

## 令和4年度第2回奈良県職業能力開発審議会（令和5年1月26日開催）

### 主な発言内容（発言順）

#### **（No. 1）**

・技能の振興、技能検定の促進ということで、今回盛り込まれた労働者のキャリア形成の一環としての周知はありがたいと思っている。ものづくり系の技能検定については、民間委託の職業訓練にはなかなかなじみにくい性質のものであり、一定の設備や指導できる技能者が実技指導において必要になる。そのような点を含めて考えると、施設内訓練ということで、高等技術専門校またはポリテクセンター奈良が指導について有力な候補先として考えている。ぜひ高等技術専門校の「受検対策コースの実施」との連携も含めて推進していただきたい。

#### **（No. 2）**

・非正規雇用労働者に対する能力開発の支援について、例えば、「仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備」ということで、短期間・短時間のコースについては、どのようなコースで、受講後に中途退校された方の割合は把握しているのか。把握しているのであれば良い。

#### **（No. 3）**

・短期間・短時間のコースは受講しやすいという点では必要と考えられるが、短期間・短時間では実効性のあるスキルを身に付けるところまではいかないのではないか。非正規労働者に対する能力開発支援の目的がスキル修得や正規雇用への転換であるとする、短期間・短時間の訓練では実施してもあまり効果がないということも考えられるが、そのあたりのバランスはどうか。訓練に対するニーズがあれば必要ないとは言えないが、ステップアップにつながらなければ、受講者にとってはあまり価値のないものになってしまうかもしれない。例えば受講後に次のステップがあるなど、段階的にスキルアップできる道筋や組み合わせをガイドできれば非正規労働者にも分かりやすいので、検討してはどうか。

#### **（No. 4）**

・計画全体は立派だと思う。デジタル人材は何種類もあり、当事者である企業・行政という立場によってさらに何種類もあると考えられる。デジタル田園都市構想の中にデジタル推進人材とリテラシー人材の2つを含めてデジタル人材だと記載されており、その政策への対応を計画の中に記載していると考えられる。リテラシー人材は離職者訓練・求職者支援訓練で既に実施している IT コースを活用して、デジタルリテラシー人材を育成することだと考えられ、妥当な施策だと考えている。一番気になるのは、「⑤（デジタル人材育成のための教育訓練施設や訓練を担う指導者を開拓するため、地域の大学等の教育機関や民間企業等との連携によるデジタル人材の育成を検討します）」の部分で、これはデジタル推進人材、企業の中において DX 化・デジタル化の経営の実装だとか、事業経営面だったり技術面などでリードしていく人材の育成につながると考えられる。リテラシー人材の教育訓練施設はすでにあるが、より高度なデジタル化を推進していくような人材の育成に向けてというのはここが唯一の機会だと思うので、地域の大学

等の教育機関や民間企業等との連携によるデジタル人材の育成は具体的に何をイメージしているのか県民の立場から聞いてみたい。2つめが、④にある「在職者についても、事業所におけるオンライン学習を活用したデジタル人材の育成を支援」の中身について、例えば在職者訓練・離職者訓練など県の管轄の職業訓練で行っているものをオンラインで実施するという事なのか、在職者が自分の主体的・自主的にオンライン学習を受けられるように、一定程度の支援を在職者直接だったり、あるいは在職者の勤める企業に支援するという事なのか、支援に関する情報を提供することなのか、在職者のデジタル関連講座受講に対して行う支援は具体的にどのようなものか。⑤については、集団的に離職者訓練や事業所の高度な人材を育てたいというニーズに応えるために、大学や企業、JEEDの生産性センターの活用は考えていないのか。JEEDは企業にオーダーメイドで生産性向上の課題があるとき、人材育成のニーズがあるときに民間の教育訓練プロバイダと連携しながら実施している。デジタルの高度な人材に対するニーズはおそらく一度に多くは出てこないため、企業ごとに個別に対応することになると考えられる。生産性センターの活用を検討してはどうか。

**(No. 5)**

・デジタル人材については、高度な人材から、職場を少し改善するための人材など様々な段階があると考えられる。デジタル田園都市構想などもあるので、このような記載をされているが、もう少し現場目線も取り入れてもいいのではないか。例えば、セキュリティ強化やシステム改善の方法がわからないなど、職場で困っている例が中小企業では特に多いと考えられる。社員の中でも少しITに詳しい人材がスキルアップして現場にフィードバックできたら、職場環境が良くなるのではないか。そのような人材もデジタル人材と考えられるのではないか。

**(No. 6)**

・デジタル人材を強かに押し進めている経産省や所管のIPA（独立行政法人情報処理推進機構）などはデジタル人材を固定的に捉えているようなところがあるが、本当は経理を少しデジタル化して効率的にすることや、顧客に自社の商品の説明をするときにタブレットを活用して詳細な説明をすることなどなど、現場目線のデジタル化は多数あると考えられる。そのような対応もデジタル人材であるが、経済産業省やIPAの想定しているデジタル人材ではこのような取組は進まない。

**(No. 7)**

・日常生活とかけ離れたデジタル人材というのはイメージがしにくい。顧客管理を効率的にしたいとかHPの充実とか、日常的なことを行うことが難しい。現場目線のデジタル人材というのが重要であり、現場で求められている。政策展開の際に検討すると、効果的であると考えられるので、検討していただければと思う。

**(No. 8)**

・障害のある人に対する能力開発の支援の中で、⑦就労連携コーディネーターを配置して、実習先の拡大、受け入れ企業の開拓、マッチングの支援、受け入れ後のフォローアップを実施すると記載がある項目について、非常に大事だと考えている。就労連携コーディネーターはどういった方を配置するのか、マンパワーが

ないと取組が進まないと考えられるが、どの程度コーディネーターは人数的に配置していくのか。

**(No. 9)**

・就労連携コーディネーターはどのような立場の方を配置するのか、どのような資格を持っているのかなどをおさえていただきたい。企業を巡って開拓していく必要があり、また、教育的・福祉的な視点も必要になってくるため、多様な能力を持っている人材でないと難しいのではないかと考えられる。

**(No. 10)**

・半年程前に HW に求人票を出したが、就職希望者が少なく、面接の際に経歴を見ると、職に就いていない期間に、就職支援のシステムを利用してスキルを身に付けた方が多かった。また、県外での就職をされているパターンが多かった。県内での就職率を上げるためには、就職先の職場環境や就職支援などを魅力的なものにしないと奈良での就職を希望される方は少ないのではないかと考えられる。

・県外での就職をされている要因としては、県外の方が、給与面も含めて、条件が良いのではないかと考えている。非正規雇用労働者の時間給が全く違うので、奈良にいるメリットが無い限り、大阪・京都で働かれる方の方が多いのではないかと考えている。

・また、交通の便を考えると大阪ー奈良移動の方が良いという場合もあるように思う。賃金だけではない働きやすさや魅力、やりがいなどをアピールできればいいが、労働者が知る機会がないと、目先の労働条件に目が向いてしまうので、そのあたりを県とも協力してアピールして知ってもらえると少し変わってくるのではないかと考えている。

**(No. 11)**

・高齢者に対する支援で、高等技術専門校の評価指標で、就職率の実績100%は、素晴らしいと思うが、就職率よりは、高齢者の受け入れ枠の方が評価指標になるのではないかと考えられる。例えば、現在10人の受け入れ枠であれば、20人にする方が、効果があるのではないかと考えている。また、就労が見込める職種に係る訓練コースは、趣旨はよくわかるが、知識・経験が活かせる職種について具体的に示していただきたい。

・職種よりも意識転換など、職種とは必ずしも連動しないような研修などが必要と考えられる。介護は確かに元々高齢者の男性が受ける傾向が高いというイメージがあるのではないか。

・高齢者は定義的に65歳以上だと思うが、意識転換は早めに実施する必要がある。セカンドキャリア支援など、企業でも40～50代の方がその先を視野に入れる必要があると考えられている。人生100年時代になると、セカンドキャリアへの移行が定年より前倒しになる。もう一度充実したキャリアが求められるとなると、意識転換、即ちファーストキャリアを活かして次のキャリアを考えるのは65歳では遅すぎるので、もう少し手前から支援していく必要がある。

・これは全般的な書き方になっているので、もう少しターゲットを絞ってもいいのではないか。40～50代はバブルの際に入社して順調にキャリアアップしてきた人と就職氷河期世代の人が混在しているので、本来はきめ細やかな支援がいるかもしれないが、それぞれが企業の中で少しずつ立場が変わってきているの

で、ターゲットを絞ってキャリアを考える必要があるのではないか。団塊ジュニアの世代は人数が多いので、ターゲットとしては規模が大きい。

**(No. 12)**

・高齢者の能力開発の関係で、付け加えたいのが、高等技術専門学校における中高齢の訓練生の状況である。高等技術専門学校の造園技術科の訓練生は高齢者が多いので、造園を専業とする事業所よりも日常管理的な造園業務を行う施設、例えば、美術館、ホテル、病院などへ就職するケースが多い。他にも、建築科の訓練生だと大型ホームセンターの販売員など、建築系の知識が求められる職域への就職だったり、服飾ビジネス科であればリフォーム関係での就職等がある。高齢者の意識としては、お金が第一ではなく、人生の2巡目3巡目となると、末永く社会との関わりを続けたいという意向が大きいので、そうした高齢者の意識を踏まえて能力開発支援を考えていくことも大事と考える。

**(No. 13)**

・リカレント教育のところですが。教育を受けたいという意欲がある方はどんどん受けると思われる。ただ、まだ活躍していない多様な人材については、教育を受けることにハードルを感じ、オンライン学習・大学という言葉にアレルギーがあるのではないかなと思われるので、オンライン教育については間口を広く、ハードルを低くしていただくと良いのではないか。今活躍できていない方が、例えばYouTubeの情報として入ってきてから興味をもつ可能性もあるため、間口を広くして、参加すれば、その後、奥深く学べる機会が多いと考えられる。自然と第一歩が踏み出せる環境を支援していただけたら、活躍できていない人も活躍できるのではないかと考えられる。与えられないと学べない人も多いと思うのでよろしく願いたい。

**(No. 14)**

・確かに若者はYouTubeばかり見ているし、間口として入りやすい。また、一人で学ぶのは続けにくいので、仲間と一緒に、励まし合いながら、切磋琢磨しながら学べる仕掛けがあれば、継続できる要因になるだろう。教育訓練の中に仲間作りも入ってくると効果的だと思うので、検討すると良いのではないか。

**(No. 15)**

・繊維関係の産業については、高齢化が深刻である。国産を見直す動きがコロナ禍以来増えてきたが、現場は以前のような勢いが無い。労働力をどうしても外国人・技能実習生に短絡的に求めている節がある。県内での継続就労にはカウントされない。特にインターンシップの充実に興味がある。業界としてもアピールできればと考えている。卒業後3か年の離職率も低いとは言えないので、業界の実態を見て、体験していただいて、離職する必要がないようにしていければと考えている。

以上