

令和3年度 石川県職業能力開発審議会

日時：令和4年3月28日（月）10：00～11：30

場所：地場産業振興センター新館5階12研修室

1 開 会

【司会】 それでは、定刻になりましたので始めさせていただきます。

皆様方には、本日はお忙しい中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3年度石川県職業能力開発審議会を開催いたします。

なお、本日は新型コロナウイルス感染症対策のため、室内の換気をさせていただきます
ので、あらかじめご了承ください。

2 商工労働部長挨拶

【司会】 それでは初めに、本来、商工労働部長の南井からご挨拶を申し上げるべきところでございますが、急遽所用によりまして出席できなくなりましたので、代わりに労働企画課長の中野からご挨拶を申し上げます。

【中野課長】 労働企画課長の中野でございます。

今ほどございましたように、本来であれば部長のほうからご挨拶すべきところでございますけれども、申し訳ございませんが私のほうからご挨拶させていただきます。委員の皆様方におかれましては、年度末のお忙しい時期に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。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、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

本県経済は、受注が回復している製造業が牽引役となり、全体としては持ち直しているというような状況もございましたけれども、最近では一服感が見られるという指摘も出るようになってまいりました。また、Go Toが再開しておりますけれども、飲食業や観光産業はまだ疲弊しているという状況でございます。加えて、様々な原料高、ウクライナ侵攻など、先が見通しづらい状況となってきているというふうに考えております。

県では、来年度当初予算におきまして、事業者の事業継続の支援や需要喚起を図るとともに、デジタル化や省エネ投資による収益力向上など、将来に向けて成長しようとする事業者を後押しする総合的な経済対策を講じたところです。

人材面におきましては、離職者への就職支援などの雇用のセーフティネットはもとより、本県経済を牽引するものづくり産業の人材確保や企業の成長に資するデジタル化を推進する人材の育成等に意を用いたところでございます。

詳細は後ほどご説明いたしますけれども、本日は委員の皆様方に、第10次石川県職業能力開発計画の進捗状況と、第11次石川県職業能力開発計画の策定につきまして、今後の方向性など専門的な見地からご意見を賜りたいと考えております。

委員の皆様方には、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て、挨拶とさせていただきます。

会議の成立

【司会】 本日の審議会は、委員15名のうち12名が出席され、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、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ますと思います。なお、浅野委員につきましては、所用によりご欠席となりました。

会長あいさつ

【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。

【木綿会長】 おはようございます。

本日は、委員の皆様にはご多忙中のところお集まりいただきまして、ありがとうございます。本審議会の会長を拝命しております金沢大学機械工学系の木綿隆弘でございます。どうぞよろしく願いいたします。さて、本審議会は、第10次石川県職業能力開発計画に基づき、石川県が取り組んでいる人材関連事業における現在までの進捗状況や第11次石川県職業能力開発計画の策定について審議するものでございます。2年前からの新型コロナウイルス感染症により、県内の経済・雇用状況は大変大きな影響を受けております。県内の経済は製造業が牽引役となっており、全体としては持ち直しておりますが、一方で飲食業や観光産業は疲弊しておりまして、業況は二極化しております。商工労働部の中野課長

のご挨拶にもありましたとおり、景気回復と雇用の回復のためには、計画に基づいてデジタル化を推進する人材の育成など必要な施策を確実に実施していくことをございます。

こうした計画の内容について、皆様には忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたしますとともに、円滑な議事進行にご協力のほどお願い申し上げます。

簡単ですが、ご挨拶に代えさせていただきます。

【司会】 ありがとうございます。

議長の選任

【司会】 それでは早速ですが、石川県職業能力開発審議会運営規程第5条によりまして、会長が会議の議長となることとなっておりますので、以後の議事運営につきまして、木綿会長、よろしくをお願いいたします。

【木綿会長】 運営規程により、これより審議会の議長を務めさせていただきます。恐縮ですが、着座にて議事を進めさせていただきます。本審議会の終了予定時間は11時半頃と聞いております。時間も限られておりますので、皆様の協力により円滑に進めてまいりたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

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、議事録署名人を指名したいと思います。運営規程では2名となっておりますので、橋本委員、山本委員の両名にお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。また、石川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、公開として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】 異議なしということで、それでは公開ということで議事を進めたいと思います。

3 審議事項

【木綿会長】 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の進捗状況について及び第11次石川県職業能力開発計画の策定について、事務局から説明をお願いいたし

ます。

【中野課長】 それでは、資料のご説明をさせていただきます。

資料1をご覧ください。

まず、第10次石川県職業能力開発計画の概要をご説明いたします。

この計画は、県の職業能力開発施策全般の基本方針を示すものでございます。第10次は、第9次、2017年度までの次からのものとして策定されておりまして、上の黄色の雇用情勢等の状況の変化をご覧いただければと思いますけれども、当時、人口の減少による企業の人手不足感が高まっていることなどを踏まえまして、計画の方向性といたしまして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に加え、一つは多様な人材の掘り起こしと活躍促進、もう一つはA I ・ I o Tを中心とした生産性向上に向けた人材育成、この2つを柱として計画を策定しているものでございます。

具体的な中身につきましては、青色の基本目標のところをご覧ください。

3つの柱がございまして、1つ目が左側の青い、多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発でございます。ここでは、生産年齢人口の減少が見込まれる中、多様な人材の確保は重要でございますので、女性や高齢者、障害者など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記載しております。具体的に申しますと、人材の掘り起こしとしましては、例えば企業と求職者の方の面接につながるような出会いの場となりますマッチングの交流会の開催ですとか、あるいはミスマッチの解消という観点で申しますと、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、あるいは高齢者の方では軽作業を希望される方が非常に多いという一方で、そのほかの職種、例えば製造業なども含めた幅広い職種を見ますと求人倍率の関係でミスマッチが生じているところがございますので、そういうところに理解を促進していくというような取組を記載しております。

それから、1の(2)のところになりますけれども、就職した後の人材育成あるいは定着支援が離職防止につながるということで、こういうことも記載しております。

それから、2 将来のものづくり人材の確保育成でございます。若手人材の育成確保が重要でございますので、各種大会への参加促進ですとか表彰の実施ということを記載しております。

また、(2)では企業ニーズを踏まえた在職者訓練や技能継承塾を実施するということを記載しております。こちらにつきましては、来年度予算で検討しているものがございますので、後ほど説明させていただきます。

それから、3 雇用のセーフティネットでございまして、こちらのほうは引き続き離職者の早期再就職に向けた職業能力開発を行っていくこと、障害者の就労促進支援をしていくこと、こういったことを記載しております。

右側に移っていただきまして、II 生産性向上に向けた職業能力開発でございます。

ここでは、AI・IoTの導入や活用を検討できる人材の育成が重要であるということで、このようなことを記載してございます。こちらにつきましても、来年度予算を後ほど紹介させていただきます。

右下、III 職業能力開発推進体制の強化でございます。県のほうで公共職業訓練施設といたしまして産業技術専門校4校と障害者職業能力開発校を運営しております。これらの施設における訓練カリキュラムを見直し、あるいは施設設備の見直しというところについて記載させていただいております。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ことから精神障害者向けの訓練科を令和2年度から設置しているという状況でございます。

次に、資料2をご覧ください。こちらが今ほどご覧いただきました10次計画につきまして目標値を定めておるものですが、その進捗をお示ししたものでございます。一番右側が目標値となっております、その隣の太枠で囲ったところが直近2年度分の実績ということになっております。概要をご説明いたしますけれども、1つ目の人手不足への対応のところでございます。女性ジョブサポート石川につきましては、新型コロナウイルスの影響によりまして事業の実施が中止となったことが多かった、あるいは離職者の訓練などを増やさせていただいたということございまして、少し今年度は減少となっております。

高齢者につきましても、今年度はコロナの影響で少し下がっているということでございます。いしかわ外国人採用・就職サポートデスクにつきましては、今年度2月末現在の実績ということでご紹介させていただいておりますので、未確定ということでご報告させていただきます。ご了解いただければと思います。

次の将来のモノづくり人材の確保育成でございます。2つ目、モノづくり技能体験の体験者数でございますけれども、こちらは2年続けまして石川の技能まつりが中止となりましたので、このような状況となっております。今年度90人とございますのは、オンラインによりまして技能体験ということを実施いたしましたので、このような人数となっております。

それから、1つ飛びまして産業技術専門校の在職者訓練でございます。IoT、ロボッ

ト、A I等を除いた訓練ということでございますけれども、令和2年度におきましては新型コロナウイルスの影響によりまして対面の接触あるいは休業といったところから訓練の実施が少なかったという一方で、今年度につきましては製造業、業績が回復してきておりまして、逆に人手不足が顕著になってしまったということございまして、利用者の実績につきましては記載のような状況ということになってございます。

それから、雇用のセーフティネットでございます。3つ目の地域若者サポートステーションにおける支援でございますけれども、こちらのほうは年々支援者につきまして、登録者数はそれほど大きく落ち込んでいるわけではございません。就職者数につきましてなかなか就職が難しい方が継続してサポートを受けていらっしゃるという状況になっておりまして、1人当たりの支援の時間も長くなっているということございまして、就職者数につきましては少し減少しておりますけれども、そういった状況であるということでございます。

それから、障害者委託訓練でございますけれども、ゼロ%という数字が出ておりますけれども、こちらにつきましては、これまで障害者の委託訓練の関係で就職の受皿となっていた企業さんが小売サービスなどの事業者さんが主だったということで、新型コロナウイルスの影響もあり、このような数字となっているということでございます。受講者の人数も少し減っているという状況でございます。

それから、生産性向上に向けた在職者訓練の実施ということで、IoT、ロボット、A I等に関する訓練につきましては、企業の方から好評いただいております、計画目標を大きく上回る実施をできているという状況でございます。

以上をもちまして、第10次の進捗状況につきましてのご説明とさせていただきます。来年度につきましても、目標を踏まえましてしっかりと取り組んでまいりたいというふうに考えております。

続きまして、来年度当初予算に計上しました事業についてご説明させていただきます。資料3をご覧ください。ものづくり産業人材確保支援事業でございます。

度々申し上げますように、製造業を中心に雇用情勢回復しております。職種別の状況を見ますと、製造業の生産工程を担う求人のみがコロナの前の水準を上回るという状況になっておりまして、製造業のほうからは非常に人手が足りないという声を多く聞くような状況になってございます。このような状況を踏まえまして、県のほうでもものづくり産業の人材確保を緊急的に後押ししていきたいということでございます。

具体的には、事業内容のところでございますけれども、左側、企業の方に対しまして、一つは①採用条件見直しセミナーということで、求人に応募しやすいような内容の見直しをしていただくセミナーをする。それから②の業務切り分け支援ということで、企業の方からの相談に対応するということを検討しております。

それから、右側でございますけれども、ものづくり現場見学ツアーといたしまして、実際に現場を見て、雰囲気、作業内容を知っていただくということで、就労に対する不安を解消して、製造業のほうに就職をしていただくという取組を推進していきたいというふうに考えております。

続いて、資料4-1をご覧ください。資料4ではデジタル化関係につきましてご説明させていただきます。まず、デジタル化の推進に関する事業の全体像でございますけれども、これまで全国に先駆けまして企業のデジタル化の推進に取り組み、製造業における生産現場での取組を中心に着実に成果を上げてまいりました。産業分野でのデジタル化は、業種や場面を問わず、ますます重要性が高まっております。このため、製造業のみならず、あらゆる業種を対象に、資金面、技術面、人材面の全てにおいて企業の取組段階に応じた支援を強化し、産業分野におけるデジタル化に取り組んでいきたいと考えています。ここでは人材面以外の資金面、技術面も記載しておりますけれども、人材面の支援についてご説明させていただきます。

まずは、一番下の段をご覧ください。デジタル化の導入に関心を持ったばかりの、いわば検討前の段階の企業向けの事業につきまして、左側のデジタル化実践道場は、平成30年度から実施している現場実践型の講座で、令和4年度も引き続き実施いたします。さらに令和4年度は、デジタル化活用の検討のきっかけとするため、右側のデジタル化入門セミナーを新たに開催いたします。

それから、一番上の早稲田・コマツとの連携によるスマートエスイーIoT/AI石川スクールは、より高度なデジタル技術の習得を目指すもので、令和4年度も引き続き実施いたします。

それぞれの講座の具体的な内容についてご説明いたします。

資料4-2をご覧ください。デジタル化入門セミナーでございます。これはデジタル化に関心を持ったばかりの企業を対象とした様々な活用場面や業界特有のニーズに応じたデジタル化に関する基本的な知識を学ぶセミナーです。受発注や勤怠管理などの管理業務や、ECサイト構築などの販売をテーマにしたセミナーを予定しております。

資料4-3をご覧ください。デジタル化実践道場で、これは社内でデジタル化を検討できる人材を育成する講座です。資料左側の基礎コースは座学のコースで、製造業向けには生産計画最適化、外観検査といった内容を予定しております。非製造業向けには需要予測のテーマを予定しております。右側、実践コースは現場を活用とした実践的なコースで、自社データを活用してAI・IoTモデルの試作・検証を行うものでございます。

資料4-4をご覧ください。スマートエスイーIoT/AI石川スクールです。コマツと早稲田大学との連携により開講する講座でございます。経営者や技術者向けに、より高度なデジタル技術を習得する研修です。大変好評いただいております、引き続きこうした意欲ある企業を後押ししてまいります。

次に、資料5をご覧ください。資料5につきましては、第10次計画に対応した来年度の職業能力開発関連の予算でございますけれども、説明につきましては省略させていただきます。

続きまして、資料6をご覧ください。第11次石川県職業能力開発計画の策定についてでございます。第10次の計画期間でございますけれども、平成30年度から令和4年度までとなっております、来年度が最終年度となっております。通常でございますと最終年度に次の期間、大体5年ということがございますけれども、その期間の計画の策定の検討をするということが通例でございます、今回につきましてもそのような形で検討を進めてまいりたいということで考えております。

ちょっと説明が前後いたしましたけれども、この計画の策定の根拠につきましては、左上に記載してございますけれども、職業能力開発促進法に基づきまして、都道府県の努力義務ということで定められてございます。

第11次の計画の検討に当たりまして、まず職業能力開発を取り巻く現状でございます。

(1)人口減少社会の進展ということで、本県の人口は平成27年に115.4万人でございましたけれども、令和32年、2050年には90.6万人となる見込みでございます。また、労働力人口につきましても減少の傾向ということでございます。それから、(2)雇用情勢・経済の状況につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響により悪化したもの、直近では持ち直しの動きも見られるところでございます。特に本県の基幹産業である製造業において持ち直しの動きが見られる一方で、飲食業、観光関連産業では厳しい状況でございます。また、一部の業種では有効求人倍率が高い、新型コロナウイルス前には至っていないとはいっても、6倍ですとか4倍ですか非常に高い倍率が見られる一方で、事務職につつま

しては0.53倍と非常に低いということで、職種間で求人・求職のミスマッチが生じているところがございます。(3)社会環境の変化等でございます。社会全体のデジタル化の進展、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして先ほどご覧いただきましたような業種による二極化ですとか、あるいは女性、非正規といったような方が少し就職しづらくなっているというような状況もございますけれども、そういった雇用状況の変化というのが生じてございます。また、テレワークなど働き方の多様化、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れの進行、健康寿命の延伸に伴う労働期間の長期化、こういったことが挙げられるというふうに考えております。

こういったことを踏まえまして、右下でございますけれども、第11次計画の策定に向けた視点というのを列挙させていただきました。4つございます。順番にご説明いたしますと、1つ目は、人手不足業種への対応でございます。ものづくり産業など人手不足分野における人材の確保育成、熟練技能の次世代への継承といった視点が必要だと考えられます。2つ目として、デジタル社会の実現に向けた人材の育成、すなわちAI・IoTなどデジタル技術を活用できる人材の育成が求められているかと考えております。3つ目として、多様な人材の活躍促進です。人口減少が進展する中で、女性、高齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代など、多様な方の希望や適性、コロナの影響を含む個々の事情に応じた支援などが必要となると考えております。4つ目に、職業能力開発推進体制の整備です。これは第10次計画と同様、引き続きニーズに対応した職業訓練の実施、国や民間企業など関係機関との連携が重要だと考えております。

1枚おめくりいただきまして、14ページのスケジュールをご覧ください。現時点で考えているスケジュール案でございますけれども、今が3月のところでございますけれども、2段目、来年度の前半、9月までに企業ニーズ調査を実施し、現状、課題を分析した後で計画の方向性を検討したいというふうに考えております。その上で、それを踏まえまして10月から12月にかけて素案をつくり、審議会にもお諮りさせていただきまして、年明けからパブリックコメント、計画策定という形で進められればということで考えております。

最後に、1枚おめくりいただきまして、企業向けアンケート案をご覧ください。こちら、現時点で今ほど申しました企業ニーズ調査に当たって活用するアンケート案ということでお示しさせていただいております。

簡単なご説明とさせていただきますけれども、概要のほか、人手不足感などの雇用につ

いての状況。それから16ページでございますけれども、人材育成についての研修の状況。17ページ、技能継承についての状況。18ページ、外国人・障害者についてのご所見。19ページ、産業技術専門校についてのお伺い。ちょっと飛びますけれども、最後のほうで民間の委託訓練なども含めてご感想というところをお伺いしております。

主観的なところでの質問というのも多くなってございますけれども、このようなアンケートで現場の皆様のニーズを把握した上で検討してまいりたいというふうに考えております。

事務局からの説明は以上でございます。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの説明について、ご意見、質問がございましたら賜りたいと思います。私からの一つお願いですが、審査員の皆様全員に、これは一番大事だという点を質問していただいて、その後に全員で時間がある限りフリーディスカッションしていきたいと思っておりますので、時間が限られていますので、よろしく願いいたします。

それでは、どなたかご質問等ございませんか。

【武田委員】 コロナ禍でもいろいろと取組をされて、計画の達成に向けて頑張っている数字が出ているという印象はあります。その中で、ちょっとここが足りないのではないかなと思われたのが、先ほどの企業アンケートも含め、どういう業種を対象にしているかということです。製造業と一部サービス業がメインかなという気がするのですけれども、それ以外の業種、例えば農林水産業であるとかエネルギー分野であるとかそういう分野についてはこちらの対象外になっているのかということをお伺いしたいと思えます。

世界情勢の中でやっぱり、食料やエネルギー分野というのは一層重要になってくると思いますので、そうした分野に若い人材を育てていくということも念頭に置いていただければなと思います。

【中野課長】 まず、県のほうで取り組んでいる産業の分野でございますけれども、ご覧いただきましたとおり、今はまず製造業のほう、あと離職する方が出てくるというようなことも含めました観光関連産業というようなところを念頭に少し重きを置いて取り組んでいるというところはございます。例えば就職マッチングのような出会いの場を提供する場面におきまして、企業の方からの参加を特定の業種に絞るというようなことまではしておりませんで、そこでは幅広く参加いただいているかなと思います。ただ、特定の業種に興

味を持っていただくようなセミナーですとかそういったところにつきましては、例えば製造業だったりとかそういったところが中心になっているということでございます。

エネルギー施策ですとかそういったところの若手への誘導というところでございますけれども、私どものほうでは特定の農林だったりですとかエネルギー分野でしたりとか、もうちょっと言ってしまうと福祉人材とかも入ってくるんですけれども、そういった専門的な人材の確保育成につきましては、つかさつかさで取り組んでいただくというようなところで委ねているところもございまして、私どもとしては最後の出会いの場を提供するところでお役に立たせていただければなというところでございます。

【木綿会長】 よろしいでしょうか。

そのほかございませんか。

【竹田委員】 先ほど第10次の進捗状況の集計を見ながら、これは当社にも関連しているんですけれども、技能検定試験の受験者数が5,000人を超えているということで、これは当社もスキル的に推進しているので大変うれしいことだなというふうに思っております。これを受けるにあたって、当社のほうでは初めて受験する人とか当然社内の先輩方が教えたりするんですけど、どこになるかちょっと分からないんですけれども、県になるのか、マイスター派遣事業というものを活用させていただいて、そういった専門家の方に来ていただいて教えていただいて試験を受けているというようなこともあります。何が言いたいかというと、そういった認知という部分で、自分たちは何か分からないんですけど、そういうことをたまたま知ってそういうものを活用しているんですが、そういった認知する上での取組というのが、知っている会社は知っているんだけど知らないところは全く知らないというような格好になっているので、当社もよく最近、採用活動とかということになったときに、会社のホームページだけでなくて学生さんに向けたホームページをつくったりということもやっています。できるかどうか分からないんですけど、県のそういった情報プラス別の目的を明確にしたホームページみたいなものがあると、検索も含めていろいろやりやすいかなというふうに考えていました。

全然取り留めのない話をしてしまいましたけれども、そういった認知という部分が今後どういう方法で進めたらいいかなということを、当社も含めて今後考えていかなと駄目だなというふうに思っております。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。

【中野課長】 ありがとうございます。

一つ、技能マイスターの制度でございます。今の職業能力開発協会のほうでいろいろ対応いただいております、周知という観点では、まずそちらのほうのホームページで周知はさせていただいておりますけれども、ちょっとご存じでなかったというようなお声もいただきましたので、そこにつきましては改めて共有させていただきたいというふうに思っております。

いずれにいたしましても、マイスター制度につきましては来年度から使い勝手が変わってまいりますので、そちらのほうの周知ということも必要になってくるかと思っておりますので、そういったところも含めまして改めて職業能力開発協会と話をしていきたいというふうに考えております。

【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。

【林委員】 企業さん向けのアンケートの案を添付していただいております、企業さんのニーズを把握するいい回答が得られるといいなと思っておりましたが、離職者さんのほうのニーズの把握については何らかの方法で集約することは考えていらっしゃるかなというのの一つと。

あとは、第11次計画の視点というのがありまして、人手不足業種への対応という大きな4つの柱、視点の1つございました。人手不足業種への対応というふうになっているんですが、そのちょうど左のほうには、どちらかというものづくりより建設や介護のほうが入手不足なんだろうかと思うような数字が載っております、視点としては石川県の産業であるものづくり産業のほうの人材を育成したいなという視点が主なのか、こういう建設や介護のほうに誘導したいなというのが主なのかちょっと分からなかったというのが一つで。

あとは、ミスマッチとはいえ労働環境が厳しいというところには、ここが人手不足だよというだけではなかなか就職もできないだろうなということがございまして、その視点と絡めてその辺りについてどういう趣旨で人手不足業種への対応というふうな視点になっているのかなというのをお尋ねしたかったのでお願いします。

【中野課長】 ありがとうございます。

まず、求職者の方からのニーズの状況でございますけれども、2つございまして、1つは産業技術専門校に通われている生徒さんいらっしゃいますので、そういった生徒さんの状況というのは把握してまいりたいというふうに考えておりますし、あと委託訓練をして

おります中で委託訓練を受けている方の就職先ですとか訓練の感想ですとか、そういったところというのはこちらのほうでも受け止めておりますので、そういったところは踏まえて検討していきたいというふうに考えております。

それから、産業ミスマッチの対応としてどういうふうに考えているのかということでございます。すみません、分かりやすい数字を上げてしまいましたので、そういう意味では混乱を招くような形になりまして申し訳ございません。今の時点で県といたしましては、来年度予算でお示しいたしましたように、まずはものづくり産業、またデジタル関係の産業というところにつきまして何かしらの取組を進めていくということが大事ではないかというふうに考えております。

ご指摘のとおり、やはり人手不足の業界というのはたくさんございまして、本当にそれこそ人手不足ということでございますけれども、それは今の時点では2つ考え方があるのかなと思ってございまして、一つはこういう専門職種への部分につきましては、縦割りで申し訳ないんですけれども行政の中ではそれぞれ業を所管している部署ございまして、そちらのほうで支援制度、あるいは研修ですとか助成制度とかそういうのを含めまして人材確保・育成に努めているところございますので、そこで対応されている状況があるというのが一つ。

それからもう一つでございますけれども、ちょっと5年という中では少し近視眼的になってしまうかもしれませんが、直下の足元の状況を見ておりますと、やはり数字としては図抜けているわけではないかもしれませんが、各社マッチングにおけるニーズの状況とかいろいろ見ておりますと、やはり製造業というのは非常に引く手が強い状況、かつ製造業というのをどこで見えていくかということ、ちょっと手前みそで恐縮でございますけれども商工労働部ということもございまして、そういった観点で今の時点では申しましたような分野を念頭にいろいろ声を聞いていきたいなというふうに考えている次第でございます。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。そのほかの委員から、ございませんか。

【大塚委員】 私はイオンなんですけれども、この人手不足というところで、ずっと聞いていても今おっしゃったような意見で、女性に対しても、高齢者に対しても、外国人に対しても、小売業というのはすごく窓口が大きくて、とても就職しやすいというのは難しいんですけれども、窓口は広いと思うんです。そこに対して、全く視野には入っていないんでしょうか。人手不足を解消するということで、小売業は人手不足じゃないというふう

な認識なんでしょうか。

【中野課長】 失礼いたしました。ちょっと表現が不適切だったかもしれません。小売の業種につきましても求人倍率だけ拝見しておりますと、それこそ製造業以上に逼迫した状況にあるというのは私どもも承知している状況でございます。

まさに前の計画のときの人手不足というところにつきましては、そういう観光関連の部分で非常に引き合いが強かったということもございますし、今、ご紹介いただきましたように就職の間口としては非常に広い部分でございます。これまで県のほうでもそういったところで女性、高齢者、障害者等々の就職の関係でいろいろと関係した部分がございますので、そういう意味ではそういったところは今後切り離すわけではないです。難しいんですけど、今、緊急的に製造業ということでご説明して、その先の展望までがお示ししてないというのが申し訳ないところではございます。必ずしも今の人手不足、あるいは人口減少の状況を踏まえますれば、無視していいというふうに考えているわけではございませんので、そういうことをご理解いただければと思います。

【大塚委員】 すみません。無視されているというのはちょっと極端な言い方だったんですけど、本当に窓口が広いので、本当に働きたいと思っていらっしゃる高齢者の方でも、外国人の方でも、女性の方でも、時間帯限られて働きたいという方とかにも、柔軟な対応ができるので、そういうところもお仕事を求めていらっしゃる方に対しても何か働きかけみたいな、紹介みたいな。私たちも自社で努力はしているんですけど、なかなか難しいところがあるので、そういうのを少し考えていただけたらうれしいかなと思っています。

【中野課長】 今も離職者向けの求職者あるいは企業の方に対する支援ということで、求人の方の工夫の仕方だったりとか、いろいろセミナーを行ったりしておりますけれども、そういった形で企業の方からすればより採用しやすくなるように、また出会いの場としては引き続き活用できるようにということで、そこは最低限続けてまいりたいなと思いますので、そういうふうに取り組んでいきたいと思っています。

【木綿会長】 そのほかご質問ございませんか。

【武田委員】 11次計画に向けてのお願いなんですけれども、今出ましたような福祉分野や農林水産業分野、これは他部局の仕事だと切ってしまうしないで、何らかの連携関係を庁内につくるということを考えていただきたいです。せめて横断的な情報収集や分析を行うことでミスマッチや人手不足の見える化をすすめていただきたいと思っています。

また、成果指標の見直しをしていただけないかなと思います。というのは、計画した事

業に何人来ました、何人就職しました、それだけを成果指標にしてしまうのはちょっと問題なんではないかと。つまり、問題がミスマッチや人手不足というところにあるのであれば、ミスマッチや人手不足の実態を明確にした上で、その問題がどう解消したのかというふうな指標の工夫が要るんじゃないのかなと思いました。

なので、他分野であっても、他の部局の仕事であっても、そのデータをもらってきて見える化する、それを総合的に把握するのは商工労働部の役割がなんじゃないかなという気がしましたので、よろしくお願いいたします。

【中野課長】 ありがとうございます。

他分野との連携につきましては、どのような形ができるかというところは考えてみたいと思います。その上で、人手不足のミスマッチの見える化のところでございますけれども、今、私どもで思っているものとしたしましては、参考資料の1というのがございますのでご紹介だけさせていただきますと、既存の資料なのでご存じかもしれませんが、25ページの上の職業別有効求人倍率の推移ということがございます。これは職種別にどういった形で求人倍率が推移しているかということでございまして、今ほど申し上げましたような形で見てみますと、販売ですと2.95ですとか、あと介護とか含めたサービスというところでは3.46、その上で介護とか取り出すとさっきの4.08というのが出てくるわけでございますけれども、生産工程2.10。こういった形で私どもとしては大きな視点になるかもしれませんが、いわゆるミスマッチの状況ということで把握させていただいております。

これまでは離職された方が早期に就職するに当たって、例えば事務的職業に殺到すると結局0.53倍ということで就職できない方が出てくるということでございましたけれども、今後、人口減少社会が進む中で恐らくは多分1倍を超えかねないようなところばかりに、今も事務職以外は非常に高い数字になっているわけでございます。そういった中でどういった点を支援していくかというのは、こういった数字でしたり、あるいは関係部局も含めてということなのかもしれませんが、現場のご意見を踏まえながら支援するところというのを明確化して対応していきたいと考えております。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。そのほかございませんか。山本委員、何かございますか。

【山本委員】 人口減で労働力人口も減るという中だったら、もう働く人を増やさなきゃいけないということなので、背に腹は代えられないのでお金がなければ働くということに

なっていくと思うんですが、地域若者サポートステーションで就職者数が目標値を大幅に下回っていると。先ほどなかなか一人一人の状況が難しいので相談回数で手をかけているんだがなかなか結びつかないという話があったんですが、それこそやっぱり1人でも2人でも労働力に入れなきゃ駄目だなと思うんです。そしたら、障害者のところとかで業務の切り分け支援とか、企業の仕事の切り分けとかあるじゃないですか。そういうのをもう少し各企業さんが切り分けて、障害者の方であったり、外国人の方であったり、高齢者の方たちができるような形で何か仕事を切り分けていったら。でも、そういう切り分けていくとコスパが落ちるのか、仕事のパワーが落ちるのかもしれませんが、そんなふうにしてやっていかないと世の中全体として回らないんじゃないかなというふうに私は個人的に考えています。

ちょっと取り留めのない話ですが、今思っていることを話させていただきました。

【中野課長】 ありがとうございます。

働く意欲のある方にしっかり働いていただく、そういう流れをつくっていくということはおっしゃるとおりだと思います。

障害者の雇用の促進のために、まさに業務の切り出し支援ですとか、あるいは優良事例のご紹介、あるいは研修をする際の若干の補助というようなことなどを行っておりまして、こういったところにつきましては今後も取組を続けていきたいというふうに考えております。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。

そのほかございませんか。

【山下委員】 労働者代表として初めて出席させていただきます津田駒の山下です。よろしくお願ひします。私のほうから、弊社はものづくりの会社でございますので、ものづくりの視点で少しお話しさせていただければなと思います。3ページにもものづくり現場見学ツアーというふうに記載があつて、この中で恐らく感想とかそういったものも事務局のほうで聞いているかなと思うんですが、ミスマッチの部分です。弊社も、私、労働組合なんですけれども、近年、新卒のいわゆる3年以内の離職者がやっぱり増えてきたなというふうに実感しております。もともと私、執行委員長になるちょっと前から、中途退職者を対象に全て面談をさせていただいております。それは目的としては、どこへ行くんだとかということはおまけなんであれなんですけれども、社内にもし問題があつたとすれば、それによって退職することがあつてはならんということですが、おまけとしてどんな業種、ど

んなところへ行くんですかということを知りながら、ものづくりからものづくりへという方ももちろんおいでるんですけども、結構ほかの、新卒の方で3年以内という方に関しては全く違う業種に行ってしまうケースがやっぱりあるんです。

ですのでこの部分は、入るときに本当にものづくりを選好して入ったのかなというのありまして、やはりそういった心構えというか、現場ツアーももちろんですけど、そういった雰囲気とか、ものづくりってどんなことするんだ、どんなものなんだというのが、やっぱりちょっと最初に根づいてないまま働き始めちゃったのかなというのがやはりあります。

ちなみに、このものづくり企業の現場を知ってもらい見学ツアー、10回催されたということなんですが、対象はどのような方がメインになるんですか。それを質問とさせていただきます。

【中野課長】 端的にお答えだけさせていただきますと、こちらのほうは中途の転職者の方向けということでございます。

【山下委員】 中途者で、どのようなアプローチで応募というか選出された方なんですか。

【中野課長】 求職者の方につきましては希望者ということでございます。このようなツアーに賛同いただきます会社さんを募集させていただきまして、その会社さんに希望される方というのをこのツアーに参加いただくというような形でございます。

補足させていただきますと、やはりミスマッチを防いでいくというのは大事だということに思います。新卒の方ということでございますと、県といたしまして高校生、大学生等に対しまして、企業と学生の直接の対話の機会ですとか、あるいはインターネット等を通じた説明の場、あるいは最近ではアプリの使用開始ということもありますけれども、そういったことを通じまして就職する前の業界に対する理解というところの促進を図っていきたいというふうに考えております。

【木綿会長】 ありがとうございます。

大学の話になりますけど、最近の学生はインターンシップにほとんど行くようになっていきますので、その辺のミスマッチというのは少なくなっているのかどうか、それをもうちょっと分析していただければと思います。

そのほかどうですか。

【山本委員】 私も高校の現場で就職指導してきていたので、今のお話を聞くとちょっとびっくりしています。ものづくりのほうは定着率がいいというふうに思っていました。工

業系の高校だとほぼそのまま継続されますし、普通科とか総合学科の生徒さんも工業系へ行ったときには大体継続されています。販売とか飲食業に行くほうが離職率が高いと。七五三というのは昔の話で、今、高校生で3年で4割ぐらいかかと、多く見積もってと思っています。でも、それは工業系に関して言えば、本当に1割もいかないというふうに捉えていたので、ちょっと意外でした。大学生だとどうなのか分かりませんが。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。

そのほかご質問ございませんか。

平野委員、どうですか。

【平野委員】 県教組の平野です。学校現場と様々な業種とは現状が違うんだろうなというところも踏まえた上で、とても参考になりました。

学校現場でも、例えば第10次の計画のところに出ている人手不足の対応ということで、高齢者とか障害者とかというところが入ってくるという面では、例えば再任用が4割でとどまっています、その中でやっぱり先ほど高齢者の人は軽作業を希望しているとあるけれども、学校現場では賃金はもうぐっと下がるのに、現役のときと同じような仕事、それも主任であるとかという本当に責任の重い仕事が当たることが普通にあるので、そんな中でやっぱり高齢者として働きやすいというところを考えていかなきゃいけないんです。なかなかそこが訴えていっても進まない部分もあるなというふうに思いながら聞いていました。

いろんな数値が出ていて、これは十分な数値なのかな、どうなのかなと分からずに見ていたんですけど、25ページの例えば障害者の雇用の割合を全国と比べたものを見ると、石川は本当にこの辺が進んでいるんやなということが分かって、すごく勉強になりました。

今年度ちょっとあったことで、例えば事務職のほうで障害者雇用でということが入っていたことがあったんですが、現実にはその方が離職したということがあって、その実情が、やっぱり入ってきた障害者本人の方には例えばいろんなサポートが、入った後にもハローワークの方が面談に来ていろいろ話に入ったりとかということがあるんですけど、受入れ側のほうへのサポートが本当に不足していて、結局、2年とかで異動がある。異動したときに、どんなことができるようにまでなっていればいいのかとかという、そういう見通しを全然現場の受入れ側のほうに何も与えられないままということで、受け入れた側の負担が本当に大きかった部分もあるし、そのことで結局離職になってしまった障害者の方にも不利益になったんだろうなというところがありました。

そういう意味では、アンケートの18ページの16番の項目を見ていると、今のようなパタ

ーンでいったら16番の③とか⑤に当たる部分になるんだろうなど。その辺については、本当にこのような実情があるので、その辺の配慮とか支援が欲しいということを今年度訴えていたんです。例えばこのようなアンケートの項目が出ているということは、ほかの産業のほうでもこのような実情があるということで、実際にあったからとか、想定されるということでこの項目が出ているんだろうと思うんですが、もちろん障害者雇用に当たってのいろんなサポートとかがあるけど、それではやっぱり不足しているという現状に対して、今例えば学校現場とは違うとは思いますがどのようなことがされているのかなとか、想定して今後こんなふうにしていかなきゃいけないとかということがあるのかどうなんだろうと思いつつながら、このアンケートを見させていただいたので、もし何かあるようでしたらお聞かせください。

【中野課長】 ありがとうございます。

アンケート自体につきましては、一般的、抽象的に作成させていただいたので、特に何かを想定してということではないんですけども、ご指摘いただいたような社内の理解不足とかにつきましては、個別に何かというところまで、すみません、把握はできておりませんが、県のほうでもやはり就職された後の定着にしっかりつなげるということが大事だと思っておりまして、例えばそういったことを専門にされている専門家の派遣、アドバイスをさせていただいたりですとか、あるいは就職する前に職場のほうで実習をしていただいて、本当に合うかどうか適否を確かめていただくというような場を提供させていただくということなどさせていただいております。

長年こういうことも取り組んできてはおるんですけども、お話しいただいたような事例、まだまだあるということでございます。私どものほうでも引き続きそのような障害者雇用に対する取組というのは周知啓発含めて取り組んでいきたいというふうに考えております。

【平野委員】 ありがとうございます。

そのような専門家の派遣のアドバイスとかはすごくいいなと思うので、それが本当に障害者の方だけじゃなくて、受入れ側の方にも聞き取りをしたりであるとかになっていくと本当にいいなと思ってお聞きしました。ありがとうございます。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

そのほかご質問、コメントございませんか。

高委員、どうですか。

【高委員】 ありがとうございます。

今、皆さんのお話を伺っていて、採用者側と求職者の意識の大きな違いが、私ども人材ビジネスやっておりますので、すごく最近それを感じます。

平野さんと始まる前にお話をしていたんですが、サービス業とか観光業でコロナで雇い止めになった方たちが、次の職場を探す。私どもにお問合せとかご相談もあるんですけども、働く人たちの意識、それじゃちょっと難しいでしょうとか、あとやっぱりスキルがない方が多いですね。最低限パソコンのワードとかエクセル使えるとか、その辺がなかなか追いつかない方がいらっちゃって、私どもの事業で職業訓練校も運営させていただいております、うまく私どもの職業訓練校に、ほかにもいっぱいあるんですがお越しいただければ、3か月という短い時間ですが最低限のスキルアップすることはお伝えしているんです。最近、ハローワーク経由じゃないと私どもの職業訓練校になかなか入学できるタイミングがないんですが、ハローワークの担当の方の認識不足がすごくあるように感じていて、今日も私ども、別の訓練校の方と打合せさせていただくんですが、県でものづくりの産業人材の確保の支援事業とか女性とか高齢者とかいろんな取組をされていらっしゃるのは重々分かって、予算もつけていただいております。果たして本当に求職者の方に届いているのかどうか。これすごく私感じています。

実際に女性のための合同企業、マッチングの会とかあるんですけども、いらっしゃる企業さんが大体同じような企業さん。多分ものづくり企業の現場を知ってもらうための現場見学ツアーって、ちょっと私、詳細よく分からないんですが、出てくる会社さんが同じような会社さんがすごく多いような気がするんです。何でほかの会社さん来れないのというと、やったことないしとか、どうしていいのか分からないとか、そこにかける人材がいなかったとかという理由がすごく多くて、県でこういうふうにいるいろいろ計画をお立てになるのは本当に素晴らしいことだと思うんですが、どこまで本当に企業さんに浸透しているのか、求職者の方に行き渡っているのか、すごくその辺が疑問なのと。

あと、新卒の離職の話ですけど本当に実際に多くて、私、大学の就職支援もしているんですけど、大学卒業して一旦就職するけれども、それで3か月とか1年とか3年とかで離職した人って、よっぽど大学の先生、担当の教官と仲よければ先生のところ相談にいらっしゃるんでしょうけど、ほとんどの場合、大学とかに相談にいらっしゃらないんですね。この辺が何とかなれば、私どもも大学さんといろいろお仕事のアドバイスとかキャリア相談とかさせていただいているので、何かそういう仕組みも今後、今つくれと言っても

難しいと思うので、そういう取組も今後の中に入れていただければいいのかなと思いがらお話を伺っておりました。

以上でございます。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

【中野課長】 ありがとうございます。

まず、求職者の方にどれぐらい施策が届いているかというご指摘でございました。一つは、委託訓練の関係でご紹介させていただきますと、今ほどお話しいただきましたパソコンの基本的なことができるようになるというところのオフィスワークといった3か月の訓練でございますけれども、これは非常に受講者数が多い講座になっておりまして、そういう意味では問題意識のある求職者の方にはご利用いただいているのかなというふうに思います。

一方で、オフィスワークも含めまして受講者全体につきましては、まだまだ増やす余地はあり得るということでございます。人手不足のような状況にもなってきましたので、すぐに就職が決まってしまうということもあるのかもしれませんが、訓練の提供につきましては引き続き周知に努めてまいりたいというふうに考えております。

また、県で実施している事業でございますけれども、参加したことがない企業さんの敷居が高いというところにつきましては受け止めさせていただきまして、そちらのほうは検討させていただきます。

県のほうで特に絞っているわけではございませんので、そういう意味では結果としてそういう意識の高い、あるいは慣れた企業さんがお集まりいただいているということはあるかもしれませんが、その辺はまた検討させていただこうというふうに思います。

それから、新卒者の離職の関係でございます。今お話に出ている中で、ちょっと手元に資料がなくて恐縮でございますけれども、昨年度まではたしか石川県の中でも3年以内離職率などが出ておりまして、大学生3割、高校生4割と言われておりまして、全国とほぼ同じということでございますし、製造業はその中では若干低いというようなことでございます。

ただ、なかなかここにつきましては分析が、すみません、私どものほうでもなぜそうなのかというところは十分できていないところではございます。先ほども申し上げましたけれども、採用してからちょっと違ったということが起こらないように、そういったところの齟齬が生じないような事前の理解、促進に努めていきたいというふうに考えております。

以上でよろしかったでしょうか。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

そのほか。

【河村委員】 石川労働局で職業安定部長をしております河村と申します。本日から参加させていただいています。どうぞよろしくお願いいたします。今までの議論の中で、先ほど高委員のほうから職業訓練の関係で、ハローワークの職員の担当の認識不足があるのじゃないかというようなご指摘をいただいたところでございます。私、ハローワークを所管している担当部長でございますので、まずその点についてお話をさせていただければと思います。

まず、そういった担当の認識不足ということで受け止められていることについては真摯に受け止めさせていただいて、管下のハローワークに職業訓練に対する意識の向上というのは改めて図っていきたいと思っているところでございます。まさにコロナの中で、非正規の方ですとか、女性とか、そういった影響を受けている方がやっぱりいらっしゃいますので、そういった方に対する職業訓練の推進というのは、政府としても昨年から強く取組を進めているところでございますので、まずはそういったハローワーク職員に対する意識の向上です。

あと、求職者に対する周知につきましても、ハローワークの中はもちろんですけども、広くホームページとか、あと昨年にハローワークのアンバサダーということでマスコミを呼んだメディアのツアーもやったこともあるんですけども、そういった広く周知することも含めて、必要な方に必要な訓練が届くような取組を進めていきたいなと思っております。

また、先ほど来、新卒の離職率の関係が度々出たんです。その点も国のほうで集計等していますので、その点についてもちょっとコメントさせていただければと思います。まさに先ほど山本委員から、昔は離職率は七五三というのがあったということがありまして、今は六四三とあって、中卒6割、高卒4割、大卒3割というのが今のトレンドかなと。ただ、少し昔と比べては減ってきているというのが最新の調査結果でございます。ただ、これは離職を就職後3年以内ということでして、今のコロナの状況を反映した調査ではなくて、直近のトレンドはどうなっているかというのは注視が必要かなと思っております。まさにコロナ禍でどう変わっているかというのは、まだ調査が出てないので確定的なことは申し上げられないんですけども、例えば先ほどインターンシップ、大学生は受けてい

るという話もありましたけれども、なかなかコロナの中で普通に企業に行ってインターンシップを受けて仕事を実感するという機会が、例えばインターンシップもオンラインになって、ウェブ上とかでインターンする中で、いわゆる仕事を直接知る機会というのはもしかしたら減ってきてしまっているのかなというのは、話は聞いているところでございまして、そうした中で、山下委員おっしゃったように、なかなか仕事のイメージが湧かないままに就職してしまって離職しているというのも少し増えているというのも、もしかしたら一部事実かなと感じるところがあります。

そういった中で、国、ハローワークとしてどう進めていくかということでございますけれども、やはりまずは入る前の職業意識の形成というのは、そこは文科省、厚労省とも連携してやっていくというのが一つと、あとはハローワークとしても就職後の職場定着支援というのもやっているところもございまして、入った後も少しハローワークでできるのであればフォローもしつつ、企業の職場定着に資することができればなと思っているところでございます。

あと、そういった観点で、すぐ離職してしまって大学のほうになかなか相談行けないという話もありましたけれども、そこもまずはハローワークで職場定着支援も含めて、あとは文科省とも連携して、今日いただいた声というのは本省のほうにも連絡して、厚労省、文科省が連携して、一度新卒で辞めてしまって、そこでストップというか、なかなか先に進めないじゃなくて、やっぱり若い方の再チャレンジの機会というのは国としても寄与していきたいなと思うところでございます。すみません、質問ということじゃなくて、今までの議論を聞いた中でのコメントということで国の立場からさせていただきました。

以上でございます。

【木綿会長】 どうもありがとうございます。

中野課長のほうから何かありますか。特に補足がなければ。

そのほかございませんか。

【橋本委員】 計画を見ておりますと、今、産業界といたしますか、どこが問題になっているかといいますと、人口減少ということで、今だけでなくこれから先々、もう確実に人手不足というのは続いていきます。そういったときに、今様々な制度があって、派遣でも対応は当然できますし、いろんな制度があるんですけど、一つちょっと抜けているのがあるように思います。これは職業能力開発計画にふさわしいか分かりませんが、企業というのは年間通じて毎月忙しいわけじゃないんですよ。1年通じていくと、非常に忙しい時

期と暇な時期、例えば100人規模ですと100人の従業員が要るときと50人で足りるときってあるんです。150人要るときもあるんです。

そういったときに、どういうふうにして対応できるかねというのは、一番いいのは正職員を、暇な会社から忙しい会社へ50人持ってきたりできるような、そういうことを調整できるようなところがあったら、これはうまく人手不足のここにも対応できるなって実は思っていて、私どもの会員でもそういうことをおっしゃる企業があるんです。ただ残念ながら、これを調整するところがないという話なので、ぜひこれ行政で考えたほうがいいがわからないかなという、そういう意見です。

以上です。

【木綿会長】 ありがとうございます。

【中野課長】 ありがとうございます。

季節によって波があるというご指摘いただきました。そちらの補填をするとなりますと、数か月単位とかのスパンで恐らく労働者の方にいろいろ動いていただくということになるのかというふうに思います。今、例えば関連する制度といたしまして、国のほうで在籍型出向というようなことをやっておりますけれども、これはコロナのほうで非常に業績が苦しくなったときに、余剰人員というような形になって、社員さんを1年とかの期間内ではかの会社に出向するというようなことでございますけれども、そういった時限的な対応につきまして、今後、恒常的に何かしていくというふうになりますと、結構、従業員の身分どうするのかですとか、いろいろ難しい検討も出てくるかと思えます。

将来的な課題ということで、ご意見として受け止めさせていただければなというふうに思います。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

【普赤委員】 計画の方向性ということで少しお話をさせていただければ、4つの視点ありますけど、人手不足、デジタル化、人材の活用、職業能力、大きくはこういう方向性には間違いはないというふうに思います。

人手不足については、有効求人倍率のご説明もありましたけど、各業種によってそれぞれ問題があり、それぞれにミスマッチが起こりというようなことなんでしょうと思います。全てを労働企画課が全部やるというのはなかなか難しい話でして、これはつかさつかさで、介護は介護の専門分野、建設は建設の専門分野で、課題というものを深い議論をした上で解決策というのをそれぞれが考えていく必要があるんだと思います。ただ、先ほども武

田委員からもご指摘がありましたが、横串での共有化というようなことを誰かがしないと、やはりばらばらなままでのミスマッチが常に起こっているという状態が続くということは容易に想像ができると思います。そういう意味で計画をつくり、それをきちっとウオッチするというこの計画づくりと体制は必要だろうというふうに思います。

デジタル化については、これは論をまたないわけでありまして、人口減少の中でそれぞれの業界で生産性を向上するというための一つのツールとしては、デジタルということを実際に考えるときでありましょうし、これについては国を挙げて早くどうするか、具体的なところに踏み込まないと、どんどん遅れていくということになるろうかと思えます。これも当然各業種によって取り組み方が違うわけで、ものづくりとサービス業のデジタル化は全く違う。全く違うというか、掘り下げ方が違うということだと思います。それぞれの業種、それからそれぞれの企業の取組の度合いに応じたデジタル化の進め方というのをメニュー化をして、具体的に取り組むということが必要だと思っています。

人材の活用については、これも当然論をまたないわけですし、若者から高齢者、障害者の皆さん、これ当然働いていただくということを進めていくということは大切だと思いますけど、それぞれに働き方の考え方も違いますし、フルタイムで働きたいと思っていられる方から、本当に短時間で働きたいという方もいらっしゃるわけで、それぞれに応じた働き方を、それぞれの業種、企業で、これも課題を見つけながらやっていくということだろうと思います。昔、何か新聞報道で聞きましたけど、高齢者の皆さんが朝早く働いていただくという働き方について受け入れていただいて、コンニャクメーカーやったかと思えますけど、朝の4時か5時頃に出勤をしていただいて、正職員の皆さんが出てくる前に働くというような働き方が非常に受け入れられたというケースもあったように記憶しています。それはある意味レアケースということになるろうかと思えますけど、そういう働き方をしっかりと考えていくということも大切なことだと思います。

あと最後に1点、職業能力開発についてですけど、様々な訓練というものがあると思いますが、離職者訓練と在職者訓練という、離職者の訓練は当然イメージは湧くと思えますけど、在職者訓練、最近のリカレント教育なんていう言い方もしますが、在職者のデジタルは特にそうだと思いますけど、在職者の皆さんのスキルアップのための訓練を、通常の業務の中でどう組み込んでいくかみたいな、そういうことについても大きな課題があると思います。時間外にするのか、時間内にするのか、どういうタイミングでやるか、そのニーズはどうするかとか、いろんな課題はあると思えますけど、それに応じてやる必要が

あると思いますし、特にデジタルについては在職者訓練というものの充実が不可欠だというふうに思います。これは国、県、民間も通じて、共通の課題を持って進めていただければというふうに思います。

以上です。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

【中野課長】 ありがとうございます。

デジタルの関係の訓練でございます。在職者の関係につきましては、最初のご説明でも申し上げましたように、県のほうで行っておりますデジタル化実践道場ですとか、スマートエスイーIoT/AI石川スクール、あるいは産技校のメニューということで提供させていただいております。企業さんのニーズも非常に高いところでございますので、お声をお伺いしながら提供方法の工夫などに努めていきたいというふうに考えております。

それから、産技校と委託訓練につきましては、どこで訓練を提供するかというのは、それはハード等、いろいろ関係などがありまして、ただ、訓練としましてはしっかり求職者のニーズに応える訓練は提供しないといけないということでございます。求職者の方が求める訓練がしっかり提供できるように、そちらについても検討を続けてまいりたいというふうに考えております。

以上です。

【木綿会長】 どうもありがとうございました。

まだ終了時間にもう数分ございますので、これからフリーディスカッションという形でご意見を頂戴いたしたいと思います。

【林委員】 私だけかどうかちょっと分かりませんが、いつも大変詳しい数字、統計を取って計算してというのを頂いて、これまとめるの大変だろうなと思ながら資料を拝見しているんですが、ちょっとデータだけでは見えにくいようなこともあったりして、データのほうが分かりやすい面もあるんだろうし、何かちょっとケースとして具体的な事例をご紹介いただいて、マッチングがうまくいった例とか、ちょっと課題が残っちゃってこういうふうに改良していったらいいなというふうにあった事例とかをご紹介いただきつつ審議ができれば、少し分かりやすいと思ったり。でも、ほかの先生方のご意見もあるのかなと思うところなんですけれども。

あとは、そういうところでちょっと資料は回収しますとか、一旦公開は停止しますとか、必要な配慮はした上で、そういうのをデータ、プラス個別具体ケースみたいな感じでテー

マに乗せていただけると、もっと意見が言えるのかなと思ったりします。

【中野課長】 ありがとうございます。

そういった声は当然予算とか検討する際にとっております。審議会の資料ではつけておりませんでしたけれども、そういったご意見もいただきましたので、どのような形でお示しできるかも含めまして改めて検討させていただければというふうに思います。

【木綿会長】 そのほかございませんか。

大体よろしいでしょうか。ご意見、コメント等はもうよろしいですかね。では、ほぼご意見が出尽くしたということですので、審議事項の第10次石川県職業能力開発計画の進捗状況について及び第11次石川県職業能力開発計画の策定については、承認するという事とでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

【木綿会長】 承認いただいたということで、ありがとうございます。

本日の審議事項は終了いたしましたので、これで審議会を終了したいと思います。

委員の皆様には、円滑な進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは、司会を事務局のほうに戻します。

4 閉 会

【司会】 本日は、委員の皆様には貴重なご意見をいただきました。また、今後の計画策定あるいは今後の取組にまた反映させてまいりたいと思います。

本日は本当にありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。

以上で終わります。本日の審議会を終了させていただきます。

本当にありがとうございました。