

平成30年度 石川県職業能力開発審議会

日時：平成31年3月25日（月）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いただきまして、まことにありがとうございます。ただいまから、平成30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労働企画課の田村と申します。よろしくお願いいたします。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

商工労働部長の徳田と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、年度末の大変ご多忙の折、この審議会にご出席いただきありがとうございます。そして、日頃から本県の商工労働行政に様々な面でご指導、ご鞭撻をいただいておりますことに、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

この審議会は昨年3月、委員の皆様方のご意見を頂戴し、今後5年間の本県の職業能力開発の方向性、基本的な施策を示す第10次の開発計画を策定させていただきました。この第10次の計画は、前回の第9次とは本県を取り巻く雇用、経済環境が大きく変化をしているわけでございます。最近の本県経済、今後の不透明感がありますものの新幹線金沢開業の効果もあり、有効求人倍率は全国トップレベルで推移し、人手不足感が強まっているところでございます。

そして、生産性向上のためのAIあるいはIoTの導入の動きが進んでおりますけれども、これらは人手不足への対応はもちろんでございますけれども、企業の競争力の向上という観点からも今後ますます重要になってくるものと考えているところでございます。

私どもといたしましては、この第10次計画に掲げさせていただいた今後5年間の基本的な方向性、そして施策を基に事業の執行、そして来年度予算の編成をさせていただいたところでありまして、初年度の進捗状況及び来年度への対応などにつきまして、後ほど報告させていただきたいと考えております。

委員の皆様方には忌憚のないご意見を頂戴いたしますようお願い申し上げます。簡単ではございますけれども挨拶にかえさせていただきます。本日はよろ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。

本日の審議会は、委員15名のうち12名がご出席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いただきたいと思っております。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

まず、次第第3の会長の選任についてでございます。平成30年10月に委員の改選がございましたことから、新たに会長を選出させていただきます。

石川県職業能力開発審議会条例第5条第2項により、会長は学識経験の委員の中から選挙することとなっております。各委員の皆様からのご推薦をお願いいたします。

ただいま、加納委員の推薦の声がありましたが、加納委員にお願いしてよろしいでしょうか。

委員一同  
田村課参事

[異議なし]

本審議会の会長を加納委員とすることに決定いたしました。加納会長、よろしくお願ひいたします。それでは、加納会長より一言ご挨拶をいただきたいと思ひます。

#### 【会長挨拶】

加納会長

皆様方にはご多忙の中、お集まりいただきましてありがとうございます。

部長のご挨拶にもございましたように、本審議会は昨年策定しました第10次石川県職業能力開発計画、これについて5カ年計画の初年度、第1年目の進捗状況の報告について審議を行いますとともに、現下の雇用情勢における人材育成や職業能力開発についての内容を検証するものでございます。どうぞ、よろしくお願ひいたします。

重ねて、部長のお言葉を受けるようで申し訳ございませんけれども、昨今の日本の労働力市場はご承知のように求人倍率のアップは非常にうれしいことである一方で、極端な人材不足というふうになりますと、これは健全な企業活動にも悪影響を及ぼしかねないと懸念されるところでございます。加えて、技能実習生という言葉に代表されますように、外国人労働者の導入というのも国際間の問題としてこれからどんどん広がっていくことだろうと思ひます。

こうした日本の社会情勢も踏まえまして、どうぞ皆様方には活発なご意見を賜りたいと思ひます。円滑な議事を進めて参りたいと思ひますので、どうぞご協力方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す。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整理することとなっておりますので、恐縮で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、運営規定により、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1時間半後、15時頃と予定をお聞きしております。次のご予定がおありの委員もいらっしゃいますので、限られた時間でございますけれども、皆様方のご協力方どうぞよろしくお願ひいたします。

#### 【議事録署名人】

加納会長

それではまず、議事録署名人をご指名させていただきたいと思ひます。

運営規定では2名となっておりますので、新明委員、橋本委員のご両名にお願いしたいと思ひます。

それから、委員のご紹介は先ほど書類の名簿をもって割愛させていただくというご案内がございましたが、今回から3名の新任の方がいらっしゃいます。そのうちお一方が本日もご出席で、石川県教職員組合執行委員の須戸由紀子委員でいらっしゃいます。一言ご挨拶いただけますでしょうか。

須戸委員

須戸と申します。昨年3月まで小学校教員をしておりました。また、そういう学校からの視点からご意見できればいいかなと思っております。よろしくお願ひいたします。

#### 【審議会公開】

加納会長

続きまして、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、公開ということでよろしゅうございますか。

委員一同

[異議なし]

加納会長

今、マスコミの方もいらっしゃいます。どうぞ、よろしくお願ひいたします。

## 【議事】

加納会長

それでは、公開ということで議事を進めたいと思います。

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、事務局からご説明願います。

渡辺課長

労働企画課の渡辺でございます。どうぞよろしくお願いたします。

それではまず、資料1からでございます。資料1をご覧ください。

こちらは第10次石川県職業能力開発計画ということで、昨年3月にこの審議会を取りまとめをいただきました計画の冒頭の部分、いわゆるコンセプトを書いている部分を抜粋したのになります。今日は計画の進捗状況をご報告する場でございますが、1年間ぐらい開いていますので、少しおさらいも兼ねて説明したいと思います。

まず、第2段落目をご覧ください。

前回の計画時どうだったかといいますと、当時はリーマンショックの時に策定がなされました。厳しい雇用情勢でございまして、職業能力開発の観点も求職者いかに就職に繋げていくか、いわば雇用のセーフティネットとしての能力開発を中心に取り組みが行われてきました。

今回は当時と比べると大分状況が変わっております。3段落目をご覧ください。

有効求人倍率は、先ほど会長、そして部長からも申し上げましたとおり、バブル期に並ぶ高水準となっております。人手不足感が非常に高まっています。そして、4段落目、生産年齢人口、これもますます減少するという状況です。

また他方で、社会経済の変化に目を向けますと、次の段落をご覧ください。AI、IoTといった新しい技術の進歩が急速に広まっております。そして、下線を引きましたが、こういった新しい技術は業務効率化だけではなくて、新しいサービスの創出、こういったことが期待されております。他方で、定型的な作業は今後減るのではないかと、そして、これからの労働者に求められるスキルというものも大きく変化することが見込まれる、こういった状況の変化をまとめていただきました。

10次計画はこういった状況を踏まえまして、コンセプトとして一番左下の段落をご覧ください。

9次計画で取り組んできた雇用のセーフティネットとしての取り組み、これは当然引き続き進めていく一方で、こうした状況の変化を踏まえて、新しく人手不足への対応といった観点から、女性・高齢者を初めとする多様な人材の一層の掘り起こし、そして、AI、IoTといったところを大きな柱として立てていくべきだ、こんな議論がなされました。

また同時に次の段落をご覧ください。新しい技術の進歩が進んでいく中であっても残さなければいけない技能というものはしっかりと技能継承していく必要があるだろう、こういったコンセプトでこの10次計画をまとめていただきました。

このコンセプトのもとで実際にどんなことを施策として計画の中で書いてあるか、次の資料2をご覧ください。こちらの資料の下半分は実際の取り組みを、去年の3月時点ですが、記載したのになります。全部説明するのは省略させていただきますが、主に新しく今回の計画で柱として立てた部分、青い部分ですが1の人手不足への対応として、(1)多様な人材の掘り起こし・ミスマッチ解消と(2)人材育成・定着支援、この部分を資料2-1という形で説明します。そして、右側のAI、IoT、これも大きな柱として立てていただいたので、これもまた別紙ですが、資料2-2という形で説明したいと思います。

次のページをご覧ください。資料2-1になります。

まずは、女性、高齢者を初めとする多様な人材の掘り起こし、それから人材育成のパーツでございます。左側に三角形の図があります。これは、上に行くほど就業が進むようなそんな図を表しています。真ん中は求職活動中ということで、これはまさにハローワークなんかで今現在求職活動をしておられる方がここに該当します。そして、上のほうに行っていただくと就業済ということで、企業の中で働いている在職者の皆さんが該当します。下の部分は、まだハローワークなどで求職活動していないんだけど、ただ就業は希望しますという、いわゆる潜在労働力層と言われるような層がこの一番下の層、こんな形で図を見ていただければと思います。

去年の審議会の場合でも議論がありましたが、我々は人手不足への対応という観点から、昨年度、求職活動中の層にターゲットを絞って施策を実施して参りました。右側をご覧ください。求職活動の動向を示したものになります。少し表がありますが、例えば女性で言いますと事務職を希望する方が非常に多い。一方で有効求人倍率は0.51倍ということで1を大きく下回っている、こんな状況になっております。人手不足というふうに言われている状況にあっても依然としてこういったミスマッチが起きているということで、この部分はしっかり行政としても対応しなければいけない、そんな領域でございます。

具体的な中身は下のほうですが、例えば求職者向けで申し上げますと、まず①として我々はILACという、いしかわ就職・定住総合サポートセンターを立ち上げておりますが、去年度から女性、高齢者の専門の窓口を設けさせていただきました。

そして、②としてミスマッチが起きているということで、この解消に向けて、例えばモノづくり企業の交流会でありますとか企業見学会、こういった各種説明会、セミナーを実施して、いわば職業選択の幅を広げていただく取り組みを行って参りました。

そして、③として求職者向けの職業訓練。これは第9次の職業能力開発計画の中で、いわば主役級の施策であったんですが、今、かなり人手不足の状況です。こういった状況も反映して、介護や観光、モノづくり、こういった人手不足分野に少し比重を置きかえる形で組み換えて執行しています。

また、企業向けの支援ということで、その下をご覧ください。企業の皆さんのお声を聞いていますと、人が来ない、人が来ないというような声をたくさんいただいております。他方で、人材の受け手として、やはり企業の皆さんにも多様な人材、働きやすい職場づくりをしていただくことが必要であろう、こういったことは審議会の場合でもご議論いただいたと思っています。そのためのセミナーでありますとか、あるいは②として専門コンサルの派遣、業務切り出しの支援、こういったものに取り組んで参りました。

この一連の事業は、国のほうのプロジェクトにも採択いただいております全額国庫負担、予算も1億6,000万という形でやらせていただいております。3年間の事業で、トータル3年間で約300人分の育成・定着支援といったものを全体のモデル事業としてやりたいというふうに思っております。来年度は予算としては2億円ぐらい、こういう形で取り組みを進めていきたいと思っています。

それで、来年度はまた新たな層として一番下の層をご覧ください。ここは潜在労働力層と言われるものでございます。この層に手を着けていなかったんですが、労働力調査という公的な統計調査がございます。この中で、求職活動はしていないんだけど、でも就業を希望するという層があることがわかってきました。ですの

で、我々としても出張型のイベント、ショッピングセンターでありますとか、あるいは市町で行っているイベント、こんなところに少し出向いていながら就業意欲を喚起し、まずはILACのほうに登録をいただく、地道ではありますが、そんな取り組みも行っていきたいと考えております。

以上がまずは人手不足への対応という観点からの人材の掘り起こし、育成でございます。

次の資料、6ページ目をご覧ください。もう一つ大きな柱としてAI、IoTも立てさせていただきました。こちらと同じように三角形がまた出てきていますが、これは上に行けば行くほど導入が進むという段階でございます。我々は、AI、IoTで言いますと実は28年ぐらいから取り組みを進めて参りましたが、当時は一番上の資金面の支援、設備導入補助を中心に行って参りましたが、ただ、こういった補助金を設けていても企業の皆さんの声だとかアンケート調査をしてみますと、まだまだ社内で、そもそもAI、IoTを活用できる人材がないという声でありますとか、あるいは自社に合ったシステムがまだわからないのももう少し個社支援みたいなこともしてほしい、そんな声もいただいていたもので、今年度からは資金面だけじゃなくて、技術面、人材育成面、こういった形の総合的な支援策を講じるという取り組みを実施しております。

この審議会との関係でいいますと、一番下の層の人材育成面、ここがまさに審議会でもご提言いただいたところとマッチする部分になります。今年度行いましたが、来年度も引き続き拡充して行いたいと考えていまして、細かくて恐縮ですが、その具体的な取り組みの内容を次のページで説明させていただきます。

AIとIoTですが、AI、IoT両方とも大分異なってくるので大きくいうと2つのコースに分けて実施をしました。

まず、IoTのほうですが、こちらは主に製造現場での活用を念頭に置いたコースとしています。具体的には、生産設備にセンサーを取り付けて見える化する、そして、出てきたデータを元に改善に繋げていく、この一連のプロセスを学んでいただく、そんな講座の仕立てとしています。

カリキュラムを表のところに書いています。かなり細かくて恐縮ですが全6回、一つのコースで6回受講という形にしています。最初の2回は座学で、ここではまずIoTとはどんなものかというところを少し勉強していただく。そして、第3回目以降は実際に協力をいただける企業の生産設備にまさにセンサーを取りつけをして、データも採ってしまう。そのデータを元に改善まで考えていく。そんな現場実践みたいな形をやってみました。

右側に写真があります。こういう形で実際に講師の方に来ていただいて、センサーの取り付けをして、手元のタブレットで見える化ができてしまう、そんな形の現場実践講座というものを設けました。

今年度は、この1コース第6回までを5コース繰り返しまして、大変好評だったので来年度は少し量を拡大する形でまた実施をしていきたいと考えております。

続きまして、AIになりますが、下のほうをご覧ください。AIは、金沢工大と日本IBMさんと一緒に講座の開発から検討を進めて参りました。全4回、これは全て座学で実施しています。ただ、座学といっても単に事例紹介とか勉強だけではなくて、実際にIBMさんのAIのWatsonなんかを使いながら受講者の皆さんにAIでどんなことができるかというのを学んでいただく体験型の講座内容としています。ただ、今回我々も初めての試みだったんですが、やっていく中でもう少し企業

の生のデータであるとか、少し現場に対応したようなそんなコースにしてもらえるともう少し実装に繋がる、そんな声もいただいたので、来年度はこの座学のコースに加えて協力いただける企業の実際のデータの収集、そして、実際の課題の解決に資するようなA I、こんなものを講座の中で作ってしまうような体験も盛り込んだ現場対応型のコースというものができないかという形で今予算を付けさせていただいております。

A I、I o Tで言いますと以上になりますが、割と新しい分野で我々としても試行錯誤な分野ではございますが、毎年毎年改善しながら取り組みを進めていければというふうに思っております。

次のページをご覧ください。資料3になります。今ほどご説明申し上げました新しい柱として加えた部分も含めまして、さまざまな施策の予算を一覧としてお示ししています。説明は割愛させていただきます。

そして、こういった予算を元に最終的に計画の進捗状況ですが、資料の4、14ページをご覧ください。

5カ年の計画ということで、まず初年度ということでございます。これも記載のとおりということで、一つ一つの説明は割愛させていただきますが、初年度としては上々かなと我ながら思っております。

また、今日ご審議いただいた中で出てきた意見も踏まえて執行などに適宜反映させていきたいと考えております。参考資料1、参考資料2は参考として付けさせていただきますので、また目を通していただければと思います。

長くなってしまいましたが、説明は以上になります。どうぞ、よろしく願いいたします。

#### 【質疑】

加納会長

渡辺課長から9次の振り返りまで含めまして極めてわかりやすくご説明いただきました。ありがとうございます。

浅野委員

ただいまのご説明について、ご意見、ご質問等ございましたらご発言願います。

今、5カ年計画が立っております。前はリーマンショックで買い手市場の時でした。しかし今は5年も経ちますと全く世の中は変化しており人材不足となっております。これは政府のほうで5カ年計画ということで取り組まれているのだと思うのですが、この策定というのは5年でもう決定しているのでしょうか。

例えば3年計画にしてはいかがでしょうか。政府のほうで5年という計画の上での予算となっているのでしょうか。リーマンの頃から言うと、今はもう全く違います。A I、I o Tの時代、そしてSDG sの時代になってきていますので、いかがでしょうか。

渡辺課長

これは、正直政府のほうでも国全体として5カ年計画というのを策定して、それで各都道府県でもその政府の計画も見ながら5カ年計画というものを策定するというのが、いわば職業能力開発促進法を踏まえたそんな建て付けにはなっています。

ただ、浅野委員がおっしゃるように、1年でも大分変わってくる、5年だとかなり状況も変わってくるのはそのとおりだと思います。今回の審議会の議論の中でも、あくまでも5年の計画でかなり先を見通すのは厳しい中で今回策定いただいたと思っております。

ただ、これは5年の計画であるんですけれども、毎年毎年こういった形で状況を報告させていただきますし、予算という形では毎年毎年我々も常にブラッシュアップさせながらやらせていただく、さらに言うと、この審議会に限らず、いろんな訓

練校であるとか委託訓練の訓練カリキュラムなんかも別途民間団体も交えながら、コンソーシアムも通じて毎年毎年の訓練カリキュラムは適当かというところも検証させていただいていますので、これは、まず中長期的な一つの計画として立てながらも常に毎年毎年ブラッシュアップさせていかなければいけないというふうには感じております。

浅野委員

しつこいようですが、世の中はすごく変わりますので、これから本当に何が主役になっていくかと言ったら、AIとかIoTのそちら側になってくるということと、高齢者対策ということ、やはり高齢者に働いていただかなきゃいけないということです。今、団塊の世代が退職していなくなる時期になっていますから。何を柱としていくかということが一番大事だと思います。それから、次に大切なのが女性。潜在的に働きたいと思っていられる女性たちが働いて、世の中の主導権を女性が握るといふ、それぐらいのことでないとなかなか難しいかなと思っております。高齢者対策、女性対策、この2つが大切です。

政策はどんどん変わると思います。石川県だけでも、今、新幹線が来てもの凄く元気な売り手市場になっていますけれども、何かその辺を考慮していただけるとありがたいと思っております。

加納会長

そうですね、今、浅野委員のご質問と渡辺課長からのお答えがありましたけれども、皆さんも昔の5年と今の5年とは同じ時間でも全然世の中の進み方が違うというのは肌身に感じておられると思います。そういう意味で10次計画というのもフレキシブルに扱わないと、5年前の決まったことだからということになって、そのところはやはり注意しないとだめですね。

それから、浅野委員がおっしゃったように、高齢者、女性の人材活用の仕方というのも、いわゆる潜在労働力として非常に重視しておかないと、なかなか抜本的な解決には繋がらないような気がします。

須戸委員

今、高齢者、女性というのがありました、私は学校現場から見て、やはり外国人の労働者というところでもすごく気になっています。リーマンショックのあたりは、外国の子供も一旦ちょっと減りました。やはり解雇されて国に帰るということがあったのですが、ここ1・2年、また増えてきました。法律も変わるということで、県内でもこれからどんどん増えていくのではないかなと思っております。

そして、実習生とか留学生に当てはまらない外国の方にも今までたくさん出会ってきました。そういう方というのは本当に日本のいろいろな企業の穴埋め的なもので、何かあれば解雇されるし、何かあれば来てくださいということで、結構、子供の側からすると転校して転々としています。それはいい条件のところに移るのかもしれないかもしれませんが、そういうことがあります。仕事のスキルのなところももちろんなのですが、石川県だけでいえばそうやって企業に残ってもらい、その地域で活躍してくれることを考えると、やはり言語とか文化の理解の機会も一つの能力としてその辺のフォローもしていただけると、労働人材として有効に活躍していただけるのかなと思っております。

渡辺課長

まさに外国人の話ですが、去年、議論いただいた中では留学生、技能実習生、それがほとんどの議論だったと思います。私も、新しい法律がこういう形で成立すると思っていなかったもので、この計画の中でも特に特定技能とかそういったものは盛り込んでいません。そういう意味だと一年一年、政府の施策も大分変わってくるというのはそのとおりだと思います。

では、特定技能の話がこの計画に書いてないからやらないかといったら全然そう

ということではなくて、やっぱり政府全体で人手不足のために外国人を入れていく、そういう決意をしてこの4月から施行されていくという状況の中で、基本的にはあの法律、入管の枠組みの中で決まっています、我々としてどこまでできるかというのは、正直、まだこの段階でしっかりと決まっているわけではございませんが、4月以降に入っていく中でどんなことができるかというのは常に考えていかなければいけないと思っています。

また、生活支援という意味でも、今後4月以降どんどん外国人労働者というのは増えていくというのは、恐らくそうだろうなとも思っています。それを踏まえた中で、お子さんも含めてどういう形で生活にうまく馴染んでいただくか、これはこの審議会で真っ正面でやるテーマかどうかはおいておくとしても、県全体として非常に大事なテーマだと思っていますので、そこはうまく連携して対応していきたいと考えています。

加納会長

外国人労働者の問題というのはなかなか複雑なところがございまして、企業内、職場での対応というのが1点あると思うんですが、アフターファイブは、市民、住民としての対応になってきます。ここのところはこの審議会の範疇じゃないかもしれませんが、その両面で外国人をいかに石川県に迎え入れるかという見方をしていないとなかなかうまくいかないような気がします。

大塚委員、お願いします。

大塚委員

私はイオンなんですけど、ちょうど今、もりの里のほうに転勤になりまして、留学生ということで本当に驚くぐらい5、60人、外国人留学生がいるんですね。本当に応募も多いんですが、受け入れる側として本当に戸惑うこと、法律のことは勉強させていただいて対応できるんですけども、応募していらっしゃる子たちは、やはり日本語を学びたいとか文化を知りたいとかという希望があるんですが、それに対応するにもこちらの技術が付いていなくて。やはりうちだけではなくて、外国人労働者を受け入れるときにいろんな躊躇があると思うので、本当に簡単なことでいいのでフォローが何かあればもう少し受け入れやすく、言葉が未熟でも受け入れられるようになるのではないかと。本当に、日本語がきちり話せてという子しか入れられないので。

例えば「検便が」という話をしてもさっぱりわかってもらえず、どう説明していかこっかがわからないというようなことが本当に多いので、そういう企業に向けた受け入れの体制整備という対策も何か考えていただけたらうれしいかなと思います。

渡辺課長

まさにご指摘いただいたような話を企業の皆さんからも多くいただいています。済みません、説明をかなり省略してしまったんですが、去年度9月ぐらいから、まさにそういった企業の皆さんからの悩み、在留資格の法律的な話もそうだし、雇用管理、こういった面の相談もかなり多く出てきました。留学生の数もかなり増えているということもあると思います。

そういったことも踏まえて、一昨年9月に同じくILACの中に専用の窓口とを設けさせていただきました。ただ、もちろん我々だけで県内全部をカバーできるとは思ってもいなくて、そこは外国の方を専門、と言っているのかわかりませんが、専門とした人材紹介をやっている民間の会社さんもありますので、そういうところともきちんと連携しながらフォローできる、それはもちろん留学生本人もそうですし、受け入れる企業の皆さんに対してもフォローできるようなセミナー、説明会、それから相談窓口、さらに言うならばマッチング交流会、こんなものも一昨年の9



月ぐらいからやらせていただいています。それで十分かと言われるとそうではないかもしれませんが、いろいろな状況の変化を踏まえながら改善をしていきたいと思っています。

加納会長

労働者ではございませんが、外国人といえますと留学生も大幅な数があります。多分、そのうち本学の学生が大変ご迷惑をかけているんだろうと思いますけど、本学では外国人留学生が大学に来ますと真っ先にやりますのはごみの捨て方、それは英文に全部訳したものを渡して説明したりしてやっておりますが、できることは限られておまして、多分住民の皆さんにいろいろご迷惑をかけているんじゃないかというふうに危惧しております。私事で済みませんでした。

林委員

関連しない質問になるかもしれませんが、今ほどご説明いただいたお話の中と、あと資料をいただいたものの中で幾つかお尋ねしたい点がありましたのでお願いします。

まず最初に、資料2-1を見ながらご説明いただいた箇所で、ピラミッドの一番上の就業済の方の定着を図るための支援ということでOJT基礎研修、企業によるOJT、そして好事例の普及と図解されている箇所がありました。

このOJT基礎研修が先ほど80社ほど受講されていたということだったんですが、県のほうで行った広報活動ですとか、応募してきた企業さんではどのようなところが多かったのかなど。あと、その効果、効能と言いますか、企業さんがおっしゃっていた手ごたえなどがあれば教えていただきたいと思いました。それが1点目です。

それから、資料2-2の2枚目、AI・IoTのIoT実践道場、AI実践道場のところも同じようにどういう広報活動があって、どんな企業さんから応募があったのか。それから、その企業さん側からの反応はどうだったかというのをお聞かせいただければと思います。逆に、思ったより集まらなかったから県のほうでこんなふうに営業活動をしてきましたということであれば、そんなこともお聞かせいただければと思います。

あとは、ちょっとお話の中身とはそれるんですが、いただいた資料の中でこのあたりはどうだったかなと思ったのを聞いたかったのでお尋ねします。

資料3のところ、2枚めくったところ、一番上のほう(7)離職者等高度人材養成推進事業費ということで、31年開講2ヶ月コース、これの30年の実績があれば聞きたいなと思ったんですけれども、託児付きですとか短時間のコースを設けたので、その実績と評判などがあればお聞かせいただきたいと思いました。

あとは、先ほどからも既に委員の皆様の見の中にも出ていたところなんですが、特に外国人労働者に関しては受け入れる側についても支援が必要だという指摘がありました。10次計画の中の人手不足への対応ということに関しては、外国人に限らず女性なり高齢者なり障害者なりといったところでは、やはり今まで定型的に考えていた働く人々ではなくて、いろいろなバックグラウンドを持った多様な人に働いてもらおうということですから、当然受け入れるほうにも支援が必要になってくると思うんですが、OJT研修の助成があるという指摘があったので、そこが具体的にはどんなことをしているのかなどを知りたかったのと、これまで女の人はうちの会社にいたことないという会社さんが初めて女性労働者を受け入れようというようなときのマッチングについてお聞かせください。

渡辺課長

それではまず、資料2-1の5ページ目からになります。

広報活動ですが、鉄工機電協会でありますとか職能協会でありますとか、各種団

体を通じて周知を図ったということと、あとは我々のほうでもジョブナビというところに企業の皆さんに登録をいただくそんな仕組みで500社ぐらい登録がありますが、そういった各種団体を通じた周知、もちろんホームページなんかもそうですが、やはり団体を通じた周知、こういった取り組みを行って参りました。

それで、参加いただいた企業は製造業がやっぱり多いです。ただ、観光、飲食、宿泊、割と最近、有効求人倍率がかなり高いようなところなんかも結構多く参加いただいています。

それで評判としては、やっぱりOJTは企業の皆さん、言葉としてはわかっていてやっていたと思うと、ただ、意識的にやっていたし、漫然とやっていたと、逆に言うと、意識的にやるということすら考えもしなかった、OJTってそういうものだろうというふうに思っていたんだけど、このOJT基礎研修の中ではコーチングとかティーチングとか、いわゆるコミュニケーションのとり方はもとより、やっぱりちゃんと個人で目標となるスキルを提示してあげる、プランシートと書いてあるのはそうなんですけれども、例えば小松の企業さんは、売り上げはどのぐらい、何個ぐらいという課としての目標はあるんだけど、個人にブレークダウンしたときにこの人は半年後、どういったスキルを身につけるか、そういったところを紙に落してやってはいなかったと。こういう企業さんは意外と多いんじゃないかというふうに思います。ですので、このOJT基礎研修の中では、個人が半年後得べきスキルをまず3つ挙げましょう、それをシートにまとめていきましょうと。3つ挙げた上で、それに向かって半年間どういうアクションプランを立てていくのか。これは毎月ベースでさらにブレークダウンをさせた上で、それを上司と部下の方できちんと振り返りをしながら、進捗状況を一人一人、個人ごとに把握していく必要があるということ割ときめ細かくやらせていただきました。

企業の皆さんからしてみると、今ほど申しあげましたように課としての目標はあったけれども個人というのはなかったという意味では、実際の事例でいうと、製造業は全く初めての女性が、かなりのスピードで成長して自分の担当以外の分野まで手を出し始めた、そんな声なども聞いていますし、会社としてスキルマップというものをこれを機につくった、そんなお声なんかもいただいております。

資料2-2ですが、AI・IoT実践道場の中身で、周知の仕方は基本的には先ほどと全く同じです。参加した企業は、IoT実践道場はみんな製造業です。これは、もともと製造現場を念頭に置いたコースということで製造業の皆さんに参加いただきました。

AIのほうは、これは主としてサービス業ということで、もう幅広いです。飲食の関係もそうですし、ホテル業の方もいらっしゃいました。製造業も、これを機にということで参加いただいた企業さんも結構多かったです。製造業でいうと、現場というよりもどちらかというとバックオフィスなんかでAIというのは応用できるだろうということで、せっかくIBMのWatsonを使うんだったらそれも試してみたいというような、そういう思いで参加された製造業の方も結構多かったです。あとはIT業界の方も何名か参加をいただきました。

反応ですが、IoTのほうは割と最初から現場実践で目に見える効果が出るぐらいまでやるというかなり濃縮したカリキュラムにしたので、どの企業さんからも好評だったと思っています。もしかしら、心の内とかはあるのかもしれないんですけども、私が触れさせていただいた企業さんからは総じて割といい評価をいただいたかなと思っています、そういう意味で来年度は量の拡大という形で対応した

いと思いました。

AIのほうは、よかった、AIで何ができるかわかったというような企業さんもいれば、やっぱりもうちょっと自社に当てはめたような検討がしたいので、もう少しリアルに企業の情報を使ったり、リアルな企業の経営課題に対してどうAIが役立つかというのを学びたい、そんな声も他方で多かったのも実相です。

私としても、今回実施した4回、これですぐ企業の皆さんがピラミッドでいうと真ん中あるいは上の導入のほうに結び付くかということ、そうでもないかなという感触を抱いたのが正直なところで、そういうこともあって来年度は少し現場対応みたいなコースをやりたいと思ったのがきっかけでございます。

それから、企業の受け手の話は、まさに委員ご指摘いただきましたように、2-1の一番上の層でOJTのところを強化しようと思ったのもそういった意図もございます。というのも、我々は昨年度から求職活動中のところでミスマッチ解消に向けた取り組みを行って参りましたが、就業した後すぐやめてしまったとか、女性の方でいうと事務職を希望するという事は事務職で働いていた方が非常に多くて、未経験の業務に参入するのはやはり抵抗がある、そんな声をセミナーなどで多くいただいたので、企業の皆さんにとっても育てる環境づくりをしっかりといただくことが重要だろうというふうに思っています。特に未経験の女性あるいは高齢者の方が入っていくとなると、その部分をしっかりとあげることが大事だろうという、そういった思いもあってOJTの部分の取り組みの強化を始めたというのもきっかけの一つです。逆に言うと、こういった人材育成・定着支援をしっかりとやって、受け手としての企業の体力をつけていけば、どんどん未経験の女性も製造業であるとかいろいろな業種にチャレンジできるのかなと思っております。

加納会長

限られた時間でもございますので、ご発言のなかった委員の方から一言ずつご意見を賜りたいと思っておりますので、宮川委員からよろしくお願ひします。

宮川委員  
渡辺課長

このOJTの基礎研修の中に、外国人の雇用や障害者の雇用も入っていますか。  
外国人は入っておりません。実はちょっと言い訳がましくて大変申し訳ないのですが、外国人は、国に我々もこういったことをやりたいんだという形で提案して、ある意味満額の回答をいただいたもので、外国人は、当時は、というか今もそうなんですけれどもやはり在留期間に限られていて、もちろん更新更新ですとというパターンもあると思いますが、基本的には在留期間というものが定められていると。外国人をもし入れるのであれば、永住、定住、そういった形で割と長期的に日本に居ることがわかっていけば、そういう人を対象にしてもいいけれども、そうでなければやっぱりまず最初は女性とか国内人材が先だろうという議論がありました。それは私もそのとおりだと思っておりますし、政府全体としても外国人は対象になっておりません。

障害者に関しても、今年度は入れておりますが、正直、細かい話で恐縮なんですけど、障害者と女性、高齢者では、ケアする部分が大分違うかなというのがやってみた感想です。やっぱり障害の方ですと、雇用管理する側も求められる視点が違う。その部分は別で労働局さんと一緒に新しい事業を、別の支援メニューなんかもあるので、そちらのほうで対応していきたいと思っております。あまり一緒にして一からげにやってもあまり効果がないから、むしろ障害者の特性に応じた支援策をやったほうがいいかなということで、対象には今度からはならない形にしようかなと考えております。

宮川委員

障害者の雇用でそういうお考えは私も賛成です。実は、鬱病が障害者に認定され

ていると今回採用して初めて知ったんですけれども、鬱病の方って治る可能性があるんですね。もう一人、心臓が反対についていて、この方は絶対に治らない障害。やっぱり障害者のそういったことに合わせた対応が必要かと思います。鬱病の方は私は治そうと思っております、一生懸命職場で。うちの職場に来てからは健常者と変わらないので、かわいそうだなと思っております。

加納会長

ありがとうございます。宮川委員のおっしゃったとおり、障害者の扱いというか、対応の仕方というのは難しいところがございます。フィジカル、体の障害でしたら、右手が使えなかったら左手でできる仕事というやり方もありますけれども、メンタルのほうになりますとなかなか外見上わかりませんし、ケアの仕方もうどうしていいか戸惑うときもありますので、なかなか難しい。課長の言われたように、全部一緒にして扱うと何の効果も出ないとおっしゃられたのはごもっともだというふうに思いました。

黒谷委員、どうでしょうか。

黒谷委員

先ほど出たんですけれども、研修生のところで当社自身も悩んでいるんですけれども、やはり言葉の壁ですね。どうしても、先ほど言ったように有期で研修で来るということになれば、結局は引き入れた企業側の責任ということで、その壁を乗り越えなきゃいけないということになるんですけれども、派遣していただいた窓口で依頼してその辺の通訳の問題とかということもお願いするんですけれども、やはり先ほど言ったように急に研修生が増えている、特に今うちはベトナム関係なんですけれども、ベトナム人の皆さんについても増えているので、逆にその通訳の絶対数が足りないということで取り合いになっています。月単位での派遣ということになってくるんですけれども。では、それがされないとどうなるかというところ、最初に問題になるのは実際にけがも発生したりとかという安全の問題、それから、先ほど会長のほうから出たようにアフターファイブでの環境の違いによる問題等々で居住地での、トラブルとまではいきませんが、若干集団になって騒いで周りに迷惑をかけるというようなことも発生しないでもないということも聞いています。ただ、これが県の仕事なのかどうなのかということところは迷って、先ほど意見するのは控えていたということなんですけれども、マイクが回ってきたので発言をさせていただきます。

あと、ミスマッチの関係で私も聞いているところによると、やはり女性の方は事務の希望が多いというのがあるので、製造とのマッチングというところの話をしていこうとすると、特に私の関わっている製造業のJAMというところなんですけれども、募集をかけても本当に中小零細になると募集にすらかからないということなので、前も言ったんですけれども、やはり学生の間から体験学習的なものとか工場見学とか、逆に教えている時間もないということになるのかなと思うんですけれども、いろいろな業界団体含めてアプローチなり案内させてもらったり、周知させていただいているとおっしゃっているので、そういうところの企業に見学会とか実習に行くとかということも強化できればありがたいかなというふうにちょっと思ったので意見として述べておきたいと思っております。

加納会長

そうですね。就職先が事務職に偏在してしまうというのは、製造業が何であるかをご存じない恐れもありますね。ちょっと見ていただくと結構魅力的な職場という感じに心変わりしていただけるかもしれませんけれども。

課長、今の外国人の話と女性とおっしゃいましたが、ミスマッチのお話についていかがでしょうか。

渡辺課長

ミスマッチに関しては、モノづくり企業交流会あるいは見学会をやったときのアンケートによると9割ぐらいが製造業を知らなかったというようなお声がほとんどでした。自分のうちの近くにこんな企業があるんだというのわからなかったという声も多くて、そういう機会は交流会もそうですし、いろいろな周知の仕方があると思います。地道な取り組みになってしまうのですが、こういうことを積み重ねていくしかないかなというふうに思っております。

橋本委員

AI、IoTですけど、私は素人で全くわかりませんが、会社の将来の発展とかそういうものに非常に大きく影響を与えるのではないかなと思います。そうしたことを考えると、今の時代に出てきたこういうものを中小零細企業にいかに取り入れていただくかということがもの凄く大事なように思います。

それで、こういった道場的なことをしてご支援をするというのもわかりますが、これは当然やっていただかないとならないのだけれども、一部にすぎなくなるので、なるべく広く、石川県内はほとんどが中小企業、零細企業なのでそこへの普及をどういうふうにして図っていくか、その辺をお考えいただけるとありがたいと思います。

渡辺課長

まさにおっしゃるとおりだと思います。このAI・IoT実践道場でありまして、資料2-2のピラミッドの真ん中、技術支援工房なんかはどちらかというと中小企業あるいは零細企業、小規模事業者の皆さんの悩みに応える形でこういった取り組みを実施したというのがこれまでの経緯です。大企業の皆さんとか、いわば会社内にITの担当者がいて自分のところで検討できるところは検討していただいて、資金面の支援をすれば足りるんだと思います。我々もそういう形でやってきたんですが、中小企業の方たちにとってみると、ITの担当者が社内にいるというのかなり珍しいと思いますし、社長がやる気があっても付いて来れる社員がいない。そんな悩みなんかもかなり多く聞きました。そういった意味でAI・IoT実践道場は中小企業の方を基本的に念頭に、初心者でも入れるようなコンセプトで始めたというのが正直なところではあります。

これをやれば、県内の中小企業を全部カバーできるかというところについては、ただ、ここでの取り組み、動画なんかも撮って結構いろいろな場で流したりして普及もしたいと思っておりますし、あるいは工業試験場の中に技術支援工房も開設しました。いろいろな相談を受け付けておりますので、地道ではありますが経営者協会さんとも連携しながら周知を図っていききたいなと思っております。

加納会長

私、情報の専門ではございませんけれども、IoTとAI、大きく違うのはIoTはメインコンピュータとセンサーがあればすぐ実用化できるわけですが、一方、AIというのは、その企業さん、あるいはその部門の取り扱うデータを山のように蓄積することによって、最も確からしい答えを答えるというシステムなんです。その山のようなデータをまずコンピュータに教え込ませるとというのが、実践用のものをすぐお見せするということが極めて難しいところになるのかなと思います。

徳田部長

今の発言に関連して、渡辺課長から申し上げましたが、この三角形の真ん中でいしかわAI・IoT技術支援工房を去年の10月9日に開設させていただいて、その中の工房の役割①のほうにAI・IoTの活用事例の展示・実演というのがあるとですね。今、委員長さんがおっしゃいましたように、AI、IoTというのはどうということだということを文字情報でお伝えしてもなかなかイメージが湧かないということで、工業試験場に入ってちょうど1階の突き当たりのところにAIのデモ機が2台、それからIoTのデモ機が2台あるんです。それで今、IoTのほうは仕掛

品がどこにあるかというのをセンサーをつけてセンサー上チェックできる、あるいは機械が故障したのをどこの機械が故障したかというのをIoTで見ることができるといことで非常にそこはわかりやすいんですけども、AIのほうはコンピュータに学習をさせなきゃならないといことで、そこに2台のデモ機がありまして、一つはいわゆる完成品の検品。不良品をいかにはじいていくかと。それを工業試験場のほうで、何千だったか何万通り学習させて、オーケーなものはそのまま流していく。ちょっとでも不良品があるやつははねていくとか。あるいはどちらとも判定しがたいやつは人間のほうで見てくださいと、そういうデモ機があります。

もう一つは製造業ですけども、工場で機械が故障してから直すトリカバリーするのに非常に時間がかかるといことで、機械の振動で故障が近いなといことを、やっぱり振動が少し異常を起こしてくると、それをAIに覚えさせて、もうそろそろこの部品は替える時期じゃないでしょうかといようなことを、そういったデモ機があります。それを見ていただくと、知識が余りない方でも、なるほどこういものなんだとおわかりいただけるかと思ひます。そういうのをきっかけに非常に多くの方に支援工房に来ていただいております、それを受けて例えば実践道場のほうでもう少し学んでみようといことで。実はこの支援工房でAIとIoT機器が2台ずつあるといのは全国でも珍しいんですね。支援工房ではより具体的な技術相談も受けますけれども、本当の入門的な、余り知識のない方でもわかっていただくところこの実践道場をリンクージュさせながらやっていくといことであれば、中小零細企業の方でもその企業に応じた導入はどうあるかといことがわかっていただけるかと。そんな取り組みも昨年の秋以降やっているところでございます。

加納会長

ありがとうございます。

工業試験場の事例でおっしゃっていただきましたのでおわかりになったと思ひますが、IoTとAIはやはりちょっと違いますね。AIはなかなか、役に立つといものをその場でお見せするのがちょっと難しいところがあるかといふうには思ひます。かなり想像をたくましくしないと、自社に役立つか、その部門に役立つかが判断し切れないといようなところがあるかと思ひます。

斉藤委員、どうでしょう。

斉藤委員

多分書き方の問題だとは思ひますけれども、多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発の人手不足への対応といところで、女性、高齢者、障害者となっています。ただ、いろいろな他の資料を見ると若手人材の確保といことで若年者とい言葉が入ってきます。なぜ人手不足への対応のところにも若年者とい言葉が入らなかったのか、ちょっと疑問に思ひました。

あと、外国の方のお話なんですけれども、どこかの大学で外国の方がどこかにいなくなったといニュースがありました。全てがそういう方ばかりではないと信じてはいるものの、いろいろな事情が絡んで何かそういうことがあった場合のケアが必要じゃないのかなといふうにも感じます。

あと、障害者の雇用についてなんですけども、実際私も職場に障害者の方がいらっしやいます。ただ、言われたように外見上特徴があるわけではなく、通常同じように行っています。その方は鬱とかではないんですけども、自分がいっぱいいっぱいになってしまうとちょっとパニックを起こしてしまうといものなんです。ただ、それは周りからあの子こういう子だから対応に気をつけてお話ししてあげてねといことを言われて後々知りました。なので、何かちょっと話し方が違うなといくらいで初めはわからなかったです。

済みませんが、私が言いたいのは、かわいそうとは思わないでください。実際に鬱の方も非常にたくさんいらして、克服された方も実際見てはいるんですけども。やはりケアは必要なんですけど、本人以上に周りもどう対処していいかというのがわからない、そのスイッチってわからないんですね。鬱を発症した原因は、本人もわからないかもしれないですけども、周りも「頑張ってるね」という言葉はNGとかいろいろ対処がありますが、人によっては普通どおりに接してほしいと言われる方もいらっしゃる。上の人たちだけで対処を考えていただければ、同じように仕事をしている人たちにあの子かわいそうだから、こういうふうにしてあげてと言うと、そこで差別と捉える方もいると思うので、私は職場でそういう方がいらっしゃって対応に1回困ったことはありますけれども、なった者からの言葉として受け取っていただけたらと思います。

渡辺課長

恐らく資料2のところですかね。

当時の考え方として、もちろん若手の人材というのも人手不足の本丸としての対応だと思います。当時議論していた中では、やはり新しく労働市場の中に取り込んでいく、掘り起こしていくといったときの、いわば属性、切り口として女性であれば出産や育児を契機に離職された方が多いとか、高齢者であれば定年を機に退職されて、ただ求職をしたい人も一方でどんどん増えている。そういった形である意味切り口として女性や高齢者といった切り口になった。もちろん、この中には若手もいるとは思いますが、施策を打っていく中での切り口としてこういったカテゴリーになったというのが正直なところの経緯です。

2のところでは若手人材と書いてあるのは、これは掘り起こしということではなくて、どちらかというと石川県は製造業が基幹産業です。将来のモノづくり人材を確保していくためには、若手をしっかりと育てていかなければいけない。そんな思いからまた少し別の切り口として若手人材という言葉を使ったと、そういったように少し意味合いが違う形で切り口を変えているというのが当時の整理でございます。

須戸委員

障害者ということで、今特別支援学校や支援学級に所属する子供が増えています。それで、また就業ということになると、そこでもなかなかスムーズにいかないことが多いと思うのですが、今、能力、能力というところで本当に辛い思いも感じています。やっぱり子供たちを見ていると、その個人の能力という捉え方ではなくて、関係性の中で環境がしっかり整えば、周りがしっかり相互理解ということであれば、何らかの力を発揮できると思います。それぞれに良さを持っていると思うので、そういう観点からまた企業の皆さんには理解していただきたいなと思っております。

新明委員

本当にいろいろな方のご意見を聞いていて、自分は高校なので、高校には普通高校、専門高校、商業高校、あと全日制と定時制のそういうジャンルがあります。やはり今、企業の皆さんには、普通高校、専門高校を問わずインターンシップをお願いしています。反対にたくさん学校がインターンシップしているので、時期が集中したりして、本当にご迷惑になっていないのかなど。実は、そこに生徒一人ひとりの就労に対する意識がマッチしているかどうか、そこが微妙なんです。本人の希望はあるけれども、それが実は職業選択の目的に合っているかどうかということからはちょっと疑問なところなんです。インターンシップをしたからといって、その方面の仕事を希望するかどうかはまた別ということがあって。学校のほうはいろいろな体験ができていいんですけども、受ける先の企業の皆さんはたまったもんじやないのかなどというのが送り出している側のほうの印象としてはあります。非常に感謝しております。

もう1点は、仕事を持った高校生、これは定時制の学校に多いんですけども、これについては、個々、いろいろな職場があって、いろいろな仕事の仕方があってなかなか難しい。仕事をしていると思っていてもすぐやめてしまうケースもあります。そういうところで何か繋がりを持てるようなところ、とりわけ学校に行きながら仕事をする生徒というのはそんなに今いないわけですから、そのフォローも必要かなと思っております。

もう1点は、これは多分県に対する要望ではないと思うんですけども、今、女性あるいは高齢者、障害者とくると、もう一つ、13人に1人いらっしゃるLGBTの問題。これが表に出ないんです。学校では少なからず1クラスに3、4人はいらっしゃると思います。それがわかればいいんですけども、わからないケースもあります。個々の対応の仕方が違いますよね。一つのフォーマットがあってこれをすればいいというものがないわけですから。ただ、それを学校のほうでも企業のほうでも何かお互いフォロー、支援できる場所があってもいいのかなと思います。ただ、この職業能力開発というふうになると、そこはちょっと難しい方向性なんですけれども、この観点もこれからは必要ではないかなというふうに思っております。

加納会長

おっしゃるとおりですね。インターンシップの送り出し、受け入れというのは、本当にどこかで交通整理しないと、これから企業さんも大変でしょうし、教育現場も訳もわからずにやっていますから、ここはちょっと問題かなと思います。これは、県のおやりになることではないとは思いますが。

それから、LGBTの問題は、やや我々の身の丈を超えた問題でして、もっと広い視野でやっていかないとなかなか難しい面がございますが、その視点を忘れてはだめだというのは我々は肝に銘じておかないとだめかなと思います。

衛藤委員、お願いします。

衛藤委員

私は国の人間なんですけれども、基本的にはいつも県さんと一緒に施策を進める立場にありますので、特に意見というか、ものを言う立場ではないんですけども、今日出席された皆さんのお話をお伺いして、今、多様な働き手の参画というのを国でも進めていまして、女性だったり高齢者だったり障害者、それから外国人がいますけれども、やっぱり働く環境ですね。それぞれの方々、それぞれ配慮しなきゃいけないことが違うので、そこはしっかりとやっていかないといけないなというのは感じています。

ですので、人材育成とは直接関係ないんですけども、4月から働き方改革も本格的に始まりますので、そうした働く環境の整備というのは労働局としてもしっかりと進めていきたいと思っています。

加納会長

竹田委員お願いします。

竹田委員

先ほどからIoT、AIの話がありましたが、当社では昨年、IoTの実践道場塾に参加させていただきました。先ほど渡辺課長様のほうから評判よかったというようにお話がありましたが、実際受講してみて最高によかったと思っております。

というのは、先ほどのお話にもありましたが、一企業がこういったことを取り組もうと思ったときに、当社でやっていたのは機器メーカーさんと呼んで話を聞いたりとか、あとは講演会を聞きに行ったり、いろいろなメーカーさんの工場見学をさせてもらったりとか、そういった地道な情報収集しながら自社にどういふふうな取り組みができるのかということをしつこく落とし込まないとスタートできません。この実践道場塾は本当に短期間で情報収集から見える化、あとは改善のやり方まで一気通貫で行うので、非常にいい経験をさせてもらいました。そのとき教えていただいた会



社さんとはまた引き続き面倒を見ていただく予定です。実際これから参加される企業にとっても絶対メリットのある企画じゃないかなと思っております。

またRPAについての計画もありましたが、こちらのほうも非常に注目しております。人手不足を解消するというのを考えた時に、これが一番効くと考えております。ルーティン作業、定常業務など、人手をかけずに自動化できるということで、これが一番効果が出やすい技術なのかなと大変期待しております。

最後に質問ですが、先ほどから女性の活躍、高齢者の活躍についてお話がありました。黒谷委員のほうからも実際求人をして製造業になかなか女性は来ないというお話がありましたが、当社のほうにも現場仕事に対しては実際に来ません。求人と求職のミスマッチが起こっているとも思われますが、一方でそもそもすでに石川県内の女性、高齢者の就業率が、自分は高いからなのではと思っています。高齢者の方も65歳の定年を過ぎてもそのまま継続している企業さんも多々聞きますし、そのあたりをちょっと最後に教えていただければと思います。

渡辺課長

正直、就業率は全国的に見てもかなり高いと思います。女性で言うと国勢調査レベルだと、たしか福井に次いで2位だったと思います。ただ、もう少し分解すると、例えば配偶者がいらっしゃる女性の就業率は86%ぐらいなんですけれども、配偶者ありになると74%ぐらい、大体1割ぐらい下がってしまう。政府のほうも、この部分のギャップを埋めるべくさまざまな施策をやるということで、もちろん74.3%でも全国的には5位とか6位とかそのぐらいの順位なので、正直、北陸3県どこもそうだと思います。かなり高いと思います。

ただ一方で、ピラミッドでいうと一番下の層、これは家庭訪問みたいな形で労働力調査をやっているんですが、やっぱりその層で働いてはいないだけけれども就業を希望するというのも6,000人ぐらい実際いるというデータもあるので、もちろん全国的にはかなり高い水準だと思うんですけども、まだまだやれる余地はあるかなと私は思っています。

高齢者でいうと、おっしゃるとおり65歳までは高齢者雇用確保法の中で一部経過措置があるとはいえ雇用が義務になっているかと思えます。今、70歳までどうするかという議論が政府のほうでもあると思いますが、現状でいうと66歳以上になると希望する人全員雇用できる割合となると大体20%ぐらいとかなり減ってくる。65歳になると法律上の担保はあるんですけども、66歳までいくと、もちろん一部継続雇用できる方はたくさんいるとは思いますがそれでも全員がいけるわけではなくて、そういう意味だと労働市場のほうに高齢者の方、65歳超は出ているというのやっぱり数字としても残ってしまっていて、そういう方の就職がスムーズにいけるかどうかという問題はちょっとおいておくとして、やっぱり労働市場の中でいらっしゃるということで、そこは我々としてもしっかり対応していかなければいけないなと思ってます。

加納会長

ありがとうございました。

ほぼ時刻になりました。私ではなかなかうまいことまとめられませんので、浅野委員最後まとめてください。

浅野委員

うまくまとめられるかどうかわかりません。皆さん、今日はご苦労様でした。

いろいろ意見が出た中で一番気になりますのは、今、製造業で人材が集まらないということでございましたけれども、当社は金箔の事業をしておりますが、女性に関して人手不足は本当に一度も感じたことはありません。企業というのは、やはり自分の会社が多様性のある働き方ができることをどうメッセージするかというこ

と、これは広告になりますけれども、このメッセージの仕方によって一番人材を呼べると思うので、これは私たち企業側が努力しなければいけないということがあります。

それから今、宮川さんがおっしゃった一番これから行政でやっていただかなきゃいけないこと、これは企業の責任ということ回避するわけじゃないですが、障害者の訓練と、それから鬱が障害者に認定されたということです。経団連でも言っているのですけれど、これは表面に見えない。逆に見えないということが一番怖いので。IoTとかAIは企業がこれから努力してやっていかなければいけない。自分のところの社員に教育して、自分の企業を伸ばそうと思ったら、企業家はいろんなものを取り入れていきます。これは企業の責任でもあると思うんですね。でも、障害者さんたちと、それから鬱の問題。これが今、認定されたということになりましたら、私たち企業家としてこれからどう対処しようか、人事面でも一番悩ましいところだと思います。労働局の方もいらっしゃいますから、行政もこれからよろしく願いいたします。

ということで、今のこの問題を少し掘り下げていただかないと、企業がどっちつかずの、〇×で決められないことに対しては、行政のほうで施策をやっていただけるのが一番私たち企業としては雇用の仕方が楽かなと思いますので、最後、締めにはなりませんけれども、お願いしたいなと思います。

#### 【閉会】

加納会長

浅野委員どうもありがとうございます。

ちょっと時刻押してしまいましたけれども、予定どおりに本日の報告事項、第10次石川職業能力開発計画の進捗状況については終了といたします。

審議にご協力いただきまして本当に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。

渡辺課長

委員の皆様から貴重な意見、たくさんいただいたとっております。今後の事業執行に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、どうぞよろしく願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。