

# 令和7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7年11月18日(火)

## 1 開会・富山労働局長挨拶

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

定刻になりましたので、ただいまより令和7年度第1回富山県地域職業能力開発促進協議会を開催します。

私、本日の司会を務めます、富山労働局訓練課の四ツ田と申します。どうぞよろしくお願ひします。それでは、開会にあたり富山労働局小島労働局長より挨拶を申し上げます。

(富山労働局 労働局長 小島)

富山労働局長の小島でございます。今年度第1回目の富山県地域職業能力開発促進協議会の開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様方には、本日はお忙しい中、本協議会にご出席いただき誠にありがとうございます。また皆様方には、日頃より職業能力開発に関わる各種業務運営につきまして、ご理解とご協力を賜り、この場をお借りして感謝申し上げます。

さて、県内の有効求人倍率については、本年2月以降1.4倍～1.5倍台で推移しており、他県に比べても高い水準を維持しています。そのため県内の企業では、人材確保が大変厳しい状況が続いている。それゆえ、更なる人材活用や生産性の向上を図るためにも、地域の人材ニーズに対応した職業能力を身に付けることができるよう、多様な職業能力の機会を確保、提供するなど、効果的な職業能力向上の支援が求められています。

また、社会全体でデジタル技術の活用が加速する中、IT分野やデザイン分野などの職業訓練の重点化に取り組む必要があるほか、特に県内では人材・人手不足が深刻な介護・医療・福祉分野、建設分野などにおいて、県内の求人ニーズの高まりが継続している状況が見られます。このような状況を踏まえ、労働者の多様な働き方や地域の人材ニーズを反映した訓練コースの設定、また訓練効果の把握、検証による訓練内容の改善などを行い、公的職業訓練の効果的な活用促進を図ることを目的として、本協議会を設置しています。このため、本日の協議会では次第にもある通り、ハロートレーニングの実施状況や地域における人材ニーズなどに関するご意見などをいただきながら、令和8年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案について、ご協議いただくこととしています。

委員の皆様方、それぞれの立場で忌憚のないご意見などをいただきますようお願い申し上げまして、甚だ簡単ではありますが、私からの挨拶とします。本日はどうぞよろしくお願いします。

## 2 委員紹介

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

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ます。

まず、次第2番の委員紹介についてですが、時間の都合上、お配りした参考資料1の委員名簿にてご紹介に代えさせていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

なお、労使団体の寺山委員は、本日都合により欠席の連絡をいただいているのでご報告します。

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いては、皆様のお手元の封筒の中にありますので、ご確認お願ひします。

なお、本日の協議会については報道機関へ案内しております。傍聴される場合がありますので事前にお知らせします。

## 3 富山県地域職業能力開発促進協議会の設置要綱の改正について

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

次に、次第3、本協議会の設置要綱の改正について説明します。

資料 No.1 の「本協議会設置要綱案」をご覧ください。

改正点は赤字で表記しています。富山県において組織改編がありましたので組織名の部分を改正し、本日より適用しますのでご了承下さい。

## 4 会長等の選任について

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

次に、次第4、会長等の選任についてです。

本協議会設置要綱4の規定により、会長は委員の互選により決定することとなっています。富山国際大学の佐々木委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。拍手をもってご承認いただきたいと思います。

(拍手)

ありがとうございます。皆様に承認いただきましたので、佐々木委員に会長をお願いします。どうぞよろしくお願ひします。

それでは、佐々木会長は、会長席へ移動をお願いします。

設置要綱の規定により、会議の議長は会長が行う事となっていますので、以後の進行は佐々木会長にお願いしたいと思います。佐々木会長、よろしくお願ひします。

(司会・富山国際大学 現代社会学部教授 佐々木会長)

ただいま会長に選出いただきました佐々木です。どうぞよろしくお願ひします。会長としての任務を全うできますよう、誠心誠意努めます。各委員の皆様方には円滑な議事進行にご協力賜りますよう、どうぞよろしくお願ひします。

それでは議事を進めます。まず、会長代理の指名を行います。「本協議会の設置要綱」に基づき、会長である私から指名します。

会長代理は小川委員にお願いしたいと思います。小川委員、よろしくお願ひします。

## 5 議題

それでは議題に移ります。協議会次第にあるように、本日の議題は、(1)から(7)まであります。まず、議題(1)から議題(3)までを一括で説明後、まとめてご意見などを伺いたいと思います。

それでは、議題(1)「ハロートレーニングの実施状況について」、事務局である、県及び労働局、及びオブザーバーの高齢・障害・求職者雇用支援機構より説明をお願いします。

### (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

(富山県商工労働部多様な人材活躍推進室 労働政策課 田中)

それでは県から説明します。県多様な人材活躍推進室労働政策課の田中と申します。よろしくお願ひします。

資料 No.2 の1ページをご覧ください。県における公共職業訓練(離職者訓練)実施状況について、まず施設内訓練では、技術専門学院の見直しに伴う影響により、令和6年度は一時的に計画定員が令和5年度よりで 70 人減少していました。令和7年度から順次見直し科が開講しており 340 人となっています。次のページ、2ページをご覧ください。2ページが令和7年度の施設内訓練の実施状況になっています。この中で本年度新たに開講したコースは総合建築科(企業実習付)、建築デザイン科、及び新川、砺波センターにそれぞれございます CAD クラフト科、こちらが本年度から新たに始まったコースになっています。なお CAD クラフト科につきましては、当初4月からの開講を計画して年2回ずつ行う予定でしたが、建物の整備等で遅延がございまして、現状、新川センターは8月から、砺波センターは 10 月からの開講になっています。

それでは1ページへお戻りください。先ほどの続きになりますが、次年度全コースが開講した時は、360 人へ回復する見通しなっており、先ほど申し上げました CAD クラフト科が

年2回開講すると360人となる見込みです。続いて委託訓練では、求人ニーズの高い介護、保育、建設分野及びデジタル分野の訓練科を継続実施しています。

4ページをご覧ください。4ページが令和7年度の委託訓練の実施状況及び計画になります。上から6行目にある、IT分野と書かれているところはデジタル分野コースを指しており、昨年度と同数の計画数を実施する予定です。そして中段に、介護福祉分野がありますが、こちらは昨年度に比べて20名減少しています。理由は介護実務者コースにおいて、委託先から実施困難であると申し出があったため、大幅に介護分野が減少したためです。その他は昨年度とほぼ同じような計画となっています。

それではまた1ページにお戻りください。続きになりますが、施設内訓練及び委託訓練において子育て世代の訓練機会拡大のため託児サービスを実施しています。次に表の方に移ります。令和7年度開校実績とありますが、こちらはまだ年度途中のため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。

下段の表の方になります、令和6年度開講実績についてです。まず、施設内の定員充足率について、57.4%と低迷しています。引き続き定員の確保に努めて参ります。また改善への取り組みとしては技術専門学院リニューアル事業を実施したところです。新しい科目の周知に苦労しているところでありますと、今後も労働局及びハローワークの皆様のご支援を受けながら広報に努めたいと思います。

続いて、委託訓練の離職者の充足率は70.3%となっており、昨年が概ね62%であったことから、改善の傾向が見えています。IT分野をはじめとした新しいコースも引き続き実施しながら、さらなる改善に努めてまいります。その下、委託(障害者)とありますが、障害者の委託訓練は79.5%と概ね8割を満たしております、引き続き高い水準を維持できるように努めます。

就職率については、右側の一番下にあります。全体の数字は78.6%であり、令和5年度は76.0%であったことから若干の改善傾向が見られます。今後ともハローワークとの連携をさらに深めるなどして、就職指導を充実させ就職率のさらなる向上に努めていきたいと思います。

最後に資料の説明になりますが、県の報告としてはこの後7ページまでが県の資料になっています。2ページ、3ページは県の施設内訓練の実施状況が、4ページ、5ページは県の委託訓練の実施状況が、6ページ、7ページには能力開発セミナーとあり、いわゆる在職者訓練にかかる実績となっていますので、またお時間があるときに参考としてご覧ください。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。

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部 富山職業能力開発促進センター 訓練課長 石原)

高齢・障害者・求職者雇用支援機構富山支部富山職業能力開発促進センターの石原と

申します。よろしくお願ひします。

ここからは資料 No.2 の9ページから 13 ページまでを説明していきます。9ページから 12 ページまでは私から、13 ページは当センターの下田からそれぞれご説明します。

まず9ページをご覧ください。令和6年度の離職者訓練の実施状況の資料です。当センターからは離職者訓練、この後、能力開発セミナーそして求職者支援訓練コース等々の説明がありますが、この9ページは令和6年度離職者訓練についてです。一番上、2番目の列には年間定員 352 人とあります。各コース、例えば標準コース 264 人、デュアルコース 36 人、導入コース 52 人とありますが、標準コースでは6ヶ月、複数のコースで合計 264 人となっています。なお、短期デュアルコースというのは企業実習に行くような内容が含まれているコースであり、これが2コース、それから導入講習(橋渡し訓練)、これは本訓練6ヶ月コースの前に1か月橋渡しとして行っている訓練です。年間定員 352 人の隣をご覧いただくと、入所者数が 256 人となっています。その隣の入所率をご覧いただくと、令和6年 72.7% とあり、こちらが実績となります。当センターでは、85% の入所率という目標がありますので、72.7% と目標に届かず、少し残念な数字となっています。また、その隣の令和6年の就職率が 86.2% とありますが、こちらは 82.5% が目標であったので、概ねクリアできたという実績になります。そしてその隣の正社員就職率 73.8% については、70% 以上の正社員就職率を目指しているため、この項目においてもクリアできた状況です。

続いて、10 ページをご覧ください。同じような資料になりますが、こちらは令和7年の計画での実施状況となり、9月末時点のものです。同じように、離職者訓練「年間定員」の一番上の欄をご覧いただくと 364 人とあり、昨年より 12 人多くなっています。昨年新たに新設した生産システム技術科、これは標準コースの下から2つ目のコースですが、年間3回行っていたところを年間4回にした結果、12 人増えています。現在は実施定員が 182 人の中、入所者 119 人、入所率 65.4% であり、この入所率が課題になっていて、引き続き労働局様やハローワークの皆様と連携を取りながら、受講者の確保に努めます。

では、続いて 11 ページをご覧ください。令和7年度能力開発セミナーに係る進捗状況についてです。能力開発セミナーは 12 時間以上のコースであり、2日から5日程度の在職者向けのコースです。こちらの中段に令和5年から令和7年度の実績の推移の表があり、中央の少し右側に、合計、施設行動計画とあります。令和6年度は 680 人という目標でしたが、693 の方に受講いただきました。調整を入れた 691.5 が最終の実績となっています。今年度は、9月末で 489 人となっているので、昨年度と同じ 680 人の目標に対して順調に推移をしている状況です。

最後に、次のページをご覧ください。能力開発セミナーについての最後のページとなる 12 ページです。令和7年度能力開発セミナー実施コースの実績ということで、今年度どういったコースが受けられているかを一覧にまとめています。(2) 充足率の高い主なコースについて、特に設計・開発、加工・組立等々のコースは、定員以上の受講者がいるため、ニーズの高いこれらのコースには、引き続き注力し、また、ニーズがあれば引き続き在職者訓練に取り組んでいきたいと思っています。では、説明を交代します。

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部 富山職業能力開発促進センター 求職者支援課 課長 下田)

雇用支援機構富山支部求職者支援課の下田と申します。私からは、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します。

13 ページとなります。令和6年度は、年間の認定上限値 442 人に対して、ピンク色の部分の基礎コース(7コース)97 人、緑色の実践コース(26 コース)388 人分、合計 33 コース 485 人のコースの認定となり、最終的に認定率が 109.7%となっています。グレーの網掛け部分の認定後中止となった4コース 43 人分の定員も活用した結果、100%を超える認定率となっています。各認定コースの詳細については、表に記載の通りです。

続いて、裏面 14 ページです。こちらは今年度9月末時点の状況となり、第3四半期開始コース分までの認定状況を反映したものです。年間の認定上限値 452 人に対して基礎コースで8コース 92 人分、実践コースで 19 コース 263 人分、合計 27 コース 355 人分で認定率が 78.5%となっています。詳細は表の通りです。なお当支部においては、現在第4四半期開始コースにかかる申請書類の審査をおこなっていて、今週金曜日(11 月 21 日)には認定コースが確定しますので、第2回の協議会にて報告する予定です。私からは以上です。

(富山労働局職業安定部 訓練課 地方人材育成対策担当官 山内)

それでは引き続き、ハローワークにおける職業訓練のあっせんと就職支援の状況について、私、富山労働局訓練課山内から説明します。統計的な実績については、先ほどの富山県や機構様の資料の通りですので、ハローワークで実施している具体的な内容について、15 ページ以降を使って説明します。まず、周知と受講勧奨の状況について説明します。では、16 ページと 17 ページをご覧ください。左の大きな囲みに、ハローワークで実施している周知・あっせんの主な内容について、①～⑥の6項目を記載しています。また、補足を次の 17 ページに記載していますので、併せてご覧ください。①は普段窓口を利用していない人に向けての周知です。②は窓口、本人の状況や希望に応じて職業訓練の制度の説明、個別コースの案内や訓練説明会などへの誘導を行っています。③に関しては、雇用保険の受給手続きをした人が必ず受ける雇用保険説明会にて、訓練制度や募集中のコースの説明を行っています。④はハロートレーニング説明会での周知です。およそ2時間程度で、各訓練施設による交付説明を行っています。⑤は介護職や製造職の訓練の説明会で、当該分野の訓練コースの周知をするなどにより、周知を強化しています。次は右側の囲みを見ていただき、⑦になります。⑦はキャリアコンサルタリングの実施です。訓練の受講をより効果的なものとするため、受講前にキャリアコンサルティングを受けてジョブ・カードを作成し、受講前の状況を客観的に把握することを積極的に勧めています。これらの取り組みにより、求職者の方が職業訓練のメリットを知って、職業訓練を受講するきっかけとなり、

潜在的に職業訓練の受講を必要とする求職者の掘り起こしを行っております。

次は、18ページのハローワークの行っている就職支援について説明します。ハローワークでは受講修了後の早期就職を目指し、受講中から相談担当者を固定する担当者制を用いて職業相談を実施しています。具体的な支援の内容は、中央の図みにある①～③の通りですが、③はほかの分野と比較して就職率の低いデジタル分野の支援であり、未経験者が応募できる求人が少ない、ということもあるため、幅広い業界で就職が可能となるよう支援を行っています。以上でハローワークの受講勧奨と就職支援の実施状況の説明となります。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。続いて議題(2)の「障害者委託訓練 PDCA 評価の報告」について、事務局より説明をお願いします。

## (2)障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について

(富山労働局職業安定部 訓練課 地方人材育成対策担当官 山内)

引き続き、私、労働局の山内から説明します。それでは議題(2)の報告ですが、まず報告に至る経緯を説明いたしますので資料 No.3 をご覧ください。こちらの資料の1ページ目から5ページ目に関しては、今年の9月 30 日に開催された中央の協議会で公表された資料です。1ページ目は、障害をお持ちの方に対して実施している訓練の概要となっていて、上から順番に障害者専門の職業訓練校で実施する訓練、一般の職業訓練校で実施する訓練、企業や NPO 法人など民間へ委託して実施する委託訓練の3つの種類の訓練があり、今回は1番下の赤枠で囲っている委託訓練に関しての PDCA 評価についての報告です。

次に2ページをご覧ください。委託訓練は、多くの都道府県で計画数と実施数の差が大きく、また就職率も目標である 55% は未達成となる状況が続いている、委託訓練の質の向上等に向けて令和6年度から各都道府県において PDCA 評価を試行的に実施しています。なお、この評価結果については、地域における協議会で報告することになっているため、今回この場で報告いたします。

3ページをご覧ください。この PDCA 評価については、前年度の実績を評価対象とすることになっており、今回報告する令和6年度に施行実施した PDCA 評価については、令和5年度の実績を評価対象としています。各都道府県の令和5年度の PDCA 結果については 5ページを見ていただくと、この通りとなっております。富山県の令和5年度の実績について

は6ページ目になっています。この後、富山県から報告させていただきます。

(富山県商工労働部多様な人材活躍推進室 労働政策課 副主幹 田中)

県の労働政策課の田中と申します。県の障害者委託訓練の報告をさせていただきます。

6ページですが、まず上段の方が令和4年度の数値になっています。こちらのPDCAは、令和4年度と5年度は試行期間となっておりますので、実際にこの通りに評価されたというと少し違うと思いますが、令和4年度の評価は、まず訓練実施計画数が49件計画していました。それに対して、訓練受講者数が23名で、一番右側の執行率46.9%は、49分の23を元にしている数字です。併せて、就職者数は15人で、就職率が65.2%になり、これは23分の15が元の数字です。就職率は優良ということで、国が掲げている55%以上の就職率を達成しているという評価をいただいている。執行率の方は低く、最終的な評価はB+という評価を受けています。このB+というのは、先ほどの説明の通り、計画通りに訓練を実施できてはいないが就職率は良い、という判断に基づいています。具体的な判断基準は、今ほどの資料の3ページ・4ページに具体的な評価の指標が載っておりますが、3ページで、この矢印の右側の方へ行くと就職率が良く、上の方へ行くと執行率が高いという表になっています。就職率は良いが、計画通りに訓練は実施できていないのがB評価となり、なおかつ就職率が60%を超えるとB+評価、と指標が示されています。では、B+評価を受けたらどうなるのか、ということが4ページの一覧表に載っておりますが、B+にもかかわらず(計画訓練数が)原則3%減という非常に厳しい指標になっています。「CPにより調整」とありますが、下の方に※で就職者1人あたりの委託料を調整しますと、総数は変えないが1人あたりのお金を減らす、とされる非常に厳しいPDCA評価になっています。6ページに戻ります。「令和4年度から令和5年度の見直し内容」というところは、B評価を受けてどうするのかを、こちらで報告させてもらう内容になります。(知識・技能)と書いてありますが、こちらはいわゆる集合型の委託訓練です。こちらの受講者に対しては、就職率を上げるために、障害者求人一覧を開示したり、障害者合同面接会に出席を促す等、就職に向けて積極的に働きかけています。

(実践)とありますが、こちらのコースは障害者の採用を検討している企業に、実際に委託して実施する訓練であり、受け入れいただいた企業の現場担当者との連絡を密にし、問題点があれば早めの対応をとるように努めて、そのまま就職に結びつけるような働きかけをしています。その下の(共通)とありますが、こちらの共通の課題は、執行率の改善です。障害者支援機関担当者やハローワーク担当者との連携にさらに努め、受講生確保、訓練ニーズの把握に繋げるよう努力しています。

下段は、令和5年度の実績です。実施計画数は49件で前年度と同様ですが、受講者数が伸びて33人、結果としまして、執行率が67.3%と大幅に改善されたものの、低いという

評価になっています。就職者数は18人で、前年より3人増えていますが、率で見ると56.3%と、60%に届いていないため良好、という判断になり、評価はBで前回よりも1ランクダウンになっています。こうなると(計画訓練数が)原則5%減と、ペナルティが大きくなってしまいます。これが令和7年度へ反映されると書いてありますが、今のところその結果については連絡がありません。具体的な見直し内容は、知識・技能コースでは、カリキュラムに就職相談日を設け、求人企業の一覧を開示し、必要に応じてハローワークに出向かせる等の求職活動を推奨しています。実践コースでは、受講生の支援機関と同行し訓練実施状況の把握を行い、終了2週間前にハローワーク担当者を加えて振り返りを行うことで、就職に向けた問題点などの共有に努めています。次の(特支)とありますが、これは特別支援学校の生徒さんを対象とした委託訓練になっており、こちらは訓練実施状況を把握し、なるべく早く内定が得られるように企業にお願いすることで、支援学校に通っているがなかなか就職に結びつかない、という方向けへのコースとして、内定を早めに出していただくようお願いしています。共通の課題としては、やはり執行率ということになりますので、障害者委託訓練のパンフレットを新しく作って周知に努めたり、問い合わせのあった企業等に障害者支援機関とともに出向き説明を行っているところであります。

最後に5ページをご覧ください。先ほども労働局の方から説明があった、国から示された全国の実績についてです。富山県は16番で、前年度がB+、令和5年度がB、と評価されています。北陸3県富山・石川・福井で見ると、決して悪い数字ではありません。計画数ならびに受講者数自体は、3県中で1番です。ただし、計画数の分母が大きくなるため、なかなか執行率や就職率が、国が目指すところまで届いていないのが実態で、数という観点だけで見れば決して悪い数字ではないと思っています。下段には評価別一覧とあり、A+～D-までの分布率が書いてあります。富山県はB+もしくはBとなり、令和5年度の実績としてはBランクに在籍することからして、大体全国順位では22番前後に位置すると判断しています。以上で障害者訓練のPDCAサイクルの評価報告を終わります。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。続いて議題(3)「地域におけるリスクマネジメントの推進に関する事業実施報告について」事務局より説明をお願いします。

### (3) 地域におけるリスクマネジメントの推進に関する事業実施報告について

(富山商工労働部 多様な人材活躍推進室 労働政策課 田中)

引き続きまして、労働政策課田中と申します。

資料 No.4 になります。地域におけるリスクリソースの推進に関する事業についてこの会議で報告することが要綱で決まっていますので、お話をさせていただきます。

まず、県が実施している事業としては、とやま人材リスクリソース補助金を令和5年度 11 月補正から実施しています。具体的な内容については、お手持ちの資料の資料 No.8 の 10 ページに、とやま人材リスクリソース補助金の内容が詳しくありますので、お時間のある時に見ていただければと思います。ねらいとしては資料 No.4 に戻りますが、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ソースに対し、経費の一部を補助することを目的として、事業費は 983 万 4000 円を計上しています。本年度 4 月から拡充した内容としては、賃金助成が前年度は 1 時間あたり 960 円でしたが、最低賃金の改定なども目安として、1,000 円に拡充しました。対象経費としては、教育訓練経費の一部や賃金の一部、こういったものに対して、補助率として訓練に関わった費用の 75%、賃金は 1 人当たり 1 時間 1,000 円で、補助限度額は 1 社 1 年度当たり 100 万円を上限として実施しているところです。令和 5 年 1 月の発足の当時から、延べ申請件数は 460 件を超えていて、令和 7 年度は 10 月末時点で、交付件数は約 180 件、交付額も約 900 万円となっています。これは年間目標の上限に達していて、現状予算が尽きてしまった状況にあり、受付は一時停止となっていますが、こちらの制度の浸透が進んでいて、県内の従業員の皆様へのリスクリソースの取り組みの後押しになっていることが伺えます。今は予算が尽きたところですが、今後、補正等も含めて年度内の受付再開に向けて努力しているところです。最後に、県内市町村が実施する事業についてです。こちらは今年度の 8 月、9 月に各市町村に、県が行っているリスクリソースと同じような政策を市町村でもやっているか照会しましたが、県内市町村においてはそういったリスクリソースに対する事業を実施しているところは無かったことをお伝えして、以上で報告を終わります。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。ここまで議題(1)～議題(3)まで一括して説明がありましたが、委員の皆様からご意見、ご質問をお受けしたいと思います。意見等ある方は挙手をお願いします。どなたからでも結構です。いかがでしょうか。

意見がないようなので次の議題に進めていきます。

この後は、議題(4)～議題(6)までを一括して説明した後、まとめてご意見などお伺いしたいと思います。

それでは、議題(4)の地域における人材ニーズについて、今後の訓練コースの設定の参考のため、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いただきたいと思います。事前にお願いした委員の方へお声がけしますので、お一人 3 分

程度でお願ひします。

まず、管内の雇用情勢について富山労働局下村委員より説明をお願いします。

#### (4) 地域における人材ニーズについて

(富山労働局職業安定部 部長 下村)

富山労働局職業安定部の下村です。どうぞよろしくお願ひします。

私からは資料 No.5 により、管内の雇用情勢について説明します。資料 No.5、2ページをご覧ください。まず、左上の表の一番下の行の通り、令和7年9月の富山県の有効求人倍率は、1.52 倍で、全国平均の 1.20 倍を上回り、全国4位となっています。

続いてその下のグラフをご覧ください。黄色の折れ線グラフが、昨年9月以降の県内の有効求人倍率の推移を示しています。昨年9月の 1.38 倍から、現在は 1.5 倍台と、高い水準で推移しています。

次に、右の表をご覧ください。こちらは産業別の新規求人の表で、一番右の欄が、令和7年9月と前年同月を比較した増減率となっています。1行目の合計の所が 7.8% 増となっていて、2行目以降の各産業において多くの産業で求人が増加しているとわかります。このように新規求人数の増加傾向が、有効求人倍率が高い水準で推移している要因となっています。

続いて、3ページをご覧ください。左側の図表の黄色い折れ線が、職業別の有効求人倍率となっています。例えば、中ほどの 8.93 倍と飛び出しているのは、その下を見ていただくと、8番の建設業になります。また、3つ隣の右の 4.08 倍は②の介護関係となっていて、職種によって、人材確保が大変厳しい状況となっています。

次に、右上のグラフ、こちらはハローワークの年齢別、階層別の求職者の状況になります。右側を見ると、45 歳～59 歳、そして 60 歳以上の求職者の割合が高く、合わせると 45 歳以上の求職者の方が 6 割近くを占めている状況になっています。その下の横棒のグラフを見ると、新規求人数の雇用形態別の状況があり、ピンク色の正社員が 57.1% と一番多く、次いで水色のパートが 32.1% となっています。

続けて、その下の横棒のグラフ、こちらは新規求職者の態様別の状況です。水色の、自己都合離職者が 41.7% と最も多く、次いでピンク色の在職者の方が 35.0% と高い割合を占めています。

最後に、雇用情勢の今後については、求人が求職を上回って推移していくと見込んでおりますが、物価上昇や人件費の増加など、雇用への影響に引き続き注意していく必要があると考えています。私からの説明は以上です。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。次に、富山県赤崎委員より、富山の産業政策や今後の企業誘致情報など、ご紹介お願ひします。

(富山商工労働部 多様な人材活躍推進室 室長 赤崎)

富山県人材活躍推進室の赤崎と申します。よろしくお願ひします。

私からは、富山県の産業政策や、今後の企業誘致についての直近の動きについて3点ほどご紹介します。

まず1点目は、サーキュラーエコノミーの推進です。県では、サーキュラーエコノミーの推進により、産業競争力を強化し、本県産業の持続的成長を目指した取り組みを進めています。具体的には、富山県サーキュラーエコノミー推進ロードマップを昨年度末に策定し、全国に先駆けた先行事例の創出、サーキュラーエコノミーへの環境整備の着実な推進、動静脈連携を一層推進しています。今年の6月には、富山県サーキュラーエコノミー推進プラットフォームを設立し、TONIO(トニオ)にワンストップ相談窓口を設置し、情報提供や連携支援を展開しています。先月17日には、経産省主催による、『サーキュラーエコノミーによる地方創成シンポジウム in 富山』を開催し、本県の主要産業であるアルミ産業とプラスチックの資源循環をテーマに、先進的なサーキュラーエコノミーの取り組みを行っている産学官による基調講演や、パネルディスカッションを実施しました。10月30日から11月1日かけて開催された、『T-Messe2025 富山県ものづくり総合見本市』では、新しい産業の方向性のテーマとして、サーキュラーエコノミーを掲げ、サーキュラーエコノミー推進セミナー企画展示等を実施しました。

2点目は富山県人材確保・活躍推進本部の設置です。県内の、医療・福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、行政、警察等、エッセンシャルワーク職種を中心とした深刻な人手不足に対応するため、去る4月に府内組織、富山県人材確保・活躍推進本部を設置しました。各業種の現状をきめ細かく把握し、分析の上、人材確保、働き方改革、人材育成、省力化・省人化の4本柱を軸に、既存の枠組みにとらわれず、実効性の高い施策を検討し、県庁一丸となって全国に先駆けた人材確保・活躍の富山モデルの創出を目指して取り組んでいます。先月末に、対策の骨子案の取りまとめをしており、来年2月頃を目処に対策パッケージの取りまとめ、公表を予定しています。

3点目は企業誘致戦略の策定です。本年5月、7月に企業誘致の関係機関の連携強化に向けて、富山県企業誘致推進会議を開催しました。また7月には、今後の誘致活動の基本となる、令和7年から12年度を計画期間とする、富山県企業誘致戦略を策定しました。成長分野に的を絞った企業誘致や、若者・女性の活躍が期待される企業に対する広範な誘致に取り組むこととしています。

また、最後に補足です。既にご存じの方も多いとは思いますが、来年の夏には、『第21回若年者ものづくり競技大会』が富山県で開催されます。この大会では、全国から優れた

若手技能者たちが集い、技術を競い合います。富山県が開催地に選ばれたことは大変誇らしいことであり、更なる技術の向上と地域の活性化に繋がる、貴重な機会と考えています。県では、開催広報への協力や、県職業能力開発協会などとも連携して、ものづくりの魅力を発信する併催イベントを実施し、ものづくり県富山の魅力を県内外に発信する予定です。本協議会の皆様にも、今後ご協力いただくこともあると思いますので、どうぞよろしくお願いします。以上です。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。次に、経済団体からの委員もいらっしゃるので、人材ニーズやスキルニーズなど、企業側の声を是非ご紹介いただきたいと思います。まずは、中小企業団体中央会江下委員よりお願いできますでしょうか。

(富山県中小企業団体中央会 専務理事 江下)

中央会、江下です。まず、先ほどの資料の説明に対する質問です。例えば、技術専門学院さんの金属加工といった、金属、ものづくりの分野は、私は非常にニーズが高いと思いますが、資料を見るとあまり入所者の方が多くない気がします。また、能力開発促進センターの、同じく機械、加工技術も、企業実習付きだから少ないのか分かりませんが、入所者が少ない気がします。その辺について、後ほど教えていただければと思います。

毎年、今回のように一千社対象に動向調査の実施をしていますが、約5割強の企業はやはり、人手不足を深刻な問題として捉えています。人手不足に対応するためには、DXなど生産性の向上が求められると思いますが、そのためにはデジタル人材の育成、確保が必要ではないかと思います。ただ、デジタル人材の育成については、先ほど紹介された通り様々な支援策が用意されていますが、利用状況、中小企業、特に小規模企業の活用実態がどうなっているのか、また感覚的には小規模企業の活用があまり進んでいないのではないかと思います。先ほど県のリスクリング補助金の説明がありましたが、例えば、従業員希望別の利用状況等がわかれれば教えていただきたいと思います。小規模企業は大変数多くあるため、その辺は、例えば職業能力開発など、いろんな支援策などを活用推進していくなければならないと思っています。

もう1点、資料を読み込めばわかると思いますが、有効求人倍率が非常に高い業種、例えば建築や土木測量技術、解体は非常に有効求人倍率が高いわけですが、こういった方々の職業訓練コースがあるのか、ただ求職者が少ないのでニーズがないと言えばそれまでですが、その辺について、どういった方向性なのか後ほどよろしいので教えていただけたらと思います。以上です。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。次に商工会議所連合会 大橋委員よりご紹介お願ひします。

(富山県商工会議所連合会 常務理事・事務局長 大橋)

商工会議所連合会の大橋です。総合的な話になりますけど、人口減少や若年層の県外流出が進んでいるため、県内企業は相対的に人材不足が非常に深刻化してきていると聞いています。不足感が強い業種でいうと建設業が強いと。あと、サービス業ではニーズが高まっていると言う点もあると思いますが、旅館関係だと、小売り関係などで不足感があると聞いております。あと、専門技術を持っている人をなかなか採用できないという問題があります。熟練技術を継承する人材を育てることが難しいため、AIなどの技術的な事が分かるデジタル技術を活用できる人が欲しい、必要ということがあるようです。それ色々なニーズがあると思います。訓練も色々なコースが用意されていて、先程、募集に対し充足数が低いというお話がありましたが、周知が進んでいないためなのか、訓練内容によるものなのか、色々な要因があるとは思いますが、その辺をさらに高めていただいて、県内に人材をもっと供給していただければ良いのかなと思います。簡単ですが以上です。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。次に商工会連合会 武部委員よりご紹介いただけますでしょうか。

(富山県商工会連合会 事務局長 武部)

富山県商工会連合会、武部と申します。本会では毎年度四半期ごとに県下の中小規模事業者を対象に中小企業景況調査というのを実施しています。約150企業を対象としていますが、最新の情報で今年の7月～9月までの景況については、前年同期比、又は前期の4月～6月までと比べて、景況が下降傾向にあるというデータが出ています。この要因というのは人件費の増加、それと従業員の確保難というのが多くなっており、特に製造業、建設業に関しては、特に従業員の確保難というのが非常に顕著であり、半数ほどを占めています。こういった業種の企業においては人材不足ということもあって、仕事があると受けることができず、そのため理由で売上が伸びず業況が下降気味にある、ということも分析できるのかなと感じております。そこで、本会では中小企業診断士や社労士の先生など、色々な専門家を派遣していて、そしてその事業の中でも人材確保のために処遇改善を図りたいという相談が多く寄せられています。このように人材不足対策に取り組んでいる企業も多く、その中で先般、今回の役員、製造業の企業の役員にお話を伺い、最近はどういった人材を求めているかを聞くと、製造業ではやはり即戦力となりうる人材を欲しいと。具体的には、機械をすぐに動かせる人材が欲しいとのことでした。高卒の方や高専の方が特

に即戦力となりえて、大卒の方は、わりと学問的なカリキュラムが多くカリキュラムの中で実際に機械に触る機会が少ないため、やはり高校、高専、そういった学生はすぐ機械に慣れてしまふと伺いました。こうなると、こういう職業訓練をされている人材を、非常に企業も求めていると実感し、就職率の向上も図られるように期待したいと思っています。

また、加えて本会では県の委託事業として「人材育成事業富山中小企業人材育成力レッジ」という事業に取り組んでいて、これは職業訓練のような実務的なものではありませんが、財務労務、またはマーケティング、または最近ではAIでの活用などのカリキュラムを組み込みまして、長期コースまたは短期コースでやっています。今年度は、長期コースは定員25名に対して25名で、100%の受講率でした。だんだん増加傾向にあり、やはり企業におかれましても、従業員、特に中堅から管理職の方々の、社内での社員のスキルアップまたはアントレプレナーシップを発揮できる人材を求めている企業が多くなっていると推測しています。今後、実務的な人材や、企業内でスキルアップを図れる人材が企業では本当に強く求められていると最近は感じているところであります。以上です。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。企業側のニーズについてそれぞれご紹介いただきましたが、求職者、労働者側のスキルアップ等についての声もご紹介したいと思います。連合富山、石田委員よりお願いできますでしょうか。

(日本労働組合総連合会富山県連合会 事務局長 石田)

連合富山の石田です。労働者側からスキルアップに求める声といった点について少しお話しします。働く者、労働者がスキルアップをしようとする目的は、自らの仕事の専門性を高めるためや、正社員になるため、転職するためなどがあると思っています。能力開発の機会というのは、雇用形態や企業の規模、あるいは在職・離職の違いや障害の有無に関わらず、希望するすべての方に公平に与えられることが必要だと考えます。あわせて、能力開発は、働く者の処遇の改善につながることも求められているのではないかと考えます。その上で、スキルアップを図ろうとする中で、時間の確保が難しい場合や、仕事をしながら更なるキャリアアップを目指そうという人が、職場の人手不足で時間が取れない場合があります。理由としては、代わりになる人が職場にいないためですが、このような悩みはそれぞれ企業の中で支援が必要ではないかと考えます。例えば、オンラインの活用や、あるいは土日や夜間に受講ができる環境を求める声があります。また、自らの目指すキャリア、あるいはキャリアアップのために必要なコースが分からないという声もあるため、引き続きフォローが必要だと考えます。また、県外にいる方で色んな理由から富山県に戻り、今後仕事を探していく人が、事前に技能や知識を蓄えたいという意見もいただいており

ます。県外から富山に戻って職に就こうとする方へのフォローや情報提供、アドバイスの仕方など、そういった視点での取り組み・施策が必要になると考えています。以上、私からのコメントとします。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

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富山福祉短期大学小川委員より、リカレント教育の取り組みをご紹介いただきたいと思います。

(富山福祉短期大学 幼児教育学科 教授 小川)

富山福祉短期大学の小川です。本学では、リカレント教育として単独で行っている介護に関する実務者研修、それと喀痰吸引研修、県からの委託を受けている喀痰吸引の指導者研修を主に行っています。実務者研修はおよそ20人前後で毎年参加されている状況にあり、科目と履修生に関してはどちらかと言うと、外部の社会人の方が来るというよりは、本学の単位が取れなかった学生が残って行うことが多くあります。喀痰吸引に関しては10名前後で例年推移していて、指導者研修も10人弱の人数で例年行っている状況です。委託訓練制度も活用しながら介護の分野と保育の分野の募集をかけていますが、今年度は全く受講者がいなかったという状況で、これは初めてのことです。例年、保育、介護ともに1名から2名は必ず来ていましたが、今年度に関しては受講する学生がいなかったという状況になっています。それ以外に、リカレントではないのですが、社会人向けの地域向けの「地域つくりかえ講座」というものをおよそ年間20講座、これは本学の教員がそれぞれの分野の内容について地域の方にお伝えする形で行っています。今、本学で取り組んでいるリカレントに関する内容については以上です。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。最後に職業紹介事業を行っている株式会社ジェルの笹山委員より、職業紹介事業を利用される求職者や求人者の動向やニーズについてご紹介いただけますでしょうか。

(株式会社ジェル 専務取締役 笹山)

株式会社ジェルの笹山と申します。よろしくお願いします。弊社では飲食店や百貨店、オフィス事務などの人材紹介派遣を中心に委託で就労準備支援や事務作業を行っています。求職者の募集はインディード等の求人媒体で中心に行っていますが、登録面談では希

望のお仕事やスキルの確認に加えて、ご本人が気付いていない可能性を含めた幅広い仕事を提案するようにしています。求職者は学生やダブルワーカーが多い一方で、転職活動中の方も増えています。スポット勤務をしながらハローワークや他者求人さんも併用して、どの会社がどの職種に強いかといったことを比較しながら上手に使い分けている方が目立つようになりました。面談でもどんな職種の求人が多いかといった質問が増えていて、最低賃金や雇用形態など労働条件に関する知識も全体的に高まっていると感じています。メディアで労働情報が発信される機会が増えたことも影響していると思いますが、長年の仕事を通じて自分の強みに気付いたり、転職を意識したりする人も増えてきているのだと思っています。一方で、シニアの求職者も確実に増えてきていて、定年後にフルタイムを希望する方や週3日で無理なく働きたい方、働き方は様々ありますが、体力に不安がある方でもできる仕事の需要は非常に高くなっています。ただ、実際には力作業が含まれていたり、年齢で応募が難しかったり等、条件に合う求人が多くないのも現状です。その中でも基本的なITスキルや、知識、専門スキルを持つ方はお仕事が決まりやすいということもあるため、経験の積み重ねや新しい学びの重要性を強く感じています。次に求人側の状況としては、賃上げや労働時間の見直しを背景に、できるだけ直接雇用で採用したい企業が増えています。紹介や派遣への依存を減らす動きも若干見られていて、外国人材の活用やAIシステムの省力化も進んでいます。コロナ以降は余剰人員を持たない体制がさらに強まっていると感じています。その結果、新規の求人依頼は人手が足りず、本当に急ぎたいといったケースが以前にも増して強くなっています。また、隙間バイトアプリ、タイミーさんのようなものも利用が広がっていて、多少手数料が初期でかかったとしても、継続した費用負担がない点が評価されています。ただし、アプリだけでは対応が難しい場面が多く、サービス面で不安を抱える企業さんから引き続き依頼をいただいている。企業が求める人材像としては、特定の仕事に限らず意欲的に様々な業務にチャレンジする人や、パートからスタートしていても関係性が深まるに連なり人間関係ができた上で社員登用につながるというケースも増えています。元々のスキルや、新しい学びの姿勢に加えて、こうした柔軟性が非常に重要だと感じています。以上が現在の地域における人材のニーズについて、弊社で感じている傾向です。ありがとうございました。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。事務局の方へ委員からいくつか質問がありましたが、今答えて良いですか。

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

そうしましたら、江下委員からご質問あった件についてそれぞれ、回答をしていただきた

いと思います。まず、県の委託訓練の関係の件をお願いしてもよろしいでしょうか。

(回答者・富山県技術専門学院 校長 佐度)

技術専門学院の佐度と申します。今ほどの話の中で、技術専門学院の学科において、入校者数が少ないというような発言がありました。学科によって差はありますが、特にものづくり系、そういった熟練技術を学ぶような学科は、募集はかけていますが、なかなか人が集まりにくい傾向が何年も続いている状況にあると思っています。話にあった、金属ものづくり基礎科、これは溶接技術を学ぶ所であり、企業さんからもそういった人材ニーズはあるため、職業訓練コースを設けていますが、実際若い人にはキツいなどといったイメージを持たれているのかなと思います。必ずしもそういったこともありませんので、我々としても広報やハローワークを通じて、そういったコースの紹介を続けていきたいと考えています。また、金属ものづくり基礎科については、企業からの受託で訓練生を受け入れていて、それについては一定の人数を受け入れているということも補足させていただきます。全体を通じて、年々訓練生集めは厳しい状態になっています。色々なニーズの多様化はありますが、企業ニーズにあわせた職業訓練の必要性を引き続きアピールして、訓練生の確保に努めたいと考えています。

(回答者・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部 富山職業能力開発促進センター 所長兼支部長 小玉)

続けて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部の小玉です。よろしくお願いします。

当機構でも、離職者訓練の入所者の確保は全国的に大変苦労しています。同じく、ポリテクセンター富山 富山支部においても充足率、入所者の確保には大変苦労していて、全国的にも、機構全体としても各都道府県の有効求人倍率が高い都道府県において、離職者訓練の入所者確保に苦労している傾向があります。先ほど管内の雇用情勢のほうでもご報告いただきましたが、年齢構成的には45歳以上が6割以上、それから新規求職者の様態別状況についても、在職されている方が35%ということで、離職している中で訓練を受講する方の確保がなかなか厳しい状況にあると感じています。また、ご指摘のあった、企業実習付きのコースは、概ね55歳未満の求職者の方が対象者ということもあり、企業実習というのがイメージ的に厳しいというのもあるのかもしれません、入所者の確保に大変苦労しているところです。かたや地域のニーズとしては、就職率が、令和6年度が100%、令和5年度が88.9%、正社員就職率も令和6年度は100%、令和5年度は87.5%と大変高い数字になっていますので、私どもとしても、労働局様、安定所様と連携を深めながら、入所者を確保しながら、確実に各企業様と受講生、卒業生を送っていきたいと、取り組みを進

めたいと思っています。以上です。

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

ありがとうございました。もう一つ、江下委員さんから、有効求人倍率の高い職種ということで、建築や解体などの倍率が高いことから、こういった人向けの訓練コースはあるのかとご質問がありましたので、技術専門学院さんから回答をお願いします。

(回答者・富山県技術専門学院 校長 佐度)

技術専門学院は建築に関しては、総合建築科、建築デザイン科という学科を設けていて、これは技術専門学院のリニューアルの一環として令和7年度に新設したものです。関連したものとしては、ビルメンテナンス科、住宅設備科というのがあり、これは以前から同種の科を開設していますが、それについては引き続き実施している状況です。ただ、企業ニーズはあるものの、入校生が離・転職者向けであり、集まりにくいという状況であるため、引き続き広報等に努めたいと考えています。

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

ありがとうございました。今ほどの回答の件、江下委員様、よろしいでしょうか。  
では会長様にマイクをお返しします。

(司会・富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

どうもありがとうございました。それでは、次の議題(5)に進めていきます。ワーキンググループ検証結果報告について、事務局より説明お願いします。

## (5)ワーキンググループ検証結果報告

(富山労働局職業安定部 訓練課 地方人材育成対策担当官 山内)

私、労働局の山内から報告します。

ワーキンググループの報告に関しては、資料 6-1 を使って報告します。時間の都合上、資料の一部を省略して報告することになりますので、よろしくお願いします。

まずは、1ページ目をご覧ください。ワーキンググループの概要を記載しています。ワーキンググループの目的は、ヒアリング等により訓練効果を把握、検証し、訓練の改善を図ることです。詳細については、資料 6-2 に公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領を付けてありますので、お時間のあるときにそちらをご覧ください。

次に2ページを見てください。上半分には、前回の令和6年度第2回富山県協議会で今年度のワーキンググループの実施分野を介護、医療、福祉分野とした選定理由を記載しています。就職はできていますが、応募率に課題がある分野となっています。下半分に、令和5年度と6年度の訓練の応募倍率と就職率を記載しています。この分野は、応募者が少なく就職率が高い傾向が続いている。また、この資料の巻末の 15 ページに介護の資格、16 ページに介護サービスの種類についての資料を添付しています。説明の参考にしてください。

3ページ目から6ページは、ヒアリング前に郵送で実施したアンケートの結果です。3ページにアンケートの概要を記載しています。アンケートについては、5段階で回答をいただいた項目は回答の平均を記載し、自由記入は主な意見を記載しています。4ページ目は、訓練で身に付き役立ったスキルの分野別評価の平均、5ページ目は訓練で身につけてほしい内容、身につけておきたかったこと、役に立っていない内容をそれぞれ採用企業と実際に修了して現在仕事をしている方の評定の平均と意見を記載しています。そして、採用企業、修了者ともに介護のスキルが重視されていて、修了者から特に役に立たなかったスキルはなかったとのアンケート結果となっています。6ページ目は、訓練期間の長さについてです。介護の訓練は、取得する資格によって長さが変わっていますが、採用企業は、長めの訓練が妥当とする回答が多く、修了者からは自分が受講した訓練の長さが適切という傾向がでています。

実際のヒアリングは、7ページから記載しています。7ページは、ヒアリングの概要となっています。訓練実施機関3箇所、採用企業3箇所、修了者3名となります。ヒアリングの精度を高めるため、採用企業の事業内容や修了者の年齢や性別が被らないように選定してヒアリングを実施しました。

8ページから 12 ページには、訓練実施者、採用企業、修了者、それぞれのヒアリング結果を記載していますが、時間の都合上、ここのヒアリング内容は省略します。なお、ヒアリング結果は、ヒアリング項目ごとに各ヒアリング対象のものをまとめています。8ページから9ページは、訓練実施機関へのヒアリングです。訓練カリキュラムの内容や就職支援の内容を中心にヒアリングを実施しています。また、9ページには、訓練制度についての要望もヒアリングしています。10ページは、採用企業からのヒアリングとなっていて、現場で必要なスキルと介護職員の待遇、現在の待遇やその他の介護の訓練や仕事について意見になっています。11ページから 12 ページは、修了者のヒアリング結果になり、訓練の内容、受講の結果、きっかけ等や、介護の訓練についての意見等になっています。

13 ページは、訓練実施者、採用企業、修了者のヒアリング結果のまとめとなっています。こちらは一つずつ説明します。

まず、1つ目の囲みは、カリキュラムについてです。採用企業や修了者のヒアリングから現在のカリキュラムは介護現場で即戦力として勤務可能となっていて、求人ニーズを満たしていると言えます。その上で、2つ目の項目として、採用企業や修了者からは実習や、現場の実態が分かる講義が充実しているとなお良いといった意見がありました。

2つ目の囲みは、就職支援についてです。上の二つは、訓練実施機関のヒアリングです。就職支援により、介護の実態を受講者へ伝えています。3つ目の項目は、修了者からのヒアリングです。修了者のヒアリングでは、訓練を受講することにより介護の現場で働くことの不安が解消されていることが確認されています。

3つ目の囲みのその他の意見として、訓練制度を知らない方が、資格やスキルを身につけるために訓練制度を調べて知ることで、受講に繋がっているということがあります。

これらを踏まえて、改善策を14ページの通りとしました。まずは、左の囲みとなります。介護の訓練は応募者が少なく、就職率が高い状況が継続していて、受講者の増加が課題となっています。その下の囲みには、受講開始前の時点では、介護の就職に業務内容や勤務条件に不安を抱えており、訓練を受講することで介護の実態を知り、就職への不安は解消されたとのヒアリング結果を再掲しています。そして、右側の枠にあるように、応募者の増加のためには介護職へのマイナスイメージからくる不安により、訓練受講に踏み切れずにいる方へ、介護職の実態を知らせ、不安を解消した上で訓練の受講を進めていくことが必要と考えます。

また、先ほどのまとめで説明した通り、ハローワークや訓練制度を知らない人に介護訓練を含めた職業訓練の制度を知ってもらうことも受講者増加のために必要と考えられます。

今回のヒアリング結果に対しての受講者増加についての対策としては、1つ目は介護訓練を知らない人を含めた職業訓練の広報強化、2つ目はハローワークを中心として介護職や介護訓練について細やかな情報を発信していくこと、これらの2点を提案します。

一方、カリキュラムについては、採用企業や修了者からは、就職するにあたって改善する点はなかったものの、より現場でスムーズに修了ができるよう、介護の実業に近い実習や現場の実情を知ることができる講義の実施を訓練機関に推奨していくことを提案します。

以上で短いですが、ワーキンググループの報告と提案とします。

ご清聴ありがとうございました。

(富山国際大学 現代社会学部 教授 佐々木会長)

ありがとうございました。それでは議題(6)に進めていきます。令和8年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)について事務局より説明お願いします。

(6)令和8年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)について

(富山労働局訓練課 課長 仲田)

富山労働局訓練課の仲田です。どうぞよろしくお願ひします。

それでは、資料 No.7 より令和8年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)について、ご説明します。まず、資料 No.7 の1ページ目をご覧ください。職業訓練の実施にあたっては、毎年度、職業訓練実施計画を策定し、その計画に基づいて実施していますが、令和8年度富山県職業訓練実施計画の策定までの流れについて、まずご説明します。

左端の厚生労働省の欄をご覧ください。9月に第1回の中央協議会が開催され、次年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針が決定されたところです。表の中央、11月の富山労働局、富山県、高齢・障害・求職者雇用支援機構の方をご覧ください。各地域では中央協議会で決定された方針を踏まえ、第1回目の協議会を開催して、次年度の地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針を決定しています。その後、厚生労働省におきまして2月に第2回目の中央協議会が開催され、次年度の全国職業訓練実施計画が策定されることとなっています。各地域においては、全国の職業訓練計画の内容も参考としつつ、2月下旬から3月にかけて第2回目の地域協議会を開催いたしまして、各地域の職業訓練実施計画を策定しています。

続いて、2ページ目をご覧ください。こちらは、9月の中央協議会で決定された令和8年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針となっております。左上の令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況の方ですけれども、令和7年度実施計画における課題としては、応募倍率が低く、就職率が高い分野として介護、医療、福祉分野、またその下の応募倍率が高く、就職率が低い分野として、IT 分野、デザイン分野が挙げられており、その評価、分析を踏まえて、令和8年度にどう取り組んでいくかという実施方針が示されています。この全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針を踏まえて、富山県におけるハロートレーニングの実施状況や、地域における人材ニーズ等に関するご意見をいただきながら、地域の職業訓練実施計画の方針案について協議会において協議決定していくこととなっています。

続いて、3ページ目をご覧ください。こちらは令和8年度の富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案を策定しておりますので、ご説明します。左側の一番上の枠、応募倍率が低く就職率が高い分野をご覧ください。当県の令和7年度計画の課題としては、応募倍率が低く就職率が高い分野として製造分野と介護、医療、福祉分野を挙げています。両分野の応募者の増加に向けた取り組みとして、ハローワークにおいて、製造分野、介護、医療、福祉分野に特化した職業訓練の説明会などを開催して、受講勧奨の強化を図っています。しかしながら、評価、分析の欄にあるように、応募倍率は両分野とも低水準で推移しているため、引き続き改善の余地があることから、令和8年度においても引き続き受講勧奨の強化を図る取り組みを実施したいと考えています。次に、左側の上から2段目の囲いを見ると、応募倍率が高く就職率が低い分野として、IT 分野、デザイン分野を挙げています。

す。この分野では、就職率の上昇に向けた取り組みとして、柔軟な職業選択に向けた支援の実施や、職業訓練実施機関に対し、実習の強化や幅広い業界人による講和の充実などの提案、ハローワークの窓口で幅広い業界におけるデジタルスキルの活用ができるよう、求人情報を積極的に訓練修了者の方に提供するなどをして、修了者の方が柔軟な職業選択が行えるよう就職支援を実施しています。しかしながら、評価、分析にもあるように、就職率については IT 分野 33.3%、デザイン分野 53.0%と低水準で推移しているため、こちらも改善の余地があることから、令和8年度においても引き続きハローワークにおいて、職業能力や求職条件を踏まえた適切な職業相談によりミスマッチを減らしていくこと、あとは求職者に対し、訓練で得られるスキルを PR して修了者向けの求人を増やすこと等により、IT 分野、デザイン分野の修了者の就職支援の充実を図る取り組みを実施したいと考えています。

続いて、左側の上から3つ目の枠、応募倍率が低い分野、建設関連分野、受講者が多く就職率が平均的な分野、営業・販売・事務分野をご覧ください。真ん中の薄クリーム色の枠にありますが、建設分野は介護分野と同様に人手不足が深刻化している分野です。建設分野の職業訓練も実施されていますが、応募倍率が低調な状況が続いているため、改善が必要ではないかということで、応募者増加に向け効果的な周知に向けた取り組みを行うと考えています。また、営業・販売・事務分野は受講希望の方が多く、応募倍率も高いとともに、この資料の後ろに参考として付いている資料があるのですが、令和6年度の実績を分野別に一覧にしているのですが、こちらの上から2段目の営業・販売・事務分野の就職率については 76.7%と、この表の下から2段目の全体の就職率 76.7%に対し、平均的な就職率となっているため、今後も引き続きこの応募倍率や就職率を維持させるために取り組んでいきたいと考え、この分野を対象としました。

資料の3ページに戻り、その下にある「公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成」について、これは国の方針で全ての労働者がデジタル技術を活用できるようにすることが重要であるということから職業訓練のデジタル分野の重点化により、デジタル推進人材を育成する必要があるということから、引き続き職業訓練のデジタル分野の訓練実施機関が増えるように取り組んでいきたいと考えています。

最後に、一番下の欄の「委託訓練の計画数の欄と実績に乖離あり」についてですが、その右側の令和8年度の計画数(案)については、先般、厚生労働省から示された来年度の計画数となっていて、来年度の計画数においては、令和8年度の公共職業訓練(委託訓練)は、定員 319 人程度、求職者支援訓練は上限値 490 人と示されているところです。全国的な傾向でありますけれども、当県でも職業訓練のうち、公共職業訓練(委託訓練)は、他の訓練と比べて、本書から示される計画数に対し、実際の受講者が少ない傾向があり、令和8年度の委託訓練の計画数は令和7年度より 95 人減少しています。これらの計画数についても、各コースごとに定員数を振り分け令和8年度の実施計画に盛り込む予定としています。

令和8年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)に関する説明は、以上とさせていただきます。

(司会・富山国際大学現代社会学部教授 佐々木会長)

ありがとうございました。ここまで議題(4)から(6)まで一括してご説明ありがとうございましたが、これより委員の皆様からご意見、質問をお受けします。意見のある方は、挙手よりご発言お願いします。特に(5)のワーキンググループの検証結果報告について、資料 No.6-1 の 14 ページにあります介護訓練の改善策(案)について、意見等ありましたらご発言お願いします。

意見もないようですので、それでは介護訓練等改善策(案)に沿って効果的な職業訓練を実施するようお願いします。

続きまして、(6)の資料 No.7 の令和8年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)が事務局から説明がありました。各委員の皆様から意見があれば、あるいはお気づきの点があればご発言いただければと思います。

(発言者 富山県商工会議所連合会 常任理事・事務局 大橋)

資料 No.7 の3ページ、令和8年度の策定に向けた方針についてですが、令和8年度の計画数の委託訓練が令和7年から 95 人の減ということで、元々の定員が過剰であることや、定員がなかなか集まらないことはあると思いますが、それにしても 95 人というのは結構大きいと思います。これが国から示された数字だということで、全国的に大幅に削減しているとは思いますが、どういう考え方で大幅減になっているか教えてください。

(回答者 富山労働局職業安定部 訓練課 地方人材育成対策担当官 山内)

委託訓練の減ですが、資料 No.7 の2ページの真ん中少し下のところに「委託訓練計画と実績に乖離あり」とあって、これは全国の計画の策定のところにこのような内容が書いてあります。E の囲みに、「受講者数の実績等を踏まえ必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る」と記載がありますが、全国的な話で言うと、国は去年から、委託訓練の計画に対する実績が全国的に見ても 27%ほど少ないとしています。最初に当県では令和6 年度は少し数字が良くなっていると県からご説明がありましたが、全国的な減少率から見ると当県は減少が少ないほうになっています。全国的には 27%ほど減っているところが、当県は 22~3%ほどです。95 という数字は、国が全体的な方針から決めたものに沿って当県に割り振られているため、それ以上のことは、富山県では分かりません。

(発言者 富山県商工会議所連合会 常任理事・事務局 大橋))

おそらく、従来から乖離があったのだと思いますが、今回思い切って実態に近づけようとしているのだと推測しています。今ほどご説明いただいたように、全国より削減数は少ないのでその辺も実績を踏まえたものだろうということですね。わかりました。

(司会・富山国際大学現代社会学部教授 佐々木会長)

他に、ご意見がある方はいますか。

それでは、議題(6)令和8年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)に関して、ご承認いただくということでおろしいでしょうか。

特段発言がないようなので、承認とします。ただいまご承認いただいた策定方針に沿って令和8年度訓練実施計画の策定を進めていきたいと思います。

最後に、議題(7)の職業訓練の開発に資する取り組みについて、事務局より説明をお願いします。

#### **(7)職業能力開発に資する取組について**

(富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

富山労働局訓練課の四ツ田です。私からは、職業能力開発に資する取り組みについて紹介します。資料は資料 No.8、人材開発支援策の方をご覧ください。こちらは例年、厚生労働本省の方で作成している資料をもとに富山県版も作っており、令和7年9月改訂版となっています。こちらは、主に人材開発に取り組む事業主や、事業主団体の方への様々な支援策が盛り込まれていて、国、県、機構、それぞれ職業能力に、職業開発に関する取り組みをまとめたものとなっています。

1枚、ページをめくっていただきまして、2ページ目の一番上の方の紫色のバーで、「生産性向上人材育成支援センター」というものがあります。こちらは、全国に設置されている生産性向上人材育成支援センターでは、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、人材開発に必要な支援を一貫して行っています。また、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、中小企業等へのGX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

なっています。同じく2ページ目の、ちょっと下にいきまして、また紫色のバーがあります。「都道府県が実施する訓練」です。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内容と案内です。企業や地域の人材ニーズに対応した訓練を実施しています。

ちょっとページ飛びまして、7ページ目を開いていただけますでしょうか。こちらは教育訓練休暇給付金の制度です。こちらは、令和7年10月から創設されました制度です。こちらの制度なのですが、簡単に説明すると、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事を離れる場合に、失業給付に相当する給付として、賃金の一部を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。一定要件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則に基づき連續した30日以上の無給の教育訓練を受けるために休暇を取得する場合に、支給を受けることができる制度となっています。新しい制度なので、またよろしくお願ひします。

続きましてページをめくりまして、8ページ目から11ページ目までなのですが、こちらは、主に事業主が雇用する労働者に対して、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。主に8ページ目と9ページ目については、国、この労働局が行っているのですが、人材開発支援助成金についての説明となっていました、次のページ、10ページ、11ページ目は、先ほども県の方から地域の制度ということで説明がありました、県のとやま人材リスキリング補助金について説明しています。特に10ページ目を見ていただきますと、上部の方に囲みがあります。そちらには、国の人材開発支援助成金で支援対象となる訓練時間数が、10時間以上という要件があります。県のとやま人材リスキリング補助金は国の方で対象となるもの、10時間未満の短期間の訓練を支給支援対象としています。ただ10ページ目上の方に赤字で書かせていただいているのですが、現在補助の予算額に達したため、とやま人材リスキリング補助金は、現在受付を停止しています。

以上、厚生労働省では職業能力の開発、向上の促進と技能の更新を目指し、毎年11月を人材開発促進月間としており、今ほど紹介させていただきました人材開発支援策について、月間に積極的な周知を行い、その活用を図っています。今回ご出席の委員の皆様におかれましても、機会がありましたら是非、会員企業への周知にご協力いただければと思っています。

簡単ですが、私からの説明は以上になります。

## 6 閉会

(司会・富山国際大学 現代社会学部教授 佐々木会長)

事務局の今の説明について何かご質問等はありますか。

ご質問等がないようでしたら本日の議題は以上です。

本日は長時間にわたり、貴重なご意見をいただきありがとうございました。ハロートレーニングについては、できる限り地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定し、それを対象者に的確に情報提供されて活用されていくということが必要ではないかと思います。本日の各委員のご意見等を踏まえて、今後の取り組みを推進していただければと思います。  
それではこの後事務局へお返ししたいと思います。

(司会・富山労働局訓練課 課長補佐 四ツ田)

佐々木会長には長時間にわたり議事の進行、また取りまとめをいただきありがとうございました。また、委員の皆様からも貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。今後の予定については、来年2月下旬頃に第2回目の本協議会を開催し、令和8年度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いますので、今後もよろしくお願ひします。

最後にお知らせとなりますが、本日お車でお越しの方でサンフォルテの向かい側のとやま自由館の駐車場に駐車された方につきましては、サンフォルテの1階の受付で駐車券を提示していただくと1時間無料のチケットが配布されますので、ご利用いただきたいと思います。

以上をもちまして、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します。  
本日は誠にありがとうございました。