行を務めさせていただきます山口労働局訓練課の岡野と申します。よろしく願いいたします。

委員の皆様には、本日はお忙しい中、当協議会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

それでは、開会に当たり、山口労働局長の名田より御挨拶を申し上げます。

○名田労働局長

皆さんこんにちは。山口労働局長の名田でございます。

本日は、業務御多用の中、この山口地域職業能力開発促進協議会に御出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、平素より、労働行政の推進に御理解と御協力を賜っておりますことを、この場をお借りいたしまして御礼申し上げます。

本日の、この第 1 回山口地域職業能力開発促進協議会でございますが、地域の人材ニーズを適切に反映した公的職業訓練を設定、実施するため、その検証等につきまして、地域関係機関で協議をするということを目的に設置をされているものでございます。

委員の皆様方におかれましては、本日、ぜひ忌憚のない御意見を賜りますようお願いを申し上げます。

また、今日、労使団体の皆様方にも委員として御参加をしていただいております、1 点だけ、ちょっと私どもの PR と御協力のお願いを申し上げたいと思います。

引き続き、県内の雇用情勢、直近 8 月の有効求人倍率 1.49 倍ということで、県内の雇用情勢は持ち直しの動きが続く中、求人が求職を上回っている、人材確保の難しさというのは、引き続き続いている状況でございます。

このような状況の中で、いわゆる年収の壁、最低賃金の引上げもございまして、いわゆる扶養の範囲内で働きたいという方が、就労の日数とか時間を減らそうという動きが出てくるのではないかと、そのことで、人手不足の問題がさらに深刻化するのではないかとという問題意識がございまして、先ほど岸田総理が記者会見で、早急にその支援策を講じると、対応策を講じるということが表明され、大きく報道されているところでございます。

具体的には、パート、アルバイトの方々が年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを後押ししていくという考え方で、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースというものが創設されたところでございます。労働局といたしましても、この新しい助成金の周知、勧奨に向けまして努力してまいります。

既に、担当課のほうからは、労使団体の事務局の方に、既にお願いを始めているところでございますが、傘下の企業、この皆様方に対する周知などにつきまして、御配慮を賜りますよう、お願いを申し上げます。

以上、本日、長時間の会議でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、開会の御挨拶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。

○司会

ありがとうございました。では、議事に入る前に、配付資料の確認をさせていただきます。

まず、ダブルクリップで止めております、この厚い資料です。

山口地域職業能力開発促進協議会の表紙に書いてある資料です。1枚目が表紙で、2枚目が議事次第、3枚目はメモ、4枚目が出席者名簿、5枚目が配席表、続いて6枚目が構成員名簿、そして次が配付資料一覧。そして、インデックスをつけておりますが、資料1から資料11まで、あと参考資料といたしまして、令和4年度の訓練実施計画、5年度の実施計画、最後に求人・求職バランスシートをつけております。

あと、本日、追加配付資料といたしまして3点ございます。

1つ目がこちら、先ほど局長からの挨拶の中にありました、年収の壁支援強化パッケージのリーフレットです。2つ目がこちらです、令和5年度生産性向上支援訓練。そして、最後がこちらの山口県立高等産業技術学校入校ガイド2024、以上となります。

資料の不足がございましたら、お知らせいただけましたらお待ちいたしますので、お知らせいただけたらと思います。よろしいでしょうか。

なお、本日の協議会の協議内容につきまして、議事録を作成いたしまして、この配付資料とともに、後日、当局ホームページに公開いたしますので、あらかじめ御了承をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

続きまして、委員の皆様の御紹介についてですけれども、本来であれば、お一人お一人の御紹介をさせていただくところですが、時間の都合により、協議会出席者名簿の配付をもちまして御紹介とさせていただきますので御了承いたします。

なお、山口県産業労働部様におかれましては植木様に、山口県教育長様におかれましては矢上様に代理出席をいただいております。

また、山口大学教育学生支援機構、学生支援センター平尾様におかれましては、所用により欠席をされております。

また、本日、出席を予定されておりました株式会社ニチイ学館徳山支店石橋様は、急遽の所用により欠席されるとの連絡がありましたので、併せてお知らせをいたします。

なお、欠席の委員の皆様には、本日の会議内容を後日、事務局のほうから説明させていただこうと思いますので御了承ください。

では、続きまして、本協議会及び公的職業訓練ワーキンググループ設置要綱についてですが、昨年度、御承認をいただいたところですが、労働局及び山口県の組織改編により、機関の名称が変更されたことから、それぞれの設置要綱の一部を改正しております。改正後の設置要綱は、資料1に添付しておりますので、御確認をお願いいたします。

なお、改正された箇所は下線を引いたところになりますが、3か所ございます。1点目が、山口労働局訓練室が山口労働局訓練課に変更となっております。2点目が、山口県商工労働部が山口県産業労働部。3点目が、山口県商工労働部労働政策課が山口県産業労働部産業人材課に変更となっております。

それでは、続きまして、会長の選任を行いたいと思います。

会長の選任は、協議会設置要綱に基づき、委員の互選より選任するとされておりますが、どなたか立候補をされる方がいらっしゃいますでしょうか。

(意見なし)

もし、おられないようでしたら、事務局からの提案といたしまして、国立大学法人山口大学経済学部准教授川村様をお願いしたいと思いますと思いますが、皆様いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

では、御異議がないようでございますので、川村様に会長をお願いしたいと思います。
それでは、以降の進行を川村会長、よろしく願いいたします。

2. 議事

(1) 地域の人事ニーズ等について

○会長

皆さん、こんにちは。会長を拝命いたしました山口大学経済学部の川村一真と申します。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

では、早速ですが、議題のほうに移ろうと思います。

議題の1番です。

地域の人材ニーズ等につきまして、本協議会に参画いただきました機関における職業訓練、リスキリングなどの取組状況について御説明いただきたいと思っております。

なお、本協議会では、地域における人材ニーズの適格な把握、具体的には、地域における成長分野や人材の不足分野などで求められる能力、スキルを的確に把握するとともに、求職者の属性やニーズ、さらには訓練実施機関の皆様のニーズ等もしっかり把握し、より効果的な公的職業訓練の実施に活かしていくための議論をいただくことが大切なところとなっております。

それでは、学校法人Y I C学院、宮本委員、御説明のほうをお願いいたします。

○宮本委員

今、御紹介をいただきましたが、学校法人Y I C学院の宮本と申します。よろしくお願いいたします。

皆様の資料は資料3です。3のところの1枚めくっていただくと、社会事業本部という資料があります。その次に、パワーポイントの2枚刷りの資料をつけておりますので御覧ください。

地域のニーズというところも含めて、これからの事業になるんですけど、今年度受託した事業がありますので、その御紹介をさせていただこうと思っております。

こちら、厚生労働省の委託事業ということで、この10月からスタートしたばかりのものでございますが、ここからいかにして進めていくかということを含めて御紹介をさせていただこうというふうに思っております。

特に、新しい訓練パッケージの構築ということでしたので、こちらの事業、会議、協議会のテーマに合うかなと思ってお持ちさせていただきました。

まず、最初に事業名ですけれども、ちょっと長くなりますが、「DX推進ができるICT活用サポーター養成訓練プログラムの開発とその実効性を高める地域密着型女性求職者トータルサポートシステムの構築」ということで、ちょっとタイトルが長いんですけども、要はICT活用できるサポーターの養成と、その伴走支援をするポータルサポートシステムを構築しようというプログラムになっております。

今から出てくるところではございますが、対象者は決まっております、結婚や出産、その他の理由によって長期離職、もしくは家族の転勤などによって離職を余儀なくされている女性の方を対象にしようというふうに考えております。若者、シニア、在職者、いろいろテーマはあつ

たんですが、今回は、なかなかちょっといろんな事情によって社会に出るきっかけを失っていらっしやるような、まだまだ、ただ、その方々は特に戦力になるだろうというふうを考えて、ぜひその方々を対象にして実施をしていこうというふうに考えました。

特性は、もう皆さん、御存じだと思いますので、訓練パッケージのところを見ていただければと思うんですが、今回は、訓練前から終了後まで一貫してずっとワン・オン・ワンの伴走支援をしっかりと行うこと、不安解消を目的としたような、あるいは就業経験のあるキャリアコンサルタントが担当するような、そんなサポートシステムをつくっていくということ。例えば、子育てで離職しているということであると、なかなか対面の訓練場面に来ていただくことは難しいので、今回でいうと「ブレンディッドラーニング」と書かせていただいておりますが、オンデマンド、eラーニングの教材、それからオンラインの授業、対面授業、3パターンの学習方法をブレンドして実施しようというふうに考えています。

その次の行、仕上がり像としては、情報技術そして学校や企業でICT推進を支援するために必要な知識や技術を学んで、主体的にICT支援員——ICT支援員というのは、学校に派遣されている教師の授業をサポートする教員、そういった職員というか——もしくは企業の中でICT活用サポーターとして身につけた知識を活用できる、そんな人材を育成していこうというふうに考えています。

そんなパッケージをこれからちょっとつくっていこうと思っております。

下の段を見ていただくと、これ1.5か年の事業なので、令和6年度3月末の段階でできたパッケージを厚生労働省に納めるという形になります。

3回ほどの試行を繰り返して、そこでブラッシュアップしていきながら、最終的にはできあがったものを、どの地域でも使えるようなものにして納品させていただくという予定になっております。

では、ちょっと裏を見ていただいて、次のページを御覧ください。

前半の、上段はもう、先ほど説明したとおりです。下段です。何をつくるかというところですが、3か月でこういったユニット名、4つのユニット、科目に分かれているものをこれからつくっていこうというふうに考えています。

ICT支援員の基本となるところ、それからDX、動画作成、そして相手が先生とかということが多いということを考えるとキャリア形成、コミュニケーションのところ非常に大事だと思っておりますのでそういう部分。そのほかにも、オンデマンド、オンライン、対面等々をブレンドしながらつくっていく、これの科目、それからマニュアルをつくっていく。

女性求職者、特にこういう離職した方々ですので、やっぱりしっかりとした安心感を与えるような伴走支援が必要だろうということで、右側にありますこういったプログラムを並行してつくっていく。こういったものをパッケージとして納めていくようにしています。

では、ちょっと次のページを御覧ください。

次は、実際にどんなことをやるかということ、訓練しながら、受講前、受講中、受講後、それぞれやることを書かせていただいております。今、結構、いろんなところで訓練というと伴走支援という言葉が必ず出てくるんですけども、その伴走支援のノウハウであったりマニュアルであったり、そういったものを私どもがここで先行してつくっていこうということで考えております。

下の段も同じようなことを書かせていただいておりますが、これを順に試行として行うプログラムを順番に書かせていただいているもので、基本的にはこのプログラムを1年半かけて試行してはブラッシュアップしていくという流れで進めていきます。

最後のページです。

募集は、後でお話しもあるかもしれませんが、DXというとなかなか皆様が一歩引いてしま

うところもありますので、うまくここを292時間の必要性を感じていただけるような広報をしつかり行いたいと思っております、そのためには地域のコミュニティーの、こういったものを既に先行していらっしゃるようなNPO法人ですとか、こういったところ、皆様と組んで、母体をつくって、その母体に対してSNSとかインスタグラムだとか、そういったものを通じてピンポイントに集客していくような、こういった集客の手法をちょっとマニュアル化できればなというふうに思っております。

通常、ハローワーク様にチラシを持って行ったりとか、そういったこともしたいと思っておりますが、まだ潜在しているということを考えると、参加しやすいようなイベントやセミナーをまず打って、その母体に対してそのプログラムを周知していくような、何かそんな方法ができないかなというふうに考えています。

最終的には、これはパッケージ化して、現在の企業様とか教育機関、そういったところに広げていくように、普及促進していくように考えております。

1年半ですが、今年度は1回試行がありますので、ぜひ次の会議のときには試行の結果、そういったものも報告させていただければというふうに思っております。

長くなりましたが、Y I Cからの説明は以上でございます。

○会長

ありがとうございました。続きまして、公立学校法人下関市立大学、上野委員、御説明のほうをお願いいたします。

○上野委員

ただいま御紹介いただきました、附属リカレント教育センター長をしております上野と申します。よろしくをお願いいたします。

私どものほうでは、2020年度からリカレント教育センターというところを立ち上げております。

地域の大学ということで、大学の中で教育研究をしておりますが、そこで蓄積された知を広く地元の方々それから全国津々浦々の方々を対象にして、リカレント教育というのをやっております。

こちらのほうにつきましては、学校教育法第105条に基づいて、履修証明プログラムということで、履歴書に記入ができる正式な学歴という形で提供させていただいているところでございます。

今年度から、この表にございますように6つのコースを実施しております。

1つ目、「子ども才能マネジメント専門家養成コース」。こちらのほうは、大きくくくって申し上げますと、今まで保育園というところは、どちらかというと、安全に子供たちが過ごせるようにということで、保育というところに重心を置かれていたと思いますけれども、アメリカの教授、ヘックマン教授とかを中心に、いろいろ今、ゼロ歳から3歳児、このあたりで教育することが非常に大切だと言われてきておりますので、こちらのほうは現役の保育士さんを対象として、数的概念をどうやって育成していくか、乳幼児との関わりをどうしていくかという、そういったところのアドバイスができる専門家を養成しているところでございます。

それから、「インクルーシブ教育専門家養成コース」。こちらのほうは、小学校・中学校の先生を対象に、もしくはそのあたりに興味関心のある方を対象にということですが、スペシャルニーズを持った子供たちに対してどういうふうに対応していくのかということ、ここに必要な知識・技能を育成するコースというふうになっております。

それから、「パーソナルマネジメント専門養成コース」。こちらのほうは、どちらかという

と企業にお勤めの方に対して、マネジメントを行う方々に対して、その部下であったり仲間、その方々の中でも、やはりある程度スペシャルニーズといえますか、いろんな社会人の方々がいらっしゃると思いますので、そういった方々をマネジメントするのに必要な知識・技能を育成するというコースになっております。

そして、「旅館マネジメント専門家養成コース」ということで、こちらのほうは、実際にホテル・旅館等、宿泊業で働かれています方々に対してというところですが、こちらでも組織のマネジメントですとか、サービスのマネジメントに必要な、そういった知識・技能を育成するコースとなっております。

「くじらと捕鯨の地域活性化専門家コース」。こちらのほうは、下関は鯨、捕鯨というところで非常に全国的にも有名でございますので、ここの部分の歴史、文化、これを水産経済学などと体系的に学ぶことによって新規ビジネスにつなげていただいたり、地域振興につなげていただく方策を理論的・実践的に学ぶコースということになっております。

こちらのほうと、次の「しものせき地域DX人材育成リスクリソングプログラム」、こちらの2つについては、今年度からスタートしたところでございますが、座学に加えまして実際の演習ですとか、本物の企業様のDXの課題をいただきまして、それをPBL——プロジェクト・ベース・ラーニング——という形で扱うことによって、技能の習得のみならず、現場での活用までを視野に入れたDX化を企業内で行うことができる、そういった人材の育成を目指しているところでございます。

次のページに行ってくださいまして、通常、大学は土曜日、日曜日がお休みということになっているんですけれども、市内外の社会人の方々が学びやすいようにということで、あえて土曜日を講義の日にとりまして設定しております。

また、下関駅に近いサテライトキャンパス、海峡メッセ下関というところがあるんですが、そちらのほうで授業を行っております。

また、対面授業のみならず、実は北は仙台、北海道などもいらっしゃるかもしれませんが、南は九州、沖縄の方々まで御参加していただいておりますので、毎週のように通ってくるというのが難しくございます。そこで、対面授業のみならず、オンラインでの授業もできるようなハイブリッド型で実施をしております。この授業を録画することによって、欠席をしても学ぶことができますし、出席していても、どうしてもここの部分が分かりづらいというところであれば、理解を深めていただくために再度、授業を見ていただくことができるという、そういった工夫もしております。

年齢層も、10代から70代の方ということで、本当に幅広い方々に受講をいただいているというところがございます。

その次のページからにつきましては、2022年度を受講生の方々にアンケート調査をしたものというところで、参考資料としてつけておりますので、御興味があればまた御覧いただければと思います。

以上でございます。

○会長

ありがとうございました。

本来ですと、これに加えまして、山口大学平尾委員からも、山口大学のリカレント教育に関する取組を説明していただくところですが、今日は欠席ということで、次の機会に御説明いただく予定です。

それでは、以上2名の方、Y I C学院の宮本委員と下関市立大学の上野委員、お二人から取組につきまして御説明いただきましたが、委員の方で、何か御質問や御意見等がございましたら

お願いいたします。

なお、御質問や御意見がある場合はマイクをお持ちいたしますので、その場で挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

○松岡委員

職業能力開発協会、松岡といいます。Y I Cさんのモデル、試行事業についてお尋ねします。

まず、仕上がり像のところですが、I C T支援員またはI C T活用サポーターとして活躍する人材ということですが、こういう方々は、最終的にはどこかに採用されるというか、それとも自営業というか、活躍の場というのは、ある程度想定していらっしゃるのでしょうか。

○宮本委員

ありがとうございます。まさに、I C T支援員という方々が学校に派遣されている方々でいらっしゃると思いますので、行政窓口に至っては、難しいかもしれませんが、県で言えば、間にその業界の派遣会社さんが入っていらっしゃるのです、そういったところと連携をして、最終的には正規の社員ではありませんけれども、まず社会復帰する最初のきっかけとして、I C T支援員という、学校現場で働くという、そこをまず一步と考えます。

ただ、I C T支援員だけでは、なかなか何十人も全部埋まるというのは難しいと思いますので、企業の中でこういったI C Tのスキルを学んだり、また付加価値をつけた人材に企業の中で活躍していただくという、ここで言うI C T活用サポーターという名前にしましたけれども、そういった人材が欲しい企業さんにマッチングをして働くということです。

ですので、独立というよりも基本的にはどちらかに採用されているという状態を目指してやっています。

○松岡委員

ありがとうございます。それで、これ試行ということなんですけれども、最終的に出来上がった後ですが、そもそもが今、おっしゃった説明だと、男女の区別は特にないと思うんです。ここでは女性なんですけれども、将来的にはこういったプログラムというか、育成するという対象は全ての方々というか、年齢・性別問わず。

○宮本委員

これから1年半後に普及促進していくために、1つ、そういった改訂・改善をして、男女問わずというパターンもあるかなと思っています。

このトータルサポートシステムについて、女性求職者のサポートシステムについて、ちょっと女性ならではの部分も一部ありますので、そこはちょっと、女性版の場合はこれとか、使い方はあると思うんですけれども、今回、この1年半の事業については、ちょっとまず対象者を絞りなさいと、そのための汎用版も訓練パートでつくりなさいということなので、一旦これですすめさせていただきます。

○松岡委員

ありがとうございました。

○会長

ありがとうございました。ほかの方々は、何か御意見や御質問等、ないでしょうか。

僕もちょっとだけ質問させてもらってよろしいですか。

Y I Cさんの取組につきまして、大体どれぐらいの方々を対象にしたものになるんですか。

○宮本委員

ありがとうございます。各試行プログラムで、一応、定員を30人として募集を取っています。最初の1回目と2回目の試行はちょっと短縮版になりますので、そこまでちょっと人数がいないですが、3回目の試行は30名ということで、完全版でやっというと考えております。

○会長

ありがとうございました。ほかの方々はいかがでしょう。よろしいでしょうか。

(意見なし)

では、説明いただきました2名の方をはじめ、貴重な御意見、ありがとうございました。それでは、次の議題に進もうと思います。

(2) 令和4年度公的職業訓練の実績について

○会長

議題2は、令和4年度公的職業訓練の実績についてです。

まず、県内の雇用情勢につきまして、山口労働局職業安定課三浦委員より説明をお願いいたします。

○三浦委員

山口労働局職業安定課、三浦と申します。よろしく申し上げます。

私からは、県内の雇用情勢について御説明いたします。

今回は、令和5年9月分の雇用情勢を御説明したほうがより最新の状況についてお伝えできるのですが、公表日は10月31日となっていますので、本日は大変申し訳ございませんけれども、8月分の内容で御説明をさせていただきます。

それでは、お手元にお配りしております資料の2番、山口県の雇用情勢、令和5年8月分ということで、こちらのほうを御覧いただけたらと思います。

1枚目の囲みの中を御覧ください。先ほど、冒頭、局長のほうから挨拶がありましたけれども、令和5年8月の有効求人倍率が、前月比0.01ポイント低下の1.49倍ということになりました。

囲みの下のほうに、求人、求職及び求人倍率の推移ということでグラフを掲載しておりますけれども、コロナの影響によりまして、令和2年度平均は1.24倍まで求人倍率が落ち込んでいます。このグラフを見てもお分かりになるのではないかと思いますけれども、これが、令和3年度平均が1.38倍、令和4年度平均が1.54倍まで上昇しておりまして、令和5年度におきましては、昨年度、求人の増加した分の反動もありまして若干低下したものの、全ての月において1.46倍以上で推移をしているという状況ということになっております。

続きまして、ちょっとページのほうをめくっていただきまして、6ページの一番下の表を御覧ください。こちらは、求人数が多い主要な産業別に新規求人の状況を前年同月比で表したのになっております。一番右側に、若干ちょっと灰色の色をつけておる欄がありますけれども、こちらが令和5年8月の増減値ということになっております。

こちらを見ますと、建設業や宿泊業、飲食サービス業で増加が目立っております。特に、飲食サービス業においては、コロナ禍においてより多くの従業員が離職し、従業員を確保するため

の求人募集をしているのだけれども、なかなか人材確保が追いついていかないというような声も上がっているところがございます。

一方、求職者の動向につきましては、またちょっとページをめくっていただきまして8ページです。上側の表なんですけれども、第4表に、態様別新規求職者の状況を前年同月比の増減ということで表しております。一番下側が令和5年8月の状況ということになっておりますけれども、新規求職者全体では、前年同月比1.3%の減少ということになっております。これを態様別に見ますと、在職者では増加ということになっておりますけれども、無業者で減少となっております。事業主都合による離職者につきましては、前年同月比9.8%の減少ということになっております。

ハローワークのほうからは、物価上昇により求職者はより賃金の高い職場を求めて相談に来所しているというふうな情報も上がってきておりまして、退職者の増加にもつながっているものと言っております。

最近では、求人数が求職者数を上回って推移しておりまして、求人数、求職者数ともに微増、微減を繰り返す状態が続いていることから、山口労働局といたしましては、県内の雇用情勢は持ち直しの動きが続く中、求人が求職を上回って推移している。そういった基調判断を12か月連続で維持しております。

以上が、雇用情勢の説明となりますけれども、有効求人倍率が1.5倍に近い状況の中、多くの企業にとっては人材確保が喫緊の課題となっております。ハローワークとしても会社説明会の開催や求人票以上の情報を収集したり、求職者の方に情報を提供するなどして、人材確保支援を行っていることとしておりますので、引き続き、御協力のほどよろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

○会長

ありがとうございました。

続きまして、令和4年度の公的職業訓練の実施状況につきまして、事務局より説明をお願いいたします。

なお、御質問等につきましては、全ての機関の説明の後をお願いいたします。

それでは、労働局、山口県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部から、それぞれ御説明をお願いいたします。

○山口労働局職業安定部訓練課長

山口労働局訓練課の永岡と申します。今日はよろしくお願いいたします。

私のほうからは、まず資料の4、ハロートレーニングの全体像ということでお話をさせていただきます。

ハロートレーニングには、職業能力開発促進法に基づきます公共職業訓練、これと職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づきます求職者支援訓練というものがあります。

資料のほうで、青色の部分ですが、こちらが公共職業訓練になります。対象となる方は、離職者向け、在職者向け、学卒向け、障害者向けと分かれています。

訓練の実施機関については、国それから都道府県になっております。離職者向けと障害者向けにつきましては、民間教育訓練機関等への委託による実施もございます。

青色の右側の部分のほうで、令和4年度の実績ということになります。

その下ですが、求職者支援訓練、緑色の部分になります。こちらが、特定求職者の就職支援法に基づくものになります。対象は離職者の方だけになります。

緑色の部分の一番下の囲みが、令和4年度の求職者支援訓練の実績となります。

先ほどの公共職業訓練が雇用保険を受給できる方向けにつくられたものになっておりましたが、雇用保険を受給できない方にも訓練を受けていただくために創設されたのが求職者支援訓練ということになります。

訓練を実施する機関は、国から民間の教育訓練機関のほうに委託して実施をしております。

それぞれ青色で示した人数というのが、令和4年度の山口県における計画数です。括弧内が、本年度の計画数となっております。

続きまして資料の5です。ハロートレーニングの離職者向けの令和4年度実績ということで資料をつけさせてもらっております。

1 ページ目が、離職者向けの公的職業訓練（公共職業訓練と求職者支援訓練）の分野別訓練規模になるわけですが、公共の離職者訓練と求職者支援訓練を足しますと、約1,400人の方に受講をいただいておりますという規模になります。

次の2 ページ目ですが、2 ページ目の表の委託訓練と求職者支援訓練の実績についてお話しさせてもらおうと、実施されている分野別では、営業・販売・事務分野、これが定員全体の半数以上を占めております。ほかに、医療事務分野や介護・医療・福祉分野を含めると、全体の85.8%まで占める形になります。

受講者においても同じようなことが言えまして、営業・販売・事務分野が全体の半数、それに医療事務分野、介護・医療・福祉分野を含めると、やはり全体の83.7%までを占める形になり、山口県における訓練分野における偏りのほうが見ていただけるかと思えます。

ちょっと、この表の下注のところに触れておきますが、求職者支援訓練の就職率につきまして、令和4年の12月までに終了したコースについて集計ということで記載がありますが、終了後6か月後の就職状況の把握を本省に上げて、本省からの数値になるので、ちょっと期間が空いているというのは、そういうことだということで認識していただければと思います。

それと、今度は分野別の状況をちょっと見ていきますと、IT分野及びデザイン分野の訓練は、応募倍率が軒並み100%を超えております。

また、公共職業訓練について申しますと、介護・医療・福祉分野について、応募倍率が78.4%と、この中ではちょっと低くなっております。ただ、就職率の方は83.3%と高くなっています。

ただ、この2 ページの表を見ていただくとお気づきになられるかと思うんですが、求職者支援訓練の就職率が介護・医療・福祉分野について27.8%とちょっと低くなっているんですが、これは、委託訓練のほうは期間がちょっと6か月と長めで、介護福祉士の実務者研修等を修了できるものに対しまして、支援訓練というのは全てのコースが3か月期間の初任者講習修了等を基本にしているもので、就職につく場合に、管理業務ではなく現場の業務しかできないということも、多少要因に入ってくるかと思えます。

それと、2 ページ目の裏面についてが、こちらが山口県と高齢・障害・求職者支援機構の施設内の訓練の状況を表しております。

労働局は以上です。

○山口県産業労働部産業人材課主査

では、引き続き、山口県のほうから説明させていただきます。山口県産業人材課の藤原と申します。よろしくお願いたします。

資料の6になります。まず1 ページ目を開いていただきますと、令和4年度公共職業訓練の実績についてというふうにあります。

県のほうでは、東部高等産業技術学校と、西部高等産業技術学校において職業訓練を実施し

ております。それぞれの学校において、求職者訓練と在職者訓練を実施しています。

求職者訓練については、施設内の訓練、それと民間教育訓練機関等に委託して行う委託訓練を実施しています。

まず、左のほうにあります施設内訓練なんですけれども、こちらについては東部校と西部校それぞれ、2年間の普通課程の常設訓練がありまして、東部校では自動車整備科、設備システム科、西部校では自動車整備科があります。

それと、短期課程のもので、常設訓練で、東部校において訓練期間が1年のものと6か月のもの、それと臨時訓練で訓練期間が1か月のものがあります。

西部校においては、短期課程は常設訓練で、訓練期間1年のものと、それと臨時訓練で訓練期間1か月のものをやっております。

こちらの対象者は、普通課程においては、2年訓練のものについては新卒者の方と18歳以上34歳以下の求職者の方。短期課程については、求職者の方、新卒者を含みます。それと、1か月行う臨時訓練については、求職者の方となっております。

それと、この表の中の真ん中の委託訓練のところですが、ここについても東部校と西部校で、ここに書いてある訓練をやっております。

大きく分けて、2年間である長期高度人材育成コース。これは、国家資格が取れるような介護福祉士養成科等の訓練コースになります。

それと、それ以外の訓練コースとして、訓練期間、おおむね1か月から6か月の間で知識等を習得する訓練や、子育て女性等の活躍を応援する託児付きの短時間訓練、あと、デュアルシステムの企業実習付きの訓練、そういうものをやっております。あと、eラーニングも行っております。

令和4年度は、eラーニングでIT資格取得を目指す、eラーニングコースを実施いたしました。

それと、もう1つ、「新」と書いてありますが、高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース、これは60歳以上の求職者の方が対象になりまして、高齢求職者として期待される知識やスキル等を習得する訓練、これを令和4年度は、1コース実施しております。

あと、障害者の多様なニーズに対応した職業訓練を行っています。対象者は、求職者です。障害者訓練のほうにつきましては、特別支援学校高等部3年生に在籍して就職を希望する方で、就職先が内定していない方に対する訓練として、特別支援学校早期訓練を実施しております。

あと、この表の右の在職者訓練につきましては、訓練期間がおおむね1日から10日、事務系のものであったりITリテラシーの関係であったり、機械系、電気系、建築系、溶接系等の訓練を行っています。

そのほか、企業の訓練ニーズや実情に応じた技能や技術講習の内容を設定して訓練を行うオーダーメイド訓練も実施しています。これは、対象者は在職者の方です。

次、めぐりまして、2ページ目です。

山口県における公共職業訓練の実施状況について。

1番で、公共職業訓練（離職者訓練（山口県））の実施状況は、令和4年度は851人が公共職業訓練（離職者訓練）を受講しました。

就職率については、施設内訓練（常設）は、目標の80%を上回っています。委託訓練は、目標の75%を少し下回っておりますので、今後、その達成に向けて取り組みたいと思います。

2番目に、公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況。

これについては、令和4年度は40人が学卒者訓練を受講しております。

充足率のほうは、全体で66.7%となっております。

3ページ目です。公共職業訓練（在職者訓練（山口県））の実施状況。

令和4年度は1,663人が在職者訓練を受講されました。充足率が75%です。

4番目で、公共職業訓練（障害者訓練（山口県））の実施状況。

こちらについては、充足率が88.9%。就職率については、目標の55%を上回っております。

次、4ページ目です。4ページ目の①の施設内訓練（常設訓練）の実施状況ですが、東部と西部の東西校におきまして、普通課程の3科については就職率が100%となっております。残りの短期課程については、就職率はこの表の右端の数値になっておりますが、造園科とCAD/CAM短期コースについては、個人の都合等により就職に結びつかなかったということもありまして、目標値を下回っております。

5ページ目の②の施設内訓練（臨時訓練）の実施状況です。

これは、1か月の訓練となります。ここについて、訓練期間が短いということもあるのかもしれませんが、就職率が62%となっております。

最後です、6ページ目です。

③の委託訓練については、長期の高度人材育成コースについては、計画した定員ほぼ充足しております、特に保育士さんの応募者が多い状況でした。

長期以外のコースについては、人手不足分野の介護関係は、訓練コースと比べて定員に対する応募者が少ない状況でした。また、企業実習を行うデュアルシステムについては、コロナの影響があったのではないかと考えていたのですが、応募者が少ない状況でした。

あと、大型自動車一種については、訓練を計画したのですが受けていただける受託者が、手が上がらなかった状況です。

それと、4年度新規のeラーニング、IT資格取得と高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコースですが、IT資格取得の方は応募者が180%、高齢求職者は75%でした。

次に、④は在職者訓練の実施状況になりまして、こちらのほうは、実績定員が2,216人に対して受講者が1,663人のような状況でした。

私のほうからは以上になります。

○山口職業能力開発促進センター所長

代わりまして、ポリテクセンター山口における公的職業訓練実施状況につきまして、機構山口支部から説明させていただきます。

申し遅れましたが、ポリテクセンター山口から参りました大岡と申します。よろしく申し上げます。

それでは、資料のほうなんですけれども、資料7を御覧ください。

まず、1枚目になりますけれども、求職者を対象としました離職者訓練につきましては2つ目の項目になりますが、御覧のとおり、当施設では委託訓練は実施しておらず、施設内訓練のみの御報告となります。令和4年度に開講した訓練科においては、延べになりますけれども267名の方に御利用いただいております。また、令和4年度に終了しました訓練における就職率なんですけれども、87.5%ということで、非常に高い実績がおかげさまで出ております。

私どもの施設なんですけれども、訓練につきましては、ものづくり分野の訓練を実施しておりますけれども、詳細な各科ごとの状況につきましては、2枚目の資料になりますが、カラー刷りで表面が入所状況、裏面が就職状況ということで詳細に示しておりますので、またお時間があるときに御覧いただければと思います。

簡単に申しますと、金属加工に関する訓練科を1科、設定しておるんですけれども、こちらのコースにつきましては受講状況が5割程度ということで芳しくないんですが、人手不足の分野であるということもありまして、おかげさまで就職状況のほうは非常に好調となっております。

それでは、また1枚目に戻りまして、続いて在職者を対象とした訓練につきまして、2つ目

の項目となりますが、離職者訓練と同じく、ものづくりの分野をやっているということで、訓練生数のところ、御覧いただくと分かる通り、機械系と電気・電子系、居住系、この3分野を主にやっております。令和4年度の実績になりますけれども、延べ307名の方に御利用いただいているという状況でございます。

次に、3番目になりますけれども、生産性向上支援訓練につきましては、豊田より御報告申し上げます。

○求職者支援課長

引き続きまして、生産性向上支援訓練のほうと求職者支援訓練のほうにつきまして説明させていただきます。

ポリテクセンター山口で生産性センター業務課長と山口支部で求職者支援課長としております豊田と申します。よろしくお願いたします。

まず、生産性訓練につきましてですけれども、皆様にお配りしているこちらのリーフレット、パンフレットを御覧いただきたいと思っております。

生産性訓練がどういったものかということにつきましては、こちらのタイトルの下に書かれております「生産性向上支援訓練とは」とありますように、企業の労働生産性を向上するために、基本的な知見やノウハウを有する講師、民間の教育機関のほうにお願いしまして訓練のほうをしていただいております。

訓練の中身としましては、生産性向上に役立つ知識と、あとは演習ということで、ペアワークやグループワーク等を交えて、さらに訓練効果を上げていただくという訓練をしております。

こちらの訓練につきましては、企業の在職者の方が対象となる訓練となっております。

それでは、こちらの会議の資料のほうに戻ってきていただければと思います。

令和4年度の実績につきましては、受講者の方は630人でした。

続きまして、めくっていただきまして次のページになります。

求職者支援訓練のほうの実施状況につきまして説明させていただきます。

令和4年度につきましては、こちらの表にありますとおりの結果ということになりますけれども、コース数につきましては25コース、基礎コースについては3コース、実践コースについては22コース、こちらのほうで認定しまして、100%ということで開講しております。受講者数につきましては、こちらの表にあるように277人というふうになっております。その定員充足率につきましては、全体で80.5%、就職率については57%というふうになります。

ここで、1点申し上げたいことがありまして、この求職者支援訓練につきましては、就職率のほう働いていただいてから雇用保険のほうに加入していただく条件の就業条件を見させていただくということで、雇用保険の適用就職率というものを採用しております。

資料7につきましては、こちらのほうで終了させていただきます。

求職者支援訓練の詳しい内容につきましては、この後、資料8のほうで労働局様のほうからお話させていただきます。ありがとうございました。

○山口労働局職業安定部訓練課長

引き続きまして、労働局のほうから資料8に基づきまして、今、御説明がありましたが、求職者支援訓練の認定実施状況及びあっせん状況ということで、主にあっせん状況について触れていきたいと思っております。

資料8の2ページ目になります。

3の実践コース分野別の設定割合の検証というところを御覧ください。

先ほどもちょっと申しましたが、営業・販売・事務というところが約半数を占めて、医療事

務分野及び介護医療福祉分野を合わせますと、こちらも約80%となります。

3ページの4番、地域別状況についてですが、令和3年度に行えなかった地域、岩国・柳井地区においても2コース、29名の受講生で開講しております。

3ページの5番、応募者の内訳のところですが、(中止コースを含む)と書いてありますが、令和4年度にしまして、中止コースは全くありませんでしたので、全て開講したコースの数字となっております。

続きまして、5ページを御覧ください。

令和4年度あっせん状況として、ハローワークで職業訓練にあっせんした年齢別の数字となっております。県の施設内訓練のところ、中段、左のほうを見ていただきますと、60歳以上のあっせん者の割合が4つの中で一番高い数値となっております。また、機構の施設内訓練や求職者支援訓練では、40代以上のあっせん割合が高い数値となっております。

労働局からは以上です。

○会長

皆様、ありがとうございました。今、各機関から御説明がありましたが、委員の方々、何か御質問や御意見等ございませんか。

○松岡委員

職能協会の松岡といいます。すみません。資料5のほうですが、まず、実施状況なんですけれども、先ほどの御説明で求職者支援訓練の就職率の中で、医療・介護・福祉分野がちょっと低いということで御説明がありましたが、求職者支援訓練も期間が短い3か月コースで云々という話がありましたけれども、県のほうの委託訓練の中で分野別を見ると、就職率がおおむね70%を下回るものがあります。IT、営業・販売、デザイン、一番下、デジタル分野も7割を切っています。

こういった就職率が低い分野なんですけれども、主な原因というのを分析していらっしゃれば教えていただけたらと思います。

○山口労働局職業安定部訓練課長

原因分析ということで、就職率についてなんですけど、求職者の支援訓練におきましては、委託を受けた実施機関にしまして就職率による規定等がございます。あまり低いと、基礎で35、実践で30だったかな……それらの就職率を下回ると実施がこの後できなかつたり、1年でできなかつたりというような規定等も受けられております。

実施機関のほうは、当然、就職率というのが重要な部分になってきて、それらについての原因分析というのは行っています。

ハローワークの関係でいいますと、終了者へのアンケートであつたりとか、その辺を参考にした協議を機構や県と行っているということはございます。

○松岡委員

原因分析をしていらっしゃるのであれば、その主な原因を教えてくださいという質問です。すみません。

○山口労働局職業安定部訓練課長

今、御説明したのは、労働局であつたりとか、機構や県でそれを具体的に分析して数値化というようなことはないのですが、実施はしていないのですが、当然、実施機関においてはそれら

の分析があろうかと思えます。その辺を当然、各実施の県や機構さんのほうで把握等をされているということだと思えます。

○松岡委員

すみません、質問の仕方が悪い。今、県も機構さんもいらっしやっているので教えていただけないかという質問です。

○山口労働局職業安定部訓練課長

分かりました。代わりましょう。

○山口県産業労働部産業人材課主査

山口県です。原因分析につきましては、詳しいところまでを原因分析しているかと言われると、なかなかそこまでできていないのが現状です。なのですが、いろいろなアンケートであったり、学校からの話であったり、そういうところから、やはり求職者の働きたい方の条件、例えばすぐ働きたいとか、時短で働きたいとか、そういう要件と雇用される側の要件が合わないというところが、やはりこのちょっと低いところについてはそういう理由がかなりあるのではないかというところをこちらのほうでは把握しています。

詳しい原因分析は、県のほうではできていない状況です。

○山口職業能力開発促進センター所長

ポリテクセンターです。特段、求職者支援訓練の就職率に関しましては、機構のほうで詳しく把握するというものではないので、やっぱり訓練実施機関からつながってきたものを機構のほうでシステムに入力するというような業務にはなっているのですが、今、課長から御説明があったとおり、個別の分析は実際にはしていないところではあります。

ですが、昨年、第2回の会議の中で、こちらと同じような資料の中では、同じ分野でももう少し高い数字が出ておりましたので、私ども施設内訓練を見ても、コースごとに、1人決まらないうちで5%落ちたりということがあります。かなり、個別性があるのかなという認識ではあります。

ただそこも、実際に数字が上がっているコースを一つ一つ見てみないと、実態としてはちょっと分からないので、今、私からお話しした内容というのは、あくまでこれまで施設内訓練の状況を見てきた中での話ということだけ、理解していただければと思います。

○松岡委員

ミスマッチというお話もありましたけれども、人手不足、総数で言うと求人倍率が高くて求人が多い、人手不足という時代でございますので、もう少し高いといいのではないかというか、改善の余地があるのではないかというような気持ちで質問しました。

続けてもう1点、よろしいですか。

資料6のほうですけれども、2ページ。今度は、施設内訓練の充足率のところですけども、施設内訓練の充足率は51.8%、臨時のほうは少ないですけども、こういうふうに県立の充足率が低い状況です。

一方、機構さんのポリテクセンターの充足率を見ると、単純に数字だけで言うと20から30ポイントぐらい開きがあるんですけども、その低い原因。それと、同じように公共職業訓練ですので、ハローワークを通じて、いろんな求職者の方に募集についてPRしていただきたいと思うんですけども、何かポリテクセンターさんのほうでうまく行っていることを県立のほうでも参考にす

るとか、準用するとか、そういうことが考えられないでしょうかというところ。

それから、充足率が5割を切っているようなコースの定員の見直しとか、カリキュラムの見直しとかいうのも検討していらっしゃるんですか。

このあたり、最近ずっと低い状況が続いていますので、少しでも、せつかくある定員ですから1人でも2人でも埋まるといいんではないかなということでお尋ねしております。

○山口県産業労働部産業人材課主査

御意見ありがとうございます。

県のほうでは、まず1点目の充足率が低い原因分析、対策はどうかというところと、ポリテクセンターさんと比べて低いところについては、ポリテクセンターさんの手法を見習えるところは見習うのがいいんじゃないかというお話だったかと思います。

充足率が低い原因としては、やはり就職状況がいいと、そういう新卒者の方の入校者が少なくなるとか、そういうふうな社会情勢によるものが大きいというふうに感じてはいます。

年によって、入校者が多い年もあったり、その次の年、ちょっと少なかったりとかというものあって、一概にこのコースはいつも多いとか少ないとかってなかなか言えない状況にあるんですけども、今後も対策としては、引き続き、ハローワークさんと連携して、あと学校訪問を通じて、学校紹介とかオープンキャンパス、そういうのに参加を促しながら、特に新卒者の入校増に努めていきたいというふうに思っています、そういうところも実際、学校のほうでも力を入れてやっております。

それで、ポリテクセンターさんの手法につきましても、いつも三者で会議を開いたり、ここでの運営協議会のほうにポリテクさんのほうにも参加していただいたりとか、そういう形でポリテクセンターさんにも参加していただいたり、私たちの中で情報共有もしておりますので、取り入れられるものについては取り入れていきたいというふうに考えております。

それと、充足率が5割を切っているところの定員やカリキュラムの見直しについてですけども、そこにつきましても運営協議会や東西校と産業人材課との協議とか、そういうところを通して見直しの検討等も行っているところです。

御質問は以上でしたでしょうか。ありがとうございます。

○松岡委員

ありがとうございます。東部校の機械デジタル科というふうに名称とかを一部変えられたと思うんですけども、ずっと機械加工の応募が少ない中で、見直しをされたのは5年度から、6年度。

○山口県産業労働部産業人材課主査

5年度に見直しをしまして、5年度から始まっていて、募集定員15人に対して13人の応募と、入校者が12人というふうに。5年度が。おかげさまで。

○松岡委員

まだ資料には出てきていない。

○山口県産業労働部産業人材課主査

ここは4年度の資料なので、5年度の実績は書いてありません。

○松岡委員

そういうふうには、ずっと少ないところは何か見直しをしていかないと、じり貧状態というか、そういうことでほかの科目も設備システム科なんか、今、2年生が4人。20人に対して非常に少ないところがあるので。

○山口県産業労働部産業人材課主査

1年生は多かったりとか、またその年によって違ったりも。

○松岡委員

できるところから見直しとかをやっていないと改善されないのかなと思いましたので、ありがとうございました。

○山口県産業労働部産業人材課主査

連携して検討していきたいと思います。ありがとうございます。

○会長

ありがとうございました。ほかの委員の方々は、御質問や御意見等ございませんか。いいでしょう。

(意見なし)

それでは、次の議題へ移ろうと思います。

(3) 令和4年度公的職業訓練の効果検証結果について

○会長

次の議題は、令和4年度公的職業訓練の効果検証結果についてです。

本協議会における協議事項の1つである公的職業訓練の訓練効果の把握・検証を行い、その結果を協議会で報告することとされています。

昨年度、第2回協議会におきましては、訓練効果の検証・把握を行う分野をIT、そしてデザイン分野と決定しました。その結果につきまして、それにつきましてはワーキンググループを組織していただいて、そこでこの効果の検証を行ったかと思えます。それにつきまして、事務局より御説明をお願いいたします。

○山口労働局職業安定部訓練課長

それでは、効果検証結果について御報告させていただきます。

資料は9になります。めくっていただきまして、最初のページ、始めにというところで、会長のほうからのお話がありましたが、目的が(1)のほうに記載してあります。

前回の、第2回の協議会におきまして、事前のアンケートに基づいて効果検証を行わせていただくということで、その中で、IT分野が承認されました。

ただ、令和4年度の実施のIT分野の訓練が少ないことから、デザイン分野を含めて実施をさせていただいております。

2ページ目になりますが、(3)効果検証の進め方、(4)効果検証を実施した件数ということですが、進め方は、今日、設置要綱が前についておったと思いますが、設置要綱の7に基づきまして訓練実施機関、訓練修了生及びその採用企業に対してヒアリングを実施しますが、効率

的にヒアリング等を行うために事前にアンケート記入を依頼して、その回答内容について詳しくお尋ねしていくという形を取っております。

資料9の最後のほうに、アンケートの用紙をつけてありますので御覧ください。IT分野、デザイン分野のカリキュラムで学ぶ職業スキルについて、三者共通の内容で、ITの学ぶべき項目、科目の内容について、ヒアリングでお聞きするという内容になっておりまして、これが要項の中にあつた必須項目を満たす形になっています。

今回、効果検証の対象となりましたのは8コースあつたのですが、その中から訓練終了後、3か月以上は経過しておる就職の確定、ある程度、把握ができていいる4コースを対象といたしました。トータルは、受講者4コース全てで63名、就職者37名ということになったんですが、ヒアリングの順に関しましては、実施機関4コースなんですが、実施機関は3機関に行い、実施機関とちょっと協議のほうをさせていただいて、37名の就職者からヒアリング協力のほうがスムーズに行くと思われる20名のほうを選び、アンケートを送付しました。そのうち、回収が12名分となりまして、12名の修了生の就職先企業への確認等を行いまして、最終的に4社4名の実施となりました。

次の3ページから8ページに、実際にヒアリングで特記した必須項目に対応した聞いた内容について記載をしております。

最初の3ページから3、4、5ページというのが職業訓練の実施機関へのヒアリング内容となっております。

ここで、ちょっと注目したのが、一番最後の5ページのところの④のほうで、職業訓練実施機関におけるIT分野（デジタル分野）の課題ということで、実施機関のほうからですが、ソフトウェア開発、ウェブデザイン、ウェブクリエイターなどは、3から6か月の短期間で即戦力を望むのはなかなか難しい。実際には、事務や営業など、その方の本来業務をベースに、資格が補助的に生かせるようにというのを感じていらっしゃるという企業が多いんですというお話がありました。

求人募集につきましても、これまでであればパソコン入力ができるというような期待であつたものが、ワード、エクセルがある程度できるというように求められる人材が少しずつ変わってきている。なかなか企業さんのほうで人材を育てる力がなくなってきているのかなというようなお話がございました。

次に、6、7ページが訓練修了生にお伺いした内容になっております。

6ページ、今度は各スキルについて役立った、あまり活用を現在していない、今後必要だというような観点で聞いております。

役立ったスキルのところで挙がっているのが、ワープロソフトの活用、表計算ソフトの活用ということで御意見がありました。

御本人のほうからですが、ITの訓練のほうで学んだ内容を生かしたいというようなこともお聞きしております。実際に、エクセルの活用なんかで役に立った部分が、実際にもう既にあつたというような声なども聞いております。

6ページの一番下ですが、営業、接客に関する知識ということで、接客応対については、なかなか学べる機会がなかったので、大変就職後に役に立ったというようなお話もありました。

次の7ページも、修了生においてですが、活用されなかつたスキルの部分について記載があります。その下が、今後必要になるであろうスキルということで、採用企業の中で、インスタグラムの更新作業があつた、SNSの活用をもっと学びたいというような声もあつておりました。

修了生に関しましては、その方の職種、今、見ていただけたかと思うのですが、保育士や化学分析オペレーター、一般事務、障害者支援員と、今回の専門分野の道にそのまま就職されたりという形にはなつておりませんでした。今後であつたりとか、現状はまだ学んだスキルについ

て利用できていないが、今後、企業からも本人の気持ちとしても、そういう学んだものを生かしたいというようなことが修了生のほうから聞けています。

最後の8ページが採用企業からの内容になります。

今後、身につけてほしいスキルというところで、真ん中のほうに記載があります。これも、スキルごとにお伺いした内容になっておりまして、セキュリティーに関する知識、ネットワークの部分で、社内のネットワーク構築のほうに、将来的には業務を関わってもらいたい。または、真ん中のウェブデザイン、画像・動画編集ソフト活用という部分においても、そういったスキルの活用をアナログの現場からデジタル化に向けて、新たに採用した方について先導役となってほしいというような意見がありました。

また、採用企業のほうからも、接客対応やコミュニケーション能力が必要だというような意見もいただきました。

最後、総論ということで長くなりましたが、9ページと10ページにまとめさせていただきました。

9ページの各地域の人材ニーズという部分に関しましては、前回の協議会のほうで山口県中小企業団体中央会さんのほうからのアンケートによる県内企業の取組についてというのを記載させていただきました。

(2)の企業が求めるスキル・資格と訓練修了生のスキル・資格ということで、企業側の求めているものと修了生が習得しているスキルで合致しておったのが、ワープロソフト活用、表計算ソフト活用ということでありまして、それら以外のスキル等を生かす場面はまだあまり多くないとの回答でした。

当然、まだ就職なさって1年以内の方ばかりでしたので、そういう回答をいただいています。

ただ、先ほどありましたように、4人の訓練修了生の方は、職種としては一般事務員、保育士、障害者支援員、化学オペレーターと、ソフトウェア開発やシステムエンジニアなどのITの専門分野への就職ではありませんでした。しかし、将来的に訓練修了生も企業も、訓練で学んだITスキルを企業のために生かしたいというふうを考えていらっしゃいました。

10ページの(3)になります。企業が採用に当たって重要視していたワープロソフト活用、表計算ソフト活用というのは、これは必要だというふうに考えております。

それと、強化するスキルとしまして、将来的に活用が見込まれる知識・技能として、ウェブデザイン、画像編集及び情報セキュリティーに関する知識などが挙げられます。

また、訓練生からほかで学ぶ機会のなかったという意見をいただいておりますし、採用企業から場面に応じた適切な対応技術が身につけているという高い評価をいただいております。

こういった営業・接客に関する知識につきましては、実践訓練ではありますが、訓練科目のほうは引き続きカリキュラムのほうに盛り込んでいくべきだと考えております。

最終的に、ワーキンググループの提言としまして、ヒアリングでの企業ニーズとして、IT専門の人ではなく、ITもできる人がほしいという意見がありました。IT関連の職業スキルというのは、将来、それを活用できる人材を求められているということでありました。

そのため、公的職業訓練におけるデジタル分野の重要性というのはますます高まることが予想されます。その他、ITスキルだけではなく、場面に応じた適切な対応の技術の習得等、採用企業から高い評価を得ていた事実もありましたので、最後に企業が採用した修了生をかなり期待を持っており、訓練修了生に関しましても企業等の期待に応えるために習得したスキルを生かしたいと考えていることが確認できましたことから、今回検証しました4つの訓練については、今後も有用な訓練であるというふうに考えております。

以上が、ワーキンググループからのまとめになります。

○会長

説明、ありがとうございました。

それでは、委員の方々に御質問や御意見等はございませんか。

○松岡委員

すみません、私ばかり質問して。今の最後の10ページのところです。一番最後にまとめとしては、検証した訓練は有用な訓練と書いてあって、その前の（3）のほうは必要なカリキュラムと強化するカリキュラムというか、少しこうしたほうがいいんじゃないかということが書いてあるんですが、今後、どういうふうに変えていくのか、変えていかないかというのはどうなんでしょうか。

○山口労働局職業安定部訓練課長

カリキュラムの見直しについてということによろしいですか。どういうふうに影響していくかということによろしいですか。

I T等の分野の訓練に関しましては、民間教育訓練機関が委託訓練や求職者支援訓練として計画実施ということになります。

民間教育訓練機関において、カリキュラムの見直しをしていただくように、当然、参考情報として提供することを考えておりますが、具体的には委託訓練におきましては、実施施設の書面審査等における仕様書であったりとか、そういった審査書の技術点等におけるところで、今後反映させていくという形で、その反映のさせ方というのはワーキンググループの中で、どういう形でというのを検証していくという形になろうかと思えます。

○松岡委員

今回の検証ではそこまで、今後、令和6年度以降、何をどうするかというのまでは出ていない。

○山口労働局職業安定部訓練課長

具体的に、どういう反映の仕方になるかというのは、今度の協議会のほうで、具体的にこういう反映の仕方になったというような形で御報告する形になるかと思えます。

○松岡委員

早ければ、6年度からということになる。次回の協議会でそれは。

○山口労働局職業安定部訓練課長

具体的にこういう形での反映ということで。

○松岡委員

それ、予算通らんとね。急がないと間に合わないでしょうから。

○山口労働局職業安定部訓練課長

ありがとうございます。

○松岡委員

それと、（3）の2段落目の最後から2行目のシステム開発などの高度なI T技術の習得も

必要不可欠で、プログラミング技術を習得できるカリキュラムは有効であると書いてあるんですけども、このようなカリキュラムとなると、今の委託訓練の数か月ではなかなか難しいと素人ながら思うんですけども、こういうのを職業訓練の中で今後取り組んでいくというか。

今の県で出されている2年コースがございますね。社会人、保育とか介護とかの並びで。24か月、2年間、あの訓練みたいなイメージでしょうか。

○山口労働局職業安定部訓練課長

よろしいでしょうか。すみません。

ここで今、おっしゃったことに関しての訓練としては、ウェブのアプリケーションプログラマーを養成するような訓練の想定になっておりまして、内容というのはハードウェアとかソフトウェアとか、プログラミング言語なんかの知識を学んでソフトウェアの構造設計とか基本設計とかに基づいたソフトウェアの開発ができるレベルということになるので、そういう想定になっていますので、多分、それらの訓練というのが基本的なレベルに相当するという事なので、大体訓練期間としては4か月ぐらいのものを想定ということになっております。高度なという部分に関しての内容ですけど。

○松岡委員

今の委託訓練と違って、ほかの分野と期間的には同じぐらいです。

○山口労働局職業安定部訓練課長

今は、長期のやつの話ではなくて、最初のお話の中であった、こういった高度なものがこういった訓練の中でできるのかという部分についての話です。

○松岡委員

それが4か月でできるということです。

○山口労働局職業安定部訓練課長

そうです。現状、今、そういう形で設定がされているという形になるので、それらが必要であるというような認識でいるわけです。

○松岡委員

高度というのは、何となく相対的なこと、抽象的なので、レベルも分かりませんが、今よりは高度なという意味ですか。

○山口労働局職業安定部訓練課長

そうです。

○松岡委員

わかりました。ありがとうございました。

○山口県産業労働部産業人材課主査

ちょっと、補足説明させていただきたいと思います。

永岡訓練課長がおっしゃられたとおりなんですけれども、今回、委員さんがイメージされているのは、長期高度人材育成コースのIT人材養成科というところで、基本情報技術者、Y I C

さんが2年コースでされているものだと思います。

今回検証の対象となったのは、そうではなくて、短期の委託訓練でやっているもの。4年度から、先ほどちょっと御説明したんですが、eラーニングでIT資格取得というのをやっております、ITスキル標準レベル1以上に相当する資格、PHPとかそういう資格、初級の資格を目指すコースというのを設定しておりますが、それもeラーニング4か月でできる内容でした。

そういうふうに、今回検証したものについては、短期でやっているものです。

以上です。

○会長

ほかの方々はいかがですか。いいでしょうか。

それでは、事務局は、委員の方々の御意見を踏まえて、次年度以降に実施されるIT分野の訓練において、検証結果が反映された職業訓練の実施に向けて対応を進めてください。

(4) 令和6年度公的職業訓練実施計画の策定方針について

○会長

続きまして、令和6年度公的職業訓練計画の策定方針についてです。

これに関しまして、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

○山口労働局職業安定部訓練課長

それでは、続いて説明させていただきます。資料の方が10になります。

令和6年度山口県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)ということです。

訓練計画の策定に当たりましては、実績の状況を分析したり、あるいは計画との乖離を見たり、人材のニーズを踏まえて策定する必要があると考えております。

まず、実施状況の分析として、青色の部分ですが、先ほどの資料の5の本省から提供された資料の委託訓練を中心に課題を確認し、来年度の計画の策定方針案とさせていただいたものです。

青色のところの、①の介護・医療・福祉分野といった人手不足分野について、さらなる魅力を発信するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知について、検討する必要があると考えております。

②のIT分野、デザイン分野につきましては高い応募率が続いております。増加に向けた設定促進が必要と考えております。

また、求人ニーズに即しました訓練内容になっているか、また、これらの分野は専門的な用語も多く、訓練内容がイメージしにくいことがあります。受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるよう、ハローワークの職員の知識向上に努める必要があると考えております。

次に、緑色の枠、計画と実績の乖離についてですが、③につきましては、委託訓練が応募手続によるため、計画数と開講数の乖離が生じるわけなんです、開講時期の柔軟化でありましたり、効果的な周知広報、受講者数増加のための取組が必要と考えております。

また、ハローワークの意見や民間教育機関、実施施設等、それらの意見、そして公的職業訓練効果検証のワーキンググループの今回の検証等を踏まえて、効果的、効率的な計画を設定することも必要と考えております。

続きまして、茶色の人材ニーズや地域の実情を踏まえた訓練設定というところにつきましてですが、④については、少子高齢化が進む中、高齢者に対してデジタル化やITに関する能力を求める声もあることから、IT技術に関する訓練を実施できる実施機関の開拓等を図りながら、

設定数の増加を検討するということになります。

令和5年度の方針の中で挙げておりました観光サービス関連産業のデジタル訓練、これについてですが、求職者支援訓練の方でDXも学べる観光ビジネス科ということで11月10日から開講となっております。ただ、定員15のところ、受講者数2名ということで開講となりました。周知広報等、早めの取組など、ハローワークにかなり尽力等していただきまして、労働局も広報について協力していったのですが、窓口の状況はなかなか、観光関連の勤務時間等に関することが要因ではなかったのかというふうに、ハローワークの窓口では聞いておりますが、なかなか定員の方が少なかったという状況がございます。

ただ、効果検証からも、ITに関する基礎知識的なことはどの職種においても有効であるというふうに考えておまして、新しい提案という形で、⑤のところですが、基礎的なデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが様々な業種の企業から必要とされているという認識があり、それらの要素を多くの公的職業訓練に加味していく必要があると考えております。

以上になります。

○会長

ありがとうございました。ただいま、事務局から説明及び御提案がありましたが、委員の皆様におかれまして、何か御質問や御意見等、ございませんか。

○松岡委員

何度もすみません。6年度の方針の一番上の①です。右のほうに受講勧奨に当たって云々と書いてあります。

これについては、今までもいろいろ御努力されている。求職者の方にいろんな情報提供をされていらっしゃると思うんですが、ちょっと、ハロートレーニングという言葉がありますけれども、まだ認知度というか、まだまだやっていかないと個人的には思っています、公共職業訓練というのは当然、労働局さんだけでなく県も一緒になってやっていただければと思うんですが、今、この場でどうするということはお答えがないと思いますけれども、まだまだ努力するというか、あるのではないかとと思うんです。

具体的に何をどうするというのは、また次の協議会で、6年度に向けて、来年度どうするかというのにどっちみちなると思うんですけれども、ぜひ、引き続きしっかり検討いただけたらというふうに思っております。

最後に、就職氷河期世代への支援というのに国を挙げて取り組まれていると思うんですけれども、令和5年度に取り組んでいらっしゃる就職氷河期世代への支援の中で、職業訓練が絡むような、何か具体的に事例があれば教えていただけたらと思います。

○山口労働局職業安定部訓練課長

職業訓練が絡むということ、これは就職氷河期世代に限ったことではありませんが、氷河期世代以外の事業におきまして、当然、キャリアカウンセリングを基に、必要性の高い方を訓練に誘導する。そして、全窓口がそういう体制を取っております。

就職氷河期世代だけに特化すれば、宇部ハローワークに専門窓口というのは設置しております。他のハローワークにも、当然対応する担当というのがおりますので、そちらと連携して訓練への誘導、または施設の見学であったりとか、またはこれは訓練全般に言えることで氷河期に特化したことではないですが、説明会という形で、実施施設のほうからハローワークのほうで求職者の方に御説明いただくということは継続してやっていくところでありまして。

○松岡委員

カウンセリングとか説明会とか、いろんなことは、特定の方ではなくていろんな方に対する支援と思うんですけど、特に国を挙げて就職氷河期支援というところに着目してやられる。やっぱり、ほかのとちょっと違うことしないと、ほかの人と同じことをやっていますでは、なかなか難しいかなと。

一方で、先ほど資料で出てましたように、訓練の定員、割れてますよね。せっかく、訓練定員が余ってると言ったらおかしいでしょうけど、施設設備指導員さんとか、たくさん配置していらっしゃる中で有効に、そこ、何かできないかなと、ちょっと思ったりしてきたんですけども、なかなか、既に仕事をしていらっしゃる方、40代、50代の方、正社員ではない方が多いと思うんですが、その方が仕事をしながら訓練というのもまた難しい。

どちらかを、今の仕事を選ぶか、職業訓練を選ぶかという、究極の選択になるんですけども、本人が正社員を望んでいる方がいらっしゃるのであれば、中期的な、長期的な視点で、今は一時的に収入が下がるけど、先々、求人がありますとか、就職先がありますとかいうことで、やっぱり、一人一人を導いていくって言ったら大げさな目線ですか。情報提供をしながらやっていると、なかなか一般的な正規の方では難しいかなという思いがあります。

そういうことで、何か特別、ここをやっているということがあればと思ってお尋ねしました。

以上です。ありがとうございます。

○会長

ありがとうございました。じゃあ、お願いします。

○南委員

ハローワーク山口の南です。いつもお世話になっております。

先ほど、介護の分野の話もありましたけれども、ハローワークのほうでも、あの手この手を使って、いろいろと求職者の方に働きかけをして、何とか訓練を受講してもらうように、窓口あるいは郵送なりして、チラシをお送りしたりしてやっているので、やはり、結果としてなかなか充足に結びついてないかなというふうな感じをちょっと覚えております。

あと、それともう1つ、IT分野の関係でちょうど先ほどお話がありましたハローワーク職員の知識の向上が必要ということでおっしゃられたんですけども、確かに、窓口等に行きますと、やはりIT分野っていろんな資格がたくさんあって、ハローワークの職員もこの資格がどのレベルなのかとか、なかなかそこまで全てを把握しているということは難しいのかなというところもありますので、何がしか、ハローワークの職員にも簡単に、さっと頭に入るような感じで、知識の向上に努めていただくと、大変窓口でもその知識を使えるかなというふうには思っております。以上です。

○岡本委員

有限会社ビジネススクール・オカモトの岡本でございます。どうぞよろしくお願いたします。

今、山口ハローワークさんの所長さんから御意見ありまして、私、今回は、無料の職業紹介事業者という立場で参加させていただいておりますが、弊社もいろいろ訓練させていただいております中で、私、窓口の知識という話の中で、ハローワークさんの担当の方が、いろんな受託校の見学に来られたらいいんじゃないかなってずっと思っていたんです。多分、いろいろ個人情報とか情報セキュリティの関係もあるので、いろいろ御遠慮されているかなとったりもして、また受託校によっても嫌って言われるところもあると思うんですが、それも一つ、参加させていただいて、どういう形で訓練をやっているかというのを見るだけでもちょっと違うと思うんです。

やっぱり、ポリテクセンターさんとかは、ハローワークさんの見学みたいなのがありますよね。それと同じように、訓練実施内容を考えるときに、どういう訓練をどういう施設がやっているかというのを見ることで、ハローワークさんの窓口の方の意識改革が変わるんじゃないかなというふうには思います。

一応、見学などをされることに対しては全然問題ないと思うのでいろいろ、私は地元が防府なんですけども、防府の担当の方はすぐ連絡をされるんです。いろいろ、これはどうなんですかということで、いろいろ信頼関係をやっぱり築く基にもなるので、私たちは受託校としていろいろお仕事をいただいている中で、ハローワークさんとの信頼関係はすごく大事だと思いますので、そういう意味では提案されていいんじゃないかなというふうに思います。

もう1つ、ジョブカードなんですけど、ここで言っているのかどうか分かりませんが、ジョブカードの、デュアル訓練についてはジョブカードが必要になってきます。ジョブカードは、時間がちょっと短いような気がするんです。対応というか、一般の方もいらっしゃる。職業訓練だけではなくて、一般の方がジョブカードを作成したいといったときに、なかなか予約が取れないということをいつも言われまして、例えば防府からだったら宇部に行ったり、下松だったら宇部に行ったりということになったりして、なかなかジョブカードが書けないと言われるので、そういう意味では、デュアルのコースは受講率がちょっと低くなる要因にもなるかなというふうに思ったこともありました。

それを1つ、提案させていただきたいなというふうに思っています。

そのために、マンパワーさんがパソコンで作成できるようにも改善をしていただいたということもありますけれど、実際お会いして、目を見て対応して、対面で作成をするのが一番だと思うので、そこをもう少し考えていただきたいなというふうに思います。

この2つです。

○松田委員

専修学校各種学校協会ということで、このたびから委員に就任させていただいております松田と申しますけれども、私の場合、私学関係、幼稚園から大学、専修学校、各種学校まで、いろんな団体の役員を兼ねておりますけれども、このたび委員になったばかりで、ちょっと意見というのは恐れ多いので、感想的なものになるかもしれません。

6年度の方針のところの一番下に、高齢者向けの訓練とか、基礎的なデジタルリテラシーを向上する訓練とかとありますが、SNS、ITとかデジタルリテラシーとか、そういう言葉がありまして、昔はITという言葉だったのがICTになって、それから別の概念でIoTとかDXとか、いろいろ情報化というのが日々進歩していると思っております。

その中で、やっぱり若い人は全て発信するのがSNSとかで、紙ベースよりもそういった形での発信のほうが、もうすぐ飛びついてくるということで、ある程度、誰もがそういった知識、能力を備えておく必要があるんじゃないかなというふうに今、思っているところです。

プログラミングまでは必要ないと思いますけれども、ホームページを簡単に作成できたり、SNSで発信できたり、それからコロナ禍を経て、オンラインでのいろんなやり取りとか研修というのが盛んになってきているということもありますので、ハイブリッド方式という形も含めて、そういったオンライン、ハイブリッドの設定とかまでできるような、そういったこともある程度できるようになったほうがいいんじゃないかなというふうに思っています。

高齢者向けなんですけど、この高齢者というのが65歳以上なのか、何歳か、そういったのが決まっているのかどうかというのと、これを分けるのか、1つでもいいんじゃないかなという気がしないでもないですけども、ちょっと、高齢者が65歳以上なのか、それとももっと低い人なのか、高い人なのか、その辺、もしあれば、ちょっと教えていただければと思います。

○山口県産業労働部産業人材課主査

御意見ありがとうございます。山口県です。

高齢者向け訓練なんですけれども、県でやろうとしている高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコースというのが、4年度から実施しているのですが、それについては、対象は60歳以上というふうに、国のほうの委託訓練の要項のほうで決まっております。

ハローワークさんが認められる場合については、もう少し年齢が、50歳以上が受講対象になるというようなただし書もあります。

○会長

ありがとうございました。

○名田委員

先ほど、松岡委員のほうから、氷河期世代のことでちょっと問題提起がありましたので、ちょっとお話をさせていただきます。

私ども、ハローワークでいろいろな求職者の方を対象に、いわゆる普通の一般の求職者とは違うスペシャルなシーンを提供している。いろんなものがありまして、例えば高齢者、例えば障害者、例えば外国人、あるいは刑務所出所者とか、いろいろなカテゴリーがあるんです。その中に氷河期世代というのもあるんです。

正直なところ、氷河期世代をスペシャルなシーン、ハローワークではどう提供していくかというのは、最近ちょっと、いろいろ議論して気がついたところでもあるのですが、実はほかの人たち、外国人とか障害者とか高齢者とか、そういう従来のカテゴリーの人とは徹底的に違うところがあるんです。それは何かというと、障害者の方は、ハローワークの窓口に来られた時点で、やはり自分は障害者であるがゆえに、仕事探しをする上でスペシャルな支援が必要だという認識をされていることが多い。ですから、障害者手帳を持ってハローワークにおいでになる。中には、いろんな障害者の方がいらっしゃいますので、自分から障害者なんですということをおっしゃらない方もいらっしゃいます。その方には、普通のメニューで支援をしていくわけです。外国人の方もほかの方も、皆さん一緒です。

ところが、氷河期世代の方というのは、自分がスペシャルなメニュー、スペシャルなサービスが必要だと思われる方ばかりではないです。ですので、実際にハローワークの相談の実務の中で、あなた氷河期世代ですから、これでどうですか、こういうメニューで支援しようと思うんですけどどうですか、というのを、そういうことをやっているかということやっていないです、今。

ですので、氷河期世代の方に対するスペシャルな雇用政策が必要だということは、これは議論の余地はないです。現在の日本の氷河期世代と言われているのは、年齢的には大体30代から40代後半になっている方です。1999年前後、90年代後半から2000年前後の頃にちょうど学卒の時期を迎えた方というのは、学卒、新卒採用というところになかなか乗っかれなかった方というのが比較的多くて、その方々は職業能力の蓄積が他の世代に比べると少し不利な状況に置かれている。それが、今のそういう方々の職業能力の蓄積がなくて、あるいはその正社員として働いた機会が失われた方が一定数おられて、そういった方々をどうしていくかという話なんです。

その年代の方全員がそういうわけではないので、なかなかそういう方に、その年代の方、ハローワークに来られた方に、この人はスペシャルなメニュー、スペシャルな支援が必要だということを見極めていく必要があるのと、あと、御本人がそういうスペシャルな支援が必要だという認識をお持ちになっていることは一致しないと、支援の押し売りというのはできないわけですから、スペシャルな支援というのがなかなかできない。そういった特殊な難しさはあるなど、こ

れをどうしていくかというのは、まだ答えがないので、これから私どももいろいろ議論をしながら考えていかないといけない。そのように考えております。

○会長

ありがとうございました。ほかの方々はいかがですか。よろしいでしょうか。

それでは、事務局は、皆様からいただいた御意見、御質問等を反映させて、作業を進めてください。

(5) その他

○会長

最後の議題です。その他、これに関しまして、令和5年度地域におけるリスクリングの推進事業について、山口県のほうから御説明をお願いします。

○山口県産業労働部産業人材課主査

山口県のほうから御説明します。資料につきましては11番です。

すみません。めくっていただきますと、令和5年度地域におけるリスクリングの推進事業一覧というふうにあります。まず、地域におけるリスクリングの推進に関しては、地方財政措置、特別交付税措置が受けられることとなっております、その要件としてこの訓練計画に位置づけられているということとなっております。

それについては、令和5年度の訓練実施計画のほうに載せているのですが、参考資料の中に、まず、令和4年度と令和5年度の訓練実施計画がついておりますが、ここで、令和5年度の訓練実施計画を見ていただければと思います。

この参考資料の中で、真ん中あたりに令和5年度の山口地域職業訓練実施計画というのが載っています。

この5年度の訓練実施計画の中の9ページ目、ここの下のほうに、5、その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等というのがございます。

ここの(1)の地域におけるリスクリングの推進のところにありますように、公的職業訓練のほか地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、県や市町が地方単独事業を実施する取組のうち、デジタル、グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する事業について、職業能力の開発及び向上のために行われる取組として、本計画に位置づけてその効果的な推進を図るものとする。

なお、事業一覧については、別途、山口地域職業能力開発促進協議会で報告するというふうな計画が、令和5年の3月に策定されたところです。

その一番下に書いてある事業一覧については、別途、促進協議会で報告するという場が、今回のこの5年度の第1回の促進協議会の場になります。

そこで、この度、つけている資料11なんですけれども、1件ほど、事業一覧と書いてあるのですが、書いてあるのは1件のみです。これが先ほど申しましたように、地方財政措置が受けられる、それを受けるために、この計画に位置づけないといけないということで、県の関係部局と市町のほうにこちらのほうから計画に位置づけを希望されますかというふうに調査したところ、1件のみ希望が上がりました。それがこの一覧になります。

内容としましては、これは県が実施するもので、事業名が建設DX総合推進事業、小規模現場向けの建設ICT活用工事の普及促進。

事業概要としては、事業費が979万円、事業の種類が従業員(在職者)の理解促進・リスクン

グ支援、対象者が県内建設企業等に勤務する従業者、事業内容が従業者（技術者）向けセミナー等の開催、小規模現場向けの講習会を4回、工事相談会を2回、このような計画になっています。

この2枚目のところに具体的な内容が書いてあるのですが、事業の概要としては、従来の大規模現場だけではなく、小規模現場でも活用できるICT技術の紹介や演習を行うセミナーを開催することで、中小企業含む全ての県内建設企業にICT活用工事を普及させ、県内建設産業の生産性向上を目指す。そういうものとなっています。

なお、この5年度に予定している小規模現場向け講習会については、4回、もう実施されており、参加者が111名。工事相談会のほうは1回実施されており、参加者が5名、このようになっています。

以上で、報告を終わらせていただきたいと思います。

○会長

ありがとうございました。今の御説明につきまして、何か御意見や御質問等ありますか。よろしいでしょうか。

（意見なし）

では、本日予定した議題は以上となります。

会議全般につきまして、何か御意見や御質問等ございますか。よろしいでしょうか。

（意見なし）

それでは、司会のほうを事務局のほうにお返ししたいと思います。

3. 閉会

○司会

川村様、ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、山口県産業労働部産業人材課課長、植木より御挨拶を申し上げます。

○山口県産業労働部産業人材課課長

山口地域職業能力開発促進協議会の閉会に当たり、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、平素から職業能力開発促進をはじめ、本県の労働行政に多大な御支援、御協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

本日は、大変貴重な御意見をいただき、誠にありがとうございました。

皆様からいただきました御意見を踏まえまして、県といたしましても、労働局や関係機関の皆様との密接な連携といたしまして、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定や、訓練効果の把握、検証を通じました訓練内容の改善等に努めてまいりたいと思っております。

今後とも、皆様方から御意見をいただきながら、職業能力開発の促進に取り組んでまいりますので、引き続き、御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

○司会

ありがとうございました。

以上をもちまして、令和5年度第1回山口地域職業能力開発促進協議会を閉会いたします。
皆様、お疲れさまでした。

午後3時35分閉会