

資料 1

令和6年度第1回奈良県地域
職業能力開発促進協議会について

令和6年度第1回奈良県地域職業能力開発促進協議会における主な意見等

令和6年11月12日(火)
10:00～12:00
ホテル日航奈良 天空

議題(1) 奈良県地域職業能力開発促進協議会の概要について

【資料1】「地域職業能力開発促進協議会の概要」により、事務局(奈良労働局)から説明。

- ・協議会設置の経緯、設置の目的及び協議事項等について

議題(2) 令和5年度公的職業訓練の実施状況等について

【資料2】「令和5年度公的職業訓練の実施状況」により、事務局及び独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部から説明。

- ・労働局より、離職者向けの公共職業訓練、求職者支援訓練の全体的な実績(速報値)について。
- ・奈良県より、委託訓練及び奈良県立高等技術専門校が実施する施設内訓練に関する、令和5年度の実施状況及び令和6年度の直近の状況について。
- ・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部より、求職者支援訓練、ポリテクセンター奈良が実施する施設内訓練及び在職者訓練に関する、令和5年度の実施状況及び令和6年度の直近の状況について。

【委員】

訓練を経ずに就職ができる環境があり、受講生が減っている状況にあるとの説明があったが、人口が減少しており、就業者が少なくなったという部分もあると思う。

そこで、訓練を経ずに就職した人の離職率が高まっているのであれば、企業に公的職業訓練を受講して就職した方が効果的だというアナウンスができるのではないか。職業訓練を経ずに就職をした人の就業状況や定着率を見ることで、公的職業訓練の位置付けを改めて、評価してもらえるようになるのではと感じている。

【委員】

職業訓練を経由して就職された方と、そうでない方の職場定着率を数年前に調べたことがあり、エビデンスとして職業訓練を受けた方の職場定着率の方が高いという傾向がある。

職業訓練の中では、仕事理解や業界理解をしっかりとさせていただいた上で、就職支援を行っており、訓練修了後の就職先が自分のイメージに叶ったものとなっている。

そうしたことを理解しないまま条件だけで就職すると、就職後のギャップが出てくるため、そのあたりが離職に繋がる傾向があると思っている。

職業訓練を受講して就職をされた方は、一定のスキルを持っており、ある程度、即戦力として迎えることができる。人材育成に投資する費用が少なくて済むため、採用条件の上積みも期待できるのではないか。人材の付加価値化ができるため、採用条件にも繋がることから、定着にも良い影響を与えていると思っており、こうした職業訓練のメリットをハローワークの担当者にも知ってもらい、求職者に紹介してもらえるよう依頼している。

【会長】

就職状況が良いというのは良いことであるが、それで受講者が減っていることも場合によってはポジティブに捉える必要もある。ただ、就職状況が良いのであれば、受講後の就職率ももっと伸びるはずだと思うが、それほど劇的に伸びていない状況に対する認識はどうか。

課題の認識という意味で、教えていただきたい。

【事務局・奈良労働局】

就職率は劇的には伸びておらず、訓練コースや分野によって違いが出てくると思っている。

現在、受講率を上げることに力を入れているが、目的としては希望する就職をしていただくことであり、ハローワークにおいては就職支援にも力を入れて取り組んでいる。

どのような訓練施設で、どのような訓練内容や技能を身に付けているのかを、就職支援をする側においても、よく知っておく必要があり、その点の理解にも力を入れ、訓練実施機関とも連携し、就職支援に結び付けられるよう取り組みを進めている。

【会長】

その課題は、受講生に対する訓練内容と企業側が求めているものとのミスマッチが原因なのか、あるいは、期間、量、質など、もう少し訓練を要する、または、受講生個人の状況次第という部分もあるかとも思う。

(3) 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における訓練効果の把握及び検証について

【資料3】「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における訓練効果の把握及び検証について」により、事務局（奈良労働局）から説明。

- ・ワーキンググループの設置目的、ヒアリング等の実施内容について。
- ・実施した「営業・販売・事務分野」と「医療事務分野」に関するヒアリング結果について。
- ・職業訓練修了者と採用企業へのヒアリングを行った結果は、双方ともに高い評価。
- ・ヒアリング結果を踏まえた今後の対応、検討課題とそれを踏まえた取り組み等について。
 - ①訓練内容・訓練実施機関の支援内容等をハローワーク職員が理解する機会を確保し、関係性を構築するために見学会・意見交換会等を実施。
 - ②ハローワーク利用者と併せて、子育て世代等を含むハローワークを利用していない層を対象とした周知広報を実施。
 - ③訓練修了者歓迎求人確保、就職支援・求人充足支援に繋げるため、企業への訓練制度の周知を実施。
 - ④奈良県、機構奈良支部による訓練実施機関への様々な助言・情報提供を実施。
 - ⑤採用企業からの評価も非常に高く、採用企業が評価していることについて、ハローワークを利用していない層も含めた求職者への周知を実施。
 - ⑥ハローワーク間で訓練実施機関との連携状況、連携方法や事例の共有等を実施。

【委員】

受講者数等に若干減少が見受けられる中で、どうすれば良いのかということだが、ヒアリングの結果から答えが見えると感じる。求職者も求人者も職業訓練を受講することで、プラスに

なっていることが顕著に表れている。

しかし、経営者はその状況や、職業訓練を積極的に行っていることを、まだ理解できていない状況にある。求職者へハローワークから周知は行っているようだが、ハローワークの担当者も、訓練内容や状況を理解できていない場合があるのではないかと。そのため、更に取り組みを徹底していく必要があると思う。

併せて、人材会社を通じて就職する場合があります、かなりのボリュームがあると思うため、この方々に何らか働きかける手立てがないかということを感じた。

【事務局・奈良労働局】

ハローワーク以外を経由して就職されるケースについては、労働局・ハローワークの課題でもあり、利用者、特に若い世代の方が離れている状況がある。

訓練修了者の方については、対象者の把握ができており、訓練修了前から求人情報の提供等を積極的に行っている。訓練実施機関も、就職支援に力を入れており、求人情報の提供や独自に入手した情報などを受講者に提供しており、訓練実施機関との連携を強化することが必要。

現状では、様々な民間機関や、簡単にネット上で応募ができる状況となっており、そういったものに対抗することが、難しくなっている。

ハローワークは個々の方に対応して、個別の支援やそれぞれの方に寄り添った、きめ細かな就職支援を行うことによって、利用していただこうと取り組んでおり、訓練修了者についても、学んだ内容、身に付けているスキル等をきっちりと把握した上で、その方に合った就職支援を行っていくべきだと考えている。

【委員】

人材会社という話もあったが、就職へ結びついて行くポイントとして、ハローワークやしごとiセンターに非常にきめ細かく支援いただいている。

残念ながら学生数が減っている状況があり、そういう意味では、1人1人にキャリアコンのように細かくヒアリングをしながら、それぞれの年齢や状況などに応じて支援していることから、ハローワーク、しごとiセンターの支援は非常に有難いと思っている。

訓練生とは別の学生については、ネットでいろいろな求人を探すという状況もある。また、ハローワークやしごとiセンターなどのあっせんを希望する学生も来るが、ほとんどの学生が一般的な求人を探すというよりは、介護なら介護、保育なら保育と方向性が決まっており、実習先へ就職することもある。実習先から、この学生を採用したい、うちに来て欲しいという話があり就職が決まる。このような状況で、活動しているということをご理解いただけたら有難い。

【会長】

今回、ヒアリング対象となった医療事務のこともあるが、仕事と資格がある程度マッチしている職種に関しては、恐らくそういった部分があるかと思う。

民間企業などの営業や事務のような、汎用的な技能を持った労働者という部分に関してのサポート、職業訓練のあり方については、まだ議論していくべき課題だと思う。

【委員】

ハローワークでは、求人募集をするとネットなどで、求人票を作ることができるようになってきていると思うが、その情報は、訓練関係機関と共有し、情報提供されることになっているのか。

【事務局・奈良労働局】

ハローワークで受理した求人は、個々の方にも求人情報を提供している。また、県内の各訓練実施機関には、求人情報として一覧的なものを送付している。併せて、自所があっせんを行った受講者に対しても求人情報等を毎月送付している。

訓練実施機関によっては、それを全体に回覧する機関や、教室に設置している機関もある。個人向けに情報提供を行っても、他の受講者にとっても必要な情報ということで、別途、受講者全員に配付されているケースもある。

【委員】

欠員の補充の場合には、経営者の方は同じスキル・能力を持っている方を募集したいという依頼があるが、市場はかなり進んでおり、同じ能力・経験を持っている方は、採用できないと思った方がいいという話をする。インターネットも発展しており、より良いところを目指して動くため、同じ程度の方を採用することは非常に困難となっている。

そうなった時に、事業所の方に提案し、考え方を切り替えていただくのが、無資格・未経験の方でも、人柄を重視した採用、コミュニケーションスキルの高い方を求めるなど、人間性なり人柄を重視するという話が多くなっていく。

無資格・未経験の方を採用するとなると、訓練は事業所内で行われることが多くなるため、求人費用などに今までかけていたものを、人の方に、訓練などの費用に回して行くというメカニズムになっているように肌感として感じる。

【委員】

人手不足と言い続けている状況で、現場が忙しくて、訓練を受けることができないとの話もあり、実際に現場は厳しい状況にある。特に企業の中での教育や訓練というのは、なかなか十分にできていない。

ある企業に聞くと、そういった部分ができなくて、離職に繋がってしまったというケースも結構あったようで、それではいけないということで、同業他社で定年退職された方を教育係や指導者として雇用されて、指導に当たったことで離職が少なくなったということがある。

ただ、一定の企業規模であれば、そういう対応もできるが、小さな企業が多く対応できない状況にある。それを補うために、組合で教育や研修を行っているが、小さな企業も少なくなっていく中、対応できない状況となっており、公的なもので行っていただくことは、非常に有難いと思っている。

本当に厳しい状況で、教育をどのように行うかを試行錯誤しながら続けている状況にある。

【委員】

中小零細企業は、とにかく人を採用することが非常に厳しいということが多くある。

訓練において、例えばパソコンでも、基本的な操作はニーズがあるという話だったが、そこは最低限できる必要がある。

組織内での教育は、必然的に実施する必要があるため、コミュニケーション能力の高い人が求められる。その部分を訓練することもできたら有難い。社会人としての常識やマナーなどをきちんとできる人でないと、事業所に入っても長続きしないところがある。

ニーズとして、簿記などを持っている、ITスキルでWEB会議やSNSを活用した発信ができると有難い。ホームページ作成についてはいろいろと職業訓練を行っているが、イラストレーターなどの能力があって、チラシやポップを作れることも、身に付けていれば良いと思う。

工場や物流関係、倉庫業ではフォークリフトのニーズが多かった印象がある。

訓練を受講している方の、年代別に見てどうかということが分からないため、今後の機会にでも分かればと思う。年代別に見れば、こういう人が多く訓練を受け、就職率が高いなどを教えていただければ有難い。

最近の中小零細企業については、人が採用できないため、定年を長く伸ばそうという動きになりつつある。60歳以上で働く方は年金も少ないため、70歳まで働こうとする方が増えている。そういう人達に特化した訓練などは、これから必要になってくるのではないかと感じる。

高齢者の人が多く応募されるが、「パソコンスキルが全くない」ということが結構多い。60歳を超えていても、ITスキルがしっかりあって、考え方がシャキッとしている方は、10年位働いていただけるということもある。若年層は40代位までは訓練なしでも、今は就職できてしまう時代のように感じるため、高齢者向けの訓練も実施していただければ有難いと思う。

【事務局・奈良労働局】

今回のワーキンググループにおいて、営業・販売・事務分野でヒアリングを行なった3名の方については、44歳の方、57歳の方、38歳の方となり、年代は様々であった。医療事務分野は、40歳代の方に集中している。

感覚的には、訓練受講を希望される方の年代層は以前に比べて相当上がっている。60代の方で受講したいという方は、昔はあまりいなかったが、現在は普通に50代の後半の方、60代の方なども、ハローワークの窓口に多く来られている感覚を持っている。

【事務局・奈良県】

高齢者向けのコースについて、ご発言のように、高齢者の方でもITスキルやしっかりとした考えは必要ということもあり、令和4年度から県でも高齢者スキルアップコースを設置している。パソコンのコースは沢山あるが、高齢者の方の学ぶ速度と、他の方の学ぶ速度が違うため、内容的にパソコンスキルを少し易しい部分から行い、高齢者の方に合わせている。

マインドセットという高齢になって、同じように働くのではなく、一から順応して行く、そういう考え方も入れた訓練コースを実施している。実際に受講している方からは、同じレベル、同じ年代で共感しながら受けられるため、非常に人気のあるコースとなっている。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

ポリテクセンターの訓練受講生の傾向を見ていると、ここ1、2年であるが、非常に60歳代の受講生が増えている。

ものづくり分野の求人を見ると、業界では若い方が不足しており、若い方を求められるケースが多く、年齢の高い方とのマッチングには、少し難しい部分がある。

一方で、60歳あるいは65歳で定年退職した後に、改めて職業訓練を受け、スキルアップをして、もう一度現場に立ちたいという方も多くいらっしゃる。

年齢面と求人ギャップを埋めることは課題であるが、電柱など高所に登ることは難しいが、電気の知識が他に活かせるのか、例えば、設備関係職種は高所作業がないことから、比較的年齢が高い方でも可能であるなど。

建設関連でも、技術的な知識を学んで直ぐに、建設現場で勤務することは難しいが、一通りの知識を身に付け、建設業界の営業を行うなど、顧客と話す時に専門知識があることによって、スキルが活きるというケースもある。社会経験が豊富な高齢者の方に、身に付けた職業訓練の知識や技能を使って、直接的な現場作業ではない分野で活躍してもらうことも就職のあっせん方法としてあると思われる。

直接的な現場ではないところまで裾野を広げながら、就職支援をすることによって、ある程度、希望に近い形の就職もお手伝いできるよう取り組んでいる。

【委員】

介護福祉分野が人手不足というのは明白であり、どうしても人が必要なため、有料職業紹介に頼っている。しかし、紹介料が上がっており、それが経営を圧迫しているため、運営者の方々は苦労されている。

もう一つは、人材育成の観点で大事なことは、コミュニケーション能力である。協議会資料でも医療事務分野に記載されていたが、多くの人と接する業種であるため、福祉・介護は、コミュニケーション能力を高めるような訓練を実施すれば、とても良いと思っている。

職業訓練を受けられる方は、どちらかというと高齢の方が多という話であるが、一方で、高校中退後などに上手く働くということに繋がっていない方がいらっしゃるのではないかと。

ニュースを見ていると、若年者が犯罪や事件に巻き込まれることがある。そのような方に、職業訓練やハローワークの支援などを奨めた方が良いと感じる、辞めて行くというよりも、勤める機会を失っている若年者、チャンス逃している若年者に、上手く職業訓練などをアピールできる道筋があれば良いと思う。

【委員】

人手が少なく訓練ができない、離職などによる人手不足の状況は、労働組合の立場から見ても、他の従業員に負担が掛かることになり、非常に重要な問題だと思っている。

離職者からの話では、企業側は新規採用者を雇えば、1年位でこの部署、次はこの部署と計画するが、働き手が求めているものが、もう少し早いサイクルであるなど、結果として企業としては何もしてくれないと感じる部分がある。コミュニケーションスキルにも関わりますが、結局、職場で上司、同僚との繋がりが取りにくいいため、退職代行を頼むということを知っている。

最近では、終身雇用が約束されない、当たり前ではなくなってきたことで、労働組合の役割も変化して行かねばならないと思っている。キャリア形成に対する支援は、これまで弱かったと思っており、雇用の流動化ということになると、キャリア形成に向けても、力を入れていかなければならない時期に変わってきたと認識をしている。

65歳まで、70歳までの雇用も実施している中で、働き手の希望もあればよいが、年齢が高くなれば、同じ仕事ぶりができる訳ではなく、安全性や、どのような仕事をマッチさせていくのかということは、企業側と共通の認識を持っていきたいと思っている。

(4) 今後の人材ニーズについて

【資料4】「今後の人材ニーズ」により、事務局（奈良労働局）から説明。

- ・介護関係職種、保育士、IT 関連産業・職業の求人、求職状況について。
- ・令和6年8月における、全職種の有効求人倍率が1.05倍に対して、介護関係職種は4.41倍と高い状況が継続。
- ・保育士についても8月の有効求人倍率は4.66倍と高い値。
- ・IT 関連職業の令和5年度の新規求人に占める割合は、全国の3.7%と比べ、奈良県は1.1%と低い状況。新規求職者についても、全国の2.5%と比べて奈良県は1.7%と低い状況。

(5) 令和7年度奈良県職業訓練実施計画の策定方針（案）について

【資料5】「令和7年度奈良県職業訓練実施計画の策定方針（案）」により、事務局（奈良労働局）から説明。

- ・厚生労働省の職業訓練に関するデジタル関連の令和7年度概算要求について。
- ・令和7年度の職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について。
 - ①応募倍率が低く、就職率が高い分野として介護・医療・福祉分野を挙げ、日程の検討を行なうとともに、受講勧奨及びハローワークを利用していない層への周知を図る必要がある。また、人手不足分野の状況も踏まえ、次年度のワーキンググループによる効果検証の対象としたい。
 - ②応募倍率が高く、就職率が低い分野として、デザイン分野を挙げ、人材ニーズに即した訓練内容となっているか、就職支援が十分であるかを検討するとともに、ハローワークと訓練実施機関が連携した就職支援が必要。また、ハローワーク職員の知識がやや不足している分野でもあるため、知識の向上を図る。
 - ③応募倍率が低く、就職率が低い分野としてIT分野を挙げ、求人、求職ニーズに即した訓練内容となっているか、就職支援が十分かを検討するとともに、受講勧奨の強化、ハローワーク職員の知識がなかなか身につけていない分野であることから、知識の向上を図る。
 - ④計画と実績の乖離として、委託訓練の受講者が減少している。周知、広報の強化と併せて、定員の実績ベースでの見直し、開講時期をニーズの高い時期に重点化することを検討。
 - ⑤人材ニーズを踏まえた設定として、デジタル分野を挙げ、県内の求人・求職の状況、あるいは国の方針等も踏まえて、引き続き重点化、訓練コースの設定促進を行なう必要がある。

(6) 教育訓練給付制度の指定講座拡大について

【資料6】「教育訓練給付制度の指定講座拡大について」により、事務局（奈良労働局）から説明。

- ・教育訓練給付制度、教育訓練機関の指定申請の概要、受講者の支給申請の流れを説明。
- ・本社等の訓練機関の所在別及び教室等の施設の所在地別に、分野別の指定講座の状況について説明。本社等の訓練機関の所在別と比べ、教室等の施設の所在地別では6.5倍の421件。
- ・主な資格別の全国と奈良県の比較について。県内では、多い順に事務系が212件、技術・農業系が60件、医療・福祉・保健衛生関係の55件。
- ・厚生労働省における講座拡大の取り組みについて。
- ・本協議会の協議事項を踏まえた講座拡大の取り組みの概要について。

【会長】

デザイン分野、IT分野等は、就職率が低いため、ニーズに即した訓練内容になっているかと資料にあるが、類推するとIT分野に就職していないということは、IT分野の企業が無いということかと思う。デザインやITのニーズはあるものの、ITだけの人材が欲しい訳ではないというような課題も中小企業を中心にあると思う。そのあたりの現状も含めて、意見があればお願いしたい。

【委員】

ITは能力の一つと言うよりも、最低限持ってないといけない能力だと思う。能力を持っている人というよりも、採用したらその能力はもう持っているのが前提のようなところがある。そのことを意識して求職者は、スキルを持って来てもらうことが前提となってくる。それができていない人を採用する時は、研修をきっちりと企業側で行うことが必要となると思う。

スキルというのは最低限のスキルであって、それより高いスキルを求めるというよりは、最低限のスキル+コミュニケーション能力や人柄を、企業は重視している気がする。

【委員】

全体的な感想も含めて、ハローワークも一生懸命いろいろと取り組んでいると感じるが、関係団体の方々が機能をいかに活用するかということが、全体的に弱いと感じる。

例えば、今まで4年課程で教えていた内容で採用しようとする、どうしても人数が減るため、少し低いスキルでも採用したいというニーズが出てきている。そうした場合、社内での教育を増やそうという状況で、在職者訓練の利用率が下がっていることは、繋ぎ方や訓練を行ってくれることを分かってない、自社に有効活用できることに気付いていない状況がある。

今後、人口が減ることから、賃金が絶対的に上がるため、福利厚生や人材への投資にお金を使わなければならないが、転職サイトなどにお金を使うことになると、待遇改善ができずに短期離職が増えて、悪循環になると思う。

特に奈良県は、隣に大都市圏があるため、競合しても厳しい部分があり、尚更、関係団体が主体的に関わる、上手く職業訓練を使い切るという視点を持たないと、人材確保が難しくなると感じている。

これからジョブチェンジを行っていく時に、公共職業訓練や求職者支援訓練の活用自体が非常に大事になると思うので、集まっているメンバーが奈良の地域で産業をしっかり守るという観点で、話し合うことが重要だと感じた。