

平成17年度 第3回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成18年3月24日（金）午後1時30分～4時20分

場所：甲府ニュー芙蓉

< 次 第 >

- 1 開会
- 2 商工労働部長あいさつ
- 3 会長あいさつ
- 4 議事
 - (1) 第8次山梨県職業能力開発計画（素案）について
 - (2) その他
- 5 閉会

議事録

(議長)

それでは、これから議事に入らせていただきます。

始めに、議題1の「第8次山梨県職業能力開発計画（素案）について」を事務局から説明をお願いします。

(鶴田課長)

<資料1を説明>

(議長)

まず、御質問をお願いいたします。その後、委員に御意見を1人ずつお願いします。

(委員)

「ジョブカフェやまなし」と「ハローワーク」の違いを教えてください。

(望月労政雇用課総括課長補佐)

ジョブカフェは、若者就労支援のワンストップサービスということで始められておりまして、今、46都道府県で香川県だけがやっておりません。ハローワークは、職業紹介事業として、ジョブカフェの中に併設されておりますので、県が設置したジョブカフェの中にハローワークを併設していただくということで、甲府のハローワークが併設という形になります。

職業安定法がありますので、職業紹介はハローワーク、カウンセリング等はジョブカフェの方で県がお願いしたカウンセラーの方々、雇用・能力開発機構から訓練のアドバイザー2名に来ていただきまして、若者とのカウンセリングの中で「こういう訓練を先に受けた方が就職しやすいよ」という相談を受けて、国、機構、県の訓練機関の方へ幹

旋するというワンストップサービスのアドバイスをしています。1カ所でできるという複合体のような形になっています。場所は県が設置しています。

(議長)

他にありますか。

(委員)

ジョブカフェは若者を対象にした機関となっているようですが、年齢的には何歳くらいになっているのですか。

(望月労政雇用課総括課長補佐)

年齢は15歳～35歳になっています。

(議長)

他にありますか。

(委員)

計画のねらいであります労働者の職業の安定というところなのですが、昔は学校を卒業して正規社員として会社に入るのが普通だったと思いますが、社会の変化で最近はそうではなくなってきたと思います。計画を作るにあたって、雇用の形、具体的に言うと正社員かそうでないかは、雇用の安定というところから見ると、私は労働組合の出身ですから、正社員の方向に向くべきだと考えるのですが、それはどちらになるのですか。

(土屋職業能力開発監)

労働者の職業の安定、社会的評価は、基本的には正社員を考えております。いろいろな職業能力開発の中から職業訓練を受講されて就職をしていく人達につきましては、正社員が一番良いのですが、基本的には常用雇用、常用労働者に向けた就職支援、能力開発をサポートする人達も基本的に正規雇用、常用雇用を目指す人達を中心にやっていますし、働いている方々が能力を高めて失業のないように、失業がなくて労働異動ができるようにという能力開発を大前提に今、計画を作っています。このような時代ですから、様々な働き方がありますし、非正社員も増えていますので、能力開発の支援をする分野は増やしていかなければならないと思います。

(議長)

他にありますか。意見も質問も一緒として、意見をお聞きしたいと思います。今後の5年間の山梨県の職業能力の基盤となりますので、順番に御意見をお聞きし、ひとつお聞きして、言い残したことがあれば又、意見をお聞きしたいと思います。

(労働局：課長)

この計画について、大変バランスのとれた計画になっていると思います。意見を述べさせていただきますと、私どもが扱っております労働市場における求人求職におけるマッチングということがなかなかうまくいかない面があり、いわゆるミスマッチ問題が重要な課題となっています。そうした中で、職業能力開発というのは求人求職のお互いのニーズが合わないというのを能力開発、職業訓練を実施することによってそのミスマッチを縮小するという意味合いがあります。

それと同時に、質の問題があると思います。量の問題を解決すると同時に質の問題がございまして、特に若年者につきましては、学卒の人達は3年以内に就職、ニート、フリーターの問題がありまして、そういうことに対応して、今、高校、中学、ジュニアインターンシップなどを進めています。問題は、もちろん仕事をするという就業意欲、少し話が広がってしまいますが、憲法でも定めてあります、勤労の義務、権利だけでなく勤労義務がありますし、それに基づいてやるということだけではなく、権利という意識を持って就業するという目的もあるわけですけれども、その中でもう一つは国際面での競争ということが絶対必要な視点であると思います。

つまり、日本のような国土の狭い、天然資源のない国において一定の水準を守るためには、国民の能力、端的に言えば生産能力を高い能力で維持、増進していかなければならないと思います。そうしますと、単に職業能力を養成するだけではなく、高いレベルでの教育というものを推進する必要があるというふうに思っております、現在までの山梨は日本全国の中でも低レベルでの教育レベル、日本はどうかというとアジアの中では最も低いレベルの教育レベルとなってしまうという面もあります。こういうものを更に引き上げていって高いレベルにしつつ、その職業能力を高いレベルにしていくということが必要ではないかと思えます。そういう観点は、必要だと思えますし、教育機関、県、国、行政の教育認識の中で仕事をしていかなければならないと思います。

(委員)

今お話を伺って、2007年問題ということで、もう60歳の方の退職する時期なのですけれども、当社も製造業でありまして、ものづくりというところでは現場力を強化するということがものすごく必要とされているところなのですが、その中で人材の二極分化ということで、60歳を迎えて技術を継承していくところ中に、継承できる方と継承できない方、教え方を知らないという方も中にはいらっしゃって、これから大量の退職者が出る団塊の世代の中に、もう一つは、高齢者が退職した後にもう一度就職ということを見ると、若者を育てる中に、何か教え方を学ぶようなところがあれば、またそういう人達の技術も生かせるのかなと感じています。レベルとってしまうと語弊があるのですが、長年職人さんをやってきた方は、なかなかそのハードルを超えられないという方がありまして、その部分では自分の技術を教えていくということに何かきっかけがあれば、そういうところがまた道として開けていけるのではないかと思います。

あともう一つは、先程正社員、非正社員というお話がありましたけれども、正社員として若者に面接に来ていただくことがあるのですが、そういった中で技術的なことや技能的なことというのは、学校の訓練の中で学んでくるのですけれども、実際にお話をさせていただくと少しコミュニケーション能力が退化してしまっていて、学校の成績と

か技能的なこと、パソコンはバリバリにできるのですけれども、実際にお話ししていただくと相手の言うことがキャッチできないと感じる場面が多々あります。そういった部分は学校教育、家庭教育、いろいろなものの中で関わってくるのですけれども、それを企業はどういうふうを受け止めて、どういうふうで育てるのかというと、ここのところ本当にキャッチボールできる若者が少ないなというふうに感じます。何かそういった部分を含めた能力、もう一つ大きな部分の能力というものを捉えてみてはどうかと思います。

(議長)

前半の方で、職人は、匠の技を持っているがいかに伝承するかと、どのように教えていくかは問題であるが、職人は昔から師匠から職を盗むといわれるが、今日ではそうはいかない、手取り足取りしないと、匠の技も伝承できないのではないかと、技能を若い人たちにいかに教え込むか、興味を持たせるか、方策がありましたら。

(土屋職業能力開発監)

確かに熟練技能の方で教え方に長けている方はあまりいません。実は、職業能力開発協会や県の方で、いろいろな職業訓練などを行っている中で、教え方、指導方法的なことをやる方はあまりないのですが、目的が若干違うのですが、48時間かけて教える資格、職業訓練指導員という、企業の中で指導に当たる、教育に直接従事する、教え方を学習する、指導員の免許を取る資格講習会があるのですけれども、その中ではどういったふうでどういう手段を使って相手に自分の持っている技能を伝えるかということ、知っていることと教えることは違うということの基本にして、8日間、理屈から入って実演も含めてやる講習会があります。熟練の技能を持っている年代の方であれば、充分実務経験もありますから、実務経験の制限は当然あるのですけれども、目的が会社の中で指導にあたる立場にある人、或いはそういうことをしなければいけない人は充分受講の機会がありますし、指導の理論から相手の教わる側の心理面の勉強もしたり、技能を教えるにはどういうことが大切かなど、教え方の段階がありますから、教えていくにはどういう教え方をしたらいいかなどの技法の講習会があります。もう一つは短いのですけれども、現場の監督者レベルにある方達が5日間の中で、48時間の講習のある部分だけの教え方を10時間の中でやる定型的な訓練があるのですけれども、それは実際に自分が実演しながら相手の教え方を見たりする訓練も中にはあります。仕事の教え方という訓練が一応あります。あるいは、企業の方に講師が出掛けて行って企業の現場で講師としてやるということもします。今、教え方の教育ができるのはそれくらいになります。

若者のスキル、技能というよりも、コミュニケーションとかそういったものを、今度の計画の中で今年から始めているのですけれども、就職する前にジョブカフェを通してカウンセリングを受けて就職に結びつけていこうという、事前に就職支援基礎能力ということで企業の実習を積むと同時に人間関係をスムーズにできるように、コミュニケーション能力の講習を始めまして、今年も20人ほどの方が受けていました。それと、県の方でやっている、あるいは機構の方でやっている職業訓練の中でも、就職していくときに特に若い方達が受ける課程の中では、日常の訓練の指導の中で発表をする機会とか、

生徒同士が意見を言う機会とかをいろいろな訓練の授業の中に取り込みながらやっていくこととなります。なかなかうまくいかない部分もあるかもしれません。訓練生が就職していくときには、だいたい100%就職していくので大丈夫かなという気はします。

(委員)

一つ目は、私の立場で障害者について WHO の方で再編整理をしているのですが、「障害を持つ」という表現は、能動的に障害を持たないので、「障害がある」という表現に変えていただきたいと思います。

それから、数値目標、推進目標を挙げられたところで、数値目標が実際の受講生、就職率、要するに訓練を受ける側の利用状況であると思うのですが、計画の中には、受ける側のみならず、事業所、企業の方にもデュアルシステムを始め、更に、予算処置をして協力を求めることも期待されていますので、予算処置をとられた企業の参加件数でありますとか、それから、受け入れ企業の満足度など、先程も申し上げたとおり、訓練を受けてこられて採用した企業の方での満足度のアンケートなど、職業訓練というのは、先程おっしゃられたように元々は働く人と受け入れる企業とのミスマッチを埋めるということであると思いますので、ミスマッチが埋まったかどうかということが、求職者の方のニーズだけではなく、事業所の方のアンサーも必要かなと思われまますので、事業所の資料も何らかの形で盛り込まれてはどうかと思います。

(鶴田課長)

確かに委員のおっしゃるとおり、私どもが職業訓練をしていくことが仕事でございますけれども、当然その結果の検証というのにも必要になってきます。何らかの形でそういうものをフィードバックしてもらえるように考えております。

(土屋職業能力開発監)

企業側の取り組みとして、数的に表れてくる部分は推進目標の中に目標設定項目がありますけれども、認定職業訓練校数、認定職業訓練生数が、純然たる企業で働いている常用労働者、正社員の訓練を受けた方々の数になります。例えば、16年度の27校、27企業が2,979名の従業員の方に教育をし、それに県から約5,000万円の補助金が出ていると、客観的な数字では、企業が自らやっている職業訓練は、あくまでも助成金をもらったり認定を受けているだけですから、実質的にはもっとたくさんあると思います。一般的に企業がやられている教育訓練というのはたくさんありますので。これは、県の方で補助金を交付する中で、あるいは認定を受けた中で、非常に少ないですけれども労働者の方が受けられた人数、行政的な評価とすればこの数字を捉えていきたいと思います。それから、企業の中の取り組みについて、職業能力開発推進者の数、一企業、一社、一事業所単位で1人ずつ置いていただくということで、教育に取り組む企画をしたりコーディネートをしたりする、中心となってやってくれる推進員さんを置かれている企業が今1,000社くらいを目標に立ててますけれども、17年度は企業中に約760人の推進員さんがいます。企業の中の取り組みの姿勢が表れているのはその部分になります。

(委員)

山梨に地場産業もありますけれども、自分は貴金属しか知らないのですけれども、具体的に言わせてもらいますと、韓国人の方が山梨県に来て働いているという現状があります。韓国の方が工賃が安いという現状があり、そのため工賃が下がってしまい、韓国人の方もこれではできないということで、今度は中国の人を呼んで来て雇っているという話も聞きます。それは、今は貴金属だけかもしれないのですけれども、中国に技能が流出してしまっている状況で、職人というものが育つのかなと思います。もっと良い暮らしがしたいと思ったら何か違う方へ行ってしまおうのではないかという危機感があります。遠くて近いような話なのですが、どうお考えなのでしょうか。

(労働局 : 課長)

参考になるかどうか、私の方から一寸言わせていただきます。外国人の受け入れにつきましては、国の大方針というのがありまして、高度な技術、知識等をもっている外国人は積極的に受け入れる、単純労働者については慎重に対応していくというのが、第9次雇用対策基本計画に載っております、それが国の方針として現在も続いております。日系人というのが自由な就労ができるとなっておりますので、県内でも外国人労働者が相当目立っていると思いますけれども、日系人が相当を占めているということが言えると思います。中国人とか韓国人の方が、外国人として仕事をしているとすれば、高度な技術を持っているということか、あるいは商工会議所などを通じて大々的に行われまず企業に研修に来ているということになります。3年間を期限としての技能研修、そして期限が来ると戻るという体制の受け入れはあります。今おっしゃった例がどの部分にあたるかは分かりませんが、そういう実状があります。私ども労働局では、毎年、50人以上の企業に外国人雇用状況の調査をしています。それが昨年6月1日現在の調査が数ヶ月後にまとまりまして、国でも発表され、私どもでも把握していますけれども、その数字をちょっと申し上げたいと思います。この調査によりますと、直接雇用されている外国人と、間接雇用という派遣ごとに間接的に雇用されている外国人を合わせて、全国で348,247人となっています。山梨においては、直接雇用が2,787人で、間接雇用が2,843人という数字が出ています。こういう人達が失業することも当然あるわけですし、そういった対応は私どももしております、県内の各ハローワークを中心として対応しています。外国人の雇用管理アドバイザーの方もいますし、それから外国人の雇用サービスコーナーということで、ポルトガル語、あるいはスペイン語の通訳ができる方もいます。それから甲府の労働基準監督署に外国人の労働者相談コーナーというふうなものもあります。また、山梨県の国際交流協会の外国人相談事業というものもあります。

(土屋職業能力開発監)

確かに外国人の方が山梨県にも貴金属の関係で来ています。難しい面がありまして、それぞれの方達がそういう仕事に就いていくということで、制約できるのか分からないのですけれども、基本的に能力開発の分野で取り上げていくという考え方ははっきりし

ていまして、国でも海外の開発途上国の国際教育での技術力アップ、日本に外国人の研修生を受け入れて技術を高めて相手の国の技術アップに協力するなど、基本的な考え方ははっきりしている部分がございます。外国人研修生を受け入れて企業で教育をしていく、その企業の指導者のサポートをする、それから先程おっしゃられたように3年間の技能実習という形で来られる外国人の方を職業能力開発協会さんが基礎一級技能検定を評価してあげて、一定レベルまで教育が到達したかどうかを確かめる、国際協力とか外国人研修生とか実習生の技術力のアップとかそういう意味合いでしか私どもの能力開発の分野では捉えない部分があるので、事業展開、仕事の展開とか会社を開くとかはなかなか難しい面は確かにありますけれども、この計画の中で取り上げるということについてはそういう分野に絞られた部分だけで広げていくことはございません。

(議長)

委員の後半の方の意見で、いわゆる職人というのはなかなか育たない、若い人々はその職業に就きたがらないということをおられたような気がするのですが、やはり山梨県にもたくさんの伝統工芸というものがあまして、よく聞くのは、その中で働く人達は高齢化が進み、若い人達がこれを継承してくれないということです。伝統工芸師というものが消えてしまうのかなと思ったりするんですけども、理由を聞いてみますと、まず、最初に若い人が入ってくると「給料はいくらくらいなのか」とそこから入るのだそうです。当然、そんなに高い給料は払えないので、若い人は自分と同年代の人と比較をするわけです。そうすると、全然合わないので、当然その職には就かないということになるわけでありまして。どうもそれが現実のようであります。昔的な職人の考えで言えば、最初はただでもそれを教えてもらうという立場で、いつかはそれを取り返すと言いますか、状況によっては高い収入と言うことも可能かもしれませんが、そういうことが現実的にはあるようでした。そのため、今では、なかなか就きたがらないということだと思います。伝統産業の育成をなどといくらでも言えるんですが、今後具体的にこの問題をどのように捉えて、山梨県の場合はかなり高齢化が進んでおりますので、もう待てないと言うところまで来ているのかなと私は思っているのですけれども、何かその辺りの考え等があったら伺いたいのですけれども。

(土屋職業能力開発監)

今仰ったように、職業選択というのは若い方々は自由にやっていきますので、どんな職種にしても、ものづくりに若い人を引き込んでいくということは非常に難しいですし、今のところ地道にここの中に書いてあるような取り組みをしていくしかなくて、小・中学生の頃からものづくりの大切さ面白さを啓発したり、学校教育と連携して全国様々やっています。教育委員会と協力して小学生に卓越した技能者がものづくりの面白さを教えたり、この前もものづくり人材事業で職業能力開発協会がやりましたのは、県内の企業に親子で参加をしてプレス機械でロボットを作っているのを見て面白かったとか、能力開発の分野では、どうしても地道な活動が多くなっています。能力開発の分野に若い人達に興味を持たせて、とにかく入ってもらう、その道に進んでもらう、私どもの職業訓練の科目にはものづくりが結構多いのですけれども、工業高校の専門の分野をやった

人でもなかなかこの分野に入ってこないと言うことが結構ありますので、やはり普通高校からその道に進みたいと入ってこられる人もいます。個人の自由ということもありますので、なかなか難しいものがあります。これから技能を伝えるという事業を拡充するのですけれども、地道にいくつかの事業を組み合わせながらやっていくしかないと思っています。

(議長)

議長という立場で意見を述べてはいけないんでしょうけれども、賃金の安さというのがあるような気がいたします。やはり伝統工芸師と名の付く者は、やはりそれなりの作品を作っているわけですから、相当高価な報酬があってもいいのかなと思います。一つの芸術家の作品が売れば、かなりの収入になります。相撲で言えば、幕下以下は全然話になりませんが、重量以上の関取になればかなり高額になるというのが目に見えています。単に横綱を目指すためだけではなく、それなりのものがついていく、そうしますとがんばります。従いまして、山梨でも伝統工芸師の作品をもっと日本或いは世界に評価されて欲しいなと思います。そうしますと、そういう著名になればそういう報酬が得られると、これは当然頑張りますし、「今は安くても・・・」という気持ちで目指すのも一つの方法としてあるのかなと思います。

(委員)

様々な助成に関して、例えば、最終的に就職の支援に結びついたなど、そういった内容についてのものが最終的にどうやって就職活動に結びついたかというのが、私たちの部分で時系列的に月々どういった形で編成していくのかというのが分かるような資料があればありがたいかなと思いますので、進捗状況の推移が分かれば良いと思いました。それと、2007年問題ということで、官民共に手を合わせ、手と手を取って雇用のミスマッチを解消させる、そのために色々な施策がここにあるわけですが、民において各企業に奨励をしていくところ、先程中退者の雇用の取り組みについての話もあったし、いろいろな取り組みに当たっての奨励について、何らかの、例えば表彰的なものに値するようなものがあれば、そういった表彰制度のようなものを多少の基準を設けて、それを大きく広く取り上げていただき、お褒めいただくと、それを更に水平展開を図れるようにそういった形なども進められると、更にそういった取り組みが進められるのではないかと思います。何らかの表彰もあるとかなりよろしいかなと思います。

それともう一点は、私はちょっとよく分からないのですが、県立職業能力開発施設とか雇用・能力開発機構山梨センター、山梨県職業能力開発協会、山梨技能士連絡協議会など、私どもには分からないところで、連携というところにおいてはとても必要だとは思いますが、どこがどういうふうに担当するか分からないのですけれども、やはり求職者という立場からすると、いろいろな求人者に対する企業側から働きかけをするような場、それは必ずしも限られた所から場の提供をするとか、集合的な企業の求人を行うような場というのは新卒者に限られているところもあるので、そういった企業の就職活動における説明の場のようなものもあるといいのかなと思います。既にやっているところもあるかもしれませんが、そうすることでより一層情報などが得られ、直接話を聞ける

ことから、就職支援に繋がっていくのかなという思いがあります。求職者としては、直接企業から話が聞ける場が増えると良いと思います。一番最後の方にあります、広報の活動について、求職者に対してどういうふうに応報していくかということですが、広報活動はどのように考えているのかを教えてくださいたいと思います。最後に、今年4月からの改正と高齢者雇用安定法の関係で、熟年層に対する支援という部分もこちらの方に入っているのですけれども、その辺りに対する施策についてどのように考えているのかを併せてお聞きしたいと思います。新聞に、企業でも定年後にパートタイムで使っていくというような記事が載っていましたが、いろいろな取り組みがあるということなので、その辺りの対応はどのような指導をしていくのかということも含めて何かコメントございましたらお願いします。

(労働局:課長)

現在の最新データは、1月末現在の状況なのですが、有効求職者が12,516人、それに対して、有効求人が14,674人という状況です。この方々が県内各地にあるハローワークを利用されていまして、職業訓練関係、職業能力開発関係のPRについて、希望者については、それぞれの説明をしています。

そして、御質問がありました求人者に対する説明なのですが、まずは、新卒者に対する求人、企業に対する説明があります。御承知のとおり高校生に対する採用選考開始期日が9月16日以降でありますから、それまでに各企業は、まず、ハローワークに求人を出します。その後、企業の説明会というのを各単位のハローワークごとに実施し、それに各高校生、各高校の進路指導の先生方が参加しています。ですから、今年度どういった条件でどのような募集をするのかというようなことを話せる機会を毎年作っています。その中で選考が進みますと、年度末に近くなっても就職がなかなか決まらないという生徒も出てきます。そういう生徒と企業の面接会というのを国中地域、郡内地域分けて実施をしています。

高齢者の関係ですけれども、高齢者雇用安定法の改正があり、18年度はまず62歳までの雇用を進めることが義務となって、各企業がこれに取り組まなければなりません。そして、7年間かけて65歳の雇用援助、定年延長、継続雇用すると選択できるシステムを作り、それを義務として進めます。そして、その周知については、各ハローワークに企業がいらっしゃった時には、パンフレットやリーフレットを渡しながら説明をすることもありますし、逆に企業訪問をして説明をすることもあります。更に、事業者団体に周知をお願いします。県内に大きな事業者団体がありますので、そういったところに高齢者雇用安定法の改正の周知の依頼や促進の依頼もしています。

(鶴田課長)

最初におっしゃいました成果の部分ですが、私どもでやっております、いわゆる普通課程、更には離職者や転職者を対象とした短期課程については、卒業の時点、訓練終了の時点の就職の状況、それから更に3ヶ月後、6ヶ月後の就職の状況と、訓練終了から1年間はバックアップするということになっていきますので、各訓練校でそれぞれの状況を把握しています。それから、表彰制度のことですが、私どもでやっております、いわ

ゆる顕彰制度は、主に技能関係、他は非常に限られているのですが、障害者雇用関係について行っています。技能の関係で言いますと、国の卓越した技能者というようなものもありますが、その県版もございまして、障害者の雇用の面で言えば、障害者雇用優良事業所を表彰する制度など、非常に幅が狭いですが、そういった制度はあります。

それから、広報する場ということですが、先程労働局さんからお話がありましたように、私どもがやっている職業訓練については、当然ハローワークさんの方でも広報していただいておりますし、県のホームページや訓練施設でも目にさせていただけるようになっております。なかなかそういった機器を使いこなさない人もいるものですから、自治体の広報と一緒に「こんな訓練もあるよ」というようなものを自治体を通じてお配りいただくという取り組みもしています。私どもは、広報はこれで十分だとは思っていませんので、これから更にできるだけ知っていただくように努めていきたいと思っております。

(委員)

感想というふうに聞いていただきたいのですが、中身はかなりまとまっているので、これで是非進めていただきたいと思っております。行政はいろいろな制度を持っていますが、私から見るとPRの仕方が下手だなと思っております。これに限らず、PRの徹底というのをしたいと思っております。余計なことですが、9ページに専攻科設置の検討とあるのですが、前回のときに、県の各施設の利用の説明をしていただきましたが、定員割れがある中で、専攻科を作れば先生方を増やさなければならないということも考えると、どうかなと個人的には思います。やはり解決策としては、先程仰ったように終わるしかないのだらうと思っております。私は、中小企業の特に金属機械関係の労働組合の集まりなので、参加の労働組合は、機械加工などあまり若い人達が入ってくれないようなところが中心となっています。工場、現場というところになかなか若い人が入ってきてくれない。これは仕方ないと思うのですが、やはり若い人達はお金だと思っております。正社員が入ってこないものから、非常用者と言われる、いわゆる派遣の期間工の方が来られるのですが、その方達は手当が良いということから普通の社員が嫌がる残業や休日出勤、夜働くというようなところをやります。哀しいですが、そういう世の中の風潮みたいなところを改革していかないといけないと思っております。こういう例があるんです。工場見学に、小学生が来たんです。工場ですから安全靴を履いたり、機械の油で汚れたりするような環境の中で働いているのですが、学校では勉強しないという仕事しかないよと言ったというのです。そういう社会になってしまっている。

(委員)

今回の計画で一労働者の立場として期待したいのは、公的機関でキャリアコンサルタントが受けられるということです。資料を拝見すると、今離職している人やこれから就職する人を中心としているような感じを受けるのですが、今実際に仕事を持っている人もいつ失業するか分かりませんし、日頃のライフスタイルの中で就職を余儀なくされるという場合もあります。そういうところに、仕事を持っていてもキャリアコンサルティングが受けられれば、ある程度収入が安定していれば自分で資格を取ることができまして、自己改革ができると思っておりますので、その辺りの所を期待しております。もう一点あ

るのですが今日、私は大月から来ました。先程、公共職業訓練の方の所で、都留高等技術専門校の見直しを行うというようなことがありましたが、実際に講座の中で受けたいものがあったても、甲府まで行かないと受けられないものもあり、お子さんのいる方などはそういったところにはなかなか行けないのでそういった所の見直しも期待しています。

(土屋職業能力開発監)

今のPRの関係は、何回もいろいろな所から叱られるということもありまして、この計画の中でも、施策の全体的な周知、広報は様々な団体から協力をいただきながら工夫をしたり、各所属でやっているいくつかの小規模の職業訓練もありますので、その施設に行けばどういうサービスが受けられるか、どんな情報を持っていてどういう情報の積み重ねがあってサービスが受けられるのか、今のキャリアコンサルティングを含めてどんな相談ののってくれるのか、ということがなかなか行き渡らない面があるということで各施設別の所にも一応明記をしておきました。

今までの情報提供の業務をもっと見直して、情報の内容や質の充実を図ると同時に、対象者の多様化に対応するサービスが提供できると良いと思います。今まではそんなに突っ込んではいなかったのですが、今回はこういう時代ですから、いろいろな労働者の方、家庭の中にいる方、事業主の方、それぞれにあった情報が蓄積されて整理されたものがインターネットのホームページ等での公開、あるいは紙か何かで目に届くようにいろんな工夫をする、それから、労働者であれば労働組合とか様々な団体がありますし、技能士であれば、能力開発協会にある技能士の団体があります。いろいろな分野をいろいろな団体に協力を願ってそれぞれのところにあった情報を中心に組み立てをできれば良いと思います。

(議長)

最後におっしゃっていましたが、取りたい科目が身近な専門学校になくてとのことですが。

(土屋職業能力開発監)

その辺も各区地域の各センター等で講座、セミナー沢山やっているものですから、この中でも若干触れていますが、働く人や企業、受けたい人のニーズを汲んでやった方が良いという捉え方はしておりますが、個々のコースをどう設定するかというのは受けられる方の満足度や評価もあります。講座、セミナーについては、独自の評価でやっているというところが、特に働いている方への能力開発の機会としてのセミナーや講座は、これからパソコンなどを中心に学習しようという人がほとんどなのですが、そのセミナーや講座が有効であったかは、やはり受ける側や企業側、県の経費の面からなど様々な角度から評価していこうという捉え方をやってきてまして、それによって講座編成の組み替えを毎年やっています。また、そういう声を大切にして現場の方でもやっていきたいと思っています。

(議長)

全体一巡しましたが、言っておきたいことがありましたらお願いいたします。

私に発言させていただきます。資料で言いますと8ページ、9ページになります。私は、2年くらい前から学校関係で山梨県に欠けているものをずっと考えてきました。それで、最近、ここ1年くらいはいろいろな所へ行って私達の考えを訴えております。

それは何かというと、山梨県に二部の大学を作って欲しいということです。実は、昨日も産業支援機構の関係の後援会があって、私はそこで持論を述べさせていただきました。考えますと、こういった職業訓練も山梨県には、いわゆる高専がありません。全国で見ても高専が無い県はそうはあません。これはなぜ作らなかったのかと思います。人口が少なかったとかいろいろあるかもしれませんが、これは大変な失態だと私は思っております。そして、その後、これは15年から20年くらい前ですが、労働省が全国に職業訓練短期大学校というのを作りました。これも山梨県にはありません。栃木県、群馬県、長野県にはあるのに山梨県にはありません。その時に、無い県は、ポリテクセンターで我慢しなさいということなのです。そうしますと、高校を卒業して育った方は県外に出ると言ってもそう簡単にはできません。やはり、工業高校、商業高校等を出た方は勤めるしかないのです。それらの方々がやがて年をとって30歳くらいになったときに、ふと感じることは、やっぱり大学、学校を出ておけば良かったということです。あまりこういうことは言っはいけないのしょうけれど、給料にも自分の出世にも生まれてくる子供にも反映するでしょう。現場などで学ぶ必要が出てきたときに、学べません。これが、東京などの隣近辺ですと、二部があります。そこで学ぶことができます。短大、あるいは学卒の資格を取ることができます。山梨県にいと残念ながらそれができません。会社を辞めるなどしかないのです。

なぜ、私がこんな話をするのかといいますと、私は県内のいろいろな会社の人と非常に広く付き合っております。最近、非常にそういう方の意見が多く、是非なんとかしてくれませんかという話を聞きます。工業高校しか出ていないけれども、大学へ行って学びたいと言うのです。具体的には、大学などに出入りをして、学生を見て、羨ましく思うのか、学ぶ必要性を感じて学びたいと思うのか、純粹にそう言ってきます。

働きながら学ぶとなると、どうしても二部でしかありません。まさか辞めて大学へ行くというわけにもいきませんので、そうするとやはり二部を作らなければいけない。私が付き合っているのは、どちらかというとい理工系、工学系、技術系の方ですから、そうして見渡しますと、考えてみれば専門学校があるじゃないかと思いましたが、塩山の短期大学校は一部なのです。ですから、そこで学ぶことはできません。学びたくとも学べないのです。会社を辞めるしかない。ですが、それはできないので、仕方なく勤めているのです。ここに書いてあるとおり、雇用の問題等は全て教育というものが関わっていると現時点では思っています。

それで、私の考えというのは、具体的に言ってしましますと、塩山にある産業短大が核になれば良いと思っています。新たな大学を作れとは言いません。教室なんていうものは、授業は塩山まで行かなくていい、甲府の駅前でサテライトなどもありますし、授業はポリテクセンターでもいい、工業技術センターでもいい、能力開発協会でもいい、そこで授業を受ければ良いと思います。働きながら学ぶ単位制です。入学なんていうも

のは、試験は必要ありません。働きながらですから、なかなか単位が取れない、週に2回しか出られない、2年かかるところを4年かかって単位を取れた、短大の資格をようやく取れた、それからまたしばらく働いて、次は大学を目指して、また2年以上かかってようやく4年制の資格を取ればそれでいいのではないかと思います。

山梨県には県立短大、看護大学、いろいろな大学があります。これらの大学は皆一部なのです。今すぐに二部を作れとは言いません。まず手始めに調査、アンケートこういったものを是非やっていただきたい。支援機構あたりはアンケートを取るのにいろいろな企業との間に非常に多くの情報を持っております。そこで実際に働く人達がそういうものを本当に欲しがっているかどうかを是非調べていただきたいです。どの学科、コースが良いのかというのを是非調べていただきたいです。それで、必要であれば、多くの学科を作る必要はないと思っています。県立の大学の先生方が昼間と夜、一部と二部を持つのは大変だと思いますが、そんなに大きな経費を出して新たに作る必要はないと思っています。必要ないものは作る必要はないのです。定員の問題もありますし、産業短大が果たしてそれに答えられるかわかりません。東京の方の大学で潰れている、閉鎖している大学もあります。もう必要のない学科は作る必要はないのです。潰せばいいのです。これは私立の大学では皆やっています。今年はその学科があっても来年は時代のニーズに添えて潰し、そこで教えられないものは極端に言うと他に移ってくださいと、そういうことが現実です。

是非、ニーズ調査から開始して欲しいと思います。それが私のお願いであります。すぐ作れなどということは言いません。最も必要ではないということであれば、それはそれで私はそれ以上のことを申し上げるつもりはありません。是非、山梨県の現状を他県と比べて考えていただきたいと思います。これは長い目で見れば、教育というのは全ての根元をなすものということに繋がります。個人的には是非それを作りたいというのがありますけれども、考えていただきたいというお願いです。

(議長)

次に、議題の2「その他」に移ります。何かありますか。

(委員)

これだけの資料になりますと、一回聞いただけでは頭に入って来ないので、事前の予習もしておかなければと思いますので、もし可能であれば、事前に委員の先生に資料を配付して見ていただけるように配慮していただきたいと思います。

(鶴田課長)

今後の予定にも組み込むかと思うのですが、この29日に国の審議が予定されております。そこで、恐らく国の案がある程度固まっていると考えております。それを受けの中で、私どもの計画と摺り合わせをしながら、私どもの最終案を作っていくというのを先程申し上げましたが、できれば4月中にもそういう段取りをしたいと思っています。それにつきましては、恐らく私達の最終的な案になるかと思っておりますので、先程委員さんがおっしゃいましたように事前に郵送などの形でお手元に届くようにしま

して、中身を十分に審議していただいた後に審議会を開くような形にしたいと思っております。是非、次回はそんな形をとらせていただきたいというふうに思っております。

(議長)

次回、そんなふうによろしく願います。次回の開催等について事務局で願います。

(土屋職業能力開発監)

日程はまだ決めてないですが、29日の国の結果を整理しながら、1枚ペーパーで御意見を願います。日が無くて恐縮ですが、4月4日までに御意見ありましたら願います。今日の御意見と国の結果を加味して計画案を作成させていただきます。

(議長)

分かりました。素案に関して、読んでいただいて検討を願います。ファックスでよろしいようです。

他に御質問等ございますか。無ければこれをもちまして終了させていただきます。

(以上)