

令和5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5年11月9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課 深堀補佐

定刻となりましたので、ただ今から「令和5年度 第1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、当会議でのご挨拶やご発言につきましては、全て着座にてお願いいたします。始めに、千葉労働局長、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。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、重ねて感謝申し上げます。

さて、我が国の現下の経済状況でございますが、内閣府が10月に発表した月例経済報告では、「雇用・所得環境が改善する下で、種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。」としている一方で、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっており、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」とされており、また、雇用情勢におきましては、「改善の動きがみられ、先行きについても改善していくことが期待される」との判断が示されております。

こうした状況の中、総務省が発表した9月の完全失業率は2.6%で、前月に比べ0.1ポイントの低下であり、完全失業者数については182万人で、前年同月に比べ、5万人の減少、3ヶ月ぶりの減少となっております。

千葉労働局管内の雇用失業情勢については、令和5年9月の有効求人倍率は1.00倍と前月と同水準で推移し、各産業とも人手不足感が強いところではあるが、物価高騰、原材料費の高騰、円安等の影響により求人の動きに鈍さがみられる状況が続いております。基調としては、「県内の雇用情勢は、緩やかに持ち直しているものの、動きに弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。」という状況となっております。

本年6月に閣議決定された「骨太の方針2023」において、三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と人への投資の強化が盛り込まれ、「リ・スキリングによる能力向上支援」が大きな柱の一つとして位置づけられており、ハロートレーニング（公的職業訓練）の

重要性や人手不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野における訓練コースの拡充の重要性は高まっており、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できるように、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。

特に、デジタル人材については、デジタル技術で都市と地方における格差の解消を目指すことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向けて、その人材育成とマッチングが重要となっており、ハロートレーニングの充実を図っていくことが求められています。

千葉労働局においては、全てのハローワークでのハロートレーニングの受講促進、周知広報及び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、千葉・松戸・船橋・成田のハローワークにおいては、人材サービスコーナーを設置し、企業支援に積極的に取り組むなどマッチングの強化を図っております。

また、今般、政府は新たな施策として、こども未来戦略に基づく「年収の壁・支援強化パッケージ」を決定し、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間労働者が「106万円の年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりに取り組んだ事業主を後押しすることといたしました。

新設されたキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）については、労働者一人当たり最大50万円支給する助成メニューとなっており、人手不足解消のツールとして積極的に活用されますよう、関係企業、会員企業等に対する周知広報にご協力を賜われればと思います。

また、企業の教育訓練を支援する人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リ・スキリング支援コース」につきましても、さらに活用されますよう周知広報にお力添え賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

千葉労働局としましては、引き続き、ハロートレーニングの受講促進と受講者の就職支援、人材確保やスキルアップに係る助成金の活用促進に努めまして、千葉県内の労働者の能力向上支援を図って参ります。

さて、本日は、令和6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、私からの挨拶とさせていただきます。

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 深堀補佐

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、本会議の構成員名簿や議事の主要を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。なお、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す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設置要綱の改正について

■千葉労働局職業安定部訓練課 深堀補佐

※資料「千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）」

資料の赤字部分が今回の改正となります。昨年度、本協議会が法制化されまして、設置要綱のご案内をさせていただき、ご承認をいただきました。今回は構成員の変更、追加に関する改正となります。所属の団体名、職名の変更が1名ございますので、その部分が赤字になっております。更に「その他関係機関が認める者」ということで千葉労働局と千葉県で公益財団法人介護労働安定センター千葉支部の支部長様を今回から構成員として推薦し、提案させていただきます。理由といたしましては、昨年度2回目の協議会でもご案内した通り、公的職業訓練に係るワーキンググループ、効果検証を実施させていただく上で既に介護労働安定センター様におかれましては、以前から介護労働講習を行っており、様々なヒアリングのノウハウがあるということで、ぜひともワーキンググループに参加していただきたいとお願いし、承諾していただいたところですが、ワーキンググループの設置要綱には構成員につきましては、この地域職業能力開発促進協議会の構成員の中から選定するという前提がございましたので、今回前後してしまいますが、私どもから改めて公益財団法人介護労働安定センター千葉支部の支部長様を推薦させていただき、ご承認していただければと思います。

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、ございませんか。

ご意見等ございませんので、設置要綱（案）を承認し、本日付で改訂施行とさせていただきます。

それでは、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、立候補または推薦をされる方はいらっしゃいますでしょうか。

いらっしゃらないようであれば、私共の方で事前に千葉大学名誉教授の明石先生に会長の

お願いをさせていただいておりますが、今年度の会長及び議長をお願いすることとしてよろしいでしょうか。

■一同

異議なし

■千葉労働局職業安定部訓練課 深堀補佐

それでは、明石会長、ひと言ごあいさつよろしくお願ひいたします。

■千葉大学 明石名誉教授

千葉大学名誉教授の明石でございます。ご挨拶申し上げます。2点申し上げたいと思います。1点目は先ほど労働局長が申し上げた通り、千葉県全体を含めて、労働環境が厳しい。千葉県は630万人の県民がいて、54市町村あります。その中で1万人以下の町が9か所あります。例えば、御宿町、白子町、神崎町、大多喜町等の名が知れた町が1万を切っている。御宿町は6,600人で今年生まれた子供が10人前後です。隣の勝浦市は16,000人で学生が2,000人で実質14,000人の市ですが、生まれた子供が50人前後です。小学校は5校あるのですが、5年後には3校くらい廃校しないとイケないくらいの状況です。言いたいのは、大きな30万人くらいの都市は元気があるが、1万人を切ると人がいない。ニュースでやりましたが、北海道や九州ではバスの運転手がいらないから、タクシーをどうするか等、1万人を切るとそういう問題がリアルに生まれてきます。そういう現状を踏まえて、千葉県全体の労働行政もありますが、焦点化して1万人以下の9の市町村をいかに元気にするかということを考えていかないと千葉県全体、他県でも1万人以下の市町村は多いと思うのですが、1つのモデルケースとして1万人以下の労働行政をどう元気づけられるか提案できればと思います。今日は高橋課長もいらっしゃるので、千葉県の力を借りてやっていきたいと考えております。

2点目は例えば千葉大学が来年からデータサイエンス学部を作ります。最初は滋賀大学が2017年に作り、国立で千葉大学は8番目になります。お茶の水女子大が女性だけで定員60名ですが、千葉大は定員100名の募集を行います。大学院は女性枠を設けることも考えています。千葉県で言うと専門学校は73あります。その中でも穴川にある千葉国際理工は、今、人が増えています。人材育成、そういった専門学校の力、今日は敬愛大学も見えていますが、学部、学科を作りたいというか、東京情報大学もあります。言いたいのは、大学が私立で30、千葉大学を入れて31あります。専門学校が73、短大が保育系を含めて10あります。そういう高等教育機関との連携をしながら、県全体の人材育成をどうするかと考えていくと今日局長がおっしゃったDX 田園計画の実現も可能だと思いますので、今日はそういった話もしてい

きたいので、よろしく願いいたします。

■千葉労働局職業安定部訓練課 深堀補佐

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

■千葉大学 明石名誉教授

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高野支部長にお願いしたいと思います。高野支部長如何でしょうか。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

はい、お受けいたします。

■千葉労働局職業安定部訓練課 深堀補佐

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高野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。千葉県職業能力開発協会の吉原事務局長におかれましては所要により、10時40分前後で途中退席されます。

それでは、議題の進行を明石会長お願いいたします。

■千葉大学 明石名誉教授

それでは、議事を進行させていただきますので、円滑な進行につきまして、皆様のご協力をお願いします。なお、本会議は1時間半程度を予定しておりますので、ご理解とご協力を重ねてお願いします。

それでは、議題に入ります。まず、議題の(2)と(3)「令和4年度公的職業訓練の実績」と「令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の改定について」、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4年度公的職業訓練の実績について

※資料「令和5年度第1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 鈴木課長

千葉労働局職業安定部の鈴木と申します。よろしく願いいたします。説明につきましては、着座にて失礼いたします。資料P.1をご覧ください。令和4年度千葉県職業訓練実施計画に係る職業訓練実施状況について、こちら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でございます。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 40.7%、67.2%ではありますが、資料 P.9 にある過去 5 年間の求職者支援訓練の実施状況をご覧くださいと、令和 4 年度は開講定員 2,505 人に対し、コースの充足率は 68.3%となっております。P.1 の達成率はあくまでも計画に基づく定員に対する充足率と捉えていただければと思います。

続いて P.2~P.4 は、ハロートレーニング離職者向けの分野別訓練規模を表している表です。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、検証するために提供させていただきました。

P.2 の右側に用語の定義がありますが、受講者数は令和 4 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、訓練を修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.3~P.4 は、それぞれの訓練分野ごとに受講者数、応募倍率、定員充足率、就職率を分けて表示したものです。

P.3 の表の左側、公共職業訓練（都道府県：委託訓練）の介護・医療・福祉分野では、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 83.8%、応募倍率は 79.0%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ります。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、求職者に対する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がしっかり伝わっているか、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等、検討をする必要があると思います。

また、就職率も応募倍率も低いなど、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、引き続きこのような視点で取り組んでいきたいと思います。

P.5~P.11 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。

続いて P.14 をご覧ください。P.14 からは、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です。

「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、訓練受講希望者等に対して、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 箇所を実施しています。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。

実施状況については、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。

また、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。

(3) 令和 5 年度千葉県地域職業訓練実施計画の改定について

※資料「令和 5 年度第 1 回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

■千葉県労働局職業安定部訓練課 鈴木課長

P. 15 をご覧ください。こちらは「令和 5 年度千葉県地域職業訓練実施計画」の一部を抜粋したものです。全文は参考資料の 61 ページから掲載しておりますので、併せてご覧ください。

今年 2 月に開催しました「令和 4 年度第 2 回千葉県地域職業能力開発促進協議会」において、「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が、9 月に機構千葉支部から、求職者支援訓練の認定定員の追加について要望がありました。

計画の改定につきましては、「令和 5 年度千葉県地域職業訓練実施計画」の中に「職業訓練の実施状況を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする」とあります。

ファイルの資料 P. 67 の(5)と本日の資料 P. 15 をご覧いただきながら説明させていただきます。赤字の部分が変更箇所です。

(5) 求職者支援訓練の定員の合計人数ですが、2,858 人でした。

これまでの訓練計画及び認定申請状況につきましては、機構千葉支部において求職者支援訓練の認定上限値 2,858 人に対して、令和 5 年度 4 月から 10 月開講分として、1,970 人の認定を行っており、認定率は 68%という状況です。

なお、今後の計画数を踏まえると、1 月開講までで認定率が 91%となる見込みで、更に、機構千葉支部から今後の申請予定を訓練実施機関に対して調査したところ、かなりの数の超過が見込まれることから、特にニーズのあるコース 2 分野について認定定員の追加配付について要望がありました。

まず、1 つはデジタル分野であり、令和 5 年度 1 月から 3 月開講分のデジタル分野の計画

数 52 人に対し、申請申し込みが 281 人という状況で、次年度以降のデジタル分野の計画数の増加を踏まえると、コースの認定を確実にを行い、実施機関の確保、新規参入の促進につなげるということから追加の要望がありました。

続いて 2 つ目は建築 CAD やフラワーデザイン、理・美容などその他の分野で、令和 5 年度 1 月から 3 月開講分のその他の分野の計画数 20 人に対し、申請見込みは 91 人という状況であり、建築 CAD やフラワーデザインなどがその他の分野で認定できない場合、パソコンや事務系のコースの割合が非常に多くなり、コースの多様性が失われることもあるため、今回追加の要望がありました。

以上を踏まえ、当課から厚生労働本省へ要望したところ、90 名分の追加配付があったところです。追加の 90 名分につきましては、年明けに実施予定のデジタル分野やその他の分野等に設定する予定です。

以上、訓練計画の改定につきまして、ご承認いただきたく存じます。

■千葉大学 明石名誉教授

ただ今、事務局から説明のありました「令和 4 年度公的職業訓練の実績」と「令和 5 年度千葉県地域職業訓練実施計画の改定について」、ご質問、ご意見などありましたら挙手のうえ、発言をお願いします。

ないようですので、「令和 5 年度千葉県地域職業訓練実施計画の改定について」、承認いただけますでしょうか。

■一同

はい。

■千葉大学 明石名誉教授

それでは「令和 5 年度千葉県地域職業訓練実施計画の改定について」本日付けで改正いたします。ありがとうございました。

続きまして、議題(4)の「地域におけるリスクリング推進に関する地方財政措置について」、引き続き、事務局より説明をお願いします。

(4) 地域におけるリスクリング推進に関する地方財政措置について

※資料「令和 5 年度第 1 回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

■千葉県産業人材課 三橋主事

千葉県産業人材課の三橋と申します。よろしくお願いたします。地域におけるリスクリング推進に関する地方財政措置について、事業運営時に国の交付金や県からの補助金等が交

付されていない地方単独事業として、地域に必要な人材確保のため、デジタルやグリーン等の成長分野におけるリスクリングに推進に資する事業を特別交付税の対象とする地方財政措置となります。リスクリング事業の対象事例として、経営者等の意識改革、理解促進を図ることやリスクリングの推進をサポート、また従業員の理解促進、リスクリング支援等といった内容が対象事業になります。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%となります。このため県では、県及び県内市町村に対象事例を調査し、資料P.16に「令和5年度地域リスクリング推進事業一覧」として取りまとめいたしました。

一つ目として、千葉県産業振興課、中小企業デジタル技術活用支援事業として、中小企業向けのデジタル技術活用セミナーやデジタル技術活用実践研修の開催をしております。

二つ目として、千葉県産業人材課、企業人材リスクリング支援事業として、企業経営者向け啓発セミナーや中小企業人事担当者向けリスクリング講座を開催する予定です。

三つ目として、千葉県教育庁において、リカレント教育推進事業として、産官学で構成するリカレント教育推進協議会の運営及び経営者や従業員等を対象とした成長分野に係る講座を開催しております。

四つ目として、千葉市では、中小企業人材育成研修費補助事業として、市内中小企業の経営者、従業員が研修を受講した場合の費用を補助する事業となっております。

令和5年度は、以上4つを地域リスクリング推進事業として位置づけたいと考えておりますので、ご報告させていただきます。

■千葉大学 明石名誉教授

続きまして、議題(5)の「公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける報告について」、引き続き、事務局より説明をお願いします。

(5)公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける報告について

※資料「令和5年度第1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 尾崎担当官

千葉労働局訓練課の尾崎と申します。よろしくお願いたします。資料P.17「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)」から説明させていただきます。まずワーキンググループでは何を行うかについてですが、一番上の目的にあるように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す。実際に訓練を行った学校と訓練を受けた人、受講生を採用した企業の三者に訓練がどう役立ったか、逆に足りなかったところはどこだったか等、ヒアリングを行い、訓練カリ

キュラムの改善を行っていかうという内容になっております。具体的な進め方は、資料の下の1番から4番までありますが、1番目に地域協議会で検証対象の訓練分野を選定します。2番目に選定された訓練分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリングします。3番目に、ヒアリングした内容について、調査した訓練コースを含む分野全体について改善促進策（案）を作成して、4番目でこの地域職業能力開発促進協議会で報告する流れになっております。

P. 18をご覧ください。今年度実施した内容ですが、今年度はデジタル分野と介護分野になります。昨年度の協議会でこの2分野を選定しておりましたので、予定通りこの2分野で実施しました。実施状況について、ヒアリングの実施者は、千葉県、機構千葉支部、介護労働安定センター千葉支部で実施しました。ヒアリング先については、デジタル分野は訓練機関3機関、修了者と採用企業が5名ずつ、介護分野に関しては、訓練機関が4機関、修了者と採用企業が4名ずつでヒアリングを行いました。

P. 19～21は、デジタル分野のヒアリング内容をまとめたものです。P. 19が訓練実施機関、P. 20が訓練修了者、P. 21が採用企業となっております。本日は時間の関係上、一つずつの説明は省略させていただきます。P. 21までがデジタル分野の内容をまとめたもので、P. 22～P. 24は介護分野のヒアリング内容をまとめたものになっております。

P. 25をご覧ください。改善促進（案）ということで、多くの意見をいただきましたが、その中で複数上がった意見や訓練分野全体に効果が見込めるような意見を取りまとめ、今年度の改善促進（案）とさせていただきます。

まずデジタル分野ですが、コミュニケーションの重視ということで、修了者だけでなく、企業からもコミュニケーション能力を重視しているという意見を多くいただいたので、グループワーク等、コミュニケーション能力の向上を目的とした訓練カリキュラムを実施機関へ提案していきたいと考えています。また、企業側から専門的な分野の知識だけでなく、デジタル全般の基本的な知識やビジネスマナーについても学んでほしいという意見がありましたので、デジタル全般やビジネスの基本に関する内容を繰り込むよう提案していきたいです。最後に訓練機関からの要望ですが、最新機器の購入や企業との共同事業に対する助成金が欲しいという意見や、求職者支援訓練で現行では行えない6ヶ月以上の訓練の実施などの意見がありました。こういった要望については、ワーキンググループの報告を通じ、厚生労働省へ要望していきたいと思っております。

介護分野に関しては、高齢者の介護と障害者介助の二つに分かれるが、方向性が定まらず、最後まで悩んでしまったという声をいただいたので、仕事の方向性について授業の中で取り組んでいき、なるべく早い段階でこういった方向に進むのか受講生が決定しやすくなるようなカリキュラムを提案したいと考えています。また、受講生参加型の訓練、グループワークや施設見学、企業実習等については、受講生からも企業からも評価されています。こういっ

た施設見学や企業実習等を実施していない訓練実施機関で就職率が低迷しているところについては、こういった取り組みを行うように提案していきたいと思います。最後に一部の訓練実施機関から、応募者数が減少傾向にあるため、PRできる場が欲しいという意見がありました。現在ハローワークで行っている訓練説明会を強化し、幅広い訓練機関に参加していただき、ハローワークに来ていただいて、PRしていただくような取り組みを行っていきたいです。このほかにも多数意見をいただきましたが、来年度以降もワーキンググループを継続して行う予定なので、来年以降も改善をしていきたいと考えております。

■千葉大学 明石名誉教授

続きまして、議題(6)の「令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定に向けて」、引き続き、事務局より説明をお願いします。

(6) 令和6年度千葉県職業訓練実施計画策定に向けて

※資料「令和5年度第1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 鈴木課長

P.26「令和6年度千葉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)」をご覧ください。こちらは、来年度の職業訓練実施計画の策定に向けた方針について示させて頂いたものです。職業訓練実施計画を作るにあたっては、これまでの説明のとおり実績の状況を分析したり、計画に対して実績がどうであったかを見たり、9月に実施された「中央職業能力開発促進協議会」を参考に人材のニーズ等を踏まえて提案させていただきます。

まず離職者訓練について、デジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進ということで、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おります。

「デジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年6月閣議決定)」において、令和8年度末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ているほか、すべての労働人口がデジタルリテラシー、デジタル技術を理解して自ら適切に活用するスキルを身につけ、デジタル技術を利活用することが重要であるとされています。

IT分野は高い応募倍率が続いていることから、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。

また、就職率向上のために、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク窓口職員等の知識の向上や訓練施設見学会の機会の確保を図るとともに、訓練修了者向け求人の確保を推進するなど取り組みが必要であるとと考えております。

令和5年度千葉県職業訓練実施計画においても県委託訓練では、デジタル人材育成コースやeラーニングコースの設定、求職者支援訓練では、デジタル系分野を実践コース全体の

26.0%としたところです。

続いて、人材不足分野（介護・保育・建設等）の人材確保です。人手不足分野と言われている福祉（介護等）、建設、運輸等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ることから、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おります。ハローワークにおいては、引き続き各種訓練コースの受講勧奨や周知の強化が必要であると考えております。

また、介護・福祉分野における人材確保に向けて、介護分野向け訓練コースを拡充し、訓練内容に職場見学・職場体験を組み込んだコースの設定や千葉県福祉人材センターと連携し、就職面接会や企業説明会を県内で開催するなどの就職支援を実施しています。県内の各ハローワークにおいては、11月11日の「介護の日」前後を集中的な開催日としまして、会社説明会、面接会、見学会などを実施する予定です。

運輸については、2024年問題、ドライバーの賃金の関係や離職などによる人手不足など重大な問題が含まれていることから、教育体制を整備することで、ドライバー未経験者の採用につなげる、人材を確保するということが必要であると考えます。

続いて在職者訓練について、非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすく職業訓練を受講できる仕組みの構築ということで、変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で企業の正社員以外の労働者への能力開発の機会は少ない状況であり、ちばテク（千葉県立高等技術専門校（県内6校））や各ポリテクセンター、ポリテクセンター内の生産性向上人材育成支援センターを設置し、各種訓練を実施しています。また、千葉県職業能力開発協会の研修やセミナーなど、非正規労働者が働きながらも学びやすい仕組みを充実させることにより、非正規労働者等のリスキリングを支援することが必要であると考えます。

このため、在職中の非正規労働者等の受講を前提とした様々な訓練機会の提供をすることにより、非正規労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行うことが必要であると考えます。

また、P.30、31に人材開発助成金のリーフレットを入れさせていただきました。先ほど労働局長からのご挨拶にもありましたが、企業の教育訓練を支援する人材開発助成金、まず、「人への投資促進コース」ですが、これまでのコースは、「対面」による訓練が原則でしたが、新たにe-ラーニングや同時双方向型の通信訓練で実施される、いわゆる定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を受講させる場合、費用の一部を助成するコースとなっており、働かれています方が自席で、なおかつ、隙間時間に受講できるといったメリットがございます。こちらは、新入社員も対象となりますので、事業主様が研修準備にかかる労力や費用負担を軽減できる制度となっております。

次に「事業展開等リスクリング支援コース」です。このコースは、事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識や技能を習得させるための訓練や事業展開は行わないけれども、企業内のデジタル化等を進める場合に、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識や技能の習得をさせるための訓練で、もちろん、e-ラーニングやサブスク研修なども含まれるものとなります。

P. 28、29 には、キャリアアップ助成金に、10月1日より新たに新設された「社会保険適用時処遇改善コース」となります。短時間で働く方々がいわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するため、「106万の壁」への対応策として、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間で働く方々が社会保険の適用により手取り収入の減少を意識せずに働くことができるよう、労働者の収入を増加させた取り組みを行った事業主に対して、労働者一人当たり最大50万円を助成し、支援を行うというものです。

ご案内しました人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金の具体的詳細につきましては、千葉労働局職業対策課分室までお問合せいただきますようよろしくお願いいたします。

なお、キャリアアップ助成金「年収の壁 支援強化パッケージ」につきましては、コールセンターが設置されていますので、こちらも併せてご利用いただければと思います。

以上が、来年度計画策定に向けたポイントです。

■高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 河野課長

高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の河野でございます。令和6年度におけるeラーニングコースの設定方針について説明いたします。

まずeラーニングコースの状況ですが、求職者支援訓練におけるeラーニングコースは、令和3年度から制度が始まりました。従来の職業訓練は訓練実施機関に通所して、集合で訓練を受けるものですが、eラーニングコースは、実施機関が用意した動画などのコンテンツを教材として使用することで、ご自宅で好きな時間に受けることができます。キャリアコンサルティング等もオンラインで行うことができ、一度も通所することなく訓練を受講できる制度です。千葉県においては令和3年度に1コース30人、令和4年度に23コース690人のコースを認定しております。

今年度から複数の機関の参入によりコースが急増し、令和5年度12月開講までで、35コース1,021人のコースを認定しました。全体の認定定員が2,446人ですので、その42%をeラーニングコースが占めています。

本来、職業訓練は、通所と集合訓練により、講師やキャリアコンサルタント、クラスメート等との関わりによって訓練効果が期待されるものであり、eラーニングコースは育児や就業等の事情により決まった日時に職業訓練を受講することが困難な方や居住地域に訓練実施

施設がない方が職業訓練を受けやすくするために特例的に創設されたものです。このことを踏まえると、このままeラーニングが闇雲に増加し、通所のコースが減少することは望ましくないと考えております。

これらの状況を踏まえて、令和6年度のeラーニングコースは、コースの設定について上限を設けたいと考えており、ひと月当たり、最大2コース60人までにしたいと考えております。

またコース数がひと月当たり2コースと限られることにより、1機関が2コース設定してしまうとコースの多様性が失われるため、1機関あたり設定は1コースまでとしたいと考えています。以上、令和6年度のeラーニングコースの設定方針について説明いたしました。

■千葉大学 明石名誉教授

それでは、事務局から説明があった議題(5)の公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける報告について、議題(6)の令和6年度千葉県職業訓練実施計画策定に向けてについて、皆様からご意見を伺っていきます。ご意見はありませんか。

■千葉県商工労働部産業人材課 高橋課長

千葉県産業人材課の高橋でございます。私から議題(5)(6)の関連で、公的職業訓練を実施する立場から一言申し上げたいと思います。先ほどのワーキンググループのヒアリングの実施者として、私どもも加わったわけですが、先ほど鈴木課長からも説明があった通り、人材不足と言われる分野、例えば介護の分野について、私どもも民間の訓練機関に委託をして介護分野のコースを設定していますが、就職率が高いという話が先ほどありました。求人のニーズが非常に高い一方で応募倍率が7割を切るという入口と出口のギャップがあるという課題がこのワーキンググループの検証を通じて明らかになったことを改めて感じています。改善案として、ハローワークを活用した説明会で訓練実施機関がPRする場を設けるとか、周知の強化などの改善策が出てきたので、令和6年度の計画については、これらの結果を踏まえて今後対応していきたいと考えております。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。私からもお聞きしたのですが、効果検証のワーキングということでヒアリングがメインですね。それで実際の経験者のデータはないのでしょうか。訓練を受けてどういう効果があった、次に企業に勤めてどんな効果があったか、仕事をやめたのか、何年続いたのか等について、一番興味があるところだと思うのですが、訓練生のデータはないのでしょうか。ヒアリングでは、データは取ってないのでしょうか。

■千葉労働局職業安定部訓練課 深堀補佐

会長からは、昨年度2回目の協議会においても、1年限りの単体的なヒアリングではなく、もっと長いスパンでやったほうがいいのかというご意見をいただき、当時の訓練室長から回答させていただいたと思います。今回の公的職業訓練効果検証ワーキンググループについては、法定化された協議会で、ワーキンググループを設置とヒアリングの実施が決められましたが、それ以前から効果検証は行っていました。今回の設置要綱に基づくものについては、前年度の訓練修了者を対象として、修了した本人、採用した企業、訓練を実施した機関をターゲットとして、介護とデジタルの2分野を選定し、3者ずつ9件を実施することになっております。それを6年度の計画の中にカリキュラムの改善案に入れるのは乱暴な部分もあるかと思しますので、先ほど報告させていただきましたが、今回は多くの意見があったものを報告させていただきましたが、今後、中央協議会でも質問があったようですが、引き続きワーキンググループを実施していくことになれば、データが蓄積されていくことにより、もっと具体的な内容が加味されたものがカリキュラムの改善案として提案できると考えております。今回は1回目ということで単年度のもので対応させていただいているので、実際にはアウトプットの的にもっと長期のもの、過去に辞めているか辞めていないかも含めて等、今回ヒアリングした方は在職中の方で、訓練職種に準じた就職した方をターゲットにして、意見を伺ったものになります。実際に今現在、長期的なヒアリングを実施しているかというところは今現在は実施しておりません。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。もう一点、eラーニングについて、eラーニングコースは通所よりも効果が薄いだらうと想定していますが、教育関係ではeラーニングでも効果があり、eラーニングの方がいいという結果もあるのですが、職業訓練の場合はそうではないというエビデンスがあるといいと思います。いわゆる教育的な学習、学びではeラーニングは効果があるが、職業訓練では通所の方がいいというデータを用意してくれるとこの提案がわかりやすいと思います。

■千葉大学 明石名誉教授

訓練を修了した方たちを受け入れる側である企業側のニーズを聞かせていただきたいのですが、経営者協会の高橋さんいかがでしょうか。

■一般社団法人千葉県経営者協会 高橋専務理事

冒頭で明石会長からもお話があった通り、今、会員企業のほとんどが人手不足です。デジタルよりも人手不足の方がワーディングとしては多く出てくる印象です。業績が悪いところ

でも人を採るために賃上げを行うという話もあり、こういう状態が続くのはまずいと感じております。就職氷河期世代、あるいは就職してもすぐやめてしまう、離職者が多い状況を改善しないと、人手不足については、辞めてしまった人たちも全て含めて、潜在労働力として活用するような環境を作っていないといけないのではないかと感じています。令和6年度の方針案につきましては、これは骨太だと思しますので、デジタルと人材不足というところについては、異論はありません。これをどう具体化していくかが重要だと思います。先ほどヒアリングの内容を説明していただきましたが、資料の P.25 にあるようなデジタルの改善促進（案）で「コミュニケーション能力の不足」とありました。これはこれでいいと思いますが、そもそもデジタルの目的は生産性向上が主体だと思いますので、そういう目的に資する内容となっていて、関連して好事例としてこういうのがあるよというのが、明石先生もおっしゃっていたと思いますが、事例をご提示いただければわかりやすいと感じました。eラーニングについて、通所のコースが減少するのは好ましくないとすれば、案の中で上限の人数だけ設定すればいいのか疑問に思いました。ここに書いてあるような受講が難しい方が人数を制限される中で順番が回ってなくなると本末転倒だと感じました。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続いて、商工会連合会の山口専務理事、ご意見はありませんか。

■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。私からは、私どもの会員の現場の声を踏まえつつ、お願いをしたいと思います。私ども商工会連合会は、明石会長のご挨拶にもありました通り、人口の少ない市町村に存在する、いわゆる総合経済団体である商工会を取りまとめている団体でございます。その会員の中で従業員が20人以下の小規模な事業者が約2万人、会員として抱えております。その2万人の中で4,500人が建設業になります。その4,500人の建設会社の社長さんの声を全体として俯瞰的にみる限りでは、人手不足でどうにもならない、注文があっても受けられないという声を多く聞こえています。そういった状況の中、資料の P.15 にありました通り、介護やデジタルはクローズアップされていますが、建設分野も訓練を増やしていただいたことはありがたいと思います。P.26の令和6年度の計画策定にむけてのポイントの中にも、介護、保育に加えて建設分野も上げていただいておりますので、ぜひ建設分野も訓練を増やしていただくとか、現場の声を聞く機会を設けていただくとか、そういったお願いをして、意見に代えさせていただきたいと思います。

■千葉大学 明石名誉教授

続いて、中小企業団体中央会 松宗常務理事、中小企業は人手不足など色々な問題を抱え

ていると思いますが、いかがでしょうか。

■千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

今のお話にもあった通り、介護は言うまでもなく、建設、建築関係は厳しいという話はよく聞かれます。

eラーニングについては、明石会長からもご指摘があったように、減少することが望ましくないと考えるエビデンスが示されていないので、ここが引っかかってしまうのですが、ヒアリング等、いろいろな声が聞こえている中で、やはりeラーニングだと社会人として必要なビジネスマナーが身につかない、コミュニケーション能力が育たないということが実際にあるのでしょうか。

■千葉大学 明石名誉教授

eラーニングについては、まだ検証が行われていないということなので、今後、検討してくれると思われれます。今の話の中では人材不足というのが大きなキーワードだと思いました。パソナは人材派遣を行っていますが、農業、建設などの人材不足について、いいアイデアはないでしょうか。

■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

パソナの山本でございます。よろしくお願いたします。弊社は人材派遣、人材紹介、業務委託という業務をお預かりして対応するような形など、幅広く人材に関する対応をしております。やはり全体を通して人材不足というのは、どの分野においてもあるのが前提です。今回、お示しいただいたような成長分野や人材が不足している業界にどう人を促していくかというところは、的を射た対応だと思います。いい案と言いますと、根本的な難しい面もありますが、先ほど松宗委員のお話でもありましたが、まず女性、それから65歳以上の高齢者をいかに仕事についていただくかということを進捗していくことです。環境や条件が合わず、仕事につけていない方もいらっしゃるので、そういう方々が仕事についてもらうために、環境整備や教育が極めて大切だと感じています。今回、教育とセットで気づきを促すためのキャリアコンサルティングも大切だと思います。入口のところで本人がどういった仕事がある、その仕事の魅力ややりがい、処遇に関して、しっかりした情報を与えることが大切だと思います。それを単発ではなく、継続して行う、フォローアップを伴走型でしていくことが重要だと思っております。根本的な解決策ではなく申し訳ないですが、感想としてお伝えします。

■千葉大学 明石名誉教授

ニチイ学館も人材育成をしていると思いますが、人材不足に対する対策はどうしたらいい

でしょうか。

■株式会社ニチイ学館千葉支店 大島支店長

ニチイ学館の大島と申します。よろしくお願ひいたします。私はニチイ学館の千葉支店に
おりまして、エリア管轄で言いますと千葉市から内房で君津、外房で小湊までを拠点として
おります。33 拠点、管轄しておりますが、地域性に限らず、どこも人手不足であります。サ
ービスで言うと訪問介護事業所、グループホーム、老人ホームなどの施設も漏れなく、エリ
ア、サービスにかかわらず深刻な人手不足であります。コロナの時期などは私自身がユニフ
ォームに着替えて、実際に夜勤など現場に入るほどの緊迫した状況でした。弊社に限らず、
この業界については、同様だと思ひます。人材不足に対して、弊社で言えば、介護の業界は
資格ありき、資格がなければ仕事できません。その資格というのは、まず初任者研修がな
いと困るので、弊社で初任者研修を開講しております。そこで受講生を集めて、受講生にう
ちで働きませんかと声をかけています。それで実際に受講生に声をかけて、採用率がいかほ
どかという、10~15%ほどなのです。まずはそこを引き上げないと人材不足が解消されな
いと思ひます。あとは会社案内に赴かせていただひてお声かけさせていただひているので
すが、厳しい現状です。みなさんが介護のイメージをどう考えているかわかりませんが、昔の
イメージだときつい、3K のイメージがあるかもしれません。今は処遇改善交付とか、以前に
比べると待遇は上がっている、そこをもっと前面に押し出して、いろいろな社会情勢の
中で、これは私の主観ですが、介護はその影響を受けにくい、安定していると業種だと思ひ
ます。社会情勢が変わったとしても、急に職を失うリスクは少ないです。あとは待遇が、他
業種に比べるとまだまだ低いですが、上がってきていることを前面に押し出していけば、間
口を広げることができるのではないかと思ひます。

■千葉大学 明石名誉教授

中島さん、労働者の立場からの意見をお願いします。

■日本労働組合総連合会千葉県連合会 中島事務局長

連合千葉の中島です。求職者につきましては、職業訓練後に希望する仕事につけるように
キャリアコンサルティングが必要だと考えております。求職者の中には、障害を持っている
方や母子家庭の方、生活保護を受給している方など、いろいろな背景や事情がある方がいる
ので、そういった方を含めて、支援をしていくことが必要だと考えます。加えて、職業訓練
だけでなく、就職先の処遇や雇用環境が魅力的ではないと人が集まらないので、訓練の拡充
に加えてそういったところも改善していかなければ難しいと思ひます。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。それでは、人材不足に対して、人材を育成している専門学校、74校くらいあるのですが、矢部さん、専門学校に通う学生の気質や職業選択の方法など、新しい傾向はありますか。

■千葉県専修学校各種学校協会 矢部会長

まず、高校生が変わりました。一般的には、普通高校とか実業高校とかに入学するのですが、今、通信制や定時制の高等学校が定員を増やしています。定時制というと夜をイメージしますが、昼間の定時制です。朝が苦手で、午後から、あるいはほかの事情で、そういう高校生が増えています。子供が少なくなったのと同時に、通信制が悪いというわけではないですが、かなり増えてきています。いわゆるプロブロッカーだとかそういう人たちにも通信制を出ている人が多く、そういう点も業界としては、人材不足になるのかなと思います。日本中すべて人手不足なので、千葉県から東京や神奈川に出ていく人もたくさんいます。それはそちらの方が働く環境がいいのかもしれませんが。環境と言っても色々あるのですが。それから、先ほど明石先生のお話にも出てきた国際理工専門学校ですが、ここはスタートが建築の学校でした。ですが、今は建築の学生の募集が厳しいのです。きついイメージがあるからかもしれません。そこでこれでは困ったということで IT 関係に力を入れたのです。それからゲームクリエイター、ゲーム関係、これが当たったのです。国際理工は今、建築は大変な状況ですが、専門学校なので先を見て、ニーズがあると思ったらシフトチェンジをします。今は IT とゲームクリエイターが良くて、これは国際理工だけでなく、他の学校でも学生を集めています。逆に今度は大手が進出してきています。これが現状です。資料でも IT 分野が人を集めているようですが、人も集まるし、就職先も確保できます。その分、人気のない業種は専門学校も人を集めるのが厳しいので、変えていかなければいけないのかなとも思います。一番言いたいのは、介護ですが、病院関係は自分のところで学校を作っています。亀田病院なども新しく介護関係の学校を作って、留学生も行っています。介護人材として留学生を増やしています。工業系の専門学校では、専門士というのがあります。2年過程で専門士、4年過程で高度専門士という文部科学大臣の認定なのですが、これを取ると恒久的に勤めることができます。認定を受けている学校の卒業生は、長い間就職できます。定着がいいのです。同じことになりますが、いかに東京都の人をこちらに呼んで就職してもらうか、東京都へ出ていかないようにすることが大切だと思います。専門学校の卒業生は 6~7 割は千葉県内に就職するそうです。大学は都内に出ていく人が多いので、そのまま都内で就職する人が多いので、そこをいかに人材確保するかだと思います。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。今、矢部委員の話をお聞きして、千葉県の進学上位校では多くの生徒が東京へ進学しています。ですから高校生も大学生も含め千葉県の人口 630 万人もいるのだから、カムバック千葉で行かないといけないと思っております。保倉さんは大学で就職担当を長くされていると思いますが、学生の就職選択の傾向はどうでしょうか。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

敬愛大学の保倉です。よろしくお願ひいたします。私は9月1日付けでキャリアセンターも兼務しており、大学運営室とキャリアセンターを見ております。今の4年生の就職内定率は、11月1日付けで労働局さんにも報告しておりますが、過去10年間で最高の内定率です。一方で4年生は2020年度入学、コロナの真ただ中で1年生の時は学校へ来るな、2年生の時は学校へ来てもいいがマスク着用で喋るなど言われました。3年生では学園祭をしてもいいが、飲食禁止、4年生になって就職活動で、コミュニケーション能力って何だという話ですが、内定率はいいです。そのギャップってなんだろうと考えているのですが、そういう状況になります。企業さんと話をする中で、今後、それが企業さんにとっていい方向に向くかという18歳人口は減少していくので、いい方向に向かうわけではなく、新卒採用は悪化していくだろうと言われております。離職者に対するこういった事業は重要になってくると思ひます。会長が冒頭におっしゃった通りデジタル人材の育成という点では、本学でも今新学部を設置するというところで、今文科省に申請をしているところです。一つ教えていただきたいのですが、訓練を実施しています。先ほど求職者に対する定員も増やしました。デジタル分野への求職者も増えています。ワーキンググループで効果も測定して、改善策も出ました。資料P.3の求職者支援訓練のIT分野の就職率22.6%というのが気になりました。社会も求めている、訓練も実施している、求職者も多い、イメージ的には企業の採用意欲も高い、でも就職率が低いというのは、先ほどワーキンググループで改善策が出されましたが、それ以外のところでも何か要因があつてこの就職率になってしまっているのではないかという印象を受けました。今後、そういった点も検証していただければと思ひました。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。すぐに回答は難しいかもしれませんが、次回2月の第2回協議会の時に案を出していただきたいと思ひます。大島先生、中学生、高校生の職業選択志向はどうでしょうか。

■千葉県教育長 大島指導主事

千葉県教育庁学習指導課の大島です。よろしくお願ひいたします。県教育委員会では、キャリア教育に係る取り組みを進めているところです。子供たちに働くことの意義、尊さ、学

校の学びと自己の将来との関連を考えさせるため、小学校から高等学校までの系統的なキャリア教育を推進しております。最終的なゴールの形というのは就職になるのかと思います。高校生では、卒業後、そのまま就職する者もおります。県内の高校卒業者の就職内定状況は、しばらく低迷していましたが、令和4年3月の就職率は94.6%でしたが、令和5年3月では、96.2%まで上がっており、状況の改善が見受けられます。しかし、高校卒業者の3年以内の離職率を見てみると千葉県では4割近くが離職しており、就職後に継続して働くことにつながる職業選択が重要となってきます。中学校や高校では、職場見学やインターンシップを実施していますが、インターンシップについては、新型コロナウイルス感染症の影響で実施率が下がっており、令和3年度の実績では、県内の高校で30%台しか実施できていませんでした。令和4年度は実施率が50%台まで上がってきているので、これを更に改善させ、社会に出る前に就業をイメージできるような取り組みを進めております。具体的には、県教育委員会の事業として、高校生就職支援事業を実施しており、これについては、インターンシップ受け入れ企業の確保や学校の職員が実際に訪問するための支援をしております。このほか、職業観育成の映像教材を作成し、中学生、高校生を対象に職業についてのイメージを持たせるため、学校の授業等において活用を促しております。また、キャリアデザインに関する講演会を行っており、実際に各業界で活躍する方に学校に来ていただいて、講演を行う等の取り組みを行っております。これらが、子供たちの職業意識を育むことを期待しております。なお、更に具体的な傾向を見るために、今年度、中学校、高校、大学と一部企業の方にキャリア教育に関するアンケートを実施させていただきました。現在、結果の集計作業を行っているおり、次年度以降の県教育委員会の取り組みについての方向性を検討してまいります。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。商工会議所の吉野さん、一言お願いできますか。

■一般社団法人千葉県商工会議所連合会 吉野専務理事

山口専務、松宗さん、経営者協会が言われたのと同じですが、人手不足が大きな課題となっております。課題となっておりますが、ほかに課題がないかと言えば、そうではなく、価格高騰、インボイス問題などもあり、人手不足にどこまで手が回っているかという点、私が聞いている範囲では、データはないのですが、疑問だなと思います。業種的には観光関係もコロナ後、回復してきているとはいえ、人材的にはまだ厳しい状況だと伺っております。訓練については、資料のP.26に離職者訓練、在職者訓練とありますが、学生の場合は就職に向かっているため、学校で色々トレーニングをしていると思いますが、この二つで言うと企業が、例えば、私の経験の中で人が欲しいと思ってハローワークに求人を出したことがあるの

ですが、マッチングできないのです。なぜかという、スキルの面で対応できない人がいたということなのです。離職者訓練、在職者訓練は本当に重要で、デジタルということですが、パソコンが使えるかということが問題になるので、そういった基礎的なところはどんどんやっていくことが必要だと思います。また在職者訓練についても、非正規雇用の人が働きながら学びやすくと言いますが、本当に中小小規模事業者でそんな余裕があるのか、難しいと思います。ただ、必要なことは必要なので、じゃあどうしたらいいかと訓練の情報に接する、どうやって知ってもらうかが重要だと思います。こうしてみるとメニューは充実していますし、職業訓練は細分化されていて、必要なものにピンポイントで当たれば、技術を身につけることができる訓練制度がすでにできていると感じているので、それをどうやって知ってもらうかだと思います。すでに募集率は高いみたいですが、余裕があるのなら、もっと増やすにはどうすればいいかも考えていかないといけないし、我々企業側も考えていかなければいけないと思います。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。知ってもらう努力が非常に大切だと思います。浜野さん、一言お願いいたします。

■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

介護分野は皆さんご存じの通り超高齢社会で、会長が言われたように地方では老人が老人を介護するような現場があったりします。日本人が来なくて、外国人しか来ない状況です。介護施設へ行くと本当に忙しくて、回っていないという状況です。ハローワークの協力もあり、今年も介護労働講習を行い、今年も35名、もうすぐ終了になります。6カ月講習を受け、現場に行くわけですが、実務者研修の資格を取得しますので、手に職をつけて頑張ってもらいたいと思っています。介護労働講習については、ハローワークさんにご協力いただいて、来年度も人が集まるといいと思います。介護の資格はあるのに埋没しているような人に対するリカレントについても、来年2月に研修を行う予定ですので、少しでも介護現場に人を定着させたいと考えております。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。浜野さんが言われたように外国の方の支援、留学生を含めてどうするか。千葉県で今、78万人の外国人がいらっしゃいますが、外国人対象の職業訓練をどうするかも考えないと、今の浜野さんの意見をお聞きして、日本人だけでは難しいと感じました。

以上、皆様から貴重な意見をいただき、ありがとうございました。それでは、議題(6)の

「令和6年度 千葉県職業訓練実施計画の策定に向けて」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うえで、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6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、よろしいでしょうか。

■一同

はい。

■千葉大学 明石名誉教授

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。

(7)その他

○事務局からの連絡

- ・第2回協議会は令和6年2月28日（水）を予定しております。

4 閉 会