

## 令和6年度 第2回千葉県地域職業能力開発促進協議会 議事録

令和7年2月27日 13:30～

千葉市文化センター9階会議室

### 1 開 会

#### ■千葉労働局職業安定部訓練課 吉野補佐

ただ今から「令和6年度 第2回千葉県地域職業能力開発促進協議会」を開会いたします。開会に先立ちまして、千葉労働局長の岩野からご挨拶を申し上げます。

### 2 千葉労働局長挨拶

#### ■千葉労働局 岩野局長

千葉労働局長の岩野でございます。

ご出席の皆様方には、日頃から労働行政の推進に多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに、厚くお礼申し上げます。また、本日は大変ご多忙の中、本協議会にご出席いただき、感謝申し上げます。

さて、最近の雇用失業情勢は、12月の有効求人倍率は受理地別で1.03倍、就業地別で1.27倍となり、緩やかに上昇しています。

各産業とも人手不足感は強く、昨年10月末の県内の外国人労働者数は約9万3千人と前年比で1万4千人、17.3%の増加と外国人労働者に頼らざるを得ない状況が顕著となってきています。

今後も、人口減少による構造的な労働供給制約による人手不足やDXの進展、職業人生の長期化など、労働市場の環境が大きく変化していくなかで、企業と労働者個人の継続的な成長のために、一人ひとりが新たなスキルや知識を身につけるリスキリングによる能力向上支援が、益々、重要となってきています。

千葉労働局では、今年度の最重点施策として「学び直しによる能力向上・労働移動の円滑化の推進」を掲げ、千葉県職業訓練実施計画に基づき、デジタル人材を育成するコースへの重点化と、介護、看護、保育、建設といった人材不足分野の人材育成のため、訓練受講者の確保に努めてきたところです。また、ハローワークでは、求職者の特性や希望する訓練内容を踏まえ、能動的な受講あっせんや関係機関と連携した訓練見学会・説明会に求職者を積極的に誘導するとともに、キャリアコンサルティングの実施や求人情報の提供等、受講者の訓練修了前から就職まで一貫した就職支援を実施しているところ

ろです。

昨年 11 月 15 日に開催した第 1 回協議会では、令和 7 年度千葉県地域職業訓練実施計画（案）を策定するに当たり、成長分野であるデジタル分野と人材不足分野である介護分野、これらの現状と課題、必要とされる人材ニーズ等について、意見交換・協議を行いました。

また、リカレント教育を実施する 2 大学にも参画いただき、両大学とも教育訓練の講座指定を受けていることから、地域の教育資源を活用して指定講座の拡大が出来ないかと言う観点から現状と課題をお話しいただき、構成員の皆さま、それぞれのお立場からリスキリングに係る企業側と在職者側のご意見をいただいたところであります。

第 2 回目の本日は、令和 7 年度千葉県地域職業訓練実施計画（案）について、後ほど、事務局から説明させていただきます。

地域における人材ニーズを適切に反映した人材育成が促進されるよう、それぞれのお立場から忌憚のないご意見をお聞かせいただき、ご審議くださいますようお願いいたします。

本日は、どうぞよろしくようお願いいたします。

#### ■千葉労働局職業安定部訓練課 吉野補佐

ありがとうございました。議題に入る前に事務局より連絡がございます。本日、厚生労働省から、職業能力開発を所掌する人材開発統括官付訓練企画室の西村室長補佐、渡邊室長補佐のお二人が、オブザーバーとして出席していることを紹介させていただきます。

さて、本協議会は、職業能力開発促進法第 15 条により開催するもので、地域の関係者を参集して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、効果の把握・検証を行うこととしています。

この協議会で策定した地域職業訓練実施計画につきましては、求職者支援法第 3 条 4 項により公表することとなっています。本協議会の議事録、資料、構成員の名簿は千葉労働局のホームページにて公表する予定でございますので、あらかじめご了承ください。また、議事内容は録音させていただきますので、併せて、ご了承くださいませよう、お願い申し上げます。

それでは、令和 6 年度第 1 回協議会において、会長を千葉大学の明石先生、会長代理を高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の高野支部長にお願いしておりますので、明石先生よりひと言ご挨拶をお願いいたします。

### ■千葉大学 明石名誉教授

明石でございます。よろしくお願いいたします。先週、広島に行ってまいりました。人口は270万で千葉県の約半分なのですが、広島県で一番悩んでいることは若者が定着しないということでした。入ってくる人よりも出ていく人が多い。とりわけ若者は隣の岡山をはじめ、大阪、東京へ行くそうです。例えば福山市は、岡山の隣で岡山の文化圏であるから、そちらに行くそうです。若者が定着しないと、県全体の元気がなくなってしまいます。

千葉県の場合、大学は私立を含めて31ぐらいありますが、千葉大で申し上げますと、文系が少し弱いです。千葉県の進学校で慶応に約380名、早稲田に800名以上入りますが、千葉大は370名です。文化系、社会科学系は、みんな江戸川を渡って東京へ行ってしまいます。ぜひ、ストップザ江戸川作戦で千葉に留めていきたい、若者の定着化を図っていきたいというのが一点あります。

もう一点は、先ほどの局長の話にもありましたが、看護師、保育士が不足しています。私は敬愛短大に9年いたのですが、千葉県内に約10校の保育系の短大があります。今、千葉県の高校生で短大志望者は4%しかいません。今の高校三年生で計算すると約800名が来てくれることになりましたが、その10の保育系の短大の定員が千名ですので、自動的に200名の定員割れになります。昨年、ある短大は、保育科を廃止して看護学部を作りました。慢性的に保育士の養成が難しい状況です。就職は100%なのですが、その点が問題です。

もう一点、職業高校はほとんど定員割れです。京葉工業、千葉工業は有名です。市川の工業は、ちょっと元気ですけれども、農業とか生産科、ほとんどは定員割れです。今後、そういった高校生、大学生に進む人材育成も考えながら、千葉県に残ってくれる人々を施していきたいという意味で、この協議会も大事なので、よろしくお願いいたします。以上です。

### ■千葉労働局職業安定部訓練課 吉野補佐

ありがとうございました。それでは、以後の進行は明石先生、お願いいたします。

### ■千葉大学 明石名誉教授

本日の議題ですが、事務局で作成した「議事次第（案）」のとおり進めたいと思いますが、いかがでしょうか。

## ■一同

異議なし

## ■千葉大学 明石名誉教授

それでは、「議事次第（案）」の案を削除していただき、議事を進行していきます。本日の流れは、事務局より議題(1)と(2)の説明・提案を受け、その後に意見交換を行います。続いて議題(3)の説明・提案を受け、意見交換を行います。最後に、議題(4)について報告を受けるという順に行っていきます。それでは、議題(1)「令和5・6年度公的職業訓練の実施状況について」と、議題(2)「令和7年度千葉県地域職業訓練実施計画策定について」、事務局よりお願いします。

## 3 議 題

- (1) 令和5・6年度公的職業訓練の実施状況について
- (2) 令和7年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について

※資料「令和6年度第2回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

## ■千葉労働局職業安定部訓練課 菅野課長

千葉労働局職業安定部訓練課の菅野と申します。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。日頃から千葉県地域の職業能力開発促進の円滑な運営につきましましては、皆様のご理解、ご協力をいただきまして、この場をお借りしてお礼を申し上げます。私からの説明は着座にて失礼いたします。

A4横のホチキス止めになっております「第2回千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」をご覧ください。1ページ目になります。令和5・6年度の公的職業訓練の実施状況について、まず昨年、5年度につきまして説明を申し上げます。この実施状況は、令和5年度の計画に対する受講者数の実績、達成率、また就職率の目標に対する実績の一覧になっております。訓練コース別、実施機関別ということで、公共職業訓練、求職者支援訓練に分かれております。前回、11月の第1回協議会の時には、学卒者訓練と障害者訓練の就職率の実績が空欄になっておりましたが、今回、追記されております。また、求職者支援訓練の就職率の実績につきましましては、前回の協議会では、令和5年12月末までに終了した訓練コースの3カ月後の実績となっておりましたが、今回は令和5年度末までに終了したコースの3カ月後の実績になっております。

2ページをご覧ください。今年度の訓練の実施状況になります。まだ今年度途中でご

ございますので、計画に対する進捗状況ということで、受講者数につきましては、令和6年12月末までの実績となります。また、離職者訓練の施設内訓練になりますが、これは高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部で実施されているポリテクセンター千葉と君津、高度ポリテクセンターの実績で87.5%、これは令和6年9月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績となります。その下の施設内訓練の千葉県ですが、これは県立のテクノスクール、市原、船橋、我孫子、東金の4校の就職率の実績です。目標82.5%に対して、実績89.7%となります。離職者訓練の委託訓練になりますが、就職率は令和6年6月末までに終了したコースの3ヶ月後実績となっており、76.2%となります。就職率のそれぞれの実績につきましては、いずれも目標を上回っており、年度途中ではありますが、順調に推移しているという評価をしております。

続きまして、議題の(2)の令和7年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について、こちらは作成に向けたポイントとして、2点ほど①、②と記載しております。この内容につきましては、昨年11月に実施されました第1回協議会において事務局から説明させていただき、構成員の皆様にご協力をいただいた2点となっております。資料の矢印のところは、昨年、私が説明をした部分でもございますので、省略させていただいて、次の4ページから具体的に考え方などを説明させていただきます。

まず4ページの①になります。ポイントの一つ目は、職業訓練のデジタル分野への重点化になります。ポイントに対する考え方としましては、県内ハローワークにおける公的職業訓練の受講者のうち、デジタル分野、これはITとWEBデザイン分野になりますが、この訓練の受講者の割合は全体の約2割であるため、引き続きデジタル分野の人材の確保・育成を図るというものです。その下に公共職業訓練(委託訓練)とありますが、来年度は定員3,570人のうちデジタル人材育成コースを606人と計画しております。今年度の計画は565人ですので、それよりも多いです。この606人というのは、委託訓練の定員3,570人の約17%を占めております。

求職者支援訓練の実践コースになりますが、定員1,614人のうち、デジタル系コースは484人で、昨年度よりも4人増加となり、実践コース全体の30%という数字になります。

また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるように支援を実施するハローワークの訓練窓口担当職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図ってまいります。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対しては、訓練受講によって習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図ってま

います。これがポイントの1点目になります。

次の5ページが策定に向けたポイント2点目になります。これは、人材不足分野、介護、保育、建設等の人材確保についてです。この考え方につきましては、少子高齢化・人口減少社会が進展する中で、介護・保育分野における人材確保と育成を図ってまいります。

長期高度人材育成コースは、千葉県が実施する委託訓練で2年間という長期訓練のコースになります。定員が127人で、そのうち介護福祉士養成コースが37人、保育士養成コースが85人です。公共職業訓練の委託訓練、これは今申し上げた2年間の長期高度人材育成コースを除いたものになりますが、定員3,570人のうち、介護分野684人となります。

求職者支援訓練の実践コースにつきましては、定員1,614人のうち介護系コースを323人という計画を立てております。

建設分野における人材確保に向けては、ポリテクセンター君津が実施する産業機械オペレーション科を中心として、建設人材の確保育成を図ってまいります。

また、すべてのハローワークにおける取り組みになりますが、ハローレーニングの受講促進、周知広報と就職支援に取り組むとともに、人手不足が深刻な分野等における人材の育成確保のために、ハローワークの中で千葉、市川、松戸、船橋、成田、千葉南の6所では、人材確保対策コーナーを設置しており、求職者のキャリアコンサルティングによるきめ細かな職業相談・紹介に積極的に取り組む等において、マッチング支援の強化を図ってまいります。

続きまして、6ページになります。こちらは来年度、7年度の期間中におけるハロートレーニングの対象者数等になります。先ほど説明をさせていただきました4ページ、5ページの策定に向けたポイントの考え方を踏まえて、令和7年度の計画期間中の対象者数等を設定しております。ここで見ていただきたいのは、6年度の計画が参考として右側にありまして、7年度の計画になりますが、就職率の目標につきましては、今年度と同一としております。定員については、令和6年度計画の定員が20,966人に対して、来年度の計画として21,272人で、今年度より306人増加という計画を立てております。

7ページになります。これは離職者向けの令和7年度計画になります。先ほどの6ページのハロートレーニングの対象者数は、離職者訓練、在職者、学卒者、障害者訓練すべてでしたが、そのうちの離職者向けの訓練として、公共職業訓練と求職者支援訓練の実践コースを足したもので分野別の表になっております。この中で見ていただきたいのは、一番下に参考デジタル分野とありますが、全体で6,922人の計画数のうち、このデ

デジタル分野が1,090人です。公共職業訓練の県の委託訓練では、全部で3,570人のうち606人がデジタル分野で、全体の17%に当たります。先ほどの4ページの策定ポイントの1つ目で説明したところですが、全体の17%にあたるものがデジタル分野です。求職者支援訓練については、2,306人が実戦コースと基礎コースの合計になりますが、ここから基礎コースの692人を引いた1,614人中で、デジタル分野が484人で、実践コース全体の30%という割合になっております。

私からの説明、来年度の実施計画についての考え方については以上となります。

### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、これから意見交換に入りたいと思います。千葉県商工会議所連合会の吉野さん、何かご意見いかがでしょうか。

### ■一般社団法人 千葉県商工会議所連合会 吉野専務理事

前にも同じ趣旨のことをお話したかもしれないのですが、この協議会に参加させていただいて、2年目になりますが、労働局さん、それから千葉県さんの公的な職業訓練、これがとても充実していることを再認識させていただきました。経済団体としましては、企業サイド、それから、従業員採用、もちろん離職者や学卒の訓練もあるのですが、その両方の立場で、とても頼もしい限りであります。この上は、この計画を実施する上で、どのような課題があるのかということについても、考えていく必要があると思っています。

すぐに思いつくのは、広報の問題、どうやって必要な人に届けるかです。どのような方に受けていただきたいのかという想定があると思いますので、その想定を本当にダイレクトに必要としている方に届けるためにはどうしたらいいのか。もちろんハローワークでも紹介しているでしょうし、関係団体の方でも周知広報を図っていて、ホームページにもアップしていると思います。これは、ある意味ではマストでありますけれども、それ以外にもいろんなチャンネルがあり得るのではないかと思います。例えば、関係団体の中のネットワークや、関係団体の中と言うと、例えば、私どもでありましたら、商工会議所という団体が県内に21ありますので、この商工会議所の中でのネットワークとか、いろいろな立場や団体、そういったネットワークを有効に活用することもできるのではないかと思います。もちろん私どもも、こういった訓練、状況を踏まえて、できることを労働局さんや県の方と協議させていただいた上で、実施していくつもりでおります。大変なことはあると思いますし、また就職につながるものが成果と考えると、

そこに重点が行くのは、もちろんなのですが、今までは実績を見ると結構いい数字を取っていると思うのですが、本当に必要な人に本当に必要な形で届いているかということを変更して見直す必要があるのかなと思っております。その意味では、広報とか、周知というものをどう考え、やっていくのか、これをこういう協議会の場でもいろいろ議論していく必要があるのかなと思っております。以上でございます。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。商工会議所 21 ある中のネットワークづくり、他の企業とのネットワークづくり、広報というものは非常に大事だと思っておりまして、マイナビとかバイトル等、若者は皆、そこから入っていきます。これから広報もネットワークづくりが必要だと思います。

それでは次に介護労働安定センターの浜野さん、介護講習について詳しいと思いますが、コメントありますか。

#### ■公益財団法人 介護労働安定センター千葉支部 浜野支部長

介護労働安定センター千葉支部長の浜野と申します。介護分野において介護職自体の魅力伝える取り組みの必要性は非常に高いです。

いくつかの理由と取り組みの具体例を挙げますと、理由は3つあり、まず、人材不足の解消です。介護分野は慢性的な人材不足に直面しています。介護職の魅力を効果的に伝えることで、多くの方が介護職に興味を持ち、参入することが期待されます。

それから2つ目が職場のイメージ向上です。介護職は過酷な労働条件や低賃金というネガティブなイメージが先行しがちなので、魅力を伝えることで、職場のイメージ向上や社会的な評価を高めることができます。

3つ目が職員の定着率向上です。モチベーションですとか、満足度、こういったものを向上して、離職率の低下へつなげます。

具体的には、取り組み例として5つあります。まず、広報活動の強化です。ウェブサイトや仕事の内容ややりがいを紹介する動画を作成することも効果的です。

それから教育機関との連携です。学校と連携して、介護職の魅力を伝える講座やイベントを開催することにより、学生たちが介護職に対する理解を深め、興味を持つきっかけになればと思います。

次に職場環境の改善です。労働条件や福利厚生を改善を図り、働きやすい職場環境を整えることで魅力を向上させます。たとえば、職員の健康管理やキャリアアップ支援や

働きやすいシフト制度の導入、介護ロボットやICTといった介護テクノロジー導入などが考えられます。

4つ目が地域イベントの開催です。地域社会との連携を強化し、介護施設のオープンハウスや地域イベントを開催して、介護職の魅力を地域の人々に伝えます。これにより、地域全体で介護職をサポートする雰囲気醸成します。

最後に介護職員の声を発信ということで、実際に働いている介護職員のインタビューや体験談を発信することで、リアルな魅力ややりがいを伝えます。最近、友人のロコミから働くという人も多いため、職場の職員の声を発信していきたいと思っております。

これらの取り組みを通じて、介護職の魅力を効果的に伝えることができれば、人材不足の解消や職員の定着率向上など、多くの課題を克服することが期待されます。

最後に、求職者向けの介護労働講習というものをやっているのですが、一昨日から募集が始まりました。この講習は実務者研修まで取れますので、介護福祉士になるための早道だと思います。ハローワークさんと連携して、今募集していますので、どうぞよろしくをお願いします。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続きまして、全国産業人能力開発団体連合会の大島さん、お願いします。

#### ■株式会社ニチイ学館 千葉支店 大島支店長

はい、お世話になります。ニチイ学館の大島です。よろしくお願ひいたします。今、浜野さんのお話にもありましたが、私どもも今、介護業務の人手不足の渦中にいるところであります。重複するかもしれないのですが、まずは介護に興味を持ってもらうことです。介護の世界は資格ありき、初任者研修がないと仕事ができないので、まずはどうやって受講してみようと興味を持ってもらうか、次のステップとしては、そこから実際に働いてみようかと。弊社では、初任者研修を開講しておりまして、私の支店でも運営をしております。その中で私どもとしても、運営している拠点、事業所に、受講生にそのまま就職していただきたいとなった時に、私も体験したことがあるのですが、口頭、もしくは紙で説明しても、なかなか受講生さんは、顔を上げてくれなひです。

そこで、今試しにやっているのが、実際に私が拠点に行って、動画を撮ったのです。タブレットを持って、管理者と拠点の中の様子も撮って、あとは最近受講生から入ったスタッフにインタビュー形式で、「実際入ってみてどうですか?」、「働きやすいです

か？」と質問したところを撮って、今受けている受講生に見せたところ、皆さん顔を上げて、興味津々で聞いてくれて、実際に、それをきっかけにお1人、入職していただいたということもあります。今後、人手不足を解消するといった意味では、動画や今お話にあったこと等を、声を広げていけば、少しずつ効果が出てくるのではないかと考えております。以上です。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。大島さん、今、国会でも手取りの問題がありますけれども、介護職で手取りは平均どのぐらいあるのでしょうか。環境改善も大事ですが、手取りがどのぐらいあるのでしょうか。

#### ■株式会社ニチイ学館 千葉支店 大島支店長

本当にそのサービス、職種、雇用形態によって本当にまちまちですが、処遇改善交付金というもの一定数、今交付されておまして、処遇改善なので本当に年々、介護職と一般の給料の格差は、差が狭まってきています。ただそれが周知というか、認識がまだされていないのではないかと思います。意外と皆さんお給料の話をする、意外と、思いのほかという声を聞くこともあります。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では続きまして。デジタル分野の訓練につきまして、千葉県中小企業団体中央会の松宗さん、経営者側の立場からご意見がありましたら、お願いします。

#### ■千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

中央会の松宗と申します。前回、私どもでは、斉藤が出席し、中小企業におけるデジタル人材、デジタルでどういう人を求めているのかということをお話ししたと思います。基本的には、普通の事務職であれば、エクセルやワードです。普通の IT ツールがごくごく普通に使えれば、最低限大丈夫だろうという感じであります。基本的に今まで使ったことがないという人は多分いないと思いますので、企業の側からすると、IT とか DX、DX まで行かないのですが、デジタル化を進める時に具体的にどうやって進めていくのがいいのか、わからないという形です。ですから、職業訓練というわけではなく、どちらかという、今社会でデジタル化ってこういうツールがあって、これを選択して、

身の丈のあったものを入れる場合には、どういう観点が必要かということです。具体的なものというよりは、導入する時に必要な知識みたいな感じです。スキルというよりは知識です。経営者の立場からですが、求められているものは、そういう感じでニーズがあると思います。中央会自体も、あまり IT ツールは入れなかったのですが、今回、課内で5~6台一気に IT ツールに入れることになりました。その時、やはり一番心配したのは、これを入れて本当に効率化できるのかとか、一番安いのかとか、騙されてないのかとかです。そういう心配がありました。欲を言えば、その中で、例えばノーコードのアプリが開発できる人いればいいのですけれども。それは職業訓練だと、例えばサイボウズでアプリ作れますとか、ツイートでアプリ作れますとかいうようなノーコードです。もっと高度なですね、パイソンを使いますというところまでは多分行ってない。そういうのは製造業とか物流の目標で、自社で作る場合はいるかもしれませんが、そういうところまで行っている企業でなければ、今あるノーコードのやつが分かれば十分という感じです。そういうスキルがあって、IT 業界のツールに精通していて、どうすれば一番効率が図れるか設計できるような人がいれば、一番贅沢というような感じになります。その辺は、訓練でどうかというのはありますが、IT を導入する時の専門家は、うちの事業の中で組合の皆さんや経営者さんには、講習会をやっております。訓練としては、どういうことができるのか検討していただければと思います

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では続きまして、在職者の訓練につきまして、千葉県商工会連合会の山口さん、事業所の立場から何かご意見ありましたらお願いします。

#### ■千葉県商工会連合会 山口専務理事

商工会連合会の山口と申します。在職者の訓練について、前回、現場を抱えながら訓練をするのは難しいという話をさせていただいた記憶があります。前回と若干重複する部分があるのですが、私どもは、約2万人の中小企業の会員事業者を抱えております。そのうち現場を抱える建設業、製造業が約1/3、運輸を入れると1/4ぐらい、2万人のうちの1/4ぐらいが、いわゆる現場を抱える事業者という状況であります。そもそも私どもの会員さんは、従業員が20人以下という中小企業の中でも小規模事業者と言われている企業団体でございまして、昨今の人手不足や働き方改革により、経営に余裕がないというのが実情であります。

こうした状況下におきまして、なかなか在職者の訓練の受講は難しいというのが、率

直なところではありますが、一方では、先ほどからお話が出ております DX 化も、これからは必要不可欠、求められているという認識があります。私ども商工会といたしましては、この在職者の訓練が活用できるように、県内 40 の商工会がありますので、その商工会に属する経営指導員さんが、そういった実情の中でも訓練が受けられるような、そういった助言をしていけるような指導をしていきたいというふうに考えております。以上です。

#### ■千葉県大学 明石名誉教授

はい、ありがとうございました。続きまして、千葉県教育長の伊藤さん、学校教育の立場から、ご意見ありましたらお願いいたします。

#### ■千葉県教育庁 学習指導課 伊藤指導主事

第 1 回の時にもお伝えしたところでございますが、福祉を学ぶ学科は松戸向陽高校の 1 学科、他に福祉コースを持っている普通高校が 8 校あります。また、情報に関しても、柏の葉高校の情報理数科や袖ヶ浦高校の情報コミュニケーション科といった専門学科を設置しています。船橋豊富の情報コースも入れると、3 つの学校で学ぶことができます。今年度の入試の志願状況も含めてお話をします。情報に関する学科は、2 校ありますが、志願倍率は 1.14 倍でした。また、福祉に関する学科は 1 校で、1.05 倍でした。

福祉や情報に関する仕事について、高校生、中学生に、関心を持ってもらうために「ちばで発見！職業観育成コンテンツ」という職業意識の形成や主体的な進路選択に役立てられる動画教材を県ホームページで公開しております。職業に関する各学科の説明に加え、職業編として、福祉に関することも掲載しております。

また、松戸向陽高校に事務局を置いた、「ふくしコンソーシアムちば」を今年度、立ち上げ、委員として 39 人の方々が参加し福祉教育の充実や、質の向上が図られるよう話し合いを進めています。その中には、学校間連携で、各地区の学校、小学校、中学校への福祉の学びを紹介するという活動も含まれております。以上でございます。

#### ■千葉県大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では続きまして、在職者訓練につきまして、放送大学の理事の里見さん、利便性のいい面から、通信制とか e ラーニングについて、どう考えているのでしょうか。よろしく願いいたします。

### ■放送大学学園 里見理事

放送大学学園は、すべての放送授業をインターネットで出しておりますし、それ以外の授業もインターネットで、オンラインで受講できるのが基本になっております。こういう大学ですと、データを最近も取りましたが、職業を持って学ぶ方が7割ぐらいになっております。ですので、大学で提供させていただくカリキュラムも、職業を持った方にも学びやすい形で提供していくということが大学側の取り組みとして非常に重要ではないかと思っております。また、リカレント教育ということで、ニーズのある分野に積極的にカリキュラムを提供していくというのも大切だと考えております。本学でも数理・AI・データサイエンスといった分野に新しいカリキュラムを作り、非常に短い単位で学べるように、一度にたくさん学ぶのはやはり厳しいというお声をいただきますので、非常に短い単位で学べるようにしまして、意欲があれば、まとめて体系的に学ぶことができるようなものもお作りしております。こういった大学側の工夫というのも非常に重要ではないかと考えているところでございます。以上でございます。

### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では引き続きまして、在職者の学び直しにつきまして、千葉商科大学の入屋先生、お願いいたします。

### ■千葉商科大学 入屋学務部担当部長

千葉商科大学の入屋でございます。先ほど、在職者の力量向上とか、企業の組織強化を図る目的にされているかと思うのですが、取り組む方のモチベーションを持って望むことが肝要かなと思っております。千葉県、市が取り組んでいる地域リスクリング推進事業ですが、大変良い取り組みと思っておりますし、より多くの事業を広げて継続されるとより良いと思います。だから、実際にそうした取り組みを希望する事業者に出向くとか、大変だと思いますけれど、そういったアウトリーチ活動も一つの手かなと思えます。あとは、日中に受講する困難性もあるかと思えます。一例ですが、本学では大学院の会計専門職学位課程、中小企業診断士登録養成課程を土日開講で行っています。平日も夜間、リアルタイムのオンラインを行っています。中小企業診断士の場合は、制約があり、オンラインがダメと言われていますが、専門職の方は比較的学生のニーズが合ったり、モチベーションが高い人がやっているのです、おかげさまで、受講生の時間確保に対しては資することができます。そういった理由で、定員も上回って、選ばれている理由だと思っております。一方で、前回も委員の先生方からお話があったと思っておりますが、

土日、オンラインは、教員の負担もございますし、事務局も職員を集めることが難しいと思っておりますが、受講生にそういった希望があるニーズに対しては、応えていきたいと思っております。

先日、経団連で出された指針の中で、大学に対するリカレント教育に対する政策に予算をつけてほしいと政府に要望されておりましたので、我々の方としても、すぐに予算がつくことはないかと思っておりますけれども、学生のニーズに応えられるようにしていきたいと思っております。以上です。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。千葉商科大学は、蜂蜜で非常に有名なのですが、大学と学生と、養蜂家との連携はどうなっているのでしょうか。

#### ■千葉商科大学 入屋学務部担当部長

広く商業ベースに乗せることではないのですが、学生と教員が地元の産業を鑑みたところ、意外と周りに草花が多く、自然に恵まれたところがあって、専門家のご指導のもと蜂蜜をやってみようかとなりました。また、屋上にソーラーシステムを作ったり、校舎の上にさつまいもを作ったりしています。もちろん地元の、木更津の方だったと思うのですが、農業の方に指導に来ていただいたり、ぶどうもできるので、ワイン造りもおこなったりしています。学生の学びのチャンスにもなりますし、アピールにもなると思っております。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果について、千葉県職業能力開発協会の松本さん、資格や検定を取得することは、いかがでしょうか。

#### ■千葉県職業能力開発協会 松本事務局長

職業能力開発協会の松本でございます。当方で実施させていただいている技能検定の例で申し上げますと、ご存知の方も多いと思っておりますが、技能検定とは、職種ごとに働く上で身につける、あるいは必要とされる技能の習得レベルを、実技試験、学科試験により評価する国家検定制度でございます。都道府県が実施しております111の職種がございますが、試験の難易度によって1級から3級に分かれるという仕組みになっておりま

す。試験に合格すると技能士と名乗ることができるという制度でございます。

まず、受験者個人にとっての意義については、技能の原理原則が理解できるということ、また、技能の高度化、進度化が図れるということ、さらに技能士となることで、一定水準のスキルを有することを可視化できるということがあり、これにより他の方と比較した時の、相対的な自分の水準を知ることができます。また、外部からの評価を受けることができます。

続きまして、従業員に技能検定を受験させる企業さんは多数ございますが、従業員の技能の習得度を確かめる方法として有効ということで、企業内の能力評価制度の一つとして活用できます。また、高い技能を持つ技能士がいることで、製品、あるいは仕上げの品質維持向上や生産性の向上が図れるということ。こういった意義が挙げられると思っております。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続いて在職者の訓練について、株式会社パソナの山本さん、企業における人材開発の観点から、いかがでしょうか。

#### ■株式会社パソナ 山本チーム長

パソナの山本でございます。先ほどもお話が出たのですが、在職者訓練において、各企業の状況や課題が異なってくることを考えますと、その経営課題の解決にいかにつながる内容であるかということが、学び直し、在職者訓練を定着させ、継続していくために、非常に重要だと改めて思っています。経営戦略や会社の方向性とかなり密接な関係性があるということは、やはり経営層の理解が非常に重要であると、今日お話を伺いながら改めて思っているところです。

弊社でもいくつかリスクリングに関わる事業を民間や自治体から受託しているケースがあるのですが、その中でうまくいっている、効果を上げているポイントは、3つあると思っています。

1つは判断です。権限を持ったキーマンが必ずいらっしゃるところです。推進役、旗振り役の方がいらっしゃるところです。

2つ目は、会社や受け入れている部門における協力体制です。これは受講する方、学ぶ方の意欲や積極的に学ぶ姿勢というところをしっかりと応援できる。そういった協力体制でございます。

3つ目は、自主的な取り組みです。やらされ感が出てしまうと、本当の意味での学び

につながりませんので、そういう取り組みを促す仕組みづくりということで、これは前回もお話しさせていただいたと思うのですが、評価に反映する等、そういった仕組みづくりも必要かと思います。

この3つが成功している企業様では、備わっているというところがあります。この3つというのは、いずれも現場レベルだけではなく、経営層がしっかりとウェイクして行くということが必要な部分だと思います。先ほど松宗様のお話にもありましたが、その内容もさることながら、経営者、経営層の皆様へ啓発、理解を深めていただくことも、やはり重要な観点かなと考えているところです。以上です。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。今、3つのポイントを挙げてくれましたけれども、その3つのポイントをうまくクリアしている企業は何割ぐらいあるのでしょうか。大雑把かまいませんが。

#### ■株式会社パソナ 山本チーム長

2割から3割というところで、決して多いとは言えないです。なので、ここは大きな課題かなと、逆に捉えているところです。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続きまして、学び直しの推進につきまして、千葉県経営者協会の高橋さん、経営者側の立場から何かありましたらお願いいたします。

#### ■一般社団法人 千葉県経営者協会 高橋専務理事

経営者協会の高橋でございます。今、経営者への啓発が大事だという話があったところでございますが、この人手不足の中で、中小企業の経営者は、どうしても人材を教育することによって、転職者が増えることを懸念する、リスクリングそのものを躊躇してしまうというのは、ある意味、当然かなとも思っております。我々も会員企業からそういった声を実際に聞いており、そういう現状を承知しているところでございます。その上で申し上げるわけなのですが、ある調査によれば、自身のキャリア形成に主体的に取り組む働き手ほど、リスクリング等の人材育成に積極的な企業を重視する傾向にあるというデータも出ていと伺っております。つまり、そういったものに前向きではなく、魅力のない会社からは、人が離れていくということなのかなと思います。

個々の厳しい状況を聞いている中で、こういう発言をするのは、非常に心が痛い部分もあるのですが、経営者の方々が心配されているようなリカレント教育に積極的な会社イコール転職リスクが高いということは、一概に言えないと思います。むしろ消極的な会社こそ、人材確保が困難になるということも言えるのではないかなと思います。

もう一つは、こうした人材の定着を図るために、働き手が習得した能力、スキルを活用できるような関連業務に従事させることで、成果を適切に評価、処遇して、これは経団連も言っていて、仕事と学びの好循環という言い方をしていますが、こういったものを作り出していくということが重要なかなと思っております。具体的には、働き手の希望を満たすような、これは当然、企業のニーズに沿ったものが前提ということになりますが、希望を満たすような仕事、プロジェクトへの、社内公募制ですとか、FA 制度とか、そういったものを、人事賃金制度の見直しも含めて、改善を図っていくことが求められるのかなと思っております。

このことは、延いては、個々の企業の体質改善や全体の生産性向上につながる話かなと思っております。要するに、経営者の方は、個々の様々な事情があると思うのですが、こういう言い方が適切か分かりませんが、申し上げれば、考え方を切り替えて、躊躇せず、取り組んでいくことが重要ではないかと考えております。

もう1つ、会員企業の中に、こういう企業さんもございました。今、労働市場が非常に流動化していますので、一定程度、転職者が出るのはやむを得ないと、この社長さんは、転職リスクだとか、人材の定着化にはあまりこだわっていないという、社長さんでございませう。転職者が増えていいと言っているわけではなく、残念ながらそういう状況を踏まえて、じゃあどうするかという話なのですが、新たな人材を引きつけるために、人材重視の経営を掲げるという話を常々されております。結局、企業の新陳代謝をそれで測れるということなのかなということで、ユニークな考え方ではありますが、興味深い企業の経営者の考え方として、ご紹介させていただきました。以上でございます。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。お聞きしたいのですが、経営者から、従業員のセカンドキャリアなど自ら新しい次のキャリアを形成することを、どこまで推進というか、奨励しているのでしょうか。人生100年時代において60で定年がある前に50歳ぐらいでセカンドキャリアを考えたほうがいいのかという、そういうことを勧めている経営者はいないのでしょうか。

■一般社団法人 千葉県経営者協会 高橋専務理事

個々の企業ごとにとということに、どうしてもなりますけれど、我々の団体としては、全体として経済をうまく循環していくための、円滑な労働移動とよく言えますけれども、そういうものを目指すために、必要なことかと考えております。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では引き続きまして、日本労働組合総連合会の中島さん、計画を実施するにあたって、労働者を代表するお立場からいかがでしょうか。

■日本労働組合総連合会千葉県連合会 中島事務局長

連合千葉の中島です。働く者の立場からということですが、やはりこういった職業訓練計画をより使っていただくためには、労働者や学生に対して、情報提供ですとか、啓発をしていくことと、事業主に対して、そういう制度があるということ、徹底していくことが必要だろうと思っています。それから、非正規で働く方につきましては、正社員より、そういった職業訓練を受ける機会が少ないという実態がありますので、非正規で働く層へ支援を強化いただければ、よりいいのではないかと考えています。それから、在職者の自己啓発、職業能力の開発につきましては、そこに当てる時間が確保できないといった意見も多くございますので、労働時間の短縮の配慮や、有給の教育訓練休暇を与えるといった事業主もいますので、そういった事業主に対して支援を行っていく必要もあると考えております。以上でございます。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。中島さん、高橋さんと同じ質問なのですが、労働者の側で、ある程度定年が近くなる中で、次のセカンドキャリアに向けて、勉強したい、転職したいという方は増えているのですか。それともあまり変わっていないのでしょうか。

■日本労働組合総連合会千葉県連合会 中島事務局長

現状で言うと、増えてはいると思うのですが、いわゆる人事評価制度の中で、労働者の方から次に何をしたいというのを聞くケースもありますので、そういった機会を捉えて、年に2回、上期下期で評価を出しますので、その中で話が出てくるのだろうということでございます。

**■千葉大学 明石名誉教授**

ありがとうございました。各委員の方々から貴重な意見をいただきまして、ありがとうございました。では次に移りたいと思います。令和7年度千葉県地域職業訓練実施計画案につきまして、承認を行いたいと思います。発言では特に反対意見はありませんでしたので、この計画案を承認してよろしいでしょうか。

**■一同**

異議なし

**■千葉大学 明石名誉教授**

はい、ありがとうございました。それでは、令和7年度千葉県地域職業訓練実施計画(案)は承認されたことを確認いたします。計画の実施面でもご意見を頂きましたので、千葉労働局、千葉県、及び機構千葉支部においては、実施において留意頂ければと思います。では、続きまして、議題(3)に移りたいと思います。公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける検証対象訓練分野等について、事務局から説明をお願いします。

(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける検証対象訓練分野等について

※資料「令和6年度第2回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

**■千葉労働局職業安定部訓練課 原担当官**

千葉労働局訓練課の原でございます。着座にて失礼いたします。私から、ワーキンググループにおける、来年度の検証・改善分野の選定について、ご説明させていただきます。

資料 P.9 をご覧ください。目的・構成員・検証手法 については、今年度と同様に実施する予定でございます。効果検証の対象分野については、協議会において決定することとなっておりますが、令和7年度の効果検証は、今年度に引き続き、デジタル分野と介護分野の2分野を対象として実施したいと考えております。

理由といたしましては、効果的な検証を行うためには、継続して実施することが重要であり、3年程度は同じ分野で検証を行ったほうがよいとの御指摘を以前の協議会で頂いたことを踏まえて、令和5年度・6年度と同分野を対象としておりますので、令和7年度も引き続き同分野を対象とすべきと考えております。

また、具体的な進め方におけるヒヤリングについては、対象分野の課題をふまえて実施することが重要と考えております。

介護分野は、応募倍率が低い分野とされており、受講者数の増加につながるものが重

要ですので、訓練受講者の「受講動機」に重きを置いたヒヤリングを実施したいと考えております。

一方、デジタル分野は、就職率が低い分野とされており、就職率の向上につながるものが重要ですので、訓練修了生を採用した企業の「採用理由」に重きをおいたヒヤリングを実施したいと考えております。以上、ワーキンググループの来年度方針となります。

続きまして、ワーキンググループの現在の取組について、併せてご報告させていただきます。従来のワーキンググループによるヒヤリングだけではサンプル数が不足しており、採用する企業側の目線での検証が十分できないという課題がございました。

他県労働局の事例として、島根労働局において求人者向けのアンケートを実施し、採用時に求める資質・能力、職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力、職業訓練カリキュラムに求めるもの等を調査した事例がございました。

千葉局においても、特に IT 分野について採用する企業のニーズが把握出来ないことが課題であったことから、同様にアンケートを実施出来ないか検討をしておりました。第 1 回当協議会にご出席頂きました、千葉県専修学校各種学校協会の鳥居様のお口添えにより、千葉県情報サービス産業協会会員の IT 企業向けアンケートの実施を協力頂けることとなり、現在訓練効果検証に資する情報を収集しております。当アンケートは 2 月末迄で実施しておりますので、分析結果等は来年度の協議会におけるワーキンググループの取組としてご報告させて頂く予定でおります。以上、現在の取組のご報告となります。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。今の説明についてご質問ご意見ございますか。この検証は、連携してやっているのですか。

#### ■千葉労働局職業安定部訓練課 原担当官

ご協力お願いしております千葉県情報サービス産業協会様については、県内の IT 企業様の団体でございまして、そちらの方に私どもの方からお願いをさせていただいております。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

そうすると、先ほど説明あって、介護の方のサンプリングはうまくいっていて、デジタルの方では、専門学校の鳥居さんの協力でサンプルが確保できそうなのですか。

■千葉労働局職業安定部訓練課 原担当官

お願いしております産業サービス協会さんの会員数が、令和6年5月1日時点で117団体、いらっしゃると伺っております。どのくらい回収できるかは、今、アンケート実施中でございますので、まだご報告ができない状況でございますけれどもその会員数でお願いはさせていただいております。

■千葉大学 明石名誉教授

そうすると、この2月に調査をして、その結果の発表はいつ頃になるのでしょうか

■千葉労働局職業安定部訓練課 原担当官

当取り組みは、ワーキンググループの取り組みとして行わせていただいておりますので、分析結果については、来年度の第1回協議会の方でご報告をさせていただければと考えております。

■千葉大学 明石名誉教授

はい、ありがとうございます。何か他にご質問はございませんか。ないようなので、この(3)のワーキンググループにおける検証対象訓練分野につきまして、承認を行います。検証対象訓練分野を承認するとしてよろしいでしょうか。

■一同

異議なし

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございます。では承認したことを確認いたします。では最後になりますが(4)教育訓練給付の指定講座の拡大につきまして、事務局である千葉労働局からご報告をお願いいたします。

(4) 教育訓練給付指定講座の拡大について

■千葉労働局職業安定部訓練課 菅野課長

千葉労働局の菅野です。教育訓練給付指定講座の拡大について、第1回協議会におきまして、地域で求められる訓練ニーズは何か。また、地域の訓練ニーズが高い分野にお

いて、対象講座が十分に指定されているか。3点目は、地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないかといった、この3点に沿ってご協議をいただいたところでございます。第1回協議会における構成員の方から、放送大学学園の里見理事からもご意見ご要望いただきましたので、その要望につきましては、厚生労働省にあげました。その回答がございましたので、今日のご報告と、指定講座拡大に向けた労働局の取り組みについての2点ご報告をさせていただきます。

まず、前回の放送大学学園様からの意見要望につきまして、全部で3点ほどございます。まず指定期間について、学部生として受講されると、受講期間が四年となるために、現行の3年では更新頻度が高い点についてと、安定的に運用されてきた講座であれば、講座名の変更については、手続きを簡素化してほしいという点について、本省からの回答を申し上げます。

給付の対象となる講座は、講座実績等、一定の基準をみたす講座を審査の上、訓練効果の高い講座を指定しています。また、指定有効期間満了後、引き続き指定を希望する場合は再指定を必要とし、再指定の審査において指定時と同様に講座実績等を確認することにより、指定講座の質を担保しているところです。このため、指定有効期間の延長については、慎重な判断が必要と考えており、現時点でご要望に応えることは困難ですという回答がございました。

講座名の変更の際の手続きを簡素化してほしいというご意見につきましては、教育訓練給付金の対象講座は、教育訓練講座検索システムによりインターネット上に掲載し、対象講座の受講を希望する方に情報提供しているところです。講座名は、受講生が講座を選択する際に必要な情報であることから、変更があった場合に随時届出を行っていただくこととしております。

また、指定講座の変更届については、変更した項目に係る様式のみ提出していただくこととしており、手続きの簡素化を図っているところですといった回答がございました。

2点目のご意見として、教育訓練終了証明書の発行のオンライン化については、予算等の制約があるため対応が困難ですという回答です。

3点目の終了者アンケートの改善についてですが、対象講座となった後、学生がどのような講座を取ったか等について終了者アンケートを提出することとなっていて、このアンケートというのは講座を受けた全受講者、これは教育訓練給付を受けた方以外も含まれるのですが、アンケートを取って回答する必要があり、職員が手作業で行っていて、事務の効率化が図れないかということですがけれども、このアンケートの改善がされると、次々と指定講座に申請させていただけると思いますというご意見をいただいたのです。

けれども、本省からの回答では、ご要望の通り、調査を実施いただく訓練機関の事務の効率化は重要であると考えており、今年度の令和5年度実績の現況報告書にあたっては、報告手法について、これまで講座ごとに Web フォームへ手入力していただく方法から、講座ごとに作成いただいたエクセル様式を提出していただく方法に変更することによって、事務負担の軽減を図っているところです。引き続き、教育訓練実施者の事務負担の軽減ができるように、実施方法の検討、見直しを行ってまいりますということで、以上、厚生労働省からの回答を報告させていただきます。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。里見理事、何か感想はありますか。

#### ■放送大学学園 里見理事

まず、私どもの要望を、一大学の声にもかかわらず、真剣に受け止めていただき、本省にまでお伝えいただきましたことを、改めて感謝を申し上げたいと存じます。

また、お答えも一対一対応で丁寧にご説明いただきまして、この点につきましても感謝申し上げます。今おっしゃっていただいた中の最後、アンケートの事務手続きの簡素化につきましては、担当の職員から今年はこのアンケートの取り方に変更されたと報告を受けておりまして、私どもの声が届いて改善されたことについて、実感を持っていたところでございます。

そういった意味では、他の二つの課題も非常に重要な課題であり、ぜひご検討をいただき、予算化までつなげていただけると大変ありがたいと思っておりますので、引き続き小さな声ではありますが、お声を届けさせていただければと考えております。ありがとうございました。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。他に教育訓練給付の指定拡大についてご意見ございますか

#### ■千葉労働局職業安定部訓練課 菅野課長

もう一点、指定講座拡大のための労働局の取り組みについて、ご報告をさせていただきますと思います。

第1回協議会において、リカレント教育を実施されている放送大学学園様、千葉商科大学様からは貴重なお話を伺い、在職者が学ぶに当たって様々な課題があることを確

認、構成員間で共有させて頂きました。

また、千葉県専修学校各種学校協会からは、土日や夜間に訓練を行う上で、マンパワー的な難しさがあること、及びeラーニングで学ぶことも出来る分野もあるが、実習で手を動かすことが重要な分野もあることをご指摘頂いたところです。

併せて、商工会連合会様からは、人手不足の現状を踏まえて、輸送・機械運転関係に関する講座の確保をご要望頂きました。

こうした協議を踏まえ、当局といたしましては、eラーニングを実施出来ない人手不足分野として、輸送・機械運転関係に関する指定講座拡大のための取組を行うことといたしました。

具体的には、教育訓練給付の講座指定の対象となる関連資格として、大型及び中型自動車第1種・第2種免許がございます。令和6年10月1日時点において、千葉県内55校の指定自動車教習所において、関係免許に関する教習コースを実施されている教習所は34校、その中で講座指定を受けている教習所は16校という状況であり、残りの18校が新規で講座認定の申請を検討頂ける可能性がございました。

そのため、一般社団法人千葉県指定自動車教習所協会様に対して、対象となる教習所への教育訓練給付指定講座認定申請の勧奨、実際に事務所に伺ったり、またリーフレットなどもメール等で提供したりしまして、勧奨を依頼したところです。

以上、千葉労働局の取組について報告させて頂きます。

## ■千葉大学 明石名誉教授

何かご意見ございますか。ありがとうございます。皆様から貴重な意見いただいて、かなり内容が深まったと思います。個人的には、冒頭に吉野さんがおっしゃいましたが、いいことをやっているのもう少し世間に知っていただく方法を、もう少し一般の方に通じるようなツール開発とか、業界同士のネットワークづくりをお願いしたいものです。CMはお金がかかりますけれど、業界のネットワークづくりはあまりお金もかからないので、それも含めて、検討していただくと、非常にこの中身が充実してくると思っております。

では、これを持ちまして、令和6年度第2回千葉県地域職業能力開発推進協議会を終わりたいと思います。皆様、ご協力に感謝申し上げます。閉会の前に本日オブザーバーとして参加されている厚生労働省のお2人、西村補佐と渡邊補佐、ご意見、感想でよろしいので、お願いいたします。

#### ■厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室 西村室長補佐

厚生労働省訓練企画室の西村と申します。日頃より、職業能力開発促進のご協力賜り、誠にありがとうございます。また本日はこちらの協議会に同席させていただき、ありがとうございます。

まず、この地域協議会で、具体的に課題や状況を本日、お聞かせいただいたことは、本当に良かったと思っております。また、訓練はすごいいいことだという思いはございまして、例えば、労働局だけとか、訓練施設だけとか、事業主団体様だけとか、そのどれか一つずつではなくて、その連携によって広がると思いますので、引き続き、より深く、連携のもと、進めていただければなと思っております。ありがとうございます。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、渡邊室長補佐、お願いします。

#### ■厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室 渡邊室長補佐

同じく厚生労働省訓練企画室から参りました渡邊と申します。本日は会長を筆頭に、各委員の方、それぞれの立場から大変貴重なご意見をいただきまして、本当にありがとうございました。私は本省で協議会全般を担当させていただいておりますので、本当に興味深く聞かせていただきました。

冒頭、会長からもお言葉がありました通り、やはり今、全国的にも若者の就職定着、それから人手不足分野へのアプローチというのは、非常に重要な局面にきていると感じています。ただ、若者ほど、あるいは人手不足の分野ほど、訓練をしなくても、就職が決まっていくという状況もあるのかなと思っております。そういった中で、訓練の意義をどう見出して、どう発信していくかということが非常に重要だと考えております。委員の方からも、お話ありました通り、潜在的なものも含めて、訓練を必要とされている方にどう発信していくか。一方で事業主の方にどう発信していくか。双方へのアプローチが非常に重要だと考えております。受講希望の方には、お話がありましたように、介護などの人手不足の分野には、働きがい、訓練分野そのものの職種の魅力を伝えていくことも非常に重要だと考えておりますし、事業主の方には、訓練をしたことによって、こんなスキルが身について、企業でこんなふう活躍できる人材だということをしつかりアピールさせていただいて、訓練の歓迎求人ハローワークに出していただけるような形、あるいは若干、求人条件に足りない方がいらっしゃっても、訓練したことによって、マッチングしていただけるような取り組みをするのも、ハローワークの役割とし

て重要と考えております。

本日、大変貴重なご意見をたくさんいただきまして、計画もまとめていただきましたので、計画に沿って、イベント以降も千葉という地域において、訓練を活性化していただけたら、大変ありがたく思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。本日はありがとうございました。

#### ■千葉大学 明石名誉教授

以上におきまして、本日の会議を終わりたいと思います。では、進行を事務局にお返しします。

#### ■千葉労働局職業安定部訓練課 吉野補佐

明石先生をはじめ、協議会の構成員の皆様、本日は長時間にわたり、ご審議いただきありがとうございます。ご承認いただきました令和7年度千葉県職業訓練実施計画及び本日の協議会議事録につきましては、準備ができ次第、千葉労働局のホームページにて公開させていただきます。

また、計画を実施するにあたっての貴重なご意見につきましては、労働局の方で、会長からお話だった通り、皆様とのネットワークを活かしながら実践していきたいと考えているところです。

来年度については、第1回協議会は11月頃、第2回の協議会は令和8年2月頃を予定しておりますので、構成員の皆様におかれましては、出席へのご配慮につきましてよろしく願いいたします。

それでは以上をもちまして閉会をいたします。本日はご多用の中、ありがとうございました。

## 4 閉 会