

令和4年度 第1回 千葉県地域職業能力開発促進協議会 議事録

令和4年11月10日 10:00～

千葉第二地方合同庁舎1階 共用会議室

1 開 会

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

定刻となりましたので、令和4年度第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。当会議では、ご挨拶、ご発言は、コロナウイルス感染防止のため、着座にてお願いいたします。

2 千葉労働局長挨拶

■千葉労働局 江原局長

千葉労働局長の江原でございます。本日、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、本日はお忙しい中、本会議にご出席いただき、感謝申し上げます。

千葉労働局が毎月発表している雇用失業情勢においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、有効求人倍率は24ヶ月連続で1倍を下回っておりましたが、緩やかに持ち直しの動きが見られ、今年6月には1倍まで上昇したものの、それ以降横ばいの状況が続いております。10月28日に発表した令和4年9月の有効求人倍率は0.99倍で、「県内の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる」と判断しております。

政府は新たな施策として、「新しい資本主義に向けた改革」のひとつに「人への投資」を掲げており、「職業訓練や生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる」としております。成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため2024年度までの3年間に、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ異動できるよう強力で支援するとしております。

さらに、10月28日に閣議決定された総合経済対策では、「新しい資本主義の加速」として、官民連携でリスクリングと成長分野への投資を推進し、構造的賃上げと成長力の強化を図るため、人への投資の支援パッケージを5年間で1兆円に拡充し、公的支援を抜本的に強化することや、スキルアップと成長分野への労働移動を同時に強力で推進するとしております。

千葉労働局においても、人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野等における人材の育

成が喫緊の課題と捉えており、特に、デジタル人材については、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け人材育成に取り組んでいるところで

す。
今後も一層の推進に向け、公的職業訓練の充実を図り、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保していく必要があると考えておりますので、公的職業訓練の重要性や人材不足が深刻な分野における訓練コースの拡充の必要性につきまして、御理解、御協力をいただきますようお願い申し上げます。

本協議会については、昨年度までは地域訓練協議会として開催しておりましたが、本年 3 月に改正された職業能力開発促進法に基づき地域職業能力開発促進協議会として開催することになりました。

このあと、令和 5 年度の千葉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針等を含めて、事務局から説明をさせていただきますが、来年 2 月に開催する第 2 回協議会の足掛かりとするため、十分ご審議くださいますようお願いいたします。

本日の協議会においては、それぞれのお立場から、事業推進のための周知方法や制度上の課題なども含め、忌憚のないご意見をお聞かせいただくよう、お願いしまして、私からの挨拶と代えさせていただきます。本日は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室 今野担当官

議題に入る前に事務局より連絡がございます。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項に基づき公表することとされているところですが、本会議の構成員の名簿や議事の主要も含め千葉労働局のホームページに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、議事内容を録音させていただきますので、これにつきましてもご了承くださいませよう、お願い申し上げます。

3 議 題

(1) 千葉県地域職業能力開発促進協議会の設置について

■千葉労働局職業安定部訓練室 深堀室長補佐

※資料「千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱(案)」

設置要綱について、説明、提案させていただきます。昨年までの地域訓練協議会は、労働局単体で開催しておりましたが、今年度からは職業能力開発促進法に基づき、千葉労働局、千葉県の共催といたします。設置主体についても関係機関の両者といたします。

構成員は、昨年度と同様の方に加え、今年度から新たに「職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体」として、労働局ホームページで公募を行い、株式会社パソナ様に

応募いただきました。また、「職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体」については、リカレント教育を実施している大学等で参画を希望する団体ということで敬愛大学様に応募いただき、お願いすることになりました。

ワーキンググループについては、今までも様々な検討をさせていただいておりましたが、設置要綱の中に改めて「協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる」とさせていただきます。

協議事項は資料にある①～⑤番までを協議いたします。事務局は、今まで通り千葉労働局の職業安定部で対応させていただきます。

先ほど司会からも説明がありましたが、協議会の資料及び議事録等は申し合わせた事項等を除き、公開させていただきます。その他、今回従事していただいた方は職業能力開発促進法第15条第3項により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないので、お願いいたします。

別表には、構成員の団体名、職名が載せてあります。一番下にその他関係機関が認める者という項目がありますが、第1回目はこのメンバーで行います。

以上が設置要綱の提案となりますので、ご承認よろしくをお願いいたします。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

ただいま説明いたしました千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱(案)につきまして、ご意見等ありますでしょうか。

ご意見等ございませんでしたので、千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱を承認し、本日付で施行とさせていただきます。続きまして、千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱5項に基づき、委員の互選による会長の選出をお願いいたします。構成員の皆様で、立候補または推薦はございませんか。

■一般社団法人千葉県経営者協会 高橋専務理事

千葉敬愛短期大学の明石学長様を推薦させていただきたいと思います。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

ただいま千葉県経営者協会高橋様から千葉敬愛短期大学の明石様の会長及び議長への推薦がございましたが、明石様お引き受けお願いできますでしょうか。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

分かりました。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

明石様に今年度の会長をお引き受けいただきましたので、千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱5項により明石先生に今年度の会長をお任せしたいと思います。

それでは、明石会長ひと言ご挨拶よろしくお願ひいたします。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

会長を拝命した明石でございます。ひと言ご挨拶を申し上げます。

3点ありまして、まず1点目は、先日、県の教育長とお会いした時のことですが、県立高校が約120校あり、普通科がほぼ7割なのですが、その7割の高校生の進路が非常に不安定とのことでした。普通高校ではキャリア教育をほとんど行っていないので、高校改革をやっていききたいという話をされていました。その際、私が申し上げたのは、本日、阿部支部長が来られていますが、ポリテクカレッジはすばらしいという話です。なぜかと言うと、ポリテクカレッジは、7割、普通科の高校から入学しておりますが、2年間の学習で、成田空港等に就職しています。工業系の高校からの生徒が多いのかと思ったのですが、普通科の高校がほとんどで、それが2年間教育を受け、就職率がほぼ100%です。これをもっと宣伝していただきたいです。2年間の苦労は大変なものだと思います。高校教育に対して、どういう支援ができるか、これからの課題の一つと考えております。

2点目は、私の知り合いの50代の方から、将来は保育園を経営したいと考えているが、保育士の資格を取るにはどうしたらいいかと相談を受けました。ある大学の夜間のマスターコースに入って、2年間で保育士の資格を取得し、60歳で会社を辞めた後、学校法人を手に入れて、保育園を起業したいという希望をお持ちでした。このように60歳前の50歳前後は、非常にリカレントというか再就職したいというニーズが高いのではないのでしょうか。その学習機関をどれだけ提供できるかが今後の課題だと思います。また、公務員を除けば副業も出来るので、副業しながら、新たなタレントを獲得するにはどういったものが提供できるのかという課題もあります。今日は保倉室長が見えていますが、大学ではダブルスクールと言って、大学に行きながら、夜は専門学校の資格を取りに行く学生も増えています。ダブルスクールという発想も生じている中で、どのような職業能力開発の機会を提供できるか、これが2点目です。

3点目は、起業家を育てるためにどのようなサポートができるかです。今、大学生を含め、業を起こしたい方が増えています。しかし、気持ちはあるが、財政的なファンドをどう確保するか、会計処理をどうするかという悩みがあります。例えば、横浜では、すべての小学校にキッズクラブという放課後子供教室を作っているそうです。気持ちはあるが、財政的な処理が出来ない人向けに、横浜市は税務員を紹介し、運営的なサポートを行っているそうです。意欲があっても、他のバックボーンがないと気持ちだけでは続かず、財政的な破綻が来るので、そういうアドバイザー的な支援ができないか考えていました。これから議論の中で話ができないかと思ひ3点ほど申し上げました。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

ここで千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱第5項に基づき、会長代理の指名を明石会長にお願いしたいと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

わかりました。会長代理については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の阿部支部長にお願いしたいと思います。阿部支部長いかがでしょうか。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 阿部支部長

はい、お受けいたします。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

それでは、会長代理は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の阿部支部長にお願いいたします。

ここでお知らせがございます。千葉県商工連合会の山口専務理事におかれましては諸用により、ここで退席とさせていただきます。

■千葉県商工連合会 山口専務理事

本日は諸用がございまして、申し訳ありませんが、退席させていただきます。引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

それでは、議事の進行を明石会長お願いいたします。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

それでは、議事を進行させていただきます。1時間程度を予定しておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、議題に入ります。議題(1)は先ほど終わったので、議題の(2)「令和3年度公的職業訓練の実績」と(3)「キャリアコンサルティングの取組状況について」、事務局である千葉労働局から説明をいただきます。お願いします。

(2) 令和3年度公的職業訓練の実績について

(3) キャリアコンサルティングの取組状況について

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

※資料「令和4年度第1回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

(P.1)協議会の設置は、要綱に基づき運営させていただきます。協議事項は、まず人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、2点目は訓練効果の把握・検証です。訓練効果の把握・検証は、ワーキンググループを設置し、ワーキンググループによって把握・検証を行います。ヒアリングを行うこととしており、訓練修了者、採用企業、訓練機関からそれぞれヒアリングを行い、カリキュラムの改善等を行った上で、協議会で報告させていただきます。ワーキンググループの構成員は、事務局である千葉労働局、千葉県、高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の三者を基本とし、その他その都度、参加いただくこととしています。

さらに協議会では将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握やキャリアコンサルティング等の取組についての共有を行い、それらの報告を踏まえ、地域の人材ニーズや検証を踏まえた次年度の「地域職業訓練実施計画」を策定することとしています。

(P.2)協議会に係る今後のスケジュールについて、本日、協議会の第1回目を開催させていただいておりますが、協議事項は(資料の)①から④です。今回の協議会は初年度ということもあり、③訓練効果の把握・検証については、次年度以降の報告とさせていただきます。第2回協議会は2月に開催する予定です。第2回では、今年度の進捗、次年度の計画(案)、ワーキンググループの効果検証を行う分野を決定いたします。ワーキンググループの具体的な作業は来年度上半期に実施する予定です。来年度以降、順次この取組を行っていきますので、よろしく願いいたします。

令和3年度の公的職業訓練の実績について、報告いたします。資料P.3は千葉県内における職業訓練実施計画に係る職業訓練実施状況の一覧になります。達成率は、実施計画に対する実績の達成状況であり、定員に対する充足率ではありません。求職者支援訓練では、達成率21.1%、37.2%ですが、資料P.12にある過去5年間の求職者支援訓練の実施状況を見ていただくと、令和3年度は開講定員1,654人に対し、コースの充足率は65.1%となっている。P.3の達成率と大きく乖離しているが、計画に基づく定員に対する充足率と捉えてください。

P.4～P.6は、離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模を表している表です。この表は、今年度の協議会にあたり、新たに作成したものになります。離職者訓練(施設内訓練、委託訓練)、及び求職者支援訓練を横串で表示し、「地域で必要とされる規模(人数)の職業訓練が十分に設定されているか」「求人ニーズのある分野の職業訓練が充実しているか」「求職者目線に立って適切な職業訓練となっているか」等について、検証するために今回から提供させていただきました。P.4の右側に用語の定義がありますが、受講者数は令和3年度中に開講したコースに入校した者の数、就職率については、訓練を終了等した者のうち就職した者の割合となっておりますので、受講者が0人の場合でも就職率に表示される分野もあることにご留意ください。P.5～P.6は、それぞれの訓練ごとに受講者数、応募倍率、定員充足率、就職率を分けて表示したのものになります。

P.7は、P.4～P.6の表を指標から分析した改善すべき方向性です。一例を申し上げますと、左上

の категорияは、就職率が高く、応募倍率が低い分野の改善方策になります。P.5 の表の左側、公共職業訓練(都道府県:委託訓練)の介護・医療・福祉分野となります。この категорияは就職率が高く、応募倍率が低いのですが、表で見ると就職率が 84.3%、応募倍率は 96.4%で、他分野に比べ、就職率が高く、応募倍率が低いことが分かると思います。この分野については、求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えますが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性があるということになります。考えられる改善の方向性としては、訓練コースが求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているかの検討や、受講勧奨の段階で訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について検討をする必要がないかということです。さらに、就職率が高く応募倍率も高い、就職率も応募倍率も低い等、それぞれの category でそれぞれの課題、改善方策が考えられると思いますので、今後の計画策定や受講勧奨にあたっては、このような視点で取り組んでいきたいと思います。

P.8～P.14 に関しては、それぞれの職業訓練の内容について、過去の数字を表した表ですので、参考にしてください。

P.15 からは、この協議会の協議事項であるキャリアコンサルティング、その他職業能力開発に関する取組の共有についてです。今回の第 1 回の協議会においては、ハローワークで行っているキャリアコンサルティングの取組の状況について共有させていただきます。

訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業は、ハローワークにおいて実施しています。当該事業は、訓練受講希望者等に対して、生涯を通じたキャリア・プランニングを促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行うため、民間事業者を活用し、ハローワークにおいてキャリアコンサルティングを行うための体制整備を行うことで、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進していくことを目的としています。県内全てのハローワークに柏わかものハローワーク、ふなばし新卒応援ハローワークを加えた 15 箇所で開催しています。常駐して実施する所と巡回という形の所がありますが、全てのハローワークで実施しています。

P.16 は実施状況です。教育訓練によるものと職業訓練によるものをそれぞれ対応別に表した表とグラフになります。専門実践教育訓練を受講するためにキャリアコンサルティングを実施しているケースが非常に多いです。年間を通じての実施件数の状況を見ると年度末に多く実施されていることが分かります。これは新年度、4 月以降の開講実施に伴うキャリアコンサルティングでジョブ・カード作成が行われるため、年度末に多くなります。とりわけ 1 月から 3 月にかけて、公共訓練の委託である長期高度人材育成コースに関するキャリアコンサルティングの実施が多く見られます。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

資料の P.7 の左下の就職率が低く、応募倍率が低い分野に IT 分野とあるのが意外に思いました。なぜ就職率が低いのか不思議です。今は高校も情報の授業がありますが、情報の教員免許を持っていない方が 3 割近くいると先日、文科省で発表がありました。学校現場においては IT のスキ

ルを持った方を非常に欲しているのですが、需要と供給のマッチングがうまくいってなくて、このような結果になっているのか、説明していただきたいです。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

IT 分野については、企業が求める人材ニーズが高いと思われるが、実績を見ると就職率が低いというご指摘ですが、実務経験を重視する企業側と実際に IT 分野で働くことのイメージがわきにくい受講者側のミスマッチが生じているのではないかと思います。また、IT 分野の訓練の中にも様々な水準やコースがあり、身につけられるスキルも多様となっており、企業側と訓練コースの設定やカリキュラムに若干のミスマッチが生じているのではないかと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

私は稲毛に住んでいるのですが、近くにパソコン教室があり、10年前はがらんとしていたのが、今は満員になっています。データを集めていただいて、公的な訓練と民間がやっている訓練でどう違うのか、公的で行うとスキルアップできない等あるのか、マッチングがうまくいっていないのか、検討していただくと、デジタルの時代で伸びる分野だと思うので、もう少し力を入れていただくといいと思います。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

マッチングという意味では、ハローワークにおける職業相談、職業紹介のあり方もあります。ハローワークでデジタル人材の求人募集もいただいておりますが、求人を受理し、公開させていただく際に仕事の内容や資格、スキル等を具体的にお伺いさせていただきながら、求職者に対し、企業が求める人材ニーズを的確に周知していくことも重要です。ハローワークの窓口では IT 人材のミスマッチを防ぐため、具体的な仕事の内容を反映させ、求職者からもどのような仕事を希望するのか具体的に伺うようにして、ミスマッチを防ぐように努力しているところです。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

保倉室長、敬愛大学ではデータサイエンスコースを設けていますが、学生の受講状況はどうでしょうか。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

非常に人気が高いです。本学は文系の大学ですが、AI・データサイエンスの授業を受けたいと多くの学生が受講しています。

■株式会社パソナ パブリック事業部パブリック千葉チーム 山本チーム長

私どもは人材紹介、人材派遣という人材に関するサービスを広い分野で行っておりますが、IT 領域における人材の企業ニーズは高いです。ただし、企業が求める人材の要件も高く、基本的には即戦力を求めてきます。企業ニーズと仕事を探している方とのミスマッチがあるのは、実感として感じております。両面があると思っていて、一つは人材を育成していく仕組み作り、一方で企業側にも最初から即戦力を求めるのではなく、ある程度育成していくような啓発が必要だと思います。ある会社では最初から全ての業務ができる人を採用するのは難しいということで、業務を切り分けています。100%のスキルがなくても対応できるように業務を切り分けて、社内で徐々に人材を育成していき、最終的には一人前の人材を育てるという形を取っていただくと採用に漕ぎ着けることができるのではないのでしょうか。企業側も人手不足を解消できているケースもあるので、両面からの働きかけが必要なのかなと思います。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

もう一点、大学側から「IT 分野」という名称について、そろそろ見直した方がいいかと思います。本学の AI・データサイエンスは、データサイエンティストの育成を目指しています。データサイエンティストとIT分野は違うと思います。IT 分野はプログラム開発、プログラマーのことだと思いますが、プログラマーかデータサイエンティストなのかは分野を分けて考えた方がいいと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

経営者協会の高橋専務理事、IT分野で求められる人材について、企業側のニーズをお聞かせください。

■一般社団法人千葉県経営者協会 高橋専務理事

コロナをきっかけに働き方が変わってきており、デジタル化を進めることが地方創生そのものに繋がっていくと考えております。労働局から色々メニューを揃えていただいているので、我々も傘下の企業にPRしていかなければいけないと思っています。ただ、我々の傘下の企業の 90%以上は中小企業になります。中小企業は人手不足で、なかなか手が回らないのが現実です。どこから手を付けていいか分からない、あるいは人を呼ぼうとしても、そういう人自体が不足しているので、思うように行かないのが実態だと思います。国のメニューの充実と共に、特に中小企業には伴走支援が必要になってくるのではないのでしょうか。国と県、我々が一体になっていかなければいけないと考えています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

伴走支援とは、例えばどのような支援を行うと中小企業は助かるのでしょうか。

■ 一般社団法人千葉県経営者協会 高橋専務理事

簡単に言うとどなたかに来ていただいて、短期間でも社内教育が可能なら、人手不足の中、特定の機関に出向かなくて済みます。今はオンラインもありますが、オンラインでカバーできない部分もあります。

■ 千葉敬愛短期大学 明石学長

ぜひ検討していただきたいです。対面が一番いいですが、リモートでも伴走支援ができればいいと思います。また、保倉氏が言ったようにIT分野は分かるのですが、そのカテゴリーだけでいいのか今後検討していただきたいです。

■ 千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

公共訓練では、IT分野はプログラムを教えているのですか。プログラムはハードルが高いと思いますが、例えばExcelやPowerPointを使えるようになるというのがITに入っているのか、営業・販売・事務分野に入っているのかこのカテゴリーではよく分かりません。また、パソナさんがおっしゃっていたITの人材ニーズが多いのはプログラマーなのでしょうか。

■ 株式会社パソナ パブリック事業部パブリック千葉チーム 山本チーム長

プログラマー、または一つ上のシステムエンジニアという領域です。

■ 千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

それは大企業でも、製造業以外でもそうでしょうか。

■ 株式会社パソナ パブリック事業部パブリック千葉チーム 山本チーム長

製造業以外でもそうですし、システム会社の求人ニーズも高いです。

■ 千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

中央会は中小企業が相手で、この協議会のために各職員から話を聞いたのですが、ITが求められているのは分かります。ただし、即戦力なのだろうと感じています。中小企業でも求める声は多くて、製造業ではプログラミングが必要です。ただ、中小企業は人数が少ないので、そこまで手が回らないのです。キャッシュレスをやりたい、ECをやりたいと言ってもどうにもならないのです。出来る人を採りたいと言っても全然来てくれません。中小企業では、求人を出しても応募してくれないという話を一番聞きます。分野としてはITが欲しいがいないという話は聞くので、もう少しニーズを細かくとらえて、ワーキンググループで定着率まで調べた方がいいと思います。定着してくれないという話もすごく多いので、入ったけど居づらくなって辞めた、辛くなって辞めた等、その辺も定着率を調べ

れば、どこにミスマッチがあったか分かるのではないのでしょうか。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

続きまして、議題(4)の「令和5年度 千葉県職業訓練実施計画の策定方針」について、引き続き、事務局より説明をお願いします。

(4) 令和5年度千葉県職業訓練実施計画の策定方針

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

※資料「令和4年度第1回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」(P.17～)

令和5年度の千葉県職業訓練実施計画策定に向けてのポイントとして、3点上げさせていただきました。まず1点目は、デジタル化の進展により労働者に求められる急速な変化への対応です。デジタルトランスフォーメーションの進展が加速する中で高いスキルを持ったデジタル人材の確保が重大な課題となっています。今年6月に閣議決定されたデジタル田園都市国家構想基本方針では、2026年度(令和8年度)までにデジタル推進人材を累計230万人育成することとされ、そのうち公的職業訓練、教育訓練給付においては、2024年度(令和6年度)に年間7万人の目標を掲げたところです。今後加速度を増して、デジタル推進人材の育成に取り組んでいく必要があります。令和4年度の千葉県職業訓練実施計画においても県の委託訓練では、デジタル人材育成コースやeラーニングコースを設定し、求職者支援訓練では、デジタル分野を実践コース全体の25.6%、4分の1以上としました。

2点目は、人材不足分野の人材確保です。人手不足分野と言われている医療・福祉(介護等)、建設、運輸、警備における人手不足感は依然として高く、人材確保が難しい状況となっています。労働局では、ハローワーク千葉、松戸、船橋、成田に設置した人材確保対策コーナーを中心に、関係団体などと連携した人材確保支援の充実を図っています。また、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や介護・福祉分野における人材確保に向けて、介護分野向けの訓練コースの拡充や、訓練内容に職場見学・職場体験を組み込む等を行っています。他、千葉県福祉人材センターと連携し、就職フェアのイベントを県内各地で開催するなどの就職支援も実施しています。

3点目は、企業における人材開発と労働者による自律的・主体的かつ継続的な学び直しについてです。P.18以降に別添のパンフレットを用意していますが、人材開発支援助成金は、従前から活用いただいておりますが、コロナ克服・新時代開拓のための経済対策において、3年間で4,000億円規模の施策パッケージを創設し、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされたことを受け、国民の方からのご提案をもとに、今年度新たに人への投資促進コースを創設したところです。

人への投資促進コースとは、雇用保険被保険者、在職している方に対して、職務に関連した専

門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。特に定額制訓練(サブスクリプション)は、IT関係のプログラムからビジネス・マネジメントなど訓練の内容が幅広いものとなっていることから、企業規模や産業を問わず活用しやすい訓練メニューとなっています。先ほど経営者協会の高橋専務の話にもありましたが、人手不足で訓練に出す余裕がない、近くに訓練機関がない等の場合でも、eラーニングを活用した定額制訓練であれば、各労働者が隙間時間や業務の閑散期等に自席等から訓練に参加することが可能です。

以上が来年度の計画の策定に向けたポイントです。

(5) 令和5年度千葉県職業訓練実施計画策定に向けての課題や改善策について (意見交換等)

■日本労働組合総連合会千葉県連合会 中島事務局長

資料 P.17 の人材不足分野の人材確保について、介護や看護といった社会保障関係分野は、訓練計画の中身のメニューの拡充も大切ですが、やはり処遇や雇用環境が絡んでくるとので、その改善をしていかないと訓練計画だけで賄えるものではないと思います。期待する効果を出すためには教育訓練だけでなく、環境の整備が大事になってきます。特にこの協議会は県とも連携しているとのことなので、千葉県と連携しながら、環境整備にも取り組んでいただけると効果が出てくると思います。先ほど、定着率に触れていましたが、若者は就職してから3年以内に離職する人が多いので、せっかく訓練を受けても早期に離職するケースもあると思いますので、そういったことを避けるためにも動向を追う仕組みができればいいと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ニチイ学館吉野さん、人手不足分野において、いい方法はないでしょうか。中島委員が言われたように保育も看護も美容も若い人が半年以内に辞める傾向がありますが、どうすればいいでしょうか。

■株式会社ニチイ学館千葉支店 吉野支店長

介護分野においては、人手不足がずっと課題となっています。国も処遇改善アップということで力を入れていただいています。10月はベースアップ支援加算もあり、処遇は昔に比べると改善されています。ただ、定着という点と介護業界のイメージの問題があります。保育もそうですが、先日、事故のニュースもありましたが、若者はリスクが高い分野と捉えていて、その部分の手立てが必要になります。リスク管理を学ばせるのも重要なのではないかと思います。介護に関しても3Kのイメージがまだ強く、先日もハローワーク千葉の担当者と話しましたが、求職者の中でコロナもあり異業種から介護業界へとなると興味はあるが、一歩踏み出せないという声が多いと聞きました。給与について

も他の産業と比べても水位が高くなってきており、環境の面でも働き方改革でそれぞれ工夫し、以前より休みを取りやすくなっています。介護業界も努力しているので、イメージの払拭をハローワークの窓口等で求職者に対してアプローチをお願いします。もう一点、弊社は医療事務の講座も行っていましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で実習先の確保が困難な状況になっています。医療事務の訓練を受託するにあたり、実習先の確保に苦労しています。介護もそうですが、コロナが警戒レベルになってしまうと実習先の受け入れが厳しくなってきますので、実習先の確保の点で柔軟な対応策をお願いできたらと思っています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

実習については、保育分野も同じで、私の短大でも今、五月雨で行っています。2年生は卒業間近で、今行っておかないとコロナも問題もあり、園の受け入れが出来なくなるかもしれません。保育関係、介護関係の実習生の受け入れの問題は根強く残っています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

千葉県産業人材課に伺います。離職者訓練において、現在一番問題なのは何でしょうか。

■千葉県商工労働部産業人材課 高橋課長

介護福祉、保育、建設、運輸などは人手不足です。商工労働部としては、離職者向けの介護、保育の委託訓練を拡充しています。処遇改善の問題は所管外ですが、保育士、介護士の処遇改善事業は県の中でも重要な責務としてやっております。訓練も行い、入った後の給料の水準もセツトで考えていかないと人材不足の解消にはならないので、県全体として取り組んでいきたいと考えています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

教育庁、大畠指導主事に伺います。高校を含め、キャリア教育の中で勤めてすぐに仕事を辞める若者が増える中、小中高のキャリア教育は、今どのように行われているのでしょうか。

■千葉県教育長 大畠指導主事

小中高の連携と系統的なキャリア教育という形で教育委員会でも事業を立ち上げ、進めているところです。キャリア教育を進める上で課題が多く、今年度、新規事業として、職業の中身を知ってもらう職業観育成コンテンツというものを立ち上げ、各業種の紹介動画を作っているところです。まだ作成中ですが、今年度末から次年度にかけ、小中学生向けに職業の紹介を進めていく予定です。それに併せて、産業系学科のある高等学校、例えば工業高校、商業高校、農業高校等の紹介も含めて、職業に直結する学びが体験できることを義務教育の学校に向け、紹介する取組を行って

います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

中学校は職場体験を3日間くらい必ず行っていますが、高校になるとボランティアの推進はありませんが、商業、工業、農業高校は除いて、普通科では職場体験というカリキュラムはないのでしょうか。

■千葉県教育長 大島指導主事

カリキュラムという形ではなく、インターンシップという形で取組をしています。ただ、コロナ禍で実際に出来ているのは全体の3割くらいです。オンラインでのインターンシップ実施の報告も出ているので、多様な形、インターンシップに行かなくても、企業からの業務内容の説明等、直接高校生に伝える場面は増えてくると思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

保倉室長は大学でキャリア教育に携わっていますが、長年、学生を見てきて、何が課題だと思いますか。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

職業選択を主体的に出来る人材を育てることがキャリア教育と言われています。よって、職業の幅、職種の幅をいかに知るかも非常に大事ですが、それ以上に自分の将来の目標をどう立てて、そこに主体的にどう向かっていくかという内面の部分をいかに育てるかが大事です。よく外的報酬、内的報酬と言いますが、外的報酬は給料をもらうこと、内的報酬は自分の意欲、意識、モチベーションを高めるためにどうするかということで、内的報酬の方をしっかりと教育することが大事だと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

山本委員に伺います。企業の人材育成について、新卒の方、2～3年目の若い方の職業時の特徴はどうでしょうか。

■株式会社パソナ パブリック事業部パブリック千葉チーム 山本チーム長

若年層の転職については、私どもの所にも相談は多いです。特徴としては、自分自身が何をしたいか分からない、方向性が決められないまま会社に入って、実際の実態と自分が思い描いたものとのギャップに耐えられなくなっているという傾向があります。一方で今の市場を見るとそのくらいの世代であれば、ある程度、次の仕事が見つかる状況です。先ほど中島委員も言われていましたが、定着を図るためには、入った会社で賃金を含めたしっかりとした評価制度を整えていかないと、

中長期的に活躍していくというマインドセットが難しいのかと思います。市場全体としては、人口が減少していく中で慢性的な人手不足で、伸びしろのある若年層は企業側からすると欲しい層なので、そういった環境も次に移ろうというモチベーションになってしまっていると思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

職業能力開発協会の吉原委員にお聞きします。私は野球が好きなのですが、松坂というピッチャーはご存じだと思いますが、その松坂世代の十数名が高校卒でプロに入りました。しかし、4年後に1軍に残ったのは2名くらいしかいませんでした。これはスカウトが見る目がなかったのか、育成が悪かったのか、本人の問題か、長年、職業能力開発に携わってきたと思いますが、その三点で何が問題だったと思いますか。

■千葉県職業能力開発協会 吉原事務局長

育成だと思います。ある一定以上の水準を持った人しかプロにはなれないと思うので、いかに球団が将来に向けて育成していくかではないかと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

そうすると離職者訓練や在職者訓練は大事になってくると思います。

■千葉県職業能力開発協会 吉原事務局長

千葉県職業能力開発協会では、在職者訓練を行っています。新入社員や管理職などの階層別の講座とテーマ別の講座を行っており、テーマ別はテクニカルスキル、業務遂行能力の向上を目的としたものと対人能力、ヒューマンスキルの講座を行っています。今年度は29講座で600人参加予定です。1日コースが基本となっているのは、先ほども話題になっていましたが、それ以上は出せないからです。参加企業の7割が製造業ですが、工場が回らないので、研修には1日しか出せないということです。研修中に他の人が対応するのが難しいので、1日のコースにしています。先ほど評価の話も出ましたが、今年度から人事考課の講座も行います。また、企業の目的に合わせたカスタマイズ研修も行っていて、自社で研修ができない所に派遣する形の研修やハラスメント研修のような一斉に同じ内容を受けるような研修、企業の喫緊の課題に対応した研修などを行っています。困っているのは、DXに対応した、デジタル人材の研修で、どのようなニーズがあるかの把握が難しいですが、早く対応していきたいと考えています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

カスタマイズ研修はいいと思います。ピンポイントで研修をやって貰える、一般的でなく、絞ってい

った方が研修の能力が上がると思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

機構の阿部支部長は、今後、力点を置きたいことがあれば教えてください。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 阿部支部長

会議資料の P.17 の策定方針の中で離職者訓練ではデジタル化、在職者では学び直しとあります。私どもは施設内訓練の中で生産システム関係や昨年から Iot の新しい科を立ち上げました。科を立ち上げなくても、既存のコースの中に IT の要素を組み込んだ形でカリキュラムを構成するなどバージョンアップを行っています。Iot の関係はまだ全国的にも少なく、全国で 4 つだけです。求職者支援訓練でもデジタル分野の訓練を行っています。学び直しについては、生産性向上支援センターで、平成 29 年から行っています。希望の日時場所で受講でき、コースも 4 分類 125 コースと幅広く用意しております。令和 5 年度はコース数も増やしますので DX の対応も含め、取り組んでいきたいと考えています。千葉県内には、ポリテクセンターが 2 つ、ポリテクカレッジが千葉と成田、高度ポリテクセンターという専門的な訓練を行っている施設があります。充実したメニューがお届けできるので、ご利用いただければと思っております。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

パンフレットの『お探しの「社員教育」がここにあります』はインパクトがあつていいと思います。こういう形で公と民とで頑張っていたらいいと思います。

経営者協会の高橋さん、これまでの話を聞いて、これから離職者対策、在職者対策について意見はないでしょうか。デジタル化に向けて、経営者はこういう人が欲しい、猶予がないので急いでほしい等、意見はありませんか。

■一般社団法人千葉県経営者協会 高橋専務理事

デジタル化については先ほど申し上げたとおり、地方創生に直結する話であるので、一体となつて取り組んでいきたいと考えています。また、色々な立場で充実したメニューをご用意いただいているとのことなので、経営者協会としても傘下企業に PR し、有効に活用していただくよう働きかけたいと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

それでは、議題(4)の「令和5年度 千葉県職業訓練実施計画の策定方針」の内容に関連して、各構成員から出されたご意見を参考とした上で、第2回千葉県地域職業能力開発促進協議会で提案する「令和5年度 千葉県職業訓練実施計画」を審議いただくこととなりますが、よろしいでし

ようか。

■一同

はい

■千葉敬愛短期大学 明石学長

それでは、第1回の千葉県地域職業能力開発促進協議会はこれをもって終了とします。

(6) その他

○事務局からの連絡

- ・キャリア形成サポートセンターについて
- ・教育訓練給付(学び直し応援キャンペーン)の協力依頼
- ・第2回協議会は令和5年2月27日(月)

4 閉 会