

令和7年度第1回高知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25日（火）

10時00分～12時00分

場所 オーテピア高知図書館

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

お待たせしました。まだお越しになられていない委員もおいでになりますが、定刻となりましたので、ただいまから「令和7年度第1回高知県地域職業能力開発促進協議会」を開催いたします。

本日、委員の皆様にはご多用のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。高知労働局 訓練課長の都築でございます。よろしくお願いいたします。

はじめに、本日ご出席の委員の皆様のご紹介につきましては、時間の関係もございますので、お手元にお配りしております名簿でのご紹介とさせていただきますが、今回から新たに委員に就任いただきました3名の方をご紹介します。

まず、ご異動に伴いまして独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部 支部長 宮澤昌裕委員です。宮澤委員から一言お願いできますでしょうか。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部 宮澤支部長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構の宮澤でございます。今回、異動に伴い協議会の委員を務めさせていただくことになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

ありがとうございました。続きまして、同じくご異動に伴いまして職業紹介事業者「アールシステム株式会社 久保田 美智」委員です。久保田委員からも一言お願いいたします。

【アールシステム株式会社 久保田委員】

アールシステムの久保田と申します。不慣れな点もあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

ありがとうございました。続きまして、今回から新たに学識経験者として「高知大学人文社会科学部 教授 岩佐和幸」委員にご参加いただいております。岩佐委員からも一言お願いいたします。

【高知大学 岩佐教授】

皆さん、おはようございます。高知大学の岩佐と申します。普段は学生の就職支援とか、保護者の説明をやっているのですが、今日も色々と貴重なご意見や議論をいただけると思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

ありがとうございました。なお、高知県中小企業団体中央会 森田委員、高知県商工労働部 北條委員がご欠席となっております。また高知県教育委員会 濱川委員の代理で土方課長補佐に出席をお願いしております。

本日の協議会は、「高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」に基づき公開することとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

また、議事の概要につきましては、高知労働局のホームページで公開いたしますので、その旨ご了承ください。

それでは、開会にあたりまして、高知労働局長の菊池よりご挨拶申し上げます。

【高知労働局 菊池局長】

皆さん、おはようございます。高知労働局の菊池でございます。本協議会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本日は大変ご多忙の中、「令和7年度第1回高知県地域職業能力開発促進協議会」にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆さま方におかれましては、日頃から高知労働局の行政運営に多大なご支援、ご協力をいただいておりますことを、深く感謝いたします。

さて、本協議会につきましては、公的職業訓練において、地域の実情やニーズを反映した訓練コースの設定を促進するとともに、その訓練効果の把握・検証を行い、訓練内容の改善等を行うことを目的に開催するものです。今回から新たに就任された委員の方もおいでになりますので、ここで公的職業訓練について全体像を説明させていただきます。

「ハロートレーニング」という愛称の公的職業訓練につきましては、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識等を身につけることができる公的制度でございまして「公共職業訓練」と、「求職者支援訓練」の二つから成り立っており、「公共職業訓練」には、「離職者向け」「在職者向け」「学卒者向け」「障害者向け」の四通りがあります。

高知県内の「公共職業訓練」につきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や県立高等技術学校、また県からの委託を受けました民間教育訓練機関が実施し、「求職者支援訓練」につきましては、コース毎に厚生労働大臣の認定を受けた民間教育訓練機関が実施しています。政府におきましては、人への投資として令和8年度までの5年間で230万人のデジタル人材を育成するとの目標の下、「デジタル田園都市国家構想」を掲げているところでございます。

また、「持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進」を実現するためにも、「リ・スキリング」が重要なポジションにあり、公的職業訓練が果たす役割の重要性は益々高まっているところです。高知県におきましては、全国に先行して少子・高齢化が進んでおり、より活力ある高知県、社会を築いていくことが重要になっております。

一方で、雇用保険受給者及び雇用保険受給ができない方等、失業者の再就職は社会の活性化に必要なものでございます。その支援の中で、公的職業訓練は新たな職業やスキルにチャレンジするには非常に有効なツールであるとともに、今後さらに重要なものになっていくと考えます。

本日の会議では、令和7年度の状況、また令和8年度の高知県地域職業訓練実施計画策定方針などを議論していただくこととなりますが、委員の皆さまのそれぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただきますようどうぞよろしくお願いいたします。以上、簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

それでは、ここからの進行は菊池会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【高知労働局 菊池局長】

それでは、次第に沿って議事を進めたいと思います。

まず、次第（１）「最近の雇用失業情勢」につきまして、高知労働局 吉川職業安定部長から説明をお願いします。よろしくお願いいたします。

【高知労働局職業安定部 吉川職業安定部長】

高知労働局職業安定部の吉川でございます。よろしくお願いいたします。私からは、高知県の最近の雇用失業情勢について簡単にご説明させていただきます。

資料の 11 ページをまずご覧いただきたいと思います。高知労働局で集計をしております業務主要指標 令和 7 年 9 月分を載せております。直近の令和 7 年 10 月の業務指標につきましては、公表時期が今月末となるため、9 月までの指標となります。資料左上の「有効求人倍率、完全失業率」の表をまずご覧ください。水色で色付けした部分が高知県の有効求人倍率となります。有効求人倍率は、仕事を探している方 1 人当たり何人分の求人があるかを表す指標となります。一般的に 1 倍を超えていると人手不足の状況にあるとされています。令和 7 年 9 月の有効求人倍率、季節変動の影響を除いた値になりますが、1.09 倍となりまして前月から比べますと 0.05 ポイント上回り 4 か月ぶりの増加となりました。また、桃色の部分は全国の有効求人倍率ですが、こちらは 1.20 倍となり前月と同水準となっています。近年の高知県の有効求人倍率は、コロナ禍の時期を除き、増減はあるものの 1 倍を超える水準で推移しているところであります。

続いて、資料の上中央の「職業紹介状況」の表をご覧ください。こちらは原数値、季節変動の影響を除く前の値となり前年同月との比較となります。令和 7 年 9 月の新規求職者数は 2,428 人で前の年と比べて 0.6%の減少、有効求職者数については 12,663 人で 2.6%の減少となりました。

続きまして、資料中央中ほどの「年齢別職業紹介状況」をご覧ください。新規求職者を年齢階級別に記載しております。近年の求職者の傾向として、県内人口の高齢化と若年層の減少に伴いまして、求職者に占める 45 歳以上の中高年齢層の割合が増加していることが挙げられます。令和 7 年 9 月は新規求職者全体の 58%の求職者となっております。また、資料には記載していないのですが、もう一つの特徴としては新規求職者に占める在職者の割合が増加傾向にあることが挙げられます。今回の令和 7 年 9 月の数字で申し上げますと、2,402 人のうち 719 人となりまして約 30%を占めております。前の年と比べますと 7.8%増加をしております。在職者が増加している背景として、物価上昇による生活不安等からダブルワークを希望する方や、より良い条件を求めて転職を希望する方が増加していることが考えられます。

再び職業紹介状況に戻りますけれど、新規求人数は 4,631 人で前年同月比 1.8%の増加、有効求人数については 13,324 人で同 4.3%の減少となっています。近年の求人の傾向としては、企業の人手不足が深刻化する中、技術者等の正社員求人が増加している一方で、人手不足を解消するためスーパー等においてセルフレジの導入等、省人化・省力化が進みパート求人が減少していることや、外国人技能実習生等の外国人材の活用も進みつつあることから、全体の求人数についても減少傾向にあります。

高知労働局では現在の雇用失業情勢について、有効求人倍率が 1 倍を超えて推移していること等を勘案して、「改善の動きが続いているもののその動きにやや弱さがみられる」とし、先行きについては「物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある」と判断しております。

続きまして、資料の 12 ページ、13 ページをご覧ください。こちらは、令和 7 年 9 月の求人倍率と有効求人数、有効求職者数等を主な職業別に記載しており、12 ページに記載しているのは正社員

のみ、13 ページは正社員に加えパートを含んでいます。職業別の求人倍率をご覧くださいと、正社員のみ、正社員にパートを含んだもののいずれにおいても、事務職や運搬・清掃等の職業は求人数に比べて求職者数の方が上回っているため、求人倍率も1倍を大きく下回っていますが、これら以外の職業についてはいずれも求人倍率が1倍を上回っており人手不足の状態となっています。特に医療・介護分野の職業、警備業、建設業や製造業の一部の職種においては、求人倍率が非常に高く人手不足が深刻であり、こうした人手不足分野の人材確保が喫緊の課題となっています。

高知労働局では、雇用失業情勢の動向や求人・求職の状況を踏まえ、ハローワークにおいて求職者に対する職業訓練の適切な受講あっせんによるスキルの向上ときめ細かな就職支援を行うとともに、構造的な人材供給制約が進む中で求人倍率が比較的高い医療・介護分野をはじめ、建設業、製造業等人手不足分野の業種を中心として、求人と求職のマッチングの更なる促進に取り組んでまいります。

また、教育訓練給付制度や助成金等を活用した労働者のリ・スキリングや学び直しの支援を通じて、労働者の能力向上と企業の生産性向上を図るとともに、地域経済の持続的な発展につなげられるよう、取り組んでまいりたいと考えております。

引き続き、皆様方のご支援とご協力をよろしくお願いいたします。私からの説明は以上となります。

【高知労働局 菊池局長】

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、ご質問等がありますでしょうか。岩佐先生、お願いします。

【高知大学 岩佐教授】

先ほど有効求人倍率のご紹介があったのですが、有効求人数があまり伸びていないということが、11 ページのところで今年9月のデータで言うと前年比マイナス4.3%ということで、今年ずっとマイナスが続いている状況ですね。

人手不足はよく言われていて、企業としては求人数が増えているのかなと思ったのですが、あまり伸びていないというところが何故なのか疑問に思いました。ご説明では、省人化の動きと外国人労働者が増えているという話がありましたけれども、実際にハローワークに求人を出すとすると、実際の手手を確保するところとの不足率がどんな状況になっているのかを教えていただけたらと思います。

最近スポットワークとかが流行っていますが、ああいったところで求人を出しているのか。実際に企業が人を求人する時にどういう形で求めているのか。この数字が関わっているのかというところを分かる範囲でお願いします。

【高知労働局職業安定部 吉川職業安定部長】

ご質問ありがとうございます。高知労働局の吉川でございます。

一つ目の有効求人数が減少している理由でございます。有効求人数の元になります新規受理求人がやはり大幅に減少しているということが、まず影響があるかと思えます。もちろん出た求人が就職をして充足をしたので減っているということもあります。それ以上に企業からの求人の提出自体が月によって多少増減がありますが、全体的に見ますと減少にあると、これは高知県だけではなく全国的な雇用動向の動きとなっております。

二つ目のご質問にありましたハローワークに出している求人と、不足率との関係でございます。具体的な数字はなかなかこちらでも把握が難しいところで、実際のハローワークの窓口からの声で言いますと、最近の企業の特徴としては、ハローワークに求人はもちろん出すが、それと同時に求人広告やスポットワークであるとか多面的に求人を出している。それはやはり人手不足が進行しているということで、ハローワークに求人を出していてもなかなか充足しないということですので、幅広く求人を出して少しでも充足したいという企業の希望があるかと思います。

あとは、先ほど先生が仰いました省人化・省力化に伴って特にパートの求人が減少していることや、高知県で言いますと、販売業、農林漁業、製造業であるとか、ここでは外国人材の活用を進めている企業さんがございますので、そういった環境もございまして今までハローワークに出していた求人が外国人材を活用することも増えておりますので、そういった諸々のことがございまして求人数の減少に影響していると捉えております。以上でございます。

【高知大学 岩佐教授】

どうもありがとうございます。後者の方ですけど、13 ページのところで職種別の変化を追えばそういう傾向が分かるということでしょうか。例えばスーパーにセルフレジが導入されたというところで言うと、販売のところが減っているということが分析できるのかなと思いました。ありがとうございました。

【高知労働局 菊池局長】

他にご質問がある方いらっしゃいますでしょうか。

では、次第（２）「令和６年度高知県地域職業訓練実施計画に基づく公的職業訓練の実績について」、次第（３）「令和７年度高知県地域職業訓練実施計画に基づく公的職業訓練の実施状況について」になります。こちらを併せて事務局及び関係機関から説明をお願いします。なお、質疑応答はすべての説明が終わってから行わせていただきます。はじめに、高知県から県の委託訓練及び施設内訓練の説明をお願いします。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

高知県商工労働部雇用労働政策課の樋口と申します。

私からは高知県の委託訓練及び施設内訓練の実施状況について説明させていただいたのち、地域におけるリスキリング推進事業についてご紹介をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料４ 17 ページをご覧くださいませでしょうか。こちらは「高知県職業訓練実施計画」に定められた職業訓練の計画数を示したもので、上段が令和６年度、下段が令和７年度計画となっております。「分野」の右隣にあります「委託訓練（県）」は、国からの委託を受けて、県が民間教育訓練機関などに委託して実施している離職者向けの公共職業訓練でございまして、上の表、令和６年度は 697 名、下の表、令和７年度は 665 名を計画数としております。

また、その２つ右隣にあります「県施設内訓練」につきましても、県立中村高等技術学校の離職者向け訓練である、「左官エクステリア科」と「住宅リフォーム科」が該当しておりまして、こちらの定員の合計である 25 名を計画数値としています。

次に、資料５ 22 ページをご覧ください。こちらは委託訓練の令和６年度実績でございます。

先ほどご説明いたしましたとおり、令和6年度は合計697名を計画しておりましたが、訓練校との調整がつかなかったり、応募者が集まらずに中止となったりしたコースなどがありまして、開講できた訓練の合計定員は572名、受講申込者数は434名となりました。

このうち、実績の低いもの、具体的には「応募倍率」が80%を下回っている分野と、国が重点を置いている「デジタル分野」について、抜粋してご説明させていただきます。

まず、「分野」の上から3つ目にあります「医療事務分野」です。応募倍率を見ていただきますと、定員60名に対し、応募者が31名となっており、応募倍率は51.7%となりました。応募者が少ない要因について関係者にお聞きしたところ、医療事務は「忙しい、ストレスが多い」といった、イメージと言いますか、先入観が要因の一つではないかのご意見を伺っております。

次に、その下の「介護・医療・福祉分野」をご覧ください。こちらの分野は、介護福祉士や保育士を育成するコースであり、定員50名に対して応募者は25名、応募倍率にして50.0%となりました。こちらにも応募者数が少ない要因を関係者にお聞きしましたところ、医療事務と同様、「ストレスがたまる、重労働」など、介護職に対するイメージがあるといったご意見を伺っております。

これらの分野は人手不足であり、業界として人材を求めている一方で、求職者のニーズとは乖離があると思われます。各業界についてイメージアップにつながる取組や、訓練を受講し、資格を取得することによるメリットをより多くの求職者へ伝えることができるような取り組みを検討してまいりたいと思います。

次に、表の一番下になります「デジタル分野」をご覧ください。こちらはプログラミングやWebデザインなどを習得できるコースが該当するもので、上記の訓練のうちデジタル分野の訓練は定員14名に対して21名の申込みがありました。

続きまして、資料の23ページをご覧ください。こちらは、施設内訓練の令和6年度の実績となっております。令和6年度は定員25名に対して18名の応募があり、応募倍率は72.0%となりました。

続きまして、資料の28ページ、29ページをご覧ください。こちらは今年度の9月末時点の実施状況でございます。28ページの委託訓練について、令和7年度の年間計画665名に対して半期の受講申込者数が235名の状況です。令和6年度と同様、「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」が応募倍率80%を下回っております。

「デジタル分野」につきましては、定員33名に対して35名の受講申込みがありました。

次に、29ページの施設内訓練につきましては、定員25名に対して応募者は15名となり、応募倍率は60.0%となっております。

県立中村高等技術学校では、普通課程含めて応募者は年々減少している状況です。毎年ハローワークと連携して求職者向け説明会などで学校案内を行い、訓練施設の見学をしてもらうなどして応募につなげる活動を実施しておりまして、引き続き応募者増加に向けた取組を実施してまいります。委託訓練及び施設内訓練の実施状況については以上です。

続きまして、地域におけるリスクリング推進事業についてご説明いたします。まず、資料の42ページをご覧ください。こちらは総務省の資料で、「地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置」ということで、表題の下の四角囲みの中に記載がございますが、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に関する経費に対して、令和5年度より特別交付税措置を講ずるとされています。この特別交付税措置は、その下の「対象事業」の※印に記載がございますが、地域職業訓練実施計画に位置付けられる地方単独事業が対象となります。このため、雇用労働政策課において、地方単独事業で行っているリスクリング推進事業

について、庁内及び県内 34 市町村に調査を行い、取りまとめたものが 40 ページの一覧表にあります 4 つの事業でございます。

まず、ナンバー 1 は、県の産業イノベーション課で実施しています「産業人材育成事業」で、総事業費は 34,467 千円となっています。

ナンバー 2 は、県の工業振興課で実施しています「スマートものづくり導入支援事業におけるセミナー及びハンズオン研修」で、総事業費は約 3,250 千円となっています。

ナンバー 3 は、高知市の「高知市中小企業リスクリング支援事業」で、総事業費は 1,900 千円となっています。

ナンバー 4 は、香南市の「産業人材育成事業」で、総事業費は 600 千円となっています。

これら 4 つの事業を、地域職業訓練実施計画に位置付けさせていただくため、今回ご報告させていただきました。説明は以上です。

【高知労働局 菊池局長】

続きまして、機構及び労働局訓練課から施設内訓練及び求職者支援訓練について説明をお願いします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 西村課長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部の西村です。当機構の運営につきまして、日頃から皆様方のご支援、ご協力を賜り、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。当機構からは求職者支援訓練とポリテクセンター高知で実施している離職者訓練について説明いたします。

最初に、求職者支援訓練について、求職者支援訓練は、再就職や転職・スキルアップ等を支援するための職業訓練を民間の教育機関に実施していただく、公的職業訓練（ハロートレーニング）の一つです。高齢・障害・求職者雇用支援機構は、求職者支援訓練において、訓練内容の審査・訓練計画の認定や訓練実施にあたっての民間教育訓練機関への指導・助言などを行い、制度運営の管理と質の確保の部分に携わっています。

それでは、資料 5 20 ページをご覧ください。まず表を見ていただいて左側に求職者支援訓練実践コース、その下に求職者支援訓練基礎コースがあります。大きく分けて実践コースと基礎コースがあります。令和 6 年度の求職者支援訓練実績となります。令和 6 年度では、実践コースとして、「IT 分野」が 3 コース、「営業販売事務分野」が 5 コース、「介護医療福祉分野」が 7 コース、「デザイン分野」が 1 コース、「理容美容関連分野」が 8 コースと、合計 24 コースの開講実施となりました。令和 5 年度（前年度）と比べて、「介護医療福祉分野」はプラスマイナスゼロでしたが、その他は、「IT 分野」で 1 コース、「営業・販売・事務分野」で 2 コース、「デザイン分野」で 1 コース、「理容美容関連分野」で 2 コースの増となり、総数としては、令和 5 年度 18 コースから 6 コース増の 24 コースの訓練実施となりました。

まず「IT 分野」です。この分野の訓練内容は主に「ソフトウェア開発、システムの管理に係る知識・技術の習得」になります。令和 6 年度は 3 コース実施いたしました。3 コース定員 56 名に対し受講者数 32 名、定員充足率は 57.1%でした。

訓練を実施いただいた教育機関の内訳ですが、教室を持って高知県の機関が実施していただいた通所訓練が 2 コース、eラーニングが 1 コースでした。全国的に eラーニングコースの申請が増えてきている中、高知県でも昨年度初めて実施いただいたコースがこの 1 コースになります。現在、県内で IT 分野を実施していただける「民間教育訓練機関」が限られているなか、今後も通所

訓練と合わせ eラーニングコースの実施機関にもご協力いただき、県内の「IT 分野」のコース数を確保していきたいと考えております。

次に「営業・販売・事務分野」ですが、5 コースの実施でした。内容としては全コース、「簿記」や「PC スキル」といった事務系の分野です。定員充足率は 73.9%、雇用保険適用就職率も 69.7%と安定しており、今後も一定の需要はあるものと考えます。

次に「介護・医療・福祉分野」ですが、令和 5 年度と同数の 7 コースの開講となりました。内訳として「介護コース」が 6 コース、「保育コース」で 1 コースでした。「介護コース」には「実務者コース」と「初任者コース」があり、それぞれ「実務者コース」3 コース、「初任者コース」3 コースでした。この分野についても定員充足率が令和 4 年度 62.1%、令和 5 年度 69.2%、令和 6 年度 85.2%と上昇傾向となっております。

次に「理容・美容関連分野」ですが、令和 5 年度より 2 コースの増の 8 コースの開講となりました。コース内容は昨年と同じく「ネイリスト養成」、「ビューティアロマ・メディカルハーブ」、「エステティシャン養成」です。定員充足率は、令和 5 年度 75.6%、令和 6 年度 71.1%とほぼ同程度の水準となっております。現在、県内では 3 実施機関が年間を通じて申請され、継続的に訓練を実施いただいております。

次に「デザイン分野」ですが、令和 6 年度に 1 コース開講いたしました。先述の「IT 分野」と合わせて「デジタル系訓練」として推進していくべき分野とされております。定員 13 名に対し受講者 7 名でした。近年、「IT 分野」同様、eラーニングコースでの申請や申請の打診をいただくようになってきています。今後も通所訓練と合わせて、「デザイン分野」のコース数の増加、実施参入していただける民間教育訓練機関の開拓及び認定申請の勧奨に注力していきたいと思っております。

最後に令和 6 年度「求職者支援訓練基礎コース」です。基礎コースは、パソコン操作等、多くの職種に共通する職務遂行のための基本的な知識・技能の習得を目指すコースです。令和 5 年度と同じく 2 コースを開講しました。両コースとも主にパソコンの基礎的技能の習得を目指すコースです。2 コース定員 25 名に対し受講者数 19 名、定員充足率 76.0%となっております。

高知県の地域訓練計画では、基礎コースの割合を年間定員全体の概ね 30%110 人程度とされております。県内で基礎コースを実施いただける教育機関が少ない状況ではありますが、今後もデジタル系同様、実施参入していただける民間教育訓練機関の開拓及び認定申請勧奨に注力していきたいと思っております。

次に公共職業訓練について、説明いたします。21 ページをご覧ください。公共職業訓練のうち、当センターが直接職業訓練を行う離職者訓練の分野は、「営業・販売・事務」と、「製造」、「建設関連」、「その他」の 4 分野です。一番下の「その他」を除き、訓練期間は 6 ヶ月です。

それでは、分野ごとに説明させていただきます。最初に、「営業・販売・事務分野」は、「ビジネスワーク科」です。前年度から定員が 84 名から 72 名へと 12 名減となったこともあり、応募倍率は 152.8%とプラス 19.5 ポイントとなりました。受講者の女性比率は 77.4%で、資料にはありませんが、前年度から 6.7 ポイント減少しましたが、依然として女性の受講者が多いです。就職率は 86.1%で、前年度比で 2.2 ポイント減少しましたが、高い水準を維持しています。

次に、「製造分野」です。こちらは「機械 CAD 技術科」、「CAD ものづくりサポート科」、「電気設備技術科」の 3 科で、「ものづくり」をメインにした科です。なお、この内、「機械 CAD 技術科」と「電気設備技術科」の 2 科は、約 1 か月間、実際の現場を体験する「企業実習付コース」があります。応募倍率は 78.8%と 7.1 ポイント減で、定員充足率は 71.8%と 1.9 ポイント減となっております。訓練科によって人気が分かれており、特に先ほど申し上げた「企業実習付コース」は、な

なかなか人が集まらない状況が続いています。今後とも、「企業実習付コース」の特性、メリットを広報していき、受講者拡大に努めてまいります。なお、就職率は、前年度から 6.8 ポイント増の 85.0%でした。

次に、「建設関連分野」は、「住宅 CAD リフォーム技術科」です。応募倍率は 95.0%と前年度から 34.1 ポイント増と高くなっており、定員充足率は前年度から 37.0 ポイント増の 91.7%でした。就職率は、83.7%と前年度から 0.9 ポイント減でした。

最後の「その他分野」は、「機械」、「電気」、「住宅」の各科において、「導入講習（橋渡し訓練）」を実施しております。この訓練は、就業経験が乏しい方などを対象として、6 ヶ月訓練を行う前に、約 1 ヶ月間、ビジネススキル、接客・接遇、またコミュニケーションスキルと、ワードやエクセルなどのパソコンスキルを学びます。応募倍率は例年 100%を超えており、204.0%でした。応募倍率が高くなるのは、元々設定している定員数が少ないためです。なお、就職率はバーとなっているのは、導入講習終了後、各科の訓練に移ることからそちらで就職率は反映されております。

資料 26 ページ、27 ページに求職者支援訓練と公共職業訓練の令和 7 年度実施の数字が、9 月末時点の半期分ではありますが掲載されております。

本日現在の最新のデータでは、求職者支援訓練については、令和 6 年度に対しコース数で約 10%の増、特に先述のデザイン分野は 5 倍に増加しております。また、入所率も年度途中ではありますが、10%ほど上昇しております。

27 ページに公共職業訓練も同じく令和 7 年度実施の数字が掲載されております。こちらについては、ものづくり系、「機械」「電気」「住宅」ですが、昨年度と比べて、応募者が減少傾向にあります。一層の受講者募集に係る周知・広報等に注力していきたいと考えております。

機構からの説明は以上となります。ありがとうございました。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

労働局からは、令和 6 年度求職者支援訓練修了者の就職状況についてご説明いたします。

資料はNo.5 20 ページになります。就職率の数字が空欄となっておりますデザイン分野の 1 コースについては、現時点で本省から数字が示されておりませんが、手元の集計では就職率 57.1%、関連就職率 80.0%となっております。

また、ここにあります求職者支援訓練の就職率につきましては、雇用保険適用就職率となりますので、雇用保険被保険者とならない働き方は計上の対象となっておりません。こういった雇用保険被保険者とならない働き方も含めると、実践コースのうち一番就職率の低い IT 分野でも 55.2%、一番高い美容関連分野では 83.1%となり、実践コース全体の就職率は 74.4%となります。また先ほどのデザイン分野のコースは手元集計で 85.7%となっております。

ただし、求職者支援制度の趣旨からしますと、やはり雇用保険適用就職を目指していただくよう、訓練実施機関とハローワークが連携して訓練受講中から就職支援を実施していくことが重要と考えます。今年度、ハローワークに対しましては、訓練への送り出し後も求職者マイページを活用した求人情報の提供を行うなど、受講中の訓練生と繋がっていくこと。さらに、「かんたん求人検索」や「オンライン相談」の活用を推奨し、訓練受講中も来所することなく相談可能な仕組みを訓練実施機関にも共有して、その協力を得ながら修了後の早期就職を見据えた継続的な支援を実施することを指示しております。

また、各訓練実施機関に対しては、訓練課職員が各校を訪問のうえ、「かんたん求人検索」や「オンライン相談」の活用事例等を紹介しつつ、訓練生への活用周知と連携支援へのご協力をお願いして

おります。令和7年度開講の訓練につきましては、9月末時点では就職率が確定しておりませんので第2回協議会にてご報告いたします。以上です。

【高知労働局 菊池局長】

はい、ありがとうございました。ただいまの説明につきましてご質問はありませんでしょうか。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

資料についてという話ではないのですが、高知県では、農業・林業・漁業の女性の就労支援に力を入れられていると思うのですが、この公的訓練の中に農業分野はずっとゼロのままですけれど、訓練の必要性についてはどのようにお考えでしょうか。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

高知県の委託訓練につきましては、商工労働部所管の高知高等技術学校が委託をしておりますので、そちらの方で現在やっております。縦割りのような発言になってしまいますが、農業分野でございますとか、観光分野でございますとか他の分野につきましても、現在各部局におきまして就労のための支援制度でありますとか就労のための組織作りであるとか、そういったことをしております。

公共職業訓練の委託訓練におきましても、分野の拡大につきましては農業分野に限らず全ての分野等を踏まえまして、委託の方を審議会等で今後検討していく中で議論がなされた場合には、検討してまいりたいと思います。現状はそのようなところでございます。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

是非、女性活力の訓練を女性専用でもいいので、こちらの分野に誘導できるような訓練も必要であると思いますので、ご検討をお願いします。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

「農業分野」、例えばどんなことですか。「旅行・観光分野」とか他県でやっているところでは。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

その事例につきましては承知しておりませんので、確認してご回答いたします。

【高知労働局 菊池局長】

今、ご指摘をいただきました。次回協議会において状況を報告できる形で用意できればと思います。よろしくお願いします。

【高知商工会議所 谷協専務理事】

商工会議所の谷協です。どうもありがとうございます。また、事ある度に菊池局長様、都築課長様が、取組みが新しくなる度に直接訪問して我々に周知していただき感謝を申し上げます。

一点だけ資料22ページで、「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」で応募倍率が5割程度、このご時世でせつかく公のお金を使って訓練ができるのに非常にもったいない思いがしております。仮に応募状況が低位に推移している場合に、私ども商工会議所のネットワークを利用して何か

1枚電子データをいただいたら、会員様に対してこちらの訓練にまだ空きがありますよ、応募期間があと1ヶ月、2週間で締切りますよという情報をその都度いただけましたら、少しお役に立てるのかなという思いがしています。いつも菊池局長、都築課長に我々の所に出向いていただいて、他のところにも一生懸命に行っていると思うので、電話1本で電子媒体を送って会員さんにできる限り情報提供をさせていただく、国と県の事業ですので、堂々と我々も電子媒体で出せますので、そうしたところでご協力できればと思いました。

農業の話ですが、商工会議所も農商公連携については今の会頭になってからというか、元々力を入れてやっておりますので、何かそのきっかけづくりになるような施策があれば非常にありがたいという思いはしています。沖田さんと同意見です。

【高知労働局 都築訓練課長】

労働局です。ありがとうございます。受講生のあっせん、人を集めるのは労働局とハローワークの業務になりますので、谷脇委員からのお言葉ありがたくいただきます。早速ハローワークにも指示をしまして労働局の方で取りまとめ、会員様のところにどうやってお届けしていくのかご相談をさせていただきたいと思います。

農業関連の訓練についてですが、訓練を組み立てるのは高知県さんや機構さんですが、以前は農業の訓練がございました。5～6年以上前でしょうか、求職者支援訓練で6ヶ月コースの訓練、個人の方が実施してくださっていたと記憶していますが、お野菜を作るような農業の訓練がありました、実施機関さんが高齢となり次の農林漁業訓練を高知県では実施できていないところです。

実施機関さんの開拓については、労働局も情報提供を高知県と機構にさせていただいて共に頑張りたいと思います。ありがとうございます。

【高知県専修学校各種学校連合会 近藤会長】

高知県専修学校各種学校連合会の近藤です。よろしくお願いします。

「離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況 施設内訓練」、23ページですが、訓練内容を見ますと建設関連分野しかないのですが、これはどういう内容でしょうか。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

県立中村高等技術学校で行っております、住宅リフォームや木造建築関係、左官といった内容になります。

施設内でございますので、県立の学校の中でやっている訓練です。

【高知県専修学校各種学校連合会 近藤会長】

他県からの訓練生はいるのでしょうか。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

高知市からの方がいらっしゃるという話は聞いておりますが、他県から来られているという話は確認しておりません。

【高知県専修学校各種学校連合会 近藤会長】

昨年、オープンキャンパスを四万十市で開催した時に、その施設の中に介護求人ばかりがすごく目立って殆どが介護求人です。こういった背景の中でそうした訓練を地域の中でやるとか計画はないのですか。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

介護につきましては、同じような話を聞いたことがございます。県立技術学校に関しましては民業の圧迫にならないようにという大前提がございますので、まずは、民間の特に福祉分野の学校が複数ございますので、そちら様との兼ね合いを考えながら検討ということになっております。現状では、中村高等技術学校で介護をやるということにはなっておりません。

【高知大学 岩佐教授】

20 ページの求職者支援訓練のところで、「IT 分野」の就職率が 30%ということで訓練を受けた後に就職している人が少ないということがあるので、ここの改善が進んだらなというのが一つです。

もう一つは、先ほどから議論になっている農業とか観光分野です。今回の資料を見ると「農業」、「旅行・観光分野」は訓練コースがない。それがあると思うのですが、高知県の産業育成からするとそういったところの訓練をもう少し増やしていく方が、地域産業にとっても或いは受講生の方にとってもプラスなのかなと思いました。

農業で言うと、割と就農支援を県の農業課とかがやったりしていて、最近で言いますと有機農業ですね。国の政策もあって「みどりの食料システム戦略」というのがあって、有機農業を増やしていこうといった動きもありますので、そういったところと絡めながら一次産業や「旅行・観光分野」、本県の活かされるようなところで訓練分野を増やしていくと受講してくれる人がいるのかなと思います。

【高知労働局 菊池局長】

今後の訓練計画について、コースの検討を引き続き考えていきたいと思います。他に何かございますか。

続きまして、次第（４）「障害者委託訓練における PDCA 評価について」となります。

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業については、多くの都道府県において訓練計画と実績との乖離が見られ、予算の執行率も低調な状況が続いております。また、就職率の目標値 55% 以上に対し、令和 5 年度は 40.4% に留まっており、質の一層の向上が求められている状況です。

こうした状況を踏まえ、令和 6 年度には、厚生労働省から都道府県に対して PDCA サイクルに基づく評価の試行的な実施をお願いしており、その評価結果については本協議会の場においてご報告いただきまして、皆さまにご承認いただくことになっております。

それでは、高知県子ども・福祉政策部 障害保健支援課様から説明をお願いします。

【高知県子ども・福祉政策部障害保健支援課 田渕チーフ】

高知県子ども・福祉政策部障害保健支援課で障害のある人の就労支援を担当しております田渕と申します。資料 8 に沿って「障害者委託訓練 PDCA 評価」について、ご報告をさせていただきます。座って失礼致します。

まず高知県で実施しております障害者委託訓練についてご説明をさせていただきます。資料は 43 ページをご覧ください。「障害者の職業訓練について」ということで、9 月 30 日に開催されました令和 7 年度第 1 回中央職業能力開発促進協議会の資料からの抜粋になりますが、今回報告させていただきますのが、下の赤枠で囲んでおります「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練」に係る PDCA 評価です。厚生労働省からの委託を受けて各都道府県で実施している訓練で、訓練コースは例に記載されているようにいくつかございますが、高知県では②の「実践能力習得訓練コース」のみを実施しております。

資料は少し飛びまして 49 ページをお願い致します。この「実践能力習得訓練コース」は企業等を委託先として事業所現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上を目指すもので、企業等の皆さまにご協力をいただき、実際に職場で業務を行いながら就労経験を積むことで就職に必要な知識や技能の習得を図るものです。高知県から企業等の皆さまに障害のある人の訓練を委託し、委託料をお支払いします。訓練機関は約 2 ヶ月で訓練時間は一月あたり 60 時間から 100 時間の間で設定しています。

訓練に至るまでの流れとしましては、資料の 51 ページをご覧ください。当課に障害者職業訓練コーディネーターを配置しておりまして、県内の主に法定雇用率が対象となる企業さんを訪問し、この委託訓練制度の紹介等を行いながら障害者雇用の促進に取り組んでいます。企業訪問の際に、企業等から雇用に向けて訓練の実施を希望される旨のお話があった場合は、まず企業見学会を開催します。当課から各支援機関等、関係機関に企業見学会を開催する旨をメールでお知らせし、各支援機関において関心のある利用者の方がいる場合に応募していただき見学を行います。この見学会で障害のある人が希望する職務や特性に合った職場環境であるか等を確認し、企業側は職場実習や職業訓練を経て雇用に繋ぐことが出来そうな方かということを確認します。双方が合意できれば、2 週間ほど企業実習として実際の職場での作業を行い、障害のある人は職務内容の理解に繋げ、企業の側からも必要な配慮事項の把握等を行います。図では右端になりますが、企業実習の結果、障害のある人、企業側の双方が訓練の実施に合意しましたら、資料の 50 ページに記載しております手続きを経て委託訓練を開始することになります。

訓練の際には、訓練生には要件を満たせば訓練手当が支給されることとなります。委託訓練期間中の状況確認、フォロー等をコーディネーターがハローワークや支援機関等の関係機関と連携しながら支援を行い就職に繋がるよう取り組んでいます。

次に、障害者委託訓練の PDCA 評価についてですが、資料は 44 ページをお願いします。この障害者委託訓練は厚生労働省から各都道府県が受託をして実施しておりまして、資料にございますとおり、多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実施数の間に乖離が見られることから、訓練実施計画数の適正化等を目的としまして昨年度に PDCA 評価が試行的に実施されました。

障害者委託訓練の目標管理サイクルにつきましては、44 ページの図に示すとおりで真ん中の Plan で 2 月上旬に次年度の訓練実施数の計画を立て、4 月から事業を実施し 11 月に前年度実績の評価を行い、12 月に必要があれば計画訓練数の見直しといった流れになります。

今回は、昨年度に試行的に行いました令和 5 年度の訓練の PDCA 評価の結果について報告させていただくものです。昨年度、試行的に実施ということでしたが、今年度、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間について時限的に本格実施することが決定されています。

資料の 45 ページをお願いします。この PDCA 評価の方法ですが、縦軸が訓練実施計画数と訓練実績数による執行割合、横軸が訓練修了者のうち就職した人の割合、就職率でこれを組み合わせて A+ から D- までに分類されます。

就職率につきましては、令和5年3月に策定されました障害者基本計画第5次計画に基づき、国によって委託訓練修了者の就職率が55%以上と設定されていますが、未達成の状況が続いているため、改善に向けた取組が求められているところです。このPDCA評価において、2年連続でマイナス評価となった場合には、実績が低調となる原因の究明等のため厚生労働省によるヒアリングが行われることになっています。

資料は46ページをお願いします。PDCA評価が本格実施されますと、令和6年度の評価に基づいた令和8年度の計画訓練数や予算額から46ページの表のとおり調整がされることになります。

障害者委託訓練の概要やPDCA評価については以上の内容ですが、今回ご報告させていただくのが昨年度に試行的に実施されました高知県の評価の結果についてです。資料は47ページ、下の部分の令和5年度の評価をご覧ください。令和5年度は訓練実施計画数を35件としておりまして、訓練の受講者数は27人でしたので、執行率は77.1%となりました。また訓練受講者数は27人でしたが、一人中退された方がいましたので、修了者数が26人となり、その内25人が就職されましたので、就職率は96.2%となりました。これらから評価としてはB+となりました。47ページの上段には令和4年度の数値を記載していますが、令和4年度で見ると就職率は55.6%とかなり差があります。これは、見直し内容の欄に記載していますが、令和4年度までは「実践能力習得訓練コース」の他に「知識・技能習得訓練コース」として県有施設を使った清掃訓練を実施していましたが、施設の使用に関する制約が増えたことや、日程調整が困難になったことに加え、訓練コースへの応募が減少してきたことから、令和5年度以降は「実践能力習得訓練コース」への重点化を図ることとしたためです。令和4年度の「実践能力習得訓練コース」のみでの就職率は75%となっています。

資料の48ページをお願いします。令和5年度の評価、全国の状況です。就職率は優良が20都道府県、良好が3県、やや不十分が13府県、不十分が11都県となっています。執行率では80パーセント以上の高いところが9つの都道府県となっています。都道府県によって実施している訓練コースが様々ですので、一概に比較はできないところですが、下の評価別一覧表では高知県はB+で17件の中となっており、全体から見ても低くない状況かとは思いますが、引き続き執行率や就職率も意識しながら障害のある方の雇用促進に向けて取り組んでまいりたいと考えております。来年度の障害者委託訓練のPDCA評価につきまして、今後もこの協議会においてご報告させていただく予定ですので、よろしくお願いいたします。私からは以上です。

【高知労働局 菊池局長】

ありがとうございました。それでは、ただいまのご報告につきましてご質問ご意見等がありましたらよろしくお願いいたします。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

質問ではないのですが、良い情報をありがとうございました。商工会連合会には事務、人事、一元化となって150名を超えた職員を抱えています。現職の職員の中にも障害をお持ちの方がおられますが、聞いてみますと義務での雇用という感じですので、今後、障害のある方の社会への進出、就職の後押しというところで今日のお話はすごく為になったと思います。

また個別に相談させていただくと思いますが、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

【高知県子ども・福祉政策部障害保健支援課 田渕チーフ】

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮澤支部長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構の宮澤です。ご説明ありがとうございます。不勉強で教えていただきたいのですが、障害者委託訓練は企業の現場を活用した実践的な訓練を行うということですが、具体的にどんな企業様というか分野での訓練が多いのでしょうか。もしお分かりであれば教えていただければと思います。

【高知県子ども・福祉政策部障害保健支援課 田渕チーフ】

どの分野が多いのかと言いますと、医療とか介護の、病院や施設の介護助手的な業務の訓練であったり、あとは製造業での製造工程のライン作業であったり、あとは事務職もございます。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

訓練計画数はどうやって決めているのですか。執行率の方が評価に影響しているような感じがしているので、訓練計画数を抑えて執行率を上げれば良い成績が出てしまうという作りになっているのですけれど、この計画数は国から決められたものなのか、数式があってそれに入れれないといけないものなのか、県が独自にこれくらいやりたいと定めているものなのか、どちらなのかなと思っています。

【高知県子ども・福祉政策部障害保健支援課 田渕チーフ】

訓練計画数ですけれども、決められた数式とかがある訳ではありませんで、これまでの訓練実績を踏まえまして訓練をされたい企業さんがあった場合に足りなくなるのも困るので、そこを考えながら実績を元に県の方で計画を立てているところです。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

訓練計画数によって国の補助金が決まっておるから、ある程度上げておかないと足らなくなったら出来なくなってしまうというところもあるのですかね。

少し低めにしておけば非常に良い成績になったのではないかなと思って。あまりきつく上げるとしんどいなという。本来は、就職率が高いところが一番良いのではないかと思うのですがね。執行率よりは就職率だと思うのですが、執行率だけ引っ張られているという感じで数字を見たものですから。あまり無理をせずにやられたらどうかという感じがしました。

【高知大学 岩佐教授】

今回、初めて参加しまして今日初めて聞いたのですが、この訓練ですけれど、どういう形で行われているのでしょうか。

つまり、計画が募集されそこに障害者の方が応募されて、具体的にそういう形で訓練を受けるという形なのか、障害者の方からこういうニーズがあるから、それでこういう形で調整をしながら作っていくのか。実際に訓練の計画から実施に至るまでのプロセスを教えてください。

【高知県子ども・福祉政策部障害保健支援課 田渕チーフ】

県内で当課のコーディネーターが企業様を訪問させていただいて、その際に障害者雇用を考えておられるといった場合に、こういった業務でといったところをヒアリングさせていただきまして、それを県内の障害のある方の支援機関や関係機関に、こういった業務でこういう企業様で予定がありますのでということをお知らせさせていただいて、それに関心を持たれた方が応募をしてこれ、見学会を実施させていただきます。そこからそれぞれが実習を受けたうえで、就職に向けた訓練を実施ということになりましたら、訓練にお進みいただくような流れになっております。

【高知大学 岩佐教授】

どうもありがとうございます。つまり企業側でニーズを掴んで、それで計画を立ててということですね。障害者の側のそういったニーズとマッチングと言いますか、そこも併せて計画を作ると、もしかしたら計画数のアップがなされるのではないかと思います。

【高知県立大学 大井教授】

県立大学の大井です。今回初めて障害者の雇用のことについて教えていただいております。

制度があまり分かっていなくて教えて欲しいのですけれど、43ページの障害者の職業訓練について、高齢・障害・求職者雇用支援機構さんが実施なさっているのかなと思っていたら、そちらからの質問がありました。高齢・障害・求職者雇用支援機構さんと高知県さんと、高知労働局さんもハローワークとかで障害者の求職をなさっているということで、この三者がどのように高知県の中で分担なさっているのか、概要を教えてくださいたいと思います。訓練の部分も知りたいですし、出来たらハローワークさんの求職のところも教えてください。

【高齢・障害・求職者雇用支援機構 西村課長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構です。今のご質問で三者がどのような分担でということでしたので、機構でやっている障害者訓練につきましては、岡山県の吉備と埼玉の2カ所のみで、障害者の方向けの職業訓練施設を持っています。そこだけで機構は携わらせていただいております。なので、各都道府県でというのは一切携わってはおりません。

障害者の方の就職支援ですとか、そういったものに繋がるような支援を企業さんの方に色々な形でさせていただいております。アビリンピックでありますとか、そういったものはさせていただいておりますけれども、訓練に関しては携わっている訳ではありません。

【高知労働局 都築訓練課長】

労働局です。労働局の役割ですけれども、労働局は、職業訓練自体は実施しておりません。それぞれの訓練に対して求職者をあっせんしております。今日、高知県さんからご紹介いただきました民間機関への委託訓練についても、ハローワークから受講指示という形でご紹介をさせていただいております。

田渕チーフからコーディネーターさんが各企業を回られているというお話がありましたが、そういった時にハローワークにも情報提供をいただきまして、こういった企業さんで訓練が立てられそうだとした時に、ハローワークの障害者部門でご登録いただいている方とマッチングをして送り出しをします。また、「この方にこういう訓練はないでしょうか」とコーディネーターさんを通じて

高知県さんをお願いをしてオーダーメイドで訓練を作っていただき、そこへ障害者の方を送り出すということもしております。

あと最近では、本日の協議会でご報告している委託訓練や求職者支援訓練に、障害者の方をハローワークからあっせんさせていただき、受講しておられる方も増えてきております。以上です。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

大井先生もおっしゃったように、なかなか仕組み的に分かりづらい。役割分担がありますよと言うけれど、じゃあ一枚の紙に書いてごらんと言われたら書けるのかというところもあります。

障害者の方、前段の離職者訓練についても、縦割りの的に「県もやっている、局もやっている、どこもやっている」の報告からするとそう見えます。一度、ポンチ絵的に相関関係図と言いますか、PDCAにも繋がると思うのですが、一枚の模造紙まではいきませんがペーパーに落としてみるのも一つの手ではないでしょうか。そこでボトルネックが出てくる。成果が見えづらいということであれば、訓練のコースを変えていく、減していく、増やしていくという流れにあった形に変革が出来ていくように感じました。ご検討をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

【高知労働局 菊池局長】

ありがとうございました。ご指摘のとおり、それぞれの機関がそれぞれやっているようなところがありますので、次回の会議でどういう形でお示しできるか分かりませんが、整理して出せるような形で検討させていただきます。ありがとうございました。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

協議会で話すべきことかどうかは分かりませんが、委託訓練を受ける訓練機関の方の話になると思うのですが、国も県も来年度の予算は今頃からやっているのですよね。まさに最低賃金がどんどん上がっていくのがここ数年続いて、実施機関も「委託料をいっぱい上げてくれ」という話には、なかなかかなりづらい部分もあるのかと。都道府県、局ベースでは難しいところもあるかと思いますが、それも一つの課題かなと思いました。

【高知労働局 菊池局長】

ありがとうございました。では、次の議事にまいりたいと思います。次第（５）「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保について」、労働局訓練課から説明をお願いします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

それでは、次第（５）「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保について」、「指定講座拡大」と「制度活用にかかる周知広報」に係る取組についてご説明させていただきます。資料は、No.9となります。

まず一点目、「指定講座拡大」に向けての取組についてご報告します。令和５年度第２回協議会においていただきました「各種職業資格や短大卒業資格の取得を訓練目標とする講座の拡大」にかかるご意見を踏まえ、令和６年度においては、県内大学・短大・高等専門学校及び専修学校（全２８校）に対して、リーフレット及び指定講座指定申請手続き案内を同封した依頼文書による講座指定

申請勸奨を実施し、令和7年4月指定期の専門実践教育訓練においては、高知大学大学院の「ヘルスケアイノベーションコース」が新規指定されています。

また、令和7年度においては、この取組を継続するとともに、併せて昨年度の協議会でいただいた「高知県では、介護・医療・福祉分野の重要性や緊急性は極めて高く、最優先で考えるべき」とのご意見を踏まえ、「介護・医療・福祉分野」に重点を置き、新たに介護支援専門員研修の実施機関に対して、制度説明と講座指定申請勸奨を実施しました。令和7年10月指定期において、高知福祉専門学校の「介護福祉士」「保育士」等の資格取得を目指す3コースが専門実践教育訓練の新規指定、さらに高知県社会福祉協議会の介護支援専門員にかかる研修3コースが特定一般教育訓練の新規指定を受けております。

続きまして、労働者に対する教育訓練給付金制度活用勸奨にかかる周知広報の取組についてご報告いたします。資料は参考資料No.1となります。

令和5年度以降、企業の中で、どのような形でこの教育訓練給付制度を周知していくのかというご意見を続けていただいております。

国の助成金の中に、「人材開発支援助成金」というものがございます。この助成金は企業が従業員の職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練中の賃金と経費の一部を助成する制度になります。労働局及びハローワークでは、幹部職員が企業を個別訪問しこの助成金の周知と活用勸奨を行っており、令和6年度の活用勸奨実績は高知県全体で983社となっております。

そこで、今年度5月から企業訪問の際には、「人材開発支援助成金」に併せ「教育訓練給付金制度」についてご説明し、従業員の方への周知をお願いすることといたしました。もちろん、教育訓練給付金制度は、あくまでも労働者が主体的にご自身の時間とお金を使って受講するものであることをご理解いただくことに留意しつつご説明を行っております。

また、7月からは、機構の「生産性向上支援訓練」のリーフレットも持参し、企業の社内研修の状況をお聞きしたうえで、その企業の研修制度等の状況に合わせてそれぞれの活用の提案を行っているところです。参考資料1をご覧ください。こちらは、5月から直近10月までの訪問企業を、業種別・従業員数別に分類したことになります。半年間で581社の企業に、教育訓練給付金制度について自社の従業員への周知をお願いしております。

講座指定拡大と労働者への活用勸奨につきましては、以上の取組を発展的に継続していきたいと考えておりますので、ご助言等ありましたらお願いいたします。労働局からの説明は以上となります。

【高知労働局 菊池局長】

ただいまの説明につきまして、皆さまからご質問、ご意見等がございましたらお願いします。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

ホームページに活用事例は出ていますか。

【高知労働局 都築訓練課長】

申し訳ございません。周知のご案内リーフレット等は載せておりますが、高知局として独自で作成した活用事例は載せておりませんので、掲載にむけて頑張ります。

【高知県経営者協会 沖田専務理事】

周知にも力を入れていただいております。

出来ましたら、ITとかデジタル化と言われている時代なので、こういうのも生成AIで確認できるようなシステムを是非、国全体で取り入れていただきたいと思います。

リーフレットを開いてそこに確認すれば、生成AIが自分達の悩みを全て聞いてくれる。こうすればいいですよ、こういう手続きが必要ですよと。これからはそういう時代になってくるのではないのかと思いますので、労働局まで出向いてどうしたらいいですかというところまで行かなくても、ある程度AIの中で確認すれば提出資料まで作ってくれるとか、そういうところまで国全体でデジタル田園都市計画とか色々な計画もしている中ですので、是非そちらの方に向けて走っていただきたいなと思います。

これからは人力の時代は終わってきたので、色々な給付金があり過ぎて何が何やら訳が分からなくなるので、問い合わせができるようなシステムを作っていただきたい。すぐに出来ることではないかもしれないが、是非ご検討いただけたらと思います。

【高知労働局 菊池局長】

ありがとうございました。助成金とか各種手続きについては課題であると認識しております。出来るところから始めて参りたいと思います。他にご意見がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、次第（6）「令和8年度高知県地域職業訓練実施計画策定方針（案）」について、労働局訓練課から説明をお願いします

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

それでは、次第（6）「高知県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」について、ご説明させていただきます。資料No.10をご覧ください。まずは、昨年度第2回協議会にて承認いただきました令和7年度計画の実施方針に対する取組状況についてご報告いたします。参考資料2から6までが、ハローワークを利用していない潜在的な求職者への周知広報にかかるものになります。

参考資料2の「東洋電化中央公園ビジョン／スポットCM」については、昨年度から実施しているものですが、今年度は放映内容を見直し「ものづくり」「介護」「美容」「OA事務」と種類の違う訓練風景の画像により訓練内容がイメージできるものに変更しまして、11月の人材開発促進月間に合わせて現在放映中となっています。

続いて参考資料3の「ハロートレーニング・メディアツアー」は、平成30年から実施しているものですが、今年度は、厚生労働省広報キャラクター「たしかめたん」と高知県広報キャラクター「くろしおくん」が報道機関と一緒に訓練体験を行うとともに、12月1日発効予定の高知県の地域別最低賃金のPRを兼ねて実施いたしました。高知さんさんテレビ、RKC高知放送、高知ケーブルテレビの3社に取材いただき、高知県民に向けて広く報道していただけることとなりました。なお、高知ケーブルテレビは、番組を作成のうえ11月29日から放送予定と承っております。

参考資料4からが今年度からの取組となります。若年者のハローワーク離れが進む中、ハロートレーニングを知ってもらうためのターゲットングを若年者や子育て世代の方に定め、県内11箇所の自動車学校と5箇所の公立図書館を訓練課職員が訪問し、周知広報にかかる協力依頼を行いました。建物内でのリーフレットの貼りだしや配架、図書館でのイベントや、進学や就職が内定した高校生・大学生が自動車学校に通う時期に合わせてのリーフレット入り不織布バッグの配布にご協力

いただいております。本日、机上に置かせていただきました不織布バッグをご覧ください。そちらが配布セットになっておりまして、中に入っている「ハロートレーニングガイド」「かんたん求人検索」リーフレットのセットを来館者や教習生お一人ずつに配布していただいております。

参考資料5は「かんたん求人検索」になります。今年度6月に高知労働局ホームページ内に、ハローワークインターネットサービスの高知県内求人をスマホ等で簡単に検索できる「かんたん求人検索」を開設いたしました。開設にあたっては、昨年度の協議会でいただいた「高知県では、介護・医療・福祉分野の重要性や緊急性は極めて高く、最優先で考えるべき」とのご意見を踏まえ、「医療・介護・福祉」、同じく人材不足分野の「建設・警備・運輸」の分野については、「すべての職種」にも入れたうえで、他職種と差別化し独立したページを上段に作成しました。

周知広報にあたっては、先にご説明したように訓練実施機関に訓練受講中の活用勧奨を強くお願いするとともに、ハロートレーニングの周知と併せて実施しており、協力いただいた自動車学校からは、「教習生が教習時間の合間に見ている」とのお声もいただいております。

参考資料6は、「福祉分野訓練施設 紹介動画」になります。こちらも「かんたん求人検索」と同じく、昨年度の協議会でいただいた「高知県では、介護・医療・福祉分野の重要性や緊急性は極めて高く、最優先で考えるべき」とのご意見を踏まえ、医療福祉分野訓練の実施施設の協力のもと、労働局訓練課において訓練施設や訓練風景を紹介するショート動画を作成し、ハローワークの給付課待合のサイネージで公開するとともに、高知労働局公式 YouTube・Instagram で公開しております。参考資料3の「ハロートレーニング・メディアツアー」の様子も同じく公開しておりますので、是非ご覧いただければと思います。

なお、その他の訓練分野についても、随時紹介動画を作成し公開していております。

取組状況二つ目、「訓練実施機関に対しての開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮」については、引き続き実施機関に依頼してまいります。これまで定員の半数の応募がなければ中止としていた介護初任者研修の実施機関様が、今年度は4～5人の受講者でも開講していただくなど、開講に向けて柔軟な対応をしてくださる訓練校もでてきております。

取組状況三つ目、「ハローワーク職員の知識の向上」については、従来から実施しているポリテクセンターのキャリアアップガイダンスへの参加や求職者支援訓練施設見学に加えまして、今年度は「介護労働講習」の募集期間に合わせ、介護労働安定センターの協力のもと、全ハローワークにおいて職員向け研修を実施いたしました。

介護福祉士実務者研修の内容や、介護施設・事業所の実情、働き方や就職後の処遇等を適切に把握し、その情報を、介護という仕事にマイナスイメージを漠然と持っている求職者に正しく伝え、介護系訓練の受講申込に繋げることを目的に実施したものです。研修を受講後、県下全ハローワークにおいて受講勧奨の取組を強化した結果、介護労働講習の定員充足率は、前年度50%のところ今年度は100%を達成することができ、本日の修了式まで途中退校者は、ご家庭の事情により退校した1名のみであったとの報告を受けております。この取組は、ハローワーク職員の意識改革にも大変有意義なものとなりましたが、息切れすることなく、その他の介護訓練についても引き続き積極的な受講勧奨を行うよう指示しております。

また、併せて各ハローワークに対しては、訓練内容、取得できる資格・スキル、訓練終了予定日等の情報を訓練担当部門が求人部門に共有し、訓練受講者の採用を想定した求人の確保や訓練生のマッチングを行う等、チーム支援によるマッチング促進を図るよう指示しております。

取組内容四つ目、「job tag の活用」につきましては、希望する職種へのイメージが漠然としている求職者に、適切な訓練コースを提案するためのツールとして job tag の「職業情報」を活用し、

訓練分野の職種に対する興味や理解を深めてもらい、効果的に職業訓練をアピールするようハローワークに指示しているものです。以上が、令和7年度実施計画に対する主だった取組状況となります。

続きまして令和8年度実施計画の策定に向けて、今年度のワーキンググループによるヒアリング実施結果についてご報告します。資料はNo.10の3ページからとなります。

今年度のワーキンググループにおいては、ヒアリング対象を応募率が低く就職率が高い「介護・医療・福祉分野」とし、対象訓練を実施している全3機関と、その訓練の修了者及び修了者の採用企業に対してヒアリングを実施しました。

4ページヒアリング実施結果概要①が、訓練実施機関からいただいたご意見とそこから見える課題等になっており、5ページの概要②が訓練受講者採用企業からのご意見、6ページ概要③がその企業に就職した訓練受講者からのご意見をまとめたものとなります。これらご意見から見えてきた課題と今後の取組の方向性が7ページになります。訓練実施機関のヒアリングから見えてきた課題は大きく三つございます。

一つ目は、訓練委託費や奨励金の引き上げ、また講師や就職支援責任者の要件緩和にかかる制度に対するご要望になります。先ほど中川委員からもご指摘をいただきましたけれども、今年度から認定職業訓練実施基本奨励金の金額が3,000円加算になりましたが、昨今の物価高や人件費の高騰に伴い更なる引き上げを求めるもの、また講師等の人材不足の状況を鑑み、要件緩和を求めるものになります。もちろん講師要件につきましては、訓練の質を落とさないことが大前提となりますが、これらのご要望については、機会を捉えて厚生労働省へ制度改正の要望を上げていくことといたします。

二つ目と三つ目の訓練運営・カリキュラムにあたっての対応、就職支援にかかる課題については、訓練受講者の中高齢化がすすんでいることや、様々な背景を持った方が訓練受講を希望されるケースが増えてきており、ハローワークとの情報共有や連携した就職支援、キャリア・コンサルティング技法のブラッシュアップが重要となっており、その手段・方法について関係機関で検討していきます。

また訓練カリキュラムについては、訓練受講者からも意見のあったところですが、実技科目をより現場に即した内容に、また認知症や発達障害等に対する理解を深める内容やコミュニケーション能力の向上など、各科目の実務的に精度を高めていくことを検討してまいります。

次に介護系訓練の開講時期については、これまでも高知県や機構からは、訓練実施機関に対し開講時期の柔軟化をお願いしておりますが、実施機関側も教室や講師の手配など、訓練以外の講習との調整が難しいとのご意見もあり、結果として訓練の募集時期が重なって受講希望者が分散し募集中止となるケースが起こっております。今後につきましては、高知県と機構が計画のスケジュールリングについて情報共有するための機会を定期的に設けるとともに、訓練実施機関に対しても早期の情報提供を行って開講時期の調整を依頼していくこととします。

訓練受講者・採用企業のご意見からは、ハローワークの果たすべき役割にかかる課題となります。訓練受講者・採用企業からは、ともに良好な評価を頂いておりますが、訓練内容や仕上がり像に係る評価等を訓練受講者の「強み」として求人者に提供し、訓練受講者の就職支援や求職者への受講あっせんに活かしていくことが重要であり、それがハローワークにおいて果たして十分に出来ているのかということです。

ハローワークの受講あっせんを担当する職員が、採用企業からの評価や修了生の就職後の状況等を共有し、求職者に対する訓練受講の働きかけの際に、これらの情報を活用して説明することで受講希望者の増加、応募率の上昇を目指してまいります。

また、求人部門においても採用企業の評価を共有し、修了者の紹介時はもちろん求人受理や事業所訪問の際に、当該情報を活用し訓練効果を広く周知するとともに、修了生の採用を視野にいたした求人の提出を企業に働きかけてまいります。

なお、今年度の訓練受講者・採用企業へのヒアリングにつきましては、ハローワーク窓口での訓練内容の説明や受講勧奨に活かすことを目的に、労働局訓練課と高知県中央地域の高知・香美・いの3所で連携しまして、訓練担当職員が事業所を訪問して実施するとともに、完成したヒアリングシートはその他ハローワークにも共有し、窓口相談に活かすよう指示を行っております。

ハローワークと訓練実施機関の連携による就職支援について、訓練中の受講者はハローワークへの来所が困難となることや、介護系の訓練は授業時間外にも試験対策等が必要となり、就職活動自体を訓練修了後に開始する受講者も少なくありません。こういった状況を踏まえ訓練受講中からハローワークと訓練実施機関が連携した就職支援を行うことで、修了後の早期就職を実現させていく取組が必要となります。そこで、ハローワークは、訓練への送り出し後も求職者マイページを活用した求人情報の提供を行うなど、受講中の訓練生と繋がっていくこと。さらに、「かんたん求人検索」や「オンライン相談」の活用を推奨し、訓練受講中も来所することなく相談可能な仕組みを訓練実施機関にも共有し、その協力を得ながら修了後の早期就職を見据えた継続的な支援を実施してまいります。

以上、今年度の取組及びワーキングチームによるヒアリング結果からの今後の取組の方向性を踏まえまして、2ページ「令和8年度高知県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」を作成しております。

応募倍率が高く就職率が低い「IT分野・デザイン分野」につきましては、今回のヒアリング対象としておりませんが、本人のこれまでの職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行うとともに、業種・職種に縛られることなく訓練修了者のスキルが活用できる求人等の積極的な開拓・確保に努めてまいりたいと考えております。

委託訓練の計画数と実績の乖離につきましては、障害者訓練のところでもご指摘をいただきましたが、受講者数が減少している実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ計画数の見直しを図ること。また、デジタル人材につきましては、質・量ともに不足しているため、新たなデジタル訓練の開講及び既存訓練のデジタル化により拡充を図っていくことといたします。労働局からの説明は以上となります。

【高知労働局 菊池局長】

ただいまの説明について、ご質問ご意見等がありましたらよろしくお願いいたします。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

委託訓練については、委託先がコマーシャルやPR広報をするのですか。それとも委託元はどこまでPRをするのですか。労働局さんに限らず高知県は。

【高知県商工労働部雇用労働政策課 樋口補佐】

高知高等技術学校において広報をしているというのは聞き及んでおりませんので、学校様の方かと存じます。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

実施機関は高等技術学校だろうけれど、高知県が厚生労働省から事業を受けているのであれば、高知県自らも色々な媒体がある訳ですので、PR すべきと思います。高等技術学校は担当者一人二人で実施していますよね。私に限らず何人かは委託訓練の審査委員を仰せつかっていますので、やはり委託の数だけでなく成果に結び付けていかなければならない。先ほど、委託訓練の機関の状況の話もしましたが、そういうところも影響していくつも講座を設けるのは厳しいというのが実態ですので、私は事業所側ですが、そういう事も言わせていただきました。是非とも連携してというか、一緒になって局もあわせてよろしくをお願いします。

【ニチイ学館高知支店ヘルスケア事業支店 市川支店長】

ニチイ学館高知支店ヘルスケア事業支店 支店長の市川です。今日は貴重な色々なお話が聞けてありがたかったです。ありがとうございます。中川さんも色々ありがとうございます。

こちらは委託される方になるのですが、介護の人材は確かに医療事務も不足はしております。ですが、私も恥ずかしながら色々職業訓練とか求職者支援とか、介護の方でもたくさんそういった支援が行われているのを見て、やはり人は足りないですけれども時期とか本数とかそういったものをきちんと計算して、と言ったらおかしいのですが、高知県は人材が限りあるものだと思うのです。どこの県もそうだとは思いますが、特に高知県は陸続きではないので、この限られた人口の中での人の奪い合いっていう競争の中で、介護を選んでいただく、医療事務を選んでいただくのか、どうしたらその職が選んでもらえるのか、どうしたら訓練を受けた後に就職してもらえるのか、ということを考えながら受講生の対応を見ていたりするのですが、こういった委託金の引き上げは希望をしていると思います。スケジュール的なものであるとか訓練の計画から実施までの期間であるとかを見直して、受けた人が受けられる様に、やはり初任者から実務者という流れもありますし、実務者だけとか介護福祉士だけとかそういった期間のあるものもあるので、そういったところもきちんと見極めて計算して対応していただけると、順序立てて受ける方も受講できるのではないかなと、就業に結び付くのではないのかと思いますので、現場の直接の担当からヒアリングしていただいた内容とほぼ同じなのですが、この場を借りてあえて発言をさせていただきたいと思いました。よろしくお願いします。

【高知労働局 菊池局長】

ありがとうございました。他にございますか。

続きまして、次第（７）「高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について」、事務局から説明をお願いします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

それでは、事務局から当協議会設置要綱の改正について提案させていただきます。資料は、No.11になります。

高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱5 会長の①において、当協議会の会長は、「高知労働局長をもって充てる」と規定されているところですが、前回の協議会において、訓練効果の把握・検証を通じて改善するという協議会の目的のもと、訓練行政当事者が議事をすすめることによって、中立的な議論ができなくなる恐れがあるため、会長を公益委員にお願いした方がいいのではないか、という厚生労働省担当者からの意見をお伝えし、公益委員の方に会長をお引き受けいただく方向性についてご承認をいただいたところです。

つきましては、高知県地域職業能力開発促進協議会設置要綱5 会長の①を、案のとおり「協議会に会長を置き、任命された委員のうちから委員の互選によってこれを定める」と改正し、次回第2回協議会から会長は公益委員の互選により選任していただくことを提案させていただきます。

【高知労働局 菊池局長】

ただいまの提案につきまして、質問ご意見等がありましたらお願いします。

【高知県商工会連合会 中川専務理事】

異議はございません。ただ、公益委員とはどの分野からですか。

【局長】

公益委員とは委員の方からという意味で、5の会長の「任命された委員のうちから委員の互選」ということになります。

（異議なし）

【高知労働局 菊池局長】

提案について異議なしということですのでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、次回の協議会から、会長は委員の皆さまの互選により選出いただくこととなりますので、よろしくお願いします。

時間をオーバーしてしまいましたが、貴重なご意見ありがとうございました。

本日の議事は以上でございますが、これまでの事務局の説明も含めましてご意見、ご質問はございませんでしょうか。「高知県地域職業訓練実施計画策定方針（案）」、「教育訓練給付制度による訓練機会の確保の取組」等について、進めてよろしいでしょうか。

（異議なし）

ご承認ありがとうございました。本日いただきましたご意見等については厚生労働省へ意見すべきものは伝えとともに、今後においても委員の皆さまのご意見を踏まえて職業能力開発業務を実施して参りますので、引き続きご協力を賜りますようお願いいたします。

では、事務局へ進行をお返しします。

【高知労働局職業安定部 都築訓練課長】

皆様、本日はお忙しいところ、長時間にわたり熱心なご協議をいただきありがとうございます。本日ご協議いただきました内容については、後日要旨を取りまとめた上で、内容のご確認をお願いすることとなりますので、その際にはご協力をお願いいたします。

以上をもちまして、令和7年度第1回高知県地域職業能力開発促進協議会を終了いたします。

本日はありがとうございました。