

平成16年度第1回山梨県職業能力開発審議会議事録

日時：平成16年6月17日（木）

場所：ニュー芙蓉

委嘱式

- 1 委嘱状の交付
- 2 商工労働部長あいさつ

審議会

- 1 開会
- 2 会長、副会長の選任
会長に萩原親作委員、副会長に阿部真美子委員が選任された。
- 3 会長あいさつ
- 4 関係職員紹介
- 5 議事
規定により、会長が議長となる。

（議長）

議題1「平成16年度職業能力開発行政運営方針」及び議題2「障害をもつ人を対象とした職業訓練の実施について」について、事務局から説明願いたい。

- - - 事務局 資料No.1及びNo.2により説明 - - -

（議長）

議題1「平成16年度職業能力開発行政運営方針」及び議題2「障害をもつ人を対象とした職業訓練の実施について」について質問、意見があったら願いたい。

（委員）

議題1で労働者の自主性を重視した職業能力の開発向上を目指すところがあるが、労働者の自発性を引き出すためのポイントを示せ。

（事務局）

キャリア形成助成金など各種助成制度で能力開発の意欲を高めている。また、民間の職業能力開発の中に職業能力開発推進者の選任や講習会があり、この推進者に民間企業で働いている人たちの能力開発のメニューや情報提供など、自主的な能力開発の支援に活躍してもらっている。県でも在職者を対象にした短期の職業訓練があり、このメニューの中に働いている人たちのニーズをくみ上げて企業主導で従業員を派遣するセミナーもある。自主的な資格取得や能力開発にかかわるニーズに合わせたセミナーの計画を進めている。

(委員)

ビジネスキャリア制度は大企業が人事昇進の面などで取り入れたが、県内の今の状況は、技能五輪の県内の参加者、年齢、職種などがわかれば教えてほしい。

(事務局)

ビジネスキャリア制度については県職業能力開発協会が中央協会の委託を受けて進めている。制度発足から少しずつ事業も増え受験者も伸びていると聞いている。様々な機会を通じてこの制度の企業への普及は図っているところである。大企業が中心の活用になってしまい、中小企業のホワイトカラーまで制度の普及はしていないようである。技能五輪について、山梨県から全国大会に参加した人は S39 年から H15 年までで 191 人であり、39 名が入賞している。技能五輪の対象者は 22 歳以下の人である。

(委員)

訓練は、受講希望者に対してどのくらいの人を受けられるのか。あぶれた人はどうやってひろっていくのか。

(事務局)

訓練は学卒者と離転職者、在職者対象と 3 本立てになっている。学卒者については入学試験で選抜している。離転職者の場合は、面接試験を中心に選考しており、落ちる場合もある。再度挑戦も認めており、同様の科目の情報提供、機構立の施設との連携をとった受講の斡旋をしている。在職者については、定員はあるが座学中心なので機器台数等の制約はあるが、できる限りは受け入れている。

(委員)

企業ニーズや受講者のニーズにマッチした内容とあるが、どのようにニーズをキャッチしているのか。

(事務局)

訓練コースや科目の改廃をする場合に、5 ヶ年計画にかかわるものについては今回実施する大きな調査があるが、これでは具体的な中身が見えにくい部分があるので、学卒者の訓練については高校生のニーズ、離転職者についてはハローワークの求人・求職状況から職種をにらんでいく。コース設定の場合就職が前提になるので、求人の多い職種をベースに訓練の内容が設定できるかを検討している。修了生で未就職者の追跡調査をしながら、彼らが受講を希望するような職種も調査。在職者については、各実施機関で受講者へのアンケートや講師の意見・企業に対するアンケート調査などからニーズを把握している。

(委員)

訓練を受けた後、就職ができないと無駄な投資をすることになるが、就職状況はどうか。

(事務局)

産業技術短期大学校においてはほとんど 100%に近い状況。普通課程は(都留・峡南あわせて)H15 は 80%強、離転職者訓練については施設内・委託訓練は H15 は 50%弱であ

る。しかし、修了後 1 年間は追跡調査し、就職を支援している。よって 1 年後には 50% 弱を 60 から 70%にできるのではないかと考える。

(委員)

職場適応訓練は原則として月 180H の時間の縛りがあると理解しているが、もともと身体障害者を対象に作られており、後に知的・精神障害者が加えられていった。身体障害者を対象に作られた制度が知的・精神障害者に適用できるのか疑問である。この時間の縛りは今後柔軟にできるものなのか。また、実習を修了し、職場適応訓練をしようとしたとき 1 日開始でないと難しいということがあり、事業主のニーズと制度がうまくマッチングしていない状況である。事業主のニーズに機動的に対応していくための制度としてこの事業はどのように今後活かされていくのか。

(事務局)

職場適応訓練は常用雇用が大前提である。常用雇用は 6 時間から 8 時間の勤務となる。よって勤務時間と同じような考え方の縛りはある。職適の制度的な問題はこれから研究しなければならない。

(委員)

雇用のミスマッチについて、訓練が活かされ、かつ雇用されて初めて制度としては活かされていく。企業が求めている人材と求職者との間に雇用がマッチングできない、どういう人材を求めているかアンケート調査をしていく中で職業的に活かされる内容のカリキュラムをつくり、受講する人が将来、カリキュラムをこなして一生懸命勉強することにより企業への雇用がさらに広がるというような流れが必要。その辺がうまくかみ合っていない部分がある。いかに求めている人材を求人者に与えかつ実際に求職者が職業に対する自発性を喚起していくか、その辺をどのように解消していくのか具体的施策を示せ。フリーターが増えている。これを解消するための国の施策で、研修という形で(健全な精神は健全な肉体に宿るということで)朝からランニングなどにより社会復帰を目指すという記事が新聞に出ていた。県レベルで考えている施策があれば示せ。障害者訓練での対象者に職安の受講指示・推薦を受けたものとあるが、県内においても授産施設に入所する人が増えておりまた、受け入れる施設が少ないという話のある福祉施設で聞いた。福祉団体についても具体的に対象として考えているところがあるか、県内では障害者をどのくらい雇用しているのか、現状と今後の障害者への支援活動をどのように進めていくのか見えてこない部分がある、就職先もどのくらい斡旋しているのかどのくらい就職できているのか現状と今後について示せ。

(事務局)

ミスマッチの解消について、新規事業でキャリアパスポートの発行を考えている。若者対策では、緊急離転職訓練で PC メンテナンスサービス科、ショップマネジメント科を実施している。また、施設内訓練において日本版デュアルシステムの導入の可能性につい

てもニーズ調査をする予定である。新聞の件は、国が施設に対して直接委託すると聞いているが、詳細は次回の審議会でお話できるかもしれない。障害者については、ハローワークの受講指示・推薦が原則。健常者のように通勤ができて、企業に雇用されて就職できる人を対象に訓練するのが前提。授産施設の方は、福祉の方の支援の制度の対象になっているような人もいて、そのような人は職業訓練では受入できない。15年の3月末で求職届を出している人は1,000人ほどで昨年度の年間の就職状況は294人である。山梨労働局の数字で16年3月末で求人登録をしている障害者は4,175人である。そのうち就業者は2,786人、就業保留中291人(体の状況等による)登録していながら就職できない人が1,098人である。厚生省の身体障害者援護法、精神薄弱者、精神障害者の3つの法律でスタートしていたが平成7,8年頃一つになり障害者基本法となった。障害が重くて就業まではいかなくても働く意欲がある場合は雇用サイドよりも福祉サイドとして捉えている。国の制度として授産施設がある。ここで働きながらある程度の収入が得られる。このほかに県単独の施設として小規模作業所をつくって受け入れている。

(委員)

県内には小規模作業所がどれくらいあるのか。

(事務局)

身体、知的、精神それぞれあるので具体的な数字は次の審議会です。

(委員)

要望である。なかなか就職に結びついていない面もあるとのこと、第8次の計画をふまえてニーズ調査を徹底して実施し数字の弱い部分を改善してほしい。障害者の関係では、7月訓練開始のものもあるが定員の充足状況はどうか。訓練期間は3ヶ月でよいのかどうか。

(事務局)

ニーズ調査は後ほどの議題。障害者は現在募集中である。昨日から募集しているものはまだ数字は出ていない。NPO法人である「ひまわり」は10人の定員で10名の実施を予定しているそうである。「あずま太陽の家」は現在2人の応募。定員は全国規模の定員に対し都道府県で希望を出す。山梨県の計画は当初55名である。障害者は5名が1単位で指導を行う。期間は委託訓練は制度として基本的に3ヶ月間集中的に実施するということが決められている。

(委員)

労働者の自発性と就職を結びつけるための施策やキャリアコンサルティングはどうか。

(事務局)

訓練を受講した求職者のキャリア相談は、訓練期間中の就職相談の中で受けている。キャリアコンサルティングは県にはノウハウがないので雇用能力開発機構がキャリア相談にかかる総合的な支援体系をとっているの、山梨センターと連携をとりながら訓練生の支

援を行っている。

(委員)

工業高校・短大・企業で働く人を対象に山梨県版の技能五輪を開催したいので、協力してほしい。障害者の訓練は具体的にはどのような人が指導をするのか。ハンデを持った人はうまく指導を受けられないのでは。

(事務局)

障害者の指導体制は、全体の運営については障害者関係の経験のあるものをコーディネーターやアドバイザーとして配置する。指導について委託先については、障害者に関わる指導経験のある講師。施設内では時間単位で職業訓練講師をお願いすると同時に障害者の指導に経験のある人を生活指導員、訓練支援員のような形で配置する。

(議長)

次に、議題3「職業能力開発ニーズ調査」について、事務局から説明願いたい。

- - - 事務局 資料No.3により説明 - - -

(議長)

議題3「職業能力開発ニーズ調査」について、質問、意見があったらお願いしたい。

(委員)

高校3年生を対象にした調査もあるが、高校ではこのような調査はしていないのか。

(事務局)

高校自体では実施していないのでは。教育委員会と協議をしながら進めていく。高校でやっている調査と重複しないように進めていく。

(委員)

求職者に対する調査の結果をどう活かすのか。また、在職者に対する調査は行わないのか。

(事務局)

6ヶ月以上の長期の職業訓練の科目の内容を考えている。3ヶ月の緊急訓練は時限があり、また、在職者対象の講座ごとにアンケート調査を行っているので調査については考えていない。修了生は訓練を修了してから1年間は指導を行っており、1年後に就職実績があがってくるので、1年以上経過した人を対象に調査をしたい。

(委員)

実施要領の中の と には調査目的がないがどのような目的か。

(事務局)

第8次計画の策定及び訓練科目の再編のための基礎資料ということで目的は同じである。

(議長)

次に議題4「その他」について委員の皆様から何かあったらお願いしたい。事務局から

何かあったらお願いしたい。

(事務局)

今後のスケジュールについて説明

(議長)

それでは次に、委員の皆様から職業能力開発に関してご意見があればお願いします。

(委員)

技能グランプリに参加した。3,40人参加する県もあったが山梨からは3人のみだった。能力開発組織やグランプリなどの認知度が低い。周知に力を入れてもらいたい。

(事務局)

多いときには何人も出たときがあったが、出場には経費も期間もかかるのでなかなか企業側でも選手を派遣してもらえない。また、職種も限られている。もう少しPRをしたい。

(委員)

参加人数はどのように決まるのか。

(事務局)

特に枠や制限はないと思う。

(委員)

選手募集はどのようにしているのか。

(事務局)

出場選手も募集については協会と一緒に企業にPRをしているが、さらに企業へのお願いや選手の発掘をしていきたい。

(委員)

技能検定で1級、2級を受検するための準備講座としてのセミナーを設けてほしい。

(事務局)

技能検定の対策としてのセミナーは現在ほとんどしていない。職業能力開発協会は設備を持っていないので、職种的に実施できないものがある。ポリテクセンターではオーダーメイドとして企業の要望に応じて実施することができるし、県でも短大校、技専校で設備が整っているもので検定の職種であればオーダーメイドでできないことはないが、現在ではハード面においてできない状況である。

(委員)

技能検定をとりたい社員がいるが、仕事の中で先輩が教えて取得するのはきびしい状況なので技能検定につながっていくような講習を実施してもらえるとありがたい。

(事務局)

セミナーについては県と協会と機構とで検討している。ニーズやアンケートの分析も行い、検討会のような組織を設けている。来年度の計画作りの時に検討する。在職者の場合

は、新入社員の時から資格を取ってある程度の技能のレベルへ行くまでの体系的なセミナーができないと意味がない。階層別職種別など工夫はしているが不十分な面もある。階層別の訓練はかなり充実してきているが技能検定などの資格取得に向けて体系的なものは不十分な面もあるので参考にさせていただき検討会などで協議していきたい。

(議長)

そのほかにご意見がないようなので、これをもって議事については終了させてもらう。

- - - 以上 - - -