

令和6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6年11月21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・高橋】

令和6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）

【中森会長】

「令和6年度第1回京都府地域職業能力開発促進協議会」では、令和7年度の「京都府地域職業訓練実施計画」を策定するにあたっての大枠を定めることとなっておりますので、そのご意見をいただければと思います。

それでは、議題（1）の令和5年度と令和6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。最初に京都労働局からご報告をお願いします。

議題（1）令和5年度及び6年度上半期職業訓練実施状況等について

①京都労働局（資料 No.1-1、1-2）

【辻本補佐】

令和5年度及び令和6年度上半期の、京都府における職業訓練実施状況等の全体的な説明と、求職者支援訓練の実施状況について説明させていただきます。

資料No.1-1をご覧ください。1ページ目は、令和5年度の訓練実施計画に対する実施状況の全体を示す表となっておりまして、訓練の計画数、実際にコース設定が行われた定員数、そして実際にそのコースを受講された実績数を分野別に整理しております。また、最下段にデジタル分野を内数で抜き出しています。

まず、1ページ目の表の、下から二段目の合計欄をご覧ください。訓練全体の計画数の合計4,195人に対して、コース設定した定員が、3,860人、実績数が2,502人となっており、計画数に対して受講者は約60%の結果となっています。

また、デジタル分野においては、計画数640人を上回る定員となりました。実績数は524人となり、計画数に対して約82%の実績となっています。

続きまして、求職者支援訓練について説明します。この表の右側あたりが求職者支援訓練となっております。公共職業訓練については、この後、京都府及び高齢・障害・求職者雇用支援機構より、それぞれ説明します。

求職者支援訓練の計画数は、全体で1,658人、定員数1,555人、実績数933人となっており、計画数に対する実績数は約60%となっております。

また、デジタル分野については、計画数200人に対して、定員が435人と2倍を超えており、実績数も202人と計画数を上回っています。これは、eラーニングコースが多く設定されたことが、定員の増加の要因となっております。

次に就職率ですが、資料No.1-1の3ページの右側の列、求職者支援訓練をご覧ください。就職率が1番高い分野は、介護・医療・福祉分野となっており、IT分野、医療事務分野、デザイン分野では低くなっております。なお、IT分野のコース数が0となっておりますのは、前年度に開講したコースの就職を含めているためです。また、デザイン分野にはデジタル分野である「Webデザインコース」が含まれております。応募倍率については、介護・医療・福祉分野で最も低くなっております。

続きまして、令和6年度上半期分についてご説明させていただきます。資料No.1-2をご覧ください。上半期につきましては、全体として計画数の約半数を定員としてコース設定しており、求職者支援訓練も同様です。求職者支援訓練のデジタル分野に関しては、計画数244人に対して、定員90人となっておりやや低い進捗率となっております。12月からIT分野のフルオンラインコースが開講予定ですが、引き続き実施機関の開拓が必要と考えております。

【中森会長】

続きまして、京都府から報告をお願いします。

②京都府（資料 No.1-3）

【京都府人材育成課 浅山参事】

資料 1-3 をもとに京都府の公共職業訓練の令和5年度の実績及び令和6年度の実施状況を説明いたします。

まず、施設内訓練について説明いたします。京都府が運営する職業訓練校は4校1分校ですが、一般向け訓練は京都校、福知山校、陶工校にあります10科、定員170名で実施しています。令和5年度の入校生は138名、定員充足率は81.2%、就職率は目標値100%に対し95.1%となっております。令和6年度の入校生は123名、定員充足率は72.4%です。定員充足率は減少していますが、これは全体的に下がっているわけではなく、特定の科で充足率が下がっている状況です。今後はHWや高校訪問、説明会の実施など、より力を入れて訓練生確保の取組を進めていきたいと考えています。

障害者訓練については京都障害者校、分校の城陽校、福知山校にも障害者の訓練科が

あり、7科定員85名で実施しています。令和5年度の入校生は50名、定員充足率は58.8%、就職率は目標85%に対し76.2%となっています。令和6年度の入校生は52名、定員充足率は61.2%と前年と同水準となっていますが、今後も引き続き力を入れて訓練生確保の取組みを進めていきたいと考えています。

続きまして、求職者の再就職を目的に、京都府が民間の事業者へ委託して実施している一般委託訓練について説明いたします。令和5年度の定員実績は1,577名、受講者数が1,075名、充足率は68.2%、就職率は目標値75%に対し78.4%となっています。令和6年度9月末時点では、年間設定定員1,729名に対し875名分の訓練を実施し、受講者数が572名、定員充足率が67.7%となっています。これは昨年同月の69.8%と比較して2ポイント減少しています。令和4年度の雇用保険法の改正により、委託訓練と求職者支援訓練の訓練対象者の棲み分けが無くなって以降、委託訓練の受講者が大きく減少している状況が続いています。これにつきましては本協議会のワーキンググループにおきましても求職者支援訓練、委託訓練の担当者がお互いに情報交換をしながら調整していきたいと考えています。

続きまして障害者委託訓練について説明いたします。障害者委託訓練の就職を目指すコースでは定員実績43名に対し受講者が29名、目標就職率55%に対し実績が42.3%となっています。今年度の9月末時点での訓練受講生は23名と前年同月時点と同水準で推移しています。障害者の法定雇用率の段階的な引き上げに伴い、障害者求人が増え、職業訓練を受けず企業に就職する方が増えたことで全国的に委託訓練の受講者は減少傾向にあり、京都府でも受講生の確保に苦慮している現状があります。また、障害者を対象とした在職者訓練について、令和5年度の受講者は9名でした。今年度は現時点で4名の受講者数となっていますが、現在、年度内の訓練実施に向けて調整中の訓練も多く、最終的には年間で49名の実施を見込んでいる状況です。

最後に在職者訓練について説明いたします。令和5年度の定員実績は448名、受講者が385名、充足率は85.9%となっており、令和4年度の84.1%から若干上昇しています。令和6年9月末時点での年間設定定員533名に対し263名分訓練を実施し、受講者は215名、充足率は81.7%と前年度同月比の89.3%に比べ少し減少しています。一方で今年度に初めて福知山校で実施した生成AIのコースにつきましては定員10名に対し応募者が23名あり、このことを踏まえ、次年度は受講者や企業のニーズにそった訓練コースの充実、見直しを行う予定です。また、今年度初めて京都校の在職者訓練について、京都府生涯現役クリエイティブセンターのリカレント研修の一つと位置づけ、訓練生募集などを連携して行った実績がございます。その結果、エクセル関数の訓練に関しまして、応募者が昨年度は26名だったところ本年度は61名に急増しました。今後もこのような連携をしていければと考えています。

以上が京都府の訓練実施状況です。今ご説明した内容の詳細は、資料No.1-3別添として掲載しておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

【中森会長】

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。

③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.1-4）

【柿谷構成員】

資料No.1-4をご覧ください。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。

まず、離職者訓練の昨年度の実施状況ですが、表の上の方にまとめた数値を載せております。標準6か月のコースと企業実習付きコースを合わせ12科、定員688名で実施いたしました。令和6年度は定員660名で実施しております。令和5年度は定員充足率67.3%と全国の中でも低調な状況でした。就職率は目標82.5%に対し84.5%です。6か月の標準コースについて、表の右欄、今年度の定員充足率欄ですが、括弧書きで昨年度の同時期の実績を載せております。大きく改善したのが、協働ロボットをカリキュラムに導入したFAシステム技術科で昨年度27.8%から今年度100%に改善しております。反対に低調となったのが生産管理実務科で、昨年度71.9%から今年度36.7%となっており、現在広報についてポスターを掲載するなど対策を検討しているところです。

裏面の次のページ、企業実習付きコースになります。昨年度同時期との比較では、溶接施工技術科が46.2%から84.6%と大きく改善しており、見学会で溶接体験を取り入れるなどの取り組みをいたしました。本コース前に実施する1か月の橋渡し訓練は、昨年度定員充足率73.3%から143.3%と改善しております。昨年度までは、企業実習付きコースのみに橋渡し訓練をつけておりましたが、今年度、一般標準コースの一部、CAD/CAM エンジニア科とビル設備サービス科の一部にも橋渡し訓練をつけたことが入所者数の増につながったと考えています。

下段の定員充足率のグラフですが、今年度8月まで順調で定員充足率が85.3%でしたが、徐々に厳しくなっており、9月が80.9%、その後も80%を切る状況となっています。後半に向けて地域の子育て支援グループとの連携など広報展開を広げていく所存です。

こちらの資料に書いてなく口頭での説明になり恐縮ですが、高度技能者養成訓練を舞鶴市の短期大学校で行っておりまして、学卒者等を対象とした2年の専門課程になります。昨年度の入校状況は、3科45名の定員で35名と厳しい状況でしたが、今年度は44名と改善しております。就職率は昨年度100%、今年度2年生の就職内定率は93.3%とあと一名の状況となっています。

資料がなく恐縮ですが、在職者訓練につきまして、ポリテクセンターとカレッジとを合わせまして、当機構の目標値1,430人に対して昨年度1,566人受講いただきました。今年度の進捗状況も昨年度とほぼ同様です。中小企業の課題としては、指導する人材不

足、人材育成を行う時間がない、育成しても辞めてしまうなどがあり、中小企業のリスキングの支援につながる柔軟な取り組みや、レディコースの広報に力を入れているところではあります。

以上が、当機構の実施状況でございます。

【中森会長】

続きまして議題（２）について、厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室から報告をお願いいたします。

議題（２）令和６年度第１回中央職業能力開発促進協議会について（資料 No.2）

【渡邊室長補佐】

令和６年１０月２日に開催されました「令和６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.2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、地方自治体の構成員としては京都府の河島構成員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、後ほどご参照いただければ幸いです。

まず初めに、令和５年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について説明いたします。３ページ目をご覧ください。こちらは、地域協議会でのご意見を踏まえてどのように対応することにし、それに係る取組状況がどうであったかをまとめたもので、好事例と思われるものを５つ取り上げております。昨年度は京都府の取組もご紹介させていただいておりましたが、今年度については基本的には昨年度取り上げていない地域を中心にご紹介しております。京都における取組みについても引き続き共有いただければと思います。

４ページには、地域協議会の下に設けられたワーキンググループにて行われた効果検証の実施状況をまとめたものです。効果検証の対象分野と対象とした県の数、そして選定した理由の例を記載しています。時間の関係で詳細は割愛します。

続く二つの別添資料は、地域協議会の連携事例としており、県と労働局が連携した事例や、協議会が関係したイベントを取り上げました。別添３の大分の例は、県と労働局が調整し、協議会本体の運営は労働局が主担当になり、WGは県が主担当となって運営することによって、効果が得られたといった内容です。効果の内容としては、両者の役割を明確化したことで効率的な運営になったこと、特にWGにて活発な意見が出たこ

とでヒアリング項目が充実するなどし、ヒアリング結果を訓練計画に反映させることができたことなどが挙げられています。訓練計画への反映については、デジタル分野の訓練について、訓練レベルを差別化するという形で反映されました。実際の実施状況としては、一番下にあるように定員充足等、順調と報告を受けています。なお、今回取り入れた差別化の効果については次年度 WG で検証することを調整済みとのことで、協議会の PDCA がうまく機能していることがわかつています。

別添4は、訓練関係のイベントを行った長崎の事例です。きっかけとしては、HW 利用者が減るのに伴って職業訓練の申し込みも減少し、訓練が実施できない施設が増えてきたこと、他方で求人は増加傾向にあるが、訓練成果を活かせるような求人内容になっていないことが背景になっています。

そこで、訓練受講生になり得る幅広い年齢層に対して職業訓練についての情報を発信すること、また、事業主に対しては職業訓練の認知度が低いことから、訓練の種類や身につけることのできる技能を知ってもらう場を作ること、これらを目的にイベントが開催されました。結果は左下中央のとおり、概ね盛況、成功したイベントと報告を受けています。右側にあるように、次年度、今年度6年度に当たりますが、こうしたイベントの効果検証を行うことと、さらに効果的な場を設けることについて期待するやりとりが昨年度第2回の地域協議会でなされたとのことでした。

地域協議会の報告は以上となりまして、7ページから9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5年度実績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。実績部分に係る補足ですが、令和5年度の実数のみだと評価が難しいといった構成員からの声を受け、今年度資料分より前年同期との比較を記入したものに變更しております。先ほど労働局からも報告がありましたとおり、介護福祉分野について応募倍率は低いですが就職率は高い、一方で IT、デザイン分野では応募倍率は高いが就職率が苦戦しているのは全国的な傾向としても挙げられると思います。こちらについては後ほど令和7年度計画策定方針案でも触れさせていただきたいと思います。

次に、10 ページ以降の教育訓練給付関係について報告します。教育訓練給付関係では、主に昨年度第2回地域職業能力開発促進協議会の取組結果について、報告しております。

具体的には、

- ・地域で求められる訓練ニーズとは何か、
- ・地域の訓練ニーズが高い分野において、対象講座は十分であるか
- ・地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないか

の3点を協議の観点として御議論いただいたところであり、その結果を本省において取りまとめ、報告したところです。また、地域協議会を通じて把握した地域の訓練ニーズにおける講座の確保等について、都道府県労働局が主体的に取り組まれている

- ・地域の教育訓練機関等に対する周知広報や講座指定申請勧奨

・教育訓練給付制度の利用勧奨

等についても報告をしているところであり、地域の訓練ニーズの高い分野の指定講座の更なる拡大に期待を寄せています。この他、本省におきましても、地域協議会からいただいた本省への要望等を踏まえ、関係省庁と連携して業界団体等に対し講座指定申請勧奨や制度周知広報等の取組を実施しております。リスキリングが注目されている現在、労働者の主体的なスキルアップ支援として教育訓練給付制度は非常に有意義な支援事業であります。さらに、地域の訓練ニーズが高い分野の講座を拡大することは、地域の求める人材確保にも資することとなりますので、引き続き同取組を推進していただければと考えています。教育訓練給付における報告は以上となります。

続いて 17 ページは、関係省庁におけるリスキリング関連の主な施策を一覧化したものです。国としても、公的職業訓練、教育訓練給付制度等を含むリスキリング関連施策の効果的な促進のためには、関係省庁とも連携して取組を行うことが非常に重要であると考えています。中央協議会当日は、一覧の赤枠で囲った施策については、文部科学省、経済産業省より、それぞれご説明いただきました。各省庁からの報告は全体版の資料をご覧ください。

18、19 ページでは、公的職業訓練に係る令和 7 年度概算要求の主なものについての資料です。本日の説明では割愛しますが、ご参照ください。

最後に、令和 7 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。21 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、昨年度と大きく方針が変わるものではありませんが、「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、反対に「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どうかの検討、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。これまでの就職率といった観点だけでなく、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化についても、盛り込む見通しです。

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。

【中森会長】

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、何か追加でご報告されたいことがあればお願いいたします。

【河島構成員】

毎回出席させていただいており、詳しくはホームページをご覧ください。私が何を言っているかご参照いただけるのですが、毎回とっていいほど繰り返し申し上げていくことがあります。昨今の人手不足の中で教育訓練を受けずして就職が可能になっている、この現状を踏まえ、いろいろハロトレなどにより PR はしているところですが、そもそも職業訓練の入り口に来ていただくための理解促進に向けた取組みを、もちろん自治体のほうでもさせてもらっていますけれども、国をあげて行い、訓練をすることが自己実現につながるし安定かつ長期的な仕事につながるということを改めて働く方々の意識の中にしっかりとすり込んでいただくような、訓練というより前段階の取組が求められているのではないかと、繰り返しお話しさせていただいている。

【中森会長】

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。

議題（3）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.3-1、No.3-2、No.3-3、No.3-4）

【地方職業能力雇用開発担当官・高橋】

それではレジメ議題（3）の教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について、説明させていただきます。資料は No.3-1、No.3-2、No.3-3、No.3-4 をご準備ください。No.3-2 は協議会限りの資料となっており、協議会終了後に回収させていただきますのでご了承ください。

資料 No.3-1 の 1 ページをご覧ください。これに沿って教育訓練給付制度の概要を説明し、その後、実施状況等について説明いたします。この後の意見交換の場で、教育訓練のニーズ等についてご意見を頂戴できればと思いますので、よろしく願いいたします。

まず、制度の概要についてですが、教育訓練給付とは、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働省の指定を受けた教育訓練講座を労働者が受講・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。雇用保険料が財源となっているため、多くのハローワークでは雇用保険の給付担当が事務を行っています。対象者は雇用保険に加入している在職者をメインとしてはいるのですが、雇用保険を喪失した方でも喪失から 1 年以内に開始される教育訓練講座であれば対象となり得る制度となっています。資料 No.3-1 の 1 ページ目「教育訓練給付の概要」をご覧ください。講座の内容や取得する資格により、3 つの種類があります。最も給付率が高いのが専門実践教育訓練で、今年 9 月までに開始される講座ですと費用の最大 70% が、10 月以降に開始される講座は最大 80% 支給されます。次に特定一般教育訓練給付ですが、今年 9 月までに開始される講座ですと費用の最大 40% が、10 月以降に開始される講座は最大 50% 支給されます。最後に一般教育訓練給付ですが、こちらは最大 20% が支給される

制度となっており、支給率の変更はございません。支給率変更の詳細につきましては、資料 No3-3 と No3-4 をご参照いただければと思います。

資料 No3-1 の 4 ページ目をご覧ください。教育訓練給付は令和 6 年 10 月 1 日時点で全国合計 15,923 講座が指定されています。3 つの教育訓練講座の内訳では、講座数、受講者数とも一般教育訓練給付が最も多く、専門実践教育訓練が続きます。

資料 No.3-1 の 2 ページ目に戻っていただけますでしょうか。上段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。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行い、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。申請受付は年に 2 回となっています。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、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、支給申請書領収書、修了証明書とともに、ハローワークへ支給申請手続きを行う必要があります。

資料 3 ページ目は、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、紫色に分けて表記されています。

4 ページ以降は訓練機関の所在別となっておりますので、資料 No.3-2 をご覧ください。こちらは訓練施設（教室）の所在別の資料となっておりますので、1 ページ目を見ていただきますと指定講座数の状況の棒グラフがあり、東京都が一番多く、6,579 講座と全体の約 15% を占めており、京都は 1,088 講座となっております。資料 No.3-2 の 4 ページ目をご覧ください。分野ごとにどれくらいの割合になっているかを、京都府と全国の傾向を見ていただくための資料なのですけれども、特徴としては、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 44.8% を占めていることがわかります。また全国的にも同様の傾向となっていることがわかります。

以上、教育訓練給付制度の概要と実施状況等の説明でしたが、資料 No.2 の 10 ページ以降も参考としていただき、この後の意見交換の場で御意見をいただきたいと思ます。

【中森会長】

それではいったんここで、議題 1～3 までの各機関から報告された内容等につきまして、構成員の皆様から、ご意見やご質問をいただきたいと思ます。

6 意見交換等（前半）

【河島構成員】

先ほど柿谷構成員が説明の中で、子育て支援グループとの連携というお話をしていただいて、もう少し中身をお聞かせいただきたいのと、もう 1 点は、資料 No1-1 で計画数に対して実績が 60～70% 程度にとどまっている点。昨今数値管理が厳しい中で、こ

の達成率だと相当効率が悪い、あるいは税金の無駄遣いの事業と見られがちですけども、京都府に対して聞きたいのですが、京都府なんかでも実績が 60%~70%、そもそもこれでいいと思っているのかどうか、評価としてどうなのか、お聞きしたい。

【柿谷構成員】

子育て支援について、ママさんのグループが地域にありまして、連携できるようになったのはものづくり体験イベントなどで一緒に協力いただいたところからつながりが生じたわけなのですが、女性のものづくり分野の後押し・応援をいたしたく連携させていただくことになりました。子育て支援のグループが2つありまして、日頃ママさんが集まって活動しているグループへ、当センターの見学会に是非来ていただきたいということで、お子さま連れでも OK ですよという内容で見学会を開催し、ハロトレの制度を知っていただいて、手に職をつけて、もしくはスキルアップして、ものづくり分野にも女性にどんどん入っていただきたいというところで、この 11 月 26 日に初めて後期に向けて一度やってみようというところです。

【浅山参事】

今のご質問の内容は定員充足率ということかと思うのですが、まず施設内につきましては、例えば京都校ですと学校の説明会を夜間にも行い、学校や仕事が終わってからも参加できるような夜間見学会といったこともやっており、希望する方が学校を知っていただけるという取り組みをしております。障害者校につきましても複数回学校説明会、体験入校をやっております。施設内訓練についてはそういった充足率を上げる取り組みを行っております。委託訓練につきましてもそれぞれ事業者さんをお願いしているところもありますが、求職者支援訓練との棲み分けなども調整しながら設定していき、より充足率が高まるような取り組みを全体としてやっていきたいなと思っております。今の充足率がいいとは決して思っていないというところがございます。

【中森会長】

いろいろ努力されているということがよくわかりました。国からは今の数値の質問に対してどうお答えになるでしょうか。

【野田課長】

全体計画数というのは国の大きな人への投資を進める施策に従いまして大きく計画数が立てられまして、その後委託実績であれば実績、求職者支援訓練であれば定員充足数などを考慮しながら少しずつ実態に合わせるように計画数が見直されてきているところです。ここ数年は計画数が下がってきて、実態との乖離の幅が縮まっているところですが、計画が下がってよしとするということではなく、京都府やハローワークの施設

を利用されている方だけではなく、SNS などを利用して施設を利用されていない方にもしっかりと周知を行いまして、計画を達成できるように努力していく所存でございます。

【河島構成員】

私自身率直に思いますのは、計画数値というものはある程度背伸びをして達成できるものであって、単に国から数字を言われてそれを各都道府県の何らかの基準に基づいて配分するというのは少し違うんだらうなと思っておりますし、地域の実情に応じて人材育成・訓練をしていくという観点からすれば、計画数はかくあるべしというものをしっかり国に対して物申して、京都独自の計画数として、それに対して 100% に近づけていくということをやらないと意味がないのではないかというのが個人的な意見です。

【中山構成員】

女子大ということで、子育て支援との連携というのは非常によいと思うのですが、具体的にどのような支援をしていただいているかということと、資料の計画と実績なのですが、男女比がもしわかればと思うのですが、合計の総数、4 千いくらというところだけでもいいのですが。2 点でございます。

【柿谷構成員】

子育て支援、主婦の方については日頃からネットワークで LINE とか作られて、そこで集まってセミナーとか教室のような取組みをそもそもされているところ。こちらとしましては職業訓練施設ですので、そういった方と連携させていただいて、なかなかポリテクセンターを知っていただく機会もないというところがございますので、見学会をいつもさせていただいているのですけれども、お子様連れで来ることが難しい、行けるのだろうか、保育所に預けてからでないといけないんじゃないかとか、そういったことがあるかとおもいますので、お子様連れでも大丈夫ですよというイベント・見学会をしたいなと思ひまして連携させていただこうと思っております。人口減少が進んでいく中で、これから働き手というところは、お家にいらっしゃる女性であったり、中高年の方がハローワークさまでも多いということですので、そういったところに目を向けてもっとハロートレーニングに来ていただける方の裾野を広げたいと思ひまして連携させていただいているところです。

【野田課長】

今回の資料に男女別の比率を入れておらず申し訳ございませんでした。昨年度までの傾向ということになるのですが、今年もなんですが、求職者支援訓練で申し上げれば圧倒的に女性の方が多くて、85% くらいが女性の方となっております。

【浅山参事】

参考までですが、京都高等技術専門校にはプロダクトマネジメント科という、製造業で働く多能工を育成する訓練科があります。受講者は 30 代、40 代の女性の方が多く、主な就職先も製造業です。京都府ではものづくり業界での活躍を目指す女性の方向けの訓練も行っておりますので、参考までに紹介させていただきます。

【中森会長】

就職率は男女で差があるのでしょうか。

【野田課長】

すみません、統計は取れておりませんので、申し訳ございません。

【福平構成員】

議題（2）で資料 No.2 のページ 21、令和 7 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針というところでご紹介いただいた、IT 分野デザイン分野で応募倍率が高くて就職率は低い、これは結構悩ましいお話だなと思って聞いておりました、何か方向性が決まっていればお伺いできたらうれしいなという質問なのですが、応募倍率自体はこの中にも書いていただいている訓練数の増加で解消はできるんだと思うのですが、就職率が低い問題はなかなか解消し難いんだろうな。この分野に訓練を置くのかどうかとか、特に IT は全国的に力を入れていらっしゃるんで、特に念入りに訓練をどのように置くのかというのは見定めていらっしゃるような気は想像としてするのですが、それでも就職につながらない訓練になっているのだとすれば、ここってどんなふうにするのだろうと聞きながら疑問に思いましたので、お伺いできるのであればお話を頂戴できればと思います。

【渡邊室長補佐】

ご指摘いただいたように、IT 分野・デザイン分野については、昨年度と同様の傾向として応募倍率が高く就職率が低い分野ということで課題を感じている部分でございます。ただ、就職率が低いという点については、こちら補足してなくて申し訳なかったのですが、実は IT・デザイン分野というのはフリーランス等に就く方も一定程度いらっしゃるというふうに考えていて、こちらが一部就職数に計上されていないような側面もありますので、数字上での就職率が低調である一因と考えられている点につき、まず一点補足としてございます。

それから、ではこれから就職率についてどう上げていくかというところについてなんですけれども、実態を聞きますと、やはり企業さんは即戦力と言いますか、訓練だけで

はなくて実務経験のある方を求めているというふうに認識しております。ですから、一方で未経験だけでも訓練をして一からキャリアをスタートしたい訓練修了生も多くいる中で、その部分でなかなかマッチングがうまくいっていない要因にもなっていると認識しております。こちらについてはハローワークの就職支援等で、経験はないけれども訓練でしっかりスキルを身につけている人材だっているところをアピールしていくことにより、マッチングの精度を高めていけるような形で取り組めたらいいなというふうに考えております。現時点では大きく就職率に反映できていない部分ではあるのですけれども、今後の課題としても、しっかり認識した上で対応して参りたいと思います。

【福平構成員】

我々人材紹介という、求職者と企業さまの間で立たせてもらっているのも今のお話はよく理解できるなと思いつつ伺ったのですが、企業さまがもう少しこうした訓練内容に対する理解を深めていただけるといいのかなというふうに思うことと、求職者の方にとっては現職中でありながら職業訓練を受けることのハードルというのが一定高いのかなというふうに想像しています。間でお手伝いさせてもらっていて、現職が忙しいので次の道に進むためには何かしらのリカレントが必要だけれど、辞めないとそういった訓練が難しいという方がいらっしゃる時に、辞めて一定期間訓練を受けた後に面接を受けても受からない方が現実問題は多数いらっしゃって、それは今おっしゃった知識のみで戦力性が低いという結構企業さまはそういう判断をされるケースが多いです。何かこの辺が一方で企業さまは経験を欲しているし知識を欲しているので、その矛盾をいかように解消するのかというのは我々民間での努力もあるのですけれども。

【渡邊室長補佐】

貴重なご意見ありがとうございます。ご意見を参考にさせていただき、引き続き取り組んで参りたいと思います。

【加納構成員】

教育訓練給付について講座指定を見ますと、必ずしもオンデマンドとかeラーニングだとかそういう実施形態も含めた分析が難しいように思うのです。コロナ禍で、eラーニングだとかオンデマンドのような形のものを資格取得に向けて受けた人もあるんじゃないかと思えます。都道府県での指定講座の訓練機関の所在状況のみでは、必ずしも訓練機会というアクセスするのに対するハードルがあるのかがわかりにくいんじゃないかと思うのですけど、そのあたりについてはどのような形で分析されているのか、教えていただければと思います。

【野田課長】

おっしゃるとおり、教育訓練の講座にはオンデマンド・eラーニングの講座も多数ありますし、地域差というものについては、ある労働局ではオンデマンドやeラーニングである程度課題が解決するのではないかという意見も出たところでございますけれども、例えば都市部でない県で、運転免許を取るような施設が県の遠く2カ所しかないというような場合に、そういう意味ではそこへ行くに行けない方も出てくるということで、それは技能の訓練ですのでオンデマンドなどでは対応できない場合があると。そう意味では県の運転免許施設が全部手を挙げてくれたら解消する、そういう意味合いでの地域差の解消を目指すという方向性というふうに考えております。

【中森会長】

地理的などところでオンデマンドではなかなか難しいような講座があるであろう、そういったところではオンデマンドやeラーニング以外の講座を増やしていかないといけない、という課長のお答えでしたが、一方でeラーニングやオンデマンドの講座について、認定の状況が都道府県別に分析されているのかという質問だったと思うのですが、その辺はいかがでしょうか。

【野田課長】

把握しております限りでは、詳細な分析というのはまだされていないと思います。本省から補足的にお願いしてもよろしいでしょうか。

【渡邊室長補佐】

大変恐縮ですが、教育訓練給付については訓練企画室の所管ではないことから、なかなか詳細なところまで把握できていないので、お答えが難しく、申し訳ございません。

【中森会長】

子育て支援の一環で、オンデマンドやeラーニングを用いて、ある一定の訓練ができるような部分はあると思うんですね。そういうものを増やしていくことが子育ての方々への支援につながっていくでしょうから、今後は、そういうものが給付制度としてたくさんあがってくる、あるいは情報提供がなされるということが望ましいんじゃないか。そういうところを今後分析なさって、例えば地方で偏りがあるとか、京都は十分あるとか、逆に京都は伸びしろがあるものが全然ないとかわかってきたら、そういうところを補完していくことをやっていただくのがいいんじゃないかと、そういう思いがしました。

【中森会長】

続きまして議題（4）、令和6年度ワーキンググループによるWebデザイン分野の

職業訓練に係る効果検証結果について、京都労働局から報告をお願いします。

議題（4）令和6年度ワーキンググループによる Web デザイン分野の職業訓練に係る効果検証結果について（資料 No.4-1、4-2）

【辻本補佐】

資料No.4-1 及び 4-2 をご覧ください。なお、4-2 は補足資料として見ていただけたらと思いますので、後ほどご覧いただければと思います。

4-1 の 1 ページをご覧ください。ここでは、ワーキンググループの目的及び令和6年度の検証対象を記載しております。令和5年度の協議会の決定に基づき、令和6年度においては、デザイン分野のうち Web デザイン系コースの職業訓練について、その訓練効果の把握・検証を行いました。検証対象でございますが、令和5年度に実施したもののうち、委託訓練及び求職者支援訓練から各3コースを選定しました。検証にあたっては、訓練修了者、訓練実施機関及び訓練修了者を採用した企業から、アンケート調査や対面でのヒアリングを実施しました。なお、採用企業については、訓練修了者からヒアリングの同意が得られた企業を対象としております。参考として、中ほどに効果検証等の検討スケジュールを掲載しておりますのでご確認ください。

では、2 ページをご覧ください。情報収集対象の産業分野の選定理由を改めて掲載していますので、ご確認ください。ヒアリングの実施状況については、7月から8月にかけて順次、京都労働局訓練課、京都府、ポリテクセンター京都が連携して実施いたしました。ヒアリング先については、職業訓練の実施機関4機関、訓練修了者50人、採用企業5社から回答を得ています。なお、訓練修了者からの有効回答50人のうち、23の方が、訓練内容と関連する業務に就職されていますが、今回の検証については、この関連就職者の内容を中心に実施しております。

次に、3 ページをご覧ください。検証対象の6コースの詳細を載せていますので、ご確認ください。

続いて、4 ページをご覧ください。ここからは、ヒアリングの実施結果について、概要を説明します。まず、訓練実施機関からのヒアリング結果について説明します。「訓練実施にあたって工夫している点」について、様々な取組を聴取しておりますが、特に「ヒアリング内容等」の一番上の行の「Word、Excel、IT パスポート資格対策など、広く学ぶことができる」という内容については、幅広く知識が習得できるカリキュラムが企業からも一定の評価を得ております。また、最新の内容を訓練に取り入れているという回答がありますが、企業の実情に即した最新の内容を、引き続き、カリキュラムに取り入れていただくよう、実施機関に働きかけを行っていきます。

次に訓練実施にあたっての国への要望等ですが、主に2つあります。1つは委託単価や奨励金の引き上げなど、資金補助の面で改善を求める要望です。これについては、当局から本省に伝えてまいりたいと考えています。もう1つは、訓練生の受講状況に関する

る要望です。こちらについては、引き続き、訓練実施機関とハローワークが、個人情報に留意しながら、連携を密にして対応してまいります。

最後にキャリアコンサルティングの状況ですが、キャリアコンサルタントを6名配置している、月1回はキャリアコンを実施しているなど工夫して実施し、就職支援に力を入れていただいている状況が把握できました。

次に、5ページをご覧ください。訓練修了者からのヒアリングになります。訓練内容のうち、就職に役だったもの、逆にあまり活用されなかったもの、そして訓練で学んでおくべきであったと思われるスキルや技能という質問でアンケートを実施しました。主な回答の内容ですが、「就職後に役だったもの」「あまり活用されなかったもの」については、回答数の多かったものを中心に掲載しております。回答中、「HTML、スタイルシートによるWebページ作成技術」については、「役だったもの」と「あまり活用されなかったもの」の両方に回答がございます。また、「HTML等とCMSのどちらを使用しているか」や、「ECサイト販売ではアニメーションやスマホ対応演習は有用」など、就職先や担当する業務によって、求められる知識、技能が異なるということを確認しました。

次に、学んでおくべきであったスキル等についても、様々な回答がありましたが、ワードプレスについては、複数の方からご意見があり、改善案等としてもワードプレスの訓練時間数を増加することを検討していきたいと考えています。

最後に6ページをご覧ください。訓練修了者を採用した企業からのヒアリング内容となっております。企業からのヒアリングにおいても、担当する業務によって求められる知識や技能等が異なるということを確認し、検証した訓練カリキュラムについて、不要な項目は認められませんでした。

訓練修了者は就職先において、訓練で習得した知識・技能を生かせることが重要であり、そのためにはハローワークにおいて求人者ニーズを把握して求職者を適切にマッチングすることが求められています。ハローワークの職員の資質向上を図るため、訓練校と連携して、業界や職業理解をするための研修を定期的の実施いたします。また、より一層習得しておくことが望ましいスキル等として、企業からもワードプレスがあげられています。これは先ほども申し上げましたとおり、訓練修了者からもご意見がありましたので、訓練時間数の増加を検討いたします。

最後に、業務における「コミュニケーション」の重要性や訓練カリキュラムに取り入れてほしいという要望を複数の企業から聴取しております。デジタル関連の業務には、顧客や同僚などとやりとりをする場面など、コミュニケーションが伴うことも多いことから、グループワークを取り入れた訓練カリキュラムの設定をより一層進めるよう改善を図っていきたいと思います。

【中森会長】

続きまして議題（５）、令和７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、京都府から提案をお願いします。

議題（５）令和７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.5）

【京都府人材育成課 浅山参事】

「令和７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５年度・６年度の実績と課題、効果検証の結果を踏まえまして、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７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№5をご覧ください。

最初に、本計画の方向性ですが、最近の京都府の雇用情勢については、持ち直しの動きに足踏みがみられ、引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響について注意する必要があります。一方で、有効求人倍率が1.2倍台で推移しており、企業の人手不足が課題となっている中、働く方の意欲と能力に応じた多様な働き方ができるように、一人ひとりの労働生産性を高めるため、職業能力開発を推進していくことが重要と考えられています。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す。本方針案は、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となっています。

最初に、項目２の「公共職業訓練」（離職者訓練）についてご説明させていただきます。（１）の施設内訓練についてです。これは訓練校が直接実施する訓練で、来年度の受講者定員は、京都府、機構実施分共に今年度と同数となっています。なお京都府は40名となっておりますが、これにつきましては京都校のプロダクトマネジメント科と、福知山校のものづくり基礎科を入れさせていただいています。

コース設定の方向性ですが、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いきます。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ていきたいと考えております。

続いて、（２）「委託訓練」についてです。京都府の委託訓練の計画数については、18人減少の1,711人としています。計画数が今年度を下回るのは、これまでの実施実績を考慮したもので、実際の規模としては今年度と同程度を見込んでいます。ただし、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、105人の増加を計画しています。「長期高度人材育成コース」ですが、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います。このほか、子育

て中の親のスムーズな社会復帰等を支援するため、子育て中の親が優先的に訓練を受講できる機会を次年度より大幅に拡大します。

続いて、項目3、「在職者訓練」についてです。高等技術専門学校やポリテクセンターにおいては、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目指し、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おり、来年度もこれを継続していきます。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ができる訓練を実施していきます。

続いて、項目4、「障害者に対する能力開発」についてです。定員数につきましては226人、うち委託訓練は151人とし、実績を考慮し、今年度より83人の減少としています。施設内訓練については、身体・精神・発達障害者を対象としたITやものづくりなどの技術系訓練を引き続き実施することとしています。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、障害者の技術向上、安定した雇用につなげるための在職者訓練を継続して実施します。

続いて、項目5の「求職者支援訓練」についてです。令和6年度の計画数（認定上限値）は、1,384人としており、今年度より255人増となっています。計画数が今年度より増えているのは、定員充足率の上昇傾向を考慮したもので、求職者支援訓練の設定定員は全国的に増えている状況があります。コース設定の方向性ですが、育児中、介護中の方などにも受講しやすいようeラーニングコースを実施していますが、来年度もこれを継続します。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いては、実績や訓練ニーズ等を踏まえ、検討していきます。地域のニーズ枠については、本協議会において頂戴した御意見を尊重し、検討していきたいと考えています。実践コースの全国共通分野の介護系・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いきます。

最後に、項目6の「社会課題解決型の人材育成」については、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ます。

説明は以上です。御審議のほど、よろしくお願いいたします。

【中森会長】

それでは、議題4～5について報告された内容や、提案された策定方針（案）等につ

きまして、構成員の皆様から、ご意見やご質問をいただきたいと思います。

意見交換等（後半）

【河島構成員】

7年度の方針案なのですが、6年度、要するに現の方針と比較して、これまでの流れを踏襲するべく7年度の方針案が作られているのか、全く新しい何か方向性みたいなのを打ち出しているのか、そこを改めて補足説明をしていただければなというふうに思いますのと、計画数値の増減があるというのは今のご説明でわかったのですが、最初のほうの説明の中で、委託訓練と求職者支援訓練との棲み分けといいますか、そのあたりの調整をやっているんだという話の中で、求職者支援訓練は数を増やして、逆に委託訓練は若干減らすっていう、この計画の妥当性が最初におっしゃったことと少し引っかけましたので、その2点よろしくお願いします。

【浅山参事】

計画の内容につきましては、例年のものを踏襲したものになっています。

【野田課長】

2点目の委託訓練が減っていて求職者支援訓練については増えているということですが、求職者支援訓練につきましては、定員充足率の上昇傾向によりまして全国的に増やしているということを申し上げたところでございますが、京都におきましても令和5年度の定員充足率60%から9月までですけれども68%に上がっていることが確認できておりまして、それによる増加かと存じます。委託訓練については実績を見て決めていっているわけですが、令和5年度68.2%のところ、6年度の9月まででは65.7%というふうになってございまして、若干ですけれども京都においても実績が下がっているのかなと思います。個々の訓練によりまして、こうした違いがあるというのは少しご理解いただくのに難しいところですが、数値を決めるにあたりまして基準に従っておりますので、ご容赦いただきたいと思います。

【土淵構成員】

前段で河島理事からもお話があったのですが、民間の求人会社のほうに流れて行っているという話もあったのですが、その中でこういった形でこちらのほうに目を向けていただけるのかという具体的な方法を教えていただきたいと思います。育児とか託児サービスとか書いてはあるのですが、それだけではなくて向こうの方のやり方等も含めて、宣伝が上手やったと思うのですが、こちらのほうの魅力とかも含めてどうやって宣伝していくのかとか、具体的な戦略とかも教えていただければと思います。

もう一点、北部地域でも求人の方を設けられるというふうなところなんですけども、北部地域というのは私も向こうにも労働組合がありまして、そこでお話を聞いていると、やはり賃金に目を向けている方が結構多いみたいです。もちろん福利厚生も必要ですけども、まずは30代40代とか50代の方で新しい職業を探すとなると、現職で次のステップに行こうとすると必ず必要なのが賃金であります。生活ができないとそちらのほうにもステップできないということもありますので、そういったところも含めて、前段でお話のあった分野を見ますと、農業分野であるとか、旅行とか観光分野とか、建設分野とかが0になっているのですけれども、ここは何か手立てみたいなのはないのか、なぜ0なのか教えていただければと思います。

【野田課長】

訓練のPRという意味合いでよろしいですか。

【土淵構成員】

そこも含めてですけども、職業能力の部分でこちらのほうに求人に来てもらえるという今テレビでもコマーシャルいっぱいされていますよね。あれを見てすぐにネットで検索をして、こちらのほうに目が向かずに求人サイトに行ってしまうので、そこをどうこちらのほうに向いてもらえるか、向いてもらえればまだこちらのほうに来てもらえる可能性が高いと思うんですよ。そういったところを前段河島理事が話をされていたと思いますので、そこも含めてもしお考えがあるのであれば教えていただきたいと思いません。

【野田課長】

ご意見のとおり、いわゆる民間のエージェントなどの台頭によってハローワークのシェアがだんだん下がってきているという課題がございます。この対策につきましては、一つはハローワークのPRということもございますけれども、ハローワークならではの丁寧なキャリアコンサルティングでしっかりと事業所に寄り添って最適マッチングをしていけるということをどういうふうにPRするのかということにつきまして、局をあげて検討し、取組んでいるところでございます。また、SNSを活用してハローワークに来ていただいている方にアピールをしていくことをしております。職業訓練で言いますと伏見のハローワークですけども、SNSで職業訓練のLINEを開設いたしまして、QRコードをいろいろなところに置きまして徐々におともだち登録も増えていくというような取組みを始めとして、今後もSNSを活用したPRをますます強めていく予定でございます。

2つ目の質問の分野で、例えば農業分野、旅行観光分野、建設分野などが0になっているのはどういうことかという質問に対してお答えさせていただきます。この分野につ

きましては、過去に旅行観光分野で訓練があったことがございますが、近年は実施されていません。まず委託訓練、求職者支援訓練、それからもちろん施設内訓練もなんですけれども、こういった分野を教えていただける実施機関の開拓が必要になってきますし、また地域にその実施機関がないといけないんですけれども、これまでこういった分野の実施機関の開拓を協議会として行ってこなかったという理由で実施されていないということがございます。本協議会でこうした分野のニーズがしっかりあるという意見が賜り、該当する団体等に対して協議会としてアプローチをかけていくという準備がございますので、是非積極的なご意見をいただければと思います。

【土淵構成員】

一点目は頑張ってくださいとしか。前向きにやっただかかないと、というところ引き続きお願いしたいと思います。

二点目の分野ですけれども、全国的に建設であるとか農業もそうですけれども、京都では旅行観光事業というのは一番足りないと言っているところに手をつけていないというのは非常に大きな問題だと思いますので、やられていなかったのか、これからこの協議会でいうのであれば是非ともお願いしたい。

【野田課長】

ありがとうございます。まさにそういったご意見をいただく場でございますので、協議会として受け止めさせていただきまして、まずは分析をさせていただきますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

【中森会長】

IT 分野は応募者が高くて就職率が低い、介護分野は応募者が低くて就職率が高い、これは解決に向けていろいろお考えいただく必要があるんじゃないかなと思います。例えば先ほどの話で言うと、経験値が低いと就職が難しいという話ですが、訓練にインターンシップを入れていくとか、あるいは生産管理の充足率は非常に低いですよね。ものづくりにおいては、生産管理を IT でどう効率よくやるのかということにつながっていくので、不足している生産管理のところと IT とを連携させながら訓練していくことが大事。実際にこういうふうにすると IT が使えるんですよ、みたいなものです。こうした既存の事業とうまく連携を重ねながらやっていくのがいいんじゃないかなと思っています。もう一つは介護のほうで応募者が低くて就職率が高い、これは応募する側が現場はしんどいのではないか、給与もそんなに高くないのではないかいうことで敬遠するわけですよね。でもそうじゃないんだと。現場では働きがいもあるしちゃんと給与も払われる、ということを発信していかないといけない。逆に言えば経営者側の訓練が必要じゃないかなというふうに思いますので、そういう意味では経営者もちゃんと訓練に

参加できるようなものに持って行くことが大事じゃないかなと思います。先ほど土淵さんおっしゃったように、いかに安い賃金で労働力を確保するかというような考え方だけでなく、きちんと高度な技能を身につけていったらあなたのキャリアデザインが描けるんですよということをきちんと経営者側が労働者に伝えていけるようにしていくことが大事。そのような人が集まりにくい職種に関しては経営者を鍛えていく、経営者に勉強してもらおうというようなことも必要ではないかなと思うのです。そういう意味では訓練で技能の訓練だけでなくマネジメントの訓練も入れていくのが一つとしては解決につながっていくんじゃないのかなという思いがしました。

もう一つはせっかく地域に関して調べられているので、労働者だけだとか参加者の意見のみを分析するのではなく、経営者側の意見も聞いてみるとかね、地域ではどんな人が本当に必要なんですかと調べるのが大事です。即戦力って言いますが、実際即戦力って何なんだ、ということを知って見たら、実はそういうことが即戦力なのかということがわかってくる。それなら既存の講座で、実はもうやっているということになるかもしれない。そういう講座を受けた人材は即戦力になっていくのだから、そこをうまくマッチングしていくというところが、例えばハローワークの強みであるとPRできるのではないかと。WEBのみでマッチングをしているところでは、地域や現場の声はわかりにくいですね。でも実際に地域の方々とつながっていらっしゃるところの声を引き上げてマッチングに活かしていくことができれば、WEBのみのマッチングとは違うところが出てくると思うので、そのあたりのことを、今後のワーキンググループでお考えになられてはどうかと思います。

【野田課長】

ありがとうございました。大変有益なご意見頂戴いたしましたので、ワーキンググループのほうでしっかりと検討して参りたいと思います。一つだけ補足させていただきたいのですが、ただいまハローワークでは訓練修了者歓迎求人という求人を積極的に取るように各ハローワークに指示を出しております、それは先生がおっしゃったように事業主自身も訓練のカリキュラムを見ていただいて、このカリキュラムの修了生なら歓迎ですよと備考欄に書いていただく。その求人をアップしていくことによって、こんな求人があるならハローワークを利用したいと思っていただくという好循環とマッチングを生み出すという取組みなのですが、ささやかではございますがそういったことを進めておまして、ますます拡大する予定ですのでご期待いただきたいと思っております。

【中森会長】

そろそろ時間が近づいてまいりましたので、事務局より提案がありました「令和7年度京都府地域職業訓練実施計画の策定方針」について、先ほどのご意見を反映させた形

で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、いただいたご意見反映させた形でこの方針で計画を作成し、2～3月に開催予定の第2回の京都府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。全体的に何かご質問・ご意見はございませんか。それではこのあたりで意見交換を終了したいと思います。進行を事務局にお返しします。

【事務局・高橋】

中森会長、議事進行ありがとうございました。また、構成員の皆様から有意義なご意見をいただき、ありがとうございました。本日のご意見等を踏まえまして、令和7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。

(9 閉会は省略)