

令和4年度第1回「栃木県職業能力開発促進協議会」議事録

1. 開会 **【訓練室長補佐】**

委員紹介 出席者名簿により紹介

栃木労働局挨拶 **【労働局長】**

資料確認 **【訓練室長補佐】** 読み上げにて確認

2. 栃木県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）について

【訓練室長】

資料1より設置要綱（案）提案 拍手にて承認

会長選出及び会長挨拶

宇都宮大学 熊谷委員

3. 議題

(1)地域職業能力開発促進協議会における今後の取組について

【訓練室長】

資料2-1、資料2-2により説明

(2)令和3年度公的職業訓練の実績について

【栃木県 労働政策課長】

【ポリテクセンター栃木 訓練課長・求職者支援課長】

資料3-1により説明

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

資料3-1、資料3-2により説明

《意見・質疑》

【石塚委員】

資料3-1の2ページ目で、デザイン分野の応募率が両方（委託・支援訓練）とも高いが、このデザイン分野の内容はどのようなものか。例えば、ウェブデザイン等も入るのかも含めて確認したい。

【栃木県 労働政策課長】

県の委託訓練では、ウェブデザインが多く、倍率を上げている要因であると聞いている。

【ポリテクセンター栃木 求職者支援課長】

求職者支援訓練も同様に、ウェブデザインがメインになっている。

【小澤委員】

資料3-1の2枚目で、ウェブデザイン系が多く含まれるということであるが。その中で就職率が左側69.4%、右側65.5%となっているが、実際問題この中身としてウェブ系であればウェブ系の方向に就職した方、またはできてなくても他の事務系を合わせてなのか、その内訳がわかれば、約70%弱、約65%弱の内訳について教えてほしい。

【栃木県 労働政策課 産業人材育成担当 主任】

委託訓練に関して、今データが手元にないので、後日別の形でお示しする。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

求職者支援訓練も内訳のデータを持っていないので、公共職業訓練とあわせて数を提供する。

【相楽委員】

資料3-1で定員、受講者数は記載してあるが、この男女別の比率、年代別のわかる資料はあるか。

【栃木県 労働政策課 産業人材育成担当 主任】

栃木県委託訓練は、女性が7割から8割を占めている。男性が2から3割程度となっている。年代別は、今データが手元にないので、あわせて後日提示する。

【ポリテクセンター栃木 訓練課長】

男女比率は、県とは逆で、男性8割対女性2割程度の割合となっている。年齢の割合は、20代から40代で約70%を占めていて、最少は19歳から最長が60代までが受講している。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

求職者支援訓練も7割程度が女性の受講者となっている。

令和3年度の状況は、29歳以下については男性が40名、女性63名、30歳代では圧倒的に女性が多く97名となっている。40歳代は、男性20名に対し女性が89名、50歳代については男性33名、女性89名、60歳以上では男性21名、女性33名となっている。

【相楽委員】

資料3-1の3枚目、製造分野の受講者数、就職率とあるが、この分野の男女別、年代別も教えてほしい。

私ども求人を受けているが、年代別、男女別といったところを非常に気にする企業が多いので、参考までに伺いたい。

【栃木県 労働政策課 産業人材育成担当 主任】

施設内訓練については、別の質問と一緒にあわせて後日回答する。

なお、男女比率で女性が多いのは県北校の観光サービス科、令和2年度から実施しているCAD基礎科は女性の受講者が多くなっている。一方、板金溶接科や機械加工科といった分野については男性の方が多くなっている。具体的な数字とあわせて改めて回答する。

【ポリテクセンター栃木 訓練課長】

ポリテクセンターの施設内訓練では、資料5-2の18ページのとおり、男女比率に関しては、それぞれの科に対して、延入所者数うち女性を（ ）付けて数字をいれている。CAD/CAM関係、住宅リフォーム関係、スマート生産サポートもパソコンを使うところで、全体的に女性が多めとなっている。逆に電気設備、ビル管理、これらはホテル、商業施設を管理するような科であるが、こちらは女性が少なくなっている。

年齢比率に関しましては集計していないが、製造分野の中でも、ビル管理、電気設備は若干年齢が高くなっている。パソコンを使う訓練は、20代、30代、40代の方が少し多いような傾向となっている。

【小澤委員】

資料3-1 2枚目の就職率の定義について教えてほしい。

【栃木県 労働政策課 産業人材育成担当 主任】

就職率については、3ヶ月以内の就職者を基本的に計上している。細かくなるが、分母には中退で就職した方と修了した方、分子には中退で就職した方と修了して就職した方を計上している。一般的に修了した方分の就職した方が就職率と思われるが、分母分子に中退就職者を加えて、この就職率になっている。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

求職者支援訓練も考え方は同様で、公共職業訓練と違うところは、修了3ヶ月以内に雇用保険に加入した方、もしくは自営を開始して人を雇って雇用保険の適用事業主になった方がカウントされている。

【相楽委員】

今年のデータに関してはまだ不明な点があると思うが、例えば昨年度、就職率が上がっているが、その就職された方々がどれくらい定着をしているのかというのはわかるのか。定着というのは、例えば早期退職が発生していないとか、1ヶ月、3ヶ月、半年以内に辞めたとか、そこまで調査しているかどうかを伺いたい。

【栃木県 労働政策課 産業人材育成担当 主任】

委託訓練では、就職された方がどの程度定着したのか追いかけてはいない。雇用保険の受給資格で就職された方については、ハローワークに届出があるので、訓練を受けた方と雇用保険に加入した方を紐付けて調査することができるので、そういった方に限ってはどの程度雇用が続いたかを調べることは可能であるが、その辺は労働局ともよく相談していきたい。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

定着率については統計を取っていない。訓練を修了して就職した方も、さらにスキルアップを求めて離職してしまうケースも考えられるので、定着率をとることが難しいと思っている。2回目の協議会の中で分野を決めて、ワーキンググループで検証を行う中で就職された方と就職した会社の方にもヒアリングを予定しているので、そういうところからでもデータがとれるのではないかと考えている。来年度の協議会で発表できればと考えている。

(3)令和5年度栃木県地域職業訓練実施計画の策定方針について

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

資料4-1、資料4-2により説明

《意見・質疑》

【小澤委員】

資料4-1の計画と実績の乖離部分で③の基礎コースR3の計画では、認定規模45%程度としていたものが実績20%と、低迷してしまった要因を伺いたい。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

令和2年度から求職者支援訓練において特例の短期間・短時間のコースが設定されている。コロナ感染症に対応するために通常の訓練の期間、時間を短くした特例となっている。こちらの特例は実践コースでしか設定できず、なおかつコロナ特例として申請が上がれば認定をするという考え方を基に設定しているので、基礎が減り、実践に流れていったと考えられる。

【相楽委員】

資料4-1⑤デジタル人材は必要であるが不足している件について、参考までに足利銀行では人材紹介をしているが、デジタル人材のニーズというのは実はほとんどない。社会的にデジタル人材が不足していると言われているが、栃木県内もしくは私の取り扱っている群馬、埼玉、茨城もデジタル人材の

求人あまりない状況のなかで栃木県内において質量ともに不足しているとはどの辺を根拠にして示しているのか伺いたい。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

確かにデジタル分野の求人は少ないのが現状であるが、リモートで作業できるということで求人が多い都心等での求人を検討し訓練を希望される方もいる。栃木県内での求人は少ないが、隣での求人でリモートで仕事ができるとか、そういう方々も踏まえて考えている。

【相楽委員】

年代設定というのは何歳くらいの方を設定しているのか。

【訓練室 地方人材育成対策担当官】

年齢年代での設定は職業訓練に関しては設定していないが、デジタル分野を希望される方については20代30代が多く希望されている。

(4)地域の人材ニーズの把握及び職業能力開発向上への取組について

【栃木県 労働政策課長】

資料5-1により説明

【狩野委員】

資料5-2により説明

【小澤委員】

私ども全国で教育スクール事業を展開している民間の教育機関で、学習に関するISO29990を民間で初めて取得した会社となる。現在の職業訓練に関しては全国で年間約60コースを実施し、主に首都圏、名古屋、大阪、福岡で実施している。特に多いのが首都圏エリアで、神奈川と東京を含めて年間約40コース、全国60に対して40コースが首都圏内で実施している。主に神奈川県の中でも横浜市の中央職業訓練校と神奈川県の委託訓練が非常に多く、委託訓練が9割、求職者支援訓練が1割という形になっている。また栃木県内では、以前から委託訓練と2,3年前に求職者支援訓練を実施していたが、現在では喜連川にある社会復帰促進センターの中で、ある程度刑が軽い方々向けの再就職の為の訓練ということで、CADのコースを中心としたものを実施している。主に栃木県内については、製造業における求人が多いことから、3年前に求職者支援訓練もCADに関するコース、現在の喜連川社会復帰促進センターでもCADコースを提案して実施している。

首都圏の周りの埼玉県でも、人材が首都圏に流れてしまうので、県内で就職をして欲しい、活性化を図りたいという話があり、デジタルに関連する職業訓練をeラーニングと含めて実施している。

また、東京都からは今年度から初とする職業訓練の中でも特殊な、合宿型の資格取得訓練というものがある。就職を目的とする部分は同じで、その前に就職するためにまず資格を取って頑張ろうという趣旨

のものがあ、まずeラーニングで50から100時間、6コースあるがそれを実施して、その後に資格試験の直前にホテルで合宿の訓練を組み、終わった翌日に試験を受けて合格を目指すという形になる。東京都の方からはその合格率を求められているが、結果的に就職を目指すという形で新たな分野を取り入れている。

最近の弊社の傾向として、労働局をはじめ、公共の施設からもデジタル人材の育成の話があるが、IT系をより多くとりあえずやっていきたいという話をいただき、ウェブデザインとともに、プログラミング系等を以前よりコースを多くして実施している。レベルを高くしてエンジニア系のものになると求職者の方々からちょっと難しいというイメージがあるようで、なかなか定員を満たさない、充足率がなかなか届かないのが現状で、そのあたりに課題を要するというを充分に認識しているので、今回の様な協議会をきっかけに栃木県で何か対策や案を提案し、地域の活性、促進の役に立てればと思っている。

【石塚委員】

私の方からは、基本的に企業が求める人材という視点でお話をしたい。本日の資料4-3の4. 従業員を採用する時のポイントを教えてくださいというアンケート調査の結果をみると、まず基本的に企業として求める人材ということで、私がいつも話す時に宇都宮市の小中学校の教育スタンダードというものがあり、今は第2次になっているが、第1次学校教育スタンダードの標語が宇都宮市内の小中学校の校庭のフェンス等に幕で貼ってあり、それは非常に基本的だと思いながらいつも眺めているので披露したい。すべての宇都宮市内の小中学校が共通に取り組む事項という標語で、「基本をしっかり、挨拶、朝食、漢字に計算」これはまさしく企業が求めている人材像であり基本だと思いながらいつも眺めている。これをベースにまとめてみると、経営者協会は大学生とか大学生向けの就職活動のレベルアップ講座や高校の就職担当の先生方と企業の採用担当者との懇談会に似たようなものを行っているが、その中で企業の採用担当の方たちの話を総合的にまとめてみると、今の基本をしっかりとあるが、具体的に六つにまとめてみた。まず一つは挨拶ができて礼儀が正しいこと、マナーを心得ている人。二つ目として体力がある人。心と体の健康ということ。三つ目として読み書き計算ができること。四つ目は素直で誠実な人。五つ目として意欲のある人、積極性のある人ってということ。なんでもやるというような思いを持っている人。六つ目としてコミュニケーション力のある人。基本は人間関係だということ、コミュニケーションってなんなのかって言った時に、人の話を聞いてその話の内容を理解できること。尚且つ自分の考えをきちんとまとめて伝えられること。この六つぐらいが基本的に求めていることかなと思っている。そして資料4-3の4. にある従業員を採用する時のポイントを見てみると、まさにコミュニケーション力、向上心協調性、こういったことが述べられている。この協議会が必要となったのは、デジタルトランスフォーメーション、デジタル化やグリーントランスフォーメーションと言って脱酸素社会に向けていろいろな技術革新によって産業構造が変化して、それによって新しい分野に人が必要だということと従来の産業でも人が余ると言われている中で、余った人材を再教育して新しい分野に向けようと言うことがこの協議会の趣旨だと思っている。その中でIT人材などに注目しているのではないかと理解している。参考までに、日本の生産年齢人口、15から65歳までの人口、このピークが1995年で8726万人生産年齢人口であった。それが2065年には4529万人になるだろうと言われていて、生産年齢人口が1/2になる。そういったことも踏まえてデジタル化で機械がで

きるところは機械にやってもらうという流れになっているのだろうと理解している。

【中原委員】

労働組合は人を採用することはない。会社に入ってその後に労働組合の組合員になるという形なので、どちらかという受け身の形となる。労働組合の立場として同一企業内では色々な教育を公平に受けさせてもらえる環境を作っていくことが必要だと思っている。色々な事があって辞める方にヒアリングをすると、人それぞれあると思っている。親の介護でどうしても離職しなくてはいけないとか、今の仕事が自分に合わないから違う仕事に行きたいという方、特に今の仕事が合わないから違う仕事に行きたいという方については、職業訓練も必要になるのではないかとと思っている。今、非常に増えてきているのが自分のキャリアを上のキャリアに持って行きたくて企業を辞めるという方が増えてきている。特にデジタル人材について、大企業では高いキャリアの即戦力がほしくて、お金出してもそういう人材を採用することは増えてきていると思っている。春闘でも、大卒の技術者の初任給はかなり上昇している。私は電気出身なので、昨年電気は1万円上げている。そういう部分を見るとやはり即戦力の人材が今必要だというのが現状だと思う。栃木県内の現在を見てみると製造現場で人が足りないと言われている。色々な所で募集をかけても、いない、来ないということが言われている。栃木県は、製造というところがあるので、地域ならではと思っている。デジタル人材が栃木県内にいないというのは、たぶんここに本社が無いからだと思っている。本社があれば募集があるのではないかと。どうしてもデジタル人材の部分については本社採用というのが非常に多いのではと思っている。デジタル分野をやる・やらないではなく、もしかするとそういう環境の中なので、栃木県独自の訓練の中も考えていかななくてはいけないのではないかと思う。

【相楽委員】

足利銀行で行っている人材紹介業務について少し紹介をしたいと思う。足利銀行の人材紹介サービスは、2019年の4月からスタートし3年8ヶ月程度事業を行っている。この人材紹介サービスの業務内容としては、転職をしたい方もしくは再就職をしたい方、その方々と足利銀行が取引をしている企業で、営業の方を採用したいとか、総務経理の方を採用したい、そういった場合に銀行が仲介をして、その再就職転職したい方と企業をマッチングするというサービスになる。2019年4月から業務を開始して、足元の状況まで含めてご紹介すると、栃木県内に限ったデータとなるが、4月から10月までの求人件数、2020年は112件、2021年146件、今年4月から10月まで求人件数が194件となっている。これは事業の拡大をしているのもあるが、一時期コロナで落ち込んだにもかかわらず、求人件数は非常に増えているという実感を持っている。

次に、栃木県の求人件数の内訳について、上位5番目までの業種を発表したいと思う。一番多いのは建設業25.7%。続いてその他の製造業。この製造業というのは、皆さんもおっしゃっている製造業と一言で言うとすべて含んでしまうが、私共の方では製造業の細分化をしていて、例えば電気機械の企業の製造業、業務用機械の器具の製造業など、細かく分類した中でその他の製造業という分野が18%となる。続いて、卸売業・小売業が14.4%、サービス業10.8%、運輸業が9.7%の順になっている。建設業が25.7%で一番高いが、これは地域の特性もあるのではと思っている。この業界自体も昔から人が不足している、尚且つ今なかなかその建設業に進む方もいない、そういった様々な要因があって私ど

ものこの求人の中でも一番ダントツで高くなっている。事業を開始してから3年8ヶ月経過するが、毎年一番が建設業になっている。

求人職種では、一番多いのが16.4%で営業職、続いて現場監督施工管理これが14.9%、続いて管理職12.3%。管理職が三番目に多い理由は、すべての業種での管理職を指しているが、3年前から国が先導的人材マッチング事業という補助金の制度を実施して、その影響で銀行としてこの管理職層のニーズを獲得していこうという動きになっているので、三番目という状況になっている。続いて、経理が5.6%、続いて板金塗装工が4.1%という状況になっている。先ほど業種の方で建設関係がいちばん多いという話をしたが、この営業に関してもすべての業種において営業を求める企業が非常に多くなっていて、当然その建設業でも営業の方を採用したいというニーズがかなりある。そういったものを集計すると最終的に営業が一番高いという状況になる。企業に私の方もヒアリングにお伺いし、求職者の方との面談などもしているが、企業の方は大体社長で、社長にどういった方を採用したいかと質問をすると、まず挨拶ができる方、次いでコミュニケーション能力が高い方、明るい方、パソコンが出来る方、この四点を必ず皆さん回答する。これは先程の石塚委員がおっしゃった内容と非常にマッチするなどの思いで聴かせていただいた。

《意見・質疑》 なし

(5)その他

【訓練室長】

「人材開発支援策」のご案内により説明

《意見・質疑》

【中原委員】

今まで、この助成金は中小企業が対象だったと思っていて、大企業まで助成がなかったのではないかと考えている。資料を見ると大企業ということで助成もあるということになるが、本当に出資金がすごい大きな大企業まで対象となるのか教えてもらいたい。

【訓練室長】

助成金は、大企業でも対象となり、大企業と中小企業では、助成率に差がある。

人材開発支援助成金の人への投資促進コースについては、特に大企業におすすめしていただきたい。

4 意見・質疑 なし

【熊谷議長】 解任挨拶

5 閉会 【訓練室長補佐】