

## 平成17年度第1回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成17年6月14日（火）午後1時30分～

場所：ニュー芙蓉

### 次 第

#### 委嘱式

委嘱状の交付（委員の退任に伴う後任者への委嘱：2名）

#### 審議会

- 1 開会
- 2 商工労働部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 関係職員の紹介
- 5 議事
  - (1) 第7次職業能力開発計画の推進状況について
  - (2) 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告について
  - (3) 第8次職業能力開発計画策定にあたっての意見交換
  - (4) その他
- 6 閉会

### 議事の概要

#### （1）第7次職業能力開発計画の推進状況について

<事務局において資料1に基づき説明>

#### （議長）

それでは、ただいまの説明につきまして、御意見、御質問をお受けすることといたします。御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

#### （委員）

今、65歳の継続雇用政策というものが出ていまして、大変注目されています。これから、そういった65歳以上の人を雇っていかなければならない状況になってきていると思うのですが、65歳継続雇用につきましては、労使協定で結ばばいいという法律ができています。労使協定は全員を雇用するというような状態にはなっていないくて、全員雇用するような内容の法律を作ればいいのですが、そうでない部分もたくさんあります。それに漏れた人達というのは就職するのが難しいというふうに分かれます。そういう人達を雇用できる、就職できるような訓練というものが計画されているのかどうかをお伺いしたいと思います。

また、ホームヘルパーの訓練状況を伺いましたが、まだこれから相当需要が増えると思います。ホームヘルパーの訓練が少ないような気がしておりますので、その点の今後の計画をお伺いしたいと思います。

それからもう一点、外国人の受け入れを支援するものがありましたけれども、こ

れから外国人労働者が、かなり日本の中で職業に対する重要な領域を占めてくるのではないかと思います。そういう中で、研修して帰すだけではなくて、日本に就職していただきたいという意味を含めた研修、それに伴う、言葉だとか教育などを一体化した研修を考えているのかどうかをお伺いしたいと思います。

(事務局)

60歳以上の方に対しては、離転職者訓練で受け入れをしています。もちろん、特化したコースはないんですが、今まで説明しました、施設内の離転職者訓練に比較的高齢者向けの職業訓練はあります。実際には、特別に年齢を制限したコース、施設はありません。ただ、一般の離転職者訓練へ入校されても、就職はすぐにといいのはなかなか難しいので、一年間の就職指導をしていく中で、就職をしていただくという形になります。特に職業訓練の特別コースでは行っていません。

それから、ホームヘルパーの資格取得だけのための職業訓練ではございません。就業支援センターで行っております福祉サービス科も6ヶ月間で行っております。職業訓練の範囲の中で、1級のホームヘルパーの資格に必要な時間数を消化して資格を取るということになっています。ホームヘルパーの資格取得講習は、私ども以外の所でも行われているようです。介護労働安定センター、福祉人材センターでも行われているようです。全体的には把握していませんが、全体のホームヘルパーの養成は、他部局で毎年の計画の調整をする中で、概ね全体で資格取得講習とか職業訓練の定員の中で満たされているようなことは聞いております。

それから、外国人研修については、今までの実績にありますように、能力開発協会が中央協会の方から委託を受ける事業の中で、日本語教育とか、安全衛生教育とかを企業への受け入れ前の指導として行っています。14年度までの受け入れはありましたが、以後、今年度までないのですけれども、技能研修生を企業で受け入れた場合には、取り組める体制にはなっています。技能実習制度の中では、主として企業では、中国人の方が多いようなんですが、外国人の方が企業の中で研修を受けて、仕事をしながら能力を身につけていく役割を担っています。試験は、協会の方で担っています。受け入れやそれ以外の事項は国際研修協力機構が中心になって行っており、国のレベルでの支援も結構色々あります。都道府県レベルでは試験を実施したり、部分的な支援をするだけに留まっています。

(議長)

その他ございましたらお願いします。

(委員)

平成17年度の高校等の体験講座の実施においては、8コースに増えて、120名に増やしていただいたということで、この辺りはどんな内容になっているのか教えていただきたいと思います。

都留高等技術専門学校で、機械科のデュアルコースを設置したということですが、この運営というか、運用方法を教えていただければと思います。というのも、私は農林高校なんですが、この5月に文科省版のデュアルシステムを3年間で検討するというものを受けたものですから。

(事務局)

高校生の「ものづくり」につきましては、短期大学校に4科目ありまして、それらに関連するコースが4つでございます。それから、峡南高等技術専門校に2科で、それが2コースございます。都留高等技術専門校には、2科で、それが2コースございます。高校生を対象にした科目が全部で8科ございますので、それに関連する科目の高校生に魅力のあるものに組み立て直して全部で8コースということになっています。

(事務局)

デュアルシステムは、私の方からご説明させていただきます。実は、私どもは、今年度から新しいシステムに取り組みまして、今はその準備段階です。これは、訓練期間における座学、実習、それから企業との実習を組み合わせた制度です。最初3ヶ月は、訓練校における座学、それから企業における実習が平行して行われます。更に、それを3ヶ月ないし6ヶ月の企業とのパートナーシップと、こんなふうな形になっております。受け入れてくれる企業がなければ、この事業は成り立たないものですから、現在、個別に企業を廻りまして、受け入れについてお願いをしているところであります。かなりの数の企業からは、前向きなお返事をいただきましたので、今後、受け入れをOKして下さる企業にカリキュラムについて説明をいたしまして、実際の訓練は10月以降という予定で進んでおります。

なお、今年度のデュアルシステムでは、定員を10名予定しています。

(委員)

関連ですけれども、今、高校生の「ものづくり」の話が出ました。「ものづくり」に対して、少子高齢化、団塊の世代の大量退職を間近にする中、基本的なものづくりの能力、実学的なものも含めて、かなり量的にも質的にも心配だという声があります。特に、高度熟練技能者の活用的な部分、国の方から認定を受けた関係者もかなり大勢いるということですから、そういう関係者の技能をいかに現場の方に活かしていけるかということについても、認定を受けた人達が活躍できる場面を与えてもらえれば、技能専門学校その他で活かしていらっているだろうとは思いますが、この辺りについて、より意識的に県で特殊な技能その他については、うまくつないでいけるような努力、工夫をしていただきたいなと思います。

県教育委員会の方に要望はしているんですが、工業高校だけでなく商業高校においては、今もう一回実学重視の時代だと私どもは言うておりまして、工業的なもの商業的なものでも、県のそういったもの(技能専門学校等)との関連性を持った中で、高校生が早くから本気になって取り組めるといような体制を作りたい、それが引き続いて上の方へ繋がっていくような体勢を作り、頑張れば更に上へ行って、立派にその分野における業者になれるという意識を持ち、早い段階から、高校への進学指導をすべきだと思っております。意図的に組み込んでほしいと思えます。IT関連などの時代のものはかなり充実していると思えますが、他の分野においても高校生などの早い時期に取り組み、その分野で立派な人材になるよう教育する必要があると思います。

(議長)

聞くところによりますと、甲州鬼瓦の技術・技能を伝承できるのは、もう3人しかいないんだそうです。鬼瓦会館の館長と創設者とあともう1人がいるだけで、この3人がいなくなりましたら、この伝統はもう途絶えてしまうということもありまして、「それならば是非こうといった場がありますので・・・」ということで、今、実施に向けて検討を進めているという状況であります。話がちょっと変わるんですけども、質問なんですけど、色々な各種機能のコースプログラムがあるんですけども、例えば、産業短大の方は基本的には、昼間は学生が授業を受けていると思うのですが、産業短大で行うものは全て夜間と考えていいのでしょうか。

(事務局)

短期のセミナーは、夜間が主体となっています。先程も説明いたしました高度な専門短期課程ということで、技術的に高度なレベルの訓練は、学生が休みの期間の昼間の時間帯を利用して、短大の機械・設備・装置を使って実習しないといけませんので、学生が休みの時期の日程を取りながら行っています。一般のセミナー的な受験資格講座であるとか、パソコン講座というのは夜間を主体に行っています。

(議長)

基本的に土日はやっていないということですか。

(事務局)

土日は、今は行っていません。

(委員)

先程、発言がありました件なんですけど、私も常に思っていることなので大賛成です。工業高専の方々は、就職が100%、これは何故かと言いますと、大学生よりも技術を持っていて即戦力になるからです。そういう意味も含めまして、是非、高校から産業技術短大への一貫した教育を、山梨版の高専みたいな考え方だと思うのですが、是非そういう教育を実施していただければ、その人達が山梨県内に残るということは大変素晴らしいことだと思います。そういうことで、是非できれば実現していただきたいというふうに思います。工業高校に限らず、一般の高校もそうですが、一貫教育というものが非常に大事だと思いますので、よろしく願いいたします。

(委員)

高校生の話題がたくさん出ているんですけども、私もこのところ2校ほどインターンシップというものに係わりまして、就労体験を高校2年生の辺りで体験するということが、卒業してすぐ職業に就きそうもない普通高校で行われました。そして、既に3月にインターンシップをなさった高校の3年生に、コミュニケーションですとかマナーの点で教育をとということで行って来たんですけども、社会の経験を早いうちにとということの意味が割と顕著に表れているような気がしました。これ

はものづくりとか技能といった専門的なことではなく、ごく一般の企業に受け入れてもらって、サービス関係や介護あるいはデパートの仕事とか、そういったところへ生徒に行ってもらったんですけれども、それを体験した後の生徒に会いまして、やはり人間としての責任感というものが付いてきているんだなということを実感したんです。私がたまたま担当しましたのが、実業高校ではなくて普通高校でそれを実施しているというのは、非常に貴重なことだと思ったわけなんです。

しかし、何百名もの生徒を夏休みに企業に受け入れてもらうということは、先生方もご父兄も、かなりの力が注がれないと働く場所を探すということ自体が非常に難しいことだと思います。私は、技能とか技術を持っていないごく普通の高校生に対して、早い時期に職業観に目覚めさせて、人間的な部分での成長を促進させるというようなことが今の時代に非常に求められていることだという気がします。そういった高校との連携といったようなことは何かなさっているのでしょうか。

(事務局)

お尋ねの件であります。今、特別に高校生対象に連携して行っていることですが、先程ご説明しました「ものづくり」もそうなのですが、今年度新たに能力開発計画を作るという中で検討していくべきではないかと思えます。

(県労政雇用課)

高校生の県内地場産業の職場見学体験というのを毎年行っていて、職業高校を中心に、去年は18校で2,000人ぐらいの人数でした。県内の教育推進事業として、もっと早い段階から職業観を調整するということから、子供参観日というのを去年から始めました。16年度は7校で実施しています。それから、ジュニアトライワーク事業として、これも県内の小・中学校を対象とした事業所内での職場体験をしていただくということで、5校で1校当たり30人から40人の規模で行っています。今年度から実は、文科省でも同じような事業をする予定でして、教育委員会でも検討していくということです。

(議長)

今、議事の方は、第7次計画の進捗状況と言うことで意見を述べていただいておりますが、第8次の計画策定のところで、更に意見をいただきたいと思えます。それでよろしいでしょうか。

引き続きまして議題の2「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告について」に移ります。

(2)「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告について」

<事務局において資料2に基づき説明>

(議長)

国の基本計画は、何月頃出されるのでしょうか。

(事務局)

国から基本計画が出されるのは、おそらく年度末になると思いますが、その作成状況を、皆様にご報告していきたいと思います。また、今日、ご意見を伺い、また、国との整合性がとれるような形で素案というものを早めにつけていきたいと思いたす。そこで、後ほどスケジュールの方を申し上げたいと思いたす。

(委員)

報告書は、職業能力開発の今後の在り方に関する研究会のものでありますから現状や課題が整理されていて、その通りだなと思うわけですが、このベースになっている「働くこと」、「就業すること」という点に対する意識的なものを早くから出して、ホワイトカラーだけが良いのではなくて、実際の現場で、ますます日本を支えていく専門的な現場力の強化という意味からも、実際に汗をかいて働くことが、これからの「ものづくり技能や伝承」に重要であることを伝える必要があると思いたす。外国人労働者に製造現場を任せるのではなく、やはり日本の若者達が技術の伝承をしていける道筋を作っていけるということが極めて大事だと思いたすような気がします。

このあいだの新聞で、野球の松井選手のグローブを作る職人が、自分の次にグローブの提案を松井選手にできるのは日本人ではないかもしれないということを書いていました。また、石材屋さんも中国へ行って、男女あわせ20人からの弟子を取るなど、日本人への技能の伝承が大変厳しくなっているという記事がありました。そういう意味で、職業能力評価制度の3行目にあります、「若年者は早期から明確な能力開発のための目標を定め」とありますが、基本的にそういうことを子供達が「必要なんだ」、「大事なんだ」という認識をし、社会的にそういうことが評価される社会を作っていくべきでしょう。能力開発というベースよりも前にそういうものがあるような気がしてなりません。その辺りを一貫して早くから意識させる中で職業を選ぶことも大事なことと理解できるような社会ができると良いと思いたす。

(議長)

ここで休憩を取りたいと思いたす。

(3) 第8次職業能力開発計画計画策定に当たったの意見交換

<事務局において資料3、参考資料1, 2, を説明>

(議長)

意見交換を行いたすと思いたす。

(委員)

先程の人材成長支援について、研究報告書の左の上から2番目の企業は能力開発を労働者主体と考えているということで、16ページを見させていただいて、企業は労働者の能力開発をしっかりやってもらいたすという気持ちになる。かたや、労働者側からすると時間的・金銭的問題になり、この辺りが捉え方として非常に難し

いというふうに思います。これをやはりある程度、解消する必要があります。一番は、やはり勉強する時間の問題で、勉強する時間がないということを、今、働いている人たちが言っています。これに対し、企業は、「自分がしっかり勉強して、能力開発をしてください」と言っています。こういうところでのミスマッチが問題ではないのかと思いましたが、一概にどうこうとは言えませんが、この辺りの解消策、ある程度の方向性・考え方を導いていくことも必要ではないかというふうに感じました。

それと、もう一つ懸念している点がございまして、確かに今の雇用情勢からすると、非正規社員が非常に増えてきていますけれども、正規社員と非正規社員が段々逆転現象になり、企業の雇用情勢が非常に変わってくる、この辺が今後どういう形として、方向を見い出せばよいのかというようなことも、少し不安として感じています。

(事務局)

確かに、おっしゃられるように、企業側と労働者側の考えることがすれ違っているということもあります。そういった、今おっしゃられた2点につきまして、当然、考え方の整理などが必要になりますが、大変申し訳ありませんが、ご意見としてちょうだいして、私どもの素案に活かしていくことで、ご容赦願いたいと思います。

(委員)

報告書の中の最初の「今後の施策の方向」という欄で、「個人の能力開発の支援」というところの「若年者、主婦等十分に教育訓練機会が得られない者への配慮」という項目がございましてけれども、この辺りをどのように捉え、考えているのかをご説明いただければと思います。報告書の最初の図の、「現状の課題」の下の「今後の施策の方向性」というところの2つ目の の一番下です。

(事務局)

これにつきましては、あくまでも報告書の中の話でございまして、これは若い人達、いわゆる主婦という方達、これは本人任せですとか企業の能力開発だけでは、そういう人達にはやはり手が届きません。今後、やはり、社会の担い手と言いますか、社会を支える人達を増やしていかなくてはなりません。高齢化・少子化といった問題もございまして、できるだけ多くの人で社会を支えていくような仕組みが必要になるということから、先程申し上げました、本人の努力だけではなかなか訓練機会が得られない方達の配慮が必要であるというふうに解釈しています。

(委員)

今の報告書の中の参考資料20ページの表で、能力開発の上で障害となることという所で、「育児・家事が忙しくて勉強する時間がない」というふうに答えているんですけれども、こういう人達もサンプルで見受けられますので、例えばこういう人達のために子供を預かるという方法をとって、こういう人達に機会を与えるということも方法ではないかと思えます。今すぐというのは無理だと思いますが、例えば、ボランティアの方などに子供を預かってもらう方向性も考えていただけたら

という気がします。

(議長)

要望と言うことで、是非御検討いただければと思います。

(委員)

今までのお話の中で、私自身感じたことなんですが、実際、私どもは製造業で、高校を卒業してすぐに入った職員もいます。そういう中で感じるのは、最初からお話は出ているのですが、技術的なことは先輩から学んだり、学校である程度勉強してきた人達もいます。ここで、参考資料の1に前回の審議会の内容にもあるんですけども、テクニカルスキルといものは先輩から教えていただけるというのもあり、年数が経てばある程度身には付きますが、しかし、ヒューマンスキルという言葉が資料にもあるように、そういう意味での人間教育というか社会人としての生き方についての教育が外れてしまっているというふうに思います。ですから、私は、学校教育と、その上に乗るものが、ここに書いてあるスキルというか職業能力開発が企業に繋がっていくと思います。

しかし、それがなかなか繋がらず、教育というものがスポットで行われているのですが、それが流れになって線で繋がれていないというふうに感じています。ですから、それを一貫した繋がりを持った人間形成をされるような、そして、一人一人のヒューマンスキルとテクニカルスキルが上がるような一貫したものができれば、一番の理想だなと思っています。

もう一点は、今、ハローワークで見えておりますと高齢者の就職という点で「年齢制限を外してください」ということで、私どもの会社でも高齢者の方が面接に来るのですが、やはり、高齢者の意識に、もう一步踏み込んだ「若い人達を育てるんだ」というものがなくて、そこにものすごく開きを感じるがあります。ですから、実務的なところではなくて、一人一人の考え方をもう少しアドバイスをするとところなどがあるといいと思います。産業技術短期大学校や高等技術専門学校という部分で、高校からそういった所へ入る、一貫した流れの中で、「ものづくりが大好きだ」という若者達を是非育てていけたらいいなと思っています。

(委員)

障害をお持ちの方の就労支援ということ言えば、ハンディをお持ちになりながらも就職を目指される方のヒューマンスキルを担当している中で、やはり職業人としての意識の養成というのは、障害者だからしなくてはいけないということではなくて、逆に若者の方の意識が薄いということ現場の方から聞きますので、それについては家庭ぐるみで職業意識というものを育てていく必要があると思っています。

私の方から要望があります。今、学習障害といわれる、一部障害認定を受けていない職業上問題のある方が、職業現場にたくさんいらっしゃいます。実は、発達障害という形で括られて、注意力が散漫であったり、能力的なアンバランスな方もいるんですが、そういった方達がニートと言われる方の中には割とたくさんいらっしゃるような気がします。一旦、高等教育まで出られて、例えばIT関連など、技能としては高いものをお持ちなんですが、実際のコミュニケーション能力に不足して

いたり、職業選択の知識が不足していたりする方がいらっしゃいます。そういった方の個々の状況に応じて、能力開発していただけるような、障害認定がなくても受けていただけるような、一つの窓口があれば良いなと思います。今現在、発達障害の方の障害認定というものがきちんとされていません。

就業支援センターの方では、一応、療育手帳をお持ちのかたを対象とした実務訓練が行われておりますが、療育手帳には実際には該当しない方もたくさんいらっしゃいます。高等教育を受けたけれども、なかなか現場には適応しきらない方、まさに技能ではない部分の能力開発いうところに非常にニーズのある方がたくさんいらっしゃいますので、1年間、2年間の長い時間をかけて養成する部分で、是非、そういったソフト面での能力開発について、手帳の該当でない方の受け入れも是非お願いいたします。

それから、これはまた別ですが、企業ニーズにこうした離職者訓練の推進ということで書かれているんですが、私が個人的に、障害をお持ちの方で職業訓練を受けられて、就労支援の現場で立ち合った時の感想なんですけれども、比較的、技能訓練を受けられた「座学」が現場に生きてこないということが言われます。現場の方は、技術がどんどん進化していますので、なかなかついていけないということをご本人もおっしゃるんですけれども、就労上困難を抱えられている方については、技術だけを付与して卒業という形ではなくて、できたら、アフターケアといえますか、例えば、就職の方に問題があったらまた戻ってきてある程度相談を受けるような、一回戻ったりするような機能、訓練校の方にも現場との技術的なやりとりがあった方がよろしいかなと思います。障害者の就労支援につきましては、以前はこの中で訓練をして一定の能力を高めて送り出すということが従来行われていました。近年はどちらかというとも技能訓練よりは、現場で実地でノウハウを高めていこうというような方向に変わりましたので、障害者の方の職業訓練とは一律同様とは思いませんけど、比較的現場サイドの技術から実務的に得られるものが多々あるかと思っておりますので、その辺りの民間との接点、あるいは、手前、アフターケアという形をどのようにされていくかをお伺いしていきたいと思っております。

#### (事務局)

障害のある方への就業支援につきましては、今現在も訓練を終了後、一年くらいは就職の状況をフォローするような対応はしております。ただ、おっしゃられるようなアフターケアが必要であると認識しております。昨年度からやっております、知的障害といった方に対する販売の関係の訓練は、現場で行うような体制になっております。より就業の実際に近いような訓練はできているというふうに認識しております。確かにご意見のとおりだとは思いますが、おっしゃられたようなケアの問題などは、大変申し訳ありませんが、この段階では、今後の課題とさせていただきたいと思っております。

#### (委員)

職業能力開発は非常に概念が広いわけですが、大きく分けると、まだ就業していない人について、いかに就業の意欲を高めて、なおかつ、就業できるような能力をいかに付与していくかという問題と、既に就業している人についてその能力を高め

るという大きく2つに分かれるのではないかと思います。前者の方はどういうふうにしていくかということになり、後者はある程度企業とのタイアップのようなものをしながら進めていく必要があるのではないかと思います。それに当たって、第8次ということになるんですが、先程、第7次の推進状況を大分教えていただいたのですが、その辺りで良かった点や足りなかった点などがあれば、そこを踏まえて第8次というのを立てていく必要があると思います。それには、訓練を受けた人の意見、あるいは訓練を受けて入った企業の意見などもふまえていく必要があるというふうに思います。

(議長)

企業とタイアップしてということですが、具体的にはどのように職業能力開発をしていったらよろしいと思いますか。

(委員)

先程も少し出ていましたが、企業の方には、特にOJTは、周りでやってくださいという流れに確かになっているとは思いますが、そのところで、先程もありました「お金がない」だとか「時間がない」という人達はなんとか頑張っていけないかなと言うふうに思います。OJTの方は、企業でやらなければいけないと思います。

(委員)

先程の話で、「教育訓練機会を得られない若年者や主婦に・・・」という質問がありました。そういった訓練機会やチャンスはたくさん設けられている時代だと思えます。それを知らないのを受けられないというのが理由の内の一にあると思えます。それと、今はできない事情というものがあると思えます。

例えば、就業支援センター、職業訓練校、21世紀機構という、無料で門戸を開いていて、20人から何十人も受け入れていて、更に、拡大の勉強会では100人とか受け入れができるのですが、それを使う人がいくらかでも使えて、そして、子供さんも見てもらえて・・・というふうになっているんですけども、そこに今ひとつ勇気がないというのがあったり、何かのチャンスでそれを知ったらできたというようなことなんですけれども、ひとつはそれをどうやって行き届かせるか、知らしめるかというPRのことが大きいと思います。それから、就業している人達が、訓練校ですから受け付けることも大切です。

企業も従業員を忙しくて出せないということもあろうかと思いますが、企業は人なのだから自ら出すことも大事なことと思うのです。

(議長)

ニートの問題があります。学生を見ていると、働くのが怖いという感じを受けます。一步踏み込めないでいる。県の体制は整っている。後押しが必要でしょう。

(委員)

アルバイトの例などでは、ただ品出しであれば、表現力はさほどいらぬのです

が、仕事をしていく上では、自己表現力が無い、言葉が少ないです。

(委員)

ニートは、大きな現象です。豊かな時代に育った若者たちです。人口減少の中、働きがいはあるのに働かない。今後どのように教育していくのか。学校時代から、基本的職業意識を育成する必要があります。若手労働力の確保が問題になっています。高齢雇用対応や女性労働力の確保は可能でしょうが、若者対策が問題です。

若い時代から意欲を持たせ、現場力による技術の伝承が必要です。若者は、必要性があれば働くのでしょうか。甘えがあるようです。自ら出て行ければよいのですが、できなければ背中を押す事も必要でしょう。

(委員)

障害者を雇用できるのは、比較的企業経営が良いところが多いようです。

ニートや若者にも魅力ある職場が必要です。企業にインセンティブを感じられる方法を持つことが必要です。サントリーでは、職場体験の啓発活動を実施している。予算措置の後押しをお願いしたい。

(委員)

県の教育委員会には、インターンシップ協議会があり、企業に受け入れを5日程度、職業学校の生徒の受け入れをしてもらっています。働くことの誇り、社会的意味を、また、将来何を、どんな仕事をすべきかを考えさせています。デュアルシステムを取り入れている。学んだことを社会へ行かして行ってもらいたい。

(委員)

ものづくりとは、どの範囲を言うのでしょうか。若者が離れていくのは、魅力がないのではないのでしょうか。若者が、職場に来て魅力を感じない。そのためか、人件費の安い、パート等へ傾くのではないのでしょうか。

(事務局)

ものづくりの範囲は、産業基盤の中で、技能を発揮する分野、製造業、機械、電子などと考えています。

(委員)

女性が働くのに保育料の問題が非常に大きなネックになっているのではないのでしょうか。こういった高い保育料を払うのなら働かない方が良いという、ここに働かない問題があるのでしょうか。

かたや、大きな企業では託児所がある。非常に難しい問題があるのだが、県で共同託児所を、もしいただければ、推進をしていただきたい。民間との関係があるので難しいとは思いますが御検討をしていただきたいなと思います。

もう一つ、障害者の話をしたい。障害者の雇用保険を財団を通じて意識を高め、働きかけをしているのですが、日本の障害者というのは、全国で600万人。人口が1億2千万人であることから、日本人の20人に1人は障害者です。企業への参

画の機会ををこれから推進していくためには、小規模作業所についても検討していただきたい。

(議長)

今の質問に対しまして、現在、進めている方向なり、もし述べられましたらいずれも重要な議題かと思えますけれども。

(事務局)

障害者にたいする助成は、十分かどうかはともあれ、ございます。重度の障害をもった方を6ヶ月雇用していただいた企業には、助成をするという制度もございます。広範に助成をとということでしょうかこのことにつきましては、財政の考え方という事もございますし持ち帰って検討させていただきたい。

(委員)

日本の法定雇用率は、1、47%。山梨県の状況、良く把握はしておりませんが、今の足腰の話になって、足踏みをしている状況だと思いますが、更に促進するためには、お金だけではなくて、働きかけもしていただきたい。

(委員)

法定雇用率のお話でございまして、今、1、47%は山梨県の雇用率であります。国の平均が、1、46%でありまして、民間の法定雇用率は、1、8%でありまして、全然達していない状況であります。労働局で取り組んでいますのは、3ヶ月雇用していただくトライアル雇用といった制度、山梨県雇用促進協会、昨年度までは、山梨県障害者雇用促進協会でありまして、常用雇用に結びつけた場合、助成金制度もございます。

現在開かれている国会で、障害者雇用促進法の改正法案が審議されています。先週の金曜日に衆議院を通過しまして、ほぼ成立する目途がたち来年4月から施行される予定です。大きな改正点は、今までは、精神障害者につきましては法定雇用率の算定の対象になっていなかったのですが、雇用率の算定の対象になるものです。これにより、法定雇用率は、アップするだろうと見ておりますし、私どもも、終始啓発活動を実施することとしております。

(議長)

ありがとうございました。時間もだいぶ過ぎてまいりましたけれども、今日だけではありませんので、持ち帰ってまた、出てくるかとも思います。

時間が大夫過ぎたということで、本議題は閉めさせていただきたいと思えます。

(4) その他

(議長)

次ぎに、議案の4のその他ですが、何かございませんか。

(委員)

中身に関係ないですが、次から始まる時間と終わる時間の目途を付け通知をしてもらいたい。

(議長)

基本的に終了時間というものを伺っていないのですけれども何時頃には終わるでしょうか。

(事務局)

本日は時間を設定してございました。できるだけ多くの議論を皆様からしていただきたいという前提でございましたから、特に設定してございませんでした。通常2時間ぐらいを目途にやらしていただいている例が多いと思います。次回から想定できる範囲で時間を決めさせていただきます。

(議長)

本会議は、3時間あまりの時間がたってしまいましたけれど、次回から2時間を会議の目安とさせていただきます。よろしいでしょうか。他事務局からございますか。

(事務局)

それでは、先程から若干申し上げておりましたけれど、一枚紙が入っていますでしょうか。本日の意見、言い足りなかった点などをお帰りになった資料等御検討いただいた中で御意見がありましたらこちらのペーパー、メールなりで意見を是非お寄せいただきたいと思います。24日までと日を切らしていただいて恐縮ですが、よろしく願いいたします。

それから資料の4という、一枚紙が入っていると思います。私どもが想定しております大まかなスケジュールなんですけど、今日申し上げましたように法の第7条により国の基本計画に基づきとあります。国の流れを見ながら次回概ね8月の10日くらいと言うことで本日お寄せいただいた御意見や後日お寄せいただける意見を取りまとめさせていただきます。また、国の情報を入れた中で、素案の素案になろうかと思いますがお示ししたい。

(議長)

これを持って審議を修了したいと思います。

(以上)