

## 令和4年度 第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会 議事録

愛知労働局職業安定部訓練室

開催日時 令和4年11月16日(水) 午前10時00分～午前11時45分

### 出席者

会長	名古屋大学大学院 教育発達科学研究科	教授	金井 篤子
委員	名古屋商工会議所中小企業部		
	中小企業部部長兼会員サービスユニット長		久野 徳彦
〃	愛知県中小企業団体中央会	専務理事	佐々木 靖志
〃	日本労働組合総連合会 愛知県連合会	事務局長	中島 裕子
〃	一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会		
		副会長	成 光雄
〃	株式会社ニチイ学館 名古屋東支店	支店長	早川 克広
〃	愛知県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長	市田 和仁
〃	日本福祉大学	リカレント教育事業部部長	井上 京子
〃	パーソルキャリア株式会社		
	エージェント事業部中部統括部マネジャー		中村 知香
〃	中部経済産業局地域経済部 地域人材政策室	室長	品田 由美
〃	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部		
		支部長	持永 秀行
〃	愛知県労働局	局長	日高 啓視
〃	愛知労働局	局長	代田 雅彦
代理出席	愛知県経営者協会	専務理事兼事務局長	岩原 明彦
〃	愛知県商工会連合会	事務局長	柴田 誠司
欠席委員	愛知県経営者協会 会員サービス部	担当部長	梶原 弘司
〃	愛知県商工会連合会	専務理事	伊藤 雅則
事務局	愛知労働局 職業安定部	部長	出口 義将
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	室長	草野 貴伸
〃	〃	室長補佐	菊池 泰英
〃	〃	地方人材育成対策担当官	井上 弘士
〃	愛知労働局 産業人材育成課	課長	野田 保彦
〃	〃	担当課長	花木 俊敬
〃	〃	課長補佐	平野 健一

## 議 題

- (1) 令和4年度 公的職業訓練に関することについて
  - ① 協議会の法定化と設置要綱の設定
  - ② ハロートレーニングの全体像
  - ③ e-ラーニングの紹介
  - ④ 愛知労働局における職業訓練の周知に関する取り組み
  - ⑤ 令和3年度～4年度における求職者支援訓練と公共職業訓練の実績
  - ⑥ 指標から分析した改善すべき方向性
  - ⑦ 訓練効果の把握と検証
  - ⑧ キャリアコンサルティングの実施状況
- (2) 地域ニーズの把握について
  - ① デジタル田園都市国家構想（3年4,000億の施策パッケージ）
  - ② 愛知県及び愛知労働局におけるDX人材育成に関する取り組み
  - ③ 公共職業安定所長、労働基準監督署長のヒアリングによる分析結果
  - ④ 各団体の把握するニーズ
- (3) 令和5年度の実施計画について
  - ① 令和5年度愛知県地域職業訓練実施計画の策定に向けた検討方針（案）
  - ② 次年度の実施計画（案）
- (4) その他
  - ① 人材開発支援助成金の周知啓発
  - ② 過去1年間の愛知での技能実習における行政処分案件の労使関係者への周知
- (5) まとめ（職業安定部長）

事務局：草野室長より令和4年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会の開会を宣言し、開始した。

### 1. あいさつ

【事務局（菊池）】 それでは定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

皆様におかれましては大変お忙しい中、御参加いただき誠にありがとうございます。

本日の進行は、愛知労働局訓練室菊池が務めさせていただきますのでよろしく願いいたします。

それでは、皆様にお配りしました資料についております次第に沿って進めたいと思います。それでは、次第1（1）としまして、本協議会の開催に当たり愛知労働局長代田より御挨拶申し上げます。

【代田委員】 おはようございます。愛知労働局の代田でございます。

今回、御案内かと思えますけれども、今年度第1回の愛知県地域職業能力開発促進協議会ではありますが、事実上、今までの協議会を承継しているところでもありますけれども、形式的には、職業能力開発促進法が改正されまして、その法律の中にこの協議会が位置づけられることになって、そうした新たな位置づけとして、私ども、それからあと県とも共催という形で、この協議会を開催させていただくという意味で、年度第1回目であるとともに、その新たな位置づけとしても初めての会議ということになってまいります。

これまでも御案内のとおり、コロナがもう2年半から3年近くに及ぶ影響があり、事実上承継すると申し上げました協議会もリモートでの開催になっていたと承知をしております。それぞれのお立場から、この職業能力開発、人材育成に関わっていただいて、様々な御努力をいただいていると承知しております。また、私ども労働局の行政運営にも御理解、御協力を賜っていることにつきまして、御礼を申し上げたいと考えてございます。

雇用情勢について見ますと、数字として求人倍率はコロナの影響もあって低下をしましたが、基本的には回復基調をたどっていると考えております。特に私、4月にこの愛知に参りましたが、肌感覚としては、数字以上に人材が足りない状況なのではないかと感じております。その際にも、やはり人材で数字上1倍を超える求人倍率になっていても、やはりなかなか今希望する方、仕事とそれから実際雇おうとする場合というミスマッチ、これ常にあるわけですが、そうした部分を補いながら、そしてまた、それぞれの方の活躍の場を広げていくという観点からも、人材育成に関する取組の重要性というのはより一層高くなってきていると考えております。

これも御案内のところかと思えますけれども、政府全体としても人への投資、人をいかに育成していくかというのが大きな課題になっているところでありまして、私どもも企業内におきます訓練、取組について支援させていただく等々の強化策、これは、経済対策の中でもさらに強化をしていくということになっている状況でございます。

私どもとして、もちろんまだまだコロナの影響というのは事業活動に、完全にこれを通常の活動ができるという状態ではありませんけれども、感染が一定程度広がりがある中であっても、経済活動との両立、ウイズコロナというような表現がされておりますが、こうした意味でも、私どもとしてもそういった意味でも取組を引き続き取り進めさせていただきたいと思っておりますので、御協力賜ることができればと考えております。

本日の会議、先ほど申し上げましたように、この協議会の位置づけも変わっているという中で、本日におきましては、大まかな形での来年度の計画について、方向性を御審議いただくということになっているということでございます。

どうした人材ニーズがあるのか、それに向けてどういった訓練が望まれるのか、あるいは必要とされる、実施すべきなのかというようなところにつきまして、近いところもですけれども、将来に向けてという視点も必要なのではないかと考えております。

そうした意味で、両方の近く、そして一定程度遠くも意識しながら御議論をいただき、よりよい能力開発政策、職業訓練の実施ということに繋げることができればと考えております。

その意味で、この協議会がそうした方向に向かって、今日より良い議論ができればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

簡単でありますけれども、冒頭の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【事務局（菊池）】 ありがとうございます。

続きまして、次第1、(2)としまして、愛知県労働局長、日高様より御挨拶、お願いいたします。

【日高委員】 皆様、おはようございます。

愛知県労働局長の日高でございます。

第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会の開催に当たり、共催県としても挨拶させていただきます。

委員の皆様には、日頃から、本県の労働行政、とりわけ職業能力開発の推進に御理解、御協力をいただき、感謝申し上げます。

さて、職業能力開発促進法が本年3月に改正されまして、国及び県は新たに地域の関係者や関係機関が参画する協議会を設置して、地域の実情、ニーズに応じた公的職業訓練を設定、実施するとともに、その効果の把握、検証を行うこととなりました。本県には3つの高等技術専門校と愛知障害者職業能力開発校があり、新規学卒者や離転職者に対し、施設内訓練では主にものづくり系の職業訓練を、委託訓練では事務・サービス系の職業訓練をそれぞれ実施しております。

とりわけ今日、コロナ禍も相まって急速なデジタル化の進展への対応やDX化が求められており、デジタル人材の育成確保が課題となっております。これまで公共職業訓練として実施してきた新規学卒者、離転職者向けの訓練だけではなく、企業に在職している方のリスキリングとしてデジタル人材育成の需要が高まっていると認識しております。

こうした中、愛知県では、本年2月にあいちデジタル人材育成支援アクションプランを策定しました。今後、7.2万人のデジタル人材が不足すると見込んでおり、その対策として、中小企業への支援、離転職者への支援、未来の産業を担う人材への支援を三本柱として、デジタル人材育成施策を展開しております。

まず、岡崎高等技術専門校の短期課程に新たに3次元CADを中心とした機械設計や工

作機械の操作に係る知識、技能を習得する3Dモデリング科を開設するとともに、離転職者向けのセーフティネット対策訓練において、本日も御出席の愛知県経営者協会さんのニーズを踏まえまして、新たなカリキュラムによる4か月のデジタル人材育成コースを2コース設定いたしました。また、名古屋高等技術専門校の在職者向けのスキルアップ講座の定員を400人増やして1,000人とし、電子・情報系の専門の指導員を置き、RPAをはじめ、デジタル人材育成コースを大幅に拡充しました。

さらに、中小企業向けの新たな取組として、社内におけるデジタル人材育成を支援するため、育成方法について助言、指導を行うアドバイザーの派遣や研修カリキュラムの作成から研修の実施、アフターフォローまで伴走支援するモデル事業の実施、能力開発リーダー向けの研修や社内データを分析、活用できる人材の育成など、階層別に様々なカリキュラムを無料で提供しております。

本日、名刺交換させていただいた皆様は、QRコードからこれらの施策のおまとめサイトが御覧いただけますので、後ほど御確認ください。

今後とも、本日御出席の委員の皆様からの御意見や、利用者や経済界の皆様の声を踏まえつつ、デジタル人材やものづくり人材の育成に努めてまいりますので、よろしく願いいたします。

**【事務局（菊池）】** ありがとうございます。

本日の資料は、皆様に既にお配りしましたが、この後の説明等は次第と配付資料一覧と照らし合わせながら御確認をお願いいたします。

続きまして、次第1、(3)出席構成員の紹介に移らせていただきます。

今回、異動や新規に協議会に加わっていただくなどで、主催の委員以外で7名の方に御就任をいただいております。

本来であればお一人ずつ御挨拶いただくところですが、時間の都合もございますので、新たに御就任いただきました委員の方を御紹介させていただきます。

再任いただきました委員の皆様につきましては、お手元の出席者名簿により御紹介に代えさせていただきますと存じます。

それでは、新たに就任いたしました委員を出席者名簿の順に御紹介させていただきます。お名前をお呼びしましたら、お手数ですが、その場で御起立、お願いいたします。

名古屋商工会議所中小企業部部长兼中小企業部部长兼会員サービスユニット長、久野徳彦様。

**【久野委員】** 久野です。よろしくお願いいたします。

**【事務局（菊池）】** 愛知県中小企業団体中央会専務理事、佐々木靖志様。

**【佐々木委員】** 佐々木でございます。よろしくお願いいたします。

**【事務局（菊池）】** 一般社団法人愛知県専修学校各種学校連合会副会長、成光雄様。

**【成委員】** 成と申します。よろしくお願いいたします。

【事務局（菊池）】 全国産業人能力開発団体連合会株式会社ニチイ学館、早川克広様。

【早川委員】 本日はよろしくお願ひします。ニチイ学館、早川でございます。

【事務局（菊池）】 愛知県職業能力開発協会専務理事兼事務局長、市田和仁様。

【市田委員】 市田でございます。よろしくお願ひいたします。

【事務局（菊池）】 日本福祉大学リカレント教育事業部部長、井上京子様。

【井上委員】 日本福祉大学、井上でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【事務局（菊池）】 パーソルキャリア株式会社エージェント事業部中部統括部マネジャー、中村知香様。

【中村委員】 中村と申します。よろしくお願ひいたします。

【事務局（菊池）】 以上7名の皆様でございます。

それでは、協議会の議事に移らせていただきます。

本協議会の設置要項4の項目では、会長を委員の互選により選任し、議長として議事の進行に当たっていただくことになっております。

事務局といたしましては、皆様に御異存がないようであれば、地域訓練協議会の中から会長を引き受けていただいております名古屋大学大学院教育発達科学研究科の金井教授を会長に任命し、本協議会の議事進行をお願いしたいと思ひますが、皆様よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【事務局（菊池）】 ありがとうございます。

それでは、金井会長、よろしくお願ひいたします。

【金井会長】 御指名いただきました名古屋大学の金井でございます。

皆様の御協力を得て進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

それではかけて、失礼いたします。

それでは、早速でございますけれども、次第2の議題のほうに入っていきたいと思ひます。

まず、最初の（1）でございます。令和4年度公的職業訓練に関することについて、まずは①から④までを事務局より御説明を願ひたいと思ひます。

【事務局（草野）】 おはようございます。

訓練室長の草野と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、次第に沿ひまして、①から④までを一括して御説明をさせていただきます。

まず、資料1を御覧ください。

冒頭に代田局長の方からも御案内がありましたとおり、本年3月の職業能力開発促進法の改正によりまして、本協議会が法定化をされました。その法定化に伴ひ、協議会名も愛知地域訓練協議会から愛知県地域職業能力開発促進協議会と改正をされました。新たに本日設置要綱を策定し、本日より施行したいと思ひます。

本協議会につきましては、要項の7にありますとおり、これまで愛知労働局単独で開催し

てまいりましたが、この法定化によりまして愛知県も主催者となったため、以降は両者の共催の協議会ということになります。

資料2を御覧ください。

法定化の目的でございますが、構成員を増やし、多方面からの声を集約することにより、地域ニーズを踏まえた精度の高い職業訓練を実施し、個別のコースの質の向上を促進することでございます。

続きまして、②のハロートレーニングの全体像ということで少しお話をさせていただきます。

資料ナンバー3を御覧ください。

新たに構成員になられた方もお見えになりますので、職業訓練の概略を御説明させていただきます。

まず、職業訓練につきましては、職業能力開発促進法に基づく公共職業訓練と特定求職者就職支援法に基づく求職者支援訓練に分類されております。

公共職業訓練とは、離職者、在職者、それから学卒者、障害者を対象とした訓練になっておりまして、県立高等技術専門校、あとポリテクセンター、民間へ委託した訓練となっております。

求職者支援訓練につきましては、主に雇用保険を受給できない方を対象とした訓練となっております。特に、社会人として必要となるビジネスマナーを学ぶ基礎コースがあるのが特徴となっております。この訓練につきましては、国から民間の教育機関に依頼して実施をしております。

公共職業訓練と求職者支援訓練を合わせて公的職業訓練といいまして、通称ハロートレーニングと呼ばれております。

マスコットは、今日の壁の方に貼らせていただきましたが、ハロトレくんというものになっております。鉛筆の頭のお人形さんがハロトレくんになります。

人材の確保が喫緊の課題となっている昨今、職業訓練の重要性は増しておりまして、求人者、求職者のニーズを的確に把握し、そのニーズを今後の職業訓練の科目に活かしていくことが私たちに課せられた使命でもございます。

続きまして、eラーニングの紹介をさせていただきます。資料の4番を御覧ください。

サンプルで今日、お付けさせていただいておりますが、ちょうどカリキュラムの下の欄に対象者の条件が明記されております。

どういった方が対象になるかと申しますと、育児、介護中の方、それから居住地域に訓練実施機関がない方、在職中の方、あとは職業訓練に当たり特に配慮を必要とする方等を対象とした職業訓練となっております。昨今のコロナ禍もありまして、今年度に入って開講数が全国的に急増しているというのが今の状況になってございます。

愛知県内でこれまで開講はされておりましたが、年明け以降、1月以降3月まで毎月1コース、合計3コースが現在開講される予定になっております。なお、その内訳ですが、訓練

の受託事業者は同一になっておりまして、訓練科目につきましてはウェブデザイナーの養成講座となっております。

続きまして、④の労働局における訓練の周知の取組ということで、資料のナンバーの5を御準備してください。

従来の募集案内のみならず、訓練受講者に対してのより良いサービスの提供のため、施設内ですとか訓練風景等を撮影しまして、愛知労働局のホームページのユーチューブチャンネルに動画をアップさせていただいております。現在、公共施設内の訓練においては、既に全コースがアップされております。今後は、民間での委託訓練コースの更なるアップに、現在鋭意作業を進めているところでございます。現時点で46コースが紹介されておりますので、ぜひ皆様、一度御覧いただければと思います。

その他、毎月月初に、次のページにありますハロトレニュースを発刊しまして、各ハローワーク並びに協力いただいている自治体や関係諸団体に配架している現状となっております。

私のほうからは以上です。

**【金井会長】** ありがとうございます。

すごく大量なことを簡潔にお話しいただいたので、御質問等もあるのではないかと思います。この(1)の議題を済んだところでまとめて御意見いただければと思います。

それでは、今、大体概略、位置付けなどについて御報告いただいたわけですが、⑤のところで、現在の進捗状況、実績について御紹介をいただきます。

それでは、愛知県さんと、それから機構さんのほうから、それぞれお願いできればと思います。

それでは、まず愛知県の方からお願いしてもよろしいですか。

**【事務局（野田）】** 愛知県労働局、産業人材育成課の野田と申します。よろしく申し上げます。

それでは、私から、愛知県の実施について説明させていただきます。

資料ナンバー6を御覧ください。

6の1枚目は訓練の総数が書いてございますけれども、1枚めくりまして裏面を御覧いただきたいと思います。

2の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というところで、左側、公共職業訓練、愛知県の委託訓練というところを御覧ください。

愛知県におきましては、分野別でいきますとIT分野が一番多く、135コースを実施しておりまして、続きまして、営業・販売・事務分野91コース、その次に、介護・医療・福祉分野の75コースとなっております。そのほか、医療事務分野とかデザイン分野など様々な分野で実施しておりまして、合計でいきますと、363コース、定員で5,282人に対



しまして、受講者数が3,768人となっております。

一番右の就職率でございますが、75.9%という実績になっております。就職率につきましては、前年度の令和2年度におきましては73.9%ということで、令和2年度に比べて令和3年度は上回っているという状況でございます。

次のページを御覧いただきたいと思っております。

次は、施設内訓練ということで、名古屋、岡崎、東三河の県立高等技術専門校の3つの専門校で実施している訓練でございます。

そこに分野別で記載しておりますが、総合造園科などの農業分野で3コース、金属加工科、電気機器科、陶磁器科などの製造分野で9コース、建築総合科、インテリア科などの建築関連分野で6コースの計18コースを実施しました。定員480人に対して、受講者数が335人ということになっておりまして、就職率につきましては84.3%でございます。昨年度と比較しますと、受講者数につきましても、336人でしたのでほぼ一緒で、就職率が前年の令和2年度は83.2%ございましたので、施設内の就職率についても前年よりは上回っているという状況でございます。

続きまして、今年度の状況でございますが、資料ナンバー8を御覧いただきたいと思っております。

令和4年度4月から9月までの公的職業訓練実施状況（速報値）でございます。

まず、委託訓練でございますけれども、令和3年度と4年度と、当初の計画と比較しますと、令和4年度におきましても、コース数が289コース、定員が5,253人と、令和3年と4年はほぼ同じような規模で実施の計画をしているところでございます。

現在9月までの実施状況につきましては、そこに記載してございますとおり、合計で144コース、受講者数が1,748人、定員の充足率が70.1%という形になっております。昨年度と比較しますと、受講者数は、昨年度は2,000人を超えている状況でございましたので、受講者数が若干減少しているという状況でございます。

次のページ、裏面を御覧いただきたいと思っております。

続きまして、施設内訓練でございます。

今年度につきましては、冒頭、日高局長からの挨拶にもございましたとおり、岡崎専門校において3Dモデリング科を開設して4月から実施しているところでございます。それに伴って、造園科につきましてはやや定員を減らして、トータルの訓練規模はあまり変わっていない状況で実施しているところでございます。

9月までの実施状況は、コース数12コース、定員330人に対しまして、受講者数が257人ということになっており、定員充足率が77.9%ということでございます。昨年度と比較しますと、受講者数もあまり変わらず、充足率もほぼ横ばいという状況でございます。私からは以上でございます。

【金井会長】 御報告ありがとうございました。

そうしましたら、引き続き、機構のほうから状況を御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

【持永委員】 雇用支援機構の持永でございます。よろしく願いいたします。座って失礼します。

私のほうからは、求職者支援訓練と、あと当機構で運営しておりますポリテクセンターで実施している公共職業訓練の状況について御説明申し上げます。

資料、またちょっと戻っていただきまして、資料ナンバー6のほうをお開きいただけますでしょうか。資料ナンバー6の裏面でございます。

右の欄でございます。求職者支援訓練の令和3年度の実施状況でございます。

まず、求職者支援制度における当機構の役割についてちょっと御説明申し上げたいと思います。

求職者支援訓練自体は、民間の訓練実施機関が主体となつて行う訓練でございますが、当機構においては、実施機関、訓練実施機関が行う訓練の認定、訓練の実施状況確認や実施機関に対する相談支援を行っているということでございます。

訓練実績でございますが、受講者数、下の合計欄に記載のとおり、67コース、817人となっております。令和2年度から約200人の増という状況になってございます。この増加の要因でございますが、やはり認定件数の増が挙げられるかと思えます。この資料中に記載はございませんが、令和2年度の約1.6倍の81コース、1,637人の認定を行ったことが主な要因と考えております。一方で、認定した81コースのうち、14コースは応募者が少なく中止になったということもあつて、そこは課題として捉えているところでございます。なお、受講者に占める女性の割合ですが、73%となっております。

それとあと、就職率でございますが、基礎コースと実践コースに分けて、実践コースは分野ごとに資料中、記載されてございますが、総じて公共職業訓練の委託訓練よりは低い傾向にあるかと思えます。

以上、求職支援訓練でございます。

続いて、次ページ、御覧いただけますでしょうか。公共職業訓練のほうです。右の欄を御覧いただければと思います。

令和3年度にポリテクセンター中部における離職者訓練の実施状況になってございます。

ポリテクセンターの訓練でございますが、機械、電気電子、建築関係といったものづくり分野を中心に実施しております。分野別に見ると、製造分野や建設分野が中心となっているところでございます。

全体の定員充足率でございますが、合計欄に記載のとおり91.0%ということで、コロナ禍で、説明会など、直接求職者へ周知、広報する機会が減っている中ではおおむね良好な結果になっているのかなというふうに考えてございます。なお、受講者に占める女性の割合

は28%となっております。

また、就職率についても、全体で87.4%ということで、コロナ前と同水準で推移しておりまして、おおむね良好な結果というふうになっていると考えてございます。

なお、参考にありますデジタル分野の部分でございますが、デジタル分野の訓練として、生産現場のICT化に対応して、生産システムの構築、あるいはデータ管理、保守ができるような人材を育成するICT生産サポート科を実施しているところでございます。

以上が令和3年度の状況でございます。

続いて、令和4年度の進捗状況について御説明申し上げます。

資料の8のほう、御覧いただけますでしょうか。資料の8を開けていただきまして、右の欄、御覧いただければと思います。

令和4年度の求職者支援訓練の実施状況になってございます。

受講者数、合計欄を御覧いただきますと657人となっております。昨年同時期と比較して約1.8倍ということで大きく増加している状況でございます。受講者増の要因としては、昨年度と同様に、認定件数の増があらうかと思えます。

資料に記載はございませんが、9月までに昨年同時期比の約1.7倍の53コース、1,105人の認定を行ってございます。これ以外にも中止コースが3コースと減少していること、あるいは定員充足率が改善していることも受講者増につながっているのかなというふうに考えてございます。なお、受講者に占める女性の割合は75%となっております。

それと次ページ、裏面めくっていただきますと、公共訓練の状況でございます。

右の欄、ポリテクセンターの実績でございます。

本年度ですが、計画は昨年度と同規模の計画としておりますが、9月末までの定員充足率は全体で92.3%ということで、昨年度の年間実績と同程度で推移しているという状況でございます。なお、受講者に占める女性の割合は33%ということで、昨年の年間実績より若干上昇しているところでございます。

私からは以上でございます。

**【金井会長】** どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして、議題の⑥から⑧のほうを御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

**【事務局（草野）】** それでは、⑥の指標から分析した改善すべき方向性につきまして、御説明をさせていただきます。

資料ナンバー9を御覧ください。縦軸を就職率、横軸を応募倍率とした、いわゆるジョハリの窓方式の4方向での分析になります。

理想の実績につきましては右上のマスになります。要は、就職率が高く、応募倍率も高い、求職者のニーズにマッチした効果的な訓練であると思われれます。やはり今後、各訓練科目の

実績がどのマスに当てはまるのか、それぞれのマスにおいて分析されております、ここに考えられる改善の方向性というものが示されております。やはり、その方向性を意識した訓練コースの設定が必要となってきます。

続きまして、⑦訓練効果の把握と検証ですが、資料の10を御覧ください。

この10の最終ページのところにタイムスケジュールがございますが、今回、このワーキンググループの実施要領というものを定めまして、年明けの第2回の本協議会開催後に、本年度の訓練効果を検証するためのワーキンググループを立ち上げることになっております。そのワーキンググループ内では、訓練修了者、それから修了者の採用企業、訓練実施機関からのヒアリングにより分析と検証を行い、次年度の第1回の本協議会において報告することになっております。

なお、ワーキンググループの構成員につきましては、要綱の2のところにありますとおり、労働局、愛知県、それから高齢・障害・求職者雇用支援機構を基本としますが、必要に応じて本協議会の構成員の中から任意の者を追加するということになってございます。

以上、報告になります。

**【事務局（井上）】** 愛知労働局、訓練室の井上と申します。

⑧キャリアコンサルティングの実施状況につきまして、資料11について御説明させていただきます。

一部の公共職業訓練と雇用保険の専門実践教育訓練給付制度を利用する場合には、事前にキャリアコンサルティングを受けることが必須となっております。

愛知労働局におきましては、訓練前のキャリアコンサルティングの実施につきまして、民間の事業者に委託をしております。ハローワーク職員及び民間事業者により実施をしているところでございます。

資料11の2枚目以降に今年度の上半期の実施状況をまとめております。

訓練開始前のキャリアコンサルティングにおきましては、これまでの経歴であるとか、これからのキャリアパスを整理していただくことで、訓練を受講する目的をより明確にさせていただくということを目的としております。

訓練中におきましても、訓練施設及びハローワークにおきまして、キャリアコンサルティングを実施しており、受講者の皆様の就職支援につなげることとしております。

以上で説明を終わります。

**【金井会長】** ありがとうございます。

非常に大部な内容について簡潔に御説明いただいておりますので、いろいろ御質問とか、この職業訓練全体についての御説明と、実施状況について御報告いただいたわけですので、これについて御意見があれば、ぜひお願いしたいと思います。いかがでしょうか。お願いします。

【中島委員】 連合愛知の中島と申します。よろしくお願いいたします。

御説明ありがとうございました。公的職業訓練の実施状況ということで、令和3年と4年度の速報値をいただきました。この中で、機構さんのほうからは女性の受講者のうちの割合ということで、口頭で御報告をいただいたんですけども、県の方の、もし女性の割合という数字が現時点で分かるようでしたら教えていただきたいというのが質問で。

要望としましては、今後、令和4年度の実績が出てくるかと思うんですが、その際には、受講者数のうちの全体の割合だけに限らず、それぞれの分野に関しても女性の割合というのを記載して御報告いただけないかというのが要望でございます。

というのは、やっぱり性別によってその受講が偏っていないかとか、とりわけIT人材、IT分野については女性が受講しづらいんじゃないかというのは、アンコンシャスバイアス的なものがあるので、なかなか受講しないというような声を全国的にも聞いておりますので、愛知県においてはどのようなことになっているのかというのを分析する上でも、少し記載のほうを検討いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

【金井会長】 今の点についていかがでしょうか。

【事務局（野田）】 施設内訓練でいきますと、やはりものづくり、製造分野、例えば機械加工とか、電気機器などはなかなか女性の受講者が少ないという状況ですが、建築総合科とか建築関係、インテリア科の建築関係、あと造園科、陶磁器科とかは割と女性の受講者も多い状況でございます。

全体でいきますと、愛知県の施設内訓練におきましては、令和3年度は受講者に占める女性の割合が32.8%でございます。令和4年度の4月から9月までの開始した訓練におきましては、女性の占める割合が31.8%ということでございます。約3割弱ということになります。よろしくお願いいたします。

あと、施設内以外の委託訓練につきましては、令和3年度におきましては女性が占める割合が71.2%、令和4年度4月から9月までに開始した訓練におきましては71.8%ということで、約7割ぐらいということで、委託訓練に関しましては、やっぱりサービス分野、ITと事務分野、介護分野の訓練が多いということもあわせて、7割が女性ということになっております。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

中島委員、こんな感じでよろしいでしょうか。

【中島委員】 次回よろしくお願いいたします。

【金井会長】 次回よりよろしく、またお願いいたしたいと思います。

ありがとうございます。

先ほどの造園科というふうにおっしゃっていただいたんですが、これ、分野だと農業でよろしいんですか。

【事務局（野田）】 分野でいきますと、造園科は農業分野です。

【金井会長】 農業分野ですね。ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。

先ほど今後の予定として、ジョハリの窓風の分析をして検討していくということで、非常に重要な試みというふうに思ったんですけども、就職しなかった人たちの一人一人の個別の事情というのは把握されておられるのか、ちょっとあまり把握できていないのか。

というのは、どういう事情で就職に結びつかなかったかというのは非常に重要なポイントなんじゃないかなというふうになんか思いついたものですから、その辺のところはいかがででしょうか。

【事務局（草野）】 ありがとうございます。

ハローワークの方では、修了前大体1か月ぐらい前から綿密に修了前の職業相談を実施をしております。ただ、それぞれ求職者が望む職種も当然ございますし、レベルもございませぬので、その辺につきましては、相談している中でもうまくいく場合もありますし、少し時間がかかってしまうという場合も当然ございますので、そこにつきましては、御本人さんの希望も伺いながら、ハローワークの方ではきちっと対処して、やはり一日も早く適職に就けるような形で支援をしております。

【金井会長】 ありがとうございます。

大学のほうでもそうなんですけれども、就職率、出口というのは非常に重要で、やはりお一人お一人すごく多様な事情はあるんですけども、そういう多様な事情に対応していくということがやっぱり求められているかなというような感じもしますものですから、ぜひ検討事項に加えていただけるといいかなと思いました。何かヒントがあるんじゃないかという、そういう意味です。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。お願いします。

【岩原委員】 愛知県経営者協会です。よろしく申し上げます。

今、御説明をお聞きしまして、ちょっと私の頭の中で混乱しているところがありまして、離職者を対象にした訓練と在職者を対象にした訓練というのが、資料の中にいろいろと分けて書いてあるかと思うんですけども、多分ニーズだとか訓練の内容も、あるいは成果の

捉え方も随分違うなという感じがしているんですけども、例えば今のジョハリの窓でしたっけ、これは多分離職者の訓練のことについて書いてあるかと思うんですけども、実際に在職者の場合はどういうふうなニーズを把握して、やった結果をどういうふうに評価してとか、そういうことというのはどこかに書いてあるのでしょうか。また、在職者について、別のところで評価指標が出てくるのか、その辺がちょっとよく分からないものですから、よろしくをお願いします。

【金井会長】      お願いします。

【事務局（草野）】      ありがとうございます。

岩原委員から御質問いただいた件に関しましては、この後の事業者の方からヒアリングした結果等も労働局の方で出しておりますので、後ほどまた御説明をさせていただきたいと思えます。

【岩原委員】      ありがとうございます。じゃ、ただいま、これまでは離職者に関する御説明というふうで理解してもよろしいですか。

【事務局（草野）】      はい。

【岩原委員】      ありがとうございます。

【金井会長】      ありがとうございました。ほかにも御質問、あるかと思うんですけども、今ちょうどお話が出て、地域ニーズの把握についてという次のテーマになりますものから、まず、こちらのほうをお伺いして進めていきたいかなと思えます。

それでは、早速、説明をお願いしてもよろしいですか。

【事務局（草野）】      それでは、地域ニーズの把握につきまして御説明をさせていただきます。

まず、①のデジタル田園都市国家構想についてでございます。3年4,000億の施策パッケージとなります。ここにつきまして、愛知県様を交えて、①から③を一括して御説明させていただきます。

まず、資料のナンバー12を御覧いただきたいと思えます。

こちらにつきまして、令和3年12月27日に岸田総理が、人への投資を抜本的に強化するため、3年間で4,000億円の施策パッケージを提供していくと表明し、デジタルなど成長分野の労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進していくことになっております。

その裏面にありますとおり、デジタルを推進する人材を5年間で230万人育成する

目標値が掲げられ、うち厚生労働省の目標としましては、教育訓練給付、それから公的職業訓練、人材開発支援助成金を活用しながら、2024年度末までに年間で13.5万人の育成が示されているところでございます。

なお、次のページの裏面にありますとおり、デジタル推進人材の育成のための次年度の概算要求額になりますが、こちらが5.4億円ということで、対前年比で0.8億円増えてございます。

それからあと、公的職業訓練全体としては1,116億円、対前年比で31億円増となっております。これについては、これまで低いと指摘をされてきました訓練施設への委託費の上乗せですとか、オンライン訓練におけるパソコン等の貸与にかかる経費助成が主な増加要因になってございます。

続きまして、②、県さんのほうからお願いします。

【事務局（野田）】 ②の愛知県におけるDX人材育成に関する取組について説明させていただきます。

資料のナンバー13を御覧いただきたいと思います。

まず、ナンバー13の裏面を御覧いただきたいと思います。

冒頭、日高局長からの挨拶にもありましたとおり、昨年度の2022年3月に「あいちデジタル人材育成支援アクションプラン」を策定させていただきました。この策定に当たりまして、県ではデジタル技術活用促進調査を実施しておりまして、その調査の結果をちょっと簡単に説明させていただきますと、やはりデジタル化、DXに対しての正しい認知、理解がすごい不足しておりまして、その不足している状況は約6割の企業でそういう状況であると。社内研修におきましては、やりたいんだけどなかなかできないということで、約8割の中小企業が社内研修ができていないというような状況でございます。

ただ、あと、デジタル化に向けての課題につきましても、やはり人材育成、確保ができないとか、技術、ノウハウが不足しているというような回答が約6割あったというのはそういう状況でございました。そういうことを踏まえまして、そのアクションプランにも盛り込んでございますけれども、その下の段にありますように、中小企業への支援を階層別での研修の実施、あと、どうやってデジタル化を進めていいか、どうやって人材育成をしていいかが分からないという中小企業に対して、専門家を派遣するアドバイザー派遣、あと、社内研修を実際にやってみたいという企業に対しては研修カリキュラムの作成から実施、終了後のフォローアップまでの伴走支援という事業を実施しております。

階層別研修につきましては、特に②能力開発リーダー向け研修は今年度から始めたところでして、④のデータ分析・活用人材育成研修も今年度から始めております。このデータ分析・活用人材研修につきましては、オンラインの受講も含めて1,200人定員の規模で開催しているところでございます。

先ほど申し上げましたアドバイザー派遣につきましては240回、伴走支援につきまし



では15社を対象に実施しているところでございます。

元の面に戻っていただきまして、そのほか、離転職者向けの支援といたしまして、冒頭の挨拶にもありましたように、経営者協会さんと共同で訓練カリキュラムを開発いたしまして、令和3年度の後半から今年度にかけて実施しているところでございます。

それで、その上の表にありますように、令和4年度につきましては、先ほども申し上げましたが、訓練規模としましては289コース、5,253人の規模で計画しておりまして、そのうちデジタル活用分野、これは事務系の分野も含めますけれども、166コース、3,198人ということで、全体に過半数を占める規模でデジタル活用分野のコースも計画しているところでございます。

それから、先ほど申し上げましたとおり、経営者協会との共同カリキュラムにつきましては、下の段に記載してございますとおり、まず1つが、「基礎が身につくITビジネス科」というのと、それとあと、下にございます「現場で役立つプログラミング科」ということで、2つのカリキュラムを開発して訓練を実施しております。

「基礎が身につくITビジネス科」につきましては、ビジネスで必要となるITの基礎的な知識、能力を身につけて、企業の業務分析及び業務改善が提案できる人材を育成するというカリキュラムになっております。

2つ目の「現場で役立つプログラミング科」というのは、基礎的なプログラミング能力やデータベースに関する知識を身につけて、システム開発のプロジェクトの一員になれる人材をということでやっているコースでございます。

昨年度は①にありますように、2021年度の開講で、2月開講で行いましたけれども、その就職率が77.8%ということになっております。今年度2022年度の開講コースとしましては、「現場で役立つプログラミング科」につきましては5月、9月、1月開講、「基礎が身につくITビジネス科」については6月、10月、2月開講と予定して、実施もしているところでございますが、定員に対しまして、応募者数はほぼ定員を超える応募がありますが、専攻等によって定員割れをしている開講月もございます。

デジタル人材育成の研修につきましても、周知方法が難しいと考えております。県との付き合いがある企業については情報が渡ると思いますけれども、企業に対してこういう事業をやっているということを周知するにはどうしたらいいかという、課題としてあると考えております。

以上でございます。

**【金井会長】** ありがとうございます。

それでは、③ですか。

**【事務局（草野）】** ②の労働局の取組も今から御紹介させていただきます。

資料の14番を御覧いただきたいと思います。今年度の動きを示したポンチ絵となりま

す。

愛知労働局においては、今年度、行政運営方針の中に職業訓練を通じたデジタル人材育成の強化を最重点課題の筆頭項目に掲げ、現在精力的に取り組んでいるところでございます。

年度当初、どのようにして事業者や求職者のニーズを把握し、今後の訓練科目の設定につなげていくのか、代田局長はじめ局幹部とも協議を重ねて、職業安定系統のみならず、労働基準系統にも協力を求めて、管内企業に出向くことが多い安定所長、監督署長に訓練室で策定をしましたシート、これ、資料ナンバー18に付けておりますが、このヒアリングシートに基づいてヒアリングを実施して、その結果により事業者や求職者のニーズの把握と分析を行うこととしました。

資料ナンバー15を御覧ください。そのヒアリングの実施に先立ちまして、なぜ今DX人材の育成が必要かと題しまして、安定所長、監督署長を集めまして、6月24日に学習会を開催しました。その際に使った資料となります。

それから、資料ナンバー16を御覧ください。

こちらにつきましては、安定所長・監督署長が管内企業を訪問する際やハローワークの全職員がデジタルに関する用語を知識として蓄えることを目的としまして、訓練室のスタッフが丸となってこの用語集を作成するとともに、今日、別配布になっておりますが、資料ナンバー17、ちょっと厚紙のものになりますが、こちらにありますとおりDXの必要性と、人材育成のための周知啓発資料も作成をしまして、企業訪問時等で活用しております。ともに本日資料として配付させていただきますので、皆様におかれましても、また、業務の面で御活用いただけましたら幸甚でございます。

続きまして、③のそのヒアリングによる分析結果ということで、資料ナンバー19をおつけさせていただきました。

このデータにつきましては、先ほど申し上げましたとおり6月24日の学習会以降、9月末までに回収をさせていただきました417社から集まってきたヒアリングの結果となります。

まず、1ページの円グラフを御覧いただきたいのですが、各業界から御協力をいただいておりますが、中にサンプルの少ない業界等もございますので、今回の分析につきましては、一定の回答数がありました。Dの建設、それからEの製造、Hの運輸・郵便、Iの卸売・小売、Pの医療・福祉、あとRのサービス業、この6業種に絞り込み、あと、従業員規模につきましては3段階、それから4地域に分類して分析をさせていただきました。

まず、2ページ、3ページの方をお開きいただきたいと思います。

デジタル化の推進を行っている企業は、全体の59%となっておりますが、まためくっていただいて、4から6ページの方にありますように、産業別、規模別、地域別に分けておりますが、その結果を見てみると、やはり企業の声として、指導者がいないだとか、育成方法が分からない等の要因によって、思うようにデジタル化が進んでいないのが現実となっております。

また、5ページの方を御覧いただきたいのですが、ここは少し特徴的だったのですが、地域別を見まして、東三河地域の約4割の事業主が現状に満足していると、言い換えるならばデジタル化を必要としていないという、ちょっとショッキングな結果が出ておまして、やはり他地域との格差が見られます。

続きまして、7ページから9ページの方を御覧いただきたいのですが、こちらも産業別、規模別、地域別に見ましても、必要とされているデジタルスキルは決して、中程度だとか、高度なレベルではなく、基礎的なITリテラシーであることが伺えます。

13ページの各業界からの声にもありますとおり、やはり今後は基礎的なデジタル系の科目を中心として、各地域に分散させた開講が必要であると考えております。

続きまして、10、11、12の方を御覧いただきたいのですが、産業別、規模別、地域別に見まして、デジタル化を担う人材の確保ですが、やはり在職社員の人材育成がほぼトップ回答となっております。今後、デジタル化を推進していくためには、人材開発支援助成金を活用して、各社の要望に応じた、いわゆるオーダーメイド型の在職者向け訓練ですとかeラーニング講座を拡大していくことが急務であると考えております。

18ページを御覧ください。

本年4月から10月末までに各ハローワークにおいて、職業訓練を希望する求職者のニーズをまとめた表になります。こちらは、愛知県を4地域に分けておりますが、地域によって多少の差異はあるものの、全体の48.9%はデジタル系の科目を希望しているということが分かります。

19ページを御覧いただきたいのですが、令和3年度の地域別に見た開講状況でございます。

これ、3年度になりますので、4年度は入っていないのですが、先ほど訓練受講希望者48.9%がデジタル系の科目を希望していると説明しましたが、特に東三河の地域につきましては、公共の委託訓練・求職者支援訓練ともに、デジタル系の科目が開講されておられません。ピンクでセルに色を付けさせていただきました。求職者のニーズは高い領域にあるのですが、受講したくても受講できないという状況が生まれております。

地域によって職業訓練を受ける機会がやはり均衡になっていないため、これまで名古屋市内が中心となっている委託の施設を、郊外の地域、特に東三河地域の方に新たに開拓をしていただきまして求職者のニーズに応えるとともに、やはりどの地域に住んでいても職業訓練の受講機会が均等になるように改善していくことが今後の課題であると考えております。

私からの報告は以上になります。

**【金井会長】** ありがとうございます。

これについてもいろいろ御意見があるのではないかなというふうに思いますけれども、④を先に進めさせていただきたいと思います。

労使団体、職業紹介事業、それから社会人対象のリカレント教育を実施されていらっしゃる大学の皆さんから、それぞれ地域ニーズに関する御意見、現場の声をお聞かせいただけるということで、お願いさせていただいております。

それでは、まず、最初に連合愛知の中島委員のほうからお願いいたします。

【中島委員】 連合愛知の中島でございます。

労働組合の団体でございますので、働く者の立場ということで発言のほうをさせていただければと思っております。

まず、人材育成、能力開発、これ、全てのことに言えるんですけども、とりわけDXの人材の育成におきましては、やはり年齢、性別、国籍、障害の有無、また、就労形態や企業規模による格差ということは生じることがないようにしていかなきゃならないというふうに思っています。

また、雇用の安定、技能の価値に見合った収入の確保という観点からも、しっかりそのようなことができる教育システムというのを構築していなければいけない、この協議会において産官学の知恵を出していくということが重要だというふうに考えております。

DXの実現を担う人材についてのニーズでございますけれども、現在各企業の取組を促進するために、これまでいろんなニーズを聞いたりということで、愛知県において様々な施策を行って、これがいいかどうかというのを検証しながら充実、改善を図ってきているということでございますが、これは今後も継続して実施していくべきだというふうに考えます。

一方で、今回御提出いただきました資料19のヒアリング結果、これ、非常に貴重な情報だと思っているんですけども、特に中小・小規模事業者においては、DXの人材を育成することの必要性というのはもう十分分かっているんだけど、時間がないんだ、また、指導者がいない、人材がないというなどを理由に、なかなか着手ができていない状況という、これが変わらずというか、ずっとこの課題というはあるなというふうに受け止めています。ただ、また一人でもその教育を受けた人がいたり、ITやDXが分かる人がいれば、その職場の中で雰囲気が変わって進んでいくという回答もあったということでもあります。

これらを踏まえてみますと、着手できていない企業に対しましては、今取り組んでいる訓練内容の改善、充実とか、経営者の理解活動とか、PRを積極的にやるって、もうそれだけでは人材の育成というのは進んでいかないんじゃないかなというふうに大変危惧しております。

例えば、社内の中に育てられる人材がいない、若い人がいないとか得意な人がいないということだと思うんですけど、いなかったり、今いる人を教育することにはなかなか難しいというようなことがあるならば、やはり即戦力でやってくれる人材、アドバイザーという方がおられる、派遣をされていると思うんですが、アドバイスではなく社内の中で一緒にやってくれる人材、社員、一緒に働く人というのを派遣するような形で、一緒に動かしてくれるような人を派遣するようなことを検討したらいいのではないかと思います。

また、その指導できる人材が多分、愛知県内に不足しているからなかなかできないんじゃないかと思うんですが、それについては60歳以降の方の活用などを検討できないのかというふうに思います。

というのも、愛知県には自動車とか電機産業などの企業がたくさんあって、もう既にシステム開発やIT設備の導入、また、ITの技術指導などを既に仕事として今やっぺらっしゃる方がたくさんおられます。そういう方々が今60歳の定年を前に、今後、どうやって活躍していこうというのを結構悩んでいる、そして、働く活躍の場を探しているというようなことを結構聞いて、私たちの働く仲間からも聞きますので、そういう方たちをうまく行政の中で訓練し、指導者として職場の中に入れていっていただくような人を育てる仕組みがないのかというふうに思っています。

なので、大きい企業のほうと連携をしまして、働く人の希望者のキャリアコンサルティング、その方々を指導できる教育を施し、その方々を中小企業に指導者として派遣や就職のあっせんを行うというような仕組みというのができないかというふうな要望でございます。

中小企業にとりましては、即戦力の人材を受け入れて、やはり自社内の中で徐々に自社員を育成できるというメリットもありますし、また、働く者からしてみれば、愛知県が持っているその貴重なIT人材というのを60歳以降においても愛知県の発展のために活躍いただくことができる機会になるのではないかと思います。

このような仕組み、ちょっと大きい視点で物を申し上げてしまいましたけれども、この協議会だけではなかなか構築するのが難しい取組かもしれませんが、DX人材という、県を挙げて取り組む施策でございますので、愛知の強みを生かした取組ということをより幅広い視点からも検討していただけないかということをおもったものですから、発言をさせていただきました。

以上でございます。

**【金井会長】** ありがとうございます。具体的な御提案もあり、大変興味深いなと思いました。

それでは、愛知県経営者協会の岩原委員、お願いいたします。

**【岩原委員】** ありがとうございます。デジタル人材について、非常に細かい分析をしていただいて、いろんな施策に落とし込んでいただいているということで、感謝を申し上げます。

私からは、ふだん経営者協会の中で、経営トップの方とか、あるいは人事の方と毎日のようにいろんな議論をしているんですけども、その中で、当たり前なことなんですけど、ちょっと気がついたことを二、三点申し上げたいと思います。

1点目は、DX人材とかデジタル人材という言葉が非常に注目をされているんですけども、でも、中身をよく見ていくと、随分違った意味がいっぱいあって。まず、デジタル人

材とDX人材は違うんですかという方なんですけれども、その辺もいろいろと議論をしていると、デジタル人材は本当のスキル、新しいこういう分野のスキルをきちっと身につけるという、そういう人材なんですけれども、DX人材になると、やっぱり業務を変えていくとか、あるいは新しい付加価値をつけていくということになると、専門スキルを持っているだけでは絶対駄目で、やっぱり業務に精通していないといけないものですから、自分の会社の業務が分かっている、それでもってデジタル技術を活用すると、どんなビジネスが新しくできていくのかとか、そういう変革という、あるいは創造ということなものですから。どの人材が必要なのかという、多分両方の人材が必要なんですけれども、デジタル人材がたくさんおっても、業務が分からないと新しい価値は生めないよということなものですから、はっきりとデジタル人材とDX人材というのはきちっと意識して、誰を対象にどうしていくのかという、そういうアプローチが必要じゃないかということも議論しています。

多分、資料13の裏側の愛知県のデジタル人材育成に関わる取組の中で、きちっとトップ層、ミドル層、ボトム層というふうに分けて、どんな人材かというのは抱えているものですから、多分、その辺の、きちっと層別をして御支援いただくというのが非常に必要かなと思いますので、よろしくをお願いします。

それから、もう一点は、先ほど中島さんもおっしゃったんですけれども、大企業は社内の人材育成で、自分のところで企画をして、自分のところで実施して、人材育成していくという、そういうことをやっているところが多いんですけれども、中小企業はとても社内ではできないというところが非常に多くて、やっぱりこういう公共のプログラムをすごく期待されているものですから、そういうところをよろしくお願ひしたいと思っています。

最後に、ちょっと質問なんですけれども、先ほど愛知県から御説明があった資料13の経営者協会と共同開発したカリキュラムというのは、これは先ほど私が質問した、あくまでも離職者を対象にした訓練ということで、在職者ではないと思うんですよね。ということで、離職者も新しく働いてもらうということで大事なんですけれども、ぜひ在職者を対象にした、こういったところもこれから充実をしていっていただきたいなと思いますので、よろしくをお願いします。

以上です。

**【金井会長】**      ありがとうございました。

それでは、引き続きまして、パーソルキャリアの中村委員、お願いいたします。

**【中村委員】**      パーソルキャリアの中村と申します。

私からは、現在、IT企業様であったり、ITエンジニアの転職支援というところに携わっている観点からお話をさせていただければなというふうに思っております。

昨今、コロナの感染拡大があつてから、ITエンジニアのニーズであったりとか、デジタルのところのニーズというところが高まってきたというところはお話しいただいたところ

かなというふうに思っているんですけども、まず、企業のデジタルニーズというところではございますが、資料でも御共有いただいたところ、愛知県のデータで集めていただいたかなというふうに思うんですけども、当社でもパーソル総研というところがデータを集めている中でも、会社規模でいうと、大手から中堅企業の方のほうが中小企業よりも課題認識を、DXに関して持たれているというデータは出ておりました。その障壁に関して、推進のためのスキルを持った人材がない、社内で育成できないというところは共通課題なのかなというふうに思っております。

特に愛知県においてというところかというと、製造業が盛んというところもございまして、IoTに関するエンジニアニーズも高く、社内のITのアプリケーションエンジニアであったり、インフラエンジニアだったり、加えて、組み込みエンジニアの人手不足みたいなところもよくお話を聞くところでございます。

そこにおいて、人手不足においては、技術系のアウトソーシング企業の活用であったりとか、企業間での連携みたいなところも入ってくるかなというふうに思いますので、そこを継続していくというところも一つのソリューションになっていくのかなというふうに思っております。

もう一点、求職者動向から見る部分というところでございますが、以前、ITというところに関して、残業が多いとかハードというイメージも多かったのかなというふうに思うんですけども、直近でいうと、特に若年層の方というのはITへの求職ニーズというところも高まってまいりました。リモートで働けるであったりとか、売手市場で将来性があるといったクリーンなイメージに変化しているのかなというふうに思っております。実際に企業様としても未経験での採用というところを進めていますので、そこでの転職に至っているというところもございまして。そういった企業様が、未経験者を採用する際に、ITの学習経験があるとプラスになるというところもございまして、自発的にオンラインでプログラミングを学習する方も増えているかなというふうに思っております。

以上でございます。

**【金井会長】**      ありがとうございます。

それでは、引き続き日本福祉大学の井上委員のほうから、リカレント教育ということで、よろしく願いいたします。

**【井上委員】**      日本福祉大学の井上でございます。よろしく申し上げます。

日本福祉大学は1953年に名古屋市内で創設された大学でして、2023年で70周年を迎えるという、そんな大学でございます。私ども創設の翌年には、2部、いわゆる夜間の学部を置くなど、大学として、社会人教育、勤労学生の教育にはもう創設から力を入れてきたという、そんな大学でございます。2001年には通信教育部を立ち上げておまして、今は18歳で通う学生よりも平均年齢40歳の社会人で働きながら学ぶ通信生のほうが数

が多いという、そんな大学でございます。

今日は皆様のお手元に、2001年から文科省から委託を受ける形で進めておりますリカレント教育推進事業のチラシをお届けしております。2021年度のもの、それから、2022年度募集のもの、2種類のチラシをお届けしているところです。これが、私ども大学なので、通常は学生向けに就職支援をするわけなんですけれども、文科省から委託を受けて、いわゆる一般の市民の皆様向けに、福祉に関わる知識や技術、それから資格を取得していただいて、それで求職マッチングをするというような、そんな設計でのリカレント教育事業になっています。

特に2021年度につきましては、コロナ禍で、失業した方や求職活動をしている皆さんを対象にすべしという文科省からの指定がありまして、その取組、その前提で実施いたしました。特に日本福祉大学がこの事業をするに当たっては、いわゆる福祉イコール介護イコール高齢者という型にはまった定義ではなくて、障害も児童も子供も、NPOを含めた地域も、福祉の仕事の広さをきちんと理解いただくようなプログラムにしようというようなことで、それぞれの現場を複数御覧いただきながら職業選択をしていただくというようなことにこだわりを持ったプログラムで御提供しているという状況です。

昨年度は、例えば旅行業をやっていたんだけど、会社が倒産してですとか、あるいは宿泊業がもう破産してしまっただけという方々が実際にいらして、申込者51のうち、実際に受講された方が23名、うち1名が今回の求職者支援制度を利用してございましたけれども、こんな状況で本当にコロナでお仕事、困っていらっしゃる人がいるんだなという実感がありました。

今年度、2022年度10月からスタートしてみますと、冒頭の局長のお話にもありましたが、もうコロナで困っている人がいない感じで、募集をかけたものの応募が21名、実際のところ受講に至っている者は11名、うち求職者支援制度を利用している者が2名というような形で、蓋を開けてみますと、退職した方が受講に来ている、あるいは主婦の方で再就職を希望してということで、全く新型コロナの文字がなくなっちゃったなという、そんな肌感覚を持っているところです。

この講座の募集の中ではっきりニーズとして感じることもありまして、今年度もこの講座の募集をかけてみますと、お仕事をされている人が仕事をしながら福祉の資格を取得したいと。こうなってくると、夜の時間帯に講座がありますかという御相談になってまいります。それから、多いのが、もう既に福祉の資格、国家資格も含めてお持ちなのにもかかわらず、さらにその上に上乗せで、複数資格が欲しいのでこの講座に興味があるというような方が今年は本当にはっきりと傾向として出ているなというふうに感じているところです。

私ども1989年には現任者教育をする社会福祉総合研修センターというものを置きまして、医療、介護の現任者の方たちのキャリア支援にも関わっているんですけれども、残念ながら、年間数百件の研修をする中で、医療・福祉現場からDXの研修をしてほしいというような御相談はあまりない状況、この実態もあるということも併せて御報告できたらと思



っています。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。ちょっとコロナの影響がというところは大変興味深く伺いました。ありがとうございます。

議題の(2)につきまして、各方面から御報告いただいたところですが、だんだん時間がなくなってきた感じになってきて、まず、他の事柄についても少し報告を伺った上で、後でまとまった時間で御意見を承ればなと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、(3)の令和5年度の実施計画について、まず御提案をお願いします。

【事務局(菊池)】 事務局、愛知労働局訓練室の菊池と申します。よろしくお願いします。座ってちょっと御説明させていただきます。

私の担当します議題の2の議題の(3)の令和5年度の実施計画についてというところになるのですが、資料につきましては、資料ナンバーの20、21、こちらを中心にちょっと簡単に御説明させていただきます。

こちらの今回の配付資料の資料ナンバー7に令和4年度の訓練実施計画というものもついておるんですが、当然、来年度も令和5年度の愛知県の職業訓練実施計画を策定することになりますので、それを作成する上での方向性といえますか、方針案をここで簡単にちょっと御説明させていただいて、一応、来年の2月の終わりから3月頃に第2回目の地域職業能力開発促進協議会、実施することになるかと思うんですが、その際に、来年度の職業訓練実施計画の案をまた御提示させていただく予定としておりますので、よろしくお願いします。

まず、先に資料ナンバー21、御覧いただけるでしょうか。

こちらが令和5年度公共職業訓練(委託訓練)における目安数及び求職者支援訓練における認定上限値(案)ということで、こちらが令和4年の8月16日付で厚生労働省のほうから示された数字となっております、こちらのうちの公共訓練、委託訓練のこの目安数につきましては、令和4年の8月22日に愛知県さんのほうにお知らせはしてございます。

来年度、特にこの公共訓練の離職者訓練ですが、委託訓練のほうの目安5,101ということで、厚生労働省から、今の案の段階ですが示されています。

求職者支援訓練の認定上限値、要は求職者支援訓練の定員数の上限なんですが、一応1,729ということで来年度分は示されております。委託訓練も求職者支援訓練も、この内数として、この資料ナンバー21の右側にデジタル分野の設定の目安ということで目安数も出ておりますが、委託訓練のほう全体に占める割合で、計算しますと約25%、求職者支援訓練については約20%がデジタル系の、あるいはデジタル分野の訓練を設定するようということで厚生労働省から示されております。

これを踏まえて、資料ナンバー20なんですが、令和5年度愛知県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)ということですが、今回の地域職業能力開発促進協議会の開催に

先立ちまして、今年度の9月30日に東京のほうで中央職業能力開発促進協議会というものが開催されました。その中で使われていましたこの計画の策定に向けた方針案、これをなぞりまして、愛知バージョンといたしますか、ということで作成はさせていただいたんですが、まずその中で、来年度に向けては、現状では令和3年度が全て状況が終わっておりまして、ある程度もう状況ははっきりしていますので、その実施状況を分析することで出てきた課題の解決、あと、令和3年度のこの訓練実施計画と、実際に行われた、あるいは計画された訓練との乖離、あと人材ニーズを踏まえた設定、この3点について、主に方針については提起がされまして、こういうふうに進みたいということで方向性を示したわけですが、この資料ナンバー20の、向かって左側の四角で囲ってあるところが現状、右側のほうが、その解決策といたしますか、それを踏まえた方針ということになっております。

中央の協議会では、先ほどの説明の中にも出てまいりましたが、資料ナンバー9のジョハリの窓的な分析の、左上と右下、就職率が高く応募倍率が低い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野、こういった訓練をどうするかということでの部分が議論されたわけなんですけど、一応解決策としては、就職率が高く応募倍率が低いというもの、そういった傾向にある訓練については、訓練による就職実績、そういったものを踏まえて、職業訓練を考えていらっしゃる方、あるいは求職者の方、こういった方に勧奨方法をいろいろ検討していくことが肝要かということで書かせていただいております。

また、応募倍率が高く就職率が低い。お仕事探しをされている方には人気があるということなんですけど、実際の就職に表向き結びつきにくいような分野、特にここですけれども、全国的にはIT分野だとかがそういった傾向にあるというふうなんですけど、愛知ですと、公共職業訓練、特に委託訓練ですが、そういったほうではあまりそういった傾向は見当たりませんでしたけど、求職者支援訓練のほうでいくと、強いて言えば理美容系の分野がそれに当たるのかなというところで、こういった訓練に関しても、右側にちょっとこうしていこうかというところで、公的職業訓練の効果検証、先ほども言いましたワーキンググループ、これ、今後立ち上げて、いろんな効果検証をしていくことにはなるんですけど、そういったものを実施するなどで、カリキュラムの内容、就職支援の方法、そもそも求人のニーズに合っているのかというようなことも含めて検討しながら計画を立てていく必要があるかということで提起しております。

計画と実績の乖離というところに移りますが、もともと令和3年度の計画で、求職者支援訓練というものが先ほども説明にありましたが、基礎コースと実践コースというものがありまして、基礎コースは社会人スキルのちょっと足りない方というか、社会人経験が少ないような方とかにそういったスキルを身につけさせるのがメインの目的の訓練なんですけど、その基礎コース、これを全国的には東京、厚生労働省のほうでは全体の50%ぐらい、あるいはこれが令和3年度は50%ぐらい、令和4年度の計画でいくと40%ぐらいを目安に計画するよという話でありましたが、愛知では、基礎コース、令和3年度は30%で計画させていただいていました。

こちらなんです、基礎コースのニーズが、東京、大阪もそうなんですけれども、大都市圏ですと若干ニーズが低いために、結果として、厚生労働省でも把握しているのは全国的には大体20%ぐらいしか基礎コースがないということで中央協議会でも話はあったんですが、愛知は今年度は25%、令和3年度は30%だったんですが、令和5年度の計画につきましては、大体25%から30%ぐらいで基礎コースは組ませていただければと考えております。

あと、④の愛知県の委託訓練に関してなんです、全国的には令和3年度、全国で13万5,000人分の委託訓練、離職者に向けての委託訓練が計画されていたそうですが、実際に設定できたのが7万4,000人分ということで、そこを問題視しておりまして、実際計画と実態がどうなのかと、もっと実態に即した計画をとということで提起がありましたが、愛知県に関しては計画にもほぼ沿った形で実施はされておりますので、ここについては愛知県は特に問題ないかと思っておりますので、来年度についても厚生労働省が示した目安数、あれもベースに委託訓練については計画を立てるのが、については問題ないかと考えております。

そして、人材ニーズを踏まえた設定という部分なんです、ここではやはり中央の協議会でも、デジタル人材の育成、これを、やはり重点化して取り組むべきということで議論になっておりました。ですので、先ほどからデジタル人材の育成については必要性はいろいろとお話も出てまいりましたし、いろんな施策が打たれておりますので、特に今より離職者をメインとした公的職業訓練では、この職業訓練のデジタル分野の重点化、これが重要で、特に厚生労働省が示した割合を少しでも超えられる形で来年度計画できればと考えております。

あと、最後に、この資料ナンバー20の一番下なんです、訓練実施の地域格差の是正ということで、これはこちらのほうで1つつけさせていただいたものなんです、これも先ほどの説明からもありましたが、どうしても愛知県内でも地域によって、特にデジタル分野、デジタル系の職業訓練の設定があるところないところ、その濃淡が非常に出ておりますので、こちらについては、やはり県内のお仕事探しをされている方などに等しく職業能力開発の機会を提供できるように、これまでも、当然、何も手を打たなかったわけではないわけですが、今後もここを何とか少しでも改善できればということのを計画に盛り込みつつ、来年度に向けた計画を立てていきたいと思っております。

私の説明は以上でございます。

**【金井会長】** ありがとうございます。(2)のほうで、地域ニーズの把握ということで御検討いただいた内容を踏まえて、令和5年度の実施計画ということの方向性を提示していただいたかと思っております。

非常に大変恐縮なんです、私の進行がまずくて、もう予定の時間になってしまい非常に申し訳ございません。御都合のある方は抜けていただくということになると思いますが、急ぎ、その他に入っていきたいと思っております。

すみませんが、手短に御説明いただければと思っております、よろしく願いいたします。

【事務局（草野）】 それでは、その他ということ、2点ほど御案内のほうをさせていただきます。

まず、人材開発支援助成金の周知啓発ということで、今日資料を付けさせていただきますが、資料ナンバー22を御覧いただきたいと思います。

まず、人材開発支援助成金の制度ですが、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した訓練計画に沿ってその訓練実施した場合に、受講に要した経費と訓練期間中の賃金の一部を助成する制度になっております。今回、4月に厚生労働省が国民に御提案をさせていただきます、いただいた意見をまとめて、この人への投資促進コースというものが創設されたところがございます。全国的にまだ低調な利用率となっておりますので、今後、また、労働局としましては、さらなる周知啓発を図りまして活用していただきたいと考えております。

あと、2番目のところですが、技能実習における行政処分案件の周知ということで、資料ナンバー23となります。

今回、議題には挙げておりませんが、過去1年以内に愛知県内で発生しました技能実習における行政処分案件につきまして、本協議会の中で構成員の方々に対して周知を図るようということで、本省のほうから指示をいただいておりますので、今回本省が発表しておりますプレスリリースを添付させていただきましたので、御了知いただきたいと思います。

あと、最後に1点御案内となりますが、本日机上配付をさせていただきました。12月15日に、愛知労働局と中部経済産業局と産業雇用安定センター、この3者を主催としまして、「はじめの一步DXセミナー」というものを愛知労働局の伏見庁舎の10階の会議室で開催させていただきます。もし皆さんの御都合がつかましたら、ぜひお申し込みの上、御参加をいただきたいと思っております。会場参加も可能ですし、お申し込みいただいた場合につきましては、URLを後日配付させていただきます、準備が整い次第ユーチューブのほうにアップさせていただく予定をしておりますので、本日御案内を申し上げます。よろしくお願いいたします。

【金井会長】 ありがとうございます。急いでいただいてありがとうございます。

ここで皆様から御意見をいただくところなんですけれども、時間が来てしまって、御発言いただいている委員の方もいらっしゃるの、非常に忸怩たるものがあるのですが、こういった意見については個別に事務局のほうに御連絡すれば受け止めていただけるということ、よろしいですかね。ありがとうございます。

それでは、(5)なんですけれども、まとめを事務局のほうからお願いいたします。

【事務局（出口）】 愛知労働局職業安定部長の出口でございます。

本日は、積極的な御議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、私のほうから、総括としてお話をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

本日、ご説明させていただきました資料や御意見を踏まえ、まず、愛知県において地域別に見た職業訓練の開講状況につきまして大きな隔りがあること、DX分野の訓練コースの設定、導入を進める必要があるのではないかということ、それから受講の修了者に対する多様な事情に対応していくこと、愛知の強みを生かした取組をしていくこと、それからデジタル人材というのは、デジタル人材、DX人材、そういったところを進めていくには、中小企業の方がやはり支援を特に必要としていること、それからDX人材の育成以外の訓練のニーズを把握していかなければいけないこと、いろんなことが課題として見えてまいりました。

本協議会の趣旨は、各機関の皆様からいただきました御意見をカリキュラムや計画、それから訓練コースへ反映させていくことが目的でございます。

訓練実施機関であります愛知県様、それから、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部様におかれましては、本協議会の議論内容を十分にお取り組みいただきまして、令和5年度の訓練計画に盛り込んでいただきますようお願い申し上げます。

以上として総括とさせていただきます。

**【金井会長】** ありがとうございます。私、ちょっと思うんですけども、せっかくこのように多様な方がお集まりなので、もうちょっと時間を延ばして、みんなでわいわいとしゃべり合えるといいなというふうにちょっと思いましたので、それも御提案したいと思います。

それでは、今日は本当に申し訳なかったんですけども、これを持ちまして、会議のほうを終わらせていただきたいと思います。

皆様、御協力、誠にありがとうございました。

**【事務局（菊池）】** 以上を持ちまして、本協議会を閉会とさせていただきます。

誠に本日はありがとうございました。