

○司会 労働局 生方訓練課長補佐

定刻となりましたので、ただ今から、令和7年度第1回「群馬県地域職業能力開発促進協議会」を開催いたします。

皆様方にはおかれましては、大変お忙しい中、御出席を賜り誠にありがとうございます。

私は、本日の司会進行を務めます、群馬労働局 訓練課の生方と申します。のちほど議長を選出していただきますが、それまでは私が進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

初めに、配付をいたしました資料の確認をさせていただきます。議事次第に記載されているとおり「資料1-1から資料7」までと「参考資料1-1から参考資料7-2」までと、株式会社パソナ様の資料が一部、ご用意いたしました。不足はございませんでしょうか。資料番号が一部見えにくいところがございますが、とおしのページをつけてございます。「議事次第」の資料番号の左側にページも記載しておりますので、そちらもご参考いただけると幸いです。

また、本日会場での発言についてのお願いでございます。皆様のお席には、専用のマイクがございます。発言の際には、マイクの横にあります「発言」ボタンを押してから、発言をお願いいたします。発言後には、同じボタンをもう一度押していただくと、マイクのスイッチが切れますので、お手数ですが、発言の前後にマイクのスイッチの操作をお願いいたします。

本日は固定のマイクを使用しておりますので、事務局の説明の際は、着座にて失礼いたします。皆様におかれましても、どうぞお座りになったままでご発言をお願いいたします。

当協議会の議事及び資料については、参考資料1-1の「協議会設置要綱」9の(1)に基づき、協議会での申し合わせがない限りは公開となります。なお、議事録作成のため録音をさせていただきますことをご了承ください。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。本協議会は、群馬労働局と群馬県の主催にて開催いたしております。初めに、群馬労働局職業安定部長の水野からご挨拶を申し上げます

○労働局 水野職業安定部長

群馬労働局の水野でございます。本日はよろしくお願いいたします。

着座にてご挨拶をさせていただきます。本日はお忙しい中、本協議会に御出席をいただきましてありがとうございます。

また、日頃より、労働局、ハローワークの業務運営にあたたかい御支援、御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、最近の群馬県内の雇用情勢につきましては、直近で公表しております9月の有効求人倍率が1.21倍と、全国の1.20倍とほぼ同水準で、求人が求職を上回って推移しているものの、求人は緩やかに減少している状況です。物価上昇等の影響で事業所の収益圧迫の声も

ハローワークから聞いており、求人募集に慎重な事業所も見られるところです。

求人数が緩やかに減少していることから、情勢判断といたしましても、「物価上昇等が雇用に与える影響に十分注意していく必要がある」としています。

このように求人数が緩やかに減少しているところではありますが、求人数が求職数を上回る人手不足の状況は続いています。少子化の影響等を受けて人が集まりにくい状況でもありますので、それぞれの企業においては、生産性を高めて事業を行っていく必要もあります。限られた労働力で確かな成果を生み出せるようにするためにも求職者等に訓練を実施していくことが非常に重要であると認識しております。

また、訓練につきましては、リスクリングによる能力向上支援ということで、新しい資本主義実行計画 2025 年改訂版にも記載をされています。そこでは、三位一体の労働市場改革の一環としまして、能力向上支援に取り組んでいくこととされていまして、重要な取り組みとなっています。

このような中で、人材ニーズや地域の実情をより精緻に踏まえ、これまで以上に公的職業訓練を積極的かつ効果的に実施するものとして今年度も「群馬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した。

本日は、昨年度の公的職業訓練実施状況やワーキンググループによる効果検証を踏まえて、令和 8 年度の訓練実施計画についてご検討いただきたいと思います。

皆様方から忌憚のない御意見をいただければ幸いです。

本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会 労働局 生方訓練課長補佐

ありがとうございました。続きまして、群馬県 産業経済部労働政策課長 齋藤からご挨拶を申し上げます。

○群馬県 齋藤労働政策課長

私は、群馬県労働政策課長の齋藤と申します。本日は御多忙のところ、「令和 7 年度 第 1 回 群馬県地域職業能力開発促進協議会」に御参加いただき、誠にありがとうございます。

着座にてご挨拶申し上げます。協議会の開催にあたりまして、一言、御挨拶申し上げます。皆様には、日頃より群馬県の労働行政に多大な御理解・御協力を賜り、この場をお借りして感謝申し上げます。

近年の技術革新の速度は目覚ましく、ものづくりやサービスの現場では、デジタルを活用した新しい技術が次々と導入されています。経済の持続的な発展のためには、先人たちが培った高度な技能を基礎としながら、デジタル技術を融合して、新たな価値を生み出すことが求められています。

こうした中、群馬県では、令和 6 年度から新たな「群馬県産業振興基本計画」をスタートさせ、県内産業の振興の方向性を明確にし、更なる経済の発展に向けて取り組んでおります。

近年の産業構造の変化は労働市場にも大きな影響を与えており、製造業や建設業などの第2次産業の雇用が減少傾向にある一方で、医療、福祉、情報サービス業などの第3次産業の雇用が増加傾向にあります。こうした変化に対応し、労働者のスキルアップや多様な働き方の導入が社会的に課題となっています。

群馬県としましては、産業構造の変化に対応し、群馬ならではの人材育成・職業能力開発を目指します。具体的には、人的資本への投資、リスクリングの推進や、企業が求める人材の育成・確保など、県民一人ひとりが能力を最大限に発揮し、働くことができるよう、人材育成・職業能力開発を本県経済の成長戦略として、より一層注力して参る所存です。

委員の皆様には、「公的職業訓練」が地域や時代のニーズを捉えて、より充実した内容となるよう、忌憚のない御意見・御助言をいただければ幸いです。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○司会 労働局 生方訓練課長補佐

ありがとうございました。委員の皆様におかれましては、今年度の当協議会委員の就任にご快諾いただきまして、誠にありがとうございます。本来であれば、委員の皆様、お一人お一人をご紹介させていただくところではございますが、限られた時間の中での協議会となり、大変恐縮ですが、お手元の「出席者名簿」の配付をもってご紹介に代えさせていただきますことをご了承ください。

なお、本日、板野群馬県産業経済部長、國代群馬県健康福祉部長、上野群馬労働局長は、所用により欠席となり、代理での出席とさせていただきます。また、群馬県経営者協会 五十嵐委員、群馬県中小企業団体中央会 大澤委員、日本労働組合総連合会群馬県連合会 磯田委員、群馬県専修学校 各種学校連合会 中島委員におかれましては、所用により欠席のご連絡をいただいております。

それでは、次第に沿い 会長の選出をお願いいたします。会長の選出につきましては、参考資料1-1「協議会設置要綱」に基づき「委員の互選による選出」といたします。なお、会長の任期につきましては、今年度末までとさせていただきます。それでは、どなたか立候補はございますか。

いらっしゃらないようですので、「群馬県地域職業能力開発促進協議会」におきまして今年度から会長をお願いいたしました、高崎経済大学准教授の若林委員に会長をお願いしたいと思いますが、委員の皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

異議がないようですので、若林委員に会長をお願いいたします。  
それでは、以後の議事進行につきまして、若林会長、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○若林会長

会長に選出をしていただきましたので、「設置要綱」の規定に従いまして議長を務めさせ

ていただきます。着座にて失礼いたします。皆様方のご協力により、議事を進めて参りたいと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

これより「令和7年度第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会」に係る検討・協議を行います。議事ごとに、委員の皆様からのご意見をお受けいたしますので、忌憚なくご発言ください。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。議題（1）令和6年度公的職業訓練の実績について、事務局より公的職業訓練の計画及び実施状況、就職状況などそれぞれ説明をお願いします。

#### ○事務局 労働局 松本訓練課長

日頃より、職業訓練関係業務へのご支援とご協力を賜りありがとうございます。  
群馬労働局職業安定部訓練課長の松本と申します。どうぞよろしくお願いします。以後、着座にて失礼します。

まず議題に入る前に、新任の委員の方もいらっしゃいますので、「公的職業訓練」について簡単に概要説明をさせていただきます。「参考資料2」をご覧ください。資料下に印刷のページは56ページになります。

「公的職業訓練」とは、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の総称です。離職者向けの公的職業訓練については、テキスト代等の自己負担はありますが、受講料は無料で受講できます。

「公共職業訓練」は職業能力開発促進法に基づき、国及び都道府県が行う職業訓練で①離職者訓練②在職者訓練③学卒者向け訓練④障害者向け訓練がありますが、公共訓練の「離職者訓練」は、主に雇用保険受給資格者を対象としており、ポリテクセンターで実施する「施設内訓練」と、群馬県が民間教育訓練機関へ委託する「委託訓練」が、これに該当いたします。雇用保険の受給者は雇用保険の受給を受けながら訓練を受講することができ、一定の条件に該当すれば訓練終了まで給付が延長されます。また通所手当という交通費も支給されます。

一方、「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（求職者支援法）」に基づき、主に雇用保険受給者以外を対象に、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして創設された求職者支援制度で、「認定された民間教育訓練機関等」により実施されている職業訓練となります。

「求職者支援訓練」は基礎コースと実践コースに大別されますが、基礎コースは、就職経験の少ない方のために、就職に必要なコミュニケーション能力など、基礎的な能力を付与するカリキュラムが入っているのが特徴で、今年度、県内では、パソコンの基礎を学ぶコースがメインですが、パソコンの基礎に加え、簿記の基礎、WEB制作の基礎を学ぶコースなども認定されています。

なお、「求職者支援制度」においては、雇用保険が受給できない特定求職者が職業訓練を

受けやすくなるよう、支給要件に該当する方については、受講手当 10 万円の給付と通所手当を受けながら訓練を受講することが可能となっています。

この「求職者支援訓練」は、非正規雇用を繰り返す方や長期失業者など雇用保険の対象にならない方へ、「公共職業訓練」とは別の新たな「求職者支援制度」として創設された経緯がございますが、求職者ニーズの多様化もあり、また「公共訓練」と「求職者訓練」は両訓練とも求職者の就職に必要な知識等を習得させることを目的としている点で共通していることから、現在では、両制度の相互乗り入れが可能となっております。つまり、どちらの制度の訓練にも対象者を問わず、雇用保険の受給の有無に関わらず、受講が可能となっており、訓練受講を希望する方にとっては、選択肢の拡大が図られています。

最後に、参考資料 2 でオレンジに色づけしている「介護労働講習」についてですが、こちらは介護労働安定センターにより実施されている職業訓練の一つなのですが、雇用保険法に規定される「職業講話」の位置づけとなっており、対象者も雇用保険受給者に限定しており、HWで斡旋しているため公的訓練の一つとも言えますが、前述した「公共訓練」「求職者支援訓練」とは別建ての訓練という位置づけになっています。そのため、この後ご説明させていただき、実施状況の受講者数等の数値のなかに、介護労働講習の数値は含まれておりません。以上が「公的職業訓練」の概要となります。

では、議題（１）「令和 6 年度公的職業訓練の実績について」ご説明いたします。資料 1－1（1 ページ）をご覧ください。

本日の協議会においては、6 年度の訓練実施状況を基に課題などを整理した上で、8 年度の訓練実施計画策定方針案の改善に繋げていくことといたしますので、ご協議についてよろしくお願いいたします。

表の 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模は、群馬県内で R 6 年度に実施した、「公的職業訓練」を分野別に串刺しに集計した表となっています。

用語の定義は右枠内のとおりですが、「定員充足率」については、「受講率」と言い表すこともあり、どちらも訓練定員に対する受講者の割合を示すものとなります。

6 年度は、総コース数 158 コース、定員数 1990 人、受講者数 1456 人で実施となりました。6 年度の公的訓練の定員充足率は 73.2%となり、5 年度を 0.7 ポイント下回り、前年よりは若干下がりました。

開講したコース数では、「介護・医療・福祉分野」が最も多く、48 コースとなりました。その定員は 373 人で、訓練全体の定員数のうち約 20%を当分野が占めました。受講者数は 223 人で、当分野の定員充足率は 60%でした。この介護を中心とする「介護・医療・福祉分野」は長く人材不足が続いている分野で、人材・求人ニーズも高いため、訓練でも特に力を入れていかなければいけない分野なのですが、受講者は集まりにくく「定員充足率」も全体より低い、つまり全体の受講率を下げている要因にもなっております。こうした「人材ニーズはあるが、受講者が集まりにくい分野をどうしていったら良いか」について、この後の議題の中でもお話をさせていただく場面もありますが、みなさまからもこの後ご意見等い

ただけたら幸いです。

なお、介護分野のコース数は、人材ニーズが高いことから、4年度から5年度へは、コース数、定員数とも増加させたのですが、結果として受講者は増えなかったため受講率は下がってしまいました。そのため5年度から6年度へは、コース数、定員数ともに4年度レベルに戻したところ、今度は受講者も一緒に減少してしまい。受講率をあげることはできませんでした。人材ニーズはあるが、受講者が集まりにくい分野については、ニーズに伴う人材を多く育成したいからという趣旨で単に講座数、定員数を増やしただけでは効果はうすく、業界の魅力を伝えるなどの受講者の意識を変えるよう取組が併せて必要ということが分析できます。

つづいて、受講者数ですが、パソコンや経理事務をメインとした「営業・販売・事務」分野が最多で、422人となり、全受講者の約30%を当分野で占める結果となりました。定員充足率も81%と高く求職者のニーズが高い分野であることが覗えます。

なお、参考欄の「デジタル分野」として括られる訓練の受講者数は、365人となり、全受講者の約25%を占めたところです。この、「デジタル分野」には、IT分野、WEBデザイン及びポリテク施設内訓練製造系のうちデジタル分野に分類される訓練が計上されています。デジタル分野合計の定員充足率は76.4%ですが、中でも「デザイン分野（WEBデザイン）」の定員充足率は84.9%と高く、受講希望者が多い訓練科目となっています。

資料1-2（2ページ）を併せてご覧ください。こちらは、資料1-1の訓練制度別の内訳となっております。応募倍率が一番高かったのは「求職者支援訓練」の「営業・販売・事務分野」の120.5%でしたが、「求職者支援訓練」のデジタル分野も高く112.6%となっております。ただ、「求職者支援訓練」のデジタル分野は、5年度は「応募倍率」170%を超えており、6年度も100%は超えているので相変わらず受講者ニーズは高いと言えますが、コース、定員数が増えたわけではないのに倍率は下がっています。開催時期を分散させたのが倍率を下げた要因の一つですが、別な要因としては、訓練受講希望者に対してHWは訓練相談時に訓練は技能等を学ぶだけでなく訓練終了後は3か月以内の就職を目指して活動してもらうという説明をしており、デジタル分野は現状、求人状況があまり良くない（訓練が終わっても応募できる求人の数が少ない）ということについても、相談時に説明しているので、そういったことなども影響しているものと思料されるところです。

なお、全ての分野において、訓練に不合格となった方へは、引き続きハローワークで就職支援を行っておりますが、必要に応じて、希望した訓練コースと同様の訓練情報を提供するなどの助言や援助を実施しております。

続いて「就職率」ですが、公的職業訓練を修了等した者のうち、3か月以内に就職した者の割合を言いますが、2ページの表を見ると「求職者支援訓練」のほうが「公共（委託）訓練」より低い状況になっています。理由としては、「求職者支援訓練」は、対象者に早期就職を図るという制度趣旨から、「就職者数」に算定できるのは、就職の届けがあった方のうち、雇用保険加入が確認できた方のみとなっております。

職業訓練へのあっせんは、基本的に「安定した雇用での早期就職を目指す方」へ行っておりますが、雇用保険の適用とならない週 20 時間未満での就職や自営など、求職者支援訓練の就職実績に算定できない働き方が一定程度あることも、求職者支援訓練の就職率を押し下げる一因と思料しています。

安定的な雇用への早期再就職へ向けては、ハローワークでの就職支援はもとより、訓練実施機関によるカリキュラムの中で、キャリアコンサルティングを踏まえた就職意欲の喚起が効果的であると思われますので、訓練機関とも連携を図りつつ、訓練生に対する支援を行っています。

続けて、群馬県とポリテクセンターから、資料 1－3（5 ページ～）により、「令和 6 年度の計画数」に対する「実績」など、説明をさせていただきますので、説明者を代わらせていただきます。

#### ○事務局 群馬県 鈴木副主幹

群馬県労働政策課の鈴木と申します。本日はよろしく願いいたします。以後、着座にて失礼いたします。

資料 1－3 をご覧ください。群馬県より、令和 6 年度公的職業訓練実績について説明いたします。県では、公共職業訓練のうち「離職者訓練」、「在職者訓練」、「学卒者訓練」、「障害者訓練」を実施しています。

時間の都合もございますので、令和 6 年度の訓練実績について、離職者訓練のうち、群馬県が民間の教育機関等に職業訓練・就職支援を委託して行う「委託訓練」を中心にご説明させていただきます。

まず、令和 6 年度の計画数および受講者数ですが、令和 6 年度の委託訓練の計画数は令和 5 年度に入校した 2 年課程の訓練コースである長期高度人材育成コースの受講生（繰越者）80 名を含めた 931 名を訓練の計画数としています。

実績についてですが、令和 6 年度に開講した訓練の定員数は 829 名、入校者数は 464 名、受講者数は前年度に入校した 2 年課程の訓練コースの受講者数 80 名を加えた 544 名となっており、定員充足率は 56.0%、計画数に対する実施率は 49.8%となっております。

続いて、6 ページをご覧ください。令和 6 年度の委託訓練の就職者数および就職率ですが、就職による中途退校者を含め訓練修了者数は 436 名、そのうち就職者数は 337 名、就職率は 77.3%となっております。

続いて、7 ページをご覧ください。令和 6 年度の委託訓練の訓練コース別の実施状況についてご説明します。上から介護・医療・福祉系、技術系、事務系と並んでおりますが、まずは、介護福祉士・保育士・栄養士などの国家資格の取得を目指し、専門職としての就職を目指す介護・医療・福祉系の訓練コースについて説明させていただきます。計画数 299 名、コース数 35、定員数 200 名、応募者数 131 名、受講者数は 115 名、定員充足率は 5

7. 5%となっております。

続いて、建築CAD、ビル設備管理、フォークリフト運転技術、大型自動車一種ドライバー等の技術職への就職を目指す技術系の訓練については、計画数90名。コース数4、定員数55名、応募者数51名、受講者数44名、定員充足率80.8%となっております。

パソコンソフトの基本操作や簿記取得を通じ、経理・医療事務等への就職を目指す事務系コースについては、計画数296名。コース数11、定員数248名、応募者数198名、受講者数171名、定員充足率69.0%となっております。

ITエンジニアとして必要な基礎知識やITパスポート等の資格取得を目指し、IT知識を生かした職種への就職を目指すIT系コースについては計画数123名。コース数6、定員数48名、応募者数39名、受講者数35名、定員充足率72.9%となっております。

最後に、パソコンの基本操作をメインに基本的なビジネススキルを身につける、その他コースでは、計画数108名。コース数7、定員数128名、応募者数104名、受講者数99名、定員充足率77.3%となっております。

以上が、群馬県が実施する令和6年度公共職業訓練（委託訓練）の実績報告となります。

#### ○事務局 機構 鎌田訓練課長

続きまして、機構で実施している訓練につきまして、ポリテクセンター群馬訓練課の鎌田から説明させていただきます。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

資料は5ページの1-3をご覧ください。令和6年度の施設内で実施している離職者訓練につきまして、計画数441人に対して入校者（当センターでは「入所者」）324人であり、定員充足率は73.5%となりました。昨年度と比較して4.5ポイント上昇していますが、訓練ニーズの多様化もあり、依然として厳しい状況が続いています。

また、中小企業を中心に人手不足の状況が続いており、訓練を受講しなくても再就職しやすいこともあり、実際に入所選考前後に就職を理由に辞退される方も一定数いらっしゃいます。当センターでは製造業を中心としたものづくり分野の訓練を実施しているため、ものづくりに興味をもっていただくための工夫が大変重要と考えています。

次に在職者訓練につきまして説明させていただきます。こちらは2～5日間の有料の訓練になりますが、主に中小企業における人材育成に活用いただいております。資料においては計画数1,643人に対して1286.5人であり、実施率が100%を下回っていますが、当センターにおける目標値が1,040人であるため、目標を達成している状況です。0.5人という説明をさせていただきましたが、別のポリテクセンターからご協力をいただいた場合、その実績を折半する仕組みとなっております。例えば、9名の受講であれば4.5人ずつの実績ということでカウントしておりますので、このような実績となる場合もございます。

令和5年度の実績を上回っており、人材育成に投資できる状況が続いているととらえて



います。

次に資料 6 ページの離職者訓練における就職状況ですが、就職しやすい情勢ということもあり、令和 6 年度においては修了者 266 人のうち、修了後 3 か月以内に就職された方が 234 人おり、就職率は 88.0%となりました。就職を希望されている方のほとんどが内定を得ており、そのうち正社員の割合は 70%を超えています。なお、就職できなかった方の主な理由としては、ご本人やご家族の体調不良によるもの、65 歳を超えて生活に余裕があり、すぐに就職しなくても大丈夫といったものもあります。これが全てというわけではありませんが、主にそのような理由で 3 ヶ月以内の就職に内定されていない方が一定数いらっしゃいます。

最後になりますが、7 ページの離職者訓練コース別実施状況について、主なコースを説明させていただきます。電気設備管理について学べる電工テクノ科（管理コース）、プログラミングやネットワークなど ICT について学べる「スマート制御システム」の定員充足率は高いですが、特に 1 ヶ月の企業実習を含むコースの定員充足率は低い傾向にあり、受講者の確保に苦慮しています。群馬県はものづくり産業が盛んですので、ものづくりに興味を持っていただき、今後も多くの人材を輩出していけるよう、取り組んでいきたいと思います。

私からの説明は以上となります。

#### ○事務局 機構 持永求職者支援課長

続きまして、求職者支援訓練について、機構群馬支部持永から説明させていただきます。着座にて失礼させていただきます。

5 ページの資料 1-3 をご覧ください。上段の令和 6 年度、求職者支援訓練の計画数と受講者数を見ていきますと R6 計画数 885 人、受講者数 668 人、定員充足率 76.8%、計画数に対する実施率は 75.5%でした。比較のため、下段に令和 5 年度の数値がありますが、令和 5 年度より求職者支援訓練の計画数は 105 人減少しており定員、受講者数、定員充足率ともにわずかながら減少しております。これは計画数が下がったことが主な原因だと思っております。ただし、計画数に対する実施率は 5 年度より 6.4%増加しました。

続きまして、6 ページの就職者数と就職率の報告をさせていただきます。令和 6 年度修了者数は、基礎コース 153 人、実践コース 473 人、就職者数は基礎コース 39 人、実践コース 186 人、修了者数は年間確定値となっておりますが 就職者数は令和 7 年 1 月から 3 月に開講したコースの就職者数がまだ確定していませんので未集計となっております。

確定値が出ている令和 5 年度の数値をみてみますと令和 5 年度の就職率が、基礎コース 55.9%、実践コース 61.0%であり、目標となる基礎コース 58%、実践コース 63%をわずかに下回ってはおりますが、概ね令和 6 年度も同じような数字に推移していくと思います。

続きまして、7 ページの下段、求職者支援訓練の実施状況を分野別にみていきますと、定員を上回る応募者があったのはデジタル系の分野と営業販売事務分野となっております。そ

れぞれ応募者数は定員を超えています。コースごとの応募者の偏りや選考による不合格者もあることから、いずれも 100%を下回り、定員充足率はデジタル系 85.1%と業販事務分野 86.9%となっています。

また、介護分野と医療事務分野の定員充足率は、前年度の令和 5 年度はいずれも 50%強であったところ、令和 6 年度は介護分野 62.4%と医療事務分野 72.0%と充足率は改善しています。主な要因は、特に介護分野は開講時期の調整による影響ではないかと思っております。簡単ですが以上です。

#### ○若林会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、ご意見やご質問を伺いたいと思います。いかがでしょうか。事務局の説明でご理解いただけたでしょうか。

よろしければ、議題（2）令和 6 年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組状況について、事務局よりそれぞれ説明をお願いします。

#### ○事務局 労働局 松本訓練課長

「令和 6 年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取り組み状況」  
でございますが、「資料 2－1」（8 ページ）をご覧ください。

今年度（7 年度）の訓練計画は、令和 5 年度の実績を基に課題を整理し、昨年、令和 6 年度地域職業能力開発協議会においてご協議・ご承認をいただいたものです。現在、令和 7 年度の訓練実施計画に沿ってコース認定等を進め、実施しておりますので、その取組状況についてご報告させていただきます。

まず、資料 2－1 の上段、6 年度協議会での議論の 7 年度計画への反映、取組状況についてですが、「地域企業のニーズとしては、深刻な人手不足による労働力の確保、従業員一人一人の生産性向上を課題としてあげる企業が多く、デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各業界・業種で人手不足が深刻であり、即戦力となる人材確保が必要。」とのご意見や課題に対しては、対応方針を「介護、建設、運輸分野のいわゆる人材不足分野の人材育成・確保を基本方針の一つに掲げて取り組むとともに、生産性向上という観点からは、デジタル技術を活用し、職場・現場の業務効率化につながる訓練メニューを拡充するとし、令和 7 年度の取組状況としては、人材不足分野に関連する訓練コースについては、斡旋の強化方法として、まずは業界の魅力、特徴を知ってもらうことが重要と考え、HWで開催する各業界の魅力を発信するセミナーなどにおいて、併せて訓練についても周知し、募集勧奨を実施しています。

また、デジタル人材の育成については、全ての業界においてデジタル化はますます進展しており、その人材を育成するのが国の喫緊の課題としているところであるため、前年度増やしたデジタル分野の認定規模（求職者支援訓練では全体の約 30%）は維持しつつ、さらに、デジタル分野以外でも基礎的 I T リテラシー要素を含むカリキュラムのある訓練コースの

認定を行っているところです。

続いて、資料２－１の下段は、６年度のワーキンググループ効果検証を踏まえた取組状況ですが、ワーキンググループでは企業、訓練施設、受講者それぞれにヒアリングを実施し、その結果を検証し、次年度の取組へつなげていくことを目的に実施しておりますが、６年度の検証分野は介護分野だったのですが、介護分野は人材不足分野であるため、ヒアリング結果・検証も先ほどの上段の「意見からの対応方針」とほぼ同じような内容となり、それを受けた現在までの取組状況も同じく、「業界セミナーの充実」「ＩＴリテラシー要素を含む講義内容」などへ反映させています。

なお、地域ニーズとしては訓練実施施設より東毛地域では外国人の受講希望者も増えていくというヒアリング結果もあり、それに対しての検証・取組については、訓練受講前にまずは日本語の研修制度を活用し、その後訓練につなげていくという取組を実施している安定所などもあります。

次ページ「資料２－２」（９ページ）は、令和７年度の年間訓練計画数に対する、８月末までの進捗状況となります。こちらは、訓練制度ごとに、県とポリテクセンターよりご報告いたしますので、説明者を代わらせていただきます。

#### ○事務局 群馬県 鈴木副主幹

それでは、群馬県より議題（２）令和６年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組状況といたしまして、令和７年度の訓練計画数及び実施状況（資料２－２表面）について説明させていただきます。資料の９ページをご確認ください。

群馬県より、令和６年度地域職業能力開発促進協議会の踏まえた取組状況として、令和７年度の訓練計画数及び実施状況について説明いたします。

群馬県では、公共職業訓練のうち「離職者訓練」、「在職者訓練」、「学卒者訓練」、「障害者訓練」を実施しています。なお、各訓練の実施状況については令和７年８月末までの実績になりますので、ご承知おきください。

まずは、離職者訓練のうち、県が実施する委託訓練についてですが、令和７年度は年度繰越者を含め９０４名を計画数とし、８月末までに開講した訓練の定員数は７１９名、入校者数３１８名、受講者数は年度繰越者数を含め３６５名となっており、定員充足率４４．２％、計画数に対する実施率は４０．４％となっております。

続いて、在職者訓練ですが、在職者訓練は地域企業の従業員を対象に、県内３つの産業技術専門校において、１コース標準１２時間程度で、溶接、機械、電機やＣＡＤといった「ものづくり分野」から、ＷｏｒｄやＥｘｃｅｌ、パワーポイント等の操作方法、ＲＰＡ、ホームページ作成、デザインソフトの操作など、技術系から事務系までの分野の職業訓練を実施しています。

令和７年度１，７７５名を計画数とし、８月末までの受講者数は３００名となっており、計画数に対する実施率は１６．９％となっております。

次に、学卒者訓練についてですが、県内3つの産業技術専門校の施設内において、本県の基幹産業であるものづくり分野を担う若年技術者の育成を目的に、各校で地域のニーズに対応した職業訓練を実施しています。令和7年度は280名を計画数・定員数とし、148名の入校者、受講者は年度繰越者を含め255名、定員充足率・計画数に対する実施率はともに52.9%となっています。一部、自動車整備科では定員を上回る応募があったものの、機械加工や溶接など、ものづくりの基盤技術に関する各訓練科全般で定員を下回る状況です。

最後に、障害者訓練についてです。県では、障害者の雇用・就業を促進するため、委託訓練と同様に外部の教育訓練機関に職業訓練を委託して実施しています。訓練形式に特徴があり、訓練生全員が集まって対面で訓練を行う「集合訓練コース」の他、訓練施設への通所が困難な方向けに在宅で訓練を行う「eラーニングコース」、企業の現場で訓練を行う「企業実習型コース」等の職業訓練を実施しています。

令和7年度は32名を定員数とし、受講者は11名、定員充足率は34.4%となっています。

群馬県内における地域リ・スキリング推進事業につきましては、現在確認をさせていただいているところです。

続いて、裏面の10ページをご覧ください。こちらは、委託訓練の各訓練コース別の実施状況ですが、介護・医療・福祉系の訓練コースについては、年間で計画数271名、コース数34、今年8月末までに開講したコース数は27、定員数152名、応募者数110名、受講者数は86名、定員充足率は56.6%となっております。

続いて、技術系の訓練コースについてですが、年間の計画数100名。コース数8、今年8月末までに開講したコース数は2、定員数30名、応募者数27名、受講者数は25名、定員充足率は83.3%となっております。

事務系の訓練コースについては、年間の計画数276名。コース数12、今年8月末までに開講したコース数は7、定員数164名、応募者数134名、受講者数119名、定員充足率72.6%となっております。

I T系コースについて年間の計画数119名。コース数9、今年8月末までに開講したコース数は6、定員数48名、応募者数43名、受講者数34名、定員充足率70.8%となっております。

その他コースは、年間の計画数108名。コース数6、今年8月末までに開講したコース数は4、定員数72名、応募者数74名、受講者数54名、定員充足率75.0%となっております。

最後に、eラーニングコースになりますが、こちらは令和6年度新たに設定した訓練コースになり、今年度、2コースを実施予定でしたが、受託先が確保できなかったため、中止となりました。

なお、資料2-1で群馬労働局からご説明ありましたように、委託訓練においてもデジタ

ル分野の訓練拡充が求められており、令和7年度の訓練においては、デジタル分野以外の訓練コース以外においても、訓練分野の特性を踏まえた上で、デジタルリテラシーの向上が図られる訓練カリキュラムの設定が求められており、各訓練コースにおいて、訓練生のデジタルリテラシーの向上に取り組んでいるところです。

以上が、今年度、群馬県が実施する各職業訓練の実施状況となります。

#### ○事務局 機構 鎌田訓練課長

続きまして、機構で実施している訓練につきまして説明させていただきます。

資料2-2をご覧ください。4～8月末までの実績になりますが、施設内で実施している離職者訓練につきまして、計画数 456 人に対して入校者（当センターでは「入所者」）124 人であり、定員充足率は 67.8%という状況です。なお、計画数は 15 人増えていますが、コース再編の際に年間 4 回開講すべきところを 3 回しか開講できなかったものです。7 年度は予定通り 4 回開講となっておりますので 15 人増えて 456 人で計画することになっていますので補足しておきます。

残念ながら昨年同時期と比較して 6.6 ポイント低下しました。特に 6 月に開講した 3 コースの定員充足率の低下（26.7%）が大きな原因となりました。

現在、10 月開講コースまでの実績を把握していますが、定員充足率はやや回復しており、74.7%となっています。冬季は定員充足率が下がる傾向にありますので、引き続き労働局やハローワークの皆様とも協力しながら、受講者の確保に努めてまいります。

9 ページの下表をご覧くださいますと、各訓練コースの実施状況が把握できますが、機械分野では女性の受講者割合の高い（80%超※）「CAD ものづくりサポート科」、電気分野では「電気テクノ科」、電子分野では「スマート制御システム科」の受講者が多いです。50～60 代の方の受講者が年々増加しており、電気テクノ科においては、受講者の半数を占めています。

次に在職者訓練につきまして説明させていただきます。計画数 1,684 人に対して 631.5 人ですが、年度末までの受講予定者を含めると 1,242 人であり、当センターの目標 1,040 人を超える見込みです。今年度においても在職者訓練の受講者数は好調に推移しております。

私の説明は以上となります。

#### ○事務局 機構 持永求職者支援課長

続きまして、求職者支援訓練の報告をさせていただきます

10 ページの資料 2-2 の裏面をご覧ください。下の表の令和7年度求職者支援訓練実施状況 4 月から 8 月分をご覧ください。年間の求職者支援訓練の計画数は昨年同様の 885 人となっております。8 月開講分までの受講者数は 236 人 定員充足率 80.5%でした。これは昨年度同月より 5.5%落ちています。前年同月比で定員充足率が上がった分野は、医療事務分野 86.7%から 91.4%、e ラーニングは 76.7%から 100%、その他は落ちています。e ラー

ニングは、充足率が増えていますが、県内の受講者は減ってきています。

また、特に介護分野のコースへの応募者が減少していることを肌で感じています。昨年度から引き続き、介護分野のコースは開講月と開講地域を委託訓練とかち合わないよう避けて申請を受け付けるようにしておりますし、認定されたコースのハローワーク職員向け案内資料をポリテク職員が県内ハローワークを回って周知広報しておりますが、多少求人も回復してきているようですので訓練受講者自体が減少傾向にあるのではないかと感じています。

補足をさせていただきますと、デジタルリテラシーにつきましては求職者支援訓練の制度上、各分野すべてのコースのカリキュラムにデジタルリテラシーに関する要素を含めることで取り組んでいる状況です。そちらを併せて申し添えいたしまして報告させていただきます。以上です。

#### ○若林会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、ご意見やご質問を伺いたいと思います。いかがでしょうか。

はい、それではお願いいたします。

#### ○群馬県職業能力開発協会 星野委員

職業能力開発協会の星野でございます。先程、8ページの説明のなかで「地域ニーズによっては外国人向けまたは日本語能力に配慮した訓練設定が必要」と下の方に書いてありますけれども、地域ニーズによっては外国人に対して日本語の訓練をおこなっているとおっしゃっていたかと思いますが、実は私のところでは職業能力開発協会技能検定を外国人の技能実習生対象に随時試験をおこなっているのですが、彼らは日本に入ってくるときに一定の日本語を習ってきているかと思うのですが、実際に私もその検定に何回か行かせてもらったなかで、中小企業の担当の方から「日本語がもう少し上手になるとコミュニケーションがきちんと取れるから良いんだけど」という話を聞きます。私の協会でも、いろいろな研修をやっているんで、何か取り組んでいかなければいけないと思ったものですから、何かデータがありましたらお聞かせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○若林会長

ありがとうございます。ただいまのご意見・ご質問について、事務局からご説明がございましたらお願いいたします。

#### ○事務局 労働局 松本訓練課長

はい。群馬県で外国人を対象とした訓練を設定しているわけではなく、訓練実行するにはちょっと日本語能力が難しいかなという方に対して、別の制度で、まず日本語を学ぶ制度が

ありまして、そちらを受講してから、その後、訓練を受講してもらうという形で取り組んでいる安定所、具体的には館林所なのですが、があるという説明をさせていただきました。

別の制度でまず日本語教育を受けてもらって、その後、訓練につなげていくっていう形の取り組みを実施しているという感じなので、つまり群馬県はまだ外国人専用訓練の設定をしているわけではないので、ご質問の趣旨とちょっと違うかもしれないのですが、一つの取組として報告をさせていただきました。

○群馬県職業能力開発協会 星野委員

それは、そういう制度があるから受けてきたらどうかと紹介している感じですか。そういうかたちでやられているということですか。

○事務局 労働局 松本訓練課長

はい、そうです。ハローワーク自体がやるのではなくて、国（厚生労働省）が委託事業として設定している「外国人就労・定着支援事業（JICE の日本語教育事業）の制度を利用するのはどうですか」というように案内している形です。

○群馬県職業能力開発協会 星野委員

その日本語の研修は国の制度でやっているのですか。

○事務局 労働局 松本訓練課長

はい、国（厚生労働省）の委託事業です。

○群馬県職業能力開発協会 星野委員

はい、分かりました。ありがとうございます。

○若林会長

星野委員、ありがとうございます。それでは他にはいかがでしょうか。

はい、よろしくお願いいたします。

○群馬県健康福祉部 米沢委員

群馬県地域福祉課の米沢と申します。いつも大変お世話になっております。

私からも資料 2－1 の介護の関係ですが、今年度の取り組みとして各分野、団体へのセミナーや事前説明会に取り組んでいるというお話しご説明がありましたが、先程の 4 月から 8 月までの令和 7 年度実施状況をふまえて、その成果が出ていると感じているのか、もしくは足りないのか、その辺りの分析について教えていただければと思います。

○若林会長

ありがとうございます。ただいまのご質問について事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局 労働局 松本訓練課長

はい、介護分野につきましては、人材不足分野ということで、ハローワークでも、人材不足を解消する取組を実施している担当がいまして、まず介護業界の魅力を知ってもらおうというようなセミナーを実施しております。その中で、併せて訓練についても説明しているという状況ですが、成果については、具体的に数字で言いますと、公共訓練の方では、令和6年度から令和7年8月現在までで、65.5%から72.4%という形で、応募者が増えたという状況が見られました。

ただ、求職者支援訓練の方では、令和6年度71.7%から令和7年8月56.9%という形で落ちているという状況もありました。それについては、最初の訓練制度の概要説明の中でお話をもらった、介護労働安定センターが実施する介護労働講習、今回の数字には含まれない公的訓練なのですが、それが毎年6月から6か月の期間で開かれまして、そちらの募集定員が42人で、通常の訓練より募集人員が多く、期間も長い、訓練なのですが、毎年その定員42人に達しない状況だったのですが、今年度は応募人数が100%超える形になったことが影響しています。

つまり、求職者支援訓練では数字を下げているので一見成果が出ていないようにも見えますが、今回の資料の中の数字に現れない訓練の方で、介護労働講習の方で、過去今まで受講率100%を達成したことがなかったのですが、それが今年度は大幅に超えるという成果も見られています。

ハローワークの方でも、その周知活動については一定の効果が見られているという分析をしております。

○群馬県健康福祉部 米沢委員

効果がみられているということであれば、安心いたしました。ありがとうございました。

○若林会長

米沢委員ありがとうございました。それでは他にございますか。無いようですので、今年度の訓練実施にあたっては、引き続き計画に沿って、また改善を図りながら取組を進めるようお願いいたします。

それでは次に、議題（3）群馬県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループによる効果検証について、事務局よりご説明をお願いいたします。



○事務局 労働局 松本訓練課長

「群馬県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループによる効果検証」につきまして、ご説明いたします。「資料3」（11ページ）をご覧ください。

ワーキンググループでは、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練実施施設、訓練修了者や採用企業からのヒアリングを踏まえて、調査した訓練分野全体において「訓練効果を上げるために改善すべき内容」について整理いたしましたので、協議会へご報告いたします。

令和7年度のワーキンググループは、訓練受講者数、コース数、訓練実施施設とも最も多く、訓練修了者の就職先も幅広い「事務分野」について、人材育成として職業訓練への期待度は高いものの、求人倍率は低く、企業ニーズに即した人材の確保・育成が課題であるとし、前年度の協議会で7年度に効果検証を行う分野として選定いたしました。

情報収集の状況といたしましては、「事務分野」の訓練を実施する民間の訓練校3機関、訓練受講生を採用した3事業所、訓練修了生3名に対し、ヒアリングを実施いたしました。

なお、資料の中にある、緑色の丸（●）、赤色の三角（▲）、黄色の菱形（◆）は今回のヒアリング対象者のコース別にマークをつけており、例えば、緑色の丸（●）は、簿記・PC基礎科を修了し、設備機器販売・施行の会社の経理の仕事で採用された、20代の女性ということになります。

次ページ以降をご確認ください。表題「ヒアリング実施結果概要①（その1～その3）」は、訓練実施機関に対する結果概要、「ヒアリング実施結果概要②（その1～その3）」は、訓練修了生を採用いただいた事業所に対する結果概要、「ヒアリング実施結果概要③（その1～その2）」は、訓練修了生に対する結果概要となっております。資料の見方ですが、左側薄い青色の枠内は、ワーキンググループからお伺いした質問事項、真ん中の色つきマークが先方からのご意見やご要望、右側の赤色矢印がこれらのご意見などから見えてきた検討課題、という構成になっています。

ここでは、いくつかご意見をピックアップしてご紹介します。結果概要①（12ページ）訓練実施機関からとしまして、「スキル」の部分で当コースで学べるスキル、就職先として想定される職種についてでは、ビジネスパソコン基礎コースでは主にマイクロソフトオフィス系の資格取得を目指し、医療事務、簿記のコースではそれぞれ専門資格を目指す設定になっており、就職先については、ビジネスパソコン基礎コースは、職種は広く、限定されませんが、医療事務、簿記コースはそれぞれ学んだ知識を生かせる就職先を想定しています。課題としては、他の専門的な訓練でも言えることですが、求人ニーズの少ない職種の訓練、事務系の場合医療事務はそれほど多くないのですが、修了後の就職先の選定が困難となることがあげられます。

「カリキュラムにあった工夫している点」では、どのコースにおいても資格取得対策に力を入れている構成になっており、訓練の受講結果が伝わるよう、例えば履歴書にも書けるような実施になるよう配慮しているところが見られます。

「就職支援」での効果的な取組（１３ページ）としては、どのコースにおいても、講義内容以外にキャリアコンや応募書類添削、面接対策などに力を入れていただいております。就職のための訓練であることを受講者にも強く意識付けしているところが見られます。

「改善点・ご要望」（１４ページ）としては、手続書類の簡略化、委託費及び奨励金等の引き上げの要望など制度運用に関する要望があげられました。こちらにつきましては、資料の方が飛んでしまい恐縮ですが、参考資料 7-1、7-2（８６ページ）をご覧ください。ワーキンググループの検証結果等の内容も含め、今回の協議会で取り上げられた意見等は、中央（本省）にも報告させていただいているところですが、それとは別に、令和５年５月より職業訓練に対する民間教育実施機関からのご意見ご要望を聴取する仕組みとして、「参考資料 7-1、7-2」のとおり、厚生労働省のＨＰに、ご意見ご要望フォームが開設されております。

全国的なご要望の中でも「委託費等の単価の引き上げ」が最も多く、全体のご意見のうち２割弱が単価引き上げのご要望であったと聞いているところです。「委託費・奨励金の引き上げ」のように制度全体に関わることにしましては、県単位での改正は難しいので、全国各地からの協議会の報告や「参考資料 7-1、7-2」ご意見ご要望フォームで得られた意見を踏まえ中央で検討されていくところです。実際、令和７年度から、委託訓練の知識等習得コース及び求職者支援訓練の委託費等の単価は１人当たり月 3000 円引き上げられております。参考資料 6（８２ページ～８５ページ）には、令和８年度の概算要求額の記載がある中央の協議会資料も添付しましたので後ほどご確認いただければと思います。

このように、県単位、県独自で改正等できないご意見については中央に報告させていただきますのでご承知ください。

次に結果概要②（資料戻りまして１５～１７ページ）採用企業からのご意見ですが、スキルのところで「採用の決め手」（１５ページの下）としては、経歴や人柄・コミュニケーション力を重視としているなかにも、直近で訓練を受けていたことも評価したなど、訓練受講を前向きな姿勢として評価している意見も見られました。

「採用後に役立っているもの」（１６ページ）としては、やはり事務系なのでＰＣ（マイクロソフトオフィス系）の知識はどの採用企業も上げており、基礎力が身についていれば、次の段階から研修することができて、会社としても業務効率化につながっていると回答しています。ただ、企業においても当然にデジタル化は進んでいるところですので、オフィスの基礎知識だけでなく、マクロ操作などのもう一つ上のレベルやクラウド型システム（インターネット経由で、オンライン上のサーバーにあるアプリケーションやソフトを利用する仕組み）、生成ＡＩの利用知識などがあれば尚良いとの意見もありますので、今後のカリキュラム設定においても検討課題となるところです。

結果概要③（１８～１９ページ）訓練修了者からのご意見となります。訓練を受講したことで、基礎知識が身についたことが達成感や自信にもつながっていることが見られました。また、企業からの意見と同じく、受講者からもデジタル化が進展していく中で生成ＡＩ活用方法などのさらに新しい知識を求める意見などもあがっています。

これらの結果を踏まえ、「ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について」として、ワーキンググループでは、次のように整理いたしました。（２０ページ）

「就職支援」については、ＰＣスキルは多様な場で活用できることを発信する一方、専門知識を勉強する訓練では、その出口の求人の確保が重要。企業は採用に当たり、コミュニケーション力やビジネスマナーなどを重視しており、訓練では知識の習得だけでなく、訓練生活の中で、社会への適応力を養うことも重要であることを、訓練を通じ伝えていくことが必要で、そのために訓練内キャリアコンの内容を充実させること、また担当者のスキルアップも必要と整理しました。

「訓練設定」については、デジタル化が進展していくなかで、企業が求める、また受講者が希望する内容も時代に合わせ広くなっていることから、例えば生成ＡＩ等の利用方法などをカリキュラムに盛り込むことなどの見直しや、講師のスキル向上なども重要。学んだ知識を定着させていくためには、振り返りの時間設定や、質問時間を確保することもやはり重要と整理しました。

以上、時間の都合上、抜粋でのご報告となり大変恐縮ですが、これらのヒアリング結果を踏まえ、関係部署との連携を図りつつ、事務分野の訓練設定に当たり、検討と取組を進めていくことといたします。

以上、ワーキンググループによる効果検証の報告とさせていただきます。

#### ○若林会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、ご意見やご質問を伺いたいと思います。それでは無いようですので、ヒアリング検証から得られた課題を踏まえて、事務分野の訓練コースの改善を図り、８年度に向けての設定等をお願いします。

次に、議題（４）地域の人材ニーズについて、初めに、事務局である労働局、県、機構の順に説明をお願いします。

#### ○事務局 労働局 松本訓練課長

議題（４）「地域の人材ニーズ」につきまして、労働局からは、求人倍率からみる地域人材ニーズについて、職業訓練の取組・課題と合わせご説明いたします。「資料４－１」（２１ページ）をご覧ください。

「令和６年度の職業別求人・求職者のバランスシート」は、群馬県内ハローワークにおける求人募集数と求職者数を職業別に集計したものです。なお、令和５年度もほぼ同じ形状のグラフとなっており、令和５年度から６年度と大きい傾向の変化はありませんでした。

求人募集が多い「サービス職」には、介護サービス施設介護職員、ホームヘルパーのほか、飲食の調理や接客従事者が分類されますが、中でも、介護サービス従事者が大きなウエイトを占めております。「専門・技術職」にウエイトを占める職業としては、看護師、社会福祉専門職、建設・土木・測量技師などが分類されています。

求職者が希望する職業では、「事務職」が最も多くなっております。希望者の多い「事務職」へは、スキルを高めた上での就職活動が有効と思われ、訓練への求職者ニーズも高いものとなっております。具体的には、PCや簿記、医療事務、デジタル分野のITやWEBデザイン、また、製造業の事務も視野にポリテクセンターのCAD等の職業訓練でスキルアップを図ることが有効と捉えております。

また、求人倍率が高い職業である「建設職」では求人倍率が6.21倍、介護サービスを含む「サービス業」では2.76倍、「販売職」では3.45倍となっております。これら人材不足が顕著である分野、例えば介護への誘導は、まず初めに求職者の興味を引きつけることが必要となり、魅力を発信する周知広報が重要と考えるところです。各HWにおいて、そういった人材不足分野に特化した魅力発信セミナーを実施していますが、そのなかで訓練受講についても併せて案内しています。また、窓口においては、丁寧に訓練内容を説明し、見学会への誘導などマッチングを高めた上で適切なあっせんを図っていくこととしております。

職業訓練で、知識や技術を訓練により身につけることは、再就職の近道であると同時に、自信を持って就業いただけることが、その後の定着に繋がるものと捉えており、これら求人倍率が高い分野への訓練コースの設定についても注力していくこととします。労働局からは以上ですので、説明者を代わらせていただきます。

#### ○事務局 群馬県 鈴木副主幹

資料としては提示していませんが、群馬県からは今後の本県の産業展開を踏まえた地域の人材ニーズについて御説明いたします。

本協議会の冒頭に、群馬県労働政策課長の挨拶の中でも触れられておりましたが、令和6年度より本県の産業政策の最上位計画である「群馬県産業振興基本計画」が新たにスタートし、人材育成においては、基本方針の中で「産業構造の転換と人的資本への投資、リ・スキリング」を掲げ、各種施策に取り組んでおります。

具体的には、①輸送機器を中心とする既存産業のバージョンアップや成長分野への進出を図るうえで、その原動力となるデジタル人材の育成・確保、②企業が取り組むリ・スキリングへの支援、③成長分野への労働移動を促すために、離転職者などに対し必要なスキルを学ぶ場の提供等の施策を重点的に取り組んで参ります。

一方、地域企業のニーズとしては、深刻な人手不足による労働力の確保、従業員一人一人の生産性向上を課題としてあげる企業が多く、先日9月16日に実施した「令和7年度群馬県委託訓練連絡調整会議」においても、デジタル人材の育成・確保も重要ではあるが、各業界・業種で人手不足が深刻であり、人材の確保が重要という御意見がありました。

先ほど、御確認いただきました資料4「求人・求職バランスシート」においても、深刻な人手不足が指摘されている業種を中心に、高い求人倍率となっております。

群馬県においても、委託訓練では、引き続き、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りつつ、介護、建設、運輸分野のエッセンシャルワーカーと呼ばれる職種の人材育成・確保を基

本方針の一つに掲げて取り組むと共に、学卒者訓練においては、本県の基幹産業である製造業をはじめ、ものづくりの第一線で活躍できる技術者・技能者の育成に取り組んで参ります。

また、在職者訓練においては、デジタル技術を活用し、職場・現場の業務効率化につながる訓練メニューを拡充するなど、従業員一人一人の生産性向上が図られるよう、地域企業からの積極的な利用を呼びかけて参ります。

以上が群馬県からの説明になります。

#### ○事務局 機構 鎌田訓練課長

それでは機構につきましては、ポリテクセンターの鎌田より説明させていただきます。

資料はご用意しておりませんので、口頭にて説明させていただきます。機構から企業が訓練生に求めるスキルや求人動向について説明させていただきます。

企業が求めるスキルについてですが、人手不足の状況が続いていることもあり、「訓練において基本を学んでいけばウエルカム」との声を聞いています。基礎知識、基礎技術を学んでいけば大丈夫ですという声を多く伺っております。

また、受講されている方は資格取得に非常に頑張っており取り組んでいるのですが「資格取得は就職してからでもよい」との声も聞きます。早く来てほしいというのが本音なのかなと捉えております。

ただし、以前と変わらず若年者を求める企業は多く、訓練を受講していても40代以降の受講者は就職活動に苦勞しています。私個人の意見としては、企業側も年齢のハードルを少しでも下げていただければ、人手不足の解消につながるものと考えています。

次にポリテクセンターの求人動向についてですが、ポリテクセンター独自の取り組みとして、受講者の氏名を伏せた、年齢や過去の経験、現在の学習内容等を取りまとめた冊子「人材情報誌」を企業へ提供し、多くの企業から受講者に対してリクエストをいただいております。特に若年者や経験のある方には、数十社からリクエストをいただきます。ただし、リクエストしても、なかなか受けてもらえないとの声も多く聞いています。

また、放課後に企業説明会を開催したいとの要望を多く受けています。現在は月に2社ほど開催しており、応募につながっています。なかなか受けてもらえない企業様は、ぜひ企業説明会を開催させてほしいという声も多く聞いておりますので、調整をしまして今後も続けていきたいと考えております。

このような機会を活用しまして、多くの人材を輩出できればと思っております。以上がポリテクセンターの状況になります。報告を終わります。

#### ○若林会長

ありがとうございました。次に、ハローワークを利用していない求人・求職者の県内動向などについて、職業紹介事業者である株式会社パソナの河野委員よりお伺いいたします。ご発言をお願いします。

○（株）パソナ 河野委員

株式会社パソナの河野と申します。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

資料は別途お配りしております「転職動向・採用市場レポート」をご確認ください。現在の転職市場において、弊社が取り扱う求人の傾向や登録者の属性には、地域特性や産業構造が色濃く反映されています。以下に、主な傾向と背景をまとめさせていただきました。

早速ですが3ページの群馬県の職種別の求人動向についてお話しさせていただきます。

弊社が取り扱う求人の中で、特に割合が高い業種は「メーカー」「サービス業」「ソフトウェア・情報処理」となっています。中でも「メーカー」が大半を占めており、これは大手企業の工場が多く立地していることや、群馬県をはじめとする地域の産業構造が製造業中心であることが主な要因と考えられます。

登録者の出身業種としては、「メーカー」「メディカル」「金融」が多くを占めております。特にメーカー出身者が多いのは、上記の求人傾向と同様に地域の産業構造が影響していると推察されます。

つづいて4ページをご覧ください。職種別では、「製造専門職（設計開発、生産技術、品質保証・管理など）」「管理系職種（総務、人事、経理、労務など）」「営業系職種」の求人が多くを占めております。製造職の求人は、退職者の補充や組織強化による増員が主な背景であり、特に高齢化による将来的な退職を見越した採用が継続的に行われている状況です。管理系職種の求人が多い背景には、弊社が「事務系に強い派遣会社」というイメージを持たれていることや、管理部門に強みを持つというブランディング・営業活動の成果が挙げられます。営業職は企業の業績に直結するため、常に一定のニーズがございます。

IT関連の求人（開発、インフラ、アプリエンジニア、セキュリティエンジニア、社内SEなど）は、DX推進や業務効率化の流れを受けて増加傾向にございます。しかし、県内ではIT人材の供給が需要に追いついておらず、都内企業が「在宅勤務・リモート勤務・フルリモート」など柔軟な働き方を提示することで、県外への人材流出も見られている状況です。

登録者の職種傾向も、求人の傾向と一致しており、「製造系専門職」「管理系」「営業系」の割合が高いという状況になっております。

最後に採用動向について簡単に説明させていただきます。営業活動を通じて、地方企業では新卒採用の定員割れが課題となっており、その補填として中途採用を強化する動きが見られます。また、管理部門においては、AIやChatGPTなどのツール導入による業務簡略化の影響で、単純事務職の求人は減少傾向にあります。一方で、経理などの専門性が求められる職種の求人は増加しており、登録者側でも資格取得を目指すなど、専門領域へのキャリア志向が高まっている状況です。

また、製造業では年齢層が高く、将来的な定年退職を見据えた採用が進んでおり、「CADの使用経験」や「機械・電気の知識」を持つ人材が特に求められています。IT領域でも「システム改修・開発」を担えるエンジニアのニーズが高く、開発言語のスキルを持つ人材が重宝される傾向にあります。

以上となりますが、簡単に説明させていただきました。

○若林会長

ありがとうございました。只今、各機関より説明がございましたが、県内の求人者動向、あるいは求職者の希望する職種で求められるスキルなどを職業訓練に反映させていくことが求められるところですので、委員の皆様からご意見やご質問があればお願いします。何かご意見ご質問等ございませんでしょうか。

無いようですので、続いて、議題（５）障害者委託訓練 PDCA 評価について報告を県からお願いします。

○事務局 群馬県 広橋係長

群馬県労働政策課の広橋と申します。よろしくお願いいたします。

着座にて失礼いたします。それでは、障害者委託訓練のPDCA評価についてご報告させていただきます。22ページ（資料4-2）をご覧ください。

障害者委託訓練では、訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価が令和6年度から開始されました。詳しくは58ページにございます参考資料3以降をご覧ください。昨年度実施した令和4年度、5年度の評価結果についてご報告いたします。

令和4年度は就職率45.0%、訓練計画数に対する訓練実績数の割合である執行率は61.0%で、評価はD（8段階中7番目）でした。就職率が低調だったことから、「令和4年度から令和5年度の見直し内容」に記載のとおり、訓練生と受講先企業とのマッチングをより丁寧に行うため、訓練中に委託先、支援者等からなるケース会議を訓練開始後1回の実施から訓練終了1週間前にも追加で実施し、就職に向けて課題の洗い出しから改善まで関係者が一丸となって連携しサポートするという見直しを行いました。

令和5年度は就職73.7%と目標管理の指標である就職率55%を上回っておりますが、執行率は31.8%で、評価はB+（8段階中3番目）でした。前年度の見直しにより、就職率の向上につながりました。一方、執行率は低い状態が続いているため、見学段階で訓練を取りやめた受講希望者に対しても、引き続き丁寧にニーズをヒアリングして次なる訓練先の紹介を行うなど、執行率の向上に努めるところでございます。

報告については、以上になります。

○若林会長

ありがとうございます。続いて、議題（６）「教育訓練給付制度の指定講座の状況等」について、事務局から説明をお願いします。

○事務局 労働局 生方訓練課長補佐

群馬労働局訓練課の生方が説明させていただきます。資料5（23ページ）参考資料4-

1 から参考資料 4－5（62 ページから 74 ページ）を使用し説明をさせていただきます。

まず、23 ページを見ていただきますと教育訓練給付金の概要というものをつけさせていただいております。この教育訓練給付制度ですが、労働者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し、終了した場合にその費用の一部を雇用保険により支給する制度となっております。

講座の内容及び就職率等の要件によりまして、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三つに分けられ、それぞれの給付内容も異なっているというものになります。専門実践教育訓練は、労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象とするもので、期間が比較的長く看護師や美容師、キャリアコンサルタントなどがあります。受講費用の支給する割合が3つの中では高く、生活支援の教育訓練支援給付金制度があるものとなります。特定一般教育訓練給付は、労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とし、介護福祉士、大型一種などがあります。一般教育訓練給付よりは受講費用の支給する割合が多く設定されています。一般教育訓練給付金は、それ以外の雇用安定就職の促進に資する教育訓練を対象として受講費用の20%を支給するものとなっております、宅建、PC 資格、医療事務などがあります。

支給要件は雇用保険の一定の被保険者期間が必要になりますが、在職中の受講も可能ですし、離職した場合は離職から1年以内の受講開始が要件となります。

24 ページに記載されているとおり、教育訓練機関が対象講座になるには申請を、厚労省が委託している申請窓口等実施機関、今は中央職業能力開発協会となっておりますが、そちらへ申請いただきまして審査を経て対象講座として指定されるということになります。受講者は、指定された講座を終了した後、住居所を管轄するハローワークに支給申請を行うことで、支払った費用の一定割合を給付されるというものとなっております。

教育訓練給付の対象となる主な資格試験など、25 ページに資料をつけさせていただいておりますが、今の指定基準の中では入門的基本的な学習につきましては対象外となっておりますので、ある程度専門的な就職に資する資格等が選抜されているものとなっております。

26 ページに指定講座の状況、各都道府県の指定講座数等をグラフに示してございます。指定講座数を見ていただくとお分かりになりますように、昨年の説明と同様で、全国の地域によってばらつき見られておりまして、東京都が全体の約15%を占めているという形になっております。また分野別に見ても専門的サービス関係、情報関係、事務関係では5割のものが東京都の教育訓練機関により実施されているというものになります。

群馬県における指定講座の状況も27 ページ、28 ページと表にしてつけさせていただいております。群馬に本社がある教育機関の指定講座数を計上している表となっております。ですので、本社が東京にあり群馬にある教室で指定講座を行っていても、この表には計上されていないという形になっております。ご承知いただければと思います。

29 ページの教育訓練の受給者数・支給額ですが、群馬県の専門実践教育訓練給付と特定



一般及び一般教育訓練給付の受給者合計は、1,578 人で全体に占める受給者の割合は約 1.3%となっており、大都市圏で受給者割合が高くなっている現状にあります。

働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図る事を目的としたもので、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付金の対象講座の拡大に令和 5 年度第 2 回の協議会以降取り組んでいるところです。62 ページから 66 ページ参考資料 4-1 にありますように、各都道府県労働局、厚生労働省本省で取り組みを行ってきました。群馬労働局は、労働局の HP による制度周知や協議会構成員を通じた制度周知をして参りました。結果 63 ページにありますように、新規指定申請講座が前年より、全国で 23.3%増えています。群馬もわずかですが、増えています。今後も、講座指定申請勧奨、教育訓練給付金制度の利用勧奨を協議会委員様にご協力をいただきながら進めていけたらなと思うところです。

67 ページから 70 ページの参考資料 4-2 になりますが、教育訓練手法の構築・普及促進事業については、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者などの受講者の特性に対応した教育訓練手法を民間から募集し令和 5 年度から 6 年度に実施したものです。厚生労働省の HP を通じ申請に応じて実際に使用したテキストや経費内訳などの資料を提供できる仕組みとしており、協議会に参加している団体の皆様にも必要に応じて是非ご活用いただきたいという厚生労働省からの資料です。

最後に 71 ページから 72 ページ参考資料 4-3 の「リスクリング等教育訓練支援融資のご案内」の融資制度と、73 ページから 74 ページ参考資料 4-4 と 4-5 「教育訓練休暇給付金のご案内」の育児休暇給付や介護休暇給付のように教育訓練を受講するための休暇給付について、教育訓練を生活面に不安なく受けて、スキルアップ等を目指す方々を支援するために、令和 7 年 10 月 1 日から始まったものをいれてあります。時間の都合で詳しくはお話しすることはできませんが、参考にしていただけたらと思います。

私からは、以上となりますが、これからも、教育訓練給付金の対象講座を拡大していくために、勧奨リーフレットの配布などにご協力をお願いするなど、他にどのような方法があるか、ご意見等をいただきながら、ご相談できたらと思っています。  
これからも宜しく願いいたします。

#### ○若林会長

ありがとうございます。ただいまの説明について、ご意見やご質問がございますか。

無いようですので、続いて議題（7）「令和 8 年度 群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」について、事務局からご説明をお願いします。

#### ○事務局 労働局 松本訓練課長

労働局からは、「令和 8 年度群馬県地域訓練実施計画の策定方針（案）」につきまして、「資料 No. 6-1」（30 ページ）により説明いたします。

8年度の訓練計画策定方針については、基本的に、6年度の実績を検証し反映することとなりますが、7年度実施計画への取組状況も併せて、8年度計画へ改善を反映できるよう検討を進めていくこととします。

まず、資料の1枚目（30ページ）ですが、7年度実施計画における8月までの数値的な進捗状況については、議題2、資料2-2（9ページ）で説明させていただきましたが、これまでの取組み状況といたしまして、先ほどの質問にもございましたが応募倍率の低さが課題である「介護分野」では、訓練開始時期や開催地の調整を行った結果、公共訓練では応募倍率で、現状ですが改善が見られています。（公共R6年度 65.5%→令和7年8月現在 72.4%）ただ、求職者支援訓練のほうでは（R6年度 71.7%→令和7年8月現在 56.9%）と下がってしまいました。要因としては、7月開講の介護初任者講習が12名定員で3名の応募しかなかったのがあげられ、最初の訓練概要で若干触れた「介護労働講習」（初歩から上位資格まで目指せる約6か月の訓練）が6月にあり、その受講率が例年になく良く、募集定員も多く42名だったのですが、受講率100%を超えたので、その反動があったものと分析しています。

また、就職率の低さが課題である「デジタル分野」では、結果の数字はこれからになりますが、受講者の希望する訓練修了時の仕上がり目標と、コース内容のマッチングを適確に行うことが、就職率向上のためにも重要であるため、まずは窓口職員の知識向上が必要とし、研修動画や職場情報サイト（Jobtag）等を活用し研鑽を図るとともに訓練実施施設見学などの取組を進めているところです。

資料2枚目（31ページ）をご覧ください。6年度実施状況の分析から課題と捉えられるのは、7年度計画と同じになりますが、「介護・医療・福祉」分野と「IT・デザイン」分野について、引き続き改善を図ることとして、8年度の実施計画策定方針案を検討してまいります。

まず、「介護分野」の就職率は、5年度からさらに向上しており、依然として、就職率が高い分野であり、不足している介護人材の育成といった観点からも必要な訓練コースであると認識しております。また、委託訓練、求職者支援訓練は応募者が50%未満の場合は中止となる場合もあるところ、「介護分野」の応募倍率は、6年度の公共訓練で約65%、求職者支援訓練で約72%、7年度8月までの状況でも、公共で約72%、求職者支援訓練で57%と低い傾向が続いていることから、8年度についても、引き続き改善の必要があると考えています。

応募倍率が低い要因のひとつとして、同一分野のコースが同一地域・同時期に重なることでの申込者の分散が考えられ、6年度の実組で開催時期と開講地域の調整を強化した結果、改善が見られたことから、7年度も同様に調整を強化しましたが、8月末現在の状況では、介護労働講習に対しての調整はうまく図れたのですが、求職者支援訓練で応募倍率を下げてしまうなど、全てをうまく調整するのは、やはり難しさがあります。

ただ、時期、地域の調整は有用であることは数字としても表れている部分はあるため、「介

護分野」の 8 年度訓練実施計画の策定方針案では、7 年度に引き続き、適正な定員は確保し、時期と地域の重複を避け、さらに初任者、実務者と内容まで細かく調整を図るとともに、ハローワークにおける受講勧奨の強化に一層取り組むことが重要と考えております。

一方、「IT、デザイン分野」の応募倍率は、6 年度の求職者訓練においてデジタル分野全体で、応募倍率が 100%を超えるなど、依然として応募倍率の高い訓練分野となっていることから、さらに適正化へ向けて改善を図る必要があると思われます。このため、令和 8 年度実施方針案においても、引き続きデジタル分野への重点化を進め、訓練コースの設定促進を図ることといたします。

「デジタル分野」の就職率向上のためには、求人確保は当然として重要となるところなので、訓練受講者に特化した求人開拓の実施など求人部門と連携の強化を図り、また、ミスマッチを防ぐためには、ハローワークでの訓練あっせん時から、適切な訓練を勧奨することが重要で、そのためには、訓練修了時に身につけられる資格や知識などの「仕上がり目標」をしっかりとマッチングする必要があることから、今まで以上に窓口職員の知識向上に取り組むこととします。

求職者支援訓練の「基礎コース」と「実践コース」の計画数と実績に乖離があることに対しては、令和 5 年度から 6 年度かけて基礎コースの割合を 30%から 25%に見直しましたが、7 年度の計画数では基礎コースの割合をそのまま 25%としていました。ただ、6 年度は計画、実績と乖離は見られませんでした。7 年度前半の結果では基礎コースの実績が低く、応募者 0 人で中止となったコースもあったところです。そのため、7 年度後半の実績も考慮していきませんが基礎コースの必要性を考慮した上で、実績を踏まえたコース設定が必要であると整理し、見直しを図ることといたします。

資料（31 ページ）の一番下の記載、「非正規労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練」についてですが、能力開発機会が乏しい状況にある非正規労働者等に対して、働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するという趣旨で 7 年度（今年度）は試行実施という形で実施されています。

中央（本省）の協議会が先日 9/30 に実施されたのですが、その中で「非正規労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練」について、8 年度より本格実施する旨説明があり、中央の 8 年度方針（案）にも示されておりました。参考資料 6（83 ページ）は、中央の資料ですが、こちらにも本格実施の説明があり、令和 8 年度の概算要求額も増額されています。

地方への詳細な方針や取組などの指示はまだ来ておりませんが、通常中央の方針をもとに地方の方針も策定していくことから、今回記載をさせていただきました。

以上となりますが、こちらを実施状況の分析を踏まえた上での訓練計画策定方針（案）とさせていただきます。なお、具体的な計画数につきましては、「資料 No. 6-2」群馬県地域職業訓練実施計画策定方針（案）によりご提案させていただきます。

以降については、説明者を代わらせていただき、訓練制度ごとに、群馬県とポリテクセン

ターより説明させていただきます。

○事務局 群馬県 鈴木副主幹

では、委託訓練について説明させていただきます。33ページ（資料6-2）をご覧ください。委託訓練では、前年度及び過去の統計等を踏まえて国から示された目安数に基づき、令和8年度は、全体で合計669名の定員で計画しています。

令和7年度の訓練からは、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の設定が必須化されました。群馬県ではすでに令和6年度から、全ての訓練コースにおいて、訓練特性に合わせてデジタルリテラシーの向上を図ることができる訓練カリキュラムの設定を各委託先に依頼しているところですが、引き続き、訓練カリキュラムが現場ニーズに即したものになるよう、委託先と連携し、訓練カリキュラムの見直しをはじめ、訓練の質の向上に努めて参ります。

また、令和8年度につきましても、引き続き、介護福祉分野、建設といった人手不足の分野への訓練コースについて、県庁関係部局をはじめ、群馬労働局、県内各ハローワーク、市町村と連携して、訓練生の募集の周知に努めることで、即戦力となり得る人材の育成・確保に取り組んで参ります。

公共職業訓練として、企業の人材育成・確保を直接支援することが出来る職業訓練が在職者訓練であり、従業員一人一人の生産性向上を最優先課題とする企業も増えてきていることから、在職者の人材育成支援事業として、ますます充実させていきたいと考えています。訓練内容については、RPA 関連講座、データサイエンス関連講座など、デジタル人材育成に繋がるコースも拡充しつつ、令和8年度は1,590名の定員で計画しています。

続いて、学卒者訓練ですが、ものづくり分野を担う若年技術者の育成のため、今年度と同様、前橋校80名、高崎校100名、太田校100名の合計定員280名で訓練を設定します。

地域企業からの求人ニーズも高く、就職状況は好調ではありますが、近年、入校者数は右肩下がり状況であるため、募集広報の改善を図り、入校者数の減少に歯止めをかけるとともに、通常訓練時でのオンライン機器の利用、現場実習においてデジタル技術の積極的な活用など、各訓練科の訓練カリキュラムにデジタル要素も積極的に取り入れるなど、製造現場のデジタル化にも対応出来る人材の育成を行って参ります。

最後に、障害者訓練です。障害者の就職または雇用に必要な知識、技能の習得を図るため、引き続き、障害者の能力、適正及び地域の障害者雇用ニーズに対応した訓練を実施して参ります。令和8年度の計画においては、今年度のコース設定を継続しつつ、訓練先企業の新規開拓や内容の充実を図り、障害のある方の訓練ニーズにきめ細かく対応して参ります。

以上です。

○事務局 機構 鎌田訓練課長

それでは33ページ資料6-2をご覧ください。まずは機構における令和8年度の訓練計画につきまして説明させていただきます。

令和8年度の施設内で実施する離職者訓練につきまして、地域のニーズを踏まえ、主にものづくり分野における訓練を全8科、合計456名での計画を予定しています。なお、計画数は今年度と同数です。

募集科名の「その他」につきましては、単独コースではなくて、一部のコースで訓練開始前約1か月ビジネススキル講習を行う橋渡し訓練になっております。受講者の方の就職力を向上させるために設定しておりますので、補足させていただきました。

訓練内容の変更につきまして、令和5年度から6年度にかけて大きな変更を行ってきましたが、令和8年度は「スマート制御システム科」のカリキュラムを変更いたします。以前から受講者より「早いうちにプログラミングを学びたい」との要望を受けていまして、前半3か月（ネットワーク・PLC）と後半3か月（プログラミング）のカリキュラムの順番を入れ替えることとしました。また、「ゼロからシステムを制作し、就職活動に活かしたい」との声もありましたので、カリキュラムの見直しを行い、約1か月間の「生産支援システム開発実習」を6か月目に設定することとしました。

次に在職者訓練につきまして説明させていただきます。資料6-2の裏面をご確認ください。令和8年度の在職者訓練につきましても人材育成ニーズを踏まえ、機械分野、電気・電子分野、それから生産管理や人材育成等に関する各種訓練コースを設定いたします。本資料作成時点では計画数を未定としていましたが、当センターの目標1,040人に対して、計画数1,426人を予定しています。加えてオーダーメイド120名程度を計画予定しています。

ポリテクセンターについては以上です。

○事務局 機構 持永求職者支援課長

続きまして、求職者支援訓練の報告をさせていただきます。P34の資料6-2裏面をご覧ください。

令和8年度の求職者支援訓練の計画については、今年度の885人から63人増加の948人の認定上限値が示されましたので、948人で計画させていただいております。

ただし、変更の可能性があります。変更があった際には次回の会議で報告させていただきます。

基礎と実践コースの配分に関しましては、今年度の枠組みを変更し基礎20%、実践80%で設定しております。今年度は認定枠を基礎コース25%で設定していたために第3四半期まで基礎枠の有効活用ができず、実践コースで不選定を出したため、見直しをしました。実践コース内の分野間の割合については今年度の実績を踏まえ、令和7年度と同じ配分となっております。

なお、eラーニングコースについては、今年度開講コース3コースの群馬県内の受講者の

割合は 42.2%と 50%を下回っていることから、(ちなみに 5 月開講コースは 60%、7 月開講が 26.6%、11 月開講が 40%) 今年度と同数程度とする予定としています。

以上、簡単ではございますが 8 年度の計画を報告させていただきます。

○若林会長

ありがとうございます。ここで、訓練実施計画の策定方針案をご承認いただく関係上、議題(8)その他の質疑・回答を併せて進行いたします。只今の「議題(7)に関する質疑」につきましては、「資料7」の事前質疑を回答の後、改めて頂戴いたしますので御了承ください。では、まず事務局より事前質疑に対する回答をお願いします。

○事務局 群馬県 広橋係長

高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部 福嶋委員より、資料No.1-3(1) 令和6年度公的職業訓練の実績について「令和6年度障害者訓練の就職率が対前年度で低下していますが、要因がありましたらご教示いただきたい。」というご質問でございました。

こちらについての回答ですが、資料に記載はありませんが、企業等々に委託しまして委託先の事業所の現場を活用した実践能力の企業実習型といわれています障害者訓練のうち実践能力習得訓練コースの就職率が令和5年度は90.0%だったのに対し、令和6年度は69.2%と伸び悩んだことが影響していると考えております。

令和5年度は訓練の実施数自体が令和6年度に比べ少なかったことと訓練卒業まで至らず中途退校した訓練生が2名いたため就職率が上がった一方で、令和6年度は訓練の実施数自体が令和5年度より増加し、かつ中途退校が1名しかいなかったため就職率は低くなってしまいました。(就職率は、中途退校者を除いた修了者の就職人数にて算出)

実践能力習得訓練コースの就職率は訓練生ごとのモチベーションや障害特性、訓練生の希望と委託先の提示する条件がマッチングするか否かに左右されるものであるため、年度により就職率のばらつきが大きくなりやすいコースですが、本人の意志を尊重しつつ、関係機関との連携を密に行い、丁寧な就職支援に努めてまいりたいと考えております。

○若林会長

ありがとうございます。ご意見いただきました福嶋委員、只今の説明でご理解いただけたでしょうか。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 福嶋委員

はい、大丈夫です。

○若林会長

ありがとうございます。それ以外の事前質問についてもお願いしてよろしいでしょうか。

○事務局 労働局 松本訓練課長

続きまして、資料№.5（6）教育訓練給付制度の指定講座の状況等について、高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部 福嶋委員からいただきました。ありがとうございました。「県内の教育訓練機関の指定状況や給付実績の推移をご教示いただきたい。」というご質問でございます。

厚生労働省より、各都道府県別の教育訓練機関の指定状況や給付実績の推移について、昨年と同様資料の提示がありましたので、本日の資料に入れさせていただきました。資料5、26～29 ページになりますので、後ほどご確認いただければと思います。

群馬労働局は HP に講座指定申請をご検討いただくよう掲載しており、昨年度提示いたしました数値と比べますと、指定講座の状況届け出者が群馬県の訓練機関ですが（26Pの棒グラフです）が、「3 2 1」から、「3 2 7」と増加しています。

指定講座別では、輸送・機械運転関係（27P）が、合計で「1 7 1」から「1 7 5」、情報関係が、合計で「1」から「9」、大学・専門学校等の講座関係（28P）が、合計で「2 9」から「3 2」とわずかですが増えてきております。

受給者数（29P）につきましても、専門実践（初回受給者数）は、「5 0 8人」が「5 3 4人」と増加しているところです。

幅広いニーズに対応した訓練を実現し、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応して提供できる教育訓練機関の拡大をするため、講座指定申請勸奨、教育訓練給付制度の利用勸奨を協議会委員様にもご協力をいただき努めていきたいと考えております。

○若林会長

よろしいでしょうか。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 福嶋委員

はい。ありがとうございました。

○若林会長

それでは、次の質疑に対する回答を事務局よりお願いいたします。

○事務局 労働局 松本訓練課長

続きまして、こちら福嶋委員からいただきました。ありがとうございました。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 福嶋委員

最後は、私共の今後の取り組み方針ということで決意表明というかたちでご提出させていただいたものですので、特にご回答無くても結構だと思います。新しい技術について訓練の中に盛り込んでいただけるように訓練実施機関に働きかけを行っていき、進めていき

いと考えております。

○若林会長

ありがとうございます。事前質疑への回答は以上となりますが、改めまして、議題（７）「令和８年度群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」へのご意見・ご質問はございませんか。

はい、お願いいたします。

○群馬県商工会議所連合会 上山委員

時間もないので、要望を２点ほどお願いします。一つは企業ニーズの把握ということで、私たちは事業主団体に出ている以上、当然企業ニーズをいろいろと聞いておるわけですが、やはりデジタル分野やIT分野は非常に企業ニーズを把握しづらい部分があります。

例えばワーキングなり、またパソナさんもいらっしゃいますので、そのような方々からもう少し詳しい細かいところを聞いていただいて、訓練計画に実際に反映していただければという要望が一点でございます。

もう一つは、今日議論している中でも、今回の訓練計画そのものの位置づけが、全体の訓練がどういうものがあって、公共訓練はここを占めて、その中で委託訓練が、離職者訓練がとわかりづらいものですから、なかなか実のある議論ができないのかなと思います。そのようなものもお示しいただきながら実際の訓練計画について議論できればと思います。

以上でございます。

○若林会長

ありがとうございます。それではご意見、ご質問がございましたらお願いいたします。その他ご意見はございませんでしょうか。

それでは、策定方針につきまして、これ以上のご意見は無いようですので、議題（７）「令和８年度群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」について」ご承認をいただいてよろしいでしょうか。策定方針に異議はございませんか。

（異議なし）

それでは、ご承認をいただきましたので、当策定方針に基づき、「令和８年度群馬県地域職業訓練実施計画」を進めていただくようお願いします。

以上を持ちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。改めまして、全体を通して、委員の皆様からご意見・ご質問はございませんか。

それでは、以上で、本日の議題がすべて終了いたしました。これを持ちまして、議長をおろさせていただき、進行を事務局にお返しします。ご協力いただきありがとうございました。



○司会 労働局 生方訓練課長補佐

若林会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れ様でございました。少し時間が過ぎてしまい大変申し訳ございませんでした。皆様からいただきましたご意見を踏まえまして、今後の業務運営を展開して参りたいと存じます。貴重なご意見ありがとうございました。

以上を持ちまして、令和7年度第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会を閉会とさせていただきます。

最後に事務連絡を申し上げます。第2回目の協議会の日程でございますが、来年2月頃に開催したいと考えております。次回協議会では、今回頂戴したご意見を基に作成する「令和8年度群馬県地域職業訓練実施計画」についてご協議いただきます。

お忙しい中恐れ入りますが、引き続き、よろしくお願いいたします。

本日は、長時間に渡り、誠にありがとうございました。

皆様、お気をつけてお帰りください。