

第2回職業能力開発審議会(H28.2.9)での議論の状況

資料4

項目	委員の意見	計画案への記載・対応
若者	トライやるウィークを中学生に加え高校生で行ってはどうか。	県立高校においてもインターンシップ推進事業等を既に実施しており、中学校、高校、大学を通じて仕事観や職業観の醸成に取り組む。 →「中学校、高校、大学を通じて仕事観や職業観の醸成を図るため、「ものづくり体験館事業」、「トライやるウィーク」、「高校生就業体験事業」、「大学生インターンシップ推進事業」等において、ものづくりや就業体験の場を設ける。」(P8)
	若者についてキャリアアップ支援とは書いてあるが、就職の支援につながるような表現にする。	指摘を踏まえ文言を記載。 →「早期かつ安定的な就業・就職を促進するため」(P8)
女性	就職困難者として母子家庭の母が上がっているのに違和感を感じる。	指摘を踏まえ表現を改めるとともに「障害者など特別な支援を要する者への職業能力開発の推進」の項に記載。 →「母子家庭の母親や生活保護受給者等が職業的自立を図れるよう配慮しながら、その特性に応じた職業訓練を実施」(P11)
	能力の高い女性に働いてもらう仕組みを。女性、高齢者について税金の面で仕事をセーブすることのないような制度の改正が必要。	女性就労促進の観点からの配偶者控除等の見直し、高齢者就労促進からみた年金制度・年金税制見直し等については、今後の国の動きを注視していくとともに、個人が能力を発揮できるように支援していく。
女性 高齢者	女性の高齢者が働くこと、50-60台女性の有業率を上げることが必要である。また、在職しながらの研修、訓練等へ補助が必要ではないか。	高齢女性の就業促進のため、女性にも受講し易い高齢者向けの委託訓練メニューを検討する。また、国の教育訓練給付制度の周知により女性、高齢者のキャリアアップを支援する。
	高齢者について65歳以上や70歳以上まで働く制度が整っているのか。	高齢者雇用確保措置が義務づけられている常用雇用者31人以上の企業においては99.0%となっており、制度の普及が図られてはいるが、生涯現役で働くことができる企業の普及に取り組む。 →「企業に対しては、65歳以上の雇用を見越した普及・啓発を行い定年延長制度導入への気運を醸成していくなど、元気な高齢者に多様な就業機会を提供していくとともに、生涯現役を希望する者を視野に入れた職業能力開発を実施」(P10)
障害者	発達障害の子どもが大学内でも多くなっている。就職システムの構築まで取り組んでほしい。	大学等と連携しつつ未内定大学生等就職訓練応援事業の周知を図るなど就職の支援に取り組む。
	精神・発達障害の方向けの記載が多いが、身体障害や知的障害の方向けの訓練も十分ではない。障害者向け訓練の拡充が必要である。	精神・発達障害向けの訓練の取り組みの新規性に重点を置いた記載であったが、従来からの身体障害・知的障害向けの訓練を充実させ、更に精神・発達障害向けの訓練が加わるとの意味であり、指摘を踏まえ修正。 →「障害の態様に応じた職業能力開発を一層充実・促進」(P10)
	精神・発達障害の方向けの訓練についてはまだ模索段階であり、新たな訓練メニューの開発、実践の取り組みが必要となる。	指摘を踏まえて記載。 →「訓練ノウハウが不十分な精神障害者・発達障害者等に対して、特性に応じた新たな訓練メニューを開発、試行しながら訓練コースの設置」(P10)
	特例子会社の普及に関し、仕事そのものを見つける取り組みを官民で。	特例子会社同士の情報交換、情報共有ができるよう検討する。 →「官民あげて障害者に見合った仕事を見つけるための取り組みを啓発」(P10)
	発達障害は会社に入ってからわかることが多い。発達障害者とどう接するかを受け入れる企業側にも教育が必要であるし、在職者訓練としても取り組んでほしい。	発達障害への理解を進めるための企業向け教育やサポートの充実を進める。 →「障害者の職場定着に対する取組を支援するため、障害者を雇用する企業等への相談会や研修等サポート体制を充実させる。さらには、在宅ワークの活用促進に向けた環境整備への取組、教育訓練給付制度等の活用等により在職障害者の能力開発を支援する。」(P10)
非正規	非正規の正規化の好事例の発掘を。	ユースエール認定企業等から非正規職員の正規化の事例を収集し、好事例を紹介する。

第2回職業能力開発審議会(H28.2.9)での議論の状況

資料4

項目	委員の意見	計画案への記載・対応	
人材ニーズ	人材育成しようにもまず人の確保ができていない。建設分野では若い人がいない。介護分野では重労働で離職してしまう。労働条件の改善が必要ではないか。	建設、介護など人手不足分野においては、入職者向けの職業能力開発とともに、業界としての労働環境の改善や業界のイメージアップ等の情報発信が必要であり、別途協議会を設置する等の取組を進めている。	
	若者・担い手の確保をまず1番に書き込んで欲しい。	指摘を踏まえ人材確保施策を強調する。 →「人口減少社会において地域の活力を維持していくためには、地域の将来を考え、地域とともに歩む人々の存在が不可欠である。そのため、成長分野を支える人材の育成、ものづくり技術の承継、グローバル人材の育成など、社会や企業のニーズにあった職業能力開発を進め、地域の持続的発展と産業の成長を支える担い手の裾野を拡大していく。」(P12)	
	地域創生の観点からも地元、兵庫での就労を誘導してほしい。また、中小企業へ目を向ける方法を書き込んで欲しい。	指摘を踏まえ、県内の企業の魅力を紹介するガイドブックを作成、配布する「兵庫就活」促進事業等により地元企業への就職・定着を促進する。 →「高校生向けに県内企業の紹介等を掲載したガイドブック作成により地元での就職・定着を促進する。」(P11)	
	仕事に必要な免許・資格を年をとってからも取れるように支援してほしい。	資格取得につながる訓練の実施や教育訓練給付制度の周知により高齢者のキャリアアップを支援する。	
公共訓練	身体障害者へ語学訓練の実施を検討願いたい。	指摘を踏まえ、民間教育訓練機関等への委託を活用しつつ、身体障害者を対象とした英語等の外国語習得コースの設定を検討する。 →「多様な委託先を活用しつつ、身体障害者を対象とした英語等の外国語習得コースの設定」(P10)	
指標	女性	問題となっているのは主婦層の有業率の低さ。女性の有業率は有配偶かどうかで変わってくるため、指標としては有配偶女性の有業率を採るべき。	指摘を踏まえ、育児(小学校入学前)をしている女性(25～44歳)の有業率を追加する。
	女性・高齢者	女性の高齢者が働くことが必要。50-60台女性の有業率を上げること。	対象となる層への施策効果を見るうえで指摘の指標を注視していくこととするが、KPIの設定までは行わない。
	障害者	障害者について雇用率を上げるだけでいいのか。障害者の生産性向上にまでつなげてほしい。	法定雇用率2%を達成していない現状から、まず法定雇用率達成をKPIとして目標設定するとともに、能力開発面でのアプローチにより生産性向上に寄与する。
	障害者	障害者手帳を持つ人を分母に障害者の有業率を指標にできないか。	指摘のとおり若者、女性、高齢者と同様に有業率が望ましいが、把握できないため法定雇用率とする。
	WLB	WLB=時短ではないように思う。時短ではない指標を。	仕事と生活センターの事業によりワーク・ライフ・バランスの普及啓発に取り組むこととし、仕事と生活の調和推進企業宣言(累計)をKPIとする。
	非正規	正社員の登用制度を設けている会社の数を指標に。	新たにアンケート調査等が必要であり、現行では把握困難であるため、正社員登用制度の好事例等の把握により制度普及に努める。
	非正規	非正規のままで良いという人もいる。指標の設定の仕方で変な方向に行かないように。	多様な働き方を希望する人がいるとの指摘はもつともであり、いわゆる不本意非正規の正規化をターゲットとした施策を想定しているが、指標として県別の数値の把握は困難であるため若者の正規雇用者の率とする。
	人材ニーズ	福祉・介護分野でのしごとの創出数は需用面の指標であり、新規就業者の方がベター。	指摘を踏まえ、介護・福祉分野の委託訓練の就職者数を指標とする。
	人材ニーズ	グローバル人材育成のところで、日本人側の国際化についても指標設定が必要。	指摘を踏まえ、日本人側の国際化の指標として英検準2級以上相当の英語力を有する高校3年生の割合とする。
人材ニーズ	30才台で介護・福祉の職業を辞めた人に同分野で起業してもらおうような指標設定。	指標としての把握は困難であるため、福祉人材の確保施策として検討する。	