

令和7年度 第1回

茨城県地域職業能力開発促進協議会資料

令和8年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について

茨城労働局職業安定部訓練課

# 令和8年度茨城県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）①

## 令和7年度までの実施状況を踏まえた適正規模で人材を育成

### 実施状況の分析

#### 応募倍率が低く、就職率が高い分野 (令和6年度実績に該当する訓練分野) 「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和6年度の実績は応募倍率は51.7%、就職率は76.6%。  
【求職者支援訓練】令和6年度の実績は応募倍率は73.0%、就職率は63.3%。

#### 応募倍率が高く、就職率が低い分野 (令和6年度実績に該当する訓練分野) 「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和6年度の実績はIT分野が94.7%、デザイン分野は93.9%と高倍率。  
就職率はIT分野が77.8%、デザイン分野が58.1%。  
【求職者支援訓練】令和6年度の実績はIT分野が102.7%、デザイン分野が139.0%。就職率はIT分野が33.3%、デザイン分野が49.1%。なお、IT分野、デザイン分野ともeラーニングコースの割合が高い（IT分野が100%、デザイン分野が89%）。  
※eラーニングコース（求職者支援訓練）の令和6年度の実績は132.8%（受講申込者の内訳：県内33%、県外67%）。就職率は44.5%

#### 令和6年度の実施がなかった分野 【求職者支援訓練】「医療事務分野」

※令和6年度実績は速報値

A 訓練施設の見学会や体験会を積極的に実施。引き続き、訓練施設や職場の見学会等への参加を積極的に勧奨し、介護分野や訓練内容の理解を促すとともに、応募・受講しやすい日程調整を行い、受講勧奨の強化を行う。

B 窓口職員のIT知識向上研修を実施。引き続き、担当者のITリテラシー向上の取組を続けるとともに、本人の能力や条件に応じた訓練あっせんを強化する。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、訓練説明会・見学会の機会確保を図る。

C 訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう、訓練部門と求人部門が連携し、求人開拓や訓練効果の周知を進めながら、未経験者が応募可能な求人の確保に向けて採用条件の緩和を積極的に提案。令和8年度も同様の取組を推進する。

D eラーニングコース受講者への担当者制による丁寧な就職支援を実施。引き続き、担当者制支援を続けるとともに、情報提供や、就職への意識づけ、動機づけを強化し就職率の向上を図る。訓練機関においてもオンラインによる交流機会も設定などモチベーション維持を図る工夫に努める。

E eラーニングコースについては適正規模でのコース設定を図る。

F 機構及び労働局が連携し、実施機関の開拓に向け説明や働きかけを積極的に進めている。令和8年度も開拓を継続し、eラーニングコースを含めた適正規模でのコース設定を図り、医療事務分野の訓練実施を目指す。

### 計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。令和6年度も同様の傾向。

G 茨城県及び労働局が連携し、訓練実施時期の調整に取り組んだ。引き続き、開講時期の柔軟化、申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、周知広報の強化、適正規模でのコース設定等、受講者数増加に向けた取組が必要。

### 人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

H 引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

# 令和8年度茨城県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）②

## ワーキンググループでの検証結果（デジタル分野）

### 技術スキル

○訓練修了者の就職先での業務は開発系（SE・PG）、運用・サポート系の順が多い。  
○企業からは、開発系ではプログラミング、運用サポート系ではITインフラの知識・技能が求められており、レベル別では基礎レベルと実務レベルのニーズが同程度である。

I 開発系の知識・スキル習得を意識したカリキュラム配分の検討に加え、基礎レベルで取得可能な基本情報技術者試験やITパスポートなど資格取得を意識したカリキュラム設計を検討。あわせて実務レベル相当の訓練実施に向けた検討を進める。

### 対人スキル

○IT業務ではチーム協働や顧客対応にコミュニケーション能力が不可欠。企業アンケートでも採用時に「意欲や向上心（63%）」、「コミュニケーション能力（59%）」が上位となっており、専門知識と同等に重視。

J IT業界の実務でも必要とされるコミュニケーション能力とチームワークを育成するため、模擬プロジェクトや課題解決型演習、プレゼンテーション演習、訓練成果発表会など、実務に近いチーム演習の実施を促進。

### 働き方の理解

○訓練受講者がIT業界の構造や職種ごとの労働条件を十分に理解しておらず、入社後のミスマッチにつながる可能性がある。

K IT企業による企業説明会の定期開催や、現役エンジニア・プログラマーによる職業講話等を通じて、訓練受講者が企業から直接情報を得る機会の設定を促進。

### 認知度向上

○訓練修了者が訓練で習得したデジタル分野の知識・スキル・資格は、採用後の業務に役に立っているにもかかわらず、公的職業訓練制度に対する企業の認知度が十分ではない。また、求職者が公的職業訓練制度をハローワークに来所して初めて知る場合がある。

L 訓練修了者を採用するメリットや好事例等を求人者マイページやセミナー等で広く周知するほか、求職者及びその家族等に対し、効果的にリーフレットや労働局ホームページ、SNS等を通じた周知を実施することにより、公的職業訓練の認知度向上を図る。