

令和6年度第2回奈良県地域職業能力開発促進協議会議事概要

令和7年3月13日(木)
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) 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

【事務局・奈良労働局】

【資料1】1ページ。今年度の第1回協議会において、委員の皆様からの主な意見等を中心に
取りまとめたものとなっている。

前回の、振り返りとしてその一部を紹介するので確認をお願いする。

- ・前回の議題(1)として、事務局より本協議会の概要を説明した後、議題(2)として事務局及び機構奈良支部より、令和5年度及び6年度の訓練実施状況をご報告した。
- ・委員より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と。
就業状況や定着率を見ると、職業訓練を改めて評価してもらえないのではないかとという意見。
- ・委員からは、職業訓練を受講した方とそうでない方の職場定着率を調べたことがあり、エビデンスとして、職業訓練を受けた方の定着率の方が高いという傾向があるという説明をいただき、併せて受講者に仕事理解や業界理解をしっかりと行っていることで、訓練終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。
また、一定のスキルを持つことで、採用条件の上積みにも繋がることで、定着にも良い影響を与えているという意見。
- ・会長からは就職状況が良いというのであれば、就職率をもっと伸びるはずだと思うが、それ程、劇的には伸びていない状況で、それに対する認識がどうだという質問。
- ・事務局から、訓練コースや分野によって違いがあること。就職支援にも、力を入れており訓練内容や習得した技能等を理解し、訓練実施機関とも連携して就職支援に結び付くように取り組みを進めていることを説明。
- ・会長からは、この課題については、訓練内容と企業が求めているものとのミスマッチ、または、もう少し訓練を要する事が原因なのか、或いは受講者個人の状況次第という部分もあるかと思うという意見。

- ・議題（3）で事務局からワーキンググループにおけるヒアリング結果と、今後の対応等について報告。

- ・委員より、受講者数の減少の対応に関連して求職者も求人者も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おり、ヒアリングの結果から答えが見えるという意見と併せ、経営者がその状況であるとか職業訓練を積極的に行っている事を理解できていない。また、ハローワークの担当者も訓練内容や状況の理解について、更に取り組みを徹底していく必要がある。

更に、人材会社を通じての就職もボリュームがあるということで、この方々に何らか働きかける手立てがないかと感じたという意見。

- ・委員より、就職に結びつくポイントとしてハローワークやしごと i センターがきめ細かく支援を行っていること。学校としても 1 人 1 人に細かくヒアリングをし、年齢や状況に応じて支援を行っていること。訓練生とは別の学生についてもほとんどが一般的な求人で探すよりは介護、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ということで、訓練受講者の或いは一般の学生の就職活動状況を説明。

- ・会長より、仕事と資格がある程度マッチしている職種に関しては、そういった部分があると思う。

ただ、営業や事務のような、汎用的な能力を持った労働者についてのサポート、職業訓練の在り方に付いては、まだ議論していくべき課題だと思ふとの意見。

- ・委員より、ハローワークの求人情報について、訓練関係機関と共有、或いは情報提供をされることになっているのかという質問。

- ・事務局より、個々の受講者の方、或いは各訓練実施機関への情報提供を行っていること、訓練実施機関による活用について回答。

- ・委員から、欠員の補充の場合に、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、採用が非常に困難になってきているということ。その際に、無資格・未経験の方でも人柄を重視する、コミュニケーションスキルの高い方を求めることを提案し、考え方を切り替えていただく。

無資格・未経験の方を採用すると、訓練は事業所内で行うことが多くなるため、求人費用等にかけていたものを、人の方に訓練等の費用に回していくというメカニズムになってきていると感じる。

今、現在の労働市場の状況等について説明。

- ・委員から、人出不足の状況で現場が忙しく、訓練を受けることができないとの話もあり、現場は厳しい状況にあるということ。特に、企業での教育や訓練は、十分にできていない状況にあること。教育や訓練ができずに、離職に繋がったケースもあり、他社の定年退職者を教育係や指導者として雇用し、指導に当てたことによって離職が少なくなったというようなケースのご紹介。

それでも、小さな企業では対応できない部分状況があるということで、組合での教育、或いは研修も徐々に対応できない状況となっており、公的な訓練は非常に有難いということで、中小企業における厳しい状況等を説明。

- ・委員より、中小零細企業は、とにかく人を採用する事が非常に厳しい。
パソコンの基本操作は最低限できる必要がある。
あと、コミュニケーション能力の高い人が求められており、それを訓練できたら有難い。
次に、ニーズとして簿記、ウェブ会議や SNS を活用した発信、チラシやポップの作成、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いということ。年代別で、多く受講している年代、就職率等の状況を今後の機会に分かればと思うということ。
中小零細企業では、人が採用出来ないため、定年延長の動きがあり 70 歳まで働く方も増えていると。
高齢者はパソコンスキルがないことが多いが、60 歳を超えていても IT スキルがあり、考え方がしっかりされている方については、後 10 年ぐらいは働けることもあり、高齢者向けの訓練も実施していただければ有難いということで、中小企業の状況、企業ニーズ、高齢者向け訓練の必要性について意見。
- ・委員より、介護分野が人手不足というのは明白であって、職業紹介事業者に頼っているが、紹介料が上がっておりそれが経営を圧迫している。
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。
多くの人と接する業種であるため、コミュニケーション能力を高める訓練を実施すればとても良い。
あと、高校中退後等に、上手く働くことに繋がっていない方が居るのではないかと。
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、上手く職業訓練をアピールできる道筋があれば良いという意見。
- ・委員より、人手が少なくて訓練ができない。
離職等による人手不足の状況は、他の従業員に負担がかかることになり、非常に重要な問題である。
労働組合の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、雇用の流動化になると、力を入れていかなければならない。
年齢が高くなれば、同じ仕事ができる訳ではなく、安全性や、どう仕事をマッチングさせるのかは、企業側と共通の認識を持って行きたいという意見。
- ・事務局から議題（４）で、今後の人材ニーズについて、介護関係職種、保育士、IT 関連の求人・求職状況について説明。
その次に、議題（５）令和 7 年度 職業訓練実施計画の策定方針(案)について問題と、令和 7 年度の対応方針等を事務局より提案。
最後の議題（６）教育訓練給付制度の指定講座拡大について、本社等の所在地別、教室等の施設の所在地別に、分野ごとの指定講座の状況等の説明。
- ・会長から、デザイン分野、IT 分野は就職率が低いが、類推すると IT 分野に就職していないのであれば、IT 分野の企業がな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という訳ではないという課題も、中小企業中心にあると思う。
その辺りの現状も含めて、意見があればお願いしたいという提案。

- ・委員より、IT は能力の一つというよりも、最低限度持っていないといけない能力であり、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。
それが、できていない人を採用する場合は、研修をきっちりと企業側で行う必要がある。
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という意見。
- ・委員より、社内での教育を増やそうという今の状況で、在職者訓練の利用率が下がっていることは、その繋ぎ方であるとか訓練を行っていること、有効活用できることに気付いていないのではないか。
今後、賃金が上がっていくことで、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、転職サイト等にお金を使うことになると、待遇が改善できずに短期離職が増えて、悪循環になると思う。
関係団体が主体的に関わる、或いは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。
職業訓練の活用が大事になるため、この集まっているメンバーが、地域で産業をしっかりと守るという観点で話し合うことが必要だと感じたという意見。
以上、一部ではあるが意見等を紹介させていただき、「第1回協議会」の振り返りとさせていただく。

【会長】

前回の議事内容等について、認識を共有いただいたということで、それを踏まえて次の議題に移る。

議題（2）令和5・6年度公的職業訓練の実施状況等について事務局より説明を。

【事務局・奈良労働局】

【資料2】「令和5・6年度公的職業訓練の実施状況等について」により、事務局から説明。

- ・【資料2】2ページ、ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績。
ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績を、分野別に合算し確定したものを掲載。
状況として、定員は令和4年度と比べ64人増の2.8%増加となっているが、受講者数については、86人減の5.4%減少となっている。
受講者数を分野別に見ると、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で増加をしている。
建設分野で同じ数、それ以外の6分野で減少している状況。
特に、医療事務分野で前年度比23.6%の増加、求職者支援訓練の基礎コースで52.6%の増加となっている。
逆に、その他の分野で33.7%の減少。介護・医療・福祉分野で14.8%の減少となっている。
- ・3ページ。委託訓練及び求職者支援訓練の実施状況を説明。委託訓練では、委託訓練の全体の応募倍率は72.1%と、前年度と比べて20.6ポイント減少し、就職率についても83.9%

と、3.9ポイント減少している。

応募倍率については、100%を越えている分野がなく、比較的高い分野として介護・医療・福祉分野と、理容・美容関連分野となっている。

逆に、応募倍率の低い分野は、IT分野と、農業分野となっている。

就職率については、介護・医療・福祉分野と、理容・美容関連分野が高くなっており、低い分野はIT分野と営業販売事務分野となっている。

- ・ 求職者支援訓練について、応募倍率は95.4%と、前年度と比べて2.8ポイント減少している。

就職率については、基礎コースでは51.6%と、前年度比で2.8ポイントの減少。実践コースで65.0%と、8.7ポイントの増加。

両方のコースを合わせて62.7%と、こちらは7.1ポイント増加している。

応募倍率については、デザイン分野と、理容・美容分野が100%を超えて高くなっている。

応募倍率の低い分野としては、IT分野と、マンション管理委員養成科等を実施しているその他の分野となっている。

就職率については、医療事務分野と、介護・医療・福祉分野が高くなっており、低い分野は、デザイン分野と、その他の分野となっている。

- ・ 4 ページ。高等技術専門校とポリテクセンターの施設内訓練の実施状況を説明。

高等技術専門校では、応募倍率は85.6%と、前年度と比べて25ポイント減少し、就職率につきましても88.3%と、4.9ポイント減少している。

ポリテクセンターでは、応募倍率は91.5%と、前年度と比べて1.5ポイント減少し、就職率については87.6%と、6.1ポイント増加している。

- ・ 5 ページ。令和6年度実績の12月末現在の状況を掲載。

6 ページ、今年度の12月末現在の、委託訓練及び求職者支援訓練の実施状況。

委託訓練全体の応募倍率は82.1%と、令和5年と比べて10ポイント増加し、やや改善をしている状況。分野別では、デザイン分野が100%を超えており、次に介護・医療・福祉分野の順に高くなっている。

応募倍率の低い分野として、農業分野と理容・美容分野となっている。求職者支援訓練は、全体の応募倍率は100.9%と、100%を超え、令和5年度と比べて5.5ポイント増加している。分野別では、医療事務分野、デザイン分野、理容・美容関連分野が100%を超えて高くなっている。

応募倍率の低い分野については、介護・医療・福祉分野とその他の分野となっている。

- ・ 7 ページ。令和6年12月末現在の、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。

高等技術専門校の応募倍率は68.3%と令和5年度と比べて17.3ポイント減少し、ポリテクセンターの応募倍率は100.4%と100%を超え、前年度と比べ8.9ポイント増加している。

- ・ 委託訓練、求職者支援訓練、ポリテクセンターにおいては、応募倍率が改善傾向にある。

様々な広報を行っており、ハローワークを利用していない方への周知も行っている。

また、ハローワークの職員と訓練実施機関の連携、セミナーや研修の受講による訓練内容や、

職種・業種の理解促進、受講斡旋の強化を図っているところである。
引き続き受講者確保に向けて取り組みを行いたいと考えている。

【会長】

只今の、説明について意見・質問があれば、発言をお願いしたい。特に、令和6年度部分かと思うが。

出ないようなので、それぞれに伺いたい。

令和5年度と比べて令和6年度が、何故こうなったかという所感レベルで構わないので、順に答えをいただきたい。5年と6年で比べて、所感でお願いします。

【事務局・奈良県】

5年度、6年度を比べ、有効求人倍率が1.23というような状況が続いており、以前に比べ比較的訓練を受けずに就職に繋がってしまっているケースも職種にはよるが、結構多くなっている。

県の職業訓練においても、応募も芳しくない分野もあり、充足率も低い数字が出てしまっている分野もあるのが実態。

5年から6年に比べて、そういった傾向が続いていると認識をしている。

【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施設内訓練について、応募倍率は6年度、改善傾向が見られる。

これについては昨年度、ポリテクセンターの施設内訓練の応募倍率もそうだが、定員充足も前年度から少し落ち込みがあったもので、今年度、てこ入れを図り、ハローワークと連携をし、各ハローワークでの雇用保険の初回説明会で求職申し込みをされた方が再就職をする上で、職業訓練を受講するというスキルアップを経た上で、就職活動をするに「こういう道があるよ」という事をPRする機会を増やしてくれた。また、訓練の紹介をメインはハローワークの窓口が行うが、訓練窓口の方、或いはハローワークで相談をされている皆さんに、職業訓練の魅力やメリットを知ってもらわないと中々就職活動をされている方に伝えてもらえないので、ハローワーク窓口の担当者に対する説明会を何度か実施した。

あと、一部のハローワークの方に、皆さん忙しいのでポリテクセンターへ来ていただくのは難しいから、我々の方からハローワークの方に訪問をして、ハローワークの会議室で、担当官の方々に対してポリテクセンターの訓練の紹介を行い、知ってもらうという機会を設けたり、色々な広報の取り組みも行っている。

そうしたところもコツコツとやっておいたら、少しずつ応募倍率は改善してきている。

ただ、一方で定員充足の方は、81.1%~81.2%と微増。

今の景気の良さや求人の多さという事もあって、入所に至るまでの数週間間に就職が決まってしまうと、入所の前に辞退されるのが今年は少し多い。

求職者支援訓練では、応募倍率が非常に高くなったように見えるのだが、前年度5年度から6年度との比較で、国から示されている計画数がかなり減少し、訓練の規模自体が減少して

いるため、数的に良くなっているように見えている。

【委員】

総じて、マイナスが多いという印象。

内的要因と外的要因は承知のとおり、これだけの公的訓練をやっているにも関わらず、定員割れが散見するのは、周知が十分ではないのだろう。

外的要因は、人材会社のコマーシャルを見たら分かるように、ほとんどコマーシャルの半分ぐらい人材会社からのコマーシャルが入っているようなテレビの状況がある。

それで、訓練を経ないで「いける」というところがあるのかも知れない。

これは、企業にとって人材会社を十分な調査もしないで頼んでしまうと、紹介の成約料がとんでもない金額が出るといったこともあり、そういう意味では、非常にリスクも高い気がする。

結局、訓練をした後に就職をした方が、定着率も高く満足度も高いということは、簡単だからといって人材会社を使うよりも、コスト的にも定着的にも高いという結果が出ているので、その事を企業も理解しないといけないと思っている。

何か、その二つの要因の中でクリアできる対策を考えていかないと、このまま5年も経ったら、じり貧になってしまう気がして少し危機感を覚える。

【会長】

続いて議題（3）令和7年度奈良県職業訓練実施計画（案）について、労働局、奈良県、機構奈良支部の順にそれぞれ説明をお願いします

（3）令和7年度奈良県職業訓練実施計画（案）について

【事務局・奈良労働局】

【資料3】1ページ。令和7年度奈良県職業訓練実施計画（案）について、前回の協議会の時に提案をした令和7年度奈良県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）を、参考までに再度掲載。これも踏まえ、訓練実施計画（案）の作成をしている。

- ・11ページ。第1総則は、文言の修正及び年の更新のみのため説明割愛。
- ・第2の1労働市場の動向と課題は、文言の微修正の他、新型コロナウイルスに関連する文言を削除。
- ・12ページ。求人倍率等を更新した上で、現在の情勢に合わせた文言に変更。また、前回の協議会で、委員の皆様から人手不足の状況、訓練受講による採用条件の向上等について多数意見を頂戴しているので、それを踏まえた文言を盛り込んでいる。
- ・直近の公的職業訓練を巡る状況は、年や数値を更新している。
- ・第3令和7年度の公的職業訓練の実施方針については、前回協議会の方針（案）を踏まえ、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。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。③応募倍率が低く、就職率が低い分野としてIT分野を挙げている。

前回の協議会で、ハローワークの担当者による訓練内容の理解について、更に取り組みを徹底すること。

或いは、企業側が訓練制度を知らない状況にあり、その活用が重要である事等の意見を多数頂戴したことも踏まえ、課題解決のためということでハローワーク等と訓練実施機関の連携強化による職員の知識の向上、及び就職支援の強化、企業への職業訓練制度の周知、地方自治体とも連携をした、ハローワークを利用していない層への周知・広報を実施するとしている。

- ・①介護・医療・福祉分野については、応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討を行った上で実施する。

ハローワーク職員等による訓練実施施設の見学や意見交換会等の実施、セミナーの受講等により関連する職種、或いは業種、訓練コースに関する知識の向上を図り、内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。

- ・②デザイン分野についても、求人ニーズに即した効果的な訓練内容となっているか検討を行う。

訓練実施施設の見学や意見交換会等の実施、セミナーの受講等により、関連職種や業種、訓練コースに関する知識の向上を図る。

訓練修了生歓迎求人確保を推進し、求人内容の詳細な把握を行い、事業主に対して訓練効果を周知することにより、就職機会の拡大を図る。

知識・技能の習得状況を把握し、ハローワークと訓練実施施設が連携した就職支援を実施する。

- ・③IT 分野については、求人者、求職者双方のニーズに即した効果的な訓練内容となっているか検討を行う。

訓練実施施設の見学やセミナー等の受講により、職種や業種及び訓練コースに関する知識の向上を図り、訓練コースの内容や効果の把握を踏まえた受講勧奨を強化する。

訓練修了生歓迎求人を推進し、求人内容の詳細な把握を行い、事業主等に対して訓練効果を周知することにより、就職機会の拡大を図る。

知識・技能の習得状況を把握し、ハローワークと職業訓練実施施設が連携した就職支援を実施する。

【事務局・奈良県】

- ・計画と実績の乖離というところから、周知・広報の強化等により受講者数増加に向けた取り組みは進めていく。

委託訓練と求職者支援訓練の訓練コースが重複していることによる受講者の分散を防ぐため、県委託訓練の定員を実績ベースで見直し、開校時期についても調整をしながら実施していく方向で、7年度に向けて見直しをしている。

- ・14 ページ。第4令和7年度における公的職業訓練の対象者数等であるが、離職者に対する公的職業訓練については、(1) 奈良県立高等技術専門校において訓練期間が1年間で、来年度8科目160名で実施する予定。定員を見直し20名減ということである。

令和7年度から、設定科目だが、設備・建物管理科を設定する。これは、6年度までの住宅設備科と、ビルメンテナンス科を統合するような形で訓練を見直し、建物設備全般を広く学び、設備と管理の両方に対応できる人材を育成するため設定した。

また、ワークチャレンジ科だが、知的障害者の方を対象としたコースで今年度まで、販売実務科という名称であったが、販売だけでなく物流・清掃・事務など、幅広い訓練を実施しているので、内容・実態に合わせて名称をワークチャレンジ科と変更した。

- ・15 ページ。(3) 令和7年度に、奈良県が民間の訓練期間等に委託して実施する訓練であるが、訓練定員を523名に見直して実施計画している。

労働市場の動向や求人求職の状況、定員の充足率なども踏まえ、受講者数減少傾向にあるというところであり、定員を実績ベースで見直している。

- ・(4) 分野に応じた訓練コースの設定であるが、特に、デジタル分野の重点化の観点から、令和7年度の委託訓練のうち、デジタル分野の設定、WEB デザインに80名の枠を設定している。

また、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切なコースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口の職員に知ってもらう機会の確保を図ると共に、事業主様に対して訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を広く周知することで、訓練機会・就職機会の拡大を図っていく。

イ～オについては、従前より取り組んでいる項目である。

- ・16 ページ。(5) 対象者に応じた訓練コースの設定等であるが、引き続き育児や介護など、多様な事情を抱える求職者等でも受講ができるよう配慮し、オンライン訓練や託児サービス付きの訓練コースの設定等を推進していく。

- ・17 ページ。2 学卒者に対する公的職業訓練であるが、奈良県高等技術専門校において実施しており(1) 対象者等は記載のとおり。

- ・17 ページ。3 障害者等に対する公的職業訓練であるが、奈良県高等技術専門校において実施しており、対象者については施設内訓練としてワークチャレンジ科において、定員20名で知的障害者の方を対象に実施している。

また、企業等への委託訓練として、実践能力習得訓練コースを定員15名で行っていく。

- ・(2) の職業訓練の内容であるが、就職に結び付けやすくするために関係機関との連携を図り、委託訓練においては委託先の新規開拓にも取り組んで行く。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

- ・14 ページ。(2) 奈良職業能力開発促進センターに計画を記載。

令和7年度の、ポリテクセンターの施設内で実施する離職者訓練については、全体で9科398名を計画している。

ポリテクセンターの訓練は、機械加工や溶接等の製造業や電気工事、建築工事といった、いわゆるものづくりに特化した職業訓練を6ヶ月ないし7ヶ月の期間で実施することとしている。

令和7年度の設定する訓練科については、6年度から特に変更はない。

計画定員については、6年度の382名から16名増の398名となっている。これは、令和6年度、今年度に科の改廃をしており、CADものづくりサポート科を新科として立ち上げている。

こちらについては通常、職業訓練は4半期に1回の開講、年4サイクルの開講であるが、新科立ち上げとその前年度に廃止となった科を既にスタートしており、科の入れ替えの都合もあり、このCADものづくりサポート科については、今年度に限り4半期に1回、年4回の開講を第2四半期からの年3回の開講としている。このために1回分の16名定員が少なくなっている。

7年度は通常どおり、年4回のサイクルに戻すので、16名増の398名で計画している。

- ・15 ページ。ビジネススキル講習（橋渡し訓練）で計画定員50があるが、こちらは単独で実施している訓練コースではない。

職業経験が浅く、社会人としての基礎力が備わっていない方を対象にCAD/NC技術科（若年者コース）や電気設備技術科（若年者コース）のコースを受ける前の1ヶ月間で社会人にとって必要なビジネスマナーやコミュニケーション能力、今の時代基礎的なITの知識は必要であるので、基礎的なパソコンスキルを身に付けるという講習を1ヶ月間実施し、この1ヶ月のビジネススキル講習を終えた後、本訓練6ヶ月、合計7ヶ月の訓練期間を受講するもの。

- ・17 ページ。4 求職者支援訓練であるが、主に雇用保険を受給できない特定求職者の方を対象とした訓練ということで制度設計がされており、民間の教育訓練機関で訓練の計画をし、計画した訓練を機関に申請し、機関でその訓練が公的な訓練として実施するのが適正なものかどうか、審査して認定をする。この認定を経て、公的な職業訓練として実際に実施して行くもの。

この本制度における、機関の役割としては、この訓練実施機関から申請された訓練コースの審査・認定、訓練期間中に訓練実施機関を訪問し、計画どおりに適切な訓練が行われているか巡回確認している。

令和7年度の奈良県における求職者支援訓練の年間の認定枠については、734人を訓練の上限として実施することとしている。

- ・18 ページ。内訳としては、就職に関する基礎的な知識や技能を習得する基礎コースで150名。

就職を希望される職種に応じた専門的な技能を習得する実践コースでは、四つの分野に区分をして合計584名の計画としている。

6年度の計画定員は、当初は668人だったが、年度の途中で国から枠の拡充をしてもらい、今年度は761名、最終的には枠を設けていた。来年度については734人で、計画定員が少し減になる。

なお、実践コースについては、国全体の方針として介護人材の不足が著しいという事や地域間でデジタル人材の格差、いわゆる都市部にデジタル人材が集中しているということもあり、デジタル分野では実践コースの認定規模のうち30%の定員を介護分野では実践コース全体で20%程度、定員を設定するという事で奈良県の計画についても同様に実践コース全体で、30%デジタル、20%介護という目安を設けている。

- ・20 ページ。5 在職者に対する公的職業訓練等であるが、昨今の人手不足の中では、企業でも人手不足を解消するための雇い入れが難しいということもある。
例えば、会社10人で100の仕事をしているところが、人が減って9人で100の仕事ができない。この9人で、90ではなく100にするためには、1人1人の能力の向上。
1人1人の生産性を高めていくことが必要になるので、在職中の方向けの公共職業訓練も実施している。
7年度の計画については、在職者訓練を能力開発セミナーと呼んでいるが、主に、ものづくり分野の技術・技能の向上を目指す職業訓練として400人を計画している。前年度と同様の数値である。
生産性向上支援訓練は、715人を計画している。生産性訓練は、在職者訓練と異なり、製造業に拘ったものではない。
生産管理や組織マネジメント、データ活用等、企業が生産性を向上するために必要な知識等を習得するための訓練として、講義とグループワーク等を中心に実施するもの。こちらについては、715人で計画をしている。
- ・離職者訓練と合わせて、ポリテクセンターでは在職者訓練も重要な事業の一つとして位置付け、在職中の企業の能力の向上に7年度、支援を行っていく。

【委員】

15 ページで、今回、ポリテクセンターの訓練と県の高等技術専門校の訓練のコースの計画が出されたが、県が大幅に実績に合わせコースが削減されている印象がある。
公的な所で訓練ができるというのが、まだまだ知られていないのでしっかり伸ばし、それでも充足しないのであれば減少というステップになるのではと思うが、考え方を教えて欲しい。
例えば、ポリテクセンターは、ハローワークと連携をして就職をする前に訓練を受けるような流れがあるが、高等技術専門校との間では、どうなっているのか教えて欲しい。

【事務局・奈良県】

今回、かなり大きく数字の方は変わってしまっている状況であるが、この状況については、実績を踏まえ今の実態に応じて、一旦見直しをするというところ。
県で訓練に関する予算を勿論、計上しているが、予算額と決算額の乖離がこの事業に関しては億単位での乖離というのが生じている実態であり、県議会でも取り上げられた。
今回については大きな変更になるが、見直しをするところ。
委員の発言でもっと周知をしっかりとすることであるが、勿論しっかりとやって行きたいと思っている。
あと、高等技術専門校とハローワークとの連携というところも高等技術専門校もハローワークに訪問し、高等技術専門校の訓練についても理解いただけるよう取り組みを進めている。
来年度についても更に力を入れて行く。

【会長】

これは奈良県だけに限らず他の都道府県においても、県の委託訓練が減ってきているのか。特に、今回で言えば総務・経理事務部門が大幅減っている。

そういったトレンドがあるのか、現状認識で分かっていれば教えて欲しい。

【事務局・奈良県】

都道府県の来年度の数字は捉えてはいないが、受講者の減少傾向はあるのでそれに応じた見直しと求職者支援訓練との重複もあるので、受講者数の減に対する調整というのは進めている。

県で聞き取り等をして調べてはいるところではあるが、大幅に減らしたというところまでは聞いてはいない。

少しずつの見直ししているものと考えている。

【委員】

昨今の人材不足は、技術系が圧倒的に多いと思っている。

特に、奈良県は中小企業が非常に多く、技術を必要とされる事業所が非常に多い中、人材確保で非常に困っているのが現実。

そういうところから、人材派遣会社がテレビコマーシャルをどんどんやることで安易に就職できるが、定着率が低い実態がここ近年、顕著に出て来ていると思っている。

そういう意味では、ポリテクセンターの技術習得のための職業訓練というのは非常に重要なものと思っている。

就職氷河期世代が、今の人材のコアな部分になってきている中で、元々日本の傾向として、普通科、文系が圧倒的に多く、工業系の高校が少ないこと、技術系の大学を卒業した人間が少ないというのが、今の状況になって来ている。

元々、文系を出てサービス業等に携わっておられる方々が、技術系に目を向けることになれば、非常に人材不足も変わって行くのではと思う。

そういう意味では、ポリテクセンターの役割というのは、非常に重要になってくると思う。

先程、機構が地道な活動によって受講者が若干増えた5年6年度と言っていたが、それでも非常に少ない受講人員の中で少し増えたというところで、もう少し大幅な増加が図れないものか、目を向けられないものかと思っている。

先日、ポリテクセンターの会議に出席した時に冊子を貰い、職業訓練を受けられた方々の事例紹介があり非常に良い。

こういうところに、務めることができるのかということで目を変えて、就職を考える、転職を考えるというのも非常に重要と思う。

これから、積極的にその辺を力入れていただきたい。そうしないと、中小企業でのオファーは多いのだが、中々、思うような給料を出せないというのが実態であるので、その辺を国策として力入れていただきたいと言う思いも持っている。

本当に、工業系の高校卒業された方や高専を卒業された方というのは、1人の人間に対して

20倍位のオファーがあると実態として聞いている。

それだけこの人材が金の卵になっているところは、年齢の高い方も育てているというか、目を変えて働き方を変えることも必要なのかなと思っている。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

先週、機構で7年度訓練計画を審議していただく会議を実施し、助言もいただいたところ。毎年、我々の訓練を修了した方を対象として、その後の企業で就職した後の活躍事例を収集しており、収集した方から色々な広報媒体としてPRに使わせてもらって良いと承諾をいただき、7年度の募集案内からこの訓練を受けたらどんなことを学んで、どういう就職ができると言うストーリーが分かるような事例を募集のパンフレットに入れて行く取り組みを始めた。こういったものを、今後PRに使って行こうと考えており、毎年、幾つかの事例を集めている。

例えば、ハローワークの訓練窓口で、こういったもので紹介すると、今まで製造業、物作りの分野に興味がなかったことに対しても、少し目を向けて貰えると思っている。

実際、40代中盤の今年、就職氷河期世代に入ってくる方だが、元々カラオケ店の店長をやっており、コロナでカラオケ店が非常に大変なことになり離職して、機械加工の訓練を受けて、令和5年の9月に修了した。

今年1年経ち、その後の状況を聴いたが、畑違いの機械加工の仕事に就職したが、非常にやりがいがある仕事で、今では機械加工の訓練を受けた後、実際に自分で機械の図面をCADで引いて、商談も対応して、企業の方からも、年齢は確かに高かったが、職業訓練を受けてまで自分のスキルアップを図り再就職しようという、意気込みが伝わったので採用させて貰った。非常に、良くやって貰っていると、非常に高い評価をいただいている。

年齢が高い方でも、活躍する道筋があるということを少しでも紹介する。

地域の製造業は、非常に人手不足に苦しんでいるので、人材の送り出しができるように取り組んで行きたいと思っている。

【委員】

15ページ。(3)の委託訓練で、長期高度人材育成コースで介護が半分ぐらいに減っている。栄養士がゼロになった。

学校では保育士という部門があるが、これは他校が受け入れるようになったのか。

学校自身が、7年度の新卒募集から停止しており、今年度末で学校そのものが廃校になる状況にある。

世の中の少子化が進む中で、介護も就職率の高さ、斡旋する側の学生数、その学生数の約3分の1から半分ぐらいが訓練生であった。非常に重要な域で我々としても増やしたいところであった。

介護系では、学生であっても中々親としても本当に行かせようと言う意識が高まりづらい。そういう意味では、1番目は少子化。その中で、学校経営そのものが非常に厳しくなり、当校は100年近い歴史があったが、苦渋の判断をした状況。

例えば、介護の施設として受け入れも基準が当然あり、訓練2年間行っていく中で、「こういう、設備がないよ」それから「こういう、コースがないと」ということで、じゃあ「ここ受け入れる学校が、他にすぐできれば良いのじゃないか」という形には中々行きづらい状況があると思う。

特に栄養士なんかも、他の学校ではそれがなかったから、私ども他市から12名ぐらい受け入れていた。それがゼロになっている。

保育士については、12名で去年と変わらないのは、他校で保育のコースは割と人数が今まで何名だったが、増やしてと言うのは可能だった。介護系は、設備がないとできないという状況がある。

この数字を見て、私ども実際その値するところとして思った。

県がそういう形で推進して行く中でも、他府県でも同じように短大がこの令和6年度30数校、コースとしてたたんでいく状況にある。

そういう意味では、行政そのものが介護という人材を育てて行くにはどんな形で行くのが良いのかということを含めて、枠を超えたところでの行政、それから学校関係、それから実際の企業との受け入れをどう増やしていくのかを考えていく必要があるのではないかと。

【会長】

行政側は委託できると安易に置いているところがあるので、非常に重要な指摘だと思う。

地方に行けば行く程、委託受け入れ先というのは厳しい状況であるので、非常に大切な意見である。

【委員】

高校の無償化の動きがある。

17ページにある公的職業訓練の中学校・高等学校卒業（見込者）対象というところだが、先日、職能の研修に和歌山の訓練校に行った時に、高校の無償化の影響で、中卒で訓練を受ける子がいなくなったと言っていた。

皆、進学してしまうという流れになっていくということ。

今まで止むを得ず現場を支える人材が、高度に技術者として中卒で訓練され、現場を支えていく人達が消滅して行くような実態が、全国的に間もなくやってくるのかというところがある。このあたりの対応は必要というのが一つある。

二つ目が、通信制高校の進学者が凄く増加している。

ZEN大学っていう通信制の大学ができています。

そういうところに行っている子はコミュニケーションができない、コミュニケーションスキルが上手くできない子が多い。

ニーズがあるので、通信制高校から通信制大学に流れて行く。ビジネスになる。教育ビジネス。

そうなった時に、大学を出た後の社会接続の部分で問題になってくるのが、実は引きこもりの社会人の方が非常に多い。

40 過ぎで引きこもりをされている方の話を聞くと、メーカーに就職したが対人関係が上手く行かずトラウマになり、もう1歩踏み込む事ができなくなって、その経歴上の空白期間が長ければ長い程、採用段階で説明ができないということで益々引きこもりになって行く。仕事のミスマッチで引きこもりになり、そういう人達が今後、益々その通信制高校と通信制大学が拡大することで、社会接続の段階での早期離職、トラウマになって離職する人達が増えてくるので、大学出たからの対応、というところ。

そういう方は技能系とか、人と接する機会が少ない仕事が合っていると思う。

特に、社会福祉協議会、市の社会福祉協議会という方が、引きこもりの支援をされているので、そういうところから解きほぐしながら、社会との繋ぎ方を考えていく必要があると思っている。

新しい、変化が起こっているので、そういうところは必要である。

【委員】

委員から指摘のあった、引きこもりの方に対しては、自立生活支援事業で、引きこもっておられる方、一旦働いていただけれどドロップアウトされた方とか、寄り添いながら個別に1人1人の個別のプランを立てて長い方であれば、2年間程かけながら協力いただく事業所に行く。事業所に行く前に社協へ来てから出勤するような訓練から始めたりしている。

委員の発言どおり、通信制には将来に向けて不安を持っている。

通信制どころか最近学校の先生方と話していると、小学校、中学校でも「今日、学校行けへんからオンラインで先生授業流して下さい」と言う保護者の連絡があり、中学校や小学校もそれに応えている。

引きこもりを小学校、中学校、そして通信の高校、通信の大学へ行く。

社会に出たいということで親御さんが一生懸命様々な所をあたり、少しでも接点があれば良いが、まるっきり接点を持たない引きこもり一家もおり、これから大きな問題になってくる。大人になってからのアプローチでは遅いので、貴重な若者が減っていく中で、貴重な人材をどう社会は守っていくのかということについて、真摯な議論が必要と思っている。

あと、何故この職業訓練に来る人が少ないのかという理由の一つ。

訓練に行くのにポリテクセンターで大体3ヶ月、高等技専であれば1年間訓練に通うが、その間の生活はどうなるのか。

離職者の方であるから雇用保険貰っていても、そんな潤沢ではない。1年間か3ヶ月間、訓練を受けている間、生活できないから受けたくても受けられない方が多いのではないかと。

そうであれば、機械技術や介護とか重点的に政策として訓練生を増やし、世の中に送り出すのであれば、そういう人達に無償で生活資金を貸し付けるなり、更に雇用保険を割り増しするなり、そういうアプローチも必要ではないかと感じている。

【会長】

基本的には、改善点の意見をいただいた。

この（案）について、特に修正箇所の意見はなかったと思うので、この（案）については、

提案内容で確定としたい。よろしいか。

では、続いて（４）令和７年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて説明をお願いします。

【事務局・奈良労働局】

・議題（４）

【資料４】１ページ。ワーキンググループ実施要領。ワーキンググループにおいては、訓練の修了者、訓練修了者の採用企業、それから訓練実施機関からヒアリングを実施することにより、個別の訓練コースについての効果を検証し、改善を図ることとされている。

また、対象とする訓練分野については、予めこの協議会において選定することとされているので、次年度の実施に向けて提案をさせていただく。

- ・ 7ページ。前回の協議会において職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）の中で、提案をさせていただいたが、令和７年度に、検証・改善を行う訓練分野選定（案）については、介護・医療・福祉分野と記載をしている。

第１回協議会においても委員の皆様から、介護・福祉分野が非常に人手不足ということが明白であると意見もいただき、本日も意見をいただいたところであるが、非常に厳しい状況の説明を頂戴しているところ。

- ・【資料】５～６ページについては直近１月の介護関係職種の有効求人倍率を掲載しており、こちらが５．１６倍と全職種を均した場合の求人倍率１．１９倍と比べて、格段に高い状況にある。

更に今後、少子高齢化・人口減少社会が進展していく中で、深刻な人手不足の状況が続くことが懸念される分野でもある。

- ・【資料】の項目の２番目に、訓練分野選定の考え方の項目があるが、令和５年度と４年度の実績等を掲載している。

先程の、訓練実施計画の（案）の中にも応募倍率が低くて就職率が高い分野として記載しているが、令和５年度４年度それぞれの項目の３番目には、委託訓練と求職者支援訓練の合計欄を記載している。

これを比べると、令和５年度の実績倍率は４年度の９４．２％から７７．３％へ減少、前年度比で１６．９ポイントの減少となっている。

定員充足率も６０．５％から５０．８％へ減少し、前年度比で９．７ポイントの減少。

受講者が減少しており、受講者の確保が喫緊の課題である。

- ・ 3番目 1番下には、訓練コースの課題という事で５点ほど考えられるものを記載してあるが、実際にそういう状況なのかどうかということも含めて検証したいと考えている。

以上のことから、次年度の対象コースを介護・医療・福祉分野とすることを提案させていただく。

【会長】

やはり人材不足が続いている当該分野において、その要因をきちんと見たいという意図で

の提案と思うが、もう少しこういったことも含めて調べてほしいとか、そういうこともあれば意見いただきたい。

訓練コースの課題の五つのポツは、もう少し工夫があるのではないかという気がする。

これは、それぞれ課題があるのではないかと思い、検討したいと思う。

【委員】

介護・医療・福祉・保育分野の企業として、今回の来年度の介護・医療・福祉分野の訓練コースの課題については、同じ認識でいる。

やはり、入職者が仕事内容のイメージができていないところは大きくあり、先程のデータでもあったが就職率は高いが退職率も同じように高く、特に1年未満の退職が非常に多い。その中でも、1ヶ月2ヶ月の退職が非常に多いという中で、起きているのは現場での「思ったのと違った」とそういった現象があるので、訓練を受けて入職した人であっても、一般の入職であっても、そういったところの分析は必要だと思う。

あと、うちの会社でも採用について有料職業紹介を使うようになり、12月から12・1・2・3月でもう700万円ぐらい奈良県内で使っている。

大体、1人70万円ぐらい使っているが、既に、退職が2人出ているというところでお金を使ったものの定着しないというところがある以上、やはり、定着施策は疎かにできないというところが1番思っている。

有料職業紹介も、小さい事業所では難しいと思うし、奈良県は小さい事業所が多い。

本気で、人材不足解消していくのであれば、その定着の意識、採用を増やすというよりも在籍者を増やすという意識をどのように各事業所、経営者の方達が考えていくかを考えていかないと奈良県の介護の人材は何ともならないと感じている。

何かできれば、介護の事業所経営者全員呼んで、定着の意識を醸成するような機会があったり、イベントがあったり、障害者雇用の話も併せて解決できるイベントのようなものができたら良いと思う

【委員】

上手くいっている業者の採用を成功事例として真似するのが1番早いと思う。

医療の学校の評価委員をやっていると看護師がコロナで大変だったが、そこで入ってくる人達は身近な人から、例えばお母さんが看護師やっており、この仕事みたいな形で身近な人からアナウンスを受けて、進学してくる子が意外と多い。

介護に関しても、対人でストレスも溜まり大変な仕事だと思うが、身近な人から誘われることが改めて大事と思う。

やりがいか、本当の部分が上手く伝わってないような気がする。

【委員】

長く続く人は入職の時点で知り合いからの紹介だったり、家族からの紹介だったり、現場のイメージを割と掴んで働いている方に多いので、紹介で入社する人は長持ちするところは

ある。

ただ紹介といっても、うちの会社でいう 60 代後半の人が非常に多い中で、友達といっても中々仕事に繋がらない人も多い。

なので、子供とか子供の友達に紹介してもらおう取り組みをやっている。

それでも、足りないというのが現状。

あとは、長続きしている人の傾向でいうと、初任者研修の講座を受講して、そこから入職する人が多いが、先生に憧れて同じようになりたいと思う人が非常に多いので、講座の先生の勧めというか力は大きい。

その先生が、コンサルみたいな役割を担ったり訓練やキャリアコンとか、人に信頼してもらえるかというのは、その後の定着には凄い影響があると思う。

【会長】

(案) 自体に関して先程あった意見の部分の追加として、課題設定なのでより現場の意見を聞き取る形で、随時内容は改善して欲しいと思う。

修正文考えて提案した方が良いか。

【事務局 奈良労働局】

あくまで、協議会で設定いただくのは、分野をどうするかという所だけになっている。

ワーキンググループの、実施方法として良いのは基本対面によるヒアリングを行う。

今年度も、全員の方とお会いさせていただいたが、お聞きしている中でこれも聞きたい、あれも聞きたいというのは多々出て来る。

次の方の時には、質問項目を増やしてお聞きしたりとか自由度がある。

こういったことも、受講修了者の方、或いは採用企業から聞いて欲しいというようなことがあれば、随時事務局へ連絡をいただいたら、追加の質問項目として追加させていただく。

次年度においても、今年度同様、夏場位にはもう始めたい。

できたら 6 月位までにそういう意見があれば、労働局の方へ提案いただきたい。

【会長】

では、このようなまま進める。

続いて、(5) 教育訓練給付制度の指定講座拡大について説明をお願いします。

【事務局 奈良労働局】

- ・ 議題 (5) について説明をさせていただく。

【資料 5】 1 ページ。教育訓練給付制度については、労働者の方が厚生労働大臣の指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する雇用保険上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、それによって給付内容や支給内容、要件等が異なっている。

2 ページから 9 ページについては、第 1 回協議会でも使用した【資料】となるので割愛する。

- ・ 10 ページには、厚生労働省の令和 7 年度概算要求の【資料】となっている。

新たに、教育訓練休暇給付金の創設が盛り込まれている。

生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する給付となっている。

- ・11 ページ。こちらと同様に概算要求の【資料】となっているが、教育訓練期間中の生活を支えるための融資制度の創設が盛り込まれている。

先程の制度は、雇用保険被保険者を対象としているが、こちらは、雇用保険被保険者以外の者が生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるよう教育訓練を受けるにあたって、必要となる費用を融資する制度となっている。

併せて、教育訓練受講後に賃金が上昇した場合は、残債務の一部を免除するとされている。いずれの制度も、令和7年10月からの施行が予定されており、詳細については分からない状態であるが、新たに創設されることの報告。

- ・12 ページ。先程3種類の制度があるとい申し上げたが、その3種類の教育訓練給付のうち、専門実践教育訓練給付金の拡充となっており、既に昨年の10月に制度改正がなされている。資格取得・就職に加えて訓練修了後の賃金が5%以上、上昇した場合に給付率を最大70%から80%へ引き上げるものとなっている。

- ・14 ページ。こちらについても教育訓練給付のうち、特定一般教育訓練給付の拡充となっており、同じく、昨年の10月に制度改正がなされている。

こちらについても、教育訓練を修了した後、資格の取得、就職をした場合に給付率を従来の40%から50%へ引き上げるというものとなっている。

- ・このように、制度の創設、或いは改正が行なわれ、教育訓練を受講しやすい制度の整備が現在行なわれているので、今回参考までに紹介させていただいた。

一方の、教育訓練を実施する側であるが、教育訓練機関の指定講座の増加についても受講機会の確保に繋がるものと考えているので、今後とも周知を行なって行きたい。

是非、構成員の皆様におかれましても周知に協力いただくと共に、その周知先として傘下の団体、関連する教育関係機関があれば、随時労働局へ情報提供をお願いします。

【委員】

先程、質問した生活不安という、教育訓練休暇給付金の創設ということだが、在職しており休暇を取って勉強に行くとなると、企業内での訓練が厳しければポリテクの短期の受講をして、並行して給付を受けることができるのか。

会社の制度として、使うことはできるのか。

【事務局 奈良労働局】

半年以上先の施行で当然予算等も通っていない、通知が来ていないので、詳細が分からない部分があるが、恐らく、受講者本人が、自主的に教育訓練を受ける場合ということで、教育訓練自体は、講座の指定を厚生労働大臣から学校自体が受けているのが大前提になっているので、委員から質問いただいたポリテクセンターの在職者訓練は、対象外になってくるの

ではないかと思う。

あくまで、教育訓練給付そのものは、受けようという労働者への経費の支援になっている。50万円かかる所を10%出してもらえれば、10万円か何かで済む。

先程の、長期休暇を会社から休みをいただいて6ヶ月学校に通うとなった場合に、1円も収入が無くなると勉強ができないことへの対応として、新たに作られるものになっているかと思う。

【会長】

実際、使い勝手いいかどうかは来年検証。

正直、2年間企業を休むのはどうか。

【委員】

今の話では実態、希望する人があまりいないのではないか。

制限があり過ぎて、条件があり過ぎて受講する気がしない。

企業が、本当に人材を育成してスキルアップをさせる為に、何か補助が出てないと意味がない気がする。

そういったことをこれから細かく出てきたら、検討いただきたいと思う。

【会長】

リスキリングと言うのであれば、公務員も対応できるようなリスキリングの仕組みにした方がいいと思う。公務員の方が、逆に2年間休職して学び直してもらおう。例えば、大学に行くとかできそうな気がする。

そういう意味では、もうちょっと対応というふうには思う。

別に、奈良労働局に対してではないが、よろしく願います。

では、一旦ここで終わり、最後の議題（6）その他、事務局からは無いか。

では、本日の議題に関する感想或いは、各団体の取り組み状況について発言があればと思う。特に、発言されてない委員は、一言状況報告含めてお伺いする。

【委員】

ポリテクセンターの在職者訓練について、県内において機械金属系の唯一の人材供給機関となっており、そこで、受けられる在職者訓練がどのように活用するか次第で、企業において就職してから以降の社員の方の、機械金属系の技能向上に寄与する部分が非常に大きいと思うので、大変期待している。

一方で、職業訓練については就職困難者の割合が非常に膨らんでおり、こういった方々への手当、セーフティーネットの部分を忘れることなく検討いただきたいと思っている。

【委員】

【資料3】13 ページ。ハローワークを利用していない層への周知・広報を実施して行くと

ということで、昨年であれば女性層をターゲットにされて来たが、中々利用されていない層へのアプローチは本当難しいと思う。

労働組合も組合離れとかがあって、組合に興味のない人にどうやって興味を持ってもらおうということで、色々SNSとか何かでやっても中々刺さらないという状況なので、我々も提案できるものがあれば、提案して行きたいと思った。

離職の話も、離職という意味で、職場の人間関係でいうと、労働組合がある所は労働組合等を上手に使っていただく。

労働組合がある職場では、労働組合と協力しながら離職の防止をやっていけたらと思う。引き続き情報共有を伸ばして行きたいと思う。

【委員】

話の中で、コミュニケーションの話であったり、広報の話であったり沢山でてきて、職業紹介事業者に対しての風当たりがきついような発言も沢山あった。

仰るとおりで結構CMが沢山流れていて、そういった意見を多々いただく中での感想であるが、事業所の方で、特に管理職の方がかなり現場で疲弊されていて、その方と一般社員の方とのコミュニケーションが、かなり溝があって不足している。

例えば、職業訓練を受けるにあたって、それを指南されたり案内される方と、求職者の方との溝があったり。聞く姿勢、コミュニケーションそのものが、重要ではないか。

仕事柄、就労支援の事業も携わっていて、精神障害の方であるとか発達障害の方と話す機会が沢山あり、そういった方々も家庭で親御さんと本人とのコミュニケーションが凄く不足している。

親御さんの方が、勝手な決め付けで「こうあるべきや」とか「きっと、こう思っているはずや」という様な話で進むことが多々ある。

それに、時間をかけて聞きやすいような環境を作ってヒアリングを重ねることによって、本人の本音が出て来たりすることが結構ある。

そういったことを考えると、片一方側の聞く姿勢というものが何かの固定概念に基づいて話を聞いてしまって、それは「きっと、こうやろう」という前提で物が進んで行く、発言力の弱い方であるというのは、喋れなくなってしまい背景を理解するということがなされないままに進んで行く。

それは、事業所も職業訓練も一般の就労においても全て共通するのではないのかと感じる。先程あったような、職業紹介事業者の方が案内して離職に繋がるとかということも結構あると思うが、優秀な方々は、求職活動をされるにあたって職業紹介事業者は、ヒアリングは重ねていると思う。

ただ、事業者と3者、求職者と一般の職業紹介事業者との連携が、その辺りもコミュニケーション不足によって、ミスマッチが生じていると本当に感じる。

今、よく聞くのは、現場の管理者の方がフラフラで疲弊している状態で、その方々が一般社員の方に聞く耳を持ってない状況というのも結構ある。

それが、離職に繋がったり、ひいては経営者の方が「昔は、こうやった」とか概念の中で話

が進んで行ったり、今デジタル化がこれだけ進んでいるので、そういったものを前提にもの
が進んでしまったりもするので、本当に人と人が向き合うということが非常に重要ではない
かと思う。

職業訓練を案内する方々、広報活動する方々という人達の、理解を含めた形の人との関わり
繋がりというのが、本当に大切な世の中になってきていると肌で実感している。

【委員】

本当に、深刻な人手不足で危機的な状況である。

そういう意味では、職業訓練をしっかりしていただいて送り込んでいただくということを凄
く期待している。

一方で先程、定着という話もあった。定着ということをするために、企業内での教育訓練と
いうのも欠かせないと思う。

特に奈良県の場合は、小さな企業があるので自分達でできないという所で、業界で集まって
訓練する、それは組合の大きな役目である。

組合自身も、非常に組合員が減って弱体化してできないという中で、ポリテクセンターに凄
く世話になっており、組合ごと世話になっているような所もあり、在職者訓練の充実、支援
というのも今後できれば拡大していただきたい。

【委員】

この前、ポリテクセンターの会議でも話をしたが、訓練によっては55歳未満の人を対象に
している訓練もあるが、時代が70歳超えても頑張っている方が沢山いる。

年齢制限55歳だと若手なので、もう少し広げて行くような検討をしていただきたいと思う。
就職氷河期世代も、そこに達してきているので、検討をお願いする。

【会長】

活発な議論に感謝する。

議題全てを終了したので議事を終了させていただく。

協議の議題、内容に沿い事務局及び関係機関においては、令和7年度の職業能力開発に関す
る取り組みを進めていただきたいと思う。

皆様、円滑な議事進行の協力に感謝する。

それでは事務局へ返す。

【事務局 奈良労働局】

会長におかれましては、スムーズな議事進行をいただき、感謝する。

いただいた意見等を踏まえ、令和7年度の奈良県における公的職業訓練を始めとする職業能
力開発施策に取り組んで参る。

最後に、協議会の閉会にあたり奈良県人材・雇用政策課から挨拶申し上げます。

【事務局・奈良県】

改めて、本日は活発な意見、議論に感謝する。

本日いただいた意見も踏まえ、より良い取り組みが進めて行けるよう、労働局、それから奈良県、ポリテクセンター、関係機関の協力のもと進めていきたいと思うので、今後とも引き続きよろしくをお願いします。