

平成21年度 第1回山梨県職業能力開発審議会議事録

(平成21年6月30日掲載)

1 開催日時：平成21年6月2日(火) 午後1時30分～午後3時30分

2 場 所：県議会議事堂地下室会議場

3 出席者：別添出席者名簿のとおり

4 議事の概要

(1) 平成21年度職業能力開発実施計画について

(議長) 資料の説明をお願いします。

(産業人材課長) ~資料に基づき説明~

(議長) それでは議事に入る。実施計画に対する意見、質問をお願いします。

(委員) 先ほど職業訓練の説明があったが、景気が後退しているなかで、退職者の職業訓練の状況について説明願いたい。

(産業人材課長) 資料の6ページを見ていただきたい。まず全体を説明する。新卒者に対しては産短大で2年間、専門課程の訓練を実施している。昨年度の入学生は73名であったが、今年は100名と27名増加した。現役の在職者に対する普通課程の訓練は職業能力開発校2校で実施しており、都留で2科、峡南でも2科で実施している。次に7ページを見ていただきたい。いずれの科も若干増加している。峡南の建築科は定員20名に対して9名と定員の半分だが、他の科、例えば自動車科では定員40名に対して42名である。企業を離職された方や失業されて転職する方については、訓練校で行う訓練と、企業に委託して行う訓練がある。7ページが学校、8ページが委託訓練である。委託訓練は福祉とビジネス関連があり、福祉に対しては定員20名のところ100名から申込みがあり、応募が殺到している状況である。ビジネスについても約3倍の応募がある。できるだけ多くの方に訓練を受けていただくため、定員を約9倍の440名に増やした。

(委員) 実施計画については、審議会での議論と、それを踏まえての改善策を

記載するようにすれば、より成果がわかりやすいのではないか。そのような考えはあるか。

(産業人材課長) 御指摘のとおりである。実施計画については、計画の策定、実行、ご意見を伺った内容のチェックと改善という流れで進めている。昨年の審議会での意見と時代の流れを考慮して見直した点を「基本的な考え方」の中で3点申し上げた。1点目は、厳しい雇用情勢を受けて離職者を対象とした訓練を拡充し、再就職を促進するということ。2点目は、この審議会のプロジェクトチームで検討した「職業能力開発施設の見直しの方向性について」を踏まえたこと。3点目は、ものづくりの現場力が低下しているので、技能五輪によって現場力や技能を高めてはどうかとの意見を参考に、アクションプランに盛り込んで取り組む必要があるというように加えたことである。これらを踏まえ、離転職者訓練の定員を9倍にし、職業能力開発施設の在り方検討を行い、ものづくり関係では技能塾を継続して行うことに決めた。あとで技能五輪についても議論していただくとと思うが、そのように御意見を反映している。

(議長) 確認しておくが、これは決定事項ではなく、審議会の意見を反映させることができるというものである。わからないところについては事務局に説明を求めるなど、積極的に意見を出してほしい。

(委員) 2ページにあるように都留、峡南の施設整備が言われているが、平成20年度だったか、機械の老朽化もクローズアップされたと思う。資料に目をとおした限りではそれに言及したところがないが、どのように反映される予定なのか。

(産業人材課長) 都留、峡南、産短大、就業支援センターを含めた4つの施設で在り方を検討している。都留、峡南は老朽化が問題だが、全体の見直し問題であり、昨年度はどのような点から見直すべきかについて報告をいただいた。その中では、施設の統廃合や、設備の高度化、あるいは要員計画、訓練内容の充実と、総合的に行う必要があるとの御意見をいただいている。これを踏まえて、職業能力開発施設の在り方検討会で議論していただき、次回の審議会で改めて説明する。実際に施設見学を行い、様々な厳しい指摘もあったので、総合的に検討していきたいと考えている。

(議長) 施設も古いが、設備も戦前のような。工業高校も含め、あの状態では訓練にはならない。

(委員) 訓練が充実しているのはわかるが、それが最終的に就職にどのように結びつくのか、マッチングしていくのかが重要。資料の17ページにあるが、公共職業訓練の就職率が平成20年度で64.2%、障害者の方が33.3%である。昨今の有効求人倍率は、特に製造業で顕著だが、前年同月比で-61.6%という数字、特に機械系製造業では-95.8%にもなる。このように製造業だけをとってみても、企業に雇用する体力がない状況。訓練を行っても実際に就職が出来るのかが一番大きな課題である。これにもう少しつっこんだ議論ができれば良いと思う。

(産業人材課長) 入り口で定員を満たすことも必要だが、出口の就職環境を整える方が当然重要。資料の数字は全体の数字なので低いが、例えば産短大の卒業生の就職率は100%。また、専門校の普通課程も高い就職率を誇っている。ただし、この経済情勢なので来年の就職には学校や県全体で力を入れないと厳しい。ついては、学校、県、企業が連携して進めていきたい。ポリテクセンターの所長さんもおられるので、その点について説明をお願いします。

(オブザーバー) 御意見は実感している。9ページにポリテクセンターの訓練内容があるが、我々は今年から製造系の訓練だけに特化した。昨年まではホワイトカラー系の訓練もあったが、民間で可能なものは民間にまかせた。そのため、雇用情勢が就職率を直撃している。年4回の入所だが、前回までは81、83であり、90%を超えたときもあった。しかし、この3月に修了した訓練生の就職率はまだ50%を超えたところである。年間を通した就職率としては75%程度になる。我々が目標としている就職率は85%であり、なんとか達成させたいという気持ちでやっている。まずは、訓練生の就職意欲を切らさないことが重要だが、我々としても求人開拓のため事業所をまわっている。しかし、厳しい状況で雇用調整助成金を申請している企業もある。かたや、会社の休業中に教育訓練を受けたいという声もあるので、そのような情報を仕入れつつ、余力がある企業には採用をお願いしている。また、いつまでこのような情勢なのか見極めなくてはならない。昨年までは技術系人材が不足していたが、不況になったら余ってしまい就職できないという、凸凹が生じている。我々としては山梨の将来を見越しての人材育成が必要だと思っている。景気が回復したときに山梨が乗り遅れないよう、人材育成は続けていかなければならない。そこで、今は非常に厳しい状況であるが、求人開拓などで就職に結びつける努力を続けていきたい。

(議長) どこまでつっこんで良いかわからないが、先ほどの意見は、我々はこのままで要求しているが、その要求に対してどこまで責任もってやってくれるのかというもの。ポリテクセンターとしては、ここまでは責任をもってやるがこれ以上は難しい、というような議論を交わしていただくとありがたい。他に意見はあるか。

(委員) これは意見と言うより、要求となるが、ニーズがある所の定員を増やしたと聞いた。定員なり、カリキュラムなり、現状にあった柔軟な対応をこれからもお願いする。先ほどあった就職の支援は、是非お願いしたい。障害者の訓練には就職支援コーディネーターなどがつくようだが、それ以外も各施設でやるのではなく、トータルで支援をする仕組みがあればと思う。

(産業人材課長) 定員増については「在り方検討会」や審議会で意見を伺うが、当面必要な離転職者訓練は両者とも検討していきたい。就職支援に対しては、抽象的な言い方だが、労働局や県、各学校、市町村を含めて、雇用対策の中で一生懸命進めていきたい。

(委員) ハローワークを管轄している立場としてお話をさせて頂く。今の雇用情勢が悪いのは、特に製造業が厳しいため、その対策として県は離転職者訓練を増やしている。内容は、IT関係など製造業以外に吸収してもらおうという考えである。国の訓練もそのような分野を増やしている状況。今は雇用情勢が厳しいが、将来的には職業訓練で製造業を支えていかなければならない。今、山梨の求人倍率は0.41倍だが、製造業の中でも技術者で開発ができるような人の求人倍率は1倍を超えている。しかし、生産労働行程などあまり技術を持たない人の求人倍率は0.05倍となっている。特に大手の企業に関しては、高度な技術を持った人材を求めることがこれからも続くと思うが、中小企業ではそこまでの技術をもっていない人材でも欲しいので、景気や雇用情勢が上向いてくれば、すぐにどうしても必要になるという状況になる。職業訓練では高度なものと、それ以外との住み分けをしながら、考えていくのが良いと思う。

(議長) 前回の審議会でも、職業訓練施設で高度技能の訓練をしてもらえないかと提案した。高度になればなるほど欲しいという企業があるので、下の方も育成する必要があるが、高度な技能の育成も是非考えてほしい。難しいとは思いますが、是非ぜひ検討をお願いします。

(委員) 職業能力開発計画については全体的には賛成だが、若干のお願いがあ

る。一つは若年層の技能の向上や、ものづくりの強化ということで、高校生のインターンシップであるとか、子どものものづくり教室などが提案されている。その中で、高度熟練技能者や1級技能士などを活用するというのは非常に良いと思うが、一方で、現場の技能検定取得をどの企業も積極的に支援している。今、産短大で技能検定の講習をしているが、実際に試験を受けるのはポリテクセンターである。練習と、試験を受ける機械が全く違う機械であり国産車と外車というというほどの違いがある。若年者には対応力がない。私が技能検定を取得した時は、ポリテクセンターに夜間コースがあり、土日も開放してもらえたが、今それがないようだ。方向性は正しいが、所々繋がっていない感じがする。技能検定の取得を支援するために何をすべきか、中小企業を含めて合格者を増やすためにどうすれば良いのか、個々に検討していく必要がある。こういったことが現場から挙がってきているので、検討をお願いしたい。

(オブザーバー)3級の技能検定は産短大を、1、2級はポリテクセンターを会場に借りている。訓練ができる、できないは、施設ごとに事情がある。ポリテクにも技能検定を取得した先生はたくさんいるが、技能検定の検定員は講義をしてはいけないので、教えることができない。ポリテクに場所を借りた上で、高度熟練技能者で技能検定1級を取った方にポリテクへ来てもらい、教えていただくということが可能ではないかと考える。

(議長)受験者には、事前にどのような機械を使うのかわかるのか。

(オブザーバー)場所は変わるが、色々なメーカーの機械が置いてあり、あらかじめ練習ができる。試験の場でいきなり初めての機械を使うということはない。機械の癖なども分かっていると思う。

(委員)ひととおり読んで、内容が広いという印象を受けている。何を重点的に実施して成果が上がっているか、特にどのような問題意識をもって行っているかを羅列して理解する必要があると思う。高度技能継承の問題は、職業能力開発協会にも高度技能士がたくさんいるのだから、現場のニーズを汲み取って、もっと意識的に活用する場が作れないものか。公共職業訓練はきちんとやっており、この点ももう少し訓練ができたらと思う。技術専門校は、もっと高度な技能を身につけさせて、実社会に喜ばれて入っていけるようにすべき。テーマを決め、カリキュラムや内容を、実践的で、社会へ巣立つためのものとするよう検討してほしい。例えば造園業などではなく、定員を増やしたいと思えるようなものを考えていただきたい。産短大の定員が満たされないなどという状況

はとんでもない話で、定員を増やさなければならないような状況にして欲しい。民間における職業能力開発の推進に関しては、様々な練習機会があるので、我々としても社員に積極的に受けさせるべきなのだが、ニーズをそこに持ち込んでうまく生かすという形が整っていない。広報も含め、企業と良い形での連携ができるともっと良くなるだろう。

(議長) 若い人の技術力というのは今回の目玉であって、広く浅く良くできているが、実際に全部やるのは大変なこと。確かに若年者の技能育成は最大のテーマではあるが、それが全部前面に出してしまうのは良くないのではないか。

(産業人材課長) ひとつは、ものづくり教育離れが進んでおり、小学生から熟練技能者まで、それぞれのシーンに合わせた教育の必要があると思う。産学官労連携人材確保・育成推進会議を開いているが、その中でも、熟練技能者が小学生を指導してもものづくりへの興味を持たせ、その小学生が、中学、高校へと進む。また、親にも興味を持ってもらう。先ほどあったように、都留技専や峡南技専では、実社会に対応できる人材を育成する。産短大ではもう少し中堅の生産現場での技術者を育成する。さらに、大学、大学院へ進む道もある、そして、熟練技能者となった方がまた小学生を教える。このようなサイクル的なものづくりのネットワーク作りが必要だと考えており、今年度も重点的に取り組んでいく。去年の審議会でも議論された技能五輪などはPRする良いきっかけになるのではないかと考えている。さらに、PR不足が大きな問題であり、県民に、山梨のものづくりは凄いという事実が認識されていない現状がある。これにも力をいれたい。また、知事と様々な分野の方との対談(県政ひざづめ談義)という事業があり、「やまなし匠の技・伝承塾」の指導者である、1級、2級技能士の方々と知事との対談も行い、これらを通じ、ものづくりの大切さをPRしていきたい。

(議長) 産短大の認知度が60%という結果があるが、まだまだ低い。あれだけの設備が整っているのだから、PRに本気になって取り組んでほしい。

(委員) 細かなところまで読んだ。インとアウトの環境整備という観点もあると思う。インの面では、産短大や高等技術専門校の施設整備というのは当然で、アウトの環境整備が不足している点に皆さんの質問が出ているのではないか。高度な技術を持ち技能検定を取得していても、企業で即戦力になるわけではない。技術者を作り出すほうは一生懸命送り出すのだが、受け皿の環境がリンクせず、高度技能者が働けない状態もあると思う。このような面が、県民の産業、

経済の在り方にも影響しているのではないか。大企業が高度な技術者を必要としているのかというと、すぐには求めていない。近年は、マスコミでも取り上げられているが、ものづくりよりも人づくりということに変わってきている。この計画を見ると、ハード的なことは非常に整備されているが、果たして、総合的にいう「人間力」の部分はどのように育て、その人達が企業の中でどれだけ活躍できるか、技能だけでなくそのような視点がないと、社会人として成長できないし、定着して働くこともできない。そういうところから、県作りや国作りとなっていくのだと思う。この計画では、人づくりという観点が希薄になっているという印象を受けた。

(産業人材課長) 昨年度、プロジェクトチームを設置して職業能力開発施設の検討を行う際、企業訪問をして意見を伺った。機械電子工業会と情報通信業協会にお願いし、ものづくり系の企業50社と話をしたが、職業能力開発施設に期待することを質問したところ、専門的技術の習得前に、コミュニケーション能力や他人に自分の会社の製品をきちんと説明できるような、社会人としての基礎的な能力を身につけさせて欲しいという意見がほとんどであった。現在、産短大と工業系高校の連携策を検討しているが、生徒に対し、技術を身に付けて幸せに暮らすという生涯設計を考えてもらえるような将来像を示そうと取り組んできた。豊かな将来を送れるという出口の光が見えなければ、将来設計が出来ないということもあり、力を入れて取り組んでいるところである。御指摘の点に関しては、重点的に力を入れて取り組んでいる。

(委員) 当社では、ポリテクセンターからの実習生と、民間の実習生を受け入れた。先ほどポリテクセンターの訓練がものづくりに特化されたという話を聞いたが、私は賛成である。このようなところはものづくりとひとづくりの両方やるのは難しい。なので、ものづくりはものづくりに特化し、ひとづくりの部分は民間へ委託していく、という分業をやるのが良いのではないか。両方からの実習生を受け入れて感じたことである。現実には、民間で企業実習を受けている方にはカウンセラーについて、何のために働き、どんな方向に進みたいのか、というところまで踏み込んで実習をしている。なので、専門分野は専門分野で分けて、相互がジョイントしながら人も技能も育てるということが必要ではないかと思う。

(議長) 次に、議題の2に移る。議題2、県立職業能力開発施設の在り方検討について事務局から説明をお願いする。

(2) 県立職業能力開発施設の在り方検討について

(産業人材課長) ~ 資料に基づき説明 ~

(議長) ご質問、ご意見をお願いします。

(委員) この問題については非常に期待している。各々が、時代のニーズを踏まえた形での役割を果たすため検討していくわけだが、峡南技専については、できれば高校や工業高校生が続けて進めるようなカリキュラムがあり、卒業後もさらに上級校にも行けるようなクラスがあればありがたい。高校段階から、生涯設計を考えさせるような授業をしていくべきだと思っているが、その中で、そこに行きたくなるような環境を作り、実社会につながっていけばよいと思う。峡南には、高校を卒業すると峡南技専しか上がない。統廃合も加えた大胆な見直しをとという言葉が気になるが、むしろそれは強化をしていくという方向で判断していただければと思う。私たちが受講できる、地域に開かれた講座が設けられるなど、4校がもっと地域と密着した形であったらよいと思う。その点では、若い人たちがその地域で学んでくれるのは、地域の活性化にも繋がる。産短大くらいまでレベルを高めて欲しいという願望はあるが、これからの期待しながら注目していきたい。

(議長) 峡南地区の高校卒業後、より専門的な知識を学べる場があればよいのだが、ここは1つの受け皿だけ。山梨県には高等専門学校も無いから、他県に比べて、学生の学ぶ場が少ないという印象もある。結局は人をつくるということに繋がっている、学ぶ場はぜひ与えてあげたいと思う。単に、建物が建って、講義が行われているだけでは、結局定員割れを起こしてしまうことにもなりかねない。

(委員) 産短大の施設を見学して、こんなに設備が整っているのに定員割れをしているのは勿体ないと感じた。技術教育というのは若い人だけのものなのだろうか。離職した方の訓練や、社会人教育のようなものは無理なのだろうか。

(委員) 工業高校を終えて、さらに専門教育を受ける場として産短大へ進学できるような仕組みを作ってもらえれば望ましい姿だと思う。いかがか。

(産業人材課長) 職業訓練の話だが、県の職業能力開発施設でやっている訓練には、基本的には4つの課程がある。専門課程、普通課程、離転職者を対象と

した短期課程と、在職者を対象とした短期課程。産短大の専門課程は、高校を卒業した新卒者に、より専門的で高度な技能・知識を身に付けてもらうためのもの。指摘のとおり長く定員割れであったが、今年はほぼ定員を満たした。今後もPRしていくが、倍率が1.26倍になっているので、これからは新卒者を中心にやっていけると思う。普通課程は都留と峡南にあり、1年から2年の課程。資格取得を目指す課程なので、新卒者だけでなく、リタイヤや、離転職者の方も対象。離転職者を対象とした短期課程は、離職、失業された方が技術を身に付けるための訓練で、造園科には50代や60代の方もいる。また、在職者訓練は、企業に勤めている方が対象で、主に夜間に実施している。このように、様々なシーンに応じた訓練を実施していると御理解いただきたい。見直しの中心としている専門課程と普通課程については、工業高校などからの次のステップとして技能を身に付けるための位置づけとしたいと考えている。

(議長) 工業高校卒業後、産短大で学ぼうとしたときの問題点は何か。

(産業人材課長) 工業高校を卒業し、産短大に入学してもらえればよい。産短大卒業後の課題として、産短大は厚生労働省所管であって文科省の所管ではないため、4年制の大学への編入ができないという点がある。

(委員) 中高年齢層向けとは違うプログラムなのは理解していたが、空きがあるのなら、産短大に中高年を入れるというのも考えられるのではないか。編入の件については、大学制度見直しの時に、もう少し広く大学に入れるような方向が検討できたのではないかという印象を持っている。

(産業人材課長) 今の制度では、産短大から大学への編入はできない。この課題を何とかする方法を考えたい。また、産短大には入学枠の中に各学科1人ずつ事業主推薦がある。企業で働いている方が産短大で2年間学び、技能を身に付けるという制度である。

(議長) ぜひ定員を5名ずつくらい増やして、働く人が会社を辞めなくても勉強できる機会を作っていただきたいと思う。ほかに意見はいかがか。

(委員) 議題2に関しては、特段申し上げることはない。専門的な知識を持つ方が今後検討するとのことなので、結果を待ちたいと思う。議題1について申し上げたい。去年も申し上げたが、前年度を踏まえてどう変わったのかとの質問が冒頭にあった。それについては1ページの半分を書いてあるということだ

が、これらはいずれも外部の環境変化を踏まえた変更である。一方、とても広い範囲で施策を講じられている。考え方の変更があったとしたら、具体的に施策をどう変えたのか、去年あったものを廃止した例があれば、それはどんな反省に立って廃止したかなど、事例があったら説明願いたい。

(産業人材課長) 様々な所が変わっている。1ページの考え方が基本になり、削除や追加した項目があるが、1番大きなものは、離転職者訓練の拡充である。2番目は、在り方検討。これは議題2で説明したが、今後、第2回の審議会で具体的な内容を審議いただくことになる。3番目は、ものづくり教育の関係である。この中で、技術系人材の確保・育成対策アクションプランがあるが、昨年度は17の施策を総合的に推進した。この内容は毎年見直しており、今年度の追加例としては、山梨大学工学部に設けられた地域産業リーダー養成特別枠での入学生に対する支援があげられる。また、技能関係では、やまなし匠の技伝承塾がある。これは3年間で廃止の予定であったが、継続することとした。次回からは、新旧対照表で表示するよう検討する。

(委員) 議題1についてだが、就職率の問題が取り上げられていた。ハローワークであれば若い人専用の窓口があり、障害者に関しては障害者職業センターで専門的に取り扱う仕組みがある。県だけで全て対応しようとせず、専門機関を活用すればより効果が出ると思う。ぜひ活用してほしい。

(委員) 技能の継承やクラフトマン21では、技能と技術の向上に向けて施策が練られているが、やはり人づくりに関しては、単に技能や技術を持った人が企業で活躍できるわけではなく、外部とコミュニケーションがとれることなどが重要なポイントであると思う。非常に難しい部分だと思うが、ものづくりをしていく中では、当然、様々な問題が発生する。そこには必ず問題を解決する能力が必要になってくる。企業の中でも教育したり、伝えたりはしているが、非常に時間がかかる。ある程度早い段階から問題解決能力を育成したいと思う。例えば、QC手法の使い方であるとか、企業に入って全てが使えるわけではないにしても、基本的な事を知っているだけでも、就職したときに役立つのではないか。そのようなことが、職場でリーダーとして育成されていく人材として認められるとか、仕事をする楽しさに繋がっていくのではないか。可能であれば御一考いただきたい。

(産業人材課長) 在職者訓練の中では技能や資格の取得だけではなく、待遇関係や新入社員の研修の関係など、仕事に対する心構えのようなものも実施して

いる。また、オーダーメイド型訓練では、企業の様々なニーズに応じて講座を組み立てる対応もしているのので、これらを御利用いただきたい。また、このような講座の充実も図りたい。

(委員)別の会議で、一時帰休という話が出た。企業は今、非常に厳しい状況の中で一時帰休をしていたりするが、その間に教育訓練を行うと国から助成金が出る制度があり、活用している企業が多くなってきた。しかし、どのように教育訓練を行えばよいのか企業は不安になっている。また、ハローワークへも届け出なければならぬ。例えばQC手法の例が出たが、山梨県の中にも、QCサークル山梨地区という団体があり、そこで教育を行っている。説明では、都留技専などでやっているから、どうぞ来てくださいということだったが、待っているだけで良いのかと思う。先ほどの団体は、出かけて行って教育している。講師を派遣し、企業が求めているものを教えている。待っていても企業は来ない。待っていて受講料が安いということよりも、講師を派遣できるのであれば、出かけて行って教育し、企業が何を求めているのか、ニーズを調べ、何らかのアクションを取ってもらいたい。

(議長)オーダーメイド型訓練の現状は。

(オブザーバー)私どもは、講師派遣に関して各企業に案内をしている。不況の影響か希望がなかったが、6月に入って何コースか希望が入っている。能力開発セミナーの講座、3ページAの1から22番までがそのコースの一部である。問題解決能力については、Aの15のような講座もあり、自分を高めるという意味では、自立型人間形成などの講座もある。監督者、中堅、新人を対象とした講座もある。若干費用が高くなるが、講師も派遣している。それでも他県と比べると格安でやっているのので、是非ご活用願いたい。企業だけでなく、団体も受け付けている。また、Aの10、11の安全制御については、法定訓練にも対応している。

(議長)Aの20くらいまでのコースの講師はどういった方なのか。

(オブザーバー)外部講師ではなく、職員である。

(議長)21年度の計画ということで議論を重ねてきた。これは県というレベルで考えているが、背後には当然国がある。国の方針を踏まえてこの計画が出来ていると思うが、この資料ではあまり国の方針が見えない。この点について

お話しいただきたい。

(委員) 昨年末以降、職業訓練や職業能力開発を増やしていこうという考え方のようである。その際には、県と国の職業訓練内容が重複しないように考えて行わなければならないと思う。

(議長) 私の大学でも、数年前から学長や学部長レベルで国とのパイプを太くしていこうと努力している。国とのパイプを太くして、様々な情報を得ることは非常に重要である。是非御尽力願いたい。

(委員) 技能伝承塾に当社の社員が参加した。修了後には技能検定受検という目標ができ、本人にとって大きな目標となった。また、技能検定に合格して自信につながっているようだ。そこで、提案だが、「やまなし匠の技・伝承塾」という名前があり、一緒に学んだ仲間がいるので、卒業生と一緒に何かに取り組んだり、卒業生どうしや指導者と交流の機会など、モチベーションをより高めるようなことを考えてもらいたい。点で終わらず、線を形成して、それが面になり、山梨のものづくりに繋がって行くような伝承塾にしてほしい。

(産業人材課長) 伝承塾は、幸いなことに3年間の見直しの中で、有効な事業ということで継続して実施することができた。技能士の方にも非常に熱心に教えていただいております、引き続き教えたいという方も多い。受講者も3年間連続して受講している方もいる。3年間の中で、このような成果が出てきたので、卒業生の意見を反映させるような仕組みを作りたいと考えている。先ほど話した、知事との対話は技能塾の指導者との対話であり、7月22日に開催することになっている。そこで、この事業を継続したことに対する意見があると思うので、それを踏まえながら検討させて頂きたいと思う。

(議長) 他に御意見はないか。では、今後の予定をお願いします。

(産業人材課長) 議題2の、「県立職業能力開発施設の在り方検討」は、上半期を目途に審議をまとめていただくことを考えている。それがまとまったところで、10月ないし11月上旬に第2回目の審議会を開催させていただき、見直し内容について集中的にご議論いただく予定である。

(議長) 以上で審議を終了する。ありがとうございました。