

## 令和5年度第1回富山県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

日時：令和5年10月26日（木）14:00～16:00

場所：富山県民共生センターサンフォルテ 307・308 富山市湊入船町6-7

- 1 富山労働局 吉岡労働局長あいさつ
- 2 委員紹介
- 3 会長に富山国際大学長尾治明名誉教授を選出

### 議 事

#### 4 議 題

##### (1) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について

令和4年度及び令和5年度（9月末まで）の公共職業訓練、求職者支援訓練に係る受講者数、開講コースの充足率、就職率などの実施状況について、事務局（富山県）及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部より、それぞれ説明を行った。

また、公共職業訓練、求職者支援訓練の分野別におけるコース数、定員、受講者数、応募倍率、定員充足率、就職率等の分析結果について、それぞれ説明を行った。

##### (2) 「令和5年度富山県地域職業訓練実施計画策定方針」に対する報告

実施状況の分析に基づき、①就職率が高く、応募倍率が低い分野「製造分野」「建設関連分野」に対する受講者を増やす取組と、②応募倍率が高く、就職率が低い分野「デジタル分野」に対する就職率を上げるための取組について、それぞれハローワークで実施している取組や実施内容について、事務局（富山労働局）より説明を行った。

##### (3) 地域におけるリスクリングの推進に関する事業実施報告について

人材開発支援助成金の対象とならない短期間の訓練を行う企業を支援する「とやまリスクリング補助金」について、事務局（富山県）より説明があった。

##### (4) 地域における人材ニーズについて

委員から以下のとおり地域の人材ニーズ等について説明があった。

##### ○令和5年8月の雇用失業情勢について

（富山労働局）

有効求人倍率（季節調整値）は1.40倍となり、前月より0.03ポイント低下、前年同月より0.18ポイント低下した。

雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きに足踏み感があり、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある、と判断している。

今後の見通しについては、社会経済活動の再開の動きは継続しており、雇用情勢は求人の動きにやや弱さがみられるものの、引き続き求人が求職を上回って推移していくことが見込まれるが、物価上昇等の求人への影響や新規求職者数が増加傾向にある点に注視する必要がある、と考えている。

## ○県内経済の状況、産業政策、企業誘致の状況等について

(富山県)

富山県の経済状況については、今月の県の「経済情勢報告」によると、個人消費は持ち直しており、設備投資は増加、生産は持ち直しの兆しがみられるが、雇用情勢は改善の動きにやや弱さがみられる。企業倒産は2桁台で推移し、消費者物価は上昇している。これらを総合して景気は持ち直している、と判断している。

富山県の産業政策については、国の経済対策にも呼応しながら、構造的な賃上げの実現に向けて、適切な価格転嫁の普及、中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対策、DX、人への投資などによる生産性向上の支援に取り組んでいる。

特に中小企業の人材確保・人材育成が課題となっていることから、まずはそれぞれの企業内でリスクリングを推進し、リスクリングした人材の配置転換やキャリアアップにより、生産性向上や成長分野へのチャレンジに繋げられるよう、これらを後押ししていくことが重要と考えており、リスクリング補助金の新設、富山県技術専門学院の在職者訓練の活用による支援に取り組んでいる。

昨年度の企業立地は62件と10年前に比べて約2倍に増えており、新規雇用創出数は362人となっているが、ご承知のとおり現状、地域において人手不足の状況の中では、雇用創出というより人材を取り合うこととなる難しい面もあり、誘致した企業の人材確保が地域において十分にまかなえず、一部社内で他県事業場から融通して連れて来るようなケースもある。

## ○企業からの人材ニーズやスキルニーズ等について

(事業主団体)

建設業は慢性的な人手不足となっている。製造業においてもオペレータ不足など、建設業と同様、外国人材を入れてまかなっている。2024年問題が控えている運送業も人材不足が課題となっている。さらに、医療福祉、ホテルや飲食も不足していると聞いている。

しかし経済の先行きが見通せないことから、採用について積極的になれない傾向にある。

また、各企業は人材育成を積極的に行っているが、その結果、転職してしまう人材がいる。

企業の生産性向上のためIT化、DX化と言われているが、それをやる人材が企業にいないという課題もある。

中小企業は収益性が低く、賃上げや賃金上昇に結びつかず、価格転嫁できない状況があり、生産性や収益性を向上させてないと、中小企業のリスクリングは厳しいのが実情。

他方で、従業員の処遇を改善して人材を確保し不足する人材を補うため、生産性の向上に向けてIT化、IoT化の必要性を感じ、ドローン技術やデジタル技術を持った人材を求めている中小企業も多くある。

今後、新しい市場として見込める資源循環型産業のようないわゆるグリーン産業や、関連産業に進出しようとする企業も見え始めている。

## ○求職者や労働者側から見たスキルアップニーズ等について

(労働者団体)

全般的な人手不足は否めず、人材育成が非常に大切だと感じている。しかし若い従業員の離職という問題があり、教育しても離職してしまう若者への対応に苦慮している。

職場では即戦力となるDX人材が求められているが、そういう能力は、基本的に必要な能力になりつつあると感じている。

高齢者に働いてもらわないと社会が回らない状況となっているが、高齢者向けにDXの教育も必要ではないか、そういう機会の必要性を感じている。

各企業はギリギリの人材で行っているのが実情であり、もう少し余裕があれば教育も可能になると思っている。

## ○リカレント教育の取組状況等について

(大学)

リカレント教育として、介護実務者研修、看護の喀痰吸引研修を実施している。

保育と介護分野の富山県の委託訓練について、実施している。

独自プログラムの臨床美術士専修プログラム、社会福祉専修プログラム、カウンセリング専修プログラム、心理学専修プログラムについて、行っている。

各教員が外部に出て外部講師を行うケースもある。

社会人の学びなおし、資格取得のニーズは増えていると感じている。経済的な理由で若い頃通学できなかった方や資格を取れなかった方、子育てが一段落した方などが増えている。

## ○職業紹介事業者を利用する求職者や求人者の動向等について

(職業紹介事業者)

求職者の状況について、短期単発、学生、主婦、Wワーカー、転職者が多い。短期希望者のなかには正社員希望者もいる。また、十分なスキルを持っているにもかかわらず短期の仕事を希望している者のなかには、人間関係を理由に短期の仕事を希望している者もいることから、職場におけるコミュニケーション能力の基礎的な研修があれば有効ではないか、と感じている。

求人者の状況について、飲食サービス業においてワンオペ体制が加速している現状があり、人員不足の深刻な状況から、給与や労働時間など条件の見直し、髪や爪の色などファッション等の理解、週一からの勤務など雇用面で工夫が行われている状態である。

また、首都圏から徐々に広がっている、求人と求職を直接つなぐマッチングアプリの利用が増加している。

## (5) ワーキンググループ検証結果報告

富山労働局、富山県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部が合同で運営しているワーキンググループより、デジタル分野の訓練コースについて、訓練修了者、採用した企業及び訓練機関にヒアリングを実施した内容や訓練効果を把握・検証した結果について、説明を行った。また、把握・検証した結果を踏まえて策定した訓練カリキュラム等の改善促進策(案)について、報告がなされた。

(改善促進策(案))

- 1 コミュニケーション能力の養成
- 2 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援
- 3 リスキリング能力の養成

## (6) 「令和6年度富山県地域職業訓練実施計画」の策定に当たっての方針(案)について

第1回中央職業能力開発促進協議会の結果等を踏まえ、令和6年度富山県地域職業訓練実施計画の策定方針(案)について、事務局(富山労働局)より次の通り提案・説明を行った。

「令和6年度富山県地域職業訓練実施計画の策定方針(案)」

○令和6年度公共職業訓練、求職者支援訓練の実施計画数

○令和4年度の実施状況を分析した結果に基づき

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野として「製造分野」が該当

(対策)

- ・ハローワークにおける受講勧奨の強化
- ・雇用保険説明会への訓練機関の参加
- ・製造分野訓練説明会の開催

- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野として「デジタル分野」が該当

(対策)

- ワーキンググループで検討した改善促進策（案）を対策とする
  - ・コミュニケーション能力を養成するための訓練カリキュラムを導入
  - ・訓練生に対する柔軟な職種選択の支援
  - ・訓練生に対するリスキリング（自立的・主体的学び）の周知
- 訓練の計画と実績の乖離について、令和4年度の委託訓練の計画数と実績が乖離していることについて（対策）
  - ・募集から開講までの日程の見直し
  - ・効果的な周知方法の検討
  - ・訓練説明会への参加
  - ・個別訓練説明会の開催
- 人材ニーズを踏まえた計画数の設定についてデジタル人材が質・量ともに不足している現状（地域のニーズ）（対策）
  - ・引き続き職業訓練のデジタル分野への重点化を進める
  - ・デジタル分野職業訓練修了者のマッチング

富山県の訓練施設「富山県技術専門学院」の訓練コースを令和5年度から6年度にかけて、県内企業や求職者のニーズ調査を踏まえ、見直しを行っていることについて、事務局（富山県）より、説明を行った。

#### （7）職業能力開発に資する取組について

配付した資料に基づき、事務局（富山労働局）より説明等を行った。

○厚生労働省が作成した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の紹介と活用勧奨を依頼した。

○人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」のリーフレットに基づき、人材開発支援助成金2コースの説明を行い、活用勧奨を依頼した。

○「人材開発支援策」のパンフレットに基づき、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構や富山県、関係機関が行う職業能力開発に係る支援策の紹介の他、特に活用の多い人材開発支援助成金の「人材育成支援コース」と、県の「とやまリスキリング補助金」の説明を行い、活用勧奨を依頼した。

また、11月は「人材開発促進月間」としており、月間中に「人材開発支援策」のパンフレットを活用し、積極的に周知、活用勧奨を行っていくことを紹介した。

#### 5 質疑・意見交換について

主な発言は以下のとおりであった。

（委員）

資料No.6－3の説明で、県の委託訓練の計画数と実施に乖離があるが原因は何か。

県委託訓練を実施する事業所が少ないからか、それとも訓練の受講希望者が少ないからか。

もっと訓練をやってくれるところが増えれば入校生が増えるのか。

(事務局)

計画と実績の乖離については、県委託訓練の令和3年度の実績と令和4年度の実績について、計画定員はほとんど変わらないが、実際に開講し入校した方が令和4年度は大幅に減少している。

これは、令和4年7月に制度改正があり、求職者支援訓練についても県の委託訓練などと同様に、雇用保険受給者の給付制限が受講開始日から解除される、訓練終了まで受給期間が延長される、といったメリットを享受できるようになったため、その結果、雇用保険受給者の職業訓練受講希望者が、求職者支援訓練に流れたことが、その要因であると考えている。

また、求職者支援訓練にしかないWEB系のデザイン分野に受講希望者が多く流れ、その結果、令和4年度は令和3年度に比べて受講生が減少するという影響が出たと考えている。なお、県委託訓練についても、令和5年度からWEB系のデザイン分野の訓練コースも設けたことから、入校生の確保に繋がればと考えている。

(委員)

中央職業能力開発促進協議会の策定方針が9月に策定されるとのことだが、47都道府県の協議会で議論された内容の振り返りが行われたうえで、中央の方針が策定されるのか確認したい。

(事務局)

令和4年度はすべての都道府県で協議会が開催されたという報告を受けている。

都道府県の協議会の内容は厚生労働省に報告されており、9月に開催された令和5年度の第1回中央職業能力開発促進協議会のなかで、各地の協議会で議論された資料が添付されていることから、地域の協議会の中身が中央でも議論されていると考えている。

(委員)

富山県技術専門学院の訓練コースの見直しについて、離職者向け訓練の見直しはすばらしいことだと理解するが、学卒者向け訓練のところについて、文部科学省、厚生労働省、各都道府県との話し合いのなかで、公が民を圧迫することに繋がってはいけないという話になっていると思うが、学卒者向け訓練に対する内容の見直しについて、積極的に行うことはいかがなのかと思う。

(事務局)

民間圧迫になってはいけないことは重々承知している。

県立の職業訓練校として地域のニーズに沿った人材輩出を使命としており、富山県の職業能力開発審議会の委員の方の意見を踏まえて、定数をそのままに地域のニーズに対応できる内容にしていきたいと考えている。

## 6 結論

承認された「令和6年度富山県地域職業訓練実施計画の策定方針」に基づき、また、各委員から説明のあった「地域における人材ニーズ」や発言のあった意見等を参考に、「令和6年度富山県地域職業訓練実施計画（案）」を事務局において策定する。

策定した「令和6年度富山県地域職業訓練実施計画（案）」は、令和6年2月下旬に開催予定の第2回富山県地域職業能力開発促進協議会で諮ることとした。

以上