

日時：令和5年2月6日（月）10：30～

場所：石川県庁行政庁舎11階1106会議室

審議事項

第11次石川県職業能力開発計画の素案について

【土岐次長兼労働企画課長】

- ・ 審議事項について説明
- ・ 1の計画の趣旨、2の職業能力開発を取り巻く状況、3の今後の基本的な方向性、4の能力開発の基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、ここまでを骨子ということで前回の審議会でご承認いただいた。今回は、基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの基本的施策に関して説明する。
- ・ 基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲとあって、ⅡとⅢはこれまで継続してきたことを少しリニューアルするもので、Ⅰがデジタルやリスクリングなど現状に対応した施策となり中心的な内容になるので、Ⅰを詳細に説明する。
- ・ 基本目標Ⅰについて、あらゆる産業においてデジタル化の進展が想定されるため、デジタル化を推進する人材を幅広く育成する。さらに、デジタル化やカーボンニュートラルなど、新たな時代の潮流にも対応した職業訓練の実施を推進するというようなことで、基本的施策をまとめている。
- ・ 基本的施策の1つ目、(1)AI・IoTの活用などデジタル化を推進する人材の育成ということで、4点挙げている。具体的な取組ということで、1点目、スマートエスイーIoT/AI石川スクールの実施で、デジタル技術を導入済みの企業の技術者に対して、より高度なデジタル技術の習得を目指すためのセミナーを県が開催している。2点目、デジタル化実践道場・デジタル化入門セミナーの実施。デジタル技術導入を検討段階の企業技術者に対して、現場実践型の講座や活用場面、それから業種特有のニーズに対応したセミナーを開催するというものである。3点目、企業が行う従業員への人材育成に対する経費助成。こちらは、雇用する労働者に専門的な知識・技能や新たなことを習得させるための訓練を実施した企業に対し、経費や訓練期間中の賃金を一部助成する人材開発支援助成金という国の制度になる。さらにその中で特に高度デジタル人材訓練やリスク

リングのための訓練を実施した場合は、その助成率を上乗せするものである。その次、教育訓練給付制度におけるIT分野講座の充実。こちら、現在の情勢を踏まえ、IT分野の講座充実に努めていくこととなっている。

- これらは今やっている取組ということであるが、12月の国の2次補正予算で人への投資を5年間で1兆に拡大する話など、リスクリングに力を入れる方針が政権から出され、予算がでている。我々としても、それを踏まえて新たな取組というものを検討中で、そういうものも併せてやっていく。この計画は5年間で、この分野は足が早いのでまた新たなものが出てくるので対応する取組をやっていきたい。
- (2)企業ニーズや時代の変化に対応した職業訓練の実施ということで、IT分野の訓練コース等が来年度から拡大されるという見込みになっている。それから、産業技術専門校訓練生のデジタルリテラシーの向上やカリキュラムの見直し。これは毎年やっているが、より成長分野に特化したようなカリキュラムの見直しをやりたい。
- 次に基本目標Ⅱ、本県産業を支える人材の育成で、概要については、本県の基幹産業である製造業の活力維持のために、若年技能者の確保・育成や、専門的・熟練技能の円滑な継承に取り組む。それから、生産性向上に向けた人材育成が求められており、企業・行政・労働者が一体となって取り組む。
- 基本的施策(1)として、「モノづくり分野」を支える若手人材の確保・育成だが、1点目、若年者向け職業訓練を引き続き実施する。2点目、技能まつりの開催、技能競技大会への参加促進、これも引き続き取り組んでいく。3点目、技能検定制度の普及促進、検定料の若年者減免。こちらは、本年度から25歳未満かつ在職者が対象となり対象者が縮小したが、引き続き実施する。4点目、職業訓練施設と教育委員会との連携会議の開催。それから、若年者への就職支援、キャリア教育の実施。
- (2)高齢化する熟年技能者の技能継承に向けた取組として、石川モノづくり技能継承塾の開講やものづくりマイスターの派遣を引き続き実施する。
- (3)生産性向上につながる在職者訓練の充実ということで、企業ニーズに対応した訓練や、認定職業訓練に対する支援、産業技術専門校の施設・設備を開放するほか、企業の従業員に対する人材育成に対する経費助成をやっていく。
- 基本目標Ⅲについて、人口減少が進む中では就労意欲を持った多様な人材を掘り起こし、活躍してもらうことが重要である。ここの分野はミスマッチがよくあるので、その解消に取り組んでいく。多様化・高度化する職業能力に対応するため、連携して職業能力

開発推進体制を充実強化していく。

- ・ 基本的施策の(1)について、障害者・女性・高齢者・外国人など、多様な人材の掘り起こし、ミスマッチ解消ということで、多様な人材のニーズに応じた職業訓練を実施、石川県障害者職場実習制度の実施、それから企業向けセミナー等の開催、業務切り出し支援と、ILACにおけるミスマッチ解消に向けた取組を実施する。
- ・ (2)離職者の早期再就職に向けた公共職業訓練の実施として、職業訓練施設や民間訓練機関を活用した公共職業訓練、サポステ石川での若年無業者に対する支援、求職者支援制度の普及などに取り組む。
- ・ (3)関係機関との連携ということで、ハローワークとの連携、職業能力開発促進協会との連携、職業能力開発総合大学との連携、産技校の魅力発信・周知強化といったことに取り組んでいく。

【木綿会長】

- ・ 各委員に対し質問等を求めた。

【林委員】

- ・ 男性にも女性にも障害のある方にも、多様な人材を念頭に置いて、いろいろな助成やセミナーなどの機会がきちんと行き渡っているかどうかというのを、計画の5年間で見ていきたい。この計画の検証のための情報収集を設けるといいのではないかな。
- ・ 基本目標のIだったら、デジタル化のセミナー実施の結果、受講した男性、女性、障害を持っている労働者の人数とかをそれぞれ数字を取っていく。企業に対する人材の助成であれば、女性、男性、障害のある方、あるいは管理職かどうかとか。どの程度細かい情報を収集するかはあるが、少なくとも男性、女性、そして障害のある方で。
- ・ 基本目標の「多様な人材の掘り起こし」とも非常に深く関連するので、しっかりと検証できるように情報収集していったらよい。たとえば、人材育成はこういう特性の人だけに偏っているということであれば、解消していくためにはどんなことが考えられるかというのは、またアンケート等を実施しながら検証していけばいい。この施策が目標に沿っているかどうかというものの検証ができる仕組みというのを入れていただければと思う。

【土岐課長】

- ・ 検証できるよう数字は取っているが、なかなかフォローアップする機会がないと思うため、そういった機会を取っていきなり工夫していきたい。

【橋本委員】

- ・ 基本目標ⅡとⅢは職業能力開発そのものだと思う。基本目標Ⅰについて、今時代が求めているものがデジタル化の推進というのは重々分かるが、高度な人材というのは、大学であったり大学院であったりで人材を育成しているはずなので、そういったところのすみ分けを明確にしたほうがいいのではないか。ここはどちらかというとな基本的なこと、基礎的なこと、失礼な言い方にかもしれないが社会の底辺を支える人材をきちんと育てていくというのが職業能力開発の目的ではないか。ここで高度なことをやり出すと、収拾がつかないようになるように思うので、そこを明確にしてはどうか。

【土岐課長】

- ・ 職業能力開発分野はセーフティネットという位置づけが主だとは思いますが、デジタル系に関しても幅はある。例えば、教育訓練給付では大学の講座も入ってくるが、教育訓練給付は幅広く、上から下までである。指摘の趣旨はよく分かるが、「教育訓練給付のうち下」みたいな書き方は難しい。民間でやっている相当高度なものは所管ではなく、そもそも行政が絡んでいないので所管にはなり得ないかもしれないが、色分けはしているつもりである。

【山本委員】

- ・ リスキリングについて、私は全面的に賛成する立場ではなく、不安的な要素がいっぱいあると考えている。リスキリングのための訓練を実施する助成率を上乗せするということだが、企業がどのような訓練をするのか予想されるものがあったら教えてほしい。

【土岐課長】

- ・ 企業がリスキリングさせようといった場合に、欲しい人材に対して訓練を実施して資源を投入するので、企業によって取り組む訓練は違うということになる。
- ・ 人材開発助成金のかさ上げは、ある一定の額がその人にかかった場合に国の助成金の率が上がるという話なので、IT技術を誰かに身につけてもらわないとこの企業は倒れるというような場合に、その人に一回行ってもらうとか、そういう使い方が想定される。

【平野委員】

- ・デジタルについて、スキルとかリテラシーとか技術的なことが書いてあるが、例えばモラル面にもちゃんと取り組むということは、いろんな企業で当たり前のようにされているが、任せておくのではなく、きちんとそこも大事だからやっていかなきゃいけない。スキルアップ、リテラシーを教えていくのと同じように、ということをきちんと示しておかなくていいのかなと感じた。
- ・理由は、学校にもGIGAとかICTとかデジタルが入ってきているが、上手に使えるようになるだろうというのはもちろんやる。でも同時に、それを使っていじめが起こったという問題があった。なので、使うときのモラルとか、どんなことが相手に嫌な思いをさせてしまうのかということも同時進行でやらないと、とても危険だと学校では扱っている。同時に、社会人になって高度な能力とかスキルをつけていくと、使い方によっては大きな影響を与える。人間性とかモラルというのがすごく大事になるので、そういうことは企業にお任せではなく、こういうものにきちっと書いておくことというのは大事なことなのではないかと思った。
- ・Ⅲの多様な人材ということで、例えば障害者の雇用で、子供の段階でそういうことに全然触れていない人がいきなり大人になって、隣で働いている人が障害者、どう接すればいいのかということもある。外国人であるとか障害者であるとか、元気に見えても少し体は不自由なお年寄りの方が普通に職場に入ってくるときに、どういうふうな気持ち・意識を持ってということも大事なのかなというふう感じた。

【土岐課長】

- ・ご意見には賛同するが、この職業能力開発計画に盛り込むかという点について、検討する。具体的施策を並べている計画であることもあり、指摘のような意識啓発は大事だし、やっていることも確かだが、計画にどう取り込むかというのは検討したい。

【村上委員】

- ・基本目標Ⅱの(1)の2段目、技能競技大会への参加促進ということで、以前テレビで長土塀の白壁はかなりの技術ということを見たが、技能競技大会はどのような項目があるのかということと、石川県がどれだけ参加しているのか。
- ・産業技術専門校の関係、魅力発信というところで、校舎もかなり老朽化しているのではないか。施設の整備とか補強という取組は大事かと思っている。さらに、カリキュラム

を充実させたりということ、とてもいいことだと思っている。産業技術専門校では、在職の方々を対象に講義と実技を組み合わせた実践的な技術研修も行っている。その定員が僅か5名から10名だったり、教科によっては40名というような募集があるようだが、とても安価な費用なので、受講される方にとってはとても魅力だと思う。そういったことをもっと魅力発信し、周知徹底をして募集も増やしていければと願うところである。また、この産業校も、未就業者の仕事に対する窓口になればということで、企業の人手不足の悩み解消の一翼にもなるのかなと思うので、今後、産業技術専門校の存在というものをPRしてほしい。

- ・加えて、障害者の雇用が石川県は大変進んでいるということで数字的にも出ているが、石川では障害者雇用推進カンパニーという認定制度があるかと思っている。障害者雇用に積極的な企業や就労支援の福祉サービス事業を行っている事業所に認定されるというものであるが、引き続き、新たな認定カンパニーの拡大に向けても取り組むことがとても大切で、イメージ戦略にもなるのではないかなと思うので、併せてよろしくお願ひしたい。

【土岐課長】

- ・産技校に関しては、もう築60年近いものが3校あり老朽化問題は認識しているので、何か考えないといけない。産技校の魅力発信はご指摘のとおりなので頑張っていきたい。認定のカンパニーは、引き続き取り組んでいく。

【河村委員】

- ・障害者の関係で補足させていただく。障害者雇用推進カンパニーは県で取り組まれているが、国としても、「もにす認定制度」というような認定制度をつくっている。まずは認定制度を周知して、ほかの企業にも優良な企業の情報が伝わるので、国としてもそういった認定に関する制度は引き続き周知徹底をしていきたい。
- ・今まで出た議論について、少し発言したい。まず冒頭、林委員からご発言いただいた計画の検証の関係、これは国のほうもしっかりやっていかなければいけないと思っており、国ではいわゆるPDCA、プラン・ドゥー・チェック・アクションという形で検証しているが、この計画にもいわゆる国の制度、人開金とか教育訓練給付制度が記載されているので、そういったことについてはしっかりと検証していきたい。
- ・また、村上委員から産技校の魅力発信という発言もあったが、やはり行政の施策は周知、広報できていないというか、なかなか知られていないというのが大きな課題と思ってお

り、それについては、国としても周知、広報というのはしっかりした上で、その上で制度を活用いただくということに取り組んでいきたい。

【事務局】

- ・技能競技大会の質問について、全国で技能五輪や技能グランプリといった大会があり、地方大会もあるが、全国大会で技能を競い合うというような形でやっている。職業能力開発協会や技能士会を通じて、各団体に参加の意向を打診し、例年、技能五輪では10名程度が全国大会へ参加している。職種も四十数職種と色々な技能の職種があり、そういった方に技能を競っていただく。県としても旅費等を補助し支援している。

【山本委員】

- ・概要の資料1の一番最後、「産技校の魅力発信・周知強化」とあって、そこだけ「産技校」と書いてあるが、産業技術専門校という認識でよろしいか。あと、これも中ポツじゃなくて、ここは句点でもいいのかと思う。中ポツで書かれるとちょっと分かりづらいかというのがあり、同じく左側にも、いくつか出てきているので、検討していただきたい。
- ・あと、資料の2のほうの27ページ、Ⅲの1で「障害者・女性・高齢者など」と書いてあるが、最後に「外国人については」と触れているので、あえて外国人を外す必要がなく、ここも「高齢者・外国人」と書いてあって見えるようにしたら、素案の資料1と一致するかなと思った。あとは、よく考えて書かれているなと感じている。

【土岐課長】

- ・記述の揺れは単なるミスなので、「外国人」を入れた上で合わせておきたい。

【林委員】

- ・女性については、求職者の多くが求人少ない事務職を希望し、ミスマッチが生じているというのは、私がこの会議の委員になった最初の頃からテーマになっていた。例えば、弁護士会でも女性の法曹の割合が少ない。検事も裁判官も弁護士もだが、特に弁護士会が3割いってなかったという状況で、リーガル女子という企画をやって、女性の中学生、高校生に法曹の仕事の具体的な内容を経験者とかが伝えるイベントをしたりした。ハローワークやいろいろなところで、ミスマッチ解消のための情報の提供や職業訓練の行きやすさとか、いろいろ取組はしていると思うが、なかなか解消するのは容易ではないと

いうのを実感しつつ、そういった取組もやっているという意見。

【山本委員】

- ・今のところですけど、「障害者・女性・高齢者・外国人」と来て、「障害者・女性」と来ると、女性に関しては、今言ったように事務職とマッチングの話なのか、それともM字カーブを生じるような出産、子育てのことについて言っているのか、ちょっとぼやけていると思う。はっきり言うと、「女性」というのも男女同じで、「女性」というのも要らないんじゃないかなというふうにも私は思っている。ただ、事務職のマッチングのところを残すのなら残すというふうにも、ちょっと私は考えていた。

【土岐課長】

- ・女性活躍推進というのが政府で言われているうちは、それに対応する何かというのは必要になるだろうと思う。記述も全体的に薄く、どんどん男女平等が進んでいると思うが、何かしらで不利益があるので、まだ記述を消すような時代までは進んでいないと認識している。

【林委員】

- ・この点、この審議会の趣旨と違うところに入り込んでしまうので、あまり深入りしていないのだろうと思っている。ただ、やはりM字カーブが浅いとはいえ、産後の就労が産前と同じような正規社員の就労は維持できているとか、非正規雇用労働者もカウントしてということになってくると、労働状況として出産しないパターンと同じかというところ、そうではないということが恐らく背景にあるんだろうと思っているため、記載としては、私は、現時点ではこれでもよろしいのではないかと考えている。

【山下委員】

- ・まず障害者の関係だが、雇用義務のある企業の半分近くが法定雇用率を達していないということで、やはり受け入れるとき、就職する段階でのマッチングが非常にハードルとしてあるのかなと思っている。その中で、実際に取り組んでいるやり方としては、教師の方も一緒にしばらく一緒にOJTという形で来ていただいてサポートしていただいている。障害の程度・種類もあると思うが、交通機関の関係もあるし、一人でというとなかなか難しいため、何かしらのサポートという部分も必要なのかなと思う。
- ・もう一つは、女性の部分にも関係するが、弊社は製造業であるので、女性の多くが事務

職を希望している中で、現業系の作業の場面の中でも女性が携われる場面と、やっぱり製造業ですから物が大きかったり重たかったりする。最近そこにも女性が少しずつ入ってきて、現場目線で改善がされたり、今まで手で持っていたものを簡易的なクレーンで持ち上げたりとか、いろんな改善が進んでいる。これが、製造業のJAMという組織の中で情報交換していると、中小企業はなかなかそこまで改善が進んでいないようなお話も労働組合同士で聞くので、そういうところが企業側の部分の努力ももうちょっと必要になってくるのかなと感じている。

【山田委員】

- ・セミナーをいろいろと開催されている中で、定員割れがないのかどうかというのが気になった。機会がたくさんあるのに定員割れになっているのもったいないなという思いがあるので、例えば定員割れしそうだった場合に、製造業対象とか流通業対象とかいろいろあると思うが、定員を確保できる、何かそういう流れがあるといいなど。実際にセミナーをしていて定員割れになっているのかどうかを聞きたい。

【土岐課長】

- ・たくさん訓練があり、その中でいろんな職種のものがあるが、県のほうでお願いしてやってもらっているような委託訓練等で、人の集まりが悪いものについては、SNS等を通じて周知している。それでもなかなか集まらないのが現状で、今後の課題であり、人が集まらなくて訓練が開催できないというようなケースもある。ただ一方で、集まりの悪い訓練については、就職先としては求人倍率が高い分野も多いので、そういった訓練コースも設定している。

【木綿会長】

- ・基本目標Ⅰのところに「デジタル化や、カーボンニュートラルなど」と書いてあり、デジタル化というのは割と技術的な話で広まる感じだが、カーボンニュートラルを具体的にどう進めるか、ニーズと技能をどう結びつけていくかというのは、非常に重要だと思っており、気になっている。何かあったら回答をお願いしたい。

【土岐課長】

- ・ここは、「新たな時代の潮流にも対応した」に係っていく例示の一つで、最近で言うとGXとか言ったほうがずっと入ったのかもしれないが、そういういろんな技術にも対応

できるような人材、職業能力開発体制をつくっていきましょうというものである。

【木綿会長】

- ・県でもグリーントランスフォーメーションをいろいろ進めていると思うので、その辺をうまく組み入れていければいいと思う。
- ・ほかご意見がなければ、本日の審議事項の第11次石川県職業能力開発計画の素案については、承認するという事によろしいか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

【木綿会長】

- ・それでは、本日の審議事項は終了したので、これで審議会を終了する。