

令和6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6年11月27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2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ご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1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、教育訓練給付制度リーフレット1枚、教育訓練給付制度の指定講座の状況（会議場限り）、3-2、4-1、4-2、5-1、5-2、5-3、資料6、人材開発支援策のご案内の資料、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、参考資料4、本日議題（6）地域の人材ニーズで使わせていただきますヒューマンアカデミー株式会社様の資料、栃木県職業能力開発協会様の資料が1枚入っているかと思えます。ご確認をお願いいたします。資料の足りない方がいらっしゃいましたら事務局までお申し出ください。

2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ご了承ください。

それでは、定刻になりましたので、ただ今から、「令和6年度第1回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。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。本日御多忙にもかかわらず、当協議会にご理解を賜り委員にご就任いただくとともに、ご出席いただき誠にありがとうございます。委員の委嘱につきましては、資料とともに委嘱状をお手元に配付させていただいております。ご確認の上、お納めいただきますようお願い申し上げます。

会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは当協議会の開催にあたりまして、栃木労働局長の川口よりご挨拶を申し上げます。

栃木労働局長あいさつ【川口栃木労働局長】

おはようございます。厚生労働省栃木労働局長の川口でございます。

本日は、お忙しいところ、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、日頃から労働行政の推進にご理解とご協力を賜り、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

県内の雇用情勢ですが、全国と同様に栃木県におきましても、多くの産業分野で人手不足が深刻化しているといった状況となっております。どの分野もだいたい人手不足となっておりますけれども、特に医療、メディカル分野、介護分野、保育、医療・福祉の関係、警備業、そういったところ、さらには、2024年問題と従来から言われておりますけれども、労働時間規制の適用猶予が撤廃された2024年4月1日以降、特に建設業、運輸業などで厳しい状況となっております。

こうした中、人手不足ということでありましても、特に若い方については、企業の人材確保の動きは極めて活発だと、いわゆる売り手市場となっている一方、中高年の方、それ以上の年代の方については、いったん離職してしまうとか、最初の就職の段階でうまくいかなかった場合とか、あるいは離職して再就職を目指すような方、さらには勤められた分野と異なる新たな分野に進もうとされる在職者について

ては、ご本人が希望する分野への就職が分野によっては厳しいといったことがあります。いわゆる雇用のミスマッチが課題ということで今も課題が顕在化している状況となります。雇用のミスマッチを解消すること、多くの離職者の方、在職者でも新たな分野に進まれようという方については、希望する就職を実現するために欠かせないものの1つとして、本日のテーマとなります職業能力開発、職業訓練といったことになろうかと思えます。

また、最近よく政府で言われておりますのは、賃上げが大きな課題ということになっております。賃上げについては生産性向上というものもありますが、もう1つは労働移動の活発化ということが言われておりまして、最近ではデジタル人材、デジタル分野といった成長分野への労働移動をさせることが、賃上げにつながっている、そういった考え方も言われている。そのためにはリ・スキリング、大人の学び直しが大きなテーマとなっています。

こうした中、私ども労働局以外にもご出席されている栃木県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部におきまして、県内で訓練を管理・運営している公的職業訓練、最近ではハロートレーニング、ハロトレとか言っております。急がば学べということで鉛筆のマークのキャラクターがシンボルとして公的職業訓練のPRを始めているところであります。公的職業訓練については、実施計画を策定するに当たり、私ども、栃木県、高齢・障害・求職者雇用支援機構だけで決めるものではなくて、地域の関係者の皆様方の要望・ご意見を吸い上げて、それを元に計画を策定していくことが重要だと認識しております。そのため本日はこのように皆さま方にお集まりいただきまして、私どもの方から職業能力に関するいろいろな情報、現状を共有させていただきまして、それを受けて地域の実情やニーズに即した公的職業訓練、ハロトレの設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う第1回の協議会の開催となっております。

本日は、昨年度（2023年度）の公的職業訓練の実績等につきましてこれからご報告をさせていただきます。それに加えて①公的職業訓練効果検証ワーキンググループの報告を行います。加えて②教育訓練給付制度における地域のニーズについて、ご出席の皆様からご意見を頂戴したいと思います。加えて、③令和6年度栃木県地域職業訓練実施計画の変更について栃木県からご説明いただいた後に、最後に④来年度栃木県地域職業訓練実施計画の策定方針案について、事務局よりお諮りしたいと考えております。

本日はこのように大変盛り沢山の内容となりますが、皆様からの闊達なご意見をお願いさせていただきまして、冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

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、本日ご出席の「委員」の皆様方をご紹介します。「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鈴木委員、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児玉委員、栃木県教育委員会事務局教育次長長委員、栃木県産業労働観光部部長石井委員の代理出席になります労働政策課長齋藤様、栃木労働局局長川口委員、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、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ビジネス教育事業部渉外営業部マネージャー小澤委員、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、以上でございます。

なお、オブザーバーの方・事務局の紹介については時間の都合により座席表の配布にてご紹介に変えさせていただきます。

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、昨年度会長をお願い致しました、宇都宮大学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、ご異議がなければ、当協議会においても森田様に会長をお願いしたいと思っておりますがいかがでしょうか。

ご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、森田会長よりご挨拶を頂戴したいと思います。

会長あいさつ【森田会長】

改めまして宇都宮大学の森田でございます。前回に引き続きまして会長を務めさせていただきます。本日はスムーズな議事の進行に努めていきたいと思っておりますのでご協力をどうぞよろしくお願い致します。

【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、森田会長をお願いいたします。

【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。皆様御協力のほどどうぞよろしくお願い致します。

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）「令和５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します。

3. 議題

(1) 令和５年度公的職業訓練の実績について

【佐藤地方人材育成対策担当官】

皆様、本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。栃木労働局職業安定部訓練課の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。

ではお手元の資料により令和５年度公的職業訓練の実績についてご説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。失礼いたします。

まず、資料１－１につきまして説明させていただきます。ハロートレーニング離職者向けの令和５年度の公的職業訓練の実績となっております。括弧内の数値は令和４年度との増減値となっております。合計

数、定員数、受講者数につきましては全て令和4年度より減少している状況にはなっておりますが、デザイン分野、製造分野につきましてはコース数、受講者数を増やして令和5年度は訓練を行ってまいりました。

2ページ目は訓練分野ごとの実績が載っています。令和6年度のワーキンググループで検証対象としたIT分野とデザイン分野を青枠で囲んでいます。ご覧頂きますとIT分野とデザイン分野の応募倍率の前年比ポイント数は下がっており、就職数につきましてもデザイン分野の求職者支援訓練はわずかながらポイントは上がっているが、他は下がっている状況です。ただ令和4年度のデザイン分野につきましては、応募倍率が公共職業訓練求職者支援訓練ともに200%を超える状況でございましたので、コース数と定員数を増やしたことで解消されたという見方もできるかと思います。

この表の下から2番目の参考ということでデジタル分野だけをまとめた表になっております。後ほどご覧ください。

介護医療福祉分野は赤枠で見やすいようにしております。公共職業訓練の応募倍率は80%を超えています。求職者支援訓練は60%台ですが、令和4年度と比べて応募倍率のポイントは増えている状況です。

続きまして資料1-2公共職業訓練（離職者向け）の実施状況と求職者支援訓練の実施状況を分けて5年分の数値が比較できます。まず公共職業訓練ですが充足率や就職率の傾向としてはあまり変わらない状況です。定員充足率につきましては令和3年度の委託訓練は90%を超えている状況ですが、あまり変わっていない状況です。求職者支援訓練の実施状況で令和5年度就職率については令和5年12月末までに修了したコースの集計となっておりますが、令和4年度以前に比べて基礎コースの就職率がアップしている状況です。令和5年度につきましては開講率も95%を超えておりますので中止になったコースが少なかったということになるかと思います。以上になります。

【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ご意見ご質問等あればお伺いしたいと思いますが、ご意見ご質問はございますか。

【児玉委員】

連合栃木の児玉です。資料1-2 2ページ 令和5年度就職率基礎コースが上昇したということですが、増加した要因や特徴があればお伺いしたいです。

【森田会長】

ご質問ありがとうございます。事務局の方からご説明をよろしくお願いします。

【栃木支部 菊池求職者支援課長】

独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構栃木支部の菊池と申します。求職者支援訓練を担当させていただいております。令和5年度の基礎コースの受講者数自体が低調で約60名。母数として少ないところで、明確な傾向はございませんが、基礎コースは職業経験が少ない方を対象にしたコースで、訓練としては技術的な訓練に加えまして、能力開発講習という社会人スキルを身に付けるための講習を1ヶ月間行っています。そういった方が対象なので就職形態としては正社員の他にパートや派遣といった非正規も含めた就職先がみられるところで、就職の間口が広く考えられる方が受講しておりますので、そ

れで就職率が上がったと考えております。以上です。

【森田会長】

ありがとうございました。他にご質問ある方いらっしゃいますか。小澤様おねがい致します。

【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。ご説明ありがとうございました。今と同じ2ページのIT分野、介護医療福祉分野、デザイン分野と色で囲っていただいている部分で昨年度と比べて募集の集客がかなり減ってきているのではないかという形で見られるのですが、このあたりで職業訓練の応募自体が減ってきている要因についてお考えがございますか。

【森田議長】

こちらにつきましても事務局の方からご説明をお願いします。

【佐藤地方人材育成対策担当官】

はい、栃木労働局の方から説明させていただきます。減ってきてしまっているというところにつきましては、まずは求職者の方が減っている状況もあるかと思います。求人倍率の方が現在良い状況になっておりますので職業訓練と就職と両方合わせて検討して就職の方を選択すると言う方が増えているところもあったのかなというところでございます。

【森田議長】

ありがとうございました。他いかがでしょうか。それでは議事を進めていきたいと思います。

続きまして議題(2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて事務局からご説明をよろしくお願いいたします。

【佐藤地方人材育成対策担当官】

引き続きまして佐藤の方で説明をさせていただきます。着座で失礼いたします。

資料の2-1と2-2になります。まず資料2-1になりますけれどもワーキンググループの実施要領としましてワーキンググループの目的になります。適切かつ効果的な職業訓練を実施するため、訓練構成について訓練効果を把握、検証してカリキュラム等の改善を図る、という目的で行っております。構成員は栃木労働局、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いうことで行っております。検証方法につきましては公的職業訓練の訓練修了者、訓練修了者を採用した企業、訓練実施機関に対してヒアリングにより行うということになっております。

今年度ですね、ヒアリングをしました結果については資料2-2になります。応募倍率は高いけれども就職率が低いといわれていますデジタル分野、IT分野とデザイン分野について効果検証の方を行いました。実施期間は6月から8月にかけて行っております。ヒアリング先につきましては、実施機関が5機関、訓練修了者採用企業につきましては6社、訓練受講修了者につきましては41名の方にアンケートの形でヒアリングを行っております。

続きまして2ページをご覧ください。ヒアリングの対象コースについて訓練期間や修了者の年代、採用

企業にどのような職種でお勤めをされたか、就職状況数値などを載せております。訓練によっては若い方が多い訓練と、40代50代の方が多い訓練というのが分かるかと思います。

3～5ページにつきましては実施機関の方からのご意見になります。水色の枠が質問の内容になっており、右がご意見とすることでまとめております。まず3ページは工夫をしている点と言うところでお伺いさせていただいています。一番上にございますように、やはり実務を意識した内容や即戦力となる内容、こういったものを意識して工夫をしてカリキュラムをやっているというご意見が多かったです。あとは教科書+αや教科書以上のカリキュラムを行っていますと言うところもございました。デザイン関係にはなってくるかと思えますけれども、作品の作り方だけではなく見せ方、作品のアピールの仕方、デザインですと色の知識等のカリキュラムをやっているご意見も頂戴しております。

続きまして4ページ目の工夫をしている点の中で、講師の確保、レベルの向上に向けた工夫をまとめております。1つ目にございますように知識資格を有する方の採用は可能けれども実務経験を伴った人材の確保はなかなか難しいので、自社職員のレベルアップを実施している、というようなご意見を頂戴いたしました。その下の質問につきましてはキャリアコンサルティングの状況とすることで、やはり有資格者の面談、あとはキャリアコン、自己分析、自己理解の講座、セミナー、求人企業の説明会を実施しています、というご意見頂戴しております。

5ページ目就職支援で困っている点、というところがございます。栃木県ではなかなかWEB関係の求人が少ない。あとは実務経験重視の企業が多い。経験者ではない限り30代後半以上の就職はなかなか難しい。ただ、訓練は年齢が40代以上の方が多く市場とかみ合わない、というご意見を頂戴しました。それに対して検証ということで右側の枠の中2つ目に記載している求人確保、訓練受講修了生歓迎求人を確保するために、事業主さんに対しての広報強化が必要ではないか、と言うところを課題として挙げさせていただいております。続きましての質問は国への要望、改善してほしい点とすることでお伺いしております。制度についてのご要望等もございましたけれども、3つ目にございます委託費につきましては物価高騰、人件費高騰に即した委託費に改善してほしいと言うご要望もいただいております。ホームページがわかりにくいと言うようなご意見を頂戴しておりますので、改善の余地があるのかな、というところでございます。

続きまして6～7ページ目につきましては訓練の修了者を採用した企業さんからのご意見になります。役立っているスキルにつきましてはエクセル、パワーポイントの応用操作の他に、パソコンに対する基礎知識やタイピングスキル、こういったものも役立っていると言うことでお声を頂戴しております。より一層習得しておくことが望ましいスキルにつきましては、エクセルマクロVBAエクセルの関数そういったところの声を頂戴しております。もちろん社会人基礎力ですね、こういったところも取得しておくことが望ましい、というご意見をいただきました。

7ページにつきましては訓練修了者の採用について期待していますかという質問です。一番上にもありますが、未経験でもスタート時の知識スキルがあるので期待が持てるという前向きなお答えをいただいております。あとは充実して欲しい職業訓練コースということで、1つ目につきましては、1つのソフトや言語に特化した訓練コースというご意見。2つ目につきましては幅広い言語を教えるカリキュラムが組まれたコース、ということで相反するご意見を頂戴しておりますが、採用された企業さんのニーズによるものかな、と推測されます。検討課題としてはプログラミング言語の習得に加えて実践的な内容も加味することが有効ではないか、ということで載せております。

続いて8～9ページにつきましては訓練修了者のご意見になります。役立っているものは何かという

ところで、パソコンの基礎知識、基本操作、キーボード入力、こういったところが役立っているというご意見と、ワード・エクセルその他のソフトについても役立っている。あまり活用されなかったものはという質問については特になし、というご回答の方が多かった。ただ2つ目にありますように希望職種と違う職種についたとか、部署が違うので活用できていないというご意見も一定数頂戴しております。

9ページ目のところは訓練内容を充実したほうがいい内容は、ということでワード・エクセルとか事務スキルとかそういったものが期待したスキルということで出ています。充実した方が良い内容ということにも、エクセルですね、出てきておりますし、実務体験と言うところも充実してほしいと言う内容が出てきております。学んでおくスキルにつきましてはパソコンの基本操作ワード・エクセル・パワーポイント基本的なところのスキルを学んでおいた方がいいというご意見が多かった。検討課題としまして2つ目にありますようにパソコンの基礎と応用のカリキュラムのバランスが必要になってくるのではないかと、ということで載せさせていただいております。

以上のことを踏まえて今後の対応について10～12ページに記載されております。訓練効果が期待できる内容、それと改善すべき内容と3番目としましてそれを踏まえて今後どのような取り組みを行うか、ということで載せさせていただいております。

11～12ページにつきましては訓練のカリキュラム等の改善促進策につきましては栃木県さんと機構さんにご協力いただきまして載せさせていただいております。私の説明は以上で終わりにいたします。ありがとうございました。

【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ご意見やご質問等あればお伺いしたいと思いますが、ご意見ご質問はございますか。青木様よろしくお願い致します。

【青木委員】

資料2-2 10ページの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ということで、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ということでビジネスマナー、コミュニケーション能力向上、メンタルコントロールというふうに入っております。どちらかというところはその技術的なところを習得しに来ているところが多いのかと思うのですが、この辺のボリューム感ビジネスマナーとか働くことに対するサポートは具体的にはどんな風にされているのか教えていただけますでしょうか。

【森田会長】

どうもありがとうございます 事務局からご回答をよろしくお願いいたします。

【栃木県 佐藤労働政策課主査】

栃木県労働政策課の佐藤と申します。公共職業訓練を実施しております。ビジネスマナーのコミュニケーション能力向上等は、委託訓練は訓練期間が3か月から6か月の訓練が多いのですが、その中でも数日程度の割合にはなっております。例えば半日程度ビジネスマナーとか後でコミュニケーション能力としてグループワークを取り入れたりしており、短時間、数時間程度行っております。以上です。

【森田議長】

他にいかがでしょうか。ご意見ご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。続きまして議題（３）教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について事務局からご説明お願いいたします。

（３）教育訓練給付制度における地域のニーズ把握について

【佐藤地方人材育成対策担当官】

それでは、佐藤の方で説明させていただきます。資料につきましては資料 3-1 と 1 枚の緑色のパンフレット、それと会場限りの資料と資料 3-2 で説明をさせていただきます。まず、資料 3-1 の 1 ページ目の教育訓練給付の概要ということで、制度について載せております。教育訓練給付につきましては 3 種類、専門実践というものと特定一般、それと一般の教育訓練給付がございます。それぞれ、支給割合のほうが変わっておりますが、今年の 10 月 1 日から制度が変わりまして、支給率が 10%アップした給付もございます。専門実践と特定一般の支給率が 10%アップしております。それにつきましては給付内容というところに記載しておりますが、専門実践の方ですと、「・追加給付②」というところになります。訓練前後で賃金が 5%以上上昇した場合は、費用の 10%をお支払いします、という部分、あとは特定一般の方ですと「・追加給付」という部分、1 年以内に資格取得・就職等した場合には 10%お支払いします、という部分がプラスになりまして、支給率が 10%アップしたということになっております。支給要件のところにもありますが、教育訓練給付につきましては在職者の方も離職後 1 年以内の雇用保険に加入されていた方が給付を受けられるというようになっております。あとは雇用保険の加入期間が、基本 3 年以上ということになっておりますが、初回の場合は 2 年以上もしくは 1 年以上という期間で支給が受けられる場合がございます。講座数につきましては、やはり一番多いのは一般教育訓練給付、こちらの講座の方が一番多いということになっております。

続きまして、2 ページ目は指定申請の概要ということで、1 番につきましては「教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ」ということで記載しております。2 番目につきましては「教育訓練給付を受給するまでの流れ」を記載しております。

3 ページ目は「講座指定の対象となる主な資格試験など」ということで主なものを載せております。専門実践、特定一般ということで色分けされていまして、専門実践ですと赤いところが対象となります。

続いて 4 ページ目、今度は指定講座の状況ということで、訓練機関の所在地・分野別になっております。栃木県につきましては、令和 6 年 10 月 1 日時点ですと 320 講座が指定を受けているという状況です。1 年前の令和 5 年 10 月 1 日と比べますと、5 件増えているという状況です。あとはグラフを見ていただきますと分かるように、やはり本社・本部が東京というケースがとても多いので東京が講座数はダントツで多いという状況です。

続きまして 5 ページ目 6 ページ目は、令和 6 年 10 月 1 日時点の指定講座の状況です。全国のものと栃木県のもので載っております。やはり栃木県で一番多いのは最初に出てきております輸送・機械運転関係、こちらの指定講座が一番多く、パーセンテージでは 68%がこちらの関係ということになります。

7 ページ目は、受給者の数と支給額についてですが、数値につきましては令和 4 年度になります。栃木県は、北関東 3 県に比べますとちょっと少ない、というような数字になっております。

続いて参考資料の 8 ページ目、9 ページ目につきましては説明をさせていただきます。今年 2 月から 3 月に開催しました令和 5 年の第 2 回目の地域職業能力開発促進協議会において、「訓練ニーズを踏まえた

訓練機会の拡大」ということを協議事項に追加しております。それに伴って、令和6年10月の講座指定申請期間に向けて周知広報を実施したということになっております。指定講座の申請期間につきましては年に2回、4月と10月と決まっておりますので、10月に向けて周知広報を実施したということになります

各県の状況は、10ページ、11ページ、12ページに記載しております。栃木県の状況は載っておりませんので、栃木県としましては、栃木労働局のホームページに緑色のパンフレットを載せております。あとは栃木労働局の入口、事業主様が申請などで窓口に来所されますので、窓口付近に貼りだしをしております。また、栃木県さんと機構さんの方にご協力をお願いしまして、このチラシを、現在職業訓練を実施している実施機関に配布をしていただきました。

続きまして会場限りの資料の説明をさせていただきます。訓練施設の教室別の所在地別・分野別となっております。先ほどは、訓練機関の所在地別・資格別という資料になっておりますが、今度は教室ごとの所在地別・分野別となっておりますので、最初にご説明しておりますが、こちら会場限りの資料となっておりますので、お帰りの際は机に置いてお帰りいただければと思います。よろしくお願いいたします。では1ページ目をご覧くださいと、指定講座の状況は先ほどのグラフと同じようなグラフになっておりますが、教室別になりますと栃木県の方649と、実施機関につきましては320講座ということでしたので、倍ぐらい教室はあるということになります。

2ページ目、3ページ目が分野別の指定の状況となっております。やはり輸送・機械関係は実施機関と同じような数になっておりますが、医療・社会福祉・保健衛生関係ですと少し増えてきているような状況です。他にも、3ページ目にあるように教室がたくさんあります。事務関係ですと86講座という状況になっております。

続きまして資料3-2になります。今度は教育訓練給付の給付金についてということで支給の状況になっております。1ページ目をご覧くださいと専門実践が水色の部分、一般・特定一般が黄色の部分で各月ごとに3年分の状況が載っております。専門実践につきましては、昨年度は、令和4年度につきましては少し多かったのですが、3年度に比べますと微増というような状況です。金額は少し上がっております。一般の方につきましては3年度、4年度に比べますと5年度は徐々に件数、受給者数が減ってきているという状況です。専門実践の方が、ニーズが高まっているのではないかとこのところでございます。

2ページ目につきましては訓練の内容別の内訳となっています。専門実践の方をご覧くださいと、ほとんどが80%以上は(1)の業務独占資格・名称独占資格関係になります。上位講座につきましては介護福祉士とかキャリアコンサルティング、看護師さんとか社会福祉士さんとかそういったところの訓練になってきます。一般の方ですと(6)の輸送・機械運転関係、こちらが50%以上の支給ということになっております。大型1種とか車両系とかそういったところになってきます。

3ページ目につきましては、今年の2月から教育訓練給付のほうが電子申請可能ということになっております。利用しやすい制度になりましたということで行っております。栃木県で現在電子申請をいただいている中では、在職者の方がかなり多い割合で申請いただいておりますので、少しは申請負担の軽減になっているのではと思っております。今までは窓口申請書を持って申請に行かなければならなかったのが電子でできるようになったということになります。4ページ目につきましては、冒頭でも触れました、追加給付制度が新設され、支給率が10%アップしましたというパンフレットになっておりますので、後ほどご覧頂ければと思います。では以上で説明を終わります。

【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ご意見やご質問等お伺いしたいと思います。ご意見ご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。そうしましたら時間が少し過ぎておりますので次第の方を進めてまいりたいと思います。続きまして議題の（４）、令和６年度栃木県地域職業訓練実施計画の変更について、事務局よりご説明お願いいたします。

（４）令和６年度栃木県地域職業訓練実施計画の変更について

【栃木県 佐藤労働政策課主査】

では、資料４-１をご覧ください。こちらにつきまして栃木県庁労働政策課の佐藤がご説明いたします。令和６年度栃木県地域職業訓練実施計画の変更（案）になります。こちらは昨年度、令和５年度第２回本協議会においてご承認いただきました計画について、一部変更事項がございますのでそのご報告になります。計画の全体については次の資料４-２になっておりまして、年間の栃木県で実施する計画のコース、定員数、内容等を記載しております。その中の１０ページの（４）「地域におけるリスクリングの推進に関する事業」の部分の変更になります。こちらはリスクリングに資する事業について、協議会でお認めいただくと国から特別交付税の支援が受けられるという内容になっていますが、（１）と（２）の２つの事業を申請させていただいたのですが、（１）ＺＥＨ住宅セミナー事業の方が、県の事業にはなりますが、内容が一部変更になりました。ＺＥＨ住宅に関する購買普及啓発に関する事業内容で講座を予定、教える・指導するという内容でしたので、リスクリングに該当するということで申請していましたが、県の担当課で事業内容の変更があり、主にチラシ配布、周知広報のような事業に変更しまして、こちらは削除ということであげさせていただいております。説明の方は以上になります。

【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ご意見ご質問等あればお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。それではご意見ご質問等はないようですので、令和６年度栃木県地域職業訓練実施計画の変更について承認されたということでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。それでは、資料の令和６年度栃木県地域職業訓練実施計画の（案）のところを削除していただければと思います。それでは続きまして議題の（５）に移ります。議題の（５）令和７年度栃木県地域職業訓練実施計画の策定方針について、こちら事務局よりご説明をお願いいたします。

（５）令和７年度栃木県地域職業訓練実施計画の策定方針について

【佐藤地方人材育成対策担当官】

栃木労働局佐藤がご説明いたします。資料につきましては５-１、５-２、５-３になります。まず５-１をご覧ください。いただければと思います。令和６年度の計画の実施方針と取組状況ということで、左側に、先ほど説明がありました資料４-２の実施計画に載っております、課題と実施方針を載せております。それに対して６年度の取り組み状況が黄色の枠のところに載っております。①の就職率は高いが応募倍率が低い分野ということで、介護・医療・福祉分野と載っております。こちらは応募倍率の向上のため、応募しやすい訓練日程の設定だったり、訓練コースの内容の効果を踏まえた受講勧奨を実施する等、あとは介護職につきましては未経験者の方の興味を喚起するような訓練説明会だったり、そうい

ったものの周知を図って勧奨を強化しています。応募倍率が高いが就職率が低い分野という IT 分野・デザイン分野につきましては、委託費の上乗せの部分であったり、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に向けて、職業訓練のご案内をします職員の知識向上のために、オンラインの研修をしたり、実施施設による事前説明会、見学会の機会を確保する。あとは求人の部分で訓練修了者歓迎求人等の確保の推進を行っております。

続いて 2 ページ目のところになりますが、重複する部分はございますけれども、令和 6 年度に計画に挙げた課題と 5 年度の実績状況、評価分析と 7 年度の実施方針に向けての案ということで載せております。まず一番上の水色の枠、こちらは訓練実施状況の分析ということで介護・医療・福祉分野と IT 分野・デザイン分野を載せております。介護・医療・福祉分野につきましては、応募倍率が低いという状況になりますので、上昇に向けて改善の余地があるということで、今申し上げましたように受講勧奨の強化、未経験者の興味を喚起するような周知広報等を引き続き行って参りたいと思います。IT 分野・デザイン分野につきましては、やはり今年度に引き続きという形になってしまいますけれども、効果的な訓練内容かどうかということの検証や、受講希望者のニーズに沿った適切な受講斡旋ができるように、ハローワークの訓練担当の職員の知識向上、職業訓練説明会、見学会の機会確保、訓練修了者、歓迎求人確保の推進というようなことを引き続き実施方針として載せております。続きまして灰色の枠の中、計画と実績の乖離というところになるのですが、求職者支援訓練のうちの基礎コースの令和 5 年度の計画ですと認定コース数の 25%程度としておりましたが、実績としましては 19% ということになっています。やはり基礎コースにつきましては、右の矢印にありますように令和 6 年度に引き続いて就労経験が少ないとか、就職困難者には必要なコースということですので、基礎コースの設定を推進、実態を踏まえた計画の策定が必要ではないかと。やはり求職者の希望に応じた受講斡旋、こちらを強化して参ります。最後に黄色のところになりますが、人材ニーズを踏まえた設定ということで政府が示しております、デジタル田園都市国家構想総合戦略においてデジタル人材が質・量ともに不足、都市圏偏在が課題というところになっておりますので、引き続きデジタル分野の重点化を進めて、デジタルリテラシーの向上促進が必要ではないかということで載せております。

3 ページ目から 4 ページ目にかけては、訓練の種類ごとに策定させて頂いております。離職者向けが 3 ページ、4 ページ目につきましては在職者向け・障害者向け・学卒者向けが実施計画の中に入っておりますので、策定をしていきたいと考えております。続いて資料 5-2 の求職者支援訓練の実施計画の案として載せております。令和 6 年度の実施計画、上の表の右側 910 人を上限としておりましたが、7 年度の案につきましては認定規模 1,014 人ということで上限を増やしております。②の基礎コースと実践コースの割合につきましては、割合は同じですが、人数を基礎コース 7 年度は 250 人、実践コースは 764 人ということで 6 年度よりも増やしての計画となっております。

続きまして、資料の 5-3 につきましてはハロートレーニングに関するアンケートということで、企業様とハローワークの窓口にいらっしゃいました利用者の方にアンケートを行っております。

まず 1 番目 1 ページ目のところにつきましては、事業所に対してのアンケートの結果となっております。昨年度から Web でアンケートに回答できるようになっております。栃木労働局のホームページの方からアクセスしていただいてご回答いただく、あとはハローワークの窓口の方でアンケートの回答を頂いている、というようなことでまとめております。

2 ページ目のところを開いていただきますと、「ハロートレーニング公的職業訓練を知っていますか」という質問に対しての回答で、全体の 78%の企業様は何らかの形で知っているという回答されておりますが、

まだ 20%以上の企業様が知らないということで回答されております。さらに「訓練の内容を知っているか」という質問に対しては、内容まで知っているという企業様は 25 件にとどまっております。訓練の内容、カリキュラムについても更なる周知が今後必要ではないかということで載せております。

9 ページ目からにつきましては、ハローワークを利用された方のご意見など、窓口でお伺いしました内容をまとめたものとなっております。希望する訓練科目から訓練の期間や時間帯に関してアンケートをさせて頂いております。それをハローワークごとにまとめております。では以上になります。

【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ご意見ご質問等を伺いたいと思いますけれどもいかがでしょうか。相楽様、何かご意見ご質問等ございますか。

【相楽委員】

足利銀行人材紹介担当相楽と申します。私の意見としましては、IT 分野の応募倍率、就職率ともに低下している結果に対しての改善策がありましたが、先に出ていた資料 2-2 の 5 ページ目、栃木県の Web 関係の求人が少なく、実務経験重視の企業が多いという結果は全くその通りで、私どもも色々な求人を扱っている中で、ほぼ Web 関係の求人はなく、なおかつあったとしても実務経験を重視しています。カリキュラムの改善をしていくというのはありだと思いますが、3 か月とか半年位の期間でのスキルアップ、研修で企業が求めるレベルまで達することは非常に難しいのではと考えています。デザイン分野は募集が多いという結果が出ていますが、IT をされる方は、されたとしてもなかなか就職が難しいことはご存じ、なんとなく知っているところもあり、応募が少なくなっているのではないかな。なおかつスキルもそこまでいかなので就職率も非常に低くなっているのではと思っています。その辺をどうやって改善していくのか、非常に難しいとは思いますが、力を入れて改善していただきたいなというのが感想です。

【森田会長】

ありがとうございます。いかがでしょうか。事務局のほうは何か補足等はございますか。

【萩原訓練課長】

ありがとうございました。企業様にもよりまして、求める人材の幅が出てくるのではと思っております。訓練についても同じように訓練のカリキュラム、内容についても若干の違いが出てきているのかと。そういったところを反映して応募者の数や、あるいは就職率に違いが出てきたところだと思います。今のご意見のほう参考にしまして今後のカリキュラムを組み立てていきたいと思っています。ありがとうございます。

【森田会長】

ありがとうございます。他いかがでしょうか。もう一人くらいお時間的に大丈夫かと思えます。はい、お願いいたします。

【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。資料5-3の3ページですが、訓練受講者修了者を採用したことがありますか、という部分ですが、採用に至ってはなかなか思うような数字が出ていないのかと。相樂さんのお話にもありましたが、数か月の技術ではなかなか難しいところもあるのではないかと。というご意見も、もちろんあることだと思うのですが、私ども就職支援を行っている中で、職業訓練をやっていること自体は、応募書類を書くことはもちろん指導させていただいていますが、中身、どんな勉強をしているのか、一番アピールがある部分をどう職務経歴書に落とし込むのか、またカリキュラムそのものをつけてアピールして、3か月でこれだけの内容をやっています、というようにアピールすることも必要ではないかなと考えています。講師によってはそれそのもの、カリキュラムを添えてこれだけの勉強をしましたので是非頑張っていきたい、ということでアピールすることも重要じゃないかということで指導させていただくこともあるのですが、機構様とか行政様の方からそういったキャリアコンサルティング、就職支援等の事業の中でそういった前向きに取り組めるようなものを実際に委託事業者の方に働きかけをしてみるのも一つの手かなと思うのですが、この辺りはいかがでしょうか。

【栃木支部 菊池求職者支援課長】

求職者支援訓練に関しましては、必ずキャリアコンサルティングを訓練期間中に3回以上行うようにと設定されております。公的職業訓練はジョブカードを作成するようになっておりますので、その中で訓練の成果、能力の評価シートがございますのでそれをぜひ就職の際に活用いただければ、訓練で身につけた技能・技術を就職先の企業様にPRできるかなというふうに考えてございます。そういったことでも実施機関様に勧奨しているところでございます。

【平井職業安定部長】

栃木労働局でございます。今のご質問に対して補足させていただきますと、せっかく訓練を受講して必要なスキルを身につけたとしても、実際、企業の方に採用面接する際にそのスキルがあってもアピールができないといったところで、そこは非常にもったいないなと感じております。そこでやはりハローワークの役割として、企業に対しての面接のトレーニングであったり、履歴書や職務経歴書の作成支援、本人がいろいろ身に付けていた経歴なり知識というのをその面接の際にいかに、採用していただく、面接担当者に伝える、PRする、というのは非常に大事なかなと思っております。訓練が終わった後にスムーズに就職出来るように、ハローワークの窓口で実際に訓練に通った人たちに対して、今申し上げた応募書類の作成支援だったり、面接トレーニングをして、本人がそのスキルを企業の方にPRできるように、ハローワークも支援して参りたいと考えております。

【森田会長】

ありがとうございます。続きまして議題の(6)の方に進んで参りたいと思います。議題(6)「地域の人材ニーズについて」ということで、各機関で把握されている状況ですとか、職業能力開発向上への取り組みについて情報の共有を図りたいと思います。そうしましたら、私の方から順番にお伺いして行きます。まず初めに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の鈴木様よりお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

（６）地域の人材ニーズについて

【鈴木委員】

現在、私ども経営者協会の方では製造業が一番多く、その中で特に製造現場の人の採用ができないというところが皆さん悩みになっています。新卒であれば高卒の方を取りたいのですがなかなか上場大手の方に持っていかれてしまう、という話を聞いています。さきほどの、ハロートレーニングを知っていますか、という中で製造業というのは、やはり実態としてはあまり知らないということがわかりました。実際に委員会活動とかで話をしても、この手の話題はほとんど出たことがない。そうしますと、この辺の紹介、3か月経つと訓練修了し、卒業生が出てくる。通年で4回くらい卒業生が出てくる中で、全ての採用の中で、そのところを見ている製造会社はあまりないのではないかと感じました。もう一つ、採用全体に苦労している中でも、社会福祉が非常に採用に悩んでいます。私どもですとこの団体が40社弱ぐらいあるのですが、つい先日部会を開きましてその時の話もやはり取れないというのが非常に多いです。福祉に入ってくる人自体が少ないのではないかと話もありますが、この資料の中では就職率は高いと出ているが、実際現場では非常に不足感が強いです。そんなに高度なスキルではなくて基本的なパソコンのスキルがあれば、全体の効率化もできるのにそういう風な人がなかなか入らないということで、外国人を取らなくてはならないのかなというところで悩んでいる、というのが今社会福祉の現状なのでその辺うまくつなげればだいぶお互いにいい感じで採用がいくのかなというのを感じました。そういったところは仕組み作りも考えてもいいのかなという感じがしております。

【森田会長】

ありがとうございます。続きまして日本労働組合総連合会栃木県連合会の児玉様お願いできますでしょうか。

【児玉委員】

連合栃木の児玉です。まずは私共の団体といたしまして、県内の我々の組織にはお入りになっていらっしゃる企業様を当会の担当が訪問させていただいて、様々我々の組織のアピールが目的なのですが、その前に色々お話をお聞きしております。そこで報告を受けておりますのが、先ほど経営者協会様の方からもありましたように、やはり高卒の人材確保ですね、こちらがまったく同じように大手さんに流れて行ってしまってなかなかうちの会社には応募すら来てくれないという反応が結構ある、というふうに聞いております。今度は組合のメンバーのところでいきますと、全般的な人手不足ということは各労働組合の組織共通はしているのですが、その状況にあってもなんとか採用できたけれども、逆に離職の状況も残念ながら活発な状況がありまして、その辺からも人手が足りない、人材が足りないという状況に陥っているという様な状況でございました。

あとは個別企業の労働組合さんのお話にはなりますけれども、特にプログラムとかのソフトウェアの絡みで行きますと、その業界さんですとかその収め先様の採用される国際規格の関係に対応できる人材でないと、仕事として成り立たないですが、その人材自体が国内でいらっしゃるそもそもボリュームが限られてしまっているんで、ただでさえ忙しいけれども自分のところでなんとか育てるしかないかな、みたいな取り組みをされているような状況のお話も伺ったことがあります。

大変雑駁ではございますが以上でございます。

【森田会長】

児玉様ありがとうございました。そうしましたら続きまして独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部の黒田様お願いできますでしょうか。

【栃木支部 黒田支部長】

当機構におきましては地域のニーズを毎年把握するために、各担当の指導員が数十社企業訪問いたしまして実際に企業さんにヒアリングを実施しております。うちの施設ではものづくりの訓練を実施しておりますので基本的にはものづくりを中心としたニーズを把握しています。その他、介護とかサービス業、ホテル業とかそういったところも分野を広げてニーズ調査を行っております。また最近はG XとかD XとかI T関係のニーズを把握する必要もございますので、そういったところも企業さんを実際に訪問して生の声を聞いてそしてニーズを把握し必要なものは訓練の方に取り入れていくと言うことで毎年カリキュラムをリバイスしながらニーズに応えるような訓練を実施していると言うところでございます。

【森田会長】

黒田様ありがとうございました。続きまして一般社団法人栃木県専修学校各種学校連合会の石川様お願いいたします

【石川委員】

私たち専修学校各種学校連合会の立場からさせていただくと、実は先日高校の先生たち校長先生と意見交換することができました。やはりその中で先ほど児玉様からもありましたが、実は今まで大卒しか採っていなかった 県内の優良企業様が高校までそういう求人を出してきている、そして高卒で求人が一流企業さんから来るもので実は給料が非常に高くなっているというお話を聞きました。逆に言うと私たち大学や専門学校に進学することがどうですかというお話しで来て頂きたいというお話で行ったのですが、実はもう高校のうちに県内の一流企業今までは求人がでなかったところも実は出始めているよってというお話と、賃金がかかなり初任給から上がっているとお話を伺いました。ですので、そこを聞いてちょっとハッとしたのが、やはり私たちの存在意義を、やはり高校生をターゲットというところではなくて、リカレント学び直しというところでもやはり考えていかなければいけないのかな、というのを一点すごく強烈に感じたことがあった、っていうのをお伝えしたい。

また職業訓練としてはグループ会社の方で私もやらせていただいているのですが、おっしゃるとおりI T系の訓練を色々とやらせて頂いております。先ほどもありましたようにシステム開発でということでプログラム、ただやはりここに関しては 何を学ぶかっていうことで、開発言語1つが全然違うとA社に行ったら使い物にならず、B 社に行ったら採用されるけどC社ではまずこの資格がなければ面接しません、という形に分かれてしまっているっていうのがまず一つ感じる点。

あと 県内にやはり仕事がないです。なので栃木県で訓練を受けていただいたのに、そこを卒業した方達が就職マッチングをして、それで東京とか大阪とかいうところに行ってしまうというところは少し歯がゆい気持ちですが、栃木県にやはり残っていただけないのかなっていうところでも思うところもあります。それとやはりどのお仕事に就いても必ず必要とされるというところであるのが、やはりエクセルですね。表計算はどんなお仕事に就かれても必要とされているので、今 需要が高まっているのは、実は

エクセルの VBA とかマクロということの学びをできないかというようなお話を企業さんから頂くことが増えてきている、という現状をお伝えさせていただきます。以上です。

【森田会長】

石川様ありがとうございました。そうしましたら続きまして栃木県職業能力開発協会仲山様お願い致します。

【仲山委員】

私ども、職業能力開発協会が直接的に地域の人材のニーズに係るところでは無いかもしれませんが、少しお時間頂いて説明をさせて頂きたいと思います。お手元の資料に人材開発支援策のご案内というのを付けていただいているのですが、その3ページ目にあるものづくりマイスターというものが掲載されています。こちらは厚生労働省の委託事業で私ども協会が受託しているものでございまして、県内で私どもが実施しております。あとからお配りしました一枚の資料をご覧いただきたいのですが、ものづくりマイスターの活用ということで令和5年度の11月までの結果でございますけれども、実技指導ということで、中小企業、高等学校、工業高校ですね、それと公共施設やものづくり体験教室ということで小・中学校という形で延べ1,365名の方を対象に実施しております。この内、中小企業とか高等学校の方は技能検定を受ける為の実技指導をするという方に、ものづくりマイスターというのは特級、一級の技能検定を持っている方でございますので、そういう方が指導するという形となっております。中小企業の方については別ですが、高等学校につきましてはこちらから材料費等も支給をさせていただいているという形で、生徒の方がこの実技指導を受けて技能検定3級を取る、それで就職をされるという流れという形になっております。それ以外に若年ものづくり競技大会、あるいは技能五輪への選手参加の援助等を行っております。若年技能者人材育成支援等事業についてご紹介させて頂きました。ありがとうございました

【森田会長】

仲山様ありがとうございました。そうしましたら続きまして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小澤様お願い致します

【小澤委員】

ヒューマンアカデミー株式会社小澤と申します。お手元にございますこの別添の資料ですね、こちら簡単でございしますが作らせて致しましたのでこれに基づきまして、弊社の取り組んでおります職業訓練についてご紹介させていただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

2ページ目は弊社概要ですので割愛させていただきます。

3ページになりますけれども、弊社全国区でございまして弊社の中で行っております職業訓練事業を記載させて頂いております。その中でまず5番の部分ですね、厚生労働省様から直接受託をさせて頂いて、昨年度今年度2年間にわたりまして実施している訓練事業になります。その下の6番目になりますけれども今年度ですね 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の本部様方から直接委託を受けまして東京と福岡2カ所に分かれて実施しているという形になります。現在6はまだ実施中という形になりますので、5番目の厚生労働省様の委託事業について簡単にご説明をさせていただきたいと思いま

す。

4 ページになります。今回の厚労省様の委託事業を実施されている事業者様一覧ですね、これは公開されているものですので参考までに載せさせていただきました。これを対象区分というところがあるのですけれども、非正規雇用労働者を対象にするとか、就職氷河期世代の方を対象にするとか中高年の方を対象にするとかってというのはあるのですけれども、これは各委託事業者が選べるような形になっておりますので、弊社については就職氷河期世代の方々を対象にした訓練で「Web プログラミング従事者養成コース」というのを設定させて頂いたという形になります。

次の5 ページ ですけども実施の内容ということなのですが、元々厚労省様のこの委託の目的は、各民間企業と専門学校さんの方に訓練の内容自体そのものをですね、要は設計をしてもらって それを2の事業内容とあるのですけれども、必ず検討委員会というものを設置しなさいという形になります。令和5年度で行った事業の検討委員会を実施して、次の6年度に活かして行くという形でどんどん良くしてカリキュラムの調整をして、それを世に普及させていくと言う目的になっています。

次の6 ページ目が今回の弊社が行った「Web プログラミング従事者養成科」のコースの簡単な概要となります。対象としては就職氷河期世代の方で35歳~55歳の方を対象に30名の定員ということで、オンラインの講義で対応させていただきまして、無職求職者の方か非正規雇用の方、正社員以外の就業されている方を対象としているということになります。もともとこれの主旨というのは、なかなか就職氷河期世代の方々の就職というのが、やっぱりうまくいっていないという世の中の現状から弊社としてあえてこちらを選ばせていただいて、その結果をもってこのカリキュラムをより普及させていきたいと言う考えがあって設計をさせていただいたという形になります。で、もともとカリキュラムはですね、令和5年度は2か月、令和6年度は3か月という形で5年度は試行実施、6年度は本訓練の実施と言う形の設計になっております。

その下の7ページからですね、事業実施のスケジュールになりますけれども、まず試行パッケージところですね、5年度は12月に開講して2月に終わって、3か月に跨る2か月の短縮訓練というものをやっております。それをやる前やった後に検討委員会、一番下星印の部分ですね、検討委員会はJAVADAの方ですとか有識者の方々を6名7名選任させていただいて、その訓練の中身の部分または結果を委員会の中で協議をしまして、意見を交わしてそれを次の方に盛り込んでいくと言うような形の狙いになっています。それで昨年度短縮型のものを2か月間実施して、就職支援の期間は3か月行っています。今年度は7月から9月末までの3か月、全行程訓練と申しますけれども、これをやってまた検討委員会を実施するという形でちょうど今終わってですね、就職期間に入っておりますのでその結果をもってまた2月頃に検討委員会最後の行程ですね、それをどのような形でカリキュラムを普及させていくのか、という形になります。

次の8ページが今回のカリキュラムの内容という部分で、よくWeb系ですとソフトを使ってやっていく形が多いかと思うのですけれども、今回はプログラミングの方でそういったソフトを使わずにIT系に就職するためのものを設計しているという形で簡単にご紹介させて頂いております。表右側に通常の訓練これらの全工程訓練というものと、右側に短縮訓練2か月の訓練という形で時間数を変えてあります。制作に関する時間を多く取ってあるので、その分、質の高いものが担保できるという形になりますけれども、それを今回試行実施としてやらせていただいているという形です。

次の9ページ申し込みについてでございます。今回大きく公共職業訓練と違うのはハローワークを通さないでお申し込みするという形になりますので、独自で弊社の方で、この事業専用のホームページを

作って全国に周知して行くと言う形になります。昨年でやりました 2 か月短縮訓練ではハローワークさんにもご協力頂いて、公的機関にも募集のちらしを置いて、という形を取ったのですが、定員は越えたものの募集に関しては 1.0 に近い形の応募にとどまっているという形になるのですが、やはりそこから厚労省様の方から予算をかけているのでしっかりと募集を下さいということでお話しいただきまして、今年度実施したものにつきましては Instagram ですね、これを使って全国で募集させていただいたという形になります。申し込み状況については今回の本訓練実施ですね、実施して 30 名定員のものに対して 110 名の方がご応募頂いたという形で出ております。氷河期世代の方が多く、40 代の方が中心で次 50 代 30 代という結果となっております。お申し込みの媒体も SNS が多く、Instagram を見て申し込まれた、知りましたという方が断然に多かったという形になります。

次のページが申込書ですね、雇用の状況になります。今回正規雇用の方は対象になりませんので、今回はご辞退頂く形ですけれども、正社員以外の働き方をしている方、求職中の方もこういった形の方々がご応募頂いた形となります。栃木県様の方からは残念ながらご応募はなかったのですが、首都圏はじめ北関東含めて全国区でご応募頂いたという形になります。

最後のページ合格者になりますので、そこから選考して合格をされた方々のデータという形になります。

最後のまとめですけれども、やはり集客についてはかなり苦労した部分がございます。Instagram を始めてですね、かなりの応募者 30 名に対して 110 名の方が集まった、という結果になったのですが、一つ言えることが Instagram は簡単に周知できるのですが、実際に選考に来なかったり受講された後欠席が多かったりする方が比較的多くて、周知するのはすごく良い媒体ではあるのですが。やはり我々やった結果ハローワークさんのようにちゃんと窓口を通してですね、しっかりその方の方向性を確認して、その方にちゃんとあっているかどうかということをするのもすごく必要なんじゃないかというふうに感じた部分でございました。我々もちろんご応募頂いた方すべての方の選考をさせて頂いているのですが、やはりその場では「はい、全部出席できます」と言うような事は頂戴しているのですが、実際蓋を開けてみると、来なかったりとかっていう形で、今回はオンラインですので 10 時から 1 時の時間帯で授業設けさせていただいているのですが、ちょっと欠席するとあとは「分からなくなってしまうので欠席します」とかですね、もう連絡が取れなくなってしまうという方も中でいらっしゃったのですが、今就職の方々は一生懸命頑張っていて、30 名の方の中で 25 名の方ですね最後まで終了していただいています。それでアンケート結果を取ったのですが、受講に関してはかなり満足度が高いのですけれども、就職に対するちょっと考え方が薄いという講師陣の話がありまして、ここも Instagram を見て簡単にご応募頂いている部分もあるかもしれないと。我々としてはいかにそういった方々をどういう風に就職に繋げていくのか、手腕だと思いますので。今現在こう言った取り組みをさせて頂いている、といった形になります。

最後になります 3 ページ一番下の 6 番目ですね機構本部様から頂いているものにつきましては、昨年度厚労省様から頂いたものを機構様に下ろして、機構様がそれを行っているという形になりますので、それを今年度私共実施させて頂いております。この 6 番目のものですね、試行実施ですのでこれは完全に非正規雇用の方々ですね、お仕事をしているのだけでも、正社員でない方を対象にやっています。e ラーニングの受講とオンラインそれとスクーリングに分かれていまして e ラーニング 100%で受講される方のコースですね、それとスクーリングとオンラインと半分、半分は e ラーニングという割合のコースで分かれていまして、このデータをとっておそらく機構様の方が今後そういった訓練がどういった部分

で合うのかどういった訓練を取り入れていくのか、試行実施されている部分ですので様々なデータを取りながら実施させているのが弊社で取り組みさせて頂いている部分でございます。

色々勉強させて頂いている部分もございますので、次回に向けてですね、あの共有させて頂くことがあればぜひ発表させて頂きたいと思います。

お時間頂いてありがとうございました。

【森田会長】

小澤様ありがとうございました。そうしましたら続きましてリカレント教育を実施する大学等からと言うことで、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よろしくお願いいたします

【羽山委員】

本校の場合ですね、看護の看護学科それから理学療法・作業療法・助産・歯科衛生、それから精神保健福祉・社会福祉士などの医療とか福祉の関係の学科がたくさんありまして、看護については通信制の学科があったり、精神保健福祉・社会福祉士も通信制で学ぶというのが中心になっております。介護福祉士の学科もあったわけなのですが、高校生の希望が少なく、本年度から募集は停止ということになって残念に思っているところです。

給付制度の話がありましたけれども、看護の通信では大変希望者が多く実際に給付を受けているという学生が多くなっています。本年度から看護の通学する学科についても認定されましたので、今後そう言った社会人入学を更に進めたいという風に考えております。その理由は高校生の方が減少して、なかなか定員まで募集が進まないものですから。今後社会人の方のリスキリングとかりカレント教育というふうに進めて行きたいという風に学校としては考えているわけなのですが、これがですね、ちょっと調べて来ましたらば、令和4年度はですね看護学科だったら14%位の10人近くが社会人入学したわけなのですが、今年度の4月はまあ3人しかおらず非常にこう逆にことらの求めているという要因も減っている実態がありまして。その辺何故なんだろうなという話を色々聞いたのですけれども、ちょっと分からないわということでした。

その様な訳で社会人の入学をなるべく進めたいということなのですが、社会人のオープンキャンパスに来る高校生や社会人の方にアンケートを取ってみたところ、2つの不安があってですね、1つは経費の面ですね。経済的な面と言うことでこれについては給付制度の対象になっていてそれでうまくやっていけるのかなという感じは受けるのですけれども。もう1つどうしても家庭の面倒を誰が見るのか、女性が多いものですから家庭の面倒ですかね、そっちの方が時間的にも体力的にも。勉強する時間を取らなくちゃいけないわけですから、そう言うのが難しいということで、そういう対応というのも社会人の入学を求めるのであれば、何か考えていかなきゃいけないことなのかなという風に思っているところです。

で、もう1つは社会人というわけですから、今通信の方は病院とかに勤めている准看護師さんを対象に通信制なわけなのですが、そちらの方に働きかけて学生の確保するわけなのですが、一般の社会人を対象という風に考えた時には一般に働きかけなくてはいけないので、色々Webを利用してとか、SNSでの働きというのはしているけれども、今一つそのところの反応がないところがありますので、それをどこのどういう人を対象に、どんなところで働きかけたら関心を持っていただいて募集につながっていくのかっていうのがすごい課題で、そういう意味でハローワークさんなんかとの連携とか、そうい

うこともできるのではないのかなっていう風に考えているところです。

一方で色々な YouTube とか見ていると、なったら大変な仕事みたいなところで、まあ大体出てくるのが学校の先生、それから保育士・介護関係・看護師、それがよく出てくる場所なので、そういうのを直感的に捉えて、なったら大変っていう風に思ってしまう。何て言うのですかね、そういう社会人もそうだし、高校生・中学生とかもそうなのだと思いますので、そういうのに対して何かアピールするようなことをやっていかないと、なかなかこういうなんとなく大変だと思われている分野についての人材の確保っていうのも難しいのかな、っていう風に思って色々な対策を広報の人と考えているところです。

以上になります

【森田会長】

ありがとうございました。そうしましたら最後になりますけれども、職業紹介事業者として株式会社足利銀行の相楽様よろしく願いいたします

【相楽委員】

足利銀行人材紹介担当の相楽です。昨年こちらに参加させていただいた時に、年間で足利銀行がお預かりしている求人数とかあとはその成約件数、まあそういったところの発表させて頂いたのですが、今色々お話を伺いしている中で、今年はそれではなくてですね、求職者側と言うか人が今少なくて非常にやっぱり企業とすると採用が難しいという話がかかなり出ていたので、私が今まで6年間やってきた中で非常にこう感じるのは、実はその人が少ないというこういった状況ばかりじゃなくて、採用する側の企業も非常に課題があると言う、そこに感じていまして、その辺をいくつか発表させていただきたいと思います。

まず1つ目がこの採用業務を専任化していないっていう点ですね。これはどういったことかと言いますと、だいたいお伺いしますとその企業の専務とか例えば社長がご自身でも採用業務やってらっしゃるのですが、なかなか今のこの採用手法というのが、昔は求人広告とかハローワークそういったものを使ったと思うのですが、ここ最近はそればかりじゃなくて、この人材紹介業もそうだし、あとはダイレクトリクルーティングとか SNS とか色々あるのですが、そういったものを使っていかなとなかなか採用が非常に難しい、そう言ったところ昔から言うと例えば 60 代の社長とか 70 代の専務がやったところでなかなか使いこなせるってこともないし、なかなか採用競争の中で勝っていくことができない、そういったところもあって、非常に今採用ができないという状況が多いのではないかと思います。

2つ目ですが、選考スピードが非常に重要というところです。これもよくありがちなのですが、私どもからの求職者を企業側に紹介します。それで紹介してからその書類選考があって、その書類選考の結果というのがだいたい地元の企業だと 2 週間以上かかっているんで、今のこの採用の書類選考の期間っていうのは早いところで2日3日なのです。東京の企業だったら大体2日ぐらいで回答が来るのですが、地元の企業は 2 週間なのです。2 週間あった場合は今の求職者というのは1社だけ応募しているわけじゃなくて、掛け持ちで何社かやっぱりやっているんで、もうそこで書類選考の時間が遅いだけで、他に行ってしまうのです。でそれを理解せずに昔ながらの手法で 2 週間かかっている、酷いところになると1か月掛かっている。そう言った企業があるのでそういったこともなかなか採用が難しい、そんな現状でございます。

3つ目ですが、先ほど児玉さんの方からあったように採用しても結局辞めてしまうと、でこれはどうい

ったところに原因があるかという、そもそも地元の企業で採用した後のカリキュラムがないのですよ、ほぼほぼその現場任せで入社しました、で、入社した後にもう現場の方あとは教育してくれと、もうそれっきりなのですよね。そうするとやっぱりその転職して入社した方っていうのは、なかなかその雰囲気慣れない中で、例えばそのついている上司が忙しいと全然構ってもらえないと。やっぱそうすると辞めてしまう、そういったところで非常にこの早期退職と言うのが発生している、こんな現状でございます。

あとですね、私の方で感じたのが、その会社の規模で私ども色々な企業が年間で 700 から 800 社ぐらいからお預かりしているのですが、ちょっと分析してみると、実はある一つの分岐点というのがあります、3 億以上の企業だと結構人材紹介で採用していただくという結果になっています。で逆に 3 億未満の企業だとほぼほぼ採用していないっていう現状があるのですよ。ということはどういうことかと言うと、やっぱりある程度売り上げがあって資金に余裕のある会社っていうのは社員の採用ができる、これは人材紹介に限らず他にもそうだと思うのですが、逆にその 3 億未満のやっぱり零細企業なかなか本当に今は、採用が難しいって言うその辺ですね、この会社の規模によつての採用が出来る出来ないっていうのは非常に大きくなってきているみたいに感じています。

あと最後にもう 1 点ですが、先程のハローワークさんの資料の中で、従業員を採用する時のポイントを教えてください、ということはいくつか出ていまして、これは県内企業を対象にしているのでそういった回答になると思うのですが、私どもその、人材紹介で感じることは、栃木県の企業に私どもあの県内の方も紹介するのですが、県外の方例えば東京にいらっしゃる方とか神奈川千葉にいらっしゃる方も実は紹介するのですが、栃木県の企業でありがちなのは、地元じゃない方を採用しないこと結構あるのですよ。である企業にちょっとそれを聞いた時に、もううちは最初から県外の方は採用しません、っていう会社もありまして、結構栃木県って閉鎖的な企業が多いっていうのを感じています。

私からは以上です

【森田会長】

相楽様ありがとうございました。

委員の皆様本当に多岐にわたる貴重なご意見をたくさんいただきまして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けれども、何か委員の皆様からご意見ご質問ございますでしょうか。

はい、そうしましたら松川様の方からよろしくお願いいたします

【松川委員】

時間も迫っておりますので手短かにやりたいと思います。中央会松川でございます。私どもはこちらの二人もそうなのですが、県内の中小・小規模事業者を対象にしている団体でございます。現在ですね、そういった中小・小規模事業者は人手不足、要するに人材が取れないというのが一番の問題になっております。そうした中で賃金を上げてということが考えられますけど、価格転嫁が進んでないので賃金もなかなか思うように上げられない。じゃあどうして行くかっていうことなのですが、方法としては生産性の向上というのがございます。で生産性向上の手法の中には、1 つは機器ですね、機械ですね。そういうものを導入して設備投資をして生産性を上げる。もう 1 つは栃木県も推進しておりますけど DX と言うのが徐々に中小・小規事業者の中にも広がっております。で DX を推進するときにはご存じだと思

うのですけれども、IT企業さんとタッグを組んでやっていくというのが一般的でございます。そうした時に企業内でそういうDXを推進する核になる人、というのが非常に不足しているのではないかとというのが現状です。IT企業に勤めるほどではないけれども、エクセル・ワードよりもちょっと上、というような人でネットワーク関係もよく知っている、そういう人がこれから中小・小規模事業者では求められていく人材だと考えております。そうしたことも踏まえて職業教育の方も取り組んでいただければ大変我々としてはありがたいということでございます。以上でございます。

【森田会長】

松川様ご意見ありがとうございました。何か事務局の方から何かございますか。

【平井職業安定部長】

栃木労働局でございます。時間もおしている中大変恐縮ですが、折角皆さまから貴重なご説明なり、ご意見をいただきましたので、私から主な委員の方からご意見があったことにつきましてご説明をさせていただきます。まず鈴木委員からお話がありました、製造業とか社会福祉士業で人が集まらないとで、そもそも訓練をやっているということ自体がなかなか知らないというご指摘もあったかと思うのですけれども、まああの訓練は今申し上げましたが、その開校時期というのが決まっております年何回かまあ3か月とか6か月の訓練というところで、それがその始まりの時期と終わる時期っていうのがわかっておりますので、やはりそういった時期が終わる時期に向けて当然訓練が終わった後は、皆さん就職というところを意識しますので、そこに対してハローワークの方でやはり多くの企業の方にその訓練がどういう人が今どういう訓練でやっているというのを、すべてハローワークの方で情報を持ち合わせておりますので、そういった訓練が終わる、終わった後ではなくて、この訓練が終わる前から企業の方にこういう今訓練をやっている、もう間もなく訓練が終わるといったところで、その時に求人を出してくださいというような事を、各ハローワークの方から個別に企業の皆様の方に周知をして行くっていうのが非常に大事だというふうに思っておりますので、そこでやはりまだまだ訓練っていうのを知らない方が企業の方も多くいらっしゃると思いますので、そこでやはりハローワークの方で引き続き周知をしてまいりたいというふうに考えております。

また児玉委員からもご意見ございましたが、やはり今高卒者の応募がないと、大手に流れているということで、まあせっかく採用ができたとしても、定着率が悪いとすぐ辞めてしまうと、いうところがありまして、まさにハローワークの方も問題意識と思っております、やはり定着率というところが非常に課題というところで、相楽委員からもご指摘がございましたが、雇った後会社としての育成するカリキュラムがなかなか不足しているのではないかと、といったところもあろうかと思うのですけれども、せっかく採用の、いわゆるその労力っていうのは非常に求職者も企業の方も非常に労力を掛けています。せっかく雇ったにも関わらず、やっぱり求職者がその会社違うとか、会社の方もちょっと求めている人材じゃないというところで、ミスマッチですぐ辞めてしまうというのと、せっかく労力掛けたところが水の泡になってしまうというのは、それは双方にとって、非常にタイムロスにもなろうと思っておりますので、そういったところのミスマッチを防ぐにはあらかじめやはりその会社を知るとというのが非常に大事かというふうに思っておりますので、やはりハローワークの方で応募する会社の中身いわゆる求人票だけでなく、ハローワークが企業の方に外向いてどういう人を求めているのか、どんな仕事内容か、っていうのはやはり聴取した上でそれを適切に応募する方に伝えて、まずその会社を知ると、そういったところで面接

するというのが非常に大事だと思っております。そのところがやはり不足してしまうとミスマッチが起きてしまうと言うところが要因かと思っておりますので、ハローワークの方で求人開拓っていうのと中身を求人を知ると言うところを力を入れて参りたいというふうに思っております。

また石川議員からもご質問ありましたが、県内の一流企業が高卒求人を出しているというところで初任給も高いと言うところで、デジタル分野の方が東京とかに流れていてそもそも栃木でそういった求人がないというご指摘いただいたところですが、参考までに申し上げますと、9月の有効求人倍率では栃木県は1.15倍になりますが、いわゆる情報処理通信技術いわゆるデジタル分野に限って申し上げますと、有効求人倍率0.67倍と言うところで非常にデジタル分野の求人が少ないといったところがございます。なかなかやはり企業の方は即戦力を求めていますので、訓練だけではなかなかうちの企業では難しいといったところもあるかと思いますが、なかなかやはりその所っていうのは、やはり人をやはり確保しなければいけないという企業のニーズもありますので、そこもまさにハローワークの方で求人者の方に働きかけを行って、例えばなかなかそのスキル実務経験はまだ足りないけれども、入った後に訓練というのを行って、必要な実務経験を入った後に身につけるといったところを企業の方に働きかけると。ただそうは言っても企業の方も余力なりって言うのは無いっていうお声も聞こえてきますので、その時には労働局の方で人材開発支援助成金というところで、いわゆるその訓練ですね、入った後のいわゆるその訓練を通った場合その経費の一部を補助するといったところも支援策としてありますので、そういったところを活用して働きながらスキルを身につけて行ってはどうですか、というようなところを企業に働きかけて、いわゆる条件緩和っていうところを、求人者の方にも働きかけた上でそのデジタル分野の求人倍率も上げていきたいなというふうに考えております。

皆様からの色々なご意見も踏まえて、やはりその関係者の皆様と連携しつつ、労使のニーズに応じた職業訓練を実施して行くことが非常に大事なと。その上で1人でも多く就職支援に向けた取り組みに取り組んでいきたいというふうに考えております。

事務局からは以上になります。

【森田会長】

ご説明ありがとうございました。他いかがでしょうか？よろしいでしょうか？

非常に活発な意見交換、色々なご意見ご質問ありがとうございました。

それでは事務局におかれましては各委員から説明頂きました地域の人材ニーズを今後の職業訓練の講義の設定ですとか、職業訓練の内容の検討に活かして、地域の人材ニーズに沿った訓練の充実に取り組んで頂ければ、と思います。

それでは議題の(7)に進みたいと思います。

(7)その他として事務局から何かございますか？

(7)その他【佐藤地方人材育成対策担当官】

労働局佐藤です。2点ほどお話の方をさせていただきたいと思います。資料につきましては資料6ということでキャリアコンサルティングの取り組みについてという資料がございます。1ページ目のところに取り組み状況、昨年度と今年度のものについて記載をしております。令和5年度につきましては訓練受講希望者等に対するジョブカード作成支援推進事業という形で、栃木労働局の管内にございますハローワークにてジョブカードを活用した訓練受講前のキャリアコンサルティングを実施しておりました。

1 か所宇都宮所につきましては常駐という形で、その他 11 か所ですね巡回相談という形を取りまして月 1 回から 6 回行ってまいりました。またジョブカードを活用セミナーということで県内のハローワーク 4 か所ですね、月 1 回実施をしております。

枠にありますようにジョブカードの作成については、年間目標がございます。令和 5 年につきましては 4,300 件でしたが、実績につきまして 3 月末ですと 3,818 件ということで目標には達成しなかった、という状況でございます。

6 年度につきましては「キャリア形成・リスクリング推進事業」という形で実施しております。委託先も変更となっております。

先ほど申し上げましたハローワークの巡回相談・常駐相談につきましては引き続き行っておりまして、同じような状況で 1 か所宇都宮が常駐、他は各所月 1 回～6 回の巡回相談を実施しています。セミナーも引き続き 4 か所月 1 回やってございます。

今年度につきましては平日の夜間・土日・オンライン相談などにも対応してございます。また企業向けとか教育機関向けにも支援を実施してございます。

ジョブカード作成年間目標、今年度は 4,500 件ということで 9 月末の状況ですが、実績としましては 1,970 件、半分には満たないですが昨年度の同月よりは増えているという状況になってございます。その後ろにつきましてはキャリア形成リスクリングセンターのパンフレットになりますので、後ほどご覧になって頂ければ、と思います。

2 点目ですね、最後の資料として「人材開発支援策」のご案内ということでチラシの方入れさせて頂いております。議題の中にもご意見にも出てきてございます。人材開発支援策のご案内となっておりますので、こちらの方は帰ってから結構です、ご覧になって頂ければと思います。お問い合わせ先につきましてもそれぞれ 2 次元バーコードが載ってございますので、そちらから見て頂ければと思います。

【森田会長】

ご説明ありがとうございました。委員の皆様から何かございますか。宜しいでしょうか？

それでは以上で、少し時間が延びてしまいましたが、本日の議題は全て終了いたしました。事務局におかれましては各委員の所属する団体のご協力を得ながら、令和 7 年度の計画策定の準備を進めるようお願いを申し上げます。皆様の非常に積極的な活発な意見交換いただきまして、ご協力により議事を最後まで進めることができました。心より感謝申し上げます。ありがとうございました。こちらをもち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。

【川口栃木労働局長】

本日はありがとうございました。1 つご案内させていただきたいと思います。色々な貴重なお話を聞かせて頂いて本当にありがとうございました。大変参考になりました。採用が困難だとか離職者が多いとか色々なお話がありました。中小零細企業は大変人材確保が厳しいというようなお話、そう言った事もありましたし、周知が足りない、苦勞されているというお話もありました。それについて重く受け止め、色々対応したいと思います。

実は明日もう皆さんにご案内済みかもしれませんが改めて申し上げます。周知させていただきたいのは雇用管理改善セミナーというのをやっておりまして、明日の栃木県央地区をターゲットにしましてパルティというところで市内の北部ですね、そこで雇用管理改善セミナーというのを行います。

昨日栃木市ですね、県南地区のセミナーにも伺ったのですけれども、非常に良いお話なのですね。これは障害者雇用が企業を会社を強くするというテーマだったのですが、その障害者雇用に限らずに多様な人材を確保することでその方をしっかり育成して離職させずに会社の力にして行くというのは非常に良い話だったのですが、私ども周知努力が足りず 70 人ぐらいしか受講された方が居なかったのですね。非常にもったいないなと思ひまして、明日また改めて宇都宮市内でそういうのがありますので。一つ特に経済団体の方におかれましてそういったことを、改めてもし間に合えば周知いただいて、ぜひ多くの方に聞いていただきたいなという風に思いましたので、時間過ぎて大変恐縮ですが改めてご案内させていただきます。

以上でございます。ありがとうございました。

4. 閉会【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ご意見を参考に、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 7 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事となりますが、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申し上げたいというふうに思います。それでは以上もちまして令和 6 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。ありがとうございました。