

資料 1

# 第1回奈良県地域職業能力開発促進協議会 について



令和5年度 第1回  
奈良県地域職業能力開発促進協議会

議事録

日時：令和5年11月7日（火）

14：00～16：00

場所：ホテル日航奈良 飛天の間

## 【事務局】

本日はご多忙のところをご出席いただきましてありがとうございます。  
只今から、「令和5年度 第1回奈良県地域職業能力開発促進協議会」を開会いたします。  
資料確認及び机上配布資料確認。

## 【奈良労働局長】

皆さん、こんにちは。本日は大変お忙しい中、「令和5年度 第1回奈良県地域職業能力開発促進協議会」にご出席をいただきまして感謝を申し上げます。

皆様方には日頃から労働行政、人材開発事業の推進にあたりましてご理解、ご協力と格別のご支援を賜っているところでございます。この場をお借りいたしまして、改めて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

本協議会につきましては、令和4年3月に職業能力開発促進法が改正をされまして、都道府県単位の法定化した協議会が発足し、昨年度（令和4年10月・令和5年3月）に本協議会を開催したところでございますが、本日は今年度（令和5年度第1回目）の開催でございます。

県内の雇用情勢につきましては、本年9月の有効求人倍率は1.14倍という事で求人が求職を上回る状況が続いているもので、昨今の資源高、物価高、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があります。まだまだ厳しい状況にあるのではないかと考えております。

少子高齢化による人口減少に伴って、将来に渡り労働力不足が懸念される場所ではございますが、持続的な社会経済活動を支え、企業の生産活動に付加価値を生み出して行く原動力はなんといっても人であると考えております。今後の持続的な社会経済活動の位置づけの為には、地域の発展を担う人材が必要不可欠であります。働く意欲が得られる処遇の確保や、それぞれの活躍の場において、能力を最大限発揮でき、働きがいを感じ、更に希望に応じてキャリア形成やスキルアップを図る事ができる環境整備が必要となっております。

この事を踏まえ今年度、奈良労働局では「ひとが育つ奈良」をスローガンといたしまして、人への投資、育児をしながら働きやすい奈良を最重点施策に掲げまして、地域ニーズに応じた人材育成の取り組み支援に取り組んでいる所でございます。具体的には、公的職業訓練の周知、促進、地域、ニーズに応じた訓練コースの設定、職業訓練の受講促進と訓練施設等が連携をした、取り組み等により、労働者のキャリア形成を支援している所でございます。

本日の協議会では、昨年度（令和4年度）に設置されましたワーキンググループのヒアリング結果について報告をさせていただきます。

また、現在の検討課題や今後の取り組み内容についても説明をさせていただきますが、奈良労働局、奈良県、機構センター奈良との連携はもちろんの事、訓練施設、企業、ハローワークが一丸となって奈良県で働く方を一人でも多く創出できるようなスキームを確立して行く必要があるのではないかと考えている所でございます。更に、議事の後半では、来年度（令和6年度）における、「奈良県職業訓練実施計画の策定方針（案）」についてご提案をさせていただきますが、訓練ニーズの把握、地域ニーズに寄り添った職業訓練の運営と計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定と労働者の地位の向上等を図るとともに、地域ニーズに応じた取り組みの為、あらゆる機会を通じまして、公共職業能力開発施設を活用した、職業訓練の魅力について発信をする事も必要ではないかと考えている所でございます。

最後になりますが、本協議会でのご意見等を踏まえまして、来年度（令和6年度）の訓練実施計画

の策定に向けて進めて参りたいと考えておりますので、ご出席の皆様方には活発なご意見をお願いいたしまして、私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願ひいたします。

#### 【事務局】

会長選出

#### 【会長】

議題(1)「奈良県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催について」を労働局から説明をお願いいたします。

#### 【事務局】

ワーキンググループ設置にかかる経緯を説明。

「奈良県地域職業能力開発促進設置要綱」の3によりワーキンググループの設置について説明。また、「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」4(2)のヒアリング実施後、(3)及び(4)に基づき効果検証を行い、(5)に基づき協議会で報告することを説明。

【資料2】「奈良県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催について」に基づき説明。報告書は、採用企業、訓練受講生、訓練実施施設ごとに分けて資料作成し、質問内容、質問にかかる意見や回答、その次に検討課題を記載。検討課題にある①～⑪までを、P8にまとめて記載し、今後の対応等の提案をしていくことを説明。

P1：選定をした分野と選定理由及びヒアリング先について説明

P2～3：職業訓練受講生採用企業のヒアリング内容について説明

①事業所は訓練の事を詳細に知る機会が少ないこと、②専門系(介護系・WEBデザイン系)の訓練が多く、訓練内容は採用に影響があったこと、③パソコンの基本スキルを求める声が多いこと、④コミュニケーション能力を求める企業が多かったこと、⑤デザイン分野では、現在主流となっているワードプレスの授業をもう少し増やして欲しいと求められている企業が多かったこと、⑥職業訓練について肯定的な意見も多いこと、⑦検討課題として、企業は、職業訓練制度を知らず訓練実施施設との接点も少ないことを報告。

P4～5：職業訓練を受講した受講生のヒアリング内容について説明

①職業訓練を受講した受講生が、訓練科目等を知った経緯は、ハローワーク等で知った方が多く、職業訓練を応募したきっかけも、ハローワークの職業相談で薦められた受講生もいること、②デザイン分野では、独学で勉強していた者が職業訓練のことを知り申込みをした受講生もいること、③就職したきっかけには、ハローワーク以外の紹介も多く、就職経路は多様化していることも併せて報告、④介護分野では、座学や介護体験等が出来た事が良かったという意見が多かったこと、⑤WEBデザインやネイル等の美容部門では、訓練科目の内容に沿った職種に就いている方が講師をしている、職業人講話が好評で、インターネット等で知れる情報ではなく、生の情報、生きた情報を聞いたことが好評であり、時代に合った説明が良かったということ、⑥検討課題として、こうした声をハローワー

クが十分に把握していないことを報告。

P6～7：職業訓練実施機関のヒアリング内容について説明。なお、美容部門のヒアリングは訓練施設の協力が得られなかったことを報告。

- ① 全ての訓練実施機関で、キャリアコンを実施しており、キャリアコン実施者は講師、もしくは訓練施設に勤務をしている就職支援担当者であること、②介護分野は座学以外の、施設見学・体験・実習等に力を入れ、重要視していること、③デザイン分野は、受講生自身の作品集である、ポートフォリオ作成に力を入れ応募、面接時に活用。ポートフォリオが無いと、就職が難しくなるという訓練実施機関が多かったこと、④仕事の探し方では、デザインの仕事だけでなく、仕事内容等にネットショップやホームページ、広報事務等の記載がないか探して応募をする様に説明をしていること、⑤検討課題として、訓練実施機関が行っている就職支援に基づいた支援をハローワークも実施する必要性があること、⑥介護分野は、グループワークを取り入れている訓練施設が多かったこと、⑦デザイン分野は、進歩の速度が速く、日々、カリキュラムの変更を行い、今の時代に合わせていく必要性があること、⑧ハローワークには、訓練内容に合った人や再就職を希望している人を紹介して欲しい。また、訓練実施機関との距離感を少し縮めてほしいとの要望があったことを報告。

P8：P2～P7 までの検討課題を列記し、今後の方向性について報告

①職業訓練の認知度を上げて行く取組みを、労働局・ハローワーク・奈良県・機構センター・訓練実施機関でも行っていく必要があること、②事業所・訓練施設・ハローワークのそれぞれが情報共有をした上で連携を図り、県内企業に一人でも多くの方が就職できる様にしていく必要性について説明。

P9：今後の方向性について、スキーム図を作成して説明

スキーム図の①から③の取組みを行いたいことを説明。事業所・訓練施設・ハローワーク等の情報共有を図るため、連携方法として、企業説明会、面接会、座談会や訓練科目説明会等の開催を行うこと。また、ハローワークが中心となり、職業訓練生歓迎求人確保を行っていく事などの説明を行う。

#### **【会長】**

只今の議題についての、ご意見・ご質問等などがあればご発言をお願いします。

#### **【委員】**

職業訓練を受けられた受講者の方は、就職に向けてはどこに相談をするのか。

#### **【事務局】**

訓練受講中から、ハローワーク及び訓練実施施設でも就職支援はしていると回答。

#### **【委員】**

このワーキンググループをどのように進めていくべきなのか。

### 【事務局】

訓練コースの効果検証を行い、改善などの議論や訓練コースにかかるご意見、また、ワーキンググループの調査に関する助言や訓練コースにかかる意見・提言でも構わないと回答。

### 【委員】

事務局から提案があった P9 のスキーム図をみて、連携していくことが大事であるとともに、課題も多いため、事務局とともにアイデアを持ち寄って話を進めていきたい。

### 【委員】

P5 に記載のある、職業訓練を受講しようか迷っておられる方や受講された方から自信に繋がるのでやってみてはという、受講生からのメッセージは、良い道しるべになるので、どのようにアナウンスを行うのかを考えてほしい。なお、P7 のハローワーク等への要望として、職業相談時に訓練は再就職が目的ということを説明して欲しいという等の意見についての改善を図る必要があるのでは。

また、企業、組合でも人材育成が喫緊の課題だが、職場で人材育成をしていく余力がないところが多く、訓練を経験した方は職場の負担も少なく再就職をされスムーズに仕事に移行ができる点などの声を拾って活用していくことが大事なのでは。

### 【委員】

専修学校の新たな取組みとして、専修学校への進路について、進路指導の先生その他、生徒と一番関りがある担任や副担任の先生方に専修学校の説明をしたところ、3名の進学があった。ハローワークも同様で、ハローワークの相談員が、求職者と一番関りがあるので、その相談員が、訓練施設の見学会や交流などを行っているのかをお聞きしたい。

### 【事務局】

ハローワークの相談員が、訓練施設やポリテクセンターを見学することは、今年度は特に重点的に取組んでおり、12月には訓練科目見学という形で、CADの操作、CAD体験会を予定しており、相談へ来られる求職者の方々に「こんな事が出来る様になるよ。」とか、「こんなふうにするんだよ」といった、細かい所まで説明が出来る様にしたい点、後は、この数年実施していなかった、県立高等技術専門校様の見学会も今月から実施する方向で進めている。また、先程、P5のアナウンスの部分や職業訓練を受けた方の感想といった点については、ハローワークの職員を集めて、ワーキンググループの取り組みについて説明する予定、と回答。

### 【委員】

介護の訓練生を募集しているが、若者もそうだが、ハローワークを通じての訓練生の方もやはり介護職をやりたいという方が非常に母数として少ないと感じているため、いかに介護を希望する人材の方を増やして行くかといった所を考えていくことが必要ではないか。

海外からの留学生も、コロナや円安もあり、日本で介護の仕事を希望する方も少なくなっており、介護の訓練を募集している各施設では苦勞している状況では。

また、訓練生の就職支援をしており、介護の訓練を受講している50歳や50代後半の年齢層の方は、それまでの生活設計等も色々考えると、介護職で就職する時に、新卒採用となると、今までの給

与とは全然違う給与になる。施設様もご配慮いただける所はあると思うが、受講生の生活のことを考えると、この辺りの所を全体として改善を行っていく必要性があると思っている。

### 【会長】

ワーキンググループについて、少しだけ絞りながらお話が追加であればお聞かせいただきたいのですが、P3の企業からのご意見をみると、介護分野もデザイン分野も美容分野も、ほぼほぼコミュニケーション能力と言っている。P7を見ると、訓練施設として、カリキュラム上、コミュニケーションスキルのアップには繋がっているのですが、企業側がコミュニケーション能力と言っているという事は、恐らく改善の余地がある様な気がします。採用側の事業所側から、現在の中途採用を含めた形で、コミュニケーションの部分について、なにかご意見があればよろしく願いいたします。

### 【委員】

特に新卒の方は、今までの学校生活から、就職すると、話をする相手は、20代から60代を越えるような人達まで、様々な方とお話をしていかないといけない。という事を考えると、もちろん若い人達だけでは無いが、職業訓練の中にも、その様なスキルを身につける機会が必要なのかな、という気がする。

また、新卒者は、各企業で5名以内位の採用が多いため、会社側として、その新卒者だけに指導・研修をしている余裕はないので、様々な人との繋がりを持っていく上で、必要なスキルを身に着ける5日間程度の研修を企画すると、100名程度の新卒者の方々が参加する、非常に人気のある研修になっている。その研修では、コミュニケーションスキルを身に付けることや、社会人として必要な基本的なものを教えるもの。この研修が、非常に人気があるという意味では、やはり課題やニーズがそこにあるのだろうな、ということを感じている。

P1にあるデザイン、介護・医療・福祉、理容・美容の部分を見ると、デザインの倍率が高くて、就職率が低くて、介護は、応募倍率は低いけど、就職率が高いということは、やはりニーズが高いのではと考え、そういう意味では、ここに力を入れることも必要なのかなと。それらは端的に言えば労働条件であったり、賃金であったりというところだとは思いますが、それを人材が集まる様にして行きたいと感じている。

### 【委員】

コミュニケーション能力を求められているというお話で、東京で業界ミーティングがあり、顕在需要層が消滅しているのだから、マーケットを創出してゆくことが求められる時代が来ているとの話があった。消費者のニーズを汲み取ったり、我々自社の事を発信するという、その様な新しい企業活動が求められつつある様な感じがする。ニーズが小さく多様化しており、マーケティングを細かく聴き取れる力が求められつつあるので、社内で色々物を作るにしても、今まで以上に話をしていくことが求められており、細かく打ち合わせをしないとイケない様な環境が現実になってきていると考えている。なので、現代の子の能力が下がっていると言うよりかは、逆にその様な部分を強く求められているからコミュニケーションという部分が言われる様な気がしているところ。

### 【会長】

時間になりましたので、以上で第1段階の議論としては終了します。それでは、次の議題(2)か

ら議題（5）までの説明後にご意見、ご質問をいただければと思います。議題（2）「令和4年度公的職業訓練の実績」について事務局である、奈良労働局 奈良県雇用政策課、支援機構奈良支部の順に説明をお願いいたします。

### 【事務局】

まず、議題の（2）「令和4年度 公的職業訓練の実績」について説明。

【資料3】 P2～P4により、奈良労働局で実施している職業訓練の実施状況について説明。

P2：令和4年度の公的職業訓練の実施状況について説明

前年度に比べ、定員は8名ほど、受講者数は44名の増加となり、定員充足率は71.4%となり、令和3年度・令和4年度を比べると1.7ポイント増加。

P3：奈良県の委託訓練と機構センター奈良の求職者支援訓練の実施状況について説明

応募倍率と就職率の部分で、80%未満は赤色、100%以上は青色で表記。

委託訓練の応募倍率は、令和4年度では合計欄の92.7%。前年度と比べると16.8ポイント減少しているが、就職率は87.8%となり、令和3年度より1.7ポイント増加。

求職者支援訓練の応募倍率は、令和4年度では合計欄の99.9%。前年度と比べると23.6ポイント増加。就職率の部分は、基礎コースがあり、基礎コースとの複数受講もあるため、表には記載していないが、計算をすると8ポイント程増加している状況。

P4：施設内訓練の実施状況について説明

公共職業訓練で、高齢・障害・求職者雇用支援機構の部分なのですが、応募倍率の合計を見ると、令和4年度の実績は93%。令和3年度に比べると27.9ポイント減少している状況。

次は、奈良県と機構センター奈良からのご説明になりますので【資料3】のP15ページをご覧くださいだいてご説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

### 【事務局】

奈良県から公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況について説明。

P15：令和4年度の施設内訓練の実績数値の定員数582名のうち、奈良県が実施している高等技術専門校の定員180名が内数で計上。定員180名の所、受講者が127名、定員の充足率は7割程度、就職率は高技専では93.2%であることを説明。

P17：雇用支援機構と都道府県に分かれており、表の施設内訓練にある都道府県欄が、高技専の実績になっており、令和4年度の訓練分野別に、受講者数、就職率を記載していることを説明。

IT分野受講者20名に対して就職率81.3%、下の合計では、令和4年度の受講者169人のうち、就職率は86.8%。委託訓練は、都道府県で各種民間の学校様に委託して訓練を実施。合計で560人の方が受講。就職率は87.8%。高技専の就職率は、全国でも上位を占めていることを説明。

P19：長期高度人材育成コースは、2年間の間に主に国家資格を取得する為のコースを設定。

介護系とは介護福祉士、保育系は保育士、その他・社会福祉系は言語聴覚士や栄養士、サービス系は美容師コースという、都合6コースを募集し96名の方が昨年度に学ばれて、就職率は100%に近い数字となっていることを説明。

P26：デジタル分野の受講者数について説明。

表の令和4年度の離職者のうち、公共職業訓練は奈良県が実施。高技専のITシステム科20名、民間企業委託のWebクリエイティブ科25名の方が受講。合計45名となっている。

P27：特例措置の令和4年度の実施状況について説明。

特例措置とは、新型コロナウイルスの影響を受けて、勤務シフトが減少した方や休業を余儀なくされている方達が、働きながら訓練を受講しやすくする為に設けられている制度。

上半分が公共職業訓練、下半分がポリテクセンターの取組みとなり、上の公共職業訓練のうちeラーニングコースは県で実施。パソコンのスキルアップの為に4つのコースを設定し、受講生32名、その内の54%の方が就職。

P30：今年度7月末現在における実績について説明。

表の上段の公共職業訓練の離職者訓練、施設内訓練には、高技専とポリテクセンターの合計が記載。高技専は、入校者115名と昨年より若干減少。その下の委託訓練は、奈良県のみで入校者数220名に対して訓練受講者数が345名と記載。この345名は前年度から繰り越して今年度も訓練を受講しているよという方も含めた数字であることを説明。

## 【事務局】

ポリテクセンター奈良より令和4年度の職業訓練の実施状況について説明。

P15：令和4年度の施設内訓練の実績数値の定員数582名のうち、機構センターが実施しているポリテクセンターの定員402名が内数で計上。定員402名の所、受講者が331名、定員充足率は82.3%、就職率は81.5%であることを説明。私共の施設内訓練は、機械・電気・建築等に関する技能技術系の訓練のため、分野は製造分野・建設関連分野・その他の分野となっていることを説明。

P11：公共職業訓練の在職者訓練の実施状況について説明。

在職者訓練は、企業に勤めている方のため、2・3日間での技術・技能に関する訓練を実施。

目標定員があり、令和2～4年度までの実績数値として、3年度のみ実績は低いが、2・4年度は概ね達成している状況。

P17：施設内訓練の分野別の実施状況について説明。

表にある施設内訓練の高齢・障害・求職者雇用支援機構欄で、製造分野の所、電気・金属・建設・その他の製造分野のかかる受講者数と就職率について説明。

## 【事務局】

高齢・障害・求職者雇用支援機構から求職者支援訓練の実績について説明。

P3：求職者支援訓練の基礎コースが、定員充足率71.6%、就職率48.7%であることを説明。

基礎コースの特徴として、必ず職業能力開発講習を受ける必要があり、職業生活設計やビジネスマナー等を、2カ月から4カ月程度で、社会人としての基礎的な能力及び、短時間で習得できる技能などを付与する、基礎的な訓練である。また、実践コースに繋げる橋渡し訓練的な役割もあるため、実践コースに比べて就職率が低い状況。

実践コースは、介護・医療・福祉分野の定員充足率が63.3%と最も低いが、就職率は76.2%となり、専門性のある強みのある分野で就職率は比較的高い。一方、営業・販売・事務分野58.7%とデザイン分野53.2%の就職率が低い。

P12：令和2年度から4年度までの求職者支援訓練の実施状況の説明。各年度とも受講者数、開講率、定員充足率とともに増加傾向である。

P13：営業・販売・事務、それからデザイン・介護・福祉分野の受講者が多くなっている。

P22：求職者支援訓練の就職状況を説明。

令和4年度の7月から、雇用保険受給資格者の方も求職者支援訓練を受講できる事となり、令和2・3年度に比べて、基礎・実践コース共に就職率が増加傾向。

P23：コース別の分野別の開講状況。全体の応募倍率は99.9%、定員充足率は79%。

その内訳で、基礎コースの応募倍率85.3%、実践コース全体102.4%。定員充足率の方は基礎コース71.6%、実践コース80.9%。分野別では、応募倍率、定員充足率と共に介護・福祉分野が低く、デザイン分野が高いという傾向。

P24：コース別・分野別の就職状況を説明。

就職率は、基礎コース48.7%・実践コース64%。

基礎コースは、2～4カ月で社会人としての基礎的な能力、短時間で習得出来る技能等を付与する訓練のため実践コースに比べて就職率が低い状況。実践コースの平均就職率61.4%。分野別では、事務分野78.6%・デザイン分野53.2%となり就職率は低い。専門職的な分野の医療・事務・介護・福祉分野の就職率は高い。しかし、従前の就職率、雇用保険適用者でない就職者も含む数字では、医療事務・医療販売・事務分野は89.5%、デザイン分野も86.3%と高くなり、雇用保険適用就職率は低いが、雇用保険非適用者を含む従前の就職率は高くなっている状況。

P26：デジタル分野の受講者数について説明。この分野の受講者数は増加。デジタル分野は、IT分野とデザイン分野の訓練を取りまとめた実績。

P27：特例措置の実施状況について説明。

対象の短期間・短時間コース等の6コースの内訳及びeラーニングコースの内訳を記載。

短期間、短時間訓練は、実践コースのうち在職中の特定求職者、その他、特に配慮を必要とする特定求職者の方を対象に、訓練期間は2週間以上6カ月以下、訓練時間は60時間以上100時間未満、且つ1日につき2時間以上6時間以下の訓練。

介護・医療・福祉分野に2コース、その他分野に2コースを実施。短期間訓練は実践コースのうち

配慮を必要とする特定求職者に対して行う訓練期間が2カ月の訓練。医療事務分野に1コース設定。短時間訓練は、特に配慮を必要とする特定求職者に対して行う訓練期間が2カ月以上、訓練時間が1カ月に月80時間以上、且つ、1日に3時間以上6時間以下の訓練であることを説明。営業・販売・事務分野に1コース設定。各コースの設定コース、設定定員数、受講者数、就職率及びeラーニングコースも3コース設定し、実施状況について説明。

P31：求職者支援訓練の前年同期比の数値。全体として、ほぼ昨年度並であることを説明。

### 【会長】

議題3「今後の人材ニーズ」、4「ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの意見・要望および回答」、5「令和6年度 奈良県職業訓練実施計画の策定(案)」について労働局から説明をお願いします。

### 【事務局】

【資料4】今後の人材ニーズについて説明。

P1：介護関係の求人倍率は、依然として高いまま。看護師・保育士も、令和5年8月の有効求人倍率は、介護の看護師で2.69倍、保育士の方で2.60倍、介護職は4.49倍と高い数値。数値を見ても、介護職の人材育成は喫緊の課題と思っています。後、介護もしくは保育士等については、長期高度人材育成コースとして、佐保短期大学で実施しており、6年度も引き続き実施する計画で進めているところ。

P7～8：IT関連の求人・求職状況の説明。全国と奈良県におけるIT関連産業の新規求人の割合は、令和4年度で全国の割合の3.4%に比べ、奈良県は1.3%と低い状況。この数年の割合に大きな変更はなくこの状況が続く状況であると説明。

IT関連の新規求人の他、新規求職者の状況について説明。求人には大きな動きは無いが、求職者は、令和2年度のコロナ禍の時に、ITを希望する求職者が増加し、その増加した数値のまま3年間維持している状況と思っている。全国も奈良県でも同じ動きとなっている。又、ハローワークの窓口では、プログラミング・SEというIT職種では、求人募集は少ないが、DXの分野で見ると興味を持つ求職者も一定数いるとともに、企業でも導入の必要性を感じながら人材が居ない為、進めて行けないという声もあるため、介護等の分野とは規模感は違うが、人材ニーズという点ではニーズはあるのではと考え、今後の訓練受講に向けての対策を進めて行く必要があると考えている。

次、議題の(4)【資料5】「ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの意見・要望および回答」の説明。

P1：ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望を聴取する仕組みの創設の説明。

公的職業訓練の効果的な実施を図る為にハロートレーニングを実施している民間実施機関からのご意見、ご要望を聴取することを目的に、令和5年5月から実施。厚生労働省のホームページで、受

付後、6カ月ごとに公表するスキームであることを説明。

P2：期間的に未公表となるが、意見が110件程度、厚生労働省で受付。主なご意見やご要望として、①委託費の単価の引き上げから申請書の簡素化、②上乘せ措置の支給要件の緩和、③受講者の確保等となる。

次、議題の(5)資料6「令和6年度 奈良県職業訓練実施計画策定方針(案)」について説明。

P1：来年度の訓練実施計画を策定するため、中央では、離職者訓練の委託訓練及び求職者支援訓練の要望額が前年度より少し上回っている。求職者支援訓練では、新型コロナの影響で離職者が増える見込みへの対応のため、訓練枠を増やしていたが、その影響も減少しており、全国的に定員枠の方が減少する可能性がある事を想定。

P4：奈良県の職業訓練の実施計画の策定に向けた方針(案)について説明。

【資料3】1の4年度の実施状況の色付けしている訓練分野について①から③に記載。来年度のワーキンググループのヒアリング分野にしてみたいと提案依頼。①は、応募倍率が低く就職率が高い分野で、令和2年の実績では、応募倍率63.8%、就職率が100%。求職者支援訓練では、応募倍率が75.2%と若干低く、就職率78.6%と高い状況。応募倍率が低い就職率が高い分野として分析。訓練カリキュラムの把握と就職支援の取組み内容のヒアリングをしてみたいと説明。

②は、応募倍率が高く就職率が低い分野として、営業・販売・事務分野ではと分析。主にパソコンのWord・Excel、後は簿記等の資格取得に向けた訓練コースが中心。委託・求職者支援訓練とも応募倍率90%前後、一方、就職率は、委託・求職者支援訓練では58.7%。今年度、就職支援や訓練カリキュラム等の課題把握をしていきたい。

③は、応募倍率が低く、就職率が低い分野であるIT分野。IT分野の訓練科目は、プログラミング等では無く、WEBサイト制作科となり、WEBサイト制作科で応募倍率58.7%、就職率67.6%。求人・求職者ニーズに即した訓練内容であるか、就職支援策に課題はないのか等の検討が必要。

次に、計画と実績の乖離として、委託訓練受講者数の減少幅が大きいことを記載。応募倍率は、令和3年109.5%、令和4年92.7%と受講者数は減少。定員数は14.1%減少の中、受講者数は20.7%減少している現状。今後の対策として、①開講時期の柔軟化や調整②選考方法の変更を検討③リーフレット等の変更による、周知広報の強化等により受講者数増加に向けた取組みを考えている。

デジタル人材の部分では、DXの分野等を見ていけばニーズはあるため、計画を進めていきたいと考えている。

#### 【会長】

議題(2)から(5)につきましてのご意見、ご質問等をお願いします。

#### 【委員】

今までの話を聞くと、介護職はこれからも必要な職業だが、仕事についてみようと考える人は少なくなってきたのでは。また、大変な仕事でもあり生活ができるのかというのも不安定な状態にあるのでは。先ほどのヒアリング結果では、職業訓練について、採用側も効果があって非常によい、訓

練受講生も教えてもらって効果があったという結果が出ている。その結果を受けて、これからどうしていくのかを考える必要があり、職業訓練に目をむくような施策を、政府にも働いてもらう必要があるのでは。やはり給与的な問題がネックになっているのではと感じるので、その部分をクリアしていき、介護職が再び脚光を浴びていけるよう、こういう場で議論する必要があると感じた。

### 【会長】

ありがとうございます。毎年ある意味、常にテーマとして挙がる問題です。ご意見ありがとうございます。

### 【委員】

介護の関係で、老人福祉施設関係の方とも、お付き合いをしておりますのでその関係で。介護の職場、有効求人倍率が高くて担い手が少ない分、大変だという認識を多くの方がお持ちだとは思いますが、「大変だ」「大変だ」と言うことで、就職希望者が減るのではないかという、逆の話もあるかと思う。先日、職員の研究会議があり、介護職の方が意欲的に働いている事例が発表された。ただ、世間が、なかなかそういう目で追いついていない。途中、他の委員からもありましたけど、学校の先生の事例のように、就職の相談にのる方の意識をまず変えていくことも大事では。当方では、魅力発信のため介護等の動画配信もしており、若い方に興味を持っていただこうと取り組んでいる。他の委員から、報酬が少ないのではというご意見もありましたが、それはかなり改善されてきている。ただ、全産業に比べると低いのは低い。介護報酬や手当等の事情もあり、全国一律ではなく、奈良県の場合、トンネルを超えた大阪の方が給料は高い。問題点も改善して、全体の底上げと共に地域差も埋めていく必要があるのでは。我々が、一番最初に大事だと思っているのは、介護職のイメージを改善してもらう。ある意味、介護職の呼び方を変えてみたらと個人的に思っている。高齢者の方の人生に寄り添っていくので、「ライフアテンダント」とかいう、新たな呼び方をしてイメージを変えていく様なこと、大きな全国での流れができれば、少しは雰囲気が変わるのではと期待している。

それと、お願いとして、応募倍率を上げると当然定員も足らなくなるので定員を増やしていくというところを取り組んでもらえればと思う。

### 【委員】

今回、ヒアリングで出た意見でも、当社の会社でも感じている事と、ほぼ同じだなというふうに感じている。その中で、給与のところは、果たして給与が低いかというところ。それは正社員なのか、パートなのか、というところで大きく変わらと思う。パートの給与では、時給 1000 円以上、1400 円 1500 円という様な時給になってきていることを考えると、決して低くはない分野かなと思う。正社員となると、他の分野と比べると少ないのかなと。後、職業訓練の周知の部分で、知らない人が多すぎるのかなと思う。社員に聞いても理解していない者も多数おり、スタッフでもほぼ知らない。採用のルートでも、インターネット求人等で来ている者に確認したところ、やはりほとんど知らないという。そういったところが広まっていけば良いと思っている。採用経路では、インターネットのエントリーという所が非常に大きくなってきて、ハローワークからのご案内という話もあったが、それだけではやっぱり広まっていけないのかなというふうに率直に感じる。後、コミュニケーションの話もあったが、訓練実施側でのコミュニケーション能力の育成といったところは限界があると個人としては思っている。現場でお客様を交えて指導して行く必要があると思っており、なかなか難しいところ

ではあると思っている。

#### 【委員】

当社では、受講生に対して現場を知ってもらおうという意味で、現場の見学体験をご案内して、その後、やっと入社。やはり現場のやりがいていうものを目で見てもらって感じないと。これは、講師の先生から、何か一方的な見解とか訪問介護が1人なので大変という話が出るだけで、もうそこを目指さなくなることもあるので。体験というところは非常に重要なと思う。

#### 【委員】

先程、トンネルを越えたら賃金が高いというご発言があったが、奈良県特有の非常に厳しい環境がある。また、今、生まれている子が70万人台に突入して、18歳人口が今大体100万人ぐらいだったのが20万人ぐらい減ってしまうと。本当に真剣に考えていかないと、人がいないために閉鎖をしていかざるを負えなくなる。ショッピングセンターに入っている店舗でも、人が集まらず、撤退するという実例も出ている。担い手が居なくなると奈良に住めないという状況になって、ますます都市部への集中が始まって行くのでは。本当に、奈良特有のこの人材の課題って言うのを、大阪との比較、京都との比較等も含めて戦略を練らないとちょっと議論だけではなかなか解決しない様な気がするが、会長のお考え如何に。

#### 【会長】

会長が答えるのも良くないのですが、仰られるとおりで、今厳しいところは更に厳しくなるという、非常に厳しい環境だと思います。奈良特有の課題であり、可能性という意味では、女性労働とか高齢者労働について、まだ、奈良県において、昔ほどM字では無いですが、他県と比べれば、まだある一定数パーセントポイントM字状となっていますので、労働供給の可能性というの、どう救って行くのかっていう話になるのかなと思います。この1年、物価上昇・人手不足も含めて、大変であった事業所側で感じておられると思いますのでご意見があれば。

#### 【委員】

とにかく人手不足という声が上がっている状況。現状、建設業は外国人に頼っている。外国人の実習制度について、国の制度が変わり転職が可能になると、条件のいい大阪や都会に行くことになるので、奈良県にとって厳しい状況が続くのではと思っている。

#### 【委員】

今、コロナ前までは就職相談会や企業説明会等を開催して人材を採用していたが、現在では、そういうことも手を打ったことにならない状況。賃金の問題は、会員企業でも色々努力して賃上げをしても、世間相場とは合わなく低いままになってしまう。しかし、物価上昇の実態はかなり上がっており、企業が耐えられるかどうかの瀬戸際にいるので、何かをやっていけば済むという状況ではないと感じている。

#### 【委員】

事業所や求職者の方々と接すると、最近では年取の壁についての話題が多く相談もあるが、ハローワ

ークの職業訓練を受けてみたいという相談を受ける状況ではない。ただ、ヒアリングの実施結果を見ると、ハローワークの職員からご案内を受けた、職業相談中に案内があったということが多く見られる。なので、告知を含めた形の訓練をもう 1 ステップ突っ込んだ形でアピールする。ハローワークの職員が今、全面に出ている様なイメージは受けるので、それ以外の方法で告知が出来れば、もっともっと広まりがあるのかなと感じる。

#### 【委員】

外国人の実習生や外国人の就労について、国の見直し方針ができれば、経済に影響を受ける所が大きいと考えている。

#### 【会長】

ありがとうございました。追加の質問・意見がないようですので、本日の議題は全て終了とさせていただきます。協議いただいた内容に沿って、事務局及び関係機関においては職業訓練実施計画の策定を進めていただきたいと思いますし、皆様お忙しい中、円滑な議事運営進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。れでは、事務局にお返しいたします。

#### 【事務局】

事務局から別添資料について説明。

#### 【事務局】

別添資料 P1～P6：年収の壁、支援強化パッケージについて説明。

こちらにつきましては 9 月 27 日に全世帯型社会保障構築本部により決定をされた、所謂、年収の壁への当面の対応をまとめたもの。具体的には、社会保険料の負担がない被扶養者の方について一定以上の収入、100 万円または 130 万円となった場合に社会保険料の負担の発生や企業の配偶者手当が貰えなくなる事による手取り収入の減少を理由とした就業調整を行う年収の壁への対応をまとめた資料となることを説明。さらに、企業支援として労働局にて受付する助成金に関心をお持ちの企業等には、こちらの資料を渡していただければとお願い。

別添資料 P7：新しい資本主義のブランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版の厚生労働省関係を抜粋版についての説明。

別添資料 P10：キャリア形成学び直し支援センター事業の説明。

今年度から各都道府県に地域センターを設置して運営中。主に在職者や企業単位でのキャリア支援メニューがあり主にキャリアコンサルティングの実施をしていることを説明。

別添資料 P13～P14：成長分野と人材確保、育成コース及び中途採用拡大コースの助成金案内。

別添資料 P15：産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）コロナ特例の廃止について説明。

令和 3 年 2 月にコロナ禍の長期化により働く方々のモチベーション等の問題等を踏まえ在籍型出向の実施により、出向元と出向先に助成を行う制度が施行されましたが、新型コロナが 5 類に変更さ

れた事など環境が大きく変化した為、令和5年10月31をもって廃止していることを説明。ただP16のスキルアップ支援コース、P19の事業再構築支援コースについては、11月1日以降も引き続き利用できることを説明。

別添資料P21：毎年度11月を人材開発促進月間と定め、生涯を通じた能力開発の重要性等を知っていただく為、各種の広報活動を行っていることについて説明。

#### **【事務局】**

委員の皆様からいただきました、ご意見等を踏まえまして令和6年度の実施計画の策定に取り組んでまいります。尚、「令和6年度 奈良県職業訓練実施計画(案)」につきましては、「令和5年度第2回奈良県地域職業能力開発促進協議会」を令和6年3月に開催する予定としており、その際にまたご提案できればと考えておりますのでよろしくお願い申し上げます。

#### **【奈良県産業・観光・雇用振興部 雇用政策課 課長】**

今日、皆さんからいただいた意見の中には今後、奈良県においても人口減少が避けられない話、それに伴って必要な職場に人の担い手が居なくなる・不足してってしまうという様な、迫力ある現場の声を聞いて、改めて、私自身ちょっと危機感を抱きました。雇用セクターを預かる身として今日の議論を聞いていますと、何かちょっと、レベルを切り変えないといけないと。5年10年経つと、もう、取り返しがつかない局面に晒されているのかなという事を実感いたしました。こういった協議会の場は、方向づけてという意味ですごく大切な場であると、改めて今日出席して思った次第でございます。この協議会を年度末にも開催しますが、労働局も含めまして、行政へのご協力をお願いしたいことを申し上げ、私の挨拶として締めさせていただきますと思います。本日はどうもありがとうございました。

#### **【事務局】**

これもちまして「令和5年度 第1回奈良県地域職業能力開発促進協議会」を終了いたします。