

平成 27 年度 第 2 回山梨県職業能力開発審議会 議事録

日時：平成 28 年 2 月 24 日(水) 午前 10 時～12 時

場所：山梨県防災新館 4 階 401 会議室

1. 開会

2. 産業労働部次長あいさつ

3. 会長あいさつ

4. 議事

(1) 第 10 次山梨県職業能力開発計画について

①第 10 次職業能力開発基本計画（原案）・・・・・・・・・・資料 1

②第 9 次、第 10 次山梨県職業能力開発計画（国計画）比較表・・・・・・・・資料 2

③第 10 次山梨県職業能力開発計画素案の骨子（たたき台）・・・・・・・・資料 3

④第 1 回審議会における時期計画策定に当たっての主なご意見等・対応案
・・・・・・・・資料 5

～事務局説明～

【議長】

事務局の説明について議題を分けて御意見・御質問を伺いたい。

まず、資料 1、2 について何かあるか。

【委員】

資料 2 に関して感じたことを述べたいと思う。まず、国の原案と山梨県のこれまでの取り組みをしっかりと網羅して、項目としてはよくまとまっていると思う。ただ、県政運営の新たな指針である「ダイナミックやまなし総合計画」における産業間、地域間との連携強化を図るといふ計画との関連性が見えてこないように感じる。

他県では地方創生ということで、企業の誘致やそのための人材育成という部分でかなり力を入れている。この項目だけで他県に勝る計画ができるのか、特に、人材育成の部分に力を入れていると思うが、目玉となる施策や強化する施策が必要なのではないか。

山形県の事例を挙げると、山形大学、山形県、山形県内の企業経営者・労働者が一体となり取り組んでいる「ものづくりシニアインストラクター事業」がある。定年退職された方を講師に招き、企業の現場で指導できるインストラクターを育成する事業を行っている。また、山形大で行っている「シニアインストラクター養成講座」は、受講料はかかるが、地域産業の活性化を図っている。国民生産性向上運動の一環として、他県でもこうした動きがある。本県でもこのような企業の現場を育てる事業や施策を検討して頂きたい。

【事務局】

御指摘のように、総合計画では産業の振興発展に重点を置いているが、産業人材はこれからの重要なファクターとなるので、力を入れていきたい。

山形県の事例については、よく吟味したうえで、本県においても有効な取り組みになるのであれば、

検討していきたい。

【委員】

具体的な施策となるので、他県の成功事例などは取り入れ、他県に負けない計画を検討して頂きたい。

【議長】

他に御意見、御質問などあるか。

次に、資料3の素案の骨子について、御意見、御質問などあるか。

【委員】

3頁の下線部、産業技術短期大学校（以下省略、産短大）の定員充足率を何故追加したのか。教育に携わる人間としては、プロセスが大事だと思うので、説明を頂きたい。

【事務局】

産短大については、前回の審議会でも述べたように定員を満たしていない状況にあり、現在の課題は定員の充足にあると考えている。

製造業などものづくり分野においては、今人材が不足している状況にあり、企業の方からも産業人材の育成の強化についての要望を頂いている。県としては、重要な課題と認識し、産短大から多くの産業人材を輩出したいと思うが、なかなか入学希望者が少ない状況にある。そのギャップを埋めるためにも、入学者を確保し優秀な人材を県内企業に送り出したいと考える。そうしたことを踏まえると、定員充足を図らなければならないと思い、今回の計画の実施目標として定員充足率を提示した。

また、峡南高等技術専門校（以下省略、峡南技専）の自動車整備科については、定員を上回る状況となっているので、今回の計画の中で議題としたい。

【委員】

十分理解できるが、教育は中身やプロセスが大事なので、充足率という形で数値化されてしまうとそのことに左右されてしまうように思う。充足率を高めることに捉われるよりも、中身の部分をよくしていく中で、目標を達成していく方がベターなのではないか。充足率を示すことや、充足率そのものを慎重に考えて頂きたい。

【議長】

新たに追加された4頁の「全員参加の社会の実現加速」に向けた能力開発の推進において、国の計画に基づいた基本施策、女性の活躍促進に向けた職業能力開発、中高年齢者の職業能力開発、非正規雇用労働者の職業能力開発について、御意見、御質問はあるか。

【委員】

女性の活躍促進の議題のところ、国の第10次職業能力開発基本計画の原案において具体的に明記されているので、これに基づいた具体化された県の計画を期待する。労働局との会議でも議題に挙がったが、職業能力開発とその後の就職がマッチングして効果が上がるような秘策を望みたい。

【委員】

資料3の6頁の法定雇用率の確保についてであるが、新たに設けるといふことでよろしいか。障害者の法定雇用率については、国でも達成に向けて取り組んでいるところであるが、6月1日現在では、全国で1.88%（民間企業における実雇用率）、当県では、1.83%で0.05%下回っている。法定雇用率は2.0%になっているので、目標達成を目指すため、ハローワークを通じて各企業に要請しているが、なかなか実態としては難しい状況にある。県で行ったアンケート集計結果で障害をもつ人の採用予定では、法定雇用率が義務づけられている50人以上の企業において、採用予定がない割合は、38.5%を占

めている。厳しい雇用状況であるが、法律でも義務化されているので、国としてもしっかり取り組んでいくべきと認識している。県として新たに目標を設けるということは、どのようなプランを持っているのか。

【事務局】

アンケート結果の内容については、現状、法定雇用率を達成している企業も中には含まれている可能性もあり、その部分のデータはとっていないので、御了承頂きたい。法定雇用率 2.0%の目標達成については、現状難しい状況にあるのは把握している。県としては、障害をもつ人の雇用促進に向けた方策として、今年度より知的障害者の方を対象として、山梨県障害者職業能力検定を制度化し、接遇サービス検定（喫茶サービス）や事務アシスタント検定（文書発送作業）などの検定を行った。今後は、環境サービスに関する検定などを随時設け、障害者が職業に関する技術・技能に習熟し、企業への円滑な就労や職業意識・能力の向上の促進に努めていく。

先程の産短大の定員充足率も含めて、この法定雇用率の数値化に対しても、数値化すべきか否か、よく検討していきたい。

【議長】

確かに目標値を決めることで歪みを生む心配もあるが、逆に目標値を定めることで、調査内容の問題点に気付くなど、フィードバック効果も期待される。この計画を評価してフィードバックしていくという項目を追加したらどうか。実施計画の目標数値だけを毎年チェックするだけでなく、実施計画の内容や施策について議論していくことも重要だと思う。

【事務局】

計画は5カ年計画ではあるが、毎年度その年の実施計画を定め、目標達成度について記載している。

【委員】

資料1の8頁の「3. 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進」のところで、県では産業界のニーズをどのように把握し、推進していくのか。

先程、企業から人材不足や育成強化について要望を受けているとのことだが、何をターゲットにしていくのか。技能者を養成して産業を芽生えさせていくのかは今後の課題だと思う。資料4の7頁の職種区分別労働者不足状況の推計不足率で、とび職が一番だが、ここを充足していくのか、難しいと思う。こうした状況を踏まえた上で、ターゲットをどこに置き、産業を芽生えさせていくのか伺いたい。

工業高校の生徒には技能を伸ばす学習はもちろん必要であるが、これが実際に企業側にとってメリットとしてつながっているのか疑問に思っている。

大きな企業が参加することで、小さな企業が芽生えていくような体系や流れを作っていないと、次第に悪化してしまうのではないか。

また、産短大については定員の充足については難しい状況であることは把握している。可能かどうかは別として、塩山キャンパスに自動車整備科を誘致したらどうか。メーカー特定の専門学校では、そのメーカーにしか就職できないが、メーカーに拘らず就職出来ることは希少価値につながっている。そうした分野を広げたらどうか。

人材不足については、資料3の1頁にあるフリーター、ニートの高止まり、非正規雇用労働者割合の増加などが課題だと思う。企業側の希望する人材と雇用される側とのジレンマを感じるので、そうしたニートや非正規雇用を正規雇用に移行し人材を伸ばし、新たな産業に風を通していくことが、これからの時代のニーズに合っている。これからの時代に合わせて、産短大が動いていくというような構造にしたらどうか。

【事務局】

産業界のニーズの把握、ターゲット等については、さまざまな企業、分野、雇用数という形態でニーズ調査を行ったので、このデータだけでは判断できないと思っている。このデータのみで導き出すのではなく、県で行った産業分野での他の調査や人材不足のヒヤリング調査などを基に、育成強化を考え計画に盛り込みたい。その他の調査結果については必要に応じて示したい。

技能の向上が企業につながるのかということについては、企業側、教育側、育成側と個々の立場から考え方は多少のズレが生じると思う。技能検定のみに力を入れ、技能を伸ばすだけではなく、最近の企業側は人物重視の傾向にあるので、産短大で行っている SPI 検査などに、力を入れていきたいと思っている。産短大のことについては、次の議題で説明したい。

また、自動車整備科については、資料 3 の 3 頁に峡南高等技術専門校自動車整備科の適正な定員について、素案の骨子に挙げている。

(2) 産業技術短期大学校による産業人材の育成、供給強化の取り組みについて

～産業技術短期大学校における過去 4 年間の経過報告～（添付資料他、補足説明）

【事務局】

あくまでも産業界にどういう人材を供給できるか、量的にも質的にもそのことを念頭に命題として取り組んでいる。課題は多々あるが、それに対していかに重点を置いていくか。大きく 3 つの項目に重点を置き取り組んでいる。資料 6 にもあるが、1 つ目は「定員充足のための取り組み」についてであり、これは議題にも取り上げられている。2 つ目は「インプットの問題と就職のアウトプットの問題」、3 つ目は授業内容や人材育成など「教育の中身の問題」と大きく 3 つの柱に分け、4 年間取り組んできた。

その内容については、資料 6 を参考にして頂きたい。

まず、資料 6 の 1 頁の「定員充足のための取り組み」については、色々な取り組みをしているが、それ以前に何故生徒が産短大に応募しないのかを考えたときに、資料 7-1 の県内高校 2 年生進路希望等に関する調査票のアンケート結果を待てば、自ずとはっきりしてくると思うが、各高校への訪問や情報収集を基に職員を含めて議論すると、現段階では推論でしかないが、何項目か挙がってくる。

資料にはないが、1 つ目は圧倒的に 4 年制大学志向である。普通高校では言えることだが、工業高校でも推薦等で 4 年制大学に進学する割合が多くなっている。短期大学の不人気が目立つ。厚労省の管轄であることから、文科省の 4 年制大学等に編入学出来ないということ、文科省の短期大学では学位がとれるが、厚労省ではそういった学位授与はない。本来の意味での短大卒ではなく、「高度職業訓練専門課程修了者」ということになる。給与面については、県内外あわせて 100% 短大卒と同等であるが、現状としては資格や学位に拘る傾向が強い。

もう 1 つは、厚労省管轄の職業能力開発短期大学校であるので仕方がないが、職業訓練学校というものに対して、特に普通高校の生徒・保護者からのイメージが悪い。この部分は払拭すべく学校訪問や説明などを行っているが、そういった認識がまだまだ強い。受ける側である生徒側のどうにもできない問題もあり、そう行ったことも大きな要因のように思う。産短大としての課題でもあり、魅力を発信することは認識しているが、こうした状況や傾向が 1 つの原因として考えられる。

～事務局説明～・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 6

【議長】

今の説明について御意見、御質問はあるか。

資格の問題については、現在、文部科学省（以下省略、文科省）でも学位認定制度について見直しが図られている最中であるが、準学士を取得出来るような働きかけなど、何かそういった最近の情報などは把握しているのか。

【事務局】

産短大については、全国にあるわけではないが、全部で11都道府県にある。全国の産短大の校長会が毎年10月に開催されている。産短大から、4年制大学の編入が何故出来ないのかということについて、10年来の課題になっているようだ。校長会へは、厚労省の課長・係長クラスの方が同席しているが、なかなか前進しない状況にある。また、単位についての認定は平成26年9月に文科省告示が改正され、大学における単位認定の対象とすることが可能とされたところである。大学の単位として振り替えることが可能にはなったが、大学に編入学が出来なければ意味がないと思っている。トータル的に見ても、学位の問題なども含め、まだまだ課題は多々あると感じている。

【議長】

県立大学の学長は国の審議会の委員でもあるので、コンタクトをとられたらいいのではないかと思う。他に御意見等はあるか。

【委員】

専門学校の学生も、大学に編入出来る状況になってきているので、職業能力開発校からの編入学の可能性も徐々に改正されるのではないかと感じている。資料6の5頁、社会適応能力の養成で、学生が意見発表やグループ討議などを実践しているとのことで、現在は高校でもアクティブラーニングの講義形式が増えている。大学でもこうした講義を多く取り入れるようになってきているので、こうした取り組みを更に推進することを望む。

資料には掲載されていないようだが、学生への経済的支援策などはどのようになっているのか伺いたい。

【事務局】

産短大は、厚生労働大臣認可の学校であるので、「日本学生支援機構」の奨学金は利用できない。

それに代わるものとして、技能者育成資金融資制度がある。中央労働金庫から年利3%の無担保で融資が受けられる制度である。

また、もう1つに授業料の減免制度があり、経済的理由により授業料の全額又は半額が免除される場合がある。今年度においては、15名弱程度の学生がこの減免制度を活用している。

【委員】

そのあたりをアピールにつなげたらどうか。

【事務局】

継続して、アピールをしている。

先程、専門学校で編入が可能になったとの話がありましたが、やはりそこは、文科省の管轄であるのでスムーズにできたと思う。全国校長会などに参加して感じることは、やはり文科省と厚労省とでは、大きな壁を感じている。教育の内容や学生の能力としては、大学生とは変わらない能力があると自負しているが、なかなか高校などへの認知度にはつながらず、課題として認識している。アピールなどの支援協力等を願いたい。

【オブザーバー】

職業能力開発大学校や短期大学校は、職業能力開発促進法に基づく職業能力開発施設であり、職業能力開発促進法において、「職業訓練は、学校教育法による学校教育との重複を避け、かつ、これと密接な関連の下に行わなければならない。」としている。学位授与に拘って、文科省と同じ次元に入ると埋没してしまう。労働政策審議会などで議題に挙がるのが、基本的に職業能力開発大学校や短期大学校の制度は無くしたくない。その部分で文科省と横並びになると存在意義もなくなる可能性にもなり、積極的でない部分もあるかと思う。国の機関としては、同等の形態で全国に20校程あるが、同じく準学士も取得出来ないし、4年制においても学士は取得出来ない。その中で、どう存在価値をだすか、職業訓練という課程について、保護者の方のイメージの誤解や企業側の認知度など課題はあるが、逆にその部分を前面に出して、文科省と路線を外していくべきではないか。実際に卒業し、企業に就職した学生については、企業側からは現場に強いと評判がいい。そこが売り込みでもある。

2年制という短期課程の中で、きめ細かいカリキュラムに基づいているので難しいかもしれないが、国の職業能力開発校では、地域の中堅企業と共同研究を盛んに行うようにして、その中で学生も参加してその企業の就職に結びついている。実際に偏差値などで比較すると、文科系や工科系の大学などと比べると若干落ちてしまうが、現場に強いことと、地域の中堅企業と密接に結びついていること、これが、職業能力開発施設としての存在価値を生む要因となっている。全国にある職業能力開発施設に関しては、工科系の大学が少ない地域が多い。定員充足が悪いと廃止、廃校が必ず挙がるが、そこにある地域が両手を挙げて反対する。いかに個性を出していくか、なかなか難題ではあるが、文科系、工科系の大学と横並びになるのではなく、どのように立ち位置を変えていくかについて取り組んだらどうかと思う。

産短大は工科系の人材を育成する非常に貴重な施設だと思っている。山梨県の企業とどのように取り組んでいくか。これは、産短大や県の施策だけではなく、県の産業界が本気になって取り組んでいかなければ、産短大は生きてこないと思う。

【議長】

事業主代表の委員さんの方で、御意見等あるか。

【委員】

新しい特許を取得して商品を作る段階において、本県の企業に問い合わせたところ作れる企業がどこにもない状況であった。電子磁気の商品であるが、富山県、新潟県の企業と提携し商品開発をすることになった。

県内初というような形で商品開発をしたかったが、商品デザインの応用や大量生産に応じてくれる企業を一年かけて探したが、本県にはなかった。要望としては、素案を作成している今、新しいものづくりをする段階でアドバイスができるような窓口や受け皿が欲しい。そうすることで、産短大においても新しいことにチャレンジできる入口にもなると思う。是非、前向きに検討して頂きたい。

【委員】

議題の中で、大手企業に就職できたことをPRにつなげたいということだったが、本県は知名度の低い中小企業が多い。そう言った中で、産短大などにも就職説明会への参加の呼びかけなどをしているが、なかなか就職に結びつかず応募して頂けない。いかに学生に対して、県内企業の魅力を発信していくかが課題であり、必要だと思う。昔のように跡継ぎと言ったしきりもなくなり、今は自由な時代になっている。県外からのIターンなど、人材確保が出来るような施策等をまとめて頂きたい。

【委員】

先程の議題に挙げた産短大と文科省の大学との差別化については、賛成する。やはり、文科省の大

学と一緒に埋もれてしまうと思う。仕事を通じて、職業高校の模擬面接に参加することがあるが、職業高校でも進学組はいるが、思い返すと産短大への進学希望は少数であった。保護者の話を聞くと、普通の企業に就職するよりも、何か手に職をつけるよう子どもにアドバイスをしている。これを職業能力開発施設とマッチングできたら、高校生への知名度も上がるのではないかと思う。

【委員】

いろいろな方法で産短大をアプローチはしていると思うが、今は小中学生でもスマートフォンを持つようになり、先生からの情報もあるかもしれないが、受験する際などは自分自身で情報収集が出来る時代になっている。ツイッターやインスタグラムなど個人が簡単に情報を発信できる SNS 機能も充実している。こうしたものを学校と在学生在が主体となって活用したらどうか。情報発信することで、検索条件に当たる場合があり、先生や保護者からではなく、受験する学生側に広がりやすい。

卒業生が大手企業に就職することは安泰ではあるが、中小企業でも働く意欲が湧くような人間教育や一個人の能力が発揮できるような進路指導を望んでいる。

【委員】

産短大のさまざまな取り組みは大変参考になった。

県として、人を育成することが就職につながっていく取り組みをしっかりと頂きたい。また、本県の産業界が本気になって取り組むためには、中堅企業とどのようにコラボレーションしていくかが必要だと思う。また、県外企業の誘致などを含めて、就職にうまくつながるような取り組みを産短大だけに限らず、県が一体となって進めて頂きたいが、県としての考えを伺いたい。

【事務局】

同じ意見であり、産短大だけの課題ではないと思っている。

定員充足についての問題も、産短大だけの努力では難しい現状にあり、県としても新たな取り組みや産業人材を育成する上での全体の取り組みとして考えいく。先程言ったように、産業界として盛り上げて頂くことで、産業界とつながりのある職業高校につなげるなど、一体的な動きや流れを作っていかなければならないと思う。

今回議題に挙げた意見を計画の中に盛り込んでいきたい。その上で、皆様のご意見を頂戴したい。

【議長】

他に御意見、御質問等はあるか。

【委員】

産短大の問題については、教育のことなのであまり踏み込めない部分もある。

ただ、県の産業技術短期大学校として、当初何を目指していたのか。一つとしては、県内の企業、産業に関する人材を育てるということだったと記憶している。

一方で、県内の大手企業が撤退し減少していく中、山梨県のものづくりや産業を改革していかなければ、いくら人材を育てても、結果的に県外や IT 分野に流れてしまい、ものづくり分野にまで及ばないと思う。非常に難しい問題であり、課題だと認識している。トータル的に考えていかなければならないと感じている。

1点お願いがあるが、旋盤を扱うことや機械を動かすことは企業に行き経験していけばいいが、ものづくりに対して情熱を持って取り組めるのかそういった所までは、面接ではわからない。ただ、この学校だから、ここの学生だから卒業生だからということが、人物重視とは言え、学校が重要なファクターになっている。

抽象的な話になるかもしれないが、ものづくりをしている中で、不良品が出てしまうことは作業の段

階ではあることだが、そうした捨てるものであっても、愛情を持って接してもらえそうな人材が入ってくれたら嬉しい。そういう人材を育てて欲しい。

また、障害雇用の文面等について、気になる部分があるが、障害者の「がい」の字が全て漢字で記載されているが何故か。以前は、「がい」の字はひらがなと記憶していたが伺いたい。弊社では、すべてひらがなにしている。2～3年前も議題に挙がり、統一化されたのではないか。

【事務局】

障害者の「がい」の漢字については、厚生労働省の文書等についても漢字での記載になっている。一時、民主党政権時代にこのような議論があったと記憶している。現状は、国も県もこの言葉で統一している。

(3) その他

- ① 県内高校2年生進路希望調査等に関する調査表・・・資料7-1
- ② 卒業生及び修了生に関する調査票・・・・・・・・・・資料7-2
- ③ 第10次山梨県職業能力開発計画策定に係る意見書・・・(様式)
- ④ 次回審議会について

日時：3月25日(金) PM2:00～

～事務局説明～

【議長】

御意見・御質問等ないようですので、終了いたします。

5. 閉会