令和５年度第１回「栃木県地域職業能力開発促進協議会」議事録

日時　令和５年１１月８日（水）10 時～

１．開会　【日向野訓練課長補佐】

開会の前に、事務局から三点のご連絡がございます。

本日、お配りしております配付資料の御確認をさせていただきます。

お手元の資料をご覧ください。資料一つ目、次第、次に座席表、委員一覧表、資料１－１、１－２、２－１、２－２、３－１、３－２、３－３、離職者訓練の訓練科概要、別冊・参考資料一覧、参考資料１、参考資料２－１、２－２、２－３、参考資料３－１、３－２、参考資料４、本日追加資料として、栃木県職業能力開発協会様の事業のご案内、マロニエ医療福祉専門学校様の本校におけるリカレント教育について、栃木県様のセミナーのご案内、訓練課から聞かせてください企業の皆様の声、事業主向け SNS のご案内となっております。　資料の足りない方がいらっしゃいましたらお申し出ください。

二点目のご連絡です。当協議会の事務局の「訓練室」の名称が、本年度４月から「訓練課」に変更いたしました。それにともない本日の協議事項に上げて、承認をいただいた上で設置要綱の改正をするところですが、時間の都合上、委員の皆様にこの説明をもちまして、承認、改正にかえさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。なお、本日お配りしました設置要綱は、今回の組織名称の変更に係る一部改正が反映されたものとなっております。

三点目です。「栃木県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」９の①に基づき、当協議会の議事及び資料については、協議会での申し合わせがない限り、公開となります。また、議事録作成のため録音をさせていただきますことを併せて御了承ください。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから、「令和 5 年度栃木県地域職業能力開発促進協議会」を開催させていただきます。本日、御多忙にもかかわらず、当協議会に御理解を賜り委員に御就任いただくとともに、御出席いただき誠にありがとうございます。私は、事務局を担当します栃木労働局 職業安定部 訓練課 日向野と申します。当協議会の開催にあたり、委員の委嘱につきましては、委嘱状を机上に配付させていただいております。御確認の上、お納めいただきますようお願い申し上げます。

当協議会の開催にあたりまして、栃木労働局長の奥村から御挨拶を申し上げます。

栃木労働局長あいさつ【奥村栃木労働局長】

本日はお忙しいところ、栃木県地域職業能力開発促進協議会にご出席を賜りありがとうございます。栃木労働局長の奥村でございます。栃木県地域職業能力開発促進協議会の委員の皆様には、日ごろから職業安定行政の推進にご理解とご協力を賜り、この場をおかりして厚く御礼申し上げます。さて、先月３１日に発表しました本年９月の栃木県内の雇用情勢につきましては、有効求人倍率（季調値）は１．１６倍と、前月と同水準となっており、先行指数である新規求人数（原数値）の動きは、前年同月より４．８％減少と、４ヵ月連続して対前年同比減少しております。このことから、「雇用情勢は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。今後も物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。」と考えております。かかる状況の下、職業訓練を通じた求人・求職のマッチングを行うことが一層重要になってくると考えております。政府においては、労働力人口の減少が続くなか、成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の中で「人への投資」を抜本的に強化することが打ち出されております。特に、デジタル推進人材の

育成については、昨年末に「デジタル田園都市国家構想総合戦略」が策定され、改めてデジタル推進人材を 2026 年度までに政府全体で累計 230 万人を育成するということが宣言されております。また、「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」とされているところ、デジタル分野以外の訓練コースにおいても、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予定と出されております。こうした中、職業訓練についても、人材ニーズを適切に反映するとともに、求職者、労働者の多様な属性等を踏まえた精度の高い職業訓練を提供することが求められております。また、職業訓練は、職業能力形成機会が乏しい生活保護受給者等の生活困窮者、子育て等で離職している女性などに対しても積極的な職業訓練の誘導、あっせん等を推進することにより、職業能力開発を通じた安定的な雇用の実現を図ることが必要とされているところです。そのため、関係者の御意見を伺いながら、栃木県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（ＪＥＥＤ）と労働局が密接に連携・調整を行い、総合的な訓練計画を策定し、それぞれが実施する職業訓練によって、地域で求められる人材の育成を効果的に行うことが重要であります。昨年 3 月に職業能力開発促進法が改正され、都道府県単位の法定化した協議会である「地域職業能力開発促進協議会」が昨年１０月から施行されたことにより、「栃木県職業能力開発促進協議会」を栃木県との共催により開催をしております。本日の協議会においては、必要となる成長分野の人材ニーズの把握、公的職業訓練の実績や訓練効果の検証、地域の人材ニーズの把握及び職業能力の開発・向上への取組などについて、皆様方から忌憚のない御意見をいただきたいと思います。最後に、地域に求められる職業訓練が効果的に運営できるよう、皆様方には、活発な意見交換をお願いいたしまして、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

委員紹介　出席者名簿により紹介【日向野訓練課長補佐】

ありがとうございました。

続いて、本日御出席の「委員」の皆様方を御紹介させていただきます。「座席表」をご覧ください。

議長席向かって、左から時計と逆回りで、順にご紹介したいと思います。恐れ入りますが、お名前を申し上げますのでその場でお立ちいただければと思います。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委員、一般社団法人栃木県経営者協会専務理事石塚委員、栃木県中小企業団体中央会専務理事松川委員、一般社団法人栃木県商工会議所連合会専務理事野原委員、栃木県商工会連合会専務理事青木委員、日本労働組合総連合会栃木県連合会、事務局長中原委員の代理出席になります副事務局長鈴木様、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委員、栃木県産業労働観光部労働政策課、部長石井委員の代理出席になります課長山口様、栃木労働局局長奥村委員、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委員、栃木県職業能力開発協会専務理事仲山委員、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委員、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委員、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委員、株式会社足利銀行参事役相樂委員、」本日、栃木県教育委員会事務局教育次長の長委員におかれましては欠席となっております。

２．会長選出及び会長あいさつ

【日向野訓練課長補佐】

それでは、お手元の協議会次第に沿って進めさせていただきます。栃木県地域職業能力開発促進協

議会設置要綱５の①によりまして、会長の選任でございますが、本協議会におきまして、昨年度まで会長をお願いしておりました、宇都宮大学の熊谷様が異動になられましたので、後任の森田様に引き続きお願いしたく、事務局から事前にお話しさせていただきました。委員の皆様から、御異議がなければ、当協議会においても後任の森田様に会長をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。御異議がないようですので、森田様に会長をお願いいたします。それでは、森田会長からご挨拶を頂戴したいと思います。

会長あいさつ【森田会長】

あらためまして宇都宮大学の就職・キャリア支援センターで副センター長をしております森田と申します。日頃、皆様におかれましては本学の学生に対するご支援、ご指導を賜りまして、この場をお借りしてお礼申し上げます。私は７月に宇都宮大学に着任いたしました。もともとの専門は経営学の人的資源管理ですがここ十年は国立大学において、キャリア教育を主に担当しております。本日は、地域の人材育成のニーズが大きなテーマとなりますが、宇都宮大学も地方の国立大学として地域の人材ニーズに即した教育、研究を推進しておりますが、次年度から新しくデータサイエンス経営学部を設置することになっており、この学部には私も関わることになっておりますが、より時代に、地域の人材ニーズに即した教育、また社会人の方々にも提供したいと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【日向野訓練課長補佐】

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、設置要綱５の②によりまして、森田会長にお願いいたします。

【森田会長】

設置要綱の規定に従いまして、議長を務めさせていただきます。議長として、議事を円滑に進行して参りたいと存じますので、皆様の御協力をどうぞよろしくお願いいたします。それでは、議事を進めさせていただきます。はじめに、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」事務局より説明をお願いします。

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

【小山地方人材育成対策担当官】

栃木労働局職業安定部訓練課の小山と申します。

事務局から議題について報告いたします。着座にて失礼いたします。

まず、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をご覧ください。こちらに記載があるとおり、このワーキンググループは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を目的としています。本協議会の構成員のうち、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

をワーキンググループの構成員としています。
　次に資料１－２をご覧ください。ワーキンググループの開催状況等について報告いたします。右下にスライド番号がありますので、ご確認ください。スライド１、訓練コース数や受講者数が多いことから「事務分野」の訓練コースをヒアリング対象とし実施いたしました。＊にある OA 事務科、パソコン事務科といった名称の職業訓練で、訓練内容は PC の基本操作から学習し、文書作成・表計算などの操作方法を習得するものです。ヒアリング先については、訓練実施機関　公共職業訓練（県の委託訓練）の 2 機関と求職者支援訓練の２機関合わせて４機関、訓練修了者を採用した企業６社、訓練受講修了者３０人、に対しヒアリングをおこないました。なお、公共訓練とは？求職者支援訓練とは？といった訓練実施機関の説明につきましては、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」をご覧いただき、説明にかえさせていただきます。

　続いてスライド２～６、ヒアリング結果の概要です。左側の水色の部分がヒアリングの質問項目、右側がいただいたご意見や回答の概要となっております。まずスライド２、３は訓練実施機関へヒアリングした内容です。訓練実施にあたって工夫している点は訓練内容をしっかりと身につけていただくために、
・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う。
・「今学んでいることが、実務の中でどのように活用できるのか」を自ら考えて解決できるよう、様々なケースを想定した課題に取り組ませるなどの工夫をされているとのことです。
就職支援については、
・就職支援担当者だけでなく、授業担当の講師も日常的に質問に応じたり助言をしたりと積極的に就職支援に携わり就職意欲喚起するなど、効果的な支援をおこなっているといった工夫をされているようです。
キャリアコンサルティングの実施状況は、
・訓練終了後の就職についての目標を明確化する。
・それが難しい場合も、まずは仕事をしている自分をイメージさせることで、就職意欲を喚起しているとのことでした。
また、
・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、面談に先立ち予め質問事項を準備させている。
・外部の有資格者に依頼して実施している場合であっても、訓練実施機関の就職支援担当者も同席し、就職希望の情報を共有し、連携して就職支援をおこなっている。
といった好事例も確認できました。
　スライド３、受講生の年齢層が上がっている中、理解スピードなどの点において、高い年齢層の受講生への対応に苦慮されているのではないかとの前提で、工夫している点をお伺いしましたが、訓練実施機関からは
・年齢にかかわらず理解力に個人差があり、配慮を要する受講生もみられるとのことで理解スピードの遅い受講生への対応としては
・反復授業、補助講師によるサポート、放課後補講によるフォローアップなどの工夫をしているとのことでした。

国への要望・改善点として
・訓練終了後の就職支援について、連絡が取れなくなってしまう受講生への対応に苦慮しているとのご意見をいただきました。検討課題等として、「連絡が取れなくなってしまい就職支援が困難になった受講生への対応が必要」といたしました。
　続きましてスライド４、訓練修了者を採用した企業へのヒアリング結果の概要です。採用後に役立つスキルとして、ワード・エクセルなどパソコンの基本操作や笑顔や挨拶などの基礎的なビジネスマナー。より一層習得しておいてほしいスキルとして、パソコンスキルとともに、実務の中で求められる対話能力や状況判断能力など一段階上の社会人基礎力の習得が望ましいとのご意見をいただきました。
ワード・エクセルの基礎的技能の習得や MOS などの資格・検定の取得などについて、訓練の効果として評価するご意見もいただきました。一方、社会人基礎力の習得・向上についても重視されているとのご意見を伺いましたが、これについては、どのように訓練カリキュラムに組み込むことができるか、検討が必要といたしました。企業が充実してほしい訓練のコースは、IT パスポートを学ぶコースなどワンランク上のパソコンスキルの習得を望まれるご意見をいただきました。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ということですが、別途、IT 分野の訓練コースが設定されていることから、IT 分野の訓練コースとの住み分けが必要ではないかという点を検討課題としております。なお、このことに関しては、のちほど議題（３）「令和６年度訓練計画策定方針について」で、またご説明させていただきます。
　スライド５～６　訓練修了者へのヒアリング結果についてです。スキルについては、パソコンの基本操作・基礎知識の習得とともに、ビジネス文書の作成や社外・社内でのコミュニケーションの取り方など仕事の中ですぐに役立つ実務的な内容について、訓練の効果と感じているといったご意見をいただきました。検討課題等については、基本操作・基礎知識に加え、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、パソコンスキルについてもビジネスマナーなどの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実務を想定したカリキュラムが必要としました。また、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について検討を要するとしました。実践的にコミュニケーションを図りながら課題解決をするような演習などの機会を求めるご意見もあり、「グループワーク形式のカリキュラム」の導入も必要といたしました。次の「参考」につきましては、時間の関係もございますので、説明を省略させていただきます。
　スライド７～９　ヒアリング結果より把握した「訓練効果が期待できる内容」については
１つ目「スキルアップ・技能習得・知識の定着といった効果が期待できる内容」
２つ目「就職意欲の喚起を図るために効果を期待できる内容」
３つ目「就職後すぐに役立つ力を身につけるために効果を期待できる内容」
として、こちらに記載したとおりの内容を把握することができました。
「訓練効果を上げるために改善すべき内容」については
１つ目「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」
２つ目「就職後を見据えた実務的な知識充実の充実」
３つ目「実践的できめ細やかな就職支援の充実」
として、こちらに記載したとおりの内容を把握することができました。
　これらヒアリング結果を踏まえた「今後の取り組み予定」について、まず「訓練設定」に関しては

１つ目「基礎的知識・技能の向上」のため、
・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。
・実務で必要な基礎知識を習得できる時間の確保。
・受講生のパソコン能力（レベルの差）に応じた対応。フォローアップや補助講師のサポートを受けやすくする工夫などの好事例の展開。
２つ目「実践的知識・技能の向上」のため、
・受講生自らが課題解決できる実践的知識を習得できる時間の設定。
・IT パスポート等の資格取得なども視野に入れたカリキュラムの設定。
・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。
３つ目「社会人基礎力の向上」のため、
・ビジネスマナー・電話対応など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、グループワークにより課題解決するカリキュラムの設定。
といった取り組みを行う予定としております。ピンクの矢印の右側が、これらの取り組み内容を「訓練カリキュラム等の改善促進策」へ落とし込んだものとなります。
　委託訓練については、
・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。
　求職者支援訓練については、
・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。
　次に「就職支援」に関してですが、「就職支援・キャリアコンサルティングの充実」を図るための取り組みとして、
・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。
といった取り組みを行う予定としております。
　これらを基とした「訓練カリキュラム等の改善促進策」は、委託訓練については、
・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。
求職者支援訓練については、
・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。
・機構が訓練実施機関の担当者等を対象に年１回実施している求職者支援訓練サポート講習において、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」
としております。
　次のスライド１０につきましては、職業訓練の流れのイメージ図として記載しておりますのでご参照ください。

【森田会長】
　ありがとうございました。
　ただいまの説明につきまして、委員の皆様から、御意見や御質問をお伺いしたいと思います。

《意見・質疑》
【小澤委員】
　資料１−２・９ページ　委託訓練の訓練終了後の就職支援のところで、ハローワークの担当者との連携を強化し、というご説明をいただいて、非常に素晴らしいことだと思ったのですが、実際どういった部分を強化しているのか参考までにお伺いしたい。

【小山地方人材育成対策担当官】
　ハローワークとの連携状況についてですが、訓練受講中から指定来所日ということで定期的に受講生にハローワークへの職業相談等を進めています。その中で、職業訓練終了後にハローワークに相談継続している方もいるので、そのような方については現状どのような就職活動状況か等を把握しながら、訓練機関の就職支援のスケジュール的な期間の中で随時情報共有もしていきながら連携した就職支援を行っているというようなところでございます。

【森田会長】
　他にございませんか、ないようですので続きまして議題（２）「令和４年度 公的職業訓練の実績について」事務局より説明をお願いいたします。

(2) 令和４年度公的職業訓練の実績について
【小山地方人材育成対策担当官】
　資料２－１により　「令和４年度公的職業訓練の実績について」ご報告いたします。
１ページ目は分野別訓練規模を示した表となっております。総計はコース数が２２４コース、定員が2,863、受講者数が 2,224 人です。

２ページ目は離職者向け公的職業訓練の制度別、分野別　訓練の実施状況の一覧表です。
表の左側から「栃木県の委託訓練」「求職者支援訓練」「ポリテクセンター施設内訓練」「栃木県の施設内訓練」という制度別の並びになっております。今回は特に「栃木県の委託訓練」「求職者支援訓練」について、それぞれ分野別に「応募倍率」「就職率」を見ていきたいと思います。まず、応募倍率の合計欄（黄色セル）が各制度の応募倍率の平均値となりますが、委託訓練は１１２．１％・求職者支援訓練は１０８．８％となっています。就職率の一番下の欄（黄色セル）は令和４年度訓練実施計画における目標値で、委託訓練は７５％以上・求職者支援訓練実践コースは６３％以上となっています。これら、応募倍率・就職率に注目してみていただくと、
まず１点目、
赤枠で囲んだ「介護・医療・福祉分野」についてですが、委託訓練・求職者支援訓練ともに「応募率が平均値を下回っている（緑セル）が、就職率は目標値達成している（ピンクセル）」分野となっています。
２点目、
青枠で囲んだ「ＩＴ分野」「デザイン分野」については、「応募率が平均値を上回っている（ピンクセル）が、就職率は（求職者支援訓練のＩＴ分野を除き）目標値に達していない（緑セル）」分野となっています。次の資料２－２につきましては、令和元年度から４年度まで年度ごとの実施状況の推移です。ご参考になさってください。

【森田会長】
ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、委員の皆様から、御意見や御質問をお伺いしたいと思います。

《意見・質疑》
【相樂委員】
デザイン分野で応募倍率が非常に高く、それに対しての就職率が非常に低い状況ですが、受講されている方の受講動機はある程度把握していらっしゃいますか。

【小山地方人材育成対策担当官】
デザイン分野は、メインとなる訓練がＷＥＢデザイン関係の訓練が多く、新たな就職先としてＷＥＢデザインの就職を考えて訓練受講を希望する方が多いと伺っています。

【相樂委員】
私共、年間 800 から 900 件ぐらいの求人を扱っている中で、デザイン分野での求人がほぼないのですが、その中で、求職者がどういった情報を見てデザイン分野を受講されるのか、その動機、結びつきよくわからないのですが。

【小山地方人材育成対策担当官】
一部の話ではあるのですが、ＷＥＢデザインという比較的新しい分野へのお仕事への興味という部分と、雇用されて就職をするという方ばかりではなく、仕事を請負し、自営的な形でというのを念頭に置きつつという方も中にはいるようです。

【相樂委員】
フリーランスやっている方がホームページ作成等個人で業務を受けるとかといった場合の活用ということですね。

【小澤委員】
資料２－１・２ページ　分野別訓練の実施状況のＩＴ分野において定員が 124 名、受講者数が 101 名で応募倍率 119.4%となっていますが、定員がこの数ですと受講者数が下回っている感じなのですが、途中で辞退などがあった場合の数字でしょうか。

【小山地方人材育成対策担当官】
こちらにつきましては、本来 100%以上の応募倍率になっていれば定員が 100%充足できるというような形に見えますが、同じ分野の訓練であっても個別の訓練コースで見ると、応募希望者が定員の数倍集まるものもあれば、受講希望者が集まらず定員充足率が低いものもあることから、全体で見ると定員充足率が 100%に満たないというような結果になっています。

【小澤委員】
資料２－１・１ページ　分野別訓練規模の製造分野で、定員 570 名に対して受講者数が 335 名とありますが、こういったものを参考にコースの選定、定員数を増減させたりというようなことは今後考えたりはあるのでしょうか。

【栃木支部　黒田支部長】
製造分野ということで、主に当機構が行っている職業訓練が該当すると思いますが、定員については、政府全体、国全体の定員というのはありますけど、それが下がりますと、全国我々のようなポリテクセンターの職業訓練実施施設が全国北海道から沖縄まである、その中で定員のどの程度がふさわしのかというのはもちろんございまして、定員 570 名という中で受講者 335 名ということで、令和六年度に向けて若干定員を減らしたコースが 2、 3 コースありますので、定員の調整は毎年度行っております。

【石塚委員】
資料２－１・２ページ　IT 分野で、応募倍率が高く就職率が低いという要因は先ほどのデザイン分野の要因と同じようなのか。介護医療福祉分野は、応募倍率が低いが就職率が高いというのは、介護医療分野を目指す方というのはやはり目的意識がはっきりしていて、就職したいという希望意欲が高いからこういう結果になっているように思うのですが、ＩＴ分野についてはどうなのでしょうか。

【小山地方人材育成対策担当官】
デジタル分野の人材ニーズは高いと言われているのですが、実績を見ると就職率が低いという部分で、求人者のニーズとして実務経験を重視する企業側と、実際にデジタル分野で働くイメージを描きにくい訓練受講者側との間でミスマッチが一定程度生じている部分もあるかと思われます。デジタル分野の訓練の中にもさまざまな水準があり、身につけられるスキルも多様であることも一因となっております。ハローワークにおいては訓練受講勧奨あっせん時の丁寧な説明に加え、訓練終了者歓迎求人の確保

など求人開拓の方も求人部門と連携しながらマッチング促進に努めているところです。またハローワークインターネットサービスなどでデジタル関係の資格を目指す訓練コースや訓練終了後に習得できる資格を検索しやすくするなどデジタル分野の公的訓練受講者の就職促進に努めているところです。

【石塚委員】

就職企業サイトとしてはどういうものをデジタル分野で求めているかというのを把握して、それに合わせたような訓練をしていくことが、就職率アップにつながると思うし、今まさにデジタル分野のニーズは高くなっていますからやっぱり注目されるべき分野かなと思います。

【森田会長】

他にございませんか。ないようですので、次に、議題（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」事務局より説明をお願いします。

(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

【小山地方人材育成対策担当官】

資料３－１により　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　ご報告いたします。本協議会で職業訓練実施計画を策定していくにあたり、「訓練実施状況の分析」「計画と実績の乖離」「人材ニーズを踏まえた設定」について、それぞれ課題となる部分をどのように改善していくか　をまとめたものです。

まず「実施状況の分析」については２点。

１つ目は「応募倍率が低く、就職率が高い分野」（令和４年度の実績では「介護・医療・福祉分野」）についてですが、同時期に同分野のコースの応募期間が設定されると受講希望者が分散してしまい、応募人数が集まらず訓練開講できないといったことがあります。このような中止コースを減らすため、応募・受講しやすい日程や訓練日程の検討が必要となります。介護職に関心をお持ちでない方にも興味を持っていただくような周知広報をし、受講勧奨を強化することが必要です。

２つ目は「応募倍率が高く、就職率が低い分野」（令和４年度の実績では「ＩＴ分野」「デザイン分野」）についてですが、まず高応募倍率が続いているため、受け皿として一層の計画数設定が必要となります。就職率が低調であることに対しては、求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討が必要です。

また、受講希望者のニーズと受講する訓練内容のミスマッチを防ぐため、訓練説明会や見学会など、事前に訓練内容を理解する機会を設定することが必要となります。

特にデジタル分野は、一般的になじみの薄い専門用語が用いられ、訓練終了後の仕上がり像をイメージしづらい部分もあるため、適切な訓練をあっせんできるよう、応募の入り口となるハローワークの職員がデジタル分野について理解を深めることが必要となります。

また、「経験者」「即戦力」を求める求人とは別に、「訓練修了者歓迎求人」等を確保する取り組みの強化が必要です。

次に「訓練計画と実績の乖離」については、求職者支援訓練のうち基礎コースは令和４年度の計画で認定規模の４０％程度と設定していましたが、実績は１２％と計画との乖離が見られました。

就職経験の少ない方などが社会人基礎力をしっかり習得するために有効なコースであるため、基礎コー

スの設定を推進するとともに、対象者の動向など実態を踏まえた計画の策定が必要となります。
　続いて「人材ニーズを踏まえた設定」についてです。政府が示す「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、デジタル技術の活用による地域の社会課題解決を進めるためには、その担い手となるデジタル人材の育成・確保が不可欠、しかし、現状ではデジタル人材が質・量ともに不足していることに加えて、都市圏への偏在も課題、とされています。デジタル人材の育成促進のため、デジタル分野訓練コースの拡充が必要であり、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が必要となります。
　朱書き部分の説明ですが、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、「すべての労働人口がデジタルリテラシーを身につけデジタル技術を利活用できるようにすることが重要」とされているところ、「公的職業訓練に係る令和 6 年度概算要求」には、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の設定を義務化し、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　との事業概要が示されています
　スライド２　こちらは制度別の方針を示したものです。
公共職業訓練の定員数については、
県の施設内訓練　１２５人とする見込み。（前年度値２２０人　▲９５人）
ポリテクセンターの施設内訓練　５４８人とする見込み。（前年度値５８４人　▲３６人）
県の委託訓練　目安数 1,198 人（前年度値 1,075 人　123 人増）
　　デジタル分野 225 人（前年度値 162 人　63 人増）
求職者支援訓練の認定定員、コース別認定割合ともに　前年度値と同規模としています。
　スライド３）につきましては、在職者向け・障がい者向け・学卒向けの訓練についての方針となりますので、ご確認ください。
　資料３－２につきましては、求職者支援訓練に係る令和 6 年度訓練実施計画（案）を一覧にしたものですので、ご参照ください。
　最後になりますが、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」こちらは、求人企業の訓練ニーズを把握するため、各ハローワークを経由して求人事業所に回答いただいた結果を労働局がまとめたものです。このアンケート結果からも、採用するときのポイントとして「コミュニケーション能力・協調性」といった回答が多かった点、必要と思う職業訓練として「パソコン技能習得」という回答が多かった点など、今回のワーキンググループのヒアリング結果と重なる結果が見られましたので、資料としてつけさせていただきました。後ほどご参照ください。

【森田会長】
　ありがとうございました。
　ただいまの説明につきまして、委員の皆様から、御意見や御質問をお伺いしたいと思います。

《意見・質疑》
【石川委員】
　既に離職者訓練を実施している立場から一つお話させていただければと思います。デジタル田園都市国家ということで、５年で 230 万人作っていくという非常に大きな目標に向かって進んでいる中で、や

はり国家試験、例えば基本情報技術者試験やＩＴパスポート、ＷＥＢクリエイターすべて当校でやらせていただいております。実際に訓練に来る人達というのはやはり今時の資格ということで非常に興味を持っています。ただ現実として企業側に求職があるかというところで、私たちも就職支援をしていてその企業を見つけるのが非常に難しい。求人の数が少ない中でやはり訓練結果として就職率が問われますので、そういう部分に対してどう対処したらいいのかというところがまず一点。これからの国の政策として、デジタル人材の育成ということであれば、基本情報技術者試験や IT パスポートといった国家試験を取るのに６か月や３か月で資格を取るというのは非常にハードルが高い中やらせていただいております。訓練期間の延長や、入校時の基礎能力の精査をもう少し厳密にしていただけると、やはり合格率や就職マッチング率も上がってくるのではないかと現場にいて思っていることですので、もしご検討いただけたらと思います。

【小山地方人材育成対策担当官】
ご意見としてお伺いしました。貴重なご意見ありがとうございました。

【相樂委員】
資料３－１・１ページ　中止率が 43.8%ですが、他県と比較した場合高いか低いのかわからないのですが、この対策として受講しやすい募集日程、訓練日程の検討が必要とあるのですが、カリキュラム内容の検討というのはいかがなのでしょうか。

【小山地方人材育成対策担当官】
介護の初任者研修などの中止というのが比較的多くございます。初任者研修資格修了者が以前よりもすでに増えてきているという実態もあるのかと思われます。あとは短期間訓練コースが出てくる中で、短期間での訓練受講というよりも、この介護の訓練という部分につきましては比較的長いスパンで受講したいというような方が少し多いという印象がございます。その辺のミスマッチをなくしていく必要が出てくると思っております。

【小澤委員】
資料３－１　中止するコースを減らすため募集日程や訓練日程の検討が必要とあるのですが
例えば委託訓練と求職者支援訓練の両方のバランスを見てということですか。それとも委託訓練だけという意味になりますか。

【岡訓練課長】
中止率は求職者支援訓練の方が高いという傾向になっております。これは下期の設定で介護関係の中止が多いということがあります。やはり受講コースの設定が必要なのかなと思えるのが一点。介護職を求める求職者が少なくなってきていることが一番多いのかなと思います。そのためにハローワークとしては、職場見学、職業体験ができるコースをお願いしています。その設定をすることによって、訓練をしながら魅力を感じてもらって、介護福祉場で働いていただきたいとお願いしている状況ということで、受講勧奨を進めているということでご理解いただきたいと思います。

【小澤委員】
公共職業訓練はもともと雇用保険の受給をされる方が中心で求職者支援訓練は受給ができない方が中心でということがあったかと思いますが、数年前に制度改正され、求職者支援訓練について雇用保険受給者の方でも交通費も支給する制度に変わったと思うのですが、変わって以来、訓練募集状況について、委託訓練が減って求職者支援訓練が増えているとか、そういう分析など分かれば教えていただきたい。

【小山地方人材育成対策担当官】
昨年の７月以降雇用保険法が改正されまして、求職者支援訓練の方も雇用保険受給者の受講指示の対象となったところでございます。それを受けて昨年９月ぐらいから求職者支援訓練の受講数がかなり増えてきたところでございます。実際一定数の中で求職者支援訓練の方にかなりの人数増加がありましたので委託訓練が減ってきているところは見えております。

【小澤委員】
私も首都圏エリア担当で、情報を得ている神奈川県では、やはり委託訓練の申請コースが減っていて、逆に求職者支援訓練の申請数が増えてしまって 20 名定員で出しても、定員数が１０名ちょっとであれば認定しますというようなことがあるということでしたので、参考までにお伺いさせていただきました。資料３－１・１ページ　計画と実績の乖離という部分ですが、求職者支援訓練の基礎コースが認定規模 40%程度としていたが実績は１２％ですが、何か申請する側にとってハードルが高いとか、募集がなかなかうまくいかないとか、そういった部分があることによってこのような数字になってしまっているという考えられる要因はありますでしょうか。

【栃木支部　菊池求職者支援課長】
基礎コースは全国的にパーセンテージが下がっているという状況でございます。実施機関の要因としましては、最初の１か月間、社会人基礎能力を向上させるための、職業能力開発講習を月 100 時間行っておりまして、その実施が実施機関にとっては負担ということで、対応といたしまして、最初の１か月ではなく、訓練期間内で分散できるように昨年度から改正しております。当機構としましても、基礎コースの認定向上に向けて対応を図っているところです。

【森田会長】
他にございませんでしょうか、ないようですので、それでは、ただいまの意見を踏まえ、事務局においては、今後、「令和６年度 栃木県地域職業訓練実施計画の策定方針」に基づき、訓練計画の策定を引き続き、お願いいたします。

(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
【森田会長】
次に、議題（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り組みについて」各機関で把

握している状況や取組について、情報の共有を図りたいと思います。
　はじめに、「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部」黒田様からご説明いただきますが、地域のニーズや取り組み状況だけでなく、「デジタル分野の職業訓練のスマート生産サポート科」についても併せて、ご説明いただくことになっておりますので、よろしくお願いします。

【栃木支部　黒田支部長】
（離職者訓練（ハロートレーニング）の訓練科概要　により説明）
「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」

　離職者訓練、在職者の訓練これを適切かつ効果的にするためには地域のニーズを的確に反映して訓練科および訓練コースというものを設定することが必要。設定にあたっては人材ニーズおよび人材育成ニーズの把握ならびに民間教育訓練機関等が行う訓練コースに係る情報収集を毎年度実施している。機構におけるニーズ　人材ニーズ、人材育成ニーズ２つに分けて考えている。人材ニーズとは求人ニーズ・求職者ニーズ、最終的に離職者訓練になる。人材育成ニーズとは企業で働く従業員教育、企業が抱える課題を解決するための要望で最終的には在職者訓練となっていく。これを聞いて把握していく。
人材ニーズ等の把握
(1) ヒアリング調査
　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（毎年度　直接指導員が企業を訪問））
(2) フォローアップ調査
　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
　通所が可能な範囲の求人や求職情報について管轄するハローワークの効用情勢等から収集している。労働局のホームページを使って可能な限り詳細な職種、年齢別の情報、求人形態を把握し、求人数や求人内容も把握している。
(4) 地域における基礎データ
　イ　事業所数、従業者数の把握
　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
　ロ　入職者数、転職入職者率の把握
　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
　ハ　製造品出荷額
　地域の産業情報として、産業別の製造品出荷額を把握
(5) 地域の産業政策・雇用政策の方向性
　イ　県の政策方針・・・ホームページから雇用政策も含めて把握
　ロ　地域経済状況
(6) その他

イ　施設における各種調査結果
ロ　各種白書等
ハ　運営協議会等

地域における教育訓練計画の確認
イ　民間教育訓練機関等の訓練計画
ロ　工業高等学校等の設置学科等の確認
当センターとして、どういう訓練が良いのか把握する。

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

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
当機構においては離職者訓練のカリキュラム（標準カリキュラム・モデルカリキュラム）があり、標準で 27 科、短時間は 6 科、合計 33 科のモデルカリキュラムを準備。
それから 3 日間 18 時間というものを 1 つのユニット（カリキュラム）として考えると 2,500 のユニットカリキュラムを整備しているので、そういった所を使って地域のニーズに合った訓練コースを選択していく。それを 6 か月の訓練に組み込んでいく。
在職者訓練もやっていて基準モデル（カリキュラムモデル）が 1,159 コースある。その中から地域に必要なニーズと合わせて訓練コースを設定していく。
最近の見直し状況として当センターの離職者訓練「住宅 CAD リフォーム技術科」でドローンの導入ということがあり、測量関係の人材ニーズというものが多く聞こえてくる。この職種は専門性の知識が必要でその技術も必要となる。初心者には難しいと言われているが、関連業者へのニーズ調査で基本的な測量の知識・技術を身に付けていれば問題ないという意見を頂いているので、従来からの内容に測量技術の訓練を追加してカリキュラムの一部を変更している。
それから在職者訓練は実際に企業にヒアリング調査をした結果、訓練コースを令和 6 年度に向けて見直した。例えば今年度から見ると１０コースを廃止、新規に３４コースを設定している。そういったことでスクラップビルドを重ねながら、PDCA サイクルを回してコースを設定している。

「ポリテクセンターが実施する離職者訓練のご案内」
・標準 6 か月コース　6 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、電気設備技術科、組込みプログラミング技術科、ビル管理技術科）
・短時間 4 か月コース　1 コース（住宅 CAD デザイン科）・・・今年度から初めて実施。現在全国で３施設のみ実施（栃木県、広島県、兵庫県）

・標準コースの中に導入講習を組込んだコース（住宅 CAD リフォーム技術科）
・企業実習付きコース（スマート生産サポート科、CAD 機械加工技術科）合計 10 科実施している。

～政府の要請が強くある DX 関係としてスマート生産サポート科についていの説明～
・導入講習付きなのでビジネスマナー、社会人講習を学んだ後に 4 か月の訓練を実施、その後 1 か月間の企業実習、プラス 1 か月間のフォローアップ、計 7 か月間実施。

〇概要は、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。

〇訓練項目は、
1 か月間　Java 言語によるオブジェクト指向
1 か月間　Web アプリケーション構築技術
1 か月間　Android 端末向けソフトウェア開発技術
1 か月間　包括的な ICT システム開発技術
1 か月間　企業実習
1 か月間　フォローアップ

〇訓練の目的は、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。

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

〇医療情報システムの開発・販売および導入作業、移動体通信用ソフトウェア設計開発作業、電子カルテシステム等の自社開発作業、物流システム（在庫管理、入出庫管理）開発作業、倉庫管理システム開発作業、データベースシステム開発作業、スマートフォン向けサイト改修作業、製造現場向け生産管理システム開発作業、といった仕事があります。就職率も 2 期連続 100%、今 3 期目も 100%を目標に取り組んでいる。入所状況も定員を超えている。求人ニーズと求職者ニーズが合致している。

【森田会長】
ありがとうございました。
事業主団体の代表としまして「一般社団法人 栃木県経営者協会」石塚様お願いします。

【石塚委員】

経営者協会の石塚です。経営者協会からは新卒採用の視点からお話をしたいと思います。経営者協会では平成 12 年に宇都宮大学と作新大学と連携し、インターンシップ推進協議会を立ち上げ取り組んでいます。平成 22 年にキャリア形成支援推進協議会の事業内容を発展的に変えまして、インターンシップや就職担当の先生と企業採用担当者と情報交換会や大学での出前講座等を事業としてやっています。その中で企業サイドがどういう人材を求めているかについて三点お話しします。まず第一点ですが、今回労働局でワーキンググループを作ってアンケートを取り、内容を開示していただきとても参考になります。その中で特に社会人基礎力という話が出てきていますが、アンケートの中にある通り、調査した 154 社の 7 割の企業が採用のポイントとしてコミュニケーション能力と協調性と言っています。これは私どもキャリア形成支援推進協議会の中で学生向けに企業がどういう人材を採用するかという視点を採用担当者に学生向けに話をする機会がある中で話が出まして、一言で言うと、この人となら一緒に仕事をしたいと思う人を採用するそうです。じゃあ、どういう人をこの人と一緒に仕事をしたいっていうふうに思われるのかという事ですが、まず明るく元気に挨拶ができることが一つ目。二つ目は何でもやるよっていう意欲のある人。三つ目として約束を守れる人。この三つは採用担当者共通して言っています。

二番目として先程私共はインターンシップをやっていますっていう話をしましたが、インターンシップの制度自体が今年から大幅に変わったことは皆さんご存知だと思うので制度自体の説明はここではお話ししませんが、最近の学生のインターンシップに臨む傾向についてお話したいと思います。従来のインターンシップは、色々な業種や自分が関心のない企業業種に対しても行ったり、合同説明会に行って話だけでも聞いてみようという傾向がありましたが、最近の説明会を見ていても、自分の関心のある会社や業界にしか行かない。それはなぜなのか聞いてみたら、タイパ　タイムパフォーマンスというそうですが、要するに無駄なことはしたくない、関心があることだけに首を突っ込んでいく傾向があるらしいです。

三番目は企業に入ってからの傾向ですが、以前我々が入社した頃は、このような先輩になりたいと思って仕事を覚えていたし、やってきたと思います。先輩がロールモデルだった。最近はこうなりたいという憧れで仕事をするのではなくて、共感できる先輩に変わってきていると言われています。学生の仕事に対する姿勢や考え方も昔と随分変わってきており、そういうことを踏まえて採用や人材育成も必要だと感じております。

【森田会長】

ありがとうございました。

次に、「日本労働組合総連合会 栃木県連合会」鈴木様お願いします。

【鈴木様】

連合栃木の鈴木と申します。私どもは労働組合なので求職者や離職者向けの訓練を直接携わっておりませんが、職場の中での教育訓練は労働組合としても人材育成や働き方のキャリア形成にとって重要な取り組みであると考えております。我々のところに中小企業の組合が多くありますが、そういったところで人材不足や定着率の問題がある中で、教育訓練を充実させることによって企業の持続可能性を高めていく取り組みに繋がると考えています。また正社員だけではなく、有期雇用や短時間勤務で働く方の

訓練も充実させることによって雇用の安定にも繋がる取り組みだと考えております。連合の中でもこういったことは方針の中で謳っており各労使の中で取り組んでおります。

今年の 7 月に県内の組合員 1000 名にアンケートを取りまして、職場の教育訓練に満足しているか調査をしたところ、満足をしているというのは 5 割でした。裏を返すと満足してない方が 5 割いるということですが、教育訓練の内容に満足してないのかそれとも訓練をする機会に恵まれていないのか等の状況がよくわかっておりません。いずれにしても組合がある職場の中で教育訓練にミスマッチがあるのではと考えておりますので、労使で教育訓練の内容を話し合って取り組むことが重要だと考えております。

今日は訓練をして就職に結びつけるという話ですが、就職に結びつけた後いかに定着するかが重要だと思っています。訓練がしっかり活かされてその職場に必要な人材として働くことが必要だと考えています。訓練と関係ありませんが、社会人教育の話をしましてが、労働組合としては労働教育ということも重要だと考えています。ワークルール最低限の労働基準法関係の労働法令をしっかりと就職する側も身につけて労使がお互いに win-win の関係になれるようなにワークルールの遵守をしていくということも重要だと考えています。

【森田会長】

ありがとうございました。

「一般社団法人 栃木県専修学校各種学校連合会」石川様お願いします。

【石川委員】

専修学校各種学校における最近の状況についてご説明させて頂きます。近年専修学校等において少子化の影響により学生数の減少が如実になっておりますが、そのような中で公共の職業能力開発施設の一部の学科において同様な事業が行われている。いわゆる競合問題が全国的な課題となっております。私どもの全国組織である全国専修学校各種学校連合総会が今年 1 月に実施したアンケート調査によると、17 都道府県連合会で競合があると回答し、その中でも工業分野の自動車整備科であることが明らかになりました。この問題の発端としては平成 10 年に公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等についてという通知が当時の労働省と文部省の課長名で出され、解決に向けて本県でも協議の場が設けられたようです。その後も平成 26 年に改めて厚労省能力開発課長名で同様な文書が出されましたが、全国的には依然として専修学校等で実施する教育内容と同じ訓練が行われている状況にあります。また今回の全専各総連の調査結果では競合がないと回答した 8 都道府県連合会の中には職業訓練に関する関係者の会合等において、専修学校等側からの働きかけにより地域内の調整が図られたという事例もあったようです。本県においても会員校である日産栃木自動車整備大学校から県立の県央産業技術専門学校にある自動車整備科の授業内容や取得できる資格も同様であるとの相談を受けております。先月 25 日に本日ご出席の労働政策課の山口課長様へ同校から現状報告と改善に向けた要望書を提出させていただきました。同校の自動車整備科は実は 10 年前から定員割れ起こしており県内の高卒入学者が減少し、その不足分を県外や新たに外国人留学生枠を設けて対応するなどしていますが、今後も続く少子化の影響により危機感を募らせております。この問題は簡単に解決することは難しいかもしれませんが県とは今後も継続的な話をさせていただき改善に向けたご検討をぜひお願いできればと考えております。また日産栃木自動車整備大学校の課題につきましては、全専各連総連にも随時報告して情報共有を図っております。全専各連総連としても全国の競合状況について本県の状況を含め追加の聞き取り調査等を行なっており、今後厚

生労働省へ改善に向けた働きかけを行う考えであると聞いております。当連合会としては全専各連総連と連携を図りながら今後他の会員校に同様な事案がないか調査することを含め、理事会で対応協議しながら会員校を支援して行きたいと考えております。

【森田会長】
ありがとうございました。
事務局において共有してください。「栃木県職業能力開発協会」仲山様お願いします。

【仲山委員】
栃木県職業能力開発協会でございます。私どもが実施しております技能検定に関しまして県内学校企業団体様から検定員の派遣や場所の提供等多大なるご協力をいただいておりまして、この場をお借りして御礼を申し上げます。私どもの協会の事業についてお手元の資料をご覧ください。能力評価・技能振興技能教育・職能階層教育という大きな三つの分野に分かれております。そのうちの能力評価の主体が国家検定であります技能検定でございまして、日本人向けと外国人技能実習生向けに分かれております。令和４年度で申し上げますと日本人の技能検定は 3188 名、外国人の方は 2272 名、合計して 5460 名の方に技能検定を受験していただきました。合格率はほぼ半分弱という数字です。資料裏面でございますが、職能階層教育ということで協会の自主事業という形になりますが、職能別研修・階層別研修セミナーを年間約 20 回実施しておりまして、280 名の方にご参加をいただいたところでございます。
３番目として技能振興技能教育ということで技能五輪に本県から 52 名が参加し、昨年度は金メダル 1、銀メダル３、銅メダル２という輝かしい成果を挙げていただきました。今年度は 11 月 17 日から技能五輪全国大会が実施され活躍が期待されているところです。下の２番３番事業につきましては、国からの委託に基づき実施している若年技能者人材育成支援事業ということで、技能検定特級一級をお持ちの方をものづくりマイスターとして中央職業能力開発協会が認定しています。その方を中小企業や県内の工業高校に派遣しております。特に工業高校では生徒さんが技能検定を受ける前に実技指導という形でご利用いただいております。３番目として小中学校へのものづくり体験教室ということでマイスターの方を派遣して小中学生にものづくりの体験をしていただく事業を実施しております。

【森田会長】
ありがとうございました。
全国産業人能力開発団体連合会から「ヒューマンアカデミー株式会社 行政営業部」小澤様お願いします。

【小澤委員】
ヒューマンアカデミー株式会社の小澤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。弊社はもともと民間の教育機関になりますので、母体としては受講者の方から受講料を頂戴して就転職を目指すのが基本ですが、今回の協議の中でもあります委託訓練や求職者支援訓練を主にやらせていただいており、行政からの受託事業の約 6～7 割が職業訓練にあたる形で実施させていただいております。今年度は栃木県様から女性のデジタル人材育成活躍支援業務の委託を受け実施しております。主に先程から課題になっ

ているデジタルスキルの人材不足が一番だと思います。先程労働局長からもお話をいただいておりましたけれども国で田園都市等色々と掲げている中で、栃木県から委託を受け令和3年度に栃木ビジネスAIセンターを立ち上げ、AIを導入して活躍支援やデジタル人材育成に取り組んでいます。今年度は新たなデジタルスキルを身につけて、特に女性の方を中心に就職を後押しして行く事業を栃木県から委託を受け実施しています。内容としては事務系としてデータの分析や作業の効率的な部分を学んでいくようなデータ分析・業績効率マスターコース、他にwebクリエイターとしてadobeのイラストレーターとフォトショップ等を使ってwebに関連する基本的な知識を身に付けるwebクリエイターコースと、CADエンジニアコースの全部で3コースが各コース60名ずつ計180名定員とで今年度すでに受講がスタートしております。その募集状況ですが、CADエンジニアコースが定員60名に対し40名ちょっとということで定員割れがありましたが、データ分析・業績効率マスターコーとＷｅｂクリエイターコースについては定員をオーバーしているという形でこの定員の枠を増やして合計の定員180名を超えた形で実施しております。就職支援は現在受講中なのでこれから人材ニーズに沿った実施し進捗状況を確認していきながら就職専門のキャリアアドバイザーによって就職支援を実施します。その他の地域では東京都では外郭団体である東京しごと財団からｅラーニング等含めてひとり親の方向けやそうでない方向けに合計1500名の方に対するオンライン形式の就業支援を行っております。埼玉県、群馬県、山梨県からも同様の物を今年度実施しております。また、厚生労働省から今年度委託を受け就職氷河期世代の方向けのｅラーニング形式の職業訓練を実施し、就職氷河期世代35歳から55歳までの方を対象とし、これまで正社員で仕事につけない、ついてもすぐ辞めてしまった方、退職を繰り返している方を対象に訓練を実施して検証して行くという形です。一番の特徴は、令和6年度までまたがった委託事業になりますが、1回目で実施した訓練に関して検討委員会を実施し、委員の方々とコースの検証しながらより良い部分を加えて来年度の訓練にそれを含めてまた新たに実施して、それをまたさらに検討委員会で検証して令和七年度以降にそのカリキュラム等を普及促進させていくという働きになります。やはりまだデジタルスキルがない方が本当に多くいらっしゃると感じております。どの地域でもやはりこのWEB系やIT系のコースに関しては定員が満了以上、倍以上になるぐらいの応募者数がいらっしゃいまして、近年はスマートフォンで簡単に調べたり、作業をする方がいらっしゃるので、パソコンの操作を基本的に身に付けてお仕事をする方がいるのが実情的に理解をしている現状になります。弊社としてはパソコン等を使った特に今回はITスキルをより多くの方に提供したいと考えています。栃木県内の就職の部分も含めて実施するということで、求人数が少なければ就職率がなかなか上がりませんので、別の取り組みとして就職先もしっかりと開拓をして行かなければならないという部分で取り組んでいる次第でございます。

【森田会長】

ありがとうございました。

次に、リカレント教育を実施する大学等から「学校法人獨協学園　獨協医科大学」の湯澤様お願いします。

【湯澤委員】

湯澤と申します。獨協医科大学では、本年度新たに地域の健康課題解決に向けた人材育成また教育研究の推進を目的とした地域共生協創センターを設置しました。これまで本学が各部署でそれぞれに実施してきました地域貢献活動を集約して、地域連携貢献活動、リカレント教育、キャリア発達・開発支援を主

な事業内容としています。地域連携貢献活動事業では地域住民向けにさまざまな健康に関するテーマで行う公開講座、また日常生活の中で身近な人に正しい健康の知識や情報を提供できる健康リーダーを育成する「壬生町、獨協健康大学」また本学の教職員や学生が実施する地域の健康課題解決に取り組むボランティア活動支援などを実施しています。リカレント教育としては県内企業の従業員向けの病院での実習や研修、また今後は、看護師の資格を持っているが就職していないいわゆる潜在看護師向けのキャリア支援事業を計画しているところです。もう一つキャリア発達・開発支援事業としまして、保健医療福祉専門職者に向けた新たな資格取得のための教育課程の実施、その他、専門的知識技術の向上の研修等を行っております。本学でも介護士向けとケアマネージャー向けの研修を実施しているところですが、そもそも応募が少ないという実態もありましたので、よりこの辺の充実をしていく必要があると考えております。

【森田会長】

ありがとうございました。

次に、同じくリカレント教育を実施する大学等から「学校法人産業教育事業団 マロニエ医療福祉専門学校」の羽山様お願いします。

【羽山委員】

栃木市にマロニエ医療福祉専門学校、小山に歯科衛生士専門学校 2 校開設しております。それぞれ人材ニーズという点では、医療関係・福祉関係・歯科衛生関係だいたい 3 倍 4 倍ありますが、養成できる人数は限られているので人材不足という事をひしひしと感じているところです。一般課程の介護福祉学科は在籍が九名となっていますが、高校生からの希望者が少なく今年度から募集を停止することになってしまいました。非常に求人が多い分野なので何とかならないかなというふうには考えているところです。それから助産学科というのは一年コースで看護師がさらに資格を取りたいということで学ぶ為の学課になっております。歯科衛生学科については 3 年間の修業年限なのでだいたい 60 名在籍があります。その中で社会人経験者数というものについて一般課程は通学をして学ぶというコースですけれどもこのような人数（56 名）になっておりまして、年々増加しているかなと言うふうに考えております。高校生の数が今後急減するということは新聞等で報道されている通りですので、こういった社会人の中から人材を養成して行く必要があるかなということを強く感じております。通信課程については看護学科については准看護師が正看護師を取る、社会福祉学科、精神保健福祉学科は福祉関係の事業所で勤務している方が資格を取ってスキルアップしたいと言うための通信課程ということ。その三学科で学ぶ学生はすべて社会人の経験者あるいは現在社会人とております。

事例について、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。こういうふうに色々な立場で、資格のある仕事ということでそれぞれお金も年数もかかるわけですけども熱心に勉強しております。

経験者を受けるメリットとしては学ぶ意欲も高く、根気強く学ぶ傾向があるので最後まで諦めず勉強するという傾向があります。対人関係のスキルも高く、社会人の経験もあることからクラスの中ではリーダーとして学生と一緒に学んでいると言うことがあります。これまで学んだことを活かすということで、勉強においても病院での実習においてそういった経験は生きていると言うところがございます。それから就職してからの職場適用も速やかな傾向があると感じております。社会人のための看護学科等を考えますが、学生から聞いたところ高校から来た学生と一緒に学ぶ方が学びやすいということなので、特別社会人の為の学課であるとかコースを作らない方がいいのかなと感じております。課題としては授業料とか生活費等、経済的な理解がないと入学しても続けられないのでそういった面が大切と考えています。それぞれ国家資格を目指すに 3、4 年ということで、時間がかかるというのもあり、経済的・年齢的にも許容できる立場でないと学べないということがございます。勉強面でちょっと一苦労するところがあります。こういう方は社会的にはもっと広くニーズがあるのかなと思っておりますが、こういうことができるということを色々周知して頑張ってみたいと言う事実を掘り起こして、学ばせられればなというふうに考えております。それから学び方も働きながら、自宅でも学べるようにというような ICT の活用とかカリキュラムを工夫するなど、学びやすい仕組みを作っていく必要があるのかなと言うふうに考えております。いずれにしても医療福祉関係は人材が不足しているなって言うのを感じておりまして、充分な人間を学校として育成できているとは考えておりません。学びたいという人材を掘り起こすということが一番大切だと感じております。

【森田会長】

ありがとうございました。

次に、職業紹介事業者として「株式会社 足利銀行」相樂様お願いします。

【相樂委員】

昨年 1 年間の実績またその傾向についてのご紹介をさせていただきたいと思います。まず私共の方で取り組んで事業というのが人材紹介業務で、今から 5 年ほど前に事業をスタートしました。簡単に説明すると転職もしくは再就職を希望される方と足利銀行が取引している企業で例えば営業の方や工場長、そういった方を採用したいとご相談いただいた際に銀行が間に入り、マッチング、結びつける業務をメインで行っています昨年 1 年間についてですが、まず求人の相談をいただいて申込みいただいた企業数が約 600 社近く。昨年 1 年間 6 名で対応したのですが、具体的に企業訪問をしてヒアリングをして求人票を作る、その求人票を元に人材会社の方に求職者の紹介依頼する、もしくは私共の方で求職者をスカウトしてご紹介して行く、その作業に進んだ会社の数が 497 社。600 社人材採用したいと言うニーズを頂いて、その中で 500 社弱こちらの方が求人票を作って具体的に進んでいったという会社の数になります。その求人の件数ですが 500 社弱企業の方から 809 件求人をいただいています。その内訳ですが営業が 1 番多く、それについて施工管理この施工管理店そういったところが非常に多い。また総務経理、一般事務、生産関連、工場関係の例えば品質管理、生産管理そういったところの求人が非常に多かったという結果になっています。また業種ですが、建設業また製造業、小売サービスも非常に多かったという結果に

なっています。どうマッチングするかが非常に課題になってきますが、結果的に昨年 1 年間で成約になった件数が 121 件になっています。全国の銀行がほぼ人材紹介業務に取り組んでいる中で、国内でもトップクラスの成績を収めています。これらの内訳ですが、職種に関しては営業職、技術、管理職、総務経理一般事務の成約として多くなっています。また、業種についてですが、サービス業務、建設、小売製造が非常に多くなっています。お客様からいただく求人に関して非常に建設業が多いという話をしましたが、施工管理現場監督の求人が非常に多いが、ほぼ成約をしてないという状況。ではどういった職種が多くなっているかと言うと、建設業に関しては営業や経理事務。デジタル人材という話に照らし合わせて考えると、今の結果通り営業や製造に関しては内部の向上例えば工場長、生産管理の責任者等の成約件数が多くなっている。ただデジタル人材 IT 関連の人材こういったところの求人はほぼない状況。やはり企業からすると売上優先というところ、営業の補充をする、またその工場内部の強化体制をするというところで管理職の採用というのは非常に優先しているという状況が伺えるのかなと思います。また、最近の人材紹介業務についての傾向について、ここ数年で副業兼業人材の採用が非常に多くなっています。これは副業、ダブルワーク、フリーランスという形で個人事業としてやっている方を活用するという企業が非常に増えている現状がございます。

【森田会長】

委員の皆様、貴重な御意見ありがとうございました。

ただ今、各委員から「地域の人材ニーズの把握及び職業能力開発向上への取り組みについて」説明がありましたが、委員の皆様から、御意見や御質問をお伺いしたいと思います。

《意見・質疑》

【栃木県　山口労働政策課長】

石川委員からいただきました御意見、御要望ありがとうございました。本日正式に御回答できないのですが、県の考え方を少しお話させていただきたいと思います。本県にとりまして自動車産業というのは非常に重要な基幹産業で、自動車整備士はそれを支える重要な職種であると考えております。現在自動車整備士が非常に不足しているということは深刻な課題であると認識しておりまして、自動車整備ができなくなるということになりますと、県民生活への影響も懸念されるところでございます。県といたしましては、まずは民間の人材育成機関の皆様と連携を図り、自動車整備士になりたいという若者が少ないというのが一番課題かなと思っておりますので、若者に自動車整備の仕事の魅力を発信していき、目指す若者を増加させると言う取組をしていくことが必要だと考えております。そのために今年 7 月にとちぎ職業人材カレッジ（愛称ジョブカレ）というものを立ち上げ、ウェブサイトでいろいろな情報を発信したり、専門の相談窓口を作ったりしております。それらを活用いたしまして自動車整備を始め、さまざまな分野に関わるのですが、技術を身に付けられる専門学校などへ進学を促進しているところでございます。あわせまして他県で競合されているという事があるということなので、他県の状況など何か事例などを参考にしながら、今後できる施策があるのかどうか検討して参りたいと思っております。引き続き学校の方と調整させて頂きたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【奥村栃木労働局長】

委員の方々のご発言を私なりにまとめて、感想という形で紹介できればと思っております。

まず、枠組みとしてこの協議会自体ですが、「人への投資」という考え方がちょうど出始めた頃に、あわせて地域のニーズを取り組むべきだという考え方が政府からも出てきたということで、現実に皆様方のような多様な立場の方々がお集まりいただいて、いろいろな事例を共有するということを目の当たりにして非常にいいことだと思っています。また、ここでの議論も単に事例を紹介するだけではなく、例えばニーズをしっかりと取り、その結果のニーズ等を可能な限り定量化していくといこうことで、ある意味、エビデンスに基づいた議論をしていきましょうということが実感できます。一方で、私たちは新たなものが出てきたというよりこれまでの皆様方がいろいろな場でこういう形でご参加いただいたということの積み重ねの上に立っていると思っております。その上で、さらに関係者が増えたこと、それから関係の取り組みが増えたことによって、いわば縦と横の糸がより太くなったと言う意味で、より深みを増したのではないかと非常に喜ばしいことと思っています。

委員の皆様からのご発言をうかがってみますと、訓練コースについては、今まで訓練を実施する側、プロバイダー側がどうしていこうとするのかという視点が強かったと思いますが、先ほどの石塚委員のご発言にもあるように、訓練コースを選ぶ側からの、もう少し何かできないかという声もある、ということなので、労使双方からのご意見からも、コースについて選ばれるという視点をより強くやっていかなければいけないと感じました。それが実際に訓練参加者のニーズに応えていくことではないかと思っております。そのような形で、訓練の深みが増してくるという中で、実際に訓練を実施されている方の貴重なご意見がありました。いろいろな訓練がありますが、中でも、国の方針もあり、IT 分野、DX 分野や介護分野という喫緊の課題とされているものを取り上げていただいた中で、機構さんにはそれをより高めていく立場からの取り組みをご紹介していただきました。また、職業能力開発協会さんからは、そうしたものを制度的に支えていくということで、技能検定はじめ、様々な活動をご紹介いただいたと思います。かかる公的なところを進めていくことに加え、民間の創意工夫を生かしていことも大事と感じました。訓練は多様な場面にわたりますので、必ずしも公共組織の立場だけではないところからもお力をお借りして、支援をともに行っていくことも必要でないかと思っています。例えば、IT 分野・DX 分野は、必ずしも公的部門だけではなく、非常に多岐にわたって変わりうるものです。まさにヒューマンアカデミーさんがおっしゃったように、様々なコースをいろいろな形で創意工夫の上で考えていくことも求められてくると思います。これは専門学校・専修学校の立場でもご苦労されているということをお伺いしたので、そうした民間教育訓練機関にも、この DX 分野については、内容から捉えどころがない分野でもあるので、さらにいろいろな取り組みをしていただければと思います。

事務局から報告がありましたように、やはりスキルだけではなくてスキルをどういう場面で使うかということも大事かと思いますで、社会人基礎力の強調ということに繋がったかと感じます。これはハローワークに関するものでもありますから、連携して取り組んでいきたいと思っております。

それから、今回、リカレント教育の機関として、獨協医科大学、マロニエ医療福祉専門学校の方から取り組みについてご紹介いただきました。従来からリカレント教育や生涯教育・生涯学習として、専修学校を含めて学校教育機関、学校教育の立場から取り込んでいただいていることは承知しております。さらにそうしたものが、今の「リ・スキリング」とか「人への投資」というようものにつながっていっていることから、今までの取り組みが特にご自身が担当されている介護福祉分野・医療分野にますます反映されているということを感じました。これは人の生涯にわたっていろいろな場面で関わっていく分野の人材養成であるので、そうした知見について地域との連携といった切り口も含めて、今後ともご教示ければと思います。

それから、足利銀行さんには、ダイレクトにその企業の方のニーズをつかんでおられるということで、今後は DX において単に DX だけではなく非 DX についても DX 的な要素を入れていこうとするのが職業訓練の方向性でもありますので、先ほどのご発言にはあったものの、今後そうした面からも更なるニーズがないかという点をご紹介いただけたと思います。

本来であれば、皆様方のいろいろなお考えをさらにご紹介できればと思いますが、時間の関係もあるので、大変申し訳ございませんが、私からの気付きの点という形で皆様方のご発言を要約としてご紹介しました。今後は、いただいたご意見について同じ事務局である栃木県さんと労働局・ハローワーク側で検討していきたいと思います。なお、皆様方からすると、データについてもう少し細かい調査とかもう少し深掘りした方がいいのではないかとお感じになっているかもしれませんが、こういうデータというのは非常に重要ですが、細分化してしまうとデータ数の関係で振れ幅が大きくなってしまうこともあるので、全国的にも共通軸としてなっている現在のデータ分類の枠組みを当面使わせていただきたいと考えております。

一方で、ハローワークの強みとすれば、求職者や事業主の生の声に接するということで、なるべくそうしたことを事例紹介というよう形で、なるべくエビデンスに近いことを提供できますよう会議運営していきたいと思います。

今後、年度後半にかけて、本協議会の下、いろいろな活動もあると思いますので、皆様方から積極的なご支援・ご教授をお願いできればと思います。

【森田会長】

それでは、事務局におかれましては、各委員から説明していただきました「地域の人材ニーズ」を、今後の訓練コースの設定や、訓練内容の検討に活かし、地域のニーズに沿った職業訓練となるように取り組んでください。

次に、議題（５）「その他」として、事務局から何かございますか。

(5) その他

【小山地方人材育成対策担当官】

聞かせてください！企業の皆様の声！

事業主向け栃木労働局 SNS を始めました！　　リーフレット周知

こちらのリーフレットをご覧ください。

先ほど、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」について説明いたしましたが、今年度よりＷｅｂからこのアンケートに回答していただけるようにいたしました。今までは、主に求人をいただいている事業所・ハローワークを利用していただいている事業所から回答をいただいた結果となっておりましたが、それ以外の事業所からも幅広くご意見をいただきたく Web でのアンケートを設定いたしました。こちらは栃木労働局の HP より簡単にアクセスしていただけます。

もう一枚のリーフレットは、事業主向けＳＮＳのご案内です。LINE・X・instagram を開設しております。役立つ情報を発信してまいりますので、こちらもぜひ　友だち登録・フォローをしていただければと思います。事業主団体の皆様におかれましては、所属会員様等へ周知いただくなど関係各位へのご案内

についてもご協力賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【森田会長】

委員の皆様から、何かございますか。

ないようですので、それでは、以上で、本日の議題がすべて終了いたしました。事務局においては、各委員の所属する団体のご協力を得ながら、令和６年度の計画策定の準備を進めるようお願いします。

皆様のご協力により、議事が円滑に進行できましたことに心より感謝申し上げまして、議長の任を降ろさせていただきます。ありがとうございました。

【日向野訓練課長補佐】

森田議長、委員の皆様、長時間にわたり、ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

本日、委員の皆様からいただきました貴重な御意見を参考に、栃木県地域における人材ニーズを反映し、次回（第２回）の協議会において、令和６年度の職業訓練実施計画をお示しできるよう進めて参ります。また、次回（第２回）の協議会につきましては、中央職業能力開発促進協議会の開催後に、地域協議会を開催することとなりますが、来年２月頃を予定しております。日程につきましては、改めてご連絡を差し上げます。

４　開　会　【日向野訓練課長補佐】

それでは、以上をもちまして、令和５年度 第１回「栃木県地域職業能力開発促進協議会」を終了させていただきます。