

令和5年度第1回茨城県地域職業能力開発促進協議会

日 時：令和5年11月21日（火）14時～

場 所：茨城労働総合庁舎 2階会議室

1 開会

【山室訓練課長】

定刻となりましたので、ただいまより令和5年度第1回茨城県地域職業能力開発促進協議会を開会いたします。

私は、司会を担当いたします茨城労働局職業安定部訓練課の山室と申します。このあと、設置要綱に基づく議長の選出までの間、進行させていただきます。よろしくお願いいたします。

2 茨城労働局長挨拶

【山室訓練課長】

それでは、はじめに茨城労働局澤口局長よりご挨拶申し上げます。

【澤口茨城労働局長】

皆様こんにちは。茨城労働局長の澤口でございます。よろしくお願いいたします。

本日は第1回目になりますが、茨城県地域職業能力開発促進協議会にご参加をいただきまして、大変ありがとうございます。また、日頃より労働行政の推進につきまして、皆様から多大なるご尽力をいただいているところでありまして、あらためて感謝申し上げたいと思っております。

雇用情勢ですが、直近9月の有効求人倍率は1.42倍ということで、求人が求職を上回って推移しているという状況が続いており、いわゆる人手不足の状況が続いております。コロナ禍前も人手不足の状況でしたが、コロナ禍がだんだん回復していく中で、また現在人手不足がより顕著になってきている状況と思っております。そうした中で職業訓練の役割は非常に注目され、大変期待をされているというような状況です。皆様ご案内の通り、政府全体としても「新しい資本主義」の実現という話の中で、「人への投資」ということが大きなテーマとなっているところです。リスクリングという話も非常に大きな政策の柱になっておりますし、また、デジタル人材の育成、学び直しの促進といったところが非常に大きな柱建てになっているところで、まさにこの協議会でのテーマそのものでございます。この協議会で、色々地域の実情に即した、地域の訓練ニーズに合った訓練をやっていこうということで、皆様にご参加いただいておりますので、現場の状況も含めて色々ご意見をいただければと思っております。

本日の協議会を基に2回目の協議会において、来年度の訓練計画に結び付けていくこととなりますので、是非とも忌憚のないご意見、ご示唆をいただければと思っております。

また、今年度からは、訓練の効果検証のためのワーキンググループも実施しているということでもた後程説明をさせていただきますが、前向きな材料に繋がるように、色々なご意見をいただければと思っております。

また引き続き、皆様とは色々連携させていただきながらより効果的な取組ができればと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。本日は、限られた時間になりますけれども、よろしくお願ひいたします。

3 委員の紹介

【山室訓練課長】

続きまして、本日出席の皆様をご紹介いたします。

それでは、お手元に配付させていただいています席次表の順にご紹介をいたします。

まずはじめに委員の方をご紹介いたします。

常磐大学教授、村中委員です。

茨城県中小企業団体中央会、事務局長兼総務課長、近藤委員です。

茨城県商工会議所連合会、主任調査員、久下沼委員です。

一般社団法人茨城県専修学校各種学校連合会、事務局長、難波委員です。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部、支部長、永野委員です。

訓練実施主体としてこの後ご説明をいただく、同じく、孫入訓練課長、下永吉求職者支援課長です。

茨城県職業能力開発協会、事務局次長、杉本委員です。

続きまして、代理でご出席の方をご紹介いたします。

茨城県商工会連合会、篠原事務局長です。

株式会社セキショウキャリアプラス、飯田執行役員営業部長です。

同じく随員として、河野課長です。

茨城県産業戦略部産業人材育成課、鈴木課長です。

訓練実施主体としてこの後ご説明いただきます、蛭原係長です。

茨城県教育庁学校教育部高校教育課、倉橋主任指導主事です

本日所用により欠席となりますのは、

一般社団法人茨城県経営者協会、労働・地域担当部長、後藤委員、

日本労働組合総連合会茨城県連合会、事務局長、狩谷委員、

一般財団法人日本医療教育財団水戸支部、支部長、黒羽委員です。

最後に労働局からは澤口委員、西方委員となります。

事務局は茨城労働局職業安定部訓練課で運営させていただきます。よろしくお願ひいたします。

4 会長の選出

【山室訓練課長】

それでは、本協議会設置要綱の第5条に基づく、本協議会の議長役となる会長の選出をお願いしたいと思います。なお、設置要綱につきましては、資料の1ページでございますので、のちほどご確認願います。要綱により、会長は「委員の互選により選任する。」となっておりますが、どなたか立候補される方はいらっしゃいますか。事務局案といたしましては、「学識者委員」として参加いただいています村中委員をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。なにか異議・ご意見ございませんか。よろしいですか。

【出席者委員】

異議なし

【山室訓練課長】

ありがとうございます。それでは村中委員には、会長席にご移動をお願いしたいと思います。

村中委員の準備ができるまでの間で、事務局より1件報告事項がございます。本協議会の議事概要、構成員名簿につきましては、茨城労働局のホームページに公開することとしておりますので、ご承知おきいただきますようお願いいたします。

それでは、村中会長、この後の議事進行をよろしくをお願いいたします。

5 議題

【村中協議会会長】

昨年度に引き続きまして、会長を務めさせていただきます、常磐大学の村中と申します。よろしくお願いいたします。

先ほど澤口局長からもありましたように、求職者のニーズを踏まえて、現在必要となっている雇用、あるいは新たに生まれる雇用に労働力を移動できるようにするための情報共有、あるいは職業能力育成の仕組みを作るため、本協議会は非常に重要な役割を担うものと思います。協議会に参加される方にはそれぞれの立場で忌憚のないご意見をいただければと思います。大変微力ですが、議事進行をさせていただきます。改めまして、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。「議題（1）茨城県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の一部改正について」事務局より説明をお願いいたします。

【安島地方人材育成対策担当官】

訓練課の安島と申します。よろしくお願いいたします。

茨城県地域職業能力開発促進協議会設置要綱案ということで、1点改正について、ご説明させていただきます。資料の2ページ目になります。8番の事務局について、「協議会の事務局は、茨城労働局職業安定部訓練課に置く」となっておりますが、今年の4月1日から、訓練室から訓練課に組織が変わったということで、一部変更になりました。本日付けで変更ということで、令和5年11月21日一部改正として提案をさせていただきたいと思います。

以上です。

【村中協議会会長】

何かご質問がありましたら、挙手をお願いいたします。特段ないようでしたら、本日欠席の委員の方や、代理出席の方もおられますが、本報告を持って、ご承認をお願いいたします。

続きまして、「議題（２）令和４年度及び令和５年度公的職業訓練の実施状況について」です。まずは、茨城労働局・ハローワークにおける実施状況について、事務局から説明をお願いいたします。

【山室訓練課長】

改めまして、茨城労働局訓練課の山室です。よろしくお願いいたします。

まず資料の表紙の方をめくっていただきまして、訂正がございます。目次の【議題（２）関係】のところに「令和３年度及び令和４年度公的職業訓練の実施状況」とあるのですが、正しくは「令和４年度及び令和５年度」になりますので、訂正をお願いできればと思います。大変申し訳ありませんでした。

それでは説明に入らせていただきます。私からは資料の３ページからの茨城労働局職業安定部訓練課の資料について説明をさせていただきます。資料をめくっていただきまして、まず４ページ、５ページをご覧くださいと思います。こちらは令和４年度の公的職業訓練計画に関する実績となっております。４ページが公共職業訓練の実施状況、５ページが求職者支援訓練の実施状況になるのですが、まず公的職業訓練につきまして簡単にご説明させていただきます。公共職業訓練と求職者支援訓練の２つを併せて総称して公的職業訓練と呼んでおりますが、公共職業訓練は雇用保険の受給者を主な対象としまして、茨城県とポリテクセンター茨城が実施している訓練になります。もう一つ求職者支援訓練につきましては、雇用保険を受給できない方を主な対象として、高齢・障害・求職者雇用支援機構が訓練実施機関の認定を行っているものになります。労働局及びハローワークにおいてはこれらの訓練について、求職者に周知を図っておりまして、ハローワークは訓練受講を希望する方に対して受講あっせんを行っています。

それではまず資料の４ページになります。こちらは令和４年度の公的職業訓練全体の計画数、色がついている欄が定員数と受講者数の実績、それと対計画比ということになっております。一番右の対計画比というのは、計画に対する実施の数字になっております。訓練区分ということで、表の左側に離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練となっておりますが、この４つは公共職業訓練ということになります。この表の中に、公共職業訓練の合計の記載がなくて大変申し訳ないのですが、公共職業訓練を合計しますと、計画数は５,５２６となり、これに対して訓練の実績・定員数は５,２８９ということで、令和４年度に対する計画の実施率は９５．７パーセントでした。資料５ページになりますが、こちらは令和４年度の求職者支援訓練の実施状況となっております。基礎コース、実践コースとありますが、実践コースについては訓練分野ごとの実績が記載されております。この表の一番下、基礎コースプラス実践コースが合計になりますが、計画数１,３６５に対して実績が１,４８８、計画比が

109.0 パーセントと計画数を上回る実績となっております。ただ実践コースの訓練分野ごとに見てみますと、IT 分野、医療分野、介護・福祉分野が計画数に達しないという状況でした。

続きまして資料の 6 ページ、7 ページをご覧ください。こちらは令和 5 年度の公的職業訓練計画に対する、9 月末現在の実績となっております。表の見方は先程と同じになります。こちらにも公共職業訓練の合計の記載がなくて申し訳ないのですが、6 ページの離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練の合計の計画数が 5,819 になり、それに対して 9 月末現在の実績は 3,498 で、計画比 60.1 パーセントの実施率となっております。7 ページは同じく 9 月末現在の求職者支援訓練の実施状況になりますが、合計の計画数が表の一番下になりますけれど、1,395 に対しまして、9 月末現在の実績が 755 ということで、計画比 54.1 パーセントの実績となっております。

続きまして資料の 8 ページをご覧くださいと思います。こちらは公的職業訓練の離職者向け訓練の令和 4 年度実績となっております。8 ページの表は、公的職業訓練全体のコース数、定員、受講者数の実績となっております。この次の 9 ページから 10 ページの資料については、分野ごとの応募倍率、定員充足率、就職率等を集計したものになっておりまして、9 ページは茨城県が民間の訓練機関に委託しております委託訓練と、求職者支援訓練の実績となっております。10 ページは、公共職業訓練のうち、茨城県内の産業技術専門学院が実施する施設内訓練と、ポリテクセンター茨城が実施する施設内訓練の実績になっております。資料 9 ページに戻っていただきますと、県の委託訓練と求職者支援訓練についてですが、それぞれ応募倍率と就職率の上位 3 分野を赤い色、下位 3 分野を青い色で表示したものになります。なお、県の委託訓練の就職率につきましては、下位から 2 番目になる 66.7 パーセントが同率で 3 つありましたので、こちらは青色分野が 4 分野となっております。また隣の求職者支援訓練については、下位から 3 番目になる 50.0 パーセントの分野が同率で 2 つありましたので、こちらも青色分野が 4 分野となっております。

続いて資料の 11 ページから 12 ページになります。こちらは令和 5 年度 4 月から 8 月末までに開始した公的職業訓練の実施状況となっております。11 ページが公共職業訓練実績となっておりますが、表の一番下の総計②の定員 838 に対しまして、④受講者数が 608 ということで、定員・充足率が 72.6 パーセントとなっております。次の 12 ページの求職者支援訓練の実績になりますが、こちらの表の一番下の総計を見ますと、定員数 547 に対しまして受講者数が 371 ということで、受講率は 67.8 パーセントとなっております。

続きまして資料のページが飛びますが、30 ページから 31 ページの資料をご覧くださいと思います。30～31 ページの資料は、令和 4 年度と令和 5 年度の公的職業訓練の修了者が、修了 3 ヶ月後に就職した就職件数の実績となっております。ハローワークごとの実績が記載されております。30 ページが令和 4 年度の実績となります。数字がたくさんあって見づらいのですが、右側から 4 番目の赤色になっている欄のところが年度の合計になっております。下から 3 番目の 1,363 というのが令和 4 年度の就職件数の実績となりまして、そ

の下欄は厚生労働省から示される目標値で 1,173 となっているのですが、令和 4 年度については目標値を上回る実績となっております。31 ページは同様の表ですが、令和 5 年度 9 月までの実績となっております。就職件数は 865 件ということで、前年の同時期が 845 件でしたので、前年同期を上回って就職件数の方は推移しているような状況となっております。以上のように、訓練受講者数、訓練修了 3 ヶ月後の就職件数、こちらは両方とも前年同期と比べますと増加しているところではあるのですが、定員充足率、就職率を全国的に比較しますと、決して高いとは言えない状況ですので、引き続き職業訓練の定員充足率と訓練修了 3 ヶ月後の就職率を上げるということが課題となっているところです。

簡単ですが私からの説明は以上になります。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。次に、公共職業訓練の実績について、実施主体である「茨城県産業戦略部産業人材育成課」そして「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部」の順に説明をお願いいたします。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 鈴木課長】

県の産業人材育成課です。詳しい内容は担当の方からご説明しますが、私の方は 45 ページから 48 ページの資料をご説明したいと思っております。

45 ページに「茨城県リスクリング推進政策パッケージ」とありますが、昨年の第 2 回の協議会でもお話ししましたが、局長からもありましたようにリスクリングを推進していこうという流れがある中で、県では 3 機関と連携してリスクリングに取り組もうと、その政策パッケージをまとめました。

前後しますが 47 ページが検討の体制となっておりまして、茨城県、産業界、教育機関の 3 機関で検討してまいりまして、今日出席いただいております産業界、教育機関の方にもご意見を伺い、半年間かけてこの政策をまとめました。

45 ページに戻りますが、現状認識は皆様にご案内の通りで、リスクリングの将来像ということがここに書いてありますが、リスクリングによるキャリアアップに伴い、成長産業や成長分野への円滑な労働移動、あとは生産性の向上を図っていきましようという将来像を描きました。その中で色々課題もあるかなと思っておりまして、一つ目の大きな課題が 45 ページの下になります。総論として、リスクリングは大事だという総意は得られていると思うのですが、実際に動かそうとしますと、企業の方ではリスクリングによって人が流出してしまうのではないかという懸念が示されたということは 1 つの大きな課題となりました。二つ目ですが、実際にリスクリングしようとしたときに、何をリスクリングすればいいのか分からないというご意見をいただきまして、この 2 つが大きな課題と認識しております。

それを踏まえまして、46 ページに政策をまとめてございます。2 つの大きな課題を解決する柱が 2 つございまして、一つ目は意識啓発・機運醸成と、あとはスキルの習得支援となっております。一つ目の意識啓発ですが、まずは企業にリスクリングについて理解してもらった上で、うちの会社もリスクリングに取り組むというリスクリング宣言をしてもらおう

と、制度を設けました。そのような取組をした企業については県の方で顕彰をしていきたいと思っており、県の方でマニュアルを作成してその取組を後押ししていきたいと考えております。あとは、すでに6月と10月にワークショップを開催いたしまして、経営者・人事担当者向けにリスクリングの意義について勉強する機会を設けました。あとは来年2月にシンポジウムを開催いたしまして、優れた企業様を顕彰し、有識者の方を呼んで改めてリスクリングの必要性について講演を行っていききたいなと思っております。あとはポータルサイトを立ち上げまして、情報発信をしているところでございます。あともう二つ目の柱になりますけれどもスキルの習得支援ということで、何を学んでいいか分からないというところで話してまいりましたので、県の方でもワーキンググループを設けて議論をいたしまして、大きく共通するスキルとしてデジタルスキルとポータブルスキルが必要だということで、まずこの2つのスキルについて整理をいたしました。その上で特にデジタルスキルについては、民間でも色々講座はございますけれども、県の方でも足りない分の講座を設けようというところで、理論と実践を組み合わせたい県認定のリスクリング講座を設けました。理論の方は、国の方でも推奨している3つの検定の習得を支援するとともに、県の方では理論を実践で生かすための実践講座の方を設けさせていただきました。こちらは右側の左下にあるのですが、テーマを2つ、生産管理と顧客管理について、グループワークを中心に7日間の講座を設けて、昨日から生産管理の第1班の講座が始まったところです。最後になりますが、マッチングシステムの開発というところでございますけれども、今まさに開発しているのですが、個人の職歴、年齢、あるいはこれまでの経験、保有資格、あとは本人の志向等を踏まえまして、個人個人にリスクリング講座をマッチングするという仕組みを年度内に立ち上げたいと思っております。こちらの政策パッケージは、県と産業界と教育機関共同で作ったものですので、県全体として、取り組んでいきたいということで策定したものでございます。一応ご紹介させていただきました。

この後細かい訓練の内容については担当の者からご説明させていただきます。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 蛭原係長】

茨城県産業戦略部産業人材育成課の蛭原と申します。よろしくお願いいたします。

私の方からは、県が実施しています公共職業訓練について、受講者数の多い離職者向けの委託訓練を中心に説明させていただきます。

それでは資料35ページを開いてください。県ではハローワークから受講あっせんを受けた求職者を対象として、離職者訓練を行っております。この離職者訓練は2種類ございまして、県立産業技術専門学院内で実施します施設内訓練と、民間の教育訓練機関に委託して実施している委託訓練がございます。

まず35ページ、離職者向けの施設内訓練についての実施状況を説明申し上げます。施設内訓練では、民間の教育訓練機関であまり実施されていないものづくり分野につきまして、具体的には生産CADやIT技術、金属加工に関わる知識・技能を習得するための訓練を実施しております。訓練期間は1年間で、訓練主体は県内3つの、鹿島、土浦、筑西の産業技術

専門学院でございます。令和3年度から令和5年度の各年度に係る実施状況ですが、コース数、定員数は各年度共に3コース定員数50名となっております。入校者、受講者につきましては、令和3年度が40人、充足率80パーセント、令和4年度が31人、充足率62パーセント、令和5年度につきましては、26人で52パーセント、少しずつですが、定員充足が低下してきているところです。就職率につきましても、令和3年度が96.9パーセント、32人が就職することが出来ました。令和4年度につきましては87.5パーセント、21人と、前年度と比べ就職率が落ちる結果となっております。

続きまして資料36ページをお開きください。こちらは離職者向けの委託訓練の実施状況でございます。この委託訓練は、厚生労働省から各都道府県が委託を受けて、都道府県が更に民間の教育訓練機関に委託をして実施しております。こちらの訓練の訓練期間は、大体3ヶ月程度の短期の訓練を中心として行っておりまして、訓練内容につきましては、事務系や介護系など、多岐にわたっております。近年の訓練の実施規模ですが、平成30年度から令和4年度まで、大体平均をいたしますと、年間で約87コース、定員数約1,500名程度で実施しております。令和4年度の訓練実施状況につきましては、最初の表の下になります。令和4年度は合計で82コース、定員1,335人の訓練を実施いたしました。その結果定員充足率につきましては66.5パーセント、残念なことに5年連続で低下をしているところです。就職率につきましては、71.8パーセントで、前年度と比較しまして約5.8ポイント上回っておりますが、目標値として75パーセントと掲げておりましたのでそれにまだ到達していないということです。次に下の表に参りまして、令和4年度、訓練分野別の実施状況でございます。訓練分野の定員数の構成比につきましては多い順から申し上げますと、OA系が44パーセント、586人と最も多く実施をしております。続きまして介護系が23パーセント、事務系が17パーセントとなっております。訓練の具体的な内容といたしまして、主なものにつきましては、OA系はマイクロソフトオフィススペシャリストを目指すコース、介護系は介護職員初任者研修課程の修了を目指すコース、事務系はパソコン、医療調剤事務コース、サービス系は宅地建物取引士の資格取得を目指すコース、そして建設人材などは、パソコン操作と合わせてフォークリフトや玉掛技能を習得するコース、情報系については、Webデザイナーの知識を習得するコース、農業系は農業実習などを習得するコースを実施しております。次に分野別の定員の充足状況でございます。高い順に申し上げますと、情報系が100パーセント、続いて農業系が73.9パーセント、続いて建設人材系につきましては70パーセント、合計では66.5パーセントとなっております。これらの各分野につきましては、そもそもコース数や定員数が少ないため比較的充足率がよかったのかなと考えております。この一方でコース数、定員数が多いOA系や事務系の定員充足率は大体68パーセント、介護などにつきましても54パーセントと低い状況となっております。分野別の就職率でございますが、こちらは高いものから順に申し上げますと、介護系で78.6パーセント、続きましてOA系が73.8パーセント、情報系は71.7パーセントとなっており、全体では71.8パーセントとなっているところです。こちらは求人倍率の高い人手不足の分野であったり、就

職口となる企業の業種が多岐にわたるような訓練分野においては、比較的就職率が高くなっている傾向となっております。

続きまして資料 37 ページをお開きください。こちらは令和 4 年度に実施した訓練の受講者につきまして、どのような方が受講されたのか、分野別・年齢別にまとめた資料でございます。まず受講者を占める女性の割合につきましては、全体で大体 7 割となっております。分野別に見ますと、女性の受講率の高い分野から、OA 系で約 80 パーセント、事務系で約 79 パーセント、サービス系では 64 パーセントとなっているところです。次にこの委託訓練全てを合わせた全体の受講者の年齢層についてみますと、多い順に 40 代が 25 パーセント、続いて 30 代が 23 パーセントとなっております、なかには 70 代の方もいるなど幅広い年齢の方に受講をいただいているところです。また、分野別に見ました受講者全体の年齢層につきまして、介護系や建設人材系はこの中でも比較的年齢層が高く、事務系や OA 系、情報系については比較的年齢層が低い層の方が受講されている傾向がございます。

続きまして資料 38 ページをお開きください。こちらは令和 4 年度に実施した委託訓練の就職率について、分野別・年齢階層別にまとめた資料でございます。まず受講者の就職率につきましては、全体では 71.8 パーセント、資料では 71.3 になっておりますが正しくは 71.8 パーセントでございます。このうち、女性の就職率は 73.4 パーセントとなっております。次に就職者の年齢層につきまして最も多い年代については 40 代となっております 26.3 パーセント、続いて 30 代で 24.1 パーセントとなっております。これを分野別にみした場合就職率の高かった年代は、先ほどの受講者の年齢の傾向と同様に、介護系、建設人材系につきましては比較的年齢層が高く、事務系、OA 系、情報系につきましては比較的年齢層が低いといった傾向になっております。また介護系につきましては、10 代から 70 代までの幅広い層で就職に結びついておりまして、受講した 70 代の方につきましても就職に結びついていくといった特徴がございます。

続きまして資料 39 ページをお開きください。今年度令和 5 年度の委託訓練の実施状況でございます。今年度は全体で 98 コース、定員数 1,560 名で計画して実施しているところです。9 月末現在までに実施済みまたは実施中の訓練は 44 コースとなっております、受講者は 725 名、定員充足率 71.9 パーセントとなっております。昨年度令和 4 年度の 9 月末と比べてみますと、充足率は 0.97 ポイント減少しているといったところです。右側の表の、分野別訓練計画数につきましては、定員数でみると、最も多いのが情報分野で 429 人、構成比が大体 27 パーセント、OA 系が 318 人で 20 パーセント、事務系で 195 人となっております。各訓練の実施内容につきましては、表の主な訓練内容のところに記載したとおりでございます。

次に資料 40 ページを開いてください。令和 4 年度のこれまでの実績を踏まえまして、コース別に改善すべき点について簡単ですがまとめた資料になります。まず右上のピンク色の部分ですが、こちらは定員充足率、就職率ともに比較的高いコースで、情報系のコースとなります。こちらのコースは充足率、就職率とも、当県の訓練の中では少しだけ高くなって

いることから、受講者、求職者ともにそれぞれのニーズも比較的捉えられているものと考えております。次に左上、黄色の部分でございます。こちらは定員充足率が低い、就職率は比較的高かったコースで、介護系、OA系が該当いたします。求人ニーズは比較的捉えられているものの、近年の充足率を見ますと、委託訓練全体にも言えることですが、そもそも訓練受講希望者に対する定員の設定数について、少し多い感触があるのかなと考えております。改善点といたしましては、定員数の適正化を検討する、及び訓練を受講しやすい工夫や、受講勧奨の段階で訓練内容についての説明と合わせて、介護など就職率が良いものについては、訓練効果が比較的高いといったことを周知していく必要があるのかなと思っております。次に右下、紫色の部分でございます。こちらは定員充足率が高い、就職率が低いといったコースで、建設人材、農林系が該当しております。こちらの分野の改善点といたしましては、実際の求人の状況、求人の内容に合わせて、幅広い求人のニーズに対応できるようカリキュラムを工夫し、就職支援を強化することが必要だと考えております。最後に左下、黄緑色の部分ですが、こちらは充足率、就職率ともに低いコースで、事務系、サービス系が該当しております。こちらはまずは受けていただくよう受講勧奨の強化をするとともに、就職意欲を高めるような、就職支援の強化など、それぞれのコースに即した見直しをする必要があると考えております。今後はこれらの訓練実績を踏まえまして、多様な訓練機会を、そして効果的な訓練を提供できますよう、労働局様にハローワーク様、機構様、委託先の方々と連携を密に図っていきたいと考えております。以上、県の行う委託訓練について説明させていただきました。ありがとうございました。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 孫入訓練課長】

続きまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構の孫入と申します。よろしくお願いいたします。

私の方からは、資料 50 ページを使って説明させていただければと思います。私たちは、求職者の方を対象とした離職者訓練を施設内訓練で実施しておりますので、50 ページには施設内訓練ということであっております。先ほどもお話がありましたけれど、施設内訓練におきましてはものづくりに特化したコースということで、訓練期間は原則 6 ヶ月で実施しているところです。訓練科の名称については、ここに 9 科書かせていただいております。大きく分けると、機械、電気、電子もしくは情報というふうに捉えていただきまして、その中で細分化したときに 9 コース、各コースごとのコンセプトも設けて取組をさせていただいているところです。先ほど労働局からの説明もありましたが、資料 4 ページ、10 ページの詳細版ということで捉えていただければと思います。令和 4 年度の実績としましては、全体で見ますと年間で 404 名の定員に対して 341 人の方に受講いただき、84.4 パーセントの入所率になります。ここに書かせていただいている 6 ヶ月の訓練期間について、一番下の表のところで 1 ヶ月というコースを設定しております。この 1 ヶ月のコースはビジネススキル講習ということで、社会人教育の取組をさせていただきまして、本訓練につなげる橋渡しの役目を設定しているコースでございます。この、ものづくり機械加工科、生産設備メ

メンテナンス科、ICT エンジニア科の 3 科につきましては 1 ヶ月コースと 6 ヶ月コースを設定いたしまして、7 ヶ月で実施をさせていただいているところですが、注意の所に書かせていただいておりますけれども、こちらは年齢制限を設けておりまして、55 歳未満の方に受講いただくコースとなっております。その他のコースにつきましては、年齢制限がないという方針となっております。そういったところのばらつきがあるところですが、先ほどお伝えさせていただいた通り、全体で 84 パーセントの方に受講いただきまして、令和 4 年度として全体でみると 90.1 パーセントの就職率ということになっております。ここで見ていただきたいのが標準コースと企業実習付コースというところですが、企業実習付コースにつきましては、当センターで訓練を受けていただいた後、実際のものづくりの現場である企業に行って職業訓練を実施していただくことになります。受講者の方にとっては、企業現場を知ることが出来ますので就職率が 94.3 パーセントということで通常のコースよりも高くなっております。受講者の方にとっては、自分を PR すること、企業現場を知ることが出来ますし、また、企業の方にとっても、受講者の方、これから一緒に働く方を見ていただくというような機会を設けた訓練コースになっているということでご確認いただければと思います。

以上が令和 4 年度の実績で、51 ページには令和 5 年度の現状の実績を上げさせていただいております。年間定員で、404 名という数字については一緒になりますが、9 月末の数字を確認いただきますと、225 名の定員に対して現在 194 名の方に受けていただいております。定員充足率といたしましては 86.2 パーセントになっております。企業実習付コースにつきましては、45 人の定員に対して 31 名の方に受けていただいております。就職率は現状としては調査中ということになっておりますが、現在直近の数字でいきますと、85 パーセントの就職率、また企業実習付コースに関しては、全員の方が就職されて 100 パーセントというような状況になっております。今後、この辺について見ていきたいと考えておりますのでご確認いただければと思います。

私たちは離職者訓練ということで実施をさせていただいておりますが、在職者の方に対する訓練も実施しておりまして、53 ページに在職者訓練のコースを上げさせていただいております。こちらは目標値 840 に対して 1,646 の定員を設定いたしまして、昨年度につきましては 984 名の方に受けていただいているという状況です。令和 5 年度につきましては、定員は 9 月末時点で 1,117 名で、年間通すと今現在は 1,866 名の定員、受講者数としては 866 名の方に 9 月末まで受けていただいております。今年度全体では 1,195 名の方に受けていただく予定で行っています。こういったコースにつきましては、企業様の要望等によりオーダーコースを設定していくこともありますので徐々に増えていく場合もあります。私たちの指導におきましては、この在職者訓練で、企業現場の問題点を改善するような取組をさせていただいて、その講師が離職者訓練で対応しているということになりますので、先ほどの離職者訓練を展開していく中で即戦力となる人材育成につなげていけるような取組を行っているということで報告させていただければと思います。

簡単ではございますが、ポリテクセンターの説明になります。

【村中協議会会長】

次に求職者支援訓練の実績について、認定機関である独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部から説明をお願いいたします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 下永吉求職者支援課長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の下永吉と申します。

私の方は、同じく資料 54 ページ以降を使ってご説明をさせていただきます。今、求職者支援訓練ということでお話がございましたが、私は生産性向上支援訓練も担当しております、本日、簡単なご紹介ということで、まず 54 ページからお話をさせていただきたいと思います。

この 54 ページの生産性向上支援訓練ですが、先ほどの労働局様の資料 4 ページ、6 ページの参考ということで、在職者訓練の中の訓練という括りになっております。この訓練につきましては先程、孫入の方からご説明しました在職者訓練に並んで、事業主向けの職業訓練ということで、全国のポリテクセンター内に設置しております生産性向上人材育成支援センターで平成 29 年度から実施している職業訓練になります。在職者訓練は主に、当機構の施設内で行われておりまして、かつ、ものづくり系に特化した能開法で定める訓練であるのに対しまして、こちらの生産性向上支援訓練は、いわゆる非ものづくり系の訓練として地域の中小企業や、事業主団体等、労働者一人一人の生産性向上を支援することを目的として、能開法の定めではなく、厚労省の定めた実施要領準則に基づいて実施をしている訓練でございます。民間教育機関の教育支援を活用いたしまして、民間委託という形で実施しているものになります。

本協議会におきましては、令和 4 年度実績と、5 年 9 月末現在ということで、54 ページ、55 ページに資料等それぞれを掲載しておりますが、こちらの訓練につきましては、この協議会の設置要綱の目的にある協議事項に掲げる公的職業訓練の位置づけでは一応ございませんので、この協議会におきましては、参考ということで情報提供にとどめさせていただければと思います。54 ページ、55 ページということで、生産性向上支援訓練の実施状況ということで紹介をさせていただいております。こちらの訓練は 130 コースほどございまして、オーダーメイド型で実施をするもの、そしてその訓練の中にも DX に特化したコース、50 歳以上のミドルシニア向けを対象としたコース、そして令和 5 年度からは、サブスク型ということで e ラーニングを使った訓練が始まり、様々なバリエーションになりまして、非常に多くのお客様にご利用いただいているということでご紹介させていただきたいと思います。

続きまして 56 ページからになりますが、公的職業訓練の中の求職者支援訓練ということで、ご説明をさせていただきます。こちらの求職者支援訓練につきましては、法律に基づき、雇用保険を受給できない方を対象に行われている職業訓練となります。先ほど孫入の方から話がありました施設内の離職者訓練に対しまして、こちらは施設外で行われる職業訓練ということで、県の委託訓練と並ぶ施設外の職業訓練になります。同じく民間の教育訓練機関等、そして専修学校、各種学校等が実施する訓練ということになります。これらの機関が

当機構に訓練の申請をしていただいて我々が認定をすることで、2ヶ月から6ヶ月の訓練を実施していただくというものです。当機構においては、こうした訓練実施機関、もしくは分野の開拓、そして支援訓練の申請に係る認定行為、そして認定後の訓練実施予定の確認と訓練の運営指導、そしてフォローアップ研修について、労働局、ハローワーク、そして訓練実施機関と連携を図りながら、訓練実施機関に対して運営の助言指導をしていることになります。また訓練ニーズの把握、求人の開拓、就職支援につきましては、労働局やハローワーク、そして訓練実施機関の所掌となっておりますけれども、私どもの方では認定したコースの中止や開講、修了の実績、受講者アンケートによる評価、そして就職率等が、後々の認定企業に大きく影響してくるので、あくまで実施機関に対し助言指導をする立場で後方支援をさせていただいているというところでございます。令和4年度の実施状況ということですが、国から示されている目標値・計画数が、1,365という当初の目標値でございました。途中で計画数の方が足りなくなりました、210追加していただき最終的には1,575という計画数にはなりましたが、それに対する認定定員数が1,488、105コースの認定をするに至っております。その105コースの認定のうち、99コースが開講いたしまして、開講定員1,410名に対する入校者数が894人という結果になっております。棒グラフの所、青い棒グラフと赤い棒グラフがございますが、内訳として基礎コース・実践コースということでそれぞれ分かれています。894人の入校者数、大体2割が基礎コースとして、8割が実践コースという括りになっています。分野別、そしてその分野別に対する認定・入校者数は円グラフのほうをご参照いただければというところでございます。

基礎コースと実践コースは何が違うのかということになりますが、基礎コースにおきましては、1ヶ月程度の社会人基礎的スキルを学ぶ能力開発講習というものがございます。それがあるのが基礎コースということで、それがない実践的なところからスタートするものが実践コースということになります。補足といたしまして、中には明記されていませんけれども、令和3年度から実践コースの認定基準のうち、短期間・短時間特例訓練というものが時限措置的に設置されております。通常のコースよりも、訓練の期間が短期間、もしくは短時間であるということで、多様な訓練ニーズに応えるための特例訓練となります。そちらの方は、1,488のうち458人ということで認定をするに至っております。33コース程度が特例訓練ということになります。約4割程度を占める結果となっております。

そして令和5年度の状況が57ページでございます。計画数は1,395ということで、こちらの方は令和4年度並みということですが、9月末時点での全体の認定定員数は、1,057ということになっております。先ほど労働局様の資料の中に755という数字がございましたが、そちらは9月末での開講コース分の定員数となっております。第3四半期までの認定コース分を含めると、1,057ということになります。分野ごとの内訳はこちらの表のところで、それぞれの認定実績をご参照いただければと思っております。令和4年度から5年度にかけて引き続きデジタル人材の育成確保が重要であるということで国の方からも示されておりまして、デジタル系IT分野、デザイン分野については、令和4年度は実績件数がなか

なか確保できなかったのですが、令和5年度については、いわゆるデジタル系ということで、150の実施規模に対しまして、この期末時点では136まで認定することができております。こちらのほとんどはeラーニングコースになるのですが、引き続きデジタル系の認定数確保に向けて取り組んでいくところでございます。

またご参考までに、58ページで実施状況を示しております。平成30年度からの認定、中止、開講状況等見られるようになっております。令和5年度9月開講分までということで、一番下に進捗の状況がございますが、特徴といたしましては、県の委託訓練と同じように、受講者の女性の比率がいずれも年度の7割を大きく超えているというところでございます。また応募者数、定員充足率につきましても、令和4年度から5年度にかけて雇用保険法の改正があったということもありまして、令和5年度の9月末は70.5パーセントまで数字が上がってきているという状況でございます。また受講者の年齢別におきましては、50歳以上の受講者の方が令和3年度から増加傾向にあるということがございまして、こういった方への就職支援も引き続き力を入れていかなければならない事項ということで、実施機関に対して助言指導をしているというところでございます。

以上、求職者支援訓練の実施状況でございます。

【村中協議会会長】

次に、議題「(3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等について」です。事務局から説明をお願いいたします。

【鈴木訓練課長補佐】

茨城労働局職業安定部訓練課の鈴木と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、ワーキンググループの効果検証結果及びヒアリング結果を踏まえました、今後の対応案についてご説明いたします。

資料13ページからとなります。ワーキンググループの設置と効果検証の進め方につきましては、令和4年度第2回協議会におきましてご説明をさせていただいております。時間の都合もありますので、のちほどご確認いただければと思います。

資料15ページのワーキンググループ実施要領をご覧くださいければと思います。要領の1の目的のとおり、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため個別の訓練コースについて関係者へのヒアリング等を通じまして、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図ることを目的としております。

この実施要領に基づき行いました、ワーキンググループの開催状況をまとめたものが資料の18ページからとなります。まず、検証対象分野ですけれども、令和4年度第2回協議会にてご承認をいただいております、デジタル分野となります。令和5年8月に、デジタル分野の職業訓練を実施しております訓練実施機関3機関、訓練修了者3名、訓練修了者を採用した企業様3社に対しましてヒアリングを実施したところでございます。

資料19ページはヒアリング対象コース等の概要となります。まず訓練実施機関のカリキュラムですが、訓練期間が3ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の3コースを選定しまして、主な訓練項

目は資料の通りとなります。訓練修了者3名につきましては、Webデザイナーとして就職された方、エンジニアとして就職された方、事務補助として就職された方となります。補足事項といたしまして、Webデザイナーで就職された方は、訓練前にWeb関連のスクールに通学、エンジニアで就職された方はIT業界未経験、事務補助で就職された方は事務職経験者となっております。

次のページ以降は、そのヒアリングの結果をまとめたものとなります。20ページ、21ページは訓練実施機関に対するヒアリングの概要、22ページは訓練終了者に対するヒアリングの概要、23ページは訓練終了者を採用いただいた企業に対するヒアリングの概要となっております。

まず20ページをご覧くださいと思います。資料の構成としましては、左側に私どもからお伺いした質問事項、真ん中が先方からの回答やご意見、右側がこれらの意見などから見てきた効果および検討課題という構成になっております。なお、質問事項につきましては、ワーキンググループ実施要領の中で定められた質問となっております。はじめに訓練実施機関に対しまして、訓練実施にあたって工夫している点についてお伺いしました。訓練実施機関からの回答・ご意見をご紹介します。(1) 求人・求職ニーズの把握について、企業やハローワークへのヒアリング、経済団体等へのリサーチ等により求人・求職ニーズを把握している。(2) 訓練計画等への反映について、就職希望分野と技術習得の難易度を考慮したステップアップ式のカリキュラム構成及び段階的支援を実施している。広く適性が見極められるよう、プログラミングにウエイトを置きつつ、ExcelやWeb制作を取り入れている。実務経験のある講師に依頼し、就職に必要な知識をカリキュラムに反映している。就職した修了者等からの意見及び質問等を参考に訓練内容の見直しを行っている。(3) 空き時間を利用した訓練課題への取組、予習・復習を推奨している。IT系企業や派遣会社等を招聘し、企業の求める人材や求人等の説明及び求職状況等の説明会を開催している。以上のような回答・ご意見を頂戴しました。効果及び検討課題としましては、一つ目として、求人・求職ニーズ把握はハローワークだけではなく、企業や経済団体から情報収集することは有効である。二つ目としまして、企業のニーズに対応するためのカリキュラムとするためには、現状の設備や講師陣での対応が可能なのか、不足する場合はその確保が必要である。三つ目としまして、プログラミングの習得が十分にできるのか、Web制作やExcelも含めた習得となると、3ヶ月の訓練期間はタイトではないか。四つ目としまして、令和5年度はWebデザイン系の訓練が多く、プログラミング系の訓練が減少しているため、今後、訓練実施機関の開拓が必要である。五つ目として、訓練実施機関に対して、就職支援における好事例について提案することも有効である。以上のようなことが効果および検討課題として見えてまいりました。

続きまして資料の21ページをご覧ください。キャリアコンサルティングの状況についてです。訓練実施機関からの回答としまして、訓練開始1ヶ月目にジョブ・カードを作成し、強みを発見、自己理解させている。訓練期間中の就職を目指して、訓練と同時並行して就職

活動の指導をしている。受講者が面接で質問された内容を就職支援室に掲示し共有している。また、受講者の面接時の体験を、3分間スピーチで発表をしている、といった回答をいただきました。効果としましては、訓練開始当初から強みを発見することでの就職活動への意欲促進がされているということ、それから、訓練内容が合わなかった場合でも IT スキルを活用して事務職などの他の職種に就職するという選択肢の幅を広げることができる効果が見えてまいりました。また、他の受講生の就職活動状況が共有されることで、就職への意欲が高まるという効果も期待できるかと思います。次に、国等への要望等についてです。公共訓練の委託費と求職者支援訓練の奨励金についての条件見直しについてのご意見がありました。具体的には、就職率により支給金額が変わる部分について、公共職業訓練と求職者支援訓練の就職としてカウントできる条件が違っている点、それから、65 歳以上の方の取り扱いについて違っている点について統一してほしいというご要望をいただきました。次に二つ目のポツですが、IT 関係の訓練に使う最新版ソフトの使用料の負担が大きいことから、委託費の単価上限額を見直してほしいというご要望がありました。それから、職業訓練を知らない求職者に対しての周知・説明する機会を可能な限り設けてほしいとのご要望がありました。課題としましては、公共職業訓練の委託費と求職者支援訓練の奨励金につきましては、それぞれの要領等で定められている条件が異なるため、統一を図るためには要領等の改正が必要ということ。二つ目に、デジタル分野特有の費用負担も課題となっていること。三つ目に、定員充足率のさらなる向上に向けた取組が必要であること、などの課題が見えてまいりました。

次に資料 22 ページをご覧ください。続いて、訓練終了者に対するヒアリング実施結果の概要となっております。一つ目の質問として、訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの、それから二つ目の就職後にあまり活用されなかったものについて、それぞれ回答をいただいておりますが、当然のことながら、就職先によって、その内容は違ってきております。エンジニアとして就職された方からは、広く浅く IT 関係の入口という点で無駄な訓練項目はないという回答をいただきました。事務職として就職された方からは、Excel のスキルが非常に役に立っているという声がある一方で、Web デザイナーとして就職された方からは、二つ目の質問である就職後に活用されなかったものとして Word・Excel のスキルは必ずしも必要ないと回答されております。また、三つ目の質問であります、就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能につきましても、就職先がデジタル分野である場合は、当然、難易度が高い内容に時間を割いてほしいという声が出てまいります。検討課題としては、就職先により役立つ内容が違ってくるという点、訓練内容が合わなかった場合には、Word、Excel のスキルを活かして事務職への就職という選択肢が広がる一方、訓練の項目が増えることで、それらに対応するための、適切な訓練期間や時間配分の設定というのが課題となってまいります。四つ目の質問ですが、就職支援につきましては通所した訓練機関が住所管轄外であった方からの回答としまして、訓練機関から提供される求人には希望するものがなかったというお話がありました。受講生を送り出したハローワークと訓練実施機関

の連携が十分に行われていたかという点が課題で見えてまいりました。

次に資料 23 ページをご覧ください。続いて訓練終了者を採用した企業に対するヒアリング実施結果の概要となります。なお、採用企業の担当者の方には、ヒアリングの際に実際の訓練カリキュラムを見ていただき回答をいただいております。一つ目の質問として、訓練により得られたスキルや技能のうち、採用後に役立っているもの、二つ目の質問として、訓練において、より一層習得しておくことが望ましい知識・スキル等について、お伺いいたしました。採用企業からのご意見としてはC言語プログラミング、データベース構築、ネットワーク構築、通信制御の知識のほか、システム系の一連の流れを習得していることについて、役立っているという回答をいただきました。また、Web デザインにつきましても必要な知識が網羅されており有意義であるが、訓練の知識のみでは実務で活用するには不十分であるというご意見をいただきました。二つ目の質問である、訓練においてより一層習得しておくことが望ましい知識・スキルとしては、C 言語プログラミングの需要が高いことや、Photoshop、illustrator 以外のソフトも学んでおくとういことのご意見をいただきました。また、訓練で習得した内容を企業側に PR する職務経歴書や成果物等の作成や、IT パスポートや基本情報技術者等の資格取得が望ましいとのご意見をいただきました。検討課題としましては、幅広い知識を習得する訓練カリキュラム内容と、適切な訓練期間の設定が課題となるということ、訓練カリキュラム構築にあたり、より実践的な内容を加味していくことが有効でないかということ、面接時の履歴書・職務経歴書だけでは訓練の習得度がわからないという声があり、採用を高めるためには、訓練習得度の可視化も課題として見えてまいりました。三つ目の質問ですが、訓練終了者の採用について、未受講者、未経験者の採用の場合と比較して期待していることをお伺いしました。採用企業からは、ある程度の知識をもって入社してもらえれば、社内研修期間の短縮が出来ることがあげられ、訓練終了者に対する期待値は高い、積極的に採用したいとの声を頂戴いたしました。また、訓練で得られた知識・スキルの可視化という点で、資格の取得を期待するということと、企業実習は、習得したスキルの程度が図れる良い手段ではないかとのご意見もいただきました。採用選考につきましては、デジタル分野の知識に加えて、本人のやる気やコミュニケーションスキルも考慮して採用を決定しているとのお話がありました。検討課題としては、訓練終了者の採用ニーズは高いものと考えられますが、訓練修了者の習得度、知識・スキルが把握しづらいという点が課題として見えてまいりました。

以上ヒアリングを通じて見えてきた課題に対しまして今後どのような対応をしていくかということを示したのが資料 24 ページとなります。左側にただいまご紹介した検討課題、右側にそれぞれの課題に対する取組方針案を記載しております。まず訓練設定についてです。一つ目の四角ですが、今後ともデジタル分野の訓練設定を促進する必要があるということにつきましては、現在、Web デザイン系の訓練が多い状況となっているため、労働局と関係機関が連携し、プログラミング系の訓練実施施設の開拓に努めてまいりたいと考えております。二つ目の四角ですが、デジタル分野の訓練での講師人材の確保や、デジタル分野特

有の設備にかかる費用負担が大きいという課題につきましては、訓練実施機関からのご意見としまして厚生労働省へ要望していくことといたします。三つ目の四角ですが、訓練カリキュラムの構築にあたり、プログラミング言語の習得等に加え、より実践的な内容も加味することが有効であること、それにあわせてカリキュラム内容にあった適切な訓練期間の設定が必要であるという課題につきましては、訓練内容に応じた訓練期間の検討をしていくこと、資格取得は習得度を把握するうえではわかりやすい目安となることから、訓練期間中の資格取得を推奨していくということ、企業実習をあわせた訓練の実施を推奨し、各関係機関が連携して実習先の開拓に努めていくということ、IT 系企業等を招聘して開催する企業説明会等については、好事例として訓練実施機関に提案していくこと、などに努めてまいりたいと考えております。四つ目の四角ですが、周知・広報につきましては、定員充足率のさらなる向上のために、デジタル分野を含めた公的職業訓練の周知の徹底が必要であるということから訓練実施機関とハローワークが連携しまして、訓練説明会や見学会、個別相談会を積極的に開催してまいります。また、ハローワークを利用していない方への周知として SNS 等を利用した周知を積極的に実施してまいります。五つ目の四角です、就職支援につきましては、公的職業訓練により技術力のある人材が供給されていることや、デジタル分野の訓練で学んだ技術・知識が他分野でも応用できること、他分野での経験がデジタル分野への就職に資することを受講者・求人企業側に訴求することが有効であるということから、訓練修了者、未経験者歓迎求人の確保といったハローワークの取組強化についても進めていくほか、訓練習得度を見える化し、それを企業側へアピールするためのジョブ・カードの積極的な活用を進めてまいります。また、的確な訓練のあっせんや就職促進のためにハローワーク職員に対する研修を行い、デジタル分野の知識の習得を図ってまいりたいと考えております。六つ目の四角ですが、効果的な就職支援のために、訓練実施機関とハローワークとの連携強化が有効でありますので、受講生のみならず、訓練実施機関に対しても雇用情勢の説明や求人情報の提供等を行い、さらなる連携を図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上となります。

【村中協議会会長】

次に、議題「(4) 令和 6 年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針について」です。まずは、令和 6 年度茨城県職業訓練実施計画に向けた方針について、事務局から説明をお願いいたします。

【山室訓練課長】

事務局からご説明させていただきます。

第 2 回協議会に向けまして、今後は、職業訓練実施計画を作成していくこととなりますが、地域の人材ニーズを把握することが重要になってきますので、訓練課において参考となる資料をいくつか作成し、今回の資料に添付させていただいております。

まず、資料の 25 ページから 28 ページの資料になります。こちらは公共職業訓練と求職者支援訓練の地域別・分野別コース数のグラフとなっております。25 ページが令和 4 年度

の職業訓練の地域別、分野別のグラフになっておりまして、26 ページが茨城県内全域の分野別のコース数になっております。同じく 27 ページ、28 ページにつきましては、令和 5 年度の 10 月末までに開始した訓練コース数のグラフになっております。茨城県内全域では、令和 4 年度、5 年度どちらも「営業・販売・事務分野」のコースが最も多かったという結果になっております。

次に資料の 29 ページをご覧ください。令和 4 年 10 月から令和 5 年 9 月までに茨城県内のハローワークで受理した求人数・求職者数・就職者の件数の職種別のグラフになっております。求人の多い順に並んでおりますが、「製造」「福祉・介護」「事務」が上位 3 つになります。また、赤のグラフが求職者、緑のグラフが就職件数ですが、こちらは「事務的職業」が最も多くなっています。

次に資料の 32 ページですが、こちらは令和 4 年度にハローワークの訓練窓口で相談した求職者にアンケートを行った結果になります。2 番が希望する訓練分野についての集計結果ですが、希望が多い順に「営業・販売・事務」「IT」「デザイン」となっており、事務系と IT 系の人気が高い結果となっております。

最後に 33 ページが令和 6 年度茨城県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案となっております。訓練規模につきましては、委託訓練の計画数と実績の乖離というような実状もございますので、実績を踏まえた適正規模に近付けるよう計画したいと考えております。介護分野の受講奨励強化、IT、デザイン分野での就職支援強化、職業訓練のデジタル分野への重点化等につきましても、茨城県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して訓練計画の策定を進めてまいりたいと考えております。簡単ですが、私からの説明は以上になります。

【村中協議会会長】

次に、公共職業訓練について、実施主体である「茨城県産業戦略部産業人材育成課」そして「独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構茨城支部」の順に説明をお願いいたします。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 蛭原係長】

茨城県産業戦略部でございます。令和 6 年度計画の方向性ということで、委託訓練の方向性につきましては、資料 41 ページをご覧ください。来年度の訓練計画につきましては、現在検討中ではございますが、国の全体的な方針を踏まえた上で決定する方針でございます。定員数につきましては、先ほどもお話がありましたが、近年充足率が低下し続けておりますことから、県内の離職者向けの訓練全体の傾向を捉えまして、適正な規模はどの程度であるか、ということにつきまして検討が必要であると考えております。具体的な訓練コースの内容につきましては、DX やデジタル人材、人手不足への対応としまして、Web デザインに関する資格を取得するコースや、OA 系の訓練にプラスして Web 制作やプログラミングなどの基本を加えたコースの設定を検討しております。また、介護分野の訓練につきましては、より就職に役立つ実践的な訓練となるような、座学に職場実習を加えましたデュアルシステム訓練、職場見学ができる訓練の設定を検討して参りたいと考えております。加えて、子育て中や介護中の多様な事情を抱えた方でも、受講しやすいよう 1 日 4 時間程度の短時間の訓

練コースや、e ラーニングコース、託児サービス付のコースの設定につなげたいと考えております。

来年度の委託訓練の方向性につきましては、おおむね以上と考えておりますが、最終的には次回協議会の場で諮らせていただくこととしております。以上でございます。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 孫入訓練課長】

続きまして、ポリテクセンターとして発言させていただきます。資料につきましては 52 ページをご覧くださいと思います。令和 6 年度の離職者訓練・施設内訓練の計画としまして、全体の 24 コースについては、本年度と同様の計画とする予定でございます。計画定員ということで、年間定員につきましては、厚生労働省からの示された数字を基にしまして、来年度茨城県としては 376 名で実施を検討しているところになります。よって、定員変更ということで人数を若干変更させていただいていますので、ご確認いただければと思います。私たちがこの職業訓練を展開するにあたりまして、茨城県内の企業様 40 社以上、または求職者の方につきましては、ハローワークからのご紹介ということになりますので、ハローワークの職員の皆様にも色々なご意見を頂戴しながら、ニーズ調査ということを行わせていただいているところです。その中で企業実習付コースにつきましては、来年度、ものづくり機械加工科を機械エンジニア科、生産設備メンテナンス科を電気設備技術科の短期デュアルコースということで、名称等の変更をしていきたいと考えております。これは、企業様のニーズに合わせてカリキュラムを変更している、またハローワークの皆様からお聞きした内容で、例えば電気については先ほどご説明させていただいた資料の中に、入所率 100 パーセントということがあるのですけれども、生産設備メンテナンス科の応募率が若干減少傾向にありますので、電気の部分が分かるような設定をさせていただきたいという風に考え、令和 6 年度はこのような設定をさせていただくものです。離職者訓練については、人数を若干減らしているところがありますが、資料は付けておりませんが来年度の在職者訓練の目標値は 870 で設定をさせていただき、それが達成できるように今コース数を検討している段階でございますので、また報告をさせていただければと思います。

よろしく願いいたします。以上です。

【村中協議会会長】

次に、求職者支援訓練について、認定に係る項目を独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構茨城支部から説明をお願いいたします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 下永吉求職者支援課長】

それでは、支援機構茨城支部から来年度の支援訓練の計画等についてお話し申し上げます。

資料につきましては 59 ページをご参照ください。令和 6 年度の認定上限値、実施規模につきましては、今年度 1,395 に対しまして、来年度 1,380 としてほぼ今年度並みの数値が示されております。また、デジタル系も、本年度 150 人ということで目安数が設定されていたのですが、来年度は具体的な数値目標は示されていないものの、引き続き認定を促進して

いくように尽力していく方針でございますので、国の施策に寄り添う形で労働局とも連携しながら、認定の方、もしくは実施機関の開拓等努めていければというところです。こちらの求職者支援訓練と県の委託訓練とは、実施機関の方がほぼほぼ被る地域もございます。従いまして、訓練実施機関と、県の委託訓練そして求職者支援訓練、そうした戦略といったものも含めて、公的職業訓練全体の底上げも視野に入れながら、助言指導をして認定の方につなげていこうと考えております。具体的な分野ごとの内訳につきましては次回の協議会の方でお諮りするような形になりますが、今後労働局が策定いたしまして、機構支部と調整をしながら最終的に確定していきます。第1四半期については、1月の4日から募集開始と、一足先に令和6年度の事業がスタートする流れになっております。また参考に、生産性向上支援訓練につきましても、引き続き1,000人規模ということで示されております。今年度960よりも若干増えるという形になっております。こちらの方はDX対応コースの目標が増えているということでございます。

また、今年度からスタートしたサブスクリプション型コースにつきましても、まだまだ認知度が低いということがございまして、簡単ではございますが、提供されているコース3コースの訓練コース名として、60ページに広報チラシということで情報提供させていただきますので、引き続き広報等ご協力賜れば幸いです。以上でございます。

【村中協議会会長】

次に、議題「(5) その他」ですが、「キャリアコンサルティングの取組について」事務局から説明をお願いいたします。

【杉本地方人材育成対策担当官】

それでは、茨城労働局訓練課の杉本と申します。よろしくお願いいたします。

キャリアコンサルティングの取組についてご説明させていただきます。資料は61ページからになります。めくっていただきまして、まずは資料62ページ「令和5年度のキャリアコンサルティングの取組」についてまず申し上げます。一つ目の項目ですが、訓練受講者に対するキャリアコンサルティングについてです。茨城労働局管内のハローワークでは、訓練受講を希望される方・訓練受講を検討される方に対しまして、受講前にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けていただいております。受講前に訓練受講の必要性をより明確にさせていただくことや、職業意識の向上を図るといったことが期待されております。またキャリアコンサルティングを通じて訓練受講の意欲を高めたうえで、効果的に訓練を受講していただきたいという狙いもあります。茨城労働局の委託事業で、株式会社日本能率協会マネジメントセンター様により実施されております。二つ目の項目になるのですが、令和4年10月に稼働を開始しました、新しいサイトで「マイジョブ・カード」の周知を行っております。従来の「ジョブ・カード制度総合サイト」より機能が充実したサイトとなっております。こちらの周知につきましては、引き続き進めていくところになっております。三つ目の項目ですが、ジョブ・カード制度の推進について、令和3年度から、単年度の目標が設定されることとなっております。令和5年度の目標値5,200人に対しまして、

令和5年8月末時点の作成者数が1,547人という状況になっております。以前からの具体的な目標値と進捗状況につきましては、資料64ページ以降に添付しておりますので、時間の都合上省略させていただきますので後ほどご覧いただければと存じます。

続きまして、63ページの令和5年度のジョブ・カードに関する変更点について、ご説明させていただきます。変更点としましては、「キャリア形成・学び直し支援センター」の創設についてです。従来、昨年までありました「キャリア形成サポートセンター」で実施しておりました、学生や在職者を中心に実施していたキャリアコンサルティングに加えまして、雇用保険窓口における教育訓練給付受給希望者が必須とされております訓練前キャリアコンサルティングも実施するという形になっております。働く人の学び直しの支援をより強化することを目的としております。その他、平日の夜間や土曜、日曜及びオンラインでの相談体制を整備しており、より働く人が利用しやすくなっております。厚生労働省の委託事業で、今年度は株式会社パソナ様により実施されています。茨城県内では水戸市に拠点を設けて事業を実施しております。

本事業につきましてリーフレットを資料67ページ、68ページに付けております。例えば、従業員の能力開発やモチベーションの向上などをお考えの企業様や、学び直しをお考えの労働者の皆様に本事業のご紹介をしていただくなど、周知にご協力いただけますと幸いです。

以上、簡単ではございますが事務局からのキャリアコンサルティングの取組についてご説明をさせていただきました。よろしくお願いいたします。

6 意見交換

【村中協議会会長】

ここからは、委員の皆様から意見、又は事務局や茨城県・機構茨城支部から説明のあった内容についての質問などを賜りたいと思います。

皆様からは忌憚のない意見をお話しいただきたいと思いますが、今年度からの取組となっております、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける効果検証についても、是非ご意見を伺えればと思います。

また、参考資料として、9月29日に開催された中央職業能力開発促進協議会資料をお配りしておりますが、その中の令和4年度地域職業能力開発促進協議会における協議内容なども参考にいただければと思います。

それでは、意見・質問のある委員は、挙手をお願いいたします。

それではこちらの方からご意見等お聞きできればと思います。先ほどご説明があった中で、求職者側と企業側とのマッチングというものが重要かなと思うのですが、職業紹介の事業者であるセキショウキャリアプラス様の方で、何か情報やご意見等あればお聞きしたいのですが、よろしいでしょうか。

【株式会社セキショウキャリアプラス 飯田執行役員営業部長】

訓練終了後におけるマッチングということで、今日キャリアコンサルティングの話も出ておりますが、訓練受講当初と受講期間中にキャリアの志向は変わってくるというところで、ワーキンググループの取組の提唱の中にもありましたが、当初学んできたものと実際就職する時に違うというところがあると思います。そのあたりは、おそらく職業訓練の制度の中の難しさがあるのではないのかなと思っております。おそらく職業訓練を受講する方は、未経験の分野に行きたいから受講を始めるという方の割合が一定数あるのではないかなと思います。経験者がその分野を学ぶのであれば、そのままそこで学んだことを生かして、その延長線での就職に行きやすいのに対して、未経験の分野について学んでいく中で、自分の適性等が出てくることによってその分野に就職しないというような課題感というものは、職業訓練の構造上、必ず出てくるところかと思っております。学んだことをダイレクトに生かす就職である必要は、必ずしもあるわけではないので、企業との接点の機会や、きめ細かいキャリアコンサルティングによって早めに違う分野の就職の機会を提供できるようになると、より就職率に繋がるのかなと思います。あと、受講の定員ということで質問ですが、現状の一般の方の職業訓練に関する認知度というのがどれぐらいなのかなというところがありまして、恐らく弊社等に登録に来られる方は、あまりご存知でない方のほうが多いのではないかなというところがあります。定員に達しない理由として、知らないから参加していないのか、知っているけど参加していないのか、この辺りも課題感としてあるのかなと、もしデータとかあればお聞きできればと思っております。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。では事務局から回答をお願いいたします。

【山室訓練課長】

ありがとうございます。事務局の方から回答させていただきます。一般の方の職業訓練の認知度というのは、はっきりした数字というのではなくて、ただ、ハローワークを利用している方につきましては、訓練説明会や雇用保険の説明会で訓練の説明をして周知しているので、ハローワークに来る方にとっては職業訓練の認知度というのはかなり高いと思います。一方で、今ハローワークを利用しない方への周知というのも課題となっておりまして、最近ではSNSを使って周知を行う取組も始めていますが、一般の方について、これからどうやって職業訓練に対する認知度を上げていくかというのは課題となっておりますので、労働局としましても県や機構とも色々連携しながら、周知について考えていきたいと思っております。以上です。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。先ほどは、飯田様に突然ご質問を振ってしまいましたが、ありがとうございます。

いただいたご意見の中で、キャリアコンサルティングのところ、きめ細かなサポートというところはおそらく先程のワーキンググループの検証の方にも非常に関連していると思います。例えば訓練期間や訓練内容、デジタル分野のものであるとか、柔軟性であるとか、ど

れぐらいが適正なのかという評価ですね。あと離職者訓練の方で、企業実習付だと就職率100パーセントだとか、実際の現場を見る機会があれば比較的就職につながるといったところが関わっているとは思いますが、是非事務局も計画策定に向けたところで踏まえていただければいいなと、なかなか難しい課題だと思いますけれど、よろしくお願いいたします。

他に何か、ご意見や質問等ございましたら、よろしくお願いいたします。

すみません、私からで申し訳ないのですが、24 ページのワーキンググループの検証結果のところ、先ほどの話にもつながるのですが、訓練習得度の「見える化」を推進していくということで、ジョブ・カードの活用をされていたかと思います。ジョブ・カードをなかなか十分作成していただけない状況がどうも続いているというところで、訓練習得度の「見える化」を推進するためには、ジョブ・カードの普及というのがカギになるのかなと思いました。あと質問ですが、県の産業戦略部様のほうでお話があった、AI マッチングシステムの話というのは、ジョブ・カードと連携していたりとかはあるのでしょうか。

【茨城県産業戦略部労働政策課 鈴木課長】

現時点で連携はしていないのですが、連携できればいいかなと思っております。我々も在職者の学びをターゲットとしておりまして、在職者のスキルをどう「見える化」するか、それがないとリスクリングで何を学んでいいのかが見えてこないのも、まずそこが大事なかなと思っております。そこにやはり課題感がありますので、ご協力というか一緒にやっていければと思っております。あと、私も聞いていて面白いなと思ったのは、最後に説明のあった「キャリア形成・学び直し支援センター」の取組で、特にこれまで以上に在職者のキャリアコンサルティングをやっていくのかなという風に受け止めました。もしそうだとすると、在職者のスキルの「見える化」という点で、ジョブ・カードの活用は有効なのかなと思いますが、我々もジョブ・カードが実際どう活用されているのか、実は見えていないのもあり、その辺の課題感を持っているので是非一緒にやればなと思いお伺いしました。

【村中協議会会長】

事務局のほうから、何かございますか。

【杉本地方人材育成対策担当官】

ご発言ありがとうございます。こちらの受託者であります、株式会社パソナ様ですけど、4月の事業開始当初から、新しくジョブ・カード作成をできる企業様の開拓の部分で課題感を持って取り組んでいただいているというのを伺っております。今、協力できればとのご発言をいただきましたので、もしよろしければ担当者から私の方からご連絡させていただいて、もし可能でしたらお話しする機会をいただき、連携させていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。他に何か、皆様方でご質問意見等何かございますか。では永野委員お願いいたします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 永野支部長】

大変僣越ですが、今日は色々興味深いお話を伺いまして、大変勉強になりました。

1 つは茨城県様の方に質問ですが、昨年度と本年度で、委託訓練の情報系の訓練コースの設定数がだいぶ増えているのが素晴らしいなと思っておりますが、どのように設定なさったのかお伺いしたいと思います。私の方は、求職者支援訓練と密接に関連しているところですので、実施機関様に対する色々な働きかけが参考になるかと思ひまして、お伺いしたいと思います。

それともう1つ、6年度の茨城県様の取組方針についてですが、介護の方でデュアルコースをやりたいということで、大変意欲的な計画だなと拝見しておりました。デュアルコースは現在実施されているのですね。就職率はいいのですかね。

【茨城県産業戦略部労働政策課 蛭原係長】

就職率は資料の介護系の表に。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 永野支部長】

私たちもデュアルコースをやっていて、企業実習先を見つけるのが大変なので、是非意欲的な取組をやっていただきたいなと拝見いたしました。

それと最後ですけど、24 ページの、労働局様からのヒアリング結果の中にあったと思うのですが、確かに訓練習得度の「見える化」というのは、就職に結びつけるためにはすごく大事ですが、なかなかそれが見えにくいというお話でした。私どもの IT 系の訓練コースの中で、今回ヒアリングいただいたコースもあったのですが、ポートフォリオと呼んでいるんですけど、訓練の中で何か作品を作って、それを実際の就職の面接のときに、自分は訓練のなかでこんなものを作ったのですねと見せると、ある程度理解していただけるので、是非そういうものが実践できるような訓練を進めていければいいのではと思ひました。

それともう1点、同じページの中で一番上にプログラミング系の訓練実施機関の開拓に努めるとあるのですが、非常にこれは今の情勢では難しいのかなと思ひております。教える先生の確保がなかなか難しい、委託訓練の経費を上げてほしいという話とリンクするのかなと思うのですが、それとプログラミング系をやって就職先がどうなのかというのが1つあります。私どもポリテクセンターは県南にあり、受講者も割と県南の人が多いせいか、就職先も東京に行ったりするのですけれど、茨城県内では是非プログラミング系を修了して就職できる企業様をもっと増やしたいと考えておりますので、そういう就職先について、是非企業、事業主団体の皆様にご支援いただきたいなと常々思っているところでございます。

以上でございます。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。4つほど、ご質問があったと思ひます。まずは、茨城県のほうで、情報系の委託訓練についてとデュアル訓練について、ご回答よろしくお願ひいたします。

【茨城県産業戦略部労働政策課 蛭原係長】

はい。情報系分野が増えているというご質問でしたが、分野の統計の取り方を昨年度と今年度と変えていまして、他県の状況なども参考に、情報系をもうちょっと広く捉えています。

前年度までは資格取得コースは難易度の高いコースだけをカウントしていましたが、今年は OA 系にプラスアルファした、Web デザインや CAD など、難しい分野を学べるところを広く情報系とカウントしたので増えております。

デュアルシステム、企業実習付の訓練につきましては、毎年度 5 コース程度は実施しているのですが、やはり充足率が非常に悪くて、なかなか維持をするのが困難な状況になっています。就職にはとても役立つものと考えておりますので、来年度も引き続き実施できるように検討、働きかけてもらいたいと考えております。

【村中協議会会長】

それでは事務局の方よろしいですか。ポートフォリオ、デジタルを教える人材の不足等についてご回答をお願いいたします。

【山室訓練課長】

ワーキンググループの検討結果についてご意見をいただきまして、ありがとうございます。24 ページのヒアリング結果を踏まえた今後の対応案のところになりますが、訓練習得度の「見える化」ということで、訓練中に作成したポートフォリオ、作品等を面接で提出するということは、おっしゃるとおり大変効果的な取組と思いますので、今後の対応案の方にも追加して記載させていただきたいと思っております。一番上のプログラミング系の訓練実施機関の開拓ということで、大変難しいのではないかとご意見いただきました。課題に対する対応ということで発案させていただいたのですが、確かにプログラミング系の訓練を実施できる実施機関があるのかどうかというところで、大変難しいとは思っております。IT 分野でもう 1 つの Web デザイン系についても、色々なコースが設定されているのですが、ハローワークで受理している求人から就職という点で考えてみますと、Web デザインの求人がどのくらいあるのかと思い調べたところ、茨城県内の Web デザインの求人というのは、ものすごく少ない。それと比較しますとプログラミング、システムエンジニアとか、プログラマーとか、そういった求人は多いところではあります。未経験で応募できるのかどうかというところもあるのですが、就職というところを考えますと、難しいとは思いますが、プログラミング系の訓練コースが増やせるように、労働局としても機構様や茨城県様とも相談しながら取り組んでいきたいと考えております。

【村中協議会会長】

他に質問、意見はございませんでしょうか。予定している時間を過ぎておりますので、ご意見がなければ、議題は全て終了とさせていただきます。

本日の議事内容等につきましては、事務局より説明があった通り、茨城労働局ホームページに掲載されることとなります。内容につきましては、本協議会会長である私と、事務局で調整させていただきますので、ご了承をお願いいたします。

本日の議事進行は大変拙いものでしたが、皆様ご協力いただきましてありがとうございました。事務局にお返しいたします。

7 閉会

【山室訓練課長】

村中会長、議事進行ありがとうございました。また、本日までご参加の皆様方に置かれましては、長時間ありがとうございました。

本日のご意見を踏まえまして、令和6年度茨城県職業訓練実施計画の策定に向けた検討を進めてまいります。以上を持ちまして、本日の日程は全て終了いたしました。

次回、第2回の協議会においては、令和6年度の訓練計画を策定することとなります。また、開催につきましては、来年2月から3月に開催する予定としておりますので、ご承知お願いします。本日は長時間にわたりご協議、ありがとうございました。

これにて散会いたします。お気を付けてお帰りいただければと思います。どうもありがとうございました。