

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
令和6年度運営委員会 議事概要

1 日 時 令和7年2月26日（水）13:00～15:00

2 場 所 AP東京八重洲 Aルーム（東京都中央区京橋1-10-7）

3 出席者

【運営委員会委員】

- ◇学識経験者：守島委員長、堀委員長代理、河原委員（web）、小久保委員
- ◇労働者代表：伊藤委員（web）、篠原委員（web）、永井委員、山脇委員（web）
- ◇使用者代表：大下委員（web）、佐久間委員、土井委員、新田委員

【機構】

輪島理事長、鈴木理事長代理、飯田総務部長、津崎経理部長、鈴木企画部長、
姫野求職者支援訓練部長、持永公共職業訓練部長、小此木情報システム総括管理部長

【厚生労働省】（オブザーバー）

松瀬人材開発統括官付人材開発政策担当参事官

4 議 題

- ・令和6年度第3四半期時点の業務進捗状況（職業能力開発業務）について
- ・令和7年度計画（案）（職業能力開発業務）について

5 議事内容

資料に沿って事務局から説明の後、審議が行われ、職業能力開発業務に係る令和7年度計画（案）
について了承された。各委員からの主な意見とその他の主な質疑応答の概要は以下のとおり。

離職者を対象とする職業訓練の実施

（主な意見）

- J E E Dの強みは、訓練の質が高いことに加え、求職者個人の状況をよく理解してきめ細かな支援を実施していることであると承知しており、高い就職率などの好事例は単なる共有にとどまらないよう水平展開のあり方を検討していただきたい。また、委託訓練の就職率はJ E E Dの実施する訓練に比べ20%以上低いことが課題であるため、J E E Dの就職支援のノウハウが活用されるよう、厚労省と連携していただきたい。
- 人手不足が特に地方では深刻である。就職率が高い一方で若年者の離職が問題であり、その後就職しないで引きこもり・ニートとなる者も多くいる状況であることから、離職者訓練の受講者の掘り起こしをさらに進めていただきたい。

（その他の主な質疑応答）

- 就職率については、現在、雇用保険適用がどうかを問わないものとなっているが、人手不足が深刻化している状況で、現行の基準では高い水準を継続するということが見込まれる。今のような人手不足

の中においては、その就職が良質な雇用であるかも重要である。例えば全産業平均賃金に達しているかどうかを把握している事例もあると聞いているので、良質な雇用に関連する参考指標を設けるなど、J E E Dの裁量の範囲で示せるものを検討していただきたい。併せて、定着率についても指標化が困難であることは理解するが、離職した理由を把握し、訓練に課題があったかを検証することが重要であるため、参考指標化を検討していただきたい。

→ 訓練受講者の就職は、賃金だけでなく勤務場所や勤務形態、求められる技能や技術、やりがいなど、本人の希望を踏まえた的確なキャリアコンサルティングの支援を今後も推進してまいりたい。また、定着率については、令和5年度のサンプル調査では、訓練終了1年経過後は約7割、3年経過後で約5割強が最初の就職先に継続して勤務していることを把握しているが、定着率は就職先の労働条件や職場環境による影響が大ききという研究結果も出ており、訓練効果を表す指標とすることには不向きであると考えているが、いただいたご意見については、国とも相談して検討してまいりたい。

- 定着率など雇用の質に関する指摘については、今回は中期計画における年度計画であることから、目標に組み込むことは難しいと思われるが、重要な指摘であるため国とも相談して検討してもらいたい。

高度技能者養成のための職業訓練の実施

(主な意見)

- 各種事業の実績が出ている中で、「企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GX技術に対応した件数の割合」のみ空欄となっている。製作途中であるため数字が出せないことや、現時点では評価する段階ではないことについて理解しているが、本運営委員会の役割は、進捗状況を確認した上で事業計画を審議することであり、各事業のPDCAを回していくという観点から、見込みであっても実績が出ていることが望ましいと考える。検討をお願いしたい。
- 高度技能者養成訓練の専門課程は、募集対象も事業内容も専門学校の教育事業と同じなので、官民競争の状態にあると言って良いと考える。説明資料に「応募者のすそ野の拡大と社会人の学び直し（リスキリング）への機会の提供範囲を拡大するため、社会人推薦入試を全てのポリテクカレッジの専門課程で導入」と記載されていることから、社会人入校を促進し競争をなるべく回避しようとしている姿勢は窺えるが、より抜本的な対策が必要である。
- ポリテクカレッジは、専門学校の半分程度の費用で同様の教育を受けることができる。そのため専門学校で同じ分野の教育を受けている新規学卒者から見ると不公平な状態であり、民間の専門学校では太刀打ちできない価格設定となっている点では深刻な民業圧迫である。また、その財源が雇用保険であるという点も、新規学卒者対象の事業として適切ではないと考える。今後、競争回避のため、棲み分け・役割分担を考えていくには、例えば専門学校は学卒者、国や都道府県は離職者・在職者の教育訓練を受け持つというように、政策上明確な境界線を引くことが大切であると考えます。

(その他の主な質疑応答)

- 企業と共同で解決に取り組んだ課題がDX、GXに該当するかの確認は、誰がどのように認定しているのか。
 - 課題解決に至るものであるか、またDX、GXに該当するものであるかの判断は、まず、ポリテクカレッジが成果物を確認し、J E E D本部において専門分野の者が評価している。また、企業が抱える課題解決に取り組む実習であるため、成果物は課題の発注元である企業にも見えてい

ただき、課題解決に至る仕様に合ったものであるかを確認していただくというプロセスを経て、最終的にJ E E D本部で認定している。

在職者を対象とする職業訓練及び事業主との連携・支援の実施

(主な意見)

- 地方中小企業の人手不足の状況を踏まえると、在職者の能力を高めるところにJ E E Dのリソースを投入することで、中小企業で働くことの魅力向上につながるため、地方創生などにも影響を与えると考えている。このため、J E E Dとして軸足を在職者訓練に置いていただき、各地域の中小企業の人材育成ニーズをくみ取って、自社内でリソースが持てない中小企業でも人材育成できるよう後押ししていただきたい。
- 生産性向上支援訓練は事業主及び受講者満足度が高いが、「効果がなかった」というわずかな意見を捉えて改善を図るなど、その意見を変えていけるようより良い訓練にしていきたい。

(その他の主な質疑応答)

- 令和7年度計画(案)の「在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施」における生産性向上支援訓練の具体的取組事項に「コスト削減」と記載されているが、この事業区分の重要度の説明内容には「構造的な賃上げに向けて取り組む」旨記載されている。中小企業を含め全体として賃上げに向け取り組むことが示されていると思われるが、「コスト削減」という言葉がメッセージとしてマイナスと捉えられないか危惧している。原価管理は必要であるが、いわゆる価格転嫁を政府が推し進めていることを踏まえ、表現を改めることを検討していただきたい。
→ ご意見を踏まえ検討したい。
- 在職者訓練や生産性向上支援訓練をオーダーメイド型で実施する際に、企業からの人材育成ニーズの中にDX、GXを課題としたものがどの程度あるのか。
→ 企業のDX、GXを課題とした人材育成ニーズは、企業によって差がある。すでにDX、GXを進めている企業は、具体的にどのような訓練に取り組むべきかといった明確なビジョンを持っているが、一方でDX、GXに取り組む意識はあるが、何から取り組むべきかわからないという中小企業も多い。そのような企業には、まず生産性向上支援訓練でDX導入のためのマネジメントに資する訓練を活用していただき、その後、技術的な習得を目的としてオーダーメイド型の在職者訓練に繋げるなど、企業の状況に応じて訓練コーディネートしている。

職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

(主な意見)

- スキルアップ訓練は、主にJ E E Dの職業能力開発総合大学校で実施しているとのことであるが、訓練の内容に応じ、外部の企業を活用することや大学・大学院への通学など、様々な形で職業訓練指導員の研修機会を提供していただきたい。

(その他の主な質疑応答)

- 職業訓練の実施に資する調査・開発の「AI技術を活用した人材育成支援ツールの開発」について、昨今の状況を考えるとAIの積極的な活用には賛成であるが、他方AIの活用におけるアルゴリズムバイアスが指摘されているところであり、こうしたバイアスの排除に向けてどう取り組んでいる

のか。

→ AI 技術を活用した人材育成支援ツールは、J E E D が整備している職業能力体系のモデルデータ、現時点で 98 業種分の仕事や作業に必要な知識や技能・技術を見える化したものを基に、企業が自社の業務内容等を入力することにより、企業に必要な職業能力が出力されるものであり、膨大なデータをシステムチックに出力するものである。その一方で様々な企業があることから、既存のデータでは対応しきれないケースもあるため、生成 AI が考えたデータを抽出して活用する仕様となっている。実際の活用においては、抽出したデータは企業にも確認していただき、自社向けにカスタマイズすることを想定しているが、AI による生成結果については、開発段階においてモデルデータと比較し検証を行っている。

求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

(主な意見)

- 特になし。

(その他の主な質疑応答)

- 求職者支援訓練の e ラーニングコースは、求職者支援訓練の中でもとりわけ就職率が低い状況であると認識しており、デジタル系訓練と同列に e ラーニングを推奨していくという点については課題があると考え。低い就職率を向上させるような積極的な取組などと併せて行わないと、就職につながらないのではないかと。
 - e ラーニングコースは、育児・介護中の方や在職中の方など、訓練受講に当たって特に配慮を要する方にとって通学の負担がないこと、受講したいタイミングで受講できること、繰り返し視聴できることなどのメリットがある。通所や同時双方向オンラインの訓練に比べて就職率が低いことについては、今後好事例の把握及び横展開等に取り組んでまいりたい。なお、e ラーニングコースでは、対面または同時双方向オンラインによる指導を週に 1 回 1 時間以上行うことを必須としており、一定程度同時双方向オンラインの要素も含まれている。

全体

(主な意見)

- DX をはじめとした世の中の流れに企業がキャッチアップして生き残るためには、これまで疎かにしていたリスクリングを推進することが非常に重要となるため、人への投資により付加価値生産性を上げていくことが、失われた 30 年を取り戻すために必要であり、いかに職業訓練の施設、現場を在職者のリスクリング拠点としての活用を図っていくかが全国の課題となっている。そうした中で、J E E D の実施する社会人推薦入試や事業主推薦制度は非常に意義深い取組であるため、他の地域でも応用できる推進事例などを踏まえてアドバイスいただきたい。
- 離職者訓練及び在職者訓練について、特に DX、GX に力を入れてカリキュラムを組んでいただいております。軌道に乗って素晴らしい成果が得られている。
- J E E D の訓練は様々なインフラを支える事業者を育成する場として非常に意義深いものである。ぜひより多くの方にスキルを身に付けていただくよう取組を進めていただきたい。

(その他の主な質疑応答)

- 各訓練のカリキュラムを開発等する上でJ E E Dの指導員などの負担感はなかったか。また、技能五輪にも指導員を派遣していると思うが、大会運営に必要とされる人数が派遣できているのか。
- D Xを推進するための体制構築や在職者訓練、生産性向上支援訓練などの実績が向上していることもあり指導員の負担感が増しているのは事実だが、例えばカリキュラム開発は中央の委員会で開発する、教材も中央ベースで整備する、システム化や施設間の連携で業務を効率化するなど、J E E D全体で対応している。技能五輪についても、職業能力開発総合大学校と各施設の指導員が、J E E Dとしてできる範囲で協力している。

以上