令和５年度第１回「栃木県地域職業能力開発促進協議会」次第

日時：令和５年 11 月８日（水）10 時 00 分～
場所：宇都宮第２地方合同庁舎　５階大会議室

１　開　会

栃木労働局長あいさつ

委員紹介

２　会長選出及び会長あいさつ

３　議　題

(1) 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

(2) 令和４年度公的職業訓練の実績について

(3) 令和６年度栃木県地域職業訓練実施計画の策定方針について

(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

(5) その他

４　閉　会

令和5年度第1回　栃木県地域職業能力開発促進協議会　座席表

令和５年11月８日

入口

議　長

随行者席

国立大学法人宇都宮大学
就職・キャリア支援センター
准教授　森田佐知子

一般社団法人
栃木県経営者協会
専務理事　石塚洋史

栃木県中小企業団体中央会
専務理事　松川雅人

一般社団法人栃木県
商工会議所連合会
専務理事　野原正祥

栃木県商工会連合会
専務理事　青木剛

日本労働組合総連合会
栃木県連合会
副事務局長　鈴木徹也

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
栃木支部
支部長　黒田征也

株式会社足利銀行
参事役　相樂武寿

学校法人産業教育事業団
マロニエ医療福祉専門学校
校長　羽山潔

学校法人獨協学園 獨協医科大学
地域共生協創センター
講師　湯澤淳

ヒューマンアカデミー株式会社
行政営業部
首都圏エリア責任者　小澤友裕

栃木県職業能力開発協会
専務理事　仲山浩正

一般社団法人
栃木県専修学校各種学校連合会
理事長　石川尚子

報道関係者

報道関係者

栃木県産業労働観光部労働政策課
課長　山口弘美

栃木労働局
局長　奥村英輝

事　務　局

栃木県産業労働観光部労働政策課
主査　佐藤美記子

栃木労働局
地方人材育成対策担当官
小山珠美

栃木労働局
訓練課長　岡浩愛

栃木労働局
職業安定部長　左藤倫子

栃木労働局
訓練課長補佐　日向野雅巳

オブザーバー

独立行政法人
高齢・障害・求職者
雇用支援機構栃木支部
求職者支援課長　菊池和

独立行政法人
高齢・障害・求職者
雇用支援機構栃木支部
訓練課長　古澤友祥

入口

令和5年度　栃木県地域職業能力開発促進協議会委員

	機関 ・ 団体名	役　職	氏　名	備　考
学識経験者	国立大学法人宇都宮大学 就職・キャリア支援センター	准教授	森田　佐知子	（随行） 大学教育推進支援室 室長補佐　岩﨑　健
事業主団体	一般社団法人栃木県経営者協会	専務理事	石塚　洋史	
	栃木県中小企業団体中央会	専務理事	松川　雅人	
	一般社団法人栃木県商工会議所連合会	専務理事	野原　正祥	
	栃木県商工会連合会	専務理事	青木　剛	
労働者団体	日本労働組合総連合会栃木県連合会	事務局長	中原　康則	代理出席 副事務局長　鈴木　徹也
訓練・教育機関等	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部	支部長	黒田　征也	
	一般社団法人栃木県専修学校各種学校連合会	理事長	石川　尚子	
	栃木県職業能力開発協会	専務理事	仲山　浩正	
	ヒューマンアカデミー株式会社行政営業部	首都圏エリア責任者	小澤　友裕	
	学校法人獨協学園　獨協医科大学 地域共生協創センター	講師	湯澤　淳	
	学校法人産業教育事業団 マロニエ医療福祉専門学校	校長	羽山　潔	
職業紹介事業者等	株式会社足利銀行	参事役	相樂　武寿	
栃木県	栃木県産業労働観光部	部長	石井　陽子	代理出席 栃木県産業労働観光部 労働政策課 課長　山口　弘美
	栃木県教育委員会事務局	教育次長	長　裕之	欠席
労働局	栃木労働局	局長	奥村　英輝	

資料１－１

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

１　目的

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（以下「ＷＧ」という。）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、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、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する。

２　ＷＧの構成員

「栃木県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の３の構成員のうち、栃木労働局、栃木県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部とし、必要に応じて、栃木県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）構成員の中から任意の者を追加する。

なお、協議会の構成員として委任した者と同一のものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、協議会の事務に従事する者として、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

３　検証手法

検証手法は、公的職業訓練の訓練修了者、訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより行うものとする。

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、栃木労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らかにした上で、事前に、本省に協議すること。

４　ＷＧの具体的な進め方

（１）検証対象コースの選定

ア　予め協議会にて検証対象となる訓練分野を選定しておき、ＷＧでは当該訓練分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを３コース（ただし、異なる訓練実施機関が実施するものとすること。）以上選定する。

イ　検証対象は、アで選定したコースの訓練実施機関と、各訓練コースにつき訓練修了者１人以上、当該訓練修了者を採用した採用企業１社以上とする。具体的には、３コースを選定すると、訓練実施機関３者、訓練修了者３人以上及び採用企業３社以上が対象となる。

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の

性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

（２）ヒアリングの内容等

ア　ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ　ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

①　訓練実施機関へのヒアリング

・訓練実施にあたって工夫している点

・訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況

・訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

②　訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

・訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

・訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

・就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

③　訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

・訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの

・訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

・訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定）

（３）ヒアリングを踏まえた効果検証等

（２）のヒアリングを踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体において、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるために改善すべき内容について整理する。

（４）効果検証結果を踏まえた検討

（３）の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善促進策（案）等を検討し、協議会への報告事項を整理する。

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○　委託訓練について、

・説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

・公募条件又は入札の加点要素として付加

○　汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、

・求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知

・申請・認定事務の際に周知

・求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

（５）協議会への報告

ＷＧの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

栃木県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

資料１－２

情報収集（ヒアリング）対象の産業分野

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、受講者数、コース数及び訓練実施機関が多く、企業ニーズに応じた人材の確保・育成のため、令和5年度については事務分野（＊）を対象とした。

＊　①OA事務科…パソコンの基本操作から学習し、ビジネス文書作成、表計算処理等のパソコン技能を習得。

②OA事務科（育児との両立に配慮した訓練・託児サービス付き訓練）

③パソコン事務（午後）科（短時間）…事務職に必要とされるパソコンを活用した職務遂行の知識及び技能・技術を習得。

④OA事務科（短時間）…文書作成・表計算ソフトの操作方法を学び、文書・帳票等の管理方法を習得。

情報収集（ヒアリング）実施状況

○ヒアリング実施時期　令和５年６月～８月

○ヒアリング実施者　　栃木労働局、栃木県、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部

○ヒアリング先

①職業訓練実施機関　　４機関（公共職業訓練（委託訓練）　２機関 ・ 求職者支援訓練　２機関）

②職業訓練修了者採用企業　　６社（いずれも中小企業）・・・宇都宮市、鹿沼市、野木町、日光市
さくら市

③職業訓練受講修了者　　３０人（職業訓練修了者６０人のうちヒアリング実施した者）

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関-1）

【質問】　　【実施機関からのご意見】

【質問】	【実施機関からのご意見】
訓練実施にあたって工夫している点	**【訓練内容の定着に向けた工夫】** ● 採用後の職場において、実際の業務に活用できるパソコン操作（実践的な内容）の説明を意識して行っている。 ● 学んだ内容を「どのような場面（実務の中）でどのように活用できるのか」自ら考えて課題解決ができるよう、様々なケースを想定した課題に取り組ませている。 ● 操作の意味や必要性をしっかり説明し、受講生が理解を深めることができるようにしている。 ● 受講生によるパソコン能力の差が大きい場合、繰り返し演習問題を解かせる、授業スピードを平均的なレベルの方に合わせて行う、など配慮している。 ● 希望者には放課後の補講などにより、フォローアップをしている。 **【就職支援についての工夫】** ● 就職支援担当者のほか、授業担当の講師も日常的に再就職に関する質問等に応じたり助言をする等積極的に就職支援に携わり就職意欲喚起する等、効果的に就職支援をおこなっている。
訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況	**【キャリアコンサルティングの実施状況】** ● 訓練終了後の就職についての目標を明確化。 ● 就職活動で悩んでいる受講生には、「興味がある仕事」「できそうな仕事」を考えるところから進め、仕事をしている自分をイメージさせることで就職に向けての意欲を喚起している。 ● 受講生には、限られた時間内で効果的な面談ができるよう、面談に先立ち予め就職支援担当者への質問等を準備させている。 **【キャリアコンサルティング実施における環境整備】** ● 受講生の希望を優先したタイムスケジュールの調整。時間を定めて（20分程度）実施。 ● 外部の有資格者に依頼し実施しているが、就職支援担当者も同席し受講生の就職希望の情報を共有することで、連携しながら就職支援を行っている。

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関-２）

【質問】

訓練受講生の年齢が上がっていることに対して、工夫している点

高い年齢層の受講生は理解のスピードがゆっくりで、訓練実施機関ではご苦労されているのでは？

【実施機関からのご意見】

【年齢が上がっていても問題はない】

- 年齢にかかわらず理解力に個人差があるため、配慮を要する受講生はいる。

【講師の説明を理解するスピードが遅い受講生への対応】

- 授業中は講師が巡回し、遅れをとっている（サポートを要する）受講生を速やかに把握している。
- 同じ演習問題を繰り返し解かせるなどの反復授業を行っている。
- 教室後方に補助講師を置き、補助を要する受講生の座席を予め後方に配置しサポートしている。
- 希望者には放課後の補講によるフォローアップも行っている。

訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点

【訓練終了後の就職支援の問題点】

- 訓練終了後の就職支援の期間に、連絡が取れなくなってしまう（就職状況報告書の未提出）受講生への対応に苦慮している。

【制度の見直し・認定基準の緩和】

- 訓練選定基準の緩和のお願い。
  例えば「３年以内に就職率３割未満が２回あると受理されない」➡「２年以内」に緩和。受理不可の期間を1年に短縮。

【検討課題等】

訓練終了後の就職支援が困難になった場合（連絡が取れない等）の受講生への対応が必要。

ヒアリング実施結果概要②　（職業訓練修了者採用企業）

	【質問】	【採用企業からのご意見】	【検討課題等】
役立つスキル	訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役立っているものは何か。	**【パソコンの基本操作】** ● パソコンの基本操作、WordやExcelの基礎的な技能。 **【社会人基礎力】** ● コミュニケーション能力、ビジネスマナー（姿勢・笑顔・挨拶）、接客対応等。 **【資格・検定】** ● ＭＯＳ検定取得（通常、入社1か月間の社内研修で取得させているため、研修期間の短縮となった。）	WordやExcelの基礎的な技能の習得とともにMOS検定取得などが有効と評価されている。 一方、社会人基礎力の能力向上も重視されているが、訓練カリキュラムにどのように組み込むことができるか検討。
必要なスキル	訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等は何か。	**【パソコンスキル】** ● PowerPointの基本操作（ポスター、チラシ等の作成）。 **【社会人基礎力】** ● コミュニケーション能力。 ● 対人対応、対話能力、状況判断能力。 **【就活スキル】** ● 面接時の自己ＰＲ。	パソコンの基本操作習得を担保したうえで、さらに一歩踏み込んだパソコンスキルの習得を期待されているが、ＩＴ分野訓練との住み分けが必要。 ビジネスマナーなど社会人基礎力についても、より実践的な能力向上に向けてのカリキュラムが必要。
その他	充実してほしい職業訓練コース等	**【ワンランク上のパソコンスキル】** ● ITパスポートを基礎から学ぶコース。 ● ExcelのVBAを学べるコース。 **【社会人基礎力】** ● コミュニケーション能力、ビジネスマナー（電話対応・ビジネスメール）	

ヒアリング実施結果概要③　（職業訓練修了者）

【質問】　【訓練修了者からのご意見】　【検討課題等】

スキル

訓練内容のうち就職後に役立っているものは何か。

【パソコンの基本操作】
- パソコンの基礎知識や基本操作。
- キーボード入力（ショートカットキーの使用で作業効率ＵＰ）。

【実務的な内容】
- ビジネス文書作成（実習）。
- 資料作成（PowerPoint、Excel使用）。
- 社外・社内におけるコミュニケーションのとり方。
- 電話対応。

【就職支援】
- 職務経歴書・履歴書の書き方。

就職後にあまり活用されなかったものは何か。

- 「すべて役立っている」との回答多数。
- グラフ・グラフィックなどの応用的な内容は、（今のところ）就職先で活用する機会がない。

パソコンの基礎知識、基本操作の習得に加え実務的な内容を学ぶことで就職後の業務がスムーズに行えていることから、より実務を想定したカリキュラムが必要。

ビジネスマナーなど社会人基礎力についても、より実践的な能力向上に向けてのカリキュラムが必要。

その他

訓練内容のうち、充実したほうが良い内容は何か。

【パソコンの実務的な知識】
- メールの送受信（ビジネスメールの作成）。
- オンライン会議ツールの使い方。
- インターネットでの検索、情報セキュリティに関すること。

【社会人基礎力】
- ビジネスマナー。
- 接客のマナー（言葉遣い・電話対応など）。

【実践的な就職支援】
- 応募書類の作成支援、模擬面接・面接対策。

就職支援カリキュラムについて、模擬面接なども取り入れた、より実践的な支援が必要。

ヒアリング実施結果概要③　（職業訓練修了者）

その他

【質問】

訓練で学んでおくべきスキル、技能は何か。

【訓練修了者からのご意見】

【パソコンの基本操作】
- パソコンの基本操作や基礎知識
- 表作成や資料作成
- 応用より基礎的な内容をしっかり身につける。
- 自己研鑽が必要。

【社会人基礎力】
- コミュニケーション能力（訓練受講生同士で課題を解決するグループワークのようなカリキュラムを求める意見もある）。

【プラスαのパソコン知識】
- Macの操作（就職先で使用しているため）。

【検討課題等】

パソコンの基本操作をじっくり学べる内容のニーズが高いが、一方で応用的な知識を学びたいというニーズもあることから訓練コースの差別化を検討。

コミュニケーションを図りながら課題解決するグループワーク形式のカリキュラム導入が必要。

参考

訓練終了後の就業状況について

- 委託訓練受講修了者　３７名
  - 訓練終了後３ヶ月後雇用保険適用就職　３０名　就職率８１％
  - ８月１日現在雇用保険適用就職　２３名　定着率77％（うち再就職３名）
- 求職者支援訓練修了者　２３名
  - 訓練終了後３ヶ月後雇用保険適用就職　１４名　就職率６１％
  - ８月１日現在雇用保険適用就職　１１名　定着率７８％（うち再就職２名）

就職先企業での職種について

- 委託訓練受講修了者回答数　１９名　うち事務職１４名（７８％）
- 求職者支援訓練修了者回答数　１１名　うち事務職　８名（７３％）

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について①

1　ヒアリング結果により、訓練効果が期待できる内容

【スキルアップ、技能習得・知識の定着を図るために期待できる内容】

- 受講生のレベルに合わせた対応。　　・放課後の補習。
- 補助講師によるサポート（理解度により座席の配置等を配慮）。
- パソコン基本操作（Word、 Excel ）や基礎知識をしっかり習得させるための反復練習。
- ビジネス文書作成の実習やPowerPoint・Excelを用いた資料作成などの実務的な演習。

【就職意欲の喚起を図るために期待できる内容】

- キャリアコンサルティングで、受講生が自らの就職について具体的に考えることができるよう、予め受講生に質問事項を用意させる。

【就職後すぐに役立つ力を身につけるために期待できる内容】

- パソコン基本操作（ Word 、 Excel ）や基礎知識。
- 社外・社内におけるコミュニケーションのとり方、電話対応などのビジネスマナー。

2　ヒアリング結果より、効果を上げるための改善すべき内容

【社会人基礎力を身につけるカリキュラムのさらなる充実】

- ビジネスマナー、コミュニケーション能力向上、接客対応など。

【就職後を見据えた実務的な知識習得の充実】

- メールの送受信（ビジネスメールの作成）、オンライン会議ツールの使い方、インターネットでの検索やセキュリティに関することなど、就職後、即役立つ知識の習得。

【きめ細やかな就職支援】

- 応募書類の作成支援、模擬面接、面接対策など、実践的できめ細やかな就職支援カリキュラムの充実。

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について②

3　ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

＜訓練設定＞

【基礎的知識・技能の向上】

- 基礎的なパソコンスキルの習得に重点をおいたコースの設定・充実。
- 実務上必要な基礎知識（ビジネスメール、オンライン会議、情報セキュリティに関すること）を習得できる時間の確保・充実。
- 受講生のパソコン能力（レベルの差）に応じた対応。補習の実施。補助講師のサポートを受けやすくする工夫（座席の配置に配慮）しているなどの好事例の展開。

【実践的知識・技能の向上】

- 学習内容が「どのような場面で活用できるか」受講生自ら課題解決できる実践的知識を習得できる時間の設定。
- 企業で取得が推奨されているＩＴパスポート等の資格取得、ExcelのVBAを学べるカリキュラムの設定。
- PowerPointなどを用いた応用的なビジネス文書作成の知識が習得できる時間の確保。

【社会人基礎力の向上】

- ビジネスマナー、接客マナー、電話対応、クレーム対応等の社会人基礎力を習得する時間の確保。
- コミュニケーション能力向上のため、グループワークなど受講生同士で課題解決するカリキュラムの設定。

【訓練カリキュラム等の改善促進策（案）】

委託訓練

- 基本的なＰＣスキルとしてオンラインツールの知識・操作法の習得を推進。
- PowerPointを使用したビジネス文書作成法の習得を強化。
- ビジネスマナー講座やPC基礎等の社会人基礎力を学ぶコースの増。
- 企業での会議やプロジェクト企画を想定した実践的なグループワークの実施。

求職者支援訓練

- 実務上必要な基礎知識の習得が訓練ニーズとしてあることや受講生へのサポート好事例を訓練実施機関へ周知し訓練カリキュラムへの反映を促す。
- より専門的なパソコンの知識・技術であれば「IT分野」の訓練、社会人基礎力であれば「基礎コース」の訓練があることを受講希望者及び企業へ理解されるよう周知広報を行う。

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について③

3　ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

＜就職支援＞

【就職支援・キャリアコンサルティングの充実】

- 模擬面接、面接での自己ＰＲ能力、応募書類作成支援等の内容や時間の充実。
- 外部有資格者（キャリアコンサルタント）に依頼している場合、キャリアコンサルティングに就職支援担当者も同席して受講者の情報を共有し、連携して就職支援をおこなう好事例の展開。
- 予め受講生に質問を準備させるなど、面談時間の有効利用を図る好事例の展開。
- 就職意識が低い受講生の対応として、キャリアコンサルティングの時間を多く確保。
- 訓練終了後連絡が取れなくなった受講生に対しては、ハローワークと情報共有して就職支援を実施。

【訓練カリキュラム等の改善促進策（案）】

委託訓練

- ■ 訓練応募時から就職のための職業訓練であることを意識付けられるよう案内。
- ■ キャリアコンサルティングに際し、受講生のキャリア、特性、性格等を予め踏まえて対応。
- ■ ハローワーク担当者との連携を強化し、各訓練生の訓練終了後の就職支援状況を随時共有。

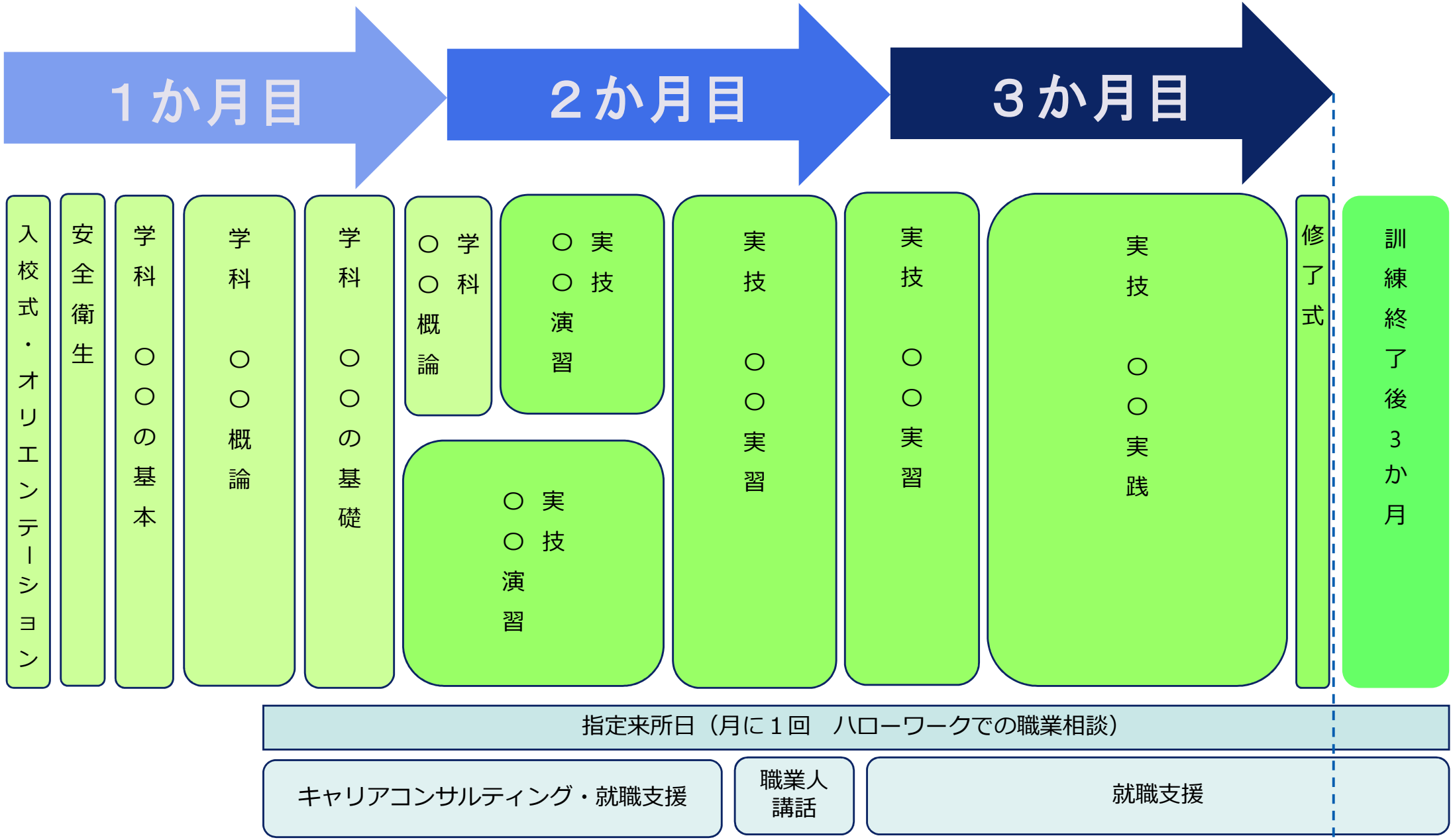
求職者支援訓練

- ■ 受講生の就職支援に求めることが「面接指導や応募書類作成支援」であることを訓練実施機関へ周知し内容や時間の充実を促す。
- ■ 求職者支援訓練サポート講習（訓練実施機関の担当者等を対象に年１回実施）において、キャリアコンサルティング等で把握した受講生の情報を担当者共有すること等が効果的な就職支援に繋がることを説明する。

※令和４年度サポート講習テーマ：「早期就職を実現させる訓練運営」

職業訓練カリキュラムのイメージ図

◆訓練期間３か月の職業訓練カリキュラム（イメージ）



資料２－１

ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績

１　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

分　野		総　計 コース数	定　員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	15	168	129
	営業・販売・事務分野	70	1,075	854
	医療事務分野	9	140	115
	介護・医療・福祉分野	38	376	255
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	2	20	5
	デザイン分野	10	176	195
	製造分野	53	570	335
	建設関連分野	5	108	107
	理容・美容関連分野	0	0	0
	その他分野	14	125	157
求職者支援訓練（基礎コース）		8	105	72
	合　計	224	2,863	2,224
	（参考）デジタル分野	43	707	602

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」
　公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。
　求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」
　当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」
　当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」
　当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」
　当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」
　訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数(中途退校就職者数を除く)等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。
　ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
　IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

２　離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率については、平均以上を桃色セル・他を緑色セルで表示。就職率については、目標値達成を桃色セル・他を緑色セルで表示。

		公共職業訓練（栃木県：委託訓練）						求職者支援訓練						公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）						公共職業訓練（栃木県：施設内訓練）					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	ＩＴ分野	12	124	101	119.4%	81.5%	67.4%	3	44	28	115.9%	63.6%	72.2%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	営業・販売・事務分野	36	625	483	99.5%	77.3%	70.6%	34	450	371	105.6%	82.4%	58.2%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	医療事務分野	6	95	91	137.9%	95.8%	68.2%	3	45	24	66.7%	53.3%	57.1%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	31	271	208	90.4%	76.8%	82.3%	7	105	47	54.3%	44.8%	68.8%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	2	20	5	35.0%	25.0%	100.0%
	デザイン分野	5	85	113	234.1%	132.9%	70.4%	5	91	82	228.6%	90.1%	58.5%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	31	390	268	77.7%	68.7%	84.3%	22	180	67	38.9%	37.2%	55.0%
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	5	108	107	106.5%	99.1%	92.6%	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	その他分野	3	10	9	120.0%	90.0%	9.1%	1	15	13	186.7%	86.7%	-	10	100	135	178.0%	135.0%	91.5%	0	0	0	-	-	-
求職者支援訓練（基礎コース）								8	105	72	77.1%	68.6%	54.5%												
	合計	93	1,210	1,005	112.1%	83.1%	71.8%	61	855	637	108.8%	74.5%		46	598	510	99.7%	85.3%	87.5%	24	200	72	38.5%	36.0%	57.8%
	（参考）デジタル分野	16	194	207	174.7%	106.7%	70.4%	8	135	110	191.9%	81.5%	61.4%	19	378	285	81.2%	75.4%	87.8%	0	0	0	-	-	-
	（参考：令和4年度計画）	109	1,308	-	-	-	75%以上	実践コース	592	-	-	-	63%以上	-	598	-	-	-	80%以上	-	220	-	-	-	80%以上
								基礎コース	395	-	-	-	58%以上												

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
（注）求職者支援訓練の就職率は令和４年12月末までに終了したコースについて集計。

資料２－２

公共職業訓練（離職者向け）の実施状況

		定員	受講者数※2	定員充足率※3	就職率
令和元年度	施設内訓練（機構※1）	574	531	92.5%	77.9%
	施設内訓練（栃木県）	170	72	42.4%	66.7%
	委託訓練	1,080	1,066	98.7%	67.3%
	合　計	1,824	1,669	91.5%	―
令和２年度	施設内訓練（機構※1）	505	474	93.9%	82.2%
	施設内訓練（栃木県）	180	77	42.8%	57.5%
	委託訓練	1,080	953	88.2%	73.0%
	合　計	1,765	1,504	85.2%	―
令和３年度	施設内訓練（機構※1）	598	515	86.1%	86.8%
	施設内訓練（栃木県）	200	79	39.5%	64.1%
	委託訓練	1,099	1,007	91.6%	70.2%
	合　計	1,897	1,601	84.4%	―
令和４年度	施設内訓練（機構※1）	598	510	85.3%	87.5%
	施設内訓練（栃木県）	200	72	36.0%	56.3%
	委託訓練	1,210	1,005	83.1%	71.8%
	合　計	2,008	1,587	79.0%	―

※１　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

※２　受講者数は、当該年度中に開講した訓練コースの定員の数

※３　定員充足率とは、当該訓練の定員に対する受講者数の割合

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コース 定員充足率 (⑤／④)	就職率※1
令和元年度	46	619	34	457	267	73.9%	58.4%	基礎コース　56.1 % 実践コース　60.0 %
令和２年度	49	708	33	464	326	67.3%	70.3%	基礎コース　60.3 % 実践コース　58.5 %
令和３年度	66	939	44	632	358	66.7%	56.6%	基礎コース　55.9 % 実践コース　57.1 %
令和４年度	73	1,015	61	855	637	83.6%	74.5%	※2 基礎コース　54.5 % 実践コース　60.8 %

※　当該年度中に開始したコースについて集計したもの

※1　就職率は、当該年度中に終了したコースについて集計

※2　令和４年度の就職率は、令和４年12月末までに終了したコースについて集計

令和６年度　栃木県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

資料3－1

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野

（Ｒ４実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

【委託訓練】R4は応募倍率が更に低下し90.4%。就職率は前年並みの82.3%。
【求職者支援訓練】R4は応募倍率がやや改善し54.3%。就職率はやや上昇し68.8%、中止率が43.8%と高い

→
- 中止するコースを減らすため、応募・受講しやすい募集日程や訓練日程の検討が必要。
- 介護職等について未経験者の興味を喚起するような、効果的な周知広報を図り、受講勧奨を強化することが必要。

応募倍率が高く、就職率が低い分野

（Ｒ４実績に該当する訓練分野）
「ＩＴ分野」「デザイン分野」

【委託訓練】R4は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で234.1%と高倍率。
【求職者支援訓練】R4はいずれも就職率が改善。応募倍率はいずれも上昇、特にデザイン分野で228.6%と高倍率

→
- ＩＴ分野・デザイン分野とも高応募倍率が続いており、一層の計画数の設定が必要。
- 特にデザイン分野の就職率が低調であるため、求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討が必要。
- 受講希望者のニーズと訓練内容のミスマッチを防ぐため、受講希望者の訓練説明会・見学会など、事前に訓練内容理解促進の機会を設定することが必要。
- 適切な訓練をあっせんできるよう、ハローワーク職員がデジタル分野について理解を深めることが必要。
- 訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう、「訓練修了者歓迎求人」等を確保する取組強化が必要。

計画と実績の乖離

求職者支援訓練のうち基礎コースはR４年度計画では認定規模の40%程度としていたが、実績は12%

→
- 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人基礎力を習得するために基礎コースが有効であるため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。

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、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

→
- デジタル人材の育成を促進するため、デジタル分野訓練コースの拡充が必要。
- 初心者にも取り組みやすいプログラミングや情報処理を習得する訓練コースの設定・充実が必要。

＊デジタル分野以外の訓練コースにおいても、基礎的ITスキルを習得するための科目が盛り込まれたカリキュラム設定を義務化し、すべての訓練コースにおいて、基礎的なデジタルリテラシーの要素を含むカリキュラムを設定することとする予定。

令和６年度　栃木県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

公共職業訓練

離職者向け

【施設内訓練】

（県）（ポリテクセンター）

- 民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施し、ものづくり分野の求人状況を踏まえて訓練内容を常に見直し、企業が求める技能・技術を訓練生に習得させると共に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じ、企業人として相応しい人格形成を図っていく。

（ポリテクセンター）

- DX・GXに対応した訓練科、子育て等を行っている方に向けたものづくり分野の短時間訓練科を積極的に実施する。

（県）（ポリテクセンター）

- 訓練定員　（　）内は前年度値
  (県)　125人（220人）とする見込み。
  (ポリテクセンター)　548人（584人）とする見込み。

【委託訓練】

（県）

- 地域の求人・求職ニーズに応じた離職者の就職促進に資する訓練科目を設定。特にデジタル人材の育成置き、デジタル技術や活用方法を習得するコースを拡充する。
- 訓練定員　（　）内は前年度値
  目安数1,198人（1,075人）
  うち長期高度人材育成コース40人（85人）
  デジタル分野225人（162人）

求職者支援訓練

離職者向け

（労働局）（(独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

- 基本方針

非正規雇用労働者や自営廃業者など雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用セーフティネットの機能が果たせるよう求職者等の状況やニーズを踏まえた訓練機会を提供する。

- コース設定に当たって

訓練内容としては、社会人スキルと基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践 コース）をバランス良く設定する。
IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。

- 訓練認定定員　（　）内は前年度値
  上限987人（987人）
  うちデジタル分野は、210人以上（210人）

- コース別認定割合　（　）内は前年度値
  基礎コース：概ね25%（25%）
  実践コース：概ね75%（75%）

令和６年度　栃木県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

公共職業訓練

在職者向け

（県）（ポリテクセンター）

- 産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。
- 訓練定員
  （県）令和５年度定員から増員する見込み。
  （ポリテクセンター）令和５年度定員から増員する見込み。

障害者向け

（県）

- 障害者の職業的自立を支援し、能力の開発・発揮と社会参加の推進を図るため、社会福祉法人等の民間機関への委託により実施する。

学卒者向け

（県）（関東職業能力開発大学校）

- 産業の基盤を支える人材を養成するために、企画力や創造力、問題解決能力の涵養を図るよう配慮するとともに、地域ニーズを取り入れた教科指導計画を策定し、産業構造の変化等に柔軟に対応できるような職業訓練を実施する。

（参考）栃木県職業訓練実施計画について

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間中における公共職業委訓練及び求職者支援訓練の対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、栃木労働局、公共職業安定所、栃木県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部（以下、「支援機構」という。）等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

資料３－２

求職者支援訓練に係る令和６年度職業訓練実施計画（案）

項　目	令和６年度職業訓練実施計画（案）	令和５年度職業訓練実施計画
① 訓練認定規模	987人を上限とする。 （概算要求の目安数）	987人を上限とする。
② 基礎コースと実践コースの割合	基礎コース　２５％（２４７人） 実践コース　７５％（７４０人） ※基礎コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の策定が必要。	基礎コース　２５％（２４７人） 実践コース　７５％（７４０人）
③ 実践コースの設定にあたって	※過去の実績をなどを検証し、求職者等の状況やニーズを踏まえた多様なコース設定を行う。 ※デジタル分野の上乗せする。	重点分野の割合を設定 介護系　　１０％（７５人） 医療事務系　　５％（６０人） デジタル系　２０％（２１０人）

（参 考）

	令和６年度(案)		令和５年度※		令和４年度		参　考 （令和４年度全国）	
認定計画数	987	100%	987	100%	987	100%	67,147	100%
基礎コース	247	25%	247	25%	395	40%	19,918	30%
実践コース	740	75%	740	75%	592	60%	47,229	70%
認定定員数			816	100%	1015	100%	61,251	100%
基礎コース			64	8%	105	10%	10,052	16%
実践コース			752	92%	910	90%	51,199	84%
受講者数			436	100%	637	100%	40,288	100%
基礎コース			42	10%	72	11%	6,230	15%
実践コース			394	90%	565	89%	34,058	85%

※令和５年度について：認定定員数は１月開講コースまで、受講者数は10月開講コース分までを計上

資料３－３

ハロートレーニング〔公的職業訓練〕に関するアンケート等調査結果

（令和５年４月～令和5年９月実施分）

栃木労働局 職業安定部 訓練課

ハロートレーニング
急がば学べ

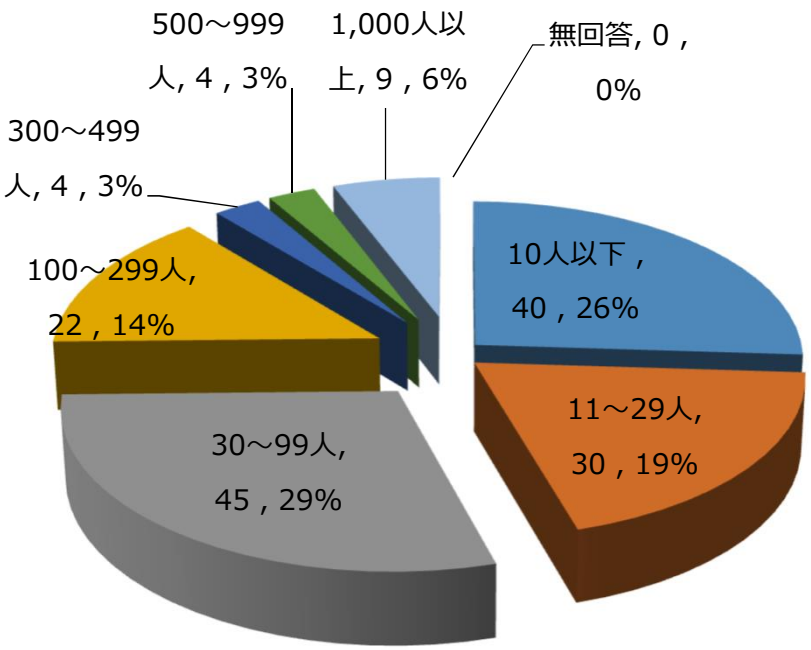
目次

１．アンケート調査実施事業所　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１
２．ハロートレーニング〔公的職業訓練〕を知っていますか？　・・・・　２
３．職業訓練受講者修了者を採用したことがありますか？
　　また、採用した受講生の技術や知識の評価はいかがですか？　・・・　３
４．職業訓練受講修了者を積極的に採用したいと思いますか？　・・・・　４
５．従業員を採用する時のポイントを教えてください。　・・・・・・・・　５
６．従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目は何ですか？　・・　６
７．訓練して欲しいカリキュラム等がありますか？　・・・・・・・・・・　７
８．デジタル分野に関連する技術を持つ人材の育成（採用）について
　　教えてください。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８
９．求職者から収集した訓練ニーズ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９・１０

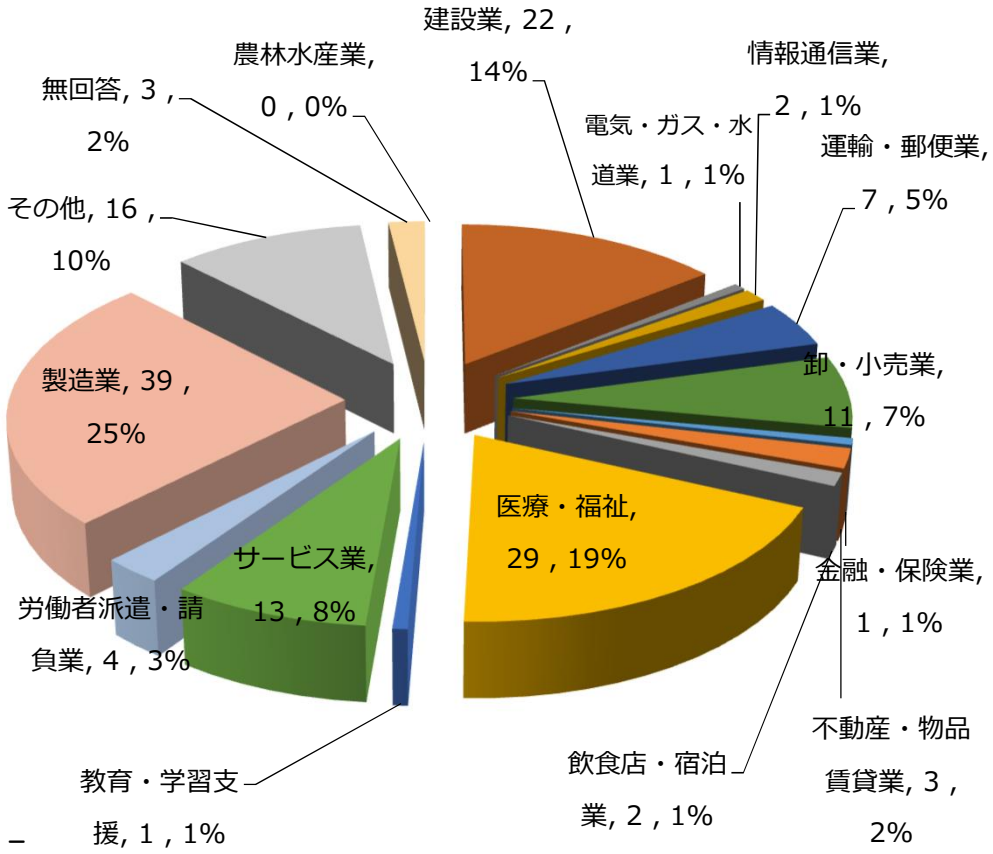
１．アンケート調査実施事業所

「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視 ー職業訓練を中心としてー の結果（勧告）」を踏まえ、地域の求人ニーズを把握するため、県内のハローワークにおいて企業へアンケート調査を実施。（令和５年４月～令和５年９月実施分　１５４社）

従業員別の調査分布

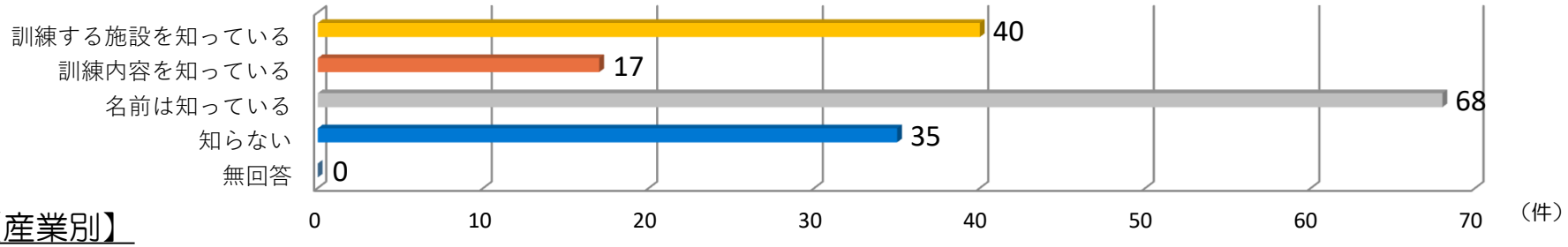


産業別の調査分布

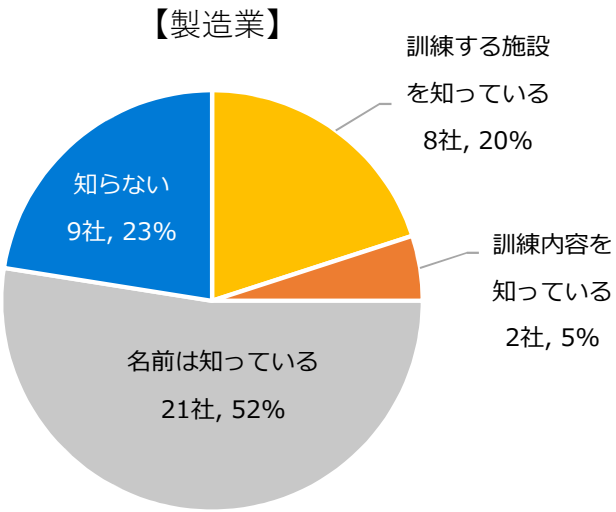


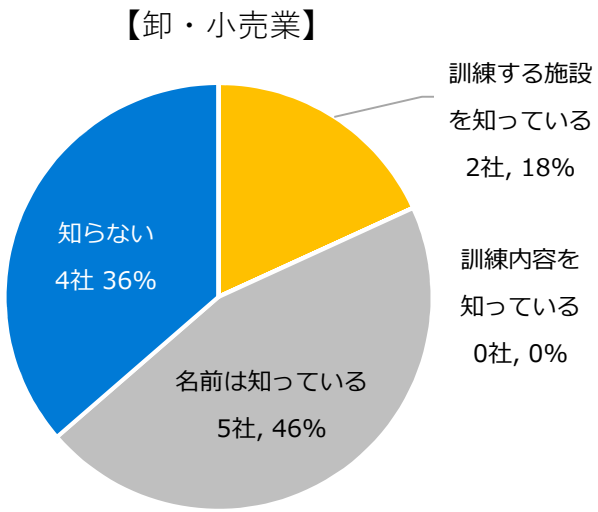
２．ハロートレーニング〔公的職業訓練〕を知っていますか？

【企業数１５４社：複数回答あり】



【産業別】



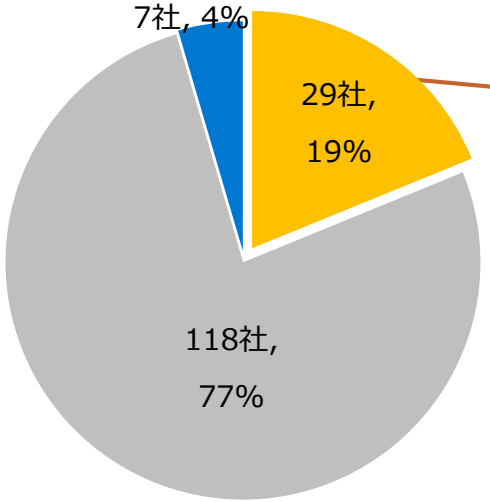


全体の78.1％の企業がハロートレーニング（公的職業訓練）を何らかの形で「知っている」と回答しているが、21.9％の企業が「知らない」と回答している。

また、「訓練内容を知っている」と回答した企業数は１７件にとどまり、「ハロートレーニング（公的職業訓練）」に加え、「訓練施設で実施している訓練内容（カリキュラム）」の更なる周知が今後の課題である。

３．職業訓練受講者修了者を採用したことがありますか？
また、採用した受講生の技術や知識の評価はいかがですか？

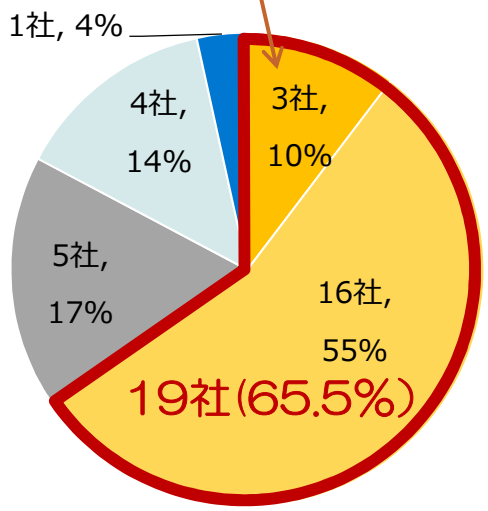
【企業数１５４社】



① 建設業	3社	6人
② 情報通信業	1社	5人
③ 卸・小売業	2社	13人
④ 医療・福祉	7社	14人
⑤ サービス業	1社	2人
⑥ 労働者派遣・請負業	1社	3人
⑦ 製造業	10社	16人
⑧ その他	3社	22人
⑨ 業種無回答	1社	1人

■採用実績がある　■採用実績がない　■無回答

採用人数の累計
29社　82人



■期待以上　■期待どおり　■やや不足　■不足　■無回答

≪受講生を評価した理由を教えてください。 ≫

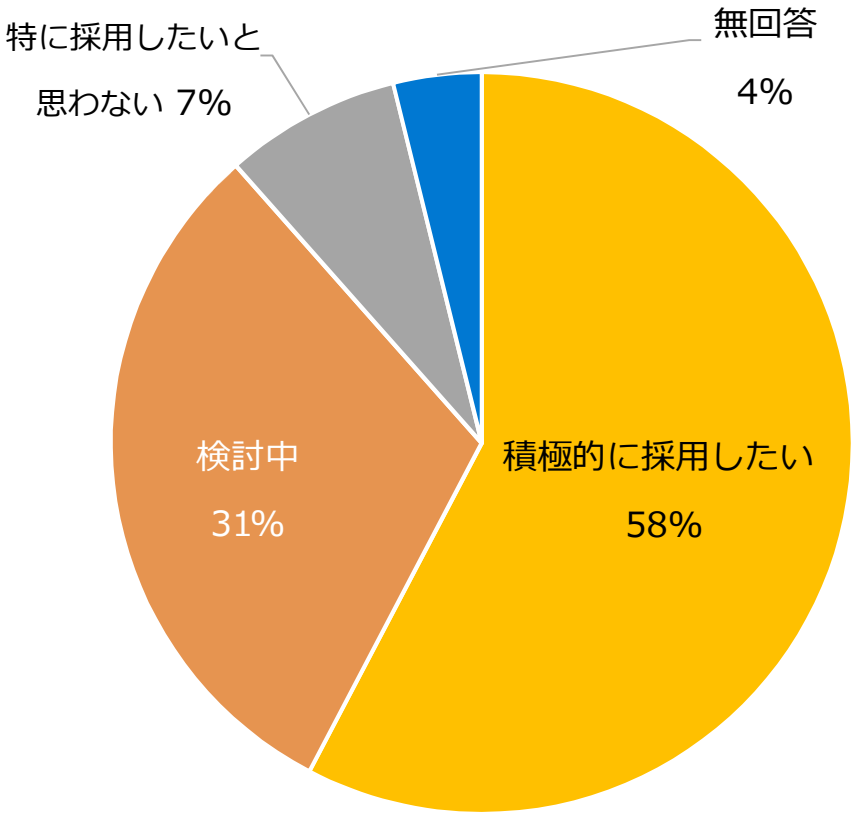
① 専門的に技術を身に着けているので作業への取り組みがとても良かった。
② 受講した学科が職場に活かされている。
③ 人によるが、学んできたことを全く覚えていない。
④ 資格はあるが、会話ができないなど対人に対する対応力が不足している。
⑤ すぐ退職をしてしまった。

※ アンケートに記載された文言どおり掲載しています。

４．職業訓練受講修了者を積極的に採用したいと思いますか？

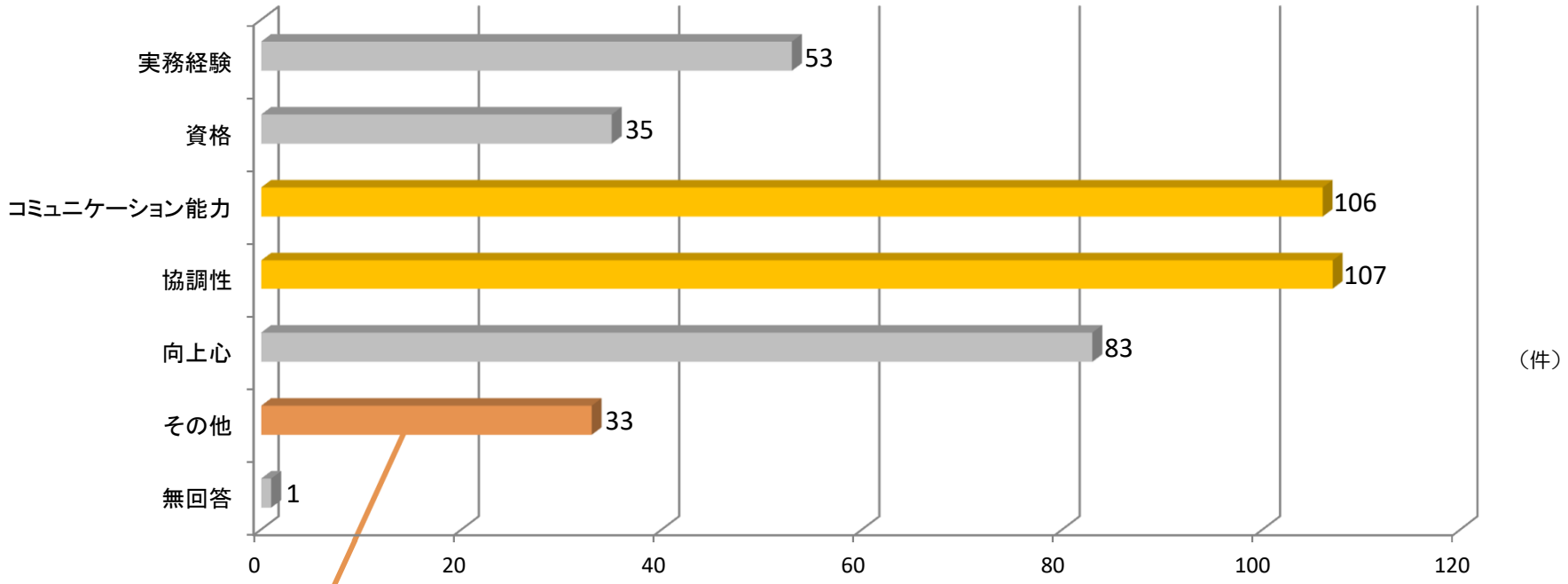
【回答企業数２６社】

積極的に採用したい	15社
検討中	8社
とくに採用したいと思わない	2社
無回答	1社



５．従業員を採用する時のポイントを教えてください。

【企業数１５４社：複数回答あり】

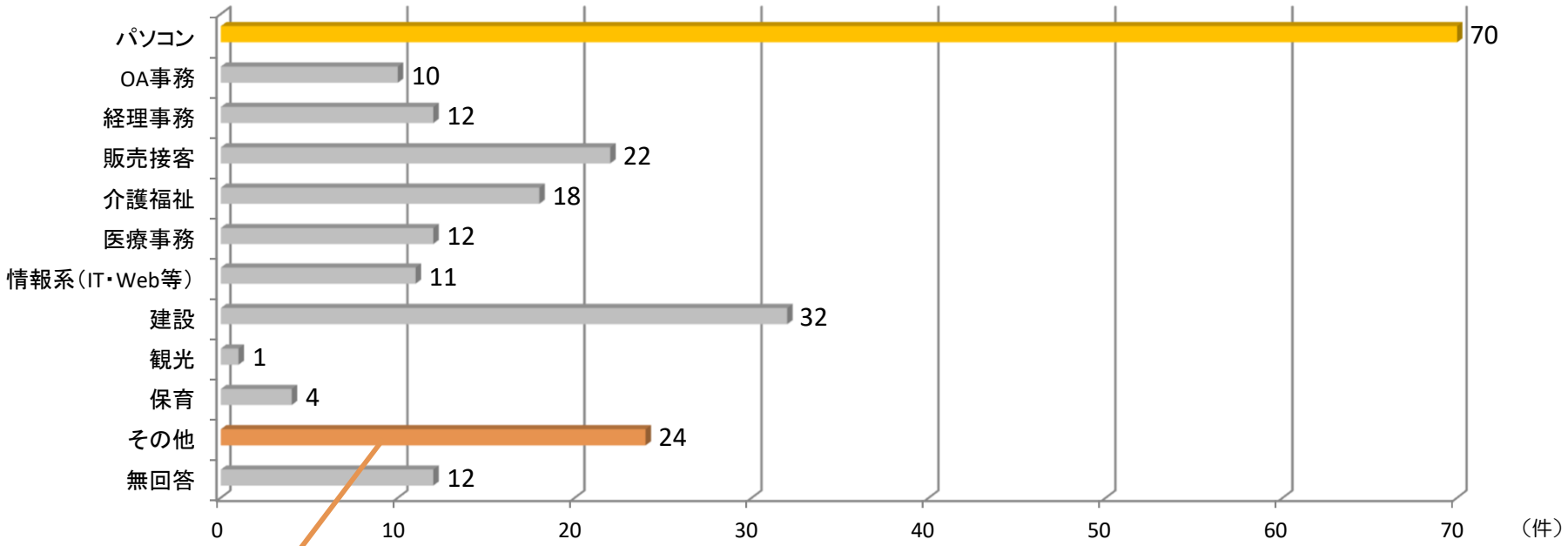


≪その他≫

① 素直さ、誠実さ
② 熱意、意欲
③ 社会人マナー
④ 知識
⑤ 礼節
⑥ 人間性、人柄
⑦ 明るく元気がある人
⑧ 志望動機
⑨ 転職回数
⑩ 健康体
⑪ 基礎学力（読み書き）
⑫ 接遇

６．従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目は何ですか？

【企業数１５４社：複数回答あり】



≪その他≫　※アンケート項目に金属加工等の項目が無かったため、「その他」が多くなっています。

① 溶接、マシニング、NC旋盤
② CAD
③ フォークリフト
④ 電気・機械系
⑤ 玉掛・溶接等
⑥ 簿記
⑦ 美容系
⑧ とび土木
⑨ 対人コミュニケーション
⑩ 二種免許
⑪ 接遇

7．特に訓練して欲しいカリキュラム等がありますか？

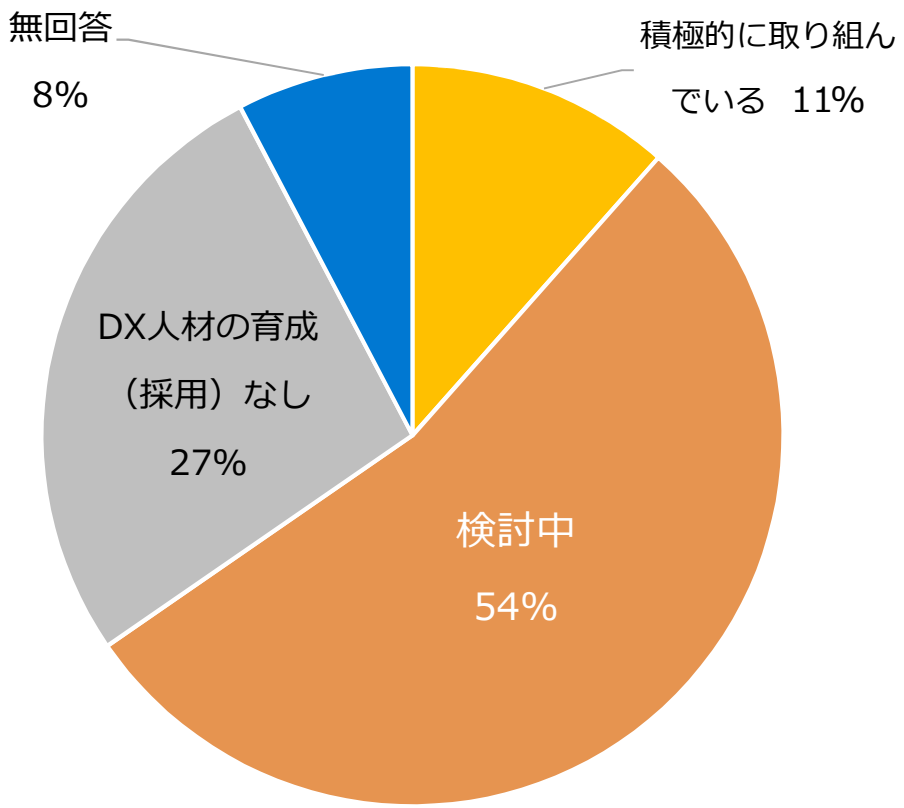
※アンケートに記載された文言どおり掲載しています。

- 金属塗装、機械オペレーター
- 土木CAD・建築CAD
- 建築系機械、工具等の研修
- 重機の運転
- 溶接（CO_2、Tig）技能習得
- 回路設計、機械構築
- 測量士向け教育
- 電気・機械系
- 雨漏り診断士、高所作業、塗装技能士等に関連したもの
- エクセル・マクロなど
- 一般的なOS
- 電話対応や接遇マナー
- 言葉遣いや接客マナー
- 技術をしながらの会話
- コミュニケーション能力を向上させるカリキュラム
- 保育の実習
- 事務の基礎知識、マナー

８．デジタル分野に関連する技術を持つ人材の育成（採用）について教えてください。

【回答企業数２６社】

積極的に取り組んでいる	3社
検討中	１４社
DX人材の育成（採用）の予定なし	７社
無回答	２社



９．求職者から収集した訓練ニーズ

希望する訓練科目

① 《ハローワーク宇都宮》

・ネイリスト養成　・保育補助　・農業関連　・調理師
・運転免許（建設系車両・大型2種・大型・フォークリフト等）
・出産や育児等ブランクのある方に向けた、ビジネスマナーやライフプラン設計等にPC初級を取り入れた訓練

② 《ハローワーク宇都宮那須烏山出張所》

・調理　・ドローン　・観光関係　・託児付きの事務訓練

③《ハローワーク佐野》

・医療事務　・WEBデザイン（イラストレーター・フォトショップを使用する）

④ 《ハローワーク足利》

・パソコン関連　・WEBデザイン

⑤ 《ハローワーク真岡》

・医療事務
（現在年に８～９回の訓練を開催しているが、受講するまで２か月以上待つ場合があるため、開催頻度を増やしてほしいという声がある。）

⑥ 《ハローワーク小山》

・小山管内（近隣）での介護職員実務者研修・医療事務・Web系コース　・登録販売者やキャリアカウンセラー
・フォークリフト・クレーン・玉掛（主に男性求職者から）　・外国人向けの介護
・長期では看護系・美容系

訓練実施期間・時間・その他

① 《ハローワーク宇都宮》

- １～２か月程度の短期訓練（パソコン基礎）
- 午前・午後どちらかのみの訓練（3～4時間）

②《ハローワーク宇都宮那須烏山出張所》

- 駐車場のない訓練があるため、通学の問題から駐車場付きの訓練になると受講し易くなると思われる。
- 全ての訓練に対して、託児サービスを選択できる制度になるとよい。

③《ハローワーク佐野》

- ２～３か月、６時間程度（フルタイム希望）もしくは３～４時間（パート希望）

④ 《ハローワーク足利》

- 小さい子供を持つ女性の求職者は、短期間・短時間訓練を望む声が多い。（保育園等からの呼び出し等がある場合があるので、８割出席要件で訓練を断念する方もいる。）

⑤ 《ハローワーク真岡》

- 希望するコースによって様々だが、３～６か月、１日５～６時間を希望する声が多い。
  そのため、訓練期間・訓練時間は現状のままで満足していると伺える。
- オンラインの訓練を受けている方から、授業と休憩時間のメリハリがつかないことや、授業を受けて日々の課題をこなしているだけのため、スキルアップを実感しずらいとの声がある。

⑥《ハローワーク小山》

- 子育て世代、ブランクのある方、６０歳以上の方等より、１日３時間程度や１か月程度のパソコン講座の質問がある。

離職者訓練（ハロートレーニング）の訓練科概要

・栃木支部栃木職業能力開発促進センター（ポリテクセンター栃木）が実施する離職者訓練のご案内

・【ＤＸ対応コース】スマート生産サポート科について

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
栃木支部栃木職業能力開発促進センター
ポリテクセンター栃木

ポリテクセンターが実施する離職者訓練のご案内

ものづくり分野で働くことを希望する方が対象で、実習を中心にして、働くことに必要な技術・技能及び知識が習得できます。

標準コース

CAD/ＣＡＭ技術科

CAD機械加工技術科

テクニカルメタルワーク科

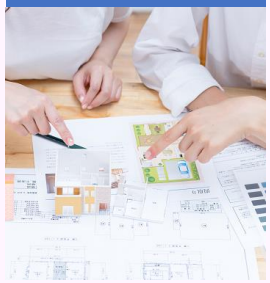
電気設備技術

組込みプログラミング技術科

ビル管理技術科

短時間４か月コー

住宅ＣＡＤデザイン科



標準コース

導入講習（橋渡し訓練）

＋

住宅ＣＡＤリフォーム技術科

企業実習付きコース

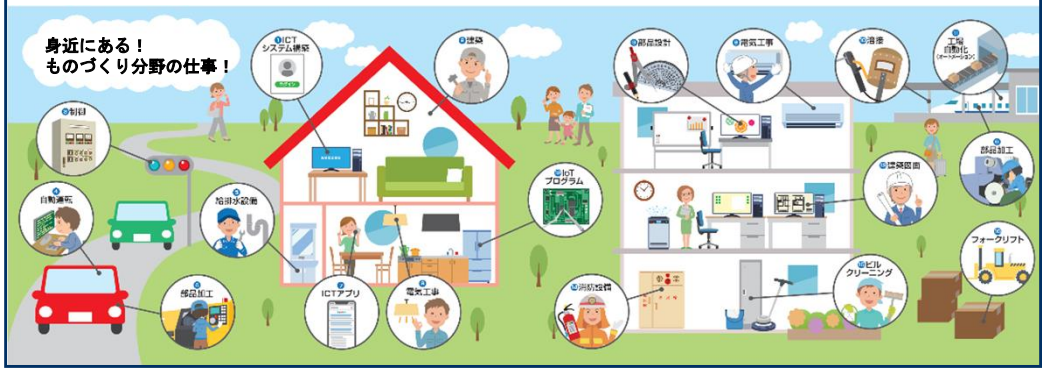
- 日本版デュアルシステム
- 概ね５５歳未満の方対象
- ５ヶ月目に企業内訓練　（実習）

スマート生産サポート科

ＣＡＤ機械加工技術科

ポリテクセンター栃木が行う訓練の特徴

★ものづくり未経験者のために基礎から段階的に指導します。
★訓練受講生への早期就職に向けたサポートとして、就職相談員による就職相談や就職ガイダンスを実施しています。
★受講料が無料です。（テキスト代等は自己負担です。）



※導入講習（橋渡し訓練）とは、標準コースを受講する前に、コミュニケーション能力やビジネスマナーなどの習得を通してキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認する訓練です。

スマート生産サポート科
（導入講習(橋渡し訓練)・企業実習付きコース）

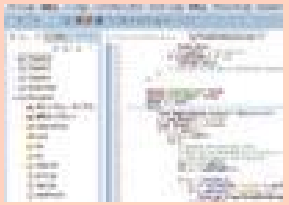
開講月	８月・２月
定　員	１5名／回
訓練期間	７ヵ月間

訓練の概要

Webシステム、データベース、ネットワーク、Androidタブレットを包括的に活用し、製造業などの現場で生産活動をサポートするICTシステムのJava言語 による構築技術を習得します。
なお、入所後はじめに導入講習（橋渡し訓練）としてコミュニケーション能力、チームで働くための能力を習得します。また、就職活動に必要な情報収集方法、履歴書・職務経歴書の書き方も学び、就職決定力の向上を目指します。データベースやSQLの習得を通して、本訓練に移行するための準備をし、その後の６ヶ月間は、企業実習を含む実践的な訓練です。

訓練項目

Java言語によるオブジェクト指向

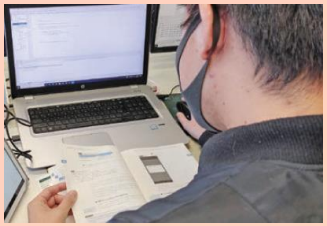


Java言語によるオブジェクト指向プログラミング技術の基本を習得します。各種開発ツールの活用方法やAPIの利用方法なども学びます。

Webアプリケーション構築技術

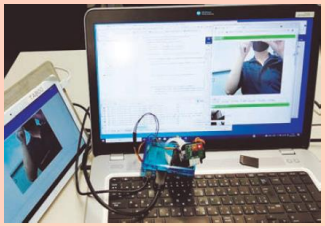
Java言語によるサーバーサイドプログラミング技術を学びます。ICTシステムにおける、データベースと連携したWebシステム開発手法を習得します。

Android端末向けソフトウェア開発技術



Androidタブレットに組み込むアプリケーション開発を通して、ICTシステムにおけるクライアントソフトウェアプログラミング手法を習得します。

包括的なICTシステム開発技術



IoTデバイス・Javaによるサーバサイドプログラ
ミング・Androidアプリ開発技術を総合的に組み合わせたICTシステム開発手法を習得します。

企業実習

これまで習得してきたWebシステム・組込みソフトウェア開発技術を企業実習にて発揮し、この業界で働いていくために必要な技術と、自身の適性の確認をします。

フォローアップ

企業実習で明らかになった課題や疑問点など自身の技術的不足部分を補います。

主　な　就　職　職　種

プ　ロ　グ　ラ　マ　　シ　ス　テ　ム　エ　ン　ジ　ニ　ア　　技　術　営　業　職

当コースの目的

Webシステム、データベース、Androidタブレット、IoT機器を活用し、製造業やシステム開発の現場での生産活動を向上させる、ICTシステムの開発できるプログラマーを養成します。

7カ月コース

★導入講習を充実しました。
“アサーション力”、“コミュニケーション力”、”ビジネスマナー”などを、リフレッシュしましょう。
★ICTシステム構築スキルを習得します。
Java言語を習得し、製造現場に役立つシステム開発方法を習得します。
★企業実習があります。
県内IT企業で、実際に働く現場を生で見ることができます。
新しい職場環境を体験でき、異業種からのキャリアチェンジの不安解消に役立ちます。

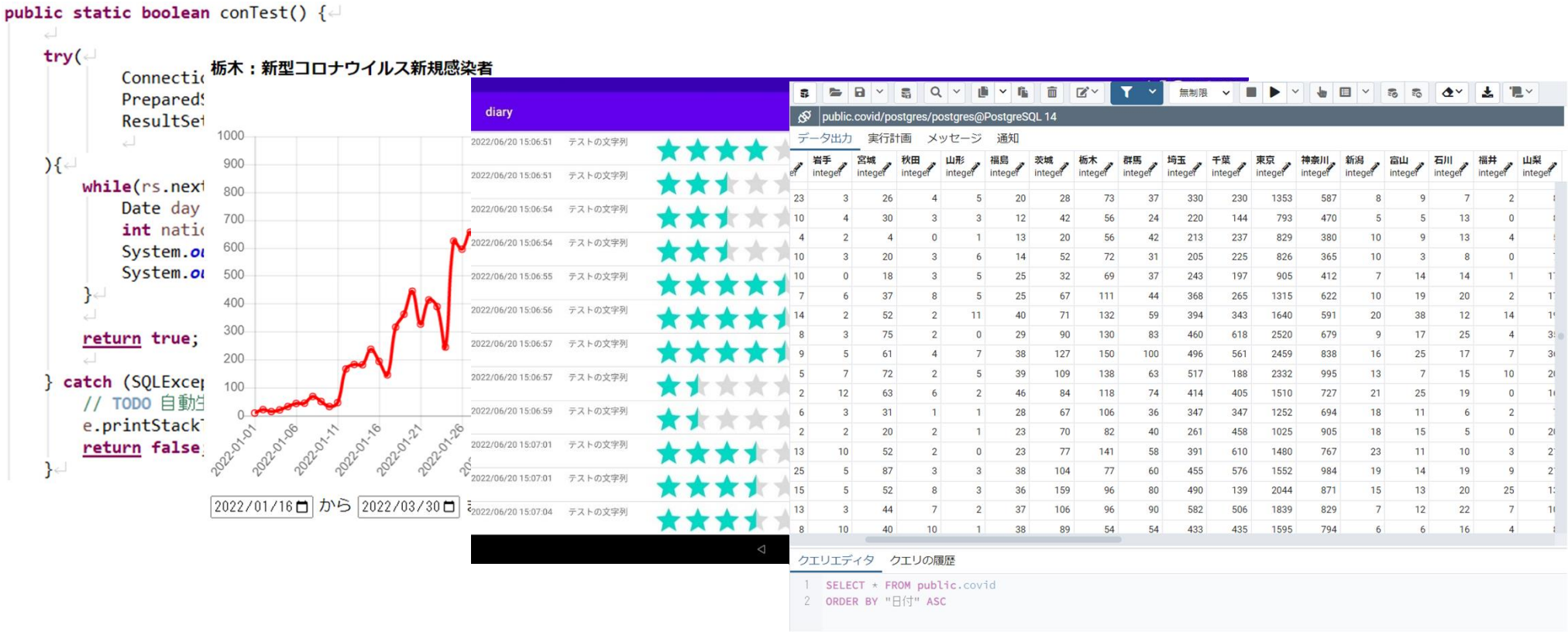
訓練スケジュール

導入講習 （1ヶ月）	Java・Webアプリ・Androidアプリ （4.5ヶ月）	企業実習 （1ヶ月）	フォローアップ （0.5ヶ月）

7ヵ月訓練

こんなことができるようになります！！

- Java言語を理解できるようになります。
- インターネットで動くアプリが作れるようになります。
- スマホ、タブレットで動くアプリが作れるようになります。
- データベースを理解できるようになります。
- プログラミングに関する資格に挑戦できます。



こんな仕事があります

・医療情報システムの開発・ 販売および導入作業
・電子カルテシステム等の自社開発作業
・倉庫管理システム開発作業
・スマートフォン向けサイト改修作業
・移動体通信用ソフトウェア設計開発作業
・物流システム（在庫管理、入出庫管理）開発作業
・データベースシステム開発作業
・製造現場向け生産管理システム開発作業

組込みプログラミング技術科との違い

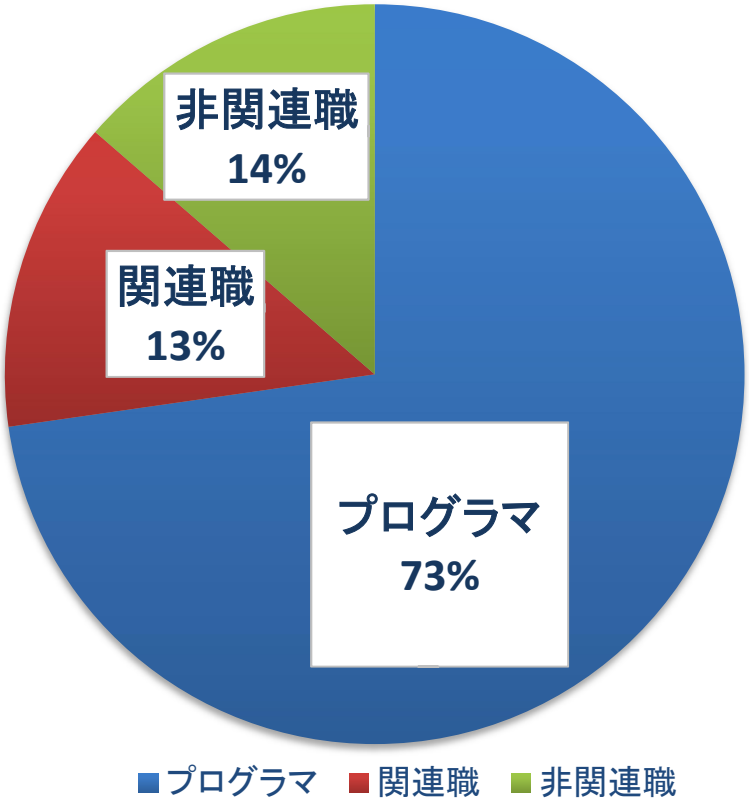
【組込みプログラミング技術科】
マイコンに関するC言語での組込みプログラミング技術を習得する
■電子回路設計（アナログ・ディジタル）
■C言語プログラミング
■組込みプログラミング
■USBデバイスプログラミング

【スマート生産サポート科】
Java言語でWebシステム開発とスマホアプリ開発を学び、生産現場の情報共有システムとスマホアプリを連携させたICTシステム構築技術を習得する。
■Java言語プログラミング　■Web系システムプログラミング
■データベース技術　■Androidプログラミング
■プロジェクトファシリテーション　■ビジネススキル

ここが違い！！

- タブレット・スマートフォンをターゲットとしたソフトウェア作成方法を習得
- Java言語を使用。プログラミングの基礎からWeb系システム、スマホアプリまでJavaで対応
- データベースと連動するプログラミング技術の習得が可能
- Web系システムとタブレットを連携させた、総合的なICTシステムをチームで開発する実習

就職状況(令和3年度)



修了生の活躍事例

スマート生産サポート科
（7か月訓練 企業実習付き）

今まで学んでこなかった事なので毎日が新鮮でした。

わからないことがわかるようになる瞬間や、実際に自分で作ったプログラムが動くのを確認した時はとても楽しかったです。
しかし、毎日新しい事を学び続けるのでどうしても理解しきれない時などがあり大変でした。

企業実習で、再就職が決まりました。

実習が終わった1週間後ぐらいに面談をする機会を設けて頂き、その時に入社できるか聞かれ、ぜひここで働きたいと考えていたので入社することを決めました。

訓練受講前はどのようなお仕事をされていましたか？

非正規雇用の契約社員として、お仕事を探しているスタッフの方々へお仕事の紹介を行ったり登録希望者の面談や登録、社会保険の加入手続きや派遣期間の更新、退職処理などの事務業務を行っていました。
また、既存の派遣先企業や新規の企業への営業なども行っていました。

ほぼ毎日楽しんで仕事をしています。

自分のやりたかった仕事をすることができているので、ほぼ毎日楽しんで仕事をしています。
ただ、開発を行う上で触ったことのない言語を使用したり、古いシステムの解析を行うことがあり開発をしつつ学習をするのが大変だと感じています。

スマート生産サポート科　令和2年8月入所
（令和3年2月修了）柾木 葉瑠さん(21)

訓練受講を決めた理由、受講した訓練科に決めた理由を教えてください。

高校在学中にプログラミングについて学ぶ機会があり、いつかはプログラマーとして働きたいと考えていたので自分のやりたい仕事につながると考えスマート生産サポート科の受講を決めました。

就職先企業

採用者の声　木村　翔太郎様(取締役)

弊社で採用したポリテクセンター修了者は、皆業界未経験のメンバーでしたが、この業界で働いていくという強い気持ちを感じられました。また、入社後は勉強ではなく自分が戦力となるという認識で仕事に取り組む姿勢が感じられました。業界未経験ではありましたが、ポリテクセンターにてプログラミングの基礎を身に着けており、また本人のスキル向上への意欲も大きく感じられたため採用を決めました。

株式会社　ソフトシーデーシー

今、時代は新しい産業改革へと変化しています。これからは新しいものの考え方が望まれる時代です。新しい考え方やシステムの再構築にコンピューターシステムをうまく活用することが強く要求されています。当社では、お客様の「こうしたい」「こういうことは、出来ないか？」などの要望や困っていることを分析してシステム化することを行っております。

ハロートレーニング

急がば学べ

機構における人材ニーズ、人材育成ニーズの把握・分析について

人材ニーズ等の把握

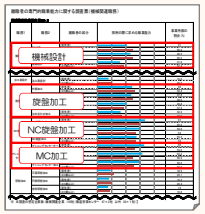
（1）ヒアリング調査 離 在 施設調査

イ 県内の中央団体等を調査

ニーズの高い産業、分野等を把握
施設に対する要望等を把握

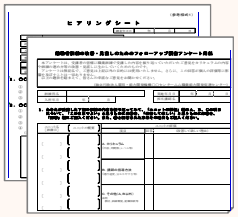
ロ 事業所に対するヒアリング調査

採用や人材育成において必要とされる職務内容等を把握
（43社以上）



（2）フォローアップ調査 離 施設調査

離職者訓練修了者の就職先事業所及び離職者訓練受講者からの声を把握



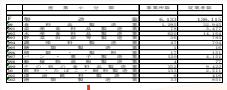
（3）求人・求職状況 離 統計

人材が求められている職種及び求職者の多い職種の傾向を把握

（4）地域における基礎データ 統計

イ 事業所数、従業者数 離 在

地域の産業情報として、産業別の事業所数、従業者数を把握

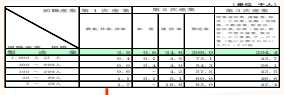


関連業種の抜粋

産業小分類	事業所数	従業者数
一般機械器具製造業	504	9,443
一般産業用機械・装置製造業	94	1,163
その他の機械・同部分品製造業	207	2,881
電気機械器具製造業	203	9,242
精密機械器具製造業	90	2,765

ロ 入職者数、転職入職率 離

地域における、同産業以外からの入職者数及び同職種以外からの入職者数を推計



関連産業の抜粋

前職産業	現職産業	入職者数
非製造業	製造業	552.2千人
製造業	製造業	308.0千人

職種	異職種からの入職者数	同職種からの入職者数
生産工程・労務作業者	597.6千人	401.3千人
製造業の転職入職率	4.5%	

ハ 製造品出荷額 離 在

地域の産業情報として、産業別の製造品出荷額を把握

関連産業の抜粋

通所可能範囲の市区町村	関連産業	①平成20年製造品出荷額（万円）	②平成21年製造品出荷額（万円）
○○市	金属製品製造業	5,018,878	4,249,508
	はん用機械器具製造業	2,114,299	1,945,689
	生産用機械器具製造業	15,047,032	8,650,183
	業務用機械器具製造業	13,074,813	10,065,750
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	4,711,002	3,646,207
	電気機械器具製造業	1,725,999	1,286,815
	情報通信機械器具製造業	908,037	826,198
	輸送用機械器具製造業	166,418	132,640

（5）地域の産業政策・雇用政策の方向性 離 在

イ 県の政策方針 情報収集

ロ 地域経済状況 情報収集

（6）その他 離 在

イ 施設における各種調査結果 施設調査

ロ 各種白書等 情報収集

ハ 運営協議会等 情報収集

地域における教育訓練計画の確認 施設調査

イ 民間教育訓練機関等の訓練計画 離 在

民間教育訓練機関、公共職業能力開発施設及び認定職業訓練施設が実施する関連の訓練コース情報を収集

ロ 工業高等学校等の設置学科等の確認 離

工業高等学校等の設置学科、就職者数等の情報を収集

人材ニーズ等の分析（例）

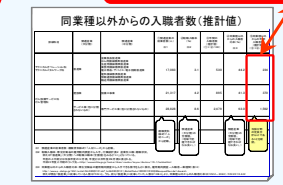
イ 訓練実施分野の検討

① 訓練ニーズ情報による訓練実施分野の検討
- 求人・求職状況や事業所に対するヒアリング調査結果等を併せて、訓練実施分野を検討

② 地域における基礎データから見た訓練実施分野の確認
- 地域産業の量的データに急激な減少がないか、減少は一時的なものかなど、安定的に求人が見込まれる基盤があるかを確認
- 同業種（同職種）以外からの入職者数から見た訓練定員の妥当性を確認

経年比較により急激な増減がないか確認。

該当分野の訓練定員以上であることを確認。



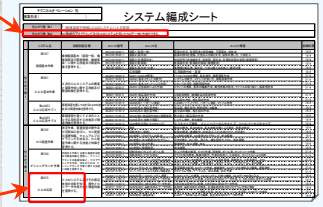
③ その他 意見・要望等を踏まえた検討

ロ 職業能力開発体系の活用による訓練内容（カリキュラム）の検討

① 「職業能力の体系」を活用した訓練ニーズの明確化
- 企業の求める「職務」や「仕事」を、事業所に対するヒアリング調査における専門的職業能力に関する調査結果などにより確認

② 「職業訓練の体系」（カリキュラムモデル）を活用した訓練カリキュラムの検討

仕上がり像の選択



システムの選択

離職者訓練カリキュラムの検討例

- 競合していないことを確認
- 新規卒業者が発生する時期と訓練修了時期が重なる場合は、受講者の就職に影響がないか確認

訓練科・訓練コース(案)の作成

訓練計画専門部会での審査

訓練科・訓練コースの実施

別　冊

～　参 考 資 料 一 覧　～

参考資料１　　栃木県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（一部改正）

参考資料２－１　ハロートレーニング（公的職業訓練）の全体像

参考資料２－２　令和４年度栃木県地域職業訓練実施計画

参考資料２－３　求職者支援訓練の実施状況について

参考資料３－１　ハロートレーニング（離職者向け）の令和５年度実績（９月末現在）

参考資料３－２　令和５年度栃木県地域職業訓練実施計画

参考資料４　　令和５年度第１回中央職業能力開発促進協議会資料（抜粋版）

参考資料　1

栃木県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1　名称

協議会の名称は、「栃木県地域職業能力開発促進協議会」とする。

2　目的

栃木労働局及び栃木県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定に基づき、栃木県の区域において、関係機関が参画し、同法第 16 条第１項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第 15 条の７第３項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び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（平成 23 年法律第 47 号）第４条第２項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う栃木県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

3　構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

①　栃木労働局
②　栃木県
③　職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
④　労働者団体
⑤　事業主団体
⑥　職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
⑦　学識経験者

協議会にはその他関係機関の必要とする者の出席を求めることができる。

4　ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

5　会長

①　協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。

②　会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

③　会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

6　協議会の開催

協議会は、年２回以上の開催とする。

7　協議事項

協議会は、次に掲げる事項について協議する。

①　公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。

②　公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。

③　キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。

④　公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。

⑤　その他必要な事項に関すること。

8　事務局

協議会の事務局は、栃木労働局職業安定部訓練課及び栃木県産業労働観光部労働政策課に置く。

9　その他

①　協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

②　協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第 15 条第３項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

③　この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

附　則

この要綱は、令和４年 11 月 24 日から施行する。

令和５年 11 月８日一部改正

参考条文（職業能力開発促進法）

（協議会）

第十五条　都道府県の区域において職業訓練に関する事務及び事業を行う国及び都道府県の機関（以下この項において「関係機関」という。）は、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、関係機関及び次に掲げる者により構成される協議会（以下この条において単に「協議会」という。）を組織することができる。

一　第十五条の七第三項に規定する公共職業能力開発施設を設置する市町村

二　職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体

三　労働者団体

四　事業主団体

五　職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第十項に規定する職業紹介事業者若しくは同条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者又はこれらの団体

六　学識経験者

七　その他関係機関が必要と認める者

２　協議会は、職業能力の開発及び向上の促進に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図りつつ、都道府県の区域における職業訓練及び職業に関する教育訓練の需要及び実施の状況その他の地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練及び職業に関する教育訓練の実施並びにキャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組について協議を行うものとする。

３　協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

４　前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

参考資料２－１

ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像

公共職業訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者　**主に雇用保険受給者**
（無料(テキスト代等除く)）
訓練期間：概ね３か月～２年

※受講期間中
基本手当＋受講手当(500円／訓練日)＋通所手当＋寄宿手当を支給

実施機関

国（ポリテクセンター）	都道府県（職業能力開発校）	民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）
主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等）	地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等）	事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

在職者向け

対象：在職労働者（有料）
訓練期間：概ね２日～５日
実施機関：○国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）
○都道府県（職業能力開発校）

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等（有料）
訓練期間：１年又は２年
実施機関：○国（ポリテクカレッジ）
○都道府県（職業能力開発校）

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者（無料）
訓練期間：概ね３か月～１年
実施機関：○国（障害者職業能力開発校）
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
・都道府県営（国からの委託）
○都道府県（障害者職業能力開発校、職業能力開発校）
○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）

求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者　**主に雇用保険を受給できない方**
（無料（テキスト代等除く））
訓練期間：　２～６か月　（※1）
※１　令和６年３月末までの時限措置として、在職中の方等で訓練期間や訓練時間に配慮が必要な方を対象とする場合、より短期間(２週間～)で設定可

※受講期間中 受講手当（月10万円）＋通所手当（※２）＋寄宿手当を支給（本収入が月８万円以下、世帯収入が月30万円以下等、一定の要件を満たす場合）

※２職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の要件（本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等）を満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）	
<基礎コース>	**<実践コース>**
基礎的能力を習得する訓練	基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練（介護系（介護福祉サービス科等）、情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事務系（医療・調剤事務科等）等）

＊令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料より一部抜粋

参考資料２－２

令 和 ４ 年 度

栃木県職業訓練実施計画

総合計画

栃　木　県
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
栃木労働局

令和４年度栃木県職業訓練実施計画

令和４年３月１１日
栃木県
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
栃木労働局

１　総 説

（１）　計画のねらい

この計画は、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（以下「支援法」という。）第２条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する、支援法第４条第１項の規定による厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）や、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき、公共職業能力開発施設で行われる離職者に対する職業訓練（以下「公共職業訓練（離職者訓練）」という。）等について、栃木労働局、栃木県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「支援機構」という。）が一体となって特定求職者を含む求職者に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、職業訓練の実施に関し、重要な事項を定めたものである。

（２）　計画期間

計画期間は、令和４年４月１日から令和５年３月 31 日までとする。

（３）　計画の改定

この計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、改定する。

２　労働市場の動向と課題等

（１）　労働市場の動向と課題

昨年、新型コロナウイルス感染症の影響で、急激に県内の雇用状況は悪化したが、徐々に改善の兆しが見えてきたところである。県内の労働市場の状況をみると、令和３年 12 月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.02 倍となり、前月より 0.03 ポイント下回った。先行指標である新規求人数（原数値）は前年同月比 4.8％増加と、10 か月連続して前年比増加しているが、前年の反動増による影響が大きく、コロナ禍以前の前々年比ではまだその水準に達していない産業も多い。また、新規求職者数（原数値）は２ヶ月連続で前年比増加した。緊急事態宣言後、社会経済活動が活発化してきたことで、求職活動を再開する動きがみられているが、一方で先行き不安感等から就職を急がない求職者も一定数存在することから求職活動が長期化しており、有効求職者数の増加傾向が続いている。これらの状況から、『雇用情勢は、一部に持ち直しの動きが見られるものの、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に注意する必要がある。』との判断を７ヶ月連続維持している。今後も、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

中長期的には、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、県内の経済・産業活動の持続的な成長のためには、働き方改革の推進等を通じた労働者の処遇改善、

長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策の推進などにより、労働環境の整備・生産性の向上を図ることが課題である。

今後は、職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、新型コロナウイルス感染症の影響の下での社会全体のデジタルトランスフォーメーションの加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じており、労働者に求められる能力も急速に変化することが予想される。このため若年者や就職氷河期世代の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進するため、情報通信分野等の人材需要の高い分野をはじめとする離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練のあり方を不断に見直していくことが重要である。また、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するための託児サービス付き訓練、高齢者の継続雇用や職場復帰及び再就職が可能となるリカレント教育を拡充するなど、多様な人材が活躍できる社会の実現に向けて、地域の特性や人材育成ニーズを踏まえた多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

（２） 令和３年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和３年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

- 公共職業訓練（学卒者訓練）　290 名（令和 3 年度新規入校者数（専門課程 93・応用課程 97 名・普通課程 100 名））
- 公共職業訓練（離職者訓練）　1,101 名（令和 4 年 1 月末現在）
- 求職者支援訓練　306 名（令和 4 年 1 月末現在）

令和３年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

・公共職業訓練（学卒者訓練）	専門課程	93.8%（令和 4 年 1 月末現在の就職内定率）
	応用課程	98.9%（同上）
	普通課程	87.1%（同上）
・公共職業訓練（離職者訓練）	施設内訓練	機構分　87.9%　・　県分 62.1%（令和 4 年 1 月末現在）
	委託訓練	70.4%（同上）
・求職者支援訓練	基礎コース	51.5%（令４年 1 月末現在）
	実践コース	65.7%（同上）

注）求職者支援訓練は、令和 3 年 4 月以降に開始したコースの、雇用保険適用相当就職の実績。

３　計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

（１）実施方針

県内の雇用情勢は、一部に持ち直しの動きが続いており、先行指標である新規求人数（原数値）は、前年同月比 4.8%増加と、10 ヶ月連続して前年同月比で増加している。特に、主幹産業である製造業においては、新型コロナウイルス感染症の影響による世界的なサプライチェーンの停滞や取引先の減産体制等による受注減が要因となって、令和３年２月まで 24 ヶ月連続で対前年比減少が続いていたが、海外需要の高まりを機に 10 ヶ月連続で対前年同月比増加となっている。一方、依然として医療・介護を中心とした慢性的な人手不足がある。求職者については、社会経済活動の回復への期待から求職活動を活発化する動きがみられた一方で、感染拡大の懸念から在職中の者が転職活動を自粛するなど、求職活動に慎重になる動きもみられ、変異株による感染状況から再び不透明感が強まっており、非正規雇用労働者等やフリーランスといった経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい方への職業訓練や再就職支援に一層力を入れていく必要がある。このため、人材需要の高い分野をはじめとする離職者の再就職の実現に向けた公的職業訓練を実施するとともに、ものづくり現場の戦力となる若年技能労働者を育成するための生産性向上訓練等、産業界や地域の人材ニーズに合致した多様な職業能力開発の機会の確保・提供に努めるものとする。

また、栃木県内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練について、一体的に計画を策定する。

さらに、栃木労働局、栃木県及び支援機構をはじめとする関係地方自治体、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にし、総合的に人材育成に取り組んでいくこととする。

（２）離職者訓練の対象者数等

ア　施設内訓練

・施設内訓練については、令和 4年度は栃木県全域で 20 科　818 名 の訓練定員で実施する。
・ものづくり分野における求人状況を踏まえて訓練内容を常に見直し、企業が求める技能・技術を訓練生に習得させると共に、キャリア・コンサルティングを通じ、企業人として相応しい人格形成を図っていく。
・施設内訓練については、就職率 80%以上を目指す。

実施主体	実　施　施　設	科数	定員
県	県北産業技術専門校	4	115
	県南産業技術専門校	5	105
支援機構	栃木職業能力開発促進センター （うち日本版デュアルシステム）	11 (2)	598 (60)

イ　委託訓練

・民間教育訓練機関等に委託する訓練については、栃木県全域で 109 コース 1,308 名の訓練定員で実施する。
・労働局、関係機関との一層の連携を図り、地域の求人・求職ニーズに応じた離職者の就職促進に資する訓練科目を設定していくと共に、介護・建設など人手不足分野における職業訓練の設定に取り組んでいく。
・これらの取組により就職率 75%以上を目指す。

長期コース

訓　練　分　野	コース数	定員数
介護福祉士科	13	38
保育士科	9	25
栄養士科	2	13
観光ビジネス科	3	3
情報処理科	6	9
パティシエ科	3	5
計	36	93

短期コース

訓　練　分　野	コース数	定員数
介護系分野	17	280
医療系分野	6	95
事務系分野	35	610
情報系分野	13	205
（うち、IT 資格ｺｰｽ）	1	15
その他の分野	2	25
（うち、大型自動車一種ｺｰｽ）	1	10
計	73	1,215

（うち、託児付き訓練　12 コース）

（３）学卒者訓練の対象者数等

・学卒者訓練については、県央産業技術専門校において普通課程２年制 ７科　300 名、１年制 １科 20 名の訓練定員、及び関東職業能力開発大学校において専門課程２年制　４　科 190　名、応用課程２年制 ４　科 180　名の訓練定員で実施する。

・新時代を担う実践技能者の養成を目標とし、企画力や創造力、問題解決能力の涵養を図るよう配慮するとともに、地域ニーズを取り入れた教科指導計画を策定し、産業構造の変化等に柔軟に対応できるような職業訓練を実施する。

・就職率 100％を目指す。

県央産業技術専門校	定員
機械技術科	60
制御システム科	40
自動車整備科	40
建築設備科	40
IT エンジニア科	40
金属加工科	40
電気工事科	20
木造建築科	40
総　　計	320

関東職業能力開発大学校		定員
専門課程	生産技術科	50
	電気エネルギー制御科	40
	電子情報技術科	60
	建築科	40
応用課程	生産機械システム技術科	50
	生産電気システム技術科	40
	生産電子情報システム技術科	50
	建築施工システム技術科	40
総　　計		370

（４） 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

・障害者の多様なニーズに対応した委託訓練については、栃木県全域で 3 コース　52 名の訓練定員で実施する。
・障害者の職業的自立を支援し、能力の開発・発揮と社会参加の推進を図るため、社会福祉法人等の民間機関への委託により実施する。
・就職率 55%以上を目指す。

訓練コース名	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練コース	2 ヶ月	30
実践能力習得訓練コース	1～3 ヶ月程度	17
ｅラーニングコース	3 ヶ月	5
総　　計		52

（５）求職者支援訓練の対象者数等

・ 令和４年度においては、非正規雇用労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットの機能が果たせるよう訓練機会を提供することとし、認定訓練規模987 名を上限とする。

・訓練内容としては、社会人スキルと基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）をバランス良く設定する。

・成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとなるよう訓練実施機関の開拓にも努めるものとする。また、育児中で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者等、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定（託児サービス付きコース等）にも努めることとする。

・訓練認定規模の割合は、次のとおりとする。

イ　基礎コース　　訓練認定規模の 40%

ロ　実践コース　　訓練認定規模の 60%

実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の重点 3分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとし、介護系 15%程度、医療事務系 5%程度、デジタル系 20%程度を下限の目安とする。

・各地域の状況や工夫に応じて独自の訓練分野を設定する地域ニーズ枠については、訓練実績のない地域を優先としたコースを基礎コース、実践コースそれぞれ１コース以上設定する。

・求職者支援訓練のうち、全国職業訓練実施計画に定める上限値以下で次の割合までは、新規参入となる職業訓練を認定する。

イ　基礎コース　　30%

ロ　実践コース　　30%

・これらにより、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58%以上、実践コースで 63%以上を目指す。

コース	訓練認定規模
基礎コース　　(40.0%)	395 名
（うち、地域ニーズ枠）	55 名
実践コース　　(60.0%)	592 名
（うち、就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例訓練実施分）	(172 名)
介護系	115 名
医療事務系	60 名
デジタル系	135 名
（うち、ＩＴ分野）	(60 名)
（うち、ＷＥＢデザイン）	(75 名)
営業・販売・事務系	217 名
その他の分野	15 名
地域ニーズ枠	50 名

(注 1)　求職者支援訓練は、栃木県職業訓練実施計画に則して、1 か月ごと又は四半期ごとに認定する。(栃木県職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。) また、申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定する。

なお、認定コースの定員数が少なかった場合の繰越し分及び中止となった訓練コースの繰越分について、第 4 四半期においては、基礎コースと実践コース間の振替及び実践コースの他分野へ振替を可能とする。

イ　新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定する。

ロ　実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

(注 2)　本計画において示した内容は、次に揚げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

イ　都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと

ロ　新規参入枠は必ず設定し、かつ、上に揚げた値を超えてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規枠とすることを可能とすること。また、申請単位期間内で新規参入枠以外の設定数（以下、「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

（６）在職者訓練の対象者等

・在職者訓練については、栃木県全域で2,785名の訓練定員で実施する。
・企業の中核的な職業能力を有する人材育成を目的とした短期技術研修で、企業の人材育成ニーズに応じた実践的な知識や技能を体系的に習得できるよう設定する。

実施主体	実施施設	技能向上ｺｰｽ	管理監督者ｺｰｽ
県	県央産業技術専門校	450名	30名
	県北産業技術専門校	315名	10名
	県南産業技術専門校	310名	10名
総　　計		1,075名	50名

実施主体	実施施設	実施規模
支援機構	栃木職業能力開発促進センター	650名
	関東職業能力開発大学校	1,010名
総　　計		1,660名

・生産性向上支援訓練については、上記在職者訓練とは別に、770名の受講者規模で実施する。
・企業の生産性向上に必要な生産管理、品質管理、原価管理、物流、ＩｏＴ、人材育成、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するためのオーダーメード型の職業訓練を実施することにより、労働者一人一人の職業能力開発と企業の人材育成を支援する。
・栃木職業能力開発促進センター・関東職業能力開発大学校内に設置した「生産性向上人材育成支援センター」が、専門的な知見やノウハウを持つ民間教育訓練機関等に委託し、企業や事業主団体の課題やニーズに合わせて実施する。

実施主体		実施規模
支援機構	生産性向上支援訓練	770名

４　公的職業訓練の実施にあたり公共職業能力開発施設等が行うべき事項等

（１）関係機関との連携

・栃木労働局、栃木県及び支援機構が公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期、地域等について一体的に調整を行うことで、訓 練実施者を確保するとともに、適切な職業訓練機会の提供と受講生を確保する。

・職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、栃木労働局や栃木県はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理 解と協力が必要である。このため、令和４年度においても栃木県地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた計画的で 実効ある職業訓練を推進するとともに、職業訓練の実施状況等についてフォローアップを行うこととする。

・栃木県地域訓練協議会の下にワーキング・チームを設置し、産業ニーズ等を踏まえてそれぞれの訓練内容の検討を行うとともに、①本計画に基づく具体的実施方策及び連携方策の検討・作成、②広報の方策、③計画の進捗管理、④実績の検証、⑤課題の検討等を行う。

・公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するよう、関係機関を通じた周知及び活用促進を図る。

（２）公的職業訓練の受講生の能力・適性に応じた公的職業訓練の実施及び就職支援の充実

・公的職業訓練の受講を希望する者に対しては、ハローワークにおけるキャリアコンサルティングを通じ、就職に向け適切な訓練コースの選択を支援する。

・ハローワークは、求職者支援訓練受講者及び職業訓練受講給付金の受給者に対し、個々に就職支援計画を作成し、訓練期間中及び訓練終了後３ヶ月におけ る毎月１回の指定来所日を定め、就職支援計画に沿った求職活動状況の確認と職業相談により早期の就職を支援する。なお、求職者支援訓練の基礎コース終了後、引き続き技能向上のため求職者支援訓練の実践コース又は公共職業訓練（離職者訓練）の受講が必要と思われる者に対しては、関連する訓練情報を提供し円滑な受講に向けた支援を行う。

・訓練実施機関等は、訓練受講中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練終了後の求職活動の明確な方向性を示し、訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練効果を活かせる求人情報の提供、個別の就職支援など、就職に向けた支援を充実させる。

・公共職業訓練の訓練実施機関は、訓練受講期間中に安定所来所日（休校日）を設け、受講生に対してハローワークでの職業相談を積極的に勧奨するとともに、訓練終了時 及び訓練終了３ヶ月後における訓練受講者の就職状況等の情報を労働局へ提供することにより、ハローワークと連携した就職支援に取り組むこととする。

・訓練終了後は、訓練実施機関による独自の就職支援を行うほか、ハローワークにおいても訓練実施機関が訓練終了時に交付したジョブ・カード（評価シー トを含む）等を活用し、未就職者の就職支援に一層取り組むこととする

参考資料２－３

栃木労働局
求職者支援訓練実施状況

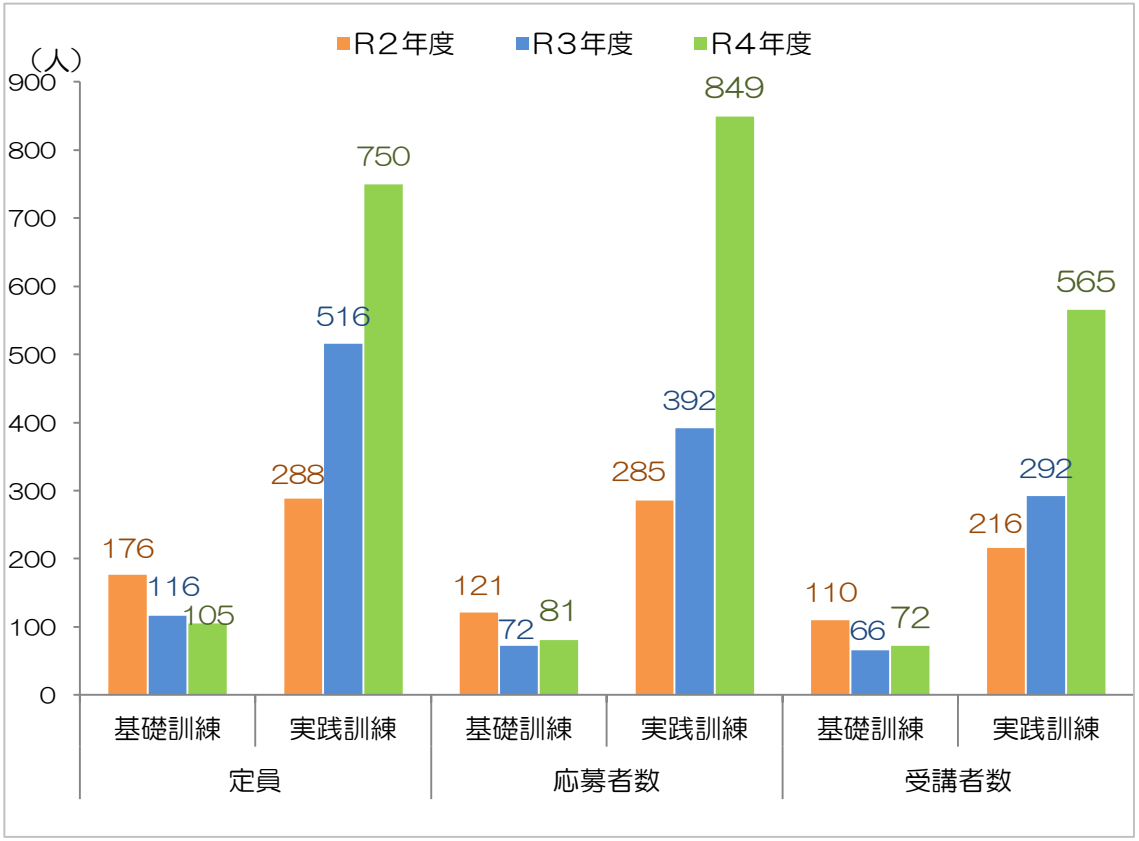
栃木労働局職業安定部訓練課

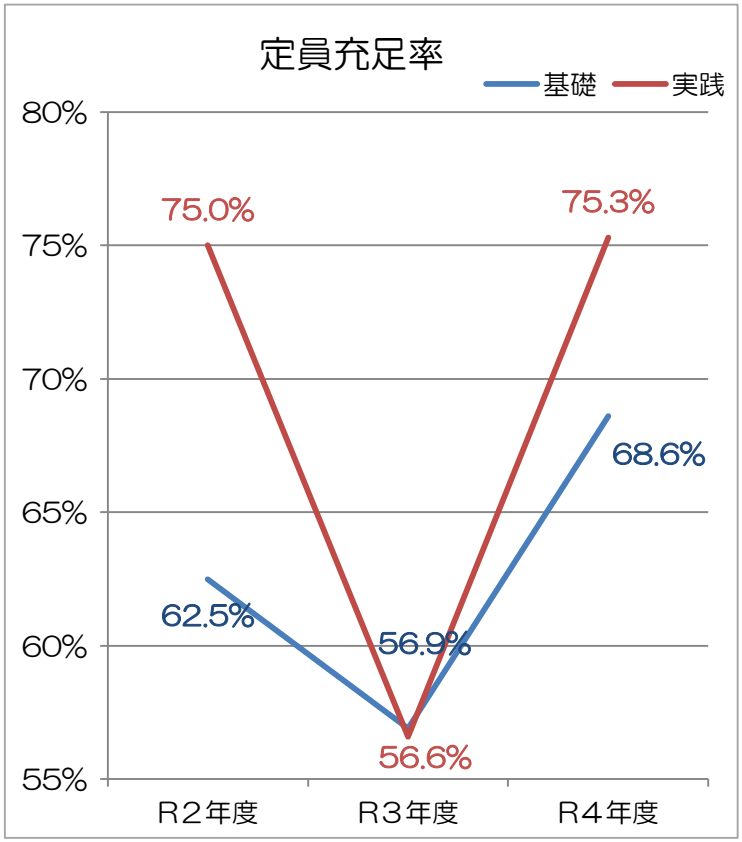
ハロートレーニング
急がば学べ

目　次

１．求職者支援訓練の年度別応募状況　・・・・・・・・・・・　１～３
① 年度別男性受講申込状況
② 年度別女性受講申込状況
③ 年度別男女比率
④ 実践コースの応募状況
２．求職者支援訓練修了者等の年度別就職状況　・・・・・・・　４
３．年度別職業訓練説明会実施状況　・・・・・・・・・・・・　５～６
（１）令和５年度訓練説明会参加状況
（２）令和５年度訓練説明会参加者アンケート集計結果

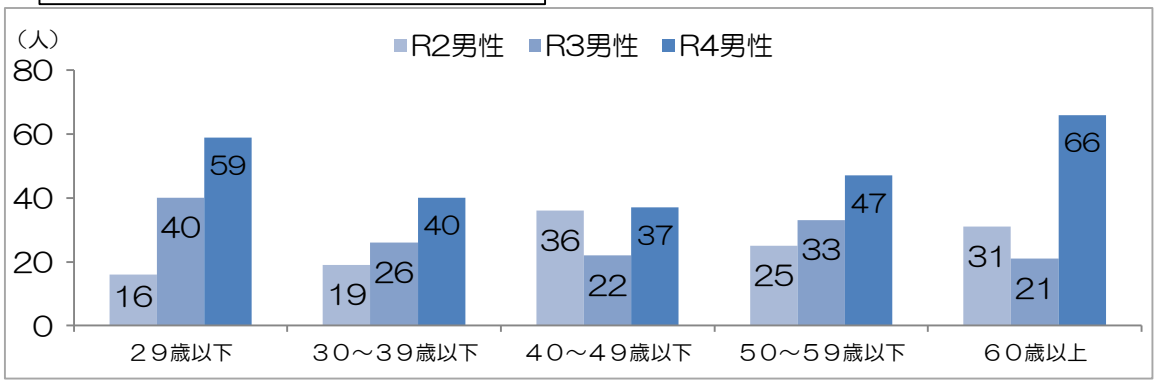
1．求職者支援訓練の年度別応募状況



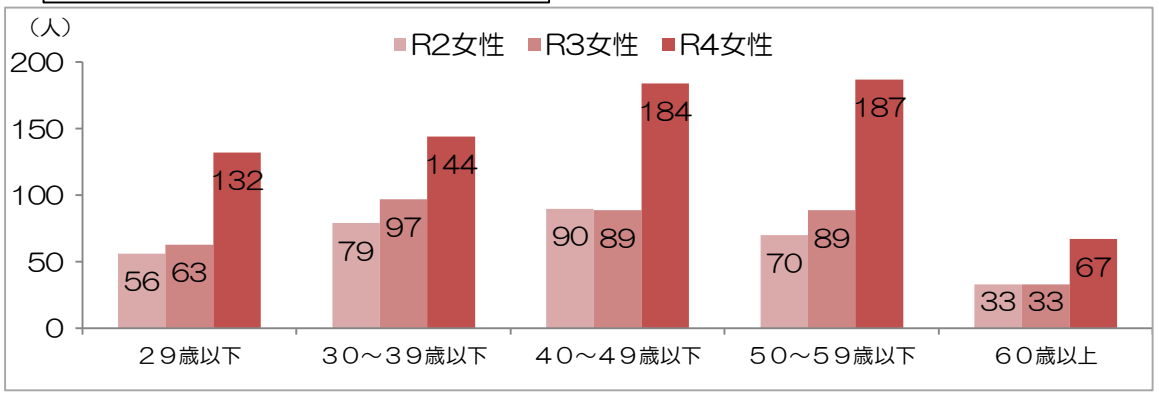


年度	定員			受講者数			定員充足率		
	計	基礎	実践	計	基礎	実践	計	基礎	実践
R4年度	855人	105人	750人	637人	72人	565人	74.5%	68.6%	75.3%
R3年度	632人	116人	516人	358人	66人	292人	56.6%	56.9%	56.6%
R2年度	464人	176人	288人	326人	110人	216人	70.3%	62.5%	75.0%

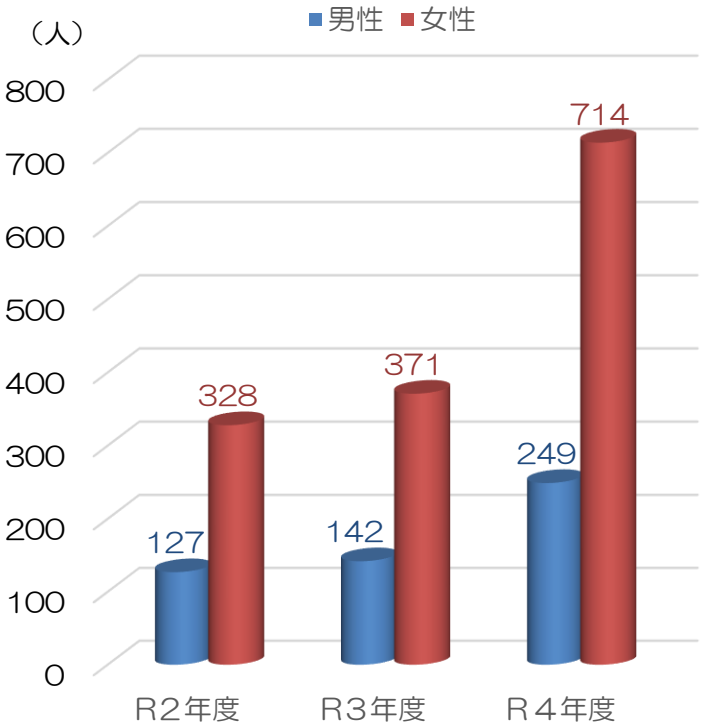
① 年度別 男性受講申込状況



② 年度別 女性受講申込状況



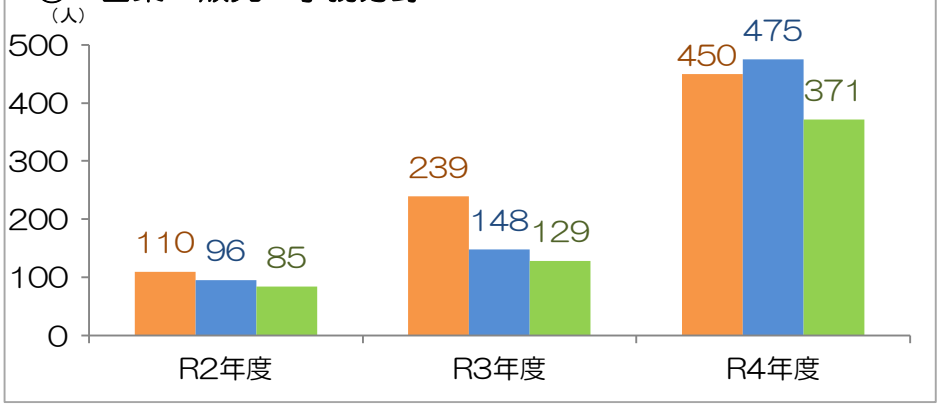
③ 年度別 男女比率



年齢	R２年度 受講申込件数		R３年度 受講申込件数		R４年度 受講申込件数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
２９歳以下	16人	56人	40人	63人	59人	132人
３０～３９歳	19人	79人	26人	97人	40人	144人
４０～４９歳	36人	90人	22人	89人	37人	184人
５０～５９歳	25人	70人	33人	89人	47人	187人
６０歳以上	31人	33人	21人	33人	66人	67人
計	127人	328人	142人	371人	249人	714人

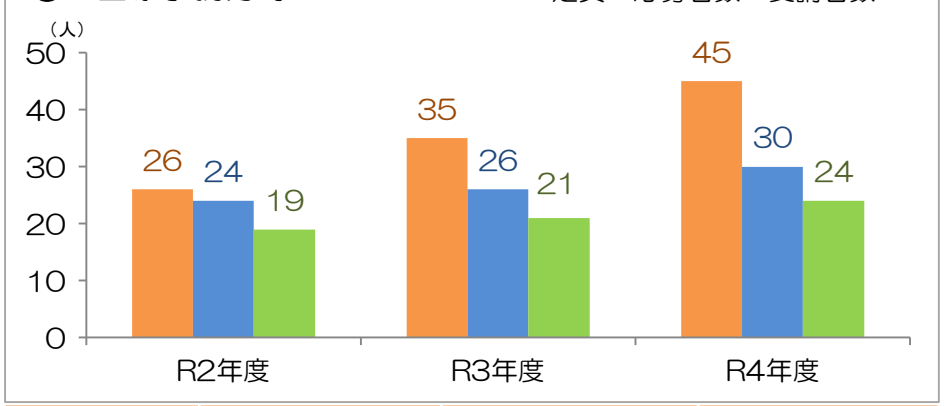
④ 実践コースの応募状況等

① 営業・販売・事務分野



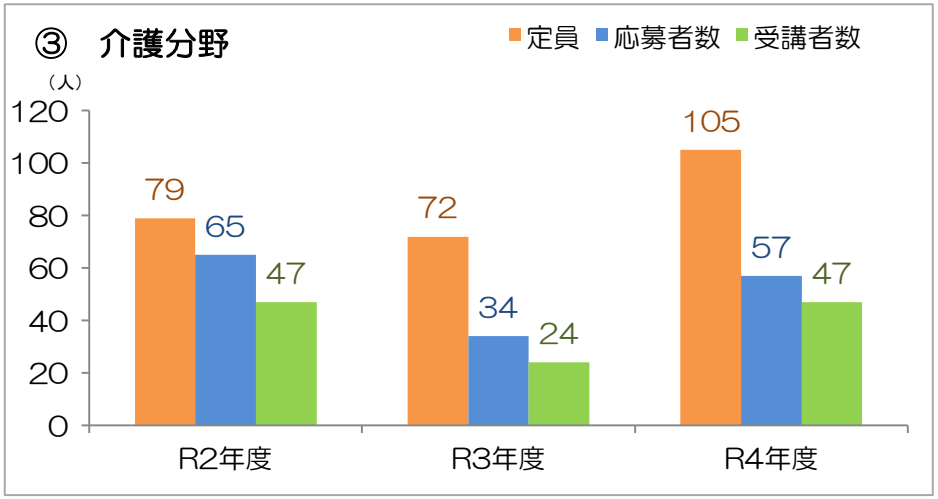
	R2年度	R3年度	R4年度
応募倍率	0.87倍	0.62倍	1.06倍
充足率	77.3%	54.0%	82.4%

② 医療事務分野



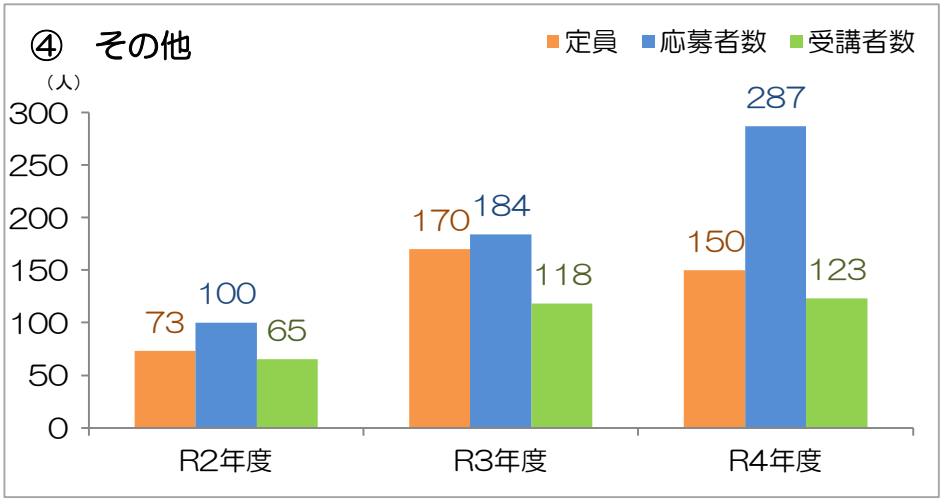
	R2年度	R3年度	R4年度
応募倍率	0.92倍	0.74倍	0.67倍
充足率	73.1%	60.0%	53.3%

③ 介護分野



	R2年度	R3年度	R4年度
応募倍率	0.82倍	0.47倍	0.54倍
充足率	59.5%	33.3%	44.8%

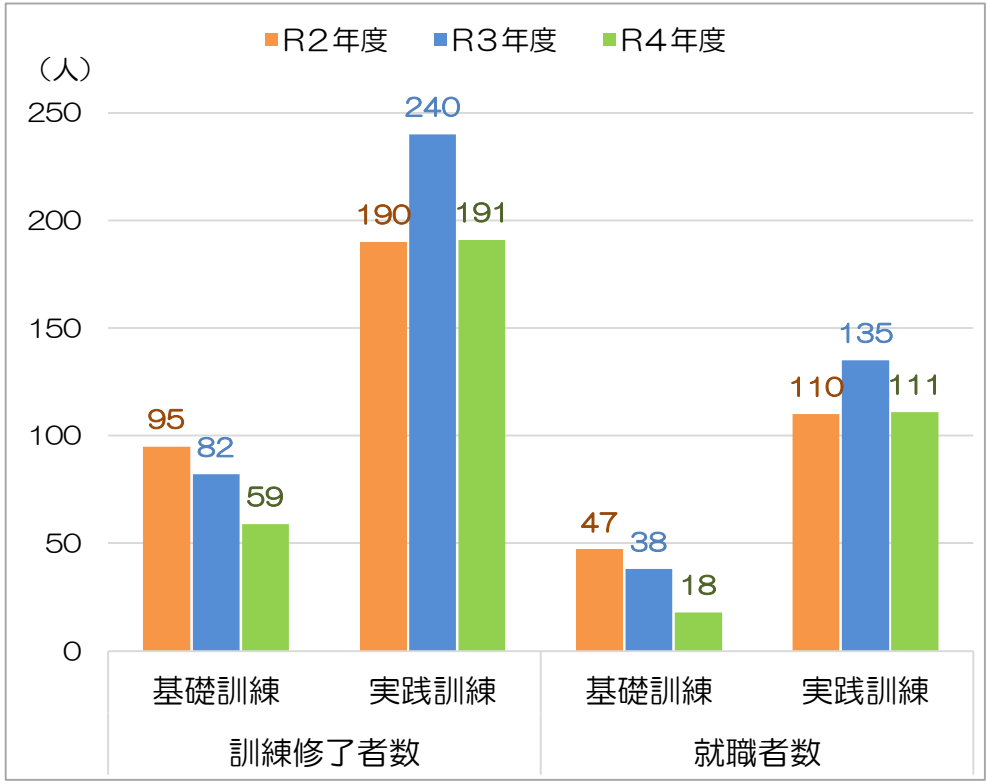
④ その他

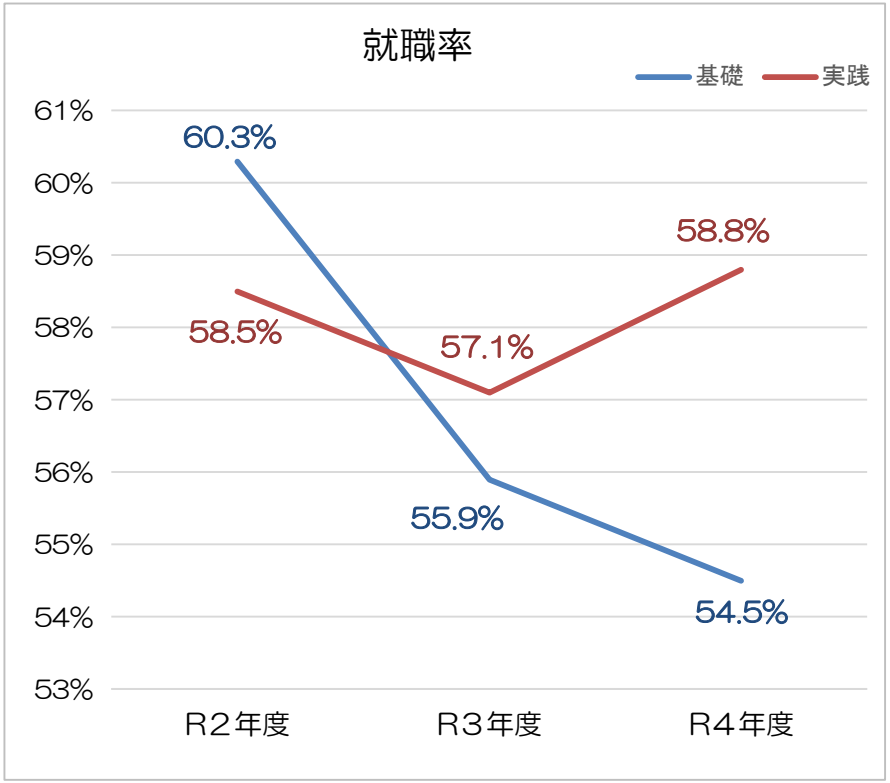


	R2年度	R3年度	R4年度
応募倍率	1.37倍	1.08倍	1.91倍
充足率	89.0%	69.4%	82.0%

2．求職者支援訓練修了者等の年度別就職状況（訓練終了3か月後）

※R４年度はR４年11月終了コース分まで





年度	訓練修了者数			就職者数			就職率		
	計	基礎訓練	実践訓練	計	基礎訓練	実践訓練	計	基礎訓練	実践訓練
R4年度	250	59	191	129	18	111	58.2%	54.5%	58.8%
R3年度	322	82	240	173	38	135	56.9%	55.9%	57.1%
R2年度	285	95	190	157	47	110	59.0%	60.3%	58.5%

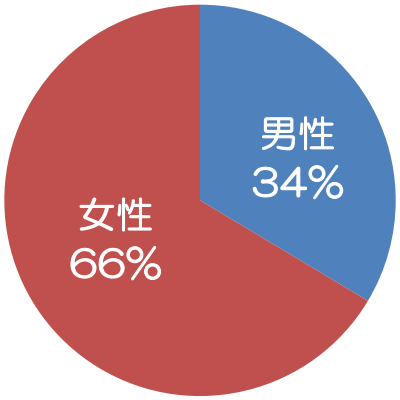
3．年度別職業訓練説明会実施状況

※R5年度は10月開催分まで

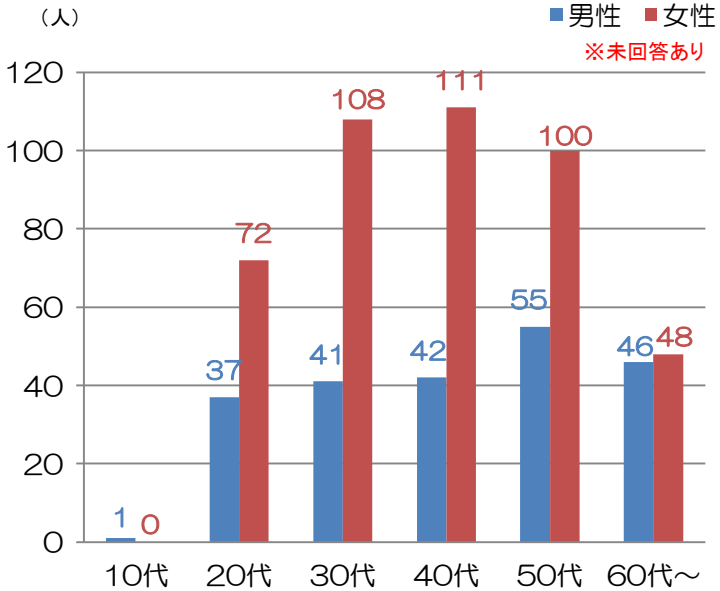
年度		合計	県央地区 宇都宮	県南地区 足利	県南地区 小山	県北地区 大田原
R5年度	参加者数	664人	504人	34人	52人	74人
	訓練実施機関	61機関	35機関	8機関	7機関	11機関
R4年度	参加者数	1017人	750人	75人	68人	124人
	訓練実施機関	110機関	64機関	15機関	11機関	20機関
R3年度	参加者数	632人	456人	40人	47人	89人
	訓練実施機関	71機関	42機関	8機関	8機関	13機関

（1）令和５年度訓練説明会参加状況（R5年4～10月開催分）

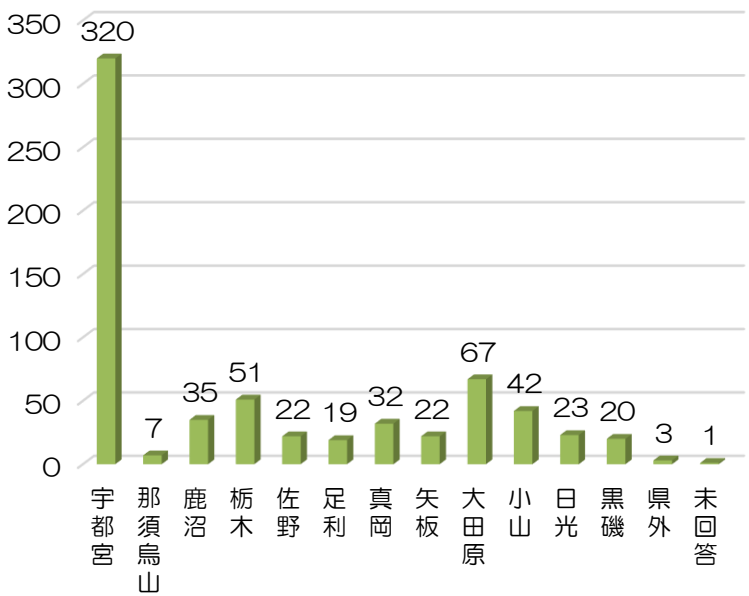
性別　説明会参加状況



年代別　説明会参加状況

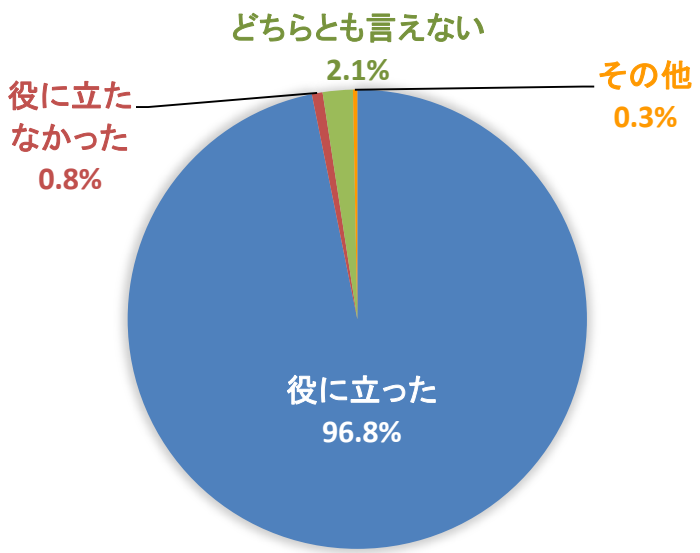


ハローワーク別　説明会参加状況

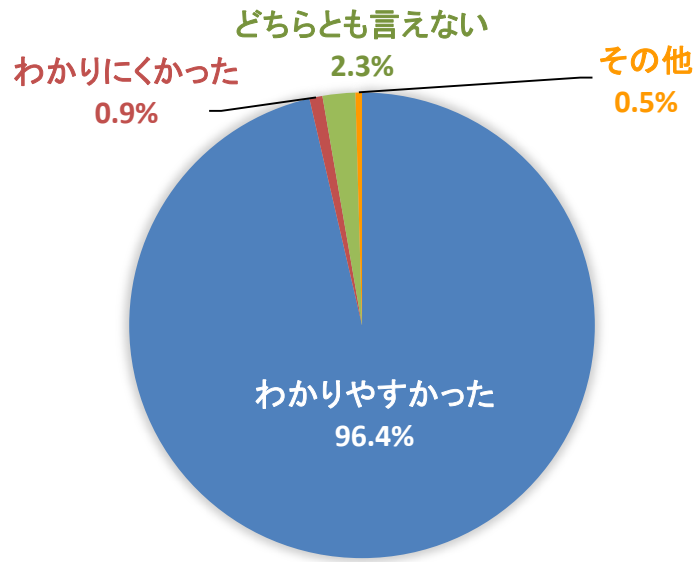


（２）令和５年度訓練説明会参加者アンケート集計結果（R５年4月～R5年10月開催分）

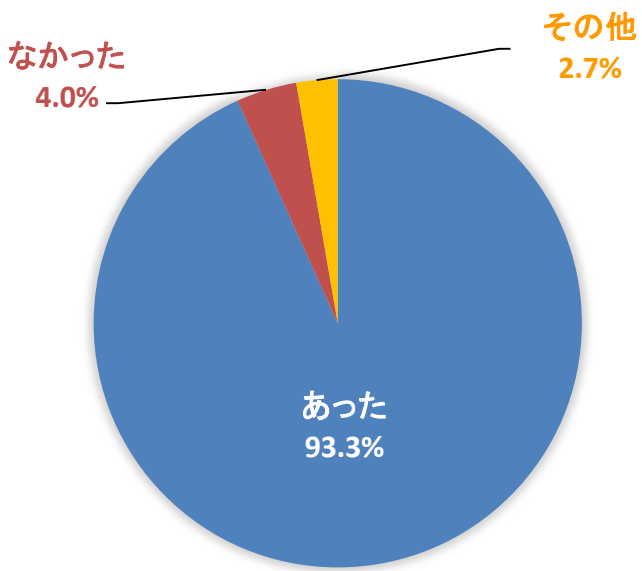
Q1　職業訓練説明会は役に立ちましたか？



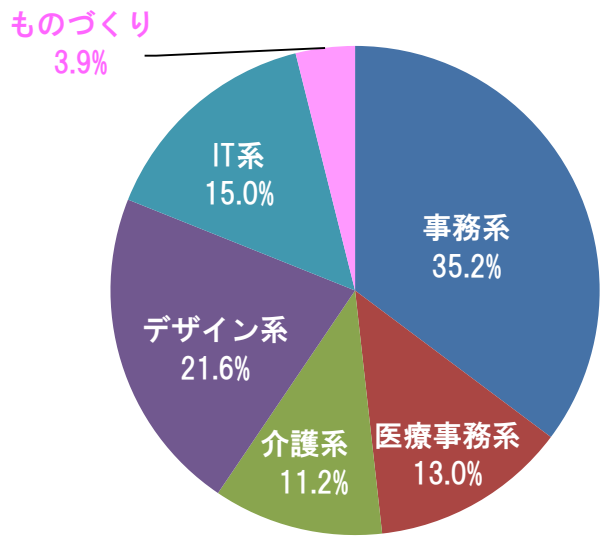
Q2　説明は分かりやすかったですか？



Q3　本日の説明を含め、受けたいと思う訓練はありました



Q3「あった」と答えた方の訓練分野の内訳



参考資料　３－１

ハロートレーニング（離職者向け）の令和５年度実績（令和５年９月末現在）

◆ 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況（令和５年９月末現在）

		公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）					公共職業訓練（栃木県：施設内訓練）					公共職業訓練（栃木県：委託訓練）					求職者支援訓練				
分 野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	5	49	32	79.6%	65.3%	1	15	15	106.7%	100.0%
	営業・販売・事務分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	18	270	230	114.8%	85.2%	17	247	193	107.7%	78.1%
	医療事務分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	5	75	66	124.0%	88.0%	1	15	9	86.7%	60.0%
	介護・医療・福祉分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	16	142	97	88.7%	68.3%	3	40	16	55.0%	40.0%
	農業分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	0	0		－	－
	旅行・観光分野	0	0	0	－	－	1	10	1	20.0%	10.0%	0	0	0	－	－	0	0		－	－
	デザイン分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	4	60	72	176.7%	120.0%	4	81	74	171.6%	91.4%
	製造分野	11	195	140	94.4%	71.8%	12	115	41	39.1%	35.7%	0	0	0	－	－	0	0		－	－
	建設関連分野	2	47	57	136.2%	121.3%	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	0	0		－	－
	理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	0	0	0	－	－	0	0		－	－
	その他分野	3	72	75	152.8%	104.2%	0	0	0	－	－	2	30	20	80.0%	66.7%	1	15	13	233.3%	86.7%
求職者支援訓練（基礎コース）																	4	49	42	128.6%	85.7%
合計		16	314	272	114.0%	86.6%	13	125	42	37.6%	33.6%	50	626	517	111.5%	82.6%	31	462	362	119.9%	78.4%
（参考）デジタル分野		9	182	157	107.7%	86.3%	0	0	0	－	－	9	109	104	133.0%	95.4%	5	96	89	161.5%	92.7%

※ 「コース数」「定員」「受講者数」は、当該年度中に開校したコースで集計
※ 「応募倍率」は、当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数倍率
※ 「定員充足率」は、当該訓練の定員に対する受講者数の割合

参考資料３－２

令和５年度栃木県地域職業訓練実施計画

令和５年３月７日
栃 木 労 働 局
栃　　木　　県
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部

１　総説

（１）計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。

このため、栃木県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第１項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の７第３項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び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（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第４条第１項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、栃木労働局、公共職業安定所、栃木県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部（以下、「支援機構」という。）等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

（２）計画期間

計画期間は、令和５年４月１日から令和６年３月 31 日までとする。

（３）計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

２　人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

（１）人材ニーズ、労働市場の動向と課題

企業ニーズの検証として、県内企業を対象とした「ハロートレーニングに関するアンケート調査」の結果、79.5％の企業がハロートレーニングを何らかの形で「知っている」との回答があった。

「従業員を採用する時のポイント」に対しては「コミュニケーション能力」「協調性」「向上心」の順で多く、「従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目」に対しては「パソコン」が最多であった。

また、企業が求めている人材は、「マナーを心得ている人」、「体力のある人」、「計算が出来る人」、「素直で誠実な人」、「積極性のある人」及び「コミュニケーション力のある人」であり、基礎訓練が重要となっている。

日本の生産年齢人口が減少している中、県内企業が求める人材育成として、社会人としての基本とパソコン操作が出来る人材の育成を基本に、基幹産業であるものづくり分野においてもデジタル化への対応が重要である。

労働市場の状況としては、昨年、コロナ禍が長期化する中で、行動制限の解除により社会経済活動とともに求人活動の活発化も見られたところである。県内の労働市場の状況をみると、令和４年 12 月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.24 倍となり、前月並となった。先行指標である新規求人数（原数値）は前年同月比 8.7％増加と、22 か月連続して前年比増加しているが、コロナ禍以前との比較比では非製造業を中心にまだその水準に達していない産業も多い。また、新規求職者数（原数値）は３ヶ月連続で前年比減少した。行動制限の解除により社会経済活動が回復してきたことで、求職活動の活発化も見られ、有効求職者数（原数値）は令和 4 年 10 月に 12 カ月ぶりに前年比減少しており、落ち着きがみられている。一方で条件の合う求人が出るまで就職を急がない求職者も一定数存在している。これらの状況から、『雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの、持ち直しの動きが広がりつつある。新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響に留意する必要がある。』との情勢判断を 11 ヶ月連続維持している。

また、中長期的にみると、少子化による労働供給制約という課題を抱えている中で、持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

ＤＸやＧＸの進展といった大きな変革の中で、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。加えて、企業規模等によってはＤＸ等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性

の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

また、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するための託児サービス付き訓練、高齢者の継続雇用や職場復帰及び再就職が可能となるリカレント教育を拡充するなど、多様な人材が活躍できる社会の実現に向けて、地域の特性や人材育成ニーズを踏まえた職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

（２）令和４年度における公的職業訓練をめぐる状況

①　令和４年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

・公共職業訓練（学卒者訓練）322 名

（令和４年度新規入校者数（専門課程105・応用課程 97 名・普通課程 120 名））

・公共職業訓練（離職者訓練）1,088 名（令和５年１月末現在）

・求職者支援訓練　361 名（令和５年１月末現在）

②　令和４年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

・公共職業訓練（学卒者訓練）

専門課程　100％（令和５年１月末現在の就職内定率）

応用課程　98.9％（同上）

普通課程　92.0％（同上）

・公共職業訓練（離職者訓練）

施設内訓練　支援機構　88.6％（令和５年１月末現在）

栃木県　50.0％（同上）

委託訓練　69.5％（同上）

・求職者支援訓練

基礎コース　0％（令和５年１月末現在）

実践コース　75.0％（同上）

注）求職者支援訓練は、令和４年４月から令和４年４月末までに修了したコースの、雇用保険適用相当就職の実績。

３　計画期間中の公的職業訓練の実施方針

県内の雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの持ち直しの動きが広がりつつあり、先行指標である新規求人数（原数値）は、前年同月比 8.7％増加と、22 ヶ月連続して前年同月比で増加している。特に、主幹産業である製造業においては、新型コロナウイルス感染症の影響による世界的なサプライチェーンの停滞や取引先の減産体制等による受注減が要因となって、令和３年２月まで 24 ヶ月連続で対前年比減少が続いていたが、海外需要の高まりを機に令和４年 10 月まで 20 ヶ月連続で対前年同月比増加となった。一方、社会経済活動の活発化に伴い人手不足は医療・介護をはじめ多くの産業において見られている。求職者については、社会経済活

動の回復から求職活動を活発化する動きがみられた一方で、特にサービス業など新型コロナウイルス感染症の感染状況による影響を受けた者などは、今後の先行きを不安に感じ求職活動に慎重になる動きもみられ、非正規雇用労働者等やフリーランスといった経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい方への職業訓練や再就職支援に一層力を入れていく必要がある。このため、人材需要の高い分野をはじめとする離職者の再就職の実現に向けた公的職業訓練を実施するとともに、ものづくり現場の戦力となる若年技能労働者を育成するための生産性向上訓練等、産業界や地域の人材ニーズに合致した多様な職業能力開発の機会の確保・提供に努めるものとする。

また、栃木県内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練について、一体的に計画を策定する。

さらに、栃木労働局、栃木県及び支援機構をはじめとする関係地方自治体、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にし、総合的に人材育成に取り組んでいくこととする。

4　計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

（1）離職者に対する公共職業訓練

ア　施設内訓練

・施設内訓練については、栃木県全域で 19 科 804 名の訓練定員で実施する。
・目標については、就職率80％以上を目指す。
・民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施し、ものづくり分野の求人状況を踏まえて訓練内容を常に見直し、企業が求める技能・技術を訓練生に習得させると共に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じ、企業人として相応しい人格形成を図っていく。

実施主体	実　施　施　設	科数	定員
栃木県	県北産業技術専門校	4	115 名
	県南産業技術専門校	5	105 名
支援機構	栃木職業能力開発促進センター （うち日本版デュアルシステム）	10 (2)	584 名 (60)

イ　委託訓練

・民間教育訓練機関等に委託する訓練については、栃木県全域で 99 コース 1,075 名の訓練定員で実施する。
・目標については、就職率75％以上を目指す。
・労働局、関係機関との一層の連携を図り、地域の求人・求職ニーズに応じた離職者の就職促進に資する訓練科目を設定していくと共に、介護・建設など人手不足分野における職業訓練の設定に取り組んでいく。

・IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（e ラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
・国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

長期コース

訓　練　分　野	コース数	定員数
介護福祉士科	13	27 名
保育士科	9	27 名
栄養士科	2	13 名
情報処理科	6	12 名
パティシエ科	3	6 名
総　　計	33	85 名

短期コース

訓　練　分　野	コース数	定員数
介護系分野	16	240 名
医療系分野	6	90 名
事務系分野	27	405 名
情報系分野	16	240 名
（うち、IT 資格コース）	2	30 名
その他の分野	1	15 名
計	66	990 名

（うち、託児付き訓練 14 コース）

（２）求職者支援訓練
・令和5年度においては､非正規雇用労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットの機能が果たせるよう訓練機会を提供することとし、認定訓練規模 987 名を上限とする。

・目標については、雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%以上、実践コースで 63%以上を目指す。
・訓練認定規模の割合は、次のとおりとする。
イ　基礎コース　訓練認定規模の25%
ロ　実践コース　訓練認定規模の75%
※実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の重点３分野の割合は、介護系 10%程度、医療事務系 5%程度、デジタル系 20%程度を下限の目安として設定する。
・各地域の状況や工夫に応じて独自の訓練分野を設定する地域ニーズ枠については、訓練実績のない地域を優先としたコースを基礎コース、実践コースそれぞれ１コース以上設定する。
・求職者支援訓練のうち、全国職業訓練実施計画に定める上限値以下で次の割合までは、新規参入となる職業訓練を認定する。
イ　基礎コース 30%
ロ　実践コース 30%
・訓練内容としては、社会人スキルと基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践 コース）をバランス良く設定する。
・成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとなるよう訓練実施機関の開拓にも努めるものとする。また、育児中で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者等、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定（託児サービス付きコース等）にも努める。
・IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。

コース	訓練認定規模
基礎コース　(25.0%)	247 名
（うち、地域ニーズ枠）	45 名
実践コース　(75.0%)	740 名
（うち、就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例訓練実施分）	(293 名)

	介護系	75 名
	医療事務系	60 名
	デジタル系	210 名
	（うち、ＩＴ分野）	（60 名）
	（うち、ＷＥＢデザイン）	（150 名）
	営業・販売・事務系	300 名
	その他の分野	30 名
	地域ニーズ枠	65 名

（注1）求職者支援訓練は、栃木県地域職業訓練実施計画に則して、1か月ごとに認定する。（栃木県地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。）また、申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定する。

なお、認定コースの定員数が少なかった場合の繰越し分及び中止となった訓練コースの繰越分について、第４四半期においては、基礎コースと実践コース間の振替及び実践コースの他分野へ振替を可能とする。

イ　新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定する。

ロ　実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

（注２）本計画において示した内容は、次に揚げる事項を除き、栃木県地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

イ　都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと

ロ　新規参入枠は必ず設定し、かつ、上に揚げた値を超えてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規枠とすることを可能とすること。また、申請単位期間内で新規参入枠以外の設定数（以下、「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

（３）在職者に対する公共職業訓練等

・在職者訓練については、栃木県全域で2,770名の訓練定員で実施する。

・在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実

施するものとする。

・企業の中核的な職業能力を有する人材育成を目的とした短期技術研修で、企業の人材育成ニーズに応じた実践的な知識や技能を体系的に習得できるよう設定する。

実施主体	実施施設	技能向上コース	管理監督者コース
栃木県	県央産業技術専門校	435 名	30 名
	県北産業技術専門校	315 名	10 名
	県南産業技術専門校	310 名	10 名
総　　計		1,060 名	50 名

実施主体	実施施設	実施規模
支援機構	栃木職業能力開発促進センター	650 名
	関東職業能力開発大学校	1,010 名
総　　計		1,660 名

・生産性向上支援訓練については、上記在職者訓練とは別に、820 名の受講者規模で実施する。

・企業の生産性向上に必要な生産管理、品質管理、原価管理、物流、ＩｏＴ、人材育成、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するためのオーダーメード型の職業訓練を実施することにより、労働者一人一人の職業能力開発と企業の人材育成を支援する。

・栃木職業能力開発促進センター・関東職業能力開発大学校内に設置した「生産性向上人材育成支援センター」が、専門的な知見やノウハウを持つ民間教育訓練機関等に委託し、企業や事業主団体の課題やニーズに合わせて実施する。

実施主体		実施規模
支援機構	生産性向上支援訓練	820 名

（４）学卒者に対する公共職業訓練

・県央産業技術専門校において普通課程２年制７科 300 名、１年制 １科 20 名の訓練定員で実施する。

・関東職業能力開発大学校において専門課程２年制４科 190 名、応用課程２年制４ 科 190 名の訓練定員で実施する。

・目標については、就職率100％を目指す。

・産業の基盤を支える人材を養成するために、企画力や創造力、問題解決能力の涵養を図るよう配慮するとともに、地域ニーズを取り入れた教科指導計画を策定し、産業構造の変化等に柔軟に対応できるような職業訓練を実施する。

県央産業技術専門校	定　員
機械技術科	60 名
制御システム科	40 名
自動車整備科	40 名
建築設備科	40 名
IT エンジニア科	40 名
金属加工科	40 名
電気工事科	20 名
木造建築科	40 名
合　　計	320 名

関東職業能力開発大学校		定　員
専門課程	生産技術科	50 名
	電気エネルギー制御科	40 名
	電子情報技術科	60 名
	建築科	40 名
応用課程	生産機械システム技術科	50 名
	生産電気システム技術科	40 名
	生産電子情報システム技術科	55 名
	建築施工システム技術科	45 名
合　　計		380 名

（５）障害者等に対する公共職業訓練

・障害者の職業的自立を支援し、能力の開発・発揮と社会参加の推進を図るため、社会福祉法人等の民間機関への委託により実施する。

・障害者の多様なニーズに対応した委託訓練については、栃木県全域で３コース 43 名の訓練定員で実施する。

・目標については、就職率55％以上を目指す。

訓練コース名	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練コース	２ヶ月	25 名
実践能力習得訓練コース	１～３ヶ月程度	13 名
ｅラーニングコース	３ヶ月	5 名
総　　計		43 名

５　その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

（１）関係機関の連携

・栃木労働局、栃木県及び支援機構が公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期、地域等について一体的に調整を行うことで、訓練実施者を確保するとともに、適切な職業訓練機会の提供と受講生を確保する。

・職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、栃木労働局や栃木県はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解と協力が必要である。このため、令和５年度においても栃木県地域職業能力開発促進協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた計画的で 実効ある職業訓練を推進するとともに、職業訓練の実施状況等についてフォローアップを行うこととする。

・地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うため、関係機関の担当者を構成員とした「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（以下「ＷＧ」という。）」を設置し、意見交換等を行う。さらに、ＷＧでは、選定したコースの訓練実施機関、訓練修了者および訓練修了者を採用した企業へのヒアリングを令和５年度から行い、栃木県における訓練効果の把握・検証を実施する。

・公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するよう、関係機関を通じた周知及び活用促進を図る。① 地域において必要な訓練が円滑に実施されるよう、栃木労働局、栃木県及び支援機構（以下「関係機関」という。）の連携を引き続き強化する。

（２）公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

・公的職業訓練の受講者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援

助を行い、受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

（３）地域におけるリスキリングの推進に関する事業（「地域リスキリング推進事業」）

・令和５年度地方財政対策のひとつとして、「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置」が創設されたことに伴い、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する地方単独事業を対象に、本計画に位置づけることとした。また、市町が実施する事業も対象となるため、本計画に位置付ける事業については、市町とも連携を図っていく。

・令和５年度に実施予定の事業は以下のとおり。事業の追加、変更等が生じた場合には、令和５年度に開催する栃木県地域職業能力開発促進協議会において報告を行うこととする。

ア　ZEH住宅セミナー事業

①　実施団体：栃木県

②　事業概要：ZEH住宅のビルダー登録を目指す地域工務店等に対して、専門家による講義やZEH住宅建築実績のある工務店等の事例発表、情報交換会を実施することにより、グリーン分野の経営者等の意識改革・理解促進及び従業員（在職者）の理解促進・リスキリングを支援する。

事業費：1,400千円

実施主体：栃木県森林環境部気候変動対策課、林業木材産業課、住宅課及び関係団体

対象者：地域工務店等

実施回数：セミナー３回（県北、県央、県南）

イ　益子町次世代経営協議会（案）

①　実施団体：益子町

②　事業概要：町内事業者に対して、デジタルトランスフォーメーション（DX）導入に関するセミナーや先進企業視察研修を実施することにより、デジタル分野の経営者等の意識改革・理解促進を支援する。

事業費：1,000千円

実施主体：益子町次世代経営協議会

対象者：町内事業者

実施回数：セミナー４回、先進企業視察研修１回

ハロートレーニング（離職者向け）の５年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画　　栃 木 県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練（高齢・障害・求職者支援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分 野		定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	132	0	72	0	60
	営業・販売・事務分野	720	0	420	0	300
	医療事務分野	150	0	90	0	60
	介護・医療・福祉分野	382	0	307	0	75
	農業分野	0	0	0	0	0
	旅行・観光分野	20	20	0	0	0
	デザイン分野	285	0	135	0	150
	製造分野	590	200	0	390	0
	建設関連分野	94	0	0	94	0
	理容・美容関連分野	0	0	0	0	0
	その他分野	246	0	51	100	95
求職者支援訓練（基礎コース）		247				247
	合計	2,866	220	1,075	584	987
	（参考） デジタル分野	402	0	162	30	210

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

参考資料4

令和５年度第１回中央職業能力開発促進協議会資料

（抜粋版）

中央職業能力開発促進協議会ワーキングチームの開催状況等について

情報収集対象の産業分野

デジタル技術の活用による地域の社会の課題解決を進めるため、デジタル人材の育成・確保が不可欠となっていることから、令和5年度についてはデジタル分野（特にＩＴ分野を対象）とした。

情報収集（ヒアリング）実施状況

○ヒアリング実施時期　令和５年７月～８月

○ヒアリング実施者　厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

○ヒアリング先

①職業訓練実施機関　５機関（いずれも中小企業）
公共職業訓練（委託訓練）３機関・・・埼玉県、千葉県、東京都
求職者支援訓練　２機関・・・北海道、福岡県

②職業訓練受講者採用企業　２社（いずれも中小企業）・・・東京都

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関-1）

	【質問】	【実施機関からのご意見】	【検討課題等】
スキル	ＩＴ業界で新たに必要とされているスキル等に対応するための工夫はどのようなものか。	● 自社の開発部門や業界団体からニーズを把握して適宜カリキュラムに反映している。 ● 依然としてJavaの需要が根強いが今後はPythonやC++の需要も見込めることから新規にコースを設定した。 ● 企業がDXを推進する専門性を持った人材を育成・採用するための指針であるDX推進スキル標準もみながらカリキュラムに反映させている。	企業ニーズ等の把握に努め、当該ニーズの変遷に対応できるようカリキュラムを見直している。 カリキュラムの見直しには、DX推進スキル標準の活用も有効。①
	デジタル分野（ＩＴ分野）以外の分野で必要とされているＩＴスキルはどのようなものか。	● 事務や営業等これまでの職業経験で培ったスキルに加えて、ITスキルをプラスすれば、特に40代以降の就職可能性が高まる傾向にある。 ● 今は様々な情報が電子化されており、どこの職場でもIT技術を使わざるを得ない状況となっている。	デジタル分野の訓練の他分野への応用について受講者・求人企業へ訴求することが就職を促進。② 他の訓練分野においても基礎的ITリテラシーが求められている。③
資格取得	ＩＴ分野の訓練での資格取得等による委託費等の上乗せをどのように考えるか。	● 資格の取得を目指すことは本人のモチベーションになる。 ● 従前からあった訓練に資格試験の受験を目指す内容を追加したところ、定員を上回る応募があり好評であった。 ● 地元企業はDX推進の機運は上がってきたものの求めるレベルはまだ低く、資格取得が必ずしも就職に結び付きにくい。 ● 年に１度しか試験がない資格だと設定が難しい。	「資格取得」が受講増に繋がる効果もあるが、取得に時間がかかるなど課題もあり、デジタル分野の訓練の設定増には新たな措置が必要。④

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関-2）

講師

講師に関して、デジタル分野（ＩＴ分野）は他の分野とどのような違いがあるのか。

- エンジニアの実務経験を持ち、プログラミング言語に精通し、指導も巧みな三拍子揃った人材の確保が難しい。
- 人件費が一番費用がかかる。エンジニアとして他社にスポットで行く際と同じくらいの金額になる。

講師の配置基準をどのように考えるか。

- 集合研修では１人の講師が50人から100人ぐらいを教えていることもあるので緩和してくれると助かる。
- 他の在職者向け訓練でも講師1人で30人を教えている。
- チームに分かれて成果物を作成するとき等は講師が多いほうがよい。

→ デジタル分野の講師人材の確保が課題。⑤

講師配置基準については緩和も一案（ただし、訓練内容等による）。⑥

設備等

デジタル分野（ＩＴ分野）特有の設備や費用はどのようなものがあるのか。

- ソフトウェアのライセンス料やセキュリティ管理費用など。
- スペック維持のため定期的にPCの入れ替え等が必要。
- サーバー構築などの演習に係るクラウドサービス費用。

→ デジタル分野特有の設備面での費用負担も課題。⑦

就職支援

就職支援に関するハローワークとの連携をどのように考えるか。

- ハローワークと定期的に情報交換できる場があるとなお良い。
- ハローワークで訓練生が参加しやすいよう指定来所日に合わせた求人説明会を行う等してほしい。

→ 効果的な就職支援のためには、ハローワークとの連携強化が有効。⑧

ヒアリング実施結果概要②　（職業訓練受講者採用企業）

	【質問】	【採用企業からのご意見】	【検討課題等】
採用	公的職業訓練受講者が採用されるための条件は何か。	● 人手不足のため未経験者でも採用しているのが現状であり、基礎的な知識を習得している公的職業訓練修了生の採用は前向きに検討している。他分野に比して就職率が低いという状況が意外。 ● 特に、マネジメントができる人材については、自社育成が難しい状況もあるため、他業種でチームマネジメントの経験がある者（小売店の店長など）は採用可能性が高まる。 ● 一方、あくまで教科書どおりの知識を身につけていても、プラスアルファでリアルな仕事を経験した人でないと現場では受け入れられにくく、実務経験重視の傾向はある。	他分野での経験がデジタル分野への就職に資することについて受講者・求人企業へ訴求することが就職を促進。⑨
スキル	公的職業訓練により習得しておくことが望ましいスキルは何か。	● プログラム開発は基礎として当然知っておく必要はあるが、実務上はプログラム開発の占める割合はあまり高くなく、設計書・仕様書等のドキュメント作成能力、プレゼンテーションなどのコミュニケーション能力が重要。 ● より実践的なカリキュラムがあると良い。例えば、ECサイトをチームで作る→バグを仕込む→原因を調べるといった内容。	訓練カリキュラムの構築にあたり、プログラミング言語の習得等に加え、より実践的な内容も加味することが有効。⑩
その他	その他公的職業訓練に期待することは何か。	● 中小企業は大手とは異なり、実務経験豊富な即戦力を確保することは困難であり、公的職業訓練によりデジタルスキルを身に付けた者は貴重な人材であるため、定員を増やしてもらえるとありがたい。 ● 公的職業訓練によりスキルを身に付けた人材が供給されていることを知らない事業主も多い。事業主に対しても制度の広報に力を入れれば求人が増え、就職可能性が高まるのではないか。	デジタル分野の訓練の設定増に向けた取組が必要。⑪ 就職率向上（求人確保）のため、事業主に対する広報強化が必要。⑫

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

＜訓練設定＞

- 今後とも、デジタル分野の訓練の設定を促進する必要があり、既存の制度に加えて、新たな措置が必要となっている。④　⑪
- 他方で、デジタル分野の訓練は、講師人材の確保や、分野特有の設備等にかかる費用負担が課題になっている。⑤　⑦
- カリキュラムの見直しには、DX推進スキル標準の活用も有効との意見がある。①

→ ■ 令和６年度概算要求に、デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ拡充を計上。（具体的には、DX推進スキル標準対応訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースに委託費等を上乗せ。）

- 講師の配置基準については、緩和しても問題がないとの意見もある。⑥

→ ■ 講師配置基準の緩和について検討。

- 訓練カリキュラムの構築にあたり、プログラミング言語の習得等に加え、より実践的な内容も加味することが就職に有効である。⑩

→ ■ 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースへの委託費等の上乗せは引き続き措置。
■ 令和６年度概算要求に、デジタル分野の実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を計上。

- デジタル以外の訓練分野においても基礎的ＩＴリテラシーが求めれている。③

→ ■ デジタル以外の分野の職業訓練に、基礎的ＩＴリテラシー要素を加味する方向。

＜就職支援＞

- 公的職業訓練により技術力のある人材が供給されていることや、デジタル分野の訓練で学んだ技術・知識が他分野でも応用できること、他分野での経験がデジタル分野への就職に資することを受講者・求人企業に訴求することが有効である。②　⑨　⑫

→ ■ ハローワークの求人部門と訓練部門との連携により、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。

- 効果的な就職支援のためには、職業訓練実施機関とハローワークとの連携強化が有効である。⑧

→ ■ 訓練実施機関からハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績

１　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,583	25,024	18,773
	営業・販売・事務分野	2,851	46,133	34,187
	医療事務分野	578	9,220	6,624
	介護・医療・福祉分野	1,817	20,525	12,481
	農業分野	77	1,115	836
	旅行・観光分野	34	634	376
	デザイン分野	847	16,880	14,381
	製造分野	1,521	18,086	11,997
	建設関連分野	571	7,651	5,766
	理容・美容関連分野	301	4,079	3,222
	その他分野	888	10,677	9,321
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	592	9,117	6,230
	合計	11,660	169,141	124,194
	（参考） デジタル分野	1,997	35,336	28,037

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」
　公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。
　求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」
　当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」
　当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」
　当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」
　当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」
　訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数(中途退校就職者数を除く)等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。
　ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
　IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

２　離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率、就職率については、高いものから上位３位を赤色セル、下位３分野を緑色セルに着色して表示している

分 野		公共職業訓練（都道府県：委託訓練）						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率（注）
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,273	19,624	14,653	104.9%	74.7%	70.8%	294	5,205	3,978	113.2%	76.4%	55.1%
	営業・販売・事務分野	1,862	30,156	22,855	100.8%	75.8%	73.2%	940	15,298	10,699	93.8%	69.9%	58.1%
	医療事務分野	433	6,839	4,968	93.1%	72.6%	79.1%	145	2,381	1,656	87.1%	69.6%	66.7%
	介護・医療・福祉分野	1,421	14,154	8,593	75.7%	60.7%	85.5%	332	5,291	3,137	71.5%	59.3%	68.1%
	農業分野	33	409	290	97.8%	70.9%	72.5%	7	107	65	72.0%	60.7%	59.3%
	旅行・観光分野	28	529	329	76.0%	62.2%	50.8%	2	25	12	60.0%	48.0%	46.7%
	デザイン分野	316	5,490	4,893	156.8%	89.1%	67.0%	524	11,280	9,395	145.3%	83.3%	52.6%
	製造分野	24	216	138	76.4%	63.9%	68.7%	9	133	105	96.2%	78.9%	66.0%
	建設関連分野	55	758	540	88.3%	71.2%	70.0%	70	995	749	110.4%	75.3%	66.7%
	理容・美容関連分野	61	256	215	147.7%	84.0%	79.3%	240	3,823	3,007	114.6%	78.7%	64.9%
	その他分野	176	1,704	1,180	98.4%	69.2%	78.1%	101	1,718	1,255	127.3%	73.1%	53.8%
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	－	－	－	－	－	－	592	9,117	6,230	89.3%	68.3%	55.7%
	合計	5,682	80,135	58,654	100.3%	73.2%	74.4%	3,256	55,373	40,288	105.7%	72.8%	
	（参考）デジタル分野	709	10,916	8,749	130.5%	80.1%	67.1%	721	14,856	12,085	136.7%	81.3%	53.4%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
（注）求職者支援訓練の就職率は令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

	公共職業訓練（都道府県：施設内訓練）						公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）					
分 野	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	16	195	142	106.2%	72.8%	77.0%	0	0	0	－	－	－
営業・販売・事務分野	21	315	262	122.5%	83.2%	85.8%	28	364	371	150.5%	101.9%	88.6%
医療事務分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
介護・医療・福祉分野	64	1,080	751	86.2%	69.5%	88.5%	0	0	0	－	－	－
農業分野	37	599	481	111.7%	80.3%	90.7%	0	0	0	－	－	－
旅行・観光分野	4	80	35	61.3%	43.8%	80.0%	0	0	0	－	－	－
デザイン分野	7	110	93	140.9%	84.5%	79.8%	0	0	0	－	－	－
製造分野	221	2,864	1,600	69.8%	55.9%	81.6%	1,267	14,873	10,154	82.3%	68.3%	87.9%
建設関連分野	118	1,791	1,123	82.9%	62.7%	83.1%	328	4,107	3,354	96.2%	81.7%	87.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
その他分野	127	2,075	1,292	86.2%	62.3%	79.8%	484	5,180	5,594	142.3%	108.0%	87.7%
合計	615	9,109	5,779	84.2%	63.4%	83.2%	2,107	24,524	19,473	98.3%	79.4%	87.7%
（参考） デジタル分野	9	95	79	125.3%	83.2%	73.3%	558	9,469	7,124	92.7%	75.2%	86.6%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る
令和６年度概算要求

要 求 額　約1,186億円（約1,162億円）
訓練規模　約40.9万人（約40.9万人）

公共職業訓練（障害者訓練を除く）

要求額　約1,021億円（約998億円）
訓練規模　約35.4万人（約35.3万人）

	要求額		訓練規模	
離職者訓練			約15.1万人	（約15.5万人）
施設内訓練	約668億円	（約653億円）	約3.3万人	（約3.4万人）
委託訓練	約354億円	（約345億円）	約11.9万人	（約12.1万人）
在職者訓練（生産性向上支援訓練を含む）	※		約18.2万人	（約17.8万人）
学卒者訓練	※		約2.1万人	（約2.1万人）

※　公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

障害者訓練

要求額　約54億円（約54億円）
訓練規模　約0.6万人（約0.6万人）

	要求額		訓練規模	
離職者訓練	約54億円	（約54億円）	約0.5 万人	（約0.5 万人）
施設内訓練	約40億円	（約39億円）	約0.2 万人	（約0.2 万人）
委託訓練	約14億円	（約14億円）	約0.3 万人	（約0.3 万人）
在職者訓練			約0.1 万人	（約0.1 万人）
施設内訓練	※		約0.1 万人	（約0.1 万人）
委託訓練	※		約0.03万人	（約0.03万人）

※　障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

求職者支援訓練

要求額　約110億円（約109億円）
訓練規模　約4.9万人（約5.0万人）
（求職者支援制度全体　約269億円（約268億円））

公共職業訓練（離職者訓練）＋求職者支援訓練
訓練規模
約20.0万人
（約20.5万人）

拡充

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

人材開発統括官付訓練企画室（内線5926、5600）
職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）

令和６年度概算要求額　551億円（546億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

1　事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和４年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和８年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、**①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充する**ほか、**②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とする**ことにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国８７箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する**③ＤＸに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充**し、中小企業等のＤＸ人材育成を推進する。

上記に加え、**④デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的なデジタルリテラシーの向上促進を図る**。

2　事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ拡充

（１）DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等上乗せ**【拡充】**
（IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）

（２）企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を１人当たり２万円上乗せ

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、１人当たり月１．５万円を上限に委託費等の対象とする

③生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の機会の拡充

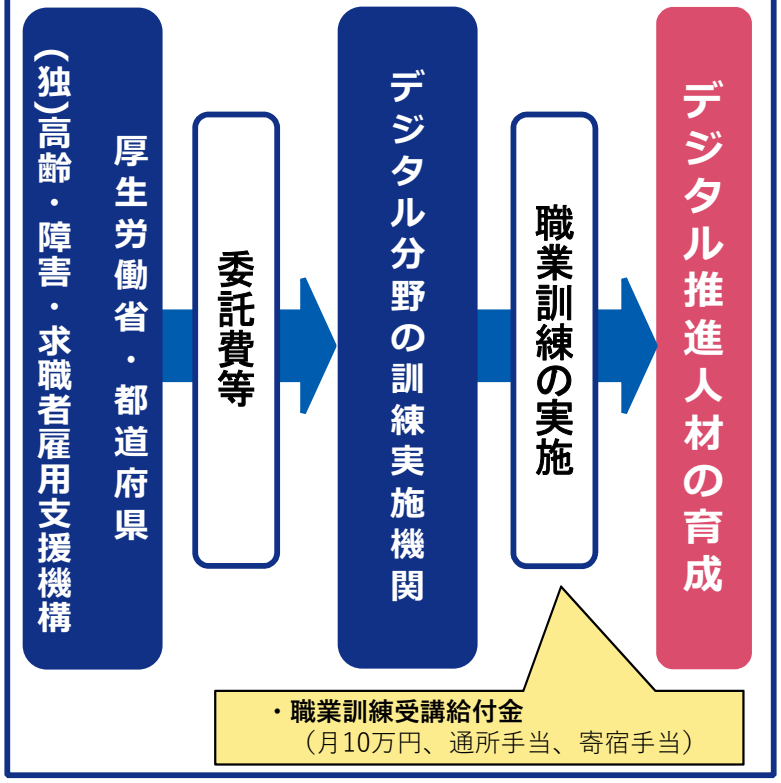
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の機会を拡充する**【拡充】**

④基礎的なデジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性に応じ、基礎的なデジタルリテラシーの要素を訓練内容に加味する。

※①～②は令和８年度末までの時限措置

3　スキーム・実施主体等



新規 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5923）

令和６年度概算要求額　3.3億円（-）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組を構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

（１）試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

（２）試行事業の内容等

ア　対象者

主に非正規雇用労働者　720名（80人×9コース）

イ　実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

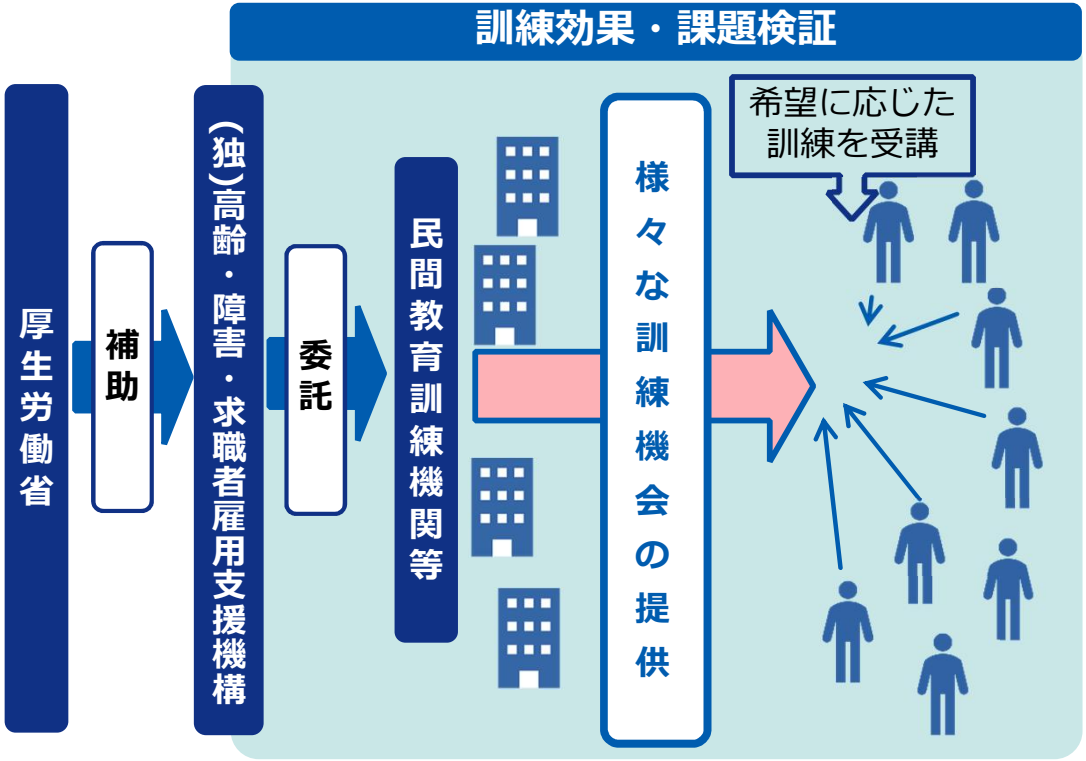
ウ　総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大9か月

エ　受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和６年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和５年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
（令和４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４年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。
【求職者支援訓練】令和４年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

→ A　一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練についてはＥの措置も併せて実施。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
（令和４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４年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。
【求職者支援訓練】令和４年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

→ B　高応募倍率が続いていることから、ＩＴ分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（Ｆ同旨）が必要。

C　他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D　就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和４年度は委託訓練受講者が減少。

→ E　開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

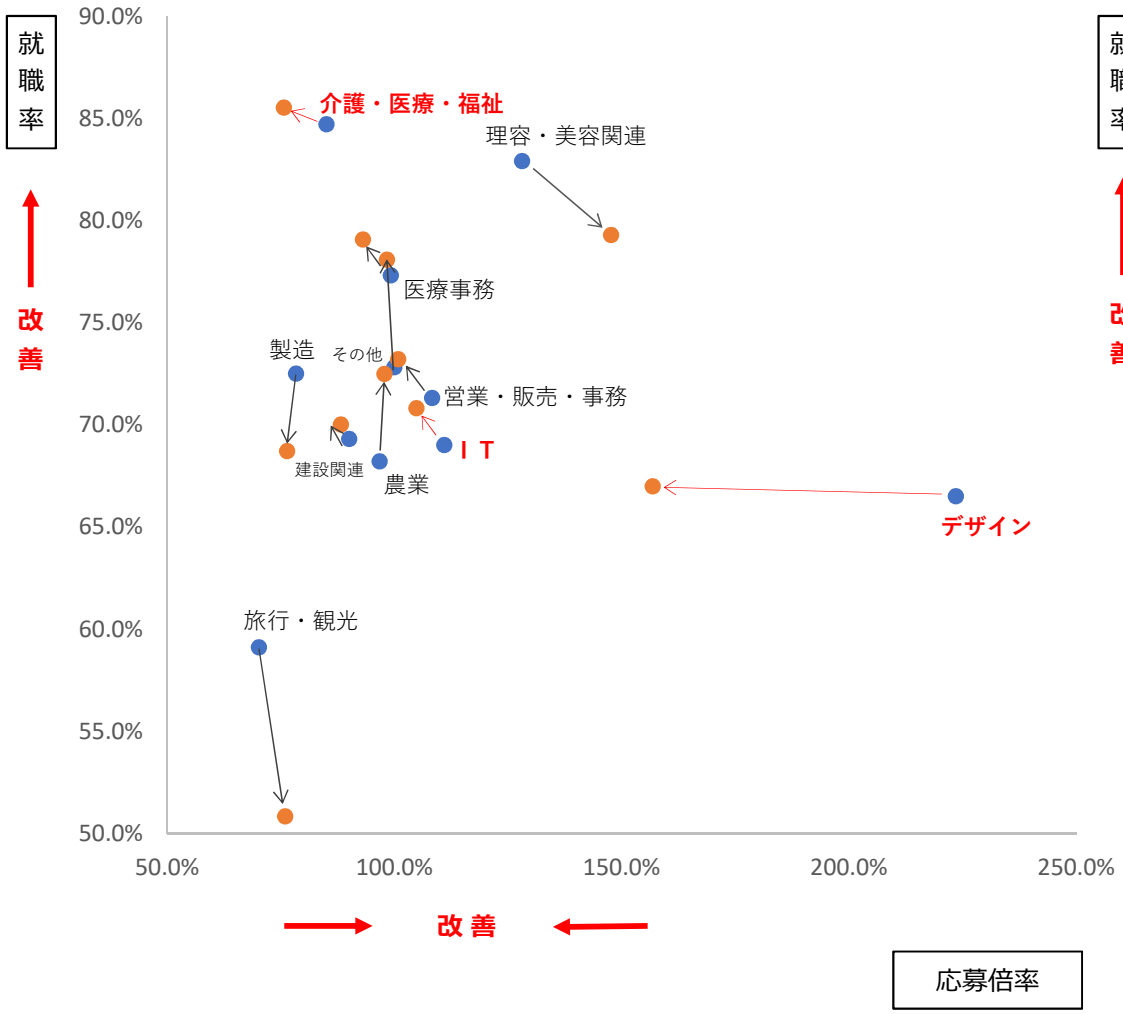
デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

→ F　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。

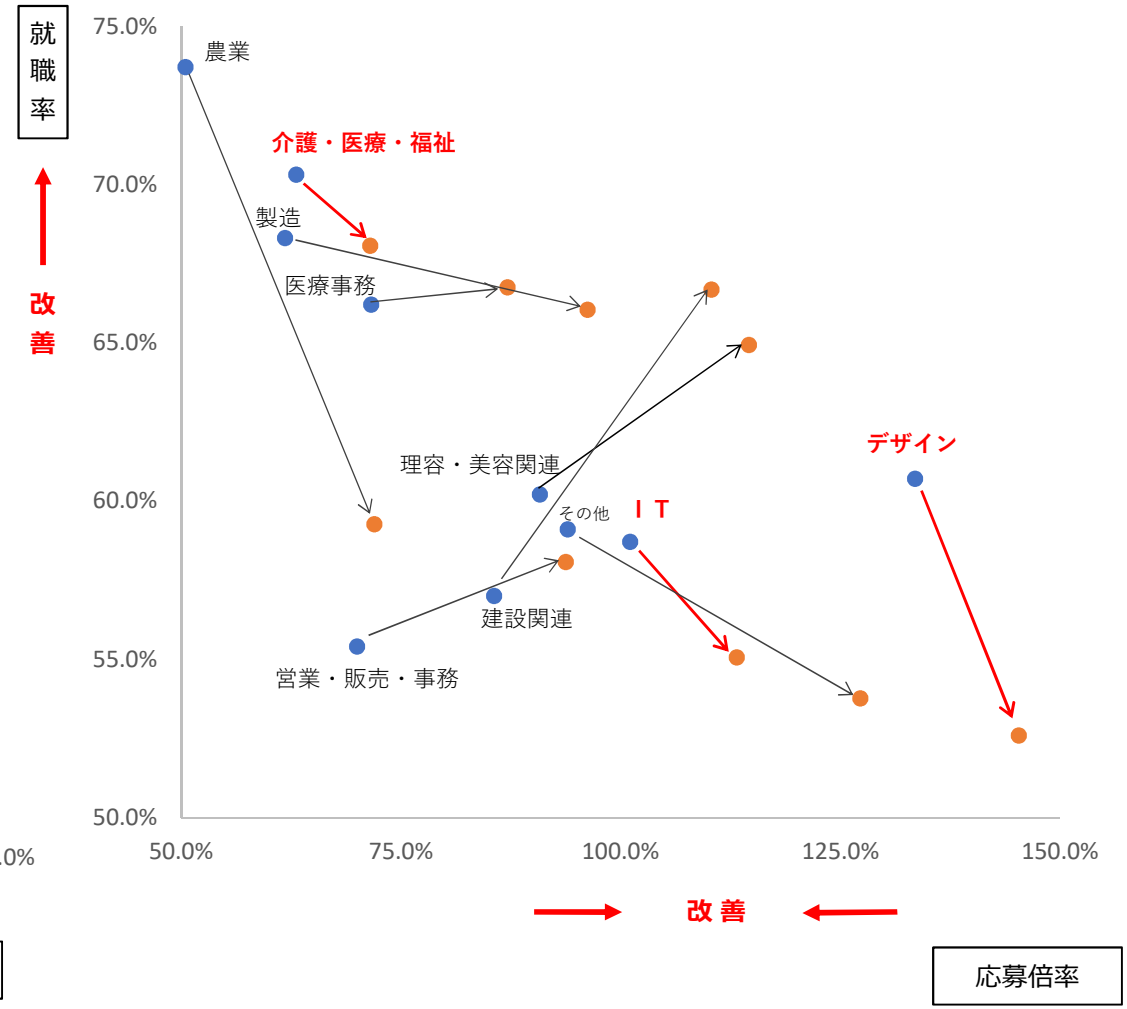
【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

●令和3年度　●令和4年度

【委託訓練】



【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料３－１と同様。

【参考】令和６年度計画策定に向けた課題整理

令和５年度実施計画		取組状況	今後の課題
課題	**実施方針**		
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。	委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。 地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるデジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。	PDCAの継続的な推進
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「ＩＴ分野」「デザイン分野」	・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。	ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。	ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援
③求職者支援訓練のうち基礎コースはＲ３年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は２割	・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。 このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。	受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。 なお、令和４年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和３年度は４県未開講）。	委託訓練の受講者が減少傾向
④委託訓練の計画数と実績の乖離	・訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。	委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】	2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化 ※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計
⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題（デジタル田園都市国家構想基本方針）	・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。	デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。	

聞かせてください！
企業の皆様の声！

ハロートレーニング
急がば学べ

企業の皆様の声で職業訓練が生まれ変わります！

県内産業が求める人材育成に資するために、「人材育成に係る企業アンケート」を実施しています。
率直なご意見をお聞かせください！

毎年、約2,200名(県内)が公的職業訓練を受講しています。

【アンケートの回答方法】ＷＥＢによるアンケート（設問数：７問）

STEP 1

検索窓に「栃木　ハロトレ」と入力して検索

栃木　ハロトレ　検索

栃木労働局ホームページ　「職業訓練のご案内」

STEP 2

人材育成に係る企業アンケート

ホームページ内のバナーをクリック　CLICK!

STEP 3

聞かせてください！企業の声！
～人材育成に係る企業アンケートへのご協力のお願い～

アンケート開始　START!

ここから
アンケートに
アクセスできます

公的職業訓練とは

お問合せ ： 栃木労働局 職業安定部 訓練課

所在地：〒３２０－０８４５　宇都宮市明保野町１－４宇都宮地方合同庁舎２階
TEL：０２８－６１０－３５５８　開庁時間　8時30分～17時15分（土日祝日は閉庁）

令和５年度第１回栃木県地域職業能力開発促進協議会資料

本校におけるリカレント教育について

産業教育事業団（マロニエ医療福祉専門学校・小山歯科衛生士専門学校）

１　本校について

マロニエ医療福祉専門学校は、北関東において医療・福祉分野の多様な学科を開設している数少ない専門学校です。医療分野として、看護学科・理学療法学科・作業療法学科・助産学科、また、福祉分野としては社会福祉学科、精神保健福祉学科を開設しています。また、小山歯科衛生士専門学校には、歯科衛生学科が設置されています。さらに、スキルアップやリカレント教育を目的として、各学科とも社会人経験者の入学を積極的に受け入れるとともに、通信教育課程を充実させるなど、社会人の受け入れを積極的に進めています。　（本校 Web ページより引用）

２ 設置学科と社会人経験者の人数

一般課程（通学）

学科名	在籍数	社会人経験者数	備考
介護福祉学科	9	0	
理学療法学科	106	2	
作業療法学科	76	8	
看護学科	203	23	
助産学科	30	15	
歯科衛生学科	8	8	小山校
歯科衛生学科夜間部	18	18	
合計	435	56	

通信課程

学科名	在籍数	社会人経験者数	備考
看護学科	137	137	
社会福祉学科	126	126	
精神保健福祉学科	40	40	
合計	166	166	

３　社会人入学生の事例

A さん（30 歳）

東京都の大学（体育学部）卒業後、フリーターで過ごした後結婚し出産。医療事務の資格を取得し、病院勤務を行うが、看護師の仕事としてのやりがいに魅力を感じ、本校の看護学科で学ぶことにした。

B さん（24 歳）
高校卒業後、県内のエステティックサロンに勤務したが、将来を考えたときに、国家資格のある仕事に就きたいと考え、理学療法学科に入学し学んでいる。

C さん（31 歳）
大学卒業後、会社勤務でトラックやバスの運転業務等を行っていたが、親元から通える専門学校で資格を取得し、人の健康などに関わる仕事がしたいということで、作業療法学科で学んでいる。

D さん（26 歳）
ハンバーガーショップの正社員として働いていたが、本人が身に付けてきたコミュニケーション能力を活かせること、高校時代から健康や命に関わる仕事に就きたいという志があったことから、看護学科に入学した。

E さん（31 歳）
高校卒業後、会社勤務、結婚し出産。子供を養育中であるが、家庭の理解もあり看護師資格を取得し、病院勤務志望のために看護学科に入学。

4 社会人経験者を受け入れるメリット

- 学ぶ意欲が強く、根気強く学ぶ傾向がある。
- 対人関係のスキルが高く経験豊富なことから、クラスをまとめたり、クラスメイトの相談役になったりするなど、リーダーとして校内における大切な役割を担うことができる。
- 専門の学習や実習において、これまで学んできたことを活かすことができる（事務的な能力、コミュニケーション力、PC の活用など）。
- 仕事をすることの大変さややりがいなどを理解しているため、就職してからの職場適応が速やかである。

5 課題

- 授業料や生活費の負担が大きく、経済的な支援が必要である。
- それぞれの分野とも専門的な国家資格取得を目指しているが、3 年から 4 年の修業年限であるため、経済的、年齢的に許容できる立場でないと学ぶことができない。
- 本人が高校までに学んできた基礎となる学習内容や学び方が時代とともに変化し、高卒後時間が経つほど授業スタイルや学び方に悩むことがある。
- 社会人の受け入れに積極的であることは、ホームページ等で公開しているが、さらに広く周知し、社会的に受け入れられる学びの仕組みを整えたい。
- ICT を活用した職場や自宅での学びと通学による学びの融合などの工夫により、仕事をしながら学べる仕組みにしていくなど、より学びやすい仕組みを作っていく必要がある。

女性活躍推進トップセミナー

～女性活躍はなぜ企業を強くするのか～

2023.12.5[火]

13:30～（開場13：00～）

急速な少子高齢化による人材不足が懸念される中、
SDGsの浸透などを背景に人的資本の情報開示が企業に求められるなど、
企業における女性活躍推進は喫緊の課題となっています。
本セミナーでは、県内企業の経営者等の方々に、
経営において女性活躍を推進するメリットは何か、
より一層女性活躍を進めていくためには
どうしたらよいか等について、
講演と先進企業の事例発表から
ヒントを得ていただき、
女性活躍推進の加速化を目指します。
ぜひご参加ください。

参加費無料

第1部

講　　演：講師 浜田 敬子氏

ジャーナリスト／前Business Insider Japan統括編集長／AERA元編集長

1989年に朝日新聞社に入社。99年からAERA編集部。副編集長などを経て、2014年からAERA編集長。2017年3月末に朝日新聞社を退社後、世界12カ国で展開する経済オンラインメディアBusiness Insiderの日本版を統括編集長として立ち上げる。2020年末に退任し、フリーランスのジャーナリストに。2022年8月に一般社団法人デジタル・ジャーナリスト育成機構を設立。2022年度ソーシャルジャーナリスト賞受賞。
「羽鳥慎一モーニングショー」「サンデーモーニング」のコメンテーターや、ダイバーシティなどについての講演多数。著書に『働く女子と罪悪感』『男性中心企業の終焉』『いいね！ボタンを押す前に』（共著）。

第2部

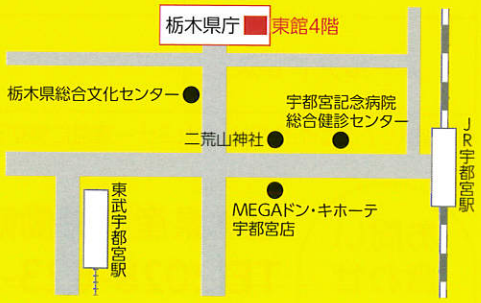
事例発表：中村土建株式会社（宇都宮市）

事業内容　総合建設業
主な受賞・認証歴
2017年　宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」受賞
2021年　子育てサポート企業認定「くるみん」取得
2022年　栃木県「男女生き活き企業」表彰優秀賞受賞

*会　　場　栃木県庁東館4階講堂（宇都宮市塙田1-1-20）
*定　　員　100名（先着順）
*対 象 者　県内企業の経営者・役員・役職者等
*共　　催　栃木県、（一社）栃木県経営者協会
*申込締切　12月1日（金）
*申込方法　電子申請又はFAX（裏面に記載）
※お申込方法は裏面をご参照ください。

交通のご案内

バス／JR宇都宮駅西口バスターミナル→「県庁前」下車 など
※車でお越しの場合、県庁地下駐車場をご利用いただけますので、駐車券を会場受付までお持ちください（台数には限りがあります）。
会場へはできる限り公共交通機関でのご来場をお願いいたします。



お問い合わせ

栃木県産業労働観光部労働政策課
TEL:028-623-3217　FAX:028-623-3225
Mail:rousei@pref.tochigi.lg.jp

栃木県誕生150年
みんなで創る、未来のとちぎ

女性活躍推進トップセミナー

～ 女性活躍はなぜ企業を強くするのか ～

タイムスケジュール・プログラム内容

13:30	開会
	挨拶
13:35	第1部：講演／浜田 敬子 氏　タイトル「女性活躍はなぜ企業を強くするのか」 女性活躍を経営戦略の一環として位置づけることが企業の経営にもたらすメリットや、これまでの女性活躍の流れを踏まえた上で、企業がより一層女性活躍の推進に取り組むための方策についてお話しいただきます。
15:05	休憩
15:15	第2部：事例発表／中村土建株式会社 女性従業員で創設した「女子部」によるSNS等での広報活動や、女性の視点からの安全衛生パトロールなど、女性活躍推進の取組についてお話しいただきます。
15:45	閉会

お申込方法

電子申請からお申込み

右記専用二次元コードからオンラインでお申込みいただけます。
（または検索からアクセス）トップセミナー　栃木県　検索

https://apply.e-tumo.jp/pref-tochigi-u/offer/offerList_detail?tempSeq=5675

FAXからお申込み

下記申込書に必要事項をご記入の上、
FAX:028-623-3225へご送信ください。

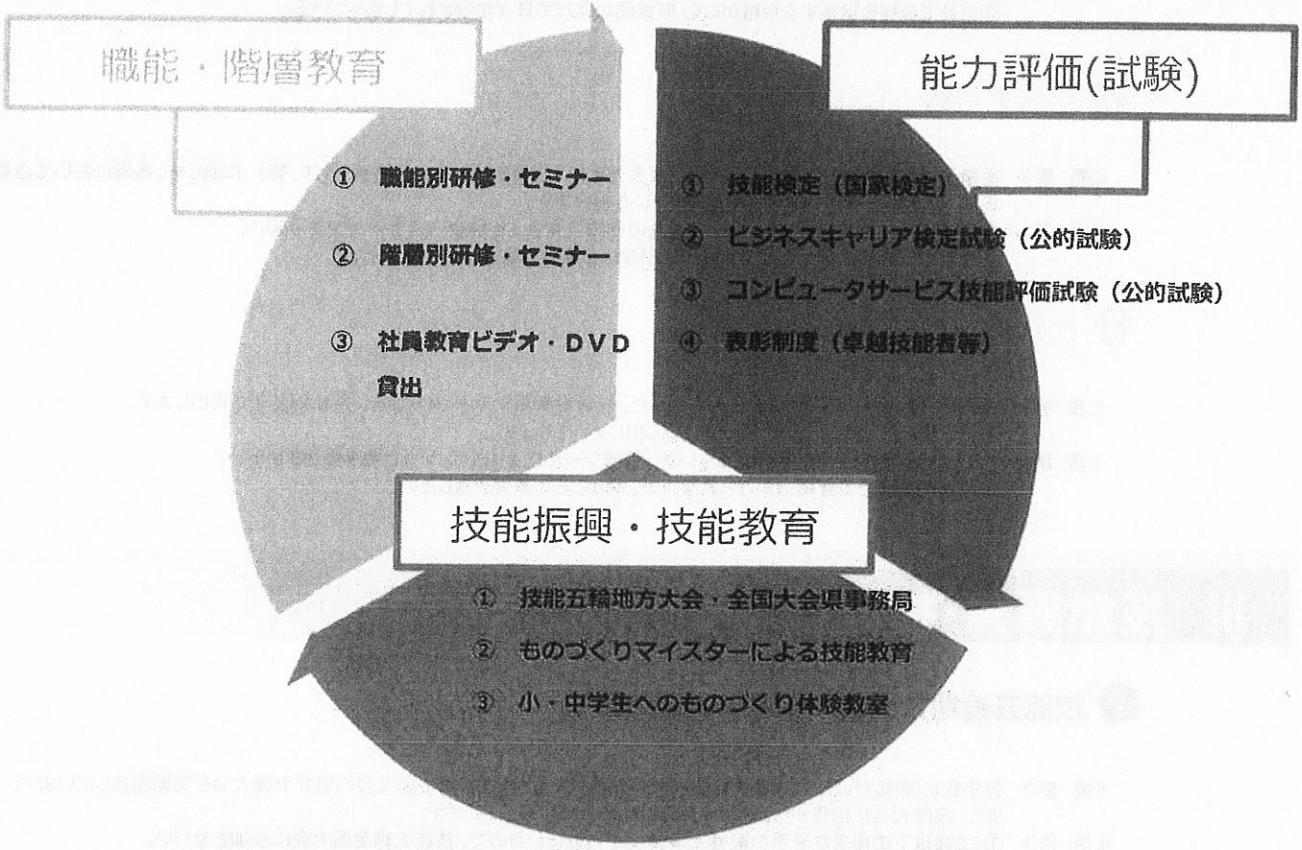
FAX 申込書			
企業・事業所名			
所　在　地	〒　　－		
参加者氏名①		役 職 ①	
参加者氏名② （参加者が2名いる場合）		役 職 ② （参加者が2名いる場合）	
T　E　L			
メールアドレス			

※ご記入いただいた情報は、本セミナー運営に関する目的にのみ使用いたします。

お問い合わせ
栃木県産業労働観光部労働政策課
TEL:028-623-3217　Mail：rousei@pref.tochigi.lg.jp

栃木県職業能力開発協会

Tochigi Vacational Ability Development Association　事業のご案内



Ⅰ　能力評価試験

❶ 技能検定（国家検定）

≪概　要≫ 機械系・電気系・建築系など様々な職種においての一定の技能を検定し、国として確かな技能を証明する国家検定制度です。職種・作業ごと【前期】【後期】いずれかにて実施され、原則、同作業については1年間に1回のみ実施されます。

≪活　用≫ ①人事制度や教育体系の一定の基準がほしい。　⇒　例）昇任・昇格基準の一つとして技能検定取得を条件化する
②従業員の技能の熟練化により、精度を高め、製品品質をより差別化させたい。

❷ ビジネスキャリア検定試験（公的試験）

≪概　要≫ 人事分野・ロジスティクス分野等技能検定でカバーしていない8分野について行い、、企業では実務能力の客観的評価や人材開発等に、また、ビジネス・パーソンや学生・求職者にとっては、キャリア・アップや就職に向け適した公的資格です。

≪活　用≫ ①製造系の事務所で、技能検定ではカバーしていない部署（総務等）の人事評価基準がほしい。
②専門的知識技能のみでなく、管理知識技能を学習したい（させたい）。　⇒　例）経営戦略分野、生産管理分野等

❸ コンピュータサービス技能評価試験（公的試験）

≪概　要≫ おもにWord, Excelについて、1・2・3級の等級区分で実施しています。企業・教育施設・学校等を認定施設として実施するため、認定施設になれば、自社で実施できるというメリットがあります。

≪活　用≫ ①従業員のPCスキルを試験したいが、他社の試験では難易度が合わない。
②従業員のPCスキルを試験したいが、他社の試験では受験料が高い。

II 職能・階層研修

❶ 職能別研修・セミナー

≪概　要≫ おもに技能検定に取組む企業様の人材育成のお手伝いができるよう、改善や5S、QC7つ道具等、製造系の研修・セミナーを充実させています。

≪活　用≫ ①5Sに全社を挙げて取り組んでいきたいが、牽引役がおらずどこから始めたらいいかわからない。
②自社で研修を実施する余裕がなく、形式的なOJTで日々忙殺されてしまっている。

❷ 階層別研修・セミナー

≪概　要≫ 従業員の各層（新入若手クラス ・主任係長クラス ・課長次長クラス ・幹部クラス 等）に適した、各層において必要となるスキルを、体系的に研修・セミナーで習得していただけます。

≪活　用≫ ①教育訓練体系を作成したいが、従業員の各層に見合った研修・セミナーがわからない。
②自社で体系的に研修を実施する余裕がないが研修を受講したい（させたい）。

❸ 社員教育ビデオ・DVD貸出

≪概　要≫ 階層別・職能別、さまざまなテーマに沿った、社員教育用ビデオやDVDを、会員様限定で貸出します。
ビデオ教材については、デッキごとの貸し出しをいたします。

≪活　用≫ ①管理者研修を一日取る時間はないが、映像ツールによりポイントや心得を習得させたい。
②研修受講までの費用はかけられないが、何かしらの教育を施したい。

III 技能振興・技能教育

❶ 技能五輪地方大会・全国大会県事務局

≪概　要≫ 毎年秋に開催される、若年者の技能日本一を決定する、技能五輪全国大会の地方予選大会を実施運営しています。
また、全国大会に出場するにあたり、県事務局として活動しています。

≪活　用≫ ①22歳以下の優秀な若手の配管工事職人が自社にいるので、技能五輪全国大会に参加させたい。
②同世代のトップレベルの技能を目の当たりにし、社員に刺激を与えたいので、全国大会を見学したい。

❷ ものづくりマイスターによる技能教育

≪概　要≫ 厚生労働省が認定する、高度な技能を持ったものづくりマイスターを、中小企業や教育訓練機関に派遣し、効果的な技能継承や後継者の育成を目的として若年者を対象に実技指導します。

≪活　用≫ ①実践的な機械加工についての技能教育を行いたいが、熟達した指導者がいなく、予算も少ない。
②1日だけの技能指導ではなく、ある程度継続して受けたい。　⇒　ご相談により、貴社へのマイスター派遣も可能です

❸ 小・中学生等へのものづくり体験教室

≪概　要≫ 次代を担う小・中学生に、ものづくりにたいしての興味をもっていただき、将来の職業選択の指針づくりのお手伝いをするため、木製の工作物や印章製作等の体験教室を行っています。

≪活　用≫ 小中学校等関係者の方は、当協会までお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせは・・・・・

栃木県職業能力開発協会

〒320-0032　栃木県宇都宮市昭和1-3-10　栃木県庁舎西別館
TEL　028-643-7002　　FAX　028-600-4321
http://www.tochi-vada.or.jp/

友だち登録
フォローはこちら！

事業主向け 栃木労働局SNSを始めました！

● 栃木労働局では、事業主の方に役立つ雇用に関する様々な情報を発信しています。

LINE

アカウント名　栃木労働局　検索

ＩＤ　@722spdyu　検索

二次元バーコードから友達登録

LINE

X

アカウント名　栃木労働局　検索

ＩＤ　@tochigikyoku　検索

二次元バーコードからフォロー

アカウント名　厚生労働省　栃木労働局　検索

ＩＤ　tochigikyoku　検索

二次元バーコードからフォロー

TOCHIGIKYOKU

栃木労働局

〒320-0845　宇都宮市明保野町１－４　宇都宮第２地方合同庁舎

開庁時間：平日 ８時30分～17時15分（土・日・祝は閉庁）