

令和 7 年度奈良県職業能力開発審議会 （令和 7 年 8 月 8 日開催） 議事概要

委員

委託訓練の充足率は、年々減少傾向にあったところ、令和 6 年度には上昇した。減少してきた背景としては 2 つあると考えられる。1 つは、売り手市場であるため、訓練を受けなくても就職が決まる状況であること。もう 1 つは、訓練の必要がないと考えていたり、そもそも就職する意思がない人が一定数存在すること。この点について、どのようにお考えか。

また、充足率については 66.4% になったということですが、これは定員を見直したということか。

さらにもう一点、訓練科の見直しの中で、次年度以降も残るもののうち、IT システム科については、民間委託とは別に実施される理由はどのようなものか。

県

充足率については、減少傾向の背景として、ご指摘のとおり、売り手市場により訓練を経ずとも就職・再就職が比較的可能な状況にあることが、大きな要因の一つと考えている。また、国が実施する求職者支援訓練と委託訓練の対象者が重なるという状況もある。

委託訓練の定員は、従来は 1 訓練あたり 20 名というコースが多かったが、実績を踏まえ令和 6 年度から 15 名に見直した。

IT 関連の訓練については、高等技術専門校で実施しているものは 1 年間をかけ、プログラミングスキルなどを習得し、民間企業でプログラマーとして就職できる水準を目指す、比較的高度な訓練。一方、委託訓練は Web デザインなどを中心とした短期間の訓練となっている。このように、両者は内容やレベルの点ですみ分けている。

委員

Web デザインのデュアルコースの充足率は、令和 5 年度は、91.7%、令和 6 年度は、100% となっている。これは、デュアルコースは人気があるということか。充足率を上げるために、デュアルコースを増やすという選択肢はあるのか。

県

デュアルコースは座学に加えて企業実習がカリキュラムの中に入っており、人気がある傾向にある。委託訓練を請け負う事業者は、県の委託訓練だけではなく、独自の講座等も実施しており、自前で営業もされているため、県の希望どおりに委託訓練を実施

いただくのが難しい面もある。

委員

離職者の状況について、令和3年は15.5%で全国平均を上回っている。令和4年は、12.7%で全国平均を下回っている、令和5年は、25.9%と全国平均15.4%を大きく上回った結果となっているが、何か特徴的な要因があるのか。

委員

離職者の状況について、県内の事業所へ何社ぐらいに問い合わせされているものか。

県

これは、厚生労働省の令和5年度雇用動向調査の結果となっている。
厚生労働省が全国の事業所に対して調査を行い、上半期が9,198、下半期が8,643有効回答を得ている。そのうち、県内の事業所の回答数については把握していない。

委員

8,643ということは、47都道府県全体で割った際に180程。サンプル数が少ないので、結果が乱高下するのは不思議でもないかもしれない。

委員

サンプル数を増やす必要がある。こういう数字だけを見ると奈良県の働く環境が非常に悪いと勘違いして、若い人が、より県外に出てしまう。県内で働こうということには、ならないと思うので、ここのところは改善すべき。

委員

国が、公表されているデータの調べ方がそのようになっているが、県でも、補足的に調べていただいて実態を見てもらいたい。

委員

技能検定の状況について、受験者数はコロナ禍で低迷していた期間を経て、ようやく元の水準に戻りつつある状況。しかし、その内訳を見ると、日本人から外国人へと大きく移行しており、国内の技能人材が枯渇してきていることを強く実感している。

今回の高等技術専門校の訓練コースの見直しについては、やむを得ない部分があると考えるが、委託訓練と比べ、施設内訓練は県がより主体的に担えるものであり、地域が必要とする人材を育成する拠点となる。そのため、建物の改修も含めて、抜本的かつ中長期的な在り方を検討すべき時期に来ているのではないか。

委員

建物が非常に古いという点については、これは多くの都道府県でも同様の状況であり、京都なども同じだと聞いている。学ぶ環境が古いと、若い世代にとってはあまり魅力を感じられないのではないかと思う。「どのような人に学んでもらいたいか」といった戦略は様々に考えられるかと思うが、県の人材育成の拠点として高等技術専門校を位置づけていくのであれば、建て替えや大規模なリフォームといった対応をしっかりと行う必要がある。現在は、訓練科の見直しなど前向きな取組を進めていただいているが、どうしても「縮小」という印象を持たれかねない。施設を充実させれば、より多くの人々が「学びたい」と感じる可能性もある。厳しい状況ではあるが、なんとか施設の充実についてもご検討いただければと考える。

委員

ハード面の整備よりも、知識の充実の方が重要ではないか。具体的には、教官のスキルを高めること、また、事業所としてどのような人材を求めているのかを、各企業に対してより丁寧に聞き取る必要がある。

委員

高技専に入校してくる方は、既卒の人と学卒の人とどういう割合か。

県

令和7年度入校生 109 名のうち、100 名が離職者。学卒者 9 名の内 5 名がワークチャレンジ科。

委員

山形県はものづくりに力をいれており、機械や電気関係の訓練科がある。一方、奈良は、ものづくりに関する訓練科がない。機械、電気は JEED とすみ分けしているからだと思う。そのため、家具・工芸、造園、建築ここでいかにアピールするかが重要。

委員

京都もものづくりがベース。最先端の機械ではないが、そこで機械の扱いについてある程度基本的なところを身につけると就職は比較的容易にできると聞いている。

京都の専門校を見学したとき、在職者が一時的にそこで学んで会社に戻るということを行っていた。様々な可能性を探っていただくのがよいのではないか。

委員

本日の資料は、数字や統計が中心となっているが、人材雇用を本気で考えるにあたり、奈良県としての基本的な政策を明確に示し、その上で「事業所はこうする」「労働組合はこうする」「先生方の意見をこう反映する」という形で、総合的に進める必要があると考える。

委員

奈良県の産業を将来的にどのように発展させようとしているのか、明確なビジョンや見取り図が必要と考える。そのようなものがあれば、議論が膨らむ。

雇用はあくまで産業の派生需要であり、産業が起こらなければ雇用も生まれない。能力開発についても同様であり、「何のためにスキルを高めるのか」という目的を明確にする必要がある。

県

本日の審議会は、「職業能力開発」に焦点を当てたもので、資料は第11次職業能力開発計画や人材育成を中心とした内容となっている。人材・雇用に関しては、この審議会以外にも、県内の経済団体や労働組合はじめ関係団体等に参加いただき、「地域雇用推進協議会」や「働き方改革推進協議会（政労使会議）」などの場で様々なご意見をいただいている。本日いただいたご意見はもとより、これらの場でのご意見も含めて検討していきたい。

また、県では県内企業の声を産業政策に反映する取組を続けており、産業政策の方向性については「産業政策のパッケージ」としてとりまとめ、具体的な事業を「まいど！奈良県企業支援がいど！」に掲載してご紹介している。どちらも県のホームページで公開している。後ほど電子メールで情報提供させていただくのでご覧いただけるとありがたい。

委員

行政がどこまで担うのかという点については、本来は民間が担うべき部分にまで踏み込んでいる場合や、国と府県との役割分担があいまいになっている場合も見受けられる。同じことを重複して実施すれば無駄も多くなる。そのため、基盤的な部分は国に任せ、府県は特色のある分野を見出し、そこに集中的に取り組むという方法も考えられるのではないか。現行の第11次職業能力開発計画を進める中で、さまざまなご意見をいただきながら検討を重ね、次の第12次、第13次計画では、時代や状況に応じて柔軟に変えていけるようになればよいと考える。

委員

1ヶ月間のオンライン学習と2ヶ月間の企業実習から成る計3ヶ月の訓練を実施し、

正規雇用につなげる取組については、今まで労働市場に出てきていなかった人たちに焦点を当てた取組で、それが浸透し始めたプラスに捉えられると思う。一方で、浸透し始めたことによって、訓練だけでは就職が難しい就職困難者がいるという新たな課題も見えてきた。この就職困難者への対応については、何かお考えがあるか。

県

令和6年度は、デジタル人材分野に注力したカリキュラムを大幅に増やした。その結果、この分野については「毎日会社に通わなくても、テレワークでできる仕事だ」と認識して受講される方が一定数おられた。しかし、その結果として、ご指摘のとおり「出口」でのミスマッチが生じた部分があり、例えば、「そこまでの人材は必要ない」、あるいは、逆に「もっと高度なスキルを持った人材が来ると思っていた」といった企業側の反応があった。

また、企業側にも意識改革を進めていただき、就職や就業の意欲はあるものの、何らかの課題を抱えている方々についても、この人材不足の中で労働力の一つとして受け入れていただく必要があると考えている。そのため、別の事業で、社会保険労務士などの専門家を企業に派遣し、多様な人が働ける労働環境の整備を支援する取組も並行して進めている。

こうした取組を進めながら、「出口」を見据えたカリキュラム設計という観点で、改善の余地はあると考えている。

委員

求職者と企業の意識のずれや、ワークライフバランスの課題、さらに地理的なミスマッチ、奈良には求めている仕事が存在しない、という問題もあります。そのような課題への解決策として、テレワーク等の活用を同時に促進していくことも必要になってくると思う。

委員

現在は学生の初任給が大きく上昇してきている。ただ、労働組合の立場からすると、賃金や福利厚生だけでなく、仕事のやりがいや職場で成長できることといった観点からアプローチすることが重要であると考えている。こうした点については、企業の社長ともよく意見交換を行っている。

企業の社長の多くは、新卒社員を迎えると、複数の部署を経験させて適性を見極め、仕事を任せるまでをおおよそ10年のスパンで考えている場合が多い。例えば、3年ごとに部署を回して、10年かけて一人前に育成するという感覚。

一方で、学生や新卒社員の側は、1年程度で自分に合う仕事かどうかを判断し、転職してしまうケースが増えている。そのため、企業側が「キラキラした部分」を強調して

見せ、新卒の方が「自分はこれを任せてもらえるのだ」と誤解してしまうことがあり、結果的にミスマッチが生じやすくなっていると感じている。

委員

働く人の意識は人それぞれであり、ミスマッチが生じることも当然あり得ると考える。県の職業訓練においては、単にスキルや能力を高めるだけでなく、意識の柔軟さや寛容さといった観点も取り入れていく必要がある。具体的には、キャリアコンサルティングやガイダンスの場を活用し、働き方や考え方を見直す機会を設けることが考えられる。こうした工夫を現場に取り入れることで状況は改善される可能性があり、現場の創意工夫によって十分対応可能である。

委員

今の日本は働き方改革やワークライフバランスといった流れで、従業員を大事にする方向に進んでいる。ただ、世界から見ると最近の日本人はあまり働かなくなってきたという意見もある。もちろんリスキリングや訓練は非常に大事ですが、それだけではなく「働き方」や「仕事への取り組み姿勢」についても、研修などでしっかり教えていってもらえるとありがたい。

県

高校教育においても、キャリア教育に力を入れて取り組んでいる。特に、教育研究所内に設置しているキャリアサポートセンターでは、専門的なキャリア教育の支援を行う専任担当者を配置している。一つの柱として、県内企業を訪問して情報収集を行い、その内容を高校生に発信することで、「県内にはこのような企業がある」ということを伝えている。もう一つは、インターンシップ。中学校でも実施されているが、高校においても力を入れて取り組んでいる。ただし、学校によって状況は異なり、独自に企業と連携してキャリア教育やインターンシップを実施している学校がある一方で、キャリアサポートセンター任せにして、生徒をそこに送れば何とかできると考える学校もあるのが現状。キャリアサポートセンターだけでキャリア教育を担うことは難しいため、学校自身が主体的にインターンシップを拡充したり、企業と連携したり、多様な関係者と関わっていくことが重要であり、そこを何とか広げていきたいと考えている。

委員

高等教育では、「三信条」のようなものを今一度見つめ直していただき、それをきちんと実践することで、その学校の特色がはっきり出ると思う。学校教育の中で、それを一番大切な骨として、やっていただきたい。

委員

学校教育の中でのキャリア教育も重要。長い人生の中で学校教育があり、そして社会に出てから企業内教育があり、そこから外れたときには公的な訓練があるというように、いろいろな場があって、そこで学びながら、ステップアップしているというのが理想的ではないかと思う。