

令和4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4年11月22日（火）10時～

場 所：ホテルテラスザガーデン

【綿引訓練室長】

定刻となりましたので、ただいまから第1回茨城県地域職業能力開発促進協議会を開催させていただきます。私は司会を担当いたします茨城労働局職業安定部訓練室の綿引と申します。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。どうぞよろしくお願いいたします。それでは始めに茨城労働局下角局長よりご挨拶申し上げます。

【下角茨城労働局長】

皆さんおはようございます。ご紹介いただきました、茨城労働局下角でございます。日頃より労働行政推進にご協力賜っていますことを厚く御礼申し上げます。またご多忙のなか、第1回の茨城県地域職業能力開発促進協議会にご出席を賜りましてありがとうございます。ご案内のとおり、今年の3月に職業能力開発促進法が改定されまして、10月から各都道府県に新しく地域職業能力開発促進協議会が法定化されることになりました。これによって、従前ございました茨城県地域訓練協議会を廃止いたしまして、新たに茨城県地域職業能力開発促進協議会となりました。本日が初回の協議会ということでございます。皆様には本協議会が茨城県の今後の効果的な職業能力開発促進の場として大きな役割を發揮できるようにご協力の方よろしく願いできればと考えてございます。

さて、最近の雇用情勢ですけれども、茨城県の今年9月の有効求人倍率は1.48倍で、全国で19番目の水準となります。5か月ぶりに前月の数値を下回りましたが、求人が求職を上回って推移をし、改善の動きが見られる、という判断をしているところでございます。最近の原油高、あるいは原材料価格の高騰、それに国際情勢があるとか、あるいは円安が拍車をかける、といった非常に不安定な経済情勢が続いていますけれども、県内の状況をみますと、企業さんからいただく求人に関しては月間有効求人数が18か月連続で対前年同月を上回って推移をしております、これまでのところ比較的順調な推移がみられるのかなという風に考えています。一方で求職者ですけれども、有効求職者数がコロナ前の水準と比べて、高止まりをしている状況にございまして、この結果、有効求人数を有効求職者数で割った、有効求人倍率ですね、これがコロナ前の水準を回復できずにいる、という状況が続いているところでございます。ここ最近の物価上昇等の動向が求人者・求職者双方に与える影響をみながら多くの業種でいま見られております人手不足を解消するために、求職者の就職促進に一層力を入れて参りたい、と考えているところでございます。その際、求職者のマッチングを促進し、働き手の活躍の場を広げる大変有効な手段として期待されているのが職業訓練ということでございます。また、成長と分配の好循環による新しい資本主義のなかで

人への投資を抜本的に強化する方針を示しております。国のデジタル田園都市国家構想基本方針におきましては、デジタル推進人材を2026年度までに政府全体で230万人育成するという方針を示されているところがございます。こういったなかで県内企業の人材ニーズの促進かつ、求職者・労働者の多様な属性を踏まえたより精度の高い実現が求められているという現状がございます。本協議会では、本県における求職者の動向、それから訓練ニーズ、また企業の人材ニーズに対応した訓練分野、規模のありかたであるとか、あるいは地域の関係機関等との連携方策等、検討いただくことになってございます。本日はその第1回目の協議会ということで、今後の人材ニーズ等に関して、ご意見、それから情報共有させていただくなかで、まずは来年度の茨城県地域職業訓練の実施計画の策定を目指して、次回第2回の協議会でご承認をいただけるように作業してまいりたい、という風に考えております。

本日は限られた時間ではありますけれども、皆様には忌憚のないご意見、ご助言をいただくとともに、今後さらに一層の連携をお願いいたしまして冒頭の私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【綿引訓練室長】

つづきまして、本日出席のみなさまにつきまして、ご紹介いたします。ご紹介をさせていただく前に、出席者名簿の訂正をお願いいたします。出席者名簿をご覧いただきたいと思っております。出席者名簿のナンバー2にございます、一般社団法人茨城県経営者協会の労働・地域担当部長、後藤委員におかれましては、急遽所用により欠席となりますので、名簿の修正を恐れ入りますがお願いいたします。

それでは、お手元に配布させていただいています席次表に基づきご紹介いたします。

まず始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。

茨城県商工会議所連合会の主任調査員、久下沼委員です。

日本労働組合総連合会茨城県連合会、事務局長高木委員です。

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。

このあと訓練実施主体としてご説明をいただき、同じく、鈴木訓練課長です。

それから、下永吉求職者支援課長です。

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。

株式会社セキショウキャリアプラス代表取締役、今里委員です。

同じく、随行として飯田執行役員営業部長です。

続きまして、代理で出席いただいている方をご紹介いたします。

茨城県中小企業団体中央会、小林総務課長です。

茨城県教育庁学校教育部高校教育課、鈴木主査です。

茨城県産業戦略部労働政策課、酒井課長です。

同じく、このあとご説明をいただき、蛭原係長です。

本日所用により欠席となりますのは、先ほど申し上げましたとおり、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、それから茨城県商工会連合会事務局長朝比奈委員、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、茨城県職業能力開発協会事務局長加藤委員、になります。

最後に労働局からは下角委員、藤嶋委員、事務局は茨城県職業安定部訓練室で運営させていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、会長の選出にうつらせていただきます。本協議会設置要綱の第5条に基づく、会長、本協議会の議長役の選出、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3ページでございますので、のちほどご確認いただきたいと思います。要綱によりますと、会長は委員の互選により選出されるとなっておりますが、立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。それでは、事務局の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。

【出席者委員】

異議なし

【綿引訓練室長】

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いたします。村中委員の準備ができるまでの間で事務局より報告事項がございます。本協議会の記事、概要、それから構成員名簿につきまして、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、ご承知おきをお願いします。

それでは、村中会長、この後の議事進行をお願いいたします。

【村中協議会会長】

改めまして、村中と申します。よろしくお願いいたします。

皆様、さきほどは挨拶もせず申し訳ございません。自らのことを申すのは恐縮ですが、私自身は経営学のなかでもマーケティングというものを専攻しています。マーケティングというのは企業がお客様のニーズを把握して製品を開発して提供するとか、あるいは、企業の中で従業員のニーズを把握してよりよく働いてもらうためにどうすればいいのか、とかそういうのを考える学問になります。地域の職業能力開発は、社会のニーズを踏まえたものでなくてはならないと考えます。どのようなニーズがあるのか、それぞれのお立場で忌憚のないご意見を発言していただくのが本協議会の非常に重要なことと思います。

大変微力ではありますが、そういったことを踏まえて議事進行をしてみたいと思います。どうぞ皆様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の設置について、事務局より説明をお願いいたします。

【綿引訓練室長】

それでは、協議会の設置についてご説明いたします。従前より茨城県地域訓練協議会がありました。なぜ法定化されることになったのかについては、現在の日本は経済や社会環境は急速に変化し、加えて人口減少による労働力不足の課題がある中で、一人ひとりの生

涯を通じた人材育成は重要性を増しております。こうした状況を踏まえ、職業訓練に地域のニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みについて法定化し活性化を図ることとなっております。それでは、具体的に従前の協議会のどんなところに問題があり、法定化によりどのように見直されたのかをご説明させていただきます。従前の協議会においても、公的職業訓練に関する計画を策定していたところです。しかしながら、前年度の職業訓練の設定状況をもとに職業訓練計画を策定するだけで、人材ニーズや受講者ニーズの把握や分析などが不十分でありました。資料6ページに法定化された協議会の概要がありますので、そちらをご覧ください。その一番上になりますが、国と県が地域の関係者の方を集め、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定や職業訓練の効果の把握・検証を行う場となっております。構成員の方については四角囲みの中にありますが、従前の協議会と違う点としては⑦の職業紹介事業者又は特定募集情報等提供事業者又はその団体の方に入ってください。ハローワークを利用しない求人・求職の情報も把握しなければならないということで、民間の職業紹介事業者の方に入ってくださいことになりました。さらに、⑧学問的知識と豊富な経験を持つ学識経験者の方にも入ってくださいことになりました。協議事項については、下の図の通りです。まずは、将来的に必要なニーズはどういうものかを把握しなければなりませんので、右の上の「人材ニーズの把握」をいたします。それから「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証を行います。その下側ですが、個別の訓練の効果把握・検証し、カリキュラムを改善していくことも行っていくことにしております。こうしたものを踏まえ、来年度どういった人材育成を行うべきかを協議し、最終的には「地域職業訓練実施計画」に反映させていくこととなります。真ん中にありますが、この計画をもとに、訓練機関では訓練を実施していくことになり、その結果が、また次の年の訓練計画と実績とのミスマッチの検証に役立ち、さらに次の次の年度の訓練計画に反映されていく形になります。これらを通じ、PDCA サイクルを回すイメージと考えていただければと思います。それから、スケジュールについてご説明いたします。資料15ページを御覧ください。資料では10月となっておりますが、本日の協議会が、協議会①開催のところとなります。右側にある協議事項の③についてワーキンググループがまだ発足していないため、③については来年度の第1回協議会からの協議事項となります。2回目の協議会については、資料では2月となっておりますが、その際の協議事項としてはワーキンググループの発足、それから効果検証する分野の決定を行いまして、さらに、令和5年度職業訓練実施計画を策定することになります。その後、5月からはワーキンググループによる訓練実施機関、訓練修了者、採用企業に対するヒアリング、ヒアリング結果の整理、訓練効果の検証を取りまとめ、来年度第1回目の協議会に報告するというスケジュールになります。

簡単ではございますが、議題（1）についてわたくしの説明は以上です。

【村中協議会会長】

続きまして議題（２）令和３年度及び令和４年度公的職業訓練の実施状況について、です。まずは公的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労働政策課そして、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します。

【茨城県産業戦略部労働政策課 蛭原係長】

それでは茨城県労働政策課の蛭原と申します。よろしくお願ひいたします。県で実施する公共職業訓練について、離職者訓練を中心に説明していきたいと思ひます。

県ではハローワークから受講斡旋を受けた求職者を対象としてとしまして、離職者訓練を実施しています。離職者訓練は大きく分けて２種類ございまして、県立産業技術専門学院内で実施している施設内訓練と、教育訓練機関に委託をして実施する委託訓練の２種類ございまして。

それでは資料の１８ページをおひらきください。まずは施設内の訓練でございます。令和２年度から年度ごとの実施状況でございますが、コース数、定員数は年度毎に３コース、定員数は５０人となっております。受講者数につきましては令和２年度は３８人、定員充足率は７６．０％、令和３年度は４０人、定員充足率は８０％となっております、前年度と比べまして２人の増加となっております。令和４年度といたしましては、受講者数３１名、定員充足率６２％となっております、前年度と比べますと９人の減少となっております。また、就職率につきましては令和２年度は訓練生の１００％就職することができましたが、令和３年度は９６．９％と、前年と比べまして約３ポイント下回る結果となっております。次に令和３年度に実施しました３つのコースの訓練内容と実施内容について説明申し上げます。下の表になります。施設内訓練で民間の訓練機関ではあまり実施されていないような製造分野を中心に実施しているところでございます。まず、一番上の鹿島学院では生産CAD科、土浦学院ではIT技術科、筑西学院では金属加工科を実施いたしました。それぞれ訓練期間は１年となっております。

続きまして、資料の１９ページをおひらきください。離職者向けの委託訓練の実施状況でございます。この訓練は厚生労働省から都道府県が委託を受けて実施しているものでございます。例年求職者のニーズや人手不足の分野などを考慮しまして、３か月程度の短期の訓練を中心に実施しているところでございます。平成２９年度から令和３年度までだいたい実施の規模を平均しますと年間でだいたい約８５コース１，５００人程度の定員の規模間で実施しております。令和３年度につきましては、国からの要請により新型コロナウイルスの影響で離職した方などを対象に、訓練期間が２か月程度の短期間短時間の訓練などを追加で実施いたしました。その結果例年よりもコース数、定員数ともに増えているところでございます。令和３年度、表の一番下でございます。令和３年度の訓練実施状況におきましては、合計で９４コース、定員１，６４９人、前年度と比べて１．１１％の増で訓練を実施いたしました。定員充足率につきましては約６６％となっております、前年度と比べまして約３ポイント下回っているところでございます。就職率につきましても約６６％でございます、前年度と

比べて約 1.08 ポイント上回ってはいるものの依然として低調となっております。

次に資料の 20 ページをおひらきください。令和 3 年度に実施した訓練を分野別にまとめた資料になります。県では、農林、事務、情報、サービス、介護、など多彩な多様な分野の訓練を実施しているところでございます。まず、全体をしめる定員数の多い分野、定員構成比が多い順から申し上げますと、その他 OA 系が 41.2%、介護の分野につきましては 24.4%、事務の分野につきましては 14.9%、続きまして、サービスが 9.4%、建設人材が 3.9%、情報 3.3%、農林の 2.8%の順となっております。具体的には訓練の内容としましては主なものを上げさせていただきますと、OA 系としまして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、介護分野は介護職員初任者研修課程修了を目指すコース、事務の分野はパソコンも使う医療調剤事務コースなど、サービスの分野は宅地建物取引の試験合格を目指すコース、建設につきましてはフォークリフトや玉かけ技能を習得するコース、情報については web プログラミングを取得するコース、農林につきましては農業実習等を実施するコースなどを実施いたしました。

つぎに定員充足率でございますが、充足率の高い順に申し上げますと、事務の 78.46%、続きまして情報 78.18%、その他 OA 系 76.88%となっております。全体では 66.53%となっており、受講者からの人気は事務分野がもっとも高くなっているところでございます。一方、充足率の低い分野につきましては、介護の 50%、続きまして建設人材となっておりまして、依然として人手不足の分野につきましては人が集まりにくい、となっております。次に就職率でございますが、高い順から申し上げますと、介護の分野 74.05%、続きまして事務の分野 66.3%、続いてサービス 66.27%になっておりまして、全体では 66.04%となっております。介護の分野につきましては、就職率が最も高いということからこの訓練の就職率ですが、企業的、社会的にみて引き続き高い状況にあるのかなと推測されるころだと思っております。

続きまして、資料の 21 ページを開いてください。令和 3 年度に実施しました訓練の受講者について分野別に年齢階層別にまとめた資料でございます。離職者の委託訓練全体で見ますと、受講者の年齢層につきまして最も多いのは、40 歳代の 24.4%、次いで 30 歳代の 24.0%、50 歳代の 21.3%となっております。中には 70 歳代の方もおりまして、幅広い年齢の方に受講いただいているところでございます。

また、分野別に見た場合には、農林分野は 50 歳代が最も多く、事務や情報分野は 30 歳代、サービス分野につきましては 40 歳代、介護分野につきましては 50 歳代、その他 OA 分野は 30 歳代、建設人材は 60 歳代の方の受講が多い結果となりました。

また、受講者に占める女性の割合につきましては、高い順から事務で 81.3%、その他 (OA 系) で 77.8%、介護で 66.3%となっております。全体では 70.3%となっております。

次に資料 22 ページを開いてください。令和 3 年度に実施しました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。離職者委託訓練全体で見ますと、受講者のうち就職した者の年齢層について最も多いのは 40 歳代の 25.8%、次に 30 歳代の 23.4%、50 歳代の 21.2%となっております。全体では 66.04%、資料の 3 ページの合計のところ

に書いてある数字でございます。

分野別にみた場合に農林分野は 40 歳代と 50 歳代が最も多く、事務分野につきましても 40 歳代が、情報は 30 歳代、サービスは 40 歳代、介護分野は 50 歳代、その他（OA 系）分野は 40 歳代、建設人材は 60 歳代の方の就職率が高くなっておりまして、受講者の年齢層とも一致しております。また、受講者のうち、女性の就職率につきましては、多い順から事務の 88.3%、その他（OA 系）で 82%、介護で 72.3%となっており、合計で 75.5%となりました。

次に資料の 23 ページを開いてください。令和 4 年度、今年度の訓練の実施状況でございます。今年度は全部で 98 コース、定員 1,600 人を計画し、実施しているところでございます。10 月末現在までに実施済み、または実施中の訓練につきましても 56 コースとなっておりまして、受講者数は 621 人、定員充足率は 70.57%となっております。

分野別の訓練計画数につきましては、定員数で見ると最も多いのが、その他（OA 系）が 631 人、全体の 39.4%、続きまして、介護分野が 437 人で 27.3%、事務分野が 235 人、14.7%となっておりまして、大体令和 3 年度と同様の構成となっております。各訓練の実施内容につきましては、表中の主な訓練科に記載した通りでございます。

次に資料の 24 ページを開いてください。令和 3 年度の実績を踏まえまして、分野別に改善すべき点について、簡単ではございますがまとめた資料でございます。まず、最初に右上でございます。定員充足率、就職率ともに比較的高いコースでございます。該当するのが事務系の分野となります。このコースは茨城県の委託訓練の中では、充足率も就職率も少しだけ高くなっていることから受講者のニーズ、求人ニーズともに比較的捉えられているものと考えています。

次に左上になります。定員充足率が低い、就職率が高いコースでございます。分野で見ますと、介護の分野が該当しております。受講者人数は十分に捉えられていない点がございますが、就職率が高いことから、求人ニーズが捉えられていることとなりまして、改善点としましては、受講しやすい工夫や訓練実施の効果的な広報が必要であると考えております。

次に右下でございます。定員充足率は高いが、就職率が低いコースでございます。該当する分野は情報分野となっております。この分野は受講者ニーズを捉えられているが、求人ニーズについては捉えきれない状況であると推測されております。改善点としましては、就職支援を含めた訓練内容を、実際の求人の情報に合わせ見直すことが必要なのかなと考えております。

最後に左下でございますが、定員充足率、就職率ともに低いコースでございます。分野で申しますと、建設人材育成コースが該当しております。こちらのコースにつきましては、受講者、求人どちらのニーズにもいまいちフィットしておらず、合致しておらず、それぞれのニーズに即した訓練へ見直す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、これまで以上に様々なニーズを捉えた効果的

な訓練を提供できますよう、労働局さんやハローワークさん、委託先の方々と連携を取り、工夫を図ってまいりたいと思います。以上が県の行う離職者訓練について説明を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 鈴木訓練課長】

続きまして、私、ポリテクセンター茨城の訓練課長をしております鈴木と申します。ポリテクセンターの訓練内容について状況をご説明させていただきます。まず、私どもの施設内で実施している訓練としまして、離職者訓練、在職者訓練があります。

まず私の方から離職者訓練、在職者訓練について説明させていただきます。施設内訓練といいまして、施設内ということで施設は常総市にございますポリテクセンター茨城という厚労省所管の職業訓練施設でございます。イメージとしましては建物内に、機械系ですと汎用旋盤とか、汎用スライス盤、NC旋盤、マシニングセンタが設置、企業内に置いてあるものと同じようなものが設置してある、あとはですね、パソコンがありまして、機械系 CAD や電気系 CAD、そういった CAD を学ぶ教室がございます。あと電気系ですと、電気工事板といいまして、実習装置、ベニヤの板が縦になっているもので、そういったものにブレーカーとか配線とか実習して、電気工事の作業が学べるというようなイメージでございます。

まず、31 ページでございますが、令和 3 年度の離職者訓練の実施状況ということで、こちらの表の左端の分野、訓練科名称ということで、こちらに実施しているコースが並んでおります。製造系分野としまして、ここに書いてありますように 4 コース、その下にサービス系としまして 2 コース、さらにその下に、製造系 3 コースにつきましては、企業実習付コース、企業実習が付いているコースになっております。さらに、表が離れて下にありますが、その他と書いてあるところにもものづくり機械加工科、生産設備メンテナンス科、ICT エンジニア科と 3 コースありますが、こちらについては、ビジネススキル講習といいまして、1 か月間のコースとなっております。その他の 3 コースというのは、上の表の製造系、ものづくり、生産、ICT と同じ名前になっていると思います。この 1 か月を受けた後にこの上の 6 か月企業実習付コースにつながるという形で行っているものでございます。

この表の見方ですが、訓練科名称の右隣、繰越者、その隣見ますと、年間定員ということで設定定員が書いてあります。その隣が応募者、入所者、入所率、うち女性と中退者、修了者、自営等、繰越者、就職者となっておりますが、特徴的なのは、学生の教育とは違いまして、中退者というところが一定数あると思います。ポリテクセンターの職業訓練につきましては、就職することが一番の目的として、実施しておりますので、こういった中退者でも就職が決まって中退する者というのが一定数いると、自己都合で中退する者もいらっしゃいますが、そういった観点でみていただければと思います。

3 年度の実績の確定値としまして、この表の中の一番下の総合計でみていただければと思いますが、年間定員、一番下の総合計が 404 人という規模で実施しております。応募者数が 521 人、入所者が 378 人ということで、入所率は 93.6%、うち女性が 115 人、中退者が 106 人、その内の就職が 73 人、正社員が 44 人、修了者が 266 人となります。こちらが入

所充足率の観点からの情報になります。

就職率の部分については、上の大きな表の右下の方ですね、就職率と正社員就職率ということで、就職率が全体で 89.9%、正社員就職率が 66.3%、これが 3 年度の確定値となっております。

では、次の 32 ページをお願いします。こちらはまた同じ表になりますが、4 年度の 9 月末までの実施状況ということで示しております。ということで就職率についてはまだ確定しておりませんので、バーが入っているのが分かるかと思えます。こちらについては一番下にやはり総合計ということで書いてありますが、年間定員は 404 と変わらず、開講コースの定員ということでまだこれから開講する、毎月色々な科が入所となりますので、まだ開講していないところもございまして、開講定員が 225、応募者が 279、入所者が 189、入所率は 84.0%というような状況となっております。

次ですが、33 ページになります。こちらは、今年度、左側の表が令和 4 年度の離職者訓練の実施計画ということで、先ほどお話したコースが縦に並んでいますが、一番下を見ていただくと、総合計は 404 人、コース数 24、右側の表が令和 5 年度の実施計画案ということで今計画しているところですが、定員を見ていただくと、404 の 24 コースと変わらない規模で計画を予定しております。

3 年度から 4 年度については、一切変更なく、定員もコースも変更なく実施してきたところではありますが、4 年度と 5 年度は赤の矢印で示していますように若干の変更をかけております。具体的には真ん中に書いてありますが、赤い文字で定員変更と入所月の変更を予定しております。定員変更につきましては、2 つありまして、1 つ目はスマート情報システム科、IT の関係の科ですが、こちらを 30 人で 2 回、60 人だったものを、4 人増やしまして、34 人の 2 回実施、2 番目としまして、電気設備技術科については 18 人を 4 回、72 人だったのですが、これを 2 人減らして 16 人を 4 回ということで、表の中にも赤い文字で書いてありますが、スマート情報システム科が 60 から 68、電気設備技術科は 72 から 64 ということでそれぞれ 8 人ずつ増減して総合計としては変わらないのですが、こちらにつきましては昨今 IT 系、デジタル系の人材というのがかなり不足しているという状況もあることと、あと電気設備科については若干従前の定員からかなり無理くり増やしたところもございまして、訓練効果のところを加味しまして、という意味合いも含めてこういった微調整をしているところがございます。

では、次に 34 ページになります。次は在職者訓練ということで、在職者訓練につきましては、当施設で 2 日間から 4 日間、企業の従業員様に有料で研修を行うコースとなっております。技術的なものづくり系の内容でございまして。様々な分野ということで大分類のところと中分類のところを見ていただきますと、こういった分野でコースを、様々なコースを設定しておりまして、合計で 77 コース、3 年度ですね、延開催回数としまして 148 回、延定員としまして 1,590、受講者数確定値としまして 792 ということになっております。

令和 3 年度はですね、コロナ禍の影響がかなりありまして、各企業様が出張、打合せ、会

議等の制限をかなりかけたことがありまして、かなり頭打ちとなっていたところがございます。

右側の表が令和4年度で同じく設定コースが78コース、延開催回数146回、延定員1,606人で実施しているところでありますが、9月末現在のデータで869人ということでかなり好調に推移している状況でございます。リアルタイム値でも900人を超えてきた状況になっておりますので、昨年度受講機会を失った企業の事業主様がかなり積極的に申込をしている状況が伺えます。

以上となりますが、離職者訓練、在職者訓練につきましては、毎年43社にアンケート調査を実施しておりまして、そのニーズ調査の結果を基にするのと、あと労働局様から分野毎の求人情報、求職者情報のデータをいただきまして、それによってどういったコース設定がいいのかというニーズ調査を行っているところであります。以上で私からの報告は終了いたします。

【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ご説明をお願いします。

【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】

今、ご紹介いただきました高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の下永吉でございます。私の方からは、求職者支援訓練の実施状況ということでご説明申し上げたいと思います。

その前に資料35ページから生産性向上支援訓練について簡単に触れさせていただきます。35ページ、36ページそして40ページということでご紹介させていただいておりますが、この訓練につきましては、先ほど鈴木の方からご説明いたしました**在職者訓練**と並びまして、事業主向けの職業訓練として全国のポリテクセンター内に設置されております**生産性向上人材育成支援センター**で、平成29年度から実施をスタートしている比較的新しい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、かつ、ものづくり系に特化した**能開法**で定める**高度職業訓練**に分類される訓練であるのに対しまして、**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の労働者一人ひとりの生産性向上を支援することを目的として、**能開法**の定めではなくて厚生労働省が定めた**実施要領準則**に基づいて実施する**職業訓練**ということになっております。実施に当たっては民間機関等の教育資源を活用し、民間委託をして実施しているところがございます。

本協議会においては、令和3年度の実績、そして令和4年度の9月末現在の取組み状況、そして令和5年度実施計画について、今回それぞれ資料提供させていただいております。この協議会の設置要綱に掲げている**能開法**に基づく**公的職業訓練**という位置づけでは一応なっておりますので、あくまで参考資料ということで情報提供に留めさせていただければと思います。何かあれば個別にお問合せいただければ幸いです。よろしくお願

いたします。

それでは37ページからの求職者支援訓練でございます。一部実績を労働局様と重複している箇所もございますが、ご容赦ください。こちらの求職者支援訓練につきましては、こちらに書いてあります法律に基づいて、雇用保険を受給できない方を対象に行われる職業訓練ということで、主な実施機関といたしましては、専修学校、各種学校、そして事業主などの民間教育訓練機関等が該当しております。こちらの機関が私ども機構の方に訓練の申請をしまして、認定を受けることで通常のコースであれば2か月から6か月以内の訓練を実施するというものでございます。私ども機構においては、訓練実施機関及び分野の開拓、そして訓練の認定、そして3つ目は実施状況の確認、そして訓練の運営指導、最後に訓練の質の維持のためのフォローアップ研修、こういったものを主な所掌業務とさせていただいております。労働局様、ハローワーク、訓練実施機関と連携を図りながら、訓練を認定し、訓練運営の助言指導を実施しております。

また、訓練ニーズの把握、そして応募者の開拓、就職支援につきましては、労働局様やハローワークそして訓練実施機関の所掌になっており、私どもの基本所掌にはなっていないとされておりますが、訓練の中止や認定にかかる実施機関の実績や評価点、こうした認定基準等に大きく後々影響してくる部分でもございますので、適宜労働局やハローワーク様と連携を図りながら、訓練実施機関へ助言指導する立場として、適切に活動、対応させていただいているところでございます。

さて、37ページにある令和3年度の実績でございますが、国及び労働局から示されている実施規模につきましては、1,186の計画定員でございました。茨城支部での認定実績は最終的に定員数1,304人、93コースの認定を行うことができました。認定率は109.9%という状況でございました。

認定数93コース、定員1,304人の内訳ですが、棒グラフにもありますが、基礎コースが297人、21コースとなります。実践コースが1,007人、72コースという状況でございます。また、表中では明示しておりませんが、県と同じように私ども機構の支援訓練も新型コロナウイルスがもたらす雇用への影響に対応したコースということで、短期間・短時間特例訓練というものが令和3年度から設定可能ということになっておりますが、内訳としましては、認定件数は44コース、649人の計画定員ということで実践コースの約6割を占める結果ということになっております。

特例訓練の申請が6割ということですが、伸びた理由としましては、もちろん国施策として私ども機構支部の方から申請を勧奨したことも挙げられますが、一方で茨城県内の支援訓練の申請書を提出する民間教育訓練機関の特色といたしましては、県の委託訓練実施機関と重複している施設が多いという点でございまして、県の委託訓練が行われていない、いわゆる空白期間中の穴を埋めるような形で、実施機関が教室や講師の都合に応じて柔軟にコース設定をしていただいたということも件数が伸びた要因の一つであると分析しております。

実施状況、分野別のパーセンテージ、そして応募者等についてはこちらの方でも円グラフということでお示ししておりますが、労働局様の資料とも重複しております。後ほどご確認いただければと思っております。

そして 38 ページ、令和 4 年度でございます。令和 4 年度の国及び労働局様の方からお示された計画数 1,365 ということでございます。この分野別の計画につきましては、こちらの実施規模という表の中でお示しさせていただきます。この計画に基づいて申請受付を実施しているということでございます。

また、今年度の一つの特色といたしましては、国が提唱するデジタル田園都市国家構想の実現に向けてデジタル推進人材の育成確保が重要かつ喫緊の課題ということで、IT 分野とデジタル分野のうち Web デザイン系を合わせたデジタル系という新たな訓練コースの分野の目安数が示されたということが大きな点であるという風になっております。

令和 4 年 9 月末現在の認定状況といたしましては、999 人、71 コースということで認定をしている状況でございます。その内訳も含めて 39 ページにお示ししています。1,365 に対する認定率、達成率が 73.2% ということでございます。昨年度の同月と比較して、71 コースということで 11 コースほど多い状況、計画定員に対しましては、152 名ほど多い状況であるということでございます。

9 月末現在の開講状況ということで円グラフでお示ししております。9 月末の開講状況は認定コース 45 コース、643 定員に対しまして、開講は 42 コース、605 名の計画定員で 402 名入所がございました。

計画に対する達成率は 66% ということで定員充足も 6 割を超えているということでございます。9 月末開校並びに 4 年の 5 コースのうち残念ながら 3 コースほど中止ということになっております。ちなみに昨年度、令和 3 年度では年間ベースで見ますと 17 コース程中止という結果でございました。なので、比較的今年はですね中止の数が少ないというふうにとらえております。そして 40 ページでございます。令和 5 年度の案ということで、今現在厚生労働省から示されている概算要求に基づく案ということでまずは話をしております。今年につきましては、1,365 という当初の上限数がございましたが、来年度は 1,395 ということで案が示されております。これに基づいて分野毎の実施規模、パーセンテージの割合は別途労働局訓練室の方からお示される予定でございます。また、令和 4 年度の 10 月に、ですね、今年度の認定上限値 1,365 につきまして追加配賦を受ける結果になりまして、210 名ほど計画定員が増えております。1,575 人ということになっております。表の赤い米印ということで、ですね、中程の方にその理由を述べさせていただいております。追加配賦の理由といたしましては第 4 四半期の認定を受け付けるにあたって、枠が不足する可能性が懸念されたということで、労働局さんのほうと協議の上、厚生労働省が定める手順に従って申請を行いました。例年であれば、翌年度の計画というものが今位の時期に示されてセットされるという、毎年そういう流れがあるのですが、昨年度の今のこの時期という部分では、翌年度の e ラーニングコースの申請、今年 5 件ほど上がってきておりますが、それについて当

時開拓が進んでおりませんでした。申請されるかどうか、未知数、わかっておりませんでした。また、短期間・短時間特例訓練というものが当初は令和3年度限りの対応ということで国の方から申し伝えられておりました。これが年度末になりまして令和4年度末までさらに1年延長ということになりました。従いまして、昨年この時期ではまだ1,365というのが過不足について具体的な数値化が示すことが難しくなったということもございまして、実際今年度になりまして、こういう210の追加配布ということでご配慮いただいたというところがございます。また第2四半期におきましては、県の委託訓練、2月と3月の本数の設定がほぼない状態でございますのでそういった公的職業訓練サービス、そういったものをですね、訓練機会を確保するというものが私ども支援訓練第2のセーフティーネットとしての役割もございましたので、そういった状況も鑑みましてご配慮いただいたというところがございます。来年度1,395につきましても同じようなことが考えられまして、この特例訓練については今現在令和4年度までということで申し伝えられております。令和5年度の取扱いは別途ということになっておりますので、今現在ではまだ来年の申請件数足りるかどうかが特定する数値化することが困難な状況であると言わざるを得ませんので、私ども与えられた枠に基づいて計画的に認定をしていく立場ではあるのですが、万が一不足が生じる可能性がある場合はですね改めてまた労働局さんのほうと個別に協議を進めていくというふうに考えております。以上求職者支援訓練でございました。ありがとうございます。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。次に茨城労働局ハローワーク実施状況について事務局から説明をお願いします。

【石塚訓練室長補佐】

日頃よりお世話になっております。茨城労働局職業安定部訓練室の石塚と申します。よろしく願いいたします。私からは、令和3年度と4年度の職業訓練に係ります「応募率」「就職率」を中心に説明のほうさせていただきます。それでは資料の42ページと43ページをご覧ください。こちらはですね、令和3年度の公的職業訓練計画に対する実績になります。公的職業訓練とは、端的に言いますと茨城県とポリテクセンターで実施している「公共職業訓練」と、高障求機構で実施しております「求職者支援訓練」を指しております。それらの訓練の愛称といたしまして「ハロートレーニング」と呼んでおります。労働局・ハローワークといたしましては、これらの訓練に対して、求職者に周知を図りまして、訓練受講のあっせん・指示を行っております。私からはそれらの実績などについて説明の方をさせていただきます。こちら42ページから43ページにかけて、各訓練分野の計画数と実績を記載しております。42ページが公共職業訓練、43ページが求職者支援訓練の計画とその実績になります。分野毎の実績を示しておりますが、合計した計画に対する実績につきましましては、公共職業訓練が合計計画数6,787に対して実績が6,715で98.9%の実績率となっております。求職者支援訓練につきましましては合計計画数1,186に対しまして実績が1,304で109.9%の実績率となり、計画数を上回る実績となりました。ただですね、分野で見れば、

計画を達成できなかったものがありまして、公共職業訓練では「障害者職業訓練」。求職者支援訓練では「IT 分野」、「介護福祉分野」があげられているところであります。続きまして資料の 44 ページと 45 ページをご覧ください。令和 4 年度 9 月末現在の公的職業訓練計画に対する実績になります。44 ページが公共職業訓練、45 ページが求職者支援訓練になります。9 月末現在ということで、上半期の実績ということになります。こちら、合計した計画に対する実績につきましては、公共職業訓練が合計計画数 6,466 に対して実績が 4,680 で 72.4%の実績率。求職者支援訓練が合計計画数 1,365 に対して実績が 643 で 47.1%の実績率となっております。もっともですね求職者支援訓練につきましては、四半期毎に訓練コースを認定しておりますので、9 月以降の実績数は今後上がることが見込まれております。続きまして 46 ページをご覧ください。離職者向けの公的職業訓練の 3 年度の実績になりまして、分野毎の「コース数」「定員」「受講者数」を表したものになります。令和 5 年度の公的職業訓練を計画するうえで重要となる「応募倍率」、「定員充足率いわゆる（受講率）」、「就職率」につきましては、次の資料になります。47 ページから 48 ページになります。先ほど、公的職業訓練は「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の二つがあると説明させていただきましたが、さらに細かく分けると、四つのタイプに分かれております。1 つ目が、茨城県が民間の教育機関に委託しております「委託訓練」、2 つ目が茨城県内の五つの産業技術専門学院（昔でいう「職業訓練校」）で行っている「施設内訓練」、3 つ目がポリテクセンターで実施している「公共職業訓練」、4 つ目が高障求機構で実施しております「求職者支援訓練」の四つに分かれております。47 ページが「委託訓練」と「求職者支援訓練」になりまして、応募倍率、就職率について、高いものから上位 3 位を赤色、下位 3 位を青色で表示してあります。48 ページが「施設内訓練」と「ポリテクセンターが実施している公共職業訓練」になります。続きまして資料の 49 ページから 50 ページになります。こちらにつきましては、訓練開始日が令和 4 年 4 月から 8 月末の公的職業訓練の実施状況になります。49 ページが公的職業訓練になりまして、こちら総計でみますと定員数 846 名に対して受講者数は 625 名となり、定員充足率は 73.9%の実績率となっております。50 ページが求職者支援訓練になります。こちら、総計でみますと定員数 527 名に対して受講者数は 307 名ですので 62.8%の充足率となっております。続きまして資料の 55 ページをご覧ください。こちらの資料は、「直近の訓練終了者数と就職件数」、「訓練終了者の雇用保険の加入状況」となっております。本省で示された目標数 1,173 に対して、上段にあります「就職件数」は 1,175 件と、年度の途中でありながら目標数を達成することが出来ました。下段の「雇用保険加入の就職件数」につきましては、9 月末時点で 72.0%の進捗状況となっております。9 月末の数字でもありまして、こちらにつきましては例年達成しておりますので、令和 5 年 3 月末時点では達成できるものと見込んでおります。私からの説明は以上になりますが、労働局・ハローワークといたしましては、職業訓練の定員充足率を上げることと、訓練終了後の就職率を上げていくことが課題となっているところであります。特に「介護・医療・福祉分野」、「建設関連分野」のいわゆる人手不足産業分野へ

受講生をどう取り込んでいくかが課題となっているところであります。私からは以上の説明になります。

【杉本地方人材育成対策担当官】

茨城労働局訓練室の杉本と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。私からはですね、キャリアコンサルティングの取組について少しご説明をさせていただきます。お手元の資料ですね、61 ページからをご準備いただくようお願いできればと思います。61 ページ、表紙となっております、1 枚めくっていただいて 62 ページから説明に入らせていただきます。「令和 4 年度のキャリアコンサルティングの取組」について申し上げます。その一つ目の項目で、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、また訓練受講を検討される方に、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、また職業意識の向上を図るといったことが期待される場所です。これは、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さんにより実施されている場所です。続きまして、二つ目の項目になります。キャリア形成サポートセンターについてです。こちらはですね、在職者の方、また学生の方を中心にキャリアコンサルティングやジョブ・カードの普及を行って、職業能力開発の支援を行っている場所です。こちらは、厚生労働省の委託事業になっておりまして、今年度はランゲート株式会社さんにより実施されています。三つ目の項目になります。令和 3 年度から厚生労働省で進めておりました「ジョブ・カードのデジタル化」について、になります。今年 10 月 26 日に「マイジョブ・カード」というサイトが稼働を開始したところがございます。これによりまして、利用者の方が随時、オンライン上でジョブ・カードの作成・保存ですとか更新ができるようになったという新しいサイトになります。今後、労働局、ハローワークでは、このマイジョブ・カードの周知広報を図っていくところがございます。続きまして、資料 63 ページをご覧くださいければと思います。令和 4 年度のジョブ・カードに関する変更点などということで、2 点申し上げますけれど、まずジョブ・カード活用ガイドの様式変更について、でございます。令和 3 年に従来の汎用版に加えて「キャリアを重ねた方向け」版という 2 種類の改訂になったところですが、それぞれの用途を、よりわかりやすくするために、令和 4 年度からは「就業経験のない方・学卒者等向け」と「就業経験のある方向け」の二種類にまた改訂がされたところがございます。資料の左側に表紙をのせております「就業経験のない方・学卒者等向け」につきましては自己理解ですとか、仕事理解の促進に重点を置いた内容となっております、右側の「就業経験のある方向け」につきましては、これまで積み上げたキャリアを振り返ることに重点を置いた内容となっております。続きましてジョブ・カード制度の推進につきまして、昨年度から単年度毎の目標が設定されることとなっております。令和 3 年度の目標値につきまして、目標 4,700 人に対しまして、実績が 5,168 人という結果となりました。また、令和 4 年度につきましては、目標値が 5,200 人とされておりまして、令和 4 年 8 月末現在の時点で実績が 1,599 人という状況になって

おります。令和3年度より前の具体的な目標値と進捗状況につきましては、資料64ページにてまとめております。また、資料65ページ、66ページになりますけれど、厚生労働省で取りまとめましたジョブ・カード作成者数を載せておりして、65ページが令和3年度の内容、66ページが令和4年度、これは8月末時点の状況になりますけれども、そういった内容となります。以上、簡単ではございますがキャリアコンサルティングの取組についてのご説明とさせていただきます。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。次に議題(3)今後の人材ニーズに関する関係機関の状況について、ここからは皆様からご意見または説明が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ご意見をお話いただきたいと思います。9月30日に開催された中央職業能力開発促進協議会資料、令和3年の全国の地域訓練協議会に出された主な意見などを参考にさせていただければと思います。それでは、意見・ご質問のある委員は挙手をお願いいたします。

【今里委員】

セキショウキャリアプラスの今里と申します。はい、色々発表聞かせていただきましてありがとうございます。皆さんも初参加ということでわからないこともあろうかと思っておりますけれども一つ最後のジョブ・カードですけれども、実際になんか面白そうだなというふうに思って、実際のその人の例えばカルテみたいなものなのではないでしょうか。その受講履歴とかこういうのをいま、スキル、資格を得ていますよという感じのその人のカルテみたいなものではないか。

【村中協議会会長】

事務局の方お願いいたします。

【杉本地方人材育成対策担当官】

ご質問有難うございます。事務局の方から簡単にご説明させていただきますと、おっしゃるような内容でして、そちらで職歴のある方でしたらこの職歴ですとか、職歴を通じて得られた職業能力ですとか資格などを振り返っていただくようなものでして、また、これから職に就かれる学生さんですと職業に関する興味ですとか、今後働いていきたい分野についての理解度などを振り返っていくような内容になっていくんですけれども、それらは作成していくことによってですね、厚生労働省としましては、そちらを履歴書・職務経歴書のようなかたちでご活用いただくということを想定して普及に努めているというところでございます。

【今里委員】

はい、有難うございます。あともう一点ですけれども、ポリテクセンターさんとか、労働政策課さん、ハローワークもなかなか行ったことないので申し訳ないです、そういう教育の訓練の場に求人広告というのは頻繁にあったり、企業とのマッチングの機会というものは、頻度としてはどのくらい開催されているのかなというのをちょっと教えていただければ

ば、お願いします。

【村中協議会会長】

こちらについてご説明をお願いします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 鈴木訓練課長】

ポリテクセンターの鈴木ですけれども、私共のセンターでは、就職支援の取組をさせていただいています。紹介いたしますと、先程いったジョブ・カードの作成支援、これはカウンセラーの専門のカウンセラーの方がいらっしゃるしまして、アドバイスをしながら就職支援についてジョブ・カードを活用するということになりまして、もう一つは企業からですね指名求人といいまして、これは6か月の訓練の中で2か月目から3か月目になったときに、それぞれ個人のですよね、今までの働いてきたいろんなキャリアを簡潔にまとめて記述していただいて、後はお給料何万円位希望していますとか、勤務地はここを希望しますとか、私はここに住んでいますとか、そういった情報を、ですね、匿名で番号をつけてそれを1,400社位に毎月発送するのと、あとホームページにも公開しております。個人情報分からないような状況で、それを企業さんが見ますと、この方と面談してみたいとなりますと、その番号をもとにFAXで送信してきまして、本人の意向を確認して、辞退する場合がありますし、応募する場合もあるし、または応募しても企業さんが面談した結果採用にする場合もあるし、ダメな場合もございますけれども、そういった取組をしております。あとは会社さんによってはですね、個々に日程を調整してポリテクセンターまで出向いてくださって、訓練終了は15時20分ですけれども、15時20分から1時間をとって、その企業さんが一教室使ってますよね、会社の求人案内、会社の紹介をするという取組もやっております。かなり人材不足がありまして、かなりいろんな企業さんが希望されて説明をしているという状況です。そこには希望する受講者が参加するという仕組みがございます。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。

よろしいですか？

【今里委員】

はいありがとうございます。

【綿引訓練室長】

それでは、労働局とハローワークの訓練受講を受講している生徒さんに対する、就職支援の取組について一例ですけれどもご紹介させていただきたいと思えます。訓練の受講中につきましてはおよそ月一度ハローワークのほうに来所していただくということになっております。その時の機会をとらえてですね、就職支援をさせていただいていることが一つございますし、あと、訓練終了した後ですね、概ね3か月までの期間を一つの目安としまして、終了後においても定期的に来所を促しまして就職支援をしております。個別的な支援をそこで行うとともに、またその他に就職面接会というものを頻繁にと言いますか開催しておりますので、その頻度としましては訓練の受講中、訓練の受講後も取組んでおりますので、

簡単ではありますがハローワーク、労働局の取組みとさせていただきます。また、障害者の方と学卒者向けの訓練もごございますので、そういったところもですね、就職面接会などを中心にマッチングに努めているところであります。以上になります。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。

先ほども就職支援の紹介がありましたが、質問に対する説明もありましたが、先ほどの説明で、やはり就職率がどうしても低いということでありまして、実際の就職者とか労働者の声とかをお聞きしたいのですが、例えば、高木委員様の方でなにかありますか。私の方で当てて大変恐縮ですが、求職者や労働者の声とかをお聞きしたいのですが。

先ほどのお話ですと、特に情報系とかは定員の充足率は高いのですが、就職率が低いというご説明がありましたが、そういったなぜ情報系の就職率が低いのかというところで、高木委員様、何かご存じであることがございましたなら、お聞かせいただければ大変ありがたいのですけれども。

【高木委員】

ありがとうございます。連合茨城の高木でございます。今のご質問の答えになっていないかもしれませんが、働く上で非常にマッチングなどは大事なのかと思います。働く者はなかなか自分の今までのキャリアを確認したり、そして将来どういうキャリアを積んで、どういう仕事に就いていきたいのか、とういうようなものをなかなか考えている方というのは割と少ないのかなというふうに思えます。そういう意味では、何かのきっかけでたまたまそこに就職して、その中で仕事に磨きをかけながら、キャリアをアップしながら仕事をしているという方が多いように私は感じております。そういう意味ではこの協議会を通じまして、まずは自分のキャリアコンサルティングでいうと気づきというのですけれども、自分の気づきというものを促すということが大切であると思います。その上で、自分のキャリア等、今の位置づけ、そして将来何をしたいかという方向性をまず決めると。そしてそれを基に、自分の望んだ職業訓練なり、スキルアップをするような方法を取って、そして、その仕事に就いていくとういうようなことが大事なのかと思います。それでいろいろな業者がある中で、ではどの業種をとというと、なかなかこれは難しい問題で、自分の性格だとか、そういうものもあって、こういうものは向いてはいないのではないかと、こういう仕事は向かないのではないかと。ですから、例えば製造系はいいのかなとか、逆に営業といえば私は苦手なので、営業系に就きたくないとか、介護の仕事はしんどそうなのでやりたくないとか、なので、イメージというものがかなり先行するのではないかなと思うのです。本質的なもの具体的なものをとらえているのかなと思うと、そうではないという気がしますので、そういう意味では先ほど説明があったキャリアコンサルタントというのは非常に重要な役割を示すのではないかなあというふうに思っております。そういう意味ではこの協議会を通じて、ぜひポリテクセンターさんや県、そして労働局・ハローワークさんが連携をして、まず入り口の部分として、相談体制を整えることが非常に重要なのではないかなというふうに思っております。

求職者もいろいろな求職者もいます。離職者もいるし、求職者もいる中で、だいたいはハローワークに相談という形になるのかと思うのです。そういう意味では、ハローワークの充実強化をしていただいて、キャリアコンサルタントを配置していただいて、まずは相談にのると。そして、スキルを確認し、気づきを促しながら、どういう方向性があるのかマッチングをはかると。その上で、訓練をし、そして就職をします。こういう流れができたならあとというふうに思っております、そういう意味では、まずいろいろな取り組みをそれぞれのところでされておりますが、どこに行っても同じ情報が届いて、同じような紹介ができるような、そういうようなことができるような連携を図っていただくと非常にありがたいかなというふうに思っております。答えになってはございませんけれども、以上になります。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。私の突然の振りに対して、高木委員に非常によくお答えいただきまして。ワンストップとか、就職等考える際にはご自身のキャリアをどうしたいのかを把握し、ご自身にまず考えていただきたいということが非常に重要だということがご意見だということで、ありがとうございました。

すみません、ほかに何かご質問、ご意見いただければと思いますが。久下沼委員、お願いします。

【久下沼委員】

茨城県商工会議所連合会の久下沼と申します。私も冒頭で挨拶ができなくて、申し訳ございません。改めて、よろしく願いいたします。

質問というよりは、商工会議所のほうで行っている、人手不足等や従業員研修に関する情報の紹介の提供になりますけれども、商工会議所は全国で 515 の商工会議所がございまして、県内に 8 つ、水戸、土浦、古河、日立、石岡、下館（筑西）、結城、ひたちなかの 8 つで、会員数で言いますと、2 万会員ちょっとというところです。

全国の商工会議所を取りまとめております日本商工会議所のほうで、各地の商工会議所の会員を対象に実施している調査がありますけれども、人手不足の状況及び従業員の研修、教育訓練に関する調査という内容で、今年の 2 月に実施されたもので、中小企業を対象に 3,222 社から回答を得たものでございまして、人手不足はご案内の通り、こういった企業でも感じているところなのですけれども、この調査の結果は運輸業で 79.4%、建設業で 75.6% という高い割合になっております。

話の中にありました介護に関しては、65.1%ということで、こちらも比較的高い割合になっております。それから、情報通信、情報サービス業でも、66.7%が人手不足を感じているというような結果が出ております。人手が不足していると回答した企業ですが、対応については、正社員を増やすとした回答が 72.3%で最も多いということで、こういった訓練を受けた方々が就職していただくという意味ではかなり、こちらのニーズが高いということが理にかなっている、マッチングもできているということが感じているところでございます。

次いで社員の能力開発による生産性向上、IT 関連の設備投資による業務効率化という回

答をされている企業がそれぞれ 30%ずついるような状況でございます。従業員の研修、教育訓練という調査項目ですが、日常業務の中での教育、OJT といわれるもので対応しているのが 75%ということで、8 割弱を占めているところでございます。次いで、外部主催の研修、セミナー受講が 57.3%、それから業務に関する資格の取得奨励が 51%ということで、半数以上の企業が従業員の研修、教育訓練に取り組んでいるところで結果が出ている状況でございます。

他方で国や自治体を実施している公共職業訓練の受講という項目がございまして、こちらは 8.7%にとどまるとのことです。多くの企業の中で、国や自治体がこのような公共訓練を実施しているということ、把握できていないのか、把握しつつも使っていないのか、ちょっとこの結果からは読み取れませんけれども、企業の方で効果的にいろいろな制度を利用できていないという面におきましては、商工会議所としましても、今回こういったご紹介いただいた内容を、積極的に周知 PR 等を図っていくというところではお手伝いさせていただける部分かなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ちょっと意見といいますか、会議所のご紹介になりますが、以上になります。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。人材ニーズの企業側のアンケートのご紹介をいただきまして、ありがとうございます。そのほかにご意見、ご質問はありますでしょうか。

永野委員、お願いいたします。

【永野委員】

ポリテクセンター茨城の永野でございます。高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の支部長も兼ねております。実施機関の立場から少しだけご意見というか、日頃気にしていることをお話ししていきます。

全国の資料等でも、IT 系の訓練の入り口は人気があるけれども就職が難しいというのが現状ですが、私どもの訓練でもスマート情報システム科、生産情報プログラミング科ですが、2 科ほど IT 系の訓練をやっておりますが、やはりそういう傾向があります。それについて思うことは、皆さんもご存じと思いますが、資料の中でも出てきたように、IT 系の就職というのは未経験者ですと、どうしても 30 代ぐらいまでしか採用してもらえない。40 代、50 代の方はある程度経験のある方でしたら、私どものポリテクでの IT の訓練を受けて、ブラッシュアップというかスキルアップをして、再就職をできると思う、そういうようなそれぞれの状況があると思うのですね。そういうものを訓練の入り口の段階で上手にマッチングしていただくと、先ほど高木委員がおっしゃっていただいたように、訓練を紹介する段階で、これは一例ですが、それぞれの業界において、そういう状況があると思いますので、そういう状況をしっかりと求職者の方に認識していただいて、訓練を受けていただくとより効果的な訓練の実施に結びつくのかなと思います。でも、介護とかは逆かとおもいますね。先ほどおっしゃったように、介護はすごくしんどいからみたいな情報をお持ちで、入ってくるのは難しいけど非常に求人が多い、そういうような情報を上手にこういう協議会の場でしっ

かり連携をして、入り口のマッチングを頑張っていかなければいけないなど感じているところでございます。以上です。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。訓練教育機関側からの職業能力開発、ニーズの把握の仕方などご意見いただきまして、どうもありがとうございます。

他に質問、ご意見ございますか。では時間も限られておりますので、ご意見がなければ、議題（3）今後の人材ニーズに関する関係機関の状況について、を終了させていただきます。

次に（4）令和5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、茨城県産業戦略部労働政策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。

【茨城県産業戦略部労働政策課 蛭原係長】

それでは資料25ページをご覧ください。茨城県におきまして委託訓練の令和5年度の計画作成の方向性でございます。来年度の訓練の計画につきましては、ただいま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、概ね去年度同様の規模を実施したいと考えております。

具体的なコース設定ですが、デジタル人材の問題もございまして、令和4年度に引き続き、国がデジタル分野のコース設定の促進を掲げておりますことから、既存のコースで応募が多かったWEBクリエイターのコースの増設やワード、エクセルの基本・応用及びインターネット操作、プレゼンテーションの作成の基礎と併せて、WEB作成の基礎を習得できるようなコースを工夫しながら増やしていきたいと考えております。

また、1か月の職場の企業実習を実施する、デュアルシステム訓練につきましては、新型コロナウイルス感染症の感染状況をみながらの実施となりますが、人手不足の分野であり、就職率も高い介護分野を中心に来年も実施し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概ね以上のように考えておりますが、最終的にはこののちの協議会にてお諮りさせていただきたいと思っております。以上です。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 鈴木訓練課長】

ポリテクセンター茨城の鈴木です。先ほど資料33ページをご説明してしまいましたが、横表で令和5年度ということですが、定員変更ということでITの定員を、スマート情報システム科で、よりニーズに答えるために定員を増員し、電気設備技術科ですが、訓練効率の観点から減らしたというところでございます。先ほど少し抜けてしまいましたけれども、電気設備技術科につきましては、さらに入所月を、5、8、11、2月というところでしたが、これを1か月前倒ししまして、4、7、10、1月としております。これは従前4、7、10、1月と進んでいきましたが、一昨年度、コロナ禍の影響で休校になった関係で、1か月後ろにずれこんでしまったという関係がありました。これで2年間実施をしてきたのですが、若干入所のところでうまくマッチングしないという傾向があり、元に戻したという状況にあります。次年度はこういった微修正を加えた形で、先ほども言いましたニーズ調

査、各モノづくり企業様へニーズ調査をした結果と、あと労働局様からご提供いただいた、各分野の求人求職者数の値を鑑みまして、こういった訓練科の設定で問題はないということで、ニーズに答えた形でということで、次年度も進めていく方針でございます。

34 ページですが、こちらについては、5年度は書いてはございませんが、令和4年度の一番下の合計欄に78コース、146回、1,606、受講者数は869ということで書いてございますけれども、同程度の規模で5年度についても設定していく方針でございます。大まかな設定方針としましては、定員を設定しているのですが、定員に対して充足率が低いコースというのが必ず出てくるので、それについては、ニーズ等、アンケート調査もしておりますので、そういったところを鑑みて廃止し、内容変更をかけているところがございます。あとは昨今、DXとかGXとかといったことも言われておりますので、そういったDXに対応したコース、もしくはGXということで太陽光パネルのようなものを今後取り入れていくというような方向性で予定をしているところがございます。大まかな策定方針については以上になります。

【村中協議会会長】

どうもありがとうございました。次に求職者支援訓練について、認定機関である高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部からご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】

茨城支部の下永吉でございます。私共、鈴木と同じように令和5年度の方向性につきまして少しお話させていただきました。一部重複いたしますけれども、40ページ等でご説明いたします。

来年度の計画ということで方向性を示されました。これから労働局さんのほうでは、全国の職業訓練計画、まずは中央訓練協議会で示されている全国の方針案に基づきまして、分野別の実施規模を設定されると思います。先ほど労働局さんからの報告もありましたように、認定している分野につきましては大きく偏りがみられております。

営業・販売・事務分野は実践コースにございますが、令和3年度の実績では約66%が営業・販売・事務分野であるということでありますし、令和4年度9月末現在においても7割近くということで、偏りがみられております。

介護、医療、そしてIT分野ということなのですが、実施機関のほうにヒアリングをしますとやはり入口での応募者が少ないので、分野撤退をしていますという声があり、またハローワークさんのほうに実際現場として行くのでしょうかというようなお話を常々させていただいているのですが、県の委託訓練ですね、そちらのほうがまず第1のセーフティーネットということで、年間計画が示されるわけですが、それに不足が感じていれば、支援訓練での開拓という声も聞こえてくるのですが、特に県の委託訓練以上の件数を支援訓練の方でもさらに計画を立ててほしいという状況が、ハローワークによりちょっと差があるというのが実情であります。従いまして、こういった現場の声を労働局さん、ハローワークさんとも意見を聞きながら、慎重に開拓の方を進めているというような状況であります。

特にデジタル分野につきましては国の施策ということもございます。従いまして、そういったことも今後労働局とも協議をいたしまして、ある程度の開拓を、それに向けて話し合いを進めていかざるを得ないのかなというふうに感じているところでございます。

また一方で、先ほど所長の永野の方からマッチングの話をさせていただきましたけれども、支援訓練の特徴といたしまして、女性の受講者が7割を超えているというような状況でございます。令和3年ですと73.1%が女性の受講者、そして令和4年度9月末までも72%という、一つの特色があります。また50歳以上の受講者数でいいますと、令和3年度は31%、そして令和4年度9月開講までは36%ということで、ミドルシニア世代の受講者が増加傾向にあるということでございます。

一方で、働き盛りといわれている20歳未満から40歳以下までは35%ということで、なかなか受講者の層、応募者の層によって、デジタル分野、介護・医療分野の応募につながるかどうかというのが、非常にこのへんがまた難しいところなのかなというふうに考えております。

従いまして、この限られた年齢別の高低というのは、それほど年次によって、令和3年度、令和4年度と画期的にこの数字が動いていくという傾向ではございませんので、そのへんの動向を見ながら、コース数とかを検証していかなければならないと感じているところでございます。いずれにせよ、こういった統計的な数値、そして申請の実績、そして市場のニーズ、現場のハローワーク、こういったところとも慎重に確認し合いながら労働局とコース設定を進めて参るという状況であります。以上です。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。次に求職者支援訓練について事務局からお願いします。

【石塚訓練室長補佐】

今後、茨城県と高齢・障害・求職者雇用支援機構と意見交換をしながら、令和5年度の訓練内容を決めていくわけですが、こちらといたしましては、企業が求める人材と求職者の希望職種の把握をすることが必要と考えております。

資料の56ページをご覧ください。こちらは、県内ハローワークで受理しました全ての求人・求職の74職種の件数を表したしたものになります。

続きまして、資料59～60ページをご覧ください。こちらは、求人件数の多い順になっております。ご覧のように、ITに付随する分野として「一般事務員」や、人手不足分野である「介護・社会福祉」の求人が上位を占めており、企業がこうした人材を求めていることがわかります。

また、求職者がどのような「訓練コース」「開始時期」等を希望しているかにつきましては、別添資料の横棒のグラフで、職業相談に係るエントリーシートの集計結果がありますが、こちらに求職者が希望する訓練の内容が書かれております。求職者が希望する職業訓練としては、求職者の希望する職業訓練としては、「IT」のほか「事務」「デザイン」分野の希望が多くなっております。

最後になりますが、68 ページをご覧ください。令和 5 年度の職業訓練の策定につきましては今説明をさせていただきました資料をもとに、こちらの方針案を作成いたしました。内容といたしましては、令和 4 年度計画と同程度の規模としております。特に、求職者に対する受講奨励の強化、就職支援の強化、職業訓練のデジタル分野への重点化、などについて、茨城県と高障求機構と連携を諮りながら訓練計画の策定を進めてまいりたいと思います。

簡単ではありますが、私からの説明は以上になります。

【村中協議会会長】

どうもありがとうございます。議題はすべて終了となります。本日の内容等につきましては、事務局より説明があったように、茨城労働局のホームページに掲載することとなります。内容につきましては、同協議会の会長である私と事務局で調整させていただきますので、その点ご了承いただければと思います。

それでは、本日の議事の進行は大変拙いものでしたけれども、皆様方のご協力をいただきまして、どうもありがとうございました、事務局にお返しいたします。

【綿引訓練室長】

村中会長、議事進行、大変ありがとうございました。また、本日ご参加の皆様方におかれましては、ご協議をいただきまして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 5 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参ります。

以上をもちまして、本日の日程はすべて終了いたしました。次回第 2 回の協議会におきましては、令和 5 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の 2 月から 3 月に開催する予定としておりますので、ご承知おきお願いいたします。

本日は長い時間にわたり、ご協議いただきまして、ありがとうございました。これにて参会といたします。お気をつけてお帰りください。