

平成19年度 第1回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成19年5月18日（金） 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 委嘱式
- 3 商工労働部長あいさつ
- 4 会長あいさつ
- 5 議事
 - （1）平成19年度山梨県職業能力開発実施計画について
 - （2）その他
- 6 閉会

【議事録】

はじめに、議題1の平成19年度山梨県職業能力開発実施計画について、事務局から説明を行った。

平成19年度山梨県職業能力開発実施計画については添付資料を参照して下さい。

（議長）これより質疑応答に入ります。何か質問はございますか？

（委員）5ページの の職業能力開発校についてですが、平成20年度から現行の短期課程から高卒者を対象とした普通課程に変わるとのことですが、どのようなことからこうなったのですか。

（職業能力開発課長）第8次計画を作る際のニーズ調査等をする中で、現行の中卒対象者の方は非常に入校状況が悪く、昨年は2名、今年度は1名ということで、全体的に少ないということもあって、もう少し高度な訓練をとということで、高卒者を対象とした普通課程にしました。

（委員）今、説明がありました5ページの県立産業技術短期大学校につきましては、大変実績を上げていると聞き、大変有意義な教育だと思っております。高校生がそのまま産業界へ入ると、どうしてもまだギャップがあると言いますか、専門的技術において問題があるなど思っております。峡南高等技術専門校の内容を産業技術短期大学校のように格上げをしていただいて、高校生がただ大学へ通うのではなくて専門的な技術を学べる場をも

っと作っていただくという意味で、峡南地域にそういう短期大学校ができないものかなと思っております。今後の課題として県の方で前向きにご検討いただければと思います。

(事務局) 第9次の計画に向けまして、前回の調査で入校生の状況が定員割れをしているコースもあり、改編という意味も含めまして、第9次の計画の中で進めていきたいと思っております。

(議長) 5ページの表で気になりますのは、観光ビジネス科は定員を超えています。しかし、他の学科についてはいずれも定員を割っているのが現状です。この件についてコメントをお願いします。

(産短大事務局長) 産業技術短期大学校は平成11年に開校し、その当時からの4学科があります。昨年までは応募者の数は定員を上回っていたのですが、実際に受験をして入学の段階になると、他の大学に行ったり色々な機関に行くということで、開校以来、入学者が定員を達したことはありません。今年においては、応募者自体も定員を割り、86人の受験応募者がありましたが、入学したのは79人ということで、非常に厳しい状況になっております。その状況におきまして、原因は何かということ、昨日も新聞に出ていましたが、やはり県内高校生の就職率が良いということで、特に工業高校の生徒は直接企業に就職してしまいます。高校から更に上の高等教育受けるという場合には、今は短大が4年制大学に移行しているの、4年制大学へ行ってしまうという状況があり、学生の確保に非常に苦労しています。特に生産技術科と電子技術科の応募者が非常に少なく、情報技術科は、定員割れの状態ですが定員に近い状態を保っています。観光ビジネス科は、定員以上の入学者いるわけですが、これは観光関連の所に就職したいという学生もいますが、もう一つは県立女子短大、英和短大がなくなってしまい、みんな4年生大学になってしまったことから、特に女子のお子さんを持つ親御さんがなかなか県外に出さないという場合に県立短大に来ていたということもあり、実際に観光ビジネス科は女子学生が主流になっています。4つの科がありますが、バランスの悪い状態になっています。これは、今後、できるだけ受験者を増やしていこうということで、各高等学校を訪問したり、色々なところを回ってPRをしています、なかなか難しい状況になっています。

(委員) 私どもの所でも、今年、産業技術短期大学校から就労して下さって、ありがとうございます。在職者数が減っているということも心配なのですが、一点、技能伝承というところで要望があります。やまなし匠の技伝承塾に当社でも2名の社員が参加させていただいたのですが、私が前回の審議会に参加させていただいた時に、2007年問題で職人が若い人に伝えられないというお話をしたことがあるのですが、技能伝承塾に2名の社員が参加し、1人は2級の技能検定を受けたいという思いで修了して、今トライしております。そういう意味では、この技能伝承塾というのを是非続けて欲しいと思いますが、期間が8月から翌年の3月までの9ヶ月15日間というのは、私どもにとっては少し長いので、土曜日を使っての開催ですが、この期間をもう少し短縮して、集中的にやっていただ

けたらなというふうに思います。本人達からの声もありましたので、その辺りを考慮していただけたらなという要望です。

(事務局) 只今のご意見につきましては、山梨県技能士会連合会に委託をして行っている事業なので、委託先である技能士会連合会と協議しまして、検討をしたいと思います。

(委員) 13ページの障害者雇用のところなのですが、法律に従うとのことですが、全国平均がどの程度であるのかということ、法律ですから守らなければいけないとは思いますが、施策を見ると、具体的に経営者協会にお願いするとかもう少し何とかならないのかなと思います。

(事務局) 全国平均は1.52%ということで、山梨県は1.55%ですので0.03%上回っています。

(議長) 障害者雇用の支援策がもう少しあっても良いのではないかというご意見もありましたが、現状に満足することなくもっと具体的な支援策を増やしてもらえないかというご意見です。

(事務局) 支援策につきましては、具体的なことはまた考えながら、PRの方を努めていきたいと思います。

(議長) 5年計画ということで、今年から始まっていますから、初年度ですので、これを見て是非委員の先生に色々な意見を出していただきたい。5年先までの計画ですので、是非ご意見を色々出していただきたいと思います。

(委員) 委員の質問に関連して、特に障害者の受け入れ側の企業が施設の問題、バリアフリーなど、施設が充実しているかいないかで受け入れが難しいというのはあるかもしれませんが。県の予算の関係もありますし、限界があるとは思いますが、やはり受け入れ側にそういった施設の充実ということも含めて、促進をしていただくというのが受け入れ安さに繋がると思いますので、是非そういったことも推進しながら働きかけをお願いします。それと、キャリアパスポート制度の話なのですが、この発行の状況と普及ということですが、どのようなところで活用されるのかという活用状況が分からないので今の状況を教えていただきたいのと、今後の普及というところで具体的に何かあれば教えていただきたいと思います。それともう一点、12ページの円熟期における支援という部分で、円熟期を迎えた労働者の方々の再就職支援というのは非常に大きな頭の痛い問題だと思います。この支援の促進という形で締めくくられていますが、具体的にはこの“促進”という言葉に秘められている対策をもし計画されているのでしたら教えていただきたいなと思います。

(職業能力開発課長) まず、最初のキャリアパスポート事業ですが、平成16年の4月1

日から交付を開始しまして19年の2月15日現在で交付数は668件となっております。それから、円熟期における支援ですが、離転職訓練の中で受講していただくということで、様々なコースがありますので自分にあった離転職訓練を受講していただくということで、特別に退職者向けのコースというものはありません。

5ページの公共職業訓練短期課程訓練の1のアの通常離転職訓練を受講していただく形になります。あとは、7ページの在職者訓練ということで、短期課程ということで、産業技術短期大学で100コースで114回のコースがあります。

(総括課長補佐)お手元にお配りしました冊子がありますが、そちらに在職者訓練のことが載っています。

(職業能力開発課長)7ページが産業技術短期大学の訓練で、11ページが都留高等技術専門校、14ページが峡南高等技術専門校、16ページが就業支援センターとなっておりますが、そういった所で受講していただくということになります。

(委員)私が質問したのは、退職後の再就職の制度のことなのですが、その辺りはどうなっているのでしょうか。

(労政雇用課長)今、委員さんからご質問がありました案件に対しまして、退職された方々の就職支援ということで平成18年10月から“人材紹介バンクやまなし”を立ち上げ、今年経ったところですが、只今の所、就職者が51人ということで、その中で団塊世代の方は6人、55～64歳の方で15の方が就職されています。サービス業ですとか、小売業ですとか、製造業というふうな所に就職されていますが、県の方にネットに申込みをされますと、企業も私どものネットで登録されますので、上手い具合にマッチすれば就職をサポートできると考えております。今勤めている方でも24時間で受け付けておりますので、いついかなる時でも登録していただければサポートさせていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

只今申し上げたのは、就職できた方の数でして、登録者は633人で、その内の51人ということで、全体的には求職者が633人、男性が329人、女性が304人ということで、まだ半年ということもあるので、これからもっと登録が進んでいくと思えます。

(議長)今年の3月で定年退職された方々が団塊の世代で第一派ということになります。今、第一派が押し寄せているわけです。これから第二派、第三派とくるわけです。これらをきちんと把握して、今年の3月に60歳定年で辞められた方々はそれなりの卓越された技術を持っているので、その方々が一体どうされているのかを把握して、場合によっては、その人達を上手く活用しなければ大変な損失になると思えます。

今日は事業所の方も来て頂いているので、この3月に退職された方は再就職等をどのようにされているのかという情報等がありましたら是非お聞かせ願いたいと思えます。

(委員) 先程の質問にあったキャリアパスポートの件ですが、今どのように活用されているのか教えていただきたいです。

(委員) 当社では、退職した方がそのまま残りまして、引き続き就職をしてもらっています。本人の希望を取り、会社と話し合いをして、若い人達を育ててくださいということでお願いをして、先程、伝承塾の話を少ししたのですが、その伝承塾が私どもの会社ではすごく刺激になりまして、若い人達に自分達の技術を伝えていこうという方向にはなってきました。

(委員) 私は直接の企業とは違いますが、経営者協会という立場からお話をしたいと思います。平成18年の4月1日から65歳継続雇用制度が改正されまして、60歳定年をされて65歳までの間に雇用がないわけですから、その間を企業が何とか考えなさいという法律が出てきました。企業の皆さんにその法律を何とか理解していただいて、積極的に制度を作ってくださいという取組を1年間してきました。そこにおります、藤江委員さんにもお願いをしたりして、色々な部分で企業に制度を作り出せというキャンペーンを行うことで周知をさせていただきました。そういったことが結果的には団塊の世代を企業が責任を持って受け入れる体制ができるのかなと考えております。現状では、私どもの傘下企業では、90%以上が制度作りが終わったというところでありまして。その中身は、定年を廃止すればそれでも良いし、65歳定年を定めればそれでも良いし、そうでないところは労使の話し合いをもって労使協定を結びなさいということになっています。その労使協定を結んでいただけるように、今、一生懸命努力しているところです。

(職業能力開発課長) キャリアパスポートの効果として私どもが考えているのは、企業が若年者等を雇用する際の目安となること、就職した後も目標を持って職業訓練に取り組めること、在職者のキャリア形成の促進に繋がること、企業が求める職業能力と雇用の職業能力のミスマッチを解消するという効果を期待しています。

(商工労働部次長) キャリアパスポートというのは、それぞれ個々に皆さんが持っている資格や職業訓練の経歴があるのですが、その色々な証明書をたくさん持っていて、いちいちそれを持って行って面接などをするのは大変なので、一冊にまとめて、“私はこういう資格を持っている、こういう勉強をしました”ということ企業に売り込みやすいように、また、企業もそれを見て採用しやすいような仕組みを作りました。ですから、これは資格や職業訓練の経歴を一冊にまとめて記載した手帳ということになります。

(委員) 今のキャリアパスポートにつきまして、今、実績位置が山梨県で668件と仰いまして、私どもの会社では、本日テーマになるのではないかと考えて(キャリアパスポートの数を)カウントして参りましたら、私どもの方で466件作っています。ですから、全体の70~80%は私どもの会社が作っているということになると思うのですが、これを県の方で提唱したときに、実は職業能力協会の推進員をしております、その時にすぐ

に導入をしております。私は、その年の言われた月に会社に戻ってこれを推進し、募集をかけました。実はこれは、非常に手間のかかることで、合格証、修了証書がなければ、これを作ることは不可能です。それから、申請書というものを出さなければなりません。本人がいらないと言えれば作りません。ただし、作るときは、山梨県の知事がこれを証明するから、会社を辞めても効果はあるのです。企業というものは潰れてしまいます。社名も変わります。ですから、企業が保証したものは、それは将来使えないだろうというようなところもありますので、私どもの方では761人なのですが、現在、知事が山本さんから横内さんにかわりましたので、横内さんの名前でまた新しくキャリアパスポートをいただいています。ちょうど昨日、都留高等技術専門校にお邪魔して頂きに参りました。いつもお世話になっております。企業と官庁の仕事のスピードは非常にギャップがあるので、処理はできるだけ早めにしていただきたいとお願いをしました。私どもの会社でも退職された方達は（キャリアパスポートを）持って帰ります。もちろん、私どもの会社に置いておく必要がありませんので、持って帰ります。そうしますと先程言ったように、その資格、どのようなキャリアを形成していたのかというのが、そのキャリアパスポートから理解できます。これは全国どこでも通用するということであります。履歴書にどのような勉強をしたとか、あるいはどのようなスキルがあるという訳ではなくて、そのキャリアパスポートを持って、離職をしたときに会社に面接に行くと、このようなパスポートがあるから私の行動力はこうですと言えると非常に分かりやすい。それを証明するのは山梨県知事ということで非常に効果が高いというふうに位置づけています。当社が全体の70～80%を占めているというのは問題がありまして、推進者がいかに企業に戻ったときに推進しているかということにあるわけです。委員が職業能力開発の推進をよくされておりますが、私は推進委員会に行っておりますが、ほとんどの企業が出席しておりません。出席される方々はほぼ決まった方々です。ここでは企業の推進者が600と言っていますが、だいたい毎回来るのが4～5名、来ても10人弱です。そういった方々で推進していくことができるのだろうかということをもう少し検討して、把握していく必要があるのではないかと思います。先程から費用の問題、予算の問題と言われていますが、予算ということと言われるとなかなか行動ができません。二点あるのですが、一点目はキャリア形成給付金です。当社は大企業と言っても下の方で、大企業といってもそれほど大きくはない、そういった中で、大企業と中小企業とで給付金の割合が違うのです。中小企業は3分の1、大企業は4分の1なのですが、2007年の4月から給付金の4分の1がなくなってしまいました。廃止ということになりました。そうしますと、今、技能のお話しされましたが、技能の所だけ大企業が比較的進出して、給付金を取るということになって、非常に難しいなということから、キャリアアップすることが難しくなってきます。大企業でしたら自分のところでやりなさいというのもあると思いますが、ピンキリがありますので、是非その辺りを考えていただきたいなと思います。それからもう一点、ここには載っていないのですが、インターンシップ制度というものがあります。今、インターンシップ制度というのは非常に盛んになってきております。1997年に非常に活性化されてきたことから、山梨県にも導入されていますし、もちろん、山梨県経営者協会にも行っておりますので、私どもの方はそちらから依頼されるわけですが、協会さんが求める目的と企業が求める目的にミスマッ

チがあります。企業の方は、学生さんを受け入れますから、どうしても採用に結びつけたいのですが、厚生労働省が求めているものは社会貢献です。そこには、金銭的なものは何も発生しないのですが、そういうことについて山梨県の方で助成とか、企業が受け入れるということも配慮していただけると私どもも助かります。就職に結び付かないのです。せっかく学生さんを受け入れはしても、学生さんは他の企業に逃げていくということがありますので、検討していただければと思います。

(オブザーバー) 今、委員からキャリア形成促進助成金のお話を伺って、我々も非常に辛い思いをしているのですが、基本的に国の制度ということでやむを得ない部分もあるのですが、背景としてはやはり財源の問題、雇用保険の方を財源としていますから、全面的に見直しを行うということで、我々の組織、独立行政法人なのですが、そちら財源を大幅に削減されたり、雇用保険を財源としている助成金全てに大幅な見直しがされたということでご理解いただきたいと思っています。この辺りについては、厚生労働省が制度設計していますので、機構を通じて厚生労働省にもそんな意見がありましたということで伝えたいと思います。

(議長) 今、せっかくインターンシップをしても他の企業に逃げられてしまうという指摘がありましたが、現在行われているインターンシップ制度の問題はどこにあるのか。行政側か受け入れる側の2つの側からいかがでしょうか。

(商工労働部労働部次長) インターンシップというのは職業教育振興維持業の一環で、各大学あるいは高等学校で行っているのですが、最近言われている雇用のミスマッチや学生・生徒が仕事の現場を知らないまま卒業して、いざ進路を決めるときに迷ってしまうということから、今インターンシップというものが出来たので、もともと就職するために行くというわけではありません。雇用のミスマッチをなくすため、実際に勉強して外から見る企業とか実際に就職してから早期離職が多いなどの問題もあるので、そういうことを防止するために仕事をしながら学んで、自分の実際の進路を決めるときに参考にするというようなことでして、最初からそこに就職するためのインターンシップではありません。

(委員) インターンシップの推進協議会は山梨県の教育委員会で立ち上げておりまして、もう30年くらいになるのですが、専門高校を卒業するまでに必ずインターンシップをこなさいという教育委員会からの指導がありまして、かなりの学校で取り組んでいるのですが、文部科学省の方針がインターンシップは早期就職に繋がってはいけないという指導なのです。要するに、青田買いというような形で、その会社に行くということを約束した上で行ってはいけないという足枷がありまして、子供達が体験したい企業に行って、職業観や企業観の育成等を目的として行っています。昔から行っていた、現場実習というのはその企業に就職を目標としていたもので、かなりマッチングする部分がありました。農林高校ですが、デュアルシステムということで、これについては完全にそれに近いものがありまして、本校が150名定員のところ、昨年43名、今年44名が企業に赴いています。そ

の中で、かなり生徒が学んだことに対して就職、あるいはその企業と生徒がマッチングして就職するというケースが出ています。一部では青田買いという疑いもありますが、子供達が積極的にそういうものを見て就職しているので良いのかなと思います。また、本年度から文部科学省を中心に行うようですが、やはりこれについても同じような目的で行うと思います。私の学校ではインターンシップでは中学に行って、その2番煎じは行わない、自分の学んでいる専門の学科以外の企業には行かせないというふうに行っておりますが、自由に好きなところに行きなさいとは言わず、自分の学んでいる学科を生かせる企業で研修をして自分に合っているかどうかを見極めるために、2年生の時にデュアルシステムやらせております。

(委員) 先程の委員さんの件で、経営者協会の取組の中で、非常に私どももそういった促進をしていただけると非常にありがたいと思います。しかしながら、現実として、私も例えば改正法の雇用安定促進法の問題であったり、高年齢者雇用給付の関係であったり、助成制度などを注視しているわけですが、各自で取り組んでいるところはそういう形で取組、先程委員さんからもそういう形で継続雇用していますよということで、全てがそうであればなお良しということで、なかなか進んでいないという現状とやはり仕事の内容によっては体がきついで、第二の人生というような言葉も出てくるわけですし、そうすると企業で引き続き継続雇用出来る方々に関しては働きたい方は働くということで結構なのですが、選択肢がほとんどなくなってしまっているというような現状も出て来ると思います。なかなか全ての企業で65歳の厚生年金の支給までリンクした形を考えながらの取扱になっていると思うのですが、そういった受け皿的なところをなるべく働く方々にわたってアナウンスできるような県の計画を考えて頂きたい。私どもも積極的に取り組んではいきたいと思いますが、

例えば、私が第二の人生を歩むとして、受け入れる企業がないというのが現状です。企業はやはり継続して永年勤続した方を引き続き雇用するというのは分かるのですが、では外からは採り入れるというのはなかなか難色があるのではないかなと思います。ですから、そういった選択が更に広がるような施策を推進していただくのも必要だと思います。お願いということで受け止めていただきたいと思います。

(委員) 全く話は変わりますが、7ページの中高年齢者等の就職支援委託訓練というところがありますが、都留高等技術専門校、就業支援センターの所に求人セット型訓練というのがありますが、この内容はどのようなものですか。それからこれは求人セットですから必ず就職ができるのかどうか、それとオーダーメイド型訓練というのがありますが、これは具体的にどういった内容なのかご説明いただきたいと思います。

(都留専門校校長) 求人セット型訓練ですが、これは企業さんの方から雇用にあった求人を出していただいて、いわゆる県の補助を出して約3ヶ月間訓練をするコースです。これは、その間の企業のメリットはというと、あくまでも職業訓練ですので給料は支払わなくて良いということです。少し違うのですが、ハローワークさんでトライアル雇用というも

のをやっています。このトライアル雇用というのは、試験的に採用をして、その期間が終了したら正規で採用するという制度です。実は今、そちらの方が多いいいかどうか分かりませんが、昨年当校で求人セットにトライしてくれたのは1名でした。その方は、訓練を終えてその企業に就職しているという状況です。

(委員) ほとんど需要がないという状況なのですか。

(都留専門校校長) 企業を回って求人セット型訓練のお願いをして行っているのですが、ハローワークさんとの連携があるので、ハローワークさんの方でまずは紹介していただいて受講指示を出していただいて訓練を受けるというような形になっています。企業さんの方も訓練生の応募がないと、何年も待たせる訳にはいかないので、1年も2年も応募がないともういいよということになってしまいます。新たに開拓はしているのですが、それも難しい状況です。企業さんの方で求人を出しても、求人者の希望に合っていないというケースもあります。

(議長) この訓練は、45歳～64歳という非常に就職が難しい年代の訓練ですから、活用の仕方によってはかなり就職が良いのかなというふうにも受け取れるのですが、これに対するPRなどをもっと積極的に行えばもう少し訓練対象者も高まり就職率も高まるのではないかという気がしましたのでお伺いをしました。あとオーダーメイド型訓練について何かありましたらお願いします。

(事務局) 今年の4月16日から27日の8日間、産業技術短期大学校でシーケンサープログラムの中で釜無工業団地の企業の皆様と一般の方々を集めまして11名で実施しました。シーケンサーと言いますと、ベルトコンベア的な作業を行うように命令する機械のプログラミング基礎を、実際の機械制御を通じながら修得する講座です。一応16名の定員ということだったのですが、釜無工業団地の方が6名、一般の方が5名、11名で訓練を行いました。

(委員) 企業がこういうことをやってもらいたいと申し込むのですか。

(事務局) パートタイムの14ページの方なのですが、県の方の計画につきましては、今後検討をしていきます。とりあえず、今年度予算的にはこの導入はありません。雇用能力開発機構山梨センターの方で各自の要望に合わせた訓練が行われています。

(事務局) オーダーメイド型訓練ということで、私どもが実施している分については9ページの上の方にある在職者訓練ということで、レディーメイドとオーダーメイドが二つあります。レディーメイドというのはこちらの方であらかじめ“こういうカリキュラムでやりますよ”ということで募集をかけるコースです。オーダーメイドというのは企業の方から“こういう訓練をやってくれないか”という企業の要望に基づいて訓練を実施するコー

スです。そういう違いです。

（委員）何人集まれば開講していただけるのですか。

（事務局）コストパフォーマンスの問題もあるので、我々としては定員が10人でしたらその半数以上集まらなければ開講しないという状況です。

（議長）オーダーメイドというのは非常に面白いと思います。これはやりようによってはものすごく効果があると思います。こういうことをやりたいという人を集めて、企業にこだわらず、人数が集まれば行うというのは、非常に画期的だと思います。これは企業も有効に活用するでしょうから、是非進めて行って欲しいと個人的には思います。何人集まれば・・・というのは、旅行もそうですが仕方がないとは思いますが、是非積極的に進めて行っていただきたいと思います。

（事務局）オーダーメイドの方は、当然企業からの要望で始まるわけですから、企業から“こういう訓練をやっていただきたい”という願いがありましたら、人数が少なれば金額は少し高くなってしまいますが、それなりの人数があれば実施するというところで考えています。

（委員）今、最後にお話になったオーダーメイド訓練なのですが、平成19年度の実施計画の中で、今回取り入れることにした主だったことというのがあったら教えていただけますか。

（事務局）12ページの障害者職業訓練の中で、販売実務コースに加えまして環境サービスコースを新設しました。

（委員）12ページのどこですか。

（事務局）一般校を活用した障害者職業能力開発事業という所の中で、従来は販売実務コースのみだったのですが、環境サービスコースを新設しました。それから、その上のところで、今年度は要約筆記者を配置しました。

（委員）9ページなのですが、3の若年者ものづくり人材育成事業の所で、工業高校への高度熟練者派遣ということですが、これは各学校での1日実習とありますが、この技能者はどういう方を派遣するのか。また、各学校とありますが、工業高校全てが対象なのか。また、これは本当に1日で実際に効果が上がるのかどうかをお伺いしたいです。工業高校の実態等を私どもの方で聞いている範囲では、非常に機械が古く、何十年も前の機械ということで、企業に就職した際にすぐに役に立つのか疑問であるということも出ておまして、私どもの方も何とかしなければと取り組んでいるところなのですが、新しい技術

を覚えるにはそういうことも必要であるし、生徒ばかりではなくて先生もその技術を身に付けなければ話にならないというところもあります。それで、技能者を派遣していただいて、本当に1日で良いのかどうか。こちらとしては年間を通して長い時間勉強していく必要があるのではないかというふうに感じます。その点はいかがでしょうか。

(事務局) これは、県の職業能力開発協会の方で行っているので手元に資料がないのですが、技能士会と連携をとる中で高校等へ訓練に行くということです。

次回、こういった県独自で行っていない業務についても資料等を整えてまたご説明させていただきたいと思います。申し訳ございません。

(議長) 委員の質問に対しましては、次回改めて具体的に報告していただこうと思います。

途中で消えてしまいましたが、別の委員の方から、この19年度計画は18年度までの計画と何が違うのですかというご質問がありましたが、これは3点ほどあると思います。若年者の職業能力開発訓練、現場力の強化、障害者の就労支援の3本柱が一つの大きな特徴かと思いますが、特徴については本部の方から報告があったということによろしいかと思いますが、残りの二つに関しましてはいかがでしょうか。

(事務局) 第8次計画は平成18年度からの計画で、18年度の計画をそのまま同じような形で入れてありますので、今年度新たに加えたものは先程申し上げたものです。伝承塾の事業はこの計画に基づきまして、平成18年度に導入して今年度も引き続き行います。

(委員) 9ページでオーダーメイドの所でお話がありましたけれども、これはどれくらいの研修費を取られるのかということと、どこかの企業さんでオーダーメイドを依頼された事例がありましたらお聞きしたいです。

(オブザーバー) 私も4月に来たばかりで分からないところもあるのですが、山梨県は装置産業、半導体などの製造装置産業が盛んだということで、M社やP社とかからも訓練をやって欲しいというオーダーを受けたということを聞いています。実際いくらかかるかというと、材料費などもあるので具体的にいくらとは言えないのですが、だいたい1人4日間のコースが基本になっていますので、それが1人1万円くらいになります。コースによって一概には言えないのですが、だいたいそのくらいになります。是非ご活用いただきたいと思います。

(議長) これは先程言った3本柱の一つだという位置づけをすれば、現場力の強化ということの目的は果たせると思いますので、次回、いつ審議会が行われるか分かりませんが、是非もう少し具体的にご提案いただければ、“こんなことをやるのであればうちも乗りたい”、“あるいは他社と一緒にやりませんか”と非常に良い訓練であると思いますので、是非よろしく願います。

(オブザーバー)ただ問題がございまして、雇用・能力開発機構の方では6ヶ月訓練コース、3ヶ月訓練コースで行っておりますが、指導員が14人と限られた中で行っておりますから、当然やりたくてもやれないという状況も出てきますけれども、あくまでも指導員に時間のゆとりがあった時に初めて実施できるということで、いつやれるのか相談しながら決めるという形になるので、あまりに数が多いと難しいというのが実態です。

(議長)お金の問題もあると思いますが、指導員というか教える人は学校等色々なところがあると思いますし、場合によっては公費を使うこともできると思いますので、もし予算がないというのであれば授業料を取ればいいので、やってやれないことはないと思うので是非やっていただきたいと思います。前向きに検討していただきたいというふうに思います。

(委員)先程のオーダーメイドの件なのですが、先程、M社やP社が受講しているということを知ったのですが、大企業というのは自分の所でできるのではないかと思います。中小企業はやはりお金がない、時間がないので、そういう所を対象に行った方がいいのかなと思います。趣旨はそういうことだと思うのですが、やはり中小企業の方からもやりたくても情報がないと、大企業の方がそういう情報が多いのかもしれませんが、もっと中小企業のこと考えてオーダーメイドというのを考えた方がいいと思います。自分は貴金属の方をやっていて、自社は貴金属の方しか知らないのですが、やはりパソコンを使ってCADを使う時代になったのですが、貴金属のCADを使うソフトが3種類くらいあります。能力開発セミナーというのを見て、色々なCADの教室はあるのですが、やはり貴金属のものはないのかなと思いました。今、色々な教室が開かれています中で、本当にこれは必要なのか、今現在求められているのか、時代遅れではないのかなど、そういった検討はどれくらいのスパンでやっているのでしょうか。

(事務局)第8次計画を作る時に、平成16年の10月に山梨県専門職種別労働者需給状況及び職業能力開発に関するニーズ調査の中で決めました。

(委員)平成16年以降はやっていないということでしょうか。

(事務局)これは5カ年計画でありますので、次の平成23年から始まります計画の2~3年前にニーズ調査を行って取り入れますので、あと数年経てばまた行います。

(委員)そういうのは一年一年やった方がニーズというのが的確に分かると思うのですが。

(事務局)そういうものは、受講生に終わった後でアンケート調査を行い、ニーズが反映されるようなコースを予算範囲内で行うようにしています。大規模なものは、計画を作るときに行います。

(委員) お話を聞いていて、オーダーメイドの件で、希望があった場合、その希望があった所のみで実施するのか、それとも他の企業からこういう希望があったのでこういうものを開催するということを広く周知するのか、周知するとしたら大きい所だけなのか。周知していないのであれば、周知した方がいいと思います。それから、要望があるのですが、4ページの就職基礎能力養成講座ですが、これは基本的なものなので、非常に要望があるのではないかと個人的には思うのですが、これだと1回だけの講座のような感じがします。常就職を考えている方は新卒者と違っていると思いますので、前期後期に分たり、それぞれ講座の内容が違うと思いますので、9日間全部ではなくて単発的にチョイスしてできることを、個人的にはもっとやった方がよいと思いますが、もしどれだけやるのか把握していたら教えていただきたいと思います。もう一つ、今までの話を聞いてまして、先程、匠の技のことが出ていましたが、その期間が長いというお話もありましたし、中高年の委託の求人セットは3ヶ月ということでしたが、色々なコースがある中でニーズと期間に対して要望と合わないものについては柔軟にやっていただけたらと思います。

(委員) 要望になってしまいますが、一点だけ聞いていただきたいと思います。9ページの技能検定のところで、社会的地位や待遇の改善を求めするために技能検定の受験者数の増加に引き続き取組を行うとありますが、実際に書いてあるのは具体的にキャリアパスポートの普及・促進を図るとのことなのですが、技能者の社会的地位や待遇を高めるのに具体的に出てくるのがキャリアパスポートだけというのは少し寂しいかなと思います。実際に、我々労働組合としては、技能者の地位向上というのは大きな名目となりますけれども、この中で実際に地位や待遇の改善を求めるとあってどういうふうにしていくのかを次の時に具体的に示していただければ非常に良いと思います。ただキャリアパスポートの利用を図るだけでは、雇用側の方で実際に地位が上がるのかどうかという点がありますので、その辺りを次の時に、できれば具体的に、こういうアプローチをしているというような形で構いませんので、是非出していただければ良いと思います。

(委員) 12ページの障害者の雇用促進に関するところで、福祉から雇用への移行ということが載せられていますが、山梨県で福祉から雇用への移行について、障害者チャレンジサポート事業を進められているとお聞きしているのですが、自立支援法の流れの中で、就労支援に関する県の計画等をこれから進めていくのは主に障害福祉課になるかと思うのですが、もし動向等が分かれば教えていただきたいです。

(事務局) 6月1日に発達障害者支援体制検討委員会が開催されて、その後福祉保健部の方で話し合いがされるのではないかと思います。

(委員) 開催されてその後はどうなるのですか。

(事務局) 平成18年度の発達障害者支援体制検討委員会が福祉保健部の方で立ち上がっておりますので、その会合が6月に行われるということを知っていますから、その様子で

進められていくのではないかと思います。

(委員)それを踏まえて、どんどん盛り込んでいくというような方向で考えてよろしいですか。

(事務局)連携をとりながら、来年度の予算に反映するようなことがあれば、またその中で考えていきたいと思っています。

(議長)次回でも次次回でも良いので、その動向をご報告いただければと思いますので、是非よろしく願います。

他にございますでしょうか。なければ、「その他」について、改めて何かありますでしょうか。

なければ私の方で一点。この中身で、昨年、技能五輪全国大会参加というものがありませんでしたが、これは昨年の関東のブロック会で入手したものですけど、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会が静岡県で11月7日から21日に開催されます。これは、技能五輪国際大会と第7回障害者アビリンピックというのが同時開催されます。是非、個人あるいは事業所等でご覧になっていただくのも良いと思いますので、回覧を。私は見に行ってみます。他に何かございますでしょうか。

ご意見等がないようでしたら、次回の審議会はいつ行うかというのを伝えていただければありがたいと思います。

(職業能力開発課長)次回の審議会は、9月から10月頃に開催する予定です。

(議長)では、次回は9月から10月頃を予定しています。他にございますか。なければ、これをもって審議を終わらせていただきます。ありがとうございました。

(以上)