

令和4年度 第3回石川県職業能力開発審議会

日時：令和5年3月29日（水）13：30～

場所：石川県庁行政庁舎11階1102会議室

審議事項

- ・ 第10次石川県職業能力開発計画の進捗状況について
- ・ 第11次石川県職業能力開発計画（案）について

【土岐課長】

（第10次石川県職業能力開発計画の進捗状況（資料1）について説明）

第10次計画策定時のそれぞれの項目に対する基礎数値をベースにR4年度の目標について記載している。概ね計画どおりの数値となっているが、平成28年度から現在まで、今までに想定しえないような新型コロナウイルスの流行や人手不足により大きく数値の乖離があったものについて説明する。

- ・ 上から5つ目のモノづくり技能体験の体験者数については、基礎数値2,560人／年で目標が3,000人／年としていたところ、R3は90人／年、R4は700人／年と相当下がっている。これは、新型コロナウイルスの流行の影響により、技能体験の場としていたいしかわの技能まつりが中止となったり、開催規模がすごく縮小されて開催されたりということが影響して、このような実績となっている。
- ・ 在職者訓練や認定職業訓練校の訓練に関しても、1,500人／年を目標としていたが、3分の2前後という数字にとどまっている。これは、新型コロナの影響というよりは、最近の人材不足によるもので、訓練をされる方よりも実際に働かれている人が多く、訓練市場に人が流れてきていない事情もあり、このような数値になっていると考えている。

（第11次職業能力開発計画（案）について説明）

- ・ 第11次計画（案）へのパブリックコメントの結果を資料2に記載している。
意見の概要は、「企業の採用担当は、委託訓練そのものや、修得したスキル・資格に理解がない場合がある。県は企業等に対して委託訓練制度を一層広報・宣伝し、企業

が訓練修了生の採用に積極的になるよう取り組んでほしい。例えば、ジョブ・カード制度を利用し、一定のスキル基準を満たした修了生に対して県が優良人材として推奨する制度があると、再就職を支援する方法としてよいのではないかと考えているが、前段については、一層の周知に取り組んでいくということ、後段については、今後の取組の参考とさせていただきたいということで考えている。

- ・ 11次計画（案）の概要を資料3にまとめているが、前回説明したものに加え、事務的なミスを修正するとともに、必要な部分に微修正を加えた。
- ・ 資料4では、計画を具現化するために令和5年度の県予算ということで職業能力開発関係事業の概要をまとめている。
- ・ 事業の中でも代表的な事業や新規事業、そしてDXに関して、資料4-2で特出ししてポンチ絵でまとめたものを説明する。
- ・ 資料の4-2は、産業界のDXを推進していくということで、掲載の方向性で強力に進めていきたいという資料である。下がデジタル化、上がDXとなっており、下から上に行けば行くほどエキスパートレベルが上がるようなイメージで作っている。人材育成と技術指導と専門家派遣をまずパッケージ的に行う。加えて、各企業のDXの仕組みの推進として設備導入に関する資金支援を一番右にまとめている。
- ・ 1ページ目の人材育成の囲みの部分について説明する。もともとあるスマートエスイーI o T / A I 石川スクールの内容を拡充し、CDO研修とローコード研修を追加したものが一番左の内容である。人材育成の真ん中辺りに、県内大学のリスキリングということで、現在のリスキリングやDXに関してどんなニーズが現場にあるのか調査をし、それを踏まえて、県内大学にこういった講座をつくっていくことをやりたいというもの。それと、デジタルによる提案力強化事業というのはセミナーで、その右の離職者向け職業訓練は、離職者向けの職業訓練にDXというかデジタル枠というか、デジタル人材を育成するための訓練メニューを増やす拡充したというもの。
- ・ 技術指導は、工業試験場でデジタルツイン研究等々を行い、専門家派遣は、高度専門家、経営力強化支援アドバイザー、これも引き続き一緒にセットで行っていく。
- ・ 資金支援は、これまでも強く行ってきたが、加えて、DX推進支援の新ファンドでDX枠や設備導入支援として連携枠やFS調査枠を設けている。
- ・ ローコード研修とCDO育成研修の追加について、ローコードとは、なじみがあるワーディングではないかもしれないが、プログラミングのコードが極力少なくていいよ

うなやり方を研修で教えるということ。CDOは、企業の中のデジタル化を推進していく。企業の中のデジタル化を推進する経営層を育てていきたいという趣旨で拡充したものの。

- ・ 3 ページ目は、事業内容のところの①「産業ニーズにあった県内大学での講座構築に向けた調査・トライアル」について、どういった講座を県内大学でやると機能的かといったものの調査をしていきたいというもの。
- ・ 4 ページ目は、先進企業などによる提案力の強化セミナーを実施していくという内容となっており、5 回程度、20社程度を対象にやりたいと考えている。
- ・ 5 ページ目は、大学生の県内就職に向けた取組ということで、来年度4月以降に行う大型イベントの計画等々をまとめている。インターンシップフェアとか就職フェアなどを開催していく。
- ・ 6 ページ目は、今回新たに事業化するいしかわ理系人材確保奨学金返還助成制度と大学生の県内就職意識醸成事業の概要について説明する。奨学金返還助成制度は、県内企業の理系人材確保を後押しするために新たな奨学金返還助成制度を創設させていただいたもので、県と企業で連携し、学生の就職3年後に奨学金の返還を助成するというものである。対象者は理系の大学院生と大学生と高専生。対象企業は県内全ての企業ですが、企業負担2分の1に同意した企業である。助成額は最大200万円。助成要件は、対象企業に就職後3年間勤務することとなっている。近々募集を始める予定としているので、皆様の協力をぜひいただきたい。大学生の県内就職意識醸成事業は、就職活動の早期化や人手不足による学生の売手市場が進んでいることから、学生のニーズや就職活動の段階に応じ、様々な支援を行うもの。特に真ん中の県外学生向け（Uターン）に関しては、県外学生を対象にインターンシップを基本的にターゲットとして、他にもILACのイベント参加に係る交通費を助成するもので、助成額は最大1万円である。その右側は女子学生向けの事業で、大学卒業後の転出を極力止める狙いもあり、女子学生を対象に、女性社員が活躍している企業の合同企業説明会を開催するという考えている。
- ・ 7 ページ目は、人材確保推進事業、離職者の再就職支援事業ということで、これも新規事業となる。これは今年度の離職者向け再就職支援事業をリニューアルしたという感じとなっている。今は人材不足の局面になってきたので、人材確保メニューも追加している。

- ・一番上の緑がマッチングに関するもので、左側は業界別に人手不足業界をピンポイントに狙った集中的なマッチングを行う事業で、合同企業説明会となっている。右側は、幅広い業種を対象としており、それぞれ10回ずつ考えている。
- ・（新）人材確保セミナーは、厳しい状況の中においても人材確保がうまくいっている企業の担当者を招いて、企業や人材紹介会社向けにセミナーを開催する。業務の切り出し支援は、さまざまある業務の中で、業務の切り出しを行い、未経験者や女性や高齢者など多様な人材が就労できる業務の切り出し方を学んでいただくといった趣旨となっている。
- ・再就職支援体制の構築、再就職支援セミナー、就業体験、職場見学ツアーによって求職者のスキルアップを図る内容となっている。
- ・8ページ目は、都市部からの高度な副業人材等の確保支援事業費である。事業内容は、まず強みを生かした連携として県とILACと連携人材会社と一緒に進めるもの。石川県内には、副業、兼業をやりたいという人は多いが、それを受け入れる企業が少ないということを踏まえて考えた事業になる。まず①で副業、兼業を皆さんやりませんかという周知セミナーを行い、②では副業、兼業はやろうと思うが、一体どこにどういう形で受け入れればいいのかよくわからない企業に対して企業課題をヒアリングする。そして、マッチングした後のフォローをILACが行うというパッケージになった事業である。説明は以上である。

(質疑応答)

【武田委員】

- ・職業別の求人倍率には随分格差があり、依然そのミスマッチ問題は解消していないなかで、政策的にはあまりミスマッチという言葉がさほど強く出ていない。説明資料のポンチ絵の4-2のほうでは、女性、高齢者、障害者のところだけにミスマッチという言葉が使われており違和感がある。
- ・例えば輸送・運送業や従来から言われている福祉分野やサービス業などの人材不足業種が依然ある中で、ポンチ絵の7ページのマッチング、人手不足業界の取上げ方としては、やはり製造業と観光関連というところにとどまっているという印象を受けた。

【土岐課長】

- ・業種ごとのミスマッチは構造的な部分もあり、特効薬のようなものはない中でできること実施していくということを考えている。計画（案）の中でミスマッチの色が減った印象のご指摘について、特出ししている障害者、女性、高齢者、外国人については、ミスマッチがよりあるという認識の下にこのような書き方をしている。

【武田委員】

- ・女性、高齢者、外国人、障害者を一くくりにしてミスマッチが多いという把握のされ方がかなり一律で残念な印象を受けた。具体的にどのようなミスマッチが存在するとお考えか。

【土岐課長】

- ・例えば女性であれば、事務職を希望される方が比較的多かったりするが、企業側からすると、必ずしも女性の事務職を求めているわけではない。求人数以上に女性の求職がより多くなるのでミスマッチ大きい。例えば先程説明した業務切り分け支援のような形で、製造業現場でも女性ができるような仕事を切り出してしていくことを狙っている。外国人であれば、もっと給料の高いところで働きたい、環境のいいところで働きたいという希望があってもなかなかない。企業側からすると、もっと日本語の話せる方が欲しいけどなかなかいないといった特有のミスマッチはあるだろう。

【武田委員】

- ・なぜ労働市場において不利益性を持っている方々を職業能力開発の対象として考えないのだろうか。職業能力開発という観点から、就きたい職種に就けるような支援というのはあまりお考えではないということか。

【土岐課長】

- ・一つの受皿として申し上げただけで、職業能力の開発という観点がないという意味ではない。

【橋本委員】

- ・企業は生産性の向上がないと、付加価値がないとなかなか賃金を多く支払うことがで

きない。その取組を推進することは良いことだと思う。

- ・特に資料の4-2（3ページ）、県内大学と連携したデジタル分野リスキリングの推進事業はとても良い。企業にこういう取組をするということをお伝えしないと良い事業であっても分からないままとなる可能性がある。確かにデジタルは非常にキーワードになっていて、こうしたことを企業がきちんと取り入れることができれば少しは生産性の向上にもつながっていく。商工会議所も商工会連合会も経済団体で多くの会員を抱えているので、そういうところを巻き込んで、それだけのチラシなりパンフレットを作って啓発できるような体制をつくっていただきたい。私どもも当然協力する。

【内田部長】

- ・橋本委員におっしゃっていただいた生産性の向上というのがキーワードだと思っている。生産性向上の中には、まさに今日の議題になっている人材の育成、職業能力の開発、まさに人の面での生産性の向上というのが非常に大事だと考えてメニューをたくさん考えた。もう一つは、デジタル化の推進に関するハードの支援で生産性の向上を考えて予算を組んでいるという状況である。ご指摘いただいたような、企業に在職されている方の職業能力アップがすごく大事だと考えている。大学にぜひそういう講座を開講してくださいというのが今ご指摘の予算である。これから大学とも協議していくところなので、一定の段階になったら、企業の皆様方にご意見を伺ったり、利用していただいたりしていただきたいと思っているので、経済団体の皆様にもぜひご協力いただきたい。

【竹田委員】

- ・今ほど橋本委員の発言にもありましたが、もっと周知が分かりやすくなれば良いなということは日々感じている。デジタル化の推進の中で早稲田大学、コマツとの連携のスマートエスイーについて、以前から実施していることも承知しているが、ハードルが高いイメージがある。どういう方々が参加されているのか教えていただきたい。

【事務局（野崎課長補佐）】

- ・スマートエスイーはプログラミング中心で、例えばAIのプログラムを作ることが中心になっている。最近はローコードツールというものが出てきており、プログラミン

グをかけなくてもデジタルを進められるツールもあるので、今回、ローコード研修をプラスしている。案内するので参加していただきたい。

【木綿会長】

- ・ 宣伝というのは、ホームページ以外にはどういうところでしているのか。

【事務局（野崎課長補佐）】

- ・ I S I C O に D G n e t（デジネット）という、研修などを周知するホームページがあり、メルマガのような形で配布している。県ホームページや、基幹4業種である鉄工機電協会や繊維協会に加え、商工会議所など様々な形でのメール通知もしている。

【山本委員】

- ・ 人材不足ということで、一人一人のスキルを上げてそれを補うという方向と、そこから漏れてしまっている人を労働力として追加するという2つの面でやっていくしかないと思う。ただ、その中で、当然、石川県にたくさん来てもらうというのも分かるが、将来的に見て解決する方向にはなっていないと思う。雇用のミスマッチによって働いていない方を一刻も早く労働市場につぎ込むというのが一番大事ではないかと思う。仕事の切り出し業務を製造業と観光業で絞るのではなく、いろんな面にもっと目を向けていかないといけない。一人も取り残さないということなので、高校を4年で卒業する生徒や性的少数者にもしっかり目を向けて企業の採用担当者にしっかりと啓発していくことも必要である。

【土岐課長】

- ・ ご指摘を踏まえてしっかりやっていきたいと思う。

【内田部長】

- ・ 特に取り残さないというのは本当に大事だと思っている。本当はどこかで働きたいという気持ちがありながらなかなか働けないという方もおられるし、これだけ人手不足だと言っている中で、そういう方にできるだけ何とか職場に就いていただくようなことはしっかりやっていかなければならないと思っている。

- ・先ほど武田委員からもあったが、ミスマッチというのは本当に大事なテーマだと思っている。人手不足だと言いながら、働きたいと言いながらも人手不足の業種に人が向いていかないというずれの部分を少しでも解消するというのが本当にとっても大事だと思っている。
- ・石川県のものづくりは本当に人手不足で、人をずっと求めている。先ほどの業務切り分けとか、あと職場の環境づくりなどで、特に今まで志望してくれなかったような人に志望してもらえるようにならないとなかなか解消しない。また労働市場におられる方へのイベントや働きかけを両方並行してやっていくことによって、まさに働きたいと思いつつも実は働きたいところが募集していないので働かないというような状況の方々が少しでも減ったらと思っている。
- ・性的少数者の話はいろんな観点で今後大きな問題だと思っている。関係部局ともしっかりと連携していきたい。

【山下委員】

- ・女性では一般事務を希望される方は多いが、製造現場ということになると、やはり人手不足であってもなかなか来ていただけないというのが現状。ミスマッチという部分で、例えば今おっしゃっておるDX化、IoTとかいろんなものが進んでいく中で一般事務はさらに減っていくだろうと思う。
- ・製造業をいくくりにするのではなく、さまざまな工程があつていろんな職種があるということをどんどん表に出して、そしてアピールしていかないとミスマッチは解消しない。
- ・資料4-2の8ページの都市部からの高度な副業人材の確保支援事業で想定するこの副業についてどういう職種を指しておられるのか教えてほしい。

【土岐課長】

- ・都市部に限るものではないが、本業がある中での副業ということなので、現業というのはなかなか厳しいだろうと思っている。ITスキルが高いような方で、フリーランスでシステム構築をしていただけるような方が都市部などさまざまなところにいるので、そういった方とシステム作りに苦勞している会社をつなげて、アフターケアも続けてもらってという形の取っかかりになる事業として想定している。

【山下委員】

- ・人材の紹介とかは既にもう民間でされているような内容であるということによって理解していいか。

【土岐課長】

- ・副業のマッチング会社というのは、ご存じのとおりたくさんある。そこにILACとしての付加価値やノウハウを活かしていきたい。

【山下委員】

- ・ILACがやられるということであれば、それなりの付加価値がつけられるようにということをお願いする。

【武田委員】

- ・企業にとって求められるIT人材というのは、実はかなり幅があるのではないかと思います。この文書で書かれているIT人材というのは、例えば企業の中でデータ管理をシステム化したいというニーズがあった場合に、それを社内でやってくれるような人材、そういう知識を持った人材というものを指しているのか。あるいは、通常、多くの企業はそうした業務を外部委託していると思うが、そうしたコンサルと交渉する上でのリテラシーが必要だったりする。企業によってIT人材へのニーズというのはかなり多様なのではないかと思います。複数の構えを持って考えているのか。

【事務局（野崎課長補佐）】

- ・企業のレベルや企業の仕事の仕方によって、デジタル、ITの捉え方というのは様々だと思っている。
- ・最近、DXが叫ばれており、企業が今後付き合いしていく上でデジタルが必要不可欠になってくる状況になると思う。顧客ニーズや会社変革をするためにはある程度ITリテラシーが必要になってくる中で、今までITのベンダーなどに依頼してシステムをつくっていったところが、なるべく自製化していかなければいけない状況になっていると思う。
- ・まさに過渡期であると思っており、スマートエスイーの中では、プログラミングだけ

でなくCDOといったデジタルを長期的に考える役職の人が必要であったり、企業によっては地方と都会でも様々あると思う。そういった中でも県内の大学の集積を活用して、企業のニーズに合った形で大学とシーズをマッチングさせた高等教育機関の集積を利用したリスクリング事業も実施しようと思っている。企業のレベルに応じた形でやるべき姿を県で示しながら、企業にリスクリングという形で政策を提案していきたい。

【河村委員】

- ・今回、賃上げ、生産性向上というご発言等々があったが、国としても、非常に重要な点であり、まさに岸田政権の成長と分配の好循環の観点からもいろんな取組をしているところである。国としては、職業訓練に加えて、人材開発支援助成金という形で企業の人材育成に対して助成もしている。
- ・先ほどIT人材にもいろいろ幅が求められるという話について、国としても、企業が求める人材のレベルというのは本当にいろいろ幅があるのだろうということで施策を打っている。まさにITリテラシーについては、いわゆる職業訓練の基本的なところで身につけるといふものがあるのだろうと思っている。一方、高度なデジタル人材であれば、職業訓練で身につけるといふのはなかなか難しいのではないかという議論があり、人材開発支援助成金の中に人への投資促進コースを設け、企業が行う高度な訓練に対して国が助成する取組をしている。段階に応じて国の支援策を分けて支援を行っていくということはしているところである。
- ・ミスマッチや人手不足の関係の議論については、まさにハローワークでは求人と求職のマッチングを専門に行っており、まずは仕事を知るといふのが一つ大事なことなのかなと思うところである。仕事を知るといふ観点について、まずは仕事を知るセミナーを受けてみませんかということでご案内している。例えば、まず介護の仕事を知って、それを踏まえて訓練を受けて、それを知った上で就職していくという形で就職につなげていくということが大事である。このような取組を少しずつ積み上げ、ミスマッチの解消にもつなげていきたいと思っている。

【村上委員】

- ・訓練を受けられた方々がどこに就職しているのか公開しているのか。就職の成果をP

R、宣伝をすることによって入校される方が多いのではないかと思います。

- ・3頁新規の(6)のいしかわ理系人材確保奨学金返還助成事業費について、私ども連合石川は県に対して奨学金の課題を要求させていただいているが、これがかなり進展して、理系大学卒業の方、院卒の方だけだったものが今回は大学生や高専の方々にも枠が広がった。連合石川としても大変成果があったと思っている。優秀な人材が県外から石川県に戻ってくることに、助成があるのは大変ありがたいことであり、大きな成果だとすごく評価している。
- ・今年の春闘は「賃上げ春闘」と言われている。世の中大変厳しい状況の中で、大手は満額回答ということになっているが、中小零細企業にまで波及するかといえば実際はそういうことにはなっていない現状である。いつもこの時期に、それぞれの傘下の構成組織に伺っていろんな状況を確認するが、ものづくりの企業へ行くと、大変人材不足ということ、そして若い人たちが離職されるということを知っている。厳しい状況であるが賃上げは必要。魅力ある企業では、やはり賃金というのも大変重要な働きをしているだろうと思っている。
- ・先ほどの女性の活躍に関して、ものづくり分野への参入ということだが、ある企業では現場の中でも機材のチェックや機械の操作は女性が行っており、活躍できる場はものづくりの中でもあると思う。働く場はいろんなところにあるという宣伝などもあればいいと思う。
- ・今年の春闘は本当に例年にない大変な数値になっているが、仕事をする我々にとっては生産性を上げることが大事な意識だと思っている。

【事務局（吉村主幹）】

- ・村上委員から産業技術専門校の訓練生の就職先のPRについては、産業技術専門校のパンフレットに記載し、訓練生の同意が得られた場合には訓練生のコメントもつけさせていただいて、就職先もPRしている。引き続き、PRに励んでいきたい。

【高委員】

- ・私どもも人材ビジネスをしているが、いつも同じ会社が参加している。人手不足で困っていて、社員の人の給料も上げられず、電気代も上がって困っている会社に企業説明会参加のご提案のお声掛けをしても参加するために人員が割けないという状況であ

る。このような企業こそ人手が足りていない。福祉関係でも、看護師が辞めたり、介護福祉士が辞めたりと、事業を継続していけないという相談が多い。

- ・誰も取り残さないということであれば、本当に小さな企業にも情報が行き渡るように何か工夫できないかなと思う。

【内田部長】

- ・環境的には、ここ3年間のコロナの影響があり、厳しさが増している可能性があること認識している。加えて、電気代が上がるなど企業にとって大きな問題だと認識している。厳しい中小企業対策が従来以上に求められるという認識で、当初予算でいろいろ工夫した。
- ・特にコロナの3年間の中の取り組みの中で評判の良かったアドバイザーの派遣事業について説明するが、年間3回までなら無料で専門家に相談できる事業を、3回を超えても条件を満たせば無料で相談できるという形にしている。お話にあった会社の皆さんにも様々な相談ができる仕組みを新年度も継続している。

【坂野委員】

- ・確かに中小は非常に人材確保が難しく、製造業、ものづくりの現場も人材確保が難しいと思うが、文系採用の会社でも人材確保は非常に難しい状況である。先ほど、理系学生への奨学金支援の話があったが、文系にも広げてくれるとうれしい。

【内田部長】

- ・今回の事業は従来理系の大学院に絞っていたものを大幅に拡充した中で、様々な検討をしたものである。日本全体でも実は理系学部の子供の方が少ない。企業が理系の人材を求めてもなかなか採用ができないという実態があり、全国的に見て理系の人材不足が非常に著しい状況である。理系人材を非常に採用しにくい環境になっているということで、まずは理系を対象に制度をつくらせていただいたところである。また、一般的に理系の方が学費が高いため、奨学金の残高も多い傾向にある。この2点から今回拡大という段に当たっては理系に絞ってやらせていただいた。

【高委員】

- ・資料4-2について、就職後、3か月、半年、1年で離職した若い人たちが就職しないで、家に引き籠もっているケースが多いと聞く。そして、人手不足といわれながらも、普通に仕事ができるのに何か挫折してしまって、仕事をしていない若い方が結構いるという話を聞く。そういう方たちに向けた求職者のスキルアップで再就職の体制の構築をILACでするということか。広報や周知はどのように考えているか。

【土岐課長】

- ・基本的に仕事をお辞めになられた方は、一旦求職登録ということでハローワークには行っていただくことになるので、ハローワークと連携をしながら事業の周知をしていく。その上で、ILACに来ていただいたら、より細かな事業まで説明させていただくという枠組みである。

【木綿会長】

- ・それでは、今回の審議事項の第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（案）については承認するという事よろしいか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

【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。