

本県の職業能力開発における現状と課題

(第1回職業能力開発審議会における各委員のご意見から抜粋)

コロナ禍による社会の変化

雇用情勢の悪化

【参考】
第1回審議会
参考資料10～13頁

- ・コロナ禍で、ハローワーク求人は減少傾向にある。コロナ以前の有効求人倍率は近年稀に見る高さだったが、コロナ以降は有効求人倍率は右肩下がりが続き、ついに令和2年7月に1倍を下回った。これはリーマンショック以来の事態。
- ・長野県内のハローワークではこの事態を受けて求人確保対策連絡会を設置し、求人確保に全力を挙げて取り組んでいる。
- ・職業訓練を取り巻く状況についても、コロナ禍で求人が減少したことで、就職環境の悪化が懸念される。

- ・様々な調査結果を見ると、企業や社会が二極化している印象がある。
- ・グローバル競争に勝ち残るためにトップ人材を求める企業がある一方で、コロナ禍の影響が大きいサービス業等で離職者が発生している。
- ・**コロナ禍で職を失ってしまった人に職業能力を付けて就職に結びつけることが、まず求められている。**
- ・**女性、障がい者、離職者など、弱い立場にある方の職業能力開発も、公的な職業訓練機関の役割。**

働き方の変化

- ・コロナ禍で企業活動の在り方、働き方、コミュニケーションのとり方が激変した。
- ・在宅勤務やリモートワークが求められる中、うまく対応できている企業・個人とそうでない企業・個人との間に差が生まれている。

感染防止と社会活動の両立

- ・ウィズコロナ、アフターコロナでは「新しい生活様式」を取り入れた職業訓練が必要。

恒常的な人手不足

指導者の不足

【参考】
第1回審議会
参考資料27頁

- ・人材育成の問題点として、実地指導する人の不足がまず挙げられる。中小零細では目の前の仕事に忙殺され、人を教育している場合ではないという現状がある。
- ・**そういった人の技能を深めるためにも、公的な職業訓練機関は必要。**

人手不足業界の状況

【参考】
第1回審議会
参考資料7～8頁

- ・建設業は団塊の世代やそれに準ずる世代の職人が多いが、団塊の世代が大量にリタイアしている分を、新規入職者でカバーできていない。
- ・台風19号では被災者向け応急住宅の整備等で貢献した。産業人材育成の在り方を検討する際は、建設業の社会的意義も視点に入れてほしい。

- ・介護の課題として、まず「雇用のミスマッチ」がある。雇う側が、個々人の適性を見極めずに、即日雇用して即日働かせている。
- ・次に「育成の問題」。人手不足でとにかく忙しい職場なので、「人を育てる人」が育っていない。

- ・コロナ禍で労働環境の悪化や長時間労働による離職が増加している。命を預かる現場なので、見えないウイルスと闘っているとなると、職場の消毒一つにしても、すごく神経が細やかに求められ、長時間労働の上に、人手不足による過重労働で体調を崩して離職者が増加するという悪循環が介護現場で起きている。

人口構造の変化

加速度的な少子高齢化

- ・全国的に急速に少子化が進んでいる。長野県では、現在の生徒の数を100パーセントとすると、10年後には75パーセント、その先の2035年までに、60～65パーセントまで、高校生になる年齢の子供たちが減る。
- ・高校生が減るということは、その先の職業訓練校、大学、更には企業でも新卒者がどんどん減るということ。学卒者を求めることはもう限界がきている。

【参考】
第1回審議会
参考資料5～6頁

マルチタスク型人材の育成

- ・人口減少が進む中で社会の活力・推進力を維持するためには、新卒重視から、社内の人材に対する研修や育成に重点を置くような考え方のシフトが必要。
- ・社会の大きな変化に対応できる人材を生み出していくという観点が非常に大事。
- ・「マルチタスク型」人材の育成システムを、技術専門校と企業がタイアップしてやっていけるような、柔軟な体制やカリキュラムが必要。

リカレント教育の強化

- ・大学でも技術や知識だけではなく、人間形成、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、問題解決能力が求められている。こういう能力は、技能・技術の育成の中でどこまで教育できるか、なかなか難しい気がするが、そういう視点も確かに必要。

- ・この先、企業が新しい人を採れない以上、同じ人に違う分野を学んでもらわなければならないとしたら、職業訓練機関はそこを担っていかなくてはいけない。
- ・「企業の技能スクール」としての位置づけを、リカレント機関として更に究めていただきたい。
- ・キャリアコンサルタント等の力も借りながら、適性のある方に、いいマッチングの中で学んでいただくことも重要。

- ・人材育成の機関は、教育機関だけでなく、「地域」も含めて検討いただきたい。企業訪問などあらゆる場面を利用しながら、従業員側も学生に職業観を伝えることによって、自身のモチベーションを高め、あらたな学びを得ていくのではないか。

- ・やりたいと思う仕事、あるいは身に付けたいと思う技術と、向いている技術が、必ずしも合致しないケースがある。
- ・こういう科でこういうことを学びたいというような、訓練生の意思を尊重することもちろん大事だが、カリキュラムの中でほかの技能にも触れてみる機会を設けるとか、性格の適性を測るといったことをカリキュラムに組み込んでいただけると有り難い。

- ・個々の能力を伸ばしていくキャリア形成の取組を本格的に行っていくことが必要。

産業構造の変化

第4次産業革命への対応

- ・これからデジタル人材がすごく必要になってくる。民間でも育成していると思うが、公共的なところでやることの考え方、役割分担を整理していく必要がある。

- ・社内教育だけでは育成できないような高度な技術・スキルを持った人材を求めている。産業界と連携して、民間企業が持つ最先端設備を活用した訓練をしてはどうか。

- ・令和3年度は、第4次産業革命に対応する新科の設置を検討している。「生産保全科」を「スマート生産サポート科」に改編し、ロボットとかAI技術を取り入れたものを訓練コースとして設定していく。

- ・施設の老朽化が進んでいる。県有施設はどこも大概古い。その古い施設を使いながら、新しいものをまたそこに入れてくということが、予算的にも、人的にも難しい。
- ・この先、変化に対応する訓練をするならば、県の施設だけがそれを負っていくことは無理がある。
- ・最先端をいくような企業と、いかにタイアップしながら訓練のカリキュラムを組んでいくか。あるいは、県でも柔軟にそういうところを使ってやれるような人材育成を見出していく。どちらも負担がなくいける方法を見出していくしかない。

デジタル人材の育成

- ・企業側にITベンダーと十分連携できるだけの人材が育っていない。企業側にも、ITベンダーに十分に意思を伝えて、こういう生産システム作りたくてITを活用したいということを言えるような人材を育てていかなきゃいけない。
- ・目標としては、あらゆる企業が生産性を上げるためにデジタル技術を活用していかなきゃいけない。
- ・ITにこれまで触れる機会がなかった事業者が、ITを利活用できるような場、環境をより一層整備していかなきゃいけない。
- ・いろいろな機関の連携と役割分担はわかりやすくしていただきたい。工科短大、技術専門校、ポリテクセンターで、例えば「ITの利活用教育においては、それぞれにプログラムは持っているが、ここが一番強い」ということをはっきり教えていただきたい。

- ・この技専に4つの科があるが、ITはその4つの中の融合で一つ、みんなが学ぶものであってもいい。
- ・逆に言うといろいろ技術専門校と工科短大があって、それぞれの特徴があって、そういった提供できるものがあれば、オンラインで提供できる。