

令和6年度第1回奈良県地域職業能力開発促進協議会議事概要

令和6年11月12日（火）

10：00～12：00

ホテル日航奈良 天空

1 開会

【奈良労働局長】

開会あいさつ

会長を全会一致で選出。

2 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、事務局から説明。

【事務局・奈良労働局】

- ・以前は、地域の職業訓練に関する協議会として「奈良県地域訓練協議会」を設置していた。
- ・令和4年度に、職業能力開発促進法が改正され、法律上に規定された協議会として令和4年10月に、奈良労働局、奈良県を事務局として設置し、通算で5回目の開催となる。
- ・将来に必要とされるスキルも含めた詳細な人材ニーズの把握、訓練コースのミスマッチの検証、訓練修了者・採用企業等へのヒアリングによる訓練効果の把握・検証、職業訓練制度以外の職業能力開発に関する情報等の共有などを実施する。
- ・職業能力に関する情報を共有し、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定する。

（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。

【事務局・奈良労働局】

- ・【資料2-1】の2ページは、県内で実施している離職者向けの公共職業訓練、求職者支援訓練の実施状況を分野別に合算したものとなる。
- ・定員数は、令和4年度と比べて79人増の3.5%増加。受講者数は80人減で5%減少している。
- ・受講者数は、前年度比でIT分野、医療事務分野、農業分野、求職者支援訓練の基礎コースにおいて増加。建設関連分野で前年度と同数。それ以外の分野で減少している。
- ・医療事務分野で前年度比23.6%増加。求職者支援訓練の基礎コースで52.6%増加している。
- ・介護・医療・福祉分野で前年度比14.8%の減少。製造分野で23.2%減少している。
- ・【資料2-1】の3ページは、委託訓練及び求職者支援訓練別の実施状況を掲載している。
- ・委託訓練の応募倍率は、72.1%と前年度比で20.6ポイント減少。就職率は、83.9%と3.9

ポイント減少している。

- ・求職者支援訓練の応募倍率は、95.4%と前年度比で4.5ポイント減少。就職率は、基礎コースで49.3%と前年度比で5.1ポイントの減少。実践コースで65.1%と8.8ポイントの増加。両コースを合わせると6.2ポイント増加している。
- ・【資料2-1】の4ページは、高等技術専門校及びポリテクセンターにおける施設内訓練の実施状況を掲載している。
- ・高等技術専門校の応募倍率は、85.6%と前年度比で25.0ポイントの減少。就職率は88.3%と4.9ポイント減少している。
- ・ポリテクセンターの応募倍率は、91.5%と前年度比で1.5ポイントの減少。就職率は、87.6%と6.1ポイント増加している。

【事務局・奈良県】

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ついて

- ・【資料2-2】の15ページは、奈良県における公共職業訓練の実施状況を掲載している。
- ・施設内訓練は、奈良県高等技術専門校において実施。令和5年度の訓練内訳は、定員180名、受講者数115名、定員充足率63.9%、就職率88.3%となっている。
- ・委託訓練は、奈良県が民間の訓練施設に委託して実施。定員925名、受講者数596名、定員充足率50.9%、就職率83.9%となっている。
- ・【資料2-2】の17ページは、就職の状況を掲載している。
- ・分野ごとの就職率は、高等技術専門校では、営業・販売・事務分野のオフィスビジネス科が100%と高く、農業分野に分類される造園技術科は、77.8%とやや低い状況となっている。
- ・委託訓練は、介護・医療・福祉分野が97.7%と高く、IT分野のWebサイト制作科とITプログラミング科は、71.4%と低い結果となっている。
- ・【資料2-2】の19ページは、長期高度人材育成コースの実施状況であり、2年間の訓練で国家資格を取得するコースとなっている。
- ・介護系は、介護福祉士育成のコース。保育系は、保育士の育成。社会福祉系は、言語聴覚士と栄養士の育成。サービス系は、美容師育成のコースとなっている。
- ・就職率は、介護系、保育系、社会福祉系のコースがいずれも100%。サービス系のコースの就職率が83.3%。全体の就職率が97.6%となっている。
- ・【資料2-2】の26ページは、デジタル分野の受講者数を掲載している。
- ・187名中、奈良県が実施しているものは、高等技術専門校のITシステム科が20名。委託訓練のITプログラミング科が9名、Webサイト制作科が16名、Webクリエイティブ科が22名の計67名が受講している。
- ・【資料2-2】の27ページは、特例措置の状況を掲載している。
- ・eラーニングコースが6コース、設定定員数が70名、受講者数が26名、就職率が72.0%となっている。
- ・【資料2-2】の30ページは、令和6年度の状況を掲載している。
- ・高等技術専門校が実施している施設内訓練は、入校者数、受講者数ともに100名となって

いる。

- ・委託訓練は、入校者数 235 名。受講者数・入校者数に前年度からの繰り越し者 123 名を加え 358 名となっている。
- ・前年度からの繰り越し者は、訓練期間が 2 年間の長期高度人材育成コースを受講している方と年度をまたがって 4 月より前に開講したコースに入校した方が含まれる。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

求職者支援訓練について

- ・【資料 2-2】の 26 ページは、求職者支援訓練の実施状況を掲載している。
- ・令和 5 年度は、令和 4 年度から開講コース数が増え、53 コースを実施。60 コースを認定していたが、7 コースは応募者が集まらず、中止となったもの。
- ・開講率が 88.3%で、令和 4 年度と概ね同程度。定員充足率が 74.9%と前年度から 5 ポイント程度の減少。開設のコース数自体は増えているものの、1 コースあたりの定員充足数が令和 4 年度より、少し下回っている状況となっている。
- ・【資料 2-2】の 22 ページは、求職者支援訓練の就職状況を掲載している。
- ・令和 5 年度は、各年度中に終了したコースの内、12 月末までに終了したコースを基礎コースと実践コースに分けて掲載している。
- ・基礎コースは、主な受講対象者が職業経験の浅い方や社会経験が乏しい方となる。実践コースと比べて、就職率は若干低くなる傾向がある。
- ・令和 5 年度の就職率は、基礎コースが 49.3%。令和 4 年度と比較すると 5 ポイント程度就職率が下回っている。実践コースの就職率が 65.1%で、令和 4 年度から 9 ポイント程度上昇している。
- ・【資料 2-2】の 24 ページは、令和 5 年の 4 月から 12 月に終了したコース別、分野別の就職状況を掲載している。
- ・(参考) 従前の就職率は、雇用保険適用外の就職の方も含めた数値。求職者支援訓練の就職率は、雇用保険が適用される就職状況を対象としており、参考情報として従前の就職率、雇用保険適用外の就職も記載している。
- ・基礎コースは、コースの特徴もあり、実践コースと比べると就職率は若干低い、雇用保険適用外の就職も含めると 67.3%と、令和 4 年度を若干上回る状況となっている。
- ・実践コースの介護福祉分野については、雇用保険適用外の就職を含めると、非常に高い就職率となっている。
- ・全国的に介護人材の不足が顕著であり、介護分野については、非常に就職率が良い状況にある。
- ・デザイン分野及びその他の分野としてマンション管理員の養成科を開講しているが、この 2 つについては 50%程度と若干、就職率が低調となっている。ただし、両コースは、従前の就職率を含めると、就職率も 70%あるいは 58.3%と一定の効果は現れている。
- ・【資料 2-2】の 30 ページ。求職者支援訓練に関する令和 5 年度のデジタル分野の就職者数は 142 名となっており、IT 分野及び WEB デザインのコースを設定しているデザイン分野があり、両コースの合計が求職者支援訓練のデジタル分野の受講者数となる。

- ・【資料 2-2】の 27 ページは、特例措置の実施状況となり、求職者支援訓練では、短期間・短時間の訓練コースとして、例えば、子育て中の方、働きながらスキルアップを図る方のために、通常の訓練コースよりも短時間、あるいは、短期間の訓練コースを設定することができる。
- ・令和 5 年度の実施状況は、8 コースの短期間、あるいは、短時間のコースを設定している。
- ・内訳として、マンション管理員養成科、ネイリスト養成科を 8 コース設定して実施した。
- ・【資料 2-2】の 31 ページは、今年度の 7 月末までの実績を掲載している。
- ・4 ヶ月で合計 219 名の方が受講し、7 月末の時点で、前年度から 9 ポイント程度、受講者数が減少している。昨今の人手不足等の影響もあり、訓練を経ないで就職ができる傾向もあるため、受講者数が前年度を下回っている状況が見られる。

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ついて

- ・【資料 2-2】の 10 ページは、公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況を掲載している。
- ・令和 5 年度の施設内訓練は、定員充足率 81.1%、就職率 87.6%となっており、前年度が 81.5%の就職率であったため、6 %程度上昇している。
- ・【資料 2-2】の 11 ページは、公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況を掲載している。
- ・令和 5 年度まで定員が 390 名であったが、受講者数は令和 5 年度に若干苦戦し、300 名を割った状況となっている。
- ・製造業・建設業の方向けの在職者訓練を主に実施しているが、人手不足感等の影響で、2 日間のコースに人が出せない企業等もあり、令和 3 年度、4 年度と比べると、少し減少している。改めて、令和 6 年度については、広報等を強化したい。
- ・【資料 2-2】の 13 ページは、施設内訓練の受講者数の推移を掲載している。令和 3 年度 376 名、令和 4 年度 331 名、令和 5 年度 326 名と、ここ数年、少しずつ受講者が減少している。
- ・製造業・建設業については、求人がかなりあり、訓練を経なくても、業界・職種に就職できる方が増えている影響かと思っている。
- ・【資料 2-2】の 17 ページは、就職率の詳細な内訳を掲載。電気分野、金属関連分野、建設関連分野に分けている。
- ・【資料 2-2】の 26 ページは、デジタル分野の受講者数を掲載している。在職者訓練は、令和 5 年度は 194 名とかなり増えている。内訳については、生産性支援センターにおいて生産性の支援訓練を実施しており、IT に関するコース等を行った結果、かなりの数値となった。180 名程度が IT 分野に関する内容となっており、その他の数については、在職者訓練でデジタル関係の訓練内容を実施しており、その数となる。
- ・【資料 2-2】の 28 ページは、施設内訓練の離職者訓練で行なっているオンライン訓練の実施状況となる。6 ヶ月の訓練の一部でオンライン訓練を実施しており、その数を掲載している。令和 3 年については、年度途中から始めたこともあり、コース数が 13 となっているが、令和 4 年度、令和 5 年度については、22 コースのオンライン訓練を実施している。

【委員】

先程、ポリテクセンターから訓練を経ずに就職ができる環境があり、受講生が減ったという

説明があったが、公共のお金を使って訓練をするということで、その位置づけにも通じると感じている。

自身が就職する際には人手不足で、拘束旅行などを行う時代があり、今もそのような状況に行き着き、フェーズが変っている。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逆に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】

今お話があった件について、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。

どこに根底があるのかと考えると、6ヶ月の職業訓練の中では、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、就職支援をさせていただいており、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。

人手不足等で企業からは求人を多くいただいている。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、企業にとってもある程度、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済むため、その点が、採用条件の上積みにも期待できるのではないかと考えている。

未経験の方であれば、即戦力となり得る人材ではないため、就職後に社内での育成が必要となる。一定の育成をしなくて良い人材という部分では、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いる。

ハローワークの紹介で、職業訓練を受講される方が多く、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と思う。ただ、就職状況が良いのであれば、受講後の就職率が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】

会長からお話のあったとおり、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考えている。

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を勉強し、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。

特に前者について、後半で今後の人材ニーズ等の議題もあり、議論をお願いしたい。

(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、事務局から説明。

【事務局・奈良労働局】

- ・ワーキンググループは、協議会の設置要綱において「協議事項の検討に必要な、ワーキンググループを設置することができる。」とされており、実施要領を定め、訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関へのヒアリングを行うことによって、個別の訓練コースの訓練効果を把握・検証し、カリキュラム等の改善を図ることとされている。
- ・今年度においては、2分野の訓練コースに関してヒアリングを実施した。
- ・【資料3】1ページの項目1について、検証効果を行う訓練分野は、前年度の第2回協議会で選定されており、営業・販売・事務分野と医療事務分野となっている。
- ・【資料3】1ページの項目2について、ヒアリングの実施状況は、7月から8月にかけて労働局、奈良県、機構支部により実施している。ヒアリング先は、訓練修了者については、各分野3名ずつの計6名の方に実施し、全て訓練内容に関連した分野への就職であり、奈良県内での勤務となっている。
- ・営業・販売・事務分野については、製造業での事務職が2名、公的機関での事務職の方が1名となっている。
- ・医療事務分野については、3名とも比較的規模の大きな総合病院での勤務であり、1名は受付やフロア案内等、1名は健診センターの受付・予約・経過作成等、1名は医師事務等の作業補助の業務に従事している。
- ・訓練実施機関については、医療事務分野は3コースあるものの、同じ訓練実施機関が委託訓練・求職者支援訓練の両方を行っていたため、実際の実施機関は2つのみとなっており、該当する2機関に対してヒアリングを実施している。
- ・実施方法について、職業訓練修了者2名と採用企業1社については、先方の都合により電話での実施。それ以外は全て対面での実施となっている。
- ・職業訓練修了者と採用企業へのヒアリングを行った全体的な印象としては、双方ともに高い評価をされていたと感じている。

- ・【資料3】2ページは、職業訓練修了者からのヒアリング結果となっており、前年度の記載方法からの変更点として、箇条書きから聞き取った内容を文章に変更し記載を行っている。
- ・左側が聞き取った内容。右側が結果と検討課題等をまとめたものとなっている。
- ・1番目の質問で、職業訓練を知ったきっかけ、あるいは受講したきっかけをお聞きしており、ハローワークのリーフレットや窓口の職員、知人からの勧めが多く、一部では労働局が実施している駅の広告という方もおられ、幅広いきっかけがあった。
- ・受講動機としては、未経験やブランクのある職種への就職を目指して受講した方が非常に多く、チャレンジや挑戦という言葉が使われた方も多くあり、受講への強い思いが感じられた。
- ・これらを踏まえて、適切な訓練コースへのあっせんの強化、ハローワークを利用していない方へも幅広く、職業訓練制度の周知を行う必要があると考えている。
- ・2番目の質問で、現在の企業へ就職したきっかけ、経路をお聞きし、事務職で就職された方は、全てハローワークの紹介で就職されている。特に事務職の求人倍率は、直近の9月で0.46倍と主な職種別では最も低い求人倍率となっており、引き続き就職支援の強化を図る必要があると考えている。
- ・【資料3】3ページは、3番目の質問で、職業訓練を受講して良かった点をお聞きしており、受講修了者の方からは高く評価しているとの回答があった。医療事務分野においては、現在従事している業務以外の知識についても、非常に役立っているという声が多く聞かれた。また、スキルを身に付けたことだけではなく、キャリアコンサルティングや、就職支援についても非常に役立ったという評価が多く聞かれ、訓練実施機関からのキャリアコンサルティングや、就職支援に力を入れているという回答とも合致している内容となっている。
- ・これらを踏まえて、高く評価しているという訓練修了者の声を求職者に届けることで、訓練受講に結び付けて行きたいと考えている。
- ・【資料3】4ページは、4番目の質問で、その他、職業訓練全般についてお聞きをしており、特に、事務職で就職された方からは、職業訓練の受講により身に付けたスキルを就職先で評価されており、就労意欲の向上にも結び付いている様子が伺えた。これは、先程、ご質問をいただいた内容にも関連すると思っている。
- ・各種給付制度があることで、安心して受講できた。また、他の受講者の方との関係性が構築できて、非常に心強かったという声も聞かれた。
- ・引き続き、各種支援制度について周知を行っていくとともに、評価をしているという修了者の声を求職者に届けることで、訓練受講に結び付けていきたいと考えている。併せて、回答の中で、「敢えて言えば」ということではあったが、要望もあったことから、訓練実施機関へ伝えることで、カリキュラムの更なる充実を図りたいと考えている。
- ・【資料3】5ページは、訓練内容とは直接関係はないものの、職業訓練を受講しようかどうか迷っている方へ一言いただいている。いろいろと考えてお言葉をいただいております、実際に受講された方の声を、受講を迷っている方へ届けることで、受講に向け背中を押す効果があるのではないかとと思われる。別添資料にもチラシを入れているが、今年度、労働局で作成した訓練修了者の声を掲載したリーフレットを更新、充実しながら周知を図っていきたいと考えている。

- ・【資料3】8ページは、採用企業の方からのヒアリング結果となっている。
- ・1番目の質問としての、職業訓練についてどの程度ご存知かという質問に対して、医療事務分野は、特定の分野や業種ということもあり、一定の認識は持っていたが、営業・販売・事務分野については、採用先が様々な業種であり、聞いたことがある程度との認識であった。
- ・就職率の向上に向けても、職業訓練制度を幅広い企業に知っていただくことが必要であると考えている。
- ・2番目の質問としての、職業訓練修了者であったことが採用選考に影響したかという質問に対する回答から、身に付けた知識やスキル等を考慮して選考が行われているという状況が見られた。製造業の事務職で採用した企業2社からは、ともに小規模であるため2人体制で事務を行っており、双方の企業から自社で育成することが難しく、非常に助かっていると高く評価をされている。
- ・採用企業が評価している点も含まえ、企業的心声を求職者だけではなく、求人者の双方に伝えることによって、受講者の確保、あるいは就職率の向上に結び付くと考えている。
- ・【資料3】7ページは、3番目の質問としての、職業訓練で習得が望ましいスキル・技能等があるかという質問に対して、特にカリキュラム等については一定の評価が得られている。両分野ともに、一般的なパソコンスキルを求める声があり、医療関係からは様々な立場の方と多く接する機会があるため、コミュニケーションスキルを求める声が多く聞かれた。
- ・このような声を訓練実施機関へ伝えていくことが必要だと考えている。
- ・4番目の質問で、職業訓練に関するその他の意見・要望等をお聞きしたが、両分野ともに受講修了者が高く評価されている様子が見られた。身に付けた知識やスキルを評価しているのみではなく、訓練を受講すること自体、姿勢そのものに好印象を持っておられた。
- ・このようなご意見等を求職者・求人者の双方へ伝えていくこと、ニーズ等を訓練実施機関へ伝えていくことが必要だと考えている。
- ・【資料3】8ページは、訓練実施機関からのヒアリング結果となり、委託訓練と求職者支援訓練を実施している民間機関を対象としている。
- ・1番目の質問としての、就職支援で工夫している点に対する回答から、キャリアコンサルティングを始めとする就職支援に力を入れている状況が伺われ、職業訓練修了者のヒアリング結果とも一致している。
- ・これらを踏まえて、訓練実施機関が行っている支援内容をハローワークの職員が理解し、連携した就職支援を行うことが必要だと考えている。
- ・【資料3】9ページは、2番目の質問としての、訓練カリキュラムで工夫している点に対する回答から、訓練実施機関ごとに実際に使える訓練内容としており、学ぶ時期や順番等も工夫がなされている。また、資格取得にも力を入れ、自校の特徴を出すよう取り組まれている。
- ・これらを踏まえて、訓練実施機関が行っている訓練内容、その特徴をハローワークの職員が理解し、適切な受講あっせん、受講者の確保に結び付けることが必要と考えている。
- ・【資料3】10ページは、3番目の質問としての、ハローワーク等との連携や要望する点に対する回答から、個々の機関ごとにハローワークとの連携によるセミナーの開催、就職支

援の実施、ハローワーク職員への情報発信等に取り組んでいた。また、ハローワーク職員の見学会、意見交換会、職員向け説明会の開催にも協力をいただいている。

- ・ハローワークに対する苦言等もいただいております、その点については、労働局からハローワークへ共有したいと考えている。ハローワークと訓練実施機関とでコミュニケーションが取れているかどうかで意見の違いが見られ、コミュニケーションを図る機会を増やすことが必要だと考えている。
- ・【資料3】11 ページは、ヒアリング結果を踏まえた今後の対応となり、ヒアリング結果からの検討課題とそれを踏まえた取り組み等を記載している。
- ・1つ目は、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する。
- ・2つ目は、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する。
- ・【資料3】12 ページは、3つ目として、訓練修了者歓迎求人の確保、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する。
- ・4つ目は、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・情報提供を実施する。
- ・5つ目は、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する。
- ・最後に、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する。
- ・現在行っている取り組みは、拡充等を図りながら進めていきたと考えている。

【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。資料に記載のとおり、ハローワークの担当者に、更に取り組みを徹底していく必要があると思う。

併せて、ハローワークを通じて就職をする場合と、人材会社を通じて就職する場合があります、人材会社を利用している方も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。また、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いる。中には、「この企業が人を求めている」という訓練実施機関の情報提供を受けて、ハローワークを通じずに就職されるケースもある。

今回のヒアリングでも、訓練実施機関から募集が出ているとの情報を得て、直接応募されて就職された方が、全く同じ求人をハローワークも情報提供をしおり、情報としては学校から受け、採用条件はハローワークの求人票を見て確認し、応募することを決めたが、直接応募したというケースもあった。

まずは、訓練実施機関との連携を強化していくことが必要である。

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、中には、履歴書等も不要というサイトもあり、ボタン一つ押せば応募が完了することがある。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】

今の時期も就職活動を望む学生と日々面談を実施している。

先程、人材会社という話もあったが、介護、栄養、保育の3業種で訓練生に来てもらっており、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。

私どもの学校も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り難いと思っている。

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。良い学生であれば、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いと思うが、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、同じコースで勉強を行っているため、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】

一般的に、事業所から求人のご依頼をいただく時に、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。ただ、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。何故かという、インターネットも発展しており、かなり動きが活発になっていて、既存の就職先よりも、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、事業所の方に提案させていただき、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、経験やスキルよりも人間性なり人柄を重視するという話が多くなってくる。

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】

人手不足と言いつけている状況で、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、加盟されている団体は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、組合という組織で教育や研修を行っているが、小さな企業も少なくなつて、組合も弱くなつていく中、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。

本当に現場は厳しい状況で、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、ワード、エクセル、パワーポイントなどの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。職業訓練の一手手前の部分かも知れないが、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のと有難い。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、身に着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、どのようにしているのかというと、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、そこから 10 年位働いていただけるということもある。労働施策とはかけ離れてくるかも知れないが、若年層は 40 歳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】

数値的なものは持っておらず、感覚的なこととなる。

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 歳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 歳代の後半の方、60 歳代の方なども、どのような訓練があるのか、自分がついていける訓練があるのか、受講後に就職できるのかということで、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 2 年度か 3 年度に機構がカリキュラムを作られたと思う。それに沿って、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、若い方などのように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、若い方と一緒に受講するについて行けないため、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。

ポリテクセンターの訓練は、ものづくりの企業向けの人材を送り出すため。電気工事士を目指す方や、建設関係、あるいは機械加工や溶接など、製造分野がメインとなるが、企業からの求人を見ると、業界では若い方が不足しており、比較的、若い方を求めるケースが多い。

年齢の高い方との年齢面のマッチングには、少し難しい部分がある。

一方で、年金がもらえる年齢も上がっており、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。

年齢面と求人のギャップを埋めることは課題ではあるが、50歳代・60歳代の方が電気工事士になって電柱など高所に登ことは難しいが、電気の知識が他にどのように活かせるのか、例えば、設備関係の職種であれば、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、6ヶ月訓練で一通りの知識を身に付けると、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、求職者の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、運営者の方々は苦勞されている。

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いという話であるが、一方で、社会を見ていると、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。

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、チャンスを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】

人手が少なくて訓練ができない、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るが、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聞いている。

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来たことで、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。労働組合のイメージとして、例えば鉢巻を巻いてストライキをし、デモ行進をして、給料を上げろなどのイメージをされる方も多いと思う。それは当たり前のことではあるが、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いる。

終身雇用が当たり前で多かった頃は、労働者のキャリア形成は、企業の人事施策の中にも入っていたため、労働組合としても積極的に関わることが無かった。ただ、これだけ雇用の流動化ということになると、賃金アップは大事であるが、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している。

高齢者雇用ということで、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、事務局から説明。

【事務局・奈良労働局】

- ・【資料4】の1ページについて、冒頭の挨拶で労働局長からも話があったが、ハローワークにおいては人手不足分野の人材確保対策に重点を置いて取り組んでいる。
- ・委託訓練や求職者支援訓練に関連するものとして、介護関係職種の有効求人倍率等の推移を掲載している。令和6年8月における、全職種の有効求人倍率が原数値で、1.05倍であるのに対して、介護関係職種は4.41倍と引き続き高い状況が継続している。
- ・厚生労働省が公表している推計結果では、2026年度に全国で約25万人が不足する見通しが示され、深刻な人手不足の状況が続くことが懸念される状況となっていることから、委員からご発言があった内容にも関連すると思う。
- ・【資料4】の3ページには、保育士関係の有効求人倍率を掲載している。
- ・保育士については、奈良佐保短期大学で訓練を行っていただいている。こちらについても8月の有効求人倍率は4.66倍と高い値が続いている。
- ・【資料4】の5ページには、IT関連産業の新規求人、次の6ページには、IT関連職業の新規求人・求職状況と全求人に占める割合等をそれぞれ掲載している。

- ・【資料4】の6ページの令和5年度を見ると、新規求人に占める割合は全国の3.7%と比べて、奈良県は1.1%と低い状況にはあるが、各企業様からは、IT化を進めて行く必要性を感じているという声も聞いている。一方の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%と低い状況があるため、引き続き職業訓練における人材育成に取り組む必要があると考えている。

(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、事務局から説明。

【事務局・奈良労働局】

- ・【資料5】の1ページについては、厚生労働省の職業訓練に関するデジタル関連の令和7年度概算要求となっている。前年度とさほど大きくは変わっていないが、今年度と同様にデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進を図るとされている。
- ・【資料5】5ページの実施状況の分析は、令和7年度の職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）となっている。
- ・1つ目の実施状況の分析は、①応募倍率が低く、就職率が高い分野として介護・医療・福祉分野を挙げており、日程の検討を行なうとともに、受講奨励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と考えている。また、先程の人手不足分野の状況も踏まえて、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と考えている。
- ・2つ目の応募倍率が高く、就職率が低い分野としてデザイン分野を挙げており、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と考えている。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、知識の向上を図りたいと考えている。
- ・3つ目の応募倍率が低く、就職率が低い分野としてIT分野を挙げており、こちらについても求人、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、受講奨励の強化、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、知識の向上を図りたいと考えている。
- ・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ことを挙げており、こちらについては、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する必要があると考えている。
- ・人材ニーズを踏まえた設定として、デジタル分野を挙げており、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と考えている。
- ・以上を踏まえながら、令和7年度の職業訓練実施計画の策定に向けて検討を進めて行き、次回の第2回協議会において、ご提案をさせていただきたいと考えている。

(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、事務局から説明。

【事務局・奈良労働局】

- ・【資料6-1】の1ページ。教育訓練給付制度については、職業訓練制度とは異なり、労働者

が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し、それを修了した場合に、費用の一部を支給する雇用保険の制度となっている。教育訓練のレベル等に応じて3種類用意されており、給付内容や支給要件が、それぞれ異なっている。

- ・【資料 6-1】の2ページは、教育訓練機関が指定申請を行なう際の概要となっており、申請受付は年に2回、中央職業能力開発協会へ申請を行なうこととなっている。また、受講された労働者の方は、管轄ハローワークへ支給申請を行なうという流れになっている。
- ・【資料 6-1】の4ページには、所在地別、分野別の指定講座の状況が掲載されている。これは、本社等の訓練機関の所在地ごとに集計したものとなっている。そのため、極端に東京都に集中しており、奈良県では65件と他の地域と比べても少ない状況にはある。一方、別冊の【資料 6-2】の1ページは、教室等の施設の所在地別に計上したものとなっており、本社等の機関の所在地と違い、実際に行なっている場所となる。これを見ると、先程の資料では奈良県は65件であったが、施設の所在地で見ると6.5倍の421件となっている。
- ・これ以外にもeラーニングや通信等の全国から受講できる講座も多数あることから、必ずしも奈良県内で施設が不足しているとまでは言い切れない状況かと思われる。
- ・【資料 6-2】の1ページから3ページには、主な資格別に全国と奈良県を比較したものが掲載されており、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件の順番となっている。
- ・【資料 6-1】の8ページについては、厚生労働省における講座拡大の取り組みを記載しており、業界団体等を通じた働きかけ、SNS等を活用した周知と様々なコンテンツを作成している。
- ・【資料 6-1】の9ページには、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図が掲載されている。これについては、ニーズの高い分野や訓練支援が十分に活用されていない分野の業界団体、あるいは訓練実施機関に対して、厚生労働省から周知、申請勧奨等を実施することとされている。また、労働局においても、指定講座そのものが増加すると受講機会の確保に繋がるため、周知等を図っていきたいと考えている。
- ・構成員の皆様方におかれても、周知にご協力いただくとともに、周知先として傘下の団体や関連する教育機関があれば、随時、労働局訓練課へ情報提供をお願いしたい。

【会長】

【資料 5】の5ページ「令和7年度の策定に向けた方針(案)」の実施状況の分析等で、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ある。企業側の皆様から前段階で、IT企業への就職率が全国でも低いということがあったが、これに関して、もう少し提案できることがあれば、あるいは、実情を踏まえたご意見をお願いしたい。

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、最低限持っていないといけない能力だと思う。そういう意味で

は、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どころがある。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。もし、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、私どもの学校も、今まで4年過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するという状況で、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、今後の人材確保が難しくなると感じている。

専修学校の団体でも、東京の会長とお話することがあり、日本でリカレント、リスキリングなどが増えないのは、中小零細企業が多いため、状況から抜けられないということであった。

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。

3 閉会

【奈良県産業部人材・雇用政策課長】

閉会あいさつ