

平成27年3月26日掲載

平成26年度 第1回 山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成27年2月18日（水） 午後2時～

場所：県防災新館4階 411会議室

1 開 会

2 産業労働部長あいさつ

3 会長あいさつ

4 議 事

(1) 平成26年度職業能力開発施策の実施状況について

～事務局説明～

【議長】

今の説明について御意見、御質問をお願いしたい。

【委員】

ものづくり人材育成支援助成事業について、この事業を使用している企業はないということか。そうであれば、使われない原因はどこにあると考えているか。

【県】

現在、研修を実施している企業があるが、研修後に申請となるので、まだ実績があがってきていない。

【委員】

何社くらい研修を実施しているのか。

【県】

それについても実績があがってこないと把握できない。

【委員】

女性の再就職支援について、託児サービスの利用はどれくらいあるか。

【県】

1コース5名で設定しているところ、各回満席の状況である。

【委員】

施設内訓練の就職率が50%と低くなっているが、今後どのように改善するのか。

【県】

造園科については、就職先がなかなか見つからない状況であるが、造園協会等とも連携して就職先の開拓に努めていく。

【委員】

ハローワークの就職支援も活用しながら改善に向けて取り組んでいただきたい。

【議長】

産業技術短期大学校都留キャンパスについて、開校から2年を迎えるが定員確保に向けてどのように取り組んでいるのか。

【県】

2年間の入学者をみると1年目に比べて2年目の方が少ない状況であり、また、来年度の入学予定者についても、現時点で生産技術科15名、電子技術科9名と、定員に届いていない。当校は、産業界の皆様の期待あつての開校なので、定員確保対策を最優先課題として取り組んでいく。具体的には、まず連携校として協定を結んでいる地元の工業高校、それから工業高校だけでは充足は難しい現状があるので、郡内地域の普通高校に向けても高い就職率やマンツーマンの指導など自慢できる部分を理解していただいて、多くの学生に幅広く受験してもらえよう努めているところである。

【議長】

都留キャンパスの存在が地域に浸透していくにつれ、入学生が増えることに期待したい。

【委員】

生産技術科と電子技術科の工業系学科については、やはり工業高校の卒業生が多く入学すると思う。その中で、入学生が低いということは、工業高校の学生にあまり人気がないのではないか。

【委員】（谷村工業校長）

産業技術短期大学校都留キャンパスとは、連携協定を結んでカリキュラムの連携や優先入学枠の設置などを行っている。そのため、都留キャンパスの入学生の6割近くは、谷村工業高校の卒業生であり、昨年の入学生が少なかったのも、谷村工業高校からの入学生が少なかったことに起因している。ただ、学生に入学を指示することはできないため、学生や保護者の希望をとりながら進路指導していくしかない。都留地域には、繊維産業から機械加工産業に移行した歴史があり、卒業生を受け入れるキャパシティ（就職先）が十分にある。実際、谷村工業高校の卒業生は、ほとんど就職している。このような状況においては、例えば同じ職場でも高校を出て就職した者と産業技術短期大学校を出て就職した者との間で与えられる仕事が違うとか、そういった明確な違いがない限り、学生は早めに就職することを望む。

一方、カリキュラム連携だけではなく、ものづくり分野での連携として、「工学研究部」という新しい部活動を設け、より高度な内容を学び資格取得等に挑戦している。ここでは、卒業生が在校生を教える活動をしており、さらに教師同士も互いに連携を図るなど、非常におもしろい取組をしている。

【議長】

高校生への魅力として就職状況が大事になるが、就職状況はどうか。

【県】

昨年度はまだ塩山キャンパスの卒業生だけだが、就職率は100%である。今年度は、初めて都留キャンパスの卒業生が出るわけだが、校全体として就職希望者99名のうち、内定者は95名で内定率は96%である。

(2) 平成27年度職業能力開発施策について

～事務局説明～

【議長】

今の説明について御意見、御質問をお願いしたい。

【委員】

峡南高等技術専門校について、電気システム科に比べ自動車整備科の応募者が多いにもかかわらず、半数以上が入学できていない状況について、県はどのように分析をしているのか。インフラの関係ですぐには無理でも、中長期的に定員拡大を計画しているのか。

【県】

自動車整備科は例年2倍近い倍率となっているが、来年度はさらに倍率が高い。また、自動車業界側からも若手整備士の要望が多く寄せられている。ただ、敷地・設備・指導員等が限られている関係で、定員拡大は難しい。電気システム科については、平成25年度に都留から移管したということで、まだ地元の高校生等に浸透しないことから、引き続きPRしていく。

【委員】

希望者が多い上に業界からのニーズも高いのであれば、峡南以外の場所での実施を検討してもよいのではないかと。県として、そういった考えは持っているか。

【県】

現状、県として定員拡大等の考えはないが、来年度の審議会において、第10次計画を策定するか否かを含めた議論を進めていくことになるので、必要であればそこで検討する。

【委員】

ぜひ中長期的な視点で検討していただきたい。

【議長】

2倍を超える倍率は、ずっと続いているのか。

【県】

平均的には2倍を少し割るくらいである。ただ、どういう背景があるのか分からないが、来年度の応募者は、突出して多くなっている。

【議長】

自動車業界は、ハイブリットや燃料電池車など技術の多様化が進んでいるが、先端技術に対応した訓練を実施しているのか。

【県】

自動車業界の要望を聞いたところ、企業独自の特殊な技術などは、実際に就職してから教えるので、本校では基礎的な部分を教えてもらいたいとの声が多い。したがって、基礎的な部分を中心に訓練している。ただ、訓練とは違った形ではあるが、メーカー側からの要望で、直接メーカーが最新車両やエンジニア付きで本校に来て、訓練生に最新技術等を指導してくれることがある。

【議長】

今後も応募者が増え続けるようであれば、県としても対応を検討する必要があると思われる。

【委員】

就業支援センターで実施している「総合実務科」について、知的障害者のみを対象としているが、他の障害者を受け入れる予定はあるか。また、1年間を通した訓練であるが、年度途中でも訓練生を受け入れる予定はあるか。

【県】

今後、知的障害者に限定していくつもりはない。身体障害者については、まだ施設自体のバリアフリー化が完全でないため、すぐには受け入れられないのが現状である。一方、精神障害者や発達障害者の方々が突出して増えてきているので、施設内あるいは委託訓練において、積極的に支援していければと考えている。

【委員】

離転職者の施設内訓練における就職率が下がった理由について、就職先が見つからないとの説明があったが、来年度も同じ訓練を実施するのはなぜか。見直した結果、継続することにしたのか。

【県】

今年度の就職状況は、訓練修了3か月後の数字である。昨年度の就職率が、70%程度となっているように、就職率はこれから1年間くらいで8割程度まで上がっていく見込みである。造園科については、受講者の年齢層が幅広く、特に60代を超えた方々というのは、フルタイムでの就職をあまり望まず、例えばシルバー人材センターのような形で就職を望む人もいるので、訓練修了後すぐには就職できない傾向がある。ただ、訓練のニーズ自体は非常に高い。服飾科については、関連職種への就職が、今の時代難しくなっていることから、訓練内容にパソコンや販売などを盛り込むなど、就職に繋がる訓練となるよう工夫している。したがって、今のところ訓練の改廃等は考えておらず、必要に応じて訓練内容を工夫するというような形で、就職率改善を図っていきたいと考えている。

【委員】

離転職者訓練の委託訓練について、デュアルシステムを設定している訓練とそうでない訓練があるが、その区別はどのようにしているか。

デュアルシステムは、インターンシップよりも長期的に実務経験を積むことによって、就職に繋がる可能性が高いと認識している。そこで、例えば介護実務者研修などの訓練を実施する際に、デュアルシステムを導入するべきだと思うが、県の考えはどうか。

また、デュアルシステムを導入するものとしらないもので、就職状況に違いはあるのか。

【県】

就業支援センターで実施している訓練については、デュアル訓練としていなくても実習を行っている。特に、介護関係の訓練については必ず実習を行っており、実習先で成果をあげるなどした場合には、そのまま就職に繋がることもある。その他のパソコン系や医療事務系についても、現場での実習を行った方がよいとは考えているが、実習を受け入れる余裕がないとの理由で企業側から断られることが多い。

峡南高等技術専門校では、できるだけバラエティに富んだ訓練を提供するという意味で、デュアル訓練を実施しているが、4か月間という訓練期間が長いと感じる訓練生も多い。

【委員】

技能五輪についてお伺いする。技能五輪は、年齢制限があるなど取り組みにくい部分がある。また、課題を完成させるとなると、半年くらいの特化訓練が必要で、かなり高度な技能が求められる。実際、入賞している企業は大手が多く、そういった企業は自分で学校を作って1年間ほどの特化訓練を実施している。では、山梨県の企業が、同じようにやれるかということと正直難しい。しかし、できるかできないかは別にして、より多くの人を経験をすることで、山梨のものづくり現場の力を高め、底上げに繋がると思う。ということで、現状抱えている課題とそれに対する県の考えを教えてください。

【県】

年齢制限があるので、職業能力開発協会において、技能検定の2級を受ける方の中から、技能五輪の参加者を選抜している。今年度は、5人の方が参加をしている。今後は、協会とも連携しながら、必要な研修等を実施できればと考えている。

【オブザーバー】（職能協会）

これまで10人ほどの入賞者が出ているが、現状としては、宝飾業界での参加が少ない状況である。また、技能五輪に向けた教育に資金を出すというのは、なかなか難しい。

例年、普通旋盤において数名参加をしており、またフラワー装飾やとび職でも参加するなど、各企業の取組が進んでいる印象を受けている。

そういった中で、協会としても、年齢制限があり、技能検定の2級試験で優秀な成績を収めないと送り出せない実情もあるけれど、なるべく多くの企業に声を掛けていきたいと思う。また、大手企業には勝てないとしても、技能五輪で求められる高いレベルの技術は、技能者個人として非常に魅力的だと思うので、今後もできるだけ多くの方に参加してもらえよう取組んでいく。また、一級技能士を対象とした技能グランプリに、今年7名参加するなど企業団体の協力も得ているので、技能者の技術向上に力を注いでいく。

【委員】

時間と資金が非常にかかる取組なので、企業単独だと難しい部分がある。次の中期計画に向けて、何かしらの支援をぜひ検討していただきたい。

それから、参加している人がそれだけいるのに、あまり報道されない。昔は、新聞記事などで取り上げられていたので、技能者の地位向上の意味も含めて、取り組んでいただければと思う。

【委員】

在職者向けのオーダーメイド型訓練について、どのような内容ならオーダーメイド訓練として実施できるのか、県が例として示している訓練以外で、様々なニーズがあると思う。企業ニーズの掘り起しをもう少し進めていただきたい。

【県】

訓練コースの設定内容について、ニーズ把握を進めていきたいと思う。

【委員】

障害者委託訓練について、資料ではパソコン関係のコースに知的障害者が含まれていないが、それはなぜか。

【県】

知的障害者の方も、もちろん受講可能であるが、知的の方まで範囲を広げると受講規模が圧倒的に増えることから、他の受講者とのバランスに配慮して割り振っている。

【委員】

特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発については、基本的には障害者手帳を所持する者に対する支援だと思うが、学校現場では、数年前に養護学校から特別支援学校に名称が変わったことで、特別支援学校に通う人が増えている一方で、文科省が別途進めているユニバーサル教育というのがあり、中学校で特別支援のコースに入らなかった人、つまり障害者手帳を持ちたくないという人が、普通高校に大体1～2名ほど入学している。このように手帳を所持していない人達に対する就労支援というのは、どうなっているのか疑問である。労働局、産業労働部、教育委員会で、それぞれ取り組んでいると思うけれど、新しく開校する桃花台学園もやはり手帳所持者でなければ入校できないし、障害者手帳を持たないが支援が必要と思われる人への対応について、議論する場を設けていただきたい。

【県（産業労働部）】

ご指摘のように、障害のあるなしを手帳で判断せざるを得ない部分がある一方で、最近増えているのは、非常にフジィな部分を持った精神の方々で、就職という場面において苦勞することがある。またクローズしている方で、面接などでも分からなかったけれど、採用のあと判明するといった状況があり、採用した企業側も混乱する事態が見受けられる。それによって不採用となることもあれば、採用したけれど本人に調子の波があり、回復が遅れると無断欠勤から始まって長期間の欠勤と、採用をした企業においても対応に困ってしまうような事例が発生している。このようにフジィな部分を持った方々に対しては、やはり福祉的な視点と連動していくシステムを、しっかりと構築する必要がある。障害者職業センターにおいても、そういった実情を把握していただいて、就職した後もフォローを続けるというような定着化を図るための支援も必要であるし、やむなく離職した場合についても、再就職に向けたスピーディーな支援をするなど、場面によって、障害をもった方々をネットワークの中で支援していく、といった体制を築くことが今後の課題である。

【県（福祉保健部）】

就労支援における障害者手帳の有無について、必ずしも手帳を所持している必要はなく、重度判定といった手段もある。最近では、精神の方々も増えているが、発達障害の方々も激増している。激増といっても、数が増えたわけではなく、今まで把握してなかった部分が多い。こういった方々に対しては、雇用だけでなく福祉や教育が連携し、幼少期から社会に出るまで「途切れのない支援」を進めることが非常に重要である。これについては、来年度から3年間実施する障害者プランにおいて、力を入れていくところである。

それから、社会人になってから不適応となる方々に対する支援も重要な課題となっている。離職や離職に対する十分な支援が得られなくて無職となる負のスパイラルも出ているので、支援を充実していければと考えている。

【議長】

普通高校に交じっている方を把握するシステムはないのか。

【県】

県では相談支援機関を設置しており、ここでは本人からの相談だけではなくて、学校の先生方からの相談も受け付けている。

【委員】

障害者職業センターでは、手帳を持っていない方に対しても支援をしている。それから、ポリテクセンター実施している職業訓練を受けている方の中にも、障害をもった方がいる。先ほど、就業支援センターではバリアフリーの関係で身体障害者の方の受け入れが難しいとの説明があったが、精神や発達の方については、時間をかけた訓練が必要となる場合もあるので、委託訓練において、手帳の有無に関係なく時間をかけて訓練を実施してほしい。

【県】

議論した内容については、今後の主たる課題になると認識している。発達障害の方々で、大人になってから判定を受ける場合への対応、それから一般の職業訓練に何度も挑戦している方への対応などが考えられる。今年の例として、ご自身の状況を認めた上で、障害者訓練を初めて受けたところ、事業主としても、障害者雇用という意味で見ると、納得ができてマッチングに繋がった事例がある。したがって、障害を持つ方々と丁寧に接して、自分自身をどう見つめて、どう生きていきたいのか、という部分を採用する事業者側とも共有しながら、仕事をどう継続していくのか考えるというのが一番効果的だと思うので、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどと連携して、1人1人を見守るような支援を行っていく。

【委員】

技能検定について、特級・一級・二級の合格率が低い現状があるわけだが、技能検定を受ける方が、仕事が終わった後に個人で練習するというのは難しい。そこで、例えば職業能力開発協会等で講習を開くというような支援は可能であるか。

【オブザーバー】

技能検定の講習については、実は以前は行っていたのだが、厚生労働省から、検定試験を実施するところが講習を開くのは、情報漏えいなどが疑われるとの指導があり、それ以来、禁止となっている。そこで、技能士会連合会に委託して実施しているのだが、講習のノウハウを技能士会に教えることも色々問題になるので、なかなか難しい部分がある。ただ、各種団体において、実技講習などを実施してもらっている。

(3) その他

～技術系人材の確保・育成対策について事務局から説明～

【議長】

今の説明について御意見、御質問をお願いしたい。

【委員】

人材の養成は、あらゆる産業界から求められていることなので、県にはリーダーシップをぜひ発揮していただきたい。それから、産業技術短期大学校都留キャンパスの活性化と、新知事が公約に掲げた高等専門学校とのバランスも、産業界として大変期待している。

【議長】

他に御意見、御質問はあるか。

【委員】

労働者の現場からみても、人材の確保が難しくなっている印象を受けている。教育現場それから再就職支援の現場においても、優秀な人材を県外に出さないような取組を進めていただきたい。

【議長】

他に御意見、御質問はあるか。

【委員】

数年前にポリテクセンターが県の傘下に入るといった議論がなされと思うが、その話は今どうなっているのか。

【オブザーバー】

国の能力開発行政について、希望があれば都道府県に譲渡するというので、その期限が平成25年度いっぱいだったが、結局どこの都道府県も希望しなかった。国の能力開発行政と都道府県の能力開発行政それぞれの目的を融合するというので議論されたのだが、都道府県では地元産業を担う人材の育成という部分を重要にしており、最終的には、全国の知事会において、今の体制で進めてほしいとの要望があり、現行の体制となっている。

【委員】

県がポリテクセンターに対して要望を出すことはできないのか。

【オブザーバー】

もちろん、県とは様々な部分で連携をしている。その中で、それぞれの特徴を生かして能力開発行政に取り組んでいる。

【議長】

他に御意見、御質問はあるか。

【委員】

10次計画については、ぜひ策定していただきたいと考えているが、策定に当たっては、十分なマーケティングをやっていただきたい。というのも、ものづくり現場は、ここ5年で様変わりしており、求められる能力も変わってきている。したがって、十分な調査を行った上で、継続するものと廃止するものなどの議論をしていただきたい。

先ほど、自動車関連では業界とのマッチングができているとの話があったが、他の業界は幅が広く、企業が求める訓練と実際の訓練がマッチングしない可能性もありえるので、事業ニーズや動向を十分に把握してもらいたい。山梨の製造業は、非常に厳しい現状なので、よろしくお願ひしたい。

5 閉会