

令和5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5年11月2日（木）

14時00分～16時00分

場 所：登録会館2階ホール（2）

1 開会

【事務局・南】

令和5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、当局ホームページに掲載を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」は省略）

4 議題

（1）令和4年度及び令和5年度上半期職業訓練実施状況等について

① 京都府（資料No.1）

【富田議長】

それでは、議題（1）の令和4年度と令和5年度上半期の職業訓練の実施状況について、各機関から報告をお願いします。最初に京都府から報告をお願いします。

【京都府人材育成課 浅山参事】

京都府からの報告は、資料No.1をご覧ください。京都府の公共職業訓練の令和4年度の実績及び令和5年度の実施状況につきましてご説明させていただきます。

施設内訓練、離職者向け委託訓練、在職者訓練の3つの訓練につきまして、まずは令和4年度の実績について、その後に令和5年度の訓練実施状況につきまして、訓練の応募や定員の充足状況を中心にポイントを絞ってご説明させていただきたいと思っております。

まずは令和4年度の実績につきまして1ページをご覧ください。京都府立高等技術専門校の施設内訓練の応募、入校状況についてご説明させていただきます。

応募率につきまして、一番下段の方にありますが、一般訓練につきましては定員170名のところに201人の応募がございまして、応募率118.2%。その下の障害者訓練につきましては定員85のところ87人の応募がございまして102.4%。合計で255人定員のところ288人の応募になりまして112.9%となりました。また定員に対する入校者数、充足率につきましてですが、一般訓練につきましては85.3%、障害者訓練につきましては64.7%、合計で78.4%となっております。

令和5年度の施設内訓練の応募、入校状況につきまして引き続きご説明させていただきます。資料7ページをご覧ください。今年度の入校状況ですが、応募率につきましては一般訓練で定員170のところ195人の応募がありまして114.7%。障害者訓練につ

きましては 85 人定員のところ 62 人の応募がありまして 72.9%、合計で 255 人の定員のところ 257 人の応募がありまして 100.8%となっております。定員充足率につきましては一般訓練で 81.2%、障害者訓練では 58.8%、合計で 73.7%と令和 4 年度から若干下がっている状況でございます。

続きまして 2 ページをご覧ください。こちらは令和 4 年度に修了された方の令和 5 年 6 月末現在の状況を示したものです。「入校」欄のところですが、※印をつけてますけれど、こちらは修了年度が令和 4 年度 3 月ということですので、2 年課程の場合は令和 3 年度に入校した人数、それから 1 年課程の訓練科については令和 4 年度に入校した人数となっております。

修了状況についてご説明させていただきます。資料の下から 3 段目のところですが、一般訓練につきまして、144 人入校したうち 6 名が就職を理由に中途退校いたしまして、120 人が修了いたしました。修了者のうち 109 人が就職をしています。その下段、障害者訓練につきましては、55 名入校したうち 16 名が就職を理由に中途退校しておりまして、40 名が修了。修了者のうち 27 名が就職をしております。就職率についてですが、表の下の※印 1 つ目のところに記載させていただいているとおり、分母が修了者から進学者を引き、そこに中途退校就職者を足したもの、分子を就業者数と中途退校就職したものを足した数字とし、算出しております。一般訓練につきましては、93.5%、それから障害者訓練につきましては 76.8%、全体で 88.3%となっております。中でも障害者訓練の方は令和 3 年度が、この資料にはありませんが 55.3%となっております。令和 4 年度が先ほど申しましたように 76.8%と就職率が上がっております。上がった要因の一つとして考えられますのは、令和 3 年度に「科」の見直しをいたしまして、新設初年が令和 3 年度でした。その影響もありまして京都障害者高等技術専門校の IT システムサポート科、ものづくりサポート科、インテリア CAD サポート科を合わせた就職率が 38%ほどと低かったのですが、令和 4 年度には 93.3%に改善されたということが、良くなった原因ではないかなという分析をしております。

続きまして離職者向け委託訓練についてご説明させていただきます。ページといたしましては 3 ページをご覧ください。本府の委託訓練につきましては、主に求職者を対象といたしまして、一般委託訓練では 3 ヶ月から 2 年のコースを含めて約 80 コース 1700 人程度、障害者向けの委託訓練につきましては企業実習型の 1 ヶ月コースでありますとか 3 ヶ月の集合型訓練、それから数日の在職者向け訓練など 30 コース約 100 人程度の規模で実施しているところです。令和 4 年度の実績につきまして、3 ページ・4 ページに記載させていただいております。また、障害者訓練の方は 5 ページに記載させていただいております。応募率につきましては、一般訓練は 4 ページの真ん中あたりに南部と北部の合計を書かせていただいておりますが 92.2%、障害者訓練の応募率は 5 ページの一番下の総合計に書かせていただいておりますが 99.0%。充足率につきましては一般訓練が 67.2%、障害者訓練で 91.8%となっております。一般訓練の令和 3 年度の定員充足数は 74.5%でしたので、比較しても減少していることがわかります。これは令和 4 年 7 月の求職者支援訓練の制度改正により、雇用保険受給資格者でも求職者支援訓練の受講指示ができるようになったことが大きいのではないかと考えております。

令和5年度の委託訓練につきまして8ページと9ページをご覧ください。応募率についてですが、一般で84.3%、障害で9ページになりますが73.2%、充足率につきましては一般で69.8%、障害で68.3%となっております。前年と比較致しましても一般訓練、障害者訓練ともに減少しております。一般訓練の受講者減少は先ほど申しました求職者支援訓練の制度改正によるものもあるかと思えます。また障害者訓練の方は障害者雇用の法定雇用率上昇が目前に迫っておりますので、そのことから障害者の求人が増えており、職業訓練を受けなくても企業に即就職している人が増えているのではないかという分析がされており、受講者減となっていると考えられております。尚、現在実施中の令和5年度下半期の計画につきましては11ページから13ページに付けておりますので、また後ほどご覧いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

最後に在職者訓練につきましてご説明させていただきます。6ページをお願いいたします。在職者向けの訓練につきまして、令和4年度における充足率は一番下のところにあります84.1%となっております。令和3年度が83%ほどでしたので、ほぼ横ばいとなっております。応募率につきましても同様で108.9%とこれも横ばいです。続いて令和5年10月までの在職者訓練の実施状況については10ページをご覧ください。令和5年度におけるこれまでの在職者訓練充足率は89.3%となっており、応募率は110.2%となっており、こちらも令和4年度から横ばいとなっております。訓練コースにつきましては、昨年度に続きましてもものづくり系の中小企業向けにオーダーメイド型の訓練を実施するとともにグラフィックデザインでありますとか、デジタル画像編集など、コロナ禍における社会環境の変化に対応したコースを設定しておりますので、今後も地域の企業ニーズに応じた取り組みを進めていきたいと思っております。

以上で京都府からの説明を終わらせていただきます。

【富田議長】

お疲れ様でした。申し遅れましたが、本日は議題（1）から（4）を続けて事務局から報告してもらい、その後の意見交換の場で皆様から御質問、御意見を頂戴しようと思っておりますので、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. 2）

【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 柿谷構成員】

それでは、当機構、京都職業能力開発促進センター（ポリテクセンター京都）の説明を致します。資料No. 2をご覧ください。

京都職業能力開発促進センター（ポリテクセンター京都）ではものづくり分野の職業訓練を実施しております。

離職者訓練について、まず、昨年度の実施状況ですが、標準6か月の離職者訓練を12科、定員688名で実施しております。令和4年度の年度実績としては、左上の表の合計欄にありますとおり、入所率は71.2%となっており、低調な状況です。

低調な要因として、令和4年度はコロナの関係で対外的な募集活動に制約があったことが要因の一つであると考えております。また、令和3年度からコロナ失業対策として定員を633人から688人に増やしたところですが、受け皿ほど継続的な入所に繋がらなかったという状況でございました。

次に月ごとの入所率、月別の推移としましては、入所率については、6月、10月、12月の入所が低調となっておりますが、募集科により状況が大きく違います。

次に下の表、科ごとの状況ですが、低調なのは、自動化システムエンジニア科、生産管理実務科となっております、パンフレットだけでは訓練のイメージが伝わりにくかったと考えております。逆に入所率が良いのが中高年の方に多く受講いただいているビル設備サービス科、女性にも多く受講いただいているCAD生産サービス科、DXに対応したIT生産サポート科となっております。

その下の企業実習付きの日本版デュアルシステムコースですが、機械加工技術科35%と低調でしたが、溶接施工技術科は65.4%と改善してきております。

橋渡し訓練につきましては、本訓練の前に導入的な訓練として行う1か月の訓練でして、デュアルシステムコースと同じ傾向でございます。

それでは就職状況について説明いたします。右の表の就職状況につきましては、就職率が87.4%と令和3年度より改善しております。訓練科毎の就職率に関しましては、標準の科に比べ、企業実習付きのデュアルシステムコースの就職率の方が高く96.5%となっており、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、早期就職に結びついていると思われれます。

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りまして、68.8%となっております。

次に、高度職業訓練ですが、こちら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年の専門課程になります。令和4年度から3つ目の情報通信サービス科から、デジタルサポートシステム科に再編をしております。その結果、3科45名の定員で55名の入校となりました。2年生の就職内定率は各科とも100%、進学者が合計で6名おりますが、大阪にあります近畿職業能力開発大学校の2年間の応用課程等に進んでおります。

最後に、在職者訓練につきまして、ポリテクセンターと短大を合わせた目標値1,430人に対して、1,539人受講いただきました。

続いて、次のページの令和5年度の9月末までの状況でございます。

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が72.1%と、前年同期比(77.9%)より5.8ポイントも落ちている状況です。就職率は、確定している6月修了生までの率で、80.9%と、昨年とほぼ横ばいの状況です。

各科の状況になりますが、F Aシステム技術科は、今年度自動化システムエンジニア科から科名を変更しておりますが、低調な状況が続いております。今後、協働ロボットを含めるなどカリキュラムの見直しを予定しています。

今年度、京都労働局、各ハローワークでの訓練説明の機会を多く頂けるようになり、見学者が増えてきております。より多くの方に応募いただけるよう、見学会の内容をさらに工夫し、ものづくり分野の仕事の理解や魅力を伝え、継続的な取り組みを行っていきたくと考えております。

就職に関しては、9月末現在80.9%となっております。配慮を必要とする方もおりますので、一人ひとりに寄り添った丁寧な就職支援に努めているところです。

続いて、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35名の入校となりました。各科とも定員割れをしており、今年度の募集活動では早い段階から高校訪問するなどさらに取り組みを強化しているところです。

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、あと5名となっております。

在職者訓練につきましては、上半期を終えた時点で、年間目標1,430人に対して984人目標達成率68.8%と、順調に進捗しております。以上が、当機構の訓練実施状況でございます。

③ 京都労働局（資料No. 3）（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】

求職者支援訓練の実施状況について、京都局からご報告いたします。

資料No. 3をごらんください。

今回は、令和4年度分と令和5度の上半期分（令和5年4月～令和5年9月）の実施状況について報告いたします。

まずは、1ページ目の令和4年度の実施状況について、上段の「1の実施状況」について説明いたします。コースが基礎コースと実践コースの2コースに分かれており、まず基礎コースについてですが、定員数255名に対し、受講者数は184名となり、充足率は72.2%となりました。次に就職者数や就職率についてですが、対象者数106名に対して、就職者数は80名で、就職率は75.5%となりました。ここでいう対象者数とは、訓練修了者や就職で途中退校された方の総数を意味しています。就職率のうち、雇用保険加入の就職者の率としては、一番右側の表にあります53.4%であります。

次に実践コースについてですが、定員802名に対して、受講者数は523名と充足率は65.2%となりました。コースの内訳で特徴的な内容としましては、「医療事務」コースで充足率が100%となり、人気があることがわかります。ただ、就職率については63.3%となり、当該職種は求人自体が少なく採用者数も少ないことが影響していると思われます。次に「介護・医療・福祉」コースですが、充足率が48.6%となり低調な状況です。これは福祉分野を希望する求職者が少ないことが影響していると思われます。一方で、

就職率は 92.7% で非常に高く、雇用保険加入の就職者の率も 84.6% と高い状況です。これは人手不足分野であるので、就職率が高いと考えられます。次に「IT」コースについては、受講率が 83.3% となり、定員数 90 名に対して応募者数が 96 名と上回っていることから、求職者には一定希望者が多かったことがわかります。それに対して、就職率は 57.4% となり高いとは言えない数値となっています。また、雇用保険加入の就職者の率は 32.6% とかなり低い状況となっています。これは、当該分野において、実務経験を必要とするケースが多いことが影響していると思われます。

これらの基礎コースと実践コースを合わせた合計についてですが、定員数 1,057 名に対して、受講者数 707 名で充足率が 66.9% となり、昨年度実績が 56.9% であったため、10 ポイント増となりました。次に、就職者や就職率についてですが、対象者数 407 名に対して、就職者数 312 名で、就職率が 76.7% となり、雇用保険加入の就職者の率は 56.5% となりました。こちらは、昨年度実績が就職率 69.7%、雇用保険加入の就職者の率は 49.7% であったため、約 7 ポイント増となりました。

次に下段の「2 男女別・年齢別受講者数」についてですが、基礎コースと実践コースを合わせた合計欄である一番下の欄をごらんください。

受講者数 707 名に対して、男性 149 名、女性 558 名となり、男女の割合でいくと、男性が約 20%、女性が約 80% になっています。次に、年齢別で見ますと、25 歳～29 歳の年齢層が 92 名と一番多く、次に 30 歳～34 歳が 91 名と 2 番目に多く、受講者数 707 名に対して、25 歳から 34 歳の年代が 183 名となっており、全体の約 25% を占めています。なお、3 ページ・4 ページは令和 4 年度のコース別の実施状況を載せています。

次に 5 ページをごらんください。令和 5 年度上半期の実施状況について、説明します。

こちらの資料では、就職者数を計上できていませんが、これは就職者数を確定するまで時間を要しているためですのでご了承ください。

では、上段の「1 の実施状況」について説明いたします。コースは令和 4 年度と同様基礎コースと実践コースの 2 コースに分かれており、まず基礎コースについてですが、定員数 105 名に対し、受講者数は 83 名となり、充足率は 79.0% となりました。実践コースについては、定員数 556 名に対し、受講者数は 324 名となり、充足率は 58.3% となりました。コースの内訳で特徴的な内容としましては、令和 4 年度同様、「医療事務」コースで充足率が 93.3% となり、人気があることがわかります。一方で、「介護・医療・福祉」コースでは充足率が 46.2% と希望者が少ないことがわかります。「IT」コースについてですが、開講数が 0 件になっている件について、これは、昨年度まで実施していただいていた訓練実施機関が、訓練修了者の就職率が低く、引き続き訓練コースを開講することができない要件に抵触したことによって実施できない状況になったことが影響しています。現在、機構さまと連携して、実施機関の開拓を行っている状況です。

最新の状況としては、12 月に e-ラーニングコースで「IT」コースができる予定となっています。

次に下段の「2 男女別・年齢別受講者数」についてですが、基礎コースと実践コースを合わせた合計欄である一番下の欄をごらんください。受講者数 407 名に対して、男性 62 名、女性 345 名となり、男女の割合でいくと、男性が約 15%、女性が約 85% になっています。

次に、年齢別で見ますと、25歳～29歳の年齢層が71名と一番多く、次に30歳～34歳から58名と2番目に多く、受講者数407名に対して、25歳から34歳の年代が157名となっており、全体の約40%を占めています。なお、7ページについては、令和5年度の上半期分のコース別の実施状況を載せています。

次に資料No. 4をご覧ください。こちらは本省で決められたフォーマットであるため、資料として添付しています。

内容は離職者向けの公的職業訓練が載っていますが、要約すると、京都府が行っている委託訓練と国が行っている求職者支援訓練、京都府の訓練施設で行っている施設内訓練と機構さんが行っている施設内訓練が、分野ごとにコース数や定員数、受講者数等別で載せている表となりますので、ご承知おさください。

(2) 令和5年度ワーキンググループによるIT分野の職業訓練に係る効果検証結果について(資料No. 5)

【富田議長】

続きまして、令和5年度ワーキンググループによるIT分野の職業訓練に係る効果検証結果について、事務局及び京都府、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。

【玉井補佐】

IT分野の職業訓練に係る効果検証結果について説明いたします。資料No. 5をご覧ください。こちらについては、私ども京都局と機構さま・京都府さまと分けて説明いたします。

まずは経過等について私から説明させていただきます。こちらについては、昨年度当該協議会が法定化されたことに伴い、協議会の具体的な進め方について、個別の訓練コースごとに、訓練修了者や採用企業からヒアリングを実施し、効果検証を行うことが示されました。

加えて、検証対象についても決められており、訓練修了者が比較的多いコースを3コース選定し、それぞれのコースで、訓練修了者1名以上、採用した企業1社以上、それと訓練実施機関が対象となっています。

そのため、昨年度の2回目の協議会で、まずどの分野の職業訓練で効果検証するのかが協議され、結果「IT分野」に係る訓練コースで効果検証することが決まりました。

このことを踏まえ、当該協議会の作業部会であるワーキンググループにおいて、「IT分野」の職業訓練のうち、訓練修了者が多い訓練コースを3コース選定し、各訓練コースについて、訓練修了者1名以上、当該訓練修了者を採用した企業1社以上、訓練実施機関1施設以上からアンケートやヒアリング調査をした結果が、こちらの資料となります。

1ページ目をごらんください。「4 検証対象コース」として、今回選定した3コースを示しています。

それぞれの訓練コースに関する訓練目標や概要等については、5ページの資料5-1に掲載しています。

5ページにあります訓練3コースの概要について、一つ目は一番上の求職者支援訓練である「Web アプリプログラマー養成科」で、訓練概要は、Web プログラミングを学び簡易なシステムを制作して、プログラムを理解する訓練で、IT パスポートの資格の取得ができるものとなっています。

二つ目は真ん中の委託訓練である「オフィスソフトから始めるプログラミング科」で、こちらは、Word や Excel を習得しプログラムまで学ぶコースとなっており、オフィスソフトとプログラミングを学ぶことで、業務の効率化に役立つスキルが身につく訓練となっています。

三つ目は(3)の委託訓練である「Web・IT 人材育成科」で、こちらは、IT パスポートの資格取得を目指すとともに、Web を活用した広告運用に係る実習等に取り組み、Web 制作の手法を学ぶ訓練となっています。

1ページ目に戻りまして、「5 検証方法」についてですが、今回、訓練修了者に対してはアンケート調査を実施し、その訓練修了者を採用した企業については、文書による調査を、訓練実施機関についてはヒアリング調査を実施した結果、2ページの上段に記載しています【有効回答数】として訓練修了者については30名中13名から回答をいただき、当該訓練修了者から採用企業への調査依頼の同意をもらい、かつ調査することができた企業が3社、訓練実施機関については3機関から回答を得ることができました。

次に同じく2ページの「6 アンケート調査等集計結果」についてですが、次の「7 検証結果（課題と改善策）」で内容は掘り下げますので、ここでは結果概要を報告します。また、プログラミング言語等の専門用語が出てきますので、お手元の参考資料3「IT・デジタル関連参考資料」5ページから12ページに解説が載っていますので、参考としていただきますようよろしくお願いいたします。

まず(1)のWeb アプリプログラマー養成科の集計結果については、7ページの資料5-2をごらんください。こちらはこの養成科の訓練コースを修了した方のアンケート集計結果です。回答をいただいた訓練修了者数は3名で、うち正社員で働いている方は2名、契約社員は1名です。アンケート集計結果の内容については、「1の次の訓練科目のうち、就職後の仕事でどれくらい訓練が役に立ったか」という問いについて、「大変役立った」・「やや役立った」という回答が多いです。

一方で、「4 就職後に感じた、訓練で学ぶべきであったスキル、技能等があれば教えてください。」という問いについては、「1 コミュニケーションスキル」や「4 UI/UX デザイン」があればという意見もありました。

8ページ目は、当該訓練修了者を採用した2社からの回答結果です。「1の採用後に訓練科目がどれくらい役立ったか」という問いに対し、「大変役立った」・「やや役立った」という回答が多いです。

「5 職業訓練において、習得しておくことが望ましいスキル等」の問いについては、UI/UX デザインといったデザイン面での知識の習得を回答されており、先ほどの訓練修了者と同内容の意見となっているのが特徴的です。

次に、オフィスソフトから始めるプログラミング科の集計結果についてですが、9ページの資料5-3をごらんください。こちらはこのプログラミング科の訓練コースを修了した方のアンケート集計結果です。回答をいただいた訓練修了者数は5名で、うち正社員で働いている方は3名、派遣社員等のその他が2名です。アンケート集計結果の内容については、「1の就職後の仕事でどれくらい訓練が役に立ったか」という問いについて、「大変役立った」・「やや役立った」という回答が多いです。ただ、訓練科目の内容によっては、あまり役立たなかったとする回答もありました。

10 ページ目は、当該訓練修了者を採用した1社からの回答結果です。この回答結果の特徴的なことは、業務でスクラッチプログラミングというプログラミンを活用する場面がないということで、これは、先ほどの訓練修了者の回答の中にも活用されなかったという同意見がありました。

次に「Web・IT人材育成科」の集計結果についてですが、11ページの資料5-4をごらんください。こちらは「Web・IT人材育成科」の訓練コースを修了した方のアンケート集計結果です。

回答をいただいた訓練修了者数は5名で、うち正社員で働いている方は2名、パート・アルバイト等で働いている方は2名、派遣社員等のその他が1名です。アンケート集計結果の内容については、「1の就職後の仕事でどれくらい訓練が役に立ったか」という問いについて、「大変役立った」・「やや役立った」という回答が多いです。ただ、訓練科目の内容で、一部プログラミング言語で役立たなかったとする回答があった箇所もありました。

なお、こちらについては、採用企業のヒアリングシートはございません。

次に、13ページの資料5-5をごらんください。こちらは、訓練実施機関の3機関について、行ったヒアリング内容となっています。

訓練カリキュラムや訓練の運営、受講者対応で工夫している点や、訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況、国への要望等の記載があります。

それでは、2ページ目に戻っていただきまして、「7検証結果（課題と改善策）」について説明いたします。ここからは、機構さまと京都府さまから説明いたします。

【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 林課長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部の林と申します。

私からはIT分野の職業訓練に係る効果検証結果のうち求職者支援訓練の「Webアプリプログラマー養成科」について説明します。

資料No. 5の2ページ記7が検証結果となっております。

①カリキュラム課題としては訓練修了者アンケートや採用企業ヒアリングシートの集計結果から、Javaなどのプログラミング言語については就職する企業によって使用する頻度が異なる結果となっています。それに対してUI・UXといった画面インターフェイスの基礎知識や技術の習得についてはより汎用的な知識・技術となっておりますカリキュラムに追加することが望ましいと思われまます。

②が改善策となっています。カリキュラム課題で説明したとおり、訓練カリキュラムの課題として、UI/UXといった画面インターフェイスの基礎知識や技術の習得が上

がっているため既存のカリキュラムに追加科目を設定することを改善策として提案予定としています。

1 科目目が「基本設計の知識」となっており、方式設計、業務システム設計、インターフェイス設計といった内容で6時間程度の訓練時間を想定しています。

2 科目目が「基本設計演習」となっており、要求定義に基づくシステム構成の検討、業務システムの設計、インターフェイスの設計(小グループ演習)といった内容で21時間程度の訓練時間を想定しています。

③ 改善策の促進方法としては実施機関からの認定申請の相談時において改善提案を行うこととしています。

以上で「Webアプリプログラマー養成科」の効果検証について説明を終わります。

【京都府人材育成課 高村主任】

こちらからは委託訓練の「オフィスソフトから始めるプログラミング科」と「Web・IT人材育成科」についてご説明させていただきます。

資料の3ページ中段をご覧ください。「オフィスソフトから始めるプログラミング科」につきまして説明させていただきます。こちらの科につきましては、訓練修了者アンケートや採用企業ヒアリングシートの結果において、実際に職場で活用していない科目の評価が低くなっており、特にスクラッチプログラミングとPowerPoint、web会議の評価が低くなっておりました。この科の総訓練時間のうち約1/4がスクラッチプログラミングの授業に充てられているのでこちらに集中して発言させていただきます。

まずスクラッチプログラミングとは誰もが簡単にプログラミングを学べるよう開発された学習ツールになっております。スクラッチプログラミングは対象年齢が8歳からとなっており視覚的、直感的に操作ができるため、比較的簡単にプログラミングを体験でき論理的思考、プログラムの思考を養う訓練としては有意義となっております。しかしこれは学習ツールであり、実際に現場でこれを用いて訓練を行うわけではないため、スクラッチのみのプログラミングは職業訓練として効果は弱いと思われれます。改善策としてはスクラッチだけではなく他の実用的なプログラミング言語の学習カリキュラムを併せて設けること、改善策の促進方法としては公募条件または入札の加点要素としての付加することを考えております。

次に「Web・IT人材育成科」について検証結果をご説明させていただきます。「Web・IT人材育成科」はITパスポートの資格取得を目指すとともに訓練全般を通してwebを活用した方法、web制作の手法を学ぶ訓練コースとなっております。訓練の内容としては、web作成時に利用するHTMLやCSSといったウェブサイト作成時の骨組みとなるプログラミング言語を学んだ後、JavascriptやjQueryといったウェブサイトに動きを持たせるための言語を学ぶという構成になっております。訓練修了者のアンケートでは、このJavascriptやjQueryに関してあまり役立たなかったとの評価が目立っておりますが、これからウェブ系職種で働いていくにあたって、このJavascriptやjQueryについて触りでの知識を持っていることは有用です。そのためアンケートでの評価は低いかもしれませんが、この科目を学ぶことは意義があると考えております。改善策といたしましては、これは先ほどのJavascriptやjQueryに限った話ではないのですが、訓練

を実施するにあたって訓練の意義、今から学ぶ内容がどのように活用されているかなど訓練の中でしっかりと説明を行うことが大切だと考えております。改善策の促進方法は訓練を応募する際の訓練説明会資料に追記して周知するなどです。簡単ではありますが京都府からは以上です。

(3) 第1回中央職業能力開発促進協議会について (資料 No. 6)

【富田議長】

続きまして議題 (3) について、京都労働局から報告をお願いいたします。

【野田課長】

令和5年9月29日に開催されました「令和5年度第1回中央職業能力開発協議会」の概要について報告させていただきます。

お手元の資料No.6をご覧ください。中央協議会につきましては、労使団体、教育訓練関係団体、学識経験者、地方自治体、職業紹介事業者団体を構成員として、年2回開催されております。また、地方自治体の構成員として、京都府の河島理事に御出席いただいております。ありがとうございます。

議事の内容につきましては、資料の1枚目の「議事次第」をご参照ください。

本日は、2 議題のうち、(1) (2) (3) (6) につきまして、ポイントを説明させていただきます。

本日の配布資料につきましては、全体の資料から抜粋して、お配りしておりますのでご了承いただきますようお願いいたします。なお、全体の資料につきましては、厚生労働省のホームページに掲載されておりますので、後刻、ご参照いただければ幸いです。

それでは、1枚送っていただきまして、3ページをご覧ください。ページ数は、縦置き状態で、下、中央に表示しましたページでご案内いたします。

初めに、中央協議会でのワーキングチーム開催状況について説明いたします。ワーキングチームでは、協議等に資するため、産業分野ごとの公的職業訓練に関連する情報を収集いたしました。今年度は、デジタル分野、特にIT分野を対象に、訓練実施機関5機関、採用企業2社に対し、ヒアリングによる情報収集を実施しました。

4ページ目からは、ヒアリングの結果についてまとめておりますが、厚生労働省の令和6年度の予算要求事業に反映されたご意見ということで、少し紹介させていただきますと、

4ページの訓練実施機関へのヒアリングでは、新たに必要とされているスキルへの対応について、DX 推進スキル標準をカリキュラムに反映させている例がございました。また、資格取得においては、受験を目指す内容を追加したところ、定員を上回ったというご意見もございました。

5ページをご覧ください。ここでは、デジタル分野の講師人材の確保が困難であること、デジタル分野特有の費用負担が課題となっていることが、紹介されております。

6ページをご覧ください。こちらは、訓練受講者を採用した企業からのご意見です。一番下のその他のところに、「中小企業においてはデジタル人材の確保が困難であり、

公共職業訓練によりスキルを身に付けた方は貴重な人材であり、定員を増やしてほしい」という、切実なご意見がございました。

7ページをご覧ください。このようなヒアリング結果を踏まえた今後の対応でございますが、右の列が対応の内容となっております。一番上の「デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ拡充」、また、3番目の四角の2番目の「デジタル分野の実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業」につきまして、それぞれ、令和6年度概算要求に計上しております。

続きまして、9ページをご覧ください。中央協議会では、地域職業能力開発促進協議会の開催状況についても協議が行われております。今回は、令和4年度第2回の地域協議会について協議されました。

10ページをご覧ください。各府県の取組状況について、抜粋して記載しております。5番目に京都がございしますが、京都府の委託訓練の受講者増加に向けての取組が紹介されております。

11ページから15ページまでは全国のハロートレーニング（離職者訓練）の令和4年度実績とハロートレーニングにかかる令和6年度概算要求の資料となっておりますので、ご参照いただきますようお願いいたします。

最後に、令和6年度の全国職業訓練実施計画の策定方針について説明いたします。

17ページをご覧ください。規模的には、今年度と同程度の規模で人材を育成いたします。

内容としましては、「介護・医療・福祉分野」といった「応募倍率が低く、就職率が高い分野」については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化、逆に「IT分野」「デザイン分野」といった「応募倍率が高く、就職率が低い分野」については、訓練コースの一層の設定促進、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討、ハローワーク窓口での取組推進を図ることとしております。

また、計画数と実績の乖離につきましては、委託訓練について受講者数増加のための取組を強化するとともに、全体として、引き続き、デジタル分野への重点化の促進が必要との方針が示されました。

以上、中央協議会の報告とさせていただきます。ありがとうございました。

【富田議長】

中央職業能力開発促進協議会に出席しておられます京都府河島理事から、何か追加で報告したいことがあればお願いいたします。

【京都府 河島構成員】

今、御説明があった中央協議会の資料10ページに地域の促進協議会での取組状況の記載があり、京都府の内容が紹介されています。内容については、昨年度の協議会でもお話したとおり、委託訓練と求職者支援訓練の関係性が少し難しくなっているということで、前回の促進協議会で問題提起し、そのあと改善へ向けて取り組んでいるという、そういう意味でも協議会で報告しっぱなしではなく、しっかりとフォローアップもしているということをお話させていただきました。

2つ目は、報告の中にも非常に多く出てきますが、IT・デジタル関係の人材育成は、非常に人気の高い訓練だが、就職率を見ると高い数字になっていないことについて。これはおそらくミスマッチが発生しており、とくに欠落していると思っているのは、採用する側の企業がどういう人材を求めておられて、どういうニーズに基づいた訓練を求めておられるのか、その把握をしっかりとやらなければいけない。でも、現場の声で話をさせていただくと、実は企業の方々も、そこを十分わかっておられない。そこをしっかりと理解して採用しようという経営者側の知識・認識を十分持ち合わせていないことから、このようなミスマッチが起きているのではないかと、そういうことに対して国としては、どのように考えておられるのかと問題提起しました。その答えとして、少し残念でしたが、ハローワークの職員自体がデジタルの知識に乏しいため、研修で身につけさせるとの解決方法が一つ示されたのと、あとは機構さんにお任せしますという感じであったため、それで解決する話なのかなと感じた。要するに企業側の求人ニーズ、求める採用像を明確に持つてもらえることが、これから重要になってくるのではないかと感じるところです。

最後3つ目は、来年度、御承知のとおり、障害者の法定雇用率が上がることになっていきます。委託訓練を実施する側として課題と思っているのが、障害者の方々は一人一人、状況が違うわけです。そういった方々に対して、共通的な訓練を実施することは大変難しく、実施する事業者が受講者一人一人にカスタマイズした教え方をしていけないといけません、一般訓練も難しいが、それにも増して、障害者向けの訓練は難しいしコストもかかり、手間もかかるが、実績が正直上がらないのが実態です。それを踏まえて、受託いただく事業者さんがしっかりと障害者の方を育成し、訓練の効果を上げようと、チャレンジしようとする事業者さんに向けて、インセンティブ、もちろんお金だけではなく、委託費の引き上げが必要ではないかということ。そのようなことを他の自治体からも聞いていましたので、問題提起させていただきました。

(4) 令和6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. 7)

【富田議長】

続きまして、令和6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。

【野田課長】

「令和6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、説明させていただきます。

先ほど報告されました、令和4年度・5年度の実績と課題、効果検証の結果を踏まえ、より効果的に、地域のニーズに適合した人材育成に取り組めるよう、令和6年度の訓練計画の策定にあたり、その方針を説明いたします。

お手元の資料No.7をご覧ください。

最初に、本計画の方向性でございますが、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、一部の産業で求人減少がみられるものの、持ち直しの動きが広がりつつあり、物価上昇等、懸念材料はあるものの、全体的には人手不足

が加速している状況です。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骨格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、京都府実施分は今年度と同数、機構実施分は、実績を考慮し、28人減としております。

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、女性の活躍が見込まれる分野でのコース設定を継続するほか、育児と職業訓練の両立のため、短時間の訓練コースや託児サービス付きのコースの設定を進めます。

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、80人減少の1,729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、デジタル人材の育成が急務であるという現状を踏まえ、デジタル分野の訓練については、80人増加す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。

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、短時間・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てまいります。

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てまいります。

また、受講者が自身の課題に気付くことができる訓練を中心に展開するとともに、最新のDX・GXにも対応できるためのコース開発も行い、生涯活躍できるスキルを習得できる訓練を実施してまいります。

続きまして、4、「障害者に対する能力開発」でございます。

定員数につきましては309人、うち委託訓練は224人とし、実績を考慮し、今年度より9人減少としております。

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6年度の計画数（認定上限値）につきましては、1,225人としており、今年度より433人の減少となっております。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。

コース設定の方向性でございますが、eラーニングコースを新たに設け、育児中、介護中の方などにも受講しやすいコースの充実を図ります。全体に対する割合については、今後検討してまいります。

また、イ 基礎コースと実践コースの割合と エ 実践コースの全国共通分野の割合につきましては、実績や訓練ニーズ等を踏まえ、検討してまいります。

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項目目の「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の育成について、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ることといたしております。

説明は以上でございます。御審議のほど、よろしく願いいたします。

5 意見交換

【富田議長】

それでは意見交換に入りたいと思います。ここまで盛りだくさんの内容で報告していただきましたので、報告して頂いた内容に関しまして質問、ご意見がありましたら頂戴したいと思います。

あるいは職業能力開発全般に関するご意見、あるいは地域の訓練ニーズに関するご意見、こういった観点からでも結構ですのでよろしく願いします。

【京都府職業能力開発協会 加納構成員】

参考資料3のIT・デジタル関連参考資料について、プログラミング言語とか開発領域とかの関係が非常に分かりやすく作成されている。先ほどの資料No.5の説明でも企業のニーズというところで、その企業が、どのような開発領域か、対応するプログラミング言語は何かというところの理解で非常に参考になるので助かります。

その視点からの質問ですけれども、IT分野の効果検証ですが、この中で資料No.5(資料2)のWebアプリプログラマー養成科の訓練修了者のアンケートを見ると、7ページですね、「Javaなどは大企業及びその下請けで採用されるもので、オープンなフロントエンド開発では使われない」、それに対して採用企業の方は「Java 概論・演習」は「大変役に立っている」と評価している。プログラミング言語も採用企業の方は、参考で「C言語、Java、C#などでコーディングをされてきた方は優遇される場合が多いです」とあります。プログラミング言語の「役に立った」、「立たなかった」というところの評価の違いからみると、フロントエンドエンジニアとバックエンドエンジニアとでそれぞれ違う開発領域による違いだろうか？、就職先企業での業務との関係で習得していないカリキュラムがあったのではないかと、思ったりもしますが、そのあたり実際のところどうなのでしょう？

カリキュラム内容が違えば全然スキルが違ってくるので、ある程度広くし、広くどちらでもいけるようにするのか、それともターゲットの開発領域を絞るのかということと関係してくるのではないかと思います。この訓練修了者、採用企業については、同じような開発領域のところには就職された人達だったのでしょか。その辺りを教えていただけたらと思います。

【南地方人材育成対策担当官】

効果検証が、昨年度この新しい協議会になりまして、初めてワーキングでの取り組みという形になりまして、まずはどれだけの回答が集められるかということで、方法等を検討しました。訓練終了者の方につきましては関連就職をしている方をピックアップさせていただき、就職されていますので、直接お話を伺うということができない状況、平日働いていらっしゃるかなということで郵送させていただきました。回答があった数の中でご自身が採用された企業にヒアリングしてもらってもいいという同意があった方となると、回答数と企業ヒアリング数がイコールとまらないケースがあります。このコースも回答者数が3名でそのうち2名が採用企業にヒアリングしてもらっていいですよとなりました。回答をまとめていますので、例えば求職者の方は役に立たなかったと回答していますが、その方を採用した企業にはヒアリングができていないという部分があるのと、採用企業に対して訓練カリキュラムを示しましたので、本人の視点からするとあまり役に立たなかったということであっても、このような概論とかを教えていただいているのであれば、大変これは採用する側としては有効かなということでお答えいただいていると考えており、このような差が出てきているのかなと分析をしています。

【京都府職業能力開発協会 加納構成員】

アンケートの回答はそういう形であるとわかりました。この参考資料3の例えば10ページ以降にそれぞれの開発領域とプログラミング言語との関係が記載されており、実際仕事で使っていられるところに直結したものなのか、効果検証される時にはその就職された企業がどういう開発領域のところをやっている企業なのかということ把握した上で、その開発領域で一番仕事で使っていただける使用言語との関係が非常に詳しくこの資料に書いてあるので、そこを合わせた上で、開発領域の企業に対して就職した訓練生は自己評価をどのようにして、それに対してその企業はどう思っているのか、開発領域の違いによってどうなのかっていうことを分析することが重要なんじゃないかなというふうに私は思いましたので、意見として申し上げておきます。

【野田課長】

ありがとうございます。ヒアリング調査の手法につきまして、非常に貴重なご意見をお伺いしました。より効果が表れているどうかをしっかりと掴む手法として参考とさせていただきます。ありがとうございます。

【富田議長】

今後IT分野に関しては、これからも議論が出てくると思いますので、効果の検証の方法等に関しても色々ご検討ください。他にご質問はないでしょうか？

【株式会社リクルート 福平構成員】

感想と少し質問というか、感想に近いのですが、先ほど河島様もおっしゃっておられましたけれども、訓練内容をいかに設けるのかって非常に難しい話だなというふうに感じておりました。なかなか採用する企業様は、何をどこまで求めるのか決まてないのではないのでしょうか。我々はまさにその職業紹介という仕事で求職者と採用企業の間立っていますので見ても感じますし、まあ要件は持っておられるんですがそれがなかなか外部調達できない、転職市場にいらっしゃらない方を求められてしまうケースも多いので、そうした時にどういうスキル、訓練を積んだ方をついていうのは、お悩みでもあるのかなというふうにはお聞きしながら感じておりました。そもそも話になるかも知れませんが、職業訓練の内容ってどのように決めていらっしゃるのか。これはまあ企業様側から聞いて作っておられると思うんですが、ただその採用される理由があるので、訓練内容がちょっとずれるというような話が出てたこともあり、訓練内容の組み上げ方というのでしょうか、どこからどのように組み上げられているのか、私が不勉強なので教えていただければありがたいです。

【南地方人材育成対策担当官】

参考資料2でも付けさせていただいていますので見ていただければと思いますが、訓練は非常にいろんな種類がありまして、大変わかりづらいので京都府内で実施させていただいている体系図等をつけさせていただいています。国が行っている離職者向けで求

職者支援訓練、各都道府県の委託訓練と施設内訓練、それからポリテクさんのものづくりを主にした離職者訓練という形になっております。

ポリテクさんのものづくり訓練につきましては、ポリテクさんの方で採用企業等へのニーズ調査、修了生へのアンケート等をされた上でどういうコースをするのかということで各府県によっては、特色のあるコースを設定するというようなことで、京都ではやってなものもあるようです。委託訓練につきましては半期毎、京都府さんの方でプロポーザルという形で提案をしてもらわれて、実施者を決めていらっしゃるんですが、なかなか手を挙げていただく実施機関が実態としましては、かなり減ってきている。ここ数年をみますと同じ実施機関がやっていたという形になっており、目新しいコース等をするのが難しい。委託費の関係もありますし、ITに力を入れていくという国の方針に対しましても、新しいソフトであったりとか、機器であったりというものの設備投資的なものも含めまして、なかなか難しいという状況です。求職者支援訓練の方につきましては認定申請方式です。京都府では毎月、機構に申請を出されまして国が決められている認定基準を満たしていらっしゃるということであれば、認定をさせてもらって開講するというので、求職者支援訓練につきましては、手を挙げてこられるかどうかで訓練ができるかということ。コースとしましては結構分野が色々ありますので設定がしやすいのかなど。民間の企業であったり、教育機関等々が手を挙げていただいております。通所コースにつきましては、大体同じ実施機関さんに決まっています。昨年度ぐらいから、求職者支援訓練がeラーニングコースも重視しており、eラーニング訓練をする実施機関がだいぶ増えてきております。京都の方も、今年度4月からeラーニングコース1社でしたが、ここ数ヶ月は最大4社になってきています。企業実習が必要な介護とかは難しいんですけども、ウェブ系、プログラミング系の訓練等、通所しなくても実施できる内容でラーニングコースがあります。訓練内容については、ニーズを反映させてもらえないか、機構さん側からの提案とかアドバイスをさせていただけるんですけども、申請時点でこういう訓練内容をやりたいと認定申請してこられる内容で訓練は決まっています。

【京都府 河島構成員】

多分、お聞きになられたかったことというのは、それぞれの訓練がありますが、企業のニーズをどう吸い上げて、計画に落とし込んでおられるか？そういうことだったかというように思います。京都府の場合で申しますと、基本的には毎年訓練内容っていうのは、前年度をベースに考えていくわけで、一つは客観的な資料、先ほども説明がありましたが一つ一つのプログラムで応募率がどうか、それから充足をしているのか、そして就職につながっているのか、客観的な指標を見ると、まずそこが良い数字が並んでいると、一定、産業界のニーズを踏まえているという一つのメルクマールがある。特に就職率が下がってくると、そこは産業界のニーズを踏まえた形から変わってきている、状況の変化があるということになる。そこで一つは産業人材育成委員会というのがあり、外部有識者にお入りいただいている検討会議があって毎年検証をしております。

それから各専門校があるんですけども、そこで就職斡旋もしますので、色々な企業さんにこういう訓練生がいるんですけども、採用してくれませんかという形で企業あ

てに訪問しています。その先々で色々なお声を聞いて帰ってきます。これからの状況ではこんな技術が必要なんじゃないか、又は、コミュニケーションスキルが必要ではないか等、常時お聞きしてくる内容と先ほど申しました客観的な資料も踏まえて見直しをして、ニーズを把握して実施しているという形です。

【富田議長】

ありがとうございます。
機構さんの方から補足などありますでしょうか。

【機構 大木課長】

先ほど、河島理事のお話にもあったように機構の方も就職先にフォローアップ調査をさせていただいて、訓練生が活躍している状況を確認しながら、足りなかった部分はあるのか、ヒアリングをさせていただいているところです。そういった企業のニーズ等を踏まえながら、また機構として組織ですので、訓練の標準的なコースというのはございます。それを地域、例えば京都府であれば若干カリキュラムを少し変更して、京都府独自に訓練科目を入れ替えて実施させていただくという形です。

また必ず機構の場合であれば、毎年、次年度の訓練の計画を立てた段階で、各委員さんにご審査いただくという「訓練計画専門部会」というものをさせていただいておりますので、それを持ってして1年の訓練を実施して行くという形になっています。先ほど令和5年・4年度の実施状況を当支部の柿谷の方から報告させていただきましたが、例えばFAシステム技術科というところについては、やはり製造業の根本的なものを担うことになっていきますので、そういったコースですので、今後の人出不足を回避するために新しくロボットの訓練環境を入れたりとか、そういった形で地域の人手不足といったところも包括しながら、毎年委員さんにもご意見をいただきまして、実施をしているという形になります。

【富田議長】

施設内訓練に関しては、訓練内容に関して企業ニーズを把握する仕組みは、これまでからあったと思いますけれども、委託訓練に関してそこが上手くいっているかどうか分かりませんので、またご検討よろしく願いいたします。他に質問等ございませんか？

【日本労働組合総連合会京都府連合会 土渕構成員】

1点お聞きしたいんですけども、資料のNo. 3のところですが、2の実施状況で男女別で女性の方が結構受講されているというのが数字に出ていますが、その中で介護・医療・福祉関係を受けておられる。別の資料のNo. 4、労働局さんが作っておられる資料のコース数と受講者数が、割合が合っているのかなと思います。受講者数が結構おられる割にコース数が限られているのかなと。それをちょっとお聞きしたいなというのと、あと女性の方は全般的に介護・医療・福祉に集中しておられるんですけども、他にコース、業種というか実践コースが選ばれないような状況なのか、ここを好んで来られているのかを少しお聞きさせていただきたいと思います。

もう一点は京都はというか、日本はものづくり産業で、きていると思うんですが、これはちょっと停滞していると思うんですが、若干、製造分野の方はまだ受講者数多いんですね。その多い中で受講されて企業に就職することが皆さん可能になっているのか少し気になっています。受けておられるというのは企業さんの方に就職されていると思うんですけども、今、ITガバナンスと言いましてかなり製造関係が縮小している企業が多いと思うんです。ここでせっかく手に職をつけられて、いざ企業に就職しようと思っても、就職する企業が無いとか、あとIT企業の関係で閉められているところもあります。そこを将来、10年、20年、30年と働いていかなければならないところは、まあ働いて、でも企業は縮小していかなければならなかった。そのような状況になるようなところで働かざるを得ないというのであれば、ここでやってる意味が少し無くなっていくように思いますので、そのあたりも全体的にみて考えていかなければならないかなと。よろしくをお願いします。

【富田議長】

女性の訓練状況、ものづくりの分野と就職の話だと思います。

【野田課長】

女性の訓練状況につきまして、大変女性が受講が多い、介護・医療・福祉関係についてのご質問いただきまして、その前にとりあえず受講者数とコース数が合っているのだろうかというご質問を頂いたと思うんですけども、コース数につきましては、やはり今、実施をしていただく事業者が募集をしていくわけですけども、受講者が希望するところに、例えばIT、デザイン関係をしていただく事業者の方は十分な数が認定申請の手を挙げていただいている状況です。介護・医療・福祉につきましてはコース数が多いものですから、受講数につきましても、女性を中心に応募していただいているということでございまして、他にいくところがないのでいっていると言うよりはコース数が多いのでそちらに集中をしているというふうに分析をしております。

それからものづくり系の就職のことでございますけれども、先ほども少し中央の協議会のところで出させていただいたんですけども受講者希望が多くて就職が低い分野であるとか、逆に受講者希望が少ないが就職が高い分野もあるんですけども、そういったところも分析しながら、受講者に見合った就職先をハローワークを中心に、開拓をしていって、しっかりと受講者が就職できるように支援していくという取り組みをやっておりますので、それを引き続き強化をしていってミスマッチが起らないように工夫をしていきたいと思っております。

【富田議長】

ありがとうございました。他に御質問、御意見ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

特に御質問等が無いようでしたら、これまで各機関から、事務局より提案のありました「令和6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。

御承認いただきましたので、この方針で計画を作成し、2月～3月に開催予定の第2回地域職業能力開発促進協議会の場で計画案を策定いただきます。

ここで意見交換を終了致しまして、進行を事務局にお返ししたいと思います。

(「6 閉会」は省略)