

平成 27 年度 第 1 回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成 28 年 1 月 21 日(木) 午後 2 時～4 時
場所：山梨県防災新館 4 階 401 会議室

1. 開会

2. 産業労働部次長あいさつ

3. 会長あいさつ

4. 議事

- (1) 山梨県職業能力開発計画について
～事務局説明～

【議長】

事務局の説明についてご意見、ご質問をお願いしたい。

【委員】

(資料 1) の (4) 策定スケジュールの第 2 回 2 月、第 3 回 3 月の審議会の日程について伺います。

【事務局】

概ね 1 ヶ月位の間隔で実施していきたい。2 月は 20 日以降を予定している。

また、最後の議題 (4) その他でご連絡いたしますが、20 日頃を目安に実施していきたい。

- (2) 第 9 次山梨県職業能力開発計画実施状況について
～事務局説明～

【議長】

事務局の説明についてご意見、ご質問をお願いしたい。

【委員】

資料 5 の第 9 次計画における目標項目の実施状況の中で、H23 年から H26 年の実施状況をみると、オーダーメイド型訓練の実績率が低いのが、何か特別な理由や背景があるのか伺いたい。

【事務局】

オーダーメイド型訓練は、企業側の要望に応じて訓練を実施するものだが、H26 年度については、企業側からの要望がなかった現状である。

今年度、企業を対象としたニーズ調査を実施した。その中で、オーダーメイド型訓練の認知度が低いことがわかったので、今後は PR などの周知が課題と感じている。

【委員】

今年度（平成 27 年度）のオーダーメイド型訓練の実施状況について伺いたい。

【事務局】

現在のところ 2 コースの実施となっている。

【委員】

資料4の6頁の(2)在職者訓練短期課程について、産業技術短期大学校塩山キャンパス・都留キャンパスや峡南高等技術専門校のコースがあるが、それぞれのコース数に開きがあるが、何か理由があるのか。特に、都留キャンパスのコース数が多い理由を教えてください。

【事務局】

それぞれの施設で、必要なニーズに応じてコース数を設定している。

【議長】

次回、コースの名称などを資料としていただきたい。

【事務局】

本日お配りした能力開発セミナーに、各施設で行われている専門短期コース名など詳細が記載されているので、参考にしていきたい。

また、都留キャンパスにおいては26コースあるが、甲府にある就業支援センターでは、35コースの訓練を実施しており、地域性を考慮してコース数を設定している。

【委員】

最後の第9次計画における目標項目実施状況一覧表ですが、母子家庭の母等対象の訓練を他の項目に振り替えたというお話だったようですが、どの項目に振り替えたのか教えてください。

就職率については、概ね目標を達成しているようだが、就職先が本当にその訓練を受けた関連のあるところに就職しているのか、全く関係ないところに就職しているのか、実際に受けた訓練そのものが就職に直結しているか分析など行っているのであれば、教えてください。

【事務局】

母子家庭等を対象とした訓練については、他の委託訓練において一部託児サービス付きコースを設定し、母子家庭の母が受講できる訓練となっている。また、資料4の就業支援センターの訓練名の総合事務科がありますが、これは別名チャレンジマザー就職支援事業で託児サービス付きであり、母親等を対象とした訓練となっている。他の訓練でも母子家庭の母等は対象となるため、平成25年度をもって廃止とした。

(産業技術短期大学校)

平成26年度の卒業生は102名で、そのうち就職者は96名、関連業種82名、関連業種の就職率85%であった。関連業種以外への就職は14名で14%であった。

関連業種というのは、主にもものづくり系などの製造業、関連業種以外としては警察官などの公務員であり、希望職種を変更した例も若干あった。

(峡南高等技術専門校)

普通課程においては、自動車整備科と電気システム科の2課程で、就職率は100%であり、関連業種に100%就職している。

それ以外には、離転職者施設内訓練の短期課程の造園科と服飾科があるが、残念ながら造園業界、縫製業界はなかなか就職の受け皿が厳しい状況にある。関連業種には、約半数程度が就職している。その他販売・サービス又は造園の場合は、シルバー人材センターに登録され、就職にはカウントされないケースもある。

委託訓練においては、訓練科目は全てパソコン関係の訓練となり、基礎・応用・経理などのコースを

設けている。就職に関しては、パソコンは汎用性のものなので、関連業種という一括りの概念に捉えられないと考えている。

（就業支援センター）

平成 26 年度実績につきましては、施設内訓練として、平成 26 年度は 20 名定員で、総合事務科をチャレンジマザー就職支援事業というキャッチフレーズで実施した。6 名分の託児サービスを備え、子育て中の母親が訓練に来た際には送迎があり、他の訓練に比べ、送迎も兼ね備えていることなど、小さなお子様を持つ母親のフォローをすることができ好評を得た。平成 26 年度実績は、受講修了者は 15 名、内就職者は 11 名、就職率 78.9%、関連業種への就職は 10 名、業種以外への就職は 1 名であった。

【議長】

わかりやすい説明であった。他にご意見・ご質問はあるか。

【委員】

資料 5 の目標項目実施状況の技能振興の技能検定について、2 点ほど質問をしたい。

1 点目、H23～H26 年までの受検申請者数と合格者数で、合格者数のほうが高く、目標達成率を上回っていて数字的にみると非常に良い状況であるが、技能検定のほうは、特級から 3 級まで 4 段階、また準階級を含めれば細かくあります。やはり、3 級はより多くの方が受検して頂くという目的や施策が必要であり、一級、特級に関しては、より高いレベルで合格をする率を上げたり、得点を上げていく施策が必要だと感じている。そうした視点で見たときに、技能検定全体の数字ではなく、各級でどのような数字を把握しているのか伺いたい。

2 点目、もともとのターゲットとしている目標の数字（合格目標：54%、合格実績：59%）などは全国的に比べると高い数値なのか平均なのか知りたい。

【事務局】

毎年度各区分に基づいて申請者数、合格者数の統計をとっている。3 級の受検者については、高校生等について、技能検定の手数料を一部免除することで、受検をしやすく受検者数の拡大に努めているところである。3 級については、毎年度受検者数は順調に伸びている。H25 年度の合格率は 71.2%、H26 年度は 76.5%と上がっている。全国の 3 級合格率については、45.8%のところ平均合格率については、69.7%と、高い数値になっている。

また、特級については、本県の H25 年度の合格率は 28.8%、H26 年度は 32.4%である。1 級については、H25 年度の合格率は 45.6%、H26 年度は若干前年度より下がってしまい、42.6%である。2 級については、H25 年度の合格率は 43.9%、H26 年度は 41.5%となっている。データからみると、3 級と特級に関しては上がったが、1 級と 2 級は下がった状況になる。

また、詳細につきましては、手元に詳しい資料がないので、次回審議会開催時に先程の各校の就職率のデータ、技能検定のデータ等の資料を整えて、ご説明させていただく。

【オブザーバー】

今数値的なものを説明していただいたが、実用的には、現在 3 級の受検者数が多くなっている。これは高校生や産短大などのご協力及びご努力もあり、受検者数は多くなっている。現状の問題点としては、やはり 3 級の受検者に比べ、特級や 1 級の受検者は低迷である。原因としては、建設業界の人手不足などの問題もあるかと思う。

合格率の考察としては、1 級と 2 級については、実務経験 5 年で受検対象にはなるが、合格までの技

術が足りないなどのご指摘があり、そう言った面から、受検はしたが、合格まで届かないケース、また次回に受検するかという挑戦しないなどのアンバランスの差が近年出ている。

こうした現状も踏まえ、各団体に協力をお願いしながら、講習会を開催するなど、技術力向上や技能検定受検者数の拡大や合格率アップに努めている。

【議長】

技能検定に合格することで、給与が上がるなど、物質的なメリットがあるのか。

【オブザーバー】

機械関係の会社等においては、給与アップや手当が付くと聞いている。また、合格した際には、検定料を会社のほうが負担してくれるなどのケースもある。

建設関係においては、なかなかすぐに手当まで反映するには難しい現状にある。企業においては、検定に合格したことで主任クラスに上がるなど、昇給のバロメーターにはつながっている。

【委員】

中小企業で製造業を営んでいるが、ポリテクセンター山梨の職業訓練を受講した卒業生を採用したりしている。それなりに半年という期間の中で勉強してきているとは思いますが、内容的にとっても広く浅く、基本的なことしか知らない方が多い。その点を踏まえて、今後カリキュラム内容の見直しが可能であればお願いできればと思う。

また、一般的な中小企業としての意見と実状であるが、技能検定を受けることはとても大変である。特級や1級の検定を受検するにあたって、大企業ではその試験に向かうために1日中練習をしている。その試験に合格したからといって、実際に加工などを行っている訳ではなく、その技術がどこに生かされているのかよくわからないと思う。

私どもの会社は、日々の納期や業務などに追われて、受検するための練習時間などを作ることは困難な状況である。それでも、2級や3級を持っている人よりも、技術的には、はるかに上なのではないかと思っている。技能検定を受けて資格を持てたからといって、果たしてどうかという思いがある。もし中小企業で受けたいという社員がいたとして、何かしらの助成のようなものがあると、本当の技術力を評価するような受検の受け皿や窓口などの門が開けばいいと思う。

【オブザーバー】

今のことに関連して、職業能力開発協会や技能士会連合会でやっていることを説明させて頂く。

技能士会連合会では、県の委託を受けて、「やまなし匠の技・伝承塾」という普通旋盤コース・フライス盤仕上げコースという金属加工の講習を、1日6時間×15日間で設けている。場所は産短大塩山キャンパスで行っている。その中で、1級を目指す方、2級を目指す方も対象に実施している。こちらの講習は来年度も県の委託を受けて実施するので、協会までお問い合わせいただければと思う。

また、職業能力開発協会では、国の委託を受けて若年技能者推進事業をしている。各企業に対して、ものづくりマイスターを派遣して、10日ないし15日間×3時間程度の訓練を行うこともできる。こちらも広報により周知をしていきながら、こうした訓練を多く企業の方々にご活用して頂ければと思っている。現在、県内の多くの企業に訓練をご活用していただき、実際に技能検定を目指す上でご協力を頂いている。

【議長】

実際に用意されているプログラムを企業がご存じないケースもあるだろうし、また企業の方々が望むプログラムが十分ではないという現場からの貴重なご意見を頂いたので、この点は、次期計画の中には是非盛り込んでいきたいと思う。

【委員】

高齢者の問題について、健康寿命が伸びている現在に、高齢者に対する技術指導が見当たらない。資料をみると、就労に関する高齢者などの男女のパーセンテージがそれぞれ出ているが、これから5年後を考えると今よりもっと増えていく。もちろん、若い方たちの就労も、これからの将来を考えると大事なものは理解している。そのうえで、高齢者の持っている技能、技術、経験すべてのものをどんな風に生かしていくか、健康寿命につながる県の目標にリンクさせていくことも、この人材育成に必要なのではないかと思う。

いろいろな会議などに参加する中で、60歳で定年を迎えた方と関わる機会があり話をしたが、非常に深い知識を持っているが、実際に発揮する場がない。就職するだけではなく、それにプラス生きがいを感じるような場をこれから少しずつ作って、そこで技能を身につけ、今まで自分が働いてきた別分野も含めて本人のやりたい分野や研修の場を作ってもらったら嬉しい。こうしたことを含めて、全体の計画案を考えて頂きたい。

【議長】

次期計画案に盛り込んでいきたいと思う。他に、ご意見・ご質問は。

【委員】

先程、ものづくりマイスターの話があったが、ものづくりマイスターは若い方だけではなく、高齢者の方などが企業の方々に技術を広めるという、そういったものにつながらないだろうか。

【オブザーバー】

ものづくりマイスターの資格対象者は、1級技能士の有資格者かつ、15年以上の実務経験者が条件である。そちらの対象者の方を国に申請して、受理されればものづくりマイスター称号を頂き、その方々を企業からの要望により派遣している。また、詳しい資料については、別途ご用意させて頂く。

【委員】

1級資格者が対象ということだが、級がなくても、技術、技能を持ち合わせている経験者の継承できる場を作ってもらいたいと思っている。

【オブザーバー】

あと一つとしまして、熟練技能者という形での指導も可能である。ただ国からの手当は下がり、種類によって区分けがありますが、できないわけではない。

たとえば、フラワー装飾については、ものづくりマイスターの対象職種ではないため同資格を得られない。あくまでも、製造というものが対象となり、フラワーは形としてあって、作られているものなので装飾ということになってしまい、製造には当てはめられない部分がある。

【委員】

フラワー装飾は、先程いったようにものづくりマイスターにはなれないが、1つの受検をクリアーするごとに自分のやってきた立ち位置がはっきりしてくる。高校受験や大学受験などで、経験が遠のいていた方たちが、改めて受検して合格することで、次のステップにつながるなど経験が積める。

また、先程申し上げた高齢者の件だが、今年は64歳の方が合格した。挑戦することや、デザインすることを頭で組み立て、職種によっては色々なことに発展していくと思っている。

【議長】

ありがとうございました。他にありませんか。次期計画に対する原案にもなるので、他2、3あれば、発言をお願いしたい。ないようなので、次の議題に移る。

(3) 第10次山梨県職業能力開発計画の策定について
～事務局説明～

【議長】

ただいまの説明について、資料等議題内容が多々あった。ご意見・ご質問などお願いしたい。資料8-1のニーズ調査は、事業主代表の委員の方にも届いたでしょうか。届いたようなので、調査の内容などは、よくご存知ということで承知した。何かご意見・ご質問はあるか。

【委員】

ニーズ調査については、初めて拝見した。貴重な参考資料を提供いただき感謝申し上げます。事務局に質問ですが、第10次計画のたたき台（資料6-2）では、こちらのニーズ調査の内容も含まれていると思うので、そちらの内容も伺いたい。

もう1点は、第9次計画との違いにつきましても、お伺いしたい。

【事務局】

まず、1点目のご質問については、第10次計画は今からスタートになり、こちらのニーズ調査も含めて今回の審議会にて各委員みなさまのご意見を反映させていただきながら、計画を作成したい。審議スケジュールとしましては、第3回まで予定している。今回は、開発計画の実施状況の説明や計画策定等の説明に終始なってしまいが、みなさまのご意見を踏まえながら、今後2回目で骨子、3回目では答申に近い形で素案をお示しし、第10次計画を策定していく。

2点目のご質問の第9次計画との違いについても、第10次計画の策定資料を提示する中で、明確にしていきたい。

【委員】

要望だが、折角今回このようなニーズ調査をして頂いたので、こちらの調査を踏まえて、よりよい内容で第10次計画の策定にご努力して頂きたい。

【事務局】

承知致しました。

【委員】

今回のニーズ調査のアンケート結果の資料8-2の27頁で、障害者の採用予定の関係だが、障害を持つ人の採用予定がないという57.2%は、前回の調査に比べて、3ポイント減少したとのことだが、（6頁参照）かなり高い割合なので、危惧している。これについて、具体的な理由などは聞いているのか。

【事務局】

こちらのアンケートは、平成24年度事業所・企業統計調査の対象事業所を基に、産業別・従業者規模別に層化無作為に2000事業所を抽出している。有効回収数は680余りになっている。現段階では、詳細については、データが出てきていない状況であり、今から詳しい分析をしていく予定である。現在は全体的なデータ数値として、把握している。

【議長】

おそらく、事業所の規模ごとに集計を出していけば、はっきりしてくるのではないか。

【委員】

法定雇用率が50人以上の事業所ということなので、規模ごとにクロスしていけば、数値が出てくるのではないかと思う。私どもも毎年データ調査をしているが、こちらも参考にさせて頂けたらと思っている。

【事務局】

実は、こちらのニーズ調査の対象事業所につきましては、事業所5～10人の事業所が90%占めていた。小規模の事業所からの回答が大半だったことも踏まえて、なかなか障害者雇用まで、つながらない状況であったと推察される。分析については、追って調査させて頂く。

【委員】

資料9の峡南技専の電気システム科がH25年度にできたと思われるが、定員割れをしながら、できた経緯についてお伺いしたい。

【事務局】

電気システム科については、そちらの資料上記部分をご覧いただきたいが、以前は都留高等技術専門学校があり、そちらに電気システム科が訓練科目としてあった。H25年度の再編整備で、電気システム科が峡南技専に移行した。電気システム科については、現存していたものである。

【委員】

では、都留から峡南に移ったという理解でよいのか。

【事務局】

その通りです。

【委員】

先程の平成27年度の実施計画の説明のところで気になっていたが、資料4の4頁で産短大の電子技術科の入学者が多くない状況ということで、それが資料9の定員充足率の推移で、H11年度から今年度まで参考になるが、H25年度あたりから低迷していると理解してよろしいか。

内容的に、産短大の学校案内などを拝見すると、エレクトロニクスエンジニアの育成ということで、社会情勢的にはそんなに需要がないとは思われないが、どうしてこのような状況になっているのか、そうした分析も含めて、これからの計画の策定にお考え頂けるといいのではないかと思います。

【事務局】

承知しました。そうした分析も含めて、これからの計画の策定に反映できるものは反映していきたい。

【議長】

こういうものを作るときに、出口側というか雇用側のニーズと、入学される生徒側のニーズは必ずしも一致していないというのが非常に大きな問題だと思う。どちらに力点を置くかという訳ではないが、その辺りもどのように扱っていくか、こうしたことも、今度の計画で議論させて頂く必要があるかと思う。他にありますか。

【委員】

一点、分析を進めていく上でお願いだが、資料8-2の19頁にニーズ調査の中で、不足されている業種や職種という形で分析をされていると思うが、労働組合の代表者や使用者側の方に話を聞くと、圧倒的に技術系の人材、エンジニアが足りない。また中小企業になると、ものを作っていく中での技能職が足りない、製造現場の方々が足りない。おそらく建設業になりますと、エンジニアというよりもどちらかという現場の技能者が足りないという傾向が出てくるかと思う。もう少し、そうした業種ごとに足りない職種を詳細に分析していきながら傾向をつかむと、打つ手が見えてくるのではないかと考えている。

あと、すでに企業訪問などされていると思うが、データにでてきたものと、実際に企業を訪問してヒヤリングした企業の方の生の声や意見を掴んでいくと、より実行性のある計画になっていくかと思うので、そうした視点での取り組みもよろしくお伺いしたい。

【事務局】

まさに、われわれも業種などのデータを単純に出していただくだけでは、なかなか把握できないと思っているので、先程話のあったようなクロス集計的なもので傾向を把握して、対策を考えていくことは必要だと思っているし、できるだけそのような形に持っていきたいと思う。

また、企業の方々の生の声を拾うということも、私どもも企業訪問する中で、現場の声も聞いているので、この審議会の中でそうした声も報告していきながら、計画のなかに反映できるものは反映していきたいと考えている。ご理解よろしく申し上げます。

【議長】

他にご意見等あるか。少し時間も押しているが、まだ発言されていない方がおられたら、是非お願いします。

【委員】

いろいろなどころでお話しをさせていただいているが、就職率は100%近い数字を出しているのも事実だが、それと同時に離職も多いという実態もある。離職していく方の理由を聞くと、自分のやりたい仕事ではなかったと言う声がある。その辺の改善について、有効求人倍率・就職率・離職率など研究していく必要があるのではないかと考えている。

あと、アンケート等にもあったように、改善すべき点等もあるかと思うので、第10次計画の中でうまく活用するなど、体制整備、人材育成・確保も含めて、良い第10次計画が出来るようにわれわれとしても協力していきたいと思うので、よろしく申し上げます。

【議長】

他にいかがか。

【委員】

要望になるが、資料7でダイナミックやまなし総合計画の説明があったが、縦割りと言ったら失礼かもしれないが、いろいろな部署でいろいろな担当をされると思う。この審議会でも扱う範囲も決まってくるかと思うのだが、議論の段階では広く、例えば雇用とニーズのマッチングの面とか、産業の育成、本県の特長、働き方ということも含めて議論ができればいいと思っている。この審議会では、やはり産業人材、特にものづくりが中心の議論が増えると思うが、5カ年計画を作ることであれば、多様な面からの検討が必要だと思う。それぞれの側からの意見をたくさん出した中で是非検討して頂けたら、また検討していきたいと思っているので、よろしく申し上げます。

【議長】

それでは、時間も押し迫っているので、こうした意見を踏まえて、第2回の審議会に持ち越したいと思う。第2回目の資料については、事前に配布できるということなので、よろしく申し上げます。

(4) その他

～第2回職業能力開発審議会 2月開催日程について事務局から説明～

☆2月24日もしくは25日のどちらかを予定。来週日程調整。

☆資料説明など時間短縮のため、事前に資料をいただきたいとの要望あり（議長）

第2回審議会前に郵送予定。

【議長】

ご意見・ご質問等ないようですので、終了いたします。

5. 閉会