

令和5年度 第2回京都府地域職業能力開発促進協議会 議事録

日 時：令和6年3月7日(木)

14時00分～16時00分

場 所：京都労働局6階 大会議室

1 開会

【事務局・南】

ただ今から、令和5年度第2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。構成員の皆様には大変お忙しい中、ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。本日の進行を担当させていただきます、京都労働局訓練課の南と申します。どうぞよろしくお願い致します。

会議に先立ちまして事務局からお願いをさせていただきます。

本日の議事概要につきまして、後日、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」は省略)

4 議題

(1) 令和5年度の職業訓練実施状況について

①京都府(資料 No.1)

【富田議長】

それでは、議題(1)の令和5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致します。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 高村主任】

京都府人材育成課の高村です。よろしくお願い致します。

資料1をもとに令和5年度の京都府の公共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。説明につきましては、施設内訓練、離職者向け委託訓練、在職者訓練の3つの訓練について、訓練の応募や定員の充足状況を中心に、ご説明いたします。

まずは令和5年度施設内訓練の応募、入校状況です。1ページ目の下から3段目の部分をご覧ください。一般訓練の応募倍率は114.7%、障害者訓練の応募倍率は72.9%、全体の応募倍率は100.8%となっております。また充足率につきまして、一般訓練の充足率は81.2%、障害者訓練の充足率は58.8%、全体の充足率は73.7%となっております。

なお、資料にはありませんが、令和6年度入校生の定員充足率の状況は、現時点で一般訓練の充足率が64.7%、障害者訓練の充足率が35.3%、全体で54.9%の充足率となっております。再来週には3次募集の選考試験を予定しており、現在訓練生の募集を行っている状況です。

次に、離職者向け委託訓練についてご説明いたします。本府の委託訓練については、主に求職者を対象に実施しており、一般委託訓練では、3箇月から2年間のコースを約70コース、1,500人程度の規模で、障害者向けの委託訓練では、1か月間の企業実習型の訓練コース、3か月の集合型訓練、数日間の在職者向け訓練など、約30コース、80人程度の規模で実施しているところです。

まず2ページの一番下、京都府全体の集計部分をご覧ください。

昨年12月末時点での一般委託訓練の応募倍率は82.6%、定員充足率は70.4%となっております。なお、今年度の委託訓練の実施状況の中で、受講希望者が定員の3分の1を満たずに不開講となるコースが5コース発生、昨年度と比較し応募倍率は19ポイント、定員充足率は3ポイント下がっている状況があります。

令和4年7月の雇用保険法の改正により雇用保険受給者が求職者支援訓練を選択できるようになってから、この充足率が低下している傾向は続いており、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。

また、来年度の委託訓練実施計画の定員数は、今年度に比べ100人程定員を減らし計画をしているところです。

次に障害者委託訓練の実施状況についてです。3ページの下部をご確認ください。

昨年12月末時点での障害者委託訓練の応募倍率は75.6%、定員充足率は71.1%となっております。障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、職業訓練を受けなくても企業に就職できる方が増えている状況があり、訓練生の確保に苦慮している現状があります。また、昨年度54名であった在職者訓練の受講者が今年度は9名と大きく減少しているため、全体の受講者も減少しています。京都府の障害者在職者訓練は講師が企業に赴き、そこで働いている従業員にまとめて訓練を実施する方法で行っているところですが、コロナ禍が終わり、業務量が増えたことで、事業者がまとめて従業員に訓練を受けさせられるタイミングの確保が難しくなり、訓練の実施がなかなか、かなわなかったとのことです。

令和6年度に向けては、現段階から事業者にも声をかけ、調整を行っており、事業実施に向けて取り組んでいるところです。

最後は、在職者訓練についてです。4ページ下部をご覧ください。

令和5年度におけるここまでの充足率は90.8%となっております。昨年度より6ポイント上昇しています。応募者についても、中には定員の2倍を超えるコースも見られ、応募率全体では110.9%となっております。訓練コースについても、昨年度に引き続いて、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、ホームページ作成や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するなど、地域の企業ニーズに応じた取り組みを進めているところです。

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.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、資料 No. 2 をご覧ください。

離職者訓練について、今年度 12 月末現在の実施状況についてご説明させていただきます。左上の表の合計欄にあります通り、定員 496 人に対し入所者数は 356 人、入所率は 71.8%となっております。昨年度の最終の定員充足率が 71.2%であったのですが、今年度 3 月までの入所については 66.9%と低調な状況となっております。今年度は関係機関のご協力を得て、当センター計画の説明会の参加者数は増えてきた状況がございますが、応募になかなか繋がらない状況がございました。

現在、説明資料の見直し、仕事がイメージしやすい説明の仕方など改善して取り組んでいくつもりでございます。月別の推移、左上の表にございますが、入所率につきましては、6 月・12 月の入所が 32.1%・28.6% と特に低調となっておりますが、募集科により状況が大きく違っております。

そこで、その下の表をご覧くださいなのですが、科ごとの状況になります。低調な科、F A システム技術科が 25.0%、C A D・C A Mエンジニア科が 55.6%となっております。逆に入所率が良いのが中高年の方に多く受講をいただいておりますビル設備サービス科が 96.7%、D Xに対応した I T 生産サポート科が 92.5%、女性にも多く受講をいただいております C A D 生産サービス科が 80.0%となっております。特に低調な F A システム技術科につきましては、協働ロボットシステムをこの 3 月に整備、導入し、次年度から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として多くの方に受講いただき、人材を送り出したいと考えております。

その下の表、企業実習付きの日本版デュアルシステムコースでございますが、溶接施工技術科は 46.2%で低調ですが、全体といたしまして、昨年度末の 71.8%から 79.6%に改善してきております。

要因としましては、企業実習報告会を実施しておりまして、受講あっせんをしていただいているハローワーク窓口の方に見ていただくなど、企業実習付きのメリットを感じていただいていると感じております。橋渡し訓練につきましては、本訓練前の導入的な訓練として行う 1 ヶ月の訓練でして、デュアルシステムコースと同じ傾向でございます。

就職率につきましては、9 月終了した科までの確定した就職率、橋渡し訓練の下の合計欄のところでございますが、就職率が 85.6%、正社員就職率が 64.5%となっております。昨年度より若干下がっております。なお、特に日本版デュアルシステムコースの就職率は 12 月末現在で 100%、正社員就職率も 75%と順調な状況となっております。こちらは企業実習付き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就職率、正社員就職率ともに企業実習付きのコースの方が高くなっております。企業実習先への就職はもとより業界、仕事の実態を肌で感じることによって、仕事の理解、職場理解が深まり、早期就職に結びついていると考えております。

続きましてその下の表、高度職業訓練についてご説明させていただきます。

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主に対象といたしました 2 年の専門課程になりますが、単科 45 名の定員で 35 名の入校となっております。どの科におきましても数名充足していない状況がございます。2 年生の就職内定状況ですが、在籍 51 名のうち、進学者数が 11 名、就職希望者が 40 名となり全体の就職内定率は 95%となっております。生産技術科と電子情報技術科については 100%となっており、デジタルサポートシステム科については 85.7%とあと 2 人の状況となっております。進学者が合計で 11 名となっておりますが、こちらは専門課程を終えて大阪の大学校などで行われておりますさらに 2 年間の応用課程に進む方々になります。

引き続き在職者訓練について説明させていただきます。

高度職業訓練の短期課程として、企業の人材育成のための訓練を行っておりますが、全体の目標

値 1,430 人に対しまして、12 月末現在の達成率が 97.9%と順調に推移しております。年間目標値は達成する見込みでございます。

引き続き中小企業への広報活動とより満足度の高いコース設定に努めていき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.3）

【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 をご覧ください。令和 5 年度の 4 月から 1 月までの開講分の実施状況について説明します。

なお、ご覧のとおり、就職者数や就職率が計上されていない箇所がございますが、まだ結果が出ておらず集計中でございますので、ご了承いただきますようよろしくお願いいたします。

では、上段の「1 実施状況」について説明いたします。コースは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 165 名に対し、受講者数は 115 名となり、充足率は 69.7%となりました。実践コースについては、定員数 1,115 名に対し、受講者数は 637 名となり、充足率は 57.1%となりました。

実践コースの内訳で特徴的な内容としましては、「医療事務」コースで定員数 30 名に対し受講者数が 29 名で、充足率が 96.7%となり、人気があることがわかります。

次に「介護・医療・福祉」コースでは、定員数 222 名に対し受講者数が 86 名で充足率が 38.7%と希望者が少ないことがわかります。ただ、受講した後の就職率については、91.7%と非常に高い就職率になっており、介護分野においては就職という出口において雇用に結びつきやすい傾向がでています。

次に「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、これは当初 12 月開講予定であった訓練機関が、諸事情で開講することができなくなったことによります。

次に「理容・美容」コースについてですが、定員数 128 名に対し受講者数が 106 名で充足率が 82.8%と人気があることがわかります。

基礎コースと実践コースを合わせた合計としては、一番下の欄にあります定員数 1,280 名に対し受講者数が 752 名で充足率が 58.8%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 733 名に対して、男性 113 名、女性 620 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 122 名と一番多く、次に 30 歳～34 歳が 105 名と 2 番目に多く、受講者数 733 名に対して、25 歳から 34 歳の年代が 227 名となっており、全体の約 31%を占めています。

また、この年代は、事務系やデザインや理容・美容系の訓練受講者が多い傾向にあります。

なお、次ページについては、令和 5 年度の 4 月から 1 月までにおける開講分コース別の実施状況を載せています。

次に参考資料2をごらんください。こちらは第1回目の協議会の時に提出していた資料になります。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、京都府さん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、京都府さん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。前回の資料は速報値であったため、今回確定版として改めて添付させていただきましたので、ご承知おきください。

(2) 令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会について（資料 No. 4）

【富田議長】

続きまして、令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会について、事務局から報告をお願いします。

【野田課長】

資料No. 4をご覧くださいませでしょうか。

令和6年1月30日に令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会が行われました。その内容につきまして、抜粋して報告をさせていただきます。

1枚めくっていただきますでしょうか。本日欠席でございますけれども、地方自治体の構成員として河島理事が中央の構成員としてご出席をいただいておりますので報告させていただきます。

では内容につきまして、資料1ページから説明させていただきます。今回の中央職業能力開発促進協議会では、地域で行われました第1回の地域職業能力開発促進協議会の様子につきまして議論をされたということでございます。

1ページをご覧くださいませと、全国で令和5年10月から11月にかけて開催されまして、その主な協議内容は京都も同様だったのでございますが、訓練コースの設定方針や地域の人材ニーズを踏まえた設定方針、それから訓練効果の把握検証、その他の議論ということで全国で協議が行われました。

2ページをご覧くださいませでしょうか。2ページには、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針ということで、各地域で出された意見を抜粋して紹介をされております。この中で4番目に京都の意見が紹介されておりますのでご紹介させていただきます。地域のニーズとして企業が人材を求めるとあって、企業自身が必要なスキルや訓練内容が明確でない場合もあるが、どのような方法で職業訓練の内容を決めているのかというご意見に対し、京都府の場合ですが、施設内訓練については、客観的な判断材料に加えて訓練生の就職あっせんにかかる企業訪問時に聞き取りを行うなどニーズの把握に努めている。それから外部有識者等で構成する委員会において訓練内容を決めているというご発言がありまして、その時の京都の議論を紹介されているところでございます。

3ページをご覧くださいませでしょうか。前回の第1回の地域職業能力開発促進協議会では、ワーキンググループにおいて職業訓練の内容の効果検証を行ったところですが、全国の労働局でどのように行われたかということが概要として紹介をされております。まず、効果検証をした分野につきまして、デジタル分野、主にIT関連、それからWEBデザイン関連等ということの総称でございますけれども、そこが一番多くて24県、そして京都が選びましたIT分野については7

県、それから営業・販売・事務分野で12県となっております。

4ページご覧いただけますでしょうか。ワーキンググループの中で、全国で効果検証した結果について抜粋して紹介されているところがございます。4ページにつきましては、訓練実施機関にヒアリングし、訓練実施にあたって工夫している点として、就職後は相手への気遣いや正確な意思表示などコミュニケーション能力も必要であり、カリキュラムの工夫をしているという富山県の例が紹介されております。富山県を初めとして、訓練の中でコミュニケーション能力を学ぶべきだという意見がたくさんの方で発言されたところがございます。

5ページをご覧いただけますでしょうか。こちらは訓練修了者に対してヒアリングを行った内容が紹介されているところがございます。一番上の千葉県のところですが、グループワークを行ってコミュニケーションやプレゼンテーションの練習をしたことが大変役立ったということで、改善案としてグループワークなどのコミュニケーション向上等に資する内容の導入を提案する取組が行われているところがございます。

6ページをご覧いただけますでしょうか。こちらは訓練終了者を採用した企業からのヒアリングでございます。一番上の長崎県の例をご紹介します。IT分野につきまして、プログラミング知識、情報セキュリティ知識などの実践的な技能が活かされているというご意見を企業からいただき、企業に対してスキルを活かせる職種の提案を行って、求人確保していくという改善案を提案しております。せっかく訓練を受けられても、それに見合った求人がないということでもありますと就職に結びつきませんので、そこはハローワーク等で求人確保していくということがございます。7ページにつきましては、参考に本省予算案を入れておりますので、また後ほどご覧いただければと思います。

8ページの後ろに令和6年度の全国職業訓練実施計画（案）の全文を入れております。8ページに入れております方針（案）がこの実施計画（案）の概要につきまして簡単に説明されておりますので、8ページを見ていただきながら説明をさせていただきたいと思っております。今回の令和6年度の全国職業訓練実施計画（案）につきましては、実施方針に従いまして、実施状況の分析を行った結果、応募倍率が低く就職率が高い分野、それから応募倍率が高く就職率が低い分野ということで分類をいたしまして、それぞれについて改善案を提案するという形になっております。就職率が高い分野につきましては、引き続き訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要とされました。また応募倍率が高く、就職率が低い分野につきましては、就職率の向上のために受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や見学会の機会確保を図るということになっております。

京都におきましても、積極的にハローワークの職員に対する見学会や研修、事前説明会への出席を促しております。資質の向上に努めているところがございます。

以上、全国職業訓練実施計画（案）を簡単に説明させていただきました。内容につきましては、のちほどじっくりとご覧いただければ幸いです。これで私の説明を終わらせていただきます。

（3）京都府地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について（資料 No. 5）

【富田議長】

続きまして、議題（3）京都府地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について、事務局

から提案をお願いします。

【南地方人材育成対策担当官】

京都労働局訓練課の南でございます。私からは、資料 No. 5に基づき、「京都府地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の改正案についてご説明申し上げます。

今回、改正をご提案申し上げますのは、「2 目的」及び「7 協議事項」の内容についてでございます。

改正が必要となる経緯といたしましては、厚生労働本省から令和5年12月27日付け「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」及び「地域職業能力開発促進協議会実施要領」の一部改正の通知により、本協議会の協議事項に、「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について」が追加されたことによるものです。

それによりまして、具体的には、「2 目的」の内容について、これまでの公的職業訓練に関する内容を(1)とし、教育訓練給付に関する内容を(2)として追加する書きぶりとしております。

また、「7 協議事項」については、「(5)」に先ほども述べました「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関すること」を追加し、これまでの「(5) その他必要な事項に関すること。」を「(6)」とした形になっております。

要綱の改正案についてのご説明は以上でございます。

(4) 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について

(資料 No. 6-1～6-2)

【富田議長】

続きまして、教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について、事務局から説明をお願いします。

【玉井補佐】

それでは、「教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について」を説明します。

資料 No. 6-1、6-2、それから資料ナンバーは無いですが、左上に取扱注意・会議場限り資料という記載があります「教育訓練給付制度の指定講座の状況、教室の所在地、分野別」という資料、以上の3点を使って説明をさせていただきたいと思っております。

まずは、説明するにあたり、そもそも教育訓練給付制度とは、どのような制度かということを中心に説明いたします。その後、教育訓練給付制度の実施状況等について説明しまして、後ほど意見交換の場で訓練ニーズ等についてご意見をいただければと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、資料 No. 6-2 のチラシの「教育訓練給付制度のご案内」をごらんください。

教育訓練給付とは？に記載があるとおり、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練講座をその労働者が受講・修了した場合に、その費用の一部が本人に支給されるというものです。

労働者のスキルアップの支援と書いてあるとおり、この制度は主に在職者を対象としたものになります。大きな枠組みで言いますと、主に在職者を対象とした訓練が、この教育訓練給付制度で、

主に離職者を対象とした訓練が、先ほどから説明がある委託訓練や求職者支援訓練といった公的な職業訓練であります。

教育訓練給付制度の対象教育訓練は、全国で約 15,000 講座あります。教育訓練の種類や給付率、対象講座の例がその下に記載されています。

教育訓練の種類は大きく 3 つあります。一つは専門実践教育訓練で中長期的なキャリア形成に資する訓練となっており、給付率も 70% ともっとも高くなっています。対象講座の例は右側に記載されています。

次にその下の特定一般教育訓練ですが、これは早期のキャリア形成に資する訓練となっており、給付率も 40% と 3 つの訓練の間の給付率になっています。

最後に一番下の一般教育訓練についてですが、これは従来からあり、講座数や受給者数が一番多い一般的な教育訓練となっています。

次に教育訓練給付制度の実施状況等について説明します。

資料 No. 6 - 1 「教育訓練給付制度の指定講座の状況等」をごらんください。

1 ページ目に教育訓練給付の概要が記載されています。ちょうど真ん中あたりに、講座数や受給者数が載っていますが、先ほど申し上げましたとおり、一番右側にある一般教育訓練給付について、講座数が 11,833 講座、受給者数が 78,226 人と最も多くなっています。

次に 2 ページ目をごらんください。「教育訓練給付の指定申請等の概要」についてですが、上段には教育訓練機関が教育訓練給付の対象講座になるまでの流れが記載されています。概要を説明しますと、基準を満たす講座を有している教育訓練機関が、中央職業能力開発協会へ申請をして、厚生労働省含め審査をされ、通れば教育訓練給付の指定対象講座として 3 年間指定されます。

次に下段の教育訓練給付を受給するまでの流れについてですが、こちらは、労働者が講座を受講して、支払った費用の一部を給付してもらう流れとなっています。まずは、労働者本人が厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練講座を受講し、受講が修了すれば、教育訓練修了証明書等の発行を実施機関にしてもらい、支給申請書とともにハローワークへ支給申請手続きをして、給付をもらうというものになっています。

3 ページ目をごらんください。こちらは、先ほど申し上げました 3 種類の教育訓練給付に関する講座の対象となる資格や試験等が赤色・緑色・紫色に分けて標記されています。

次に 4 ページ・5 ページ・6 ページ及び 10 ページについては、後ほど別資料で京都府内における指定講座の状況を説明しますので、説明を割愛させていただきます。

次に 7 ページ目をごらんください。居住地別の受給者数が記載されていますが、令和 4 年度で専門実践教育訓練給付初回受給者と特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計受給者数は、約 11 万 7 千人で、最も多いのは東京の約 1 万 8 千人で全体のうち約 15% を占めています。

右上の京都府は、「専門実践（初回受給者数）」の 642 人とさらに右側の欄にあります「特定一般＋一般」の 1,616 人を足して 2,258 人となっています。

次に 8 ページをごらんください。こちらは、「教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組」ということで、背景と今後の対応がまとめられています。もともとの背景としては、令和 5 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」の中で、「リ・スキリングによる能力向上支援」について、現在の企業経由を中心とした在職者の学び直し支援を、今後 5 年以内を目途に、その半分を個人での給付が可能となる

よう個人への直接支援を拡充することとなりました。このため、資料の左側に記載のある「背景」の項目にありますように、教育訓練給付制度の指定講座の拡充が求められており、また労働政策審議会で、指定講座について地域ごとに偏りがあることが指摘されたことを受けて、当該協議会において、訓練ニーズを把握することとなりました。今後は、地域の訓練ニーズを把握した上で、指定講座の拡大もはかることを目指すこととなります。

次に9ページをごらんください。こちらは、教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大に向けて、地域の協議会を活用して、指定講座の情報を提供し、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の確保について協議し、それを厚生労働本省へ報告するフローが示されています。後ほどの意見交換の場で訓練ニーズ等についてご意見をいただければと考えておりますので、よろしく願いいたします。

次に「教育訓練給付制度の指定講座の状況」（訓練施設（教室）の所在地別・分野別）で、左上に「取扱注意・会議場限り資料」と赤字で記載のあるものをごらんください。

こちらの資料は、実際に訓練をしている施設つまり（教室）がある都道府県ごとに示した資料となっております。先ほど説明を割愛した資料は、訓練を実施している訓練実施機関ベースでの数値となっており、より実態に即したこちらの資料で説明をさせていただきます。

1ページ目をごらんください。「指定講座の状況」についてですが、指定講座数で言いますと、東京都が一番多く、6,900講座と全体の約15%を占めております。京都は1,086講座となっており、特徴としては、薄い青色で示された事務や濃い青色で示された輸送・機械運転の講座が多いことがわかります。

2ページ目と3ページ目をごらんください。こちらは先ほどの1ページ目の棒グラフの内訳を示したものとなります。2ページ目の一番上の輸送・機械運転関係のところを見ていただきますと、大型自動車第一種免許から大型自動車第二種免許までの講座数が非常に多いことがわかります。

3ページ目を見ていただきますと事務関係が多いことがわかりますが、内訳として語学関係が多くを占めており、中でもTOEICに関わる講座が多いことがわかります。

こちらの実施状況等の資料を簡略化して、京都府と全国の指定講座の状況を割合で示した資料も用意しましたので、4ページ目をごらんください。特徴としては、先ほどから申し上げております濃い青色で示された「事務」、水色で示された「輸送・機械運転関係」で京都府内全体の42.5%を占めていることがわかります。また全国的にも似通った傾向となっていることがわかります。

以上、教育訓練給付制度に係る実施状況の説明でした。

（5）令和6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. 7）

【富田議長】

続きまして議題（5）令和6年度京都府地域職業訓練実施計画の策定について、京都府から報告をお願いします。

【京都府人材育成課 高村主任】

令和6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7をご覧ください。

本計画案の策定にあたりましては、昨年年第1回協議会で承認いただきました「令和6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

キンググループで素案を作成し、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作成しているものです。ポイントを絞ってご説明致します。

(1) 本計画のねらい、につきましては、労働局、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、三者が一体となって公共職業訓練及び求職者支援訓練の対象者数を明確にし、計画的な公的職業訓練を通じて、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に定めるものです。

計画期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとなっています。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題の内容につきましては、最新の雇用情勢や京都府の就業構造について、次のページ、デジタルトランスフォーメーションに対応できる人材確保・育成が課題となっている現状等から、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記載しております。

(2) 令和5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。

3 令和5年度における府・国・機構の一体的な取り組みでは、京都府雇用対策協定や本協議会に基づき、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を行い訓練受講の機会の拡大を図ったことについて。また、求職者に対し訓練実施機関が訓練コースの説明を行う「ハロトレ説明会」を毎月開催するとともに、各ハローワークの雇用保険受給者説明会等で、公的職業訓練の制度及び募集中の訓練コースの周知を行ったこと。受講定員に対する充足率や訓練終了後の就職率等の数値目標を共有し、進捗管理を行ってきたことを記載しています。

4 令和6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。

(1) 実施方針では、コロナ禍からの経済活動の再開に伴い人手不足感が再び深刻化し、労働生産性を高めていくことが必要不可欠となっており、デジタルトランスフォーメーション等の進展、産業界や地域のニーズに合致した職業訓練をより一層推進する旨を盛り込んでおります。特にデジタル分野については、デジタル人材が質・量ともに不足しているため、職業訓練のデジタル分野の重点化に取り組むこととしています。

続きまして(2) 公共職業訓練、それぞれの訓練についてご説明致します。

まずアの施設内訓練について、施設内訓練は民間では実施できないものに限定し、令和6年度において27科目、943名の訓練定員にて実施を予定しております。

(ア) 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ことを記載しております。

(イ) 障害者訓練でも、引き続き障害者向けの技術系訓練を実施すること。精神障害者の受入を続けることを記載しております。

(ウ) の学卒者訓練につきましては、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くこと。陶工高等技術専門学校におきましては和食業界等と共同研究をするなど、創造力のある職人を育成するための訓練を実施していきます。

続きまして7ページのイ 高度技能者養成訓練についてです。

これは舞鶴市にありますポリテクカレッジ京都において実施している訓練で、新規高卒者等の若年者に対し、高度な技能や知識を有する労働者の育成を目的に、昨年度と同数、45名の定員で訓練

を実施いたします。

次にウの委託訓練について、令和6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、1,729名での実施を予定しております。訓練内容につい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訓練を引き続き重点的に実施することとしています。

少し飛びますが、8ページの（イ）知識等習得コースの下部において、昨年11月の第1回協議会で報告させていただきました、IT分野の職業訓練に係る効果検証結果を反映させていただいております。委託訓練のコース設定状況については記載のとおりですのでご覧おきください。

続きまして資料10ページになります。（3）在職者訓練について、ア 京都府実施分では、業界のニーズに応じて令和6年度は670名の定員での実施を予定しております。内容については、ものづくり系の基礎やパソコン・事務・WEB デジタル分野を重点分野とし、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。

11 ページ 機構実施分につきましては、在職者訓練は令和5年度実績と中小企業ニーズ調査に基づき計画定員2,830名にて実施いたします。訓練内容はものづくり分野における高度な職業訓練であって、京都府又は民間訓練施設において実施することが困難なもの。特に第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12ページ 求職者支援訓練についてです。求職者支援訓練ですが、令和6年度においても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1,129人を上限とし予定しております。

訓練内容としては、デジタル分野等の成長分野、慢性的に人手不足である介護等の分野、地域の特色を活かした分野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を実施いたします。求職者支援訓練においても、第1回協議会で報告しましたIT分野の職業訓練に係る効果検証の結果を反映し、記載しております。

13ページのイ 認定単位期間等では、求職者支援訓練の認定枠について、申請定員数が下回り余剰が発生した際の振替等について記載しております。

続きまして14ページの5 求職者に対する受講支援及び職業訓練受講者等に対する就職支援・定着支援の充実について。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行い、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で適切な訓練コースが選択できるよう支援を行います。

また、求職者が様々な訓練を比較検討できるよう、各ハローワークにおいてはデジタルサイネージを利用した周知や、掲示物等を作成するなどして、工夫した広報を行っています。

また、訓練修了1か月前の時点で、未だに就職が決定していない者に対しては、訓練実施機関による就職支援だけでなく、ハローワークや京都ジョブパークに誘導することで、早い段階からの就職実現に向けて積極的に取り組みます。

6 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等です。

（1）関係機関の連携では、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6年度も引き続き地域職業能力開発促進協議会を開催、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いきます。

(2) 公的職業訓練（ハロートレーニング）の周知・広報では、ハロートレーニングの周知広報に力を入れ、訓練受講者の確保に力を入れることとしています。

(3) 地域におけるリスキリングの推進に関する事業では、京都府が、生涯現役クリエイティブセンターで実施するリスキリング事業について記載させていただいております。

私からの説明は以上となります。

【京都府人材育成課 浅山参事】

私からも補足をさせていただきます。(3) 地域におけるリスキリングの推進に関する事業について、本事業は令和3年8月に京都経済センターに京都府で設置いたしました、「京都府生涯現役クリエイティブセンター」で実施する労働者を対象としたリカレント、リスキリングを本計画に位置付けるものとしています。京都府では人生100年時代において、従来の教育、雇用、退職後という伝統的な3つの人生ステージモデルから、マルチステージのモデル、誰もがいくつになっても学び、働き続けることができる社会の実現に向けて働く人の新しい学びを応援しています。本事業では、転職や再就職、社内でのさらなる活躍を目指す方を対象に、カウンセラーによるキャリアの相談やリスキリング、新たな環境で活躍を目指す方にはマッチングの支援など一貫したサポートを実施し支援するものです。府内の大学や経済団体とも連携し、リカレントやリスキリングをオール京都体制で推進し、多様なニーズに応じた研修プログラムを開発・実施してまいります。令和6年度事業といたしましては80,000千円を予定しております。

(6) 令和6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. 8)

【富田議長】

続きまして(6) 令和6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、事務局から報告をお願いします。

【玉井補佐】

議題の(6)、「令和6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.8をご覧ください。本協議会について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、来年度の検証を行う分野として「デザイン分野(Webデザイン系コース)」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、国をあげて、令和8年度末までに230万人のデジタル推進人材を育成す

ることとされており、公的職業訓練においてもデジタル分野が重点分野に位置づけられている中、このデザイン分野（Web デザイン系コース）が、デジタル分野と位置付けられていることに加えて、選定した分野において、効果検証数を確保する上で、訓練実績のある実施機関等が一定数あることから、当該「デザイン分野（Web デザイン系コース）」を提案させていただきました。

3の検証方法等でございますが、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、ヒアリング等を実施しまして、改善点、要望等を把握していきたいと考えております。

スケジュール的には、当該協議会において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にかけてヒアリング、結果の整理、改善促進策等を検討し、次回令和6年度の第1回目の本協議会において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。

後ろのページに載せております、訓練の各分野ごとで訓練コースが記載されているのですが、これは令和5年4月から令和6年1月開講分までを分野別ごとにイメージとして持っていただくために付けております。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。

【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 柿谷構成員】

今お配りした資料になりますが、当機構ではポリテクセンター京都のメディアツアーというものを計画しておりまして、報道関係の方にハロトレの理解を深めていただいて広報の機会とすることを目的にしております。今年度、先ほどの実施状況の中で説明させていただきましたが、FAシステム技術科については今年度の入所状況で25%ということで説明させていただきましたのですが、この3月に協働ロボットシステムというものを導入させていただきます。関西発の導入となりまして、趣旨のところに書いておりますが、協働ロボットは自動車産業の組立ラインであったり、物流倉庫などで商品のピッキング作業等で利用されているところです。効率的で正確な作業を実現しており、センサーの使用などで人間と同じ空間で安全に作業できる、働く人々の労働環境や生産性向上に大きなメリットがあるものと考えております。報道関係の方に協働ロボットがそもそもどういうものかを知っていただいて、当日の説明概要のところの下の方になるのですが、協働ロボットの仕組み、導入されている事例などから、なぜ職業訓練に協働ロボットを導入するのか、どのような効果を見込んでいるのか、こういったところを説明させていただくイベントを企画しています。労働局様にもご協力をお願いし、ハローワーク窓口の皆様や委員の皆様もお時間がありましたら、是非ご参加いただけたらありがたいなと思っております。こういった協働ロボットシステムを導入して、より生産性向上であったり、労働環境の改善につなげていきたいと考えておりますし、人材の輩出については電気制御の技術者、こういった人材を多く輩出していきたいと思っております。来年度FAシステム技術科に多くの方が入っていただいて、メディアの方にも取り上げていただいて、ハロトレもより深く府民の方に知っていただけたらと思っております。よろしく申し上げます。

【株式会社リクルート 福平構成員】

リクルート福平です。京都府内で有料職業紹介事業をさせていただいております、感想と質問をさせていただきたいと思います。

感想は、我々、仕事柄、府内の企業様をよくご訪問をさせていただくことと、やはり求人ニーズとして製造業、地場の強い産業でもありますので、製造業の企業様から採用に関するリクエストをたくさんいただくのですが、こぞってエンジニアを採用したいが採用できないというお声が非常に強いので、取りたいエンジニアを完全充足できている企業様はほとんどないんじゃないかなと思うくらい、人材不足に苦しんでおられる企業様が多いんですけど、今日の話を変えて聞きながら、訓練自体の充足率が、エンジニアのスキルアップに繋がるような訓練において未充足が結構あるのもったいないなど、もっと利用いただければ企業様も喜ばれるはずで、なぜこれが起こるのかなというのを気にしながら聞いておりました。

質問は、資料No.2の離職者訓練実施状況の訓練科の内訳のところ、先ほどのCAD・CAMエンジニア科とFAシステム技術科、この2つが特段入所率が低いというお話があったんですけど、なぜこのようになってしまうのか、両科とも例えば開発職とか生産技術職とか、企業様がやっぱり強く望まれるポジションですので、企業側のニーズが薄いとは考えにくくて、ただ実際そのスキルアップにつながるような訓練の空席が大きいっていうのがなぜ起こるんだろうなっていうのがちょっと理解も含めて教えてほしいです。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 大木課長】

私どもの方でも非常に考えるべきところですが、まず最初にFAシステム技術科につきましては、難しい言葉で言えば電気制御とか、電気信号をうまくコントロールしながらラインであったりだとか、そういったものの開発、ライン製造の開発であったり、保守点検といったものの技術者を狙っているのですが、まず、一点ちょっと難しく感じてしまう求職者が多い、先ほど当支部長の柿谷からも今後の課題として取り組んでいくとの発言のとおり、難しく感じてしまう内容は、どうしても訓練の内容、6か月間どういったことをするのかということに今まで注視をしております、職業のイメージ、また初心者からでも大丈夫ですといった部分のPRが足りなかったのか、難しい専門用語を使えば、やっぱり求職者の方々は敬遠してしまう、知らない言葉が使われるとどうしても理解できないと言ったところがございます。FAという言葉自体が一般的には使われてない部分もあるので、そこの部分でのハローワークの窓口の方々と情報の交換、また訓練内容の理解についても進めていくべきと思っています。今、意見いただいたように企業のみなさまが人手不足でご苦労されているのは重々承知しており、今後は定員充足を上げていくためにも色々な機会を使って広報の取り組みをしていこうと思っています。

CAD・CAMエンジニア科につきましては、これもイメージが付きづらいかと思いますが、製造、特に金属加工の設計から実際の製品の製作までといった一連のものを6か月で実施しており、基幹産業の養成に寄与していますが、私どもちょっと集まらない理由が少ししっかりと把握できてないところがあり、ハローワーク窓口の方々のご理解をもう少し進めていきたいと、先ほどと重複しますが、見学会での職業イメージをしっかりと植え付けていくような説明内容にしていきたいと考えております。答えになってないかもしれませんが、以上でございます。

【株式会社リクルート 福平構成員】

ありがとうございます。お答え十分いただいたと思ってまして、ちょっと重ねての感想なんですけど、やはりその専門性の高さ故に障壁になって応募者が寄り付きにくいってことであれば、この時代的に流動化をどう進めていくのかってことはやっぱり大きなテーマで、少し汎用性の高いような見せ方とか、講座を検討いただく方が応募者自体は来やすいのかなというふうに感じることと、ただそうした時に企業様がその汎用度が高いものに対して、スキルとして認めて受け入れるのかどうかっていう問題が、一方では発生するのかなというふうに思っていて、企業様にはその辺りの理解がいただけると両方がちゃんと重なるようなマッチングができるのかなというふうにはちょっと感想として感じました。ありがとうございました。

【富田議長】

ありがとうございます。エンジニアも一つのキーワードとして、また、私たちの方もこれから考えていきたいと思っておりますので、よろしく願います。他にご質問ご意見ございませんか？

【京都府商工会連合会・足立構成員】

商工会連合会です。うちのところは中小企業、小規模事業者が多く、大企業さんとは悩みが違うというところはあるんですけども、地域の人材ニーズと中小企業の人材ニーズに対応するというのが大変重要になると思っていますので、実情をちょっとお聞きいただければと思います。職業能力とか技術力を問う以前の問題で、先ほどもご意見がありましたけれど、やっぱり人手不足という声をたくさん聞きます。募集しても応募がないので、機械化をして人手を減らすという努力をしている事業者もあると聞いてますし、外国人採用に踏み切る事業者もあると。とある町では人口に占める外国人の割合が大幅に増えてきているというようなことも実態としてあるように聞いておりますし、原因として一つ考えられるのはやはり生産性、生産労働人口の減少とか、大企業志向が強く、府内の2万数十ある商工業者等のうちの約1万7千が小規模事業者となるんですけども、求人してもなかなか応募がない。北部とか相楽東部とか交通至便の悪いところは、時給単価を上げてても市内のように学生さんもない中で、アルバイトも雇えないということで、就職希望者がなくて、人材が不足してるという深刻な状況にある。雇用のニーズはあるんですけど、求職者側ニーズと雇用者側のニーズ、例えば給料とか通勤とかですね、労働条件のミスマッチなんかも原因の一つではないかなというふうに考えているところです。そうは言っても、この職業訓練って能力開発は非常に重要な取り組みですので、今後ともさらに充実していただきたいと思っております。

一つですね、中小企業が必要としている人材の獲得をしやすいするための支援、サポートプログラムというものの提供も必要だと思っております、お話の中では説明もあったかと思うんですけども、改めてその中小企業者と求職者をつなぐ場の提供、ジョブフェアとか、キャリアフェア、それから適材の人材を見つける手助けを行う人材紹介サービスや助成金の紹介とか、そういった取り組みをしておられれば、その辺のことを確認の意味で、教えていただきたいと思っております。

【野田課長】

ありがとうございます。私どもハローワークの窓口でも、ひしひしと人手不足の苦しみというものを感じているところでございます。ハローワークの窓口でしっかりとしたマッチングをやっている

く必要があります。また、人手不足になればなるほど、その企業様の中で人材を育成していくという中・長期的な余裕がなくなっていくとっておりにして、そういう意味では職業訓練を受けられある一定のスキルをお持ちになっている方を積極的に採用していただくことにより、一から育てるという労力が、少し軽減されるのではないかと考えております。そこで、求人者の皆様に職業訓練のコースなどについてお伝えし、面接を検討いただくよう働きかけております。職業訓練の修了者を、人手不足の分野などにも積極的にマッチングをするよう努めるなど、人手不足の解消に資することができればというふうに考えております。

また企業様向けの助成金につきましては、今ここで全てを申し上げるということではできませんが、機会をあるごとに、ご紹介をさせていただいているところです。ご相談がございましたら、ぜひ労働局・ハローワークの方にお問い合わせいただければと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【京都労働局・赤松労働局長】

足立委員、ありがとうございます。京都労働局では京都府始め7つの雇用対策協定を結んでいますが、そのうち4つは北部の地域で、舞鶴、宮津、京丹後、綾部といずれも深刻な人手不足に悩んでおられます。とりわけ人口の減少は早いスピードで進んでおります。本日の議題との関係で申し上げれば、北部地域には福知山に大学が1校しかないのも、若い方がどんどん京都市内に出ていってしまいます。その中でのポリテク短大の位置づけは非常に大きいとっております。ここを地域の訓練施設の核になるような場にさせていただきたい。舞鶴市さんは東京オリンピックのホストタウンであったウズベキスタンから毎年2名の留学生を市の財源で迎え入れておられまして、ポリテクで2年間学ばれて、そして今年の4月に初めて、2名の卒業生が市内の民間企業に高度人材として就職されることになりました。

こういった取り組みを他自治体でも広げられないのか、と思っておりますが、もう一点が、教育訓練給付、個人が受講されるわけですけれども、様々な訓練メニューやコースがございます。地域に住みながら訓練を受けられる環境をつくるのが大事だと思います。そういう観点ではWEBを活用した訓練をさら広げていく必要があるのではないかとおります。人材活用、人材確保については、雇用対策協定を結んだ各自治体に、積極的に赴くようにしました。商工会議所さんの方々とお話をさせていただきまして、例えば外国人もそうですけれども、非正規の方を正規雇用へ転換することによって、少しでも働いていただくようにするか、会社の中の働く環境を変えていく、例えば女性が活躍できるような「えるぼし」認定を取っていただくとか、育休を取れるような「くるみん」認定を取っていただくとか、さまざまな雇用環境を改善をすることによって、働きたいと思えるような選ばれる会社になっていただくことも大事なことであります。京都市内と比べると、公的な認定取得の会社さんが少ないことから、そういった積極的な取り組みを行って、若い人にどんどん発信してほしい。いろいろな意見交換をさせていただきながら、人が減っていく中で少しでも人材が取れるように、私たちも応援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。教育訓練給付制度が今後、協議会の一つのテーマになっていきますけれども、それについて何かご意見ご質問ありましたら、お願いします。

【京都府職業能力開発協会 加納構成員】

職業能力開発協会の加納です。教育訓練給付制度関係の質問を2つして、その後、今の足立委員のお話にありました中の一部の外国人材のニーズについて、私ども技能実習生の検定をやっている中で、色々と企業様のヒアリングをしていますのでそのご紹介をする、その3点、お話をさせていただきたいと思います。

教育訓練給付制度ですが、この資料の中で受講者の数字、地域のニーズを踏まえた指定講座の拡大の取組状況という趣旨とのことで、指定講座の状況は訓練機関と施設の所在地別で出ていますが、先ほども局長のお話の中にありましたけど、WEBというようなことになりますと、ここの都道府県別の数字の中には必ずしもその地域の教育訓練給付の対象になる認定講座の数が充実しているのかどうかとか、そういうことには反映してこないんですけれども、質問としては、ここには実際に集合して行うような形の指定講座の開設状況というのが数字で上がっているのでしょうかというのが質問の一点です。

次に私どもの会員の中から心配が上がっている話がありますので、そのご紹介ですけれども、資料6-1の8ページ、教育訓練給付関係の個人への直接支援を拡大していくという、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」に基本的な考え方があり、それに沿ってされているのかと思いますけれども、今、現在、企業経由が中心となっている在職者への支援、教育訓練給付での支援、学びなおし直しというのも含めて、これがどの程度、その量的に5年以内を目途に個人への直接支援になるのか、中には人材開発支援助成金の人材育成支援コースの中に建設労働者の認定訓練コースがあって、これは事業主団体で作る認定職業訓練に（建設労働者を）派遣した事業主さんに助成金が交付されるというシステムになっていると思うんですけれども、こここのところまで個人給付ということになると、とりあえず授業料を事業主さんが払って、それで一定の就業時間の中であるいは就業時間外の中で認定職業訓練を受けさせて技能を習得させるという、そういう認定職業訓練の基本的なスキームが成立しなくなってしまうのではないかと。そのような心配をしている建設関係の認定職業訓練校がありますが、認定職業訓練校は都道府県が基本的には支援の主体ですので、職業能力開発協会が出過ぎたことを言うのはどうかということもありますが、というような不安がこの個人給付になるかということの中で不安があると。その辺りについて何かご存知であれば教えていただきたいと、これが2点目の質問です。

3点目は外国人の関係で、今回、「育成就労制度」ということで3年間の人材育成期間を経て、外国人材を人出不足の業種を中心に雇用していくという制度に変わっていくわけですがけれども、私どもが京都府協会独自で色々と調べている中で、ヒアリングしたところでは、製造業、それから建設業、いずれも現在、技能実習制度を使っておられる事業主様は、育成就労制度、新しい制度になって特定技能への移行人材を育成していく制度、それも引き続き利用していきたいと。

ただ、現在は（技能実習生は）基本的に何年間かのサイクルで、まあ3年が多いんですけれども、帰国するということの中で仕事、役割、業務を与えている、そのところは新しい制度はどういうふうな運用されていくかによって変わってきて、より責任のある業務を海外人材に担っていただくという可能性も出てくるというようなお話を伺っている状況です。3点目は参考までです。ありがとうございます。

【野田課長】

ありがとうございます。WEBで実施の講座も含まれているということでございますので、資料No.6—1に載っておりますグラフにおいては、実施訓練機関の所在する都道府県に1講座計上していることになっております。後ほど回収をさせていただく方の資料につきましては、実際に実施されている地域ごとの表というものが入っておりますので、そちらの方は京都の地でこの教育訓練給付を実施している数となりますので、合わせてご参照をお願いします。

教育訓練給付というのは、あくまでも労働者の方が自発的に教育を受けたいということで、直接申し込まれる仕組みになっておりますので、いわゆる企業がコストを割いて実施をするということには、元々ならない仕組みということになっておりますので、助成金のほうにつきましては、競合することはないと考えております。

3点目の外国人材につきましては、貴重な参考のご意見ありがとうございました。大変勉強になりました。

【京都労働局・赤松労働局長】

加納委員がおっしゃったことに関しまして、建設とか製造とか、企業組合様などが組合員さんの協力を得ながら、例えば機械や設備を訓練生に提供するというのは、外部の業者にとって難しいと思います。専門的なスキルが必要な分野であり、新たに参入するのはなかなか大変なことだと思います。私はむしろ、今やっけていただいている建設とか、製造とかの訓練を補完するような形で、もし教育訓練給付の方が拡充するというのであれば、こういった方向でこれから進んでいくのではないかと考えています。従いまして、そこでカニバリゼーションを起こすとかそういったことはないと理解してございます。

【京都府職業能力開発協会 加納構成員】

一部の会員の方が、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」をご覧になって、こちらの教育訓練給付自体は分かっておられるんですけども、事業主の方への助成金制度の方に、大枠が同じ予算の中ですから、事業主への支援というのは萎んでいくのではないかと心配をしておられるようなところがあり、ご説明を伺いまして、心配しておられるところへは伝えておきます。どうもありがとうございます。

【富田議長】

教育訓練給付制度については、キャリアアップ・キャリアチェンジに関わる場所ですが、具体的にリカレント教育に取り組んでおられる京都女子大学の中山構成員に、現状等、御発言いただけたらと思います。

【京都女子大学 中山構成員】

本学は、2018年がリカレント元年って言われておりますが、京都府の補助をいただいて、平日通学コースというのを2018年から始めました。その翌年に文部科学省の職業訓練実践力育成プログラムの認定をいただいて、それをもって厚生労働省の専門実践教育給付制度の認定講座にさせていただきました。今年で6年目になります。

一旦、ライフイベント等で離職された方達が、ビジネス英語であるとか会計的なこととか、色々な事をトータルで学ぶというようなことをごさいますて、受講の際にこの教育訓練給付制度の説明をいたしまして、毎年、受講生が20名が定員ですけど、2年目の2019年から有料という形になりましたので、該当する方がハローワークさんにお世話になり給付していただいているという状況です。

担当者に聞きましたら、本学の受講料は結構安いので、学んでいる間に違う資格を取りたいとなり、その資格の方が受講料が少し高いものですから、本学の方は見送って別の資格で給付してもらうとか、そのような方も実は結構いらっしゃるんです。

他に、女性リーダー・管理職育成コースというものも、文部科学省の補助金をいただいて、これは本当にキャリアアップ、管理職を目指すという方達で評価は高く、令和5年度から有料になりました。こちらはどちらかというと、企業様や行政様から研修という形で送り出していただいているような方が結構いらっしゃいます。後は、やはり同じ文部科学省の方の「多様な女性のチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」で、これは初めてなんです、オンラインで本学とリカレントを一番最初にやった日本女子大学、あと福岡女子大学と三大学とそれから国立女性教育機関というところと、市川房枝記念会という、女性と政治という、いわゆるジェンダーの視点から、広く学ぶということを今年いたしまして、これもいろんな意味で教えを広めるという形で好評をいただいたという形でございます。

あとは京都府の生涯現役クリエイティブセンターの方にDX（デジタルトランスフォーメーション）の講座を提供させていただいてまして、こちらの方は京都府様からのご希望で、男性の方もということで、前半と後半っていう形で、こちらもやはりこの時代に一番ニーズが高いので、希望の方も非常に多いと聞いております。以上でございます。ありがとうございました。

【富田議長】

来年度のワーキンググループの効果検証の分野、WEBデザイン分野に関してはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

【京都女子大学 中山構成員】

効果検証をするっていうのは非常に大事で、やはりプログラムを見直したり、どういう効果があったかっていうことで更に皆さんが受講されるようになると思うんです。今回はそのWEBデザイン系コースを設定されておられて、効果検証の方法もワーキンググループの方々がされると思うのですが、拝見いたしましたら、電話とか訪問とかになっていたのですが、WEBのアンケートというのも、集計がすぐ取れますし、自由記載も結構WEBだと書いてくれます。本学のリカレント生徒に対してもWEBでやっておりますので、一応ご参考までということでございました。

【南地方人材育成対策担当官】

ご提案いただいた件ですが、令和4年度からこの新しい協議会になりました、効果検証をワーキンググループの方で実施するということが加わりました。

今年度の初めから夏にかけ上半期で行いましたが、修了生に対するアンケートにつきまして、郵送をさせていただいているところに、QRコードを読み取っていただいて、紙ベースでなくてもお答えいただけるというように両方対応できる、郵送で返していただいてもいいし、WEBから入力し

ていただいてもいいですという方法にしていますということを説明させていただきます。

【富田議長】

「令和6年度京都府地域職業訓練実施計画（案）」につきまして、何かご質問とかご意見ありませんでしょうか。

（意見なし）

それでは事務局より提案がありました「京都府地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の改正案及び「令和6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した。また令和6年度のワーキンググループによる効果検証の訓練分野についても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した。それではご承認いただきましたので、厚生労働省へ報告させていただきます。

（「6 閉会」は省略）