

令和5年度奈良県職業能力開発審議会（令和5年8月29日開催）

主な発言内容（発言順）

(No 1)

若者の離職率が、5人に2人であるという結果について、理由をどう考えるか。

(No 2)

近畿大学の大学卒業後三年目までの離職率は25%である。全国的に見ると低いが、離職率の高さは課題になっている。離職率の低下のため、特に、職業経験を重視している。アルバイトをしていたとしても、必ずしも職業経験とは言えず、指示通り仕事をして賃金を得ることが目的の場合と、仕事を通して自己実現を図ることが目的の場合では全く異なる。最近の大学生は、社会貢献意識が強い世代であり、仕事を通して社会貢献を実感することで、定着率が高くなる傾向にある。そのため、大学ではインターンシップに力を入れており、できる限り長期間で、社会貢献に着眼を置いた上で、企業と協力してプログラムを作成している。企業側は、知識・技術等を提供可能な範囲で実施する考えであったが、企業と協力し、社会貢献に資するようなプログラムを検討することで、離職率がようやく25%程度に収まるようになった。

仕事を通して社会貢献が実現出来ることを目に見える形にすることが非常に重要であると考えている。

(No 3)

分析は難しいが、5人に2人ぐらいは退職するのが通常ではないかという考えが一つと、奈良県が全国を少し上回っているのは、高校生への就職支援の課題が原因とも考えられるが、全国状況とそれほど大きくは変わらないと思う。もう一つ考えられるのは、事業所の若手の受け入れに問題があるのではないかとということである。

他に気になったことは、4割の退職者の次の就職先である。奈良県内で再就職しているのか、奈良県より魅力的な大阪府や京都府の事業所へ行っているのか、非正規雇用となっているのか、その実態が分からないと、離職率が高い理由は分からないのではないかと。辞めてもより魅力的な大阪府や京都府の事業所に行っているのであれば、その人の職業生活からすると良いことかもしれない。退職後に非正規化するとかであれば問題は大きいと考えられる。退職者の再就職の状況にスポットをあててみる必要がある。

(No 4)

当協会は技能検定を行っているので、事務職ではなく施工系や、いわゆる技能系に関しての知見がある。県内の高校に対して、匠と呼ばれるような熟練技能者を派遣して職業体験のカリキュラムを実施している。この取組を通じて思うことは、職業実態を学生

がどれだけ認識しているかが就職時の選択や離職にも大きく影響しているのではないかとのことである。実際に現場で働いている方から非常に熱意のある指導を受けて、人生的な考えや職業の魅力をつぶさに聞くことによって、その職業を目指した学生はあっさりとは退職しないのではないかと感じている。

ただし、全ての学生に、個人にマッチした職業認識をもたせるのかは大きな課題である。実業高校の学生で、職業をある程度絞り込まれている方々であっても、マッチする企業を見つけるのは難しい。難しいが、職業認識はどうしても外せないのではないかと考えている。

(No 5)

皆さんのご意見は、その通りだと思う。天理市で商工会の会長に就任し、連合会の役員にも就任している。商工会には零細企業、小規模事業者がいかに人材を確保するかを常に検討している。また、小規模事業者であれば後継者不足が課題となっており、後継者を見つけるには、資金が必要となる。後継者不足もある中で、新規採用後2、3年で退職した方が、商工会にも就職を希望して来られる。商工会は半官半民でもあり、安定していると思われることと、様々なことにチャレンジできるからではないかと考えている。学生が就職するときには、就職先の企業の実情について何も知らないことに問題があることが見えてきた。今年秋から、天理市商工会は天理大学とインターンシップ契約を結び、学生が長期アルバイトをしながら、事業主と大学の先生にも相談しながら、学生と企業をコネクションしていただくことを考えている。長期のアルバイト、インターンシップという形態で取り組もうと考え、学長と交渉している。地域の学生を地域で就職させるのが本来の目的だと考えている。

(No 6)

労働組合連合会の中でも、離職率について注視している。全国的な調査でも割合は同じであるが、奈良県において調査を行ったところ、離職の理由の第一位は思うように休みが取れない、時間がとれないだった。現在50代の世代では、離職する理由は賃金が低いといったことがあったが、若者では、休日が取れない、思うような働き方ができないことが上位である。社会貢献意識も強い。家に帰るのは寝るだけ、起きている間は仕事という時代からは変化している。それは大学生も高校生も同じである。

離職の理由は、先ほどから議論になっている、仕事が自分が思い描いていたものではないということであるが、企業の中でも、人手不足は課題であるし、人材をしっかり育てないといけないという意識はある。企業規模によっても、離職率が異なり、特に労働組合の規模が小さくなるほど離職率は高くなっている。

やはりこれまでの雇用状況が、毎年採用を行わないことから、若年者にとって相談相手がおらず、退職してしまう場合がある。休日や時間がとれないことに関しては、企業

も働き方改革を進めているが、同時に生産性も上げる必要があり、課題が多い。この課題に関しては、多面的にとらえる必要がある。

離職の理由は、連合の調査では、時間が思うように使えないということが一番大きく、以前とは状況が変化していると考えている。

(No 7)

これまでの議論も含め、数字だけではなく、その背景もあわせて検討する必要がある。

(No 8)

外国人の就業状況について、全国的にも外国人を雇用している事業所数が増えている。人手不足もあり、外国人に頼らざるを得ない状況となっている。連合では、外国人労働者の増加にあわせ、外国語に対応した労働相談を実施している。相談件数は、昨年度の年1年間で、500件を超えており、中国語、韓国語、英語の媒体や、ベトナム、インドネシアの方からの相談など、様々であるが、相談先が少なく、定着、継続していくのは厳しい。外国人の相談は増加しているが、県の相談体制やサポート体制にも力を入れていってほしい。

(No 9)

外国人の労働者数、外国人を雇用している事業所数が急増していることに注目している。2018年と比較すると、労働者数が約3,000人、事業所数が50事業所増加しているのは、全国よりもかなり早いペースで、増えており、また、新型コロナウイルス感染症が拡大する中でも増加し続けていることに理由はあるのか。

(No10)

病院については、介護ができる人材が減っているのが、奈良県全体の介護人材がまかなえるだけの人数を毎年海外から集めて、学校で養成している。

医療介護については、地域全体で考えていると聞いている。

(No11)

職能協会では、外国人技能実習生の受入の事業を行っている。技能実習は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている。

令和2年～令和4年に、入国制限の期間が相当あったため、実習生が全く入国できない時期もあった。もし入国制限がなければ、さらに急増状態になったのではないかと考えている。

新聞でも報道されているが、実習制度の抜本的な見直し、廃止が検討されており、秋以降に、方向性が示されるという状況になっている。外国人の就業状況の大きなパーツ

の1つである技能実習制度、実習生の人数の動向を注視していきたい。

(No12)

女性デジタル人材について、どのぐらいのレベルを目指して育成するかが重要である。育成期間が長期間ではないので、企業の全てのシステムが取り扱えるほどのレベルではないと考えられる。受講生の目指すレベルやニーズも様々ではないかと考えられる。このプロジェクトでは、どのような人材を育成して、就職につなげていくのかを明確にした方が応募者にもわかりやすいのではないかと。

(No13)

女性デジタル人材について、企業への就職を目指すだけでなく、フリーランスでの就業も想定しているのか。マインド研修、金融トレーニングなど、自営業を対象とした研修が多い。

(No14)

第10次計画の段階から、多様な人材に女性が含まれているが、背景としては、奈良県では、性別役割分業意識が強いということが、別の機会に入手した資料に記載があった。子育てが終わって働く際に、離職者をいかに労働市場に戻すのかということも視野に入れた上で、多様な人材の活躍を促進するのが計画の趣旨であると考えている。

女性の場合、就労する際には、ブランク期間が長いので、デジタル化も含めて、どれぐらい社会に遅れているのかという「遅れの壁」がある。加えて、自分に身近な部分のコミュニケーションしかないので、働くときのコミュニケーションをどのようにとれば良いのかという「コミュニケーションの壁」がある。さらに、フルタイムで働くことを求められると、「労働時間の壁」もある。

この3つの大きな壁に加えて、今後は、デジタル化のスキルも必要となる。女性が再就職する際には業務内容のレベルを相当落としていかなければ労働市場の再参入は難しいと考えている。

「ジョブなら net」において、求職者と企業をマッチングする際に、女性の就労の難しさも含めて考え、仕事の内容を軽いものから少しずつ、慣らしていくようなレベル感で作っていく必要があると考える。「ジョブなら net」が一般的なフルタイムを対象とするのであれば、これまで働くことができた人だけの利用になり、高齢者や女性が活用できるマッチングにはなりづらいのではないかと。高齢者も、特にこのデジタル化に関して、遅れ感があり、高齢者の世代にはハードルが高くなっている。

女性の場合であれば、1時間の仕事から始め、OJTでスキルアップをしていって、雇用形態もパートから短時間正社員、短時間正社員からフルタイム正社員というような、段階をつけていかないと難しいのではないかと感じている。

(No15)

「ジョブなら net」は、ハローワークを介さずに、求職者と企業がダイレクトにアプローチするというのが特徴ということであるが、困りごとやトラブルが起こった際に、直接のやりとりで誰も介在しないのであれば、求職者にとっては何か起こったときにどうすれば良いかという不安感があるように思う。そのあたりのフォローを、しごと i センターで行っているのであれば、周知をしておいた方が良いのではないか。

ハローワークとは異なる点、ジョブなら net を活用する利点を積極的に発信することを検討していただきたい。

(No16)

最近、兼業、副業という形態が流行している。企業側としても、常時ではなく、スポットで兼業としての雇用というポジションも多くあると考えている。そのような対象のサイトも作成すれば、裾野が広がるのではないか。

(No17)

兼業、副業については、企業を支援する必要があるのではないか。女性や高齢者を雇用する際に、例えば1時間程度の仕事を切り出すことなどが重要であると先ほど意見を申し上げたが、兼業や副業を依頼する際に、必要なスキル、求める成果などの情報が曖昧だと、うまくマッチングしない。今までは、特に中小企業は、先輩の従業員などの仕事を実際に見ているので、求められていることが共有できていたが、兼業や副業など、外部から一時的に雇用する場合には、求めるスキルや成果などの情報が明確に表せないと、ミスマッチが起こり、企業側にネガティブインパクトを与えてしまうという声を聴いている。したがって、必要なスキル、求められる成果を企業側がどのように言語化するのかをサポートしていかないとマッチングはうまくできないのではないかと思われるので、そのための支援を検討するとよいのではないか。

(No18)

最近、企業の人事の方と話題になったのが、高校卒業後に就職する方が減ってきているので、高校生の就職率は低いということ、また、現場での仕事が、高校卒業就職者は、体力がもたなかったり、交代勤務であったり、休日出勤であったりというところで、3年間は頑張ろうかなという方が多いということである。大学の卒業生とは職種が違うので、長く続かないという話を聞いた。

奈良に住み、奈良で子供を育て、教育を受けさせ、そして奈良で働いてもらうという、雇用だけではない、生活や教育を、企業誘致を一体化して考え、働きやすい奈良にしたい。若者が起業できるようなサポートや、働きやすい環境整備などを実施し、活気ある企業が増加すればよいのではないか。

(No19)

学齢期の体験教室を職業能力開発協会が受託している。今年度から人材不足分野の職業を対象に加え、幅広い職業を対象を拡大している。具体的には、県立高等技術専門校や和裁の教室をやっている学校などでの展開を検討している。

(No20)

「子ども夢応援プロジェクト」を地域で実施している。ボランティアなど様々な活動をする事によってポイントを獲得できる仕組みをつくり、学校でポイント数が上位10人の将来なりたい職業に就いている人を講師として紹介し、子どもが夢に少しでも近づけるようなプロジェクトである。他にも、町力塾を公民館で実施しており、将来の自分の夢をセッティングして、プロジェクトとして実施している。県でも、教育委員会や、こども家庭課などと連携し、県のプロジェクトを実施するとよいのではないか。