

令和6年度奈良県職業能力開発審議会（令和6年8月29日開催）

主な発言内容（発言順）

（No 1）

第11次奈良県職業能力開発計画の中の資料で、ITシステム科の人数が減少傾向にあると記載がある。ITシステム科には、様々なカリキュラムがあり、受講者の要望も様々である。

以前は、高等技術専門校のカリキュラムに沿った知識を目指す方が多かったが、現在はDX関連の職業の領域が広がり、高い技術だけではなく、少しでも効率を上げることが重視されるようになってきているので、あまりにも高い技術を目指していると、職場で実践することは難しいと考えられる。応募人数が30人を下回っているのは、少ないのではないか。

（No 2）

高等技術専門校の訓練科の見直しについて、住宅設備科とビルメンテナンス科を統合するということだが、今後も見直しはあり得るのか。ビルメンテナンス科、住宅設備科、販売実務科が、令和4年度、令和5年度に、応募者数が定員に達していないことで見直しの対象になったと考えられるが、今後応募者と定員数の比較により、定員の削減を行う基準があるのか。また、委託訓練の充足率が低く、今後もこの傾向が続く可能性がある。景気が悪く、労働需要が少ないときには職業訓練に対する需要が上がり、労働需要が多いときには職業訓練に対する需要が下がるという傾向が過去からあるので、それに応じて委託訓練も定員の見直しを検討する必要があるのではないか。

有業率について、女性は、平成14年から令和4年にかけて上昇している一方で、男性は低下している。低下している原因は、高齢化ではないかと推測している。円滑に辞職しているのであれば問題はないが、就職できないことが原因ではないかとの懸念がある。65歳以降で企業のニーズが変わるので、マッチングで不都合が生じる可能性がある。

（No 3）

奈良県の女性の就業率が最下位である理由について、高齢化が原因となっている可能性があり、全国的に同様の減少傾向があるのではないかと考えている。人手不足で、働き手が確保できない職場が多い中、若者は就職して数年での離職が多く、会社でのコミュニケーションが原因で退職するケースが多いと企業からは聞いている。派遣業の労働組合からは、非正規でも、縦社会に属したくないため派遣を望む方が多いと聞いている。社会に出るまでに、年代の異なる者とコミュニケーションをとる機会が多ければ良いが、核家族化の傾向の中では難しいと考えられる。若者がコミュニケーションを学ぶ機会の確保を検討していただきたい。

(No 4)

インターンシップについて、地元の高校生、大学生を採用しようと考えており、商工会や天理大学と連携しているが、学生がアルバイトを行う際にも、時給を重視し、チェーン店を選ぶ傾向がある。チェーン店は、与えられた仕事を、与えられた時間内にするため、コミュニケーションが生まれにくいと考えられる。学生には、地元の企業を紹介していきたいと考えている。

また、大学生が、地域の中でまちおこしをするために、最近はインテリアに関することを検討しているが、学校教育の中でも、コミュニケーションをとりながら実施することを、後押ししていただきたい。

(No 5)

県外就職率について調べている中で、工業高校の教員にお聞きする機会があり、なぜ県外に就職するのか聞いたところ、保護者の希望で進学するケースが増えているとのことであった。生徒は企業を知らないため、保護者の意向で進学しているとお聞きしているので、バスツアーで県内企業を知ってもらうことは、非常に良い取組みであると考えている。継続していくことで、県内就職率が上昇すると考えている。

(No 6)

教育機関との連携は、前向きに実施していただきたい。外国人留学生についての施策は高度人材がターゲットになっているので、大学を関係者に入れ、教育機関と連携して実施すれば、円滑に実施できるのではないかと。

日本で就職したい留学生は多いが、日本の就職の方法が独特なので、うまくいかないこともある。その際の支援を目的とした事業だと考えられるが、留学生が自分で情報を得て参加するのは、ハードルが高い。アウトリーチに対して、県から働きかけを行うことを検討してはどうか。

関連して、若者のコミュニケーションの難しさから、仕事が長続きしづらいという意見が先ほどあったが、どの時点でどのようにフォローするのが、難しい課題である。家庭、学校、訓練により成長する場合もあるが、もともとコミュニケーションが苦手な方や、消極的な方が結構多いと考えられる。そのような方は、自分の特性が生かせる仕事を選択していくことが重要だと考えている。最近は、高度なコミュニケーション能力を求められる仕事が多く、そのような仕事の賃金が高くなっている。一方で、職業訓練にもあるが、ビルメンテナンスのように、スキルが身につけていたら、コミュニケーション能力はそれほど問われない仕事もある。若者がそのような仕事があることを知らないままに就職活動をして、うまくいかない場合も結構多いと考えられる。様々な仕事を理解し、ミスマッチを減らすための働きかけも重要だと考えている。職業訓練の内容の見直しについての説明があったが、訓練受講により資格を取得し、仕事に活用する方法が見えてこない、応募者が集まりにくいと考え

られる。

最近は、人手不足により就職しやすい傾向があるが、スキルを身につけないまま就職すると、就職後に行き詰まる可能性がある。自分のキャリアを長く見渡したとき、トレーニングを行う時期やどのようなスキルを身につけてどのような仕事をするのかを考えることがキャリア教育であるが、学校の卒業後は途絶えてしまっているのではないか。ハローワークでも支援されていると考えられるが、県の取組みも実施していくことで、状況が改善していくのではないかと考えられる。

(No 7)

県内企業のバスツアーについて、子どもが県内の企業を見学した後の判断基準は、親に相談するのではないかと考えられる。親世代に対しても、県内企業を案内する機会を提供する方が良いのではないか。最近は、企業紹介のCMも、親世代を対象とするものが増加している傾向にある。

(No 8)

高等技術専門校の職業訓練の充足率は、令和2年度より前は8割を超えており、近畿ではトップクラスであり、全国でも充足率が高い方であった。おそらく、これまで働き手不足を穴埋めしてきた3つの要因、すなわち①家庭に入るため等で離職した女性の再就職、②高齢者の再雇用、③外国人雇用の内、①女性と②高齢者で就職できる人が就職してしまったことで、近年の充足率が下がっていると推測している。そのような中でも就職困難な方に受講していただくことが、公共職業訓練のセーフティネットとしての役割であるので、定員や訓練科の見直しの際には、セーフティネットとしての役割にも十分着目すべきと考える。

また、高等技術専門校は築50年を超えている施設であり、非常に老朽化が進んでいる。特に実技指導においては冷暖房がない状態であり、これでは訓練生募集が厳しく、就職困難者が訓練に対する最初のハードルを越えるためにも、施設の環境整備が必要ではないかと考えている。

(No 9)

高等技術専門校の指導員も大変だと思われるが、様々な受講生が助け合いながら1年間学ぶ意味も大きいと考えられるので、高等技術専門校の訓練や施設も、充実させる必要があると考える。

(No 10)

円安により、外国人の技能実習生から、日本には行きたくないという声を聞いているが、減少しているのか。

(No 1 1)

奈良県職業能力開発協会において、外国人の技能実習生の技能検定を実施しているが、外国人は、増加し続けている。以前は中国人が大半だったが、現在はベトナム、ミャンマー、カンボジア、インドネシア、フィリピンに推移している。おそらく、為替や賃金も含め、日本と自国とどちらが優位かという状況に変化があったためと考えられる。

(No 1 2)

為替が変わると、仕送りの額にも影響する。

(No 1 3)

中国については、その総数は減少したが中高年の技能実習生の割合が多いように思う。現在の中国の経済環境や失業の状況が影響していると考えられるが、外国人の技能実習生は全体として増加している実態は知っていただきたい。

(No 1 4)

コロナ禍では、潜在的求職者という言葉があったが、最近では、デフレからインフレに変わり、潜在的転職者という言葉が最近使われている。転職のチャンスがあれば、退職しようという方は、どのぐらいいるのか。今後は、潜在的転職者にアプローチして、人材を補っていかねばならないと考えられる。

(No 1 5)

今の職場に満足かどうかを確認すれば良いのではないか。

(No 1 6)

現在は、転職しやすい状況になっている。スキルがあれば、高い賃金で雇ってもらえる可能性がある。企業には、人材を確保し、定着させるための努力が必要になってくると考えられる。

(No 1 7)

奈良県の企業の良いところを指標で示すことはできないだろうか。全国と比較すると、奈良県の特徴は、県外就業率の高さではないか。大阪府や京都府の方が、魅力的な賃金、魅力的な企業が多いのではないかと考えられる。他府県に負けない奈良県の企業の魅力をわかりやすく示せるものがあればと思う。良いところはあるが、わかりやすい形で伝わっていないのではないか。数値で示すことができればわかりやすいと考えられるが、他にもわかりやすいアピールポイントを探していかないといけないのではないか。

以前は、奈良県の状況を統計的に示していたので、継承すると良いのではないか。障害雇

用がトップ、女性の就職率が最下位など、高い指標と低い指標があるという特徴がある。
奈良県の中で、素晴らしい人は新しいものを求めて県外で活躍しているのではないかと。

(No 1 8)

奈良県は、魅力はあるので、それをどう発信するかが課題である。女性の有業率が低いのは、働かなくても生活できるくらい豊かであるからではないか。

働くことで社会参加しなくても、様々な社会参加の方法があり、それがまさにダイバーシティなのではないか。会社で働くことだけでなく、地域活動、ボランティア、NPOなどで力を発揮している方も奈良県は多いのではないかと思う。

雇用状況には極端なデータもあるが、多様な活躍をされているのではないかと考えられるので、他所属とも連携しながら、奈良の魅力を発信していただければと考えている。