

各地域における取組事例【京都】

資料 2

現状や課題に基づき、職業能力開発促進法に基づく職業訓練のほか、リカレント教育にも力を入れ、「仕事をしたい」「スキルアップしたい」というすべての方々を京都府全体で支援。

現状

- ・京都府府内の事業所に占める「製造業」の割合が全国より高い。
(京都府11%、全国8%)
また、従業員「1～4人」の小規模事業者の割合が全国より高く
(京都府59.3%、全国56.2%)、19人以下の事業所で全体の88.9%
を占める。
- ・府立高等技術専門校（学卒者・離職者向け施設内訓練）の充足率
低下（4校平均充足率 H22年度83.1% → R6年度68.6%）
- ・リカレント教育への関心の高まりから、リカレント教育と職業
訓練との連携や推進体制の整備が必要

課題

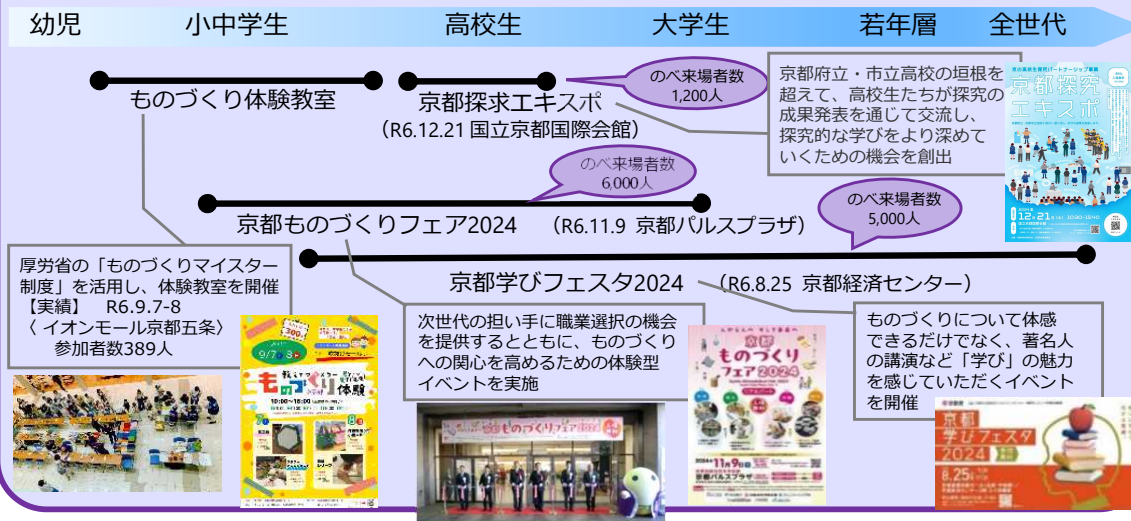
- ①京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
- ②在職者訓練の必要性向上
- ③京都府域全体での職業訓練体制の整備

KPI

項 目			R6 KPI	R5実績
府立高等技術 専門校（4校1分校）	修了生	一般	100%	95.1%
	就職率	障害	85%以上	76.2%
生涯現役 クリエイティブセンター	年間利用者		20,000人以上	21,270人
	研修受講者		800人以上	586人
	就職者数		600人	294人
京都 ジョブパーク	新規登録者数		20,440人	19,747人
	就職者数		12,570人	11,619人

取組

- ①京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
子ども～若年層の関心を高めるイベントを実施



- ②在職者訓練の必要性向上

【企業ニーズに合った実施】
企業定着のためのオーダーメイド型在職者訓練
ポリテクセンターにおける在職者訓練・・・計画数増

【受講機会の拡充】
デジタルコンテンツを活用した学びなおしの推進

【リカレント教育】
京都府全体で検討・推進する「京都府リカレント教育推進機構」を設置（労働局・機構も参画）
そのハブ的存在として「生涯現役クリエイティブセンター」を令和3年に開設し、生涯にわたって生きがいを持って働けることができる人材を育成



- ③京都府域全体での職業訓練体制の整備

- ・企業が求める人材を育成するため、府立高等技術専門校の訓練科やカリキュラムの断続的な改善・見直しを実施。また、社会環境等の急速な変化などに即応するため、民間の教育機関や大学、各種学校等の機能を最大限に生かした職業訓練を実施
- ・在職者が自己のスキルアップに取り組めるよう、多種多様な主体が実施する研修や職業訓練などの人材育成に関する情報を集約し、提供できる仕組みを構築
- ・ハローワーク職員の資質向上を図り、的確な受講あっせん、就職支援につなげるため、京都労働局・京都府・機構が合同で定期的（月1～2回）に研修会を実施

各地域における取組事例【青森】

【ワーキンググループを活用した協議会における議論の活性化】

- 訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査の実施 → 事業主団体へ賃金水準の改善をアピール
- 職業訓練に関するアンケート調査の実施 → 検証分野への就職に適した訓練の必要性を協議会内で共有



1. 訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査

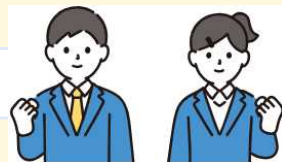
～取組のきっかけ～

- R5第1回協議会において、若者の県内定着及び県外流出に関心がある委員複数から、訓練受講者の就職希望地等（特に県外選択理由）に関する明確な分析及びデータの把握が必要である旨の意見が出た。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 訓練受講者に対し、訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査を実施。
(回答数480件・調査期間R6.1/10～2/9)



～調査結果～

- 県外就職の理由として「仕事内容」に次いで「**賃金**」を挙げる回答が多く、県内就職希望の学卒訓練受講者の約6割が賃構(※)での青森県賃金ライン以上の賃金を希望していることを確認。

(※)R4「賃金構造基本統計調査」

～取組による効果～

- 本調査の結果を元に、労働局から事業主団体に対し、就職先を決定する上で賃金は重要な観点であることを説明。「訓練修了者歓迎求人」等の求人に係る賃金水準の改善についてアピールすることができた。

2. 職業訓練に関するアンケート調査（企業用）

～取組のきっかけ～

- WGのヒアリングに係る補完調査として、より多くの企業から営業・販売・事務に関する御意見を伺うべく、R5年4月～5月にハローワークに求人を提出した県内3,440社に対する調査の実施を検討。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 「職業訓練に関するアンケート調査（企業用）」を実施。
(回答数516件・調査期間R5.8/1～9/8)



～調査結果～

- アンケート項目のうち「従業員の採用にあたりどのような技能等を有する方を希望するか」において、ほぼ全ての業種で「パソコン技能が必要」と回答し、当該訓練について需要があることを確認。

～取組による効果～

- 検証分野として選定した訓練分野の必要性について協議会内で共有し、当該分野の受講あっせんを積極的に進めることができた。



協議会構成員の関心がある意識調査及びアンケート調査等を、労働局主導のもと、県、機構支部と連携しながらヒアリングに加えて実施することで、地域協議会における議論が活発化した。

各地域における取組事例【秋田】

【ワーキンググループを活用した介護分野の訓練分析及び協議会における議論の活性化】

- 高齢者の介護分野参入の可能性についての調査の実施 → シルバー人材センター等で訓練をアピール
- 職業訓練に関する事業所アンケート調査の実施 → デュアル型訓練の実施を検討

介護分野の訓練及び就業に関するアンケート調査



取組のきっかけ・背景

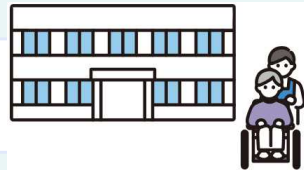
- 秋田県は全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移していることから、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要との意見が、かねてより地域協議会において出ていたこと。
- 上記のような地域の状況や協議会での議論を受け、介護分野未経験者の就業可能性や、介護分野へ的高齢者の参入の可能性などについて、秋田県内の求職者と、介護施設採用担当者がどのような意識をもっているかを確認することとし、求職者及び介護施設等事業所へのアンケートを実施。

調査方法（求職者）

- 窓口利用した求職者（在職者含む）に対しアンケートを実施（回答数521・調査期間R6.9/2～9/6）

調査結果（求職者）

- 50歳以上の介護職未経験のうち約半数が（年金受給を前提としつつ）短時間パートで就業可能な場合は就職先として検討すると回答



調査方法（介護施設等事業所）

- 県内の介護施設等事業所100社に対し、郵送でアンケートを実施（回答数70・調査期間R6.9/2～9/20）

調査結果（介護施設等事業所）

- 65%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも職業訓練受講後は介護職での採用可能性ありと回答
- 80%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも、個々の能力や体力によっては、採用可能性ありと回答



調査を踏まえた地域協議会における議論

- 高齢者を介護職員初任者研修受講へと誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口のほか、シルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただき、連携して受講促進に取り組む。
- 介護分野における職場実習を含むデュアル型の訓練を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。
- 福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練など、介護分野の幅広い職務内容を学べるコース設定を検討する。
- 介護分野のイメージアップに関して、関係機関と連携して施策等の周知を充実させるとともに、介護人材確保事業と職業訓練事業が連携して、秋田県認証を受けた介護サービス事業所の71事業所からロールモデルとなる事例を収集する。

各地域における取組事例【新潟】

【ワーキンググループを活用した事業主等への働きかけ】

- **労働局・県・機構支部と連携したWGへの取組** →問題意識等共有により、改善方策への議論が活発化
- **採用企業を対象としたアンケート調査の実施・資料作成** →事業主・求職者・訓練実施機関への働きかけに活用

取組分野の選定・きっかけ（R6選定分野：デジタル分野）

- R5はデジタル分野全体の検証を行ったが、新潟県が提唱する「**県内産業のDX化の推進**」の面の検証が不十分であったとの分析。
- R6は、デジタル分野の中でも、特にDX人材に有効とされているPython、JavaScript、PHP等のスキルを習得できる訓練コースに絞り効果検証を実施する方針とした。
- R5第2回協議会において「新潟県ではIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出後にIT関連人材の確保に苦慮していると聞く。IT分野の職業訓練を行っている情報をそれら企業に発信してほしい」との意見。
- R6は、IT分野の誘致企業に対するヒアリング・アンケートを実施するとともに、これらの企業に就職した訓練修了者へのヒアリングを実施する方針とした。

取組の役割分担（県・JEEDとの連携状況）

- R5はWG稼働初年度であったため、労働局主導で進めた印象があったことから、R6においては、新潟県及び機構新潟支部ともより一層連携しながら取組を進められるよう意識して、下記のとおり役割分担等を行った。

- ◎公共職業訓練へのヒアリング：新潟県と労働局がペアで実施
- ◎求職者支援訓練へのヒアリング：機構新潟支部と労働局でペアで実施
- ◎ヒアリングの予約・日程調整：県、機構支部、労働局で分担して実施
- ◎IT分野の誘致企業へのヒアリング・アンケート：新潟県の協力により実施

- 労働局、県、機構支部で随時連携しながら進め、効果検証全般に関わってもらったことで、3者で問題意識等を共有することができ、今後の改善促進策の実行につながるような検証ができた。

Webアンケートの手法について（R5からの取組）

- 労働局においてWebアンケートシステム**Webcas**を用いて回答フォーマットを作成、実施。
- アンケートの項目は新潟県、機構新潟支部と事前に意見交換をしながら確定。アンケートの依頼文に、**Webcas**の回答フォームの二次元バーコードを添付し、訓練課より郵送。



◀例「求人者向け」リーフレット▶

ポイント
デジタル訓練修了者と採用企業のコメントをご紹介します！

「以前はサービス業でしたが、IT業界に転職したかったので、ITに関する知識を補完するためにデジタル分野の職業訓練を受講しました。修了後は、IT業界の求人を探し、IT業界に転職しました。訓練で身につけたスキルが、IT業界で活躍するのに役立ちました。」
（求職者）

「デジタル分野の職業訓練修了者を採用したいと考えています。訓練で身につけたスキルが、IT業界で活躍するのに役立ちます。ぜひ、訓練修了者の採用をご検討ください。」
（採用企業）

ポイント
自社の求人情報などを職業訓練修了者にアピールしましょう！
訓練修了者から求人票の提出をお願いします！
求人票の「応募内容」欄に「訓練修了者」として応募したい旨を記載し、求人票を提出してください。求人票の提出は、訓練修了者の採用に役立ちます。ぜひ、訓練修了者の採用をご検討ください。

ポイント
求人票の提出を依頼する企業に、求人票の提出を依頼してください！
求人票の提出は、訓練修了者の採用に役立ちます。ぜひ、訓練修了者の採用をご検討ください。

作成：公共職業訓練ワーキンググループ（新潟県・ポリテクセンター新潟・新潟労働局）事務局（新潟労働局訓練課） tel:025-288-3509

リーフレットの作成

- R5のアンケート結果を踏まえ、職業訓練の周知・啓発等を目的とし、訓練実施施設向け・求人事業所向けのリーフレットを労働局で作成。（R6結果を反映したリーフレットについても作成・活用中。）

リーフレットの活用・効果

- 【訓練実施施設】機構新潟支部開催の訓練説明会や、実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などにリーフレットを活用。
- 【求人事業主】訓練で習得したスキル等はデジタル求人事業主以外の企業においても活用できることから、HWの求人窓口や事業所訪問等の機会にリーフレットを活用するとともに、当該分野の「訓練修了者歓迎求人」の確保への働きかけも実施。
- 【求職者】HWの雇用保険説明会や相談窓口等でリーフレットを配付し、デジタル分野の訓練受講の働きかけを実施。（デジタル分野の訓練受講者数は令和5年度406人と対前年比7.4%増加）

各地域における取組事例【滋賀①】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組①】

- 彦根市「ひこにゃん」とコラボレーションしたラッピングバス運行 →効果の高いハロトレPRが奏功
- ポリテク滋賀作成のペン立てを滋賀県内各所窓口で活用 →来所者に対するポリテク訓練受講の契機に

令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画（「職業訓練の効果的な実践の取組」のうち該当抜粋）

- ✓ 本計画に基づき、滋賀労働局、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等が一体となり、求職者に対する定期的な訓練説明会の開催や各機関のホームページ、新聞広告等のマスメディアの活用、SNSの利用等により幅広く情報発信を行うことにより受講者の確保に努める。
- ✓ また、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ“ハロートレーニング～急がば学べ～”及びロゴマークを活用して、職業能力開発に関する興味・関心を高め、親しみやすいイメージのアピールに努める。

1. ハロトレPRラッピングバスの運行

ラッピングバスのデザイン概要



- **走行期間** R5.11月～R7.3月 (期間延長中)
- **走行地域**
 - 彦根市内（湖国バス）
 - 三津屋線（彦根駅－キャスルロード－ベルロード－県立滋賀大学－三津屋）
- **ラッピングデザイン**
 - 中型バス車体の窓下両側面及び背面を併せた3面に、窓下ラッピングを施工。
 - ハロトレに関する素材（訓練に関するロゴ・ハロトレくんイラスト等）の他、彦根市のマスコットキャラクター「ひこにゃん」をデザインに加える。

- 県南部（大津市・草津市）に続き、県北部（彦根市）でも職業訓練の認知拡大のため、彦根市に働きかけ、彦根市と協力して彦根市のご当地キャラクターである「ひこにゃん」とハロトレくんがコラボしたラッピングバスを彦根市内に走行させた。令和5年11月1日には、彦根市長や「ひこにゃん」が出席した出発式を挙行し、マスコミやHPを通じた周知広報を実施。

2. ポリテク滋賀作成のペン立ての活用

取組のきっかけ：ポリテク滋賀・溶接施工科の受講者確保対策

- ポリテクセンター滋賀において、今年度に入り、滋賀の基幹産業であるモノづくり分野（溶接施工科等）の応募者が減少傾向にあったため、**ポリテク滋賀作成のペン立てを各所へ配布**する取組について、労働局・ポリテク間での調整のうえ配布数を増加し、以下のとおり活用。
 - 例えば大津所では、主に給付窓口や職業相談窓口配布することで、訓練窓口への誘導や職業相談の場面において活用。
 - 訓練窓口では、モノづくり分野訓練の説明にペン立てを活用。
 - ➡ 興味を示した方を訓練窓口へ誘導。



滋賀県（テクノカレッジ）との連携

- 本取組を参考とし、テクノカレッジでもリーフレットスタンド（スマホスタンドにもなるもの。HWでは求職者呼び出しにスマホを使用）を周知取組として作成予定。

その他の取組

- **教育訓練給付金の指定講座拡大**のため、協議会での意見を踏まえ、訓練施設等を訪問しての講座申請勧奨等を実施し、**全国一の増加率（32.1%）**となった。※全国:4.2%

各地域における取組事例【滋賀②】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組②】

- 関係団体と連携したモノづくり現場における魅力発信のための**若者向け映像作成** → 連携強化にも寄与
- 若者に訴求力のあるタレント起用・HW色を薄めた動画作成 → 職業訓練の潜在ニーズ層へのアプローチ

取組のきっかけ

- 滋賀県においても、若年者の人口減少及び少ない若年者も進学や大都市圏での就職する者が増加しており、地元企業の新卒・学卒等求人の未充足がハローワークにおいても目に見えて増加。
- さらに、近年の大学進学率の上昇により、高卒後に就職していたメインの労働者も減少。大抵の方がホワイトカラーでの就職を希望。
- 製造業については、県内の総生産のうち4割を超えるメイン産業であるが、県や業界団体の会議でもたびたび、製造業のものづくり人材に係る人手不足の声が上がっていた。

取組の目的

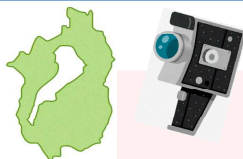
- 訓練受講者を含むものづくり人材育成は一朝一夕に改善できる話ではないため、中長期も見据えての周知広報が必要。そのためには、
 - ✓ 若いうちにモノづくり自体に少しでも関心を持ってもらう必要
 - ✓ 3K（きつい・汚い・危険）というイメージと、「働きにくい、キャリアパスが見えない」といった印象を変える必要
 - ✓ 既存の層ではない方へアプローチして新しい層への働きかけ
 - ✓ （モノづくりにこれまで関心がなかった者、滋賀県外に在住する者への働きかけ（特に京都、大阪を想定））が必要との認識に至る。

～協議会での対応～

- R6第1回地域協議会において下記のとおり説明。
【課題】地域の人材ニーズが高い分野：製造分野
【実施方針】
 - ・ 求職者に製造職の魅力を情報発信することが必要

～県・機構支部・経済団体との連携～

- **県**：滋賀県と共同運営等の施設も撮影。「滋賀県雇用対策協定」に基づき連携して実施。
- **機構**：訓練修了生の映像出演について快諾。また、本件をきっかけに、ポリテクカレッジとは、12月にHW職員向け見学会を実施するに至る。
- **経済団体**：取材先となる企業選定を依頼。実施趣旨と撮りたい画を共有し、企業推薦及び担当者との橋渡しに協力。



YouTubeイメージ画像

取組の内容『モノづくりって、ど～なん？』

- 若年者をターゲットとして、製造分野の希望者増、及び滋賀県内の職業安定行政サービス（ハローワークの求人充足・若年者の利用者増、公的職業訓練の利用促進）活用促進を目的に、
 - 製造業の魅力及びハローワークや職業訓練の支援サービスを発信できるような番組を作成し、地上波で放送（12/13）するとともに、
 - YouTube、X等のSNSを活用した周知・広報活動を実施。※動画はダイジェスト版（4分）と広告用動画（30秒）も作成。広告配信は関西圏（大阪、京都中心）の若年層に限定して実施。



～工夫した点～

- 若い人が名前で見えてみようかと思う地元出身のタレントを起用。
- 労働局やHWが前に出るとその時点で敬遠される可能性が高いので、できる限り行政色を薄めた。

各地域における取組事例【島根】

【ワーキンググループを活用したキャリアコンサルティングマニュアルの作成】

- 地域協議会での議論を受け「採用する企業側の目線」での検証のため、求人者アンケートを実施
- 社会人基礎力向上を狙い、キャリアコンサルティングマニュアルを労働局・県・機構の連携により作成

求人者アンケート実施の経緯

- WGに係るヒアリングだけだとサンプル数が少ないこと。
- 前年度協議会において、「採用する企業側の目線」での検証を要望する意見が多数出たこと。（以下主な意見）
 - ✓ 「企業側の視点を踏まえた効果検証をしていただきたい」
 - ✓ 「訓練生を採用しなかった企業にもヒアリングするべきでないか」
 - ✓ 「どういう人材になれば就職できるのか、企業のニーズに照準を合わせ分析する必要がある」など
- 平成24年に同様の趣旨（訓練ニーズの把握）で求人者に対する訓練アンケートを実施しており、10年ほど前のデータと比較検証を行えることも有用であると考えたため。

求人者アンケート概要

- 対象企業数 109社
- アンケート項目概要
 - ・ 採用時に求める資質・能力について（※H24と同様の項目）
 - ・ 職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力
 - ・ 職業訓練のカリキュラムに求めるもの
 - ・ 職業訓練修了生を採用したことがある、又は不採用としたことがある場合の意見

～結果～

「採用時に求める能力」および「訓練生を雇用する場合に期待する能力」は以下のとおりで上位3項目が一致。

- (1位) 仕事への意欲
- (2位) コミュニケーション能力
- (3位) 免許・資格

👉 H24アンケート時の結果
とも上位3項目が一致！

事業主が労働者に求める資質は業種や年代問わず一定の普遍性があるものであり、どのような仕事をするにしても通ずる、どんな会社にも必要とされる社会人としての土台・ベースが重要視されていると考えられる。

WGヒアリング概要（訓練生採用企業）

「技能スキル以外に採用者に求めるものは」

- ・ コミュニケーション能力や明るい雰囲気・笑顔。
- ・ コミュニケーション能力（およびディスカッション能力）を最重要視している。
- ・ 一生懸命に取り組む姿勢、積極性および一般常識。
- ・ 応用力（基本的なことは業務に取り組む中で習熟すればよいと考えている）。

「訓練終了者と未受講者での違いはあるか」

- ・ 意欲が感じられる。対人対応が良い。
- ・ 本人の人柄もよく3か月程度で業務にも慣れてもらった。
- ・ 今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。

社会人基礎力に関する
意見がほとんど

～アンケート及びヒアリング結果を元に
キャリアコンサルティングマニュアルを作成～

マニュアル作成の経緯・狙い

- 訓練終了後の就職率向上のため、企業が求める社会人としての基礎力を持った人材を育てるため、訓練においてスキル向上や資格習得させるだけでなく、社会人基礎力も向上させるためには、訓練講師がキャリアコンサルティングを活用した訓練を行うことが効果的であると考え、キャリアコンサルティングマニュアルを労働局、県、JEEDの連携により作成。
- 訓練講師の能力アップ、受講生の能力アップが図られることが期待。

(5) キャリアコンサルティングの活用で期待される効果



参考：マニュアル抜粋

