

令和5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6年2月28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

ただ今から「令和5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。本日の司会進行を担当します千葉労働局訓練課の深堀と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。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

皆様、おはようございます。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、感謝申し上げます。

さて、千葉県内の雇用失業情勢は、令和5年12月の有効求人倍率は0.96倍と、10月以降は1倍を切ったところで推移しております。各産業とも人手不足感が強いところではありますが、原材料費の高騰、為替の動き、賃金上昇などにより求人の動きに弱さがみられる状況が続いております。

政府は、足元の賃上げの動きを持続的、構造的なものとするため、中小企業等の労務費の適切な転嫁を図るとともに、「三位一体の労働市場改革」を実行することを通じて構造的賃上げを実現することで、地域の人手不足対策や、働く人々が安全で安心して暮らすことができる社会へとつなげて行くことを目指しています。この「三位一体の労働市場改革」では、一つ目はリスキリングによる能力向上支援、二つ目は個々の企業の実態に応じた職務給の導入、三つ目が成長分野への労働移動への円滑化ということで、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図っていくこととしています。

千葉労働局としましては、「人への投資、一つ目のリスキリングによる能力向上支援」として、個人の主体的な学び直しを支援し、在職者のリスキリングの受講割合を高め、デジタル分野の資格取得を目指すハロートレーニングの訓練コースの充実を図るとともに、教育訓練などによる能力向上支援に取り組み、デジタル人材の育成に努めてまいります。

また、専門的な知識やスキルを習得させるための職業訓練に要する経費や賃金を助成する人材開発支援助成金については、「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援

コース」など7つのコースがあり、最大経費の75%が助成されるなど手厚くなっており、さらなる活用促進に取り組んでおります。

なお、ハローワークにおいては、求職者の特性や希望する訓練等を踏まえながら、デジタル分野の訓練の積極的な受講促進や適切な受講あっせんを行うとともに、訓練受講者が訓練終了後に早期に就職できるよう、きめ細やかな支援を実施しているところです。

本協議会は、昨年度に法定化され、今年度2年度目を迎えたところです。本日は、令和6年度の千葉県地域職業訓練実施計画の策定、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及び地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保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、地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成が進められるよう、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、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

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。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ます。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 深堀課長補佐

※資料「千葉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）」

1回目の時にも設置要綱（案）の改正がありましたが、引き続き第2回目の設置要綱（案）の改正がございました。ホッチキス止めしてある「設置要綱（案）」に、赤字で追加してある内容と見え消しにさせていただいております。

今回、雇用保険法で取り扱っておりました教育訓練給付の制度につきまして、これが令和5年12月27日付の地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要綱及び実施要綱の一部改正ということで改正通達がされました。教育訓練給付制度につきましては、後ほど担当から改めてご説明させていただきますので、趣旨等はその際にご案内させていただきますが、雇用

保険法で想定させていただいています教育訓練給付制度につきましても、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等を目指し、当協議会において検討議題にするという内容になっております。これに基づきまして、当協議会の設置要綱の②ですが、雇用保険法の第 60 条の 2 第 1 項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等を目的の中に入れてさせていただくことになりました。併せまして、2 ページ目の協議事項の欄に⑤としてその内容を触れさせていただきまして、その結果、⑥がその他という形になります。

なお、⑩の附則ということで、この後、ご承認いただければ、本日付をもって、改正させていただきたいということになります。

以上が当協議会の設置要綱（案）の改正についての私からのご承認のお願いになります。ただ今ご説明させていただいたことに関しまして、何かご質問等ございませんか。

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。ありがとうございます。

続きまして、議事に移りたいと思いますが、本日明石会長がご都合により急遽欠席となりました。よって第 1 回協議会において会長代理に指名・受任いただきました独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部、高野支部長に議長として議事進行をお願いしたいと思います。

それでは議題(2)以降の議事の進行につきまして、高野会長代理お願いいたします。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

それでは、会長代理として議事を進行させていただきますので、円滑な進行にご協力のほどよろしくお願いいたします。なお本会議は一時間半程度を予定しておりますので、ご理解とご協力の方を重ねてお願い申し上げます。

それでは議題に入らせていただきます。まず議題の(2)の令和 4・5 年度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と、(3)の令和 6 年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について、事務局である千葉労働局から説明をいただきます。お願いいたします。

(2) 令和 4・5 年度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

(3) 令和 6 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 5 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 鈴木課長

千葉労働局訓練課の鈴木でございます。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4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4年度の確定版になります。

P.2は、令和5年度の職業訓練実施状況です。受講者数は令和5年12月末までの実施がありますが、通年募集の訓練コースのうち、既に令和4年度を上回っているものは、在職者訓練（機構千葉支部）の8,031人、学卒者訓練（機構千葉支部）92人、障害者訓練施設内訓練（千葉県）55人、求職者支援訓練の実践コース1,484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、21ページ以降に掲載しているので、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。

(P.3) 令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定に向けたポイントをご覧ください。こちらは、第1回協議会におきまして、ご提示させていただいたものでございます。

(P.4) 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についての考え方が、県内ハローワークにおいて、IT関係の訓練を希望して、訓練受講の申し込みをした方の割合が全体の約2割でした。

なお、令和5年8月に県内ハローワークで実施した公的職業訓練を希望する求職者に対するアンケートでは、「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のコースについて、令和5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。

全てのハローワークにおいて、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、特に、人材確保対策コーナーを設置しているハローワーク（千葉・松戸・成田・船橋）においては、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・職業紹介に加え、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) 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について、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ができるよう、在職者に対しては、リスクリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助の上限について、厚生労働省において拡充が検討される予定です。また、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、オーダーメイド型の訓練プログラムの提供や、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について、「策定に向けたポイントの考え方」を踏まえて、令和6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、令和6年度においても「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6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6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。資料としてお配りしました「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おりますが、個別の説明は省略させていただきます。

1点だけ、7ページの(5)求職者支援訓練について、6年度の定員は2,291人と5年度と比べ657人減っております。全体数が減っている中で、各コースの定員を設定するにあたり、まず、対面での受講である通所コースとeラーニングコースの就職率を比較したところ、通所コースの方が高かったため、6年度は通所コースの数は減らさずに、eラーニングコースに枠を設けて年間で360人としました。

なお、eラーニングコースは、通所の必要がないため、求職者の方については、希望のコースがあれば千葉県に限らず、全国どこでも受講が可能となっております。

(P.11) ハローワークを中心とした在職時からの継続的な相談支援体制の整備について、「在職者等が個人で利用できるキャリアコンサルティング窓口の強化」ということで、労働者の職業人生が長期化する中、一人ひとりが主体的に能力の向上やキャリア形成に取り組むことがますます重要となっております。

在職中の方も含め、継続的なキャリアコンサルティングを受けられるようにするための体制の強化ということで、全国のハローワークに「キャリア形成・リスティング相談コーナー」を設置しキャリアコンサルタントが常駐または巡回してキャリアに関する相談支援を実施するというものです。

(P.14) 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乗せ」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とともに、例えば、訪問介護の職場でタブレットを用いて訪問先で日報を作成するなど、様々な分野でデジタル技術が職場に浸透しつつある中、すべての労働者にデジタルリテラシー、即ち、「デジタル技術を使う（作る）うえで求められる知識」を身につけることができるようデジタル分野以外の訓練コースにおいて盛り込むなど、訓練の質的拡充を図ることといたします。

(P.19～20) 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」について、事業主が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識やスキルを習得させるための職業訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度で、「人への投資促進コース」「事業展開等リスティング支援コース」など7つのコースがあり、コースや企業の規模にもよりますが、経費の75%が助成される場合があるなど手厚い制度です。県内の事業主様のお役に立てていただくよう、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組んでまいります。

■高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ただ今、事務局から説明のありました「令和4・5年度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」と「令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について」、各委員のそれぞれのお立場からご発言をお願いしますが、まず初めに前回、第1回協議会にてご質問いただきました件について、事務局より回答いたしますので、お願いします。

■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。よろしく申し上げます。私の方から、前回、第1回の協議会の時にご質問いただいたIT分野の就職率、eラーニングコースの効果、エビデンスというところを説明させていただきたいと思っております。協議会資料の最後のページ、裏面の27ページをご覧ください。

こちらは令和4年度、令和4年4月から令和5年3月までの求職者支援訓練の就職状況の

一覧となっておりますが、この中で実践コースの IT 分野が 5 コースで就職率が 28.9%と他の分野に比べてかなり低かったのですが、主な要因としては、5 コース中 2 コースが市原で行った訓練で、この市原の学校が 2 コース合計で修了者が 16 名、就職件数が 2 件のみで就職率が 13%という結果になりました。コース数が全部で 5 件と少ないので、この 2 コースが特に就職率が低かったので、IT 分野全体の就職率も下がっているという状況になっております。要因としては、場所の問題がまず挙げられるかと思えます。場所が市原ということで、千葉から西、東京方面の方は市原に通って、就職も市原でと考えている方は少ないです。受講生の多くが市原から南から通う方が多く、就職先についても東京まで通勤することは考えていない、千葉辺りまでで就職したいと考えている方が多いです。一方で求人については、特に IT 関係は東京がかなり多い状況です。千葉や地方に比べると東京が多い状況となっておりますので、ミスマッチが生じて、求職者のニーズと合うような求人がなくて、就職率が伸び悩んだということが考えられるかと思えます。

これは市原の学校だけではなくて、全国的な問題でもありますが、IT 分野に関しては、受講生のうち、35 歳以上の方が半数以上、受講されているような状況なのですが、一方で会社側が望む年齢層というのが、やはり 35 歳未満です。特に経験のない方については、30 代前半ぐらいまでの求職者を希望しています。逆に 30 代後半 40 代、50 代になってきますと、やはり経験がないと難しいです。こういった年齢的な問題も挙げられるかと思えます。

それから、e ラーニングコースの実績ですが、e ラーニングコースは営業・販売・事務とデザインの 2 分野で実施しております。まず営業・販売・事務の方ですが、全体の就職率 52.2%に対し、e ラーニングコースは 21.4%となっております。コース数としては 37 コース中 6 コース、令和 4 年度は実施しております。e ラーニングコースが 21.4%で e ラーニングコースを除いた通所のコースについては、57%となっておりますので、通所のコースと比べると就職率に関しては、半分以下という状況となっております。

それからデザイン分野については、全体で 33 コース実施しまして、就職率は 32.8%となっておりますが、このうち e ラーニングコースは 12 コースで、就職率は 18.5%となっております。こちらについても e ラーニングコースを除いた通所のコースだけで見ると、就職率は 50%となっておりますので、デザイン系についても、就職率が低調な状況となっております。

この e ラーニングコースの就職率が低いというものは、県内だけではなく全国的な状況で、厚生労働省の資料によると、令和 4 年 4 月から、令和 5 年 1 月までの訓練で、e ラーニングコース全体の就職率は 27%で、全国で見ても就職率は 3 割を切るような状況になっております。要因としては、e ラーニングコースでは、授業は基本的に予め録画したビデオを自分で見るというような内容になっており、他の通所のコースと比べると、受講者同士の交流が少ないとか、緊張感が維持できない、就職に関するモチベーションが低下してしまうとか、そういったデメリットがあるのが現状でございます。やる気があって、自己管理のできる方に

については、何度もビデオを見て復習できるというメリットはあるのですが、通常コースと比べると、緊張感の低下やモチベーション低下というデメリットの方が今のところ大きくなってしまっているのが現状であります。このeラーニングコースについては、令和3年度から始まったばかりで、まだまだ改善の余地はあるかと思っておりますので、ハローワーク、労働局、機構様、支援訓練の実施機関と連携して行っていきたいと考えております。eラーニングコースについては、受講生の地域の割合ですが、県内の受講生が約半数で、残りの半数は県外から受講している状況になっております。私からの説明は以上です。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございました。只今、事務局より第1回協議会のご質問についてご回答がありました。これについてご質問等、ございませんか。

(特になし)

それでは、事務局から説明がございました令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定についての策定に向けたポイントにおいて、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のがございまして、デジタル推進人材を育成するコースを促進している訓練実施機関としてのご意見があれば、お願いしたいと思います。千葉県の産業人材課、高橋課長、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

商工労働部長が本来、委員なのですが、議会中ということもありまして、産業人材課の高橋が出席させていただいております。よろしくお願いたします。先ほどの資料の8ページの次年度のハロートレーニングの6年度計画のうちの委託訓練ですが、来年度3,600人余りの定員で実施することまでは、国との間で決まっております。その他の分野、1,200名は、未定分も含むということで、検討しているところでございますが、先ほどの大きな方針のデジタル人材の推進と、あとは介護分野、人材不足が深刻化している分野、この二つについては十分配慮して定員の割振りを考えていきたいと思っております。

IT分野につきましては、今年度比較で増やす方向で検討しているところでございます。一方で介護についてですが、介護もいくつかコースを設定しておりまして、介護初任者研修、介護実務者研修というのがあります。このうちの介護初任者研修、これは3ヶ月の短期の訓練なのですが、介護現場では人材不足が深刻化しておりますが、その手前の訓練の場面でも受講希望がなかなかなくて、せっかく委託をして、実施機関で頑張って周知をしてもらっているのですが、受講者が集まらなくて、中止になってしまうという、訓練の現場でもそういった実態が見られるところでございます。このため訓練自体は、国費で厚労省からいただいている経費でやっているのですが、これに加えて県単独で、都市部以外の千葉、印旛、東

葛、葛南以外のいわゆる東京通勤圏以外のところで実施する介護初任者研修については、国の委託訓練の単価に上乘せして、月5万円という形で県単独で措置、制度を運用しながらやっています。それでもなかなか集まらないというところ。そこを改善していかなければいけないということで、この後お話があるワーキンググループ中でも、介護は検証分野となっております。訓練カリキュラムの改善等も、ヒアリングして、改善点をカリキュラムに活かしていくという動きの中に合わせまして、私どももなるべく受講いただけるように環境整備を整えていきたいと考えてございます。以上でございます。

■高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございました。訓練実施機関としての、機構千葉支部、ポリテクセンターですが、ポリテクセンターの令和6年度計画では、デジタル人材育成コースといたしまして、今年度引き続き生産システムネットワーク技術科とIoTシステム技術科という2コースで行っていく予定としております。令和5年度の実績でございますが、2科合わせて年間定員136名、入所率は97.4%、就職率は82.7%となっております。この2科につきましては、引き続き同じ定員で、機構全体で取り組んでおりますDX、GXに対応した訓練コースとして引き続き実施していきたいと思っております。今後とも就職企業がDXを進めるにあたって、早期に戦力になるよう、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を育成する訓練を進めていきたいと考えております。

それでは、訓練実施からの考え方に対しまして、訓練修了者を受け入れる企業からのご意見を伺いたいと思っております。千葉県経営者協会の高橋専務、何かあればお伺いいたします。

■一般社団法人千葉県経営者協会 高橋専務理事

私どもの会員企業は1,600社程度ありますが、特に介護、医療分野、建設分野で人手不足感が大きいと思っております。いわゆる2024年問題で、ますます厳しくなってくると思っております。こうした状況下、生産性の向上に向けてリスクリング等も重要になってくると思っております。個別企業毎には濃淡はあろうかと思っておりますが、今ご説明いただいた助成金等による後押しも必要になってきます。我々としてもより周知していかないといけないと感じているところでございます。

またご説明いただいたデータに関してですが、昨年まではコロナの影響がありましたので、コロナの影響を考慮した上で比較するとどうなるかなというのは気になる場所ではあります。

■高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。中小企業団体中央会の松宗委員、ご意見はありませんか。

■千葉県中小企業団体中央会 松宗常務理事

中央会の松宗です。人手不足は非常に深刻で、その中でスキルを持った方を求める傾向は確かに強くなっているのかなという感じがします。新採が全然来てくれない、育てるつもりがあるのに来てくれないという話は聞いています。うちの方は組合さんなので、スキルが必要な業界は自分のところで訓練、機構さんの方に講師を派遣してもらう形で、自分たちでやっているところはあります。リスクリングの状況なのですが、スキル持っていない人も、とりあえず入れて、訓練を自分たちで実施しているという状況もございます。そうした中で、離職者にしても、その他の方にも、いろいろな分野でやってはいるのですが、やはり感覚としては、まあ介護、建設、建築は、非常に人手が不足しています。うちの方は外国人実習生の管理団体の設立のニーズですね。団体の設立のニーズを、今見直しをやっているのですが、そんなに届いていない。分野としては介護と建築という状況です。人材についてはやはりある程度、すぐ使える人がたくさん来てくれるといいと思うので、これについては、職業訓練が非常に重要だと思います。土地と資金と人材で県にできること、地域にできることはっていうのは、土地を作ることと人材を作ること、お金の面は国の景気対策と思いますが、非常に重要な施策だと思っております。先ほど、ミスマッチングで就職できないとありましたが、そういうのをその都度、調整をしていただきたいです。求職者だけでなく、求人を出している方もかなり待っている状態なので、よろしく願いいたします。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

はい、ありがとうございます。続きまして、千葉県商工会議所連合会の吉野専務理事、実施計画等についてのご意見があればお願いいたします。

■一般社団法人千葉県商工会議所連合会 吉野専務理事

商工会議所連合会の吉野でございます。私は千葉商工会議所の専務も兼ねておりまして、県全体をどこまで把握しているか自信がありませんので、千葉の商工会議所でどんな状況かということ踏まえて、お話をさせていただければと思います。やはり人材不足というのは、どこの企業でも切実な問題になっているということです。価格転嫁の問題等もあり、また賃上げのままならない状況の中小、小規模事業者においては、なかなか人材を確保したくてもできないという状況はあるようです。もう一つ、マイナスな意見としては、研修や訓練に出し、スキルアップした場合に、やっと確保した人材に逃げられてしまうのではないかという不安を持っている経営者の方も多いようです。ただ実際に、それでも出すんだとやった企業は、定着しているという逆説的なところもあるという話を聞いており、非常に難しい問題だ

なと思いました。計画を見たところ、すごくきめ細かくやってらっしゃるので、この計画通りに実行できれば、非常に素晴らしい職業訓練ができるのではないかと思います。高橋課長がおっしゃっていた、なかなか人が集まらないっていう問題、これをどう解消していくかは、計画の問題とは別に、計画の実施の問題として考えなければいけないと思いましたので、この後、実施段階でどうやって進めるかは、今まで通りのやり方で集まらないのならば、別の方法を考えなければいけないと思いますので、ワーキング等でそういったものも踏まえて考えた方がいいと感じた次第です。商工会議所でもビジネススクールとかセミナーを実施していて、こちらは会員割引があるのですが、有料ですので、そういう意味では、バッティングする面もあると思います。また、県の連合会では、中小企業の採用サポート事業もやっており、採用、定着、育成という三つのコンセプトでやっています。おそらく皆さんとの関係が深いところだと思いますが、いろんな分野で、それぞれの立場でやっており、そういう場所の連絡会もあると思いますので、活用しながら、事業の紹介斡旋をやっていくと、かなり有機的な連携が図れるのではないかと思います。この会議に出席する前に、色々な担当者等に聞いたところ、そういったことを言っていました。訓練自体は本当にきめ細かくできていて、これを実施していけば、かなりのスキルアップを見込めるのではないかと感じたので、この改定計画はいいと思います。ただ、実施段階でどうやって集めていくかが課題になっているのであれば、そこに少し注力してやっていくことも必要だと思います。この計画とは少し違うかもしれませんが、実施方法、どうやって人を集めるか。集めると言っても、本当に不足しているから、経営者のマインドを変えれば上がるのかもしれないし、また個人がリスキングを図りたいという思いがあって、それがどういう意図なのか、会社の中での仕事なのか、転職したいのかっていうことによって、マーケットが変わってくるのかなと思います。この計画は、非常に多分野にわたっていて、色々な目的に使える訓練だと思いますので、実施するのはいいと思いました。以上でございます。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございました。続きまして、千葉県商工会連合会の山口専務理事、ご意見等があればお願いいたします。

■千葉県商工会連合会 山口専務理事

千葉県商工会連合会の専務理事の山口でございます。人手不足というお話はありましたが、私ども商工会連合会も同様の状況でございます。私どもの千葉県商工会連合会は、県内に約2万人の会員事業者を抱えている団体でございます。その4分の1が建設業ということで、建設業の小規模事業者からは、やはり人手不足の影響が大きいという声を、色々な会議で会うたびによく聞いております。従いまして、離職者訓練ですが、人手不足分野の中で建設を

ポイントにあげていただいていることはありがたいと思っておりますし、ぜひ実行力を高め
ていただく手段に注力を注いでいただければと思います。また、先ほども出ましたけど、運
送業ですが、運送業のいわゆる 2024 年問題に対応する人員確保も切実な声ということで、
運送業の小規模事業者からは、色々な意見や声を聞きます。多分、次の議題に出てくるので
しょうか。輸送機械運転関係の訓練も潜在的な需要が高いと思いますので、そういったこと
も考慮しながら、6年度の訓練を実施していただければと思います。以上です。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございました。それでは続きまして、環境の変化とか労働者、受講者の意見に
ついて、パソナの山本さん、ご意見ございましたら、お願いいたします。

■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

パソナの山本でございます。よろしく願いいたします。まず全体感としてなのですが、
現在の市場というところだと、今年1月にリクルートさんの関連の研究所で発表された内
容では、約6割の会社が人材不足問題を抱えているという調査結果が出ております。こうい
ったところを鑑みると、今回の訓練の全体的な計画は、非常にバランスの取れたいいものだ
というのが、最初の感想です。今回、デジタル推進人材の育成、人体不足分野への人材確保、
それからリスキリングの三つが上げられていると思うのですが、その三つとも共通してい
る部分としては、いずれも企業側の理解、歩み寄りと言ってもいいのかもしれないですが、
そういったものが非常に重要だなというふうに感じています。1のところで言うと、リテラ
シー向上しました。実際に現場に戻った、就職をしたはいいけれども、そこで実際にそれを
活用する場面がないと、人の定着に繋がらないと思います。2に関して言うと、採用のミス
マッチという話が先ほどありましたけれども、採用される企業側の条件緩和だとか、そこで
少し歩み寄り、なかなか難しい面があるのは重々承知しているのですが、そういったところ
も必要なのかなと思いました。3つ目については、自分のところの大事な社員を学ばせると、
先ほどおっしゃっていただいたような転職してしまうのではないかとこの懸念を持たれる
のは当然かと思いますが、そこについては、1と繋がるのですが、学んできたことをしっか
り発揮できるような環境を整備してあげるというところの理解、歩み寄りが必要なかなと
思いました。

その中で今回、企業に対する助成が非常に手厚くなっているというところは、非常に素晴
らしい施策で、理解を促進する意味で非常に素晴らしいと思った次第です。最後に先ほどあ
のeラーニングに関して、なかなか就職率が上がらないという話があったかと思いますが、弊
社でも、様々な研修を内容によってはオンラインで実施しているものもありますが、そこで
一つ工夫している内容として、eラーニングでの参加というと、かなり孤独なものになって

まいります。自宅である受講しているケースが非常に多いので、その際にオンラインで受講している参加者同士で交流できるオンラインでの座談会等、今ですとオープンチャットのような機能で簡単に交流できる場を設けることができるかと思っておりますので、実際に現場に行かなくても同じ立場の皆さんと交流を図れるというような場を設けることも一つご検討いただければいいと思いました。以上です。

■高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。続きまして、全国産業人能力開発団体連合会、ニチイ学館の大島さんお願いいたします。

■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、先ほどからお話に度々出ている介護サービスの支店長をしております。千葉支店では 33 拠点を管轄しており、下は安房小湊、上は花見川区あたりまでサービスを提供しており、利用者数は約 2,000 名、スタッフは 500 名いるのですが、介護業界は人手不足が深刻で、年々、従業員数が減っております。ただ、お客様の数は大幅には減少していないので、スタッフ一人にかかる負荷が大きくなっているのが実情です。負荷が大きくなった分、賃金が上がるかというところ、処遇改善交付金で上がる部分はあるのですが、来年度 6,000 円上がったとて全産業平均賃金と比べると未だに介護業界の賃金は低いのが現状です。介護サービスを大まかに区分すると、ホームヘルパー等のご自宅に伺ってサービスを提供する『在宅サービス』と、特別養護老人ホームやグループホーム等の『施設サービス』がございます。訪問介護サービスの有効求人倍率が約 15.5 倍、施設サービスも 3.8 倍というところで、本当に綱渡りのぎりぎりのところで運営している状況です。ご存知の通り、介護は資格がないとサービスを提供することができず、必要最低限の資格が、先ほどお話にもあった初任者研修になります。弊社でも、初任者研修の教室を開講しておりますが、受講生からの採用率は 10%を切るのが現状です。介護業界の人手不足を解消するにあたり、受講生からの採用率を高めることも課題の一つかと思っております。また、先ほど、開講が難しいというお話がありました。弊社の初任者研修において、開講はできているものの、一教室あたりの受講生数は年々減少しているのも課題の一つと捉えております。今後も介護労働安定センター等と情報共有を図りながら、介護業界の人材不足を解消する一助になればいいと思っております。以上です。

■高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。策定のポイントであった人材不足分野、介護、保育、建設等の人材確保がございましたので、これに対する現状、課題、意見など産業人材課の方でござい

すか。

■千葉県商工労働部産業人材課 高橋課長

デジタルの関係で、県で行っている施設内の訓練、県立の施設ですが、そこは入校率が高くて就職率もいいです。逆に言うと、県で持っている枠が少ないので、この2~3年の間に施設整備をして、新たにIoT科を作ろうと今、進めているところでございます。ポジティブな話としては、そういったところで受け入れ枠を増やして、そこは新卒の方とか若い方向けになるのかと思っておりますが、先ほど離職者のデジタル分野も増やしますので、そういったところと相まって、デジタルの分野については、県としても積極的に取り組んでいきたいと考えております。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。それでは、介護労働安全センターの浜野支部長、ご意見があれば、お願いします。

■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

介護労働安定センター千葉支部の支部長の浜野と申します。先ほどニチイ学館の大島さんからお話していただいたのですが、施設の有効求人倍率の3.8倍ですが、4社求人しても3社は落ちこちてしまう。1社だけしか求人を取れないということになります。人手不足でありますから、時間も取れないということで、なかなか働いている職員の研修等も人数が集まらない状況です。私どもの方は、6月から介護労働講習が始まりますが、労働局さんとハローワークさんと連携して、求職者の方に介護労働講習で初任者研修と実務者研修、そういった研修6ヶ月間を行っています。今の時点で今年度は8割方、就職が決まっています。定員が44名なのですが、今年35名が受講修了しまして、27~28人はもう就職が決まっています。介護労働安定センターの介護労働講習は、介護事業者様から是非うちに来て欲しいということで企業説明会等も行いました。そこでPRしてもらって、就職に導いています。6年度もハローワークさんの方へ出向いて、説明会を行い、求職者の皆さんを介護労働講習へ、そして介護現場へ導くためにやっていきますので、よろしくをお願いします。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。学生からの職業訓練に対する声についてお願いしたいと思います。敬愛大学の保倉室長、お願いいたします。

■敬愛大学大学運営室長 保倉室長

敬愛大学の保倉でございます。よろしくお願いします。先ほど IT 分野の就職率ということで、ご担当の方も非常にご苦労されているかと思うのですが、厳しいお話をさせていただくと、訓練が終わって終了というわけではなく、やはり就職を目的に訓練を受けたいという受講者の方の目的からしますと訓練終わった後に、求人はないですという話はどうかなと、思いました。ですので、その市原について今後どうするかというのは、検討の一つなのではないかなと思いました。先に求人を用意しておくのか、先に都内か千葉市の求人しかありませんと言っておくのか、あるいは市原は厳しいという状態にするのか、そういう今後のご検討が必要なのではないかと思いました。ご苦労されているところで厳しい話で申し訳ないですけど。学生の新卒の就職の状況ですが、非常に良いです。各大学、講座とかガイダンスをしても、学生からなかなか集まりません。ところが、就職内定率は上がっていくという状況で我々が危惧しているところは、4 月以降、就職した後に離職者が増えてしまうのではないかということです。また、私は、キャリアセンターの室長も兼務しておりますが、いろんな企業さんとお話させていただいて、人材不足というのは非常によくお聞きします。その中で、いろいろ企業さんも工夫をされていらっしゃると思うのですが、お給料を上げる企業さんが本当に増えてきています。しかも、数千円ではなく、1 万円以上、2 万円 3 万円はざらというのが、肌感覚ですけども、非常に増えてきているということが実感です。何が申し上げたいかというと、学生はそれが当たり前と、今、現状を思っています。ですので、介護分野の話にもありましたが、学生側からしますとそういう実感があると言えるのではないかと思います。18 歳人口、今日の日経の一面にも 70 何万人出生率と出ていましたが、今後の人口が減少する、労働人口が増えることはないので、こういう事業が大変重要になってくると思うのです。今後なんらかの工夫が必要なのではないかと、いつも企業さんとお話させていただいています。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。千葉県教育庁の大島委員、お願いいたします。

■ 千葉県教育庁 大島指導主事

千葉県教育庁学習指導課の大島でございます。よろしくお願いいたします。人手不足ということで話題がいくつか出ておりますが、学校現場においても、高等学校の入試志願倍率としては、全日制で 1.13 倍という非常に少ない状況です。その中でも、特に職業教育に関連する産業系の専門学科、工業、農業、商業、福祉等の学科がある学校については、軒並み倍率 1.0 倍を下回る状況です。県教育委員会としては、キャリア教育を通して職業観や勤労観の育成を図っており、その効果が大きい専門学科に人が集まってこないということは課題となっています。小学校、中学校の段階からの職業意識の育成が不足していることがこの数字に

も出てきています。先日、県教育委員会では、キャリア教育に関する実態調査を実施させていただきました。中学生、高校生、大学生及び一部企業にご協力いただいて、調査したものになります。その中で、現在の高校生が学校や学科を選んだ理由について、「将来の目標を見つけられそうだったから」、「自分の興味、関心にあった勉強ができそうだったから」と回答した産業系の専門学科の生徒は、全体の生徒の回答率に比べて、約2倍という結果が出ておりました。専門学科には、目的意識を持って高校を選択したという生徒がしっかり在籍しているということが結果として出てきています。そこで、次年度は、中学校の教員を対象にした、県立の専門高校の視察研修を考えております。中学校の教員に県立高校の専門学科の学びを実際に見ていただいて、専門分野への興味関心を中学校段階から持たせるよう取り組んでいただくための検討の一つとして進めています。こういった取組が後々の社会の人材不足解消にも生きてくることも期待しています。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。ではまた訓練計画の意見につきまして、千葉県専修学校各種学校協会の矢部委員、お願いします。

■千葉県専修学校各種学校協会 矢部会長

ここに書いてある千葉県専修学校各種学校というのは、もっぱら専門的に勉強させるところですが、この8ページにIT分野から、載っているところすべてについて、専門学校でやっております。今、国の方針でDX、ITに力を入れるということで、そちらにシフトしていく、科を増やしていく学校がたくさんあります。これも流行りだと思っています。何年か経つとまた変わってくるだろうと思います。学校そのものは専門学校、各種学校入れて約80校あります。各種学校で今元気なところは語学学校です。日本語を教える語学学校は非常に元気がいいです。それから8ページの中、募集に苦勞しているのは介護福祉、建築などです。デザインは上がっている、ホテル観光は落ち込んでいたけど持ち直してきている、美容は横ばいであるが理容はきびしい。僕は自動車ですが、横ばいからきびしいというようなところでは。それで先ほど保倉委員から話がありましたが、今年の出生は70万人だと出ていました。千葉県は36,700人だと。12年前は48,000人だというふうに出ております。僕らは18歳人口で大学も専門学校も見ていますが、18歳人口の中の約20%が専門学校です。6割ぐらいが四大、短大で、残りの2割が高校から就職する。これは前から言われたことですが、毎年、1,000人ずつ減っています。毎年ですから、12年前が48,000人で、今年が36,000人、まさに1,000人ずつ減っているわけです。専門学校はその2割で、200人ずつ減っていることになります。200人というと、専門学校っていうのは、200人ぐらいの学校が多いので、毎年一つの学校がなくなるということなのですが、なくならなくて、平均して学生数が下が

っているのが現状です。ですから、日本の千葉県の18歳人口の適正な数はどのくらいなのかということが大事です。では、その適切な数がないのならば、留学生をどれだけ入れるかということになります。留学生に頼っているのは、介護関係で、専門学校も介護関係は留学生が非常に多いです。僕の自動車のところは240名の募集定員なのですが、今まで240名の中の200名ぐらいは日本人であって、30~40名が留学生でした。ところが、この3年間、留学生が止まりましたので、自ずとそのパーセントによって、10人下がった、20人下がったとやってきて、160人ぐらいになったのです。でも、今年の4月は、定員の240人を確保できています。それはどこがカバーしてくれているかということ、留学生がカバーして70~80人、入ってきている。いずれですが、僕のところの業界は、半分半分くらいになって、そのうち逆転する。逆転して留学生の方を増やしていくと言われていています。ですから、足りないところをどう補うかです。それと僕は「NEW 3K」と言っているのですが、「かっこよく、環境に優しく、高賃金」です。たとえば、アニメはものすごく人気です。アニメやゲームは、世界的に日本が発信していて、次いでデザイン、これも見ていて、かっこいいので、子供たちが憧れます。ですから「NEW 3K」で「かっこよく、環境に優しく、高賃金」と言っていますが、この辺が生き残るところかなと思います。だから僕のところの自動車産業もそうなのですが、汚いとか暗いとかじゃなく、かっこいい作業着を着て、とても優しい環境で、それで高い給料をもらう、そういうところが残っていく。そういうところが、たくさんの利益を上げなきゃいけないと、そんなふうに感じております。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。続きまして、自主計画の中の在職者訓練の非正規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、これに関しまして、千葉県職業能力開発協会の吉原事務局長にご意見を伺いたいと思います。お願いします。

■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ございます。皆様方から、特に人手不足ということでお話がありました。私の聞く限りでも、製造業、建設業につきましては人手不足とのことでした。

今回、計画の中の重点の一つにあります。人手不足分野の人材確保ということでございますので、特に労働力の移転等、より人材確保に努めていただければと思っております。当協会は、特に従業員の方の人材育成、能力開発を担当、推進しております。その視点で二点ほど申し上げたいと思っております。まず一点目といたしましては、企業の生産性向上のためには、IT化、DX化は喫緊の課題と考えております。そのためには、企業内でもデジタル人材の育成が必要と認識しております。特に研修等を通じまして、その辺を進めていければと考えております。もう一点は、先ほど企業が研修等を行う場合の人材開発支援助成制度とい

う制度のご説明がありました。良い制度とっておりますので、ぜひ活用させていただきたいと思っております。そのためには、労働局さんや公的機関さんが、広報活動を十分やられていると思いますが、私どもでも会議や研修会をとらえまして、お手伝いできればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。在職者訓練ですので、リカレント教育の現状について、敬愛大学の保倉室長、ご意見はありませんか。

■ 敬愛大学大学運営室長 保倉室長

先ほど開講しても人が集まらないという話がありましたが、大学としてもリスキリングの講座を行っているのですが、なかなか開講しても人数が集まらないという現状で、非常に苦慮しております。大学が広報活動、営業活動ができる範囲は非常に限定されておりまして、ホームページに掲載するとか、自治体さんをお願いするとか、その程度になってしまっている現状があります。そこのマッチングする仕組みをどのようにやっていったらいいのか、これは大学として力不足のところがあるのですが、こういう機会を通じて、その辺の仕組み作り、協力体制を構築できればありがたいと思います。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。続きまして、企業における人材開発について、ご意見はありませんか。

(特になし)

それでは、議題(3)「令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定」について、ご承認いただいでよろしいでしょうか。

■ 一同

はい。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。それでは「令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定」について、ご承認ということになります。

(4) 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の確保等について

■ 千葉労働局職業安定部訓練課 鈴木課長

※資料「教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等について」

まず、教育訓練給付制度についてですが、働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、雇用保険の加入期間など一定の要件を満たす方が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講・修了した際に、受講費用の一部が教育訓練給付金として支給されるというものです。

(P2) 対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて3種類がありまして、それぞれ給付率が異なります。なお、対象の教育訓練は、15,000講座以上あり、「教育訓練検索」で具体的な講座を検索することができます。

(P4) 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組ですが、本協議会において初めて協議するにあたり、まず、背景として、労働者の主体的なリスキングによる能力向上支援の充実に向けて、教育訓練給付制度の指定講座の拡大が求められております。ただ、指定講座については、地域ごとにかたよりのあるため、こうした状況に対応するため、この協議会を通じて、地域ごとの訓練ニーズ等を把握して、訓練ニーズの高い分野や地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、厚生労働省において講座指定の申請勧奨などを行うことにより、指定講座の拡大を図るというものです。

(P9) 全国の指定講座の状況です。地域によりばらつきがみられますが、最も多い東京都が約2,300講座と全体の15%を占めており、千葉県は393講座で全体の約2.6%、分野別に見ますと、医療・社会福祉・保健衛生及び輸送・機械運転の割合が高い状況です。

(P10.11) 資格で見ますと、大型一種や、介護福祉士、看護師の特定行為研修などが高い割合となっております。以上が千葉県内の状況です。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございました。事務局の説明がありました教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた訓練の確保等について、ご質問、ご意見等はありませんか。

特に教育訓練給付制度を実施している機関として、現状と課題等あれば、産業人団体産業人能力開発団体連合会、ニチイ学館さん、何かあればお願いいたします。

■ 株式会社ニチイ学館千葉支店 大島支店長

はい。こういった制度があるということは、私どもでも受講者にご案内しているところですが、実際に実績があるかということ、現状はないというのが実態になります。

■ 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。教育訓練給付制度について、他にございませんか。

(特になし)

それでは議題の(5)に移りたいと思います。

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

■千葉労働局職業安定部訓練課 尾崎担当官

※資料「令和5年度第2回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

資料の10ページをご覧ください。ワーキンググループにおける検証・改善分野についてということで、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たいと思います。まず目的、構成員、検証手法については、今年度と同様に来年度も実施する予定です。具体的な進め方ですが、①地域協議会で検証対象の訓練を設定ということで、下の方に記載させていただいていますが、来年度についても、デジタル分野と介護分野の2分野で考えております。理由としては、ヒアリング等で多数の意見をもらって、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ということで、3年程度は同じ分野で検証を行った方がいいのではないかという意見があり、今年度と同様にこの2分野で行うことにさせていただきたいと思います。それから、このデジタル分野と介護分野に関しては、先ほど、訓練実施計画の作成のポイントの方でもご説明させていただきました計画の中でも重視している分野がデジタルと人手不足分野となっておりますので、そういった意味からも、来年度もこの2分野で実施したいと考えております。

それから、具体的な進め方の②ワーキンググループは3コース以上選定し、3者にヒアリングとなっていて、こちらも同様のやり方で検討しているのですが、補足に書かせていただいたのですが、対象ごとに別々にヒアリングを行うなど、なるべく率直な意見を聴ける方法を検討するということです。今年度、実際にヒアリングをやった中で課題として挙げたのが、一部のヒアリングについては、訓練修了者とその修了者を採用していただいた企業と一緒にヒアリングを行ったのですが、そうすると、企業の方も本人がいらっしゃるの、なかなか本人の不足している部分等はいづらいついとか、逆に訓練修了者も自分が今仕事をしていて足りない部分等、そういったマイナス面をいづらいついということがあったのではないかと。また、ヒアリングを受けてくれるのが、どうしても訓練の実施機関と関係の良いところ、仲がいいところが多くなってしまいうので、基本的にいいことを言う傾向にあったということで、悪いことについてはいづらいついというところがあったのではないかと、そういった意見もございましたので、対象者ごとに、別々にヒアリングを行う等、工夫して行っていくことを考えたいと思います。それから、③については今年度と同様、④は、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ということで、実施計画の3ページ、3の実施方針に、「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カリ

キュラムを導入して」と記載しています。デジタル分野に関しては、厚生労働省の全国版の職業訓練の実施計画の中にも、応募の倍率は高いけれども、就職率が低いということで、就職率を意識した取り組みを行うという形で示されています。この改善促進策は、いくつか意見が出たのですが、その中でも就職率を向上するような内容をこの実施方針の中に盛り込みました。介護分野については、「ハローワークで行っている訓練説明会等を積極的に行って、受講勧奨を強化する」というところです。就職率は高いけれども、応募倍率が低い分野に関しては、応募倍率が高まるような取り組みを行うことが指針とされているので、介護分野に関しては、応募者が増えるような取り組みを行っていきたいということで、受講勧奨の強化を改善促進策として、実施方針の中に入れていただきました。以上で来年度の説明は終わりです。具体的なヒアリング等の方法については、ワーキンググループに一任いただければと思います。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。引き続きデジタル分野と介護分野を検証対象とするということですが、ただいまの事務局の説明につきまして、ご意見等がございましたら、宜しく願います。

(特になし)

それでは、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検証対象訓練分野については、ご承認いただけるということでしょうか。

異議なしということで承認したいと思います。

(6) その他

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

それでは最後の議題となりますが、(6)その他について、事務局から用意している議題はございませんか。

■千葉労働局職業安定部訓練課 深堀課長補佐

先ほどご案内させていただいた教育訓練給付について、関係機関にも色々お願いをさせていただいていますが、今日すぐにご意見を疑うことは難しいと思っております。ですので、私どもの方で訓練の実施機関、教育訓練給付の実施機関とか、関係団体等に改めてヒアリング等を行う等して、意見を求めた上で臨みたいと思っております。今回の設置要綱で改正された通り、教育訓練給付につきましては、今後も皆様にご意見をいただくということが義務付けられておりますので、教育訓練給付制度についてご理解をいただきまして、関係団体様

や学生さんも含めて、ご利用者がいらっしゃる時に、ご意見等があれば、ぜひともその点は含み置いていただきまして、次年度以降もこの件につきましては、継続して伺うことになるかと思っておりますので、その点ご了解いただければと思います。よろしくお願いいたします。

■高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 高野支部長

ありがとうございます。それではご参加の皆様からこの場でお伝えしたい事がございましたら、ご発言の方をお願いいたします。

(特になし)

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、これを持って終了したいと思います。明石会長がご都合による欠席ということで代理でしたけども、円滑な議事進行につきまして、皆様のご協力に感謝申し上げます。今後も皆様方とともに連携し、公的職業訓練の円滑な実施に努めていきたいと思っております。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課 深堀課長補佐

はい、ありがとうございます。高野会長代理におかれましては、急遽、議事を進行いただき、本当にありがとうございました。事務局から何点かご連絡をさせていただきます。

当協議会につきましては、単年度という形になっておりますので、本年度第2回会議が終わり、3月末で一旦終了という形になりますが、次年度、改めまして構成員様の承諾のご依頼等を個別にさせていただきご予約でございますので、その点についてはご了解ご協力いただければと思います。また、来年の11月に令和6年度の第1回目の協議会を予定しております。ワーキンググループ等の報告は、第1回目に向けて、取りまとめをさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

また、謝金の支払いと、今回の第2回の議事録等につきましては、また、皆様に確認を依頼させていただきますので、よろしくお願いいたします。それではこれをもちまして、すべての議事を終了いたします。ご意見をたくさんいただきまして、ありがとうございます。今後も更なる連携が必要となると思われませんが、引き続きよろしくお願いいたします。何かございましたら、どんなことも結構でございますので、訓練課にご連絡いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

4 閉 会