

令和7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8年3月17日（火）
14：00～16：00
ホテル日航奈良 羽衣

1 開会

【奈良労働局長】

開会あいさつ

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。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6年度及び7年度の訓練実施状況を報告した。
- ・委員より、機構奈良支部の「橋渡し訓練」73名について、今の大きな流れで社会に出て早期に離職する人が今後、ますます増えていく。その中で、「橋渡し訓練」の役割が大きくなっている。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という意見。
- ・委員からは、若年者に限った話ではなく、年配者も存在する。年配者になってくると、IT関係の基礎的なスキルが足りないので、「橋渡し訓練」に入ってくる方もいる。全てが、若年者の社会人経験が浅い方だけではない状況。毎日、訓練施設に通える、通うことが一つのステップになり自信が付く。そうすると毎日、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が事実であるとの説明。
- ・委員より、採用する中で、短期間で渡り歩いている方が多く、基礎的なところを訓練されていないので、雇用すると現場で苦勞することがある。また、常識がないところが多くなってきたと感じている。公的な機関で基礎となる部分を教育できれば凄くありがたい。自衛隊の任期が過ぎた方は教育ができていたので、組織に入っても役立ってくれているという話がある。技術を身に付けることも大事だが、「橋渡し」という部分は、引きこもり状態の人を伸ばすところもあるという意見。
- ・会長から、大学教育の現場でも、ギャップはすごくある。感覚的にいうと、きっちりルールを作ってルールを守らせる。そういう時代になってきているとの意見。
- ・委員より、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、企業側は、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、その研修が減っている、少なくなっている等、違和感を覚えるので、追記のコメントをいただきたいとの意

見をいただき、

- ・委員より、奈良県内で IT コースを受講できる訓練機関が全然なく、IT と WEB デザインは出口の就職が毎年厳しい。WEB デザイン等は、訓練を受けたいという方は常に多くいる。定員充足は非常に良いが、50%程度しか就職ができていない。求職者支援訓練制度に課題があり、就職率が悪くなると、開設することに二の足を踏むケースが出てきている。IT は、就職が実績として確保できないコースに対して、開設の踏ん切りがつかない訓練実施機関が出てきているというのが現状との説明。
- ・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、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。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協力したいとの意見。
- ・会長より、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。全体としての非常に重要な指摘との意見。
- ・委員より、職業訓練の中で現場実習がとても大事。現場実習で、お互いにマッチングが上手くいくのではないかと。雇う側は、現場実習を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、働こうとしていない者、一歩踏み出さない者もいるので、そういう人にはどうアプローチをしたらいいか常々悩んでいる。良い案があれば、実行していただきたいという意見。
- ・会長より、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無いと、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いう意見。
- ・委員より、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。一つの要因として、介護保険制度が 25 年経ち、その頃働いていた者が現役引退という要因と、2025 年問題で介護を必要とされる者の増加ペースが想定より遥かに多いという要因。然るべき教育を受け、現場へ配置される質の担保が業界で問題となっている。最近では無資格で働いているが、資格を持つ者と持っていない者の意識に差がある。若年者 20 代・30 代の無資格で働いている者が増えている。私達もどういった周知が良いのか、アイデアがあれば出していきたいという意見。
- ・議題（4）で事務局から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。
- ・議題（5）で令和 8 年度奈良県職業訓練実施計画の策定方針(案)について、課題と令和 8 年度の対応方針等を事務局より提案。
- ・議題（6）で事務局より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。
- ・議題（7）で障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について、奈良県から説明。
- ・委員より、知ってもらうこと、周知がすごく重要。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。県全体でも推進していく事が重要。専門学校等の団体としても、労働局と連携し学校の教職員や卒業生を派遣して仕事を知ってもらう機会作りも協力できればと思っているとの意見。

- ・委員より、とび工業協同組合から委員を招いて、研修を2日に渡って行った。研修を支援したが、様々な業種ごとにやりたいこと、人材の育成等のやりたいこと、そういうニーズを上手く引き上げ、支援することが大事。国や県でもそれぞれの業種ごとに細かい技術があるかも知れないので、しっかり汲み上げていただき、支援をしていただければありがたいとの意見。
- ・委員より、今年度、3月で学校が閉校。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分野を超えて検討をいただきたい。次年度以降も介護関係、保育士関係の本当の支援を考えていただきたい。介護は外国人労働者をどう受け入れていくか。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、能力の不足もあったのではないかと。保育士については、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。保育現場の人材不足を日々感じている。次年度以降も県・国全体として様々な検討をお願いするとの意見。
- ・委員より、技能検定は信用力を有する資格。ものづくり系職種における検定向け訓練については、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。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。技能検定は、外国人実習生向けの随時検定も実施しており、外国人の受験者が多くなっている。国内の技能人材がいずれ枯渇するのではないかと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組が必要だと考えているとの意見。
- ・議題（8）で令和7年度キャリア形成・リスクリング事業の概要について、奈良キャリア形成・リスクリング支援センターから説明。

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。

（2）令和6・7年度公的職業訓練の実施状況等について

【資料2】「令和6・7年度公的職業訓練の実施状況等について」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】2ページ。ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績。
ハロートレーニング（離職者向け）の令和6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5年度と比べ342人減となっているが、受講者数については、75人減となっている。
受講者数を分野別に見ると、前年度比で、製造分野、理容・美容分野で増加をしており、その他はすべて減少。特に建設関連分野で減少が大きい状況。

- ・ 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 84.6%と、前年度と比べて 12.5 ポイント増加し、就職率については 82.7%と、1.4 ポイント減少している。

応募倍率については、100%を越えている分野はデザイン分野で、介護・医療・福祉分野が高くなっている。

逆に、応募倍率の低い分野は、規模は小さいが農業分野、理容・美容関連分野となっている。

就職率については、介護・医療・福祉分野と営業・販売・事務分野が高くなっており、低い分野は農業とデザイン分野となっている。
- ・ 求職者支援訓練について、応募倍率は 99.3%と、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、基礎コースでは 55.5%と、前年度比で 3.9 ポイントの増加。実践コースで 68.2%と、3.2 ポイントの増加。

応募倍率については、医療事務分野と理容・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としては、介護・医療・福祉分野とマンション管理員養成科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 56.7%と前年度と比べて 18.3 ポイント減少し、就職率については 100%と 10.4 ポイント増加している。

ポリテクセンターでは、応募倍率は 96.3%と前年度と比べて 4.8 ポイント増加し、就職率については 84.8%と、2.8 ポイント減少している。
- ・ 5 ページ。令和 7 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 85.8%と令和 6 年と比べて 1.2 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、次に営業・販売・事務分野の順に高くなっている。

応募倍率の低い分野として、介護・医療・福祉分野と理容・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 110.8%と、100%を超え、令和 6 年度と比べて 11.5 ポイント増加している。分野別では、デザイン分野、それと理容・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・福祉分野と営業・販売・事務分野となっている。
- ・ 7 ページ。令和 7 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 88.0%と令和 6 年度と比べて 31.3 ポイント増加し、ポリテクセンターの応募倍率は 94.8%と前年度と比べ 1.5 ポイント減少している。
- ・ 公的職業訓練（ハロートレーニング）において、応募倍率は改善傾向にあるが、広報の取り組みとして近鉄電車の車両内ポスターを見直して来年度から新しいポスターを使用。

市町村広報誌や市町村のホームページに公的職業訓練の広報掲載。

奈良労働局と雇用対策協定を締結している生駒市と橿原市との共催で訓練説明会を開催。

受講者の声を掲載したリーフレットを作成し、一部の市町村、商業施設へ設置。

女性向けのフリーペーパー「ならリビング」を 253,050 部、新聞折り込みやイオン、イズミヤ、オークワ等の大型スーパーで設置。女性向けのため、訓練受講者の声を重点的に掲載。その他、奈良県のこども・女性課の実施されている「女性が輝くワークチャレンジ事業」のインスタグラムにも広報、とハローワークを利用していない方への周知を行っている。

- ・ハローワーク職員と訓練実施機関の連携による施設見学、意見交換会、体験会、職員向け説明会等の実施、IT セミナーや介護関係研修等の受講による訓練内容や職種・業種の理解促進、受講あっせんへの強化を図っているため、引き続き受講者確保に向け取組を行う。

6年度は 29 回、延べ 85 名のハローワーク職員の参加だったが、今年度は、開催時期等を見極めた上で実施した結果、51 回、延べ 179 名のハローワーク職員、非常勤職員も含め施設見学等の参加であり、知識を蓄えてくれた。

- ・会長より要望のあった「令和 6 年度年齢階層別・分野別の入校者、受講者の統計」を奈良局版として本省が作ったものを別資料として机上配付している。

年齢階層別・分野別を分析したので報告する。

- ・公共職業訓練の合計で入校している年代では 50～54 歳が 12.2%と最も多く、次いで 40～44 歳、11.9%と多くなっている。全体的に見ると 30 歳～64 歳までが公共職業訓練を受けている年代で多い。女性は、全体の 51.2%で過半数を超えている状況。

それぞれの分野別で見ると、営業・販売・事務分野で 50～54 歳で 1 番多い。介護・医療・福祉分野で 35～39 歳で 1 番多い。農業分野で 50～54 歳、デザイン分野は、20～24 歳と 25～29 歳で 1 番多い。製造分野で電気は 30～34 歳、金属は 40～44 歳で 1 番高い。製造分野のその他、服飾。これは令和 8 年度で無くなるが、これは 50～59 歳で 1 番高い。建設関連の分野では、60～64 歳が 1 番高い。理容・美容関連分野では、20 歳未満、40～44 歳が 1 番高い。各分野で 20 歳未満が低い傾向にあると言える。

- ・求職者支援訓練では、45～49 歳が 13.4%と最も高く、50～54 歳が 13.2%、25～29 歳で 12.1%となっている。公共職業訓練よりも若い方が求職者支援訓練を受けていることが分かる。また、女性は 78.0%であり、公共職業訓練よりも高い比率となっている。

それぞれの分野別で見ると、基礎コースは 45～49 歳が 1 番高く、実践コースは営業・販売・事務で 45～49 歳が 1 番高く、介護福祉では 50～54 歳が 1 番高くなっている。デザインでは 25～29 歳、次は 40～44 歳となっている。理美容の関係では 25～29 歳が一番高くなっている。

- ・今回、令和 6 年度の各分野別・年齢階層別での入校・受講者の数を見たが、各分野で年齢構成がバラバラである。言い換えれば各分野に満遍なく、各年齢層の方がいると言える。

職業訓練受講率向上のためのターゲット層がはっきりした。また、年齢階層別の状況で傾向が掴めた。また、公共職業訓練と求職者支援訓練のどちらも女性の入校・受講が男性よりも多いということから、奈良県の女性入校・受講率において、全国から見た奈良県の立ち位置も分析した。

全国中央協議会の資料で公開されており、女性の入校・受講率、公共職業訓練では60.2%、奈良県は51.2%、求職者支援訓練では76.6%、奈良県は78%であり、全国と奈良県の傾向の違いは、大きくは見られなかった。

【委員】

会長が依頼したデータだが、現場の相談員とも共有しながらターゲットも含めて活用方法を考えているのか。

【事務局・奈良労働局】

ある一定のターゲット層が見えてきたので現場で活用し、来年度、更に受講率アップを図っていきたいと考える。

【会長】

介護・医療分野が離職者訓練と求職者訓練で年代が違う。要するに、ボリュームゾーンの年代が違うのが少し面白いところと、農業や電気の女性比率が低いところ。これは業界としては、本当は望ましくないはずだ。そろそろ女性もとなってきたはずなのだが。この段階では、分析しきれていないと思うので、折角、良いデータなので活用いただきたい。

(3) 令和8年度奈良県職業訓練実施計画(案)について

【資料3】「令和8年度奈良県職業訓練実施計画(案)」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3】1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)を再掲している。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 1労働市場の動向と課題」は、文言の微修正の他、求人倍率を更新した上で、現在の情勢に合わせた文言に変更。
- ・12ページ。「直近の公的職業訓練をめぐる状況」については、年や数値を更新しており、12月末現在の状況については、先程、説明したところ。
- ・第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針については、1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)」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。
このIT分野は実施がなかったため、削除している。
- ・課題解消のため、ハローワークと訓練実施施設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、地方自治体との連携したハローワークを利用していない層への周知・広報、これらを実施することとしている。
- ・女性や子育て世代を削除しているが、これらも含めたハローワークを利用していない層とい

う事で削除をした。

- ・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、人材ニーズに合わせ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、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。

- ・③については削除している。

【事務局・奈良県】

- ・14 ページ。第4 令和8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、6科目120名で実施する予定。見直し事項として、関連就職率が低い服飾ビジネス科と民間委託訓練のカリキュラムとの差が小さいオフィスビジネス科について、令和7年度をもって終了する。

- ・(3) 奈良県が実施する委託訓練。訓練の定員は499名、令和7年度の523名から減少しており、資料に記載のとおり計画している。労働市場の動向をみると、求人が求職を上回って推移している雇用情勢として売り手市場にあることから、令和6年度から7年度に定員の見直しを行ったが、7年度の定員数を基に8年度の訓練設定を行っている状況。

- ・15 ページ。(4) 分野に応じた訓練コースの設定等について。特に、デジタル分野の重点化の観点から令和8年度委託訓練のうち、デジタル分野、WEBデザイン等80名分を設定している。また、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているかを検討した上で、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窓口の職員との連携を図ると共に、事業主に公共職業訓練の内容や効果を広く知って貰うよう取り組み、就職機会の拡大に繋げていきたい。

- ・16 ページの上段オ、デジタル技術の活用が広がる中、サイバーセキュリティーに対する意識と理解を高めることが重要であることから、全ての訓練分野の訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティーに関する知識の習得を促進していく。

- ・15 ページから16 ページに記載のイからエの項目については、従来から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。こちらも従来から取り組んでいるこ

とだが引き続き、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者が受講できるよう配慮し、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きたい。

- ・(6) 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上で、県が委託して実施している職業訓練の質の向上を図るための指針として、国の方で職業訓練サービスガイドラインが定められている。ガイドラインの認知向上と普及に向け、JEED とも連携しながら取り組みを進めていきたい。

- ・2 学卒者に対する公的職業訓練は、奈良県立高等技術専門校において実施しており、(1) 対象者(数)等は記載のとおり。

- ・16 ページの下から 17 ページ。3 障害者等に対する公的職業訓練。こちらも、奈良県立高等技術専門校において実施しており、(1) 対象者(数)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 名で知的障害者を対象に実施する。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 名で実施する。その障害者等の職業訓練の内容について、(2) のところで就職に結びつきやすくするために、関係機関との連携を強化していく。

委託訓練においては、新たな委託先の開拓を進めると共に受講者の拡大に向け、障害福祉サービスを利用の方の就労促進を念頭に置いて、職業訓練への誘導にも取り組んでいきたい。また、今年度の計画から、過去の実績に基づく PDCA 評価を踏まえて訓練計画を作成しており、計画数と実績との乖離の解消に向け、取り組んでいきたい。

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部】

- ・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 8 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、機械加工分野や溶接等の製造業、あるいは電気工事、建築工事といった、ものづくり分野に特化した形で全体 9 科 398 名を計画している。

- ・令和 8 年度の訓練定員の 398 名、この規模については 7 年度から変更は無いが、一部、訓練科名を見直したコースが 2 科ある。7 年度は住環境コーディネート科、CAD/NC 技術科の若年者コースという形で実施していたコース。この若年者コースと括弧書きであるものについては私共の 6 ヶ月間の訓練期間のうち、1 ヶ月は企業実習があるコースということで、差別化している。

この 2 つの科名をそれぞれ 8 年度は住環境計画科、ものづくりエンジニア科に変更を予定している。これについては、受講生からの意見で、住環境コーディネート科について科名の中に、コーディネートというワードがあるが、この単語からの連想で建築系ということで、この科を受講するとインテリアコーディネーター、福祉住環境コーディネーターなどの建築系の資格が取得できるようなカリキュラムと誤解して入校している方がいる。

実際、訓練が始まると想像と違う、ギャップを感じるといった意見があり、誤解なきように科名の見直しを図った。同様に CAD/NC も CAD とあり、訓練期間中に CAD を使った、機械製図がしっかり学べるのではないかと思われたが、こちらのコースは、機械加工の加工作業で

旋盤、フライス盤、NC 旋盤といった加工を重視しており、CAD の部分が薄いのでギャップを生じるということで見直しを行った。

- ビジネススキル講習（橋渡し訓練）は、前回の会議でも意見をいただいたが、単独のコースの訓練ではなく、主に職業経験が浅く、社会人としての実力が備わっていない方等を対象に本訓練の前の1ヶ月間、社会人に必要なビジネスマナー、コミュニケーション能力、基礎的なパソコン操作など、知識や技能を習得し、残り6ヶ月間の本訓練を受講する7ヶ月セットの訓練で定員50名となっている。前回の第1回協議会で、この部分の講習が大事なのではないかと委員から意見をいただいているが、定員は変わっていない。実際の運用の中で、定員を超えても訓練が必要だという方に受けて貰えるようにしてある。令和6年度の場合、定員50に対して73名の受講。今年度も速報値として80名に受講して貰っているので、あくまでも規模として目安を設けているが、希望の方がいれば、柔軟に対応しているのが現状である。
- 16 ページの上段オ、デジタル技術の話で、取り組みを補足で紹介する。ポリテクセンターの訓練は、機械、工事関係となっているが、今後どういった業界であっても、デジタル技術がある程度必要になる。特にITの基礎力は、どんな仕事でも必要になってくるので、機構の取組として、6ヶ月間の訓練の中で必ず一部のカリキュラムを機構からパソコンを貸し出し、オンラインにより自宅で訓練を受講して貰う。オンラインでパソコンを使って授業を受けられることを行っている。これにより、ある程度の通信技術、ITの基礎知識がマスターできる。
- IT関係の授業で、生成AIを実際に活用する予定。ものづくりの関係といっても、今後、関連し求められる能力ということで、次年度以降は取組、カリキュラムの中で計画をしているので併せて紹介させていただく。
- 17 ページ。求職者支援訓練は、主に雇用保険を受給できない求職者を受講の対象とした訓練となっている。この訓練は民間の教育訓練機関が訓練を計画し、機構に公共、公的の訓練として実施したいと申請し、機構で審査、認定をした上で、公的な訓練という形で実施されるもの。
- 令和8年度の奈良県における求職者支援訓練の認定規模については、(1)の対象者数目標に記載があるが、789人を上限として設定している。令和7年度当初の認定規模は734人だったが、7年度途中で枠の拡充がなされ、最終的に789人、国から枠が出されたので、7年度の拡充後の789人と同数を8年度も計画をしている状況。
- 内訳については、(2)の表。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について158名、就職を希望する職種に応じた専門的な技能を習得する実践コースについては、四つの分野に区分し、合計631名の計画をしている。
- 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ことで介護分野、それからデジタル人材の地域格差の是正に対応するというので、デジタル系の分野。この2分野について計画の中で、一定の割合の認定規模を確保するとなっているので、奈良県の8年度の計画について両分野に目安として20%ずつの定員を設定する計画としている。
- デジタル系が前年度から人数が減っているが、出口の部分、奈良県の場合は就職に結び付い

ていない。例年、50%程度の就職率で求人ニーズ、あるいは就職に結び付く訓練ということで、PDCA の中で見直しが必要で、就職に結び付くものに枠を振り分けるという見直しを行った。

- ・19 ページ。5 在職者に対する公的職業訓練等について。ポリテクセンターで実施する企業の従業員の人材育成を支援する職業訓練の計画。
- ・20 ページ。8 年度の計画規模について、ポリテクセンターでは能力開発セミナーと称して実施している。在職者訓練については400人。これは、7年度と同数で予定をしている。中小企業等の能力開発セミナーは、従業員向けにもものづくり分野の技能・技術の向上ということで様々な訓練コース、来年度も設定をしている。
- ・生産性向上支援訓練は、分野を問わずという形になるが、生産管理や組織マネジメント、あるいはデータ活用等、企業が生産性を向上させるために必要な知識習得の訓練。こちらについては690人の予定をしている。

【委員】

16 ページ。障害者に対する内容は、今回、一切触れられてない。
労働力強化となれば、何か考えていく必要があるのでは。

【事務局・奈良県】

16 ページから 17 ページ記載の障害者等に対する公的職業訓練について、高等技術専門校において実施しているワークチャレンジ科、民間の企業様の実践能力習得訓練を行っているところで、定員について6年度、7年度の状況は定員を超えるような状況にないというところで引き続き、同じ定員で実施していく。

【委員】

14 ページ。私どもの学校自身が今回3月に閉校で、介護、保育士、栄養科があったが、委託を受けてくれる学校の今後の考え方は。もし栄養科が受けられる学校が出てくれば、栄養科という形で実施するものなのか、考え方を教えて欲しい。

【事務局・奈良県】

14 ページ。委託訓練の中で、長期の高度人材育成コースについての指摘。長期訓練コースの減少で、指摘のとおり受け入れ機関、実施機関が確保しにくい状況が生じている。
直ちに代替となる機関を確保する事が難しく、現状このような形になっている。
引き続き、実施してくれるところを探し続け、その状況になれば、実施する方向で考えたい。

【委員】

13 ページ。応募倍率が高く就職率が低い分野、デザイン分野に対して②について、工夫をしようとして実施方針は出ているが、そもそもデザイン分野の就職先は、奈良県は少ないということであれば、希望する求職者に対して違う道を選ぶようなサジェスションが必要じゃな

いか。

16 ページ。オの欄、デジタルリテラシー、デジタル技術の活用が重要とはもっともだと思
う。

特に介護現場から聞いている話で、インスタグラムを扱える職員が欲しい。インスタグラム
で、施設の状況を発信することにより若い求職者、学生達が見て情報を得るので、インスタ
グラムの更新を頻繁にしたいができる人がいないという声をよく聞く。難しいDXではなく、
簡単なXの発信やインスタグラムの発信のようなことを介護分野で入れられるとより現場
で活躍する方が増えるのでは。

【事務局・奈良労働局】

②の応募倍率が高くて就職が低い分野、デザイン分野というところで、後程、ワーキンググ
ループの関係で提案をさせていただく。先程、機構から求人関係で奈良県は非常に厳しい、
就職が厳しく就職率が50%ということで、非常に少ない。それにも関わらず、応募倍率は
100%を超えている。やはり入口の段階でより正確なマッチング、本人の能力の確認が必要。
誰でも受講あっせんしてしまうと、出口の就職が難しくなるところが課題だと考えるので、
来年度、ワーキンググループで検証していきたい。

【委員】

16 ページ。オの表現で、赤字「重要とされていることや、国民一人一人」の「一人一人」が
重たい感じがする。「一人一人が」や「誰もが」、「国民が」でもいいと思う。

17 ページ。(2) 職業訓練の内容の黒字、「障害者の確保」。文言が、人に対して確保という
のは、モヤっとした。

表現的な意味が分からないとかという訳ではないが、他の言い回しはないのか。

【会長】

事務局、持ち帰り検討するように。

【委員】

県下の、専門高校の在り方。今、普通課高校と専門高校の入試日が一緒になってしまい、専
門高校の倍率が非常に厳しくなっている。高校の無償化の影響もあり、私学に流れている上
に、そういう影響もあって専門高校に人が行かないという状況になっている。

そこで議論があった部分、例えばフォレスターアカデミー、森林の管理の育成というところ
だが、その先の就職が限定される。入口と出口が制約を受けてしまう。

特に今みたいに人材不足、求職者が来にくい状況になってくる中で、木を学ぶというところ
で、家具等いろんな部分に広げていく、進路が広がることで入口も広がっていくという話。
農業の高等学校で土いじりをしているが、その上の接続が殆どない。農業系の大学は入試が
厳しい。前後の接続、募集が今までどおりの限定した職種では集まらない。また、出口も限
定されてしまう。

デザインの話になるが、デザインの汎用性という広がりを見せようとしていく、広げていく。リスクヘッジをさせていく、学んでやっぱり違うという人も出てくると思う。保育士、人と接するのがちょっと苦手という子で、保育士にならない子もいる。その場合、その保育士のサブスクでおしめ等を提供している企業もあり、汎用性のところで進路の広げ方も今後、課題になってくる。専門学校もあまり限定してしまうと、どうしても全部が縮まってしまうので、充足率や就職率の問題が出てくる。広げ方の工夫が今後、求職者支援や公共職業訓練でも、必要になってきているのではという感覚を持っている。

【委員】

19 ページ。在職者に対する公的職業訓練等について、日頃から会員の事業所と接する機会が多い。その中で圧倒的に多いのが、1度就職しても長続きしない。特に若い人。そういう悩みを抱えている事業所は多い。従業員を囲い込むというか、そういう手段でこの内容は非常に良いと思いながら話を聞いていた。これは、今の事業所に対してどう告知というか、やり方をしているの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】

在職者、いわゆる企業の従業員向けのメニューとして、先程の説明のとおり、ものづくり系の企業従業員育成のための在職者訓練。我々は能力開発セミナーと呼んでいる。もう一つが、分野を問わない生産性向上支援。メニューは二つあるが、基本的なやり方は同じである。一つは、オープンコース。レディメイドコースというような形で、我々で予めコースを計画する。一部だけだが、コースガイドみたいな形で県内の企業に配布したり、あるいは機構のホームページに載せ、申し込んで受講してもらえる。

もう一つは、オーダーメイドコースという形で、これはオーダーの仕方も企業が1社ずつオーダーで、従業員8人位にこういう講習やって欲しいというパターンもあれば、団体で例えば機械工業組合や電気工事組合のところで、いろいろな中小の会社があるので、1社では人数は集らないが、団体の傘下の企業から何人かずつ出してトータル10人位でオーダーを受けて実施する。

受けやすさでいうと、レディメイドコースの方が良いが、オーダーコースのメリットとして企業や団体で、ここを中心に教えて欲しいやこんなところに弱みがあるので、この部分のカリキュラムを少しカスタマイズして多く時間を取って欲しいなど、企業の弱みに合わせて、我々も事業の内容を変えたり、時間を長くしたりする。オーダーに応じた対応ができるこの二つのやり方で実施している。

基本的には年間の規模でいくとオーダーで受ける数の方が少し多い。

まだ、こういった公的な制度として、活用できるメニューがあることを知られていない部分があり、様々なところで広報を取り組んでいる。

【委員】

会員でいうと製造分野、建設分野が多いが、こういう訓練をされるのは奈良県や機構が多い

かと思う。見てみると就職率が非常に高い。やはり訓練した方が、就職してくれるということ。

ただ、奈良県の場合は、定員充足率が低いようで、できる限りこの枠はもっと増やしていただきたい。

先程、委員から話があったが、他の分野で訓練を受けた人も製造へ来てくれるような、例えば、デザインの人が製造分野に来てでもできる部分はあると思う。そういった誘導の仕方、また、工夫をしてくれればありがたいと思う。

【委員】

15 ページ。委託訓練の高齢求職者のスキルアップコースで、人数が増えている分について伺いたい。

職業紹介事業者で今、中高齢の相談が増えている。

例えば、介護現場にいる方で、段々体力的に厳しくなり、現場から離脱しないといけない。直接的な業務に携わることもよりも間接的な業務や労働荷重の少ないところに移りたいという希望が結構ある。

委託訓練でも事務系の仕事は比較的減り気味、オフィスの仕事も減少傾向にあると思うが、逆にこういう求職者で高齢者がいて出口としてイメージ、その出口を増やしていくようなイメージを持っているのであれば聴かせて欲しい。

【事務局・奈良県】

高齢者の訓練について、今、60 歳以上の方も働きたいという方が非常に増えており、高齢者でスキルアップを図りたい、働きたいがパソコンを触ったことがない方が非常に多い。苦手な方も多いということで、スキルを伸ばして就職に繋げたいという需要がたくさんあるので、高齢者スキルアップコースを増やしたところ。

【委員】

職員の採用試験を行ったが、論文試験ですごく綺麗な論文を書く人と、全然そうじゃない人と分かれたというのがあり、AI 時代だと感じている。我々も、この生成 AI を様々な業務、提案書を書く、計画書を書く、企業を分析するなど結構、使っている。例えばヒアリングした時の文字起こし、それも AI を使っている。

しかし、本当にそれでいいのか、もっと他に使い方があるのでは、ということ学べるのが、この在職者訓練であればいいと思うが、注意点も感じている。

AI を使っていれば、こういう情報を流してしまうと AI が学んでしまい、個人情報のダダ漏れではないか。そういったことも注意しないと企業秘密が外に流れ、「ええわ、ええわ」で AI を使っていればそうなっていくとか。そんなことをしっかり学べる在職者向け訓練があれば、企業が喜ぶと思っている。

【会長】

論文でも実は、自分に近い専門分野に関して、AI はよく間違えるのだが、少し遠くなった瞬間、正しいように見えてしまうような誤解はよくある。是非、引き続き情報収集していただきたい。

【委員】

私ども、技能検定を行っているが、どうしても技能検定の受験に際し、事業者から社員、在職者に受けさせたいが、受験勉強が分からないという声が多くある。

とりわけ、実技試験をメインにする検定になっているので、そういったところの指導、訓練が、社内、事業所だけでは賄えないという悩みだと思う。そういった意味で、特にポリテクセンターで行っている、在職者訓練が一つの取っ掛かりとして、焦点に合わせて訓練を設定することで技能検定、更に多くの受験者に入って来てもらい、企業自体も多機能化、多能工化に繋がると思っているため、引き続きお願いしたい。

【会長】

軽微の修正、可能性点はあるが、現状、案としては概ねこのままと、進めさせていただく。

(4) 令和8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

【資料4】「令和8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」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。ワーキンググループの実施要領となっている。ワーキンググループにおいて、訓練修了者の採用企業及び、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おいては予め、協議会にて選定することとされており、今回、令和8年度の実施に向けて提案をする。

- ・7ページ。第1回の協議会において、「職業訓練実施計画策定に向けた方針(案)」の中で提案していたが、令和8年度に「検証・改善を行う訓練分野選定(案)」を検討した結果、項目1のとおり、「デザイン分野」としている。
- ・議題の(3)「令和8年度奈良県職業訓練実施計画」においても、デジタル・トランスフォーメーションの進展、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上の為に必要となる人材の確保、育成が求められている「デジタル田園都市国家構想総合戦略」等において、デジタル人材が質・量共に不足していること。都市圏への偏在といった課題を解決するために、公的職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組む必要があると記載している
- ・資料の5ページ、6ページに令和7年4月から令和8年1月までのIT関連産業の求人状況、IT関連職業の新規求人・求職の状況を示している。ただ、WEBデザインの職種で数字を拾い出しても、奈良県は極めて少ない状況であるため、WEBデザインの職種も含めたIT関連と

して数字を拾い上げている。参考に確認いただきたい。

- ・項目2「訓練分野選定の考え方」に令和6年度と5年度の実績等を掲載している。
令和8年度訓練計画にも「応募倍率が高く就職が低い分野」として掲載したが、令和6年度、令和5年度の委託訓練、求職者支援訓練、それぞれ合計を比較してみると、令和6年度の実績倍率は、令和5年度の109%から119.2%へ増加しており、前年度比で10.2ポイントも増加している。定員充足率についても84.4%から89.6%へ増加している。前年度比で5.2ポイントの増加で、受講者が増加している。
しかし就職率で見ると、委託訓練は81.3%から53.6%と27.7ポイントも減少している。求職者支援訓練では、48.9%から49.0%と若干は増えているが、就職率は低調なままである。
- ・項目3「訓練コースの課題」では、考えられる事項を記載しているが、日常的にインターネットの閲覧などでWEBデザインは身近な存在であるため、再就職後のイメージが付きやすい等の理由で、応募倍率が高いのではないかと。
応募倍率が高いことから、受講できなかった希望者が近隣府県、大阪へ流れていることもあるので、そういったところも課題である。
そして、就職率が他の訓練と比較しても低いことから、本人の受講希望だけではなく、職業能力や求職条件も踏まえて、適切な受講あっせんが課題である。
こういったところを実際にそうなのかということも含め、来年度のワーキンググループで検証していきたいと考えている。
以上のことから、令和8年度の対象コースを「デザイン分野」とすることを提案する。

【会長】

就職率での就職者数、就職する人は、奈良県外に就職しても就職率に入るのか。

【事務局・奈良労働局】

入る。

【会長】

ということは、奈良県外ですら就職できていないということか。

【事務局・奈良労働局】

はい。

【会長】

他県の状況は分かるのか。分からないのであれば、是非、ワーキンググループを作るので、報告の際にそういった部分含めて、報告いただきたい。

【事務局・奈良労働局】

来年度の第1回の報告の時には、他府県の状況を確認とした上で報告する。

【会長】

出しにくいのであれば、全国1本でも構わない。

近隣であれば、逆に難しい可能性もあるので任せる。

【委員】

デザイン分野というのは、非常に幅広い分野だと思っている。例えば、デザインだけでもデジタル系ウェブサイトからファッション系、アクセサリーの関係や空間建築、そういうところも含まれてのデザインというイメージなのか。グラフィック的なポスターを作るやチラシを作るだけであれば、普通の宣伝会社でもできると思う。

何処までをデザイン分野と括っているの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】

訓練実施機関がカリキュラムを企画し、提案してくるので非常に幅は広い。

今、求職者支援訓練で実施しているところを見ると、比較的、ポスター、WEBデザイン、ビジュアルデザインからECサイトの運営、やはり店舗経営になってくると、並行してECサイトでの販売。比較的、幅広にカリキュラムを見ていると、いろんなものを組み合わせて行っている。

この分野、実は訓練期間が求職者支援訓練の場合、3ヶ月～6ヶ月の訓練期間で、自由に設定できるが、大体6ヶ月とか5ヶ月の毎日。だから比較的、幅広に実施している。ただ、1番多いのはECサイト関係を結構しっかり実施しているところが多いと思う。実施機関ごとにカリキュラムが違うので一概には言えないが、今まで見たものの肌感覚は、そんな感じということでお伝えさせていただく。

【委員】

このデザイン分野、WEBデザインという部分が、これだけ訓練生が集まらない中で集まるという看板ならば、是非、それを使うことにより多くの求職者、予備軍、そういうものを集める看板になると思うのだが。あと、それが就職に繋がるような、いわば実際の訓練内容としてWEBデザインを玄関として入れ、出て行く先としてデジタル人材として、需要のあるところへの導きができれば、今、人手不足の中で、非常に良い分野、利用材料となるのではないかと感じた。

【委員】

自営業になる人は、就職とかにはカウントされないのか。

WEBデザインのサイト構築は、何か体良く自分が創業するために受けている人がいないのか。話を聞いて感じたところもある。そういう傾向もあるのかと思ったので、把握しておいた方

が良いのでは。

【事務局・奈良労働局】

自営の関係は、現状は把握していない。

【委員】

話を聞いて介護分野の専門職でもあるので、その視点で二つ。

就職の部分と離職の部分で聞いていたが、求職者支援訓練と離職者支援訓練の年齢層の違いがすごく興味がある。特に30代にニーズがあるというのは、我々の中では、初めてのこと。そこが深掘りされ、戦略的にターゲットにできたらいいと思った。

就職説明会やセミナーなどいろいろ行っているが、その中で、介護の仕事を探して「就職フェア」に来た方に、介護といってもどんな仕事があるかが分からないということで、ブースを回る前にセミナーを聞けば良かった、セミナーで介護の仕事も訪問介護はこういう仕事で、こういうやりがいがある、小規模多機能はこういったものだ、様々な働き方があるので、それらを知った上でブースを回った方が良かったと等という声は多い。「就職フェア」のようなどころ以外では、いろんな会社に電話を掛けて聞くのは難しいので、何とか介護の仕事のイメージが付くような魅力発信ができればいいと思っている。

あと、離職者訓練は良いと思う。在職者訓練も良いと思うが、ITはやはり必要なところ。今、スマホを使って勤怠や給料明細を見たり、電子証明書を取り寄せたりして貰っているが、できない方が多数いるので、そういったサポートが欲しいが、職場では余力がない。

そういった制度があると良いと思った。

最後、付け加えるとしたら、「ハロトレ」を知らないというところがある。

特に不足している、訪問介護という自宅を訪問するヘルパーが足りない。普段、車で行動しており、仕事の合間にプライベートでスーパーに立ち寄り、買い物や1度家に帰り洗濯物干しなど、そのような働き方をしているので、車で動くことが多い。電車に乗ることもないところがある。

そういった中で、「ならリビング」などいろんなことを知ったので、我々も発信していく。入社した人に「ハロトレ」を聞いても知らない人が多いので、何かいい方法があればと思った。

3 閉会

【奈良県産業部人材・雇用政策課長】

閉会あいさつ