

平成17年度 第2回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成17年10月18日(火)午後1時30分～

場所：ニュー芙蓉 アメジストの間

次第

- 1 開会
- 2 商工労働部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 議事
 - (1) 第8次山梨県職業能力開発計画策定にあたっての論点整理
 - (2) その他
- 5 閉会

議事の議事録

(議長)

今、部長さんからご挨拶がございましたように、この審議会が第8次山梨県職業能力開発計画策定という大きな仕事があり、本日、今回は二回目でございますけれども、これから本格的にご意見を頂いて、策定に向かって進めていきたいと思っております。

本日から、国の基本計画に沿いながら山梨県の状況を反映したものになるようなご意見も頂戴いたしまして、本県の発展のためになるような計画が出来るようにお力添えを頂きたいというふうに思っております。どうぞよろしくお願い致します。

皆様ご承知のように、日本の社会は山梨も例外ではございませんけれども、少子高齢化が急速に進んでいるところであります。まず、人口問題というのは社会を大きく揺るがす問題でございます。そして、この人口問題はいろんな所に影響を及ぼすわけでございます。更には、技術革新が進みまして、価値観も非常に多様化いたしました。様々な分野での国際化も進行する中で、新たに地域の今後のあり方、産業のあり方を考えなければならなくなっているわけでございます。しかしながら、様々な努力の中で、少し新たな方向性が見えて、明るい日差しが差したと言われる昨今ではあります。この急スピードの変化の中で、地域の産業や経済、生活を支える人材育成というものを考えていかなければならないわけでございます。

大変私どもの責務大きいわけでございますけれども、私は人材育成の立場におりまして、大学の方も今年4月開学いたしました県立大学でも、キャリア形成という科目を設けましたし、種々な科目や全学体制で新たな人材を送り出すことが

出来るように考えていらっしゃるようでございます。これは、県内の他の大学も同じ動きだという風に認識しております。また更に、大学だけではなくて、幼稚園、保育所、小・中・高（学校）と連続して、地域の人材育成ということに取り組んでいく行く方向性を国は示しております。人間力という言葉もよく使われますけれども、昨今の若い世代は時代の変化の中で、基本的な意欲が乏しい、私どもの年齢から申し上げますと、人との付き合いは当たり前だと思うのでございますけれども、人とどうしゃべったらいいのかわからないというような、自分が何を考えているのかわからないというような基本的な悩みを持つ若い世代が多いわけでございます。

しかし、人は宝でございますので、今後そういうことを踏まえながら、すごく小さいときからそれぞれの時期に相応しい教育を再構築するということが求められています。

こういう中で、小さい年齢では遊びとか体験学習、体験学習の中には様々ありまして、人とのふれあいとか世代への関心、自分より前の世代・人の世代でも関心を持つという基本的な人間としての力を育てる教育も、今進み始めているというふうに思います。更には、地域の方々や企業との連携の中で職場体験、まず体験が非常に少のうございますので、色んな体験の機会を作るということも、色々な学校でますます進んでいることと思います。人生90、100年の時代が来つつありまして、中高年の再就職の問題も社会としては非常に大きな問題でございましたけれども、新たに長い人生の中で人材として生き生きと活躍していくというキャリア形成の問題も検討の中には入っております。

このようなわけで、種々考えていかなければならない状態ではございますけれども、ここにお集まりの委員の先生方はそれぞれの立場とそれぞれの業界でご活躍なさっている先生でございます。本県のために色々なご意見をよろしく願います。

事務局から資料1・資料2に関しましてご説明いただきたいと思っております。よろしく願います。

（職業能力開発課長）

資料の説明に入ります前に、これまでの国の審議会の動き、それから本日の審議会の運びにつきまして若干お話がございまして、

まず、国の動きでございますけれども、これまでに7月の第19回の労働政策審議会職業能力開発分科会を皮切りにいたしまして、9月・10月と、延べ3回の審議会が開催されております。この中で7月には前回のこの審議会の資料としてお示しいたしました国の在り方研究会報告が示されておまして、9月の会議の中では資料1としてお出しいたしてございます。今後の職業能力開発推進政策の基本的視点が提出されております。更に、先日10月7日の第21回分科会に

おきましては、この基本的視点に加えまして、国、更には民間のキャリア形成の実施状況、キャリア形成に関わります第7次計画の評価などの報告もされています。お手元の資料1の最後のペーパーをご覧くださいなのですが、そこに今後の検討計画がついています。それが今後の国の審議会の予定、23回までそれぞれこの項目ごとに準備をいただくというような予定になっております。従いまして、今回中止しました国の基本的視点の資料1でございますけれども、後ほどご覧いただくとおわかりになると思いますけれども、体系だったものは示されておられません。従いまして、本日、私どもがしゅういたします県の考え方、これは国のものと全く整合を図ったという形にはなってございません。国の資料と検討する中で、資料2として本県で取り組むべき課題、この課題に対応いたします県の施策の基本的な部分、そういったようなことをお示しさせていただいております。

本日は本県で取り組むべき課題、更には、施策の方向、こういったものを中心に委員の皆様からご意見を頂きまして、更に国との整合を図る中で、次回以降審議会におきましてそれを示していきたいと思っております。

それでは、資料1につきまして概略を説明させて頂きたいと思っております。資料1におきまして、の「問題の所在」、の「人材育成システムをめぐる構造的変化」、の「課題の整理」という三つの項目で行いたいと思っております。

まず、の問題の所在でございます。この問題の所在の中に、まず第一に人材が経済社会の発展を担う時代になること、二番目として、能力開発投資の後退、人材の質的低下の進行、この二つに分けてございます。

まず、人材が経済社会の発展を担う時代の到来ということについて、労働内容が物を生産することから、非知識・ノウハウを提供して付加価値を生み出していると言えます。こうした付加価値を生み出すことは様々な能力を持った多様な人材の育成が課題となります。一人一人の働く者を人材として育て、その能力高めることによって生産性を向上させていくことが求められています。

次に、能力開発投資の後退、人材の質的低下の進行では、若年層にはニート・フリーターなど能力の蓄積を図れない不安定雇用者の介入や能力の質的低下が続いています。更には、壮年層では、OFF-JT実施率の減少や計画的OJTの停滞など、能力開発投資が後退しています。更には国際的にも我が国の能力開発投資は目立って低いようであります。また、企業における連帯力が弱まっており、技術・技能の継承が懸念されると、問題の所在はそんなようになっております。

次にの「人材育成システムをめぐる構造的変化」について、この中にはこれまでの組織中心の人材育成システムと人材育成システムの構造的変化と大きく二つに分けております。まずは、これまでの組織中心の人材育成システムについて、これまでの労働者のキャリアは、長期安定雇用制度を背景として「企業任せ」という面もあり、人材育成を採用後に実務経験を通じた能力蓄積といった方法をとっていました。また、新規学卒者の採用においても、潜在能力や性格・意欲を

重視した採用法をしていて、送り出す学校側もそういったものに対応をしていました。しかしながら、こういった人材育成システムは、大きな問題を抱えています。従来の人材育成システムには、4つの要因が含まれています。

最初に、「(1) 企業間競争の激化と企業・組織任せのキャリア・能力開発からの転換」について、企業のグローバル化等により企業間競争が激化、企業寿命は短縮される傾向にあります。一方で、働く者の職業生涯は長期化する傾向にあり、自らのリスクにおいてキャリアを考え、能力開発をすることが必要となってきました。また、労働者に求められる能力も変化しつつあり、画一的な能力開発に馴染まない職業も登場しています。こうした中で、個人の能力開発に対する意欲も高まっているが、企業内外の体質や環境、更には時間面や金銭面の問題において能力開発は低水準に留まっています。

第二点目の「(2) 短期的収益増大と長期的人材育成システムの後退」について、企業間競争が激化する中で、株主の利益最大化、短期的収益増大を目標とするコーポレートガバナンスが広がっています。人事管理面でも、こうした動きに対応して、短期的な成果主義、能力主義の人事システムの導入、採用時の即戦力志向なども強まり、長期的人材育成システムは後退の方向にあります。

三点目の「(3) 人材の「二極化」の傾向」については、中核的業務の内部化と、それに対応した人材の能力開発、こういったものの反面、非中間的業務の内部開発正規従業員への切り替えを進め、人材の二極化というべき傾向が強まっています。一部の中間的な労働者については雇用保障の下で手厚い能力開発を受けている一方、多くのパート労働者等は能力開発の機会に欠け、特段の技能等を要しない労働を繰り返すことを余儀なくされています。更に、即戦力志向とも相まって、正社員としての採用枠が大幅にしばられており、大量のフリーターや失業者を生み出しています。

四点目の「(4) 「2007年問題」と現場力の低下」についてですが、団塊世代の大量退職に伴う技術の喪失や高齢化が進む反面、現場を支える人材の不足が問題とされています。

次に、の「課題の整理」については、「1 中長期的課題」と「2 今後の施策の基本的在り方」、更には「世代別に見た職業キャリア上の課題」に分けています。まず、1の「中長期的課題」について、人材の二極分化や長期的人材の育成の後退、若年層におけるニート・フリーターの問題など、労働市場の「ひずみ」が目立っています。第7次職業能力開発基本計画に掲げられた、キャリア・コンサルティングシステム、職業能力開発に係る情報システム、多様な教育訓練システム、更に、実践的な能力評価システム、こういったことを更に進めるとともに、労働市場に根付く形で進めていく必要があります。

次に、2の「今後の施策の基本的在り方」については、「(1) キャリア権を指導理念とする政策展開」、「(2) 職業能力開発促進のための政策」、更に、「(3) 世代別に見た職業キャリア上の課題」というふうに分けていきます。

まず、「(1) キャリア権を指導理念とする政策展開」において、非正規従業員の増大やフリーター等の滞留、転職志向や専門職志向の高まりなどを背景として、企業の枠に止まらないキャリア形成支援や能力開発の必要が生じています。また、正規労働者の離転職の可能性も否定できないことから、今後の職業能力開発は職業能力の蓄積が中断、更にはロスを生ずることなく円滑に発展することを基礎づける、いわゆるキャリア権というものを基礎づけ、きめ細やかなキャリア形成支援対策を講じていくことが必要であります。

二点目の「(2) 職業能力開発促進のための政策」において、まず、「イ 企業主導の職業能力開発の促進」について、経済のグローバル化の中での人材への投資、更に、製品の高付加価値化に伴う生産技術の向上、また、顧客への素早い対応など、新たな課題に対応できるよう、企業自体が従業員と共に成長する企業像を目指すことが求められていると言えるのではないのでしょうか。政策的には、「2007年問題」を控えての技術・技能の継承や現場力を担う若年人材の育成・確保が重大な課題です。更には、非正規労働者のキャリア支援や若年者の受け入れを積極的に行う社会的経営責任の考え方を推進することが必要であると考えます。また、「ロ 個人主体のキャリア形成・能力開発を支援する仕組みの確立」については、職業生涯の長期化への対応や非正規労働者やフリーターなどへの対応として、個人主体のキャリア形成・能力開発を推進していくため、企業内外での体制を確立することが不可欠であります。しかしながら、企業の雰囲気、時間・金銭面での制約、情報やキャリア・コンサルティングを受ける機会の不足などから、自ら教育訓練を受ける割合が低くなっています。政策的には、時間外労働への配慮、教育訓練評価の他、融資制度の検討、更には情報提供や、キャリア・コンサルティングを受けられる体制づくりを進めることが必要となります。次に、「ハ 労働市場におけるインフラの整備」について、企業間競争が激化する中で、職業能力開発の主体は個人へと移っています。また、非正規労働者などは、企業の能力開発の対象とされる割合が低いことから、労働者自らが能力開発に必要な情報を得ると共に、適切な能力開発が受けられるようにすることが求められています。これを課題として、キャリア・コンサルタントの質的確保に向けた体制整備や情報の提供などによるキャリア・コンサルタントの普及・促進、能力開発全般に係る情報の収集・分析・提供体制の整備についてより一層の展開を検討しています。

能力評価制度についても、今後一層の普及・拡大、職種能力開発基準の一層の普及・活用促進を図っていくべきではないかと思っております。また、質の高い職業訓練については、認定職業訓練に関しては長期間課程の訓練生が減少傾向にあり、時代に即した見直しを行う必要があります。公共職業訓練については、技術を的確に提供できるよう勤めていく必要があります。教育訓練給付制度については、今後も受講者のニーズを踏まえる中で質の高い教育訓練になるよう勤める必要があります。

「(3) 世代別に見た職業キャリア上の課題」については、若年者に限らず壮年層のキャリア支援、中高年者のキャリア支援の3つに分けています。まず、若年者のキャリア支援について、若年者は自らのキャリアを自分で考えざるをえない状況が生じている中で、ニートやフリーター等については、一定の職業探索期間を設け、就労に向けた対策をとる必要があります。具体的には職場見学等による職業意識の啓発、キャリア・コンサルティング、お互いの職業情報や意見の交換等を通じた自らの資質の発見と方向付け、更に、コミュニケーション能力やビジネスマナーの修得、個々のレベルに応じた教育訓練やデュアルシステム等による技術等の修得が必要であると考えられます。特にデュアルシステムにおいては、これまで教育訓練主導型のものを主としています。

次に、「壮年層のキャリア支援」については、個々のキャリア形成支援が質の高い専門能力を持ったキャリア・コンサルタントの相談・援助が不可欠であります。また、時にはキャリアを若い人に自己の能力開発をしたり、新たな体験や人的接触を図るなどの、いわゆるキャリアの踊り場を作る仕組みを考えていかなければなりません。更に、人生の途中で新たな分野へのチャレンジができるようにするなど、やり直しができる仕組みも重要であるとしています。

次に、「中高年層のキャリア支援」については、中高年層は体力に応じた多様な働き方や社会活動に向けた情報提供、地域で活躍できる場の確保等を一体として進めていく必要があります。また、後の世代に対する指導者としての役割が期待されます。

最後に、「(4) 産業の高度化と現場力の強化」について、経済のグローバル化などに備え、企業は製品やサービスの高付加価値化を図る必要があります。特に、ものづくり産業においては、国内に海外生産のものとの棲み分けを図る方向が明確になっています。こうしたことから、生産現場における技術・技能の蓄積と、それを支える人材の重要性が再認識されつつあります。こうした中で、「2007年問題」を目前に控え、技術・技能、ノウハウの消滅を防ぐことが当面の喫緊の課題となります。このため、団塊の世代を引き継ぎ指導層として活用するとともに、現場に積極的に人材を投入し、従来の技術・技能、ノウハウを受け継ぎつつ、新たな技術との融合を図ることが求められています。こうした中で、企業主導型デュアルシステムを発展させていく必要があると考えられます。

(職業能力開発監)

続きまして、資料2の説明をさせていただきたいと思っております。

こちらの方は、国の基本計画の組み立てがまだはっきりしておりませんので、第8次計画はいずれ国の基本計画と整合を図っていかなければなりません。とりあえず山梨県の動き・考え方をご説明させていただきます。

まず、職業能力開発をめぐる方向、私どもが行っている職業能力開発関係を取りまわっている様々な社会情勢等がありますので、その動きを的確に捉えていかな

くてはいけないわけです。いくつか大きな項目で整理をさせていただいています。

1点目は需要面での構造変化、2点目は供給側の構造変化、それが様々な社会情勢でこれまでの動きと今後の方向性を整理していきたいと思います。別の視点から、企業と労働者・求職者、人材の受け皿である企業側の動向、人材そのものである求職者の方々・労働者側の方々の動向、これらの二つの大きなことを項目別に分けております。それらの影響を受けている部分として、職業能力のミスマッチ、職業能力開発施策の中では職業能力のミスマッチの解消を考えられる施策も様々ありますので、この辺りの動向から生まれてくる職業能力のミスマッチへの対応も現状分析しておかなければならないと思います。後ほど説明させていただきますが、これらをめぐる動向にはいくつかの要因がありますので、それをご理解していただきたく整理をさせていただきました。もし誤りがあったりなど、もう少し別の視点からのご意見などありましたら、後ほどご意見の中でお話ししていただければと思います。それらの職業能力行政を取り巻く社会情勢の中から、当然5カ年の第8次計画の中で山梨県として取り組んでいく主要課題として捉えたいと考えられているものが4点あり、整理させていただいています。国の基本計画の中でも主要な課題として明らかになってくると思います。これまでの在り方研究会でありますとか、先程の基本的視点の捉え方を考慮しまして、山梨県としても山梨県の職業能力開発行政の将来の在り方を考える中で、大きく4点に整理させていただきました。

まず1点目に若年者の能力開発の推進という課題、2点目は産業を支える人材の育成、山梨県の産業を支えていく人材の育成が非常に大切であるという捉え方をしています。その中には、民間と公共の二本柱になっていますので、民間の職業能力開発の促進、公共職業訓練の充実。公共職業訓練には、高等学校・大学等の新規学卒者、それから離転職者・求職者のための訓練、両方ありますが、いずれにしても民間・公共の二本柱で産業を支える人材の育成を捉えていきたいと思っています。3点目は、「2007年問題」に関連がありますが、ものづくり技能者の育成確保、技能の維持・継承、これが今回の大きな課題として国の動きもありますし、これまでの計画の中ではあまり触れられていなかった部分、大きく扱われていなかった部分として特出しをいたしました。特にものづくり技能者の若年技能者の育成が非常に大事でありますし、団塊の世代が退職していく中で、その維持・継承をいかにしていくかということへの対策が必要になってくるものです。

4点目は、職業生活の長期化、様々な職業生活でのキャリア形成支援、労働者の自発的な能力開発への取り組み、それらに必要な職業能力開発機会を提供していかなければなりません。様々な職業能力開発機会を確保し、提供していく、そのためには公共機関で学ぶ、民間の教育機関・教育支援の活用、民間の教育機関等との連携を図りながら行っていかなければならないということで、これらの4点を第8次計画の主要な課題として捉えていったらどうかということをご提案させて

いただきたいと思います。これらの課題を具体的に施策の中で対応していかなければならないこととなりますけれども、現時点ではまだ細かい具体的な施策は審議会でご意見を伺いながら組立をしていかなければなりません。当面、それぞれの課題に対応した施策を細部にわたって基本的方向付けをしていく必要がありますが、今のところその方向の柱として予定をしておりますのが、1番の課題に対して右の表の中の一番の若者の職業能力開発推進、2番の課題に対しては二つ目の表、特に公共職業訓練の充実を図る上では、今、能力開発のための施設が県と雇用能力開発機構を合わせて5校ありますので、5校の役割を果たす中で対応を考えていきたいと思っております。様々な産業データの中で新たな分野が成長してきていますので、その新たな成長分野に対応できるような人材育成が課題となります。三つ目のものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・伝承の中には3つの考え方がありまして、一つはものづくり技能の振興、二つ目は技能を修得されたり資格を取られたり、職業訓練を受けて成果を上げた方の評価をいかに推進していくか、三つ目はものづくり技能者、若いものづくり技能者の育成及び技能の継承のための訓練。これらの三つを柱にしていこうと思っております。4番目の課題に対しては、先程、基本的計画の中にもありましたけれども、ここでは職業生涯を通じた職業能力開発を相対的に捉える中での中高年齢層の方々、ホワイトカラー労働者の方への職業能力開発の機会の提供や就業形態が非常に多様化してきていますことから、それに対応した職業能力開発の機会をどう提供していくか、更に、障害をもつ人等の自立に向けた職業能力開発の分野を設定して、障害を持つ人、母子家庭の母等というような形で、このような方々にどういった政策を展開していくかということも必要になります。それから、課題とは若干異なりますけれども、様々な基本的な施策について進めていく必要がありますが、当面、国際化への対応と職業能力開発施策を効果的に進める上で必要な推進体制を確立していかなければなりません。

このような体系的な考え方の中で、骨子案の具体的な説明をさせていただきますけれども、それぞれの項目ごとに概略の説明文を整理させていただきます。「職業能力開発をめぐる動向」では、労働力の需要面構造の変化についていくつか説明させていただきます。産業別の就業者数の割合は、第一次産業はだいぶ減る見込みでありますし、第二次産業は横倍傾向の推移となっています。特に今は、ものづくり技能者の所属する産業はこの第2次産業であります。また、第三次産業の増加が非常に顕著となっています。これらのことはお手元の参考資料にありますように、統計表の中にそれぞれ整理をさせていただいておりますので、確認をしながら進めていきたいと思っております。昨年度調査をいたしました技能労働者の不足状況につきましても、推計不足率4.0%、25人に1人が不足ということで、前回の平成12年度に調査をしたときとそれ程大きく変わっておらず、全体では4.0%の不足状況となっています。それから、「2007年問題」については、資料に書いてあるとおりです。

二つ目の「労働力供給構造の変化」ということで、若年層、私どもが捉えているのは15歳から29歳までの30歳未満の方々ですが、この層は出生率の減少で労働力人口も減少が見込まれます。高学歴化の進展やいわゆる七五三減少呼ばれているような早期離転職者、学卒未就職者が非常に多いのもこの年齢層になります。

2ページの、高年齢層の動向ですが、高年齢層は55歳以上の方となりますけれども、高年齢化が非常に進んでいること、労働力人口も65歳・定年以降などの対応もありますので、高年齢者の就業者の割合も増えています。

女性の方の雇用者数も増えています。一般的には労働比率で傾向が発表されていますけれども、特に一時的に下がる年齢から、更に45歳から50歳の層ではぐっと上がっていくというような状況で、74%の労働力人口を示しています。女子雇用者数も増加をたどっています。最近の調査によると、母子世帯の増加の中で、母子家庭の母の求職状況が非常に高く、15年度の710件から16年度の875件と増加しています。

労働移動につきましては、第3次産業に就業者数が流れていくということで、事業所・企業統計調査の中で統計表の方の整理をさせていただきましたけれども、ここにありますように、特に医療・福祉、教育・学習支援業等のサービス業に就業者が流れています。13年度及び16年度で約3000人以上増えているというデータも出ています。

3番目が企業側の状況ですが、これは統計表の25表から28表にかけて、私どもが実施した調査結果や国の方で実施した表の中から整理をさせていただいております。企業が重視する教育課題の内容が多様化しており、企業は即戦力となる人材を非常に求めています。それを短時間労働者や派遣労働者の受け入れ等により人材の確保を行う傾向にあります。中途採用者を企業の即戦力として期待をしています。技能の継承等につきましては、技能を継承する上での様々な課題が調査の結果から出ていますし、全国的な調査の中でも課題が窺えます。賃金体系も能力主義的に運用していく企業が多くなっていくものと考えられます。3ページにつきましては、そのような状況や経済状況の中、労働者に求める能力も非常に付加価値の高い能力で動いています。それに伴って企業内の能力開発の在り方も、従来の一律で実施する能力開発は減り、労働者の自己啓発、自発性を重視したもののへの支援が広がっています。それから、先程話をしました人材の二極化、中核的業務へ就く者を正社員、非中核的業務は外部化や非正規労働者への切り換え、こういった二極化が企業の中では強まっています。

4番目は求職者及び労働者側の状況ですが、若い方から中高年齢者の方まで専門職志向が強まっています。職業選択も仕事への充実感が重視されるようになっていきます。高齢化の進展に伴って、終身雇用という形は崩れてきていますので、自らのリスクにおいてキャリアを考え、能力開発をしていくことが必要になってきました。それから、特に若年者の中では不安定就労を繰り返すフリーター、若

年無業者と呼ばれるニートが増えています。

5番目の職業能力のミスマッチに関しては、失業率は4.5%から3.4%と改善傾向にありますが、依然として高止まりしています。この要因と言われているのが、職業能力のミスマッチではないかということです。特に労働者に求められる職業能力については、その変化の速度がこれまで以上に増していき、ニーズが多様化していくことにより、更にミスマッチが拡大することが考えられます。それから、新たな産業の振興の中で、新規・成長分野での人材需要に対応していく場合に、その人材の育成・確保が十分でなければミスマッチそのものが成長の阻害要因になるのではないかとすることも想定されています。もう一点は、能力開発を行う資源が非常に少ない企業の中でも、資源が少ない中小企業の労働者、非正規労働者や不安定就労の若者については、企業による能力開発は非常に行われにくいですし、こういった方々の職業能力のミスマッチを解消していかなければならないという観点から、行政が積極的にこの取組に関与していくことが求められています。

それらの動向を踏まえる中で取り組むべき課題として捉えさせていただきます4点について進めさせていただきます。

1点目として、若者の職業能力開発の推進を課題としています。

若者の職業体制につきましては、若者は特に職業間の形成や働く意欲の喚起が不可欠であります。若年者個々人も主体的に能力開発に取り組むことが必要となります。特に、フリーターやニートの方々も職業的自立を促進するためには、企業、学校、家庭、行政等が連携して、若年者に対してキャリア・コンサルティングの実施や教育訓練の機会を提供するなど、若年者の態様に応じたきめ細やかな支援を行うことが重要となります。企業に対しては、若年者の雇用の受け皿になりますので、例えばインターンシップやデュアルシステムなどの中で体験の機会、企業実習としての教育訓練の受け皿を積極的に求めていく必要があります。それから、実践的な技能者等の育成のため、能力開発施設における若年者を対象とした職業訓練が様々ありますが、これらのものを更に充実強化していく必要があります。

2点目は産業を支える人材の育成になります。

民間の職業能力開発を積極的に促進をしていくということで、企業の方で実施をしていただく職業能力開発、特に計画的に取り組んでいただく必要があります。労働者の自発的な職業能力開発の取組に対しても、企業は必要な支援を行うよう勤める必要があります。県は、企業の計画的な取組に対し、助成制度等の支援の強化を図ることが必要になります。公共職業訓練につきましては、二つの面で捉えておまして、特に人材の育成を長期の面で捉えたものが、新規学卒者の方々を対象とした専門課程、普通課程があります。これは1年若しくは2年で実践的な技能・知識を身につける職業訓練になりますが、更に幅広い知識・能力を持った人

材の需要が高まっています。このため、産業技術短期大学校、都留高等技術専門学校、峡南技術専門学校が行う若年者を対象とした職業訓練を一層充実強化する必要があります。もう1点は、離転職者対象の短期課程と呼ばれる職業訓練ですが、6ヶ月が基準となりますので、短い期間の中で実施することから、求職者のニーズを的確に捉えなければなりません。企業においても、中途採用による対応などを積極的に行っています。できるだけ早期の再就職を実現していかなければならないので、職業能力のミスマッチを解消するため、企業側のニーズに即した職業訓練を実施する必要があります。特に離転職者につきましては、就職率の評価が国のレベルでも行われていますし、県の方でも就職率の評価が行われているので、出口での評価が必要になってきています。

5ページの3点目の課題として、ものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・継承を捉えています。これは、特に若者のものづくり離れ、熟練技能者の高齢化、これらが技能の継承に非常に大きく懸念されていますし、今後、団塊の世代が退職していくので、ものづくり技能を支えてきた技能をどう次代に継承させていくかが大きな問題となっています。企業の製造現場における技能についても早急な対応が必要となっています。このため、行政がリードしながら、入り口ではものづくりに子供から大人まで親しむ社会を形成するとともに、技能の重要性を認識させていくことから始めて、若者には技能修得の機会を確保していく必要があります。更に、団塊の世代を引き続き指導者として活用して、企業などの取組を支援していくことも必要であると考えています。

4点目は、多様な教育訓練機会の確保・提供について、これは職業生活の長期化によってライフスタイルの内容も変わってきますし、中長期的かつ継続的な能力開発を労働者が行う必要がでてきますし、それに対応して機会の提供や相談などを強化していかなければなりません。それから、労働者も多様な就業形態があり、業を起こす起業という形での働き方を考える方も多いため、そのための職業能力開発も必要となります。企業の計画的な取組、労働者に対する計画的取組には、企業における能力開発の機会を確保するためにも積極的に行う必要があります。人材の二極分化が進んでいるという話がありましたが、それぞれの労働者に必要な時期に様々な教育訓練機会、機関、民間の教育訓練機関や公共職業能力開発施設も含め、様々な教育機関で機会の提供を行うことが大事ということで、それに対応した施策も必要になります。公的機関でキャリア・コンサルティングが受けられるような体制を整備していくということで、今は県立の能力開発施設ではできませんが、公的機関で容易にどこの地域でもキャリア・コンサルティングが受けられるような体制の整備が必要であります。それから、これまでは少なかった大学・大学院等の高等教育機関、これらを含めた社会全体の様々な教育訓練資源の活用もこれから必要となります。教育機会の確保・提供については、教育訓練実施施設との連携強化を図っていく必要があるのではないかと考えています。

これらの4つの課題を整理して、6ページ以降、職業能力開発施策の基本的方

向がいくつか出ていますので、その整理をさせていただきたいと思います。

(1)が、若者の能力開発についてで、これは先程の課題に対応して、公共職業訓練の充実やキャリア形成支援などの具体的な施策の方向性を考えています。

(2)産業を支える人材の育成は、2つの柱の中で、民間の能力開発の促進に係る施策の基本的方向がいくつかありますけれども、課題の中では労働者の自己啓発の取組をどう進めるか、企業の自発的な取組と支援が捉えられています。公共職業訓練については、資料にあるような各施設がそれぞれの役割をとらなければいけないということもありますし、これらの施設の将来の方向性をある程度明確にしていかなければなりません。新規成長分野の人材育成の施策をどのようにするかといったことも問題となっています。

(3)ものづくり技能者の育成・確保と技能の継承・維持については3つの区分に分けることができます。ものづくり技能の振興、これは、小・中・高の段階でのものづくり技能の重要性の啓発や、ものづくり技能の振興に取り組んでいる様々な技能者団体がありますが、それらの取組の支援をしていく必要があります。また、社会全般で技能尊重機運の醸成を図っていく必要もあります。技能者の評価については、企業の中における資格取得者、技能士と言われるような方々、あるいはその他の資格を持つ方々の適正な評価を進めていくための施策を考えています。また、企業の中でそういった方々に対する人事交換の面での改善も考えていかなければなりません。ものづくり技能者については、制度としては技能検定制度もありますから、それらを通じてものづくり技能者の育成や、職業訓練等を通じての2007年問題に対応した若年技能者の育成、それからそういった能力開発の機会も積極的に確保・提供していかなければなりません。ものづくり技能者の育成及び技能の継承については、山梨県技能士会連合会の取組が非常に重要なものとなっているので、それらとの連携も当然必要なものだと思います。

(4)多様な教育訓練機会の確保・提供とありますが、全般的には職業生涯を通じた能力開発を経て、キャリア形成支援の政策、民間の教育訓練機関の活用。中高年齢者については、離転職者訓練の再編、整理。ホワイトカラーの職業能力開発については、在職者訓練の充実が、就業形態の多様化に係わる課題については、職業訓練の時間帯の考慮、オーダーメイド型訓練の充実が考えられます。障害を持つ人や母子家庭の母等については、それぞれの方の自立に向けた様々な施策も必要だと思います。障害を持つ方については、委託訓練や手当の支給、母子家庭の母についても能力開発の機会の提供していますが、これらの施策の方向性を考えていかなければなりません。

(5)その他の施策として、様々な施策があるとは思いますが、国際化と職業能力開発ということで、企業活動の国際化に対応して、或いは、外国人労働者の増加に対応した能力開発の支援。職業能力開発施策全般を進める上で関係機関が相互に連携強化を進めていかなければなりませんし、事業の効果や評価を常に政策アセスメント等を通じて、能力開発の評価をしながら効果的な施策を実施し

ていかなければならないと考えています。

基本的な施策の方向の具体的な内容については審議会の議論を通じる中で、更に素案に向けて、国の動きと整合性を図りながら進めていきたいと思えます。

(議長)

資料2につきまして質疑をお願いします。

(委員)

産業を支える人材育成のところ、新たな成長分野と言う表現がありましたが、具体的には、何があるのでしょうか。

(職業能力開発監)

具体的には、介護、環境などがありますが、山梨県では新たな産業の中で創出される6つ分野を設定しています。一つ目は新製造技術関連分野、新しい技術の製造分野、二つ目はバイオテクノロジーの分野、三つ目は環境・新エネルギーの分野、四つ目は医療福祉の関連分野、五つ目は生活文化の関連分野、六つ目は情報通信の関連分野、この六つが産業振興政策の中の新たな産業の創出によって期待される分野と言われていまして、これらの分野に必要な人材の養成も必要になってくると考えています。

(職業能力開発課長)

今の新たな分野ですが、県の最上位計画であります「創甲斐プラン」の中の時代をリードする新たな産業創出の部分に記載されています。

(委員)

第8次計画のご説明がありましたが、第8次計画は、第7次基本計画に比べて国の計画の中でもその総括に基づいているということで、現時点としては第8次計画の中に新しく盛り込もうとしていることはどんなことが考えられるでしょうか。

(職業能力開発監)

国の方での第7次の大きな柱がキャリア形成支援という分野で、キャリア形成支援体制を国として創っていくというものです。それが今、雇用能力開発機構にあります、キャリア・コンサルティングシステムでありますとか、キャリア形成支援コーナーのセットなどの様々なキャリア形成支援に関わる体制整備が国の中での大きな柱だと捉えています。私どもも第7次計画では、その辺りの部分と整合性をとって行ってきました。今度の第8次では、特に若年者の職業能力開発の推進を大きな課題として捉えていかなければなりません。国の方でもそのことを在り方研究会で触れていますので、おそらく第8次の中でもそのことを捉えてい

くのではないかと思います。

次に、ものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・継承、これがなんと言っても主として製造現場を支える人材ですので、これが2番の産業を支える人材の育成にも結びついています。今の時点では(1)と(2)と(3)につきましては、山梨県の方で特に捉えていきたいと考えています。(4)は第七次の中でも若干触れていましたし、多様な教育訓練機会の確保・提供については国の方でも大分触れていくのではないかと考えています。国も私どもも第7次では多様な教育訓練の機会の確保・提供は捉えておりますので、継続して行うのではないかと考えています。今回は特に若年者の職業能力開発の推進とものづくり技能者の育成・確保と維持・継承を大きく捉えて行くのではないかと考えています。

(委員)

よく分かります。キャリア形成という形で広く見ていただいて、ものづくりの3点だと思っわけですが、その中で2007年問題によって高度熟練技能者等の高度技能の継承が問題になっています。この辺りを具体的な形でこの思想を受け継いで、高度技能習得者の方々からの若者への育成指導を計画的に、行政としても関わりながら行わなければならないと思います。リタイヤ後にも意識的に取り組まれる必要がある。

(職業能力開発課長)

今お話ししたように、当然、第8次計画に盛り込んでいくわけですがけれども、計画を受けて県の予算の関係でそういったものにも反映させていくべきであろうとは考えています。まだ、来年度の予算についても決まっていらないのはっきりとは申し上げられませんが、私どもの段階では、卓越した技能の方々をなんとかご活用させていただくというふうな方向で考えています。

(委員)

4ページ、「(2)産業を支える人材の育成」の「民間の職業能力開発の促進」についてなんですけれども、「OJTも含めた職業能力開発に計画的に取り組むことが必要である。」、それから「県は、企業の計画的な取組等に対し、助成制度の支援強化を図ることが必要である。」と書いてありますけれども、民間の場合、大手企業では、OJTなどがなされていますが、中小企業というのは非常に人的に余裕がございませんし、なかなかOJTは難しい、そういうときに、企業の計画的な取組に対し、助成制度の支援事業を図るということですが、その辺りはどのようなになっているのですか。

(職業能力開発課長)

現在、私どもが行っております制度の中では、例えば、中小企業の従業員が民間の訓練機関に研修に出される場合、その訓練期間中の賃金に対する助成、更に

は、県内の中小企業の下請けに大企業の方に訓練の講師として派遣していただいた場合、その講師の方への謝礼、そういった制度は現在でも行っています。この計画を更につめていく中で、新たなそういった助成が必要であれば考えていかなければいけないと思っています。

（職業能力開発監）

特に中小企業の組合等の方々が共同で訓練を実施したり、中小企業が単独で実施する場合には、職業訓練の認定をして、それに対して助成をする、認定職業訓練制度というものがあまして、16年度の実績ですと、29校で約3,300人くらいの従業員の方が教育を受けまして、約4,400万円の県と国の助成をさせていただいております。

（委員）

専門高校では、3年間に全ての生徒にインターンシップを実施しなさいとの教育委員会からの話で、山梨県のインターンシップ支援体制は出来上がっているわけですが、それを受け入れていただく企業に対して連携していくための予算付けをしていただいて、積極的に受け入れていただける体制づくりができれば、企業も気持ちよく受け入れてくれるのではないかと思います。インターンシップを促進する上でそういう支援体制が必要ではないかと思います。これは農林高校では、今年からデュアルシステムを導入し、毎週金曜日に40人程の生徒が出掛けて、これについては3年間文部省の方から助成がありますが、3年経ちますと企業への助成がなくなってしまう。ですから、どの企業へ行ってもこのような支援をしていただけたらと思っています。教育委員会の方には、そういった予算がないとのことですので、非常に恐縮ではございますが・・・。

（労政雇用課長）

労政雇用課野村と申します。インターンシップのことですが、当然教育委員会と連携を図りながら、経営者協会とも連携を図って行っているわけですが、現在16年度の実績でいいますと、男性などを対象としたインターンシップが13校、149社で行っております。高校生を対象としたインターンシップは19校で、企業数は537社、11,145人で行っています。企業側の掘り起こしについては、経営者協会或いは県、または山梨産業支援機構と連携を図りながら掘り起こしに務めています。

（職業能力開発監）

今のインターンシップも含めて、今回4ページの若者の職業能力開発の推進の中で、今お話がありましたように、企業にできるだけ若い人達の受け皿としてのインターンシップでありますとか、デュアルシステムも職業訓練の方でも今年から始めまして、8名の方が昨日入学されて訓練を受けております。職業訓練の方

では1年半くらいかかってしまいますが、来年以降充実させていけたらいいと思います。これらの企業実習或いは体験訓練等は企業が役割を担って頂かなければならないので、できれば五カ年計画の中でその辺りの具体込みもしていければという考え方もありまして、4ページに整理をさせていただいています。具体的な施策にも何らかの形でうたえればと思います。

(委員)

インターンシップの関係ですが、経営者協会の関係では、インターンシップの雇用対策という中で1,000近くの企業を歩いて、お陰様でだんだん理解を示してくれる企業が増えまして、また高校生のインターンシップは非常に積極的に実施をされております。そういう中で山梨県としましても、県庁の中に積極的にインターンシップ受け入れを考えていただきたい。色々制約はあるとは思いますが、やはりこうして私どもが県庁にお願いに来まして、もうちょっと積極的にやっていただければと思うところもあります。その辺りのご理解をいただきたいと思います。まずは、行政が積極的にやっていただいて、企業でのインターンシップは、経済産業省や厚生労働省など色々な角度から見られて、それぞれが勝手にやっているような状況なので、山梨県では県が主導で実施していただきたい。

(委員)

経営者協会さんの方から、高校生のインターンシップでありますとか山梨県のインターンシップのことでお話がありまして、私も経営者協会さんのお手伝いの一端を担わせていただいているところから、高校生のインターンシップのことで高校に伺いたいことがあります。先程議長さんが、高校生はまだ人との付き合いをどういう風にしたら良いか、何をしゃべったら良いの分からないというようなことをおっしゃっていましたが、高校生はまだまだ未分化できちんとした言葉づかいや受け入れていただくためのマナーなど、できていないことが多いような気がします。そして、受け入れていただくためにはやはり節度、感謝の気持ち、そういったものが基本的にないと、企業側で精一杯努力して下さっても、「何で？」という風なことを伺うこともありますし、それと同時にもっともっと教育を施して送り出したいんだけど、高校には予算がなくてその教育ができないというようなことも何カ所かの高校の先生から伺ったこともありまして、もうちょっとチャンスが多くあればこのインターンシップというのがより効率的に進んでいくのではないかと思います。予算的なものを何か支援していただくことができれば、県内の多くの高校でそういった教育がもっともっと進んでいけるのではないかと、去年から今年にかけて感じましたので、そういう支援をお願いというか願望です。

(委員)

学生のインターンシップの問題も含めているのですが、何でインターンシップをやるのかということについてですが、もう少し子供達が卒業の時点でしっかり生きる、働くということに対する意識が持てるような学校教育をすることでしょう。特に専門教育校の子供達が自分達に生き甲斐を持てるような状態でものづくりに対する特別な専門教育をできるだけ早く、深く学び、自分達でその意味をしっかりと持って欲しいと思います。

教育委員会としても、基本的に専門校教育重視、それに対する視点をしっかり落としていただいて、その中で増穂商業は県で唯一の商業高校を残して欲しいと要望しているのですが、今の総合学科化の中で人数が減っているから数合わせするという感覚ではなく、やはりものづくりに対する教育内容をしっかりと今の時代にふさわしいものに方向性を持たせて変えていくことが大事です。ニートなどの問題にもこの職業感を持たせるインターンシップなどの教育が必要でしょう。この間、宮大工千年の知恵という本があったのですが、これは松村さんだと思ったのですが、東大寺やその他の増改築をなした方、伝統工芸・その他の方々の話を聞くだけでも意味があると思います。職業に対しても意味づけをしっかりとしていただければと思います。

(職業能力開発課長)

ごく一部の回答しかできないのですが、インターンシップにつきましては、人数が充分かどうかは別として、県の方でも受けておられて、この夏は大学生が私どもの課や労政雇用課など、商工労働部のいくつかの課で勉強していただいたという実績があります。

学校教育の予算付けやカリキュラムの在り方は、申し訳ありませんが、私はお答えできる立場ではありませんので、関連のある教育委員会にはご意見をお伝えしたいと思います。

(委員)

今年、県庁で二十数名の大学生のインターンシップの受け入れがありまして、その中で受けていただけるのは各大学1名ずつとのことですが、二十数名しか受け入れない中で各大学1名の枠で縛られるとほとんど行けないことになるのもう少し枠を広げていただけないか。企業でも取り組んでいるところもあるので、行政としてもインターンシップをもうちょっと理解していただいた上で取り組んで評価していただけたらと思います。大学生のインターンシップは、今は国の方で一元的に実施していますが、来年あたりから地方の方で実施するような形になるかもしれません。そんな構想もあるように、また労働局と県で連携を取りながら積極的に実施していただきたいと思います。

(議長)

今お話がありましたように、受け入れる側と出す側のそれぞれの役割とかお互いの意見交換が今後ますます行われる体勢づくり、機会づくりが大事ということですね。それからインターンシップをより推進するということも盛り込んでいただきたいということで、ご意見が出ているというふうに思いますけれども、これからインターンシップに出る年齢層が広がる、つまりは人数が多くなるようなことがあります、そういう受け皿をきちんとつくっていくことが求められているというふうに思います。良い例になるかどうかは分かりませんが、看護等体験という、教職課程に就いた方、教員免許を取りたい方は必ず福祉の体験をしなければならないというものがいきなり始まったのですが、大変たくさんの学生が介護等の体験をしています。それ以外にも看護とか福祉とかの様々な学生が同じような体験をしています。これについては、社会福祉協議会が受け皿になり、調査役をしているということがありますので、これに似たようなことが必要であると思っています。

これは大学なり高校なりとよく協議いたしませんと、先程から出ていますように、ただ出せばいいというわけではありませんので、帰ってきてからの指導も大事になると思います。

当然ながら、大学や高校との学年歴との差の関係もあります。相当協議をしていかないといけないと思います。

ニートに対する対応としては、全国放送のニュースでも出ておりました、キャリア・コンサルティングという取組が始まっています、これも難しいのですが、こういう機会も非常に重要ということで盛り込まれています。それと併せて、学校教育では生きる喜びとか生きる意欲、それから、何か自分らしいものを作り上げることへの喜び、人の役に立つことへの喜び、こういう生活力のようなものが変化の時代の新しい地元の経済力とかそういうものを支えていく基本的なものになっていくのではないかと考えています。技術というのは非常に重要で、これは基礎が非常に重要です。でも、革新するという点に関しては未来のことですので、そういう機会をどこかに盛り込んでいただければ、学校現場との今後のてんぼうを一つにすることができると伺っていて思いました。その他の領域のことで何かありましたらお願いします。

(委員)

先程、若者の教育訓練ということで、インターンシップ制度は在学生の方の就労意識を向上させることができますが、卒業した後の方で、先程ご説明いただいた中に、最近の若者の就労に対する意識としまして、どちらかという働き甲斐などの個人的なものを重視する傾向ありまして、基本的なことや知識が非常に高められてもなかなか組織の一員として馴染まなくて離転職を繰り返すように思われるのですが、今こちらに専門校に係わっている委員さんもいますので、最近の若年者の技能訓練を受ける方の意識の変化の実感と伺いますか、山梨県の若い方

の意識の変化について感じておられることをお聞かせいただきたいと思います。所沢に障害者のための国立の訓練施設があるのですが、そちらの方では、色々な能力の水準に応じてモジュール訓練というのを実施しています。一つの訓練科目に対しても、ランクを1から20、30と設けています。その方のレベルに応じて、到達度を設定していくことができます。オーダーメイド訓練というお話もありますので、今のところ、どのように訓練科目の中身を柔軟化していく方策をお持ちかということと、最初にお問い合わせしたような若者のモデルといますか、人生の先輩といますか、相談する人が今なかなかいないと思います。技術的なことは、自学自習で学ぶこともあります。所謂人生の師といますか、例えば卒業して一端就職した後に色々なことで躓いたり、得られた能力をうまく発揮できないという時のフォローアップといますか、先生方としてどのように若者の職業意識をフォローしていただくような体制があるのかどうかということをお尋ねしたいと思います。

(職業能力開発監)

職業訓練を受けている若者の意識というのは、なかなか分かりづらいものがあるのですが、私が現場で何年か指導員をやったりしている中では、主に高校生が入ってくる科目の場合ですけれども、将来をしっかりとらえて、この技能を身につけて、この分野に就職していきたいというふうに決めている人もいますし、中には、とりあえず行って何かをするという人達など様々な人がいまして、1年間とか2年間の間に成長はしていきます。入ってきて、技能の修得を次第にしていくに従って、職業訓練施設では社会人としてのノウハウなどを当然身につけさせようとするし、職業訓練施設にはインターンシップはないのですが、企業実習に行くことが、職業訓練そのものが社会人としての教育という部分もかなりありますので、新規に学校を卒業してきた方の考え方が1年間で大分変わっていくことはあります。その人達が就職をしてしばらくして辞めて、相談に来るということが、私の生徒でも何人かいましたが、だいたい会社の間人関係とか仕事の状況が大分違って相談に来るというケースが多いのです。辞める前に相談来る場合は、「辞めるんじゃない。仕事というのはこういうものだから、こういう厳しさもあるし、何年か我慢してやれば訓練校ではできなかった実務的な技能も身に付きますよ。」という受け持ちの担任としてのフォローはしましたけど、確かに若い人達は、辞めたいという意識があり、3年くらいの間にどうしても相談に来る人も何人かいました。会社の間人関係の相談が非常に多かったのですが、その辺りは、やはり指導員も経験がありますから、そういう人生相談のようなフォローが多くありました。自分の経験を生かしてサポートしていくというようなことはあります。今の職業訓練の場でも、ベテランの先生方が多いのでそんな風な形でやられてはいると思います。それから、先程話がありました訓練の様々な形態でモジュール訓練という話がありましたけれども、職業訓練の分野でも、職業能力開

発課で開発したモジュールユニットを組み合わせて実施する、特に中高年者の離職者の方を早く再就職させる、簡単にいえば単能工を身につけることによって就職できるというものがあります。例えば、溶接であれば、実溶接の検定を取ればそれで溶接に就職できる、そういう職種を特定して、造園とか溶接とかモジュールユニットをいくつか設定して、それをその人の能力にあったものを選んで2～3ヶ月の短い期間にそれだけの分野をするという方式があります。その辺りのものを一時期、転職者訓練の捉え方の中で導入した経緯もありますけれど、非常に技術革新が早くて、企業でも大分能力の多様化を求めているということから、今は導入はしていません。工夫しながらこれからどういう形でやっていかなければならないかということを考えていますが、実際にモジュール方式というのはありますので検討させていただきたいと思います。

（委員）

一般的な話なのですが、今回せつかく計画を立てるにあたって、ある程度、5年後とかもっというと1年後2年後に数字がでるものについては、その時点で毎回チェックして、2007年問題を越えていくような計画を立ててもらって、中には5年かかっても数字に表せないものもあるかと思いますが、1年2年で数字が出るものには目標に向けてチェックできるものにはチェックをして、良いものができるような計画にしてほしいと思います。

（職業能力開発課長）

今の目標数値というお話だけにお答えしますが、それについては県の総合計画の創甲斐プランの中でも指標は設けてあります。私どもの計画におきましても、数値目標は可能なものについては当然取っていきたいと思っております。やはり計画も作りっぱなしでいくのではなく、途中での評価をし、ある程度の方角転換も場合によっては必要になるかと考えますので、その辺りの数値化できるものに関してはできる限りしていききたいと思います。

（委員）

中小企業の人達というのは、土曜日仕事で日曜日しかお休みがないという人達もいると思いますけど、パソコンをやらなくてはいけない、そういった人達のために日曜日に職業訓練をやるとかそういったものはあるのでしょうか。また、県でもパソコンのワード、エクセルですとか色々な勉強会とかはしていて、私も前に知的財産のセミナーだったと思うのですが、ベルクラシックまで受けに行ったのですが、その時もホームページを見てセミナーがあるのが分かった感じで、会場には3分の1くらいの人しかいませんでした。良いことをやっているのですが、うまく伝わっていないのかなと思いました。広告ではないですけど、いろいろ出しているとは思いますが、もっと県民全体に分かるようにしてもら

えればもっと良い活動ができるのではないかと思います。

(議長)

できるだけ、いろいろなたくさんの県民に情報が行き届くようにというのと、平等な機会提供ができるようにというご意見が出ていますが・・・

(職業能力開発監)

働いている方々へのセミナー的なものは、職業能力開発行政の中でもかなりやっております。能力開発セミナーという冊子を作って、企業関係とか団体関係、様々な分野にお配りしていると同時に、セミナーの時期にはそのセミナーごとのパンフレットを作って色々な企業に送ったりとかもちろんホームページで公開したりとか新聞に記事を書いたりということはしています。ただ、今お話がありました、日曜のコースは組んでおりませんので、どうしても土曜日が多くなっています。

また、在職者の方ですから、夜間、勤務外の6時頃から訓練をスタートするという状況が非常に多くなっています。私どもの講座や国の機構の講座とかは色々な時間を設定してやっているのですが、日曜というのは今のところあまりありませんので、これから活用しなければいけないと思います。在職者の方でこういう講座を受けられた方の中でとったアンケートでも、ごく一部は日曜を希望する方がいるかもしれませんが、勤務が終わってから勉強したいという夜間の希望の方が非常に多くなっています。土曜日が勤務の場合には、土曜日には受けられませんので、日曜日の設定も必要になるかと思いますが、今のところ休日については土曜日という設定が非常に多くなっています。

(委員)

能力開発の視点から少しはずれることにはなりますが、外国人労働者がかなり入ってきていますが、労政としてこの中の外国人労働者をどう考えているかということが一つ、4ページの若年者職業能力開発の推進の中で、不安定就労者、フリーターやニート、ニートは別として、今の若者は自分の好きなことを持っていてそれをやっていく場所がなくなったらまた・・・というような志向が多いように感じます。不安定就労に対して訓練、労政はどのように対応していくのか。それから、私は労働組合の出身なのですが、産業を支える人材の育成、企業の社内教育への取り組み等に、行政でも協力に支援していただきたい。

(労政雇用課長)

本県に就労中の外国人労働者は、届け出のある方で、1360人、日本では31万2千440人です。外国人労働者を受け入れるかというのもございませぬけれども、2007年問題で大量の団塊の世代が退職してしまい、それからもう一つは日本の人口総数がだんだん減って労働力人口も減少してしまうというこ

とがありまして、我々としてはそういう時代になっても労働力人口を減らさないために、様々な施策を組んでいるところです。例えば、若年者の失業率が他の年代と比べて高いわけですが、そういったところにメスを入れて、ジョブカフェの活動がそうなのですが、そういう人達をもっと積極的に活かすという施策、ご婦人方が育児・介護等が終わってまた再就職したいという希望があるときにスムーズに就職できるようなシステムを作っています。それから中高年の方々の再就職の支援を図る施策を組んでいます。外国人労働者を対象に入れたものはまだなっていない状態でございます。

(山梨労働局職業安定課長)

私は山梨労働局の職業安定部職業安定課の丸山と申します。外国人の雇用については、政府の基本方針にありまして、専門的な技能・技術を持った外国人を中心に積極的に受け入れをし、単純労働の外国人は慎重に扱うというものが以前から継続してやってきた方針です。この方針で、我が国はバブル崩壊以後非常に不景気になり雇用が非常に厳しい環境になりました。この時に外国人問題にばかり煩わせられ、後は日本人労働者を中心とした雇用対策を進めることで厳しい環境を乗り越えるという方針が浮かび上がりました。従いまして、外国人労働者を受け入れるということは非常に大きな問題であるし、慎重な対応をしていかなければなりません。県外の状況につきましては、今、労政雇用課長がおっしゃった内容かと思いますが、外国人労働者の窓口といいますか、相談を受ける場所というのが私どもにも設置しています。一つは甲府の労働基準監督署に外国人労働者相談コーナーというのがあります。それから甲府のハローワークにも設置しています。それ以外には、県の国際交流協会に窓口があります。また、各ハローワークでも相談があれば受け入れられる体制はできています。

(職業能力開発監)

国際化に対応した部分ですが、職業能力開発の中での国際化への対応の範囲は、外国人労働者全般には触れない形で、国の方もそうなのですが、主に、外国人研修生、技能実習生の技術・技能の修得という部分でのサポートをしていくという考え方があるようなので、国際研修協力機構が窓口になりまして、山梨県職業能力開発協会が技能実習制度の教科試験を行っているのですが、全般まで広げると捉えづらいところもありますので、主として外国人実習生が県が行う海外研修員の受け入れとか範囲が狭い形でないといけない部分もあるので、そこを職業能力開発計画の中でどう盛り込むか、どのくらいまで絞っていけるかというのは検討していかなければならないと思っています。それから、不安定就労という言葉ですが、どうしてもフリーターの修飾語みたいな形で、説明語みたいな形で、「不安定就労を繰り返しているいわゆるフリーター」という捉え方で国が表記してまして、最近ではフリーターという言葉自体が用語になっていまして、不安定就

労がとれたりしまして、いきなりフリーターという言葉だけで使っている部分が結構ありますので、計画の中でどんな言葉を使っていくかというのは国との整合性もでますけれども、フリーターだけでもいいという捉え方にはなると思います。それから、企業 の能力開発の取組を強くという申し出がありました が、私どもも二本柱の中でなんと 言っても民間が主導的に取り組む能力開発が大事な部分もありますし、特に働いている方々の能力開発の支援というのは県が直接労働者の方に する部分もありますけど、企業 の計画的な取組に支援をすることによって働く方々のキャリア形成に繋がる とい こともありますし、能力開発促進法の中でも企業 の計画的な取組を法体系としても やって おりますし、その中に職業能力開発促進者を務めるように努力義務として方でも謳って おりますので、その辺りのことを協力を計画の中で謳って いただければと考えて おります。

(議長)

これは、職業能力開発というものが大きなメインテーマですので、ちょっとそれに関連して、女性の能力の捉え方として関連する言葉が出ましたので、育児とか介護とかいうのは現実 は女性が 多くしているわけ ですし、そこと労働との関係を回答して いただけたら と思います。新しい時代の利便として、育児も介護も男性も共に やりながら 共に働くというの が一つの基本だ と思います。それが新しい時代の家族像であるか と思いますので、こういうことを述べる場合はそのことを押さえながら 述べて いただくと よろしいかな と思います。

(委員)

資料2の産業を支える人材育成の所の公共職業訓練のところになります。産業技術短期大学校、都留高等技術専門校、峡南高等技術専門校とありますけれども、産業界のニーズに的確に対応している人材の育成を図るためには若年者を対象とした職業訓練が一層充実強化が必要であるとありますが、全くそう 思います が、この辺りが県の直接の姿勢が出る所だ と思います。この辺りで時代・ニーズに合った形で内容的にも見直しをして いただいたり、役割、対象者、内容を同レベルで やって いただきたい と思います。身近にある峡南地域にも、地域ニーズに合わせ、塩山にある産業技術短期大学校のようなレベルの高い教育をして いただくと内容的にもより一層の充実を図れる と思います。伝統的なものについては残して いて いただきたい と思います。

(職業能力開発課長)

今のご意見でございますが、各校で持っている課程の見直しですとか、カリキュラム 飲み直しはこの計画の中で していくべきものである と思います。今ご要望がありました、伝統的なものを残して いく、更には、レベルの高い教育、それらを十分に備えたものにして いきたい と思います。ご意見を よろしく 願います。

(委員)

今、若年の方を非常に充実を図っているのですが、来年の4月1日から65歳までの雇用を継続させる高年齢者雇用安定法が施行されます。労使協定で基準を定め雇用しても良いというふうになっていまして、それに、もれた人はどうなってしまうのだろうということになってくるのですが、職業能力開発にあわせて雇用問題も出てくると思いますので、その辺りの能力開発、皆さんの就職がスムーズにできるような対策をぜひ盛り込んでいただければとよろしく願いいたします。

(職業能力開発課長)

職業能力開発課の訓練も離転職者の訓練もあるのですが、PR不足もあるのかもしませんが、一度定年退職された方の再就職の訓練もあり、更に充実に取り組んでいきたいと思えます。

(山梨労働局職業安定課長)

的確な答えになるかは分かりませんが、高齢者の雇用安定法の改正で、平成18年から7年で65才までの定年あるいは継続雇用を実施する。企業さんに周知徹底していく。これによって、07年度問題も自ずから解消に向かうと少なくとも65才までの雇用はできます。

ハローワークでは求人とのマッチングの仕事をしているのですが、この中で、求人には年齢制限を設けないこととしています。企業の皆さんにもこの制度を理解をしていただきたいと思います。実体としてはまだ年齢制限が残っていることは承知していますが、企業の皆様には御理解をしていただくよう努力しています。

(議長)

今日の貴重な御意見を策定案にどのように、盛り込んでいくかと言うことが大事であります、今後素案を検討する中で盛り込んでいただきたいと思います。

今日はこの辺で終わりたいと思えます。

(以上)