

資料 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

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おける主な意見等

令和7年11月21日(金)
10:00～12:00
ホテル日航奈良 天空

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

- 【資料1】「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、設置の目的及び議事事項等

議題(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(奈良労働局・奈良県)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6年度の実施状況及び令和7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6年度の実施状況及び令和7年度の直近の状況について。

【委員】

機構奈良支部に質問。今の専門学校の分野だが「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學生となっている。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ことで、「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ていると、例えば、ジョブカフェに相談をして、そこを經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、通うということが、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ませんが、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うちも知れないが、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ことも大事だが、「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、きちり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、最近では、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。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ことだが、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ところ、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ため、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。

議題（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「介護分野」に関するヒアリング結果について。
- ・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組等について。
 - ①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を確保し、見学会や意見交換会を引き続き実施。
 - ②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。
 - ③引き続き訓練実施機関との連携の強化。
 - ④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。
 - ⑤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。
 - ⑥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。
 - ⑦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。
 - ⑧現在も行っている取組は、充実・拡充を図りながら確実に進める。

【委員】

「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ため、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。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こと、労働組合として、何か取り組めること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が該当する場合は、受給することができるが、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、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」との話を聞いた。実際、給付金目当ての訓練の応募・受講はあるので、きちん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のと思うので、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なので、こんなPRの方法もあるのではないかなという事があれば、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ことが多い。

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こと。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、現場に入って貰うことは、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。

私たちがこ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。

議題（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関連産業の職業の求人、求職状況について。
- ・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、引き続き高い状況が継続。
- ・保育士についても8月有効求人倍率は3.35倍と高い値が継続。
- ・IT関連職業の令和6年度の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。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。

議題（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（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8年度概算要求について
- ・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）について

- ①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、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。
- ②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、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。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る。
- ③計画と実績の乖離として、委託訓練の受講者の減少している。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。
- 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、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。

議題（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地別及び、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。本社等の機関の所在地別と比べ、教室等の施設の所在地別では、奈良県は74件だが、実際の施設の所在地で394件。eラーニングや通信教育で、全国から受講できる講座も多数あり、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。
- ・資格別に全国と奈良県を比較について、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。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ので周知を行う。
- ・本構成員に教育訓練給付周知の協力依頼。

議題（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（奈良県）から説明。

- ・厚生労働省からの委託により、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の委託先を活用し、現場での委託訓練を実施。
- ・訓練を通じて、就職に必要な知識や技能の習得、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。
- ・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、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。評価結果について協議会で報告。
- ・A+、A、B+、B、C、C-、D、D-の8段階での評価に分類する。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。

- ・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。
- ・奈良県の令和 6 年度に国へ提出した評価結果で、令和 4 年度の実績で実施計画数が 25 件、実際に訓練を受講した数が 9 名、うち就職が 6 名、執行率 36%、就職率 75%で B+の評価。
- ・令和 5 年度、訓練実施計画数 22 件、実際に訓練を受講した数 11 名、うち就職者数が 8 名となり、執行率 50%、就職率 80%で B+の評価。
- ・4 年度、5 年度を踏まえ、令和 6 年度に向けての見直しとして、執行率を増やすため、山間地域の就職が難しい求職者の選択肢を広げるため、テレワークによる訓練を実施。

【委員】

労働局から話があった、知ってもらふこと、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ことが大事だと考える。本日、白檀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ふ。

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ことが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」ということだったが、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こともあったので我々、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ふ機会づくりも協力できればと思っており、提案ということをお願いしたい。

【事務局・奈良労働局】

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、我々と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ことがある。

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こと、人材の育成等やりたいことがある。

そういうニーズを上手く引き上げ支援することが大事だと思う。

我々は、そういう形で業界ごとのことをやっているが、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。

「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お願いします。

【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ことと重々感じている。

【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併せて、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増えており、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。

議題（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。
- ・事業目的は、労働者が必要なスキルや能力を身に付け、キャリア形成や職業能力開発ができるようリスキリングを総合的に支援。

- ・全国の47ヶ所にキャリア形成リスクリング支援センターと相談コーナーを設置、奈良県は近鉄奈良駅近くの奈良市高天町に拠点。
- ・支援内容は、キャリアコンサルティング、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・キャリアドック導入支援。
- ・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の実施。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。
- ・教育機関向けに大学・短期大学・高等専門学校・専修学校等を対象に、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の作成支援も実施。
- ・「いきいきキャリアプラン塾」の対象は、45歳以上でキャリア設計をサポート。4回連続の講座と2回のキャリアコンサルティングで、経験交流やグループディスカッションもを行い、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。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。
- ・その他、労働局管内のハローワークにて、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。
- ・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の情報提供も行っている。
- ・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。
- ・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、丁寧にサポートを行う。