

令和元年度 石川県職業能力開発審議会

日時：令和2年3月25日（水）13：30～15：00

場所：1110会議室

【開会】

田村課参事

それでは、皆様方には大変お忙しいところお集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。ただいまから令和元年度石川県職業能力開発審議会を開催いたします。

私は、本日の司会を務めます田村と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

なお、本日は新型コロナウイルス感染症対策のため、適宜換気をさせていただきますので、あらかじめご了承願ひます。

それでは初めに、商工労働部長の徳田からご挨拶を申し上げます。

【部長挨拶】

徳田部長

皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい折にもかかわらず、石川県職業能力開発審議会にご出席をいただき、誠にありがとうございます。そして、日頃から商工労働行政の推進に格別のご尽力、ご協力を賜っておりますことに感謝を申し上げます。

この審議会は、これまで本県の職業能力開発の方向性をご議論いただいております。そして、一昨年3月でございますけれども、今後5年間の方向性を示す第10次の石川県職業能力開発計画を策定させていただきました。その計画の中では、従来の取組に加えまして、新たな視点として2つの視点を盛り込ませていただきました。具体的には、最近の人手不足に対応するための企業における人手不足へいかに対応していくかという観点、それから生産性向上のためにAI・IoTの導入の促進をいかに図っていくかといった観点、そうした2つの新たな視点を柱に据えさせていただいて、毎年度、県の予算に具体の施策を盛り込ませていただいたところでございます。

来年度予算についても既に県議会で議決をいただいておりますけれども、こうした視点で新たな施策を盛り込ませていただきましたので、そうした施策も含めまして、本日御報告をさせていただきたいと思ひます。

後ほど課長のほうから詳しくご説明いたしますけれども、人手不足という観点については、これまで様々な取組をやっておりますけれども、新年度はインターンシップというものに着目して、社会人、女性、高齢者、学生さんにインターンシップのプログラムを開発するという事で全国初の取組でございますけれども、そうした事業も今回予算で盛り込んでおりますところでございますし、それからAI・IoTの導入という意味ではAI・IoT実践道場というのを昨年度から開校し、基礎的な人材の育成等々やっておりますけれども、新年度はAI・IoTを活用した製品開発までできる高度な専門人材を育成していくということで、小松製作所さんと早稲田大学とを連携した、そういった高度人材育成に関するそんな取組も新年度からやらせていただこうと思っております。

委員の皆様方には忌憚のないご意見をいただきまして、簡単ではございますけれども挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願ひいたします。

田村課参事

ありがとうございました。

本日の審議会は、委員15名のうち14名の方がご出席をされておりますので、石川県職業能力開発審議会条例第6条第2項に定める定足数を満たし、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

次に、委員の皆様のご紹介でございますけれども、本日は時間も限られておりますことから、お手元の委員名簿をもってご紹介にかえさせていただきたいと思っております。

【会長挨拶】

加納会長

それでは、加納会長よりご挨拶をいただきたいと思っております。

金沢大学副学長の加納でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

本審議会とはちょっと関係ございませんけど、新型コロナウイルスの蔓延で世界、日本も、石川も大変なことになっております。幸いにして、石川の今現在8名の患者数ですが、感染経路もその方々全て判明しております、いわゆる落ち着いた状況下にあると思っておりますが、明日、明後日がどうなるかはどなたも予断ができない状況にあります。

こういう中で、感染予防ということのみならず、経済活動の停滞あるいは縮小というのは非常に大きな問題となっております。これは本審議会の審議内容とも非常に密接に関わっておりますので、本日、どうぞご忌憚のないご意見賜りますようよろしくお願ひいたします。

田村課参事

ありがとうございました。

それでは早速ですが、石川県職業能力開発審議会運営規定第5条により、会長が会議の議長となり議事を運営することとなっておりますので、恐縮ではございますが以後の議事運営について、加納会長、よろしくお願ひいたします。

加納会長

それでは、運営規定に基づきまして、これより本審議会の議長を務めさせていただきます。

本日の審議会の終了予定時刻は15時を予定しておりますので、どうぞご審議へのご協力方、よろしくお願ひいたします。

【議事録署名人】

加納会長

それでは最初に、議事録署名人を指名させていただきたいと思っております。

運営規定では2名となっておりますので、僭越ながら橋本委員並びに山本委員、このご両名の方にお願ひしたいと思っておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

委員一同

[異議なし]

加納会長

ありがとうございました。

【審議会公開】

加納会長

審議会の公開についてでございますけど、県民に開かれた県政の推進を図るため、本審議会に関しましては特に支障がないと考えられますので、公開ということにいたしたいと思っておりますが、ご了承賜れますでしょうか。

委員一同

[異議なし]

加納会長

ありがとうございました。それでは、公開ということで議事を進めさせていただきたいと思っております。

【議事】

加納会長

報告事項となっております第10次石川県職業能力開発計画の進捗状況について、

ほぼ20分くらいの時間を要するかと思いますけれども、事務局のほうからご説明賜りたいと思います。よろしく申し上げます。

渡辺課長

労働企画課長の渡辺でございます。よろしくお願いいたします。

大変恐縮ですが、座って説明させていただきます。

お手元の資料ですが、まず資料の確認でございます。

資料1と、それから資料1-1から1-3、そして資料2、資料3とございます。もし不足等ございましたらお申し付けいただければと思います。

それではまず、資料1、A3の横紙のほうをお開きください。

こちら第10次の石川県職業能力開発計画でございます。前回の審議会から1年近くあるのと、あと新任の委員の皆様もいらっしゃいますので、簡単に私のほうから10次の計画をご説明したいと思います。

赤字の部分に沿って説明をさせていただきます。

まず、第9次の石川県職業能力開発計画、これがどういった背景で、どういった内容を盛り込んでいたのかというところから説明させていただきます。

9次の計画のときは、リーマンショックの後で、大分雇用情勢も悪かったという、そういった背景がございました。ですので、前回の計画は、右のほうに移っていただきまして、主な柱のコンセプトとしては、離職者の早期就職を中心としましたセーフティネットとしての職業訓練、あるいは支援を必要とする方に対する人材育成ということが9次計画の大きな柱として盛り込まれ、これに沿って様々な施策も進められてまいりました。この間、10次計画策定に至るまで大分雇用情勢も変化をしてきております。

下の箱を御覧ください。

一つは、生産年齢人口、これは9次のときもそうですが、さらに減少しているということと、それから有効求人倍率、そして鉱工業生産指数、石川県の場合はどちらも全国トップ水準で推移していて、むしろ、企業の人手不足感が高まっているという、そういった状況でございました。

さらに、雇用というよりも障害者法定雇用率、これが度重なる引上げの改正ということもありまして、障害者の就労促進もますます必要になってくるのではないかと。こういった10次計画策定に当たっての背景がございまして、こういった背景を基にこの10次計画の方向性としては下の欄を御覧ください。これまでのセーフティネットとして行ってきた、いわゆる離職者の方に対する人材育成、訓練に加えて、1つ目の視点としては人手不足への対応ということで多様な人材の掘り起こしと活躍促進、そして2つ目の視点としてはAI・IoTを中心とした生産性向上に向けた人材育成、こういったものを中心の柱として行っていくべきではないか、こういったご議論をおとし3月いただきまして、計画の中に盛り込んだところでございます。

下の10次計画のところを御覧ください。

今申し上げました2つの視点で申し上げますと、Iの1 人手不足への対応、赤字のところでございます。こちらがまず1つ目の大きな柱になってまいります。女性あるいは高齢者の方を中心とした多様な人材の掘り起こし、それからミスマッチの解消、これに向けた取組を様々記載させていただいております。

例えば女性で申し上げますと、やはり事務職を希望される方が非常に多い一方で、事務職の求人倍率は0.5ということで、他の職種に比べて大分有効求人倍率が低いという状況でございますので、事務職以外、例えば製造業も含めて幅広い職種へ理解

を促進すること、そして必要な資格の取得支援を行っていく、こういったことが必要ではないかということで施策として記載をしてございますし、また1の(2)としては、就職した後の人材育成あるいは定着支援といったことも離職防止にもつながる観点から大事ではないかということで記載をしてございます。

そして、もう一つの柱の生産性向上についてですが、これは右側の4番のところを御覧ください。生産性向上に向けた在職者訓練の実施ということで、AI・IoTの導入を検討できる人材あるいは活用を検討できる人材の育成に関することが重要ではないかということで何点か記載をさせていただいております。

こちらについては、新しく来年度予算で盛り込んでおりますことを別紙、資料1-1あるいは資料1-2という形でご説明させていただきますが、その前に右下のオレンジの箱のところも併せて御覧いただけますでしょうか。

オレンジのⅢ 職業能力開発推進体制の強化というところですが、こちらは我々、産業技術専門学校というものを県内4か所、それから障害者に特化した障害者職業能力開発校というものを運営してございます。こういった産業技術専門学校、学校に関しても企業のニーズあるいは時代の変化に応じて訓練カリキュラムを見直していく必要があるということをごこの中で記載いただいております、特に一番下、障害者の職業能力開発校に関して、近年、精神障害者の休職者が増加しているということもありますので、精神障害者向けの訓練科の設置の検討ということを記載させていただきました。

こちらについては、来年度から障害者職業能力開発校の中で精神障害者向けの専門の科目の開校を予定してございますので、こちらは1-3ということでまた別紙で説明をさせていただきます。

それでは、おめくりいただきまして、1-1をごらんいただけますでしょうか。

就職率アップ！インターンシップモデル事業というもので、冒頭、挨拶の中でも触れさせていただきましたインターンシップに着目してモデル事業をやってみるといふものでございます。

この審議会の中では、女性や高齢者の職業能力開発ということで割と3のところを中心に今まで計画の中でも盛り込まさせていただいたんですが、私どもの関係ですと、学生あるいはU・Iターンというものもやっていて、インターンシップという切り口ではこういった学生、社会人、女性、高齢者一体として行っていますので、併せて説明をさせていただきます。

この図は、行政から見た施策の流れを示しているもので、左から右に行くにつれてステージが進んでいくと、そういうふうに捉えていただければと思います。

例えば学生で言いますと、まず学生に関しては、近年、特に首都圏中心とした大企業志向化が大分強まっている中で、いかに県内企業の魅力というものを学生の皆さんにお伝えすることができるかということが非常に重要となってきました、窓口での対応はもちろんのこと、学生と企業との出会いの場の提供、例えば県内外で100回近くこういった交流会というものをやっておりますが、こういった出会いの場の提供をやることで県内企業のPRというものをまずやってまいりました。

そして、学生で申し上げますと、1つ右に移っていただきまして、インターンシップというものがほとんどどの企業でも行われていると言っていいぐらいかなり主流になってきています。

このインターンシップに関しては、今、インターンシップのプログラムは個々の企業の皆様のほうでやっていて、その後、私どものほうで言えば学生と企業とイン

ターンシップに関するマッチングというものをやっているという、そういった状況になってございますが、来年度新しくいろいろ取り組もうと思っっているような、個々の企業の皆さんの中でやっているインターンシップに関して、少し専門家の知見も交えながら、学生にとって魅力的なプログラムというものをモデル的に開発をしたいというふうに思っております。

これは、インターンシップに関しては、五、六年くらい前から徐々に広がってきているんですけども、企業の皆さんからは学生にとって魅力的なプログラムというものになっているのか、ちょっとよく分からないという声もかなりこの5年間で聞こえてきたということもありますし、また学生の皆さんにとってもインターンシップ先を選ぶ基準としてはインターンシッププログラムの内容を重視している、そんなアンケート結果も得られましたので、少し質の向上ということでプログラムの内容に踏み込んだところを来年度からやっていこうというものになります。

U・Iターン、それから女性・高齢者に関しては、全体的な支援のスキームは県内企業のPR、そして一番右のマッチングと同じなんですけれども、インターンシップというのはこれまでやってきませんでした。他方で、U・Iターンで言いますと、やはり移住を伴うものですので、企業と出会いの場で企業の担当者の話を聞いただけですぐその企業に面接に行くあるいはエントリーシートを書くというような、やはりちょっと抵抗があるので、エントリーシート、面接に行く前に少し企業の仕事の内容とかを体験できる場があるとやっぱりありがたいといったそんな声も聞こえてまいりましたので、これはなかなか社会人向けインターンシップというのは例はないんですが、少しこの部分をモデル事業という形で開発して、就職率を上げていきたいというふうに思っております。

これ、女性・高齢者も同様でございます。

1-2を次御覧いただければと思います。

続きまして、もう一つの柱でありました生産性向上、AI・IoTの関係でございます。

AI・IoTの関係も昨年度からいろいろな取組を行ってまいりましたが、まず左側、プロセスイノベーションと書いてあるところです。これまで昨年度からやってまいりましたのは、このプロセスイノベーションというものでして、どういうことかと申し上げますと、AI・IoTのいわば既存のシステムを導入することで自分のところの生産工程を見える化し、例えば効率を上げるというプロセスを言わばイノベティブしていくということで人手不足の解消を図ろうという、そういった視点がプロセスイノベーション、既存の言わばAIシステム・IoTシステムを導入することで効率を上げていこうというそういった視点でこれまで資金面あるいは技術面、人材育成面の取組を行ってまいりました。

この審議会で申し上げますと、特に人材育成面のところ、これ、昨年の審議会でも少しご紹介させていただきましたが、AI・IoT実践道場というもので基礎的な人材の育成、AI・IoTでどういうふうに自社の省力化、生産性の向上を図れるかというところを学ぶ人材育成講座というものを設けまして、来年度、この部分に関してもう少し短期的にエッセンスを学べる速修コースというものをさらに新たに設けようと思っております。これまた後ほどご説明します。

そして、来年度はもう一つの柱として右側のプロダクトイノベーションというものにも取り組もうと思っております。これはプロダクト、製品です。特に製品を生産している会社さんとかですと、自社の単なる製品だけではなくて、そこにAI

とかI o Tのシステムを搭載することでさらに製品の付加価値を高めて販路拡大を図っている、そんな企業さんもどんどん出始めておりまして、そういったプロセスではなくて製品開発の中でA Iシステムを搭載するという技術さん向けの人材育成、支援も大事ではないかということで、プロダクトイノベーションを図ることができる人材育成、これを人材面、そして資金面、技術面から同じように支援をしていこうというのが来年度の取組でございます。

人材育成面に関して申し上げますと、コマツさん、あるいは早稲田さんと連携したA I・I o Tの高度専門人材の講座をまた県内で技術さん向けに設けるというものが来年度の取組になります。

1 ページおめくりいただきまして、少しそこを詳細ご説明をさせていただきますと。

エッセンスだけ紹介させていただきます。

まず、A I・I o T道場で速修コースを設けるというところですが、A I実践道場、これは去年と同じ取組をまた来年度もやるということで割愛させていただきます、I o T実践道場のところですが、今年度、1日4時間、延べ8日間、大体半年間ぐらいに渡って座学と、それから実際の実機に既存のI o Tシステムをつけて、どういうふうに効率を図っていくかという現場実践を織り交ぜた形でやってまいりました。

参加者は去年もそうですし、今年もそうですし、かなり増えていて好評なので、来年度も基本的にやろうと思っています。やっていく中で企業の皆さんからの声として右側に少し赤字のところを書かせていただきましたが、業務が忙しくて半年、延べ8日間の参加を継続的にやるというのはちょっと難しい、あるいは現場実践、短期間で体験できるコースがあると参加しやすい、こんな声も多くいただきましたので、既存のコースは既存のコースで残した上で、さらにもう少し、濃度はもうちょっと薄くなってしまいかもしれないんですけど、エッセンスを短期間、半分ぐらいで学べるような速修コースというものを設けようというのがA I実践道場の来年度の新しい取組になります。

そして、駆け足で恐縮ですが、1 ページおめくりいただきまして、今ほど申し上げましたプロダクトイノベーションの人材育成のほうでございます。こちらは早稲田大学さんのほうが東京日本橋キャンパスのほうで、これはいろんなレベルの高い技術者さんも参加されていて、かなり評価も高い、A I・I o Tの高度人材養成研修というものを今やっております。それを少し石川のほうにアレンジさせながら、東京以外で初めて石川スクールという形で開校するというもので、中身としては、まずは経営者の皆様向けのセミナーをやらせていただいた後に、中身は技術者向けの研修で、A I・I o T実践道場と違うのは、製品開発、プロダクトを開発する技術者さん向けのもので、プログラミングもやりますし、プログラミングの基礎もやりますし、この講座の中では実際に、例えばカメラとか、センサーとか、そういったもののソフトウェアを模擬的に作るというところまでを実践の中でやっていく、そういったコースを予定をさせていただきます。

以上がA I・I o Tの関係になります。

そして、1-3をおめくりいただけますでしょうか。

冒頭の10次計画の中で少し触れさせていただきました障害者に特化した職業訓練校に精神障害者の専門科を新設するという、そういった内容でございます。

現在の学校の経緯から少しご説明させていただきますと、昭和45年に国立県営と

いう形で、もともとは身体障害者を対象とした職業訓練校として開設をさせていただきました。

訓練科目は、右のほうを見ていただければと思います。機械製図科——CADですね。今で言うCAD。そして、電子機器、製版、陶磁器、一般事務、こんな形で身体障害者向けに訓練校を開設いたしました。その後、平成6年ぐらいに知的障害者の方が身体障害者向けの訓練科に入って、言わば混合訓練という形になっていた部分がございます、両者特性が異なるので一緒に訓練受講させることが難しくなってきたので、平成6年に知的障害者専門の訓練科というものを設置しました。右側の生産実務科と書いてあるのがそれに該当しまして、訓練期間1年。ビルメンテナンスでの就職などを念頭に置いた清掃あるいは介護、こういったことを学ぶような訓練です。今はこういった身体と知的というこの2つの科目、種別で行ってまいりましたが、2番の現状と課題というところを御覧ください。近年は、身体障害者向けの訓練科に、今度、精神障害者の方が入校するようになってまいりました。他方で、この身体障害者向けのカリキュラムというのはかなり技能の習得に重点を置いておりますので、精神障害者の方の特性に適したものとなっていない。中途退校される方も結構増えてきてしまっていて、一緒に訓練をやっているというのが適当ではないのではないか、そんな状況になってまいりましたので、精神障害者専門の訓練科というものを来年度から設けたいというふうに思っております。

コンセプトとしては、右側、一番右下を御覧いただければと思います。

最低限のスキルの習得、これはもちろん訓練校でするのでやるのですが、それだけではなくて、精神の方ですと服薬の管理の指導であるとか、あるいはどの作業に自分が得意なのか、不得意なのか、こういったものをチェックできるような、そういったセルフマネジメント力の習得というところにも他の職種とはちょっと違った形で力点を置いて、スキルの習得とセルフマネジメント力の習得、この2本を柱にしたカリキュラム、そして訓練期間も1年という長期間ではなくて、半年間という形でやるという形でやっていきたいというふうに思っております。

こちらが冒頭の10次計画に対応した来年度の主な予算関連になります。

9ページからは資料2ということで、これに関連した予算がばーっと羅列されておりまして、大変恐縮ですが説明は割愛をさせていただきます、14ページの資料3を御覧いただければと思います。

こちら、10次計画の進捗の状況を示したものになります。

一番右が策定したときに10次計画の目標値と掲げたもので、その進捗がどうなっているかというものです。まだ最終年まで達してないのでちょっと途中のものもあつたりとか、あるいは年ベースで見てもまだ達していないものとかもございまして、特にちょっと達していないもので言うと、真ん中からちょっと下、雇用のセーフティネットのところの地域若者サポートステーションにおける支援、これが目標ですと年150人という形ですが、直近で言いますと2月末時点で35人、30年度実績だと56人、その前の基準年度だと83人という形でちょっと減ってきております。これは大分雇用の状況も改善したということもあって、利用者の数も年々々々正直減っている。ただ、その分、1人当たりのある意味支援の回数がむしろ多くなってきていて、どちらかというと人数をとにかく就職させるというよりも、一人一人に対してもう少し回数をふやして確実に就労につなげるということがこの雇用状況の中では少し求められているのかなというふうに思います。

もちろん、150人という目標に向かってやりますが、一人一人に寄り添ってという

ところがこの支援の特性上必要になってきますので、そういったところに重点を置いてやっていきたいなというふうに思っています。

あとは進捗の状況は記載のとおりでございますが、もし何かございましたらご意見等をいただければと思います。

15ページ以降は参考資料ですので、こちら説明のほうは割愛させていただきまして、ちょっと長くなってしまいましたが説明は以上とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いたします。

【質疑】

加納会長

ご説明ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明についてご意見、ご質問等を賜りたいと思いますが、その前に、私から1点お願いいたします。

審議員の皆さん全員にご意見賜りたいと思いますので、初回のご質問はまず一番大事なことをお1人様ご1点にいただきまして、発言が全部終わりましたら、真の意味でのフリーディスカッションにしたいと思いますが、よろしゅうございませうでしょうか。

それと、本来でしたら、冒頭で私からお断りするべきだったのですがけれども、こんな時節でございますので、マスクはご遠慮なくご着用になって、それからご発言もマスクのまま構いませんので。もし私が聞き取れなかったら「もう一度お願いします」と失礼を申し上げるかもしれませんが、お許しくださいませようお願いいたします。

それでは、今、渡辺課長のほうからの10次計画の説明ございましたが、それについてどうぞご質問等お願いいたします。

武田委員

それでは、遠慮なく質問をさせていただきます。武田と申します。よろしくお願いたします。

主にセーフティネットに関わる場所ですけれども、14ページの資料3のところの、先ほどご説明いただいたようにサポステの参加人数が減ってきているので、1人当たりに密度の濃いサポートをしたいというお話がありました。直感的には、労働市場の状況にかかわらず就職が難しい若者の中には、精神疾患、精神障害発達障害、あるいはそのグレーゾーンと思われる人々が結構含まれている可能性があります。

その下に挙げられている障害者雇用達成率に関する施策や、このたび新しくできました障害者向けの訓練校というのは非常に評価され得る取組かと思うんですが、このように障害認定を受けていないグレーゾーンの人々、それゆえに生きづらさを抱えた方々をこうした施策の対象とする必要もあるということをご認識いただければと思います。

数値目標で例えば企業の雇用達成率といった場合には、手帳所有者のみが数に入ってしまうわけですし、精神障害の場合には本人の病識がなく手帳取得に至りにくいために、数字になりにくいという問題があります。したがって、サポステのところに多く滞留してしまう若者層と、潜在的な精神障害の部分というのはちょっと対象としてかぶるところがあるはずですので、組織的な連携とか、あるいはそこでのより濃密なサポートが求められます。訓練校でのカリキュラムで挙げられているセルフマネジメントというのは非常に重要なんですが、そもそもそこが難しいので困難を抱えているわけです。一般論としては、例えばコーチングをつけるというのが

諸外国ではよく行われている取組です。生活の支援とか、それから勤務先とのコーディネートも含んで、服薬指導も含み、細かな支援をするというコーチングをつけるというのが割とスタンダードな制度になっているのかなと思いますが、そのあたりはどのようにお考えなのかお聞きしたいと思います。

渡辺課長

ありがとうございました。

まさにそうですね。おっしゃっていただいたように、ジョブコーチというか、特に精神の方に対する、ちょっと名称忘れてしまったんですが、職場コーチ制度、そんなもの、センターのほうでも多分やられていると思います。

私どもで言うと、まだ障害校、これから開設ですが、例えば金沢の産業技術専門学校で発達障害者向けの訓練科をやっています。そこでは、カリキュラムとは別で、もちろんカリキュラムの中でそういうコーチングとかをやっております。

すいません、ちょっとその前に。先生今おっしゃったコーチングというのは教え方とか接し方ということではないですよ。

武田委員

そうではなくて、同伴的なケアをする人なんですね。日常的生活とか、当事者が抱えるいろいろな問題を理解しながら。寄り添い型の支援といいたいでしょうか。

渡辺課長

分かりました。そういうことですね。

例えば先行でやっている金沢では、最初に、各支援機関の方を集めて、ハローワーク、センター、就業の促進の指導員、実際に金沢の訓練校の中にいる指導員、そして企業の担当者もできるだけ集めて、どういうふうにそれぞれの方を就業に結びつけるかというケース会議を実は何回もやっていて、ある意味、訓練をやって終わりじゃなくて、その後の出口も見据えた形でずっとやっていく。それも企業と担当者だけじゃなくて、センターのセルフチェックの評価シートなんかも使いながらやるということをやっている、どちらかというカリキュラムというよりも、そういったきめ細かな寄り添い方の出口へのアプローチというところのほうはむしろノウハウが必要で、そこが大事だということは実は平成21年から金沢で発達障害者向けのモデル事業から始めたんですが、やった中で気づいた話で、もちろんカリキュラムは大事なんですけれども、むしろ、支援する我々とか、あるいはほかの機関を巻き込む。企業の担当者とも密に取りながら、この子にはこういった仕事をむしろやったほうが、あるいはこういった接し方をしてほしい、指示の出し方もこういったほうが良いという、本当に一人一人に対応した形でやっていくことのほうがむしろノウハウとしては大事で、それがこの10年間ぐらいである意味分かってきましたし、関係機関とも構築してきた、ある意味、社会資源だと思っています。

今回の障害校を開設するとき、発達障害と精神、またこれは似て全然違うので別の支援の在り方だと思うんですが、ただ、そういうふうに関連機関を巻き込んで一人一人の特性を見た上で、さらに企業の担当者にも理解してもらおう。そのコーディネート役というものが必ず必要というのは、これは金沢の知見で分かってきたものなので、それはカリキュラムというよりも、支援の在り方として障害校では、そこは十分に注意しながらやっていかなければいけないなというふうに肝に銘じてございます。

それとあともう一点、サポステのご指摘もまさに先生おっしゃるとおりで、サポステですと割と就職の件数を求められる、KPIとして厚労省なんかで求められる

部分が多いけれども、ただ実際、足元でサポステに来る方とかというところだとどんどん難しくなっていく部分があって、そこは正直、現場と他方で目標値との間のある意味ジレンマというものはちょっと抱えている部分であります。サポステもそういう意味ではサポステだけで、特に就労だけを考えてやるというよりも、そもそもサポステに来られなくて親御さんから相談がきて初めて、保護者に対する相談会から始めてようやく来てもらうというところまでの段階がかなり多くて、それをサポステだけでやるというのは結構難しい部分もあって、ひきこもり支援センターあるいはほかの職業センターとかと連携しながらやるという体制で今やっていて、先生おっしゃるとおり、就労だけ、就労ありきで支援をやると恐らく失敗する部分で、そこはいろんな支援機関とも連携しながらやらなければならないふうになっているんだろうなというふうには思っておりますので、そこはきちんと留意していきたいなというふうには思っております。

加納会長 今、武田委員のほうからご質問あった一つの点でございますけれども、精神障害者専門の訓練科への入校要件というのに障害者である認定を必ず受けてなければならないのか、あるいは武田先生のお言葉を使えば、グレーゾーンの方でもフレキシブルに受け入れられるかという、その点はいかがでございますでしょうか。

渡辺課長 入校、これはグレーゾーンではだめで、医者のお見が必要というところは要件にしています。これは、どこかでやはり線引きしないといけない部分で、ここは他校でもいろいろな例があって、手帳じゃないとだめとか、あるいは所見までオーケーですとか、いろいろなところであるんですけど、我々としては所見までという形で対象とさせていただきます。

加納会長 ありがとうございます。ほか、どうぞ皆さん、ご質問お願いいたします。黒谷委員のほうからお願いします。

黒谷委員 今回のコマツさんと早稲田大学さん連携してのこのスクールですけれども、興味があるのでもう少し詳しくお教え願いたいと思って質問させていただきます。7ページには、経営者向けセミナーとか技術者向け研修ということでコースとセミナー当たりの参加人数までは記載されているんですけど、どこでどういうふうなイメージがちょっとまだ湧かないものですからその辺と、当社でもやはりAI・IoTという話は出ているんですけど、当社においては進んでないという一言、実感があるものですから、どこまでの規模の会社でもオーケーなのかとか、その辺も含めてちょっとお教え願えればと思います。

渡辺課長 規模は特に要件ございません。委員の関係、大同さんはAI・IoT実践道場も参加いただいている、何回か部長さんともずっとお悩みも共有しながらやっていて、確かにいろんな悩みを抱えていらっしゃるなというふうには思っています。

このスマートエスイーAI・IoTスクールは、規模は問いません。ただ、既存の製品をそのまま自社の生産工程に入れてというプロセスイノベーションというよりも、プロダクトイノベーションというところを念頭に置いております。内容としても経営者向けセミナーは割と一般的な話ですが、技術者向けのところというところとプログラミングは基礎から入るので、全くやったことない人ですとプログラミング実

践コースは必ず受けていただいて、その上で②と③は、どちらかのコースを選択という形になろうかと思えます。カリキュラムはこれから具体的にという形になろうかと思えますが、念頭に置いているのは、例えば五、六人のチームで組んで1つの題材を設定する。例えば、ある製品を作る。ここである事例として、ゆで卵を作るというときがあったときに、ゆで卵作る機械を作ってどこかに納入をする。その納入した業者さんは実際に出てきた卵を見て割れてないかをチェックするというのが一般的なやり取り。その中で、今度は卵を作っている機械のメーカーさんが単に卵を作るだけじゃなくて、割れているかどうかをカメラで感知して、そこまでをセットにした製品として売り出せば、納入する業者さんはある意味、チェックはもちろん必要かもしれないけれども、チェックする手間が少し減るかもしれないという、そういった機械を作るときに少しAIをかませる。そんなことを例えばアイデアとして浮かんだときに、この中でどういうふうにするかという、その機械を一から作るというのは難しい。それは正直、ここでやるべきではないと。機械というよりも、カメラのセンサーとゆで卵を持って、このぐらいのひびが入っていればアラートを鳴らすというようなプログラミングを作っていけば、カメラとこのぐらいのひび、このぐらいの傾きだったらこういうふうなアラートを出すというようなプログラミングさえできれば、あとは自社に持ち帰ってそれを応用すればいい。どういうふうにプログラミングをやるかというところを簡易なキットを使いながらやるというふうな、そんなイメージなんです。

例えば、これ1年間かけて何かの製品を作るというよりも、そういったある特定の課題でカメラと、こういった部分でひずみが出ればこういったアラートができるソフトの部分の仕掛けをプログラミング作って出せるようにするというところまでを学ぶというふうな。これができれば、ある意味、自社にあとは製品として組み込むだけなので、そこはそれぞれの会社さんで事情が異なってくるので、そういった思考プロセスと、それからプログラミングのスキルを学んでいくというところまでを想定してございます。

詳細は、すいません、まだこれからで、今後という形です。

黒谷委員

コマツさんの場合は、部品とか製品の中にある程度消耗部品の寿命とかを組み込んで、アフターケアまで一緒にやっているという話が聞こえてきているので、そういうところまで踏み込むのは、この中では難しいのかなというふうに今お聞きしましたので、その辺の初期の部分というか、基礎の部分がある程度カメラとかセンサーというところでやるというふうに捉まえばよろしかったですかね。

徳田部長

ちょっと補足させていただきます。

コマツさんが数年前から石川県の産業界等に何か貢献したいというお話があったんです。それで、実はコマツさんと早稲田大学さんというのは共同研究を随分やっておられて、コマツさんが県と早稲田さんの橋渡しをしていただいたわけです。それで、先ほどご説明いたしましたけれども、早稲田大学、日本橋に日本橋キャンパスというビルがありまして、その中で社会人を対象としているスマートエスエススクールというのがあるんです。これは約半年間でアフターファイブに超一流企業の技術員が学ぶということでやっておられるわけです。そうしたものを地方でも展開できないかということで、私どもコマツさんの力をお借りして早稲田大学に働きかけて、これが実現するというところになったんです。

それで、実はこういうレベルの講義をやるので、昨年1年間お試しということでプレ的なものを既にやっていて、今言われましたように光現像関係の業界、それから食品、IT、いわゆる県内で言うと基幹4業種の方に入っていて、非常にこれは好評だということで、来年から本格化しようということでこういうスマートエスイーAI・IoT石川スクールという名前をつけていただくことにもご了解いただいて、非常に早稲田の講師の先生が大変お忙しいので、駅前の民間ビルを一面借りてやろうと思っておりまして、それでこのための運営協議会というのも単に鉄工関係じゃなくて、IT、それから食品、繊維という、そういった業種横断の組織をつくってやっついこうということで、かなりレベルは高いそうです。

それで、今おっしゃったように、故障を振動で予知するようなAIを搭載する、そういった機器を開発できるようなレベルの技術者を対象にしていますし、単なる座学というよりも、実際の実演の演習をやっているということです。

それで、このスクールというのは早稲田大学、文科省の補助金もらって3年前からやっていて、それである程度評価がありますので、それを全部半年かけてやるわけにもいきません。ちょっとコンパクトに石川サイズさせていただく形で新年度から小さくスタートとして大きく育てていこうと、こんな趣旨でございますので、まだ具体的なことはあれですけども、そんなイメージの背景で立ち上がったということをご理解いただきたいと思います。

黒谷委員 ありがとうございます。

加納会長 よろしゅうございますか。

須戸委員 それでは、お願いします。

私どもも雇用のセーフティネットのところでもっとも関心を持って聞かせていただきました。

先ほど武田委員からも話あったんですが、地域サポステのほうの人数が減ったということで、数字だけではないということで、実際、本当に先ほどの高度なものなら、本当短期間で目に見えて成果が見える。ただ、こういうグレーであるとか、支援の要る人に関して関わっていくということとはとても時間がかかって、目に見えないということも本当に感じています。

そこで、ここは去年の実績と今年の実績ということで、雇用の情勢が変わってきたという一言あったんですが、石川県では数日前の新聞かで障害者雇用の率がとても低いというような報道もあったので、その辺の分析をもう少し詳しくつかんでいる、評価している、そしてこれからという部分に関してお話聞かせていただけたらと思います。

渡辺課長 ありがとうございます。

まずサポステの前に、障害者雇用の達成率で、この資料の3の中にも56.7%、このことかと思えます。目標は60%ということで、今56.7%。これは、平成24年だと実は全国で見てもワースト2とかすごく低かったんですが、これじゃやっぱりよくないだろうということで、平成25年ぐらいから県もいろんな施策やらさせていただいて、関係機関等集めた協議会なんかも立ち上げながらやってまいりました。

もちろん、これは企業の皆さんの努力だと思うんですが、この56.7%はもちろん

100%が理想だと思うんですが、例えば全国の平均ですと48%だったりして、5年前ワースト2だったのが、今は全国で上から20。これをどう評価するかということはあるんですが、いきなり1位というのはなかなか難しく、私はいろんな取組もやって、機運も醸成されて、企業の皆様も非常にいろんな努力をされて、5年前に比べると大分浸透してきているのかなというふうな、私としては一定の評価はしているところです。

この56.7%も、法定雇用率が上がった後の数字で、そういう意味だと10次計画の基準値のときはまだ2%のときで、今さらに上がった中で56.7%、全国で見ると48%なので、もちろんこれを皆さんとともに上げていかなければいけないと思っていますが、全国で見たときには20位ということだから年々年々順位として上がっているなというのが正直なところです。

ただ、もちろん、これに満足することなく、様々な、例えば業務切り出しの支援をさせていただいておりますし、また経営者向けのシンポジウム、宮川委員にもご登壇いただきましたし、こういった地道な取組かもしれませんが、引き続きこういった大事な取組をやってきて、障害者雇用の機運の醸成とかというものはしっかりと、ここは行政の役割だと思うので、そういったものを図っていきいたいというふうに思っています。

それから、サポステの関係ですと、もちろん、サポステの中に障害者の方がいるケースもあれば、ひきこもりに近い方が結構多かったり、様々な方もいらっしゃることは事実だと思っています。

サポステも全国的に就職者数あるいは利用者数もちょっと減少傾向にあって、とはいえ、難しい案件が正直すごく増えていて、1人当たりの支援回数あるいは期間というものが増加しているというのはそのとおりで、例えば相談員の感触のベースですけれども、例えば10日ぐらいで就労まで行けたものが、今は倍はかかる。大体20日間ぐらい、回数で言うと20回ぐらいやり取りをして、ようやく就労のところの面接に行けるかというような、そんな感じになっているというのが現状でございます。

加納会長 ありがとうございました。

須戸委員 今思い出したんですが、たしか行政の管轄の部分での雇用が低いというような何かあったような気がするんです。市町かな。すみません。そのコメントの中で、もうそういう方たちにさせる仕事がないみたいなので。

それに関連して、できたらちょっと要望にもなるんですが、その隙間の方たちもたくさんいるので、これは本当に就業ということに関して皆さんとても綿密な計画でされているんですが、やっぱり福祉と本当に切っても切れないというところでその分野にも入って多分いろんなサポートもされているんだと思うんですが、ちょっと見方を変えて、そういう福祉施設とかにたくさん障害者の方とか、手帳持っていない方でもそういう施設に行っている方もいる中で、そこを何か就業と企業と連携するような形で縦割りじゃなく、何かうまくそれぞれの強みを生かしていけないかなというふうなことをちょっと漠然と思いましたので。これは意見でした。

加納会長 須戸委員のほうからのご質問と、最後にはちょっとご要望も加えてのお話ありました。ありがとうございました。

どうぞ皆さん。大塚委員のほうからどうぞ。

大塚委員

同じことで大変申し訳ないんですけども、採用の現場のところからの意見としましては、もちろん、社内では障害者、精神障害者の方に対する、一緒に共に働こうという多様性の教育をずっと全従業員にして、受け入れる体制は整っているかは分からないんですけど、理解を深めようということはやっています。

学校から紹介していただいた方はしっかりジョブコーチさんがついて定着するまで面倒見ていただいて、ずっと働いていらっしゃるので、本当にたくさん働いていただいているんです。ただ、ハローワークから単発で年齢が30代、40代になられてからいらっしゃる方というのが来て、そうなる私たちがどう受け入れていいか困ってしまうんです。ハローワークから紹介されただけで、その人はもう何回も何回も「続かないんだ、俺は」みたいな話をされているんですけども、面接していても私たちジョブコーチさんみたいなわけにはいかないの、結局、採用につながっていかない。どういう機関を利用して、後でそういうのを頼めるとか、その支援の支援金があるとかという話は伺ったんですけど、そういうことも余りよく知らない。

ですから、そういうところをもう少し障害者雇用をしたいところに、いっぱいあると思うんですけど、そういう人たち本人のことはものすごくやっていただいているんですけど、そちらの受入れの本当にピンポイントではなく、何か考えていただけたらもう少し雇用が進むのではないかなと思うんですけど。

渡辺課長

それは受け入れる企業のということですかね。ハローワークから紹介をいきなり受けても、その人のことがよく分からなくて。

大塚委員

面接してもお話にならなかつたりするので。お一人で来られて。

渡辺課長

分かりました。そうですね。ハローワーク、障害者の窓口設けてやってございますが、もちろんハローワークもやりながら、我々としても、例えば取組ご紹介しますと、障害者職場実習というものをやっていて、これは面接とかではなくて、就職する前に一回ちょっとお試しで1か月間実習をやって、それで、その後就職するかはそれはそのときなんです。一回そういったお試しの1か月間の職場実習というものをやることで、ある意味、ミスマッチなくできるという、多分ご承知のとおりかと思いますが、そんなもので、これはハローワークとまさに連携してやっているもので、もちろんハローワークさんで全て完結しない部分、きめ細かくし切れない部分があるかと思っていて、そこは県としても実習制度を使って、これは本当にご本人と企業さんとで実習の中は一緒にやってもらえるので、そこで適性が分かる。だめな場合はだめだしという、そういったちょっと地道な取組かもしれないんですけど、実際、職場実習制度は150人ぐらい就職につながっておりますし、我々としても昭和からずっとやっている制度でこういった施策を積み重ねていくということかなと思います。

大塚委員

私も勉強不足で、そういう制度があるということ。ハローワークさんからは全然そういう話をあんまりいただけなかったの。

渡辺課長

ハローワークとは、相当密になっているはずで、もう割と定番のようにハローワークの担当者も障害者用職場実習、その後就職して、特定求職助成金というのは割

ともう、ほかの県もやっているかもしれないんですけど、うちの県の場合、昭和53年からやってきて、かなりその体制が強固になっているなど感じているんですが、もしかしたら、まだ行き渡ってない部分もお話を聞いてあるのかもしれないので、そこはきっちりとまず連携を取らなければいけないと思いました。

あとは、いろんな支援制度で、今ほどの実習制度もそうだし、トライアル助成金も、いろいろ施策があつて、混在するというのもおっしゃるとおりで、私どももアドバイザーさんが人海戦術で回って、施策を紹介する努力はやっているつもりですが、行き渡ってない部分もあるのかもしれないので、そこは企業の皆さんに使っていただけるようにしっかりと周知を図っていききたいと思います。

大塚委員 ハローワークさんにご紹介いただいたときに、それを何かパンフレットなり、つけていただければ分かったんですけど、後からネットで一生懸命調べたということになったもので。

渡辺課長 分かりました。しっかりと連携したいと思います。

加納会長 ありがとうございます。
インターンシップといいますと、これまでは教育現場、今では小学校から大学までみんなそういう訓練しますよね。これが今回、石川県のほうでは社会人インターンシップという大胆な取組になりました。
まして、障害をお持ちなられる方と雇用主との関係になりますと、先ほどから話題になっておりますような職場でのトライアル雇用ですね。これは非常に大切なことですね。両者がそれぞれ納得した上で雇用関係に入ると、これはきっと長続きすると思いますけど、誤解があるといろんな問題が後から発生してしまいますので、県としてもぜひお進めになっていただきたいと思います。
どうぞ皆さん、ご発言ございませんか。

山本委員 私も高校現場で就職指導をやってきたので、今の話は本当によく理解できました。最初に心配していたことは、武田委員のほうから聞いていただいたので、ああ、そこまでやって面倒見てくれているんだなというふうにもまた安心もしました。
今の障害者雇用の福祉と連動してという話ありました。黒谷さんのほうからのコマツとか早稲田のほうでまた企業のトップのほうの話なので。今回は、第10次の職業能力開発計画についてということなので全体を考えていかなきゃいけないので、モノづくりの石川県を目指すのと、一人一人を見て福祉のほうまで切り込んでいくのと全部見ていかなきゃいけないので、大変な会だなというふうにも改めて思っています。

着地点はどうなるのか分かりませんが、今もちょっと気になったのは、障害者の方も行ったけれども、生活はどうなっていくのかという賃金のところ、国際競争力がどうのこうのととかという、また競争のほうに話が流れていくとまた置いていかれるんじゃないかなとか、そういうところを社会全体に、それも同時にアピールしていかないと進まないんじゃないかなというふうには私は今思っています。

以上しておきます。

渡辺課長 それは福祉と連携というか、賃金を上げていくための競争力ということですかね。

山本委員 生き残るための、企業として生き残っていかなくちゃいけないので、そちらのほう。

渡辺課長 この計画の中では、冒頭の10次計画の雇用情勢の変化のところ、障害者雇用率は、これは企業の競争力というよりも、障害者の雇用率は上げて障害者の雇用を増やしていきましょうというのは、これ社会的な要請だと思うんです。それに向けて様々な取組をやっていくべきで。さらに言うならば、これ、前回の審議会の場でもご意見として最後にいただいたと聞いていますが、こういったAI・IoTとか競争力強化、これは企業の皆さんが最終的にはやる話だけど、障害者のこういった雇用の促進というのは、これはやっぱり行政がやることの意味だよねというのを前回の審議会でそういった議論があったというふうにも記憶しています。

そういう意味だと、企業の競争力のためにどうかというのとちょっと別次元としてこの職業能力開発という意味では障害者が企業の中で活躍できるように様々な支援をしていくというところがこの審議会の範疇だと思うし、この計画中でもそれに沿った記載がなされているかなというふうに思っております。

山本委員 ありがとうございます。

加納会長 ありがとうございます。どうぞ。

宮川委員 シーピーユーの宮川です。

今ほどの障害者の雇用なんですけれども、私が障害者の雇用のことで公的な資料を会社で見たというのは法律が変わって何人以上、今もう50人以上が障害者の雇用をしなければならぬということになってはいますが、その率が変わったときのみにはしか見たことのないような気がします。

それで、もっと雇用率を上げるということになると、企業の経営者協会なんかでは委員会しましたら、社長様自身をご存じないみたいのところもございます。そういったところがあるので、何か企業に対してもっと採用していただくようなチラシあるいはメール。意外と市とか県のメール見てないんですね。何か調べ物があれば見ることはしますけれども、見せるということが必要かなと。

そういうものが社長様宛てに届けば、こうなんだよということをお知らせして、絶対どんなことがあっても100名以上の企業は3人だったかは採用してくださいというアピールをするものももっとあればいいかなと。

私の記憶の中で、本当に法律変わったときのみ、私の手元に届くような気がします。以上です。

加納会長 橋本委員からも。

橋本委員 宮川さんの商工会議所というのは経営の支援ですわ。これは本丸の支援をされている団体。私のほうのような経営者協会というのは、今宮川社長さんがおっしゃったように、人事労務関係。この職業能力開発のこの審議会で言うまさに障害者の雇用、こういったことを担当させていただいている経済団体です。

それで、経済団体で私どもは会員制になっておりますので、今400社弱の会員がいらっしゃって、県内のほとんど主要な企業は皆さん入っていらっしゃいます。

それで、確かに今宮川社長さんがおっしゃったように、法定の雇用率が上がった、

会社の規模がこうなりましたというときは、経団連の労働法制本部というところが全てそういう情報を私どもにくださって、私はそのときに説明をしています。

ただ、今のお話の中で、職場の実習制度があるというのは実は私も初めて聞きまして、トライアル雇用といいますか、ちょっとした雇用をお試しでできるということを今聞きました。こういう話があるんならば、実は経営者の皆さんを私ども年6回集まっていたで私自身が説明する機会があるんです。ぜひそのときにそういったことまで何かチラシでも何でも結構ですからくだされば、企業には全て周知できるようにご協力をいたしますので、また申しつけていただければと思います。

加納会長

どうもありがとうございました。

渡辺課長がお答えになる前に、橋本委員のほうからも力強いご助言がございましたので、これで宮川委員からのご質問はお答えしたことになりますかね。

どうぞ。杉山委員のほうからお願いいたします。

杉山委員

石川労働局の杉山でございます。

障害者雇用ということで、国の労働行政を担っている者として発言させていただきます。

議論をしていただいている中で、なかなか周知されていないという部分がありまして、国としてもそこは力を入れてやってきたと思います。

特に障害者雇用率に通じましては、来年度、またさらに上げるという予定になっておりますので、それを踏まえてきちんと常に皆さんに周知していくという形にしていきたいと思っております。

また、補足なんですけれども、先ほど地方公共団体ですかね、公的部門の障害者の方の支援ということですが、この4月からハローワークのほうに公的部門を対象とした支援員を配置することにしていきます。

加納会長

どうもありがとうございました。

石川労働局のほうからのお立場でもご回答をいただきました。

多方面でいろんな官公庁、部門は違いますが、皆さん思っておられることは一緒で、雇用者側のいろんな会合等でお話いただけるとますます障害者雇用率というのはどんどん上がっていくものかというふうに思っております。

大分時間迫ってまいりましたが、まだご発言いただいております先生、いかがでしょうか。

竹田委員

2点、感想も含めてお話しさせていただきたいんですけれども、まず、今ほどの障害者雇用に関しましてはいろいろ議論があり、いろいろお話ありましたけれども、当社も複数名一緒に障害者の方々と仕事しているわけなんですけれども、何がやっぱり一番困るかなということを考えたときに、当社のほうでは身体障害者の方と精神障害者の方がいらっしゃるわけなんですけど、精神障害者の方はトライアルも実施しながら、実際の採用活動をやって一緒に仕事をするんですけれども。なかなかその部署、社風が悪いと言われればそれまでかも分かんないんですけど、ちょっとその仕事が合わんよとかということで小まめに面談をしたりだとか、あとは急に来なくなったりとかということで、うちの管理部も含めて自宅のほうに行っているいろいろな面談しながら進めているんです。そういうことでいろいろコミュニケーションしな

がら、今は一生懸命落ち着いて一緒に仕事してもらっているんですけども、そういった中で、先ほどのカリキュラムが事前にセルフマネジメント習得ということで、我々とすればそういったことをやっていただく大変ありがたい。それで終わりじゃなくて、また採用終わった後も何らかのそういった援助、支援とかがあればよりいいかなというのが感想でした。

話はがらっと変わって、実践道場に関しましては、昨年、当社のほうも受講させていただきましたけれども、継続して今年はまだ別の形で再度延長させてほしいということで実践道場の継続というか、社内でせっかく習ったことをいかに浸透させようかなということでそういう取組やっています。

これは要望なんですけど、去年やって、今年やって、来年も受けられるということなんで、ということになるといろいろ実践道場で卒業されたOBの方々、会社さんが出てくると思うので、何か定期的にそういった発表会みたいなものがあれば、当社としましてもこういう発表会あるからもっと継続して改善活動をやらなんなんねというような、そういった啓発にもなるかなということで、ぜひ機会があればそういった方を対象に発表会などを企画していただけたらありがたいなと思いました。

加納会長 渡辺課長、現時点では発表会の話は聞いておりませんが、どうでしょう。

渡辺課長 発表会はやるつもりです。その方向で検討したいと思います。

加納会長 林委員、どうぞ。

林委員 林でございます。まだ発言しておりませんでしたので少しお時間を頂戴してしゃべります。

質問としましては、多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発のところで、確かに去年、開発計画を見させていただいたときに、特に女性の就労の支援のところで「社労士等専門家派遣を通じて働きやすい職場づくりの支援」、確か去年見たなと思っていたんですが、実績としてどれほどあったかなというのが知りたいというのが質問の1点です。

意見というか、これも希望なんですけれども、資料2にありました、今度新しく始まるインターンシップのモデル事業で、それが資料2で言いますと1の(4)ですけども、(5)には定着支援事業というのが予算計上されていて、それぞれ働く人の側の能力アップとスキルアップの支援だけじゃなくて、それを雇用する側に対する支援、そちらに対する取組という両面があって、本当にいいなと思うんですが。

先ほどの社労士の派遣もそうですけれども、どれくらい実績あったかなということ、あとこの職場そのものに対して多様なバックグラウンドのある人、女性もそうだし、高齢者もそうだし、障害者もそうだし、そういう多様なバックグラウンドを持つ人を採用することの支援として、例えば研修を受けて社内の雰囲気こんなふうに変ったとか、その人だけじゃなくて、ほかの働く人みんなにとって働きやすい職場になったとか、何かそういう変化ですね。

先ほどの研修を受けたものの発表会みたいのがありましたけれども、こういった研修を受けて、どんなふう会社とか、職場がよくなったかで、それを啓発というか、広報というか、いろんな人に知ってもらう場というのがあるのかなのか。もしなければそういうのがあったらどんどん、広報なんかもしているのかもしれない

せんけれども、知ってもらうようにしていったらよりいいなと思ったので、それが質問と意見と1つずつです。

加納会長

ありがとうございました。
渡辺課長、実績値がありましたらご紹介ください。

渡辺課長

社労士派遣は実績は10件ちょっとというような、そんな形。大体年そのぐらいな形だったと思います。

それから、確かに林委員おっしゃるとおり、研修を受けて、どう変わって、特にこういったハードじゃなくて、ソフトな部分は分かりづらい部分なんだけれども、だからこそ、こういうところをやると、生産性も上がるし、コミュニケーションがよくなれば時間外も減るかもしれないし、こういったところをきちんとお伝えするというのは本当に大事なことだと思っております。

それで、例えば計画の中の1の(2)の人材育成・定着支援、これは去年少しご紹介させていただいたかもしれないんですけども、まさにいろんな人材採用して、それを会社の中で基本的にオン・ザ・ジョブ・トレーニングをやられているんだと思いますが、その部分を少し就労研修をやった上で、さらに専門家が個別に少しコンサルという形で入って、指導の方法もそうだし、指導するときにも漫然と言うんじゃないくて、きちんと目標を決めてあげて、しかもそれをスキルマップと連動させる形にして、それを月に1回必ず振り返って進捗を確認するというところの言わば手法を半年間ぐらい専門家が伴走する形でうまくできているかというところをチェックするというモデル事業、これも去年、今年、そして来年という形でやらせていただいています。

これ、かなり目に見えない部分なんですけれども、最初、企業の皆さんもOJTだと何か表に出るものじゃないので意味あるのかという形で懐疑的に取り組まれたんですけども、結構、教える側のほうがすごい学ぶと皆さんおっしゃっていて、きちんと教えられる側、その採用した、例えば女性の方であれば20代の女性の方のスキルが今どのぐらいの標準で、課の目標があって、この子の目標はどれぐらいかというのはきちんと紙に落とし込んで、課のスキルマップとも照らしながら、どういうふうな指導をする、あるいは業務を与えながらレベルをあげていく。それをきちんと振り返るというところを意識的にPDCAを回すというところが今まで意識的にやってなくて、漫然とOJTで過ぎていた。これを意識的に回すことによって教える側のほうがむしろ勉強になったし、今は教えられていた側が今度は教える側になって、新入社員研修を社内で任されるぐらいにまでなっているというちょっと数字になかなか表せないんですけども、そういううまい循環になっている企業さんどんどん出てきて、今年で言うと2月ぐらいに実はそういった成果発表会をやらせていただきました。周知が確かに行き届いてないのは本当におっしゃるとおりで、せっかくいい取組であればもう少ししっかりと周知しなければいけないなと思います。

あと、成果発表会のやり方も、単に壇上に出てきてしゃべるんじゃないくて、こういうソフトなものだからこそ少し聴講というか、来られる皆さんとディスカッションする形での成果発表会みたいなことをことはやってみました。そのほうが多分、企業の皆さんもOJTだとちょっとよく分からない部分なので、一方通行で行くよりもどういうふうに教えたかとか、どんなスキルシートを使ったのかとか、こうい

う形でもう少し近い形のディスカッション形式の成果発表会という形でちょっと工夫したんですが、それも本当に多くの皆さんにもっと聞いていただきたいと思っていますので、そこは工夫していきたいと思っています。

加納会長

ありがとうございました。
ちょっと時間が過ぎてきたんですが、ぜひ。

村上委員

お時間のない中にすいません。村上委員でございます。よろしくお願いいたします。私も簡単に質問させていただきたいと思います。

第10次のところで2の将来のモノづくり人材の確保育成、若手人材の確保育成ということで、県には4つの産業技術専門校あるじゃないですか。私、以前、コマツの産業技術のほうで自動車の整備をしている、そういう場面も見たことがあります。そういうところで、皆さん、技術のレベルアップを図っていると思います。

しかしながら、今、世の中は人材不足ということで、まだこの石川県も当時は2%を超えていましたけど、今現在1.76ぐらいですかね。それぐらいの有効求人倍率があるということで、かなり人手不足ということでもありますので、こういった技術レベルアップを図らずして、直接企業に入社するというような傾向があるのではないかということをお聞きしております。

ならば、この技術専門校等がその存在感と、そしてまたPRという形でこういった施策をやろうと思っているのかなというところであります。

実際、入校される受講者というのは現在どんな状況であるのかなということも含めてお尋ねしたいと思います。よろしくお願いいたします。

渡辺課長

産業技術専門校でございますが、村上委員おっしゃるとおり、今確かに企業にすぐ就職して、むしろ企業の中で育つというような全体としての傾向があります。その中で、産業技術専門校はそういう意味だとリーマンショックの後とかだと入校率すごい上がるんですが、ちょっと景気の波と連動する部分が正直あって、入校率で見ても9割とか8割とかではなかったような感じがします。

これ、リーマンの後とかになるとまたちょっと上がるという、セーフティネットの要素も少し強くなっているかなというふうに思います。

ただ、そうはいっても、その中でもやっぱりきちんと学卒で入ってきて、確かな技術を身につけて、ある意味即戦力として企業の皆さんにお届けできるようにしっかりと入校率向上に向けた周知は図っていく必要があるというのはおっしゃるとおりで、我々としてどのようなことをやっているのかという点に関しては、高校回って営業活動しているというのがまず一番大きなところではあります。

あとは学校説明会とか、いろんなイベントをやったりとか、そういった取組になります。

村上委員

ありがとうございました。

加納会長

高見委員のほうから何かございますか。

高見委員

今までのお話の中で制度いろいろある中で、その存在があんまり周知されていないとかいろいろお話ございましたけど、報道機関の立場としてもその辺問題意識を持

って報道していきたいなというふうに思います。

それから、今、この第10次計画というのが2018年度から始まった計画ということで折り返しの時期に来てる。コロナショックで大分この先様相が変わってくるんじゃないかなというふうに思っていて、多分、雇用情勢も大分今までと違う局面に入るかなというふうには考えております。業種によっては売上げが喪失というか、消えたという感じのところもあると思いますので、その辺の変化もちょっと織り込んで今後対応をする必要があるのかなというふうに感じたところでございます。

以上です。

加納会長

そうですね。今おっしゃられたことは皆さんもひしひしとお感じになっておられることで、ひょっとしたら軌道修正を少しかけないとダメかもしれないということ最後に付言するというにさせていただきます。私、皆さんからご意見をきちっと全部承ると言いながら、下手な議事進行で時間も超過してまいりました。

もしご意見等がございましたら事務局のほうに書面にてお寄せいただけましたら、それを反映しますと申し出がございましたので、どうぞよろしく願いいたします。

【閉会】

加納会長

最後になりますが、本日の報告事項、第10次石川県職業能力開発計画の進捗状況については以上で終了させていただきます。

ご審議のほど、本当にありがとうございました。

それから、私ごとでございますけれども、今年度3月で金沢大学の副学長を退任いたします。来年度からは非常勤として金沢大学の副学長を務めさせていただきます。これに伴いまして、私、戸籍のある岐阜県に異動というか転出いたしますので、他県の者が幾ら形とはいえ、石川県の行政に口を出すというのは非常に僭越であると判断しましたので、本年度をもって委員を退任いたしますと県のほうに申し出た次第です。

商工労働部の皆さんに非常にたくさんのご協力いただきました。ありがとうございます。

それから、ご同席の委員の先生方にもご厚誼賜りまして、心より御礼申し上げます。

私、もう石川県には50年近く、人生の半分以上をここで過ごしております。したがって、岐阜へ参りましても心の中では石川県民でありまして、金沢市民であって、ずっと応援していきたいと思っております。

今日までどうもありがとうございました。

どうも、ありがとうございました。

田村課参事

本審議会でもいただきましたご意見、今後の事業執行にもしっかりと反映していきたいと思っておりますので、今後ともご指導、ご協力のほどをよろしくお願い申し上げます。

本日は誠にありがとうございました。