

令和6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6年11月7日（木）10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】

定刻前ですが、皆様お揃いですので、ただいまより令和6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。この後、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。

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。

2 茨城労働局長挨拶

【澤口茨城労働局長】

皆様おはようございます。本日は茨城県地域職業能力開発促進協議会ということで、お忙しい中お集まりいただきまして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、格別なるご支援とご協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、茨城県内の雇用情勢ですけれども、直近の9月の有効求人倍率は1.34倍と、このところ1.3倍、1.4倍台とずっと推移しておりまして、現場の状況を聞いてみると、人手不足が続いている状況であります。労働市場を見てみると、こうした中途採用市場だけではなく、学卒市場、高卒・大卒市場もかなり動いているということで、人材確保は競争の状況になっているわけですが、その中でも人材育成、リスキリングが非常に大事になっているわけです。そういう状況の中で本日の協議会で皆さんにご議論いただくこととなりますので、よろしくお願いいたしますと思います。本協議会の目的は、地域の人材ニーズに応じて、少しでもよい訓練ができるようにということになります。本日は、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの状況等ご報告させていただきますけれども、訓練の効果が上がっているのかどうかということも含めまして、皆様方からのご意見をいただければと思っております。

また、本年2月に開催しました令和5年度第2回協議会からは、教育訓練給付制度についての議題を追加しており、こちらも趣旨は同じであります。雇用保険給付制度の一環でもありますけれども、こうした給付を使って、地域にとってよい訓練、人材育成ができるようにということですので、皆様方からもご意見をいただければと思います。

本日の協議をもとに、第2回目の協議会では来年度の訓練計画を策定するという動きになっておりますので、ぜひとも現場の状況を含めたご意見をいただければ大変ありがたいなと思っております。本日は限られた時間ではありますが、是非ともよろしくお願いいたします。

します。簡単ではありますが、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いたします。

3 委員の紹介

【山室訓練課長】

続いて、次第「3 委員紹介」となります。本協議会は、職業能力開発促進法第15条の規定に基づき、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため設置しております。資料1ページにあります「茨城県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の3番が、本協議会の構成員となっております。お手元に配付させていただいております資料の、次第の次が委員名簿となっておりますのでご確認ください。

それでは出席者名簿の順に、本日ご出席いただいております委員の方をご紹介いたします。まずはじめに委員の方をご紹介します。

常磐大学、総合政策学部教授、村中委員です。

一般社団法人茨城県経営者協会、労働・地域担当部長、後藤委員です。

茨城県中小企業団体中央会、支援課長、飯島委員です。

茨城県商工会連合会、事務局長、住谷委員です。

日本労働組合総連合会茨城県連合会、事務局長、狩谷委員です。

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。

同じく訓練実施主体として、この後ご説明をいただく孫入訓練課長です。

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。

茨城県職業能力開発協会、事務局長、杉本委員です。

一般財団法人日本医療教育財団水戸支部、支部長、水野委員です。

同じく随行として、横須賀様です。

株式会社セキショウキャリアプラス様ですが、代表取締役社長、富田委員がご出席予定でしたが、急遽所用により欠席となります。本日は、飯田営業部長が委員代理として出席です。

次に、今年度新たに構成員として参加いただくこととなりました、茨城キャリア形成・リスキリング支援センター、北関東ブロックスーパーバイザー、武井委員です。

同じく随行として、鈴木制度普及推進員です。

続きまして、代理で出席の方をご紹介します。

茨城県産業戦略部産業人材育成課、鈴木課長です。

同じく訓練実施主体として、この後ご説明をいただく伊藤様です。

茨城県教育庁学校教育部高校教育課、戸邊指導主事です。

本日、所用により欠席となりますのは、茨城県商工会議所連合会、主任調査員、久下沼委員です。

最後に労働局からは、澤口委員と古田委員となります。

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。よろしく願いいたします。

4 会長の選出

【山室訓練課長】

次第の「4 会長の選出」となります。それでは、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1ページでございますので、後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、立候補される方はいらっしゃるでしょうか？

事務局案といたしましては、「学識者委員」として参画いただいている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。異議・ご意見ございませんか。

【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いたします。

村中委員の準備が出来るまでの間で、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、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。また、本日の協議会は、そのため録音させていただいておりますので、ご承知いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

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。

5 議題

【村中協議会会長】

皆様、あらためまして常磐大学の村中と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本協議会が開催されて3年目となります。これまでの協議会の中で、委員の皆様が必要性的について議論されていたキャリアコンサルティングについて、今年度から新たな取り組みがなされているとお聞きしております。今後の方針を考える上でも、皆様のそれぞれの立場で忌憚のないご意見をいただくことが、本協議会にとって一番重要と考えております。大変微力ですが、議事進行を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、議題に入りたいと思います。議題の（１）～（５）までの説明・提案を受けてから、まとめて意見交換を行いたいと思います。よろしく願いいたします。

まずは、議題「（１）令和５年度及び令和６年度公的職業訓練の実施状況について」です。はじめに、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します。

（１）令和５年度及び令和６年度公的職業訓練の実施状況について

【鈴木訓練課長補佐】

茨城労働局訓練課の鈴木です。よろしく願いいたします。事務局からは令和５年度及び令和６年度の公的職業訓練の実施状況についてご説明させていただきます。

資料５ページをご覧くださいと思います。はじめに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。公的職業訓練には、茨城県及びポリテクセンターが実施している公共職業訓練と、高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定等を行っている求職者支援訓練があり、それらを総称して公的職業訓練（ハロートレーニング）と呼んでおります。まず、公共職業訓練ですが、対象者は離職者の方、在職者の方、学卒者の方、障害者の方に分かれており、離職者向けの訓練は、茨城県が民間の教育訓練機関に委託して実施しております。求職者支援訓練につきましては、対象は主に雇用保険を受給できない離職者の方になります。実施機関は高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定した民間の教育訓練機関となります。労働局とハローワークはこれら公的職業訓練の周知広報を行い、受講のあっせんを行っております。

それでは資料６ページをご覧ください。令和５年度の茨城県職業訓練実施計画及び実施状況となります。

まずは公共職業訓練ですが、表の左側に訓練区分として離職者訓練・在職者訓練・学卒者訓練・障害者訓練となっております。一番下が合計欄となります。５年度の計画数 5,819 人に対し、計画に対する実施状況は 5,459 人、計画の実施率は 93.8% となっております。欄外に４年度の実績を載せておりますが、４年度の計画に対する実施率と比較しますと、５年度は４年度実施率を若干下回る結果となっております。

続きまして７ページは求職者支援訓練ですが、基礎コースと実践コースに分かれており、実践コースについては分野ごとの実績を記載しております。表の一番下が基礎コースと実践コースの合計となります。計画数 1,395 人に対し、計画に対する実施状況は 1,516 人、実施率は 108.7% で、４年度、５年度ともに、全数でみますと計画どおりに実施できております。ただ、分野別を見ていただきますと、IT 分野と医療事務分野で実施ゼロとなっております。

資料８ページと９ページが今年度８月末現在の実施状況となりますが、９ページの求職者支援訓練をご覧ください。IT 分野と医療事務分野ですが、８月末現在、実施ゼロの状況

となっております。IT分野につきましては、下期で6コース実施の予定となっておりますが、医療事務につきましては、実施が難しい状況となっております。医療事務分野につきましては、昨年度、公共訓練で2コース実施しており、応募倍率・就職率ともに高く、ニーズがある分野となっておりますので、求職者支援訓練につきましても、認定を行っている機構茨城支部と連携して訓練実施機関の開拓を進めてまいります。

続きまして10ページですが、こちらは令和5年度の離職者向け訓練の分野別実績となっております。この表は公共訓練・求職者支援訓練をあわせた公的職業訓練全体の分野別コース数、定員、受講者数の実績となっております、11ページと12ページがその内訳となります。

資料11ページをご覧くださいと思います。赤で色づけした部分は応募倍率と就職率の上位3分野、緑色が下位の3分野となります。応募倍率・就職率ともに高い分野としては、公共訓練では医療事務分野、求職者支援訓練では営業・販売・事務分野と介護・医療・福祉分野となります。次に応募倍率が高いが就職率が低い分野としては、公共訓練はデザイン分野と製造分野、支援訓練はデザイン分野という状況となっております。応募倍率が低い介護・医療・福祉分野につきましては、受講者確保に向けてハローワーク窓口での受講勧奨とあわせて、訓練説明会や見学会を積極的に案内するなどの取組を強化してまいります。就職率が低い分野であるIT・デザイン分野につきましては、経験者を優遇する求人が多いため、求人者側に求人条件の緩和を働きかけるなど、引き続き未経験者でも応募ができるような求人の確保に取り組んでまいります。

次に13ページの資料ですが、令和元年度からの公的職業訓練の修了3か月後の就職件数の推移となります。なお、令和6年度につきましては8月末時点の実績となっております。水色の棒グラフは訓練修了者数、オレンジの棒グラフは就職件数になりますが、いずれも令和2年度から令和5年度まで増加で推移しております。就職率は赤の折れ線グラフになり、令和元年度が最も高い68.8%でしたが、令和2年度以降は63~65%で推移をしている状況です。令和2年度以降の就職率の低下ですが、特にeラーニングコースの就職率が全国的にも低い状況となっております。eラーニングコースのメリットとしては、通所ができないような事情を抱えた方や、県内に設定がないコースでも他県のeラーニングコースを受講できることですが、受講生が全国にわたるため訓練実施施設による就職支援が難しいことや、受講する方の中には、在宅勤務をイメージしている方も一定数いることなどが、eラーニングコースの就職率が全国的に低い要因ではないかと思えます。ハローワークにおきましては、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨し、就職率向上のため担当者制による丁寧な就職支援を引き続き実施してまいります。

次に就職件数の目標値ですが、表の下から5段目になります。5年度の就職目標件数は1,367件に対し、実績は1,488件で目標を達成しております。6年度につきましては、更に目標値が上がり、1,614件と高い目標数となっております。今年度8月末現在の就職件数は、568件という状況ですので、目標数達成のため、引き続き未経験者が応募できる求

人の確保や担当者制による就職支援を強化して参ります。

次に 14 ページです。最後に、ハロートレーニングの認知度向上に向けた周知・広報について簡単にご紹介させていただきます。労働局におきましては、ホームページ、X や LINE、茨城放送等を活用して広報活動を行っています。また、ハロトレガイドブックという訓練コース案内冊子を毎月作成し、県内の各自治体や社会福祉協議会へ配布をしております。ハローワークにおきましては、職業訓練説明会や個別相談会、訓練体験会を開催しているほか、ハローワークの待合スペースに設置されているデジタルサイネージで訓練施設情報を上映しております。その他、Web サイトの広告枠に訓練案内を表示するディスプレイ広告の実施や、メディアの方を対象とした「訓練体験会メディアツアー」などを開催し、ハローワークを利用していない方に向けた取組も実施しております。簡単ではございますが、以上となります。

【村中協議会会長】

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します。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 鈴木課長】

茨城県産業人材育成課です。詳しくは担当からご説明いたしますが、資料 5 ページを開いていただきたいと思います。5 ページの左に公共職業訓練とございますが、県ではこちらにあるように、離職者向け、在職者向け、学卒者向け、障害者向けと幅広く実施しておりまして、水戸、日立、鹿島、土浦、筑西の県内 5 か所にある産業技術専門学院というものづくりを中心とした施設と、産業技術短期大学校というデジタル関係の学校の計 6 つの施設で訓練を行っております。本日は特に離職者向けの訓練について担当から詳しくご説明をしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 伊藤担当官】

担当の伊藤です。よろしく願いいたします。それでは、16 ページをお開きください。離職者訓練の施設内訓練の実施状況になります。施設内訓練では、民間の教育訓練では実施されていないものづくりのコースを用意しておりまして、令和 5 年度の受講者数は 26 名、就職率は 75% という結果でした。今年度の受講者数は 30 名という状況です。

17 ページが委託訓練の実施状況です。令和 5 年度の実施状況につきましては、合計で 78 コース、定員 1,251 人の実施となりました。下の表が分野別の実施状況で、定員の充足状況について高い分野から申しますと、サービス系で 76.1%、それから農林系、OA 系と続いております。全体では 64.4% です。就職率が一番高いのは介護分野で 82.2%、それから農林系、OA 系と続いております、全体は 73.4% という結果でした。右にグラフが

ございますが、就職率は令和2年度からは右肩上がりですが、定員充足率が下がっておりまして、こちらが問題点と捉えております。

次のページをご覧ください。こちらは令和5年度でどのような方が受講されたのか年齢層別にまとめた資料です。まず、受講者に占める女性の割合が一番右になりますが、全体で約7割となりました。また離職者訓練の全体の年齢層につきましては、一番多いのが40代で25.2%、次に50代で21.2%、20代、30代がほぼ同数で21.1%となっております。こちらは例年に比べますと年齢層が横に広がっているようなイメージです。特に60代がこれまでは8%、9%だったのですが、受講者数が増えておりまして10.2%でした。分野で見ますと、介護系、建設人材系が比較的年齢層が高く、一方OA系、情報系というのは若い人も多いのですが、広く多くの階層の年齢層で分布しております。

19ページをご覧ください。こちらは就職率を年齢階層別に示したものです。就職率は先ほど申し上げた通り全体で73.4%ですが、女性の就職率を見ますと74%です。最も多い年齢層はやはり40代で、次は20代となります。4年度は、最も多い40代が26.3%、次が30代で24%、50代になると20%を切って19.6%だったのですが、令和5年度になると20代が22.8%ということで、昨年度と比べて4ポイントくらい上昇しております。分野別にみると、就職率が高かった年代は受講者と同じ傾向になっていて、介護、建設などは比較的年齢層が高く、情報系になると年齢層が低い傾向にあります。

20ページは6年度の実施状況です。今年度は87コースを計画しているところです。9月末現在で実施済みは48コースとなっております。受講者数は466人、定員充足率が70.2%ということで、前年度の同時期と比べると若干ポイントが減少している状況です。右側の表、訓練計画数につきましては、定員数でいうと情報分野が最も多く、それからOA系、介護系を多く用意しております。実施内容につきましては、「主な訓練科」で書いてあるような状況です。

21ページをご覧ください。こちらは5年度の実績を踏まえまして、改善点について簡単ですがまとめたものです。左上の黄色い部分は、定員充足率が低い就職率が高いコースということで、介護系と事務系が該当しております。こちらは求人ニーズをとらえているものの、定員充足率をみるとそもそも訓練受講希望者に対して若干定員が過剰かと考えております。改善点としては、訓練を受講しやすいように工夫するとか、受講勧奨の段階で訓練内容の説明と併せて、この分野の就職率が比較的高いといったことを周知していく必要があると思います。それから右下は、逆に定員充足率が高い就職率が低いコースで、情報系、サービス系がございます。情報系はWebデザインや、ITの資格コース等を用意しているのですが、こちらはなかなか県内企業への就職に結び付くケースが少なく、受講者のアンケートを見ますと、都内で就職を探すという方もいて、受講したい方はたくさんいるけれども就職先に結び付いていないと捉えており、ここが課題と認識しております。簡単ですが、説明は以上となります。

【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】

ポリテクセンターの孫入といいます。よろしくお願ひいたします。26 ページ以降の説明をさせていただきます。私の方は1 番の離職者訓練と2 番の在職者訓練を担当しておりますので、こちらの部分について説明をさせていただきます。

27 ページをご覧ください。ポリテクセンターは常総市のみで実施をしております、3 系9 科ということで、機械系、電気系、電子系または情報系の3 系で、更に細かく分けますと9 科で実施をしております。下の表の入所率をご覧いただきたいのですが、テクニカルオペレーション科65%、CAD ものづくりサポート科90%、ものづくり機械加工科36.7%、生産設備メンテナンス科66.7%ということで、どうしても機械系が苦戦している状況になります。同じ機械系でもCAD ものづくりサポート科については事務的な要素を取り入れたコースになっており、そちらは定員充足率が高くなっております。ものづくり機械加工科、生産設備メンテナンス科の機械系が苦戦している現状で、全体では年間404 名の定員に対して、最終的に入所率が82.9%となりました。本部から示された目標値が85%ですので目標を下回ったという状況です。機械系については定員が少ないのですが、就職率が100%となっております。

28 ページをご覧ください。令和6 年度の現在の実施状況ですが、こちらは8 月末までの途中経過ということでご覧いただければと思います。先ほどお話ししましたものづくり機械加工科については、機械エンジニア科に名称を変更して取り組んだところですが、入所率は26.7%ということで残念ながら減少しております。短期デュアルコースの電気設備技術科については、ハローワークの皆様から色々なご意見を頂戴し、生産設備メンテナンス科から電気の要素を取り入れた名称変更と、一部カリキュラムを見直して取り組んだところ、今年度については、現在入所率100%となっております。先ほど令和5 年度の全体の入所率が82.9%とお話しさせていただきましたが、今年度の現時点では87.2%ということで上がってきている状況です。ただ年度末に向けて昨年度は若干減少しているので、気を抜かずに取り組んでいかなければならないと思っております。

就職率については、現在、確定した数字は74.4%ですが、直近のデータを見ますと、81.9%となっております。一人一人の方に、就職していただきたいと思って就職支援に力を入れながら取り組んでおります。

私たちとしては、やはり機械関係のコースをどう定員充足させるか、求職者の方たちに広く周知していくことが課題と思っているところです。

30 ページは在職者訓練ということで、令和5 年度の実績については、本部から示された人数、目標値840 人に対して、最終的には1,253 名の方に受講いただいたこととなります。令和6 年度につきましては、経済情勢等も踏まえまして、本部から示された数字が870 ということで目標値が上がっています。ここには受講者数722 ということで計上しておりますが、こちらは8 月末までに実施した受講者の数字で、3 月までの申し込みを入れますと1,263 名の方にお申し込みをいただいている状況です。簡単ではございますがご報

告させていただきます。

【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 永野委員】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の永野でございます。

31 ページをご覧ください。求職者支援訓練の5年度と6年度の実施状況についてご説明いたします。求職者支援訓練はこちらのページの一番上のおり、「職業能力開発促進法」ではなく、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」に基づいて、先ほど労働局からご説明がありましたように、主に雇用保険を受給できない離職者の方を対象に行われている職業訓練です。専修・各種学校・事業主など民間教育訓練機関等が当機構に訓練の認定の申請をしまして、それを審査して認定し、認定を受けた機関が2か月から6か月の訓練を実施するというものです。当機構の役割としては、求職者支援訓練の認定、実施機関の開拓や訓練分野の開拓、実施状況の確認、訓練の運営指導、質の維持の研修などを行っておりまして、労働局・ハローワーク、訓練機関の皆様方と連携を図りながら訓練を認定し、運営の助言、指導を実施しております。こちらに5年度の実績がありますが、国及び労働局から示されている訓練規模が全体で1,395人の計画数でした。それに対して、訓練の認定としては1,516人で、認定率は全体で108.6%となっております。訓練分野の内訳としては、棒グラフの赤いところが基礎コースで15コースの217人、青い部分の97コースが実践コースで1,299人の認定をさせていただいたところです。認定定員数の内訳と入校者の内訳につきましては、右下の円グラフをご覧くださいければと思います。

続きまして32ページをご覧ください。こちらは6年度の実施規模、認定状況です。国及び労働局から示されている計画定員は1,272人で、これを踏まえまして、現在認定している状況としては、認定定員数が951人、認定率が74.7%です。これは8月末の段階の数字ですが、実質的には第3四半期までの訓練計画を認定しておりますので、ほぼ順調に認定が進んでいる状況です。令和6年度の特徴としては、前年度に引き続き、国が提唱するデジタル田園都市国家構想において、デジタル推進人材の育成、確保が重要課題となっていることから、IT分野と、デザイン分野のうちのWebデザインを合わせたデジタル系訓練の認定の推進が、当機構の役割として課せられているところです。認定状況につきましては先ほど労働局からご説明があり、私どもの資料には記載しておりませんが、概ね例年通り各分野の認定が進捗しているところで、昨年度実績がなかったIT分野は、今年度の枠113人に対して第3四半期までで34人分の認定を、また、年間では昨日時点の速報値になりますけれども、74人分の認定をしたところですのでご報告させていただきます。

続きまして、33、34 ページについて簡単にお話しさせていただきます。こちらは当機構で実施している生産性向上支援訓練です。この訓練は先ほどポリテクセンターのところでご説明をさせていただいた在職者訓練と並んで、事業主向けの職業訓練として平成 29 年度から実施しているものです。ポリテクセンターで実施している在職者訓練との違いは、在職者訓練は主に機構の施設内で行われ、ものづくり分野、技術分野に特化した訓練であるのに対して、生産性向上支援訓練は幅広い分野の中小企業等の労働者一人一人の生産性を向上することを目的として、各事業主様のご要望に応じてオーダーメイドで訓練を設定し、民間の教育実施機関を活用して実施するものです。ただし、この訓練は本協議会の協議事項である職業能力開発促進法に基づく公的職業訓練の位置づけではございませんので、参考として情報提供させていただいております。何かございましたら個別にお問い合わせいただきますようよろしくお願いいたします。以上です。

【村中協議会会長】

次に、議題「(2) 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。

(2) 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

【安島地方人材育成対策担当官】

訓練課の安島です。私からは、ワーキンググループの開催状況等についてご説明をいたします。資料は 36 ページからとなります。

まず、ワーキンググループの目的は、適切かつ効果的な職業訓練を実施するため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリングを通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとしております。

次に 38 ページをご覧ください。今回の検証対象分野ですが、デジタル化の進展の中、あらゆる業種において、パソコン操作等の習得の必要性が高まり、就職に有効であること、そして、訓練コースも多く大きな効果が見込めることから、営業・販売・事務分野といたしました。次に情報収集実施状況ですが、5 月 30 日に第 1 回ワーキンググループ会議を開催し、ヒアリング対象の訓練コースの選定、ヒアリング内容、担当等を決めて、8 月にヒアリングを実施しました。そして、9 月 17 日の 2 回目の会議においてとりまとめを行ったところです。なお、ヒアリング対象コースの概要につきましては、39 ページのとおりとなっておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

40 ページがヒアリング実施結果です。訓練機関に対し、訓練実施にあたって工夫している点として、求人・求職ニーズの把握、訓練計画等への反映等についてお聞きしました。ニーズの把握では、それぞれ訓練機関が、あらゆる機会を通じ、工夫を凝らした把握に努めておりました。特に、求人ニーズの把握としては、地域の特性を考慮し、ハローワーク職員による職業人講話が有効としました。訓練計画等への反映では、ニーズの把握によ

り、パソコンと簿記を組み合わせたコースを新設した訓練機関があり、好事例としました。また、訓練コースの設定にあたり、期間が3か月と4か月で受講者の自己理解の差が大きいと感じている訓練施設があり、期間の違いによるメリット・デメリット等の検証等について検討課題としました。その他としまして、タイピングの速さと正確さを得るため、タイム測定を行う訓練施設がありました。同時に、修了者、採用企業より就職後に生かしているスキルであると意見が寄せられました。

41 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が、各訓練機関とも、訓練の目標は「就職」と意識付けて実施していました。ただ、一部の訓練機関はキャリアコンを外部委託しているところがあり、受講者との信頼関係が希薄となり、就職支援に差が生じる可能性があるとして検討課題としました。国等への要望については、前年度と同様に、委託料の引き上げ等の要望が寄せられました。また、コロナ禍でハローワークとの連携が弱くなった旨の意見も寄せられ、検討課題としました。

次に42 ページをご覧ください。修了者に対するヒアリング実施結果です。訓練内容で就職後に役に立ったもの、あまり活用されなかったもの、更に学んでおいた方が良かったことについてです。ワードや、エクセルの基礎スキル、タイピングが役に立ったとあり、カリキュラム内容について一定の評価をすることができました。なお、パワーポイント、エクセルの図形、グラフ等は、就職後すぐに活用することはなかったが、基礎を学べたことはよかったとの声もありました。また、訓練期間や、ビジネスマナーの実施時期等についても意見が寄せられ検討課題としました。就職支援につきましては、訓練機関によるパソコンの習得スキル証明があればとの要望があり、検討課題としてジョブ・カードの有効活用の推進方法があがりました。その他としては、通所コースとeラーニングコースの受講あっせんについて、受講者ニーズに合ったあっせんが重要として検討課題としました。

次に43 ページをご覧ください。修了者を採用した企業に対するヒアリング結果です。訓練により得られたスキル等のうち役立っているもの、より一層習得しておくことが望ましいスキル、修了者の採用について期待していることについてお聞きしました。採用企業からは、パソコン基礎スキルの習得はもちろん、ビジネスマナー、コミュニケーション能力、社会人スキル、更にパソコン情報の適正な管理ができる者を望むなどの声がありました。企業が望む修了者の訓練スキル等を、如何にカリキュラムに生かせるか、どのように訓練機関へ伝えていくかを検討課題としました。

以上の結果を踏まえた今後の対応案についてですが、44 ページをご覧ください。まず、ヒアリング結果の効果と検討課題を、「訓練設定」「周知・広報」「就職支援」の3つのカテゴリーに分けて、今後、次のような取組を行ってまいります。

「訓練設定」では、採用企業のニーズである、ウイルス対策、安全なデータ管理、タイピング操作の他、今回のヒアリングによる訓練機関の好事例等について、積極的に周知を図ってまいります。また、受講者のレベルや年齢に応じた訓練期間やコースの設定につい

では、個人毎のカリキュラム構成が困難であり、予習、復習のための放課後の教室開放や学習サポートができる体制整備について、あらゆる機会を通じて訓練施設に働きかけてまいります。更にコミュニケーション能力やビジネスマナーは業種、職種を問わず重視されており、これまでのビジネス講習に加え、受講生の自主性を伸ばし社会人スキルを高めるため、事例検討やグループ演習等をカリキュラムに盛り込むことについて、提案・推奨に努めてまいります。

2つ目の「周知・広報」ですが、定員充足率の更なる向上を図るため、これまでのハローワークにおける職業訓練に関する周知や、掲示物、説明会、相談会などについて再点検を行うとともに、新たに訓練体験会の開催等について提案をしております。

訓練課では、ハローワークを利用していない方を含め、引き続き SNS を活用した周知を続けるとともに、労働局ホームページやパンフレット類などが分かりやすいものとなっているか等について見直しを行ってまいります。

3つ目の「就職支援」では、コロナ禍でハローワークと訓練機関との連携が脆弱化しておりましたので、あらためて一層の連携強化を図れるよう、ハローワーク職員による職業講話、面接会等の情報提供などについて指示を行ってまいります。キャリアコンを外部に委託している訓練機関につきましては、キャリアコンがより効果的な就職支援となるよう、施設内の就職支援担当者との情報の共有化が徹底されるよう提唱をしております。最後に、ジョブ・カードの応募書類としての活用促進として、訓練の成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明シート」の活用メリット等について説明し、応募書類として活用促進が図られるよう努めてまいります。

私からの説明は以上となります。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。次に議題「(3) 令和7年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)について」です。まずは茨城県職業訓練実施計画に向けた方針案について事務局から説明をお願いいたします。

(3) 令和7年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)について

【鈴木訓練課長補佐】

それでは事務局からご説明させていただきます。資料46ページをご覧くださいと思います。令和7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りますが、令和6年度までの実施状況を踏まえた適正規模で実施をしていく方針です。実施状況については先程もご説明させていただきましたが、介護・医療・福祉分野が「応募倍率が低く就職率が高い分野」となります。

7年度の取組としましては、受講者の確保に向けて、引き続き、訓練コースの内容の検討や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図ってまいります。また、応募・受講しやすい募

集・訓練日程の検討をしてまいります。

次に応募倍率が高く就職率が低い分野である委託訓練の IT 分野とデザイン分野ですが、適切な訓練奨励をするために、受講あっせんを担当するハローワークの窓口担当者が訓練コースの内容を十分理解していることが重要となりますので、デジタル分野の知識向上や、事前の訓練説明会・見学会の開催などの「受講あっせん時の取組強化」をしてまいります。

また、求人者に対しては、求人条件の緩和を積極的に働きかけ、未経験者が応募可能な求人確保していくことや、eラーニング受講者に対しては、担当者制による個別支援などの「就職支援の強化」を引き続き実施してまいります。

次に5年度に実施がなかった分野として、求職者支援訓練の IT 分野と医療事務分野がございます。訓練実施機関の開拓につきましては、認定機関である機構茨城支部と連携し、求職者支援訓練でも実施できるよう、eラーニングを含めた適正規模でのコース設定を進めてまいります。

次に計画と実績の乖離の部分ですが、5年度も委託訓練の受講者が減少しておりますので、引き続き、開講時期の柔軟化や受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮について検討を行い、訓練説明会や見学会の実施、SNS等を利用した効果的な周知広報を行うなど受講者数増加に向けた取組をしてまいります。

次に人材ニーズを踏まえた設定ですが、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」に基づき、関係省庁が連携して令和8年度末までに230万人のデジタル推進人材を育成することとしておりますので、地域ニーズや求職者のニーズを踏まえつつ、デジタル分野の訓練コース設定に取り組んでまいります。

来年度の方針性につきましてはおおむね以上と考えておりますが、最終的には次回の第2回協議会の場で諮らせていただくこととしております。簡単ではございますが、以上となります。

【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・求職者雇用支援機構茨城支部の順にご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 伊藤担当官】

それでは資料22ページをお開きください。県の令和7年度の委託訓練計画案の方向性でございます。来年度の計画案につきましては現在検討中ですが、国の全体的な方針を踏まえた上で決定することとしております。なお定員数につきましては、定員充足率が低下し続けていることから、県内離職者向けの訓練全体の傾向を捉えた適正な実施規模数について検討が必要だと考えております。具体的なコース内容ですが、DX、デジタル人材の不

足への対応としまして、Web デザイン資格取得のコースや、OA 系の訓練に Web 制作のプログラミングの基本を加えたようなコースの設定を検討しております。また7年度はすべての知識等習得コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーを含むカリキュラムを設定して、デジタルリテラシーの底上げに努めてまいります。また介護分野の訓練につきましては、就職に役立つ実践的な訓練になるように、座学に職場実習を組み合わせたデュアルシステム訓練の実施や、職場見学付きの訓練の設定を引き続き実施してまいります。加えて、子育て中の方や介護中など様々な事情を抱えた方でも受講しやすいような1日の時間が短時間になるコースや、eラーニングコース、託児サービスが付いたコースの設定にも引き続き努めてまいりたいと考えております。来年度の具体的な方向につきましてはまた次回の協議会にてお話をさせていただきます。以上が県の計画策定の方向性となります。

【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】

資料 29 ページをご覧ください。ポリテクセンターの令和7年度の実施計画としてこちらに記載しております。計画を設定するにあたりましては、私たち職員が人材ニーズ調査ということで40社以上の事業所を訪問させていただき、色々なご意見を頂戴しコース設定をしております。また、ハローワークの担当者とも意見交換しながら、来年度については、令和6年度と同様の計画数、同じくコース名ということで対応していきたいと考えております。先ほどもお伝えしたとおり、機械エンジニア科については定員充足率確保に取り組まなければならないということで、最近では体験型での見学会の実施に取り組んでいます。

在職者訓練につきましては、資料として載せてはおりませんが、来年度も870という目標値を課せられておりますので、今年度同様の計画数を現在設定中となっております。また、機構の訓練については、外部の委員様から意見を頂戴しながら設定することになっておりますので、設定をしながら次回の協議会の中で諮っていきたいと思います。よろしくお願いいたします。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より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 永野委員】

こちら資料はございませんが、32ページを参考にご覧いただければと思います。令和7年度の計画数につきましては、国の予算の関係でまだ確定してはおりませんが、6年度と同様か若干増加する見込みと聞いております。また、認定につきましては引き続き、特にデジタル系のうちIT分野の認定に力を入れていく必要があると考えております。なお、

先ほど労働局様からお話がありましたとおり、今年度認定がなかった医療事務分野についても、実施機関の開拓等を検討してまいりたいと考えております。これにつきましては、労働局、ハローワークとご相談しながら進めてまいりたいと思いますのでよろしくお願いいたします。以上です。

【村中協議会会長】

次に議題「(4) 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について」、事務局より説明をお願いいたします。

(4) 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について

【山室訓練課長】

事務局より、前回の協議会から新たに協議することとなりました、教育訓練給付制度における地域のニーズの把握についてご説明させていただきます。資料は47ページからが教育訓練給付制度の資料となっております。47ページをめくっていただきまして、資料の48ページからご覧ください。

48ページが教育訓練給付の概要となっております。簡単にご説明させていただきますと、教育訓練給付は、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度です。表にありますとおり、「専門実践教育訓練給付」「特定一般教育訓練給付」「一般教育訓練給付」の3種類があります。これらは訓練内容のレベル等に応じて種類が分かれており、給付内容もそれぞれ異なっております。表の上から2番目が「支給要件」となりますが、教育訓練給付を受給するには、雇用保険の被保険者期間等、一定の要件を満たす必要があります。

次に資料の49ページですが、教育訓練給付の指定申請等の概要になります。教育訓練の対象講座になるまでの流れと、教育訓練給付を受給するまでの流れの図となっております。図の真ん中に「申請」とあるのですが、講座指定申請の受付は4月と10月の年2回となっており、厚生労働省の審査を受けて教育訓練給付の対象講座として指定されることとなります。

次に、50ページが教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験などとなっておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

次に資料の51ページからになりますが、令和6年10月1日時点の指定講座の状況、訓練機関の所在地、分野別ということで県ごとのグラフとなっております。こちらは、全国の指定講座を都道府県ごとに集計したグラフになります。グラフの下の※印に説明がありますが、こちらは、訓練機関の所在地別に集計しており、ひとつの訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、例えば、東京に本部がある訓練機関が茨城にある教室でも指定講座を開催している場合、東京に1講座計上し、茨城には計上していません。全

国の状況を見ますと、地域によって指定講座にばらつきが見られますが、最も指定講座が多い東京都が約 2,400 講座と全体の 15%を占めており、続いて北海道、大阪府、愛知県、新潟県の順に多くなっています。

次に資料の 52 ページをご覧ください。こちらは茨城県における指定講座の状況で、主な資格別に全国と茨城の指定講座の数を集計した表になります。茨城県における指定講座は「輸送・機械運転関係」が最も多く、指定講座の 7 割弱を占めております。次に「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「大学・専門学校等の講座関係」の順番に多くなっております。全国でも同様の傾向になっていますが、茨城県は「輸送・機械運転関係」が特に多くなっており、全体に占める割合も昨年度から増加している状況です。

次の 53 ページが、52 ページの表を分野別に集計し、茨城県と全国の分野別の割合を比較したグラフとなります。先ほども申し上げましたが、茨城県は全国と比較しても、指定講座の中の「輸送・機械運転関係」の割合が高くなっております。こちらの下の表が、茨城県と全国の分野別の指定講座数になりますが、かっこ内は令和 5 年 10 月 1 日時点の指定講座数です。前年同期と比較すると、「輸送・機械運転関係」「医療・社会福祉・保健衛生関係」「情報関係」「大学・専門学校等の講座関係」で講座数が増加しました。全国的にも講座数は増加しております。なお、今回資料には記載しておりませんが、実際に訓練を実施している教室のある都道府県に訓練施設の数进行計上すると、茨城では最も多い分野が「輸送・機械運転関係」というのは変わりませんが、2 番目が「技術・農業関係」、3 番目が「事務関係」となります。

次に資料の 54 ページですが、こちらは都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額になります。令和 4 年度の全国での受給者数は約 11 万 7 千人で、東京都が全体の約 15%を占めています。茨城県は、全国で 13 番目に受給者数が多い県となっています。

55 ページからは参考資料ということで、前回の協議会での協議結果を受けての取組等になります。

また、61～62 ページが、県内企業に実施した教育訓練給付制度に関するアンケート結果になりますので、後ほどご覧いただければと思います。簡単ですが、教育訓練給付制度についての説明は以上になります。

【村中協議会会長】

次に「(5) その他」です。「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。

(5) その他

【松寄地方人材育成対策担当官】

茨城労働局訓練課の松寄と申します。よろしくお願ひいたします。説明させていただく内容は「キャリアコンサルティングの取組について」です。資料は 63 ページをご覧ください

さい。

「キャリア形成・リスクリング推進事業」について申し上げます。生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、人と組織の活性化を総合的に支援することを目的に、厚生労働省の委託事業として令和5年度から「キャリア形成・学び直し支援事業」として行い、令和6年度は「キャリア形成・リスクリング推進事業」と名称を変更し、令和5年度に引き続いて、「株式会社パソナ」が運営しております。

このあと茨城キャリア形成・リスクリング支援センター様からご説明をいただきますので詳細につきましては割愛させていただきます。

続きまして、資料の64ページ上段をご覧ください。「令和6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。訓練受講者に対するキャリアコンサルティングということで、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て、訓練の受講前にジョブ・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。訓練の受講前にキャリアコンサルティングを受けることにより、訓練受講の必要性を受講前に明確にすることや、職業意識の向上を図ることが期待されております。具体的にはキャリアコンサルタントの方が、県内ハローワークを定期的に巡回し、予約制でキャリアコンサルティングを行っています。

その他、求職者を対象にジョブ・カードを活用したキャリア形成に関するセミナーも実施しております。過去の協議会において、労働者のキャリアアップに当たってキャリアコンサルティングが非常に重要であり、ハローワークでのキャリアコンサルティングの充実強化が必要とのご意見もありましたので、引き続き、茨城キャリア形成・リスクリング支援センター様とハローワークとの連携を強化し、キャリアコンサルティングの推進に努めてまいります。

続きまして、資料の64ページ下段をご覧ください。「マイジョブ・カードの周知、広報について」申し上げます。「マイジョブ・カード」というサイトの周知を行っております。こちらのサイトは、令和4年10月に稼働を開始し、ジョブ・カードを作成、保存するはもちろんのこと、オンラインのため、いつでも更新することができます。アカウント登録することで、より便利な機能を使うこともできます。また、自己診断やお役立ちコラム、お知らせメールの配信など様々な機能が充実しております。

続きまして、資料の65ページをご覧ください。「ジョブ・カード全国推進計画に基づく当県における計画目標について」申し上げます。ジョブ・カードの作成目標については、令和2年までに300万人という複数年の目標でしたが、令和3年度から単年度の目標が設定されております。令和6年度の目標値は、5,900人となっており、令和6年8月末時点の作成者数は、1,693人、進捗率は33.5%という状況になっております。都道府県別の令和5年度の実績及び令和6年度の8月末時点の実績については、資料の66、67ページにありますので、後ほどご確認ください。

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。

【村中協議会会長】

次に茨城キャリア形成・リスキリング支援センターから説明をお願いいたします。

【茨城キャリア形成・リスキリング支援センター 武井委員】

茨城キャリア形成・リスキリング支援センター武井と申します。私からはリスキリング支援センターの取り組みと現況をご報告させていただきます。68 ページの資料をご覧ください。ただそれだけではと思います。

68 ページの下段ですが、私どもの事業は、主にキャリアコンサルティング及びジョブ・カード普及推進が一番の目的となっております。

69 ページをご覧ください。具体的に、厚生労働省から委託を受けている中でこちらの4つのサポートをしております。まずは企業・団体等の部分で、在職者の方に対してのスキルアップ研修で企業様を回っているのですが、キャリア形成の部分はなかなか成果が出ないものなので、取組がどうしても後手になってしまう。そこに対して、ジョブ・カード、キャリアコンサルティングを形にして様々な提案をしております。もちろん個人の申し込みや、また、学生に対してはジョブ・カードのみとなりますが、就職または実習の前等様々な形で、ジョブ・カードというものを多様な課題に対して多様に使いながら、さらにプラスアルファとしてキャリアコンサルティングを行います。普通の研修ですと、アウトプット、インプットだけになってしまうので、それをより実践的に仕事または就職活動に活かしてもらうということで、個々の価値観や認識の相違というものはあると思いますから、そこに一对一のキャリアコンサルティングを活用しながら、指導するのではなく提案をして本人のキャリアに繋いでもらうよう動いております。あと、ハローワークの相談コーナーにおける訓練前キャリアコンサルティングについては、今年度から本事業において、全て無料で支援させていただいております。また、企業様においては、キャリアコンサルティング、ジョブ・カードは耳慣れないという部分もありますので、合同企業説明会や様々なイベントにおいて周知の場を設けております。特にその理由としては69ページの下にあるとおりで、職業能力開発促進法の改正により、キャリアコンサルティングの機会を確保することも明記されました。今は努力義務ということですが、今後のことも考え、企業様に対しては、社員に対してのサポートというものは、ただ売上につながるだけではなくて、その人のキャリア、いずれは生産性にかえてくるといったことも含めて説明をしております。

次のページをご覧ください。労働局様、県内の全てのハローワーク様とも連携をしながら、SNS、Web、チラシ等様々な形で周知広報を進めております。あとは企業開拓や、先ほどお伝えしたイベントまたは合同企業説明会などの中でブースを設けさせてもらったり、企業様へご案内をさせていただいたりしています。

71 ページですが、企業様に対して実際にどういったことをしているのかご説明をさせていただきます。実際に企業様を1件1件回るというのは、費用対効果からは厳しい状況もありますので、ハローワーク様、労働局様を含めて関係各所にご相談しながらご紹介いただいております。実際にご相談があった場合は必ず訪問して事業について説明し、その後課題を聞いています。課題に対して、ジョブ・カード、キャリアコンサルティングはこう活用できるのではないかというオーダーメイドの提案を行い、それに合わせて実施を進めております。実際にオーダーメイドといっても様々なパターンを持っていますので、それを生かしながら取り組んでおります。

72 ページですが、主な対象の階層ということで、若手、それから最近ですと復職の方、管理職及びシニアの方は、モチベーションの向上、生産性に繋げるというところの相談が来ております。以下の部分は、このようなテーマで実施をしているというご報告です。私どもは「働いている方々のサポート応援団」ということで、定着率向上、離職防止を目指し、働いている方々を大切に、よりその人の能力を生かしていこうという形で働いている方々の定着をサポートする応援団をキャッチフレーズに、セルフ・キャリアドックの導入支援をしております。

74 ページ以降は具体的な事例のご紹介でございますので、74、75 ページをご覧くださいければと思います。同時に76 ページも学校様、教育機関様の支援ということで、県内の大学様、特に専門学校様からのご相談が非常に多くあります。特に過去に支援したところからまた依頼されることもございますので、そういったことも含めてサポートを行っております。77、78 ページも同じ事例ですが、この中で、企業様、教育機関様に対して無記名のアンケートをとり、アンケートのフィードバックをクイックレスポンスで行うようにしております。ここでは結果を伝えるということだけでなく、経験のあるキャリアコンサルティング技能士や、セルフ・キャリアドック担当ができるものからの提案を含め、企業の人事担当者様にフィードバックしております。

79 ページ以降はハローワーク様でのキャリアコンサルティングの取組です。オンラインでも受付対応しております。

最後に81 ページは現況になります。まだまだ私ども限られた人数で行っておりますので足りない部分もありますが、現在、企業・団体様は、日程調整も含めて11社ぐらいは決まっておりますし、学生は10校、ハローワーク様においては制度普及員が各ハローワーク様を回って連携しながら様々な取組を実施させていただいております。以上、私からのご報告となります。ありがとうございました。

6 意見交換

【村中協議会会長】

以上ですべての議題についての説明、提案が終わりました。ここからは委員の皆様から意見、質問などを賜りたいと思います。

まず、議題（１）令和５年度及び令和６年度の訓練実施状況について説明がありましたが、こちらについて意見、質問がある委員は挙手をお願いいたします。

では私の方から、応募倍率が低く就職率が高い分野について、介護・医療・福祉分野が挙げられておりましたが、人材不足と言われている医療分野の現状とか、職業訓練に期待することがありましたら、ぜひ水野委員にお伺いしたいと思いますがいかがでしょうか。

【一般財団法人日本医療教育財団水戸支部 水野委員】

日本医療教育財団の水野と申します。よろしくをお願いいたします。

弊社では医療事務の講座を行っており、医療機関によっては医療事務に限らずと思えますが、医療事務の定着率が低いというところと、募集してもなかなか採用につながらない、応募者が少ないというのは聞いておりますので、医療事務の教育の講座に応募する人材も、今は少なくなっていると思います。開講状況を見ていますと、やはり、茨城県内に限らず全国的に医療事務の講座に申し込みをする応募者が少なくなっているという現状になっております。

【村中協議会会長】

応募者が少ないということで、職業訓練について何かご期待されることなどございますか。

【一般財団法人日本医療教育財団水戸支部 水野委員】

そうですね。委託訓練等をやっていただけると、そこに来る人数が増えてくるというのは感じられますので、委託訓練等があるといいのかなと感じます。

【村中協議会会長】

大変ありがとうございました。

それでは続きまして、議題（２）の公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等について、今年度は営業・販売・事務分野について検証を行い、改善促進策の案が示されましたが、この内容について何かご意見ご質問はございますか。

先ほどこの議題の中で、訓練修了者を採用した企業からは、PCのスキルがある上でビジネスマナーやコミュニケーション能力などの社会人スキルについての言及が多くなされておりました。職業訓練の限られた時間の中で、社会人スキルを向上するにはどういったカリキュラムがあるといいのかなと、個人的には思ったのですが、例えば事業主団体様で何か把握されていることがございましたら、ご意見をいただきたいのですが、いかがでしょうか。

【一般社団法人茨城県経営者協会 後藤委員】

この会議の趣旨からしますと、職業観のようなものをやる時間がなくて、職業観念などは

おそらく幼少期からの積み重ねであり、すぐに完成されるものではないのかなと思っています。実態としては、人手不足、特に若い人の人手不足が本当に県内各地で叫ばれております。先日とある製造メーカーさんでは、本当に人が足りなくて、高校から5人推薦されたものの、以前なら5人推薦されたら5人採用していたところ、当社では教育しきれないということで、残念ながら4人不採用としたということをお聞きして大変ショックを受けたところです。

今のご指摘に絡めて申し上げますと、3か月間の職業訓練の中では、職業観の訓練を入れることは時間的にも難しいのではと個人的には思いました。

【村中協議会会長】

ありがとうございました。職業観の醸成みたいなものも非常に重要ですが、短い時間の中では難しいところがあるということです。こういったことを踏まえつつ今後に活かしていただければと思います。

【茨城キャリア形成・リスキリング支援センター 武井委員】

今の点でよろしいですか。私たちキャリア形成・リスキリング支援センターは実際に企業を回っているので、特に訓練後に就職した方々に、ジョブ・カードとキャリアコンサルティングを使って、その定着や、その人の個性を生かしたリスキリングといった、社内での5年後、10年後、さらに20年後のキャリアを考えていきます。個人個人の考えも違うので、キャリアコンサルティングで全てサポートしていくという趣旨で行っているのです。しかし、企業様を回っていると、「マナー研修やってくれる？」と言われることもありますが、私たちはジョブ・カードの促進とキャリアコンサルティングを行うので、マナーとなると接遇という形になり、少し難しい、なかなか触れられない部分になります。

あくまでもご提案ですが、訓練修了直前に、最後の練習ということで接遇等をやっていたら、すごくいいと思いました。それはなぜかということ、私たちキャリア形成・リスキリング支援センターでは、学生に対して、ジョブ・カードを活用した自己PRにつながるネタ探しということで、自分の人生を振り返って、その中で経験を言語化、可視化して、自己PRの引き出しを3つ、4つ作るよう言っておりますが、その時に、本人が理想だけを求めて社会人になると、学生と社会人のギャップが非常に大きくて辞めてしまうという声を非常に多く聞いていたので、内定後にその企業を研究していますかということも、ジョブ・カードの活用ということで、「内定者向けのマインドセットをやってください」といった場合は、少し接遇的な部分に触れるようにはしていました。しかし最初の頃からやってもそれきりになりそうなので、もしかしたら就職する直前に触れるのがいいのではないかと考えていました。まずは現場感としてワーキンググループの報告と同様のご意見をいただくことがあったので、ご提案させていただきました。

【村中協議会会長】

ありがとうございました。

【茨城キャリア形成・リスクリング支援センター 鈴木普及推進員】

普及推進員の鈴木です。私が現場を回って実際にセミナーをやっていると、業種、職種問わず企業様の訴えていることはすごく似ています。それは、新しく入った方が特に問題もないのに何も言わずに辞めていく、ということです。また、面接会に数多く参加していますが、面接会の会場に足を運ぶ求職者がものすごく少なく、1人も面接をしないで帰ってしまう企業様もあるような現状です。たくさん辞めているのに、なぜ面接会に来ないのか、その人たちはどこにいるのかと考えているのですが、新しく入ってくる方も、訓練が終わられた方もですが、多分コミュニケーション能力が全般的に落ちているのです。

私はセミナーを提案する時には、サーバントリーダーシップとあって、バスガイドさんが目的地を示して、その乗客たちの動きをよく見るようなサポートの仕方が今の時代に合うということで、若い方、新しい方と中間管理職のペアのそれぞれの研修をおすすめしたりしています。また、チームビルディングとあって、グループワークで協力するような内容を入れたりしています。ただ卒業間際の学生さんに、お隣の人と2分間こういうテーマで話してくださいと言うと、あちこちで1分ぐらいで終わりになって会話が全然続かないのです。ですから、礼儀とかの前に、コミュニケーション能力がものすごく落ちているので、そのあたりで、チームビルディングや、コミュニケーションの最初のところが訓練に入るといいのかなと思います。以上です。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 鈴木委員】

視点が少し違うかもしれないし、分野も違うかもしれないのですが、24 ページに県の新規学卒者訓練の表がございます。これは高校を卒業した方がメインで、ものづくり系、情報系の訓練をするわけですが、これは高校を出た方が1年間、2年間訓練をしますので、社会に出る前にもものづくりをしっかりと学ぶとともに、ビジネスマナー等社会を出てからの生活指導を含め訓練をしておりますので、そういった意味では短期間での委託の離職者訓練とは目的が違うかもしれませんが、実際に就職した企業様からは、現場をまとめる力やコミュニケーションを含めて評価いただいておりますので、参考に紹介いたしました。

【村中協議会会長】

ありがとうございました。皆様からの意見を伺って、別に講座を作るというよりは、訓練の中でしっかりと教えたり、やり取りをする中でそういう力をつけていくことが重要ではないかと思いました。ありがとうございました。他に何かありますでしょうか。

【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】

先ほど座長からありましたが、コミュニケーションということになりますと、今回ワーキンググループでのお話ではあったのですが、ポリテクセンターでは、資料27、28ページにも書いてあるとおり、ビジネススキル講習付きというコースがあります。ビジネススキル講習付きコースにつきましては、カリキュラム内容として、コミュニケーション能力の向上であったり、ビジネスマナー、訓練を受講するにあたり必要な基礎知識、パソコン基礎、IT倫理等を受講生に知っていただいて、それから職業訓練につないでいくという取組をしております。座長のお話にもあったようにコミュニケーション能力ということはやはり職業においても必要なことになるのかなと思います。例えばIT関係においても、何かを作り上げていくのにチームの中で調整をしながら相談して進めていくことに関しては、やはりコミュニケーションが必要になっていくので、ポリテクセンターとしてはこういったカリキュラムを取り入れて設定しているということをご報告させていただきます。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 永野委員】

少しだけ補足させてください。私どもがやっているのは離職者訓練ですので、色々な年齢層、性別、今までの職業経験もまちまちの人たちが1クラスに入って、ビジネススキル講習の中でグループワークをやりますので、先ほどお話があった若い人たちのように、今まで同質の集団の中にいた人たちが、突然、定年退職した方とか、子供を育てている方とか、そういう人たちと一緒にすることで、非常に気付きがあると伺っております。訓練の中で、グループワークのカリキュラムを取り入れるということも、気付きや職業観等の変革に繋がるのではないかと考えております。以上です。

【村中協議会会長】

どうもありがとうございます。他に何かございますでしょうか。他にご意見がなければ、営業・販売・事務分野の訓練に関する改善促進策については案のとおりとしてよろしいでしょうか。

【出席者委員】

異議なし。

【村中協議会会長】

それでは、営業・販売・事務分野改善促進策案は了承されました。

続きまして、議題（3）において令和7年度の訓練実施計画の策定方針案が示されましたが、こちらの内容について何かご意見、ご質問はございますでしょうか。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 鈴木課長】

46 ページの資料ですが、介護・医療・福祉分野については、我々も介護分野の訓練を設

けており、左上にあるように応募倍率が非常に低いです。一方で就職率は高いのですが、求職者支援訓練の応募倍率が高かったというのを聞いて、我々も非常に危機感を持っています。これはどうして応募倍率が高かったのか、どの辺をアプローチしてこの数字になったのか、経過を教えてください、個別に担当レベルでも勉強させていただければと思っております。

【山室訓練課長】

事務局から補足させていただきます。求職者支援訓練の介護・福祉分野の令和5年度のコース数ですが、7コースで募集しており、茨城県の委託訓練のコース数から比べると、かなり少なくなると思います。令和4年度は9コースでしたが、5年度はさらに少なくして7コースで実施したということで、規模的には適正となったため、応募倍率がちょうどよかったのかなと考えております。

【村中協議会会長】

ありがとうございます。では、狩谷委員どうぞ。

【日本労働組合総連合会茨城県連合会 狩谷委員】

46 ページのお話があったので、ここの部分でお話をさせていただきますと、一番下の左に人材ニーズを踏まえた設定という中で、デジタル人材が必要ですが不足していますという記載をされていて、そのようにご認識されていると思います。ただ、これまでの経過、実績を踏まえた中では、IT 関連の分野でニーズはあると言いながらも応募する方がいらっしやらなかったり、就職に繋がっていないという部分があったりして、その理由についてご説明もありましたが、東京にしか就職先がないという話があったかと思います。せっかく茨城県内で一生懸命人材を育成しても、就職先が東京になってしまうと人材流出に繋がってしまい、茨城の産業の発展というところになかなか繋がっていかないのかなと思っておりますので、ここは訓練、教育ということを議論する場ということですが、出口の部分でも何かしら戦略が必要なのかなと思っております。何ができるかということになりますけれども、一般企業の中での専門分野での構築というものに力を入れていく、そういったことにも目を向けた方がよろしいのかなと思いい発言をさせていただきました。

【村中協議会会長】

ありがとうございました。私もそう思いまして、例えば、県内の企業でそういう人材が必要な企業はたくさんあると思いますので、企業側のニーズを把握していただいて、それにあったカリキュラム、講座を作ってくださいというのも一つの手かなと思いました。どうもありがとうございました。他に何かございますでしょうか。鈴木さんどうぞ。

【茨城キャリア形成・リスクリング支援センター 鈴木普及推進員】

まず、福祉の方ですが、茨城の社会福祉協議会さんが福祉人材面接会を年2回開催しており、センターとしてブースを出展しています。そこで個別カウンセリングをやっていると、障害者のグループホームに関心がある方が多くいらっしゃるのも、もしかしたら従来通りの訓練と少し異なるような、障害者支援を含めた内容があったらいいのかなと思います。

また、ITに関しては、MOS検定を目指すような講座が多いと思いますが、恐らくもうMOS検定ではないレベルに来ているような気がしています。実際自分も複数の所属で仕事をしていてアプリを複数使わなければいけなかったりするので、MOS検定の先のような内容のものが加わればいいのかと思います。以上です。

【村中協議会会長】

大変貴重なご意見ありがとうございました。他に何かありますか。

【茨城県産業戦略部産業人材育成課 鈴木課長】

24ページの表を見ていただきたいのですが、一番下の産業技術短期大学校はデジタル系の人材を育てるコースになっておりまして、今は120名の定員ですが、こちらはいつも2倍以上の応募倍率になっています。産業界では全然デジタル系が足りていないという状況があることから、2年後の令和8年4月に大学校にして、最終的に120名の定員を320名に増やして社会に出てもらう予定になっています。ここで専門的に学び、ベンダーとか例えばシステム開発に入る方には十分に就職先もあり、人も求められています。

一方、離職者訓練では、OAとかデジタルとかWEBでもそうですが、デジタル分野のコースを受けるけれども就職先がないというのは、多分少しレベル感だったり分野だったり mismatches と言いますか、企業側も訓練を受けた方をどう使っているのか、どういうレベル感で採用していくのかというのは、色々ごっちゃになっているのかなと思います。

【村中協議会会長】

ありがとうございました。それぞれの企業側のきめ細かいニーズ把握というのも非常に重要なのだというご意見ありがとうございました。他に何かございますでしょうか。他になれば令和7年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針については、案のとおりとしてよろしいでしょうか。

【出席者委員】

異議なし。

【村中協議会会長】

それでは、令和7年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針案は了承されました。

その他、事務局や茨城県、機構茨城支部、茨城キャリア形成・リスキリング支援センターから説明があった内容についてご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

では、ご意見がなければ議題は全て終了となります。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とおり、茨城労働局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、本協議会会長であります私と事務局で調整させていただきますので、了承をお願いいたします。

それでは本日の議事の進行に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。本日ご参加の皆様方においては長時間にわたり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7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回の協議会に向けて令和7年度の訓練計画を策定させていただくこととなります。開催につきましては、来年2月か3月頃に開催する予定としておりますのでご承知おきいただければと思います。

本日は長時間にわたりご協議いただきありがとうございました。散会といたしますので、お気をつけてお帰りください。ありがとうございました。