

平成20年度 第1回山梨県職業能力開発審議会 議事録

(平成20年6月16日掲載)

- 1 日時：平成20年5月15日(木) 午後1時30分～午後3時45分
- 2 場所：古名屋ホテル(甲府市中央1-7-15)「錦」
- 3 出席者(審議会出席者名簿(第1回)のとおり)
- 4 傍聴人 4人
- 5 会議次第 (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 平成20年度山梨県職業能力開発実施計画について  
その他  
(6) 閉会

【議事の概要】

(議長)はじめに、議題1の平成20年度山梨県職業能力開発実施計画について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)議題1の平成20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20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ください。

(議長)ただいまの説明・資料等をご覧になって、委員の皆様からご意見を頂きたいと思っております。ご質問・ご意見、ございましたらどうぞ。

(議長)この会議を活発化するために、委員の皆様の活発なご意見をおねがいします。皆さんが資料に目を通していらっしゃるうちに、では、まず私から、2、3質問させていただきます。7番の推進目標の中で、認定職業訓練校数というのは、平成19年度、20年度ときて、平成22年度は37、訓練生が3500人と、どうしてこんなに多いのでしょうか。ということと、訓練生の数が少ないとのことでしたが、これを見ると2千人、目標が3千人となっていて、これって少ないのでしょうか。非常に細かいことですが、この訓練校というのは、具体的に何を指しているのでしょうか。

(職業能力開発課長)認定職業訓練校というのは、いわゆる企業の中で、例えば訓練コースを設けて、ある一定の訓練を実施するとしたときに、そのカリキュラムを県が認定いたしまして、実施するものであります。たとえば、職業能力開発協会とか技能士会が、コースを設けて実施する場合とか、あるいは、企業が実施していただく中で、訓練コース

をそれぞれ1コースなり2コースなり、技術系とか技術者コースとかを設けていただいておりますけれども、認定を受けたところで、訓練生による訓練を実施する、というものです。現在24あるという現状であります。ただ、これは中小企業対象であります。今は規模が限定されておりますので、例えば、過去、信用組合さんが合併になるということがあって、訓練コースが廃止になったり、訓練校の認定が取り消しになって廃止したり、訓練生が減って廃止したり、といった状況であります。訓練校だけではなく、企業とか協同組合とかが認定を受け実施しているという状況であります。

(議長) それでは、委員の皆様、ご意見をお願いします。

(委員) 今説明された中で、技能五輪、技能グランプリですが、ぜひ、こういう高度な大会へ継続的に出ていただきたいと思っております。技能五輪では、14年には2名、15年には1名、16年には4名、17年は4名、18年は6名の参加がありました。17年から2年間、世界大会の向けた助成金ありましたが、2年で終了となりました。また、技能グランプリですが、地場産業以外の企業の方々に積極的に参加いただいている状況であります。しかしながら、地場産業の方々は伝統的な技能をお持ちでありますから、ぜひ、積極的に参加していただきたいと思っております。

(職業能力開発課長) ただいま、委員からお話があったように、本県の場合は、貴金属を中心に参加があったりしますが、先ほど部長のご挨拶にもございましたが、ものづくりの必要性が非常に高まっています。それから、技術あるいは機械金属に関わる技術の必要性が高まっている状況のなかで、いろいろな情報を収集しながら、今後、技能五輪に対してアンケートして、どう対応していったらいいか、あるいは、参加だけではなくて、こういう種目があるよ、といった情報を、あるいは今後どの方向に発展していくのかという点を、あるいは助成制度を含めまして、また、関係機関にお願いしながら、今後情報収集にむけた努力をしていきたいと思っております。

(議長) ご存知だと思いますが、昨年行われました技能オリンピック、世界大会は静岡県で行われました。残念ながら本県の出場者はいませんでした。はたして日本はメダルが取れるかなと思い、見に行きました。世界大会までは無理にしても、国内大会はぜひやりましょうと昨年申し上げました。しかしながら、なかなか賛同してくださる方がございませんでした。県に話をして、ようやくその話が見えてきたかな、という感じで、ぜひ山梨県で技能オリンピック、世界大会は無理にしても、国内大会、これはぜひやりましょう。先ほど前向きな話も出ていたので、ぜひ前向きに考えていただきたい。ただ、待っているだけではなくて、ぜひ開催していただきたい。やっていない県は、何県もございません。ここだけの話ですが、茨城県でもやっている。なぜやらないのか、山梨県は。これがひいては、技能のスキルアップに必ずつながると。特に私はそれを身近で見、実感している。ぜひこれを見学したいな、と。これはもちろん協力しますから、ぜひ前向きに検討してみてください。よろしくをお願いします。

(職業能力開発課課長) 今、議長と委員からご意見がございましたが、まず調査というか、情報収集が必要だと思っていますし、どれだけ企業が選手を送ってくれるかどうかという、いろいろな可能性も含めまして、まずは大局的に情報収集をしていこうと思っていますので、よろしくお願いします。

(議長) 他にございますか。

(委員) 技能グランプリ、技能五輪の政策でございますけれども、前までいた職場ですが、技能オリンピックへの参加で本当に上位を目指すのであれば、レベルが上がっているので、1千万強かかるという話を聞いたことがあります。参加することに意義があるということならば別ですが、そうでないというのであれば、かなりの力を入れてやらないと。オリンピックとなると、技術を持っている人が教えないと上にはいけないと思うんです。そういうこともあって、県内でやるとなると、力がある企業が行かないと。中小企業からも出場していますが、やはり、もっと大きい企業、お金のある企業が出ればいいのかなど。県の方から言ってもらえればと思いました。

(議長) ありがとうございます。他にお願いしたいと思えますけれども。

(委員) はい。実は、技能五輪につきましてはなかなか問題もありまして、私どもの所では、スポットは当たってなくて、実は本日いらっしゃる方にも関係がございますところの、産業技術短期大学とか技術専門校の技能のことが、非常に問題になっています。実は、私が経験したんですが、今年の採用活動を行う中で、私どものところで技能職を採ろうということになったときに、全く採れないという状況になってしまったんですね。これはなぜこうなってしまったのかということ、郡内の学生さんが県内に就職も進学もしないということになっていたんですね。産業技術短期大学に進学しない、という現象が今起きていまして、今、お子さんは、地元就職したいという気持ちが強いと。そういうことで、私どもも募集をかけていったんですが、実は辞退をされてしまいました。技能を必要としている企業が技能者の方々を採れないという、そういった問題になっております。今日はちょうど工業高校の先生もいらっちゃって、グッドタイミングだなと思って、個人的にも思っているんですが、そういう状況があるんですね。山梨県の技能職の人材育成について、考え方があれば、教えていただきたい。

(職業能力開発課課長) 後ほど、私どもの方で提案させていただきたいと思っていたのですが、まず本県では、暮らしやすさ日本一にむけて、チャレンジ山梨行動計画および行政改革大綱を採択したところでございます。その中で、平成20年度はチャレンジミッション08ということで、重点方針として、技術系人材確保というのは非常に重要な課題であると位置づけております。商工労働部では、昨年度技術系人材確保・育成対策アクションプランを策定しております。これは、この3ページ目にございます。ここに、課題への対応

システムの整備ということで、産学官労連携人材確保・育成推進会議...カッコで仮がついておりますけれども、設置を行っていくと。そのなかで、全体的に、地域の総合力、あらゆる分野の皆さんの見方に立って、人材の確保・育成に関する戦略について情報交換・戦略を検討していくと。こうしたなかで、その左隣を見ていただきたいと思います。確保・育成のための一貫型教育システムの構築ということで、例えば、職業教育の実施とか、クラフトマン21のなかで、施策14の実施、工業系高校、産業技術短期大学のカリキュラム充実ということで、工業系高校、産業技術短期大学が5年間の期間におきまして、連携をしながら、より充実した職業訓練、教育の充実を図っていきたいと考えているところでございます。また、去年のこの会議で申し上げたインターンシップの実施事業も検討しております。産学官連携価値創造型インターンシップ、こういうことが技術系人材確保の足がかりになっていくと考えられます。こうした中で、工業系高校とまずは、産業技術短期大学が連携してカリキュラムの充実を行っていく、そういう取り組みのために、PRを一生懸命やると。そういったなかで、なおかつ魅力あるカリキュラムの作成。これは、工業高校との連携のなかで、検討してまいります。そして、もうひとつ、1ページ目に戻っていただきまして、4番にございますが具体的に4月21日に検討会を設置しております、産業技術短期大学それから工業系高校の校長先生がた、それから総合学科の校長先生方も含めまして検討しているところでございます。それとあと、4番目にございますが、都留に都留高等技術専門校がございます。それから、峡南には峡南高等技術専門校がございます。これらにつきましては、よりニーズに即した、あるいは企業が求めるといったような観点から、総合的に検討していくということでございます。第8次山梨県職業能力開発計画が、平成18年度に定められましたが、この改正も視野に入れながら、企業ニーズ、企業が求める人材育成のあり方について取り組んでいくところであります。審議会としましても、県の施策と並行しながらプロジェクトチームを設置して検討していただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(委員) 4月に就任いたしまして、民間の企業のほうを一生懸命まわっております。その中で工業系の学生の不足を非常によく耳にします。実は、郡内にある一つの工業高校は定員125人で、そのうちの6割が就職ですけれども、やはり昨年度も200を越える県内企業から求人をいただきました。しかしながら、60名くらいしか就職ができていない状況です。また、学科構成等も含めまして、ミスマッチがあるという状況がありますので、卒業生、また企業の声を聞きながら、今後の学科構成を検討していきたいと思っています。また、産業技術短期大学校についてですが、これは県内の高校生でも7割~8割が知らないという結果がアンケートから出ております。郡内の工業高校からもほとんど行っていない状況であります。実はどちらかという、東京の方に行ってしまうと。ただ、今年度もっとPRすれば、全国の方も含めて、郡内の優良企業に入れるんだという認識を持っていただけないかと思えます。企業も、県内の技能者を採りたいという要望があります。技能士の資格というものがありませんけれども、実は私も技能士検定の検定員を10年ちょっとやっておりましたけれども、技能士については高校生でも取れます。3級を取って卒業すると、3年の実務経験で2級がとれることになります。工業系高校で学んだ系列

の技能士の資格をとれば、企業に入ってからでも、即戦力になるんだと。実は4月に県内の企業がどんな技能士の資格を重視しているのかということを検討したんです。工業高校においては、旋盤、フライス盤、電子機器組立等ということで、3年のカリキュラムの中で習得できればなと思っています。ただ課題がありまして、高校現場では、先生方にもお願いしたいのですが、やはり指導する先生の研修機関がないという問題で、今企業をまわっている環境を利用して、企業のほうにもお願いをしているんですが、なかなか指導してくれる人がいない。ただ今回、いろいろ説明していただいた中で、工業高校の教員に対するものもあります、また、高度熟練技能者に対するものもあります。その辺をもう少し力を入れてもらって、また、技能伝承につきましても、高校の教員もこの中に入るように作って頂ければと思います。

（委員） 峡南にも峡南高等技術専門校があります。ぜひこういう機会に峡南高等技術専門校のカリキュラムの見直しや、施設等の充実も図っていただいて、峡南高等技術専門校のあり方を検討してもらいたい。そして、今の雇用の問題も含めて、ものづくりに対する価値観をいろいろな意味で育てていてもらいたい。この機会にぜひ峡南・都留へ高校生が行きたがるような内容で、保護者がこれは入らせなくては、と思うくらいの、魅力ある技術専門校をお願いします。

（議長） この件についてどうでしょう。具体的な内容に入ることと、あと、保護者に対する啓蒙ですね、こういうことをもう少しお願いします。

（職業能力開発課長） 知ってもらうことが、まず第一のスタートなので、その内容につきまして、産業技術短期大学の校長を筆頭に、ご牽引を仰いで、PRの取り組みを今進めているところです。具体的な進捗状況につきましては、審議会のたびに報告させていただくような形を取りたいと思っております。

（委員） 世界というのは非常にスピードがあります。普通高校の生徒もたくさん県外へ出られるんです。例えば郡内の普通高校があるんですが、そこで就職されている方と進学されている方の数があるんです。けれども、決して企業は工業高校の生徒が欲しいわけではなくて、普通高校の方であっても、普通に授業をされている、あるいはものづくりをしたいという、自分は手が器用だとか、勉強はそこそこだけれども、やはりものを作っていきたいという方もいらっしゃるんです。ですから、その方々がどれだけいるのか。あるいは普通高校でも、どのくらい就職しているかという、私が言いたいのは、データを調べて、情報収集が一番大事なんだなと思ったんです。今、非常に企業も社会も多様化しております、産業技術短期大学の生産技術科の生徒さんというのは、13名、来年が12名。今年13名の方が出られて、ほとんどが国中の方で、郡内の方がいらっしゃらない。まず技能ということが難しい。郡内の方はほとんど八王子の方へ行ってしまうという。そして、その後どこへ行くのかというと、そこからOAとかITといった産業に流れていってしまう、という情報があるんです。ですから、生産技術系といっても、OAに行きたいとか情

報関係の企業に就職したいという人が多いんです。そういうふうにならないための技能という環境を、総合的に検討していくといっても、何が問題なのかというのを詳細にデータ収集をして、分析していかないと、県内に残っていかないと思うんです。今深刻な状況になっておりますので、そういった情報を東京に調べに行くというのも必要だと思うんです。郡内の普通高校の卒業生273名のうち、就職された方はたったの6名。そのなかの5名が女性で、1名が男性なんです。その1名を採りっこする。そんなことでは、中小企業は生きていけない、というそんな状況があります。ですから、ほとんどの方が大学か専門学校へ進学して、その後に、大学であるならば、結構理系である場合なんかは、技術職へ行ってしまいます。大学・研究系あるいは技術系という職業へ行ってしまいますから、どなたも技能へ行くということが、まず有り得ないんです。ですから、そういった企業の現状も加味しながら、情報収集をして、データを分析して、どういうふうやっていくのか決めることが必要だと思います。これについてはどのようなお考えをお持ちなのか、お聞きしたいと思います。

(職業能力開発課長)先ほどご説明した、チャレンジミッション08というのは、平成20年度における技術系人材確保を目的にしたものでございます。これに基づいて行動するというので、今年度中に検討する予定でございます。そして、アクションプランというのは、産業技術短期大学校と工業系高校の連携についての検討会ですが、それについては今年度のうちに具体的に検討していきたい。ただ、先ほどから説明しておりますけれども、峡南や都留については耐震化の関係で27年度までに検討していくということになります。ちょっと中・長期的になりますが、まずは産業技術短期大学校と工業系高校の連携ということでございます。それから、各種データの話がございましたが、とりあえず高校3年生を対象と致しまして、高校生に対する進路希望調査を行ったところでございます。これは後ほど資料を配らせていただきます。それは、例えば4年制の大学は約63%、短大は8.7%、回答は全員回答ではありませんが、たとえば専修学校・専門学校は25.5%といった状況、あるいは卒業後の進路が就職か進学か、といった進学先や就職先の傾向、それから設定した条件ですね、そういったものを調査したものであります。また、今年度から検討会の中で、企業ニーズ、これは一番重要なところですので、ニーズ等の調査とか、高校生の希望調査、そういうものを実施していく予定でございます。そういったことから、少し話は変わってしまいますが、この審議会におきまして、企業需要と県の取り組みと、並行しながら、ぜひプロジェクトについてご説明させていただきまして、検討して頂ければと思いますので、後ほどご報告させていただきます。

(議長)平成20年度の実施計画ということでございますけれども、皆さんお手元の資料をご覧になって、ぜひ発言をお願いしたいんですけれども、当会議はあまり覇気がございませんので、今回これで終わりますと、もう年度末になるか、もうないということになってしまいます。ということで、どんどん進んで行きます。ぜひ県民の代表として、発言をお願いいたします。これをぜひ計画の中に盛り込んで、場合によっては修正等もして頂いて、ぜひこのような流れで進めていってほしいということで、ご意見をお願いいたし

ます。

(委員)本日お配りいただいた資料の中で、いくつか以前に説明していた部分もあるかと思うのですが、4ページ、14ページのコーディネーターという方がいらっしゃるのですが、この方達の役割が重要かと思われるのですが、評価者育成コーディネーターとか、技能訓練の障害者職業訓練コーディネーターとか、どういう方がお就きになるのかということをお教えいただきたい。また、そういう方を専門に職業育成されているのかという質問です。それから、確認ですが、15ページになります5番の、外国人を対象とするもので、二つ目のポチに外国語等に関する講座を設けるとありますが、これは日本人に対する外国語訓練ということによろしいですか。外国人に対して日本語を勉強させるというのは述べてないですね。日本人が外国語を習得することの方が、重要だと思うのですが、外国人に対しての日本語もあると、より産学官という感じになるのかな、とっております。それから、プロジェクトチームの資料の方で、3ページの の にジョブカフェブランチというのがありますけれども、これはどの辺りまで進んでいるのでしょうか。

(アドバイザー) それでは、4ページ、評価者育成コーディネーターとは何かという問いでございますけれども、これは平成20年度、職業能力開発協会が、厚生労働省から委託を受けて実施をしている事業でございます。コーディネーターの人選であります。例えば企業等における能力開発や人材育成に実務経験・知識がある方を選任しております。また、民間企業や公共施設における勤務経験を有し、実務的知識・能力を有する方を任命するとなっております。ハローワークを通じ公募させていただきまして、月10日勤務ということでその方を選任しております。その方にやっていただく内容と致しまして、企業等が教育訓練を実施するいろいろな業種があります。今年度は製造業の10業種、その専門家を見つけて、登録をしているという状況です。それで、各企業で訓練をしているときに、そういった専門家を派遣して下さる。それから、講習会、説明会等でこういったプランを説明しています。こういった内容で、今年度はきている状況です。ですから、コーディネーターの就業日数というのは、約10日ですから、年間120日というようなことで、今年4月始めたばかりで、今6月ということで、少し遅れていますけれども、コーディネーターの研修会を厚生労働省で実施される予定になっております。以上です。

(労政雇用課長) ジョブカフェブランチですが、週4日、梨大で火曜日と木曜日、県立大学で金曜日、都留文大で月曜日に実施しております。大学側の反応を見ながら、今後やっていきたいと思っております。

(就業支援センター所長) 障害者訓練支援コーディネーターは、障害者を対象とした職業訓練を障害者のために組んで、障害者を受け入れてくれる企業、あるいは障害者が就職を希望する企業に連絡をとって、就職を支援するものです。具体的には、ハローワークとかジョブカフェとか、あるいは障害者の就業支援センター等関係機関と連携して就業支援を実施しております。一応全県を一区として、活動しております。

(職業能力開発課長) 外国語の件ですが、日本人に対する訓練に関しましては、能力開発セミナーという冊子をお配りしました。これにつきましては職業能力開発協会それから、ここに載っている施設が様々な研修・訓練を載せているものですが、この中にございます、6ページ、ビジネス中国語初級・中級とあります。また、短大校では10ページにございますが、これは観光業務を中心に必要な中国語会話、また、12ページにあります。都留校における、観光業務における英会話ということで、実施している状況でございます。こういった、在職者訓練に対する外国語訓練といった仕組みになっておりますので、日本語の教育については、平成19年度までは職業訓練としてあったのですが、現在は受け入れ前教育として別途対応していく必要性を感じておるところでございます。

(議長) ちょっとお伺いしますけれども、この20年度の職業訓練はどこでお決めになったのですか。

(職業能力開発課課長) 県でございます。

(議長) ただ、どういう流れで...今年度こうだったから来年度どうしようかという時に、各専門校の教育関係者と話し合っ、今やっている訓練はどうしようとか、教える内容には物理的な問題もありますでしょうし、どういう流れで決められるのでしょうか。

(職業能力開発課開発監) 訓練につきましては資料にありますように、山梨県本庁、職業能力開発協会、ならびに産業技術短期大学校、都留、峡南、就業支援センター、ポリテクセンター山梨、この7箇所で開催委員会を設けまして作成しています。

(職業能力開発課開発監) いわゆる企業ニーズを捉えるというので、オーダーメイド型訓練を実施してまして、早く言えば企業の方でこういうコースがあればなというのがありましたら、それに対応できるようにしております。

(議長) 他に質問ございますか。

(委員) 本文において、わからないところを質問させていただきます。まず、2ページ目ですが、企業ニーズについての対応をどういうふうにするのか、ということと、職業能力開発のミスマッチの解消に向け精度を上げてもらえるような対応をしていただきたいと思えます。それと、4ページ職業訓練で技術や仕事に対する自信をつけさせるという、これについては賛成の意見でございます。これらの訓練が直接就職に結び付けるか、結び付けられるだけの企業アピールの効果は一体どうなっているのか、企業アピールにつながったという所の内容も、新しい計画が策定されるころなので、なんらかのお話が頂けるようならお願いします。それと、7ページにありますけれども、のアの部分ですけれども、先ほどニーズの話はしたんですけれども、コースの回数が異なるんだらうな、とそんなふ



うに思っております。一回から、多いものは何回くらいまで、どのような内容があるのか、実際の中身について教えてもらいたい。それと、 のイの求人セット型とあります。私の考えが間違えていたら教えていただきたいのですが、訓練を受けてすぐに就職できる可能性が高い、というものになっているのかなと思うのですが、この求人セット型というものについて後で解説していただければと思います。特に、農業科の方は9ヶ月となっていて、これも作物の収穫まで非常に長い期間ですので、その辺の内容をふまえた長さがあるのかなと思ったものですからあわせてお願いします。8ページの 中高齢者等就職支援委託訓練というのがありますけれども、少子高齢化が進む中で、中高齢者の就職支援が大きな課題になっていると思います。そういった中で、もっと就職の機会の樹立を含めた、具体的な中高年の再就職対策もお考えのところがございましたら、そうした施策についてもお聞きしたいと考えております。最後になりますけれども、16ページの推進目標というところがございます。72%の公共職業訓練の就職率とありますが、こういった数は就職支援効果を表したものだと思いますが、平成20年度に落ちているのはどうしてか、ということも、私にとっては危機感でありまして、支援策等あれば教えていただきたいと思っております。それから、技能塾・体験教室等の参加者数を見ても、平成19年度は先ほどお話があったように1900名のところを、1942名まで増やしたということなので、そうだったら、平成20年度や22年度も大幅な部分で目標をもっと高く設定しても良いのではないかなと思います。せっかく計画したのだから、という部分もあるかとは思いますが、ご説明をお願いしたいと思います。

(職業能力開発課長) 質問の内容が多岐にわたりますので、分担して答えさせていただきます。まず、3ページの関係でございますけれども、離転職者訓練ということで、我々は人数の把握をしたいと思っておりますが、受講者に対してアンケート、企業側のニーズを参考にして、それを訓練内容に反映し、企業ニーズの対応に取り組んでいきたいと考えております。それから、求人セット型委託訓練の関係でございますが、8ページ、中高齢者等就職支援委託訓練の関連で定員3人となっておりますが、委託訓練は、7ページ、都留高等技術専門校で5名、就業支援センターで10名ということで実施しております。これはハローワークからの受講指示を受けまして、委託訓練契約を結びまして、ハローワークへ計画書を出して、訓練を開始するわけですが、 の中高齢者につきましては、別枠で加えて実施しているわけです。

(職業能力開発課総括課長補佐) 平成20年度の計画の関係でございますけれども、6番の公共職業訓練終了者の就職率でございます。カッコ、有効求人倍率が下がっている関係がありまして、平成19年度の目標を達成するのは難しいのではないかとということで、多少下げておりますけれども、県も努力をいたしまして、こちらを少しでも上げていけるよう頑張っていきたいと思っております。それと、9番と10番、技能検定受検申請者数、それから、技能塾、体験教室ですが、こちらのほうは累積をするような数字ではなくて、年度ごとに1から積み上げをするという形でございます。技能検定につきましては、職業能力開発協会でも広報に努められて、非常に良い数字となっておりますので、今年度は安定

的に昨年度と同じ数字をクリアして、少しでも多く平成22年度の目標に近づけるように努力して参りたいと思っています。それから、技能塾、体験教室の参加者におきましても、もうすでに22年度の目標に達しているわけですけれども、こちらは県民の日の技能まつりの体験教室等の参加者でございます、天候等に左右されることがございます。昨年の数字に上積みされるものではございません。22年度の目標としておりますけれども、出来るだけ19年度の数を上回ることができるよう努力して参りますので、よろしくお願い致します。

(職業能力開発課開発監) 7ページの農業科について説明いたします。昨年度、同じ9ヶ月で20人程度の定員で実施しております。9ヶ月にわたりますのは、農業科という区分けになっておりますが、野菜部門、果樹部門、花き部門となっております。農業関係ですので、これだけの期間がないと野菜等の収穫までには至らないということでございます。それで、現在は農業大学校の方に委託をして実施してもらっているという状況です。6月1日から、9ヶ月、来年の2月25日まで実施しています。企画は農業大学校へ委託をしております。求人セット型訓練については、ハローワークで求人票が出た時点で、我々が企業へ行きセット型訓練ということで、3ヶ月くらい事業内訓練をして頂く。その間は受講者の方はご自分の雇用保険を使って頂いて、企業は県から委託料をもらって実施します。自分の所の仕事の内容を覚えてもらって、もちろんその時点では雇用ではありませんが、企業と本人がよければ就職という形になります。受講生ですけれども、ハローワークでそういう訓練生の希望がありましたら、まず受講希望者に企業と面接をさせて、よければ、訓練生となります。こういう場合、県は訓練希望者が来るまで待ってなければならなりません。我々は、ハローワークで訓練生の紹介があったら、初めて企業に行き、よければ訓練を開始する、ということになります。訓練を終えて、企業と訓練生が良ければ、就職という流れになっています。

(就業支援センター所長) 離転職者の定義でございます。近年退職をした女性とか、再就職を希望する主婦の割合がすごく増えていまして、結婚とか出産とか育児とか、あるいはその間の家事とかで離職しまして、企業に再就職を望んでいる方に、そういった事務系の再就職を目指すプログラムを組んで実施していこうというのですが、主婦なので、お子様が多いものですから、お子様を預かってくれる両親だとか保育園があれば良いのですが、なかなかそういう環境が整っていない中、訓練を受ける方もいらっしゃいますし、そういったことを考えまして、全国で初めて託児サービスを備えた訓練を開始したという状況です。また、15ページにも 母子家庭の母等の職業訓練にも託児所の利用が受けられます。その辺が企業のアピールにどうつながっているかという話ですが、そういったシステムをふまえながら、訓練を実施していきたいと思っています。

(議長) だいが時間がたってしまいましたけれども、まだまだ質問をされてない方で、同じような質問がされていないという方、おねがいします。

(委員) 15ページの所に障害者就業・生活支援センター、今年度4月に2カ所目が指定されたとありますが、3ヶ所目の指定もあると言ったと思うのですけれども、県の方で設置の予定とか、方向性といったものがわかるのであればお願いします。

(職業能力開発課長) 今ご指摘された点については、県の峡北地域、長坂町でございますけれども、八ヶ岳名水会、それから甲府市の住吉病院が指定されているところでございます。出来れば今年度中に、峡東地域で1ヶ所の指定を目指して取り組んで参りたいと思っております。それから、引き続きまして、富士北麓・東部地域につきましても、今年度中にやれるかどうかわかりませんが、指定していきたいと思っております。

(委員) 3ページに書いてあるんですが、ものづくり体験教室に関しまして、我々製造業の人材育成とか人材確保、とくに電気産業に人が集まらないということに危惧しているのですが、このものづくり体験教室ですが、子供のうちからものづくりに触れさせようということで、組合としてもPR視点でこういうことをやろうとしているところでございます。ということで、この計画にもありますように、積極的にお願いしたいというのが要望なんです。企業の工場施設ということで、例えば学校に行って、学校の授業のひとつとしてやってもらうとかですね、あとは実施していただきたいのですが、実施3回目未定ということになっております。県の中で、1年に1回ということでは、なかなか広まらないという意見もございまして。希望としては、全部の子ども達が年に1度体験できるような形でやっていただけたらいいのかなと思っておりますので、予定ではどれくらいの回数を考えているのか教えていただきたいのが1つと、あともう1つは結果の方には書いておりませんが、プロジェクトの中に入っている職場体験ですが、積極的にやっていただきたいというのが要望でございます。それと、ものづくりもインターンシップも企業の方に負担がかかるのかなと思っております。企業の方は生産を優先しないといけないので、余裕はありませんので、何とかやっていただきたいという部分もあるのですが、その辺の兼ね合いですね、金銭的なことは無理かもしれませんが、やったということで、世間にアピール出来るような形をとっていただければ広がっていくのかな、という最後の要望です。

(アドバイザー) それではものづくり体験事業につきまして説明させていただきたいと思っております。これは職業能力開発協会が厚生労働省から委託を受けて実施している事業でございます。3ページにあります、ものづくり体験事業ですけれども、これは県民の日に小瀬で行われます技能まつりにおきまして、今までは物の販売だとか、そういう展示だけやっていたわけですけれども、やはりこういう分野のものをものづくりの方に移行していこうということで、3年前から実施しております。業種が15団体くらいあって、親子ものづくり教室として実施している事業でございます。これは国の予算がある程度決まっております。委託費の中で実施するものでありまして、1ヶ所ないし2カ所くらいかな、ということで、昨年は身延の鋳物工場で実施しました。生徒が工場見学をしながら、鋳の型の中にあける体験をさせてもらったり、また、砂に触らせてもらって、普通の砂とは違うよというのを、これだけでこんなものが出来るんだよということをやっております。もう少し

拡大して実施したいなとここ何年か考えておりますけれども、予算がありますのでここまで出来ていない状況にあります。ものづくりのPRにつきましては、技能まつりの2日間ですけれども、実施をするなかで一般の方にもアピールしていきたいと考えております。

(委員)親子ものづくりですけれども工業系高校の方が回数やっています。各工業高校は地域の交流会としてもやりましたし、郡内の工業高校も県の企業から話が来ています。

(議長)昨今、親子ものづくり体験教室というのは、やらないよりやったほうが良いとむしろ賛成しているんですけれども、だいたいやるのが1日か2日なんですね。一体どのくらいで効果が上がるのかな、と個人的にはそう思っています。3、4回違うことをやるよりも、1つのことをやったほうが良いと。あえて、1つのことを15回、半年間くらいと決めてやってしまえと思うんです。どうでもいい体験学習をやった、やりましたよというのではあまり効果がないというか、それでいいんだと言われるかもしれませんが、やはりもう少し回数を増やすことが大事だと思います。

(議長)他にございませんか。

(委員)ほかの委員さんから質問が出てほとんど質問することはないのですが、1点だけ、先ほどから何回も出ておりますけれども、追加資料の の公共訓練修了者の就職率が結果として出ておりますけれども、これは3ヵ月後に就職した人の数字なのか、あるいは就職率が悪くて当初は9割以上、100%だったのが、その後の定着率が悪くてこんなに数字が下がっているのか、その内容をちょっとお聞きしたいのです。先ほど委員の方からお話がありましたように、やはりデータをいろいろ検証するのが重要だと思いますので、実際、就職率が目標の75%というのが高いものなのか、私にはよくわかりませんが、私達は半導体をやっているんですが、半導体の流れとしましては、国内の工場はどんどん縮小されて海外に流出していくと。やはり会社として欲しいのはそういう人たちという状況がありますので、この就職率が実際に就職して、定着をしないのか、あるいはやはりここで職業訓練をしても、ここまでしか就職率が上がらないのか、ということになれば、この職業訓練をやっている中で、20%以上の方はせっかく訓練をしても就職をしていなくて、どこへ流れていくのか。私達の会社もそうなんですが、なかなか新しい方が入ってきても定着しないで流出してしまうという場合も多いので、やはり定着率ということを追って頂いて、その中で実際に必要な、ニーズの高い科目を伸ばしていく、あまり就職に寄与しない科目は絞っていくとか、もう少し厳選されたやり方が必要なんじゃないかなと思いますので、その辺やっていただけたらよいと思います。話が長くなってしまいましたが、就職率のことで、何かあれば、お話ししていただきたいと思いますので、よろしく願います。

(職業能力開発課開発監)まず、定着率ですがここにありますように、この就職率というのは、修了後内定が決まって、修了後に就職する者を示していて、その修了者に対する就

職した者の割合でございます。現実に、3ヶ月後でございますので、現時点でいうと3月末に卒業した者についてはデータがないのですけれども、75%という数字は3月末に1年課程のものがほとんど100%就職しております。ただ、いろいろ短いものがございまして、早く言えば昨年9月末に修了したものもおります。それで、無料職業紹介事業というものがあまして、修了してから1年間面倒をみるということになっておりますが、3ヶ月後、6ヶ月後、1年後に報告書をもらうようにしております。しかしながら、就職が決まってもなかなかこちらに連絡がないような者もおりますので、一応追いかけます。この3ヶ月というの国の取り決めの中にありまして、そういうデータの取り方をするようにといわれております。まだ就職していない方もいますけれども、結局パソコン系は企業の中には事務職の求人がない場合もありますし、もちろん訓練を受けて求人企業が全部あるかというところもありますので、トータルして75%ということになっていきます。100%が良いのはそうですが、75という数は、一応国が妥当ではないかということで決めているので、全国的に見ても、3ヵ月後で75というのは、全国的に見ればまあまあだろうということで解釈しています。ということで、就職率というのは就職した者を修了者全員で割った数、修了者に対する就職した者の割合でございます。

(委員) 今回の実施計画というのが、平成18年度の計画、これを前提にして作られているということでした。やはり、年度計画、実施計画として、案を作った場に計らえというのであれば、20年度以降はこれをやっていくんだという意味合いがあつてのことだと思います。前の方と似たような質問になってしまうんですが、20年度の実施計画を作るにあたって、19年度までの実施結果というか、結果を踏まえて何か変えられた部分、改良した部分があれば報告をお願いしたいのですが、1つ2つで結構ですが、あとどういう反省を加えて変えたのかという点をお願いします。

(職業能力開発課長) それでは主なものだけ説明させていただきますが、まず1ページの一番最後の所でございますが産業技術短期大学校、都留高等技術専門校及び峡南高等技術専門校における職業訓練の充実だけではなく、定員確保を掲げているところでございます。また、産業技術短期大学校と工業高校の連携、それから、峡南と都留の総合的な検討となっております。それから7ページと8ページにあります、オーダーメイド型訓練としては、コース数15として大幅に増加させていただきました。それから、母子家庭の母等または、離転職者訓練の中で、女性に対する支援、あるいはお母さんに対する配慮、障害者に対する配慮が含まれている点でございます。また、14ページ、先ほどから説明させて頂いております、委員から指摘がありました、障害者就業・生活支援センターの設置の関係で、峡東地域それから、富士北麓地域に設置を考えているということでございます。以上が主要なものでございます。

(委員) それでは私の方から2点ほど。もう企業の方も、首都圏に近いから、経済圏に近いからといって工場を設置する、という時代は過ぎてきまして、やはり技術系の人材が確保できる所に工場を移しているという動きがございます。それから、ハローワークに出て

いる求人でも、技術系の求人が出てきまして、それに対応できないというミスマッチな状況になっていまして、そういうことから職業能力開発の重要性というのはますます高まってくるのではないかと考えております。それから、もう一つといたしまして、私が4月に赴任する前までは、厚生労働省本庁にいまして、その中で職業能力開発行政に携わりました。その3年間の中で、この審議会で出ましたように技能五輪、技能グランプリ、卓越した技能者表彰、これは現代の名工と言われておりますが、こういったものを担当させていただきました。その中で、技能五輪が出ましたけれども、これは22、3才以下くらいの方が対象となっておりますが、若者の大会ということで、技能の甲子園という言い方をされて、言葉は悪いですが一般的向けとなっております、PR効果が高い、技能振興に対するPR効果が高いと。あと、もう一つ、卓越した技能者表彰ですが、これは現代の名工と言われていたものですが、今年度の表彰者はこの方です。というふうに発表する前に、新聞記者の皆さんに集まってもらいましたが、かなりの人数が集まるような状況でございます。このことにつきましても、一般の方に対する技能振興のPRは非常に高いと思いますので、山梨県におかれましても、多数の方を推薦していただければ良いのではないかと考えております。以上です。

(職業能力開発課長) 今、委員のほうからお話がありましたように、今後大事なものは、報道を通じまして、アピールするところが非常に重要になってまいります。ですから、例えば卓越した技能者、あるいは技能五輪、それから例えば産業技術短期大学の状況とか、それぞれの施設の状況を含めまして、テレビとか新聞になるべく露出するように行政の方も努力して参りますので、また委員の皆様にはご協力をよろしくお願いいたします。

(議長) だいが予定の時間の方に近づいて参りました。私ども議長はあまりしゃべってはいけないということなので、なるべく発言しないようにしております。ただ、1点だけ。今リタイアされた方で、今それなりの手に職を持った方の状況をどれくらい把握しているのか。働いている方、もしくは働きたいと、色々な状況がありますから、少なくとも働ける、という方の状況を教えてもらいたい。

(労政雇用課長) 2007年問題ということで、労政雇用課のほうで、「人材紹介バンク・やまなし」というのを実施しております。それで、昨年度、19年度の登録者の数でございますが、新規で全体としては370名ほどいらっしゃいますが、年代別に55歳以上の方は68名いらっしゃいます。求人の方は年代別では、どういう年の人が欲しいと書いていないと統計的には書いているのですが、1781人。以上が求人・求職の状況です。

(議長) すいません、もう一度数を。全体で何人ですか。

(労政雇用課長) 企業からの求人につきましては年齢別の統計結果はございませんので、全体でどういう数字になるかという所はわかりませんが、1781人ございます。求職の方なんですが、19年度は新規に372名。そのうち年齢別に55歳以上の方は68名い

らっしゃいます。そのうち、19年度に人材紹介バンクで就職された方は123名いらっしゃいます。55歳以上は9名いらっしゃいます。

(議長) そうすると、新規で372名の方が定年退職されたのですか。

(労政雇用課長) いえ、人材紹介バンクはあらゆる年代の方を対象としておりますので、定年退職された方のほか若者もいらっしゃいます。新規で登録された方で、年齢別で言いますと、372名中、55歳以上は68名いらっしゃいます。

(議長) そうすると、非常に変な言い方をしてしまいますが、山梨県内で退職された方の中で、68名の方が再就職を希望されているということですか。それ以外の方は働く気がないということになるのですか。

(労政雇用課長) いえ、無料職業紹介ということで、県でやっているものもありますし、ハローワークでやっている部分もありますので、ハローワークがやっている部分に関しては把握できていないのですが、県でやっている人材バンクについてはこういう状況になっております。

(議長) 審議会では2007年問題もずっと言ってきて、その人たちの労働力をまた活用しようというのが1つの目玉であったわけですから、少なくともそれは把握しなくては、ということで、それなりに高い技能を持った人をなんらかの形で再雇用しなかったら、意味がありません。ぜひそれを自覚していただきたい。ちゃんと登録するようにして、少なくともなかなか自分の方から働きたいと言い出す人はいないと思うので、そうすると雇用する側も、こういう人がたくさんいるんだと、再雇用しようということになると思うので、ぜひやっていただきたいと思います。

(労政雇用課長) ただ最近ですね、2007年問題で企業側のほうも採用延長をしたり、継続雇用をしたりという企業が増えてきているようで、若干退職者は少なくなっていると思います。

(議長) 時間が経ってききましたので、進めて参ります。その他というところに移らせていただきます。先ほど少し話にも出ましたが、具体的に説明をお願いします。

(職業能力開発課長) プロジェクトチームの設置につきまして説明させていただきますけれども、原案は先ほど説明したとおりでございますが、それぞれ結論を申し上げてしまうと、県の技術系人材の確保・育成という主要事業または施策の20年度実施にあわせまして先ほど委員から指摘がありましたように、資料の収集とか、調査とか、あるいは意見を議論していく場が必要となります。審議会としましても、年に2、3回となっておりますので、こういうプロジェクトチームをぜひ会長を中心に設置していただきながら、計画の改

定も含めた調査・研究・議論を進めていただいたらどうかということで、ご提案させていただきます。

(議長) 具体的にといいますか、だいたい何チームくらいで、1 チーム何人くらいを考えていますか。

(職業能力開発課長) 今のところ 1 つで、仮称でございますが技術系人材の育成に係る施策についての検討プロジェクトチームということで、技術系人材育成ということに絞っていただきながら、議論をしていただきたいと、そうっております。

(議長) だいたい何人くらいを考えていますか。

(職業能力開発課長) それは審議会の委員の方で、技術系人材のことについて非常に興味があり、今後こういったことを考えたらどうだという方がいらっしゃれば、また会長さんの方でご指名いただいて、ご選任いただければと思います。

(議長) 委員の方で参加したいという方がいらっしゃれば良いのですが、ぜひこれは私と行政の方に任せていただいて、人選するというので、少なくとも今後の計画の方に関わりたいという方に入っていただくということで進めて参りますので、いろいろな意見あるかと思いますが、よろしいでしょうか。

人選に関しましては、私も入りますけれども、入りたいという方いらっしゃいますか。

何人が挙手

(議長) ありがとうございます。

(職業能力開発課長) 資料等、あるいは県の進捗状況がありまして、例えば産業技術短大や工業系高校の連携についての検討会、ワーキンググループというのは年間6回予定されました。大変忙しいとは思いますが、いろいろな資料を持ち寄っていただいたり、県の進捗状況を報告させていただきながら、議論していただけたらありがたいなと思います。

委員の間で議論

(議長) 5人くらいでしょうか。人選の方はまた配信させていただくということにいたしましょうか。ということで、平成20年度第1回山梨県職業能力開発審議会を終わらせていただきます。

(事務局) 今回はお忙しい中、ご出席していただき、ありがとうございました。これもちまして、第1回山梨県職業能力開発審議会を閉会させていただきます。