

令和7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8年2月26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。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に、厚くお礼申し上げます。また、本日は大変ご多忙の中、本協議会にご出席いただき、感謝申し上げます。

最近の雇用失業情勢でございますが、直近の令和7年12月の有効求人倍率は受理地別で0.99倍、就業地別で1.25倍となり、緩やかに上昇しています。令和7年8月から5ヶ月連続して1倍を下回り、動きに弱さが見られる状況です。

物価上昇や円安による原材料費の高騰、人件費の上昇及び省人化投資の影響など様々な要因により、求人が求職を上回る状況が続いておりますが、各産業とも人手不足感は強く、昨年10月末の県内の外国人労働者数は、初めて10万人超え、約10万6千人と、前年比で1万3千人、14.4%の増加となり、外国人労働者に頼らざるを得ない状況が顕著となっております。

今後も、人口減少による構造的な労働供給制約による人手不足やDXの進展、職業人生の長期化など、労働市場の環境が大きく変化していくなかで、企業と労働者個人の継続的な成長のために、一人ひとりが新たなスキルや知識を身につけるリ・スキリングによる能力向上支援が、益々、重要となっております。

千葉労働局では、今年度の最重点施策として「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、「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コースへの重点化と、介護、保育、建設といった人材不足分野の人材育成のため、訓練受講者の確保に努めてきたところです。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、キャリアコンサルティングの実施や求人情報の提供等、受講者の訓練修了前から就職まで一貫した就職支援を実施しているところです。

昨年 11 月 21 日に開催した第 1 回協議会では、「令和 8 年度千葉県地域職業訓練実施計画（案）」を策定するに当たり、成長分野であるデジタル分野と人材不足分野である介護分野、これらの現状と課題、必要とされる人材ニーズ等について、意見交換・協議を行いました。

また、リカレント教育を実施する大学等にも参画いただき、地域の教育資源を活用して教育訓練給付指定講座の拡大ができないかという観点から現状と課題をお話しいただき、構成員の皆さま、それぞれのお立場からリ・スキリングに係る企業側と在職者側のご意見をいただいたところであります。

第 2 回目の本日は、令和 8 年度千葉県地域職業訓練実施計画（案）について、後ほど、事務局から説明させていただきます。地域における人材ニーズを適切に反映した人材育成が促進されるよう、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き、ご審議くださいますようお願いいたします。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

■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、地域の関係者を参集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います。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、ご了承くださいませよう、お願い申し上げます。

本日、会長の明石先生の前に黄色いキャラクターが置いてありますが、こちらは公的職業訓練、ハロートレーニングのマスコットキャラクターでハロトレくんと言います。こちらは、ポリテクカレッジの 3D プリンターで作成したものです。本日、

皆様と一緒に協議会に参加させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

会議は15時を終了予定としております。円滑に議事が進行するよう努めてまいりますので、限られた時間ではございますが、活発なご意見をいただきますよう、よろしくお願いいたします。それでは、令和7年度第1回協議会におきまして、会長を千葉大学名誉教授の明石先生、会長代理を高齢・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ておりますので、会長の明石先生よりひと言ご挨拶をお願いいたします。

■千葉大学 明石名誉教授

明石でございます。年度末の忙しい中、参加していただきまして、ありがとうございます。第1回会議でありましたように、やはり保育や介護、特に介護の分野は、就職がいいけれども、人が集まってこない。もう一方、IT、デジタル分野は、訓練を受けるけれども、なかなか就職が難しいという課題があります。今回、その辺をどう深めていくかというのが一つの課題であります。

もう一つ、昨日、JICAの青年海外協力隊が2年間行って帰ってきて、大臣と表彰式があったんですね。その中で、2年経って日本に帰って何するかというと、15%の青年たちがアルバイトか、悩んでいる状況です。

だから今後は、そういった海外で頑張った方々が日本に帰ってきて、15%の方が悩んでいるのです。千葉県でも若い方にいかに来ていただくかという方法も考えていただきたいと思っております。本日はよろしくお願いいたします。

■千葉労働局職業安定部訓練課 鎮目補佐

明石先生、ありがとうございました。それでは、以後の進行は、明石先生にお願いいたします。

■千葉大学 明石名誉教授

はい。それでは議事を進めたいと思います。事務局で作成いたしました議事次第(案)がありますので、この通りに進めていきたいと思いますが、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

それでは議事次第の(案)を削除いただきまして、議事を進めたいと思います。本日の流れは、議題(1)と(2)の説明・提案を受け、その後、意見交換を行いたいと思っております。続いて、議題(3)の説明・提案を受け、意見交換を行います。その後、議題(4)について報告と意見交換を行い、最後に議題(5)について、という順で進めたいと思っております。

それでは、議題(1)「令和6・7年度公的職業訓練の実施状況について」と、議題(2)「令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画策定について」、事務局よりお願いします。

3 議 題

(1) 令和6・7年度公的職業訓練の実施状況について

(2) 令和8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7年度第2回 千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」

「令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画(案)における
令和7年度からの主な変更点」

「令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画(案)」

■千葉労働局職業安定部訓練課 菅野課長

千葉労働局訓練課の菅野と申します。本日はよろしくお願いたします。では、お手元の資料になりますが、横サイズの左上、ホチキス止めの「千葉県地域職業能力開発促進協議会資料」、クリップ止めの「令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画(案)における令和7年度からの主な変更点」、その下の来年度の実施計画案、こちらをお手元にご用意いただけますでしょうか。

まず協議会資料になります。こちらの1ページをご覧ください。こちらは令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画に対する実績、実施状況となります。これは11月の第1回協議会の時に、一番上の離職者訓練の施設内訓練と委託訓練の就職率につきましては、実績について、すでにご説明を申し上げたところでございます。就職率、施設内訓練は目標82.5%に対しまして、実績はポリテクセンター3校、ポリテク千葉、君津、それから高度ポリテクセンターと千葉県のテクノスクール4校、市

原、船橋、我孫子、東金、こちらで実施された施設内の訓練目標の就職率 82.5%に對しまして、実績はそれぞれ目標を達成しているという評価となっております。また委託訓練、千葉県では民間の教育訓練機関に委託をした訓練ということで、目標の 75%には到達はしておりませんが、それでも就職率は 7 割を超えるという評価をしております。

それ以外の学卒者訓練、障害者訓練、求職者支援訓練につきましては、学卒者と障害者の訓練は、前回の第 1 回の協議会では、記載がございましたが、今回は、令和 6 年度が確定いたしましたので、3 月末までに終了した訓練コースの 3 ヶ月後の実績として、それぞれ就職率を載せてございます。

求職者支援訓練の基礎コース、実践コースにつきましては、第 1 回の協議会の時には、令和 6 年度の 12 月末までに終了した 3 ヶ月後の実績でございましたが、今回、令和 6 年度が確定いたしましたので、3 月末までに終了した訓練コースの 3 ヶ月後の実績ということで、こちらに記載をしております。

続きまして 2 ページをご覧ください。こちらは令和 7 年度ということで、令和 7 年の 4 月 1 日から来月 3 月 31 日までが、現在の実施計画の期間中でございます。現時点で提供できる就職率は、離職者訓練のみということでございます。学卒者訓練から求職者支援訓練まで、就職率の実績が空欄になっておりますが、これにつきましては、来年度の令和 8 年度の第 1 回協議会で提供させていただく予定としております。離職者訓練の施設内と委託訓練につきましては、令和 7 年の 9 月末までに訓練が終了したコースの 3 ヶ月後の実績となっております。施設内訓練、ポリテクセンター 3 校とテクノスクール 4 校につきましては、どちらも目標としている 82.5%を達成しております。年度途中ではありますが、施設内訓練につきましては、順調と評価をしているところでございます。

続きまして、3 ページをご覧ください。ここから議題 (2) になりまして、令和 8 年度の千葉県地域職業訓練実施計画の策定についての説明に入らせていただきます。こちらの 3 ページになりますが、令和 8 年度の計画の策定ということで、第 1 回の協議会で事務方から説明をさせていただいております。来年度の策定方針案について、主に離職者訓練につきましては、①と②、この 2 点についての説明、提案をさせていただいたところでございます。人手不足分野である介護分野、それから成長分野であるデジタル分野、この 2 点につきまして、今年度の計画に対する実績と、取組状況、効果検証ワーキンググループによる検証結果を踏まえまして、来年度の職業訓練実施計画の方針について、この内容で説明をさせていただきたいと思っております。太字のところにあります複数ある職業訓練分野、事務や、介護、製造、デジタル等の

中から、主に改善が必要とされる2分野、介護分野とデジタル分野につきまして選定をさせていただいております。

主な変更点になりますが、こちらのクリップ留めの資料の「令和7年度からの主な変更点」をご覧ください。この3の1番上ですが、計画期間中のハロートレーニングの実施方針としまして、課題解消を目指した方針を主とした表記、記載としております。①応募倍率が低い人手不足分野である介護分野があることということで、実施方針はこの後説明をさせていただきますけれども、今年度の取組と変更はございません。今年度に引き続きまして、応募倍率上昇に向けて、受講者確保の取組を行うこととしていきたいと思っております。

また、新規の取組としまして、「委託訓練の受講者数を確保するために効果的な広報等に取り組む」というのを、次の実施計画案の中で明記させていただいております。

②の就職率が低い分野、成長分野であるデジタル分野、ITとデザインの二つの分野になりますが、「課題として、IT分野の応募倍率についても改善の余地があること」を、実施方針の中で明記をして、既存の取組に加えまして、今までは求職者の希望に合った職業相談をして、あっせんをするという記載になっておりましたが、実施方針としまして、来年度は「求職者本人の希望だけではなく、本人の職業能力や求職条件を踏まえた適切な職業相談、職業訓練のあっせんを行う」と明記しております。そして、委託訓練については、介護分野、デジタル分野それぞれに千葉県委託訓練について明記いたしました。「効果的な周知広報等、受講者確保のための取組…」というのが、介護、デジタルとも同じになりますが、デジタルにつきましては、「受講者数の実績を踏まえてコース数の適正化を図る」と明記しております。実際、厚生労働省が主催する中央協議会におきましても、委託訓練は全国的に計画数と実績に乖離が見られるということで、第1回協議会でも私の方から説明をさせていただいております。千葉県につきましても、全国の傾向と同様でございますので、「受講者の実績を踏まえたコース数の適正化」というところで記載をしております。

協議会の資料の3ページに戻りますけれども、この中で、①介護分野、②デジタル分野ということで、それぞれの取組について記載がされております。

続いて4ページをご覧ください。実施計画策定に向けたポイントの一つ目の介護分野となります。緑色の四角の中にも記載がございますが、介護分野につきましては、千葉県における直近の有効求人倍率、先ほど労働局長から雇用情勢の説明をさせていただきましたが、直近の令和8年1月30日に公表しました12月の雇用情勢で有効求人倍率を調べてみましたが、介護分野、介護サービスの職業では、フルタイ

ムが有効求人倍率 3.7 倍、そしてパートタイムについては 6.1 倍と、人材不足が顕著なことが分かりますが、その一方で職業訓練の介護の分野における応募倍率を調べますと、他の分野に比べて低調であります。

介護分野につきましては、公的職業訓練、令和 6 年度の公共と求職者支援訓練を合わせても、応募倍率は 48%で、それ以外の事務分野で 80%、製造で 81%と建設関連で 85%というように、他は 8 割を超えているという状況で、他の分野に比べて介護分野の応募倍率は低調であることから、応募倍率の上昇を図る取組が必要と考えております。実際取組方法としまして、矢印の下の「考え方」というところに記載しております。少子高齢化・人口減少社会が進展する中、介護分野における人材の確保・育成を図るということで、その下に長期高度人材育成コースとありますが、これは千葉県が実施する 2 年間の委託訓練になります。令和 8 年度の定員は 120 人、そのうち介護福祉士の養成コースは 34 人となっております。前年度より 3 人ほど減少しています。また、公共職業訓練の委託訓練、これは今申し上げた長期高度人材育成コースを除きますが、定員の 2,523 人のうち介護分野は 480 人で、昨年度より 200 人余り減少しておりますが、構成比では、委託訓練の定員全体の 19%を占めております。その下の求職者支援訓練の実践コースにつきましては、定員は昨年度と変わらず 1,614 人、そのうち介護系のコース 323 人ということで、令和 7 年度と変更はないということです。実践コース全体の介護は 30%を占めております。そして、応募倍率の上昇に向けては、求職者に対して、介護分野等の仕事の内容や、職業訓練についての理解促進のために訓練前の見学会等への参加を積極的に働きかけることと、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を行ってまいります。これにつきましては、A 4 サイズの縦の、この後説明させていただきますが、来年度の実施計画の実施方針のところにも記載してございます。また、すべてのハローワークにおける取組としまして、ハロートレーニング、公的職業訓練の受講促進、そして周知広報、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ハローワーク 4 カ所、千葉、船橋、松戸、成田のハローワークにおきましては、人材確保対策コーナーを設置しておりますので、そこで求職者に対するキャリアコンサルティングによるきめ細かな職業相談、紹介に積極的に取り組むといったマッチング支援の強化を図ってまいります。

続きまして、5 ページになります。確定のポイント 2 点目の成長分野であるデジタル分野ですが、考え方としまして、県内ハローワークにおける令和 6 年度の公的職業訓練の受講者のうち、デジタル分野、I T と Web デザインの分野になりますが、デジタル分野の受講希望者の割合というのは、全体の 25%、4 分の 1 になります。

事務分野に次いで受講希望者が多い分野になりますので、引き続きデジタル分野の人材の確保、受講者の確保、育成を図ってまいります。ここに公共職業訓練の委託訓練、それから求職者支援訓練の実践コースのそれぞれの定員とデジタル人材コースの人数が記載をされておりますので、これにつきましては、この後の計画の中で説明をさせていただきたいと思っております。

A4縦のクリップ止めのもう一つのホッチキスで留めております「令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画(案)」の3ページをご覧ください。「3 計画期間中のハロートレーニングの実施方針」となります。先ほど協議会資料の中で①応募倍率が低い分野の介護、②就職率が低い分野のデジタル、という説明をさせていただきました。来年度は、「これらの課題の解消を目指して、ハロートレーニング、公的職業訓練は、以下の方針に基づいて実施をする」ということで、先ほども協議会資料の中でも、読ませていただいておりますけれども、介護分野につきましては、引き続き応募倍率の上昇に向けた取組ということで、訓練前見学会等への参加の積極的な働きかけとか、そういったことでは、令和8年度、今年度と同じ取組をしております。この、また書きのところで、職場見学、それから職場体験、実習のいずれかを介護のカリキュラムに組み込むこと、また、グループワークとコミュニケーション能力の向上を目指す目的としたカリキュラムの導入を促進するということが言われておりますので、利用者の方だけではなくて、スタッフ、それから利用者の家族に対してもコミュニケーションスキルをアップさせるということも必要になりますので、介護分野では、こうしたカリキュラムの導入を促進するという実施方針となっております。

またこの、「特に」というところで、「千葉県委託訓練につきましては、受講者数確保のための効果的な広報等に取り組む」ということで、ここが来年度の新規の取組になります。具体的にどうするというのは、これから千葉県産業人材課さんと、具体的に調整を担当者レベルで調整していくところなのですが、ハローワークの求職者に向けて、効果的な訓練のあっせんができるように取り組んでまいりたいと考えております。

②の就職率が低いデジタル分野につきましては、IT分野については、千葉県の場合には、応募倍率もあまり高くはない、そして就職率も低調であるという課題がございますので、課題の解消のため、入口と出口をしっかりとする。また、デザイン分野につきましては、就職率の上昇、Webデザイン等、人気はある分野ではありますが、人気の割に就職率が低いので、その上昇に向けて、求職者本人の希望だけではなく、先ほども読みましたけれども、適切な相談、職業訓練のあっせんを行ってまいり

ます。また、訓練実施施設による事前の説明会や見学会の参加機会の確保、あとは、支援を行うハローワークの訓練の窓口担当の職員のITリテラシー、訓練のコース説明会などを行いまして、その中で適切な受講のあっせんができるように知識の習得、理解促進に努めてまいります。合わせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人の確保を推進してまいります。また、最後のこの二行になりますが、千葉県委託訓練については、効果的な周知方法と受講者の確保のための取組もごさいますが、その他で、受講者の実績を踏まえて、コースの適正化を図るといふ、これが来年度の新規の取組となります。

その下の「その他」になりますが、第1回の協議会の時にも、説明をさせていただいています、各産業分野においては、人材不足問題が深刻化している中で、人材育成のため、訓練の受講者数を確保する必要があることから、建設分野においては構造的に入職者が減少傾向にあると言われておりますので、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化を中心とした建設人材の確保・育成を図ってまいります。さらに、企業、それから労働者につきましても、それぞれがリ・スキリング、学び直しの重要性を十分認識をしていただく。また、労働者についても自律的・主体的な学び直しに積極的リ・スキリングとが求められていることから、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千葉支部が設置している生産性向上人材育成支援センターにおきましては、幅広い分野の事業主から相談等に対応して、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。また、千葉県立テクノスクール、旧高等技術専門校においては、デジタル分野などで職業に必要な技能、知識を習得しようとする方を対象とした在職者訓練「ちば企業人スキルアップセミナー」を実施するという実施方針としております。

もう一度、横の協議会資料の6ページをご覧ください。今まで来年度の実施方針として、どんな取組をしていくかという説明をさせていただいたのですが、この6ページにつきましては、来年度の期間中のハロートレーニングの対象者数等になります。右側が令和7年度計画、今年度、実施期間中の計画に対して、左側の真ん中のところが来年度の計画となっております。一番上から離職者訓練、在職者、学卒者、障害者訓練と一番下に求職者支援訓練とありますが、一番下の計のところ、令和8年度計画は21,373人となっております、令和7年度の21,272人から101人増加をしております。この内訳になりますけれども、一番上の離職者訓練のところ、千葉県の委託訓練が2,523人と来年度の計画がありますが、今年度3,570人から1,047人マイナスとなっております。こちらの数につきましては、厚生労働省から示

された数字になっておりますので、やはり全国的に委託訓練の計画に対しての実績に乖離が見られるということで、千葉県についても千人余りが減少となっております。また、その他の在職者訓練、こちらでは施設内訓練の機構千葉支部、ポリテスセンターの3校とポリテカレッジになりますが、今年度の13,466人から来年度は1,153人増加して14,619人となっております。この14,619人の内訳は、実施計画（案）の中でそれぞれ表がついておりますけれど、高度ポリテクが全体の約7割を超える構成になっております。

その下の在職者訓練の千葉県施設内訓練ですが、343人と今年度より来年度は4人マイナスになります。

障害者訓練の委託訓練の千葉県が139人から、来年度1人減少の138人となります。求職者支援訓練につきましては、今年度と来年度は、基礎コースと実践コースを合計すると2,306人ということで、今年度と変更はございません。

計として、今年度より101人プラスの21,373人となります。就職率の目標につきましては、在職者を除いたそれぞれの訓練コースにつきましては、変更はございません。

最後になりますが、7ページをご覧ください。これはハロートレーニングの離職者向けの来年度の計画となります。先ほどの6ページの計画の中で、離職者の離職者訓練のみの人数となっております。全部で5,875人。これは今年度の6,922人から1,047人マイナスとなっております。そのうち合計の下に参考としてデジタル分野とありますが、今年度が1,090人の計画だったんですが、913人ということで177人減少しておりますけれども、これはすべて千葉県の委託の訓練、429人と書いてありますが、これがちょうど177人、今年度より減少して、この数値になっております。

私からの説明は以上となりますが、今日は時間の関係で、こちらの協議会資料の14ページから20ページのところは、ご説明ができないのですが、こちらは、令和3年度から今年度の12月までの離職者訓練、在職者訓練、学卒者、それから障害者の訓練コース別の受講者数や就職率等の一覧となっております。こちらは第1回協議会の時には、令和2年度から令和6年度の状況を提供させていただいたところですが、今回は、令和7年の12月、直近のところまで、提供させていただいておりますので、お時間があるときに経緯などを確認いただければと思います。私からの説明と来年度の計画の提案につきまして、以上で終わらせていただきます。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、ただいまの事務局からの説明・提案について、意見がありましたらお願いいたします。最初に介護労働安定センターの浜野さん、介護講習を実施している立場から、ご意見を言っていただければと思いますが、よろしく申し上げます。

■介護労働安定センター千葉支部 浜野支部長

発言の機会をいただきましてありがとうございます。介護職の魅力とこれから広がる介護の形と題して、少し話をさせてください。

日本では、昨年 2025 年に団塊世代が 75 歳以上になりました。今後は 2040 年に団塊ジュニア世代、これが 65 歳以上の高齢者となってきて、介護人材は 57 万人不足と見込まれます。令和 7 年の私どもの調査では、65%以上の事業所が人手不足を感じています。現場の負担は依然として大きい状況です。

コロナのあった 2020 年頃から 2050 年、この 30 年間に、日本の生産年齢の人口が 7,300 万人から 5,500 万人、24%減ります。それから一方、後期高齢者の 75 歳以上、これは 1,800 万人から 2,400 万人と 33%増です。

千葉県は、この後期高齢者の部分は 45%増、千葉市は 55%増と、約 1.5 倍、75 歳以上後期高齢者が増えていくということですね。

それでも介護の仕事には、人の暮らしに寄り添い、その人らしい生活を支えるという大きな魅力があります。利用者の笑顔や感謝の言葉に励まされ、日々の関わりの中でやりがいを実感できる仕事です。また、資格取得とかキャリアアップ、こういった道も開かれておりまして、長く働き続けられる点も特徴です。

近年、介護テクノロジーの導入、働きやすさも向上しております。千葉県は特に、介護テクノロジーの導入率は全国 1 位です。見守りセンサーですとか、介護記録の ICT 化、こういったものが積極的に進められています。

私どもは「介護業務効率アップセンター」を県から受託して、施設ですとか訪問分野に介護テクノロジーの技術導入を相談支援しております。職員の負担を軽減して、より丁寧なケアに時間を使えるということになりますので、テクノロジーの力を活かすことで、介護職はこれまで以上に人と向き合う仕事としての魅力を発揮できるようになります。人手不足という課題はありますけれども、その分、介護職の価値は高まり、これからの社会に欠かせない存在として期待されていると思います。

来月、介護業務効率アップセンターで主催する介護テクノロジーの成果発表会と

テクノロジー機器の体験展示会がオークラ千葉ホテル3階であります、会場にお越しいただいてもですね、あとオンラインでもありますので、ぜひ覗いてみていただければと思います。介護の魅力をまた発信していければと思います。よろしくお願いいたします。

■株式会社ニチイ学館千葉支店 大島支店長

お世話になります、大島です。よろしくお願いいたします。今、浜野様からご説明いただいたお話にあったような人材不足を感じている事業者が60%、私も真っ只中におります。

私は支店長という立場ながら、現場がどうしても回らないときは私自身がユニフォームに着替えて、毎月のように現場に入っているような現状がリアルなところではございます。

いかに介護の魅力をというところではあるのですが、なかなか難しい、本当に永遠の課題になるかなとは思いつつも、今AIがかなり発達する中で、今後職種によってはAIに取って代わられる職業、職種があるのではないかというのもニュース等で流れているところを見ると、介護に関しては、AIがいくら発達しても侵食されないとか、影響を受けないというところ、安定は非常にしているというところが売りとか、アピールポイントの一つになるのかなと思います。

あとは、比較的短期間で、例えば資格を取れば資格手当がついたり、その資格を取得したことによって上位の職種についたり、わたくしのところでも入社して一年半で施設長になれるものもありますので、そういった意味で言うと、そういった幅、キャリアアップというのは、もしかしたら他の職種に比べると短期間でできるのかなと。

あとは正直、業務内容と待遇、給与が見合っていないというところも大きな課題だと思うのですが、そこに関しても国の方で今後処遇改善補助金をまた追加で上げてくるという話もここ数年で少し上がってきていますので、そういったところをアピールして、少しでも介護で働いていただける方が増えていければいいと思います。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。続きまして、介護分野・デジタル分野を含め、事業所が求める人材育成や在職者に教育を受けさせることについて、千葉県商工会議所連合会の天野さん、御意見をいただけますか。

■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。よろしくお願ひいたします。今、分野が二つ出たわけですが、商工会議所は県内に21ございまして、様々な事業者の方が会員として活躍をされております。

事業者が抱えている人材育成の問題、課題といたしまして、社内で育成側の人材や指導力が不足している、人材育成にかかるコストの捻出が難しい、あるいは育成を行う風土の欠如などが考えられると思います。こういった課題は一朝一夕には改善、解決には至らないわけですが、先ほどご紹介ご説明がありました在职者訓練の積極的な活用も有効な手段であると考えております。在职者のスキルアップに資するような訓練メニューの提供や、夜間帯など実施時間を工夫する、あるいはオンライン、オンデマンドなど受講しやすい形態による提供などが大いに期待されます。

また、教育訓練給付金制度の周知についても更に進めるべきと考えております。

次に離職者につきましては、まずはすぐに働きたいという本人の意思が大前提ではありますが、その上で、様々な就職支援を行っているハローワークの活用ほか、訓練を受けて終わりにならないように出口である就職に結びつく支援、先ほど報告にあったような展開を粘り強くしていくことが重要と考えております。

また、当連合会では平成28年から千葉県商工会連合会さんと共催により千葉県採用力向上サポートプロジェクトを千葉県補助事業として展開をしております。県内中小企業の新卒者採用支援を中心に、採用担当者の育成や教育機関における企業の魅力発表会の開催など、定着、育成を目的としたセミナー、ビジネススクールなどもプログラムを展開しております。現在1,110社の企業に登録をいただいております。経営者や役職員が多様な施策や取組を敏感に把握し、それらの情報を自社の人材確保育成に的確に活用できるよう、地域経済団体として積極的に情報を収集発信し、支援していく所存でございます。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。続きまして、デジタル分野の訓練についてご意見をいただきたいと思います。千葉県商工会連合会の山口さん、事業所のお立場から御意見を願ひいたします。

■千葉県商工会連合会 山口専務理事

はい、千葉県商工会連合会、山口と申します。デジタル分野の人材関係ということ

なのですが、我々会員は中小企業小規模事業者、いわゆる零細企業、2万人にいます。そういう事業者がどういったデジタル人材関係を求めている、どういうスキルが必要かというところにつきまして、お話したいと思います。

まず、基礎的なパソコン等の操作のスキルを持つことはもちろんなのですが、併せて、忘れがちなどころなのですが、リスク管理、危機管理を持つことも必要かと思っております。単に操作の習得のみならず、併せてリスク管理を持ち合わせるような訓練が必要かなと思っております。実は現に、今年私どもの職場におきましても、商工会の会長の名を片手にいわゆる偽社長詐欺が出回ってしまっていて、若干それに引っかかった会員さんもおりますので、スキルの習得時から危険なこともあるということも併せて、訓練の中で周知なり実施していただけると良いかなと意見を述べさせていただきます。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。続きまして、中小企業が求める人材やスキルにつきまして、千葉県中小企業団体中央会の里見さん、経営者側のお立場から御意見ありましたお願いいたします。

■千葉県中小企業団体中央会 里見常務理事

はい、中小企業団体中央会の里見でございます。よろしく申し上げます。私ども中央会は、中小企業等が集まった協同組合組織を支援している団体で、現在会員は約700団体あり、約3万社の中小企業等で構成されておまして、規模的には従業員が30人以下の企業を中心となっております。教育訓練受講の関係ですけれども、まず企業側として、従業員の教育訓練の受講についてどのように考えているかということですが、基本的には、人材育成コストを抑えながら業務の効率化やモチベーションの向上など、組織力の強化が期待できることから、賛成という立場をとっていることが多いように思います。ただ、現在、中小企業においては人手不足・人材確保が深刻な経営課題となっておりまして、通常業務への影響や専門性の高い資格等の取得による人材流出リスクへの懸念などから、取組が消極的になっている企業も少なからずあるというのが現状でございます。

次に、取得させたい資格・スキルについてですが、特にこの分野というのはないのですけれども、これまで同様にAIに関する資格など、時勢にあったものを適宜加えていただければと思います。

また、AIやITに関してはなかなか難しいのかもしれませんが、単なる

個人としての知識・技術の習得ではなくて、それを活用して職場全体の仕事の効率化とか、企業の生産性を上げるための知識・スキルまで習得できるようになるとよいといったような声も聞いております。なお、在籍する会社に制度利用を知られたくないという方もいるようなので難しいところもあるようなのですけれども、対象となる労働者に制度の情報が行き渡るよう、引き続き関係機関の連携とかネットワークなどによりまして、広報の充実に努めていく必要があると考えております。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。続きまして、株式会社パソナの山本さん、企業における人材開発について、いかがでしょうか。また、自社や事業受託先にてAIの活用で生産性が上がったとか、人手不足を解消できた事例がありましたら、ご説明お願いいたします。

■株式会社パソナ 山本チーム長

ありがとうございます。パソナの山本でございます。よろしく申し上げます。

まず、在職者への人材開発の課題についてのお話ですけれども、前回も少し触れさせていただいたのですが、やはり現職、現場のお忙しい状況という中で、そこに割く時間がなかなか確保できないというところが根本的には問題というか課題となっているかなと思います。色々なお客様とお話ししても、やはりそういったところが課題としては出てくるというところです。

あとは、実際推進をし始めて、例えばDX推進、進めようという風に決められてもなかなか旗振り役がいないと、そもそも何をどうやっていくかという、とりあえずやってみたけれども定着しなかったり、その場しのぎの対策になってしまっているというケースは散見されているかなと思っています。それをどう改善していくかと言うと、やはり経営層の皆様が戦略を持って、何をゴールとしてそれを実施していくのかをしっかりと見据えることが効果を上げていくということと、その後の定着を図るという意味では非常に重要だなと思うところです。

実際AI活用して効果が上がっている事例というところで、ちょうど私の部門で、自治体様を中心に委託事業を受託させていただいているというところで、最近多いのが、AIの中でもAI OCRという形で、鍵のものを読み込んでそれをデータ化していくというような形で、今まで対応を定型的に手入力の場合によってはしていたものを一気に自動化していくというところ、これはかなり生産性が実績として上がり

ます。一例で、ある自治体さんが月大体 80 時間ぐらい工数をかけて入力していたというものを自動化すると、大体 2 時間程度かからないぐらいで一気に終了してしまうと。80 時間という大体 160 時間、1 ヶ月 1 人工だとすると、0.5 人工ぐらいの工数が、2 時間、3 時間に軽減されるというところと言うと、かなり削減効果があるかなというような事例があります。

もう一つは、本当にこれから試行運用というところもあるのですが、今まではどちらかというと周辺業務の巻取りというのが AI における得意分野だったのですが、最近はいよいよ電話対応も AI 化していこうというような動きも少しずつ出てきています。電話対応というのが、非常に時間を割かれてしまって他の業務が止まるということが課題としてあるかと思えます。

こういった形で AI で活用できる領域というのは非常に広がってきていますので、それをどう取り入れていくか、会社として、組織としてというところが、今後非常に重要な局面になってくるかなと思えます。長くなりました。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。続きまして、千葉県教育庁の多田さん、学校教育のお立場から、デジタルリテラシー向上の取組について御意見をお願いできますか。

■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

はい。教育庁教育政策課の多田と申します。現代社会では、スマートフォン、インターネットを始めとして、子供たちが当たり前で使用できるような環境となっていると思えます。また、今現在、高校生は 1 人 1 台端末が配布され、小中学校から PC を活用した学習が進められています。ワード、エクセル、パワーポイント等に関しては基礎スキルを身につけているところではあると思うのですが、インターネット上の情報が正しいかどうかを見極める力、フェイクニュースや誤情報に惑わされないクリティカルシンキング、そして今問題になっている動画等があると思えますので、他者を傷つけない情報発信の倫理観や情報セキュリティへの意識も不可欠だと考えております。

学校では、民間企業等が提供するゲーム型教育プログラムや、SNS のトラブル防止の講演会など、様々な形で取組は進んでいますが、保護者とも連携しながらやっていく必要があると思っております。

また、課題として、今企業が求めるスキルということでお話いただいていると思うのですが、技術進化のスピードとその現行カリキュラムがなかなか追いついてな

いというところもあるのですが、学校の中で、DX推進パートナーなどの配置によって、専門人材を学校に導入をしながら、ICTを活用するための、教員の研修、また授業等での活用を進めているところです。

今後も、これだけ情報が沢山ありますので、いかに正しい情報を掴んで、子どもたちが積極的に活用できる力を身につけていけるように進めていければと考えております。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続きまして、技能検定の実施や技能振興に取り組んでいらっしゃる団体の立場から、千葉県職業能力開発協会の松本さん、御意見ありましたらお願いします。

■千葉県職業能力開発協会 松本事務局長

職業能力開発協会、松本と申します。よろしくお願いいたします。

現在、ものづくりの分野でございますけれども、熟練技能者の方の高齢化、また、若者のものづくり離れというのが非常に深刻になっております。私どもとしては、ものづくりの楽しさを感じていただき、ものづくりに興味を持ってもらうために、実際にもものづくりに接する機会を増やしていくことが必要と考えております。

そこで、優れた技能・経験を有する熟練技能者の方をものづくりマイスターとして登録いたしまして、小中学校などに派遣し、小中学生にもものづくりの体験指導を行っております。

このものづくりマイスター制度は、若者のものづくり離れの実態を踏まえ、若年技能者の人材育成を行う仕組みでございます。厚生労働省の委託事業を受託し、当協会が仲介いたしまして、中小企業、あるいは高等学校などにマイスターを派遣いたしまして、実践的な実技指導を行っております。中小企業への派遣につきましては、在職者の技能の習得、向上を効果的に図るため、事業者のオーダーに応じた内容で実施しております。

また、工業高校などへの派遣でございますけれども、工業高校などの生徒さん、将来ものづくり業界への就業が期待できる若者の技能のレベルアップを図ることを目的として、学校の専攻科目に合わせ、希望する職種のマイスターを派遣するというようなことを行っております。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。続きまして、日本労働組合総連合会の中島さん。在職者の教育訓練について、労働者を代表するお立場からご意見ありましたらお願いいたします。

■日本労働組合総連合会千葉県連合会 中島事務局長

はい、総連合会の中島です。在職者の教育訓練について、労働者側の現状や課題についてご意見申し上げたいと思います。

労働者側としましては、教育訓練の事項に、必要な支援配慮の上位には、費用の補助に加えまして、訓練のための休暇ですとか、短時間勤務制度、残業の免除といった訓練時間の確保が挙げられております。しかし、企業におけます教育訓練のための休暇や短時間勤務制度、それから所定外労働時間の免除の仕組みは整理が進んでいないということにして、実際に利用したことがある労働者はそれぞれ2%にも満たない状況になっております。更に、非正規雇用で働く者は、そうした制度を利用できないということも多い実態になっております。

また、能力開発基本調査によりますと、勤務先の企業の人材育成や能力開発方針が明確になっているのは、企業規模にかかわらず2割程度、2割未満となっております。

企業側として、自社の将来ビジョンですとか人材育成方針を労働者側に示しまして、個々の労働者に求めるスキルを明確化することや、能力向上を適切に評価し所業改善につなげていくことなど、体系的な人材育成環境を整備していくことが求められているということでございます。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。続いて、地域経済を担う人材の育成について、千葉県経営者協会の高橋さん、経営者側のお立場からいかがでしょうか。

■千葉県経営者協会 高橋専務理事

はい、経営者協会の高橋と申します。よろしく申し上げます。先ほどから、少子高齢化、人手不足の問題と出ておりますけれども、経営側の立場からということで、最大の課題は、生産性の向上だろうと思います。引き続きDXの拡大浸透というのは必要不可欠でありますし、特に旗振り役の方が企業に定着していくということが

大事なのではないかと思えます。

また、注目を集めておりますA Iの活用は、更なる飛躍的な生産性の向上だとか、働き方改革、職員のモチベーション向上を通じて、その企業イメージの向上ですとか、あるいは採用競争力のアップということにも繋がるのではないかと考えております。

こうした動きというのは、あらゆる業種で可能なのではないかと考えておりました、介護分野のような、人手不足感の高い代表的な業種であっても、デジタル化ですとかA Iを使って、そういうことが解決に向かうのではないかと思えます。例えば、入居者の方のデータベース化といったものを構築する中でスタッフ間での情報の共有化を図る、あるいは日頃の入居者の色々な動き、癖ですとか、そういったものをA Iに覚え込ませるとか、色々な課題を覚え込ませるということで、マニュアルをより効果的にするということもできるのではないかと思えます。

こういったことを通じて、仕事そのものの効率化もさることながら、モチベーションの向上ですとか、あるいはサービスそのものの改善とか、今後の入居希望者へのPRに繋がるなど、色々なメリットが想定されるのではないかと考えておりました、この負担感が大きい、業界全体のイメージというのも払拭していける可能性もあるのではないかと考えております。これは企業側の課題だと思えますけれども、一方で、スタッフの方それぞれのA Iのリテラシー向上も必要になってくるのではないかと思えます。

A Iの場合はいわゆるDXと違って、専門的なデータプログラミングだとか、技術的な、何かを得なければいけないということよりも、正しくコマンドを入力すれば、期待する回答が得られると思えますので、そこをうまく活用して、改善に繋げていければと思っております。まとまりませんが、以上です。

■千葉大学 明石名誉教授

貴重な意見をいただき、ありがとうございました。ここで意見交換を終わりたいと思えます。

それでは、議題（2）令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画（案）につきまして承認を行います。ご発言では特に反対意見はありませんでしたので、実施計画（案）を承認するとして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す。それでは、令和8年度千葉県地域職業訓練実施計画（案）は承認されたことを確認いたします。計画の実施面でもご意見を頂きましたので、千葉労働局、千葉県、及び機構千葉支部においては、実施において留意頂ければと思います。

続きまして、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訓練分野等について」、事務局から説明をお願いします。

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

※資料「令和7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 渡邊担当官

千葉労働局訓練課の渡邊でございます。私から、ワーキンググループにおける、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ます。

資料の9ページをご覧ください。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8年度実施分）ですが、目的・検証方法については、今年度、令和7年度と同様に実施する予定であります。

効果検証の対象分野につきましては、協議会にて決定することとなっておりますが、令和8年度の効果検証は、デジタル分野のうち Web デザイン分野を対象として実施したいと考えております。

理由といたしましては、今年度まで実施してきた介護分野及びデジタル分野については、以前、令和5年度の協議会において、3年程度は同じ分野で検証を行った方がよいとのご意見をいただいたことを踏まえて、令和5年度から令和7年度まで、同分野について効果検証を行ってまいりました。

資料の10ページに検証結果をまとめております。介護分野については、効果検証を行った結果、カリキュラム内容については、訓練受講修了者や修了者を採用した企業からも高い評価を得ています。就職率も高い水準で推移しており、課題としては、応募倍率が低く、応募者の増加を図ることであるため、千葉県、機構千葉支部、介護労働安定センター、実際に訓練を実施する訓練実施機関と労働局、ハローワークが連携を取り、訓練前説明会や職場見学会などを通じて、介護分野の仕事についての魅力を発信することを継続し、介護分野の効果検証は、今年度までの3年間で

区切をつけることとしたいと考えております。

デジタル分野については、IT分野とWebデザイン分野では課題が異なっております。IT分野については、ワーキンググループでの効果検証に加えて、千葉県情報サービス産業協会、通称CHISAに協力をいただき、アンケート及びヒアリング調査を実施して、第1回の協議会にて報告をさせていただきました。その中で、企業ニーズとして国家資格の「基本情報技術者」の取得を求める声や、訓練期間の延長を求める声があるなどの検証結果が出ており、千葉県、機構千葉支部とも情報共有を行っております。

これらの検証結果については、中・長期的に改善を図る必要があるため、IT分野の効果検証については、今年度までで区切りをつけることとしたいと考えております。

Webデザイン分野については、全国的な傾向と同じく、「応募倍率が高いが、就職率が低い分野」となっており、就職率の上昇が課題となっております。過去の効果検証ではデジタル分野として、IT分野とWebデザイン分野を併せて検証を行っており、当該分野に絞った検証を行ってはいないため、就職率の向上に向けて、令和8年度の効果検証分野としたいと考えております。

ヒアリングを実施する際には、就職率の向上につながるものが重要ですので、今年度と同様に訓練修了生を採用した企業の「採用に至った理由」に重きを置いたヒアリングを実施したいと考えております。

以上のことから、令和8年度のワーキンググループにつきましては、Webデザイン分野へと変更させていただき、選定分野の変更に伴い、ワーキンググループ構成員も今年度は、千葉県、機構千葉支部、介護労働安定センター、千葉労働局の4者から、来年度につきましては、千葉県、機構千葉支部、千葉労働局の3者へ変更させていただきたいと考えております。以上がワーキンググループの来年度方針となります。私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では、ただ今の事務局からの提案・説明について、ご意見のある方はございますか。

いらっしゃらないようですので、この議題の意見交換を終了します。

それでは、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訓練分野について」承認を行います。

特に発言はありませんでしたので、検証対象訓練分野を承認するとしてよろしい

でしょうか。

■一同

異議なし

■千葉大学 明石名誉教授

それでは、令和7年度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は承認されたことを確認いたします。

続きまして、議題（4）「教育訓練給付の指定講座の拡大」について、事務局である千葉労働局から報告をお願いします。

（4）教育訓練給付指定講座の拡大について

■千葉労働局職業安定部訓練課 菅野課長

千葉労働局の菅野です。私から説明をさせていただきます。第1回の協議会におきまして、教育訓練制度に関するご意見とご要望をいただいておりますが、厚生労働省から回答がありましたので、その回答と、それからその後の労働局の教育訓練給付指定講座拡大の取組について説明をさせていただきます。

前回の協議会では、放送大学学園の里見理事から、教育訓練給付に関する要望として、4点いただきました。本省の回答を読ませていただきます。

まず、指定期間について、指定期間は3年と教育訓練給付の期間が決められております。放送大学学園では、指定コースが修士全科生の2年間や学部生の4年間であるために、科目の途中で指定期間が切れてしまって、カリキュラムと必ずしも合っていないということで、指定講座拡大のためには、指定に伴う事務的な負担の増加への対応が課題となっているというご意見をいただきました。それに対して、本省にも1回目の協議会の後に意見を出しましたが、教育訓練給付金は、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、厚生労働大臣が指定する教育訓練を終了した場合に、受講費用の一部を支給するという制度になっております。厚生労働大臣が指定する講座につきましては、指定基準に基づいた審査を行い、当該基準を満たす講座を指定することとしており、また、指定講座の質の担保のために、指定有効期間は最大3年間として、再度指定を受ける際に改めて審査をする仕組みとしていることにご理解をいただければと思いますという回答がございました。

2点目が教育訓練の修了証明書発行のオンライン化というご要望をいただいております。これは昨年度も里見先生からご要望いただいております、厚生労働省に意見として挙げたところですが、これに対しては、教育訓練の修了証明書のオンライン化につきましては、予算等の制約があるため、対応が困難でございますという回答でございます。

それから3点目の変更申請について、放送大学学園さんでは、訓練科目を常にブラッシュアップして、講座名等の変更を行うことがありますが、変更申請を行う際に新規に指定を受ける際と同等の資料、例えば募集要項や、シラバス、学卒などを提出する必要があり、もう少し手続きが簡素化できないだろうかということに関してです。厚生労働省の回答としまして、教育訓練給付金の指定講座については、講座情報に変更があった場合には、その変更項目に応じて必要書類を提出いただくこととしています。カリキュラムについて変更があった場合には、訓練内容を確認する必要があることから、申請様式に加えてカリキュラム表を提出いただいておりますが、ご指摘の講座名の変更については、申請様式のみ提出が可能です。再指定につきましては、最初の要望の一番目の回答の通り、審査において指定時と同様に講座実績等を確認することにより、指定講座の質を担保しています。なお、提出書類につきましては、前回提出時から変更がない場合には、提出を不要としているものもあり、変更届においても変更した項目に係る様式及び書類の提出として手続きの簡素化を図っているところですが、引き続き簡素化に向けて検討してまいりたいという回答がございました。

最後の意見なのですが、受講生アンケートのオンライン化ということで、昨年度もご意見いただいております。これは受講者アンケートについて、全国統一のオンラインアンケートフォームを導入して、講座終了者がWebから直接回答できる仕組みを整備できないだろうかということと、大学側でも講座修了者のアンケート結果を確認できる仕組みを整備できないかというご意見いただいております。それに対する回答ですが、ご要望につきましては、教育訓練施設の事務の効率化は重要であると考えており、受講修了者がWebから直接回答できる仕組みを検討しているところです。引き続き、教育訓練実施者の事務負担軽減ができるよう、実施方法の検討、見直しを行ってまいります。ということで、以上、この4点の回答でございます。

それから私ども第1回の協議会の時に、教育訓練指定講座の拡大についての取組を説明させていただきました。その後、11月から今回、2月の協議会まで、3ヶ月ぐらいですが、その後の取組について、説明をさせていただきます。今回は、私どもは、専修学校各種学校協会様、矢部会長に前回ご出席いただきましたが、終わった後

に、また矢部会長の学校に伺いまして、協会に加入している学校が全部で61校ございます。前回は説明させていただきましたが、61校の中で18校が教育訓練給付の指定講座の認定を受けている学校でございますので、少しでも残りの43校の1校でも講座指定ができればということで、改めてお願いに伺いました。そこで、43校の中で、こちらから教育訓練給付制度の講座認定を検討いただけないでしょうかということで、改めて協会の名前、会長名で、協会の会員となっている学校に対して、各校長、理事長宛に文書を出していただいているところです。この間、教育訓練給付について、厚生労働省がホームページで発表しておりましたので、令和8年4月1日付ということで、どの学校の何の科目というのを千葉県内を見ておりましたら、4月1日ですから、10月の申請に間に合うようにということだったと思うのですが、令和7年の4月1日付で、各種学校協会の会員の学校さんで、2校ほど、講座の認定となっていることを確認いたしました。現在は61校中18校になっておりますが、そこが4月1日付で20校になることを確認させていただきました。調理師と理学療法士、2校で一つずつの講座の指定がございましたので、こっちの方でもまた改めて3月19日に専修学校各種学校協会さんの理事会があるそうで、矢部会長から、理事会でもそういうお話をしたらどうでしょうかとお話しいただいておりますので、また改めて理事の先生方の前で、認定の申請のお話をさせていただきたいと思います。以上が、私どもの労働局の指定講座拡大の取組になります。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。では今、事務局からのご報告を受けまして、放送大学学園理事の里見さん、ご意見がありましたらお願いします。

■放送大学学園 里見理事

※資料「資格取得に向けた放送大学の教育訓練給付指定講座等の活用について」

「科目群履修認定制度（放送大学エキスパート）について」

「放送大学の数理・データサイエンス・AI講座」

ありがとうございます。ただ今、私どもからお届けさせていただきました四つの要望のうち、少なくとも二つは、前向きにお取組いただけるということで、大変明るい気持ちになっているところがございます。少しでも事務改善が行われますと、私どもの予定しているものが申請しやすくなりますし、先ほどお話がございましたように、専門学校、各種学校の皆様方も同じように負担が減ると思われまますので、ぜひ引き続きお願いできればと思っているところでございます。

今日は、資料をご用意させていただいています。今日は前半で職業訓練に関して、特にIT関係の議論がございましたので、私どもの講座と連携するという視点で、プレゼンテーションをさせていただければと思います。

まず2ページ目をご覧くださいと思います。職業訓練では、比較的短期間で実践的な能力を身につけられるという形で、ご指導いただいているかと思うのですが、資格を取得するとなりますと、例えば実技の一定の訓練が必要だったり、あるいは内容的に高度なことが必要だったりという場合もございます。

例えば、本協議会の第1回目で、IT業界で必要とされる人材ニーズにつきまして、アンケート調査が行われており、それを拝見いたしますと、国家資格である「基本情報技術者試験」、あるいは「応用情報技術者試験」といったような資格を持っている方や、プログラミング言語、最近ですとpython等は有名ですが、こういったものを学んでいる方で、かつ、その勉強が続けられるということが大事だという話が入っておりました。そこで、職業訓練ではすぐ実践にということで受講されると思うのですが、例えば職業に就いた後、あるいは就職に就く前に資格を増やすという方には、大学、あるいは専門学校で、教育訓練給付の指定講座がございますので、こういったところで継続的に学んでいただくという選択肢をもう少しアピールすることで、お互いにメリットがあるのではないかという視点でのプレゼンテーションでございます。

3ページは、独立行政法人情報処理推進機構のホームページから、抜粋させていただいたものでございます。IT系の資格は、このような形になっており、私ども就職する時によくITパスポートを持っていますという学生さんが就職採用面接に来られるのですが、IT系の企業に入るとすれば、実は国家試験の中で、一番下の、基本情報技術者試験を、まず持っていることが大切で、その上に積み重なって応用分野や、色々な専門分野があります。そして最後は、国家資格である登録セキュリティと言われるような、サイバーセキュリティまで含めてやれる人材といった、こういう流れがあるということでございます。

次の4ページをご覧ください。まず、一番基本の基本情報技術者試験ですが、こちらの試験は、CBTと言われる、ウェブで行われる試験なのですが、二つの出題分野に分かれておまして、その中で、こんな分野を勉強してくださいというシラバスというものが出ております。それを拝見いたしますと、こういう感じの流れで、技術に関わる部分から、システム開発、戦略や経営に関わるようなところまで、深いところまで理解をしていることが求められていることがよくわかります。これはウェブ情報ですから、必ずしも正しいかわかりませんが、一般的には初学者の方はだいたい

200時間ぐらい勉強しなければいけないと言われているようでございます。1日5時間勉強しても、休みなしで40日間という計算になるわけで、そうしますと訓練でカバーできるという範囲からは、難しいだろうということが容易に想定されました。

そこで5ページの方をご覧いただきたいのですが、ここからは私ども、放送大学だけの話に入ってまいりますけれども、様々な大学、専門学校、短大の方でも、こういった教育訓練給付制度をご利用されているのですが、放送大学の場合には、インターネットのみで学べるということが一つの、就職者にとってもメリットになるということになります。ただ教育訓練給付を受けたいという方にとってみると、放送大学の学生になっていただく必要があり、学生になるというところで、迷われる部分もあると思っております。ただ、幸いに、放送大学は開かれた大学となっておりますので、入学試験が学部の場合はございません。一定の書類だけ出していただければ、学部の学生になること自体は難しくございません。大学院の場合は試験がございます。学生になると言っても、これも4年間という重いと思われるかもしれませんが、本学の場合には半年間の学生という、科目履修生という制度もありまして、登録した単位の数だけで学生の身分がもらえるという仕組みですから、一旦学生になっていただく必要はあるのですが、教育訓練給付を受けるためには、それほど高いハードルというのではないかと思っております。ただ、入学時期が年2回になっておりますので、タイミングがずれてしまうと半年待たなければいけないというところがございます。学生募集の時期には毎年、十数件ぐらい、「教育訓練給付を受けたい。受けられる科目はどれですか。」という質問があるということですので、ご存知の方は、こういった制度を活用したいというニーズがあるということは承知しているところでございます。私どもでは、IT系の資格取得に挑戦されるという方に体系的に学んでいただけるよう、三つの講座をご用意しております。データサイエンスリテラシープラン、アドバンスプラン、そして修士の情報学プログラムとなっております。

6ページをご覧下さい。こちらが私どもが今、指定を受けている教育訓練給付の講座の全てになりますが、その中で、データサイエンスは1年間で8単位以上、あるいは10単位以上が必要ですし、情報学は、修士課程ですので、2年間入っていただく必要があるということで、少し長めの講座になっております。

7ページがその詳細となっております。カリキュラムが付いておりますけれども、たくさんあるメニューの中から、8単位以上を選んでいただく必要があるということでございます。いろいろな科目がございますけれども、pythonとか、C言語、Rといった言語系のプログラムや情報セキュリティとか統計の基本的なものや、『情

報技術が開く人間理解』ということで、人間との関わりなどを学ぶような科目もご
ざいます。

8 ページは、そのアドバンスプランでございまして、アドバンスでは、基本的な必
修科目と、データベースやマーケティング、サプライチェーン・マネジメント等も学
べるというものでございます。

9 ページになりますが、これは、試験を受けていただいて、修士に入っていたか
ないといけないのですが、情報学プログラムということでございます。科目系統図
がございませけれども、基礎的なものから応用的なものまで、カリキュラムが体系
化されている中で、しっかり学んでいただくことができるようになっております。

10 ページは、学生になって学ぶのはちょっと大変だと思う方もいらっしゃるかと
思いますので、学生にはならず、資格取得を自主学習で学びたいという方もいら
っしゃるかと思っております。この場合には、指定を受けていませんので教育訓練
給付制度の利用はできないのですが、数理・データサイエンス・A I 講座というもの
をインターネットで開講しております。これにつきましては、別刷りのパンフレッ
トをご用意させていただいております。こちらが全体像でございまして、その中か
ら、抜き出した部分がスライドに書いてあります。このパンフレットをお開きいた
だきまして、1 ページ目の一番下なんです、国のA I 戦略で、リテラシーレベルに
つきましては、特に大学レベルでは 50 万人、それから応用、基礎レベルでは 25 万
人を養成するというのが国家目標になっておりますので、これに対応する形で放送
大学では開講しています。そのため、放送大学の講座の特徴として書いてありま
すが、6 ページを開いていただきますと、数理・データサイエンス・A I 教育強化拠点
コンソーシアムという学会のような、先生方の集まりになってございまして、こ
ちらのコンソーシアムがモデルカリキュラムというのをを出してございまして、リ
テラシーレベルで大体こんなことを学んでいただく必要があるとか、応用基礎だ
とこんなことといったものがあるのですが、これに対応する形で、本学のカリキ
ュラムを組んでいますので、非常に体系化された形になっているものでござい
ます。

それに合わせて、リテラシー応用基礎、その先の発展・専門というものがござい
まして、こういう形で組ませていただいているのですが、本日はもしお時間に差
し支えなければ、8 ページの一番上の、ソフトウェア開発への応用というものを、
少しくリップにしましたので、ご覧いただければと思っております。こういった
カリキュラムの中で、それぞれ講座受講料を書いておりますが、この単位の8
テーマを学ぶために、一定のお金をお払いいただきますと、インターネットで学
べるというようなものもご用意をさせていただいているというものでございま
す。これがちゃんと

学べますと、デジタルバッジというものももらえることになっております。11 ページほぼ同じ内容ですので、省略させていただきます。

スライドの方戻りまして、11 は飛ばしましたので、12 で最後でございます。放送大学では、修士全科生という、まだ未指定の4プログラムがございますが、これも申請したいと考えておりますし、エキスパートと言われる、これも別刷りの資料をご用意しておりますが、18 ありますけれども、例えば介護福祉の分野ですと、健康福祉指導プラン、福祉コーディネータープランといったものがございます。こういったものも、事務的な負担軽減策、今回ご検討いただきまして、大変感謝申し上げているところでございますが、こういったところが進んでまいりますと、ぜひ申請をさせていただけるよう検討していきたいと思っております。それに加えて、職業訓練とも連携させていただきながら、修了者をよりよい就職につなげていくということも、千葉県において、可能であれば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

ありがとうございます。かなり緻密なカリキュラムもあるんですね。もっと宣伝したほうがいいですね。今日も非常に感銘しております。ぜひこの情報を各団体、グループで共有していただくと助かります。

続きまして、千葉県専修学校各種学校協会の柴入さん、今回が初めての協議会の参加になるかと思いますが、雇用保険法の教育訓練給付制度の指定講座拡大について、ご自身の学校でも教育訓練給付の講座指定を受けていると事務局から聞いております。ご意見をお願いいたします。

■千葉県専修学校各種学校協会 柴入副会長

発言の機会をいただき、ありがとうございます。私は東洋理容美容専門学校の理事長、校長を務めております柴入裕一と申します。本日は千葉県専修学校各種学校協会の矢部会長の代理として出席しておりますが、理容・美容教育の現場の立場から、教育訓練給付制度、とりわけ通信課程に関する実態についてご報告申し上げたいと思っております。

まず、本校の規模と現状をご説明いたします。本校には昼間生である専門課程と通信教育課程であり、専門課程在籍者は 376 名おります。この専門課程は、教育訓練給付指定講座の指定を受けておりますけれども、現時点で制度利用者は0名です。専門課程の学生は、主に高等学校新卒者になりまして、雇用保険加入歴を有する学

生が実質的に存在しないということが要因ではないかと思っております。しかし、376名という規模を抱えながら、利用者の0名であるという事実は、制度周知や対象認識に関して、現場としても検証の余地があるのではないかと考えております。一方、通信課程の在籍者は89名で、そのうち社会人経験者が38名、比率にして42.7%を占めております。この42.7%という数字は、制度対象となり得る層が相当数存在しているという現場の実態を示しております。制度の趣旨でもある社会人の学び直し、つまりリカレント教育推進の観点から見ても、通信課程は制度と高い親和性を持つ教育形態であると考えられます。しかしながら、通信課程は国家試験合格率の基準を満たしていないため、現状では制度指定を受けられておりません。通信課程の生徒は、就労と学習を両立している方、子育て中の方、他業種から再挑戦する方など背景が多様であり、学習時間の確保や受験環境は、専門課程とは大きく異なっております。制度の適正運用は当然重要なのですが、リカレント教育推進という政策目的との整合性については、今後どのような認定要件が適切であるか検証の余地があるのではないかと感じております。

また、地域差の可能性についても申し上げたいと思います。私は岩手県にある岩手理容美容専門学校の理事長も兼務しておりますけれども、岩手県では専門課程の中から、毎年1、2名の学生が本制度を活用しております。また、同じ北東北の青森県の美容専門学校では、この制度を活用する学生を新聞広告で募集したところ、10名以上の申し込みがあったと聞いております。この違いは、制度そのものの問題というよりも、地域の雇用環境、所得水準、制度周知の状況、再就職ニーズ等、複数の要因が影響している可能性があると考えられます。理容・美容業界は、慢性的な人材不足業種であって、社会人の再教育は地域の労働政策とともに密接に関係しております。通信過程における社会人比率42.7%という実態は、地域に潜在する再教育対象者の存在を示す一つの指標ではないかと考えております。

本日は現場の情報共有としてご報告申し上げます。以上になります。

■千葉大学 明石名誉教授

貴重な情報をありがとうございました。では最後の議題となります。議題（5）その他として、リカレント教育の取組について、千葉県教育庁と放送大学学園からの報告と情報の共有をしたいと思っております。

（5）その他

リカレント教育の取組について

・教育庁よりリカレント教育について

■千葉大学 明石名誉教授

まず教育庁より「リカレント教育について」です。生涯学習課は、千葉県リカレント教育推進協議会を担当する課であり、本日までご出席いただいている皆様から何名もメンバーに名を連ねていらっしゃると思います。リカレント教育の実行役の課から報告及び構成員の皆様との情報共有をお願いしたいと思います。

■千葉県教育庁生涯学習課社会教育振興室社会教育班 大坂班長

※資料「リカレント教育の推進について」

千葉県教育庁生涯学習課社会教育振興室社会教育班の大坂と申します。本日はお時間をいただきありがとうございます。ホッチキス留めの3枚の資料をご覧になりながら、説明させていただきます。

まずは、本日ここでご報告させていただく経緯について、ご説明申し上げます。千葉県教育委員会では、令和5年度よりリカレント教育推進事業を開始し、これから説明をさせていただく事業で、社会人の学び直しなどを支援してきました。リカレント教育の推進を行ってきた中で、生涯学習としてのリカレント教育にとどまらず、リ・スキリング事業や職業訓練等の分野とも重なり合うようなテーマや課題が見えてきているところがございます。そこで、様々な関係者の方にも本事業を知っていただき、さらなる連携等を深められないかと考えた結果、今年度の2回目からになります。この場に参加させていただき、リカレント教育の報告をさせていただくこととなった次第です。

では、現在、千葉県教育委員会で行っているリカレント教育の推進についての説明をさせていただきます。大きくは三つになります。

一つ目は、千葉県リカレント教育推進協議会の運営です。経済団体等の産業界や大学、職業訓練施設等の教育機関、国や県関係部局からなる協議会において、課題や情報を共有するとともに、今後のリカレント教育推進のあり方を検討しています。令和7年度に関しては、昨年度と同様、取組を継続してまいりましたので、本協議会の開催を見送りました。

二つ目は、2枚目の青いチラシになります。学びの総合窓口の運営です。キャリアアップや学び直しに関心がある方々に向けて、新しい学びに一步踏み出す後押しをするため、キャリアコンサルタント等の専門家による無料個別相談をオンラインで行ってまいりました。1月末現在で400回程度の相談実施を行いました。

3枚目のチラシになります。各分野に精通された講師の方から、それぞれの業界

等で求められた人材像ですから、学び直しの重要性などを話していただきリカレント講座を実施しました。10 講座実施しまして、タイムリーで 340 名の視聴、その後もアーカイブにより 510 回の視聴がありました。

三つ目は、A I を活用した生涯学習情報の収集です。A I システムを活用して県内の生涯学習に関わる情報を収集し、相談者等へ、的確に情報収集を行ってまいりました。以上です。本日はありがとうございました。

・放送大学学園の取組について

■千葉大学 明石名誉教授

続きまして、放送大学学園の取組について、こちらは前回の協議会においても在職者の方が学びやすい講座を多く開講されており、職業訓練を修了し、就職した方がさらに学びを深めるものとして、放送大学を活用できるのではないかと、またこちらにご参集の皆様方の始めとした関係機関との連携を深めたいというご意見をいただきました。

本日は放送大学さんから、社会人の方も受講できるデータサイエンスの科目を含めて、動画を 2 本ご用意しております。2 本で 3 分程度となりますので、皆様と視聴したいと思います。

それでは、事務局さん、動画の再生をお願いします

(動画再生)

①放送大学キャンパスガイド

②ソフトウェア開発応用

■放送大学学園 里見理事

ありがとうございます。このような形で、放送大学の専門の教員のみならず、先ほど申し上げましたコンソーシアムの先生方に入ってくださいまして、基本のところからデータサイエンス分野を上げて、カリキュラムを構成しているというものですので、ご覧いただきました。どうもありがとうございました。なお、もしご関心がある方がいらっしゃいましたら、連絡先は、パンフレットの裏側に書かせていただいているメールアドレスでございます。連携教育課というところが担当でございますので、ご連絡いただければ、お手伝いさせていただけると思いますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

■千葉大学 明石名誉教授

これは団体で管理できるのですね。それが強みですよ。

■放送大学学園 里見理事

はい。おっしゃっていただいた通りでございます。団体受講向けの特別パッケージというものがございまして、例えば社員全員に学ばせたいということがございましたら、一括でご購入いただくことが可能でございます。

■千葉大学 明石名誉教授

ありがとうございました。他にご意見はありませんか。無いようですね。教育庁の生涯学習課と放送大学学園から、説明いただきまして、情報を共有していただけたと思っております。

それではすべての議事を終わりたいと思います。これをもちまして、令和7年度第2回千葉県地域職業能力開発促進協議会を終わりたいと思います。円滑な議事進行にご協力いただきまして、皆様に感謝申し上げます。

それでは、進行を事務局へお返しします。

■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ま、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。

ご承認いただきました令和8年度千葉県職業訓練実施計画及び本日の協議会議事録につきましては、準備でき次第、千葉労働局ホームページで公開させていただきます。

令和8年度第1回協議会は11月頃、第2回協議会は令和9年2月頃を予定しております。構成員の皆さまにおかれましては、ご出席へのご配慮につきまして、よろしく願いいたします。

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。

4 閉 会