

令和6年度 第2回兵庫県地域職業能力開発促進協議会 議事録

日時：令和7年3月12日（火）

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2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。

よろしくお願いいたします。

お手元の資料の内、緑色の表紙の「令和6年度第2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、本日使用する資料及び協議内でのコメント等、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】

皆さん、こんにちは。兵庫労働局 赤松でございます。本日は年度末の大変お忙しい中、令和6年度2回兵庫県地域職業能力開発促進協議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

平素は当局の業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、この場をお借りしまして、厚く御礼申し上げます。

県内の雇用情勢につきましては、本年1月の有効求人倍率は、1.00倍と前月から0.01ポイント改善いたしました。最近の動向としては、持ち直しの動きに弱さが見られます。また、1月の実質賃金は、毎月勤労統計の速報値が公表されておりますが、物価の上昇が、賃金の上昇を上回る状況です。前年同月比で▲1.8%と3か月ぶりにマイナスに転じております。

わが国は少子高齢化及びこれに伴います人口減少を背景とし、人手不足など、様々な課題に直面しております。3月7日、衆議院厚生労働委員会における大臣の所信表明において、福岡大臣からは「賃上げと人手不足の緩和の好循環に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させ、物価上昇を上回る賃金の引き上げを実現していくことが重要です。持続的・構造的な賃上げを実現するため、引き続き、リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革を推進してまいります。」と述べられております。

こうした「人への投資」の推進などにより労働生産性を高めることは現下の最重要課題の一つであり、公的職業訓練の果たす役割がますます大きくなっております。

本日の協議会では、去る1月30日に開催されました「令和6年度第2回中央職業能力開発促進協議会」

の報告並びに兵庫県の公的職業訓練の実施状況のほか、昨年の第1回協議会で報告いたしました公的職業訓練の効果検証結果などを踏まえて作成した「令和7年度における兵庫県地域職業訓練実施計画(案)」をお示しすることとしております。

また、ワーキンググループによる令和7年度の公的職業訓練の効果検証分野についてもご説明をさせていただきます。

大変議事が多い会議でございます。委員の皆様方におかれましては、それぞれ立場から忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げまして、簡単ですが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。

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。

本協議会の委員は計18名、本日は5名のご欠席があり、代理でのご出席1名を含めまして計13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、皆様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、こち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か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7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7番の下には「別冊」との記載が一つあります。

「《別冊》令和6年度第2回中央職業能力開発促進協議会資料」とありますのが、別途ご用意している黄色の表紙の資料となります。

議事進行中、万が一、不足や乱丁、落丁等お気付きの点でございましたら、お申し付けくださいますようお願い申し上げます。

3 議長紹介

【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、議長紹介でございます。

前回11月8日に開催しました第1回の協議会において会長の選出を行い、武庫川女子大学経営学部教授であられる本田委員に就任いただきました。

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されておりますので、本日も本田委員にこれをお願いすることとしております。

つきましては、本田議長におかれましては議長席へご移動いただき、一言ご挨拶いただきたいと存じます。

お願いいたします。

4 議事

【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です。よろしくお願いします。

今日も議題が盛りたくさんなので、私からの挨拶は割愛させていただいて、早速、議事進行に入っていきたいと思います。

それでは、早速議題の(1)兵庫県内の雇用失業情勢について事務局よりお願いいたします。

(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。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は、ご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

早速でございますが、私からは県内の雇用失業情勢につきまして、説明をさせていただきます。

緑色の表紙の資料、見出しNO.1をご覧ください。

兵庫労働局が3月4日に記者発表した資料で令和7年1月分となっております。

先ほど、局長からもお話をさせていただいたところで、重複するところはあるかと思いますが改めてご説明をさせていただければと思います。

1ページの真ん中、枠で囲っておりますところ、有効求人倍率は1.00倍となっており、前月と比べて0.01ポイント上回り、6か月ぶりに上昇しております。

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見られるものの、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る」としております。

次に2ページ目をご覧ください。

まずは求人の動きですが、第1表の新規求人数は28,706人で、前月比3.9%増と2か月連続増加し、有効求人数は80,948人で前月比1.2%増と6か月ぶり増加しております。

一方で、求職者の動きでございますが、新規求職者は15,428人で前月比1.4%減と3か月ぶりに減少しております。有効求職者は81,334人で、前月比1.0%増と3か月連続増加しております。

ハローワークからの報告としましては、求人に関しましては、最低賃金の大幅な引き上げ等による人件費の増加や依然として原材料費・光熱費等の高騰などで収益が圧迫されることにより、求人を手控えている事業所もあるといった報告があるところです。

また、新規求職者の減少につきましては、最低賃金の引き上げ等のより賃金の上昇が見られ、転職によ

り不安定になるよりは、現職に留まることを選び、安易な求職活動を控えておられる求職者の方がいるのではないかといた報告があるところです。

ただし、これから年度替わりに向けては例年のことではありますが、多くの求職者の方がハローワーク窓口をご利用いただけることは想定されるところですので、こういったところできっちり求職者の方に訓練制度について周知をしていきたいと考えております。

最後に、今後の雇用失業情勢の見通しとしましては、一部の製造業やサービス業において求人数が増加し、人手不足が続いているものの、原材料費や光熱費の高騰等の影響を受けやすい分野では、募集の様子見をしている事業所があり、その傾向が続くのではないかとと思われるところです。県内の雇用失業情勢につきましては、以上となります。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

有り難うございます。後半に意見交換の時間設けてありますが、この時点でご質問がありましたらよろしくをお願いします。よろしいですか。

続きまして、議事(2)令和7年1月30日開催の中央職業能力開発促進協議会についてご報告いただきたいと思います。事務局からお願いします。

(2)令和7年1月30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）】

引き続き私、山本の方から、1月30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ご報告とさせていただきます。

黄色の表紙の中央協議会の1枚目の議事次第をご覧くださいければと思います。

まず、中央協議会の議事次第の議題(1)令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況につきましては、資料1、通しページの1ページから7ページになっております。

1ページ目をご覧くださいますと、令和6年10月から11月にかけて令和6年度第1回の協議会が全国都道府県で開催され、その概要がまとめられているところです。

兵庫県におきましては、11月15日に開催させていただきました、令和7年度に係る兵庫県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針などについてご協議をいただいたところです。

次ページの別添1-1、1-2では具体的な協議内容として、各地域協議会で出された意見等を踏まえた地域での対応方針が分野別に記載されております。

通しページ3ページをご覧くださいますと、岡山県地域協議会での応募倍率低下に関する意見等については、兵庫県協議会においても、介護分野・ものづくり分野で同様のご意見をいただいたところであり、当県としましても効果的な周知広報や見学会・訓練セミナー等の開催により受講生確保に向けた取り組みを行っていくこととしております。

続きまして、公的職業訓練効果検証ワーキンググループのヒアリング結果の概要についてですが、分野ごとに別添3-1から3-2、通しページの5ページから7ページにまとめられています。

当協議会のワーキンググループにおきましては、今年度「営業・販売・事務分野」に関する効果検証を行

い、第1回の協議会で報告させていただいたところですが、他県のヒアリング結果にも、訓練実施機関から「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て訓練についていけない受講生の方がおられるので対応を要する」といった意見や訓練終了採用企業から「コミュニケーション面を重視している」などと当県と同様の意見が見受けられ、これらに対する各地域協議会の方針等が記載されています。

次ページの別添4をご覧ください。

「職業能力開発に関わる様々な情報共有」として、各県自治体の部局やリカレント教育を実施する大学等からの説明や報告等がまとめられています。

次に中央協議会の議事次第の議題、(2)各地域における取組事例についてですが、資料2、通しページの9ページから15ページになりますが、残念ながら当県協議会の取組については、今回取り上げられませんでした。が、「ものづくりに関する人材の育成に関する取組」、「関係機関と連携した取組」及び「受講生確保の取組」等の各地域協議会の取組事例が報告されているところです。

続いて、中央協議会の議事次第の議題、(3)令和7年度全国職業訓練実施計画(案)についてですが、こちら資料3-1、通しページで16ページから28ページになりますが、計画(案)に関しましては、労働市場の動向や課題や実施方針等が示されているところであります。

25ページの資料3-2をご覧くださいと令和7年度全国職業訓練実施計画(案)における令和6年度からの主な変更点として、既存の取組等に加えた新規の取組が記載されていますので、こちらをご覧くださいければ、大きな変更点が確認いただけると思います。

兵庫県の地域職業訓練実施計画(案)につきましては後ほど担当者より説明をさせていただきます。

また、資料3-3は、全国のハロートレーニング(離職者向け)の、令和5年度実績説明資料となっています。

次に中央協議会の議事次第の(4)今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告につきましては、資料4、通しページの29から40ページにおきまして、文部科学省のリカレント教育の推進に関する取組等が発表されております。

また、通しページ41ページ以降は、参考資料となってお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。

以上、駆け足で申し訳ございませんが、中央職業能力開発協議会の概要報告とさせていただきます。

有り難うございました。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

有り難うございます。中央で開催された協議会に関するご報告ということであります。ご意見はございますでしょうか。

それでは一点だけ私の方からよろしいでしょうか。

先程からキーワードとして出ている「労働力不足」という点ですが、多分、私は今後、「労働力不足」では済まないと思っています。2050年くらいには、これが欠乏するというふうに言われているので、急激に「労働力欠乏時代」に入っていく。

中央の実施計画(案)では、冒頭、「産業構造変化」があって、というところから始まっているのですが、そのもともとのベースにある生産力人口の減少、労働力人口の減少といったものが、今ものすごい状態に突

入している。

「少子高齢化」といったものも、人口学者に言わせると「少子高齢化」といえるポイントはもう過ぎていて、どう手を打っていても少子化は止められないという見方もあります。対策を打っても効果がでないレベルまで来ると、「少子化対策」という言い方も、もう言われなくなってくると思います。

出生率が多少上がったとしても、人口が増加に転じる状況ではなくなってしまっている。何か少しドラスティックに考え直さないといけないところが、ベースにあり、これを受けて職業訓練について考えていくべきかな、というふうに思いました。

そのような意見でございます。他にご意見はございますでしょうか。

それでは、続きまして、議事(3) 公的職業訓練の実施状況ということで、4箇所から実施状況のご説明をお願いします。

(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。委員の皆様方には平素から兵庫県行政に、ご理解、ご協力を賜っておりまして有り難うございます。

それでは、私から公共職業訓練の実施状況についてご説明させていただきます。

緑の資料のインデックスの2番をお願いいたします。この時間では資料の1番から3番まで、施設内訓練、委託訓練、在職者訓練の順番にご説明申し上げます。

4番の令和7年度の訓練実施予定につきましては、後ほど地域職業訓練計画の方で合わせてご説明させていただきます。

それでは、次のページをお願いいたします。

本県が所管しています5つの職業訓練校について記載しております。各コースの前に「(新設)」と記載しているコースが今年度新たに設置したコースになります。

例えば、四角の1番、ものづくり大学の産業技術資格コースや四角の4番、障害者高等技術専門学院のジョブサポート科やキャリアチャレンジ科などが新設コースとなっております。

資料の3ページをお願いいたします。

こちらのページでは、施設内訓練のうち一般校の状況について記載をしております。

兵庫県の施設内訓練は、訓練期間が1年もしくは6か月で、入校月が4月または10月となっているため、前回11月に開催いたしましたこの協議会でご説明した状況と変わっておりませんので、資料についての詳細な説明は省略をさせていただきます。

なお、一般校3校では大規模な訓練機器ですとか、設備が必要となるために民間での実施が困難となる「ものづくり分野」のコースを中心に実施しておりまして、令和6年度の入校者合計は206名、入校率は63%、令和5年度の就職率は89.3%となっております。

入校生の募集につきましては、学校や企業への直接的な働きかけですとか、オープンキャンパスの開催、また今年度は新たにハローワークの求人・求職情報サービスを活用するなど広報に努めております。本日お手元にお配りさせていただきしました、この「ME&WORK」というタブロイド紙も潜在的な方に届けば良い

などということで今年度新たに作成を致しまして、図書館ですとか、JR の主要駅の方にも配架を行うなど、精力的に PR に努めてはおりますが、近年入校率が減少傾向にありまして、なんとか入校生の確保を行っていきたいと考えておりますので、また後ほど、委員の皆様方に「訓練生の募集・広報」について何かご助言をいただければ大変嬉しく思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料の方に戻りまして、4ページをお願いいたします。

こちらは障害者校2校の状況についての資料となっておりますが、こちらについても11月の会議にてご説明した状況と変わっておりませんので、詳細については省略させていただきます。

障害者校の入校率は、特に落ち込みはなく、70%台で推移をしております。就職率についても、90%ぐらいということで、年度によって大差がないというような状況になっております。

では、資料の5ページをお願いいたします。

こちらについては、民間の教育機関等に委託をして実施をしております委託訓練の状況になります。

上の表の方が令和6年度の実施状況になっておりまして、1月末時点の数字をお示しております。

施設内訓練が6か月から1年という長期間の訓練を実施するのに対しまして、この委託訓練の方は、3か月程度の短期間の訓練を中心に実施しております。

訓練内容としましては、知識習得コースとして、情報処理や WEB デザインなどのデジタル分野ですとか、パソコン基礎、医療事務などの訓練を実施しているほか、デュアルコースとしまして、企業実習付きのコースや、長期高度人材育成コースとして「介護福祉士」や「保育士」などの国家資格の取得を目指す2年間のコースなど、多様な訓練を実施しております。

1月末時点の状況につきましては、表の下の方の計の欄になりますが、合計で140コースを開講し、募集定員2,270人に対し応募者2,124人で応募倍率は93.6%、入校者は1,621人で入校率71.4%、就職率が1番右の欄になりますが、55.7%となっています。

この委託訓練につきましては、まだ実施途中のコースもありますので、その関係で就職率の方が55%と低く出てしまっておりますが、今年度修了したコースだけで見ますと、就職率72.5%となっております、昨年度の76%とあまり変わらないような状況になっております。

それでは資料の6ページをお願いいたします。

在職者訓練の実施状況になります。

こちらは企業在職者を対象に、基礎的な訓練から応用訓練まで幅広い技能者を対象とした訓練を実施しているほか、例えばクレーンですとか、フォークリフトなどのように資格がなければ業務に支障が出てくる分野についても労働基準協会などと協力しながら訓練を実施しております。

できるだけ多くの方に訓練を受けてもらいたいとの思いから、実施する際に定員数を会場に入る人数の上限で設けているため、表だけを見ると定員に対して応募が少ないように見えますが、実際、訓練を受けていただく方は年々微増しております。

また、6ページの中段ぐらいに記載があります「オーダーメイド型訓練」というのが、4コースありますが、こちらが企業のニーズに応じて、その企業独自に実施する訓練となっております、このオーダーメイド型訓練が増えてきているのも、近年の在職者訓練の特徴でございます。

令和7年1月末時点の実施状況につきましては、資料7ページの一番下、合計の欄をご覧ください。

今年度につきましては、1月末時点で72コース開講し、1,114人が入校、1,047人が修了しております。

す。以上で、私からの説明を終了させていただきます。有り難うございました。

【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)】

続きまして私、ポリテクセンター兵庫で離職者訓練業務を担当しております西原と申します。

私の方からポリテクセンターで行っている実施状況の方をご説明いたします。

インテックス3番の方を開きください。

2ページ目と3ページ目の方を、私の方からご説明いたします。

まず2ページ目の方の上の方に、ポリテクセンター兵庫の今年度の1月までの速報値としてまとめさせていただきます。

まず、離職者訓練計の方を見ていただきますと、全体の定員充足率が91.1%となっております。当センターの施設目標としましては、定員充足率85%以上としておりますので、そちらの方を上回る状況で、今、実績が推移しております。

その右側の方に就職率もありますが、こちらの就職率は施設全体では、86.5%となっております。

こちらの方は、施設目標を82.5%以上としておりますので、こちらの方も上回る結果が得られております。

ただし、令和6年度の就職率の確定値につきましては、令和7年6月末までを以て確定しますので、これまだ途中経過の数値ということになります。

施設としてはどちらも目標、今の時点では上回っておりますけれども、細かく見ていただきますと、標準コースの方で、これは毎年申し上げているところでありますが、まず一番上の溶接技術科、次のものづくり機械加工科、工場自動化技術科に関しましては定員充足率は60%台で、特にものづくり機械加工科は今年50%を切るような状況になってございます。いつもは50%を超える状況でしたが、今年度に関しましては、特にものづくり機械加工科の定員充足率は極めて悪いという状況になっております。

就職率につきましては、どの科も万遍なく就職率実績値を上げられておりますが、今年度の特徴としましては、電子系の科に関しましては、少し就職率が伸び悩んでいるというような状況になっております。

特にIoTシステム技術科が76.2%ということで、こちらは毎年高い就職率を得られているところですが、今年度は少しくこういった変化が見られます。

表の真の中あたりに、短期デュアルコースとありますが、これは企業実習付きコースを示します。こちらはいつでも3科とも特に問題なく好調の状況となっております。

同ページの下の方にポリテクセンター加古川の分をまとめてございます。

こちらは施設全体としましては、定員充足率は86.8%とこちらも85%以上という目標値を設定しておりますので、それを上回るような状況で推移しておりますが、就職率につきましては、8割以上となっておりますが、施設目標としましては、ポリテクセンター兵庫と同じで82.5%以上としているところから、少し下回っている状況となっております。

施設全体の定員充足率につきましては、溶け込んでいて見にくいかもしれませんが、標準コースの内訳を見ていただきますと、加古川もポリテクセンター兵庫と同じで溶接板金加工科が定員充足率が、毎年ではありますが、低調な科の一つということになってございます。

両施設ともそうなんですが、特にこちらの低調な科をターゲットに広報活動は強化しているところですし、こちらの成果が今後どういう風に変化していくかというのは、注視していく必要があるというところになってございます。

続いて3ページ目の在職者訓練につきまして、3施設合同になりますが、私の方からまとめてご説明いたします。

表の方は上からポリテクセンター兵庫、加古川、あと港湾短大神戸校というふうに並んでおります。

まず、ポリテクセンター兵庫ですけれども、2, 240名の目標値に対しまして、受講者数は2, 356名と目標値を上回る結果が得られております。

ポリテクセンター加古川も同様に100名オーバーとなっております。

港湾短大神戸校に関しましては120名に対して、1月末時点で82名の受講者数しか確保されておられません。こちらの1月末時点ですが、現時点3月1日時点で確認しましたが、申込者数は18名足して100名の申込状況になっております。残りの期間で目標値に到達するかどうかは、少し怪しいところとなっております。

最後の生産性向上支援訓練ですが、こちらは目標値1, 740名に対して受講者数2, 166名ということで、すでに目標を達成できているといった状況になってございます。

私の方から離職者訓練、在職者訓練、生産性向上支援訓練の令和6年度1月末までの実施状況の報告は以上となります。

【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)求職者支援課 米倉 課長(事務局)】

では、続きまして、民間教育機関に行っていただく求職者支援訓練の認定・開講状況につきまして、担当課長の米倉と申します。ご説明をさせていただきます。

では、認定・開講状況ということで、まず認定上限値というところ、左の方をご覧ください。

一番下をご覧くださいいただければ1, 303人という認定上限値のもと認定申請を受付し業務を進めました。なお、1月末現在でございますが、実質的には3月開講の認定までを行っているので、実質年間値となります。

認定状況につきましては、認定上限値に対して1, 318名、100コースの訓練認定となっています。

よって基礎、実践という大区分ですが、100 コースのうち13%、87%とよりのいい数字の目安で供給しています。

内訳として、若干この母数が低い分野もあり、医療事務分野につきまして、少し認定が低いというのがありますが、著しく大きく変動したということもなく、一応各分野に関しては必要供給量申請で、認定を進めた結果と思っております。

IT 分野に関しましては、今、デジタル化と叫ばれている中ですので、少しでもITをやってくださる訓練機関の開拓など務めていきたいと思っております。

続きまして開講ですが、1月開講までの集計ということで、82コースまでが1月開講の認定コースとなります。そのうち一番下の行ですが、72コースの開講ということで、87. 8%の開講で、開講率は高まっていると見ております。

ただし、定員充足率は、括弧内昨年度の年間分の比較となりますが、1月値においても若干下がっています。

肝心の受講者数も昨年度年間は900人でしたが、1月末で612人ですから、900人まで届く見込みが非常に厳しいという中で、訓練を受講される方々の数が少し減ってきているというところの中で、せっかく認定を受けた民間教育機関がわずかな定員でもなんとか開講している状況と見ております。

続きまして2番、3番は、この業務だけ側面的な取組も紹介しておりますが、訓練を開講したコースにつきまして、民間の方できちんと訓練をされているかの実施状況確認として月1回訪問し、延べ318回の訪問をこなしております。

その他、訓練の質を高めていただく勉強会として、サポート講習というものを開催したり、ハローワーク職員の方々に、各民間の訓練校に見学に行ってもらい、どのような内容の訓練をされているか解っていただくという部分で、今年度は6、7月に取り組みました。よりはっきり訓練の中身や、課題が分かったとなど、ハローワークから参加された方々からも、業務の参考になると有り難いお声を頂戴したところでございます。

私からの説明は以上です。有り難うございました。

【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。よろしくお願いいたします。

私からは、兵庫県内における公的職業訓練の受講あっせん状況について説明させていただきます。

お手元の資料のインデックス4番からの資料をご覧ください。

まず1ページ目ですが、1は公的職業訓練の受講者あっせん数の状況になります。

受講あっせん状況は、4月から12月までの状況ということで表にさせていただいておりますが、令和5年度と令和6年度の比較ということで、令和6年度は合計で3,417件のあっせんとなっており、前年度の同期間比では、15.3%減少しております。

内訳を見ますと、受講指示によるあっせん数は14.9%、受講推薦が7.3%、支援指示件数が23.9%と大きく減少しております。昨年度本協議会において、令和4年7月1日から雇用保険法の一部改正により求職者支援訓練についても受講指示によるあっせんが可能となったことで、これまで求職者支援訓練の受講者は全員が支援指示者であったところ、求職者支援訓練を受講する雇用保険受給者の多くが受講指示対象になったことで、受講あっせんにおける受講指示者と支援指示者のバランスが大きく変わっています、とご報告させていただいたところですが、その傾向が続いており公的職業訓練の受講者の実に76.3%が雇用保険の受給者となっております。

次に項目の2. 令和5年度の訓練修了3か月後の就職率についてです。

(1)の公共職業訓練では施設内訓練が88.2%、委託訓練が81.0%となっており、委託訓練については目標を上回っておりますが、施設内訓練については、目標が90%と高いこともありますが、未達となっております。

(2)が求職者支援訓練についてですが、基礎コースが75.7%、実践コースは65.1%ということで、いずれも目標をクリアしております。これからも、ハローワークと職業訓練校が連携して就職支援に取り組んで参ります。

次に項目3. 訓練周知にかかるセミナー等イベントの実施状況です。

下の表をご覧ください。

令和5年度と令和6年度のいずれも、4月から12月末までに実施した回数と参加者数を記載しております。

①の雇用保険受給者向け初回講習というのは、雇用保険の受給手続きを行った方に対して、職業相談部門の職員が、ハローワークを利用した求職活動の進め方などを集合形式で説明する講習のことですが、その中で職業訓練について説明を行ったという回数及び説明を聞いた受給資格者数ということになります。

②のセミナーは、ハローワークの会議室や外部施設の会場などで、公的職業訓練をテーマとした制度説明などを行った回数及び参加者数となります。

③の学校説明会・見学・体験会は、ハローワークの会議室などにポリテクセンターや委託訓練、求職者支援訓練などの訓練実施機関の方を招いて、実際の訓練内容の説明やシミュレーションソフトの一部操作などを求職者に体験してもらうイベントなどの回数及び参加者になります。

令和5年度と比較しますと、令和6年度は①～③いずれも回数を増やして、できるだけ多くの方に参加してもらえよう各ハローワークも力を入れて実施しております。

令和7年度はイベントについて実施回数だけではなく、参加者がその後の訓練相談やあっせんにつながるよう、内容の充実にも取り組んで参ります。

次に資料の2ページ目から15ページまでは、公的職業訓練の制度別、分野別の実施状況などに係る資料となっております。2ページ目から4ページまでは、令和5年度に兵庫県内で実施された離職者向けの公共職業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となっております。前回11月のものは速報版で、こちらが確定版となります。

数字については、下段の(カッコ内)は前年度との差を示しております。

コース数、定員、受講者数共に一番多かったのは、「営業・販売・事務分野」で、受講者数が2番目の大きいのが「デザイン分野」となっております。

「介護・医療・福祉分野」と「製造分野」は減少傾向が続いております。

資料をめくっていただき、3ページ目をご覧ください。

こちらは制度別、分野別の実施状況です。

こちらも前回は速報値でしたが、今回のものは確定版となります。

兵庫県の委託訓練と求職者支援訓練の表となっておりますが、100%を超える応募倍率となったものは、委託訓練については IT 分野の111. 8%のみで、求職者支援訓練については、デザイン分野の122. 5%と理容・美容分野の106. 6%のみでした。

委託訓練のうち、最も応募倍率が低かったのは介護・医療・医療福祉分野の79. 0%でしたが、求職者支援訓練についてはその他分野が20. 0%、IT 分野が55%、介護福祉医療分野が56. 7%と半分程度の応募にとどまりました。

医療事務分野、営業・販売・事務分野の求職者支援訓練では50%を下回る応募状況となっており、定員充足が課題となっております。

次に資料の5ページから、7ページまでは求職者支援訓練が始まった平成23年から直近の令和7年3月までの認定コースや開講コース、中止コースの数を掲載しております。また8ページから15ページまでは令和5年度、令和6年度に開講された求職者支援訓練の分野別応募、合格・受講者数となっております。

平成24年度の326コースをピークに、以降は受講者の減少とともに、開講コースも減少し、令和5年度、令和6年度はそれぞれ92コース、90コースになっております。

資料の11ページをご覧ください。

こちらは、訓練関連就職率についての資料です。

表の一番下の項目⑫の部分で、就職者のうち、受講した訓練と関連した職業へ就職した受講者の割合となっています。一番割合が大きいのは横軸実践03の営業・販売・事務のコースで、92.3%となっており、2番目が05の介護福祉のコースで90%と関連就職率が高くなっております。最も低いのは横軸実践19の理容・美容関連の73.0%になります。昨年の報告では横軸02のIT関係が関連就職の割合が35.3%と低く課題となっている、と申し上げたところですが、今年度は78.6%と概ね基礎コースの修了者と同様の水準となっております。

次に16ページをご覧ください。

こちらは、求職者支援訓練における女性が占める割合です。半年ごとの受講者数に占める女性の割合を平成26年年4月から掲載しております。ご覧の通り、直近は84.9%と平成26年と比較すると、女性の比率が10%以上増加しております。

これは、雇用保険の受給者数は50歳代までは女性の比率がずっと高いことや、求職者支援訓練にはものづくり系の訓練がなく、事務系の訓練やWEBデザインなどの女性の希望が高い訓練、また理容・美容系など女性がほぼ限られているので男性の応募がほとんどいないというコースが多いことなどが考えられます。

冒頭に申しあげました通り、全体的も公的訓練を受講あつせんが減少しているのですが、特に雇用保険を受給することができないいわゆる「特定求職者」の方に対する受講あつせんの減少幅が大きくなっております。

雇用保険受給者の方は、必ず受給手続き、あるいは認定日にハローワークに足を運ぶ必要がありますので、初回講習やハローワーク内での訓練セミナーなどのイベントを実施することで、一定訓練制度の周知を図ることができますが、2011年ごろには兵庫県内で約15万人ハローワークに登録されていた特定求職者の方が、2023年度は約88,000人と半減していることが、求職者支援訓練の受講者数が減少の要因の一つであると考えております。そのため、労働局としても、雇用保険受給者以外の方への公的職業訓練及びハローワークの支援サービスにかかる認知度向上を図るための周知広報の取り組みを強化したいと考えております。以上、簡単ではございますが、訓練課から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、有り難うございます。

これは、公的職業訓練の実施状況についてのご説明で、兵庫県、そしてポリテクセンターというプロバイダー側のご報告の次に兵庫労働局から県というエリアの中の全体傾向というような感じでおまとめいただいたということであります。かなり詳しいご報告でありましたけども。委員の皆さんから何かご質問、ご意見ございますでしょうか。

それでは、先に続けさせていただきまして議題(4)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こちら事務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)】

続きまして、兵庫労働局の中内の方から教育訓練給付指定講座の状況等について説明させていただきます。

お手元の資料のインデックスの5番の表紙をめくっていただいて1ページ目をご覧ください。

教育訓練給付制度の概要につきましては、前回の協議会でも説明しておりますので割愛させていただきますが、一言で申しますと、雇用保険の被保険者、または被保険者であった離職後1年以内の方が、厚生労働大臣指定の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。

教育訓練給付の講座は、講座を実施する教育訓練機関が定められた申請期間内に所定の書類審査を受けて、4月1日付と10月1日付の年2回指定を受けるタイミングがありまして、令和7年4月1日付けで新たに指定を受けた専門実践教育訓練講座は全国で298講座となっております。

以前から指定を受けている講座を含めると全部で3,220講座となり、講座類型別内訳がそちらの表に書いてある通りです。

兵庫県における指定講座は全部で107、うち17講座が新規指定となりました。

次のページには、実施方法別内訳を記載しておりますが、講座全体では、通学制が76%を占めております。

3ページ目をご覧ください。

こちらには、特定一般教育訓練講座の指定状況を記載しております。令和7年4月1日付けで新たに指定を受けた講座は231講座で、以前から指定を受けている講座を含めると全部で1,016講座となっております。兵庫県における指定講座は全部で23、うち新規指定は3講座です。

累計別内訳と下には、教育訓練給付制度検索システムのホームページにアクセスする二次元バーコードを掲載しています。

次のページには、実施方法別内訳を記載しておりますが、こちらも通学制が70%を占めております。

第1回の訓練協議会の際には、兵庫県内ハローワークでの受給者は、一般教育訓練給付については通学制の比率が高く、専門実践については逆に通信制が71%を占めているとお話しましたが、講座の指定状況としては専門実践についても通学制が多くなっております。

次のページ、5ページ目をご覧ください。

第1回協議会の際に資料として付けていたものを再掲しておりますが、昨年8月にハローワーク来所者へ幅広く1週間アンケートを調査をした結果、ハローワークを利用する人でさえ、教育訓練給付制度そのものを知らない方が多いという結果であったことを報告いたしました。

そこで、訓練課内で主要駅や交通機関等で周知を行う方策を検討した結果、この度兵庫労働局として、交通広告の掲載を行うこととしました。

次の6ページをご覧ください。

令和7年3月1日から令和7年3月31日までの1か月間、本日もですが、ポータルライナーの一人がけ全座

席の背面ポケットにこのように広告を掲出しております。

広告の中央部には二次元バーコードを掲載しておりまして、このバーコードを読み取ると通常の検索ではアクセスしないページに飛ぶようになっております。

閲覧状況を確認してみましたところ、3月1日から3月10日までの10日間で145人の方に特設ページにアクセスしたしていただいております。

1か月間の実績を集計して、広告の認知度アップの効果を検証した上で、交通広告の拡充なども今後検討して参りたいと考えております。

次の7ページをご覧ください。

今回は一人がけ全座席には教育訓練とハローレーニングの広告、二人がけ座席ではハローワークプラザ三宮の広告も同時に掲出しております。

今後も、このような交通機広告をはじめ、SNSなども活用しながら、公的職業訓練、教育訓練などの訓練制度そのものを兵庫県民の方に幅広く周知・広報していくための方策を検討して行きたいと考えておりますので、委員の皆様方からもご意見やご提案を頂戴したいと存じます。どうぞ、よろしくお願いいたします。私の方からは以上です。

【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。教育訓練給付制度による訓練機会の確保等についてのご説明ということでありました。

ご質問、ご意見はよろしかったでしょうか。

それでは続きまして、議題の(5)です。令和7年度兵庫県地域職業訓練実施計画(案)についてということで、事務局よりお願いいたします。

(5) 令和7年度兵庫県地域職業訓練実施計画(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）】

兵庫労働局訓練課の久保でございます。まず私の方から計画全体の概要についてお話をさせていただきます。

私の方から全体の概要をご説明しまして、その後、各訓練の内容に関しましては、兵庫県、機構支部の事務局担当者よりご説明することといたします。

資料インデックス6「令和7年度における兵庫県地域職業訓練実施計画(案)」をご覧ください。

「1 総説」の「(1)計画のねらい」の項目にて、本件計画の趣旨を記載しています。

全ての求職者に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、兵庫県における職業訓練の実施に関して重要な事項を定めたものであり、県内全ての求職者の早期再就職の支援となるとともに地域社会や兵庫県の将来に必要とされる人材育成の機会となるよう、私たち兵庫労働局、兵庫県、機構兵庫支部で構成する関係機関が連携を図り、役割を分担し、地域、分野、実施時期等について効率的かつ効果的なコース設定に努めるものとしております。

次に、「(2)計画期間」の項目です。

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの1年間です。

次に、「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」の項目です。

こちらは、この1ページ目から5ページ目までにかけ、兵庫県の労働市場の動向、課題等を(1)から4ページ目の(7)までとして記載し、最後に4ページから5ページにかけて(8)として直近の本県の職業訓練をめぐる状況を記載しております。

まず、1ページ目の「(1)有効求人倍率」の項目においては、2ページ目に課題として、兵庫県の主要産業であるものづくり産業、その他人手が不足している産業への人材育成の充実や人材確保の必要性を記載しています。

次に、2 ページ目の「(2)外国人労働者の状況」の項目においては、県内の外国人労働者の増加が続いており、今後もこの傾向が続くと見込まれることから、当該労働者が本県の産業の担い手として定着していくため、その支援が必要であることを記載しています。

次に、2ページ目の「(3)若者を取り巻く状況」の項目においては、本県の人口は転出超過となっており、とりわけ20代の転出者は他の年代と比べても著しく多く、その転出理由の多くを「就職」が占めています。よって地元で暮らして働く意識の醸成や若者が望む就業の場の創出といった取り組みが必要な状況であり、若者の長期的キャリア形成を図り、次の代を担う存在として活躍できるよう、これらの世代への職業能力開発支援の必要性について記載しています。

次に3ページ目の「(4)理工系・デジタル人材の育成状況」の項目においては、兵庫県においてもDX、デジタル技術などの新たな時代のニーズに対応できる人材の育成が、産業の維持・発展に不可欠であり、これらの人材の育成を進めるため、地域ニーズを的確に把握し、理工系学部の学生を増加させるための取り組みも含め、職業能力の開発を推進することの必要性を記載しております。

次に3ページ目の「(5)女性を取り巻く状況」の項目においては、兵庫県内の女性の有業率は共働き世帯は増えているものの、全国的に見て低水準であり、非正規労働者の割合も高い状況です。よって、女性が働きやすい職場環境の整備や再就職を希望する女性の支援が必要であり、女性のライフステージに応じた職業能力開発の機会の提供が必要であることを記載しています。

次に4ページ目の「(6)中高年を取り巻く状況」の項目においては、少子高齢化が急速に進む中、兵庫県内でも若年者の採用が難しくなっているなど、人材の確保等が課題となっています。よって、就業意欲の高い高齢者の活躍の場を広げ、中高年層の強みを発揮できるよう、これらの層への職業能力開発を推進する必要性を記載しております。

次に、4ページ目の「(7)障害者の雇用状況」の項目においては、障害者の法定雇用率の引き上げを背景として、今後も障害者の雇用が進むことが見込まれることから、その就業後の定着率を高め、特性に応じたきめ細やかな職業能力開発の必要性、就職後のスキルアップを目指した在職者訓練の実施等を記載しています。

次に4ページの「(8)直近の職業訓練をめぐる状況」の項目においては、本日の議事4の(3)「公的職業訓練の実施状況」でご説明したことに関し、その状況を端的に記載したものとなっております。

次に、5ページ目の「3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針」の項目です。

こちらは5ページ目から8ページ目にかけて、訓練の種類ごとにその実施方針を記載しております。

また、8ページ目の「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」の項目は、先程の「実施方針」を踏

まえた訓練の種類ごとの定員数等を記載しています。

これら、3の「実施方針」及び4の「対象者数等」つまり、5ページ目中段から12ページ目までの内容については、後ほど各パートの事務局担当者よりご説明いたします。

次に13ページ目の一番上、「5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等」の項目についてです。

こちらは、今年度第1回目の協議会での内容等を踏まえ、その訓練の実施以外での細かな取組等について記載したもので、13ページ目から14ページ目までにかけて(1)から(6)までの6項目を掲げています。

まず、13ページ目の「(1)関係機関との連携について」の項目です。

こちらでは、①として、本件協議会の開催について記載しています。

また、②として、兵庫労働局、兵庫県、機構兵庫支部の連携について。ここでは、ハローワークを利用していない層に向けた募集広報等のあり方について、三者が一体となって検討を進めることを記載しました。

次いで③では、訓練実施施設とハローワークの連携を記載しています。ハローワーク職員による訓練実施施設の見学の機会を増やし、両者の意見交換の場を確保し、就職支援を一体的に行う体制構築を目指します。④では、その他、訓練の分野や障害者といった受講者の態様に応じ、関係する機関と必要に応じた連携を実施する旨を記載しています。

次に、13ページ目の「(2)公的職業訓練受講者に対する就職支援等について」の項目については、①としてジョブ・カードの活用、②として障害者を支援する地域の支援事業所等との連携による支援促進を記載しています。

次に13ページ目の「(3)公的職業訓練の効果・検証について」の項目では、①として本協議会のワーキンググループにおける訓練の効果検証について、②として、障害者委託訓練についてPDCA評価の実施による質の向上について記載しています。

次に14ページ目の「(4)地域リスクリリング推進事業について」の項目では令和7年度に実施する同事業の実施地方公共団体名、事業名、事業概要等を令和7年度に開催する協議会で報告する旨を記載しています。

次に14ページ目の「(5)兵庫県但馬技術大学校について」の項目では、同校の長寿命化改修工事に伴い、近隣に校舎を借り上げ、訓練を実施する旨を記載しています。

最後に14ページ目の「(6)令和6年度兵庫県地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取り組みについて」の項目では第1回目協議会を踏まえて実施することとした取り組みに関し、これまでの本実施計画の記述に挙げていなかったものをここに列挙いたしました。

以上のような構成となっております。

また、一番最後のページの別紙の表については、職業訓練の内、離職者向けの訓練について、その内訳を掲載したものとなります。ここではデジタル分野の訓練に関し、今年度を上回る定員数を設定しておりますことを申し添えいたします。

では、引き続きまして、本件計画の3「実施方針」及び4「対象者数等」に関して、各パートの事務局担当者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)】

兵庫県能力開発課奥藤でございます。

資料5ページ、「3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針」についてご説明申し上げます。

まず、(1)施設内訓練においては、先ほども少しご説明させていただきましたが、大規模な設備等が必要なために、民間では実施が困難となるものづくり技能等の訓練を実施してまいります。特に近年の労働力人口の減少等に対応するために、今年度科目再編を行いまして、女性向けのコースであるとか、多様な資格を取得できるコースなど地域のニーズに応じた訓練を実施してまいります。

(2)民間教育機関と連携した委託訓練、こちらにつきましては、変化する訓練ニーズに迅速に対応するため、求職者ニーズの高いデジタル分野を重点的に実施するほか、パソコン基礎・経理事務分野、人手不足が著しい介護分野など多様な訓練を実施してまいります。特にデジタル分野におきましては、令和7年度から新たにビジネス基礎となる簿記・経理に加え、デジタル分野のスキルを同時に習得できるコースを設けまして、こちらにつきまして新規で80名のコース設定としております。また、すべての労働者の方がデジタルリテラシーを身に付けるために、委託訓練の全てのコースにおいて、デジタルリテラシーを含むカリキュラム設定を行っております。

次に、資料7ページ(4)在職者訓練をお願いいたします。こちらにつきましては、近年人出不足を背景に企業が人材採用を行っているほか、若者の理系離れですとか、技能の研鑽機会の減少など、ものづくり人材の育成を取り巻く環境が厳しくなっております。今後、中小企業におきましても、これまでになく製品需要が高まることが想定されるために、迅速に会社に入ってから技能を身につけることができるように、技能者の確保が急務になっております。このため入社1～2年目までの新入社員を対象とした基礎的な訓練ですとか、企業のニーズに合わせて実施するオーダーメイド型訓練を実施し、ものづくりを担う中核的技術者の育成を支援してまいります。

次に、(5)学卒者訓練でございます。こちらにつきましては、業界の技術、技能の多様化に対応した専門的技能はもとよりコミュニケーション能力や職務遂行能力といった学卒者に必要な技術・知識を習得させて、社会で即戦力となる人材を育成するために、2年間の訓練におきまして、企業実習等も取り入れた訓練を実施してまいります。

次に、(6)障害者に対する公的職業訓練でございます。こちらにつきましては、障害者の雇用・就業を支援するため、個人の特性やニーズに応じた多様な訓練を実施してまいります。近年、一般校においても障害をお持ちの方の入校が増えてきておりますので、一般校に精神保健福祉士等を配置することにより、精神障害者等の受け入れ体制の強化も図ってまいります。また、委託訓練におきましては、特例子会社において現場実習付きの訓練ですとか、民間企業等の多様な委託先を活用しつつ、障害者の方の訓練を一層充実させてまいります。

次に、「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」についてでございます。

(1)施設内訓練に係る実施規模・分野について、①が県立校の状況になっております。こちらの訓練科目、定員数については令和6年度と変更はございませんが、1か所、但馬技術大学の機械製造学科につきまして、令和5年度まで2年制の訓練だったものを今年度から1年制に変更しておりまして、今年度については、今年度入校した1年生と昨年度入校した2年生と一緒に学ぶような形になっておりましたが、来年度からは1年生のみということになりますので、合計定員数が365人と今年度と比べ20人減るような形になってまいります。

次に、資料の10ページをお願いいたします。

(2) 委託訓練に係る実施規模・分野等についてでございます。

こちらの表に一般校3校における計画コース定員数を載せておりますが、こちらのコースの詳細につきましては、インデックス2の資料8ページをお願いいたします。こちらの下のところ委託訓練の状況を示しております。まず長期高度人材育成分野についてですが、こちら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年間のコースとなっております。合計数112人は兵庫労働局様から示された目安数と一致しておりますが、この表の中で①専門職学位課程コースと記載してあるところが、令和6年度で終了となるため、令和7年度は理容師のコースや栄養師のコースなど、その他の資格取得を目指すコースを実施してまいります。

次にデジタル促進人材育成分野ですが、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。内訳としましては、先ほども申し上げましたITビジネス事務系と言いまして、ビジネスの基礎となる簿記や経理の習得に加えまして、デジタル分野も学ぶことができるコースを新設する他、情報処理やウェブデザイン等のコースを設けまして、令和6年度より90人増やして実施をしております。

次に、事務・経理分野、介護分野につきましては、人手不足が懸念される分野であったり、多様な人材の活躍を支援するという方針のもと、今年度と同数での実施を予定しております。その他分野につきましては、実績の少ない育児等の両立に配慮したコースや建設分野のコースにおける定員を見直しまして、逆に応募人数が多い中高年向けの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、こちらにつきましては、過去の開催実績に鑑みまして、令和7年度は縮小して実施する予定としております。

それでは資料、インデックス6に戻っていただきまして、11ページをお願いいたします。

(4) 公共職業訓練(在職者訓練)の実施規模になります。

こちらは企業在職者を対象に、業務に必要な知識や高度な技能の習得、資格取得などを支援するための訓練になります。こちらにつきましても、令和6年度と同様に実施をしております。計画の合計が88コースで1,895人となっております。今年度より人数的には17人の減となりますが、こちらの訓練につきましては、企業のニーズを踏まえまして、毎年訓練内容を見直して実施しており、生産性の向上や新規採用職員の技能の習得などより満足いただける訓練が実施できるのではないかと考えております。

資料12ページをお願いいたします。

(5) 障害者等に対する公共職業訓練の実施規模・分野等についてでございます。

①施設内訓練にかかる実施規模・分野等につきましては、県立校と国立県営校それぞれにおきまして、今年度と同内容での実施を予定しております。表の上の方、障害者高等技術専門学院のキャリアチャレンジ、Jobサポートの訓練科につきましては、令和6年度に新設をしております。今年度は年度の後半、10月のみの開講となっていましたが、令和7年度からは4月と10月両方の開講となります。

次に、②委託訓練にかかる実施規模・分野等でございます。

こちらにつきましても、特例子会社ですとか、企業民間職業訓練機関等の委託先を活用し、障害者の容態に応じた職業訓練を充実させてまいります。令和7年度につきましては、今まで知識習得コースと言いまして集合型で実施していたコースよりも、実践能力習得訓練と言いまして企業の方で実習を行い、個人の

特性に応じてじっくり訓練できる科目を増やしております。このために、人数的には少人数での実施となりますが、就職率が向上するような取り組みを進めていきたいと思っております。私からの説明は以上となります。

【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)】

続きまして、ポリテクセンター兵庫の方から機構立校についてのご説明をさせていただきます。インデックス6のページ番号は9ページ目をお開きください。

②機構立校の方の表の方に兵庫ポリテクの方と併せて加古川センターで最後に港湾短大神戸校の計画数が載せてあります。訓練コース数の種類等については、3校とも変更がございません。定員数の方に一部変更がありますので、そちらの方だけ端的にご説明いたします。ポリテクセンター兵庫の方につきましては、全体で今年度よりも3名増の計画定員数となっております。内訳としましては、スマート生産サポート科の方の定員数が3名増となっております。加古川訓練センターと港湾短大神戸校につきましては、今年度と同数の計画数で実施する予定としております。

兵庫ポリテクセンターの方につきましても、DX、GXに対応できるコースを設けておりまして、こちらの方は、上からちょうど表の真ん中ら辺にありますけれども、組込みシステム技術科、IoT システム技術科、パワーエレクトロニクス技術科、スマート生産サポート科、この4コースをDX、GX対応コースということで実施していく予定としております。それに伴いまして、一部カリキュラム内容につきましても、変更はした上で実施していく予定としております。DX、GX対応コースにつきましては、今後を拡充していく方向にありますが、令和7年度につきましては、この4コースを対象として実施していく予定としております。

在職者訓練につきましては、次の11ページの(4)②の方にまとめてございますけれども、定員数につきましては変更はございませんので、3校ともに表の通りとなっております。簡単でありますが私の方からは以上です。

【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、兵庫労働局訓練課久保の方から求職者支援訓練の「実施方針」及び「実施規模、分野」などについてご説明いたします。

まずは10ページの(3)をご覧ください。

非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、必要な訓練機会を提供してまいります。

訓練認定規模は全体で1,335人を上限とします。今年度より32人の増加です。

各コースの認定規模及び割合は下記表の通りとなります。

本件訓練の実施方針は、6ページの(3)に記載していますが、この場では10ページのこの表をご覧くださいながら、お話を聞いていただければと思います。

コースは大きく2つに分かれます。基礎コースと実践コースです。

基礎コースは、就職に必要な基礎的能力を習得する訓練、実践コースは、実践的な技能及びこれに関する知識を習得する訓練です。

基礎コースは全体の18%である240人を上限に設定、実践コースは全体の82%である1,095人を上限として設定します。この度の全体の増加数32人を、前者へ5人、後者へ27人配分した形となります。

実践にコース内の各分野のコースに関しましては重点分野として人材ニーズの多い「介護系」において、今年度を5人上回る規模に設定、「IT分野」と「Webデザイン分野」を合わせた「デジタル系」において、今年度を10人上回る規模に設定しています。実践コースへ配分した増加分27人の内、約半数超15人を割り当てています。

これら以外の分野については、「理美容」の人数を「営業・販売・事務系」へ3～4%ほどシフトさせています。この理由としては、デジタル田園都市国家構想総合戦略において「全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要」とされたことを踏まえ、令和7年度以降はすべての訓練分野でデジタルリテラシーの習得を含むカリキュラム設定を義務化することとなったことから、求職者にとって汎用性が高い分野である「営業・販売・事務系」の割合を増やすこととしました。

次にeラーニングコースに関しては、県内に本拠地を置く従来の通称型の訓練とのバランスを考慮し、実践コースの定員の5%程度を上限とし実施することとしております。

求職者支援訓練のeラーニングコースについては、育児、介護等で外出が制限される方や、居住地域に訓練実施施設がないような方など配慮が必要な方が対象となっています。

また、「Webデザイン分野」や「営業・販売・事務系」などが特性的にeラーニングコースでの実施が行いやすいことから、訓練実施を希望する事業者からの認定申請がeラーニングコースに偏ることがあり、通所型の「営業・販売・事務系」が1コースもない月が発生したこともありました。

そうした点を踏まえまして、今年度より5%低い規模としていますが、配慮を要する求職者にとっては、兵庫県に限らず、全国他府県で実施するeラーニングコースへ申し込みが可能であることから、支障はないものと考えております。

その他、実施方針は本年度と変更はございません。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。先ほどのご説明は、令和6年度の実施状況つまり実績だったのに対して、今ご説明があったのは、今日の協議会の中の重要項目ですけど、令和7年度の実施計画ということでありました。何かご意見、ご質問はございますか。よろしいようでしたら後のディスカッションの時間にしましょうか。

それでは、続きまして議題の(6)です。令和7年度に実施する公的職業訓練効果検証の訓練分野ということで事務局よりお願いします。

(6) 令和7年度に実施する公的職業訓練効果検証の訓練分野について

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保 訓練係長（事務局）】

続きまして、兵庫労働局訓練課久保からご説明させていただきます。

インデックスは7番をご覧ください。

まず、1番の項目について令和6年第1回協議会で報告しました公的職業訓練効果検証結果を踏まえ

た改善促進策に関して、その後の実際の取り組み状況についてご報告いたします。

1の(1)にありますとおり、効果検証分野は「営業・販売・事務分野」でした。

また、当該検証結果を踏まえた改善促進策については、別添「ヒアリング結果を踏まえた効果検証」という資料になります。こちらは第1回協議会の資料の抜粋になります。

「訓練効果が期待できるカリキュラム」として、「実務を想定した実践演習」と「コミュニケーション能力向上」などが挙げられ、改善促進策として、これらを含めたヒアリング結果を訓練実施施設に対する助言、指導に活用し、カリキュラムの充実が図られるようにするというものでした。

次に、「訓練効果が期待できる就職支援」としては、「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」などが挙げられ、これらの質を向上させる改善促進策として、現在取り組んでいるハローワーク職員による訓練実施施設見学会等の機会を増やし、意見交換の場を確保する。これにより、訓練実施施設とハローワークが一体的に就職支援する体制を目指すというものでした。

最後は、「訓練終了直後の就職を目指す受講者」及び「習得の進度の個人差」について、必要とされる対応に関し、その改善促進策として、「訓練開始段階からの計画的な就職支援」及び「受講者の状況に応じたフォローアップ」を訓練実施施設に対して促すというものでした。

これらの改善促進策の取り組み状況を、1の(2)に記載しております。

令和6年11月27日開催「求職者支援訓練実施機関のためのサポート講習」、こちらは機構兵庫支部の主催です。こちらには兵庫労働局訓練課からと兵庫県能力開発課の方から担当が同席し説明を致しました。

令和7年2月5日開催「求職者支援訓練の認定申請等に係る説明会」、こちらは機構兵庫支部と兵庫労働局訓練課の共催で行いまして、実施させていただきました。

令和6年11月兵庫県にて資料を作成し、職業能力開発校を通じて委託訓練実施施設へ共有を行いました。

これらの機会において、訓練実施施設に対して効果検証結果を共有し、改善促進策等について助言及び取り組みの依頼を行っておりますことを報告いたします。

今後は各訓練実施施設の取り組み状況を確認しつつ、改善促進がなされるよう進めてまいります。

続きまして、2番の項目令和7年度に実施する公的職業訓練効果検証の訓練分野についてです。

令和5年度は「デジタル分野」、令和6年度は「営業・販売・事務分野」を検証してきました。

令和7年度については、「介護分野」を検証対象にしたいと考えます。

介護分野は、令和7年度兵庫県地域職業訓練実施計画において人材育成の充実、人材確保が急務である重点分野として位置付けられている点。また、介護分野の訓練の定員充足率が他分野の訓練のそれと比べ低い点。こうした点から同分野を検証対象にすべきと考えます。

効果検証の手法としては、訓練修了者、修了者を採用した企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより訓練内容に関する課題等を検討する従来の手法に加え、他の分野の訓練の受講者に対して介護分野の訓練を選択しなかった理由などを聴取する等、同分野の訓練の受講者を確保するための課題及び改善策等についても研修する予定としております。

以上となります。

本件、ヒアリングの手法、アプローチの方法等に関しまして、委員の皆様のご助言等あれば、いただける

と幸いです。以上です。有り難うございました。

(7)各構成員からの取組状況報告・意見交換

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、有り難うございます。今年度第1回協議会での検証結果を踏まえた取り組みの状況、そして来年度実施する効果検課検証の訓練分野は介護分野であるというご報告でございました。

最後のところにありましたという専門的なお立場からその点についてご意見お願いしたいところでありまして、以上をもちまして、本日のご報告ということであれば、すべてのご報告が終わったところでありますので、それに限らず今までの報告に対して、ご質問、ご意見ございましたら、是非委員にお皆さんからお願いしたいと思います。いかかですか。

【一般財団法人兵庫県雇用開発協会専務理事 竹谷委員】

冒頭、本田議長より言われたのは大切なお話だったかなというふうに思います。

おそらく、「労働力不足」というのが、今もう対策が打てないぐらいにすごい状況になっていて、それを踏まえた上で職業訓練をどうするか、何か理念がきつとあるのだろうという話だと思います。

それで質問したいのは、この職業訓練の計画の体系ですけれども、これは全国の実施計画が年々あって、で、この地域の、ここかというと兵庫県地域の職業訓練実施計画というのが、それに基づいてある、という体系なのですか。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保 訓練係長（事務局）】

まず、中央の協議会での意見などを踏まえ、日本全体の訓練方針として中央の実施計画が打ち出されるわけですが、そういった方針が各地域に均一に適用すべきかという、個々の地域の実情、課題等といったものが異なってきますので、中央の計画を中心に置きつつ、各地域における協議会を通じて地域ならではの課題、出された意見を踏まえ、地域の計画の方に反映させようというものになっています。ですので、兵庫県であれば、第1回の協議会等でも方針としてあげました「ものづくり分野」というのが、主要産業であるといったもの。そこへの注力が計画の中にも特に反映されていたりします。その他、介護といった人手不足の対応、これは全国的で言えることですが、もちろん兵庫県にとっても、大きな課題ですので、そういった分野への対策を充実させるといったように地域の実情の部分を踏まえて色を付けていく。中央と地方の計画はそのような位置づけになっています。

【一般財団法人兵庫県雇用開発協会専務理事 竹谷委員】

中央というのは、別冊で入っている資料3の1の全国職業訓練実施計画(案)で、兵庫県の方はこちらの兵庫県地域職業訓練実施計画(案)で、今回の計画体系というのは、この2本でなっているということですのでいいですね。解りました。そうであるならば、私なりの受け止めは、全国職業訓練実施計画(案)でいうと、17ページの上の方(「我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような

環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。」)に、おそらく本田委員の言われたことの答えが書いているのかな、と受け止めました。

兵庫県地域職業訓練実施計画(案)の方は、1ページ目の「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」の冒頭三行ほど(「県内経済の持続的な成長を実現していくためには、労働者一人ひとりの生産性を高めるとともに、外国人労働者、若者、女性、中高年齢者、障害者など多様な人材の活躍を支援する必要がある。」)の内、「労働生産性」、「多様な人材の活躍を支援」という所でそれを言っているのかな、と思いました。そういうことであるならば、議長が冒頭言われたことの、今回の計画体系での答えはここなのかと思います。

今回の兵庫県地域職業訓練実施計画(案)の中では、「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」の項目の中に「労働生産性の向上」、「多様な人材の活躍を支援」といった課題に対する答えが含まれてしまっている。そして、その次に「3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針」といったように、もう具体のところへ飛んでしまっている。この2と3の間に、考え方というか、基本コンセプトみたいなものを整理して書いてあると、もう少し解りやすい計画になると思うので、来年度以降については、そういう項目の立て方みたいなものも、工夫すると良いかと思いました。以上です。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保 訓練係長(事務局)】

議長が冒頭言われたところに関して、「労働生産性の向上」、「多様な人材の活躍を支援」等が理念であると認識しており、竹谷委員には、その点をおっしゃっていただき、有り難く思います。

また、地域計画も今後より解り易い形にしていくよう努めて参ります。どうも有り難うございました。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、有り難うございます。今の話で補足しますと、中央の計画の17ページには確かに書いてありますが、労働力人口とかそういうことを全面には出してない一方、先ほど久保さんがご説明になった地域計画の課題のところ(「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」)は、人口に関することもしっかりと書いてあって、中央よりも詳しく書かれてあるな、という印象を持ちました。

例えば簡単に言うと、生産力人口が減りますよね。この生産力人口が減るといったことだけでなく、そこから女性が、高齢者が、外国人が、技術革新が、どれ位変化するかによって、実際の労働力人口がどれだけ減るかという戦いになってくると思うんですよね。そうした点を踏まえると、この計画には、女性は、外国人は、中高年は、ということが全部書いてある。こちらの方が、解りやすいと思いました。

あとは、私の想像なんですけれども、外国人の労働力にどこまで期待できるか、この日本で、実質移民みたいになるかどうかは疑問です。それから、高齢者も介護分野とつながっているんですけど、やっぱり老老介護にどれぐらい注ぎ込まないといけないかによって、労働市場にどれぐらい高齢者が出てくるかが決まっちゃうわけですからそんなに期待通りに高齢者が労働市場へ回ってこないかもしれない。例えば、そう考えていくと、先程、中内さんがご説明になった男性と女性の受講比率的に、女性の方が明らかに上がっているというのは、女性の労働参加が進んでいくことが期待できて良い方向にある見ることができるのかな、と思いました。つまり、何かそういう脈絡が見えてくるような、例えば、「2040年くらいにはこのようになる」とか、「2050年くらいにはこうなりそう」みたいなのが前提にあると、非常に分かりやすいものになる

のかな、という感じがします。

でも、ここにはそれが解るような記述もいっぱい出ているので、今のご質問や、やり取りに対して、私からの補足は以上であります。

【兵庫労働局職業安定部 日高部長(事務局)】

兵庫労働局職業安定部長の日高でございます。竹谷委員からご指摘いただいて、さらに本田議長からお話をいただきまして有り難うございます。具体的に本県の職業訓練実施計画(案)について、次以降ということでございましたが、課題を踏まえて、さらに考え方を書いてはどうかというご提案いただき、まさにそのような形で考えて行く必要があると受け止めさせていただいております。

その中で、私も色々な話を聞きながら考えたことを少しだけお話させていただくと、本田議長がおっしゃっていただいた通りで、各論部分とか個別の部分についての課題の分析というのは、本県の計画の中できちんと書かせていただいている。ただ一方で本県の計画の方では、そこをまとめた総論みたいな部分が全国の計画と比べるとちょっと薄いのかなと感じましたので、課題という形で書くのか、考え方という形で書くのか、総論を書いて副論という形で書くのか、書き方は色々あると思いますけれども、いずれにしても今いただいたご指摘を踏まえながら、皆様にご相談して進めてまいりたいと思います。以上です。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、有り難うございます。その他、ご意見はないでしょうか。

【株式会社パソナ関西第4営業部部長 中里委員】

私は、「女性の働く」を応援する会社ですので、「女性」をキーワードとして、インデックス6の3ページ目の「(5)女性を取り巻く状況」に関連し発言します。当社に今、登録にしていच्छる求職者の方のニーズですが、100人来たら30人は、「週4日働きたい」とか「週3日働きたい」、あとは「9時から3時までで帰りたい」というような、ニーズの方が多いです。一方で、求人者側はフルタイム働いてくれる人材が欲しいんですね。働き手・求職者側のニーズというのは、希望が多種多様で、お給料が高いだけではなく、いろんな条件で働きたい、社会とつながりたい、と思っている方がいच्छると思います。

今日のご説明の中でも、就職率みたいなところはいろいろ皆様、指標として持ってらっしゃると思いますが、その出口戦略のところに関して、ハローワークさん等との更なる連携が求められると考えます。求職者側への訓練や、面接対策とか PR 対策等は、もちろん重要ではあるのですが、求人者サイドがもう少し、訓練で学んで働きたいと思っている方たちに対して、お仕事の調整、時間も含めて対応できるようなことがあるならば、また(就職率が)少し違ってくるのかなと感じるところがあります。

私どもの会社に求職登録してくださる方で「短い時間で働きたい」と思っている方々は、今回の資料にもありましたけれども、基本的にはお子さんを育てながら働いている40代、50代の方が多いです。「女性の労働力」ということについて考えると、そのような特徴になります。一方で、求人企業の視点で考えると、「言うは易し、行は難し」なのですが、ジョブ・シェアリング、短時間勤務について、求人企業は検討はするものの、現時点では無理という結論に至るのが現状です。そのことを考えると、やはり、求人企業へのアプローチは、ハローワークさんと連携できる部分になるのではないかと考えます。このような求職者のニーズと求人

企業のニーズのギャップが、求職者と求人者のマッチングを自社で実際にやっていると感じるところです。難しい部分はありますが、是非、計画の実施と共にその辺り(求人企業のアプローチ)のことも一緒にご検討頂けると、就職率の向上に結びついてくるのではないかと思います。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保 訓練係長（事務局）】

貴重なご意見をいただき、有り難うございます。ハローワークの方では、主に子育て中の女性求職者を対象としたマザーズコーナー、マザーズハローワークというところがありまして、今公開されている求人であっても、職業相談、職業紹介のタイミングで、ハローワークが求人者に条件の緩和を働きかけを行うといったアプローチもやっております。

そうした求人者へ理解を求めるアプローチが重要であるというふうに受け止めました。訓練の修了した女性も、そういったニーズをお持ちであることを、求人者へきっちりと伝えることができるように、各ハローワークにも指示してまいりたいと思います。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、有り難うございます。私自身、中里さんのご意見はすごく良いポイントをついていると思いました。先ほどから言っている通り、人口減になってきた時に、女性に頼らざるを得ない局面があるのに、肝心な時に、供給力機能が不全になっている場合があります。なぜかという、マッチングが悪いからってことですよね。供給と需要とで、ずっと昭和の時代と同じような求人を出しているとマッチングせず、働きたくても働けない状況が生まれるという。まあ、これは本当に良いポイントで、かつ深いポイントでもあります。

【兵庫労働局職業安定部 訓練課 山本課長（事務局）】

訓練課山本でございます。

女性に限ってのことではないのですが、求人者の方が、人手不足を何とかしたい、困っておられる、ということで、今年度、ハローワークと県立の訓練校とが連携し、企業担当者が訓練を見学する機会を設けさせていただきました。実際、見学いただいたのは求人者の関連職種の分野の訓練なのですが、見学をいただき、事業所の方にも理解を深めていただき、結果として、数名の方がこれを縁に参加事業所への就職に結びついたといった成果もありました。次年度、こういった求人者の人手不足対策という観点で、訓練業務が貢献できていければというふうに思っておりますので、こうした機会を増やしていきたいと考えております。

【株式会社パソナ関西第4営業部部長 中里委員】

有り難うございます。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、有り難うございます。ご意見、ご質問はございますでしょうか。川井さん、お願いします。

【公益社団法人兵庫工業会常務理事・事務局長 川井委員】

兵庫工業会の川井と申します。いつも有り難うございます。

兵庫県地域職業訓練実施計画(案)についてですが、項目2番の「人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」の中で、(3)「若者を取り巻く状況」における「ものづくり分野を中心に工業高校をはじめとした学卒者の求人ニーズが高いが、大学への進学率が上昇していることや地元企業等を知る機会が少ないことなどから、人材の十分な確保に至っていない。」や、(4)「理工系・デジタル人材の育成状況」における「県内の理工系学部大学生の割合は全国比でも低いうえ、県内就職率は3割程度となっている。県内就職を増やすための機会創出や理工系外国人の獲得に向けた機会創出への取組が求められる。」など、まさに、製造業界における重要課題に触れていただき、有り難うございます。まずはこれが1つです。

一方で、課題としては触れていただいているのですが、具体的な取組みとしては書かれていないように見受けられます。この職業訓練というカテゴリーの中では現れてないというふうに理解はしているのですが、もしも別のところで行なわれる取組みがあれば、ご教示ください。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

そこのところ何かございましたら、お願いします。

【兵庫県産業労働部 能力開発課長 篠井委員】

職業能力開発、あくまで訓練という中では、できるゾーンが決まっているので、ものづくりの訓練を施設内訓練において中心に据えてやっていくというところに尽きるんですけども、一方、県の施策として、今のこのポイントに関する取組みを担当から説明させていただきます。

【兵庫県産業労働部労政福祉課副課長 井ノ本委員】

そうですね、若者もそうですが、外国人の方を就職に結びつけるために、安心して企業の方を当たっていただけるよう、認証制度を来年度以降検討しているところでございます。理工系のマッチングのお手伝いをさせていただき事業も行っていますし、高齢者に向けては、しごと情報広場(県の就職支援施設)で、仕事の切り取り、ショートワークといった、短い時間の仕事を切り取ってご紹介するといった取組みも行っております。

【武庫川女子大学経営学部教授 本田議長】

はい、よろしかったでしょうか。それでは、個別にご質問、ご意見がございましたら、いつでも結構ですので、事務局の方にいただければ、対応させていただきます。

ということで本日の議事の内容については、厚生労働省の方に報告をお願いしたいと思います。

以上で終了させていただきますが、議事進行にご協力くださいまして有り難うございました。それでは、事務局の方へお戻し致します。

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、有り難うございました。

ここからは事務局で進行を務めさせていただきます。次第の5、「その他」ということで事務連絡をお伝えしています。

年度が明けましたら改めて皆様へ委員就任の依頼をお送りさせていただきます。

また、次回開催する協議会は、令和7年度第1回協議会となります。令和6年度は11月8日に開催しましたので、令和7年度もこれと同様の時期になるかと思われますが、いずれにしても、中央の協議会が開催された後の日程となりますので中央協議会の日程がわかってから日付をご案内いたしますので、その際にご参集いただけますようお願い申し上げます。

この他、皆様から連絡事項等はございませんでしょうか。

よろしければ、最後に、兵庫県産業労働部能力開発課長篠井委員より閉会のご挨拶をお願いいたします。

6 閉会あいさつ

【兵庫県産業労働部 能力開発課長 篠井委員】

本田議長を始めまして、委員の皆様、本日はお忙しい中、いつもですけれども、非常に盛りだくさんのボリュームある資料がある中、なかなかこの一時に消化をすることは難しかったかと思いますが、ご意見を頂戴いたしまして、ありがとうございました。

先ほど、議長がおっしゃいましたが、また後ほどご覧になられてですね、ご不明な点、疑問に思われた点がありましたら、いつでもご意見を頂戴できればと思いますので、よろしくお願いいたします。

今日の議論の中でも、いろいろな視点がある中、また、変化があるというような中でですね、例えば本県で言いますと、冒頭でも説明しましたが、実は、来年度の施設内訓練で、入校者が確保できていないコースもあるといったところです。現状では、そのニーズとサービスのミスマッチとでも言うようなことがやっぱり起きている。私は、今2年目ですけども、この2年間を見てみても非常に劇的に変化が起きているように感じる部分でございます。一方で労働行政というのは、セーフティネットの部分もありますので、ある程度のポジションは確保しないといけないといったような状況もある中で、こうした会議を通じまして、皆さんから意見を頂戴し、変えられる部分はしっかり変えていながら、ニーズにマッチしたサービスを提供できるように、努めていきたいなと思います。

今回の議論の中でもありましたが、本協議会に提示した1年単位の訓練実施計画とは別に、全体的な基本計画を定める職業能力開発基本計画、これは国で定める計画と県で定める計画があるんですけども、これは令和3年から令和7年の五カ年計画の中で、来年度が最終年になる第11次の計画が最終年を迎えるというような状況でございます。当然、新しい計画を作るという中で、12次の計画に関する議論は、基本的には来年度から始めていくというようなこととなりますので、今日の議論の中で出ました大きな視点でですね、中期的にどういうふうに進めていくのかというような議論もまた始まるかと思いますが、ちょっとこの場面とは違いますけれども、皆様より引き続きご意見頂戴しながら、また連携しながら、進めさせていただ

ければと思います。引き続きどうぞよろしくお願いできればと思います。 本日は有り難うございました。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保 訓練係長（事務局）】

有り難うございました。では、以上をもちまして、令和6年度の第2回協議会を終了いたします。議員の皆様におかれましては、長時間お疲れ様でございました。有り難うございました。