

令和 7 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 7 年 12 月 8 日（月）

14 時 00 分～16 時 00 分

場 所：京都労働局 6 階 大会議室

（「1 開会」「2 あいさつ」「3 構成員紹介」「4 会長選出」は省略）

【中森会長】

それでは、議題（1）の令和 6 年度及び令和 7 年度上半期の職業訓練の実施状況について、最初に京都府からご説明をお願いします。

議題（1）令和 6 年度及び 7 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.1-1～1-5）

【京都府人材育成課 宮木参事】

私からは、令和 6 年度及び 7 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、公共職業訓練（京都府分）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。

まず資料 No.1-1 をご覧ください。1 ページ目は令和 6 年度の職業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、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（受講者数）」を分野別に整理しております。また、デジタル分野においては、最下段に内数で抜き出ししています。

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 3,558 人に対して、コース設定した定員が 3,416 人、実績数が 2,189 人となっており、計画数に対して約 62%の結果となっています。

続きまして、求職者支援訓練について説明します。京都府及び高齢・障害・求職者雇用支援機構分につきましては、後程説明いたします。求職者支援訓練の計画数は全体で、1,129 人で、定員数 1,084 人、実績数 643 人となっており、計画数に対する実績数は約 57%となっています。また、デジタル分野については、計画数 244 人に対して、定員が 245 人とほぼ同数ですが、実績数が 149 人と大幅に下回っています。

次に就職率ですが、資料 No.1-1 の 3 ページをご覧ください。就職率が 1 番高い分野は、「介護・医療・福祉分野」の 76.9%となっています。一方でデザイン分野は 42.5%と一番低くなっております。また、「医療事務分野」のコース数が 0 ですが、就職率の数字が挙がっているのは、令和 5 年度に開講したコースの就職率が令和 6 年度に入り確定したことによります。なお、「IT 分野」コースは資料作成時点で数値が確定していないため空欄になっ

ております。応募倍率については就職率と反対に、「介護・医療・福祉分野」が最も低くなっております。

続きまして、令和7年度上半期についてご説明させていただきます。資料 No.1-3 をご覧ください。1 ページ目は、先程と同様、令和7年度の職業訓練年間実施計画に対する、上半期の実施状況の全体を示す表となっています。上半期につきましては、全体として計画数の半数を下回る定員のコース設定となっており、やや低い進捗率となっています。

右端の求職者支援訓練をご覧ください。求職者支援訓練も上半期においては、計画数の半数を下回る定員のコース設定となっており、やや低い進捗率となっています。デジタル分野に関しても、計画数 244 人に対して定員 95 人と、同様の状況です。求職者支援訓練の説明については以上です。

続きまして、京都府が実施する訓練実施状況についてご説明いたします。資料 No.1-5 をご覧ください。

まず、京都府が運営する職業訓練校4校の施設内訓練ですが、一般向け訓練は10科、定員170名で実施しています。令和6年度の入校生は123名、定員充足率は72.4%、就職率は目標値100%に対し95.6%となっています。令和7年度の入校生は127名、定員充足率は74.7%でした。

障害者訓練は7科定員85名で実施しています。令和6年度の入校生は52名、定員充足率は61.2%、就職率は目標85%に対し90.7%となっています。令和7年度は城陽障害者高等技術専門校と京都障害者高等技術専門校の統合に係る準備のため、定員数は6科定員75名で実施しています。入校生は47名、定員充足率は62.7%となっています。

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。令和6年度の定員実績は1,632名、受講者数が1,032名、充足率が63.2%、就職率は目標値75%に対し72.3%となっています。令和7年度9月末時点で年間設定定員1,483名に対し766名分の訓練を実施し、受講者数が494名、定員充足率が64.5%となっています。これは昨年同月比の67.7%と比較しても3ポイント減少しており、コロナ明け以降、年々受講者が減少している状況にあります。

また、昨年度の協議会で意見をいただきました、観光分野の訓練実施についてですが、過去、委託訓練では平成25年度～平成30年度にかけて観光分野の訓練設定を行っていました。しかし、平成28年度、平成29年度、平成30年度と3年連続入校者が集まらず観光分野の訓練が不開講となったことから、令和元年以降、観光分野の訓練は実施していません。一方で、京都府では観光分野に係る人材育成の取組として「京都観光アカデミー」を実施し、令和6年度では延べ623人にセミナー等を行い、職業訓練ではないものの観光産業で活躍する人材の育成を行っています。

次に障害者委託訓練についてです。障害者委託訓練の就職を目指すコースでは定員実績57名に対し受講者が45名、目標就職率55%に対し実績が36.6%となっています。昨年度より、障害者委託訓練の実績を向上させるためのPDCA評価を実施し、今年度は実績向上

のため、障害者委託訓練の中でも特に実践能力習得コースの実施に力を入れています。この実践能力習得コースは、インターンシップのようなイメージで、障害者が企業で実際に現場の作業を行い職業能力の向上を図るもので、受講者にとっては訓練での頑張りが就職に直結し、企業にとっては受講者の特性を把握したうえで採用の判断が出来る、就職率が高い訓練となっています。今年度、この実践能力習得コースは10月末時点で11名受講しており、前年同月比7人増となっております。また、訓練全体の受講者数も9月末時点で32名と前年同月比9名増となっています。

障害者を対象とした在職者訓練について、令和6年度の受講者は48名でした。今年度は現時点で9名の受講者数となっておりますが、現在、年度内の訓練実施に向けて調整中の訓練も多く、最終的には令和6年度と同程度の訓練実施を見込んでいます。

次に在職者訓練についてです。令和6年度の定員実績は496名、受講者が391名、充足率は78.8%となっています。令和7年9月末時点では年間設定定員614名に対し289名分訓練を実施し、受講者は220名、充足率は76.1%と、受講者数は前年度と同水準で推移しています。

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、参考資料に記載しておりますので、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ご説明をお願いします。

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.1-6）

【中村構成員】

高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都支部の中村と申します。ポリテクセンター京都における、令和6年度実績及び令和7年度の進捗状況をご説明いたします。それでは資料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、表の上部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660名で実施いたしました。令和7年度も定員660名です。令和6年度の定員充足率は、目標85.0%に対し73.8%でした。就職率は目標82.5%に対し84.5%でした。

6か月標準コースについて、今年度の定員充足率は、表の一番右側の欄に9月末現在実績を記載しております。括弧書きは昨年度同時期の実績でございます。大きく改善したのが、上から5番目、電気設備技術科で、昨年度60.0%から108%に改善しております。反対に低調となったのが、その2つ下のFAシステム技術科で、昨年度100%から44.4%となっており、現在広報当について対策をしているところです。

次のページ、企業実習付きコース及び橋渡し訓練ですが、同様に表の一番右側です。9月末現在実績について昨年度同時期との比較では、昨年とほぼ同様の実績になってお

ります。高い就職率や職場体験のメリットをアピールして、今後も広報していきたいと思いをします。

下段の定員充足率のグラフですが、昨年と比較して6月まで厳しい状況でしたが、9月末には79.7%と昨年80.9%と変わらない実績になっております。HWでの初回説明会等への参加と、ポリテクでの訓練見学説明会を、月3回から4回へ増やしたこと等が影響したのかと考えております。

今後も目標達成に向けて、あらゆる機会をとらえて広報していく所存です。

資料がなくて恐縮ですが・・・

次に、高度技能者養成訓練ですが、これは舞鶴市のポリテクカレッジで行っております、学卒者等を対象とした2年間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44名でしたが、今年度は30名と厳しい状況です。就職率は昨年度100%、今年度2年生の就職内定率は100%です。

最後に、在職者訓練につきまして、ポリテクセンターとカレッジを合わせた当機構の目標値1,490人に対して、1,480人受講いただきました。今年度の進捗状況は、11月末現在1,401人と昨年度より100名程度増加しています。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。

以上が、当機構の訓練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、京都労働局から報告をお願いいたします。

議題（2）令和7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）

【北尾課長】

令和7年9月30日に開催されました「令和7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、京都府の河島理事に御出席いただいております。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、後刻、ご参照いただければ幸いです。

4 ページをご覧ください。初めに、令和 6 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。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 つ取り上げたものです。

5 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。

6 ページと 7 ページは地域協議会の「取組事例」としており、ワーキンググループでの調査・分析から更に踏み込んだ事例や、調査分析の結果、独自のツールを作成した事例を取り上げたものです。6 ページの愛知局の例は、ワーキンググループでのアンケート・ヒアリング調査、分析結果に対して、協議会での意見を踏まえ、さらに詳細なニーズ調査を行いその成果物を活用している事例です。ワーキンググループにおいて、デジタル分野について調査を実施したところ訓練分野への就職がかなわない者が多数散見されました。そこで協議会での意見を踏まえ、さらに、741 社の企業に対して、必要とするデジタルスキルなどのニーズ調査を実施。その結果に基づき作成した「デジタルスキル表」を職業相談などに活用しているケースになります。

7 ページは、事業所に対して各訓練施設の訓練内容をアピールする紹介集を作成した長崎局の事例です。求職者に対しては HW の窓口など職業訓練を知ってもらう機会があるのに対して、事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認識が低いことを課題と認識して、県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構と協力することで、各訓練施設の「訓練コース紹介集」を作成。事業所に対して、求人者セミナーや事業所訪問時に訓練生のスキルをアピールする他、求職者に対しては訓練コース選定の際に活用する他、結果的に訓練施設にとっても他の訓練施設の内容を把握することで、自施設のカリキュラムの見直しに活用するなどの副次的な効果も出ている事例です。

ここからは中央協議会での資料説明の内、2 点紹介します。

10 ページ以降の非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施について報告します。令和 5 年 9 月に厚生労働省において「公的職業訓練の在り方に関する研究会 報告書」がまとめられ、その中で、DX など急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応していくため、労働者の主体的な学び・学び直しの機会が必要な中、特に非正規雇用労働者は、正社員に比して、企業を通じた能力開発機会が乏しいだけでなく、自己啓発の実施割合も少ない、との課題が提起されました。それを受け、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の具体的な制度設計が検討され、その検討事項を踏まえ試行事業として実施されることとなったものです。具体的な実施スキームは、10 ページ右下の実施主体等にありますが、高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関などに委託して実施をしています。

訓練コースとしては、WEB クリエイトや経理事務などが設定されており、基本として4か月間の訓練期間をeラーニングや同時双方向通信などライフスタイルに合わせた訓練形式が選択出来るものとなっています。その他、特徴として、4か月5,000円の安価な受講料や、パソコンやWi-Fiの無料貸出なども設定されています。12ページ～15ページに結果の概要と全国展開に当たっての留意事項が記載されていますが、全体評価を踏まえた今後の方向性としましては、本事業は非正規雇用労働者等にとってニーズが高く、キャリアアップにも資すると評価できるものであること、職業訓練等の機会が少ない非正規労働者等が離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和8年度に向けて、本事業を全国展開することを検討することが適当であると報告されています。

続いて18ページは、教育訓練手法の構築・普及促進事業について、本事業については、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者などの受講者の特性に対応した教育訓練手法を民間から募集して令和5～6年度に実施したものです。21ページに14団体の取組内容が紹介されています。本事業の成果の職業訓練メニューへの反映や既存の教育訓練手法の改善も目的としており、HPを通じて実際に使用したテキストや経費内訳などの資料を提供できる仕組みとしており、協議会に参加している団体の皆様にも必要に応じて是非ご活用いただきたいと思います。

最後に、令和8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。22ページ、23ページをご覧ください。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、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせん、訓練修了者のスキルが活用できる求人確保の推進、オンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供等による就職促進の充実など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、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図ると共に、開講時期の柔軟化など受講者数増加にむけた取組の必要性などを盛り込む見通しとしています。

【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.3-1～3-6）

【地方職業能力雇用開発担当官・高橋】

教育訓練といっても、リスキリングにはさまざまな形態があります。

まず、教育訓練給付制度の概要について説明させていただきます。教育訓練給付とは、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、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おり、雇用保険を喪失した方でも喪失日から1年以内に開始される教育訓練講座であれば対象になり得ます。また、通学する講座と通信講座があり、その方のワークスタイルを含めた生活スタイルにより、受講する講座を選択していただけます。

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や給付率により、3つの種類があります。給付率が高い順に、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練給付、一般教育訓練給付となっております。

4 ページ目の棒グラフの右上にもありますとおり、教育訓練給付の対象講座は令和7年10月1日時点で全国合計16,840講座が指定されており、昨年同時期の15,923講座と比べて、917講座増えています。3つの教育訓練の内訳では、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。京都府でも教育訓練指定講座拡大のための取組みとして、職業訓練実施施設に対して講座指定の案内チラシ（資料 No.3-4）を配布しており、訓練を実施する会社の所在地別では昨年の402講座から16講座増え、418講座となっています。他都道府県と比べて大学・専門学校等の講座の割合が高いことが京都府の特徴です。一方資料 No.3-2 では、京都府内に教室がある講座ベース、つまり実際に教育訓練が実施される場所別の資料となっており、1,090講座（前年1,088講座）が対象となっています。訓練を実施する会社の所在地別では割合の少なかった、事務関係や技術・農業関係の講座が多く実施されていることが特徴的です。これは、大手の会社が全国展開する講座を、本社のある東京都や大阪府などで認定していることによるものと考えられます。

次に、教育訓練給付以外の制度について説明させていただきます。教育訓練給付を含むリスクリングにおいて、令和7年10月から新たな制度が2つ創設されました。

1つ目は教育訓練給付休暇給付金です。資料 No.3-5 をご覧ください。こちらは雇用保険一般被保険者として在職中の方が、教育訓練を受けるため30日以上は無給の休暇を取得した際に、その間の生活費を給付する制度となっています。この休暇制度は就業規則や労働協約等に定める必要があり、事業所自らが、従業員が自主的にスキルアップに取り組みやすい環境整備を醸成する効果も期待できます。

申請のながれですが、まず雇用主が事業所の管轄ハローワークに賃金月額証明書等を提出、その後、本人が住所管轄ハローワークに1か月ごとに申請していただくことになります。

2つ目はリ・スキリング等教育訓練支援融資です。資料 No.3-6 をご覧ください。この制度は失業者や雇用保険の加入条件を満たさない在職者、自営業者が対象となっています。融資の対象となる講座は教育訓練給付認定講座の他、大学等が提供する教育訓練、

公的職業訓練も対象です。教育訓練に必要な教育訓練費用、教育訓練を受講中の生活費用が労働金庫から融資されます。年収等により、融資可能金額、融資可能期間の上限が異なってきます。この制度は給付ではなく融資のため、原則として借り入れたお金は返済しなければなりません、一定の条件を満たした場合、未返済額の一部が免除となるインセンティブがあります。

このように、これまであった教育訓練給付以外にも、労働者の主体的なスキルアップを支援する制度が増えてきていることをご認識いただければ幸いです。

【中森会長】

第1回中央職業能力開発促進協議会に河島構成員が参加されていたとのことですので、補足があればお願いします。

【河島構成員】

本日の会議では配られていませんが、当日はいろいろな訓練の状況を都道府県別に示した資料が提供され、とりわけ障害者委託訓練の実績が都道府県でかなりバラつきがあり、京都府の実績がなぜ低いのかと質問がありました。この件については後程、質疑応答の際に議論できればと思います。

中央協議会の場で私から投げかけたのは2点。公的職業訓練のみならず、リカレント、リスキリングは中央省庁においても積極的に取り組んでおられて、文部科学省も出席されておられたので、来年度の取組内容、そして実際にどうかかわっていくかということ意見を交換させてもらいました。もう一点は厚生労働省に対して在職者訓練についてお聞きしました。「職業訓練を取り巻く社会環境が変わってきている中で、必ずしも求職者訓練だけではなく、今後は在職者訓練が職業訓練の中で大きな比重を占めてくるのではないかと。本省のお考えは如何」と投げかけをさせていただきました。厚生労働省からは積極的な予算組みをしていきたいと回答をいただきました。

6 意見交換等（前半）

【中森会長】

前半の議題についてご説明をいただきましたけど、ご意見やご質問はありませんでしょうか。

【上田構成員】

傾向としてお尋ねしたいのですが、離職者訓練の充足率が低いのは、職業訓練を受けてなくても就職されている人が多いのか、ニーズに合っていないからなのか、教えていただきたい。

【北尾課長】

ご指摘のとおり、受講者数が伸びないのは認識しているところです。理由についてはいろいろ考えられますが、人材不足が続く中で、企業は求人条件緩和してでも人を採りたいと思っておられるというのはあると思います。もう一つは周知をもっとしていく必要があり、周知不足の改善が課題だと感じています。HW の来所者に対してだけ周知しては限界があり、SNS などを活用するなど、HW 利用者以外の方に対して幅広く周知をしていく取組途上といったところです。

【上田構成員】

雇用率が 1.22 倍ということで、求人倍率が下がってくると、受講者が減ってくるという傾向にあるのですか。

【渡部構成員】

10 月状況は求人の数は減っていますが、求職者の数はほぼ横ばいです。求人が減っているとは言いつつも、そもそもの数が多く、かつ企業様からは人材不足といった声を多数いただいているところですので、求人条件を緩和しても採用したいという企業様はおられます。

【上田構成員】

企業からは非常に求人に困っていて、海外の人材を活用しているとも聞いています。離職者訓練の受講者数は伸びないというお話はありましたけれど、就職されてから在職者訓練のニーズもあるのではないかと。そういったニーズを捉えて研修していただいていると思いますけれど、どうでしょうか。

【中村構成員】

コロナ以降、在職者訓練受講者は増えてきており、4、5月に新入社員向けの訓練をしてもらえないかという相談は結構あります。在職者訓練ですので、あまり基礎的なことばかりはできないということもあり、要望があればオーダーセミナーという形で希望を聞きながら、それに沿う形でセミナーを開催しているという状況です。

【中森会長】

オーダー型は一定の参加者がないとダメなのですか。

【中村構成員】

そうですね。

【中森会長】

これだけニーズが固まってきているのであれば、よく似たオーダーを集めて実施するという事も考えられると思います。商工会議所では異なる中小企業の新入社員を集めて新人研修をされていますが、今の議論を聞かれてどうですか。

【柴構成員】

ポリテクセンターの説明では在職者訓練受講者が約 100 名増えたとのことですが、私どもの会員企業は中小事業者が多いので、従業員を訓練に参加させる余力がないという声が多く聞かれます。規模に応じたいろいろなリスクリングの在り方を検討していく必要があるのではないかと考えています。労働局並びに京都府も様々なメニューで対応されているのですが、求職者のニーズも様々です。先ほどの京都府の説明で一般の委託訓練の中で観光はニーズがないのでやめたとのことですが、観光アカデミーではかなりのニーズがあったとのこと。ニーズの捉え方があるのではないかとこのように思います。観光業では非常に人が少ないと聞いていますので、ニーズをいかに丁寧にくみ上げていくかというところがあると思います。観光アカデミーの工夫を共有されればよいかなと思います。今日の説明でも計画数と実績に乖離があると課題認識もお持ちでするので、ニーズの深堀りも今後必要でないかと感じました。

【宮木参事】

京都観光アカデミーについては大学の先生の知見等も活かして講座を開催しておりまして、特に経営マネジメントや稼ぐといった分野で取組をするといったところで、参加者は在職者の他、大学生も参加しておりまして、関わった企業へ交流を通じて就職につながるケースもありますので、いろいろな機会を捉えて、職業訓練ではないのですが、リカレント、リスクリングの延長として、職業訓練とは別の区分として取組を広げていければと思っています。

【中森会長】

観光分野で職業訓練としては数年間受講者が集まらなかったが、観光アカデミーでは参加者が集まった。出し方見せ方とか内容を変えとか、そういうノウハウを他にも応用すれば定員割れしているコースにも受講者が集まるのではないかと、そういうニーズのつかまえ方を共有すればいいのではないかと、そういったお話でしたが、いかがでしょうか。

【宮木参事】

取組として、特に委託訓練については事業者からの提案をいただきながらやっていきますが、同じ訓練ばかりにならないように自由提案枠を設け、事業者からの新たな提案を

いただきながら取組を進めているところです。事業者との意見交換やヒアリングを実施していく中で新しい取組をしていくとか、新規事業者の開拓も含めていろいろなところで新たな職業訓練の在り方を模索していきたいと考えています。

【河島構成員】

補足をさせていただきたいのですが、ある意味公的職業訓練の限界がきているのかなと。委託訓練は民間の事業者にも業務をお願いし、募集から訓練までやっていただいているため、内容の担保、企業のニーズをどうリアルタイムに把握して訓練に活かしていくのかという根本的な問題にぶつかります。観光セミナーがうまくいっているのは、大学の先生が観光全般について体系的な教えをしていただく、それに加えて実際に現場で起こっていること、あるいは現場の課題に対する課題解決を処方箋としてお示ししていただく。とおり一辺倒の話をするのではなくて、現場のニーズ、現場が困っている課題を如実に表して、それに対する解決策などを含めて提供して学んでいただく講座になっています。そういった現在の公的職業訓練ではなかなかできないところの限界を拾って、柔軟な運営をしているため、成果があがっています。

【渡部構成員】

河島構成員のご指摘はおっしゃるとおりで、12月7日の日経新聞記事にも掲載されていましたが、提供している職業訓練がニーズに合致していないのではないかとということです。今いただいたご指摘と合わせて考えると、求人者が求める人材像がどのような方なのか、どのようなスキルレベルが必要なのかなど、きちんと把握しなければならないと考えており、引き続き検討してまいります。

【中森会長】

せっかくの良いメニューを持っていても利用できない。先ほどの柴構成員の話によると京都の小規模企業が多いので長期的な訓練に従業員を参加させられない。また、要件を緩和して採用するのでスキルを持たずに入職する人が増える、あるいは理系仕事を文系出身者に担わせたりすることも増えている。それをオーダーでカバーするとなったときに、オーダーの数をもっと集めない则在職者訓練の実施は難しいということならば、ニーズに十分に答えきれず、制度の立て付けに問題が生じてきている気がします。

【山口構成員】

中小企業団体中央会も小規模事業所が多く、職業訓練は非常に大事だと思っておりまして、離職者の方は中小企業に来ていただけない。職業訓練はどうしても在職者対象のオーダーメイド型となる。一つの方法として、協同組合単位で一定の参加者を集めてポリテクセンターにやっていただいている。

【中森会長】

経済界側でも工夫して制度利用できるようにされているのですね。

【加納構成員】

ものづくりマイスター制度では職業訓練では手が届かないところに技能者を派遣していますが、エピソード的な話をさせていただきます。先ほども求人要件緩和をして採用したのでスキルのない人が入社するので訓練をしなければならないが、求める人材像との乖離がある、あるいは職業能力開発がうまくできていないという課題が議論されていました。従業員が少ない事業所では技術的な経験をもった方が経営に携わっておられない、現場で働いている方は仕事をこなしていくので精一杯でとても育成ができない事業所があり、NCや旋盤をやろうとしてもCAD・CAMと工作機械との連携で行き詰まってしまう、あるいは工具を選ぶところで躓いてしまう。そういったところをマイスター派遣がフォローしている。小規模企業の中で指導する技能者、それが経営陣の発想であり、現場の中で指導層の余裕のなさからうまくいかない小規模企業を、どうやって職業訓練とそれを補完するマイスター派遣制度で拾っていくか。どうしてもオーダーメイド型訓練は一定数が必要という人数の話があるので10人20人の事業所では難しいという実態があると思います。

【北尾課長】

マイスター制度や機構のオーダーメイド型訓練の報告を聞いておりますと、うまくいっている訓練はニーズに基づいてやれていると感じているところです。どう反映させて組み立てるかという柔軟な運用は、我々だけではなかなかできない部分もあるものの、やはりできることは企業からのニーズ把握かなと思っています。

【宮嶋構成員】

訓練に関して周知徹底不足というのが本日の会議でもありましたが、いろいろな都道府県の資料を拝見しているといろいろな取組をされていると思いますので、周知方法も年代別に情報を取って、徹底を図っていただきたい。

【中森会長】

広報の好事例、例えば女性向けとかありますか。

【中村構成員】

過去には女性専用コースはありましたが、時代の流れで、それは差別ではないかという声があり、廃止になりました。ポリテクカレッジは募集に苦労しており、在学中の女

子学生に集まっていたいて座談会をして、それをパンフレットに載せて広報するといった事例はあります。

【中山構成員】

広報については、年齢別、性別によって効果的なチャンネルが違うと思います。分野ごとの離職率や離職数は把握しておられるのでしょうか。コースごとの定員やコース数がマッチしているのかどうなのか気になります。

【渡部構成員】

訓練中は修了後までの就職フォローはしていますが、離職までは追い切れていないのが現状です。

【中山構成員】

離職前の職業と異なる訓練分野を受講し、違う職種に就職にチャレンジされる方もいると思いますが、関連分野の業界に就職される方が多いのでしょうか。

【北尾課長】

同じ職種に転職するにあたり、足りないスキルを補うために職業訓練を受講する方もおられますし、違う職種に就職するために職業訓練を受講する方もおられます。ご本人の希望に応じて受講いただいています。

【小城構成員】

法人を担当しておりますが、募集条件緩和して人を採用するしかないという状況になっておりまして、お預かりしている大半の求人も応募者がいないので未経験に広げましょうと提案させていただいております。そうすると社内教育をしなければならない。その場合、在籍者が教育の負担をすることになるのですが、その分本来売上に貢献しなければならないコストがかかってしまう。こうした状況下で我々がお話させていただいていることが2つありまして、一つはジョブを小口化することです。一つの仕事を簡単な業務と専門的な知識が必要な業務に分ける。専門的な知識はそれを教える人がいればそれほどコストをかけずにできますし、それ以外の仕事は知識がなくてもやれるようにするという形で、お仕事を分けていただく。もう一つは経営者の方にお話ししているのですが、「入社した人に仕事をうまく合わせていきませんか」というお話をさせていただいています。こういう仕事に合う人を探しますというやり方では充足しないので、「御社に興味がある人に仕事をうまく組み合わせていきませんか」とご提案させていただいています。企業側の変容がかなり進んでいっているかなと思っていますが、一方でその知識を得られない企業様も多くいらっしゃると思います、どうお伝えてしていく

かということが一つ。それでもどうしても育った人が欲しいという企業様には、職業訓練で学ばれた方とうまくマッチングできるよう、制度とのつながりができているかが非常に難しいなと思っています。いろいろな制度をご用意されていますけれど、それを知らない企業様が非常に多く、このあたりがもう少しうまく考えられるいいのかなと思っています。

【北尾課長】

前段でおっしゃった、仕事を専門的なものと簡単なものに分けるということや、人に仕事を合わせていくということは、職業訓練の場というよりも HW 全体として同じことに取組んでいますので、参考にさせていただきたいと思います。訓練について企業が使いたい時に知らないことがあるというご意見だと思っていますので、引き続き周知に努めてまいります。

【中森会長】

経営者が人材育成をどう捉えるのかということですね。短期的には人材育成は財務的に負担がかかるが、中長期的にはよりクオリティがよくなったり、あるいはボトルネックがなくなって工程管理がやりやすくなったりといったように、いろいろメリットがあると思うので、経営者の方々に教育訓練の大切さをわかってもらうのが非常に重要。経営者側の人材育成に対する発信が大事だと思うのです。「勉強をしてもらおう」、その結果「うちの会社はこういうふうになくなった」とか、そういった声はないのでしょうか。

【中村構成員】

事業主の声ということでインタビューに行きまして、ポリテクで学んで帰ってきて、こういうことに役立っていますとか、社内に広がっていますといったことを聞き取りさせていただいて周知広報に活用しています。

【河島構成員】

大部分の中小企業では限られたリソースの中で何とか生産性を高めていくという中で、限られた人材を育成の場に出したいのはやまやまだけど、なかなかできないというのが本音なのかなと。人材育成することによって人材の定着や生産基盤の強化につながっていくという他県も含めた成功モデルを事業者に向けてはセミナーなどで何年も前から発信していますが、言うは易し行うは難しという状況です。

【中森会長】

経営者は特に交代があったりすると、まずは工数を見たり、人事を触ったり、財務の利益を上げることを優先して、人材育成が後回しになるという話を聞きますので、根気

よく伝えていくことが大切だと思います。

【中森会長】

続きまして議題（４）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７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 の１ページをご覧ください。ワーキンググループの目的及び「介護・医療・福祉分野」を検証分野に選んだ理由を記載しています。検証は、委託訓練から９コース及び求職者支援訓練から８コースを選定しました。検証にあたりましては、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、書面・WEB によるアンケート調査を実施しました。採用企業については、訓練修了者から同意が得られた企業を対象としております。

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、調査概要は記載のとおりで、アンケートは職業訓練の実施機関 7 機関、訓練修了者 40 人、採用企業 11 社から回答を得ています。

続いて、３ページをご覧ください。それぞれの対象者に対するアンケート項目を記載しています。効果検証に関する質問以外にも、介護の魅力発信や従業員の定着についてもお聞きしました。後ほどご覧ください。

ここからは、ヒアリングを実施結果について、説明いたします。４ページをご覧ください。まずは訓練修了者からの回答になります。主な回答ですが、就職後に役立ったものについては、訓練受講を通じて介護士としての心構えや意識を持って仕事ができている、見学・実技を通じて事前に仕事に対するイメージがついたとの意見が多くありました。次に職業訓練でもっと学べたらよかったこと、ブラッシュアップした方がよいカリキュラムについて特に多かったのは、実技時間や実習のさらなる充実です。また、障害分野の習熟を希望する意見があり、これら２つは採用企業からも同じ意見がありました。

次に５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回答になります。主な回答ですが、現場で必要な利用者とのコミュニケーションの醸成ができている点やすでに介護業務の基礎知識を理解していることによる入社後の教育時間縮減など訓練内容を評価されていることが認められました。一方、訓練修了者の意見でもあった、実技時間や実習の充実や介護における障害分野の知識習得について、さらに補強を期待する声を確認しました。

６ページには、後ほどご説明する改善案に関連する、コースごとに修了者と採用企業からの意見を並べた表になります。訓練実施コースごとに訓練期間、実技や実習時間も掲載しており、いずれのコース修了者からも実技または実習の充実を求める意見がありました。コースの特徴を踏まえた改善案については後ほどご説明いたします。

続きまして７ページをご覧ください。訓練実施機関からの回答になります。主な回答です

が、カリキュラムや就職後の定着のための工夫点を見ると、グループワークや体験、模擬演習を組み入れており、採用企業からも評価されていたコミュニケーションの醸成につながる取組であったものと考えます。また、国への要望等については主に2点あり、1点目は訓練の受講者数の確保に関する要望になります。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。2点目は、委託費や奨励金額の引き上げなど資金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思います。

続いて、8ページをご覧ください。アンケート結果から、訓練修了者が役立ったと感じたものが、採用企業で具体的にどのように活用できているかを記載しております。

次の9ページには改善案を記載しています。訓練カリキュラムについての改善案についてですが、訓練修了者、採用企業の双方から回答があった事項を含めて3点検討しました。

1点目は、実技科目や時間の充実についてです。実技に力を入れていると回答されている訓練実施機関もありますが、そのコースを受講した修了生から実技の充実を求める意見もありました。期間が短いコースは期間を延ばすことにより実技時間の確保を、既に十分な実技時間を確保しているコースは効率化を図るなど、訓練期間の長短により実技の充実に対する改善策が変わってきます。コースごとの特徴、例えば最短で資格が取得できる、パソコンを取り入れている、多くの資格を取得できるなど、その特徴を活かしつつ改善を提案するとともに、訓練をあっせんするハローワークの職員もコースごとの特徴を理解する必要があります。2点目に障害分野の訓練の充実についてです。訓練修了者の障害者支援施設への就職の割合は多くはありませんが、障害知識も障害者施設での介護業務に欠かせないスキルであり、訓練修了者や採用企業いずれからも要望があったことから、この点も訓練実施機関に働きかけを行います。3点目は訓練で使用する福祉用具等の使用方法や活用についてです。実技や実習など実際の現場において用具を使用することからも実践において必要な知識であるため、訓練実施機関や実習先において、より一層の体験ができる機会の確保について働きかけを行います。

最後に10ページをご覧ください。応募倍率が低いと言われている当分野の受講生確保の取組についてです。「介護職の魅力をいかに発信していくか、また介護業界のネガティブなイメージの払拭」が喫緊の課題であると考えます。介護業界を取り巻く環境を検証すると、業務においてはICTが導入されつつあり、業務の効率化が図られてきていること、また、定着に向けた取り組みとして、就職後のキャリアパスに沿った研修制度の実施やワークライフバランスの取り組みによる就労条件や労働環境が変化してきているなど多くのポジティブな状況が窺えます。これらをSNSの活用などにより周知を拡大するとともに、受講者のあっせんにおいては、ハローワークの職員の資質向上を図る取り組みとして、訓練校などと連携し、業界の理解や職業理解を進めるための研修を引き続き実施してまいります。

介護業務においては、近い将来の少子高齢化時代を鑑みた未来において、その役割が重要であると考えます。労働局、京都府、ポリテクセンター京都が一体となって、介護業務の魅

力の発信を進め、介護業界に興味を持った求職者に職業訓練を PR することで、受講生の確保を図っていきます。

【中森会長】

続きまして議題（５）、令和８年度の京都府地域職業訓練実施計画の策定方針等について、京都府からご説明をお願いします。

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 高村副主査】

先ほど報告されました、令和６年度・７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８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.5 をご覧ください。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、緩やかに持ち直しているものの、求人の動きに弱さもみられ、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、将来的に続く人口減少を見据え、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です。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）です。(1)の施設内訓練（訓練校が直接実施する訓練）については、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。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、416 人減少の 1,295 人としています。人手不足の影響により、労働市場は売り手優位の状況が継続しており、委託訓練の受講者数は減少傾向にあります。コロナ禍明け以降、定員充足率は低下を続け、令和６年度は充足率が 63%にとどまり、今年度も厳しい状況が続いています。これまで、受講ニーズに対して計画定員が多く設定されていたことから、令和８年度は求職者支援訓練の認定数との調整を図り、府内の訓練ニーズに即した計画定員への大幅な見直しを行います。

続いて、項目３、「在職者訓練」についてです。府立の高等技術専門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、産業構造の変化やデジタル化の進展に対応し、現場で求められる課題解決力や応用力を養成する訓練やデジタル技術の習得や実践的スキルの向上を目的とした訓練の実施に向け、府内中小企業のニーズ把握を行い、ニーズに即した在職者訓練の強化に向けて計画的に取組を進めます。

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192人、うち委託訓練は107人とし、今年度より34人の減少としています。施設内訓練においては、身体・精神・発達障害者を対象とする訓練3科を1科3コースに再編し、入校後のコース変更を可能とすることでミスマッチの解消に努めます。府立城陽障害者高等技術専門校の紙器製造を中心に実施していた全寮制の訓練を、介護、物流、清掃など、訓練生の適性に応じて幅広い職種・分野への就職が期待できる府立京都障害者高等技術専門校の訓練と統合するとともに、従来は主に知的障害者を対象としていた当該訓練の対象を、療育手帳を所持できない精神・発達障害者等にも拡大いたします。

委託訓練については、訓練計画と実績の乖離が大きいことから、受講者のニーズに応じて計画定員を見直すとともに、特に就職に結びつきやすい「実践能力習得訓練コース」の実施数を増やすため、実施企業の開拓及び受講者の確保に注力し、障害者委託訓練全体の就職率向上を図ります。

在職者訓練コースについては、就職した障害者の技能向上及び安定した雇用につなげるため、継続して実施いたします。

続いて、項目5の「求職者支援訓練」についてです。令和8年度の計画数（認定上限値）は、1,191人としており、今年度より28人増となっています。コース設定の方向性等については、ア eラーニングやフルオンラインの訓練といった通所によらない訓練の割合を検討するとともに、イ 基礎コースと実践コースの割合については委託訓練とのバランスを考えながら、基礎コースの割合を三者で検討します。ウ 地域のニーズ枠についても、本協議会において頂戴したご意見を尊重し、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（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設定していきます。

最後に、項目6の「社会課題解決型の人材育成」については、今後策定される国の「第12次職業能力開発基本計画」に適切に対応するとともに、京都府が策定する「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン」に基づき、人材育成及び能力開発促進の取組を着実に実施していきます。また、訓練受講者の掘り起こしを図るため、ハローワークにおいて求職者向けに職業訓練の周知を含むセミナーを開催するとともに、京都府、京都労働局及び機構の三者が連携し、ものづくりへの関心を高める取組やリカレント教育の周知等について、広く効果的に府民へ広報を行います。

【中森会長】

それでは、ただいまご説明いただいた内容につきまして、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。

8 意見交換等（後半）

【上田構成員】

計画数を大幅に減少していますが、減らす分野が具体的に決まっていれば教えていただきたい。また、障害者訓練も計画数が34名減少となっています。これから障害者雇用を増やしていかないといけない中、受講生が増えないということもあるのでしょうか。でも、障害者訓練の計画を減らすことについて説明をお願いしたい。施設内訓練修了者を採用したいがなかなか回ってこないと企業から聞いているので、減らさないでいただきたいと思います。受講者を増やしてほしいのですが、それもなかなか難しいので充足率に合わせて見直しされるのは仕方ないことなのかなと思いますけれど、メリハリのつけた減らし方なのかということをお聞きしたい。

【高村副主査】

施設内訓練の定員数は増減ありません。委託訓練の計画数は一般訓練、障害者訓練とも減少させていただいております。減らす際の考え方ですけれども、一般訓練の昨年度の定員充足率が63%でした。一方でコースごとの応募倍率に応じて、受講ニーズに合わせてコースの見直しをさせていただいております。全体的に減少させていただいており、特に応募倍率が低い介護分野は、比率的、他の分野よりも減少させていただいております。障害者訓練については、計画に対する受講者数、執行率が京都府は低いというところがあり、設定している定員に対して受講者数が少ないというところで、充足率や就職率が悪い傾向にあるeラーニングなどを見直しさせていただきました。

【河島構成員】

補足というか、事務局に要望したことがあります。上田構成員が中央協議会でも計画と実態の乖離を是正していかないといけないというのは先程ご説明いただいたとおりですけれども、計画と実態の乖離を是正していくことが全体の計画数を縮小させることは同義ではないと思っております、その考え方を貫くと負のスパイラルに陥ってしまいます。つまり、「訓練を受ける人が減るので訓練数も減らしていきます」というのは違うのかなと。事務局の説明で、介護を減らしてデジタル系を増やすという話だったかもしれませんが、今回の1回目の協議会でそこまで踏み込んだ議論をするのかどうかはわからなくて、全体の計画数はお示しするけれども、具体的な分野の増減は今日のご意見を踏まえて次回の協議会で審議すべきなのかなと思っています。介護分野では応募倍率は低いですが就職率は高いんです。エッセンシャルワーカーはこれからどんどん少なくなっていく。そういった中でよく議論をしていく必要があると思っています。障害者訓練も34名減少していますが、法定雇用率が引き上げられる中で、こういったことを議論することも大切かなと。公的職業訓練の重要性はみなさまご理解いただいて

いるとおりで、認知度も含めてしっかり PR していくのが課題というのは今日の会議でも繰り返し言われているところで、慎重に審議が必要なのかなと。負のスパイラルに陥らないように、減らすのは仕方ないが、一方で公的職業訓練の重要性をしっかりと PR していくことは車の両輪で計画に盛込んでいく。減らすのはこういう考え方で減らすけれども、一方で反転攻勢をかける意味でこれは引き続きやるんだと明記すべきだというのは申しました。2 つ目は職業訓練実施計画の策定方針案にいろいろ計画値が書いてあるのですけれども、これからは在職者訓練の時代かなと思っていまして、在職者訓練についても数値的なもの、もちろんオーダーメイド等の制約があることは承知の上で、業績を目指していくのであれば、職業訓練実施計画の策定方針案の作成段階で計画値を掲げて取り組んでいくべきでないかという話。3 点目は内部の話で恐縮ですが、本年度、「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン」を策定中です。4 年間の計画なのですが、京都府が目指すべき方向性を盛り込んでおりますので、ここにも落とし込んで欲しいという 3 点を事務局とお話させていただきました。

【中森会長】

応募倍率が低いということは受講ニーズがない、という説明でしたが、これは必ずしも一致しないのではないかなと思います。周知の仕方が影響しますので、受講ニーズは実はあるけれども知られていないだけかもしれないですし、やり方次第では集まることもあるでしょうし、内容も違いますし。力を入れないといけない部分があって、障害者雇用率について京都府は低く、沖縄県は最も高いです。沖縄では障害ではなく個性と捉えていて、個性に応じた仕事に就いてもらっています。先進的な地域と比べてみて、障害者訓練ニーズがないというのではなくて、今後ニーズ挙げていってプログラムの設定をしていく。在職者訓練の必要性については私も中小企業からよく聞きます。一定数集まらないと在職者訓練ができない、新人には無理だというのであれば、山口構成員がおっしゃったように、経済界と連携して、1 社では無理かもしれないけれど、例えば旋盤の中小企業ばかり集めて新人研修のような形で講座をしていくとか、ニーズを的確に拾っていく必要があると思います。

【中森会長】

今日は方針案の数まで了承していく必要があるのですか。今、河島構成員がおっしゃったように、本当にニーズがないところや時代に合っていないところは減らしていくけれども、一方で京都府や経済界の事情に応じて力を入れていかないといけないところはきちんと力を入れていく、そういったメリハリのある計画に変えていく、そういうことで次回は分野ごとの数字を出してもらって、そういう方向性をみなさんに了解をもらいたいということでもいいのか。それとも資料のとおり計画数まで了解してもらって、どちらなのか。

【高村副主査】

本協議会で議論いただいた内容を次回の協議会で反映させていただいて承認をいただくという形ですので、今回の数値が全てではなく、変更の余地はあります。

【中森会長】

計画数は決めてほしいということですか。例えば障害者訓練を 34 減少させることをこの場で了承してほしいということか。それとも方針として現在の実態にそぐわないところは減らしますよ、ただ、次回は本日いただいた意見を踏まえて正確な対象となる講座とか数も次回に示しますというのか、どちらなのでしょう。

【高村副主査】

次回、正確な数値をお示しさせていただきます。

【中森会長】

構成員のみなさん、今のやりとりを聞いていただいていた方がいいでしょうか。

【中山構成員】

実態を把握いただいた上で、受講者、採用する企業の両方のニーズを詰めていただけたらと思います。

【中森会長】

介護をはじめエッセンシャルワーカーは今後どんどん必要になってくるので、単年度でみると少ないかもしれないけれど、中長期的に見れば必要だというのは伸ばしていく必要があるのではないかなと思います。

【中森会長】

策定方針に関しては、事務局に今日のお話内容を整理していただいて、次回の協議会で本日の議論された内容を反映させていただいて、正確な計画をご提示いただくということをお願いします。

(9 閉会は省略)