

令和4年度第1回奈良県職業能力開発審議会（令和4年11月24日開催）

主な発言内容（発言順）

（No. 1）

・多様な人材が働きがいを感じいきいきと働くという言葉があるが、「働きがい」をどういう形であらわすのか。どう感じたら働きがいがあると思っただけなのか、金銭的な面なのか、自分のやりたいことができていることなのか。やりたいことができる職業をサポートすることが必要だと考えている。

（No. 2）

・多様な人材の育成とあるが、若者・女性・高齢者など属性だけでとらえているように感じる。確かにこういう属性の方々は労働市場での立場が弱く、仕事の面で苦勞している事実があるが、多様な人材の育成は、属性だけでなく、それぞれの方が自分の力をより発揮できるように、多様な職場・フィールドにおける活躍を目指して行うという広がりを持った考え方の方が良いと考える。ピンポイントな視点も必要だが、属性に当てはまらない人も新しい技術に適応し、身に付けていくという視点も必要ではないか。

・5年計画なので、個々の施策も必要であるし、それが現実的だと思うが、計画全体を俯瞰したビジョンも想定して作成することも必要であると考えている。

（No. 3）

・計画としては、素晴らしい。キャッチーな言葉（デジタル人材・多様な人材・主体的なキャリア形成）も入っており、厚労省の方針も反映できている。だが、「多様な人材」がひっかかっている。多様な人材を対象にするのも良いし、多様な人材が抱えている問題に対応するという政策を考えるのは良いが、素朴な疑問として「デジタル人材の育成」と挙げているが、企業の生産性に最も貢献するデジタル人材は計画で掲げている多様な人材のなかにはいないのではと思う。おそらくデジタル人材として企業に貢献する可能性があるのは、普通に働いてきた人（男性・正社員・長期間就労）だと考えられる。調査のなかでDX推進人材が挙げられていたが、その人たちは、結局、日々の業務に接しているいろんな改善策を考えることができる人々だと思うので、多様な人材からは外れるのではないかと思う。多様な人材がデジタル人材になるのは、かなりのハードルがあるのではないかと考えられる。

・「主体的なキャリア」、「キャリア自立」とは何か。「主体的なキャリア形成」とは、自分がやりたいようにやることなのか。挫折をすることも納得させることも主体的なキャリア形成なのではないか。就きたい職業に就けることとは違うと考えている。主体的なキャリア形成やリカレント教育などもそうだが、これらを実現したうえで、どういった人材が育つのか、どういった事態が起こるのか、奈良県の計画だけでなく厚労省の計画でも先が見えていない。

・デジタル人材について、奈良県の想定する中心的な対象とのずれがあるのでは。基本的な施策の方向性を進めていった時にどういう事態を想定されているのか。

・人手不足・労働力の減少が、前提になっている。多様な人材に着目するのは労働力の供給源を増やす意図があり、増やすために労働市場に参入してもらう。かつ、入ってほしい市場は奈良県が必要とする人材不足分野、デジタル分野。その分野に入ってもらいハードルを下げるためにリカレント教育の体制を整える。人手不足分野に、自主的・意欲的に入ってもらうために、主体的なキャリア形成が必要であり、キャリア形成を支援するのに、キャリアコンサルティングが位置づけられている。整理するとこういうことではないか。

(No. 4)

・自分の就きたい職業に就けることが一番良いが、一個人では社会のニーズや労働市場の状況が分からないので、うまくマッチさせる支援が必要だと考えられる。多くはいきなり社会変革をもたらすようなデジタル人材にはなれないが、それほどの人材でなくとも、県内事業所のデジタル化が進んでいない中で、少しでも職場を良くするためのデジタル対応ができる人などにはなれる可能性がある。地域密着で考えていくと、そこまでミスマッチではない。包括的に、わかりやすく計画に記載すると良いのではないかと考えられる。

(No. 5)

・多様な人材が活躍できる地域社会の実現とあるが、地域主導型雇用は、地域の特性が重要であり、地域の抱える現状について記載することが必要と考えられる。アンケート調査で10名以上の会社を対象としているが、規模の小さい会社もふまえて地域性を考えることが必要だと考えている。

(No. 6)

・労働者目線からいうと、多様な人材が働く場に参加できることは連合としては望ましい。一方で、労働者が、望む働き方で参画できているかが重要だと考えている。非正規で働きたいと思っていない方が甘んじて非正規になっている状況もあるので、しっかりとフォローしていただきたい。条例の中ではコーディネーターの存在やマッチングに関して関係部署が連携する話もあるが、いかに連携が機能しているかが重要だと考えている。条例制定の際には、連合としてパブリックコメントを出しているの、実現していただけるようお願いしたい。

(No. 7)

・多様な人材の属性は重なる可能性があり（女性・ひとり親・非正規）、望む働き方が難しくなる場合もある。安定した正社員という働き方をするためには能力開発が必要である。そのあたりを今回の計画で分かりやすく表現していただきたい。

(No. 8)

・基本的施策の体系、「デジタル技術を活用できる人材の育成」の言いたいことはわかるが、IT分野の訓練の充実とはどういう枠組みでやるのか。県の職業訓練校でやるのか、OFF-JTの研修やセミナーを充実させるのか。企業のニーズにマッチした実践的な訓練を実施するとあるが、ポリテクが行っている生産性向上支援訓練（個々の企業の能力開発の課題に寄り添いコンサルティングのような形でサポートする）のようなことを考えているのか。充実を図るのはよく分か

るが、どういう風にやるのかの肉付けが少しでも示せば良いのではないか。新しい具体的な取組を例示できれば良いのではないか。

・リカレント教育の機会の充実について、在職者にしても離職者にしても労働者が行うイメージだが、企業に働きかけなくでもよいのか。リカレントやリスキリングなどあるが、日本の個々の労働者はそれほど勉強好きではないと考えられる。組織からの要請で行う人が多いし、その方が企業・個人にプラスに働くことが多いと考えられる。機会の充実には、企業がリカレント教育やその機会を活用できるような環境の整備は入らないのか。鳥取県が教育訓練のサブスクを行っており、企業に好評と聞いている。企業がリカレント教育やリスキリングの機会を活用しやすくなる環境の整備というところを明確にした方が良いと考えている。

(No. 9)

・デジタル技術を活用できる人材の育成について、実践に向けての具体的な道筋は必要だと考えられる。リカレント教育については、企業側が働きかけないと従業員も目先の仕事で手一杯であるし、企業としても新陳代謝が必要なので、従業員が新しい技術を身に付けてセカンドキャリアに向かうことはメリットがあると考えられる。

(No. 10)

・技能の振興について、技能検定の歴史は古く、以前の職業訓練法が制定された際にできた制度である。ものづくり関係の職種を中心とした資格で、現在は大企業を始めとして組織内でOJTのサイクルに取り入れている事業所も多い。ただ、中小企業については、まだまだ活用できていないので、技能検定をリカレント教育のゴールとして位置づけていただきたい。調査結果でも、国家資格取得が高いニーズとなっているので、意識して施策を進めていただくとありがたい。

・多様な人材の中の外国人について、当協会では技能実習生の技能検定も実施している。人手不足のなかで近年急増しており、コロナの影響で途絶えた時期もあるが、昨年10月末で全国35万人と、外国人労働者が非常に多く、技能実習生という形で入国している。ただ、7月に法務大臣が、技能実習生の見直しを図る旨を表明され、年内にも有識者審議会ができると聞いている。制度に流動的な部分があるので、本施策の実際的な取組のなかでは、この見直し結果を踏まえて検討する必要があると考えている。

(No. 11)

・多様な人材が活躍できる職業能力開発ということで、障害者雇用の件で聞きたいのだが、障害者雇用率を上げるよう取り組んでいるが、現場においては障害者の障害の程度によってそれぞれ活躍される度合いが異なっている。高度な障害をもつ方はその方のサポートに関して人手がとられるという実態がある。

(No. 12)

・高度な障害をもつ方に働いてもらうためのサポートに、より一層の負担がかかるのは事実であり、そういった観点も必要であるが、障害は様々だと思うので、職場によっては障害が障害にならないことも多々あると思う。力が発揮できる職場とうまくマッチングができるか、企業側もどんな配慮をすればいいのか、何ができて何ができないかが分かりづらいので、障害を持つ方の採用をためらう部分

があると思う。スムーズなマッチングを行政が支援することについて検討いただきたい。定着の支援もあるだろうが、その前の段階として、能力が発揮できる職場とマッチングさせることは障害をもつ方にとっても職場にとってもWin-winになると思う。それが一番良いことだと思う。

障害のある方に限らず、他の人に関しても能力を発揮でき、伸ばせる職場とうまくマッチできれば一番良い。特に障害ある方はやれること・やれないことがかなり様々なので、より一層マッチングが重要だと思う。

(No. 12)

・人材不足分野における人材育成で、建設分野・農林業分野があるが、知識・技能が不足しているから人材がないというよりは、9割方の理由はこの分野で就職しようと思う人がいないからだと考えられる。能力開発も必要だが、この分野こそマッチングが必要ではないか。この分野に対して関心や就業意欲をもっていた方が良く考えられる。育成とは、育成の対象を探してくることとどう育成するのかと2つあるが、主な問題としては前者ではと思うので、マッチングが重要になると思う。この分野はずっと人手不足で就業支援も行っているが、これまでの支援も踏まえたうえで、新たなものを、計画に書かなくても良いが、政策担当者が意識できれば良いと考えられる。

(No. 13)

・コロナの影響で様々な分野で影響があり、特に需給バランスに影響がある。もともと奈良県は日本で一番の靴下の産地だが、80年代半ばから輸入が増えてきており、90%程度で安定している。奈良県の特徴として分業体制で行っており、外注産の高齢化が徐々に顕在化している。5年後、廃業も含め全体のインフラが崩れる可能性がある。技能実習生、技能検定の話でもあったが、そのあたりについて憂慮している。中長期的な変化が現場では起こっており、例えば、国産を求める客が増えており、需要が増えているが対応しきれない現状がある。現状をふまえたうえで計画に反映することが必要である。

(No. 14)

・リカレント教育のところで、生涯にわたっての学び直しについて、企業で働く労働者はチャンスととらえている方もいる。高卒で就職された方が、もっと勉強しておけばよかった、英語を話せたらもっと自分の仕事の幅が広がっただろうな、などの労働者の声も実際にある。幅広く平等に教育を受けられる機会を充実させていただきたい。属性だけでは振り分けられない多様性が労働者の中にもある。個々の案件という言い方で済んでしまうが、多様性を強く意識していただいているので、柔軟に対応できるような教育を受け皿としていただければ労働者も働きやすくなると考えられる。

以上