

平成29年度 石川県職業能力開発審議会

日時：平成29年10月26日（木）10：30～12：00
場所：1110会議室

【開会】

田村課参事 皆様、本日は大変お忙しい中、ご出席を頂きまして、誠にありがとうございます
ます。

皆様お揃いということですので、ただいまから平成29年度石川県職業能力開
発審議会を開催いたします。

私は、本日の司会を務めさせて頂きます労働企画課の田村と申します。宜し
くお願いいたします。

【部長挨拶】

田村課参事 それでは初めに、普赤商工労働部長よりご挨拶を申し上げます。

普赤部長 皆様、おはようございます。商工労働部長の普赤でございます。

委員の皆様におかれましては、ご多忙にも関わらず本審議会にご出席を頂き
まして、誠にありがとうございます。また、日頃から本県の商工労働行政の推
進に格別のご協力を頂き、誠にありがとうございます。厚く御礼を申し上げま
す。

さて、最近の本県の経済情勢でありますけれども、ご案内のとおり、新幹線
開業効果もございまして、様々な指数が大変好調に推移しておるということ
でございます。鉱工業生産指数、有効求人倍率、いずれも全国のトップクラスと
いうことに相なっております。併せまして、日銀によりますと景気は拡大基調
ということで、拡大という言葉を引き続き使っていらっしゃるわけございま
して、本県経済は総じて誠に好調な状況にあるというふうに考えております。

一方で、景気の拡大基調ということがあるわけでございますけれども、全国
的にと申しますか、特に、石川県、北陸を中心に、非常に人手不足感が強まっ
ております。改めて申し上げるまでもなく、地域の活力の向上のために、地域
の経済、雇用を支える企業が何よりも元気であるということが大切ございま
す。企業の持続的な成長には、その礎となります人材の確保、それから活用と
申しますか、しっかりと働いて頂くというふうなことが不可欠であります。

我々も、人材確保・職業能力開発ということにつきましては、これまでも様々
な努力をさせて頂いておるわけでございますけれども、実は特効薬というもの
はなかなかございませんで、地道な取り組みを我々としても一つ一つ積み重ね
ていくということが大切であろうというふうに考えております。産業技術専門
校や、民間の皆様の協力を得た職業訓練など、これまでも職業能力開発に取
り組んでまいりましたし、地方創生という観点から人口の社会減対策としての
UIターンといったことにも力を入れてまいりました。

そういう中で人手不足ということが叫ばれておりまして、今年の9月補正に
おきまして、人手不足ということで様々な施策をさせて頂こうというふうに
思っておりまして、特に女性や高齢者、更には外国人留学生とかそういった皆
さんに、モノづくりと申しますか、有効求人倍率の高いところでご活躍を頂け
ればというような施策を今回組み込ませて頂きました。

併せて、人手不足ということになりますと、企業の皆さんの生産性向上とい
う観点は、これは外せないわけでありまして、それぞれの企業での省力化に向

けたIoT等の導入とかそういったことでの生産向上に向けた取り組みについてもご支援をしていきたいと、こんなふうに考えております。

平成29年3月に開催させて頂きました前回の審議会では、職業能力開発の指針であります第9次の石川県職業能力開発計画の進捗、それから国が策定いたしました10次の計画の概要、そして今年度策定をいたします本県の10次計画の方向性について、ご審議を頂きました。

本日は、今年4月に実施をいたしました企業のニーズ調査の結果を踏まえた現状、課題などについて私どもで整理をさせて頂きましたので、それをご説明をするとともに、10次の石川県職業能力開発計画の骨子（案）のたたき台を作成しましたので、是非皆さんにご意見を賜りたいというふうに考えております。

是非忌憚のないご意見を頂きますようお願いを申し上げまして、ご挨拶にかえさせて頂きます。本日はどうぞ宜しくお願いいたします。

田村課参事 ありがとうございます。

【会議の成立】

田村課参事 本日の審議会でございますが、委員15名のうち10名の方々のご出席を頂いておりますので、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。

【委員の紹介】

田村課参事 次に、委員の皆様のご紹介でございますが、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頂きます。

【会長挨拶】

田村課参事 では、加納会長よりご挨拶を頂きたいと存じます。

加納会長 皆様、お久しぶりです。こんにちは。前回の会議が3月の末にございましたので、かなり久しぶりということになりました。どうぞ宜しくお願いいたします。

ただいまご紹介頂きました私、加納でございますが、現職は金沢大学の副学長を務めさせて頂いております。

普赤部長からも石川県の施策の概要と本審議会の立ち位置について、ご説明頂きましたとおりでございますけれども、本日の審議会では職業能力開発を取り巻く現状分析、それから前回の審議会でも予告してございましたが、第10次石川県職業能力開発計画策定に当たっての企業アンケートの集計結果、それらを踏まえまして第10次石川県職業能力開発計画の骨子（案）についてご審議頂こうと思っておりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

今回は、10次計画のアウトラインといいますか、フレームワークについてご議論頂くわけでございますけれども、今後のロードマップといたしましては、この原案に基づきまして第10次の計画案が策定されます。それを再び皆様方にご審議頂くというのが予定されておるところでございます。それにいたしましても第10次案をここで策定するということとなりますと、今後5年間の世界の情勢、石川県の情勢、経済情勢等々を鑑みながら、色々なことを策定していかなければなりませんので、非常に私ども責任が重いというふうに思っておりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

最後でございますが、ちょっと私ごとになりますが、金沢大学について一言

だけお話しさせていただきます。

石川県のモノづくり産業とリンクして、特に大学の中の工学教育に昨今大きな変容を見せております。一つには、これまでは専門別に教育をするというのが大学の基本的な姿勢でしたが、これからはI o T、それからビッグデータに代表されるような情報教育ですね。これをどんな専門であっても基本的な教育の一つとするというふうに普遍化するような形をとろうとしております。情報工学分野に限らず、ほかの機械であろうが化学であろうが、皆そういうところをきちんと習得していこうというふうに我々は考えております。

それから、工学教育にありましては、特に産業界の皆様からインターンシップ等で多大なご支援をこれまでも頂いていたところでございますが、大学の教育にもっとP B L（Project-Based Learning：課題解決型学習）を持ち込むという意味で、産業界の現場の方々を大学の講師にお招きして学生の教育にご協力賜りたいというようなことも考えております。

それから、石川県との連携は、日に日と言っても過言ではないほど深まってまいりまして、特に少子化並びに人材不足というのが懸念事項でございますけれども、これに関して、県との間では留学生の就職促進事業というのを二人三脚のような形で推し進めてまいります。大変なご協力を頂いているところで、これからもどうぞ宜しく願いいたします。

それから、第1次産業の話で、この場ではちょっと馴染まないかもしれませんが、本学におきましては、石川県にあります資源として林業とか海岸すなわち漁業、これに焦点を絞りまして、例えば林業のほうでは木質資源、材木ですね。それも売り物にならない雑木でございます。これらから石油代替プラスチックをつくるという、もうかなりの進捗を見せておりますので、そのうち皆様のお手元に、木からつくったプラスチックというのが手にとれることになるかもしれません。

もう一つは、石川県の養殖漁業、これがまだ他県に比べるとそれほど強いとは申し難いところがございます。この辺のところ、養殖産業といいますか、これらの人材育成をするための教育コースもつくりました。

それから、先ほど新幹線のお話が普赤部長から出ましたけれども、観光産業に資する人材を養成するというのも本学の大事な点でございますので、これらについても今後注力していきたいというふうに思っております。

手前みその話をたくさんいたしましたけれども、大変申し訳ございませんでした。

それでは、今日は第10次計画（案）につきまして皆様の活発なご意見を賜りたいと思っておりますので、どうぞご協力のほど宜しく願いいたします。

田村課参事 ありがとうございます。

【議長の選任】

田村課参事 それでは、早速ですが、石川県職業能力開発審議会運営規程第5条により、会長が会議の議長となり議事を整理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きまして、加納会長、宜しくお願いいたします。

加納会長 承知いたしました。座ったままで進行させていただきますが、ご無礼のほど宜しくお願いいたします。

それでは、冒頭でございますが、運営規程によりまして、これより本審議会の議長を務めさせていただきますので、宜しくお願いいたします。

本日の審議会終了予定時刻は12時を予定しております。ご協力のほど宜しくお願いいたします。

【議事録署名人の指名】

加納会長　　まず、議事録署名人をご指名させて頂きたいと思いますので、運営規程では2名とされております。恐縮ですが、今井委員並びに橋本委員のご両名にお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

今井、橋本両委員　はい、わかりました。

加納会長　　ありがとうございます。それではどうぞ宜しくお願いいたします。

【議事】

加納会長　　では、本題の議事に入りたいと思います。

今日は3件の審議事項が用意されております。1つ目は、先ほど申したことと重なりますけれども、職業能力開発を取り巻く現状分析について、2つ目は第10次石川県職業能力開発計画策定に当たっての企業アンケートの結果について、3番目といたしまして第10次石川県職業能力開発計画の骨子（案）について、この3点について、最初は事務局のほうからご説明頂きまして、それを承けまして皆様でのご審議という段取りにさせて頂きたいと思いますので、事務局からどうぞ宜しくお願いいたします。

新谷課長　　事務局の労働企画課長の新谷でございます。どうぞ宜しくお願いいたします。大変失礼ながら、着席にて説明させて頂きます。

お手元の資料の資料1から資料4につきまして、一括して資料番号に沿って説明させて頂きます。少し長くなりますがお許しください。

まず、資料1でございます。

職業能力開発を取り巻く現状分析ですが、これは次期、第10次職業能力開発計画の第2部といたしますか、第2章といたしますか、ほぼこの形で掲載するというイメージを持って頂ければというふうに思います。

1番目の人口の動向、(1)人口構成の現況ですが、二十数年後の平成52年には、平成27年と比較して約18万人減少し97万人程度となる見込みであるという見通しです。

年齢区分別に見ますと、15歳以上65歳未満の生産年齢人口の減少が非常に大きくて、平成52年には53.5%と、平成27年の59.1%から5.6ポイント、人数にしまして約15万人が減少するというふうに見られています。一方、65歳以上の老年人口の割合は上昇しまして、平成52年には36%と、平成27年の27.9%から見ますと8.1ポイント、人数にして3.4万人増加すると見られています。

2ページ目をお開きください。

2ページ目の(2)の労働力人口の減少ですが、平成27年には約59万3千人と平成22年を2万3,000人下回ります。構成比で見ますと、65歳以上が約2万人増加しており、高齢化が進んでいることがわかるかと思えます。

次に、3ページ目の雇用・就業を取り巻く状況ですが、(1)求人・求職の状況を見ますと本県の有効求人倍率の推移について、平成21年度にはリーマンショックの影響で0.48と過去最低になったものの、その後の経済情勢の回復によりまして、平成29年度の第1四半期には1.89倍となり、有効求人倍率の低い奥能登地域においても1.2倍を超えるという状況になっております。

職業別では、4ページをお開きください。

4ページの第6表のとおり、事務的職業では0.5倍程度と低いのですが、土木

作業員の建設・採掘の職業だとか介護サービスや接客・給仕などのサービスの職業などが高い率で推移していることがわかるかと思います。

その下の(2)障害者の雇用状況ですが、本県の民間企業における障害者の雇用率は、平成26年度以降1.8%台で推移し、増加傾向にあるものの、法定雇用率の2.0%には達しておらず全国平均を下回る状況です。

一方、5ページの第8図のとおり、新規求職申込件数は年々増加しておりまして、障害者の就職意欲が高まっていることが窺えます。特に精神障害の区分で平成24年度と比べると360人、率にして38%増加しております。

6ページをお願いいたします。

6ページ目の若年者の雇用状況ですが、景気回復などに伴い、若年者の就職状況も改善しています。大学卒業後、就職も進学もしない学生の割合は、平成29年3月卒業の学生で5.6%となっています。また、新規学卒者の就職後3年以内に離職する割合は、7ページ目の第10図のとおり、高校・大学卒等ともに近年は3から4割台で推移しております。この1年目、2年目、3年目がオレンジ、白、青というふうになっております。この合計が3年以内ということですので。

県内の完全失業率を年齢層別に見ますと、8ページ目でございますが、第11図のとおり、年齢計で2.2%に対して、若い世代で高くなっております。

それから、(4)の女性の雇用状況ですが、本県では保育サービスの充実等、子育て支援や再就職を希望する女性への就業促進が進められており、子育て先進県と評価されております。こうした背景から女性の就業率が全国トップクラスでございます。こうしたことから、第12図のとおり、女性が子育て一段落してから再就職するというライフスタイルを示すM字カーブについて、全国と比べまして底が浅い傾向にあります。

それから、その次のページの中高齢者の雇用状況ですが、第13図のとおり、中高年齢者の就職率は約3割にとどまっている状況であること。一方で、60歳以上を対象に何歳まで働きたいのかという内閣府のアンケート調査においては、第14図の就労希望年齢のとおり、「働けるうちはいつまでも」という回答が一番多くなっています。

10ページ目をお願いいたします。

10ページ目の(6)外国人留学生と外国人技能実習生の受入状況では、本県は、高等教育機関が集積していることもあり、人口当たりの留学生が全国的に見ても多いことや、来月1日から外国人技能実習制度の改正も行われることから、今後ますますの増加が見込まれます。

11ページ目の産業経済の動向ですが、(1)県内総生産の状況ですが、リーマンショック後、落ち込みがありましたが、現在、以前の水準に向けて回復基調です。第16図の構成比を見ると、第1次産業と第3次産業が減少傾向、第2次産業が増加傾向にあります。

なお、本県の産業別の構成比では、12ページの第17図と第18図のとおり、製造業、サービス業が大きく、約10年前と比較すると、ともに伸びているといった状況です。

13ページに参ります。

産業分類別の状況については、第19表の産業大分類別に見ますと、事業所数ですが、「卸売業、小売業」が一番多く、次いで「製造業」、それから「宿泊業、飲食サービス業」の順になっております。従業者数の欄で見ますと、「卸売業、小売業」、「製造業」、「医療、福祉」の順になっています。なお、こ

れらを全国平均と比較した特化係数は、「漁業」、「製造業」が高くなっており
ます。

14ページ目をお願いいたします。

14ページ目には、産業別の就業状況について記載してありますが、第20図の
とおり、平成27年の就業者数は、平成12年と比較すると全産業において減少傾
向にあります。一方、その構成比については、第21図のとおり、第1次、第2
次産業はいずれも減少していますが、第3次産業は年々増加しております。

これをもう少し細かくして主な産業を大分類別に就業者数の状況を見たも
のが15ページの第22表になります。平成27年の就業者数は平成17年と比較して
製造業は約6,500人減少しているものの、就業者数は全産業の中で一番多く、
製造業の就業者割合も第23図のとおり、全国と比較して2.8ポイント高くなっ
ています。また、医療・福祉においては1万5,000人増加しており、就業割合
も全国と比較して2倍となっております。

16ページをお願いいたします。

16ページ目のモノづくり分野の状況ですが、平成28年度の本県の技能検定の
受検者が4,000人を超えました。

第25図について、本県の就業者数は全体として減少しておりまして、35歳未満
の割合が減少する一方で65歳以上の割合が高くなっています。第25図の下の表
の製造業においても同様の傾向にあるものの、35歳未満の就業者の割合の減少
幅は、その上の25図の上の全産業に比べれば小さい状況にあります。

次に、17ページ目の産業技術専門校の状況でございます。

若年者向け訓練の入校率の向上に向けて、高校生やその保護者の方々に学校
の訓練内容を理解して頂くため、高校訪問や高校の進路ガイダンスへの参加、
オープンキャンパスの開催など、その周知、理解の促進に努めているところで
あり、入校率は70%前後となっております。就職率は毎年ほぼ90%以上と高水準
を維持しています。また、離転職者訓練の就職率は70から80%後半と高い水準
を維持しています。

在職者訓練の受講者数は、企業ニーズに対応したオーダーメイドのセミナー
などの開催により受講者数を確保し、平成28年度には約1,000人を超えました。

第27表の若年者訓練の入校者の状況を見ますと、高校新卒者は一定数入校し
ていまして、就職に向けて必要な技術を身につける場として利用がされてお
ります。

18ページ目をお願いいたします。

18ページ目のU I ターン・移住の状況ですが、平成28年4月に、U I ターン・
移住希望者に対して就職や住まいの支援をワンストップで行うとともに、学生
の県内就職を促進するいしかわ就職・定住総合サポートセンターを金沢市の本
多の森庁舎及び東京大手町に開設し、その結果、第28表のとおり、石川県への
移住者が平成28年度は243人と、東京のアンテナショップで移住相談を行って
いた前年と比べて大きく増加しました。また、県内大学生の県内就職状況も、
平成28年度は前年と比べ約300人増の約1,700人となっております。

こうした取り組みにより人口減少に歯止めをかけ、本県産業を支える人材の
確保につなげていくものでございます。

続きまして、資料2でございます。

本県の第10次職業能力開発計画の策定に当たって、県内の多くの企業からそ
れぞれの実情やニーズを聞き取り、検討に反映するための企業アンケートを実

施しました。その結果の概要を説明いたします。

2 ページ目をお開きください。

企業の業績・経営について、5年前と比べた業績変化について、売上、利益とも4割程度の企業が増加している反面、減少の企業も同程度あります。

②の今後2～3年の業績見込みでは、売上、利益とも、8割の企業が増加または横ばいを見込んでおります。

経営に影響を与える環境変化としては、「人材不足・後継者不足」を筆頭となっております。

④の企業の重点的な取り組みとしては、「人材の育成・確保」、「新製品・新技術の開発」、「業務効率化」といったところが高くなっています。

3 ページ目に参ります。

業務効率化に向けた取り組みの状況では、3分の2の企業が、右の具体例のような業務効率化に向け取り組みを進めています。

⑥番、⑦番のIoTやロボットについては、興味があるものの、導入に際し資金や扱える人材がいないといった資金や人材面の課題があるようです。

続きまして、Ⅱ、人材の確保について、②の新卒採用に向けて取り組んでいきたいことでは、「企業のPR力の向上」や「教育機関とのパイプ作り」の取り組みを進める企業が多くなっております。

4 ページ目に参りまして、中途採用では、専門的な技能を有する人材や多能工、提案型営業ができる人材が求められており、その確保が課題となっております。

④の女性や高齢者等の中途採用については、約半数の企業で、女性、中高年の採用を検討しています。

5 ページ目に参りまして、女性や中高年の方の中途採用についてどのようなスキルと求めているのかということですが、女性にはパソコンや専門的スキルを求める傾向、中高年には専門的スキルのほか営業能力を求める傾向、障害のある方にはスキルを求めないという意見が多い一方、パソコン能力を求める意見も見られます。

6 ページ目に参ります。

雇用形態について、女性の正社員雇用のニーズが多くなっていますし、⑥の雇用期間について、期間の定めなしの採用希望が多くなっています。

⑦の障害者の雇用については、現在の雇用・今後の採用ともに身体の障害の方の割合が他の障害区分よりも断然高い状況にあります。

Ⅲの人材育成について、6 ページ目から7 ページ目にかけてですが、②の様々な手法で人材育成が行われていますが、育成に満足している企業は4割で、6割近くが十分でないと感じているといったような状況でございます。

③の人材育成として取り組みが必要なテーマとしては、若手社員への技能やモチベーションの向上に対する取り組みが必要という企業が多く、④の人材育成を行う上での課題としては、育成のための時間が確保できない、社内に指導者がいないなど、満足な研修が行われていない企業が多いようです。

それから、8 ページに参りまして、人材定着の関係ですが、⑤番、⑥番の従業員の定着に向けてはコミュニケーションが重視されており、8割の企業において定着率が高いと感じていらっしゃいます。

定着の課題としては、コミュニケーションの推進、労働時間の短縮、残業の削減などの促進を挙げる企業が多いといった状況でございます。

8 ページ目から9 ページ目にかけての人材確保・活用についてでございます。

す。

今後、OB人材や女性の再雇用を検討していきたいという回答が多いという結果が出ております。

それから、9ページ目の産業技術専門校、職業能力開発校につきまして、①の産業技術専門校の若年者・離職者対象訓練として希望するものとして、CAD/CAM技術（コンピュータ支援設計・加工プログラム作成）、パソコン操作、NC工作機械の加工技術及び溶接技術のニーズが高く、また障害者の職業能力開発校では、機械設計やCAD技術のニーズが高いといったことが結果として出ました。

それから、②の在職者訓練の利用についてなんですが、「利用したことがない」というのが89%とありますが、これは産技校の主な訓練が機械関係ということもありますので、今回、アンケート、いろんな業種に紹介したこともありまして「利用したことがない」という割合が高く出てしまったものではないかと思われまます。

以上、資料2について、矢継ぎはやで申しわけございませんが、説明させて頂きました。

次に、資料3でございますが、これは平成29年度の9月補正予算の職業能力開発関係の概要であります。

景気回復基調を背景に有効求人倍率も1.9倍とバブル期に匹敵する水準にある中、県内企業の人手不足感が強まっています。先ほど部長からも挨拶で説明がありましたが、こうした中、県では企業の人材確保・活用への支援を行うため、これまでの社会減対策の取り組みの充実に加え、女性や高齢者などの潜在的な人材の掘り起こしや、業務の省力化、効率化など、新たな人材の確保と活用の両方から対策を実施するもので、少し具体的に申し上げますと、県外に進学した学生のUターン就職のさらなる促進につきましては、ILAC内にいしかわ学生Uターンサポートデスクを設け、県内企業が県外学生にアプローチする機会を大幅に拡充します。県外学生に県内企業の情報を与える機会をこれまでの25回から52回へと2倍以上に増やすことで、県外に進学した本県出身学生のUターン就職を促進いたします。

就業意欲はあるが実際に就業に至っていない女性や高齢者などの潜在的な人材の掘り起こしでは、本県の女性や高齢者の就業率は全国平均よりも高いものの、依然として、女性については事務職、高齢者については軽作業とか、求人が少ない職種を希望されていることによりミスマッチが生じていることから、これを解消することが重要と考えています。このため、女性については、求人の多い製造業などへ職業選択の幅を広げて頂くため、ILAC内に女性ジョブサポート石川を設置し、製造業への理解促進や就業に必要な資格取得を支援するほか、企業に対しても女性が働きやすい職場づくりをするためのセミナーを開催するなど、女性、企業双方への支援を行うことといたしました。

また、高齢者についても、ILAC内に新たに高齢者ジョブサポート石川を開設し、企業に対して早朝勤務や棚卸し業務といった軽作業の提供を促すセミナーや、高齢者と企業のマッチング交流会の開催などによりミスマッチの解消を図ってまいります。

さらに、高度な知識、技能を有する外国人留学生についても県内企業への就職を促進するため、ILAC内にいしかわ外国人採用・就職サポートデスクを設け、留学生、企業双方に対して日本での就職に必要な手続等の理解促進を図

るほか、留学生と企業との交流会を開催することといたしました。

加えて、ハード、ソフト両面から企業の省力化、効率化を支援するため、モノづくり企業の生産現場における省力化実践モデル事業の実施やI o Tなどの活用など、省力化、業務効率化につながる新製品開発や販路開拓の支援などにも取り組んでまいります。

次に、資料4に行かせて頂きます。

この資料1から資料3を踏まえ、第10次の石川県職業能力開発計画の骨子(案)について説明いたします。

初めに、今年度が最終年度である第9次計画についてですが、この計画は、リーマンショックに端を発した世界同時不況の影響により有効求人倍率が過去最低の0.48倍となるなど、厳しい情勢にあることや労働力人口が減少する見込みであることを踏まえ、本県産業を支える人材育成を図るための職業能力開発及び本県のセーフティネットとしての職業能力開発を強力に推進することを目的として作成されました。計画期間は平成25年から29年度までの5年間としています。

次いで、第9次計画での取り組み、評価についてでございますが、第9次計画では、実施目標として、「モノづくり分野や新たな雇用が見込まれる分野での人材育成」「セーフティネットとしての職業訓練及び支援を必要とする者に対する能力開発」「職業能力開発推進体制の強化」を掲げ、本県産業を支える人材の職業能力開発施策を進めてまいりました。

まず、「モノづくり分野や新たな雇用が見込まれる分野での人材育成」においては、企業ニーズに応じた在職者訓練のなどに取り組み、在職者訓練については、平成25年度から28年度にかけ累計約3,500人を超す受講者を得ており、在職者の多能工化の推進や熟練した技能の継承にも取り組んでまいりました。また、将来のモノづくり人材の確保として、技能まつりでのモノづくり体験において7,600人を超える子供たちに技能のすばらしさを体験して頂いたほか、これらの実施により職業能力の底上げや技能継承に寄与するとともに、技能を通じたモノづくりについての理解の促進、技能向上への機運の醸成にもつながったものというふうに考えております。

次いで、「セーフティネットとしての職業訓練及び支援を必要とする者に対する能力開発」においては、離職者に対する公共職業訓練において、求人ニーズの高い介護分野などの職業能力を開発することで早期の再就職が可能となるよう支援に取り組み、雇用・失業情勢の変化に即応できる職業訓練としては、民間教育機関を活用した介護分野等の職業訓練を実施し約3,500人の就職につながりました。障害者に対する支援としては、円滑な就労と職場定着を促進する職場実習により478人の就職を得ています。女性に対する支援については、女性キャリアサポート石川による就職支援により約1,700人の就職を得るなど、これらにより、障害者の実雇用率、女性の就業率のいずれの上昇にも寄与したものと考えております。

次いで、「職業能力開発推進体制の強化」においては、産業を底支えする人材の育成に取り組む産業技術専門校において、平成27年度に、産業用ロボットやハイブリッド車などを扱える人材の育成に向けたカリキュラムの見直しを行い、時代の変化に対応した訓練を実施することで、産業技術専門校訓練生の就職率の向上や企業の人材育成、産業ニーズに応じた人材育成に貢献していると考えております。

また、これら第9次の計画の施策を進める間、雇用情勢などの状況にいろいろと変化が起きてきました。ご承知のとおり、少子・高齢化、人口減少社会の進行により人口推計、生産年齢人口の減少が予想され、生産年齢人口は平成27年の10年後である平成37年には約4.3万人の減少が推計される一方で、景気拡大により鉱工業生産指数は全国トップレベルで推移し、第9次計画策定時の厳しい雇用状況から、現在では企業の人手不足感が高まっているなど状況の変化が生じています。

そして、さきにも説明致しましたが、新たな職業能力開発計画の策定に当たり、本年4月に実施した企業ニーズ・企業アンケート調査では、経営に影響を与える変化として人材不足、後継者不足が挙げられており、またこれに対しI・O・Tの導入や生産工程の改善による業務効率化や人材の育成、確保が必要といった声が寄せられました。

中でも、業務効率化については、I・O・Tやロボットに興味があるが導入資金や扱える人材が課題。人材育成については、若手社員への技能継承等が必要である一方、育成のための時間的余裕がなく、また社内に指導できる人が不足。人材確保については、新卒採用に向けた企業PR力の強化、OB人材、女性の一層の活用が挙げられました。

以上から、資料4の次のページになりますが、現状と課題としては、雇用のセーフティネットとして行ってきた求職者に対する人材育成や、人口減少社会の進行に対応するための本県産業を支える人材の育成は当然もちろんのこととございますが、①人手不足への対応として、女性、高齢者などを初めとする多様な人材の掘り起こしと活躍の推進、②企業の生産性向上に向けた、企業の業務効率化を支える人材の育成が必要であると考えております。

特に人手不足への対応については、参考欄にございますように、女性、高齢者については、就業率が高水準にあるものの、事務職を希望する方が多いことなどにより雇用のミスマッチが生じていること。県外学生については、売り手市場の中、新規学卒者の確保が必要。外国人留学生、技能実習生が近年増加傾向にあり、対応が求められること。そして障害者については、雇用率は着実に増加傾向にあるものの法定雇用率に達しておらず、今後ますます雇用促進が必要であることなどといった課題が浮かび上がっています。

よって、新たな計画である第10次石川県職業能力開発計画の基本目標として、Ⅰ「多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発」、Ⅱとして「生産性向上に向けた職業能力開発」、Ⅲ「推進体制」を掲げ、Ⅰの「多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発」では、人材不足への対応として、女性や高齢者などに見られるミスマッチの解消など、人材の掘り起こしに向けた求職者、企業双方に対する支援と多様な人材の就業、活躍の推進を進めていきたいと思っております。

前回、3月の審議会において林委員、宮川委員から、育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定や育児支援サービスの提供についてのご意見を頂きました。先ほど9月補正で説明させて頂いた製造業への再就職支援の講座を短時間で設定したり、育児サービスについてもこの秋から追加する委託訓練から対応していきたいというふうに考えております。

また、加納会長から3月の審議会において、訓練校でeラーニングの導入についてご意見がありました。他県の状況を見ながら、研究がちょっと必要かもしれませんが、実施するとすれば、例えば委託訓練の訓練コースでということにならないかなというふうなことも考えております。

さらに、本日ご欠席ですが、新明委員からは観光人材の意見がありました。今年度の委託訓練に新たに観光コースを2コース新設しました。そういうことも反映させていきたいなというふうに考えております。

それと、その下の本県の産業を支える人材の育成として、モノづくり分野を支える若手人材の確保・育成、モノづくり継承塾による技能継承や多能工の育成というものを掲げております。

現在も若手経営者に学ぶモノづくり継承塾などにより、人材の育成や技能継承に取り組んでおりますけれども、浅野委員から3月の審議会の際に、何か商売の仕方とかモノづくりとか教育の仕方ですべて勝てる分野はどんどんやってほしいというようなご意見がありました。先ほど言いましたように、現在もこういう若手経営者に経営のノウハウを学ぶような取り組みだとかも進めておりますので、今後とも推進していきたいというふうに考えております。

それから、「生産性向上に向けた職業能力開発」では、生産性の向上として、企業ニーズ調査結果においても関心の高かったI o Tの活用など、生産性向上に向けた在職者訓練の充実や、技能継承や多能工の育成による業務改善などに取り組むといったことを実施したいと思っております。

このI o T関連については、3月に行った前回の審議会では、第10次計画で盛り込んだらどうかというご意見を宮川委員、浅野委員、竹田委員から頂きました。I o Tの活用に向けた在職者訓練の充実においてはしっかりと対応していきたいというふうに考えております。そして加納会長からは、生産性向上など効率の向上に合わせて、人間ではできない、石川ではできない感性を大事にしてほしいという貴重なご意見を頂きました。ごもっともなことでございまして、基本目標に沿って人材育成、職業能力の開発に取り組んでいきたいというふうに考えております。

Ⅲの「推進体制」では、産業技術専門校における、まさにモノづくりの礎となる技能の習得をする人材の育成に加え、企業ニーズや時代の変化に対応した産業技術専門校等の機能強化や、このほか労働局など関係機関との連携強化による就職支援を強化してまいりたいと思っております。

加えて、先ほど資料3でI L A Cの機能強化を説明させて頂きましたが、いしかわ就職・定住サポートセンターの活用の促進の取り組みなど、併せて産業を支える人材の育成に取り組んでまいりたいと考えております。

以上、長々となりましたけれども、第10次の石川県職業能力開発計画の骨子(案)でございまして。

加納会長 ありがとうございます。

過去5年、それから今後の5年、総計合わせて10年間分を要領よくおまとめ頂いたわけですが、我々にとってはかなり膨大な情報でございましたので、皆様おわかり頂けたでしょうか。私なりにサマライズ、纏めてみますけれども、間違っていましたら新谷課長からご指摘頂けますように。

最後に頂きました第10次の骨子についてというところが本日のやっぱり一番メインになるところでございまして、ここをきっちりお決め頂かないと先へ進めないということでございまして。この中で新谷課長からも時々委員の名前入りでコメントが出ましたが、各委員の方々のご発言、ご希望、ご要望等がきちんと盛り込まれているというのを如実にごらんになられたのではないかと思います。従いまして、本日も大局的なお立場でご意見頂きましたらそれが全て反映されるということで、是非忌憚のないご意見を賜りたいと思っております。

資料4の前のページは過去5年間の総括に相当いたします。これは特にご説明いたしません、下の方に企業ニーズ調査という欄がございます。細帯になっております。これが、その直前にございました企業アンケート300有余の会社に対してのご希望をまとめたものでございます。それを非常に明快に書かれておりますので、これが現在の企業さんのご本音かというふうに思います。特に私が記憶に残ったといいますか、大事なかなと思いましたが、IoTやロボットに興味はあるけれども、その人材とか資金になかなか取り組めないという意味ですね。それから、先ほどもありましたが、女性の就労というところ、ここに人材確保の余地がまだ残されているのではないかとということですね。県内の女性就業率はかなり高いというふうにもコメントされましたけれども、まだまだ発掘の余地があるというようなことをおっしゃっておられました。

遡ってご説明しておりますけれども、資料2は、今ほど申しました企業ニーズの調査の具体的なデータ集でございます。

資料1でございますが、これは過去5年のことに相当いたします。現状分析というふうになっておりますが、ここに書かれております文章の書き方、それから表の出し方、これが、先ほど言いました骨子案に基づいて今後第10次計画として策定されるとこのような体裁になりますというところでございますね。この後が続いていないのは、これからつくるという意味です。ここにある資料1は過去を振り返っておりますので、ここはほぼ間違いがないということで例示文として委員の方々にご提出されたのではないかとというふうに思います。

私のまとめは間違っておりませんか。

大丈夫です。

そうですか。どうもありがとうございます。

それでは、先ほどの新谷課長からのご説明に対してご意見、ご質問等、是非ご活発にご議論頂きますよう宜しくお願いいたします。

じゃ、皆様がお考えになっておられる間に私から一つだけ。企業さんからもパソコンの能力等を求められていたと思いますが、パソコンの能力といいますが、二通りあるのではないかと思います。一般的にワードとかエクセル、それからメールが使えるという基本操作のところを習熟できているという時点と、もう一つは、本当にプロフェッショナルにパソコンを使いこなして、もう画像処理まで全部やれるというような、そういうような段階とちょっと二極化していると思います。

ここで企業さんが求められているのは、一般的な基礎的パソコン能力という意味でございますね。これを職業訓練校におきまして実施されるというふうになっておりましたが、ちょっとだけ懸念事項は、これ民間のパソコン教室とかそういうのもございますね。専門学校とかもございます。この辺のところとの棲み分けについてはご配慮があるのでしょうか。私自身は配慮しなくてもいいと思っておりますけれども。どんどん大勢の方に習得してもらったほうがいいのではないかとと思うのですけれども、民間からは、県がこのようなことをされたら私どもの仕事がなくなるというような言われ方ももしかしたらと思っております。

例えば訓練校であれば、情報ビジネス科とかOA科という、いわゆる離職者を対象にしたそういうものがございまして6カ月ほど学ぶのですけれども、離職者ですから、その間そういうのを学んで頂いて再就職につなげて頂くということですので、いろいろ基本的なところから、少しちょっと高度なところもあるかもしれませんが、学んで頂くと。ただ、今のところ、私どものほうには民

新谷課長
加納会長

新谷課長

間圧迫というような声は余り聞こえてこないものですから、これまでどおりやっていきたいなと思っておりますけれども。

加納会長 心配のし過ぎのようなことをいたしまして。

新谷課長 委託訓練なんかでも、いわゆるパソコンのITのコースとか、そういうのを民間企業のほうにも委託してやっておりますので、そういう二本柱というか、そういう形でやっているようであります。

加納会長 わかりました。ほかの委員の方々、どうぞ。

宮川委員、特に女性の声をというようなこともございましたがいかがですか。

宮川委員 当社は100%、100人いれば100人ともパソコンが使えなかったら困る会社でございますが、先日、うちは本当に人手不足で、CADインストラクターの募集で女性、主婦で子育ても終わって大学も終わったという方を雇用しました。前職がやはりCADインストラクターをしていらしたので、そういった方もおいでるんやなと思いました。とって優秀、おまけに建築士の資格も持ってらっしゃいましたので、それなりのお給料で採用できました。

それから、先ほどの加納会長様のお話で、大学で全ての学科にパソコンの技術、情報のお勉強を取り入れたと、これは今後の世の中にとってすごいことだと思います。本当に小学校ももうすぐプログラミングの教室も始まりますけれども、そういった幼稚園のころからでもできるような国になって頂きたいなと思っております。

以上です。

新谷課長 ありがとうございます。

宮川委員の会社で女性の採用ありがとうございます。

私ども、先ほどの資料3で9月補正予算のことを説明させて頂きましたが、女性の分野で製造業への女性の再就職支援ということで、これまで、例えば事務職とかばかり希望しているのではなくて製造業にも、そういう分野にも行って頂きたいということでこういう補正予算を組みましたけれども、こういう製造業への女性の再就職支援という中で、例えば民間の機関にITのことを学んで頂いたり、あと、製造業なので、例えばクレーンだとかそういうものを学んで頂いたりとかというふうにして女性を今までの事務職だけではなくて、新たな分野への就職へと、特に製造業ですけれども、そういうところの分野へつなげていきたいというふうな予算を9月補正でつけさせて頂きました。

加納会長 委員の中には女性委員の方が大勢いらっしゃいます。女性の就労促進という、特に今、新谷課長や宮川委員がおっしゃられましたように、子育て時期を終わった後の就業というところがやっぱり一般的な物の考え方に近いかもしれません。その辺について何かございませんでしょうか。

林委員 林でございます。

ちょっと趣旨に沿ったお話ができるかどうかわかりませんが、私も先ほどの説明を聞いておまして非常に興味を持ったところが、女性、高齢者のミスマッチの解消をというところでした。

資料4の前についているA4の資料を見ながら、そういうふうなミスマッチの解消に結びつくといいなと思いつつ聞いておりましたけれども、そもそもミスマッチがどういう理由からどういう背景で生じているのかなというところについては、何か企業さんへのアンケートなりジョブサポートの現場なりから分かっていることはあるのでしょうか。

黒谷委員 関連して、まとめて質問いいですか。

私も同じところをちょっと興味持ちましたので、女性のミスマッチという

ころについて、私なりに今までの経験値と現状の私なりの分析の中でちょっと考えてみたんですけれども。

私も製造業で勤める一員として実感している部分も含めて言いますと、やはり忙しい、人材不足と言われるところは大体残業が多い。また休日出勤とか交代勤務をするということで、今ほど出ていたように、女性がどうしても家事をしながら職、仕事を持つということになると、そういう定時以外の対応というのはなかなか難しいのではないかなというところが一つ課題というか、乗り越えるべき課題なのかなというふうに思います。

そんな中で、現場においてその女性が日勤とか所定内で働くための設備なりがきちんと揃えられるかという、先ほど来言われてますように、今後も人口減少ということになってくると設備増強も難しい、そして今ある現有の設備を有効活用しなくてはいけないというようなことからいくと、飛び越えて外国人の研修生の受け入れというのが、当社もそうなんですけれども、そういうところに至ってしまっているのが現状でないかということになりますし。

ただ、この審議会については中長期の方針を出すということになっておりますので、将来的な人材ということで先ほどからIターン、Uターンの話とかをされているんですけれども、やはり小学生とか中学生の皆さんにも工場見学とかいろいろな場を提供し、そこで体験したことやインパクトがあったらこの会社で働きたいというようなところをもっともっと伸びるんじゃないかなと思いますので、その辺も取り入れて頂くというふうに私なりには感じていますし、当社もやはり工場見学をやっていますし、私たちの業種の中で工場見学とか家族の方に工場を見て頂くという、そういう活動をやっている企業も何件かあるのを私は知っていますので、そういうことも取り組みに入れて頂ければいいかなということで、ちょっと取りとめのない話になってしまったんですけれども、女性というのは、やはり基本的には家事をしながらの仕事ということになるので、その辺をどのように企業が解決できるように県として支援ができるのかというところが一つのポイントになるのかなというふうに感じております。

それについて、何かお考えがあればお願いしたいなと思います。

加納会長 今、黒谷委員から企業側での現場サイドのお話というか本音に近いところをおっしゃられたんですが、渡辺課長、どうですか。県の分析というか見立てとしてはどのようにお考えでしょうか。

渡辺担当課長 まず、最初にご質問ありましたどのように把握しているのかというところからちょっと順を追って回答をさせていただきます。

県のほうでは、ちょっと名称を変えましたけれども、ジョブサポート石川というところで、女性向けもそうですし、企業向けのセミナーもやっています。女性向けであれば、企業見学会とかいろんなセミナーをやっている中で、やはり製造業であればきつい、汚いとか、あるいは終業時間が不規則とかそういう固定概念もあったけれども、こういう見学会をやることによって、実は3交替だったり、あるいは終業時間も決められていたりという、そういった声があって、そういう意味で、ある意味ちょっと先入観もあってそういうふうに事務職を希望されていた方が多かったのかなというふうには、これは全ての声ではないとはいえ、そういうセミナーをやっていく中で把握している現状でございます。

それから、企業サイドとしても、今は短時間勤務とかいろんな就業時間とかも柔軟に対応できるようになっているものの、やはりその就業規則を改正するとなるとそれなりに手続も踏まなければいけないし監督署のほうに届け出も

必要と、組合だったり労働者代表の合意もとらなければいけないといった一定の手続がある中、そこが、そのまま申し上げますと面倒くさいといった声も聞こえております。

そういった女性向けの支援もそうですし、企業さん向けにも、やはり女性だったり高齢者の方だったりのニーズに沿った対応を企業さんもとれるように、例えば今回の9月補正の中では、そういう企業さん向けの社労士だったり専門家を派遣して就業規則、こういうことをやれば改正できますよという、そういうアドバイザーの派遣みたいなのを措置させて頂いております。

また、こういった取り組みは県だけではできなくて、当然国のほうでもある程度メニューとかは用意されておりますので、そういうものとパッケージで様々な支援をしていくことが必要かなというふうに思っています。例えば国のほうで言いますと、衛藤委員おられますけれども、様々な助成金とかもあります。就業規則を変えるときの支援だったりもそうですし、高齢者の方であれば、例えば就業規則の中で定年を延長した場合に奨励金を出すとか、そういった助成金もあります。そこは重複がないように、こういうところは県ができて、こういうところは国がやってというような形で、やはり連携しながら企業サイドあるいは求職者サイドに対して支援ができればなというふうに思っています。

以上です。

普赤部長

ちょっと重複するかもしれませんが、基本的な物事の整理というか頭の整理をいたしますと、女性とか高齢者のミスマッチという話はしましたけれども、それが企業側と就労側の両方に考え方にズレがあるというか、そういうことによるミスマッチが起こっているんだろうなというふうに思っています。

実態として女性の方が事務職を希望されると、これは何といいますか、普通の流れでいくと、やはりそういう流れなんだろうなというふうにも思います。企業側というのは実は様々な努力をされていまして、最近のモノづくり企業というのは工場もきれいですし、勤務形態も非常にきちっとして、逆に事務職とか営業をやるよりもモノづくりのほうに入ったほうが実は時間的にきちっと決まっています。予定を立てやすいとかいろいろ実はあるんですが、これは企業側も責任があるというのは、企業側もそこら辺の情報発信というか情報提供が不足しているということが、これはあるわけだと思います。働く側もそういう情報を積極的にとりにいくということがない。

我々の仕事というのは、どちらかというところ、それをちゃんと橋渡しをして情報がそれぞれに行き渡るといふところの努力をするということと、企業側には、できるだけ女性とか高齢者が働きやすい勤務環境をつくることとか、高齢者に向けては業務の切り出しをして、こういうところが、例えば具体的に言うと、ある企業は、高齢者の方の働き方実態で早く、早朝勤務というようなことについては高齢者の方は幾らでもやるよというお考えがあって、朝5時から準備作業など、早朝勤務部分を高齢者の方にと言ったら生き生きとして働いて頂けたとかそういうことがありまして、企業側のほうもそういう業務の見直し、切り出しということを積極的にやってくださいということで全体の人手不足というのをどう解消するかということを進めていかないかということで、今担当課長申したように、そういうことをやっておることです。

もう一つは、若者たちとか子供からというご発言ございましたけれども、やっぱり何もしないでおきますと、コマーシャルがテレビに流れる企業とかそういう企業ばかりに子供の目が行く。そうすると、石川県というのはどち

らかというモノづくり企業でして、モノづくり企業で超一流企業も実はたくさんあるんですけれども、なかなかコマーシャルに出てくるというふうな企業ではありませんで、名前を聞いてみても「そんな企業あったんか」というような状態であります。積極的に子供達、学生、小さい子から含めて、そういういいモノづくり企業がたくさんあるんだということをやっぱり知らせていく努力を企業と我々もするんですけれども、やっていかないと狭い範囲で企業を選んでしまうというふうな実態があって、これが逆に言うと、先ほどありましたけれども、早期退職といいますか、3年目までの退職比率が非常に高くなる一つの原因じゃないかというふうに思います。これが先ほど私から言いました地道な努力ということになるんですけれども、そういったことをやりながらこの人手不足に対応するためにはそういう能力開発とか退職者訓練とか、そういったことをきちんとやっていくということが必要ではないかというところが基本線で今回のご提案をさせて頂いているということでございます。

加納会長
松長委員
加納会長
松長委員

ありがとうございます。

いいですか。

どうぞ。

私、松長と申します。

ミスマッチは私もとても気になった点でございます。今出てこなかった話を少しつけ加えたいと思うんですけれども、モノづくりであろうとなかろうと、これは進むかどうかわからないんですけれども、要するに、女性でこの企業の核になって素敵で輝いてる女性が働いてるなというふうになると、ちょっとぐらい時間がかかろうが、汚かろうが、やりがいを感じれば仕事につくんだ、残るんだというふうに思うんですね。何が言いたいかと申しますと、やはりまだ男性中心なのではないかなというふうに感じたわけです。

というのは、それが悪いということではないんですけれども、子育てや家庭のことをしていこうと思ったときに女性でしょというふうになるようだと、やはりまたきつと同じ状況が続いてしまうんだというふうに思うわけです。男性も家庭の時間をきちっととって子育てをする、両方ですというふうに変わっていかないと、女性の働きやすい環境づくりというのが進まないんだというふうに思うんです。従って、企業側も労働者側も、企業側もそういう観点を一つ入れて頂いて県にもサポートをお願いできたらなというふうに思います。

加納会長

ありがとうございます。

女性観というのは年齢によって大分差がございまして、私のようなかなりの年寄りになりますと女性はこうあるべきやという固定観念がある程度あるんですけれども、最近の若い人、少なくとも私が見ている研究室の学生が社会に出て結婚したりしますと家事は折半、育児折半で、大分若い人は変わってきてるんじゃないかなというふうに思います。

ところで、林委員から出ましたミスマッチのお話ですと皆様のお話聞きますと、ちょっと新谷課長には失礼な発言になって申しわけございませんけれども、資料3の「ミスマッチを解消」という言葉が先に出てしまっていて、本当の問題はそうではなかったんじゃないかというふうに私思えてきたんです。すなわち、女性の方の選ぶ職種は事務職というのを、漠然とそういうふうに言われますけれども、実際は喰わず嫌い。製造業がどんな場面かということ余りご存じじゃなくて、私だったら事務職がいいよねというふうに非常に端的に思われているだけで、今の製造業の現場を御覧になられたら決して3Kではないですね。今の企業はすっかり変わりましたから。普赤部長からもそういうお話が

ちょっと出ましたけれども。ですから、この言葉は「職種の啓発」とか何か別な言葉に置きかえたほうが、「ミスマッチ」という言葉がひとり歩きして、こんなはずじゃなかったわという類いの問題ではないような気がしまして。私の個人的な感触でございます。

黒谷委員

女性の場合の新卒（高卒とか大卒）で入られる方と子育てを終えて再就職される方でニーズが違うのかなというふうに私もずっと思っていて、今皆さんの意見でもそうだったのかなと思います。

これもまた当社の関係の話をしますと、やはり女性でも溶接工をやりたいとか、現場で働きたいと言って入社する女子の方が何名かいます。逆に、どうしてもその配置の中で、始め現場に入って頂くんですけども、やはり女性に事務的な補佐をしてほしいとか事務メインの仕事をして欲しいということで配置転換をするとちょっと残念がる女性の方もいるんで、その辺はやはり個人個人の希望のところで働くとかやはり輝くのかなというふうに思いますし、あと、これも私の受け止め方ですけども、再就職される方については、一旦過去に現場で働いたことのある方については現場含めてどこでも希望されるのかなと思うんですけども、今まで事務しかしてこなかったとかパートで働いてきた方については、やはり先ほど言ったように、先入観念なのか、これは企業側の問題ですけども、企業理解されてないのかなというところで、事務職としてのとりあえずの入り口としての希望を申し上げられるのかなというふうに感じますので、その辺は先ほど普赤労働部長からもありましたように、もっと労働側といいますか企業側もアピールすべきでしょうし、その辺はこちら、県のほうとしても市のほうとしてももっとアピールの場を広げて頂ければなどというふうに感じております。

加納会長

資料4の2枚目、10次案の骨子（案）でございますけれども、赤字で書かれた①のところで人手不足の対応策でいろいろ書かれておりますが、これ女性が一番トップに出てございますね。これがやはりこの原案を、素案をつくられた方の思いが十分に、高齢者が前でもなく、学生が前でもないというところがやっぱりそれなりの意味があるんだろうというふうに思っていて、女性の就労について前半はご議論頂いたんですが、課題は他にもいっぱいございまして、他のことも議論しておかなければならないというふうに思っていますので、女性の就労についてはこの辺にさせて頂きたいと思えます。

もう一つ私が気がついたのはI o Tの活用というところですね。企業さんもそういうことによって企業の効率化を図りたいというご希望が多く寄せられていたと思います。一方で、そういう人材をにわかには養成するのはなかなか難しいのでそこが悩みどころですというようなご回答であったと思えますけれども、この辺についてはいかがでしょうか。

加納会長

これは宮川委員から何かおっしゃって頂いたほうが。私もパソコンは、余り得意ではないので。

宮川委員

今のお答えになるかどうかはわかりませんが、実はうちシーピーユーで、身障者の雇用は社員が50名になった時点からずっと採用しております。法律に基づいてやっておりますが、今現在は3名以上採用しなければならない会社規模になっているんですけども、耳の不自由な人と心臓が逆についてる人で運動ができない人なんですけれども、両方とも1級の重度の身障者に認定されております。実は、そのうちの耳の聞こえない人が、私たちがお話しすることをアイパッドに文字表記させるソフトを使っております。月々2万5千円ほどかかっているんですけども、本人が準備したと思って、すごいやる気があっていい

子やなと思っていたのですが、実はこれは会社で支払ってるということに気がつきまして、報告もなく、ちょっと不満だったんですが。でも、それによってすごく仕事の効率が上がる。

それから、実は当社は3名採用すればいいところを、換算では重度ですので4名の計算になって、国から年間68万7千円のお金が入ってくる。たくさん雇用して頂くとそういう形にもなってますので、身障者の雇用率は増加傾向にあるものの法定雇用率に達してないところですが、もっともっとそういったことも世の中に知らしめるべきかなと思いますし、またそういうI o Tの活用、当社は本当に会社始まって以来、35年前から経理事務、顧客管理全てパソコンでやっておりますので、今すごく叫ばれている今の世の中を不思議に思っているところで、当社の仕事としてはありがたい。今、I T支援補助金というものが国から、I o Tに切りかえられる企業さん宛てに3分の2の資金が入ってくるという形もありますし、こういったI T支援補助金も今I o T化に意欲のある企業としては進めやすい状況になってるかなと思います。

以上でございます。

加納会長 宮川委員に水を差し向けたのはちょっと間違いでした。何十年も前に先鞭を切っておられて、もう日常化しておられる企業さんであられるのに、何か問題ございませんかと言ったみたいで。これはもう私の不覚でございました。

宮川委員 身障者の方のそれですごい効率が上がっているところは感心しております。

加納会長 先進的な企業でいらっしゃるのに、大変失礼いたしました。

新谷課長 宮川委員、ありがとうございます。

I Tと障害者雇用を結びつけて、また国の助成金をうまく活用している先駆的な取り組みだというふうに感じました。大変とても参考になりました。貴重な情報を頂きまして、ありがとうございます。

宮本委員 宮川委員の隣でI T後進の団体の中でやっているんですけども。今、私どもは職員30名ぐらいおまして、1人1台パソコンでやっております。もちろん今の時代ですから、ワード、エクセル、メールといったようなところはやるんですけども、それから先になるとなかなかできない。大変恥ずかしい話ですが、今年の4月になってやっとグループウェアを導入しまして、スケジュールの共有からちょっと始め出したというふうな状況です。それをやるにしても、私も含めてですけども、一定の年齢以上の人間には最初はどうしてもそのハードルが高い。ただ、そういったことを、我々みたいな団体であってもそれをやっていかないと業務の効率化というものがなかなか図れないというふうなことで、自分の組織のこと、それから、我々は小規模事業者、中小企業の経営のお手伝いというふうなことでいきますと、やはりクラウド会計とかそういったようなことでバックオフィスをどうやって効率化していくかというふうなことに取り組んでいかなきゃいけないというふうに思ってます。

ですから、I T関係といってもI o Tとかそういう先導的なことではなくて、日常の業務で事務職の中で今こういうスキルが欲しいねというふうなものをいれ込んでいけば、もちろん求人と求職の数の上でのアンバランスというものは、それは取れないと思いますけれども、本当に求められる事務職の女性のスキル、こんなものがまた見えてくるのかなというふうに思っています。

それと、もう一つ。今、この職業能力開発計画というふうな雇用のセーフティネットの側面、それからモノづくりの現場の効率化みたいなところでの職業能力というふうなところが相当なボリュームを占めてくると思うんですけど

ども、もちろん技術系もそうですし事務系もそうなんですけれども、会社全体とするとやっぱりマネジメント層、いわゆる中間管理職、こういったようなところに求められるプロフェッショナルなスキル、こういったところもこういう職業能力開発の中に。要は、県が自らやるんでなくても、委託でも何でもというような形で入れて頂けるとまたちょっと姿が見えてくるのかなというふうな感じです。

以上です。

加納会長

ありがとうございました。

今、宮本委員から広い意味でのI o T、社員全体のスケジュール管理、共有といますか。これも最初のハードル、お一人おひとりがちょっとハードルあるんですけれども、一旦その恩恵を享受するといかに便利で効率的であるかというのが分かります。それが分かると社内のI o T化というのは、本当に投資もできる、促進もするという好循環を生むのではないかなと私は受け止めました。

どうもありがとうございます。

橋本委員

一ついいですか。

加納会長

どうぞ。

橋本委員

私、経営者側から少し話をさせていただきます。

明らかに、将来、生産年齢人口が減ってくるという、こういう事実があります。それで、石川県内でも全国的に言われる中堅的な企業、石川県内でいう大企業さんについては人手不足感がない、人がまだ来ますよというお話を賜いますが、中小零細企業、100人未満のような会社については、これはものすごく喫緊の課題になってまいす。

ただ、先ほど普赤部長がお話しされたように、その中小零細企業、私、こういう立場なもので既に300社ほど回らせて頂きましたけれども、会社は本当にきれいです。もう様変わりしました。こんな会社なら働きたいなという会社が相当数あります。ただ、その発信力がないもので、今、働く側から見るとわかってないのかもしれない。

この人手不足という、将来人口が減るという確実な事実があって、それに対応するために、1つ目は、女性にどのようにして進出して頂くか、障害者の方をどう使っていくか、また高齢者の方をどのようにしてということは当然のことですけれども。

それと、もう一点大事なことは、これも部長さんおっしゃってました。定着率が七五三とかつては言われて、今でも高校生、大学生というのは3年以内に三十数%の方がやめられる。このやめられるという、これがまた人手不足に拍車をかけているんです。これをぐっと低くすることによって人手不足そのものもある程度緩和されるといいますか、解消される面があります。そういう面も視点として力を入れるべきことではないかなと思いますし、会社側から見ると、こういったものを解消するために、ハード面の整備もありますし、今盛んにおっしゃっている働き方改革でどういうふうにして時間を有効に使って同じ仕事をするかということに力を入れるというのもあるがんないかなと。これは私の単なる思いをちょっと吐露させて頂きました。

以上です。

加納会長

ありがとうございました。

皆さんで意見が盛り上がっているところなんです、私が指示されましたのは、12時に終了するようというふうに申し付けられております。次のご予定

もある方もいらっしゃるようで。

大変急なことで申しわけございませんが、お立場が北國新聞社の編集局長ということで、今日の意見を総括して頂くような感じで。

吉田委員 総括というものではないですけども、せっかく来たもんですから意見を言わせて頂きます。

第10次の開発計画というもの、非常に今の時代を捉えて、概ねいい方向の骨子になっていらっしゃるんじゃないかなというふうなことを思います。そういうところで少し肉づけをしていてもらいたいなというふうなことも思います。

それから、個人的に3点ばかり、今の議論を拝聴しまして思ったことを少し話させて頂きます。本当、細かいことで申しわけございません。

1つは、女性と高齢者の話に大いに盛り上がってたんですけども、外国人の話も誰もおっしゃらなかったというふうなことだと思います。私の会社なんかでも実は外国人なんか、働いていらっしゃる方が誰もいないということで、どちらかというところの外にあるんですけども、やっぱり外国人のこれからの活用を少し一緒に取り入れていくということは欠かせない視点だろうというふうに思います。

新聞の仕事をしてますと、かなり石川県でもそういう技能者であるとか訓練生であるとか、幅広く色んなところにいらっしゃるということが良く分かります。けれども、そこを記事にするというのは何か負の記事ばかりなんです。例えば、技能実習というよりも、むしろ単純労働の人数合わせのために使われているんじゃないとか。漁船なんかで一緒に技能訓練という、そして漁なんかに出ても時化に遭って遭難をして、東南アジアから来てるそういう人たちが簡単に亡くなってしまったりとか、そういうこともよく記事にして、何という世界なんだろうというふうなことを思いながら記事を受け取ったりすることもあります。もう少しそういう方々の技能訓練であるとか留学生であるとかの実習生であるとかそういう方々の何か定着というか、これから単純労働としての人数合わせ、そういうばかりじゃないと思うんですけども、きちんとした将来性というか、定着であるとかそういうものをもう少しきちんとした形で計画の中に盛り込んで頂きたいということが1つ。

それから、委員長さんからも皆さんからもありましたIoTであるとか技能の向上であるとか、そういうところで非常に様変わりしているわけですけども、僕の知っているいろんな人とかに聞きますと、本当にこれはやらなきゃいけないことなんだけれども、中小企業だったら単独でできないとやっぱり言うんですね。そもそもお金もないし、そういうような指導者を呼んで十分にやるということもできないと。もう少し複数の社で共同でできるような、そういう仕組みみたいなものをつくってもらえれば本当にありがたいということも耳にします。インターンシップなんかでもそうですし、小さな中小企業の会社というのは、インターンシップをやって自分の会社の業務なんかも知ってもらいたいというようなことを思ってるんですけども、なかなか単独ではできないというようなこともありまして、そんなことも含めてもう少し幅広く共同でできるような、そういう支援というものもこういう中に入れて頂けないかなというふうなことも思いました。

それから、本当に最後ですけども、最も中心の話であります石川県のモノづくり、これを大切にしていかなきゃいけないというのは本当にど真ん中の話だと思います。県の強みであるモノづくりというのは、若手のそういう方の確

保、育成というものは欠かせないということであります。普赤部長さんからもいろいろありましたけれども、いい技術とかいい職場を持っているのに、どうしてもCMがないとかで知られていないということもあります。あらゆる場面でアピールしていくというようなことの支援ということも大事だと思いますし、すぐれた技術とか技能を有する人をもっと社会的評価を高いものにしていく必要もあるのかなという。例えば顕彰制度をもっといろんなことを作っていくとかそういうことも大事なのかなと思いますし、それと職業訓練、もっともっとやっばり機会を提供する場が必要だと思います。

これはどうかわかりませんが、こういうことも言う人もいましたということの紹介ですけれども、例えば、ひとり親家庭のお子さんであるとか、ひとり親家庭の母親、お父さんであるとか、そういう方々が職業訓練校に優先して入れるような、そういう枠みたいなものを設けたりとかして、場合によっては奨励金を給付するとかそんなこともできないのかなというふうな人もおられて、なるほど、そういうのも一つの仕組みなのかなというふうなことも感じております。

第10次の開発計画、すばらしいものになるというふうなことを期待して、私の意見とさせていただきます。

加納会長 ありがとうございます。

この骨子については吉田委員からお墨つきが出たようで、これでこの先5年をきっちりと見据えた計画になってますよというふうなお話で、ありがとうございます。

それから、中小企業関係に関しては橋本委員と吉田委員から、奇しくも同じような視点でコメントがございましたので、この辺もきちんと見ておかなければならないことかなと思います。

まだご発言を頂いてない委員もいらっしゃるんですが、強制閉会みたいにまことに気が引けるんでございますけれども、時間が過ぎておりますので、本日審議しました3件について、この場でご承認賜れますでしょうか。よろしゅうございますか。

委員一同 異議なし

加納会長 ありがとうございます。

それでは、本日の議論を踏まえまして、第10次石川県職業能力開発計画（原案）を事務局のほうでご策定願いたいと思いますので、本日の意見等を踏まえながら、どうぞ宜しくお願いいたします。

新谷課長 ありがとうございます。今ほどご承認頂き、まことにありがとうございました。本日頂いたご意見を踏まえまして、石川県職業能力開発計画（原案）を作成させて頂きまして、また皆様へ持ち回り審議とかさせて頂いたり、ホームページなどにより広く県民からパブリックコメントなんかも頂きたいと思っております。

その後、パブリックコメントで頂いた意見などを事務局で整理して、3月ごろにもう一度審議会を開催させて頂きたいというふうに思いますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

加納会長 本日は、ちょっと時間延ばしましたがけれども、ご協力頂きまして、本当にありがとうございました。強制閉会みたいな形をとりましたこと、まことに申しわけございません。お許してください。

【閉会】

田村課参事 加納会長、ありがとうございました。

本日委員の皆様から頂きました貴重なご意見につきましては、これから作成する計画に反映してまいりたいと存じます。今後とも、ご指導、ご協力のほど宜しくお願い申し上げます。

本日は、長時間にわたりありがとうございました。