

令和7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7年11月21日(金)

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7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 域職業能力開発促進協議会の概要について

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が設置されたが、令和4年に「職業能力開発促進法」が改正され、法律上規定された協議会として、令和4年10月に奈良県において、奈良労働局、奈良県を事務局として、本協議会が設置された。今回で通算して7回目の開催となる。

本協議会の設置に伴い、以前の協議会と比べて将来的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、設定された訓練コースのミスマッチの検証、訓練修了者・採用企業等に対する、ヒアリングの実施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の共有という事で協議事項や運用が改善されており、職業能力に関する情報を共有し、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定に向けて取り組んでいく事とされている。本日の資料として、本協議会の設置要綱、後程、ヒアリング結果等説明申し上げるが、本協議会の下に設置される「ワーキンググループの実施要領」を配付しているので、参照をお願いする。

(2) 令和6年度公的職業訓練の実施状況等について

【資料2】「令和6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】 ハロートレーニング(離職者向け)の令和6年度の実績

奈良県内で実施している離職者向け公共職業訓練と、求職者支援訓練の実施状況を分野別に合算したものを掲載。

・令和6年度の定員数は前年度(令和5年度)と比べて、349人減っている。

- ・受講者数は83人の減少となっている。
- ・受講者数を分野別に見ると、前年度比で製造分野、理容・美容関連分野において増加、それ以外の分野では減少している。特に、理容・美容関連分野で前年度比69.2%の増加、建設関連分野では、前年度比18.9%の減少。IT分野で51.2%の減少となっている。

【資料2-1】2ページ 求職者支援訓練別の実施状況

- ・応募倍率及び就職率において、高いものから二つ赤色、低いものは緑色に着色表示している。
- ・委託訓練の応募倍率は、合計を見ると84.1%と前年度と比べて12.0ポイントの増加、就職率については78.8%で5.1ポイントの減少となっている。
- ・求職者支援訓練の応募倍率、は合計欄99.3%で、前年度と比べて3.9ポイント増加している。
- ・就職率については、基礎コースからの複数受講があるので表には合計を記載していないが、基礎コースで56.1%、前年度比で4.4ポイントの増加している。
- ・実践コースで、66.0%と1.0ポイントの増加。両コース合わせて5.4ポイント増加している。

【資料2-1】3ページ 県立高等技術専門校、ポリテクセンターの施設内訓練の実施状況

- ・高等技術専門校で、応募倍率は合計68.3%、前年度と比べて17.3ポイント減少しており、就職率については88.8%、0.5ポイント増加をしている。
- ・ポリテクセンターでは、応募倍率は96.3%、前年度と比べて4.8ポイント増加し、就職率については84.8%、2.8ポイント減少となっている。

【事務局・奈良県】

県における公共職業訓練の実施状況について

【資料2-2】11ページ 公共職業訓練全体の実施状況

- ・令和6年度、施設内訓練は高等技術専門校において実施している。
- ・訓練の内訳は定員が180名、受講者数が100名、定員充足率は55.6%、就職率は93.4%である。
- ・委託訓練は、県が民間訓練施設に委託して実施している訓練で、定員は705名、受講者数591名、定員充足率66.1%、就職率78.8%となっている。

【資料2-2】13ページ 就職状況

- ・就職率が低いのは、IT分野に分類されるITシステム科で、就職率が76.5%となっている。
- ・介護・医療・福祉分野が91.0%と高い就職率を維持している。
- ・就職率が低いのはデザイン分野で49.0%となっている。

【資料2-2】15ページ 長期高度人材育成コースの実施状況

- ・長期高度人材育成コースは2年間の訓練で、国家資格を取得するコースとなる。
- ・介護系は、介護福祉士2コース、保育系は、保育士2コース、その他、社会福祉系は言語聴覚士と栄養士のコース、サービス系は、美容師のコースである。

- ・美容師のコースについては、令和6年度の開講がなく令和5年度開講分の繰り越し者7名が受講者として記載されている。

- ・就職率は介護系、保育系、サービス系のコースがいずれも100%で、その他、社会福祉サービス系のコースは88.9%、全体で94.3%となっている。

【資料2-2】22 ページ デジタル分野の受講者数

- ・令和6年度の199名中、県で実施している施設内訓練で20名、委託訓練で72名が受講しており、20名と72名合わせて92名が受講しているところ。

【資料2-2】23 ページ オンライン訓練の実施状況

- ・eラーニングコースは4コースで定員数は40名、受講者数は17名、就職率は50.0%という状況である。

【資料2-2】25 ページ 施設内訓練

- ・県の高等技術専門校で実施している令和7年度の訓練の内訳は、入校者数・受講者数は103名である。

- ・民間訓練施設で実施している委託訓練は、入校者数が124名、受講者数は入校者数に前年度からの繰り越し者69名を加え、193名となっている。

- ・前年度の繰り越し者は、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、4月より以前に開講したコースで入校された方となっている。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

求職者支援訓練と離職者訓練・在職者訓練の実施状況について

【資料2-2】6 ページ ポリテクセンターの離職者訓練と在職者訓練

- ・令和6年度の実績については、定員382名に対し受講者数は310名。定員充足率は81.2%、前年度から0.1ポイント増でほぼ横ばいという状況。

- ・就職率は84.8%で前年度から若干の減少はしているが、平年並みの実績は確保できた。

【資料2-2】7 ページ 公共職業訓練・在職者訓練の実施状況

- ・6年度の実績については、400名の定員計画のところ、受講者数は347名で達成率としては87%程度。前年度(5年度)の実績として75%の達成率で、10%程度上昇する事ができた。

【資料2-2】9 ページ ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況の推移

- ・年々、施設内訓練については減少傾向がみられる。昨今の人手不足の影響で職業訓練を経ず就職が増えている。求職者の訓練への目が薄れていると感じている。

【資料2-2】13 ページ 令和6年度 施設内訓練(分野別)の状況

- ・ものづくり分野の職種に特化した訓練で電気関連分野、金属関連分野、建設関連分野の実施状況。

- ・就職率については、概ね80%低いもので、建設関連で82.9%から、高いもので電気の87.3%、中央値の85%前後位で実績は達成できている。

- ・その他の分野73名が「橋渡し訓練」で、本訓練に入る前に1ヶ月間、社会人としての基礎的なビジネススキルを学んだ上で、6ヶ月の本訓練に繋げる訓練で、主に職業経験が浅く、社会人としての基礎力が少し足りない方に、本格的な訓練に入る前の準備段階として、1ヶ

月の「橋渡し訓練」を受けていただく。リストでは、その後本訓練に繋がるので、単独の就職率は記載がない。

【資料 2-2】 17 ページ 令和 6 年度 求職者支援訓練の状況

- ・ 52 コースの認定コースがあったが、一部、募集員状況が芳しくなく、中止になったコースもあり、開講できたコースは 47 コース。
- ・ 全体の受講者数については 560 人、定員充足率、開講率は 90.4%、79.5%という状況。

【資料 2-2】 18 ページ 求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの状況

- ・ 就職率は、基礎コース 56.1%、実践コース 66%、どちらも前年度からは向上している。求職者支援訓練の就職率が低めに見えるが、求職者支援訓練の就職率につきましては、基本的に雇用保険の適用就職のみが実績として上がってくるので、雇用保険が適用されない就職をすると実績として上がってこない。

【資料 2-2】 19 ページ 認定・開講状況 コース別、分野別の詳細な内訳

- ・ コース別は、認定した 9 コース全てが開講でき、定員充足率 85%となっている。
- ・ 実践コースは、5 コース中止になったので開講したコースは 38 コース。定員充足率は、医療事務やデザイン分野、理美容関係で 80%台後半と高い。人手不足が著しい介護分野は、定員充足が 64.8%という状況。マンション管理人は、高齢の求職者の方向けの内容になるが、50%台の定員充足という状況。

【資料 2-2】 20 ページ 就職状況 コース別、分野別の詳細な内訳

- ・ 基礎コースは 56.1%、実践コースは 66%。参考のデータであるが、雇用保険適用外の就職の方を含めた就職率では 80%以上で、概ね良好な実績。

【資料 2-2】 22 ページ、23 ページ デジタル分野

- ・ 令和 6 年度の求職者支援訓練デジタル分野の受講者は 91 人。分野別で言うと IT 分野とデザイン分野だが、IT 分野は令和 6 年度は受講者 0 名という事で、実績としては、Web デザイン関連コース 91 名となっている。
- ・ 在籍者、生産性向上支援訓練のデジタル分野対象コースで 190 名の実績となっている。
- ・ オンラインで実施した訓練の実績だが、離職者訓練はカリキュラムの一部に、オンラインの訓練を取り入れている。令和 6 年度は、21 コース 209 人に全体のカリキュラムの中の一部を、オンラインの訓練を受講した。また、求職者支援訓練の方では令和 6 年度の開講コースの中で一部の科目でオンライン訓練を取り入れた形。2 コースの実績があった。通所訓練でも、オンライン訓練を行っているというのは国の「デジタル田園都市国家基本方針」で、デジタル関係の知識を一定程度備えた人材を育成していく必要があるという趣旨に基づき、IT 関係に就職する、しないに限らず一定程度、基本的な IT スキルを身につけるため、カリキュラムの一部に取り入れている。

【資料 2-2】 25 ページ 令和 7 年度の実績

- ・ 施設内訓練の入校者は 112 名、受講者 193 名（ポリテクセンターの訓練は年度をまたいだ訓練なので、前年度入校し今年度に継続している分は、繰越者として計上しているので入校者よりも受講者の方が多いという事になっている。）

- ・求職者支援訓練は、7月末までに開講したコースの人数で基礎コースが38人、実践コースが160人。
- ・ポリテクセンターも求職者支援訓練も、今時点のところで令和6年度実績並みの状況で推移している。

【委員】

機構奈良支部に質問。今の専門学校分野だが「就学支援新制度」という高等教育の就学支援、給付の奨学金が受給できる制度が新しく令和2年度からできた。

今まで、大学に行けない層が専門学校に進学をしていたという積極的でない進学行動があり、そのニーズは高校からの入学者が専門学校は減ってきている。ただ、専門学校分野は、全体の学生数は増えているが、何処で穴埋めをしているかという留学生となっている。

加えて、高校も無償化の動きがあり、私立の高校に流れる傾向にあり、私立の高校へ流れると大学に流れていく。高等教育の中でも短大は少し厳しくなっているが、職業分野を支えていた専門学校から大学に流れていくという動きが加速してきている状況になっていると実感をしている。

その中で、機構奈良支部が「橋渡し訓練」73名がいるという事で、人生、努力して頑張った経験がないと、社会に出ると心が折れる事がたくさんあり、乗り越えられないのではないかと。若い時の経験、クラブ活動や人間関係で乗り越えてきた経験が、社会での基礎的な何かを乗り越えるグリット力、やり抜く能力にも繋がっていくと教育現場にいると感じている。

今の大きな流れをみていくと社会に出て早期の離職する人が、今後、ますます増えていく中、「橋渡し訓練」の役割が大きくなっている気がする。

73名の受講者の属性、拡大する傾向か、横ばいか、教えていただきたい。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

手元に資料がないので肌感覚になるが、内訳として職業経験の浅い方もある程度いるが、年齢的にばらつきがあり、例えば30代・40代でも離職し休業期間が少し長い方もいる。若年者に限った話ではなく、社会人としての活動から離れた方は、一定こちらに入ってくる。

実際、年配者も結構おり、基礎的な社会人スキルという中に、IT関係いわゆるパソコンの基本的な操作を経験してからというところもあり、年配者になってくると、現役時代にIT関係に携わった経験がなく、社会人としての基礎的なスキルが足りないという事で、「橋渡し訓練」に入ってくる方もいる。

全てが、いわゆる若年者の社会人経験が浅い方だけではない状況。社会人経験が浅い者等をみると、例えば、ジョブカフェに相談をして、そこを経由してポリテクに見学へ来て、いきなり就職はハードルが高い。感覚的には、受講される方は学校に通うような感覚に近いところがあるので6ヶ月間、毎日訓練施設に通える、通うという事が、一つのステップになり自信がつく。そうすると、会社に出ても毎日、会社に通う習慣が身に付く。

そういった方が、一定程度いるのは事実である。

【委員】

最近、我々のところでも採用をしている中で、色々な所を短期間で渡り歩いている方が、多く応募するようになってきているが、基礎的なところを訓練されていないので、雇用すると非常に現場で苦勞をすることがある。

採用をした組織で育てていけないといけないが、そもそもの文章作成等、仕事の進め方も説明しなければならない。上司とのコミュニケーションの取り方も説明を行う。しっかりとした常識がないところが意外に多くなってきたと感じている。色々、公的な機関で教育をしないといけないかも知れないが、基礎となる部分を育てていければ、凄くありがたいと日頃、感じている。

例えば、自衛隊の任期を過ぎた方、若年の方もいるが企業では非常に人気で、それは、しっかりと教育ができているので、組織に入っても役立ってくれるという話があり、色々な技術を身につける事も大事だが、「橋渡し」という部分は、本当に引きこもりみたいになっていた人を伸ばしていくというところがあり、通常ワーク位で転職を繰り返している人は「教育を受けていないな」と感じる。

大企業等、割としっかりとした組織で長期間働いていた人は、しっかり次の組織へ入って仕事ができるが、短期で繰り返している人は中々、仕事ができないと現場で感じるし、みんなからも聞く声である。

【会長】

実際に我々、大学教育の現場でもその辺りのギャップはすごくある。感覚的にいうと、きちんとルールを作ってルールを守らせる。

学生に「10時～10時半に面接をする、面接時間は10分」と言えば、最近、10時25分に来る学生が増えている。10時に来ない。そういう時代になってきているので、我々とのギャップ等も含めてと思っている。

【委員】

機構奈良支部に質問。13ページのIT分野の研修のパーセントが非常に低くなってきているという事だが、私はここにくる前、前職が某電気メーカーの人事部門で人材育成、配置、人事企画をやっていた。

そして近々の3年間は、保育系の短期大学に勤めており、就職側、企業側と大学の方面も経験をしている立場から言うと、昨今は、IT・デジタルという分野の人材を非常に求めている。従って、研修が減っている、少なくなっている等、違和感を覚えているので、追記のコメントをいただきたい。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

ITとデジタル系のコースは、ポリテクセンターでは情報関係のIT関係の訓練は実施行っていないので、機構の立場としては、求職者支援訓練、民間の訓練実施機関の訓練の中で実施をしている枠組みになっている。

ITが、6年度は認定した1コースも人が集まらなく中止という話だが実際に、奈良県内の訓

練実施機関で IT コースを受講できる訓練機関が全然なく、実施機関も実は IT とデザインの WEB デザインもそうだが、出口の就職が毎年厳しい。

WEB デザイン等は訓練を受けて勉強をしたいという方は非常に多くいる。定員充足も非常に良いが、これが出口の就職にどこまで結び付くかという点、大体 50%程度しか就職ができていない。実際に、求人検索等をするが、奈良県内で IT 関係の求人を検索すると、IT 関連会社自体があまりなく、どうしても県内の IT 関係、WEB デザイン、デジタル関係の就職となってくる。就職には結び付いていない。

求職者支援訓練制度そのものの課題があり、実は就職率が 35%に満たないような訓練が 2 回連続になると、就職に結び付く訓練ができていないという事で訓練機関として欠格で暫く訓練をさせてもらえないというのがある。就職率が悪くなると開設する事に二の足を踏むケースが出てきている。

実際、IT は昨年度中止になって以降、実施機関は IT ではなく別の分野で訓練を行っているので、就職が実績として確保できないコースに対しては、開設の踏ん切りがつかない。そのような、訓練実施機関が出てきているのが、現状と感じている。

(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「本協議会設置要綱」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いる。これによって、ワーキンググループの実施要領が定められ、訓練修了者、訓練修了者の採用企業及び、訓練実施機関へのヒアリングを行う事により、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事とされている。

今年度は、介護分野の訓練コースに関してヒアリングを実施したので、その結果をご報告する。

【資料 3】 1 ページ ワーキンググループの開催状況等について

- ・(1)「検証・改善を行う訓練分野」については、前年度の第 2 回協議会で選定をされました、介護分野となっている。
- ・(2)「ヒアリング実施状況」については、7 月から 9 月にかけて機構奈良支部によって、実施をした。
- ・(3)「ヒアリング先」の訓練修了者は、3 人に実施しており、全て訓練内容に関連した介護業務への就職。奈良県内での勤務となっている。

3 人の内、1 人は福祉サービス事業所で障害者の生活介護等に従事、残りの 2 人は、介護労働保健施設で老人介護に従事している。

訓練実施機関は、3 機関にヒアリングを実施。

実施方法は、全て訪問による対面で行った。訓練修了者及び、採用企業へのヒアリングを行

った全体的な印象は、双方とても高い評価であったと感じた。

【資料3】 2ページ 訓練修了者からのヒアリングの結果について

- ・問1「職業訓練を知った。受講したきっかけは」は、ハローワーク職員からの勧めやハローワークのリーフレット等で決めたという事で幅広いきっかけがあった。

受講動機は、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多く、受講への強い思いが感じられた。

これらを踏まえて結果検討課題等は、適切な訓練コースへの斡旋の強化と、ハローワークを利用しない方へも幅広い職業訓練制度の周知を行う必要があると考えている。

- ・問2「現在の企業に就職したきっかけ・経路」であるが、全てハローワークの紹介となっている。

介護は人手不足分野である為に、引き続きハローワークにおける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

- ・問3「職業訓練を受講して良かった点」は、訓練修了生から高く評価している回答あった。特に、本で学んだ事と現場とは当然違うが、基礎知識をしっかりと習得できた事が、働く上で不安の解消に繋がっている。また、体調不良で退職されたが、訓練期間中に体力の回復を図り、再就職に臨めたという話も聞く事ができた。

これらを踏まえて、高く職業訓練を評価しているという訓練修了者の声を今後も求職者に届ける事で、訓練受講に結び付けていきたいと考えている。

【資料3】 4ページ

- ・問4「その他職業訓練全体について」は、特に同じ目的を持つ者同士で情報共有し、また、訓練終了後も資格や講習の情報交換を行う等で、訓練生同士の交流が、今後の励みになっているとの話である。引き続き、訓練修了者の声を求職者に届ける事で、訓練の定員充足の更なる向上と、再就職の促進職場定着に繋がると考えている。

併せて、各種給付金目当ての訓練受講を防止する為に正しい各種給付金の受給の説明が、今後も引き続き必要であると考えている。更に、訓練受講修了者の希望等を訓練実施機関へ伝え、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

- ・職業訓練の受講を迷っている方に、実際に受講された者の声を届ける事で、受講に向けて背中を押す効果があると思われるので、公的職業訓練周知用リーフレットの訓練修了者の声を更新・充実を行いながら、周知を図っていきたい。

【資料3】 6ページ

- ・訓練修了者の採用企業からのヒアリングの結果、問1で「職業訓練について、どの程度ご存知でしたか」との質問に対し、介護分野は特定の分野で特定の業種である為、職業訓練への一定の認識というのは持っているが、まだまだ認識が進んでいないように見受けられた。就職率の向上に向け職業訓練制度を幅広い企業に知って貰う必要があると考えている。

- ・問2「訓練修了者であった事は、採用選考に影響がありましたか」との質問に対し、一定採用に影響している状況が見られたが、企業にとって、最終的には応募者の人柄を重視してい

る。だが、人柄の中に就職前の職業訓練で学ぶという、前向きに勉強している人物と高く評価されているところが見受けられた。これら、採用企業が高く評価している点も含め、求職者や求人者の双方に伝える事で、受講者の確保、就職率の向上に結び付くのではないかと考える。

【資料3】 7 ページ

- ・問3「職業訓練で習得が望ましいスキル・技能等がありますか」との質問に対し、カリキュラム等への一定の評価を得られている。介護業界でも、デジタル化が進んでいるところで、パソコンのスキルの習得も、職業訓練で必要になるという事が分かった。これらも、訓練実施機関へ伝える事が重要と考えている。

【資料3】 8 ページ

- ・問4「職業訓練に関するその他の意見・要望等」は、様々ご提案をいただいた。これらの意見等も求職者、求人者双方に伝えていく事、ニーズ等訓練実施機関へ伝えて行くという事が必要と考えている。

【資料3】 9 ページ

- ・訓練実施機関へのヒアリングの結果、問1「就職支援で工夫している点は」の質問に対し、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みられた。訓練実施機関が行っている支援内容で、ハローワーク職員が理解をする機会を今後も確保し、連携した就職支援を行って行く事が重要だと考えている。

【資料3】 10 ページ

- ・「訓練カリキュラムで工夫している点は」の質問に対し、訓練施設それぞれ、自校の特徴を出していることが分かった。これを踏まえ、訓練実施機関が行っている訓練内容、特徴をハローワークの職員が知る機会を確保し、適切な受講斡旋、受講者の確保に結び付ける事が重要と考えている。
- ・問3「ハローワーク等の連携や要望する点」の質問は、ハローワークとの連携が受講者の確保、訓練受講中、就職支援の各段階において、とても重要であり今後も、情報の共有や訓練コースの内容、訓練実施機関の支援内容等の取組をハローワークが知る為にも、コミュニケーションを図る機会の確保が重要だと考えている。また、訓練生の意見もいただいており、関係機関へ伝えて行きたいと考えている。

【資料3】 11 ページ

- ・「ヒアリング結果を踏まえた今後の対応」を取りまとめている。
訓練内容、訓練実施機関の支援内容をハローワーク職員が理解する機会というのを確保して、関係性を構築する為、見学会や意見交換会を引き続き、実施していく。
- ・ハローワーク利用者と併せて、ハローワークを利用していない層を対象とした、周知広報を引き続き実施して行く。
- ・引き続き訓練実施機関との連携の強化。
- ・訓練修了生歓迎求人確保、就職支援、求人充足支援に繋げる為、企業への周知を引き続き実施して行く。
- ・引き続き奈良県、機構奈良支部による訓練実施期間への助言・情報の提供の実施をして行く。

- ・採用企業が評価している事について、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引き続き実施して行く。
- ・ハローワーク間で、訓練実施機関との連携状況や事例の共有を実施して行く。
- ・現在も行っている取り組みは、充実・拡充を図りながら、これからもコツコツ、地道に確実に進めて行きたいと考えている。

【委員】

資料の4ページ「その他職業訓練全般について」の「各種給付金目当ての職業訓練受講を防止する為、正しい職業訓練受講中の各種給付金受給の説明が引き続き必要である」と課題が示されているが、給付金の適切な受給は、労働者の生活保障に係る重要な点だと思っているが、周知を徹底していく上で労働組合として何か協力できる事、労働組合として、何か取り組める事があれば教えてもらえれば、取り組んでいきたいと考えているので、何かあれば、協力したい。

【事務局・奈良労働局】

制度を広く周知、理解を進めないといけない。機会があれば是非とも周知していただきたい。そもそも給付金目当ては、訓練を受けるに際して様々な給付金という手当てが該当する場合は、受給する事ができるが、中には、その給付金を目的として、訓練を形だけ参加する者がいる。しかし、今回の介護訓練受講者3人のヒアリングで、「非常に良い雰囲気で、学ぶ事ができた」、「色々、情報交換できた」、「就職してからもLINEで色々情報交換もしている」、「給付金目当てで訓練を受けるような人は1人も居なかった、すごい雰囲気が良かった」との話聞いた。実際、給付金目当ての訓練の応募・受講はあるので、きっちりと入口の段階でハローワークが説明をすることが重要である。ただ、ハローワークだけではなく、色々な機会で見れば、制度として充実したものになると考える。

【会長】

ワーキンググループの把握・検証の解釈で言うと、介護分野は実務的なものを学ぶに真剣な人しか受講しないが故に、こうであったという分野の意味合いが強いと思うので、全体としての意見として非常に重要な指摘だったと思う。

【委員】

今回、介護分野、ワーキンググループとヒアリングしていただき、とてもいい内容になっている。我々、介護分野と付き合いをしているが、職業訓練の中で現場実習がとても大事。現場実習の大事さは何かという、働く側は現場の雰囲気、施設の雰囲気、人と人の人間関係がある程度、見えてくる部分。逆に、雇う側も、実習しに来てくれたから絶対に採用したいとなる。団体のアンケートにしても離職者の理由で、職場環境・人間関係・雰囲気が悪いとの理由で離職する者が多いので、現場実習を踏まえる事で、お互いにマッチングが上手くいくのではないかと考えている。雇う側としましては、現場実習があまりないようであれば、

もっと充実していただくと、有り難い。「ハローワークを利用していない層にも幅広く制度周知を行う必要がある」と言うが、そもそも働こうとしていないという者も結構いる。そういう人たちに、働くインセンティブ、ハローワークは色々窓口があるので、1歩踏み出さない者が結構いるので、そういう人は、どうアプローチしたらいいのかと常々、我々も悩んでいる。良い案があればまた、実行いただきたい。

【事務局・奈良労働局】

施設の見学は授業の中にあるので、見学に行って良かったというところへ、訓練修了者は就職しているので、訓練中の見学という機会は設けている。

また、ハローワークを利用していない層へのさらなるPRとして、近鉄電車の奈良線と大阪線の車両にも、ポスター周知を行い、QRコードで訓練って何か直ぐ分かるような状態でPRしているのだが、まだまだ、世間的に浸透もしきってないと思われるので、どんどん進めて行きたい。それこそ、我々が考えてもアイデアが出てこないのも、こんなPRの方法もあるのではないかというような事があれば、労働局訓練課へ提案いただきたい。

【会長】

協議会でどういう経緯で訓練に参加したかというものがないと、議論にならない。年齢構成が分からないのであれば、場合によっては議論にならないかも知れない。

参考資料があっても良いと常々思っている。

【委員】

自身も職業訓練からこの業界に入った。今までの話は、実感として理解できる事が多い。

昨今の状況からして、介護業界は内的要因と外的要因の二つで人材不足がどうしようもない。一つ要因として、介護保険が本格的に始まったのが2000年。25年経ち、その頃バリバリ働いておられた者が、現役引退を迎えているという要因と、もう一つは、当初、2025年問題といわれていた介護を必要とされる者の増加ペースが当初の想定よりも遥かに多いという事。職業訓練の意義は、然るべき教育を受け、現場へ配置されるいわゆる質の担保が非常に業界では、問題となっている。ニュースでも施設での不祥事が増えているが、色々なところに周知をし、公的なところで教育を受けた者が、きちんとした者である。事業者が、見極める機会も多くなる。そういうところで、現場に入って貰う事は、非常に大事と思う。

最近は無資格でも働いて貰える業界になっているが、やはり資格を持つ者と持っていない者が、そこで区別をする訳ではないが、かなり意識に差はあるのは事実である。特に、若年者で20代・30代の応募も確かに増えてはきているが、無資格で求人があるので働いている者が増えているのも事実。私たちもどういった周知が良いのか等のアイデアがあれば、出し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】 1 ページ

- ・ハローワークでは、人手不足分野の人材確保対策に重点を置き、取り組んでいるところ。委託訓練や求職者支援訓練に関するものとして、介護関係職員や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7年8月における全職種の有効求人倍率、県数値で1.14倍、介護関係職種は4.66倍と、引き続き高い状況は継続している。厚生労働省が公表している推計結果、第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量です。
これに基づいて、都道府県の方が推計した介護人材の必要数は、2026年度末で介護人材数約240万人。2022年に215万人しか介護労働者がいなかったため、25万人の不足。また、2040年度には約272万人。約57万人が不足するとの見通しが示されており、深刻な人手不足の状況が続く事が懸念される。

【資料4】 3 ページ

- ・保育士の有効求人倍率を計算している。保育士については、長期高度人材育成コースとして、奈良佐保短期大学で実施していただいているが、こちらも8月有効求人倍率は3.35倍と高い値が続いている。

【資料4】 5 ページ

- ・「IT関連産業の新規求人」。6ページには「IT関連職業のその新規求人求職状況」と、全求人に占める割合を、それぞれ掲載している。

【資料4】 6 ページ

- ・令和6年度新規求人に占める割合は全国の3.8%と比べて奈良県は1.1%と低い状況で、各企業は、IT化を進める必要を感じている声も聞きおよぶところ。一方で、新規求職についても、全国の2.6%と比べて、奈良県は1.8%と低い状況なので、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8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】 1 ページ

- ・厚生労働省の職業訓練に関するデジタル関連の令和8年度概算要求となっており、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」を図る事とされている。特に、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施によって、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う事となっている。

【資料5】 5 ページ

- ・「令和8年度奈良県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)」の実施状況の分析であるが、応募倍率が低く、就職が高い分野として介護・医療・福祉分野を挙げている。これについては、応募、受講しやすい募集、訓練日程の検討を行うとともに、受講勧奨の強化及び、ハローワークを利用していない層への周知・強化を図る必要があると考えている。

応募倍率は高く、就職が低い分野として、IT 分野・デザイン分野を挙げている。人材ニーズに即した訓練内容となっているか、就職支援が十分かを検討するとともに、ハローワークと訓練実施期間が連携した就職支援が必要であると考えている。また、ハローワーク職員の知識が不足している分野でもあるので、知識向上をさらに図りたいと考えている。

- ・計画と実績の乖離として、委託訓練の受講者の減少を挙げている。周知・広報の強化により引き続き、充足率向上に向けた取り組みが必要であって、委託訓練と求職者支援訓練の訓練コースが重複しない事によって、受講者の分散を防ぐ。委託訓練の定員を実績ベースで、さらに見直すとともに受講者ニーズの高い時期に委託訓練を設定する。
- ・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いる。奈良県内の求人・求職の状況、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う必要があると考えている。
- ・以上を踏まえ令和 8 年度の職業訓練実施計画の策定に向けて検討し、次回の第 2 回協議会において、提案させていただく。

(6) 教育訓練給付制度の指定講座拡大について

【事務局・奈良労働局】

【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。

【資料 6-1】 1 ページ

- ・教育訓練給付制度は、労働者が主体的に厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を支給する雇用保険の制度である。教育訓練のレベルによって、専門実践、特定一般、一般の 3 種類があり、給付内容や支給要件が異なっている。

【資料 6-1】 2 ページ

- ・教育訓練機関の指定申請の概要であるが、申請受付は年 2 回。中央職業能力開発協会へ、申請を行う事になる。教育訓練給付を受給する方は、自身の管轄ハローワークへ教育訓練修了後に支給申請を行う。

【資料 6-1】 4 ページ

- ・所在地別・分野別の指定講座の状況であるが、本社等の訓練機関の所在地ごとに集計したものである。その為、東京都に集中しており、奈良県では 74 件と他の地域と比べて、少ない状況である。
- ・教室ごとの所在地別では、本社等のグラフでは奈良県は 74 件だが、実際の施設の所在地で 394 件である。eラーニングや通信教育もあり、全国から受講できる講座も多数あり、大都市圏を除くと必ずしも奈良県の指定講座の数が不足しているとはいえない状況である。

【資料 6-1】 2 ページ、3 ページ

- ・資格別に全国と奈良県を比較したもののだが、多い順に事務系 196 件、医療・福祉・保健衛生関係が 61 件、技術農業関係が 54 件となっている。労働局においても、指定講座の増加は受講機会の確保に繋がるものと考えているので、周知を行って行きたい。
- ・本構成員の皆様方も、教育訓練給付周知に協力いただき、周知先として傘下の団体や教育訓

練機関があれば随時、労働局へ情報提供をお願いしたい。

(7) 障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について

【資料 7】「障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について」により、事務局から説明。

【事務局・奈良県】

【資料 7】 1 ページ

・ 県は厚生労働省からの委託を受け、雇用・就業を希望する障害者の増加に対応する為、障害者が居住する地域において、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等、多様な委託先を活用し、障害者の能力や適正地域の障害者雇用ニーズに応じた、現場での委託訓練を実施している。訓練を通じて、就職に必要な知識や技能の習得を図り、障害者の雇用促進に起用する事業を行い、就職支援を行っているところである。奈良県に限らず、多くの都道府県において、訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が出ている状況で、この課題を踏まえ令和 6 年度に訓練実施計画数の適正化を目的とした、PDCA 評価を試行的に厚生労働省で導入されることになり、評価結果について協議会で報告する事になっているので報告する。

【資料 7】 2 ページ PDCA 評価の方法について

・ 縦軸を執行割合、横軸を就職率としており、A+、A、B+、B、C、C-、D、D-という、8段階での評価に分類する事になっている。2年連続でマイナス評価となった場合は、厚生労働省がヒアリングを実施する。

【資料 7】 3 ページ

・ PDCA の評価結果、予算額や改善要求事項に反映される事が記載されている。この評価 A から B-、A+から B-までに応じ、予算は増減する仕組みになっている。

【資料 7】 4 ページ

・ 奈良県の PDCA 評価結果であるが、令和 6 年度に国へ提出した評価結果で、令和 4 年度と令和 5 年度の障害者委託訓練の実績となっている。令和 4 年度の実績で、実施計画数が 25 件で、実際に訓練を受講した数が 9 名で、その内、就職が 6 名となっており、執行率 36%、就職率 75%で B+という評価となっている。

・ 令和 5 年度だが、訓練実施計画数 22 件で、実際に訓練を受講した数が 11 名で、うち、就職者数が 8 8 となり、執行率が 50%、就職率 80%で B+の評価となっている。

・ 4 年度・5 年度を踏まえ、令和 6 年度に向けての見直し事項として、執行率を増やす為に、山間地域の就職が難しい求職者の選択肢を広げる為、テレワークによる訓練を実施する事とした。

【委員】

- ・ 労働局から話があった、知ってもらうこと、周知が凄く重要である。
ハローワークに行き、訓練を受けて生産性を上げて就職し早期離職を防止する、満足度を上げることが重要と以前から感じている。県全体でも推進していく事が重要と感じている。
- ・ 提案があり、12 月 4 日に専修学校が県下の高校の進路指導の先生向けの見学説明会を開催

する。今回、専門実践教育訓練、県の長期訓練、聴覚言語士等を実施している関西学研医療福祉学院で学校の説明や卒業生3名から専門学校卒業後の現在の働いている状況、医療体験を企画しており、機会が合えば労働局も見ていただきたい。専門実践教育訓練の講座拡大等を図る中で、専門学校も共有していく事が大事だと考える。

- ・本日、白樫中学校にて労働局のキャリア探索プログラムに参加する。中学生の職業体験だが、和装文化の仕事を実感してもらおう。奈良県職業能力開発協会とは、長年、国の若年技能士育成等支援事業と県の学齢期職業体験事業で小中学校に行くなど付き合いがある。しかし、ものづくり系の職種しかなく、専修学校も高校生募集では、難しくなっており、職業選択の段階で仕事を知る事を強化したいとの意見が会員校でもある。会場校の青丹学園、医療系についても募集が厳しい。そのような状況があり、中学校に行けないかとの話があったが、専務と相談したら「ものづくりなんで」という事だったが、キャリア対策プログラムは特にものづくりではなく保育士や先程、仰った介護とか医療系でも参加ができるという事もあったので我々、専門学校等の団体としても、労働局と連携をし、学校の教職員や卒業生を派遣し仕事を知ってもらう機会づくりも協力できればと思っており、提案という事をお願いしたい。

【事務局・奈良労働局】

この後、白樫中学校に行ってください事に感謝する。

12月4日、是非とも参加させていただく。委員の方から提案いただいた事について、有り難く思う。我々も見聞を広めていかないといけないので、機会があれば参加したいと思う。また、他にもイベントがあれば教えていただきたい。

【委員】

当会は、それぞれの様々な業界の組合を支援する団体だが、今月に支援取組があったので、紹介をさせていただく。

様々な業種で人手不足があるが、当然、建設業の現場でも非常に人手不足で厳しい段階で、建設業の中でとび職という職種がある。とび職に関しても、とび技能検定というのがあり、その中で最上級の1級のハードルが高く、実務経験が必要である。1級合格者というのが、自身の技能の客観的な証明である。現場では、責任者を任される。いわゆる管理者としての育成やモチベーション向上に繋がる。また、企業にとっても1級合格者が多いと、その企業の評価も高まり、様々な新規工事の受注も有利に働くと期待をされている。ただ、我々はとび職を養成する場がなく、組合で養成しようと組合で対象者を集めて実施している。とび工業協同組合があり、その中でも検定の委員をしている方を招いて、実際に研修を今月2日に渡って行った。様々な会社が集まり横の繋がりも出来てみんなで頑張ろうと定着にも繋がり、企業としてもプラスになるという事がある。それは、我々の会が研修に関して支援をしたが、様々な業種ごとにやりたい事、人材の育成等ややりたい事がある。そういうニーズを上手く引き上げ支援する事が大事だと思う。我々は、そういう形で業界ごとの事をやっているが、また国や県でもそれぞれの業種ごとに細かい技術があるのかも知れない。しっかり組み上げていただき、支援をしていただければ有り難いと思う。

【委員】

今年度、来年3月で我々の学校そのものが閉校という状況にある。95年という、長き歴史があった。

【資料4】の「人材不足分野における状況」の介護関係・保育士関係、この2分野、現役の学生、介護、保育士、栄養士の3職種の長期履修の教育を実施し、就職活動の支援の機能も含め、ハローワークの協力を得て行っている。

今、短大などは経営の厳しさ、少子化という大きな問題の中、文科省も含め労働という大きな分野で連携も分野を超えて検討をいただきたい。我々は今年度で協議会に参加するのが最後になるが、次年度以降も介護関係、保育士関係を担っていくことに対する、本当の支援を考えていただきたい。

もう1点、介護と保育士の分野の違いでいえば、介護は外国人労働者をどう受け入れていくか。4、5年前までは、学校も外国人を受け入れて介護現場に就職してもらっていたが、コロナと円安により日本で働く魅力が減り、学校にも外国人が来なくて直接、介護現場に就職されるとなると、能力の不足もあったのではないかと思う。

保育士については、逆に、外国人労働者は受け入れていないので、実際の人材が足りない。この分野に関しては、今年度も今、就職活動で例年は全体の1/3位しか内定が出ていないが、今年度は2/3以上出ており、やはり保育現場の人材不足を日々感じているところである。最後のまとめとして、我々は今年度までですが、次年度以降も県・国全体として様々な検討を、願います。

【事務局・奈良労働局】

今後も人手不足問題は、社会に大きい影響を与えるものなので検討は続けていかないといけない。求人倍率、有効求人倍率は非常に高い状況であり、それを担う労働者の育成をしていかなければならない。人口関係でも、高齢者のピークがやってくるので、準備をしなければならない。労働局として対応していかなければならない事と重々感じている。

【委員】

我々の協会は、国家検定である技能検定の実施運営を行っている。

技能検定は基本的に非常に高い信用力を有する資格となっている。

ものづくり系職種における検定向け訓練については、どうしても重装備の施設内訓練となるので、ポリテクセンターで訓練を行うことができればありがたい。従来より時間も労力も要する訓練となるが、ポリテクセンターが送り出す人材の差別化（レベルアップ）に繋がると思う。

また、技能検定は日本人向けのものと一緒に、外国人実習生向けの随時検定も実施している。外国人の受検者が多くなっており、令和元年度には外国人が日本人を上回り、直近では倍以上になっている。ただ、このような現状を見ると、国内の技能人材がいずれ枯渇するのではないかという危機感を抱いている。

そのため、若者に技能者としての将来像を考えてもらう取り組みが必要だと思っている。今週の日曜日（23日）、奈良県庁前回廊で、毎年恒例の『奈良技能フェスティバル』というイベントを予定している。30余りのブースで親子連れ等に技能の体験を楽しんでいただく催しで、見に来ていただければ大変ありがたい。

（8）その他

【資料8】「令和7年度キャリア形成・リスキリング事業の概要について」により、奈良キャリア形成・リスキリング支援センターから説明。

- ・厚生労働省より株式会社 Pasona が受託し、運営をしている。本事業の目的は、労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、少子高齢化の進展や、全ての年代の人々が、その特性・強みを生かし、活躍できる社会の実現が求められている。キャリア形成・リスキリング推進事業は、労働者が必要なスキルや能力を身に付け、自立的主体的かつ、継続的にキャリア形成や職業能力開発ができるよう、関係機関とも連携し、生涯にわたる学び直し、即ちリスキリングを総合的に支援する事を目的としている。

【資料8】4ページ 支援内容について

- ・全国の47ヶ所にキャリア形成リスキリング支援センターと相談コーナーを設置しており、奈良県では近鉄奈良駅近くの奈良市高天町に拠点がある。主な支援内容は、キャリアコンサルティングの提供、ジョブ・カードの作成支援、訓練・学び直しの情報提供、企業向けセルフ・キャリアドックの導入支援となる。個人向けの相談や面談については、対面、オンラインどちらでも選択が可能。平日の昼間以外にも、平日夜間セルフ・キャリアドック前予約制となっている。また、キャリアコンサル、セルフ・キャリアドック、上限回数なしで必要に応じて、何度でも利用できる。

【資料8】4ページから9ページ 企業・教育機関への支援について

- ・企業向けの支援は、従業員のジョブ・カード作成を通じた自己理解やキャリア支援セミナーとキャリアコンサルティング面談の実施、セルフ・キャリアドックの導入も支援している。セルフ・キャリアドックとは、社員が入社時や役職の登用時、復職時などに体系的にキャリア面談や研修を受けて、主体的なキャリア形成を促す仕組みとなっている。効果的なタイミングで、キャリアガイダンスやキャリアコンサルティングの面談を実施する事により、従業員のモチベーションアップや定着率の向上、企業の生産性向上を目指す仕組みの導入を支援する。また、教育機関向けには、大学・短期大学・高等専門学校・専修学校等を対象に、学生に対する就職指導に係る学校への支援として、就職活動の準備セミナーやジョブ・カードを使った振り返り、自己PRの文・作成支援も実施している。

【資料8】16ページ 「いきいきキャリアプラン塾」について

- ・今年度、特に注目をされている「いきいきキャリアプラン塾」の対象は、45歳以上で、人生百年時代を見据えたキャリア設計をサポートする。この塾は、4回連続の講座と2回のキャリアコンサルティングで構成をされ、テーマは1回目が「キャリアの振り返り」2回目が「リスキリングの方向性の検討」3回目が「マネープランを学ぶ」4回目が「多様なキャリアデザインを学ぶ機会」となっている。各回は、経験交流やグループディスカッションも行い、

自分らしい働き方やセカンドキャリア設計を仲間と一緒に考えて行く。中高年層においては、セカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を見受けられる事から、当該年齢層を対象としたキャリア形成の支援強化を推進している。

その他、労働局管内のハローワークにおいて、職業訓練説明会の開催に合わせてジョブ・カードに関する案内を実施している。

これら対面の案内やセミナーイベントに加え、オンラインでも受講できる、ITのお仕事理解セミナー等、求職者にとって、有益かつ魅力的なコンテンツでの情報提供も行っている。

【資料8】 17 ページ

- ・企業支援との推進取組に係る令和7年度の全国目標値として、相談支援は7,300社、制度活用企業1,000社、ジョブ・カードの作成支援者166,000人、キャリアコンサルティングの機会提供112,500人等、数値目標を掲げている。
- ・本事業はキャリアの棚卸、キャリアプランの再設計、リスクリングを1人1人、丁寧にサポートして行く。

3 閉会

【奈良県産業部人材・雇用政策課長】

閉会あいさつ