

令和6年度第1回兵庫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8日（金）

14：00～16：00

場所：兵庫労働局第1共用会議室

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

それでは定刻となりましたので、只今より令和6年度第1回兵庫県地域職業能力開発促進協議会を開始いたします。本日の進行を務めます兵庫労働局職業安定部訓練課の久保と申します。よろしく願いいたします。お手元の資料のうちピンク色の表紙の「令和6年度第1回兵庫県地域職業能力開発促進協議会について」表紙をめくっていただいたところにあります議事次第に沿って進めさせていただきます。なお、本日使用する資料、および協議内でのコメントなどその内容につきましてはホームページへ掲載のうえ公開することとされておりますので、ご了解いただきますようお願い申し上げます。では、次第の1、本協議会の開催にあたりまして、兵庫労働局長赤松より、開会のご挨拶を申し上げます。

1 開会あいさつ

【兵庫労働局 赤松委員】

みなさん、こんにちは。兵庫労働局の赤松でございます。日頃は大変労働行政のご推進にご尽力賜りまして厚く御礼申し上げます。簡単に私の方からご挨拶をさせていただきます。

まず、雇用情勢でございますけれども9月の有効求人倍率は1.01倍とやや弱い動きとなっております。こうした中ではあるのですけれども大きな問題として人口の減少であったりあるいは構造的な人手不足の問題がございます。わが国が持続可能な経済成長を実現するためには、あらゆる分野で労働生産性を高めることが重要となっております。リスクリングへの支援だったり、人材の育成強化など「人への投資」の推進が極めて重要になってございます。

特に、デジタル推進人材については、政府全体で、2026年度までに230万人を育成する目標を立てており、公的職業訓練などにおいて、2024年度に年間7万人、2026年度には12万2千人を育成するという風にされております。このように、公的職業訓練の重要性が一層高まる中で、その計画・実施にあたりましては、地域における人材ニーズを的確に把握し、訓練コースの設定に反映させるとともに、実施した訓練の効果について検証を行い、内容の充実を図っていくことが求められています。

本日は本協議会が職業能力開発促進法に基づく「法定協議会」と位置付けられて3年度目の開催となります。会議では、今年度の職業訓練の実施状況に関してご報告をさせていただきますとともに、来年度の訓練実施計画の策定方針（案）について、ご協議いただきたいと考えております。

また、営業・販売・事務分野の訓練コースについて効果検証を行いましたので、協議の中で報告させていただきます。構成員の皆様方におかれましては、今後の訓練の実施に向けまして、それぞれの立場・見地から、地域における企業の人材ニーズや労働者・求職者のニーズ、公的職業訓練のあり方や方向性等につきましても、忌憚のないご意見を頂戴することができれば幸いです。

経済社会構造が大きく変化する中で、誰もが職務に必要なキャリアを生涯にわたって形成し未来に展望をもって暮らすことができる活力ある社会を実現するために、お集りの皆様方とオール兵庫体制で取り組んでまいりたいと考えております。

本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

2 構成員の紹介

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

次に次第の2、本日の協議会の構成員のご紹介でございます。次第の次のページが本日の「出席者名簿」となっております。また、その次のページが本日ご着席いただいている配席図でございます。これらのお名前のうち、2名入れ替わりがございましたので、ご案内いたします。出席名簿の14番目、一般財団法人兵庫県雇用開発協会専務理事竹谷委員がご出席叶いませんでしたのでご了知いただけますようお願いいたします。また、出席名簿の13番、兵庫県技能士会連合会会長の中嶋委員におかれましては、当初ご欠席の御予定でしたが、急遽ご出席を賜りました。つきましては本協議会の委員は計18名、本日は3名のご欠席があり、代理でご出席1名を含めまして、計15名の委員の方々にご出席をいただいているところです。本来でしたら委員皆様方それぞれのご紹介を申し上げるところでございますが、お時間の都合上、これらの出席者名簿などをご覧いただくことをもってご紹介に代えさせていただきます。

次に本日の資料の構成についてご説明申し上げます。

インデックス1番が貼られた紙の1ページ前に「資料内訳」がございます。そこに1番から8番までの資料名が記載されておりますが、これらの番号がインデックス番号と対応する形になっております。また、「資料内訳」の8番の下には「別冊」との記載が2つ。はじめの「《別冊》令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料」とありますが、別途ご用意している水色の表紙の資料となります。そして、次の「《別冊》兵庫県教育委員会事務局高校教育課資料」が別途ご用意しているもう一部の資料となります。

議事進行中、万一、不足や乱丁・落丁等ご気付きの点がございましたらお申しつけくださいますようお願い申し上げます。

3 議長選出

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

続きまして次第の3、議長の選出でございます。

先ほどの「資料内訳」のページの前2枚が本協議会の設置要綱となっております。その項番6において、議事は本協議会の会長が議長となり、これを整理することとし、また、会長は委員の互選により選任することとなっております。つきましては、本協議会の会長の選任を行いたいと存じますが、その会長への立候補に関して、前年度、会長を務めていただきました武庫川女子大学経営学部教授であられる本田委員に事前に内諾を得ております。

今年度の協議会におきまして、前年度に引き続き本田委員が会長に就任されますことについて、委員の皆様からの異議はございませんでしょうか。

ありがとうございます。それでは、異議なしとのことですので、これを持ちまして、本協議会の会長を本田委員と決定し、本日の会議の議長を務めていただくことといたします。

では、本田議長におかれましては、議長席へ移動いただきまして、ご挨拶をいただきたいと存じます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

みなさん、こんにちは。武庫川女子大学の本田と申します。よろしくお願いします。

早速ですけども前年度に引き続きまして、議長を務めさせていただきます。ちょっと古い話になりますが、その前の議長というのは神戸学院大学の中村先生。学長になられたとおっしゃっていましたが、それでちょっと交代ということで私になりました。中央の方に協議会の議長といいますか会長、藤村さんという方なのですが中村先生も藤村先生も私の先輩で同じ師匠も元で勉強させていただきました。何か一派みたいで申し訳ないのですが、議長を務めさせていただきます。

早速ですけども、みなさん行政に携わっておられるのですが、外国の方なんかがよく言うのですが、中央の決めたことに従って各地方というか全国に綺麗に下ろしていくというやり方が、素晴らしいものがあると言われるのですが、まあその前段階で各地域のいろんな意見を聴取するというプロセスがちゃんとございますので、この会議でもそういう趣旨だという風に考えていただいて、地域の側から見たご意見をたくさんいただきたいと思っています。とはいえ、司会業の勤から言うのですね、今日の議題が凄く多いので、山勘なんですけど多分2時間で終わらないレベルの話なので、各議事に沿っていきますけど、不明点とか疑問点をちょうだいしますが、ご意見ということであれば最後の方にきちんと時間をとってございますので、ご進行には協力していただいて、どうしても分からないところとか不明点というところは各議題のときに出していただくという感じでやっていただければと思います。

では早速これから議事の方を進めさせていただきます。

まず、議題の(1)ですね。「兵庫県内の雇用失業情勢について」というところで事務局よりご説明をお願いします。

4 議事

(1) 兵庫県内の雇用失業情勢について

【兵庫労働局職業安定部訓練課 山本課長（事務局）】

兵庫労働局職業安定部訓練課長の山本と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。平素より職業訓練関係業務につきまして、ご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。私からは県内の雇用失業情勢につきまして、説明させていただきます。

まず、ピンク色の冊子の見出しNo. 1をご覧ください。

兵庫労働局では毎月、県内の雇用失業情勢について、記者発表しておりまして、その資料となっております。直近は10月29日に公表いたしました令和6年9月分となっております。1ページ真ん中、枠で囲んでおりますところ、有効求人倍率は先ほど赤松局長からも話がありましたけれども1.01倍となっており、概況としまして、県内の雇用失業情勢は、持ち直しの動きに弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がありますとしております。

このところの有効求人倍率の動きでございますが、2ページに掲載しております第1表の右端をご覧ください。昨年9月以降、1.0倍以上を維持していましたが、本年度5月、6月は1.0倍を切る状況になりました。有効求人倍率が1.0倍を下回ったのは、令和4年5月以来24か月ぶりとなりました。7月・8月は新規求人数の増加もあり、1.0倍を超える状況にありましたが、9月は新規求人数の減少及び新規求職者の増加により、3か月ぶりに低下しました。

次に有効求人数を見ていただきますと、前月を下回る月もあり、人手不足基調は続いているものの、機械化等の省人化による労働力不足の解消の動きや人件費の増加、物価高、燃料高による先行きの不確実性から求人を手控える事業所も見受けられます。

一方で、求職者の動きでございますが、2ページの表に戻っていただきまして、有効求職者数をご覧くださいと、令和5年9月から対前月比を下回る月が多いものの、9月は3か月振りに増加しています。なお、3ページに掲載しています近畿地域の有効求人倍率（季節調整値）の兵庫県をご覧くださいと、上段は先程説明しました求人倍率1.01倍は受理地別のものになりまして、下段は就業地別有効求人倍率で、1.14倍と近畿の平均値に近い値となっています。兵庫県内で仕事を探す場合には、こちらの就業地別の値が県内の求人状況がよりわかりやすいのではないかと思います。

最後に、今後の雇用失業情勢の見通ですが、先程も説明させていただいたように、慢性的な人手不足感はあるものの、物価高、燃料高による先行きの不確実性などから求人を控える事業所があり、その傾向が続くのではないかとと思われるところです。

雇用失業情勢については以上となります。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、どうもありがとうございました。兵庫県内の雇用失業情勢ということでかいつまんでお伝えいただきました。ご質問ご不明点ございますか？よろしゅうございますか？

それでは先ほど申し上げたとおり、後半にも意見交換の時間がございますのでその時にもう1回出していただいても結構なのでよろしく申し上げます。

続きまして議題の(2)ですね。「令和6年10月2日開催の中央職業開発促進協議会についての報告」ということで再び事務局より申し上げます。

(2) 令和6年10月2日開催の中央職業能力開発促進協議会についての報告

【兵庫労働局職業安定部訓練課 山本課長(事務局)】

引き続きまして、兵庫労働局訓練課長の山本から、10月2日に開催されました中央職業能力開発協議会の概要につきまして、資料の説明をもって報告させていただきます。資料は水色の表紙のものとなります。

まず、中央職業能力開発促進協議会 議事次第の議題(1)令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議状況については、資料1におきまして、通し番号の1ページになりますけれども、昨年度は令和6年の2月から3月にかけて国と都道府県の共催によりまして全都道府県で開催されております。主な協議内容につきましてはそちらにありますように、

- ① 令和6年度地域職業訓練実施計画の策定
- ② 公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける効果検証
- ③ その他職業能力の開発及び向上の促進に掛る取組

についての説明となっております。それぞれ通しのページの2ページから3ページの別添1から4によりまして地域協議会のご意見を踏まえた対応であったり、取組状況、労働局と県との連携事例などが紹介されております。

なお、別添2 通番号3ページになるのですが、の「公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証」におきまして本県協議会の営業・販売・事務分野の選定した理由の例についての紹介があります。

次に、議題の(2)令和5年度公的職業訓練の実績に関しまして、この後、各機関から令和5年度の兵庫県の実績等について説明があるかと思いますが、資料2-1通し6ページから8ページについては、全国のハロートレーニング(離職者向け)の令和5年度実績及び資料2-2通し番号で9~53ページでハロートレーニング(公的職業訓練)の全体の実施状況についての説明資料となります。兵庫県の実績等につきましてはこの後各機関から説明があると思いますのでよろしくお願いいたします。

続きまして議題の(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は、資料3、ページでいうと54ページから60ページにおいて、令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議の結果等がまとめられております。同地域協議会以降、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付の対象講座の拡大に取り組んでいるところであり、今回

の中央協議会において、地域の訓練ニーズや当該ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組等についての報告があったところです。

各労働局における講座拡大の取組が記載されていますが、59ページには、本県における求職者等へのアンケートの実施等の取組が記載されています。

当課としましても、オリジナルのマスコットを作成のうえ労働局のホームページで周知を図るとともに、各ハローワークが庁舎外で行うイベントにおいて周知・広報を行う等、教育訓練給付制度の周知広報に努めているところです。

次に議題の(4)今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告については、資料4-1、通し番号P61で、各省庁のリスキリング関連の主な施策として、厚生労働省の企業及び個人を対象とした支援制度や、文部科学省の取組、経済産業省の取組が一覧で記載されています。なお、各省庁の取組に関しては、通しP63～99の資料4-2及び資料4-3に記載がありますのでご参考としていただきますようお願いいたします。

次に議題の(5)令和7年度全国職業訓練実施計画の策定方針(案)については、資料5-1、通し番号で100ページに「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」、ページ101ページで「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の実施」に関する令和7年度概算要求額及び事業の概要等について記載されており、また、資料5-2、通し番号102～104におきまして、「令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)」として、令和6年度実施計画、取組状況及び令和7年度の公的職業訓練の実施方針(案)がまとめられています。

令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)につきましては、令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況に関して、評価・分析のうえで、今後、全国職業訓練実施計画がまとめられます。令和7年度にかかる兵庫県地域職業訓練実施計画の策定方針(案)につきましては、この後事務局から説明をさせていただきます。105ページ以降の資料につきましては、参考資料となっておりますので、後ほどご参考ください。時間の関係上すみません走っての説明になりますけれども私の方からは以上となります。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、どうもありがとうございます。中央で開催された協議会に関する報告ということで中央のまとめということで、このまとめを見る限り、相当ご苦労されたと思うのですが、この次にここから先、兵庫の公的職業訓練の実施状況についてご報告いただきますけれども今のところで何かご質問ありますでしょうか？

はい、それでは「公的職業訓練の実施状況」ということで4つのパート、公共職業訓練、ポリテクセンター、求職者支援訓練、そして全体的な実施という4つに分けてですけどこの順にそれではご報告をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

(3) 公的職業訓練の実施状況

【兵庫県産業労働部能力開発課公共訓練班 奥藤班長（事務局）】

兵庫県能力開発課の奥藤と申します。平素より委員の皆様方には職業能力開発の推進にご理解、ご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

私の方からは公共職業訓練の実施状況についてご説明申し上げます。

資料についてはピンクの表紙の資料のインデックスの2番、1枚めくっていただいて2ページをお願いいたします。職業訓練の実施状況をご説明するにあたり、本県が所管している職業能力開発施設の概要をご説明させていただきます。本県が所管する職業能力開発施設は全部で5校ございます。このうち四角の1番姫路市にあります「ものづくり大学校」、四角の2番豊岡市にあります「但馬技術大学校」、四角の3番神戸市西区にあります「神戸高等技術専門学院」の3校では、主に離職者や学卒者を対象に、機械、金属、建築等のものづくり分野を中心とした訓練を実施しています。次に四角の4番神戸市西区にあります「障害者高等技術専門学院」、四角の5番伊丹市にあります国立県営の「兵庫障害者職業能力開発校」の2校では、身体ですとか知的・精神・発達障害をお持ちの方を対象とした訓練を実施しております。

3ページをお願いいたします。一般校3校における令和4年度から令和6年度の施設内訓練の実施状況になります。この施設内訓練ですが産業構造の変化ですとか地域や企業ニーズに対応した訓練、民間との役割分担との観点から今年度訓練コースの見直しを実施しております。ものづくり大学校では従来の溶接系の2コース、溶接コースとものづくり複合コースの統合。そして、機械系の2コース、金属加工コースと機械製図・工作コースの統合を実施しました他、製造等の現場で即戦力となる技術資格を取得できる産業技術資格コースを新たに開設しました。また、但馬技術大学校では機械系のコースを2年制から1年制に改め、ものづくり産業へ早期に人材供給できる機械製造学科を新に開設しております。また事務系の訓練コースであった総合ビジネス学科は今年度から民間委託により実施しております。神戸高等技術専門学院では、事務職に加えまして事業部門でも活躍することができる人材を養成するため、新たにものづくりオフィスワークコースを開設しております。こちらでも但馬の方と同じく事務系の総合ビジネスコースは民間委託により実施しております。これらの再編によりまして令和5年度18コース、定員335人から令和6年度は少し縮小しまして、コース数が16コース、定員は4月の入校270人に10月の入校者を加えまして年間325人へとコース数、定員共に変更となっております。

また、令和6年度10月の入校生について、ものづくり大学校のCADコースが15名、産業技術資格コースが2名、神戸高等技術専門学院の給食調理コースが11名となっております。令和6年度の入校者数は資料上の合計178人に10月入校生28人を加えまして206人、入校率は63.4%となっております。令和5年度の入校率が65.7%ですので、ほぼ同水準の入校状況となっております。定員に比べまして、入校者が少ない状況になっているのは、人手不足ですとか、あと、企業の方が採用を増やしていること、また求職者側にも早く就職をしたいというような思いがあることから、技術の習得よりも就職を

先に考えるという傾向があるのではないかと考えております。就職率については令和4年度、5年度ともに約89%と大きな変動はありませんでした。

次に資料4ページをお願いします。こちらが障害者校2校における「施設内訓練」の実施状況になります。障害者校においても今年度訓練コースの再編を行っております。まず表の上段、「県障」と記載しております県立の障害者高等技術専門学院では、従来訓練コース4コース中3コースが身体障害者の方対象となっておりましたが、法定雇用率の引き上げによる入校生の減少や、精神・発達障害、重複障害の方の入校比率が高まっていることから身体の2コースをそれぞれ精神障害者と発達障害者の方を対象とした訓練コースに見直し、今年度は10月からの6か月コースとして実施をしております。

次に表の下の方、「兵障」と記載しております国立の兵庫障害者職業能力開発校ではインテリアCAD科をオフィスワークCAD科に再編しました。これは、就職につながりやすい事務デジタル系の訓練の充実を図っていくという趣旨からでございます。訓練コース数は令和5年度、6年度ともに同じで、2校で合計9コースの開講となっております。令和6年度10月の入校者は、「県障」のジョブサポート科が2人、キャリアチャレンジ科が5人、「兵障」のビジネス実務科が5人となり、これらの人数を加えると、令和6年度の入校者は合計83人、入校率は74.1%となります。こちらについても令和5年度とほぼ同水準の入校状況となっております。また就職率につきましても令和4年度5年度ともに約90%と大きな変動はありませんでした。

一般校、障害者校ともに広報媒体の変更による効果的な広報手段などを検討しながら引き続き関係機関の協力を得て入校率の向上に取り組んでいきたいと考えております。

次に5ページをお願いいたします。こちらは専修学校等の民間教育機関へ委託した訓練の実施状況になります。まず上の表、令和6年度の実施状況につきましては、今年度の4月から8月までに開講したコースについて記載しております。訓練内容としましては、「知識習得」コースとして、情報処理ですとか、Webデザインなどのデジタル分野の訓練、それからパソコン基礎、医療事務、介護コースなどの分野について3か月程度の短期間訓練として実施しているほか、企業実習を伴うデュアルコース、また、介護福祉士や保育士など資格取得を目指す長期コースなども実施しております。8月までの実施状況の中では不動産事業ですとか、宅建が学べるコースの人气が高く、応募率が186.2%となっているほか、あと情報系のコースの方が応募率230%と高い状況となっております。現時点の状況では介護福祉士養成コースの方が、応募率40%と少し低迷している状況になります。令和5年度の実績は下の表の方になります。合計で191コース開講し、募集定員3,137人に対して応募者2,941人、入校2,261人で就職率は76.6%となりました。このうちデジタル分野の訓練は応募率が101.6%と委託訓練全体での応募率93.8%に比べてニーズが高くなっておりますが、就職率の方が73.6%と訓練全体の76.6%よりも低くなっております。こちらのデジタル分野の訓練は、希望者が多い一方で、必ずしも企業等への就職のみを目指すのではなく、技術を取得して個人の事業で活動される方ですとか、

あとはご本人が描いておられた就職のイメージと訓練の内容にミスマッチを起こす方もいらっしゃるようになってきているものでございます。これらの件については今年度、入校前にハローワークさんですとか、また訓練校での説明を充実させることにより解消を図ってまいりたいと考えております。

次に6ページをお願いします。在職者訓練の実施状況になります。企業の在職者を対象に、基礎的技能の習得や応用技術の習得、それから資格取得を目指すような訓練を実施しております。令和5年度の合計が右側のページの一番下にあります79コース、修了者終1,185人となっています。こちらの訓練につきましてはできるだけ多くの方に訓練を受けて頂きたいとの思いから、定員を設定する場合に会場に入れるだけの人数を定員として設けているために定員に対して応募者が少ないというような見え方になっておりますが、訓練の受講者自体は年々増えている状況でございます。

最後に8ページをお願いいたします。令和6年8月末時点の実施状況で、合計で41コース、定員864人となっております。このうち企業のニーズに合わせて実施をするオーダーメイド型研修が、令和5年度の1コースから令和6年度は4コースに増えておりまして、企業での社員育成にもこの在職者訓練をご活用いただいております。引き続き企業ニーズに合った訓練を開講できるよう関係機関と協力しながら実施をしてまいります。

以上で私からの説明を終了させていただきます。ありがとうございます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。では、ポリテクセンター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部）をお願いします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部

兵庫職業能力開発促進センター（ポリテクセンター兵庫）訓練第一課 西原課長（事務局）】

私、ポリテクセンター兵庫の主に離職者訓練の方の業務を担当しております西原と申します。私の方からピンク色の資料のインデックス3番の方にあります資料を用いてご説明を差し上げたいと思います。先に大項目1番の令和5年度の実績を離職者訓練、在職者訓練の順番に資料を用いて説明をし、続けて2番の項目にあります今年度の9月末までの実績の状況を離職者訓練、在職者訓練の流れでご説明を差し上げます。このあと求職者支援訓練の方を担当課長の方からご説明を差し上げるという流れで報告させていただきます。

では、資料の方をめぐっていただきまして、ページ番号2ページ目の方をお開きください。まずポリテクセンター兵庫の表の方を上の方に、下の方にはポリテクセンター加古川の分の表にまとめてございます。まずポリテクセンター兵庫ですが、令和5年度標準コース10コースありまして、総定員数の方は492名で実施いたしました。令和4年度の分については口頭でご説明しますが498名でしたので、昨年度はさらに前の令和4年度と比べます

とマイナス6名の定員数で実施しております。短期デュアルコースにつきましては表下の方にまとめてございますが3コースありまして、定員数は100名。これは令和4年度も同じ総定員数で実施しております。表の一番下の方にあります橋渡し訓練、こちらの方も総定員数78名で実施しておりますが、令和4年度も同数となっております。変更がありましたのは標準コースの方の定員を変更し昨年は実施しております。表の方の入所者の方を見ていただきますと、一番上の方を見ていただきますと、全体で、ポリテクセンター兵庫全体では、670名の定員に対しまして、615名の方に受講をしていただきました。ですので、施設全体としましては定員充足率91.8%という実績が得られております。これは令和4年度の方が94.1%でした。数値だけでいきますと2.2ポイント強下がっておりますが、90%以上の定員充足率が得られたということで、これはJEEDといたしましてはよい結果という風に認識しております。ただし、標準コースの方の定員充足率各項目を見ていただきますとお分かりになるかもしれませんが、毎年低調な科があったりします。そういった課題を当センターの方では認識しておりまして、こちらの方の充足率の方が平均してよくなるように広報活動、現在も含めて頑張っているところではありますが、特に慢性的に低いのが上からテクニカルメタルワーク科、こちらは溶接技術を身につけるための科となっておりますが、この科とですね、ものづくり機械加工科、機械加工に関する技術を学ぶためのコースとなっております。こういった機械関係の技術を身につけたりする科が毎年あまり多く集まらないような状況にはなっております。ただし、その隣にあります就職率の方を見ていただきますと、テクニカルメタルワーク科の方は89.3%、ものづくり機械加工科に至っては100%という風になってございますので、求職者の方にもものづくり分野の特に機械加工に関する魅力を発信するというところで広報活動には力を入れているところになっております。

就職率の方は個別に説明してしまいましたが、昨年度令和5年度の施設全体の就職率は89.2%となっております。こちら令和4年度は89.5%でしたので、ほぼ同水準の結果は得られたということになっております。今後もハローワークと連携しながら現在行っている就職支援を継続して行ってまいりたいと考えております。

続いてポリテクセンター加古川につきましてご説明いたしますと、2ページ目の真ん中の方にあります表のとおりですけれども、標準コース加古川では6コース行っております。総定員数は318名、橋渡し訓練は36名。ポリテクセンター加古川では短期デュアルコースというものは実施しておりません。ちなみに短期デュアルコースについての説明書きは2ページ目の加古川ポリテクの表の下の方に記載してございますが、ポリテクセンターでは6か月間を一つの期間として訓練を実施しているのですけれども、短期デュアルコースにつきましては施設内訓練を5か月間、残り1か月間を実際に企業に行き行うという風なことを組み合わせた訓練のことを指しております。加古川にはそれはないということです。

実績の方としましては、定員充足率の方が83.3%となっております。こちらは令和4

年度が80.1%でしたので、そっちの方は改善傾向にあるということで結果としてなっております。就職率の方は88.8%ということで結果としてはなっております。こちらは令和4年度が92%ですので、数値としては若干下がってはおりますが、88.8%もJEEDとしては好調な実績値として認識しているところとなっております。

続いて3ページ目のほうには在職者訓練等の実績を表にまとめてございます。JEED兵庫支部におきましてはポリテクセンター兵庫とポリテクセンター加古川、あと港湾短大神戸校のほうでも在職者訓練を実施しております。目標値、実施コース数、受講者の形で表にまとめてございます。実績値は表のとおりとなっておりますが、港湾短大神戸校のほうが目標値120名に対して受講者数が102.5人ということで若干目標を達成できなかった状況となっておりますが、その他の表のとおりポリテクセンター兵庫、加古川、あと生産性向上支援訓練、大項目2番の方にまとめてございますが、こちらも目標値を上回る結果が得られております。在職者訓練については簡単ではございますが以上となります。

続いてページの方をめくっていただきまして、5ページ目になります。令和6年度の、今年度ですね、9月までの実施状況を報告いたします。まず、ポリテクセンター兵庫なのですが、今年度は646名、総定員数施設全体としては646名で実施しております。細かい説明は端折りまして、昨年度は670名でしたので、今年はさらに昨年よりも24名減らした形で実施しております。9月末時点での施設全体の定員充足率につきましては、94.6%と好調な数値で推移しております。あと、就職率につきましても86.1%とJEED自体では85.2%を目標値としておりますので、その目標を上回っている結果という風な状況となっております。ただし、昨年度の同時期、令和5年度の同時期の就職率が97.3%でしたので、それと比べると10%近く下がってはいるのですが、年度途中ということもありますので、確定値につきましてはよい報告ができるように頑張りたいと考えているところとなります。あと、ポリテクセンター加古川につきましても、昨年度353名で実施しておりましたので、今年度は334名、24名の定員を減らした形で実施しております。9月末時点での定員充足率につきましては、加古川はちょっと苦戦しておりまして、75.1%となっております。ただ、これは昨年同時期も75.7%でしたので、若干この時期の数値については低調だという風な状況となっております。あと、就職率につきましては、83.5%。昨年度の同時期が82.6%ですので、こちらも数値は上がってはいるのですが、ほぼほぼ同じ実績値で推移しているという風となっております。

広報活動につきまして、定員充足率を向上させるためには当センターのことを多くの求職者の方に知ってもらうことが一番重要だという風なことで認識しておりまして、毎週見学説明会等を用いて、当センターの訓練実施状況だとか、訓練コースの説明をする機会というのを設けておりますが、ハローワーク様にもご協力を得ておりまして、雇用保険説明会、こちらのほうの時間を少し割っていただきまして当センターをアピールする場というのを設けさせております。効果測定ではないのですが、実際の初回説明会での説明を聞いた上で毎週行っている当センターの見学説明会にどのくらい来ているかというのを調査した結果、

昨年度ベースですけれど、実際に当センターの方に受講した方のうち約3割の方が雇用保険初回説明会に参加したときにポリテクセンターを知ったというふうなデータが得られておりますので、今後も継続して行っていきまして、定員充足率確保に向けて頑張っていきたいと思っております。

最後になりますが、6ページ目のほうに令和6年度の在職者訓練の9月末までの実施状況を表にまとめてございます。年度途中でもありますのでまだ実績値のほうが確定しておりませんが、ポリテクセンター兵庫、ポリテクセンター加古川、在職者訓練につきましては、在職者訓練を申し込んでいる、予約状況だけを見ると目標値を上回る予定ではあるということをご報告を受けております。引き続き3月末まで目標値を上回るように頑張っていきたいと考えております。では、離職者訓練、在職者訓練の説明は以上となります。続いて求職者支援訓練のほうをご報告させていただきます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、お願いします。同じく機構からですね。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部

兵庫職業能力開発促進センター（ポリテクセンター兵庫）求職者支援課 米倉課長（事務局）】

では、担当課長をしております米倉と申します。私のほうから民間教育訓練機関で実施していただく求職者支援訓練について、ご説明させていただきます。

資料のほうは、見出しの3のですね、ちょっと戻っていただく形になります。4ページですね。こちらをご覧くださいませよう願います。令和5年度の実績ということで振り返らせていただきます。まず、認定実績でございますが、全体概況といたしましては下の計のところの行ですね、ご覧いただいたらお分りのとおりになります。1,380人という認定上限値のもとですね、113%強ということでのコース認定という形をさせていただきました。なお、この認定申請につきましては定員枠を毎月労働局様のほうで公示され、それをもとに民間教育訓練機関さんが申請され、当支部で受け付けるというスキームになってございます。なお、この認定率が100%を超えている結果になっておるのですが、こちらは途中で認定されたが中止になったコースあたりがございますので、そういった分の要素を加味して定員枠を増やして認定しておるという結果で累計的には100をちょっと超えているという結果となっております。では内訳を端的に見ていきますと、上のほうを見ていただくと基礎コース、実践コースという大区分がございます。基礎コースは最初のひと月に社会人基礎スキルなどを学ぶコースということで、実践コースはそれぞれの専門分野を学ぶコースとなっております。実績は基礎15コース、実践95コースと圧倒的に実践コースが多いという状況でございます。この傾向は当県だけでなく全国的な傾向ということで、中央訓練協議会あたりの資料でも載っておったところでございます。なお、実践コ

一スの分野内訳というところで特記するところを見ていきますと、実践コースの認定率ですね、中段のほうに認定率というのがございますが、こちらのパーセンテージの高いところを見ていきますと、Webデザイン分野、こちらが非常にというか、多く認定をさせていただいています。要因といたしましては求職者のデジタル系の訓練を学びたいという需要、そういったところが多いのも相俟って実施機関様の申請も多かったということが挙げられるところ、このところでは詳しく触れてないのですが、eラーニング方式の訓練なんかも実施可能でございまして、こういった訓練でWebデザインの訓練を設定可能とかいう形で申請頂戴するものもございまして、上がっていると言いますか、そういった傾向でございします。その他、著しく低くというところはなかったのかなというふうに思っております。あと開講の状況でございしますが、こちらも計の下のところを見ていただけたらと思います。認定したコースに対して開講に至ったのが83.6%でございします。定員数に対しての定員充足という形ですね、その数字は67.9という形で、15名の定員というコース設定の場合、この67.9%を乗じますと約10人ということですね。大体10人ぐらいのコース開講で訓練が行われているということになってございします。

あと、側面的な取り組みを2点ほど紹介しますが、実施状況確認ということで訓練コースを開講されたところに関して月1回訪問という形で訪問確認ないし相談等の助言とかそういったことをやらせていただいているという形で累計329回ということやらせていただいております。その他、サポート講習というような講習も開催させていただいてこのような形で側面サポートを民間教育訓練機関様にさせていただいているという状況でございします。

では続きまして7ページでございします。令和6年度の状況でございします。こちら認定総数のところで下のほうで見ていきますと今年度は1,303人ということで昨年度1,380に対して77人の減となりますが、概ね同規模程度の形でやらせていただいております。なお、認定につきましては直近で1月の開講コースまですでに認定を終えておるのですが、この表のご説明では開講との比較という部分で9月開講、上半期までの認定と開講状況という形でご紹介させていただいております。まず認定率でございしますが、こちらは概ね半期ということですから半分、46、50%近くというところございします。内訳でございしますが、先ほどと同じく基礎、実践の傾向なのですが、基礎、実践が先ほどの傾向を踏まえて基礎コースの割合が下がったものの引き続き低調傾向が続いているというところ、ただし、開講というところをご覧いただくと、7コースに対して7コース開講ということですから、少ないなりに開講には至っているというところ、もちろんこれ以上下がらないようにということで、基礎コース社会人スキルなどを若い方ないし中高年の方でも学び直しでこういうコースを学びたいという需要はございしますので、これ以上下がらないように実施機関様にはこういったコースの申請も周知勧奨していきたいというふうに思っております。

次に実践のコースの細かな内訳でございしますが、こちらは特異的なところで申しますと、IT分野、こちらの認定率が低いと、デジタル推進をしていかなければというところございします。ただまあ、一概にというかですね、この傾向を申し上げると、プログラミングとか

そういった訓練をされる機関におきましては、6か月という制度上最長期までできる期間まで申請される、実施される機関もあるということですから、回転が、1年に2回転くらいというかですね、例えば3か月の訓練をされる機関なら1年間で4回転できるということなのですけれど、6か月の訓練だと1年間に2回転しかできないということで、教室のキャパ的にも1回しかできないという、最高1回しかできないと、そういった機関さんもあるのかな、というところがございます。ただ、推進をしていかないといけないという立場でございますので、IT系の県内の事業主団体様あたりにお声がけをさせていただき、IT企業様あたりにも耳が届くように、声が届くようにこういった訓練のこういった訓練の実施ができないかといったところの周知勧奨あたりを今現在進めておるところでございます。

最後に、開講状況ですね。こちら下も下の数字で見ていって、くくりで申し上げますと開講率が91.5%ということで、ほとんどのコースは少数精鋭と言いますか、開講に至っておるところでございます。定員充足率は先ほどの説明で60%台でございましたが、70%台ということですね、これは高まる形でより効果効率的に訓練を行えるということで状況は改善しているのかなと言えます（この後の労働局からの実施状況報告では、受講申し込み件数の減少について触れられているが、求職者支援訓練の認定定員数に対する充足率という観点ではその率は改善している）。こちらは何よりハローワーク様での再就職に向けての必要な求職者のあっせんですね、と民間機関様の、受け入れた方のきちとした説明あたりが功を奏して業務が改善しているのではないかとこのように見ております。あと、2番の実施状況確認ということですね。順調にこなしてございます。あと3番、今年度もこういったテーマで今月になるのですが、講習を実施したいと考えています。なお、この講習に関しましては関係者である労働局様、県様のご担当者にもご聴講いただくという予定にしております。我々関係者のほうで民間機関が悩む課題とか、取り組みとかそういったことを確認させていただくということで、参考にさせていただこうということで機会を設けております。あと、ここにはない点で1点申し上げますと、訓練の中身をハローワーク様のほうでしっかりご理解いただき、必要な方にあっせんをいただくということが大事でございますので、ポリテクセンターの見学会あたりは年間何回かやらせていただくのですが、求職者支援訓練を実施いただいている民間教育訓練機関様に見学いただくということを久しく行っていなかったということがございましたので、この6、7月にハローワーク職員様向けの実施機関に行ってください見学会というのを開催させていただき、延べ90人超という形で見学、いろんな形でこういう訓練なのだ、ということをしかり実施機関からのご説明などもいただいご理解を深めたというところで、業務に生かしていただいております。私からは以上でございます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

どうもありがとうございました。今、機構からのご報告にはありませんでしたけれども、たしか今回、入校者の中から技能大会のファイナリストを出した（第 68 回全国溶接技術競技会にてポリテク兵庫出身者が最優秀賞を受賞）ということなので、是非広報にも繋げていただいて。すごいことなので、そういった点も業績としてあると思いますので、よろしくお願ひします。

それでは、全体的な実施状況について労働局の方からよろしくお願ひします。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 中内課長補佐（事務局）】

兵庫労働局職業安定部訓練課の中内と申します。よろしくお願ひいたします。私の方からは兵庫県内における公共職業訓練と求職者支援訓練を合わせた公的職業訓練の受講状況および就職の状況等について説明させていただきます。

先ほど兵庫県が実施主体として行う公共職業訓練と高障求機構が行う施設内訓練と求職者支援訓練の実施状況について説明がありましたけれども、これらのうちの離職者訓練につきましては、すべてハローワークの方で訓練の受講あっせんを行っております。お手元の資料インデックスの 4 番からの資料のまず 1 ページ目をご覧ください。項目の 1 番、公的職業訓練受講者のあっせん状況についてです。兵庫県内のハローワークで訓練をあっせんした件数は、受講あっせん状況の上の表で見いただきますと、令和 5 年度は合計で 4,952 件と対前年度比 0.2% 減少しています。また、令和 6 年度上期のあっせん状況についてですけれども、下の表ですが、合計で対前年度比 14% 減少と減少傾向が続いております。昨年度の協議会では、新規求職者が減少傾向にある中でも、あっせん数が増加していると報告させていただいたところなのですが、今年度につきましては、新規求職者の減少割合以上に職業訓練の受講あっせんは減少しております。こちらの表には書いてないのですけれども、申込者ベースで見ましても施設内訓練については実はわずかに昨年度を上回っている人ですけれども、公共訓練の委託訓練と求職者支援訓練の申込者数が前年度の 80.2%、87.9% に止まっております。申込者が減少している要因としましては、これらの委託訓練と求職者支援訓練のコース数および定員数が前年度同期比でそれぞれ 16.9%、19% 減少していることが大きいとは思われますが、申込者の減少がそのまま受講あっせんの減少につながってしまっております。

次に項目の 2 番目、諸訓練終了後の 3 か月後の就職率についてです。就職としましては、雇用保険の加入要件である週 20 時間以上、31 日以上勤務状況を満たすような就職を原則的に計上しております。速報値になりますけれども、(1) の公共職業訓練では、令和 5 年度の施設内訓練の就職率は 88.2%、委託訓練が 81.0% となっております。施設内訓練につきましては、目標が 90% と非常に高いので、わずかに届いていないという状況にはなりますが、委託訓練については目標をクリアしております。(2) の求職者支援訓練につきましては、基礎コースが 75.7%、実践コースが 65.1% ということで、それぞれの目標値である 58% と 63% をいずれもクリアすることができております。昨年度お

よびその前年度は実践コースの方がこちらの目標に至っておりませんでしたので、今年度は受講者が減少している分、ハローワークで個別のニーズに沿った就職支援がある程度できている面もいくらかあるのではないかと考えております。

次に項目の3番目をご覧ください。訓練周知にかかるセミナー、イベントの実施状況です。先ほど職業訓練の申込者が前年度より減少しているとお伝えしましたが、ハローワークでは職業訓練を周知するための取り組みとして、職業訓練セミナーや訓練機関を招いた学校説明会、訓練体験会などをポリテクセンターのご協力や各学校の協力を得て、今年度は積極的に開催しております。実績としては実施回数、参加者共にそれぞれ前年同期比で145.4%、208%と大幅に増加しております。下期に向けても継続的にセミナーや説明会を数多く開催し、求職者への訓練周知を図ることで、申込者の増大につなげていければと考えております。

次に資料の2ページ目以降は公的職業訓練の制度別分野別の実施状況にかかる資料となっております。掻い摘んで簡単に説明いたします。2ページ目のハロートレーニング（離職者向けの令和5年度実績）こちらをご覧ください。兵庫県内で実施される離職者向けの公共訓練と求職者支援訓練を一つにまとめて分野別の実施状況を見ていただけるものになっております。ここでは訓練の実施規模が分かりますが、コース数、定員、受講者共に最も多かったのは営業・販売・事務分野になります。2番目にコース数、定員が多いのは介護・医療・福祉分野ですが、受講者数は5番目となっております。受講者数が2番目に多いのはデザイン分野です。昨年もデザイン分野の受講者が営業・販売・事務の次に多かったので、求職者からの人気が高い分野となっています。昨年の協議会では以前は定員と受講者数が2番目であった製造分野の受講者が定員については5番目、受講者数についても4番目と、どんどん明らかに順位が下がっていると説明させていただいたところですが、今年度については、コース数3番目、定員数4番目、受講者数3番目と少し実施割合が上昇しておりまして、受講者数で見ますとIT分野、介護・医療・福祉分野、製造分野この3分野、この3分野はほぼ同規模となっております。なお、表の一番下の下段の（参考）デジタル分野につきましては、コース数、定員共に令和4年度より拡充した結果、受講者数についてはトータルで74人増加となっております。資料をめくっていただきまして、3ページ目をご覧ください。こちらは制度別、分野別の実施状況となっております。応募倍率、定員充足率、就職率を記載しています。こちらのページでは兵庫県の委託訓練と求職者支援訓練の表です。昨年は委託訓練、求職者支援訓練共にデザイン分野の応募倍率が高いと報告しましたが、令和5年度実績では、求職者支援訓練では依然デザイン分野の人気が高いものの、兵庫県の委託訓練については昨年よりも応募倍率、受講者数ともに減少しております。就職率につきましては、委託訓練の就職率はおおむね高いですが、求職者支援訓練のデザイン分野とIT分野の就職率はかなり低く、それぞれ50%台に止まっております。また下段のデジタル分野につきましても、委託訓練と求職者支援訓練では定員充足率の差は小さい一方で、就職率については少し大きな差が生じております。

次に4ページをご覧ください。施設内訓練の状況になります。施設内訓練では製造分野や建設関連分野の訓練を中心に実施されておりますが、就職率については、どちらの訓練も80%以上から90%の高い就職率となっております。しかしながら定員充足率については一部低い科目がございますので、やはりことらも受講生の確保が課題となっております。5ページ目以降は求職者支援訓練に関する資料となっております。コース数とか、令和5年度と6年度の応募状況の推移を載せておりますが、基礎コースの応募倍率が1倍を超えることは少なく、実践コースにつきましても、最も応募が高かった令和6年6月で1.36となっております。資料のほかのページにつきましては、訓練関連就職率についての資料とか、女性の割合が8割を超えて高い傾向であるというようなことを載せておりますので、また参考までにご覧いただければと思います。以上簡単ではございますが、私のご報告とさせていただきます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。以上、4つのポイントから説明していただきましたけど公的職業訓練の実施状況ということでありました。何かご不明点ありますか？ございませんでしょうか？はい、それではちょっと時間がおしてはいますけれど、議題の(4)ですね「教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について」ということで再び労働局からお願いします。

(4) 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について

【兵庫労働局職業安定部訓練課 中内課長補佐 (事務局)】

引き続きまして私の方から説明をさせていただきます。お手元の資料のインデックス5番からの表紙をめくっていただきまして、1ページ目をご覧ください。

教育訓練給付の制度概要につきましては、前回の協議会でも説明させていただいたのですが、今回新しく構成委員にご就任いただきました委員の方もいらっしゃいますので、改めてもう一度説明します。教育訓練給付の制度は、労働者の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際にハローワークに所定の申請を行うことで、受講費用の一部が支給される制度です。対象となる訓練はレベルに応じて専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練の3種類に分かれておりまして、それぞれ給付率が最大80%、50%、20%と異なっております。平成10年に一般教育訓練給付制度が雇用保険法の第60条の2に教育訓練給付金として新たに規定され、何度か制度改正を経た後、平成26年10月から専門実践教育訓練給付、令和元年10月から一般と専門実践のちょうど中間ぐらいに当たる特定一般教育訓練制度が始まっております。また給付対象となる教育訓練は訓練を実施する民間の教育機関が、厚生労働省から委託を受けた認定機関に対して施設ごとではなく一つの講座ごとに申請によりあらかじめ指定を受ける必要がありまして、講座指定申請及び教

育訓練給付金の受給までの流れにつきましては資料の2ページに掲載しております。

次に資料3ページをご覧ください。講座指定の対象となる主な資格や試験の種類の一覧を掲載しています。一覧には掲載された資格や試験が3種類の制度のうちどの給付制度に該当するかを赤と緑と紫で右側に色付けしておりますが中には2種類、あるいは3種類すべての色がついている資格、試験があります。この点がちょっと分かりにくいのですけれども、教育訓練機関が講座指定を受ける際、複数の色がついている講座については教育訓練機関側が一般にするか、特定一般にするか、専門実践にするかいずれかを選択して講座申請することになるため、例えば大型自動車免許やフォークリフト免許というのは一覧では緑と紫の色が付いていますが、訓練施設によって一般教育訓練の指定講座となっている場合もあれば、特定一般教育訓練の指定講座となっている場合が混在し、労働者が同じ資格を取得するために講座を受講したとしても、申し込んだ訓練機関によって、終了後に支給される給付金の支給率に差が生じるということにちょっと留意が必要となっております。前回の本協議会から教育訓練給付制度が議題の一つになった背景としましては、政府が閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザインおよび実行計画2023改訂版」現在は2024改訂版なのですが、こちらの中で人への投資と労働市場改革の早期実行に取り組むこととしておりまして、労働者のリスクリングによる能力向上支援を図る方策の一つとして国による個人への直接支援の拡充が掲げられたことがあります。現在、在職者に対する国の学びなおし支援策は人材開発支援助成金や在職者訓練など、企業を通じたものが75%を占めておりますが、働く個人が主体的に訓練を選択し、リスクリングできるよう、個人に対する直接支援の割合を半数まで高めていくことを目指して教育訓練給付を拡充していくとなっております。そして厚生労働省は教育訓練給付制度の利用促進を目的として、令和6年10月受講開始分から特定一般と専門実践の給付率をそれぞれ40%と70%から追加給付を申請することにより、50%と80%まで拡充される雇用保険法の改正を行っております。

次に資料の4ページをご覧ください。分野別の講座指定を受けている講座の数を都道府県ごとに示しています。1年前の令和5年10月1日現在での講座数は15,267であったのに対し、令和6年10月1日時点では、15,923と全国で656講座数は増加しています。兵庫県に限れば、前は557だったのが586と29講座増加しており、増加率としては全国平均が前年度比4.3%、兵庫が5.2%の増加ということになります。兵庫県は15歳から64歳までの人口が全国7番目ですので、人口比では少ないと思いませんが、次のですね、5ページ目と6ページ目を見ていただきますと、特定一般の指定を受けている講座が医療・社会福祉・保健衛生分野にほぼ限られているということが気になる点ではあります。現状、給付率の最も低い一般教育訓練給付の講座が兵庫県の指定講座全体の76.1%を占めていますのでよりインセンティブの高まる、専門性の高い特定一般や専門実践教育訓練講座を増やしていくことが課題になるのかなと考えております。その後8ページから13ページに関しては、令和6年の2月から3月にかけて各都道府県労働局で開催された地域職業能力開発促進協議会での協議結果や講座拡大の取り組みについてまとめてい

るので、こちらについてはまたご参照いただければと思います。

次にページをめくっていただきまして、兵庫における教育訓練給付金受給状況ほかという資料の方をご覧ください。まず1ページ目に、兵庫県全体のハローワークにおける教育訓練給付金受給状況という資料になりますけれども、こちらの方は、給付金の申請は先ほども申し上げたように3種類ございまして、そのうち特定一般と一般教育訓練給付金は終了後1か月以内に1回で申請しますが、専門実践教育訓練は受講期間が最長4年までである長いものもありますので、受講開始から6か月ごとに都度申請することになっていますので、こちらの表では受給者数としては専門実践については初回申請者のみを計上しています。兵庫県内の受給者で見ますと、概ねまあ管内人口に比例しますが、令和4年度同様、西宮管内の在住者の方の制度利用が比較的多く、制度に関する認知度や関心が高いと思われます。特に専門実践教育訓練給付につきましては上位の神戸、灘、西宮、こちらの3所だけで全体の半数以上を占めている状況になります。

次の2ページ目をご覧ください。2ページ目の方には受給者の属性を書いております。受給者の属性別で見ますと、訓練内容としては一般教育訓練については、輸送・機械運転関係の講座の受講割合が最も高く、次に医療・社会福祉関係が続いています。受講方法については通学制が65%で訓練期間は1か月以内と最も多いことや支給金額が2万円未満の比率が高くなっており、ハローワークからはフォークリフトのような輸送・機械運転資格、あと介護初任者研修、こちらの方の受給申請が多いと聞いております。

次の3ページ目をご覧ください。3ページ目は専門実践の方の属性になりますが、前回までの報告と同様、訓練内容としては業務独占、名称独占資格取得の講座が圧倒的に高く、受講方法については、前回同様通信制が7割、通学制が29%となっています。年齢別の受給確認件数は通学制と通信制ではかなり分布が違っており、通学制では25歳のところが一番多く右肩下がりになっているのに対して、通信制ではM字型のように45歳から49歳のところが多くなっております。こちらの資料には掲載してないのですが、男女比で見ますと、通信制の受講者は一般訓練、専門教育訓練いずれも女性の比率が68%と高くなっておりますが、一度退職や転職を経験した人が資格取得によるステップアップを目指していることも考えられます。兵庫県の地域における講座の指定状況及び教育訓練の受給についてはこのような状況になっています。

次に資料の4ページ目をご覧ください。実際にハローワークに来所される方が、どの程度教育訓練給付を知っているか、また、どんなことを学びたいのか、労働者ニーズを知るために今年の8月にハローワークでアンケート調査を行いました。来所者であれば求職者に限らず、事業所の方でも在職者でも受給者でも誰でもいいので、幅広くハローワークに意見収集してくださいと依頼した結果、1週間の短期間ではありましたが、1,059名の方から回答を得ることができました。その結果を4ページの方に掲載しておりますが、質問一つ目の制度を知っているかどうかという質問については、半数近くの方が知っていて、残りの半数強の方は知らないという結果になりました。また、どのような講座があればという質問に

は、様々なご意見をいただいたのですけれども、その中には簿記やフォークリフト、社会保険労務士などすでに講座指定を受けている講座が数多くありまして、AIやWEB関連のデジタル系の知識を学びたいという意見も確かにありましたが、洋裁とかメイク、カラーリストなどの趣味性の強いものや、たった1件だけというような意見も多くて、なかなかこの回答をもとに特定の業界への講座指定を呼びかけるのは難しいかなという結果となりました。そのため、まずはハローワークを利用している人でさえ認知度が50%に満たなかった教育訓練給付制度そのものを幅広く周知していくための方策を検討していくこととして、委員の皆様からもそちらのご意見とかがありましたら是非頂戴したいと思います。よろしくお願いたします。私からは以上です。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

どうもありがとうございます。教育訓練給付制度による訓練機会の確保についてのご説明でありました。今のご説明でもリスクリングとの関連にも触れていただきましたが次の議題がリスクリングなのですけれども、その前に何かご質問ご不明点ございますか？それではちょっと後で出させていただくということで、議題の(5)「令和6年度地域リスクリング推進事業に関する報告」ということで、こちらは県の能力開発課からよろしくお願いいたします。

(5) 令和6年度地域リスクリング推進事業に関する報告

【兵庫県産業労働部能力開発課人材育成班 大月班長（事務局）】

失礼します。兵庫県能力開発課人材育成班の大月です。着座にて説明させていただきます。資料ナンバーは、インデックスナンバー6に今年度兵庫県内の地方公共団体が取り組んでおります事業を記載させていただいているところですが、こちらの方に記載させていただくに至った経緯を改めて説明させていただきたいと思います。令和6年3月に開催されました協議会において、令和6年度における兵庫県地域職業訓練実施計画の報告をさせていただきました。そちらの計画の最後に「その他職業能力の開発および向上の促進のための取り組み等」というところにデジタル・グリーン等の成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの必要性が高まっていることから兵庫県および市町において地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの推進に資する事業を実施することとしています。実施にあたっては、関係機関と連携しながら、地域リスクリング推進事業に幅広く取り組むこととし、経営者等の意識改革、理解促進やリスクリングの推進サポート等または従業員、在職者の理解促進、リスクリング支援を対象の事業とし、これらの事業につきましては、実施地方公共団体名、事業名、事業概要等を記載した一覧を今回の令和6年度に開催される促進協議会に報告するということとしておりましたので、今回報告させていただくこととしております。

インデックス6の1ページの方をお願いいたします。兵庫県におきまして、今年8月に県内各市町にそれぞれの団体が取り組むリカレント教育の推進について確認を行わせてもら

った結果の一覧を付けさせていただいているところです。昨年に引き続き取り組んでおりますのが、兵庫県、加西市、宍粟市、たつの市になります。また、今年度から取り組みの方を申請されたのが、神戸市、尼崎市、西宮市、上郡町になっております。以上、兵庫県を含めまして8地方公共団体が、今年度リスキリング推進事業にかかる取り組みとして報告させていただくことになっております。事業の内容につきましては主に経営者等を対象にしたDXリーダーの人材育成や、従業員の方に対するリスキリング、またはデジタルスキルの取得等を対象にした事業等に取り組まれているところです。詳細につきましてはインデックス6に記載しております各地方公共団体の取り組みの表を確認していただきたいと思っております。以上です。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。これは本協議会に対する報告義務のある事項ということで、その報告ということでした。それでは続きまして、議題（6）の公的職業訓練効果検証というのが昨年度から入りましたんですけど。当協議会におけるワーキングチームのヒアリングアンケート等に基づく結果報告ということで、昨年度はデジタル分野の訓練が対象、今年度の対象は営業・販売・事務分野ということになっていたと思うので、それではご説明をお願いします。

（6）公的職業訓練効果検証について

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

兵庫労働局訓練課の久保でございます。

資料はインデックス7となります。「公的職業訓練効果検証の実施状況等について」となります。

今年度は先ほどご紹介いただきました、「営業・販売・事務分野」となっております。こちらは、WordやExcelといったOffice系のソフトを用いたパソコンスキルをメインとして学ぶものとなっております。

まず初めに、1から2ページ目の訓練修了者からの意見についてまとめております。質問項目は1番から4番まで設けました。1番の「訓練内容のうち、就職後に役立ったもの」としては、やはりWordやExcelといったカリキュラム内容が役立ったとの回答が最も多く挙げられました。ここで得たスキルは事務職に限らず、幅広い職種において業務遂行、業務効率化に役立っているとの意見です。また、介護職に就いた修了者が、そのパソコンスキルを買われてIT化が進められている管理の仕事もまかされるなど、その職域の拡大にも役立ったとのコメントもありました。

2番の「訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの」については、訓練内容に関してマイナスの意見は特段なかったのですが、修了者自身が入職後、コミュニケーションスキルの必要性を感じ、これをより実践的に習得できる内容を求めているコメントがあ

りました。また、前の1番に戻りますが、就職後に役立ったものとして、ある訓練コース内で行われたスピーチの練習が、苦手であった人との会話を克服し、就職先で役立ったとのコメントもありました。このコミュニケーションスキルについては、採用企業からの意見においても重視するコメントがありましたので、後にご説明します。

あと、2番の項目では他に、企業面接に行った後に、そこで役立ったであろうビジネスマナーの講義があり、タイミングが合わなかったとのコメントがありました。

3番の「訓練実施機関の就職支援で役立ったもの」については、応募書類の作成支援が最も多く挙げられました。

また、キャリアコンサルティングや講師との個人面談が役立ったとする回答は次いで多く、意欲喚起、不安解消といった心理面での助けとなるだけでなく、就職活動の進捗を他者と共有することで、自らの立ち位置を客観的にとらえ、計画的にこれを進めることができるといったメリットがあるというものでした。

4番の「就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキルや技能等」については、就職先や応募先の職種に直接関連したスキルや資格を得ておけばよかったとのことで、例えば、登録販売者の資格の他、経理のカリキュラムが含まれていないコースの方から、経理の知識を得ておけばよかったといったコメントがありました。

また、パソコンスキルに関して、訓練期間中、そのスキルをひととおり身に付けたつもりであるものの、実際に業務に就いてみて初めて、もっとこのスキルに習熟しておけば良かった、といった反省のコメントも寄せられていました。訓練終了後も自分で復習してスキルを定着させたり、より習熟できるような工夫が必要と感じる結果でした。

次に3から4ページ目の採用企業からの意見についてですが、質問項目は1番から4番までであり、それぞれ回答を得た企業をA社、B社、C社とし、そのコメントを記載しています。A社は製造業、修了生を一般事務として採用、B社はサービス付き高齢者向け住宅を運営する高齢者介護事業、修了生を一般事務として採用、C社は特別養護老人ホームを運営する高齢者介護事業で、修了生を介護職として採用しています。

1番の「採用したポイント」としては、基本的なパソコンスキルを有していることが挙げられています。決して高度なスキルを求められているわけではありませんが、必須の能力であることが伺えます。また、基礎的なパソコンスキルがあると認められれば、あとは人柄、立ち振る舞い等が重視され、これらを両輪としてどちらも欠かさず準備する必要があると考えられます。

2番の「訓練によって得られたスキル、技能等のうち、採用後に役立っているもの」については、WordやExcelの技能や一定のタイピングスキルは勿論、ビジネス文書の実習等により得たスキルが役立っているとのコメントがありました。これは、情報を正しく整理し、伝達する力や調整力が高く評価されていることが伺え、操作スキルだけでなく、これらの能力を向上させることも大切であると考えられます。

3番の「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や技能等」について

は、パソコン操作のスピードなど、その質の向上が挙げられた他、A社とC社からはコミュニケーション能力を重視しており、訓練においてこの能力を向上させるのが良いのでは、との意見がありました。ここで言うコミュニケーション能力とは、業務において、自分は何が分からないのか、これをしっかりと分析、把握し、分からないことを上司、先輩等社内の人間に聞ける、これによって分からないことを克服できるといったことであり、所属する組織の中で持てる能力を最大限活用できるよう調整する能力を指しています。先ほどの修了生からの意見にも同様なコメントがあり、興味深い点でした。

4番の「訓練修了者の採用について、未受講の採用の場合と比較して期待していること」については、職業訓練の受講の事実をもって、一定レベルのスキルが保証されていると感じてもらえていること、訓練を受講してきたこと、これにどのように取り組んできたかをアピールすることでプラスの印象を持ってもらえることが分かりました。

次に5から6ページ目の訓練実施機関からの意見についてですが、質問項目は6つ設けました。

1番の「訓練実施にあたって工夫している点」では、募集段階ではWebサイトやSNSでの周知、訓練の無料体験会の実施等が挙げられ、訓練期間中では実務を想定した講義や学習が遅れている受講生に対するフォロー、学習レベルが高い受講生への追加課題提供等が挙げられました。また、就職支援の段階では、就職活動計画やアセスメントツール、模擬面接などといった工夫が挙げられました。

2番の「就職に資するものとして、最重点にしている訓練内容」では、実務を想定した訓練に加え、ここでもコミュニケーション能力の向上が、必要とされる人材として重視されるため、として挙げられています。

3番の「経済、社会のデジタル化等の影響で求められるスキルに関し、訓練カリキュラム等で対応、改善した内容」としては、オンライン会議、テレワーク等を想定した内容が挙げられています。

先ほどの、修了生を採用した企業からは、これらのデジタル化対応のスキルに関して特段の言及は得られませんでした。本件訓練分野への当該スキルのカリキュラム導入促進の必要性に関して、今後の動向を含めて注視していきたいと存じます。

4番の「訓練に関する資格や認定試験棟の取得状況」、5番のキャリアコンサルティングの実施状況」はご覧のとおり状況となっております。

6番の「公的職業訓練を実施するにあたり、行政への要望、意見等」については、障害者向け訓練校の対象でない方で、何らかの課題を抱え訓練について行けない受講生がいることから、対応を要するとの意見、入校後の言動から真に就職を希望しているか疑問を感じる受講生が一部見受けられたことから、これを見極め適切なあっせんを行う必要がある、との意見がありました。

また、人件費、文具等の値上がりを背景に奨励金の引き上げを求める意見がありました。この点については、厚生労働省の令和7年度予算概算要求にて委託単価引き上げが盛り込

まれていることから、これにより対応されるものと考えます。(中央協議会資料の179ページ)

最後に、7ページ目に、以上を踏まえた改善促進策を取りまとめております。

「訓練効果が期待できる内容」のカリキュラム面では、実務を想定した実践演習、コミュニケーション能力向上にかかる講義等が採用選考に自信をもって臨むことに繋がり、入職後の活躍も期待できることから、本件ヒアリングで得た内容を訓練実施機関に対する助言、指導に活用することとします。これにより、実務を想定した演習を極力多くの科目に設定する他、コミュニケーション能力向上に関し、必ずしもこれに特化した授業を設けることができなかつたとしても、様々な科目の講義の中で課題の与え方等を工夫し、コミュニケーションもあわせて向上できるような指導技法を確立していくことなど、訓練内容について更なる充実が図られるような取り組みを促していきたいと考えます。

また、就職支援の面では、受講者・キャリアコンサルタント・講師との三者一体的、かつ定期的な個人面談が、受講者の意欲の向上の他、就職活動の進捗に応じた支援を可能とする機会となることから、このような個人面談での支援の質を向上させるべく、現在取り組んでいるハローワーク職員による訓練施設見学会等の機会を増やし、ハローワークと訓練実施機関との意見交換の場を確保し、両者が一体的に支援する体制を目指します。

そして、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」に関しても、ヒアリングで得た内容を訓練実施施設への助言、指導に活用します。これにより、訓練終了後の早期就職を目指すことができるよう、技能習得と並行し、訓練開始段階から計画的な就職支援を実施すること、また、習得進度が速い受講者への追加課題の設定、遅れがちな受講者への補講によるフォローなどといった取り組みを通じ、改善がなされるよう促して参ります。

以上をもって、効果検証結果及び今後の改善促進策の報告とさせていただきます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。それでは今、効果検証に関するご報告ということなのですけれども、来年度の検証分野につきましては今年度の第2回の3月実施予定の協議会で選定されることとなりますのでよろしく申し上げます。次の議題の(7)ですね、令和7年度にかかる兵庫地域職業訓練実施計画の策定方針というところまで終わったら、ちょっと自由に意見交換というふうにしますので、令和7年度の実施計画について事務局よりご説明をお願いします。

(7) 令和7年度にかかる兵庫県地域職業訓練実施計画の策定方針(案)について

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長(事務局)】

再度、久保でございます。

次回、第2回協議会では令和7年度の地域職業訓練実施計画を策定することとなりますが、今回第1回ではその策定に向けた全体方針について案をお示しさせていただきます。

また、加えて求職者支援訓練に関する方針についても私の方からご説明させていただきます。

まず、全体方針について、でございます。インデックス8「令和7年度兵庫県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」をご覧ください。

昨年、令和6年度の実施計画の策定方針として掲げました3本の柱、「Ⅰ 兵庫県の主要産業の振興を支える人材育成（ものづくり分野の人材育成、技術の継承の推進）」、「Ⅱ デジタル推進人材の育成（DXの進展に伴う人材不足への対応）」、「Ⅲ 就職支援のための職業訓練（人材不足感が強く求人・求職の規模が大きい分野への対応）」及びその他中高年、子育て世代、障害者を念頭に置いた訓練の設定、これらを令和7年度においても引き続き策定方針として据えさせていただきます。

方針の柱「Ⅰ」については、兵庫県の主要産業であるものづくり、製造分野における訓練を引き続き実施、充実させて参ります。

製造分野は、訓練受講者の就職率は高いものの、訓練の応募倍率、定員充足率が低い、つまり同分野の訓練希望者が少ないといった課題がありました。令和6年度は県の施設内訓練のものづくり分野への注力、強化などといったコース再編を行いました。令和7年度はこれらによる効果を見定めつつ、より積極的な周知、広報、受講勧奨を実施して参ります。

次に方針の柱「Ⅱ」については、デジタル田園都市国家構想基本方針にて令和8年度までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされており、当県においても、中長期的な視点でこれに資するため、IT分野、Webデザイン分野のコース設定を促進し、当該コースの就職率を向上させるため、求人ニーズに沿った訓練内容の検討、ハローワーク職員等の同分野に係る知識向上による就職支援の強化を引き続き進めて参ります。

また、これに加えて、企業内のデジタル人材の育成を喚起するため、教育訓練給付制度、在職者訓練を企業の経営者及び社員に対して周知していくことといたします。

次に方針の柱「Ⅲ」については、人材不足感が強く、求人ニーズは高いものの、訓練への応募、充足が低調である介護・福祉分野、製造分野に関して、各種見学会等を引き続き拡充し、受講者の確保に努めます。

その他の方針につきましては、少子高齢化に伴う人口減少社会の中、一人ひとりの労働生産性を高めてこれに対応するため、中高年齢者に特化した訓練、子育て世代に配慮した訓練、障害のある方の障害特性に配慮した訓練を引き続き実施して参ります。

以上をもって、全体方針とさせていただきます。

加えまして、求職者支援訓練に関する方針につきましても、私からご説明させていただきます。

資料はお付けしておりませんが、令和7年度の兵庫県内の求職者支援訓練の定員上限（予定）は1,563人と厚生労働省から示されております。令和6年度から260人分の増加、といった規模であります。

各分野の実施状況、訓練ニーズに配慮していくとともに、デジタル分野のコースの設定を

促進して参ります。

以上、令和7年度に向けた全体の方針（案）及び求職者支援訓練に関する方針をご説明させていただきます。

引き続きまして、公共職業訓練に関する方針について、事務局の各担当よりご説明いたします。

【兵庫県産業労働部能力開発課公共訓練班 奥藤班長（事務局）】

兵庫県能力開発課の奥藤です。資料インデックス2番の9ページをお願いいたします。上の表、定員の推移をご覧ください。令和7年度の計画定員数については合計6,473人と令和6年度の6,380人から93人の増としております。計画定員につきましては、令和6年度に施設内訓練の計画数を見直しました。この際、障害者校の施設内訓練におきまして訓練教室等の施設整備のため、一部の訓練コースを10月からの開講としておりましたが、令和7年度は4月コースからの実施となるため、障害者校の施設内訓練の定員数が令和6年度の112人から令和7年度124人と12人の増加となっています。また、在職者訓練については、生産性向上や新規雇用職員の技能習得など企業のニーズを踏まえまして実施することとし、2,000人の定員を予定しています。離職者委託訓練の計画数3,814人の内訳は下の表をご覧ください。まず、長期高度人材育成分野ですが、こちらの分野は介護福祉士や保育士の養成など資格取得を目指した訓練期間2年間のコースとなります。合計数112人は、兵庫労働局様から示された目安数と一致をしておりますが、①の専門職学位課程高度ICTコースが令和6年度で終了となるため、令和7年度は例えば栄養士などその他の資格取得を目指すコースの定員を令和6年度の4人から令和7年度は17人へと増やしております。次にデジタル推進人材育成分野ですが、こちらは国におけるデジタル推進人材の育成方針を踏まえまして、令和6年度より170人増の合計1,055人で実施したいと考えております。次に事務・経理分野、介護分野につきましては、人手不足の懸念や、多様な人材の活躍を支援するという方針の元、令和6年度と同数での実施予定としております。その他分野につきましては、ちょっと実績の少ない育児等の両立に配慮したコースですとか、建設分野のコースにおける定員を見直しまして、応募人数が多い、中高年齢向けコースの定員を増やしております。最後に企業実習付きの実習・座学連携養成事業ですが、こちらは過去の開講実績に鑑みまして、令和7年度は縮小して実施する予定としております。少子高齢化等の人手不足により企業が採用を増やしていることなどから、職業訓練の受講生は減少傾向にありますが、引き続き関係機関と連携を取りながら求人企業や訓練生のニーズに合った訓練に取り組んでまいりたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。以上で説明を終了させていただきます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。では、機構よりポリテクセンターについてお願いします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部

兵庫職業能力開発促進センター（ポリテクセンター兵庫）訓練第一課 西原課長（事務局）】

ポリテクセンター兵庫の西原と申します。私の方からは令和7年度の離職者訓練と後併せて在職者訓練の方のご報告をさせていただきます。令和7年度の年間計画訓練数につきましては、現在機構本部、J E E D本部と協議中ではあるのですが、計画案の数値をお示しさせていただきます。

インデックス3番の8ページ目以降が離職者訓練に関わる計画表、すべて案になっておりますが、見ていただければと思います。表につきましては左側が令和6年度、今年度の実施状況、計画数。右側が令和7年度の計画数となっております。当然ながら、ニーズ等々を反映させた上で計画を組んでいくことになるわけですが、ポリテクセンター兵庫につきましては、地域ニーズに基づいてですね、カリキュラム内容の変更を2科検討しております。定員については大幅な変更はありませんでして、表の一番下の方を見ていただければと思うのですが、646名で実施している総定員数を来年度は3名増で、649名と計画しているところであります。加古川につきましては、今年度と来年度、計画にほぼ変更はありませんで、定員数もほぼ同数、あすみません、同数でやっているところとなっております。先ほども冒頭で申し上げましたけども機構本部の方からの要望、要求等がありましたらこの限りではありませんが、現時点では同数で実施していくという報告を受けております。最後になりますが、令和7年度の在職者訓練、10ページでまとめてございます。こちら、生産性向上支援訓練につきましては未定と書かせていただいておりますが、在職者支援訓練は兵庫、加古川、港湾短大神戸校、すべて令和6年度と同数値での目標値としておりまして、この計画数に基づいて実施していく予定としております。簡単ではありますが、以上となります。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。それでは今の点、以上の点を含めまして各構成員からのご意見といいますか、意見交換に入りたいと思いますけど、本日は兵庫県の教育委員会からのご報告があるということなので、まずそちらから先をお願いします。

（8）各構成員からの取組状況報告・意見交換

【兵庫県教育委員会事務局 高校教育課指導主事 岡本委員（代理）】

失礼します。兵庫県教育委員会事務局高等教育課の岡本と申します。私からは職業意識の醸成の一環として実施しております高校生のインターンシップの推進等についてお手元の

資料に基づいて説明させていただきます。

別冊の資料をご覧ください。初めに高校生のインターンシップの推進組織であるインターンシップ推進協議会を平成17年度の事業開始当初から立ち上げており、構成員が本会議と同じであることから、毎回の本会議の報告をもって協議会とさせていただいておりますことをご了承ください。

さて、現代は国際情勢の不安定化やグローバル化、ICTやAI等の技術革新の進展など変化の激しい時代にあります。子どもたち一人一人が自ら、在りたい自分や在りたい社会をしっかりと描き、自己のみではなく、主体的に他者と協力、協働しながらその実現に向けた課題を発見し、解決に向け、新たな価値を創造していく力を育成していくことが求められています。兵庫県教育委員会では、今年度第4期ひょうご教育創造プランをスタートさせ、重点テーマである絆を深め、在りたい未来を創造する力を育成するに向け、兵庫らしい教育を推進しています。このプランの中で、県教育委員会では、平成17年度からキャリア教育の推進を目的に高校生就業体験事業～インターンシップ推進プラン～を実施し、産業の現場などで学習内容や進路に関連した就業体験を通して生徒が自己の将来のあり方、生き方について考え、目標を持って主体的に進路選択ができるようにするとともに生徒に夢を実現する力を身につけさせています。資料の1ページには、高校生就業体験事業～インターンシップ推進プラン～の令和5年度の実施内容を掲載させていただいております。昨年度の実施状況では、事業所におけるインターンシップを実施した学校数は県立高校147校中119校となっており、全体の81.0%となります。それ以外にも専門家や経験豊富な社会人を学校にお招きした進路講演会など各校で教育活動全体を通じた組織的系統的なキャリア教育を推進しています。また就職を希望する生徒のインターンシップ実施率については全日制課程で88.8%となっておりますが、職種や地域によっては受け入れ先の確保に苦慮している学校もあります。実施期間や内容を工夫しながら、各企業様に協力をいただき実施を継続していきますので、引き続きご支援ご協力をよろしくお願いいたします。

また県庁で実施する県庁インターンシップについては8月26日から5日間の予定で県下の県立高等学校に募集をかけ、55校105名の応募があり、知事部局関係22名、県教育委員会関係48名、県警察本部30名で実施しました。台風の影響で3日間の実施になりましたが、実習期間終了後、実習生対象にアンケート調査を実施したところ、インターンシップのプログラムに満足しましたか？という質問に対して「大変満足している」という回答をした実習生は62.6%、「満足している」という回答をした実習生は32.3%合わせて94.9%の実習生が肯定的な回答をしています。参加した生徒からの感想では、「医療スタッフにならないと見られないところを見学できて勉強になりました」「患者さんが不満や不安を感じることなく入院生活をサポートする環境整備や対応がとても印象的でした」他には「美術館で働く方々の美術への熱意や仕事でのプロ意識を肌で感じられたことで私も将来働くときにはこの方々のように仕事に対して真摯に向き合い熱意を持って働きたいと思いました」といった実際の業務を行う中で直面した感想が書かれていました。生徒たちが

今後自分の夢に向かって進んでいくために主体的にキャリア形成や自己実現に取り組む方策としてインターンシップの意義や重要性を改めて認識したところです。

また県教育委員会では職業教育を主とする学科で学ぶ生徒を支援するために2つの事業を推進しています。2ページをご覧ください。まず平成18年度から実施している「ひょうご匠の技」探求事業は工業科を設置する県立全日制高等学校に高度熟練技術者を特別非常勤講師として招聘することでものづくりの技術を伝承し、将来の地域産業に貢献できる実践的な工業技術者の育成を目指しています。その結果、全国若年者ものづくり競技大会電子回路組み立てで、電気工事で銀賞の厚生労働大臣賞を受賞したり、全国高校生ものづくりコンテスト旋盤作業、電気工事、測量、溶接、化学分析の5部門で全国大会に出場するなどの成果を上げています。また、4ページに記載しております平成19年度から実施している「ひょうごの達人」招聘事業では農業、商業、水産、家庭に関する学科を設置する県立高等学校を対象に各分野の専門家を招聘することで生徒の高度な資格取得やスキルアップを支援し、職業学科を持つ高校における特色づくりを推進しています。こちらの事業についても生徒が難関資格検定に挑戦し、合格するなどの成果を上げています。このように県教育委員会におきましては未来を担う高校生の職業観、勤労観の育成に向けて関係機関にご協力をいただきながら、子どもたちが夢や目標を持ち自ら考え判断し、具体的な計画を立て、その実現に向かって進んでいく力やコミュニケーション能力を育成するキャリア教育を推進している状況でございますので、今後とも皆様のご理解ご協力をよろしくお願いいたします。以上で報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、ありがとうございます。取り組みのご報告ということで、こういうことを言っているかどうか分からないですけど、基本的に縦割りの行政的に言うと、職業教育と職業訓練というのがあって、それが並行しているわけなのですけれど、これはどの国もそうです。日本だけじゃなくて、どの国もそうなのですけれど。そこで、ただ受益者というか受講者、ユーザーにとってはプロバイダーのことはあまり気にしていないので、非常に現場では交錯している内容を、本協議会としてはその全部を視野に収めて進めているということがよく分かる報告でございました。ありがとうございます。

今の点でも結構です。以上、今までの点すべて含めて限られた時間ではありますけれど、意見交換をしたいのですけれど、ご意見をお願いしたいと思います。

まだ今の時点でご意見無いようでしたら、その間に私の方から1点いいですか。先ほどの効果検証のところ気づいたのですけれど、例えば営業とか販売のそういった訓練を検証するとき、お話を伺っていると、とはいうもののなんか操作スキルというのか、営業とかそういうのに必要なスキルとか、エクスキューションというのですけれど、実行、進めていく上に不可欠ないろんな機器の操作とか、表の作り方とか、そういうのが大切だというのは分かっている、そういうところを検証しに行っただけですけど、実は営業本体のジェネリックス

キルというのか、営業そのものものすごく高度で取れるかどうかの際みたいな高度な技術が必要だっということが露になってきて、やっぱりそっちも大切なので、それも含めて訓練を再構成していきたいなっていうストーリーで合ってますよね。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

はい。結構です。アンケートの中では、もっと基本的な、コミュニケーション能力というキーワードがよく聞こえてきたわけですけど、結局はそういった、持てるものをうまく、他者と関わりながらうまく使いこなして業務を遂行していくといったところは、別の言い換えとして今いただきました言葉になってくるかと思います。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

そうですね。だから何か割合、周辺のな所をやりながら結局大事なところに戻ってくるというのは、ほかの職種の訓練を考える上でもたぶん同じパターンだと思うのですよね。それが如実に分かった例かなというふうに私は思ったのが一点と、それが本当かどうかというのは、これから検証をいろいろしていけば分かっていくことだと。それぐらい営業の仕事ってものすごい難しい話をね、訓練になかなか乗せられないのに乗るのはどういうことなのかなどは思っていたのですが、その流れがよくわかりました。それで営業とかについては中里さんとかご意見ありますか？今の話です。営業スキルについて何かアドバイスがあれば。何かご助言があれば。

【株式会社パソナ関西第4営業部部長 中里委員】

ありがとうございます。初めまして、今年から委員が代わりまして、前任は樋口という者だったのですが、初めて出席させていただきます。

営業のスキルというと、やはり対人関係も対人コミュニケーションもそうですけれども、昨今の営業ですとプレゼン能力ですとか。営業資料は作れる人が作ればいいのですけれども、営業先のお客様の業種や商品、いろんなことのイメージ力がないとできない仕事だなどと思っています。自社の商品だけを分かっているでもものを売れなくて、むしろお客様やお客様の先にいるユーザーを意識した想像力を磨くことが大事だなどと思っています。営業という意味で言いますと。

お話を振っていただいて、せっかくなのでちょっと感想みたいなことになるのですが、続けてよろしいですか。今回いい機会をいただきまして、あらためて「職業能力の開発」について考えてみると、入職の観点だったり、今いる職場で更に能力を高めて貢献する、それが評価につながって賃金や処遇に影響する、仲間とよいコミュニケーションを作る、築いていく。また、その職場で長く働く、もしくはそこで培ったものを活かしてまた次に転職する、となったときに何となくただ学ぶだけではなく、学んだ後にある先をイメージした訓練になると良いのではと思いました。私はどちらかという採用（入職）寄りの仕事をして

いますので、採用に近いところの能力開発みたいところをよく求職者の方と話をすることがあるのですが、どういった方、その方たちがどんな風にお仕事を探してるのかというと、賃金の問題ももちろんありますが、やはり多様な価値観を持ってる方が増えてるなと思いますので、労働者を受け入れる職場側の意識や体制づくりの工夫も必要になってきていると感じます。今求職者の一番の検索キーワードは「在宅ワーク」なんですね、特にオフィス系の方々は。「在宅ワーク」、「リモートワーク」というのが、コロナに入ってから何年も変わらない検索キーワードの第1位なんです。そのとき、やはり、求職者への訓練と同時に、受け入れ側の企業様との連携であったりとか、受け入れ企業様へのフォローアップなど、色々な所と更に一層連携しながら行政をされていかないとなかなか成果が上がらないのかなということをすごく感じた次第でございます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい。貴重なご意見ありがとうございました。その点も踏まえて進めてまいりたいと思います。委員の方でご意見ほかにございますか？現場の経験も含めてでも結構ですけど。よろしゅうございますか。それではもし何かご意見出たら、今のご意見のように現場感覚のご意見がほしいので、事務局の方に寄せていただければそれを反映させていきたいと思っています。それでは事務局にお戻しします。どうもありがとうございました。

5 その他

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

本田議長ありがとうございました。こちらから事務局で進行を務めさせていただきます。次第の方、その他ということで事務連絡でございます。次回、第2回の地域協議会に関しましては3月上旬から中旬までの期間いずれかの日に開催することを予定させていただきます。今後日程を確定させましてまたご案内を申し上げたいと思いますのでその際はご参集いただけますようお願いいたします。最後に兵庫県産業労働部能力開発課長笹井委員より閉会の挨拶をいただきます。

6 閉会あいさつ

【兵庫県産業労働部能力開発課長 笹井委員】

本田議長はじめ委員の皆様にはなかなか大変なボリュームの資料でありましたけれども、いろいろな意見をいただきましてありがとうございました。先のアメリカ大統領選ではトランプ大統領が誕生したということで、日本経済に対する影響を不安視する声も大きいのではないかと。また、先の衆議院選では与党が過半数割れということで、来年度の予算編成含めて国会運営も、こちらもまた不透明性が高まっている。なにより本県においては今まさに知事選のまっただ中で、新しいリーダーを決める最中であり、本当に足元非常に混んとしている状況ではないかと思っております。ただ、そのような状況の中ではありますけれども、

ものづくり人材の育成、技能の継承伝承といった職業能力開発でございますとか雇用、就労対策といった施策の促進につきましては我々一丸となって皆様から頂いた意見、こういったものをしっかり伝えながら施策を推進してまいりたいと思っております。それにつきましては皆様のご協力またご支援なくしてはできないと思っておりますので、本協議会等を通じまして引き続きご協力のほどをいただければと思っております。よろしく願いいたします。本日はお忙しい中、本当にありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長】

ありがとうございました。では、以上をもちまして令和6年度第1回兵庫県地域職業能力開発促進協議会を終了いたします。委員の皆様におかれましては、長い時間お疲れ様でございました。ありがとうございました。