

令和4年度 第1回職業能力開発審議会（書面開催結果）

書面開催の結果について

参加委員数について

- ・全委員14名に書面を送付し回答を依頼したところ、14名全員から回答の提出がありました。
- ・よって、宮崎県職業能力開発審議会条例（以下、「条例」という）第6条第2項の規定により、定足数（委員の2分の1以上）を満たしていることを確認した。

宮崎県職業能力開発審議会条例

（会長）

第5条 審議会に、会長を置く。

- 2 会長は、学識経験のある者である委員のうちから委員が選挙する。
- 3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

（会議）

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の2分の1以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

各委員からのご意見

第10次計画（実績報告）に関するご意見

《基本的施策2》若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

- ・ 高卒者の県外流出は悩ましい問題。県外就職者が戻りやすい（Uターンしやすい）環境づくり、また、大学進学後に戻ってこられるような環境づくり（普通科高校へのPRなど）を引き続き一緒に考えていきたい。
- ・ 県外に出てもUターンを希望する若者が多い。働く場所と住む場所、子どもを育てる環境の確保、それらの情報を伝える方法を検討してほしい。

《基本的施策3》多様な労働者の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

- ・ 人口減少の中で、労働人口の再開発が必要な時期。
 - 高齢者雇用：定年引上げにより道筋が見えてきて民間での広がりも大きい。
 - 女性雇用：正式採用と社会的環境が必要。（保育の拡充など）
 - 障がい者雇用：就労に向けた公的な支援、実際働く場所の確保、発達障害を有する子どもたちへの幼児期からの連続した支援が有効。
 - 外国人雇用：新型コロナがおさまると、外国からの労働者流入が増えてくる。ハード面での対策も必要だが、言語や習慣・慣習の学びができるソフト面での対策を公的機関で作り上げることが大切。
- ・ 女性の活躍推進について、2022年7月に301人以上の民間事業主に「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務化された。女性活躍に関する指標の公表は、女性の活躍が進んでいない場合でも課題の認識につながる。職業能力開発計画に関連して女性活躍の数値があるとよい。
- ・ 国際基準では、女性活躍からジェンダー平等になっている。

《基本的施策5》技能の振興

- ・ 技能五輪全国大会への出場職種を増やしていくことが、今後の技能レベルアップにつながる。出場していない職種の関係団体への働きかけや話し合う機会の確保が必要。
- ・ 技能士の育成は重要。技能五輪での入賞は強みであり、引き続き取り組んでほしい。

《共通》

- ・ コロナ、少子化などの理由により（実績が）下振れしているところもある。更なる広報が必要。

- ・ 上位目的に対して当該事業がどのように寄与したのかという「評価」をしてほしい。
- ・ 新型コロナウイルス感染症禍により、当初計画通りには進められなかった事業がある一方で、様々な工夫で復活させたり、代替策を取った事業もある。必要性がある事業は、様々な社会環境変化があっても「中断しない」という思いと、それを担保する事前の工夫準備（例：オンライン事業化等）が必要と考える。
- ・ 是非、そのような工夫の必要性という側面も＜課題解決のために今後取り組むべき事項＞に含めて具体的対応策（＝運用上の工夫や中断せずに済む訓練形態への転換）を検討したい。

第11次計画に関するご意見

- ・ （国の第11次職業能力開発基本計画に記載のある）“Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革が進展”については、政府の重要なキーワードとして、いろいろなところで取り上げられているため、どこかの時点で、文章化できると良いかと思われる。
- ・ 「職業能力開発」の大目的に照らし、各施策の到達目標や事業 KPI の設定・評価を行うことが望まれる。
- ・ また、「10次報告 資料3」で掲げた＜課題解決のために今後取り組むべき事項＞「職業能力開発ニーズ調査」の結果と11次計画の各施策の対応関係を再整理して、各施策の取組や具体的目標に反映させることが望まれる。