

令和4年度 第1回京都府地域職業能力開発促進協議会 議事録（概要）

日 時：令和4年11月15日(火)

10時00分～12時00分

場 所：京都労働局6階 大会議室

1 開会

【事務局・南】

令和4年度第1回京都府地域職業能力開発促進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きますので、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 構成員紹介」「4 会長選出」は省略）

5 議題

（1）京都府地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について（資料No.2）

【富田議長】

それでは議題（1）の京都府地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について、京都労働局から説明をお願いします。

【長谷川室長】

京都労働局訓練室の長谷川でございます。

初めての京都府地域職業能力開発促進協議会の開催でございますので、本協議会の趣旨・目的等につきまして御説明をさせていただきます。

本協議会設置に係る経過でございますが、従来、京都府における公的職業訓練に係る協議機関としましては、「京都府地域訓練協議会」が設置されておりました。本日、御参集の皆様には、従来の協議会から御参画いただいている方も多くおいででございます。今回、法律の改正により、新たに「法定協議会」として設置されることになったところでございます。

お手元の資料No.2をご覧ください。本年10月1日付けで施行されました「職業能力開発促進法」第15条の条文を掲載させていただいております。なお、この第15条の条文につきましては、今回の同法の改正で新たに法律に盛り込まれたものでございます。

第1項をご覧くださいますと、都道府県ごとに協議会を設置できること、またその構成員が規定されてございまして、本協議会につきましてはこの条文に基づくということになってございます。

資料を1枚おめくりください。本協議会の目的でございます。ちょうど中程にございませけれども、大きく2つございまして、1つ目は、「人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定」でございます。従来の協議会の運用を改善いたしまして、地域における詳細な人材ニーズを把握し、それを元にした訓練実施計画を策定することにより、「ニーズを踏まえた精

度の高い訓練を実施」していくこととされております。

また、2つ目でございますが、「訓練効果の把握・検証」でございます。訓練修了生や採用いただいた企業等を対象にしましたヒアリング調査等を実施いたしまして、実施した訓練の効果把握・検証しまして、PDCA サイクルを回して改善を図ることにより、「個別の訓練コースの質の向上」を図るということでございます。

さらに1枚おめくりください。従来の協議会との変更点を中心に御説明させていただきます。まず上段に「構成員」がございましてブルーのラインで囲ってございますが、新たな協議会につきましては、都道府県労働局と都道府県が主催して開催するという事となっておりまして、本府におきましても、私ども京都労働局と京都府との共催により開催という形にさせていただいております。

また、続いて具体的な構成員について記載されてございまして、これは先ほどの法律の条文にも書き込まれておりますが、従来の協議会から御参画いただいております学識経験者の皆様、事業主団体の皆様、労働者団体の皆様、職業訓練の実施機関の皆様に加えまして、新たに民間の職業紹介事業者、本府の場合は(株)リクルート様に御参画いただいておりますが、加わっていただくこととなっております。また、職業に関する教育訓練を実施する機関といたしまして、リカレント教育に取り組んでおられる大学、本府の場合は京都女子大学様にも御参画いただくということになったところでございます。

なお、新たに御参画いただきましたこの2つの構成員につきましては、本協議会に先立ちまして、事務局において公募を行い、それぞれ御応募をいただいたところでございます。

具体的な協議会での協議事項でございますが、先ほどの協議会の目的の説明とも重複いたしますが、資料の中程にございますように、1つ目は「人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定」でございます。新たな協議会には多様な構成員に御参画いただいておりますので、それぞれで把握されている地域の人材ニーズを、これは将来的に必要となるスキルも含みますが、御提供いただき、それに基づき、年度ごとの「地域職業訓練実施計画」を策定してまいることとしております。なお、この機能につきましては、基本的には従来の協議会と同じ機能でございます。

2つ目は実施しました「職業訓練の効果の把握・検証」でございます。これが法定化により新たに加わった機能でございまして、協議会の下に「ワーキンググループ」を設置いたしまして、訓練修了者やそれを採用した企業、また訓練の実施機関からヒアリング調査を実施しまして、効果検証等を行うこととしております。なお、この「訓練効果の把握・検証」の機能につきましては、来年度から動き出すこととなっております。具体的な流れとしましては、次回、今年度第2回の協議会におきまして、本年度実施しました訓練の中から把握・検証を行う訓練コースを選定いただき、来年度前半をかけてワーキンググループで作業を行ってまいります。来年のちょうどこの時期に開催します、来年度第1回の協議会に報告をし、その結果を元に、その次の年度の訓練計画の策定やカリキュラムの改善等を行うというサイクルになってございます。

資料をもう1枚おめくりください。先ほど申し上げました協議会設置に係る目的、構成員、機能等を設置要綱として取りまとめております。なお、構成員につきましては、本日御出席の皆様のほか、3(2)のとおり、御協議いただく内容により、必要により関係者の出席を求めることができることとなっております。

また、裏面をご覧くださいと先ほどご選出いただきました会長職につきまして、構

成員の皆様から互選をいただくという形、またワーキンググループの構成につきまして 8 項目目に挙げてございます。本府におきましては京都労働局、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の担当者により構成するというようにさせていただいております。

最後に、「10 その他」のとおり、本協議会の資料・議事録等は原則公開することとなっております。また本協議会出席の皆様には、法律の規定による守秘義務が課せられていることについては御留意をいただければと思っております。

合わせまして、協議会は公開ということにさせていただいております、本日も新聞記者の方に御取材いただいているということになってございます。

私からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(2) 令和 3 年度及び令和 4 年度上期職業訓練実施状況等について

①京都府（資料No.3）

【富田議長】

続きまして令和 3 年度及び令和 4 年度上期職業訓練実施状況等について、各機関から報告をいただきたいと思いますが、最初に京都府から報告をお願いします。

【京都府人材育成課 森川課長】

京都府人材育成課の森川でございます。

私からは、京都府で実施しております公共職業訓練の状況をご説明させていただきます。資料 3 をご覧ください。まず施設内訓練、各専門校の施設内で実施している訓練ですが、資料 1 枚目が、各専門校の令和 3 年度の状況です。各校の状況につきましては、資料をご覧ください。表の一番下の段で一般向け訓練と障害者訓練の計を記載しております。一般向け訓練は、京都校と陶工校の各訓練科及び福知山校の自動車整備科とものづくり基礎科となりますが、こちらの応募率につきまして、定員 170 人のところ 191 人の応募があり約 112%でした。障害者訓練は、福知山校の総合実務科とキャリア・プログラム科、そして京都障害者校と城陽障害者校の各訓練科で、定員が 85 人のところ応募が 86 人あり約 101%であり、合計で定員が 255 人、応募が 277 人ということで応募率が約 109%となっております。実際に入校された方の定員に占める割合である充足率につきましては、一般訓練では定員 170 人のところ 148 人が入校で約 87%、障害者訓練は定員 85 人のところ 57 人が入校で 67%、合計で 255 人定員、205 人入校で約 80%となっております。

また、次のページを見ていただきますと、令和 3 年度の修了生の就職の状況等を記載しております。就業状況につきましては、一般訓練では入校数 146 人のうち就職理由の中途退校が 9 人、また、修了者のうち 94 人が就職をしております。

障害者訓練では、入校者 57 人のうち、就職理由の中途退校が 1 人、修了者が 46 人で、そのうち 25 人が就職しております。就職率につきましては、就職理由の中途退校も含めた数字ですが、一般訓練で 92%、障害者訓練で 55%、全体で 81%となっており、障害者訓練は数字が少し低くなっておりますが、今年度はできるだけ就職していただけるように頑張っていきたいと考えております。

また 4 年度の状況ですが、4 枚めくっていただいた資料が府立高等技術専門校の入校状況です。一般訓練では定員 170 人のところ 201 人の応募がありまして、118%の応募率にな

っております。障害者訓練では定員 85 人のところ 87 人の応募で 102%、合計で 113%となっております。定員充足率につきましては一般訓練入校生が 145 人で 85%、障害者訓練では入校生 55 人ということで 65%、合計で 78%となっており、概ね 3 年度と数値が似たような状況となっております。

また資料にはございませんが、今現在、令和 5 年度入校生の募集を行っております。三次まで募集をする予定としておりますが、一次募集は 11 月 7 日に終わっており、一般訓練は一次募集段階の定員が 100 名に対し 109 名、障害者訓練は 63 名定員のところ 38 名となっております。いずれも 3 年度、4 年度と比べまして応募率が低い状況ですので、今後二次、三次と頑張ってお募集をかけていきたいと思っております。

続きまして離職者訓練です。戻っていただきまして資料 3 の 3 枚目、令和 3 年度の委託訓練の実施結果です。例年 3 ヶ月間のコースから 2 年間のコースまで含めてほしい 100 コースぐらい設定しまして、定員が 2,100 人程です。障害者向けの訓練では企業実習型の 1 ヶ月のコースから 3 ヶ月ぐらいの集合型訓練、数日間の在職者訓練など開講ベースで 30 コース、定員 100 人ぐらいの規模で実施しているところです。

細かい部分は資料を御覧いただいたらと思いますが、令和 3 年度応募率につきましては、一般の訓練で 79.1%、障害者訓練につきましては、86.6%、充足率につきましては、一般で 73.7%、障害者訓練で 84.5%となっております。

令和 4 年度につきましては、資料 3 の 8 枚目のとおり 10 月末開講分までですが、応募率が一般訓練で 111%、障害者訓練で 84.8%、充足率は一般訓練で 75.8%、障害者訓練で 77.2%となっております。一般訓練の応募率は上がってきているものの、充足率は応募率のわりに昨年並みですので、まだまだ課題があるかなと思っております。

最後に在職者訓練についてですが、また資料に戻っていただきまして、資料 5 枚目の在職者訓練実施結果です。令和 3 年度につきましては、充足率は 83.8%、令和 2 年度が 80.3%ということでしたので若干回復したように思いますが、応募者につきましては定員の 2 倍から 3 倍までいくようなコースもある一方、全体では 109.8%となっておりまして。また資料 9 枚目、令和 4 年度の在職者訓練実施状況ですが、10 月までで充足率が 89.6%、応募率は 121.5%となっております。

在職者訓練の訓練コースにつきましても昨年度に引き続いてものづくり系の中小企業向けの訓練講座を開催させていただくとともに、テレワークシステムの操作やデジタル画像編集、コロナ禍も踏まえて社会環境の変化に対応したコースや、資格取得のコースの設定など、今後も地域の企業ニーズに応じた取組をさせていただきたいと考えております。簡単ではございますが京都府からは以上です。

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. 4）

【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 大野構成員】

高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部の大野でございます。

私からは当機構で行っております職業訓練の実施状況についてご説明させていただきます。それでは資料 NO. 4 をご覧ください。1 枚目が令和 3 年度の実施状況、2 枚目が今年度

上期の実施状況でございます。

まず令和3年度の実施状況ですが、京都職業能力開発促進センター、愛称はポリテクセンターと申しておりますが、離職者を対象とした普通職業訓練・短期課程になります。年度の実績としては、左上の表の合計欄にありますとおり入所率が688名の定員に対して、83.0%となっております。私ども独立行政法人として厚生労働省から示されている目標値である85%を若干下回っているという状況でございます。右の表の就職状況につきましては、就職率が83.5%、こちらは法人目標の80%はクリアしている状況でございます。

月別の推移としましては、入所率については年度当初と12月以降が低調となっておりますが、12月以降に関しては例年、全国的にみてもこの時期には求職者の方の動きが少なくなり右肩下がりになりますので、例年の傾向として想定しておりましたが、年度当初に関しては、年明けの募集時期とまん延防止等重点措置の期間が重なって対外的な募集活動に制約があり、周知が不足したということが要因の一つであると考えております。

全体を通していきますと、3年度からコロナ失業対策として定員を増やしたところですが、入所者数は、ほぼ横ばいで受皿として増やしたほどには入所がなかったという状況でございます。一方で就職率に関しては、コロナの影響で企業説明会の設定が減少した時期もございましたが、ものづくり分野の企業の潜在的な採用意欲もありまして有効求人倍率も徐々に改善傾向にある中、昨年度より2.5ポイント増加しているという状況でございます。

次に訓練科ごとの状況をみますと、入所状況につきましては、標準6ヶ月コースは科によって相当ばらつきがございます。要因の一つとしては、より多くの求職者の方に直接周知広報の機会が設定できなかった時期と募集期間が重なった時期については、よりイメージのしやすいコースに応募が偏るという傾向がございます。詳細かつ丁寧な説明が必要なコースが低調という傾向がございます。その下の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のコースになりますが、機械加工技術科がやや低調でありましたが、例年実績確保に苦慮しておりました溶接施工技術科につきましては改善してきております。ただこの状況が今後続くかという長期的な分析はまだ難しく、今後の推移をみていきたいと考えております。

橋渡し訓練、これはデュアルシステムコースの前に導入的な訓練として行う1ヶ月のコースでございますが、これはデュアルシステムコースと同じ傾向でございます。訓練科ごとの就職率に関しましては、同じ科であっても企業実習付のデュアルシステムコースの就職率の方がより高い傾向にあります。企業実習先への就職はもとより業界や仕事の実態を肌で感じることによって、仕事理解が深まり職業選択の意思決定が早くなり、早期就職に結びついていると思われま。

また、各表の右端の欄にあります正社員就職率につきましても、上がってきておまして、令和2年度は全体で58.2%でございましたが、3年度は標準6ヶ月コースで65.3%、日本版デュアルシステムコースでは75.0%となっております。全体で8.1ポイント向上しております。

次に高度職業訓練でございます。これは舞鶴市にあります短期大学校で行っております学卒者を対象とした2年の専門課程になります。3科45名の定員のところ41名の入校にとどまっております。情報通信サービス科が応募時点で定員割れとなっております。

この科につきましては、4ヶ月の企業実習を組み込んだ専門課程活用型のデュアルシス

テムでございまして、卒業後は進学を考えない、就職を前提としたコースでございしますが、後ほどお話しさせていただきますが、今年度から地域の求人ニーズなども踏まえて新たな科として実施をしております。2年生の就職内定率は各科とも100%、進学者が合計で12名おりますが、これは2年の専門課程にプラスして大阪にあります近畿職業能力開発大学校などで行っております更に2年間の応用課程に進む方々になります。

最後に在職者訓練につきまして、これは12時間から24時間の訓練を行っておりますが、府全体の目標値1,430人に対して達成率が98.0%となっております。北部地域を担当している短期大学校につきましては65.2%にとどまっており、これにより全体としては少し届かなかったという状況です。新型コロナの影響によるキャンセルも多くありましたが、コロナが収束する時期に合わせて繰り返し再設定するなどによって、企業の訓練ニーズに答えているところでございます。

続いて次のページ、令和4年度の9月末までの実施状況でございしますが、まず離職者訓練につきましては、昨年度と同じ定員数で実施しておりますが、9月入所までの時点で入所率は77.9%と前年同時期よりも6.7ポイント落ちているという状況です。

就職率は、確定している6月修了生までの率で82.8%、こちらは昨年度とほぼ横ばいの状況です。月別に見ますと入所に関しては、4月と6月が非常に低調でありまして、特に6月は下の訓練科ごとの表の標準6ヶ月コースの下から3番目の自動化システムエンジニア科、これが6月入所でありましたが16.7%と非常に低調でございました。この科は3年度に科名を変更してからなかなか人が集まらずにいろいろなご意見をいただく中で、ハローワークでの説明がしにくい、本来生産ラインの電気制御技術などを学ぶ科でありながら、システムエンジニアという語感からプログラマー職に誤解されるなどありまして、ハローワーク等のご意見も頂戴し、次年度はイメージしやすい科名に変更する予定としております。

7月以降は持ち直してきておりますが、例年年明けから入所率が下がる傾向にありますので、年度後半での周知広報に力を入れていきたいと考えておりますが、ここにきて各ハローワークでの訓練説明の機会を頂けるようになってきておりまして、つい2週間前にも雇用保険初回説明会を2年振りに再開されたハローワークで、私共の訓練説明の機会をいただき60名を超える皆様への周知の機会、個別の相談などを実施致しました。そうした機会を捉えてものづくり分野への仕事の理解や魅力を伝えて、技能を身に付けることの大切さをわかっていただけるよう継続的な取組を行っていきたくと考えております。

就職に関しましては、修了3ヶ月後の就職を就職率に計上しておりますので、6月修了生までの実績となっておりますが、求人企業を当センターに招いての企業説明会を開催いただける企業さんが徐々に増えてきておりまして、昨年度は年間60回開催致しましたが、今年度は既に70回を超える実施が今のところ決まっております、仕事理解やマッチングの機会を増やしながらか就職支援に努めているところでございます。

次に高度職業訓練につきましては、今年度は3科45名の定員で56名の入校となりました。昨年度、定員割れして6割の入校率となっております情報通信サービス科の募集を停止し、新たにデジタルサポートシステム科に再編致しました。こちらの科は2年次からオフィス内でのデジタルサポート技術、又は工場内でのデジタル制御技術やロボット技術などを選択できるコースとし、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ける科として募集を行った結果、定員に達するまでに改善しております。

2年生の就職内定状況につきましては、就職希望者のうち各科あと1名未内定という状況でございます。

最後に在職者訓練につきましては、上期を終えた時点で年間目標に対して63.8%と順調に推移しております。短期大学校分は、年間達成率としては5割を切っておりますが、前年度比較では企業からのオーダーセミナーの増加などによりまして、前年度の年間実績189人に対して、既に75%を実施しております、さらなる上積みに努めていきたいと考えているところでございます。以上が当機構の実施状況でございます。

③京都労働局（資料 No.5）（資料 No. 6）

【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。

【玉井補佐】

京都労働局訓練室の玉井でございます。資料 No5・6・7についてまとめて私の方から説明させていただきます。

お手元の資料のNo.5をまず見ていただけますでしょうか。1ページから8ページまでに令和3年度求職者支援訓練実績を載せております。9ページから14ページまでが令和4年度上半期求職者支援訓練実績となっております。

まず1ページ目の令和3年度求職者支援訓練の実績から説明をさせていただきます。まず一番上の1の実施状況からです。基礎コースと実践コース合わせてトータル74コース、定員数が1,255人に対して受講者数が543人ということで受講率は43.3%でした。そのうちの基礎コースについては、21コース、定員数が325人に対して受講者数が155人、受講率は47.7%という形でありました。実践コースについては、53コース、定員数930人に対して受講者数が388名、受講率は41.7%となっております。

実践コースの内訳の中にありますIT、デザイン、理容・美容コースについて、このあたりは定員数に対して受講者数が多く、受講率が50%を超えているということで、比較的人気があったことがわかるかと思えます。また、その中でもデザイン分野の方は受講率が66.7%と一番人気があったところでございます。

次に2番目の中止状況です。基礎コースと実践コース、合わせて74コースに対して中止したコースが16コースということで、下の実践コースのところにある介護・医療・福祉のところでも少し中止が多かったということになります。要因としては、地域によって介護人材を採用したいという求人者ニーズはありますが、介護職につきたいという求職者ニーズとに差があって、我々の方も掘り起こし等をして候補者を選定したものの、なかなか定員数に届かなかったということもあり、結果として受講希望者数が定員の半数にも届かないというケースがあったことが、要因の一つであったと考えております。

次に2ページの方をご覧ください。こちらは新規の割合になっております。基礎と実践74コースのうち新規は19コースあり、特に実践コースにおいて新規コースの設定が多かったことがわかります。

次に3ページから5ページについてですが、こちらに記載している表は、最初の1ページの実施状況74コース分を詳細に記載した表となっております。つまり、各訓練コースの実施施設・期間・定員数に対する受講申込者数・実際の受講者数等、これらを全て詳細な表

として表しているのが、3 ページから 5 ページの表という形になっております。

次に 6 ページから 8 ページにかけて記載のある表ですが、こちらでは令和 3 年度開講の求職者支援訓練の年齢別と男女別の受講者数を表したものになり、8 ページの表の下の方にトータルの内訳が黒い枠で記載されています。下の枠に年齢別の人数や構成比率が入っていますが、年齢別では 20 歳～49 歳までが全体の構成比でいうとそれぞれ 10%を超えており、中でも 25 歳～29 歳が 16.2%ともっとも高い数値でありました。男女別につきましては、男性の比率が約 25%、女性の比率が約 75%という形になっています。

続きまして 9 ページ以降の令和 4 年度の求職者支援訓練の上半期の実績について説明を致します。一番上の実施状況ですが、基礎コースと実践コース合わせて 32 コース、定員数 502 名、受講者数が 334 名、受講率が 66.5%になっております。うち基礎コースにつきましては、定員数 105 人に対して受講者数 86 人、受講率が 81.9%となっております。実践コースにつきましては、25 コースの定員数 397 名に対して受講者数 248 名ということで 62.5%の受講率となっております。特に、医療事務では受講率が 100%となっております。またそれ以外にも IT やデザインコースで受講率 80%以上という形になっておりまして、人気があったことがわかると思います。

それから下の 2 番目の中止状況ですが、基礎と実践コース合わせたコース 32 コースに対して、中止コースが 4 コース出ています。中止の割合としては、やはり介護・医療・福祉のところでは数字が大きくなっております。先ほど申し上げました求人者ニーズに対しまして、介護職につきたいという求職者ニーズ、ここに開きがある分、結果として受講希望者が定員の半数に届いていないことが要因と考えられます。引き続き介護関連の訓練受講希望者を掘り起こすなどして、定員充足に向けて努力していきたいと考えております。

次に 10 ページの新規の割合です。こちらが基礎コース、実践コース合わせて 32 コースに対してうち新規は 9 コースになっています。全て実践コースです。

次に 11 ページから 12 ページにつきましては、先ほどの 9 ページの上半期実施状況を各訓練コースごとに表したものとなっております。訓練コース・施設名・訓練期間や定員数や受講申込者、受講者数等を表したものとなっております。

それから 13 ページ、14 ページの方になりますが、年齢別、男女別の受講者数を表したものです。14 ページの下の方に少し黒枠で囲っているところがトータルの人数、比率等を出しているところがございます。こちらにつきましては、年齢別では 20 歳～39 歳までが 10%を超えており、中でも 25 歳～29 歳が 17.1%ともっとも高い比率になっております。それから男女の比率につきましては、男性の方が約 25%、女性が約 70%となっております。資料 NO.5 につきましては以上となります。

引き続き資料 No.6 について説明します。こちらにつきましては、離職者向け令和 3 年度の訓練の実績が記載されている表になります。1 枚目の表は、離職者訓練の分野別訓練規模という形で、京都の合計、総計が分野ごとに記載されたものとなっております。2 枚目がそれぞれの訓練の種類ごと、その分野別が両面に記載されているものになっています。

この書式につきましては厚生労働省で定めた様式となっております。今後は当該様式で実施状況と訓練実施計画等を比較し、分析を行うこととなっておりますので、ご承知おきください。なお、今回この表だけではなかなか訓練情報量が足りないということもありましたので、前段で京都府様、機構様、そして当局の資料で、詳細の情報をご提供させていただ

だいたところでございます。

(3) キャリアコンサルティングの機会の確保等及び向上の促進の取組について (資料 No. 7)

【玉井補佐】

次に資料 No. 7 について説明します。

キャリアコンサルティングの機会の確保等及び向上の促進の取組についてということでごこちらの資料につきましては、職業訓練と間接的に関わるその他の職業能力開発に関する取組として、キャリアコンサルティングの実施状況を示したものとなります。

現在ハローワークにおいては、公共職業訓練を受講する際に、求職者の方に対して、今後の就職実現のために、これまでのキャリアの棚卸しや職業能力等の整理、これからのキャリアプランを描いていただくため、ジョブ・カードの作成に関わって、キャリアコンサルティングを実施しているところです。

具体的には、委託事業である「ジョブ・カード作成支援推進事業」の中で、キャリアコンサルティングを実施しているところですが、資料 No. 7 の上段は令和 3 年度におけるキャリアコンサルティングの実施状況を、下段は令和 4 年度上半期のキャリアコンサルティングの実施状況を示しているところです。左側の枠の中に訓練の種類を記載していますが、実際に公共職業訓練の前に行ったキャリアコンサルティングの数については、真ん中から下にあります公共職業訓練（施設内訓練）から求職者支援訓練までの部分を、公共職業訓練前に行った数という風に捉えていただいたらわかりやすいかと思えます。

後ろに添付しているチラシについては、委託事業である「ジョブ・カード作成支援推進事業」の概要が記載されていますので、参考として見ておいていただければと思います。

私からは以上です。

(4) 第 1 回中央職業能力開発促進協議会について (資料 No. 8)

【富田議長】

次の議題 (4) につきましては、中央職業能力開発促進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の方からご報告をお願いします。

【京都府 河島構成員】

それでは河島の方からご説明をいたします。9 月 30 日にオンラインで開催されました第 1 回中央職業能力開発促進協議会について、自治体代表で参加しておりますので、資料 No. 8 を元にお話ししていきたいと思えます。当日の議事次第の方にある大きく 6 つの議題について厚生労働省本省の方から説明・報告があり、意見交換させていただきました。一つの促進協議会の設置につきましては、本日この会議の議題と重なっておりますので、内容の説明は割愛させていただいた上で、構成員から出た主な意見について紹介をさせていただきます。

各構成員からは地域協議会の取組みが充実したことによりまして、地域の企業ニーズが訓練内容に反映されること、あるいは訓練効果の検証によります質の高い訓練が確保されるという期待の声とともに、効果検証については就職率だけではなく、5 年・10 年という長期的なスパンでの定着率の検証であるとか、訓練期間が 1 年～2 年の長期高度人材育

成コースと訓練期間が数ヶ月～半年のコースとの比較も重要ではないかという意見がありました。厚生労働省の方からは、定着率の把握は難しく、キャリアアップのためなどの離転職も考えられることから分析が難しいものの、そういった視点の分析ができないかは今後検討していきたいというお話でございました。

お手元の資料をめくっていただきまして、資料 2-1 でございます。今回から制度別・分野別の実績や、就職率・応募倍率を指標にしましたマトリックスが 23 ページに示されております。まず分野別の表でいきますと、IT 分野、これは人材不足のはずですが就職率が非常に低いということで、どんな訓練が分類されているのか。水準も様々であるためコース別に見る必要があるとの意見がございました。また、このマトリックスについては私も興味深く見ておりましたが、他の構成員からも企業側のニーズがわかる就職率と、求職者側のニーズがわかる応募倍率を指標として分析しているのは良い、ワンショットではなく継続的な分析をお願いしたいなどの意見がありました。私もこのマトリックスで言いますと高い・低いについては、メルクマール（基準）があればご提示いただきたいと申し上げましたところ、就職率については目標値をメルクマールとし、応募倍率については、できる限り 100% に近づけたいという説明がございました。

3 つ目の議題につきましては厚生労働省・経済産業省からデジタル人材育成に関する取組みについて、また文部科学省の方からリカレント教育の取組みについてご報告をいただきました。文部科学省の資料は資料 3-1 の 21 ページをご覧くださいなのですが、文部科学省の資料の中で、自治体とのプラットホーム構築支援事業というものがございまして、京都府におきましては、33 の大学と公労使 54 団体で「京都府リカレント教育推進機構」というものを本年の 7 月に立ち上げさせていただきまして、取組みを先んじて行っているということについてご紹介させていただいたところでございます。

次に 4 つ目の議題につきましては、再就職の効果を検証されたところ、訓練の種別に関わらず公共職業訓練を受講することにより再就職しやすくなるといった効果が見られ、期待される効果が認められたとの説明がありました。これにつきましては京都府の方からは、素晴らしい訓練を提供しているものの、現在は求職者が訓練を経ずして就職できる状況であり、求職者を訓練の入り口に誘導できておらず、受講生が十分に集まらない事が課題であるということを発表させていただきました。

次に 5 つ目の議題、来年度予算の概算要求については、資料 5-1 のとおりデジタル推進人材育成に重点が置かれておりまして、事業概要の委託訓練事業者に対する訓練費等の上乗せが新規で設定されてございます。このうち企業実習を組み込んだコースの委託費などの上乗せにつきましては、デジタル分野の企業は企業秘密といたしますか、開発情報の秘匿性もあるため、企業で実習を行うよりも企業から職員を講師として派遣していただいて、開発の実習を行うというやりの方が現実的には多いという意見があり、厚生労働省としてもその辺りを踏まえた運用を行いたいというお答えでございました。

続きまして資料 5-2 の来年度の訓練実施計画の策定に向けた方針(案)についてですが、「実施状況の分析」、「訓練と実績の乖離」、「人材ニーズを踏まえた設定」という視点での実際の状況につきまして、それらを踏まえてどのように改善していくかという方針が右側に示されているところでございます。特に京都府としましては、「計画と実績の乖離」について言及させていただきまして、結局その訓練を実施している事業者の数が少ない、あるいは色々な要件から講座を実施できないという状況があるため、例えば委託料単価の見直

しでありますとか、あるいはeラーニングコースの対象者の要件緩和などといった周辺環境整備について要望をさせていただきました。

最後に6つ目の議題につきましては、時間の関係上この6月に策定されました「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について簡単に内容説明がございまして、策定して終わりではなく、経営層から労働者個人まで広く周知を図っていくことで、学びや学び直しの気運の醸成や環境整備の促進に取り組んでいきたいというような説明がございました。

簡単ではございますが、私からの報告は以上です。

(5) 令和5年度京都府地域職業訓練実施計画の策定方針等について(資料 No.9)

【富田議長】

続きまして令和5年度京都府地域職業訓練実施計画の策定方針等について、事務局からの提案をお願いします。

【長谷川室長】

労働局訓練室の長谷川でございます。

「令和5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、ポイントを中心に説明させていただきます。お手元の資料No.9をご覧ください。

最初に、本計画の方向性でございますが、先程お伝えしました通り最近の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が1.2倍台で推移しており、新型コロナの感染状況や国内外に懸念材料はあるものの、全体的には人手不足の方向に向かいつつあります。また政府におきましては、「人への投資」や「労働移動の円滑化」の政策を取ることとされており、公的職業訓練への期待は高まっているものと認識しております。特に、デジタルトランスフォーメーションの急速な進展等を受け、デジタル推進人材の育成・確保は国を上げての課題となっているほか、介護等、いわゆる人手不足分野における人材育成も求められている状況でございます。

本方針案につきましては、このような情勢等を踏まえ、来年度の実施計画の方向性を示すものでございます。

最初に、項目2の「公共職業訓練(離職者訓練)でございます。(1)の施設内訓練(訓練校が直接実施する訓練)につきましては、来年度の受講者定員は、京都府実施分、機構実施分とも、今年度と同数を予定しております。

コース設定の方向性でございますが、これまでと同様に、大規模な設備が必要など、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、府立の高等技術専門校やポリテクセンターで実施してまいります。また、訓練の実施にあたりましては、女性の活躍が見込まれる分野での訓練コースの設定や、育児中の方にも受講していただきやすい環境を整えること等にも、取り組むこととしております。

続きまして、次のページの(2)の「委託訓練」でございます。京都府の委託訓練の計画数につきましては、30人減少の1,809人といたしております。計画数が今年度を下回りますのは、これまでの実施実績を考慮したものでございまして、実際の規模としては今年度と同程度を見込んでおります。但し、そのような中でも、「長期高度人材育成コース」や、ITの基礎知識を習得するコースにおいては、定員枠を増加させることとしております。

「長期高度人材育成コース」でございますが、不安定な就労を繰り返している方などに、国家資格を取得し、正規就労を目指していただくもので、介護福祉士や保育士、調理師などのコースを設定することとしております。また、デジタル化の進展に対応するため、IT分野・デジタル分野の訓練コースを新たに設定する予定でございます。

このほか、シフト制で働く方などが仕事と訓練受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練の設定や、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検討を進めるとともに、京都府北部地域においても、デジタル分野の訓練コースの設定等を予定しているところでございます。

続きまして、次ページの3、「在職者訓練」でございます。府立の高等技術専門校やポリテクセンターにおきましては、生産性の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しているところでございまして、来年度もこれを継続し実施してまいります。また、70歳までの就業機会の確保に向け、中高年齢者を対象とした訓練も継続してまいります。

続きまして、4「障害者に対する職業能力開発」でございます。定員数につきましては、318人、うち委託訓練は233人と今年度と同数を計画しております。

施設内訓練につきましては、令和3年度から導入したITやものづくりなどの技術系訓練や、精神障害のある方への訓練の拡充等につきまして、継続して実施してまいります。

委託訓練につきましては、多様な訓練コースを設定し、特に、就職に結びつきやすい「実践能力習得訓練コース」の継続実施のほか、増加している精神障害や発達障害の方を対象にした、訓練コースの設定を促進してまいります。

続きまして、5の「求職者支援訓練」でございます。令和5年度の計画数（認定上限値）につきましては、1,658人としており、今年度より30人の減少となっております。

なお計画数が今年度を下回りますのは、これまでの認定実績を考慮したものでございまして、実際に実施する訓練の規模としては、今年度とほぼ同程度を見込んでおります。

一方、就職氷河期対策及び短期・短時間特例訓練実施分につきましては、大幅に増加させるとともに、デジタル系コース分につきましても、上乘せを行っているところでございます。

次のページをご覧ください。求職者支援訓練には、就職に必要な基礎的な技能・知識を付与する「基礎コース」と、より実践的な技能・知識を付与する「実践コース」がございしますが、それぞれの割合を40：60程度とすることとしております。その他、地域のニーズ枠につきましては、本協議会において頂戴した御意見を尊重して検討してまいりたいと考えておりますし、実践コースの全国共通分野（介護系・医療事務系・情報系）、新規参入枠の割合につきましても、地域のニーズなどを考慮して適切に実施してまいりたいと考えております。

最後に、6項目めの「社会課題解決型の人材育成」につきましては、国、京都府それぞれの職業能力開発に関する計画において、デジタル社会に対応した人材育成や能力開発の促進が盛り込まれているところでございます。こうしたデジタル分野における人材育成について、労働局、京都府、機構の三者が、役割分担や機能連携・強化を図ること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を強化することに努めることといたしております。

説明は以上でございます。

6 意見交換（地域の人材ニーズの把握等）

【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について、委員の皆様からご質問やご意見をいただきたいと思います。どの事業に関することからでも結構ですので、よろしくをお願いします。

【富田議長】

いくつかわからない単語がありますが、資料No.7のジョブ・カードのところで、いくつかの訓練の種類を書いているのですが、ジョブ・カードの作成件数が一番多い専門実践教育訓練というのはどういう内容の訓練でしたか。

【玉井補佐】

この専門実践教育訓練というのは普通の公共職業訓練とは違いまして、簡単に言いますと雇用保険を受給している方あるいは在職中の方、雇用保険に加入していらっしゃる方は一定の条件がありますが、そういった方々がスキルアップされるために、訓練教育機関で受講されたときに一定国から助成しますよ、という教育訓練給付という制度があるのですが、民間の訓練施設を利用されるときに、前段でキャリアコンサルティングを受けていただくこととなりますので、公共の職業訓練ではなく雇用保険を受給中の方や在職中の方が民間の通常の訓練施設に申し込まれ、そこで受けていただくといった訓練の種類が専門実践教育訓練と特定一般教育訓練に分かれているという形になっています。

【京都府 河島構成員】

主催者の立場で言うのも何ですが、今回地域職業能力開発促進協議会として法定化され、これまでこのような報告がされていますが、先ほど少し会長もおっしゃられましたが、京都府それから国、機構、それぞれが訓練を実施しており、それぞれの訓練がどういう対象者でどういう目的でいつやっているのか、非常に複雑かつよくわからない、おそらくその中ですみ分けや役割分担があると思うんですね。そういったものをきちり整理していただいたような訓練体系を、一度事務局の方で工夫をしていただいて、ご提示いただけますと非常に理解が進むのかなと思うのが一点でございます。それから今日の報告の中で、これだけ訓練を受けられているという、KPIで言いますと応募率・充足率の問題と就職率のあたりを中心にご説明いただいたかと思うのですが、資料No.5の求職者支援訓練のところで受講率はあるのですが、就職率はどうなのかというあたりをご報告いただきたいのと、会長もご指摘いただきましたジョブ・カードのところで、これも厚生労働省の方でずいぶん前から非常に力を入れていただきながら取り組んでいただいているところなのですが、これって経年的に見たときに、着実に求職者の方あるいは受け入れる企業さんの方にも浸透してきているのか、何か一定課題があるのか、その辺の現状の認識も併せてお知らせいただければ幸いです。以上です。

【富田議長】

3点ご質問があったように思いますが、たしかに三者を全部まとめたような公共職業訓練の体系とかそういったものが出せるのかどうかというのについては。

【長谷川室長】

事務局の長谷川でございます。一点目のご指摘いただきました点、仰せの通りというふうに考えております。それぞれの機関が非常にたくさんの訓練を実施しているということにつきましては、ご報告の中でご理解いただけたと思っておりますが、一方でそれぞれの訓練がそれぞれの目的、また対象を持って実施しております。それにつきましてのご説明が足りなかったとのご指摘かと思っておりますので、次回以降の協議会につきまして是非善処させていただきたいと思っております。

【富田議長】

それは何か、図表とか資料みたいなものが作れるということによろしいでしょうか。

【長谷川室長】

申し訳ございません、具体的なところは検討させていただきたいと思うのですが、できるだけ構成員の皆様方にわかりやすいものにしていきたいと考えておりますので、よろしくをお願いします。

【富田議長】

求職者支援訓練のところで、たしか資料のどこかに就職率のことがあったような気がするのですが、別の資料かな。資料No.5には就職率が載っていないので、求職者支援訓練の就職率のデータがあれば教えていただきたいのですが。資料No.6でいいですか？

【南地方人材育成対策担当官】

事務局の南です。申し訳ございません、ご指摘の通り資料No.5には就職率を載せておりません。3年度の実績に関しましては、資料No.6の2枚目の求職者支援訓練の中で、分野別に沿った形で就職率の方が載っておりますので、こちらを参考にさせていただきたいと思えます。もし良ければ次回以降に資料No.5にも、分野別及び基礎コースと実践コースの就職率を記載することを検討し、資料を作成させていただきたいと思えます。資料No.6の支援訓練の就職率を見ていただきますと、どちらかという受講率が高いIT分野の就職率が比較的低いということで、受けたいという受講者の方、とくに若い方は結構たくさんいらっしゃるのですが、なかなか就職が難しいというのは、プログラミングなどのIT関連であれば、出ている求人が即戦力であったり経験者を求めている求人が多く、又、Webデザインというコースも若い方には大変人気があるのですが、そちらにつきましてもあまり京都に求人がなく、大阪の方には求人があるが、それも若年層であれば未経験でも可と比較的書かれているのですが、どちらかといえば実務経験を問われている求人が多いということで、就職に結びついているのが難しい状況であります。以上です。

【富田議長】

ジョブ・カードのお話はいかがですか？

【長谷川室長】

ジョブ・カードも先程ご指摘いただいたようにいろいろ課題があると我々も認識しております。資料No.7のように、訓練受講の方々につきましては、前提として訓練を受ける前とその後訓練を受けた後の就職に向けてのそれぞれが持っている棚卸しの必要性を十分に説明をして、ジョブ・カード作成に向けたキャリアコンサルティングを実施するとさせていただいておりますが、一方で一般の方にこの制度が広まっているかということと申しますと、なかなかそこに至っていないというのが現状です。その辺につきましては全国においてもジョブ・カードのあり方等々について議論されていると思いますので、申し訳ございませんが、ちょっと私どもの方から具体的な課題につきましては申し上げにくいということについてご理解いただければと思います。よろしく申し上げます。

【京都府 河島構成員】

今の求職者支援訓練の説明のところで、IT分野は非常に人気があるけれど就職率が低いというのは、中央協議会の方でも同じような指摘があって、おそらく訓練内容と求人企業のニーズにミスマッチが発生しているのではないかと分析がされていたところでありますが、勝手に推測しておりました求職者支援訓練の中で、例えばフラワーデザインビジネス科とかネイリスト育成科は、おそらくそれなりに人気があるだろうと、ただ出口のところの就職先はあるのだろうかと思っていたのですが、この就職率を見ますと決して悪いものではないなど見ておまして、それなりに出口はあるという理解でよろしかったですか。どういったところに就職をされているのか、もしわかれば教えていただきたい。

【南地方人材育成対策担当官】

求職者支援訓練のデザイン分野の方にフラワーデザインというコースが、京都では設定がございません。近隣県にはあまり同じような訓練がないため、受講者の中には大阪や滋賀の方も受講したいということで受講されています。労働局では求職者支援訓練の修了が近づいているコースの実施機関へ、就職支援の一つとして求人票を選定して情報提供をさせていただいており、求人票をピックアップする中でやはりフラワーデザインであればお花屋さんというイメージになるのですが、花屋さんの求人というのは非常に少ない状況です。

フラワーデザインを実施していただいている訓練実施機関側に話を聞きますと、もちろん花屋さんだけを想定しているわけではなく、お花を扱うお仕事というのが冠婚葬祭業や、今でしたら衣料品を扱う店がお花も一緒に売っている、というようなこともあり、花を扱う仕事というのは多岐にわたるといふうに実施機関の方は考えておられ、実施機関側も就職先としてお花屋さんだけではなく、関連性のある例えばホテル等に就職されて、ホテル内に生けてあるお花など外注で頼んでいらっしゃることも多いかもしれませんが、そういうところでご本人さんの学ばれた知識や技能を生かすということもできるということで、幅広い職種で考えていらっしゃると思います。一定就職率があるというのは、ほとんどが花屋さんかと言われるとそうではありませんが、花を扱う技能を生かされるようなところに就職をされているというのも一つですし、結果的には残念ながら全く違うところに就職をされているということも含まれております。

ネイルにつきましては、ネイルの方も求人を選定をしておりますが、なかなか正社員と

いう形での求人というのは少ない状況です。パート求人であれば一定数あるという部分と、あとネイルサロンも大阪方面にはお店がたくさんありますので、通勤ができる範囲で京都だけではなく大阪のネイルサロンの求人も情報提供をしているという状況です。ただ受講されている層も小さいお子さんがいらっしゃるとか、年齢的には20代～30代の若い女性層の方が多く、パート等でネイルサロンに就職されている割合の方が多いかなというふうに感じております。以上です。

【富田議長】

ありがとうございました。今の観点で資料No.3の京都府さんが用意されている資料ですと、委託訓練では正社員で就職した人の比率とかそういう数字がありますので、今説明していただいたことが数字で捉えられるかもしれないので、求職者支援訓練に関しては正社員率とか、あるいは訓練内容に関連したところに就職した人が何割くらいなのか、少し議論できるようなデータがあるとありがたいなと思いますので、ご検討願います。

今回新たに委員としてリクルートさんと京都女子大学さんに加わっていただいたのですが、リカレント教育と職業紹介の観点で、公共職業訓練に関してお感じになることがありましたら、ご意見賜ればありがたいですがいかがでしょうか。

【株式会社リクルート 岩本構成員】

リクルートの岩本と申します。我々は民間企業で普段、いろいろな転職希望者の方に求人を紹介する機会が多いですけれども、今、ニーズ的には求職者側は先程おっしゃったITに関する仕事に未経験からチャレンジしたいという求職者の方が非常に多いですし、観光事業とか飲食業がコロナ禍でかなりしんどくなってきているので、働き方とか業界的にもということで、女性の方が特に事務職を希望されることが多いというようなニーズがあります。ただ職業訓練に関しては、特に求人側ですけれども、企業側が職業訓練そのものをあまり理解していなかったり、どういう学習をしているのかというのが理解仕切れていないというところもあって、職業訓練でせっかく勉強している内容が実践では生かせないというふうに判断されているケースが多いのかなと思います。そうすると求人側のニーズの学習プログラムをしっかりと作っていくことが大事かと思えますし、学習していったそれが実践的にどう生かし切れるのかということがもう少し明らかになっていくと、就職率というのが少し上がってくるのかなと感じています。

【京都女子大学 中山構成員】

大学での学びなおしということで、2018年から本学も京都府のリカレント補助事業の発展講座という形で、本学は女子大学でございますので、女子という意味ではやはり出産とか育児や介護で離職する方が多く、社会復帰するためにハードルがかなり高いということで、通学コースの5ヶ月で120時間の履修証明プログラムというのを始めました。翌年に文科省のBP（職業実践力育成プログラム）の認定をいただき、厚生労働省の専門実践教育給付制度、これは受講料の7割くらいは戻ってくるという制度ですが、この給付制度の対象講座となってございます。また厚生労働省とか文科省の方でその年度毎に色々なリカレントのご指導がありまして、幸いにしてずっと採択されまして、再就職支援の関係やキャリアアップ・キャリアチェンジ等、色々な女性の多様な対象の方がいらっしゃる、

そのニーズに合わせたコースを提供してきております。

最近ではデジタル人材育成ということと、本学が来年度データサイエンス学部を設置いたしますので、今年度からデータサイエンス研究所ができ、この教員の協力などを得て文科省の補正予算事業ですが、『文系女子のためのDX入門』というのをいたしまして、30人の定員に対し90名の応募があり、いわゆるテストや面接などのマッチングの問題もありましたが、最終的には就労支援をしないといけない、これに関しては文科省の方からも労働局やハローワークと連携をとって支援するようというふうになってございまして、その意味で大変お世話になっておりましてありがとうございます。このような内容をやっているのですが、今日お話を伺って本当にいろんなところで色々な職業訓練と申しますか、私も職業訓練というようなものではないですけども、ただやっぱり女性の社会活躍を支援したいと、ジェンダー平等を目指して大学としてできることをやっていきたいと、そういう状況でございまして。

【富田議長】

ありがとうございます。特に今のところで事務局の方から何かお答えやご感想などありますでしょうか。

【長谷川室長】

ありがとうございます。先程中山副学長からご紹介がございましたように、文科省のリカレント事業をお受けいただいている中で、我々労働局・ハローワークの方とも連携をさせていただいております。労働者の方にとりましては、いろんな訓練の機会があるということについては非常にメリットだと考えてございます。京都府におかれましてはリカレント教育ということで推奨されておりますので、こういった公共職業訓練またいろんな機関でしていただくリカレント教育がうまく融合していければなと思っておりますので、色々意見交換を引き続きさせていければなと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

【富田議長】

岩本さんがお話をされた求人を出している企業の方が公共職業訓練の中身に関して、もうひとつわかっていないのではないかとということで、そういった形での情報の提供みたいなのはいかがなのでしょう。

【長谷川室長】

はい、ご指摘ごもっともというふうに思っております。もちろん公共職業訓練修了者を受け入れていただいている企業さんも多くございます。そういった企業様につきましてはそれぞれ施設でどういった訓練をしているかご認識いただけているかと思っておりますが、全体数からいきますと非常に少ないので、その辺につきましては我々行政の方も引き続き、とくにハローワークで求人を頂戴するような機会をとらえまして、訓練についてもPRしていかなければいけないかなと感じたところでございます。

【株式会社リクルート 岩本構成員】

我々も理解できていないところがありまして、我々も今日しっかりと公共職業訓練について理解しながら教えていただき、職業紹介側も理解をしてこういうスキルを身につけていって、その時間でこんな事ができますよと我々もしっかりアピールをしていかなければなと感じました。また勉強させていただければと、ありがとうございました。

【長谷川室長】

どうぞ是非よろしく願います。ありがとうございます。

【富田議長】

他に今日の全体の話で何かご質問ご意見ございますか。

【京都府職業能力開発協会 加納構成員】

資料No.9の方針案の最後、国をあげての課題のデジタル人材の育成のところ、役割分担や機能連携など大変結構なことが書いてあります。タイトルが「社会課題解決型の人材育成」で、ここに書いてあるのは、デジタル社会に対応した人材育成というところに特化した中身で、通常、社会課題解決型と言いますと、PBLだとか課題解決型学習で、社会課題を解決することができる、解決力を持った人材を育成するというような理解をしてしまう。社会課題の解決にデジタルの部分、IT技術を使って解決していく、担当の異なった業務等との連携とか異なった業態の事業を連携する、そういうIT人材をとくに重点的に人材育成の対象としていくというのであれば、それをストレートに（タイトルに）書いたらいいんじゃないかなと思うのですが、そこをあえて「社会課題解決型の人材育成」というタイトルをつけられた理由についてお聞かせいただきたい。

【長谷川室長】

ご指摘いただいたように少し項目の立て方が、大きな立て方をさせていただいているのですが、ご存じのように今、国全体でデジタル田園都市構想ということで、全国230万人のデジタル人材の育成ということが大きな課題となっており、一つはデジタルを使って、いろんな業務の流れや我々の生活様式を替えていこうという流れになってございますので、そういう意味も込めまして社会課題解決という大きな項目をつけさせていただきました。

私どもがご理解いただきたいのは、方向性の中でとくに来年度以降につきましては、デジタル人材育成の確保ということが大きな課題になってくるだろうということでございまして、一項目を挙げさせていただいたということでございます。その辺、是非ご理解いただければなと思います。以上です。

【富田議長】

他にご質問ご意見ございますか。

【京都府専修学校各種学校協会 三田構成員】

京都府専修学校各種学校協会でございます。私ども京専各も京都府のリカレント教育推進機構の方に入らせていただいております。また国家資格の話が先程でしたが、調理師やさまざまなものの訓練が実施されるというお話が少しありましたけれども、私ども専修

学校協会の方もさまざまな分野をもっております。さまざまなところでいろんなご協力ができるかなというふうに思いますので、また皆様のご意見を持って何か私どもにもチャンスをいただければと考えております。

【富田議長】

他にご質問ご意見ございますか。

【京都府 河島構成員】

またおそらく地域協議会でどういうことが話し合われたかというのが、年明けの中央協議会の方で話が出ると思うんです。私がそこに出席させていただきますけれど、是非こういったことが地域の能力開発促進協議会の方で話し合われた、問題提起がされた、という記録を残していただきたいことがございまして、若干お時間いただけたらと思います。先程の求職者支援訓練について少し話をさせていただきましたが、非常に雑ばくな説明をさせていただきますと、委託訓練と求職者支援訓練という二つの訓練体系があります。委託訓練（離職者訓練）は雇用保険受給資格者の方が受けられる訓練で、雇用保険の受給資格をお持ちでない方、パート・アルバイトの方、長期の就職困難者の方が受けられるのが求職者支援訓練で、1ヶ月10万円程度の給付をいただきながら訓練を受けていただく、というのが今まではっきりとすみ分けがされており、大きな混乱もなくこの計画の中でもプロットをして、それぞれ国と京都府の方で役割分担をしながらやってきたということでございますが、これが一定制度改正され、今年7月から求職者支援訓練も雇用保険受給資格者が受給延長を受けながら受講できるようになりました。ここで何が起きているかというと、これまで離職者訓練の中で受講されておられた、例えばIT人材育成でありますとか福祉の関係とかそういう講座もいっぱいやらせていただきましたけれども、結局、その求職者支援訓練の方に人が今、流れており、多くの方が求職者支援訓練を受けることになっています。これまでは雇用保険受給者の方は、求職者支援訓練受講中に雇用保険が受けられなくなったりとか、デメリットもあったんですね。ところが求職者支援訓練を受講されても受給延長により訓練期間中は受給できるよと制度改正がされましたので、そちらの方へ多く流れていて、実はこの9月以降、京都府の方で不開講になっている講座が2つほど出てきていますし、先程の開講の充足率でいくと大幅に低下してきてるんです。一方で求職者支援訓練の方は当然のことながら受講される方が増えていってる。決してお客さんを取られたと怒っているというわけではなく、誤解がなきようにと思うのですが、一つはやはり訓練の内容が、求職者支援訓練は非常に柔軟な訓練内容で事業者の方から出されていて、先程のフラワーアレンジメントやネイルアート等こんなこともできます。一方で我々としては、今後の京都産業を支える、あるいは京都の基盤を整備する、具体的に今の言葉で言うとDX人材であるとか、あるいは介護福祉人材、これをしっかり計画に基づいて育てていこうという中で、やはり制度改正に伴っての不都合な部分は、しっかり我々三者で話をさせていただきながら進めていかなければいけないなと思っているのが一点です。それからこれは受講生だけではなく実施をしていただく訓練受託機関さんですが、委託訓練の方は就職率60%以上で更にお金がいただけるという仕組みとなっておりますが、一方で求職者支援訓練の方は就職率35%でいいんですね。何が言いたいかというと、京都にそんなに沢山の訓練機関さんが北部を含めていらっしゃるわけではないんですけど、要はいろん

な柔軟で実施をしやすいところ、それから就職までつなげていかなくていい、よりハードルの低い方に流れていく危険性が非常にあります。我々が本来やるべき部分、そこに訓練機関さんがコミットしてくれないというリスクが潜在的に発生しているかなというふうに思っていますし、これは実は我々のところだけが言っているのではなく、各府県の職業訓練機関が同様に危機感をもってございまして、しっかりこういう実態も踏まえながら、制度が改正されたこと自体は、求職者の方がいろいろな選択肢が広がるという形で非常にいい制度だと思うのですが、そういった部分まで目配せをしていただきながら、必要に応じた対応を国の方には求めていきたいと思っておりますし、こういった意見が地域の協議会の中で出されたという形で国の方へ報告いただけますと、国の方で勝手に京都府が言っているということにはならないかなと思っておりますので、よろしくお願い致します。以上です。

【富田議長】

よく理解できましたので、この協議会の意見として反映できるかと思っております。また今の件に関しましては国のレベルの改革と思っておりますけれども、京都府と労働局と訓練施設で調整できることがありましたら是非よろしく申し上げます。

他にはご意見よろしいでしょうか。

それでは時間も近づいて参りましたので、事務局から提案のありました、令和5年度京都府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)

ありがとうございます。

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月～3月に開催予定の第2回職業能力開発促進協議会の場で計画案を策定していただきます。

それではこの辺りで意見交換を終了し、進行を事務局へお返ししたいと思います。

【事務局・南】

富田会長、議事進行ありがとうございます。

また、構成員の皆様からは有意義なご意見をいただき、ありがとうございます。

本日のご意見等を踏まえまして、令和5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。

なお、最後に事務局の方から、資料の一番最後に添付しておりますリーフレットについて簡単に説明をさせていただきます。そちらに書かれています「人材開発支援助成金」というものは、企業において雇用する労働者に職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するというようなものになっております。以前からの助成金はあるのですが、今年度から国民の皆様アイデアを元に「人への投資促進コース」というものが創設されております。ただ今積極的な活動推奨に取り組んでおりますので、この新しいコースを含め、人材開発支援助成金については是非周知等のご協力をお願いします。なお事務手続等の詳しい内容につきまして、もしご質問等がございましたら、京都労

働局助成金センターまでお問合せをいただければ結構かと思しますので、お願いいたします。

(「7 閉会」は省略)