

厚生労働省和歌山労働局発表
令和4年12月1日(木)

担 和歌山労働局職業安定部訓練室
室長 鳥井 秀紀
室長補佐 青山 武司
当 (電話) 073(488)1162

報道関係者 各位

令和4年度第1回和歌山県地域職業能力開発促進協議会を開催しました

和歌山労働局及び和歌山県は、令和4年11月14日に「令和4年度第1回和歌山県地域職業能力開発促進協議会」を開催しました。

この協議会は改正職業能力開発促進法に基づき開催されるもので、地域の実情や人材ニーズに沿ったハロートレーニング（公的職業訓練）を実施する等、関係機関と情報共有し、相互の連携を図りながら、地域の産業育成に必要な人材の育成を目指していくものです。

令和3年度から令和4年度前半における県内職業訓練の実施状況等の報告を和歌山労働局、和歌山県及び独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構和歌山支部より実施しました。今後、第2回協議会（令和5年2～3月開催予定）において、より地域の独自性を出した訓練コースの設定や、訓練効果の検証等による改善、職業能力の開発や向上の促進の取組について、公的職業訓練の範囲に限らず、地域関係機関で協議していくこととしております。

協議会の資料等については、和歌山労働局HPに掲載しています。

（参考）地域職業能力開発促進協議会について

令和4年10月1日に施行した改正職業能力開発促進法において、新たに法定化された職業訓練に関する協議会であり、地域の関係者に参画いただき、

- ① デジタル化など、地域のニーズを反映した訓練コースの設定を促進するとともに、
- ② 訓練効果の把握・検証をしっかりと行い、訓練内容の改善を図ることなどを行うこととしています。



和歌山県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 目的

和歌山労働局及び和歌山県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、和歌山県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う和歌山県地域職業能力開発促進協議会を設置する。

2 名称

協議会の名称は、「和歌山県地域職業能力開発促進協議会」とする。

3 構成員

和歌山県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- (1) 和歌山労働局
- (2) 和歌山県
- (3) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- (4) 労働者団体
- (5) 事業主団体
- (6) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- (7) 学識経験者
- (8) その他関係機関が必要と認める者

4 任期

委員の任期は、委嘱の日の属する年度から起算して翌年度末までとする。

ただし、任期途中で退任した委員の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

なお、「3 構成員（8）その他関係機関が必要と認める者」のうち、協議会が取り上げるテーマに沿って事務局が必要と認める者については、別途開催毎に任命を行うこととする。

5 ワーキンググループ

協議会は、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。

6 会長

- (1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- (2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- (3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

7 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

8 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- (5) その他必要な事項に関する事。

9 事務局

協議会の事務局は、和歌山労働局職業安定部訓練室及び和歌山県商工観光労働部商工労働政策局労働政策課に置く。

10 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場

合を除き、公開とする。

(2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

11 附則

この要綱は、令和4年11月14日から施行する。

和歌山県地域職業能力開発促進協議会委員

		役 職	氏 名
委 員	国立大学法人和歌山大学	経済学部 教授	高岡 伸行
	和歌山県経営者協会	専務理事	児玉 征也
	和歌山県中小企業団体中央会	専務理事	中島 寛和
	和歌山県商工会議所連合会	常任幹事	田中 一壽
	和歌山県商工会連合会	専務理事	山本 和秀
	一般社団法人和歌山経済同友会	事務局長	山本 茂雄
	日本労働組合総連合会	和歌山県連合会 事務局長	濱地 正由
	一般社団法人全国産業人能力開発団体 連合会 株式会社ニチイ学館	和歌山支店 ヘルスケア支店長	廣畑 久美代
	和歌山県専修学校各種学校協会	理事長	坂本 順一
	和歌山県職業能力開発協会	事務局長	岡 平
	あおぞら株式会社	代表取締役	大須賀 悟
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和 歌山支部 和歌山職業能力開発促進センター	所長	立山 雄一
	近畿経済産業局地域経済部	地域経済課イノベーション 推進室長	山根 理
	和歌山公共職業安定所	所長	上野山 勲
	和歌山県	商工観光労働部長	寺本 雅哉
和歌山労働局	局長	小島 敬二	

(敬称略、順不同)

議事概要

協議会名称	令和4年度第1回和歌山県地域職業能力開発促進協議会
開催日時	令和4年11月14日(月)10時00分~12時00分
会議形式	対面
会議開催場所	和歌山労働局6階会議室
会議出席者	別添出席者名簿のとおり

冒頭	開会挨拶
発言者等	
和歌山労働局 小島局長	<p>本日は、お忙しい中、お集まりいただき、感謝申し上げます。</p> <p>また、平素より労働行政に、格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。</p> <p>本日の会議は、本年3月に職業能力開発促進法が改正され、より地域に根ざした職業能力の方向性などをご審議いただくために、都道府県単位の法定化した協議会である「地域職業能力開発促進協議会」が施行されたことを受け実施する会議である。</p> <p>最近の和歌山県の雇用状況を見ると、昨年2月以降有効求人倍率(季節調整値)が1倍を超える状況が続き、9月の有効求人倍率は1.15倍となった。</p> <p>一方で、新型コロナウイルス感染症及び原材料価格の動向や供給制約が雇用に与える影響に注意が必要であり、雇用情勢は予断を許さない状況にある。</p> <p>和歌山県においては、少子高齢化・人口減少社会が進展するために、多くの企業において、人材不足が生産や販売にも影響している状況にあり、この人手不足は回復基調にある中で、ますます人手不足感が強まっている状況にある。</p> <p>このような状況において、労働市場におけるミスマッチの解消や円滑な労働移動が重要な課題となっている中で、再就職や今後のステップアップを可能とするため、職業訓練いわゆるハロートレーニングに期待される役割はより一層大きくなっている。</p> <p>資料「ハロートレーニング・企業内人材開発支援を通じた地域産業の活性化及び人材不足の解消」は、当局が考えている和歌山県の人手不足対策において、ハロートレーニングなどの訓練の重要性を図にしたものである。</p> <p>課題にあるように、少子高齢化や人材の他府県への流出による県内企業の人材不足、技能労働者の不足、</p> <ul style="list-style-type: none">・スキル不足による労働者の就職、転職活動の不調・雇用のミスマッチ <p>などが和歌山県における大きな課題と考えている。</p> <p>これを解決するためには、図の左側にある実際に企業に在籍している方の職業能力の向上と右側の仕事を求めている求職者のハロートレーニング、職業訓練等を的確に実施することにより、企業、労働者、求職者のすべてにとってメリットがあり、その結果が下欄にある人材確保により和歌山県に定着する人材が増え、地域産業の活性化に繋がり、企業での人手不足の解消に繋がっていくと考えている。</p> <p>このため、どのような人材開発を目指していくのかは重要なポイントとなり、政府全体ではデジタル人材の育成に重点をおいて対策を推進しているが、和歌山県において、デジタル人材の育成に加え、どのような人材を育成していくべきか、そのためにはどのような訓練や支援が必要なかが肝要である。</p> <p>本日の会議では、労使団体、学識経験者、訓練機関、自治体、職業紹介事業</p>

	者等の皆様に参集いただき、和歌山県において必要な人材開発は何かなどについて、忌憚のない意見を賜り、当局として、今後とも積極的に職業能力の開発に取り組んでまいり所存である。
--	---

議 題 (1)	第 1 回中央職業能力開発促進協議会の概要報告について
発 言 者 等	議題 (1) にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	<p>資料 1 6 ページ 中央職業能力開発促進協議会の概要 全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有することを目的としている。 中央協議会においては、(下の図) (2) 人材ニーズの全国的な動向の把握と地域職業能力開発促進協議会への情報提供を行うとともに、(3) 地域協議会における「計画と実績のミスマッチの検証」「訓練効果の把握・検証」及び(4) 中央における訓練効果の把握・検証、(5) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事を協議し、「全国職業訓練実施計画」を策定する。 18ページ 地域職業能力開発促進協議会の概要 従前より都道府県単位の訓練協議会を設置し、公的職業訓練に関する計画を策定していたところ、人材ニーズや受講者のニーズの把握や分析などが不十分であった。ニーズを踏まえた精緻な訓練コースの設定のため、関係者による協議の場が必要ということで、今年3月に職業能力開発促進法を改正し、協議の場を法定化した。 (上段) 法定化された地域協議会は、国と都道府県が地域の関係者の方を集め、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定や職業訓練効果の把握・検証を行う場となっている。 従前の協議会と違う点として、構成員として、⑦職業紹介事業者の方に入らせていただくことで、ハローワークを利用しない求人者・求職者の情報、動向や傾向といったことに助言をいただくこととしている。 (下の図) まずは、将来的に必要なニーズはどういうものか、(右上) 人材ニーズの把握を行い、(左中) 地域職業訓練実施計画と実績とのミスマッチの検証、その検証については(下部) 個別の訓練の効果把握・検証し、カリキュラムを改善していくことも行っていく。(右中) キャリアコンサルティング、その他の職業能力に関する取組の共有も踏まえ、来年度どういった人材育成を行うべきか協議し、最終的には年度末に策定する「地域職業訓練実施計画」に反映させていく。(真ん中) この計画をもとに、訓練機関では訓練を実施し、その結果が、次の年の訓練計画と実績とのミスマッチの検証に役立ち、さらに次々年度の訓練計画に反映されていく形になり、PDCAサイクルを回していくイメージとなる。 66ページ 今年の6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」について、デジタル技術を活用し、企業の生産性を向上するためには「デジタル人材</p>

	<p>の育成・確保」が重要となる。政府全体で、5年間で230万人育成するとの目標を立てている。</p> <p>まずは2024年度末までに年間で45万人の育成体制を各省庁で構築していくという目標がある。厚生労働省については、(中段)青い部分、教育訓練給付、公的職業訓練、人材開発支援助成金の3つで、デジタル推進人材として、13.5万人を育成する体制を構築し、取り組んでいる。</p> <p>65ページ</p> <p>「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組</p> <p>公的職業訓練については、本年度からIT分野のコースを増やすべく、ITSSという資格を取れる訓練コースについて教育訓練機関に支払う委託費の上乗せを行いIT分野のコース、デジタル分野のコースをできる限り増やしていくという取り組みをしている。</p> <p>この取組によりデジタル分野の訓練受講者を2024年度までに70,000人とする体制を構築していく。</p> <p>116ページ</p> <p>ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和5年度概算要求</p> <p>公共職業訓練の全体と求職者支援訓練の訓練部分について、(右上)要求額約1,170億円、訓練規模約41.2万人、括弧内が今年度(令和4年度)の予算額であり約1,140億円、訓練規模40.9万人、公共職業訓練の在職者訓練で3,000人の増。</p> <p>117ページ</p> <p>公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成</p> <p>来年度の概算要求ではデジタル分野の重点化を行っており、(左下)「事業の概要」、</p> <p>①今年度同様、IT分野の委託費等の上乗せ</p> <p>②WEBデザインでWEB関係の資格取得を目指す訓練について、委託費等の増額を新規要求</p> <p>③IT関係、デジタル関係は実戦的な経験を踏んだほうが就職に結びつきやすいということもあり、企業実習を訓練期間中に組み込むものについて、委託費等の上乗せを新規要求</p> <p>④最近ではeラーニングコースでオンデマンドの訓練も実施している。受講者の方がパソコンを持っていない受講機会を失っているケースもあり、訓練機関のほうで受講者にパソコンを貸し出す場合に関して、その実費に関して委託費の対象とする。</p> <p>これらを通じて、デジタル関係の訓練コースを増やし、デジタル推進人材の育成を進めていく。</p>
--	---

議題(2)	和歌山県地域職業能力開発促進協議会の設置について
発言者等	議題(2)にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	<p>資料1の7ページ</p> <p>令和4年8月25日に通知された「地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について」及び(8ページ)「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」に基づき、和歌山県における設置要綱(案)を作成した。</p> <p>資料2</p> <p>和歌山労働局及び和歌山県との共催により、公的職業訓練を実施するにあたり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う場とし</p>

	<p>ている。</p> <p>協議会の名称は、「和歌山県地域職業能力開発促進協議会」。</p> <p>構成員は、和歌山労働局、和歌山県、職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体、労働者団体、事業主団体、職業紹介事業者若しくは特定募集等提供事業者又はその団体、学識経験者、その他関係機関が必要と認める者。</p> <p>任期は、翌年度末まで（令和6年3月31日）。</p> <p>協議会は、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。</p> <p>協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。また、会長は、会議の議長となり議事を整理する。</p> <p>協議会の開催について、11月と3月頃の開催を予定。</p> <p>協議事項は、</p> <p>（1）公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。</p> <p>（2）公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。</p> <p>（3）キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。</p> <p>（4）公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。</p> <p>事務局は、和歌山労働局訓練室、和歌山県労働政策課に置く。</p> <p>その他、</p> <p>（1）協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。</p> <p>（2）協議会の関係者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。</p> <p>以上、提案するので承認願いたい。</p>
決定事項等	承認

議題（3）	会長選出
発言者等	議題（3）にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 職業安定部訓練室 鳥井室長	（事務局から提案）和歌山大学経済学部教授の高岡委員を推薦させていただく。
決定事項等	異議なし （以降の議事について、高岡会長が進行）

議題（4）	和歌山県地域における人材ニーズ、雇用失業情勢等について
発言者等	議題（4）にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 大塚職業安定部長	資料3-1 和歌山県の雇用失業情勢（和歌山労働局） 「一般職業紹介状況（令和4年9月分）」を元に、現在の県内の雇用失業情勢について簡単に説明する。

	<p>直近のデータ、令和4年9月において、和歌山県内の有効求人倍率（季節調整値）は1.15倍となっている。</p> <p>グラフ上は細かい数字の動きは見づらいが、近年の推移を申し上げると、有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症の影響等を受けて、令和2年8月から令和3年1月にかけて1倍を下回ったが、令和3年2月以降は1倍以上で推移している。</p> <p>有効求人倍率持ち直しの要因としては、求人の回復があげられる。県内においては求人が比較的早い段階から回復をはじめた一方で、新型コロナ感染症を警戒してか、求職活動を急がない方の動きが鈍い状態に止まり、有効求職者数についてはやや回復が遅れた。本年春あたりからは一旦増加に転じたが、その後の第6波による感染再拡大により再び減少に転じるなど、依然として不安定な状況は続いている。</p> <p>また、求人についても基本的には多くの産業で人手不足感が強いものの、新型コロナ、円安、原材料の高騰、半導体供給の不足など不安定要素もあり、本年7月以降は有効求人数も減少に転じるなど、引き続き注視が必要な状況である。</p>
<p>近畿経済産業局地域経済部地域経済課イノベーション推進室池上産業人材政策係</p>	<p>資料3-2 近畿経済の動向</p> <p>この資料は2022年8月の指標を中心として作成している。全体的な基調判断としては「一部に弱さがあるものの、緩やかに持ち直している。」と前月の判断を据え置いている。詳細については、各項目の通り。</p> <p>その中で生産について抜粋し説明する。8月の生産は15業種中、8業種が上昇、7業種が低下している。季節調整済の指数では95.8と2か月ぶりの上昇となった。原指数では87.0と8か月ぶりに前年を上回っている。</p> <p>6月は中国でのロックダウン解除を受けて改善し、7月は化学工業の定期修理、各事業所の受注状況の差、部品不足の影響などもあって低下していたが、8月はその定期修理が明けたことや自動車向けのリチウムイオン蓄電池が国内外に増加したことなどから上昇した。</p> <p>今後は、長引く円安、原油・原材料価格の高騰による影響等引き続き幅広い産業分野の動向に注視する必要があると認識している。</p>
<p>和歌山県 大川労働政策参事</p>	<p>和歌山県の産業政策、企業誘致</p> <p>商工観光労働部関係に限定し説明する。県の製造業の産業構造は、1975年（全国22位）では石油・石炭、鉄鋼、化学、繊維の割合が高く、2019年（全国32位）では石油・石炭、鉄鋼、化学の割合が依然として高く、繊維がはん用機械に代わった。</p> <p>製造品出荷額による全国との比較では、和歌山県は情報通信、電子、輸送機器が倍以上に増えているが、全国では5倍以上増えており大きく違うのが分かる。一方で重化学工業の割合は顕在で、全国では減少している。結果として本県では産業構造の転換が進んでいないと言える。また、開業率は一貫して全国平均を下回っている。</p> <p>これまでの産業振興施策は、自ら頑張る企業を応援する施策を充実させており、研究開発や商品開発で新しい商品を作り、海外へ出ていく企業を応援してきた。</p> <p>また、創業や事業承継への支援を行うとともに、人材の育成では「わかやま塾」の開設や県内就職促進などを行ってきた。</p> <p>融資制度においては、10年以上毎年融資枠を900億円確保している。</p> <p>現在の産業振興施策は、段階に応じ新しい時代に対応した競争力強化を支援</p>

	<p>するもので、現在成功している起業家にこれから起業家を目指す方などを育成してもらう事業、デザイン経営を導入しようとする企業を支援する事業を今年度から開始した。</p> <p>県内産業のDX実現に向けての事業も実施している。</p> <p>観光振興では、観光客数、外国人宿泊者数は2019年度まで増加傾向にあったがコロナにより大幅に減少したが、コロナ禍でのリフレッシュプラン等の旅行支援事業によって観光客数は戻ってきている。そのような中、本年「じゃらん宿泊旅行調査 2022」都道府県魅力度ランキングで総合満足度第1位に選ばれている。またコロナ禍からの反転攻勢として「弘法大師生誕 1250 (R5)」「世界遺産登録 20周年 (R6)」「大阪・関西万博 (R7)」を進めていく。</p> <p>戦略的投資プロジェクトは、民間ロケット発射場をはじめ、色々なプロジェクトを今まさに進めている。</p> <p>企業との良好なパートナーシップを構築するため、平成20年度から業種ごとに県の担当者を割り当て、意見交換を通じて現状や課題を把握してきた。</p> <p>また、国・県等の支援策を簡単に検索できるよう「WEB版『わかやま企業応援ナビ』」を開設しサポートしている。</p> <p>最後に、企業誘致については約15年間（2006年12月～2022年3月末）で264社の実績があり、市町村と連携して新たな工業団地の開発を推進してきた。その中で、IT企業のサテライトオフィス等も集積してきた。</p> <p>企業誘致戦略の推進としては、コロナの影響により人々の働き方も大きく変化し、オフィスの在り方も見直されている。在宅勤務が増え、社員が一か所に集まらなくなりオフィスは不要なのではという声がある。一方で、社員同士のコミュニケーションや共同作業の場としてオフィスはやはり必要であると考えられている。ただ、そのオフィスは首都圏である必要はなく、自然豊かで快適な環境下にオフィスを置き、その周辺で生活をする。これこそがこれから求められるワークライフスタイルなのでは、ということで、県ではビジネス環境の良さと安全で快適な生活環境の強みを生かした「NewWork×LifeStyle」を提案している。</p> <p>新たなオフィス施設の整備では、県と民間の官民連携事業で進めていたビジネス拠点「OfficeCloud9」が南紀白浜空港公園内に10月1日にオープンした。皆様も機会があれば活用いただきたい。</p>
高岡会長	<p>ただいま、3社より、「和歌山県の雇用失業情勢」「近畿経済の動向」「和歌山県の産業政策、企業誘致」について説明があったが、その他人材ニーズに関して、提供いただける情報があればご報告いただきたい。</p>
和歌山県商工会議所 連合会 田中委員	<p>定量的な分析ではないが、11月の業種ごとの部会（13部会）において、企業への最近の動向を訪ねると、観光業や飲食業だけでなくすべての業種で人手不足となっている。</p> <p>最低賃金が上がったことに伴い賃金も上げたが、反応しない。ある事業所では数万円正規職員の賃金を上げたがそれでも反応しない。さらに高校生の採用選考が9月にあったが生徒の減少もあり同様に反応しない。</p> <p>賃金と雇用（採用）がリンクしておらず、解決策を探っているが、あらゆる業種で人手不足であり、賃金を上げてでも解消される動きになっていない状況にある。</p>
高岡会長	<p>どういう訓練を行っていくかという点で、人材ニーズの把握が必要になってくる。それを踏まえ訓練コースの設定、各コースの定員の割り振りというところに影響を与える基礎情報になるので、人材ニーズに関して情報があれば、今</p>

	後提供いただきたい。
--	------------

議 題 (5)	ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について
発 言 者 等	議題（５）にかかる発言概要・決定事項等
<p>和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐</p>	<p>・ハロートレーニングについて 資料１の27ページ 人材開発行政は、労働者の職業能力の開発及び向上を促進し、職業の安定を図ることを目的として職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）及び求職者支援法（職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律）（平成23年法律第47号）に基づき実施されている。</p> <p>ハロートレーニングの全体像 ハロートレーニング（公的職業訓練）については、受講者の属性に応じて「離職者向け」、「在職者向け」、「学卒者向け」、「障害者向け」の4つのカテゴリーに分かれている。</p> <p>（左）職業能力開発促進法に基づき、国（ポリテクセンター）や自治体、自治体からの委託で行うものが公共職業訓練、（右）求職者支援法に基づき、認定を受けた民間機関が行うものが求職者支援訓練である。</p> <p>そのうち、離職者向けの職業訓練については、公共職業訓練の離職者向け、求職者支援訓練が主なものとなり、本協議会では主に離職者訓練についてご議論いただく。</p> <p>令和3年度の公共職業訓練の実績は、（右中段）離職者訓練107,988人、在職者訓練92,513人、学卒者訓練15,877人、合計216,388人。</p> <p>令和3年度の求職者支援訓練の実績は、（右下）基礎的能力を習得する訓練である基礎コース5,217人、基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練である実践コース23,043人、合計28,260人。</p> <p>資料4-1-1 中央協議会資料にならい、令和3年度の和歌山県の実績について、今回、離職者向け訓練を分野別に整理した。公共職業訓練・求職者支援訓練合わせて総計1,137人。</p> <p>次ページ IT分野では、比較的応募倍率は高いものの就職率が低い状況にあり、（資料4-1-2）令和4年度の実績も踏まえて分析する必要があると考えている。</p> <p>資料4-1-3 従来から使用している在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練を含めた令和3年度及び令和4年度8月末現在の実施状況である。今年度、求職者支援訓練の定員充足率が上昇している。</p> <p>資料4-1-4～5 令和3年度、令和4年度のハロートレーニング地域別設定状況を添付する。詳細は、この後、各機関より説明する。</p>
<p>和歌山県商工観光労働部商工労働政策局 労働政策課 大浦主事</p>	<p>・ハロートレーニングの実施状況及び最近の動向等について（和歌山県） 資料4-2-1 県が民間教育訓練機関に委託して実施している委託訓練について、令和3年度の実績、令和4年度の実施状況の2点を説明する。</p> <p>令和3年度の訓練実施実績について、離転職者訓練全体では、49コースを開講し、入校者546人、定員充足率は80.65%。就職者数は333人、就職率</p>

<p>和歌山県商工観光労働部商工労働政策局労働政策課 池森主任</p>	<p>は68.4%であった。 障害者委託訓練は5コース開講、入校者22人、定員充足率は42.31%、就職者数は、9人、就職率は47.36%であった。 資料4-2-1 令和4年度の訓練実施状況について、離転職者訓練全体では、10月現在、35コースの訓練を開講しており、入校者数は342人となっている。 障害者委託訓練は4コースの訓練を開講しており、入校者は15人となっている。</p> <p>資料4-2-3 県立産業技術専門学院修了生の就職率は、令和3年3月修了生の就職率は98.3%、令和4年3月修了生は93.8%であった。未就職者4名については、修了生への就職フォローは修了後1年間実施しているので、引き続き就職内定に向けてフォローを続けていく。</p> <p>資料4-2-4 県立産業技術専門学院の入学の状況は、令和4年度入学者は定員155名に対し、99名が入学、定員の充足率は63.8%であった。引き続き入学者の確保・増加に向け、取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>資料4-2-5 自動車工学科での電動車整備対応訓練について、和歌山県では本年3月に第11次和歌山県職業能力開発計画を策定した。この計画の中で学院施設内訓練の充実強化、先進技術に対応した訓練機器の整備を行うとしており、本年度より計画の推進に取り組んでいる。 現在、和歌山、田辺の両産業技術専門学院の自動車工学科には、教材車として平成30年度に日産自動車株式会社から電気自動車リーフを各1台の寄贈いただき、また、本年9月には同じく日産自動車株式会社から新たに電気自動車アリアを無償貸与いただいた。アリア、リーフを実習用車両として、電気自動車(EV)特有の整備方法、例えば、電気自動車特有の定期点検方法、バッテリーの脱着、モーター、インバーターの脱着などの訓練を実施している。 今年度は、最新技術を利用している民間自動車ディーラーの方を講師として招き、電気自動車、ハイブリッド車等に関する講習や先進安全技術(自動ブレーキ、自動運転等)に関する講習を充実させている。 今後、令和7年度、自動車整備士資格制度等の見直しが予定されており、見直しに伴い、自動車整備士養成課程の科目、時間配分、教科書の内容等も変更され、自動車の進化とともに、訓練内容の充実・強化が必要になると予想される。 県立産業技術専門学院においても、定期的な訓練カリキュラムの見直し、新たな訓練機器の導入や老朽化した訓練機器の更新、指導者である職業訓練指導員の技能指導のスキルアップなどを通じて、産業技術専門学院全体の指導力強化を図っていく。</p>
<p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部和歌山職業能力開発促進センター 立山委員</p>	<p>・ハロートレーニングの実施状況及び最近の動向等について(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部) 資料4-3 離職者訓練については、「ものづくり分野」を中心に離職された方を対象に、早期に再就職が出来るように必要な「知識」や「技能」の習得を目的としている。 令和3年度は6科目22コース、社会人基礎講習を4コース実施、年間定員338人に対し入所者278人、定員充足率82.2%、就職率88.2%であった。</p>

	<p>令和4年度（8月末現在）については、社会人基礎講習に「CAD・生産サポート技術科」を追加、実施済定員138人に対し入所者130人、定員充足率94.2%、就職率83.8%となり、順調に推移している。</p> <p>在職者訓練については、令和3年度の目標値200人に対し受講者数223人と目標を達成した。令和4年度（8月末現在）は目標値200人に対し受講者数94人と達成率47%と順調に推移している。</p> <p>生産性向上支援訓練については、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する訓練として、専門の民間機関を活用した在職者向けの訓練である。令和3年度の実績は「オーダーメイドコース」「オープンコース」「事業取組団体方式」の3方式で56コース、619人受講、目標値の520人に対し119%の実績を達成。</p> <p>令和4年度（8月末現在）は、目標値550人に対し15コース、201人受講、36.5%の達成率となっている。今後はオープンコースを中心に活用を促していきたい。</p> <p>次に求職者支援訓練についてであるが、当センターでは求職者支援訓練の認定申請に対する審査・認定を行っている。離職者等の就職に対応すべく、実施主体となる民間の訓練実施機関に周知を図り、令和3年度は54コース、723人、計画数858人に対し84.3%の定員設定を行った。また、「短期・短時間特例訓練」も12コースの認定を行った。</p> <p>訓練を実施する機関へ定期的な訪問を行い、相談・助言等を行った。</p> <p>求職者支援制度を多くの方に知ってもらい受講につなげていくため、受講者募集の広報が重要であるため、実施機関に対し「受講者募集の勘所とポイント」をテーマとしてサポート講習を行った。</p> <p>令和4年度（8月末現在）の求職者支援訓練の認定実績については、計画数903人に対し42コース、594人、認定率65.8%となっている。</p>
<p>和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐</p>	<p>・ハロートレーニングの実施状況及び最近の動向等について（和歌山労働局） 資料4-4-1 求職者支援訓練の実施状況</p> <p>求職者支援訓練の対象者は「特定求職者」と定義されており、基本的に雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないことなどの要件が設けられている。</p> <p>この特定求職者は、（表の一番上）ハローワークの業務指標からの推計値であり、新規求職者数から雇用保険受給者数及び在職者数を差し引いたもの。</p> <p>平成23年度の法施行以降、景気の改善による新規求職者の減少とともに特定求職者数も減少傾向にあったが、令和3年度を境に増加へと転じた。</p> <p>資料4-4-2～3 各ハローワーク別の訓練コースと定員充足率の集計 令和3年度の開講した訓練コースの定員充足率（右下）51.7%、基礎コース49.7%、実践コース52.5%。</p> <p>令和4年度（資料4-4-3）については、9月末現在、定員充足率（右下）62.9%、基礎コース69.7%、実践コース60.0%。</p> <p>資料4-4-4 令和3年度における求職者支援訓練の各ハローワーク別の訓練コースとその訓練に係る就職者数（右から5列目）と雇用保険適用就職率（右から3列目）を計上している。</p> <p>雇用保険適用就職とは、訓練期間中及び訓練修了後3か月以内に就職した受講者のうち、雇用保険の被保険者となった就職であり、「その他就職率」（右の列）はさらに雇用保険の被保険者とならなかった就職者及び3か月経過後に就職した者を含めた率である。</p>

	<p>全体の雇用保険適用就職率（左上）は、令和3年度、基礎コース48.0%、実践コース60.2%となり、令和2年度の実績を上回ったものの、目標を達成することができなかった。</p> <p>資料4-4-5</p> <p>求職者支援訓練における年齢階層別及び男女比率をまとめている。</p> <p>年齢階層別（右下）では、40歳代が最も多く、全体の24.8%を占めている。</p> <p>男女比率では女性が75.7%となっている。</p>
会長	<p>議題（1）を含め、議題（4）（5）、また改めて人材ニーズに関することも含め、各委員よりご意見いただきたい。</p>
会長	<p>県内においては、劇的な雇用環境の変化も予定されているが、人材ニーズの把握が進んでいるのか、またロケットの打ち上げ場が出来るがその産業の育成について、県内でどういう議論が必要か等の調査が行われているのか。過去には東大阪の中小企業などが人工衛星を打ち上げたこともあるが、県内の事業所でロケット産業に携われるような人材の育成が進んでいるか等の把握はできているか。これこそが地域の今後を考えた上で必要なのではと考える。</p>
和歌山県 大川労働政策参事	<p>劇的な雇用環境の変化に対応するため、協議会が設置されて検討されているところであり、人材ニーズについて、いま、この場でお話しできる情報はない。</p>
和歌山県経営者協会 児玉委員	<p>当該案件については、関係する企業においても今後の対応は分かれており、一定の方向性が定まれば協力していきたい。</p>
和歌山経済同友会 山本委員	<p>ロケット事業に関しては、まだ打ち上げていない中（延期中）ではあるが、公表されているものでは地元学校に宇宙関連を専門としたクラスを設置することが計画されている。将来的に関連した産業を育成するということと思われるが一朝一夕にはいかないにしても良いことだと思われる。</p> <p>また、デジタル人材の育成、ITに関しては、「デジタル田園都市国家構想基本方針」が出されたが、どのような訓練を実施し、どういう人材を作っていくか明確でない部分もあるので、今後は具体的な説明をお願いしたい。</p>
会長	<p>議題（1）に関して、協議会の名称も変わり法定化されたが、何がどのように変わったのかがわかりにくい。総理はリスクリングを中心にして人材に投資する方針を掲げているが、当協議会の設置要綱、実施要領（所信表明以前の内容であり）にはリスクリングについては触れられていない。本日の説明も従来の職業訓練の内容がほとんどであるが、リスクリングはスキルアップと同義ではないので、当協議会ではリスクリングについても協議していくべきだと考える。全国の動きとしてデジタル関係の方針を国が示しているが、地域では他の特性もあることを考慮しリスクリングについての議論も必要と考える。</p> <p>その他、当協議会はブルーカラーを想定している節もあるが、今後ホワイトカラーを想定し、デジタル人材を育成していくプログラムや訓練が必要だと考える。</p> <p>また、和歌山県は中小零細企業が多く様々な競争が発生し、結果的に人手不足となっている。スキルアップと同時に事業の高付加価値化を推進すべきで、作業的な技能の習得のみならず違った形の技能の訓練やリスクリングが必要であると考えているので、委員の皆様の身近にあるニーズや実情があればご報告い</p>

	ただきたい。
--	--------

議 題 (6)	訓練効果の把握・検証について
発 言 者 等	議題(6)にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	<p>資料1の15ページ ⑧ 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領 【新協議会における新たな協議事項】 「目的」、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。</p> <p>ワーキンググループの構成員については、労働局、和歌山県、高齢・障害・求職者支援機構、ハローワーク和歌山の職員とする。</p> <p>ワーキンググループの具体的な進め方については、予め協議会にて検証対象となる訓練分野を選定し、その訓練分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを3コース以上選定し実施する。訓練分野の選定については次回来年2月か3月に開催する協議会において選定いただきたい。</p> <p>訓練コースを選定後、ワーキンググループ構成員において、(資料5)ヒアリングシートを用い、 訓練実施機関へは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施にあたって工夫している点 ・訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況 ・訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点 <p>訓練修了者へは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容のうち、就職後に役立つもの ・訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの ・就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等 <p>採用企業へは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの ・訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等 ・訓練修了者の採用について、未受講者(未経験者)の採用の場合と比較して期待していること <p>のヒアリングを行う。この作業を次年度の春から夏にかけて実施する。</p> <p>次年度第1回の地域協議会までに訓練カリキュラム等の改善促進策(案)を検討し、協議会へ報告。協議いただき、県の委託訓練については、説明会資料等に追加、求職者支援訓練については、訓練実施機関訪問時や認定申請説明会等で周知を行う予定。</p> <p>ヒアリング内容等に追加すべき質問項目等があればご意見いただきたい。</p>
会長	ヒアリングの実施者は。
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	ワーキンググループで実施し、訓練実施機関へは和歌山県、高齢・障害・求職者雇用支援機構が行い、訓練修了者及び就職先企業へはハローワークが行うこととしている。

和歌山経済同友会 山本委員	結果の情報提供は。
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	ヒアリング結果をもとに訓練カリキュラム等の改善促進策案を取りまとめ、当協議会で報告する。
会長	ヒアリング調査の方法について、偏った情報の内容にならないよう、検証の充実をお願いする。

議 題 (7)	キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進の取組の共有
発 言 者 等	議題(7)にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	<p>資料1の119ページ</p> <p>【新協議会における新たな協議事項】</p> <p>職場における学び・学び直し促進ガイドライン(令和4年6月策定) ガイドラインの本体は122ページから。119ページの概要で説明する。</p> <p>(上段)「意義」、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発(「人への投資」)の抜本的強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示したもの。(2つ目の○)企業の人的資本投資(人的資本経営)の関心が高まっている中で、このガイドラインは、公労使が参画する労働政策審議会における検討・審議を経て、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示すものとして策定された。</p> <p>(中段)「内容面のポイント」、変化の時代における労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性と、学び・学び直しにおける「労使の協働」の必要性を強調しており、企業労使の実践に資するよう、「基本的な考え方」「労使が取り組むべき事項」「公的な支援策」の3部で構成している。</p> <p>(2つ目の○)第Ⅱ部の「労使が取り組むべき事項」においては、「学びのプロセス」に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組事例」を具体的に提示している。</p> <p>ここでの「学びのプロセス」とは、</p> <p>①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有、②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保、③学びを後押しする伴奏的な支援策の展開、④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価という流れになる。</p> <p>(3つ目の○)「労使の協働」を実効あるものにするために、①学びの基本認識共有のための「経営者」の役割、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う「現場のリーダー」の役割、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴奏を行う「キャリアコンサルタント」の役割を強調しているほか、④「労働者相互」の学び合いの重要性も指摘している。</p> <p>さらに、第Ⅲ部の「公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、経産省や文科省の事業なども含めて広く公的な支援策を掲載している。併せて、学び・学び直しに取り組んでいる企業事例も紹介している。</p> <p>(下段)「普及・促進」、ガイドラインは策定して終わりではなく、周知・普及・促進が重要。経営層から労働者個人まで広く周知を図っていくことで、学び・学び直しの機運の醸成、それから環境整備の促進に取り組んでいきたいと考えているので、御理解、御協力をお願いする。</p>

<p>和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐</p>	<p>資料6 令和4年度訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業 ハローワークで行っているジョブ・カード作成支援推進事業についてご紹介する。</p> <p>各種訓練において、求職者の有する技能、知識等と労働市場の状況等を十分に踏まえ、職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であるか等を判断して、受講指示等を行うなど、的確な訓練受講へのあっせんが行われている。</p> <p>勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴い、職業能力開発促進法にジョブ・カードが規定され、新ジョブ・カード制度を推進することとなった。</p> <p>この「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき、「訓練受講の必要性をより明確にするため、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することが有効であり、キャリアコンサルティングの実施体制の充実・強化を図る。」とされ、訓練受講前等に生涯を通じたキャリア・プランニングを促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行うため、民間事業者を活用し、ハローワークにおいてキャリアコンサルティングを行うための体制整備を行っている。</p> <p>事業概要については、</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 公共職業安定所利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務 (2) 訓練受講希望者等に対するジョブ・カードの作成支援業務 (3) 訓練受講希望者等におけるジョブ・カードの活用効果分析業務 <p>を行っている。</p> <p>次回以降の協議会では、皆様のキャリア形成等に関する取組について、ご報告いただければと考えている。</p>
---------------------------------------	---

議題 (8)	令和5年度和歌山県地域職業訓練実施計画の策定方針について
発言者等	議題(8)にかかる発言概要・決定事項等
<p>和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐</p>	<p>資料1の118ページ ⑨ 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案) 中央での策定方針については、従来のような求職者支援訓練における基礎コース、実践コースの割合、介護系、医療事務系といった分野別の目標値などの割合が示されていないため、従来のたたき台を模して提示する。厚生労働省からの通知如何で表現等大きく変更される可能性もあるが、基本的な部分について、提案する。</p> <p>資料7</p> <p>1 公共職業訓練(離職者訓練) 対象者数・就職率目標について、施設内訓練は今年度と同様338人(目安)、委託訓練は753人(目安)、就職率の目標は施設内訓練85%、委託訓練80%を目標としている。訓練内容については、デジタル化の進展に対応するため、デジタル分野の訓練コースの実施を推進する。</p> <p>2 公共職業訓練(在職者訓練) 和歌山県で226人、和歌山職業能力開発促進センターで210人、同じくセンターの生産性向上支援訓練は590人としている。</p> <p>3 公共職業訓練(学卒者訓練) 対象者数240人、就職率目標100%。</p> <p>4 障害者委託訓練</p>

	<p>対象者数136人、就職率目標55%。 5 求職者支援訓練 訓練規模について、今年度と同様、541人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模903人を上限として認定する。雇用保険適用就職率の目標は基礎コース58%、実践コース63%を目指す。 基礎コースと実践コースの割合は、今年度と同じく基礎コース35%、実践コース65%程度。 実践コースの重点分野として、今年度の実績を考慮し、介護系を35%、医療事務系15%、デジタル系25%の割合としている。 新規参入の上限は、今年度と同じく、基礎コース、実践コースともに30%。 地域ニーズ枠については「3「デジタル分野」」について全国共通分野のデジタル系として25%を提案していることもあり、デジタル系のうち「IT分野」を地域ニーズ枠として設定する。 最後に、地域別の認定定員数について、基礎コース、実践コースの割合を35%と65%にしていること及び地域別での特定求職者の割合、受講率、中止割合から勘案し計画している。</p> <p>以上、令和5年度における和歌山県地域職業訓練実施計画策定に向けたたたき台である。 なお、先にも述べたが厚生労働省からの通知如何により表現等大きく変更される可能性もあるが、事務局からの提案とする。</p>
和歌山経済同友会 山本委員	IT分野訓練の具体的な内容は。
和歌山県商工観光労働部商工労働政策局 労働政策課 大浦主事	委託訓練のITプログラミング系及びWebデザイン系として実施している。カリキュラム内容は次回協議会で報告したい。
会長	今後、和歌山県を取り巻く雇用環境に大きな変化も予定されているので、新しいニーズの把握を行い、和歌山県としてどういう人材の育成が必要かを議論し、柔軟性を持った訓練を実施いただきたい。令和5年度計画への反映は無理だとしても、令和6年度以降の計画には「リスキリング」等加味された内容となるよう期待する。
決定事項等	承認

議題（9）	その他
発言者等	議題（9）にかかる発言概要・決定事項等
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	資料1の188ページ 人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設 人材開発支援助成金は、企業において雇用する労働者に職業訓練を実施する事業主等に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するもの。人への投資を促進する観点から3年間4,000億円規模の施策パッケージ（10月28日の閣議において5年1兆円が決定）の1つとして、今年度から、この人材開発

	<p>支援助成金に人への投資コースが創設された。人への投資コースでは、国民の方からのアイデアを募集した結果を踏まえており、高度デジタル人材訓練や、定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）にも助成している。現在、労働局においても積極的な活用勧奨に取り組んでおり、この「人への投資促進コース」も含め、人材開発助成金について周知等の協力をお願いする。</p>
--	--

末 尾	閉会挨拶
発 言 者 等	
<p>和歌山県 大川労働政策参事</p>	<p>協議会の閉会に当たり、御挨拶申し上げます。</p> <p>改めて、委員の皆様にはお忙しい中お集まりいただき、また、多くの議題に対し、貴重な御意見をいただき、併せて感謝申し上げます。</p> <p>皆様御承知のとおり、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革基本方針2022」において、新しい資本主義に向けた重点投資分野の一つとして、「人への投資」が掲げられた。また、先日、令和4年度第二次補正予算案が発表されたが、そこでも、賃上げと共に「人への投資」が最初にあげられている。</p> <p>本日の協議会は、その「人への投資」を進める方策の一つである職業訓練の内容等について議論していただく場であり、非常に重要なものである。</p> <p>委員の皆様には、和歌山県の将来を担う人材を育成するための公共職業訓練について、今後とも多くの意見をいただき、改善につなげて参りたい、そのように考えているので、引き続き御協力の程よろしくお願い申し上げます。</p>

令和4年度第1回和歌山県地域職業能力開発促進協議会 出席者名簿

■ 第1回開催日: 令和4年11月14日(月) 10時00分～12時00分

■ 和歌山労働局 6階会議室

	構成団体	役 職	委 員 氏 名	出欠の有無		備 考
				出	欠	
委 員	国立大学法人和歌山大学	経済学部 教授	高岡 伸行	出		
	和歌山県経営者協会	専務理事	児玉 征也	出		
	和歌山県中小企業団体中央会	専務理事	中島 寛和		欠	
	和歌山県商工会議所連合会	常任幹事	田中 一壽	出		
	和歌山県商工会連合会	専務理事	山本 和秀	出		
	一般社団法人和歌山経済同友会	事務局長	山本 茂雄	出		
	日本労働組合総連合会	和歌山県連合会事務局長	濱地 正由	出		
	一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 株式会社ニチイ学館	和歌山支店ヘルスケア支店長	廣畑 久美代	出		
	和歌山県専修学校各種学校協会	理事長	坂本 順一	出		
	和歌山県職業能力開発協会	事務局長	岡 平	出		(代理出席) 総務課課長 柴崎 暢哉
	あおぞら株式会社	代表取締役	大須賀 悟	出		
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部和歌山職業能力開発促進センター	支部長	立山 雄一	出		
	近畿経済産業局地域経済部	地域経済課イノベーション推進室長	山根 理	出		(代理出席) 産業人材政策係 池上 梨沙
	和歌山公共職業安定所	所長	上野山 勲	出		
	和歌山県	商工観光労働部長	寺本 雅哉	出		(代理出席) 労働政策参事 大川 伸也
和歌山労働局	局長	小島 敬二	出			

(敬称略 順不同)

事 務 局	和歌山労働局	職業安定部長	大塚 あすか	出		
		訓練室長	鳥井 秀紀	出		
		訓練室長補佐	青山 武司	出		
	和歌山県商工観光労働部商工労働政策局労働政策課	能力開発班長	山本 敦	出		
		主任	池森 正幸	出		
	主事	大浦 陸杜	出			