

# 第1章 計画策定の趣旨等

---

## 1 計画の趣旨

- ① 近年の人口減少、少子高齢化、過疎化、情報化等の急激な進展に伴い雇用環境は大きく変化しており、労働力の地域偏在に拍車がかかっています。また、これまでのいわゆる日本型雇用は、高度経済成長を支えましたが、労働者が自らのライフステージの変化、人生設計等に応じた形態で就労することや、離職した後に再び就労し活躍すること等、それぞれの希望や事情に応じた就労を困難にし、労働力の非効率な使用の一因にもなってきました。
- ② このような雇用情勢下において、地域経済が持続的に発展し、県民が安心して暮らすことができる地域社会を実現していくためには、これまでの日本型雇用から、多様な人材が自らの適性、ライフステージ等に応じて希望する形態で就労し、また、一旦離職しても学び直して再就職し活躍することができる地域主導型雇用へこれまでの考え方や仕組みを変化させる必要があると考え、令和4年4月1日に「地域における多様な人材の育成、就労の促進及び再就職の支援に関する条例」（以下、「地域雇用条例」という。）を施行しました。この条例では、「地域における多様な人材の育成」、「地域における就労の促進」、「地域における再就職の支援」を施策展開の3本柱として、施策を積極的に推進していくこととしています。
- ③ 本計画は、地域雇用条例の施策展開の柱の一つである「地域における多様な人材の育成」に関する施策を推進するための計画として位置づけ、名称も新たに「地域において多様な人材がいきいきと働き活躍するための人材育成計画－第11次奈良県職業能力開発計画－」として策定しました。
- ④ 地域雇用条例の施策推進にあたっては、令和5年4月に施行される「新しい時代の地域資本主義に基づき活力ある持続可能な経済と社会の実現を図る条例」及び「地域において良い人材を集め育成することを目指した良い職場づくりの推進に関する条例」に関連する施策との連携を図ることとしています。
- ⑤ 「新しい時代の地域資本主義に基づき活力ある持続可能な経済と社会の実現を図る条例」では、地域を構成する主体が、長期的な視点の下で社会へ貢献することで、地域が持続的に発展する「新しい時代の地域資本主義」を推進します。事業活動で得られた利益が、働く人に還元される、働く人にとって「働いて良し」の社会を目指し、多様な人材への教育機会の提供などの施策に取り組むこととしています。
- ⑥ 「地域において良い人材を集め育成することを目指した良い職場づくりの推進に関する条例」では、地域に多様な人材が集まり、育ち、いきいきと活躍するには、良い職場づくりが必要不可欠であり、健康を基本的な価値とし、包摂性を備え、創造的で生産的な環境の中で、働く人が組織の内部及び外部との交流を円滑に行い、主体的に課題を設定し、楽しく果敢に挑戦できる職場づくりを目指しています。このことから、まず、県において、働く人がやりがいを持って、健康でいきいきと働く

ことができる良い職場づくりに取り組み、地域の企業など様々な組織での取組を促進していきます。

- ⑦ いずれの条例も地域雇用条例と同じく地域の持続的な発展と県民生活の向上を目指したものであり、労働者の人材育成を重要な取組としており、本計画に定める人材育成の施策についても連携して推進していきます。
- ⑧ 従来は、労働者の職業能力開発・向上は、企業経営に資するものであることから、まずは事業主が教育訓練をすることとされてきました。しかし、労働者の働き方が多様化し、雇用が流動的になっていることから、事業主だけに任せるのではなく、地域において多様な人材が学び直し、学び続け、スキルや能力を習得しながらキャリアアップをすることができる仕組みづくりが重要となっています。地域の教育機関とも連携しながらリカレント教育の機会の充実を図り、労働者の主体的なキャリア形成を支援し、多様な人材がいきいきと働き活躍できる「働いて良し」の奈良県を目指します。

## 2 計画策定の背景と人材育成の主要な課題

- ① 本県の総人口は、平成11年の144.9万人をピークに減少に転じており、2045年には、99.8万人になると推計され、生産年齢人口（15～64歳）割合も減少しています。世界に類を見ない少子高齢化の進展により、今後、急激な人口減少、急速な高齢化が進み、生産年齢人口が減少し、労働力が減少していくことが見込まれています。労働力減少の原因の一つとして、本県の令和2年の就業率が54.8%（男性64.1%、女性46.7%）で全国最下位であり、全国平均の60.5%と比較しても、5.7ポイント低い状況があげられます。男女別に全国平均と比較すると、男性では特に若年層、高齢層で、女性では特に高齢層で低い状況となっています。このように本県では、男女とも就業率が低く、潜在的な労働力が存在する状況です。
- ② このまま労働力の減少が続くと、県内における経済活動、生産活動を維持することが困難になる可能性があります。経済活動、生産活動を維持していくためには、若者、女性、高齢者、外国人、障害のある人などの多様な人材の就労を促進するとともに、一人ひとりの労働生産性を高めていく必要があります。特に、就労意欲があるにもかかわらず、就労につながらない人々が活躍できるよう支援を行っていく必要があります。
- ③ また、急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化を受け、生涯を通じて学び続ける必要性が高まっている中で、労働者の「学ぶ意欲」、「働く意欲」の維持・向上がさらに重要となっています。
- ④ Society5.0（仮想空間と現実空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会）の実現に向けた経済・社会構造改革の進展や新型コロナウイルス感染症の影響により、経済雇用情勢や日常生活など幅広い分野で様々な影響や変化が生じています。このような中、感染拡大防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下、「DX」という。）が加速化している状況です。しかしながら、県内事業所のデジタル化の取組状況をみると、「進んでいない」が59.9%と遅れが見られます。また、デジタル化

を推進していく上での課題として、デジタル技術導入にかかるノウハウや予算の不足と並び、デジタル活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足があげられています。今後成長が見込まれるデジタル分野だけでなく、幅広い分野でデジタル技術を活用し活躍できるよう時代の変化や地域のニーズに応じたデジタル人材を育成していく必要があります。

- ⑤ 新型コロナウイルス感染症拡大前は、全国的な雇用情勢の改善による労働需要の高まりに伴い、幅広い産業で人手の確保が課題となっていました。産業構造の変化、高齢化など社会の大きな変化が進む中、一層の人手不足が懸念される状況にあり、特に医療・福祉分野の人材ニーズが高まることが見込まれています。こうした人手不足分野における人材の確保と育成が課題となっています。

### 3 人材育成の観点

- ① 人口減少や少子高齢化が進展する中で、労働力を確保し地域経済の持続的発展と県民生活の安定・向上を図るためには、多様な人材の就労促進と労働者一人ひとりのスキルアップが必要となっています。
- ② 急速なデジタル化の進展や職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していきます。このため、労働者は、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、若年期から職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即して学び直しを行い、スキルアップを図っていく必要があります。
- ③ 一方、企業が競争力を維持し成長していくには、付加価値の高い商品やサービスを創り出していかなければなりません。そのためには多様な価値観を醸成し、新しいモノを創り出す組織風土への変革、そして組織のイノベーションに取り組む必要があります。
- ④ このように組織の創造力を高めていくためにも、労働者の意欲と能力を高め、多様な人材がいきいきと働くことができるよう、ワークライフバランスの取組が重要です。「ワーク」と「ライフ」は相対するものではなく、「ライフ」を充実させることで、発想や人脈の広がり、健康の維持などの効果が生まれ、その「ライフ」の中から生まれる経験を「ワーク」に活かすことで、「ワーク」の生産性がより高まっていくとされています。また、多様な人材が職場でともに働き活躍するためには、コミュニケーション能力や多様性の尊重が求められます。
- ⑤ また、Society5.0の実現に向けた経済・社会構造改革が進展し、DXが加速化する中で、定型業務の多くはAIやロボットに代替可能となってくることが予測されます。そのような社会の大きな変化の中では、人の役割は大きく変化し、主体的に課題を見つけて果敢に挑戦していく人材や、組織内外とのネットワークや交流により、新たな着想によるイノベーションを創出できる人材が求められます。このような観点から、社会やライフステージの変化に対応しいきいきと働き活躍できる人材の育成を行っていきます。

## 4 計画の目指す方向性

本計画の目指す方向性は下記のとおりです。

- 「働いて良し」の奈良県を目指し、多様な人材が働きがいを感じ、いきいきと働くことができる雇用の実現による地域経済の持続的発展
- 多様な人材が適性、希望、ライフステージ等に応じて学び直しを通じて能力を高め、活躍できる地域社会の実現

### 【施策の方向性】

- ① 多様な人材の特性に応じた育成を行い、それぞれの活躍推進を図ります。
- ② ライフステージに応じた人材育成を推進し、生涯を通じて学び続けることができ、学び直すことができるリカレント教育の機会の充実を図ります。
- ③ 労働者の自律的、主体的なキャリア形成を支援することにより、一人ひとりの「学ぶ意欲」「働く意欲」の維持・向上を図ります。
- ④ 社会全体の DX の加速化などへの対応のため、地域のニーズを踏まえ、デジタル人材の育成を推進します。
- ⑤ 高齢化の進展によりニーズが高まる「医療・福祉分野」、担い手不足が懸念される「建設分野」、「農林分野」、「運輸分野」等の人材不足分野における人材確保のための人材育成の取組を促進します。

## 5 計画の位置づけ

- ① 職業能力開発計画は、都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画で、都道府県はその策定に努めるものとされています。  
(職業能力開発促進法第7条)
- ② また、令和4年4月に施行した「地域における多様な人材の育成、就労の促進及び再就職の支援に関する条例」の施策推進の柱である「地域における多様な人材の育成」を推進するための計画です。

## 6 計画の期間

- ① 本計画の実施期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。