

令和4年度 第2回京都府地域職業能力開発促進協議会

日 時：令和5年3月17日(金)

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2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委員紹介」は省略)

4 議題

(1) 京都府内の公的職業訓練の概要について(資料No.1)

【富田議長】

それでは議題(1)の京都府内の公的職業訓練の概要について、京都労働局から説明をお願いします。

【南地方人材育成対策担当官】

資料No.1をご覧ください。こちらの資料につきましては、そもそも職業訓練とはどのような制度で、実施している機関がどこなのか、どのような種類の訓練があるのかなどということが大変複雑であり、概要を把握していただくための資料があるといいのではないかと、第1回協議会でのご意見を元に、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部、労働局の三者で意見を出し合い作成したものになります。本日、議題の最初に説明させていただくことで、この後の各実施機関の実施状況等の報告でありましたり、来年度の実施計画(案)について、少しでも参考になるのではないかと考えております。

まず2ページをご覧ください。こちらはハロートレーニング、生産性向上支援訓練のチャート図となっております。こちらは厚生労働省のホームページに載っているものをそのまま引用しております。

この図は訓練の受講を考える方が、自分はどの訓練が受講対象となるのかというような受講者目線で進んでいく図となっております。上半分は離職者訓練、真ん中は学卒者訓練、一番下は在職者訓練と辿っていくと、結果の対象訓練となっております。補足と致しまして一番上の離職者訓練の部分ですが、雇用保険を受給できる、雇用保険を受給できないと枝分かれになっておりますが、雇用保険受給者でないと上部の施設内訓練や委託訓練、障

害者訓練が全く受講できないというわけではなく、主に雇用保険を受給できる方対象の訓練が施設内訓練や委託訓練という公共職業訓練であり、求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない方が対象ということでご理解いただければと思います。

続きまして3ページ目、こちらは2ページ目で説明致しました上部が離職者訓練、真ん中が学卒者訓練、一番下が在職者訓練という形で対応しており、それぞれの訓練の実施機関であったり、主なコースの種類を順番に書かせていただいた体系図ということになっております。

まず公的職業訓練とは公共職業訓練と求職者支援訓練の総称となります。薄いピンクの公共職業訓練は京都府と機構が実施をしており、薄いブルーの求職者支援訓練は国が実施している訓練になります。

京都府及び機構では公共職業訓練として、下の離職者訓練、真ん中オレンジの学卒者訓練、グリーンの在職者訓練を実施しています。この体系図での訓練名称、訓練種類について色を付けておりますが、その色に対応して4ページから6ページにわたり訓練概要を記載しています。

4ページ目には、公共職業訓練のうち離職者訓練の説明をしています。先ほど2ページ目でも説明しました通り、主に雇用保険の受給者、一定の職業経験をお持ちの方に対して実践的な能力を習得する訓練であり、京都府と機構が実施しております。

機構が実施の離職者訓練は京都職業能力開発促進センター、これは3ページに記載しておりますポリテクセンター京都の施設内で行われております。

また京都府の方では、施設内訓練において一部離職者訓練の実施はされていますが、委託訓練が離職者訓練の主となっております。委託訓練とは多様な人材ニーズに機動的に対応するため専修学校など民間の教育訓練機関等に委託をして実施をしている訓練ということになります。各訓練コースの例等につきましては、記載内容をご覧くださいと思います。

続きまして5ページ目になりますが、学卒者訓練と在職者訓練について記載をしております。学卒者訓練とは例えば高等学校の卒業予定の方等が進学先を考える中で専門学校的な位置づけで選択されることが多く、ハローワークを通さず直接学校へ申し込む形となっております。機構では舞鶴市にあります京都職業能力開発短期大学校で実施をしており、京都府においては主に伏見区にあります京都高等技術専門校、福知山高等技術専門校、京都独自の陶芸関係の陶工高等技術専門校で実施をしております。

真ん中より下、在職者訓練ですが、こちらは在職労働者を対象とし、地元企業、主に中小企業や各業界のニーズに応じて人材育成を支援するものとなっております。京都府ではものづくり系の基礎やパソコン事務を中心に設定しております。機構ではものづくり分野における高度な職業訓練であって、京都府や民間の訓練施設においては実施することが困難なものに対応して実施しております。

訓練コースにあります京都職業能力開発促進センターは先ほど離職者訓練で話した通り機構の実施分となります。他のグリーンの丸4つについては京都府の実施分となっております。

次の6ページは求職者支援訓練の説明となっております。主に雇用保険を受給できない方、例えば就業経験のない方であったり、雇用保険の加入対象でない非正規雇用の方、または雇用保険の受給権が発生しないような形で就業経験期間が短く離職した方に対して、基礎

的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練として国が実施している訓練になります。国が実施している訓練というのは、民間の訓練実施機関等が何月に訓練を実施したいということで申請書類を出して、厚生労働省の認定を受けて実施するので国が実施しているという形になっています。3ページ目の体系図にも記載しておりますが右側の求職者支援訓練の下の方ですが、実施機関は機構京都支部に何月開始のコースで、こういう内容の訓練をやりたいと申請書類を出されまして、内容の審査など認定事務や訓練が始まりましたら実施機関等への指導助言というのは機構の京都支部が担当しています。労働局は厚生労働省の方から年間の実施計画が下りてきて、機構と相談して計画を立てる。他に訓練を実施していただいた実施機関に対して訓練終了時の実施実績に応じて支給する奨励金の支給事務等を行っています。常に機構と労働局は求職者支援訓練については双方連携体制を取りながら行っています。

次に7ページになりますが、京都府内の公共職業訓練の実施主体ということで施設名、主な訓練科目、所在地を一覧にして参考に記載しております。これは施設内の訓練ということになり、委託訓練や求職者支援訓練は民間の教育機関等がされていますのでここには載っておりませんし、数多くあるという形になっています。

8ページですが、今まで説明した公的職業訓練の受講の流れになります。ハローワークの方では図の右側、公共職業訓練のうち離職者訓練、求職者支援訓練の受講についての相談、申込み受付を行っています。図の通り、再就職等に向けての職業相談を行い、訓練前のキャリアコンサルティング等も活用して訓練受講の必要性を判断した上で、申込み受付をするという流れになっています。

左側の在職者訓練については、ハローワークでは申込み受付をしておりません。

また、学卒者訓練も先ほどご説明しましたように新規学卒者の方が専門学校のように選択をされる方が多いですので、ほぼハローワークを介して申込みという形は無いということになっています。

最後9ページですが、公共職業訓練・求職者支援訓練の受講者に対する給付（概要）についてまとめております。雇用保険の受給者ですが、訓練受講期間中、生活面等安心して受講いただけるよう、訓練は平日朝から夕方まで、土曜日もある場合もありますが、1日長いので、アルバイト等しながらではなかなか難しいですので、その中で生活面等安心して受講してもらえるように、例えば雇用保険受給者の方は受講開始日の前日の段階で制度上で決まっている支給の残日数があれば、受講指示という形で受講あつせんさせていただいて、訓練終了まで基本手当、いわゆる失業保険が延長されるという制度適用となっています。また雇用保険が受給できない、受給者以外の方は下半分のように、一定要件を満たせば月10万円の職業訓練受講給付金を受給しながら訓練を最後まで受講できるという求職者支援制度というものがあります。どちらの支給事務、手続き等もハローワークで行っております。

簡単ではございますが、私からの概要説明は以上となります。

(2) 令和4年度の職業訓練実施状況について

①京都府（資料No.2）

【富田議長】

それでは議題（２）令和４年度の職業訓練実施状況について、各機関から報告をお願いします。最初に京都府から説明をお願いします。

【京都府人材育成課 田淵参事】

資料２に基づき京都府が行う公共職業訓練の令和４年度の実施状況につきましてご説明致します。説明につきましては、施設内訓練、離職者向け委託訓練、在職者訓練、３つにつきまして訓練への応募や定員の充足状況を中心に説明致します。

まずは令和４年度施設内訓練の応募、入校状況です。

資料２の１枚目をご覧ください。昨年第１回の協議会でもご報告しておりますが、各施設内訓練の応募状況につきましては、資料１枚目下から３段目の一般向け訓練は約１１８％、障害者訓練では約１０２％、全体ではおよそ１１３％の応募率ということになっております。また充足率につきましては、一般訓練では約８５％、障害者訓練では約６５％、全体で約７８％となっており前年度からほぼ横ばいの状況です。なお資料にはございませんが、令和５年度の入校生につきましては、昨年１０月から募集を開始してありまして、陶工校を除く４校で３次募集を行っております。２次募集までの応募率につきましては一般訓練で約１１０％、障害者訓練では約６６％となっており、第３次募集の選考試験については来週を予定しております。

次に離職者向けの委託訓練についてご説明致します。

本府の委託訓練につきましては、主に求職者を対象に例年一般委託訓練では３ヶ月から２年間のコースで約７０コース、１、５００人程度、障害者向けの委託訓練では企業実習型の１ヶ月のコースや３ヶ月の集合型訓練、数日間の在職者向け訓練など３０コース、約８０人程度の規模で実施しているところです。

資料２枚目と３枚目をご覧ください。

まず２枚目の一般訓練の実施状況ですが、資料一番下の応募率につきましては一般訓練で約１０２％、３枚目の障害者委託訓練では９９％となっております。また充足率につきましては、一般訓練で約７４％、障害者訓練では約９２％となっております。以上が令和５年１月までの委託訓練の実施状況です。なお今年度の委託訓練の実施状況の中で、令和４年度の委託訓練の一般訓練におきまして受講希望者が定員３分の１を満たずに不開講となるコースが４コース発生したということで、これまでにはなかった事態が発生しております。これは受講希望者が訓練機会を失われるという状況となりまして、原因と致しましては、昨年７月の雇用保険法の改正により求職者支援訓練を選択する雇用保険受給者が増加しており、開講されるコースについても充足率が低下している状況です。この状況を踏まえまして、委託訓練が不開講とならないよう関係機関で対策を協議する必要があると考えております。

続きまして令和５年１月までの在職者訓練の実施状況につきまして、資料２の４枚目をご覧ください。令和４年度における充足率につきましては、資料一番下の３校合計の入校率は約８５％となっており、応募者についても定員の２倍から３倍のコースも見られ、応募率については全体で約１１１％、訓練コースにつきましても昨年度に引き続きまして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しておりますと共にテレワークシステム操作やデジタル画像編集などコロナ禍の社会環境に対応したコースや新たな資格取得のコースなど設定しているところです。

簡単ではございますが、京都府からの説明は以上です。

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. 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 大野構成員】

私からは当機構で行っております職業訓練実施状況について説明致します。資料 No. 3 をご覧ください。

京都職業能力開発促進センター、ポリテクセンターで行っております離職者訓練につきましては、入所状況は左上の表の合計欄にありますように1月末時点で入所率70.6%と前回報告時点よりさらに7.3ポイント低下しております。年末から年度末にかけて例年、求職者の動きが減って右肩下がりになる傾向ですが、今年度もその傾向で推移しており法人としての目標値である80%も達成できないという見通しとなっております。また右の就職率につきましては、前回報告より4.7ポイント上昇し87.5%となっております。年間実績の確定は7月となりますが、昨年度の83.5%より改善し法人目標の80%は達成する見込みとなっております。

下の表は科ごとの状況ですが、入所率が科によって相当な差があります。特に低調なのが生産管理実務科と自動化システムエンジニア科で、要因の一つとしてまず周知の段階で訓練内容と就職先のイメージがつきにくく求職者に伝わりにくいというご意見を各ハローワークからもいただいており、ハローワーク窓口での説明用資料の改定、またコロナの影響等で行えておりませんでした窓口担当者の方に来所いただいたの施設見学、訓練内容の説明会等を次年度早々に設定させていただきたいと考えております。

訓練内容の見直しに関しましては、特に顕著に低調でありました自動化システムエンジニア科は次年度はFAシステム技術科という募集科名に変更すると共に、協働ロボットシステムを正規導入し、令和6年度からはより技術革新に対応した企業ニーズに沿ったカリキュラムに見直しを図っていく予定です。

就職率につきましては、昨年度より改善はしておりますが、表の右端の正社員就職率も上がってきており、特に日本版デュアルシステム、企業実習付のコースになりますが同じ科であっても標準コースよりも就職率、正社員就職率ともに高くなっており、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や職場理解が深まり職業選択の意思決定も早くなって早期就職に結びついていると思われまます。引き続き個々の状況に合わせた丁寧な就職支援に努めて参ります。

次に高度職業訓練ですが、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年間の専門課程になります。3科45名の定員で55名の入校。「一」になっております情報通信サービス科につきましては、科の再編によりまして今年度からデジタルサポートビジネス科として開講しております。2年生の就職内定状況は、電子情報技術科の1名が内定を辞退しておりますして全体で96.8%となっております。当該学生は家庭の事情で故郷での就職を目指すということになりまして現地の大学校と連携をして支援を行っております。この中で進学者が合計6名いますが専門課程を終えて大阪の大学校などで行っ

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、短期課程として企業の人材育成のため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、1月末時点での達成率は99.8%と順調に推移しており年度目標値は達成する見込みです。

本年度の特徴としては、資料に記載はございませんが中小企業の受講割合が昨年度の42.7%から52.6%と10ポイント程度上がっております。引き続き中小企業の皆様への周知広報活動を行い、より満足度の高いコース設定に努めて参りたいと考えております。以上です。

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。

【玉井補佐】

資料 No.4 の求職者支援訓練の実施状況についてご報告致します。

令和4年4月から令和5年1月までの開講分を対象としてとりまとめております。

また前回、就職者数あるいは就職率が載ってなかったため追記して資料作成しています。ただ就職者数が確定するまで時間を要しますので、今年度スタートの訓練で就職者数がまだ計上されていないコースが多いことを御了承ください。

1枚目上の1の実施状況をご覧ください。求職者支援訓練、基礎コースと実践コース2つに分かれております。

まず基礎コースについて定員205名に対して受講者数144名、充足率は70.2%。

次に就職者数や就職率についてですが、対象者数28名に対して、就職者数は23名で就職率は82.1%となっています。ここでいう対象者数とは各コースで確定した就職者数に対してその分母となる受講者の総数を意味しています。就職者数の確定に関係なく純粋な受講者数については、左から4番目の受講者数欄をご覧ください。

次に実践コースについてですが、定員622名に対して受講者数は418名と充足率は67.2%となっています。コースの内訳で見ますと、特に医療事務で充足率が100%、デザインで87.5%とこちらが人気の高さが伺え知れます。

次に実践コースにおける就職者数や就職率ですが、対象者数85名に対して就職者数は67名、就職率は78.8%となりました。一番右の就職率全数で見た場合、就職率は大部分で70%を超えていますが、営業・販売・事務の就職率は53.8%となっており、大半が事務系のコースになっていますが、一般事務職の求人が少ないことも相まって就職率が低い状況になっているかと思えます。ちなみにITコースは0%で計上していますが、まだ就職者数が確定していないためですので御承知おきください。一方、就職率が高い訓練コースとしましては介護・医療・福祉で92.3%となっています。やはり人手不足分野でもありますので就職率は高いと考えられます。これらの基礎コースと実践コースを合わせた合計は定員数827名に対して受講者数562名で充足率は68.0%となります。次に就職者数や就職率ですが対象者数113名に対して就職者数は90名と就職率は79.6%となっています。

次に2.男女別・年齢別受講者数ですが、こちらは基礎コースと実践コースを合わせた一番下のピンク色の合計をご覧ください。受講者数562名に対して男性が125名、女

性が437名となり男女の割合でいきますと男性が約2割、女性が約8割となっています。

次に年齢別に見ますと25歳～29歳の年齢層が91名と一番多くなっています。次に30歳～34歳が82名と2番目に多くなっており、受講者数562名に対して25歳から34歳までトータルで173名となっており、この層で全体の約3割を占めているということになっています。2ページ目に各訓練コース毎の応募者数、就職者数等を載せていますのでまたご覧いただきますようお願いいたします。

私からは以上となります。

(3) 令和5年度京都府地域職業訓練実施計画の策定について（資料 No. 5）

【富田議長】

続きまして、(3) 令和5年度京都府地域職業訓練実施計画の策定について事務局から提案をお願いします。

【京都府人材育成課 田淵参事】

令和5年度京都府地域職業訓練実施計画（案）について説明致します。

資料 No. 5 をご覧ください。

本計画案の策定にあたりましては、昨年の第1回協議会で御承認いただきました「令和5年度京都府地域職業訓練実施計画策定にあたっての方針」を基に京都府地域職業能力開発促進協議会のワーキンググループ会議の方で素案を作成致しまして、労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構、京都府で協議を行いまして作成しているものでございます。

ポイントを絞ってご説明致します。

1ページをご覧ください。計画のねらい、期間につきましては計画（案）に記載の通りです。ねらいにつきましては、労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、京都府の三者で締結されました「京都府雇用対策協定」により施設内訓練、委託訓練や求職者支援訓練につきまして三者が一体となって求職者に対する職業訓練受講の機会を十分に確保し、安定的な就職を実現するためのものを定めるというものでございます。

計画期間につきましては、令和5年4月1日から令和6年3月31日まででございます。

続いて2の労働市場の動向と課題等につきましては、最新の雇用情勢を踏まえて記載をしております。合わせて京都府の就業構造等についても記載させていただいております。そうした中でデジタルトランスフォーメーションやグリーントランスフォーメーションに対応できる人材確保や育成を図ることが課題となっていることから職業能力開発を推進していくことの重要性が一層高まっているということを含んでおります。

2ページの(2) 令和4年度における公的職業訓練の取組状況ですが、こちらにつきましては先ほど各機関から報告のあった内容を簡潔に記載しておりますのでご覧おきください。

続きまして4ページをご覧ください。

令和4年度における府・国・機構の一体的取組というところでございます。京都府内の公的職業訓練、いわゆるハロトレですが、京都府の雇用対策協定や本協議会に基づきまして、地域における人材ニーズの把握、適正な訓練コースの設定により訓練受講機会の拡大を図ったところでございます。またコロナの影響により中止や回数制限を行ってまいりました

「ハロトレ説明会」につきましては機構や京都高等技術専門校が主催となり毎月開催しました。さらに訓練実施機関と京都ジョブパーク、ハローワークの連携によるきめ細やかな就職支援の実施、京都ジョブナビによる広報等の実施、訓練に係る数値目標等の共有など進捗管理を行ってきたところです。

次に令和5年度における公的職業訓練の実施方針及び実施規模等についてです。

資料4ページになります。実施方針ですが、社会全体のデジタルトランスフォーメーションの加速化による産業界及び地域ニーズの変化に対応するため、デジタルトランスフォーメーションの進展に対応するために必要なIT・デジタル分野の訓練など、地域ニーズに合った人材育成・人材移動に重点を置きつつ、公的職業訓練をより一層推進する旨を折り込んでおります。また人生100年時代を迎える中で年齢に関わりなく働き続けられるために必要な学び直しができるリカレント教育を公的職業訓練においても充実する必要についても合わせて盛り込んでいるところです。

これらのことを踏まえまして府内における公的職業訓練が計画的、効果的に実施できるよう公共職業訓練と求職者支援訓練について一体的に計画を策定し、自治体、行政機関、訓練機関、団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にし、「オール京都」体制で人材育成に取り組む旨を折り込んでおります。

続きまして5ページになりますが、それぞれの訓練につきましてご説明致します。

まずアの施設内訓練について、令和5年度においては27科目、943名の訓練定員を確保しております。府立高等技術専門校では、ものづくりの基本となる技能を習得するため、離職者及び学卒者を対象とした職業訓練や障害特性に応じた障害者向け訓練を実施することとしております。また機構においても離職者を対象とした職業訓練を実施することとしております。それぞれ離職者訓練、障害者訓練、学卒者訓練の詳細につきましては計画に記載の通りです。離職者訓練につきましては引き続き女性の就業機会の拡大と人材輩出に向けた取組を推進するということとすし、障害者訓練につきましては京都障害者高等技術専門校におきまして令和3年度から技術系の訓練を実施しています。また京都障害者高等技術専門校と福知山高等技術専門校では令和3年度から精神障害者の受入を開始しているところです。(ウ)の学卒者訓練につきましては企業、求職者のニーズの高いリフォーム施工や測量技術等の訓練を実施をしており、また女性の建築業界への積極的な参画を見据えたカリキュラムの充実を図っています。また陶工高等技術専門校におきましては創造力のある職人を育成するための訓練を実施しているところです。

続きまして7ページになりますが、高度技能者養成訓練ということで、こちらの規模につきましては機構のポリテクカレッジ京都において実施されている訓練で訓練定員は45名で昨年度と同数の定員を確保いただいております。

続きましてウの委託訓練ですが、新型コロナウイルス感染症の影響で悪化した雇用情勢について一部持ち直しの動きが見られますが、依然として求職者の水準は高水準であることから、令和5年度の委託訓練は雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、令和4年度とほぼ同規模数の1,809名で実施する予定としております。訓練内容につきましては求職者の状況に応じた多様なコース設定を行い、人手不足分野等に対応した職業訓練を引き続き重点的に実施することとしております。なお令和4年度の委託訓練におきまして受講者が定員の3分の1に満たずに不開講となる事案が複数発生したということで、先ほどご報告させていただいた通りですが、このことにより受講希望者の訓練機会が

失われるというケースが生じております。従いまして委託訓練の不開講が発生することがないように関係機関の方で努めて参りたいと記載をしております。また不開講が発生した場合については、不開講理由を検証すると共に必要な場合においては委託訓練の計画数の調整も含めて必要な措置を講じることとするということにしております。

また委託訓練の各コースの内容については計画（案）に記載しておりますのでご覧ください。

続きまして資料10ページをご覧ください。

在職者訓練について、京都府の府立高等技術専門校では求職者のニーズに応じて令和5年度は670名の定員を確保して実施する予定としています。内容につきましては、ものづくり系の基礎やパソコン・事務を重点分野とし地域のニーズを踏まえた訓練設定を行うこととしております。

次に機構実施分といたしまして資料11ページをご覧ください。

在職者訓練は令和4年度実績と中小企業ニーズ調査に基づき計画定員は2,755名で実施する予定、訓練内容はものづくり分野における高度な職業訓練で、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した訓練を実施することとしています。

続きまして資料12ページをご覧ください。

求職者支援訓練ですが、令和4年度の雇用失業情勢はコロナの影響により「引き続き注意を要する状態にある」となっており、令和5年度においても引き続き非正規雇用労働者や自営廃業者など雇用保険の基本手当を受けることができない方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、訓練認定規模数1,658人を設定して実施されるものです。

訓練内容としては、デジタル分野等の成長分野、人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種、地域の特色を活かした分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものということになっています。

続きまして資料の13ページとなります。

求職者に対する受講支援及び職業訓練受講者に対する就職支援・定着支援ですが、公的職業訓練受講希望者には、訓練受講前からジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じ、訓練目的や訓練終了後のキャリアプランを明確にすることにより適切な訓練コースの選択を支援することとなります。

また訓練期間中、終了後においても、訓練実施機関とハローワーク、京都ジョブパーク、京都労働局が連携し、就職に向けた一体的支援を充実することとしています。

また社会人基礎力等の不足により就職が困難な場合は、学びなおしコースやJPカレッジ等の活用を図りながら就職支援を行うとともに安定的な就労を目指していきます。

最後に6の推進体制です。三者が一体的に公的職業訓練等の調整を行うことで適切に職業訓練の受講機会や受講者を確保することとしています。

また令和5年度も引き続きまして地域職業能力開発促進協議会を開催致しまして、ワーキンググループを設置し、訓練の効果・検証を行いカリキュラムの改善を図ることとしています。併せて府民に公的職業訓練に対する理解と活用を促し、訓練受講者を増やし、人材の育成を図って参ります。

さらに京都府の「府民躍動 雇用応援★夢プラン」の趣旨を踏まえ、社会のデジタル化を含めたDX化の進展等、産業構造や社会環境の変化にも対応した職業訓練を推進するこ

ととし今年度も取り組んでいきます。

説明は以上となります。

(4) 令和5年度ワーキンググループによる効果検証の訓練分野の選定について (資料 No.6)

【富田議長】

それでは(4) 令和5年度ワーキンググループによる効果検証の訓練分野の選定について、事務局から提案をお願いします。

【長谷川室長】

私の方からは、議題の(4)、「令和5年度ワーキンググループによる効果検証の訓練分野の選定について」、ご説明とご提案をいたします。

資料No.6をご覧ください。本協議会にはいくつかの役割がございますが、そのひとつとして、「公的職業訓練の実施状況の検証」があります。

これは、実施された訓練分野のうち、一つの分野を協議会で選定いただいた上で、作業チームとして、「ワーキンググループ」を本協議会の下に設置し、実際に訓練を受講された方や、その方を採用された企業の方、また、実際に訓練を実施された実施機関へのヒアリングを通じて、訓練の内容が地域のニーズに即したものとなっているか、訓練効果が上がっているか、等について検証していこうというスキームです。

最初に選定分野ですが事務局としましては、来年度検証を行う分野として「IT分野」を提案させていただきたいと思っております。

選定理由としましては、デジタル推進人材の育成・確保が喫緊の課題となっていること、公的職業訓練におきましても、デジタル分野が重点に位置づけられていることのほか、訓練の効果検証の中で実際に実施された訓練コースがある程度の規模必要であることですので、この辺りで「IT分野」の提案をさせていただきます。

3の検証方法でございますが、ワーキンググループの構成としましては、京都労働局、京都府、高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部の3者で構成させていただきたいと考えております。具体的な検証の手順としましては、選定いただいた訓練分野の中から、訓練修了者の多いコースを3コース以上選定した上で、訓練修了者、その方を採用した企業に対し、ヒアリングを実施しまして、改善点、要望等を把握していきたいと思っております。

スケジュール的には、2枚目の下のスケジュールをご覧ください。

真ん中の「地域職業能力開発促進協議会」の一番左が本日の協議会でございます。ここで訓練分野の選定をいただき、ワーキンググループにおいて来年度前半をかけてヒアリング、結果整理、改善促進策を検討し、次回来年度10月頃に予定しております本協議会に報告を行うという流れで進めていきたいと思っております。

私の方からは以上でございます。

5 意見交換

【富田議長】

それでは、ここからは構成員の皆様から、御意見や御質問をいただきたいと思っておりますが、その後、当協議会の設置目的の一つでもある「地域の人材ニーズを適切に反映した訓練コ

一スの設定促進」という観点からも、ぜひ構成員の皆様からお話を伺いたいと思います。
先ほどの報告、提案に関しまして御意見や御質問があれば、合わせてお願いいたします。

【一般社団法人京都経営者協会 上田構成員】

コースの中に4コース不開講となったコースがあったとありましたが、具体的に応募者が少なかった理由など教えていただきたい。

【長谷川室長】

委託訓練で今年度4コースございまして、いずれもハローワークの方で募集をさせていただいておりましたが、実は4コースとも同じ訓練実施機関でございます。訓練を受講される方には色々なニーズがある中で、できるだけ通いやすい所で受講したいというニーズがございまして、実はその訓練実施機関が駅からかなり離れており、なかなか通いにくいということがございます。もちろんハローワークの方でも色々とお勧めするのですが、けれども最終的にはご本人様の選択の中でもう少し通いやすい所へいきたいということがあり、結果的に不開講となったことが主な要因でございます。

【一般社団法人京都経営者協会 上田構成員】

学卒者訓練の中で低所得者世帯の方には減免や免除などをしていただいているということで承知していますが、具体的に従来より拡充されるということが書いてありますので、どういった面を拡充させるのかお聞かせいただきたい。

【京都府人材育成課 小山主査】

従来は住民税の非課税世帯の方のみを対象としていた部分を令和2年度から文科省の方でも取り入れられている形と同じように職業訓練でも住民税非課税世帯に準ずる世帯についても対象とするということで拡充させていただいているところでございます。

【富田議長】

河島構成員が途中で帰られるということなので、何かご意見ご要望ございましたらお願いいたします。

【京都府 河島構成員】

ありがとうございます。先ほど4コースが不開講というお話がありましたけれども、私どもの理解としましては前回第1回の会議でも申しましたし、国の中央協議会の中でも申しましたけれども、やはり制度改正があって雇用保険受給者と雇用保険を受給されてない方々が一つの訓練フレームに入ってくることによる多少の混乱があるのかなということで、これについては引き続きよく協議していかないといけないなと思っています。

あと一つだけお時間いただきましたので、地域の求める人材ニーズの話になりますが、地域の人材ニーズと訓練ニーズ、言葉を変えたとおそらく就職をする産業界の求める人材ニーズということになるのかなと思うのですが、よく経営者の方々とお話しさせていただきましても、実はそこが非常に難しいなと感じている次第でございます。少し京都府の来年度の事業に触れますが、京都府で今後計画を改定し、産業創造リーディングゾーンとし

て、それぞれの地域に応じた産業を養成・育成していこうというプロジェクトが10以上にわたって進んでいきます。構成員の皆さんには御承知の方もいらっしゃるかもしれませんが、例えば大山崎の方でアート&テクノロジーのヴィレッジ構想が立ち上げられていますし、先だって新聞報道があったかと思いますが、向日市を中心にしていわゆるゼロカーボンの取り組みをするような企業集積を進めていくゼットバレー構想、例えば丹後の方ですとシルクテキスタイル構想という形で伝統産業と組み合わせた産業をするといった、地域の特色を踏まえた産業創造を推進していこうと思っているところです。それに伴って当然必要になってくるのが産業界で求める人材がどういう人材なのか、さらにはそれに基づいてどういう訓練が求められるのかをしっかりと議論していく必要があるのかなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

【富田議長】

他にございますか。ないようでしたら構成員の方に地域の公共職業訓練あるいは人材ニーズに対してお話をいただきたいと思っております。

【一般社団法人京都経営者協会 上田構成員】

今年の定員数計画で、いわゆるリスキニングとかそういったところの特徴的なところとか、充実したところ、政府の方が人への投資の関係をかなり言っておられますので、そういった意味で人材の所も合わせてそれに応えて我々も研修をしていくということがどういったところにそれが表れているのかというのを聞かせていただきたい。

【長谷川室長】

資料No.5の計画のところでは少しご説明させていただいております、資料No.5の最後に参考資料1として概要をまとめさせていただいております。各訓練施設の方で実施する訓練の定員数について、令和4年度と令和5年度を比較したものを一覧でつけておりますが、ご覧いただきますとだいたい令和4年度に実施させていただいたものをほぼ踏襲しているというのが現状であり、なかなか施設内訓練につきましては設備の問題や指導員の問題もあって変更がすぐにはやりにくいという点が現状ございます。一方、委託訓練や求職者支援訓練につきましては民間の企業体に委託をして実施するので、そういった意味では小回りが効く訓練になっているので、委託訓練の中では特にIT分野についてご覧いただくと表の真ん中あたりになるんですけど、令和4年度572人の定員のところ658人ということで100人程度増やさせていただいて、昨今言われていますようにやはりデジタル分野に重点を置いた組み方をしてございます。なかなか委託訓練の方も京都府内、京都市内につきましてはデジタル系の訓練を実施してくれる実施機関が少ないので、我々の方も引き続き訓練を実施してくれる施設について開拓をしていきたいと思っております。以上です。

【株式会社京都新聞社 円城構成員】

専門的なことを今回出席させていただいてお話を聞いたのですが、計画案も含めコロナの影響で所々、計画案でコロナのニーズがみえないことも色々記載がありますが、多分今年度と来年度でコロナの状況もがらりと変わっていくと思うんですけど、その辺を要望としてはそれに合ったような人材育成を進めていただきたいというのがひとつですし、特に

府の実施計画でいきますと、どういう部分にそういうコロナの産業界あるいは求職者のニーズを反映させたような計画案になっているのかを教えてください。

【長谷川室長】

科目としてはコロナの影響で直接的に加味して何か変えたというのは少ないんですけど、実施方法ではコロナの影響で Web を活用したものが増えており、公的職業訓練につきましては基本的には通っていただいて受講していただくということを基本としていますけど、その中でも e ラーニングや Web 形式の訓練を盛り込んでおります。求職者支援訓練につきましても e ラーニングのコースを新たに作っておりますし、一部 Web で訓練をして一部はスクーリング的に通っていただいての受講というような形を取り組ませていただいております。

【株式会社京都新聞社 円城構成員】

やり方ではなく求職者の中身や訓練の配分も変わってくる、たぶんコロナのインパクトってすごく大きいと思うので、その辺りも変わってくるんじゃないかなと思うんですけど、あまり変わらないという理解でよろしいですか。

【長谷川室長】

もちろん求職者お一人ずつのニーズとしては色々あると思っておりますが、今のところ公的職業訓練につきましてはコロナの影響で何かを大きく変えるということは予定していないということでございます。申し訳ございません。

【京都府商工会連合会 足立構成員】

昨日たまたま京都高等技術専門校の相談員さんとお話をする機会があったのですが、職業訓練自体が会員やそれを求めている方々に届いているのかな、PR不足というのがひとつあるんじゃないかなと話をしていました。連合会は会の構成員が約11,500人いるんですけど、うち81.5%が従業員5名以下の事業所さんで占めていて、業種別で言いますと約半分が小売サービス、飲食・宿泊業という形になっていまして、家族経営でありますとか近所の方を雇用しているパターンが多いのかなと思うのですが、従業員の募集をするようなところが少ないという実態がまず前提にあります。一方で北部地域は観光で非常に伸びていますが人手不足という声を聞いています。観光関連の宿泊や飲食サービスは人手不足の実態はあるんですけども、非正規の方がどうしても中心になるので、雇用ニーズと職業訓練の内容という点では、マッチングは難しいかなと思っております。ただ従業員が20名以上いらっしゃる会員企業も650以上ありますし、またDXについては我々も来年度事業の支援の柱に考えているところですので、日々の経営支援活動の中でそういうことも併せて職業訓練の実施の取組みを周知させていただくとか、企業さんの方でそういったニーズや案件があれば繋ぐこともできますので、一致団結をして協力させていただきたいと思います。

【長谷川室長】

ありがとうございます。前回の第1回の協議会でも訓練のPR不足、特に企業の皆様へ

というご意見を頂戴しております。大変ありがたいご提案をいただきましたので、我々の方も勉強させていただきましてご協力いただければなと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

【京都府中小企業団体中央会 山口構成員】

訓練計画、それから実施の中身につきましては検討を立ててしっかりなさっておられるので何も申し上げることはないのですが、私どもは会員が中小企業組合ということで450会員位あるのですが、その中でも月次報告といまして毎月、売上や収益とか資金繰りとか雇用動向も含めて調査をさせてもらっています。製造業12業種、非製造業が7業種、計42会員の調査を毎月させてもらっていますが、雇用人員だけ見てみますと増加が3、不変が29、減少が10ということでございます。これは対前年度同月比なのでこれはどうかということだと思んですけど、結論から言いますと生の声を全部いただいておる訳ですけど、やはりどの業界も人手不足ということが非常に深刻な状況ということであり、電気機器関係の製造業の方のご意見を一つご披露させていただきますと、依然人材の確保が厳しい状況が継続していると、特に新卒者の採用が難しく、技術技能継承に危機感を感じている、現状を打破するため雇用のグローバル化、外国に向けての雇用の検討を始めている、そういった声まで出ているところでございます。これだけがすべてではありませんが、こういった所にも意識をしていただきながら訓練計画の方も考えていただきたいと思っております。中小企業の人材不足は非常に深刻だということで、それなりの危機感を我々はもっております。以上です。

【長谷川室長】

貴重なご意見ありがとうございます。実はハローワークの窓口の方でもやはり人手不足だと訴えている企業さんが非常に多くなってきています。先ほども定員充足の関係で訓練のご報告をさせていただきましたけれども、求人が増えてきて雇用情勢が良くなる中で、窓口でも訓練を紹介しても訓練を受けなくても就職が決まってしまうということで、なかなか訓練を選択されないというようなケースも増えてきております。企業様の動向、または求職者の動向をふまえて訓練計画を立てていきたいと思っておりますので、また引き続きご意見をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

【日本労働組合総連合会京都府連合会 土淵構成員】

私も協議会の方に出席させていただいておりますので、そこでご意見等させてもらっており、今回の案に関しましては賛成させていただきたいと思っております。加えましてご要望とかこれから検討していただきたいところは、まず離職者訓練ですが、やはり離職された方が重い足を運ばれるというところがありますので、ここにも子育てされている女性の方とかも含めて訓練をしていただけるように託児サービス等もあるかと思いますが、業種によってはないところもあると思っておりますので、これから本職に就かれた時にも託児サービス等があるところの企業を探していただきたいと。協議会でも言ったんですけど、選択肢がやっぱり必要だと思いますので、ここで受講された方は10社20社ではなく30社40社という形で数多く選定できるように、企業さんの方にも探していただくようにそのお願いをしたいと思います。また障害者の方も雇用率が求められると思っておりますので、障害者

の方にも働きやすい環境になるよう、そこに関しても企業さんを探していただけるようにお願いしたいと思います。以上です。

【長谷川室長】

訓練終了後の就職については各施設やハローワークも連携しながらあたらせていただいております。今ご指摘いただいたように、それぞれにいろいろなニーズがあると思っていますので、充分ニーズを踏まえながらそれぞれが望む就職をしていただけるように努めて参りたいと思います。そして障害者の関係もありがとうございます。障害者雇用率が今後2.3%から段階的に引き上がるということで、企業側も障害者の方を雇いたいというニーズもあるので、引き続き訓練を実施しながら企業様のニーズにも応えるような形で訓練の設定をしていきたいと思っています。また引き続きご意見をいただければと思います。よろしくお願いたします。

【株式会社リクルート 岩本構成員】

有料職業紹介事業者側の立場になりますが、最近の求人ニーズに関しましては製造業とか建築業いわゆる技術職が非常に人手不足との声を企業さんの方からいただいております、一方で有料職業紹介事業者という観点もあるかもしれないですが、なかなか未経験からの採用ということに関しては企業様も二の足を踏んでいることが多いのかなというふうに感じておりました、特に大阪や滋賀では未経験の方も比較的受けていただけるんですけど、京都のお客様に関しては少し慎重に判断されているのかなという印象を受けておりますので、こういった職業訓練や在職者訓練を通して未経験の方の受け入れも少しずつ広がっていくといいかなと聞いていて感じておりました。求職側のニーズとしてはワーキングマザーの方々が特に最近転職を希望されているケースが増えてきており、家庭と働き方を両立したいという意識の高さを感じている次第です。引き続きITの専門性を身につけたい求職者の方やWebデザインや事務系のスキルを高めたいという方も非常に多いかなと感じております。

この場をお借りしてご質問が2点ありまして、一つは少し本題とずれるかもしれませんが、資料No.5の若年層の完全失業率が高く推移していると記載いただいているんですけど、本当にその若年層がなかなか働きにいかないのか、もし何かつかんでおられたら教えていただきたいというのが一つと、もう一つは資料No.2の在職者訓練実施状況の中で、京都高等技術専門校のコースと北部の福知山校のコースにすごく差があるように感じまして、それは地域のニーズもあるのかなと思いますが、この辺りのコースの量とか内容の差に関して地域ニーズに沿った計画なのか教えていただきたいです。

【長谷川室長】

若年者の失業率の関係ですが、従来から年齢別の失業率を見ますと若年者の失業率は高いと思います。これは過去から一貫した流れでございまして、理由については色々あるかと思いますが、よく言われているのは新卒の方の早期離職の関係や離転職を繰り返される方がどうしても若年者に多いということが要因ではと思いますが、その辺りの分析が不十分でこの程度のお答えしかできません申し訳ございません。

【京都府人材育成課 小山主査】

在職者訓練の実施状況について、北部と南部の数の違いや内容的なものの違いについてですが、南部の方は民間の訓練を実施されている事業者さんも多くあり、そういった所を活用される方も多いのですが、北部は民間の事業者で訓練をされているところ自体が少ないということもあり、地域的なニーズによりパソコンの分野や他の訓練の数が南部に比べて多くなっているという状況でございます。

【京都女子大学 中山構成員】

女性の立場からということで、職業訓練ということでちょっと意外だったのが女性が8割いらっしゃるということなんですけど、この受講生の方達の分析というか、子育て世帯なのか、子育てで一旦離職されて子供さんが中高生になってからちょっと復帰したいなというところとか、コロナで離職された方っていうのは女性の方がものすごく多いので、年齢とか色々見ていたら色々な可能性があるなと思って見ていたのですが、その辺りの分析はされているのでしょうか。

【南地方人材育成対策担当官】

細かい分析まではしていませんが、傾向的に女性が多い部分は京都には支援訓練でネイルのコースをやっている実施機関が2つあり、ほぼ毎月のように開講されており、それからフラワーデザインのコースについてもほぼ女性の受講者が多く、その2つについてネイルは特に若い世代の20代30代の方が多いので、確かに実施機関さんからも子育て中の方が多いので、どうしてもやむを得ず欠席をされるけどどうしたらいいですかというご相談もありますので、その部分では結構な割合を占めているのかなと感じます。パソコンの基礎的な部分については、今おっしゃられたように一旦結婚をされご家庭に入られた方が再度働きたいということで、年齢的にはだいたい40代後半からの方がパソコンの技術を身につけていませんということで、今はどのような職種で就職をしても簡単な入力などでパソコンを使うことがありますので、パソコンの基礎的な訓練というのも性別でいうと女性の割合が高いかと思えます。そのような訓練コースが委託訓練も支援訓練もコースの中で結構占めていますので、結果的に8割女性となっているのかなと分析をしております。

【京都女子大学 中山構成員】

ありがとうございます。女性の子育て世帯に対しての託児サービスについてや、私どもも学校で色々やっておりますけど、子育て世帯でやはり子供さんが小さく就学前や小学生とかですとお子様は寝静まってからでないとなかなか勉強できないという方もいらっしゃいますので、そういった方の学習形態も考慮していただけたら大変ありがたいなと思えます。

【南地方人材育成対策担当官】

今の御意見を補足させていただきますと、求職者支援訓練の方でeラーニングコースがだいぶ進んできております。京都も実施機関としまして初めて4月開講でeラーニングコースを設定しており、その対象者の方につきましては、育児又は介護中でいわゆる通所、毎日学校に通うことが難しい方、ないしは居住地域に訓練の実施機関がないというような

方を対象にeラーニングコースを受講することができるので、おうちの用事が済んだ後の晩とかの時間で受講ができるという形が全国的にみてもだいぶ増えてきており、逆に言いますと全国どこからでも応募が可能ですので、Web系のコースが多いんですけど、eラーニングコースの設定も進んでいるという状況です。

【株式会社建築資料研究社京都支店 宮嶋構成員】

私は求職者訓練を実施している側の立場となります。ここ半年では求職者支援訓練の基礎分野に関する運営をしておりまして色々感じることもあったんですけど、その中で委託訓練で4コースが不開講になったというところで、雇用保険法の改正が関わったということだったんですけど、この半年間で11月15日に開講した基礎分野のところは15人に対して応募者が7名、先ほどの資料に載ってましたので申し上げましたけどそれくらいの数字だったんです。まだ雇用保険法改正の部分は広まっていないのかなというところなんです。この今週水曜日を開講した同様のコースですけど、これは数字をいっても問題ないでしょうか、応募者27名ということになっております。その中で15名の方を合格という形で来ていただいたということになっております。なので12名の方が受講権がなくなったということになってしまったことで、先ほど雇用のセーフティネットという話もありましたが、そういう部分のことができなかったことに関しましては申し訳ないなということなんです。そして15名合格された方の内訳なんですけど、これも言っても大丈夫ですかね、雇用保険をもらわれている方、数だけでしたらいいですか？15名中11名が雇用保険の受給者になります。これは延長なのかそれとも元々当初からの方からなのかはわかりませんが11名、それ以外は4名ということになりますので、これはもう間違いなくと言ったらあれなんですけどやはり委託訓練を受けられる方が求職者支援訓練を選んでいるのかなというデータも出てきているところです。やはり応募者数、充足率というのが今後も永遠の課題になってくるんじゃないかなと思っているんですけど、その辺の具体的な踏み込んだ対策ってものをどんどんこういう場で意見が出ていけばいいかなと思っています。

それと先ほどPRというところがありましたけども、先日ハローワーク七条へお伺いさせてもらったんですけど、私も去年の11月に転勤してきたばかりで、全国のハローワークへ実際行ったりするんですけど、求職者訓練に関するPRのディスプレイがあれほど立派にしているような所はなかったです。初めて見て感動いたしました。この場を借りてお礼だけさせていただきたいと思います。今後とも求職者訓練の運営ということで弊社も頑張っていきたいと思っています。

【長谷川室長】

ありがとうございます。ご紹介いただきましたように雇用保険法の改正により求職者、特に雇用保険受給者の方が求職者支援訓練を選べるということで、訓練の選択肢が広がったということがございますので、我々としては訓練という選択肢があるよということをしつかり知らしめていくことが大事かなと思っています。七条ハローワークをはじめ、各ハローワークにおいてはまずその選択肢をしつかり知っていただいて選択をしていただけるように、また我々もそれぞれのニーズに応じた訓練コースをしつかりご提案できるようにという形で体制を整えております。また引き続きご意見をいただきながら努めて参りたいと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。

【京都府職業能力開発協会 加納構成員】

いただいている資料の訓練計画案あるいは No. 6 の訓練分野の選定、これについては特に意見はございません。地域の人材ニーズということですので、私どもは職業訓練の実施機関ではないんですけど、技能振興あるいは技能検定という事業をやっておりまして、その中で主として事業主様側からのニーズというようなものを伺うことがあります。その中から今回デジタルトランスフォーメーションというところが多く取り沙汰されておりますので、そちらの関係で、デジタル人材の人材ニーズでこのようなものもあるのかというようなところと、それから公共の訓練の方には現れてこないような海外人材の関係について2点この場でお話しさせていただければと思います。

まず1点目のデジタル人材の関係なんですけど、私どもマイスター派遣と言いまして、事業者さんからの相談に応じるという形で厚生労働省の委託事業なんですけども、従来はフライス盤とか電気溶接とかそういうものづくり関係の技能だったんですけど、最近はデジタル分野についてもマイスターさんということで認定して、それぞれの企業にどんなことが必要かということについて派遣する形で、その企業の従業員さんに対する方々のプログラムを作って指導をするという事業をしています。その中でわりと多いのは業務効率化を進めていく中で経営者に非常に近い層からのご相談を受けて、業務効率化を進める中で、その会社はものづくりの中でどういう部分に、どのくらいのコストで業務効率化をするか、その中でデジタルをどう取り入れていくのかというお話が色々あり、結果としては若手の技能者の方の IT パスポートの資格取得について役立つような講習を行ったということが一つあります。

もう一つは、中小企業の中で業務効率化を進めるためにかなり以前からなんですけど、エクセルマクロの機能を使うとかそういう形でビジュアルベーシックアプリケーション、VBAプログラムで一定、業務効率化をされた事業所で、それを開発されて一人でそのお守りをされてこられた方がリタイアされる時期になっている、それを引き継いでいくためにそのビジュアルベーシックアプリケーションのプログラム、それについて人を育てたいというようなことで、業務効率化を、今までやってきたところを継続させていきたいというようなニーズがあります。ただそれにつきまして、最近は昔と違ったような形でノンプログラミングで業務効率化するシステムを構築できるようなソフトがあるので、マイスターの方々からは、そういうニーズはいずれしぼんでいくのではないかなということを知っているところなんです。

2点目は技能検定の事業をやっている中で、海外人材の活用については当協議会では現れてこないと思うんですけど、今後制度をどうしていくかということについて、国の方で有識者会議をつくっていて、その結果によってはまた今とは違う形の制度になってくる中でニーズが出てくるかもしれないし、その部分はまだわからないところがありますが、実際のところは技能実習生の検定をやってはいますけれども、建設業の中では建築系の専門工事、とくに非常に幅広い工事で使われる鳶だとか型枠ですとか鉄筋だとか、そういったところは非常に実習生の方を多く使っておられます。入ってこられた実習生に一定のキャリア、企業内で経験を積まれた技能実習生が指導員をし、企業の中での技能実習生の育成をしながら事業をやっておられるというところがあります。あと製造業につきましては、電子機器組み立てなどでの受入がありますけど、特にコロナで入国ができなくて、その後

(水際対策緩和で) 回復した後でもあまり変わらない。建設業関係の職種の技能実習生の方は増えております。制度が変わってくる中でどのような形でニーズが出てくるのか、今の技能実習生の中では出てこないでしょうけど、特定技能とかそういったところになってくると出てくるのではないかなというふうに考えております。

【長谷川室長】

ありがとうございます。協会の活動を通じまして貴重な現状また人材ニーズをご報告いただいたと思っています。デジタルの関係、また海外人材の関係を含めまして引き続き我々も情報収集に努めて参りたいと考えておりますので、引き続き情報交換させていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【京都府専修学校各種学校協会 三田構成員】

お話を色々伺わせていただいて、大変素晴らしい取り組みだと思っております。先ほどもハローワークに行ったらすごくディスプレイしてあったというお話がありましたけども、できればもっと宣伝といったらおかしいですけど、この取り組みをもっと人々に知れ渡るような形を構築していただければいいと思います。私どもの専門学校もやはり学校でじっと待っていてもなかなか人は来ないもので、やはり外に向けて発信することによって生徒の確保をさせていただいておりますし、また先ほども実施されている所が遠いというお話も少しありましたけども、受けられる方の利便性がやはり充実しているということがお受けになれる方につながるかなと考えます。またここで受けられた方が途中でリタイアされてるというのもあります。こういうことを皆さんが見ていらっしゃるのかどうかわかりませんが、私どもの専門学校はやはり合格率というか、どれだけ入ったからちゃんと最後卒業ができて、そして何を得られるのかというところが明確でないとなかなかお入りいただけない部分もございますので、途中で修了されていない方において何か原因であるとか、そういう部分を、きっとおわかりなんだろうと思いますけども、そこを少し詰めていただいて次回はまたそこをどのように改善していくのかというところをご理解いただいたらなと思います。またここでネイルのところを見ますと、全く違う企業様なので、京都府の専修学校にも先ほどのデジタルの話もありますけれども、私どもにもコンピューターの学校があったり、ネイルで滋賀県様の方で子供さん向けのネイルのeラーニングをさせていただいたことがあったりとか、色々な面で専修学校としてこういうものに関われる部分があるんじゃないかということで、またご検討いただけたらと思いますし、また持ち帰ってこういうことだったらできますよというようなこともお知らせできたらなと思っております。とにかく今後もこの活動がご成功になられることを祈っております。以上です。

【長谷川室長】

ありがとうございます。PRの関係も仰せの通りでございます。我々なりに色々工夫もしながら進めさせていただいておりますが、色々な参考になるご意見ございましたら是非お聞かせいただければと思います。何より訓練という選択肢があるということを知っていただくことが大事だと思っておりますので、引き続き努めて参ります。利便性の関係でございますが、やはり公的なものを受けていただくということになりますので、一定理解もしていただきながら、多少は利便性の悪いところでも通っていただくことも我々もちろ

ん説得もしながらということになるんですけども、そこはそれぞれ受けたい方のニーズもありますので、ニーズに沿った訓練施設が確保できるように努めていきたいと思っております。そしてリタイアの関係、これも仰せの通りです。こちらは分析をさせていただいております、比較的途中で就職される方、方向性を変えて途中で就職をされる方が多い、それからご自身やご家族の病気ですとか、家庭環境の急変で退校される方が多いというのが現状でございます。入ったけれども方向性が違って合わなかったという方は比較的少ないということで認識しておりますが、その辺につきましても引き続き分析をしていきたいと思っております。それから専門学校の御活用、前回協議会でもお話をさせていただいております大変ありがたいなと思っております。先ほど申し上げました訓練施設の確保というのが我々の非常に大きな課題となっております。そういう意味では是非色々とお力も借りたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

【富田議長】

本日は構成員の皆様から貴重なご意見どうもありがとうございました。これからの公共職業訓練の計画運営に是非反映させていきたいと思っておりますので、よろしく願います。

それでは事務局より提案がありました「令和5年度京都府地域職業訓練実施計画（案）」について、ご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。また令和5年度のワーキンググループにより効果検証を行う訓練分野についても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、計画につきましては厚生労働省へ報告させていただきます。それでは進行を事務局へお返しします。

（「6 閉会」は省略）