

令和2年度第2回審議会(R3.3.29)でのご意見及びパブリックコメントに対する対応表

※ページ数は、【資料4】第11次富山県職業能力開発計画(報告案)と対応

資料5

	ご意見の概要	ご意見への対応	
		第3部における該当箇所	第4部における該当箇所
令和2年度第2回審議会	コロナ禍において、在籍型出向が今後かなり増えるだろう。同業種ならその人のスキルは継続されるが、異業種に行った場合の教育について考えることも今後の職業能力の新しい視点として必要。	4 産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成 (P22) 上段 (反映)	4 産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成 (P37) 中段 (反映)
パブリックコメント	(P4関連) 本県における第一次産業就業者の構成比は、3.3%にまで減少している。この傾向は、他の産業に比べて農林水産業で働く魅力が減少していることを表しており、同時に地方らしさの低下をも意味する。農業、林業、水産業ごとに就業振興の具体策を示す必要がある。		4 産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成 (P38) 下段 (反映)
	(P7関連) 新規卒者が本県にて就職したのち、3年以内に離職する割合は約30%に達している。本人と職場双方にとって大きな損失である。この原因を徹底的に分析し、有効な具体策を示す必要がある。	2 女性・若者・中高年齢者や特別な配慮が必要な方(障害者・外国人・就職氷河期世代等)の育成 (P20) 上段	2 (2) 若者の職業能力開発への支援 (P28~29) 下段~上段 (反映)
	(P8関連) 本県女性(25歳~29歳)の有業率は、全国平均に比べて高い傾向にある。但し、就業実態としては、非正規雇用労働者が定型業務や雑務に従事しているケースが少なくないと推察される。一般的に言って、非正規雇用労働者は研修等の機会に恵まれていない。彼女等の潜在能力を発揮するために、官民挙げてキャリアアップの具体策を示し、フォローすべき。	2 女性・若者・中高年齢者や特別な配慮が必要な方(障害者・外国人・就職氷河期世代等)の育成 (P20) 上段	2 (1) 女性の職業能力開発への支援 (P27~28) 下段~上段
	(P13関連) 採用後5年間程度経過後において、従業員に求められる能力は、専門性、業務処理能力、改善提案能力、挑戦意欲など、より高度で実践的になる。こうした能力の開発をテーマとして、リカレント教育を充実すべき。生産性の向上にもつながると考える。		1 (1) デジタル技術の利活用等による生産性向上を担う人材育成の強化 (P25) 上段
	(P31関連) 一昨年4月より、人材不安が深刻な介護・建設等の14の産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人については、在留資格「特定技能」での受入れが可能となった。この特定技能外国人は、技能実習生とは違い即戦力である点が頼もしい。こうした特定技能外国人に関しては、単に労働力と見るのではなく、モラルアップを図るため、管理者としての活躍も期待して計画的な能力開発の施策を進める必要がある。		2 (5) 外国人労働者の職業能力開発への支援 (P31) 上段 4 産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成 (P37) 中段
	(P34関連) 生活様式が洋風化してきた中、高岡銅器等の伝統産業の伝承のためには、匠による少人数指導のみならず、デザイン、デジタル技術、省力化、マーケティングなど産業として成り立つ総合的支援が必要である。人材育成を目的として、各業界または複数業界で、富山大学や富山県立大学との連携も必要ではないか。		1 (1) デジタル技術の利活用等による生産性向上を担う人材育成の強化 (P25) 上段 5 (2) 国、県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間訓練期間、産業界との連携促進 (P41) 上段