

令和4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5年2月27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

本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

本日の司会進行を担当します、千葉労働局訓練室の今野と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。

会議の開会まで時間がございますので、事前に資料の確認をさせていただきます。

(資料確認)

ご出席者のご紹介は省略させていただきますので、名簿と座席表でご確認をお願いできればと思います。なお、この後意見交換の時間を予定しておりますが、その際最初のご発言の前に、団体名とお名前をおっしゃっていただければと存じます。千葉県教育庁の大島様におかれましては、会議開始時間に遅れるとの連絡がございました。時間も限られておりますので、予定通り会議の方は開始させていただきたいと思っております。

それでは、定刻となりましたので、ただ今から「令和4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。

なお、当会議につきましては記録のため録音させていただき、会議資料等につきましては千葉労働局ホームページに掲載させていただく予定でございますので、ご了承いただきますようお願いいたします。

また、当会議でのご挨拶やご発言につきましては、議事の時間を少しでも長く確保させていただくため、着座にてお願いできればと存じます。

始めに、千葉労働局長、江原局長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 江原局長

千葉労働局長の江原でございます。

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、昨年6月には1

倍まで上昇し、その後、1 倍前後で推移するなど、緩やかに持ち直しの動きが見られております。1 月 31 日に発表した令和 4 年 12 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移動できるよう強力で支援するとしております。

さらに、昨年 12 月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」では、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしております。

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、企業におけるデジタル人材育成の強化対策として、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」や「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用勧奨を図ることとしております。

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。

さて、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、昨年 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、昨年 11 月に 1 回目の協議会を開催したところです。

本日の2回目の協議会では、令和 5 年度の地域職業訓練実施計画の策定及び訓練効果検証ワーキンググループの検討対象分野の選定などについてご協議いただくこととしており、計画(案)とその策定方針等を含めて、事務局から説明をさせていただきますが、公的職業訓練が充実したものとなるよう、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、私からの挨拶と替えさせていただきます。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

ありがとうございました。それでは早速議題に移らせていただきます。議事進行につきまして、会長の明石先生よろしくお願いたします。

3 議 題

- (1) ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の実施状況等について
- (2) 令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について

■千葉敬愛短期大学 明石学長

それでは、議事に入りたいと思います。本会議は約1時間程度を予定しておりますので、ご協力等、よろしくお願いたします。

議題(1)のハロートレーニングの実施状況と議題(2)の令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について、事務局から説明をいただき、その後に委員の方からご意見をいただきたいと思っています。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

千葉労働局訓練室の太田でございます。私から説明させていただきます。お手元の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。P.1、令和3年度の実施状況につきましては、すでに第1回協議会で提供済みですが、一番下の求職者支援訓練の就職率が確定しましたので、改めて提供させていただきます。この数値が令和3年度の確定版になります。P.2は、令和4年度の職業訓練実施状況です。受講者数は令和4年12月末までの実施であります。通年募集の訓練コースのうち、既に令和3年度を上回っているものは、在職者訓練（機構千葉支部）の6,621人、求職者支援訓練の基礎コース261人、実践コース952人です。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ないことをご承知おきください。就職率は、欄外に記載したそれぞれの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。特に、求職者支援訓練は4月中に終了したコースのみとなっておりますので、ご注意ください。過去の受講状況は、22ページ以降に掲載しているため、ご参照ください。また、各機関及びコースごとの詳細につきましては、フラットファイルに参考資料として配付させていただきました。本日は時間の都合により、説明は省略させていただきます。

令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について、P.3をご覧ください。策定に向けたポイントということで、第1回協議会におきまして、提示させていただいたものになります。

(P.4) 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についての考え方ですが、県内ハローワークで実施しています公的職業訓練を希望する求職者に対するアンケートによりますと、「デザイン系を含むIT関係」の訓練を希望する割合は全体の3割を超えており、IT関連への

就職ニーズは高い傾向にあります。デジタル分野の人材確保・育成を図る観点から、千葉県が行う委託訓練のデジタル人材育成コースや求職者支援訓練の実践コースのデジタル系コースの構成比を増加したところです。

ハローワークにおきましては、デジタル分野の訓練コースに対する能動的な受講あっせんや訓練見学会への誘導等を積極的に実施するとともに、受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援を実施して参ります。

(P.5) 人材不足分野(介護・保育・建設等)の人材確保について、介護・保育分野における人材確保・育成を図る観点から、千葉県が行う委託訓練の長期高度人材育成コース及び介護分野、求職者支援訓練(実践コース)の介護系コースについて、令和4年度とほぼ同数で設定いたしました。また、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に、建設人材の確保・育成を図ることといたします。

ハローワークにおいては、人材確保対策コーナーを中心に、求職者へ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・職業紹介、求人者への求人充足に向けたマッチング支援の強化を図ってまいります。

(P.6) 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、在職者に対しては、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施するとともに、高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置している「生産性向上人材育成支援センター」において、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応し、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施してまいります。

(P.7) 計画期間中のハロートレーニングの対象者数等ついて、「策定に向けたポイントの考え方」を踏まえて、令和5年度の計画期間中の対象者数等を設定いたしました。就職率については、「全国職業訓練実施計画」の目標と同率とさせていただきます。

P.8 は、P.7 の全体の対象者の内「離職者向け」の令和5年度計画を「分野別」に合計した表となります。なお、千葉県が行う委託訓練のうち、分野が未決定のものは「その他の分野」に分類しています。分野が決定次第、振り分けられることとなります。

以上のことを踏まえまして、「令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画」を策定させていただきました。資料として配付した「実施計画(案)」には、訓練実施施設及び訓練コースの詳細内訳を記載していますが、個別の説明は省略させていただきます。

(P.14) デジタル推進人材の育成に関しては、民間訓練実施機関に「デジタル分野の委託費等の上乘せ」や「パソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とする」などに加えて、中小企業等の在職者に対するDX人材育成を推進するため、生産性向上人材育成支援センターを活用した、生産性向上支援訓練機会を提供することといたします。

(P.15) 求職者支援制度につきましては、引き続き、積極的な周知・広報により制度の活用を推進するとともに、訓練受講を容易にするため、職業訓練受講手当(月 10 万円)の支給対象とならな

い者のうち、収入が一定額以下の者に「通所手当のみを支給」する措置を拡充いたします。

(P.16) 令和5年度税制改正により創設することを予定している、「学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置」について説明いたします。「制度の内容」についてご覧ください。

前提として、現行の特定支出控除制度においても、給与所得者が、職務遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等の「特定支出」をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額」を超えるときは、その超える部分を、給与所得控除後の所得金額から差し引くことができるとされています。

現行の特定支出控除の手続においては、この「特定支出」が、「職務に関連するものである」ということについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるところですが、今回創設を予定している特例により、(赤字部分)給与所得者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合には、給与等の支払者の代わりに、国家資格であるキャリアコンサルタントによる証明ができることとしました。こちらの税制改正を通じて、個人の学び・学び直しが促進されることを期待しています。

(P.20～21) デジタル人材育成の強化対策として、令和4年4月に人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」が創設されたところです。

また、12月の第二次補正予算において、新たに「事業展開等リスクリング支援コース」が創設され、既存事業にとらわれず新規事業等の立ち上げ等に伴う事業展開、業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材育成に取り組む事業主に高率助成するなど「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において人への投資の抜本強化を図ることとされました。

人への投資に特化した「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる活用を促進するため、積極的な活用勧奨を図ってまいります。

私からは以上です。続いて、「地域リスクリング推進事業」について、千葉県産業人材課から説明します。

■千葉県商工労働部産業人材課技能振興班長 秋葉班長

産業人材課の秋葉と申します。(資料 P.17) 地域におけるリスクニングに対する地方財政措置について、概要といたしまして、対象事業は地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクニングの推進に資する、①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクニングの推進サポート等、③従業員(在職者)の理解促進・リスクニング支援となります。このような事業を地域職業訓練実施計画に位置付けられる地方単独事業を対象となっています。事業期間は令和8年度までで、地方財政措置は特別交付税措置として、措置率0.5となっています。この地域リスクリング推進事業の全体方針、主要事業等を地域職業訓練実施計画に記載しております。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

ただいま説明があったリスクリング推進に関する措置についてですが、訓練実施計画(案)の最終項に記載させていただきました。事務局からは以上です。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。デジタル人材の育成のためのコースを増強するなど、人材確保、育成を図るという提案でありました。今の説明について、各委員の方から、ご質問、ご意見等ありましたら、お願いいたします。

■千葉県商工労働部産業人材課 高橋課長

千葉県産業人材課長の高橋でございます。よろしくお願いいたします。千葉県からデジタル人材育成について、ご説明させていただきます。離職者向けの委託訓練の中でデジタル人材育成のコースがあります。これについては、令和5年度、国から拡充するよう要請されています。県のデジタル化の方針について、令和3年度から実施していますが、デジタル人材育成コースの応募倍率が1.28倍、充足率が93.6%という高水準の結果を残しました。市場ニーズがあると考えて、令和4年度は15コース360名で実施しましたが、令和5年度は20コース、480人に拡充いたします。予算については、現在提案しているところです。また、令和6年度に向けても、更なる拡充をしていきたいと考えております。施設内訓練については、県立の高等技術専門校を運営しておりますが、その中の船橋高等技術専門校には、システム設計科がございます。そこでプログラミングやWebアプリの作成等の訓練を実施しておりますが、新たにIoTシステム科を設置するべく予算を提案しているところです。具体的には我孫子校に設置をするべく、準備を進めているところです。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。機構千葉支部では何かプランはありますか。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 阿部支部長

デジタル人材育成コースということで、2コース行っております。生産システム・ネットワーク技術科とIoTシステム技術科です。2科合わせて、入所率は100%弱、98%程度で、就職率も80%達成しております。これにつきましては、次年度も引き続き行うことが決まっております。若干の科目の見直しを行っております。今後の考え方として、「就職先企業がDXを進めるに当たって、入社後のOJTが効率的に行え、早期に戦力になるように製造現場においてデジタル技術が実装された設備、機器の利用やDXにつながるデジタル技術を活用した業務に対応できる人材の育成を育成する訓練」ということで進めていくことにしています。求職者支援訓練についてもデジタル系の訓練を拡充していくことにしております。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。受講生の年齢構成や男女別はわかりますか。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 阿部支部長

2科の平均で40歳弱、36歳くらいです。女性の割合は2割程度です。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。高橋課長、県ではどうでしょうか。

■千葉県商工労働部産業人材課 高橋課長

手元に数字がないのですが、離職者訓練では、パソコンや経理等のコースが多いので、全体としては女性の比率が高いですが、デジタルに対しては、差はないように思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。経営者協会の高橋専務理事、受け入れる企業側の意見があればお願いします。講座の範囲をもっと広げてほしい等、そういったことも含めて、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

経営者協会の高橋でございます。DXに関しては、メニューの充実等を進められているとのこと、好ましいと思います。DXの専門家を育てるばかりでなく、あらゆる業種でDXが進んでいけばと感じているところです。最終的には就職率を高めないといけないと思いますが、効率を高めるという意味でメニューと企業側のニーズのずれの検証が定期的に必要だと感じます。企業側もどういうニーズがあるかを詳細に発信していかなければいけないと思っております。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。千葉県中小企業団体中央会の松宗さん、計画に対してご意見、ご質問はないでしょうか。

■千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

IT関係、デジタル関係は、プロフェッショナルな、リテラシーの部分は、幅広くやっていただいた方がいいのではないのでしょうか。いまだにFAXで受注を取っているという話も聞きますので、本当に底上げをやらないと駄目だと感じています。零細企業ですね。中小でも中堅はやっていますが、それより下は進んでいない所が多いです。あとはサービス業もIT化が進んでいません。製造業はある程度進んでいます。機械化をする時にIT化が必要なのですが、どこかの機械を入れたら、そ

の操作訓練はお金を払って行うことになるのですが、そういったことは支援の対象になるのでしょうか。メーカーが主催するような機械の操作方法だけではなくて、その辺りがよく分かりません。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

どういう分野で補助金、支援があるかということですか。

■千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

例えば、データベースをアジャイルやローコードでやろうと思ったときに、マイクロソフトでもクラリスでも訓練を受けるとお金がかかるのですが、そういうメーカーが行っている訓練に行った時の費用はでるのでしょうか。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

今の質問について、太田さん、わかりますか。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

先ほどの人材開発支援助成金につきましては、企業が教育訓練に必要な費用の一部を助成する制度になります。業務に関連して、企業が契約して費用が発生すれば、それに対して助成いたします。助成金の活用につきましては、事前の計画の届出が必要になりますので、計画的に実施する必要があります。また、個人の学びや学びなおしにつきましても、休暇制度の付与等、様々な支援措置が取られますので、幅広く相談を受けつつ、ご活用いただければと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

経営者協会と中小企業団体中央会の意見では、DXを含めて、雰囲気をもっと広げていく動きも大事だということ、もう一点は学び直しの補助、サポートをどうしていくかということだと思います。貴重なご意見、ありがとうございました。では、商工会議所連合会の永島専務理事、ご意見はありませんか。

■一般社団法人 千葉県商工会議所連合会 永島専務理事

中小企業は人材不足であり、昔も今も変わらない状況であり、これからコロナが収まってくるとますます人手不足に拍車がかかるのではないかとされています。それを穴埋めするためにもDXの推進というのが、今不可欠な要素となっていますが、その推進役となる人材が中小企業にはいないと言われています。千葉商工会議所が行っている会員向けのアンケート調査においても、そういった意見が非常に多く、なかなか人材がいないので進まないのが現状です。デジタルに特化した人材を雇うのは、中小企業にとってコスト的に難しいので、中小企業にしてみますと、採用する人

材がデジタルにも明るい人であれば尚いいと思っているのではないかと考えています。中小企業にとって助かる人材として、デジタル人材の育成のための職業訓練を進めていただきたいと思います。その際にはもちろん、離職者や求職者を対象とした訓練は大いに進めていただきたいですし、一方で新たな採用が難しい中小企業にとっては、在職者の育成も求めていますので、在職者向けの育成も進めていただきたいです。ただし、その場合には在職者の育成には一定の経費がかかってまいりますし、そういったことに対して、行政の支援が求められておりますので、多角的な視点からのデジタル人材の育成施策を進めていただきたいと考えています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。千葉県商工会連合会山口専務理事、何かご意見はありますか。

■千葉県商工会連合会 山口専務理事

商工会連合会の山口でございます。私どもの会員、約2万人は、松宗委員や永島委員がおっしゃった中小企業よりも更に従業員数の少ない小規模事業者がほとんどであります。今、話題になっているデジタル化の余裕がない状況であります。コロナで利益が出ない中、賃上げを求められ、更に利益率が薄くなっています。その中でデジタル化を進めろというのは、非常に酷な話で、支援があっても、助成金があっても、余裕がないのが現状であります。今話がありましたように、それを教えていただくような人材に対して助成、もしくは支援していただくと思います。例えば、県内には40の商工会があります。その商工会に対して何千人という会員がいるという組織形態になりますが、その職員に教える技術を提供し、それを助成していただくのが、現実的かと思います。別の話になりますが、資料のP.8に未決定の分野がありましたが、千葉県の特徴として、農業分野、旅行・観光分野がゼロですが、全国の目標と合わせた形で計画されているという話ですが、千葉県の特徴があると思いますので、そういう所に支援を厚くしたり、計画数を増やしたり、誘導することも考慮した方がいいと思いました。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。2つとも大事な意見だと思います。山口さん、商工会は県に40ですか。市町村は54ですが、40なのですか。

■千葉県商工会連合会 山口専務理事

大きい市町村は、商工会議所さんで、小さい市町村は私ども商工会ということになります。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

40 の商工会の人材育成にサポートして、個人的なスキルアップに繋げるということですね。太田さん、2 点目の農業や観光の講座については、どうなっていますか。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

離職者向けの令和 5 年度計画のその他分野に入っている部分については、千葉県の委託訓練でこれから来年度に向けて認定を行っていくものです。例えば高齢者向けの訓練の場合ですと、まだ分野が決定していないので、便宜上その他分野に入れさせていただいています。第 1 回協議会で同じような表を提示させていただきましたが、農業分野については、令和 3 年度は 3 コース、定員 22 名で受講いただいた実績があります。しかしながら、令和 3 年度、旅行・観光分野については設定がありませんでした。今回のご意見を伺い、今後検討していきたいと思えます。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。社会が大きく変化していく中で、働く人の視点から要望がありましたら、連合千葉の中島さん、お願いします。

■日本労働組合総連合会千葉県連合会 中島事務局長

連合千葉の中島と申します。我々、労働組合の連合体ということで、働く人の視点から要望があります。求職者について、様々な事情を抱えている人がおります。障害を持っている方、母子家庭、父子家庭、生活保護受給されている方など、様々な背景、事情を抱えている方がいますので、求職者が求める職業に就けるよう、キャリアコンサルティングの機能を充実させ、寄り添って支援していく仕組みができればと思っております。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。千葉県専修学校各種学校協会の矢部会長、専門学校や各種学校の中でご意見があれば、お願いいたします。

■一般社団法人 千葉県専修学校各種学校協会 矢部会長

まず、千葉県で働く人を増やさなければならぬと思えます。それから在職者訓練や、離職者訓練になると思えます。令和 3 年の資料ですが、18 歳人口について、令和 3 年の 3 月の卒業が 48,000 人、約 5 万人でした。その中で大学へ行く人が 6 割、約 3 万人です。その 3 万人の中で千

千葉県内に入学するのが3分の1で3分の2が東京へ行ってしまいます。東京へ行くと東京で就職してしまいます。いかに高校生に千葉県の大学に入ってもらうか、努力が必要です。専門学校へ行く人は約1万人です。5万人のうち、3万人が大学で、1万人が専門学校へ行きますが、専門学校の場合、大学と比率が逆で、3分の2は千葉県内で、3分の1が県外です。県内をいかに増やすか努力していかなければいけないと思います。また、高卒で就職する人は約15%ですが、この人たちの離職率が高いと言われています。3年で半分以上が辞めるという話もありますが、これをいかにしていくか課題があります。それと専門学校の場合には、世の中の景気に非常に左右されます。その中で今、学生募集がいいのは、デジタル人材関係の学科を持っているところです。逆に良くないのは、旅行、ホテル関係の専門学校は、コロナ禍で下がってしまいました。この下がった分が他の科に行くかというところではなく、大学に進学しています。コロナ禍が終わると変わるかもしれませんが、こういう状況があります。介護人材について、千葉県も介護人材が不足していますが、介護に行く生徒が非常に少ないです。介護関係の学校は経営が大変です。また、建設も同じで、建設に行く生徒がすごく少ないです。いかに介護人材、建設人材を増やすか、国も県も考えていると思いますが、各会社も採用が大変なのはよく理解できます。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。保倉さん、千葉県には四年制大学が30近くありますが、千葉県の出身が多くて、卒業後も千葉県に就職する人が多いのでしょうか。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

本学では、千葉県出身者が8割、6割が千葉県に就職しています。しかし、千葉県内全体で見ると都内の大学に進学、都内に就職が多いのが現状だと思います。千葉県の魅力をどうやって学生に伝えていくかという問題になりますが、幕張をもっと活用できないかと思います。20年前、30年前は、副都心、新都心と言われていましたが、そこからなかなか伸びない、学生から見ると魅力を感じない、働く場所ではないという感じがあるようなので、ぜひ活用してほしいです。また、デジタルを希望する求職者をいかに増やすかという問題ですが、職業訓練とは違う視点で大学の立場で申し上げますと、大学も国の3000億資金ということで、文理融合の教育を進めるとか、新しい学部を設置するよう文科省の指示もごございます。それに向けては、デジタル業界がどれだけ魅力があるか若者に伝えていかないといけないと思います。魅力というのは2つあると思いますが、1つは就業環境の改善です。そこをいかに高めていくかが1つです。もう1つはやりがい、充実感をいかに伝えていくかだと思います。だとすれば、教育になるのだと思います。大学における教育、初等中等の教育が中長期的な視点で行くと大切になるのではないのでしょうか。経済界、労働局と教育界が連携して、中長期的な視点でいかに若者に魅力を伝えていくかについて考えていくことが重要だと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。保倉委員が言われたように、文科省が 3000 億というお金を出して、大学で新しい学部、学科を作りましょうといっています。データサイエンスという DX の専門家を育成するため、これから教授、准教授の奪い合いになるだろうと思われます。これから民間の方の引き抜きも始まると思います。大学は真の生き残りをかけています。そういう点も含めて、パソナの山本さん、今までの話を聞いて、意見がありましたら、お願いします。

■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

資料 P.3 が策定に向けたポイントは、非常にまとまったポイントだと思って拝見しました。①のデジタル化について、私どもは日々、企業と求職者のマッチングを様々な形でさせていただいています。デジタルに関する知識を持った人材のニーズは高まっています。ただ、レベル差と言いますか、求める立場や役割は、会社規模や業界によって違います。そういったレベル差や環境によって求める者が違うというところは、きめ細やかに把握した上で人材の育成も進める必要があるのではないかと考えます。また、デジタルに関しては動きが非常に速く、今勉強していることが来年どうかという問題もあるので、少し先を見据えた技術のキャッチアップも大事だと思います。二つ目の人材不足分野については、日々体感で感じているところです。ここに上げていただいた業界については人手不足が顕著であります。スキルの育成、人材の育成は必要ですが、両輪として受け入れる側の働き方にマッチした環境整備も大切だと思います。働き手を増やすためには、女性や高齢者の活躍の場を作っていかなければいけません、そうすると必ずしもフルタイムとは限らないので、時短や扶養内で働きたい方の環境整備も人材育成と併せて大切だと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。千葉県職業能力開発協会の吉原さん、人材開発という点で何か意見はありませんか。

■千葉県職業能力開発協会 吉原事務局長

職業能力開発協会の吉原です。私どもの協会では在職者の人材育成を行っております。その関係で 2 点ほど、お願いがあります。まず DX については、企業によって非常に温度差がございます。訓練では、まずは底上げというか、本当に初級クラスを行っていただいて、その後、中級を行っていただければと思っております。もう一点、学校や職業訓練をやっていただける所に長期にわたって、訓練は 2 か月、3 か月あると思っておりますが、そこに企業の従業員を派遣するのは難しい場合があります。派遣することによって、その人の仕事を誰かがしないといけなくなります。先ほど助成の話もありましたが、助成していただけるのはありがたいと思っておりますが、助成についても拡充していくと聞いているので、使い勝手について、もう少しきめ細かく教えていただきたいと思っております。

す。オンラインやリモートもありますので、講座を開く場合に、そういう形でやっていただければと思っています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。ニチイ学館吉野さん、何かありませんか。

■株式会社ニチイ学館千葉支店 吉野支店長

吉野です。介護、保育といった部分では、先ほどの資料 P.3 にも人材不足分野とありましたが、人材不足が深刻化しております。一方で介護、保育においても DX の推進が不可欠でありまして、本当に大きな企業では急速に進んでおりまして、生産性向上 IoT 化の部分が計画的に進んでおります。一方で小規模な所は追いついておらず、経営が厳しく、MA が加速している介護業界の現状であります。介護というとまだまだ 3K のイメージがあるのですが、本当に DX 化が進んでいるということで、非常に今タブレット化、携帯で IN と OUT を操作したり、進んでいる中で、人材不足で、高齢者の方、シルバー人材、女性の方が多いこともあり、デジタル化に追いついていけないのも現状であります。介護業界は成長分野でもありまして、経営層の方の DX 推進の環境、経営層側の育成も非常に専門分野が必要かなと感じております。千葉県においても色々な工夫をされていますが、今後も人材不足分野の人材確保のために、介護、保育共に魅力のある分野であることを求職者に対してアピールして、新たな訓練科目の設定をしていただければと思っています。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。教育庁の大畠指導主事、熊谷県知事が高校生のキャリア教育をもっと進めたいと言って、まずデータを集めていきましょうと提案していますが、千葉県のキャリア教育の現状がありましたら、教えてください。

■千葉県教育庁 大畠指導主事

教育庁教育振興部学習指導課の大畠でございます。県教育委員会では、学校における学びと自らの将来との関連を考えさせる小・中・高等学校における系統的なキャリア教育を推進しております。先ほども話題に出ておりましたが、県内の高校卒業者の就職状況につきましては、昨年度末の文部科学省の調査結果で、千葉県の就職率は 94.6% でした。全国平均は 97.9% で、全国の順位では 45 位となっており、かなり下位にいる状況です。高卒就職者の 3 年以内の離職率を見ても、平成 31 年 3 月卒業生の全国平均は 36.9% ですが、千葉県の離職率は参考値として 38% 台と高い傾向であり、これが課題としてあげられています。この解決のために県教育委員会が重要であると考えているものの一つは、インターンシップの充実です。新型コロナウイルス感染症流行前はインターンシップの実施率が公立高校で 89.6% でしたが、令和 3 年度は 36.5% の学校しか実施できま

せんでした。また、実施期間に関しても、1～2 日の短期が多く、インターンシップと言いながらも、企業見学に近いものもあり、職業観の育成や働く内容に関しての理解を生徒たちに促すには十分とは言えません。県教育委員会では、高校生の就職支援やキャリア教育に関する取組を各種行っていますが、先ほどの介護の話題に関連したものとしては、今年度、職業観を育成する映像教材制作を行っており、情報・IT 関係の職業の内容や福祉、医療関係等の職場で働く人のドキュメンタリー動画を制作しました。同じく高等学校に設置された産業系専門学科として、今年度は、工業科、農業科、水産科、そして福祉科を取り上げ、特に福祉科については松戸向陽高校の福祉教養科の学習内容を動画にし、「ちばで発見！ 職業観育成コンテンツ」という名称で公開しています。これは千葉県教育委員会のホームページから視聴することができます。また、高等学校、中学校等にはこれについての案内を出して、生徒の職業観育成のための活用を図っています。今後の取組の予定としましては、高卒就職者が離職してしまう原因等に関して、高校生や実際に働いている人等にアンケートを取りながら、原因を突きとめつつ、インターンシップをはじめとした各種施策への活用を進めてまいります。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。主に資料のP.3の①～③について意見をいただきました。DXを含めて、デジタルに関する親しみと低下、例えば団塊の世代は数が多いのですが、私も含めて、非常に詳しい人とほとんど分からない人が70を越えてくると両極端に分かれてきます。先ほどあったように未だにFAXを使ったり、メールも使えなかったりといったこともあります。底辺を広げるような動きも大事かと思えます。そうすると先ほど山口さんがおっしゃったように連合会に委託するとか、公民館にお願いするとか、矢部会長の専門学校にお願いするとか色々なツールを用意していただいて、底辺を広げることが必要かと思えます。また、先ほどから言われているように専門家に近い人を育成しないといけないと思いました。動きを広める人物の育成が大切ですので、専門学校や大学等と連携していく必要があると思いました。もう一点は、人材不足、農業も観光も介護も保育も含めて、もっと千葉県に残って欲しいということです。千葉県内には保育系の短大が8つありますが、ある学校が来年度から募集を停止します。就職率は100%でいいのですが、介護も保育も学生が入ってこなくなっています。保育の社会人の講座、長期高度人材育成コースですが、去年は8校が手を挙げましたが、今年は10校が定員80名で手を挙げています。と言うことは、専門学校も短大もほとんど定員割れをしているということです。定員割れをしないと手を挙げられないのです。介護、保育、建設等は人材不足が深刻なので、早急に手を打たないと難しくなると感じています。ぜひ、マーケティングを含めて行ってほしいです。矢部会長の話は問題意識として大事だと思いました。いいプランを作っていただきたいと思えます。

(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の
選定等について（意見交換等）

■千葉敬愛短期大学 明石学長

議題(3)の「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分野の選定等」について、事務局から説明をお願いします。

■千葉労働局職業安定部訓練室 深堀室長補佐

訓練室の深堀と申します。資料 P.10 をご覧下さい。公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方(令和5年度実施分)ということで説明をさせていただきます。11月の協議会の設置要綱に基づきまして、ワーキンググループを設置できると謳われております。目的といたしましては、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図るということでワーキンググループを使っていただく形になります。

構成員は、当協議会の構成員の中から、千葉労働局、千葉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部、その他の構成員の追加も可能ということで設定させていただいています。

検証方法につきましては、検証対象の訓練分野を選定し、当協議会で認可を受けまして、改善促進策(案)を検討させていただく形になります。検証対象の訓練分野を選定するにあたって、ワーキンググループとしては、選定された分野の中から3コース以上選定し、各コースの対象の3者、職業訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関にヒアリングを実施したいと考えております。ワーキンググループは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した内容を分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」ということで整理させていただいた上で、改善促進策(案)を検討させていただきたいと思っております。更にワーキンググループは、令和5年度で申し上げますと、11月に行われる第1回地域協議会に改善促進策(案)を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映するという進め方になります。

今回、提案させていただくのは、検証対象訓練分野になります。まず、デジタル分野です。こちらにつきましては、選定理由として、今の事業方針、実施計画、その他実施状況等にも出ております通り、デジタル社会を担う人材の育成が急務となっておりますので、企業のニーズに応じた人材の確保・育成のため、訓練効果を把握・検証し、次年度の訓練カリキュラムの改善を図ることを目的として、第1にデジタル分野を検証対象として挙げさせていただきます。

2番目は、介護分野です。大幅な需要拡大が見込まれる介護分野において人材不足問題が深刻化している中、人材確保のため、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図ることを目的とし、この2分野について、検証対象分野として協議会のご意見を伺いたいと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。2つの分野について、検証、改善を行っていきたいという提案でしたが、ご意見はありませんか。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

検証は非常に大事だと思いますが、4月1日から3月31日までの期間は1年間ですよね。そうすると、検証する場合、調査をいつ行うのでしょうか。インプットして、受講に来る前のデータを取りますよね。受講が半年間、1年間、2年間とありますが、終わった段階のデータを取りますよね。次に勤めてもすぐ辞めるか辞めないか、アウトカムと言いますが、終わったすぐ後のアウトプットは当然、取れますが、1年後、2年後のアウトカム、離職率が少ないとか定着しているという調査はできるのですか。検証は2つ必要ですよね。やった後すぐの効果と、どれだけ持続して続けるか、その辺はやらないのでしょうか。

■千葉労働局職業安定部訓練室 太田室長

今回のワーキンググループの検証につきましては、訓練を受けられた方が就職されて、その就職に効果があったかどうかについて検証させていただくことを現時点では考えております。そのため、就職1年後2年後の長期にわたる検証については、今回については想定しておりませんが、今後、検証内容とするか、検討して参りたいと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

とりわけDX、デジタルの場合では、パソナの方が言われたように早く技術が進むので、訓練だけでどこまで効果があったか知りたいテーマであるので、できれば、アウトプットと同時にアウトカムまで押さえていただけると参考になります。他に検証する際についての意見はありませんか。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

企業ニーズがどういうニーズがあるかが一番大事だと思いますので、改めて「デジタル人材とは？」を定義していただいて、検証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

他に意見はありませんか。貴重な意見をたくさんいただきました。それでは、議題(2)の「令和5年度 千葉県地域職業訓練実施計画の策定」と(3)の「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分野の選定」について、ご承認いただいでよろしいでしょうか。

■一同

異議無し

■千葉敬愛短期大学 明石学長

異議無しの声をおいただきましたので、承認したいと思います。

(4) その他

■千葉敬愛短期大学 明石学長

最後の議題となります、(4)その他 ですが、事務局から用意している議題はありますか。

■千葉労働局職業安定部訓練室 今野担当官

私の方から、資料 P.11、P.12「マイジョブ・カード」と「キャリア形成・学び直し支援センター」について、説明させていただきます。

ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定め「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、職業生活などの節目やキャリアコンサルティングを受けるタイミングなどで作成、書き加えることで、自身のキャリア形成の履歴を生涯にわたって蓄積できるものとなっております。

これまでジョブ・カードの作成、保存、更新については、エクセルファイルや紙媒体で行っていましたが、この作成、保存、更新が「マイジョブ・カード」として、WEBサイトで簡単にできるようになり、さらに、登録したマイジョブ・カードのデータを抽出して、履歴書や職務経歴書を自動作成できる機能も備わっております。

また、12ページキャリア形成・学び直し支援センターにつきましては、こちらもジョブ・カードを活用してキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援することとしており、現在実施されているキャリア形成サポートセンター事業を拡充する形で、来年度から新たに創設されることとなります。

労働局、ハローワークとしては、引き続きジョブ・カードの普及を進めて参りたいと考えております。私からは以上となります。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。ご参加の皆様から、この場でお伝えしたいことがあれば、ご発言をお願いいたします。

■高齡・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 阿部支部長

資料 P.3、P.6 に学び直しの関係がありますが、私どもは資料 P.18 の「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、支援させていただいております。支援の流れは人材育成に関する相談から職業訓練の実施まで、段階的に一貫した支援を行っております。加えて、DXへの対応として、令和4年度に「中小企業等DX人材育成支援センター」を設置し、計画的な支援を行っております。

支援メニューとして、3 つ掲げております。(1)在職者訓練ということで、ものづくり分野について施設内訓練で行っております。(2)の生産性向上支援訓練は、ものづくり以外も含めて、あらゆる産業分野を対象として、生産性向上に必要な知識を習得する訓練を行っております。実績といたしましては、今年度、年度途中ですが、延べ 2,000 人程度受講いただいております。うち DX 関連は 300 人程度です。会社数として延べ約 800 社にご利用いただいております。この訓練のウリはコース数が多いこと、128 コース準備をしております。また訓練のスタイルが選べるということでオーダーコースや一人の方からも受講ができるオープンコースがあります。料金については、2,200 円から 6,600 円と受講しやすい設定となっております。傾向として、元々表計算関係や IT 関係は多かったのですが、最近は DX の導入や推進といった訓練が増えてきました。今後も DX 関連の訓練を充実させていくこととしております。現在、DX関連で 46 コース選定しておりますが、次年度は 58 コースを選定することとしております。さらに、新たなコースとして「DX 人材育成の進め方」として、DX人材育成のためのノウハウや手順を学んでいただくコースを設定いたします。先ほど商工会の山口専務からお話がありましたが、例えば 40 所の商工会の職員の方に受けていただくとか、その場合オーダーメイドとして時間も場所もご相談いただければ対応できますので、その辺も含めてご利用いただければと思います。

■千葉敬愛短期大学 明石学長

ありがとうございました。他にご意見はございませんか。それでは、第2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。円滑な議事進行について、皆様のご協力に感謝いたします。それでは、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室 今野担当官

明石先生におかれましては、議事を進行いただきありがとうございました。

事務局より連絡事項をお伝えいたします。

令和5年度第1回目の千葉県地域職業能力開発促進協議会は、令和5年11月を予定しております。日程の調整等でご連絡させていただくかと思いますが、その際はよろしく願いいたします。

これをもちまして、すべての議事を終了いたします。

議事においては活発なご意見をいただき感謝申し上げます。来年度からワーキンググループが本格的に始動し、更に充実した訓練カリキュラムとするため、構成員の皆さまとも、これまで以上の

連携が必要になるかと思われませんが、引き続きよろしく願いいたします。この後もご意見等ありましたら、事務局にお寄せくださいますよう、併せてお願いいたします。

本日はご多用の中、ご出席いただき誠にありがとうございました。

4 閉 会