

令和 6 年度 第 2 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 7 年 3 月 3 日（月）
14 時 00 分～16 時 00 分
場 所：京都経済センター 4-F

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」は省略）

【中森会長】

それでは、令和 6 年度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。

議題 3 令和 6 年度の職業訓練実施状況について

①京都労働局（資料 No.1-1）

【辻本補佐】

議題 3 「令和 6 年度職業訓練実施状況について」の 4 月から 12 月開講分にかけて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報告を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 6 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、①は訓練の「全体計画数」、②は実際にコース設定が行われた「定員数」、そして③は実際にそのコースを受講された「全体実績数（受講者数）」を分野別に整理しています。また、デジタル分野については、最下段に内数で抜き出しをしています。なお、デジタル分野には「IT 分野」と「デザイン分野」の内、WEB デザイン系コースの内数になっています。次に④の充足率を見ていただきますと、充足率の高い分野は、「医療事務分野」（86.4%）、デザイン分野の内、「フラワーデザイン系コース」（80%）、その他分野（96.1%）（その他は欄外※のコメント参照）となっています。なお、デジタル分野の充足率（64.6%）については、訓練全体の合計とほぼ同水準となっています（全体：65.8%）。また、逆に充足率が低い分野は、「介護・

医療・福祉分野」(44.7%)ということで、他の分野と比べまして50%を切る結果となりました。「介護・医療・福祉分野」については、求人ニーズに合わせた介護等分野の重要性や、やりがいをもっと伝えていく必要があると考えます。

続きまして、求職者支援訓練について報告させていただきます。1ページ目の右端の⑧の求職者支援訓練をご覧ください。同じく12月実施分までの結果となりますが、定員776人に対して、実績478人と充足率61.6%で、全体とほぼ同水準です。また、求職者支援訓練におけるデジタル分野については、定員140人に対して、実績96人と充足率68.6%であり、こちらについても全体とほぼ同水準でした。次に、上半期からの特徴的な動きですが、デジタル分野であるIT分野について、公共職業訓練を含め全体的にも開催コースが0でありましたが、12月開講の求職者支援訓練でコース設定がございまして、今回定員20人でスタートすることができました。定員に対しての充足率につきましては70%ではありますが、今年度中にIT分野を実施することができたことを報告させていただきます。また参考ですが、求職者支援訓練の受講者男女比については、令和6年4月～12月開講分につきまして、男性は約21%、女性は約79%となっております。資料No.1-1の2ページ目以降は各訓練の実施状況の詳細になっていきますので、ご参照願います。

②京都府(資料No.1-2～1-5)

【京都府人材育成課 高村主任】

資料1-2～1-5をもとに京都府の公共職業訓練の令和6年度の実施状況を説明いたします。

説明につきましては、施設内訓練、離職者向け委託訓練、在職者訓練の3つの訓練について、定員の充足状況を中心にご説明いたします。

まずは令和6年度施設内訓練の入校状況です。一般向け訓練は定員170名に対し入校生は123名、定員充足率は72.4%でした。障害者訓練は定員85名に対し、入校生が52名、定員充足率は61.2%となっております。3月中旬には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。なお、資料にはありませんが、令和7年度入校生の現時点での定員充足状況を説明させていただきます。一般向けの訓練が70%、障害者訓練が60%となっており、前年度同月比で言いますと、一般向け訓練は充足率が5ポイント上昇、障害者訓練は25ポイント上昇している状況です。障害者訓練の充足率については、昨年度の知的障害者向け訓練コースの充足率が極端に低かったこともあり、今年度は特別支援学校への訪問を強化した成果もあり、支援学校から訓練校に入校される方も増えて、定員充足率が上がったと聞いております。

次に一般委託訓練の実績についてです。一般委託訓練は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訓練のことです。資料1-3をご確認ください。一般委託訓練では、事務や介護、WEBクリエイター等の様々な訓練を行っており、令和6年度12月末時点では1,305名分の訓練を実施し、受講者数が841名、定員充足

率が 64.4%と、昨年同月比 6 ポイント減少している状況です。

次に障害者委託訓練についてです。資料 1-4 をご確認ください。障害者委託訓練では障害者の多様なニーズに対応した訓練コースを設定し、令和 6 年度の 12 月末時点での訓練受講者は 38 名と、前年同月時点より 6 名受講者が多くなっています。

最後に在職者訓練についてです。資料 1-5 をご確認ください。在職者訓練では校の特色を生かした訓練を実施するとともに、京都高等技術専門校では企業の要望に応じたオーダーメイド型の在職者訓練を実施しているところです。令和 6 年度 12 月末時点での開講訓練コースの定員は 373 名、受講者が 295 名、充足率は 79.1%となっており、前年同月比の 90.8%に比べて減少しています。一方で今年度より初めて実施した生成 AI のコースでは定員に対し 2 倍以上の応募者がある現状もあり、次年度は受講者や企業のニーズに沿って訓練コースの拡充、見直しを行う予定です。

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.1-6）

【柿谷構成員】

今年度 12 月末現在の実施状況についてご説明いたします。

資料No.1-6 をご覧ください。まず、離職者訓練の昨年度の実施状況ですが、標準 6 か月のコース及び企業実習付きの日本版デュアルシステムコースを合わせ、年間定員 660 名で実施しております。令和 6 年度 12 月末までの定員は 476 人に対して入所者数 364 人、全体の定員充足率は 76.5%と低調な状況ですが前年同月実績は 71.8%であり 4.7 ポイント改善しております。内訳になりますが、標準 6 か月コースでは 69.6%、企業実習付きのコースでは 79.6%です。科ごとの状況では、IoT 機器開発科、生産管理実務科など仕事をイメージしにくい科の募集が低調となっており、次年度の課題となっています。大きく改善したのが、協働ロボットを導入した FA システム技術科で昨年度 25.0%から 66.7%に改善しておりますが、1 回目の入所が 100%、2 回目が 33.3%となり、それぞれの募集活動の状況を確認し取り組みの改善が必要と考えております。逆に入所状況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 91.1%、DX に対応した IT 生産サポート科 90.0%となっています。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、79.6%と昨年同様で標準 6 か月コースに比べ良い状況でございます。企業実習報告会を実施しており、受講あっせんをしていただいたハローワーク窓口の方に見に来ていただくなど企業実習付きコースのメリットを感じていただいていると考えております。本コース前に実施する 1 か月の橋渡し訓練は、131.1%と昨年同月 66.7%から改善しております。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、CAD/CAM エンジニア科及び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加につながったと考えています。

今年度は当センター見学説明会の説明資料の見直し、仕事がイメージしやすい説明の仕方、体験を取り入れるなど改善して取り組んでいるところです。

就職率について表の右から2列をご覧ください。就職率につきましては、9月修了した科までの確定した就職率が79.8%、正社員就職率が69.6%となり、昨年度より下がっております。なお、日本版デュアルシステムコースの就職率は88.5%、正社員就職率も95.7%と順調な状況です。企業実習先への就職はもとより、業界や仕事の実態を肌で感じることによって、仕事理解、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。

次に在職者訓練についてですが、ポリテクセンターと舞鶴市にある短期大学校を合わせた目標値1,490人に対して、今年度の12月末現在の進捗状況は1,403人です。3月までもう少し増え達成する見込みです。引き続き中小企業の課題、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に対応するため、中小企業のリスクリ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いれているところです。

最後に高度技能者養成訓練ですが、これは、舞鶴市の短期大学校で行っております、学卒者等を対象とした2年の専門課程になりますが、今年度の入校状況は3科45名の定員で44名の入校となっております。応募倍率は1.3倍でした。現在、令和7年度入校の専門課程応募倍率は0.63倍となっており非常に厳しい状況となっております。学卒者だけでなく社会人推薦、事業主推薦の応募にも取り組んでいるところです。2年生の就職内定状況は、在籍34名のうち進学者数7名、就職希望者が27名であり、就職内定率、進学率とも100%となっております。進学者については専門課程を終えて、大阪にある近畿職業能力開発大学校などで行っております、2年間の応用課程に進む方々になります。

議題4 令和6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.2）

【野田課長】

令和6年10月2日に開催されました令和6年度第2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。

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、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。議事内容及び構成員につきましては、資料の1～2枚目の「議事次第」と「構成員名簿」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、後刻、ご参照いただければ幸いです。

それでは、資料の3枚目、横置きのページをご覧ください。初めに、令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会の全国における開催状況でございますが、令和6年10月から11月にかけて、全ての都道府県で国と県の共催により開催されております。主な協議内容は、①～⑤に示しておりますが、公的訓練の実施状況や訓練効果の把握・検証に係る報告などとなっております。

それでは次のページ、4ページをご覧ください。こちらは、各県での具体的な協議の内容を紹介したものとなります。デジタル分野関係にかかる協議内容について、茨城県では「デジタル人材について就職できないという課題を出口、つまり求人へ応募する段階においても戦略が必要」という意見を踏まえ、「ハローワークが、未経験者が応募可能な求人確保に取り組む」という方針を決定しています。また、徳島県では「国が求めるDX人材と企業の求めるDX人材に相違がある」との意見を受け「企業向けの施設見学会、説明会」を実施するなどの取組が行われています。

5ページをご覧ください。介護分野関係では、岡山県において「介護現場のICT化により業務の負担軽減や効率化が進みイメージが変わってきていること」を取り上げ、介護現場の実情を伝えられる広報を望む意見が出されました。今後、応募倍率向上に向け、広報を含めて創意工夫を行うこととしています。また、その他の意見として、静岡県では「受講者の就職率を向上させ、そのことをアピールする」という広報の視点が議論され、事業主に対して「訓練の情報」「身につけることができるスキル」のアピール強化等により就職率の向上を図り、そのことも含めた制度の周知・広報を行う方針が決定されています。

それでは、6ページをご覧ください。こちらは、訓練効果検証ワーキンググループの概要についてまとめております。効果検証は「適切かつ効果的な職業訓練を実施するため、個別のコースについて訓練修了者等へのヒアリングを通じて把握・検証を行い、カリキュラム等の改善を図る」もので、京都府においてはデジタル分野である「WEBデザイン分野」を選定し、実施したところです。全国的には、デジタル分野、IT分野が合わせて22県、次いで、介護・医療・福祉分野が15県、営業・販売・事務分野が10県という状況となっております。

7ページをご覧ください。デジタル分野を選定した県におけるヒアリング実施結果を紹介しております。職業訓練に対する意見として、訓練実施機関からは「受講者から、ハローワークで聞いた内容と違う。訓練内容について正しく説明してほしい」などのご意見がありました。また、訓練修了生採用企業からは「求人応募時に、訓練カリキュラムを提示するよう、受講者に指導した方が良い」というご意見、訓練修了者からは「講義について行けなかった」や「訓練受講者のレベルに応じたコース設定」といった意見を聴取し、それぞれ改善に向けて対応しています。

次に8ページをご覧ください。中央協議会では、各地域における取組を好事例として紹介しておりますが、第2回中央協議会において、京都府の取組を河島構成員より約10分間、発表していただきました。製造業や小規模事業者の割合が高い等の京都の特徴、現状を踏まえ、「京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成」「在職者訓練の必要性向上」「京都府全体での職業訓練体制の整備」といった課題解決のため、きめ細かに、様々な取組を行っていることをご説明いただきました。

また、9ページには、滋賀県の広報の取組を紹介しております。「ラッピングバスの運行」や「ポリテク滋賀作成のペン立ての活用」、また、10ページには滋賀県出身のタレントを起用した動画配信の取組が紹介されております。

最後に、「令和7年度全国職業訓練実施計画」を添付しておりますので、適宜、ご参照いただきますようお願いいたします。

議題5 令和7年度京都府地域職業訓練実施計画の策定について

(資料 No.3)

【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実施計画(案)について説明いたします。資料3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回協議会で承認いただきました「令和7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ます。ポイントを絞ってご説明いたします。

1 総説

(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。(2) 計画期間は、令和7年4月1日から令和8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、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6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6年度における府・国・機構の一体的な取組

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、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7年度における公的職業訓練の実施方針及び実施規模等

(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折り込んでおります。地域のニーズに合った人材の育成を推進するため、施設内訓練では京都府の産業を支えるものづくり業界で活躍できる中核的な人材やデジタル人材を育成すること、委託訓練や求職者支援訓練では、民間の教育機関等を活用し、求職者や業界のニーズが高い、事務職や介護職の育成など、多種多様な訓練コースを設定し、様々なニーズに沿った人材育成を行うこととしております。また、各訓練の計画数については、京都府、京都労働局、機構の3者において府全域で適切な定員数の設定を行い、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みます。

(2) 公共職業訓練、それぞれの訓練についてご説明いたします。

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7年度において26科目、905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。(イ) 障害者訓練でも、引き続き身体・精神・発達障害者を対象に技術系訓練を実施すること。知的障害者を対象に幅広い分野の訓練を実施し自身の適性に応じた就職を支援することを記載しています。(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としています。陶工高等技術専門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。

続きましてイの高度技能者養成訓練についてです。これは舞鶴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です。令和7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、1,711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。また、子育て中の親のスムーズな社会復帰を支援するため、子育て中の親が優先的に訓練を受講できる機会を大幅に拡大します。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。

(3) 在職者訓練についてです。

アの京都府実施分では業界のニーズに応じて令和7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。

イの機構実施分については在職者訓練は令和6年度実績等に基づき計画定員2,990名にて実施いたします。訓練内容はものづくり分野を中心とした中小企業の成長に欠かさない人材の育成、企業の生産性向上を目指したものを実施します。また、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練及び中小企業におけるDX人材の育成を支援する訓練も実施します。

(4) 求職者支援訓練ですが、アの認定規模につきましては、令和7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ない方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1,163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。

イの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。

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、訓練目的や訓練修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、SNS等を活用し、引き続き効果的なものとなるよう工夫した広報を行います。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方に対しては、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。ハローワークの窓口において、的確な受講斡旋及び就職支援を行うため、府・国・機構の三者が協力してハローワーク職員向けの研修を実施し、職員の資質向上も図ります。

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

(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7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)等の周知・広報では、ハロートレーニング

の周知広報に力を入るほか、京都ものづくりフェアや京都学びフェスタ等、「ものづくり」への関心を高める活動や、リカレント教育の周知など、京都府、労働局、機構の三者で協力して広く府民に広報を行い、人材育成に関する機運の醸成や、訓練受講者の掘り起こしを行います。

(3)では、京都府で実施している人手不足分野の人材育成について紹介しております。観光分野では、「京都観光アカデミー」を京都府観光連盟に設置し、経済団体や大学等と連携して各種セミナーを実施する等、観光人材の育成を実施しています。

また、公的職業訓練においては、清掃作業従事者や調理師など、京都観光を支える人材の育成をしているほか、令和7年度には観光分野の中でも人手不足分野の職種を分析し、先ほどあげた訓練の受講者以外に対しても、観光分野の求人情報の提供を行うなど、観光分野への労働力の誘導を行います。建築分野については、京都南部地域では京都高等技術専門校の住建築・リフォーム科において、京都北部では福知山高等技術専門校のものづくり基礎科において建築系の技術者養成を行っています。また、農業分野、林業分野、水産業分野など第一次産業の各分野においても人材育成を実施し、中核的な担い手育成を実施しています。

(4)地域におけるリスク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クリング事業について記載させていただいております。

議題6 令和7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.4)

【辻本補佐】

議題6、「令和7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」について、ご説明とご提案をいたします。

資料No.4をご覧ください。「ワーキンググループ」は、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などについて、検証していこうというスキームでございます。これらを踏まえ、来年度の検証を行う訓練分野として、項目1のとおり「介護・医療・福祉分野」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、項目2のとおり、当該分野についての特徴として、就職率は高いものの、定員充足率は低い傾向にあり、人手不足の介護業界等において、人材確保が課題であり、今後高齢化が進む中で、益々需要が高まる業界であることから、受講者をより多く確保していく必要があること、加えて、訓練効果検証数を確保する上で、訓練実績のある訓練実施機関が一定数あることから、当該「介護・医療・福祉分野」を提案させていただきました。

次に、項目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、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。具体的な検証方法の手順は、選定し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、訓練機関、訓練修了者、及びその修了者を採用した企業に対しヒアリング等を実施しまして、実施改善点、要望等を把握していきたいと思っています。

また、スケジュール的には、本協議会において訓練分野のご了解をいただき、令和7年度のワーキンググループにおいて、年度前半にかけてヒアリング、結果の整理、改善促進策などを検討し、令和7年度の第1回京都府地域職業能力開発促進協議会において報告を行うという流れで進めさせていただきたいと思います。

7 意見交換等

【福平構成員】

資料3の4ページ、4（1）実施方針の箇所、人材活用のために誰もが活躍し続けられる職場環境の整備と労働生産性の向上が必要不可欠というのはそのとおりだと思っております、そのために求職者向けの訓練を実施は必要だと思いますが、この部分はどちらかという企業様に向けた働きかけ、企業経営者の意識変革とか制度変革が必要不可欠のかなと思っていて、このあたりを求職者向けの働きかけとともにどうやって進めていくのかをお伺いしたい。

【浅山参事】

この部分についてはどちらかというリカレント教育を念頭において記載したものです。

【福平構成員】

リカレントの部分で府内の企業と連携しながら取組というか動かれているということですか？

【野田課長】

おっしゃるとおりでございます。

【福平構成員】

参考までに、リクルートの中に金融機関がありまして、マネジメントソリューションズという会社でデータを出した中で、積極的に人事制度の変革に努めておられる企業様が労働生産性の向上にも寄与しているというデータが明確に出ておりました、企業様としてこういう変革、京都の企業様はよそでやっているのかどうかを見ないと動き出しが難しい企業が非常に多いと思うのですけれど、その中でも先手を打って動かれている企業様はそれに伴って従業員のモチベーションであったり生産性も連動して高まってい

るので、因果関係が具体的に示せるところまでデータまでは出ていないのですが、そういう取組をされている企業様のほうが生産性が高まるというのは見えてきていますので、こういう場でも取組の報告をお伺いできればと思います。

【野田課長】

労働局におきましてもリスクリングに関して、助成金の周知、活用勧奨に努めておりますが、企業様からも積極的な反応があり、昨年度よりも実績が増えています。引き続き周知に努めたいと思います。

【上田構成員】

令和7年度の職業訓練実施計画の6ページ、定員が6年度より10人減になっていますが、他のところは前年度と同じかどちらかというところも拡大して訓練を実施ということで計画されていますが、見直しをされているのはどういった理由でしょうか。

【浅山参事】

この10名は城陽障害者高等技術専門校の分で、来年度募集停止をしております、その分が10名減になっています。城陽障害者高等技術専門校は全寮制でございまして、昭和54年創設当時は、技能訓練と生活指導が一体となることで訓練効果が上がるとされていて、今まで全寮制で訓練を実施しておりました。しかし、生活訓練が福祉の分野になってくるのではないかとということもあり、令和4年度、5年度と開催された産業人材育成委員会の障害訓練専門部会では、委員から「高等技術専門校においては職業訓練に特化することが妥当ではないか」という意見を頂いています。また、平成28年度以降、平成29年度と令和2年度を除きましてほぼ充足率が30%~50%、10人定員のところに3名~5名、今年度も10名のところ4名という状況でして、職業訓練校での生活訓練につきましては廃止いたしまして、生活訓練を実施している城陽障害者高等技術専門校を閉校するというところで進めさせていただいております。完全に閉校するのは令和8年度を予定しております。

【上田構成員】

閉校されるということですのでけれども、障害者の雇用を増やしていかないといけない状況で、そこで減った分は京都障害者高等技術専門校でカバーするとか増やすということをしていく必要があると思うのですけれども。

【浅山参事】

令和7年度は募集停止ということで全体の定員が10名少なくなっていますが、令和8年度には城陽障害者高等技術専門校の知的障害者の訓練と、京都障害者高等技術専門

校の知的障害者の訓練を統合することで調整を進めております。令和8年度は京都障害者高等技術専門校の総合実務科の定員数が30名となり、定員数は10名戻る予定です。

【中森構成員】

1年間インターバルがあるのはなぜなのか。

【浅山参事】

令和8年度から統合するにあたって、カリキュラムの編成や体制整備などを実施したいと考えております。

【福平構成員】

資料4についてお伺いしたいと思います。介護・医療・福祉分野を選定されるということで、正に選定する必要のある分野だなどとお聞きしていました。この定員割れの要因をどのように見るかによって策とするところが変わるだろうなど思っていて、日本中でここが課題となっていますので、非常に難しいと承知の上でお聞きするのですが、どのような要因を現時点で捉えていて、次の策につなげようとしているのかお伺いしたい。

【野田課長】

私どもも要因を含めて非常に難しいと捉えておまして、そのためワーキンググループで取り上げて実際に企業様や訓練生などにお聞きすることにより、要因も含めて掘り下げていこうとしております。介護の職場のキツさやそれに見合う賃金なのかということは一般的に言われておりますけれども、ワーキングでさらにしっかりお伺いして、ヒアリングに基づいた訓練を構築したいと考えております。

【福平構成員】

どういう部分に着目するのが企業様も求職者の方も歩み寄りやすいのかということでは難しいと思うのですが、例えば給与を上げる、休日を柔軟に取りやすくといった課題をおいて、そこに歩み寄れる企業様と、一方で求職者に対して働きかけるといった、何か狙いを置かれているのであればお聞きしたい。これだというものに1つに絞るのは難しいからこそ仮説検証の必要なところかと。

【野田課長】

先程中央協議会の説明をさせていただいたところですが、介護現場でもICT化が進んでおり、そこをアピールする取組がありましたけれども、そういった方向からのアプローチは非常に前向きな方法だと思いますので、この点も検証していきたいと考えてお

ります。

【高橋係長】

訓練校様とお話させていただくことも多いのですが、介護の訓練を実施されている訓練校様によると、働き方に関しては今までは夜勤必須とか、土日は必ず休めるとは限りませんという条件で求人募集をされていた会社も過去は多かったようですが、人手不足ですのでスポット的な働き方、例えば日中の2～3時間だけでもいいですよとか、土日休み OK ですよといった柔軟な働き方ができる企業様も増えてきているとおっしゃっていました。柔軟な働き方ができるという点も含めて、求職者に対しては介護業界の魅力を伝えていくことが充足率を増やしていく一つの方向性なのかなと考えています。

【中山構成員】

介護・医療・福祉分野は働くところがこの分野であって、免許が必要な職種ではない方たちですか？

【高橋係長】

訓練で資格が取れるかということでしょうか。介護でしたら介護初任者講習ですとか介護福祉士実務者研修などが取得できます。2コースに分かれていて、初任者講習は2～3か月、実務者研修は6か月しっかり訓練を受けて修了していただければ、大半の方が資格を取得していただけると。介護業界に就職される方が多いとお聞きしております。

【中山構成員】

スキルや資格が必要ですし、取得できる点をもうちょっとアピールして行って、次年度の検証になると思うのですが、人材不足でこれからますます必要になる分野だと思えますので、期待しております。

【高橋係長】

補足ですけれども、コースによっては関連の資格が取れたり、パソコンの授業を併せて実施されているなど、コースごとに違いもありますので、そのあたりも来年度のワーキングで検証していきたいと思えます。

【上田構成員】

製造分野の定員充足率を見ていると、65.4%ということで、高いか低いかはわかりませんが、在職者訓練では機構、高等技術専門校とも中小企業に対して力を入れていただいている。一方で、高等技術専門校では電気とか建築製図、機械製図は充実していて、逆にオーダーメイドは減っている。在職者訓練でオーダーメ

イドが減るのはどうなのかなというのが1つ。高等技術専門校で増やしていただいているところと機構で増やしていただいているところ、例えば機械設計は機構のほうは逆に減っていますし、減っているところと増えているところの違いが、分け方が違うからかもしれませんが、考えておられるところ狙っておられるところが違うのかなという感じを受けましたので、ご説明いただけたらと思います。

【大木課長】

ご質問があったのは訓練実施計画の在職者訓練についてで、資料3の11ページでよかったですね。表を見ていただきますと、全体数としましては令和6年度から令和7年度にかけて160人増やしていますが、機械設計は30人減っているというところだと思います。機構は毎年必ずニーズ調査を行っております。企業様がどういったところを次年度以降力を入れていきたいかを調べさせていただいたところ、機械設計を減らしている理由は、企業様は何年かで計画を立てられますので、設計は最初の部分ですので、一定落ち着いたのかなという判断をさせていただいているところです。逆に制御システム設計を見ていただきますと約90人増やしております。制御システム設計は人材難になっているということですので、在職訓練として力を入れております。金属加工・成形加工もかなり増やしているのは、金属加工、プレスやTig溶接といったところは企業様が非常に苦勞されているところで、70歳でもバリバリ働いている方もおられ、技能継承という面でも非常に大事ということで増やしています。補完的な話になりますが、京都高等技術専門校で建築関係を実施していただいているので、ポリテクでは実施しないという棲み分けをしている点を併せてご理解いただければと思います。

【浅山参事】

京都高等技術専門校では、内容的には区分の分け方が去年と今年で違うのでこのような形になっていますし、その他の分野内のオーダーメイドを減らしたというよりも、オーダーメイド以外、例えば動画編集などで減らしており、オーダーメイドそのものを減らしているわけではございません。オーダーメイドも京都校がやっている例ですと、卒業生がいる会社を対象にして、多くはありませんがいくつかのコースを実施しています。

【上田構成員】

高等技術専門校が捉えられているニーズと機構の捉えられているニーズが違うということではなくて、区分の違いでこうかたちになったということですね。オーダーメイドが減ったわけではなく、商業デザインなどを減らしたことを書いてもらったらいんじゃないか。建築が増えているのではなくて、全体として製造業関係でニーズ把握されているという理解でよろしかったですね。

【中森構成員】

柴構成員、中小企業の様子から次年度いろいろ掲げられているコースはいかがですか。

【柴構成員】

労働生産性という点で、われわれも京商ビジネススクールをやっています、人の育成とかやっているのですが、一方で受ける側、企業様が人を定着させて活かしていく、経営戦略と人事戦略が一緒になっていないところがありまして、今年度から人を活かす経営という視点から社内の人にかかる制度にどう取り組んでいくのか、というところについて勉強を始めているところです。これを両輪でやっていかないと労働生産性は上がっていかないだろうなということを、私どもとしては課題認識として持ったところがございます。より中小企業の支援策に広がるような取組を我々としては実施していきたいと考えております。あと、前回の議論の中で、福祉の領域でなかなか人を育てられなくて、企業に供給できない現状がある。建設でもお話があったと思うのですが、なかなかカリキュラムの中でそれができているかといえばそうではない。充実したカリキュラムをやりながら企業側が多様なニーズに対応していくためには、より多くのパートナーといえますか、そういう枠組みの中で地域の人材育成を図っていかなければ企業ニーズになかなか対応できない現状もあるではないかと思っております。委託というのが形式としていいのかどうかかわからないのですが、もう少し風呂敷を広げて地域の人材育成というものを考えていってもいいのではないのかなと。なかなか難しいところですが、営利と公共の立場でうまく棲み分けができないのかなというのは感じました。人はどう流れているのだろうか、人の流れというものを例えば建設業界の方にどういうところから流れているのか調査みたいなのがあれば、民間がするのであれば民間を支援するなどして、川上から川下まで一体として見ていくことで地域の雇用が円滑に進んでいくような、そういう風に思いました。

【野田課長】

ご意見の中で、もう少し風呂敷を広げてできないかという部分について補足させていただきます。第1回協議会でも議論させていただきましたが、教育訓練給付金の制度がございまして、労働者が自発的にキャリアアップをする為に講座を受講した際に、国が資金を支援するという制度です。こういったところを足がかりにして、いろいろな方法で全体としてリスクリングを高めていけないかと考えておりますし、京都には京都の特性やニーズがあるはずですので、国の施策を活用しながら京都ならではの取組を考えていきたいと思っています。

【浅山参事】

京都府には労働の基本計画である「府民躍動 雇用応援★夢プラン」というのがござ

いまして、来年度が改定時期でして、人材育成とは何か、行政の役割とは何か、ということ職員を集めて議論している状況でして、正に風呂敷を広げてプランを作っているかなと考えているところです。本日まで出席いただいている委員の中にも、このプランの策定に向けての委員会に参画いただいている方もおられますので、ぜひご意見を聞かせていただければと思いますので、よろしくお願いします。

【足立構成員】

私ども商工会は約8割が5人以下の事業所様で、経営支援員さんの話を聞いていますと、デジタル化に関する関心が高い。SNS 活動やグーグルなどに関するデジタルスキルの習得に関心が非常に高く、セミナーを開くと結構ニーズがある。小規模事業者はもとより、中規模事業者の関心も高いと思われ、デジタルスキルの習得ニーズは意外に広範囲にわたってあるんじゃないのかなと。エビデンスがあるわけではないのでもちろん検証が必要ですが、そういった意見がありました。それと計画の15ページで人手不足の分野のことを書いていただいておりますけれども、北部は観光関連の事業者も多く、なかなか人材が定着しにくいという背景がある中で、人手不足という声をかなり聞いています。そういった中でこういったことを掲げていただいております、ありがたいと思います。もう一つは外国人研修生に頼らないと業務が回っていかないという現状があります。そうした中で、外国人研修生に対する日本のマナーを教える講師ですとか、日本語や日本文化を教えていただける人材が求められています。国によって文化が随分違いますので、そのことが原因でトラブルも多いとのこと。外国人の方の定着もなかなか難しい中で、そういったことを寄り添って教えていただける方が必要と聞いています。

【浅山参事】

観光業につきましてはガイドをする人材だけではなくて、ホテル業の裏方なども含めて調査しまして、そういったところに人材を送り込み、観光人材が不足していると思われられないようなことをやっていきたいと事務局としては話しています。また、外国人実習生の件ですけれども、日本語教室、普通の生活する上での日本語教室については市町でされているところが多いのですけれども、技能実習生となりますとお仕事の日本語になりますので、私の知る限りでは城南地域職業訓練センターで、定員5名の少人数で、外国人研修者を募集して講座を実施しているとのこと。最初は苦戦されたようですが、最近はベトナム実習生が1社単位で来られて、研修を受けられて日本語検定なども受けられたと聞いております。こういったことを来年度も続けていきたいと聞いておりますので、そういった動きが他にも広がればいいなと思っております。

【中森構成員】

中小企業団体中央会でも中小企業の方々とお話されていると思いますけれども、この

計画をご覧くださいいかがですか。

【船木代理】

先程からもお話がありましたように、デジタル化を含め、人材・資金不足が深刻な状況です。特に、設備投資が十分に行えていない企業も多く、職業訓練などの支援は非常に重要だと考えております。

加えて、重要なのは人材の定着です。これまでの環境とは異なる状況下で、従業員の方々が企業の将来に希望を持ち、長く働きたいと思えるような取り組みが不可欠です。本協議会におかれましては、既に様々な取り組みをされている中、更なるご尽力をいただけたらと思います。

【野田課長】

定着につきましてはあっせんする際のミスマッチを減らしていくというのが大切で、職員の資質を向上するなどして精度の高いあっせんに努めていきたいと存じます。入社された後、企業様がどれだけ人に投資していただくかにより、エンゲージメントが高まるということがあるかもしれませんので、そういった観点からも在職者訓練ですとか労働者の主体的なリスクリングについて企業様にお話をしていき、できないご事情があるのであれば助成金等で支援していくなど、循環を生み出して定着を高めたいと考えています。

【中山構成員】

受講生のうち女性が8割弱ということで驚いているのですけれども、5ページでも子育て世代の方に考慮しながら訓練が続けられるよう努力されているのはすごくいいことだと思います。年齢的な雇用のゾーン、子育て世代といっても就学児とか未就学児とかいろいろあると思うのですけれども、そのあたりのケアによって随分違うのかなと思うのですけれども、年齢構成はわからないでしょうか。

【浅山参事】

京都高等技術専門校の中にプロダクトマネジメント科という科がございまして、ほぼ女性なのですけれども、その入校生について申し上げますと、お子様をお持ちの20代から40代くらいまでの方や高校新卒の方もいます。他の科に比べて訓練開始時間を1時間遅く設定しており、就学前のお子さんがいらっしゃる方など、保育園に預けながら訓練を受けていただきやすくしています。

【中山構成員】

人材育成というのも、そういう子育てで離職されて復帰されたい方のフォローという

のも社会的に大きなことかなと思います。

【中森構成員】

たくさんのメニューを毎年立てられていますけれども、人を育成する、能力開発という視点からご覧いただいて、ご意見はございませんでしょうか。感想や質問でも結構です。

【三田構成員】

京専各でございませう。京専各としてスキルとかいろいろなものをご提案できたらなという気持ちもありますし、以前にも一度私どもにご説明に来ていただいて、IT とか人材育成の教師的なことが何かないかというお話をいただきました。京専各としても何かご提案ができないかとは思っているのですけれども、コロナ後、専門学校にも少し人が入ってきて、それなりの学校自体の充足といえますか、学生も増えてきて先生も足りない状況に陥ってきており、なかなかご提案といったものがない状況ですが、京専各として何かお手伝いできることはないか、模索しているところです。何かございましたら、ご提案いただいたり、こちらからもご提案させていただきたいと思っております。

【加納構成員】

製造業、建設業を中心に都道府県が行う技能検定、能力評価をやってはいますが、技能検定試験の受検者を増やすという観点から2年間に渡って会員とその組合員企業にアンケート調査をやっていく中で、会社として評価の一環として技能検定について評価あるいは受検支援しているところは当然技能検定受検は多くなっています。

中小企業に対しては厚生労働省の委託事業で若年技能者人材育成支援等事業を受託してやっております。中小企業に熟練技能者を派遣して、職業訓練には該当しないけれども職業訓練を補完して個別労働者に指導を行う事例では、技能検定を受けるためには教える人がいないといけません。会社の中で教える人がいないから、先輩も一緒にこちらの事業でやっていく。あるいは中堅技能者、入社して10年とか、年齢的に30代から40代の方をゼロベースで一から基礎的なところを補ってあげてあげる。NC旋盤などプログラミングはつまづいたらメーカーにお願いしていることから、ここをやっていきたいということで、私たちの事業を使っています。ニーズは機械加工では昔からありますが、電子機器組立や機械保全というところにも出てきています。

もう一つは基礎的な教育がしっかりできていないと安全面での目配りが十分ではない状況が起こってしまっています。指導に入った熟練技能者が指導していく中で会社に改善を求めていくという事例があり、中には機械設備の感電防止が不十分なケースもありました。

もう一点は外国人について制度が変わっていく中で、福知山や綾部の工業団地で働く

技能実習生の日本語教育の状況を今年度調べているところ、最大の課題は資格を持った指導者の不在です。ボランティアスタッフに頼っているのが現状で、日本語教育の責任を負う事業者が日本語教育をやろうと思っても適切な指導者が確保できない。地域の生活者の日本語教室は地方自治体が支援していますが。今後日本語教育が制度上必須になってきて、試験に合格していないと違う在留資格に変更できないという中で、中小事業者が外国人材を受け入れる際に地域産業政策として事業主に向けた支援が必要ではないかと思います。

【中森構成員】

指導者が不足しているというお話でした。安全面でも技能実習面でも、地域の中小企業の中堅社員を教える人が不足している。そういうメニューはあるのでしょうか。

【野田課長】

指導者の養成という点でいいますと、公的職業訓練では、現在のところぴったり当てはまるものはないのですが、団体検定を教育訓練給付の対象に加えるなど、将来の指導者を作っていくという観点での取組がございます。また、高齢者雇用につきまして、雇用やそれ以外の働き方を含めて活躍していただくという社会を目指して施策を行っておりますので、そういった面からも技能者の活躍を進めております。

【中森構成員】

現場ではそう意見があるそうなので、そういうところも吸い上げて指導者育成視点に入れられるのも1つの手かもしれませんね。

【柿谷構成員】

公共職業訓練の範囲には入っていないのですが、当機構では生産性向上支援訓練という訓練を実施しております。その中でミドルシニアコースというコースがございます。例えば後輩指導力の向上と中堅ベテラン従業員の役割、コーチング、ベテラン従業員のキャリア形成といった、これからどう働いていくか、今までの経験を活かして後輩の指導に尽力いただくなど、そういったコースもございます。生産性向上支援訓練も年間1000人を超える、1200人程の計画がございますので、こちらも企業のみなさまにご活用いただければと思います。

【大木課長】

ミドルシニアコースでは若手従業員への技能継承を踏まえながら実施しております。実施計画在職者訓練の11ページの下に記載している教育訓練／安全衛生コースを実施させていただいております。中堅の技術者がリーダーになった時にどういうところを注

意するのか。また安全衛生につきましては少子高齢化によって安全の種類が変わってきます。体力が落ちてきた従業員がどういった安全に配慮しなければならないかといったことも生産性向上支援訓練でさせていただいております。私どもポリテクセンターにもインストラクターがおりますが、非常に苦勞しているところでございます。部内で若手の授業を見て、どのような教え方をしているのかというのをベテランがしっかり指導していくなど、そういったところで職業訓練の質を向上させて、技術面だけではなく安全面も踏まえて、しっかりした人材を京都府内の企業様に輩出していきたいと考えております。

【宮嶋構成員】

求職者支援訓練を運営させていただいているのと、建築資格を取得する学校を京都と福知山でやっております。年間に延べで700名弱来られておりまして、教育訓練給付金の話もございましたけれども、年間150名弱の方が利用されています。やはり資格を取得するためということなのだと思います。特に建築や建設関連におきましては、長く勤めていくために資格が大事になってきますので、令和8年度以降の訓練実施計画の際で結構ですので、先程介護でも初任者研修、実務者研修というお話がありましたけれども、資格取得に関しても意識しながらハロートレーニングをしていただけたらなと思います。

【野田課長】

公的職業訓練において資格取得も含め、どういった訓練がニーズにかなっているのかということをご意見を踏まえてワーキンググループ等で検証していきたいと存じます。

【目黒構成員】

様々な主体が様々な分野で訓練を実施していることは大変勉強になりました。一般の方もこういった訓練に詳しくないと思うのですが、潜在的に訓練を必要とされている方、ニーズを持つ方にどういうふうにアプローチしていくのか、PRしているのかについて教えていただければと思います。

【野田課長】

京都労働局ではSNSでの周知に力を入れておりまして、例えばハローワーク伏見では訓練専用のLINEページの開設、京都労働局やハローワークのホームページに訓練のページを設けるなどを実施しております。また、市内の区役所にチラシを配架させていただいて、普段ハローワークを利用されない方に訴求していただくということもしております。年に1回、ハロトレポスターデザインコンテストを実施しており、デザインを募集いたしましてPRに努めております。

【浅山参事】

京都高等技術専門校では、若手職員が中心となりインスタグラムで動画を公開しております。また京都府はイオンと連携協定を結んでおりまして、デジタルサイネージを使わせていただいて、入校生の募集をしております。指導員や就職支援員が高校を訪問させていただいてPRさせていただいており、高校の先生から紹介されて来ましたという訓練生もおります。

【中森構成員】

議論をしていただきましたけれども、事務局からご提案いただいた令和7年度訓練実施計画やワーキンググループによる効果検証の訓練分野選定について、特段異議がないようでしたら、この内容で確定させていただいてよろしいでしょうか。それではご承認いただいたということで、計画については厚生労働省に報告させていただきます。

【角南構成員】

外国人技能実習生につきましては育成就労へと制度が変わります。そういった観点で日本語能力を一定持って日本に定着いただくということが主眼になりますので、現在厚生労働省、入国管理局が一体となってどういった具体的な取扱いにするのか議論されていると聞いております。育成就労という観点では日本語能力の支援が入ってくるのではないかなど。そういったところも参考にしながら、施行に向けておそらく訓練も加味していくのかなと感じるところでございます。

【中森構成員】

一通りみなさまのご意見や質問をお聞きしておりまして、やはり経営者側へのアプローチも必要な気がします。柴構成員がおっしゃっていた経営戦略と人事戦略が一致していないというのは、長期的な目線でいくと人を育てていくという面で問題があったり定着しなかったりしますので、うまく盛り込んでいけたらいいんじゃないかと感じておりました。

(8 閉会は省略)