

令和7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7年11月17日（月）10時00分～

場所：栃木県庁舎 本館6階 大会議室1

1 開 会

栃木労働局長あいさつ

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、また朝早くからご出席いただきまして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御礼を申し上げます。

さて、県内の雇用情勢ですが、2025年9月の有効求人倍率は1.15倍となっており、横ばいで推移しているものの、全国と同様、多くの職種において深刻な人手不足が続いております。とりわけ、医療、介護、保育、建設、警備、運輸などで非常に厳しい状況となっております。

こうした中、特に若年層をターゲットとした企業の人材確保の動きは活発となり、売り手市場となっているものの、中高年の方やいったん離職して再就職を目指す方、経験のない新たな分野にチャレンジしようとする在職者については、希望する職種への就職が難しい、いわゆる雇用のミスマッチが課題となっております。

雇用のミスマッチの他に、リ・スキリング（社会人の学び直し）が大きな政策課題となっております。先月10月1日から労働者が教育訓練に専念するため自発的に休暇を取得する際の生活費の保障として、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」制度が新たにスタートいたしました。

多くの離職者、転職者が希望される就職を実現するのに欠かせないのが、地域の実情を踏まえた職業能力開発でございます。県全体で取組みを効果的に続けていくためには、職業訓練の実施計画が必要と考えております。

こうした中、栃木県や高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部が管理・運営する公的職業訓練の実施計画を策定するにあたり、地域の関係者・関係機関に参集いただき、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う協議会を今年度も開催することとなりました。

本日の協議会では、最初に令和6年度の公的職業訓練の実績についての報告、公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる検証結果等の報告をさせていただきます。加えて、中央職業能力開発促進協議会で議題となった障害者委託訓練PDCA評価について本県の状況等をご説明したのち、教育訓練給付金指定講座の状況について報告をいたします。また、本日もご出席の委員の皆様が各お立場から把握されているニーズについてご発言をいただければと考えております。最後に来年度の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て本日の議題とさせていただきます。

本日は限られた時間にもかかわらず、盛り沢山な内容となりますが、皆様からの関連なご意見をお願いいたしまして、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たします。

委員紹介

事務局より、配付資料の協議会委員名簿により委員を紹介。（欠席3名）

2 会長選出及び会長あいさつ

宇都宮大学データサイエンス経営学部 准教授森田委員を選出

「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、皆様のご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

3 議 題

(1) 令和6年度公的職業訓練の実績について

資料1-1、1-2により説明

(2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ(報告)

効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策(案)について

資料2-1、2-2により説明

(3) 障害者委託訓練 PDCA 評価について(報告)

資料3により説明

(4) 教育訓練給付金の指定講座の状況について(報告)

資料4-1、4-2により説明

(5) 地域の人材ニーズについて

一般社団法人 栃木県経営者協会 鈴木委員

経営者協会の鈴木でございます。経営者協会は大企業から中小企業まで非常に業種の規模がかなり広いですが、どこの企業も労働力不足と採用難、離職ですね。特に20代の若い離職、その辺で共通の悩みがあるというところです。

栃木県内の大手の製造業で採用しているのは高校生で、工場ラインとかですね。こちらは結構20代の離職が多いというところです。

それと高校生を採用したい地元の中小企業がそこに取られてしまって、なかなか高校生が採用できないということで、非常に高校生の採用がかなり厳しいというふうに話を聞いています。冒頭に局長からお話もありましたけど、求める人材と求められる人材のミスマッチということで、この辺のところは課題として皆さんおっしゃっております。その中で、特に中小企業が多いですが、建設業・運輸業は投げやりになるくらい厳しいという企業さんもあります。なかなか目処がついていないということをおっしゃる企業さんが多いです。

多様な人材というところで、女性や高齢者、外国人のところは女性についての採用予定ありという企業は非常に多いです。

ただ、障害者や外国人については低めになっているという状況です。

特に、介護の話ですが、介護の福祉事業者が協会には多く、介護事業をやっているところは特に人手不足感が激しく、なかなか日本人の採用が難しいということで、結構アジア圏の外国人の採用はかなり高まっています。これは在宅でも地域支援でも施設でも関係なく全てにおいて人手が足りない。特に高齢者施設がその中でも顕著であると思われまます。宇都宮市だと、2040年に向けて今の1.5倍ぐらいの人手不足という話を聞いています。そういうことからすると、これからますます採用が厳しくなるのかなというところで、福祉事業所はその辺の課題がみなさん本当に困窮しているというところなんです。

日本労働組合総連合会栃木県連合会 児玉委員

連合栃木の児玉です。よろしくお願ひいたします。本日の地域の人材のニーズの議題をお預かりいたしまして、連合栃木を構成されております様々な業種の組織の方に投げかけをさせていただきました。職業訓練の観点からずれますけれども、かなり声が届いたのは、やはり人材不足が常態化している中であって、例えばあの大手製造ラインをお持ちの現場ですと、夜勤もこなしていただける人材かつ長く勤めていただける方といった声が寄せられておりました。本日の会議の職業訓練を絡めたところで申し上げますと、まず情報関連産業の方からいただきましたのは、実際の大手の企業さんですと、採用後に資格取得等を自前でやれるというところではございますけれども、業界全体で見ると、例えばITパスポート、DX推進アドバイザー、生成AIパスポートといった資格をお持ちの人材が重宝される傾向にあるというようなお話を伺ったところがございます。また別の産業になりますけれども、先ほど今回のテーマになっております介護の関係で申し上げますと、介護の現場の労働組合の役員さんからですとケアマネージャーさんが足りていない状況が非常に心配であるという声が出ているようでございます。

また育児支援の関係ですと、保育士さんに関しましては、やはりあの処遇の面で、ついでにいただける方はいらっしゃっても、すぐ離職に繋がってしまう機会が散見されるようでございます。後はドラッグストア業界ですと、薬剤師の資格の関係でございますけれども、例えばあの漢方薬生薬認定薬剤師といったような個別具体的なその薬剤師さんのスキルを含めてですね、薬剤師さん全般不足感があるとの声を聞きました。

物流の業界になりますけれども、人と物とそれぞれございまして、トラックドライバーさんもしかり、タクシーのドライバーさんもしかり、こういった専門的なドライバーの資格をお持ちになった方も不足していて、この先の人と物の物流に懸念があると言ったような声が寄せられております。

以上連合栃木からの報告とさせていただきます

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部 黒田委員

栃木支部の黒田と申します。機構は民間の教育訓練機関から申請のあった訓練を認定し委託をする求職者支援訓練が一つ、それからポリテクセンター栃木の施設内において、ものづくりを中心に実施する離職者訓練と大きく二つあります。

まず求職者支援訓練についてですが、令和6年度の実績ですが、認定した定員数が、910名の認定上限値に対して951名、認定したコースは63コースとなっております。訓練分野としては、資料の中にもございますけども、介護・医療福祉分野、あとは営業・販売・事務分野になります。令和7年度から農業分野も設けております。令和7年度も現在のところ順調に推移しているということで、民間教育訓練機関からは上限値を上回る認定申請もあるということから行くと、ニーズのある訓練コースを設定できているのではないかと思います。今回のワーキンググループのテーマでもあります介護分野につきまして、令和6年度全国のポリテクセンター63施設ございますけど、介護施設43施設へ求人に関するニーズ調査を実施しております。その結果ですが、若年者採用の際に求める職業能力というのは移動動作ができるとか姿勢、体位変換ができる。あと、障害や疾病の理解をしている。また、食事、老人介護というような能力を求めている。それから40歳以上の採用の際に求める能力については、先ほど言った若年者採用の項目に加えてホームヘルパーの職業倫理とこういうものを理解するというような能力を追加した形でのニーズが、高い順番になっております。

介護分野について求人ニーズは高いと思いますので、職業訓練受講者を今後どのようにして増やしていくのか、あとは職業訓練を受講することによって事業所が求める人材にどのように育成していくのか、どのようにして魅力ある職業にしていくのかというのは引き続き取り組んでいく必要があると思っております。

それからもう一つ、ポリテクセンター栃木の施設内で離職者訓練を実施しております。当施設はCAD/CAM技術科や電気設備技術科など10科ございます。その訓練の設定に当たっては毎年ニーズ調査を実施しております。まずニーズの定義ですが、求人ニーズと求職者ニーズに分けて調査を実施しております。

求人ニーズについては、栃木県のものづくり分野のニーズの高い分野の団体等にヒアリング等を行っています。職員が毎年40カ所以上選定をして直接訪問して採用や人材育成における必要となる職務内容等を聞いて訓練コースの設定やカリキュラムの内容に生かすようにしております。

その他、地域における基礎データとして、栃木県における産業情報ですが、産業別事業所数や従業員数そういったものを把握するようにしています。

ポリテクセンターでは、事業所から年間大体2000~3000件直接求人を受け付けております。また、企業による採用説明会も実施しております。大体100事業所が当施設にいられて採用の説明会を行っています。各企業さんの人手不足も相まってその件数は年々増えていっています。訓練を実施している機関としては、10科について求人ニーズがあると考えております。

求職者のニーズですが、栃木労働局が出しているデータを活用したり、フォローアップ調査として訓練修了者の就職先の事業所に訪問したり、修了者アンケート調査を実施しております。その他現在在籍する受講者に対して訓練内容や就職支援に関する用途等を聞くために毎月アンケートを取っております。

もっとCADの時間を増やして欲しいとか、座学よりも実技の時間を増やしてほしい等そういう要望があれば、変えることができるならば変えていってPDCAサイクルを回しながら訓練のカリキュラムの改善にも務めています。

まあ、令和6年度の実績ですが、定員充足率は94.7%。就職率は85.7%というような実績になっております。個別に見ていくと機械設計加工や溶接関係が10科中4科

ありますが、定員充足率が平均 63.2%となっています。電気・電子系や建築系の計 6 科は大体 100%超えて入所があります。それと比較すると機械関係はどうしてもこう低調な結果に例年なっております。機械関係っていうのは製造業が栃木県で非常に重要な産業となっておりますので、引き続き広報活動を行いながらまたハローワーク様と連携を密にしながら定員充足率向上に務めていきたいと思っております。

一般社団法人栃木県専修学校各種学校連合会 石川委員

私ども専修学校各種学校連合会の立場からお話させていただきます。

専門職を身につけるといふ形になるので、実はその就職には困らない。各学校さんでもそれに特化した技術を身につけるので、就職には困らないということで卒業生達、早い時期から就職が決まっています。ただ一つ問題なのは都内への流出です。県内に残る率が年々下がっているという現実があるというのが危惧しているところでございます。賃金格差が如実に出てきておりまして、最低賃金は上がってきましたが、皆さん企業努力で上げてくださいます、それ以上に東京の賃金の上昇がかなりのものがあります。ペーパーの上で金額を示すとそちらに流れてしまうのが現実として大きな問題かなと思っております。

施設の立場からすると、少子高齢化ということで、子どもの数が減っている。来てくれるお子さんの数が減ってきている。

人材不足ということで、留学生をお預かりする学校さんが増えている傾向がございます。

私たちの立場で言うと高校卒業した子だけではなく、リカレント教育ということで再就職の為の、というところにも力を入れていかなくてははいけない。

そうなるとお勤めしている方を対象とすると夜の時間帯の開講を設定しなくてははいけないが、働き方改革という大きな壁がございまして、講師の配置がどうなのかという課題を抱えているというのも一つございます。

先ほど黒田支部長から話がありましたが、職業訓練を外部委託するという形で、連合会の方にその仕事をいただいて実施させていただいているという現状です。以上です。

栃木県職業能力開発協会 手塚委員

当協会は、技能検定の運営をしております。

直接的に地域のニーズについて関わるわけではないのですが、人材育成を推進する事業としては国から委託を受けまして、若手技能者の育成支援事業等を行っております。

ものづくりマイスターの活用ということで、中小企業や高校で体験学習を行っております。10月末の実施状況では1921名ということで前年度より多くなっております。

冒頭に申し上げました技能検定の状況について披露したいと思います。

まず技能五輪の定期検定でございまして、前期を夏に、後期は来月12月から始まる所ですが、受検申込がございまして、実績ベースではございませませんが、昨年度と比べますと97%位の受検申込となっております。

また、建設系、製造系の生産人口自体が減っていることがあるのかと思いますが、これを補完するというと語弊があるかと思いますが、一方で随時の外国人実習生の技能検定を実施しておりますが、こちらは増加傾向となっております。

学校法人 産業教育事業団マロニエ医療福祉専門学校 羽山委員

私どもは医療福祉系の専門学校ということで、看護学科、理学療法士、作業療法士、助産師の学科、それから看護の通信課程がありまして、これは准看護師を持っている方が、正看護師の資格をとるための通信コースです。社会福祉士と精神保健福祉の通信制の課程がございます。

それから小山に学校名は違いますが、歯科衛生士の学校がございます。

全体的に高校生を募集の中心としています看護学科、理学療法士、作業療法士、歯科衛生士につきましては高校生の受験希望者が、高校生の減少が一番の原因かと思いますが、すごく減っておりまして、定員を確保するのも難しいようなところがございます。就職率については希望する者全員が就職しますし、求人倍率も医療関係は非常に高くて出口は広いが入学希望者が残念ながら減っている現状があります。

そこでリカレントやリスキリングということで社会人に目を向けてそちらからできるだけ入学者を確保したい。

出口の就職という面でも学校としては貢献できるのではないかと、昨年、一昨年から強くアピールしています。

そういう中で毎年10人以上の方が、企業に務めていたが資格を取って仕事をしたいという方がいらっしゃって、その方々に面談等してみると、きちんと資格を取って世の中で役に立つ、給料面でもある程度安心できる事を目指して今まで派遣やフリーターだったが資格を取りたいとかが多くて、そういうのを掘り起こしてくのが非常に大切かなと考えています。

問題になってくるのは、看護師だと3年、理学療法士・作業療法士だと4年資格を取るのにかかってしまうので、社会人からのリカレントとなりますとその間の生活費等問題になってくる。

看護学科は教育訓練給付制度の対象になっておりまして、やや入学しやすくなったのですが、理学療法士・作業療法士は4年制ということもあって教育訓練給付制度の対象にはなっていないので対象にしていただけるとありがたいと思います。

いずれにしても社会人からもう一回国家資格をとるといふところには生活面ですごい課題があつてとりたいという希望は沢山あつても、現実に入學してくるといふのはまだまだ生活面での課題がある。

株式会社足利銀行 相樂委員

人材紹介業をスタートしてから6年目 2024年度2025年度を比較して違いがあればご説明しようと思っておりましたが、現状そんなに違いはない。次回2月に開催する際に改めてご説明させていただきたいと思っております。それ以外で私達最近人材紹介業務を進めていく中で気になっている点でご紹介させていただければと思います。

まず一つ目ですが、最近顕著になっているのが、IT人材を求める企業が非常に多くなってきた。たぶん潜在的にあったと思うのですが、やっと顕在化して求人票で扱

うケースが増えてきている。特にIT人材を求める層は社内SEといわれる方々ですね。社内のシステムエンジニアあとはPMプロジェクトマネージャーです。この2つ職種については非常にニーズが高い傾向がある。

二つ目は、非常に求める年齢層が20代から40代と限定されていると感じているところです。コロナが終わったあたりは結構50代から60代を採用する企業が何社かあったのですが、ここ最近この50代、60代を求める企業が非常に少なくなった。若い方例えば20代を採用したい、もしくは30代、40代を採用したいという企業が非常に増えています。この背景といたしましては、会社の高齢化が非常に進んでいるのではないかと感じています。お伺いすると企業の代表や担当の方がうちは非常に年齢層が高いですという言葉が聞きます。確かにその企業を見渡した時に非常に年齢の高い方がいらっしゃるなど感じています。そういったところから次世代の会社を担っていく人材20代から40代を欲している。もう一つは新入社員の採用が難しくなっている現状があります。

新卒で高卒・大卒と中小企業というのは採用が本当に難しくなっている。こういったところでこの人材紹介で20代の方、若年層を求める企業が多くなっているのではないかと思います。

三つ目ですが、私ども人材紹介サービス業は、企業から求人をいただいて複数名の方を紹介するケースがありまして、企業側ではもともと1名採用したいということでしたが、よい方を2、3人紹介すると結構企業で複数名採用するケースがあります。

企業では1名といったけれども採用機会がいい方がいれば、今年度に関しては複数名採用する傾向があります。

四つ目ですが、私ども求人票を作成させてもらいまして、その後人材会社と連携して紹介する、もしくは足利銀行から企業にご紹介する形でさせていただいています。実際の面接としていただいて採用の段階になると求人票と条件が違うというケースが今年は結構多くあります。管理職、経営幹部の方の採用の場合は、求人票で年収が700万から900万。実際に内定の条件が出て年収の条件が600万。実際の求人票とかなり乖離がある内定条件を出してくる企業が増えていると感じます。

その背景としては、栃木県が首都圏埼玉もそうですが年収が高いので首都圏に流れていってしまうので栃木県内の企業は採用が難しくなっている。

私どももスカウトなどをさせていただいておりますが、ビズリーチ等のデータベースを使ってやるときに以前は年収700万を出すとかなり求職者の方から反応がありましたが、ここ最近700万という数字を出してもあんまり反応がないです。多分年収700万という数字が以前は高かったですが、ここ最近首都圏で上がっているところで、こんな現状があるのではないかと思います。

じゃ、そういったところで人を採用するに当たって、募集を広げるのに年収を高めにして求人票を設定している。採用の段階になるとなかなか厳しいのでちょっと下回ったり、そんなズレが起きているのではないかと感じています。

(6) 令和8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
資料5により説明

(7) その他
資料6により説明

4 閉会