

平成29年度 第2回石川県職業能力開発審議会

日時：平成30年3月23日（木）13：30～15：00

場所：1110会議室

【開会】

田村課参事

皆様方には大変お忙しいところお集まり頂きまして、誠にありがとうございます。
平成29年度第2回石川県職業能力開発審議会を開催します。

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
願いします。

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。

【部長挨拶】

普赤部長

本日はお忙しいところご出席頂きまして誠にありがとうございます。

職業能力開発審議会第2回目ということでございますが、前回、第10次石川県職
業能力開発計画の骨子をお示ししましたけれども、今日は計画案という形でお示し
をすることにしております。ぜひ忌憚のないご意見を頂きますよう、宜しくお願
いいたします。

景気の状態でございますけれども、大変いい状態が続いております。裏腹に、県
内の事業所の皆さん、人手不足ということで、大変気を揉んでいる状況にござ
います。

こういった中で、お諮りいたします県の職業能力開発計画というものは人材育成
という観点で大変重要な計画になると思っております。こういった経済情勢も踏ま
えて、今回の第10次計画につきましては、人手不足とか現行の課題に対応すべく人
材育成という観点から纏めていきたいと考えておりますので、そういった内容を盛
り込んだものを、今回、案として提示をさせて頂いております。是非、皆様方から
ご意見をお伺いいたしまして、よりよい計画にしていきたいと思っております。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した。

本日の審議会でございますが、委員15名のうち8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。

次に、委員のご紹介でございますが、本日は時間も限られておりますことから、
委員名簿をもってご紹介にかえさせて頂きたいと思っております。

それでは加納会長より、一言ご挨拶を頂きたいと思っております。

【会長挨拶】

加納会長

皆様、今日もどうぞ宜しくお願いいたします。

毎回のことで大変恐縮でございますけれども、この審議会は職業能力開発促進法
に基づき石川県の職業能力開発に関する基本的な取り組みの方向性と施策を示す職
業能力開発計画についての審議を行うものでございますので、改めてご承知おき頂
けますようお願いいたします。

今年度は、来年度からスタートする第10次石川県職業能力開発計画の策定に関す
る特別な会議でございます。これまで2回の審議を重ねてきたと思っておりますが、ど
うぞ宜しくお願いします。

本日の議題といたしましては、先般実施いたしました第10次石川県職業能力開発
計画(案)に対するパブリックコメントの結果を踏まえて最終的な第10次案の審議を
行いたいと思っておりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。これが今後5年間の県

の行政指針を決めることとなりますので、そのこともご承知の上、宜しくお願いたします。

本日は、皆様からの活発なご意見を頂きまして、本計画(案)の案取りができるよう、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した。

それでは、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、以後の議事運営について、加納会長、宜しくお願いいたします。

加納会長

それでは、運営規程によりまして、これより審議会の議長を務めさせていただきます。どうぞ宜しくお願いいたします。

本日の審議会の終了予定時刻は15時となっております。皆様のご予定もおありでしょうから、時間配分のことを念頭においてのご議論を頂けますよう、宜しくお願いいたします。

【議事録署名人】

加納会長

議事録署名人でございますけれども、僭越ながら私のほうから指名させて頂きたいと思っております。

運営規程では2名となっておりますので、橋本委員、衛藤委員、このご両名の方をお願いしたいと思います。宜しくお願いいたします。

【審議会公開】

加納会長

また、この審議会は県民に開けた県政の推進を図るための会議でございます。特に支障がないと考えられますので、報道関係に対する公開ということをご提案したいと思っておりますが、ご異議ございませんでしょうか。

委員一同

異議なし

加納会長

よろしいでしょうか。それでは、公開ということで進めさせていただきますので、宜しくお願いいたします。

【議事】

加納会長

それでは、議事に入らせて頂きたいと思っております。

審議事項となっております第10次石川県職業能力開発計画(案)について、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

新谷課長

労働企画課の新谷でございます。いつも大変お世話になり、ありがとうございます。

恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

第10次石川県職業能力開発計画(案)につきましては、お手元の資料1から資料3により一括して資料番号に沿って説明させていただきます。少し説明にお時間を頂きますが、ご容赦を願います。

資料1をごらんください。

まず初めに、去る1月29日から2月28日に10次計画(案)に対するパブリックコメントを実施し、そこに寄せられましたご意見とそれに対する考え方についてご説明いたします。

全部で5件のご意見を頂きました。表中1番から5番までございます。

1番目ですが、ご意見の概要に記載してありますように、「職業能力開発計画の策定に当たり、若手人材の確保と育成はモノづくり産業の活力を維持するために極めて重要であり、「技能士」の評価を企業内あるいは社会において高めていかないと若者が進んで希望しないため、「技能士」の社会の認知度を高め、社会的な評価

や価値を高める取り組みを明記してほしい。」というご意見がございました。

これに対する考え方としては、「技能士」は社会的地位や技能向上を図るため、技能検定に合格した者のみ称することができる、いわゆる名称独占資格として法律上に位置づけられております。こうした趣旨を社会的に広く周知するために、ご意見を踏まえ、現代の名工やマイスターなど、熟練技能士のすぐれた作品展示をする取り組みを計画に明記することにいたしました。

2番目ですけれども、ご意見は「計画案の本文を読むとよく理解できるが」ということですが、概要版に記載のあった若年無業者に対する学校と連携した個別相談や職能的自立性の実施との記載があったのですが、その「若年無業者に対する」というところを「若年無業者化の未然防止に向けた」と「未然防止」を加えたほうがわかりやすいのではないかというご意見がございました。ご意見のとおり理解しやすいように「未然防止」を概要版に追記したいというふうに考えております。

3番目ですが、「金沢産業技術専門校の老朽化が目立つ。外観の印象も大事なので、若者が入校しやすいよう建物の整備をしたほうがよいと考える」というご意見を頂きました。

これに対しては、計画案には「施設・設備・備品の計画的な整備を推進」と明記してございますので、適切に進めてまいりたいと考えております。

4番目ですが、「本県の職業能力開発の中で、外国人留学生の就職支援の項目があるが、この内容が職業能力開発計画とどのような立てつけになるのか。外国人留学生の就職支援が職業訓練や能力開発と関係あるのか。単なる就職支援のみであれば、必要か。」というようなご意見を頂きました。

これに対する考え方として、公的な離職者訓練や在職者訓練に限らず、女性、高齢者等に対する就職支援については広い意味で本人の能力開発につながるものであることから、この計画に記載することとしております。外国人留学生に対する就職支援についても、同様の考えから本計画に記載しております。なお、国の職業能力開発基本計画においても職業支援について、広く能力開発の機会提供という観点から記載の対象としており、この外国人留学生の項目は必要な事項であると考えております。

5番目ですが、「外国人留学生を明記する一方で、外国人技能実習生についての明記がないのは何か理由があるのか。」というご意見を頂きました。

このことにつきましては、外国人技能実習生については国際貢献のため開発途上国等の外国人を日本で一定期間、今回、法律で最長5年となりましたけれども、この期間に限り受け入れ、企業での実習を通じて技能を移転する制度でございまして、人手不足の対応など、職業能力開発の指針である県の職業開発計画とは一線を画すものであるということから明記をしていないものでございます。

以上がパブリックコメントで頂いたご意見とそれに対する考え方でございます。これらの意見を踏まえ、計画案を修正しております。

引き続きまして、資料2をごらんください。

第10次石川県職業能力開発計画目標値(案)についてでございます。

A3の概要版をご覧いただくと分かり易いと思いますが、第10次計画の基本目標は「Ⅰ 多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発」「Ⅱ 生産性向上に向けた職業能力開発」、それから「Ⅲ 職業能力開発推進体制の強化」でありまして、この基本目標を実施するための5つの基本的施策として、「1 人手不足への対応」

「2 将来のモノづくり人材の確保育成」「3 雇用のセーフティネット」「4 生産性向上に向けた在職者訓練の実施」「5 公共職業訓練メニューの充実・強化」を項目として挙げているものでございます。

資料2に戻りまして、表中の項目欄、**新**というものがありますが、今回の第10次計画で新たに設定する項目という意味でございます。

それでは目標値の考え方についてご説明いたします。

「第10次計画策定における数値目標設定の考え方」に記載のとおり、第9次計画からの継続項目については目標値を引き継ぐこととしたいと考えております。ただ、直近の実績が目標を達成している場合は、一段高い数値とさせて頂きたいと考えております。

また、今回新たに設定する項目については、直近の事業実績や企業ニーズなどを勘案し、設定したいと考えております。

その下の表に記載の項目についてですが、まず「人手不足への対応」の項目については、第9次計画に引き続き、女性ジョブサポート石川での就職者数を数値目標とし、目標値は、まだ年度途中ではございますが、平成29年度のこれまでの実績である320人を踏まえまして、9次計画の倍となる400人としていきたいと考えております。

これに加えて、多様な人材の掘り起こし、ミスマッチの解消に向けて、高齢者、外国人の就職者数を新たに目標に定めまして、目標値は直近の実績などを踏まえまして、高齢者については年度当たり50人、外国人については年度当たり20人の就職を目標として設定したいと考えております。

次いで、「将来のモノづくり人材の確保育成」の項目についてでございます。今後も継続して取り組みを進めていくことが重要であることから、引き続き9次計画の目標を掲げることとし、目標値については、直近の実績が目標を超えているモノづくり技能体験の体験者数については一段高い目標とさせて頂いております。

それから、「雇用のセーフティネット」の項目でございますが、来月4月より障害者の法定雇用率が2.0から2.2%に引き上げられることから、その達成企業の割合を新規として定めることとしたいと考えております。また、それ以外の項目については、9次計画を引き継ぐこととしたいと考えております。

「生産性向上に向けた在職者訓練の実施」の項目については、今後の産業の発展のため、生産性の向上に向けてIoT、ロボット、AI等を扱うことができる人材が大切であることから、新たにIoT、ロボット、AI等の在職者訓練にかかる項目を設け、目標値は、前回の審議会でもご紹介しました企業ニーズアンケートでIoTやロボット等に興味があるという回答を158社から頂いたことから、年間100人の人材を育成することを目標として掲げたいと考えております。

「公共職業訓練メニューの充実・強化」の項目については、これまでの項目を引き継ぐとともに、産業技術専門校の施設、機器を活用した中小企業の職業能力開発を積極的に支援するため、新たに産業技術専門校の施設開放を設けたいと考えております。

以上が第10次計画の目標値(案)の説明でございます。

続きまして、資料3でございます。資料3の第10次石川県職業能力開発計画(案)につきましましては、10月の審議会でご承認頂きました骨子に基づき、10月の審議会や1月持ち回り審議で委員の皆様方からのご意見を踏まえ計画案を作成し、先ほどのパブリックコメントなどの意見も反映したものでございます。

委員の皆様から頂いたご意見の一例を挙げますと、ほぼ全ての委員の皆様より、この5年間を見据え、I o TやA I等の活用促進に向けた人材育成について計画に反映させてほしいとご意見を頂きました。

これに対応する形で、例えば、計画の2ページと3ページの「計画のねらい」の中で、このI o TやA Iのことを記載させて頂いておりますし、30ページの本文においてもI o TやA I、ロボット等の必要性やそれを扱える人材の育成について記載をしております。

一方で、I o Tなどの新技術に代替されるような技術・技能については、引き続き人材育成し、次の世代に継承することが重要であることも掲載をさせて頂いております。

それから、女性の就労促進について、林委員や今井委員より女性の就労促進に向けた支援が必要というご意見を頂きました。これに対応する形で、例えば、23ページにおいて、セミナーや企業との交流会を通じて製造業への理解促進を図ることに加え、就業に必要な資格取得等に対する支援を実施するほか、託児付短時間訓練等を実施することについて記載をさせて頂いております。

将来の産業を支える人材の確保・育成について、黒谷委員からはモノづくりに触れる機会をふやすことで、将来の担い手となる若者への啓発が必要との意見を頂きました。これに対応する形で、例えば、25ページの一番下の丸に「技能まつり」でのモノづくり体験を通じて技能に触れる機会の充実に努めることとするほか、26ページでは、中ほどの5つ目の丸でジョブカフェ石川において、若年者の就職に関する支援や中学生・高校生を対象としたキャリア教育支援等を実施することについて、計画に記載をしております。

また、宮川委員、竹田委員、新明委員、今井委員からは障害者への対応、特に精神障害者への対応が必要とのご意見を頂きました。これに対応する形で、例えば、24ページの5つ目の丸にセミナーの開催や専門家派遣による障害者雇用に向けた取り組みや、29ページの障害者の項目の1つ目の丸に、石川障害者職業能力開発校における精神障害者向けの訓練科の設置などの検討について、計画に記載しております。

以上が皆様からのご意見やパブリックコメントへのご意見を反映した最終計画案でございます。

また、34ページに目標値、35ページに委員の名簿、36ページに本計画の検討の経緯を掲載しております。

これで第10次石川県職業能力開発計画(案)について、簡単ですが説明させて頂きました。

以上でございます。

【質疑】

加納会長

ありがとうございました。

パブリックコメントが資料1にございました。今、5つのコメントがありましたが、いずれのコメントも私どもの審議会に対して相当なご見識のあるご意見が出ておまして、ご回答も私個人的には妥当な回答と受け取らせて頂きました。

それから、数値目標に関しましては皆様既にお聞きのとおりでございまして、新しい項目に対しての意欲的な数値目標が入っております。この数値というのは、計画案を代弁する数値になりますので、皆様のご意見を賜りたいと思います。

それから、各委員の方々にコメントを頂戴いたしましたけれども、それが計画案

のどこにどのように反映されたかという具体的なご説明もございました。このような点を踏まえまして、意見交換をして頂ければと思います。どうぞ宜しくお願いいたします。

林委員、女性関係のことは宮川委員からも出ましたが、林さんから見てどのように。

林委員

女性の就労、職業能力開発ということに関して委員会の場でも、あと個別でのヒアリングの際にも少しご意見を申し上げました。

女性に対する支援については、優秀な女性が社会に出てどんどんお仕事してくれば、もっと産業が活性化すると思うとともに。そのような方が沢山いるので、是非お願いしたいところであります。

個別のヒアリングの際に申し上げていたのが、介護とか育児とか、様々なバックグラウンドのある方に対する支援という意味では、女性に限らず広く男性でもそうですし、様々なバックグラウンドのある働き手を支援して、どんどん職業能力を開発してもらおうという意味では女性に限らずそういう支援が充実するといいということをお願いして、もうそこは女性のための支援ということではなく、全ての労働者に対する支援ということで打ち出してしまってもいいのではないかと申し上げました。

ただ、もちろんそうではあるけれども、女性ということに重点を置いた支援というのが現在は効果的ではないかということで、女性、ひいては様々なバックグラウンドのある方が働きやすい職場づくりを広げていってもらうことで、まず女性から絞ってやっていくということ。そして、それを盛り込んで頂けてよかったなと思っています。

また、昨今、よくセクシュアルハラスメントというのが新聞等でも話題になっておりますが、今まで女性を雇ったことない企業さんに意識啓発をする際には、そういった視点も盛り込んでもらうと、実際の専門家派遣等のときにそういった知識も言ってもらえるといいと思いました。セクシュアルハラスメント等で職場を離れてしまうような、それは弁護士をしておりますとそういう場面を何度も経験しますので、本当にもったいないことですので、是非、そういったことも啓発活動に盛り込んで頂ければと思います。

加納会長

ありがとうございました。

今回の案づくりの中では、女性というのも一つの大きなキーワードになっていたのでは林委員のほうにお尋ねしました。

もう一つ、過去の計画には載っていなかったと思いますが、I o T、ロボット、A Iというような当世風のキーワードですね。社会的なニーズでもありますし、産業の基盤になるような言葉になっております。この辺について、竹田委員からどうぞ。

竹田委員

I o Tですけれども、当社としても、今I o Tに向けて情報収集等を今懸命にしているというのが現状でして、数日前にもニュース等で、やはりこのI o T、A Iに関わる人材の採用活動に関して、大手を中心に求人倍率がすごく逼迫しているというような記事がありましたけれども。そういった中で、我々中小企業にとってもこのI o Tというキーワードというのは外せないテーマになってきています。そうなったときに、外からの採用はもちろんですが、社内でいかにそういった人材を育てていくかというようなことがうちの社内でも議題として上がっています。そういった中で、今、こちらの計画にありますとおり、コンサル派遣でありますとか、あ

とはセミナーを開催して頂けるというのは、今ちょうど始めようかなという企業にとってはとてもありがたい内容となっているなど感じております。

加納会長

ありがとうございました。

もう一つ、私がキーワードとして特に重要と思いましたが、障害者に対する雇用の促進ということでございます。この辺について宮川委員から。

宮川委員

障害者については、精神と体と両方あると思うのですが、今後、これに対して障害者に対する知識の習得やセミナーを引き続き、これまでも全くなかったわけではないと思うのですが、もっと深くセミナーあるいは研修をお願いしたい。それから、パブリックコメントのこの中にありましたが、先ほどの技能士の評価みたいなものも障害者の方にもあればいいなと思います。

実は、私もはずっと社員50名以上採用してから欠かさずに法律を守ってきたのですが、この度、4月いっぱい大事な人がやめます。1人で2人の資格というか、障害重度になっておまして、この人は優秀で当社には十二、三年勤めています、すごく優秀で、ろうあなんですけれども、ろうあのお友達がたくさんいて、仲間が集まって起業すると言い出しまして。これも喜ばしいことかなと思うのですが、折角会社の中で培ってきた技術がもったいないなということで、今、同僚あるいは後輩の指導に当たっておりますが、こういった方たちがいかに会社に定着していくかということを、今、深刻に考えている最中でございます。

加納会長

ありがとうございました。

県にお尋ねしたいのですが、今、宮川委員からご発言ありました技能士という、法的に認められた資格、これをある意味拡大解釈して障害者の方にもそのような認定資格というか、どちらかという資格というよりは背中を後押しするというような感じですね。こういうのを法律の外で、奨励賞みたいな感じですか、そういう称号をつくったりすることはできないのですか。本論とは違いますが、可能性としてはあるんでしょうかというお尋ねでございます。

新谷課長

まず、技能士というのは職業能力開発促進法に書いてあるもので、1級、2級、3級とか特級とかあるのですが、国家資格ですので技能士の試験を受けて頂いて、そこには健常者も障害者もない世界でございます。そういう国家資格ですけれども、今、会長がおっしゃった、県独自にそういう障害者の方の称号をとというようなお話ですね。

渡辺担当課長

まさに技能士という意味では、技能って何なのかというのは属性に関わらないところで、そこは法律上は確かに絶対評価で決まっているところで。それをもう少し奨励みたいな形で評価する仕組みというのは、個々の人のスキルでやるパターンと、あとはそういう障害者の方を大事にされている会社をまさに表彰するという、そういうやり方もあると思います。前者の個々の障害の方に応じたスキルとかそういうところをどういう形で評価するかというところが、難しいかなと感じたりはしますが、障害者の方をたくさん雇われているとか、会社として障害者の方にやさしい企業という形の表彰というのは、県としてもできるし、今でも認定カンパニーという形で法定雇用率をもう少し上回るような意欲的な企業さんにはそういう形で表彰制度というものはやらせて頂いています。

ただ、可能性としてゼロではないです。

後ろ向きなことばかり言って申しわけないですが、どういう形で評価するかというのを、今一瞬考えてしまっただけで、もちろん可能性としてはあると思いますので、検討させて頂こうかなと思います。

加納会長
宮川委員

唐突なことをお尋ねしまして済みません。

ありがとうございます。パラリンピックもあるし、スポーツならあると思いましたが。

加納会長

国家の法で定められたものは、私どもが何か言ってもそう簡単には変わるわけではございませんけれども、やはり精神的なご支援という意味合いが含まれていたと私は受け取りましたので、何か法の外で奨励するような形ができないかというお尋ねをしたところですが、お聞きのように、スキル判断になると、物差しをつくる段階から始まりますので難しいところでしょうが、雇用者、事業所、企業さんを表彰するというような格好でのやり方は比較的容易になるというようなご発言でしたし、またこれは将来に向けてご検討頂けましたらと思います。

新谷課長

補足ですが、障害者の技能者の方にもアビリンピックという技能五輪の障害者版みたいなものがあります。種目は決まっているんですけども、優秀な技能者はそういうふうには毎年派遣しておりますので、そういうところにも、項目があえば派遣できるかなと思っております。

林委員

立て続けで申しわけありませんが、よろしいでしょうか。

ちょっと単純な質問ですけども、資料1の4番のパブリックコメントのご意見に対する考え方。対応する回答するところですが、いま一つ分かりにくかったものですから、ちょっと敷衍してご説明くださいますとありがたいです。

新谷課長

まず、質問としてご意見の概要のところですが、意見の趣旨としては、単なる掘り起こしとか、まさにマッチングとか、そういう就職に至る支援。訓練というよりもキャリアコンサルティングも含めたそういう就職支援というのは果たして職業能力開発と言えるのでしょうかというようなのが、まず本質としてこのご意見の概要としてあると思えます。

それに対する考え方ですけども、これは、別に外国人留学生だろうと女性だろうと高齢者だろうと、就職支援というものも本人さんの職業能力開発の機会を提供するという意味では、伝統的な職業訓練ではないけれども、それも広く職業能力開発の一環としてとらえられるだろうというのが根底の考え方としてあります。その考え方を踏まえるならば、留学生であってもそこは同じでこの計画の範疇になると、そういう考え方になります。

林委員

ありがとうございます。

普赤部長

これちょっとわかりにくい。非常に専門的なので。平たく申し上げれば、外国人の方がどこか就職したいけれど、どういうところがあるかもわからない。自分の能力と就職先とのマッチングというか、そういうところもよくわからないけれど、そのお話を聞いたり、こういうところもあるんだけれどもということのいろいろお話しする中で、そういう能力なら自分にはありますとか、そこなら言葉は少し通じづらけれどもコミュニケーションを片言の言葉でもやっていけますという、そういう話の中で今まで躊躇していたところにも踏み出せるとか。それは広い意味でその働く方の能力を掘り出すというか、そういうこともあるので広い意味で職業能力開発にもつながるでしょうと。ちょっとややこしい論理ですけども、それは考え方として当然あるべきであって、本人さんが、僕はこしかできないと思っていたけれども、もうちょっといろんな話を聞くことによって、違うところに踏み出していきたりして。本人の能力はもっとたくさんあるので、自分の考えていないところを広げてあげるといって、そういう作業自体も能力開発の一つという考え方にとらえたらどうでしょうと。こういう話であります。

- 林委員 そうしますと、むしろ、この留学生ということではなくて、例えば、石川県にもたくさんいらっしゃると思うのですが、結婚して定住されている外国の方で実はもともと本国ではすごく優秀な技能を持っていた方が来られていたら、留学生ということに限らず外国の方一般でもぜひぜひ県でのいろんな産業の活発化に貢献してもらえればということにもしなって、かつその方の能力を発揮するといういい機会になるのであれば、むしろ留学生に限らなくていいのではないかと思います。
- 加納会長 日本人の話から外れて外国人の話に移っておりますけれども、これも大事なことで、石川県さんも強力に推し進められていらっしゃいますので、これは避けて通ることはできないというふうに私も思っております。
- やはり、職業訓練とか能力開発というこの4文字の言葉にそれぞれの方が思うイメージが、私などはどちらかという伝統的なイメージを先に思い出すのですが、県のほうでおっしゃっておられるというか、この能力開発計画において言っている職業訓練というのは、ちょっとスケールの違う、もっと広い意味での範疇の話になっているんです。ですから、言葉のほうが先に出ると、受け手と言い手との間でやや誤解とまでは言いませんが、それぞれ別に解釈しているというところが、先ほど普赤部長からもおっしゃられたようなところが発生するのでしょうか。
- 橋本委員 せっかくでございますので、私からは2点です。
- まず、1点目は、この職業能力開発ということで、パブリックコメントの一番目にもありますけれども、技能士なりそういった方々の地位をどのようにしてあげるのかと。なかなかこういう世界に入っても認知化して引く手あまたではとてもないように思います。そこをどう価値を高めるかということ。
- もう一つ、特にモノづくり現場というのは女性を欲しがってはいるんだけど、女性が一切とは言いませんが、本当に手を挙げて自ら進んで入ってくる人はほとんどいない。これが現状です。とある女性の方がおっしゃっていましたが、職場の活性化は女性が入らないと活性化できないと。そう言う経営者もいらっしゃいましたので、この2点、もう少し何かならないかなと。そういう質問です。
- 加納会長 私がお答えすることではないと思うのですが、今の橋本委員のご意見をお伺いしまして直感的に私が思ったのは、県のやる仕事なのか、雇用者のやる仕事なのかの線引きが難しいかなと思ったんですけれども。
- 橋本委員 私、経営者協会なものですから、どうしても視点がそうなるのです。そういうご意見を多数聞くものですから。何とか女性を入れたいけれども、まず応募者がいないというのが実態だったり。なぜ応募者がいないかということ、やっぱり技術者、技能者のステータスというのか、その価値を何か高める方法がないのかなと、そう思っただけなんですけれども。
- 加納会長 では、あえて私から。
- 橋本委員のお立場でしたら、ひょっとしたらそういう技能士の資格を持っていた場合には俸給が一般の方の2倍になるとか、3倍になるとかおっしゃって頂いたら、とたんに価値は変わると思うのですが、それは無理難題を申し上げただけですけれども。
- 県としてやる仕事は、技能士の資格をいかに大勢の人に取得して貰ってスキルアップをして頂くかまでですよね。よってどうこうしてくれとはなかなか言い難いので、これは橋本委員にぜひご奮闘頂きたいと。
- 橋本委員 私もひとりではアイデアはないので。とある会社は皆さんいろんな資格をお持ちだったら、その資格をバーンと、黒板じゃないけど、こういうところに張りつけて、

こんな資格がありますよと。

そういったことを会社に普及啓発、私のほうがするべきなのかもしれませんが、私も、職業というのは、それぞれ皆さん誇りを持ってやるのが大事ですから、私どもできることは当然させてもらいますけれども、その辺の価値をいかにして高めることができるのかなど。共働ですけれども、やれるかなと思います。

加納会長

本当に、いわゆる共働きとか言って、共働でやっていかないと、なかなかよい方向に進まないことかもしれないですね。

渡辺担当課長

まず、技能士の地位向上ですが、25ページとか26ページに県としてやれることなんかを記載させて頂いています。今回委員の皆様方の意見も踏まえて少し25ページの「2 将来のモノづくり人材の確保育成」のところ、前段というか、そこをちょっと修正させて頂いています。我々としてもI o TとかA Iとか、そういった技術進歩が行われる中においても、特に本県の場合、モノづくり企業というのが強みです。そういう意味では、その技能というものをしっかりと育成しなければいけないし、あるいは継承していかなければいけないというのは強く感じています。

そういう意味で、県としてできることとしては、少し地道な取り組みになってしまうのですが、例えば、25ページで言いますと、一番下のほうに書かせて頂きました「技能まつり」、こういったところで、例えば展示会をやるとか、あるいはまさに会長におっしゃって頂いたような技能検定制度の減免をやるとか、そういった形で普及をしていくということだろうと思います。

県以外で、例えば、企業さん独自でやられている取り組みとしては、そういう技能検定とか給料と連動して評価するようなどころには少し助成金みたいなものも、これは県がということではなくて、労働局のほうになるのですが、そういう制度もあつたりします。あるいは、企業さんのほうで独自にそういう制度を取り入れているところも聞かれます。ですので、県もそうですし、関係業界一緒になってこういった技能をしっかりと評価して、それを人材育成、技能継承とかにつなげていかなければいけないのかなと感じています。

加納会長

ありがとうございます。

実際にある程度つくられているということでございまして、ありがとうございます。

労働局というお話が渡辺担当課長から出ましたので、ちょうど労働局から衛藤様がいらっしゃいますので、コメントを頂きたいと思います。

衛藤委員

労働局は基本的には県と方向性を同じくして政策を進めておりますので、今回この計画に掲載されていますものというのは、まさに労働局としても取り組んでいかなければいけない内容ばかりです。例えば、人手不足の対応として女性であったり高齢者であったり、それから障害者の方。こういった方々にいかに働く場に参加して頂くかということを進めていかなければならないと思っています。同時に、今、国のほうで働き方改革というのを進めていますけれども、その中で生産性の向上というのは非常に重要なテーマとされています。人が少ない中でいかに少ない人数で生産性を高めていくかという中では、こちらに書いておりますI o Tであったり、A Iの活用というのが本当に非常に重要だし、そういったモノを使える人たちを育てていくというのは、本当に喫緊の課題になっておりますので、そういったことについても労働局は助成金などを準備しておりますので、そういった方面から後押しをしていきたいというふうに考えております。

加納会長

ありがとうございました。

橋本委員、そういうようなことでございますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

竹田委員

技能検定、技能士の件ですけれども、当社はいろんなマシニングや仕上げなどの技能検定をとりなさいということで、いろいろ指示していきまして、合格者に対しては何らかの形で報いるというような格好もとっているんですけれども。

今いろんな検定が実際あり、ちょっと困ったなというのがあります。というのは、筆記試験はある程度教科書を買ってきて勉強するというので知識というのは蓄えることができるんですけれども、実技に関しては社内で先輩が後輩に教えるということをやっているのですが、新たな技能を習得しようといったときに、その技能の進め方をどこで教わってというところをちょうど今調べている部分がありまして、マイスター制度を活用して社内講師の方に来て頂くこともあるんだなというのを、今、インターネットを見て知りました。

もう一つ、インターネットを調べていたら、あれは、どこが主催かわからないんですけれども、名古屋市方面で実技の講習会みたいなものを定期的にやっていると。そういうものがあると、スポット的にも技能を習得させるためにそういったところで勉強してこいよということが言いやすいのかなというふうに感じている最中です。

加納会長
新谷課長

ありがとうございました。

いまほど竹田委員から技能検定の支援、マイスター制度ご活用というお話がありました。我々もまさにマイスター制度を職能協会と一緒にやらせて頂いているのですけれども、県独自の取り組みとしては、例えば、産業技術専門校でも技能検定訓練コースというのがありまして、そこで学科もそうですが、実技指導とかもまさにやっています。恐らく周知がなかなか行き届いていない部分もあって、まさに今回審議会の中でやらせて頂いたアンケート調査でも認知度が高くなかった結果もわかってきましたので、しっかりそういう技能検定に向けた実技を訓練校でもやっているということをしつかりと周知していきたいというふうに思っています。

加納会長
新谷課長

ありがとうございます。

先ほど橋本委員から女性が進んでもっとモノづくり現場にという話がありまして。実は、今年の9月補正で女性のモノづくり現場の就労を促進するためにいろんな資格取得を取れるような、そういう支援を始めました。実際、今年の1月には小松地区と金沢地区でモノづくり現場の、例えば、クレーン・玉掛けの講習だとか、そういうのに女性にも参加して頂いて、小松の場合5人いたのですが、4人が女性だったかで、要は女性の方にそういうモノづくり現場に来てもらおうということで、そういう資格取得の講習会も始めたということをちょっとご披露させて頂きたいと思います。

加納会長
宮本委員

ありがとうございます。そのほか、ございませんでしょうか。

職業能力開発も数年前と様変わりと言いますか、前は本当にいろんな意味で就労促進のためのセーフティネット的なところの色彩が強かったかなというふうに思うのですけれども、最近は全然違った観点からで、何となく技術と技能が渾然一体となったような感じになってきて、これは世の中の流れとして、やはりそういうふうな方向に向いていかなきゃいけないのだろーと思います。

ただ、やっぱりどうしてもモノづくりの現場のほう、もちろん、生産性向上とか機械化とかIoTというようなところで、更に3Dプリンターとか、ああいったものが出てくると、今まで人手でやっていたところが機械に置き換わるというような

ことになってくるのでしょうけれども。今、女性、女性と言いますが、多分、男のほうもモノづくりの現場を志す人というのは減ってくるのじゃないかと。一つは、工業高校の工業科というところが減ってきているという現実もありますので。そういったようなところで、工業高校とか産業技術専門校とか、ポリテクセンターとか、そういったようなところが全体としてどういうふうなモノづくり現場に携わる人を育成していくのかといったことをしっかりと見据えていかないと、何かそういうふうに別の方向を向いてというか、方向とか違ってでもいいのですけれども、トータルすると社会のニーズに応えられるような人材育成の基盤をつくっていくんだというものが大事なのかなという気が、今日の議論を聞きながら感じたところであります。

加納会長

ありがとうございました。

今日は、欠席者が少なからずいらっしゃいましたので、この名簿のジャンル分けそのままの言葉で使わせて頂きますと、労働者代表というお立場でのご意見が本来が一番の重きを持たないといけないと思っていますので、黒谷さんのほうから、ぜひ石川県を代表するというニュアンスでご意見をお願いいたします。

黒谷委員

宮本委員からありましたように、私の前回の意見を反映して頂いて、今の若年層に対してのコメントを追加頂いたということなので、それは大変ありがたいというふうに思っていますし、やはり今宮本委員が言ったように、とにかく石川県から離れない、そして石川県の企業に興味を持って頂く。その前に、知って頂くというところがやっぱり大事なのかなということで、石川県でどんなものをつくっているか、モノづくりの県というふうに特に南加賀のほうは思っていますから、その辺のところの触れ合う機会、これをできているところは企業の中にはたくさんあるんですけども、なかなかでききれない企業さんもたくさんあります。そういうところをどうやって県として後押しできるのかということについても、今後検討頂ければというふうに感じました。

加納会長

ありがとうございました。その他ご意見等ございませんでしょうか。

林委員

先ほど橋本委員がおっしゃった、もっと資格を取って、そういった技能士を見て、いいなと思う人がふえて、それでどんどん興味を持ってもらえてというような意味合いでおっしゃったと私は理解したのですが。

例えば、25ページの下のほうで、「石川の技能まつり」を開催し、現代の名工やマイスターなど熟練技能士のすぐれた作品展示をするというところがあって、例えば、作品をインターネットで公開するなど、広く見てもらうことができないのかなということを思いました。

あと、先ほどからも広く周知をするということの問題というか、せっかくあるけれども知られていないことがたくさんあるというような話があり、石川県のホームページとか、何かを調べたくて見ると、結構見にくいなと思うことがあるんです。欲しい情報になかなかたどり着けないということはどうなんだろう。せっかくいい制度や取り組みがあっても、なかなか知ってもらえないのではもったいないので、今はその「技能まつり」の作品がそういうふうにできないのかなというところでしたけれども、作品であれ情報であれ、広く知ってもらうための仕組みとしたら、もうちょっとホームページ何とかならんかなと思ったりしたと。

加納会長

ありがとうございます。

林委員からは見せ方の問題ですね、これをご指摘頂きました。

本来は石川県側からお答えになるべきですが、同じような悩みを抱えております大学として私のほうからお答えを。

知りたいことが見つけられないというのは、大学もしょっちゅうそういったお叱りを、ホームページを見る方から言われます。石川県さんにおいても、金沢大学とは規模は違いますけれども、実は同じような悩みを持っていらっしゃるのだと思います。いろんな情報を軽重の差を付けずにどうしても横並びにしなければならないという公平性の観点がありますので、企業さんのように、ここを見せたいというようなトップメニューというのをなかなか出しにくい。そこが公平中立な機関の悩みどころになっていると思います。

林委員のおっしゃったこととはちょっと離れますけれども、ある方がこの情報を得たいと思ったとします。それに対して組織体のほうはどのような情報を求めているのかということにわかにはわからないのです。ですから、ホームページのつくりが調べ手と情報を出す側で食い違って、調べてもいつまでたってもたどり着かない。実はちゃんと載せてあるけれども。ここがすごいジレンマですね。どう変えていいのか。ホームページ制作会社なんかと色々な協議をしますが、何回直してもやっぱり同じような問題が起こってしまうという、そういう目に遭っております。石川県さんがそうかどうかは知りませんが、いわゆる忖度して私が答えました。

新谷課長
宮川委員

いや、おっしゃるとおりです。

職業能力開発計画からちょっとずれるかもしれませんが、少子高齢化について、今後このままいくと、若い人たちはどんどん大手企業に行っちゃって、私たち中小企業に勤めてくれる若い方たちがどんどん減っていく。そして、地域も高齢者の方の雇用を余儀なくされていくという状態に将来なっていくのではないかと思います。

ただ、年齢層、例えば65歳以上の雇用をした場合は、企業に対しての援助というものも今後考えていって頂きたいなと思います。本当に痛切に若い人たちは地場の中小企業で仕事をしてくれるのだろうかという心配がすごく大きいです。

加納会長

私も大学生を就職させる立場にございますので、今、宮川委員のおっしゃられたことと同じことを非常に懸念しております。特に、今年などは売り手市場というふうにマスコミで言われてまして、本当にどうなるのって。ある少数の企業に学生が集中してしまっていて、その他にも日本の企業というのは非常にたくさんあるわけで、小さいから劣っているわけじゃないのです。非常にニッチトップと言いますか、すぐれた企業さんが、特に石川県はその傾向が強いところがございますから、そういうところへ優秀な人材を出せないというようなことを私も懸念しております。

どっちかと言うと、これは県政というよりも国策というか、国の施策の問題だと思うんです。東京一極集中をいかにして解消していくかという手だてが後手に回っておりますので、そこをまず変えないとだめなのですが、今、地方創生事業がかなりの勢いで動き始めたはずで、石川県さんもそれに向かって一応手を挙げていらっしゃると思いますが、もしそれが採択されたとしますと、相当なバックアップが県側に来るはずで、県の企業さんにも相当な恩恵と今ご心配しておられたようなことが少しでも解消できるような施策が出てくるのではないかと思います。これも競争的資金でございますので、必ず石川県が採択されるかどうかは微妙としか言いようがないところございまして、私の知り得る情報はその程度でございますけれども。

普赤部長

それは、いわゆる地方の大学を活性化して、東京一極集中というか、東京の大学に行く人たちを地方の大学にというための、先生は戦略的資金と言いますか、地方

の大学を育てるための国の資金があるというお話だと思いますが、おっしゃるように、まさに地方創生というのは大きな課題でありまして、まさに東京一極集中の是正というのは、広い意味で日本の人口減少対策の中でも一つの大きな柱だというふうに思います。そのためには、東京に人を集めなくするということなのか、地方に定着させるということなのか、これはどっちなのかということですが、大学の話で言うと、東京の大学の定員を増やさないとか、それがどうなのかなとは思いますが、そういうやり方と、地方に魅力を持たすために地方がどうするかということの2方があるかと思えます。

先ほどからも議論になっておりましたけれども、我々とする、石川県はモノづくり県であります。モノづくりの企業というのは、やっぱりコマーシャルにどんどん流れるとか、そういうことがないわけでありまして、そういう企業が学生たちとか、大事なのは親御さんたちにもどういう企業であるかをまず知ってもらうことが大事で、子供たちがこの企業に行きたいと言っても、親が知らない、そんなところ大丈夫なのかと。実は大変いい企業で、大企業よりもよっぽどホワイトで、ブラックでない企業であったりする、それがよくわからないというところが課題です。

石川県とすると、そういう石川県内のモノづくり企業のいいところをできるだけ若い世代にちゃんと情報発信をして、認識というか、知識を持ってもらうという作業を大学とも連携しながらきちっとやっていくことを思っています。高校3年生ぐらいからやっていたら遅いので、最近では高校1年生からやるようにしていますけれども、もっと早い時期から地域のモノづくり企業というところにもっと入って知って頂く。昔みたいに工場に行ったら油まみれでということもなく、工場の中も今どんどんきれいになっていますし、そんなことを先入観持たずに知って頂くという努力を、職業能力開発のその前の先の話ですけれども、そういったところもしっかりやっていく必要があるのかなと、こんなふうに思っております。

加納会長

ありがとうございます。

それでは、本日は今年度に入りまして3回審議をしまして、3回目になりますけれども、第10次石川県職業能力開発計画(案)について、ご承認賜りますでしょうか。

委員一同
加納会長

はい

ありがとうございます。

私から事務局のほうにお聞きしたいのですが、今のご承認をもってこの計画(案)の案取りができたかと解釈してよろしいですか。今まで(案)付の文書が出ておりましたが、今後は委員の皆様方の名前が付いた上で案取りとなりますので、どうぞ承知おさぐさませ。5年後に責任を問われます。

本日は本当にどうもありがとうございました。

事務局におかれましては、ただいまご承認頂きましたとおりで、文言の変更等もございませんでしたので、この開発計画について案取りして頂きまして、確定版をおまとめ頂きますよう、どうぞ宜しくお願いいたします。

田村課参事

今ほどはご承認頂きまして、誠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、第10次石川県職業能力開発計画を策定させて頂きたいと思っております。本当にありがとうございました。

加納会長

審議事項は以上で終了いたしましたので、審議会をこれで終了にいたしたいと思います。

委員の方々には、何回にもわたりまして、いろんなご意見を賜ったり、こちらま

でお出まし頂きまして、特に、今日は年度末でなかなか審議会どころではないという方々が多かったのではないかと思うのですけれども、本当にありがとうございました。ご協力に感謝申し上げます。

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を踏まえまして、第10次計画を策定し、これに沿った形で来年度以降の取り組みを進めてまいりたいと思います。

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、誠にありがとうございました。