

平成18年度 第2回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成18年9月15日（金） 午後1時30分～午後4時

場所：ホテル「談露館」1F アンバー

【次第】

- 1 開会
- 2 商工労働部長あいさつ
- 3 職員紹介
- 4 議事
 - (1) 第8次山梨県職業能力開発計画について
 - (2) 平成18年度山梨県職業能力開発実施計画について
 - (3) その他
- 5 閉会

【議事録】

（議長）

はじめに、議題1の第8次職業能力開発計画について、事務局から説明をお願いいたします。

（小田切総括課長補佐）

それでは、第8次山梨県職業能力開発計画について、御報告という形になりますが、説明させていただきます。次第の方の4ページを御覧ください。第8次職業能力開発計画の策定経過となっております。今年度になりまして、5月9日に当審議会で計画案の検討をいたしまして、16日に知事に答申、19日からは計画案に対する県民意見提出制度、パブリックコメントを実施してまいりました。5月19日から6月19日までの32日間だったのですけれども、やはり職業能力開発というのは一般の方々には馴染みがないような気がいたしましたけれども、県民からの御意見は特に出されませんでした。その間に国の方では、基本計画の策定に関わる職業能力開発促進法の国会審議が続けられておりまして、当初、もっと早い時期にその法律案が成立する見込みを国の方では立てていたようですが、結局6月13日にやっと衆議院の方で法案が可決されました。その後、都道府県への事前協議等を行いまして、最終的には、7月25日に基本計画が策定されました。職業能力開発課の方でも、国の基本計画の告示より前に県計画の策定を報告することはできませんので、その間の時間がかかってしまいました。国や県の手続的な問題でこのような次第になりましたけれども、是非、御了承願いたいと思います。

それでは、第8次職業能力開発計画の概要説明、御報告ということになりますけれども、説明をさせていただきます。まず、お配りしました冊子の副題として、「多様化するニ-

ズに応える職業能力開発の推進」という副題を設定させていただきました。全体の構成は、本体が18ページ、参考資料として本体を検討する際に用いた様々な統計例が29ページからとなります。最後に、付属資料として、今回の審議会からの答申、当時の委員の名簿を載せています。尚、本体の一番最後の方に、全体を把握するのに良いのではないかとということで、概要の体系図を載せています。それから、副題についてですが、5月の審議会の意見の中で、今後の人口減少社会を迎える中で一人一人がそれぞれの持つ能力を精一杯発揮し社会で支え合ってやっていく社会を念頭において計画を作るべきという御指摘がありました。この考え方は、国の方でも同様で、やはり人口減少という社会の中で様々な立場の方々、障害のある方、高齢者、また、様々な収容形態の中にある方々を含めて、それぞれが精一杯能力を発揮することによって日本の持続的発展、社会の自立に繋がるという認識を反映する中で、障害者や高齢者、様々なニーズに対応した能力開発を推進しようというような気持ちでこの副題を設定させていただきました。計画の内容は、当然、若者も含まれていますし、内容にも対応した副題になっているのではないかと思います。

それでは、大部分の委員さんには御承知の内容かと思いますが、復習の意味も込めて、ページを順に追っていきたいと思います。まず、全体として、4構成になっています。計画のねらいの所ですけれども、「近年においては、経済社会のサービス経済化、知識社会化の進展等に対応した多様な人材育成の必要性が高まるとともに、人口減少社会が到来しつつある中で、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠となっている。」と、このような認識になっています。最後の方になりますが、山梨版計画について、「この計画は、働く者の職業生活設計に即した企業内における職業能力開発の促進を通じて、個々人の職業キャリアの形成を支援するとともに、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業安定、社会的評価の向上等を図るものである。」という形での目標を設定しています。尚、計画期間は平成18年から平成22年までの5カ年という形になっています。第2部の「職業能力開発をめぐる社会経済の変化」においては、一般のニュース等でも御存じのことと思いますが、まず労働力供給面の変化について、人生80年時代を迎えまして、職業生活が長期化する傾向にあります。また、様々な職業選択の志向が多様化しているということが書いてあります。そのようなことになると、やはり組織任せの職業能力開発では十分でなく、それぞれの自分のキャリアを考えた能力開発が必要になってきます。また、所謂フリーターやニートの問題があります。一方で、労働力需要面の変化ということでは、企業が重視する教育課題が多様化し、様々な人材の確保にあたり、所謂派遣労働者の受け入れ等、即戦力になる人材を確保する傾向にあります。また、賃金体系は年功重視から能力主義を採用する企業が増えているというような状況があります。その中で、人材の二極化にも繋がるのですが、企業においては中核的な職業を対象を絞り込んだ教育訓練、また労働者の自発的な職業能力開発が拡大される傾向にあります。このようなことで、一方で、派遣労働者やパート労働者等と併せて人材の二極化という傾向が強まっているというところと言えます。それから、職業能力のミスマッチというものがあります。やはり、企業側が求める職業能力の変化が大変急激であり、それに適切に対応した職業能力開発というものが求められているということです。年齢別の労働力需給の動向ですが、出生率の低下から若年人口は減少、長期的には労働力人口

の減少が考えられます。また、若年層には、学卒未就職者や、早期離転職者の問題もあります。中年層・壮年層については、企業の中核としての存在ですけれども、企業間競争の激化や成果主義的人事管理にともない長時間労働が増加する傾向にあります。55歳以上の高年齢層については、今後引き続き増加していく傾向にあります。また、公的年金の支給開始年齢が引き上げられることにより、60歳以上の労働人口の増加も見込まれ、これに対する職業能力開発というものが求められています。女性労働力の状況についても同様で、昭和60年以降増加の一途をたどっており、今後も増加していくと考えられています。また、離婚や未婚の母など、母子家庭も増加しています。母子家庭には職業的自立のため就職を希望する方が多く、これらについても対応していく必要があります。産業・職業別の労働力需給の動向等については、通常言われていることが書かれているのですが、新しい分野として、第3次産業の中でも、医療・福祉の生活支援分野、教育産業分野、ビジネスサービス分野などの拡大というものがあり、それに対する労働力の移動が今後も行われていく見込みです。県の計画では特に4番の2007年問題というものを取り上げ、その技術技能が継承されることなく失われていくことに対して問題提起、懸念しています。このような背景の中で、計画の主要な課題ということで、5つの項目を設定しました。そして、この審議会で審議を踏まえる中で、1番目として「若年者の職業能力開発の推進」、2番目に「産業を支える人材の育成」として民間・公共職業訓練、3番目として「現場力の強化と技能の維持・継承」、4番目として「多様な教育訓練機会の確保・提供」、5番目として「職業キャリア形成を支援する取組の促進」という5つの課題を掲げました。これについても、先程から申し上げているフリーター等の問題は放っておけないのではないかとということで、その中で、家庭・学校・企業・行政が連携して、若年者に対応したきめ細やかな支援を行うことが必要なのではないかということが述べられています。また、民間における職業能力開発の促進については、民間企業における計画的なOJTというのは大変優良であるということで、更にそれを積極的に取り組んでいく必要があるのではないかと。また、労働者の自発的な職業能力開発の取組についても企業の中で支援を行う必要があるのではないかと課題があります。公共職業訓練については、まず、新卒者対象の専門課程・普通課程については、より実践的な技能・知識に加えて、産業界で求められているより幅広い能力を持つ人材の育成が深まっているので、その産業界のニーズに的確に対応した人材の養成というものが求められています。これを見直したのが、産業技術短期大学校や都留技術専門校や峡南技術専門校になります。一方、(3)離転職者対象の短期課程は、求職者・離転職者等の訓練なのですが、これについても多様な働き方という中で、離職者の職業訓練に対するニーズが変化してきています。企業においても、様々な雇用形態をとっています。そういったことを踏まえながら、企業のニーズ、求職者のニーズに即応した離転職者訓練というものが一層充実される必要があります。現場力の強化と技能の維持・継承については、若者を中心としたものづくり離れや2007年問題に関わって、技術・技能をどのように次世代に引き継いでいくかが問題となっています。また、それらに対応するために技能の重要性を広く認識させ、ものづくりに親しむ社会を形成していく必要があるということが載せてあります。4番として、「多様な教育訓練機会の確保・提供」についてですが、労働者の自発的な職業能力キャリアという取組に対する

相談、情報提供等の強化が必要です。また、労働者の多様な就業形態や起業など雇用以外の働き方にも配慮した職業能力開発の推進が必要であるということが述べてあります。そのためには、大学等の地域の教育資源を活用した訓練も必要になっています。5番として、「職業キャリア形成を支援する取組の促進」ですが、職業生活に入る前の準備期、入ってからの発展期、円熟期というような段階に分けて、それぞれの年齢や段階に応じた能力開発による支援を進めていく必要があります。また、容易に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も必要であるということが課題となっています。第四部として、基本的な施策ということで載せているのですが、この課題の順番に沿ってそれらの課題に対する対応策を載せています。まず、県立の職業能力開発施設においては、高等学校等との連携の中で、専門課程・普通課程への新卒者の入学を促進するというのが基本となります。また、ジョブカフェやまなしとの連携・調査によって、様々な若者の対応に応じて、様々な職業生活設計に即した職業能力開発の支援を行う。また、詳細は実施計画の方でも出てまいりましたが、今年度、企業実習も組み込んだ若年者訓練、また、就職基礎能力養成講座、昨年度から実施しています日本版デュアルシステムの実施等を積極的に推進しているということです。産業を支える人材の育成ということで、民間企業における職業能力開発の促進、この部分については2行目にもございますが、事業内職業能力開発計画の策定、また、その企業において職業能力開発の中核的な役割を担う職業能力開発推進者の選定を促進して、その支援をする。そして、いわゆる、認定職業訓練校についても、その一層の周知と活用を促してまいりたいということです。2番の公共職業訓練校のところですが、これは、各県立の施設、雇用・能力開発機構山梨センターの施策、事業が載っています。産業技術短期大学校においては、更により高度な実践技術を身につけた人材養成へのニーズが高まっていることから、専門課程で修得した実践技術・技能をもとに、製品開発力や設計技術力更に修得するためのカリキュラムの必要性、在り方等の調査・検討をまいりました。また、在職者を対象とした専門短期訓練では、やはり企業のニーズを踏まえての計画を作成し、コースに変えてまいりたいと思っています。また、都留高等技術専門校については、再就職を希望する離転職者を対象とした短期訓練について、実績を検証する中で、また、就職状況や休職者のニーズを踏まえて、訓練科目の見直し・再考を進めています。最後に、きちんとニーズを把握する中で、高度で実践的な技能をもった人材を養成するためのカリキュラムの在り方等について、検討を行うということとしています。峡南高等技術専門校については、現在も中卒者を主たる対象とした建築科については、高卒者に魅力ある訓練内容の編成に必要な調査・検討を行い、現行の短期課程から高卒者を対象とした訓練課程に切り替えることとして、準備・検討を行っています。 の就業支援センターは、離転職者等を対象とした課程を行っているのですが、特に、福祉サービス科について法律等の改正が想定され、制度改正の内容も踏まえながら、訓練内容の見直し等を検討してまいりたいと考えています。また、ここには今年度から障害者就職支援コーディネーターが配置されました。これによって、よりきめ細やかな就職支援ができるようになりますので、就職率のアップを期待しています。それから、 の雇用・能力開発機構山梨センターでも、離転職訓練の質のより一層の向上を図り、また、専門短期課程の在職者訓練については、起業に対する体系的・段階的な人材育成の相

談・援助を行う中で、オーダーメイド型、個々の企業の人材ニーズに応じたセミナーの充実を図ってまいりたいということが書いてあります。3番の「現場力の強化と技能の継承・振興」については、国の計画が遅れた一要因とも言えます。「実践型人材養成システム」という新しい事業を国で立ち上げることになり、これについては今年度に法制化されるのですが、実際の実施は19年度からと聞いています。全国で何カ所かモデル事業を実施して、その効果を全国に普及させていきたいということです。基本的には都留で行われている日本版デュアルシステムは教育施設が中心ですが、この実践型人材養成システムは企業の方で、または企業団体の方でこの計画を立て、教育機関等と連携する中で、実践と座学を組み合わせた形で訓練を行うというものです。現在、国の方でも詳細について検討を進めており、近々より詳しい事業内容が示されるのではないかと考えています。これについても、制度の内容をよく見極め、県内の企業等に周知・実施等を働きかけていきたいと考えています。現場力の強化に向けた技能者の育成・確保については、山梨県職業能力開発協会において、ものづくり人材育成アドバイザーを配置し、若者ものづくり育成事業に取り組んでいます。また、若手技能労働者に対し、基盤的技能の修得や維持・向上ができるよう、「やまなし匠の技伝承塾」を県技能士会連合会に委託して実施しています。これについては、8月に開設し、現在研修が行われています。4番目の「多様な教育訓練機会の確保・提供」の部分で、準備期・発展期・円熟期における、それぞれの年代に応じた支援をしていますが、(2)福祉から自立に向けた支援として、障害のある人への支援ということで、障害者自立支援法等が成立する中で、積極的に障害のある方への自立支援を行ってまいります。そして、本年度も実施されているのですが、障害者に対応した多様な委託訓練を民間教育訓練機関等を活用する形で実施しています。また、障害者就職支援コーディネーターも配置し、きめ細かいサポートを行っているので、就職率のアップが期待されます。母子家庭の母等への支援について、従来は母子家庭だけだったのですが、自立支援プログラムに基づき、傷病手当受給者、及び生活保護者等についても、同様な形で民間訓練機関を活用した職業訓練を実施することとしています。「5 パートタイム労働者等の職業能力開発についての環境整備」については、その職場での事業内職業能力開発計画における位置づけの明確化を目指し、取組を推進してまいりたいと思います。6、7に関しては、省略させていただきたいと思います。8の推進目標が本県のセールスポイントでもあります。本計画の最終年度の平成22年度に向けての目標を設定しました。この後、実施計画が説明されることになっていますが、この目標に向けて10項目、今年度から数値管理をして、目標の達成を目指していきたいと思います。雑駁な説明ですが、御協力願いまして策定した山梨県第8次職業能力開発計画の概要について、御報告申し上げます。

(議長)

私の方から確認をしたいのですが、第8次計画は5年間で達成すれば良いという考えなのでしょうけれど、年度別の計画、例えば今年度はここまで、来年度は完成、5年後には目標を達成するというような計画はないのでしょうか。

(小田切総括課長補佐)

基本的には5カ年間の計画ですが、正直に申し上げまして、2年後、3年後の状況についての具体的な施策が十分にはできていないのが現状です。ただ、基本的な方向として、こういうふうにやっていきたいということで、目標値もその方向に沿っていった場合、このくらいまではいきたいというものが目標値になっています。年次のものについては、この後に御説明する、18年度の実施計画の中で、毎年、事業内容を具体的に説明して、一方で、その18年度はこれだけこういう支援をやって、その結果、18年度の10項目に対する数値はこのくらいを目標としてやっていくという設定になっています。

(委員)

今、御説明していただいたことはよく分かったのですが、産業技術短期大学校や各専門学校の中で訓練の強化というお話がありましたが、どうやって企業ニーズを把握しているのかをお話していただけますか。

(小田切総括課長補佐)

離転職者訓練については、受講者にアンケート調査を行うことによって、訓練の講評などの検証をします。また、直接こちらで調査をするわけではありませんが、関係団体による企業ニーズに対するアンケート調査も実施していますので、訓練生からのアンケート調査結果、また、企業からのアンケート調査結果を踏まえて、毎年訓練内容を検討しているという内容になります。

(委員)

若年人口の減少というお話があって、新卒者もそれに合わせて減少し、労働力がだんだん不足してきます。そうしますと、女性労働者の活用や高齢者等の労働力の活用が非常に重要になっているのではないかと感じます。女性労働者の活用についてですが、そのための特化した訓練はあるのですか。また、そのための環境整備か何かを考えているのですか。

(高橋課長)

今、御質問がありましたが、資料の21ページを御覧いただきたいのですが、そこに「年齢別女子労働力率の推移」という表があります。これは、私達が計画を作るために調査した結果です。少し古いですが、平成12年になりますと、平均でも大体40%を占め、女性の労働力は非常に高いものとなっています。今日、これからお話しする実施計画の中にもありますが、今行っている離転職者訓練等において、特に女性が多いパートタイム労働者の訓練においても、多数の女性が受講しています。そのようなことで、この傾向を示すように、受講者が各コースにいるという次第です。特に男女雇用機会均等法というものができて、逆に女性を特化して行うというのは難しいところがあり、男性社会の中に普通に飛び込んでいただけたら・・・というふうに考えています。

(委員)

17ページの表の8推進目標の認定職業訓練校の数が37校というのがよく分からなかったのですが・・・。

(高橋課長)

認定職業訓練校については、大企業等を含め現在の所はこれよりも少ない32校あります。最近では景気がよくなってきたということもあり、これまでは認定職業訓練校として訓練を積極的に行ってきたところも、訓練をするための時間を割くことができないということで、最近では休止を伝えてきているところも多くなっています。その中で、休止しないでやって欲しいと思っているのですが、企業の行うことですのでそういう部分もあります。もう一つは、増やそうと努力をしているのですが、そういった実状もありますので、県では、取組はしているのですが、なかなか増えていかないということもありまして、平成22年までの5カ年の最終目標としてはちょっとものたりない印象もありますけれども、今後もこの景気が続くとなると増やしていくのは難しいのではないかと私どもの方では感じています。

(委員)

これは、いわゆる学校ではなく、具体的に言うと、松下さんなどの、会社の中で独自に行われている人材教育というか職業訓練を指しているのですか。

(高橋課長)

そのとおりです。大企業はそういう状況で早くから行っています。実は、職業訓練でも、一定の要件を満たすと認定校として認定します。そうしますと、その訓練に係る経費の3分の2を国と県で補助するという制度があります。また、認定職業訓練法人という法人になると同じく設備などの補助も出ます。大企業のみならず、小さいところも集まり、職業訓練をやっているところが合計で目標の37校になればと考えています。

(委員)

目標ですよ。これは山梨県の企業の数から言うと37校というのは、全国的に見たら多いのか少ないのか。

(高橋課長)

比較をしたことはありませんが、この認定職業訓練生の目標設定の数と、ほぼこれに匹敵するくらい的人数が公共職業訓練にいます。ですから、公共職業訓練と民間職業訓練とを比べるとよくやっているのかなと思います。

(委員)

日本版デュアルシステムについてですが、農林高校等でやっておられるとは思いますが、今後どの程度やっていく計画なのですか。

(委員)

文部科学省で設立したプログラム、デュアルシステムですが、現在、全部で25校あります。地域指定ということもあり、本県では国中地域ということで旧中巨摩を中心に、私どもの場合は、3年生の希望者を中心に、40数人が毎週金曜日に企業へ行き、職業訓練を受けています。文部科学省の方でも、最初、ドイツのデュアルシステムを取り入れるということで、日本でどの程度定着するかというのは一つの課題でありました。

(高橋課長)

それでは、実施計画について説明をさせていただきたいと思います。計画を作りましたが、長い時間が経つとなかなか見直すことができなくなりますので、私どもの方では第8次計画の中に平成22年度までの目標を定めましたので、それぞれ1年ごとにどういった方向でやろうかということ、主に私どもの事業を中心にまとめまして、なるべく具体的にこちらには書かせていただきました。それでは、平成18年度職業能力開発推進計画を御覧いただきたいと思います。最初のページが目次ですが、第1部、第2部と二部構成になっています。大変第2部が長いですが、これは第8次計画における課題の部分が第1部基本的な考え方として載っています。そして、それに基づき、第2部で具体的な施策の取組を書いています。第2部の最後には8として推進目標を掲げまして、こういったことをする中でそういう目標に到達するように努力をするということです。それでは第1部1ページから御説明させていただきたいと思います。「平成18年度における基本的な考え方」ですが、これまでも申し上げているように、人口減少社会が到来しつつある中で、やはり一人一人の能力を高めることは非常に重要であるということです。そこで一番あてにされるのが若年者ということになります。簡単に言いますと、若年労働力をいかに有効な労働者に上げていくかということになります。1として、「若年者の職業能力開発の推進」ということですが、こちらで言えることは、職業能力開発の分野において、若年者の態様に応じたきめ細やかな支援を行う。更には、まだ就労年齢に達していない若年者も含め、若年者の就業意識を安否することから、技能体験の機会を設けています。それから2として、「産業を支える人材育成」ということですが、先程出ました認定職業訓練をはじめ、民間における職業能力開発を促進していくということが極めて大切ということです。併せて、企業における労働者の職業キャリア形成への取組に対しての様々な助成制度の支援強化も図るということです。公共職業訓練については、産業技術短期大学校で行っている専門課程、都留高等技術専門校及び峡南高等技術専門校で行っている普通課程、更に公共職業訓練の中で再就職を目指していく方々を対象とする短期課程訓練の充実を図るということです。次に、3の「現場力の強化と技能の維持・継承」というところですが、これは2007年問題により、産業界から熟練技能が失われてしまうという危機感にいかに対応していくかということです。これについては、どのようにして技能継承を行っていくかということです。4の「多様な教育訓練機会の確保・提供」について、労働に対する価値観というのは様々です。そういった中で、個人のライフスタイルに合わせた色々な働き方に対応した中長期的かつ継続的な職業能力開発が重要になります。これはやはり、再就職のための短期課程訓練ということになるとと思います。それから、5の「職業キャリア形

成をする支援の取組の促進についてですが、先程お話しした準備期・発展期・円熟期のそれぞれの段階の方にふさわしい職業訓練を提供できるようにするということになります。

それでは、第2部平成18年度施策の取組に移らせていただきます。

「1 若年者の職業能力開発の推進」になります。これは、そこにあるように2007年問題などがあり、色々な意見ということで載せています。「ものづくり技能塾」というのを産業技術短期大学校と峡南技術専門校においてそこに書かれている6～8月の期間に高校生を対象に行われています。それから、「若年者ものづくり人材育成促進事業」というものがあります。これは、山梨県職業能力開発協会が高度熟練技能者を派遣し、工業高校の生徒や産業技術短期大学校の学生を対象に実技指導を行っています。これは、実績としては、5月に既に行っています。また、11月にも行います。「親子ものづくり体験教室」というものもあり、今年の日程は未定ですが、毎年11月頃に行っています。やはり、高度熟練技能者が、企業の工場・施設等をお借りして、小中学生の親子のものづくり体験を指導するという内容になっています。それから、「ものづくり体験事業」ですが、これは、小中学生、父母、県民を対象に、県民の日の前の週の土日を使い、技能体験をするというものです。それから、技能継承についてですが、「やまなし匠の技伝承塾」が産業技術短期大学校をお借りして、8月26日に開所しました。来年の3月3日までの間、土曜日を使い、合計15日間の短時間講習ということで、切削加工、金型製作を現在行っています。2級の方は1級レベル、3級の方は2級レベルを目指し、技能の向上を目指して、現在17名の在職の若年技能者の方が頑張っています。それから、公共職業訓練ということで先程申し上げましたが、日本版デュアルシステム「機械科デュアルコース」をやっています。これは、10月から本年度版が行われることになっています。実施期間は、来年の6月から9月となっています。先程申し上げましたように、3ヶ月間の座学、実習を並行して、6ヶ月終わったところで、3ヶ月から6ヶ月の有期パート就労ということになります。4ページを御覧いただきたいと思います。若年者就職支援「情報処理実務コース」ですが、これは前からあった国の委託訓練のコースですが、本県では今年度から若年者を対象とし、極めてニーズの高い情報処理については、実務力を高める講座を8月から始めています。6ヶ月間、民間の教育訓練機関に委託をして行うことになります。まずは、委託先で施設内訓練を5ヶ月間行い、その後1ヶ月間企業に行って企業実習をするということ、協力してくれる企業がいるので実施することができています。それから、パソコン技術科です。これは、緊急離転職者訓練ということで、峡南高等技術専門校で行われる、若年者を対象にした訓練なのですが、ここにも20人の方々をお迎えして、11月から3ヶ月間訓練を行います。それから、就職基礎能力養成講座ですが、昨年も行ったわけですが、今年も11月20日から12月1日までの9日間、短い期間ではありますが、若年者は就職の面接などの基本的なマナーが無いために面接の段階で落とされてしまうことがよくあるので、そういった不備を補うために、短期間ではありますが、職業人としての意識の啓発や職場におけるコミュニケーション能力、基礎的ビジネスマナーなどを学ぶ講座です。

次に、「2 産業を支える人材の育成」になります。「職業能力開発推進体制の確立に対する援助」ですが、労働者に対するキャリアコンサルティング、或いは事業主に対

し労働者にキャリア形成をしてあげてくださいというような相談、情報提供等、雇用・能力開発機構山梨センターでは、キャリア形成の支援コーナーを設立されており、そこでそういった支援を行っています。山梨県職業能力開発協会におきましても、キャリア形成推進員というものを配置して、両者とも国のキャリアコンサルタントの資格を取得された方々を配置し、キャリア形成を支援するという事になっています。それから、企業内における職業能力開発の中核的な役割を担う職業能力開発推進者の選任を更に進めていこうということです。そして、職業能力開発推進員の中からどのように企業の中で働きかけて行けばいいのかということも勉強するために職業能力開発推進者講習会というものを山梨県職業能力開発協会がやっています。また、県の方でもそれに対して支援を行っています。それから、「認定職業訓練の促進」ですが、認定職業訓練は先程申し上げたように、雇用する労働者のキャリアアップは、やはり事業主に責任があるという法律の仕組みになっているので、非常に重要な分野です。知事の認定を受け、認定職業訓練校に認定されると、それに係る経費の3分の1を国と県がそれぞれ補助するので、企業は3分の1の経費を負担するだけで済み、大変意義のある制度です。そういったことで、中小企業に対して、忙しい中ではありますが、こういった制度がありますよということを普及させて行き、併せて、各認定職業訓練校のカリキュラム等の見直しにより充実を図っていきたいと思います。そして、「企業における教育訓練の促進及び助成制度の普及拡大」ということで、いわゆるブルーカラーといわれている方々に対しても、所謂評価としての技能検定制度等があるわけですが、一方で、ホワイトカラーと呼ばれる労務管理をしたり人事を行ったりする方々の職業能力開発も行います。これをビジネス・キャリア制度と言います。これを労働者の処遇改善に向けた制度の活用を促進すると共に、普及もして行きたいと思います。そして、「中小企業人材開発センター（地域職業訓練センター）の効果的運営」ですが、今、県の方では、中小企業人材開発センターに委託をして、様々な取組を行っているのですが、県内企業で働く労働者の中核的な施設として、研究などの様々な教育訓練を行い、職業能力開発の取組の強化を図っています。この施設は相当数の方々が使っています。年間では約6万人の方が使用しているという結果になっています。また、そういったことを通じて、施設のより一層の利用の促進を図っていきたいと思います。「(2)公共職業訓練（専門課程・普通課程）の充実」ということで、まず、「県立産業技術短期大学」についてです。こちらは、産業のニーズに的確に対応するように専門課程の訓練内容及び訓練設備の一層の充実を図るとともに、本県産業の高度化や新技術、新分野展開の役割を担う高度な技術・技能及び知識を併せ持った実践技術者を育成するための施設になります。現在、4つの科があります。いずれの科の卒業生も県内就職ほぼ100%となっています。それから、「県立職業能力開発校」は、普通課程及び短期課程、これは一部建築科の短期課程となっていますが、より一層の充実を図る。そして、企業の中で即戦力になる人材を養成し、修了した方の早期就職の促進を図ります。先程の計画の中でも説明が出ましたが、峡南高等技術専門校の建築科については、現行の短期課程から高卒者を対象とした普通課程への改変に必要な調査・検討を行っています。都留高等技術専門校においては、二つの課程があります。そして、峡南高等技術専門校においては、自動車整備科があります。自動車整備科については、法律上の関係で2年の課程となっています。そして、建築科が

あります。これは、現在、中卒者対象です。ちょっと見ていただくとお分かりになりますように、在籍者数が少ないですが、色々な条件の中で努力はしたのですが、このような結果となってしまいました。それから、「(3) 公共職業訓練(短期課程)の充実」ですが、先程申し上げたように、1年未満の期間、多様な実務的訓練を行うというものです。「離転職者訓練」については2つあり、施設を使った通常離転職者訓練と民間の教育訓練機関等に委託して行う緊急離転職者訓練があります。施設を使って行う訓練については、都留高等技術専門学校、峡南高等技術専門学校、就業支援センターで行います。合計で270名の定員になりますが、11コースあります。8月末現在で128名が訓練を受けています。緊急離転職者訓練においても同様で、それぞれ1年のある時期に、3ヶ月、4ヶ月、9ヶ月様々ではありますが、全部で14コース240名定員のところ103名の方が訓練に取り組んでいます。それから7ページの「在職者訓練」というものがあります。先程の職を離れて再就職を目指す訓練を行う離転職者訓練に対し、こちらは現在務めている方、更に15歳以上の高校生、大学生も含め柔軟で多様な職業訓練を短期間で実施しています。在職者訓練というのは、多様な訓練コースを設けているわけですが、特定の企業で要求される特定の技術・技能・知識といったものは難しいので、まだ県では導入したことはありませんが、要望に応じ、オーダーメイド型の訓練の導入も検討しています。8ページになりますが、現在行われている在職者訓練は、それぞれの職業能力開発施設において104コース、回数は115回、定員数は2,350人ということで行われることになっています。それから、専門短期課程については、産業技術短期大学において、短大の指導員の方々の授業を受けるわけですが、12コース、12回、120人で行います。それから、最近はあまり言われなくなった「中高年齢者等就職支援委託訓練」についてですが、先程の女性と同様に、中高年齢者の方も混ざって、再就職を目指す訓練にたくさん入られているわけですが、特に求人セット型委託訓練というものを設け、再就職希望者を対象に委託訓練を行う特別なコースを設けています。現在のところはまだ訓練者が出ていませんが、これらの3つの訓練施設でいつでも募集をしているということで、職安の方にお話をしております。「雇用・能力開発機構山梨センター」においては、大変充実した短期課程のアビリティーコースで再就職を希望する人を対象とする職業訓練を実施されています。とてもたくさんあり細かく書くことができませんでしたのでまとめて書かせていただきました。7ヶ月の訓練コース、3ヶ月の訓練コースということで、大変たくさんの定員で、数も多くなっています。また、委託訓練も山梨センターの方でやっており、知識習得コース、組み合わせコース、若年者コースなどを設けて、若年者に対する配慮をしながら委託訓練を行っています。在職者訓練も行っていて、在職者で15歳以上の高校、大学生も含む、対象に柔軟で多様な短期課程の職業訓練を行っています。定員は340名ということになっています。

次に、「3 現場力の強化と技能の継承・振興」ということで、まず、「技能検定の促進」ということからです。技能検定を受験する人がどれくらいいるかということで、ものづくり産業における技術力の現状を捉えることもできると考えてもよろしいかとも思います。そういう意味においては、技能検定を職業能力開発協会と連携して促進していきたいと思います。それから、「若年者ものづくり人材育成促進事業」ですが、先程申し

上げましたように、それぞれ高度熟練技能者を派遣して、それぞれの学校で行っています。技能継承の方も、先程申し上げましたように、「やまなし匠技伝承塾」で行います。

「地場産業振興人材育成支援事業」とありますが、これは、地場の中小企業が技術力・管理力の向上を図るために、技術者や技能者の教育研修を行う場合、研修に送り出しやすいように、地場中小企業に奨励金を交付するという制度です。それと同時に、研修生を迎え入れる企業に対して助成をする制度もあります。こういった制度を中小企業が積極的に活用されるよう、事業の周知を図っていきたいと思います。「(2)技能の継承」ですが、本年4月から2007年問題に対応するため、国の委託事業である「技能継承等支援センター」を職業能力開発協会に開設しました。そこで、技能継承への取組方法等の情報提供、実践的な人材育成、技能継承に関する先進事例等の紹介、助成金の活用できる施設等の紹介を併せて行います。それから、「(3)技能の振興」に掲げてありますが、「ものづくり技能塾」、「若年者ものづくり人材育成促進事業」、「ものづくり体験事業」、「技能五輪全国大会への参加」ですが、技能者が持つ技能の向上と技能者の地位の向上、技能の振興を図ることを目的に、技能五輪全国大会への参加を積極的に推進しています。「技能五輪国際大会への出場に向けた選手の強化」は、平成19年度に静岡県で開催される技能五輪国際大会に参加できるように、前年度に開催される全国大会での第1位を目指して平成17年度に引き続き選手強化に取り組んでいます。「各種表彰事業」は、社会に広く技能尊重の機運に醸成し、技能者の社会的、経済的地位の向上、技能水準の向上を図るため、卓越した技能者の表彰など各種顕彰事業を実施しています。

「(4)技能者の評価の推進」は、技能者の技能の向上、社会的地位や待遇改善を目的に、技能検定の受検者数の増加に向け取組を行います。また、企業に対して、労働者の能力評価や雇用の際の基準にしたりできるように、一つのカードに自分の所有する資格や職業訓練履歴などを記載したキャリアパスポートを県の方で発行しており、それを所持するよう普及を図っています。

次に、「4 多様な教育訓練機会の確保・提供」です。「(1)職業キャリアの各段階に応じた支援」ですが、先程も説明しましたが、それぞれの時期における、それぞれにふさわしい職業能力開発があるということで、それぞれにあった職業訓練やキャリアコンサルティングを中心とした対応を行っています。13ページに移りまして、円熟期というものがあり、これは退職を前にした充実した方達のことなのですが、こういった方達は、2007年問題と絡みまして、大変重要な労働力であるわけです。そういった方達に対し、委託訓練等における民間教育訓練での勉強、あるいは、多様な職業能力開発の機会を提供するということが大切で、そのように取り組んでいきたいと思います。更には、企業が円熟期を迎えた労働者に対して行う、退職後の再就職・就業等に向けた支援の促進、あるいは、そういった公的な制度もあるので、そういったものの啓発も行っていくということです。それから、「(2)福祉から自立に向けた支援」というものがあります。これは障害者自立支援法が本年4月から施行になり、障害者が世に出て働いていこうと、また、労働力の一役をしっかりと担っていくという意味です。これについては非常に重要な要素があるわけですが、既に国の方では一般校を活用した障害者に対する職業能力開発事業を行っておりまして、これも16、17、18とモデル事業として全国的に展開するわけです。

本県においても、16年度から取り組んでいて、就業支援センターにおいて販売実務コース、定員20名で知的障害者を対象に4月から3月までの1年間で行っています。訓練者数は、12名ということですが、更にこういったところで訓練できる方々の開発といいですか、そういったことを専門機関の力を借り、見極めをしながら、無理のない訓練にしていけるように努力していきたいと思っています。コースですが、障害者に対応した多様な委託訓練ということで、これは民間教育訓練機関に委託しまして、そこでいくつかの訓練を受けるわけです。今、都留高等技術専門校の方で、委託の事務を取り扱っているコースが二つあります。それから、就業支援センターの方で事務を取り扱っているコースもあります。定員の方は、都留高等技術専門校は10名に対して、パソコン基礎コースに今2人取り組んでいます。就業支援センターは70名定員です。これは短期ですので、まだ始まらないコースもありますが、26名が訓練に取り組んでいます。障害の対象は、ここに書いてあるとおりです。様々な障害のある方を対象にしています。特に、本年度から、県としては、障害者の就職を一層高めるために、「就職支援コーディネーター」を設けました。そして、障害者訓練コースに積極的な支援を行っています。また、聴覚障害者に対しては、今、パソコンの訓練コースがありますが、これには手話通訳者を配置して訓練の役に立てるようにしています。それでは、続きまして、14ページを御覧いただきたいと思います。就業支援センターにおいては、障害者の職業能力相談を行っています。現在、障害者職業訓練コーディネーター、障害者就職支援コーディネーターの2人の人を配置しています。それから、障害者の職業能力開発校への入校促進のための奨励金という制度が昭和40年代からあるわけですが、これは毎年行わせていただいております。本県には障害者のための職業能力開発校というものがなくて、障害者に対して教材費、交通費、転居費用等の一部を援助するというので、1人4万円ということで、入校時に支給しています。それから、「障害者の雇用・就業の促進による社会的自立への支援」ですが、これは、各種の助成事業があるわけですが、やはり職場適応訓練や重度障害者雇用促進助成金を事業主の方に助成する制度、こういった各種の制度の周知を図り、1人でも多くの障害者に就労の促進を図っています。更に、そういった障害者雇用運動を実施して、障害者雇用率の1.8%を目指しています。本県は既に1.49%ということで、1.8%に向けた様々な取組をしています。そこに書いてありますが、9月4日には街頭のキャンペーンを行いました。更に9月24日には県障害者技能競技大会を開催する予定です。更には、広報誌での啓発、障害者雇用優良事業所に対する表彰、また、障害者の優良な労働者に対する表彰を通じて障害者の雇用の安定、拡大を図ります。それから、職業相談会の開催、こういったことを9月の強化月間の中で進めていきます。それから、障害者就業・生活支援センターというものがあります。非常に大事な役割を担うセンターです。現在、八ヶ岳名水会が北杜市長坂町にあるわけですが、県の方でそこに委託をして運営をしています。県の方でも、より職場定着を図るため、適正な指導を行いたいと考えています。それから、「母子家庭の母等の職業訓練」があります。本年度から実施される、「山梨県母子家庭等自立促進計画」、あるいは、昨年度に各市町村で策定された「自立支援プログラム」に基づき、母子家庭の母以外に児童扶養手当の受給者、あるいは生活保護受給者、こういった方々の職業的自立を促すために、民間職業訓練機関等を活用した準備付き職業訓練を実施

します。これは、3ヶ月間、本年度は11月から来年の3月まで、定員15名で行います。

「5 パートタイム労働者の職業能力開発についての環境整備」ということで、パートタイム就労を希望する労働者については、離転職者訓練を設けていて、先程申し上げましたが、多くの女性の皆さんがパートタイムを希望されているわけですが、大勢の皆さんが参加されています。また、既にパートタイム就労をしている方には、パソコンの技術をもう少し高めたいということであれば上級のパソコン講座などがあります。しかしながら、特定の技術・技能・知識になるとそれでは間に合わないので、オーダーメイド型訓練の導入に向けた検討をしています。

「6 国際化と職業能力開発」ですが、外国人を対象とする随時3級、基礎1級、基礎2級の技能検定を実施しています。職業能力開発協会の方で行っています。ほぼ毎週のように、そういった方達の合格の通知をいただいております。それから、企業活動の国際化の進展等に対応して、外国語に関する講座を設け、職業能力開発協会等で行っています。それから、県が行う海外研修員受け入れ事業については、産業技術短期大学等への受け入れを積極的に行っています。

「7 職業能力開発施策の推進体制」ということですが、こういった様々な事業を推進する体制、これは大きく分けると、公共部門と民間部門との役割分担し、訓練修了後の就職率による評価をしっかりと進めていくということです。効果的な方法と実質的な成果を上げていくという目的です。それから、施策評価を通じた効率的な施策の推進も、政策アセスメントという制度を通じて、事業評価結果を踏まえて、適正な業務をしていくということです。それから、施策の周知・広報ですが、やはり良い施策があっても県民知られることがないとなかなか効果が出ませんので、県発行の情報誌「やまなし労働」や関係者団体が発行する機関誌、広報誌を活用するとともに、各職業能力開発校のホームページを充実し、県民の皆様には教育訓練の内容がよく分かるように情報を積極的に提供するということです。雇用・能力開発機構及び県職業能力開発協会で行っているインターネットを活用した、ADDS という「能力開発情報システム」があるわけですが、こういったシステムを通じて職業能力開発に関する情報を受講者と企業の両方に発信していくということになっています。それから、在職者訓練の受講を促進するために、県、雇用・能力開発機構及び県職業能力開発協会の共同による情報誌「能力開発セミナー」を発行し、講座についての広報に努めています。特に在職者訓練の広報をするために、今年も発行する予定です。

最後に、「8 推進目標」ですが、先程会長さんからもお話があったように、平成22年まではまだ遠いですが、毎年度目標を設定する中で、どういうことでこういう結果になったのかなど見直しをしながら、一年度一年度適正化を図りたいと思います。

(委員)

障害者職業訓練の推進目標のところなのですが、昨年度の修了3ヶ月後の就職率が、25%、18年度が33.3%、22年度が50%と掲げておられます。私どもは職業訓練ではありませんが、就職率に関することで、雇用保険が終わる6ヶ月後の就職の定着率を上げるには、今までの目標値ではだめだということです。当然、先程御説明がありましたように、障害のある方の能力に応じた無理のない訓練ということをやっていると思うの

ですが、定員の確保というところと就職率というところがなかなか数値で出ないと思うので、一つ御提案があります。発達障害、知的障害では括られない一般校を出られている方、いわゆるニートと呼ばれる方には訓練校のハードルは低くはないので、ジョブカフェ等の相談機関もあり、そちらからの紹介・斡旋をして、あまり障害者という限定をしてしまうと定員が満たないところで当然対象としなければならない就職希望者層を少し下回る就職希望者層を入れてしまうと、就労意欲の高い人の志気を低めてしまうなどの問題も起きていと伺っているので、できましたら対象者に柔軟な対応をしていただければと思います。

(高橋課長)

障害者雇用促進法の対象にはなっていない発達障害者ですが、8月の末に出た概算要求状況の中でも、発達障害者については確か全国で3コースをモデル的に行うということ聞いております。

(委員)

高校生の就職が厳しい。特に事務系が。事務系でも、パソコンなどの職業訓練がないと就職が厳しい。

(高橋課長)

高校生卒業生を対象としている都留高等技能専門学校でも定員に満たない。時代のニーズにあった訓練が必要である。対応をしていきたい。

(委員)

広報が必要であると書いているがどんな広報をしているのか。今後県民に広く知らせるにはどうしたらよいのか。

(高橋課長)

県のホームページの中に、掲載している。機構との連携や新聞記事等にも載せていきたい。

(委員)

就職率は、70.3%とあるが、訓練の職種か？

(委員)

私は、職業能力開発推進者となっている。都留にキャリアパスポートを作りに行っているが、

また、カリキュラムの内容が、郡内企業の求めるものにあっているのか。時代にそぐわないのではないのか。時代に即した科目を取り入れて欲しい。

(委員)

研修時の参加者へのアンケートなどを参考にするなどして、研修生の募集に工夫をされるようお願いしたい。「やなまし労働」もどのくらいの人が見て知るのか。他にも広く広報をした方がいい。

(委員)

就労のミスマッチを埋めるのが、山梨労働局であり、訓練等と連携をして、ミスマッチの解消に努めたいので御協力を御願いたい。

(議長)

他に御意見無ければ、その他について、委員の皆様、事務局で何かございますか。

(高橋課長)

その他ということで一つ申し上げておきたいのですが、本日召集を受けられました15人の委員の皆様方には、引き続き2年間やっていただくわけですが、先程お話がありましたように、実は職業能力開発促進法の91条の改正がありまして、これまで当審議会は法律によって置かなければいけないという規定がありましたけれども、地方分権という流れの中でその点を捉え、任意に設置することができるようになりました。設置するかどうかは、県の方に委ねられる形となりました。商工労働部といたしましては、これまでどおり条例に則り、この審議会を設けるという方向となりました。この件におきまして、来る定例県議会におきまして、条例改正を挙げたいと思っております。まだ日程が決まりませんが、10月の中旬頃には議決され決まりますと、この委員の先生方の任期が新たに2年間更新されるということになります。その時にはまた同じメンバーで委嘱状を出させていたいただきたいと思っておりますので、是非このメンバーでお願いしたいと思っております。その時期にはまた郵送で委嘱状を送らせていただきたいと思っております。

(議長)

他にございますか。無ければ、これをもって、審議を終わらせていただきます。

(以上)