

平成23年度第2回審議会時及びご意見用紙における主なご意見に対する対応

参考資料

	ご意見の概要	ご意見への対応案
シ コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 能 力 の 不 足	コミュニケーション能力の不足は、学校できちんと育成していく必要がある大事な能力だが、それを受け止める側（学校、職場等）の問題としても考えていく必要がある。若い人だけの問題ではない。	<ul style="list-style-type: none"> ・企業が従業員の職業能力としてのコミュニケーション能力について課題としている現実があることから、P33, 34で「3 (1) 学校教育段階からのキャリア教育の充実」において、「・・・社会人としての基礎的な職業能力の習得・・・」、「3 (2) 若年者の職業能力開発の促進」で、「・・・コミュニケーション能力等、社会人として必要な資質や能力を高める訓練を実施・・・」と記述しています。 ・コミュニケーション能力の不足は、若い人だけの問題ではなく、受入れ側の企業としても、周りの社員が積極的に声をかけるなど問題意識を持って人材育成等に取り組んでもらう必要があることから、第4部3(3) (p34)の4つめの記述を追加しました。
ニ ー ト ・ フ リ ー タ ー	<p>引きこもりが潜在的に130万人、140万人おり、その中で一番多いのが30-39歳の企業で中堅レベルになるべき年齢層であるとの新聞記事がある。その理由が、自立できていないということなので、この点を含め、年代別に見た職業訓練のあり方をどうするかも重要な観点のひとつではないか。</p> <p>年長ニート・フリーターを就職に結びつける具体的な支援を明確にするWGまたは一歩進んだ支援策の観点があればいい。</p> <p>ニート・フリーターを生まない仕組みも作れないか。</p> <p>ニート・フリーターという言葉自体が、レッテルを貼られている表現に見えるが、一考していただければ。</p> <p>(資料1) 第2部の表現に違和感があるので、もう少し表現が必要である。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 1 (4) 価値観、ライフスタイルの多様化→ニート・フリーターの増加にも影響 ・ 2 (2) ① 若者：ニート・フリーター等が社会経済にマイナス影響 </p>	<ul style="list-style-type: none"> ・近年、ニートやフリーターが高齢化し、30歳以上のいわゆる年長フリーターの増加等が課題になっていることから、「日本版デュアルシステム」による職業訓練については、H23年度から40歳未満という年齢制限を撤廃するなどの対策を講じています。 ・今回の委員の発言を受け、第4部3(2) (P34)の2つめの記述を追加しました。 ・若者に対しては、第4部3において「(1) 学校教育段階からのキャリア教育の充実」や「(2) 若年者の職業能力開発の促進」の中で、ニートやフリーターを生まない対策として、学校教育段階での職業観の醸成や若年者の仕事に対する誇りや意識向上につながる取り組みの実施について記述しています。 ・委員の指摘を踏まえ、さらに、職場内において若者の定着を図る取組みのほか、就職後早期に離職した場合の対策を記述することとし、第4部3(3) (p34)の4つめの記述及び第4部4(2) (p37)の5つめの記述を追加しました。 ・ニート・フリーターについては、バブル経済崩壊後の就職氷河期の長期化といった社会背景がその大きな要因となっていますが、近年の若者の職業意識の希薄さも新たなニート・フリーターの発生要因にもなっており、少子化の更なる進行など社会経済への影響も大きいことから、国においてそれぞれの定義を明確にして統計調査を行い、職業教育や職業能力開発の支援を通じて、そのような状態にある若者の支援を行っているところです。 ・当計画においても、支援する対象や施策を分かりやすくするため、ニートやフリーターの用語を使用していますが、国や他県の第9次計画では、「ニート」や「フリーター」を大きな見出しにしていることに比べ、本県の計画では、「3 (2) 若年者の職業能力開発の促進」の中でニート・フリーターという言葉を使用し、それぞれの就職支援について記述しています。 <p>(資料2) 第2部の表現を以下のとおり訂正します。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 1 (4) 価値観、ライフスタイルの多様化→雇用形態が多様化 (併せて、第2部1(4)も修正 (P4)) ・ 2 (2) ① 若者：早期離職率が低下しているが、引き続き職場での定着を促進 (併せて、第2部2(2)アも修正 (P7)) </p>
目 標 指 標	<p>第4部2において目標数値をあげなかった理由を「今後人材ニーズが高まることによって対応していきたい」など文章中に明記すればよいのではないか。また、介護・福祉分野は県の厚生部でも就労支援をしているので、「関係機関との連携を密にする」ということの記載もあればよい。</p> <p>技能五輪の入賞というのはハードルが高いので少し緩め、参加するだけというのも語弊があるが、検討されてはどうか。</p> <p>工業科高校のインターンシップの96.5%をさらに引き上げるのは難しい。また高校生のインターンシップの目標数値が2つ入っているのもどうかと思うが、66.6%についても全国的に高い数値であり、目標数値について教育委員会で検討させていただきたい。学校教育はすべてキャリア教育であり、その中のインターンシップをどの程度上げるかは少し議論させていただきたい。</p> <p>目標指標の障害者の職業訓練の受講者数について、受講者数ではなく就職者数が成果目標として望ましいのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・委員の指摘を踏まえ、第4部 (P32)において目標指標に係る記述を追加しました。 ・この計画は件としての計画であり、その実施にあたっては、庁内各部署が連携しながら施策を進めます。 ・技能五輪の目標については、機械系の職種は大手メーカー等の長期の強化訓練等から、本県の上位入賞が難しいとの現実がある一方、生業系の職種では、第2位、第3位入賞の実績もあることも踏まえ、目標を優勝にしたいと考えています。 ・工業科高校生のインターンシップ体験率については、過去5年間で100%近い体験率であることから、目標を現状維持にしたいと考えます。 ・障害者については、個々の求職障害者のニーズや障害の様態などから、受け入れ企業とのマッチングの問題など就職に際しての厳しい現状があることも考慮し、訓練が必要な障害者の要望に応えられるよう、目標を職業訓練の受講者にしたいと考えています。 ・なお、離職者の就職率については、4「雇用のセーフティネットとしての職業能力開発（離職者訓練）の推進」に掲載しています。
文 章 表 現	<p>キャリアアップという言葉は（キャリア研修の講師の言葉では）キャリアにアップもダウンもなく、和製英語だということなので、表現を一考していただければ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップという言葉（和製英語）は、国の9次計画でも、「キャリア・アップを図り、・・・」、「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」など「職業能力の育成・向上」の意味として使用されています。 また、県においても、介護技術の向上を図る研修として「キャリアアップ支援研修」、「キャリアアップ訪問指導事業」という用語を用いています。 ・キャリアアップに代わる用語として、キャリア形成、スキルアップ、ステップアップ等の用語が考えられますが、知識・スキル・経験等を含めた総合的な職業能力の向上に対しては、「キャリアアップ」が分かりやすいのではないかと考え、この用語を使用しています。
新 分 野	<p>脱原発に対応する人材育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・脱原発に対応できるよう第9次計画に目標を掲げる必要があるのではないか。 ・国が行う人材育成とのバランスを踏まえて、毎年の計画で柔軟に対応できるようにしておいたほうが良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原子力発電のあり方や今後のエネルギー問題については、国における検討を踏まえ、県としての方向性を検討していくこととなります。国では現在、エネルギーの需給に関する施策の長期的、総合的かつ計画的な推進を図るために策定している「エネルギー基本計画」の見直しを行っているところです。