

令和2年度 石川県職業能力開発審議会

日時：令和3年3月23日（火）14：00～15：30

場所：石川県地場産業振興センター新館5階第12研修室

1 開 会

【司会】 皆様、大変お忙しいところ本日お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。ただいまから令和2年度石川県職業能力開発審議会を開催したいと思います。

本日は新型コロナウイルス感染症対策のため、マスクの着用や室内の換気をさせていただきますので、あらかじめご了承お願いいたします。

2 商工労働部長挨拶

【司会】 それでは初めに、南井商工労働部長からご挨拶申し上げます。

【南井部長】 商工労働部長の南井でございます。

今ほど司会からもございましたが、委員の皆様方におかれましては、特に年度末のご多忙の折にもかかわらず、石川県職業能力開発審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。改めて感謝申し上げます。

また、日頃から本県の商工労働行政の推進に格別のご指導、ご協力を賜ることに关しましてもお礼申し上げます。

ご承知のとおり、本県経済は、新型コロナウイルスの感染拡大によりまして深刻な打撃を受けております。石川県でも累次にわたる補正予算を編成いたしまして、まずは資金が大切ということから2,000億円を超える緊急特別融資、運転資金の供給あるいは全国でも最大規模を誇ります180億円を超える給付事業、現金給付を行いまして、これまで事業所の事業継続と雇用を下支えしてきたところでございます。

一方、雇用情勢につきましても引き続き状況を注視する必要があるとされているところではございますが、リーマンショック時とは異なりまして、有効求人倍率は1倍を下回ることなく推移し、現在に至り、一部改善の兆しも見えているということ承っているところであります。

県では、こうした動きを本格的な回復軌道に乗せるということで、現在の職業能力開発計画の柱に据えているところであります、多様な人材の特性、ニーズに応じた職業能力開発、AI・IoTを活用した生産性向上に向けた職業能力開発を通じました本県産業の礎である人材の育成、確保が重要であると、こうした思いの下で、令和3年度の当初予算で

は離職者への再就職支援など雇用のセーフティネットあるいは企業の成長に資するデジタル化推進人材の育成、確保等に意を用いたところであります。

こうした予算案につきましては、昨日県議会において令和3年度当初予算のご承認をいただき、来年度の執行に向けて現在取組を進めているところでございます。

詳細はまた後ほど事務方からご説明いたしますけれども、離職者の再就職につきましては、先ほど申しましたとおり、有効求人倍率が全体とすれば1倍を超え、さらにその職種まで分析すると人手不足の職種もあり、いわゆる職種間のアンバランスを生じているということから、離職者の方におかれても、人が余っている職種から人手が足りない職種へ誘導する。ただ、今まで事務を執っていた方に、いきなり製造現場あるいは販売のお仕事、これはなかなか年がいけばいくほど、未知のところに取り組む不安感があります。ただ、そうした中で、新たな職についていただくということも生活の上でも大切でございます。こうした観点から、職種間を超えた就職を促進するというところで、これまでの取組に加えて、新たな職種につくことに不安を感じている方々に対しまして、他の業種の理解を深めるためのセミナー、あるいは就業体験ということを行うことを事業として考えたところであります。

また、デジタル化の推進につきましては、これまで平成30年度以降、AIやIoT実践道場という基礎的人材を育成してきたところでございますけれども、実は「実践道場」という名のとおり、いきなり自分の工場あるいは事業所に帰ってセンサーをつけてデータを集めるということで、基礎的コースと言いつつも、結構ハードな道場でございました。

一方で、やはり座学で先進事例、成功事例を知りたい、あるいは言葉の意味も分からない、言葉の意味を教えてほしいという声も、AI・IoTに関する裾野の広がりとともに多数いただいたところでございます。

こうしたことから、座学によって先進事例を学ぶ、あるいは言葉の意味を学ぶという取組を行いたい。さらにそれを時間かけてやるのではなくて、1週間に1回で、1か月で仕上げる。4回のコースで仕上げると。かつ、そのコースも3コース120人ということで、多数の方にご参加いただけるような取組を考えて、AI・IoTに対する事業者あるいは技術者の方のご理解を深めていただくとともに、裾野のさらなる拡大を進めたい。このような事業も来年度考えているところでございます。

委員の皆様方にはお忙しい中お集まりいただきました。活発なご議論と忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが挨拶とさせていただきます。

す。

【司会】 ありがとうございます。

会議の成立

【司会】 本日の審議会は、委員15名のうち2名の方ちょっと今遅れていらっしゃいますが、11名の方が出席されることになっておりまして、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

【司会】 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代えさせていただきたいと思っております。

3 会長の選任について

まず、次第3 会長の選任についてでございます。

昨年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、会長は学識経験者の委員から選出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。

【杉山委員】 木綿委員をご推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

【司会】 ただいまの木綿委員の推薦の声がありましたが、「異議なし」との声をいただきましたので、本審議会の会長を木綿委員とすることと決定いたします。

木綿会長、よろしく願いいたします。

会長挨拶

【司会】 それでは、木綿会長より一言ご挨拶をいただきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

【木綿会長】 ただいま役員互選により会長を拝命いたしました金沢大学の木綿隆弘と申します。私の専門は機械工学の流体工学で、最近では風力、水力などの再生可能エネルギーの研究をしております。生まれも育ちも金沢ということで、微力ながら地元石川の役に立

って貢献できればと思っております。どうかよろしく願いいたします。

さて、本日は第10次石川県職業能力開発計画に基づきまして、石川県が取り組んでいる人材関係事業における現在までの進捗状況や、来年度予算に計上された事業について、その内容を検証するものでございます。

今年度は、皆様ご承知のように新型コロナウイルス感染症により県内の経済、雇用情勢に大きな影響を受けており、今後もコロナの影響を注視する必要があります。しかし、国や県が行っている支援もあり、雇用情勢については有効求人倍率が1倍を下回ることなく推移し、今年に入って持ち直しの動きが出ているということでございます。

今ほど商工労働部長の挨拶にもありましたように、こうした持ち直しの動きを本格的な回復軌道に乗せるために、現在、計画に基づいて行っております必要な施策を確実に実施していくということでございます。今日、この計画内容について皆様には忌憚ないご意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単ですが挨拶といたします。

【司会】 ありがとうございます。

議長の選任

【司会】 それでは早速でございますが、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、進行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、木綿会長、よろしく願いいたします。

【木綿会長】 それでは、恐縮ですが座って議事を進めさせていただきます。

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間は15時半頃と聞いております。時間も限られておりますので、皆様方のご協力により円滑に進めてまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

議事録署名人の指名及び審議会公開の承認

【木綿会長】 まずは議事録署名人を指名したいと思います。

運営規定では2名となっておりますので、橋本委員、山本委員の両名をお願いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。よろしいですか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

【木綿会長】 また、県民に開かれた県政の推進を図るため、本審議会に関しては特に支

障がないと考えられますので、公開ということでもよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

議 事

【木綿会長】 それでは、公開ということで議事を進めたいと思います。

4 報告事項

【木綿会長】 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、事務局から説明をお願いします。

【山森課長】 石川県労働企画課長をしております山森といいます。資料に基づいて説明をさせていただきます。失礼して、座らせていただきます。

資料の構成ですが、次第を見ていただきますと、資料1から資料5、参考資料1、2といった形になっております。

まず資料1が全体の今の計画の概要、資料2が現在の雇用情勢の推移についてでございます。資料2-2、2-3、その辺りから個別の事業の資料となりますので、その概要を説明させていただきます。

まず、資料1の「第10次石川県職業能力開発計画について」でございます。

まず、計画の背景としましては、生産年齢人口の減少による企業の人材確保、それから障害者法定雇用率の度重なる引上げの改正に伴う障害者の就労促進の必要性、こうしたことを踏まえ、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、それに加え、1つ目の視点ということで多様な人材の掘り起こしと活躍推進、2つ目の視点としてAI・IoTといった生産性向上に向けた人材育成、これらを柱として実施すべきといったご意見を当審議会からいただきまして、計画の方向性として盛り込んだところでございます。

下の青いほうの四角へ行きまして、10次計画の基本目標ということでございます。

生産年齢人口の減少が見込まれる中、多様な人材の確保が重要といったことと、女性や高齢者、障害者の多様な人材の掘り起こし、ミスマッチの解消、これに向けた取組を（1）に記載させていただいております。

現在、新型コロナウイルスの雇用環境でいろいろな大きな影響が出てきているところですが、先ほど来のお話のとおり、有効求人倍率は1倍を下回ることなく推移している。足

元では大体横ばいから若干改善の状況であることを考えまして、中長期的には人口減少による人手不足の進展も一方で見られるということで、引き続き、こうした多様な人材の掘り起こしが重要な課題であると考えております。

この中で、例えば女性で申し上げますと、事務職を希望される方が非常に多いものの、事務職の求人倍率は0.5を下回って非常に厳しい状況にある。一方で、事務職以外の職種、例えば製造業も含めて人手不足となっている幅広い職種へ理解を促進することが重要であり、そのための必要な資格の取得支援、こういった取組が書かれております。

「1 人手不足への対応」の(2)になりますが、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つながる観点についても記載されております。

また、「2 本県の基幹産業であるモノづくり産業を支えるため、将来のモノづくり人材の確保育成」ですが、こちらでは技能承継の取組等を通じた人材の育成、それから離職者への職業訓練等を通じた雇用のセーフティネット、これらについても重要な課題ということで、引き続きしっかり対応すべきものと考えております。

セーフティネットということで、今年度は県で補正予算を組み対応させていただきましたので、後ほど説明させていただきます。

もう一つの柱「4 生産性向上に向けた在職者訓練」ですが、AI・IoTの導入や活用を検討できる人材の育成が重要ということで取組を記載させていただいております。

特に、新型コロナを機に、AI・IoT等のデジタル化の進展が加速しており、こちらについても重要な課題ということで記載しており、来年度予算でも盛り込んだところです。こちらも後ほどご説明をさせていただきます。

次に、右側の一番下の「Ⅲ 職業能力開発推進体制の強化」ということでございます。

県としましては、公共職業訓練施設として産業技術専門校、これを県内に4か所設けております。それに加え、障害者に特化した障害者職業能力開発校の運営も行っております。これらの施設において企業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考えておりまして、コロナ禍を受けて今年度対応をさせていただきましたので、後ほど説明させていただきます。

また、障害者職業能力開発校につきましては、精神障害者の求職者が増加している現状がございまして、障害者向けの訓練科を今年度開設したといったところでもございます。

次に資料2-1、新型コロナによる雇用情勢の推移を説明させていただきます。

昨年4月から直近までの雇用情勢をグラフにさせていただきます。新型コロナウ

ウイルス感染症により有効求人倍率、左側のグラフになりますが、急激に低下しました。ただ、1倍を切ることはなく、足元は若干改善傾向が見られているのが今の状況です。

これにつきましては、雇用維持に大きな効果を発揮している雇用調整助成金がありまして、雇用調整助成金の支給状況については一時期に比べ足元では若干落ち着いているというのが今の状況でございます。

次、資料2-2をご覧ください。

こちらは、今年度補正予算で行いました離職者の再就職支援でございます。

昨年4、5月に緊急事態宣言の発出がございました。そこで雇用情勢のさらなる悪化とといったようなことに備えた形で、ILACに再就職相談窓口を開設するのに加えまして、求人開拓推進員の配置、要は企業の求人を掘り起こす取組をしております。

あわせて、離職者向けに合同企業面接会を開催して、離職者と企業のマッチングを実施してまいりました。

次に資料2-3でございます。コロナ時代に対応した在職者向けオーダーメイドセミナー開催事業でございます。雇用調整助成金の活用をして休業や生産調整を実施する企業が多く見られた中で、こうした機会を活用して将来の競争力強化のために従業員向けの研修を実施する、そうしたことを支援するものでございます。

具体的には、産業技術専門校から企業に対してオンライン配信による研修を実施する、又は、講師が企業へ出向いて研修を実施する。要は、感染拡大にならないような形で在職者訓練をできないかということで工夫をしたものでございます。

また一方で、感染症により我々の産業技術専門校も休校といった形を取ったこともあり、離職者訓練の座学についてはオンライン配信をできるように環境整備も行ったところでございます。

次に資料3-1でございます。

これからが来年度当初予算に計上した計画に関連する事業でございます。

まず、デジタル化の推進による本県産業の競争力強化ということで、こちらは本審議会に関わる人材以外のものも含めた全体のものでございます。

真ん中のところに、左に三角形、その横に四角形が並んでいる横に、人材、資金、技術のうち人材と書いてありますが、この人材関係が本審議会に関係するところでございます。

全体像としまして、県では平成30年から企業のAI・IoT導入に先駆的に取り組んでまいりました。企業の熟度に応じた総合的な支援策を講じて一定の成果を上げてきたとこ

るでございまして、来年度は3年間のこれまでの取組を検証して新たな企業ニーズも取り込んだ上でデジタル化の推進という形で取り組むこととしたものでございます。

本審議会の関係の人材面として、早稲田・コマツによる連携事業、デジタル化推進人材の確保、デジタル化実践道場と3つ書いてございますが、まずデジタル化実践道場は、検討前の段階の企業からどうやって導入したらよいか分からないとか、そういうことができる人材が欲しいといったような要望に応え、デジタル化実践道場に新たに座学による基礎コースを加えました。これにより、さらなる裾野の拡大を図ることを考えております。

左の三角形の黄色の上のところの青のところ、導入段階があると思います。昨年開講した早稲田大学とコマツの連携によるスマートエスイーI o T/A I 石川スクールについては、大変好評でしたので、来年度も引き続き実施することにしております。

デジタル化推進人材の確保・支援については、U I ターンにより企業のデジタル化を牽引する中核人材の採用促進を図るものでございます。

資料3-2になります。デジタル化実践道場についてでございます。

これまでのA I ・ I o Tの取組によってデジタル化に対する企業の関心は非常に高まってきているという意見もございました。その中で、座学で基礎を学びたいというニーズがございましたので、デジタル化実践道場に先進事例や活用ノウハウなどを習得する基礎コースを追加して、さらなる裾野の拡大を図ることとしたものでございます。

製造業向けとしては「I o T現場カイゼン」等がございます。その下のところは、「A I の外観検査」要はA I によって製品の不備等を見つけるようなもの、それから「A I 設備保全」機械が壊れる状況などを予測するものでございます。

一番下の「需要予測」であります。こちらは小売、飲食業向けでございます。小売、飲食で天候等により分析した結果、商品がどれくらい売れるかといったものを予測するというので、こうしたコースを1か月程度で全4回基礎コースとして、定員120名で実施するということを考えております。

そして、基礎コースの受講企業のうちモデル的な取組を行う企業を対象に、右側のほうになります。実践コースといったような形で企業の現場で自社のデータを使って実際のA I ・ I o Tシステムを導入してみるといったようなコースを定員60名で実施することとしております。

次に資料3-3ですが、デジタル化推進人材U I ターン促進事業でございます。企業のデジタル化を推進できるプロジェクトリーダーといったような中核人材と言われるような

方々をU I ターンにより獲得するといったようなことを考えてつくったものでございます。具体的には、デジタル化推進に取り組む中小企業を対象に最長6か月間、200万円を上限に2分の1を補助するといったもので、企業によるデジタル化推進による競争力の強化といったものを後押ししたいという形で行っております。

ここまでがA I ・ I o T関係、要はデジタル化推進の関係の中の人材の部分でございます。

次に資料3-4になります。雇用のセーフティネット関係でございます。

まず、離職者の再就職・キャリアチェンジ支援事業でございます。

離職者の再就職支援といった形では、これまでも窓口の開設等々実施しております。職業訓練もございますし、先ほど言いました専任スタッフを置いたり、合同企業説明会等により対応してきたところでございます。

ただ、コロナ禍においては、リーマンショック時とは異なって有効求人倍率が1倍を超えており、人手不足の業種もあるといったようなことを考え、離職者をこうした職種に適切に誘導して就業の促進を図るための支援を充実強化することを考えております。

青い四角が通常の離職者の支援のメニューであり、これに加えて、赤い四角、要はキャリアチェンジ、今までやってきた業種と違うものに具体的に組み込んでいただくといったようなもののために追加したものでございます。

キャリアチェンジ支援事業の中では、新しい職種につくことに不安を感じている方に対するセミナーを開催するといったようなこともございますし、就業体験というところも今年度から新しくやっていきたいと考えております。全体としては求人開拓から研修マッチング、就業の定着まで一貫支援するといった体制を取ったところでございます。

次に資料4になります。

こちらが職業能力開発関係事業の概要ということで、今回、第10次計画に対応した来年度予算の状況でございます。関連した予算を全部列挙した形になっておりますので、細かい説明は今回の説明では割愛させていただきます。

14ページの資料5が今回の10次計画の進捗状況についてお示ししたものでございます。今回の計画につきましては、R4年度までの数字を出させていただいておりますので、現在、まだ未達のものも相当数あるかと思っております。ただ、その中で今回特徴的なものを申し上げさせていただきます。

まず、人手不足への対応の上から2つ目、将来のモノづくり人材の確保育成、この右に

幾つか個別の事業が載っております2番目のところになります。モノづくり技能体験の体験者数、それから技能検定試験受検者数、それから産業技術専門校在職者訓練、こちらについてですが、新型コロナウイルスの関係で相当数字が悪くなってきております。これは、要は昨年4月、5月に緊急事態宣言が発出されたということで一斉休校がございました。そのほかに、実際にイベントで体験していただくといったものもイベント事業が縮小したことから、モノづくり技能体験が特徴的ですが、「石川の技能まつり」を10月に産展で開催させていただいておりますが、ここで小中学校の方に技能体験をしていただいていたということがあったんですが、今年度については感染防止の観点から事業ができなかったということで人数が減っております。

技能検定について、全国一律で前期分の試験は中止になりました。産技校についても春先の休校がありまして、主に今年度の前半の部分で各種事業の中止により影響を受けて少し数字が悪くなっているということでございます。

来年度以降につきましては、当然、感染状況を見ながらということではございますが、できるだけ計画どおりに実施をさせていただくことによって目標値の達成を目指していきたいというふうに考えております。

簡単ではございますが、資料の説明を終わらせていただきます。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの事務局からのご説明に対して、ご意見、ご質問がございましたらご発言お願いいたします。

補正予算やコロナに合わせていろいろ新しい試みもやっていると思いますので、その辺も含めてご質問ありましたらお願いいたします。

【武田委員】 武田でございます。

この間の情勢に鑑みますと、一番の関心事はやっぱりコロナ禍の影響ですけれども、その中でキャリアチェンジへの促進に向けての取組ということもおっしゃっていたと思います。

まずお伺いしたいのは、現在、コロナ禍の下で離職される方の特性、どんな業種が多いか、その男女比率、正規雇用、非正規雇用の内訳など、離職者のプロフィール・傾向についてご説明いただきたいと思います。

また、キャリアチェンジというときに、主に重点的に取り組まれることというのはどんなことなのかをお尋ねしたいと思います。

【山森課長】 離職者の状況ですが、細かい数字まで持っておりませんが、観光関連業種は非常に悪化の傾向が見られると考えております。

正規、非正規というお話ですが、例えば小売業のようなところが自粛の関係もございまして厳しい状況があり、比較的非正規の方も多かったというふうに思っております。

キャリアチェンジの具体的な中身といったようなお話ですけれど、例えば、おもてなしみたいなものであれば小売の方も結構やってみようという方もいらっしゃると思っております、そういった方に対してセミナーで訴えかけていきたいということと、実際に就業体験、やったことのない業種に行くのは不安ということと、実際にやってみるとそれぞれのやりがいとか、そんなこともよく分かるのではないかというふうに考えております。

【武田委員】 ありがとうございます。

前後いたしますが、資料2-1のグラフについて、左の有効求人倍率のグラフでは令和2年12月から令和3年1月にかけて上昇していますが、右のグラフを見ますと、同時期に新規求職は増えていて、逆に新規求人が減っている。そこでなぜ求人倍率が上がるんだろうと不思議に思いましたので、背景をご説明いただければと思います。

【山森課長】 求人・求職というのは1回出すと3か月ぐらい出ています。その間にももちろん就職される方がいると、それは当然取下げになっていきます。その3か月間の残高で計算したものが有効求人倍率となります。右のグラフは、そのうちの新規求人数・求職者数なので、若干、先行指数的な意味を右のほうが出てきます。現在のところの有効求人倍率で申し上げると若干よくなっているというところはあるものの、先行指数的に今後を考えるとまだ油断はできないよというのが今の状況であると考えております。

【木綿会長】 ありがとうございます。そのほかございませんか。

【竹田委員】 タケダ機械の竹田と申します。

今回のお話を伺いながら、取組として大変ありがたいなと思った部分をお話しさせていただきます。まず、デジタル化推進人材UIターン促進事業ということで、デジタル人材の中核を担う人を積極的に集める、そういうことを実施するということは非常に当社としてもありがたいということです。

当社も何か社内でデジタル技術を活用して生産性を上げるためにいろいろ取り組もうということで、県の実践道場にも参加させていただきながら、社内でそうした活動をしています。そうはいつても、会社の中で中核を担うということになるとそれなりの経験と知識というものが当然必要になってきまして、社内にいる人以上のことが正直なかなかできな

いというのがありまして、一方で、そういった方を採用したいということで人を探そうと思っても、県内でもなかなかそういう人はつかまらない。結局、東京だとか、そうしたところに行って採用活動しないといけないということで、一企業としてはしんどいなというのがありまして、こうした事業で絞り込んでやってもらえることに対しましては非常に今後期待したいと思っております。

【木綿会長】 ただいまのことに対して事務局からコメントありますか。

【山森課長】 デジタル化に限らず、我々のほうとしてはILAC、東京、大阪にも人を置きまして、UIターン、特にコロナの関係で皆さんちょっと都会は不安という方も出てきているという話もございますので、地方に来たいといった方に対する相談窓口やイベントなどを少しずつやっております。

そんな中で、例えば石川県に来てもいいという方は登録していただいて、いい企業、いい職があればとか、住居とか、そういったことも含めて支援をしているというのが今の状況です。

その中に、デジタル化の方はそんなに人数がいるところでもなかなか人手不足の世界であると思うのですが、デジタルの関係を今までやっていらっしゃった方がいらっしゃれば、企業さんからの声をお聞きした上で、UIターンにつなげていきたい。そうしたときの後押しとして、こうした支援事業も設けたということでございます。

【木綿会長】 ありがとうございます。そのほかございませんか。橋本委員、よろしくお願いします。

【橋本委員】 コロナ禍になって私どもの仕事も結構変わりました。というのは、講座セミナーというのは私どもの柱の事業で、人材育成なり能力開発を推進しているのですけれど、今までリモートで講座セミナーをやったことがない団体が、今年初めてリモート研修というものをやってみました。

それと、私どもはある程度著名な方をお呼びして講話をしていただきます。講話もコロナ禍でございますので、経営者集めると百二、三十人来られるんですけど、リモートでの参加も可にしました。

私が思うのは、ここにすばらしいデジタル化推進人材や実践道場、こうした取組があるのですが、これは一定レベルのところから教えるような感じになっていて、本当に欲しい人材というのは機器をきちんと操作できる方。例えばリモートで講座セミナーをやっているときに画面が動かなくなったりしたときに、これはなぜこういうことになって、ここ

をこうすればすぐ対応できるという、そういう人を育てていただけると本当にありがたいと思います。

それで、講座セミナーをリモートでやるとどういう弊害があるかという、参加者は料金が高く、通常どおりの料金では参加しませんという、こういう弊害がありましたので、ただ、やみくもに講座セミナーをリアルからリモートにするということもちょっと考えないといけないとか、いろいろ勉強させていただいておりますけれども、機器操作をできる人を育てるということもまたお考えをいただくとありがたいと思います。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。事務局からコメントをお願いします。

【山森課長】 今年度、テレワーク関係の機器を導入したいという企業さん向けのコンサルティング事業をやっていました。その中では、どんな機械が要るとか、どんなソフトをインストールしておかないといけないとか、動かすときには何を注意しなければいけないとか、そういったことを個別企業からのご要望に応じて専門家を派遣するといった形で実施しておりました。

そういった中で、会議のシステムをどうやっていこうとかいうようなことにつきましては来年度、一般的な経営支援も含めてコンサルティング派遣事業を充実強化しております、その中でそうしたデジタル機器に関してもやっていこうと考えております。

【木綿会長】 ありがとうございます。山本委員、よろしくをお願いします。

【山本委員】 このコロナということで医療介護の方がすごく大変な思いしてらっしゃると思います。本当に頭が下がります。それで、介護のいろいろな研修と講座を設けておりますが、実際問題、そういうところにこの状況で本当に希望してくれるのか。コロナになる前でも介護を少し重労働というか、腰が痛むとかでなかなか希望者が少なかったような状況もあったと思うのですが、こういう状況になってそれをどうしていくのかというのがまず1点。

2点目として、工場のほうではAIとかが入ってきて最終的には人が減る。その人が減った分はほかのところで活躍すればいいとは思いますが、事務的な仕事のほうは、RPAが進んでくると、また要らなくなってくるんじゃないかと思えます。人材不足と言いながらも、片や人が要らなくなってくる状況であり、特にオフィスの中では本当に要らなくなってくるのではないかと思うのですが、それに関してはどう考えているのか。

10ページのところでオフィスワーク750名というのが見えたのですが、あまりにも漠然とし過ぎてどういうイメージなのか分からなかったので考え方の説明をお願いします。

【木綿会長】 事務局からお願いいたします。

【山森課長】 10ページの離職者等高度人材養成推進事業ということで、これはコンピュータ講座を持っているような専門学校など民間機関に委託している事業です。こちらの事業の来年度の開講予定の人数がその数字です。

介護につきましては、もともと有効求人倍率が高い業種でございます。我々としてはできるだけ利用しやすいように、6か月コースや3か月コースの短期訓練に加え、長期コースを開講しています。長期コースだと長い間拘束されることもあってなかなか来ていただくことが難しいので、短期コースでまずはやっていただくというようなところからやっているところでございます。

あと、別の機関で介護のやりがいなどについてのセミナー等を開催するなど今一生懸命人材確保の事業をやっているところでございます。

オフィスワークですけど、先ほどから申し上げたA I等の特殊なものというよりは、もう少し基礎的な離職者の方々にワード、エクセルなど、まず事務の中で使っていけるような技能を取得し、次の再就職につなげていただくといった形でやっているものでございます。結構定員数が多いのですが、人気も非常に高いので皆さん来ていただけていると思っています。

最後に、A I・I o Tによる人手、要は働く人の数が減っていくというお話ですが、これは従来からずっとあるお話でございまして、もともと製造業の世界なんかでも自動化が進んでいくとどんどん工員が減っていくのではないかとということもありますし、事務のほうでも合理化によって、どんどん減っていくというお話もあるかと思うのですが、一方で、いろいろな新しい仕事もどんどん増えていくということもございまして、その辺のバランスになってくると考えております。

【木綿会長】 ありがとうございます。林委員、どうぞお願いします。

【林委員】 今の点に関連して質問なんですけど、離職者等高度人材養成推進事業ですが、これは給付を受けながら訓練を受けられるものでしたでしょうか。あと、令和3年開講3ヶ月コースの中に女性ものづくり20名というものがあるのですが、以前の会議の中でも、なかなか女性と製造業のマッチングが難しいとのお話がありましたけれど、その後の取組によって状況が変わったことがあれば教えていただきたいと思ひまして質問いたします。

【山森課長】 給付のお話ですけど、離職者の方々に対してハローワークで訓練指示が出ると、雇用保険の給付が延長されます。

もう一つ、女性ものづくりですが、確かに人数的にも20名ということで、なかなか簡単にはいかない世界というふうに考えておりますが、我々の方でもセミナー等々で普及をお願いしている状況であり、地道にやっていきたいと考えております。

【林委員】 マッチング成功例など具体例で把握されているものも特にないということでしょうか。

【山森課長】 食料品製造業等には女性の方でも入っていただいていると思っております。

【林委員】 モノづくりと女性のマッチングということになると、これから頑張っていきたいと思いますという感じだということでしょうかね。

【山森課長】 鉄を削ってというところに入ったというのは今のところ記憶はないです。昨年10名の女性が、ものづくり関係で就職したという数字ですが、詳細は後ほどお答えします。（→うち、2名が製造業に就職）

【木綿会長】 ほかにございませんか。武田委員、お願いいたします。

【武田委員】 今の林委員のご質問に加えてですけれども、様々な訓練を受ける際に、ハローワークの訓練手当がつくかつかないか、給付があるかどうかというご質問だったのですが、例えば6か月、3か月というコースを受ける際に、生活保障なしに訓練だけ受けるというのは難しいと思います。特に非正規雇用の方々、失業手当を受けることができないようなの方々、そうした方々はこの訓練の対象外ということになってしまうのでしょうか。

【杉山委員】 石川労働局と杉山と申します。国の関係ということでお答えします。

国のほうで失業手当を受けられない方については、求職者支援訓練制度がございます。こちらについても訓練期間に給付を出させてもらいまして、委託しています訓練機関には奨励金という形で実施経費を支給しています。

現在、コロナ禍で非正規雇用の方や女性の方等、再就職にあたり訓練が必要という方もいらっしゃるということなので、先月、厚生労働省で新しい雇用・訓練パッケージを定めまして、求職者支援訓練を含めて公共職業訓練を拡充していく方向で取り組んでいるところでございます。

【木綿会長】 そのほかご意見ございませんか。山本委員、お願いいたします。

【山本委員】 今年度、精神障害者向け訓練科を設置したという話がありました。その精神障害者以外の障害者手帳をお持ちの方もいらっしゃると思うのですが、その状況がどうなっているのか、どういう方が受けられていて、どんなふうになっているのかを教えてください。法定雇用率も変わって大変なことになっていると思うので教えてください。

【山森課長】 これまでも例えば、発達障害の方に対する専門の講座、これは金沢校でやっているのですが、昨年までの累計で55人が修了し、相当数の就職につながっています。

指導員に聞いていると、就職先の方とお話をしたり、実際に、例えば職場の後ろの棚出しといったような訓練に取り組みながら、就職につなげるように今やっています。

障害者職業能力開発校ではもともと身体を対象ということでやってきたのですが、実際には精神の手帳を持っていらっしゃる方も入っているケースがあったということで、今年、精神障害者向けにということで訓練科を設置したものでございます。

障害者職業能力開発校の就職状況ですが、全体で申し上げますと、R元年度は63.9%が就職しています。人数で申し上げますと、就職者数は全体で36名のうち23名が就職まで至ったということでございます。

【木綿会長】 そのほかご意見、ご質問はございませんか。林委員、お願いします。

【林委員】 今、日本の物価が安いとか、日本人の給料が国際的に見ても低い水準だといった論評を目にすることがあります。それで、働く方の能力を高めるためのすばらしいメニューがあって、それがきちんと給料という形で評価されているといいなと思いながら見ておりました。

昨日、県の自殺予防の取り組みについて知る機会がありました。やはり非正規とか女性というのが自殺者の割合としては高まる傾向にあるということもありましたので、こういった訓練のメニューなどいろいろな取組が働く人の能力を高めて、かつ安定した雇用につながっていくとすごくいいなと。そして、障害保健福祉課の取組もそうですが、自殺者が減っていくような方向につながっていく、車の両輪のようにうまく回っていくといいなということを思いました。

それで、給付を受けながら訓練を受けられるのであればもちろんいいですけども、その給付から漏れてしまうとか、その給付では生活が成り立たないような方の場合だと、例えば非正規でとにかく明日も働かないと家賃が払えないような方、だけど何か研修を受けて、いずれ非正規ではなくて正規の就労を目指したいという方も受けられるような訓練もたくさんあるといいと思いました。

【山森課長】 国のほうでもキャリアアップという形で非正規から正規へといったようなことも考えておまして、先ほどご説明していたキャリアチェンジ支援事業、こちらはあくまで基本的には離職の方が対象ですけど、新しい職を求めてということで、今勤めているから対象外というわけではないので、新しい職を求めてこちらを使っただき、

その中でキャリアチェンジというか、キャリアアップのためにいろんな活動を行っている方についても支援をしていこうと考えております。

ただ、訓練自体が勤めながら受けるということになるとなかなか制約が厳しく、今後の課題とさせていただきたいと考えています。

【林委員】 夜間や土日の開講ですとか、継続的に受けられるような支援の開発というか、設置みたいなことを検討いただければよいのでしょうか。

【山森課長】 国の制度との兼ね合いもありまして、何かの形でできないかというのはまた考えさせてください。

【木綿会長】 杉山委員、お願いします。

【杉山委員】 ただいまのご説明に補足させていただきます。

先ほど申し上げました厚生労働省で決めました新たな雇用・訓練パッケージ、この中で様々な状況を抱えている方がいらっしゃいますので、退職者の方を含めた形の訓練の在り方というもの、オンライン、こういったものを活用して訓練を設定するというような取組も進めていくというところもございます。

【木綿会長】 ありがとうございます。大塚委員、お願いします。

【大塚委員】 9ページの高齢者ジョブサポート石川事業費ということで1,540万ぐらいの予算を立てているのですが、14ページの目標が50人になっている。女性ジョブサポートでいけば790万の予算で40人とかいうものになっている。この1,500万かけて50人というのは、どういった内容なのかと疑問に思ったのでお願いいたします。

【山森課長】 高齢者ジョブサポートといいますのが、本多の森のILACでジョブカフェやハローワークの施設などがある中の一画として設けさせていただいていました。その運営費という形で計上させていただいております。

就職者50名ですけれども、実際に相談に来ていただいて、セミナーを受けていただいたり、例えば仕事の切り出しみたいな形で、高齢者の方にできるような仕事を企業さんと相談させていただいたりといったことも全部含めてという形で対応させていただいているところでございます。

女性の方の場合には、すぐに勤められる方も結構いらっしゃるのですが、人数的には割と大きい数字にはなりません。

【大塚委員】 私は、採用のほうもしているのですけれども、やはり定年が62歳とかでお仕事を探してらっしゃるという方も応募があったりします。うちの会社なんかは65歳定年

で、70歳までは雇用延長で働けます。だから、そういうことをご存じのない方もたくさんいらっしゃるので、この中でそういうことを女性ジョブサポートではやってらっしゃるか。説明会とか、企業とつなげることをやっていらっしゃるかと思うのですが、高齢者の方にもそういう場があるということ、技能だけではなくて、そういう就職できる場もあるのだ、という紹介や企業とのマッチングというのをやっていただけたら、人手不足の企業なのでそういうことも助かると思いますし、62歳で定年になられた方などはまだまだ元気でいらっしゃるので活躍していただけるのではないかと思います。

【木綿会長】 ほかにご意見ございませんか。村上委員、お願いします。

【村上委員】 今回の資料にあります令和3年度の関係事業の概要には記載はないのですが、商工労働部関係かと思ってご意見を言わせていただきます。

今、技術の伝承ということで、石川県が世界に誇る様々な伝統工芸があるかと思います。その伝統工芸も新型コロナウイルスによってかなり影響を受けているということで、廃業の危機にあったり、仕事を辞めたりというような方が多々いるのではないかと思います。

そこで、県といたしましても、モノづくり産業の技術も大事ですけれども、今本当に高齢化しておりますので、その担い手がいなくて、技術を伝承して、そうした受皿がないというようなところもあると思っておりますので、この伝統産業を守るための対策、伝統工芸の技術の伝承ということはとても大事なことでないかと思っております。

即時に雇用の促進ということにはなるとは思いませんが、様々な角度からそういった雇用の拡大ですとか維持、そしてまた大事な技術の伝承というものをつないでいくことができる、そういう環境整備も整えていくこともとても大事なことであると思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【山森課長】 伝統産業も専属の部署がございまして、例えば九谷焼、山中、輪島塗の研修所もやっていますし、それぞれ若手育成のための事業、コロナ禍で厳しい状況にある事業に、県の将来のイベント等で使用するお土産物の製造を依頼するという需要創出といったいろいろなことに取り組みさせていただいております。

ご意見については、担当の部局にお伝えしておきたいと思ひます。

【木綿会長】 須戸委員、お願いいたします。

【須戸委員】 私は、この4月から小学校現場に戻ります。この会では貴重なご意見や県の施策を聞かせていただいて、本当に自分のいろいろな学びになったと思ひます。私

がこの場において素直な感想を言うことで何かここでの会の一つの投げる石になればいいかと思っています。

私が今思うのは2つ大きくありまして、1つはこのデジタル化というところで、今コロナの中においても子供たち1人1台タブレットを持って、授業にそれを使っています。そして、プログラミング教育も始まりました。いろいろな職業でもデジタル化が進んでいる中で、子供たちが小学校1年生から持ってやっているわけですが、学校は社会のいろいろな要請を受けて、より早くからそういうことを学ぶということが将来につながるということが入ってきています。ただ、限られた予算の中でやっているもので、社会からのいろいろな要請を学校に受けるのですが、本当に学校はもう一杯いっぱいな様子です。こうやって聞いていても、時代はそうだからそういうことに対応していかなくてはいけないということの思いながらも、子供らしく生活して学んでいくというような、基礎のそういう学びがなかなか難しくなってきました。でも、時代の流れで仕方ないことでもありますので、そうであれば、本当にしっかり人とお金、予算をかけていただきたいと思っています。タブレットを持たされて、30人、40人いる子供の中で1人の先生がそれに対応することは、大人に対していろいろなセミナーするにしてそんなことあり得ないわけで、それも全然操作の分からない子供たちなので、そういうところも遠回りではありますが、何かお力添えでしていただけたらというふうには思っています。

あともう一つは、学校で見えていますと子供たちに求めているのは、よく谷本知事もおっしゃるんですが、石川県は学力全国1位だというふうなことをよく自慢されています。結局、そういうことはテストのペーパーの点数だけです。現場ではとても点数を高くすること、1位を落とさないというところに力が入って、過去問であるとか、事前テストをたくさんするとか、結局、社会に出ていろいろなことに実は結びついていない。その人の評価ということも点数ということであって、こういうモノづくりであるとか、働きがい、生きがいに結びつくという将来の生き方につながっていないことが評価の高いものとしています。全国学力調査が導入されて15年ぐらい経つのですが、ここ15年、本当に一方的な点数、学力への偏重がとても大きくなって、こういう社会に出て働くことに対して乖離してきていると思います。そういう何か大きな視点から学校や教育のことに関しても、また少し社会的にも皆さん注視していただいて、いろいろな場で働くことと生きがいを持って生きることにしても評価をもっと高めるようなご発言などにご尽力いただきたいと思っています。

【山森課長】 先ほどからコンピュータのお話やタブレットの話もございました。そういったところでも丁寧に学校でやっていただけると、その後もっと高度なことが職業訓練としてできますし、実際の企業でもできていくのだろーと思ひます。学力調査は我々も専門家ではないので申し訳ありません。ご意見があつたことは教育委員会にお伝えしておきたいと思ひます。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。高委員、ございますか。

【高委員】 このたび新任で皆さんのお仲間に入れていただきました、ウイルフラップ株式会社の高と申します。よろしくお願ひいたします。

私どもの会社、人材サービスの会社でございまして、委託で職業訓練校も運営させていただいておりますので、私どもにも関係するお話がたくさんあると思ひたのですが。

資料1を見ていると、「キャリアコンサルティング」という言葉が時々出てくるのですが、私どもの会社もキャリアコンサルタントが数人いるのですが、キャリアコンサルタントの方の視野の広さや知識の多さとか、いろいろなことに関して、まだまだ知識不足で、キャリアコンサルタントの資格を取っただけで「大丈夫なのですか、あなたのような方がコンサルタントされて」という方がいらっしやる。私どもの会社は実際に現場と直接つながっているのですが、それでもキャリアコンサルタントの意識の差は結構ありまして、県としてもキャリアコンサルタントをもっと育てるとか、レベルアップする、ブラッシュアップする、そんな企画もぜひお願ひしたい。企業を知らないとかキャリアコンサルティングができないので、企業の見学会とか、企業の人事とか、いろいろな方々から情報を得るような勉強会などの機会をつくっていただきたい。仕事の幅はすごく広がってますし、知識がないとITとかの関係のコンサルティングもできないのではないかと思ひています。

今後また機会がございましたらお考えいただければと思ひました。

【山森課長】 我々のほうでもキャリアコンサルタントが結構いて、それぞれいろいろな業務に当たっていただいております。

当然、個人いろいろありまして、例えば我々のところにいると結構企業のOBの人間もいます。いろいろな人間がいるので、その中でまたいろいろな情報を入れながら、新しい知識を入れながらというような形で業務に当たっていただいている。キャリアコンサルタント全体のお話ということになると、協会等で研修をやるなど、そんなお話になつてくると思ひのですが、今のところそういうものがなかなかなくて、個人個人でそれぞれの職場に合った形で職場内で研修をしていただいていると思ひます。全体でやったほうがいいよ

うなものがあれば、また今後考えていくということもあると思います。

【木綿会長】 おおむね審議会の終了時間になりましたので、最後に何かもう一言ごさいませんでしたらこれで終了したいと思います、よろしいですか。

それでは、これで審議会を終了させていただきたいと思います。

委員の皆様には円滑な進行にご協力いただき、誠にありがとうございました。

5 閉 会

【司会】 では、本審議会において皆様からたくさんのご意見いただきました。貴重なご意見をどうもありがとうございます。

今後の事業執行に反映させてまいりたいと思います。今後ともご指導、ご協力のほうを
お願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。