

平成19年度 第2回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成19年11月12日（月） 午後1時30分～午後3時30分

場所：ホテル「談露館」（甲府市丸の内1-19-6）1Fアンバー

【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) 公共職業訓練の充実について
  - (2) 県立職業能力開発校の授業料等の徴収について
  - (3) その他
- 5 閉会

【議事録】

（議長） それでは議事に入らせていただきます。それでは、議題（1）の「公共職業訓練の充実について」ご説明いただきたいと思います。

（事務局） 資料（1ページから7ページ）により、「オーダーメイド型訓練の実施」、「チャレンジマザー就職支援事業」、及び山梨県立就業支援センターの「農業科」について説明を行った。

（委員） 私どもでは、この4月からマザーズサロンという施設を設けまして、子育て中の人達を対象とした職業紹介を行っています。ちょうど半年経過したところなのですが、256の方がおいでになりまして、仕事を探しているというところですが、その中で、この総合事務科は子育てママを応援するというチャレンジマザー就職支援事業は、是非ご協力をさせていただけるというふうに思います。マザーズサロンの中で、こういうコースもあるという紹介をして、訓練に行ってみては就職に結びつけたいということで、県と労働局との連携を図っていきたいと思います。託児サービスは非常に好評だということで、マザーズサロンにも託児と言うほど立派なものではありませんが、キッズコーナーと称しまして、子供を連れて仕事を探せるような設備を整えております。これからの子育て中のお母さん方を応援するにあたっては、このように託児付きにするというのは非常に友好的だと思います。

（委員） 先程、技術系の人間が足りなくなって来ているということで、一点確認なのですが、学校で支援はしているのですか。ポリテクセンターなどに通っていた方が、我が社にも面接に来るのですが、あらゆることに興味を持たれるのは良いですが、CADをやっ

たり旋盤をやったりとジャンルの範囲が広すぎて特化したものがないというか、例えば最初にやったものをずっと詰めて深めていくような体質になっていただくと、就職の時にもう少し的が絞れるのではないかと思います。私どもの会社からするともう少し絞り込んでやっていただくと深まった中で就職に結びつくのではないかと思います。

（委員） 簡単にお返事させていただきたいと思います。ポリテクセンターで行っているプログラムは所謂レディーメイドというもので、ポリテクセンターの方で企業の方々の意見を聞きながらマッチさせていっているものなのですが、今のところは色々な企業に対応できるように色々な種類の科目が混ざっているような状態です。先生の言われるのは、あまりに広く浅すぎるのでもう少し的を絞って深く学んでいただきたいということをポリテクセンターの方に伝えまして、来年度のプログラムに反映してもらえるようにしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

（オブザーバー） 貴重なご意見ありがとうございます。我々が今行っているオペレーション科という6ヶ月の訓練があるのですが、6ヶ月という中で、狭く深くというお話もありましたけれども、企業によって色々なニーズがあるということで、できるだけ多くのニーズに対応できるようにということで、どうしても広く浅くというふうになってしまいます。私は、人材育成は企業に一番やって欲しいと思います。ですから、我々としてはできるだけ“ものづくりが好きだ”と“こういった分野に進みたい、仕事をしたい”という人材を養成して、企業に送り込みたいと思っています。やはり企業の方で人を育てて欲しいなと思います。“ものづくりは人づくり”と言われるのですが、やはりものは人が作るから、人を作らないともものも作れないという基本があると思うので、我々としては、広く色々なことを勉強させて、その上で就職してもらって、企業の方で戦力となるように養成して行ってほしいというふうに思っています。ですから、ご意見があったことは伝えたいと思いますが、我々は色々な企業に対応できるような訓練も必要なのではないかとこのように考えています。

（委員） やはり技能職ということになりますと、先生の言われるような今は、会社というのはすぐ戦力を求めるという世の中になってきていると思います。人材育成というのは時間がかかってしまって、なかなかそこに企業として投資するということが難しくなっています。ですから、会社としては元々そういう資質・スキルのある人を採用していくという採用の仕方になってきていると思います。ですから、技能であっても、昔は手先が器用というところで採用しているところもあったかと思いますが、今は器用さと言うよりもそこに資質を見いだして、その人が即戦力であれば企業としては使いやすいなということを感じるところです。私どもの会社にも、今、電子部品という製品を作っていますから、技能職とうのはあまりいないのです。70～80名くらいしかいません。そういったところから、技能とうのはなかなか難しいと思います。活発的な採用をさせていただいているのですが、なかなか即戦力というわけにはいきません。ですから、今、会社で投資するというのが難しいということと、元々私どもの採用の仕方というのは、採用の時にそ

の人を見抜いてできるだけ資質で採って行き、その人に投資する。人材育成というのはなかなか時間がかかってしまうもので、やはりそういった資質のある人を採用するということも一理あると思います。

(委員) 先生の言われるとおり、人材育成というのは元々投資だと思います。今企業の皆さんの話を聞くと、人材育成は当然時間もコストもかかるのですが、どちらかというコストという風に考えてしまいます。そうではなくて、人材育成というのは、すぐに結果は出ませんが、企業の中で育てていって成果を出すことが一番ではないかと思います。ですから、即戦力とよく言われますが、私は即戦力になるような人材はいないのではないかと思います。やはり企業が投資をして育てて戦力にするというのが基本だというふうに思っています。ですから、ものづくりであれば、“好きこそものの上手なれ”と言うように、ものづくりを好きになるということが大切で、定着する確率も高いと思います。高校生などの七五三問題、定着率が低く、3年以内に5割が辞めてしまうということがなくなれば、技術系の人材をつくるのはそんなに難しい問題ではないと思います。できるだけ会社の方も投資していただきたいと私は思います。

(議長) 企業としてはどこまでであれば人材育成ができるのか、あるいは行政であればこの程度までならできるといような、線引きのようなものがあれば教えていただきたいと思います。両者を足して2で割ったようにしなければならぬものが、相手任せといような気がします。いかがでしょうか。

(委員) 企業が欲しがっている人材というのは、教育機関が送り出そうとしている人材とは少しズレがあるように思います。先日、技術系の人材に関する育成確立についての会議をもちまして、多くの企業の方や山梨大学、高校、特に実業高校の校長先生、そして労働界の人達が集まったのですが、その時に企業は即戦力を欲しがっているということを感じました。ところが、高校などが送り出そうとしている人間は、人間性を培いながら職業に関して意識を高めていくような、ものづくりを楽しんでそれを生涯の職業にしようというのが教育機関の立場のようで、そこにズレがあるように思います。これから2回、3回と会議を行っていくのですが、会議を進めていく内に色々な策が出てくるのですが、ただ高校の方も2～3年生になると企業の即戦力になるような人材育成をしようとインターンシップを取り入れるなど、企業と一緒に企業技術を授業に組み込もうというように、少しずつ企業と教育機関との歩み寄りがなされて来た状態です。そういったものの質的なものや量的なもののウエイトを量る会議を行っています。

(委員) 皆さんのお話を伺わせてもらって、私は面接の時にどんな人を探りたいかどんな人に心が動くのかと言いますと、学校レベルではこれだけこれやってきましたということをするのですが、僕は半年間やってきてこういうことをやりたいと思うのだ、これをやっていきたいんだというような気持ちが出てくる方であれば、技術があるないに関わらず探りたいと思います。本当に探りたい人材というのは、僕はものづくりが好きで6ヶ月

間勉強してきて僕には旋盤が一番合うと思ってこの会社にやってきましたというようなことが言える人材だと思います。技術というのは、企業に入っただいてから勉強していただいて、人間的な器も技術も両方勉強していくわけですが、まずは取り掛かりのところで前に出る一步の気持ちがある人を求めたいと思っています。そういう意味では、その職業訓練のコースがそういった面に繋がるようなコースだと良いなと思います。

(委員) 訓練生と話すとき意欲という面ではまだまだという人がとても多いのですが、訓練を終えるとやはり顔つきも変わって一生懸命やるという人も多くいます。先程お話がありましたように、私どもでは技能検定を実施しているのですが、積極的に技能検定を受験させる企業は、やはりこの企業は素晴らしい企業だなと見ていて思います。だから、意欲のある人を採用するというのが最初ですが、その後企業さんがこれだけは取っておいてくれというような指導をしてほしいと思います。私どもは、企業の中に能力開発推進員を選任していただいて登録していただいて、その推進員さんを介して、企業の従業員の皆さんに技能を身につけていただいて、技能検定を受けていただくということが大事なことだと思います。その辺りは、企業さんにも理解していただきたいと思っています。技能のある人を育てるとするのは私どもの使命ではありますが、その後は技能検定1級、あるいは特級を取るような人材を育てて欲しいなと思います。その辺りは、企業の発展に直接結びつくと思っています。私も3月まで県にいて4月から能力開発協会に来て、一生懸命技能検定に取り組んでいる姿を見て、従業員の皆さんが素晴らしいものをつくり出していますので、一言言わせていただきました。それともう一つ、私はこの10月に産業技術大学の産技祭を拝見させていただきました。やはり先生方はレベルの違う学生達を一生懸命同じレベルに近づけて、企業に採用してもらえそうな人材をつくっていると感じましたので、産業技術短期大学で学んでいただけということは素晴らしいことだと思いますし、企業に就職されている産業技術短期大学の卒業生に“あそこで学んで良かった”ということや“今働いている企業で働けて良かった”ということを直接働いている人達に協力してもらって自分が卒業した高校などに出向いてもらってPRしていくのも一つの方法ではないかと思います。

(議長) では、御意見もないようですので次の議題であります(2)「県立職業能力開発校の授業料等の徴収について」の説明をお願いします。

(事務局) 資料(8ページから10ページ)により、「県立職業能力開発校の授業料等の徴収」について説明を行った。

(委員) 最近では、受益者負担の流れがありますので授業料についても同じことが言えると思います。

(委員) 普通課程の授業時間数を考慮して、段階的に上げるように考えていただきたいと思います。

(委員) 生活の苦しい方に対する措置として、免除、減免等の処理を設けていただきたいと思います。

(議長) では、最後の議題であります(3)「その他」に移りたいと思います。事務局から何かあるでしょうか。

(事務局) 前回の第1回審議会の質問事項である「若年者ものづくり人材育成促進事業」、「やまなし匠の技・伝承塾の研修期間」、「技能者の技能向上、地位向上」、及び「障害者雇用支援策の概要」について、資料(11ページから23ページ)により回答をした。

(議長) 最初の方に戻ってしまうのですが、オーダーメイド型訓練について、この案分は各企業にFAXされているのでしょうか。もっと言いますと、各企業がそれをご覧になった後の反響のようなものは何社くらいから来ているのでしょうか。

(事務局) 今のところ2社です。できれば多くの企業に使っていただきたいです。予算要求はとりあえず、現在産業技術短期大学校で行っている短期訓練等がありますので、随時対応していきたいと思いますので、出来るだけ多くの企業等から使っていただければありがたいと思います。

これは会社に来ていただけるのでしょうか。

(事務局) 今年度は学校に来ていただくという形で、産業技術短期大学校の指導員が教えたのですが、来年度の予算要求的には外部講師を招く形で、峡南とか都留の学校でもできるような形にしたいと思っています。

(議長) なかなか良い職業訓練計画だと思うので、できるだけPRをして、これから為されると良いなと個人的には思います。

(委員) オーダーメイド方訓練というのは、費用は有料なのですか。

(事務局) 今年度は、受講料という形で1人6,000円いただきました。

(委員) では、60,000円ということは、6,000×10人でということですか。

(事務局) 今年度は釜無工業団地の方が6名、一般の方が5名ということで、合計で11名が行いました。事前に相談していただいて、企業のニーズにあった実施方法を検討して、ニーズに合った形にしていきたいと思っています。県の方でも当然PRはするわけですが、できれば皆様方にもお願いします。

(委員) 先日、技能検定の合格証書を授与するというので、当社の社員が職業能力開発協会に行ってきました。これについて、少し検討していただきたいのは、そこで県の部長さんや課長さんがいらして、1級などは証書を読んで授与されるのですが、新聞紙に証書がくるんでありまして、バッジがその上に置いてあってという環境があるのですが、それは全く必要ないと思います。何故かという、私どもの会社は富士吉田市にありますので、一番給料の低い人間に行かせていて、当日はたまたま私が行ったのですが、高いですし、ガソリン代も使っています。往復で3時間弱かかります。そうしますと、時間も無駄になると思います。仮に検討していただいたとして、例えば都留の高等技術専門校に置いておいていただいて、そこで授与するのであれば無駄がないと思います。それを検討していただきたいなと思います。

(事務局) 技能検定については、職業能力開発協会と連携をとる中で行っています。試験そのものは協会の方に行ってもらい、証書の発行事務を県の方で国との連携を取りながら行っています。今のご意見を参考にしながら改良すべき点は改良していきたいと思ます。

(委員) 合格証書ですから、読み上げて授与していただければ行くのもしかないかなと思うのですが、それがなければ、近くでしていただくか、もしくは郵送にしたいです。送付することも可能なのですが、それもちょっと冷たすぎるので、できれば近くでもらえた方がいいですね。

(委員) 郵送でも構わないのですが。代理者が行っているの、5人合格者がいても、代理者がその方々のはがきを持って行って、代理者の印鑑をつけて頂いてくるという作業だけですので、是非検討していただきたいと思ます。

(委員) オーダーメイド方訓練のことで確認したいのですが、組合、各種業界団体と書いてありますが、どういうふうにしてこれを知ることができるのでしょうか。ホームページを見てとか業界誌とかを見て、こういうものが県で行っているというのがわかるのでしょうか。

(事務局) 協会に加入している企業であって、協会の方を通じてなど、私どものホームページにも掲載しています。

(委員) もう少し県からのお知らせということで、そういうことをもっと分かるようなものはいいのですか。

(事務局) 今後、県の『ふれあい』やそういったものに掲載して募集をしていきたいと思ます。

(委員) 直接今日の会議には関係ないのですが、開発とか設計系の人が集まらないというお話が先程も少し出てきましたが、私の方にもそういった人材が欲しいのだけれども集まらないという話を聞きまして、逆の立場、求職者側から見ると、県内の企業に求める職種がないという話も耳にしたのですが。

(事務局) 産業技術短期大学の卒業生ですと、一応、就職率100%という形で、進学以外の方は全員が就職しています。

(委員) それは県内なのです。

(事務局) ほとんどが県内です。しかも、関連のあるところに就職しています。一部、観光ビジネス科などは接客業務などを学びますので、旅行会社やホテル関係以外の所に行っていますが、基本的には県内の関連するところへ行っています。

(委員) 定員に満たない状態ではなく、もっといっぱいになれば就職率も上がるということですか。

(事務局) 企業側からももっと採りたいのだけれども採れる人がなかなか少ないというふうに向っています。

(議長) つい先達ての県内の大手企業のP社が山梨県から去ってってしまうということで、個人的にはニュースを聞いて何で行ってしまうのだらうと、山梨屈指の大手ではないかと思っていましたら、色々な話を聞いていると、山梨は人材不足だと、東北にはそれなりの人材が確保できるのだと聞いて、山梨だって山梨大学があるじゃないかという悲しい思いをしました。要するに何を言いたいかというと、県内出身の学生達が県外の学校を出て県内に戻ってくるかということ戻ってこない、あるいは、県外の将来有能な人材が山梨県に来ないというのがあるようです。それなりの技術があるのであれば是非山梨で働きたいと思っていただければ、有能な人材が雇用できるということになるかと思えます。県の方も、こういったことをおやりになっているのは良いことだと思うのですが、その辺りのことをよくよく考えると、やはりどうして山梨県には高い技術・技能というのが定着しないのかな、そういう土地柄なのかなと時々悲しくなったりもします。私なりにそういう地道な活動をしていく予定ではいるのですが、是非、県の方もそうですが、今日いらしている方にも、今後の山梨県に高い技術・技能の育成を頑張っていかなければいけないと思えます。

他に何かご意見等はありませんでしたらお願いします。それでは、審議会を終わらせていただきます。

以上