

# 令和7年度第2回「栃木県地域職業能力開発促進協議会」議事録

日時：令和8年2月18日（水）13時30分～

場所：栃木県庁舎 北別館 403会議室

## 1 開 会

### 2 栃木労働局長あいさつ

皆さん、こんにちは。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御礼を申し上げます。

さて、県内の雇用情勢ですが、2025年12月の有効求人倍率は1.13倍となっており、前の月より0.01ポイント下回ったところですが、概ね横ばいで推移しております。その中でも業種別に見てみますと、深刻な人手不足が続いており、とりわけ、医療・介護・保育・建設・警備・運輸などで特に厳しい状況、有効求人倍率が高い状況となっております。

年齢別に見ますと、若年層をターゲットとした人材確保の動きは活発となっております。その中で、中高年の方も再就職を目指す方、経験のない新たな分野にチャレンジしようとする方については、就職が難しい、いわゆる「雇用のミスマッチ」が従来から雇用政策の大きな課題となっております。

最近よく言われるのが、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。物価高と言われており物価水準を上回る賃上げが春闘の大きな争点です。賃上げを図るためには価格転嫁も大事ですが、人への投資、能力開発がありますので取り組みを国としてやらなければならない。こうした中、昨年10月から、働く方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」制度がスタートしています。

多くの離職者・転職者が希望する就職を実現するために欠かせないのが、地域の実情を踏まえた職業能力開発であり、県全体で取組を効果的に進めていくためには、職業訓練の実施計画が必要となるものと考えております。

昨年11月に開催した第1回協議会において、委員の皆様からいただいた、多くの県内企業が求める人材育成についてのご意見を踏まえ、来年度（令和8年度）訓練計画（案）を議論していきたい。本日の協議会では、議題の（1）で今年度（令和7年度）の公的職業訓練の実績についてご報告させていただきますとともに、（3）で来年度（令和8年度）の訓練計画（案）について事務局よりお諮りしたいと存じます。

また（4）では、来年度（令和8年度）、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくための、公的職業訓練効果検証ワーキンググループとしての検討対象分野の選定などについてご協議いただくこととしております。

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、重要なテーマが多く含まれていますが、皆さまからの闊達なご意見をお願いし、冒頭の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。

事務局より、配布資料の協議会委員名簿により欠席の委員を報告（欠席4名）

### 3 議 題

#### (1) 令和7年度公的職業訓練実施状況について

資料1-1、1-2、1-3、2、3により説明

#### 【相楽委員】

今ご説明いただきました離職者訓練の就職率ですが、84.9%で結構高い数字だと思うのですが、その後離職される方っていうのはどのくらいか把握していますか？

#### 【機構 永田課長】

当センターで全ての科について、フォローを確認しているところではないですが、離職者訓練を受けて就職された方につきましては、受けていない方に比べまして、定着率が3年以内にやめられない方については、75%程度はいると全国統計でも出ております。全国統計の結果ですので、当センターがズバリというものではないですが、母数は少なくなるが定着率がいいということは聞いております。やはり4ヶ月から7ヶ月の訓練の中で仕事理解、また職業に対する取り組み意識の向上を、また技能、技術の向上というところがありますので、初めての方も職種を変えても職場に馴染んで就職をしていただいているというところがございます。採用された企業さんから、ポリテクセンターの終了者についてはOJTをしなくても仕事に馴染んでいただける、仕事の取り組み姿勢がしっかりしているとの評価もいただいているところもあるのかなと思っております。

#### 【相楽委員】

ありがとうございます。ちなみにですが、この離職者の方々の転職回数かわかりますか

#### 【機構 永田課長】

現在ポリテクセンターで学んでいる受講者の年齢層を見ますと、10代刻みで40,50,60代以上の方が半数を超えており、その年代が年々増えてきております。そのような方につきましては、これまでのキャリア、お勤めされた会社の数にもよりますが、年配の方が多くなるに従いまして離職転職の回数というのは1回ではなく2回3回と多くはなってきました。逆に若年者の方が少ないので、そのような方につきましては、1回ですとか2回ですとかそのような分布かなと考えています。

#### 【連合 児玉委員】

連合栃木の児玉です。今ご説明あった中で、栃木県のご説明の中で外国人の方の訓練生受け入れ開始というお話がありましたのと、ハローワークさんのご意見欄にも外国人の方の関係のコメントが出ておりますが、把握していただければという範囲で大丈夫ですけれども、総利用者数に対して大抵現在の外国人の方の利用状況の割合がわかればお示しいただくと参考になります。

#### 【県 小森主事】

職業訓練については外国人だけの集計はありませんが、一般の日本人の方と同じ試験で入校する外国人の方が毎年数名程度いらっしゃるというような状況でございます。

【局 平井部長】

外国人につきましては、訓練というニーズは実際そんなに多くない。一方で先月栃木労働局が公表しました外国人の県内で働く労働者は 38817 人ということで、前年に比べて 9.1%の増加ということと、事業所数も 5576 事業所ということで、働いている方は非常に多いというところなのですけれども、やはり外国人の方はもう生活をしなければいけないといったところで、訓練というよりかも就職をするといったところの意識が強いのではないかと、というふうに考えております。

ただ、これから中長期的に見た上でさらなる自分の能力を開発するために職業訓練に通って、知見なり知識スキルを高めて就職するといった動きも出てくるかもしれませんが、まだまだ県内では外国人の方がハローワークで最初からその職業訓練というような明確な意思を持ってハローワークを利用するっていうのはごく少数といったというふうに認識しております。

(2) 令和 7 年度地域におけるリスキリング推進事業実施状況について

資料 4 により説明

(3) 令和 8 年度栃木県地域職業訓練実施計画の策定について

資料 5-1、5-2、5-3 により説明

【足利銀行 相楽委員】

一つ質問ですが、この職業訓練の方向性、課題の部分で I T 分野がありますが、I T 分野はどの辺りの知識を高めるっていうのを目的にしてらっしゃるのですか？説明の中で情報セキュリティやリテラシーって話もあったのですが、その辺がどういった企業ニーズに基づいて、どういったところの受講者に対して分野の知識を高めていくのかをご説明いただければと思います。

【機構 菊池課長】

求職者支援訓練の設定についてですけれども、I T 分野、WEB デザインと合わせてデジタル分野と呼んでおりますけれども、設定上は比較的簡単なものから難しいものもできるのですが、対象者が非正規労働を続けられた方といったところで難しいレベルの設定ができないという状況もございます。

比較的全く知識がない方でも勉強しやすいように、具体的に言いますと言語で言いますと python、C 言語、もう少し簡単などところで言いますと VBA といったところも含めて I T 分野とっております。WEB デザインでいうとイラストレーター、HTML、そういったところを勉強しておりますので、どちらかという入りやすい、勉強をしやすいというところになっております。それより高度なものとなりますと、終了後になにかしら勉強をしていただくような感じになりますので、レベル的には比較的初級編といったところではあります。

【足利銀行 相楽委員】

そうすると、言語の知識の習得という形になるとしたら、プログラムの作成とかそういうところになるのですか

**【機構 菊池課長】**

そうです。IT分野でプログラム作成を行ってまいります。

**【足利銀行 相楽委員】**

私どもが企業からいただいているITやDXに対しての認知というのが、プログラムを作成するという求人のニーズは実はそんなに多くないです。一番多いのは社内SEの採用をしたいとか、例えば今使っているソフトプログラムを入れ替えたいので、その辺をできる方を採用したいという話は結構多いです。その辺のニーズと実際学んでいる部分のスキルが合致するかどうか、なのかと思えます。

**【機構 菊池課長】**

今おっしゃられている通り、例えばプログラマーとかSE等、専門で就職されるというのはなかなか難しいですけれども、事務職員＋スキルを持った方で、社内SEで就職される方もいらっしゃいます。

**【経営者協会 鈴木委員】**

今までの実績とかも十分ですし今、特にこれを取り求めることはないですが、実際に協会の中でも会社と話をしている、ハロートレーニングを実際に知らないという人が思ったよりも多いです。このアンケートを見ると内容を知っている数値が低いので、その辺の周知のところは重要だなと思えますし、これを知っていればかなりその辺の数字も上がってくるのかというふうな感触は持っています。

**【連合栃木 児玉委員】**

連合栃木の児玉です。計画そのものに関しましては理解したと考えておりますけれども、例えば、介護分野では就職率は高いけれども応募倍率が低いので受講の勧奨をしていくということで進めていただいているかと思うのですが、その先にある定着率と言いましょうか、その部分との兼ね合いも重要かと思っておりますので、訓練は訓練としてしっかりと環境を整えていただきながら受講者が、例えば介護分野などのニーズの高い業種でご活躍いただくと、その方向で進めていただくとして、定着の部分との両輪で進めていく必要があるのではないかなというふうに感じましたので発言させていただきます。

**【局 平井部長】**

栃木労働局でございます。貴重なご意見ありがとうございます。鈴木委員からお話がありました周知の面につきましては、労働局、ハローワークも課題の一つだと思っております。これまでいろいろな関係機関を通じて周知広報を務めているところがございますが、まだまだやはりこういった職業訓練を知らないという方が多数おりますので、そこはハローワークを利用する方とかには窓口で誘導し、働きかけを行っていきたいと考えております。

児玉委員からお話がありました介護の関係ですけれども、資料5-1の2ページも

書いておりますが、非常に介護・医療・福祉分野の訓練につきましては応募倍率が低い、一方で就職率が高い。これは栃木に限った話ではなくて、全国的に同じ状況です。

逆にIT分野、デザイン分野も栃木だけではなく、全国的に応募倍率が高いが就職率は低いといった特徴が見受けられます。まさに介護・医療・福祉分野につきましては、就職率が高いという実績がもうすでに出ておりますので、まだまだ伸びしろがあるというふうに思っております。

先ほど川口より説明させていただきましたが、県内の求人倍率は、前月は1.13倍といったところですが、医療・福祉は2倍超、保育だと6倍の求人倍率ということで、非常に人手不足が顕著といったところと合わせて、欠員率、離職率が他の分野と比べて高いといった課題がございます。せっかく職業訓練をして、スキルや知識を身につけて就職にいたったけれども、短期間で辞めてしまうと労使共々損失といったところになりますので、定着するためにハローワークとしてはしっかりきめ細やかなフォローをする必要があると思っております。ハローワークで紹介した後は、離職しているかも追うこともできますし、企業に対しては働き方改革や雇用管理の面でいわゆるトータルのパッケージとして企業のニーズに応じた支援をさせていただき取り組みを行っておりますので、就職だけがゴールではなくて、その先の定着支援なども労働局、ハローワークで取り組んでいきたいと考えております。

#### (4) 令和8年度職業訓練効果の把握・検証について 資料6により説明

##### 【足利銀行 相楽委員】

デジタル分野に関してなんですけど、先ほどの質問にも関連しますが、企業に今どういったニーズがあるのか、その辺を聞いていきたいってことは、非常にこういう方向性だなと思います。私たちがその企業から求人をいただく際に、このデジタル化やIT化という言葉が皆さん使っていらっしゃるのですが、意外にこの企業のデジタル化、IT化というのは具体的に内容を把握してないところがあって、さっき言ったようにシステムを入れ替えるとか、例えば今使っているソフトを変えとか、そういったことも全てIT化、後は先ほど話があったようにプログラムを作ることもIT化、全てそのITっていう言葉を使えばなんでも含まれるみたいな、そのような考え方を持ってもらいたいと思います。そうすると非常にこの幅が広がるので、先ほど佐藤さんから説明があったように、その企業のニーズ、細かくIT化とかデジタル化という言葉ではなくて、もっと具体的に何をしたいのか、その辺のこの具体的なところをヒアリングして調べていただければいいのかなと思います。

##### 【中小企業団体中央会 菊池委員】

最後のデジタル分野について、この分野を選ぶことは非常に当を得て非常によいことだと思っておりますし、課題も多いし求められているニーズも多いと思いますので良いことだと思っております。デジタル分野の守備範囲がどの程度なのかなとずっと考えておりました。資料5-1の説明にもありましたけれども、応募倍率が高いが就職率が低いのはなぜ？その中でIT分野、デザイン分野、デジタルのデザインなのかな？④に行くと今度はデジタル人材となったり、デジタル分野があったり、いろいろ

使い分けがあるのはどうなのかなっていうのがあります。調査したい効果検証自体は広くて構わないとは思いますが、その中でヒアリングとか、ミスマッチはあると思いますけれども、そういった中で解決できるのであれば、解決してもらえような効果の検証ができればと思います。今のところ、やってみながら考える部分もあると思いますけども、今のところデジタル分野の中でどんな部分を特に聞いてみたいのか、解決してみたいのか感触とかがあればお聞かせ願おうかなっていうふうに思っています。

#### 【局 小山課長】

訓練課の小山と申します。先ほど佐藤の方から説明をさせていただいた通り、2年前にもこの検証分野をデジタル分野ということで選びました。その際こちらの検証手法にもある通り、訓練修了者を採用した企業さんにヒアリングというところで、こちらはワーキンググループの取扱いの要項としてあるものですから、そちらの方を限定した形で聞き取りを行いました。そうしたところ、訓練を受けた受講内容で採用をされた方が地元企業よりも首都圏の方に就職をされた方というのが比較的多く、その時点では地元企業のニーズというのを把握するに至らなかった。その反省も含めまして、実際に訓練受講された方が地元で就職をしていただくということも含めまして、地元の企業ニーズを把握していきたいということで、こちらのご提案をさせていただいたところなんです。先ほどお話いただいたようなデジタル分野の中でも、こういったところにポイントを絞るかということにつきましては、実際にワーキンググループの中で検討をしていきたいと思っております。

#### 【局 平井部長】

少し補足させていただきますが、相楽委員からもお話がありましたけど、やっぱりデジタルといっても非常に広い意味を持っていると思っております。

午前中に宇都宮市が主催する市内の企業 20 社ぐらい集まった会議に出席した際にも、企業におけるデジタルの活用という話が出ました。企業ごとに何が課題であるかは千差万別で、やや抽象的な議論になっていたところで、さらに AI という話もあって、本当に幅広く皆さんそれぞれの課題があり、進めていく方向も企業ごとに違うとの印象がございました。

訓練も WEB デザインから SE、プログラムを養成する多種多様な訓練がありますが、WEB デザインは結構人気がありまして、非常に受講生も多い。一方で求人がなかなか出てこないといったところで、我々労働局も就職面接会等を企画していますが、WEB デザインの会社は殺到しています。一方で SE とかプログラマーを求めている企業は、職業訓練だけでは就職が難しく、経験者を求めている傾向があります。相良委員からもお話がありましたけど、企業が何を求めているかしっかりニーズを把握しておかないと、その訓練行ったからすぐに就職結びつくかということ、なかなかそうではないってというのがこちらのデジタル分野になろうかと思えます。また、こちらについては、応募倍率が高い、定員を超えた形で応募者が多いというところですが、その本人が希望したからといって、訓練の受講あっせんをそのままするのではなくて、やはり今企業が求めている人材とか労働市場をしっかりと把握した上で、本人がこの訓練に通った時に就職ができるかどうかということのをきちんとハローワークの職員が労働市場の状況も伝えた上で適切に受講あっせんをする必要があると考えております。

この会議でも色々議題になっておりますが、デジタル分野、IT分野につきましては県内で求人が少ないといったところで、どうしても東京に集中しているといった課題もございますので、そういった観点で、せっかく訓練を受講した後に必要なスキルを身につけたとしても、求人がないといったところだと、なかなか訓練の効果も現れないといったところがありますので、ハローワークは適切な受講あっせんに加えて、求人の確保をしっかりと、このミスマッチをなるべくなくしていきたいという観点で、来年度各訓練デジタル分野の幅広いコースカリキュラムがありますので、それが企業のニーズと合致しているか検証していきたいと考えております。

#### (5) その他

参考資料1-1、1-2、2、3、4により説明

#### 【局 川口委員】

長時間にわたりまして活発なご意見ありがとうございました。今日はIT分野やデジタル人材・デジタル分野の話題が非常に盛り上がったということになりました。

今年の1月28日、つい1月前でしたけど、栃木労働局におきまして、若い方35歳未満の学生さんから、社会人のまだ若い方を対象とする就職面接会を開催しました。その際に例年でしたら就職活動が終わっているのですが、そんなに学生さん等が来ないイベントだったのですが、今年はたくさん来ていました。よく会場を見ていきますと、外国人留学生の方が非常に多く、全体的には6割ぐらいおりました。宇都宮市内の特定のIT専門学校に通われている方に国籍を聞いたら、スリランカの方が8割ぐらいということです。その専門学校はIT専門学校ですから、IT技術を学んでいる方が県内企業に就職するために情報収集に来られているということでもありますから、1月28日の就活フェス、面接会においては、県内の企業においてIT人材を非常に取ろうとしているという意欲を感じました。実際に聞いてみたところ、どういう人材を求めているのかというところで企業にブースで聞いたら、製造業が多かった印象です。オペレーションをするような技術が欲しいというようなことを言っておられましたので、そういうニーズはすごくあるなというのを感じました。

今朝の日経新聞の地域版を拝見しましたら群馬県の太田市の取り組みの話が出ていました。県内で最も製造業が盛んなのは太田市だというのが群馬県の場合で言われていましたけども、そこではデジタル人材の教育に非常に熱心に取り組んでいると書かれておりました。それはなぜかと言いますと、製造業が盛んな太田市ですから、製造業についてはデジタルに無縁の工程っていうのは一つもないとのこと。設計でありますとか、製造、調達、販売などでツールを使いこなし、独創的な手法で現状を突破できる人材が必要とされているというところですが、そういう中で群馬県においてはデジタル人材が足りないというようなことが書いてありましたので、実際に見た就職面接会の状況を裏付ける印象がありました。一方県内の企業のニーズがつかめていないところをデジタルという言葉からすると、中小・零細企業はデジタル技術なんて無縁だと否定的に取られることが多いのかなというのがありまして、実際にはそんなことはなくて、先ほど委員さんからご指摘があったようにあらゆる分野でデジタルIT技術は活用できますので、そういう経営者の意識の問題もあるのではないかと思います。

本日のご意見も踏まえまして、検証するに当たりましてデジタル分野のニーズをよ

く把握できればと思っています。来年度はデジタル人材、具体的に検証しながら企業と求職者のマッチングが進むように取り組んでいきたいと考えております。本日はありがとうございました。

### 3 閉 会