

## 令和7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7年11月20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7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のでよろしくお願ひいたします。

それでは、はじめに茨城労働局佐藤局長よりご挨拶申し上げます。

### 2 茨城労働局長挨拶

#### 【佐藤茨城労働局長】

皆様おはようございます。茨城労働局長の佐藤でございます。本日は大変お忙しい中、本年の第1回の茨城県地域職業能力開発促進協議会ということでお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。茨城県地域職業能力開発促進協議会の開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。本日ご出席の皆様方には、大変お忙しい中、本協議会にご出席を賜り、誠に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を見ますと、9月の有効求人倍率は1.14倍となり、求人が求職を上回って推移しているものの、一段と改善の動きが弱まっていることから、引き続き、物価上昇や関税の関係が雇用に与える影響を注視していく必要があると考えています。

一方で、少子高齢化や、それに伴う生産年齢人口の減少により、労働供給が制約され厳しくなっていくのは間違いないところで、今後一層、人手不足感が深刻化していくものと考えられます。こうした中で、多様な人材が活躍できる環境の整備を進めていくとともに、労働生産性も高めていくことが必要です。そのためには、働く方一人一人の生涯を通じた能力開発が重要になります。

さらに、デジタルトランスフォーメーションやグリーントランスフォーメーションの進展等により産業や経済社会を取り巻く環境の変化が加速化しているところで、そうした変化に対応できる人材の確保・育成が求められていますので、地域の産業のニーズに合った人材を育成するという役割を公的職業訓練がしっかりと果たしていくように、継続的な見直しが重要であると考えています。この協議会は、こうした地域のニーズに対応するための訓練のあり方、そのための地域の関係機関の連携などについてご検討いただくことになっていまして、令和4年度に職業能力開発促進法の改正で法定化され、今年で4年目となります。

また、訓練の効果検証を行う公的職業訓練効果検証ワーキンググループの取り組みも3年度目になります。令和7年度は、令和5年度に一度対象といたしましたデジタル分野を再度検証の対象としています。今回は特にプログラミング系の訓練コースについて効果検証を行っており、初めて企業に対するWebアンケートを実施していますので、その結果を踏まえた検証結果につきまして、報告をさせていただきます。

本日の協議をもとに、令和8年度茨城県地域職業訓練実施計画の案を策定し、第2回協議会でご審議いただくという流れになっていますので、本日は、忌憚のないご意見をいただければと思います。ご出席の皆様には、公的職業訓練を含めました職業能力開発の効果的な推進に向けて、ご意見をいただきますとともに、より一層の連携、ご協力をお願ひいたしまして、私たちのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞ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、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います。

資料の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項の3番が本協議会の構成員となっています。そして、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りますのでご確認ください。

なお、委員の皆様の委嘱状につきましては、本来、労働局長からお一人ずつ交付すべきところですが、進行の都合上、あらかじめ委員の皆様の席に配付させていただいておりますので、ご了承いただければと思います。

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

常磐大学、村中委員です。

茨城県中小企業団体中央会、柏委員です。

茨城県商工会議所連合会、久下沼委員です。

日本労働組合総連合会茨城県連合会、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、相楽委員です。

一般社団法人茨城県専修学校各種学校連合会、難波委員です。

茨城県職業能力開発協会、杉本委員です。

株式会社セキショウキャリアプラス、富田委員です。

茨城キャリア形成・リスキリング支援センター、河野委員です。

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、砂押委員に代わり、産業人材育成課、宇都宮課長です。

茨城県教育庁学校教育部、庄司委員に代わり、高校教育課、近藤指導主事です。

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、後藤委員、  
茨城県商工会連合会、益子委員、  
一般財団法人日本医療教育財団水戸支部、水野委員です。

労働局からは、佐藤委員、古田委員となります。

また、オブザーバーとして、  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部、孫入訓練課長です。  
同じく、永野求職者支援課長です。  
茨城県産業戦略部産業人材育成課、蛯原主査です。  
なお、本日出席予定でした、茨城キャリア形成・リスキリング支援センターの海老沢制度普及推進員は、所用により欠席となります。  
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】

続きまして、次第の「4 会長の選出」になります。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1ページにございますので、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りますでしょうか。事務局案といたしましては、学識者委員として参加いただいております村中委員にお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。何かご意見はありますか。

##### 【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お願いしたいと思います。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。本協議会の議事録、構成員名簿及び本日の資料一式につきましては、茨城労働局のホームページに公開することとなっています。議事録作成のため、本日の協議会は録音させていただいておりますので、ご承

知いただければと思います。

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

### 【村中協議会会长】

あらためまして常磐大学の村中です。大変微力ですが議事進行をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

先ほど佐藤委員からもお話がありましたが、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて、応募倍率が高く就職率が低いIT分野について、企業にアンケート調査を行った結果の報告があるとお聞きしております。その結果とこれまでの公的職業訓練の実施状況を踏まえて、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ご意見をいただければと思います。それでは、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。まず、議題「(1) 令和6年度及び令和7年度公的職業訓練の実施状況について」です。

事務局である労働局のほか、オブザーバーの、茨城県産業人材育成課と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の担当者からも説明いただきますので、委員の皆様にはご承知おきいただければと思います。

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6年度及び令和7年度公的職業訓練の実施状況について

### 【山室訓練課長】

あらためまして、茨城労働局訓練課の山室です。私の方から、令和6年度と令和7年度の公的職業訓練全体の実施状況について説明をさせていただきます。

まず、資料の4ページをご覧いただければと思いますが、こちらは公的職業訓練の全体像になっておりますので、まず簡単にご説明させていただきます。図の左側が公共職業訓練ということで、雇用保険の受給者を主な対象として、茨城県及びポリテクセンター茨城が実施している訓練となります。そして右側の求職者支援訓練ですが、こちらは主に雇用保険を受給できない方を対象としており、高齢・障害・求職者雇用支援機構が訓練実施機関の認定等を行っています。これらを総称して公的職業訓練と呼び、ハロートレーニングというのが愛称となります。ハローワークにおいては、これらの訓練受講を希望する求職者に対する受講あっせん等を行っているところです。それでは、資料の5ページからが労働局の資料になりますのでこちらについてご説明いたします。まず資料の6ページをご覧ください。

こちらは令和2年度から令和6年度までの離職者向けの職業訓練の受講者数の推移です。令和3年度から5年度の受講者数は、2,200人台で推移しており、令和6年度はやや減少して2,146名となっていますが、県内で2,000人以上の求職者の方が職業訓練を受講しています。

次に資料の7ページをご覧ください。こちらは離職者向け訓練の令和6年度の分野別の受講状況です。7ページの上の部分のグラフにつきましては、令和6年度と7年度の分野別の計画数となっています。どちらの年度も、多い順に、「営業・販売・事務分野」、「介護・医療・福祉分野」、「製造分野」となっています。そして下の2つのグラフが、令和6年度の分野別の受講者数です。公共職業訓練では、「営業・販売・事務分野」、「製造分野」、「デザイン分野」の順に受講者が多くなっています。一方、求職者支援訓練では、同じく「営業・販売・事務分野」が最も多くなっていますが、次に多いのが「デザイン分野」、「IT分野」となっています。

続きまして、資料の8ページをご覧ください。こちらは令和2年度以降の公的職業訓練の修了3か月後の就職件数の推移です。訓練を修了した方につきましては、修了後3か月以内に就職した場合に就職実績として取り扱うことなっています。令和2年度以降、5年度までは就職件数が増加していましたが、令和6年度は前年度より若干減少したというような実績となっています。

赤い棒グラフが就職率ですが、こちらは令和2年度以降63%から65%台で推移しており、令和7年9月末時点の就職率は65.5%となっています。

表の一番下には、参考ということで、厚生労働省から各労働局に示されている目標値を記載しておりますが、※印で記載しているとおり、令和7年度に目標が就職率に変更となっています。令和6年度までは就職件数が目標となっていました。

現時点での就職率は65.5%ですが、目標就職率が、71.0%となっており、より一層就職支援を強化することが必要だと考えられます。

次に資料の9ページをご覧ください。こちらは令和6年度の公的職業訓練全体の計画数と、それに対する定員数と受講者数の実績となります。①が令和6年度の訓練計画数、②が定員数の実績、③が実際に受講した受講者数となります。

青いグラフが、計画数に対して訓練コースを設定できたかどうかという実施率になっております。公共職業訓練の合計は100.9%、求職者支援訓練の合計は103.6%と、全体的にはどちらも計画通り訓練を実施することができています。

ただし、求職者支援訓練の分野別の数字をみると、「IT分野」と「介護・医療・福祉分野」が少し低く、「医療事務分野」は実施ができなかったという状況です。右側の欄は参考ですが、定員充足率となっています。

次に、資料の10ページから12ページですが、離職者向け訓練の分野別の令和6年度の実績です。資料の10ページは離職者訓練全体の実績で、資料の11ページは県の委託訓練と求職者支援訓練の分野別の実施状況です。こちらは、応募倍率と就職率について、上位の3分野を赤色、下位の3分野を青色で表示しています。応募倍率、就職率がともに高いのは、県の委託訓練では「医療事務分野」、求職者支援訓練では「営業・販売・事務分野」となっています。また、応募倍率が高く就職率が低い分野としては、県の委託訓練では応募倍率に色付けがなく、求職者支援訓練では就職に色付けはありませんが、どちらも「デザイン分野」の就職率が少し低調な状況となっています。また、「IT分野」も応募倍率は高いのですが、就職率はあまり高くな

いといった状況です。そして、応募倍率が低くて就職率が高い分野としては、県の委託訓練、求職者支援訓練とも、「介護・医療・福祉分野」となります。県の委託訓練の「介護・医療・福祉分野」の就職率は青色になっていますが、これは他の分野も就職率が高かったためと思われます。

次に資料の 13 ページをご覧ください。令和 7 年度の 9 月末時点での訓練の実施状況となっています。先ほどの令和 6 年度の資料と同じ形式ですが、公共職業訓練の合計の実施率が 64.1%、求職者支援訓練の合計の実施率が 48.5% ということで、概ね計画通り進捗しています。ただ、求職者支援訓練の「医療事務分野」が現在も実施できていない状況です。

次の資料の 14 ページから 15 ページは、令和 7 年度の離職者向け訓練の令和 7 年 8 月 22 日時点の実績となっています。14 ページは公共職業訓練で、15 ページが求職者支援訓練になりますので、こちらは後ほどご覧いただければと思います。

最後に資料 16 ページになります。国の方針としまして、職業訓練のデジタル分野の重点化が進められているところですが、茨城においてもデジタル分野の職業訓練の開講コース数は増加しており、受講者数も増加している状況です。全体的に見ると応募倍率も高くなっていますが、今後、就職支援の強化が課題であると考えています。

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】

ありがとうございました。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、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 宇都宮課長】

私からは、県のトピック的な情報のご紹介をさせていただき、実施状況等につきましては、担当からご説明を差し上げます。

まず資料の 18 ページになります。本県では、産業技術専門学院と産業技術短期大学校あるいは民間の教育訓練機関などを活用して、離職者をはじめ、在職者や新規学卒者、そして障害をお持ちの方など、様々な公共職業訓練を実施しています。このうち、産業技術専門学院につきましては、民間の教育訓練施設であり実施されていない、機械加工や金属加工、電気エンジニアなどのものづくり産業を支える人材の育成を中心に職業訓練を行っているところです。職業訓練を取り巻く状況につきましては、少子高齢化などを背景としたものづくり人材の不足や、産業構造の変革に伴うデジタル化への対応、高度で実践的な知識・技能を持つ人材、職場の課題に柔軟に対応できる技術者のニーズがより高まっているという状況です。このような中、産業技術専門学院につきましては、入学者の著しい減少と施設の著しい老朽化を迎えており、人材輩出機能を十分に果たせていないという現状であったことから、有識者で構成したあり方検討会を設置し、人材育成の施策の方向性や運営体制について検討を行ってきました。検討の

結果、現在水戸、日立、鹿島、土浦、筑西の県内 5 か所に設置している産業技術専門学院を水戸と土浦の 2 か所に再編し、財源や人員を集中させて、産業界が求める人材を輩出できるよう、基本的なものづくり技能に加えて、デジタルに対応した技能者の育成、企業人材のリスキリング支援など、ものづくり人材の育成拠点としての機能を強化して、令和 10 年の 4 月から新たな体制で訓練を実施していくこととしています。また、再編に向けては、製造系の訓練科を集約するため、水戸の学院の実習棟を水戸の水府町にある県の人材育成センターの敷地内に整備する計画です。現在、建物の設計などを行っており、令和 8 年度から 9 年度に建築工事を行う予定としています。

続きまして 19 ページをご覧ください。こちらは県の産業技術短期大学校、通称 IT 短大ですが、平成 17 年 4 月に IT 技術者を養成するための職業能力開発短期大学校として開校し、それ以来、企業の即戦力となるような IT 人材を輩出して企業の皆様から高い評価をいただいているところです。ただ、近年につきましては、急速なデジタル化の進展により IT 人材の需要が増加し、企業からは質と量の両面から人材を求める声をいただいているというところです。

そういうことを受け、令和 8 年 4 月から IT 短大を情報テクノロジー大学校という形に移行し、専門課程に 2 コースを新設して定員の増加を図ることに加え、新たに応用過程というのも設置して、実践力を備えた企業の即戦力として活躍できる人材を育成していきたいと考えています。私からは以上です。続きまして、担当からご説明申し上げます。

#### 【茨城県産業戦略部産業人材育成課 蛯原主査】

産業人材育成課の蛯原と申します。よろしくお願いします。私からは、離職者向けの委託訓練の令和 6 年度、令和 7 年度の実施状況をご説明いたします。

資料の 20 ページをお開きください。まず、離職者向けの訓練の実施状況ですが、この訓練は、求職者が再就職に必要な知識・技能を習得し、訓練を通じて安定した再就職をすることを目的として、厚生労働省から全国の都道府県が委託を受けて実施しているものです。

訓練対象者につきましては、ハローワークから受講あっせんを受けた求職者、離職者等で、県の産業技術専門学院から民間の教育訓練機関等に委託をして実施しています。委託訓練の実施期間は、短いものは 2 か月、長いものは 2 年間となりますが、3 か月程度の短期の訓練を主体として実施しています。訓練の内容は、事務職として就職を目指すためのパソコンの基礎スキルを習得するためのコースを中心として、6 年度、7 年度については、IT 系として、基本情報処理技術者試験の合格を目指すための情報系の訓練や、介護職員初任者研修の修了を目指すコースなど、多くの求人・求職者のニーズに対応できるような幅広い分野について実施しています。令和 6 年度につきましては、年度別実施状況のとおり、73 コース 1,062 人の定員規模で実施しています。その結果、全体で定員充足率は 69.9%、就職率につきましては 73.7%となりました。下の表の実施状況の分野別で言いますと、定員充足率につきましては、IT 分野が約 93% と高く、一方介護系の分野につきましては 47% と低い傾向となっています。

就職率につきましては、事務系、IT 系が約 80% と比較的高くなっています。一方で、デザイ

ン系、Web デザインを行う訓練につきましては約 62%、そして最も訓練の実施が多い OA 事務につきましては約 69%と少し低調となっています。

続きまして資料 21 ページをご覧ください。こちらは 6 年度の受講者の特徴についてまとめた資料です。受講者の約 7 割が女性となっており、年齢層につきましては、18 歳から 74 歳まで、幅広い年齢層の方に受講いただいている。そして、年齢層の中心は 40 代、50 代の方となっています。

続きまして資料 22 ページをご覧ください。こちらは 6 年度の就職者の特徴です。年代別で就職率が最も高かったのは、受講者数が多いということもありますが、50 代となっています。特に介護系の訓練につきましては、中高年の受講者が多いということもあり、40 代、50 代の方の就職率が健闘しております、比較的高いところです。

続きまして資料 23 ページをお開きください。こちらは令和 7 年度の実施状況です。今年度は全体で 85 コース、定員 1,193 名を計画しており、そのうち 9 月末では 49 コース、定員で 688 名の訓練を開講しているところです。充足率は 69.3% で、前年の同時期よりも 0.9 ポイント下回っているところです。

続きまして資料 24 ページをお開きください。委託訓練につきまして、6 年度、7 年度の実施状況の分野別の特徴についてまとめた資料です。

令和 8 年度の計画策定に向けての改善点、問題点としては、やはりコース数及び受講者数が年々減少しているところでございまして、まずは訓練のことを多くの求職者に知っていただけよう周知に努めたいと考えています。

また、就職率につきましては、厚生労働省の目標 75% に一步届かないところとなっていますので、就職率を向上させるためには、最もコース数が多い OA 事務の就職率を上げることで、訓練全体の就職率の向上につなげていきたいと考えています。引き続き、多様な訓練の受講機会、効果的な訓練を提供できるよう、労働局さん、ハローワークさん、機構さん、そして委託先の方々と連携して工夫を図り実施していくたいと考えています。以上が離職者向けの委託訓練の実施状況です。

続きまして資料 26 ページをお開きください。県では、障害をお持ちの方向けの職業訓練として 3 つのコースを実施しているところです。まず 1 つ目は、「総合実務科」と申しまして、これは水戸学院の施設内で 6 ヶ月の訓練を行っています。対象者は軽度の知的障害をお持ちの方向けで、内容は商品管理、お店の品出し、清掃、介護補助などの基礎的なスキルを習得するものです。2 つ目は委託訓練で、2 種類のコースがございます。1 つ目の「OA 実務科」は 3 か月の訓練で、基礎的なパソコンの知識・操作を習得するものです。もう 1 つは「実践能力習得訓練コース」というもので、一人一人の障害特性に寄り添ったオーダーメイドの訓練を、事業所様の現場を活用して実施しています。この「OA 実務科」「実践能力習得訓練コース」について、こちらの資料に令和 6 年度の合算の数字がないのですが、定員充足率が 45.5%、就職率は 56.5% となっており、令和 5 年度から充足率が 0.9 ポイント、就職率は 4.6 ポイントと少し上がっているものの、障害者の委託訓練につきましても、一般の委託訓練と同様に受講者の確保及び就

職率の向上が大きな課題となっています。この問題を解決、改善するため、令和7年度より障害者委託訓練に係るPDCA評価が全国的に導入されることとなりました。県としましては、PDCA評価を実施して、引き続き、訓練の周知や安定した就職につながるよう、訓練の質の向上に努めてまいりたいと思っています。資料27ページから28ページにつきましては、5つの産業技術専門学院内で実施している訓練の実施状況となっておりますので、お時間があるときにご覧いただければと思います。

以上で、茨城県における職業訓練の実施状況についての説明を終わります。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、ポリテクセンター茨城から説明させていただきます。資料については29ページをご覧ください。私からは、1の離職者訓練と、2の在職者訓練について説明させていただきます。

ポリテクセンター茨城につきましては、常総市に設置し職業訓練を展開させていただいております。

資料30ページをご覧ください。先ほど労働局の資料9ページの中に全体の数字が記載されていたかと思いますが、そちらの詳細版ということでご確認いただければと思います。

ポリテクセンター茨城におきましては、求職者の方を対象に、再就職に必要な技能・知識を習得するための標準6か月の訓練コースを実施しています。また、企業実習付きコースということで、概ね55歳未満の求職者の方を対象として、ポリテクセンターでの職業訓練と企業での1か月間の職場実習を組み合わせたコースも展開しています。ポリテクセンターで実施するコースにつきましては、大きく分けて機械系、電気系、情報系の3系に対して、細かく分けた9コースを実施しています。

一番上の「テクニカルオペレーション科(CAD/NCコース)」ですが、令和6年度の入所率は64.3%となっています。企業実習付きコースでは、上の段の表の下から3つ目の「機械エンジニア科」が33.3%ということで、どうしても機械系で募集に苦戦したという状況です。

一方、就職率はそれぞれ86.1%と100%ということで、企業様からの要望も多くあり、多数の方に就職いただいている。

情報系の「スマート情報システム科」については、入所率88.3%でしたが、就職率は78.6%と就職で苦戦をしたという状況です。こちらのコースでは、比較的受講者の年齢層が高かったり、1回あたりの定員数が多いということもあります、こういった結果になっています。全体では323名の方が受講し、入所率は85.9%、就職率は87%という結果になっています。

一方、31ページの資料は、途中経過になりますが、令和7年度の実施状況になります。先ほどの労働局の資料13ページにも記載がありますが、そちらの詳細版ということで、今年度の9月末までの実績になります。同様に「テクニカルオペレーション科(CAD/NCコース)」をご覧いただきますと入所率85.7%、「機械エンジニア科」は入所率73.3%ということで、今年度機械

系の定員充足率が向上しています。

就職率については、途中経過になりますが全体では 95.5%ということで、こちらも労働局、ハローワークの皆さんにもご協力、ご支援いただいた結果だと思っています。令和6、7年の離職者訓練の実施状況についてご説明させていただきました。

資料が飛びまして 33 ページをご覧ください。こちらは企業の在職者の方に対するスキルアップを目的としたコースになります。主に中小企業の労働者の方を対象に、ものづくり分野を中心に限定して、体系的に 2 日から 4 日間のコースとして実施しています。

左側の令和6年度の実績について、本部からの指示は 870 名以上の実施でしたが、9 ページの資料のとおり 1,542 名で計画し、最終的には 1,316 名の方に受講いただきました。

令和7年度につきましては、870 名以上という指示をされていますが、9月末までの実績で 626 名の受講となっています。3 月までの申し込みを含めますと、現状では 1,074 名が受講予定になります。

少しでも、県内の企業様、また在職者の方のスキルアップに貢献できればと考えておりますのでよろしくお願ひいたします。私からは以上になります。

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

続きまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部から、求職者支援訓練についてご説明させていただきます。資料の 34 ページをご覧ください。

求職者支援訓練は、「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、雇用保険を受給できない方等を対象に行われている職業訓練です。先ほど労働局から説明があった資料 4 ページの右側のオレンジ色の部分が求職者支援訓練です。主に雇用保険を受給できない方等を対象に実施するものです。具体的には、訓練を実施するのは民間の教育訓練機関です。専修学校、各種学校、事業主などの民間の教育訓練機関が当機構に訓練の実施を申請して、私どもが認定をさせていただき、認定を受けることで 2か月～6か月間の訓練を実施するという仕組みになっています。本事業における当機構の役割としては大きく 4 つになります。訓練実施機関の開拓、訓練の認定、訓練の実施状況の確認及び訓練の運営指導、そして訓練の質の維持のための研修の実施等となっており、労働局、ハローワーク、訓練実施機関の皆様と連携を図りながら、訓練の認定、運営指導等を実施しています。令和6年度の実績についてグラフ等に示しておりますが、国及び労働局から示されている訓練規模 1,272 人に対して、訓練の認定としては合計 1313 人、103 コースで、認定率が 138% となっています。訓練分野の内訳は、基礎コースが 21 コースで 287 人、実践コースが 82 コースで 1,031 人でした。

開講定員数、入校者数、分野ごとのコース数と定員数、入校者数の内訳につきましては、資料のグラフをご覧いただきたいと思います。県の委託訓練と同様に、最も多かったのが「営業・販売・事務分野」、実際にはパソコンのスキルを学ぶものを中心としたコースです。次いで、デザイン、IT 等となっています。

続きまして、令和7年度の状況ですが、35 ページをご覧ください。まず、国及び労働局から

示された訓練規模は全体で 1,291 人で、これを踏まえて、労働局から示された基礎コース及び実践コース並びに実践コース内の各分野における分野別認定定員は、上の表のとおりです。令和 7 年度の特徴としては、前年度に引き続き、デジタル推進人材の育成・確保が重要な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 Web デザイン系を合わせたデジタル系の認定の推進が当機構の役割として課せられています。令和 7 年 9 月末現在の認定状況が表の右側の水色の部分で、第 3 四半期までに実施する訓練コースの認定状況ですので、年度の 4 分の 3 ぐらいの訓練実施分の認定になります。左下に記載のとおり、全体として定員 963 人、69 コースの認定で、年間の計画数 1,291 人に対して認定率が 74.6% と問題なく進捗している状況です。

なお、分野別の認定状況につきましては表の右側の水色の部分に内訳を載せており、重点分野であるデジタル系について、概ね目標を達成する見込みとなっていますが、その全てが e ラーニングコースとなっています。括弧内が e ラーニングコースの内数です。また、認定実績全体に占める割合も、9 月末現在で 963 人のうち 434 人が e ラーニングとなっており、全体で約 45% を占めています。e ラーニングコースは令和 4 年度から始まって年々増加しています。皆さんご存知のとおり、e ラーニングというのは、自宅から通える範囲に訓練実施機関がない方や、介護や育児等で通所する時間に制約のある方がご自宅のパソコンでいつでも勉強できるという制度ではありますが、訓練受講を希望する全ての求職者の方が、自宅にパソコンをお持ちで訓練を受講できるという環境にもないことなどから、今後は e ラーニングコースの認定について上限を設定するなども検討しているところです。

最後に資料の 36 ページと 37 ページになります。こちらは生産性向上支援訓練というもので、公的職業訓練ではないのですが当機構で実施している訓練ですので、少しご紹介させていただきます。この訓練は求職者を対象としたものではなく、ポリテクセンターの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、在職者訓練は主にポリテクセンター等で実施しものづくり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で中小企業等の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、各事業主の要望に応じてオーダーメイドで訓練を設定し、民間の教育訓練機関を活用し民間委託して実施するものです。ただし、この訓練は先ほど申したとおり、公的職業訓練としての位置づけではございませんので、参考として、このような訓練が実施されているということをご理解いただければと思います。何かあれば個別にお問い合わせくださいますようよろしくお願ひいたします。以上です。

### 【村中協議会会長】

公共職業訓練の実績と、求職者支援訓練の実績についてお話しいただきました。ありがとうございました。

それでは、本議題について意見、質問のある委員は挙手をお願いいたします。それでは、狩谷委員、お願ひいたします。

**【日本労働組合総連合会茨城県連合会 狩谷委員】**

ポリテクさんだったと思うのですが、機械エンジニア科の入所率が 33%から 70%台に上がったということで、ずっと入所率が低いことが課題だったと思いますが、上がった要因があれば教えてください。

**【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】**

一つは、体験型の見学会を開催させていただいて、少しでもイメージを持っていただいたことだと思っております。機械系ということで日常生活から少し離れている部分もありますから、今回は、機械を使ってキーホルダーを作せていただいて、イメージを持っていただいたということがあります。あとは、各ハローワークの皆様にもご協力いただき、広報にご協力いただいた結果かと思っております。そういうところから、今年度は効果があったのかなと思っているところです。

**【村中協議会会長】**

よろしいでしょうか。他にご意見がないようですので、次の議題に進みたいと思います。

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」、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**

**【増子訓練課長補佐】**

訓練課の増子です。私からワーキンググループの開催状況等についてご説明いたします。資料は 38 ページからとなります。まずワーキンググループの目的ですが、適切かつ効果的な職業訓練を実施するため、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います。

資料の 39 ページをご覧ください。今年度の公的職業訓練効果検証ワーキンググループでは、検証対象分野をデジタル分野の IT 系と定め、今年の 8 月から 9 月にかけて、従前からのヒアリング調査に加え、新たに県内 IT 企業等に対するアンケート調査を通じて検証を行いました。まずヒアリング結果、次にアンケート結果の順にご説明いたします。

まずヒアリングですが、39 ページの下のところがヒアリング実施状況になります。ヒアリングは 3 つの訓練コースを選定し、当該訓練コースを実施した訓練実施機関、当該訓練コースを受講した訓練修了者、当該訓練コース修了者を採用した企業、合計 9 者に対して実施しています。訓練コースは、いずれも基礎的なスキル等の取得を目的としたものを公的職業訓練から 2 コース、求職者支援訓練から 1 コース選定しています。訓練修了者はいずれも 30 代の IT 業務未経験者、訓練修了者採用企業はいずれも情報通信業を営む会社となっています。

次の 40 ページをご覧ください。こちらがヒアリング対象の概要となりますので、後でお読み

いただければと思います。

次に 41 ページをご覧ください。ここからは訓練実施機関のヒアリング概要についてご説明いたします。まず訓練実施にあたって工夫している点です。いずれの機関もハローワークや、自ら企業に足を運ぶことで求人・求職者ニーズを把握し、カリキュラムに反映しています。また「(2) 学習効果を高める工夫」として、IT 技術の活用場面の具体的な提示による理解促進や、IT 企業の説明会参加を通じた学習理解、目的意識の形成、チーム開発を意識したグループ形式の総合演習の導入などを実施しています。続いて「キャリアコンサルティング・就活支援の状況」です。訓練開始直後から面談を実施し、その後も継続的にフォローする取組が行われています。

次に 42 ページをご覧ください。訓練修了者へのヒアリング結果についてご説明します。まず、「訓練内容のうち、就職後に役立ったもの」です。回答では、現在の職種・業務内容と直接関係のあるスキルが挙げられています。逆に「あまり活用されなかったもの」として、現在の職種、業務内容と直接関係のないスキルが挙げられました。次に「就職後に感じた訓練で学んでおくべきだったスキル」です。ここでは SES、S1er などの IT 業界での働き方に関する業界構造の知識をもっと早く習得しておきたかった、という意見がありました。最後にその他の意見です。訓練制度について「本当に良い制度で人生を変えるきっかけになった」と感じるほど肯定的に捉えているが、訓練制度をハローワークに来所して初めて知ったので、もっと認知度を高めてほしいといった声が聞かれました。

次に 43 ページをご覧ください。訓練修了者を採用した企業へのヒアリング結果についてご説明いたします。「訓練により得られた知識・スキルのうち、採用後に役立っているもの」への回答では、Linux やネットワーク、MySQL などのインフラ系の基礎技術や、プログラミングに関する基礎的な専門用語の理解が挙げられました。その一方で、「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、C++ やオブジェクト指向の導入的な知識、情報セキュリティなど幅広い分野への理解、さらにチームで円滑に業務を行うためのコミュニケーション力が挙がっています。次に IT 関連資格についての意見です。IT パスポートなど基礎レベルの資格を取得していることは望ましいものの、資格の有無そのものよりも、勉強過程で実務に必要な知識・技能が習得できているかを評価しているという声がありました。最後に「訓練修了者の採用において期待していること」です。企業からは、訓練修了者は基礎知識をすでに備えているので、未経験者よりも早く現場に配属することができたり、やる気や志が高い方が多く、長期的な定着と成長を見込めるといった意見が挙がっています。

次に 44 ページをご覧ください。ここからは企業アンケートの結果になります。アンケート調査は、過去 3 年度でデジタル分野のうち IT 系の求人をハローワークに提出した事業所と、令和 4 年 4 月から令和 6 年 12 月に開講したデジタル分野のうち IT 系の職業訓練修了者を採用した 414 事業所の人事担当者に対し、ウェブ方式で実施しました。回答率は 42.5% でした。

次に 45 ページをご覧ください。ここからは結果の説明になります。問 1 をご覧ください。回答企業の主たる産業は、情報通信業が 51% と最も多く、次いで製造業が 23% となります。次に、

問2の企業規模をご覧ください。最も多いのが、30人から99人規模の企業でした。続いて問3では公的職業訓練の認知度について尋ねています。「知っている」と回答した企業が68%という結果でした。

次に46ページの問4をご覧ください。ここでは、公的職業訓練受講者の採用経験について尋ねています。結果は、「ある」が26%、「ない」が49%になっています。さらに問5-1をご覧ください。ここでは採用した訓練受講者の業務内容をまとめています。最も多いのが「開発系」、次いで「運用サポート系」という結果でした。

次に47ページの問5-2をご覧ください。ここでは訓練受講者の採用にあたり重視した点についてまとめています。「意欲や向上心」「コミュニケーション能力」「訓練で習得したデジタル分野の専門知識・スキル・資格」が上位に挙がっています。続いて問5-3です。ここでは採用した訓練受講者が訓練で習得したデジタル分野の知識等についての有用性を尋ねています。結果は約8割弱が、訓練が「役に立っている」と回答しています。

次に48ページの問5-3-1をご覧ください。ここでは「役に立っている」と回答した企業に、具体的にどの知識・技能が役立っているかを尋ねています。結果は「プログラミング」が最も多く、次いで「IT系インフラ」となりました。さらに問5-3-2では、「役に立っていない」と回答した企業にその理由を尋ねています。結果は「業務遂行に必要なレベルに達していない」という回答が約7割で最多となっています。

次に49ページの問6-1になります。ここでは中途採用でデジタル人材を採用する際に、最低限必要と考える知識・スキルとそのレベルについてまとめています。結果は「プログラミング」「データ分析」では基礎レベルと実務レベルが同程度で、やや実務レベルが多いという傾向でした。一方、その他の知識・スキルについては基礎レベルが最も多いという結果です。さらに業務別に見ますと、開発系業務では、「プログラミング」は実務レベルが求められ、他の知識・スキルは基礎レベルが中心となっています。一方、運用サポート系業務では、「データ分析」は実務レベルが求められ、その他の知識・スキルは基礎と実務が同程度で最多という結果でした。

次に50ページをご覧ください。問6-1を訓練受講者の採用経験の有無別に分析した結果を示しています。「プログラミング」「データ分析」については、採用経験の有無にかかわらず、実務レベルが最も多いという傾向です。ただし、採用経験ありよりも採用経験なしの企業の方がより実務レベルを求める傾向が見られます。以上がヒアリングとアンケートの結果概要です。詳細は資料をご参照ください。

本日は、この結果を踏まえた方針案について、後ほど説明がございますので、まずは結果概要としてご報告いたします。

### 【村中協議会会長】

ヒアリングとアンケート調査と、大変労力が必要なものだったと思います。ありがとうございます。それでは本議題について意見、質問がある委員は挙手をお願いいたします。

**【茨城県中小企業団体中央会 柏委員】**

アンケート結果で結構びっくりしたところですが、45ページの訓練制度自体は知っているという方が70%近くあって、企業の認知はすごく高いかなというのは感じました。ただ一方46ページで、結局採用したことではないというところが50%ぐらいになっているので、そのギャップが少し大きいのかなという印象です。具体的にこうした方がいいというところまではないのですが、そこを埋めるためにはどういうことが必要なかなと少し思ったところです。

**【村中協議会会长】**

ありがとうございます。こちらは事務局ではどうでしょうか。

**【増子課長補佐】**

ご質問ありがとうございます。認知度に対して、採用がないことのギャップについてですね。まず、認知度としてはほぼ100%に近い97%の方が知っているが、採用したことではないところですが、そもそも、訓練修了した方がその会社に応募しているかどうかというところがあります。求人は幅広にいただいているところなので、その全ての求人に対して訓練修了した方が応募しているかというと、そういう応募者がいないというところが一点あります。あとは実際採用したことがないという企業さんについてですが、訓練があることは知っているものの、訓練でどのようなことをやっていて、どういう知識を習得しているかという、訓練内容についての認知度が広がっていないというところがあると思います。その辺については引き続き、例えば訓練施設の見学会等で、企業に対して、どういう訓練をしているのか周知広報することが今後一層必要になってくると思われます。

**【村中協議会会长】**

ありがとうございます。他に質問、ご意見等ありましたらお願いします。

**【日本労働組合総連合会茨城県連合会 狩谷委員】**

48ページですけれども、「役に立っていない」と回答した企業への質問に対して、「知識・スキルが古くて業務対応できない」ということで、73%という結果が出ております(※)。訓練の内容が古いということであれば、訓練の内容を変えなければいけないのかなと思うところがあるので、もしかしたら、そういうところで採用につながっていないところもあるかもしれない、これについての現段階での受け止めをお聞かせいただければと思います。

(※) 資料の記載誤り。(誤)「知識・スキルが古くて業務対応できない」→(正)「業務遂行に必要なレベルに達していない」。後日修正した資料を各委員に送付して訂正。

**【村中協議会会长】**

よろしくお願ひします。

【増子課長補佐】

ありがとうございます。訓練が「役に立っている」か「役に立っていない」か回答した内訳ですが、「訓練受講者を採用したことがない」と回答した企業が、「役に立っていない」という回答の多くを占めています。逆に、「採用したことがある」という企業は、採用にあたって、「基礎レベル」があればよいという回答をいただいているところが多いので、多分、採用したことあるかないかというところの差が出ているのかなと思われます。

それで、採用に必要なレベルですが、アンケートの中で「基礎レベル」「実務レベル」「高度レベル」というのがあり、職業訓練の内容ではそのうちの「基礎レベル」に対応しております。経産省で作っているITのスキルのレベルがございまして、レベル1から7まであるところですが、「基礎レベル」がレベル1と2で、「実務レベル」というのはレベル3を指しているところです。

訓練では、レベル1または2に達するようなカリキュラムが組まれておりますので、訓練を修了すれば基礎的な知識は身に付くというところになっております。「実務レベル」というのは、「基礎レベル」の後に数年ぐらい実際に仕事をした実務経験のスキル、レベルを想定しておりますので、実際には、本当に長く経験のある方が対象ということになってきます。未経験の方が、訓練で「実務レベル」までいけるかというと、なかなか難しいところがありますので、そういう経験者レベルの方を雇いたいという企業に対しては、訓練修了者の方だと、レベルの差を埋めるのが少し難しいというところがあります。

【村中協議会会長】

丁寧なご説明ありがとうございます。よろしいでしょうか。

この後、来年度の訓練計画の策定に向けた方針の中でも、この結果を踏まえてご提案があるということですので、他にご意見がなければこれでよろしいでしょうか。次の議題に進みたいと思います。

次に、議題「(3) 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」です。

まずは、労働局から全体としての方針をご説明いただき、その後、県と高障求機構それぞれから、訓練の種類ごとに具体的な方針のご説明をお願いします。まずは労働局からご説明をお願いします。

(3) 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

【古田職業安定部長】

茨城労働局職業安定部長の古田です。私の方から、まず全体としての令和8年度茨城県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案ということでご説明させていただきます。

資料は55ページの方をご覧いただければと思います。まずポンチ絵があり、上段に書いてあ

るとおり、大前提としては、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するというのがベースとなってきますが、これに加えて、実施状況の分析、計画と実績の乖離、人材ニーズを踏まえた設定、それから先ほど説明させていただきましたデジタル分野については、ワーキンググループでの検証結果の状況を反映したものとしていきたいと考えています。

まず、実施状況の分析という観点からですが、ポンチ絵の左側のとおり、応募倍率が低く就職率が高い分野、具体的には「介護、医療、福祉分野」となっています。それから、応募倍率が高く就職率が低い分野として、具体的には「IT分野」「デザイン分野」になっています。コースによって応募倍率と就職率にばらつきが見られるところです。特にコースということではないですが、e ラーニングでやっている訓練につきましては、令和6年度の応募倍率が 132.8% と非常に高くなっている一方、就職率が 44.5% ということで、就職について課題意識を持っているところです。

それで、右側の点線で囲っているところになりますが、まず、応募倍率は低く就職率が高い分野につきましては、右側の A にあるように、訓練施設の見学会や体験会の実施、同じ分野のコースの設定日が重複しないようにすることでの応募、受講しやすい日程調整などを行い、受講者の増加を図っていきたいと考えています。それから、応募率が高く就職率が低い分野については、B と C にあるように、窓口職員の IT 知識を向上するための研修の実施などを通じて、担当者の IT リテラシーを高めることにより、本人の能力等に応じた適切な訓練へのあっせんを強化していきたいと考えています。併せて、ハローワークの訓練部門と求人部門が一層連携して未経験者の応募が可能な求人を個別に開拓していくことなどによって、確実に求人を確保して、就職支援の強化を図っていきたいと考えています。

それから、e ラーニングについてですが、今話したように、応募倍率が高くて就職率が特に低いというところが顕著になっていますので、D と E にあるように、就職意欲の喚起を含めた、担当者制による丁寧な就職支援の強化と、適正規模でのコース設定を図っていきたいと考えています。左側の※印のところに書きましたが、受講者の内訳を見ていくと、e ラーニングの受講者の約 7 割が県外在住者ということがありますので、こういったことを踏まえて、県内在住の方への受講機会の確保を図っていくといったことから、e ラーニングコースについて適正規模についていく取組をしていきたいと考えています。

それから、令和6年に実施がなかった分野が、求職者支援訓練の「医療事務分野」になります。こちらは昨年度も同様の状況で、今年度は機構と労働局で連携し実施機関の開拓などを行っているところです。引き続き、訓練の実施に向けて進めていきたいと考えています。その下の、計画と実績の乖離については、委託訓練の計画数と実施数に乖離があるような状況となっています。引き続き、他の訓練との重複や、申込締切日から受講開始日までの期間が他の訓練より長いというご指摘もありますので、各機関と調整しながら、解消、改善を図っていきたいと考えています。

それから、その下の人材ニーズを踏まえた設定ということですが、これはデジタル人材の育成というところで質量ともにまだ不足している状況にありますので、引き続きコース設定など

について取り組んでいきたいと考えています。

それから、次の 56 ページをご覧いただければと思います。こちらが先ほど説明しましたデジタル分野に関するワーキンググループでの検証結果です。

まず左上の、訓練で習得する技術スキルといった観点ですと、訓練修了者の就職先での業務については、開発系では SE やプログラマーが多く、その次に運用サポート系という順番となっていました。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、技能が求められていました。これらを踏まえて、右側の I にあるように、就職先として開発系が多いことを意識して、カリキュラム配分について開発系の知識・スキル習得を意識したものに変えていく様に検討したいと考えています。基礎レベルで習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を検討したいと考えています。それからレベルの話になりますが、先ほど増子からも説明したように、基本的には職業訓練では基礎レベルのコースを提供していますが、実務レベル相当に持つていけるかどうかについても検討したいと考えています。

その下の対人スキルの観点ですが、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だという結果がございました。当然ながら技術スキルも大事ですが、専門知識とともにコミュニケーションの部分が重視されていることがアンケートからも出てきています。そういうことから、右側の J のとおり、模擬プロジェクト、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して、コミュニケーション能力やチームワークを育成したいと考えています。

それからこれに関連して、その下に働き方の理解ということがあります。これもヒアリングなどから、受講者は IT 業界未経験の方が多いので、IT 業界特有の構造、職種ごとの労働条件などを十分に理解できていなかったことが入社後にミスマッチに繋がる可能性があるのでないかと懸念しています。こういったことから、IT 企業による企業説明会、プログラマーによる職業講話など、訓練受講者が企業から直接情報を得る機会の設定の促進を図っていきたいと考えています。

最後に、認知度向上の点です。訓練で習得したスキル等につきましては、採用後の業務で約 7 割が役に立っているとお答えいただきました。公的職業訓練の企業の認知度はまだ 7 割ということで十分ではないと認識しています。それから求職者につきましても、先ほどヒアリング結果でもありました。ハローワークに行って初めて知ったといったところで、まだまだ認知度に課題があると考えています。こういったことから、訓練修了者を採用するメリット、好事例などを、ハローワークで求人登録している事業所さんが持っている求人者マイページで広く周知をしたり、求職者やその家族の方々等に対して、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の向上を図っていきたいと考えています。私からは以上です。

### 【村中協議会会長】

ありがとうございます。次に、公共職業訓練について、茨城県、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 蛯原主査】

資料 25 ページをお開きください。茨城県における離職者向け委託訓練の令和 8 年度の計画と方針でございます。来年度の計画につきましては現在検討中ですが、国の全国的な方針も踏まえた上で決定することとしていまして、先ほども申し上げましたが、定員数としましては、年々受講者の数が減少しておりますので、定員数の量の確保、そして質の向上を検討しまして、適切な水準を維持できるよう計画を策定していきたいと思います。

次に、コースの内容につきましては、やはりデジタル人材不足の対応としまして、プログラミングのコース、OA の訓練に Web 制作の基本や DX 推進スキル向上の知識習得を組み合わせたコースなど、より幅広い求人に応えるような訓練の設定を引き続き検討していきたいと思います。そして長期コースを除く訓練につきまして、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向上にも努めてまいります。

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、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を付けた訓練などを、引き続き検討していきたいと思います。

そして、子育てや介護中の方など、多様な事情を抱えた方でも受講できやすいよう、1 日 4 時間程度の短期コースや、託児サービス付きの訓練も引き続き確保できるよう努めています。

来年度の方向性は以上のように考えておりますが、最終的には第 2 回の協議会にてまたご説明させていただくこととしています。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 孫入訓練課長】

続きまして、ポリテクセンターの次年度計画について説明させていただきます。

資料については 32 ページをご覧いただければと思います。32 ページの次年度計画を作成するにあたり、県内の企業様を訪問してニーズを確認させていただきました。また、各ハローワーク様をご訪問させていただき、色々とご意見を頂戴したということになります。

令和 8 年度につきましては、今年度と同様の計画数、またコース数も同じようにして、入所月、定員の変更はありません。ただ、本部から示されております標準の訓練科名がありますけれども、少しでも求職者の方が分かりやすく、内容がイメージしやすいように、一部募集のための名称を変更したいと考えています。コース名の変更につきましては、1 つは「テクニカルオペレーション科 (CAD/NC コース)」を来年度から「CAD・NC 技術科」という名称に変更したいと考えています。2 つ目の「CAD ものづくりサポート科」につきましては、正式名称は真ん中に点がなかったのですが、今まで点を入れて、CAD とものづくりサポートというふうに分け

ていたものを統一化させたということになります。「生産情報プログラミング科」はインターネット、Web 関係のことと IoT 関係のことを実施しておりますので、内容が分かりやすいように「Web・IoT システム科」と名称を変更して計画をさせていただきたいと考えています。

内容につきましては今現在本部に申請中で、カリキュラム等については、来月に外部の委員様にご意見を頂戴しながら精査いただいて、今後に向けて調整させていただきたいと考えています。

課題としては、少しでも多くの一般求職者の方に訓練を受けていただきたいという思いがありますので、今現在、次年度のパンフレットを作成しております。その中で、私たちはどうしても訓練という言葉を使ってしまいますが、一般求職者の方にとって訓練という言葉はハードルが高いのではないかと感じておりますので、その名称を使わずに馴染みやすい表現に変えていくことによってハードルを下げ、取り組みやすいようなパンフレットを作成していきたいと考えているところです。

最後に、ビジネススキル講習ということで、先ほどのワーキンググループの話にもありました、対人スキルやコミュニケーションスキルが必要であると私たちも感じておりますので、企業実習付きコースについては、1か月間のビジネススキル講習を追加して、7か月の訓練も展開していきたいと考えています。以上になります。

#### 【村中協議会会長】

次に、求職者支援訓練について、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 永野求職者支援課長】

求職者支援訓練の8年度の計画につきましては、資料は付けておりません。ただ、8年度の計画数につきましては、国の予算との関係でまだ数字は判明しておりませんが、おそらく7年度より若干増加する見込みと聞いております。

また、訓練計画につきましては、先ほど e ラーニングが大変増えているという状況についてご説明し、先ほど古田安定部長からも、次年度については適正規模でのコース設定を図るというお話をありました。県内ではなく県外の受講者が多く受講されている、または就職率が低いという問題もありますので、適正規模での e ラーニングの実施について労働局様と相談をさせていただきたいと考えているところです。

なお、訓練分野については、今年度も認定ができなかった「医療事務分野」について、現在、来年度の実施に向けて実施機関の開拓を行っているところです。併せて地域的な問題、今年度は実施機関の中で、県南地域の実施機関が相次いで求職者支援訓練から撤退するということが相次ぎましたので、来年度に向けて県南地域の実施機関の開拓も現在実施しているところです。以上でございます。

### **【村中協議会会長】**

ありがとうございました。それでは、ただいま説明がありました内容について、委員の皆様のご意見、ご質問を伺いたいと思います。質問のある委員は挙手をお願いいたします。

特にe ラーニングコースの適正規模の設定と、ワーキンググループの調査を踏まえての方針が示されましたか、この辺どうでしょうか。富田委員、よろしくお願ひいたします。

### **【株式会社セキショウキャリアプラス 富田委員】**

セキショウキャリアプラスの富田です。県内、県外の受講者という話があったと思いますが、県外でも、もともと茨城で育った方が、例えば県外で1回就職したり、学校を出て県外に住んでいて受講する人もいるかと思います。全く茨城県で生まれ育ったことがない県外の近隣の人もいるかと思うのですが、その方が茨城県の企業に就職してくれたら目的は達成するのかなと思うので、県外からの受講者が多いのが悪いわけでもないのかなと思いつつ、最終的に県内で就職していただければいいのかなと思っています。可能であれば、県外の人はどういう立場や状況なのかを分析できたらいいのかなとは思いました。以上です。

### **【村中協議会会長】**

事務局でいかがでしょうか。

### **【山室訓練課長】**

県内、県外の受講者については、先ほど事務局から、e ラーニングコースの受講者の約7割が県外の方ということも、適正規模にしたいということの理由の一つとして説明させていただきました。e ラーニングコースは、全国どこに住んでいても、どこで実施する訓練でも、自分の好きな時間に受講できるという特性があることから、実際に受講している県外の方というのは北から南まで、北海道、東北、関西、九州など、本当に色んな地域から受講しています。訓練を受講した方の目標は就職になるので、訓練を受講している段階から、訓練機関も同時に就職支援を行っていきます。茨城の訓練施設で実施するe ラーニングコースを受ける県外の方への就職支援にあたっては、県外の地域の雇用情勢や労働市場がなかなか分からぬという部分も大きく、そういう理由もあって、就職が苦戦してしまうのかなと考えているところがあります。もちろん県外の方を排除するということは全くありませんが、そのような現状も踏まえまして、適正規模での実施という提案となっております。

### **【村中協議会会長】**

よろしいでしょうか。ありがとうございます。北から南からとおっしゃっていましたが、何らかの形で、その方たちが就職していただけるようなスキームがあるといいかなと思いました。オンラインマッチングイベントとか、色々活用してもらえたらと思いました。ありがとうございました。

**【山室訓練課長】**

貴重なご意見、ありがとうございました。

**【村中協議会会長】**

他にございますか。私の方から 1 点、資料の 56 ページに認知度向上について、SNS を通じた周知を実施とあります。これとは関係ないので、先日、ある商品の認知度等について、アンケートを 100 ぐらい取りました。どういう情報を信頼するかというと、当たり前かもしれません、やはり 60% くらいの人が公式アカウント情報を信頼するんですね。それを見て、実際にそのお店に行ったことがあるかというと、90% ぐらいの人が行ったということがあって、それはそれで当たり前のことかなと思うのですが、最近、SNS のアルゴリズムが変わって、昔は自分の興味のあるものしか出てこなかったのですけれども、最近は地域の情報というのが出るようになったので、自分がよく分からぬ情報も色々出るようになってきています。何が言いたいかというと、今はアルゴリズムが変わって地域の色んな方に情報が届くことがあるので、労働局からも職業訓練のことを積極的に発信されると、訓練を知らない方にも情報が届くかなと思いました。

他にご意見やご質問はございますか。

では他にご意見がないようですので、本議題についてはここまでとしたいと思います。事務局においては、委員からいただいた意見を踏まえ、令和 8 年度茨城県地域職業訓練実施計画案の作成をお願いいたします。

それでは次に、議題「(4) 教育訓練給付制度について」、事務局から説明をお願いします。

**(4) 教育訓練給付制度について**

**【松崎地方人材育成対策担当官】**

茨城労働局訓練課の松崎です。私からは議題(4) 教育訓練給付制度についてご説明させていただきます。

教育訓練給付制度については、主体的なリスクリミングによる能力向上支援の充実に向けて、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大を図るため、令和 5 年度第 2 回協議会から協議事項となっているものです。資料については、57 ページからの教育訓練給付制度の指定講座の状況等をご覧ください。

資料 58 ページが教育訓練給付の概要になりますので、簡単にご説明させていただきます。教育訓練給付は、労働者が主体的に、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した場合に、その費用の一部が雇用保険から支給される制度です。表のとおり「専門実践教育訓練給付金」、「特定一般教育訓練給付金」、「一般教育訓練給付金」の 3 種類があり、訓練内容のレベル等や給付内容がそれぞれ異なります。上から 2 番目の支給要件のとおり、教育訓練給付を受けるには、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 59 ページが教育訓練給付の指定申請等の概要になります。対象講座になるための指定申請の受付は、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ます。

次に 61 ページになりますが、令和 7 年 10 月 1 日時点の指定講座の状況で、全国の指定講座を都道府県ごとに集計したものです。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、1 つの訓練機関が複数箇所で同一講座を開講している場合、例えば、東京に本部がある訓練機関が茨城で指定講座を開講している場合は、東京に 1 講座として計上し茨城には計上されません。全国では地域によって指定講座には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 2,500 講座と全体の 15% になります。

また、「専門的サービス関係」、「情報関係」、「事務関係」の分野については、指定講座の約 5 割が東京都の教育訓練機関による実施となっています。

次に、資料の 62 ページですが、こちらは茨城県における令和 7 年 10 月 1 日時点の指定講座の状況で、主な資格別に全国と茨城の指定講座の数を集計したものです。

次の 63 ページが、茨城県と全国の分野別の割合を比較したグラフになります。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、指定講座の約 7 割を占めており、「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「大学・専門学校等の講座関係」の順に多くなっています。

全国でも「輸送・機械運転関係」の割合が高い状況ですが、茨城県は特に「輸送・機械運転関係」が多く、全体に占める割合も増加傾向となっています。

63 ページの下の表は、茨城県と全国の分野別の指定講座数で、括弧内は、昨年 10 月 1 日時点の指定講座数です。昨年と比較すると、「輸送・機械運転関係」、「技術・農業関係」、「大学・専門学校等の講座関係」で講座数が増加しております。茨城県、全国ともに全体の指定講座数は増加している状況です。

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を計上すると、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 64 ページが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。専門実践の初回受給者数と特定一般及び一般教育訓練給付受給者を合計した人数を見ますと、令和 5 年度の全国での受給者数は約 11 万 6 千人で、最も多い東京都では約 1 万 8 千人、茨城県では約 2 千人が受給しています。

65 ページからは参考資料ということで、66 ページが新規指定講座数の推移、67 ページが指定申請勧奨に取り組んだ主な分野の指定講座の状況となりますので、後ほどご覧いただければと思います。

最後に、教育訓練給付の関係で、本年 10 月からスキルアップやリスクリングに取り組もうとする方が利用できる「教育訓練休暇給付金」と「リ・スクリーニング等教育訓練支援融資」という 2 つの新しい制度が創設されました。68 ページから 71 ページが制度のリーフレットとなりますので、会員の方などへの周知を是非お願いできればと思います。

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】**

それでは、ただいま説明がありました教育訓練給付制度について質問、意見等はございませんでしょうか。宇都宮様どうぞ。

**【茨城県産業戦略部産業人材育成課 宇都宮課長】**

ご説明ありがとうございました。実はリスクリソースにつきましては、茨城県もかなり力を入れて推奨している施策の一つになっていまして、先日、日経のリスクリソースアワードという全国レベルの検証事業があって、茨城県が地方公共団体部門で最優秀賞をいただけたということで、我々喜んでいるところでございます。

本県の取組といたしましては、まずリスクリソースに取り組んでいただく企業さんの入口の門戸を広げるという意味で、宣言をしていただきます。宣言をしていただいて、その取組を進めるために必要な色々なスキル習得のための講座を開くということで、実はセキショウキャリアプラさんにも事業受託いただいて、ご協力をいただいているところです。そのような形で、一連の流れを作りながらやらせていただいている中で、国の方でも給付制度等を設けていただくのは非常にありがたいと思っております。我々の方も事業を進めていく中で、こういう制度を事業所さんに活用していただけるように、PRなどをしっかりとやっていきたいと思いますので、引き続き情報共有させていただきながらやらせていただければと思います。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。こちらについては、事務局の方、よろしくお願ひします。

**【山室訓練課長】**

どうもありがとうございます。労働局としても、引き続き茨城県様と連携していきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

**【村中協議会会長】**

ありがとうございます。他にございますか。

それでは、次に議題「(5) キャリア形成・リスクリソース推進事業の実施状況について」です。キャリア形成・リスクリソース推進事業について、茨城キャリア形成・リスクリソース支援センターから説明をお願いします。

**(5) キャリア形成・リスクリソース推進事業の実施状況について**

**【茨城キャリア形成・リスクリソース支援センター 河野委員】**

茨城キャリア形成・リスクリソース支援センターです。よろしくお願ひいたします。

私の方からは、本事業の概要について簡単にご説明させていただくとともに、今年度の茨城での取組及び相談コーナーでのキャリアコンサルティングの実施状況についてご報告させていただきたいと思います。

本事業の目的ですが、こちらは、生涯を通じたキャリアプランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードを活用し、企業及び労働者に対し、キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及活用促進を図り、職業能力開発、キャリア形成支援を推進することを目的としています。

もう少し詳しくご説明しますと、労働者を取り巻く環境の急激な変化や職業人生の長期化、多様化、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる社会を実現するための課題に対し、キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及促進を行うことにより、リスクリングを通じ、将来にわたり職業能力を向上させ、労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進することを目指して行っております。

資料の次のページの上段は、今年度の厚生労働省の本事業に対する予算の概要で、こちらをベースに本事業が行われています。

続いて、キャリア形成・リスクリング支援センターについて簡単にご説明いたします。本事業に関する地域レベルの周知方法として、リーフレット及びポスター配布、ジョブ・カード制度等に関する企業、学校向けのセミナーの実施、ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務などを行っており、また、リスクリングやキャリアコンサルティングに関する周知キャンペーンも行っています。企業に対する周知・広報としては、ジョブ・カードの活用を働きかけるため、積極的に企業を訪問し、当該企業が抱える課題やニーズを把握し、企業の経営者、人事担当者、その企業の従業員等に対して、ジョブ・カードセミナーやキャリアコンサルティング、セルフキャリアドッグの導入支援を実施しています。

次のページは、ハローワーク利用者に対するジョブ・カード周知広報についてですが、ハローワークを利用される労働者の方々にジョブ・カードの利用を促進するため、ジョブ・カード周知広報の説明の機会として、ジョブ・カードセミナーというものを実施しています。

下段からは、企業に対する普及促進の提案の一部となっております。本日はお時間の都合もありますので、詳細の説明は割愛いたしますが、会社の従業員の方に対し、ジョブ・カードセミナーやキャリアコンサルティングを無料で実施し、多くの従業員の方に、自己理解を深めて仕事のやりがいやこれからのキャリア活動を考える機会を提供するとともに、企業に対し従業員のキャリア形成支援の効果を知っていただく試行的な機会を提供しています。

次のページも、対教育機関支援という形で、学校などの教育機関の支援についての概要になります。当事業では、ジョブ・カードを活用した就職活動やインターンシップ、また、内定後の就職前のキャリア支援を行っています。

資料の下段については、本事業の事例についてのご案内になります。当事業のホームページに事例が多数掲載されておりますので、是非こちらをご覧いただければと思います。

続いて、キャリア形成・リスクリング相談コーナーについてご説明いたします。相談コーナ

一については、47都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターに併設されており、茨城県では水戸の支援センターに併設しています。また、全てのハローワークにも設置しておりまして、対応するキャリアコンサルタントは全て訓練対応キャリアコンサルタントになります。相談コーナーで行うキャリアコンサルティングの内容は、訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティング及び労働者向けキャリアコンサルティングとなっており、労働者向けには職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティングを実施しています。

資料の下段になりますが、特定支出控除制度の証明書発行も行っております。また、資料に記載がないですが、先ほど少しご案内がありました「リ・スキリング等教育訓練支援融資」において、支給要件の一つであるジョブ・カード作成及びキャリアコンサルティングについても、こちらの相談コーナーで実施しています。

当事業では相談者一人当たりの相談回数というものに特に上限は設けておりません。相談後の状況に応じて、より効果的なリスキリングの実施や課題の対応など、必要に応じて再度の相談に応じる旨をキャリアコンサルティング担当より積極的に案内しています。

では次のページですが、こちらは本年度から新しく実施しておりますキャリアプラン塾という施策のご紹介になります。こちらは、ミドル・シニア層を対象とした参加者同士のディスカッションによる経験交流を図りつつ、セカンドキャリアに向けたキャリアプラン作りをサポートする取組となっています。マネープランを含めた全4回のセミナーとキャリアコンサルティングを実施し、継続的なキャリア形成やリスキリングを支援するものとなっています。茨城では、春講座として6月、7月に県北エリア、夏講座として8月、9月に県南エリア、秋講座に関しては現在実施しておりますが、鹿行エリアで実施しています。冬講座は来年1月から開始いたしますが、こちらは県央エリアということで、水戸で実施する予定となっています。また、冬講座に関しては、都市部から遠く離れた地域や降雪等で外出が難しい地域、家族の介護や育児等と仕事との両立で移動が困難な方々にも配慮するとともに、地域の利便性、事情等を考慮し、全国どこからでも参加可能なオンラインでの開催も行う予定となっています。

では、その下段が最後となりますが、茨城キャリア形成・リスキリング支援センターの本部の実施状況についてご報告をいたします。まずは今年度の9月までのハローワーク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の実施件数となります。昨年の同期間と比較して、専門実践教育訓練等の事前のキャリアコンサルティングの実施が必須なものと、実施が任意なもの両方の件数が大きく伸びている状況になっています。

また、各ハローワーク様において実施しているジョブ・カードセミナーについても、昨年度は、申込みがなくて開催がキャンセルとなることも多かったのですが、本年度については開催率も大きく向上して、参加人数も増えています。ただ1回当たりの参加人数は、定員が10名以上のセミナーとしては非常に寂しい数字になっているので、引き続き周知を行いながら、より多くの人にセミナーに参加していただくように、周知活動していくたいと考えています。以上でセンターからの報告を終了させていただきます。ありがとうございました。

**【村中協議会会長】**

ありがとうございます。ただいまの説明に関して、何かご意見、ご質問はございますか。  
それでは次に議題「(6) その他」について、事務局から説明をお願いします。

(6) その他

**【山室訓練課長】**

それでは最後になりますが、令和8年度に拡充される予定の事業について簡単にご説明させていただければと思います。資料は82ページと83ページをご覧ください。

まず82ページが、公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進ということで、2番に事業の概要が①から⑤まで記載されております。こちらの⑤「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練」が、令和8年度から本格実施ということで、拡充される予定になっています。

83ページがより詳しい資料になりますが、非正規雇用労働者等につきましては、能力開発の機会が乏しいということと、平日日中の通学を基本とした離職者訓練の受講が難しいということで、令和6年度、7年度にオンラインを活用した職業訓練を試行的に実施したところです。こちらを踏まえ、令和8年度からは全国規模で実施することとなっています。現時点でもまだ詳しい内容が決まっていませんが、今後詳細が決まりましたら、制度の周知等にご協力をお願いする場合もあると思いますので、よろしくお願ひいたします。

簡単ですが、私から以上になります。

**【村中協議会会長】**

ありがとうございました。それでは、全ての議題について説明提案及び意見交換が終わりましたが、最後に、本日の全ての議題について改めて何かご意見、ご質問はございますか。

意見がなければこれで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、ご了承お願いします。それでは本日の議事の進行にご協力いただきありがとうございました。事務局にお返しします。

6 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、本日ご参加の皆様方におかれましては、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8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たいと思います。

それでは以上をもちまして、本日の日程はすべて終了となりました。

次回、第2回の協議会において、令和8年度の訓練計画を策定することとなりますので、そ

ちらの開催につきましては、来年の2月下旬から3月上旬頃の開催で調整させていただきたいと思います。第1回の協議会が終わったばかりで大変恐縮ですが、追って委員の皆様には、開催日の日程調整についてご依頼させていただきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、本日は長時間にわたるご協議ありがとうございました。これにて散会となります。お気を付けてお帰りください。