

兵庫県職業能力開発審議会（第2回）議事録

- 1 日時 平成28年2月9日（火）15:00～17:00
- 2 場所 パレス神戸 大会議室
- 3 出席者 委員13名、特別委員2名
県 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 出席者紹介
 - 4 審議
 - 5 閉会

（以下審議資料説明終了後から）

○A委員：私からは3点ございます。まず評価指標について感じたことを申し上げます。3章1（2）のところですが、KPIとして女性の30～39歳の有業率を上げていますが、女性の有業率は結婚しているかどうかで大きく変わってきます。今後未婚率が上昇したり、結婚率や離婚率の変動があるとこの指標自体が大きく振れたりするので、長期的にみた場合には、問題となっている既婚女性の有業率を使用した方が、より目的はクリアになると感じました。もう1点は3章3（4）の人手不足分野のミスマッチ解消に向けた人材の育成についてですが、ここのKPIが福祉・介護分野での仕事の創出となっていますが、これは労働需要の指標です。労働供給不足の指標としては、どちらかというとな新規就業者を用いる方が目的にかなっています。指標に関しては2点です。

2つ目のポイントは3章1（2）に就職困難者（母子家庭の母）という記載がありますが、私は違和感を覚えました。一般的に子どもがいる母親の場合、母子家庭のお母さんの方が働いていますが、こういうのを見るとまるで母子家庭の方が就職できていないように見えます。ちょっと穿った見方をすると、例えば、母子家庭の母で働いていない人がいると、生活保護であったり福祉のケアがある。それが困るのでこの人たちみんなに働いてもらおうとかという意味で入っているのかなとか考えたりもします。いずれにしても意図しているところが良くわからなかったというのが2つめです。

3つめは、3章5（4）です。大学でも近年発達障害の学生が急激に増えていて、問題も表面化しています。大学の方でも彼らの就職とか進路に非常に苦勞をしております。色々支援していただいていると思いますが、就職の斡旋とか仲介とかのシステムの構築も検討していただけると非常にありがたく存じます。

○B委員：重なる部分はあるとおもうのですが、KPIというのはこの点だけに限定するものではなくて、他にも出てくる可能性はあるのでしょうか。複数の事柄が入っている箇所、一つだけ取り出されているということがあがるが、まず、その点だけちょっと教えていただけますか。

○事務局：KPIについてどういった指標をとるかという固定化したものではなくて、例えばここまでのものは必要だろう、あるいはこれは括ってもいいだろうというようなご意見をいただきましたら、それによって再度選定する、追加するというのも考えております。それから、委員からご指摘のありました点について、指標を実際に作るとなると苦勞することもあり、そのものどんびしゃりをストレートに現す指標がとれないということもあり、基本的には最終的な結果としてのアウトカム指標を載せていきたいと思っていま

す。どうしても施策の効果を表に出すアウトプット指標にならざるを得ないこともあり、その辺りを今後検討していきたいと思っております。

あと、母子家庭の母について誤解を招くような表現をして申し訳ありません。ただ、決して保護世帯を減らしてその分金を浮かそうとかそういうことを考えている訳ではありません。能力開発の面からいきますとそれぞれの方の生活の実態、ライフスタイルとかライフサイクルに合わせるような形での能力開発をしていきたいということがございます。例えば、訓練時間につきましても、それぞれの実態に合わせて設定していきたいなという意識もございます。その現れですので、決して変な意味で書いたわけではないということだけ、ご理解いただきますようお願いいたします。

OB委員：KPIについてどういった指標を作ったらいいかということについては、私もしっかりとしたアイデアがあるわけではないですが、今の批判などを参考にさせていただければということで、一つは、30から39歳の女性の有業率ですけど、実は女性の活躍といったときに3章1(2)と(3)というのは意外に関連しているところがあって、高齢者全体の有業率をとっているが、女性の方々の高齢層というのが、もっと社会参加をされて、お働きになるというのが、重要ではないかなというふうなことを思っています。高齢者65歳から74歳の有業率という記載があるが、多分女性の場合ですと50代から60代前半くらいのところの有業率ももっと上がってもいいんじゃないかというのがあります。

もう一つは障害者のところですが、もちろんこれは最終的なアウトカムとして雇用率というのは有効ではありますが、ただ、雇用率を上げるだけでいいのかというのはやはりあって、障害者の方がより生産性向上に貢献いただくようなことがおそらく雇用率上げれば上げるほど多分出てくると思うんですね。そうすると、KPIの指標に何をとったらいいかという全くアイデアはありませんが、障害者の方々の雇用をどのようにうまくされているか、或いは活用という言い方は嫌ですけども、障害者の方々の働きぶりをどれだけ向上させるかという、普通言われるところでは好事例みないなものだと思うんですが、そういうことの紹介ということが必要になってくるのかなと思います。

あと、もう1点、グローバル人材というのがありますが、そのKPIが外国人留学生の就職数ということになっていて、それもわかるのはわかるんですが、日本にとってということでは、何か日本人側の方のグローバル化といった指標が何かいるんだろうなと。留学生が沢山増えればそれでグローバル化になるかという、そうでも無いんじゃないかなと。アイデアは無いんですがそこは何か検討した方がいいんじゃないかと、思います。

OC委員：能力開発という点からずれるかもしれないですが、3章3(4)の人手不足分野のミスマッチ解消に向けた人材の育成についてです。育成というのは大変大切だと思うのですが、そもそも人材が確保できてないということが問題でありまして、先日、建設会社の社長さんと話をしたときに、技能を継承しようにもなかなか若い子がいなくて、40歳以上ばかりで相手がいなくて。昔であれば工業高校の子たちが就職で入ってきていたが、現在は工業高校の半分位が大学に進学してしまって、なかなか確保ができないということを言われています。介護のところでも、良く言われる重労働とかで、一旦職には就くが辞めてしまって教育をして戻ってくるかという、そうでもない。やはり重労働の負荷を下げてやる施策、例えばロボットを使うとかへの補助金を強化して重労働を無くすとか、若い子にとって魅力のある、働きたいと思える産業にしていくことがミスマッチ解消については大切だと思いますし、検討していただければありがたいと思います。

OD委員：3章2(2)についてですが、正社員登用制度の促進や実績の見える化という

ところですが、そもそも正社員登用制度そのものがなかったらこの結果でできませんので正社員の登用制度の数、どれだけの企業に登用制度があるのか有名無実のところがあるかもわかりませんが、こういう登用制度を作ることが最初だと思いますので、この指標もつくといいと思います。3章3(4)について、特に介護分野ですが、若い人にも社会的意義で介護・福祉に進みたいという人は沢山いるんだけど、次の寿退社といって、30歳くらいになって、奥さんをもらっても養えていけない。それで、やむなく他のところへ転職するというのが往々にあります。新規就業者数に加えて、30歳で辞めた人が介護の分野から離れないように、起業支援で新たに介護福祉の施設を作った数、これも含めたらどうなのかと思います。新規就業者数の中には、よくテレビで紹介されるいわゆる老々介護、65歳以上が10%以上超えて若い人がいないからしかたなく元気なお年寄りが介護をしているという現状があります。年金の問題もありますし、働きたい65歳以上の方もたくさんいらっしゃいますから、そういう方を介護の分野にシフトさせていけるようにその数も見に行かれたらどうなんでしょうか。

OE委員：3章1(1)若者のところについて述べさせていただきます。ここの記載を読みますと若者の職業意識の醸成であるとか、キャリア形成の支援に限られているように思いました。実際の就職の支援というところまでは書かれていないように思います。1(2)(3)(4)を見ますと、例えば女性であれば就業、復職とか高齢期、高齢者につきましては就業機会の確保、支援、同じ高齢者につきまして就職支援、また障害者についても障害者の採用促進という記載がありますが若者についても同様の文言が必要ではないかなと思います。国の素案を見ますと、若者の職業能力開発については、キャリア形成を図ることによって就職の実現というような文言があったり、また、キャリアアップに向けた職業能力の開発を行うことが必要とありまして、兵庫県の方向としても、職業意識の醸成とかキャリア形成の支援が、例えば就業機会の確保とか就職支援につながるようなそういった記載も必要ではないかなと思います。

O会長：就業、就職支援の機能は学校にもありますので、学校分野との連携ということにもなるかと思えます。その点、どうするかご検討いただければと思います。

OF委員：指標に関して、3章1(3)、(4)高齢者と障害者に関することですが、就職しよう、仕事につこうという本人の問題と、それを受け入れる企業側の制度の問題、この2つが大きく関わってきます。高齢者については65歳以上の高齢者を継続雇用する企業が大幅増えてきていますが、やはり企業側で65歳以上あるいは70歳以上の方々を雇う制度はしっかり整っているのかどうか、そのあたりも視野に入れて成果を見ていく必要があるのかなと思います。

障害者については、こちらは企業側の障害者雇用率がKPIとして出されていますけれどそれだけでなく、ちょっと難しいかもしれませんが、障害者手帳を持っている方を分母としてどれくらいの方が仕事についているのかについても、いわゆる障害を持たれている方の有業率、その言葉が適切かわかりませんが、その割合というのも見えていくべきではないかと思えます。

それから、障害者に関することで、いくつか前回の意見を反映いただいてありがとうございます。先ほども発達障害者のことが出ましたが、こうして文字にすると「精神障害者、発達障害者等障害の態様に応じて」と、この2つの障害種別を言葉として出されていますが、意見としては身体障害者、知的障害者についての職業能力開発についても決して今が充分というわけではなくて、さらにしっかり戦力として働いてもらうための職業能力開発

をしなければいけない。そうすると身体障害者、知的障害者の訓練の充実という表現も書き加えておいていただきたいと思います。資料に基づいていきますと（４）の精神障害者、発達障害者を雇用する企業への相談サポート体制の充実と、ここに障害種別を書いてしまうとこの精神と発達の方だけしかサポートしないのかと読み取れるので、この辺りを検討いただければと思います。それから、ここに関することと下の５（４）障害者の特性に応じたきめ細やかな対応うんぬんで精神障害者、発達障害者等を対象とした訓練の拡充と書いているが、精神、発達障害の方の訓練はそもそも、まだまだ模索段階で手探り状態というのが現実問題だと思います。ですので、むしろ精神、発達の方については、訓練の拡充というよりも新たな訓練メニューの開発新設、あるいはそれに伴う、実践の取り組みというようなことに社会として、取り組んでいかないといけないと思います。少しその辺りの工夫もお願いしたいと思います。

○会長：先ほど高齢者の雇用制度ですが、国の方で指標をもっているのではないのでしょうか。

○G委員：労働局としても高齢者の雇用に関し、様々な指標がありますので提供できるものがあれば提供するように対応します。

○H委員：３章３のところでは次世代産業や地域産業の担い手育成など産業界や地域における人材ニーズへの対応に関してです。一番目に成長産業、次世代産業となっていますが、事業所としてはここにまず若者の確保というか、地域産業における担い手の確保というのを最初に言っていただきたいなと思います。先ほど発言されていましたが、産業界のニーズというのは育成よりも地元で就職してくれる人が欲しい。まず、人材というより人数の確保が第一なので、まずそれを謳っていただきたいのと、３章１（１）のところの中学・高校・大学等と連携した職業観の醸成とありますが、もちろん働いてもらうことは大事ですが、この働く先を例えば地元、兵庫県の企業に誘導という言い過ぎかもしれないが地域創生にとっても大きな要になる若い人が地元で職を得て、東京とか行かないで、兵庫県とか神戸とかで就職して欲しい。それが意味で兵庫県の企業、事業主の人材確保につながるわけでそれをまず第一に言っていただきたい。それから、地域に限らず日本全体にそうなのですが、企業の99%は中小企業、雇用もほとんどが中小企業なので、やはり若者というか中学、高校、大学ということになるかもしれないがそういう方々に中小企業に目を向けてもらうような教育をしてもらうとか、そこを施策の基本的方向の中にですね、入れ込んでいただきたいなと思います。

○I委員：当団体は兵庫県の中でも700組合くらいあるわけです。この中の女性について考えると男性より女性の方が若いけれど良くやっている方が多い。やっぱりよくできる人はまず結婚されるんです。男性でもあの子はいいなと思ったら結婚してしまう。そうすると子育ての問題も含めて、男の子がどうのこうのではなく、私は教育の問題も含めて男女の中でどうしたらいいんだという、覚えは女の子の方が早いですよ。うちの会社でもやはり女の子の方が早い。男の子は大学出ても遅い。これはすごく違うと思う。女性の場合は早く、飲み込みも早いし、仕事もてきぱきとする。団体の事務局でもそう。女性がよくできる。女性にとってもう少し働きやすく子育てが終わってまた入ってもらうと。うちも東京を含めて最近でも3人ほどが一気に結婚する。その後採用もするんだけど、こら辺を一つ女性の働く場所というのが、男性と違って覚えが早いから私たちも使って行こうとするので、それに対する、女性に対する援助とかいろんなものを含めてやっぱりこれ考

えていかないといけない。年をとってから65歳で決まっていますが65から70まで働いてもらいたい。今60歳になっていて65歳までが問題で、年金の問題がありますけれども、その60から65までの間に制約がある。女性の場合なら90何万、100万超えたらそれ以上働けないとか、男性の場合でも60過ぎて今は年金をもらっていないのに、一旦区切りで退職金を払います。ですが、あと5年間はどこかで働かないといけない。それだけの能力は持っている。それならば65歳まで伸ばしてあげたらいい。それをあやふやなまま進めるから会社の方では年金と合わせてどれくらい払えばいいかと調整をして、本当の仕事をしてもらえなくなる。この辺も含めて女性を伸ばしてあげたい。男性でも女性でも60歳過ぎて65歳までがあやふやになる。一生懸命出来る人が税金を取られるからやらないでおこうとかということでは日本は崩壊してしまうのではと気がかりなので、その辺りをもう一度掘り下げていただくことが必要ではないかと。全部まとめてやるのは難しいので、何かに絞っていくことが必要だと思う。

○J委員： 前回の委員の方々の意見を取り入れていただきありがとうございます。私からは3つ。1つは3章1（4）特例子会社等の普及等障害者に見合った仕事の提供促進について、基本的方向なので詳細はまだわからないので要望ということなのですが、特例子会社では、特別な仕事というのがそうあるわけではなくて、採用していこうとすると仕事そのものを企業内だけでなく見つけていかななくてはいけない。その仕事の種類というようなものを情報としてでもいいので、こんな新しい仕事もできるよというようなことを官民共同で作っていくような仕組みがお願いできればなと思っております。

3章1（5）のワークライフバランスの促進について、WLB というと時短ということになってくるが、WLB と時短とは少し違うなと思っていて、時短ではない WLB の指標みたいなものを考えていけたらいいなと思っております。

それから3章5（4）について発達障害者を等対象とした訓練の拡充について、企業の方では特に発達障害の方は入ってからわかる。学生の時代にわかるとかは少なくて入ってからわかる方が多い。仕事につけてみたらそういうことだったということが多くあるので、それを企業として雇っていこうとするとどうしても在職者訓練というのが必要になってきます。訓練の拡充の内容が不明なので、是非在職者訓練の充実といったところも考えていただけたらなと思います。

○K委員： 世間的に一般に感じたことを申します。人手不足分野のミスマッチ解消については建設業あたりのことかとおもいますが、建設業というと、技術のためには免許証が必要ですし、安全のため認定書をとらないと仕事に加えてもらえない。若者が若い間にとってそれを生かしていければいいのですが、免許証や認定書をとれるような年齢の人たちが入ってこない。50代、60代の高齢になってから資格をとるのはしんどいが、やはり仕事をするためには免許証や認定書が無ければ具合が悪い。極端な例ですがノークラッチの運転免許証をもっていても建設業ではクラッチの必要な車が多い。それに乗ろうとするとまた免許証を取りに行かないといけない。なにかにつけて免許証や認定書が出てくるが、やはりそれを取りやすい年齢という若い間で、高齢になるとしんどくなる。会社の出費も、1つ取ろうとすると何万円、建設業全部に役立てようと思えば何十万と使わないことには認定書がとれない。認定書がとれないと仕事ができないという悪循環については語弊があるが難しい方に行ってしまうのが現状です。そこら辺ももう少し国に考えてもらって安く上がるようにしてほしい。高齢になってからも必要であれば取れるような状態に持って行って欲しいと思います。国の方針でいきますと、安全のための認定書、技術のための免許証と両方を取らないと前に進めないという状況にあります。その辺りを考えていただいて

仕事のしやすいように持って行ってほしいと思います。

OL委員：これまでの委員の皆様のご意見をこういう面もあるのかなと聞いておりましたが1つ気になるところがありました。そこについて意見を申し上げたいと思います。それは、3章2の非正規雇用の部分のKPIの指標で、若者の正規雇用者の比率を見ていこうということですが、必ずしも現在非正規でいる方が非正規でありたいから非正規であるという方もいるし、正規になりたい非正規の方と、色々な方がいると思う。言い方を変えると自分の働き方として非正規がいいという方も中にはいると思っているので、非正規で働いている方全員が正規になりたいわけではないと思う。分母の取り方を間違えると変な方向に行かないかと懸念をしている。

O会長：分け方として不本意で非正規の方という分け方ですね。

OM委員：以前、外資系企業に勤めていた時、障がい者雇用についてハローワークの方に相談させていただいていました。もし語学ができれば、翻訳や通訳の分野で就職の可能性が広がるので、障がい者訓練校でも語学教育に注力していただきたいと伝えました。語学の勉強は暗記力さえあれば誰にでもできるので、人名や電話番号などを覚えられる人は必ずマスターできると聞いています。知的障がい者には難しいですが、身体障がい者の場合は、たとえ聴覚障害があってもパソコンを使って翻訳の仕事は出来ますし、出来る仕事の幅が広がると思います。日本の語学教育は遅れをとっていると感じています。真のグローバル人材を育成するという意味でも、もう少し語学教育に力を入れることが重要だと思います。

後一つ、発達障害のある方が増えていると聞いていますが、ご本人が自覚されている場合とそうでない場合があるようですが、今は、どうみてもそうではないかと思える方が職場に一人くらいはいらっしゃると思います。ご本人たちは、ご自分の状態を気づいていない方もいらっしゃるようで、その場合、ちゃんとした治療を受けられていないので、症状は改善されないと思います。周りの方々と一緒に働くためにどういう工夫や配慮が必要かということは、一こちらにも障がい者の特性について採用企業への教育と書かれているが一周りの方が、どういう風にそういう方々と接したらよいか、また、どういう仕事を任せるのが良いかなども含めて、受け入れ側に対する教育が大切だと思います。それが、障がい者も含め、自分の周りの多様な方々と、いかに効果的に仕事をするのかを学ぶことにもなります。実際に今は、働きながら育児をしている方や外国人の方など自分の周りには多様な方々がいらっしゃるのです。実際に、多様な方々と一緒に仕事をされていた方は上司としても学ばれることが多く、そうでない方と比べて昇級のスピードが速いとも言われています。やはり同じペースで働ける人ばかりでなく、多様な働き方をする人を部下に持った上司は、仕事の進め方や与え方など、いろんな意味で工夫が必要だと思いますので、そういう方々も含めて受け入れ側への教育も必要だと思います。

ON委員：4章に書いてある関係機関の連携、特に（1）の県と労働局とポリテクとの連携というなかで、3章の基本的方向の実施に際し本校のノウハウを含め、現在進めている地域レベルコンソーシアムにおける地域連携等、地域の訓練を新しくする事業を進めております。こういう中で第10次計画については3者の連携を含め参画していきますのでよろしくをお願いします。

OG委員：先ほどの委員のお話と似通ったものではありませんが、県と労働局、高齢障害者

求職者支援機構の3者で連携しながら進めていくということが重要だと思っております。国の基本計画素案にもそういうことが書かれておりますし、特に国として職業能力開発に責任を持って対応していくというルールもございます。そこで連携が大変重要な部分になると認識しております、そういった部分は4章の県の計画の中にも盛り込まれておりますので、そういう中で、連携をしていきたいと思っております。

それと、先ほど来から KPI の関係で指標、数値関係のお話がありました。労働局としては兵庫県さんご苦労されておるなと思います。数値的な面をどういうふうにするかというのは難しい面があるかと思えます。そういった中で不本意非正規といった数字はどうかという話がありましたが、この数値については全国的なものはございますが、兵庫県内における不本意非正規というものは、なかなか数値的に正確にはとれないのではないかと思います。そういった面も含めて、ここに上げている KPI についてはなかなか難しいと思うんですけども、政策の目標として、実施できるようなものを選んでいただければと思っております。

○会長：先ほど来高齢者についてのご発言が結構ありましたけれども、これは県の方としては地域創生の担い手と書いてあるので、高齢者の方々が持っておられる技能とか経験をできるだけ地域の中で生かしていただくという発想で、そういう仕組みを作っていくというふうに読み取れるんですが、そういうことでよろしいでしょうか。

○産業労働部長：まさに、現在の働き手の減少の中で、色んな方に活躍していただく機会をきっちり設けていかなければならないという思いがあります。高齢者もそうですし障害者のみなさんもそうです。それから、本県の場合、女性の就業率が低いとの指摘がありますので、M字カーブの解消であるとか、そういう中で、色んな方に就労の機会を設けていくという姿勢を本県として持っています。高齢者のシルバー人材の活用の取り組みですとか、或いは、高齢者が起業する場合の支援ですとか、様々な施策を講じる中で活躍をいただきたいと思っております。

○会長：非正規の正規雇用化についてですが、2番目の所は非常に重要だと思うのですが、どういうふうに非正規の方に訓練システムに入ってもらおうかというのが非常に大事なんじゃないでしょうか。だからこういう方をどういうところでキャッチするのかですね、国の方では若者サポートステーションがあるわけですが、そういうものを活用していくとか、或いはどういうところで若い非正規の人に正規になるための訓練システムを認知してもらうかそこが必要なんじゃないかと思えます。この辺りのところでご意見はございませんか。特に学校との連携に関しても必要になってくるかと思うのですが。

○産業労働部長：県では様々な形で、例えば極端な例ではニート対策とか、様々な相談に応じることで正規を希望する若者に対してこういう道があるよということで、訓練施設に入ってもらったりとか、インターンシップの中で実社会の経験をしてもらって社会に出てもらうとか、色んな仕掛けをしているところであります。ただ、本人が自ら相談機能があるところへ足を運んでくれるとかそういうことを前提としている仕組みになっていることが多いのです。ニートの問題についても掘り起こしていくためには仕組みが充分ではないと思えますし、やっとならニートから正式就労に至るまでの中間段階で簡単な軽作業に参加してもらおうような取り組みをしている NPO などの団体が出てきておりますので、こうした活動に対する支援を県はしているところです。その動機付けをどうやっていくのかが大きな課題だろうと思っております。それは、労働だけではなくて、青少年対策とか神出

学園とか不登校になった子どもたちそういったところに対する関わりの段階から若者の次のステップに向けた取り組みとかに続いていくものだろうなど。労働と青少年対策がうまく連携することが大事だなと思っております。

OB委員：非正規の方が正規になる道というのは全く無いわけではなくて、色々見えますと非正規というかたちで3年とか5年とか働かされているうちに、その事業所なりで正規の道が開けるといいう確率は結構高いので、一生懸命はたらいしていると、そこで見いだされ正規になるという可能性が結構あるというような研究もあつたりします。その意味でも先ほどどなたかがおっしゃってたと思いますが、2番目のところの企業の正社員登用制度の見える化というところで、正社員登用制度があるかないかというのは、県レベルでも無いのであれば、登用制度あるなしというのと同時に登用制度を持ってなくても実際には非正規から正規にしたよという事業所は結構あるかと思うので、それを取り出して若者に情報として伝えていく、どういうようところでこんな事業所があるよというのを伝えていくのが働いていて正規になりたいという若者にとっては非常に重要な情報になるのではないかなと。なかなか職業訓練の場には今もおっしゃっていたようになかなか来ないかもしれないが、情報については一生懸命探すだろうと思うので、KPIとして何を取るかというのは全くわかりませんが、そういう調査と事例の発掘は是非やっていただければ若者にとっては勇気づけられるのかなというのが一つです。

もう1点、先ほど発達障害で在職者訓練をという話があつたんですが在職者訓練というのは3章5の公共職業能力開発施設のところで出てきます。二つあり、女性の方で一旦ご退職されていた方が復職をされるとか、高齢者の方が、就労機会の確保とか高齢者に適した職業能力開発となっているんですけども、おそらく高齢者の方々が、より新しい技術なり知識なりを摂取してよりキャリアを伸ばしていくという必要が今後出てきます。多分そうすると今在職をされている復職をされた女性、あるいは今高齢者として働かれている方々の在職をしながらの研修に対する補助というのも結構重要になるかもしれない。というふうに思っています。何らかの形で、在職者訓練というこう形になるかどうかかわからないですけども、そういうことをご検討していただければと思います。

OD委員：若者に対する職業意識の醸成というところで、兵庫県は中学生がトライやるウィーク全国に先駆けて非常に珍しい制度があります。あれを高校生でやらせるというのは無理なんでしょうか。中学生ではまだまだ職業観というのは乏しくて、ただ保育園にいつて少しお手伝いしたというだけで終わってしまっている。ネットで見た限り、不登校の子が登校するようになったとか、そういう効果がありますが、職業観の醸成というのはどうなのかと。どこの大学へ行くのか、卒業したらどういう職に就くのかといったことについて多感な高校2年生辺りの方が効果が出てくるのではないのでしょうか。それがふるさと兵庫に就職する人を増やすという効果も出てくると思います。

○政策労働局長：トライやるウィークは全ての中学2年生の生徒を対象にやっているというのが特徴的なところですよ。今ご提案のありました高校生については兵庫県全体で発達段階に応じた体験学習という一環の中では例えば社会貢献活動とかを高校生でやろうというのはやっております。一方で職業選択、職業教育の一環として、職業高校を中心にインターンシップとか職業経験といったことはどんどん進めております。進学校等ではなかなかいろんな活動とのウエイト付けとの関係があつて、難しいのが現状ではないかと考えておりますけども、とりわけ職業高校の生徒たちについては、色んな形で企業を体験していただける機会をどんどん増やしていきたいと考えているところでございます。

また、先ほどご意見のありました非正規雇用の訓練の関係ですけれども、ちょうど非正規雇用の方の訓練について実習・座学のいわゆるデュアルシステムの訓練等を通じて、例えば、正規雇用へつながっていくところを考えているところですが、そもそも企業がそういった訓練に送り出していただけるといような、企業サイドの考え方も重要になってこようかと思ひまして、2月1日の臨時県会で議決を得た補正予算のなかで非正規雇用の方の正規転換、処遇改善の施策に関しまして、企業経営者の方にですね、そういう正規雇用を進めていく経営上のメリットでありますとか、人材確保のためのメリット等意識を変えていただくといようなコンサルティング事業なんかも考えているところがございます。

今後広げていって正規雇用の増加につなげていきたいと考えておりますし、厚生労働省においてはユースエール企業の認定制度をアピールされていますし、県でもひょうご応援企業という制度を持っていますし正規雇用化の制度を持っているということをアピールしていただけるよう環境を作っていきたいと考えております。

○産業労働部長：労働局で非正規から正規に転換される時に1人当たり50万円を出すという制度を、数年前からスタートされていて、その制度の周知と一緒に力を合わせてやっていこうと加えて、直接的な金銭給付のほかに、意識改革とかの部分で県として補完をすることによってその力を合わせ、できるだけ本意の非正規の方の正規雇用化をしようと労働局と連携をしながら今進めているところです。

○会長：たくさんご意見を頂戴して、ありがとうございました。今日は詳細な骨子が出てきましたのでご意見あるかと思いますがまとめさせていただきます。まず産業労働部長から当局側としてのコメントをいただければと思います。

○産業労働部長：活発なご議論ありがとうございました。今回職業能力開発という面でのご意見をいただいたわけですが、なかなか労働施策というものが他の分野と密接な連携なくしてうまくいかないもんだなと思っております。特に、今回中小企業の人材確保の困難さという現実がありまして職業能力開発という切り口で一定の議論を進めていただき、その人たちが就労しやすいようにミスマッチを無くそうという構成でいってまいますので、記述の中で育成という文言が多いのは職業能力開発という切り口で行っているからです。しかし実態はその前に人の確保ができていないからその人材確保を考えるのが先だろうといのご指摘はごもっともでございます。今回の計画のゴールとか、どういうところへ持っていくんだということをどういうふうに記述していけばいいのかなと悩んでいたところです。

ここだけの切り口だと完結性が見えないとか一番大きな課題になっているところへのゴールとなる記述をこの枠の中でどうやって考えたらいいいのかなというのは悩みどころです。おそらく、これから記述をしていく中でも職業能力の関連のなかでどこまで書けるかというのを考えていかないといけないなと思ひます。

非正規、正規の議論についてはしごと支援というアプローチが別の施策で、兵庫県の人をできるだけ採用しようとする先ほどのひょうご応援企業というものをきっちりと若者に紹介し、正規雇用で皆さんを待ち望んでいますよということを伝える施策を並行してやっています。また、高校生の就労に対する意識づけをどうするのかということが課題だと思っておりますので、但馬、丹波など地元での就労を意識しないまま都心部へ出てくる若者がたくさんいますが、就労を考えるとときに都会での就労を考えて地元の企業に就職というのをあまり考えないということがあります。職業高校に進む子は地元の企業のことを勉強するんですけど、大学へ進む子は地元の企業のことを知らないまま地域を出て都会へい

ってしまう。その対策を取ろうということで、来年度に向けてふるさとの企業をきっちり紹介した冊子を作って、県の全ての高校生に配って、そして、それは子供さん方に知ってもらえるものもあるし、親御さんにも知ってもらえるのが目的です。親御さんたちはテレビで見ると企業でないと、そんなところへ勤めたら恥ずかしいとか、大企業指向を助長するところがありまして、地域にこんな優れた企業があるというのを親御さんにも知ってもらおうという気持ちも込めて、こういう冊子をつくって高校生に初めて配ろうとしています。

そういった政策は、実は、職業能力開発という領域から外れてしまうものですが、セットでやらなければ、トータルとしての労働政策というのが、完結しないということですから、ここにどこまで書くかということは事務局の方でも検討したいと思います。

本日の様々なご指摘は全体が見えないというご指摘だと思います。能力開発して、その後が見えてないじゃないかとか、能力開発と関係ないところでもっとやるべきことがあるじゃないかというご指摘をたくさんいただいたとっております。それをこの中でできるだけ見えるようにしていきたいと思っております。

もう1点の大きなところは KPI についてのご指摘をたくさんいただきました。我々実は KPI について馴染んでいないというところがありまして、今回の兵庫県の地域創生戦略の中で、それぞれの施策について KPI を記載しようとして設定をしまして、それを、今回も職業能力開発計画の中でその KPI と結びつけて記載をさせていただいたのですが、今日色んなご指摘をいただいてその KPI の設定がまだ慣れていないというところがありますし、KPI の設定を1項目1つにしようとして無理して作って行った部分がありますので、そこが成果を見るには不十分ではないかというご指摘はごもっともでございます。KPI の見直しもしていかないといけないと我々も思っております。まだ、地域創生戦略で作ったばかりなので、どの段階で直すかというのはありますが、できるだけ今日いただいた意見を踏まえて見直しは的確にしていけないと思っておりますし、一旦定めた KPI でも運用の中でこの指標はだめだということが出てくると思います。

まだまだ流動的なものだと認識しておりますので、今日いただいたご指摘ご意見をきっちり踏まえて、できるだけ確かな KPI にしていけないといけないなど、大きな問題点として捕らえているとその2点です。

いずれにしても多面的な意見をいただいたと思っておりますので、次回には今日いただいたご意見をきっちり踏まえまして、できるだけ次の計画案へと結びつけるような資料をお配りできるかと思っておりますのでまた、よろしく申し上げます。

○会長：どうもありがとうございました。今日は KPI も含め色んな点について沢山のご意見をいただきました。今日の意見交換を含めて次回会議におきまして、事務局の方で資料を整理して計画案を作成していただき、更に議論を深めて行きたいと思っております。

出席者（委員関係）

委員（13名）

桐野 太一	基幹労連 兵庫県本部西地区議長
豊田 厚一	ゴム連合兵庫県協議会議長
村田 泰男	県商工会議所連合会 専務理事
中村 孝	県中小企業団体中央会 会長
三谷 直紀	岡山商科大学経済学部 教授
中村 恵	神戸学院大学 現代社会学部長
横山 由紀子	県立大学経営学部 准教授
北尾 真理子	(株)ダイバーシティオフィスKITAO 代表

福島 賢一	県職業能力開発協会 会長
廣瀬 武	県技能士会連合会 会長
丸田 研一	阪神友愛食品(株) 代表取締役社長
大場 一正	中小企業診断士
川合 宏之	流通科学大学商学部 講師

特別委員（2名）

宮野 修	兵庫労働局職業安定部長
奥田 康	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 兵庫職業能力開発促進センター 所長