

令和7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7年11月21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 鎮目補佐

ただ今から「令和7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。開会に先立ちまして、千葉労働局長、小山よりご挨拶を申し上げます。

2. 千葉労働局長挨拶

■千葉労働局 小山局長

千葉労働局長の小山でございます。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を、厚くお礼申し上げます。また、本日はお忙しい中、本協議会にご出席を賜りまして、併せてお礼を申し上げます。

本協議会につきましては、令和4年10月に法定化され、地域の人材ニーズを反映した訓練コースの設定を促進すること、また、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等、職業能力の開発と向上の促進のための取組につきまして、構成員の皆さんで協議をいただくということを目的として開催するものでございます。

本日は、令和7年度第1回協議会といたしまして、令和6年度の職業訓練の取組状況並びに令和8年度の千葉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針等につきまして、ご説明申し上げ、ご意見をいただくこととしております。

併せて、社会人向け職業に関する教育訓練を実施されている放送大学学園様を含め、構成員の皆さんからは、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等に向けた意見交換を予定しております。

さて、最近の雇用失業情勢でございますが、今年9月の有効求人倍率は、就業地別で千葉県内1.23倍と、ここ1年横ばいの状況で推移しております。こういった状況から雇用情勢の基調判断につきましても、「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。」という判断で、9か月連続の据え置きという状況でございます。

千葉労働局では、今年度の最重点施策の一つといたしまして「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、今年度の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訓練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育成のため、受講者の確保に努めているところであります。

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、担当者制による個別支援等の実施、訓練修了者歓迎求人を含めた求人の確保・求人情報の提供のほか、ハローワークが行う面接会・企業説明会等のイベント情報提供など、受講者の訓練修了前から就職までの一貫した支援を実施しております。

本日は、それぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただきまして、来年2月に開催予定でございます第2回協議会の足掛かりとなるよう、十分ご審議をいただきますことをお願い申し上げまして、私からのご挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞ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課 鎮目補佐

議題に入る前に事務局より連絡がございます。本協議会は、職業能力開発促進法第15条の規定に基づき設置され、地域の関係者を参考して職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情や人材ニーズを適切に反映した公的職業訓練の設定・実施及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等について、協議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おります。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、議事内容については議事録作成のため、録音させていただきますので、併せて、ご了承くださいますよう、お願ひ申し上げます。

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、立候補または推薦はございませんか。

いらっしゃらない様ありましたら、事務局案として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 鎮目補佐

それでは、明石会長から、ひと言、ご挨拶をよろしくお願ひいたします。

■千葉大学 明石名誉教授

明石でございます。改めてこんにちは。午前中、長嶋茂雄さんのお別れ会が東京ドームでありまして、行って参りました。熊谷県知事も見えまして、王さんとか松井さんとか北大路欣也さんが、主賓の扱いでお別れの話をされていました。

やはり、東京には多くの人が集まるんですよね。例えば11月13日、青年海外協力隊が発足して60年の記念式典がありました。陛下もご臨席いただきまして、約3,000名が東京国際フォーラムで集まりました。公的な職業訓練も、千葉県に多くの人が集まつてくるような仕組み作りが必要かなと思います。

例えば先だって、神谷千葉市市長がマリンスタジアムを改修して、新たに人を集めて行きましょう、と提案していました。だからもう少し施設も含めて千葉の目玉がたくさん生まれると、公的な職業訓練の施設も助かるかなと思います。

言いたいことは、市町村をはじめ、県に多くの方が千葉に人が集まるような仕組みづくりをしていくと、労働局も助かるかなと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

■千葉労働局職業安定部訓練課 鎮目補佐

それでは、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まして、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。会長代理につきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の山田支部長にお願いしたいと思いますけども、山田さん、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 山田支部長

承ります。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございます。

■千葉労働局職業安定部訓練課 鎮目補佐

ありがとうございます。それでは、会長代理は山田支部長にお願いいたします。

続きまして、議事を進めていきたいと思います。これからのお進行は明石会長にお願いいたします。

■千葉大学 明石名誉教授

それでは議事を進めたいと思います。本日の議題は、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、議題（1）から（4）を通して説明を行い、その後に意見交換を行います。続いて議題（5）の説明、その後に議題（6）の説明と意見交換という順に行っていきます。それでは、議題（1）「令和6年度公的職業訓練の実績」について、事務局より提案説明をお願いいたします。

3. 議題

（1）令和6年度公的職業訓練の実績について

※資料「令和7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 菅野課長

千葉労働局職業安定部訓練課、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。説明につきましては、着座にて失礼いたします。

千葉県地域職業能力開発促進協議会資料1ページをご覧ください。こちらは令和6年度公的職業訓練の実績についてとなります。「令和6年度千葉県職業訓練実施計画」に基づいた職業訓練実施状況です。

まず、この表の左側「訓練コース・実施機関」を縦にご覧ください。

離職者訓練～障害者訓練までの4種類が職業能力開発促進法に基づく「公共職業訓練」、その下が求職者支援法に基づく「求職者支援訓練（基礎コース・実践コース）」です。これらの総称が公的職業訓練となります。

公共職業訓練の離職者訓練と障害者訓練につきましては、施設内訓練と委託訓練の2つの訓練コースがございます。

離職者訓練のうち施設内訓練につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部が設置するポリテクセンター3校（千葉・君津・高度ポリテクセンタ

一)、千葉県が設置する県立テクノスクール6校（市原、船橋、我孫子、東金、障害者校）にて実施される訓練でございます。

こちらの実績につきましては、受講者数の計画（定員）と実績、達成率（計画に対する実績）、定員に対する受講者数の実績となります。施設内訓練につきましては、機構千葉支部のポリテク3校、千葉県内のテクノスクール6校とも一番右側の就職率実績がどちらも8割を超えております。

千葉県の委託訓練につきまして、こちらは民間の教育訓練機関に千葉県が委託をして実施する訓練ですが、就職率は71.2%と、7割を超えております。

また、在職者訓練～障害者訓練の実績は空欄となっておりますが、こちらは第2回の協議会でデータを提供させていただく予定としております。

一番下の「求職者支援訓練」ですが、こちらは基礎コースと実践コースの2種類ございます。基礎コースにつきましては、パソコンスキルやオフィス事務等といった3、4か月の基礎的な訓練となりまして、就職率につきましては、実践コースもそうですが、6割弱の50%台となっております。また、この実践コースというのは、基礎から実践的能力までを一括して習得する訓練となっております。

続きまして、2ページをご覧ください。こちらはハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績となります。公共職業訓練（離職者向け）と求職者支援訓練（実践コース）を合算し、IT分野～その他分野までのコース数、定員、受講者数をそれぞれコース別に算出したものが記載されております。

まず、分野につきまして、「営業・販売・事務分野」では、ほとんどがパソコン事務のコースが占める訓練となります。コース数が132コースと一番多く、全体の約31%を占めています。定員に対して受講者数が1,929人と、分野の中では一番受講者数が多く、全体の約4割を占めています。

続いて、コース数として多い分野が「介護・医療・福祉分野」です。こちらは全体の約2割を占め、83コースとなっております。

「その他分野」ではビルメンテナンスやビル設備等で23コースあり、こちらは定員332人に対して受講者数371人のため、受講率は111%ほどになっております。

「合計」を見ますと、コース数422コース、受講者数4,907人のため、こちらの受講率は約75%となっております。

また、重点化と言われている「デジタル分野」につきましては、92コースあり、こちらは全体の22%になります。受講者数は1,203人のため、受講率は約76%になっております。

続きまして、3ページをご覧ください。こちらは公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況となります。表を見ていただきますと、左側が千葉県が実施

する委託訓練、そして右側が国が実施する求職者支援訓練となります。

一番上のIT分野ですが、千葉県委託訓練、求職者支援訓練ともに就職率は50%台であり、IT分野の就職率は低調という全国的な傾向と同様の結果となっております。

その一つ下、営業・販売・事務分野につきましては、パソコン系の事務がほとんどを占めるコースですが、委託訓練、求職者支援訓練とも、応募倍率は100%を超える大変人気の高い訓練となっております。

また、その二つ下の介護・医療・福祉分野では、委託訓練は全国的な傾向と同様の応募倍率となっております。就職率につきましては84.8%とあり、応募倍率は低調ではあるけれども就職率が高いという全国的な傾向です。今年度におきましても、受講者の確保の取り組みが重要であると考えております。

合計のところを見ていただきますと、委託訓練は82.8%という応募倍率に対して、就職率が7割を超えております。

また、求職者支援訓練は応募倍率が132%とありますが、就職率につきましては、次回の時に提供させていただきたいと思います。

一番下のデジタル分野につきましては、委託訓練、求職者支援訓練とも応募倍率に差がございますが、就職率はやはり全国的な傾向として低調であるという結果となっております。

また、中央にあるデザイン分野ですが、求職者支援訓練の応募倍率を見ていただきますと、172.8%と大変高い倍率となっております。こちらは中にeラーニングが含まれており、介護や育児など時間的な制約のある方、訓練の施設が地域にないという方などが受講しやすい訓練となっており、全国的にも就職率が課題と言われております。

続いて、4ページをご覧ください。こちらは千葉県と国（ポリテク千葉、君津、高度ポリテク）が実施する公共職業訓練のうち施設内訓練の状況です。こちらを見ていただきますと、千葉県の施設内訓練では造園科、我孫子テクノスクールの造園農業分野の応募倍率が大変高く100%を超え、また就職率も約9割近いという結果になっております。

どの訓練も、就職率は大体が8割を超えてる訓練となっております。合計につきましても、ポリテクセンター3校の応募倍率は大変高く100%を超え、千葉県の施設内訓練、ポリテク3校の訓練につきましては、就職率はどちらも8割を超えるという結果になっております。

続きまして、9ページの求職者支援訓練実施状況をご覧ください。こちらの求職者支援状況につきましては、令和4年7月から雇用保険の受給者も受講対象となっておりまして、令和2年度、3年度に比べまして、4年度以降はそれぞれ認定のコースの数や、認定の定員、介護コースなども増加傾向にございます。

続いて 11 ページをご覧ください。11 ページは令和 4 年 4 月から令和 6 年 12 月末までに終了した分野別の就職状況となり、こちらの就職率のところを見ていただきますと、例えば基礎コース 58.5%、その隣の参考とされている従前の就職率が 71.2% と高い状況です。実践コースにしましても、50% 台という就職率が多い中で、隣の従前就職率はいずれも十何ポイント高い状況になっております。これにつきましては、従前の就職率というのは、雇用保険が適用にならない方、雇用保険の加入要件（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上）を満たしていない方も含めた就職率として従前就職率と呼んでおり、それを合わせますと就職率が上がるといった状況でございます。

私からの説明は以上となります。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続きまして、議題（2）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」引き続き事務局からご説明お願ひいたします。

（2）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 7 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 渡邊担当官

千葉労働局訓練課の渡邊と申します。よろしくお願ひいたします。着座にてご説明をさせていただきます。

私からは、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにつきましてご説明させていただきます。

資料の 14 ページをご覧ください。まず、ワーキンググループの進め方（令和 7 年度実施分）についてご説明させていただきます。ワーキンググループの目的ですが、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ことにございます。

訓練実施機関、受講生、受講生を採用いただいた企業のこの 3 者にヒアリングを実施し、訓練がどのように役に立ったか、逆に足りなかったところはどこか等を検証、把握し、訓練カリキュラム等の改善を図っていくという内容になっております。

資料の下段、具体的な進め方の欄をご覧ください。まず、地域協議会において、検証対象の訓練分野を選定いたします。次にワーキンググループは、選定された分野の中から訓練コースを 3 コース以上選定し、各コースの対象となる 3 者にヒアリングを実施いたします。

次にヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体において、訓練効果が期待できる内容か、訓練効果を上げるために改善すべき内容なのかを整理し、改善促進案を作成し、この協議会において報告するという流れになっております。

次の 15 ページは、今年度の実施内容についてです。実施分野はデジタル分野と介護分野になります。効果的な検証を行うために継続実施を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というご意見に基づきまして、昨年度、第 2 回協議会において、この 2 分野でご承認をいただきました。実施状況につきましては、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の 3 者で実施をしております。

ヒアリング先につきましては、デジタル分野は訓練実施機関 2 機関、修了者 2 名、採用企業が 1 社、介護分野は訓練実施機関 3 機関、修了者 3 名、採用企業 3 社にヒアリングを実施しております。この後の資料構成になりますが、資料の 16 ページから 18 ページについてはデジタル分野、19 ページから 21 ページが介護分野のヒアリング内容をまとめたものになります。

各分野とも、訓練実施機関、訓練修了者、採用企業の順で内容をとりまとめさせていただいております。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が、この後ご説明させていただきます改善促進案に関わる部分を一部ご紹介させていただきたいと思います。

資料の 16 ページをご覧ください。デジタル分野に関して訓練実施機関からヒアリングを行った内容になります。その下段、「訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点」をご覧ください。「短期間の訓練では、Web デザイナーになるのは厳しく、一般企業における社内 Web 担当や I T 担当、もしくはその両方で活躍できる人を目指す訓練であることを理解してもらう必要がある」との要望があります。訓練実施機関と受講者との間で仕上がり像に差異が生じているとの指摘でございます。

続いて 20 ページをご覧ください。介護分野において訓練修了生からヒアリングを行った内容になります。上段部分、「訓練をどのように知ったのか、受講するに至った動機」につきまして、ハローワークで職業相談を行った際に介護職、または職業訓練を勧められて訓練受講に至っております。訓練を受講してもらうためには、ハローワークにおける受講勧奨が重要となっております。

続いて 22 ページをご覧ください。今年度のヒアリング内容から訓練分野全体に効果が見込まれると思う意見について取りまとめ、今年度の改善促進案とさせていただいております。

まず、デジタル分野につきまして、訓練実施機関と受講生の間の仕上がり像の差異について、訓練修了生がどのような進路・仕事についているのかを訓練説明

会等において訓練の受講を希望している方にご説明いただき、理解をしていただく必要を提言させていただきます。

続きまして、介護分野についてですが、受講生の募集については、介護業界全体を取り巻く労働環境におけるマイナス的なイメージが払拭できていないことも一因と考えられております。そのため、業界の現状について訓練実施機関より訓練説明会等において受講希望者に伝えていただくことを提言させていただきます。

また、訓練のカリキュラムの部分につきまして、受講生からは、「疑似体験により障害者や高齢者にとって何が問題かを事前に体験できた」、「レクリエーションやコミュニケーション技術の授業は役に立った」等の高い評価を得ております。その中でも「実際の現場を見学することにより知見が広まった」との意見もありましたため、介護施設等の現場を見学すること、こちらの重要性について提言をさせていただきます。

以上を持ちまして、ワーキンググループからの報告と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。引き続き、議題（3）の「デジタル分野の企業ニーズ調査結果について」、事務局からご説明お願ひいたします。

(3) デジタル分野の企業ニーズ調査結果について

※資料「令和7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 渡邊担当官

はい、労働局訓練課の渡邊です。引き続き着座にて、私の方からご説明させていただきます。資料については、23ページになります。

昨年度の第2回協議会におきまして、IT分野における採用する企業ニーズの把握ができていないことが課題となっていたことから、昨年度第1回協議会にご出席いただきました、千葉県専修学校各種学校協会副会長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（CHISA）にご協力をお願いし、会員であるIT企業を対象としたアンケートを実施させていただきました。また、このアンケート結果を踏まえまして、千葉県情報サービス産業協会事務局長様のお口添えにより、会員企業2社に対しましてヒアリングを実施いたしました。

23ページ下段から24ページまでがアンケートの概要、また、25ページがヒアリング結果の概要となっております。専門用語が多数出てきますので、26ページに用語集をつけております。時間の都合上一つずつの説明は省略させていただきますが、何点かご意見等を紹介させていただきます。

23 ページ下段をご覧ください。「IT技術者として未経験者を採用する場合の検討可能な年代の上限について」になります。ハローワークで受理する求人にいたしましても、一般的に、どの業界でも若年者を求める傾向が見られますが、今回のこのアンケート結果からも30代前半までを求める実態が垣間見られました。

続きまして、24 ページの下段、「未経験者に6ヶ月程度の職業訓練を実施した場合、習得できるスキルをどの水準まで求めるか」をご覧ください。複数の企業から回答があったものとして、「基本情報技術者試験」の合格者が挙がっております。この資格はITエンジニアの登竜門的資格であると評価されていると、ヒアリングを行った2社においても話がございました。また、中には一番下の4つ目にあるような、動きが速い業界なので、ここまでやれば大丈夫というものはないといった意見もございました。

25 ページ中段をご覧ください。こちらはヒアリングを行った結果になります。「訓練カリキュラム」についてとなりますが、「基本情報技術者試験」の合格を目指すためには、3ヶ月では十分な知識を習得できず、就職は厳しいといった意見もございました。

これらの意見につきましては、千葉県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部と情報共有を行い、今後のカリキュラムを検討する際の資料とさせていただきます。

以上を持ちまして、デジタル分野の企業ニーズ調査結果の報告と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。続きまして、議題（4）の「令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定」につきまして、引き続き事務局からご説明をお願いいたします。

（4）令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定に向けて

※資料「令和7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 菅野課長

着座にて失礼いたします。資料につきましては、27 ページご覧ください。

令和8年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針案につきましては、現在、「令和7年度千葉県地域職業訓練実施計画」の期間中でございますので、今年度の取組状況と、9月30日に厚生労働省が開催しました「中央職業能力開発促進協議会」の令和8年度訓練実施計画の策定方針を参考といたしまして、説明をさせていただきます。

まず、今年度の訓練実施計画の取組状況につきましては、人材不足分野である「介護・保育・建設等の分野」と、就職率が課題となっている「デジタル分野」に特に重点を置いて、受講者確保の取組、就職率の向上に向けた支援を実施しているところでございます。

具体的な取組内容としましては、求職者の仕事や訓練への理解促進のため、介護分野では求職者に対する訓練受講前の介護施設見学会参加への働きかけや、介護分野、デジタル分野を始めとする各分野の訓練コース説明会等への積極的な参加の働きかけを行っております。

その他、ハローワーク全所におきましては、LINEによる求職者への訓練情報や企業説明会といったイベント情報を提供するなど、周知広報を行うことによって、受講者数増加のために取り組んでいるところでございます。

また、保育分野につきましては、千葉県が実施している2年間の委託訓練、長期高度人材育成訓練によって保育士を育成し、人材確保を図っております。また、構造的に入職者が減少傾向にある建設分野でございますが、ポリテクセンター君津が実施しております産業機械オペレーション科を中心とした建設人材の確保・育成を図っているところでございます。

また、重点化とされているデジタル分野につきましては、受講あっせんや訓練修了者歓迎求人の開拓を行うハローワークの職員の知識向上・理解促進を目的として、千葉県、機構千葉支部と連携し、昨年に引き続き、今年度もハローワークの窓口担当職員を対象としたデジタル分野のオンラインコース説明会（委託訓練、求職者支援訓練について）を今年度も5月から始めまして、今までに委託訓練で3回、求職者支援訓練で2回、実施をしているところでございます。

また、先ほど事務局から説明がございましたデジタル分野の企業ニーズ調査につきましては、調査の実施や、その後の企業ヒアリングを個別に行うことでの、IT業界未経験の訓練修了者が、デジタル関連職種に就職するために必要な能力、資格、IT企業のご意見など、企業が求める人材ニーズの具体的な把握が出来たと私どもは考えておりますので、今後の離職者訓練を実施するうえで、適切な訓練コースを提供するための参考資料として、その結果を千葉県・機構千葉支部にも提供しているところでございます。

今年度のこうした取組状況と、本日の議題（1）から（3）の説明と併せまして、厚生労働省が9月30日に実施しました「中央職業能力開発促進協議会」の策定方針案を参考とし、「令和8年度 千葉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案」を提案させていただきます。

資料27ページをご覧ください。「令和8年度の訓練計画策定に向けた方針案」では、複数ある職業訓練分野（事務、介護・福祉等、農業、製造、建設関連、デジタル分野等）の中から、主に改善が必要とされる2つの分野として、人手不足

分野である介護分野と、成長分野であるデジタル分野を選定し、両分野の受講者確保と就職率向上に取り組む必要があると考えております。

まず、一点目、人手不足分野である介護分野につきましては、常に人材確保が厳しい分野となっています。訓練受講者の確保が求められていることから、委託訓練、求職者支援訓練におきまして、引き続き、各訓練コースの周知や受講奨励の強化が必要と考えております。

その具体的な取組としまして、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練前見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講奨励の強化を行うこととし、特に委託訓練につきましては、効果的な周知広報等、受講者数の増加のための取組を、併せて行う必要があると考えます。

2点目は、成長分野であるデジタル分野ですが、受講者確保のため、本人の受講希望だけではなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行うこと、また、受講後のミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の参加機会確保を図り、受講中の訓練内容や習得できる知識・技能等への理解促進を図ることが必要と考えます。

また、ハローワークの訓練窓口職員のITリテラシー（知識）の更なる向上を図り、適切な受講あっせんにつなげる必要があると考えております。

また、委託訓練につきましては、受講者数の実績を踏まえ、コース数の適正化を図る必要があると考えております。

この方針案を、本日、皆さんにご提案させていただくに当たりまして、9月30日に実施されました厚労省の中央協議会で示されております来年度の策定方針案、「令和8年度 全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針案」がございますので、資料の28ページをご覧ください。

「令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況」で、次のような点が指摘されております。

左上に四角い枠で囲んでおりますが、応募倍率が低く、就職率が高い分野として、「介護・医療・福祉分野」がございます。その下には、応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT分野・デザイン分野があり、これらを総称しました「デジタル分野」がございます。

一番右側、「令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）」につきましては、本省の中央協議会の策定方針案を踏まえ、本省方針案と同様の方針をもって千葉県の方針案とさせていただきます。

千葉県におきましても、昨年度実績と、今年度途中までの実績として、介護分野の定員に対する受講者数（定員充足率）が委託訓練では低調な傾向であること、また、デジタル分野の就職率が低調であるという課題が見られますので、本

省方針案と同様の方針をもって令和8年度の実施計画の策定を検討してまいりたいと思います。

続いて、離職者以外の訓練、在職者訓練についてですが、企業は新たな成長に向けた人材開発、人への投資における学び、学び直しの重要性を十分認識し、労働者も主体的かつ継続的な学び、学び直しに積極的に取り組むことが求められております。

専門的知識と技術技能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、こちらはポリテクセンター千葉、高度ポリテクセンターに設置されておりますが、ここでは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、事業主支援を実施しているところでございます。

また、千葉県のテクノスクールにおきましては、職業に必要な技能知識を習得しようとする方を対象とした千葉企業人スキルアップセミナーを実施しているところです。

最後になりますが、国の制度では、人材開発支援助成金がございます。在職者の職業訓練を企業経由で支援するという助成金となります。こちらの助成金は、事業主等が雇用している労働者に対して、職務に関連した専門的な知識技能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等に、訓練の経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するという制度になっております。

制度の詳細につきましては、千葉労働局の職業対策課が担当しておりますので、そちらにお問い合わせいただければと思います。

私からの説明は以上となります。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。ただ今、事務局から議題（1）から議題（4）について、ご説明いただきました。これから、先ほどの説明について、皆様のご意見をいただければと思います。まず、応募倍率が低く、就職率が高い分野、介護ですが、千葉県においても介護人材の確保、育成が喫緊の課題となっております。

構成員の方の中にも関係者がいらっしゃるので、意見を伺いたいのですが、介護労働安定センター千葉支部さん、この問題について、意見がありましたらお願ひします。

■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。介護の分野で応募倍率が少ない理由として、求職者へのアンケートでも多数あるのが、身体的、精神的な負担の大きさがあります。例えば夜勤があることや腰痛になるのではないか等が

あります。もう一つは、給与水準の低さです。これは、そう感じる人が多いのですが、決して低くはないのです。特別養護老人ホームで、介護福祉士の平均年収は約 448 万円なので、決して低くはないと思います。それから就職率が高いということは、皆様もご承知だと思いますが、65 歳以上の 5 人に 1 人が要介護者ということで、700 万人以上がご利用者様と言いますか、高齢者の方がいらっしゃいます。これは 2000 年から比べると 3 倍になっており、介護職員の人手不足が深刻ということです。資格の取得者は、即戦力になるということです。

また一方で、介護事業所の方で、無資格でも受け入れて、資格を取らせてあげる教育制度も充実しています。どうしても日本人が来ないので、あとは外国人ということになります。

改善の可能性の提案としましては、やはり介護の仕事の魅力発信です。それから教育訓練の情報提供、SNS での発信等です。また、介護事業所の方々には、処遇改善加算などを取っていただき、職員に分配していただいて、求人票などに、このぐらいの給料が出せるということをやっていただければと思います。それから、多様な働き方ができるということ、1 日 6 時間でも働けますとか、週休 3 日もやっていますとか、夜勤なしでもありでもやれます等、多様な働き方ができるといったところ等、一番はやはり介護の仕事はこんなに魅力的だということを発信しないといけないと感じています。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、教育現場の立場から、新規学卒者の介護職への就職について、教育庁さん、ご意見がありましたら、お願ひいたします。

■千葉県教育庁教育政策課キャリア教育推進室 多田副主幹

教育政策課の多田と申します。介護の分野では、県立の学校で今、1 校の専門学科を持つ学校と 8 校の福祉コースを持つ学校がございます。1 校は松戸向陽高校で福祉教養学科を持つ学校ですが、今年度、40 名募集のところ 42 名が受験しました。あの 8 校全体の倍率としては、約 0.94 倍という状況です。卒業生を見てみると、松戸向陽高校では、39 名の卒業生のうち、37 名が介護職員初任者研修を終了し、20 名が介護福祉士に合格しております。ただ、就職を見てみると、39 名のうち福祉系の就職が 17 名、44% となっており、福祉系の学校に進学したのが 6 名なので、福祉系の就職や進学に進んでいるのが全体の約 60% になります。残りの 4 割については、福祉系以外に就職、進学しているのが現状です。介護職を目指さなかった理由としては、いろいろな体験の中で、自分には向いてないとか、コミュニケーションを取るのが自分に合っていないということに気づいて、違う道に進もうとか、仕事がきつそう等の理由で、進んでいないという現状があ

るようです。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。多田先生、千葉県の介護福祉関係の定員は全体でどのくらいあるのでしょうか。松戸向陽高校は定員 40 名ですが、それ以外はどうなのでしょうか。

■千葉県教育庁教育政策課キャリア教育推進室 多田副主幹

普通科の中にコースがあるので、普通科の定員としては、全部で 1,500 名くらいの受け入れはあるのですが、各自がコースを選ぶ形なので、普通科の中でコースを選ぶ分には、多く受け入れられる状況にはなっています。

■千葉大学 明石名誉教授

就職率は 44% ぐらいですか。

■千葉県教育庁教育政策課キャリア教育推進室 多田副主幹

松戸向陽高校しか数値がないのですが、松戸向陽高校では、高校からそのまま介護職に就くのは 44% となっております。

■千葉大学 明石名誉教授

介護職に就く率の低さの理由は、先ほど浜田さんもおっしゃったように、給与が低い、勤務条件が厳しいということなのでしょうか。要するに聞きたいのは、新規卒業生たちがどういう情報を得て、介護職への就職をしているか。世間の情報によく知っているのか、それとも違う情報があるのか、そういうデータはありませんか。

■千葉県教育庁教育政策課キャリア教育推進室 多田副主幹

3 年間の中で、施設での仕事の体験をした上で、自分で決めていくので、その中で個人の意見として、どうしても自分には合っていないとか、自分には厳しいとか、給与面のことを話す子ももちろんいますが、仕事がきつそうとか、3 年間かけて、気づいたことで、介護職の方に進まない生徒がいるということです。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、もう 1 人、介護事業者として、株式会社ニチイ学館の大島さん、現状から見て、こうすれば応募倍率が高まるのではということがありましたら、お願ひします。

■株式会社ニチイ学館千葉支店 大島支店長

ニチイ学館の大島です。よろしくお願いいいたします。先ほど介護労働安定センターの浜野さんが、ほとんどおっしゃっていただいて、まさしく私どもは事業所で、本当に人手不足で、今朝も人がいないということで、私が通所デイサービスの運転手をしてきたところです。そのぐらい現場は逼迫している状況です。

先ほど訓練の受講率で、開講してもなかなか集まらないというところで、イメージが悪いという話がありましたが、浜野さんもおっしゃっていたように、実際は、お給料が世間のイメージよりも良かったり、本当に様々な、多種多様なサービス職種があったりします。がつたり働きたい人はこちらのサービスとか、家庭との生活の両立をしたい方は、こういったサービスとか、そういったところが可視化というか、イメージが湧きやすいように伝えられれば、じゃあ、まずは受講してみようかな、もしくは自分にマッチングした職種で働いてみようかなとなるのかなと思って聞いておりました。

実際に弊社でも講座を開いており、職場の見学会をするのですけど、なかなか腰が上がらないです。イメージがそもそも湧いてないということなので、今、やろうとしているのは、まずは動画です。YouTube ではないのですが、各サービスのイメージ動画、できることならアニメーションみたいなものを作って、その中で勤務形態とか、これぐらいのお給料もらえるとか、そういったものが、少しでも興味がある方々に伝われば、興味関心を持っている方の分母が増えるのかなというふうに聞いておりました。以上になります。

■千葉大学 明石名誉教授

お聞きしたいのですけども、ニチイ学館さんの中で同じ介護職のカップル、ご夫婦で介護職やっている方は何%ぐらいでしょうか。例えば学校の先生や保育所の方は、同じ職員で結婚されている方も多いのですが、一馬力よりも二馬力の方が、多少賃金が低くてもやっていけるという可能性があると思うのですが、そういうデータは持っていないですか。

■株式会社ニチイ学館千葉支店 大島支店長

すみません。そういったデータは持っておりません。

■千葉大学 明石名誉教授

パソナさんはどうですか。

■株式会社パソナ 山本チーム長

介護分野に限ったデータは、持ち合わせておりません。

■千葉大学 明石名誉教授

浜野さんのところでは、同じ介護職のカップルが何割かデータはありますか。

■介護労働安定センター千葉支部 浜野支部長

研修をやるとたまに同じ名字で、ご夫婦で参加されている方もいらっしゃいます。女性の方が多いですけれど、男性の方でも介護事業所の事務やっているとか、そんな感じで働いている方はいなくはないですね。

■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、次にデジタル分野ですが、倍率は高いのだけれども、就職率が低いという、先ほどの事務局のデータでは、IT分野の採用にあたっては、実務経験と年齢が重視される、20代、遅くとも30代前半でという厳しい状況があります。教育庁の多田さん、教育現場では、デジタル分野への進路について、どういうデータがあるでしょうか。

■千葉県教育庁教育政策課キャリア教育推進室 多田副主幹

県立高校では、柏の葉高校と袖ヶ浦高校の2校に情報科のコースがあり、また情報コースを持つ学校で船橋豊富高校に設置しております。また商業科の中に情報処理科を持つ学校が8校あります。ただ、専門学科のある柏の葉高校、袖ヶ浦高校から、すぐに就職という形ではなく、進学をしてから就職という形になるので、どうしてもその先が追いかけられていないのが現状です。その子たちがどれぐらい情報関係の仕事についているのか、数字を追えていないので、わからないのですが、大学の卒業生のうち、10~15%程度が、IT分野の仕事に就くという数値しか持ち合わせておりません。

■千葉大学 明石名誉教授

ITの場合は高卒も大事だけども、大学でもデータサイエンス学部というものも出てきています。また、スキルアップが大事だと思いますが、どんな実務経験やスキルが求められているのか、高卒でも大丈夫なのか、大卒でないと困るものなのでしょうか。商工会議所連合会さん、ご意見がありましたら、お願ひいたします。

■千葉県商工会議所連合会 天野事務局次長

千葉県商工会議所連合会の天野と申します。よろしくお願いします。県内には21の商工会議所がございまして、中小企業や小規模事業者の経営改善と支援を、経営指導員と一緒に目指しているところでございます。実際、IT業界に限らず、

スキルについては、たくさんのスキルを求めようとしても、実際問題として、難しいところがあります。

中小企業や小規模事業者に求められるデジタル人材のスキルは、一つ目はパソコンの基本的操作、それからオフィスです。ワード、エクセルなどの活用といった基本的なコンピュータースキルがあげられると思います。二つ目には、インターネットでの情報収集や、メールやチャットなどのコミュニケーションを取るツールの活用、それからホームページの運営等があげられると思います。三つ目については、既存のデータや新たに知り得たデータを有効に取り扱うというスキル。そして最後には、時には経営者にその必要性を粘り強く説得をし、組織の構成員にデジタル化を浸透させる伝達力とリーダーシップ、こういったものだと思います。そして、そのデジタル人材が自らのスキルを活かして自社の魅力を社外に伝えて、顧客や販路を増やしたり、顧客との関係を深めたり、また社内では業務改善を推進するという役割を果たすことで、事業の存続や拡大を可能にすると考えております。

事業の規模や業種にもよると思うのですが、そもそも売上管理を大学ノートでやっている事業者がいるという真偽不明な話がある一方、一体いくら儲かっているのか分析ができない、いわゆるどんぶり勘定で事業を行っている経営者も一定数いるというふうに認識をしています。千葉県の県民性でいきますと、比較的、様子見をした後に、それがうまくいっていると、それをやってみようかというような、比較的後出しのようなところもあるかと思いますが、いかにその他よりも抜きん出て差別化するというところでいくと、やっぱりこういったデジタル人材というのは必要不可欠だと思います。

テーマとは、少しずれているかもしれません、私からは以上でございます。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、商工会連合会の山口さん、いかがでしょうか。

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山口でございます。よろしくお願いいいたします。ただ今、商工会議所連合会の天野さんよりご発言がありましたが、21の商工会議所がありますが、私どもは県内に40の商工会があります。つまり21の商工会議所と40の商工会で、千葉県全体の中小企業の経営の相談に乗ったり、経営指導したり、県内の中小企業を見ているという仕組みになっていることを、まず皆さんにご説明申し上げます。

天野さんの方からお話をあったので、その繰り返しになるのですが、中小企業と言いましても、私どもの会員様は小規模事業者と言われている、いわゆる製造

業、運輸業、建設業は従業員が 20 人以下、サービス業、小売業は 5 人以下という極めて小さな企業側の会員ということになっています。先ほどもありましたように、売り上げなどの帳簿や勤怠管理等を電子化されている会員様もいらっしゃれば、夫婦とか家族経営で売り上げは帳面に書いているという、進んでいるところと昔ながらを変えらず続けているところと千差万別というのが実態です。

答えは資料の 27 ページの来年度の計画の策定のデジタル分野に当たり前のこととが書いてありますし、デジタル分野の二極化からミスマッチ低減、説明会の計画、我々、商工会を束ねる連合会といたしましては、そういう機会を確保すると同時に、資料にはハローワーク訓練窓口職員と書いてありますが、これを我々、商工会の経営指導員と置き換えますと、経営指導員が IT リテラシーの更なる向上を図ると。まさしく今、こういう状況に置かれているのが、商工会議所、もしくは私どもの商工会連合会になります。以上でございます。

■千葉大学 明石名誉教授

はい、ありがとうございました。高橋さん、経営者協会としては、いろんな職種がありますけども、どういうデジタル人材を育成してくれればいいとお考えですか。

■千葉県経営者協会 高橋専務理事

経営者協会の高橋と申します。今までのご説明の流れで、デジタルとか IT というと、非常に曖昧なワーディングだと思うのですけれども、職能開発的なデジタル分野という意味では、ここに書かれているような、デジタルエンジニアの育成は、当然必要だと思いますし、そういうことに特化することも必要かと思います。

私の立場で、企業ニーズということで言いますと、この協議会のテーマと少しけ離れてしまって申し訳ないのですが、IT というワードが出てきて、それから DX が来て、今やもう AI が主流になって、我々もセミナーをいろいろやっているのですが、ChatGPT のセミナーをやると人が集まりますが、IT とか DX というネーミングだとなかなか集まりにくいです。

AI については、これは IT のエンジニアとか技術的な話とは次元が違うのかなと思います。技術伝承するとか、技術訓練をするということではないと思います。AI というのは、いかに使いこなすかということだと思いますし、コマンドをどう正確に入れるか、それを継続的にできることができることが大事なのかなというのが私の私見です。

昨日、ある専門家の人と話していた中で、AI は相当、浸透してきていて、大企業はもとより、中堅企業の、若者ではなく、マネジメント層以上の方が結構使わ

れているそうです。その狙いは、部下の方に指示を出して、出来上がるのを待っているよりも、AIに指示した方が早いということもあり、それ自体は教育訓練上、ネガティブな話かもしれませんのが、いずれにしても、そういう流れが浸透していくと、社会全体としては、生産性の向上につながるのかなということは感じております。

先ほどミスマッチ等、いろいろと話が出たと思いますが、今、離職者向けのリスクリングのメニューとしてAIを入れていくことで、企業によるAIを使いこなせる人材採用の増加につながり、企業にとっては人に代わって単純作業をロボットが行うばかりではなく、企画やアイデア創出もAIの活用で格段にスピードアップし、かつ幅が広がるなど、生産性の向上に大きく寄与するものと思います。その辺りを意識して、ITとか、デジタルに特化したカリキュラムというよりも、横断的な、どの分野にも当てはまるような初歩的なもの、コマンドを正確に入れるとか、そういったところをインストラクションするようなカリキュラムの浸透があれば、生産性向上につながるのではないかと感じております。漠然としていて、すみません。

■千葉大学 明石名誉教授

大事なご指摘、ありがとうございました。検討していきたい課題だと思います。では、議題（4）の「令和8年度千葉県職業訓練実施計画の策定に向けて」の内容に関連いたしまして、様々な意見をいただきました。その意見を参考にした上で、来年2月の第2回千葉県地域職業能力開発促進協議会において、「令和8年度千葉県職業訓練実施計画（案）」を審議していただくことになりますが、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した。引き続きまして、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千葉県によりご説明をお願いいたします。

(5) 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7年度第1回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

■千葉県商工労働部産業人材課 尾崎技能振興班長

千葉県産業人材課の尾崎と申します。着座にて失礼いたします。私の方から説

明させていただきます。資料の 29 ページをご覧ください。

地域におけるリスクリソース推進に関する地方財政措置についてです。事業の運営費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であつて、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ソースの推進に資する事業につきましては、特別交付税の対象とする特例措置が設けられているところです。具体的には、リスクリソース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ソース推進のサポート、また従業員の理解促進、リスクリソース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で措置率 0.5 となっております。このため、千葉県は、県及び県内市町村に対象事業の有無を調査し、別添、29 ページの一覧表の通り、令和 7 年度地域リスクリソース推進事業一覧として取りまとめました。

まず一つ目としましては、千葉県産業振興課では、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導入事例セミナーやデジタル技術実習・体験型セミナー、デジタルツール活用実践研修といったものを開催しています。

二つ目としましては、千葉県産業人材課では、企業人材リスクリソース支援事業として、中小企業向けに DX や情報セキュリティの基礎、業務改善、データ活用、ビジネススキルなどのオンドマンドリスクリソース無料講座を開設しているところです。

三つ目としましては、千葉県教育庁では、リカレント教育推進事業として、学びの総合窓口の設置及び無料相談の実施、経営者や従業員等を対象とした成長分野にかかる講座を開設しているところです。

四つ目としましては、千葉市では、中小企業人材育成能力開発推進支援補助事業として、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及び資格取得経費の一部を補助する事業を行っております。令和 7 年度千葉県地域職業訓練実施計画におきまして、今年度、実施する地域リスクリソース推進事業は、本日の千葉県地域職業能力開発促進協議会にて、報告するとされておりますので、以上四つを地域リスクリソース推進事業として位置づけるため、ご報告させていただきました。私からの説明は以上です。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、議題（5）は、ご説明頂いたので、終わりたいと思います。では、最後の議題になりますが、「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説明をお願いいたします。

(6) 教育訓練給付の指定講座拡大について

※資料「令和7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 菅野課長

教育訓練給付の指定講座拡大について、説明をさせていただきます。資料は30ページからになります。

教育訓練給付の指定講座拡大につきましては、令和5年度の第2回協議会において、新たな協議事項として、「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等に関すること」が加わり、実質的には、昨年度の第1回協議会から構成員の皆さんまで情報共有、意見交換と協議をおこなっています。

この協議を行う上で、厚生労働省から3点が示されています。1点目が、地域で求められる訓練ニーズとは何か、2点目が、地域の訓練ニーズが高い分野において、教育訓練給付の対象講座は十分に指定されているかどうか、3点目が、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う点です。今回の協議会でも、この観点に沿った協議をお願いしたいと思っております。

近年においてはDX化の加速化など、企業や労働者を取り巻く環境が変化しております。また、労働者の職業人生の長期化が進んでいく中で、職業能力の開発と向上は、労働者の雇用や職業の安定のために不可欠な要素となってきております。そのため、労働者が自らのキャリア形成のために必要な訓練を受けることができ、労働者の主体的な能力開発が可能となるように環境整備を行うことが必要となります。この労働者が主体的な能力開発を行う場合の課題と言われているのが、時間面の制約と費用面の制約となります。こうした課題を踏まえて、自ら負担した職業能力開発に係る費用の一部を支給する教育訓練給付制度は、平成10年に創設されました。

資料の31ページ「教育訓練給付金の概要」をご覧ください。講座の内容等に応じて、表の左から、専門実践教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、一般教育訓練給付金の3種類がありますが、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険から支給するという制度になります。それぞれの給付内容、支給要件等が記載されています。

講座数は、一般教育訓練給付が一番多く、12,352講座、これは全国の講座です。令和7年10月時点の数字になります。受給者数につきましても、これだけ講座が多いので、73,766人というのが一般教育訓練給付金の受講者数となります。一番少ないのが、特定一般の1,188講座で受講者数4,947人となっております。

実際に、教育訓練給付の指定講座の対象となる資格や試験には、どのようなものがあるのかにつきましては、33ページをご覧ください。こちらが教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格と試験になります。赤色が専門実践教育訓練給付金、緑色が特定一般教育訓練給付金、紫色が一般教育訓練給付金です。

各分野別になっており、左上の表は輸送・機械運転関係で自動車運転免許、建設車両系運転免許などが主で載っております。その下が情報関係、その隣が専門的サービス関係や事務関係など、多様な分野の資格や試験を給付金講座指定の対象としております。

教育訓練給付金の受講にあたって、必要な雇用保険の加入期間は、最短で1年、専門実践教育訓練給付金では2年となっており、自ら教育訓練を受講してリスクリングに取り組むことを希望する労働者にとっては、広く活用できる制度となっています。

34ページは、全国の指定講座の状況です。令和7年10月1日時点の訓練機関の所在地別・分野別となっております。地域によって指定講座数にばらつきが見られますが、最も多い東京都が約2,500講座と全体の約15%を占めております。この棒グラフを見ますと、やはり東京都が突出しております。下の方にも書いてありますが、訓練機関の所在地別で集計しており、一つの訓練機関が同一の講座を複数箇所で開講している場合、開講箇所数に関わらず、訓練機関の所在する都道府県に1講座計上とありますので、例えば、その本部が東京にあった場合、全国の都道府県全てで一つずつ講座を持っていたとしても、すべてその本部で東京で1講座とカウントをしますので、実際はもっと多い講座数になっていると思います。

千葉県につきましては、420の講座数となっており、分野が色で分かれておりますが、千葉県は青色の輸送機械運転や、オレンジ色の医療・社会福祉がその次に多いのですが、地域によって違いがあり、北海道ですと輸送機械運転が多く、千葉と同じような傾向ですが、東京では、大学、専門学校等の講座という一番上のグレーになっているところが多いです。このように、それぞれ都道府県で見ていくと色がバラバラですので、地域ごとの差があるように思っております。

続きまして、35ページですが、千葉県における指定講座の状況になります。こちらは、昨年の協議会の1回目で資料を提供し、私も同じ説明をさせていただいております。資料では、全国と千葉県を比較できるようにしていますが、千葉県における輸送・機械運転関係では、大型自動車の第一種免許、中型第一種免許の順に多いです。全国的にも大型一種、次は中型自動車と傾向は同じですが、千葉県の場合、指定講座の51%が輸送機械運転関係となります。

その下の医療・社会福祉・保健衛生関係では、全国と千葉県で傾向が違っております。全国では上から二つ目の介護福祉士（実務者研修含む）が、一番多い指定講座数で、この分野全体の3割を超えており、続いて多いのが、特定行為研修になります。千葉県を見ますと、一番多いのは特定行為研修の43講座で、続いて介護福祉士、実務者研修含むの26講座となっております。私も特定行為研修がどういうものか知らなかったので、調べてみました。医師の指示に基づいて看

護師などが高度な診療補助行為を行うという研修だそうで、例えば人工呼吸器の設定変更や気管カニューレといった、気管を切開して、そこに管を通すものになりますが、その気管カニューレの交換等の高度な診療の補助行為というのが特定行為研修で、千葉県ではこれがこの分野では多い傾向にあります。

次の 36 ページを見ていただきますと、一番下の大学、専門学校等の講座関係になります。全国の傾向を見ますと、修士・博士が全国で 761 講座とこの分野で一番多いのですが、千葉県においても 15 講座指定されており、この分野で一番多い状況となっています。下から三番目の科目等履修生の項目になると、全国で 14 の指定講座がありますが、そのうち千葉県が 10 の指定講座を持っており、これがすごく特徴的だと思います。

40 ページは、私ども、千葉労働局についても書いてありますが、これは今年 9 月 30 日の中央協議会の資料でございます。昨年度の第 2 回の協議会で、ご報告させていただきましたが、労働局では、昨年度の協議会の終了後に、千葉県自動車教習所協会を訪問しております。そして、指定講座の申請勧奨、車の免許について、会員となっている教習所の中で、指定講座の申請をまだしていないところもありましたので、申請の勧奨を行いました。資料の都道府県労働局による取組の指定自動車教習所 12 局というところに、青森の次に千葉と書いてありますが、やはり他の局でも専門学校等の指定講座申請勧奨として、自動車教習所の申請勧奨に取り組んだところが多かったと思いました。

43 ページは、千葉労働局における教育訓練給付講座拡大の取組についての資料を付けさせていただきました。昨年度の第 1 回の協議会で人手不足の現状を踏まえて、輸送・機械運転に関する講座の確保が必要なのではという要望をいただきましたので、そこで e ラーニングを実施できない人手不足分野として、運転等、実習が必要となりますので、大型、中型免許の取得コースにおいての指定講座拡大の取り組みを千葉労働局で、指定講座拡大の検討を一般社団法人千葉県指定自動車教習所協会さんに、昨年の第 1 回協議会の終了後に伺いまして、協会に入っている教習所の中で、まだ指定講座を受けていないところがありましたので、協会を通じて勧奨をしたところでございます。そして、今年の 10 月 1 日付けの教育訓練の指定講座を見たところ、地域で、特定一般の教育訓練が、教習所が 1 校 2 コースで中型自動車免許と準中型の自動車免許、この二つのコースで指定講座となっていることを確認したところでございます。これが私どもの取組になります。

以上が教育訓練給付の指定講座拡大についての説明となりますが、本日は放送大学学園の里見理事、千葉県専修学校各種学校協会の矢部会長にご出席をいただいております。放送大学学園様につきましては、個人の主体的な学びとして、早い時期からリカレント教育を実施され、教育訓練給付の講座指定を複数受けてい

る大学であること、また、専修学校各種学校協会様につきましては、60 校が会員として加入され、自動車整備、美容、理容、情報処理、調理師、介護福祉、デジタル等、幅広い分野の教育を提供されておりますので、この機会に、里見理事と矢部会長、それぞれのお立場から、教育訓練給付の指定講座拡大について、現状や課題等のお話をいただき、構成員の皆様で情報共有、協議をお願いできればと思っております。私からは以上となります。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では早速、放送大学の里見理事、お願ひいたします。

■放送大学学園 里見理事

※資料「放送大学における教育訓練事業について」

「放送大学教養学部教育訓練給付制度厚生労働大臣指定講座について
(お知らせ)」(参考資料)

はい。ありがとうございます。まず、放送大学はどこにあるのかというご質問がよくありますので、資料の表紙に写真を載せましたが、幕張と海浜幕張の間の文教地区にございます。大学の紹介を簡単にさせていただきますと、放送大学学園法という特別な法律でできており、創立 42 年目を迎えているところでございます。学生数は、全国 85,000 人余りという大きな大学でございます。

学び方の柔軟性ということで、名前からしますと、放送だけしかしてない、あるいは、ご記憶がある方だと、アナログの放送があった時代の 11 チャンネルというのが有名で、先生が正面を向いてずっと話しているとよく言われていましたが、それも変わってきて、今、放送は BS になっております。BS 231 と 232 を使っております。それから、ラジオもやっているのですが、いわゆる電波に入るラジオではなく、BS のテレビから見るラジオというやり方をしております。また、この放送で流しているものはすべて、インターネットに載せておりまして、今、学生さんが学ぶ学び方は、8 割ぐらいがインターネットで学んでいるという状況でございます。それ以外にもオンライン授業とか面接授業とか、ライブ Web 授業といった Zoom を使う授業などもやっております。基本的には、インターネットで学んでいただいて、試験もインターネットで受けていただくような自宅受験が可能になっておりますので、時間と場所から解放されているという組織でございます。

科目は非常に多くて、400 科目以上ございまして、基盤から総合までございます。全国に学習センターというのがあり、これは各都道府県に必ず一つ以上あるのですけれど、千葉県の場合は、本部の奥に入ったところに千葉学習センターがございます。

3ページをご覧下さい。放送大学の教育訓練給付制度の実施状況になりますが、学部と大学院それぞれ持っております、追加も行っているというのが現状でございます。

4ページからは参考情報となります、私どもは、この制度ができた当初から、文部省から検討するように依頼がございましたので、当時の労働省、文部省のご指導を受けながら、構想していたというところが、スタートとなっております。それから、順次拡大しております、5ページをご覧いただきますと、今現在は、学部6コース、大学院7コースとなっております。なぜ拡大してきているかと言いますと、学生さんの利便性の観点です。私どもは生涯学習を基本としている大学ですので、社会人の方が一番学生として多いという状況になります。社会人の方々が学び直しをしたいと考えた時に、この教育訓練給付が使えば、学びやすいといったニーズも承っていますので、機会があれば、できるだけ教育訓練給付になるようにしていきたいというのが、大学としての全体の姿勢でございます。

6ページは、実際にどのぐらいの方が教育訓練給付を受けているかになります。私どもは全国に向けた大学ですので、北は北海道から南は沖縄まで学生がおりますが、千葉県の場合は、一番新しいデータでは、18名の方が受講中でいらっしゃるという状況でございます。人気が高いのは臨床心理でございまして、こちらは教育訓練給付対象でなくとも、非常に人気の高いものでございます。一方でDSと書いておりますデータサイエンスでは、アドバンスとリテラシーの二つを用意しており、ここも5名いらっしゃるということで、この二つが大きいと思っております。

7ページをご覧ください。受講者の職業もデータを取っておりますが、先ほどお話ししましたように、有職者が非常に多いというのが特徴です。その中で千葉県では、どんな方が受けているかというと、受講者数18名ですので、資料には個別に出させていただいておりますが、やはり有職者が受けていることになっております。

8ページを見ていただきますと、そういうことで教育訓練給付制度は、今までかなり使わせていただいており、教育訓練給付を使って放送大学を受講したいというご相談は、毎年、一定数あるという状況です。

修士課程で、今、指定を受けていないプログラムが4つあるのですが、これも申請ができるタイミングが来たら、していきたいと考えております。また、科目群履修制度では、先ほど千葉県が特出しているという説明があり、我々が貢献しているのではないかと思うのですが、本学には17プランあり、健康福祉指導プランや、福祉コーディネータープランといったプランを設けております。例えば健康福祉指導プランでは、学んでいただける分野が、例えば食と健康とか、リハビリテーションといった項目がございまして、福祉コーディネーターのプランで

は、家族問題と家族支援とか、ライフスペースと社会保障とか、メンタルヘルスとか、こういった分野を持っており、そのプランの中に入っている、今ご紹介したような科目を取っていただきますと、大学の科目ですので、45分の授業を15回、しっかりとしたボリュームで学んでいただけるので、こういった訓練については、千葉県でもニーズが高いのではないかと考えております。

一方で、どんどん増やしていくという状況になっていないことの一番の問題は、指定に伴う事務的な負担です。メリットが大きいことはわかっているのですが、それに見合うような、事務的な体制を用意するのがかなり難しいという事情でございます。本学の固有の課題と、国の制度に合わせることによる課題と二つあります。本学の場合、学生さんによって、入学金が異なります。また、授業料は単位ごとに払っていただく仕組みですので、取っていただいた単位によって、払っている授業料の金額が変わります。そうしますと、教育訓練給付で金額をいくら受けていただけるのかを、学生さんごとに計算しないといけなくなるので、そのところで職員に作業が発生します。あるいは、指定された科目が、2024年開講、2025年開講と開講の年度が変わって、ちょっとずつ入れ替えをしております。そういう見直しの科目を国に指定していただく作業が発生します。それから、オンラインが中心ですので、15回ちゃんと学んでいるかというところのフォローアップが難しいということや、実際に受けて、卒業された方が、自身のキャリアアップにお使いになったのか、転職にお使いになったのかというような情報を得ることが難しく、そこが制度の改善に繋げられていないというようなこと、あとは、証明書の発行手続きが紙なので、フォーマットが変わった後に、本学のシステムを変えなければならないのですが、システムの改修ができないとか、といった事情がございます。

国の制度との関係についても、放送大学では成績が本当に3月のギリギリになってから確定するので、実際に成績証明を紙の国の指定用紙に印刷して、領収書や国から指示されたアンケート、申請書を非常に短期間に全国の学生さんに発送しなければならず、指定されている講座の数が増えて、学生さんが増えると、単純にこの業務が増えるという構造になっています。それから、科目の見直し、先ほど申し上げましたが、授業としての科目をブラッシュアップしているので、それをしますと、毎回必ず、新規に申請した時と同じような量の資料、なぜこの講座が始まったのかという歴史的な経緯まで含めて、全部提出しないといけなくて、この量が非常に多いということがございます。それから、申請の手続きの中でご説明がありましたが、指定期間が3年となっており、例えば修士の全科生ですと2年間、学部ですと4年間ですが、科目の途中で指定期間が切れるということがあります。そこで、カリキュラムと必ずしも合わないという課題があるかと思っております。そこで、9ページになりますが、もし指定講座を拡大していくという課題

を、一緒に考えさせていただくとすれば、4つほど希望を述べさせていただきます。

一つ目は、厚生労働省、労働局関係の機関と連携を深めさせていただき、また、こちらにご参集の皆様方とも、連携を深めさせていただいて、大学にこんな講座があるということをまず知っていたらしく、非常に重要なことではないかと感じております。特に私どもの講座はオンラインですし、専門学校の皆様方は、リアルで受けられる講座が多いと思います。先ほどの労働局からのご説明を伺っておりますと、ITは基本情報技術者試験とか応用情報技術者試験という資格を持つということが、就職につながるというご説明を受けましたが、私どもも、デジタルバッヂが受けられるような教育訓練給付の仕組みを持っているので、それを受けさせていただきますと、おそらく技術者試験に受かるぐらいのボリュームの学びはできると思っております。職業訓練からつなげて、私どものところでも学んでいただき、特にオンラインである我々ですと、社会人の方も学びやすいということがありますので、就職された後も、こういったものを使っていただけるようなことを想定していただけるような広報をしていただけると非常にありがたいなと思っているところでございます。

それから、証明書類については、先ほど申し上げましたように紙を中心になっていますので、これがオンライン化できないか、あるいは再指定の手続きの時には、遡った資料、いろいろな募集要項とか、そういったようなものまでなくとも、簡素化して審査していただけないか。また、受講生のアンケートもできればオンラインにしていただけると、紙でお送りしなくとも済むので、ウェブ回答していただいて、さらに大学でもどんな回答内容があったのかということがわかりますと、学生に対しての周知もしやすいと思いますので、こういったことができると、ありがたいな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

里見理事、具体的な提案をしていただき、参考になります。ありがとうございます。では矢部会長、問題点等がありましたら、お願ひいたします。

■千葉県専修学校各種学校協会 矢部会長

※資料「学校種別の学校数、学級数、在学（園）者数及び教職員数」

千葉県専修学校学習学校協会の矢部と申します。よろしくお願ひいたします。先般、千葉労働局の菅野さんと渡辺さんと打ち合わせをいたしまして、我々の協会では何ができるか考えました。できることはまず知ってもらうということです。協会の理事会に出てもらって、趣旨を説明してもらうというのが一つと、それから学校協会の総会に出てもらって、説明してもらうのが早いのかなと考えまして、

お話をさせてもらいました。

さて、専門学校の場合は、7割、8割ぐらいが千葉県に就職します。地産地消ではないですが、千葉県生まれで千葉県の企業に就職するのは、大体専門学校です。今日は資料を持参いたしましたので、ご覧ください。

表1と書いてあるのは、県が出しているものを参考にさせてもらいました。専修学校は枠で囲ってありますけども、県が出している数字では、93校です。その中で87校が私立です。在学生は合計23,084人です。

次のページは、専門学校、高等専修学校、高専の入学資格や就業年限、目的等が書かれております。18歳人口の2割ぐらいが専門学校に進学しております。

次のページですが、80数校ある中で、専修学校各種学校協会所属している学校は61校です。パリ美容と書いてあるのは美容の専門学校、野田鎌田は通信制の学校等、その通りのことが書いてあります。先ほど話題に出ていたITは、何々情報というようなところです。IT関係は、かつては専門学校が独り勝ちしていたのですが、最近は大学もたくさんやっており、その辺で引っ張り合いがきついという話は聞いております。

その次のページなのですが、千葉県の専門学校の定員数分野別ということで、学校総数86校、定員総数約21,000人で、数字は多少違いがありますが、工業分野、農業分野といった割合は、資料の通りです。やはり医療分野は、25%以上あるのかと、再認識しました。

千葉県の専門学校93校中86校のデータですが、工業分野というのは自動車整備や建築・測量、農業分野は動物・トリマー、医療は看護、医療技術、歯科技工、歯科衛生、鍼灸等です。衛生は美容・メイク、理容、調理と栄養、それから教育福祉の中に、幼稚園の先生や保育士、介護関係もこの中に入っています。

次のページ、これは千葉県の公立専修学校になります。次は、来年、令和8年4月1日から学校教育法が改正されます。この中で、大学等との制度的整合性を高めるための措置というので、「専修学校の専門課程の入学資格については、大学の入学資格と同様の規定とする。そして、専修学校専門課程の在籍者の呼称を生徒から学生に改める」ということが書かれています。また、「専修学校となるためには、最低必要な学習時間に関する基準を、大学、高等専門学校と同様に単位数により定める」というようなことが書かれております。

次のページになりますが、これが令和8年4月1日から、こうなるだろうということで、大学改革支援機構が出しているものですが、レベル1からレベル8までの中でも、専門学校はレベルの5に入ります。大学のアカデミーに対して、専門学校はプロフェッショナルということになります。この辺が非常に専門学校としてはありがたいと感じております。頑張れば大学院等に編入学することも可能であるということになります。

次のページは、これは同じことが書かれています。レベルの1から8まで。それから次のページは、国別のランキングがありましたもので、専門学校の場合には、外国人の留学生もたくさん入ってきておりますので、色々ありますが、これらのところが見込めるのかなというところを感じております。専修学校協会の発言としては以上です。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。それでは、これから教育訓練給付制度の指定講座の拡大について、ご意見を頂きたいと思います。連合千葉の中島さん、労働者側の状況について、何かあればお願ひいたします。

■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。事務局からの説明の中でも労働者側の課題について触れていただきましたが、その点について発言させていただければと思います。

二点ほどありますて、まず、厚労省の職業能力開発の基本調査というものが行われていて、その中で雇用形態ですか、企業規模など、能力開発の機会に差があることが示されております。正社員以外に対する教育の機会や実施数が正社員に比べて、半数以下にとどまっているということです。また、企業規模別で言いますと、従業員数が少ない企業ほど、そういった機会が少なくなっているということで、課題としては、希望する方すべてに対して機会を提供することが重要であると指摘をされております。それから、正社員のみならず、非正規雇用で働く者に対しても、労働者個人への直接的な支援の拡充が大事なのですが、雇用する企業の責任による主体的な取組を促すことも求められる、というところが指摘しております。

もう一点の課題としましては、労働政策研究・研修機構が実施した調査なのですが、労働者の調査では、能力を高める上での課題として、時間の確保や、必要な能力を会社が考えていない、明示されていない、人材育成に関する方針がないといったことが、課題の上位になっています。能力開発に関する時間の確保と、企業による育成方針等の明確化が課題であるということが指摘されております。

また、企業側の調査におきましては、人材育成の課題について、指導人材の不足や人材育成の方法がわからないという回答が一定数あったということで、特に中小企業において、こういった課題が顕著になっているということでございます。中小企業に対しましては、助成金の活用促進や拡充などの財政的な支援と併せまして、指導人材の育成やノウハウの提供、それから相談援助機能の強化などで、能力開発全体の底上げに資する政策を強力に推進する必要があるということです。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。それでは、技能検定を実施している団体である千葉県職業能力開発協会の松本さん、何かありましたら、お願ひします。

■千葉県職業能力開発協会 松本事務局長

私どもは技能検定というものを実施しております、教育訓練給付を受けられた後、資格取得という話になっていくのだと思いますが、資格を取得することのメリットについて、触れさせていただきたいと思います。

技能検定について、ものづくり分野の職種において、技能について一定の基準を設け、それを満たしているかどうかを判定し、決定して、国家として公証するという制度を運営させていただいております。資格取得と通じるところもございますので、少しお話させていただければと思います。

検定を受検する過程におきまして、やはり職種・技能における原理原則の理解が進むということ、また、自分の習熟度が客観的に把握でき、また等級が上がるに従いまして技能の高度化が図れるということがあろうかと思います。また、検定に合格することにより、一定の基準のスキルを取得していることがアピールできるということもあろうかと思います。今、申し上げましたのは、検定を受検した側のメリットになりますが、事業者側にとりましても、従業員の習熟度を確かめる方法として有効で、また、事業所内の能力評価制度として活用できることもあげられるかと思います。

さらに高い技能を持つ従業員がいることによりまして、製品の品質維持・向上、生産性の向上にもつながると思っております。技能検定につきましては、先ほどお話をございましたけれども、やはり受検のために相当の準備が必要であり、通常の業務を抱えながら、その時間をいかに捻出するかといった課題があるかと思っております。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。では最後に、企業における人材開発に詳しいパソナの山本さん、お願ひいたします。

■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、リスクリミングは在職者の方が圧倒的に多いというお話もあったと思います。ここでは在職者の方の訓練状況や最近のトレンドについて少しお伝えできればと思っております。

良い事例としては、製造業と言うと、一番王道のパターンだと思うのですが、能力開発セミナーを活用し、勤続年数が浅い人や中途採用の人に対して、必要な

知識や技術を習得してもらう中で、現場の生産性向上や対応力強化を実現するというのが、王道のパターンです。企業においてはよくあるパターンというところです。これは家具の製造業さんの話になるのですが、すごく技術力が高い会社でしたが、販売力がちょっと弱いという中で、その課題をしっかりと見据え、解消するために、外部講師、販売ノウハウをしっかり伴走型で研修してくれる方を採用して、経営理念を大切にしながら、販売力、営業力というところもしっかりと高めていって成果が出ているという事例です。

もう一つは、これは印刷関連の会社になりますが、通常の研修とは異なる形なので、この協議会にそぐわない内容かもしれません、副業や兼業の人材を活用することです。個人事業主としてやっている方を現場に招き入れて、社内の業務のデジタル化を推進していく。まさに、先ほどお話も出ましたけれども、AI等の活用を含め、印刷業という紙のものが多く残っている中で、デジタル化を進めていくということは、収益性や副産物として、若手社員の定着向上につながったという事例等がございます。

これらは、いずれも研修のための研修ではなくて、各企業様、企画する側の方が意図を持って、この会社においてどういうことをすれば成果につながっていくかというところを、かなり意識した形で組んだ研修というところがあります。こういったところをしっかりと企画段階で踏んでいくことが、経営課題の解決というところにもつながっていくのかなということで、お伝えをさせていただきました。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。それでは議題（6）の中で教育訓練給付制度の指定講座拡大の内容に関連して、皆様の意見を参考にしながら、第2回の千葉県地域職業能力開発促進協議会において、労働局の対応方針及び取組について報告することになりますが、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した。貴重な意見をいただいた上で、来年度の協議会の計画をお願いいたします。それでは、これをもちまして、令和7年度第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の審議を終わりたいと思います。ご協力いただきましてありがとうございました。それでは事務局にお返しします。

4. 閉会

■千葉労働局職業安定部訓練課 鎮目補佐

明石先生始め協議会構成員の皆さん、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した。令和8年度千葉県職業訓練実施計画の策定は、次回、令和8年2月26日開催予定の第2回協議会で行います。第2回協議会の開催は、改めて文書によりご連絡申し上げる予定ですが、構成員の皆さんにおかれましては、ご出席へのご配慮につきましてよろしくお願ひいたします。では、以上をもちまして閉会といたします。本日はご多用の中、ありがとうございました。