

令和3年度 第1回京都府地域訓練協議会 議事録（概要）

令和3年11月26日（金） 10時00分～11時30分

京都経済センター4階 4-D会議室

1 開会

【事務局・南】

令和3年度第1回京都府地域訓練協議会を開催いたします。

本日の議事概要につきまして、当局ホームページへ掲載させていただくことがありますので、ご承知いただきますようお願いいたします。

（「2 あいさつ」「3 委員紹介」「4 会長選出」は省略）

5 議題

（1）令和2年度及び令和3年度上期職業訓練実施状況等について

① 京都府（資料 No. 2）

【富田議長】

それでは、議題（1）の令和2年度と令和3年度上期の公共職業訓練の実施状況等について、各機関から報告をお願いします。最初に京都府から報告をお願いします。

【京都府・平井委員代理】

資料 No. 2 をご覧いただきたいと思います。職業能力開発計画関連目標に対する実施状況（京都府実施分）でございます。まずは施設内訓練についてですが、①定員充足率 それから ⑤応募率 をご覧いただきたいと思います。令和3年度におきまして、一般の訓練科におきましては、定員の充足率、応募率ともに改善をしております。充足率は87.1%、応募率は112.4%という結果になりました。

他の結果につきましては、令和2年度と比べて、充足率で10ポイント以上の改善が見られ、応募率につきましても15ポイント以上上昇しております。主な要因といたしましては、今年度から見直しを行いました陶工校の絵付デザイン科において応募率等が改善したために、全体の応募率や充足率の向上につながったものと考えております。

一方、障害者向けの訓練科ですが、応募率につきましては、令和2年度86.3%でございましたけれども、令和3年度は101.2%ということで、15ポイント上昇しました。一方充足率につきましては、75.0%から67.1%と8ポイント減る結果となりました。この結果につきましては、今年度新たに見直しを行いました技術系の訓練科においては、令和2年度と比較いたしましたところ応募者数は増加したものの、見直しを実施していなかった知的障害者向けの訓練科において充足率が25ポイント低下したということが影響したと考えております。

この結果を踏まえまして、今後ハローワーク・労働局との連携を含めて、更なる取り組みを強めていきたいと考えております。

就職率でございますが、一般の訓練で令和 2 年度が 92.5%となっており、全国平均の 93.6%より若干低い結果となっております。

一方、障害者向けの訓練でございますが、令和 2 年度の就職率は 75.9%となっており、令和元年度と概ね同様の結果となっております。全国平均は 62.4%となっておりますので、10 ポイントほど高い数値となっております。

専門校の施設内訓練におきましては、昨年度と同様コロナ等の影響もありまして、体験入校や高校訪問、対面講座にも制限があり、大変厳しい状況でございましたけれども、現在令和 4 年度の応募選考が始まっていますので、引き続きまして、専門校のさらなる魅力の発信、応募者確保、就職促進に努めて参りたいと考えておりますので、何卒よろしくお願いたします。

次に離職者向け委託訓練の説明をさせていただきます。令和 3 年度委託訓練実施状況ですが、主に求職者を対象に例年、一般訓練では 3 ヶ月から 2 年間のコースを組みまして約 60 コース、1500 名程度、それから障害者向けの委託訓練では、企業実習型の 1 ヶ月コースや 3 ヶ月コースの訓練など 50 コース、100 人程度の規模で実施しているところでございます。

応募率についてですが、一般訓練では 99.2%、充足率の方は 76.1%となっております。充足率の全国平均が令和 2 年度で 78.0%と聞いておりますので、概ね平均あたりとなっております。昨年度に比べますと若干減少傾向となっております。

今後、訓練の合同説明会の再開や手法の工夫、例えばオンラインを活用した訓練説明会の実施など、時代に応じた効果的な応募者確保・検討が必要と考えております。

就職率につきまして、「令和 2 年度委託訓練（一般）の実施結果」の表裏の資料ですが、一般の訓練の方で 76.7%という数値となっております。裏面の下の方の修了就職率の数値につきましては、全国平均以上の数値となっておりますが、目標を 80%と掲げておりますので、それには届いていないこととなっております。今後ハローワーク様でも定例カウンセリングを含めまして、離職者のニーズと雇用主ニーズのミスマッチの解消、就職支援での取り組み等強化を努めて参りたいと考えております。

最後に在職者訓練についてご説明をさせていただきます。資料の「令和 3 年度在職者訓練実施状況」がございまして、令和 3 年度 11 月末時点の充足率につきましては、この表にございまして 3 校合計 90.5%で、コロナ前の令和元年度まで回復しているということでございます。応募率につきましても、中には定員が 2 倍を超える好調なコースもございまして、全体では 119.6%となっております。訓練コースにつきまして、昨年度に引き続き、ものづくり系の中小企業向けのオーダーメイド型の訓練を実施するなど、コロナ禍における社会変化に対応したコースを徹底し、今後も地域のニーズに応じた取り組みを進めて参りたいというふうに考えております。

簡単ではございますけれども、以上でございます。どうぞよろしくお願い致します。

② 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部（資料 No. 3）

【富田議長】

続きまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部から報告をお願いします。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部・大野委員】

それでは資料 No. 3 をご覧ください。

当機構で行っております職業訓練実施状況でございます。1 枚目は昨年度の実施状況、2 枚目は今年度の実施状況になってございます。

まず、令和 2 年度の実施状況でございますが、私どもで行っております離職者を対象とした普通職業訓練、短期課程の訓練ですけれども、年度全体としましては入所率が 92.7%、就職率は 81.0% となっております。厚労省から示された法人としての目標値はクリアしている状況でございます。月別の入所率を見ていただきますと、例年であれば年明け 1 月から 3 月にかけて通算の入所率が 5% 程度下がるところですが、昨年度は 3 月入所も 100% を超えておりまして、年間通じて 9 割超えるという結果になっております。

一方就職率に関しては、81.0% と、残念ながら令和元年度から 6.5 ポイント低下しております。コロナ禍での就職が厳しかった、休校等もあってそれと重なる就職活動時期については支援が行き届かなかった、といったような面もございます。

あとは、このところの全般的な課題としましては、精神的な面で配慮を要するような訓練生が増えてきておりまして、専門家による「心の相談」、個別相談などを定期的を実施しながら、個々の状況に応じた支援をしているところであります。

入所状況を見ていただきますとばらつきがございますが、継続的な課題といたしましては、特に日本版デュアルシステムコース、これは就業経験が乏しい方を対象とした企業実習付きのコースでございますが、この中で溶接施工技術科が 70% をきるという状況になっております。標準 6 ヶ月の溶接施工技術科は率としては 95% でございますが、昨年度から定員を減らしておりまして、入所者数としては一番少なくなっております。この溶接関連コースにつきましては、全国的な傾向でもありますけれども、求人ニーズと求職者側の訓練ニーズのミスマッチがありまして、いかに仕事や科の魅力を伝えていくかということが継続的な課題となっております。

就職に関しましては、昨年 1 回目の緊急事態宣言で 5 月末まで 1 ヶ月半ほど休校をいたしました。その時期と就職活動時期が重なって低い数字となっているかと思われま

す。例えば標準 6 ヶ月の訓練科のうち、自動化システムエンジニア科の就職率が 60.9% となっておりますけれども、昨年 4 月の修了生が 33%、非常に低い就職率になってございました。ただ次の 10 月修了生は 91% まで持ち直しております。あと右端の正社員就職率につきましては、20-30% 台にとどまっている科もいくつかございます。これは多様な働き方を望まれる女性・高齢者が多い科ということで、このような状況になっていると考えております。

次に高度技能者養成訓練でございます。これは舞鶴市の短期大学校で行っております学卒者を対象とした 2 年の専門課程ですけれども、全体で 45 名定員で 51 名の入校、2 年生の就職内定率は 100% となっております。進学者が 13 名おりますが、これは専門課程 2 年に

プラス2年の応用課程に進む方々になります。この中で、情報通信サービス科が定員割れとなっておりますが、この科は4ヶ月の企業実習を組み込んだデュアルシステムコースでして、卒業後は進学を考えない、就職を前提としたコースとなっておりますが、後ほども見ていただきますが、今年度も定員割れをおこしております、地域の求人ニーズなどを踏まえて、4年度からはデジタル制御技術やロボット技術など、電気制御のカリキュラムを選択できるようなコースに見直しをしております。

次は在職者を対象とした職業訓練になります。これは12時間から24時間の訓練でございますが、目標値に対して達成率が82.8%となっております。昨年1回目の緊急事態宣言の際に7月頃まで全面中止になって、秋頃からコース設定を再度行っていったところですが、年間目標には届かなかったという状況でございます。以上が昨年度の状況になります。

次のページが今年度上期の状況でございます。まず離職者訓練につきましては、計画数を全体で40名増やしたところですが、9月末時点で入所率が84.6%、就職率が84.2%となっております。入所率に関しましては、6月までの時点で通算70.4%、非常に苦戦しております。計画数を増やしたことと、年明けから春先にかけての周知活動が思うようにいかなかったということもありまして、より丁寧な説明が必要な科を中心に、低調な状況となっております。ただ7月以降は個々のハローワークでの求職者に対する訓練説明の機会や個別相談の設定などご協力をいただいて、なんとかそういった機会を活用しながら、求職者の方におすすしめし、数字として持ち直してきているという状況でございます。

今後は先ほど申し上げましたが、年明けから入所率が減っていく傾向にありますので、この冬の新型コロナの状況も見ながら、多数の方にご参加いただける訓練説明会の設定など検討しているところでございます。

就職に関しましては、求人企業を招いての企業説明会を週1回ペースで設定するなど支援の強化に取り組んでいるところでございます。

次の高度技能者養成訓練につきましては、今年度、45名定員で40名入校と、情報通信サービス科につきましては、先ほど申し上げましたとおり定員割れとなっております、4年度からはデジタルサポートシステム科として、2年次からデジタル制御技術・ロボット技術など選択をして、オフィスや工場内におけるデジタル化に対応できる実践的な技術をさらに深めていただくコースとして見直しを行っております。今、次年度の応募をしているところですが、昨日聞いた段階では昨年度よりも増えていると聞いております。

最後、在職者訓練につきましては、やはり緊急事態宣言等でキャンセルなども多くありつつも、繰り返し追加設定を行う等によりまして、なんとか年間目標達成ペースでは推移しているところでございます。

引き続き関係機関のご協力を得ながら、努力して参りたいと考えております。以上でございます。

③ 京都労働局（資料 No. 4）

【富田議長】

続きまして、京都労働局から報告をお願いします。

【事務局・武田】

まず資料 No. 4 の 1 ページ目をご覧ください。こちらには令和 2 年度の求職者支援訓練の実施状況をまとめております。令和 2 年度においては、コース数として 66 コース、定員数として 1, 046 人の訓練が設定されました。実施状況ですが、66 コースのうち 22 コースが基礎コース、44 コースが実践コースです。

また定員数では、369 人が基礎コース、677 人が実践コースです。定員数に対する受講者数は 575 人で、受講率は 55.0%となっております。受講生の男女別で見ますと、男性 129 人に対して女性が 446 人で、受講者の内 77.6%女性が占めております。

なお、本年度は厚生労働省から、設定されたコースの定員に対する受講率の向上を求められております関係から、資料の 1 ページには受講率を記載しておりますが、この受講率の算定には、開講が中止となったコースの定員数も分母に含まれているところです。

一方、昨年度までの協議会でもご説明に使用しておりました定員充足率という数字がございますが、この数字の算定には、全国的なルールとして、中止になったコースの定員数は分母に含まないこととなっております。

このため、令和 2 年度と元年度の数字の比較については、資料 2 ページ目記載のとおり、従来通りの定員充足数を用いて令和 2 年度と元年度の比較しておりますので、資料の 2 ページをご覧ください。資料の 2 ページの上段に記載のとおり、令和 2 年度の定員充足率は、基礎コースが 60.7%、実践コースが 69.0%となり、前年との比較では、基礎コースが 8.5 ポイントの増加、実践コースは 5.6 ポイントの増加となっております。

定員充足率が上昇した要因ですが、本来のねらいであるコロナの影響で離職されたシフト勤務労働者の受講数増加よりも、令和 2 年度の前半に京都府さんの委託訓練がコロナの関係で開講中止によって、公共職業訓練の受講希望者に求職者支援訓練を案内した結果であると判断しております。

このため、求職者支援訓練の中止率においても、公共職業訓練と近い内容である実践コースの中止率が令和 2 年度においては 18.2%と、前年度との比較で 21.3%減少しました。なお実践コースで中止となった 8 コースの内訳は、恐れ入りますが、1 ページ目をご覧ください。資料 1 ページ中段「2 中止状況」ですが、中止の割合をご覧くださいと、介護の訓練が 50%、6 コース設定のうち 3 コース中止ということで、他のコースと比較して中止率が高くなっております。

介護は人手不足分野ということで、訓練でも力を入れているところなのですが、逆に力を入れている分、京都府さんの委託訓練でも介護の関係は力を入れておられる数多くのコース設定があります。その一方で、介護で働きたいという求職者にも限りがあることから、結果的に受講希望者が定員の半数に届かないケースが多かったものと認識しております。

続いて、1 ページの新規コースの割合についてご説明申し上げます。

新規コースの割合については、こちらの方も開講中止になったコースを含む、含まないで数字が異なります。資料の 1 ページに載せております新規の割合というのは、開講中止になったコースも含めての新規の割合ということにさせていただいておりますし、資料の 2 ページの方は従来通りという形で、新規の率を求める時に開講中止になったコースを分

母から除いて計算をしております。昨年度まで分母に含まない形でやっておりましたので、比較につきましては資料 2 ページの下段に基づいてご説明申し上げます。

新規枠のコースの割合は、基礎コースの方が 6.5%、実践コースが 34.8%となり、令和元年度との比較では、基礎コースが 3.5 ポイントの増加、実践コースは 18.4 ポイントの増加となりました。

実践コースの新規の割合が高かったのは、ビジネスパソコン事務と基礎的な Web の知識を同時に学べるコースが新設されるなど、コロナの影響によるリモートワークなどに活用できるコースを新設いただいた結果と認識しております。

続いて、求職者支援訓練を受講された方々の就職率について、ご説明申し上げます。

資料 4 ページをご覧ください。資料の 3 ページから 4 ページにつきましては、コースごとの色々な情報を載せております。文字が小さくて申し訳ございませんが、資料 4 ページの最後の 2 行の右端に、基礎コースと実践コースのまとめたデータを記載しております。

まず下から 2 行目が令和 2 年度の基礎コースの就職率ですが、雇用保険に加入する形での就職率は 51.6%で、元年度との比較では 5.4 ポイントの増加となりました。

また、いちばん最後の行が実践コースの就職率ですが、雇用保険に加入する形での就職率は 55.3%で、元年度との比較では 10.4 ポイントの増加となりました。

実践コースの就職率が大きく伸びた要因ですが、先ほどご説明申し上げましたとおり、委託訓練の開講中止に伴い、公共職業訓練の受講希望者が求職者支援訓練に流れた影響があったと判断しております。

続いて、資料の 5 ページから 7 ページまでですが、こちらには令和 2 年度のコースごとに受講者の年齢別の内訳等を記載しておりますが、傾向としてはこれまでと同様に、ネイルや IT は若い方が中心で、それ以外のコースは幅広い年齢層の方に受講いただいております。

資料の 9 ページ以降は、本年度の 9 月までの状況をまとめておりますが、まだ修了後 6 ヶ月経っての就職率は出ておりませんので、コースごとの応募状況や定員状況のみを記載しております。

本年度につきましては、9 月までに 39 コース、定員数 666 人の設定を行いましたが、そのうち 10 コースが開講中止となっております。

本年度は厚生労働省の方針として、コロナで転職を余儀無くされた方々のため、訓練を活用することとしておりますが、ハローワークの窓口の感触では、特にパートタイム勤務、アルバイトの勤務の方の場合、訓練受講よりも、減った収入を補うためにダブルワークを希望される方が多く、訓練の受講を希望される方は、雇用保険受給者が中心であり、公共職業訓練は一定の受講申込があるものの、求職者支援訓練は受講申込が低調であると感じております。このため、機構さんをお願いし、応募者の集まりやすい訓練として Web や IT 系のコース設定をお願いしたところ、それらのコースについては開講可能な受講申込をいただいておりますので、今後も引き続き、コース設定に関しては機構さんと協力しながら求職者のニーズを踏まえたコース設定に努めてまいります。

(2) 第 26 回中央訓練協議会の開催について (資料 No. 5)

【富田議長】

続きまして、議題の（２）につきまして、本来は中央訓練協議会に全国の地方公共団体の代表として出席しておられます京都府からご報告をお願いしするところですが、今回は欠席をされたということで、代わりに事務局から、中央協議会の内容について、説明をお願いします。

【事務局・長江】

中央訓練協議会には全国の地方公共団体の代表として京都府商工労働観光部の河島企画調整理事が委員を務めていらっしゃいますが、議会对応で重要な案件があったためやむを得ず欠席されましたので、私から「令和４年度全国職業訓練実施計画の策定方針」について簡単に説明させていただきます。

資料No.5に添付している資料をご覧ください。トップに主な意見として掲載しておりますが、中央の委員からはデジタル分野での人材育成は喫緊の課題で、非常に重要な問題であるため引き続き鋭意に取り組むよう期待の声があがったほか、人材育成は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化に対応していくことが求められています。

どの産業が成長していくのか、その予測は難しいと思うので、厚生労働省が対応するだけでなく経済産業省など他省庁とも連携して進めてほしいという要望が代表的なものであったと考えております。

続きまして概算要求になります。令和３年度と比較して概算要求規模で公共職業訓練５％程度の減、求職者支援訓練１．７％増となっており、その影響でそれぞれの訓練で若干の対象者数の見直しが行われています。他の変更点としては、公共職業訓練の離職者訓練で「ＩＴ分野の訓練コースの実施の推進」や求職者支援訓練での基礎コースと実践コースの割合見直しなどが盛り込まれています。

また、ＩＴスキル標準（ITSS）レベル１以上（※１）に相当するＩＴ関係の資格をめざす訓練コースについて、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合、訓練実施機関に対する訓練委託費等を１人当たり月１万円上乘せして、ＩＴ分野における職業訓練コース設定の促進を提案され、デジタル分野での重要視、訓練の重要視がされていると報告を受けました。以上です。

（３）令和４年度京都府地域職業訓練実施計画の策定方針について（資料 No. 6）

【富田議長】

続きまして、令和４年度の京都府地域職業訓練実施計画の策定方針について、事務局から提案をお願いします。

【事務局・長江】

「令和4年度京都府地域職業訓練計画の策定に当たっての方針（案）」につきまして、ご提案させていただきます。資料No.6をご覧ください。また、今回は、新旧対照表をつけていますので、そちらをご覧くださいいただければと思います。（特に赤字で表記している部分が変更のポイントです。）

この方針（案）を取りまとめるにあたりましては、先ほど説明いたしました、厚生労働省本省で開催されました「中央訓練協議会」において承認された資料No.5の「令和4年度全国の訓練計画の策定に当たっての方針」をもとに、京都府、機構と協議をして作成しております。

なお、今回の提案は、照らし合わせて確認しやすいよう、全国の方針に準拠して組み換えしましたのでご了承ください。

まず、項目1の「公共職業訓練」（離職者訓練）でございます。

(1)「施設内訓練」につきまして、全国で定員が前年度同様24,000人となっており、京都府内での施設内訓練（訓練校が直接実施する訓練）につきましても前年度と同数の728人を見込んでいます。

また、訓練分野につきましては、今年度（令和3年度）と同様に民間訓練機関では実施が困難な「ものづくり分野」における技術習得のための職業訓練を、ポリテクセンターや京都府の高技専等で引き続き実施してまいります。

なお、両方の訓練施設におきましては、女性の活躍が見込まれる分野での訓練コースや女性が受講しやすい環境を整えることなどを、今年度に引き続き実施することとしています。

また、北部地域の中心的な訓練校である京都府の福知山高技専においては、令和3年度にもものづくり基礎科に女性や中高年齢者に魅力のあるカリキュラムを導入するなど、訓練内容にリニューアルを行ったが、令和4年度においても継続する予定をしています。

続きまして(2)「委託訓練」でございます。全国の委託訓練の定員数につきましては、14,118人減少の121,169人と示されており、京都府の委託訓練の定員見込み数については、198人減少の1,839人を見込んでいます。

訓練内容としましては、国の重点施策である正規雇用化を目指す長期高度人材育成コースや、社会で標準的に求められるITの基礎知識を習得するコースにおいては、継続して定員枠を確保する予定です。

非正規雇用での就労期間が長く、不安定な就労を繰り返している者等が、正社員就職を実現するために、国家資格等の取得を目指す長期間（1年から2年間）の訓練である長期高度人材育成コースについては、介護福祉士、保育士、言語聴覚士、調理師を中心に考えていますが、地域ニーズの把握に努めつつ、正社員就職につながるコース設定の協議を進め、受講者が長期訓練の必要性を充分検討した上で応募できるよう、応募期間を検討して

います。

また、デジタル化の進展に対応するため、IT分野の訓練コースを新たに設定し充実する予定ですが、後で説明します求職者支援訓練との競合調整を行いながら具体的なコース設定をしていきたいと思っております。

さらに新型コロナウイルス感染症の影響により、シフト制で働く方などが、シフトが減った中、仕事と訓練の受講を両立しやすいように、短期間・短時間の訓練設定など、人手不足分野をはじめ多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに対応したコースの充実等を検討しつつ、求職者支援訓練の分野別認定数と調整を図りながら、コース設定を進めていきます。

また、感染症を契機とした新しい生活様式の定着や求人・求職者ニーズの変化に対応するため、e-ラーニングコース等オンラインを活用した訓練の実施についても検討を進め、京都府北部においても、IT人材の質的・量的な確保を図るため、オフィスソフト系の訓練カリキュラムに、ITパスポート試験を想定とした資格取得内容の追加を検討しているところです。

続きまして、2項目「在職者訓練」ですが、ポリテクセンターや京都府の高技専等におきましては、働き方改革を進めるため生産性向上や技術進歩等による業務の変化に対応する高度な専門知識や技術の習得をめざし、オーダーメイド型やレディメイド型による様々な在職者訓練を実施いただいております。また、70歳までの就業機会の確保に向けた訓練も継続してまいります。

続きまして（3）「障害者に対する能力開発」でございます。

対象者数について、全国定員は前年度と同様 6,730 人、そのうち委託訓練も前年度同様 3,800 人と見込まれ、京都府の対象者数は、318 人（うち委託訓練 233 人）を見込んでいます。

施設内訓練においては、令和3年度に、ITやものづくりなどの技術系訓練の導入をしたほか、委託訓練では、ハローワークで登録が増加傾向にある精神障害の方へ適性、能力、地域の雇用ニーズ等に対応した多様な訓練を拡充、訓練期間の柔軟化等を継続して実施します。

また、訓練コースの拡充と並行して、3者連携により、受講者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用経験の乏しい企業を含めた就職先・訓練受託先の拡大に取り組むたいと考えております。

続きまして大きな項目4の「求職者支援訓練」でございます。

全国においては、訓練機会の提供を1,818人増加の52,400人としており、訓練認定規模87,333人を上限としています。京都局における令和4年度概算要求時の認定上限値は、前年度から117人増加の1,688人とされているが、そのうち302人とされている就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例訓練実施分については、人数の調整を図ることとしてい

ます。

基礎コースと実践コースの割合 50 : 50 から、基礎コース 40%程度、実践コース 60%程度と変更して示されましたので、委託訓練のバランスと実践コースのニーズ等、地域のニーズ枠を勘案して、割合を三者で検討して進めていきます。

新規参入枠、実践コースの全国共通分野（介護系・医療事務系・情報系）の割合は、国の計画と同じ程度の割合での設定を考えていますが、地域のニーズなどを考えて、京都府、機構、労働局の三者で検討したいと考えております。

5項目ですが、地域コンソーシアム（地域の関係機関の協働）という形で訓練コースの開発、検証等を行っている事業でございます。来年度につきましても、京都府様を中心に、機構、労働局も協働して、地域で実施している委託訓練が効果的なものとなるよう、カリキュラムの改善等を実施していきたいと考えています。

6項目目は、昨年度の「その他」から「社会課題解決型の人材育成」に変更しました。

職業能力開発基本法において、国は職業能力開発基本計画を策定し、都道府県は区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めることと規定されています。

京都府においても国の計画同様、進展するデジタル社会に対応した人材育成・能力開発を促進することとしています。

こうしたデジタル分野における人材の育成について、三者が役割分担や機能連携・強化により効果的な職業訓練を推進するとともに、共通の成果目標を設定するなど、三者が連携してその取り組み強化に努めたいとしています。

説明は以上でございます。事務局からの策定方針の提案とさせていただきます。

（４） 京都府地域訓練協議会設置要綱の改正について（資料 No. 7）

【富田議長】

続きまして、京都府地域訓練協議会設置要綱の改正について、事務局から提案をお願いします。

【事務局・武田】

資料No.7 京都府地域訓練協議会設置要綱の改正案についてご説明します。今回改正のご提案を申し上げますのは、要綱の中の協議会の構成と委員様の委員任期についてが主な提案内容となります。まずは本協議会の構成になりますが、資料No.7の「3 構成員」となっているところをご覧いただきたいのですが、構成員の項目においてこれまでの要綱の中では構成団体名だけでなく団体様からご選出いただきます委員様の役職まで定めていたところがございます。しかしながら、特に有識者の委員様や労使団体の委員様の役職までも要綱で定めているケースというのは他の協議会の要綱では例がなく、京都府様から見直しのご意見をいただいていたこと、また京都労働局内部でも見直す意見がありましたことから、他

府県の協議会の要綱を参考に構成団体を定めた上で、その中で構成団体から推薦された方を委員として構成するというような書き風に改正をさせていただきたいと考え、この案を作成しております。

具体的には①有識者の方については大学教授等で地域の職業能力形成分野に精通している者とさせていただき、②労使団体等、各団体様につきましては役職の指定は行わない形でさせていただいております。それから次ページの「4 任期」についてです。これまでの要綱では各委員様の任期につきましては、2年をお願いしていたところですが、各都道府県の協議会の要綱を見ますと、2年というような任期を定めているところは実は京都のみで、他府県の場合は基本的には1年、もしくは定めていない、そもそも書かれていないが慣習として1年でやっているとの意見がございましたので、今回の改正から京都においても、任期を1年とさせていただきたいということでのご提案でございます。ただ改めてお願いしたいのですが、本年度の始めに各委員様には委嘱状において改正前の要綱に基づき、令和5年3月31日までの任期の就任をお願いしているところですので、今回の改正で定めた任期については、今後新たに委員を委嘱させていただく際に1年での任期とさせていただきたいというものでございますので、よろしくお願いたします。

それから「8 事務局」という項目を新設させていただいております。事務局の項目につきましてはこれまで「3 構成」の(3)で定めていたのですが、他府県の要綱を見てみますと独立した項目として、事務局は労働局職業安定部に置くという書き方が一般的なケースでございましたので、今回の改正に合わせてこちらの方も標準的な設定に見直しをさせていただきたいというご提案でございます。要項の改正案についてのご説明は以上です。

6 意見交換

【富田議長】

それでは、これまで各機関から報告された内容や、事務局から提案された策定方針(案)等につきまして、委員の皆様から、ご意見やご質問をいただきたいと思っております。

まず最初に今ご説明いただいた設置要綱の改正はこれでよろしいでしょうか。

(意見なし)

ありがとうございます。

それでは各委員様から内容に対しましてご自由にご質問をお願いします。

【日本労働組合総連合会京都府連合会・原委員】

一通り説明を聞いていますと、すべてにおいてコロナの影響で今後どうなるかわからないという状況の中で、新しい働き方であったり、新しい生活様式になってくるところからすれば、(3)にある令和4年度の京都府地域職業訓練実施計画はどうなっていくのか非常に興味がございます。今聞いている中では色々な分野におきまして訓練のやり方、いわゆるwebを活用していく等伺ったのですが、今後働き方がごろっと変わる状況の中で、

それぞれの業界とすりあわせをして、例えば溶接であっても、今後、溶接は人間がするのではなく IT ロボットがするような形になります。しかしながらやはり基礎を覚えた上での形になるので、単なる溶接をやるということではなく、それを2段階であったりとか、ステップ方式の訓練を取り入れるとか。例えば IT になりますとご存じの通りすごい日進月歩で進んでいきます。一度訓練を受けたからといって情報通信分野などは理解できないので、それを在職者訓練の中であるとか、それを習得した人が就職をされた中で OJT をやられるんですけれども、また改めて次のステップで高度なことに進めるコースのシステムであったりとか、そういった形でごろっとやり方を変えなくては、同じやり方の同じ形で訓練をしていても育たないと思うので、その辺をどうお考えなのかということと、そういう視点で是非とも訓練計画を立てていただければと思いますので、よろしくお願いします。

【事務局・武田】

ご意見ありがとうございます。溶接など技術的なことは機構さんの方からお願いしたいと思いますが、IT などを活用してあるいは DX というような部分については中央の方でも注視されていまして、我々もそういった訓練コースを取り入れていきたい、あるいはそういったコースを設定することで少しでも訓練受講生の方にそちらの方向へ目を向けていただきたいという思いもあって、実は今年度求職者支援訓練の中でリモートワークに対応できそうだとした訓練コースを設定したのですが、残念ながらさほど応募者が集まらなかったということがございます。リモートワークになってくると今すでに離職をされている方よりは、在職中の方のほうがその必要性を強く感じておられるので、この辺りは機構さんや京都府さんと協議しながら訓練の可能性を探っていけたらと思っていますところ。ご要望として賜りましたので、今後の訓練コース設定の際にご意見いただいたことをしっかりと踏まえて設定をしていきたいと思っています。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部・大野委員】

機構の今後の取組ということを少しお話させていただきたいと思っています。オンライン訓練を同時双方向型でやっておりますが、中央協議会でのご意見もございましたように、実技でもオンラインをなんとか実施できないかというお話がございまして、それに合わせて ICT 技術を活用した新たな訓練技法を開発していくということで今動いております。これは元々第4次産業革命の技術革新に対応した検討ということで着手をしておりますが、今、私も溶接の VR 機器、バーチャルリアリティの訓練機器を導入しております、そういったことを活用しながら、こういった訓練技法で今後新たに訓練としてやっていけるかを検討しているところでございます。

【京都府商工会連合会・池田委員】

私自身がよくわかっていない部分があるのご質問になりますが、デジタル世界に対応した人材の育成とその他の社会課題解決の人材育成のところでは書かれているのですが、この部分についての訓練をされる対象というか、どのような人材でしょうか。幅広いですよね、高度な技術から一応社会でデジタル化の中核でやっておられる方、それをそれぞ

れの部署で推進する方みたいなイメージがあると思うのですが、どの辺のレベルを中心に目指しておられるのかをお教えいただきたい。

【京都府・平井委員代理】

ただ今のご質問で具体的な答えになるかわかりませんが、私どもで今検討しております「第11次職業能力開発計画」でデジタル社会に対応するべくDX人材の育成をはかるべしということで、おり込んでいます。その中でDX人材とはどういったことなのかと色々検討しているところですが、今ご意見がありました通り、かなり幅広い人材というように考えておりました、まだ明確なところはこれから検討になるのですが、基礎的なところから高度なところまで幅広い人材育成が必要なのではないかと考えております。ただ職業訓練の方では、基本的なデジタルリテラシーを多くの人々が習得することが、まず基礎として必要で、それがなければ積み上がって高度な人材というのなかなかできないのではないかと考えています。まずは基礎的な人材を広げていき、例えばITパスポートの取得であるとか基礎的なレベルについては、今も色々な訓練コースで実施しているところがございます。今後そういった結果を踏まえ、あるいは利用者の意見も踏まえ、高度な人材育成に対しても取り組んでいくということになるだろうと思います。

【京都府職業能力開発協会・加納委員】

機構さんの方から実技の訓練技法に関してVR等のお話がありましたが、オンラインの訓練を実現していく場合、指導員さんに指導技法のスキルを指導する、この部分について何か新たに指導員の資格試験だとかで必要になってくるものがあるのであれば、それについても見ていく必要があるのではないかと考えているのが一点。それともう一点は要望ですが、国の基本計画の方にも特別な支援を要する方への配慮というのがあるのですが、私どもは技能実習、技能検定職種のところからしか見えていませんのですが、技能実習生から14業種（注：在留資格「特定技能」移行より在留期間が延長等される業種）に就いて在留資格を取得されている方々の様子を見聞きしていると、一定の在留資格者として国内で働いておられる方が、色んな部分で訓練に入りにくさがあるのではないかと感じる場合がございます。そういう部分についてはこの計画の中という意見ではなく、個別の訓練を実施していただく中で今後お考えいただきたいと思っております。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部・大野委員】

オンラインを進めていく中で指導員、教える側の体制をどうするかというお話がありましたが、今、実技もオンラインでできるか検討というお話もありましたが、実は私自身まったくイメージがついていない状況です。今の現況を申し上げますと、やはりオンライン訓練をやっておりますが、受講生の声を聞くとわかりにくいという声がありまして、オンライン訓練を実施するための研修を全指導員が受けるようにしてありまして、色々なノウハウを積み上げながらやっているところです。新たな技法がもし開発されましたら当然そういった研修を指導員が受け、経験を積んでいくという流れになろうかと思っております。

もう一つ、第4次産業革命に対応した訓練の要素を取り入れるというところでの研修も

行っておりまして、IT や IOT の活用というのは今、仕事とか産業に関わらずどのような場面でも必要になっていきます。これは例えば電気・電子関係の仕事だけではなく、機械、溶接をやっている指導員も IT・IOT の対応ができるような基礎知識を身につけるための研修を行っております。

【事務局・長江】

外国人実習生等の関係ですが、たしかに外国人留学生も含めて我が国の人手不足分野では今後も活躍していただく必要もあるのではと考えております。いただきました意見につきまして、今後検討の参考といたしまして順に活用していきたいと思っております。ご意見ありがとうございました。

【一般社団法人京都府専修学校各種学校協会・三田委員】

専門学校のご現状でございますが、コロナによって多くのご入学いただくためのオープンキャンパスであるとかが一切できなくなりました。各学校様がどこも入学者がどうなるのだろうと考えておりましたが、コロナ禍の2年間、多くの学校で入学者が多かったというのが現状でございます。ただ入学者は多かったのですが、授業料をお支払いになられるお父様・お母様が雇い止めになられたり、入学はされますが残念なことに雇用という面で色々な支障があられ、授業料が滞ってしまったりとかいう現状で、だからこそまた親御様の方が手に職をとということで、専門学校に皆様ご入学をいただいているようです。この現状がありますので、このような協議会の取組をしっかりと皆様に知らしめていただいて、ぜひ雇用の活用をいただけるようなことをもっていただけたらなと思っております。私どもは美容学校でございますので、ネイルに関してですが、ネイルの方は大変人手不足でお困りになっております。今後においても受講される方が増えて、是非この業界を助けていただければと思っております。理容・美容師の方も私どもの学校の定員は200名ですが、毎年3,000人くらいの求人が訪れるくらい業界は人手不足で、それが原因で理容店がつぶれていく可能性があるとお聞きしております。ネイルの方においても人手不足で大変困ってらっしゃいます。なぜネイルが人手不足かと申しますと、ネイルというと塗って施術するだけとお考えになって多くの方がお入りになるのですが、実はテーブルでお客様の手を握って1時間~1時間半、施術の間ずっとお客様が見ていらっしゃるの、それにはコミュニケーションが必要であったりするので。そしてお客様は1色ではなくさらに色々な絵を描いてとか飾りをつけてとおっしゃいます。仕上がりがおお客様の思いと違ったら、何か違うという表現でやり直してくれとおっしゃられますので、これはコミュニケーションの中で中和できるような言葉の技法的なものがあればいいのですが、ネイルというと施術だけと思われ就職されると、やはりこの部分でギャップがでてきて、ちょっと勤められないと考える方が多いようで離職をされる、そういうことで人手不足となってしまっているのです。今コロナにおいてお客様も逃げていらっしゃいますけども、やはりまた美しくなりたいと思われ、またできるだろうと思われていますし、これからまた人手不足で理容・美容師も含めてお困りになる時期がくるだろうと思っておりますので、是非ネイルのコースもご理解いただけて育てていただけますとありがたいと思っております。

【事務局・武田】

ご意見ありがとうございました。ご要望賜ります。

【一般社団法人京都経営者協会・上田委員】

女性活躍の関係で京都高等技術専門校の施設内訓練のところで書いてありますが、女性活躍のところで具体的にどのようなことをしておられるのか、経営者の視点から具体的に教えてください。

【京都府・平井委員代理】

施設内訓練でございますが、京都高等技術専門校におきましては「プロダクトマネジメント科」を設置いたしまして、女性の方にできるだけ入っていただくというようなことで、女性の方でも旋盤やあるいは CAD が使える技術を身につけ、技術系の訓練ではありますが、女性の方にも入っていただきやすい訓練科を立ち上げており、多くの女性の方に入らせていただいております。また指導員の方も全国的に数少ないですけど女性の指導員を配置しまして、フォローさせていただいているところです。また「ものづくり基礎科」におきましても、女性の方が入りやすい取組をしており、女性だけでなく高齢者も入りやすいような説明が書いてあったかと思いますが、例えば高齢者の方でしたら施設管理や危険物の取扱などの資格関係を取ると就職が有利になるということをものづくり基礎科の方ではしておりますし、女性向けのコースというのも入校された方のご意向をお聞きして、その中でコース設定を組むなどの取組をさせていただいております。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部・大野委員】

機構で取り組んでおります女性向けの訓練ですが、資料No.3 をご覧いただきますと、令和2年度「ものづくりサポート科」・令和3年度「CAD 生産サービス科」が女性専用コースとして設定しております。内容としましては CAD オペレータや二次元・三次元 CAD、機械分野の設計補助業務、測定検査業務などを想定しており、他に製造業の原価計算や資材調達に関することや、製造現場における CAD オペレータに加えて事務職としても活躍いただける技術・技能を学んでいただけるコースとして設定しております。入所率も 9 割を超えておりますし、そういったコースを設定させていただいております。

【京都商工会議所・西田委員】

中央訓練協議会のご報告の中で出された意見にあったのですが、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化に対応していくことは私達もその通りだと思っております。ここでは続けて、成長産業について予測は難しいが関係省庁と連携しながらやっていくとあるのですが、そういったことについても充分配慮した上でカリキュラムの方を組み立てていただきたいと思います。

【事務局・武田】

ご要望ありがとうございます。この辺りも充分、京都府・機構・労働局で協議の上、コース設定して参ります。

【富田議長】

そろそろ時間が近づいてまいりましたので、本日皆様方からいただいた意見を反映する形で、事務局よりご提案がありました「令和4年度京都府地域職業訓練実施計画の策定方針」について、御承認いただけますでしょうか？

(意見なし)

御承認いただきましたので、この方針で計画を作成し、来年2～3月に開催予定の第2回の訓練協議会の場で計画案を策定したいと思います。

それではこのあたりで意見交換を終了し、進行を事務局にお返しします。

7 閉会

【事務局・南】

富田会長、議事進行ありがとうございます。

また、委員の皆様から有意義なご意見をいただき、ありがとうございました。

本日のご意見等を踏まえまして、令和4年度の訓練計画の策定を、京都府、高齢・障害求職者雇用支援機構京都支部、京都労働局がこれまで以上に連携を図りながら取り組んでまいりますので、引き続きご協力をお願いします。

これを持ちまして、令和3年度第1回京都府地域訓練協議会を終了いたします。

本日は、長時間にわたる会議にご出席いただきまして、ありがとうございました。