

(平成22年7月29日掲載)

平成22年度 第1回 山梨県職業能力審議会 議事録

日時：平成22年6月25日（金） 午後1時30分から
場所：県議会議事堂地下会議室

- 1 開会
- 2 商工労働部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 第9次山梨県職業能力開発計画の諮問
- 5 議事
(1) 第9次山梨県職業能力開発計画策定について
～事務局説明～

【議長】

説明内容に関して質疑、意見はあるか。

【委員】

専門職種別労働力受給調査に関してだが、企業のニーズはスピーディーに変化している。8次計画に関して言うと、平成16年の調査をもとに今年度の実施計画を組立てている状況であり、最新のニーズに対応しているか疑問。9次計画の策定は最新のデータだが、その後の実施計画については、継続または改めて調査を行うなどして、できるだけ直近の企業のニーズに沿った計画を策定するよう検討願いたい。

【事務局】

予算措置してある調査は1回分だが、昨年の県立職業能力開発施設の在り方ビジョン策定の際には、業界団体に協力をいただいて調査を行ったので、このような方法で、情勢の変化に応じて考えたい。

【事務局】

調査は今からだが、次の審議会には調査結果を示せるようなスケジュールでやっていきたいと考えている。

【委員】

現計画の計画期間（18年度～22年度）に係る調査費用の計画と実績は。

【事務局】

調査の予算化は5年に1回である。従って、17年度以降には調査費は予算化されていない。16年度に行った前回調査の費用は3,103千円ほどであった。今回は緊急雇用の制度を活用して、雇用の創出にも配慮しながら調査を行うこととしている。

【委員】

5年間隔では間隔が開きすぎだと思う。もっと柔軟に対応して、直近の情勢を計画に反映させる必要があるのではないか。

【事務局】

職業能力開発計画の計画期間は5年だが、毎年度の実施計画というものを策定している。そのなかで、直近の雇用情勢や訓練内容の見直しなどを反映させるよう努めている。

【委員】

8次計画のこれまでの進捗状況を見るにはどこを見ればよいか。

【事務局】

資料「平成22年度職業能力開発実施計画」の最終ページを説明。(計画の推進目標が記載され、計画策定時の目標数値、平成22年度の目標数値、平成21年度の実績が記載されている。)

【委員】

9次計画の策定のための資料については、8次計画の期間中の変化を示してもらおうと参考になると思う。年次計画には細かな数字が載っているが、5年計画にあるデータは大括りのものなので、もう少し細かなデータが入っていると考える際に役に立つと思う。

【事務局】

次回の審議会では、受給動向調査の結果、8次計画の成果をまとめて示す予定なので、それらを参考にご審議いただきたい。

【委員】

8次計画の内容はとてもよいものだと考えている。9次計画についても8次を土台に作っていただきたいと思う。計画策定は、国の基本計画や他県の状況を踏まえてとのことであるが、こここのところ国の方針決定は遅れ気味であり、スケジュール的には後半厳しいものになると思う。しかし、国も職業能力開発には力を入れているので、できるだけ国の方針を取り込んだものとするのが良いと思う。

【事務局】

国の検討が始まると会議資料が公開されるので、それらを活用しながら県計画の素案づくりを進めて行きたいと考えている。

【委員】

資料「第8次職業能力開発施設の概要」に基づき、これまで第8次の計画期間中にどのような事業を実施し、どのような結果が得られ、それをどのように評価したかについて記述いただくと分かりやすいと思う。

また、私は職業能力開発の目的は就職だと考えているので、様々な施策を就職率の観点から選択していくか、若しくは、研修手当を出しつつ訓練を受けながら就職につなげるような失業者対策向けの施策があるというのは推測できたが、誰を対象としたどのような職業訓練なのかという明確な括りで施策を分類していくと良いのではないか。

【事務局】

産短大は高卒生対象の2年間の専門課程4科で卒業時に就職に結びつけている。普通課程については、都留、峡南では自動車整備は2年間、他は1年間の課程で卒業時に就職を目指している。離転職者訓練については、ハローワークからの紹介による県立職業能力開発施設やポリテクセンターでの職業訓練の受講を通し、就職に結びつけようというもの。できるだけ就職率が上がるよう、国、県、民間が連携して実施していきたい。

【議長】

職業高校から産短大への進学者はどのくらいか。

【委員】

学校により違うが、1学年で10名ほど進学する学校もある。工業系高校では、地域の産業界と協力し、ニーズにあった教育を実施していくよう努力している。工業高校3校で実施したクラフトマン21では、学校、企業が協力して生徒に出口を見せながら教育することができ、プロジェクト参加生徒については100%の就職率という大きな成果を上げた。今年からは工業系高校6校に枠を広げて県単独の後継事業が実施されており、生徒の企業実習、教員の研修や技能検定に関する実技指導などの計画がある。技能検定については、合格者の増加という大きな成果があり、今年も、生徒だけでなく教員に対しても学校で指導を受けるような計画をしている。県立高等学校の整備構想が昨年まとまったが、専門高校の場合は地域の産業界のニーズにあった学科再編を進めるとされている。職業能力開発施設の在り方検討と連携して進めていければと思う。

【議長】

産短大の学生がポリテクセンターで実習を受けることはあるか。また、技能検定を受検している学生の割合はどの程度か。

【オブザーバー】

産短大に施設が整っているので、ポリテクセンターへ出向いて研修を行うことはない。逆に、工業高校の生徒が、産短大の施設を使って実習を行うことはある。技能検定に関しては資料を持ち合わせていない。

【議長】

技能検定について、工業高校はどうか。

【委員】

学校によって違う。受検職種は、旋盤、マシニングセンタ、計測関係の機械検査、熱処理など。ノウハウを持っている教員がいる学校では、受検生が多い。このため、教員のノウハウを高めるための教員の企業実習を企画している。

【議長】

技能検定を持っているということは、就職にあたって考慮される事項か。有利になるか。

【委員】

考慮する。有資格者を優先して採用していた。また、過去の経験からいうと、高校時代に

資格を取得するケースが多く、産短大で取ってきたという人はあまり多くなかった。高校時代に資格を取ってれば、資格のない人よりも実務経験が短くて受検可能になる資格もある。

【議長】

ものづくりは人づくりである。若いうちに技術や技能を学ばせるのはとても大切である。

【委員】

ニーズ調査に戻っての質問である。第8次計画策定の際の労働力不足状況については、何社から回答があったか、また9次計画ではどのくらいの会社を調査する予定かお聞かせ願いたい。

【事務局】

今回は2000事業所を対象とする予定である。前回の結果はここに持ち合わせていない。

【委員】

職業訓練終了後の就職率についての全国的な状況も資料として追加してほしい。

【事務局】

次回には用意する。

【委員】

在り方ビジョンの16ページに入学、就職状況の表があるが、本文に「定員割れの学科が増加しており、見直しが必要」と記載されている。今後も入学者は減少していく傾向なのか。工業系高校、産短大の卒業生は専門知識を有しているため、入社してからの技術習得も早く、大変貴重な人材である。見直しをお伺いしたい。

【オブザーバー】

22年度の新入生は、就職状況が非常に厳しかったこともあり、114名の入学者があり定員を臨時的に増加させた。

【委員】

昨年度の推薦入試はこれまでにない厳しい状況だった。定員を増やしてもらい感謝する。高校では基礎・基本を習得し、産短大で先端技術・技能を学んで就職するという流れになっている。少なくとも工業系高校の生徒に関しては産短大に目が向いている。1年生の親は、産短大の都留キャンパスが平成25年にオープンするということに大きな期待を寄せている。地元企業も期待している。

【議長】

普通高校から産短大への入学者はどの程度いるのか。

【事務局】

平均して普通科からの進学者が5～6割、工業系高校からの進学者が2～3割となっている。

【議長】

産短大は施設も整っており、学費も安いのでもっと多くの生徒に進学して欲しいと思う。

産短大から大学へ進学できないのも大きなネックの一つだと思うが、現状編入は不可能。

【委員】

工業高校の生徒や親からすると、行きたい学校の一つとなっている。設備も新しく、即戦力を養成する施設として素晴らしいところである。知名度があがっていることも随所で感じるが、中学校の先生の中にはまだよく知らない人が多い。中学校レベルへの周知が必要かと感じる。

【事務局】

産短大の推薦入学の倍率は、昨年度は2倍を超えた。一般の入学検定でも1倍を超えている状況であり、学校の存在は浸透してきていると考えている。

【議長】

第9次計画の目玉となるようなものについて御意見はあるか。

【委員】

産短大に入学したものの、経済的な理由で卒業できない学生もいるのではないかとすれば、授業料の減免制度を設けてはどうか。

【オブザーバー】

既に減免制度を設けており利用されている。また、日本学生支援機構の奨学金を借りることも可能である。

【委員】

障害者を対象としてきた就職支援については授産施設は県の指導、補助の関係で入所者が限られているが、その中で就職できている障害者には民間同様に支援の拡大を考えるべきである。例えば、アクセスについても、近場で支援していけるようにするなど、平成22年度以降も拡充を図っていき、就職支援拡大を進めていく必要がある。

【オブザーバー】

現在、障害者の就労支援、職業訓練を行っているが、障害者の就職状況や進路についての問題がある。そこを更に次の計画にもりこんでいく。

【オブザーバー】

障害者の就労の関係で、政策として就労移行支援事業所や就労継続支援事業所がある。就労移行支援事業所は県内で22箇所あるが、なかなか就労支援しても就職につながらない。より軽度の方はこの就業支援センターで訓練を受けて就職につながっている。就労移行支援事業所のほかに障害者の就業生活支援センターがあり、就労支援だけでは生活できない方、生活支援までしないと生活できない方もいるので、労働局と共同でやっている。就業生活支援センターと言って、就業部分は国からの委託、生活部分は県からの委託で職業の訓練というよりは、職業の定着という意味がある。

【委員】

より身近に就職支援を受けられるような環境は大切。民間委託の話もでていますが、民間でも障害者支援で積極的に取り組んでいる所もあり、民間として自立支援を考え、県が行う施策と一致する点も多くあるので、より近場で就業支援を行っていきける環境作りに取り組んで

もらいたい。

【委員】

実際に就労移行支援を必要とされている方の中には定員があるため在宅になっている方や訓練を受けたい方でも、定員があって受けられない場合があり、では、何処で就職にむけての支援をしていくかということだが、社会資源が足りていないのが現状なので、それについても取り組んでももらいたい。

【委員】

実践的な技術者の育成や社会適応力育成の中で、問題を解決する能力のある人材、熱意・意欲のある人材を目指すべきだと思う。問題を解決する能力や、熱意・意欲のある人材というのは個々につながってくる点だが、ここをどのように育成していくべきなのか、考えがあれば聞きたい。

【事務局】

ビジョンで目指している人材にする為の訓練やカリキュラムは今後、25年度からの新しい体制に向けて検討していく。ただ、すぐに出来るものについては早急に取り組んでいく。

【委員】

熱意・意欲のある人材というところでは、技術力はあるが実際の現場で発揮しきれない人が非常に増えている一方で、自分が思っている事と、やりたい事がミスマッチすることによって悩んでしまい、本来ならもっと力を発揮できずに会社を辞めてしまう方や、なかなか芽が出てこない方もいると思う。

会社の中で職業をどのように全うしていくかというのは、社会に踏み出す前にも一歩として教育してほしい。

【議長】

それでは、次の議題について説明願う。

(2)平成22年度職業能力開発計画について
～事務局説明～

【議長】

今年度22年度の実施計画について、ご意見を頂きたいと思います。

【委員】

質問ですけれども、6ページの2の(1)の①「イ」の企業内における職業能力開発推進者の経験交流プラザを開催するとありますけれども、この開催の設置目標の意義、目的、効果について聞きたい。併せて、14ページの③の、企業が円熟期を迎えた労働者に対し行う、退職後の再就職・就業等に向けた支援を促進するとあるが、非常に厳しい現状の中で、具体的にどのような事を考えているのかその辺の対応について、触れて頂きたい。

【オブザーバー】

先程の推進者講習会と経験交流プラザに関しては、まず推進者というのは、企業の教育担当者の方でして、この教育担当者に対しまして、キャリアコンサルティングの手法を社内教育の計画の立て方、進め方、ノウハウについての講習を行っている。これは、専門の職業カ

ウンセラー、キャリアコンサルタントの方に専門的に指導をしていただくので、定員は20名限定ということで研修を行っている。また、経験交流プラザというのは、異業種間の交流をしており、県内の推進者は約1200人いる。その中で、毎年80人～100人くらいが、この経験交流プラザに参加しており、この交流プラザの中では、グループディスカッションという形で、色々な職種の方々が自分の所の教育の成果とか進み方等を参考にできるというものがあり、また講演者を呼び違った見方で社内教育に生かしていただこうと、去年は、脳科学者の篠原教授に脳内の活性化の講演や加藤電器の社長さんに講演をしていただいた。

【委員】

14ページの質問の方は？

【事務局】

まだ具体的に、これということはありません。労働局と連携しながら進めていきたいと思っています。

【委員】

二つお伺いをしたいのだが、まず12ページの技能の継承・技能の振興の両方について、非常にリーマンショック以降、企業の体力が低下をしていく中で、なかなか取り組みたくても取り組めない。そういった中で、そのような変化を受けて、特に今年度何か、県として技能五輪の支援について変えていくようなことがあるのかどうかといった所をお伺いしたい。最後のページが推進目標の技能検定の受検申請者数は、これはこれで、非常に喜ばしい事と思うが、受検者数が増えれば良いだけではなくて、やはり合格者数を増やしていく取り組みが必要かと思うので、それに向けて何か目標数値などがあったら教えて頂きたい。

【事務局】

技能五輪については、現在全国大会への参加ということで、県で積極的に参加していきましようというようなことになっておりますけれども、県の大会的な意味合いで実施することも視野に入れながら、また関係の所と検討していきたいと考えている。技能検定につきましては、合格率は、平成21年度（昨年度）、トータルとすれば、53.5%になっている。特級については、38.8%、1級が43.1%、2級が43.9%、3級が76.0%、単一等級が60.0%というような検定の合格率の状況となっている。

【委員】

推進目標の所で、社会の情勢が大変なんで、7項目は達成できないというような、ご説明ですが、それを達成するために、この達成していない7項目については、どういう努力をするのかというのが、この22年度の計画の所に出てくるべきではないのかと思うが、その辺の取り組みが少し見えなかった。もし本当に無理な目標であるならば、この年度目標を若干下げて、ある程度、現実に目標をクリア出来るような数字に見直すとか、というようなことをされた方がいいのではと、個人的な意見としてだが。

【事務局】

今そういうご意見を頂いたので、出来れば現実的な目標に置き換えてやることも検討したい。

【委員】

目標設定の所で、もう少し内容自体を工夫していただいた方がよろしいのかと思う。何を継承していくかという時にスキルとか技能というものは、その人に備わってくるものだが、人間力という所を一緒に教育もされないと、どうしても就職した時に、社員として弱いと感じられる。8次の方に課題として捉えているが、どう教育していくかとなるとやはり抽象的に捉えているという所がある。このコミュニケーション能力や、問題解決能力は、入社時に教えたとしても、それが力としてすぐに発揮出来ないもので、それは産短大で教えるのか高校で教えるのか、あるいは小学校から教えるのかという議論がありますから、人間力という所を一緒に入れて議論していくことが大切な事だと思う。企業が求める人材をどう育成して社会に送り出すかという所も含めて山梨県の実用型人材育成計画の計画を入れていかないと、山梨県のオリジナリティーや、人材育成ということが出来ないかと思う。

もう一点は、少子化になっているので、子供が少なくなっており、一方、技能の資格を取っていく方々は、年が上の方である。目標数値で捉えている中に、少なくなっている若い人たちで、技能検定を受けられる方が減っていき、既に取り替えている方は受けないので、その点でどのようなお考えがあるのか教えて頂きたい。

それから、あと一点、16ページの③の「母子家庭の母等の職業訓練」とあるが、これは母と表示してもよろしいのか？必ずしも男性がシングルになった時に、男性は職業訓練は必要とされていないとは言い切れないので、ここの表現も少し検討した方がよろしいのかと思う。

【事務局】

まず一点目は、第9次計画について中に入れていきたいと思う。二点目は、少子化・高齢化ということで、技能の受験者伝承と現状を把握した中で、推進目標を定める方向でやっていきたい。また、母子家庭の母等というところで、こちらには母子家庭の母が代表的に置いてあるわけだが、こちらにあるように児童扶養手当とか生活保護受給者ということで、働く機会というか、そういうものは少し困難と、そういう方を念頭においているのでご理解を頂きたい。

【議長】

文章の表現が、事業を行う、～を推進するとか、積極的に育成に取り組むとか、そういう表現だが、そのためには具体的に何をするのかという所が抜けているので、何をするのかという迫力がないというか、見えないなという感じがする。

一点聞か、技能五輪で昨年度国内の大会、山梨県代表で技能五輪に参加した人は何人か。

【事務局】

3人参加した。

【議長】

全国大会技能五輪に参加したのが、山梨県は人口が少ないけれど、たった3人。少なくとも10人以上に増やしたい。これが色々な意味で相乗効果をもたらすだろうと。モチベーションもあがるだろうと思う。

【委員】

22年度の中に児童生徒が生きる力を身に付けるという所が入っている。人間力という言葉が入っているが、企業の中で、どういう人材を取りたいかという、明るくて元気に自ら考える、イメージ的というとなんな人材で、実際にそういう方を社員として雇用したいと思っ

ている。でも、黙々と言われたことをやるという人が多いが、チャレンジするとか、トライしていくという気持ちの若者が凄く少なくなってきたら、その生きる力という所を良い形にして欲しいと思う。私どもとすると、黙って言われたことだけを、黙々とやる人は、臨時でいいし、アルバイト・契約でいいと思う。

まずは、ものづくりが好きな若者を育てるということを是非、目玉にしてもらいたい。とにかく、モノを作るのが好きだと。そしたら、私たちは企業でその若者をキラキラ輝く若者に育てていきたいという思いがある。是非、生きる力を身に付けていくことを、そのビジョンを持ってものづくりが大好きだという若者を来年度は一人でも多くなる施策をお願いしたい。

【議長】

また、後 2 回ほど議論の場を設けてあるので、今後も議論いただきたい。それでは、議事を全て終了する。