

平成28年度第2回審議会(H28.12.15)における主なご意見に対する対応

目標	ご意見の概要	ご意見への対応案	
		回答	計画書(案)での記載
1 人上 材に 生 育 成 の 性 の 向 け の た 向 強 化	目標1にも目標4にもIoTにかかる記載があり、関連が分かりにくい。	・IoTについては、様々な分野に関連する技術であるので、目標1にまとめ、IoTを生産性向上に資する代表的なものとしてタイトルを変更しました。	目標1のタイトルを、「IoTの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化」に変更しました。(P.15, 21)
3 な の 設 担 介 人 材 手 の 地 域 と 建 設	介護と建設は、分けて考えてもいいのではないかと。	・高齢化に伴い需要が拡大する「介護」と、入職者が少なく人材の確保が必要な「建設」とでは、その背景が異なりますが、施策の細分化を避け、人手不足の分野での人材育成という観点で施策をまとめることとしたい。なお、その点を明らかにするため、「介護」「建設」を副題で表記しました。	目標3のタイトルを、「地域の担い手となる人材の育成 ～介護、建設など～」に変更しました。(P.17, 26)
4 成 観 光 分 野 に お け る 人 材 の 育 成	北陸新幹線開業後の観光分野での人材育成の効果は出ているか。	・新幹線開業を見据え、平成23年度から「とやま観光未来創造塾」を開講し、28年12月末までの6年弱で、観光協会、観光事業者、商工団体などから延412名が修了しています。具体的には、例えば、経営する宿の食事や接遇などのおもてなしを磨き上げたり、地域の観光資源を活かした満足度の高いガイドツアーを企画されたりするなどの効果が出ています。	
	IoTを活用できる人材の育成を目指すのか、開発できる人材の育成を目指すのか、分かりにくい。	・職業能力開発計画であることから、IoTを活用できる人材の育成を目指しています。	
	観光とIoTを同列とすることに、違和感がある。	・IoTについては、様々な分野に関連する技術であるので、目標1にまとめ、IoTを生産性向上に資する代表的なものとしてタイトルを変更しました。	目標1のタイトルを、「IoTの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化」に、目標4のタイトルを、「新たな時代に対応した人材の育成 ～観光など～」に変更しました。(P.15, 21, 18, 28)
5 全 員 参 加 の 社 会 の 実 現 加 速 に 向 け た 人 材 の 育 成	14歳の挑戦やインターンシップにおいて、受け入れ企業側と生徒側の意識にミスマッチはないか。今後も同様に行っていくのか。その場合、効果はあるのか。	・「14歳の挑戦」は、事業への意識付けや体験の質を高めるため、1年生時から職業の社会的な役割や職業調べ学習に取り組みさせています。また、実施にあたっては、事業所や保護者、学校へのアンケート調査の結果等を踏まえ、成果と課題を把握し改善に取り組むとともに、市町村教育委員会、学校と連携し、より一層効果が上がるように努めています。	
	14歳の挑戦やインターンシップについて、生徒にとって有意義なカリキュラムとなるようどのような工夫をしているのか。	・高校生のインターンシップは、事前指導・事後指導を行うとともに、企業に事業の目的や本人の希望などを伝え、より効果の高いものとなるよう努めています。また、県内企業への理解の促進のため、新たに企業見学を実施するなど、取組みを工夫しながら一層の充実に努めています。	
	若者の早期離職を防ぐ取組みはあるか。	・就職前にその企業を理解するための、企業実習を組み合わせた訓練や、高校生・大学生に対するキャリア教育を中心に取り組んでいきたい。	
	ニート・フリーターの富山県データの掲載について	・出典元や調査間隔が「労働力調査」と異なるため、掲載のグラフに直接反映することはできませんが、直近の2回分について、富山県分の数字を追記しました。	●ニート(若年無業者)数の推移(全国)、●フリーター数の推移(全国)(P.6)に、富山県分のデータ(H25, H20分)を追記
	インターンシップについて、企業側と教育機関側との調整役を今後どうしていくのが大事となる。	・インターンシップのミスマッチの解消など、学生の就職活動を早期から支援するために、富山県インターンシップ推進センターを新たに設置することとしており、その取り組みを計画書の記載文章に反映しました。	5 (2)若者の職業能力開発への支援(P.32) ○学校教育段階からのキャリア教育の推進 ・学生の職業キャリア形成の意識が高まるよう、 <u>県インターンシップ推進センターを設置し、ヤングジョブとやまとの連携を図り、情報発信、マッチング支援に努め、大学生等のインターンシップをさらに推進します。</u>
	第2部の障害者の就業状況について、障害者の新規求職者及び就職件数は延数であることから、単純に比較して、就職に至らない障害者が依然として多いと記載するのは、事実を反映していない。	・新規求職者件数に対する就職件数の割合を表記しました。	エ 障害者の就業状況 ○ 県内のハローワークにおける障害者の職業訓練等の状況を見ると、2015年度(H27)の新規求職者の件数は1,650人、就職件数は1,149件で近年増加傾向にあります。就職率は近年70%前後で推移しています。(平成27年度:69.6%)
	日本での就職を望む外国人留学生の多い近隣国との、より一層の関わりが重要。	・ASEAN地域等の留学生に対して、県と企業が留学から県内企業への就職までを一体的に支援する取り組みを、引き続き実施します。	
就職や労働力につなげていくという観点から、ワーキングホリデーについても職業能力開発のベースにあっても良いのではないかと。	・ワーキングホリデー制度は、主として休暇を過ごす意図を有する者に対する付随的な就労であるため、就業ビザとは観点が異なること、在留期間や勤務時間が限られることなどから、職業能力開発ではなく観光等の観点から議論すべき課題であると考えています。		
その他	2部の2 雇用の状況の各タイトルについて、他のタイトルは「状況」や「推移」といった状態を説明しているタイトルとなっているのに、「求人・求職のミスマッチ」のみが分析したタイトルとなっている。他とのバランスをとるために「求人・求職の状況」としてはどうか。	・ご指摘を踏まえ、他のタイトルとのバランスを考慮し、タイトルを変更するとともに、文章も修正しました。	イ 求人・求職の状況 職業別の求人・求職者数(平成27年度)についてみると、多くの職業で有効求人倍率が1倍を超えており、特に「サービスの職業」、「建設・採掘の職業」、「福祉関連職業」において、有効求人倍率が3倍を超え、人手不足感が強く表れています。
	時代のスピーディーな進化に対して、どのように職業訓練のイメージを残せるか。	・職業訓練のイメージを伝えるためには、広報等の工夫により、対応していきたいと考えており、計画書の記載を一部変更しました。	6 (2)国、県、機構、民間訓練機関、産業界との連携促進(P.36) ○人材育成に関する情報提供 ・国、県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、経済団体等が実施している人材育成に関する様々な訓練、研修、セミナー等について、わかりやすく効果的な情報提供に努めます。
	職業訓練のどこかに、ワクワク感のあるプログラムがあれば良い。	・訓練生の就職先での活躍や訓練の楽しい面など、伝える工夫で対応していきたいと考えております。それに合わせて計画書の記載を一部変更しました。	
	内容が豊富なので、逆にメリハリがあれば良い。	・10次計画の特色をはっきりさせるため、まず計画の重点目標である「生産性向上に向けた人材育成の強化」と「全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成」を目標の1、2として記載し、個別分野における人材育成をその後に記載する形に変更しました。	目標5の「全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成」を目標2に移動し、目標2～4をそれぞれ、目標3～5に移動させました。
	求職者だけでなく在職者の能力向上にも注目しなければならないが、計画の中では、在職者の職業訓練について、全体的なイメージがつきにくい。	・在職者の職業訓練について、企業と職業訓練機関との関わりを図示したものを記載しました。	6 職業能力開発の推進体制の整備の最後にイメージ図を記載(P.37)