

令和6年度第1回富山県地域職業能力開発促進協議会議事録

令和6年10月31日（木）

（司会：事務局）

それでは定刻になりましたので、ただいまより令和6年度第1回富山県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。私は、本日の司会を務めさせていただきます富山労働局訓練課の林と申します。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、開会にあたりまして富山労働局、小島労働局長よりご挨拶を申し上げます。

（小島労働局長）

皆様お疲れ様でございます。富山労働局長の小島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。今年度第1回目の「富山県地域職業能力開発促進協議会」ということで開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げたいと思います。

委員の皆様方には、本日は大変お忙しい中、本協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、常日頃労働行政の運営につきまして格別のご理解とご協力をいただいているところにごさしまして、併せて感謝申し上げます次第でございます。

さて、昨今企業において多様な人材が求められている中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて、自立的、また、主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められているところでございます。

特に最近では、デジタル分野における職業訓練の拡充や、労働者のリスクリングの需要が高まっているなど、人材育成や職業能力開発の重要性が高まっているところでございまして、政府の重要施策であります「人への投資」を後押しするための助成制度といたしまして人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」と、「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用勧奨を実施するなど、企業の職業能力開発に関する支援を一層促進いたしますとともに、従来からの離職者などを対象とする公的職業訓練の実施に関しましても、より効果的な実施が求められているところでございます。このような状況を踏まえまして、本協議会は、労働者の多様な働き方や、地域の人材ニーズなどの実態を把握しながら、公的職業訓練の総合的な計画を策定し、効果的な職業訓練の活用促進を図ることを目的としているところでございまして、本日の協議会におきましては、次第にもありますとおり、「ハロートレーニングの実施状況報告」ですとか「ワーキンググループでの検証結果報告」などを踏まえまして、次年度の『「職業訓練実施計画」の策定に当たっての方針（案）』につきまして、ご協議いただくこととしておりますので、委員の皆様方、それぞれのお立場で忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げます。私からのご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

（司会：事務局）

ありがとうございました。それでは、会長が選出されるまでの間、私の方でお手元の次第に沿って進めさせていただきます。

まず、次第2. 委員紹介についてでございますが、時間の都合上、お配りしております資料の中の委員名簿にて、ご紹介に代えさせていただきたいと存じます。なお、富山県教育委員会教育みらい室県立高校課の土肥圭一課長様におかれましては、本日都合により欠席の連絡をいただいておりますのでご報告いたします。また、富山県地域職業能力開発促進協議会委員の委嘱状につきましては、皆様のお手元の封筒の中にごございますので、ご確認いただけますようお願いいたします。

次に、3番、会長の選任についてです。参考資料3の方についておりますが富山県地域職業能力開発促進協議会設置要綱4の規定により会長は委員の皆様の互選により決定することとなっておりますが、過去の地域訓練協議会にも会長を行っていたとき、前年度の状況などについてもよくご存じでいらっしゃると思います、富山国際大学の長尾委員にお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。拍手をもってご承認いただきたいと存じます。

(拍手)

(司会：事務局)

ありがとうございます。皆様にご承認いただきましたので、長尾委員に会長をお願いいたしたく、よろしくをお願いいたします。つきましては設置要綱の規定によりまして会議の議長は会長が行う事となっておりますので長尾会長様に議長をお願いしたいと思います。では長尾会長、会長席の方へご移動の方よろしくをお願いいたします。それではこれ以後の進行につきまして、長尾会長よろしくをお願いいたします。

(長尾会長)

ただいま選任いただきました富山国際大学の長尾と申します。昨年も会長ということで進行させていただきましたが、世の中の動きからしますと選挙の後でかなり自民党が過半数割れを起こして、ある評論家がテレビで一言解説していましたが、これでは、力の論理ではなく政策論議ができるようになったのではないかと、というのですね、そのようなコメントをしていましたけど、これからはほんとに数の論理ではなくて内容によって審議していく状況が国会の中でも始まっていくのではないかなと思います。

これまで政治の世界もそうですが、経済の世界においては規模の論理っていうことが崇拜的な論理になっていましたけど、これから少数の意見、少数の皆さんの声っていうものが重要な時代になっていかなければいけないのではないかなと思います。その意味においても今回の選挙の結果は、一つこれからの将来を表す方向を示してくれるのではないかなと思います。私もいろんな委員会、審議会に関与をしておりますが、いままでは審議会の中で計画の審議が非常に多かったと思いますが、これからは本当少ない税金をいかにうまく活用していくか、そのためには何をやらなければいけないかっていう行動の部分非常に審議会、委員会においても重要になってくるのではないかなと思います。前へ進めていく議論ばかりしていても、やはり結果を出して翌年どうしようか、この後どうしようかという、そのような会議の発展性っていうものが、これからの少子化で人口が減っていく中で税金も減っていくわけですので、非常にお金の使い方というのは無駄のないように、効果的に使っていかなければいけないと感じている人が、非常に多いと思います。

この委員会におきましても今日一回目ですが、何を具体的にやっていけばいいかというような視点から、各位の皆様、各委員の立場でいろんなご意見を是非いただければと思っております。その一つの試みではないかなと思いますが、ワーキンググループでDXの実証結果という項目が一つ含まれています。この項目は本当に何をやったか、その効果がどうであったかということワーキングの方で検証していただいていますので、何が効果的であって、何が課題として残されたか、一つのこれからの新しい方向を示しているのではないかと思います。少ないお金で実のある効果をいかに上げていくか、そのような方向を皆さん方と一緒に目指して進行の方もさせていただきたいと思っております。少し長くなりましたが、この後は着席して議事の方を進行させていただきます。

では本日の議題ですが、6項目ございます。順次これに従って進めていきたいと思っております。まず議題（1）から議題（2）までを通しての説明の後まとめてご意見をお伺いしたいと思います。それでは議題（1）の「ハロートレーニングの実施状況について」事務局より説明をお願いいたします。

(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

（事務局（県））

県労働政策課の田中です。それでは県における公共職業訓練の実施状況について説明させていただきます。

資料としましては資料 No. 1 の 1 ページの一行目に、施設内訓練では前年に引き続き、訓練科目及び定員数を確保するとありますが、2 ページ 3 ページをご覧くださいければと思います。

左の 2 ページのほうは 5 年度の実績、それから右の 3 ページのほうは 6 年度の計画になりますが、一見して 6 年度のほうはボリュームが小さいのを見てわかるかと思えます。これは技術専門学院のリニューアル工事をやっている関係で計画定員が 90 名減少しています。一時的な減少でして、どうしても一部のコースを中止せざるをえなくなっているのが実情です。見直しのほうは本年度からすでに始まっているコースもありまして、旧ビジネス事務科 OA 系の訓練科の見直しに伴い 6 年度からは IT ビジネス事務科の名称で、全県下統一した OA 系の訓練科を開始しております。これによって年間約 40 名の定員が減少しているのが実際です。見直しについては、令和 7 年度からすべて開始する予定になっており、そのときには計画定員として 340 名程度に回復する見込みとなっています。

1 ページにお戻りください。上から 2 つ目ですが、委託訓練では求人ニーズの高い介護、保育、建設分野の訓練科を継続実施するとともに、デジタル分野の訓練科を拡充した、とあります。こちらのほうも、資料の 4 ページ 5 ページのほうをご覧ください。資料の 4 ページが令和 5 年度の実績、5 ページが令和 6 年度の計画となっております。令和 6 年度の上から 6 行目の青い枠のところは IT 分野とあります。こちらはいわゆるデジタル分野を指していまして、昨年度の計画数と見比べますと昨年度は 65 名、今年度は 75 名の計画をして 10 名拡充する予定となっております。

令和 6 年度の開講済みコースの充足率を見ますと 60% という数字があります。知識習得コースの全体のパーセンテージの 68% から見ますと若干低くはなっていますが、今後活躍が期待される分野でもありますので引き続き定員の確保に努めていきたいと思っています。

それでは 1 ページにお戻りください。この 1 ページの表ですが、上段が令和 6 年度の開講実績ですがまだ年度途中で確定しておりません。暫定値となっておりますのであくまで参考としてご覧くださいければと思います。先ほど申し上げた通り、施設内訓練の方の計画定員が 6 年度は 290 名、前年度は 380 名ということで一時的な減少が起きている。

下段の令和 5 年度の開講実績をご覧ください。こちらの就職率等は、6 年 9 月末までに確定したものを集計したものになります。まず 1 番目の施設内の訓練の定員充足率 62.7% というところですが、昨年度の同月日で同じ 62.7% と低迷しておりまして、引き続き定員の確保に努めてまいります。その改善への取り組みの一環といたしまして技術専門学院のリニューアル事業の中で科目の見直し等を行ってまいりまして、7 年度当初の実施に向け施設整備等を進めているところであります。続いて 2 段落目の委託訓練の部分ですが充足率が 62.8% となっています。こちらにつきま

しては、令和4年度が70.3%であったところから見ますと、約7%の減少をしております。先ほども申し上げたIT分野をはじめとした、新たなコースを引き続き計画して改善に努めてまいります。

次に委託訓練の中の障害者訓練ですが、こちらは充足率が86.8%と非常に高水準でして、昨年度から見ますと約10%の改善がみられております。この分野につきましては、引き続き高水準が保てるように努めてまいります。

一番右下の全体の最終的な合計の就職率が、76.2%とありまして、令和4年度の81.9%と比べて5%ほどの低下が見て取れます。今後、職安との連携をさらに深めながら、就職指導を充実させて就職率の向上にさらに努めてまいります。

全体的な実施状況は以上になりますが、さきほども見ていただいた資料2ページから資料の6、7ページまでが、県で実施している訓練の詳細資料となっております。2、3ページは施設内訓練、4、5ページは委託訓練、6、7ページは在職者訓練を掲載していますので、のちほどお時間があるときにご覧いただければと思います。以上で県の実施状況の報告を終わります。

ありがとうございます。

(機構：下田)

引き続きまして、雇用支援機構富山支部のほうから説明させていただきたいと思っております。私、雇用支援機構富山支部の下田と申します。よろしくお願いいたします。

ポリテクセンター（富山職業能力開発促進センター）富山で実施しております離職者向けの施設内訓練と、在職者訓練、それから富山支部で申請コースの審査及び認定業務を行っている求職者支援訓練について説明させていただきます。9ページご覧ください。

まず施設内訓練におきましては、令和5年度は年間定員7科375人分のコース設定を行った結果、入所率78.1%と前年度より9.5ポイント高い数値になりました。これはテクニカルメタルワーク科、電気設備技術科、IoT生産システム科の3科で昨年度より入所率が高かったことによります。なお、就職率については86.8%と、令和5年度富山県地域職業訓練実施計画での目標値である85%以上を超える実績となりました。

次の10ページをご覧ください。こちらは、今年度令和6年度の9月末現在での実施状況となります。令和6年度計画に基づき年間定員7科352人分のコース設定をしております。

昨年度より、23人分の減員となりますが新設した年3回実施予定の生産システム技術科において12人分少ないことその他、各科で少しずつ年間定員を減らしております。入所率につきましては上のほうですね、78.2%と、前年度から6.7ポイント低くなっておりますが、これは主に新設した生産システム技術科の9月開始コースが、58.3%と想定を下回ったことが数値上の一つの理由として挙げられます。

就職率につきましては、9月末時点で81.7%となっておりますが、令和6年度計画における目標値であります、82.5%以上となるよう引き続き就職支援に努めて参ります。

続きまして令和6年度在職者訓練（通称、能力開発セミナー）ですがこちらについ

てご説明をいたします。11 ページをご覧ください。

令和6年度計画1,062人に基づきまして計画定員としては、レディメイドで988人、オーダーメイドで190人、合計1,178人分を計画しております。右上の施設行動計画の680人というのは当機構本部から指示されている数値となります。前年度の630人分より50人分増加をしておりますが、全国的に離職者訓練を減らして、在職者訓練を増やす方針に沿ったものとなります。9月末時点で受講者数は461人。見込み達成率は67.8%となっておりますので、レディメイドの設定が少なくなる年度後半においては、オーダーメイドの確保につとめて年間実績の確保を図る予定としております。

次の12ページですけれども6年度の方野別、充足別のコース実績となりますので適宜ご参照いただければと思います。

続きまして求職者支援訓練コースの設定、開講状況になります。資料の13ページをご覧ください。前年度（令和5年度）については、年間の認定上限値480人に対しまして、基礎コースで9コース120人分、実践コースでは27コース、415人分、合計36コース535人分のコース設定となりまして、認定率は111.5%となりました。グレーの網掛けとなっている、認定後に中止となった7コース81人分の定員も活用した結果、100%をこえる認定率となっております。各認定コースの詳細につきましては表の通りとなります。尚、表にはございませんが令和5年度計画との対比で各分野の達成状況を確認させていただきますと、基礎コースは63.2%、実践コースは143.1%、実践コースの方野別でみてまいりますとIT分野は申請がございましたので0%、営業・販売・事務分野は40%、医療事務分野は133%。介護54.5%、Webデザインで188.8%、理・美容は申請がございましたので0%、その他200%となりました。達成の可否につきましては民間の実施機関からの申請によりますので、引き続き不足分野への申請を勧奨であるとか、新規の実施機関の開拓に努めて参りたいと考えております。

次に14ページとなります。令和6年度9月末現時点での状況となりますが、こちらは第3四半期コースまでの認定状況を反映したものととなります。年間の認定上限値442人に対しまして、基礎コースで3コース45人分、実践コースで25コース378人分、合計28コース423人分で、認定率は95.7%となっております。各コースの詳細は表の通りとなります。尚、当支部におきましては現在、第4四半期に開始コースにかかる申請書類の審査を行っております。来月25日には認定コースが確定しますが、募集枠に対して多くの申請をいただきましたので、第2回の協議会においては年間認定上限値442人を超える認定結果をご報告できる見込みとなっております。

私からは以上です。

（事務局（労働局））

富山労働局訓練課の山内です。私からは資料1の15ページから17ページに記載しております、ハローワークにおける職業訓練の受講勧奨等の取組の状況について、ご説明させていただきます。

ハローワークにおきましては、求職者の就職斡旋の業務の一環としまして、公的訓

練の受講勧奨であったり、訓練修了者の就職支援業務を行っている所です。具体的な取組については、こちらに記載しております。これらの取組には昨年の協議会で決定いたしました就職支援の強化策もふくまれております。具体的にいきますと1の②の製造分野の職業訓練説明会の実施、1の③の雇用保険説明会の訓練機関の参加、そして大きい2番のデジタル分野の訓練修了者の就職支援、こういったものが昨年の協議会において決定した強化策になっております。

これらの取組については年度当初に重点する施策をハローワークに労働局が指示しております。6月に各ハローワークへ労働局職員が訪問して実施状況をヒアリングしております。7月の担当者連絡会議で各ハローワーク及び県と求職者支援機構様のほうと、会議を行いまして内容を共有しております。

本日はお時間の関係もございまして取組内容については一部抜粋ということでさせていただきますこととなります。

1の①ハロートレーニング説明会での周知となっております。こちらについては訓練機関から訓練の内容などを説明させていただいております。ポリテクセンター（富山機構）あとは富山県技術専門学院のほうから説明をまずしていただくのと、あと民間の訓練機関がだいたい3～5社ほど参加いただきまして、説明をしております。各ハローワークでだいたい月に1回ペースで説明をしております。

②の製造分野の職業訓練説明会ということになっております。こちらに関しましては製造分野の受講の勧奨の強化策としまして、実施を指示しております。各ハローワークにおいては、通常説明会以外に製造分野に特化した説明会を実施する、あるいは製造職を希望する方向けのセミナーにおいて、製造関係の職業訓練の説明を実施する、通常説明会のうち製造分野の訓練内容を重点的に説明する特化した会を設けるといった形で、製造分野の受講勧奨の説明による強化、周知の強化を行っているところでございます。

③番目の雇用保険説明会の訓練機関の参加ということになります。雇用保険説明会というのは、ハローワークでは給付の手続きをした求職者の方に対して、雇用保険制度と求職活動方法の説明を行う雇用保険の説明会を開催しております。説明会の中でハローワークの職員が、職業訓練制度や早期受講のメリットなどを説明しております。内容の強化策としましては、ポリテクセンターの職員さんが雇用保険説明会に参加しまして、訓練内容の説明を行っているということになっております。訓練に関する説明をすることによって、訓練制度についてもっと詳しいことを知りたいということから、訓練の受講をするきっかけになっているということもハローワーク職員からのヒアリングにより聞いております。

④番目は民間職業訓練施設の見学ということになっております。ポリテクセンターや富山県技術専門学院については見学を受け付けていただいているところでございますが、民間訓練施設の見学に関しましては、見学できるかどうかということもハローワークで確認と可能な場合は見学の日程調整等を実施して、実際の見学にいたっております。

⑤番目は訓練情報について、窓口以外での周知をどのようにしているかということになっておりますが、窓口以外に関しましては労働局のホームページやハローワークのLINEアカウントを利用しまして、ハロートレーニング説明会の開催情報や募集中の訓

練情報などを、ウェブ上で発信させていただいております。登録済みの方に関しまして、窓口の利用がない方に個別にメール、郵送とかで情報提供をさせていただいて対処しているところです。

大きい2番目になります。デジタル分野の訓練修了者の就職支援ということになっております。これは昨年度、今年度もワーキンググループをやっておりまして、デジタル分野というのは、求人があっても応募要件に合わず応募できないというのが多いということとして、個別に求人者に対する地道に要件緩和とかの依頼や窓口の方へのお願いをしているところで、ハローワークではお願いをしながら進めているところですが、就職にはまだまだ至っていないというところですが、昨年もう少し出ておりましたが、訓練修了者が柔軟な職業選択ということで、いろんな業界の求人に応募できるように幅広い求人情報の提供や、ご本人さんがいろんな業界に目を向けるような助言をすることによって、ご本人さんがいろんな業界への就職に向かえるように、助言を進めているところがございます。実際の訓練の内容などを求人者に向けて発信することによって、求人者がスキルを持つ方の就職が可能かどうか、というので個別に地道に声かけをしていっているところがございます。

去年のワーキンググループにもありましたけど、デジタル分野では情報技術進歩スピード、ソフトの更新とか早いので、就職後の継続的に自主的なリスキリングが必要ですよ、ということについては窓口で今年度から説明を始めているところがございます。

大きな3番目は職業相談担当職員の知識向上ということで訓練の担当、相談を主に担当している職員だけでなく、実際の相談部門の他の担当者にも職業訓練に関するいろんな知識の向上と、訓練コースの内容との理解促進ということをすることによって、ハローワークでより訓練の必要な人を見極めて、訓練の窓口にどんどん受講の勧奨を強化するということを目指しております。訓練担当職員以外にも訓練施設の見学であったり、訓練機関からの職員向けの説明会を実施していただいて、特に新たなコースができたときにコースのご案内をしていただいたりとか、職員が訓練機関の参加するハロートレーニング説明会に参加して、訓練の内容を聞いたりとか、訓練修了者が就職した会社に行って、訓練の内容がどういった形で活用されているか、そういったことを実地として確認することによって、職業訓練っていうもので受けるスキルというものが具体的にどのように就職に役立つかというものを、ハローワークの職員皆さんがわかることにより、適切な受講勧奨ができるようにこちらは取り組んでおります。こういったかたちでハローワークでの受講勧奨の取組ということで日々、頑張っております。

私のほうからは受講勧奨の取組についての説明を終わらせていただきます。

(長尾会長)

ありがとうございました。次に進めて、そのあとに各委員の皆さんのご意見をお伺いしたいと思います。

議題は今度(2)になりますが、地域におけるリスキリングの推進に関する事業実施報告について事務局からお願いいたします。

(2) 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

(事務局(県))

県労働政策課の田中です。よろしくお願いいたします。資料No.2ですが、地域におけるリスクリングの推進に関する事業について、報告させていただきます。まず、この協議会で報告させていただく理由になりますが、令和5年1月25日付で、厚生労働省から通知されております地域におけるリスクリングの推進に関する事業の取り扱いについて、という通知文により、おおまかに2点報告すると定められております。

1点目は、地域職業訓練実施計画に県内のリスクリング事業を記載することとされており参考資料3の9～10ページのほうに載っていますので、またのちほどご覧いただければと思います。

2点目は、市町村が実施する事業について県が取りまとめ、地域協議会へ報告することと定められております。つきましては、県が実施しているリスクリング事業等、県下の各市町村の状況を合わせて報告させていただくものであります。

まず、一つ目、県が実施する事業になりますが、とやま人材リスクリング補助金という名称で、令和5年度1月から取り組んでいる事業になります。目的としましては、国の「人材開発支援助成金」と歩調を合わせて、県独自で、県内の企業が生産性向上のために行う従業員のリスクリングに対し、経費の一部を補助するというものでありまして、令和5年11月補正で今年度予算10,943千円が計上されております。対象となる訓練としましては、社外の教育訓練機関が提供する教育訓練がメインとなりますが、本年度拡充した内容として、従業員個人が自ら受講する教育訓練又はeラーニングや通信制の教育訓練を受講した場合にも、この補助金を支給することとしています。補助金の対象となる経費については、教育訓練を受講した時にかかる受講料等の経費及び賃金の一部となっております。教育訓練経費については75%、賃金については、1人1時間あたり960円の補助としております。1社1年度あたりは上限100万円と設けております。令和5年1月からの延べ申請件数としましては、現在200件を超えていまして、そのうち、今年度令和6年度の実績は令和6年9月末現在で、申請件数は約60件、交付額は約450万円の実績となっております。この数字は、年間目標の概ね半分に達しており、制度の浸透が進んでいるとともに、県内企業の従業員に対するリスクリングへの取組の後押しになっているものと推察しています。また、このリスクリングの詳しい内容につきましては、資料6の2の巻末のほうに、県取組のリスクリングのチラシを掲載していますので、詳しくはまたそちらのほうもご覧いただければと思います。

最後に、2番の県内市町村が実施する事業につきましては、令和6年8月に各市町村に問い合わせしたところ、どの市町村でも実績もなく、年度内に取り組む予定がないという回答を得ていますので、ご報告いたします。以上で終わります。

(長尾会長)

ありがとうございました。では、これまで説明がありました(1)と(2)につい

て、各委員の皆さんのほうから質問、あるいはご意見等お願いしたいと思います。ある方は、挙手の上、お願いしたいと思います。

（長尾会長）

いかがでしょうか。なにかございませんでしょうか。

わたしのほうから質問ですが、リスキリングで県内の市町村が8月時点で問い合わせしたところ、なにもないということですが、これに関して予算は組んであるはずだと思うのですが、ない場合、予算は繰越とかということになっていくのでしょうか。あるいは、半年度ごとで決算されてしまうということでしょうか。

（事務局（県））

各市町村によって異なるとは思いますが、基本的には我々も残った予算を繰越して次年度の財源にもしておりますので、各所でも予算化されているのだけれど、取り組めていない場合でしたら、繰越していかれるのではないかと思います。

（長尾会長）

これからの動きは分かりませんが、ゼロであっても繰越されていくと理解しておいてよろしいでしょうか。市町村によって違いはあるが。

（事務局（県））

はい

（長尾会長）

わかりました。ありがとうございます。他、なにかございませんでしょうか。よろしいでしょうか。またお気づきになった点があれば後ほど出していただいても結構でございます。

時間の関係もありますので、前へ進めていきたいと思います。このあと、議題3から議題5までを通して説明のあと、まとめてご意見をいただきたいと思います。

それでは議題（3）の地域における人材ニーズについてですが、今後の訓練コース設定の参考ため、地域の人材ニーズ、スキルニーズに関する企業様や、労働者の声などをご紹介していただきたいと思います。本日出席の委員の皆様へ、お声掛けをしますので、お一人だいたい3分程度でまとめてお話をいただければと思います。では、最初に管内の雇用失業情勢について、富山労働局の河村委員さんからお願いいたします。

(3) 地域における人材ニーズについて

(河村委員)

富山労働局職業安定部の河村でございます。それでは私のほうから県内の直近の雇用失業情勢につきまして、資料 No. 3 に沿いましてご説明をさせていただきます。それでは資料 No. 3 をご覧下さい。まず冒頭の文章の下にございます表をご覧いただきたいのですが、黄色の部分直近の令和6年9月の状況となっております。

県内の有効求人倍率は季節調整値 1.36 倍でございました。前月は 1.37 倍でございましたので、前月より 0.01 ポイント低下いたしました。隣に記載されております全国の有効求人倍率は、1.24 倍でございましたので全国平均を上回っており、全国順位も有効求人倍率は高いほうから 12 番目ということになっております。

続きましてその下のグラフをご覧下さい。青色の折れ線グラフで昨年9月以降の県内の有効求人倍率の推移をお示しておりますが、ここ半年ほどは緩やかな低下傾向にあるということが見て取れるかと思えます。

この要因についてでございますが、更に2つ下の左側にある表をご覧下さい。こちらは産業別の新規求人数の表でございます。左から令和6年9月、令和6年8月、そして1年前の令和5年9月の数値となっており、一番右の列が令和6年9月と令和5年9月を比較した増減率となっております。増減率の部分をご覧いただきますと一番上の行、全産業合計でマイナス 13.8% となっております。2行目以下の各産業におきましても多くの産業でマイナスとなっております。

このように新規求人数が少ない傾向が続いていることが、有効求人倍率が緩やかに低下傾向にある一因となっており、県内の各ハローワークからは物価上昇や人件費の増加等が企業収益を圧迫している状況が多く、人手不足感はあるものの、先行きの不透明感から求人募集を控える動きも確認されている、そういった報告が届いております。労働局といたしましては物価上昇などの雇用への影響につきまして、引き続き注意する必要があると考えております。私からの説明は以上でございます。

(長尾会長)

ありがとうございます。続きまして富山県労働政策課の赤崎委員の方から、富山県の産業政策や今後の企業誘致情報などについてご紹介をお願いいたします。

(赤崎委員)

私のほうからは富山県の産業政策や今後の企業誘致関係についてのご紹介をいたします。まず富山県の経済状況についてですが、今月の県の経済情勢報告によると、個人消費は一部に弱い動きがみられるものの底堅い動きとなっており、設備投資が増加していると。そしてまた生産は持ち直しつつある。雇用情勢は今しがたの河村部長のほうからもご説明がありましたけれども、改善の動きに弱さがみられると、企業の倒産件数は一桁台となっている。消費者物価上昇しているといったことから、以上より最近の本県の景気は底堅い動きとなっているというふうに判断されています。

県の産業政策につきましては、本県の強みであるアルミなどの素材分野の技術や産

業集積を活かしながら、企業間や産学官連携を通して、カーボンニュートラルの実現やサーキュラー・エコノミーの構築など環境や、社会課題解決の可能性を秘めた成長分野で新たな付加価値を生み出していくために、産学官連携による成長産業への技術開発の支援や、スタートアップ支援などを実施しています。また、デジタルやバイオなどの最先端技術を活用できる高度技術人材の育成や確保、多様な人材の確保の促進などに取り組むことによって、本県のものづくり産業の未来を担い、イノベーションを生み出す人材を育成、確保するためにリスキリング支援などを通じて、職業能力開発の充実であったり、デジタル・バイオ等の先端技術を活用できる高度技術人材の育成や確保の取り組みを実施しています。加えて産業集積を活かした成長産業の企業誘致や、アジアなどへの海外展開への支援、本県のものづくり産業の大層を占める中小や小規模企業に対する総合的支援として、中小・小規模企業の DX・GX 支援や適正な価格転嫁の実現に向けた支援などを実施しています。企業誘致につきましては、昨年度の企業立地件数は 40 件となっており、新規雇用件数は 359 人となっております。ご存知の通り現在、地域においても人手不足の状況の中では雇用創出というより、人材確保が地域において十分賄えず、一部の社内では他県の事業所から融通して連れてくるようなケースもあると伺っております。以上でございます。

(長尾会長)

ありがとうございました。経済団体からの委員の方からご報告をお願いしたいと思います。経済団体のほうで人材ニーズやスキルニーズなど企業側の現状における意見、声等をご紹介いただければと思います。経営者協会の寺山委員より、よろしく願いいたします。

(寺山委員)

富山経協の寺山でございます。

それでは今ほどの地域における人材ニーズということで少しお話をさせていただきます。ご存知の通り昨年、コロナ5類に移行後、個人消費の拡大として観光需要の回復、企業の設備投資の増加など経済活動の改善が大いに期待されていた一方で、需要増に人材確保が追いつかないというような問題に対して、当協会では会員企業限定になります。人手不足の実態とその対応策について調査を行っております。少しご紹介をさせていただければと思います。

まず、各企業ではどの程度人手不足なのかということですが、会員企業全業種では、73%の企業で人手が不足していると言われております。その内訳は、非製造業が76%、製造業が69%という直近の状況です。また、過去2019年度、いわゆるコロナ前と比較してみますと、非製造業では2019年度は74%不足に対し、直近では76%と微増であり、元々、人手が不足しているというようなところと言われております。そして製造業では、2019年度は54%ということだったのですが、直近では15ポイント増え69%と製造業では、大幅に人手不足が増加しているというような状況になっております。

昨今の人口減少時代に対して、人材確保・人手不足への企業の取り組みとしますと、やはり一番多いのが即戦力となる中途採用強化、つぎに採用対象の拡大です。ま

た一方で賃金の見直し、そして高齢者雇用の継続、職場環境の改善といった項目がアンケートで示されています。

昨今の人手不足に対して企業としては、最低賃金含めた賃金の引上げといったことに取り組んでおりますが、それでも実態は欲しい人材とのマッチングが非常に難しい状況であるということも言われております。

こういった中、企業としては特に生産性の向上が必須であります。デジタルトランスフォーメーション(DX)が進む今、デジタルに精通した人材、そして使いこなせる人材の確保、育成が企業では大変、急務となっております。更には生産性を高める為に現場では、現場管理者の指導力を向上させてジョブローテーションにして様々な業務を経験させる取組が行われております。各資格取得や階層別研修、そういったことを中心に、取組がされております。

いずれにしてもこれまで企業が、一人一人の能力そしてスキルを確認しながらのキャリア形成まで、そこまでは十分に支援はできていないということもあり、今企業が旧態依然とした態度でいると、若い世代は、この会社ちょっと違うんじゃないかな、この会社では自分のキャリアは選択できないのかな、という思いが募り、早期退職に繋がっているというふうにも言われております。

昨今は人的資本経営、こういったものを意識した人材定着の取り組みが行われており、人的資本経営による企業価値向上に向けて会員企業の大部分が、人を人財と捉えて育成に取り組んでおります。私のほうからは以上でございます。

(長尾会長)

ありがとうございました。では続きまして中小企業団体中央会の江下委員のほうからお願いいたします。

(江下委員)

中小企業団体中央会の江下と申します。

本会のほうで、毎年、中小・小規模企業の800社を対象に、労働事情実態調査を実施しています。その中で経営上での問題点を尋ねますが、やはりほぼ全業種で人材不足でございます。

中小・小規模企業、まず高校生は採用できないという諦めと申しますか、学生につきましては、本会のほうで合同企業説明会開催してはいますが、あまり就職に結びついておりません。中小・小規模企業やはり大企業に比べますと賃金が低い。今の学生さんやはり働き甲斐とか色々、言われていますけれどもやはり賃金というのが就職先を選ぶ一つの基準になっているんじゃないかと思えます。中小・小規模企業、もちろん賃上げすればいい訳ですけども、ただ現状の収益性を考えますと中々、賃上げができない、よく生産性向上とか言われていますけれども、じゃあ具体的にどうするのかと聞かれますが、正直、妙案がないのが現状でございます。以上です。

(長尾会長)

ありがとうございました。では次に商工会議所連合会の大橋委員さんよろしくお願いたします。

(大橋委員)

商工会議所連合会の大橋です。

当連合会としては、そういう網羅的な何か調査した結果とかないんですけども、色々聞いているところでは今ほど前のお二人が言われたようなところが基本としては同じです。

中小企業中心ですので、やっぱりそもそも人がいない、採用できないということがありまして、業種的にも幅広く色んな業種がありますが、特に製造業関係でいけば、前はそれなりに何とか採用できたのが最近全くできないと、人材派遣すら採用できないというようなことを聞いています。

それから、いわゆる頭数が足りない、人手が足りないということと、それ以外にもちょっとスキルを持った業界、業種にちょっと精通した、実戦ですぐ間に合うプロの人材というか、そういうような人が本当は欲しいんだけど、そういう人が全くいない。自分の所で育成するといってもそうすぐには出来ないの、実際に生産性の向上と言われてもなかなか難しいという声を聞いています。簡単ですが以上です。

(長尾会長)

ありがとうございました。では続きまして商工会連合会の武部委員さん、お願いいたします。

(武部委員)

富山県商工連合会の武部と申します。

ただいま言われた通り人材不足というのは顕著でありまして、特に中山間地域エリアを含む商工会地域における中小規模事業者にとっては、特に人材不足というのは深刻な問題となっております。

そこで商工会連合会が実施しております中小企業緊急調査によりますと、今年7月から9月の中小企業の経営上の問題点についてお尋ねしましたところ、やはり物価高騰によるコスト高がトップであります、その次にくるのはやはり人材確保というところでありました。特に建設業では、36.8%と前回と比べても増加傾向にございます。製造業につきましては、21.7%と前回と比べたら減少傾向にあるものの、他の業種と比べると高い割合を示している所であります。

人材不足の要因といたしましては、やはり大企業と比較しましても、賃金が低いでありますとか、福利厚生が充実していないということとありますとか、働き方のことでありますとか、またキャリアアップの機会が少ない、というふうな理由が考えられるところではあります、このような中でも各企業が、事業規模または仕入れの確保に向けて、生産性の向上というものが優先課題というふうになっております。

そういった中で各商工会の会員企業などにお聞きしておりますと、業種別では製造業におきましては、やはり実務経験や、機械オペレーターまたは品質管理などのスキルのある人材、また生産性向上の取り組みに向けたデジタル化・IoT、AIを駆使できるような対応できるIT人材を必要としている企業が多くなっております。

建設業につきましては、人材不足が顕著であります、現場での実務経験がある専

門技術を持った熟練工でありますとか、または現場監督などのできる有資格者、建築業におきましては、最近の価格高騰によりまして、新築着工件数が伸び悩む中で、リフォームや修繕工事の需要が多くなっております。そういったことでこういう工事またはメンテナンスなど、そういった幅広い作業に対応できる人材が求められているということでもあります。

サービス業につきましても、特に観光関係でありますと、インバウンドに対応できる人材、コロナでの時には団体観光客が多かったのが、コロナの影響で個人客、少人数のグループ客へのシフトが結構進んだ訳ではありますが、そういった中で人材が不足していると、必要であるということでもございました。

また介護業界におきましても、介護資格の所有者の人材が大きく必要としておりまして、なかなか全業種人材確保が難しく、中には外国人労働者に頼るというふうなところもあるようでございます。

商工会連合会では、県の委託事業といたしまして、中小企業人材カレッジという中小企業の人づくりを支援する為の研修事業を実施しているところであります。最近の傾向といたしましては、企業リーダーや、若手社員そして女性リーダーを対象とした組織マネジメントや財務管理、労務管理などのコースを設けてやっております、今回は仕事で使う生成AIというふうな新しい講座を設けて開講しましたところ、19名の参加をいただいております、好評だったというふうに聞いております。この5年間、受講者は少しずつ増加傾向にありまして、そういった在職者のスキルアップへの認識が高まってきている、というふうには感じているところでございます。以上でございます。

(長尾会長)

ありがとうございました。これまで企業側のニーズについてお伺いしてきました。では求職者、労働者側のスキルアップ等に対してどのような声が寄せられているか連合富山の太西委員からよろしく願いいたします。

(太西委員)

連合富山の太西でございます。

今経営団体の方々からも言われました。いろんな話を春闘でさせていただきましたが、大体、同じことでもございます。

人手不足というのは顕著でございます、特に新卒。中小・零細においても、なかなかもう来ないということでもありますし、中小になりますと、教育というのもやっぱり余裕がないということも聞いております。

そういう中ではありますが、人への投資の重要性というのはますます増してくるんだろうなというふうに思います。その上で技術継承、人材育成ですね。これをどうやっていくのかというのがこれから経済といいたしまししょうか、そういう所の大きな課題になっていくんだろうということで、今、高齢層の方についても継続して今も働いておられるのかなというふうに思いますし、先ほども少しありましたが外国人、こういう方もこれからますます増えていかないといけないのかな、というふうに労働者側としても思っております。

そうなりますと、やはり安全な労働環境の整備、言葉が通じないでありますとか、高年齢になりまして少し怪我とかもありますので、そういうところも含めて、環境の整備も必要になってくるのではないかと、いうことを思っています。

どういう人材かと言いますと基礎的な DX でいうと、いろんなパソコンとかソフトはもう普通に使えるというのは当たり前の世界ですし、高年齢層の方も、これはもう使っていたかしないと仕事にならないというふうに思っています。その上でプロフェッショナル的な仕事をそういうものが、現代の仕事というのはそういうものかというふうに思っておりますし、今リスキリング、学び直しでありますとか、そういう個人の能力の伸張、そういうものがやはり重要なことというふうに思っています。それを踏まえれば皆さんのモチベーションも向上、そして企業も魅力アップですね、それをやれば離職とかも減っていくのかなというふうに思いますし、最終的には企業の生産性向上、これがないと基本的に色んなものが回っていきませんので、これをどうやって、こうやっていくか、ということが大きな課題というか目標になってくるかなというふうに思っています。労働者側としては以上でございます。

(長尾会長)

ありがとうございました。次にリカレント教育を実施されている大学の先生もおられますのでその取り組み状況について富山福祉短期大学の小川委員からお願いいたします。

(小川委員)

富山福祉短期大学の小川です。すみません、少し遅れてきました。申し訳ありません。

本学では委託訓練制度の取り組み以外に学び直しということで、地域の方も含めた地域づくりかえ講座というものの提供だったり、実務者研修をさせていただいております。そちらのほうにつきましては例年 20 名から 30 名の方が毎年、参加されて資格を取っているというふうな状況になっております。

今、委託訓練生につきましては、社会福祉学科の介護福祉コースのほうと、幼児教育学科の保育士のコースで設置させていただいておりますが、枠がそれぞれいただいている中で、幼児教育学科につきましては、例年定員通りで入学はして下さるのですが、昨年初めて一回入学が決まったんですが 1 名辞退された方がいました。

幼児教育につきましては、やはり保育士不足ということがありまして、そちらのほうで資格を取得して、保育士と幼稚園教諭 2 種免許になるんですが、そちらのほうを取得しまして、社会に出て現場で活躍して下さっている。

分かっている範囲では、委託訓練生で資格を取得して社会現場に出られて、離職したということは聞いてないんですが、そういった意味では人材育成のところでは十分なニーズと対応できているのかな、というふうに考えております。

また次年度本学につきましては、全学科におきまして長期履修制度というものを取り入れることにしまして、通常 2 年間で資格を取得して卒業していく流れを 3 年間の長期履修を導入しまして、そちらのほうにつきましては 3 年目に通常ですと 2 年生で取っていた科目・実習等を自由に学生が選択して取れるような形をして、より実践的

な学びを経験するという目的で検討しております。

今年度の入試から確認はしてはしまして、先週、初めて最初の入試だったんですけど、やはり希望する学生が何人か増えてきているということで、学生のほうの状況を見たり、アンケートを取っても、2年間ですぐ資格を取ってすぐに働きたいというようにことよりも、もう少し実践的な学びを積んでから出たいという傾向になってきているのかなというのは見受けられるような状況になっています。以上になります。

(長尾会長)

ありがとうございます。では最後に紹介事業の委員の方もおられますので、職業紹介事業を利用されている求職者あるいは求人者の動向あるいは、ニーズについて株式会社ジェル、笹山委員さんよりご紹介をお願いしたいと思います。

(笹山委員)

お世話になっております。株式会社ジェルの笹山と申します。

弊社では職業紹介・派遣委託を通しまして、飲食店や高校生の学習支援、観光列車のアテンダントなどのお仕事をさせていただいています。

特に飲食系についての求人はコロナ明けから増加傾向にありまして、一部無人レジや配膳ロボットなどで対応されている企業さんもありますけれども、主にそこまで増えているという感覚はございません。特に宴会場についてもあまり見ていない状況になっております。

主な求職者は学生や主婦、ダブルワーカー、転職中の方が多くて、扶養内で働きたい方であったり、次の仕事が見つかるまでといった短期の応募者がいる状況です。最近の求職者の傾向としましては、しっかりと市場を見極めて、どういう仕事でより条件の良い仕事がないか、を常に探し続けている方が増えていると感じています。

どういう仕事でより条件の良い仕事っていうのは、個人によって変わってくるんですけども、短期の希望で来社されていても、実際は正規雇用で働きたいけれども年齢的に不安だったりとか、応募に踏み切れていなかったり、なかなか採用に結びつかないという方も多くいらっしゃいます。

特に求人広告で求められる能力が、自分に足りているかどうかといったことや、自分で何ができるのかという部分に悩んでしまうケースもあります。実際に仕事内容の詳細まで知りたいということでご相談を受けますが、そういった方には代わりに企業にヒアリングをしたりすることもあります。

求職者にとっては企業から求められているスキルを取得することや、前向きに取り組む意欲を見せる必要があるんですけども、客観的な視点を持って自分を見つめる自己分析ができるように、職業紹介を利用していただければと思いますし、一方で求人者にとっては、求職者のより具体的に仕事をイメージできるように時系列で仕事内容をいれたり、明確なスキルに留まらずに、職種によっては柔軟に対応できる人物像を書いたりする必要が有ると思います。

また仕事内容にもよりますが、年齢制限がそこまで必要と感じられない求人も少なくありません。中にはずっと応募者が来ないという企業さんもありますので、自ら制

限せず、面会機会を積極的に作っていただくことも大切であると考えます。

コロナ明けから急激な回復や物価高、最低賃金の引上げ、取引先の受注単価の引き上げ折衝など求人者を取り巻く環境が常に変化しておりまして、周りでも人材確保に苦戦している企業は少なくありませんが、その中でも今、求められている人材ニーズは低スキルでできる仕事と高度なスキルを要するものに、二極化しています。低スキルの内容の求人については、マッチングアプリの普及も進んでおりますし、高度なスキルについては、やはり今も直接応募や人材紹介会社の利用が多いと感じています。

ただ、いずれの人材においても必要とされているのは、コミュニケーション能力でありまして、一緒に働きたい、一緒に働いてほしいと思えるような接し方が定着率にも繋がる為、求人者・求職者にどれについても接し方やチームワークの研修、コミュニケーションが生まれるような仕組み作りが必要になっていると考えています。以上です。

(長尾会長)

ありがとうございました。ご質問とかご意見あるかと思いますが(5)の議題が終わった後、お伺いしたいと思います。では議題(4)について進めていきます。

(4) ワーキンググループ検証結果報告

(長尾会長)

ワーキンググループ検証結果の報告について事務局よりお願いいたします。

(事務局(労働局))

富山労働局訓練課の山内でございます。

私のほうからは、令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループの結果報告をさせていただくこととなります。本日の資料の中で資料No. 4-1、4-2、4-3を使って説明させていただきます。

まず、4-1は結果報告の本文になっておりますので、4-2と3について説明させていただきます。4-2につきましては、ワーキンググループの実施要領ということになっておりまして、もともと訓練のこちら協議会の設置要綱では、設置・協議会の構成としてワーキンググループを置くことになっております。そして、それに基づいての実施要領というのが4-2になっておりまして、実際のワーキンググループの選択方法であるとか、ヒアリングの方法とか、ヒアリングする内容について記載されております。資料No. 4-3に関しましては、昨年度の第2回協議会におきまして、今年度のワーキンググループをこういうふうに、対象分野を設定したという資料を再度こちらに載せてあります。

効果検証は、ワーキンググループの今年度の対象分野としてはデジタル分野としまして、IT分野とデザイン分野の訓練を実施した方の就職者についてヒアリングを行いまして、効果を検証させていただきました。令和5年度に引き続いて同じデジタル分野になっておりますが、今年度に関しましては職業訓練コースに関連しない業界ということで、いわゆるデザイン関係の会社やIT関係の会社以外に就職されました訓練修了者にヒアリングを行った結果になっております。

お時間の関係上、目的及び対象コースということで1ページ目は飛ばさせていただきました。2ページ目のほうで一番上に、今回検証対象ヒアリングを行った訓練コース修了者及び採用企業について記載しております。

今回、検証を行ったのは求職者支援訓練のデザイン科関係の訓練2つ及び委託訓練のIT関係の訓練になっております。いずれも採用されている業界と職種については、下のほうに書いておりまして、いわゆるデジタル関係のデザイン関係、IT関係以外の業界に採用された方になっております。今回、そのヒアリングを行いまして、求人側からの実際のニーズ、あるいは求職者側から訓練の効果ということで聞き取っております。

まずは3ページの一番上にヒアリングの方向性ということで求人ニーズを着実にとらえ、求人に即した職業訓練になっているか、②番目、受講勧奨や就職支援に至って受講者に必要なことを伝えられていたのか、というのを今回のワーキンググループの効果検証のポイントとさせていただいております。そして、ヒアリング内容と検証結果は3ページの4にあります。4番の検証結果報告はこちらのほうに記載しております。こちらのほうは、お時間の関係でかいつまんで、お時間のある時に読んでいただければと思っております。

まず求人ニーズに関しましては、先ほども委員の方からご説明した通り、デジタル関係スキルとしましては、汎用的なスキルを持っているということを前提で採用になっているということですが、ただ今回は基本的には訓練の修了、デジタル関係の訓練を修了した方というのは、会社としてはある程度デジタル関係のスキルがあるということを期待して採用しているということが多くあって、今回のヒアリングのほうでは基本的にはどちらかというと間接部門、事務系や管理部門といった間接部門での採用となっている方でした。

そういった間接部門の仕事内容ということヒアリングしておりますと、やはり間接部門については人材不足であったり、経費削減といった面で必要最低限の人員で運用しており、1人の担当者の担当する業務は非常に幅広くなっているということがあります。そうすると幅広いスキルに対応できる方が必要になっておまして、4の②に新たなソフトへ対応可能ということをございまして、基本的には会社によって必要とされるスキル、デジタル関係のスキルっていうのは非常に様々、今回ヒアリングした会社さん3社によっても3社とも別々のスキルが必要だというふうなヒアリング結果になっております。

そうしてくると、会社としては、ピンポイントで必要となるスキルを学校で勉強してきた人がまずいないため、パソコン自体のそういったデジタル関係のスキルが高いということで、自分のところもそういったソフトに対応が早い、対応力があるということ期待して、訓練修了者を採用しているということがヒアリングでありました。当然ですが一般の会社さんでありましたら、デジタル関係スキル、パソコン、デジタル、ITができるからというだけでは就職という訳ではなくて、それ以外でその会社に必要なスキルっていうものがあることをみて、デジタル関係スキルとそういったものの一般的なスキルを総合的にみて、会社としては採用をしているというヒアリング結果になっております。

具体的にヒアリングについての抜粋が、次のページの表1になっております。現行のデジタル分野、IT関係やデザイン関係の訓練ではどのような資格、スキルが身につけているということになっているかということになりますと、IT分野に関しましては分野の職業訓練については、いわゆる理論、ソフトウェアの操作、目標資格としましてはITパスポートやWebクリエイター、デザイン関係のほうにつきましては一番多いのはWeb関係、ただ、そういったプログラミング等のスキルも身につけるプログラミング等も、Web関係のプログラミングも含めた技量を身につけておまして、その目標資格としてはWebクリエイターとかIllustrator、そういったWeb関係の能力試験というのを身につけることになっております。求人側のニーズに即した内容になっているかということになっておまして、それに対して何か改善すべきものはないかということで、これらを重ね合わせて検証をしていったところ、まずこういったデジタルやデザイン、ITやデザイン関係の訓練で得ました。まずパソコンの基礎は必ず身につけてから、実際の細かいソフト、個々のソフトの習熟に移行しておりますので、会社という最低限絶対に身につけて欲しいものというものについては当然、訓練が終わった方は身につけているということになっております。②の新たなソフト、会社がピンポイントで必要としているソフトウェアを含めて勉強していればいいんだけど、そうでない場合についても対応ができるか、ということになってお

りますが、こういったデジタル関係の訓練を受講した方はいろんなソフトを当然、訓練の中で勉強していて、新しい知識を身に着ける力が当然ついている、ということでありまして、基本的な考え方、パソコンのプログラミングの考え方も身につけているということでもあり、対応力が高い、というヒアリング結果も出ております。

こういったものについて、そういった観点から求人ニーズは、概ね満たしているのではないかと思います。ただやっぱり演習自体が少し足りなかったという意見もありまして、演習自体は自ら課題を解決していく、与えられた課題をツールが既に決まっているようなものではなくて、ツールを探していくような課題を解決する課題解決型の演習っていうのを、しっかりとしていくことによって対応力がより一層強まるのではないかとこのように考えております。

あともう一つは求職者支援訓練、特に必須になっております職業人講話というものがございまして、これはいろんな会社の訓練の修了生の方とか実際の採用した企業の方を中心に来てお話をしていくことなのですが、こちらに関してはデジタル関係の講師っていうのが、現在中心になっています。デジタル関係の訓練ですと、こちらとしましてはこういったいろんな業界での就職も視野に入れとなりますと、いろんな業界でこういったデジタルスキルっていうものが会社のほうで活躍しているか、こういった資格が必要とされているか、というものをその訓練を受けている方が実際そういった生の声を聞くことによって、その訓練終わった方がいろんな業界へデジタルスキルを持って就職できるのではないかと、ということですので訓練修了者の視野が広がっているところへ就職が出来るのではないかと、という効果を期待しているので、こういったいろんな業界の人から講話して欲しいということを提案しております。

7ページの(4)番にいきます。受講奨励や就職支援にあたって、受講者に必要な情報が伝えられていたかについてということになりますが、こちらに関しましては実際、訓練の実施者の方もハローワークにおいても、いろんな業界の求人を提供しております。

デジタル関係の訓練だからデザインの紹介、デザイン業界しか紹介しないってことはなくて、いろんな業界を幅広くしていますので、ただ実際はその求人をただ出すだけじゃなくてこういった活用をされているかっていうのを、具体的に細かくお伝えしていく必要があるかと思っております。

②番に関しましてはその業界、業界によってそのコミュニケーションスキルをはじめとするいろんなスキルっていうのが、採用時点では今の時点でデジタルスキルがあるからそれだけで採用ということには多分ならないということですので、それ以外のスキルっていうものが、会社ではどういうものが認められているのか、逆に自分はどういうものが身につけているのかっていうのをしっかりと知ることによって、実際の就職、応募時点や就職後のミスマッチを防ぐ、という工夫が必要だと思われまます。

改善促進策の7～8ページになっておりますが、もう既に今この検証のところでお話ししておりますが、まず多様なIT人材ニーズや対応力を培う演習の強化ということになります。

まとめとしましては、会社によって必要とされるIT関係、デジタル関係のスキルっていうのは全然違います。実際はその会社それぞれ入社後足りていない部分は会社で仕事をしながら勉強して身に着けながら、という形で自社のシステムに慣れていっ

ていただくということになっております。ただ会社によっては、そういった職業訓練を受けていた方については、身に着けるのは他の人より早いという回答もありまして、会社の人材育成にかかる負担を軽減できるということが期待されているんだということです。そういったデジタルの推進をするような人材ということで、会社によっていろんな業界で役に立つということだと、対応力を一層強化するような演習をカリキュラムに入れて、そういった対応力を強化していく、ということをまず提案したいと思います。

②番目は、先ほども言いましたが、職業人講話の拡充ということで多様な業界から職業人講話をしていただきまして、今いろんな業界でのデジタルスキルの活用状況を少しでも訓練の受講生の方に知っていただくということなので、多様な業界での職業人講話を実施することを提案、ということになっています。

(2)番目は受講勧奨時や、就職支援時の効果的な情報伝達ということになっていて、こちらに関してはカリキュラムの改善策という、本来はワーキンググループに書いていることとは若干違っておりますが、こういった形でハローワークや訓練施設は、デジタル関係のスキルや資格、実際その訓練で取得できるものについて、デジタル業界だと当然活用しているんだけど、それ以外の業界ではどういった活用をされているのか、資格はどのように活用できるのか、持っているスキルは活用できるかっていうのを、その訓練の希望者、修了者に対して伝えることで、より訓練にしっかりと組み込んだり、実際に終わった人がより良い就職ができるように支援していくということです。

それ以外に当然いろんな業界で就職するにあたっては、そのそれ以外のスキルがどういうものが必要なのかということについても、情報提供をしっかりとしなきゃいけないというところで、必要に応じてその不足している部分については、訓練でも身につかないものに対して自ら勉強するようなリスキリングの支援策というのも、ご提案していかなくちゃいけないのかな、というところで、こういった提案をワーキンググループとしては、今回そのデジタル関係の訓練を受講した方がデジタル以外での就職に結びついた案件から、こういった訓練の方向性というものをワーキンググループ事務局としては提案させていただいております。

(長尾会長)

ありがとうございました。それでは次の議題(5)になりますが令和7年度富山県職業訓練実施計画策定にあたっての方針案について、事務局より説明をお願いいたします。

(5) 「令和7年度富山県職業訓練実施計画」の策定にあたっての方針(案)

(事務局(労働局))

引き続き職業訓練実施計画の策定に向けた方針につきまして、労働局の山内が引き続き説明させていただきます。

今回協議会のほうで令和7年度富山県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針案というものを事務局のほうから提案させていただくこととなりますが、私のほうでの今回説明させていただく資料としましては資料No.5-1、および資料No.5-2のほうとなります。二つの資料で説明させていただいております。

まず、No.5-1の富山県職業訓練実施計画策定までの流れということになっておりまして、こちら上から順番にカレンダーのようになっておりますが、10月のところに赤いもので本日の協議会のほうが第1回の協議会ということで策定方針の決定ということになっております。

実際、今度2月の第2回の協議会において実施計画の決定というふうな流れになっております。

参考資料の協議会の設置要綱に、実際の位置づけは本協議会で協議事項となっていることは記載されておりますので、またお時間のある時に見ていただければと思います。この協議会におきまして実施計画を策定する、その策定にあたって今回方針ということを出していただいているということとなります。

今回の方針案については資料のNo.5-2の通りになっております。No.5-2の方針案の内容と提案いただいたものに準じて順番にご説明させていただきます。

まず、この方針案を策定するにあたりまして、10月2日に厚生労働本省におきまして、第1回中央職業能力開発促進協議会、中央の協議会と私らでは言っておりますが、そういったものが実施されておきまして、この資料のNo.5-2の一番最後のページに、中央で出されました策定に向けた方針というのが決定されております。本協議会では富山県では、当然その中央の協議会の方針を土台としまして、地域の実情に応じた当県における計画の方針を決定していくという必要になっております。また、No.5-2の1枚目に戻っていただきまして、一番上に桃色の部分になっております、令和7年度計画数の案ということになっております。こちらに記載した数値に関しましては、厚生労働省本省から各県に内示がされているものでございます。来年度における、富山県における年間訓練の予定人数を示させていただきます。こちらについて公共職業訓練のうち、委託訓練ということで、来年度の定員は414人程度ということで、本年度の定員からは若干減っております。一方、下の求職者支援訓練は令和7年度認定上限人数が529人ということになっておりまして、今年度の認定上限の442人より87人増やしていることとなります。この公共訓練の委託訓練の人数が減って支援訓練の人数が増えるということは、全国的な数値の傾向になっておりますので、当県においてもその傾向によってこういった人数になっております。

真ん中のオレンジのところ、分野別の実施状況の分析ということになっております。こちらに関しましては令和5年度実施状況ということで表がついておりますが、実際もっと細かいものに関しましては次のページからの参考資料ということで、ハロートレーニング離職者向け令和5年度実績というものが分野別の規模と、その分野別

をまた制度別に記載したもの、集計したものがそれぞれあります。そのうちの一番上の表の一部を抜き出したものがこちらの薄緑のところになっております。

こちらの表にありますとおり、富山県において令和5年に実施しました離職者向け訓練の全分野を平均した応募倍率は水色のところになりまして、応募倍率は80.9%、就職率は75.2%となっております。このなかで応募者がそれに比べて少なくても就職率が高い分野、逆に「応募倍率が高いのだけど就職率が低い分野」について対策法が必要とであるとして方針案に評価分析として方針として記載させていただいております。

1番目の上に「応募倍率が低く、就職率が高い分野」としましては、先ほど見ていただきました、中央の方ではオレンジの活字の方で、介護・医療・福祉分野というふうになっております。

富山県においては、こちら青字で見ていただいたらわかりますように、富山県においても平均よりも「応募倍率が低く、就職率が高い」という同様の傾向になっております。また、製造分野の訓練につきましても、介護・福祉・医療分野と同様に「応募倍率が低くて、就職率が高い」という傾向がございますので、この2つの訓練については実際の求人としてのニーズはあるのだけど、求職者が訓練に応募していないということになっています。応募者が少ないということに関しては、訓練に関して言うと、実際の仕事を探している方に対して職業訓練の実際あるという存在であるとか、職業訓練の内容であるとか、取得する資格やスキルとかについて十分周知しきれていないということが原因の一つだと思われまますので、ここについては受講勧奨、そういった周知の強化というものを来年度もしていく必要がある。これは昨年度も当然方針として挙がっておりますが、来年度も引き続いて実施していく必要があると考えております。

逆に「応募率が高いのだけど、就職が少ない分野」としまして、これも中央の方を見ていただきますと、IT分野、デザイン分野というふうになっております。富山県においても、そのデジタル分野、それを統合しておりますデジタル分野ということになりますと、応募倍率、就職率について同様の傾向がございます。ですから、この分野については就職支援を実施していくという必要があります。特にデジタル分野につきましても、今回のワーキンググループ検証対象分野でもありますので検証結果をふまえて、協議会で承認いただきましたら、そういった就職支援のほうのカリキュラムの改善とか、就職支援の強化を実施していくということを計画に盛り込んでいきたいと思っております。

委託訓練に関しましては、制度別の実施状況ということでありまして、実際この計画に対して受講者の割合が少ないという状況でございます。これは昨年度に引き続いてこういう傾向でございますので、引き続き委託訓練の受講者の強化に向けた取り組みというのは実施していく必要があるということになっております。

一番下に書いてあります、デジタル推進人材の育成ということになっておりますが、こちらについては当然デジタル人材というのが質・量ともに不足というふうに書いてありまして、こちらについてはデジタル推進人材というものに関しましては、令和4年12月に閣議決定されておりますデジタル田園都市国家構想総合戦略というものがございます。こちらについては職業訓練のデジタル分野への重点化するということが

もう決まっております。こちらについては、一番後ろのページの本文の方にも都市偏在課題と書かれていますけれども富山県は都市部ではありませんので、富山県においてもデジタル分野の重点化というのは、継続して認定をしていくという必要があるというふうに考えておまして、方針案に記載しております。

今回はこういった形でこの4つの方針につきまして、方針案として事務局の方から提案をさせていただきます。

(長尾会長)

ありがとうございました。ただいま議題(3)から(5)まで事務局から続いて説明をいただきました。特に資料No.4-1の7ページ、8ページにありますワーキンググループの検証結果による改善促進案、それから資料No.5-2の令和7年度計画数や実施状況の分析、方針(案)など、このあたりのページを中心にできればご意見をいただきたいと思いますが、各委員の皆様からこれまでの(3)から(5)に関する説明に関しましてご意見あるいは質問等、お願いしたいと思います。

挙手の上、発言の方よろしくお願いたします。

いかがでしょうか？何かございませんでしょうか。

どなたからでも何かお気付きの点とか、疑問点でも結構でございます。どうでしょうか。

何かございませんでしょうか。

(大橋委員)

確認なのですが、資料NO.5-2の1枚目の一番上にある公共職業訓練で、デジタル分野の目安数92人というのがありますが、これは、6年度と比べて多分増えているのだと思うんですけど、6年度の何人から7年度はこの92人になるということでしょうか。

(事務局(労働局))

昨年度はデジタル分野の目安数は60人ということになっておりますので(昨年度の計画におきましては)、昨年度よりも目安数は増やしております。

(大橋委員)

60人だと、32人増えているということですね。

デジタル分野は5年度の下の方だと421人で、ほとんどは求職者支援のほうで人数が入っていると思うんですけども、こちらの方もまた増えるという認識でよろしいでしょうか。

(事務局(労働局))

求職者支援訓練に関しましては、デジタルの目安数というのは示されていないので、実際は認定の時点、計画の中でデジタルの数ということで示しております。

(大橋委員)

現時点ではそこはわからないということでしょうか。

(事務局(労働局))

はい。

(大橋委員)

5年度の421人という数字はその上の7年度であれば92人に何かを足してこの数字になると思うので、その分は今後の計画の中で決めていくということでしょうか。

(事務局(労働局))

昨年度(6年度)の計画では、実際は実践コースの中でIT分野とデザイン分野併せて145人の計画でしたが、計画以上に実際は特にデザイン分野での定員が出ていまして、受講者は128人ということになっておりまして、(支援訓練の場合はある程度)求職者支援訓練に関しましては実際の訓練の申し込み、学校からの申し込みの方で多少デジタルの枠が流動するものですから、実際はこういったかたちで枠というのは、こちらの計画としては設けていないということになっています。

(大橋委員)

わかりました。一番下には重点化を進められているとなっているので更に増やしていく方向だろう、ということはわかりました。ありがとうございます。

(長尾会長)

他、何かございませんでしょうか。どうでしょうか。

計画案について何かご意見あればいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

計画案について質問ですが、この評価・分析の点というのは国の方の指定なんでしょうか。こちらサイドで評価の仕方、分析の考え方はしても良いというふうに理解して良いのか、どちらなのかを教えてくださいませんか。

(事務局(労働局))

評価・分析ということに関しましては、実際はこちらの方で地方の実情に応じて決定、策定するというようになっておりますので、必ずしも国の評価に縛られているものではございませんが、当然、国全体の方針としての土台になっておりますので、それを全く無視してということではできないということになっておりますし、当然それを参考にして富山県の状況を見てこういったかたちで今回の評価・分析ということにさせていただいているということになります。

(長尾会長)

昨年も同じような結果になっていたかと思いますが、応募倍率と就職率の高低で組み合わせると4つのセルができると思います。それでいくと来期もこの評価軸でやればこのような表ができあがってしまうのではないかと思います。業種を変えればわか

りませんけれども、デジタルとかIT分野であれば、あと介護とか福祉、この辺りもこの表のセルの中へ入っていくと思います。

なぜこのような質問をしたかといいますと、補助金で新規事業とか、応募してくる企画書の内容を見ていると、デジタル・IT関係で、事業者側としてホームページを作成したいというニーズが非常に高い傾向にあるので、その中のどんなニーズが求められているかということが分かりづらくなって、富山においてどういう関係の職種、分野をデジタルの中、IT分野の中で育成していったら良いか、そういう方向がこの分析の枠組みからもう少し見えるようにしたらどうかと思いましたので、今後の課題として考えてもらえないですか。実際のニーズにおいては、ホームページを作成したい、自分のところの商品とか産業の水準を同業、あるいはお客さんに対してPRしていきたい、そのためのホームページを作成したい。そのようなニーズがあったとしても、そのニーズに応えられる技術を持った人がいないから、委託しているケースが多くなっていると考えられます。そのような技術を持った人の育成が更に求められているなら、早急に対策を講じるべきだと思います。現状において、どのようなIT分野の技術が求められているか、参考になるような資料作成が求められていると言えます。

(浦山委員)

富山県の専修学校各種学校連合会の浦山でございます。

今の会長のコメントに私も近い観点をずっと持ちながら聞いておりました、この資料の中で応募倍率と就職率だけを基本に、じゃあどうすればより集まるかとか、というようなことだけでは、もう恐らくこれからのこの産業構造の大きな変化にはついていけないのではないかな、というふうには感じております。

一言でいうと、元請けとか下請けとかいう言葉はあまり使いたくないんですが、中央職業能力開発で地方ともいろいろ連携して中央の方である程度大枠を決めるということになっているんだろうと思いますけど、もう少し地域の実情、地域の事情をもっともって中央の方にも発信できるような観点が必要じゃないかな、というふうには私は感じております。

実際の訓練も、これはやはり実質的に受講者の人がいろいろな企業を失敗も含めながら、やらせるくらいの勇気を持ってインターンをさせて、それで自分がどういうふうなところに合っているのか、あるいはどういうところに興味を持つのか、というような仕組みも、ぜひ富山県では作っていく必要があるんじゃないかな、という感じがします。

この協議会はある意味の地域プラットフォームだろうというふうには感じておりますので、この地域プラットフォームは、もう少しワーキングチームとかも含めて、具体的に企業と受講者との橋渡しをどんなふうにしてやったらいいのか、というようなことも検討していけるような協議会になればいいなという感じがするんですね。

できれば、富山県の中でも産業クラスターの形成をどこかで考えるくらいのことを、こういう訓練と共に考えていかなきゃいけない。文科省は今、開花型人間ということをおっしゃっていますが、それぞれのITとかその分野の人は必ずITの分野だけということではなくて、横との連携がどんなふうに行けるか、というところがやっぱり経

験をさせながら、すべての経験が全部うまくいくとは絶対に私も思わないんですけれども、やはりそういう企業をもう少し取り組んだ訓練のコンテンツがあっても、もうそろそろいいんじゃないかということ、そういうことも考えていかないと従来の流れの中での就職率や受講率ということは大事なんだけど、それだけでこれからのいろんな訓練の編成を考えると外国に負けてしまうんじゃないかなと、そのような感じもしないでもないのですが、労働局の皆さん、大変苦労されていていろいろ検討されているんだと思いますが、本当に時代は変わるので、きちんと何でもしなきゃダメという言葉は適切じゃないかも分からないけど、失敗してもいいからどんどんいろんなところで経験させるぐらいの、そういう訓練のコンテンツを中に入れていながら、若い人たちが「こういう分野やってみたい」というふうに思うような何か環境づくりをこの協議会、このプラットフォームは何を目指していくんだというところを、しっかりとお互いに考えながらやっていけるような関係があればいいかなと。

(長尾会長)

ありがとうございます。わかりやすくご説明をいただいたかと思います。

今のご意見は私の意見も含めてこれまで労働局のこの2回の資料、去年と今年、このような資料を作成していただいた結果、時系列的に見ても変化がないという点で、分析の視点とか評価の視点はこれでいいのかな、という意見を言わせていただいた次第です。

これも2ヶ年の結果があったからこそ、私たちの意見が見えた部分でございますので、これから本日いただいた意見を踏まえて、また事務局の方でご検討していただいて、更に実態に合うようにニーズとかスキルを組み入れて、訓練ができるようにまた検証ができるようにしていただければと思います。

他、何かございませんでしょうか。よろしいですか。

もう意見もないようですので、令和7年度の富山県職業訓練実施計画の策定方針(案)について最終的にこれをご承認いただけるかどうか、ここで意見が出た部分に関しては今後検討していただいて、令和7年度に組み入れるようなことができれば、組み入れていただければと思いますが、一応原案としてこの資料No.5-2の方針(案)についてご承認いただけますでしょうか。

課題があるということで受け止めてご承認の方をいただければと思います。

よろしいでしょうか。

(一同)

はい

(長尾会長)

どうもありがとうございます。

(6) 職業能力の開発に資する取組について

(長尾会長)

では、最後になります、(6)の職業能力の開発に資する取組について事務局より説明をお願いいたします。

(事務局(労働局))

議題(6)の「職業能力の開発に資する取組について」ということで、訓練課の私、林のほうから説明したいと思います。

この「職業能力開発に資する取組」といたしまして2点ご紹介したいと思います。

まずは資料No.6-1ですけれども、職場における学び直し促進ガイドラインについてです。このガイドラインは職場におきます人材開発・人への投資といったところの抜本的な評価を図るために、企業側から労使ともに取り組むべき事項など体系的に示したガイドラインで厚生労働省が令和4年6月に策定したものです。1枚めくっていただきますと目次がございまして【Ⅰ番の基本的な考え方】【Ⅱ労使が取り組むべき事項】【Ⅲ公的な支援策】で、構成されております。

時間の関係もございまして内容は詳しく申し上げますが、こちらのほうが22ページまでこういった取り組むべき事項などが紹介しております。

もう一つ別冊がございまして、この別冊については、国が示しております、講じている支援策をわかりやすく整理したものとなっております。労働局では学び直しの促進に向けて周知を行ってまいりたいと考えております。

最後に資料No.6-2、「人材開発支援策」のご案内となります。こちらは、人材開発に取り組む事業主さんや、事業主団体の方への様々な支援策が盛り込まれております。国、県、機構それぞれ職業開発に関する取り組みをまとめたものです。

2ページのほうをご覧になっていただきまして、2ページの一番上、紫色のところ、「生産性向上人材育成支援センター」のほうをご覧になってください。全国に設置されております、「生産性向上人材育成支援センター」のほうでは、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、職業訓練の実施まで人材育成に必要な支援を一貫して行っています。ものづくり分野を中心とした高度な在職者向けの訓練コースや、中小企業とのDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するための訓練コースについてのご案内となっております。

同じ2ページの下、また紫色のバーのところですが、都道府県が実施する訓練、こちらは県の職業能力開発施設で実施している「在職者向け訓練」のご案内となっております。企業や地域の人材ニーズに対応した訓練を実施しております。

ページ飛びますけれども、7ページから10ページ、こちらは事業主さんが雇用する労働者の方に対して、職務に関連した訓練を実施した場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するという制度について掲載しております。7ページと8ページは国の「人材開発支援助成金」について、9ページ、10ページは県の「とやまリスクリソング補助金」について掲載しております。

厚生労働省のほうでは、職業能力の開発・向上の促進と技能の振興を目指し、毎年11月を「人材開発促進月間」としてはありますが、今ほど紹介いたしました、「人材開発

支援策」について、翌月の月間中に積極的な周知を行い、その活用促進を図っていく予定としております。

今回ご出席の委員の皆様におかれましても、機会がございましたらぜひ、会員企業の方への皆様への周知にご協力いただければと思います。

簡単ですが説明のほうは以上となります。

(長尾会長)

ありがとうございました。せっかくの制度がたくさんありますので、ぜひ利用とか活用の方のPRもよろしく願いいたします。

以上で本日の議題は終了になります。全体を通して何か、ご意見等ございませんでしょうか。よろしいですか。

今日、資料がたくさんあってこれを理解するだけでも大変かと思いますが、最初のほうでハロートレーニングについて紹介をいただきました。特にこれに関しましては地域のニーズを踏まえて訓練構想をしっかり設定していくということが重要な変化だと思います。

それから、各委員が関連されております業界等の実態、これに対して3分程度でまとめていただいてご報告をいただきました。

これに関しては、事務局のほうで整理をしっかりしていただいて、今後の教育訓練等につないでいただければと思います。

計画案につきましては、問題提起をさせていただきましたけれども、今後のトレーニングを実施していく上において重要な部分かと思っておりますので、また事務局におかれましてはご検討をお願いしたいと思います。

以上もちまして、今日の議題に対する意見あるいは質問等を終了させていただきます。

では、この後は事務局の方へマイクをお返ししたいと思います。

(司会：事務局)

長尾会長には長時間にわたり、議事の進行、また取りまとめをしていただきましてありがとうございました。

また、委員の皆様方からも貴重なご意見をありがとうございました。

今後の予定としましては、来年2月下旬ごろに2回目の富山県地域職業能力開発促進協議会を開催し、令和7年度の富山県職業訓練実施計画について協議いただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは以上もちまして、今年度の第1回富山県地域職業能力開発促進協議会を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。