

令和7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7年11月10日（月）

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 小林就職支援ナビゲーター（事務局）】

それでは定刻となりましたので、只今より令和7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小林と申します。

よろしくお願ひいたします。

お手元の資料の内、ピンク色の表紙の「令和7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」に沿つ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、兵庫労働局金成局長より、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 金成委員】

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただき ました兵庫労働局長の金成でございます。

皆さん、本日はご多忙のところ「兵庫県地域職業能力開発促進協議会」にご出席いただき、誠にありがとうございます。

また、日頃より当局の業務運営に対しまして、ご理解とご協力を賜っておりますこと、心より御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、本年9月の有効求人倍率は0.95倍と、前月と同水準となりました。

賃上げや最低賃金の大幅な引き上げによる人件費の増加、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控えている事業所があり、求人数全体で見ると減少傾向にあります。

しかしながら、全般的には人口減少に伴う構造的な人手不足が深刻化しており、我が国が持続可能な経済成長を遂げるためには、あらゆる分野での労働生産性の向上が不可欠です。

そのためにも、リ・スキリングの支援や人材育成の強化など、「人への投資」を一層推

進していくことが重要となっております。

こうした背景のもと、公的職業訓練を中心とした人材開発事業の役割は、ますます大きくなってきております。

本年10月には、新たに2つの制度がスタートしています。

一つ目は「教育訓練休暇給付金」で、労働者が自発的に休暇を取得し、教育訓練に専念する際に、失業給付に相当する給付を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障するものです。

二つ目は「リ・スキング等教育訓練支援融資」で、雇用保険の適用が無い雇用労働者の方などが、自らが受ける教育訓練に関し、その受講費用と訓練期間中の生活費用を対象に融資を行い、スキルアップを目指す方々を支援するものです。

このように、「人への投資」を後押しする制度整備が着実に進んでおります。

また、公的職業訓練の重要性も一層高まっている中で、その計画・実施にあたっては、地域の人材ニーズを的確に捉え、訓練コースに反映させるとともに、実施した訓練の効果を検証し、内容の充実を図ることが求められています。

本協議会は、職業能力開発促進法に基づく「法定協議会」として4年度目の開催を迎えることとなりました。

本日の議題では、今年度の職業訓練の実施状況に関してご報告するとともに、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。

構成員の皆様におかれましては、今後の訓練の実施に向け、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賜ればと考えております。

本日は、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 小林就職支援ナビゲーター（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。

本来であれば、委員皆様それぞれのご紹介を申し上げるところですが、お時間の都合上、こちらの出席者名簿等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7番までの資料名を記載しておりますが、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2つ。はじめの「《別冊》令和7

年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料」とありますのが、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 小林就職支援ナビゲーター（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、武庫川女子大学経営学部の准教授であられる山下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、山下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、本協議会の会長を山下委員と決定し、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、山下議長におかれましては、議長席へ移動いただき、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経営学科准教授 山下議長】

はじめまして。武庫川女子大学の山下と申します。この度はこのような会の議長に選任いただいたありがとうございます。

前任の議長が本学経営学部の本田先生であります。本田先生は特に労働組合等の専門ということで、こちらで議長としての責任を果たされたかと思います。私の方はですね、中小企業の研究をしておりまして、特にこの兵庫県の中小企業を中心にして、最近は中小企業の人材というようなテーマを研究しております。

このような機会ですので、様々な観点から皆様からもお知恵をお借りしながら、この兵庫の人材の開発ということに関して力を尽くしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは議事の方を進めさせていただきます。まず、議題の1、令和7年9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を事務局よりお願ひいたします。

4 議事

(1) 令和7年9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）】

兵庫労働局職業安定部訓練課 課長の山本と申します。

平素より職業訓練関係業務につきまして、ご理解、ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

私からは、9月30日に本省で開催された、「令和7年度第1回中央職業能力開発促進協議会について」報告させていただきます。

例年は、資料全般に沿って説明しておりましたが、この後、兵庫県内の実施状況及び今年度新たに追加された項目等々、報告させていただきたい項目が多数ございます。

今回は時間の関係もありポイントを絞って、2点のみの説明とさせていただき、詳細な内容につきましては後ほど資料をご確認いただければと思います。勝手なお願いではありますが、何卒よろしくお願ひいたします。

水色の表紙のものが、令和7年度第1回中央職業能力開発促進協議会の資料になります。

まず1点目として、資料2ページにあります、別添1の令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議【具体的な協議①】をご覧ください。こちらは、昨年度の他県地域協議会における意見、協議会での対応及びその取組状況等が紹介されています。資料の別添1には協議会でのご意見や対応、その取組状況等が紹介されております。

各地域協議会における意見を踏まえた取組としては、訓練制度等の周知広報や介護・医療・福祉分野に関する業界の魅力のアピール、訓練をあっせんするハローワーク担当職員の知識向上等に関する取組等が紹介されています。

なお、ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績では、全国的に訓練受講者数が減少している状況にあり、兵庫県におきましても、訓練受講者数が減少する中、受講者数の確保は、大きな課題であることから、ハローワーク、兵庫県及びJ E E D兵庫支部と連携のうえ、受講者確保のためのハローワーク利用者に対する訓練セミナー、体験講習の開催及びハローワーク利用者以外に向けた広告掲載や書店及び図書館でのしおりの配架等の訓練制度の周知広報に取り組んでいます。詳しくは、この後の項目で説明をさせていただきます。

また、ハローワークにおいて適切な訓練誘導が行えるように職業相談担当職員等による訓練機関の見学及び研修など実施し、ハローワーク担当職員の知識向上にも取り組んでいるところです。なお次ページ以降の別添2効果的訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証につきましては後ほどご確認いただければと思います。

次に2点目として、通しページ数の記載がありませんので、資料の中ほどになります、資料6「教育訓練手法の構築・普及促進事業について」です。

本事業は非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者などの受講者の特性に対応した教育訓練手法を民間から募集して令和5～6年度に実施したものになります。HPを通じ申請に応じて実際に使用したテキストや経費内訳など資料を提供できる仕組みとなっていますので、皆様方にも必要に応じて是非ご活用いただきたい旨の説明がありましたので、報告させていただきます。

以上で、1回中央職業能力開発促進協議会についての報告とさせていただきます。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

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でございました。本日議題がたくさんございますので、ご意見やご質問等ございましたら、後半の意見交換の時間でお願いをいたします。

それでは続きまして、議題の3、公的職業訓練の実施状況ということで、こちらを事務局よりお願いいたします。

(2) 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、平素より職業訓練の推進につきまして、ご理解ご協力賜っております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説明させていただきます。

ピンクの表紙インデックス2の2ページをご覧ください。

本県では、ものづくり大学校、但馬技術大学校、神戸高等技術専門学院の一般校3校と、障害者高等技術専門学院、兵庫障害者職業能力開発校の障害者校2校を運営しております。これら5校を拠点として、求人・求職ニーズに合わせた職業能力開発を推進しています。

資料3ページをお願いします。

令和5年度以降の「施設内訓練」の実施状況になります。施設内訓練では、大規模な設備や専門的な指導体制のもと、ものづくり技能等民間では実施困難な訓練分野や、きめ細かな対応を必要とする障害者への訓練を実施しております。

上段が一般校3校の実施状況となります。令和7年度は、募集定員325人に対し、入校者が214人、就職率については、令和5年度、6年度ともに、約90%と、全国平均よりも高い水準を維持しています。

下段が障害者校2校の実施状況となります。令和7年度は募集定員124人に対し、入校者が80人、就職率は80%を上回っており、こちらも全国平均よりも高い水準を維持しています。

資料4ページをお願いします。

参考として、令和2年度からの入校率の推移を示しております。コロナ後の景気回復

による人手不足により、ここ数年の入校率は下降傾向にあり、特に但馬技術大学校ではこの傾向が顕著で、令和7年度の入校率は28%にまで落ち込むなど、入校生の確保に向けた効果的な広報の実施が喫緊の課題となっています。

資料5ページをお願いします。

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で、コース例に示していますように多様な訓練を実施しています。

上段、令和7年度の実施状況は、今年、4月から8月に開講したコースについて記載しています。8月末時点で75コース開講し、募集定員1,153人に対し、777人が入校しています。

下段は令和6年度の実施状況になります。トータルで159コース開講、1,823人が入校しており、就職率は75.6%で、次のページに示す令和5年度の就職率とほぼ同水準となりました。

委託訓練の就職率についても全国平均よりも高い水準を維持しているものの、実施コースの8割以上を占める「知識習得等コース」で就職率が伸び悩んでいること、また、訓練実施機関の撤退や実習先確保の難航などにより開講コース数が伸び悩んでいることから、「委託先の確保や開拓」「訓練生の就職意欲低下への対応」が課題となっています。

次に、資料7ページをご覧ください。

在職者訓練の実施状況になります。企業在職者のスキルアップを目指し、一般校3校で訓練を実施しており、令和6年度は80コース開講、1,244人が入校し、1,174人が修了しています。訓練の更なる充実化を図るためにも、企業が訓練に社員を送り出しやすい日程の検討や、効果的な広報手段の検討が課題となっています。

以上で、私からの説明を終了させて頂きます。ありがとうございました。

【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 乾課長（事務局）】

ポリテクセンター兵庫訓練第一課長の乾と申します。よろしくお願ひいたします。私の方からは、資料のインデックス3の資料についてご説明させていただきたいと思います。

まずは、令和6年度の実績を、離職者訓練、在職者訓練の順に。続けまして、今年度の9月末までの実績を、離職者訓練、在職者訓練の順にご説明させていただきます。この後、求職者支援訓練の方、担当課長の方からご説明させていただきます。

では、資料の方をめくっていただきまして、ページ番号1ページ目をお開きください。令和6年度の離職者訓練の実績でございます。

まずは、上の表でございます。ポリテクセンター兵庫の実績についてご説明させていただきます。

離職者訓練の総定員は646人で計画実施いたしました。機械溶接、電気電子、IT、

居住の4分野のものづくりに特化した訓練となっております。

まずは、標準コース施設内で実施する訓練でございます。10コース実施いたしました。

ここで特徴的なコースは住まいの点検サービス科でございまして、子育て中や介護などで、就職活動や働き方に時間的な制約がある方等を対象に実施しているコースでございます。1日4時間で4か月の訓練期間、いわゆる短時間訓練コースとなっております。定員充足率、就職率は高いですが、関連就職であるものの、パートやアルバイトを就職先に選ぶ訓練生が多く、正社員就職率が低いという特徴があり、働きたい、短時間の就労を望む方の受け皿になってきているところでございます。

続きまして、その下の短期デュアルコースでございます。こちらは5か月間の施設内訓練と1か月の企業実習を組み合わせたコースとなっております。3コース実施いたしました。

多くの訓練生は、就職希望の企業を実習先に選ぶことから、実習先企業に就職するケースが多い特徴のあるコースとなっております。

最後に、橋渡し訓練でございます。こちらは標準コースや企業実習付きコースに接続いたしまして、業種を問わず多くの企業が一般的に求める能力であるビジネスマナー、コミュニケーションスキル、パソコンスキルを習得する1か月のコースとなっております。

ポリテクセンター兵庫、令和6年度の実績でございますが、定員充足率は全体で90.2%でございます。目標値85%を上回りました。また、就職率は目標82.5%に対しまして、86.2%となっております。こちらも皆様からご支援をいただいた結果でございます。改めて感謝申し上げます。

ここで、個別の科の定員充足率を見ていただきますと、昨年度の報告と同様でございまして、溶接技術を習得するテクニカルメタルワーク科、機械加工を習得するものづくり機械加工科、自動化技術を習得するFAソリューション技術科が低調となっており、当施設離職者訓練の課題の一つとなっております。関係機関の皆様のご協力をいただきながら、従来からの定員確保の取り組みを継続しつつ、令和7年度はさらなる取り組みも実施しており、成果が上がってきているところでございます。

次に下段の表、こちらはポリテクセンター加古川の令和6年度の実績でございます。離職者訓練の総定員354で計画実施いたしております。こちらは機械、溶接、電気、居住の4分野のものづくりに特化した訓練となっております。定員充足率は81.1%、就職率は89.6%でございました。今後も皆様のご協力、アドバイスをいただきながら、定員充足率、就職率向上に取り組んでまいります。

次に2ページ目をご覧いただきたいと思います。こちらは在職者訓練と生産性向上支援訓練の実施結果でございます。

在職者訓練は、ポリテクセンター兵庫、加古川、港湾短大校神戸校で実施いたしております。トータルでいきますと、目標値全て達成しているところでございます。港湾短

大校、若干目標値に達しておりませんが、兵庫県としては達成しているところでございます。

その下の生産性向上支援訓練、こちらも大幅に受講者数、目標値を確保いたしているところでございます。

続きまして、4ページ目をお開きいただきたいと思います。こちらは令和7年度の実施状況です。9月末までの速報値となっております。

定員充足率、上段がポリテクセンター兵庫でございます。定員充足率90.6%、就職率88.3%となっております。先ほど申しましたが、9月末の速報値でございます。

やはり溶接技術科、ものづくり機械加工科、工場自動化技術科の定員充足率が大幅に下回っている形となっておりますが、今年度、仕事の魅力を知る体験会ということで、求職者の方に、これらの科が目指す職業についてイベントを開催しております。溶接技術科、ものづくり機械加工科については、イベントをやりましたが、そんなに向上はしておりませんが、工場自動化技術科については100%となっております。今後も、対応または課題に向けて対策していきたいと思います。

令和7年度下段はポリテクセンター加古川でございます。離職者訓練71.3%、定員充足率、就職率は93.2%でございます。こちらも課題として定員充足率がございます。ポリテクセンター兵庫、ポリテクセンター加古川で、インターネットを使った広報など、さまざまな新しい取り組みをしていきたいと考えております。

最後5ページ目でございます。9月末の在職者訓練と生産性向上支援訓練の実施状況でございます。

在職者訓練、ポリテクセンター兵庫、加古川、神戸港三校合わせますと、昨年度と同様の進捗を示しております。目標達成はすると考えているところでございます。

また、生産性向上支援訓練も実施状況、昨年度と一緒にございまして、目標値を達成するべく活動してまいりたいと思います。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部求職者支援課 米倉課長（事務局）】

では続きまして、求職者支援訓練の関係です。担当課長の米倉と申します。ご説明させていただきます。

3ページの資料でございます。

求職者支援訓練は主に雇用保険受給資格のない方向けに平成23年から創設された訓練制度でございますが、雇用保険受給資格のある方も含めてご受講いただいているというような状況でございます。そちらの訓練の状況というところでございます。

まず、資料3ページでございますが、全体、年間の実績ということで、掲載をしております。

すでに前回、令和6年第2回の協議会で、年間実績と1月開講までの開講状況をご説

明いたしておりますが、今回年度実績として、簡単にご説明させていただきます。

認定上限値に関しまして、1, 303人に対して、1, 318ということで計画通りの訓練実績、つまり訓練の供給をいたしました。

その供給した訓練に対しまして、求職者の方の受講に関しましては、これも計の欄で見ていただきますと、開講率が90%ということで、ほとんど中止に至ることなく開講という形で、括弧書きがその令和5年度であり、そちらと比しましても、開講率が高まって、つまり無事訓練の開講がなされています。以下、2番、3番に色々な取り組みを簡単にご紹介しております。

では、続きまして6ページの令和7年度の求職者支援訓練の状況ということでご説明いたします。資料内容は9月末までの内容としております。この訓練の認定というのは、開講日の約2か月前に訓練の認定というスケジュールになりますので、上半期で申しますと11月開講までの認定実績ということで、11月ですから、年3分の2ですね、その実施状況がもう既に固まっている状況でございます。

参考まで括弧書きで入れておりますのが、今紹介いたしました令和6年度の年間の実績を括弧書きで記載しております。認定上限値は1, 335とですね、6年度に比して若干増えた形でございますが、認定状況の方が、ちょっと苦しんでいるところなのですが、先ほど3分の2と申しましたが、3分の2というのは大体66%ぐらいというのが目安値だと思いますが、57.2%ということで、供給はちょっと少なく、課題となっています。

簡単に分野を見ていきますと、低調な分野ということで、基礎コースですね。認定率をご覧いただくと、③のところですね。基礎コースと、あと医療事務あたりが若干低調というところでございます。

高い分野で言うと、美容分野ということで、下から3行目でございますが、200%近くというところです。この偏りにつきましては、各分野の申請のなかつた余剰定員につきまして、他分野に振り替える関係でございますので、ちょっとでこぼこが出ているというか、こんな状況になっております。

なお、次に開講率で見ていきますと、供給量がちょっと厳しくはなっているものの、開講につきましては、88.1%ということで、6年度に比して変わりなく開講に至つており、定員充足率につきましても、4ポイントほどではございますが71.7%ということで、受講者の数につきましても、改善というところで、供給量は少ないものの、訓練コースに関しましては、効率的に訓練が行われているということでございます。

あと、下の方に、色々な取り組みという形で、掲載しております。大きな課題といたしましては、訓練実施機関側の課題ということで、一つ目、②として、求職者側の課題といたしまして、②という形で掲載しております。

簡単に触れさせていただきますと、①でございますが、先ほど訓練認定状況のばらつきがあるとご説明申し上げた通りなのですが。新規参入を促す必要があり、当然そういう

う取り組みをしていますが、同等の訓練の実績が必要だとかですね、そう簡単に訓練、じゃあ、やりますということで入れるというよりは、いろんなルールも覚えていただくななどですね、いろいろな課題がございます。

まあ、そちらに關しまして考えていくと、まず何を考えていかないといけないかという時に、まず訓練制度自体を、社会にPRしていくという点の課題というのが、まずあるのではないかと考えております。先ほど紹介しました私どものポリテクセンターにつきましては、もう半世紀以上前から、ものづくりの職業訓練ということで多くの修了者も輩出し、企業からも一定の評価をいただいているというところなのですが、求職者支援訓練はまだ15年近くしか経っていない業務で、求職者への浸透というのは徐々に進んではおるのですが、経済界の皆様へのPRという部分でいきますと、こういった会議の場などでご説明はさせていただいても、各企業様への認知度というのはまだまだということを痛感しております。

よって、取り組み例のとおり、身近な活用例として、訓練生の修了者の採用のPRということですね。訓練というのは、公共能力開発施設以外の民間教育訓練機関でも公的な職業訓練が行われており、修了者の採用という道筋がありますよというところで、人材確保のため即戦力となる修了者という人材の確保ということで、そういう訓練校がたくさんあることをまずPRしていくことが大事と考えております。

よって、どういった訓練があって、どういった終了コースがあるのかというところを掲載するサイトを、こちらに書いてございます通り、先月から開設をいたしました。今後こういった内容を見える化していくために、チラシ作成などを行って、社会に求職者支援訓練という制度があり、人材確保の有効な手段であることの認知度をまず高めていく。そういう中で、じゃあ、訓練やってみようかという事業者様を導き出すというか、そういう根幹から取り組んでいかなければいけないと認定状況からも考えておりますので、これら辺のところから力を入れてまいりたいと思っております。

最後に②でございますが、受講者への周知ということで、訓練制度を知ってもらうということに関しまして、労働局様、ハローワーク様と私どもも一体的に取り組んでいるところですが、アンケート設問を追加し、どういった形で訓練をお知りになったのか経緯を分析しながら、広報の対策を考えていきたいというふうに考えております。

ちょっと若干詳しくなって恐縮でございますが、以上でご説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 高谷課長補佐（事務局）】

兵庫労働局職業安定部訓練課の高谷と申します。よろしくお願ひいたします。私からは兵庫県内における公的職業訓練の受講状況等について説明させていただきます。資料は30ページ程あるんですけど、時間の関係もございまして今年度の実績、また、今年度の取り組みについてというものにポイントを絞ってご説明させていただきます。何

卒よろしくお願ひいたします。

お手元の資料インデックス4番の資料1ページ目をご覧ください。

項目1番の上の表、公的職業訓練受講者のあっせん状況を見ていただきますと、令和6年度は合計4,243件と対前年度比14.3%減少しています。また、その下、令和7年度上期のあっせん状況についても、対前年度比4.6%減と減少傾向が続いております。

減少しているひとつの大きな要因としまして、ハローワークの新規求職申込が減少しており、比例して訓練の申込者数も減少していること、そして、まだまだ訓練制度が知られていない現状があると思われます。

項目の2番目、訓練修了3か月後の就職率については、(1) 公共職業訓練の②委託訓練が目標達成している以外は、いずれも僅かに目標に届いていない状況となっています。

先ほどの兵庫県・機構の説明の中でも、「大きな課題のひとつ」として「訓練の周知広報」や「訓練の有効性への理解促進」などが挙げられておりましたが、項目の3番目にあるとおり、令和6年度はハローワークが行うセミナーや、関係機関に協力いただいた学校説明会や見学・体験会を対前年と比べ大幅に増やし、今年度も継続して実施しており、受講生の確保や訓練のミスマッチ防止などに繋げています。

また、前回の協議会で今年度の実施計画としてまとめられた「労働局・兵庫県・機構」の三機関で連携した周知広報で、特に今年度はハローワークを利用していない層への周知強化を図っております。

その取組として、資料27ページになりますが、まずこの10月に企業向け発信として訓練を終了した即戦力の人材確保や従業員のスキルアップを支援する制度のPRを行いました。広告の右上、2次元バーコードからのアクセス数が10月いっぱいで137件ございました。

次に、求職者向けの周知として、本のしおりを作成し、今月11月より順次県内の書店や図書館へ配架依頼を行っております。特に図書館につきましては全国的に設置数も増加しており、兵庫県内でもリニューアルが実施され、お子さん連れのマザーズ層や若年層の利用も多く、学び直しや技能・知識の習得が必要なターゲット層に届けることが狙いとなっています。

次の28ページになりますが、求職者向け周知の第2弾として、シンプルな発信で訓練に興味をもっていただけるよう12月に鉄道広告を実施予定で進めております。ここでは、その下にあります1月の訓練体験イベントの周知も行うこととしています。そのイベントとして、1月14日にこのクリスタルタワーの3Fクリスタルホールで兵庫県様・機構様との共催イベントを実施します。実際の職業訓練の体験等を通じていろいろな仕事への興味、それを学べる訓練への誘導など、離職者だけでなく、在職者、学生、お子さんやその保護者、企業の方など、多くの方にお越しいただき、受講生の確保等に繋げる取組とします。ぜひお時間がございましたら委員の皆様、また、所属団体のスタ

ツの方や傘下会員の皆様にもお知らせいただき、ぜひとも多数ご参加くださればと思っております。

資料にはございませんが、課題のひとつでもあります「訓練校のなり手確保」への対応としましても、令和8年3月に鉄道車内広告への発信を計画しております。

受講生や訓練実施施設の確保につきまして、今年度以上のような取組を実施しておりますが、委員の皆からのご意見やご提案など頂戴できればと思います。

以上で、私からの説明を終わります。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございました。それでは、公的職業訓練の実施状況についてご説明をいたしました。受講者の確保や訓練校の確保などの課題等であるとして、これに対する取り組みについてのご報告でした。これらの点につきまして、各委員の皆様からご意見やご助言などをいただければと思いますが、いかがでしょうか。

はい、大岡委員よろしくお願いします。

【公益社団法人兵庫県専修学校各種学校連合会会長 大岡委員】

私、兵庫県の専修学校各種学校連合会会長の大岡と申します。兵庫県内80校ほど学校がございまして、その連合会員として取り組みをさせていただいているです。

「リ・スキリング」とか「リカレント」とかいうことで、専門学校の中ではそういう社会人の入学者が増えていく傾向にあります。また、学校教育法の改正で単位制というのが増えるといいまして、単位の取り方によっては資格だけ取れる、そういう制度改正が、今、おそらく文科省の方で作っているところだと思いますが、そういったこともあって、学校というものに対して興味を持つ方が増えてきているんじゃないかなというふうに思ってございます。

その中で、私も直接関係しているのが、やはり求職者支援訓練であったり、兵庫県の委託訓練ということだと思いますが、昔はたくさんの学校がこれに参加をしておりまして、米倉さんのご説明にもありました新規開拓もそうなんですかけど、多分その時のイメージが強くてですね、何人応募者が集まらないと訓練が開講できないとか、最低何人集めないと採算合わない、というところがありました。

今年、5万円という委託費が5万3,000円に引き上げられました。10何年がかりでやっと3,000円。物価上昇率に全く関係なく、わずかしか上がってないという状況であります。やはり、そこら辺は国の方に言っていかないといけないと思います。

ちょっとその定員数の兼ね合い、開講率の兼ね合い、認定の兼ね合い、これ全部関連していると思いますので、少しそこら辺の一つずつ、小さいことなのですが、専修学校に周知できるようなネタがあれば、ご提供いただけると有難いというふうに思っています。ただ、従来より大分改善をしていただいているのではないかなと感謝をしていきた

いと思います。

あと一つ、労働局さんが先程発表された周知の関係ですね、もう少し大々的にやってください。東京なんかは地下鉄のほとんどに、再雇用のため頑張りますみたいなのをやっているので、今日、労働局長さんも来られているわけですので、是非予算獲得していただいてですね、できるだけ「兵庫県頑張ってるよ」というのをやっぱり打ち出していかないとダメかなというふうに思っております。やるのであれば徹底的にやっていただくことによって、受講生さんにも、それから学校、もしくは私たちが訓練をしているみたいに、こんなものがあるんだったら私も関わりたいわ、というふうな意識も持ってもらえると思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

そういった点も踏まえて、ちょっとトータル的に受講者ニーズと企業ニーズのミスマッチが結構実際は多いように思っていますので、そこら辺の聞き取りも含めて、企業側のニーズを、例えば私どもであれば学校側にもお伝えいただければ、ニーズに応えられる可能性もあります。円滑に対応していただければと思っています。これはお願ひです。よろしくお願ひします。

去年のある会議で少しお話をしているんですが、外国人雇用について、どういうふうに捉まえておられるのかが、ちょっと分かっていなくてですね。

専門学校でも結構外国人が増えています。企業でも増えてきています。やっぱり労働力としての外国人、技能実習制度が育成支援制度という名前に変わっていくということで、これから3年間程で大分変わってくると思うのですが、そこら辺の情報があればいただきたい。

技能実習で来ている方もたくさんおられる中で、労働者という点で言うと、結構重要なファクターかなというふうに思っておりますので、ちょっとそこら辺の現状のお話が聞けたらありがたいなと思います。これは質問です。お知らせをいただいて、教えていただければありがたいなと思います。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

はい、ありがとうございます。では、最後の質問についてはいかがでしょうか。

【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。大岡委員ありがとうございました。最後のご質問の部分につきましては、この場で詳細なデータというものをご用意できておりません。

協議会終了後、追ってメールにより、近々の状況に関して一定お示しできる部分をまとめまして、皆様に共有させていただきたいと思います。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございます。では、その他ご意見やご質問も含めていかがでしょうか。また後ほどお時間もございますので、改めてそちらでも構いませんのでよろしくお願ひいたします。

それでは続きまして、議題の3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事務局よりお願ひいたします。

(3) 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 高谷課長補佐（事務局）】

労働局訓練課の高谷と申します。引き続きまして私から説明をさせていただきます。

お手元の資料インデックス5番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。

教育訓練給付制度につきましては、改めて概要等説明しますと、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す。それぞれ上限額はありますが給付率が最大80%、50%、20%と異なっております。

資料2ページ目には、教育訓練機関の講座指定から、労働者が受給するまでの一連の流れの説明、次の資料3ページは、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。

資料の4ページ目は、分野別の講座指定の数を都道府県ごとに示しています。1年前と比較し講座数は令和7年10月1日時点では、全国で16,840件と昨年度より917件増加し、兵庫県では633件と昨年から47講座増加しております。増加率としては全国平均の前年度比5.6%、兵庫が8.0%の増加ということになります。

次の5ページ目と6ページ目は、主な資格別講座の全国との比較です。

全講座のうち、上位2分野「輸送・機械運転関係」「医療・社会福祉・保健衛生関係」の全体割合が、全国の75%に対し兵庫は84%ということで全国に比べてこの2講座の率が高くなっています。次以降は参考資料ということで後ほどご確認くださいとあります。12ページの次に「兵庫県における教育訓練給付金受給状況ほか」ということでタイトルを付けております。こちらは先ほどの講座指定状況に対しましての兵庫県内の受給状況となっております。資料1ページになりますが、兵庫県内ハローワークごとの受給状況となっております。3種類の教育訓練給付別でみますと、一般教育訓練給付が4,049件ということで、前年度比で一般が若干減っております。対しまして特定一般と専門実践は若干ですが増加しております。

2ページ目は一般教育訓練の集計ですが、受講方法として通学制の受講が約3分の2を占め、訓練内容別では(5)医療・社会福祉・保険衛生関係と(6)輸送・機械運転関

係の合計で全体の 6.3 %と、概ね県内の指定講座の比率とマッチしている状態です。

3 ページ目の専門実践で見ますと、逆に通信制の受講が 4 分の 3 と多く、看護師、電気工事士、社会保険労務士などの独占資格の受講が全体の 8.4 %と多い状況となっています。

教育訓練給付の活用状況で、僅かですがより専門的な教育訓練の受講が増加していることから、個人の学びの機会を確保するためには、教育訓練講座を全体として増やしながら、より専門性の高い講座を今後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。

最後に資料の 4 ページ目をご覧ください。冒頭の兵庫労働局長のあいさつにもございましたが、新たなり・スキリング関係施策が、この 10 月 1 日から施行されています。

一つ目が「教育訓練休暇給付金」です。雇用保険被保険者の方が、就業規則等に基づき、業務命令によらず自発的に教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、その休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができる制度です。この制度は、事業所が従業員のスキルアップを応援するため、就業規則や労働協約等で「教育訓練休暇制度」を規定しておく必要があります。

二つ目の施策として、雇用保険の適用条件以外で働いておられる方や、失業給付をもらい終えた方、雇用されることを目指すフリーランスの方など、雇用保険の給付等がない方たちを対象に、その受講費用と訓練期間中の生活費用を対象に融資を行う制度として、「リ・スキリング等教育訓練支援融資制度」が施行されています。受講された訓練終了後、一定の要件で再就職し訓練前より賃金が上昇した場合、最大 50 %の返済免除が受けられます。ただし免除措置の対象となるのは教育訓練給付金の指定講座と公的職業訓練の受講に限られています。手続きはハローワークでの要件確認を経て労働金庫での手続きも必要となります。このように、労働者個人の学びを支援する制度の充実が図られております。ちなみに、10 月から施行されましたが、教育訓練休暇給付金はまだ実績はなく、リ・スキリング融資制度については数件の申請がなされています。

この教育訓練給付制度については、昨年度行ったアンケート結果を協議会で共有しましたが、この制度が知られていないことが課題として挙がっていました。先ほど、鉄道内広告などの話もしましたが、公的職業訓練と同様に教育訓練給付制度等についても、様々な広報活動を広げていきたいと思っております。

以上で私からの説明を終わります。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

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関するご説明でした。教育訓練休暇給付金やリ・スキリング等教育訓練支援融資といった 10 月から始まった新しい制度についてもご説明をいただきました。

こうした制度が各委員の皆様の所属団の会員様におかれまして、どのような恩恵をも

たらすと考えられるかお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。10月から始まったところということですし、まだ利用も少ない、あるいはないというような状況ではございますが。

広井委員はいかがでしょうか。

【株式会社ニチイ学館神戸支店支店長 広井委員】

この制度は本当にまだ知られてないというところではありますけれども、実際に私どももお仕事していただく方にダブルワークの方がいらっしゃいます。コロナ禍において、そのダブルワーク先でお仕事が結局はできない状況になったというところで、生活の主体を医療とか介護に持つて来られる方がいらっしゃるんです。

なので、そういう意味でこういう制度が広がれば、生活費の仕入れのところと、それから今の年収よりも高いっていうところをもちろん目指す方が多いですでの、どんどんハローワークの方で周知活動をいただくとともに、私たちも周知活動させていただく中で、これを使っていただく方が増えればなと思っております。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございます。中里委員いかがでしょうか。

【株式会社パソナ関西第4営業部部長 中里委員】

「教育訓練休暇給付金」の活用は、制度を作っただけでは、雇用者側からすると活用が難しいだろうなと思うところもあります。例えば、教育訓練のために休暇をとっている間、誰がその仕事をするのかとか、という問題などです。

あとは良い悪いは別として、私が普段接している企業の方から、社員が学びスキルアップをするのはいいが、スキルアップされてから会社を辞められてしまうんですね、という声を聞きます。企業としては、社員が教育訓練を受けてスキル向上した上で、会社に残り、更に力を発揮してもらいたいと考えています。その意味では、「教育訓練休暇給付金」の活用については、制度を利用するだけではなく、教育訓練を受けた社員がそのままその企業内で活躍できるフィールドを用意する、というところも一緒に考えていかないと、とうまく回っていかないだろうと感じます。ですので、「教育訓練休暇給付金」の周知とともに、キャリア形成のところも総合的に支援ができるといいのだろうと思います。

逆に、私が労働者だった場合にどうだろう、と考えますと、1ヶ月以上仕事を休み教育訓練を受けた場合、戻った際に、会社に自分のポジションがあるだろうかとは不安になる気持ちもあります。また、学んだら果たして本当に良い転職ができるだろうかという不安も感じます。その意味でも「教育訓練休暇給付金」については制度の周知にとどまらず、制度を活用することが、雇用者側と労働者側の双方にとって良いことである、

ひいては日本全体にとって良いことなのだ、という大きな絵を見せられると良いと考えます。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございます。川井委員いかがでしょうか。

【公益社団法人兵庫工業会常務理事・事務局長 川井委員】

この制度は、どういう人のどういう効果を狙った、あるいは企業としてはどういう効果を狙ったものなのか、教えていただければ。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

はい、ありがとうございます。以上の点踏まえて、いかがでしょうか。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

訓練課の久保でございます。趣旨としては、主体的な労働者のスキルアップ促すもので、そのスキルアップの先には、現在働いている会社内でのキャリアアップがあつたりします。

もちろん、利用者の選択肢には、その他、転職というところも含まれてくる場合もありますので、先程、中里委員から教えていただいた求人企業のコメントはごもっともな反応かと思います。企業様からすれば、せっかく休暇を与えて、時間も割いたのに、会社を辞めてしまわれると困るという懸念は確かにあろうかと思います。

いずれにしましても、この制度はまだ始まったばかりです。具体的な実例というものは、まだまだこれからというところで、色々な課題であつたり、意見などは、これから出てくるかと思います。本協議会で、先程のようなご意見があったという部分は厚生労働省の方に伝えていきたいと思います。

なお、現時点で、企業様の方の利点をご紹介できるとするならば、教育訓練休暇給付金のリーフレットに、いくつか活用例が掲載されておりまして、お手元の資料には含まれていませんが、会終了後にお持ち帰りいただけるよう資料をご用意しております。

そのリーフレットの中から、例えばその活用例としまして、外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を希望し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するというケースが一例として挙げられています。この事例は、あくまでやはり労働者本意のものなので、会社内のある部署に異動したい、こういった仕事に就いてみたいという中で、そのために不足しているスキルの部分をこういった制度を利用しながら得られれば、いわゆる働きがいのある望みの異動先を志願できるかもしれないといったところでありますが、これが会社にとってのこういった人材が欲しいという点とマッチすれば、企業にとっても利するものになって

こようかと思います。

教育訓練を受けるにあたって、有給休暇まではあげられないけれど、そういう意欲のある労働者に、こういった機会を与えるというところに賛同いただける企業様であれば、この制度を利用しながら得た労働者個々のスキルアップが、企業にとっての戦力のボトムアップに繋がるかもしれません。そういうところを期待する次第であります。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

はい、ありがとうございます。それでは時間の都合もありますので、次の議題の方に移ります。議題の4、令和7年度地域リ・スキリング推進事業に関する報告です。事務局でお願いいたします。

(4) 令和7年度地域リ・スキ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 渡邊班長（事務局）】

兵庫県能力開発課の渡邊と申します。よろしくお願ひいたします。

資料につきましては、インデックスナンバーの2番の14ページからをご覧ください。今年度の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おります。

この地域リ・スキリング推進事業に関する報告につきましては、令和7年3月に開催されました協議会におきまして、令和7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いておりますが、この計画におきまして、令和7年度に実施する地域リ・スキリング推進事業については、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、令和7年度に開催する促進協議会において報告させていただくことになっているものでございます。

それでは、14ページから23ページに、この事業の概要を記載させていただいております。兵庫県におきましては、県内各市町が取り組むリ・スキリング推進事業につきまして、確認を行った結果を添付しているものです。

今年度、取り組みを行っている自治体としましては、兵庫県、神戸市、尼崎市、西宮市、加西市、宍粟市、たつの市、上郡町となっておりまして、いずれも昨年度から引き続き実施している地方公共団体となっております。

事業の内容につきましては、主に経営者等を対象にしました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んでいるところでございます。

詳細につきましては、インデックス2に添付しております各資料の方をご確認いただきたいと思います。以上でございます。よろしくお願ひいたします。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございます。それでは、続きまして議題の5、障害者委託訓練のP D C A評価についてお願ひいたします。

(5) 障害者委託訓練のP D C A評価について

【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ございます。

資料インデックス2番の8ページをご覧ください。

障害者に対する委託訓練では、民間教育機関や特例子会社等を活用しまして、障害者の特性に応じた訓練を実施しています。

具体的には、資料の上部「コース例」に示しておりますように事務分野の訓練ですか、企業において実施されています作業実習を中心とした訓練、また通所が困難な重度障害者の方を対象としたeラーニングでの訓練などを実施しております。

令和6年度は、21コース開講し、入校者64人、就職率は51.8%となりました。

資料9ページをお願いします。

現状の部分をご覧ください。障害者委託訓練については、法定雇用率の上昇に伴う受講希望者の減少等を受けまして、開講コース、入校者数が低迷しているほか、就職についても、訓練生の希望と企業の求人条件が合致しないなどの理由によりまして、実績が伸び悩んでいる状況で、入校生の確保や就職率の向上が課題となっております。

資料10ページをお願いします。

障害者委託訓練のP D C A評価資料になります。このP D C A評価は、多くの都道府県において訓練の計画数と訓練実績に乖離が生じていることや、全国職業訓練実施計画に定められている目標就職率55%の未達が続いていることから、訓練の質の向上のために設けられたもので、この協議会においては今回より議事に加わるものとなっております。

なお、こちらの資料に用いております就職率は、訓練修了後3か月時点のものとなっております。8ページ9ページに示す就職率は8月末時点のため、数値が異なっていることをご了承ください。

まず、資料10ページの上段、令和4年度の実施状況ですが、就職率26.7%、訓練実施計画に対する受講者数を示す執行率は70.5%となっております。

就職率、執行率ともに低い値となっておりましたため、令和5年度の訓練実施に向けましては、企業に働きかけるなどして、就職に繋がりやすい実践能力習得訓練コースを大幅に拡大するなどの見直しを実施しました。

次に、下段、令和5年度の実施状況となります。

令和5年度は前年度からの改善を踏まえまして、実践能力習得訓練コースを拡充して実施したところ、就職率が44.3%と、令和4年度から17.6%の上昇となりました。

障害者の職業訓練については、近年の法定雇用率の上昇などに伴い、受講希望者の確保も難しい状況であり、特に委託訓練については2、3か月と訓練期間が短く、訓練生本人が就職に対してハードルを感じてしまうこともあるため、障害者雇用企業ですか訓練実施機関へのヒアリングを通じて、企業ニーズの把握、就職に向けたサポート体制の強化を図るとともに、ハローワークや福祉施設などの関係先とも連携を強化しながら、より効果的な訓練実施に向け引き続き取り組んでまいります。

以上で、私からの説明を終了させて頂きます。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

はい、ありがとうございます。そうしましたら、続きまして議題の6ですね、公的職業訓練効果検証についてお願ひいたします。

(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6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。

今年度の検証対象は「介護分野」です。介護分野は、当県の訓練実施計画において重点分野として位置付けられている点。また、同分野の訓練の定員充足率が他分野のそれと比べ低い点。こうした点から同分野を検証対象としました。

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へのアンケート、ヒアリングにより訓練内容に関する課題等を検証する従来の手法に加え、介護分野の訓練を選択しなかった求職者からその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検証を行いました。

当該分野の訓練は、2～3か月程度の介護職員初任者研修のコース、6か月程度の介護福祉士実務者研修のコースを主に実施しています。また、一部、2年の長期高度人材育成コースとして、この養成課程を修了すれば就業経験がなくとも介護福祉士国家資格の受験資格を得ることができるコースも実施しています。

まず初めに、1ページ目に訓練修了者11名からの意見についてまとめております。

質問項目1番の「訓練内容のうち、就職後に役立ったもの」としては、「職場見学・職場実習」及び「身体介護に係る実技」が最も多く挙げられました。

実際の現場で介護業務を体験することで、身体の動かし方やボディメカニクスの重要性を実感し、修了後スムーズに業務に移行できたとの声が多く寄せられました。

また、福祉機器の使用方法や、現場の対応力を身につけられた点も評価されています。

質問項目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、「役立たなかった内容は特にない」との回答が多数を占め、全体として訓練内容に対する満足度が高い結果となりました。

一方で、「P C 等デジタルの知識・スキル」を職場で使う機会がなかったとする意見からは、今なお職場によってデジタル環境の導入状況が異なることが窺えましたが、今後、あらゆる職場でデジタル化が進むことを踏まえればデジタルスキルに関するカリキュラムの強化は必要であると考えます。

質問項目 3 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」については、汚物処理等の感染対策やボディメカニクス等について、訓練で学んだものの、実際にやってみると知識と行動に差を感じたという方がいました。

また、入浴介助などは実技で経験ができなかつたが、事故が多い介助であるため訓練で経験しておきたかったとの声がありました。

質問項目 4 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、現場職員や卒業生による講話が特に好評でした。

実際の働き方や施設の違いを理解する機会となり、就職後のイメージ形成や不安の軽減、ミスマッチ防止に効果があったとのコメントが多く寄せられています。

次に、2 ページ目は、修了生を採用した企業 5 社からの意見です。

高齢者の施設内介護、訪問介護に加え障害者支援施設の事業所から回答を得ることができました。

質問項目 1 番の「採用したポイント」としては、人柄や姿勢、コミュニケーション能力を重視しているという点が各社共通していました。

特に、利用者を受け入れる柔軟な対応力や、落ち着いた接し方など、人間性に関する評価が高くなっています。

質問項目 2 番の「訓練で得られたスキルのうち、採用後に役立っているもの」については、認知症に関する知識やアセスメントの理解、実技演習で培った現場対応力が高く評価されています。

現場で直面する多様な事例に対して、訓練で得た知識をもとに適切に対応できているとの声があり、即戦力として期待されていることが分かります。

質問項目 3 番の「より一層習得しておくことが望ましいスキル」では、身体介護に関する実技訓練時間の確保が多く挙げられました。

また、デジタルスキルに関しては、これを求める程度は様々でした。

Word・Excel の基本操作で十分という意見、介護ソフトに少し触れておくだけでも大分違うという意見、業務システムで個人情報を扱うため情報セキュリティの知識を求める意見、AI により業務改善体制を整える予定であるため、これを使用する側としての AI の基礎知識があった方が良いといった意見がありました。

質問項目 4 番の「訓練修了者の採用について、未受講者と比較して期待していること」については、訓練修了者は基礎的知識と姿勢が一定以上に担保されており、採用後の教育負担が軽減されるとの意見がありました。

また、訓練修了者は皆、初任者研修や実務者研修の有資格者であることから、介護報

酬上の加算や人員配置基準など事業運営の面でのメリットも挙げられました。

次に、3ページ目は、訓練実施機関へのヒアリングから得た主な回答です。

こちらの中からいくつかを紹介します。

項目1番は段階に応じた、各実施機関の工夫を尋ねたものです。

受講者を募集する段階では、SNSや地域媒体を活用した周知、ハローワークと連携した説明会や体験会、もしくは自施設内での説明会においての介護現場の魅力発信などが工夫している点として挙げられました。

訓練期間中の段階では、訓練修了者から評価が高かった職場見学・実習等に加え、受講者の習熟度に応じた放課後講習会や補講など、個別フォローを行っている機関も多く見られました。

また、実施機関の中にはパソコンが使用できる環境を整備し、介護記録作成時に役立つ基本操作技術を学べるカリキュラムを導入しているものもありました。

就職支援の段階では、地域の事業者や関係機関との連携によるガイダンスや面接会の実施など、地域ネットワークを活かした支援が行われています。

項目2番では、訓練内容のうち重視している点として、尊厳の保持・自立支援が挙げられ、昨今ニュースで取り上げられる高齢者、障害者への虐待、身体拘束についての問題について理解を深めることが必要であることが述べされました。

また、人の命に関わる現場であるため、基本的な知識と介護技術をしっかりと学ぶことが何より重要であるとしています。

こうした考えは、訓練修了者及び採用企業からの意見からも窺え、介護職が「単なる支援労働」ではなく、「人の尊厳を守る専門職・倫理的職業」であることを改めて認識させられ、印象的でした。

他、項目3番では、初任者研修、実務者研修の修了に必要な法定のカリキュラム以外でも、福祉用具に関するカリキュラムなどより具体的に実践を想定したもの、ガイドヘルパーなど、より幅広い専門性・多様なニーズへの対応を想定したものなど、各実施機関が工夫を凝らしていることが分かります。

以上を踏まえまして、今後の改善促進策をまとめたのが、4ページ目になります。

「訓練効果が期待できるカリキュラム」としては、「①職場見学、職場実習」、「②身体介護に係る実技」があり、これらは受講者が就職後自信をもって業務にあたることに繋がり、採用企業からの評価も高いものです。

また、「③介護現場に適したデジタルの知識及びスキル」は、デジタル化の傾向を踏まえ、採用企業の期待も高いものです。

これらについての改善促進策としては、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。

「①職場見学・職場実習」は可能な限り多様な現場での機会の確保を、「②身体介護に係る実技」については十分な演習時間の確保及びより多様な事例に対応する演習の実施

を、「③介護現場に適したデジタルの知識及びスキル」は現場でのニーズの収集とカリキュラムへの取り込みを訓練実施機関に対して促して参ります。

次に、「訓練効果が期待できる就職支援」としては、「④施設担当者や訓練校卒業生からの講話」が入職後のイメージ作りに役立ち、就職意欲の向上、ミスマッチ防止が期待でき、「⑤施設及びサービスの形態を選択するための情報提供、キャリアコンサルティング等の支援」は受講者からの相談事例として多いものです。

これらについての改善促進策としては、より多様な協力事業所等の確保、進むべき就職の方向の選択に資する情報や事業所説明会等の機会をより多く確保していくことを、訓練実施機関へ促すとともに、ハローワークにおいてもこれらを促進して参ります。

最後に、介護分野の訓練を選択しなかった求職者からその理由などを聴取する等により行った「介護分野の訓練の受講者を確保するための課題及び対応策の検証」が5ページ目になります。

ここでは、4つの視点でアンケートを実施しています。

一つ目は「仕事をするうえで重視する項目」で、こちらは「賃金」、「仕事と家庭との両立」、「人間関係」、「通勤のしやすさ」が回答の上位を占め、生活と両立できる安定性・実利面を重視していることが窺えます。

二つ目は、「介護の仕事に対して持っているポジティブなイメージ」で、こちらは「仕事のやりがい」、「採用率」、「雇用の安定性」が上位を占め、これらの要素が前向きな職業感として受け止められているようです。

三つ目は、「介護の仕事に対して持っているネガティブなイメージ」で、こちらは「身体的負担」、「賃金」、「精神的負担」が上位を占め、さらに四つ目の「介護の仕事を希望しなかった理由」もこれらが上位を占め、「負担感が大きく・低報酬」というネガティブなイメージが、そのまま介護の仕事を希望しなかった理由に直結していることが窺えます。

これらのアンケート結果を総括すると、求職者は、仕事全般において「賃金」、「ワーカーライフバランス」及び「人間関係」を重視しており、介護職に対しては「やりがい」や「社会的意義」に好印象を持つ一方、「身体的・精神的負担」と「賃金の低さ」を懸念しており、これが「介護分野の訓練の受講者を確保するための課題」であり、「そもそも介護の仕事に目を向けてもらうための課題」であると言えます。

これに対する対応としては、今回の「訓練修了者」及び「修了者を採用した企業」からのアンケートで得た回答にヒントがあると考えます。

「訓練修了者」によれば、「事業所により差はあるものの、かつてに比べ働く環境や条件の改善の意識が高まっている。」、「実務経験を積めば介護福祉士資格を得られ、そこからケアマネジャー、施設長も目指すことができ、多様なキャリアアップが可能。」との声があります。

また、「採用企業」からは、「身体的負担対策」として、福祉用具や介助技術の進歩に

より改善が進んでいる旨、「精神的負担対策」として、一人で抱え込みず、チームで課題を克服する体制、環境を整備している旨の声があります。

つまり、古くからの3Kのようなイメージが求職者に根強くあり、様々な改善や進歩している状況を知らないといったことが、介護を選択しない原因の一つであると考えられます。

現在、各ハローワークにおいて人手不足分野、特に介護分野に関して、求人充足に向けた支援を強化しているところです。専門のコーディネーターを配置し、事業所説明会、面接会等を実施しています。

本件アンケートを受けての対応策としては、ハローワークの現状の取組に加え、本アンケートで得た「求職者が介護の仕事に対して持つ懸念点」、これに対し、現在改善が進んでいる点、具体的な事業所の取組などの情報を収集し、この情報の提供の仕方により工夫を加え、ハローワークの窓口での職業相談等の機会において、少しでも多くの方に介護に目を向けてもらえるような発信をしていきたいと考えております。

取組の進捗状況につきましては、第2回の協議会において共有をさせていただきたいと考えております。以上です。ありがとうございました。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございました。それでは、介護訓練に関するご報告ということで、訓練終了者、あるいは採用企業、訓練実施機関へのヒアリングアンケートに基づく、期待できる内容や改善すべき点というようなご報告でした。それに加えて、介護分野における求職者に目を向けてもらえるような対策が必要だというような報告でございました。来年度に検証を行う訓練分野については、今年度第2回の協議会において選定することになります。この点もよろしくお願いいたします。それでは続きまして、議題の7、「令和8年度に係る兵庫県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」についてです。よろしくお願いいたします。

（7）令和8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）】

続きまして兵庫労働局訓練課の久保でございます。

次回、第2回協議会では令和8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、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、加えて後ほど、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7「令和8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7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 人材不足分野の人材確保（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8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、充実させていきます。

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に対し、令和7年度はこれまで発表してきましたとおり、積極的な周知、広報、受講勧奨を実施しました。令和8年度は、これをより強化していきます。

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、求人ニーズにあったデジタル推進人材を育成するための訓練カリキュラムの設定促進に加え、ハローワーク職員のデジタル分野に係る知識向上により、就職支援を強化していきます。

また、令和7年度に実施した、企業内のデジタル人材の育成を喚起するための、教育訓練給付制度、在職者訓練等の企業の経営者及び社員向け周知を継続して実施していきます。

次に方針の柱「III」については、人手不足感が強い分野に関する訓練の応募率が低いことから、同分野の仕事理解、それに対応する訓練の説明会や見学会といった機会を拡充し、人手不足分野への就職促進を図って参ります。

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。

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ございます。

資料インデックス2の11ページをお願いします。

兵庫県による令和8年度公共職業訓練の実施予定でございます。まず上の表「定員の推移」をご覧ください。

令和8年度の計画定員数については、合計5,574人と、令和7年度の6,305人

から731人、率にして12%の減を予定しております。

これは、主には、表の上から4段目「離職者委託訓練」の減となります。

この「離職者委託訓練」は、各都道府県が厚生労働省からの委託を受けて実施しているものになりますが、令和8年度の訓練規模が全国的に縮小しています。

委託訓練では、国から示される計画数に対して各都道府県が訓練実施事業者の公募を行いますが、本県ではこの計画数と事業者の受託数に乖離がある状況で、全国的にも同様の傾向であることから、こういった背景をもとに、国から示される訓練規模が縮小しているのではないかと推察しております。

この乖離を埋めるためにも、受託事業者の確保や開拓が課題となっており、現在、各訓練校とも協力しながら掘り起こしに取り組んでいるところです。

なお、現在お示ししております離職者委託訓練の2,988人という人数ですが、この人数は国へ増枠を要望中の人数となります。このため、これが承認されるかどうかで実施人数に変更が生じる可能性がありますので、3月に開催される第2回促進協議会にて改めて計画数をご報告させて頂きます。

その他、施設内訓練や障害者訓練等については大幅な変更はございません。また、下の表では、各訓練分野の計画数を示しております。計画数の縮小により大幅な訓練コースの減少とならないよう、1コース当たりの定員数を見直すなどして対応する予定としております。

以上で私からの説明は終了させて頂きます。

【兵庫県産業労働部能力開発課人材育成班 渡邊班長（事務局）】

兵庫県能力開発課の渡邊です。資料につきましては、インテックスナンバー2の12ページをご覧いただきたいと思います。

第12次兵庫県職業能力開発計画の策定についてご説明させていただきます。

兵庫県では現在、第11次の計画に基づきまして、職業能力開発施策を進めているところですけれども、この計画の方が令和7年度までになっておりまして、次の第12次の計画を策定したいと思っております。

計画期間は令和8年度から12年度の5年間になっております。こちらの方は策定に当たりまして、(4)番にございます。兵庫県職業能力開発審議会を設置致しまして、ご審議いただきたいと思っております。

審議会の構成員につきましては、委員の方が15名。経済団体が3名、労働団体3名、有識者7名、公務員が2名、合計15名。それと、特別委員の方が2名ということで、任期が2年間になっております。

実際の委員の方につきましては、次の13ページの3番の方に上げさせていただいておりまして、現在こちらの方々に、内諾を頂戴しております、現在手続きを進めているところでございます。

具体的なスケジュールにつきましては、その横2番の方に掲載させていただいておりまして、令和7年11月頃、今月審議会の方を設置予定にしております。審議会の1回目につきましては、翌年になりますけども、2月頃を想定しておりますが、国の基本計画の策定状況を見ながら、年度をまたぐことになりますが、5月頃に第2回を開催いたしまして、パブリックコメントなどを経て、9月頃に第3回の審議会を開きまして、答申案を審議いただきたいと思っております。そして、10月に答申計画の発表ということと考えております。

以上でございます。

【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 乾課長（事務局）】

それでは続きまして、ポリテックセンター兵庫の令和8年による離職者訓練、在職者訓練につきまして説明させていただきます。

インデックス3の7ページ目をご覧ください。

ポリテクセンター兵庫の令和8年度離職者訓練計画（案）でございます。申し訳ございません。ここで訂正がございます。7ページ目、令和7年度計画における③の橋渡し訓練の延定期において、78との記載がありますが、プラス3の81に訂正させていただきましたく、よろしくお願ひいたします。申し訳ございませんでした。

それでは7ページ目から説明させていただきます。

ポリテクセンター兵庫の離職者訓練計画（案）でございます。左が令和7年度の実施計画分、そして令和8年度が今計画の最中のものをご提示させていただいております。現在この計画で申請中のものでございます。

右側備考欄を見ていただきたいんですけども、カリキュラムの内容を一部変更で今調整中でございますが、科の編成そして定員につきましては令和7年度と一緒にございます。

続きましてポリテクセンター加古川の方をご覧いただきたいと思います。こちらにつきましても離職者訓練令和7年度を左側、令和8年度を現在計画申請中のものが右でございます。令和8年度に計画しているものにつきまして令和7年度と変わりはないというところでございます。

ここも先ほど申し上げましたように離職者訓練を来年度実施していくうえで大きな課題の一つである定員充足率の向上につきまして来年度も公共職業安定所や労働局様のご意見、ご協力をいただきながら職業訓練説明会の参加、施設内の見学会、そして仕事の魅力を知る体験会を実施して参りたいと思います。この他、職業訓練を知る機会の少ない求職者様へ職業訓練を訴求するためのインターネットを活用した広報にも取組んで参りたいと思っております。

また、昨今、ご親族の介護の問題に悩み、就職へ踏み切れない訓練生が増加してきて

いるように感じております。そのような訓練生への心のケアと介護保険の活用や相談機関の紹介等、訓練生に寄り添った仕組みの構築・実施に令和8年度は本格的に取り組んで参りたいと思っております。

続きまして9ページ目でございます。

令和8年度在職者訓練等計画でございます。在職者訓練計画数、ポリテクセンター兵庫、ポリテクセンター加古川、港湾短大神戸校、令和7年度と同じ目標値を掲げ実施していきます。

生産性向上支援訓練については、現在のところ目標値は未定となっております。

以上でございます。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保訓練係長（事務局）】

兵庫労働局訓練課の久保でございます。最後に、求職者支援訓練の令和8年度の方向性につきまして、資料はございません。口頭で述べさせていただきます。

令和7年度から228人分の増加の1、563人というものが定員の上限となるように、厚生労働省と現在協議を行っております。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促進に努めてまいります。

以上をもちまして、この7番の議題に係るご説明を終了させていただきます。ありがとうございました。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございます。それでは、令和8年度地域職業訓練実施計画に係る策定方針の案に関するご説明でした。この件につきまして、ご意見やご助言などございませんでしょうか。よろしいでしょうか。はい、それでは最後の議題です。8各構成員からの取組状況の報告、意見交換となります。まずは兵庫県教育委員会の方から構成員の皆様へご報告があるということですので、お願ひいたします。

（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主任指導主事 山崎委員】

兵庫県教育委員会事務局高校教育課の山崎と申します。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

本日ご出席の皆様方には、日頃から本県の学校教育、とりわけ高校生の就職及びインターンシップの推進等について、ご理解と協力いただいておりますことを厚くお礼申し上げます。

兵庫県教育委員会では、職業意識醸成の一環として、高校生のインターンシップを推進しております。平成17年度よりインターンシップ推進協議会を立ち上げており、構成員が本会議と同じであることから毎回、本会議の報告を持って協議会の活動報告をさ

せていただいておりますことをご了承ください。

さて、現在は国際情勢の変化、技術革新の進展など急速に変化しています。こうした中で、子どもたちが「在りたい自分」、「在りたい社会」を描き、他者と協働しながら課題を発見・解決し、新たな価値を創造する力が求められています。兵庫県教育委員会では、第4期「ひょうご教育創造プラン」を推進し、「絆を深め、在りたい未来を創造する力の育成」に向け、兵庫らしい教育に取り組んでいます。

このプランの一環として、平成17年度から取り組んでいる「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、生徒が産業の現場などの就業体験を通じて将来の生き方を考え、主体的な進路選択ができるように支援しております。

お手元の資料にあります1ページ目には、令和6年度の実施内容を掲載しております。県立高校147校中126校、全体の85.7%がインターンシップを実施しました。また、インターンシップ以外にも、進路講演会などを通して、組織的・統計的なキャリア教育も推進しております。

就職希望者のインターンシップ実施率は、令和6年度で全日制課程89.5%と高水準を維持していますが、目標の100%になるよう、引き続き企業の皆様のご支援、ご協力を得ながら、工夫を凝らして継続してまいります。

なお、今年度から「高校生就業体験事業」は、「ふるさと貢献・活性化事業」と統合し、新しく「県立高校ふるさと共創プロジェクト」として、インターンシップだけではなく、まちづくりやビジネスを提案するなど、地域活動の核となって活躍し、その魅力を発信できるふるさとの一員となる人材育成を目指す事業としてブラッシュアップして取り組んでおります。

次に、7ページの次のページからになります県庁インターンシップのことについてご報告させていただきます。県庁インターンシップでは、県立高校55校から109名が参加し、知事部局、教育委員会、県警本部で実習を行いました。

24ページのまとめにありますアンケートの結果では、「大変満足している」、「満足している」と回答した生徒の割合は100%であり、コミュニケーション能力や他者と行動する力など、社会人としての基本的資質を養うことができたという声が寄せられています。受け入れ先からも、生徒の積極性や職業人としての自覚を持って実習に臨んでいたこと等が高く評価されておりました。

資料ページ2ページに戻ります。

「ひょうご匠の技」についてお伝えをします。職業教育を主とする学科への支援として、「ひょうご匠の技」探求事業では、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講師に迎え、ものづくり技術の伝承と実践的技術者の育成を図っています。全国若年者ものづくり競技大会では、電気工事職種で金賞である厚生労働大臣賞を受賞するなど、成果も上がっております。

加えて4ページに記載しております「ひょうごの達人」招聘事業では、農業、商業、

水産、家庭科に関する学科を設置する県立高等学校を対象に、専門家を招聘することで、生徒の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を推進しております。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あげております。

このように、兵庫県教育委員会では、関係機関と連携をしながら、高校生が夢や目標を持ち、自ら考え、行動する力を育むキャリア教育を推進しています。今後とも、皆様のご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

ありがとうございます。それでは、時間の許す限りですけども、他の委員の皆様からもご報告に関する意見や助言などもいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

はい、森田委員はいかがでしょうか。

【日本労働組合総連合会兵庫県連合会副事務局長 森田委員】

工業高校卒業生など、就職率の状況はどのような傾向となっていますか。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

こちらに関しては、どなたか。

【兵庫県教育委員会事務局高校教育課主任指導主事 山崎委員】

令和6年度（令和7年3月末現在）県立高等学校卒業者の就職内定状況について、工業科卒業生の就職内定率は全日制課程99.4%、定時制課程99.3%と高い内定率を維持しています。

一方、県立高校卒業者の進路状況割合について、大学等の進学者については年々微増しています。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

はい、ありがとうございます。その他、ご意見等いかがでしょうか。時間も迫っておりまので、少し私の方で、今回初めて参加させていただきまして、感想といいますか、気になったこと等も含めて、少しまとめさせていただきます。

今回、この兵庫県地域職業能力開発促進協議会ということで、人手不足に対して、また、人手不足についてだけではなくその他の部分においても、この地域で活躍する人材の能力開発をいかに進めるのかということが、この協議会の本分かと認識しております。

全国的にもそうなのですが、人手不足ということが起こっており、この状況の中で、職業訓練やり・スキリング支援といった対策を講じられてきたところ、さらに、人手不足の業界の一つである介護分野においても、これがどのような状況なのかということを

アンケート等による検証結果という形で、この場でご報告されたかと思います。

やはりですね、この人手不足というのは、一人一人の働く人にとって、業務量が増えているというような実情があるかと思います。

そのため、企業は労働者の教育訓練に充てる時間が取れない。これは、労働者自身にとってもそうですね。勉強する時間が取れない。

皆様もご存知の通り、日本人が世界で一番勉強時間が少ないというような調査報告もありますけども、今まま働いていると、今まま生活していると、勉強時間が取れないというようなことなのですよね。

一方で、私も中小企業の研究をしていますが、中小企業の実態としては、働く時間の中で教育訓練の時間は取りづらい。やはりまあ、そうした余裕がない、ということであり、あるいはそういった仕組みがまだまだ不十分だというような企業もあるかと思います。

その結果、一人一人のスキルというものが伸びない。今、生産性というものが叫ばれていますが、こういったものもなかなか、その意味では上がってこないというような現状であります。

その結果、賃金もなかなか上げにくい。もちろんこういった理由だけではありませんけども、賃金が上がらないということで、さらに労働者としては学ぶメリットがよく分からないというような、完全に悪循環というものが生じている、というように思いました。

こうした中で、職業訓練ですか、能力開発に関する数々の取り組みがなされていますけども、そもそもこれらの制度がスタートした時は、おそらく、いわゆるセーフティーネットとしての位置であったと思います。

今現在、こうしたセーフティーネットとして必要とされているような方もいらっしゃるかと思いますが、リ・スキリング支援のところでもありましたように、キャリアチェンジなどを想定してというような方々も多くなってきているかと思います。また、デジタル化の推進というものが、コースとしても、科目としても人気が高いというようなこともありましたけども、そうして職種の転換を目指している方も多いいらっしゃるかと思います。

その他にも、働く現場から長く離れていたが、復帰をしたいというような方は、現状に対する精神的なハードルを感じていることから、訓練を受けてこれを克服したい、という方もおられます。

現在、これらが混在している中で、職業訓練その他支援制度というものを数々ご用意されているわけですけれども、やはりこうした対象者ごとに、訓練コースや支援のあり方というものを、改めて見直していくことも必要かなというふうに感じました。

やはり地域によって産業の実情ですか、但馬技術大学校では入校者が少ないというようなこともあります。人口の状況等も踏まえ、地域の実情に応じて柔軟に、こうし

た支援のあり方というものを検討していくことも、まあ、すぐではないのですけれども、やはり重要ではないかなと感じたところであります。

はい、ということで、ちょうどいい時間と言いますか、求められた時間になりましたので、これで私の感想も含めすべての議事内容について報告は終了とさせていただきたいたいと思います。事務局においては、本日の議事内容について厚生労働省への報告をお願いいたします。

それでは、本日の議題については以上となります。議事進行にご協力をいただきましてありがとうございました。それでは進行を事務局にお返しいたします。

5 その他

【兵庫労働局職業安定部訓練課 小林就職支援ナビゲーター（事務局）】

山下議長ありがとうございました。

ここからは事務局で進行を務めさせていただきます。

次第第5「その他」ということで、事務連絡をお伝えします。

現在、第2回中央協議会の日程はまだ決まっていませんが、昨年は1月30日に開催がされました。

当該中央協議会の結果を踏まえまして、当県の第2回地域協議会を開催することとなります。

当県の地域協議会は3月上旬から中旬までの期間の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ご案内申し上げたいと存じますので、ご参集いただきますようお願いいたします。

この他、何か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 田口課長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課長 田口委員】

失礼します。ご紹介いただきました兵庫県能力開発課長の田口でございます。平素は、本県の職業能力開発行政に格別なるご理解、ご協力賜りましてありがとうございます。また、本日は山下議長をはじめ、議員の皆様方におかれましてはですね、ボリュームのある内容につきまして、様々なご意見を頂戴しまして、誠にありがとうございます。

議論でもありましたように、最近の労働需給の指標ですね、日銀短観神戸支店の指標、雇用人員判断D.I.ですけれども、県内中小企業の人手不足が深刻化しております、見通しもさらに厳しい状況となっております。

産業界に必要とされる即戦力となる人材を育成し、供給できればという思いで、公的職業訓練の実施ですか、企業内で実施する職業訓練に対する支援、また、技能者の後

継育成など各種事業を実施しているところでございます。

ご報告にもありました通り、雇用環境が良好な一面でですね、施設内訓練ですとか、委託訓練の状況は定員を一部下回っている状況となっております。

そのために、これまで以上に労働局様ですとか、J E E D 兵庫支部様と緊密に連携協力しながら、労働需給面から地域経済を下支えできる人材の育成に努めて参りたいと考えております。

皆様方から頂戴いたしましたご意見をしっかりと念頭に置きながら施策を推進して参ります。なお、これにつきましては、皆様のご支援が不可欠と考えておりますので、本協議会等を通じまして、引き続きご協力、ご指導を賜りますように、よろしくお願ひ申し上げます。

本日はご多忙の折、長時間にわたりましてご議論いただき、本当にありがとうございました。引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 小林就職支援ナビゲーター（事務局）】

ありがとうございました。

では、以上をもちまして令和7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、長時間お疲れ様でございました。