

香川地域職業能力開発促進協議会 開催報告

令和7度 第1回 香川地域職業能力開発促進協議会

- 1 日時 令和7年11月28日（金）10:00～12:00
- 2 開催場所 高松サンポート合同庁舎 南館607会議室
- 3 出席者及び所属 22名
＜委員＞
佐藤忍（香川大学）、白石幸一（香川県経営者協会）、長井一喜（香川県商工会議所連合会）、朝國和樹（香川県中小企業団体中央会）、立石猛（代理出席：西尾耕一）（日本労働組合総連合会香川県連合会）、山田守（一般社団法人香川県専修学校各種学校連合会）、象山稔彦（香川県職業能力開発協会）、西村憲幸（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部）、山口恵美加（株式会社クリエアナブキ）、大村隆史（香川大学）、佐々木隆司（香川県商工労働部労働政策課）、橋本和之（香川県教育委員会事務局）、友住弘一郎（香川労働局）
＜事務局＞
(労働局) 中村職業安定部長、由佐訓練課長、山本訓練課長補佐、初瀬地方人材育成対策担当官（香川県商工労働部労働政策課）土居労働政策課長補佐、伊藝主任技師、直井主事（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部）藤井訓練課長、津田求職者支援課長

4 結果概要

- (1) 開会
- (2) 香川労働局長あいさつ
- (3) 委員紹介
- (4) 議長選出 (香川大学佐藤委員を議長に選出)
- (5) 議題

① 令和5・6・7年度における職業訓練実施状況及び障害者委託訓練 PDCA評価の報告について（香川県より報告）

（離職者訓練の受講者数・充足率・就職率の状況について）

離職者訓練は県が民間委託で実施する「委託訓練」、高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間委託で実施する「求職者支援訓練」、香川県立高等技術学校内で行う訓練、高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設内で行う訓練の4種類あり、その合計の受講者数は、5年度1,199人、6年度1,105人と約90人減少。コロナの特例措置終了による支援訓練定員数の減少、委託訓練の中止コース増加、香川県の雇用保険受給者早期再就職割合が34.9%から36.3%となり、就職を優先する人の割合が高くなつたこと等が要因。7年度は8月末時点で475人（前年同期比▲21人）。委託訓練は、受講者確保の

ため訓練募集期間を約1か月確保したうえで、訓練見学会を新たに設定し、職員が見学会に参加して得た情報をチラシとして作成する等の取組により受講者数が増加したが、求職者数が減少していることもあり、その他の訓練では減少したために総数としては減少。

充足率について、5、6年度は約73%、7年度は67%と低調推移。医療事務、介護、建設、製造（特に溶接コース）分野の充足率が低い。人手不足分野であるほど充足率が低い傾向にあり、異業種からの入職者を増やすという職業訓練の機能強化のために、各分野の仕事の魅力を伝えることと訓練募集を一体化させた周知を行い、訓練受講のメリットが届いていない人に届けることを意識した取組を行う。

就職率について、5年度は72.8%、6年度は68.1%（参考値）。5年度について、国の施設内訓練の就職率目標82.5%に対し、香川県の就職率は87.1%。委託訓練の就職率目標75%に対し、香川県は72.2%。求職者支援訓練は基礎コースの就職率目標58%に対し、香川県は65.1%、実践コース63%に対し、香川県は特に事務分野が52.6%と低調なため、5年度のワーキンググループでの効果検証を踏まえ、就職率の高い実施機関の取組を改めて共有する等就職率向上に努める。

（離職者訓練以外）

在職者向け訓練は、約3,000人規模で実施。

学卒者訓練は毎年約200人規模で実施し100%近い就職率を維持している。

障害者訓練は、障害特性に応じた個別の訓練を企業内で実施。小規模ながら全国平均よりも高い就職率である。

（障害者委託訓練PDCA評価の報告）

障害者委託訓練は、多くの都道府県において訓練実施計画数と実績数に乖離が見られ、予算の執行率が低調となることが常態化している。また、修了者の就職率目標55%以上に対し未達成の状況が続いている。訓練の実績数・就職率ともに改善に向けた取組が求められているため、6年度より厚生労働省においてPDCA評価を試行実施しているところ。香川県における評価について、4年度は訓練実施計画数30件、訓練受講者数4人、就職者数3人、就職率75.0%、執行率13.3%。知識・技能習得訓練コース（OA事務科）が公募不調により未開講のため訓練受講者数が減少。この状況を受けて、5年度は委託先の開拓、ハローワーク等関係機関との連携の強化を見直すこととし、実践能力習得訓練コースの委託先を19件訪問して開拓に努めた。5年度は訓練実施計画件数30件、訓練受講者数7人、就職者数6人、就職率85.7%、執行率23.3%。4年度と同様、知識・技能習得訓練コースが公募不調により未開講のため訓練受講者数が減少。ハローワーク等関係機関との連携により、実践能力習得訓練コースの受講者数が3人増加。6年度は引き続き委託先の開拓に努め、実践能力習得訓練コース8件、知識・技能習得訓練コース1件訪問。7年度の委託先開拓状況は、10月末時点での訪問件数10件。訓練実施場所や講師を確保できたら、開講を前向きに考えたいという意見があった。

② 公的職業訓練効果検証ワーキンググループからの報告（労働局より報告）

(介護分野訓練の実施状況等説明)

今年度は「介護分野」を選定。訓練受講者の就職率が高水準であるものの、定員充足率が低い、開講エリアが高松のみで中・西讃エリアでの開講ができていない等の課題解決を図りたい。5、6年度の介護分野の充足率、就職率について説明。5年度はコロナの影響もあり充足率は低調だが、6年度はハローワークのイベントでの周知を強化し充足率は高い。就職率はすべてのコースで高水準。また、受講者の7割が高松周辺に在住しており、中・西讃地域に対する訓練機会の確保も課題。介護業界入職者の前職等の統計をとり、異業種から介護業界への転職者が少ないと、訓練を受講せず就職優先する者が多く、定着状況は訓練受講の有無で差が見られないことを説明。

(ヒアリング調査結果)

介護分野の訓練実施機関（3校）、受講者（6名）、就職先企業（3社）に実施したヒアリング調査結果を報告。訓練実施機関からは、介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施し、フィードバックを行うことで個々の気付きやコミュニケーション技術の向上につなげる等の工夫がみられた。受講者からは、すべての知識が役立っている、介護施設での実習ができればよかったですという意見があった。非関連就職した受講者に対し関連就職しなかった理由について聴取したところ、家庭の状況により時間に融通の利く仕事を選んだという意見があったため、介護職は比較的労働者の要望に合わせたシフト調整を行う企業が多いという魅力発信や、企業に対しパート求人を出す等の提案を行う必要があることが分かった。就職先企業からは、自分の適性を見極めるため、定着のためにも実習は必要との意見があった。総括として、業界全体の人手不足が課題であり、異業種からの入職者を増やすことが求められており、職業訓練はすそ野拡大の一役を担っており、まずは受講者確保、更には定着支援、キャリアアップを視野に入れた訓練実施について検討の必要がある。まず、取組の最優先として、「介護職への転職や訓練受講を動機づける取組」として、介護職の魅力を伝えるリーフレットを作成し、ハローワークにて配布している。定着支援としては、「企業実習をカリキュラムに組み込む」ことを訓練実施機関に働きかけ、キャリアアップ支援としては、訓練施設が実施するキャリアコンサルティングにおいて、「キャリア形成の重要性」について理解を深めることができるよう、訓練施設へヒアリング結果を共有する。

介護訓練実施機関の開拓状況について、過去に公的職業訓練を実施したが撤退した機関・認定申請に至らなかった機関に対するヒアリングを実施。撤退した理由について聴取したところ、事前に訓練実施場所を借りているが、実質的に訓練終了まで自己資金で実行しなければならず開講に至らなかった場合の費用補填が全くない、職業訓練以外に複数の研修を開講しているため、講師の手配が難しい等の意見があった。受講者数減少により訓練実施のメリットを感じにくく、新規施設の開拓には至っていない。委託費の単価や就職率の定義見直し等本省への要望を行っていく。

【佐藤委員】

議題1の障害者委託訓練PDCA評価の報告について、本省で障害者訓練について統一

的な評価基準を設けたこと、そして各県で PDCA を回すということは歓迎したい。これを見て、来年度の訓練実施計画にも PDCA を回すための具体的な策を盛り込んでいただきたい。

【佐藤委員】

議題 2 について、異業種から介護業界への入職割合が極めて低い状況であること、労働力不足分野にとって重要な他分野からの流入が途絶えている状況はショッキングであり、そういう意味では外国人材に依存せざるを得ないという状況が理解できる。また、定着状況について、訓練受講の有無で差が見られないこともショッキングであり、介護分野の外からの流入がない中で、介護の定着、キャリアアップを進めていかないといけない。その点、訓練に企業実習を入れるという提案は賛成であるが、企業実習をやるために場所や人員がない等制約条件をどのように超えるのか具体的な策をお願いしたい。

【大村委員】

働き方が変わってきており、特に女性や学生、若い人の中には柔軟な働き方をせざるを得ない状態にある人も一定数いる、特に介護分野においては女性の就業者も多いため、そういう実態を捉える必要がある。また、訓練の受講動機を見ると家庭で介護の課題を抱えていて、就職と関係あるなしに関わらず訓練を受ける人が一定数おり、そのまま就職に至らなかった人も家庭の状況が課題に上がっている。そういう就業実態を考慮すると、職業訓練の在り方が今の中規雇用という 1 点だけを目指して取り組むべきなのか、それとも家庭内での介護等生活者としての技術訓練のようなところまで幅広いプログラムにしていくのか、そういったところもポイントになると考える。

③ 地域の人材ニーズについて

【大村委員】

大学におけるリカレント教育の取組を紹介。地域人材共創センターにおいて、いわゆる職業人の専門的知識・能力を高めることを目的としてリカレント専門講座を実施している。この講座は 4 年度から実施しており、年間 4、5 講座開講、参加企業団体数は 3 年間で計 143 社、うち複数名派遣社数 26 社、受講者総数が 185 人。本学大学院生の社会人の人数が 100 名程度のため、少なくからずの人たちの学習ニーズに応えることができている。成果としては、「正規課程との接続可能性」ということで、このリカレント専門講座の受講をきっかけに本学の大学院への入学を果たした方が 2 名出ている。受講者の特徴として、社名で受講する方（個人費用を負担していない方）が 8 割程度おり、そういう方がさらにその学びを深めたいと思ったときに、その要望に応えられる体制があるのかが重要なところ。離職者のうち、一定期間の学び直しを経て再就職したいという方にとっては、リカレント教育が学びの場になると思っている。ニーズについては、デジタル系やアントレプレナーシップ、グローバル等いわゆるビジネスの場面で使われるような講座は受講者数が集まりやすい。逆に、食品加工や観光等少し汎用性の低い学びに関しては受講者集めに苦労するところがある。

【山口委員】

前回の報告時から顕著に変わった傾向としては、企業ニーズとして営業職人材のニーズが増加。前回の 17 ポイントから今回 20 ポイント。一方、求職者は減少しており、前回の 10 ポイントから今回は 5.5 ポイントという状況。営業職のリスキリングとしては、金融業界であれば簿記・FP を取得することでアドバンテージが上がるため、職業訓練を活かすことができる。また、設計・施工管理・技術職は、引き続きニーズが高いが求職者が少ない状況で、営業、技術職において求人と求職のギャップが出ている。ただ、技術職のうち、施工管理や設計に関しては資格が重視される職種でもあるため、例えば、CAD の訓練を受けた方を未経験で採用したり、入社後に資格支援をしている企業もあり、職業訓練との関連性は引き続きあると考えている。

【佐々木委員】

香川県における産業政策及び企業誘致について紹介。県内産業の特徴として、冷凍食品や建設用クレーン等製造業が非常に強い。食料品や金属関係の事業所が多く、98% が中小企業。その状況を踏まえ、県では「せとうち企業誘致 100 プラン」という企業誘致施策を実施しており、その中で、製造・物流や、情報通信関連産業、データセンター、観光施設の誘致を特に進めている。その結果、企業立地件数としては、6 年度が 61 件と過去最多の実績。企業誘致の助成制度としては、年間で 25 億円ほどの予算を構えており、その中で、企業への助成や、カーボンニュートラルの形成支援、工業用地整備に対する助成を行っている。その他、スタートアップ支援事業として、機運醸成、拠点確保支援、伴走支援、成長加速化支援を行っている。また、県の産業政策として、希少糖への支援やものづくりのデジタル化、脱炭素化に対する支援を実施。外国人材の活用に関して、香川県内には約 1 万 4 千人の外国人労働者が雇用されており、これらの受け入れや定着支援を行っている。その他、県の人材マッチングに関して、地方版のハローワークとして「ワークサポートかがわ」を設置しており、就職サポートを行っている。

(労働局)

ハローワークが行ったアンケート結果を報告。職業訓練の求職者ニーズとしては、各年代・男女ともにパソコン基礎を希望する者が多く、男性は I T スキルや電気設備、女性は事務やデザインの希望が高い。約 7 割の求職者が職業訓練について認知しているが、「職業訓練受講の希望有無」はそれぞれ約半数ずつとなり、職業訓練の存在 자체を知っても、内容やメリットを十分に理解することなく受講を希望するに至らないケースが多いという課題が明らかとなった。事業所においては、約 8 割が「訓練修了生を採用したことがない」と回答し、理由については「採用する機会がない」「訓練についてよく知らない」が多かった。訓練生と事業所を結ぶ具体的な仕組みを構築するため、訓練修了生歓迎求人の開拓や事業所向けの訓練見学会の開催等修了生の採用意欲を高めるための取組を工夫する。

④ キャリアコンサルティングの取組について

【西村委員】

ポリテクセンター香川での離職者訓練における就職支援の取組について紹介。入所か

ら終了までの就職支援計画を策定し、2名の就職支援アドバイザーと職業訓練指導員による細やかな支援を行っている。前半3か月は、就職活動の準備期間として、応募書類作成に必要な棚卸しを行うキャリアコンサルティングや就職ガイダンスを実施し、後半3か月では訓練期間中及び訓練終了時の就職決定を目標とした就職活動状況調査アンケート、個別面談、企業見学、面接指導等を行っている。機械・CADオペレーション科を受講し就職した女性の就職支援事例を紹介。難聴による長期療養で職歴にブランクがあり、訓練や就職に向けて丁寧な支援が必要であるため、就職支援アドバイザーと指導員が情報共有し、体調に配慮しながら訓練を実施。面接指導において、直近の勤務実績や6ヶ月の訓練努力を企業に伝え、企業説明会や職場見学にも積極参加するよう勧奨したところ、設計事務所に採用が決まった。病気やブランクを抱える受講者には、早期の就職活動を促し、直近の勤務実績や訓練努力を具体的に使えることで、企業の安心感につながり、採用の可能性が高まったと考えている。引き続き、きめ細やかな就職支援に取り組んで参りたい。

(労働局)

ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの取組状況について紹介。「キャリア形成・リスキリング推進事業」により、訓練受講希望者に対する訓練前キャリコンの他、キャリアについて考えたい在職者等、幅広い対象者に対し、ジョブ・カードを活用したキャリアプランの作成支援を実施。今年度から、40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるように支援する「キャリアプラン塾」を年4回開催。その他、企業に対してはセルフ・キャリアドックの導入支援、学校に対しては就職活動準備のためのセミナー等を実施しており、支援センター全体における実績は、ジョブ・カード作成件数、キャリアコンサルティング相談件数ともに前年度に比べ増加。引き続き、本事業の周知や相談コーナーへの誘導等、労働者のキャリア形成を支援して参りたい。

【佐藤委員】

労働局の職業訓練アンケートの結果について、地域別のグラフをみると、西讃が異常な動きをしている。例えば、直近の雇用形態では他の地域に比べて「正社員」が多く、直近の職種では「製造（生産工程）」が突出している。また、職業訓練の認知度や受講を希望する割合は一番低いにも関わらず、「適当だと思う受講期間」については6か月が一番多く、「どの形態で受講したいか」については通所でしっかり学びたいという割合が高い。訓練に興味がないと思いきや長期間しっかりやりたいという結果が出ており、西讃の動きについてどのように理解すればよいのか。

(事務局)

西讃地域の回答者数（母数）が少ないため、誤差としてとらえる必要がある箇所もあるが、「訓練受講を希望しない」と回答した者は途中の設問には回答していないため、「どの形態で受講したいか」や「適当だと思う受講期間」については、西讃地域の求職者の中で訓練受講を希望している人が回答した結果となっている。また、西讃地域は製造関係の求人が多いため、製造関係職種を経験している割合が多いのではないか

と分析している。

【西尾委員（代理）】

企業立地に関して、物流業を誘致するために県として行っている施策を教えていただきたい。

【佐々木委員】

四国の玄関口として瀬戸大橋があるため物流業は立地の可能性があるということを想定している。その上で、工業立地した場合に、地域で雇用創出する等の要件をつける形で助成する等支援をしている。

⑤令和8年度香川地域職業訓練実施計画の策定方針について（労働局より報告）

まず、委託訓練の定員数は、513人から369人となり、香川県における委託訓練は、施設内訓練・求職者支援訓練に比べて中止コースが多い状況にあることや、全国的に委託訓練受講者は令和2年度から令和6年度にかけて15.8%減少し、労働市場の状況も新規求職者が令和2年度から6年度にかけて4.8%減少していること、今後求職者の増加が予想されないことから、前年度比28%減となっている。次に、求職者支援訓練の定員数は、542人から611人となり、オンラインやeラーニングコースの開講などにより多様な人材に職業訓練を受講してもらい、一人一人の労働生産性を高めて地域のニーズに合った人材育成を促進するため、前年度比13%増となっている。地域ニーズ枠については8年度もオンラインまたはeラーニングコースの設定を促進することとする。

また、本省において、公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進について、引き続き取り組むこととなっており、特に「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施」が拡充された。非正規雇用労働者全体の自己啓発に対する訓練実施割合が低調で、職業訓練の機会が少ないため、離職することなく働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和8年度から本格実施することとなる。労働局としては、周知広報に積極的に取り組んで参りたい。

令和8年度の全国職業訓練実施計画の案について、引き続き、介護分野の受講勧奨の強化や、適切な受講あっせんのため事前説明会・見学会の機会確保、窓口職員のITリテラシーのさらなる向上、訓練修了者対象求人の確保、eラーニング等のオンラインを活用した訓練受講者の就職支援の充実という方針案が示されている。

香川県における7年度の取組状況について、デジタル分野は、委託費上乗せの説明や、見学会等の機会の確保、ハローワークインターネットサービスを活用したオンライン型訓練の情報提供に取り組んでおり、介護分野は、介護資格に応じてキャリアアップしていくける仕組みを見える化したリーフレットを新たに作成し、介護就職者のすそ野拡大を図り、製造分野は、見学会や体験会を開催し、受講者確保に取り組んでいる。また、応募者が少ない訓練コースのプラスアルファ訓練情報チラシの作成や、訓練修了生歓迎求人の開拓も実施。8年度の香川県の公的職業訓練実施方針案としては、7年度実施した取組で効果的なものは継続して実施するほか、かがわーく等就職面接会

を活用した、求人者・求職者双方への訓練の周知、受講勧奨に取り組む。また、障害者訓練を含む委託訓練を重点的に実施し、訓練計画数との乖離解消に取り組む。障害者訓練については、労働局をはじめ関係機関と連携しながら、訓練が必要と思われる者に対し積極的に訓練のあっせんをし、就職へつなげていきたい。8年度も本省の方針案や地域ニーズにあった訓練の方向性、求職者アンケート等を今後検討していきたい。

【白石委員】

デジタル推進人材は特に地方圏においては必須であり、香川県などデジタル分野の訓練コースの開設が難しいところに委託費を上乗せして受講者を増やす取組が必要ではないか。国以外の予算でサポートするような仕組みはできないか。

(事務局)

労働局としては、地方のニーズを本省に伝えて、訓練実施機関のすそ野拡大に取り組んで参りたい。

(事務局)

香川県としては、DX ラボにおいてデジタル関係人材の育成に取り組んでおり、職業訓練の枠ではないが支援を行っている。

【友住委員】

山口では DX 化の関心が高く、教育訓練や専門学校において DX に関する講座が確保されており、受講者も多い状況。地元の中小企業の管理職が講座を受講しており、自分の会社をどのように DX 化できるのか感触を探っているのではないか。そういう意味では入り口となるのが講座であり、その講座がないというのは香川県にとっては良くない状況。まずは訓練実施機関の確保に力を入れて取り組んで参りたい。

【佐藤委員】

香川県の公的職業訓練実施方針案について、議題 1 の障害者委託訓練 PDCA 評価の報告にあったように、PDCA 本格化に対応した計画になっていないのではないか。就職率と執行割合を基本的な評価基軸にし、適正な評価を行えるように、地域職業訓練実施計画で目標を何に立てるのかを決めるべきではないか。

(事務局)

PDCA を回すにあたって本省からの目標数が示されており、その達成に向けての具体的な取組については、第 2 回協議会で報告予定。

【佐藤委員】

少なくとも、5 年度の就職率・執行率を上回るようなところで設定していただきたい。

⑥ 教育訓練給付制度の指定講座の状況及びリ・スキング等教育訓練支援融資事業について（労働局より報告）

一般教育訓練から給付率の高い特定一般への切り替えを勧奨すべき、教育訓練給付制度の周知不足という協議会での意見を踏まえ、昨年度から周知に取り組んでいる。その結果、大型自動車第一種免許の講座 5 つが 7 年度に一般教育訓練から特定一般へ切り替わった。今年度は介護関係講座の実施機関に対し切り替え勧奨を行っており、ま

た、SNSやイベント等での制度周知にも取り組んだ。引き続き制度周知、一般から特定一般へ切り替え勧奨を行って行く。

今年10月から、雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でない者に対するスキルアップ支援のため「リ・スクリーニング等教育訓練支援融資事業」が、在職中の者に対しては「教育訓練休暇給付金」が創設された。これらの制度と合わせて教育訓練を活用したスキルアップを支援していく。

【佐藤委員】

議題2に関する質問について、介護訓練の企業実習を行うにあたっての制約条件をどのようにクリアする予定なのか。

(事務局)

企業実習については、まず訓練実施機関に対しヒアリング結果を伝えて実施の検討を依頼する。場所や人材の制約に関しては、福祉人材センターが県内の介護事業所に対して職場体験の受け入れを依頼しているので、そういう事事業所に協力を依頼する等の提案を行い、企業実習を実現できるような流れを作っていくたい。

【佐藤委員】

介護は職業訓練の在り方を変えてよいのではという意見が出たが、それについてはどうか。

(事務局)

介護は、家庭環境等により短時間就業を希望する者が多いことは事実。ただ雇用保険事業として実施する以上、雇用保険被保険者としての就職を後押しするというのが前提にあるため、今後の対応としては、委託費の支払いに關係する就職率の定義について、短時間就労者を含めることができるよう本省に要望する等訓練実施のメリットを実現して参りたい。

【佐藤委員】

介護の高度化を追求する中でキャリアアップを推進しなければならない、他方で、柔軟なニーズに対応するような訓練を設計できないかという要望もある。様々な要望に対してこれからどう対応していくか、難しいところだがよろしくお願いしたい。

(6)閉会