

午後 1 時30分開会

1. 開会

○司会

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和6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。

議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古川と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様におかれましては、本日はお忙しい中、当協議会に出席賜り、誠にありがとうございます。

それでは、開会に当たりまして、山口労働局長、友住より挨拶申し上げます。

○労働局長

山口労働局長の友住でございます。開催に当たりまして、一言挨拶申し上げます。

本日は皆様、御多用の中、山口地域職業能力開発促進協議会に出席を賜り感謝申し上げます。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、この場をお借りして御礼を申し上げます。

さて、県内の雇用情勢でございますが、令和6年9月の有効求人倍率は1.47倍となり、これ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状況が続いておりますが、就業地別の有効求人倍率を見ますと、1.73倍と福井県に次いで全国2位の状況となっております、これは人材確保が困難な状況も一部見られるところでございます。

職業別に見ますと、建設従事者は6.18倍、自動車運転従事者が3.24倍、介護サービス従事者が2.64倍など、2倍を超える求人も見られるなど、人手不足が深刻化している産業も多く、必要な分野への円滑な労働移動を速やかに進めていくために、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う労働移動を支援していくなど、多面的な施策が期待されているところでございます。

現在、職業訓練を取り巻く情勢としましては、令和6年6月21日に閣議決定された「骨太の方針」に基づきまして、構造的な賃上げや労働者自らの選択によって労働移動が選択できる環境づくりに向けて、リ・スキリングによる能力向上支援が労働市場改革の柱の一つとして位置づけられ、社会的な注目も寄せられています。

公的職業訓練においては、地域における求人者、求職者双方が求める技能を把握し、そのニーズに応える技能を習得できる訓練科目を設定するとともに十分な就業、労働の機会を設け、地域に必要とされる人材を生み出していくということが重要となります。

本日、開催いたします協議会は、職業能力に関する有用な情報を共有しまして、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定、実施状況把握、検証等について協議することを目的として設置をされており、まさに山口県における職業訓練のニーズを把握し、求人者及び求職者双方にとって必要な訓練を戦略的に確保するための重要な会議となります。

委員の皆様におかれましては、この協議会の重要性を踏まえまして、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。開会の挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○司会

ありがとうございました。

それでは、議事に入ります前に、本日の配付資料を確認させていただきたいと思ひます。

お手元、茶封筒の上に資料を置いております。上から配席表、それからダブルクリップで止めておりますけれども、本日の資料です。開いていただくと、議事次第、それから構成員名簿、出席者名簿で、あと資料1から資料12まではインデックスがついておりまして、最後に参考資料という形になっております。この資料一式が1部です。

それから、ハロトレくんのペーパークラフトの台紙、A4が1枚とA3が1枚、それと作り方が1枚ほど茶封筒の上に置いてあるかと思ひます。

次に、各委員から提供いただいた資料として、学校法人Y I C学院様からリスキリング講座のパンフレットが1部、ポリテクセンター山口から生産性向上支援訓練のリーフレットが1枚と受講生募集ガイドが1部、介護労働安定センター様の事業案内のパンフレットが1部、以上となりますが、不足等がありましたらお申し出ください。

なお、本日の協議内容につきましては、後日、議事録を作成しまして、配付資料とともに当局ホームページに公開させていただきますので、あらかじめ了承いただきますようお願い申し上げます。

続きまして、本日の委員の皆様の紹介ですけれども、本来であればお一人お一人を紹介するところではございますけれども、時間の都合より、資料の4枚目にあります協議会出席者名簿の配付をもちまして紹介とさせていただきますので、御了承ください。

なお、山口県産業労働部長様におかれましては産業人材課副課長の村岡様に、山口県教育庁理事におかれましては高校教育課教育調整監の矢上様に代理出席をいただいております。

また、株式会社ニチイ学館徳山支店、矢野様、山口大学教育・学生支援キャリアセンター、平尾様、下関市立大学リカレント教育センター、上野様、日本労働組合総連合会山口県連合会、港様、有限会社ビジネススクール・オカモト、岡本様におかれましては、所用により欠席されております。

それでは、続きまして会長の選任を行いたいと思ひます。

会長の選任につきましては、協議会設置要綱に基づき、「委員の互選により選任することとされておりました、会長は会議の議長となる旨の規定があります。

どなたか立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

(意見なし)

無いようでしたら、事務局からの提案としまして、国立大学法人山口大学経済学部准教授の川村様にお願ひしたいと思っておりますけれども、皆様いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

それでは、異議なしということになりますので、川村様に会長をお願いしたいと思います。

2. 議事

(1) 地域の人材ニーズ等について

○会長

皆さん、こんにちは。本日、会長を務めさせていただき山口大学の川村一真と申します。今日もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは早速ですが、議事に従いまして進めさせていただきます。

まず、議題の1つ目です。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・リスキングなどの取組状況につきましてお話しいただきたいと思います。

なお、本協議会では、地域における人材ニーズの的確な把握、具体的には地域における成長分野や人材不足分野などで求められる能力・スキルなど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生かしていくための議論をして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、説明のほどよろしくお願いいたします。

○宮本委員

学校法人Y I C学院の宮本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

資料3にY I C学院の資料があると思います。本日は平尾先生も上野さんもいらっしゃらないということなので、少し私のほうから2事業ほど説明をさせていただこうと思っております。

まず、1ページ目です。

こちらに記させていただいているのが、昨年度、具体的にチラシとか、1回目の試行プログラムを紹介させていただいた、受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築と普及促進事業ということで、厚生労働省から事業委託を受けて実施しているものです。

講座名は、「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」、非常に長いですが、結婚とか出産とかその他の理由によって長期で離職している女性の方あるいは家族の転勤などで離職を余儀なくされて離職を繰り返されているような、そんな女性の方を対象にして、学校の現場でいうICT支援員とか企業の現場でICTを活用した職員、そういった就職先を目指して知識とスキルを習得していただく職業訓練を実施するというものです。

ただ、なかなか子育て中の方など、しっかりプログラムに集中できないなど、難しい部分がありますので、そこは、サポーターをつけ、女性求職者のトータルサポートができるようなシステムを並行してつくっていくというのが今回のプログラムです。

2年契約の2年目というところで、今、1番に書いているとおり、試行プログラムの2回目と3回目の申込みが終わり、2回目が明日(10月31日)で終了、3回目が12月末

で終了ということでプログラムは進んでいます。

ここで募集のところをちょっとフィーチャーして話をさせていただこうと思うのですが、実際に試行の2回目が22名、試行の3回目が29名の申込みがありました。非常に複雑な中で仕事探しを行ってないというような人たちや潜在のニーズの方々に22名、29名の申込みがあり、ニーズはあるというところをまずお伝えしたかったところです。

申込み後に、一度、事前面談を行ったり、詳細の説明を行うタイミングがあり、そこで、ちょっと対象ではなかったとか、離職して1年以上の方が対象で、それからちょっと外れていたり、途中でもう就職が決まったりとかで、実際は、試行2回目が18名、試行3回目が22名で現在、プログラムがスタートしているという状況でございます。

こういった対象層では、非常に参加者数が多かったのではないかなというふうに認識しております。

そこで、試行の募集方法を書かせていただきました。募集期間2か月をしっかりと取った上で、事前セミナーに当たるスタートアップセミナー、それから事前説明会を実施しております。これは、また後ほど解説をさせていただきます。

あとネット広告、チラシの配布、よくあるところではSNSでインスタグラムの回数を拡大したり、Googleリスティング広告を入れたりなど、少し目にとまるような配信をしております。

また、チラシの配布先も、市役所に協力をいただき、幼稚園、子育て支援センターなどの反応がとてもよかったです。それから、ハローワークにもお願いをし、マザーズハローワークのLINEで、これが非常に皆さん、「見たよ。」ということでヒットしたかなと思っています。

次に学校関連で、その次に、ポスティング誌は「ほっぷ」さんを活用しました。

それから市報、地域のNPO法人にも既に母体をお持ちのところに投げさせていただくようにお願いをしました。

こういった7から8項目ぐらいの広告等で募集をかけて、このような受講者数になえました。

また、2ページ目の中盤以降には、堅いイメージを避けるために、「実際に1週間どんなふうに受講をしていく。」というのを分かりやすく絵にして、「この時間は隙間時間があるので自由にどうぞ。」とか、実際、「午前中で終わる。」とか、「オンラインもあるよ。」とかいうようなことを分かりやすくチラシやネット広告で表したものです。あと、やっぱり効果があるのは、去年の受講者の方の声、それからQ&A方式にしたインスタグラムだとかSNSの配信、こういったものも反応がよかったです。

3ページ目、御覧ください。

やはり、潜在ニーズの方々をまず一歩、壇上に出すというか、この就職の場に出すというために、いきなり2か月間、3か月間のプログラムを提示して、「なかなかそこに来られない。」というところがあるので、その前段階で1日あるいは半日間の簡単なスタートアップセミナーを準備しました。これが、7月から9月上旬にかけて6回実施して。「ちょっと入りやすい。」というのもあり、これが母体の形成につながっています。

私どもとしては、マネーとかストレッチとか、もうちょっと簡単なほうに行くのかなと思っていたのですが、皆さん、やっぱりデジタル診断とかChatGPTとかCan

v a とかりモートワークとか、こういった分野にとっても興味があって、事前のセミナーの中で非常に人気がありました。

事前セミナーに参加された方々から実際に応募されたのが、69人中15名で、もっととは思いますが、条件が合わなくて、15名になったというところです。

それから、事前説明会について、実際にどんなプログラムで、どんなふうに受講していくのか、詳しく講座の中身を説明するのですが、前半はなかなか人が集まらずに、どうかなと思っていたのですが、夏休み明けの8月末から9月10日の説明会への参加者が多かったです。

これは想像ですが、おそらく夏休みが終わり、お子さんを送り出した後、「改めて自分のことを考える時間があったのではないかな。」と。

それで9月10日は非常に多い参加者がありまして、実際に事前説明会に18名の方が参加され、両コースに全員の方が申込みをいただいています。

5番にあります知った経緯は、ちょっとかぶっているものもありますが、それぞれこのような経緯で参加されています。

最後のページですが、このようなチラシを作り、配布しました。

3回目の実施プログラムは3か月、このような形で、1時限目、2時限目、3時限目、で各60分ずつですので、午前中で終わるという形で実施をしています。

この受講で黄色くなっている所がオンラインです。リアルでお会いするときもあれば、1週間のうち、ほとんどオンラインという日もあるため、受講についていっているかとか、そういう伴走支援がとても難しいところがあります。

オンラインだとなかなか双方向のコミュニケーションが取りづらかったりするので、放課後の時間とか、終わった後に、ステップアップサポーターが午後に声をかけるとか、アンケート、SNSとかのチャットで確認をしてやり取りをしています。

そういったサポートをしっかり行って、無事に明日（10月31日）、1人は就職が決定したのですが、全員が施行2回目を卒業するというタイミングになっています。

1つ目は以上でございます。

次に、資料5ページ目になります。

当学院は、観光・料飲・サービス業の階層別のリ・スキリングのモデル事業を構築しようということで、文部科学省からの3年間の委託事業を受け、今年2年目の事業となります。

観光・料飲・サービス業に所属する人材ですので在職者のリ・スキリングを中心に、その方々の知識やスキルをアップデートする教育コンテンツを提供するというものです。

ただ、やっぱり在職者かつ観光・サービス業というところで、講座への参加がなかなか難しい状況ですので、カスタマイズしやすいようにオンラインでとか、オンデマンドでとか、そういった時間もしっかり入れて、上手く学習支援ができるようにサポートをしています。

また、今後、オンラインでの関りとか、在職者ですとサポートしにくいので、継続的な学びを伴走支援する『リスキル推進アドバイザー』を実際に養成して、マルチコースに3名が担当し、学習を含めた伴走支援を行い、キャリア・コンサルティングも合わせて進めております。

途中、オンライン講座が終わって、1週間に1回くらい集まる課題解決型ワークショップなどがあり、成果発表までつなげていくという形です。

やっぱり、これは企業、経営者、人事担当者の理解がないと、講座の時間に参加するというのは非常に難しいので、『リスク推進アドバイザー』が、そういう企業の面談も実習で行いながら、「なぜリ・スキリングが必要なのか。」というのをしっかり説明をした上で、「人を送り込んでいただく。理解していただく。」ということをやっています。

現在、開講しているコースは、インバウンド対応の『おもてなし（英）会話コース』、『マナープロトコール』、『DX系エントリーコース』以上の3コースを開講しています。

4つ目の『中核DX人材育成コース』は3年目となる来年度に向け作成し、開講の予定です。

本日、パンフレットを配付しています。

最初、企業が相手ということで、事業計画書の抜粋みたいなパンフレットにより、難しい内容の説明をして企業を回っていましたが、「なかなか『びん』と来ない。」、「なかなか説明がしづらい。」という意見があり、山口商工会議所に、「もっと簡単に受講の特徴や受講のメリットが伝わるようにイラストなど、受講者のコメントも入れてパンフレットを作ったらどうか。」というアドバイスをいただき、実際に作ったのがこのパンフレットになります。

各要素をまとめて、説明時にツールとして使ったのと、また、中に挟み込んでいるコースごとのフライヤーも用意して、コースごとに、実際に日程も入れ、これ1枚で説明ができるものを作りました。

これが非常に好評をいただき、ここからホームページにアプローチをしていただいたり、直接、連絡をいただいたり。あるホテルは、「自分のところの社員教育がなかなかうまくいっていないのではないか。」ということで、一気に4名、参加していただきました。実際に、このパンフレットとホームページ、それから企業への個別訪問などを繰り返してやっています。

それから、6ページですが、実際に協力をいただいた団体へパンフレットを配布すること、それからホームページ、企業の団体へ直接訪問を行っています。

こういった3つのアプローチを繰り返しながら、実際に定員10名のところ、全コース定員10名でスタートをしたことを報告しておきます。

『おもてなし（英）会話コース』は、参加者が新山口地区、湯田地区が多かったので、湯田地区で開講、講座も開催して、つい先日終了、成果発表会も終わりました。

留学生にロールプレイの相手として、『こちらに来られたインバウンド客』という想定で協力をいただき、参加者の施設紹介やトラブル対応などの実際にリアルな英会話コースで、最後に実践型をやって成果とさせていただきました。

期間は、1か月、2か月だったのですが、非常に上達が早くて、本当にびっくりしました。（英）会話コースについては、男性4名、女性6名で、年代では20代、30代、40代の受講者が多かったです。

6ページから7ページ目に、10月から開講した『マナープロトコール』と『DX系エ

ントリーコース』の応募者の概要となっています。

『マナープロトコール』は、想定どおり入社3年未満の若者が多く、『DX系エントリーコース』について、我々のイメージは、「入社まだ浅い実務担当者が来るかな？」とっていたのですが、実際は管理者が3名参加しています。

コース説明での訪問の際、「じゃあ、私が受けたい。」「まず自分が受けたい。」というようなことで参加される方も多く、参加者も幅広いみたいです。

『マナープロトコール』は、まさに研修会みたいだと思うのですが、『DX系エントリーコース』は、経営者や関係管理者が参加しているので、いきなり名刺交換から始まるという全然雰囲気の違いの違うコースで走っています。

『マナープロトコール』は、宇部のシティホテルから参加されているので、今、KDDIのほうを中心に新山口地区で、『DX系エントリーコース』は、湯田地区ばかりの参加でしたので、本日の協議会の会場、この施設を中心に利用しております。

なので、間違いなくニーズはあるのですが、企業の理解をいただいた上で、開業時間内に社員を出すことが、大変で、説得がなかなか難しいことから、この部分をしっかりマニュアル化して、3年目に開講するコースを極力、進めていきたいと思っており、12月にかけてほぼほぼ終わるので、また次の協議会で、経過説明とアンケート結果報告をさせていただければと思っています。以上です。

○会長

宮本委員、ありがとうございました。

本来ですと、山口大学、平尾委員及び下関市立大学より上野委員からもリカレント教育に関する取組状況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、各大学で今年度計画されているリカレント教育に関わる資料を提供していただいておりますので、確認をお願いします。内容や実施状況等については、次の機会に説明していただくかと思っています。

それでは、宮本委員に説明いただきましたが、委員の方々に何か質問や意見等はないでしょうか。ある方は挙手をお願いします。

(意見なし)

宮本委員、貴重な説明ありがとうございました。

それでは、次の議題に進めさせていただきます。

(2) 令和5年度公的職業訓練の実績について

○会長

議題2つ目、令和5年度公的職業訓練の実績についてです。

まず、県内雇用情勢につきまして、山口労働局職業安定課、横川委員からお願いします。

○横川委員

お世話になります。山口労働局職業安定課の横川と申します。よろしく申し上げます。私から県内の雇用情勢について説明いたします。

お手元の資料2番、『山口県の雇用情勢（令和6年9月分）』を御覧ください。

1枚目の囲みの中を御覧いただけたらと思いますが、先ほど局長からの挨拶にもありましたが、令和6年9月の有効求人倍率は、令和6年8月に比べ0.04ポイント低下の1.47倍になりました。

1枚目の下の表に、求人、求職及び求人倍率の推移を御覧ください。

グラフの左側、年度平均ですが、コロナの影響により令和2年度は有効求人倍率が1.24倍まで下がっております。ちょうど谷になっている部分です。

その後、令和3年度平均1.38倍、令和4年度平均1.54倍まで上昇し、令和5年度平均は少し減少しましたが、1.49倍となっております。

6年度については、1.43倍から1.51倍の範囲で推移しており、求人が求職を上回っている状況は続いています。

続いて、7ページを御覧ください。

こちらは、産業別の一般の新規求人状況になります。

求人数が多いのは、令和6年9月を御覧ください。「医療、福祉」が2,849人、「建設業」が1,339人、「卸売業、小売業」が1,272人、「製造業」が1,100人の順で多く求人が申込みされています。

その表の右側は、対前年同月との増減差で、それを見ていただくと分かりますが、多くの産業で5年9月に比べ求人数は減少しています。

ただ、5年度は申込みが多かったということ、あと求職者の数も、求人ほどではないですけど減少しており、求人数が求職者数を上回っているという人手不足の状況は続いており、人材確保が厳しい状況となっております。

一方、求職者の動向については、8ページで、第4表に、態様別新規求職者の状況が前年同月比の増減ということで表されております。6年4月から9月の状況ですが、新規求職者全体では前年同月比1.4%の減少となっております。

これを態様別に見ますと、「在職者」が0.5%減少、「離職者」が1.5%減少、「無業者」が3.5%減少となっており、「事業主都合による離職者」については、前年同月比9.3%減少ということになっており、いずれの態様についても減少している状況となっております。

こういった状況から、求人数が求職者数を上回っている状況は続いておりますので、資料の表紙にありますように、令和6年9月の基調判断は、「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」、と判断を25か月連続で維持しているというような状況です。

雇用情勢については以上ですが、参考資料として、「求人・求職バランスシート（令和6年9月）」を御覧ください。

バランスシートですが、表の左側にハローワークに申し込まれた職業別の有効求人数と有効求職者数に有効求人倍率、緑の欄のところですが、表したものになります。

それから、表の右側については、職種別にハローワークへ求人申込みをした際の募集賃金の下限額の平均と上限額の平均、それから求職者の希望賃金額の平均を表したもの

です。

そこに職業としてAからKまでの分類があります。局長挨拶の中でもありましたが、「J66、建設従事者」の求人倍率は6.18倍、それから「61自動車運転従事者」は3.24倍、「E36、介護サービス職業従事者」は2.64倍と、いずれも高い有効求人倍率となっています。そのほかにも「警備」とか「医療」など、いわゆる人材不足分野を中心に、それぞれの求人倍率が高くなっている産業が多くあるというのを、この表を見ていただけたら分かると思います。

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、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て、求職者の方に情報提供するなど、人材確保支援を行っていますので、引き続き協力のほどよろしく願いいたします。

○会長

横川委員、ありがとうございました。

続きまして、令和5年度公的職業訓練の実施状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

なお、質問等につきましては、全ての機関の説明の後にお願いいたします。

では、労働局、その後、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の順番でそれぞれ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、永岡と申します。

私のほうからは、資料4になります。

ハロートレーニングの全体像について説明いたします。

ハロートレーニングには、職業能力開発促進法に基づく公共職業訓練と、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く求職者支援訓練があります。

まず、青色の部分の公共職業訓練ですが、対象の方は、離職者向け、在職者向け、学卒者向け、障害者向けと分かれており、訓練の実施機関につきましては、国、これはポリテクセンターですが、それから都道府県になっています。

離職者向けと障害者向けについては、民間の教育訓練機関等への委託による実施というのがあります。青色の右側が公共職業訓練の令和5年実績になります。

次に、右側の緑色の部分、求職者支援訓練ですが、特定求職者の就職支援法に基づくもので、対象者は離職者だけになります。

ここで、訂正をお願いします。緑色の下のほうに『令和4年度求職者支援訓練実績』とありますが、5年度の誤りですので、大変申し訳ございません。

緑色の部分の一番下の囲みが、令和5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のほうが、雇用保険を支給できる方向けに本来つくられたものですが、雇用保険を受給できない方にも訓練をいただくために創設された訓練となっています。

訓練を実施する機関は、国から民間教育機関に委託して実施しています。それぞれ青

色で示した人数というのが令和5年度の山口県における計画数になっています。括弧内は本年度の計画数となっております。

続いて、資料5を御覧ください。

この資料5は、本省から速報値として提供された資料になります。

1 ページ目が離職者向けの公的職業訓練の分野別の訓練規模になります。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人に受講いただいているという規模になります。

2 ページ目です。委託訓練と求職者支援訓練の実績となっております。実施されている分野別では、「営業・販売・事務分野」が定員全体の半数以上を占め、「医療事務分野」及び「介護・医療・福祉分野」を含めると全体の94.3%を占めています。

受講者におきましても同様で、「営業・販売・事務分野」が全体の半数以上、「医療事務分野」及び「介護・医療・福祉分野」を含めると全体の93.7%となっております。

山口県における訓練分野の偏りが見える数値となっているかと思えます。

また、「IT分野」、「デザイン分野」の訓練を合わせ、「デジタル分野」ということで欄の下の方にあります。これは、上の分野別で、一番上の「IT分野」と中ほどの「デザイン分野」の合計数を記載していますが、公共職業訓練、求職者支援訓練ともに応募倍率が100%を超えています。

また、公共職業訓練の委託訓練で、「介護・医療・福祉分野」は応募倍率が73%とちょっと低くなっていますが、就職率は90.6%と高くなっています。

ただ、同じ「介護・医療・福祉分野」の中で求職者支援訓練の就職率のほうがちょっと低く46.2%となっております。

委託訓練は、前回（令和5年度第2回協議会）の時に、少し説明をしましたが、たしか前は27%ぐらいだったと思うのですが、委託訓練は期間が6か月の介護福祉実務研修が修了できるのに対して、求職者支援訓練は全てのコースが2か月の短期間での初任者講習修了を目標としております。就職先として、管理業務ではなく、現場の業務しか就職で選択できないといったことも、ちょっと低調な数字の要因かと思われれます。

2 ページの裏面が山口県及び高齢・障害・求職者支援機構の施設内訓練の状況です。

2 ページの『2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況』の表の欄外の注釈に触れますが、下の方に、『（注）求職者支援訓練の就職率については、令和5年12月までに終了したコースについて集計してある。』と書いてあります。

これは、本省の速報値を使っている関係上、求職者支援訓練は訓練修了半年後の実績に基づき、集計をするので、ちょっと間があるように感じるはそのせいです。

それと、よく質問でいただくところで、一番、最後のページで、公共職業訓練に「その他の分野」が記載してあります。『4 講習、定員20人、受講者数40、応募倍率220、定員充足率200』とかなり高い数字になっていますが、「その他の分野」は、導入講習付きの訓練で、社会人としての基礎能力を学ぶ期間を1か月間、その後、6か月の訓練に移行していくもので、年間の5人定員のところを4回、20人という募集で、これは募集人数を超えても、ある程度、受講できるように設定がされており、その関係からかなり高い充足率ということになっていると思われれます。

労働局の説明は以上になります。

○山口県産業労働部産業人材課主査

山口県産業労働部産業人材課の堀と申します。

私からは、資料6に沿って、山口県で行っております公共職業訓練の実施状況について説明をさせていただきます。

資料6になります。

1ページ目ですが、山口県においては、職業訓練学校として、東部、周南市と西部、下関市にそれぞれ高等産業技術学校を設置しております。施設内の訓練と、あと民間の教育訓練機関様の協力を得ながら委託訓練を実施しています。

まず、施設内訓練になりますが、1ページ目にありますように、東部では、普通課程として2科、それから短期課程として6科の訓練を行っております。西部では、普通課程1科、短期課程7科の訓練を実施しています。

2ページ目です。施設内訓練の状況として、東西校のそれぞれ合わせた常設科の訓練、表の中ですが、充足率が大体61.5%、臨時訓練は、ちょっと高くなって92.5%の充足率で、逆に就職率は、常設訓練で91%、臨時訓練では55%となりました。

2番の学卒者訓練の実施状況ですけれども、2か年課程でやっていますが、充足率は56.7%で、訓練生34名の訓練を実施したところでございます。

それから、資料の4ページ目になりますが、こちらが施設内訓練の各科ごとの細かい表になっています。一番右下の東部校、西部校合わせて就職率が93.1%という状況が令和5年度の状況です。

続いて、委託訓練について、担当から説明いたします。。

○山口県産業労働部人材課主事

同じく、山口県産業労働部産業人材課の幡歩と申します。よろしく申し上げます。

私からは、委託訓練と在職者訓練と障害者の訓練について説明いたします。

資料は戻りますが、1ページを御覧ください。

表の真ん中の部分ですが、委託訓練についても東部校、西部校で訓練を行っております。

大きく分けて、2年間でやる長期高度人材育成コースとそれ以外のコースがありまして、令和5年度の長期高度人材育成コースは、国家資格が取れる介護福祉士養成科、保育士養成科、栄養士養成科の訓練を実施いたしました。

それ以外の訓練として、訓練期間が概ね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3か月の託児付短時間訓練、企業実習付のデュアルシステム訓練、そしてeラーニングコース、といった訓練を行っております。

また、障害者を対象とした求職者の多様なニーズに対応した職業訓練も行っております。

その他、表右に在職者を対象とした在職者訓練も行っております。訓練期間は、概ね1日から10日間で、エクセルやパワーポイントといったITリテラシー関係の事務系、機械系、電気系、建築系、溶接系の訓練を行っております。

また、県立高等産業技術学校が企業のニーズや実情に応じた技能・技術講習の内容を設定し、従業員の方の訓練を行うオーダーメイド訓練を実施しています。

続いて、2ページ目の委託訓練の実施条件についてですが、定員充足率は令和4年度

の79.5%を上回る84.6%を記録しましたが、就職率は目標の75%に達していませんので、その達成に向けて取り組みたいと思います。

次に、3ページ目の在職者訓練についてです。

令和5年度は、訓練生数1,710人が受講され、定員充足率は79.8%と、こちらも令和4年度の75%の数値を上回っています。

障害者訓練の実施状況については、充足率が93.5%、就職率は77.8%となっており、昨年度の数値を上回っております。

次に、6ページ目の「③委託訓練実施状況」について、その中でも、3か月間の介護職員初任者研修を取得目標とする介護実務ですとか、大型自動車一種運転業務従事者育成コースについては、計画をしたのですが、受託先が確保できずに未開講となりました。

こちらは課題と感じておりますが、多くの訓練コースにおいて、ハローワークや委託先機関等の協力を得て、訓練が行われている状況になっています。

次に、④の在職者訓練についてですが、実績定員が2,143人に対し、受講者が1,710名、修了者が1,693名となっております。

産業人材課からは以上でございます。

○山口職業能力開発促進センター所長

続きまして、ポリテクセンター山口における公的職業訓練につきまして、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、私、山口職業能力開発促進センター所長、大岡と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料7を御覧ください。

表紙をめくっていただきまして、1枚目ですけれども、求職者を対象としました離職者訓練につきましては、こちらの資料の1項目となります。御覧のとおり、当施設では委託訓練は行っておらず、施設内訓練のみの提示となっております。

内容につきまして、令和5年度に開講した訓練において、233名の方に利用いただいております。また、令和5年度に修了した方においては、就職率が87.3%といった状況です。

私どもの施設では、ものづくりの分野を主に訓練を実施しているところですが、各コースの詳細な状況につきましては、こちらの資料の最後の紙になります。表面が入所状況、受講状況となりまして、裏面が就職状況ということで、各科、開講月別、修了月別のそれぞれの指標をつけさせていただいております。

時間の関係もありますので、細かい説明は省かせていただきますけれども、ポイントといたしましては、今年3月に開講した訓練科におきまして、受講者が例年の3分の1に減少したということがございまして、年間の定員充足率がかここ数年で、初めて8割を切ったような状況となっております。

冒頭、友住局長から説明あったとおり、なかなか人材確保の面で能力向上支援ということでポリテクセンターの役割が非常に注目されているところがありますが、中途採用の一つの足場ということで頑張っていきたいと思っておりますので、引き続き、協力を賜りたいと思います。

続きまして、また2枚目の実施状況の資料に戻りますけども、大きな2番目のところになります。在職者訓練につきましてということで説明させていただきます。

離職者訓練と同様に、ものづくり分野といたしまして、機械系、電気・電子系、居住系、この3分野で在職者訓練実施させていただいておりますが、5年度は延べ269名の方に受講いただいたところでございます。

続きまして、生産、業務プロセスの改善、DXなどに携わっております生産性向上支援訓練につきましては、豊田より報告申し上げます。

○山口職業能力開発促進センター生産性センター課長兼高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部求職者支援課長

ポリテクセンター山口で生産性センター業務課長、山口支部の求職者支援課長を務めます豊田と申します。よろしく申し上げます。それでは、座って説明させていただきます。

まず、生産性向上支援訓練の実績になります。こちら一番下の3番の表になります。令和5年度につきましては、計画数700人のところ、受講者数800人ということで、充足率が114.3%ということになっております。

続きまして、求職者支援訓練の状況を説明させていただきます。

次のページに行きまして、令和5年度になります。求職者支援訓練につきましては、基礎コースと実践コース、この2つのコースに分かれています。

基礎コースは定員が88人、実践コースは273人、合わせて361人の定員を認定しております。認定定員と開講定員は同じとなっております。

そのうちの受講者数ですが、基礎コースは70人、実践コースは216人、合計286人となっております。令和5年度につきましては、中止コースはありませんので、開講率100%になります。

定員の充足率についてですけれども、基礎コースが79.5%、実践コースが79.1%ということで、合計で79.2%ということになっています。

最後になります。就職率は、基礎コースが60.9%、実践コースは56.5%、こちらの両方を合わせた全体の求職者支援訓練の就職率は57.5%となっております。

以上で、報告を終わらせていただきます。

○山口労働局職業安定部訓練課長

引き続きまして、山口労働局のほうから、資料8の説明をさせていただきます。

資料8は、令和5年度の求職者支援訓練の実施状況について、機構から説明の内容とかぶる部分もありますので、ポイントだけ説明をしていきます。

まず、支援訓練の実施状況ということで、1ページ目の定員状況の⑦定員充足率は79.2%ということで、全国の定員充足率の72.6%を上回っております。

次に2ページ目ですが、これは求職者支援訓練の分野別の状況で、先ほど私から説明をしましたが、これは求職者支援訓練のみですが、3の実践コース分野別割合の検証を見ていただきますと、応募者数が、「営業・販売・事務分野」が56.2%、「医療事務分野」及び「介護・医療・福祉分野」を合わせますと76.7%ということになります。

続いて3ページ目ですが、4番の地域別状況について、令和3年度には全く実績のなかった岩国・柳井地区で、令和4年度は2コース29名の受講応募から、令和5年度は3コース43名の応募と増加をしています。

5の応募者の内訳ですが、中止コースを含むとありますが、令和5年度に中止コースはありませんので、全て開講したコースの数字となっています。

次に5ページを御覧ください。

令和5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になっております。こちらは、求職者支援訓練だけではなくて、県や機構の公共職業訓練も加えた数字になっています。

特徴として、令和5年度あっせん状況としては、県の施設内訓練は「造園科」で、60歳以上のあっせん者の割合がかなり高い数値になっているかと思えます。また、県の委託訓練や求職者支援訓練では40代のあっせん割合が高い数値になっているかと思えます。

この資料の中で、受講者の年代別にどのくらい就職されているかという詳細等について、分野別に数字を出せばもっとより深いデータになると思います。そういった要望も委員の方からいただいています。今後は、そういった内容に関する資料も盛り込めていければと考えております。以上になります。

○会長

各機関からの説明、ありがとうございました。

委員の皆様のほうから、質問や意見等はございませんでしょうか。

○松岡委員

職業能力開発協会、松岡といいます。

まず資料5の「就職率」のところですが、特に「IT分野」、「デジタル分野」の就職率が43%でしたか。資料5の2番の表で、求職者支援訓練を見ると、「IT分野」43%で、50%を下回っています。公共職業訓練のところも67%ぐらいだから低いとは言えないけど、「IT分野」は求人がある程度あるのかちょっとよく分かりませんが、訓練をして、就職率がなかなか高くないというか。何か原因を分析していれば教えていただきたい。「IT分野」は、これから人材が不足というか、必要になると思うのですが、訓練を受けても就職率が上がってこない、今後どうなるのかなというところで、原因がもし分かれば教えてください。

○会長

では、事務局のほうから、回答はありますでしょうか。

○山口職業能力開発促進センター生産性センター課長兼高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部求職者支援課長

求職者支援訓練のほうですけれども、今回対象となったコースが2コースしかなかったもので、まず思い浮かぶところは、1コースは、特にeラーニングコースとしてお願いしたところで、今まで委託訓練はやっていたところですが、求職者支援訓練に、今回

初めて参入していただいたということもあり、訓練設定や就職支援のところがちょっとうまくいかなかった聞いております。

もう一つのコースについては、昨年度、訓練コースを検証しましたが、こちらもAD Aのコースということで、昨年度は79%という高い就職率の訓練でしたので、必ずしもニーズがないとかではなくて、やはり求職者支援訓練の運営の中でちょっとうまくいかない部分等もあったと、一応お聞きしており、「IT分野」だから、必ずしも就職ができないというわけではないと分析しております。以上です。

○松岡委員

次、よろしいですか。

資料6です。2ページと4ページのほうに、県立の常設訓練の学卒者訓練で、東西校で差がありますけれども、充足率が低い状況にあります。特に東部校の「設備システム科」、それから西部校の「電気工事・設備科」、「空調・設備施工科」について、令和5年度の充足率が低い状況にあります。それに対して、何か対策を講じていらっしゃるかどうか、それから令和6年度の状況はどうなっているかを教えてください。

○山口県産業労働部産業人材課主査

山口県産業人材課です。回答させていただきます。

まず、全体的にちょっと充足率が低いという状況が続いているところですが、昨今の経済情勢の中でやはり就業状況がいい部分がありますので、訓練生の確保には少し苦しんでいるところは大きいかなと感じているところです。

ただ、そうは言っても、人材輩出という、そういう流れになっておりますので、そこはハローワークとか労働局とも協力しながら、いろいろな手を使って学校を知っていただき、利用いただくように、努力は続けることが必要と思っています。

具体的には、東西校のオープンキャンパスにまず来ていただくというところが大きいかなと思いますので、オープンキャンパスの周知については、各訓練校の指導員が学校を始め、いろんなところを回ってPRにしっかり努めているというところであり、令和6年度に関しては、また後ほど説明があるかもしれませんが、レノファ山口のホームページを使って、ハロートレーニングの周知キャンペーンということで、県と労働局とポリテクさん、三者一緒になって周知イベントも考えているところです。

それから、令和6年度の「設備システム科」と西部の「電気工事・設備科」、「空調・設備施工科」の状況ですけれども、東部の「設備システム科」は7名で、昨年度より3名ほど多い数値にはなっております。西部の「電気工事・設備科」は10名で、5年度より5名ほど増えています。逆に、「空調・設備工事科」は4名ですので、2人ほど少ない数字になっています。

これも、先ほど申し上げましたが、引き続き、全体として受講生の確保は喫緊の課題として取り組んでいきたいと考えているところです。以上です。

○松岡委員

そうしますと、まだまだ課題がある。課題というか、充足率100%には遠いというこ

とになっていると思うのです。

もう既に7年度の募集は始まっているのでしたっけ。

○山口県産業労働部産業人材課主査

7年度の募集が、9月末から募集期間が始まり、今まさに募集中で、9月の末から11月5日までが募集期間となります。

○松岡委員

ですね。だから、もうあと実質、半年ないし、残り数か月の中で、また同じことになるのではないかというようなことも。何か具体的に新しい行動というか、こういう対策をして、期待できるようなところか何かがあるのでしょうか。

○山口県産業労働部産業人材課主査

なかなか、最初に申し上げましたとおり、経済情勢に左右されるところもやむを得ずありますので、何かをもって劇的に改善するということは難しいかもしれませんが、先ほども触れましたが、今度、11月10日にレノファのホームゲーム最終戦がございます。そこで、ハロートレーニング周知キャンペーンということで、労働局とポリテクと一緒にハロートレーニングの周知をやっけてこようと思っていますので、これが一つまたきっかけになればいいなと期待して、今、計画を進めているところでございます。

○松岡委員

続けて。資料8の2ページに、「観光分野」が2名と書いてあるのは、この訓練は2名で実施、開講されたのですか。

○山口労働局職業安定部訓練課長

はい。2名で開講をしていただき、求職者支援訓練の令和5年度開講率100%となりましたが、一番受講率が低かった、15名定員のところ2名で開講し、受講生は男性と女性の一人ずつでした。

就職に関しては、お一人は事務職で就職をされたと確認をしています。もう一人は、家庭の事情等で就職はされていないと確認しています。

○松岡委員

6年度に、「観光分野」は開講されているのですか。

○山口労働局職業安定部訓練課長

6年度は、「観光分野」のコースは、計画の設定、実施はしていません。

○松岡委員

分かりました。

すいません。もう一つ、最後に、資料8の5ページの年代別の訓練者数です。総数の

ところで60歳代以上が152名となっていますが、この内訳として、訓練科目、就職率のような数字はつかんでいらっしゃいますか。

○山口労働局職業安定部訓練課長

先ほど、説明の中で触れましたが、ここは、「あっせん状況」を年代別に分けるところの資料作成をさせていただいているのですが、この方々の分野別に分けての就職状況が分かるのかなり資料としていいものになるのかなということで、今回は、準備はできていないですが、今後の資料を作成する際には、考慮していきたいと考えています。

○松岡委員

定年の引上げとかいろいろあって、高齢者の方が仕事を求めている、求職されているのはよく分かりますし、せっかく職業訓練が受けられるのであれば、就職に結びつかないと、受講で終わりというのは、よろしくないと思いますので、そこを検証していただけたらと思います。以上です。

○山口労働局職業安定部訓練課長

あと、補足になりますけど、先ほど、「IT分野」、「デザイン分野」を含めた「デジタル分野」の原因分析ということでポリテクの豊田課長から説明いただいたのですが、ハローワークの窓口職員がIT系の専門用語的な部分とか、内容がよく理解できていない部分もあるのかなということで、今年7月に、『ハローワーク職員向けのデジタル分野理解促進研修』を、デジタル系の専門学校で、ハローワークのデジタル分野の求人票を使いながら研修を実施しました。約40名の職員が参加し、1日の研修でしたので即効性があるのかという部分はありますが、そういった試みを今後も続けて、デジタル分野への職業紹介に関して意識向上を進めていきたいと思っています。以上です。

○会長

ありがとうございました。ほかに意見や質問はないでしょうか、

○南委員

ハローワーク山口の南と申します。よろしく申し上げます。

IT分野において、ハローワークでの就職率が低いという話がありましたが、直接その要因かどうかは分かりませんが、ハローワークに中途採用者の求人ですが、そこそこ求人はございます。

ただ、やはり即戦力というか、経験者というか、そういった方を求めている求人者が多いのかなというのが一つ。あと、ハローワークに求職申込みをしている方で、そういったIT関係希望の方もいられるにはおられるのですが、「求人者、会社が求めるレベルとの差が結構あったりして、求める人材がない。」というのが、現状かなと思っています。以上です。

○会長

ありがとうございました。ほかには意見、質問等はないでしょうか。
よろしいでしょうか。

(意見なし)

それでは、次の議題に移ろうと思います。

(3) 令和5年度公的職業訓練の効果検証結果について

○会長

議題の3つ目です。令和5年度公的職業訓練の効果・検証結果につきましてです。
これに関しまして、説明をお願いいたします。

なお、本協議会における協議事項の一つである公的職業訓練の訓練効果の把握・検証を行い、その結果を協議会に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、訓練効果の検証・把握を行う分野を「介護・医療・福祉分野」と決定しました。

それでは、ワーキンググループにより実施された訓練の効果・検証結果及びカリキュラムの改善促進案につきまして、事務局より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

では、労働局、永岡から説明させていただきます。
資料9になります。

1ページ目ですが、公的職業訓練効果・検証の目的です。「はじめに」の(1)になりますが、令和4年11月の協議会の際に山口職業訓練効果・検証ワーキンググループが設置され、資料1のワーキンググループ設置要綱に基づき、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるために改善すべき内容について整理するということとなりました。

(2)の「効果・検証を実施する訓練分野の選定」ということで、昨年度3月に開催しました第2回協議会におきまして、委員の方々の意見を基に、今回の効果・検証を「介護・医療・福祉分野」に選定、承認されたところです。

続いて、大きい2番です。2ページ目になります。効果・検証を実施した件数を御覧ください。

効果・検証の進め方につきましては、設置要綱の7に基づき、訓練実施機関、訓練修了生及び訓練修了生採用企業に対してヒアリングを実施するという事になっており、効率的にヒアリングを行うために事前アンケートの記入を依頼して、その回答を深く尋ねる、お聞きするという形で進めております。

今回、効果・検証の対象となったのは、令和5年度に実施した、「介護・医療・福祉分野」の訓練の中から、訓練終了後3か月経過したコースが5コースを対象とさせていただきました。

その5コースですが、3つの実施機関となっています。

そのコースの訓練別内訳ですが、5つのうち3つは求職者支援訓練で訓練期間が2か

月の初任者研修、あと2つは県の委託訓練で、訓練期間が4か月の初任者研修、それと訓練期間6か月の実務者研修の5コースで実施しました。

ヒアリングの順番は、実施機関の3機関を行い、実施機関と相談の上、就職者の中からヒアリングに協力可能と思われる訓練修了生の就職された企業と訓練修了生の各4社、4名に対し、その企業に訪問し、ヒアリングを行うという形になりました。

大きい3番で、効果・検証の結果概要で、ここには、ヒアリングでお聞きしたそのままの内容で代表的なものを挙げております。(1)が実施機関、(2)が訓練修了生採用企業、(3)が訓練修了生の順に、主立った意見を挙げ、それらをまとめて、総論として最後の4番にまとめました。

改善策案として、4「総論」の中の(3)、(4)がそれに当たるかと思えます。

(3)は、訓練に必要なカリキュラム・強化するカリキュラムとして、受講生同士のコミュニケーションの場として、開講時のオリエンテーション、グループワーク、職場体験、職場実習などいろんな形のものがありますが、そういったものが、訓練生同士でコミュニケーションを取っていくことが非常に大事で、互いに教え合ったりすることで中途退校者の防止にもなるねというような話が実施施設からありました。

それと、訓練修了生からは、職場実習、見学、体験に関して、「就職してから現場で大変、実践的な面から役に立った。」という話がありました。

ポイントとして挙げるならば、今回4社の訓練修了生採用企業に訪問した先に、高齢者施設だけではなくて障害者施設がありました。

今回の訓練の各コースでは、高齢者介護を中心に学び、カリキュラムの中には障害者介護についても授業的には含まれているのですが、就職先が障害者の介護に関わることになった訓練修了生は、「高齢者と障害者との対応の違いというのが、実際に就職してみると、なかなか理解がすぐにはできなかった。」という声がありました。

それと、(3)の中では、他の業界同様に標準的なデジタル知識やデジタルスキル修得の必要性というのは、昨年度の効果・検証の中でも、どの分野においてもある程度のもが必要とされていていっているという声が訓練生採用企業から聞きました。

4番のワーキンググループの提言の中で記載していますが、介護分野の人材として、基本知識と基礎実技及びコミュニケーションスキルの修得が、現場に出たときに、ものすごく頼りになる重要な部分だという声を訓練修了生採用企業から聞きました。

訓練実施機関や訓練修了生採用企業に対しては、訓練受講者の年齢に関わらない受入れについて、協力や理解を求めていくことも重要です。

今回4名の訓練修了生の方が、たまたまみんな私よりも高齢の方ばかりでした。初めて介護職に就く方がほとんどで、特にこういう形での提言という形になったかと思いません。

ただ、こういった聞いた話の内容をいかにカリキュラムに生かすかということが重要にはなってくるかと思うのですが、今回の職業訓練の中で検証しました介護職員の初任者研修、介護職員の実務者研修の習得に関する内容でしたが、カリキュラムの内容、必要の訓練時間というのが、ある程度法律で定められています。ですから、そこについては、さすがに、改善内容で4名それぞれの意見はお聞きしたものの、それをすぐに直接反映するということは、すぐにはできないのかもしれないと思えます。

また、法定講習以外の訓練である導入講習であるとか、パソコンスキルと、あとは取得訓練のところも、介護職員にとっては、やはり必要なスキルで、これを組み込んでいく必要があるのだろうなということは、訓練修了生採用企業を回ったときに理解しました。

今後、この委託訓練や求職支援訓練で、介護や医療・福祉関係をやっていただくのが、民間の教育訓練機関になるかと思うのですが、実際に実施していただくときに、県や機構で、今回の提言内容について、「こういう話がありました。」ということで、参考情報として提供していただき、来年度の訓練に活かしていただくのが良いのではないかと考えております。以上になります。

○会長

ありがとうございました。今回、事務局が実施した効果・検証につきまして、厚生労働省から委託を受け、職業訓練「介護労働講習」や介護福祉事業者に対する業務の改善等の助言指導などの業務を実施している公益財団法人介護労働安定センター山口支部に、本日はオブザーバーとして参加していただいております。

介護事業に携わっておられる機関としての気づきや意見をぜひ拝聴したいと思っております。

それでは、介護労働安定センター山口支部統括介護労働サービスインストラクター村橋様、お願いいたします。

○公益財団法人介護労働安定センター山口支部統括介護労働サービスインストラクター

公益財団法人介護労働安定センター山口支部の村橋と申します。よろしくお願いたします。

私どもは、今、紹介いただきましたように、厚生労働省から直接、介護労働法に基づく職業訓練ということで、「介護労働講習（実務者研修を含む）」という講習を行っております。これは、実務者研修、委託訓練というのは、同じコースで行われているものですが、そちらも行っております。

私ども、それだけではなくて、今頃は行っていませんが、8年前ぐらいまでですかね、委託訓練として、初任者研修やら、昔でいえば、2級のコースとか、そういうことをさせていただいております。

その時に感じたものとして、先ほどのデジタル化ということで、パソコンスキルというのがありましたけれども、8年前のコースでも、パソコンの講習を少し、5日間ほど入れたのですが、やはり、それを喜んだ方もとてもおられたのですが、でも、ほとんどの方が、もうパソコンスキルはあるよということで、その受講の日をお休みになったりしていたので、ちょっとパソコンスキルというよりも、これからは、どちらかといったら、タブレットとか、そういった感じのことを、もっと分かるようにしたほうがいいのかというふうにも思いましたし、福祉用具がどんどん変わっていきますので、新しい福祉用具、介護ロボットとかICT関係ですね。そういったことが、少しでも学べるような時間があったらいいのかなということも考えています。

それから、先ほどコミュニケーションとか、そういったことが必要というふうには言わ

れていましたけど、私どもも、始まる前に3分間スピーチということで、皆さんに毎日毎日、どなたかにお話をさせていただくようにしております。何でもいいですけども、3分間でいろいろ話をまとめるということと、自分のことをみんなに分かってもらうということ、そういうふうに話すことで、皆さん、だんだんとコミュニケーションが取れるようになって、また、授業の中でグループワークもありますので、どんどんそれで皆さんが仲よくなっていくというのが分かりました。

やはり介護はコミュニケーション力がとても必要なもので、そういったところでコミュニケーション力を培っていただくといいということで、そういうことも、カリキュラム外ではありますけれども、そういうことを入れております。

また、修了後も、皆さんがつながっていただきたかったので、私どもは、修了者ネットワークということで、定期的にいろいろな情報を提供するようにしています。

そして、先ほどちょっとありましたけれども、障害者等への介護の対応の理解をということだったのですけれども、しかも、10年以上前なのですけど、2級課程を委託訓練で行っていたときは、とにかく資格を皆さんに取ってもらおうというのがありまして、訪問介護員2級課程と居宅介護2級課程、そして、当時は介護ヘルパーというふうに言っていましたので、視覚障害の移動介護支援養成研修と、精神性、それと、福祉用具専門相談員、これも取れるように、これは4か月のデュアルコースで行ったのですけれども、そして、それプラス、あとは自分でちょっと試験を受けていただくようになるのですが、福祉住環境コーディネーター2級、こちらの学習も入れるようなカリキュラムにいたしました。

ですから、皆さんが修了するときには、修了証書を5枚もらうような感じだったのですけれども、やはり、そういうふうに資格がしっかりと取れるというのはよかったですし、その当時の受講生たちも、「5枚もらったわ。」ということですので喜んでおられましたけれども、そういったことも、今、確かに受講生が集まらないですけれども、少しでも皆さんが、「ああ受けてみたいな。」と思っただくような、そういう感じになるのではないかなと思っています。

ちょっと、本当少なくて申し訳ないですけれども、こういった形でしょうか。

○会長

ありがとうございました。それでは、委員の方々から質問や意見等がないでしょうか。

○松岡委員

効果検証のご説明いただきましたけど、ちょっと確認ですが、この検証をワーキンググループで結果を出されてですね、それを協議会のほうで披露されて、協議会のほうで特にこの検証結果についてどうのこうのという意見を述べるようなあれはないのですね。報告を受けるということですよ。

○山口労働局職業安定部訓練課長

ワーキンググループでヒアリングをした訓練分野の内容について、三様な立場の方々から意見などのお話をいただき、結局は、前年の職業訓練の中身について話を聞きにい

った格好になったかと思えます。結局、どこか、どこに改善の余地があり、「これは確実に改善しなくちゃいけない。」という場合には、この場で話をさせていただき、このタイプの訓練のここ、どこについて修正する必要があるという報告をさせていただきます。

今回の場合ですと、比較的その内容で各三様が求められていた内容というのが、既に訓練の中で組み込まれているものが多かったので、現状がかなり有用であると。

なおかつ、2か月の初任者訓練から6か月の実務者研修まで幅がありますので、それが一緒くたにはできないこともありまして、それをもってすぐに改善策という形で、効果・検証の結果として、この場でお示しするべきですが、今回の場合は、来年度の訓練設定の仕様書などに直接的に変わってくるのかということ、そこは難しいのかなという判断がありました。以上です。

○松岡委員

委託訓練ですからね。具体的には県と機構のほうから、受託事業者さんに発注される。

その仕様を発注者がつくるわけですよね、カリキュラムの基本的なものを。それをどうして、今の状況がよくなければ改善する。そのための効果・検証、ワーキンググループだと思うのです。

せっかく検証されて、具体的に令和7年度の訓練のカリキュラムをどうするかというところに、反映するかどうかなんですけれども、そこはもう県と機構のほうで、この提言を受けて、もう自分で考えるということになるのですかね。

この協議会で議論するというのではなくて、協議会は、参考までにこうでしたと報告で、もう実際の改善、具体的な改善の実施は、責任者の県と機構でもうやりますからということなのではないでしょうか。

検証について、意見があって、それを述べる場ではないということなのか、あれば意見を言うか、そのあたりはちょっと漠然としていたのでお尋ねしました。

○山口労働局職業安定部訓練課長

そうですね。ちょっと難しい質問になるのですが、議論として、意見として、効果・検証の中身について意見していただくというのは、当然、問題はないかと思うのですが、ただ、その議論で、その部分が直接的に改善策として影響するかということに関しては、できるものもあれば、できないものもあるということがありますので、全てこの場で議論したことが反映されるということにはならないこともあるかもしれません。

昨年度でいいますと、「IT分野」に関しては、ちょっと山口県の遅れているものもあったりしましたが、まあ実際、効果・検証のいろんな分野の中でそういったIT分野を構築、カリキュラムの中に構築していきましょうということは実際に行えていたので、ただ、今回の「医療・福祉・介護分野」ということで、資格取得に係るカリキュラムの中をちょっと変えていくということは、できることとできないことがあるかなということ或少しは理解をしたので、そこは、できることについて、こういう意見が出たけど、それを参考にさせていただきたいというような提言をして、それが反映されるかどうかというのは分かりませんが、先ほど介護労働安定センターさんのほうからも意見いただきましたけど、そういったことなども含めて、来年度の「医療・福祉・介護分野」

の訓練での実施、積算の説明の中で、県や機構それぞれで参考に提示したり、説明したりという形で使っていくのがいいのかなと思っています。

「話し合いができないか。」という質問については、お話しをいただき、参考にさせていただきたいと思っております。

○山口職業能力開発促進センター所長

こちら求職者支援訓練、ずっと10年以上前から携わっておりまして、当時、介護資格制度が変わるということで、介護労働安定センターに伺わせてもらい、説明会等にも参加させていただきました。

直近の介護職の状況に興味があり、当時は介護職の離職率が非常に高く、今も変わってないのかなと思って見たところ、介護労働安定センターの令和5年度の調査を見ていくと離職率が非常に低くなっていて、入職者が多いけど離職が多かったという当時から大分変わってきているので、まあよかったかなと思っています。

その状況を見ていくと、コミュニケーションというか、人間関係がよくなったということで、それが理由に離職率が低下しているのではないかというところなので、今回の提言というのは、非常にいいタイミングだったのかなと思っています。

というのは、このような話をさせてもらったのは、ちょっと誤解があるといけないと思ひまして、松岡委員から話のありましたこういった提言を訓練の中に設定するようにするかということですが、求職者支援訓練に働きかけるところについて、ちょっと仕組みが違っており、求職者支援訓練の場合では、訓練実施機関のアイデアとか、工夫をベースに、これを我々が認定していくということがありますので、特に、永岡課長から説明があったとおり、「また提言がありましたよ。」という説明を、機構から訓練実施機関にちょっと話をするというぐらいのちょっとソフトなちょっと伝え方になるかなと思います。

委託訓練は、仕様をつくって、訓練実施機関にカリキュラムを設定することになると思いますので、そこがちょっと求職者緯線訓練と委託訓練で制度的には違いますので、ちょっとお話をさせていただきました。

○会長

ほかに何か意見や質問はございますでしょうか。

(意見なし)

それでは、事務局は委員の方々の意見を踏まえ、次年度以降に実施される「介護、医療、福祉分野」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作業を進めてください。

それでは、次の議題に移ります。

教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の確保についてです。まず、教育訓練給付制度の概要も含めて、職業安定課の横川委員から説明をお願いします。

○横川委員

資料10番、「教育訓練給付制度の指定講座の状況等について」説明をさせていただきます。

まず、資料の1ページを御覧ください。

教育訓練給付制度は雇用保険の給付制度で、雇用保険の被保険者、あるいは被保険者であった方が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受けて修了した場合に、その受講のために、本人が1講座分の教育訓練に支払った教育訓練経費の一部が支給されるという制度でございます。

教育訓練給付には、専門実践教育訓練給付、特定一般教育訓練給付、一般教育訓練給付の3種類がありまして、給付率が、前回の協議会では20%から70%ということで説明していたと思うのですが、10月1日に制度改正がありまして、給付率も20%から80%までになったなどの違いがあります。

支給要件としては、在職者または離職後1年以内であることとか、雇用保険の被保険者期間について、要件が定められています。

対象となる講座数は、令和6年10月時点で、専門実践が3,011講座、特定一般が801講座、一般が1万2,111講座の指定を受けております。

その講座の指定要件は、その表、下にありますので、参考にしてください。

続いて、2ページについて、教育訓練給付の指定申請等の概要です。この2ページの下に、※印で特定一般教育訓練、専門実践教育訓練については、講座の受講開始1か月前までとあるのですが、今年の4月に改正され、受講開始14日前までというふうに変更していますので、恐れ入りますが、修正をお願いいたします。

続いて、3ページを御覧ください。

こちらには、教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験などを一覧表にしています。各試験、各資格、各試験欄の右側に色づけをしていますけど、赤色が専門実践教育訓練給付、緑色が特定一般教育訓練給付、紫色が一般教育訓練給付の対象講座として色分けをしています。一般教育訓練給付は、幅広い資格・試験が対象となっています。

4ページについては、こちら都道府県別の指定講座の状況をグラフ化したものです。

東京都が約15%を占めており、棒グラフが突出していると思うのですが、全体の約15%を占めています。山口県は119講座となっています。

5ページ、6ページは、山口県における指定講座の状況として、全国と山口県に所在する訓練機関を、主な資格別に一覧表にまとめたものです。山口県内で最も多い指定講座は、「大型自動車」、「中型自動車の第一種免許」で、表の一番上の2つになり、2つの講座を合わせて46講座になっています。これは、全国の指定状況と同じ傾向で、この2つの講座が最も多くなっています。

それから、全国及び山口県ともに、介護支援専門員、介護福祉士及び介護職員初任者研修などの介護系講座も多く指定を受けています。

一方で、専門的サービス関係、情報関係、事務関係、技術・農業関係については、山口県には指定講座がない状況です。

7ページは、令和4年度における都道府県別の教育訓練給付の受給者・支給額を一覧

表に取りまとめたものになっています。

表の、「35山口県」を見ていただくと判ると思いますが、専門実践教育訓練給付の初回受給者が268人、延べ受給者数は724人となっています。専門実践教育訓練給付の場合は、6か月ごとに支給しており、初回受給者は令和4年度中に1回目の支給を受けた者、延べ受給者は令和4年度中に支給を受けた延べ人数となります。

なお、その右側は特定一般教育訓練給付と一般教育訓練給付のそれぞれ受給者の合計が725人となっています。人数としては、専門実践教育訓練給付の延べ受給者とほぼ同数となっています。ただし、ほぼ同数ですけど、専門実践教育訓練給付のほうが支給率とか上限額が高いこともあって、支給率はこの表より高くなっています。

8ページ以降が参考資料になりますが、全国の地域職業能力開発促進協議会等での意見となります。

9ページにありますように、訓練ニーズが高く講座拡大が必要という意見があり、特に、デジタル情報関係、介護福祉関係、輸送・運輸関係、語学、ドローン免許など講座拡大について各局から意見がありました。

また、2番目には講座拡大の働きかけや教育訓練給付制度の利用促進に向けた周知方法が必要との意見もありました。

それ以外にも、「申請の事務負担が大きい。」、「手続が大変。」、「本省からの業界団体の申請勧奨を求める。」などの意見や、「給付率引上げ等の支援の拡充を求める。」などの意見もありました。

10ページから12ページは、各局の協議会の主な意見、対応方針、具体的な取組を載せておりますので参考にさせていただけたらと思います。

最後の13ページは、厚生労働省による指定講座の拡大に係る取組が載っておりますので、こちらのほうも参考にさせていただけたらと思います。私からは以上です。

○会長

ありがとうございました。ただいまの横川委員の説明につきまして、質問や意見等ございますでしょうか。

○南委員

ハローワーク山口の南です。今、教育訓練給付の説明がありましたけれども、時間があまりないので、手短かに。ハローワーク山口で、申請書をめくってみたのですが、令和6年度の上半期に、特定一般教育訓練給付も含めて一般教育訓練給付の支給申請が49件ありました。そのうち、いろいろな訓練内容はあるのですが、6割超が、「運輸・機械運転関係」ということで、中型免許であったり、大型免許であったり、そういった教育訓練の講座への申請が多かったということです。

それから、あと専門実践教育訓練給付については、上半期で初回受給者数が12件で全て通信の講座によるものでした。この講座の内容ですけれども、多いのが看護師、社会福祉士、それからキャリアコンサルタントで、そういった講座が結構、目についたなというところ。以上です。

○会長

ありがとうございました。ほかの方はよろしいでしょうか。

(意見なし)

それでは、事務局は、本日の協議内容や意見など、厚生労働省に報告していただきますようお願いいたします。

続きまして、令和7年度公的職業訓練実施計画の策定方針について、事務局から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、資料11により説明をさせていただきます。

令和7年度山口県地域職業訓練実施計画策定に向けた方針（案）です。

来年度の実施計画策定に向けた方針を記載したのですが、この計画の策定にあたっては、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。

青色の、「実施状況の分析」として、資料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になります。

まず、①で、「介護、医療、福祉分野」といった人手不足分野について、さらなる魅力発信をするとともに、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いうふうに考えています。

次に、②で、「IT分野」、「デザイン分野」については、高い応募倍率が続いておりまして、一層の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という部分もあります。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、ハローワーク職員の知識向上に努める必要があると考えています。

次に、緑色の枠です。計画と実施の乖離について、③の委託訓練が公募手続によるため、計画数と開講数の乖離が生じているわけですが、開講時期の柔軟化、効果的な周知方法と受講者数増加のための取組が引き続き必要と考えています。また、ハローワークの意見や民間教育機関の意見、そして、公的職業訓練効果・検証ワーキンググループの検証等を踏まえた効果的、効率的な計画を設定していくということも必要と考えています。

続いて、茶色の、「人材ニーズや地域の実情を踏まえた訓練設定」についてですが、④につきましても、少子高齢化が進むなか、高齢者に対しても、デジタル化やIT化に関する能力を求める声があることから、IT技術に関する訓練を実施できる実施機関の開拓を図っていきながら、設定数の増加を検討しているものです。

⑤につきましても、昨年度の効果・検証で取り上げたのですが、ITに関する基礎技能は、どの職種においても有効であるということから、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

とされており、それらの要素を公的職業訓練に加味する必要があると考えています。

お気づきの方もいらっしゃると思いますが、令和6年度の計画と、ほぼ同じ内容、同程度の技能での人材の育成ということで考えておりまして、こちらを今回の計画案として提案いたします。以上です。

○会長

ありがとうございました。それでは、委員の方々、何か質問や意見等はないでしょうか。

(意見なし)

それでは、事務局は、この方針に従って、作業を進めてください。

それでは、最後の議題に移ります。

最後の「その他」ですが、『令和6年度地域におけるリ・スキリングの推進事業』について、山口県から説明をお願いいたします。

○山口県産業労働部産業人材課主査

ありがとうございます。それでは、資料12の説明をさせていただきます。

地域のリ・スキリングに関する事業については、地方の担当の事業について、特別交付税措置が必ず措置されるということになっており、その要件として、地域の職業訓練計画への位置付けが必要となります。

このたび、山口県から2市町の事業を紹介したところ、この資料につけておりますように、3事業ほどエントリーがありましたので、報告をさせていただきます。

まず、下関市から2事業ほどエントリーがあり、それぞれリ・スキリング等の初セミナーだとか、ワークショップを行う事業を実施されるということです。

それから、裏面には、宇部市のリ・スキリング関係として、「U d e m y B u s i n e s s」のアカウントを企業に配付するという事業を提示しています。以上です。

○会長

ありがとうございました。以上をもちまして、本日予定した議題は以上となります。

会議全般に関しまして、何か意見や質問等がございますでしょうか。

(意見なし)

では、以上をもちまして、進行のほう事務局にお返しいたします。

○事務局

ありがとうございました。それでは、本日の議題は全て終了しましたが、最後に事務局のほうからお知らせをさせていただきたいと思います。

参考資料の1番最後、4ページに、山口労働局のプレスリリース資料を2種類付けて

います。最初の資料は、来週日曜日、11月10日に、サッカーのJ2リーグ第38節、レノファ山口FC対横浜FCの会場、維新みらいふスタジアム敷地内ブースにおきまして、ハロートレーニングの周知イベントを実施いたします。当日は、山口県のハロートレーニングの主要なコースである「ものづくりの体験」として、レノファ山口FCの協力により、クラブのエンブレムやクラブのマスコットキャラクターの「レノ丸」とハロートレーニングのキャラクター「ハロトレくん」のコラボデザインの缶バッジ及びマグネット作成体験をブースで実施いたします。

あわせて、ハロートレーニングの認知度アンケートや各機関のパンフレット及び「ハロトレくん」の、今日、参考資料として一緒につけておりますけれども、ペーパークラフトの配布を予定しています。

当日は、今シーズン最終戦ということで、クラブのほうから来場者12,000人プロジェクトを実施するというを決めておりますので、多くの方に向けての絶好の周知機会と捉えて、山口県、高齢・障害者・求職者支援機構山口支部と協力して実施していきたいというふうに考えています。

次のプレスリリースは、仕事を探している方への第一線の窓口として、日々、職業相談をしているハローワークの職員が、職業訓練の実際の訓練状況を見学、体験することで、求職者の方へより具体的な説明につながるものと期待して実施するもので、当日は、労働局としても参加する予定としています。

事務局からのお知らせは以上です。

それでは、閉会にあたりまして、山口県産業労働部産業人材課副課長の村岡より挨拶を申し上げます。

○山口県産業労働部産業人材課副課長

令和6年度第1回山口地域職業能力開発促進協議会の閉会にあたりまして、一言挨拶申し上げます。

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る支援、協力を賜りまして、厚くお礼申し上げます。

さて、本日は、活発な議論な貴重な意見をいただき、誠にありがとうございます。皆様からいただいた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密接に連携いたしまして、地域における人材ニーズに適切に反映いたしました訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握、検証を通じた訓練内容の改善等に努めてまいりたいと思います。

今後とも、皆様からの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、協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

○事務局

以上をもちまして、令和6年度第1回山口地域職業能力開発促進協議会を閉会といたします。

本日はありがとうございました。