

令和4年度 石川県職業能力開発審議会 議事概要

日時：令和4年10月31日（月）15：00～

場所：石川県庁行政庁舎11階1109会議室

**審議事項**

- (1) 職業能力開発を取り巻く現状分析について
- (2) 第11次石川県職業能力開発計画策定にあたっての企業アンケートの結果について
- (3) 第11次石川県職業能力開発計画の骨子について

**【土岐次長兼労働企画課長】**

- ・各審議事項について説明を行った。
- (1) 職業能力開発を取り巻く現状分析について
  - ・本県の人口は減少傾向が続いており、それに伴って生産年齢人口も減少している。一方で、老年人口の構成比は年々増加していくと推計されている。
  - ・労働力人口も減少しているが、女性は就業率の向上により減少が緩やかである。また、男女ともに65歳以上が増加している。
  - ・コロナの影響で、有効求人倍率は令和2年度に大きく低下するも、現在は回復傾向にある。業種・職種により状況が異なっている。
  - ・本県の民間企業の障害者雇用率は全国平均を上回っているが、約半数の企業は法定雇用率未達成である。また、障害者の求職者は年々増加している。
  - ・若年者の就職状況は若干悪化傾向がみられる。3年以内の離職率はほぼ横ばいである。
  - ・女性の就業率は24歳以下を除いた全年齢階級で全国平均を上回っており、「M字カーブ」が解消されている。
  - ・コロナの影響で中高年齢者の就職率が大きく減少している一方で、長く働きたいというニーズは高くなっている
  - ・高等教育機関の集積により、留学生は全国的に見ても多くなっている。技能実習生はコロナの入国制限の影響で減少したが、現在も多くの実習生が県内企業に受け入れられている。
  - ・県内総生産額はリーマン以降回復傾向にある。業種別では製造業の構成比が最も大きくなっている。

- ・産業別の就業者数においても、製造業が最も多くなっており、全国と比較しても特に多い構成比となっている。
- ・県内企業はデジタル化の必要性を認識しているものの、課題を感じており、特に人材面の課題を持った企業が多い。
- ・技能検定は、毎年3,500人程度が受検し、能力評価に活用されている。
- ・産業技術専門学校は8～9割の高い就職率となっている。在職者訓練もオーダーメイド型の開催などで、多くの企業にスキルアップの場として活用されている
- ・社会減対策として、金沢、東京に加えて大阪にもILACを設置しており、地方移住の関心が高まっていることから、令和3年度は就職マッチング件数、移住者数ともに過去最高となった。県内大学の県内就職割合は県内出身者が約7割、県外出身者が約1割5分、県外大学に進学した本県出身者のUターン就職率は約5割5分となっている。

(2) 第11次石川県職業能力開発計画策定にあたっての企業アンケートの結果について

- ・新型コロナへの対応について、休業・生産調整を実施した企業が最も多くなっており、在宅勤務（テレワーク）といった新たな働き方を取り入れる企業も多くなっている。
- ・人手不足の状況について、事務職については45%が「やや不足」「かなり不足」と回答している。
- ・事務職の人手不足対応としては、即戦力となる経験者の中途採用など、人材採用により対応する企業が多くなっている一方で、業務の合理化にも取り組んでいる企業が多い。
- ・技術職について、68%の企業が「やや不足」「かなり不足」と回答しており、事務職よりさらに人手不足を感じている企業が多い。
- ・技術職の人手不足対応としては、経験者や新卒者を中心に採用活動に取り組んでいるが、「応募が少なく思ったように採用できない」といった声がある。また、社員の能力向上による生産性向上を図っている企業も多くなっている。
- ・採用にあたり重視する点について、従業員に円滑なコミュニケーションが取れる一般常識や、仕事に対する積極性を望む企業が多くなっている。次いで、業務に必要な基礎的な知識・技能を身に付けていることを期待する企業が多かった。
- ・人材育成の方法について、社内でのOJT、Off-JTに取り組む企業が多いほか、従業員の資格取得を支援する制度を設けて自発的な技能向上を促す企業も多い。
- ・自社の人材育成の評価について、53%の企業が「あまり十分でない」「不十分」と評価している。

- ・人材育成の課題について、「指導者不足」「人材育成のための時間が不足」を人材育成の課題とする企業が多い。
- ・技能継承について、43%の企業が「あまりできていない」「全くできていない」と回答。
- ・技能継承の課題について、「指導者不足」「継承される側の若年者不足」「時間不足」と回答する企業が多い。
- ・技能継承のための取組について、「OJT」や「技能のデータ化」に取り組むまたは取り組みたい企業が多い。
- ・雇用する外国人の在留資格について、「技能実習」が最も多く、次に多い「特定技能」も技能実習からの移行が大半となっている。
- ・外国人従業員への研修について、研修を実施する企業は52%となっている。
- ・障害者の雇用について、55%の企業が雇用または雇用を検討しているが、45%は雇用する予定が無い。
- ・障害者雇用の課題について、「障害者に適した業務・部署がわからない」「人材育成に対して、特定の部署に負担が集中する」といった意見が多くなっている。
- ・石川障害者職業能力校について、約6割が「全く知らない」「どんな施設か知らない」と回答。
- ・産業技術専門校については、約4割が「全く知らない」「どんな施設か知らない」と回答。
- ・産技校の修了生について、64%が「積極的に採用したい」「有為な人材であれば採用したい」と回答しており、産業界への人材供給の役割が期待されている。
- ・産技校の修了生に期待するものについて、「基礎的な知識・技能」、ついで「一般常識や社会的マナー」が多くなっている。
- ・産技校の修了生を採用したくないと回答した企業は少ない（8社）が、その理由として、新卒者の育成の方が好ましいと考える企業が一定数見られる
- ・職業訓練における企業実習について、68%が訓練生の能力向上に効果的と考えている。
- ・産技校の修了生に期待する技術・能力について、機械製造業ではCAD技術やNC工作機械操作、建設業では建設技術や建築CADなど、業界の基礎的な技能習得が期待されているほか、ICT機器の基本操作といった基礎的なデジタルスキルは業種を問わず広く期待されている。
- ・社外研修を受講させやすい時間帯について、平日の昼間が大半となっているが、一部の

企業からは平日夜間や土日祝日のニーズもある。

- ・社員に受けさせたい社外研修の内容について、機械製造業では、制御・プログラミング技術や産業用ロボット制御技術といったデジタル技術を活用した生産性向上に資する技術のニーズが高くなっている。またICT機器の操作能力の向上については業種問わず一定のニーズがある。
- ・産技校の在職者訓練について、全体の55%が「知らない」と回答しているが、主な受講対象業種である機械製造業では38%となっており、一定程度活用されている
- ・在職者訓練を知っているが利用しない理由について、「よく知らない」「日程等が合わない」が多くなっている
- ・産技校の魅力向上に必要な取り組みについて、職業訓練の広報・周知をさらに強化する必要があると考える企業が多くなっている

### (3) 第11次石川県職業能力開発計画の骨子について

- ・現行の10次計画の取り組み、現状分析およびアンケート結果を踏まえて、第11次計画の方向性として、これまで雇用のセーフティネットとして行ってきた職業能力開発はもとより、①社会全体のデジタル化の進展など新たな時代のニーズに対応した人材の育成、②生産年齢人口が減少する中で、本県産業を維持・発展させていく人材の確保・育成、③全員参加型社会の実現に向けて、多様な人材のミスマッチ解消に向けた取組が必要である。
- ・計画の骨子として基本目標を3つ設定する。
- ・まず、「Ⅰ社会経済情勢の変化に対応した人材育成」として、AI・IoTの活用などデジタル化を推進する人材の育成や企業ニーズや時代の変化に対応した職業訓練カリキュラムの見直し検討に取り組む。
- ・次に「Ⅱ本県産業を支える人材の育成」として、高齢化する熟練技能者の技能継承や、「ものづくり分野」の若手人材確保育成、生産性向上につながる在職者訓練の充実に取り組む。
- ・最後に「Ⅲ多様な人材の特性やニーズに対応するための職業能力開発推進体制の充実強化」として、障害者・女性・高齢者など、多様な人材の掘り起こし、ミスマッチ解消や、公共職業訓練の実施、労働局等との連携強化による就職支援の強化などに取り組む。

【議長（木綿会長）】

- ・各委員に対し質問等を求めた。

#### 【平野委員】

- ・高齢者の就職ニーズが高まっていると同時に、デジタル化に対応する能力も求められており、学校現場と同じ状況だと感じた。高齢者の方が働くこととデジタル化の技術を身につけることは、2つを併せてやっていかないとうまく機能しない部分があると学校現場では感じられるので、民間ではどのような工夫をしているのか聞く。
- ・障害者の雇用率について、石川県の状況を見ると全国よりも高い数値となっているが、雇用した段階での率なのか、その後の離職も含んだ上での高い数値なのか知りたい。学校現場でも障害者雇用で離職した事例があって、今後障害者雇用を進めていくために検証の必要があると思っていて、離職も含めて高い数値ということであれば、何か工夫があるのだろうと思うので、そういう点についても聞く。

#### 【土岐次長兼労働企画課長】

- ・障害者雇用率は、カウントするタイミングがあって、その時点での障害者の雇用率である、それが2.45%となっている。
- ・個々の事例を把握しているわけではないが、メンター制度などがあり、より手厚い状況にあるという認識である。

#### 【河村委員】

- ・障害者雇用率は石川労働局の数値ということで私からも補足する。
- ・2.45という率は、時点として6月1日現在の雇用の障害者数で算出されているものである。
- ・障害者の離職者に対して、国としては、ハローワークにおいて定着支援や、関係機関と連携しながら一人一人の障害者の方に丁寧な就職の支援も行っている。

#### 【浅野委員】

- ・馳知事の下、県の成長戦略会議の中で学都として力を入れていくことが決まったが、定住者を増やすことが一番大事ということで、テレワークが進んで、サテライトオフィスを石川県へ一生懸命持ってきていただいているおかげで、石川県は全国から定住者が増えていると思う。それをもっともっと全国にPRし、人口を増やすことが、石川県の発展になると思う。

- ・デジタル化について、どこの企業も一番困っているのが、人材不足という答えが多い。企業で誰を一番採用したいかといったら、複数言語をしゃべれる人、それからデジタルに精通する社員を入れたいと思う人が多いと思う。これを教育の中に最初から組み入れていかないと後れてくる。デジタル化に対応した人材をどうやって教育して、増やしていくかということについて取り組んでほしい。
- ・障害者の雇用について、大企業は雇用義務があるが、中小企業ははっきりと決まっていので強制することも大事なことだと思う。ただし、個人情報の問題があって、両親の職業や男女の別さえも書けないような採用の仕方をせざるを得ない。企業も人の採用に対しては物すごく敏感になっていて、精神障害者も、私はこういう精神的な障害があると書けるわけない。その方たちを採用したときに、企業は対応する必要がある。
- ・副業について、副業をやったときの最終責任が不明確になっている。例えば、夜働きました。事故を起こしました、どっちが責任になるのか。副業に関しての情報開示や規則を制定するというルールも決まっていない。だから、企業側もとても採用が難しい時代になっている。

#### 【土岐次長兼労働企画課長】

- ・学都のまち化ということで定住者を増やしていこうという話に関しては、Uターン就職で目標値を決めてやっているが、横ばいの状況になっている。意見の趣旨と県の方向性は同じなので、しっかり取り組んでいきたい。
- ・デジタル人材に関しては、デジタル能力が高い人材を外部から持ってくるというパターンと、自社の中のデジタル能力を上げる2パターンある。外部からに関してはプロフェッショナル人材を外から持ってくる取り組みをILACもいろいろやっている。会社の中のデジタル底上げということに関しては、導入前の検討段階から、具体的な取り組みの支援など段階に応じた取り組みを県としてやっている。また、実際の設備投資に関しても支援メニューがあり、いろいろ取りそろえている。
- ・副業については、国が旗振ってやっているが、まだ詰め切れていない部分がある。県としても副業は力を入れていかないといけない分野という認識である。

#### 【内田部長】

- ・県の成長戦略について、成長戦略は産業と雇用だけじゃなくて、県のあらゆる生活の分野、福祉とか教育も全部含めて今着手をしており、先ほどの学都の話もしっかりその場では検討し、学都石川という特徴を生かして発展させるといったことは議論していくつ

もりである。

- ・デジタル化の中で教育の段階から組み入れていくという話も、この審議会の守備範囲よりちょっと広いが、成長戦略の中では非常に大事な視点だと思うし、国がG I G Aスクール構想など、文理関係なくデジタルの底上げもやっているのので、産業界にもデジタル化に対応できる人材を増やしていかなきゃいけないという認識はある。商工労働部としては、当審議会でやっている職業訓練というジャンルだけではなく、高度人材の確保などもしっかり取り組んでいきたいと考えている。

#### 【竹田委員】

- ・産業技術専門学校で在職者訓練があることを認知していなかったというのが正直なところで、当社としてもそういったものを活用したい。在職者訓練を活用しているのは大体年間どれくらいの件数あるのか。
- ・社内研修においては、過去に公立小松大学から工場運営に関する研修を有料でやっているとご紹介いただいて、毎年、幹部も含めて参加させてもらっている。企業に対するこういった研修というのをもう少し周知することが必要である。
- ・デジタル人材に関することで、正直、何をしたらいいかが分からないというところがある。過去に県のI o Tの実践道場に参加し、自分たちは製造業なので設備を見える化して改善というのは、やることある程度イメージできたが、デジタルというと幅が広過ぎて、正直それがよく分からないというところがある。業種や規模など、会社によって課題が違うと思うので、企業ヒアリングやアンケートなどで共通した課題を見つけ、それに特化したデジタル技術を活用した支援があれば、イメージしやすいし参加しやすいと感じた。

#### 【土岐次長兼労働企画課長】

- ・在職者訓練の件数に関しては、ここ2年ぐらいは1,000人前後利用されている。ご存じなかったことに関してはこちらの周知の問題でもあるので、取り組んでいく。
- ・デジタルに関して何をどうすればいいのかわからないというようなことに関しては、我々がまさに支援すべき対象であり、I S I C Oではそういう相談を受け付けている窓口がある。ただ、そういう機関があることを知らない企業が多いということも、今のご意見の趣旨と思うので、工夫していきたい。

#### 【普赤委員】

- ・竹田委員のお話、商工会議所はそういう疑問にお答えする機関なのでぜひご相談いただきたい。
- ・デジタルについては、デジタルでどうかなるというよりも、自分の会社の課題・問題があって、それがデジタルで解決するかもしれないという考え方がいいと思う。
- ・インボイス制度が来年10月から、さらに、その1年後に電子帳簿保存法が控えているので、それらをデジタル化のきっかけにするのはいいタイミングなのかと我々は思っている。県とか市とか我々も含めて進めていかなければならない。
- ・賃金上昇について、今の物価が上がっている状況を分析してみると、卸売物価は4%台の上昇で、消費者物価が7%ぐらいの上昇でギャップがある。そのギャップは人件費であり、裏を返してみると人の労働に対する価値というのは現状では正しく評価されていないと言えるのではないか。そこで、賃金上昇が起こって、企業間の競争が進む要因になるので、企業の価値を高めるためには人材育成しなければならない、という考え方をしていかななくてはいけないと思う。適正に賃金を評価して上げていくという仕組みをビルトインしないと、企業の価値も大きくなれないという考え方もあると思う。
- ・人材育成のコストについて、産業技術専門校やポリテクセンターが公的なものとして負担する部分と、企業が職員を派遣するというコストの負担と、個人はそこへ行くという労力を負担するという、それぞれがコストを負担して人を育てていくという考え方をここに謳って、生産年齢人口が減っていく中で、それを維持・発展させるベースになる、将来に向けての職業能力開発という考え方というのを盛り込めれば良いと思う。

#### 【高委員】

- ・派遣・紹介事業をやっているが、最近、新卒で就職した人が1年目で結構退職したという話をよく聞く。大学・高校はみんなが就職してくれればそれで終わり、就職して退職したという報告は学校に来ないという状況がある。私ども職業訓練校を運営しているが、なかなか若い人が来ない、中高年の方が多い。
- ・かつて、県や金沢市が若年層の就職支援の事業をしていて、私どももそこで再教育させていただいて、結構な率で就職に導いた経験がある。そういうことをまたやってほしい。本当はもっと働いて活躍すべき人材がかくれんぼみたいに出てこないというのは、本当に結構な数いる。もっと若い離職者に仕事に就いてもらうような仕組みをつくっていただけるといいと思う。



#### 【村上委員】

- ・石川県ものづくり人材奨学金返還支援制度・助成金について、大手の企業ならば人は来るが中小企業は来ないということでこの助成金制度があると思うが、それでもなかなか来ない。この制度は理系の院卒を対象にしているので、文系も幅広くやってももらえないかと言ったが、県からは金額のこともあり、企業からは理系院卒が都合よくて即戦力になるということであった。やはり理系ばかりじゃなくしているんな分野へ視野を広げて、そして奨学金を受け返済が大変厳しい学生へのフォローができれば石川県の魅力につながっていくのではないかな。
- ・U I ターン、移住者について、私ども労働相談をやっている。I L A C から紹介をいただいて県内企業に就職したという方から、知らない土地に来て知らない企業に入ったのに、会社とか地域にマッチングできてなくて孤立化したという労働相談があった。県も移住者のフォローアップやっているが、そのアフターフォロー、アフターケアというのも少し心に入れていただければありがたい。
- ・県には4つの産業技術専門校があり、それぞれ4つのカラーがあると思うが、そのカラーを活かして、周知徹底をやっていけばいいと思う。それが入校率のアップにもつながるのかなど。
- ・山中漆器、それから九谷焼技術の施設があると思うが、こちらも入校の数が達していないのではないかな。石川県は学都のまちとの話があったが、工芸のまちでもある。こういった技術の継承はとても大事だと思っており、これも石川県の売りになると思うので、ぜひともこの商工労働部で九谷焼、山中漆器、輪島塗、こういったところの文化の部分も推し進めていただきたい。

#### 【山田委員】

- ・障害者について、精神障害の方が多いが、精神障害の方は一人一人対応が変わってきて、どなるのも駄目だけど褒め過ぎるのも駄目となってくる。セミナーには人事担当者、採用面接者とかが出るが、実際精神障害の方と接するのは現場のアルバイトやパートの方になるので、そういった方に話を聞いてもらうためには、講師の方に現場に来ていただけると助かる。
- ・デジタルについて、小学生の子供がいるが、W i - F i も自分ですぐつないでしまうな

ど、のみ込みが早い。長い目で見ると小学校のときに教育に盛り込んでいくとデジタルが身近なものでちょっと専門知識つくようになってくるのかなというのがあるので盛り込んでいただければいいと思う。

#### 【山本委員】

- ・新卒者の離職率について、高卒で4割、大卒で3割という数字はほとんど変わらない。今後あまり変わらないと思うので、辞めた後どうやって次のところにスムーズに展開していくかというのを中心に行かなきゃいけない。
- ・新卒者の就職に関しては、学校の進路指導の先生が熱心にやっている。今、1人1社を複数社にしようとする動きがあるが、県で複数応募は11月からということになっていると思う。ぜひとも1回目は11月というのを継続していただけたら。
- ・デジタルについて、リテラシーをしっかりとした上でのG I G Aなりの端末を使っていかなないと本末転倒になるという危惧を持っている。基本的な学力を育てることが大切と思っている。
- ・障害者について、インクルーシブ教育をしっかり進めていかないと、社会人になった段階で、どうやって社会に入れようか、労働力としてやっていこうかということは不可能に近いと思う。小さい頃から一緒に地域に溶け込んでやっていかなければならない。S D G s で持続可能な社会で一人も取り残さないという大きな目標が国連でもありますので、その視点だけは絶対に忘れないでいただきたい。
- ・資料3の基本目標については、何ら不満はなく、このとおりだと思っている。

#### 【河村委員】

- ・人材育成やデジタル化について、国として取り組んでいることを紹介させていただく。
- ・「人材開発支援助成金」について、事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度であり、その助成金の中に人への投資促進コースというのを本年4月から創設をした。
- ・大きく5つのメニューがあり、定額制訓練、本日話題に出た高度デジタル人材訓練、情報技術分野認定実習併用職業訓練、自発的職業能力開発訓練、長期教育訓練休暇等制度といったメニューも用意して助成を行っている。

- ・「教育訓練給付制度」について、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に、訓練費用の一部が支給される制度である。労働者の学び直しをさらに支援するために、デジタル講座等を対象に特別申請期間を今年度設けて取り組んでいる。
- ・これらの取組を通じて国としても人への投資に取り組んでいる。

#### 【林委員】

- ・石川県にはたくさん学生がいるが、それでも人手不足を感じる企業がたくさんあるという事で、マッチングの難しさを改めて感じた。
- ・職業能力開発計画に関して、もともと失業者対策というところが出発点にあってそこに戻った話をする、訓練校の人数が減っているという話があったが、どんどん活用してもらえるように、広報していただけたらいいと思う。
- ・訓練校を利用する男女比で女性がすごく少なかったという記憶があり、今もそうなのかなと思うが、一方で製造業の現場自体は、非常に機械化も進んでクリーンな現場で、計画的な労働ができて時間外労働といった負担も少なく、女性でも本当にとっても働きやすい現場になってきているという話も聞いたと記憶している。そうすると、製造業の現場でも女性や障害のある方でも働きやすい環境がますますデジタルということが進んでいくにつれてどんどん働きやすくなるのではないかなと思っている。
- ・企業が職業訓練校に派遣する、受講させる人材は、会社の将来を担ってほしいと思う基幹的な人材だと思うが、そういったところに女性が少ないとなると残念である。
- ・第11次の基本目標に「障害者・女性・高齢者など、多様な人材の掘り起こし」というところもあるので、製造業に対する女性の求職が少ないということも出ていましたが、現場を知ってもらう。それで、未経験者でも人材育成のメニューがあるといったことを企業あるいはハローワークを通じて、どんどん広報していけたらいいと思う。
- ・基幹的な人材として、女性や障害者が、非正規の働き方ではない働き方でたくさんの方が働けるようになると、労働市場から外れてしまった離職者を、また労働市場の中で活躍してもらうという当初の職業能力開発計画の枠組みにも物すごくかなう話だと思う。そういった男女比のところにも視点を向けてみると、広報や働きかけの仕方の新しい視点が見えてくるのかなと思う。
- ・先ほど障害者のインクルーシブの話があったが、受け入れる側も働く側もお互いのこと

を全然知らないという中でやっていくのは大変難しいので、大変共感した。

#### 【土岐次長兼労働企画課長】

- ・奨学金について、最近、様々な方面から要望も聞いているので、検討が必要と考えている。
- ・U・Iターン就職者が労働相談に来られたという話について、ILACでも、就職後1年はそういったような相談を受けつける制度にはなっているが、その周知がちゃんとなされてなかったということかと思うので、周知徹底しないといけない。
- ・訓練校について、男女比に関しては、産技校にしても委託訓練にしても在職者訓練にしても、女性に対しても訓練を実施している。
- ・産技校でやっている訓練に関しては離職された方が中心になるので、今後の会社の中核人材を担っている方が訓練を受けるといった話があったが、そのような人材育成は河村委員から説明があった国の支援制度が当てはまると思うので、それぞれのニーズに応じたパッケージとしてまとめたいと思っている。

#### 【内田部長】

- ・今、人手不足の世の中になっているというところが今までとは大分様相が違って、職にあぶれている人に一生懸命仕事をあてがうというモードとはかなり異なる。
- ・こういった中ではミスマッチは非常にもったいなく、1回離職して遊んでいる人がいる、女性の方で能力があるのにしっかり働く場が見つからない、高齢の方でもまだ働ける能力があるのに高齢の方に向けた仕事のコーディネートができてないことで働けない、いろんな問題があろうかと思う。
- ・これらは、労働力不足の中では一個一個できるだけ解決していかなきゃいけない課題だと思っており、この審議会で取り扱っている、離職者向けの職業能力開発はもちろん、それ以外の、学校教育の段階でというのは教育委員会がどう考えていただけるかとか、あとリカレント教育について、高等教育機関たくさんあるので、取り組んでいただくやり方とか、いろんな方法があろうかと思うので、当審議会での審議する部分、それから成長戦略の中で議論していく部分なども含めまして、県としても大きな課題だと思っている。
- ・この審議会に加えて、そういういろんな場面で、私ども商工労働部は特に担当している

部局ですので、今日いただいたご意見を幅広くいろんな場面で検討に生かしていきたい  
と思っている。

【議長（木綿会長）】

- ・ それでは、皆さんからいただいたご意見を事業のほうに反映させていただくということ  
で、今日の審議事項の資料1の職業能力開発を取り巻く現状分析、資料2の第11次石川  
県職業能力開発計画策定にあたっての企業アンケートの集計結果について及び第11次石  
川県職業能力開発計画の骨子については、この3つ、承認いただいたということによろ  
しいか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

【議長（木綿会長）】

- ・ それでは、本日の審議事項は終了したので、これで審議会を終了する。

閉 会