

兵庫県職業能力開発審議会（第3回）議事録(案)

- 1 日 時 平成28年4月25日（月）15：00～17：00
- 2 場 所 兵庫県職員会館 多目的ホール
- 3 出席者 委員12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 審 議
 - 4 閉 会

（以下審議資料説明終了後から）

○A委員：色々発言した点を取り入れていただいて、まとめていただきましたので、今回についてはこれでいいと思います。是非次回に向けて検討いただければと思うことが1点あります。それは、この計画では今、働いていない方や才能を眠らせている方の能力を活用しようという意識が見えますが、今、働いている方が辞めないようにするという意識が少ないように思います。近年では女性の正社員が辞めないように制度作りが進んでいますが、非正規の方々については制度づくりが不十分です。1回辞めてしまとなかなか職場に戻らないという現状があります。是非次回のときで結構ですので非正規の方にも、育休をとる場合のように、仕事に戻ると意識づくりと、戻る仕掛けが用意されたらもっと女性の就業率が上がっていくのではないかと考えております。今回に関しては異存ございません。

○B委員：女性についてはA委員がおっしゃられましたので、別の視点から2点ほど。一つはですね、これは、質問になるかもしれないがグローバル人材の育成ということで、留学生だけではなくて、日本人の方のグローバル人材の育成ということで準2級を取っている高校生の割合というのがあって、それはそれで結構なんですけど、これは、例えば2級ということにするとちょっと高すぎるのでしょうか。それがさほど差が無いというのであれば2級にしてもいいんじゃないかなというのが一つです。それともう一つは、これは文章の方を読んでなんですけど、障害者について私の意見に関してご検討いただいたんですけど、生産性向上させるということが重要ですよというお話をしたんですけど、それについては指標を作るのがなかなか難しい、ということでした。それは結構なんですけど、文章の方で、例えば、非正規から正規へというのは好事例を示すというようなことが記述されていたかというふうに思いますので、障害者雇用の場合にも、似たような表現の好事例を普及させるというような文言があってもいいかなと思います。やはり障害者雇用にとっては、どのように、より生産性高く働いていただけるかというのが数値の達成というのと同時に必要だと思しますのでその辺をご検討いただけたらと思います。

○政策労働局長：英検についてですが、まずグローバル人材というのが英検と1対1でマッチしてないのは明らかで、本当はコミュニケーション能力とか高い能力がビジネスには必要なので、中小企業の方が海外進出してモノを売っていくということが非常に重要になっていて、やらなければいけないわけですが、以前ビジョン局長の時に、グローバル人材に関する指標を探しましたが、適当なものがなく英検ということでやむをえず採用した記憶があります。地域創生においてもこの指標を採用しております。準2級でビジネスが大丈夫かというとなんかそんなことはなく、一つの目安として学校教育の中ではまずはこの程度ということで、置かせていただいた。さらにもう少し上の方がいいかということは最終的には確認させていただきたいと思います。あと、生産性向上が重要という点はおっしゃるとおりだと思います。追記させていただきたいと思います。

○C委員：見させていただいて非常に良くまとまっていると思っております。特に異議異存はございません。本当にこのとおり第10次の計画が進めばいいんじゃないかと思えます。一つ、前回の委員会ですらね、非正規雇用の方のニーズについて発言しましたが、おそらく、これから正規雇用の方に対してよりも非正規雇用の方の味方というか、お世話という言葉が正しくないですが、その辺のウエイトは高くなってくると思うので、今後とも是非ウエイトをかけて見ていただければと思います。

○D委員：私ども障害者、主に身体障害者、知的障害者の雇用と、それから知的障害者の職業訓練を県から受託して行っている事業所ですが、障害者に関する事で少しコメントさせていただきます。障害の態様に応じた職業能力開発、障害者を雇用する企業へ相談サポート体制の充実、しっかり書き込んでいただいていますので是非とも具体的な施策を前に向けて動かしていただきたいという要望と、精神障害者、発達障害者等を対象とした訓練の拡充というところに関しては、私ども阪神友愛食品でも、何かこの訓練について、新たな学科の創設なのか、新しい教育カリキュラムの追加とか、そういう取り組みをできたらいいと思いますし、今後相談させていただきたいと、少し決意も含めて感じた次第です。

それから、1点本文の方で気になった点がありコメントします。10ページの、カテゴリーとしては(4)下から2つ目のパラグラフで下から7、8行目あたりに、障害者雇用における福祉的な感覚からの意識改革、官民挙げて障害者にみあった仕事を見つけるための取り組みを啓発と書かれていますが、どうしてもこの「障害者にみあった仕事」という書き方だと、障害者でもできる簡単な仕事というように読む方はとられると思います。その視点も必要なんですけれども、今は健常者がすることが当たり前でも障害者でも充分対応できるよっていう仕事や業務が、実は沢山あります。そういうことへのチャレンジと、企業側も健常者がやるのが当たり前という意識からの改革という意味合いに少し表現を改めていただきたいと思います。

○E委員：資料2の8ページ、若者に対する職業意識の醸成、キャリア形成の支援についての提案なのですが、大学生のインターンシップ推進事業、これは何人ぐらいインターン

シップがあったのかというデータはありますか。

○しごと支援課長：27年度で実施学生数が56校391人、受入企業数85社となっています。

○E委員：私のクライアントでも中小企業ですがインターンシップを受け入れているところがあって、学生の印象では、仕事について実感が湧いてきた等好評なんですけど、これを指標にするというのはどうなのでしょう。指標にも入れたらどうかなというのが1点。その前提としていわゆる7、5、3での問題で、大卒者の3年以内の離職率は30%台でほとんど変わっていません。入口の問題でイメージと実態のギャップがあります。華やかな職業、業種に見えたが実際には違っていたということを防ぐために亀岡の京都学園大学で一コマ私が担当しています。それは京都の診断協会が受けた仕事ですが、私の場合は旅行会社にいましたので、旅行会社の見かけはこうだが、実態はこうで、こういうしんどさがある。ただ、こういうやりがいもあるという実態を経済学部の2回生の秋から、10月からは、2月初めまで毎週、例えば百貨店出身の診断士が百貨店のことを銀行出身の人が銀行のことを話してイメージとギャップを埋めるカリキュラムがありました。実際私のところにレポートが出てきてそれを採点して評価するのでチェックすると、旅行会社は土日は店舗が閉まっているので休みだと思っていたけど添乗員として行くことも多く、正月もゴールデンウィークも無い。私は、休日は家族と過ごしたいので旅行会社は止めますとこういうような意見があったんですね。これである程度は離職を防げたかなと思っているんですけど、実際イメージとギャップ、各企業さんは良いところしか言いませんのでそういうような実態を話すようなカリキュラムを大学に提案されてはどうか。それと、このページにひょうご若者就労支援プログラム云々とありますが、実際に入ってきた人に対してこういう理由で辞めたら失敗するとか、こういう理由で辞めたら成功するとか、本音の部分を教えているのかどうか。綺麗事しか言いませんので、実際私が20数年前から新入社員を担当している会社では、こういう理由で辞めたら奈落の底に落ちる。こういう理由で辞めるなら堂々と辞めていけ、と言っている。辞めても他に行ったらどこか良いところがあるだろうと思って辞めて行って失敗する。というのが私のクライアントでしたら9割くらいそうだ。だから本当にこういう場合は辞めたらダメで、こういう場合なら辞めて成功すればいいと。これは若者のビジネス人生なので好きなように生きていいと。そういう本音のところも教えていかれたらどうかという提案です。

○事務局：E委員からご質問のあった1点目について指標については、県の地域創生戦略において大学生のインターンシップ実施数についても検討しているところです。その辺りは所管課とも相談し、採用が可能かどうか検討していきますのでよろしくお願いします。

○しごと支援課長：インターンシップも含めて大学との連携については更に連携を強化していきたいと考えており、28年度についても委員ご指摘のように、大学で単位としていただいている以外にも、大学毎に取り組んでおられるような内容があると思いますので、県

としてもそのような取組に支援ができるような補助メニューを新設しております。そういったものを使いながら連携の強化を図っていくつもりでおります。

○産業労働部長：実は県庁でもインターンシップをやっています。大学生は県庁なんて暇だと思ってくるらしいです。そう思ったら机の上は書類の山だし、苦情対応など上の方はばたばたしているとか、なんだ、こんなところだったのかとの感想が出ている。しごと支援課長がお答えしたように、インターンシップはミスマッチ解消のためにもなるものであり、文章への反映はおきまして、実施のところでは反映させていただきたいと思います。KPI への反映については未だ数が少ないので県全体の計画の中でも検討している状況です。ただ、若者にどうやって働いてもらうかということは県政の大きな課題であるので、これは地域創生ですから、他県で働いてもらうのではなく、兵庫県で働いてもらわないといけないのですが。それはさておき、今、担当の方から説明をしましたが、県全体としてどうするのかも見極めて判断させていただきます。

○F委員：良くまとめられていると思います。その上で、今後の確認ということでさせていただきますと思います。簡略版の2枚目です。主な取組内容の2段目です。非正規労働者の正規化対策の推進の件ですが、主な取組内容が正規雇用を目標とした、とあります。最近のトレンドはこういう言い方になっていますが、ここで確認させていただきたいのは、この正規雇用というのは定義的にはどういうところになっているのかと。我々が考えますに巷間言われている正規雇用と非正規の違いは実は雇用期間の定めがあるかどうかということであると、理解していて、世間では派遣社員とか、パートさんとかの契約期間の定めのある人とかを非正規ということで、それを正規にしようというイメージが強いのですが、基本的に、言葉尻を捉えるわけではないですが、多様な働き方の中にいろんな働き方があると思います。それに全部乗っかるわけではないですが、雇用期間の定めのない人のみを正規と捉えて、すべからくそれへの移行を図ることを目的とするのがいいのかというところがちょっと気になりますので、今後こういう言葉の使い方については、もうそういう議論がなされているのかもしれませんが、私は今日が初めてなので、要は正規であろうが非正規であろうが雇用期間中に次のステップを踏む研修ができるというのが本来の目的だと思うので、正規雇用を目標としたというような、正規雇用と非正規雇用の差別につながるような表現は今後いろいろ施策を打たれると思いますが、できれば避けていただきたいと思います。定義的なところと、どう取り組むのかということをもう少し明確にさせていただくと、いいかなと思います。それからもう1点は先ほどE委員がいわれたようにインターンシップですが、兵庫県経営者協会として県とタイアップして実施しています。しごと支援課長の発言した数字は経営者協会に対応している数字だと思うのですが、学生さんだけでなく、我々兵庫県経営者協会の考え方は中小企業の魅力再発見ということで企業経営者のマインドについてもその辺を徹底していこうということです。ブラックとか来てみたら違っていたとかの指摘があつてのことだろうと思うが、経営者協会の会員にはないと思いますが基本的に経営者の方のマインドも高めていこうと、両方が相俟って初めてインター

ンシップは成功すると思います。我々もがんばっていきますので、色んなところでご支援をお願いします。

○能力開発課長：非正規の観点について正規雇用を目標としたという記載がいかがかなどご指摘をいただきましたが、言葉足らずで申し訳ないですが、あくまでも正規雇用を希望する方が正規雇用を目標としてという意図で記載をしております。その点をご理解いただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○G委員：1点だけ現時点で気づいた点を申し上げます。資料2の女性のところですが平成24年の本県の女性有業率は全国平均48.2%。このときの全国平均の男性の有業率も比較対象として書いておいてくださると良いと思います。同時期の男性の数値と比べて低いということであれば、女性の有業率の低さというのが見えやすいと思います。後は、大変な作業だったとお察ししますが、色んな意見をきちんと盛り込んでいただき、よくまとめられていると思います。

○H委員：能力開発というところから外れるかもしれませんが、就職支援の話だと思うので、就職した後に離職を防ぐという取組も大事だと思います。そういった観点から労働基準法や働き方について、働く側も雇用する側もそれを十分に認識した上で、働く、働いてもらうことが重要だと思います。小さな事業所等になってくると全てということではないですが、労働基準法に沿っていないこともあるようですが、働く側もそれが法律から外れていることがわからないまま働いて、最後は泣き寝入りで辞めていってしまうとかブラック企業と言われている企業などはそうかと思いますが、そのような不幸なことにならないように働く側もそういった法律があるということ、労働委員会があるとかそういったことも理解をさせるような取組も大切ではないか。対立するというのではなくて、双方が納得して良い仕事をするという意味においては、その辺が基本となると思います。そういったことの勉強会のようなことがあれば、より良いのかなと思います。

○I委員：全体的には非常によくまとまっていて良いのではないかなと思っております。ちょっと文言のことですが、本体資料2の8ページ若者について下から3行目あたりです地元地域を離れて就職した若者がとありますが転職、再就職に限定した表現のように思います。JターンとかUターンとか大学進学して戻ってくるパターンも含まれると思いますので、地元を離れて就職進学した若者というような形で表現されたらいいのではないかなと思います。それから、同じ若者の中で(1)の上から4行目二つ目の段落のところで、このため中学校高校大学を通じて、と書かれているのですが、その前の一段落目のところでは、義務教育高校教育の段階からというふうに書かれています。また、国の計画案では初等中等教育の段階からと書かれていますので、おそらくこれは小学校も含まれていると思いますので、またものづくり体験館事業というの、対象が小学校も含まれていると思うので、これは、ものづくり大学等の校長先生にお聞きしたいですけれども、私が拝見す

るかぎりでは小学生向けも多く開講されているようですので、小学校も入れた方がいいのではないかなと感じました。

○ものづくり大学校長：ご指摘ありがとうございます。まさに、体験館は、小学校も対象にしております。正確にいきますと体験学習といって1日3時間びっしりともものづくりを体験するというメイン事業は、中学生を対象にしています。その他に夏休みや冬休みに親子連れ等小学校の皆さんにもそういう機会を付与するという事業を確かにやっております。そういう意味から小学校も対象にしています。

○E委員：資料2の14ページ(5)地域の生活や産業を支える人材育成で下から3行目観光サービス業の人材育成を視野に入れた云々とありますがこれは観光サービス業の職業訓練は今年度から始めた新たな取組ということでしょうか。

○能力開発課長：観光サービス業の人材育成ということで民間の団体に委託訓練という形で実施をしております。数は少ないですが以前からやっております。例えば、専門学校などに委託して実施をしております、そういった形で人材育成をしております。

○E委員：観光業は裾野が広い業種でありまして1次産業から6次化まで全ての産業に波及します。団体からの依頼により観光まちづくり調査事業をしてきましたが神河町や福崎町、加西市など観光に力を入れています。昨年の加西市の調査の報告会では住民の方から、我々が何かしたいといっても予算がないと。観光業が活性化するためには事業者よりも住民の方々に我が町が好きだというリーダーがいないと活性化しません。加西市では市と商工会議所と事業者と住民が加西市観光研究会という組織をつくっており、住民の意見が反映される。我が町をなんとかしたいという例えば女性とか高齢者とか、そういった方の訓練をやれば就業率の向上にもつながるし一石二鳥ではないかと思えます。

○政策労働局長：加西市は商工会議所の会頭が旗を振ってやっておられますし、イベントなどで面白い取組をされています。ご指摘の住民こぞって地域を盛り上げていくということはその通りだと思います。ただこれを職業として観光業で生活していく人材育成をするとなると民間に委託してなどの取組が必要だし、あるいは委員ご指摘のように、おもてなしという意味で町全体で地域こぞってやっていくということも必要ですから、両輪で考えていきたいと思えます。

○能力開発課長：先ほどG委員から男性の有業率も記載する方が良いとのご指摘をいただきましたが、男性の有業率が兵庫県では66.4%、全国が68.8%。女性の全国平均48.2%に対し、兵庫が43.8%と5ポイント程度低めとなっています。

○B委員：2点ございます。1つはKPIで、テクニカルにはなるんですけども、1

(1) (2) 若者の有業率、女性の有業率、育児をしている女性の有業率という指標を目標として掲げますということですが、構造から言ってその一番下の育児をしている女性の有業率が上がると、その他が変わらなければ自動的に女性の有業率も上がる確率が高く、それが効くと若者の有業率も上がると連動して動くような格好になっていて、そうなる可能性もある。そうしたときに、実際、施策がどこで効いたのかというのが、少し見にくくなるのではないかと思います。先ほど男性の有業率のことがありましたが、例えば(1)で男性と女性は違うと思いますし、例えば、分けるというのはどうかというのが質問です。もう一つは、読ませていただいたときに、ちょっと違和感があったのは11ページで、そこは、障害者の職業能力開発の推進なんですけど、その一番最後の段落で母子家庭の母親や生活保護受給者が職業的自立を図れるようにと出てくるのですがどちらかというと母子家庭の母親がというところで、もちろん職業的自立が図れていないかたもいらっしゃると思うんですけども、また同時に、そうではなくて、例えば、それこそ、パートタイマーであるとかいくつかさされながら、お仕事されている母子家庭の母親もいらっしゃると思うので、どちらかというと、母子家庭の母親という文言は(2)の女性の活躍を促進する職業能力開発の方へ入った方がより読みやすいのではないかと思います。それはここに入れた方がよろしいのであれば、その理由をお聞きしたい。

○政策労働局長：KPIについてはちょっと悩ましいところで、技術的に難しいところが結構ございますので、ちょっと検討させていただきたいと思います。若者についての男性と女性、その背景にある環境がいまでも違うのかもしれない。ちょっと、技術的なこともあるので検討させてください。それと後半の母子家庭についてはおっしゃるとおりだと思います。実際に就職が厳しいかたも色々いらっしゃいますので表現等気をつけたいと思います。D委員からご指摘のあった、障害者にみあったという表現についてどうなのかと、健常者の方もできる仕事を企業、経営者の方も理解したうえで広げていく方向そういうつもりで考えておりますので表現については見直したいと思います。

○事務局：先ほど母子家庭の母等の点についてご指摘をいただきました。第2回審議会の骨子案の際には女性の項目に記載しようと考えておりましたが、この項目に母子家庭の母等を入れるのは違和感があるのご指摘をいただきました。委託訓練の中で母子家庭の母や生活保護受給者のような特別な支援を要する方向への職業訓練に取り組んでいることもあって、(4)の障害者など特別な支援を要するところに母子家庭を記載させていただきました。局長からの説明がありましたとおり、文言など不十分なところもありましたのでもう一度精査したいと思います。

○A委員：前回母子家庭の件で発言をしましたが、その際には母子家庭の母親に関して母子家庭の母親が就職困難者というニュアンスになっているのが気になったという発言をしたかと思いますが、むしろ私が考えますのは母子家庭と専業主婦というのは表裏一体で、専業主婦の方も離婚したらすぐに貧困に陥ってしまうことがあります。女性の項に異動す

ることに異存はございませんので念のため申し添えます。

○J委員：建設業離れということで若い人をはじめ色々な人が離れていく。職業訓練をやっている学校が無くなってしまふ。なぜかというと予定の人数に達しないからとまた来年も人数に達しないので辞めるということが2、3年続いてから職業訓練の学校が無くなってしまふ。姫路の方でも2つなくなりました。補助でやっている学校か、学生の授業料でやっているのかそこら辺がわかりかねます、本当に職業訓練を受けたいという人はいるので学校自体が無くなると困る人がいると聞いています。私は兵庫県の造園緑化組合ですが、尼崎や姫路で職業訓練の講師をしておりましたが、それがみんな予定人数に達しないので訓練を辞めると。このようなことが何とかならないかなと考えています。やったからといって若い人が集まるということがないし、55歳以上の中高年などの建設業離れということで学校で勉強しても雇ってもらえないと考えているようです。そのようなわけで即戦力という若い人でないといけないと、頭からそういうふうに言われてしまうこともあるようです。もう少ししっかりとした訓練を受けたいという人もいるので、考えていただいたらと思います。

○K委員：しっかりとまとめていただいている。これを実行していくのは大変だろうなと思います。KPIですが第10次ということで平成28年度から32年度の5年間となっていますが数値を見ると、試行ということもあってか、直近かこれくらいかなというところを出しているようだが世の中の流れは非常に早いので、臨機応変にKPIの見直しについては随時行って行って欲しい。

○L委員：今回初めて出席し、色んなことを考えられていると改めて感じましたが、その中で、私の方でちょっと感じたことがあります。例えば、一つ障害者というくくりがあるんですが、俗にいう健常者と障害者このいずれにも属さないグレーゾーンの方々に対する能力開発というのが、今後問題になってくるというふうに思われます。そういうところへの施策をもう少し考えておくのもいいのかなと感じました。先ほどインターンシップの話が出ていましたが、兵庫県の大学コンソーシアムというのがあると思うんですが、そこどのように、連携されているのかというところを少しお伺いしたい。大学コンソーシアムには多くの大学が参加しておられると思いますので、そういうところと連携をすると何か新しい方策が出てくるのではないかなと。特に女子の学生に対するプログラムをやっていくと、ものづくり、職業というものに対する認識が、新たに変わってくるのではないかと。女子大学生、それから、もう一つは女子高生というくくりの中でやっていかれるのも面白いのではないかと感じました。

○M委員：第10次の国の計画におきましても、地域の職業能力開発に携わる行政や関係機関の連携というものがかなり重要だといった記載がございます。そういう面で今回、兵庫県が策定している第10次の中にも、第4章で関係機関との連携ということで、しっかりと

記載がありますので、労働局もしっかりと高齢障害求職者雇用支援機構と連携しながら進めていくことが重要と認識しております。また、KPIの中で非正規労働者の指標は私どもが3月に兵庫正社員転換待遇改善実現プランという今後5年間の目標値を定めて推進することとしておまして、そこの中の数値と一致しております。そういった意味では、県と連携しながら進めていくのが重要ですので、今後とも連携しながら進めていきたい。

○F委員：本体資料の10ページですね。2段落目の、更に企業に対しては65歳以上の雇用を見越した啓発を行い定年延長制度導入に向けた機運を醸成していくなど、ここの表現に違和感はないんですが、審議会の答申の中でこういった雇用の制度の導入についてコミットした書き方というのがいいのかどうかと思っております。ここを抜いても意味はとおりますし、抜いてもいいかなと思います。一言だけ、このままでもいいですが、ここが気になるということでもあります。雇用の制度の導入に審議会としてここまでコミットするのかなと思います。

○能力開発課長：何点かご説明させていただきます。まず、J委員からかつちりとした建設の訓練を受けたい人もいるので考えていただきたいというご意見をいただきまして、ありがとうございます。建設関係の訓練に関しては三田建設技能研修センターとも連携して建設人材の育成に努めて参りたいと思います。K委員からのKPIについて随時見直してはどうかとのご意見をいただきました。おっしゃるとおりだと思います。本文にも記載しておりますとおり、数値目標の見直しについて考慮していきたいと思っております。あと、L委員から、障害者と健常者とのグレーゾーンの方もおられるということでその点の問題意識も持っているところです。特に、ちょっと今回のところでは精神障害の方や発達障害の方、診断書ではそうなっているという方もいらっしゃいますのでそういった方々の訓練も考えていきたいと思っております。大学コンソーシアムとの連携の形ですが、具体的に能力開発としては勉強不足で把握しきれていませんので勉強したいと思っております。F委員からここに定年延長の制度導入まで書く必要があるのかとのご指摘ですが、おっしゃるとおり基本は能力開発ということなのでちょっとはずれる所ではあるのですが、幅広くとらえてという観点で県全域の能力開発的な部分を雇用の部分も含めて書かせてもらっているところがありますので、ご理解いただければと思っております。

○B委員：今の議論と関係して、KPIの雇用の部分、有業率なんです但有業率そのものは、実際に数字が出る29年調査まで待つわけですね。そうすると、それでいいのか、いいとも思うのですが、そこのところは有業率というのをとられて、労働力調査なら兵庫県でされているかどうかかわかんないですけども、毎年有業率ではないですが、就業率という形で出るかと思っておりますが、その点は、どういうふうにお考えなんだろうというのが一つと、あともう一つ、F委員がおっしゃったとおり、私自身は定年延長制度という言葉が違和感があってそういう制度というよりは、定年延長への機運ということなんだろうなと思ったんですけども、ただ、それは、高齢者の方が働き続けるにせよ何にせよ、より労働力とし

て、働いていただくということ全般の中で定年延長は一部、それは企業がそれぞれお考えになられるということで、進んでいるのではないかなと思いますので私自身の個人的な意見は別ですけれども、そうすると、定年延長への機運を醸成するというのは企業側にとっては一つの方向を示されているというような、多分F委員もそういうようなことがおっしゃりたかったんじゃないかと思うのですがちょっと表現としては強いのかなと思います。

○**会長**：労働力調査では都道府県別は多分無理ですね。失業率は試算が出ておりますが。

○**産業労働部長**：定年の関係ですが延長制度導入への機運と記載しておりますが、国等の記載を見ますと定年の延長だけではなくて、継続雇用や何らかの方法でと書いてありその辺を言われたということかと。定年延長制度と細かいこと言わずに、広く定年延長への機運というようなご指摘だったかと思っておりますので。これについては預からせていただいて、会長と相談させていただきたいと思っております。国の資料等見ましても全体として65歳まで働きやすくということになっておりますので考慮してまいります。

○**事務局**：65歳以上の件についてはこれも第2回の審議会でそういった機運醸成をというご意見をいただいたこともあり、盛り込めないだろうかということで記載させていただきましたが、確かに定年延長制度の導入までは踏み込んだ記載となってしまったようですので見直しを検討させていただきます。KPIについては地域創生戦略の指標で有業率が取り上げられていることもあり、同様にピックアップさせていただいたところです。労働力調査の就業率の採用についてもご意見をいただいたところで、その辺りも改めて検討し見直すべきところは見直して参ります。ただ現段階では有業率でご理解をいただければと思います。

○**会長**：活発なご意見ありがとうございました。他にご意見がないようですのでこれにて審議を終了させていただきたいと思っております。ここでご陪席いただいた産業労働部長に当局側としてのコメントをさせていただきたいと思っております。

○**産業労働部長**：本日はいろいろとありがとうございました。最初の挨拶でも申し上げましたとおり今年には地域創生元年とのかけ声が非常に大きいところです。地域創生戦略では地域の雇用を確保するとしていますが、言うは易しで、実のところどうやっていくかは大きな課題です。その一つとしてこの職業能力開発が大きく寄与していくと思っております。これが一つと、二つ目は、議論の中で、やはり求職者の多様なニーズに応えるということです。若者、女性、障害者それから高齢者、また、今日ご議論のあった非正規雇用者の方の能力開発、今流行の言葉ではダイバーシティ、多様性。この多様性の中で、社会が多様であればあるほど活力が維持していける。そのことに充分注意をして、全体として目配せをしていかなければいけないのではないかと、最大のポイントは、多様な求職者のニーズに応えていく。こういうことではないかと思っております。三つ目はですね、今日ものづ

くり大学の校長から説明がありましたけれどもやはりものづくりへの興味ですね。委員からもご指摘をいただきましたが、ものづくりへの興味が出てきていない。やっぱりそういうところをしていかなければと思っております。4点目では計画の中にも記載してあるとおり、県でしかできない職業訓練。例えば障害者の方向けや大規模な装置が必要であるとか。これらの分野については責任を持ってやっていきたいと思っております。それから最後は、県だけではすべてができる訳ではないので、国その他関係機関との連携を重視しながらやっていきたい。この5つ。今日のご議論の中で感じたところを申し上げました。最後にプラスアルファで、今日インターンシップに関するご意見ができました。以前人事の関係の仕事をしておりまして各団体にもお願いをしておりましたが、まず県でもやらなければならないと学生の方々を集めました。学生の方たちは県庁に期待して来られるのですが半分くらいの方は、県庁は旧態依然としているとびっくりして帰られる。そういうことでありますので、今日大事な意見を聞かせていただきました。実際の仕事とイメージとの違いを若者にしっかり伝えていきたい、すぐに離職するということはやはり勿体ない。しっかり職業訓練をして定着してもらおう。そうすることで技術能力が上がる。これこそ日本の売りだと思えます。そういうふうやっていって、熟練した労働者を育て、安定した製品を作っていくということをやっていかなければならない。本日は労働関係の会議ですが、産業労働全体につなげていきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。

○会長：本日で審議会は終わりとなりますが委員の方々から沢山のご意見をいただき良い計画ができつつあると感じます。今回は特に地域創生や非正規雇用者のことが前面に出て今の構造変化を踏まえた計画になっているかと思えます。今後のこの計画案の取り扱いについてですが、本日議論頂いた内容等も踏まえて修正した上で、県民の皆様幅広く意見をいただき、いわゆるパブリックコメントの募集を行いたいと思えます。これは、「参画と協働」の観点から、審議会としても幅広く県民の意見を参考にしつつ審議を進めるために行おうとするものです。具体的な時期や方法、内容については、事務局と相談の上で詰めたと思います。その後、パブリックコメントの結果も踏まえた修正をした上で、知事に答申したいと思います。これらの調整及び知事への答申につきましては、私に一任いただきたく存じますが、よろしいでしょうか。

○出席委員：異議なし

○会長：ありがとうございました。最後に、委員の皆様には、これまで3回にわたる審議会におきまして、大変貴重なご意見をいただき、また、議事進行にもご協力いただきましたことを厚くお礼申し上げます。それでは、本日予定しておりました議事も終了いたしましたので、進行役を事務局へお返しします。

○能力開発課長：会長並びに委員の皆様、どうもありがとうございました。本日いただき

ました意見を踏まえまして、追加、修正した案で、パブリックコメントを実施し、その結果を受けて、計画の最終案を作成させていただきたいと存じます。今回の第10次兵庫県職業能力開発計画（案）に関する審議は、答申によって一区切りすることになりますが、今回の審議内容を踏まえ、パブリックコメントも実施して、最終的に審議会より知事に対し、第10次計画（案）について答申をいただき、県として早期に、第10次職業能力開発計画を策定する予定です。これまで、計3回の審議について、お忙しいところをご出席いただき、ありがとうございました。それでは、これで、第3回「兵庫県職業能力開発審議会」を終了致します。長時間にわたりご意見をいただき、ありがとうございました。

出席者（委員関係）

委員（12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
草薙 信久	県経営者協会 専務理事
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 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
岩堀 善朗	(独)高齢・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