

平成16年度第2回山梨県職業能力開発審議会議事録

日時：平成16年11月15日（月）13：00～

場所：ザ・ホテル紫玉苑

議 事

1 職業能力開発ニーズ調査の結果について

事務局より資料1から資料6までの説明

(委員)

これから県の計画が作成されていく中で、今回の調査を前提にして進めていくと思うが、国の骨子案の基本計画策定予定を睨みながら計画を進めていくということになっている。今回のアンケートから導きだされる計画と、国の骨子案が矛盾する場合、今回の調査はどのような扱いになるのか。

(事務局)

この専門職種別の労働者等の調査については、国レベルで調査を5年に一回実施している。その結果はまだ出てきていない。国の全体的傾向の把握では、山梨県の事業所は少ない。県の実施した調査を毎回ベースにして県の計画を作っているの、そのようにしていきたい。

(委員)

ナンバー2のアンケートは、回答率が30.7%である。これをベースにして考えてよいのか。前回の回答状況はどうか。今後、どうすれば有効回答率を上げられるか。

(事務局)

当初この調査では、専門調査機関との打ち合わせで40%を目標にした。前回は4割を超えていなかったと思う。40%を目標に期間を延長しながら回収率を上げていった。

職种的・業種別に見るとばらつきがあるので、可能な範囲で参考にするしかない。データの的には研究機関で推計していく中で回答率も加味しているので、全部がダメということではない。活かせるものは活かしていきたい。

(委員)

産業技術短期大学校や高等技術専門校などの訓練校を出た人が、関連した業種に就いていないというデータをどのように見たらよいか。もっと高い率

で、訓練が活かされた形で関連した業種に残すにはどうしたらよいか。

子供の（能開校の）認知度は相当低い。しかも、進路指導の先生方の県立職業能力開発施設の認知度、指導の仕方もかなり不十分だと感じている。峡南にはあまり専門学校がないので、峡南高等技術専門校は内容的にも強化充実して欲しい。親も普通高校指向、大学進学指向だけではなく、その次に係わるであろうこの世界のための準備が大事だという認識を持って欲しい。

（事務局）

短大校や技専の1年課程の学卒訓練は就職率が高く、離転職者課程の短い訓練期間では就職率が低い。短大校の修了生は8割近くが定着している。また、1年課程もしくは2年課程の新卒科についても定着率は高い。今回のアンケートでは、比較的離転職者の訓練生が多かったため関連就職率が低かった。

進路指導については、高等学校の進路指導の先生方と連絡を密にして情報提供や募集活動をしている。高校生に直接アプローチする機会が無いので、進路の先生方を通じて高校生に伝えてもらっている。短大校では、短大校や専門学校を志望する生徒の父兄が学校の説明会などに参加したときに、機会をもらって説明する方法をとっている。

新しい科目を作る時に高校生や企業のニーズとのマッチングをする必要があるので、全体的には出入口を含めてこの調査が参考になる。今後さらに学校と連携を持ちながら、先生方を含め学生へのPR方法を考えていきたい。

（委員）

大学生を例にとると、卒業しても就職しない者が多くなってきている。なぜ就職をしないのかというと、自分の技能技術に自信がない、このまま会社に行っても仕事ができないということで卒業後あらたに専門学校へ入学しなおす学生が増えてきている。よって、産業短大をはじめ技能学校は非常に大きなニーズになることは間違いない。

（委員）

県内の製造業のある会社では、高校卒業生は全員1年間仕事をさせないで、完全な社内教育をしている。従来OJTでやっていたが、1年間教育をやり直すことの方が遙かに将来的に成果が高いと聞いた。基礎的なものが汗となるという意識がないと高校生の就職率が厳しくなると感じている。

（委員）

回答率をあげる具体的な方策が何かあるか。

（事務局）

企業を2000社訪問して面談調査ができれば良いが難しい。返事の期限を決

めて回答をもらうという方法しかない。

(委員)

ぜひ回答率をあげるような方策をお願いしたい。

(事務局)

全体を予測したいが、回答しないところが多い。600社で山梨全体を予測しようとする、精度が落ちることが懸念される。

(委員)

就職を希望する高校生あるいは専門学校生の中には、フリーターやアルバイトでよいと思っている学生が多い。社会人になるという意識が非常に希薄である。専門校や実業高校ではテクニカルスキルという部分を売りにするが、ヒューマンスキルという部分も非常に大切である。社会にでるのであるから、面接やお辞儀がしっかりできないと困るという認識が低い。これでは何ができて、それ以前に人間として触れ合う部分で欠けている、人に大切にされない人が多く育っていると感じる。

能開施設などに講演に行くが、対象者は離転職関係の方達なので、30、40代である。しかし人間的な部分で、もう少し丸みがあったり、他人の気持ちが分かる人になっていると面接官も、「あなたの人間性と能力を買いましょう」となっていくと思う。私を感じることは、テクニカルスキルと同じくらいヒューマンスキルという部分の厚みが、年齢なりに必要とされるはずということである。そういう部分でもっと教育が必要だと感じる。

それから、就職指導課の先生方が「こういう学校がある。こういう勉強ができる。」ということに関して、もう少し認識を深く持っても良い。東京の美容専門学校では1400人くらいの生徒がいる。どのように大勢の生徒を集めたかという、先生方が日本全国を訪問し非常に綿密に就職ガイダンスに向いている。ガイダンス参加者が5人や10人であっても、綿密に対応することにより学校に対する目覚めが生まれるので、先生方にそのことをさらに徹底していただくように感じている。

(委員)

インターンシップについては、全ての高校ですできるだけ実施することが望ましい。総合的学習は、小・中・高全て行っているが、山梨県の場合は全高校で取り組んでいる。この中で何のために大学に行くのか、何のために就職をするのかというような職業意識に関する教育をしっかりする。今は頭がいいからこの学校に行きなさいという進路指導ではなくなっており、自分の好きな分野や、将来役立つ人間としてやっていくというスタンスで取り組んでいる。

大学を出たが何をやってよいか分からない、とりあえず大学院に行くというのでは、より高い教育キャリアを持つことによって更に進路を狭められ悪循環。高学歴だが実際は何もできない、そういう人材育成に教育が陥っているのではないか。子供のうちから職業に対する意識などを訓練していかないといけない。そのようなことで、高校団体は取り組んでいくつもりである。

また、ガイダンスや校長会、教頭会などいろいろな場に来ていただいて浸透を図っているつもりだが、アンケート結果で認知度が低い。これは、職業高校と普通高校の差があるのではないか。分母に占める割合が、専門高校の生徒が非常に少ないということで、このような結果がでていないか。いずれにしろ高校団体では、職業高校はデュアルシステムを取り入れていこうと思っている。敷居も壁もない学校作りということが叫ばれているが、そういう方向に行くべきだと考えている。

(委員)

今後、大学教育や高校教育に何を期待するかにつなげて提案するということが大事である。若い学生達の問題をどうしたらよいのか、大学側がどのように受け持つことができるかが問われている。そこにつながるような提案がよいのではないか。コミュニケーション能力もしかりである。

アンケート回収率の問題は、これだけ低いとものを言うのが厳しい。しかし科目の点については、個別の自由記述の回答の中で、参考になるものが含まれている。そのようなことを含めて提案したらよいのではないか。

2 日本版デュアルシステムに関する調査の結果等について

事務局より資料7の説明

(委員)

(実施が) 総じて、どういう状況で行われるのかというところを、わかっている範囲で良いのでもう少しコメントをいただきたい。

(事務局)

実施は可能かどうか、引き続き検討していきたい。来年実施するかまだ決定していない。引き続き検討するという事で理解していただきたい。

(委員)

実施するとすれば、来年10月頃実施したいということか。

(事務局)

16～18の3年間のモデル事業である。そのモデル事業を実施すると国の方で、全面的なバックアップがあるということである。

(委員)

次期計画の策定にむけた準備か。

(事務局)

この計画については、5カ年計画からはずした形で検討している。当面17・18年度実施の可能性の検討なので、18年スタートの5カ年計画とは別の形であり、調査結果の報告のみとした。

(委員)

公共職業訓練活用型ということで、訓練校を中心にこのデュアルシステムを実施するということか。いろいろな形があるのか。

(事務局)

教育委員会は教育委員会で実施する。東京都はすでにデュアルシステムだけの高等学校を作り実施している。訓練校の方は東京都は検討中である。高校の科目の中でデュアルシステムという科を作った高校もある。文部科学省と厚生労働省それぞれ別々の形。こちらの関係では、公共訓練活用型を実施している。

(委員)

障害者の担当である。ジョブコーチということで、実際に職場にスタッフが同行し雇用前の訓練を1・2ヶ月、その後にトライアル雇用を3ヶ月、更に常用雇用に移行していく形の訓練制度が実績を上げている。箱形の訓練をいくらか積み重ねても、実際の職場に行けば職場で求められるスキルがおきてく

る。それにどう対応していくかということで、職場で求められるスキルを課題分析してそれに障害者の方が対応できるようなプログラムを組んでいくという形になってきている。全国で2900名の障害者の就職という形で支援対象者を掲げており、年々支援対象者の数があがってきている。ただし、定着率も厳しく問われていて、就職6ヶ月後に定着率75%という数値目標がある。

就職させるだけではなく、引き続いて雇用の安定というところでは、フォローアップが重要。働くときに色々な場面で困ったことなどをフォローしていく、という体制が必要になってくる。きめ細やかな相談や支えがあると続いていく、あるいは事業所がその実習生が困っていることに迅速に対応できるかどうか重要。

3 その他

(委員)

21歳以下の技能者大会で、技能オリンピックが岩手県で開催された。山梨県の出場者はあまりにも少ない。県の代表は貴金属2人、左官が1人、あともう1人である。グランプリを取れる人が少ない。そのオリンピックも30種目で、あまりにも少なすぎたと感じる。貴金属は、専門学校が東京から4人でいて、あとは山梨、埼玉各1名。結果は専門学校が総取りだった。聞いた話では夏休みが終わると練習にかかるということである。しかし社会人となると、何も仕事はしなくて、(オリンピックの)練習に(時間を)充てるということとはできない。会社に大きな負担がかかってしまう。

来年世界大会がフィンランドであるが、次は沼津で世界大会があるので、盛り上げたい。今から山梨県も準備をしてもらいたい。

(委員)

峡南と都留、2つの専門学校がある。一般的に、どういう希望を持った人達がこういう専門学校に入学したいと思っているのか。倍率はどのくらいか。

(事務局)

都留・峡南の技専校の場合、一つは新卒で技術を身につけたい方々がマッチングするものがあれば志望してくる。もう一つは、離転職者が転職・再就職にあたって別の技能技術を身につけたいと応募する科もある。在職労働者の夜間講座も実施している。

(委員)

新卒者の倍率は？

(事務局)

倍率は、1倍から1.2倍、1.3倍程度。1番高い科は、自動車整備科で3倍ぐらいである。