

午後 1 時30分開会

## 1. 開会

### ○司会

定刻になりましたので、ただ今から、「令和7年度 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三浦と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、開会にあたり、山口労働局長 鈴木よりご挨拶申し上げます。

### ○労働局長

山口労働局長の鈴木でございます。

皆さま、本日はご多用の中、「山口地域職業能力開発促進協議会」にご出席いただき、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ご理解・ご協力を賜っておりますこと、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、令和7年8月の有効求人倍率は1.35倍となっており、就業地別で見ますと1.56倍で全国でも4番目に高い水準を維持しております。

求人が求職を上回る状況が36か月連続で続いており、持ち直しの動きが続く中、人材確保の難しさが引き続き課題となっております。

現在、我が国では「三位一体の労働市場改革」のもと、中小企業・小規模事業者の賃金向上、そしてAI等の技術進展に対応したリ・スキリングの推進が重要な政策課題となっております。

特に、非正規労働者や就業経験の少ない方に対しては、柔軟な訓練形態や経済的支援を通じて、学び直しの機会を広げることが重要となっているところでございます。

本年10月、今月からの雇用保険未加入者を対象としました、リ・スキリング等教育訓練支援融資が施行されまして、経済的な理由で学びを断念していた方々にも、キャリアアップの道が開かれる環境が整いつつあるところでございます。

また、令和8年度、来年度には、都道府県や高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じまして、全国規模での非正規労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施が予定をされているところでございます。

平日夜間や土日を活用したスクーリングの組合せや受講継続支援の体制強化により、より多くの方が自らの可能性に挑戦できる環境を整えてまいりたいというふうに考えております。

公的職業訓練におきましては、地域における求人者・求職者双方のニーズを的確に把握し、それに応える技能を習得できる訓練科目の設定と十分な受講機会の確保が求められ、そして、地域に必要とされる人材を育成するため、実効性ある訓練の推進が不可欠でございます。

本協議会は、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定、実施状況の把握・検証について協議することを目的として設置されているところでございます。

委員の皆様におかれましては、本会議の意味をご理解いただきまして、忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げまして、開会のご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いをいたします。

### ○司会

ありがとうございました。では、議事に入ります前に、資料の確認をさせていただきたいと

思います。

まず、机上に配付してあります一枚物、本日の配席表でございます。

次に、山口地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）で二枚物、それから、ダブルクリップで留めてあります、資料1から13、参考資料という形で資料番号等が振ってある資料が本日の配付資料になります。

その他、机上配付として、「山口県立高等産業技術学校入校ガイド2026」パンフレットです。

それから、受講生募集、コースガイド、委託訓練のコースガイドとピンク色の冊子が1つずつと、「生産性向上支援訓練」のリーフレットが1部。

あと、「ポリテクセンターってどんなところ」という、クリアファイルになるバッグにポリテクセンター山口の関係資料が入っております。

以上が配付資料になります。資料の不足等がありましたら、お申し出いただけたらと思っております。よろしいでしょうか。

なお、参考資料の中に、「教育訓練給付制度の指定講座拡大の取組と成果について」という資料が入っております。こちらは、令和6年度に山口労働局が教育訓練給付の講座指定拡大に取り組んだ状況を中央の訓練協議会で紹介された内容がまとめられておりますので、また、ゆっくりとご覧になっていただきたいと思っております。

また、本日の協議会の協議内容につきまして議事録を作成しますので、録音させていただきます。あらかじめご了承くださいませようお願いします。

続きまして、委員の皆様のご紹介について、本来であれば、お一人お一人のご紹介をさせていただくところでございますが、時間の都合により、レジュメ内の協議会出席者名簿の配付をもちましてご紹介とさせていただきます。

なお、山口県産業労働部様におかれましては、川村産業人材課副課長様、山口県教育庁様におかれましては、出羽様に代理出席をいただいております。

次に、山口地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改訂について、事務局から提案をさせていただきます。

机上配付をさせていただきました要綱（案）について、要綱（案）の「3、構成員（2）任期」につきまして、従来の1年から、10月1日を始期とした2年間に改正させていただきたいと思っております。

今回の改正により、構成員の皆様には委嘱手続の頻度が減ることで、これまでよりご負担が軽くなると考えております。また、事務局においても関連する事務作業の効率化が図れる見込みでございます。

この改正につきまして、委員の皆様からご意見があるようであればお願いしたいと思っております。

（意見なし）

特にご意見がないようでしたら、改正された設置要綱に基づきまして、皆様の机上に10月28日を始期とした令和9年9月30日を期限とした委嘱状を配付させていただきましたので、ご確認ください。

引き続き、本協議会の運営につきましてご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまより会長の選任を行いたいと思っております。

会長の選任は、協議会設置要綱に基づき、委員の互選により選任するとされております。

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。

（立候補者なし）

立候補者がいないようですので事務局からの提案として、国立大学法人山口大学経済学部准教授川村様にお願いしたいと思いますが、皆様いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり) (拍手)

ありがとうございます。ご異議がないようですので、川村様に会長をお願いしたいと思います。それでは、これ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) 地域の人材ニーズ等について

#### ○会長

皆さん、こんにちは。本日、議長を務めさせていただきます、山口大学経済学部の川村一真と申します。今日は、労働局の方々から、議題が盛りだくさんと聞いておりますので、滞りのない議事進行に努めたいと思っております。

なお、皆様におかれましては、時間など気になさらず、積極的に意見、発言をしていただきますと幸いに思います。では、着席させていただきます。

それでは、議事に従いまして進行させていただきます。

まずは、議題(1)「地域の人材ニーズ等について」、本協議会に参画して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、お話しし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に求められる能力、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生かしていくための議論をいただくことが大切となっております。

それでは、まず、学校法人Y I C学院、宮本委員、よろしく願いいたします。

#### ○宮本委員

よろしく願いします。改めて、Y I C学院、宮本でございます。どうぞよろしく願いします。座って説明させていただきます。

資料2の①Y I C学園となっているものでございます。

ずっと委員を続けていらっしゃる方はもう3回目ぐらいになりますが、専門人材の最新技能アップデート、いわゆるリカレントの推進事業、これは文部科学省から事業委託を受けているもので、今年度いよいよ最終年度、3年目となりました。

今回は我々、料飲、サービス、それから、飲食ですね、こういった業界の方々に対して、階層別でリ・スキリングモデルを提供しよう、構築しようというものでございます。

ただ、やっぱり、こういう業界ですので、なかなか、リ・スキリングに時間を取る、平日の昼間に時間を取ることが、なかなか難しいので、送り出す会社側、もしくは、その人たちの学習効果を伴走支援する、そういったリスキリング推進アドバイザーというものを並行して、今、準備をしているところですので、リ・スキリングのためのプログラムと伴走支援のリスキリング推進アドバイザー、両方で実施をしております、3年目ですので、今年度の年度末に成果物として納品するという流れになっております。

募集・広報につきまして、1ページ目でございますが、このようにコースを4コース、それ

から、リススキル推進アドバイザーの育成と講師養成を1本ずつ、合計6本、今年度は走らせております。もう既に実施中のものもございますが、おおよそ、定員のほうは無事に定員に近い、ちょっと直前に1人キャンセルとか入りましたが、すぐいっぱいになることができました。

昨年と同じようなテストのチラシを使っていること、それから、昨年の受講者の方のクチコミ、それから、委員にお願いしている観光連盟さんとか商工会議所さんの折り込みとかを活用し、昨年は個別に事業者を訪問したのですが、本年度はやっぱりそこまでかからずに、募集は無事に定員まで近づいていったということでございます。

2ページ目をご覧ください。

現在、走っているところですね、プログラムのほうは、ざっくりとしたイメージをつくっております。今ちょうど10月末ですので、英会話とDXエントリーのほうが、ほぼほぼ今、終わりにかけているというところで、この後、企業さんのほうに、その受講者の成果を、どのように変わっていったかというところを、せっかく送り出してくれたので、リススキル推進アドバイザーが企業訪問をして御報告を差し上げて、それで修了という形を考えております。

この後、DXの中核、次のステップのものと、マナー、これが11月にスタートをする予定になっております。まずは、共に成果物をつくって、ホームページのほうにアップするという流れになります。

3ページ目をご覧ください。

ここも今回、運用面に工夫をさせていただいているので、ぜひご覧いただければと思います。やはり、昨年、金曜日の昼間に行いましたら、もう連休前で、とても参加できないという声が多すぎて、水曜、木曜で今回、設定させていただいたことで、受講率も現在、上がっています。

あと、Udemyというコンテンツを使っておりましたが、英会話についてはちょっと、そぐわないということがあって、今、Duolingoスクールという、中高生とかもよくやっているのですが、短いコンテンツでコンパクトに収録されているマイクロラーニングといったものを導入したら、非常に受講率は高くなってきています。

あわせて、リススキル推進アドバイザーも、今年度、改めて9名修了してございまして、今までYIC内部だけだったのですが、外部のフリーランスの方も2名、ご参加いただいて修了をしているところでございます。

4ページ目、5ページ目をご覧ください。

今、リススキル推進アドバイザーがデビューして、この後いろいろと、マナーと中核DXのほうで登壇していくわけなんですけど、やっぱり、なかなかお忙しい方々なので、業務課題用のヒアリングは、もうチャットボットで先に答えておいていただいて、それを事前にインプットした状態で企業訪問に行く、あるいは面談をするという形で、少し業務効率というか時間を効率化するために、そんなものも並行して準備をしております。

今後は、ちょうど検討中なんですけど、伴走型のチャットボットも開発させていただいて、いわゆる、そこで何回かやり取りをしていただいて、面談をしていただいた後に、リススキル推進アドバイザーが入っていくといったものを準備してございまして、これも年度末までに用意できると思います。

最後のページです。

3年目をやりますので、普及促進ということで、今は無料のものを有料化して進めていくというものがありますので、今年度後半のこれから、普及促進に向けて、現在、準備をしているところです。

もちろん、人材開発支援助成金などもありますし、先ほどの融資のお話もありましたので、そういったものを助成金としていかにPRをしていきながら、企業側とリススキル推進アドバイ

ザーと一緒に関わっていきけるかっていうところで、企業訪問を通じ、企業の声として、「1回で1人2万円、このぐらいまでは出せる。」っていうことを中小企業の皆さん、この業界の方たちがおっしゃっているの、そこからちょっと逆算して、単価設定をしていければ、田園都市構想の助成金の金額も考えつつ、考えていこうと思っております。

山口商工会議所様とか、長門商工会議所様から会議所単位で実施をしたいというお声をいただいておりますので、そういった商工団体にもパッケージとして用意していこうというふうに思っています。どちらも他地域の専門学校とかからリスキル推進アドバイザーの要請についてお願いしたいという話がありますので、普及促進を進めていければと思っております。

次回、第2回目の協議会では、おおよその方針、方向性について示せると思っておりますので、そのときに普及促進の状況については報告したいと思っております。

Y I C学院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、国立大学法人山口大学、平尾委員と、公立大学法人下関市立大学、上野委員から各大学で実施されているリカレント教育について説明をお願いいたします。

では、まず平尾委員、よろしくをお願いいたします。

## ○平尾委員

山口大学の平尾元彦です。よろしくをお願いいたします。ちょっと口がうまく動かなくて、ちょっと、もごもごしているかと思っております。お聞きづらくて申し訳ございませんが、ゆっくりしゃべりたいというふうに思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

山口大学からは、資料を一枚、出させていただきます。山口大学は、全学的にそこを中心としていくのですけれども、各プログラムは学部ごとの展開というふうになっております。

真ん中より下のところ、馬に関するプログラム。これは、共同獣医学部が実施をしております。

そして、その下、地質に関するプログラム。これは、地球圏システム科学科のほうで実施をしているプログラムでございます。実績は、上のほうに書いてあるとおりです。

最後に、社会基盤に関するものに関しては、社会建設工学科のほうで実施をしているプログラムでございます。

上のほうに参りまして、データサイエンス。これは、全国的にも非常に力を入れて、本学でも力が入っているプログラムですけれども、こちらは、教育・学生支援機構で実施をしているプログラムです。

それから、知的財産に関しては、山口大学が非常に力を入れているもので、大学研究推進機構のほうで実施をしている知的財産プログラムになります。受講者は、今年は少なかったみたいですが、このように大きな知的財産に関するメニューを準備して、皆様方のリカレント、学びに役立てていただくというふうに参加しました。

以上、山口大学の報告を終わらせていただきます。

## ○会長

ありがとうございました。

続きまして、下関市立大学、上野委員、説明をお願いいたします。

## ○上野委員

下関市立大学の上野でございます。よろしくお願いいたします。

本学のほうは、1枚目ですが、概要のところ、今年度の募集したプログラムと受講者数ということになっております。履修証明プログラム4つ、それから、スキルアップコース6つということ而走らせております。

昨年度までは、実は、下関駅近くの海峡メッセというところを会場にやっていたのですが、今年度からは本学のほうで実施というところになっております。

ちょうど概要のところ、2行目のところですが、対面参加というのは大体33%ぐらい、そして、オンライン参加が66%ぐらいということで、ほぼほぼの方がオンラインということになっておりますので、あまり会場を、下関駅から本学の山の田というところに変えたことによる減少というのはなかったように感じてはいるものの、なかなか年々、受講者数というのが少なくなってきたというところが現状でございます。

今年度から実は、看護学部というのが立ち上がりまして、そういう意味でいうと、一度、看護師を辞められた後に、もう一度復帰をされたいという方向への、潜在看護師キャリア支援というところ。それから、新人の看護師さんになられたばかりの方が、どうしても技術に不安があるだろうということで、新人看護技術支援というところを走らせてみたのですが、ちょっと告知不足なのか、実際のところニーズがなかったのかというところは、ちょっとまだ検証ができていないのですが、この部分については、残念ながら0人という形になってしまいました。

やはり、広報というところが非常に苦戦しているというふうに思っております、SNSであったり、大学のホームページ等々で告知はしているものの、実際にそれに興味関心がある方にどれだけ届いているのかというところ。もちろん、チラシ等々につきましても、市役所を含め、あちこちで配布はしていただいているのですが、やはり、ここが一番の悩みかなというところでございます。

あとは、しものせき地域DX人材育成リスキリングプログラムというところで、地域の企業の方々のDXのお手伝いをするという意味で立ち上げましたが、こちらのほうも年々じり貧ということで、受講者の方々のニーズの把握というのは、もう本当に極端で、高いものを求める方から、「DXって何」っていうところがあって、どうしても、焦点をどこに合わせていかっているのがある。お越しいただく方によっては「難しすぎる」というようなお声をいただき、このところをどういうふうに展開していくかというところが、今後の課題かなというふうに思っております。

スキルアップコースの、ビジネスデータ分析とエクセルの関数の使い方というのは比較的、平日の夕方に行っているのですが、こちらは毎年、同じぐらいの人数が来ているのですが、なかなかというところでございます。

そこから、次のページですが今年度のチラシということになります。

最終ページですが、「受講者の声」で、来ていただいたら非常に満足度が高いのですが、まずは、どうやって来ていただくか、どのように参加していただくかについて、ちょっと課題を感じているところです。以上です。

## ○会長

ありがとうございました。

次に、山口県中小企業団体中央会が令和6年度に実施された中小企業のDX、デジタル化推進に関する実態調査の結果につきまして、坂本委員、ご説明をお願いいたします。

## ○坂本委員

中小企業団体中央会の坂本でございます。よろしくお願いいたします。

資料に沿って、ポイントについてご説明させていただきます。

最初に、1ページ目に概要が書いてございますけれども、調査の趣旨としましては、中小企業等が競争力を維持していくためには、DX・デジタル化を進めなくてはならないという中で、どの程度これが進んでいるのだろうかということ进行调查するというところでございまして、調査対象は県内中小企業の経営者等ということで約1,000事業所、調査時点は昨年12月20日ということで、回答が360事業所、回答率36%となっております。

その結果でございますが、1ページ飛ばしまして3ページから、この点についてご説明いたします。

最初、DX・デジタル化の必要性についてということでありまして、「必要だと思う」事業者が46.4%、「ある程度必要」というのが44.7%ということで、9割以上の事業者が必要性は感じているということでございました。ただ、いわゆる規模別で見ると、下に書いてありますように、規模が小さいほど「必要だと思う」割合は低いという状況でございます。

4ページに行きまして、2番の実際の取組状況についてお聞きしましたところ、「既に取り組んでいる」が59.4%と最も多いということでございます。

この調査は、3年度に行われて、3年度が「既に取り組んでいる」というのが49.6%で約50%でありましたけれども、今回は59.4%ということで、ある程度、取組が進んでいるということで、先ほどの必要性についても含めて、必要性、あるいは、意識、必要性というのは、やはり、実際に取り組むというのは進んでいるというようなことであろうかと思っております。

次に、5ページに参りまして、その取組状況、先ほどと同じような事業規模でいうと、規模が小さいほど「既に取り組んでいる」割合は低いということでありました。

そして、次にまた飛びまして、7ページに参りまして、実際に「既に取り組んでいる」という事業者さんに対しまして、成果が出ているというところが21%、「ある程度成果が出ている」ということと合わせますと、8割以上の事業者は、取り組んだ結果、成果を感じていると、一方で、「今後、取り組む予定」という事業者に聞いたところ、その取組に至っていない理由を聞きましたら、「何となく実際したいイメージはできているが、どんなシステムがあるか分からない」が40%。「導入費用・運用コストがかかり過ぎる」が40%となっております。

次に、「取り組んでおらず、今後も予定なし」というその事業者にその理由を聞いたところ、「対応できる人材がない」という回答が最も多く、次に、「導入費用・運用コストがかかる」それから「デジタル化に対応するほどの業務量がない」という理由となっております。

次に、8ページです。DX・デジタル化に期待する効果・成果ということをお聞きしますと、「業務の効率化」が一番期待するものが95.4%、「コストの削減」が64.7%というようなことになっております。

次に、飛びまして9ページで、DX・デジタル化に向けた取組の進捗状況ということでありまして。

DX・デジタル化ということでありまして、いろいろなその進捗が違うわけでありまして、まず、「アナログで行っていた作業やデータのデジタル化を進めている（デジタルイゼーション）」が単にアナログをデジタル化することに取り組んだのが55.6%と、次のステップである、「個別の業務や製造等のプロセスのデジタル化を進めている（デジタルライゼーション）」が21.9%と、それから、「紙媒体をベースとした業務を行っている」、「組織全体をデジタル化することでビジネスモデルや組織を変革している（DX、デジタルトランスフォーメーション）」の進み具合、進度に応じて取組の比率が違っていくということでありました。

次に、6番のDX・デジタル化に取り組むに当たっての課題についてということで、先ほどもありましたけれども、「DX・デジタル化を推進する人材が足りない」というのが最も多く、次いで、「予算の確保が難しい」と続いております。

次に、10ページの、DX・デジタル化の推進に必要な人材ということでいきますと、やっぱり、人材の確保の方法については、「特に行っていない」というのが41.5%、「従業員を育成している」が41.2%、「取引会社と協力している」が23.9%と、このような状況になっているということでありました。

次に、11ページの（2）必要なスキルは、「デジタル技術に関する基礎知識」が78.4%、「ITツールの導入・運用スキル」が53.6%となっております。

12ページの8番、DXやデジタル化の推進に向けて期待する支援策ということでありますと、「補助金・助成金」の回答が83.0%と最も多く、それから、「セミナーの開催」、「DX推進指針の策定」、「専門家の派遣」というような回答の順番になっているところではあります。

以上、個別の項目についてご紹介しました。

最後、14ページに「まとめ」として、DX・デジタル化の進展に向けた意識や調査の結果等を整理して書いております。

下から2番目の段落のところから、ちょっとご紹介しますが、DX・デジタル化の推進に向けて期待する支援策ということでは、「補助金・助成金」と資金面のニーズが最も多く、人材育成としては「研修やセミナーの開催」、「経営相談」または「専門家の派遣」等の支援を求めるといような状況であろうかと思えます。

中小企業におきましては、DX・デジタル化は必要との認識は高まっております、取組も進んでおりますけれども、さらに取組を進めていくためには、業種や事業所の規模、取組の意欲に応じた直接的な助言や支援が必要であるということ。それから、様々な支援機関がいろんな取組をしておりますが、関連、連携しながら一体とした取組が必要だろうというふうにも整理させていただいております。

この中で、中小企業団体中央会といたしましては、こういった結果を踏まえて、5年度の取組事業として、各種の支援策あるいは外部セミナーへの情報提供、「こういうものがありますよ」といような情報提供、また、セミナーを開催して、必要性や効果事例をお伝えすると。あるいは、業種別というのもありますので、業種別のセミナーも開催しております。さらには、専門家の派遣等も行っておるところでありまして、先ほど、DX、デジタル化の話を挙げましたけれども、Y-BASEあるいはやまぐち産業振興財団との連携をしながら取り組んでおるところでございます。

以上、簡単ではございましたが、私どものほうの調査につきましては、報告書の概要についてご説明させていただきました。ありがとうございました。

## ○会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまの4名の説明につきまして、皆さんのほうから御質問や御意見等ございませんか。もし、ご意見、ご質問等ある場合はマイクをお持ちしますので、その場で挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

（意見なし）

ご説明いただきました宮本委員、平尾委員、上野委員、坂本委員、貴重なご意見、ご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6年度公的職業訓練の実績について

## ○会長

議題（２）は、令和６年度公的職業訓練の実績についてですが、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、野上委員からご説明をお願いいたします。

## ○野上委員

山口労働局職業安定課の野上でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、資料３番ということで、山口県の雇用情勢（令和７年８月分）についてご説明申し上げます。

資料の１ページ目の、上段の囲みの中でございますが、先ほど、鈴木労働局長の挨拶にもございましたが、令和７年８月の有効求人倍率は、前月比0.02ポイント低下の1.35倍となっております。有効求職者数は19,903人で、前月比0.1%の減少、有効求人数は26,826人で、前月比1.5%の減少となっております。有効求職者数に比しまして有効求人数の減少幅が大きかったことから、有効求人倍率が前月から低下しております。

１枚めくっていただきまして、４ページでございます。

第２表―１、一般職業紹介状況というような折れ線グラフを含むところでございますが、下側のほうに２つほど折れ線グラフがございまして、有効求職者数と有効求人数の動きを示しております。

下のほうですね、前月比の、有効求職者数ということで、青色の折れ線グラフでございますが、直近５か月間の動きを見ても増加傾向にございます。一方、有効求人数、赤色の折れ線グラフでございますが、こちらのほうは反対に減少傾向にございまして、本年８月は27,000人を下回っているところでございます。

続きまして、８月に県内のハローワークに新規に受理した求人につきまして申し上げます。

２枚ほどめくっていただきまして、資料でいきますと７ページでございます。

第３表―２ということで、産業別一般新規求人状況でございます。

産業別に、対前年同月増減差と増減率というのを右側のほうに示しているのですが、減少が大きかった産業は、真ん中ぐらいに、「Ｉ卸売業、小売業」というのがございますが、前年同期比で165人減少、14.6%の減、それから、ちょっと下のほうに下がっていただいて、「Ｐ医療、福祉」というのが前年同期比130人減で5.3%の減となっております。

続きまして、新規求職者の動向につきましてご説明させていただきます。１ページめくってください。

第４表ということで、態様別新規求職者の状況ということでございます。

一番下の箱の部分でございますが、本年８月に県内ハローワークに新規求職の申込みのあった者全体では、左下の数字ということで、前年同期比11.0%の増加となっております。

態様別ということで見ていただきますと、上のほうの表頭のほうですけれども、在職者、それから離職者、それから無業者、全ての態様で増加というふうになっております。

続きまして、９ページでございます。

47都道府県別の有効求人倍率と全国平均を示しております。

本年８月の全国平均は、前月比0.02ポイント低下の1.20倍で、山口県の1.35倍はこれを上回る水準となっております。

季調判断ということでご説明させていただきますと、山口県の有効求人倍率は１倍を大きく超える一定の水準でございます。経済情勢とか物価高等の影響について注視する必要があると思いますが、県内の雇用情勢は持ち直しの続く中、求人が求職を上回って推移しております。

資料１ページに戻っていただきまして、２段目の囲みの中にも書いておりますとおり、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、その判断を36か

月連続で維持しておるところでございます。

あと、本日、バランスシートをつけておりますので、そちらのほうについて少し触れさせていただきます。

「山口労働局」と書いてあって、「職業別有効求人・求職及び賃金の状況」ということで、パートタイムを除くものと、裏面が常用的パートタイムということで、2つの種類のものを載せております。

「パートタイムを除く常用」のほうを見ていただきますと、表の左側から、表頭がちょっと緑色っぽくなっています。ハローワークに申し込まれた職業別の有効求人数、有効求職者数と有効求人倍率を示しております。

また、右側の表頭が青色の部分でございますが、ハローワークに求人の申込みをする場合の下限賃金と上限賃金とか、賃金の幅を設定してハローワークのほうに求人申込みをすることができますので、それらの平均を示しております。それから、一番右側のほうが求職者の希望賃金額の平均を示しております。

中身を見てみますと、パートタイムを除く常用では、Bですね、左側のほうで、「B専門的・技術的職業従事者」といったところで、「09建築・土木・測量技術者」それから、下に下がって「D販売従事者」で「34営業職業従事者」とか「F保安職業従事者」それから「J建設・採掘従事者」とかっていうのが、有効求人倍率が高くなっております。

また、裏面の「常用的パートタイム」を見てみますと、「B専門的・技術的職業従事者」の中の「14医療技術者」それから「Eサービス職業従事者」で「36介護サービス職業従事者」とか「37保健医療サービス職業従事者」などが、有効求人倍率が高くなっております。

数字で示されておりますとおり、医療、介護、建設、運輸、警備関係等の人手不足分野と言われる分野で有効求人倍率が高くなっていることがお分かりいただけると思います。

先ほども御説明いたしましたが、有効求人倍率が1.35倍と1倍を大きく上回っている状況の中で、多くの企業にとりまして、人材確保は喫緊の課題となっております。労働局、ハローワークとしましても、会社説明会の開催や求人票に記載されている内容以上の情報の収集、それから、求職者の方への積極的な情報提供などによりますマッチングの強化、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでまいりたいと思っております。

引き続きご理解とご協力を賜りますようどうぞよろしく願いいたします。

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6年度の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、ご質問等につきましては、事務局の説明の後にお願いいたします。

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、順番に説明をお願いいたします。

## ○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

山口労働局訓練課の須藤と申します。どうぞよろしく願いいたします。着座にて説明させていただきます。

それでは、資料4をご覧くださいければと思います。

こちらで、まずは、ハロートレーニングの全体像について御説明をいたします。

ハロートレーニングというのは、大きく分けて2つの制度がございます。1つ目は、職業能

力開発促進法に基づく公共職業訓練、2つ目は、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でございます。

まず、左側の青い部分、青い画面を御覧ください。

こちらが公共職業訓練の囲いになります。訓練種別は、主に御覧の4つに分かれてございます。青色で示している人数につきましては、令和6年度の山口県における定員の計画数でございます。括弧内は今年度の計画数になります。

訓練を実施しているのは、国、山口県ではポリテクセンターさんということになりますけれども国や都道府県で、離職者向けや障害者向けの訓練については、民間の教育訓練機関に委託して実施しているものもございます。

右側の表が、令和6年度の公共職業訓練の実績になっております。

続きまして、右側の緑の部分ですね、ご覧いただければと思います。

こちらは求職者支援訓練となります。この訓練は、主に雇用保険を受給できない方を対象としております。訓練のコースは、基礎コースと実践コースの2つに分かれております。訓練の実施は、国が民間の教育訓練機関に委託をして行っております。

青色で示している人数が、令和6年度の山口県における計画数で、括弧内は今年度の計画数でございます。

一番下の緑の囲いの部分が、令和6年度の求職者支援訓練の実績となります。実績値につきましては、後ほど関係機関から御説明がありますので、ここでは省略させていただきます。

そして、次のページご覧いただければと思います。

事前説明時の資料として配付しておりませんでした、追加資料となります。こちらは、厚生労働省から提供された資料になります。

表の欄外に赤字で記載しておりますけれども、あくまで速報値でございますので、今後、数値が変動する可能性があるというふうにご留意いただければと存じます。

こちらでは、お時間の都合上、後の議題「(4)令和8年度における公的職業訓練実施計画の策定について」につながる部分を中心に説明をさせていただきます。県及び機構の施設内訓練につきましては、大変申し訳ございませんが、説明を省略させていただきます。

それでは、1ページ目をご覧ください。

こちらは、離職者向けの公的職業訓練について、分野別の訓練規模を示したものになります。

公共職業訓練の離職者訓練と求職者支援訓練を合わせますと、令和6年度は1,269人の方に受講いただいたというような規模になっております。令和5年度と比較しますと、マイナス153人、10.5%の減少となっております。

訓練受講者数の減少は様々な要因が考えられますけれども、令和6年度のハローワークにおける新規求職登録者数が、前年度比で3.8%減、人数にしますと約2,000人弱減少しているということがございまして、訓練がハローワークを通じてあっせんされていると思われまして、新規求職登録者数の減少が訓練受講者数の減少に一定の影響を与えた可能性も考えられます。

また、ハローワークから積極的に訓練の受講を御案内した場合であっても、求職者御本人が早期の就職を期待されるケースでは、訓練のあっせんにつながらないということも少なくありません。求職者支援訓練よりも、委託訓練や施設内訓練の受講者数が減少しているという背景には、物価高騰による家計への影響が大きく、雇用保険の受給だけでは生活することが厳しいという家庭の経済状況なども少なからず影響していると推察されます。

事務局といたしましては、引き続きハローワーク利用者を導くこと、ハローワークを利用されない層に対する職業訓練の認知度、周知を一層強化していくことが重要だと考えております。

次に、2ページ目を御覧ください。

こちらは、委託訓練及び求職者支援訓練の実績を示した資料になります。

この表をご覧くださいに当たり、あらかじめご留意いただきたい点がございます。

こちらの表の欄外に赤字で、注釈で記載しておりますけれども、速報値ということ以外に、求職者支援訓練の就職率の記載につきましては、令和6年12月末までに終了したコースを対象に集計しているというところがございます、この点について、あらかじめ御承知を頂ければと存じます。

分野別の状況を見ますと、以下のような傾向があります。

まず、「営業・販売・事務分野」がコース数、定員、受講者数ともに全体の半数以上を占めております。さらに、「医療事務分野」及び「介護・医療・福祉分野」を行いますと、定員ベースで全体の84.5%、受講者ベースでは84.8%を占めておりまして、山口県における、訓練分野の偏りが見て取れるかと思えます。

その下ですね、「デザイン分野」委託訓練のみの開講となっておりますけれども、こちらについては応募倍率が100%を超えておりまして、関心の高さがうかがえるかと思えます。

「介護・医療・福祉分野」における委託訓練の応募率は64.6%とありますけれども、就職率につきましては83.9%と、分野別では最も高い水準となっております。一方で、その横ですね、同じ、「介護・医療・福祉分野」における求職者支援訓練の就職率は50%と、委託訓練に比べて低い水準となっております。

この就職率につきまして、先ほども申し上げましたように、令和6年12月末までに終了したコースを対象としており、令和7年1月から3月に開講した2コースは含まれていないということ、あらかじめ申し添えさせていただきます。

その上で、この差ですけれども、訓練期間や取得資格の違い、受講者の年齢構成などが影響していると考えられます。

委託訓練では、6か月間の介護福祉士実務者研修修了を目指す訓練であるのに対し、求職者支援訓練では、2か月で介護福祉士初任者研修修了を目指す内容となっております。そのため、修了後に就職できる職種は、サービス責任者などの管理職を除いた現場業務に限られるということ、また、受講者の年齢構成を見ますと、求職者支援訓練では50代以上が75%を占めておりまして、結果として、雇用保険の加入要件を満たさない形で介護現場に就職されるというケースも散見されました。

これらの要因が、求職者支援訓練につきましては雇用保険加入者の就職率ということになりますので、こういったことで就職率が委託訓練より低いというのが主な理由かと考えております。

しかしながら、就職率には表れておりませんが、当該訓練は地域の介護人材の確保に十分寄与しているものと考えております。

労働局からの説明は以上になります。

## ○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

では、山口県庁産業人材課の堀と申します。山口県の状況について、着座にて説明をさせていただきます。

資料の5をご覧ください。

まず、この資料をめくって1枚目になりますけれども、令和6年度の公共職業訓練の実施状況を説明いたします。

山口県では、周南市に東部高等産業技術学校、それから、下関市に西部高等産業技術学校を設置しておりまして、そちらを中心に施設内訓練、それから、民間事業者様のお力を借りながら委託訓練等を実施しております。

まず、施設内訓練については、表の右側ですが、東部高等産業技術学校において、施設内訓練の普通課程、2年課程として2コース、それから、短期課程として、1年もしくは6か月の

コースを5コース、計7コース実施しております。西部高等産業技術学校では、普通課程、2年課程で1コース、短期課程で6コースの計7コースを施設内訓練で実施しております。

それから、施設内の臨時訓練といたしまして、1か月の課程の物流機械運転科を、それぞれ東部・西部で、これまで2回ずつありますので、4回ほど実施しております。

また、表の中ほどですけれども、委託訓練としまして、訓練期間が2年間ある長期高度人材育成コース、それから、訓練期間が6か月以下である訓練との2種類を行っております、長期高度人材育成コースとしては、介護福祉士、保育士、栄養士、ITエンジニアなどの養成科があります。6か月訓練のほうでは、一般事務とか医療事務などを学ぶ、座学が中心の知識等習得訓練を中心に、1か月の企業実習が組み込まれたデュアルシステムや企業魅力体験の訓練が、自宅のパソコンなどから受講できるeラーニングなども実施しました。

表の右側ですけれども、在職者訓練といたしまして、1日から10日の間で、事務系、機械系、電気系、建築系、溶接系などの在職者向けの訓練を実施し、また、企業の訓練ニーズとか実情に応じた技能・技術の講習を行うオーダーメイド訓練も実施いたしました。

続きまして、めくっていただいて、2ページになりますけれども、実際の令和6年度の訓練の状況になります。

まず、1番目として、離職者向けの訓練の実施状況です。

これは、主に施設内の短期の訓練と臨時の訓練、それから、委託訓練を合わせた数字として、令和6年度については合計で773人の入校者があったところです。

表右側になりますけれども、就職率について、施設内訓練については、94.9%ということで、目標の82.5%を上回る数値となっておりますが、委託訓練それから臨時訓練、施設内訓練の臨時もそうですけれども、目標の75%を下回っているところです。

この要因につきましては、いろいろ実施機関とか東部・西部の技術学校に聞き取りを行っておりますが、やはり、就職の意欲について、年度でどうしてもばらつきがあるということも聞いております。また、例えば、常用なのか正社員なのかパートタイムなのかといった、その求人とご本人の希望とのミスマッチですとか、あとは、休日とか給料の月額とか、そういうところの条件でのミスマッチっていうのがあり、どうしても最後まで残ってしまったというふうに聞いております。

東部・西部高等産業技術学校や訓練実施機関のほうでは、個々の求職者・訓練生の方々に対して、キャリアコンサルティングなどをきめ細かく行っていただいておりますので、そういった中、引き続き、ご本人の就職意欲の喚起とか、希望に添った求人への橋渡し、そういったところを引き続き取り組んでいくということが、目下、取り組めることかなと思っておりますし、あわせて、ハローワークも連携しながら、この求職者のマッチングというところで引き続き取り組んでいくという所存でございます。

続きまして、2番の学卒者訓練のところですが、これは、もう2年課程の自動車整備士になれる2年課程ですが、37名が入校しており、充足率が61.7%、少し、年々なかなか苦労しているところでもあります。

それから、3ページ目には、在職者訓練の状況を記載しておりますけれども、東部・西部合わせて入校者が1,556人ということで、充足率が70%弱となっております。

細かい系統ごとの内訳については、表に記載してあるとおりです。少し表は飛びますけれども、4ページ、5ページ、それから6ページに、それぞれの訓練コースごとの状況も細かく記載しておりますので、こちらもまた参考に御覧いただければと思います。

続きまして、3ページに戻っていただきまして、障害者訓練の状況について説明を申し上げます。

### ○事務局（山口県産業労働部労働政策課主事）

労働政策課の河原と申します。私のほうから、障害者訓練に関しまして、着座にて説明させていただきます。

3ページの4番のところになります。県が実施している障害者訓練の実施状況についてです。

令和6年度に関しましては35名が実施いたしました。就職率については、目標である55%を大きく上回る68.8%となっております。就職率が高い状況について、法定雇用率の引上げが令和6年4月に2.3%から2.5%、そして、来年令和8年7月に、さらに0.2%上がりまして2.7%というふうになり、企業の中で障害者雇用へ積極的な動きが見られているところから、高い就職率を実現できているのではないかとこのように考えております。

ちょっと資料のほう飛びますが、7ページのほうに、令和6年度から試行実施そして令和7年度から本格実施を予定しております。障害者委託訓練に係るPDC A評価、国のほうが設定しているのですけれども、分析のデータのほうを掲載させていただいております。これは、より効率的な予算の執行と訓練実施のために、国のほうが設けた制度であります。

就職率と予算の執行率から、それぞれAからDランク、Aが一番よい評価、Dが一番悪い評価というふうになるのですけれども、4つのランクに評価分けして、次年度以降の訓練計画数や国からの委託費のほうに反映されるものとなっております。

7ページに掲載させていただいているのは、令和4年度と5年度の結果になりますが、いずれの年度も、山口県のほうでは「B+」の評価を得ています。これは、就職率はよいが予算の執行率がちょっと悪いというところで、「B+」の評価になっております。

これは、次年度の訓練計画数で、原則3%減というふうな反映となり、そして、委託費への反映は「CPにより調整」というふうになっているのですが、この「CP」は、コストパフォーマンスの略になっておりまして、訓練生1人当たりの就職にかかった経費、これによって、国のほうから委託費が算定されることとなっております。

令和6年度につきましては、まだこの評価のほうもこれから実施することになるのですけれども、令和4年度、5年度に引き続き、「B+」の評価になる予定となっております。

県のほうからは以上になります。

### ○事務局（高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部山口職業能力開発促進センター訓練課長）

高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部山口職業能力開発促進センターの帆足と申します。

私のほうから、施設内で実施しております離職者訓練と在職者訓練の実施状況について、着座にて説明させていただきます。

資料6をお開きください。

まず1番の離職者訓練についてですが、こちらの訓練につきましては、機械、金属、電気、住宅のものづくり分野の訓練を、6か月から7か月の間、実施するものとなっております。

令和6年度につきましては、訓練定員265名に対して216名の方が受講をしております。定員の充足率といたしましては81.5%となっております。就職率につきましては、施設内訓練の目標値が82.5%というものを設定しておりますが、就職率は84.4%ということで、こちら目標値を上回っているという状況になります。

それらの各科のコースごとの詳細な申込者、受講者、あと、就職率につきましては、次のページに記載をしておりますので、またご覧いただけたらと思います。

続きまして、2番の在職者訓練につきましては、こちらの訓練については、実際に働いている方を対象といたしまして、2日間から3日間の、こちら、ものづくり分野に関する訓練を実施しております。

令和6年度につきましては、目標の受講者数270名を設定いたしまして、実際に受講された方は285名となっております。分野別に分けますと、機械系で66名、電気・電子系で147名、居住系で72名ということで、山口では電気・電子系を受講される企業の方が非常に多くなっているという状況になります。

以上で説明を終わります。

#### ○事務局（高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部求職者支援課長）

同じく、高齢・障害・求職者雇用支援機構の山口支部の求職者支援課長をしております豊田と申します。あと、併せて、ポリテクセンター山口生産性センターの業務課長もしております。それでは、すみませんが着座して説明いたします。

まず、この続きということになりますが、生産性向上支援訓練の実施状況についてです。

令和6年度、年間の目標受講者数は750人、受講者数は873人、達成率は116.4%というふうになっております。

生産性向上支援訓練につきましては、皆様のほう、こちらのほうに、1月・2月開講コースのご案内をお配りさせていただいております。後ほど、こちらのほうでまたご確認いただければ幸いです。

続きまして、資料7のほうに行きまして、「求職者支援訓練の認定・実施状況 職業訓練受講あっせん状況」のほうをご覧ください。

こちらの1ページ目になります。

令和6年度求職者支援訓練の実施状況の中で、こちらのほうの、機構のほうが行っておりますのは、訓練を民間教育訓練機関に募集をかけて認定をしていくという作業を行っております。

こちらの表でいいますと、一番上の表の「認定定員」のところになります。令和6年度につきましては、認定上限値493人、上限値というのは予算の確保の範囲で最大で493人という意味になります。こちらの表にありますように、基礎コースで60人、実践コースで327人、387人ということで、認定率は78.5%となっています。

ちなみに、基礎コース、こちらのほうは、長く職業から離れている方とか初めて職業に就く方につきましては、職業能力基礎スキルということで、パソコンの初歩的な使い方からコミュニケーション、ビジネスマナー、こういったものを学んでいただいて、社会に出ていくために必要なことを学んでいただくということが主なコースになります。

実践コースにつきましては、それぞれの「IT分野」、「営業・販売・事務分野」などで、仕事に直結した内容の訓練を行って、もう即戦力として働いていただくためのコースということになります。

ここから先の開講定員、受講者数につきましては、山口労働局のほうから説明いたします。

コース別のところですね、すみません。ちょっと飛ばしました。2ページ目のところになります。計画枠は、基礎コース135人、実践コース358人、合計493人ということになっています。

内訳については、こちらのグラフのとおりとなっております。基礎コースについては、計画は3割ほどで、実践コースが7割ぐらいの設定ということになります。実際には今、基礎コースのほうも増えてきてはいるのですけれども、実践コースを中心に一応、行っているという状況というふうになっております。

それぞれのコースについての割合、コースの設定数につきましては、こちらの3番の表のとおりということになります。グラフにありますように、基本的には、「営業・販売・事務分野」が多く設定されております。「デジタル分野」ということでは、「IT分野」のほうで一応、昨年度は設定をしております。今年度については、「デザイン分野」のほうも1コース設定ができているという状況となっております。

地域別につきましては、やはり、訓練実施機関が多くある、周南・光・下松地域、山口・防府地域が中心ということになっております。ただ、下関とか、こちらのほうが今ちょっと、なかなか設定できないという状況に訓練実施機関の関係もあって、できないという状況にはなっておりますが、今後はそちらのほうにもできるように、こちらのほうとしては、いろいろ訓練実施機関のほうにも訓練の開講について、現在、お願いをしているところです。

認定状況については、以上ということになります。

## ○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

労働局、須藤でございます。

それでは、5 ページ目の、令和6年度あっせん状況（年代別）という資料を御覧いただければと思います。

これが、令和6年度のハローワークにおける職業訓練のあっせん者数になりまして、総計1,352人となっております。資料に記載はございませんけれども、同期間中のハローワークにおける新規求職登録者数に対する訓練あっせん者数の割合は、約2.7%にとどまっております。

年代別に見ますと、60代以上の高齢者に対する訓練あっせん者数は135人ございまして、新規求職登録者数の15,389人、黄色いところですね、に対する割合は約0.9%にすぎないということになっております。これは、ほかの年代が2.9%から3.9%ですけれども、比較しても特に低い水準でございまして、高齢者層への訓練機会の提供が課題であるということがうかがえるかと思えます。

訓練種別ごとの発生状況には、委託訓練が684人と全体の約半数を占めておりまして、20代から40代を中心に幅広い年代で受講されています。次いで、求職者支援訓練が313人、機構施設内訓練が187人、県の施設内訓練は137人と続いております。

県の施設内訓練や求職者支援訓練では、50代、60代の中老年層の比率がそれぞれ39.4%、37.1%と、ほかの訓練種別より高い水準となっております。このことから、両訓練ともに中老年層の再就職支援の受皿として重要な役割を果たしていることがうかがえるかと思えます。特に再就職に課題を抱えやすい中老年層に対しまして、実務に直結するスキルの習得や職種転換の機会を提供する訓練が一定の効果を発揮していると考えられます。

このように、訓練の種類や年代によって、あっせんの傾向には違いがございますけれども、今後も求職者の多様な状況に対応できますよう、訓練内容の充実や周知の工夫を進めながら、より効果的なあっせんにつなげていくことが重要だと考えております。

労働局からは以上でございます。

## ○会長

ありがとうございました。ただいま事務局から説明がありましたが、委員の皆様の方から、何かご質問やご意見等ありませんでしょうか。ご発言の際には挙手をしていただき、マイクをお持ちいたしますので、着座のままお願いいたします。いかがでしょうか。

## ○高津委員

ハローワーク山口、高津と申します。どうぞよろしくお願いたします。

先ほどから、職業訓練の受講に関する説明ありがとうございました。

やはり、ハローワークを通じて申込みのほうをしていただいている部分も多いんですけども、ハローワークのほうには、雇用保険に加入されている方で、ある程度加入期間が達した方が厚生労働大臣の指定する訓練を受けられると、費用を一部負担するという教育訓練給付の制度がございます。こちらのほうの状況を、少しご説明できればと考えております。

その教育訓練給付の申請状況ですけれども、ハローワーク山口に、その申請をされている件数が45件ございました。これは、昨年と大体同じ並みの申請件数ですけれども、年代的で見ると大体40代ぐらいまでの方っていうのが、大体8割ぐらいを占めております。

この年齢層の方がどういう資格を取って申請をされているかというと、大体42%ぐらいの方が輸送とか機械運転に関する資格を取って申請をされている方が多いです。いわゆる大型の運転免許とか中型とかそういったものになろうかと思えます。次に多いのが、医療・社会福祉、例えばヘルパーであるとか、そういう資格を取っている方っていうのがほとんどでございます。

山口市は、やっぱり物流の拠点として地理的にも便利ですし、あとは、自然災害もないということで、昨年までも、やっぱり倉庫の拠点、西日本の拠点ということで、ある程度、企業進出のほうは進んでおります。

それらを考えると、先ほどの輸送機械とかの資格を取得するために勉強して、その費用の申請をされている方っていうのが多いのは、ある程度納得できるのですけれども、もう一つ進出で多いのが、IT系ですね。アニメーションの制作会社だとか、あと、システム開発を中心とした企業が、昨年度までも企業進出の承認とか済ませられていると思うのですけれども、この資格に関する教育訓練の申請は一件もないような状況です。

最初に中小企業団体中央会の坂本委員からアンケート結果の発表をいただいて、やっぱり人材がいなくてというのが課題に挙げていらっしゃる企業が多いっていうふうにありましたけれども、教育訓練の申請だけを見ても、やはり、こちらのほうは、まだちょっと活躍できる場が、せつかくこの日本の地域にもあるのに、なかなか人材がいなくてというあたりも課題なのかなというふうに感じました。以上です。

## ○会長

高津委員、ありがとうございました。今の発言に関しまして、事務局、労働局の方々とか山口県の方々、何かありますか。

## ○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

山口県産業人材課、堀です。よろしくお願ひいたします。

今、高津委員からIT関連企業の誘致状況の山口市内の現状をご紹介いただいたところですが、県全体でも、やはり、IT関連企業の誘致っていうのは少しずつ進んではきていますところですが。

ちょっと、平成27年以降の数字になりますけれども、約60社が平成27年以降、山口市に支社とか支店を設けて進出していただいているという状況がありまして、先ほどご紹介いただいた山口市では、把握しているところであれば10社ほど進出していただいております、あと多いのは、岩国が15社が進出していただいている。萩は8社とかこちらも多いのですけれども、県内に満遍なくIT企業には進出してきていただいていますので、少しずつ、そういう意味ではIT関連の就職先のパイ自体は広がってきているのかなというふうには思っています。

補足として、以上です。

## ○会長

ありがとうございました。ほかには何かございますか。今の件でも構いませんし、ほかの件でも構いません。ご意見やご質問等、皆様のほうからありませんでしょうか。

## ○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

労働局の須藤でございます。

先ほど、IT企業の進出ということで大変ありがたいことなのですが、本日ちょっと求人のほうを検索してまいりまして、県内のそういうIT人材の求人数というのをちょっと調べてまいりました。全て、山口県内を就業地とする求人というのは、96件ほどいただいております。そのうち経験不問っていうところにチェックを入れてみますと、18件に絞られるということで、さらにその中をのぞいてみますと、「全くの未経験でいいですよ。」というのが、やはり、もっと少なくなるということになります。経験は不問ですが、開発ができる人というようなことですね。そういった多種言語を取り扱って開発が既にできる人で募集をかけているという条件の求人も数件ございまして、本当の未経験者を育てるっていうのは、まだまだちょっと少ないと、この後のワーキンググループの話にもつながるのですが、そういった状況にあるようでございます。以上です。

## ○会長

ありがとうございました。ほかには何かございますか。よろしいですかね。

(意見なし)

それでは、次の議題に進めさせていただきます。

(3) 令和6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) 令和6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一つとしまして、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て報告を行うこととされております。

昨年度第2回の協議会におきまして、訓練効果の検証・把握を行う訓練分野をIT分野と決定しております。

それでは、ワーキンググループにおいて実施された訓練効果の検証結果及びカリキュラムの改善促進案につきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

## ○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

労働局の須藤でございます。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの実施状況について、ご説明をいたします。

資料8をご覧ください。

スライド資料2ページ目の「目的」のところに記載しておりますけれども、効果検証ワーキンググループでは、訓練の質を高めていくために、訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者採用企業の声を直接お聞きをして、訓練の効果を検証し、今後のカリキュラム改善などに生かしていくことを目的としております。

続きまして、資料3ページをご覧ください。

今回のヒアリングは、令和6年度に実施されたIT分野の訓練コースのうち3コースを対象に、令和7年7月から10月にかけて行われました。ヒアリングは、訓練実施機関2機関、訓練修了者2名、訓練修了者採用企業2社にご協力をいただいております。実施は、山口県、機構山口支部、山口労働局で構成するワーキンググループで行いました。

スライド資料の4から5ページをご覧ください。と思います。

訓練実施機関からのご回答をまとめております。

訓練中は、補講や確認テスト、単位制の導入など、学習の定着や就職支援に向けた工夫がなされておりました。また、訓練の初めに「この訓練は就職のためのものである」と明確に伝えることで、訓練生に意識づけを行っているということでございました。一方で、企業側の職場訓練、ここでは施設訓練ではなくて委託訓練や求職者支援訓練を指しておりますけれども、「この訓練に対する企業側の認知度が低く、有料の講座だと思われている」といったコメントがありまして、企業への周知の必要性が指摘されました。

このご指摘を真摯に受け止めまして、5 ページ下段の赤の点々の囲みで記載しております2点について、今後、実施を検討してまいりたいと存じます。

次に、スライド6から7ページをご覧くださいと思います。

訓練修了者採用企業からのご回答をまとめております。

訓練修了者採用企業からは、訓練を身につけたスキルのうち、「エクセルのデータ分析や情報セキュリティの知識、ビジネスマナーなどが実際の業務に役立っている」という評価を頂きました。一方で、「プログラミングやウェブ関連のスキルについては、現時点では必要な場面はないけれども、将来的には業務の効率化やデジタル化を進める上で期待している」という声も上がりました。また、接客対応やコミュニケーション能力といった、いわゆる人間力につきましても、企業から高く評価されていました。

それでは、続きまして8から9ページで、訓練修了者からの御回答をまとめております。

訓練終了者の方からは、「エクセルや情報セキュリティの知識が実際の仕事で役立っている」という声がありました。中には、「マクロを使って業務改善を提案したい」という前向きな意見もございました。一方で、「ウェブデザインやVBAなどのスキルは、今の職場では活用はない」という声もございましたけれども、「将来的には生かしたい」といったような〇〇〇〇的な姿勢も確認できていました。また、「接客や応対スキルについては、これまで学ぶ機会がなかったが、訓練で学べてよかった。実際の職場でとても役立っている」とございましたので、訓練の実践的な効果が見て取れました。

それでは、スライド資料10から11をご覧ください。

6年度の効果検証結果の総括をご報告申し上げます。

まず、訓練カリキュラムや就職支援の取組に関しましては、訓練修了者及び採用企業双方から、おおむね高い評価を頂いており、訓練が実際の就職につながっていることが確認できました。

しかしながら、今回、検証対象となった3コースでは、IT人材としての採用事例は確認できませんでした。県内ではITスキルを専門的に活用する企業が依然として少なく、訓練実施機関からは「実務経験のない方がIT人材として働くには、都市部での就職を選ばざるを得ない」といった声も寄せられています。

一方で、先ほど御発表いただいた、山口県中小企業団体中央会様が実施された調査によりますと、約8割の中小企業がDXやデジタル化に取り組む人材に求めるスキルとして、デジタル技術に関する基礎知識を掲げていることが分かりました。こちらは、これが現場で即戦力となる基礎人材の育成が強く求められていることを示していると思います。

さらに、国の施策であるデジタル田園都市国家構想では、地域課題の解決をデジタル実装で牽引する高度人材の育成も重要な使命とされております。つまり、職業訓練には、基礎人材と高度人材の両方を育成する役割があり、その重要性は今後さらに高まると考えられます。

最後に、今後のカリキュラムの改善についてですが、今回のヒアリングでは、AI活用に関する話題が多く上がりました。AIは、業務効率化や情報整理など日常業務でも活用が広がっており、IT分野ではより深く、また、IT分野以外の分野でも、AIの基礎知識や活用方法を学ぶ機会を設けることが重要と考えております。

現行カリキュラムにおいても、一部AI関連の内容を含むコースがございますけれども、今

後、先行事例を参考にしながら、AIの基礎理解から業務活用までを段階的に導入することを検討してまいりたいと存じます。

以上がワーキンググループからの御報告となります。

## ○会長

説明ありがとうございました。ただいまの事務局の説明につきまして、何か委員の方々、ご質問やご意見等ございますか。よろしいでしょうか。

(意見なし)

それでは、事務局は、次年度以降実施されるIT分野の訓練につきまして、検証結果を反映した職業訓練の実施を行ってください。

(4) 令和8年度における公的職業訓練実施計画の策定について

## ○会長

続きまして、議題の4つ目ですね、令和8年度公的職業訓練実施計画の策定方針についてです。事務局のほうから説明をお願いいたします。

## ○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

労働局の須藤でございます。引き続き説明をさせていただきます。

資料9をご覧ください。

例年、方針（案）の説明につきましては、この方針（案一）の全てですね、2枚目の方針（案二）のほうで説明をさせていただいているんですけれども、令和8年度は定員の大幅な見直しが見込まれているということがありまして、新たに案一を作成し、訓練規模の見直しを整理した上で、今後の方針をお示しするという流れとしております。

まず、案一をご覧くださいと思います。

令和8年度の訓練種別ごとの定員規模についてお示しをしております。

こちらは、あくまで厚生労働省の概算要求に基づく暫定数でございます。今後の正式な計画策定までに変更が生じる可能性があるという点にご留意いただければと存じます。

その上で、今回、特に大きな変更点としてお伝えをしたいのが、委託訓練と求職者支援訓練の定員数の見直しでございます。

まず、委託訓練につきましては、令和7年度の定員1,050人から令和8年度は753人と、約3割の削減が見込まれております。

この点について厚生労働省に確認いたしましたところ、委託訓練は全国的に計画数と実施数に乖離があり、それを是正するために定員数の削減を行う予定だということです。背景には、予算の執行率を改善するという目的があるようです。

一方、求職者支援訓練につきましては、令和7年度の認定上限値493人から、令和8年度は630人へと増加する見込みとなっております。

この点につきましても厚生労働省のほうに確認をいたしましたところ、求職者支援訓練は、これまで予算執行率が高く、年度途中で追加予算を配付しているという経緯があつて、こうした状況を踏まえ、令和8年度は計画的な執行を促すということを目的として、年度当初から一定の予算を配付する予定ということでの回答でございました。

次に、障害者訓練につきましては、先ほど担当者からも説明いたしましたように、おおむね

3%の減を見込んでおります。

その他の訓練種別につきましては、令和7年度と同程度の規模を見込んでいるところでございます。以上が案—1の説明となります。

続きまして、2ページ目、案—2をご覧ください。

こちらは、令和7年度計画で挙げた課題や令和6年度の実施状況を踏まえ、令和8年度の方針を整理したものになります。

まず、実施状況の分析としまして、資料4で分野別の傾向について説明をいたしました。①の応募倍率が低く、就職確率が高い分野としまして、「介護・医療・福祉分野」を挙げております。こうした分野では、ハローワーク職員による事業所見学などを通じ、介護現場の魅力、訓練内容、習得可能なスキル、就職実績を的確に説明できるよう、職員の資質向上を図る必要があると考えております。

一方、②の応募倍率が高く、就職率が低い分野としまして、「営業・販売・事務分野」がございます。こちらは、訓練前のキャリアコンサルティングにおいてジョブ・カードを作成するなど、そういった活動を促進し、多くの職業能力や求職条件に応じた適切な職業相談、訓練あっせんを行うことが重要だと考えております。

また、これは分野に限らず、訓練修了者のスキルが生かせる求人の確保、いわゆる「職業訓練修了者歓迎求人」の開拓も推進してまいりたいと存じます。

その下、③の計画と実績の乖離でございますけれども、委託訓練については、令和8年度の定員数は削減の見込みであるということでございますので、求職者支援訓練の調整をしながら、適切なコース数の設定に努めたいと存じます。

そして、地域の実情を踏まえた訓練設定といたしまして、④高齢者向けの訓練の充実、⑤全ての分野における基礎的なデジタルリテラシー要素の導入も、方針に継続して盛り込んでおります。

高齢者の就業促進に当たりましては、パソコンの操作、情報検索、メール、表計算など、現代の職場で求められる基礎スキルの習得が課題となっております。地域の実情や高齢者の特性に応じたカリキュラム整備が必要であると考えております。

最後に、一番下の新規事業でございますけれども、非正規雇用労働者等が働きながら学べる職業訓練本格実施につきましては、都道府県や機構が、eラーニングを主体の職業訓練を民間の教育機関に委託するという形で、令和8年度から全国展開が図られる見込みとなっておりますので、方針に盛り込んでおります。

詳しい内容につきましては、今回はお時間の都合等で割愛させていただきますが、資料10に概要などまとめたものですが、ご覧になっていただければと存じます。

以上が令和8年度の訓練計画策定方針（案）の説明となります。労働局からは以上です。

## ○会長

ありがとうございました。この方針につきまして、委員の皆様の方からご意見やご質問等はございませんか。何かありましたら。じゃあ、高津委員、よろしくお願いします。

## ○高津委員

今の案の中について、ちょっとご質問がございます。

まだ概算要求の暫定数ということなので確定ではないとは思っておりますけれども、この中の学卒者訓練が、令和7年度と同程度の規模を見込んでいるって、先ほど説明をいただいたのですけれども、今、生徒さんも減っていたし、先ほどの説明の中で、今年度の学卒者訓練の実施状況はあまりよくないっていうふうに向ったんですけれども、それで、来年度、同程度の規模を見込ま

れるっていうのは、来年度はそれだけの需要があるっていう判断での、この計画なのでしょうか。

### ○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

山口県産業人材課の堀と申します。

来年度計画については、県のほう、今まさに予算編成の作業真ただ中でありますので、まだ確定ではありませんが。ちょっと、学卒者訓練の中では自動車整備士の養成課程については、非常に県内からもニーズが高く、なおかつ、ほかに山口県内でも競合している訓練施設もないところではありますので。やはり、これは県内の自動車関連産業さんのニーズとかに合わせて、維持していく必要があるだろうというふうに、今、思っているっていうのが一番大きなところでございます。

あとは、入校率の関係に関しましては、学卒者訓練にかかわらず、やはり、県の施設も引き続き取り込んでいかないといけない中で、少し苦しい状況は続いておりますけれども、東西校の各指導員とかが、県内の高校とか中学校とかそういういったところを回りながら、しっかりと開拓をしていくっていうことを続けつつ、企業さんからのニーズが高いので、入校生を確保することで企業ニーズにも応えられるような、また役割のほうをしっかりと果たしていかないといけないなと思っているところですけども、委託は、現状では規模は引き続きというところを考えています。

### ○会長

よろしいでしょうか。ほかには何かございますか。よろしいでしょうか。

（意見なし）

それでは、事務局は説明いただいた方針に従い、進めてください。

（5）教育訓練休暇給付金について

### ○会長

続きまして、議題の5つ目ですね。教育訓練休暇給付金について、職業安定課の野上委員から説明をお願いいたします。

### ○野上委員

職業安定課の野上でございます。資料11、教育訓練休暇給付金について説明申し上げます。

まず、今回の制度創設について、少しでも触れさせていただきたいと思えます。

令和6年5月に成立しました改正雇用保険法というのがございまして、人への投資を強化するというところで、教育訓練とかり・スキリング支援の充実等に関する内容が盛り込まれたところでございます。

具体的には、教育訓練給付制度としまして、労働者が主体的に、意欲的に教育訓練を受けた場合に、労働者に対しまして雇用保険から給付を行う制度っていうのが既に設けられておりました教育訓練給付金ですが、昨年10月には給付率の引上げが行われたところでございます。

また、本年10月、労働者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中に生活を支えるため、これから説明いたします教育訓練休暇給付金が新たに創設されたところでございます。

一番上に表裏のチラシを資料としてつけております。まず表面を見ていただいて、ちょうど

真ん中の囲みの箱の中ですね、ちょっと読み上げるようになりますけれども。教育訓練給付金は、リーフレットの囲みにあるのですけれども、雇用保険の被保険者である労働者が離職することなく、教育訓練に専念するに当たって、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練、休暇中の生活費を保障するため、失業給付、基本手当と申しますが、に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する制度でございます。裏面をちょっと見ていただけたらと思います。こちらの給付金の概要ということで、支給対象となる休暇ということで、3つほど書いてございます。

上段の部分でございますが、3つほど要件を全て満たす場合が給付金の対象となるということでございます。

特に2番目の、労働者本人が教育訓練を受講するために自発的に取得することを希望して、「事業主の承認を得て取得する30日以上連続した無給の休暇です」といったところがポイントかなというふうに思っております。

それから、その下でございます。給付日数・支給額のイメージということで、これは、ほぼほぼ、現在、存在しております失業給付と同じような立てつけになってございます。

それから、その下の、主な支給要件ということで3つほど書いておりますが、こちらの3つの要件を全て満たす必要がございますということで、後からよく確認していただけたらというふうに思います。

あと、最後に、資料には書いてございませんが、ちょっと重要なあとといった点を3点ほど紹介させていただきたいと思っております。

まず、1点目でございますが、教育訓練に活用できる休暇制度が会社がない場合は、就業規則等において定めていただいて労働者に周知していただく必要がございますというのが、まず1つ。それから、2点目でございますが、教育訓練休暇給付金は、労働者が教育訓練に集中して取り組むため、自発的に無給の休暇を取得する場合に支給されるものということでございますので、業務命令で休暇を取得させることは、この制度の趣旨に反しますので、認められませんということでございます。それから、最後に、教育訓練休暇を取得して本教育訓練休暇給付金を受けの際に、教育訓練給付金といったような制度があります。雇用保険を一定程度加入していれば、そのかかった経費を補助するというものがあるのですけれども、そちらの指定講座を受講する場合は、受講費用の一部を給付する教育訓練給付金と併せて、本教育訓練休暇給付金も利用することが可能でございます。

ただし、教育訓練給付金等、教育訓練給付金の要件とか手続が異なりますので、注意が必要ですということでございます。以上でございます。

## ○会長

ありがとうございました。ただいまの野上委員の説明につきましてご意見、ご質問等ありますか。よろしいでしょうか。

(意見なし)

ありがとうございました。

## (6) リ・スキリング等教育訓練支援融資について

## ○会長

続きまして、議題の(6)に移ろうと思います。議題の(6)は、リ・スキリング等教育訓練支援融資についてです。事務局のほうより説明をお願いいたします。

## ○事務局（山口労働局職業安定部訓練課長）

労働局の須藤でございます。それでは、資料12のリ・スキング等教育訓練支援融資についてご説明をいたします。

こちらは、雇用保険に加入されていない方を対象として、再就職や転職、スキルアップを目指す方が安心して教育訓練を受けられるよう、教育訓練費用と訓練期間中の生活費を融資するというものになります。

融資を受けるためには、ハローワークでの手続と労働金庫での審査が必要になります。まず、ハローワークで貸付要件の確認などの手続を行い、その後、労働金庫で融資の申込みをしていただくという流れになります。なお、労働金庫の審査によっては、融資が受けられない場合や融資額が減額される場合もございます。

融資の内容につきましては、リーフレットの正面にも書いてございますけれども、まず、教育訓練費用につきましては、年収200万円以上の方は、最大120万円を最長2年間、年収200万円未満の方または離職者の方につきましては、最大120万円を最長1年間というふうになっております。対象となるのは、入学金や授業料のほか、実習費や受験費用、パソコンなどの学用品代となります。

次に、生活費の融資でございますけれども、こちらも年収に応じて、月最大10万円までということで、年収で分かれます。年収200万円以上の方は最長24か月、年収200万円未満または離職者の方については最長12か月まで受け取ることができます。

生活費は、3か月分を上限に3か月ごとに本人の口座に振り込まれるということになります。

返済方法についてなんですけれども、訓練終了月の1年後までは元金据置期間となりまして、利息のみの返済となります。その後、10年以内に元利均等払いで返していただくという形になります。利率は年2.0%の固定金利で、担保や保証人は不要でございますが、信用保証機関の利用が必要となっております。

さらに裏面になりますけれども、一番下の「返済の一部免除」ということで、一定の条件を満たしますと、返済額の一部が免除されるという制度もございます。

例えば、訓練終了後に1年以上1つの企業に継続して雇用され、賃金が訓練前よりも5%以上上昇した場合は、残債務の30%ですね、残った債務の30%、上限100万円が免除で、さらに10%以上の賃金上昇があった場合については、残債務の50%、上限150万円が免除されるという可能性がございます。

制度を利用するに当たりましては幾つかの条件がございます、主なものとしては、その上の「融資を利用できる方の主な条件」というところになりますけれども、ハローワークに求職の申込みをしていること、雇用保険に加入していないこと、過去に3年以上の就業経験があること、ジョブ・カードの作成を含むキャリアコンサルティングを受けていること、そして、融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であることなどがございます。

対象となる教育訓練は1か月以上4年以内の期間で、大学や専門学校、厚生労働大臣指定の教育機関などが提供する講座が対象となっております。

詳細やお申込みにつきましては、最寄りのハローワークでご相談されるというものになります。労働局からの説明は以上となります。

## ○会長

ありがとうございました。ただいまの事務局からの説明につきまして、何かご質問やご意見等はございますか。よろしいでしょうか。

(意見なし)

それでは、最後の議題に移ろうと思います。

(7) その他

#### ○会長

7つ目の議題、その他ですが、令和7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。

#### ○事務局（山口県産業労働部産業人材課主査）

山口県産業人材課の堀です。私からは、地域におけるリスキリングの推進事業一覧についてということで、資料13の説明をさせていただきます。

こちらは、前回の協議会の中で承認いただきました、令和7年度の山口県の地域職業訓練実施計画の中に位置づけをさせていただいておりまして、その中で地域におけるリスキリングの推進については、公的職業訓練のほか、地域に必要な人材確保のため県や市町が地方単独事業として実施する取組のうち、リスキ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という記載をさせていただいておりまして、その具体事業について報告をさせていただきます。

めくっていただきまして、まず1枚目ですけれども、まず、山口市が事業名「デジタル変革推進事業」ということで、約600万円の事業を行っていらっしゃいます。対象者については、山口県央連携都市圏域の企業さんということで、事業内容としては、デジタル化を推進するためのセミナーとか専門家相談の実施、それから、5回と聞いておりますけれども、専門家派遣を行う事業というふうになっております。

次に、事業2ですけれども、光市さんが実施していらっしゃいます「中小企業等人財定着・定住支援補助金」となっております。事業費が250万円。光市内に事業所を有する中小企業者等に対して、従業員を継続的に雇用・確保するために行う人材育成や定着に資する研修・講習、中小企業大学校とか民間の教育機関ですけれども、こちらの受講とか開催に要する経費等を補助する事業となっております。

それから、裏面になりまして、最後ですけれども、事業3としまして光市さんが「DXファーストステップ支援事業」ということで、600万円の事業費で事業を行っていらっしゃいます。対象者は、光市内の中小企業者等となっております。DXの知識の習得と取組の促進を目的としたセミナーの開催や専門家による短期の伴走支援の実施、それから、伴走支援を受けた企業さんによる成果発表会の実施を計画していらっしゃいます。

こちらについては、今回の報告をもって特別交付税の措置が受けられるということになっておりますので、今後、各市において、この協議会の報告書をもって交付税の申請措置に入られるということになります。以上です。

#### ○会長

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、何かご意見やご質問等はございますか。よろしいでしょうか。

(意見なし)

本日予定した議題は以上となりますが、会議全般につきまして、今までの議題、何でも構いません。何かご質問やご意見等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

(意見なし)

それでは、議題は終了いたしましたので、司会のほうを事務局のほうにお返しいたします。

#### ○司会

川村会長、ありがとうございました。

### 3. 閉会

#### ○司会

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副課長、川村様よりご挨拶をお願い申し上げます。よろしくお願ひいたします。

#### ○山口県産業労働部産業人材課副課長

山口県産業人材課の川村と申します。協議会の閉会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、平素から職業能力開発の促進をはじめ本県の労働行政に多大なるご支援、ご協力を賜りまして、厚くお礼を申し上げます。

また、本日は大変お忙しい中、本協議会にご出席をいただき、貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。本日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、労働局や関係機関の皆様方と密接に連携を図りながら、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考えております。

今後とも皆様から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お願いいたします。

本日はどうも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7年度第1回山口地域職業能力開発促進協議会を閉会させていただきます。

なお、冒頭の配付資料の際に、ちょっと説明をし忘れたのですが、「ハロトレくん」のマグネットを1つ用意しております。こちらは、参考資料に、「フォトレポート」というものがありますけれども、ハロートレーニング周知キャンペーンとして、様々なイベント等に参加し、ハロートレーニングの周知を図っており、その際に、配布したりしているマグネットでございます。

お一人に一つ用意させていただいております。欲しい方にあげたり、ご自身でお使いいただきたいと思っています。

それでは、以上をもちまして本協議会のほうを終了させていただきます。

本日は協議会への参加ありがとうございました。お気をつけてお帰りくださいませ。

午後3時40分閉会