

…… 21世紀を確かなものに……

いわての職業能力開発
プ ラ ン 21

～ 職訓協からの提言～

- 1999年6月 -

岩手県職業訓練職員協議会

..... 目 次

はじめに（提言作成に至る経緯）

1 総合的な基本政策

- (1) 県立職業能力開発施設の年次別整備計画
- (2) 民間訓練施設の再編整備計画の策定
- (3) 指導体制の充実強化
- (4) 利用しやすい施設作り
- (5) 環境をキーワードとした学科の充実
- (6) 緊急雇用対策への対応

2 多様な訓練コース

- (1) 在職者に対するオーダーメイド型専門研修システムの確立
- (2) 短大の4年制大学構想
- (3) 知的障害者訓練の導入
- (4) 高年齢者、女性の訓練
- (5) 高校中退者コース
- (6) 多様な資格取得コース
- (7) ホテル・観光系の科目導入
- (8) 全施設における能力開発セミナー
- (9) 離転職者への多様な対応
- (10) ユニット訓練の導入

3 職業能力開発情報ネットワークの構築

- (1) 各種講習会、セミナー、技能検定及び指導員研修への便宜
- (2) 訓練内容の充実を進めるための情報の共有
- (3) 職業能力開発に関する相談、情報発信
- (4) 事業主及び労働者の訓練ニーズ把握
- (5) 能力開発施設修了生のデータベース化

4 技能重用社会をめざして

- (1) 技能五輪全国大会の早期本県誘致
- (2) 技能殿堂館（仮称）の建設
- (3) 市町村技能者顕彰制度の創設
- (4) 技能尊重都市宣言の採択
- (5) 地域別技能尊重機運醸成促進協議会の設置
- (6) 一級技能士登録商標（岩手ブランド）の制定
- (7) 訓練生の技能五輪参加、技能検定受検の啓蒙
- (8) 小、中、高への「出前技能教室」
- (9) 技能フェスタの充実

(別添) 岩手県立職業能力開発施設に関するアンケート調査

はじめに（提言作成に至る経緯）

「産業振興に寄与する人材の育成は・・・」「魅力ある職業能力開発施設とは・・・」・・・
どのような方向に、どのように進んだら良いのか・・・？

私たち岩手県職業能力開発行政及び同施設の職員は、常に考えながら、そして仲間と議論しながら、多忙な日常業務の遂行に精一杯努めています。

いかに困難であろうとも、これまでの実績と仕事への誇りを胸に秘め、夢と希望を持って、県民に信頼される開かれた職業能力開発行政の業務を推進していくことが我々の任務と考えています。

この度、岩手県職業訓練職員協議会は、21世紀に向けて、岩手の職業能力開発行政はどうあるべきかを県当局に提言すべく、県内の抽出事業主、及び各高等学校進路指導担当者を対象に「岩手県立職業能力開発施設に関するアンケート調査」を実施し、この調査結果を踏まえ、提言「いわての職業能力開発プラン21」を作成しました。

提言書作成に至る経過は、以下のとおりです。

平成10年 7月	（四役会議開催）	・ 提言書作成までの日程計画 ・ アンケート調査実施計画
平成10年10月	（アンケート調査実施）	・ 事業所1000社 ・ 高等学校100校
平成11年 2月	（四役会議開催）	・ アンケート結果の考察 ・ 提言素案検討
平成11年 3月	（四役会議開催）	・ 提言素案検討
平成11年 4月	（四役会議開催）	・ 提言素案まとめ
平成11年 5月	（各分会での討議）	・ 提言素案をもとに分会ごとに検討
平成11年 5月	（幹事会開催）	・ 各分会の検討結果をもとに意見の集約
平成11年 6月	（総会の開催）	・ 提言書（案）の承認

1 総合的な基本政策

(1) 県立職業能力開発施設の年次別整備計画

県立職業能力開発施設は、現在、短大を始めとして、7施設設置されており、それぞれ地域の特性を活かした機能を有し、県内にバランスよく配置されています。しかしながら、短大、学院以外の施設は老朽化が激しく、能力開発施設として21世紀に向けた機能を有するためには、建替えが緊急の課題となっています。県として長期的スパンで年次計画を作成し、校舎の建替え、およびそれに付随する設備についても年次計画の中で更新し、それぞれの地域における「総合職業能力開発センター」にふさわしい施設、設備にすべきと考えます。

(2) 民間訓練施設の再編整備計画の策定

職業能力開発の今後は、民間が主体的になって企業主、事業主が積極的に人材育成を進めることが肝要であります。

現在、民間（事業主）が行っている訓練施設は、岩手中央職業訓練協会を始めとして、10数施設ありますが、各協会とも地域の労働者、事業主の要望通りに実施運営されているとはいい難い現状です。

県として、民間活力を最大限に生かした人材育成をしていくためには、県内の民間訓練団体の広域化も視野に入れて、効率的な再編整備を検討する時期に入っています。

県立、事業団、民間の各施設の連携を図りながら、長期的な民間施設の再編整備（施設の建替えも含めて）計画を早急に検討すべきと考えます。

(3) 指導体制の充実強化

職業能力開発を行う上で重要な柱の一つに指導体制の確立が上げられます。

この事業を有効にかつ、機能的に推進するためには、施設、設備の充実と合わせて指導体制の確立がなによりも大切と考えます。

しかし、現状は指導員の高齢化、職種の不マッチ、県の人事異動等、多くの障害があり、十分な指導体制となっていません。

特に、県立の7施設の長（管理職）は能開法に基づく人事発令にはほど遠く、現場においては大変な苦勞を強いられています。

県としては、まずもって施設の長を法に基づいた適任者を選任し配置するのが当然と考えます。法律に基づいた施設長を配置することにより、職員が一丸となり地域の職業能力開発はどうあるべきかを職場内から模索する体制を構築し、施設長自ら、地域、職場のトップリーダーとなって、地域の人材育成発展に貢献することができると考えます。

その結果、県内のトップリーダー集団である「校長会」も更に質的に充実し、強いては本県の人材育成がより大きく前進し強化されると確信します。

次に定年により退職するベテラン指導員が多くなっていますが、指導技法をはじめ、技能、技術を持った退職指導員を今後は「非常勤」で有効に活用することも検討すべきと考えます。

(4) 利用しやすい施設作り

公共職業能力開発施設の使命の一つに企業に対して職業能力開発に関する情報提供、相談、援助等があります。

企業及び労働者が「いつでも、どこでも、だれでも」気軽に各施設に足を運び、相談等ができる施設とするため、受付窓口の設置、見やすい掲示板、入りやすい玄関、相談室等を設ける必要があります。昨今の失業者の増大等により、職業能力開発施設の機能の強化が質、量ともに求められています。年次計画の中に利用しやすい施設作り、やさしい施設作りを盛り込み、早急に改善できるよう検討する必要があります。

(5) 環境をキーワードとした学科の充実

県は、地球環境を守り自然との共生を図るため、昨年を「環境元年」と位置づけすべての職場、業務に地球環境を守る施策を盛り込むこととしています。ゼロ・エミッションの社会をめざして本県もようやくスタートしたばかりですが、公共職業能力開発施設においても当然そのことが求められています。この問題は全ての産業に関する課題であり、全企業、全労働者、県民すべての意識改革が求められています。

職業能力開発施設においては当面、全ての科目の中に環境に関する学科を設け、常に地球環境を意識した設計、製造、廃棄に関する学科を学ばせることが肝要です。

このことによって、全ての産業、企業にダイオキシンをはじめとした公害を排除する思想が生まれ、更に、住みよい地球環境になるよう県民あげて、推進する気風が醸成されると確信します。

(6) 緊急雇用対策への対応

わが国は現在、今まで体験したことのない未曾有の大不況となっており、失業率も4%を越え、深刻な社会問題となっています。

しかし、この失業者問題に対する国、県の対応は全て、後手々々となっており、早急な先を見通した施策が求められています。

当面、本県においても、職業安定機関との密接な連携のもと、委託訓練を基本としながら、考えられる全ての施策を早急に具体化していく必要があります。

職業訓練の主要な柱である離転職者訓練の更なる拡大を図り、合わせて施設、設備、指導体制、委託先の確保等、緊急に対応する必要があります。

2 多様な訓練コース（新規学卒・離転職者・在職者）

（1）在職者に対するオーダーメイド型専門研修システムの確立（企業の人材高度化への支援）

日々進展する技術革新のなかで「在職しながら専門分野を極めたい」という方々（卒業生・一般）が多くなってきている現状であります。そこで、こうした方々のためにフォローアップ、レベルアップ出来る体制を早急に確立し、多くの多様なニーズに柔軟に対応していく必要があるのではないかと考えます。

いわゆるオーダーメイド型で、受講者個人（複数でも可）の希望するメニューに応じて県立職業能力開発施設内研修と、対応しかねる分野があれば、他の試験研究機関などと幅広くリンクし、研修出来るような制度を早期に確立する必要があると考えます。

（2）短大の4年制大学構想

平成11年度から事業団立短大は全国をブロックにわけ、その中心校に2年制の応用課程を設置することとなっています。つまり、短期大学校を修了した方またはそれと同等の技能・技術を有する方を対象に、さらに高度な技能・技術や企画・開発能力のほか、産業界で必要とされている生産現場等でのリーダーとしての素質を持った人材を育成する課程を付加することとしています。

特に注目したいのは、ものづくりの具体的な事例を教育現場に取り入れ、グループで課題に取り組むことにより、個々の能力をいかに発揮できる新しい教育システムを導入する、いわゆる実力の伴った実践技術者の養成をねらいとしている点にあります。

本県短大は開校して間もないですが、産業界における短大への期待は前述とはほぼ同様と想定され、今後積極的に産業界におけるニーズの調査検討を進め、将来の4年制大学構想を構築していく必要があると考えます。

（3）知的障害者訓練の導入

ノーマライゼーションの今日的課題は、「言うが安し行なうが難し」といっても過言ではありません。現にこれまで、岩手県職業能力開発計画に検討することが盛られながら、具体的に進められていないのであります。確かに種々難しい課題が想定されるものの、前述の精神を真剣に受けとめ、公共の役割の一つと認識し、実施の具体的検討をしていく必要があると考えます。

平成10年度全国においては、障害者職業能力開発校以外の公共職業能力開発施設で、障害者を対象とした訓練科を設置している校は4校、また、社会福祉法人等からの障害者委託訓練を実施している公共職業能力開発施設は14校あります。

（4）高年齢者、女性（子育て終了）の訓練

高年齢化が急速に進展している状況下において、雇用の推進に役立つよう高年齢者の持つ経験等を配慮した訓練科目を設定し実施する必要があると考えます。

また、岩手県の雇用者総数に占める女性の割合は41.8%と全国平均を若干上回っているものの、今後さらに女性の就業意欲の高まりや少子高齢化による労働力人口の不足を背景に女性雇用労働者の増加が見込まれています。

そこで、育児・介護等のために離転職した労働者に、訓練期間、時間等に配慮した訓練コースを設定実施し円滑な再就職の促進に努める必要があると考えます。

（5）高校中退者コース

岩手県において、最近では年間約1校分にあたる高校中退者が出ています。ちなみに平成9年度は831名（男子527名、女子304名で全体の1.86%）おり、その者の次の進路が問題となっています。

そこで、こうした若年者に対し就業意欲の喚起に繋がる訓練コースを設定してはどうか、

検討していく必要があると考えます。

(6) 多様な資格取得コース

業種によっては資格そのものが雇用の創出を生み出すほど重要視されている今日、多くの資格取得講習の開催ニーズがあります。

これまで普通職業訓練の短期課程や高度職業訓練の専門短期課程において一部実施してきましたが、資格の種類や実施期間、実施時間等多様な対応を検討し拡充する必要があると考えます。

(7) ホテル・観光系の科目導入

本県は、優れた自然景観や貴重な歴史的文化遺産など観光資源に恵まれており、また高速交通幹線の整備などにより、観光客の入り込みが多く本県の主要な産業となっています。

また、観光客の多様なニーズに対応した魅力ある観光地づくりや、観光サービスの向上が求められていることから、県立校に観光系の科目を設置し、観光産業から期待される人材の育成を図ることについて検討する必要があると考えます。

(8) 全施設における能力開発セミナー（夜間、土日コース検討）

特に中小企業で働く方々が、技術革新等に対応した高度な職業能力を身につけられるよう、在職労働者向けに短期の多様なセミナーを開設しなければならないことは従来通りであります。しかし、開設の時間として最近、夜間・土日コースを希望する方々が増えてきている現状にあり、（確かに働きながら勉強したいとなれば夜間・土日を活用しようとするのは当然である。）行政サービスの時代と叫ばれる今日、このコースの開設に向け真剣に検討する時期にきているのではないかと考えます。

(9) 離転職者への多様な対応

- ・ 既存科目に離転職者のコースを設定（3ヶ月、6ヶ月、1年）
- ・ 委託訓練、就職支援、能力開発事業の推進

昨年9月の完全失業率が4.3%（全国）、有効求人倍率が0.49倍（全国・岩手）と雇用失業情勢はかつての「就職超氷河期」といわれた時期以上に厳しい情勢であることは周知の通りで、これは、景気の変動に伴う事業縮小、産業構造の変化を背景に、産業間・企業間の労働移動が離転職という形で増大しているからといわれています。

もとより雇用安定と密接な関係のある職業能力開発は、幅広く柔軟に対応することとされており、時代的ニーズに応えていくべきといえます。

そこで、県立各校とも既存科目に離転職者コースを設置し、期間も3ヶ月、6ヶ月、1年と多様に設けるなど受講しやすい環境を整える必要があると考えます。

さらに、委託訓練や就職支援という観点から、再就職のための多様な職業訓練を「いつでも」「どこでも」「だれでも」、いわゆる機動的に実施できる体制をつくっておく必要があります。

(10) ユニット訓練の導入

1つの訓練要素をユニット化《1ユニット18時間（事業団）、12時間（東京都）》し、個人のキャリア等に応じて必要なユニットを受講できる方法で、既に東京都では産業系に対応した訓練方法として、平成10年度江戸川校のメカトロニクス系において「学習者指向の訓練ユニットシステム方式」を導入実施しています。

導入のメリットには、個人による主体的な能力開発が可能、創造力の醸成や技能離れにも対応、企業ニーズと受講生の能力のマッチングによる就職促進等があげられており、注目に値するものと受けとめます。本県としても系集団の構築も含め、導入について検討していく必要があると考えます。

3 職業能力開発情報ネットワークの構築

県立職業能力開発施設が地域における総合的な職業能力開発センターとしての役割を果たしていくためには、各県立職業能力開発施設の間、他の公共職業能力開発関係機関、認定職業訓練団体および希望する企業との相互間で、容易に密接な情報交換が行える情報ネットワークの環境が整備されていなければなりません。このため、各県立職業能力開発施設の間、他の公共職業能力開発関係機関、認定職業訓練団体および希望する企業との相互間で運用できる「職業能力開発情報ネットワーク」を早急に構築する必要があります。

「職業能力開発情報ネットワーク」に蓄積した情報は、インターネットを経由して、全ての県民が活用できるようにすべきであります。

また、事業団が一昨年、錦糸町にホワイトカラーの職業能力開発を推進するために建設した生涯職業能力開発促進センター（俗称：アビリティガーデン(AG)）を全国の公共職業能力開発施設とオンラインで接続することにより、全国津々浦々の能力開発情報を共有することができます。本県においても、このAGネット（衛星通信）を活用できるよう、国に強く働きかけるべきと考えます。

この「職業能力開発情報ネットワーク」を構築することで、次のような効果が期待できます。

(1) 各種講習会、セミナー、技能検定及び指導員研修への便宜

内容、開催場所、時期、講師等に関する情報を関係施設で共有することにより、各施設の連絡調整、広報、事務の効率化が可能となります。

(2) 訓練内容の充実を進めるための情報の共有

指導技法の研究、訓練教材の作成・公開、訓練機器に関する情報等をネットワーク上で流通し、共有することにより、充実した訓練教材作成の効率化および訓練効果の高い教材の開発が可能になると思われます。また、ネットワークそのものを訓練に利用すること（例えば遠隔授業、マルチメディア教材による授業等）も考えられます。

(3) 職業能力開発に関する相談、情報発信

事業主や労働者に対する相談について、その情報源としてネットワークで共有している情報を利用できます。例えば、能力開発施設等の機関情報、セミナー等の情報等であり、これにより関連施設ごとの情報格差が無くなり、各地域の事業主等へ均一なサービスが提供できます。また、インターネットを経由して、直接事業主等へ情報発信も可能となります。

(4) 事業主及び労働者の訓練ニーズ把握

事業主等への情報発信だけでなく、インターネットを通じて訓練ニーズを把握することが可能となります。（例：インターネットのホームページを利用したアンケート調査）

また、各地域の雇用ニーズを把握することも可能と思われます。

(5) 能力開発施設修了生のデータベース化

修了生の情報をデータベース化し、生涯訓練を充実させるための情報源とし、このデータベースを基に、修了生のキャリアアップを支援する訓練コースを提供することができます。

4 技能重用社会をめざして

日本経済はバブルの崩壊に伴って、国際社会で生き伸びていくためには、もう一度「モノ作り」を基本とした健全な経済体制を構築していくことが重要です。

本県においても、「モノ作り」の大切さを幼小教育から取り入れて、本県経済の基本に「技能・技術立県」を柱とした、種々の施策を展開すべきと考えます。

「モノ作り」を基本とした経済社会を構築するためには、第一に「技能が重用される機運醸成」、第二に「技能・技術者の人材育成」が不可欠です。

職業能力開発行政の重要性は、まさに上記 2 点に集約されるとともに、そのことに忠実な職業能力開発行政を展開すべきです。

以下に示す我々の技能・技術を大切に行政施策案の一端を記し、行政施策案を一つでも二つでも生かしていただけるよう提言いたします。

(1) 技能五輪全国大会の早期本県誘致

数年前から、労働省は技能五輪全国大会を地方都市で開催することとなり、今まで、島根県をはじめ数県で開催もしくは開催予定となっております。

本県の職業能力開発計画にも誘致が盛り込まれていますが、その気運醸成は思うように進んでいません。いうまでもなく、このような大会は県が率先して気運を盛り上げ、民間と一体となった誘致運動が必要です。

この大会を本県に誘致することにより、その取組を通じて本県の技能力向上に図り知れない結果をもたらすことは言うまでもありません。

主管部課のより積極的な取組みが求められています。

(2) 技能殿堂館（仮称）の建設

本県の技能を集大成する場所及び、これからの技能技術および、職業能力開発の拠点となるべき「城」を早急に本県に建設することを提言いたします。

現在、民間の能力開発の総元締めである「県職業能力開発協会」は金属工業会館に間借りしており、とても「城」と言える状況ではありません。

子供達に小さい時から「技能にふれ合う場（アミューズメントパーク）」を提供することにより、「モノ作り」への関心が高まり、職業選択をする際にも、この「城」を活用することにより、理解が深まると思います。「民」「官」一体となって人材育成をしていくためにも是非とも「技能殿堂館」を建設すべきと考えます。

(3) 市町村技能者顕彰制度の創設

現在、技能者を顕彰する制度として国では「現代の名工」、県では「卓越技能者」「青年卓越技能者」制度をもっています。より技能の大切さを県民、市民に訴えるためには、市町村における技能者顕彰制度を広く創設していくことが大切です。現在では、盛岡市、久慈市、陸前高田市で創設され、少しずつではありますが、広まりを見せています。当面、13 市全てにこの制度を普及させるよう県としても強く働きかけることが重要と考えます。

(4) 技能尊重都市宣言の採択

技能者不足が叫ばれている現在、県民、市民のより「技能」に対する関心をかん養することが重要です。

とりわけ、伝統産業においては後継者不足が深刻となっており、これらの解消を図る上でも県、市町村における「技能尊重都市宣言」の採択が強く望まれます。

(5) 地域別技能尊重機運醸成促進協議会の設置

現在、県においては「岩手県技能尊重機運醸成促進協議会」が設置され、今まで、県議会への請願、技能フェスタ等の開催等、運動が展開されています。

この種の協議会を地域別（例えば、振興局単位）に設置し、地域の特性を生かした、キメ細かな施策を展開することにより、より県民に「技能」を身近にさせることが可能です。当面、三カ所位を指定し、県がリーダーシップを発揮して設置に向け取組むべきであります。

（６）一級技能士の登録商標（岩手ブランド）の制定

技能検定一級を取得しても具体的メリットが見えにくい状況となっています。各職種ごとにステッカー等を作成し、事業所及び、製品に貼付することにより、その製品の品質を保障することができます。

県として、この制度を制定することにより、技能者の誇りを大切にし、又、品質の向上をめざすことができます。その結果、消費者も安心して高品質の商品を手にすることができます。

早急な制度創設を検討すべきと考えます。

（７）訓練生の技能五輪参加、技能検定受検の啓蒙

全国的に産業短大をはじめとした能力開発校の学生の技能五輪参加が増加傾向にあります。本県においても一部の職種で参加していますが、十分とは言えません。

学生への目標を明確にし、かつ、能力開発校のPRにもつながることから、本県においても積極的に参加できる体制の確立を図る必要があります。

（８）小、中、高への「出前技能教室」

本県には100人以上の卓越技能者がいます。

この技能、腕のすばらしさを是非、小、中、高生へ見せる場の提供が大切です。

教育委員会、市町村とタイアップし、定期的に「出前技能教室」を開催し、「技能」「モノ作り」のすばらしさをPRすべきです。

そのための具体的プランを検討すべきです。

（９）技能フェスタの充実

技能フェスタが開催され、3年を経過しましたが、年々、しりすぼみになっている感は否めません。「技能」をPRする最大のイベントと位置づけ、より充実したものとするよう県としても積極的な対応が重要と考えます。

以上