

議事概要

協議会名称	令和4年度第2回和歌山県地域職業能力開発促進協議会
開催日時	令和5年3月17日（金）14時00分～16時00分
会議形式	オンライン
会議開催場所	
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、令和4年度第2回の和歌山県職業能力開発促進協議会にご出席賜り、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>さて、最近の和歌山県の雇用状況は、令和3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、1月の有効求人倍率は1.16倍と緩やかに回復している状況となっている。</p> <p>一方で、円安による原材料価格の高騰や供給制約が雇用に影響を与えるなど、依然として雇用情勢は予断を許さない状況にあると考えている。</p> <p>また、少子高齢化の急速な進行、コロナ禍からの経済活動の回復などにより、和歌山県において、多くの産業で人手不足感が再び高まっている状況が見られる。</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ますます重要な課題となっているなかで、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>一方で、ハロートレーニングの認知度は必ずしも高くなく、より多くの方にハロートレーニングを知っていただくことが必要な状況にあり、今年度については、7月をハロートレーニングの周知強化月間として各ハローワークにおいて、自治体への周知要請、広報の実施等に取り組み、11月にはポリテクセンターの協力を得ながら、自治体やマスコミを対象とした見学ツアーを開催するなど、周知に努めた。5年度においても同様の取組を通じて積極的に周知し、利用者の増加に努めていきたい。</p> <p>さらに、本日の事務を担当している職業安定部訓練室について、来年度から職業安定部訓練課に格上げして、これまで以上に取り組んでいくこととしている。</p> <p>本日の会議では、令和4年度の公的職業訓練の実施状況、第2回中央職業能力開発促進協議会の審議結果などを報告する。その後、これらの結果や、前回の本協議会での意見などを踏まえて、令和5年度の和歌山県における「職業訓練実施計画（案）」について、ご協議いただきたい。</p> <p>最後に、労働局としても、積極的にハロートレーニングの利活用の促進など、職業能力の向上に努めるとともに、皆様方と連携し進めていくことが重要であると考えているので、引き続き、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。</p>

議題（1）	第2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

資料 1

中央職業能力開発促進協議会については2月14日に開催された。

地域の職業能力開発促進協議会は和歌山県も含め全都道府県において、開催され、職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定等、協議された。

詳細の説明は省くが、多くの都道府県で「デジタル分野」に関する職業訓練の充実化を図っていく方針が協議されている。

次に令和5年度の全国職業訓練実施計画（案）については、令和4年度の実施計画と比べて、かなりスリム化された。

計画のねらいについては、変更なし。職業能力開発促進法、求職者支援法の規定による職業訓練の充実を図ることで、労働者の職業の安定、地位の向上に寄与することをねらいとしている。

労働市場の動向と課題については、求人を持ち直しの動きが堅調であり、コロナ禍からの経済活動の再開による人手不足、また多様な働き方、賃金上昇の好循環の実現、労働生産性を高めるための職業能力開発への投資、デジタル分野の重点化といった点が挙げられている。

実施方針を踏まえた、計画期間中の公的職業訓練の対象者数等は、
離職者に対する公共職業訓練について、

国の施設内訓練 24,000人 就職率の目標 82.5%。

委託訓練 121,074人 就職率の目標 75%。

求職者支援訓練は、

49,491人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を70,844人。

雇用保険適用就職率の目標を基礎コース58%、実践コース63%。

基礎コース、実践コースの設定割合は、基礎コースを40%程度、実践コースを60%程度。

実践コースのうち分野別の設定割合については今年度と同様、デジタル分野で20%、介護分野で20%としており、医療事務系については目安の設定がなくなった。

地域ニーズ枠については、都道府県の認定規模の20%以内。

新規参入枠の上限は、基礎、実践コースいずれも30%としている。

在職者に対する職業訓練については、

公共職業訓練で64,000人。

生産性向上支援訓練で45,500人としている。

学卒者に対する職業訓練については、

対象者数5,800人、就職率の目標を95%としている。

障害者等に対する職業訓練は、

施設内訓練で2,930人、就職率70%

委託訓練で3,380人、就職率55%を目標としている。

令和5年度予算案については、前回協議会にて示したとおり、現在審議中で、3月末までには通る見通しとなっている。デジタル推進人材の育成についても変更なし。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方について、後ほどの議題4にて検証対象の訓練分野を選定いただく。

今後のスケジュールについては、令和5年度の上半期にヒアリングを実施し、結果を整理、改善促進策の（案）を策定し、令和5年度第1回の協議会において報告する予定となっている。

令和5年度税制改正により創設することを予定している、学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置について、参考資料を添付する。

また、「受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業」について、令和5年度新規事業として、予算案に計上されており、こちらも参考として添付する。

議 題 (2)	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 (2) 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	<p>資料 2-1</p> <p>一般職業紹介状況(令和5年1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> <p>令和5年1月において、和歌山県内の有効求人倍率(季節調整値)は1.16倍となっている。</p> <p>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>グラフのとおり、令和4年の1年間を振り返ると、おおむね1.15倍前後で推移しており、コロナ前の水準には至らないものの、労働市場は緩やかに持ち直しの動きが続いている。</p> <p>これは主に新型コロナの一定の落ち着きや人手不足感の高まりにより求人が増加してきたことによるものだが、最近では原材料の不足や価格の高騰、光熱費の高騰など事業コストの上昇が企業側に不安感を与えているとの声もあり、今後の動向には注視が必要である。</p> <p>また求職者については、依然として、若干動きが鈍い状況にある。すでにコロナへの警戒態勢を解いて経済活動を再開している各国においても、労働市場に求職者が戻らない傾向があるという話も聞こえてきているので、こちらについても引き続き注意深くみていく必要があると考えている。</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>資料 2-2</p> <p>近畿経済の動向について(2022年12月指標)、12月時点では「近畿地域の経済は、緩やかに持ち直している」と判断している。項目別の動向について、生産は、緩やかな持ち直しの動きに一服感が見られる。また、雇用については、緩やかに持ち直している。他、詳細については資料をご確認いただきたい。</p> <p>先行きについては、感染症抑制と経済活動の両立が進むもとの、原油・原材料価格の高騰や供給制約などの動向を注視していく必要がある。</p> <p>また、デジタル田園都市国家構想基本方針において、令和4年内にDX推進人材向けのデジタルスキル標準を整備すると示されたことから、経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構(IPA)では令和4年6月にデジタル推進人材向けのデジタルスキル標準を検討する有識者ワーキンググループを設置し、専門家による検討や議論を重ねた結果、令和4年12月にデジタルスキル標準(DSS)バージョン1.0を取りまとめ公表した。</p> <p>デジタルスキル標準については、「DXリテラシー標準」と「DX推進スキル標準」で構成されており、DXリテラシー標準は、すべてのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義し、DX推進スキル標準はDXを推進する人材類型の役割や習得すべきスキルを定義している。具体的には「DX推進スキル標準の各類型のロール及び担務」にてまとめている</p> <p>デジタル人材育成プラットフォームについては、デジタル田園都市国家構想の実現に向けて、今年度、経済産業省が立ち上げた事業になる。教育コンテンツの集約・提示に加えて、民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや地域企業と協働したオンライン研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成すべく事業を展開している。令和5年度も継続して実施していく。</p>
和歌山県 大川労働政策参事	<p>令和5年度当初予算の重点施策の概要について説明する。</p> <p>物価高騰の局面や国庫補助金が縮減される中、新型コロナ対策への294億円をはじめとした予算を確保しつつ、過去最大規模の当初予算を組んでいる。「財政見直し元年予算」について、近年の公共事業の推進に伴う借入れの増</p>

加により、将来的な県の借金が累積、これを将来に向けてやりくりをしていくということで、令和5年度当初予算を財政見直し元年予算としている。具体的には、歳出欄の公債費717億円が今後増えていく、それに対応するための予算措置を行っていくということになる。すでに、令和4年度2月議会の補正予算で、そのための基金（公債費臨時対策基金83.5億円）を設けたところである。

P2、令和5年度の重点施策の一覧。農林水産業や観光など産業の振興と子供を育む環境づくりなどを柱として、和歌山県の未来に繋がる施策を進めていく。

P3、重点施策の中の、新規事業と拡充事業の一覧。

新規や拡充事業も含んだ重点施策について、新規事業を中心に説明する。

P4、農林水産業の振興。

紀州材生産力高度化支援。これは木材関係の企業を応援するために、エネルギー効率のよい機械の買い換えや新たに投資する場合の補助金を創設するもの。

沿岸漁業の再生を目指した漁場整備。これは、気候の温暖化等により、採れる魚の種類が変わり、採れなくなっている所もあるとのことで、藻場などの調査を新たに行うもの。

タチウオの資源回復。今相当漁獲量が減っており、どうして減っているのか調査をし、資源の回復を目指す。

農業の担い手育成総合対策。農家の方については、跡を継ぐ方が少ないことから、新規に就農するための、相談フェア、コーディネーターのための予算措置。約倍増の予算になっている。

P5、観光産業の振興。

観光業については、大阪・関西万博が2年後に控えており、世界遺産を生かした観光誘客やワーケーションを更に進めていく。新規事業は無いが、万博をはじめ、ここに記載している取組を引き続き進めていく。

なお、和歌山県庁の本年4月1日の組織改正で、万博推進課を設置することとしている。

P6、最先端産業の振興と企業の成長支援・誘致推進。

ロケットについては、残念ながら延期となり、今のところ夏頃に向けてということを知っている。

新規事業のサービス産業誘致促進。具体的には、サービス産業誘致のためのアドバイザーを設置する予算。

P7、子供を育む環境づくり。色々な支援や整備を進めてきているが、新規事業とし、「妊娠・子育て等の相談及び経済的支援」を行う。これは、国の制度になるが、「出産子育て応援給付金」が新たに設けられ、妊娠届出時5万円、出産時5万円を給付金として支給する。また、初めて妊婦になられた方などの相談体制を充実させる事業も、併せて実施することとしており、予算については、給付金も相談体制も、国、県、市町村でそれぞれ分担する。

P8、脱炭素社会の実現に向けた取組について、新規事業の脱炭素経営モデル推進支援。県内企業の脱炭素化の取組をオーダーメイド型で支援するもので、専門家を活用するための補助を行う。

県有施設等の脱炭素化推進は、県有施設の敷地も含めて、太陽光発電の可否、公用車に水素自動車を1台増加、今年度新規に入れ替える公用車をすべてEV自動車にする予定というもの。

P9、活力あふれる地域づくりの新規事業。南紀白浜空港でベトナムとのチャーター便を飛ばしたいということで、着陸料の補助を行う。また、日本とベトナムの高校生の相互訪問への応援の費用も含まれている。

P10、まちの賑わい空間創出プロジェクトについて、これはまちづくりフォーラムというイベントの実施やまちづくりに取り組む市町村への支援を行うもの。

P11、一つ目は、防災・減災対策で、ドローンを活用して、どんなことができるのかを実験し、併せて、ガイドラインを作っていくというもの。二つ目は、

	<p>災害時の山間部等での点検をドローンで行うというもの。また、盛土等規制対策であるが、盛土が崩れ大変な被害になることがあることから、現状の盛土の調査を行い、データベース化や安全調査を行うというもの。</p> <p>P12、安全・安心に暮らせる社会づくりについて、地域医療支援センター運営の中で、地域医療ドクターの登録制度を創設するもの。</p> <p>また、児童家庭支援センターの運営について、現在紀北にセンターが一つあるが、紀南にも、児童家庭支援センターを設ける。</p>
一般社団法人和歌山経済同友会 山本委員	<p>2点質問したい。</p> <p>1点目、デジタルスキル標準について、これは資格があつて、試験等経て取得するものか、あるいは認定によるものか。それであれば、各類型において現時点でそれぞれ国内にどの程度の人員が存在するか掴んでいるか。</p> <p>2点目、和歌山県の施策における防災に関して、来年度の取組について具体的に教えていただきたい。</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>資格というより、「デジタルスキル標準とは」どういったものかという定義付けで作成されているもの。資料にあるような資格があつて、認定されるといったものではない。今後、日本と海外との比較といった点も含めて、経済産業省が中心となって検討を進めていくことになると思われる。</p>
和歌山県 大川労働政策参事	<p>ドローン等を活用した防災・減災対策等に関しては、後日説明できる範囲にはなるが、事務局を通じてお示ししたい。</p>
高岡会長	<p>デジタルスキル標準の類型で、山本委員の質問にもあつたが、経済産業省は今後このようなスキルを持つ人材の育成に力を入れていくということか。</p> <p>また、これらのスキルについて、例えばフォルダのようなものがきちんとあると、どういう技能が必要なのか共有認識を持つことが可能となる。これが非常に大事であると考え。そこで、経済産業省はどのような形で推進していくのか。例えば、企業に対する補助金等を通じて、推進していくのか。</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>本件について、直接の担当部署ではないが、方針としてはデジタルスキル標準に基づき事業を展開していくと聞いている。</p> <p>今回紹介した「デジタル人材育成プラットフォーム」において、企業内人材のリスキルを推進していく。</p>
高岡会長	<p>こういう技術をリスキリングしていくのであれば、当然、現に就労している者や、離職者も含めて再教育等行っていく必要があるが、厚生労働省においてもこういったことが求められており、本協議会でも協議しているところ。経済産業省と厚生労働省との間で協力等のすみわけができなければ両省で同じことを行うなど、全く税金の無駄遣いになってしまう可能性がある。本省レベルが無理であれば、現場レベルで共有し相乗効果を生み出せるような形にしていきたい。</p> <p>デジタル人材をどのように育成していくかというときに、ニーズを把握するのは非常に難しい。現場のニーズに引っ張られるのではなく、今後、日本社会がどうなっていくのかを考え、そのうえでこれだけの人員が必要になるといったことも大事であるので、この類型は非常に参考になる。そこから、和歌山県でどのようなスキルの習得が必要か議論できる。</p> <p>このフォーマットの具体的な中身ができ、経済産業省でどのような事業を行っていくのか、厚生労働省と特に訓練部分の部署との連携を進めていくよう関連する方にお伝えいただくとともに、労働局の担当者も意識していただきたい。</p>

	<p>また、和歌山県の施策において、職業能力の開発や訓練に関して、リスキリング、人材ニーズ、訓練ニーズ等本協議会に関係するような点で、どのような施策が必要かといった要望等はあるか。</p>
和歌山県 大川労働政策参事	<p>協議会の目的が地域ニーズに即したものとされているが、南北に長い和歌山県の地勢から、南の地域で職業訓練（委託訓練）が少ない。人材ニーズ等を企業等様々なところから吸い上げていきたいと考えている。協議会に対しての要望等は特にない。</p>
高岡会長	<p>各機関よりそれぞれ説明があったが、各委員の周り、業界等で今後どのような人材ニーズがあるのか。本会の主旨に沿って言えばどのような職業能力を持った人材が必要とされているのかということに関し、それぞれの立場からの人材ニーズ、またその理由といったご意見があればご発言いただきたい。</p> <p>職業訓練に直接関係するものでなくとも、地域や様々な問題に対処している各委員の現場のニーズといったものがあれば、事務局も掘り起こしたいとの意向があるので自由にご発言いただきたい。</p> <p>まず、事務局から説明はあるか。</p>
和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐	<p>資料 2-4</p> <p>和歌山労働局における直近（令和5年1月）の求人・求職の状況について、介護関連においては、求人倍率がこの1月のみならずほぼ3倍前後で推移しており、人手不足が常態となっている。</p> <p>また、IT関連の職業については、求人倍率が1倍を切っている状態が続いている、一方で将来的には大幅なIT人材の不足が試算されている。</p> <p>和歌山県におけるITに関連した人材の需要と供給の状況などを中心に、求人・求職のデータに表れてこない情報などがあれば提供いただきたい。</p>
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 廣畑委員	<p>介護関連であるが、介護保険が始まって20年経過し、40歳台が60歳台になるなど携わる者の高齢化が進んでいる。この20年間、若い人が全く育っていない状況となっている。今後は若い人を介護の現場に引き寄せ育てていくような施策求めたい。</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>イノベーション推進室では合同企業説明会など人手不足の中小企業と人材を結び付ける事業を展開している。企業側のニーズは、新卒者の採用が中心であるが、一方でキャリアを持つ中途採用にも関心を寄せていることもあり、30歳台、40歳台のマッチング事業も進めている。その中で職種も事務職だけでなく、手に職を持つなど即戦力として資格がある方に来てほしいという声もよく聞くが、業種ごとのニーズはまだ拾いきれてはいない。</p>
和歌山労働局 小島委員	<p>長期的な視点と短期的な視点と訓練では両方必要であると考えている。事務局から「求人・求職バランスシート」により説明があったが、IT関連の職業計のところでは有効求人倍率が0.49倍、つまり求人の方が少ないという現状がある。求められるIT人材について、長期的な視点による育成だけではなく、短期的には企業はどういった人材を求めているのかといった点も教えていただければ、より具体的なテーマの設定等できるのではないかと考える。</p>
和歌山県商工会連合会 山本委員	<p>例年、県下の商工会の採用を連合会で一括して行っている。また前職でも同様の人事管理を行っていた。その経験ではあるが、第一にコミュニケーションが取れるというのが基本にあると考えている。優秀な人材も来てくれるが、非常に緊張しているなど面接にならない状態の方もおり、いかに自己の能力をアピールしうる力を養うかという点も重要ではないかと考える。</p>

高岡会長	人材ニーズに関しては、労働局訓練室が訓練課に格上げされるという中、事務局では引き続き欲しい情報であるので、世間話を通じた内容でも結構だと思うので、お気づきの点があれば事務局に情報提供をお願いします。
決定事項等	特になし

議題（3）	ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況等について
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 青山室長補佐	<p>資料3-1-1 令和3年度及び令和4年度12月末現在の和歌山県におけるハロートレーニングの実施状況について、前回協議会から定員充足率については公共職業訓練、求職者支援訓練とも上昇している。また、今回、今年度終了コースにおける、就職状況が一部確定したので表示している。</p> <p>資料3-1-2 ハロートレーニング、離職者向けの令和4年度実績である。 先ほど、求人・求職バランスシートにおいて、IT関連職業の求人倍率が低い状況にあると説明したとおり、令和4年度の訓練の実績においても応募倍率が2倍を超えるなどの希望者が非常に多い状況が見受けられる。</p> <p>資料3-1-3、3-1-4 令和4年度、令和5年度のハロートレーニング地域別設定状況になる。参考資料として添付する。</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>資料3-2 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4年度の実施状況を説明する。 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、3月現在、44コースの訓練を開講しており、入校者数は441人。定員充足率は、72.9%となっている。 ・障害者委託訓練では5コースの訓練を開講しており、入校者は15人。定員充足率は、59.3%となっている。</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>資料3-3 令和4年度ポリテクセンターの訓練実施状況（令和4年12月末現在）について、 離職者訓練は、ものづくり分野を中心に離職をされた方を対象に、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。 対象者：ハローワークに求職申込みをされた方 訓練コース：施設内訓練 6か月コース 22コース 社会人基礎講習 1か月訓練 4コース 当該社会人基礎講習について、先ほど山本委員のお話にもあった、社会人になる前の基礎的な講習であり、コミュニケーション能力、チームで働く力、あいさつなども含め、6か月の本訓練の前に1か月間実施している。 全体の実施状況については、年間の定員338人（実施済定員247人）に対し、入所者数246人、定員充足率99.6%、就職率は89.4%と共に高い状況となっている。</p>

	<p>在職者訓練は、中小企業の在職者の方を対象に、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の習得を目的として実施する。</p> <p>対象者：中小企業等において、指導的・中核的な役割を担う方若しくは候補者など。</p> <p>実施状況については表のとおり、受講者数は目標200人に対し140人と12月末現在70%となっている。</p> <p>生産性向上支援訓練は、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等を習得する訓練で、専門の民間機関等を活用した在職者向けの訓練である。実施方法については、「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、企業単独で実施するオーダーメイドコースは概ね例年並みの実施状況であったことから、受講者が少数でも受講できるオープンコースを積極的に設定してきたところ、例年同様、和歌山市内に限らず南の新宮市内までの開催を実施することができた。地域のマスコミにも協力いただき地域で開催することの意義を高めようと記事にもしていただいた。開催に際しては、地域の商工会議所等の後援を得て実施している。</p> <p>求職者支援訓練は、民間教育訓練機関が実施主体であり、当支部の役割は、「求職者支援訓練の認定申請に対する審査・認定」「開講後の訓練が適正に行われているかの実施状況等の確認」「運営する民間教育訓練機関をサポートするための講習」の実施となっている。</p> <p>求職者支援訓練の認定申請に対する審査・認定について、コロナ禍で離職された方々の支援強化、成長分野への労働移動等の促進を図るため、計画数903人の目標に対し、設定定員は目標を達成することができた。この多くの訓練を開講させるべく、広報資料の充実、実施機関によるハローワークの担当者向けの説明会等を実施した。</p> <p>計画数に対し、介護系の認定定員が少なく、訓練の実施は和歌山市内に留まっており、他地域での実施機関の開拓を進めている。</p> <p>実施状況確認については、100%実施している。</p> <p>サポート講習については、認定定員が増加したことを受け、訓練実施機関による個人情報管理に慎重を期してもらう必要があるとの観点から、「個人情報管理とリスク対応」と題して適正な個人情報管理の重要性について再確認するための講習を実施した。</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3-4-1</p> <p>求職者支援訓練の対象者である「特定求職者」について、前回報告時の令和4年9月までの集計では前年と比較して増加していたが、今回12月末時点では一転して対前年度比、マイナスとなった。</p> <p>資料3-4-2</p> <p>令和4年度における6月末までに終了したコースの地域別の求職者支援訓練の雇用保険適用就職率について、全体の雇用保険適用就職率は、基礎コース80.0%、実践コース54.1%。その他の就職を含めると基礎コース、実践コース併せて75.0%となっている。</p> <p>資料3-4-3</p> <p>令和4年度の開講した訓練コースの12月末現在の定員充足率については、基礎コース71.9%、実践コース67.9%、併せて68.9%である。</p> <p>資料3-4-4</p> <p>求職者支援訓練における年齢階層別及び男女比率について、年齢階層別では、20歳代が最も多く、全体の24.0%を占めている。</p> <p>男女比率では女性が79.3%と前回よりも女性の比率が高くなった。</p>

決定事項等	特になし
-------	------

議題（４）	訓練効果の把握・検証について
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 職業安定部訓練室 青山室長補佐	<p>法定化後の協議会において初めての検証分野の選定となる。今回、事務局からはデジタル分野について、効果検証対象とすることを提案したい。</p> <p>提案理由として、</p> <p>①国の方針として、社会のデジタル化に適応した新たな技能を得る人材を増やし、成長分野への労働移動を促進することとしている。</p> <p>②デジタル人材の不足が試算されているが、一方で求人・求職バランスシートにあったように求人倍率は高くなくどちらかといえば低い傾向にあり、企業の求めている人材とのミスマッチはどこに存在するのか。</p> <p>③東京、大阪といった大都市圏と違った和歌山県内でのデジタルニーズにマッチした訓練カリキュラムを検討する必要がある。</p> <p>一度の検証作業のみで解決する問題ではないと思うが、今後、この分野について継続して訓練効果の把握・検証を行う必要があると考えているので、検証分野の選定について、検討いただきたい。</p>
高岡会長	<p>公的職業訓練効果検証ヒアリングシートについては、中央で作られている全国的なフォーマットと聞いている。当該フォーマットを用いて、職業訓練の効果の把握・検証をする必要がある。すべては無理だと考えるが重点を置いて把握・検証を図りたいとの提案であり、その分野として事務局では「デジタル分野」に焦点を当てた。</p> <p>事務局からの説明のとおり、和歌山県において現状では、求人も多くないとのことであるが、長期的な視点に立てばこの分野の状況を調べるのは重要だと考える。</p> <p>加えて、デジタル分野と言っても、中身が曖昧であると思われるので、経済産業省から示されたフォーマットをぜひ参考にさせていただき、デジタル分野の中でもそれぞれの分野の領域を絞って情報を集めていただきたい。</p> <p>また、当該ヒアリングシートについては、使い方によっては恣意的に情報収集される可能性もある。情報収集の集め方としては、社会調査の方法など問題点も見受けられるため、今後、学術的な社会調査の方法等を活用して和歌山県の情報を収集すべく拡充していただきたい。</p>
決定事項等	<p>（異議なし）</p> <p>訓練効果の把握・検証対象分野について、「デジタル分野」を選定。</p>

議題（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取組の共有
発言者等	議題（５）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>マイジョブ・カードについて報告する。</p> <p>ジョブ・カード制度は、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティ</p>

	<p>ング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度である。</p> <p>求職中の方については、これまでのキャリアを振り返り、経験から得たことや、活かせる能力、強みなどを整理することで、今後どのようなキャリアを歩みたいかを考えるためのツールとなる。ジョブ・カードを作成することにより、目標が明確になり、履歴書や職務経歴書もより充実したものとなる。</p> <p>在職中の方についても、これまでのキャリアを振り返り、社内でのキャリア形成やキャリア選択の場面でジョブ・カードの作成が役立つ。</p> <p>今回、ジョブ・カードをオンラインで登録、更新できるウェブサイトシステムを構築し、稼働開始したのでお知らせする。</p> <p>ポイントとしては、オンライン（パソコン、タブレット、スマートフォン）でジョブ・カードを作成・保存し、いつでも更新することができ、記入例検索、例文の自動入力機能でジョブ・カードの作成を支援するほか、作成したジョブ・カードから履歴書・職務経歴書を自動作成できる。</p> <p>情報提供機能として、お役立ちコラムの掲載、お知らせメールの配信でキャリア形成に役立つ情報を発信するほか、興味診断やスキルチェックといった自己診断機能で自己理解を深めるのに役立つ。</p> <p>マイナポータルの「もっとつながる」からシングルサインオンでログインができるほか、ハローワークインターネットサービスにて登録されている求職情報を使ったジョブ・カード作成機能や職業情報提供サイト（job tag）との連携により、作成したジョブ・カードの内容をもとに関心のある職業の詳細情報を得るといった機能が利用できる。</p> <p>従前よりジョブ・カードの普及促進に協力をいただいているところ、マイジョブ・カードの利用により、継続的にジョブ・カードを見直すことができ、生涯を通じたキャリア・プランニング、職業能力証明のツールとして、より効果的にジョブ・カードが活用できるようになることから、マイジョブ・カードの普及に向けた周知に協力いただきたい。</p>
高岡会長	<p>社会人基礎力を育成するための重要なプログラムの一つだと思われる。自身の能力の見直し等にプログラムとして非常に優秀だと思われるので、社会人基礎力醸成に必要な方などに勧めていただきたい。</p>
決定事項等	<p>特になし</p>

議題（6）	令和5年度和歌山県地域職業訓練実施計画（案）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6</p> <p>計画のねらい、全国職業訓練実施計画（案）と同様、産業構造の変化、技術の進歩、その他の経済的環境の変化の中で、それらに対応するため、労働者に対して適切な職業能力の開発の機会を提供できるよう、職業能力開発促進法、求職者支援法に基づき職業訓練の充実を図る。</p> <p>また、本計画を実施するにあたり、労働局、県などの関係機関は、円滑な連携により効率的、効果的な職業訓練の実施を図る。</p> <p>計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日の1年間。</p> <p>労働市場の動向と課題等については、コロナ拡大後、和歌山県においても雇用への大きな影響が見られたものの、現在では求人を持ち直しの動きが堅調である。また、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、和歌山県全体での有効な人材活用が必要であり、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要</p>

である。

また、中長期的にみると、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、和歌山県の持続的な経済成長のためには、地域社会の変化に対応した産業構造の転換にも取り組みながら、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

DXなどの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められており、企業規模等によってはDXなどへの対応に遅れが見られることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル分野については、「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・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととする。

また、和歌山県の特性を把握し、多様な社会の変化に対応する人材の育成・確保には、職業訓練の内容を若年者から高齢者まで幅広く対象とするとともに、母子家庭の母等ひとり親、育児・介護等多様な事情を抱える求職者や、これまで能力開発に恵まれなかった非正規雇用労働者等、就職氷河期世代等の求職者に対しても適切、充実した訓練の実施に取り組む。

障害者については、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、職業の安定につながる職業訓練の内容と訓練コースの実施に努める。

令和4年度における公的職業訓練の実施状況については、ご覧の表のとおり。

令和3年度と比べて、公共職業訓練、求職者支援訓練とともに、就職率が向上、求職者支援訓練では、入校者が増加している。

計画期間中の公的職業訓練の実施方針については、和歌山県における地域社会の変化、労働市場の課題及び地域の人材ニーズ等へ対応するため、適切、効果的な職業訓練を推進する。

IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費や奨励金の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費、奨励金の対象とする措置により、訓練コースの設定を推進する。就職率向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。

また、人手不足が顕著な介護・福祉分野や社会情勢の影響により就業環境が大きく変化している幅広い層の求職者等に、訓練内容や訓練実施地域、訓練実施時期等より効果的な訓練の設定を促進する。

特に介護分野については、職場見学・職業体験等を組み込んだコースの委託費や奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進するとともに、これまで実施されていなかった地域においても訓練を推進し、積極的な受講勧奨を行う。

ものづくり分野については、技術・技能の承継、後継者の育成も含め、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。

公的職業訓練の対象者数については、

離職者に対する公的職業訓練のうち、公共職業訓練において、

(ア)和歌山職業能力開発促進センターが実施するものづくりにおける施設内訓練では、対象者数を、348人。そのうち、社会人基礎講習を30人に実施する。就職率は、85%を目指す。

施設内訓練では、地域の事業主団体や事業主等業界のニーズを基に、主にものづくり分野であって、民間教育訓練施設では実施が難しいコースを設定する。

(イ) 和歌山県が民間教育訓練施設に委託して実施する訓練については、対象者数を、757人。就職率は、85%を目指す。

訓練コースの設定においては、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについて、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進し、また、IT分野の人材育成のため、アプリケーション開発プログラマーなどへの就職を目指す職業訓練を引き続き設定する。

具体的には、表のとおり。デジタル分野の訓練コースの重点化の観点から、今年度計画より、長期人材育成コースの「応用情報科」、知識等習得コースの「IT・情報系」について充実させている。

求職者支援訓練については、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう541人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定定員903人を上限として進めていく。

雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%、実践コースで63%を目指す。

その際、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとし、育児中の女性等で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新規卒卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等不安定な就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労についている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定に努めることとする。

特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースの設定を推進していく。

基礎コース、実践コースの地域別認定定員数、実践コースの地域・地域ブロック設定、実践コースの分野別・半期別認定定員数については、表のとおり。

全国の計画(案)では、基礎コース、実践コースの割合は、4:6となっているが、和歌山県においては、今年度より「過去の実績等」踏まえ35%:65%で設定しており、令和5年度も35%:65%の割合で設定したい。

基礎コースにおいては、パソコン基礎系訓練の受講機会を確保するため、認定枠内において各四半期、各地域1コースは必ず基礎分野の訓練を認定することとする。

また、実践コースにおいて、第1回協議会において、デジタル分野25%、介護分野35%、医療事務分野15%との方針を掲げていたところだが、公共職業訓練と同じくデジタル分野の重点化に伴うデジタル人材育成の必要性、また過去の実績等を考慮し、和歌山県においては、デジタル分野、介護分野を2トップと位置付け、デジタル分野を30%程度、介護分野30%程度、医療事務分野15%程度で設定した。

なお、当該3分野の訓練コースについて、民間教育訓練機関より訓練の申込みが無かった、あるいは申込みがあり認定を行ったものの認定枠に満たないなどにより認定されなかった場合は、分野別認定定員数の余剰定員を同一認定単位期間内、同一ブロックのその他の分野へ振替えることを可能とする。

さらに第4四半期においては、地域別認定定員数を問わず、基礎・実践間の振替や、実践コースのその他の分野への振替を可能とする。

これらの振替の取扱いは従来と変更がない。

地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、和歌山県の状況や工夫に応じた訓練として地域ニーズ枠を設定することとし、認定定員数の20%以内で認定する。

a「観光やおもてなし」に関する訓練(実践コースのその他の分野)

b 「託児サービス付き訓練」の実施

c デジタル分野のうち「IT 分野」に関する訓練

d 「就職氷河期世代」に対する訓練

地域ニーズ枠は、新規参入枠と同様の審査方式により新規参入枠外で認定する。

新規参入枠は基礎コース、実践コースいずれも上限値を 30%とする。

実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振替えることも可能とする。

認定単位期間は、四半期ごととし、具体的な定員及び認定申請受付期間については和歌山労働局のHP及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部のHPで周知する。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、

a 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから

b a 以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

在職者に対する職業訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技術、及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、民間教育機関において実施することが困難なものについて実施する。

和歌山県が実施する在職者訓練については、26 コース、219 人、今年度と同規模で設定する。

和歌山職業能力開発促進センターが実施する在職者訓練については、48 コース（480 人定員と今年度より 100 人増枠で）設定し、受講者目標を 210 人とする。

和歌山職業能力開発促進センターに設置した生産性向上人材育成支援センターにて、在職者訓練のコーディネートやデジタル人材及び生産性向上に関する事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者向けの訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。

併せて、70 歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

地域の人材ニーズを把握した上で、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行う。

このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援（生産性向上支援訓練）については 590 人と今年度より 70 人増枠している。

和歌山県が実施する学卒者訓練の対象者数は、主に新規学卒者から 40 歳以下の若年層を対象に、9 科目、240 人とし、就職率は、100%を目指す。

また、和歌山産業技術専門学院、田辺産業技術専門学院において、これから就職を目指す新規学卒者等に対し、就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練を行う。地域において民間教育訓練施設では実施が難しい科目を中心に、表のとおり、今年度と同規模で設定している。

和歌山県が実施する障害者委託訓練については、16 コース 136 人とし、就職率は、55%を目指す。

なお、知識・技能の習得を図る 3 か月の集合訓練と習得した知識・技能の応用定着を図るための 3 か月の職場実習を組み合わせた障害者向け日本版デュアルシステム訓練を令和元年度から行っている。

これらの、障害のある方を対象にした公共職業訓練については、就職に必要な知識・技能を習得するための訓練を、和歌山県が民間教育訓練施設に委託して行う。

また、自宅のパソコンを通じて知識・技能を習得する「e ラーニングコース」や、企業などの事業所現場を活用して実践的な就職に必要な知識・技能を習得する「実践能力習得訓練コース」等を実施する。

その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等については、関係機関との連携が不可欠であるとともに、DX等の加速化など、急速かつ広範な経

済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

このため、和歌山労働局、職業安定所、和歌山県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力のもと、公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組が必要である。

令和5年度においても、関係者の連携・協力の下に、和歌山県の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討を定期的に行うこととする。

また、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとし、公共職業能力開発施設は、労働局及び職業安定所と連携し、訓練の受講者の就職支援を実施する。

さらに、和歌山県においては、特に、経営者側が要望する人材開発・育成プログラムについても検討する必要があるとの認識により、県内の経営者、経営幹部、後継者等を対象としたセミナー等を実施する。

地域職業能力開発促進協議会を活用したリスキリングの推進に関する事業については、資料6-3。

- ①経営者等の意識改革・理解促進
- ②リスキリングの推進サポート等
- ③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援

これらの地域に必要な人材確保のためのリスキリングの推進について、職業訓練実施計画に位置付けられる地方単独事業を対象として、特別交付税が措置される。

この令和8年度までの地方財政措置に基づき、令和5年度、和歌山県による「わかやま塾」を開催する。

概要については、将来、和歌山県を支え、世界にはばたくグローバル人材を育成することを目的に、県内企業の経営者、幹部、後継者、起業を志す者等を対象としている。

事業実績等については、定期的に協議会で報告する。

なお、当該項目について、「次の事業一覧について」の文言は不要であるため削除としたい。

受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施については、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、受講者の能力及び適性に応じた訓練を実施する。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して周知を図っていく。

ハロートレーニングの周知・広報に関しては、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク「ハロトレくん」の活用、今年度より実施しております「ハロートレーニング周知強化月間」を設ける等により、周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図っていく。

以上、計画（案）を提案する。

高岡会長

今までの訓練実施計画と大きく変わっている点はあるか。
以前から南の地域での訓練が少ないと指摘されている点についてはどうか。

<p>和歌山労働局 職業安定部訓練室 青山室長補佐</p>	<p>令和4年度の訓練計画をベースに作成しているため、大きくは変更していない。全国計画（案）の書きぶりをもとに若干修正しているが、訓練規模も令和4年度とほぼ同等の計画（案）である。</p> <p>県下各地域において満遍なく訓練の実施が行われるよう独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部と連携し開拓に当たっている。南の新宮・串本地域での訓練については、来年度、介護分野の訓練の実施が見込まれている。</p>
<p>高岡会長</p>	<p>当協議会については、発足後10年が経過し、先ほどの分野を絞った効果・検証だけではなく、全体的な効果・検証も行う必要があると思われるので、ぜひ中央でも科学的に効果を把握し、それを踏まえて各地域のニーズ等も勘案した上で計画（案）を策定いただけるよう、地方から中央に働きかけを行っていただきたい。</p> <p>また、現状のニーズに対応することも大事ではあるが、例えばドイツのリスキリングでは従来のブルーカラーに対し、選択の余地なくプログラミングの技術を習得させるということ、政府と労使が協調して半年間のプログラム等によりプログラマーにしていくといった作業を行っている。プログラミングの技術は昔でいうところの読み書き、そろばんや車の運転といった不変的な技能だからこそ、職業や年齢に関係なく使えるよう、ある種選択の余地なく技術・技能を習得させ、産業構造の転換を図っている。</p> <p>現状のニーズに corres するのでも大事ではあるが、他の先進国は産業構造の転換を図るためそれを支える職業能力を育成している。日本もこれを無視してはいけないと思われるので、ぜひ、このような点も踏まえて一部分でもドラスティックに世の中に対応する、ニーズベースではなくシーズベースでの効果・検証もプラスして進めていただきたい。</p>
<p>一般社団法人和歌山 経済同友会 山本委員</p>	<p>昨年、デジタルトランスフォーメーション、デジタル人材という言葉が入ってきて中央で多くの意見が出されている。その時の資料では「DX人材とはどのような人材なのか。技術者を養成するということだけではなく、ビジネス系のスキルや、経営、工程管理のスキルなども必要となるはず。そうしなければ組織として全体が回っていかない。役立つ人材の育成をお願いしたい。」と意見が出ているが、今回の計画（案）にはこういった意見が反映されていない。和歌山県だけの問題ではなく国の問題でもあるが、国の方でデジタル人材をどのようにして育てていくのか、何がデジタル人材かといったことを、もう少し具体的にし、訓練を実施することが必要と考える。</p> <p>ちなみに訓練の予算、費用は和歌山県の年間でのどの程度か。</p>
<p>和歌山労働局 大塚職業安定部長</p>	<p>国全体の予算は1,140億円ではあるが、各都道府県の内訳については、かなり小刻みに配分されており、また委託事業の部分も入っているため、和歌山労働局の予算の規模を即答するのは難しい状況である。さらに和歌山県全体の、県や求職者雇用支援機構での職業訓練も含めた総合的な大まかな額の把握も難しい。今後、可能な範囲で積算できるようであれば考えていきたい。</p>
<p>一般社団法人和歌山 経済同友会 山本委員</p>	<p>全体で1,000億円を超える予算規模であり、和歌山県でも少なく見積もって120分の1だとしてもある程度の金額になっていると思われる。全国からいろんな意見が寄せられている中、国もそれらの意見を反映していかないと、全体でかなりの金額を使っているところであり、真に職業訓練が必要な方に届いていけば問題がないが、空回りしている感もある。特にデジタルに関してはこの</p>

	点を踏まえ考えていただきたい。
和歌山県専修学校各種学校 坂本委員	<p>わかやま塾の事業概要に「世界にはばたくグローバル人材を育成」とあり、もちろん技術も必要ではあるが、語学力も忘れてはならない。これから日本の若者は英語を使わないと、世界にはばたいていけないと思われる。このことは厚生労働省ではなく文部科学省の問題だと思われるが、その辺りつり合いが取れていないと感じているところであり、グローバルで一番大切なのはコミュニケーション能力だと考える。</p> <p>また、高校の現場では、今やっている技術教育や語学教育がトラウマになっていると、我々が学校訪問して一番感じる場所である。文系の大学に進んでいくような進路指導しかしていないと、社会に出たとき、必要だと感じて遅いということもあるので、和歌山県として教育の内容を精査していくべきだと考える。</p>
高岡会長	デジタル同様、語学力も今の時代に求められる要素であり、語学力の向上、語学を通じたコミュニケーション能力の向上も必要ではないかという意見と受け止めたい。
あおぞら株式会社 大須賀委員	派遣会社は人材をたくさん扱っている。当社は受け身の商売を行っており、就職希望の求職者が当社に登録をし、企業からの求人要請に対し派遣するというのが基本的な商売になっている。そういった点で和歌山市内を中心としたニーズはある程度把握しており、デジタル関係でこういった人材が望まれているかについては、AIを活用できる人材を基本的には育てていく必要があると考える。県の「サービス産業の誘致」についても、人材と働く場の両輪だと考える。今話題のチャットGPTはプログラミングにも対応するので、これからはこのようなAIを活用できる人材が望まれていると感じる。
高岡会長	<p>今回の様々な意見は、令和5年度計画には反映できなくとも令和6年度以降の計画に少しずつでも反映されていくと思われるので貴重なご意見として承りたい。</p> <p>また、地域の訓練機会の格差等、今回の計画でも修正して反映できることがあれば現状のニーズに柔軟に対応していただきたい。</p> <p>本協議会だけですべて対応できるものではないので、中央の協議会でも取り上げてもらえるようご尽力賜りたい。</p>
決定事項等	<p>(異議なし)</p> <p>令和5年度和歌山県地域職業訓練実施計画(案)について、承認</p>

末尾	閉会挨拶
発言者等	
和歌山県 大川労働政策参事	本日は高岡会長をはじめ委員の皆さまには、御多忙中にも関わらず、本協議会に参加いただき、また、多くの議題に対し、貴重な意見を賜り、感謝申し上げます。

さて、小島局長の挨拶や本日の議題の中にもあったが、雇用情勢は、求人が求職を上回る状況が、令和3年の2月以降、24か月連続となっている状況である。

今週開催した、きのくに人材リターンフェアでも、企業の担当者から色々とお話を聞かせていただいたが、特に、業績が上がっている企業においては、人手不足だという声をたくさんいただいた。また、建設業や介護分野のブースに、人が集まっておらず、その一方で、情報分野に、比較的人が集まっている状況が見受けられた。

本日、御承認いただいた令和5年度の実施計画については、いま申し上げた雇用状況も踏まえたものとなっているが、引き続き、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースを設定するよう取り組んでまいりたいと考えている。また、今後開催される協議会では、高岡会長が言われたように、訓練効果の把握や検証を通じて訓練内容の改善等にしっかりと反映していきたいと考えている。

皆さまには、引き続き、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、大所高所からの視点で、多くの意見をいただきたい。

最後に、5月8日から、新型コロナウイルス感染症が5類感染症と位置付けられることとなり、マスク着用の考え方は、これに先立ち、今週の月曜日から個人の判断とされた。日常を取り戻すための新たなステージへの移行が図られようとしている。

次回の協議会開催時には、皆さんがマスク無しで集まれるよう祈念申し上げます、閉会に当たっての挨拶とさせていただきます。

令和4年度第2回和歌山県地域職業能力開発促進協議会 出席者名簿

- 第2回開催日:令和5年3月17日(金) 14時00分～16時00分
- 和歌山労働局 6階会議室(オンラインによる開催)

	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	出		
	和歌山県商工会議所連合会	常任幹事	田中 一壽		欠	
	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		
	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	所長	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	烏井 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			