

令和6年度第2回山口地域職業能力開発側隠協議会 議事録

○司会（山口労働局職業安定部訓練課長補佐）

定刻になりましたので、ただ今から、「令和6年度第2回山口地域職業能力開発促進協議会」を開催いたします。

議事に入るまでの進行を務めます山口労働局訓練課の古川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様には、本日はご多忙の中、当協議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

それでは、開会にあたりまして、山口労働局長、友住よりご挨拶申し上げます。

○友住労働局長

山口労働局長の友住と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、業務ご多用の中、「山口地域職業能力開発促進協議会」にご出席を賜り、感謝いたします。

開催にあたりまして、一言挨拶申し上げます。

平素より労働行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢は、令和7年1月の有効求人倍率が1.40倍となり、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います。

就業地別有効求人倍率をみると、令和5年6月以降、全国で2番目に高く、人材不足の傾向が深刻化しており、地域経済への影響も懸念されます。

産業別に見ますと、建設従事者は7.51倍、自動車運転従事者が3.75倍、介護サービス職業従事者2.43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す。

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可能な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ており、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、そのニーズに答える技能を習得できる訓練科目を設定するとともに、受講の機会を設け、地域に必要とされる人材を生み出していくことが重要です。

本日の第2回目の協議会では、「令和7年度山口地域職業訓練実施計画（案）」を皆様に協議いただくとともに、来年度のワーキンググループにおける効果検証対象訓練分野の決定について、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○司会（山口労働局職業安定部訓練課課長補佐）

友住局長、ありがとうございました。

それでは、議事に入る前に、本日の配布資料を確認させていただきます。

まず、資料ですが、ダブルクリップで止めているものです。

最初に、本日のレジュメで、会議次第とメモが付いています。

次に、1枚紙で出席者名簿、配席表、配付資料一覧となっており、それ以降は、資料1から資料6までと参考資料のインデックスをつけております。

それから机上に、「技能検定」、「技能を学ぶ」、「ポリテクセンター山口～受講生募集ガイド～」、「能力開発セミナーのごあんない」、「令和7年度生産性向上支援訓練～5月から6月開催オープンコースのご案内～」、緑色の山口県の委託訓練「コースガイド」、最後に「在職者のパワーアップセミナーコースガイド」のパンフレット及びリーフレットなどの資料として各1部、配付しております。

過不足等ございましたら、お申し付けください。

よろしいでしょうか。

また、本協議会に係る議事録作成に当たりまして、協議内容を録音させていただきますので、あらかじめご了承ください。

次に、本日の出席委員の紹介につきましては、お手元の出席者名簿をもって代えさせていただきます。なお、本日は、構成員17名中、13名の方にご出席いただいております。

株式会社ニチイ学館徳山支店の矢野様、一般社団法人山口県専修学校各種学校協会の松田様、国立大学法人山口大学の平尾様、同じく川村様におかれましては、所用により欠席いただいております。

また、山口県産業労働部におかれましては、産業人材課長の松田様に、山口県教育庁におかれましては、教育調整監の矢上様に代理出席いただいております。

それでは、これから議題に入りますが、本来ならば、これからの進行は、第1回の協議会で選任されました川村会長に議長をお願いするところですが、川村会長は本日欠席のために、本協議会設置要綱「4 会長」の項の「(3) 会長に事故のあるときは、あらかじめ指名する委員がその職務を代理する。」とあります。川村会長から代理の議長に、山口公共職業安定所、南委員を指名していただいておりますので、これからの進行を南委員に議長代理として務めていただきます。よろしく申し上げます。

○南議長

本日、議長代理を務めさせていただきます南と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

2. 議事

(1) 地域の人材ニーズ等について

○南議長

それでは、議事に従いまして進めさせていただきます。

まず、議事「(1) 地域の人材ニーズ等について」ということで、直近の雇用情勢につきまして、職業安定課の横川委員から、説明をお願いいたします。

○横川委員

山口労働局職業安定課の横川と申します。平素から、労働行政の運営にご協力いただきまして、この場を借りて感謝申し上げます。

私からは、県内の雇用情勢についてご説明いたします。少し長くなりますので、座って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2「山口県の雇用情勢(令和7年1月分)」をご覧くださいと思います。

1ページ目、真ん中辺りの囲みが2つほどありますけど、その上の方ですが、先ほど冒頭、局長のほうから挨拶の中でありましたけれど、令和7年1月の有効求人倍率が前月と同水準の1.40倍ということになりました。

求人、求職及び求人倍率の推移をグラフで示しております。

左のグラフでは令和2年度には、コロナの影響で大きく落ち込んでおりますけど、そ

の後、令和4年度平均が1.54倍まで上昇し、令和5年度は少し減少しましたが、1.49倍となっています。

右側のグラフは、令和6年1月から7年1月までの間は1.4倍から1.5倍の範囲で推移しています。

続いて、7ページになります。こちらは、産業別の求人状況になります。求人数が、「医療・福祉」、「建設業」、「卸売業、小売業」、「サービス業」、「製造業」の順番で多く申し込まれております。また、表の右側、『対前年同月増減差』を見ていただくと分かりますが、多くの産業で前年度より求人申込数は減少しています。

しかしながら、求人数に大きな増加はなく、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います。

一方で、求職者の動向につきましては、8ページになります。

態様別新規求職者の状況を前年同月比増減で示しています。

一番下が令和7年1月の状況ですが、新規求職者全体では前年同月比2.7%の減少ということになっています。

これを態様別に見ていきますと、在職者が6.4%減少、離職者が0.0%となっていますけれども、僅かに減少しています。それから無業者が5.1%減少となっており、事業主都合による離職者は、前年同月比13.2%の増加となっています。

10月の第1回目の協議会のときもお話しましたが、最近は求人数が求職者数を上回って推移しておりまして、有効求人数は昨年1月から微増微減を繰り返しながら減少傾向にあります。依然として求職者、有効求職者数を上回っています。

また、求職者数については、今年1年間にはほぼ横ばいで推移しておりまして、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。』として基調判断を29か月連続で維持しております。

それから、参考資料の中で下から4つ目の資料に、「職業別有効求人、求職及び賃金の状況」と「求人・求職バランスシート」がございます。

バランスシートのグラフで、「医療従事者を含んだBの専門的・技術的職業従事者」、「介護サービス職業従事者等を含んだEのサービス職業従事者」、「自動車運転従事者等を含んだIの輸送・機械運転従事者」、「Jの建設・採掘従事者」など、いわゆる人材不足分野を中心に求人倍率が高くなっています。

また、それに加えて、「H 生産工程従事者等の製造関係」、「D 販売関係」についても人手は不足している状況にあり、あらゆる分野で人手不足の状況が顕著になってきています。

有効求人倍率が1.4倍台で推移する中、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、面接会の開催や事業所訪問によって求人票以上の情報を収集し、求職者の方に情報を提供するなど、人材確保支援を行ってまいりますので、引き続きご協力のほどをよろしくお願いいたします。私からは以上でございます。

○南議長

横川委員、ありがとうございます。それでは、本協議会に構成員として参画いただいている委員の方に、所属機関で実施されている事業の取組状況等について、紹介、説明をお願いいたします。

まず、大学におけるリカレント教育の現状について、公立大学法人下関市立大学、上野委員からお願いいたします。

○上野委員

平素より本学の教育につきまして、また卒業生、学生が大変お世話になっております。

この場をお借りしてお礼申し上げます。

説明につきまして、座って説明をさせていただきます。

資料3の1になります。

本学リカレント教育センターの取組の概要について、本学では土曜日、夜間を中心に対面とオンラインのハイブリッド授業で開催をしております。大体、対面参加が3割、オンラインでの参加が7割となっています。

それぞれのコースにつきましては、表1のとおりとなっております。大体、履修証明プログラムという、履歴書に書ける学歴の1つとして上げられるものが延べ94名、聞いていただいた聴講生は延べ57名、合計151名の方に御参加をいただいております。

また、概要に戻っていただき、上から3行目の後半の部分ですが、受講生は北海道から沖縄まで、20都道府県から、一番若い方で23歳、一番年配の方で71歳という幅広い年齢層の方にご参加いただいております。

年代といたしましては、20代が15.89%、30代が24.50%、40代が23.84%、50代が22.52%、このあたりがボリュームゾーンとなっております。60歳以上の方にも御参加いただいております13.25%で、どの年代からも満遍なく受講をいただいております。

山口県内からの受講生は62名、うち下関市内が44名、それ以外は県外の方で、男女比では、男性は21.19%、女性は78.81%というところでした。

資料の裏面には、受講生の声を紹介させていただいております。

実は先週、ようやくサイトの講座が終わったところで、まだ全員のアンケート結果を集計したわけではございません。アンケートの集計結果については、最終的には毎年本学のホームページで公表しておりますが、3月10日現在で40名の方が回答していただきましたので、一部ですがご紹介をさせていただきます。

『講座を知ったきっかけ』では、「人からの紹介」が15名で一番多く、次に「社内研修」ということで、企業様と連携させていただき、企業の社内研修という形で実施しており、こちらのほうが14名。そして、「本学ホームページ」を見て参加された方が12名。「募集ポスター」で来られた方が3名となっています。

「受講した感想」ですけれど、『もともと知っている内容であっても多角的な視点で学ぶことができたのでよく理解できた。』、『基礎的知識や基礎研究を理解した上で学ぶことができ、日々の仕事のヒントになることが多かった。』、『グループワークなどを通じて、いろいろな人の意見を聞くことができたため、勉強になった。』、『大学に通うことが人生初だったため、毎週の楽しみになった。』、『これからももっと深く学んでいきたいと思った。』という声がありました。

先日、修了しました「下関地域DX人材育成リスキリングプログラム」ですが、社内で抱えていらっしゃるDXの部分を使って、社内の生産性向上ですとか、効率化というところに取り組んでいただき、実際に社内で使えるようなソフトウェアの開発に取り組んでいただき、そもそもローコードツールという、いわゆるコードを使わなくても感覚的に使えるという「ノーディアイ」というものを紹介させていただいたのですが、そのようなところから自社に適したようなソフトウェアを作っていただいて、最終的にそれを用いてDX化を図っていきたいという意見もありました。

「今回の学びをどのように生かしていきたいか。」というところですが、割とリ・スキリングとかリカレント教育をすると、転職に結びついて、企業側や経営者側として、なかなか社内教育に社員を出されないということもありましたが、結果として、このアンケート調査によりますと、『自分の現職でのキャリア形成、キャリアアップのため』が33名あり、『自分の転職のため』が4名という回答になりました。また、『自分の知的好奇心を広げるため』が16名の方で回答がありました。

割と本学の講座は1回入っていただきましたら次々という形で、いろいろなラインナップを設けており、再受講を希望される方も非常に多く、一度学ぶことの楽しさを理解

いただいた方が、次々にまた学びの場に加わるといふ、そういう結果も出ています。

そして、資料の「3. 2025年度について」ですが、来年度は本学のほうに看護学部が新しく設置されることになり、新たな履修証明プログラムとして、今は看護師さんではないけれど、資格を持っていらっしゃる、そういう潜在看護師の方々を対象としたキャリア支援コースというのを立ち上げます。

また、新人看護師技術支援コースということで、新たに看護師になられた方、まだまだ技術に不安がある方、そういった方を対象にしてスキルアッププログラムとして講座を新設するなど、人生100年時代を生きていく社会人の皆様の学びのニーズを常に把握しながら、講座の内容を再構築していきたいと思っています。

詳細につきましては、本学附属リカレント教育センターのホームページにて、随時公開しておりますので、ぜひご覧いただければと思います。以上です。

○南議長

上野委員ありがとうございました。意見交換及び質疑応答は、お願いしている委員の説明が全て終了後に行いたいと思いますので、ご了承ください。

では続いて、学校法人Y I C学院、宮本委員、お願いいたします。

○宮本委員

Y I C学院でございます。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、説明は座らせてさせていただきます。

上野様の後、同じく資料3の資料、2番の学校法人Y I C学院、社会事業本部という資料を1枚めくっていただければと思います。

第1回目で御説明いたしました2つの事業、厚生労働省と文部科学省の事業をそれぞれ実施しておりまして、その結果と途中経過ということで御報告させていただければと思います。

まず1枚目ですが、厚生労働省の委託事業で、講座名「DX推進できるICT活用サポーター養成訓練プログラム」についてです。ICTの活用ができる人材の開発プログラムと、その実効性を高めるための女性求職者のトータルサポートシステム、こちらは、いわゆる伴走型のシステムを開発するというところで、対象は結婚や出産やその他の理由により長期間の離職をしているとか、離転職を繰り返されているような女性の方を社会、或いは労働市場に、社会の力になるように送り出す、そのためのプログラムでございます。

概要や募集などについては、前回、説明させていただいておりますので、内容については簡単に書いております。

訓練時間、訓練期間等々については、資料のとおりです。

それからカリキュラムは、ユニットごとに4つに分かれておりまして、科目や学習内容はこちらに書いている内容で、292時間、3か月間の受講をさせていただいております。

2ページ目は、具体的にはどんな学習方法で、それぞれの学習時間などについて一覧にしており、このユニットごとの各教科のプログラムが、今年度終わりましたら、厚生労働省のホームページにアップされ、それぞれのユニットごとのプログラムが全国どこでも使えるような形で提供する形になっています。

ちょっと工夫点を説明しますと、3ページ目の「(6) その他、具体的な実施方法」に書いております、受講の途中の、いろんな団体さんでやられていると思いますが、女性求職者の方、子育て中という方も多いので、平日の午前中に実施をしたり、それからTeamsというツールを使って、データのやり取りをしたり、欠席者の場合は、受講内容を録画して、後で見ていただいたり、もともとパソコンなどがないという方には、SurfaceやiPadの貸出を行ったり、あと、託児のサービスも行っています。

そういった形で、ちょっと受講しやすい形で実施しているのですが、さらに、「3 学びを支援する環境」ということで、今回受講されている女性の方々が、なかなか同じ環境の方々とコミュニケーション取る場が少ないのだろうということで、「ここからルーム」、「コミュ×コミュ room」や「わいわいルーム」といった形で受講中や受講後など、家に帰ってから子供の帰宅後1時間ぐらいでもう一度オンラインで集まって自由に話してみようとか、そういったいろんなコミュニティの場をステップアップサポーターが主催して実施しています。

そういう環境の下で、だんだんと就職に関する機運の醸成を図り、誰かが就職に内定が決まったら、そこでわいわいしゃべりながら、成功事例を共有しています。

それから、「4 就職支援方法」として、受講前、受講中、受講後それぞれ訓練期間中、同じようにサポートしているのですが、ボリュームをちょっと変えました。

受講前には、就職への動議づけのところにぐっと入って、最初から事前セミナーであったり、最初にちょっと面談をしたり、強みにかかわっていった安心感を与えて、「私たちが最後までサポートする。」という信頼関係を結んだ状態で今までずっと続けているという状況です。

この流れは、先ほどの教材と一緒に、トータルサポートシステムというマニュアルにして、厚生労働省のホームページにアップさせていただき、いろんな団体様で使えるような、参考になるようなものにしたいと思っています。

さらに、5ページ目の中央部分「(1) 職場見学会の実施」、「(2) 就職マッチングイベントの実施」について、企業と話すことがない、機会がないという方も非常に多かったので、職場見学会やマッチングイベントを実施しています。

現在、修了してまだ3か月くらいですので、5社、11名、それから4月にもまた職場見学会を用意しております。マッチングイベントは、周南と山口で各1回ずつ行ったというところです。

「5 支援結果」について、山口、周南で前期、後期と分かれて、各3か月やっているのですが、早めに終わった山口会場は、修了15名のうち、現在11名が就職決定しています。昨日も1人増えましたので、就職率は8割となりました。

周南のほうは、もう少しまだ遅れているのですが、また昨日1人増えましたので、今、7名、就職率36.8%となっています。

4月の職場体験を控えているというのもあって、少し山口と比べては遅れておりますが、比較的高い就職率をとっていると思います。

6ページ以降は、「6 受講者の声」でアンケート結果をつけていますので、ぜひ見ておいていただければと思うのですが、その中で1点、8ページ目の一番上の、「オンデマンドという学習について、いかがでしたか。」について、第1回目にも御報告させていただきましたが、『なかなか難しかった』と、『あまりよくなかった』というのが多いですけれども、これでも1回目と比べればかなり改善はされています。

工夫した点としては、休みを水曜日に途中で入れたり、どのようにオンデマンド学習をやるかというところも一緒に、ステップアップサポーターがサポートして、学習しやすい環境づくりを行ったというところで改善はできていると、さらに、工夫していく形でマニュアルを作っていくことになっています。

2年目が終わりましたので、これで普及に入ります。実際に私どもがいろいろなところで成果物を活用していくということが大事かと思えます。さらに292時間をこのままパッケージ化するという事は、なかなか難しいかもしれないので、4つのパッケージ、4つのユニットを、ばら売りするような形、それもできるかなと思っていますので、まずは私どものほうで成果物をしっかり活用し、他団体が牽引できるように進めていきたいと思っています。

それから10ページ目からは、文科省の事業になります。冒頭、局長がおっしゃられた

ように、リスクリングというところがかなり注目を浴びておりますので、3年間の事業の2年目ということになります。観光料飲サービス業の階層別リスクリング、これのモデル構築をしております。

企業様のニーズを聞きながら、あるいは地元団体と連携をしながら、人材不足解消、あるいは生産性の向上を目指すということでございます。

開発する講座はここに書いてあるとおり、前回、説明をしておりますが、今回は、ちょっと特徴のある取組を紹介したいと思います。

10ページ目の下の表を見ていただければと思います。4か月あるうち、前半はオンライン学習を、後半は少し集合型のワークショップを取り入れ、協働の場を醸成していくことを進めていくのですが、全体を通して、学びを伴走するように、リスク推進アドバイザーというものも、並行して養成をして、デビューさせるということもやっています。

11ページですが、やっぱり在職者の学びも非常に壁があって、「時間がない。」とか、「何を学ばいいのかわからない。」とか、やっぱり仕事が優先になってしまう中で、どうリスクするかというところを、リスク推進アドバイザーが並行してサポートしていくことで、一緒に伴走し、成長していくことを、今回考えています。

ですので、11ページの下にあります受講生の募集のところも、リスク推進アドバイザーが企業の方にリスクの重要性をしっかりと説明をした上で、応募をしていただくという流れを取り、延べ84社を訪問して、受講をいただいています。

受講者数は、12ページの上段に、3コースの実証を行ったのですが、大体10名定員で10名近い受講数、そして後半は、ほとんどの方が修了したということで、英会話のほうは、金曜日の昼間に設定をしたのですが、なかなか講義に入れなくて、修了に至らなかったという反省点がありまして、また、DXエントリーにつきましては、曜日を工夫して実施したことで、最後まで修了していただきました。

次に、リスク推進アドバイザーがどのようなサポートをしているかを書かせていただいている表と、13ページは、昨年と今年の実証から、「リスク推進って、キャリアコンサルティングだけじゃないよね。」というようなこと導き出し、考えて、これもマニュアル化しているところですが、やはり企業に対してはコンサル的な能力も必要、受講生に対しては、やはりコーチング的なスキルも必要、コミュニティマネジャーには行動洞察力も必要だろうと、この4つの側面を持ったものを並行して養成をしていく必要があると。このリスク推進アドバイザーが各企業を訪問して、一緒に、リスクの重要性を伝えた上で受講をさせていただき、終了後もアドバイザーが訪問して企業に、その方の成長やこの後どう企業につながっていくかということの説明をする。といった流れで進めており、現在、最後の受講生の課題が終わり、企業に対してリスク推進アドバイザーが訪問しているところです。

最後のページになります。リスク推進アドバイザーを、ここから養成して、今回の企業をはじめ、ほかの企業にも広げていけるような取組をあと1年間、実証講座を通じながら、しっかり進めていきたいと思っています。

リスク推進アドバイザーは、ちょっとAIを見て、こういった情勢にも説明ができるとか、まだまだ加えなければいけないものがあると思っています。次年度の養成講座をしっかりコーチングし、再来年、単価をつけて商売できるようにつながればと思っています。既にほかの専門学校からもオファーをいただいておりますので、ほかの学校にもリスク推進アドバイザーを養成できるような段階にあるのかなと思っています。

こちらのほうもまた機会がありましたら、3年目の報告をさせていただきたいと思っています。以上でございます。

○南議長

宮本委員、ありがとうございました。

なお、山口大学において実施されているリカレント教育の実施状況につきましては、資料を提供していただいておりますので、ご確認をいただければと思います。

ただいま、雇用情勢も含めまして、3名の委員の方に説明をいただきましたが、他の委員の方でご質問、ご意見等ございましたら、お願いをいたします。

どうでしょうか。せっかくの報告がございましたけれども、何かございませんでしょうか。

○松岡委員

ご報告ありがとうございました。これ第1回目の協議会の際に、このリスクリングとかDXの講習というのを、労働者というよりも、どっちかというところ経営者に近い立場の管理者とか、役員が受けに来られているというような話を伺ったのですけれども、何かその方々というのは、事業にそういう技術とか仕組みを導入されようとして講習に来られているのか、何かそこら辺で分かることがあれば、お教えいただければと思うのですが。

○宮本委員

ありがとうございます。リスク推進アドバンサーが企業に行き、従業員の方に受講ということでお話をしているときに、「じゃあまず私が来よう。」「よかったら次年度、その受講生に説明しよう。」ということで、半分ぐらいの方が経営者の方が入られて、今期は行ったのですけれども、ただ、そういう方々の集まりだったので、どんどん、その商品に近いようなことも、中で代表者の集まりでしたので、一番活発な利用と、DXを使った次のステップというか、そういうコミュニティができ上がっております。最初のきっかけはそういった形で、受講生、従業員に説明するために、自分がまず手を出すという形でございました。

○松岡委員

ありがとうございます。

○南議長

ほかにございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

ご説明いただきました3名の委員の方をはじめ、貴重なご意見ありがとうございました。

(2) 令和7年度における公的職業訓練実施計画の策定について

○南議長

続きまして、議事の(2)ですね。「令和7年度における公的職業訓練実施計画の策定について」ということで、説明を事務局からお願いをいたします。

○事務局（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。私のほうから説明をさせていただきます。着座にて説明いたします。

資料4番、「令和7年度における公的職業訓練実施計画の策定について」ということで、私からポイントだけ説明していきたくと思います。

まず資料4、計画プランの1ページ目、総説についてですが、これはほぼ変わっておりません。(1)の本計画のねらいとしまして、(2)の計画期間、令和7年4月1日

から令和8年3月31日までの期間における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位向上を図るものとしています。

また、実施に当たりましては、県立校、機構立施設と労働局、ハローワークが連携し、効率的、効果的な訓練を行うこととしています。

計画案の2ページ目となりますが、労働市場の動向等として、山口労働局長や横川委員から、雇用状況・雇用情勢については説明があったと思います。有効求人倍率1.40倍、令和4年度以降ですか、微増微減を繰り返す状況が継続している。大きく求人が求職を上回って推移しているという状況が続いています。

こうした中で、DX等の進展といった大きな変革が進んでおります。中小企業等の着実な事業展開、生産性や技術向上のために必要となる人材の確保、育成が求められています。

加えまして、企業規模等によっては、DX等の進展への対応に遅れが見られるということも留意が必要だと思っています。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練の在り方を不断に見直し、離職者の出現に資する公的職業訓練や、産業界や地域のニーズに合致した在職者の生産性向上等、多様な職業能力開発の機会を確保、提供することが重要となります。

さらに一つ、人手不足分野の一つである介護職におけるデータをお話しますと、令和7年1月の有効求人倍率というものが、介護職においては3.86倍と高く、求人の充足率は9.9%、就職率は91.3%となっています。

続いて、直近の公的職業訓練の実績について、計画案の2ページから3ページですが、離職者に対する公共職業訓練や求職者支援訓練におきましては、前年度から約1割の減少となっております。

ただ、在職者訓練等では、ポリテクセンター山口で実施されるものが、18.5%増と大幅に増えております。

3ページの上に就職率に関する数字を上げさせていただいています。こちらは、受講のほうと違って、今年度の10か月分の数値になっており、参考までに前年度と比較しますと、施設内訓練、山口県に関しては、この6年の7月末の修了者までの数字が出ているのが76.2、これが前年同期で76.4、ほぼほぼ同じぐらいの数字です。

施設内訓練、ポリテクセンター山口においては84.7%、本年度の数字ですが、前年同期比が87%、ちょっとダウンしています。

委託訓練につきましては62.9%、これは前年が同期で63.5%、ちょっとずつ数字が落ちています。

それと、求職者支援訓練についても、ほぼほぼ同等の数字になっていますが、こちらは逆に両方とも上がっており、本年度は62%ということですが、前年同期が61.8%、実践コースについては58.6%、これは前年が53.8%で、約5%程度上がっています。

就職率について、求職者支援訓練でちょっと触れさせてもらおうと、昨年度においても実践コースと基礎コースの就職率については、基礎コースが高い数値となっていますが、これに関して、基礎コースの実施場所と実施期間が東部の地域に集中しており、基礎コースの訓練実施施設が就職支援にかなり力を入れていただき、かなりの複数の実施施設が競合している形になっていたことから基礎コースがかなり高い数字になっていると分析をしています。

続きまして、基本方針ですが、5点ほど挙げていますが、第1回目の協議会でお示しました方針により計画をしています。

3ページのところの中段から基本方針ということで、これは第1回目のときに確認いただいた内容になっています。

それらの方針に基づく実施内容について、3ページの下半分の後半部分から4ページ

にかけて説明をしています。

ただ、ちょっと簡単な説明になっていますので、内容について少しだけ触れさせていかせてもらえればと思います。

基本方針の1番の就職率が高く、応募倍率が低い分野があること、それについての具体的な実施について、「介護・医療・福祉分野」の受講勧奨に当たって、訓練コースの内容効果を周知、強化をすることとしています。

では、具体的にどのようなことを実施するのかというと、今年度も実施をしたのですが、ハローワーク職員を対象とした介護福祉用具の機器体験会等、年4回開催しています。参加したハローワーク職員からは、事業所見学を応募するときや求人の内容の確認時に、そういった進んだ介護用具機器がこの会社にはあるのかどうかということも、アピールとして注目するようになるというような話がありまして、そういった職員向けの介護・福祉用具機器というのが今どんどん進歩していますので、その知識等を学べるような機会を設けています。

②ですが、ハローワークの職員研修と訓練修了者歓迎求人確保ということで上げていますが、なかなか職業相談窓口で、いろんな職種において若い職員等も含めてマッチングをしていくというのは、なかなか大変な仕事であります。

キャリアカウンセリングも必要なわけですが、具体的なそういった職業に対する知識というのにも必要になっております。特にデジタル分野の訓練の受講あっせんにつきましては、専門的用語に関する理解が必要となります。日々そういった用語というのは変わってきております。

ここ2年、昨年で言いますと7月11日にこちらの研修になりますが、「ハローワーク職員向けのデジタル分野の理解促進研修」というのを実施しております。職員のマッチング能力向上、ここに力を割く必要があるというふうに思っておりまして、7年度においても同様に実施を予定しているところであります。

③についてですが、ここで上げてあるのが効果検証に関することということになっています。効率的、効果的な訓練計画というのを設定するというふうに述べておるわけですが、ワーキンググループで実施したヒアリング等を踏まえて調査した訓練コースを含む分野全体において、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できる内容について計画案を設定していくというふうに考えております。

④について、訓練実施機関の開拓ということと、やはり結局、訓練の定数等を地域のニーズに合うように組み替えようと思った場合には、やはりそれを実施していただく訓練施設を開拓していくということが必要となってきます。

今限られた実施スペースで、なかなか思うようにニーズ等の調整というのは難しい部分がありますが、今、皆さんもご存じのように、オンラインでの訓練というの全国的にかなり普及しておりまして、山口県内の受講者が他県のオンライン訓練を応募されるということも多くなってきております。

山口県内の企業さんからの実施というのは、かなり少ない数になっているのですが、課題としては、オンライン訓練に関しては、なかなか就職支援の部分で、本人に対する適切な就職支援に関する相談等ができないという部分をよく耳にしております、それに伴う就職率の低さというのが課題とされています。

ただ、新たな実施施設の開拓、またはオンライン訓練というのは重要だと考えております。これまでが実施方針に関する部分です。

施設ごとの説明を簡単にさせよう、県立校で主として常設の訓練下に求職者を受け入れまして、デジタル化などの社会変化に対応したカリキュラムの見直しを適宜行いながら、地域の企業が必要とする実践的な能力を持つスペシャリストのほうを育成しております。

民間教育訓練機関に委託して実施する訓練のほうでは、人手不足分野の訓練を引き続

き実施するほか、高齢求職者向けのコースを継続しております。

また、ITやWEBデザインなど情報分野以外の訓練においても、ITリテラシーを習得するためのカリキュラムを盛り込んだコースの設定を促進していきます。

機構立施設では、製造分野、建設関連分野のものづくり分野の実践的能力を形成するための職業訓練、令和7年度、275人を年間定員として計画をしております。

また、社会がDXへと向かう中、訓練指導の場面においても、タブレット活用とか訓練手法のICT化というのに取り組んでおります。

それでは、5ページの下段からの在職者訓練の実施方針についてです。

県立校では、在職者の職務能力の向上や新たな技術、知識の習得を目的として、事務系、電気系、溶接系、運輸系の訓練を実施します。3次元CADの操作機能などのものづくり分野におけるデジタル化に対応した訓練、オーダーメイド型の訓練など、企業ニーズに即した訓練を実施しております。

機構立施設におきましては、機械・金属系、電気・電子系、居住系を扱った技能系の職業訓練、年間定員621人で計画しています。また、令和7年度においても、事業所の個々のニーズに応じたオーダーメイド型の職業訓練や、DX等の生産性向上に資する生産性向上支援訓練、これらにより、事業主、各種団体等の人材の育成のほうを支援してまいります。

次に、7ページから9ページになりますが、大きい4番、計画期間中の公的職業訓練の対象者数等についてということで、詳細は別添の訓練実施計画表のほうに記載しております。

また、8ページの⑤に効果的な実施の取組として、協議会のもとに公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業からのヒアリングを含めまして、訓練効果を把握検証し、カリキュラムの改善を図ることとしております。

計画の中には載っていないのですが、最後に、今日突然のことだったのですが、局長のほうから説明をしていただきました部分です。計画案の中で、具体的な記載はしておりませんが、公的職業訓練ということで、ハロートレーニングというネーミングになるわけですが、これらの認知度や知名度を上げて、定員充足率を高めるための取組というのが、今、新規の求職者も減り、訓練の受講者数も減る中、重要ではないかと考えておるところです。

これも後ろのほうの資料のほうに、別添の資料のほうにつけております。プレスリリース、ハロトレデザインコンクールの表彰式を行いますというプレスリリース資料をつけております。

失業給付等を受給できない方が受講する求職者の支援訓練というものと、失業保険を受給している方などが主に受講される公共職業訓練、これを総称して、ハロートレーニングという言葉の認知度につきまして、昨年11月のハロートレーニングの周知イベントを維新公園で行ったのですが、そちらのほうで、まだまだハローワークに比べまして、ハロートレーニングというのが、大変低い認知度だと分かったところでした。約20%の方が知っていると言っていました。

このため、さらなる周知に向けて、周知に関するイベント第2弾として、ポスター等のデザインを一般公募いたしまして、応募総数74件の中から選定して、明日午後同じく防長苑で、ハロトレデザインコンクールの表彰式を行うこととしているところですので。私からは以上で説明が終わりになります。

○南議長

ありがとうございました。デザインコンクールもあるということで、説明いただきましたけれども、ただいまの事務局の説明につきまして、ご質問、ご意見がございました

らお願いをいたします。松岡委員お願いします。

○松岡委員

とりあえず3点ほどお尋ねしたいのですが、一つずつ、まとめていくと分かりづらいので。

先ほど令和6年度の実績、就職率について説明がありましたけど、入校率、充足率、施設内訓練の、特に県立ですね。最近、5割、6割、そういった低い入校率だったと思うのですが、直近、令和6年度の状況、7年度はまだ公表できない、確定していないかもしれませんが、6年度の状況等、これに対してどのように定員充足、率を高めていくかという取組について教えていただけたらと思います。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

ご質問ありがとうございます。産業人材課の堀と申します。よろしくお願ひいたします。

まず、令和6年度の施設内訓練の充足率ですけれども、大体47%の充足率になっていまして、先ほどご指摘いただいたように、約半分ということで非常に苦戦をしているところなんです。

各校において、オープンキャンパスをしっかりとやっていくことに加えて、先ほど永岡課長からもご説明いただきましたけれども、労働局とかポリテクとかと一緒に、レノファのイベントに参加し、また新しいポスターとかを活用しながら、なかなか経済情勢は厳しいところではありますけれども、できる限りの取組を進めていくというところで、ご意見をいただきながらやっていきたいとは思っています。以上です。

○松岡委員

ありがとうございます。7年度、もうすぐ、今月いっぱい固まると思うのですが、見通しというのは今、この場では言えませんか。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

実はそんなに大きく状況は好転しているわけではありませんで、それこそ、先週の末に、4月入校生の追加募集の選考を終えたところです。要するに、1回目の規定の試験では数が充足しなかったんで、追加の募集も行っていますけれども、かなり厳しい状況ではあります。

○松岡委員

ということは、二、三年同じ質問をして、同じ答えですけど、ポリテクセンターさん、今日はいらっしやいませんが、恐らく80%台だったと思います。70、80%。単純に比べると大きな差があります。同じ仕組は、ハローワークの受講支援と。何でこんなに差があるのかなということで、ポリテクセンター、機構さんのほうの運営協議会では私、座長を務めておりますので、提案させていただいたりしているのですが、広くハロートレーニング、イメージアップの広報、これは必要だと思いますけれども、具体的にはハローワークでの窓口、求職者に、どれだけ職業訓練について理解していただいて受講していただくかを、きめ細かくやっていくのも当然やられていると思うのですが、ユーチューブ動画作られたりやっぴらっしゃるのですが、それをさらにやっぴりきめ細かくやるしかないのかなという気がします。

ポリテクセンターさんは比較的短期、就職まで近いというか、県立のほうは半年、1年、2年というところで定めているのかもしれませんが。

それと、2点目の質問を続けていいですか。就職氷河期世代の、今40代、50代の方々

の正社員希望者への支援というところですけども、直近の職業訓練を受けた方で、40代、50代の方で正社員になられている方がいらっしゃるかどうか。

それと、そういう方々に職業訓練の受講あっせんをさらに進めていく余地があるのではないかというような意見なのですけども、このあたりいかがですか。

○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

では、私のほうからちょっと説明させていただきます。山口県のプラットフォーム、これ就職氷河期のプラットフォームというのを設置して、約今年度が最終年度になるんですが、約5年間の支援を経まして、不安定な就労状態にある方をハローワークの紹介により、令和6年の10月までの数値を今日は手元に持っているのですが、4,931人の正社員就職数を達成しまして、5年間の目標数値が3,745人だったので、進捗率131.7%という大きい成果を上げて、先日最後の氷河期のプラットフォームを行ったところです。

今般、骨太の方針等で、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リスクリングから就職定着まで切れ目なく効果的に支援するとされたところで、来年度以降の話をちょっとすると、これまで取り組んできた就職氷河期世代への支援について、引き続き継続する形で安定した就労を実現できず、経済的な困窮のリスクを訴えている中高年の方も含め、59歳まで広げて、7年度以降も支援していくという事業になっております。

ただ、今委員がおっしゃられたのは、職業訓練がそういった氷河期世代についてどれだけ貢献しているのかという部分で、年代別の受講に関してのデータを、今日は資料としてはつけていないのですが、個人的にデータを見てみたところ、昨年度と今年度を比較すると、20代、30代、40代の方が職業訓練の受講が多いというのはこれまでどおりですが、今年度の特徴としては、50代の方がそれと同等ぐらいの数の職業訓練のあっせんを受けていらっしゃるという状況になっています。

じゃあ全体として下がっているのと言われると、これまで比較的増えていた60代以上とか、10代の若い方とか、10代はかなり分母も少ないですけど、その年代の数が減っているという状況があります。

そういった方がどういった分野で、特に50代の方がどういった分野で就職しているのかということまでは、ちょっと今日持ってきていないので、ただ就職氷河期世代と言われる、今年度でいうと56歳までの求職者の方がかなり訓練ということを頭に持たれて、ハローワークのほうでもあっせんをしながら、受講勧奨しながら、新たな形での仕事に就いていただいているといったデータは確認をしております。以上です。

○松岡委員

ありがとうございます。ちょっと今の件でいいですか。はい。多くの就職氷河期世代の方で、運悪く正社員になれていない方々、やっぱり正社員を希望していらっしゃると思うのですよね。年金とかいろいろと影響してきますからですね。生活費、物価高騰、いろいろあるので、やっぱり正社員みたいな働き方を希望していらっしゃると思う中で、一方で施設内訓練の定員が余っていると、その辺の矛盾みたいなのがね、一人でも何とかならないのかみたいな思いなのですよね。

40代以降になると、気が向かない方もいらっしゃるかもしれない。やっぱりそこは、ハローワークさんが訓練校で連携して、なんとか希望に沿ったような方向に、一人でも多く就職されるような取組をしていただくとありがたいなと思っております。

最後もう1点いいですか。計画の9ページの、そのほかのところですか。リスクリングというのが出ていたと思うのですが、県の事業で、9ページの5番の(1)です。女性のデジタル人材育成事業というのを、取り組んでいらっしゃると思うのですが、実績というのは今分かりますか。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

産業人材課からお答えをさせていただきます。

令和5年度の実績になりますけれども、受講修了された方が43名いらっしゃいまして、その中で24名の方が。

○松岡委員

43名が6年度。まだ就職数は。まだ就職者数6年度は。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

6年度が43名でした。すみません。令和5年度就職の実績が24名就職していらっしゃいまして、分野としては情報通信系の、IT系の分野の企業さんに、ほとんどが就職されています。

○松岡委員

ありがとうございます。今年、令和6年度は43名で、増えているという。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

受講修了者数はですね。会場ちょっと岩国、東部のほうも増やしましたので、修了者数も増えた。

○松岡委員

それでお尋ねしたいのが、デジタル人材っていろいろあると思うのですがね。ワード、エクセルみたいな、初歩的な基礎から。それから、AS、システムエンジニア、エンジニア、SEとか。そのあたりどのくらいのレベルというかを目指していらっしゃるのか。

それとも幅広く、どういうレベルでも就職できればいいとか。そのあたりの狙いというのが、求職者支援訓練でも、ITの基礎的な訓練をやっていますから、そのあたりとの違いというか、この、女性デジタル人材育成事業が狙っているレベル的なものが何かあるのでしょうか。

○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

基本的には、比較的高度な人材と考えていただいたらいいかと思えますけど、プログラマーとか、そういったところの養成までやっております。実際、就職された先も、会社名は伏せますけれども、いわゆるアプリとか、ITサービスを提供されるような会社にも就職をされていますので、かなり高度な技能を身につけられて、就職に結びついて、女性の活躍の場となっています。

○松岡委員

県内にそういった、県が狙っているレベルの求人が相当あるということですかね。

○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

数が多い少ないと、評価はあれですけども、あります。企業さんもいらっしゃいますので、山口市の中にもそういったIT系の企業さんいらっしゃいますので、そういったところに就職をされています。

○松岡委員

ありがとうございました。

○南議長

松岡委員、ありがとうございます。そのほか、委員の方でご質問、ご意見等がございますか。どうぞ。

○松岡委員

もう一つちょっとお尋ねしたいのは、今日はビジネススクール・オカモトさんがいらっしゃっていますけれども、障害者訓練のことが計画で触れてあるのですが、福祉施設とか、企業さんも含めてですけど、そういったところで委託してやる訓練ではなくて、教育訓練機関、オカモトさんのようなですね、いわゆる委託訓練で委託先のような機関さんに委託して、障害者を対象とした訓練をやっているらっしゃったと思うのですが、現状やニーズというか、受講者がどのくらいいて、それに対して十分な訓練ができているかどうか、そのあたりはいかがでしょうか。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主事）

産業人材課の幡歩です。オカモトさんに委託している障害者訓練に限らず、全体的な障害者訓練について、現在の実態、現状をお話したいと思います。

県では、障害者等を対象とした公共職業訓練として、知識技能の習得を目的とした知識技能習得訓練コース、そして医療等を委託先とし事業所現場を活用する実践能力習得訓練コース、そして特別支援学校高等部に在籍する生徒を対象とした特別支援学校早期訓練コースの3コースを実施しています。

今年度の訓練実績について、令和7年2月末時点では、全コースの定員80名に対して、受講者35名、修了者29名、就職者18名で、定員充足率は43.8%、就職率は62.1%となっています。以上です。

○松岡委員

今の数値は訓練実施機関さんだけでなく全体ですか。

○事務局（山口県産業労働部産業人材課主事）

はい。

○松岡委員

お尋ねしたいのは、そこを全体では、全体もいいですけど、今、オカモトさんのところ、県の中央の防府市で、そこに通える、そこで受講できる方って、障害者の方は通学の距離とか考えると、防府市や山口市の方と思うのですよ。

求職者支援訓練の岩国地域が少なかったみたいな感じというか、偏りがあるわけです。地域で。だから、県西部、東部、萩方面も含めて、実施できてないところのニーズがあるのかないのか。ニーズがないのに、する必要ないと思いますけど、ニーズがあるのだったら、その委託先の開拓をやっていかないと、たぶん、自然に発生しないと思うのです。そのあたりはどうなのでしょう。質問の意味が分かりますか。オカモトさん、何か。

○岡本委員

ビジネススクール・オカモトでございます。よろしく申し上げます。ずっと長く弊社が障害者訓練をさせていただいております。

例えば、岩国とか柳井とかで、やっていただけませんかという声がよくかかるのですが、訓練を実施する場所がないというのが一つと障害者訓練では施設の環境とかが一つ

の課題となっています。

また、定員が10名ですけど、充足率は8割程度で、ちょっと二、三年前は、定員が10名に対して12、3人の受講もありました。現状は、防府市と山口市、宇部市、周南市あたりから、いろんな障害の方が受講されています。

○松岡委員

宇部市からもいらっしゃるのですか。

○岡本委員

宇部市から車いすを利用されている方が来られていました。就職は、10名の定員に対して就職が、大体3名ぐらい、平均してされます。そのときに、障害者枠でいくか、一般枠でいくかというのは、訓練生本人がクローズでいくか、開示するかというのは決められると思うのですが、大体の方が障害者枠で就職をされています。

もう一つ、訓練カリキュラムにインターンシップが最近はついています。インターンシップをするにあたって、1年目はどうかと思って、実施をしなかったのですが、2年目となる3年前からインターンシップを実施していただいております。でも、なかなか難しい。これは本人さんが開示するかどうかというのもあるので、一般企業さんに向けてはなかなか難しい。一応、いろんな障害の方がいらっしゃるの、夜昼が逆転している人もいますので、そういった意味では、訓練を全部参加することによって、規則正しい生活ができて、もちろん資格、脳梗塞の方が2名、前回いらっしゃいましたけど、ワードの3級、エクセルの3級を合格することができました。

やっぱりそういった意味では、頑張る人がたくさんいます。ただ、受け入れがなかなか難しい。

ハローワークでいうと専門窓口になりますけれど、その窓口とも信頼関係がないとなかなか厳しい。

また、よそに地域を変えて働くと、なかなか定着がむづかしい。以前は宇部市でも訓練がありましたけれど、最近はまだオカモトだけになっていますので、県から言ったら、西方と東方で、地域が西部、東部と分かれていますけれども、なかなか厳しい場合があります。

○南議長

ちょっとお時間のほうが少し過ぎておりますので、このあたりで、事務局のほうから提案されました、令和7年度山口地域職業訓練実施計画案について、承認をいただける場合は、挙手をお願いできればと思います。

(賛成者挙手)

○南議長

ありがとうございます。賛成多数により、本計画は承認いただきました。

事務局はこの計画に従い、また委員の意見も踏まえ、確実な実施と、正確な進捗管理をお願いいたします。

(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける効果・検証を実施する訓練分野について

○南議長

続きまして、議事の(3)に入りたいと思います。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける効果・検証を実施する訓練分野についてということで、事務局のほうから説明をお願いします。

○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

資料5を見ていただきながら、効果検証の内容についての説明をさせていただきたいと思えます。

ワーキンググループにつきましては、令和4年度に協議会でご承認いただきました、山口職業訓練効果検証ワーキンググループ設置要領に基づきまして、運営をしていきます。

また、ワーキンググループでは、実施した訓練の一分野について検証のほうを行うこととしておりまして、今回の協議会では、その検証する分野について、ご協議・決定していただければと思えます。

資料5のほうを見ていただきますと、目的は、適切かつ効果的な訓練実施のために訓練修了者等へのヒアリングを通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムなど等を改善するところにあります。

また、構成員は、労働局、山口県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構の担当者としておりますが、必要に応じまして、他の機関の方に御参加いただくこととしております。

スケジュールとしましては、今回の協議会において、検証を行う訓練分野の徹底を行いまして、令和7年度前半に訓練修了者等へのリアリング等を実施することで、改善促進案をワーキンググループのほうで検討していきます。

その検討結果を来年度第1回目の協議会で報告しまして、次年度以降の地域計画策定のほうに反映するという流れになっております。

このことから、本協議会では検証を行う分野の選定について、ご協議いただければと思うわけですが、また分野の選定につきまして、事前に皆様、委員の皆様に関しまして、複数回答のアンケートのほうを実施させていただいております。

その結果は、資料5の下のほうに記載があります。このアンケート結果というのは、当然、我々事務局の3機関の意見というのを反映しておりません。委員の方のアンケート結果によるものを集計しております。

この結果によりまして、今回は、「IT分野」を検証するとされた方が7名。これが一番大きい数字になって、2番目が、「営業・販売・事務分野」、「製造分野」これが並んで5名、続く結果となっております。

令和6年度の「IT分野」の実施コースに関しましては、まだ修了していない長期高度人材育成コース、これは除きますが、4コースありまして、訓練実施機関につきましては、3機関で実施を検討させていただいておりますので、数的な問題で3機関以上必要ということで、これは分野的にはクリアをするというふうになっております。

なお、事務局からの提案といたしましては、このアンケート結果に基づくことも重要ですし、また中小企業の事業展開とか生産性技術向上のために必要となる人材像について、現状を把握するという意味におきまして、令和5年度に実施した、令和5年度るときは実施施設の数的なこと、「デジタル分野」としてデザイン系のもを含めてさせていただいたのですが、今回に関しては「IT分野」のみということで、今度実施を検討したいというふうに事務局のほうは考えております。以上で事務局からの説明を終わらせていただきます。

○南議長

今事務局から「IT分野」ということでお話がございました。

ただいまの事務局の説明につきまして、各委員の方からご質問、ご意見等がございましたらお願いをいたします。

私から、「IT分野」の訓練のコース、今年度は何コースぐらいあったのでしょうか。

○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

今年度の「IT分野」は4コースあります。実施施設のほうも、3つの施設が実施していただいております。効果検証する場合、最低でも3施設、その修了生、それと修了生採用企業というのが必要となってきますので、効果検証するには必要な数が合致しているということで提案させていただいています。

○南議長

ありがとうございました。ほかにご質問はございませんでしょうか。

（意見なし）

○南議長

ないようですので、それでは事務局から提案されました効果検証の訓練分野を「IT分野」で実施することについて、承認いただける場合は、挙手をお願いいたします。

（賛成者挙手）

○南議長

ありがとうございます。賛成多数により、訓練分野は「IT分野」で承認いただきました。事務局は7年度の効果検証を実施する訓練分野を「IT分野」でワーキンググループによる作業を進めていただくようお願いをいたします。

（4）教育訓練給付制度の指定講座の状況等について

○南議長

では続いて、議事の（4）教育訓練給付制度の指定講座の状況についてですが、教育訓練給付制度につきましては、令和5年度の第2回の本協議会から、教育訓練給付制度や指定講座拡大に向けた取組について、協議をしてきたところでございます。

そこで、最近の教育訓練給付制度の概要、あるいは指定講座の状況を含めまして、職業安定課の横川委員から説明をお願いいたします。

○横川委員

職業安定課長の横川です。私からは教育訓練給付制度について、拡充開始になったものを中心に、資料6によって説明させていただきます。

別紙資料6の1枚目のリーフレットですが、そこに「働く人のキャリアアップ、キャリアチェンジを応援します」とあります。教育訓練給付は働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援して、雇用の安定と再就職の促進を目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給される制度です。

そのリーフレットの裏面にありますように、教育訓練給付には専門実践教育訓練給付、それから特定一般教育訓練給付、一般教育訓練給付の3つの種類がございます。給付率も20%から80%まで違いがあります。

なお、在職者や離職後1年以内であること、雇用保険の被保険者などの要件が定められています。

それから資料の2枚目のリーフレットをご覧くださいと思います。

資料1の裏面に、「特定一般教育訓練給付金」については、最大で受講費用の50%支

給とありますが、この50%というのは、令和6年9月30日までに受講を開始する方については、受講費用の40%支給という要件だったのですが、令和6年10月1日以降、訓練に係る資格を取得して、就職した場合には、条件を満たせば、さらに経費の10%を上乗せして支給するという制度の拡充を行うというリーフレットです。

それから、資料3枚目のリーフレットをご覧いただきたいと思います。

これも資料1で、「専門実践教育訓練」については、最大で受講費用の80%と記載がありますが、これも令和6年9月30日までに受講を開始する方については、受講費用の50%支給と、受講後資格取得、就職した場合は、受講費用の20%支給で合わせて70%支給だったものが、令和6年10月以降に受講を開始する方については、訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して、5%以上上昇した場合については、受講費用の10%を上乗せして支給する、合わせて80%を追加で支給という拡充されたリーフレットです。

資料の4枚目については、令和7年4月1日付で新たに対象となる講座となります。第1回目の講座の拡大のときにお話をさせていただきましたが、特定一般教育訓練で2講座、それから専門実践教育訓練で7講座新たに指定されているというような状況になっております。

それから、リーフレットの5枚目になりますが、雇用保険制度については、この4月1日で改正や新たな給付の創設等幾つかありますが、その中で教育訓練給付に関するものについてお話しします。

それがこのリーフレットということになりますが、その1番にあります、給付制限が解除された際、基本手当を受給できる方というのは、7年4月1日以降、教育訓練給付金の対象となる教育訓練、それから2番目として公共職業訓練、それから短期訓練受講費の対象となる教育訓練というふうにございまして、そういった教育訓練等を受ける場合については、自己都合の場合、1から3か月給付制限というものがあるのですが、それが解除されて、そこから基本手当を受給できるというふうに変更されております。

その2番の給付制限のイメージというものにありますように、1番上は教育訓練等を受けていない場合は、受給資格決定というのは、安定所に離職票を持っていった日になるのですが、それから待期7日間というものがある、給付制限期間という支給がない期間が、状況によって1から3か月ございまして、それが経過した後、基本手当の支給ということになるのですが、2番目の、離職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合については、その待期7日間後の給付制限が解除されてすぐに支給されるというような形になります。

それから、離職日以後に教育訓練を受ける場合については、待期が経過して給付制限期間に入り、給付制限期間中に訓練受講が始まれば、そこから支給が始まるといった制度が改正されておりますので、ご安心いただけたらと思います。簡単ですが、私からの説明は以上です。

○南議長

ありがとうございました。ただいまの横川委員からの教育訓練給付につきまして、ご質問、ご意見等ございましたら、お願いできたらと思います。何かございませんでしょうか。よろしゅうございますか。

(意見なし)

○南議長

引き続きまして、教育訓練給付の活用として講座の拡大に向けた取組をお願いできたらというふうに思います。

(5) その他

○南議長

では最後の議題、(5) その他というところで、事務局のほうから何か説明する議案がありますか。特には、大丈夫ですか。

(意見なし)

○南議長

それでは、本日の協議会全般につきまして、今日はそれぞれのお立場の方、委員の方がいらっしゃると思いますので、何か全体を通してご意見等ございましたら、お願いできたらと思います。よろしいでしょうか。

(意見なし)

○南議長

それでは、本日、委員の皆様から貴重なご意見をいただきました。ありがとうございました。事務局はこれらの意見を踏まえて、令和7年度の訓練業務を的確に実施していただくようお願いいたします。

本日は円滑な議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは進行を事務局のほうへお渡しいたします。

○司会（山口労働局職業安定部訓練課課長補佐）

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長、松田からご挨拶申し上げます。

○山口県産業労働部産業人材課長

ご紹介預かりました山口県産業人材課長の松田です。第2回山口地域職業能力開発促進協議会の閉会に当たり、一言ご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の促進をはじめといたしまして、本県の産業労働行政に多大なるご支援、ご協力を賜りまして、厚くお礼申し上げます。また、本日は活発な議論や貴重な御意見をいただきまして、誠にありがとうございます。

皆様からいただきましたご意見を踏まえまして、県といたしましても、労働局とか関係機関の皆様と密接に提携いたしまして、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を促進しますとともに、訓練効果の把握とか検証を通じて、訓練内容の改善等に努めてまいります。

今後とも皆様からのご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、引き続きご協力を賜りますように、よろしくごお願い申し上げます。

本日はありがとうございました。

○司会（山口労働局職業安定部訓練課課長補佐）

以上をもちまして、令和6年度第2回山口地域職業能力開発協議会を閉会いたします。

本日の会議内容につきましては、会議資料及び議事概要等につきましては、後日当局ホームページにて公開させていただきますので、ご了承いただきますようお願い申し上げます。本日はありがとうございました。