

## 令和 7 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 8 年 3 月 2 日（月）

14 時 00 分～16 時 00 分

場 所：京都経済センター 4-A

### （「1 開会」「2 あいさつ」は省略）

【中森会長】

それでは、令和 7 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。最初に京都府から報告をお願いします。

### 3 令和 7 年度（4 月～12 月）職業訓練実施状況等について

#### ①京都府（資料 No.1-1、1-3）

【京都府人材育成課 宮木参事】

京都府人材育成課の宮木と申します。

私の方からは、議題 3 の令和 7 年度職業訓練実施状況について、全体的な説明と、求職者支援訓練及び京都府が実施する訓練の実施状況について報告をさせていただきます。

それでは先ず、資料 No.1-1 をご覧ください。1 ページ目は、令和 7 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、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」（71.6 %）、デザイン分野の内、「フラワーデザイン系コース」（86.7 %）、その他分野（100.5 %）となっています。

なお、デジタル分野の充足率（59.4%）については、訓練全体の合計と比較するとやや低調となっています。（全体：65.1%）

また、逆に充足率が低い分野は、「介護・医療・福祉分野」（50.4%）と「求職者支援訓練の基礎コース」（46.7%）となっております。

「介護・医療・福祉分野」については、ワーキンググループによる効果検証でも把握したとおり、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。

引き続き、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 841 人に対して、実績 512 人と充足率 60.9%で、全体と比較するとやや低調な状況であります。(全体：65.1%)

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 145 人に対して、実績 92 人と充足率 63.4%であり、こちらについては全体と比較するとやや高い結果であります。(全体：59.4%)

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ますので、ご参照願います。

続きまして、京都府が実施している施設内訓練、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 7 年度施設内訓練の入校状況です。資料 1-3 の下から 3 段目をご覧ください。一般向け訓練は定員 170 名に対し入校生は 127 名、定員充足率は 74.7%でした。障害者訓練は定員 75 名に対し、入校生が 47 名、定員充足率は 62.7%となっております。

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事です。資料 1-3 の裏面の中段、南部と北部の合計をご確認ください。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いるところですが、令和 7 年度 12 月末時点では合計定員 1,127 名で訓練を実施し、受講者数が 711 名、定員充足率が 63.1%。昨年同月と比較すると受講者数が 130 人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。次のページをご確認ください。障害者委託訓練では障害者の多様なニーズに対応した様々な種類の訓練コースを設定しています。資料の下段部分、令和 7 年度の 12 月末時点での訓練受講者は 55 名と、前年同月時点より、17 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。次のページをご確認ください。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 7 年度 12 月末時点での開講訓練コースの定員は 399 名、受講者が 291 名、充足率は 72.9%となっており、前年同月比と横ばいの状況です。

以上が京都府の訓練実施状況となります。

## 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.1-4）

### 【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. 1-4 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1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、一番上の溶接施工技術科で、昨年度42.3%から25.9%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。1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っております。

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、1月末には76.8%と昨年75.7%と変わらない実績になっております。ハローワーク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。

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、昨年度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、1月末現在1,526人と昨年度より75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】

続きまして令和7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いたします。

#### 4 令和7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）

【北尾課長】

令和8年1月29日に開催されました「令和7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。

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き発言もいただいております。

本日の配布資料につきましては、全体の資料から抜粋してお配りしております。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、資料を1枚めくっていただき、横置きの2ページをご覧ください。

初めに、令和7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7年10月から12月にかけて、全ての都道府県で国と都道府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。その下、「地域独自に招聘した参加者など」にありますように、リカレント教育を実施する大学や社会福祉協議会が参加している都道府県もございます。

それでは次のページ、3ページをご覧ください。ここからは、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。各地の地域協議会で協議されたものについて、好事例を全国展開するため中央協議会資料として共有されています。3ページは「地域の人材ニーズの把握」についてです。一番上の、福島県の事例では、求職者の状況として、中高年齢の求職者がハローワーク利用者の半数以上を占め、65歳以上の高齢者の新規求職申込みが増加、併せて若年層の求職者が減少傾向にあり、職業訓練の受講者も減少していることから、現在開講している訓練コースと求人ニーズとの乖離があるとのご意見に対して、中高年齢者のキャリアチェンジに対応する新たなコースを設定するという、ハローワークの利用者を求人者に紹介出来るようにするための取組がされています。その下の、群馬県では、方針のところで、介護・建設・運輸の人材不足分野の人材育成・確保を基本方針の一つに掲げて取り組む、とされており、京都におきましても、第1回の協議会で、エッセンシャルワーカーが少なくなっていることの指摘をいただいておりますので、今回ご提示します次年度計画の案に、介護・医療・福祉分野の人材育成について記載しております。その下、神奈川県、2行目からのところ、仕事で使えるITが何かを再確認し、それを踏まえた訓練内容にしていく必要がある、とのご指摘などは京都においても同様の課題と考えられます。

4ページでは、「公的職業訓練の実施状況」について紹介しています。一つだけご紹介しますと、新潟県の協議会でのご意見の2行目から、「デジタル分野の職業訓練終了後の仕上がり像を求人事業主にも伝えていただくと就職促進にもつながる」というご意見につきましては、京都におきましても、訓練実施機関に取材して作成した訪問レポートを作成するなどの取組を行っていますが、新潟県においては、職業訓練受講後の就職

事例や訓練修了者及び採用企業等のコメントなどを掲載した求人事業主向けの資料を作成としています。

次に、5 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。資料上のほうにある目的のところに記載していますが、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」ものとして、京都府においては介護分野を選定し、実施したところです。全国的には、令和7年度の対象分野として記載されたとおりです。

6 ページからは、ヒアリング実施概要①～③でデジタル分野、介護・医療・福祉分野、営業・販売・事務分野についてそれぞれ紹介しています。時間の制限もありますので、京都でも取り上げました、介護分野についてのみ少しご紹介いたします。

7 ページをご覧ください。まず、一番上、訓練実施機関の訓練実施に当たって工夫している点で、香川県「介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施している」との意見があります。それから、訓練修了生採用企業のところで、採用にあたり重視するスキルとして、大分県「実習等で実際に触って、体験していること。人に対する時の力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫がある事が大事」や、職業訓練に対する意見のところで、石川県の「多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気にも接してもらう機会を多く取ってほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う」と書かれています。それから、訓練修了者のところで、「利用者と触れあう作業が役に立った」など、現場での実際の経験を重要視する意見が多く見られます。この傾向は京都のワーキンググループでおこなったアンケートでも同様の傾向があり、カリキュラム時間などの制限はありますが、可能な限り、実習やロールプレイなどを取り入れること、訓練として有効と考えられます。また、岐阜県、2列目の上から5個目の囲いになります、訓練修了生採用企業のより一層習得しておくことが望ましいスキルの内、「介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場における IT 機器の広がりを見まえると、IT 関係の訓練内容を組み込めるとよい」というご意見は京都で実施したヒアリングでも同様の意見があったところです。

一方で、改善案等のところで、一番右の列の一番上、福島県の「講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討」などは京都では検討していませんでしたので、訓練を実施する機関を確保するという観点からも検討の余地があると思われます。

続きまして9 ページでは、地方の協議会においても、リカレント教育を行う大学や社会福祉協議会が参加しているケースもあると申し上げましたが、職業能力に関わる様々な情報共有が行われている事例の紹介になります。

10 ページから 13 ページまでは各地域における取組事例として好事例などが掲載されていますのでご参照ください。

14 ページからは、令和 8 年度の全国職業訓練計画（案）を添付しています。

その続きの縦のページ数 25 ページでは、令和 8 年度全国職業訓練実施計画（案）の令和 7 年度からの主な変更点を掲載しています。後ほど京都の計画案を報告させていただきますが、こちらに記載にあります全国職業訓練実施計画の変更点も踏まえて作成しております。たとえば、一番上の、特にデザイン分野の就職率の向上に向け、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、訓練の行方、京都にも当てはまることですのでそのまま入れています。その他の項目も、文言を変えたところもありますが、ほぼこちらに書かれている内容を反映させておりますことを報告させていただきます。

私からの説明は以上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】

続きまして令和 8 年度京都府地域職業訓練実施計画の策定について、事務局から提案をお願いいたします。

### 5 令和 8 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）

#### 【高村副主査】

令和 8 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、第 1 回協議会で承認いただきました「令和 8 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）本計画のねらい、につきましては、京都府、労働局、機構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 8 年 4 月 1 日から令和 9 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の（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府内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 7 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。

続きまして 3 ページ下段、3 令和 7 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」を毎月実施するとともに、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。

次に、4 令和8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、多くの産業で人手不足感が深刻化し、労働生産性を高めていくためにも、デジタルトランスフォーメーション等の進展といった大きな変革の中で、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められており、半導体バレー構想推進しようとしている京都府においては職業訓練のデジタル分野の重点化が大きな課題となっていること。また、介護・医療・福祉分野の人材不足は非常に深刻であり、その人材育成が喫緊の課題となっていること。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事としております。

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。

続きまして5ページの(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8年度において27科目、915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。

6ページ(イ)障害者訓練では、令和7年6月に厚労省が取りまとめた、「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討報告会報告書」を踏まえた取組を推進すると共に、地域の障害福祉サービスとの連携を高めていくこと。京都障害者高等技術専門校においては、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。

また、城陽障害者高等技術専門校の全寮制訓練を、京都障害者高等技術専門校の訓練へ統合し、対象者も従来の知的障害者だけでなく、教育課程の履修不足による低学力や境界知能で療育手帳を取得できない精神・発達障害者等にも拡大を行います。

(ウ)の学卒者訓練について、府立高等技術専門校では、AIでは対応できない作業や、人間の手と判断が不可欠な業務を担う技術者を育成するとともに、DX・AIの利活用について学び、就職先企業において業務効率化の企画・提案を行い、改善につなげることができる人材の育成に力をいれてまいります。また、京都高等技術専門校の住建築・リフォーム科では、人材不足が深刻となっている建築業界で活躍する人材の育成を引き続き行います。

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8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、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り、定員1,283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。

9ページ(エ) 障害者向け訓練コースの設定については、前回の協議会でも、障害者の訓練機会の確保についてご意見をいただいた所ところです。就職率の向上と訓練計画数と実績数の乖離解消に取り組むため、令和7年度から厚労省が始めたPDCAの評価結果を踏まえ、障害者訓練受講志望者の受け入れ先を確実に確保することを前提に定員は65名として実施します。委託訓練のコース設定状況については表に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、(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7年度は670名の定員での実施を予定しております。前回の協議会でもご意見をいただきました、今後の在職者訓練のニーズの高まりに対応するため、府内企業のニーズ把握を行うなど、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てまいります。

11ページ、イ 機構実施分について、在職者訓練は令和7年度実績等に基づき計画定員119名増の3,109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せない人材の育成、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。

続きまして12ページ、求職者支援訓練について。求職者支援訓練ですが、令和8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、866人に訓練機会を提供するため、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。

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。

14ページの(5) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練、こちらの事業は、来年度から新たに始める、非正規雇用者の正規雇用化を目的として在職者訓練を行うもので、委託訓練や求職者支援訓練と同じようなスキームで、在職者訓練を民間事業者に委託して実施するものです。現在実施に向けて、厚



労省と調整中のため、令和8年度の対象者数の部分は黒丸とさせていただきます。

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。就職率が低いデザイン分野については、就職率向上に向け、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、訓練のあっせんを行うとともに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図ります。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。特に深刻な人材不足の介護分野においては、職業相談やセミナーを通じて、求職者に対して就労条件や労働環境が変わってきている介護業界の現状を訴求することにより介護業界の魅力を発信していきます。

15 ページ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8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。

また、京都府が策定した「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（第12次京都府職業能力開発計画）」に基づき、デジタル技術を活用した課題解決・業務効率化を行えるスマート人材の育成や、産業の変化や技術革新に対応でき高付加価値を生み出せる人材の育成等の取組を着実に実施していきます。

16 ページ(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れるほか、京都ものづくりフェアや京都学びEXPO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、大学等と連携し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。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。

説明は以上となります。

【中森会長】

続きまして令和8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、事務局から提案をお願いします。

## **6 令和8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)

【高橋地方人材育成対策担当官】

京都労働局訓練課の高橋です。私からは、「令和8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、説明と提案をさせていただきます。

資料No.4をご覧ください。効果検証は、京都労働局、京都府、機構がワーキンググループを構成し、実際に訓練を受講された方、その方を採用された企業の方、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す。来年度の検証を行う訓練分野として、2年連続になるのですが「介護・医療・福祉分野」で実施したいと考えています。

選定理由としましては、今後高齢化が進む中で、今後も需要が高まる業界でありながら、介護業界等は深刻な人手不足です。私どもも、特に早期の人材確保が喫緊の課題であると認識しています。訓練としては、介護分野の訓練は就職率が高く、訓練により育成した人材を各事業所に送り込むことが責務だとかんがえています。一方で、定員充足率が低いことが課題で、どういうふうに介護訓練に誘導するか、介護業界の魅力の発信も含め、検討したいと考えています。また、年間を通じて多くのコースが設定されている点も、選定理由の一つです。

次に、検証方法ですが、具体的には、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するというものです。ヒアリング方法については、本年度よりもより効果的なものになるよう、他局の手法も参考にしながら、次年度の第1回ワーキンググループで検討します。

効果検証の結果は、令和8年度第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させていただきます。

## **7 意見交換等**

【中森会長】

では今から構成員の皆様からいろいろご質問だとかご意見をいただいてまいりたいと思います。今までのご報告でもう少しここが聞きたいとか、ここがわからないとか、こうしたらどうだというようなことが何かありましたらご意見いただけたらと思います。

#### 【加納構成員】

8年度の訓練実施計画の中で、京都府が作られた京都府人材確保・多様な働き方実現プランに基づき、というくだりが16ページにございますが、このプランの概要については、今まで説明されたことはありましたでしょうかというのが1点。それから、ワーキンググループのほうでエッセンシャルワーカーだとか、他の府県の協議会の議論も踏まえて、介護分野の選定ということですが、介護・医療・福祉分野、いずれもケア型労働の就職につなげるということについて、他のものづくりの分野などと違う形で必要なことがあるのかどうか、そういった検討が必要ではないか、気になったところです。3つ目ですが、人手不足分野の中で最たるものの一つに建設分野があり、こちらの訓練のほうでは建築系の技術・技能についての訓練には取り組んでおられますけれども、いわゆるインフラの維持管理のところがこれから社会で大きな課題になってくる中で、土木分野についてどう思うか考えておられるか教えていただきたい、以上3点です。

#### 【高村副主査】

まず1点目ですが、今年度京都府で策定させていただきましたプランにつきまして、こちらの協議会の方では報告ができていない状況ではありました。当計画のなかで、プランに基づいて訓練を実施していくという形で記載させていただいておりますので、違う機会にどのようなプランかということを構成員の皆様にもご説明させていただければと考えております。また、3点目の質問で、京都府のほうでは建設分野の訓練を実施していますが、インフラの維持管理に関する土木の分野について、今後職業訓練でどのように考えているのかというご指摘をいただいているところですが、こちらにしまして、確かに人手不足分野ではありますので、今後どのように土木分野の人材育成していくのかについて検討させていただければと思います。

#### 【高橋地方人材育成対策担当官】

ワーキンググループで介護・医療・福祉分野の就職につなげるために、他の、特にものづくり分野と比較して、どのように就職につなげていくかというご質問をいただいたところです。介護分野の訓練については就職率が比較的高い状態です、というのも訓練の中でいろいろな実習に行かれたり、実技のカリキュラムをされているといったところで効果が出ているんだろうと考えております。一方で就職よりも課題なのが、どれだけ求職者を訓練に送り込みをしていけるか、就職よりも充足率のほうを改善していかなければならないのではないかというところで、介護業界の一昔とは違う今の状況、マイナスイメージの払拭であるとか現在の介護職の魅力、こういったものを訴求していくほうが重要ではないかと考えております。

【加納構成員】

ありがとうございます。2点目の部分ですけれども、やはり利用者との関係が非常に大きく、仕事を続けていく上でのモチベーションにもなるし、そうではない部分も出てくるというのがケアワーカーにはあるんじゃないかという気がしており、訓練の過程の中で意識を作っていくというところが必要なのかなと思ってお尋ねした次第です。その他についてはまた教えていただければと思います。

【高橋地方人材育成対策担当官】

今おっしゃったように介護職は利用者と接する機会が多く、今年度効果検証した中でも、実習で実際に利用者と接する機会が役に立ったという意見を訓練修了者、採用企業の両者から得ているところですので、引き続きこういった現場実習のカリキュラムを継続ないし増やしていただくようにしていきたいと考えております。

【中森会長】

非常に重要な視点でしたね。特にこの効果検証のところで、誰にヒアリングするのかというのも非常に重要ですので、今のご意見をいただきながらこの先もよく考えていただけたらと思います。他はございませんか。

【上田構成員】

令和8年度の計画の中で、委託訓練の関係ですが、前年度と比較して470人の減となっておりますけれども、減少させている理由を教えていただけたらと思います。

【高村副主査】

委託訓練につきましては、令和6年の実績に基づきまして、委託訓練及び求職者支援訓練あわせて受講者数の定員充足率が60パーセント台となっている状況で、過去から委託訓練、求職者支援訓練含めて訓練の充足率が低い状況でございました。令和8年度につきましては、そういった状況の見直しを行うためにまず府内全域での訓練のニーズというのを算出させていただいて、それに基づいて委託訓練と求職者支援訓練それぞれでどのように訓練を実施するのか振り分けさせていただいております。そういった中で、定員数が前年度に比べて470名減という形になっております。

【上田構成員】

特に知識等習得コースの介護とか医療の関係とか、あるいはWebデザイン系が結構減らしてあるので、重点的に取り組むと言っておきながらどうなのかと疑問に思います。民間の委託先の充足率が悪いとか、減らし方の理由、検討状況をお聞かせいただきたいと思います。

【高村副主査】

全体の定員のほうは、470名減させていただいております。なるべく訓練受講希望者に訓練を提供するという観点から、コース数は減らさないように調整させていただいております。詳しく申しますと、令和7年度は1つの訓練あたり30名で定員設定させていただいたところですが、それを20名であったり25名であったり、1コースあたりの定員数を見直す形で、なるべくコースは現状維持できるように調整させていただいております。また、具体的なコースの見直しですが、特に介護系の分野に関しましてはコース数を減らさないように1コースあたりの定員を調整しまして、介護では人数規模が100名減という形にはなっているんですけども、令和7年度の10コースに対し令和8年度では8コース確保する形に調整させていただいております。

【上田構成員】

介護とか医療とか重点的に今回取り組まなければいけないとしているところが減っているというのが少し気になっておりまして、コースを確保させていただいて定員を合うように減らしているということですが、どうしたら受講していただけるか、どういうふうに対応していくかというところを検討していく必要があるのではないかと思います。逆に増やす方向でのご検討はなかったのかお聞かせいただきたいと思います。

【高村副主査】

介護分野につきましては、受講者を増やすために今の介護分野のイメージアップにつながるような、昔と違ってデジタル化とかが進んできていて、もっと働きやすい現場になっているということを求職者に知っていただくようなセミナーの実施を令和8年度は力を入れていこうと考えております。また、Webとかデジタル分野の訓練に関しましても、令和8年度からは委託訓練のほうで新たにデジタル分野の訓練を実施していただける事業者を確保させていただきまして、Java・Webアプリプログラミング基礎科というのを実施させていただく準備を進めております。デジタル分野の訓練は今までWebページの更新のような訓練が多かったところを、アプリの開発のような新たなコースを新設することで、訓練のジャンルが幅広くなるような努力をさせていただいているところです。

【上田構成員】

気になっているのは、ワーキンググループのほうで介護・医療・福祉分野のところを検討すると言いながら、ここを減らしたりするのはどうなのか、やっぱり受講者が増えるようにするために見直しをするべきであると考え、計画として減らすのはどうなのかと思います。Webのほうは、例えば委託のほうではなくて施設のほうで実施されるとか、そういったところの訓練で増やしていますという話ならわかりますが、今のニー

ズとしてデジタルが必要ということを前文で書きながら減らしていくのはどうなのかと気になりますので、全体の流れと整合性を取るような形で点検していただきたいと思います。

【中森会長】

非常に重要なご指摘ですね。充足率を KPI にすると、どうしても充足率を上げたいから分母を減らそうという思考になる。大学も大学院の入学者定員充足率をあげようとすると定員を減らそうという発想になりがち。同じですね。ですから、介護人材の育成を重点化していく、デジタル人材を増やしていくと言いながら分母を減らすというのは方向性が違うのではないかというご質問だと思います。そこは、委託先を考えるとかやり方を考えると、出口のところをもっと見せていくとか、対象をどういうふうに広げていくとかということを検討いただくということを、上田委員をはじめ委員の方々は期待しているのではないかと思います。そこをよくご検討いただけたらと思いますね。他はございませんか。

【中山構成員】

ご意見は私も全く一緒だったんですけれども、求職では 45 歳から 64 歳までがボリュームゾーンというか、多いんですよ。介護はいつも大体高齢者のほうが多いし、対応とかいろんなことでそれくらいのほうがいいのかと。ただ体力的にというのがあるんですけど、広報活動とか介護職の魅力を伝えて増やしていくとおっしゃっていたんですけど、具体的にはどういうことを今お考えなのか教えていただけたらと思います。

【高橋地方人材育成対策担当官】

具体的な介護の魅力発信というところですが、今年度の下半期から介護訓練を実施していただいている訓練校の方に講師をお願いし、セミナーを実施しています。京都市内のハローワークがメインなんですけれども、訓練コースの宣伝ではなくて、現状介護業界ってこういうふうに変わってきているんだよ、例えば一昔前でしたら絶対夜勤しないといけないとか、施設内であれば必ず土日出てもらわないとだめですよ、そういった条件が付されていることが多かったんですね。ただ現状はやっぱり人手不足なので、土日休んでいただいても構わないですよ、フルタイムが無理でしたらパートタイム就労でも構わないですよ、土日も出られなかったら平日だけの勤務でもいいですよ、といったことをおっしゃる施設も増えてきているらしいんですね。そういったところの魅力を発信をしていただいたりすることで、一昔前のネガティブなイメージを払拭して、求職者お一人お一人の働く条件、そういったことに合わせやすい業界になってきているんだということを主にお話ししていただいているところでございます。

【中森会長】

ありがとうございます。他にございませんか。

【渡部構成員】

構成員のみなさまに、もしご意見があればお願いしますということでお聞きします。令和8年度の効果検証はまずワーキンググループで調査しまして、令和8年度の第1回目の協議会で結果報告することとなっています。通常の調査ですと調査設計した後にこの協議会でお図りして調査内容や方法を決定し、その上で調査をして協議会で検証結果を報告する、これが一番望ましいと思っているのですが、みなさまお忙しいので頻繁にお集まりいただくのは難しいんじゃないかと思います。効果検証についてはこれから事務局で中身を詰めていくのですけれども、今の段階でこういったことも調べておいた方がいいのではないか、調査対象にこれも入れた方がいいのではないかといったご意見があれば幸いです。

【河島構成員】

なぜ介護医療福祉分野を2年連続で取り上げるのか、この1年間効果検証を一応したわけですね。その上でまだこういう部分が足りない、あるいは新しい検証項目が出てきた、だから来年度も介護分野をワーキンググループで取り上げて検証したいという説明が不足しているなと思います。事務局の説明を聞いていますと介護業界の魅力を伝えていくという話がありました。私は平成26年度から28年度まで京都府で福祉関係の課長をしていました。その時から人材不足、この業界の難しさ、いわゆる3K5K職だと言われている中で、京都府では全国に先駆けて福祉人材認証事業所といった新しい制度を設けて、業界の改善について業界を挙げて取り組んできている、でもまだ道半ばだということの一つ。いろいろな方、特に若い方に話を聞いていると、介護業界を忌避される大きな理由は処遇なんですね。これは公定価格という国が定めたものに依じて支給されるという絶対的な制約がある中で、2年連続で効果検証してどういったものがアウトプットとして出てくるのか、個人的には疑問です。それ以外の業界、先ほど建設業という話がありましたけれど、京都では建設業はもちろん、運輸だとか観光関連産業が多々ある中で、あえて介護に固執する理由がわからないというのが率直なところですよ。

【北尾課長】

介護の取り上げた理由は先ほどひととおりの説明させていただきましたが、前回はアンケートを中心でしたが、次年度はアンケートだけではなくヒアリングをすることでより深く、例えば働いている人と採用企業と同席の上でヒアリングできないか、あるいは訓練修了者を採用した企業に限らずハローワークの求人企業に不採用理由を聞くことでどのような訓練メニューが必要なのかということになるのではないかと考えています。

ろからスタートしています。アウトプットに関しては処遇改善と魅力発信を並行して進めていかなければならないと考えています。最終的には求人の充足がアウトプットと考えています。処遇改善については介護労働安定センターと連携しながら事業所へのアドバイスをしている状況です。魅力発信については、ハローワーク等を中心にこれからやっていきたいと考えているところ。土木建設については想定になく、介護をもっと深掘りするべきという発想で介護分野を選定しました。

#### 【渡部構成員】

補足なのですが、様々な産業で人材不足の話を伺っている中で、介護を特出しするのは、訓練とは別の理由もあります。あまりに人材がいないので介護業界の企業が民間職業紹介事業者に人材紹介をお願いされるのですが、手数料のトラブルが散見されていて、この業界は公定価格でやっているのに、人の採用にそこまでお金をかけられないということで人材紹介については公的機関に求めることが非常に強くなってきています。そのような中で業界の魅力発信であるとか、業界に入るのであれば事前にスキルを身につける方がよいので訓練に誘導することを考えています。効果検証ですが本年度の検証結果を振り返ってみました。現地でコミュニケーションとか実務の研修が必要だとか一定の内容は見て取れましたが、アンケート調査票を選択式にするなど、システムチックにしたほうがよいのではないかと思います。また、介護業界でIT化が進んでいるが、どのような機器が使用されているのかとか、より深掘りさせていただいたほうが訓練に活かせるのではないかとということを改めて考えまして、もう1年度させていただければと考えた次第です。

#### 【小城構成員】

求職者をあつせんする側におり、少し違和感がありましたので、お話をさせていただきます。確かに介護医療福祉の場合は人が足りないというのはありますけれども、土木建設業の分野は資格を取るまでに時間がかかりますので、選定基準という意味で言いますと、求人数と資格習得難易度の掛け算で選定されるのがいいのかなと思います。特定の数少ない分野となるとどうしても優先順位が介護になるのかもしれないですけれども、建設土木分野も同等に検討していただいてもいいのかなと感じました。

#### 【中森会長】

人材育成は時間がかかるので、それだけ前もって取り組んでいく必要があるということで、非常に貴重なご指摘だったと思いますが、事務局どうですか。

#### 【北尾課長】

ワーキンググループでヒアリングを行うとなると、どうしても訓練の実績のあるとこ



ろを中心に考えてしまいますので、土木建築というサンプルの少ない分野ですので発想にありませんでしたが、貴重なご意見ですので京都府とも協議させていただきたいと思っています。

#### 【小城構成員】

補足なのですが、女性の労働力が増えてきていると思います。我々のケースで、女性で事務職だった方が専門知識を得たいと施工管理を未経験でチャレンジするケースが直近半年以内に複数件出ているので注目しています。そういうナビゲーションが無かったような人達が今までにない動線で就職を考えようとした時に、職業訓練で支援いただけると非常にありがたいです。職業訓練をどのような者が受けるかというナビゲーションにあたっても、対応される方々のアップデートを是非していただきたいと思います。

#### 【中森会長】

今までと同じナビゲーションで、同じように紹介していくのではなくて、これから先を見越して、あるいは環境の変化を見越して、こういう在り方がある、こういう習得があるというナビゲーションしていくのは重要だという、現場感が伝わるご意見でした。新しい科目を作るときもそうですし、検証していく時にも現場の方の意見を入れながら科目を定めたりしていくことも大事だなと思いました。

#### 【加納構成員】

効果検証は引き続き介護をされるということで、厚労省で技能五輪では介護技能の見える化と社会的評価といった趣旨で介護職種を競技種目にしていくことが検討されています。技能五輪ですと出場が23歳までとなりますので、技能競技大会を介護人材育成にどう紐付けていくことができるか提案をしていくことも考えられることだと思います。競技大会の種目が社会的な意義があるものになればという面からもそう思いました。

#### 【高橋地方人材育成対策担当官】

先ほど中山構成員からも、特に介護分野の受講者は中高年齢者の割合が高いと発言がありました。やはり若手の介護人材育成もしていきたいと思いますので、技能五輪とどう紐付けていくか今後ご相談、検討させていただきたいと思います。

#### 【足立構成員】

確かに介護やものづくり、デジタルなど非常に人材が不足している分野はあります。共通することだと思いますが、充足率が低い原因や課題がどこにあるのかを把握して変えていかないと、はめ込みはできないと思います。中小企業のニーズ、行政にニーズを

聞いて、どのような課題があるのかどのような思いがあるのかを把握した上で進めていただければと思います。受ける側もコースに問題があるのか、ニーズに問題があるのか、受講時間に柔軟性が求められているのか、それによって充足率も随分変わってくると思いますので、そういった視点も含めてお考えいただければありがたいと思います。

#### 【高村副主査】

在職者訓練は今後ニーズが拡大していくということはお意見の一つとしていただいたところですよ。京都府としても全くそのとおりだと思っていまして、在職者訓練の規模を拡大していく取組を令和8年度から進めていくにあたり、その第1段階として中小企業のニーズをしっかりと把握し、どの分野の在職者訓練を強化するのか等準備を進めたいと考えております。

#### 【山口構成員】

私ども中小企業だけでするので極端な話になるかもしれないですけど、人手不足が強烈すぎて、人を募集しても来ないものだと思われて、生産性をどうやって上げていくのか、京都府さんからも補助金をたくさんお支払いいただいているので、そちらにシフトしているのが実態です。訓練関係は重要なことでありまして、定員充足率が低いことは私も以前から気にしています。労働局さん、京都府さん、機構さんがもっと連携していただかないと、連携されていると思いますが、具体的にどのようなことをされているのか、連携するだけではしんどいのかなと思いましたので、お聞かせいただきたいと思います。

#### 【宮木参事】

中小企業が人材確保できず生産性を上げていくということで、先ほど在職者訓練の話もありましたけれども、我々が京都府産業人材育成委員会を開いている中で、企業も人材育成が重要であると考えられていまして、京都府人材確保・多様な働き方実現プランの中で書いている言葉で言いますと変革人材、人材の質を上げていくというか生産性を上げていくというところで、京都府としても様々な取組をさせていただこうと思います。企業ニーズをアンケートだけではなく、実際に企業と会話をする中でニーズを聞き取っています。また、企業に各専門校へ来ていただき、どういった訓練を実施しているかを見ていただいて、訓練で学ばれた方を雇用したいという声をたくさんいただいています。まだ就職されていない方を確保するに当たってそういった企業の声も活かしながら入校生の確保と同時に企業へ受講生を送り出していく。また、送り出しで終わるのではなく定着するように在職者訓練等を活用していただくにあたり、不足している部分が多々ありますし、企業ニーズに合っていないところがあるのかなと感じていますので、ブラッシュアップをしていきたいと思います。

【山口構成員】

中小企業側も努力していかなければならないと思いますけれども、国も、京都府も、機構さんもそういった目線でニーズを把握していただきたいと思います。

【高橋地方人材育成対策担当官】

山口構成員から3者の連携状況がどうかという質問でした。ニーズというのは求職者側、企業側それぞれあるのですけれども、ハローワークは主に求職者からのニーズを吸い上げることが多いので、ハローワークに来所された求職者や在職者からこういった訓練があったらいいかという情報があれば、京都府や機構に情報提供させていただいています。京都府や機構はどちらかというと事業所さまが多いのですけれども、直接事業所にニーズを聞く以外にも、例えば離職者訓練を修了されて就職された方にこういった在職者訓練があればいいか、離職者訓練をこういったブラッシュアップしていったらいいかということをヒアリングされているとお聞きしています。

【綿貫代理】

先程からニーズ把握の大切さを述べられていたと思いますけれど、デジタル化と発展の速度が早くて、目まぐるしく内容も変わってきていると思いますので、企業の現場の声を吸い上げて訓練内容等も見直していただければと思います。介護職についてもイメージが昔と変わってきているとおっしゃっていましたが、いろんな方の働き方に対応するために、企業内では生産性向上とかデジタル化といったことを進められていると思いますので、現場の実態に応じた訓練内容を実現していただければと思います。

【北尾課長】

先ほど事務局から説明しましたとおり、労働局、ハローワークとしては求職者側、京都府と機構は企業側のニーズ把握をしているところですが、まだまだ不十分だと思います。建設等分野のお話もありましたので、在り方も含めて引き続き検討したいと考えております。

【小城構成員】

DX、デジタル化について、私も求人をお預かりして具体的に企業様にヒアリングしに行くことがあるのですけれども、企業様の方でDXというものを非常に大きく捉えておられて、実際は例えば大きな企業様からすると簡易なこと、デジタル化と言いつつもITツールに置き換えるだけのこともあって、そのあたりがニーズを把握する際にDXをあまり大きく捉えすぎない方がいいと思っています。現場の企業側で整理が付かないことも多分あると思うので、ヒアリング行くんだとしたらできる限り整理つけていただくと

いうことを実態把握する際に注意いただくと、職業訓練も含めて過度なものにならないのではないかなと思います。

【中森会長】

ものづくりの現場では、職人は自分たちの技術を囲い込みがちになると言われています。自分の高度で希少な技術をシェアしてしまうと単なる技術になってしまっていて価値が下がってしまう。でもそんなことをやっているとならばノウハウを共有できなくなってしまっていてボトルネックができてしまう。言語化や可視化して共有していかなければデジタルには置き換えられなくなってしまい、いつまでも特定の人に依存するしかなくなってしまいます。どのようにノウハウをシェアしていくのか、どういう仕組みを作っていくのか、ノウハウを見える化・デジタル化して、ノウハウを研修に置き換えていくということは京都の中小企業の中でもやっている企業はある。DX と言っちゃうとすごいシステムを入れないといけないのかなと思いますけれど、そうではなく、そもそも共有にむけた組織の合意形成のような根本的なことが問題となる。その点をしっかり理解して教育プログラムに組み込んでいくと、意外と DX は簡単に見えてきたりする。そういうどこから始めたらいいいのかということがわかるコース、職場のニーズを噛み砕いてどこが大事なのか考え検証するコースなどを設定していただきたいと思いました。

【上田構成員】

それぞれの施設内訓練の修了生を多くの企業が採用したいと思って求人を出してもなかなか採用できないということで、企業が必要とする人材を確保できるように訓練を実施していただきたいと思っています。本日の配布資料に記載の求人倍率でも 12 月は 1.24 倍ということですので、まだまだ人材を必要としている企業はたくさんあります。どちらかというと委託訓練よりも施設内訓練を増やして、中小企業のみならずにも就職していただける修了生を輩出していただけるのが本当は一番ありがたいと思います。なかなかそれができない中で、委託訓練でも裾野を広げていただいて、就職していただける修了生を増やしていただき、企業に提供していただけるとありがたいと思います。必ずしも充足率だけで判断するのではなくて、雇用の状況、どれだけ人材を必要とされているのかという状況を考慮して枠を確保していただき、訓練を受けていただけるようにしていただければありがたいと思います。

【中森会長】

上田委員のご意見、本当にそのとおりですね。資料 3 の 5 ページにも書いてあるのですが、民間では実施できないものを書いてあるんです。民間では実施できないものって何かないかなと思いながら私も見ていました。それが明らかになると、そこに公的な事業の特徴があるような気がします。公的な訓練機関が、充足率にかかわらずやらない

といけないという点を全面的に出していく必要があるんじゃないかと思いました。民間に委託や委譲をしたりしていますけれど、公的なものって何なんだろうかということをしっかり出していったら、その上で効果や検証は、民間のものとは異なる視点で、公的なものとして検証していく必要があるのではないかなと思いました。すべてが民間と同じ尺度で比較してもあまりよろしくないのではないかなと思いました。

同じ資料の6ページの学卒者訓練のところでも、人間の手と判断力が不可欠な業務と書いてあるんです。それって何なんだろうかと、すぐにはイメージしにくいと思います。公的な訓練って何なんだ、人が必要なところって何なんだ。この特徴を明らかにして、だから訓練が必要になるんだと、全面的にそのことを出していかないと、受けに来る人に特徴がわからないのではないかと思いました。アンケートを取るとか、現場にヒアリングすることも非常に重要だと思います。しかし、一問一答のアンケートをよく見かけます。大事なことは1つの質問では測れないですね。また、当てはまるかから当てはまらないまでの選択肢を設けてありますが、単一の質問をみて当てはまらないが何%、当てはまるが何%という見方だけでなく、うまくいっているところは他の指標では何が高く出ているのだろうか、どの要素があれば就職につながるのかなどといったことをクロスで見ていく必要があると思います。同じアンケートを取るのでもそういう分析するのが重要です。現場の意見や生のデータも重要です。そういう定性的な情報は定量的な情報の裏付けになります。また、それらの定性的な情報もたくさんになってくると定量的な情報に変わってくることもある。そういったことを丁寧に見ていくことが非常に重要だと思いました。今後検証に当たって、今までの検証に加えて、そういったところも見ながら検証していただければいいのではないかなと思いました。ニーズについても建設、土木といった話も加納委員から出ていましたけれど、これから必要なものって何かをしっかり考え、そのための人づくりに時間がかかるのならば、今からやっておかなければならないじゃないかという視点で、先んじてコース設定しておくということも非常に重要だということが今日の議論で出てきました。

#### 【中森会長】

本日欠席の土淵構成員から事前にご質問とご意見をいただいているようですので、事務局お願いします。

#### 【高橋地方人材育成対策担当官】

本日欠席の土淵構成員から事前に意見と質問をいただいております。意見については大きく3点いただいています。1点目は、委託訓練定員減により各コースとも定員が減っているが、特に設定人数が少ない分野、例えば医療事務などは定員オーバーしないか心配。2点目は計画全体について、北部地域の人口減、労働力不足が大きな課題と認識している。全体的に北部での支援内容を手厚くしていただきたい。3点目ですが、余談

のようになると前置きされた上で、日本で働く外国人が増えて、職業のスキル以外に言葉や文化の違いなど、うまく受入れるための支援が必要と考える。意見は以上３点ですが、質問に関しましては京都府から説明させていただきます。

【高村副主査】

質問に関しましては障害者校の施設内訓練の定員、10名、20名、設定の根拠は？という質問をいただきました。平成16年に厚生労働省が障害者の職業訓練の整備を全国的に推進したことが始まりです。その際、国が定めた実施要領の中に訓練の定員数が明記されており、現在の10名・20名という定員設定は、その基準を踏まえたものとなっています。当初は国の委託事業として障害者訓練を実施していましたが、開始から3年後に府の事業として引き継がれました。以降は、障害者の訓練機会を確保する観点から当初の定員を維持しつつ、その時代のニーズに応じて訓練内容の見直しを行いながら、継続して実施してきたところです。

【中森会長】

地域職業訓練実施計画案についてお認めいただけるかどうかお聞きしたいのですが、あるいは修正してお認めいただけるでも結構ですが、みなさまでしょうか。

【上田構成員】

議長に一任したいと思います。

【中森会長】

本日いただいたご意見も踏まえて、現案のままでいくのか事務局のほうでもよく検討いただいて、本日いただいたご意見を盛り込めるようであれば盛り込んでいただいて、最終的に議長に一任していただくということでよろしいでしょうか。それでは、今後は事務局でご意見を盛り込んでいただいて修正をいただきたいと思います。

もう一つ、ワーキンググループでの効果検証について、検証方法やヒアリングの工夫、介護だけではなくて他分野を検討してはどうかといった意見、あるいは進め方についても意見が出ましたが、こちらについてもお認めいただけますでしょうか。次年度については介護分野で検証していただくとして、重要なエッセンシャルワーカーを早めに育成していく必要もありますので、次年度の検証についてきっちり入れていくということをお願いします。こちらのほうもご確認いただいたということで進めさせていただきます。

【高橋地方人材育成対策担当官】

せっかくの機会ですので、本日お越しいただいているみなさまのほうで職業能力開発促進について取り組んでおられることがあれば教えていただけますでしょうか。

#### 【山口構成員】

具体的ではないのですが、業界ごとに教育情報資料を作成しておられまして、研修会が必ず開催されていますので、特に技術的なことを中心にされている業界が非常に多い。

#### 【中山構成員】

本学ではリカレントですが、マネジメント入門というものをしております、いつもは9割くらいが正規雇用、今年は75%くらいが正規雇用、非正規やパートタイマー、専業主婦が残りの4分の1だったんですね。いろんなマネジメントをやるんですけど、タイムマネジメントというのがあり、時間を有効に使うというものなんです。特に女性の場合はワークライフバランスというかプライベートな部分、仕事で能率的にやっていくのに役に立ったという意見がありましたので、生産性の向上に使えるのかなと思いました。

#### 【小城構成員】

AI についてのナレッジの勉強会は我々の組織では結構やっております、注意点というか立て付けは2つあり、一つはそれを促進していくことによって何の時間が短くなるのかということを感じながらAIを使っていく。プロットを作ってそれを使ってもらうことを1回全員がやって、それを一定期間やり続けることでみんなの生産性が上がっていく。一方で正しくない情報も含まれているので、そういったことに対するコンプライアンスの勉強も並行して行っているというのが具体的なところです。

#### 【加納構成員】

当協会では、京都府中丹広域振興局からの委託の一部で、中丹地域の外国人技能労働者の事業所内での日本語教室を、オンラインと現場で補助員がつく形のハイブリッド形式で、ものづくり現場での労働安全衛生や生産性ということを理解するための基本的な日本語を教えていくことについて、どこまでできるのか、こういった課題があるかという調査を、当協会では7年度に実施していました。

#### 【中森会長】

商工会義所では合同新人研修をされていますし、経営者のマネジメント力を向上させることについてはクリエイティブセンターでたくさん講座をお持ちです。うまく連動させながら紹介していただいたり、次年度の計画に落とし込んでいただいたりするのが大事だと思います。そういったことが足立委員がおっしゃっていた本当の意味での連携ということだと思います。

**(8 閉会は省略)**