

兵庫県職業能力開発審議会（第1回）議事録

- 1 日 時 令和3年2月9日（火）15:00～17:10
- 2 場 所 オンライン及び県庁3号館7階参与員室
- 3 出席者 委員15名、特別委員1名
県 副知事、産業労働部長、政策労働局長、能力開発課長 他
- 4 議 事
 - (1) 開会
 - (2) あいさつ
 - (3) 会長、副会長選任
 - (4) 諮問
 - (5) 審議
 - (6) 閉会

（以下、審議資料説明終了後から）

【 A委員 】

いち働いている人間として、第11期の課題についてそのとおりで感じる。コロナ禍は今まで人類が経験したことない状況で、求人側も求職者側も暗中模索の状態。

IoT・AI・ビッグデータ等の進展について企業側の努力、使う側の努力も課題になってくる。これらを理解していない会社は求職者側が選ばない。

スマート社会を目指すという意味でも、企業にもSDGsの姿勢がないと若者が魅力を感じない、というのが企業の中で働いて感じるところ。

【 B委員 】

我々の団体は、中小企業の会社が多いので、デジタルに関する専門家不足が喫緊の課題。デジタルに関する全体のリテラシーの向上が大事。DXの加速とまでは行かないが、全体を引き上げることがまず重要。

次世代の分野について、医療・健康、もっと広くバイオテクノロジーの部分で兵庫県は目指すべきところがあるのでは。食品でいえば日本酒発酵産業、環境の分野でも果たす役割が大きいと思うので、この分野に力を入れてはどうか。

AI、IoT、ビッグデータの技術革新もよいが、一番足りていないのはそれを見渡せる技術革新のためのデータサイエンティスト。集めたデータをどう有効なものにしているかという人材育成が重要ではないか。

今デジタルといわれるが最後はアナログ。技を極めた技能者の育成が大事。従来の技能だけにかかわらず、日本の伝統技術文化を入れることで多様性につながる。

日本はオンライン教育が遅れたと言われているが、今のやり方でデジタル化しても取り残されていく。先生が生徒と向き合いながらどうエンパワメント出来るか教育者側の教育が必要。

【 C委員 】

資料5に即して申し上げると2点意見がある。

1点はコロナに見舞われてからの変化として、外国人労働者の問題は重要な課題。日本全体の届出ベースで160万人超の方々がコロナ直前にはいたが、今、来日出来ないことから、農林水産・製造現場が人材不足となり、技能実習生がいなければ経

営が成り立たないところがある。国の第11次基本計画も、技能実習生に関しては技能検定のところに多少触れられているが、具体的には触れられていないので、今後県の計画ではどう扱うのか。

2点目はジョブ型雇用の導入とあるが、これは大変難しい。小売店で言うと、従来、店員はメンバーシップ型雇用。1日働いていくら、1時間働いていくら、というのがメンバーシップ型。ジョブ型雇用になるといくら売り上げたかというのが評価基準。こういう働き方にしていこう、というのがコロナ禍でテレワークのイメージで示された働き方。このようなジョブ型雇用にする場合の能力開発の方法は難しいと感じる。今の時点でイメージがあるのか。

【 D委員 】

まず、最近周囲でよく言われていることは、ダイバーシティ、多様な働き方が重要ということ。

制度や人の風土も含めて追いついていないところもあると肌で感じる。特に大企業に関しては制度が充実しているが、中小企業はまだまだコロナ禍でも環境が整わない。働く環境が整わなければ能力を発揮できないため、土台をサポート・推進することが大事。

昔のような企業に張り付いていく働き方ではなく中途採用、ベンチャー、フリーランスという働き方もあるが、こういった人の能力開発までは至っていない。

能力をサポートする活動として技術奨励、アメリカではAIで、より高いスキルを持つ人のコンペティションを行っていると聞くので、こういったものの導入を考えてみてはどうか。

【 E委員 】

製造業においては、IoT・AI・ビッグデータ等使用していくことで、これから入職してくる人にとって安全快適きれいな職場になり、採用活動にもメリットがある。

一方で自動化・無人化が加速すると、ポジションが減って、逆に人が少なくなりすぎ、合理化が進むことへの懸念がある。

労働力人口は減る一方、高齢者雇用も増えるので、急激な自動化無人化は負荷軽減、安全面に加えて、雇用の確保のバランスを見ながら対応すべき。技術の進展は歓迎するが、それによる省力化には十分注意が必要。

テレワークが急激に加速しているが、一部の業務のものに限られる。会社の仕事を自宅ですることによる企業側のセキュリティー対策、パソコン貸与等対策強化が必要。

【 F委員 】

最近の従業員は、自己キャリア形成を重要視しているように感じる。働きがい、働きやすさを求めている人、意識している人が増えている。社内サーベイではあるが、とりわけ働きがいにつながることで、自分のキャリア形成に先が見通せるか意識している人が多い。

人材育成について、社内で一貫して育成するだけではなく、1社だけにとどまらない新しい働き方が出てきて、雇用形態も変わっていく可能性がある。フリーランス・副業・一定の時間だけ働くような人も増えるため、従来通りの人材育成だけではいけないのではないのか。

また、社内の仕事のやり方としても水平分業することが増えると考えられるため、対応ができる人材育成が必要。

【 G委員 】

技能士会というのは技能者の集まりでいろんな業種の方が集まる。その中で、一番の課題としているのは、技能者の社会的地位の向上。また、後継者の育成・後継者不足も非常に難しくなっており、大きな問題となっている。

後継者問題の対策として、現在、ものづくり大学ものづくり体験館で中学生に技術を教えている。一つの問題としては、中学生は先が長く、技能を教えても働く時期には忘れてしまっていること。実践力・即戦力のある高校生も対象にしてはどうか。高校に出向いてもよいし、体験館に来てもらっても良い。

技能の伝承は後継者がいないとできない。全国技能グランプリが今月にあるが、最近出場者が少なくなっている。これは後継者が少ないからという面もある。良い方法・案があればご意見いただき、参考にしたい。

【 H委員 】

コロナ禍で在宅勤務、テレワークが進んでいる中で、働き方がメンバーシップ型からジョブ型になっていっている。当社でも東京は100%、県内でも現在7割強程度が在宅勤務になっており、アウトプットの評価のあり方が現在課題になっているところである。一方、現場で働く者にとってジョブ型は難しいため、メンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド型のような形で取り組みを始めている。

また、先ほども話があった技能伝承であるが、製造業にとっては若手が減少し、現場で働く人が少なくなっていく中で、AI・IoTの技術を取り入れながら誰でも作業できるように、極力伝承しなくても良いように検討している。しかし最終的にはやはり人の目も必要なので、若者が減っていく中で、その伝承をどのようにしていくのか、今後の課題になっている。

【 I委員 】

「特例子会社」ということで紹介いただいたが、「特例子会社」とは、障害者を雇用している会社。35年前に兵庫県とコープこうべと阪神7市1町で、働きたくても働かない障害者が活躍する場所として立ち上げた。「重度障害者多数雇用事業所」という障害のある社員の働く場、県から委託されている軽度の知的障害の方達が1年間訓練して一般就職をしていく「能力開発センター」、そして福祉の事業所として「就労継続支援A型事業所」の3つの事業を運営している。

今、様々なデジタル技術が浸透しているが、例えば、今話題の「クラブハウス」は音声配信SNSなので、聴覚障害のある人には使えない。障害の状況によって使えるもの使えないものが、デジタル化が進んでいくことで出てくる。どのようにデジタル技術を取り入れると能力推進ができ、仕事がしやすくなるのかが私達の課題でもあり、県がサポートしてもらえれば、ありがたい。

障害のある方も、定年すると地域に戻って活躍していくことになる。働いている期間だけではなく、65歳、70歳なっても、その地域コミュニティで生きていけるような社会的な能力を身につけてほしいと考えている。

コロナ禍では、健常者でも不安だが、知的障害の方達は本当に不安になっている。小さい音でも、驚き、大きな声を出してしまうこともある。街中で大きな声が出た時

には、振り返られたりするが、それに対して社会が受容してくれればと感じる。働く方の心の健康についても何か考えていただきたい。

最後に、高齢者、外国人労働者の仕事はどうしても単純労働になる。軽度の知的障害の方や能力はあるが単純作業になりがちな発達障害、精神障害の方達にとっては、高齢者、外国人労働者は、ある意味ライバル。障害者も高齢者も外国人も兵庫県の中で様々な活躍の場を作れないかを感じる。

【 J 委員 】

兵庫県には専修学校、各種学校は、約 90 校強、学生数 2 万人程。その内約 60% が県内で就職する。大学は 3 割位なので、専修学校の県内の就職率は高い。

今年の就職活動の 5 割以上は、オンラインで面接、もしくは採用までいく場合もあった。ネットが使えないと就職さえできないという事態になりつつある。まずは、ネット環境をしっかりと整えていただきたい。本日の会議も大変失礼ながらイレギュラーな事も多いので、ネット環境整備・インフラ整備をしっかりとしないと難しいと実感する。

介護・福祉人材はここ数年、国や県が力を入れて支援しているが、高校生は見向きもしない。基本的に劣悪な環境と認識されているので、労働環境を良くしていく努力が必要。賃金だけではない部分がある。

SNS 含めて情報リテラシー教育を小学校あたりから、しっかりやらないといけない。SNS によって学校に行けなくなった子もおり、逆についていけない子どもたちもいる。貧困家庭には厳しいということもある。IT の環境整備・投資をしていただきたい。

今問題視していますのはニート。ここ 10 年位、労働人口が減っているのに関わらず、56 万人から 60 万人で変わらない。働く場所がない、働く気がない。でも、なんとか生きていける。そして両親が高齢になるとなかなか働けない。

働き方選択の前に、働きたいという意欲が増すような何かが必要。勉強する意欲がわからない、ゲームばかりやっている、学校の授業だけ聞いて点数は取っている、社会にでたら何をしたらいいかわからない、コミュニケーション能力が低い、という子どもたちが多い。意欲のある子どもたちばかりではないので、少し視点を変えていただくことが大事。

また、就労人口を増やすには、就労基盤をしっかりとしなければならない。例えば保育園の入所が増えないと、就職しても預ける所がないので結局辞める。求職中は保育所に入れられないこともある。これは市が決めることだが、県の行政でもあるので、県が主体になって産休、育休中でも全部預かるように言えないか。能力開発課に言うのは酷だが、福祉とタイアップして 働きやすい環境整備をしていただけるとありがたい。

先ほど G 委員から話のあった技能の伝承については、私共は、「トキメキ仕事体験」をやっている。地元の中高約 100 校に専門学校の出前授業をしたり、逆に学校に来ていただいたりしている。すぐに役立つが、まずは興味、関心を持ってもらおうと実施しているので、タイアップできることがあれば一緒にできればと思う。

最後に、私共の本分の教育では、従来 18 歳人口に頼った経営の学校が多かったが、最近ではリカレント教育、これは県も力を入れていきますし、私共もプログラムをリニューアルしてやっっていこうとしている。〈資料 5 5(3)〉のように、大学、専門職大学、専修学校として、一翼を担わせていただく余地はあると思う。

私共の学校も実習が多く、オンライン授業がなじまないという実態もあり、どうやっていくか大きな課題になっている。設備投資も費用がかかるため、1校ではなく、グループで技術革新をやっていく。国の予算を使い、高校と専門学校、企業でタイアップし、プログラムを作ることを、令和3年度にチャレンジする予定。予算獲得できれば、委員の方々にもお願いして、ご意見をいただく場を作らせていただけたらありがたい。

【 K委員 】

私は、社会保険労務士として、経営者の方などに、会社の中の働き方の支援をしている。従業員の方のキャリア形成に主に関わっている。

在宅勤務やテレワークについて、中小零細企業に関わっているが、今までこういう働き方に否定的だった事業所も含めて取り組まざるをえなくなっており、様々な支援や補助によって、ハードだけ先に導入が進んでしまったという実態がある。

第一波の緊急事態宣言中は、とにかく在宅勤務をとということで、現場も混乱しながら導入が進んできたが、D委員の話にもあったとおり、制度があっても風土が整っておらず、在宅勤務の働き方が、本来の意味で進んでいない。

今回2回目の緊急事態宣言に入り、企業もハードは整っている。しかし、会社側が客観的な職業能力の評価基準を持たないため評価ができず、働き手側もモチベーションが下がっている。また会社も、職場ですらきちんと評価ができないのに、在宅ではより評価ができないとして、意味がない制度と判断してしまうことが多数ある。会社にも働き手にも教育、支援が必要。

J委員からも話があったが、私も県社会労務士会の取り組みで、中・高・大学に向き、キャリア教育をする機会がある。しかし、生徒達のリテラシーが向上しておらず、すでに色々知っており新たに教えてもらうことは無い、と教育を受けることに後ろ向きなところがある。

先程、高校生の教育が必要とも言われていたが、中学生に目の前でどんなことをするのか知ってもらうのは大切な取組み。引き続き中学生に教えていただきたい。

【 L委員 】

私は40年間公立幼稚園の教諭をした後、現在は幼小連携の関わりで小学生を教えていて感じるのは、子どもたちはものづくりが大好きということ。学校環境的には昔とは全く違い、テストの際も黒板にタイムウォッチが表示されて秒が減っていく、そんな環境変化のなか高学年でも、ものづくりを楽しめている。

私は、いつも「たかが遊び、されど遊び、学びのものは遊び」と、保護者の方にも伝えている。ハサミの使い方ひとつにしても幼稚園でも教えられていて、再度の学びにもかかわらず、子どもたちは新鮮な気持ちで話を聞いている。子どもたちはこんな様子なので、ものづくりについて保護者の方にも興味や関心を持っていただく取組みが必要と考える。

また、私は家庭裁判所家事調停委員として昨年まで務めていたが、コロナ前後では調停に大きな変化があったと感じる。特に、失業や減収等で経済的な状態が全く変わり、婚姻費用や養育費算定に大きく影響した。一番に影響を受けるのは、幼い子どもたち。元の家環境を取り戻すことは無理であっても、経済的に安定した生活を取り戻すことが急務である。女性、特にシングルマザーに対する配慮のある政策が必要だと感じる。

【 M委員 】

能力開発を考えるにあっては、日本の労働社会がどうなっているのか、という基本認識が必要だと思う。前回の開発計画にも背景に関する基本認識があり、今回の計画作成の視点にもそれが散りばめられていると思う。また、委員それぞれのご発言の中でも、今、向かおうとしている経済がどうなっているのかについてもお考えと、そうした変化に取り残されがちな、中小企業や、障害者の方等の問題が提示されたとの感想を持った。

日本型雇用という言葉があるように、これまで日本の能力開発の基盤が企業にあり、特に大企業中心に企業内でキャリアを歩んでいくという良質な訓練機会があったが、段々正社員の雇用者数が伸びなくなり、非正規が増えてくることで、公的な職業能力開発で補完していくことが主軸になってきた。いわゆるメンバーシップ、企業がその方の能力開発を担うような領域が、以前にもまして小さくなっていく可能性がある。

また、フリーランスのような働き方の趨勢に関しては、働く側がそのような働き方を望むという面だけではなく、従業員の仕事を細分化し、クラウドサービスに仕事を委託するといった企業側の動きがある。

長期的には社員がいなくなるのではないかとおっしゃる研究者もいる。私はそこまで極端には思わないが、そういう傾向が現れていると考える。

労働法上の労働者だけでなく、働く人、という広い意味での就業者の能力開発が問題になってくる。先程1社だけにとどまらないという話もあったが、雇用者という働き方だけにとどまらない働き方がこれからも出てくると思う。

一方ジョブ型という言葉がでてきているが、日本ではまだ新しい言葉で、コンセンサスを得られてない気がする。何をもってジョブ型というのかが難しい。また、この用語の提唱者の労働政策研究・研修機構の浜口さんは、最近では、もうジョブ型は崩壊するかもしれないと話されている。アメリカやヨーロッパを見ると、ジョブ型雇用は、仕事の範囲がある程度決まっていて、それに応じた報酬が払われていたが、それらの国でも、技術進歩などによってジョブの中身が変わってしまい、ジョブに応じた処遇が維持できなくなるとされている。

これからは、雇用の中身の変化や、非雇用の動きにもつながってくると思う。正規が良質な雇用機会であって、非正規は正規を補うものという大前提が少し変わってきているのではないかと、というのが今のところの私の印象である。

【 N委員 】

最近よく聞くのが、非正規の方々や育児を終えた方、育児中の方が、働きたくても働く場所がない、仕事がない、ということ。確かにそれも問題だが、その一方で求められる人材になる、という意識の醸成も必要。まさに、〈資料5 2、(2)〉自律的・主体的な学びの支援、や〈資料5 3、(3)〉起業、兼業・副業、フリーランス等の働き方の多様化につながる。自立的に自発的な学びを支援していくことが大事。

先ほど、F委員は、正社員の方々がキャリア形成を重視している、M先生は、正規、非正規の違いが変わってきているとの話であった。その前提には、自分でキャリア形成が必要ということ。正規雇用の方は自覚があるが、非正規の方や育児等で退職した方はどうしたらいいかわからない、もやもやして気がついたら時間だけ経っている。そういう方にキャリア形成の意識付け、情報をどうやって届けるかが重要。

〈資料5 4〉の技能継承では、後継者を必要としている業種があっても、どこというのが知られていない。働きたい方は多数いるが、その人たちに情報が届いていないので、どこで後継者を必要としていて、その世界に入ればどういうキャリアがあって、どのようにステップアップするのが見えるもの、リストのようなものがあればいい。

中高生もターゲットにというのは、もちろん大事だが、非正規の方々なら、即戦力になり、実効性のある施策になる。

情報は待っていても届かない。育児中の方であれば、例えば、ハローワークに行けば情報はあるが、出産する産院や児童館にはないので、対象の方が居る場所にどう情報を届けていくかも重要。

【 特別委員 】

県内の有効求人倍率は、0.92倍と、前月よりも、0.01ポイント低下している。このような厳しい雇用失業情勢の中において、今後、新型コロナウイルス感染拡大による産業・就業構造における働き方の変化等、特に人材開発分野に及ぼす影響等について考えていく必要がある。

このような状況の下、三次補正予算が成立し、雇用と福祉の連携による、離職者への介護分野への就職支援パッケージ等、様々な施策が、今後実行されようとしている。

今後、ハローワーク、訓練機関及び関係機関の皆様との連携を強化し、離職者の方々を含めた、就職支援の強化が、さらに必要となるので、引き続きよろしく願いたい。

【 産業労働部長 】

本日は、多岐にわたる意見に感謝申し上げます。

また会議運営で、途中、通信に支障がでて事務局としてお詫びする。

委員の皆様からのご質問に簡単にご回答したい。

この審議会で最もインパクトを及ぼすのはどこかという件だが、基本的には、〈資料7〉本県の職業能力に関する主な取組、この内容をどうするかという部分と考える。もちろん、この枠組みにとらわれない取組に変わる可能性もある。

また、例示的に挙げたジョブ型雇用では、日本型の雇用慣行が変化する中で、事務局としてどう考えているのかとの指摘があった。

県の職業訓練は基本的に「離職者訓練」、「在職者訓練」の二本立てである。県立・県営施設における訓練、専修学校を始めとする専門機関に委託をする訓練、そしてその他の訓練で構成されており、さらに企業の中での良質な訓練を活用しながら取り組んでいる。

このように訓練が多岐に渡る中、我々が現在行っている訓練内で取り組むだけで事足りるのか、場合によってはその枠組みを一步超えて取り組む必要があるのではないかと考えている。来年度は小さい一步としてそれに近いことに取り組もうとしている。

専修学校を始めとする民間教育訓練機関でも、委託訓練に取り組んでいただいているが、今後どこまで委託をするのかという点も重要。これだけ訓練が多様な中、公的な訓練が全てを守備範囲にするのは非常に難しいと考えている。

県がどこまでを守備範囲とするかは、今後雇用環境が変わっていく中で重要な視点

と考えており、委員の皆様のご示唆を賜れば大変ありがたい

【 会長 】

私自身、皆様のご意見ご感想をお聞きし、コロナ禍で熱い思いを持っていただいていると感じた。皆様方からは、この審議資料には広く触れてあるけれども、それぞれにつき、もっと深掘りをしてほしいというご示唆が多かったと思う。今後の審議の素材にして行けたらと期待している。

県の守備範囲という話も産業労働部長から話があったが、そのことについて検討していくのも一つの方向かと思う。今後も忌憚のない意見を皆さんからご意見をいただけたらと思う。

今日の議論を元にしながら事務局で精査し、今後の審議に活かしていただけたらと思う。次回の会議につきましては意見を反映した資料を再整理して、次期計画の方針等に反映し、議論をお願いできたらと思うので、よろしく願います。

出席者（委員関係）

委員（15名）

長谷川 尚吾	基幹労連兵庫県本部幹事(兵庫西地区事務局長)
小林 八代	電機連合兵庫県地方協議会
山本 英二	ゴム連合兵庫県協議会兵庫県協議会議長
高橋 路子	兵庫県経営者協会常務理事
中林 志郎	兵庫県商工会議所連合会専務理事
瀬川 里志	兵庫県中小企業団体中央会専務理事
中村 恵	神戸学院大学現代社会学部長
横山 由紀子	兵庫県立大学国際商経学部教授
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科准教授
富山 幸三	兵庫県職業能力開発協会会長
中嶋 和秀	兵庫県技能士会連合会会長
河崎 紀子	阪神友愛食品(株)代表取締役社長
大岡 豊	兵庫県専修学校各種学校連合会会長
西本 恭子	社会保険労務士
水野 文子	家庭裁判所参与員

特別委員（1名）

久保村 達也	兵庫労働局職業安定部長
--------	-------------