

# 令和7年度第2回静岡県地域職業能力開発促進協議会

## 議 事 録

日 時 令和8年3月5日(木) 10:00~12:00  
場 所 静岡地方合同庁舎 4階共用大会議室

## 令和7年度 第2回静岡県地域職業能力開発促進協議会 議事録

議題（1）「第2回中央職業能力開発促進協議会について」

議題（2）「令和7年度公的職業訓練の実施状況について」

### 【畑会長】

ありがとうございました。ただいまの議題1及び2については承認事項ではありませんので、このまま議事を進めますが、ご質問等がある場合は、議題4の後に時間を設けますので、その際によりしくお願いいたします。

それでは続きまして、議題の3「令和8年度静岡県地域職業訓練実施計画案について」、事務局からご説明をお願いいたします。

議題（3）「令和8年度静岡県地域職業訓練実施計画（案）について」

議題（4）「ワーキンググループにおける検証対象となる訓練分野の選定について」

### 【畑会長】

ただいまの議題3、4について、また先ほど事務局から説明のあった議題1、2も含め、ご意見ご質問がございましたらお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。それでは、田辺委員、お願いいたします。

### 【田辺委員】

JEED ポリテクセンター静岡の田辺と申します。質問というほどではないのですが、資料3の3ページ「令和8年度の公的職業訓練の実施方針」の中にも書かれているのですが、当施設でも就職率はもちろん大事なところなのですが、それ以前にやはり定員充足が非常に課題となっております。定員をいかに確保するのかというところに力を入れて取り組んでいるところでございます。今申しあげた資料3の3ページの実施方針にも書かれているとおり当施設でも見学会、体験会の開催、これはほぼ毎週やっております。当施設では機械、電気、電子、それから居住と見学会では、そういったすべての科の見学会のみならず、定員充足のあまりよろしくない居住系に絞った見学会の開催であったり、やはり入り口の部分でご協力いただくハローワークの担当者様向けの体験会の実施であったり、募集の期間延長ということで事務の職員には非常に負担をかけているのですが、入所日から1か月前まで延長して1人でも2人でも多く入所していただくような取り組みをしているところ。またSNSを活用した広報活動、こういった充足させるための取り組みをしているわけなのですが、ただ正解というものがなかなかなくて、どれをやれば本当に効果があるのかというのがわからない状況なのですが、とりあえずやるしかないということ

で、当施設ではトライアンドエラーを繰り返しながら実施しているところがございます。引き続き労働局、それから静岡県の皆さんと連携しながら取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご協力をよろしくお願ひしたいと思ひます。同じく、静岡県の方でも施設内訓練の定員充足、いろいろ取り組まれていると思うのですが、何か特徴的なものがあるばお教えいただけますでしょうか。

**【畑会長】**

ただいまのご質問についていかがでしょうか。事務局、お願ひいたします。

**【事務局 静岡県】**

特徴的というか、当たり前になってしまうかもしれないのですが、やはり受講の前提として、ハローワークさんの受講あっせん等が必ず必要になるものですから、ハローワークでのチラシの配布は当然として、あとはハローワークの皆様、施設内訓練の内容を知っていただくとか、施設見学していただくとか、そういったことを従前からやって、ハローワーク職員の皆様にも、県の施設内訓練の良さ等を知っていただいて、ハローワークに来られた皆様、すすめていただけるような取り組みをしております。

**【畑会長】**

どうもありがとうございました。その他いかがでしょうか。

これは私が説明を聞いた上での感想でございますけれども、各取り組みに關しての定員というものが設定されていて、少し前の資料と比較すると増員されている面もあります。私は、ものづくりに關わる部分が増えているのではないかという印象を持っておりまして、やはりものづくり県の静岡県としてはとてもいい方向だというふうに感じた次第です。気になるところは先ほどの資料3の5ページの表、公共職業訓練の離職者訓練における「県立工科短期大学校・技術専門校」の表ですけれども、合計数806人というのは以前よりも随分と少なくなっているという説明がございましたが、このところはどのような理由があったのかを知りたいと思っております。もしわかればご説明をお願ひいたします。

**【事務局 静岡県】**

ご指摘の通り、県の離職者訓練につきましては、定員が500名程度、今年度から比べて減っておりますが、この計画数につきましては、国、厚生労働省の方から、ある程度県に見込み数が示されておりまして、今回は、全国的に、都道府県の委託訓練等につきましてはある意味、実績ベースに数字を調整されているという状況で、県の方の人数が減っております。ただ実績からしますと、実績よりは多い枠というのは確保されている状況にはなっ

ておりますので、引き続き効果的な訓練を実施をしていきたいと思っております。

**【畑会長】**

この数年間、雇用状況は回復してきているという、それが背景にあるのでしょうか。コロナパンデミックが一応収束して、経済が全体的に回復してきたことで、雇用状況はその意味では改善されてきたというところが背景にあるのかもしれませんが。ありがとうございました。

**【事務局 静岡労働局】**

今の件で補足させていただくと、資料1の25ページの全国職業訓練実施計画（案）の令和7年度からの主な変更点で、私の方でお話をさせていただいた第3令和8年度公的職業訓練の実施方針の2つ目の丸のところなんです。委託訓練の計画数と実績が乖離していること、この委託訓練というのは、各都道府県が実施をされている、今お話のあった委託訓練になります。これが結局計画した数と、実際の受講者数が乖離してしまっているということは、全国的に傾向として見られるということと、その続きにあるのですが、施設内訓練と比べて就職率の低い分野があることを踏まえ、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、とあると思うんですが、これは先ほど県の方からお話があったように、実績は確保しつつ、定員を少なくしているというようなことだと思われま。ですから、こういった状況があるので、この全国の実施計画の中で、地域協議会においても一年度状況を見て、就職率の向上であるとかいうところの協議をなささいという、そういうところに話がつながっているのかというふうに考えております。

**【畑会長】**

ありがとうございました。理解を深めることができました。その他いかがでしょうか。

特にその他ご意見等がないようですので、議題3、4について承認してもよろしいでしょうか。

「異議なし」

特に異議がなかったので承認とさせていただきます。ありがとうございました。

次に議題5、その他に入らせていただきます。

本日は、静岡市と連携した市内企業へのDX支援の取り組みについて、静岡理工科大学の荒木委員にご説明をお願いしております。

## 【荒木委員】

荒木です。よろしくお願いいたします。皆様のお手元に、パンフレットを配らせていただいておりますので、こちらに基づきまして、ご案内させていただきたいと思っております。表のところでこの3月10日、成果発表会ということで予定をしております。場所は理工科大の駅前キャンパスということで、松坂屋さんの隣、こちらの4階で、3月10日1時半からスタートでございます。発表予定企業ということで、この右下の方に10社書いてございますけれども、こちらの方々に学んだ成果ということで、発表をいただく予定になってございます。裏面をご覧いただきたいのですけれども、どのような内容かということでご案内させていただきますと、私どもが中小の製造企業様を回らせていただきますと、皆さんパソコンはお持ちで、エクセルでいろいろな作業に活用されている。一応表計算は、わかるということでデータを入力しては、それをなんとか分析とか効率化に使いたいということなんですけれども、大変な作業時間といいますか、それと入力ミスということで苦しんでいるという実態がわかりました。いろいろなプログラミングを学ぶということの意味、そして、理解はするものの、どうやって活用するかということがクエスチョンですね。昨今、生成AIとか、あるいはノーコード、ローコードということで簡単にできますよというお話があるんですけれども、実は、結構イニシャルコストがかかるということと、いろいろな業者の方に作ってもらうということになりますので、応用が効かないんですね。簡単にできた分だけ基本がわかってないというか、基礎の考え方が理解できてないということがありますので、ちょっと変化しますとか、ちょっと他のところも、となった途端にまた業者の方とか勉強に行かないと、ここでまたランニングコストがうん十万と発生するという状況もあります。ところが、エクセル、もうすでにあります。パソコンもあります。VBAマクロを習いましょうとなりますと、イニシャルコストとランニングコストはゼロなんです。そういう意味で、費用面ということから、実はVBAをやる、マクロをやるということで自動化、いろいろな先ほど申し上げましたデータのインプットですとか、分析のための資料作り、こちらが短時間であつという間にできてしまう自動化をものにできるということでやらせていただこうと思いました。それからもう一点は、プログラムのスキルだけを学んでも、実はほとんど役に立たないということもわかってきましたので、システム的に現状の課題をどう理解して、どう解決をしていくのかというアルゴリズムですかね、システム的な問題解決の方法というものもあるわけですのでここを理解しないとやはり応用が効かないんですね。そういう意味で、要件定義書かせていただきましたけど、自社業務の課題を整理して、要件定義を実施ということで、現状分析でAs-Is / To-Beみたいなことは皆さんこう不明点とかあるんですけれども、それってシステム的に見た時にどうなの？となると、皆さんえっとなる現実がありましたので、ここも学んでいきたいと思います。同時に、自分ごとでないと実際に学ぶ方もやはりモチベーションが上がってこないんですね。ですから自分のやっている仕事に本当に役に立つのか、本当に生産性が上がって楽になるのかということになりますので、個々の対応のため、伴走支援、

それぞれの企業様の現場に行きまして、5回大学の先生と学生が行きまして、支援をさせていただくということで、そのある意味3点セットで進んでございます。講義の演習等ということもオンラインでやってもやっぱりものになりませんので。ご覧のように、学生アシスタントを使いまして、手取り足取りのサポート、そして、現場に行きまして、かつ現場での実装というような流れになってございまして、25年度も、ご覧のような流れで14回の講座のカリキュラムになってございます。座学演習ということで、先ほど言いました基礎スキルというところが、VBAを学んでいただくということと合わせて、並行した現状分析、それから要件分析して、要件定義ということで、どんなふうにして系統的に生産性を上げていくのか、自動化をするのかということを作成していきます。9回目から13回目でのこの5回で、だいたい月1回のペースで現場に行きまして、一緒にプログラムを作成して、テストをしてみて使えるねというところまで持っていくということでやらせていただいていますので、我々意識していましたのは、行政の費用も使うということもあるんですけども、成果、本当にものになったのかということ、ここへのこだわりを持って、取り組みをしてきました。

中を開けていただきますと、それぞれ10社さん毎に取り組んで、成果発表への中身のところをダイジェストにしてまとめてございまして、由比にあります、A株式会社さん、こちらの方は在庫管理が大変だということで、おでんの具から、蒲鉾からいろいろなものを作っておりまして、そこを全部、エクセルデータとして入力して、在庫管理、そして生産への反映みたいなことをやったんですけども、もう大変な作業量でございまして。これをマクロを使いまして自動化というようなことで取り組みをしまして、かなり大幅な短縮化ということと、他の分野にもこれは活用できるというようなことまで理解をしていただきました。

そして、株式会社Bさんは紙のいろいろな箱とか、そういうところを作っている企業さんですけども、いろいろなその作業カード作成というところが手間がかかっていた、そこを自動的にというような話。

そして、3番目のC株式会社さんですけども、株式会社Dにそのパーツを収めているんですけども、株式会社Dさんの方からどれだけCO2を使っているの？みたいなことを、今地球温暖化対策ということでデータを出さなければいけないらしいですね。それがいろいろな業者から部品を持ってきて加工してということですので、その把握とそのデータ作りというのが大変だというふうなことで、これを何とか出来ないかというようなことで、ここはもう一日かけてやっていた、毎月やっていたものを、一発で解決できるというところへ、こぎつけているということでございます。

そして、その下の株式会社Eさんの場合は、障害者雇用給付の申請ということで、製造費用の中でもやはりこういう仕事もあるわけですし、逐次やらなければいけなかった申請書類の作成を、これも実は一発で出来るようになりましたということで、3月10日に発表いただく予定になってございます。

こうすることで、企業それぞれでご担当している仕事が本当に自動化できたのかと。そしてそれが他にも応用がいきますかね、というようなところまで、一緒に伴走支援をさせていただいた発表会となりますので、皆さんよろしければ、ご都合がつけば、3月10日の午後、見ていただくことで今日もお話ありましたが、デジタル化への対応ですとか、IoT、そしていろいろな生産性向上みたいなことというところの取り組みとして、実際現場に入ると、いろいろ何をどう教えていいのかとか、どのレベルまで教えなきゃいけないんだとか、そういったところは様々なんですね。その様なところの指導をうまくやっていると、多分、知識だけは身につけた、だけど知恵はとか応用は？みたいなところに、注意が必要ではと思っています。そこら辺も、発表会で皆さんの取り組み状況をご確認いただければと思い、ご紹介をさせていただいた次第でございます。

#### 【畑会長】

ご説明ありがとうございました。DXを応用した様々な取り組みが、作業時間の短縮や工数の削減などのいろいろな面で、とても成果を上げているように感じました。どうもありがとうございました。

今の荒木委員からのご説明について、何かご質問ございますでしょうか？それでは、議題への直接のご意見ではなくても労働者の職業能力開発、あるいは地域におけるリスクリング等について、それぞれのお立場において、これからしばらくの間ご発言をいただければと思います。普段感じられていることでも構いませんので、ご自由にご発言ください。いかがでしょうか。それでは青野委員、お願いいたします。

#### 【青野委員】

経営者協会の青野と言います。先ほどの、職業能力開発の方のお話に戻ってしまうのかというふうにも思うんですけども。最近、西部地区の私どもの会員企業様と、お話する機会がございまして、そちらは建設の設備をされていらっしゃる代表者の方なんですけれども、やはり建設現場というのは人手不足ということで悩んでいらっしゃるし、賃上げ等も絡んで、なかなか人材確保ということにも苦労されているというところなんですけれども、その中でご紹介いただいたのは、今日もお話の中でありましたが、県立工科短期大学の卒業生の方々を採用されているということで、非常に戦力になっているというところ。それから、今の静岡県の課題でもありますけれども、人手不足もそうなんですけれども、高校を卒業して県外に出て戻ってこない、それからまた県外に出て就職してしまうというようなこともありますけれども、県立工科短期大学は全国一安いということで、非常に戦力として、活躍していただいているということがありましたので、少しここでご紹介をさせていただきたいと思いました。

**【畑会長】**

ありがとうございました。さらにご意見伺いたいと思います。恐れ入りますが、私の方で指名をさせていただきたいと思います。今泉委員、いかがでしょうか。

**【今泉委員】**

連合静岡の今泉です、ご指名いただきありがとうございます。業界的には、人手不足とされている中で、それぞれの企業がそれぞれに、自動化等々で生産効率を上げていくといった改善は非常に大事なところかと思えます。この先、どうしても少子化によって働く人そのものが減ってくるというのが、日本の国内の中では想定されるかなと。政府でもいろいろ議論されている外国人材だとか、障害者というところもありましたけど、これは労働環境のあらゆる分野で欠かせないところなのかなと思っております。そういった中でもやはり外国人材や新卒採用もどうしても賃金の高い大手だとか、もしくはいろいろな魅力のある都市部に人材が流れてしまう中で、それぞれの県、地方がそれぞれの取り組み、努力、対応というのはされていると思っております。そのような中でも、この静岡は西と東の大都市に囲まれているところですので、人が流れていきやすい地域になってしまっているのかなと思えます。それはもう変えようがないところなので、その中にはいろいろな取り組みをされて、企業そのものを強くしていく必要もあると思えますし、そういった中に非常に素晴らしい人材をどう取り込んでいくか、そういう場が、今日の会議の中にもあるかなと思えます。今、在職者の中でもリスクリングも含めて人材育成していくことが本当に望まれている一つなのかなと私は感じておりますので、是非それぞれの立場の人達が集まった会議で、議論も必要だと思いますし、それを実行していくようなところも必要だと改めて感じましたので、また我々連合の中にはいろいろな労働者の立場のメンバーもおりますので、そういったご意見を拾いながら、助言とか発言できればなというふうに感じましたので、改めてこれからの取り組みに生かしていきたいと思えます。ありがとうございました。

**【畑会長】**

どうもありがとうございました。さらにいかがでしょうか。望月委員、いかがでしょうか。

**【望月委員】**

私を感じたことでよろしいですか。実は、こういう訓練施設を、運営するには当然ながら環境もそうですけども、そこを教える先生のところで、全体の体制整備というのは、すごく、ついて回っているような話で、もちろん、ここに出てくる就職者の率だとか、定員充

足率が大事で、そういう評価、対象になるのだと思うのですけれども、是非そのところを合わせ、それ地区でやるのでしょうか、何を教えるのが一番満足度が高いのか、それに対して体制が整っているのかどうなのか、というのを時に検証、ヒアリングをやっていらっしゃるのを聞いたものですから、そういう声、受講者の声だとかですね、やっている方々の声を聞きながら、進めてみたらどうかとそのように感じました。以上です。

#### 【畑会長】

ありがとうございました。今の受講者の声という点で、何か事務局側でこれまでのアンケートの関連でこういう声があるなど、その一端でも披露していただければと思うのですが、何か情報がございませうでしょうか。今お手元に資料があるか否かということにも関わりますが。

#### 【JEED 静岡支部】

JEED ポリテクセンター静岡の森田と申します。私は、担当しているところが在職者の職業訓練でございまして、こちらにつきましては受講者に対するアンケート、こちらは、セミナーが終わりましたらすぐアンケートを取ります。もう一つが事業主に対するアンケートで、セミナー終了3か月後にとるアンケートの2つの種類を実施しております。各コースを集計したアンケートに書かれている、コメントを見ると、企業の現場ですと、自己流でやっていたりあるいは、なんとなくやっていたりとかという状況があるとのこと。そういった中で、短期間ではございますが、私どものセミナーを受講して、改めて実際に今やっている業務の理論的なところを、勉強した上で、実際の加工とかいろいろ業務を行うことは意義があると感じています。OFF-JTで勉強してもらおうというのはすごく意味があることで、先生方にも見てもらって、やはりやっていることに意味があることをわかってもらおうようにしています。

#### 【畑会長】

どうもありがとうございました。その現場でのOJTと、なさっていらっしゃるOFF-JTは有機的に結びついているということを感じた次第でございます。ありがとうございました。その他いかがでしょうか。山根委員、いかがでしょうか。何かご感想、あるいはご意見がございましたらお願いいたします。

#### 【山根委員】

職業能力開発協会の山根と申します。いつも皆様にはお世話になっております、ありがとうございます。では一つだけ。今、若い人たちのものづくり離れということも言われてい

の中で、先ほどの話ですと浜松短期大学校さんの入学者数がV字回復で、定員を上回る状況だというふうにお伺いいたしました。同じような施設として、工科短期大学校、こちらの方も、昨年まで確か少し大変な状況があったかと思うんですが、来年度の入学者というのはどんな状況なのか、もしわかれば教えていただきたいと思います。

**【畑会長】**

事務局、お願いします、

**【事務局 静岡県】**

先ほど私も、ポリテクカレッジ浜松さんのV字回復というのを聞いて、すごく羨ましいなと思っていたのですが、工科短大につきましては、今、第3回まで募集をかけたところです。昨年同時期と比べて、ほぼ同数ぐらいという状況であり、定員充足率で80%ぐらいとなっております。学校訪問とか、いろいろ努力しておりますが、V字回復という形にはなっておらず、ほぼ横ばい、だいたい今のところ定員充足率で8割ぐらいという状況になっています。

**【山根委員】**

ポリテクカレッジさんと工科短大さん、それなりの、入学者がいるということで、大変心強く思っております、ぜひ頑張ってくださいと思います。ありがとうございます。

**【畑会長】**

どうもありがとうございました。その他、いかがでしょうか？それでは、今泉委員、お願いいたします。

**【今泉委員】**

連合静岡、今泉です。今年度の実施方針で応募倍率が低く、就職率が高いとかいろいろあったと思うのですが、就職率が高い分野がこういう年齢層が多いとか、そういう関係性があるのかなのか？。特定分野によっては、そういう年齢層による切り口みたいなものが何かあるのかと思い質問させていただきました。もし回答できればお願いしたいと思います。

**【事務局 静岡労働局】**

残念ながら年齢に関して言うと、分析ができていないかと思うのですが、今、訓練の中身

というか、内容によって、例えばポリテクセンターさんでやっているビル管理系だと高齢の方が多というのがあります。そういうものがあって、あと就職率の傾向で行くと、いわゆる、施設内訓練でものづくり系の訓練に関しては、就職率が大変高いという状況がありまして、逆に委託をして行う、先ほど出ているデジタル分野ですとか、営業販売事務、そういったところは残念ながらそこに比べると就職率が低いという傾向になっているものですから、そのところを、今回は今までも継続していくかもしれないのですが、問題視しており、課題というふうに捉えていて、今後その就職支援をどうやっていくかというところを、必要において協議会でもご意見をいただくというような内容になっていたかと思っております。年齢別は申し訳ありませんが、データを持ち合わせておりません。

#### 【畑会長】

ありがとうございます。その他にいかがでしょうか。

訓練の具体的な中身のことというよりも、むしろ、一般的なことで恐縮なのですが、先ほどリカレント教育の様々な内容について、一覧表も添付されておりましたし、今後、一層力を入れていくという方向性が示されていたわけですが、この教育訓練、能力開発の時に、訓練そのものということに力を入れるだけでなく、企業としてはその訓練の意義がこういう面にあるのだということ、従業員にきちっと、絶えず、繰り返しながら、伝えていくということも大事なのではないかと考えています。つまり会社の戦略とこのように結びついているということ、DXをこれから浸透させていこうという時には従業員に度々伝えていくことが重要だろうと思っております。それによって、従業員側も一層取り組む意欲が湧いてくるのではないのでしょうか。企業の戦略との関連も従業員に訓練の際に伝えていくことが大事であろうと考えておりますので、一言、付け加えさせていただきます。

そろそろ議論の時間が終了になります。最後にさらにご意見ございますでしょうか、よろしいでしょうか。それでは本日の議題は以上となります。