

令和3年度 第2回愛知地域訓練協議会 議事録

愛知労働局職業安定部訓練室

開催日時 令和4年3月11日（金）午前10時00分～午後11時45分

WEB：ZOOMによる開催

出席者

議長	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	愛知県経営者協会 会員サービス部	担当部長	梶原弘司
〃	愛知県中小企業団体中央会	専務理事	石川泰三
〃	日本労働組合総連合会 愛知県連合会	事務局長	中島裕子
〃	株式会社ニチイ学館 名古屋支店	ヘルスケア支店長	刑部初恵
〃	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
〃	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
〃	愛知県労働局	局長	橋本礼子
〃	愛知労働局	局長	伊藤正史
欠席委員	名古屋商工会議所 中小企業部	会員サービスユニット長	奥山勝大
〃	一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会	副会長	奥居孝二
〃	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	豊嶋吉武
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	室長	福崎守
〃	愛知労働局 職業安定部 訓練室	室長補佐	永井伸二

議題

(1) 令和3年度 公的職業訓練に関することについて

- ・「雇用訓練パッケージ」以降の各種取り組み（時系列整理）
- ・令和3年度 求職者支援訓練・公共職業訓練上限値引き上げ
- ・令和3年度における 求職者支援訓練・公共職業訓練の各種実績

(2) 令和4年度 愛知県地域職業訓練実施計画の策定に関することについて

- ・令和4年度 愛知地域訓練実施計画（総合計画）案

(3) その他、意見交換

- ・デジタル人材に関して

事務局：

1. あいさつ

○事務局：永井補佐

みなさま、大変お待たせしました。定刻より若干すぎまして、申し訳ございません。

ただ今から、令和3年度第2回「愛知地域訓練協議会」を開催いたします。

みなさまにおかれましては、年度末の大変お忙しい中、本協議会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

私、本日進行を務めさせていただきます愛知労働局訓練室長補佐の永井と申します。本日の進行につきましては、ご案内させていただきました通り、前回と同様、Zoomを使用しての進行となっております。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、お手元のレジュメ次第1としまして、本協議会の開会にあたりまして、愛知労働局長伊藤よりご挨拶申し上げます。

○愛知労働局:伊藤局長

みなさん、おはようございます。労働局長の伊藤です。聞こえておりますでしょうか。大丈夫ですか。ありがとうございます。

この会議では、かなり定着をしてきておりますけれども、蔓延防止重点措置の中でのそれぞれにリモート環境を整えていただきまして、協議会にご参加いただきまして、本当にありがとうございます。

本年度2回目の地域訓練協議会の開催にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

本日の会議、昨年10月末開催以来という事でございます。本年度の地域訓練協議会にはコロナ対策の観点でも大変重要な意味付けを持っております新たな雇用訓練パッケージを基に置きます、就職に資するまたは産業活動上、求められる人材育成に資する公的職業訓練コースの拡充、また受講者の進捗、こういった大変重要なミッションを担ってのこの協議会でございます。

前回の会議におきましても、こうした公的訓練拡充の方向性、その実現のためのポイント等について、それぞれの立場から具体的な問題提起、あるいは、事業実績の分析等に係るご発言をいただきますとともに関連いたします成長戦力を支えるDX人材の育成や、女性活躍促進の観点からのリスキングの重要性。これらの観点からも大変重要なご意見を頂戴したところでございます。

また、これらに関連する当地で進みつつある、先進的な取り組み事例などについてもご紹介いただきました。こうした前回のご審議も踏まえた上で、それぞれのお立場で、公的職業訓練の効果的推進、また、受講者の就職促進等の観点から、大変先進的な取り組み、あるいはそれに係るご協力をいただいておりますことを厚く御礼を申し上げたいと思います。

本日の訓練協議会では、こうした前回の審議を踏まえての直近の事業実績、また、来年度の事業計画等を中心にご審議をいただく予定になっております。

直近の状況と申しては前回の会議以降、本年度の補正予算、また、来年度の予算案がとりまとめられ、また後半のほうでご紹介申し上げましたように本日通常国会では、職業能力審議会の促進法案についても審議が予定されております。こうした制度・政策の大きな流れの中でも、能力開発人材育成・職業訓練に対する期待が一層高まっている。また、当地の雇用環境という観点で申し上げても、基幹産業における生産回復などによりまして、有効求人倍率などでみた雇用情勢は緩やかに回復をしており、コロナ禍の具体的な影響が出る直前ぐらいまでの水準に戻っているものもみられるところでございます。ただ、今後の経済活動や雇用に関しまして、様々な不安定要素があることは皆さまご承知の通りでございますし、業種業態によりまして、引き続き厳しい環境にある分野、また、人手不足が顕在化している分野。二極化をしているという状況もございます。そうした観点からも能力開発を通じたミスマッチの解消、雇用対策の観点からも一層重要ではないかと考えているところでございます。

こうした課題を前提に、本日も来年度の事業推進等に向けまして 充実したご審議をお願い申し上げたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

○事務局:永井補佐

ありがとうございました。

本日の資料につきましては、開催に先立ち、先日お送りをさせていただいております。お手元にご用意の上、同封の回付資料の一覧と照らし合わせながらご確認お願いいたします。

ただし、資料ナンバー1-1「令和3年度 求職者支援訓練実施状況(第3四半期まで)」こちらの資料につきましては、差し替えがございました。申し訳ございません。事前にメールで送らせていただいた資料の方をご用意下さい。

その資料ですが、クリアファイルで2種類ございます。

ひとつは、本日の協議会で使用いたします、「資料1~7」、もうひとつは、第27回中央訓練協議会の資料一式でございます。

続きまして、次第1(2)出席委員のご紹介に移らせていただきます。

前回、第1回の協議会以降異動等による委員の変更はございませんが、日本労働組合総連合会

愛知県連合会の中島委員の役職名が変更になっております。今回ご出席いただいております、委員のご紹介につきましては、お手元の出席者名簿の添付によりご紹介にかえさせていただきます。

なお、本日名古屋商工会議所 奥山委員、愛知県商工会連合会 伊藤委員、及び一般社団法人愛知県専修学校各種学校連合会 奥居委員におかれましては、所用によりご欠席となっております。よろしくお願いいたします。

それでは、協議会の議事の方を進めさせていただきます。

本協議会設置要項では、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あたっていただくということになっております。

今回も第1回と同様、名古屋大学大学院教育発達科学研究科 金井教授様に議長をお願いしております。議事の進行をお願いすることとしたいのですが、いかがでしょうか。みなさま、よろしいでしょうか。異議なし。それでは、金井委員よろしくお願いいたします。

2. 議事

(1) 令和3年度 公的職業訓練に関することについて

○金井会長

ありがとうございます。

本日も、皆様のご協力を得ながら、有意義な会議になるといいなと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

早速でございますが、議題の方に入らせていただければと思います。議題はお手元にありますように「令和3年度公的職業訓練に関することについて」ということで、それぞれの現状等々をご報告していただけるということでございます。

資料の1か1-1～3までが、「求職者支援訓練実施状況と就職状況」です。

それから資料の2～5 2-1から5までです。「月別の開講状況 離職者訓練の実施状況と月別開講状況」ということでございます。

そうしましたら、まずは事務局の方から資料1について、ご報告をお願いしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

○事務局：福崎室長

事務局福崎でございます。

私から資料1についてご説明をさせていただきます。冒頭司会の方からお話させていただきましたが、1-1及び1-2につきましては、差し替えとなっております。修正版の方をご用意いただけたらと思います。

令和3年度の求職者支援訓練につきましては、年度当初の計画数 1,416 であったところ 先般協議会で図らせていただいたところ 200 上乗せをしておりますので、トータル 1,616 という計画定員についてのご報告となります。

それでは、まず、資料1-1をご覧ください。こちらを見ていただきますと、今お話をさせていただきました通り、計画定員が 1,616 になりました。それぞれの認定率・開講率・充足率をご覧くださいお聞きいただきたいのですが、まず基礎コースにつきましては、こちら昨年令和2年度の同時期の実績値認定率というのが 24.1%、同じく、充足率というのは 14.6%でございました。それぞれ今年度の実績値というのは昨年に大幅に上回る取り組み結果となっております。

こちら、特に充足率に関しましては、冒頭、伊藤局長の方からお話をさせていただきましたが、年度当初からの新たな雇用訓練パッケージのスタートと、訓練数の総量を増やすという動きの中で各ハローワークも含めまして、やはり数を増やす以上、送り込みも徹底しようということで取り組みを行った結果がこのような形になったものと理解しております。

詳細のコース毎の充足率等につきましては、この後の資料2の方でのお話したいと思いますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、実践コースでございます。こちらはトータルのところ、青い帯のところでございます。今年

度の実績値、認定率が62.4%、充足率が71.8%となっております。数そのものが、年度当初よりもトータルで上乘せになっているゾーンです。実際のところ、割合としましては、令和2年度とほぼ同じぐらい。充足率が9ポイントほど下がっているという状況になってございます。下の方、目を移して頂きますと、求職者支援訓練のトータルでございます。こちらの認定率62.1%、充足率が64.4%となっておりますが、ここの部分で申し上げますと。認定率というのは昨年度実績の48.0%を上回る形まで行っております。ただ、やはり、総量が増えている部分若干充足率が昨年を下回っております、ご参考までに昨年度の充足率、トータルですと、71.1%だったものが、今年64.4%という形でございます。ここは、後ほどの資料2の方で触れさせていただきます。愛知労働局全体での求職者支援訓練に対する送り込みは、前年同時期に比べまして、およそ1.8倍の充足率となっておりますので、数が増えた分、送り込みも行えているという印象でございます。

資料の1-2につきましては、ただ今のその他コースの詳細版でございますので、また、後ほどお目通しをいただければと思います。

続きまして、資料1-3でございます。求職者支援制度による職業訓練の就職状況でございますが、こちらコース数、基礎コースが4コース、実践コースが16コースということになってございます。昨年度基礎コースが2コース、実践コースが13コースということですので、こちらにつきましても、数が増えている分コース数も増えているところです。同様に、訓練受講開始者数、この時期における受講開始者数というのは、基礎コースが32人、実践コースが221人となっておりますが、いずれも昨年の基礎コース10人、実践コース137人を上回る数値となっております。

右から2番目の欄でございます。雇用保険適用就職率でございます。こちらは下の方に書いてございませんが、雇用保険だけの適用に限るとこの割合でございます。一番右側、雇用保険を問わずという形でございますと、基礎コースが64.3%、実践コースが67.3%ということで、こちらにつきましても昨年実績を上回る形となっております。私からは以上でございます。

○金井会長

ありがとうございました。それではですね。資料2のことですが、愛知県さんと機構愛知支部さんの方からご紹介いただきたいと思っております。

まずは橋本委員の方からお願いしてもよろしいでしょうか。

○愛知県労働局:橋本委員

愛知県の橋本です。聞こえますでしょうか。画像の方が私の設定不足でカメラが使えない状態となっております。大変、失礼いたします。

それでは改めまして、愛知県労働局長の橋本でございます。

それでは資料の2-1の方をご覧ください。機構さんと一緒に書いた資料でございますが、愛知県の欄をご覧ください。離職者向けの公共職業訓練の実施状況、速報値でございます。愛知県では、離職者向けの訓練といたしまして、施設内訓練と委託訓練を行っております、令和3年度12月末現在におきましては、施設内訓練では受講者324人、就職率では83.1%でございます、前年同時期と比較いたしますと、受講者数は残念ながら下回りしましたけれども、就職率の方は上がっているということでございます。

その下の欄、委託訓練でございますが。受講者数は3,541人、就職率は74.6%でございます、前年同時期と比較いたしますと、受講者数は、計画定員を上乘せしたものですから、その分増えていることもありまして、受講者数、あるいは就職率の方は母数が増えたと致しましても、向上しているという結果でございます。

それでは、裏面の資料の2-2をご覧ください。分野別の速報値ということでございまして、愛知県の欄を見ていただきますと、施設内訓練におきましては、建設系・製造系ということで、県内3校の高等技術専門校におきまして、ものづくり分野や建築系の分野を実施しております。委託訓練におきましては、その他の部門ということでパソコンやIT技術を活用する情報系や医療事務などの事務分野を中心に介護福祉業界への就職を目指す方への支援ということで介護系分野についても、実施するなど幅広い分野で実施しております。

前回の時、少しご質問がございました女性の数ということで、お示しをさせていただきました。施設内訓練の愛知県の欄の表の一番下、総計欄の一番下のところでですね、男女と、それぞれ比率が書いてありまして、男性が66.4%、女性が33.6%ということで、約3割の方が施設内では女性が受けていただいております。

委託訓練におきましては、この逆でございまして。男性が28.6%、女性が71.4%ということで7割の方が女性でございます。こういう結果でございます。

先程、少し申し上げましたが、雇用セーフティー対策訓練につきましては、年度途中で上乗せをさせていただきまして、最終的にはこの表には書いてございません。373コース、6,899人という定員を設定したのですが、残念ながらちょっと開講に至らないものが様々ございまして、今年度内の開講予定数は、327コース、5,646人という開講予定で、まだまだ、やっぱりちょっと、新規事業者の開拓など行ったのですが、なかなか当初予定した開講数に至らなかったという結果でございます。12月の開校状況については、資料の2-5です。愛知県のセーフティーネット訓練の月別の充足率がございまして、表の右側の一番下の欄の12月末で232コース、4,052人の募集を行ったところでございます。

ついで、受講していただきました2,846人ということで充足率約70%というのが、12月末第3四半期までの数字でございます。私からの説明は以上です。

○金井会長

ありがとうございました。では引き続き、機構 持永委員、よろしくお願い致します。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部：持永委員

機構の持永でございます。

それでは、私の方から当機構で実施する公共職業訓練実施状況と求職者支援訓練の認定状況等についてご説明申し上げます。

資料については、2-1をご覧くださいませでしょうか。よろしいでしょうか。

2-1の資料の青色の部分が、機構の実施部分になります。令和3年度でございまして、12月末までに小牧市にあります中部能力開発促進センターと名古屋市港区にあります名古屋港湾労働分所のこの2カ所において647人の離職者訓練を実施致しました。

就職率については記載の通り88%となっております。受講実績・就職実績とも、ほぼ前年度並みの実績となっているところでございます。これらの実績についてですが、本年度中に緊急事態宣言の発令等によって募集活動、あるいは、受講者の方の就職活動が制限された時期もございました。このように考慮いたすと、それなりの成果が得られたのではないかと考えております。

また、受講者に占める女性の数181人、割合としては、28%となっております。これ自体は決して高いとは言えない数字かと考えておりますが、これについては、当機構が実施する職業訓練がものづくり分野を中心に実施しているということが要因と考えております。

なお、令和4年度については、子育て中の女性などをターゲットにした新しい訓練科の設置を予定しております。これによって、女性受講者の拡大を期待しているところでございます。資料2-1は以上でございます。

続いて、資料2-2の方に移っていただけますでしょうか。ただいまご説明した実績を分野別に整理したものでございます。

先程申し上げたとおり、当機構はものづくり分野を中心に訓練を実施しているところから、建設系あるいは製造系が中心となっているところでございます。また、サービス系に分類されているものについては、デジタル機械設計・電気設備といった訓練科をここに計上させて頂いております。

女性比率については、建設系が207名中89人と最も高く、率にして43%となっております。これは、この中に女性の受講者の約8割をしめる住宅診断CADプランナー科という科を設定していて、そのためということになります。

なお、一番下の「その他」の区分に「橋渡し訓練」というビジネスマナーや数学等の専門基礎力等を中心とした、本訓練受講前の事前講習的な訓練を計上しているところでございます。資料2-2につい

ては以上でございます。

続きまして、資料2-3の方に移って頂けますでしょうか。求職者支援訓練関係でございます。求職者支援訓練について、今年度における認定状況等ご説明致します。先程、労働局さんの方からの説明と若干重複があるとは思いますが、ご容赦頂ければと思います。

それでは、資料2-3の方をご覧頂ければと思います。この資料の見方ですが、表の縦欄に「基礎コース」と「実践コース」の分け、さらに「実践コース」については分野別の内訳を記載してございます。ここでございますが、左から年度当初の分野計画の配分率、続いて、令和3年度の計画数となる認定定員、さらに四半期毎の認定実績を半期毎に記載しております。その認定実績の下の方には、括弧書きで、その認定したコースに対する受講者数となっております。更に、一番右の欄でございますが、受講者数のうちの女性の数を記載してございます。また、赤い四角の枠は中止したコースの定員数を記載してございます。

それでは、まず、認定状況でございますが、既に令和3年度の認定は終了しております。横枠の四半期毎の認定の右計の欄の下に3月末までの年間認定定員数を表しております。合計で 1,637 人と年間の目標となる認定定員 1,616 人を上回る 101.3%の実績となっております。これについては、第1回の協議会においてもご説明させて頂いた通り、既存の訓練実施機関あるいは、未参入訓練実施機関、これらに積極的に働きかけを行ったこと、更には、政府の新たな雇用訓練パッケージに基づいて「短期短時間特例訓練」が設定されたことが主な要因と考えております。

続きまして、受講状況でございます。認定した訓練の受講状況についてご説明申し上げます。受講については、第3期四半期目の実績を記載しております。

開講したコースの受講者数のトータルは合計欄に記載のとおり、548 人になってございます。このうち、女性の受講者数は、399 人ということで、全体の 73%を占める状況となっております。受講者数については、昨年同期の 430 人を 100 人程上回る実績となっております。

一方で、受講者数は増加しているのですが、定員充足率については、先程労働局からご説明のあった資料1-1に記載のとおり、64.4%ということです。これ自体高いとは言えない数値と考えておまして、引き続き愛知労働局さんと連携を図りながら訓練実施機関が行う募集活動等の支援を取り組んでいきたいと考えているとでございます。

なお、実績についてです。次の資料2-4に、開講状況の詳細として月別の実績を掲載しております。少し時間の関係で、一つ一つの説明は割愛させて頂きませんが、内容をご確認頂ければと思います。私から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した。今、状況につきまして、それぞれご報告頂いた訳ですけれども何かご質問等ございますでしょうか。

求職者支援訓練の方は、認定数が、目標を上回ったということで、いろいろな手を打って頂いたという成果が出ていると伺いました。受講者数が、これに合わせて伸びてくるとよいところであります。もう3月まできておりますので、ちょっとここから数字が変わるとするのは難しいかもしれないのですけれども。ご報告、ありがとうございました。

他にみなさん、よろしゅうございますでしょうか。そういたしましたら、2番目の方の議題の方に移りたいと思います。

2番目の方が、「地域訓練 職業訓練実施計画 総合計画」の方でございます。既に10月に頭出しして頂いている訳ですが、確定するというご説明頂きたいと思っております。

それでは、よろしくお願いいたします。

○事務局：福崎室長

それでは、事務局からご説明致します。お手元に資料3をご用意願います。

体裁と致しましては、1ページから9ページまでが総合計画本文。別添としまして、別添1が総括表。

合わせて、別紙の 2 が求職者支援訓練に係る認定定員の配分内訳になってございます。先程、議長からお話がありましたとおり、令和4年度に係る計画策定の大きな方向性につきましては、前回第1回の協議会でお計りをし、概ね方向性についてご承認をいただいているところでございますので、具体的になったところ、あと一部変更となった点がございまして、そこにポイントを絞ってご説明をさせていただきます。

まず、本文の部分、赤字のところは今般修正をかけたところでございます。それぞれ公共訓練及び求職者支援訓練の各コース及び人数につきましては、それぞれの機関で検討された中身でございますので、具体的などころは、またそのところでお話をと思いますが、まず本文の労働市場の動向と課題の部分、現行の状況に合わせた修正をさせて頂いております。ただ、一番下の行、「デジタル人材の育成による」という表現を今回新たに追加をさせていただいたんですけれども、昨年成立しました岸田政権下において「人への投資」という方向性が大きく打ち出されております。特にその中であってデジタル人材をいろんなチャンネルでもって総合的に育成をしていこうという方向性がその中で打ち出されておりますので、職業訓練のゾーンに当たる部分においてもそういう打ち出しが必要と考えまして、そのように入れさせていただいております。実際にそれがどういう形になっているのかというのは、追ってご説明を致しますが。まずは、そういう方向性だということでご理解を頂けたらと思います。

めくっていただきまして、少し飛びますが、8ページのところで、こちら中段でございまして、公的職業訓練の実施にあたり公共職業能力施設が行うべき事項等というところで、赤字で「令和4年度においては10月に改正職業能力開発促進法の施行が予定されており、同改正法に基づくいわゆる法定協議会を開催し」という文言を追記させていただきました。こちらについてのストーリーといいますか、背景につきましては、この後、その他のところで局長から、今後国がこのように考えているという方向性で、お話をさせていただく予定となっておりますので、詳細はそちらでお聴きいただけたらと思います。今般開催しておりますこの協議会。従来から、やはり、この地域における職業訓練の在り方、当然地域に合った形で、実施するという意味合いにおいての協議会でありましたが、いよいよこれがきちんとした法律下の元に置かれて、その中で、地域ニーズを踏まえた職業訓練の企画・遂行というところがこれから求められるということとなっておりますので、年度途中の改正見込みという段階ではありますが、それを控えた形で4年度は年度当初から動いていきます、というような書きぶりにさせて頂いております。

先程触れましたデジタル人材のところでございますが、形として見えるところでございまして、4ページでございます。愛知県様が行われる知識等習得コースの中に愛知県経営者協会様と愛知県様が共同開発した「デジタル人材育成コース」ということで、120名定員で設定をしております。これは、第1回協議会の中で、本年2月から開講予定でということで触れて頂いたものを、令和4年度においても行っていくという形で入っております。実際に2月に開講した状況等については、同じく後ほど、その他の欄で、愛知県の橋本局長様からお話を頂く予定としておりますので、詳細はそちらでお聞き頂きたいと思っております。

あわせまして、求職者支援訓練のところでございます。7ページでございます。こちら中段のところ、デジタル系ということで 255 名としてあります。これは、昨年まで今年度の計画までは、いわゆる情報系ということで 10%の割合で設定をさせて頂いており、第1回の協議会においても、令和4年度の計画は概ね 10%でよろしいでしょうかということでお計りさせて頂いていたところですが、先般、厚生労働本省より、先程の「人への投資」という方向性を踏まえて、いわゆるITのみならず、もう少し幅広くデジタル分野の人材を育成するというところで、目安として 20%という数値が示されました。

今の段階で、必達指示ではないというインフォメーション、アナウンスが付いてはありましたが、やはり、従前のこちら愛知地域訓練協議会においては、なんとかそのデジタル人材の育成は必要だということのご認識の元、いろいろ協議を重ねて頂いている状況でございますので、やはり、ここは先を見据えた形で 20%と。但し、下の内訳をご覧頂きたいのですが、IT系のうちデザイン系(WEB)と書いてあります。これは、いわゆるWEBデザインというコースですが、令和4年度から新たに設定するのですかというところ、実はそうではなく、従来、分類的にはその他の区分に属していたものを、今般デジタル分野という幅広に構えることによって、WEBデザインも範囲としてはこちらに位置づけられるという説明がありました。

これは、愛知独自の判断ではなく、厚生労働省がこういうところも含んだ形のというのがありましたの

で、いわばそれに準拠した形になっております。ですので、結果、なにかことさら 10%の枠がすごく 20%になって、ものすごくデジタル化が進んだんですかという、実は実質的には、分類が変わっただけという現状、形になっておりますので引き続き、先程、橋本局長様にも触れて頂きましたが、やはり新たな訓練の実施機関を開拓していくという方向性は必要だという認識は、当然持っておりますので、デジタル系という括りが大きくなった部分で、やはり、「デジタル人材の育成」を積極的に進めていきたいという方向性の書きぶりとなっております。

最後のページ。別紙の2をご覧ください。

こちらの方、今、ご説明をしましたものを反映した形で、新たに今般正式な形でご承認をお計りしたいと考えております認定定員の配分内訳でございます。第1回の協議会におきまして、もう既にスタートしております第一四半期につきましては、ご承認頂いておりますので、内訳数値的なものは変動がございません。ただ、今ほどのデジタル系の割合を変えましたので、若干、赤字のところ、それに合わせた調整を計らせて頂いております。私からのご説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

○金井会長

ありがとうございます。基本的なところは変わっていないですが、やっぱり大きく2点があったと思います。

デジタル系の充実ということと、それから改正訓練法の先取りをするということのこの2点で、計画が書きぶりを追加して頂いているとそういう形になっているかなと思います。デジタル系の充実を図ってきたいのですが、全体の数字の関係でちょっと置き換えただけということも、裏話をご紹介して頂いたわけですが、基本的には、デジタル系を充実させていくという方向性が非常に明確に示されている内容となっていると思います。

委員の皆様の方からのご質問とかご意見があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

あと、数字が 1,616 だったのが 1,699 になっており、こどもも増えてます。ですから、雇用、新たな雇用訓練パッケージの取組等々含めて全体の訓練数をあげていこうというそういう動きは引き続き行われている、そういうことかと思えます。

あとは、昨年度にも同様のご質問をさせて頂いたとは思いますが、訓練受講者数の数量的な部分以外の質の方の工夫というのは、今のデジタル化の話と思うのですが、あれば追加して頂ければと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局：福崎室長

では、事務局からお話をさせていただきます。

今、本当にちょっと打ち明け話してみたいなかたちで受け止めて頂いたとおりでございまして、現実問題として愛知県様がお取組頂きますそういった業界団体さんのニーズを含めたカリキュラムの工夫ですとか、あるいは、昨年、愛知労働局も、少し手前味噌ですが、随分新規の事業者開拓、あるいは、ハローワークを廻ったりであるだとか、地域ニーズの吸い上げというのをいろいろ随分行ってきたのですが、なかなかやはり受け皿といいますか、では、私どもが行いますところまでは、マッチングできなかったなという印象がございまして。それが、ある意味令和3年度の活動の反省点ではあります。やはり、先程来、お話をしております「デジタル人材の育成」それが、前回の会議では、「DX人材」だとかいろいろな言い方がありますよとお話もあったかとは思いますが、本当にそのデジタルを活用した今の様々の業種の仕事の行われ方というのが、コロナになって、随分とその意識付けというのがいろんな企業様でも進んだのかなとすると、いわゆる新しい形での仕事の行い方という部分で、デジタルのツールを使うという必要が一方で生じてきている。であれば、そういった仕事の行い方にフィットする人材のニーズというのも同様に生まれてきているであろうということが一定推測されるころではありますので、そこを継続的に愛知労働局、あるいは、愛知県様、機構愛知支部様と共同し、裾野を広げながら取り組みたいという方向性ですので、一応、今の段階では、すみません。決意表明的な話になってしまっていますが、理解をしております。よろしく願いいたします。

○金井会長

ありがとうございます。このデジタル系につきましては、この後各部署の皆さんのご計画等々のお話頂けるといことで、楽しみにしております。

この実施計画につきましては如何でございますか。よろしゅうございますか。

それでは、これで承認させて頂きまして、進めて頂ければと思います。よろしく願いいたします。

そうしましたら、引き続き、愛知県の橋本委員、それから機構愛知支部の持永委員には、精力的に既に進めて頂いているところではございますが、引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございます。

それでは、最後の議題、その他意見交換の方に移らせて頂きます。

先程来、お話がでておりますが、デジタル分野ということで、各機関で取り組んで頂いているということで、ご説明をご準備頂いているということでございますので、まずそのお話を伺いましてから、意見交換に入りたいと思います。

まず、伊藤局長の方からお願いできますでしょうか。

○愛知労働局:伊藤局長

伊藤でございます。金井会長、進行取りまとめありがとうございます。これまでの議論は地上的なの観点からございましたけれど、私ども労働局からは主に政策制度的な観点からデジタル人材育成、それに関連して能力開発法改正などの考え方について私の方からご報告差し上げます。

お手元の資料4-1および4-2をお開きいただければと思います。

現在の政府の人材開発の基本的な考え方、枠組みが一番端的に表れておりますのが、このお手元の資料、昨年12月に取りまとめられました労政審 人開分科会における報告、関係者協働による学びの好循環の実現でございます。人材開発政策、雇用政策の側面と産業経済政策これを支える人材開発、両方の側面があるわけでございます。その中では特にデジタル化の急速な進展の人材面の対応、非正規雇用労働者など不安定な雇用環境にある方々のリスクリング、キャリアアップ、長期キャリアを念頭におきました学び直し、3つほどの命題が設定され、それに対するいわば政策的なソリューションとして下にあります大きな柱、労働市場全体における人材開発促進の枠組み、ということでこのあと触れさせていただきます能力開発促進法の改正におけます法定協議会の設置と、同じく同法改正の中でキャリアコンサルティングの推進、キャリアコンサルティングを実施することにより、学びの目的・動機付けを明確化することによって訓練効果を上げていく、という政策意図でございます。その点につきましても、同法改正の中に位置づけられる予定でございます。

またこれに合わせまして、企業内における人材開発を一層促進していくということで、企業、労使、国等それぞれのいわば取組み事項に関しまして、規制改革計画に基づき、年度内にリカレントガイドラインが取りまとめられる計画でございます。取りまとめられた暁には、私どもからもぜひ発信をしていきたいと考えております。

能力開発促進法の改正について少し具体的に触れさせていただきます。次のページおよびその次のページでございます。通常国会に雇用保険法等改正法律案が提出され、近々審議予定、その一つの大きな柱が能力開発促進法の改正でございます。それが、3 ページ目の資料の下の部分、特にこの法定協議会の枠組み部分についてご説明を申し上げたいと思います。

法定協議会になって何が変わるのかというのが、皆さまの素朴な問題意識ではないかと思っております。この構想が最初に具体化した際に、新聞報道ではご当地訓練といった取り上げ方がされてきたところがございます。職業訓練、地域の人材ニーズに即したものでなければいけない。もちろん現在のこの協議会もそのような理念の元で発足ご協力いただいておりますが、法定協議会としてその理念をより明確化すること、また情報を見た場合に、構成員といたしまして同じ法案の中で職業安定法改正も予定されているわけでありまして、その中に位置づけられます募集情報等提供事業者といったメンバーの拡充も予定されております。

さらに協議会の審議事項といたしまして、公的職業訓練だけではなく、もちろんそれを中心としなが

ら地域の効果的な能力開発の推進に係るご審議をしていただくということで、いわば議論のレンジも広がるということでございます。法案成立をした暁には、先ほど福崎からも説明ありましたとおり 10 月施行予定ということで、まだ詳細は示されておりませんが、これらの動向についても、順に皆さまにご提示をいただきながら、現在のこの協議会が今申し上げたような観点から実施される法定協議会に円滑に接続されるように私どもも十分配慮していきたいと思っております。

その中でも、当然「デジタル人材育成」が大きな議論の方向性になってくるわけでございます。デジタル人材育成に係る政府全体の方針といたしましては、5 ページでございます。厚労省、経産省、文科省、関係省庁が中心となりまして、デジタル人材育成の目標ということでここにございますように裾野のリテラシー人材からプロジェクトをリードする或いは価値を創造するデジタル推進人材までいくつかの人材類型化をした上で、各省の制度によりまして 2024 年度までの育成目標数といったものを抱えておるところでございます。

厚労省の関係で申し上げますと、議論いただいております公的訓練プラス教育訓練給付制度、さらには各企業や事業主団体が自発的に実施をする訓練で一定のスペックを満たすものに対する助成制度として人材開発助成金というメニューがございますが、その中でデジタルを重点として位置づけた上で、現在検討中でございますが、これまたさらに一定のメニューに該当するものについて特定訓練コースとして公立助成の対象とするといった計画。すでに来年度予算の中に盛り込まれているところでございます。ただ、補足させていただきますと、この資料だけ見ますと、あたかも厚労省関係、経産省関係、文科省関係ということで何か縦割りのような印象を持たれるかもしれませんが、私自身の意識といたしましては、例えば、教育訓練給付制度についても、この後、経産局様からも説明があるかと思っておりますけれども、第四次産業革命講座、経産省様が開発をしている講座について、私どもが所管する労働保険とかによる教育訓練給付の対象講座に位置付けるなど、それぞれの省庁、さらにいえば各省だけではなく、ここにいらっしゃる皆さま方のそれぞれのリソースを結集、組み合わせることによって、初めて効果的な「デジタル人材育成」が図られるものではないかと考えております。そういった観点からもこの後ご審議ご意見いただけますとありがたいと思っております。今後に向けましても資料4-2にございます、こちらの資料は直近の経済財政諮問会議の資料でございますけれども、現在の諮問会議でも人的資本強化ということが、少し大げさに言いますと、体制の最大の課題として位置づけられ、この会議の後、総理からも今度の骨太方針の中に、この「人的資本強化」が大きな柱と位置づけられるという力強い発言もあったと承知をしております。要は、来年度さらには令和5年度に向けてもデジタル人材育成をはじめとする人材育成、大きな政策の柱としてその拡充が図られる計画であるということでございます。

一方では私自身この職業訓練に係る推進事業については、地域の人材ニーズと訓練コースのすり合わせ、訓練コースと受講者のすり合わせ、さらに受講者と求人、企業とのすり合わせ、この3段階のすり合わせがあつて初めて事業全体として機能する。いわば今申し上げました大きな政策理念を前提とした上で、詳細設計や運用にいわば真理が宿るといった、大変複雑性が求められる事業プロジェクトではないかという自覚を持っております。理念を共有するとともに、今申し上げました3重のマッチングが全体として整合的に機能するという観点からも皆さまのご意見、またご協力をお願い申し上げたいと考えております。

いろいろご質問もあるかと思っておりますので、また後ほど承りたいと思っております。

○金井会長

ありがとうございました。では、まず順番にお話を伺ってからと思っております。

中部経済産業局の品田委員お願いできますでしょうか。

○中部経済産業局:品田委員

中部経済局の品田でございます。日頃大変お世話になっております。ありがとうございます。

私からはお手元資料をご覧いただきながら、経済産業省並びに中部経産局のデジタル関連の人材育成、その取組みにつきましてご紹介をさせていただきたいと思っております。

この資料の構成内容なのですが、最初に企業のデジタル化の取り組みの現状と課題を示しておりま

す。

その後、経産省のデジタル人材育成の取り組みをご紹介したいと思います。網羅的になっておりませんので、一部の取り組みということでご了承いただければと思います。

あと、中部地域、この地域での同局の取り組みを含めたこの地域の取り組みという流れで説明して参ります。よろしくお願ひいたします。

では、資料をめくっていただきますと1ページ、最初「地域未来牽引企業のデジタル化の取組状況」とございます。地域未来牽引企業向けにアンケートを一昨年の11月に実施しております。本日まで出席の方で地域未来牽引企業をご存じない方もいらっしゃるかもしれませんので補足いたしますと、経済産業省の制度でして、地域経済の担い手となり得る企業を2017年から2020年の3回に渡って経済産業大臣が選定しております。全国でおおよそ4,800社の選定企業がございます。

県別に言いますと、愛知県はトップでございます。168社選定されています。文字どおり、未来牽引企業ですので中堅中小企業、やや体力のある企業だと思っております。そうした企業にアンケート調査を実施いたしまして、だいたい900強の、複数回答がありますけれども、回答がありました。その中で、コロナの感染拡大前後で重要性が高まった取り組みについて聞いております。

これをみていただきますと、左側にあります、社内業務や生産工程の刷新、多様な働き方の導入、体制の整備といった業務の変革というのが重要であるとともに、新規の顧客開拓や新ビジネスの開拓や開発といったビジネスモデルの変換が重要であると同様です。

他方で右側にあります、実際にデジタル化に取り組んでいる企業の中で、こうした業務の変革やビジネスモデルの変革についてどこまで取り組みが進んでいるのかということを見ていただきますと、業務の変革が大体5割弱、ビジネスモデルの変革については1割強ということであり取り組みは進んでいないようです。その背景、要因が次2ページにございます。やはりデジタル技術に関するノウハウが不足している、IT人材がいない、育成が必要、あと体制、こうした人、人材に関する課題が浮き彫りになっております。

続きまして3ページ、こうした中でデジタル社会における人材像、この資料の出所ですが、経産省の下の方に書いてありますけれども。デジタル時代の人材政策に関する検討会、そこのワーキングで議論しておりますが、そこからの資料を抜粋しております。そのポンチ絵が示していますのは、デジタルの社会ではすべての国民がそれ相応の役割に応じた相応の知識、何かしらデジタルの知識能力を身につける必要があります。特に若年層においては教育機関、学校教育の中で情報教育を通じてある程度の知識を習得することが大事です。社会人になってはその学び直し、リスキリングが重要です。というようなことで、デジタルの人材育成なのですが、そのDXを主導するハイスキルな人材だけではなく、中間層やロー層、低スキル層、若手も含めた幅広い層に対してのリスキリングが必要だということをお話しております。

そうした中で経産省の取り組みの一部になりますが、4ページ「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」を開発させていただいております。気軽に、無料で、オンラインで学べる講座ということでいくつかの事業者さんから提供いただいております講座を経産省のサイトから発信させていただきます。真ん中にQRコードもありますので、そこをかざしていただくとDXステップ講座のサイトに飛びますので、またご覧いただければと思います。そのAIやデータサイエンスやIoTといったいろいろな分野、レベルも入門基礎から上級に至るまでいろいろな講座が今現在41事業者102講座を掲載しております。

その次のページ5ページですが、この掲載のコース事例になります。時間がありませんので、割愛させていただきます。

あと6ページ、先ほど伊藤局長からご案内いただきました厚労省さんとの教育訓練支援制度とも連携をさせていただいております。第四次産業革命スキル習得講座認定制度というものを2018年に創設しまして、今現在5回ほどに分けて認定しておりますけれども、116講座認定されています。いずれも民間事業者による講座で、AI(アーティフィシアルインテリジェンス)、データサイエンスといった専門的・実践的な教育訓練講座もございます。またこの講座内容につきましてはホームページで詳細をご覧いただけますので、ご関心がありましたら見ていただければと思います。

この講座の要件が左の枠内にございます。上から5つ目に社会人が受けやすい工夫としてeラーニングのコースも設けております。昨年1月からこのeラーニングをしておりまして、ざっと40講座、オンラ

インで受講できるものがございます。

あと、下段については厚労省さんの教育訓練支援制度との連携ということで、受講者や企業それぞれ受給要件を満たせば、給付金や助成金が受けられるように措置いただいております。

続いて7ページは認定講座の事例についてですが、このまま割愛をさせていただきます。

続いて8ページ、足早で恐縮ですが、未来人材会議についてご紹介したいと思います。これは経済産業大臣の私的懇談会といたしまして昨年12月に経産省内に立ち上げまして、下段の委員の構成を見ていただきますと、有識者の方にもご参加いただいております。かつ、文科省や厚労省の幹部の方にもオブザーバーとして参加いただいております。12月から毎月1回程度いろいろ議論しております。議論の内容が上のブルーの部分4つほど掲げてございます。こういった趣旨背景で設置させていただいた訳なのですが、4つ目、2030年、2050年の未来を見据えて産学官が目指すべき大きな姿を示していこうという政策課題に関して検討しております。ご案内のとおり、未来ロボット自動化の技術がどんどん進展していくということで、今後今までなかったような仕事が増えて、逆に今まで人手を掛けてやっていた仕事がなくなっていくということで、今後増えていく必要な仕事、そういった仕事における能力だとかスキル、専門性、こういったものが必要なのかというようなことをきちっと見定めて、将来に向けて育成すべき人材像を描いていこうと議論しております。4月に中間取りまとめをする流れでおります。

9ページ10ページは、そのビジョン、想定をしておりますと言うことを記載しております。デジタル、グリーンといった成長分野をどんどん拡大してこうと、こういったところを意識しつつ議論しております。あと、10ページは論点と事例と対応の方向性、今まで申し上げた指針を鑑みて議論しているところでございます。

11ページ以降がこの中部地域の取り組みです。ものづくりITブリッジ人材、これは昨年度もこちらの協議会で紹介させていただいております。当局主催でいろいろな大学さんとの連携の元でカリキュラム開発し実施をしてきたものが、今年度令和3年度において、中産連さんで自立的にプログラムを組んで実施いただいております。すでに昨年11月からコース開設してこの1月で終了していますけれど、また来年度実施していただく予定と聞いています。

中産連さんのこの講座はAタイプのスーパー工場長をイメージした養成講座になりますが、Bタイプ経営参謀向けの育成については、今年度もワークショップ、セミナーをやっております。今後もそのかたちで啓発していきたいと思っております。

12ページは各地域、支援機関さん等々で実施をいただいている取り組みでございまして、右下の「中部圏デジタル化のすすめ」、これは前回の協議会でも少しご紹介させていただきました。ポータルサイトで、自治体と大学とで実施させていただく講座を見える化しているということになります。

あと、今回の資料に間に合わなかったのですが、今週の火曜日3月8日に中部DX推進コミュニティというものを、地域の関係機関18団体、中経連さん、名商さんや自治体さん含め18の関係機関と協働して発足をさせていただきました。ここでは各機関の支援策や先進事例を共有することで、各機関毎の支援メニューにも磨きをかけて、お互いの支援施策、メニューを共有しながら、こういったところが足りていないとか、不足しているところは効果的にやっていくとか、メニューの磨きをかけつつ、今後この地域のDX化を促進していこうと、この中にデジタル人材育成ということも当然のことながら含まれていますので、面的にプラットフォームという形で今後取り組んでいくということですので、また関係する方々よろしくお願ひしたいと思います。

私の説明は以上になります。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。そうでしたら、愛知県労働局の橋本委員の方からお願いいたします。

○愛知県労働局:橋本委員

橋本です。よろしくお願ひいたします。

県からの資料は資料6を入れさせていただきました。愛知県経営者協会様と連携して共同開発いたしました企業ニーズに即した職業訓練カリキュラムに基づいた愛知県経営者協会×愛知県共同開発

デジタル人材育成コースの募集パンフレットでございます。この訓練は、ITの基礎的知識・能力を身につけて再就職を目指す訓練となっております。訓練終了近くになりますと、経営者協会様から求人を出していただいている企業様の情報をいただきまして、優先的に訓練受講生を紹介させていただくという形となっております。

資料は用意してございませんが、県の「デジタル人材育成」について少しご紹介をさせていただきます。中小企業において、デジタル人材の育成が困難だということは皆さま共通の認識だと思われませんが、愛知県経済産業局が実施した調査によりますと、県内の企業でデジタル人材が約7万人不足している、そのうち約6万人はデジタル技術を活用するユーザー側が不足しているということで、プロは1万人、普通の会社で働いている人のデジタルの知識が不足しているというのが6万人ということで、やはり企業の中に人材が不足しているのではないかと調査結果がでております。

そういうことも踏まえまして、中小企業の支援で言いますと、デジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している、社内でデジタル人材の育成ができない、さらには即戦力となるデジタル人材の確保が難しいというようなことが課題であると考えております。そういったことを持ちまして、資料3の3ページをご覧ください。資料3の来年度の計画案で紹介させていただきます。来年の新規スタートということで、施設内訓練で岡崎高等技術専門校に3Dモデリング科を開設する予定となっております。3次元CADや3Dプリンターの操作技術を習得する訓練を行う新規メニューでございます。

それから、その次のページ、全体で5,253名の方を対象とした雇用セーフティネット訓練を組むのですが、このうち3,198名の方をデジタル系にしようとして進めております。その中には、上から2段目の経営者協会様との訓練に120名入れておりますので、よろしく願いいたします。

企業の中で人材を育成するという観点で、4ページの下欄にありますように、在職者訓練というものを実施しておりまして、1,600名を予定しておりますが、このうちの半数以上846名をデジタル系でやろうと計画をしております。また、企業様からの要望で、デジタル系でこういうことをやって欲しい、こういう訓練をやって欲しいというオーダーメイド型でご要望にお応えしていきたいと今思っております。

この他ここには記載していませんが、中小企業へのDX人材育成に関するアドバイザー派遣を実施したり、県で言いますと、小中学校ひとりに1台タブレットという時代になりましたけれど、県立高校におきましてもひとりに1台のタブレットを来年前期までには完備するということで進めております。小中学校、高校と連携して、将来の愛知を担う子供たちに、小さい頃からデジタルを当たり前の物として身につけていただいて、そのスキルを当たり前の形で企業様の中に持って就職していただけるような支援をしていきたいと考えております。

県全体の取り組みにつきましては、県庁の中でデジタル人材育成ワーキンググループをいうものを設けておりまして、県が取り組むべき施策等につきまして取りまとめているところでございます。今月3月中には取りまとめる予定でございますので、経済界の皆さま、労働界の皆さまにも、様々な面でご協力いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。愛知県からは以上でございます。

○金井会長

ありがとうございました。それでは引き続き持永委員の方からお願いしたいと思います。

○高齢・障害・求職者支援機構愛知支部：持永委員

機構愛知支部の持永でございます。

私の方からは令和4年度に、当機構愛知支部で新たに実施を予定しているデジタル人材育成の取り組みについてご紹介させていただきます。資料は7になります。この新たな取り組みをご説明する前に、当機構におけるこれまでのデジタル人材育成の取り組みについてざっとご説明させていただきます。

当機構の事業目標につきましては、厚生労働大臣から5年間を単位として中期目標が示されております。現在の中期目標については、平成30年度から5年間ということで示されているのですが、その中で訓練に関して、第四次産業革命に対応した職業訓練の実施拡大ということが厚労大臣から示されております。このため、機構全体としてこのような訓練の実施に取り組んでいるところですが、当愛知支部としまして、離職者訓練或いは在職者訓練の中でデジタルの要素、例えばIoT、AI、RPAの技術を活用した訓練コースを毎年度順次実施しているところでございます。それがいわゆるポリテクセンターの

施設内での取り組みでございます。今回ご紹介するのは、それ以外の部分でございます。

このリーフレットは生産性向上支援訓練の拡充のご案内でございます。生産性向上支援訓練がどのような訓練かと申し上げますと、企業における生産業務プロセスの改善等による生産性の向上を支援するため、専門の機関に委託して在職者訓練を実施している制度でございます。この訓練は、利用企業ごとのニーズに応じてカリキュラム等をカスタマイズして実施する、いわゆるオーダーメイド型訓練を基本としているところに特徴がございます。

この生産性向上支援訓練は平成 29 年度から実施しておりますが、令和 4 年度にはこの生産性向上支援訓練を拡充しまして、このリーフレットにありますとおりDX対応コースを新たに設けまして、企業のDXを進めるための人材の育成を支援するとしております。具体的には、DXの推進に関する導入手順や、デジタル化による業務改善、社内システムの導入など、業務のデジタル化に関連した 46 のモデルコースを用意しております。これをベースに、それぞれの企業の要望に応じて訓練をカスタマイズすることとしております。訓練規模についてですが、来年度は生産性向上支援訓練全体で 1,980 名、約 2,000 名の計画をしております。そのうち、DX対応コースについては 300 名の実施を予定しているところでございます。

以上、次年度における当機構愛知支部の新規の取り組みでございます。

ありがとうございました。

○金井会長

ありがとうございました。非常に興味深いお話を伺えたのかなと思います。

愛知労働局さんとか中部経済産業局さんからは、日本全体の動きの中で、愛知がどのように、中部がどのようにというお話でしたし、それから愛知県労働局長さんとか持永委員からは、やっぱり特に印象に残ったのはカスタマイズ、どちらもカスタマイズというのを提示されておられて、各企業さんのニーズに合わせた物を作っていこう提供していこうという、そういうことがすごく印象的だったかなと思います。先ほどのご当地訓練 その様な言葉も出た訳ですけども、やっぱりその流れは非常に重要だと、改めて感じたところです。

そうしましたら、お時間が押しておりますけれども、刑部委員の方から何かございますか。

DXに関わらなくてもすぐに係わらなくても 全体でも結構でございますけれどもご発言いただければと思います。

○株式会社ニチイ学館 名古屋支店:刑部委員

普段なかなか触れないような情報に触れさせていただいて、DX、私の方は介護が割とメインですので、触れない所に触れさせていただいた感じですけども、非常に国の方の計らい方だとか、今後の産業の方の進み方とかどういふ人材が必要だとかとよく分かったという感じです。

ただ、そちらの方はかなり進んで行くと思うんですけども、足元では、実際にはそれとちょっと役務の部分ですが、役務の方で働く人達はまだまだ多く、そちらで職業につく方もまだまだ人材不足が多く、デジタル化というのと、あとそれを役務で働く方達はそれを効率的に使う方の人になってくると、もっと裾野のみんながもっと汎用的に使う部分を使う、でもそれを使いこなすからこそ、楽に、楽にというか効率的に仕事出来る部分が、今後はそこで始まってくるというか、出てくると思いますので、いろいろネットで、今日無料で受けられるような物があるということでご紹介いただきましたが、もっと精神的に就かれる方の層以外のところが、より触れられるような機会がありますと、そこは、より一層活気づいて、デジタル化というのが全体的に広がって行くような気がしますので、少し本当の感想文ような形になりまして、申し訳ないですが、非常にそこが何か、地域の中で取り組みが一つなんかこう目立ったものが出てくると、より一層広がってくるのかなと全体的には盛り上がるかなという気がいたしました。ありがとうございます。

○金井会長

ありがとうございます。まさに介護の現場にそういった物をどう活かしていくかという事が必要かなと思われました。ありがとうございます。

そうしましたら、中島委員、何かございますか。

○日本労働組合連合会 愛知県連合会:中島委員

ありがとうございます。

まず、最初、冒頭に、女性の受講人数とか就職の人数を加えていただいていたありがとうございます。前回要望をさせていただいたものが、反映していただいていた非常に女性が活用し再就職につながっているという部分現状が。あと、ニーズもよくわかりましたので、感謝を申し上げたいと思います。

今の人材育成の話ですが、情報ありがとうございます。大変勉強になりましたということと、やはり国が、人への投資として人材育成というのを非常に重点化していく方針を掲げて頂いたことについては、働く者としては非常にありがたいというか、感謝しているところでございます。

というのも、近年スピード化とか効率化というのをやはり企業が追求する中で、人材も即戦力、技術を持って人を連れてきて、そういう方々にやっていただくというのが多かったものですから、それぞれが改めて、企業の中で、その従業員を人材育成していくという方向性になって、その必要性をみんなが理解して頂けるという事については、非常にありがたいと思っておりますので、リカレントガイドラインも策定し、ということもありますので、労働組合としても、労使でしっかりとその点について関わっていかねばならないなと改めて思った次第です。

また、各省庁の皆さんが色んないいことをされているということが良くわかりました。

先ほど、伊藤局長がおっしゃられていたとおり、縦割りではなくて多機連携して、折角いいことやっているのに使ってほしい中小企業は使わず、使わないという事が色んな施策で多いものですから、是非この人材育成についてはワンストップ的に必要な所に行くというのを是非、期待したいなと思っております。

もう一点、少し長くなって恐縮ですが、地域のニーズ、さっき次の課題があつて、どんなニーズを把握するのが非常に課題であるということをおっしゃっていて、そのとおりだと思っておりますので、今後のこの協議会の中でも対象が広がって必要があつてということがあると思っておりますので、出来たら、各市町村によって課題も違っていたりすると思っておりますので、いかにその市町村で直接困っている方に近い立場の方々がいかに情報を持ってきてもらうかとかですね。NPOの方とか、そういう方たちとかに直接協議会に来なくても、アンケートを行った声を貰って、それを元に分析するなどのことをですね、よりニーズの声を拾う方向っていうのを何か、検討出来たらいいなというふうに感じましたので、引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○金井会長

ありがとうございます。そうしましたら、石川委員、ご意見あれば、是非、お願いしたいと思っております。

○愛知県中小企業団体中央会:石川委員

石川です。

まずですね、今日始まりまして、約30分くらいですかね。聞こえますかね。接続出来ずにですね、非常に焦ってしまって。DX人材と言うテーマなんですけれども、入り口のところでこんなトラブルが発生しまして焦ってしまいまして、これがまだまだ実態かなと思っております。

結論からいいますと、私がいつも使っているデスクトップでセッティングしていたんですが、いざとなったら、レスポンスが合わなくて入れずに、急遽ノートパソコンに変えてやったらこう出来たということで。あの感じたのは、いざという時に困った時に、対応出来る人材それぞれ職場でもこの入り口みたいのがあるんですけれども、色んな事があるんですが、それはまた専門家に電話して来てもらって対応するか。またこれ現場にね、即対応出来る人材が必要かな、と今日やってみてつくづく実感いたしました。

意見といたしましては、中央訓練協議会の資料4に地域の意見を集約されたといっていましたね。あれに目をとおしましたら、本当に思っていることが全部あそこに網羅されておりました。それが今の実感かなと思っております。それを受けての皆様方の計画案ですので、是非ともその生の声を聞いた対応していただければありがたいと思っております。

先程、女性の比率を出してもらって、資料を見ましたけれど、本当に思ったより女性が多いなど、受講生が多いなど思いましたので、そういう意見も中央の方の意見にも出てましたので、非常にいいことかなと思えました。おおざっぱな感想です。以上です。

○金井会長

ありがとうございました。それでは、梶原委員お願いいたします。

○愛知県経営者協会:梶原委員

はい、時間ですので手短かに申し上げたいと思います。

私も愛知県経営者協会も、丁度、今、新年度から地域計画の3年計画を策定中で、鋭意計画を練っているところですが。そこには当然、人材育成、特にデジタル人材の育成をというようなことを、重点課題として盛り込んでいます。

それを本当に簡単に、端的に申し上げますと、ひとつは、労働生産性の向上にDXをどう投資投与するかということと、新たなビジネスモデルを創設する中でデジタルをどうやって正しく取り込んでいくか、それを理解出来る人材をどの様に育成していくか、という視点で、今、計画に盛り込んでいるというようなところでございます。

こういった推進を計るにあたってはですね、当然今日いろんな各会の方がいらっしゃいますけれど、この当地、産学官が連携してこのデジタル人材を育成するという様な取り組みを推進していかなくてはならないというような事を強く感じております。

まあ「デジタル人材」につきましては、どうしても東京の方に集中しておりますので、大手企業は東京の方にそれ専用の部署を作ったりだとか、グループ会社を作ったりだとか、その様な形で対応できますけれども、中小企業はなかなか対応出来ませんので、やはりこの地域、この産学官が連携して、この地域にデジタル人材をいかに呼び込むか。もしくは、この地域で育成するかというようなところを、この地域として盛り上げていけるかということが非常に大事ななと感じております。

幸いに、愛知は自動車産業を始め世界に冠たる、産業集積地ですので、そういったところをアピールしながら、デジタルの人材をいかに呼び込むか育成するかというようなことが大事ななと思っておりますので、是非、今後でもですね、そういった色々な団体との協力連携というのは強化していきたいと思っておりますので、是非お願いしたいと思っております。以上でございます。

○金井会長

ありがとうございます。あのお時間があれば、沢山ご意見を伺いたいところですけど。

私は石川委員と同じで少し思ったのは、今日、家からアクセスしているのは私だけですよね、多分。篠田委員もそうでしたか！ということで、テレワークももうちょっと進むといいなという感じはいたしておりますけど。

非常に重要な意見をご発言いただいたかなと思っております。それをどういうふうに形にしていくかというところは、今後の活動の積み上げかなと思いましたので、この協議会も年に2回開催ということなんですけど、ま、これをきっかけに、それぞれの機関様の方で動いていただくという事が大事なのかなと改めて思った次第でございます。

今日はご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。それでは、司会をお戻ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局:永井補佐

ありがとうございました。それでは、金井会長、ありがとうございました。

また、委員の皆様には、熱心にご協議いただきまして、誠にありがとうございました。これについてはこれにて終了になります。

先程、金井会長や委員の皆様からいただきましたご意見を踏まえ、各種職業訓練がより一層地域ニーズに合致し、期待に応える運営となるよう、愛知県・機構愛知支部と連携を図りながら努めて参りたいと思っております。

委員の皆様におかれましては、引き続きご支援とご協力お願いいたします。

なお、本日の資料の中に記載がございます、本年10月の法改正によりまして、本協議会が法定会

議化される予定となっております。

次回の協議会につきましては、また追って厚生労働省からの通達指示を踏まえまして設定させていただくこととなります。委員の皆様へは情報が入り次第、逐一、ご連絡の方をさせていただき、各位調整等進めさせていただくと考えておりますので、ご承知おき方よろしくお願いいたします。

では以上を持ちまして、令和3年度第2回愛知地域訓練協議会を終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。適宜、会議回線から御退出をお願いいたします。