

## 令和7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8年3月5日（木）

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 平野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2回兵庫県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

本日の進行を務めます、兵庫労働局職業安定部訓練課就職支援ナビゲーターの平野と申します。どうぞ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7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、本日使用する資料およ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】

皆さま、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、厚く御礼を申し上げます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、令和7年平均の有効求人倍率は0.97倍で、前年と比べて0.04ポイント下回りました。また、本年1月の有効求人倍率は0.94倍と、前月と比べ、0.01ポイント下回りました。県内の雇用失業情勢は、求職が求人を上回り、持ち直しの動きが弱まっており、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考えております。

我が国では、少子高齢化を背景に生産年齢人口が急速に減少し、深刻な労働力不足が続いております。こうした状況の中で持続的な成長を実現するためには、「人への投資」を強化し、構造的な賃上げを定着させることが急務となっております。

さらに、生成 AI の普及やデジタルトランスフォーメーションの進展により、産業構造はかつてないスピードで変化しております。労働者がこうした変化を乗り越え、より高い付加価値を生み出していくためには、公的職業訓練をはじめとする職業能力開発支援の重要性がこれまで以上に高まっていると考えております。

本日の協議会では、1月29日に開催されました「令和7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、第1回協議会で報告いたしました内容を踏まえて作成した「令和8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。

構成員の皆様におかれましては、これらの報告に対しまして、それぞれ立場・見地から、忌憚のないご意

見・ご助言を賜ればと考えております。

簡単ではございますけれども、開会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく  
お願いいたします。

## 2 構成員の紹介

【兵庫労働局職業安定部訓練課 平野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、代理でのご出席2名を含めまして15名の委員  
の方々にご出席をいただいております。本来でしたら、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6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6番の下には「別冊」との記載が1つ。「《別冊》令和7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 平野就職支援ナビゲーター(事務局)】

続きまして、次第の3、議長の紹介でございます。

前回、11月10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  
部経営学科准教授であられる山下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、本日も山下委員にこれ  
をお願いすることとしております。

つきましては、山下議長におかれましては議長席へ移動いただき、ひとこと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】

それでは議長を務めさせていただきます武庫川女子大学の山下と申します。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

簡単ではございますが、少し挨拶させていただきまして、その後議題に移らせていただきたいと思います。

前回のこの会議から、少し日が経ったかと思いますが、その間に私の関連では、ゼミ生、卒業生なのですが、1期生の卒業生から連絡があって、仕事について相談したいというようなことがありました。

そういう時期が来たかなというふうに思ったのですが、その学生は、本学を卒業して丸2年になるのですが、大手の金融機関に勤めていました。話を聞いてみると、転職を考えている、辞めたいというようなことでした。どういことがあったのかとか、あるいは今現在休職を少ししているというようなこともあったのですが、話を聞いていますと、転職サイトにも一応登録したというようなことでした。しかしながら、まだ卒業して2年なので24歳とかそれぐらいだと思うのですが、全然エントリーシートが通らないというようなことでした。

一見して、世間では人手不足ですし、非常に若い学生はもちろん金融機関に2年間勤めて、その間得られた少しのキャリアもあるかと思うのですが、全然通らないというようなことでした。なぜかと聞くと、やはり転職サイトに登録してしまうと、すごいキャリアを持った方がライバルになってしまうわけなので、一方で企業側の気持ち、立場を考えた時には、やはり即戦力が欲しいということには変わりがないということが、その一例ですけども、そこから少し解ることかと思いました。

ただ、こうした即戦力を獲得できる企業というのは本当に限られていて、それ以外の私たちがこうした議論の中でも注目すべきような中小企業では、非常に人手が足りず、人材が不足していて困っているという企業もたくさんあるかと思っています。やはりこの即戦力が欲しいという気持ちも解るのですが、やはり人を採用して、そこからどう育てていくか、そこがやはり企業側のつまづきというか課題だと思いますので、冒頭、局長からもご挨拶ありました通り、やはり公的機関として訓練した方をどのように企業につなげていけるのか、就職支援というような形につなげていけるのかということが、改めて問われることかなというふうに感じた次第でした。

そうした私の身の回りのこともありますが、やはり皆様それぞれの立場で感じることですとか、お気づきの点とかあるかと思っていますので、今回のこの協議会で議論を深めていければと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。それでは議事の方、進めていきます。

まず、議題の(1)「令和8年1月29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いいたします。

## 4 議事

### (1) 令和8年1月29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の山本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方からは、1月29日に開催されました第2回中央職業能力開発促進協議会につきまして、資料の説明をもって報告とさせていただきます。

黄色の表紙の中央協議会の資料をご覧ください。

まず、議事次第の(1)令和7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1～8ページとなっております。そのうちの1ページ目に令和7年10月から12月にかけて、令和7年度第1回の地域協議会の全国都道府県で開催されましたその概要がまとめられて

おります。

次ページの別添1-1、1-2において、具体的な協議としまして、各地域協議会で出された意見等を踏まえた対応方針が記載されております。

続きまして、別添2および、別添3-1～3-3に、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの概要及びヒアリングの実施結果の概要についてまとめられています。

なお、中央協議会におきましては、ワーキンググループの検証について、短い期間で検証するのではなくて、初年度で課題を明らかにし、2年目に試してみ、3年目に検証するというように、3年ぐらいかけて、じっくり取り組んでいく必要があるのではないかといったご意見がありました。

別添4には「職業能力開発に関わる様々な情報共有」として、各自治体の各部局や、リカレント教育を実施する大学等からの説明、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)各地域における取り組み事例につきましては、資料2、通しページの9～12ページにおきまして、「新潟局」の【ワーキンググループの検証結果等を踏まえたPDCAの取組】及び「高知局」「長崎局」の【ハロートレーニングの周知・理解】に関する取組事例が報告されております。当局におきましても長崎局の取組事例の横展開としまして、本年1月14日に「ハロトレフェス2026」を開催し、224名の参加があったところです。また、実施前の周知にあたりましては、ホームページの閲覧やYouTube等で6,000件以上の閲覧がありまして、訓練制度の周知面では一定の成果があったのではないかと考えております。

なお、中央協議会の中では、「訓練の認知度を上げる取組は重要だと思うが、協議の目的は、地域の実情を捉えて、訓練を適切なものに設定していくというように理解しているので、本来力を入れて横展開すべき事項は、訓練の中身の方ではないか」というご意見や、9ページの新潟局の「ワーキンググループの検証結果等を踏まえたPDCAの取組」のようなものを次、他県に転換していくことが重要ではないか」といったご意見があったところです。

続きまして、中央協議会の議事次第の(3)令和7年度全国職業訓練実施計画(案)については、資料3-1、通しページ13～25ページになりますが、24ページの資料3-2をご覧ください。

こちらに、令和7年度から主な内容の変更点が記載されております。

この中で、上から4つ目の○になりますが、令和8年度に兵庫県では実施する機関がないため、本県の実実施計画(案)には明記しておりませんが、令和6年度より試行的に実施してきた「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練」というものが、全国の実実施計画に新たに盛り込まれたことなどが記載されております。

なお、こちらの訓練につきましては、オンラインのみ受講も可能になっておりますので、兵庫県在住の方は他県で実施される訓練の受講が可能となっております。

なお、令和8年度兵庫県地域職業訓練実施計画(案)につきましては、後ほどの担当者より説明をさせていただきます。

また、資料の3-3は、全国のハロートレーニング(離職者向け)の令和6年度の実績の説明資料となっており、資料4におきましては、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ので、後ほどご確認いただければと思います。また、通しページ58ページ以降は参考資料となっておりますので、後ほどご覧いただければと思います。よろしく申し上げます。

以上、議事の関係もありまして、駆け足での説明となりましたけれども、第2回中央職業能力開発促進協議会の報告とさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

【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。中央で開催された協議会にする報告をいただきました。

この点についてご意見やご質問などはございませんでしょうか。またこの後、後半に意見交換の時間もございます。前回も私は出させていただいて驚いたのは、この大量の資料を皆様には瞬時に読み取っていただいて、ご意見交換させていただくということです。なかなか無理なお願いかもしれませんが、ぜひいろんなご意見を出していただきたいと思っております。ひとまずはこちらの方、よろしいでしょうか。

では、後ほどこちらの点も含めてご意見交換させていただきたいと思います。

続きましては、議題の(2)「公的職業訓練の実施状況」を事務局からお願いいたします。

## (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。

委員の先生方には、平素より職業能力開発の推進にご理解・ご協力を賜りありがとうございます。この場をお借りしてお礼申し上げます。

それでは、私の方から公共職業訓練の実施状況についてご説明申し上げます。

緑の表紙の資料のインデックス1の1ページをお願いいたします。

この時間では1番の施設内練実施状況から、4番の障害者向け委託訓練の実施状況およびPDCA評価までをご説明申し上げます。

資料の3ページをお願いします。

本県が所管している5つの職業能力開発施設で実施している職業訓練の状況になります。

県の施設内訓練は、訓練期間が1年または6か月で、入校月が4月または10月であるため、11月の第1回促進協議会でご説明した状況と変わっておりませんが、上段の一般校3校では、令和7年度の定員325人に対して、入校者数が214人、就職率は令和5年度、6年度ともに約90%で全国平均よりも高い水準を維持しています。

下段の障害者校2校では、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。

次のページをお願いします。

施設内訓練では、入校生の確保や、そのための効果的な広報の実施が課題となっております。そのため来年度は、求職者が「職業訓練受講後の自分」をイメージできるような広報動画やチラシを作成することにより、求職者へ訴えかけるような広報展開を図るとともに、チラシの配架先についても新たな開拓に精力的に取り組んでまいります。

5のページをお願いします。

民間の教育機関等に委託して実施している委託訓練の状況になります。

上の表が今年度の12月末時点の状況です。

施設内訓練が、6か月～1年の長期間にわたって訓練を実施するのに対しまして、委託訓練は3か月程

度の短期間訓練を中心に、国家資格の取得を目指す2年間の訓練まで幅広い期間で訓練を実施しています。

12月末時点では136コース開講し、募集定員2,181人に対し、入校者は1,395人で入校率64パーセントとなっております。

なお、この数字は、昨年の同時期12月末時点の数字と比べまして、今年度は開講コースで5コース、定員も52人多い設定となっておりますが、入校者数は昨年同時期より137人少なくなっております。

次のページをお願いします。

委託訓練では、求職者のニーズに応じた委託先の開拓や、働き方の価値観の変化などによる就職率の向上が課題となっております。

このため、引き続き委託先機関の開拓に取り組むとともに、訓練実施機関でのキャリアコンサルタントによる就職支援の取り組み強化を図ってまいります。

7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。

企業在職者を対象に、基礎から応用まで幅広い訓練を実施するほか、クレーンやフォークリフトなどのように、資格がなければ業務に従事できない分野についても、関係団体と協力しながら訓練を実施しております。

令和7年12月末時点では、66コース開講し、1,002人が入校、918人が修了となっております。これは、昨年度とほぼ同水準での実施状況となります。

次のページをお願いします。

障害者向けの委託訓練の実施状況になります。

障害者の委託訓練では、事務分野の訓練や企業において実施されている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等を対象としたeラーニングでの訓練などを実施しております。

12月末時点では、14コース開講し、49人が入校、入校率は83.1%となっております。

なお、就職率が17.6%と低くなっておりますのは、訓練修了から約3か月後に訓練実施事業者から就職状況を報告する仕組みになっておりますため、10月から12月に修了したコースの数値が未反映となっているためとなります。

なお、開講コース数や入校者数等は、昨年の12月末時点とほぼ同様となっております。

次のページをお願いします。

障害者の委託訓練では、入校生の確保と就職率の向上が課題となっております。そのため、来年度はハローワークや就労移行支援事業所などの関係機関とさらに連携を図り、入校生の確保に取り組むほか、訓練実施事業者の公募時に、「就職支援計画書」の提出を求めるなど、就労に向けた取り組みを強化してまいります。

10ページをお願いいたします。

障害者委託訓練のPDCA評価資料になります。

なお、こちらの資料に用いております数値は、「訓練修了後、3か月時点」のものとなっているため、先ほど説明申し上げました委託訓練の資料と数値に差が出ておりますことをご了承ください。

それでは、下段の令和6年度の実施状況をご覧ください。

令和6年度は、就職率25%、訓練実施計画に対する受講者数を示す執行率は68.5%と就職率、執行率ともに低い値となったため、令和8年度の訓練実施計画数を令和7年度の10%減とし、訓練実施計画の

適正化を図ることとなります。

その結果を踏まえ、我々能力開発課の職員や訓練校のコーディネーターが、特例子会社など関係機関が出席する会議等に積極的に出向き、職業訓練の周知とともに連携強化に取り組み、執行率の向上に努めているところでございます。今後ともハローワークや福祉施設なども含めた関係機関と連携を強化しながら、より効果的な訓練の実施に努めていきたいと考えております。

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 訓練第1課 乾課長(事務局)】**

私は、ポリテクセンター兵庫の訓練第一課の乾と申します。よろしくお願いいたします。

私の方からは、資料のインデックス2の資料を用いてご説明させていただきます。

令和7年度の12月末までの離職者訓練、在職者訓練の当機構の実績についてご説明申し上げます。

それでは、資料の方をめぐっていただきまして、ページ番号2ページ目をお開きください。

令和7年度の12月末まで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が、ポリテクセンター兵庫の実績でございます。

離職者訓練の総定員は649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。その中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、子育て中や介護等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短時間訓練コースでございます。

続きまして、1か月の企業実習付きの短期デュアルコースでございます。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。標準コースや、企業実習付きコースと接続し、業界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。

令和7年度の実績でございますが、離職者訓練全体の定員充足率は12月末で87.9%でした。また就職率は89.3%となっております。関係機関の皆様にご協力いただいた成果となっており、ここで改めて感謝申し上げます。

ただ、ここで個別の科の定員充足率を見ていただきますと、例年と同様に溶接技術を習得する溶接技術科、機械加工を習得するものづくり機械加工科が低調となっております、当施設離職者訓練の課題の一つとなっております。

次に下の表でございます。ポリテクセンター加古川の実績でございます。

離職者訓練の総定員は334人で、標準コース、橋渡し訓練の編成で実施いたしました。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12月末で、72.5%、就職率は95.8%でございます。ポリテクセンター加古川につきましても、溶接板金加工科の定員充足率が低調となっており、今後も課題となっております。

一番下に記載の対応状況をご覧くださいかと思っております。

定員充足率向上の目標に対しまして、関係機関の皆様を対象とした訓練説明会の実施、求職者の皆様

に、訓練体験や修了生のインタビューを通して目指す仕事の魅力や、将来性を訴求する「仕事の魅力を知る体験会」の実施、県内広く求職者へ訴求するため、インターネット広告やショート動画の投稿サイトの活用を取り組みました。具体的には YouTube ショート動画の投稿や、検索サイトのディスプレイ広告など実施いたしました。ディスプレイ広告については、3か月間で約16万回のインプレッション数、ホームページ誘導したクリック数ですが、6,000人となっております。

以上のように一定の効果あったと考えておりまして、今後もインターネットを活用した広報を検討してまいりたいと考えております。

次に3ページ目をご覧ください。

平和7年度在職者訓練、生産性向上支援訓練の実績でございます。

在職者の方を対象とした業務必要な技術・技能・知識のレベルを図るための短時間の職業訓練、これが在職者訓練でございます。毎年、企業や受講者へのニーズ調査を実施いたしており、需要の高いコースを計画、実施しております。表の通り、ポリテクセンター兵庫、ポリテクセンター加古川、港湾短大神戸校で実施いたしております。

下の表は、生産性向上支援訓練の実績でございます。こちらも目標値を大きく上回り受講していただいております。在職者訓練、生産性向上支援訓練の12月末までの実績でございますが、全体におきまして目標値を達成しております。また、生産性向上支援訓練につきましても、昨年度を上回る実績となっております。また、今年度のトピックとして、AI 活用に係る訓練の受講者数が伸びておりまして、人気ナンバー1のコースとなっております。

それでは、離職者訓練および在職者訓練生産性向上支援訓練の実績の報告を終わります。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 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のご説明をさせていただきます。担当課長の米倉と申します。よろしく願いいたします。

資料の方は、4ページでございます。

求職者支援訓練ということで、こちら民間教育訓練機関に実施いただく職業訓練ということでございます。まず、1つ目でございます。認定と開講の状況でございます。

まず認定状況からご説明申し上げます。認定の状況ですが、3月開講までの認定ということで、すでに年内で選定をここまで行っているということでございますので、実質内容が通年分の12か月の認定内容がこういう形だったという内容でございます。

では、一番下の計の網掛けの行で結論的なご説明をさせていただきますが、今年度の認定上限値が、1,335人ございました。それに対しての認定ですが、95%ということでわずかに下回るという結果になりました。

各分野の中身を見ていきますと、コース数でご覧頂ければ一目瞭然ですが、それぞれ少しずつ減っているなというところがございます。減少分の計を唯一美容分野の方で、減っているのを吸収したという形になっております。

この吸収のプロセスということですが、各月の定員上限に募集枠が満たない場合に残枠を他分野に振り替えるという運用をしております関係で、残枠が出た場合、振替で認定という形にさせて頂いております。

ただし、供給が過剰にならないように、同一分野で同一地域は2コースまでというような一定の制限をかけて、特定の分野だけは偏りということは生じないような形でさせていただいています。

続きまして、開講の状況でございますが、右の枠をご覧ください。

こちらは12月までということですから、第3四半期までの開講状況でございます。

こちら最終の行でご覧頂ければと思うのですが、括弧書きとして令和6年度年間実績を表示しておりますので、わかりやすくという部分で言うと、率で見たいと思います。開講率は昨年度が90%のところですが、90.6%ということでございますので微増という形で推移しております。定員充足はこちらも61%が68%ということで、約7ポイント上昇しているということではありますが、先ほどの認定状況が減っているということから比例的に上がっている面もあります。

ただ、こういった一定の実績が確保できるっていうことは、やはり再就職のために訓練が必要な方にハローワークの方でしっかり斡旋されたという成果という形であるというふうに考えております。

次に、実施状況確認実施状況ですが毎月、実施機関を訪問して、実施状況の確認をさせていただいております。

3つ目でございます。

課題と対応状況ということで、第一回目の協議会で2つほど業務にこういう課題がある、それを取り組んでいきたいということでご説明申し上げたところについての進捗についてご説明申し上げます。

まず、1つ目ですが、求人ニーズの高い分野を支える実施機関を開拓していくということですが、その前にまず、企業と方々に求職者支援訓練を知っていただくという取り組みを考えて取り組んでまいりましたということです。

まず、求人ニーズに応じた訓練科の設定ということですが、やはり訓練の担い手の開拓が重要ということですから、いろんな形で訓練を申請したいという実施機関様ないし、新たな分野を進出したという機関様の方々の支援を対応し、申請を定着していく取組とさせていただいたところでございます。

2つ目、これは訓練の中身の部分ですが、企業ニーズの変化を踏まえた訓練カリキュラム設定ということでございますから、訓練自体、昨今のデジタルスキルの変化とか、DXの推進やAI活用とか、いろんな影響を受けておるということですから、訓練カリキュラムも時代のニーズに合った訓練に設定すべしということで、こういったところのカリキュラムの改善の勧奨なども行っております。

3つ目が、冒頭の話に関わる話なのですが、やはり求職者支援訓練を企業様に社会的に認知をしていただくにはどうしたらいいかということでございますが、企業へのメリットとして、この訓練を修了される方はもちろん就職先を探しているということでございますから、人手不足の人材確保の手段としてこの職業訓練の修了者というのは、即戦力として、技能・技術を蓄えておられる、身に付けておられるということでありますので、そういった方々を求人という形で人を採用できるという手段があるということを知周知することに取り組んでまいりました。参考までに6ページ、7ページをご覧くださいませでしょうか。

まず、知っていただくという部分で少しシンプルなチラシで恐縮なのですが、こういった形で広報資料を整備して、求人ニーズがあれば、チラシにQRコードがあるのですが、このサイトに修了するコースなどを掲示しており、こういった部分でご希望と沿うような訓練科があれば、その科の訓練生を是非欲しいということで、求人を出していただくというようなところなどの流れができるということでございますので、こういったところを社会に明文化するという意味で、こういうチラシを整備させていただきました。

戻りまして次でございます。2つ目(2)でございます。資料5ページでございます。

(2)でございますが、先ほどのような出口対策の充実を図ってきたわけですが、もちろん肝心の受けてい

ただ方、入り口対策、そして求職者の方々が円滑に受講いただく対応にこのような形で取り組んで参りました。役割上、当支部に受けていただくわけではありませんので、当支部から情報発信にとどまりますが、求職者の接点は実施施設でございますので、実施施設からも受けられた求職者の方々がこんな訓練とは思わなかったなど、ミスマッチが起きてはもう元も子もない話でございますので、きちんとした情報発信をして、この訓練を受けるってことが間違いないということをご自身もご理解いただいて訓練を受けていただくような取組をサポートして参りますというところでございます。ご説明以上でございます。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 高谷課長補佐(事務局)】

兵庫労働局訓練課の高谷と申します。よろしく申し上げます。

私からは、公的職業訓練の受講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3番、1ページをご覧ください。

まず表の1番、「公的職業訓練受講者のあっせん状況について」になりますが、ハローワークが職業訓練の受講あっせんをした件数は、各年度4月から12月までの比較となっておりますが、令和7年では合計で3,266件となっております。前年同期比では4.7%減少している状況です。

内訳を見ますと、受講指示、受講推薦、支援指示いずれもすべて減少しております。その下に参考として、昨年度の比較表をつけておりますが、令和6年度全体では、令和5年度と比較しまして、14.3%と大きく受講者数は減っております。今年度減少幅は縮小しておりますが、ハローワークの新規求職者が減少なども影響しまして受講者の減少傾向が継続している状態となっております。

次に項目の2番目、「令和6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、①施設内訓練が87.8%、②委託訓練が81.2%となっております。委託訓練につきましては、目標を上回っておりますが、施設訓練については目標が90%と高いこともありまして、未達成となっております。

(2)が求職者支援訓練の状況ですが、①基礎コースが就職率59.5%、②実践コースが64.4%ということで、いずれも目標をクリアしている状況となっております。この訓練受講生の就職支援につきましては、ハローワークと職業訓練校の引き続き連携して支援に取り組んで参りたいと思います。

一番下、3番の「訓練周知にかかるセミナー等イベントの実施状況」になります。

各年度のいずれも4月から12月末までの実施した回数と参加者数を記載しておりますが、今年度は①雇用保険受給者等の初回講習、③学校説明会・見学・体験会等を増やしております。特に訓練実施機関の担当者を招いて実施します訓練内容の説明会、体験会、より訓練を身近に感じて選択肢の一つとして考えていただいていたたり、訓練のミスマッチ解消となりますように訓練制度の理解促進、訓練生確保に繋げております。今後は特に訓練後の就職定着を見据えて、実施回数だけではなくて、内容の充実にも取り組んで参りたいと考えております。

資料2ページからにつきましては、「公的職業訓練の分野別、制度別の実施状況」などにかかる資料となっております。

2ページから4ページまでは、令和6年度の兵庫県内で実施された離職者向けの公共職業訓練、求職者支援訓練をひとつにまとめまして、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。

資料5ページからは、兵庫県内地域別の職種ごとの求人求職状況、今年度4月から12月までとなっております。

ります。

資料を飛ばしますが、14ページからは求職者支援訓練に関する資料となっています。

いずれもまたご確認ください。

また、資料を飛ばしますが27ページをご確認ください。

資料27ページからは、課題のひとつでもあります「訓練制度が知られていない」ことへの対応としまして、今年度実施しました「訓練制度の周知広報・理解促進」を進めるイベント等について掲載しております。

第1回の協議会でも報告しておりますが、まず、ポータルライナーへの社内広告としまして10月に企業向け、12月に求職者向けの発信を実施しまして、一番下第3弾ということで、この3月に訓練機関のなり手を確保する取り組みとしまして、民間教育機関向けの周知発信を行っております。

資料を飛ばしまして29ページになりますが、先ほど訓練課長の説明にもございましたが、この1月14日に公的職業訓練の体験イベントとして実施しましたハロトレフェスの報告となっております。

ここにあります7つのものづくりの訓練体験や、訓練校を経まして溶接士として活躍されている方の体験を語っていただくトークショーを実施しまして、次の30ページに当日の様子等を掲載しておりますが、当日は多くの方にご参加いただきまして、合計224名の参加、ものづくりの体験コーナーでは、延べ217名の訓練内容を体験されるなど、大変活況なイベントとなりました。

次の31ページからは、当日のアンケート結果の抜粋となっておりますが、今回はものづくり体験をメインにしておりましたので、例えば32ページの受けてみたい職業訓練はありますか？ という質問に対しましては、ものづくりが受けたいと、少し回答傾向が偏りがちになってしまいましたが、普段ハローワークの窓口でこういったイベント等の機会を通じて、引き続き求職者の声というのは、拾っていききたいというふうに思っております。

またこの体験イベントにつきましては、今回、特にターゲットを絞ったものではなくて、どなたでも参加できるように広く周知広報を実施しておりました。実際の訓練受講にどれだけつながったかというのはまだこの効果は計れておりませんが、今後、例えば女性でありますとか高齢者とかターゲット層を絞ったり、訓練の本来の目的であります就職に重点を置いた発信の仕方など、工夫しながら周知広報の強化を継続してまいりたいと思っております。

以上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】**

はい、ありがとうございました。公的職業訓練の実施状況についてのご説明をいただきました。

この件につきまして、まずご質問などございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ご質問はないというようなことですが、数々のイベント等もそれぞれの組織において開催されているということですが、これについてご意見やご助言などもいただければと思っておりますがいかがでしょうか。

こうした職業訓練ということを経て企業に就職されるというようなことになろうかと思うのですが、企業様との関連も多くおありだと思います。

**【兵庫県商工会議所連合会神戸商工会議所 会員事業部長 小林委員】**

ちょっと質問になってしまってもよろしいでしょうか。この公的職業訓練の中のカリキュラムの中に例えば経理、簿記とかそういう資格を取得するためのカリキュラムっていうのはどこかにあったりなかったりするのでしょうか。

【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)】

ありがとうございます。

では求職者支援訓練の関係でご説明申し上げますと、事務系のコースということでありまして先ほど先進的な訓練としては、AIとかDXとかを考えるようなコースも必要なのですが、もちろんオーソドックスにやはり経理事務という仕事はありますので、実施機関さんの特性によって簿記パソコン経理事務科とかそういった訓練を申請されるような事業者さんもいらっしゃいます。具体的には、この中身の実績の中にはそういったことも入っております。経理の方もやはりデジタル化ということも変わってきていて、いろいろと合理的に作業するみたいな形で、教え方とか訓練内容もかなり工夫されているというような形です。

ですから、いろんな民間事業者様に担っていただく訓練になりますので、その機関様の特徴、デジタルスキルがちょっと強い機関がそういったところの強い傾向とか、簿記とかは元来本科で教えておられるようなところに関しては、簿記とかいろんな特色を生かしながら訓練やっていただいているという状況でございます。

【兵庫県商工会議所連合会神戸商工会議所 会員事業部長 小林委員】

ありがとうございます。

なぜお聞きしたかという、商工会議所の方でも各種検定試験というのをやっております、特にここ最近簿記検定は毎年ウェブでの検定ということもできることもあって、受講者数は増えている状況にあります。

併せてもう1点情報提供すると、メンタルヘルスマネジメント検定という検定がありますが、大阪商工会議所さんが主催されていて、神戸の商工会議所も施行会場として、来週の日曜日にありますが、こちらの方も年々、実は受講者数の方が増えていますので、そうしたカリキュラムがまた今後あってもいいのかなというふうには思いました。以上です。

【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、非常にそれぞれの特徴を生かしたイベントというのでしょうか、求職者との接点を作るとか、職業能力を開発したいというようなニーズを拾えるような、そうしたイベントを開催されているというのが私としては印象的でした。前回の時でも例えばこの中でもハロトレフェスが開催されますというようなご案内が前回あったと思いますけど、実際されてみて、224名の来場者がおありというようなことで、アンケートも取られていてここから次につなげるというようなことかと思いますが、この点、私ちょっと気になったのが、結構高齢の方が多いなというような印象ではあったのですが、接点を作るという意味では一定の成果は作られていると思いますが、実際にものづくりの製造に関することは職業訓練として受けてみたいというふうには出ていますが、あの職探しというような観点ではどうなのかというのが少し疑問になりましたが、この点はいかがですか。少しイベント的に来られたってというような印象なのか、このイベントを通じてものづくりの職をよく知って職探しに活かしたいというようなニーズなのか、こちらはいかがでしょうか。

【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)】

実行委員会に携わらせていただいたのでご説明申し上げますと、今回のハロトレフェスの特徴と致しましては、やはり「ものづくりの仕事」の興味を持ってもらうということで、実際は各訓練校が県の訓練校、当機構の訓練校ってありまして、うちの訓練校に入りませんかって広報主体というものになるのですが、そういった縦割りの棲み分けをせずに、仕事を知っていただくようなブースにして、その中には、職業訓練があるというような誘導の仕方をさせていただいたということです。

ですから、なんとなくこの訓練校の PR だけというよりは、仕事のまず興味を持っていただいて、その中で受けていただくとしたら最寄りに姫路になり、加古川なり、神戸なり、尼崎に訓練校があるということでございますので、そういったところでお受けいただけるということです。そういったところに興味を持っていくということです。ここの訓練校の説明会というと、また来られる方も限定されたと思いますが、やはりものづくりの楽しさっていうのを、この日本一の溶接士、この方なんかすごいキャリアを持っておられて、日本一の競技会で職業訓練卒業生なのに優勝されたというすごい方々なのですが、身近な方ということでそんな方々に講演いただいたりとかして、非常に興味本位で体験談を受講者も聞いてくださったので、そういう意味では一定の成果が得られたのではないと思います。入ってもらう誘導というよりは、職を知ってもらうとかそこを全面に押させていただいたというようなところでございます。

【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、皆様の方からいかがですか？

【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】

ハロトレフェスのことで気になってですね。あのミスマッチとは言い過ぎでしょうが、高齢の方がこの職を知って果たして勉強するのかということだと思います。ポリテクセンターとかそういう施設を知っていただくことは良いと思いますが、そんな悠長なことをやっているといいのかなという感じがしています。

人材不足はすごく偏在化している中で、もう少しダイレクトにアプローチしていかないといけない時代ではないかなと思います。日本はやっぱりキャリア教育とか職業教育がすごく進んでなくて、言い方は悪いのですが、お孫さんとかお子さんにちゃんと伝えるとか、そういう人を連れてこいよっていうぐらいの感覚でないと厳しいのではないかと考えています。だからはっきり言うとその方々というよりは、その次の世代にきちんと教えていっていただくような取り組みっていうのがとても大事なかなと思います。ものづくりは大事だよということが、伝わってないと言いますか。

イベントが悪いという意味ではなくて、そういうイベントの次のステップというものに対する取り組みをしていただくほうが大事なかなと考えていますので、私も元々専修学校ですが若い世代がメインですが、高齢者が増えています。なぜかという、はっきり言って趣味です。資格を取りたい、例えば調理が得意だから栄養士取りたい、ネイルしたいからネイルの勉強がしたいとか、仕事に直結するかどうかと言われると微妙なのですけれど、資格取りたいという人が結構います。それが本当の産業界に役立つかどうかという見極めをやはり労働という市場で言うと、もう少し顕在化していかないとかやばいのではないかなと考えていますので、イベントを否定するわけではなくて次のステップをお考え頂くような取組をされたらとても良いのでは

ないかと思っております。

もうひとつよろしいでしょうか。インデックス3の資料の中で、地域ごとの「職業別求人・求職数」は出ているが、年代層別や男女比率といった地域別のデータも教えて頂きたい。こういう協議会であるわけですから、兵庫県産業界をいかに支えていくかということで私も人材育成をしていく中で、そういうこともきちんと知りたいなと思います。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

そういった、例えば男女別ですとか年代別みたいなことは、情報として集約はされているのでしょうか。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 高谷課長補佐(事務局)】

集計は取れます。

今後、局内で検討しまして、次回の資料に反映させていただけるかどうか検討させて頂けたらと思います。

【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。いずれにしても、特に兵庫県というのは、かなりエリアによってばらつきがあると思いますし、冒頭、中央協議会の報告にもありましたが、中央の状況と、この兵庫の状況というのはまた違ってくるかと思しますので、特に兵庫県というのは、日本の縮図とも言われています。そういった中で、各地域性に応じた取り組みがどれほどできるのか、あるいはそうしたことをやっていった上で、効果がどれほど得られるのかということが、もし可能であれば、できましたら何かしらの先進的な事例にもなりえるかなというふうには私も感じました。

ありがとうございます。

【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】

それでは次、議題の(3)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」を事務局よりお願いいたします。

### **(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)】

訓練課 高谷と申します。引き続いて説明させていただきます。

資料インデックスの4番の1ページになりますが、改めて制度概要になりますが、上段には「対象講座」の指定を受けるための流れとしまして、年2回4月と10月に申請期間と、指定月が設けられております。

下段につきましては、教育訓練を受講された方の手続きになりますが、訓練修了後、受講者自らがハローワークに申請しまして受講費用の一定割合を給付する制度というふうになっております。

次の2ページからにつきましては、令和8年4月に新規指定される訓練講座の概要となっております。

教育訓練の種別につきましては、「一般教育訓練」と、より専門的な「特定一般教育訓練」、さらに「専門実践教育訓練」の3種類ありますが、そのうちの2種類が先日、厚生労働省のホームページで公表されました。

2ページは、専門実践教育訓練の状況になりますが、全国で303講座、うち兵庫県では医療分野2講座、デジタル情報分野2講座の合計4講座が新規指定されることとなります。

次の3ページになりますが、特定一般教育訓練になります。全国で275講座、うち兵庫では医療分野の1講座と運輸分野の5講座の合計6講座が新規指定されます。

先ほどの訓練課長の説明で、兵庫県では実施予定はないのですが、「非正規労働者などが働きながら学びやすいオンラインを活用した訓練」が全国版の実施計画に記載される旨説明しましたが、この教育訓練給付におきましても同様に、働きながら学びやすくする観点からオンライン講座とか、夜間土日の講座の充実も図られております。兵庫県では時間や場所に縛られない e ラーニングの教育訓練講座が、今回3件新規指定されております。

次の4ページからは、兵庫県の教育訓練給付の受講状況になります。

本年と昨年4月から12月の比較をしておりますが、「専門実践教育訓練」では昨年と比較しまして、全体の受講者は8.5%減少となっております。受講方法としましては、通信による受講が約7割というふうになっております。

次の5ページにつきましては、「一般教育訓練給付」の受講者の状況で、昨年と比較しまして1.0%減とほぼ同程度となっておりますが、受講方法は、先ほどの「専門実践教育訓練」とは逆で、約7割が通学というふうになっております。

最後の6ページになりますが、この教育訓練給付制度につきましては、労働者の方の主体的なリスキングによる能力向上支援の充実に向けて、指定講座の拡大、また受講の促進が求められております。

受講の促進につきましては、令和6年10月から、給付率のアップ、また令和7年10月からは教育訓練に専念していただくための休暇取得にかかる支援、また受講費用や訓練期間中生活費を支援する融資制度が創設されておまして、制度の拡充が図られております。

指定講座の拡大につきましても、先ほども触れましたが、車内広告等の掲載により訓練校のなり手・新規参入を勧奨するなどの発信を実施しております。

教育訓練給付制度につきましては、公的職業訓練と同様に引き続き周知・広報を強化していきたいと考えておりますので、構成員の皆様におかれましては、ぜひ傘下会員の皆様へもご周知いただきながら、その他ご意見、ご提案など頂戴できればと思っております。

以上で説明を終わります。

**【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】**

はい、ありがとうございます。

では、こちら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でした。こちらについてご質問などはございますでしょうか。またまとめて後ほどでも構いませんので、何かございましたらおっしゃってください。

それでは議題の(4)「令和8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。

#### (4) 令和8年度兵庫県地域職業訓練実施計画(案)について

【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)】

兵庫県能力開発課人材育成班の渡邊と申します。よろしくお願いいたします。

令和8年度兵庫県地域職業訓練実施計画についてご説明させていただくに先立ちまして、本県の第12次兵庫県職業能力開発計画の策定に向けた状況につきまして、ご説明させていただきたいと思っております。

それでは着座にて説明させていただきます。

資料につきましては、インデックスナンバー1の12ページと13ページをご覧くださいと思います。

地域職業訓練実施計画につきましては、離職者、求職者への公的職業訓練をどのように実施していくかというのを具体的な計画であるのに対しまして、この職業能力開発計画につきましては、職業能力開発行政を総合的かつ計画的に推進するための中期計画となっております、公共訓練だけでなく企業内訓練、事業振興等の人材育成の基本方針を定めるものとなっております。

現在、第11次計画に基づきまして、職業能力開発行政を進めているところでございますけれども、令和7年度を持ちまして本計画期間が終了するため、令和8年度から5年間の計画と致しまして第12次計画を策定することとなっております。こちらは審議会を設置いたしまして、本年2月10日に第1回審議会を開催したところでございます。

職業能力開発を巡る環境の変化と課題を整理した上で、13ページに記載しております施策の基本方向と主な取組につきまして、審議会をお回りし概ね了承いただいたところでございます。今後、この5本柱の基本方向に基づきまして第12次計画の案を作成いたしまして、第2回審議会でご審議いただいた後、パブリックコメント、それから第3回審議会を経て、令和8年10月頃に策定予定となっております。簡単ではございますが、以上で説明を終わらせていただきます。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保係長(事務局)】

続きまして、兵庫労働局訓練課の久保と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

先ほど県の渡邊班長から第12次計画の状況について参考として触れていただきました。

ただいまからは、本協議会の本題があります令和8年度の実施計画(案)についてご説明をしたいと思っております。

インデックス5の実施計画(案)をご覧くださいませようよろしくお願いいたします。

「1 総説」の「(1) 計画のねらい」の項目におきましては、訓練の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。

「(2) 計画期間」につきましては、令和8年4月1日からの1年間となっております。

「2 人材ニーズ、労働市場の動向並びに課題とその方向性」の項目です。

こちらはこの1ページ目から4ページ目までにかけて、兵庫県の人材ニーズ、労働市場に関する動

向を①とし、課題とその方向性を②として(1)から3ページ目の(7)までに記載し、最後に4ページに(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。

また、1ページの「(1)有効求人倍率」の項目においては、冒頭労働局長からご説明させて頂きました。

2ページ目の②に兵庫県の主要産業であるものづくりや建設・福祉の人手不足に対応するため、職業能力開発や人材確保、デジタル人材育成を推進する旨を記載しております。

次に、2ページ目の「(2)非正規雇用労働者をとりまく状況」の項目においては、非正規雇用労働者の能力開発機会の乏しさや、不本意就労に対応し、継続的なキャリア形成支援を推進する旨を記載しています。

次に2ページ目の「(3)女性をとりまく状況」の項目においては、女性就業率は上昇する一方、正規雇用比率や賃金格差の改善は乏しく、出産育児後の非正規就労が多いため、ライフステージに応じた能力開発支援を推進する旨を記載しています。

次に、2ページ目の「(4)若年者をとりまく状況」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を推進する旨を記載しております。

次に、3ページ目の「(5)中高年をとりまく状況」の項目におきましては、高齢者の就業率は上昇が続き、今後も増加が見込まれる一方、希望職、希望職種とのミスマッチで再就職が長期化しやすく、早期就職を支える能力開発支援を推進する旨を記載しております。

次に、「(6)障害者の雇用状況」の項目におきましては、障害者の法定雇用率の引き上げを背景とし、今後も障害者の雇用が進むことが見込まれ、人出不足対応への重要な人材として、特性に応じた職業能力開発や就職後のスキルアップを目指した在職者訓練の実施、支援機関と連携した定着支援を推進する旨を記載しています。

そして、「(7)外国人労働者の状況」の項目においては、4ページ目にかけて、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、言語等の違いからくる課題に対応する外国人が利用しやすい職業能力開発支援を推進していく旨を記載しております。

次に4ページ目の「(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关しまして、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7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、先ほどの「実施方針」を踏まえた訓練の種類ごとの定員数などを記載しています。

これら、3の「実施方針」及び4「対象者数等」。つまり5ページ目から11ページ目までの内容につきましては、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12ページ目の「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」についてです。

こちらは今年度第1回目の協議会との内容を踏まえ、その訓練の実施以外での取組等について記載したもので、12ページ目から13ページ目までにかけて、(1)から(6)までの6項目をあげています。

まず、12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。ここでは引き続き三者が連携会議を通じた意見交換のうねニーズ把握、コース設定を行う旨を記載しています。次いで③では、訓練実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す旨、また、ハローワーク職員と訓練校担当者の意見交換の場を今年度設けましたので、こうした機会を引き続き確保し、就職支援を一体的に行う体制を推進していきます。④では、上記の外、訓練の実施、就職支援などに関して訓練分野や受講者の態様に関連する機関と必要に応じた連携を行う旨を記載しています。

次に、「(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として就職件数および就職率の向上に向け、訓練受講前の段階に、本人の職業能力や求職条件などを踏まえた適切な職業相談、訓練あっせんを行うとともに、受講開始以降は訓練受講者歓迎求人確保、担当者制による個別支援などにより就職支援を強化する旨を明記した外、②としてジョブ・カードの活用、③として障害者を支援する地域の支援事業所などとの連携による支援促進を記載しています。

そして、「(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、13ページ目の「(4) 地域リスクリテラシー推進事業について」の項目では、令和8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8年度に開催する協議会で報告する旨を記載しています。

「(5) 兵庫県立但馬技術大学校について」は、同校の改修工事に伴う、借り上げ校舎での訓練実施を引き続き記載しています。

最後に、13ページ目の「(6) 令和7年度兵庫県地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組について」の項目では、第1回協議会を踏まえて実施することとした取り組みに関し、本実施計画のここまでの記述に挙げていなかったものをここに列挙しています。

第1回、2回で報告しました周知広報や訓練説明会等の実施といった取組の継続、発展について記載をしています。

以上のような構成となっております。

それでは引き続きまして、本県画の3「実施方針」および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をいたします。

#### 【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。

私からは、3「実施方針」及び4「対象者数等」のうち、兵庫県所管分について説明させていただきます。

資料の5ページをご覧ください。

まず、「(1) 施設内訓練」の項目です。

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、民間では実施が困難な機械加工等のものづくり分野の訓練を実施するほか、多種多様な資格を取得できるコースや子育て中の女性が受講しやすいコースなど、地域のニーズに応じた訓練を実施する旨を記載しています。

次に、「(2) 民間教育機関と連携した委託訓練」の項目です。

委託訓練では、求職者等の多様なニーズに対応をするため、デジタル分野やパソコン基礎などの訓練に加え、介護分野や国家資格の取得を目指す訓練など、多様な訓練コースを実施する旨を記載しており

ます。

次に、6ページの「(4) 在職者訓練」の項目です。

本県は県内総生産の約3割を製造業が占めるものづくり県であるため、新入社員から熟練技能者までを対象としたコース設定に加え、資格取得を目指すコースや企業の個別ニーズに応じたオーダーメイドの訓練を実施することにより、ものづくり人材の育成を支援する旨を記載しています。

次に、7ページの「(5) 学卒者訓練」の項目です。

学卒者訓練では、県立校、機構立校のそれぞれにおいて、専門的な技術・技能のほか、コミュニケーション能力や職務遂行能力などの多彩な訓練を実施することにより、社会で即戦力となる人材を育成することやジョブ・カードを活用し、就職率の向上を図っていく旨を記載しています。

次に、「(6) 障害者に対する公的職業訓練」です。

障害者に対する職業訓練においては、障害特性に応じたコース設定を行うとともに、職業人としての自立や定着率の上昇を図る訓練を実施することや、一般校に精神保健福祉士等を配置することにより、一般校での精神障害者等の受け入れ体制の強化を図ること、また、企業在職者に対する訓練機会の提供にも引き続き取り組んでいく旨を記載しています。

次に、8ページの「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」をご覧ください。

まず、「(1) 施設内訓練に係る実施規模・分野等」のうち、「① 県立校」についてです。

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訓練科目および定員数においては、令和7年度から変更なく合計365人で設定しております。

次に、9ページの「(2) 委託訓練にかかる実施規模・分野等」についてです。

こちらは、地域の特性や、求人・求職ニーズに応じた多様な訓練を実施するため、民間の教育機関等に委託して実施する訓練になります。

国から示される訓練規模が、令和8年度は全国的に大幅な縮小となっており、本県においても、3校合計で2,797人と令和7年度の計画時点から約25%の減となります。

このため長期高度人材育成コースを除く訓練コースにおいて、過去の入校実績をもとに1コースあたりの募集定員を縮小することで、直近の令和6年度の開講コース数と同規模のコース数を確保し、求職者が多様な訓練を受講できるよう計画いたしました。

次に、10ページの「(4) 公共職業訓練(在職者訓練)に係る実施規模・分野等」のうち「① 県立校」についてです。

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。

労働基準協会と共催で実施している溶接やクレーン運転などの講座において、過去の受講実績に基づき定員数を見直し、計画定員数は合計で1,530人と昨年度の1,895人から365人の減としております。

また、昨今の高齢化や人手不足などから、製造業などの現場においても、AIを活用した品質管理や、生産性の向上などが注目を集めているため、ものづくり大学校において、製造現場で活用できる AI の基礎知識や活用事例などを学ぶ AI 関連のコースを1コース、新たに設定しております。

次に、11ページの「(5) 障害者等に対する公共職業訓練の実施規模・分野等」のうち「① 施設内訓練に係る実施規模・分野等」についてです。

県立の障害者高等技術専門学院、国立県営の兵庫障害者職業能力開発校の両校ともに、訓練科目および定員数においては令和7年度から変更なく合計124人で設定しております。

次に、「②委託訓練に係る実施規模・分野等」についてです。

こちらは、特例子会社や民間の職業訓練機関等へ委託し、障害者の特性に応じた多様な訓練を実施するものになります。

先ほど、「令和8年度の訓練実施予定」の説明の際にも申し上げましたように、令和6年度から導入されたPDCA評価に基づき、昨年度から約10%減の合計108人での訓練計画としております。

障害者委託訓練においては、目標就職率が55%で、本県の令和6年度実績が51.8%であるため、来年度から訓練実施事業者の公募時に「就職支援計画」の提出を義務化し、実施事業者においてもより一層就職に向けた取り組みを推進するとともに、個人の特性に応じてじっくり訓練ができ就職につながりやすい「実践能力習得訓練」の実施強化も取り組んでまいります。

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 訓練第1課 乾課長(事務局)】

続きまして、機構が実施する令和8年度の離職者訓練、在職者訓練等計画等についてご説明させていただきます。

インデックス5、8 ページ目の②機構立校をご覧頂きたいと思います。

ポリテクセンター兵庫の令和8年度離職者訓練の訓練計画でございます。

令和7年度と訓練コース数、その編成等に変更はございません。ただし、企業ニーズ等の調査分析によりまして、4科において一部カリキュラムを変更いたします。具体的には、表の中にありますテクニカルメタルワーク科、こちらでは溶接協働ロボットの導入、電気設備技術科では、太陽光発電のカリキュラムの充実、住まいの点検サービス科におきましては、点検後の住宅修繕に係るカリキュラムの増加、ビル管理技術科では、理解度の向上を目的に建物設備に係る概論を導入いたします。

次に、ポリテクセンター加古川の令和8年度離職者訓練計画でございます。

こちら、令和7年度と訓練コース数その編成、そしてカリキュラムの変更もございません。

今後も両施設における離職者訓練では、関係機関、求人企業、訓練生のニーズを捉えながら、計画・実施していきます。

また、大きな課題であります定員充足率向上につきましても、取り組みを引き続き実施してまいります。

その下、港湾職業能力開発短期大学校神戸校、学卒訓練でございますが、こちらも令和7年度と同様、港湾流通科、港湾技術科、港湾ロジスティクス科、こちらも実施させていただきます。

続きまして、10ページ目でございます。

在職者訓練、②機構立校の計画についてご説明させていただきます。

ポリテクセンター兵庫、加古川、港湾職業能力開発短期大学校神戸校のレディコースの計画数でございます。

レディコースは、あらかじめ日にち、実施方法等を決めて、公募により受講者を集めるコースでございます。順調に申し込みをいただいているところでございます。これに加えまして、年度途中に企業様の要望によりオーダーコースを計画実施いたしまして目標値、機関施設の全体として2,960人の受講者確保に向け、業務を進めてまいります。

その下、※印記載させていただいておりますが、生産性向上支援訓練でございます。

現在、オープンコースとして38コース465人の定員で計画策定し、幅広く受講を広報させていただく予

定でございます。

また、オーダーコースを柔軟に実施いたしまして、目標値1,850人に向けて業務を進めてまいります。簡単ではございますが、私の方からは以上でございます。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 久保係長(事務局)】

続きまして、求職者支援訓練の「実施方針」および「実施規模、分野」などについてご説明いたします。

9ページ目の(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。厚生労働省との調整の結果、今年度と同数となりました。

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、5ページの(3)に記載していますが、この場では9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。

全体の訓練認定規模は今年度と同数となりましたことから、基礎コース及び実践コースの認定規模の割合や実践コース内の各分野の割合に変更はありません。

実践コース内の各分野の割合について、その特徴を述べますと、「介護分野」と「デジタル系」を他分野よりも重視した配分としています。

「介護分野」については、来年度ハローワークとしても特に注力して人手不足による人材ニーズに応じていく方針であり、21%を充てています。

また、「デジタル系」についても、デジタル人材育成の推進の観点から38%と最も高い割合を充てています。

その他、ご覧の通りの割合で配分をしております。

以上が、求職者支援訓練の認定規模になりますが、今年度は令和6年度に比べ参入する機関が少なく思うようにコース設定数が伸びませんでした。

これに対応するため、令和8年度は新規参入機関向けの枠の上限数を10%引き上げます。

また、「デジタル系」の訓練が参入しやすいeラーニング上限を5%程度から令和6年度に設定していた10%程度に戻し、この範囲で通所型コースへの影響を考慮しながら機構支部と調整の上設定してまいります。

なお、今月、ポータルライナーの車内広告にて、教育機関向けに求職者支援訓練への参入を呼びかける広告掲載を実施しているところです。来年度も継続して周知広告を行い、訓練実施機関の確保に努めてまいります。

以上を持ちまして令和8年度の実施計画(案)について事務局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】

はい、ありがとうございます。それでは、令和8年度兵庫県地域職業訓練実施計画についてのご説明でした。こちらにつきまして、ご意見、ご質問などはございますでしょうか。

【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】

まず、3ページの(4)②、これについては、要するに大学進学率が上がったから地元就職しないということですか。具体的に言うと大学の地元進学率は3割くらいだと思います。専門学校は6割から65%くらいとでていますので、具体的に例えば専門学校行って進学率多いというのは常識的に話として通していますので、大学行きたいと望まないのかなというイメージの作りになっているので、少なくとも工業高校出ておりますから、例えば、そこに専門学校入れたやつは結構地元に残るけれども大学出たら解らないというぐらいの感覚でないとなかなかこのロジックは難しいと思っていますので、これはあの専修学校の代表としては、必ず検討いただきたいなと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

あと個別の事業体で言いますとこれは7ページですか、これは厚労省と文科省の戦いですが、学卒者訓練ということになってくると、大学と大学院も学卒ですよ。専門学校もそうですが。なぜ訓練校が学卒をもっていくのだろうかという話になってくるので、ここについては多分このここで論議するのは大丈夫だろうということは別にして、根本的な問題ではないかと思っています。

やはり職業訓練という面では、必要だと思いますけれども、例えば、兵庫県の場合は今、知事の方針で県大の無償化したら、何？どう違うの？と。例えば、職業訓練と大学ですよ、一番やっぱりメリットは学費がかからないということ、訓練のニードだと思いますが、どう違うのか。そういったところの分け方というのは、県だけではなくて国全体のことだと思いますけれども少しご検討いただかないといけないのかなと思います。

あと9ページ目の長期高度人材育成については、ミスマッチが起こっていて。やはり正直、介護はなかなか難しいです。今行く人がいない。保育士その他栄養とかいろいろ書いてありますが、わかっがはめられていて、受けたくても落とされるということで結局定員充足しないという結果になっているというふうに、関係の学校からも聞いておりますので、この具体的な、あの職業の部分っていうのは、ちょっと書いていただければというのが専各の会長としての意見として議事録にとっておいてください。よろしくお願ひします。

個人的な意見で言いますと、私はポリテクの港湾短大にとっても期待しております、あの港湾ロジスティックとか、海洋事業とか結構力をいれていかなければいけないということで神戸は特に港町でもありますし、なんでそこに人が集まらないのかと、港湾の事業者さんに聞いても短大の方は全然集まっていない、ここは兵庫県の特徴として、個人の意見ですが、やはりそれをちゃんと支援をするようなことを考えていかなければいけないのではないかと思います。そういった将来を見据えた、例えば、成長戦略、何か国家戦略、今やりかけている17の項目についてどうやって関わっていくのかという中で、特に神戸なんかは、港湾の方、ロジスティックが入っていますし、海洋関係とか。ITも当然入ってきますし、そういった面では傾注するところというのは、よく考えていかなければいけないのではないかなと思いますので、それはそれぞれのところでご検討頂ければありがたいなというふうに思っておりますので、併せてよろしくお願ひしたいと思います。これは意見ですから、結構です。

【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。その他はいかがでしょうか。

では、次の方に移りたいと思います。

議題の5「令和8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」ということです。事務局、お願いいたします。

## (5) 令和8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 久保係長(事務局)】

インデックス6をご覧ください。

まず、項目1について、令和7年度第1回協議会にて報告した公的職業訓練の効果検証結果を踏まえた改善促進策に関し、その後の取組状況をご報告いたします。

1の(1)に記載のとおり、効果検証の対象分野は「介護分野」でした。

また、当該検証結果を踏まえた改善促進策の内容は、【別添1】「ヒアリング結果を踏まえた効果検証」に取りまとめています。こちらは第1回の協議会資料の抜粋です。

ヒアリングの結果、「職場見学」「職場実習」「身体介護に係る実技」「施設担当社や過去の訓練校修了者からの講話」などが、訓練効果が期待できるカリキュラム・就職支援の要素として挙げられました。改善促進策として、これらの結果を訓練実施設に対する助言・指導に活用し、カリキュラムの充実を図ることとしました。

これら改善促進策の現時点での取組状況は、1の(2)に記載しています。具体的には、11月25日に求職者支援訓練実施機関向けの講習会の場において、12月に兵庫県が訓練実施施設へ資料を提供のうえ、訓練実施設担当者へ効果検証結果を共有し、改善促進策等に関する助言及び取組の依頼を行いました。

また、1月29日には求職者支援訓練実施施設とハローワークの訓練担当者が集まり、就職支援に係る意見交換を行い、その場でも本件を共有しました。今後は、各訓練実施設の取組状況を確認しつつ、改善の促進が図られるよう進めてまいります。

なお、【別添2】は、効果検証時に併せて実施しました、ハローワークにおいて介護の訓練を希望しなかった求職者への理由等に関してアンケートした結果になります。対応策として、「求職者が、介護の仕事に対して持つ懸念点について、改善が進んでいる点」を情報提供するなど、介護の仕事に目を向けてもらう取組を行うこととしました。

これを踏まえ、介護分野に見識のある関係機関の協力のもと、【別添3】の資料を案として作成いたしました。

アンケートで「介護の仕事希望しなかった理由」の上位3位にあがった3つの懸念点、「身体的負担」「精神的負担」「賃金」に関し、現在の介護業界における改善状況などを示しています。今後、より工夫を加え、各ハローワークで活用できるよう準備を進めてまいります。

次に、項目2「令和8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年度の取組開始以降、「デジタル分野」「営業・販売・事務分野」「介護分野」と対象分野を毎年度変更して検証してきました。

このたび、中央協議会で示された「令和8年度全国職業訓練実施計画(案)」では、「地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証などが、訓練カリキュラムの改善に資するよう、PDCA サイクルの仕組みを見直すことを検討する」旨が明記され、中央協議会の委員のコメントでも3年程度かけてじっくり取り込むべきとの意見が示されています。

以上を踏まえまして、令和8年度も今年度に引き続き「介護分野」を検証対象とする考えです。介護分野は、来年度、ハローワークが重点的に就職支援に当たる分野と位置づけられており、その意味でも、介護分野の訓練が人材供給の強力なツールとなるよう、改善を継続してまいります。

効果検証の手法については、訓練修了者、修了者を採用した企業、訓練実施機関へのヒアリングにより、訓練内容に関する課題等を検討する従来の手法を想定していますが、中央協議会への見直し方針に関し、今後、厚生労働省から示される指示を踏まえまして、適切に対応してまいります。

以上となります。ありがとうございました。

## (6)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経営学科准教授 山下議長】

はい、ありがとうございます。今年度、第1回協議会での検証結果を踏まえた取組の状況と、来年度実施する効果検証の訓練分野を引き続き介護分野とするというような報告でした。

これで事務局の説明は以上となりますので、残り時間は少しになりますが、意見交換の場に進みたいと思います。

議題の1、中央協議会でのお話で、来年度は地方協議会の手法を見直す方向であるということがありました。

また、訓練効果検証についても、複数年同じ分野を対象にPDCAを回していくというようなことが、ご報告ございました。中央からの具体的な指示はこれからということになりますが、来年度の兵庫県の協議のあり方について、ご意見交換をしていきたいと思います。

また、他のテーマでも構いませんので、皆様の方からいかがでしょうか？

### 【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】

全体を通して少し感じたことを含めてお話したいと思いますが、連合兵庫の構成組織におきましても、人材不足、人手不足は深刻さを増しているということで、特にものづくり産業、ものづくり人材が多い中小企業や地域の基幹産業においては、人材不足が事業継承に直結する重大な課題となっているということが言われているかと思います。ただ人手不足を単なる労働力不足の問題と捉えるのではなくて人への投資不足という構造的課題として向き合うことが重要ではないかというふうにも考えております。

とりわけ能力開発、職業能力開発、職業訓練は労働者一人一人のキャリア形成を支える基盤であって、処遇改善や賃金向上につながるものでなければならないというふうにも考えておりますし、学び直しやリスクリングスキルにあたっては受講しやすい時間設定や、すでに対応されていますが経済的支援のさらなる充

実、働きながらも安心して学べる環境整備というのが不可欠であって、訓練の機会があっても生活に不安があっては参加も進まないというふうに考えているところであります。

各施策が色々と実施されておりますが、制度そのものが周知不足ということもまだまだ課題ではないかというふうに考えますし、現場の方からは使える制度があることを知らないということや、手続きがわかりにくい、こんな声もこちらの方には聞こえてきているところであります。行政の発信に加えて、我々労働団体や産業組織と連携をして、現場にとどく情報発信へと強化するべきではないかなというふうにも考えますし、特に若年層にささるような、すでに実施されていることがあります。SNS で動画の活用等々の伝達手法も絶対必要というふうにも考えております。人手不足が単なる労働力確保の策ではなくて、安心して働き続けられる環境作りと一体で進めるべきであって本協議会において人材育成を通して処遇改善と地域経済の好循環を実現するという視点を相互で共有し、より実効性のある取組を進めていくということを強く期待しておきたいというふうに思いますので、ご検討頂ければと思います。私の方からは以上です。

**【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。この他いかがでしょうか。

せっかくなので、先ほど今回の効果検証ですね。介護分野で引き続きというようなこともありましたので、すみませんが、ニチイ様、こういった分野のご意見などあるかと思っておりますのでいかがでしょうか。

**【株式会社ニチイ学館神戸支店 支店長 広井委員】**

インデックス3の【別添3】の資料で色々と改善されていますということで大きく3つ、先ほどのアンケートのイメージで、ネガティブなイメージの改善部分がかかれてあります。確かに弊社でも見守りセンサや、タブレット入力は導入しています。賃金のアップも、国が処遇改善加算を拡充してくれて取り上げてはいます。ニチイ学館は、処遇改善は人材に対して支給できています。中小企業やいち介護施設では、違うと思います。賃金が低いイメージは、まだまだ改善されない事業所があります。そのため、倒産件数は今年度も一番多かったに繋がっているのではないかと考えております。精神的な負担については、チームケアでカバーすることが重要で、企業努力が一番大きく必要になるのではないかと考えております。今年度も介護分野に取り組むというところで、介護に関するアンケート結果は、私どもに聞こえてきている声と本当に同じです。現場の見学へ行くと、就業が進むという点などは一致しているなと思って確認させて頂いております。

**【株式会社パソナ関西第4営業部部長 中里委員】**

障害者訓練に関するところで令和5年度の就職率が44.3%で思ったより高かったという印象でした。

私は主に、民間企業の採用担当者の方と接することが多いのですが、このあたり法律のパーセンテージもあって、関心を持っている人事のご担当者も多いので、何か出口戦略として、多くの企業としっかり連携していくことで就職率向上に繋がると感じます。

弊社で取り扱う求人は、事務系が多いのですが、求職者の就労支援をしている中で言いますと、求職者側は、その会社で働くイメージが持てるかどうかでエントリー率が変わってきます。先ほどにニチイ学館さんのお話にもあったように現場に行くと志望度が上がったり、就職率が上がるというのはそういうことかと思いました。

やはり実際の求人企業がもっと、うちの会社で働いたらこうだよとか、こういう良いところがあるよ、という企業の魅力をPRできる機会があると、全体的に障害者向けの就職率のみならず他コースについても就職率の向上が見込まれると思います。得てして中小企業はそのあたりのPRが苦手でいらっしやる、それこそ人手が足りないというところもあると思いますので、そんな支援も公的にすることができたらいいのではないかなと思います。採用活動を頑張っている中小企業は、SNSを活用して、会社の雰囲気とかをどんどん発信されたりしているところもありますので、何かそういう採用につながった好事例みたいなのところも共有するということも良いのではないかと思います。

**【兵庫県中小企業団体中央会事務局長 東委員】**

令和8年度の実施計画にもあった外国人の労働ということで、うちの方の業界団体でもやはり人出不足というのがやはり大きな部分で、その中でも外国人の人材を活用してというところとして、今中央会の方でも、企業実習を通じて育成しようとしている状況もあります。その中でやはりこれから、外国人の方も定住してずっと中小企業の従業員の一員となっていくところの中で、やはり日本語の研修、日本語能力が今後求められる部分もあるので、今回こういうような外国人の方と接する日本人の求職者も含めて、カリキュラムの中に語学というようなものが、どんどん関連とか紐づいていくかなというようなところが少し考えられるかなと思うので、その辺りの部分もカリキュラムの中で、これからの外国人の方への付き合い方とかいうようなことも、キャリア形成に踏まえていただくような流れになればと、これは今後の話かも知れませんが、そういうようなことを少し希望するというのがあるということで意見をさせていただきます。ありがとうございます。

**【一般財団法人兵庫県雇用開発協会 専務理事 竹谷委員】**

最近問題意識を持っているのが、私は県職員の最後の2年間で、地域づくり活動と生涯学習の担当をしていました。今、この2つの分野が大事だということで、最近民間企業からそこへのアプローチがすごく起こっているようなのです。ローカルゼブラ企業みたいな話も最近出てきていて、この間も、そこで一生懸命取り組んでいる人に話を聞いたりしましたが、ここの分野に民がすごく入りこんできています。さらに甲南大学の学生さんとも色々話をしたときに、そういうことを目指している人が大変多いので、そういう人に対して、どういう教育をしていくかというのは、兵庫県の組織の中で言うと生涯学習を担当している部署と、就労を担当している部署が連携して取り組んでいかないと、そういうところに追いついていかないと今強く持っていますので、そうした方向性のようなものも引き続きこのような場でも議論していきたいと思います。

**【武庫川女子大学経営学部経営学科准教授 山下議長】**

はい。ありがとうございます。少しお時間も来ていますので、一旦ご意見交換についてはここまでとさせていただきます。

最後ですが、私から少しまとめるというようなことではあるのですが、今日の話聞かせていただいて今回だけではないのですが、広く社会全体として人手不足、人材不足ということは、紛れもなく認識されていることだし、実態としても問題が出ている。こうした問題をいかに解消していくのかということは急務だとい

うことはあるかと思えます。ただ、今日いろいろなご意見も出てきて、そもそもこの協議会、中央協議会もそうですし、兵庫の地域協議会でもそうなのですが、第一に、公的な立場として、職業の安定ということが重要である。そして労働者の地位の向上につながる、そしてこれらが経済社会の発展に寄与するというような観点が重要だということがあるかと思えます。これを兵庫というような場面に落とし込んだ時にも、兵庫県全体としての地域として重視すべきような業種ですとか、産業分野はいかなる分野なのかということ为先ほども港湾の分野ですとか、まあ製造業というようなこともいくつか出てきたご意見かと思えます。

一方で、兵庫は非常に広く、島もあれば、日本海側、阪神間もあるというようなことで、地域の特性というものがそれぞれで違うということです。そして学校の有無ですとか、その数も違うというようなことで、こうした地域性を踏まえた人材の育成、確保ということも重要になるということが、1つの意見としてありました。

そして一方でこれは兵庫のみならず、産業全体としての構造の問題として、例えば介護分野で今非常に人材不足ということが問題視されているというようなこともありましたし、一方で、AI のような昨今の課題に直結するような人材の能力開発ということが重要だということもあるかと思えます。

また、外国人材のこれからの活躍をいかに後押しするのかがですとか、女性や障害者も含めてということも議論すべき内容ということがありました。

つまり、何を言いたいかという、この人手不足や人材不足ということは認識されていますが、それを兵庫に落とし込んだ時どうなるのかということが、課題がありすぎて整理が仕切れていないまま、議論が進んでいっているのではないのかということもあります。

もちろんできることは限られていますけども、この場というのはそれぞれの立場から様々な方が来られて意見交換をできる場として機能するわけですので、改めてそれぞれの意見を踏まえて兵庫の地でどういった職業能力開発ができるのかということ整理し直す。そうした場にできればというふうには思っております。

はい、ということで事務局において、本日の議事内容については、厚生労働省の報告をお願いしたいと思えます。

では、本日の議題につきましては、以上となります。議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。進行を事務局の方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 平野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。

次第の5「その他」ということで、事務連絡をお伝えします。

年度が明けましたら、改めて皆さま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8年度第1回協議会となります。令和7年度は、11月10日に開催しましたので、令和8年度もこれと同様の時期になるかと思われませんが、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分かってから日付をご案内いたしますので、その際はご参集いただきますようお願い申し上げます。

この他、何か皆さまから連絡事項等はありませんでしょうか。

よろしければ、最後に兵庫県産業労働部能力開発課長田口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 課長 田口委員】

兵庫県能力開発課田口でございます。

平素より本県の職業能力開発行政に格別のご理解、ご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

また、本日は、山下議長をはじめ、委員の皆様方におかれましては、時間関係上もあって、委員皆様全員からもご意見を賜られなかったのですが、地域における人材育成の課題ですとか、今後の方向性につきまして、それぞれの立場からご意見、ご助言を賜りましたこと心より御礼申し上げます。

ご意見もありました通り、少子高齢化の進展による人材不足ですとか、産業構造の変化、デジタル化の加速など本県を取り巻く状況は本当に大きく変化しておるところでございます。このような中で、地域の実情や産業ニーズに的確に対応した職業能力開発を推進していくことは、地域経済持続的な発展を支える重要な基盤でありまして、極めて重要なことであるというふうに認識しているところでございます。

県といたしましては、本日頂戴いたしました貴重なご意見ですとか、ご提案を念頭に置きながら関係機関の皆様との連携を一層強化いたしまして、地域一体となって職業能力開発施策の推進に努めてまいりたいというふうに考えておりますので、今後ともご指導、ご鞭撻のほど、どうぞよろしく願いいたします。

本日はご多忙の長期間にわたりご議論いただきまして、誠にありがとうございました。

引き続きどうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

【兵庫労働局職業安定部訓練課 平野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2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。