

令和7年度第1回富山県職業能力開発審議会

日時 令和7年12月19日(金)

午前10時～11時30分

場所 富山県民会館611号室

○出席者（委員14名、特別委員5名）

＜労働者代表委員＞ 石田委員、廣瀬委員、和田委員

＜事業主代表委員＞ 上原委員、杉原委員、安田委員、米澤委員

＜学識経験者委員＞ 相山委員、川本委員、経田委員、國枝委員、鳥山委員、中村委員、水井委員

＜特別委員＞ 水越特別委員、下村特別委員、前澤特別委員、小玉特別委員、板倉特別委員

1 開会

2 富山県商工労働部長挨拶

本日は、年末の御多用の中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

本審議会におきましては、昨年7月に開催いたしまして、第11次職業能力開発計画の実施状況を報告するとともに、第12次計画の策定について諮問を行わせていただきました。大変貴重な御意見をその場でも頂戴したところでございます。本日は、その後に実施いたしました調査結果や検討状況を踏まえまして、現時点での状況を御報告申し上げて、次期計画の方向性について御審議を賜りたいと考えております。

年末を迎えまして、国でも国会が閉会いたしました。県でも県議会が閉会いたしました。予算といたしまして、富山県経済の生産性を上げて、持続的な賃上げにつなげ、物価高、消費喚起に対応していく富山県経済の好循環加速化パッケージというものを御審議いただきまして、議決いただいて、喫緊はその対応に向かっているというところでございます。

一方で、人口減少あるいはそれに伴う人材不足、そしてAI技術の進展という社会経済構造全体の変化が起こっております。端的に申し上げますと、我々は時代の転換期にあるというふうに認識しております。

次期計画におきましては、従来の計画の延長線上ではなく、大きな発想の転換が求められていると認識しております。人が減るという課題を、単に制約の課題、ネガティブな課題として捉えるのではなく、一人一人がより一層輝く転機としていくことが大変重要だと考えております。そのための方向性を示す大変重要な計画としてのこの第12次計画について、本日の御議論を進めていきたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます、冒頭の挨拶といたします。

どうぞよろしくお願い致します。

・委員紹介

(令和6年11月1日に、任期満了に伴う委員・特別委員の改選が行われ、改選後初めての開催となるため、事務局より委員・特別委員の紹介を行った)。

・配付資料の確認

3 議題

(1) 会長の選出及び会長職代理者の指名

- ・委員の互選により、國枝委員が会長に選出された。

●会長

皆様、改めまして、おはようございます。

ただいま会長ということで御指名をいただきました富山高専の國枝でございます。

本日は、山室部長からお話があったとおり、第12次になりますが、富山県職業能力開発計画骨子(案)について、来年、令和8年度から令和12年度までの5年間の計画素案の取りまとめに進んでいくことになろうかと思います。

皆様方の忌憚のない御意見をいただいて、今年の3月に素案取りまとめがある予定になっておりますので、それに向けて着実に進んでいければと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

それでは、まず会長職務代理者を選出いたします。

審議会条例第5条第4項の規定により、会長職務代理者は会長が指名することとされています。

つきましては、中村委員に会長職務代理者をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(異議なし)

・会長により、中村委員が会長職務代理者に指名された。

●会長

それでは、早速ですが、本日の議事に入りたいと思います。

本日は、第12次富山県職業能力開発計画骨子についてです。説明を事務局からお願いいたします。

(1)「第12次 富山県職業能力開発計画」骨子(案)について

事務局(多様な人材活躍推進室長)より、資料に基づき説明

○資料1 「第12次富山県職業能力開発計画」の策定経過と今後の予定について

資料2 国や県における職業能力開発に係る現状及びニーズ調査の結果(骨子関連部分)

資料3 第12次富山県職業能力開発計画策定に係るご提案

資料4 第12次 富山県職業能力開発計画骨子(案)

資料5 第11次計画→第12次計画骨子(案)項目比較表

まず資料1で計画の作成と今後の予定のスケジュール、資料2で現状について、資料3で事務局からの計画作成に係る御提案を中心に御説明をさせていただきます。

まず、資料1を御覧ください。

これまでの策定経過と今後の予定についてです。

昨年度御出席いただいた方もいらっしゃいますが、昨年7月に第1回審議会が開催され、第12次計画の諮問、それからニーズ調査の審議をしていただきました。それを踏まえて、10月から11月にかけてニーズ調査を実施しました。そして、今年4月にニーズ調査を公表してございます。

本年7月、右側の国スケジュールを御覧いただければと思いますが、「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」という、国の第12次計画の検討会の報告書が7月7日に公表されてございます。

そして、9月に国で労政審議会(人材開発分科会)がありまして、ここで現行の第

1 1次計画のフォローアップがされてございます。

そういったことも踏まえまして、今日、今年度第1回審議会を開催いたしまして、県の計画の骨子（案）の協議をさせていただきたいと考えております。

そして今後ですが、年明けに国から計画案が都道府県宛てに事前協議され、年度末に国の計画の策定、公表という運びになってございます。県としては、これらの国の動きも踏まえ、3月末に県計画の素案を取りまとめたいと考えております。

本来であれば来年度から始まる計画なので、今年度末に計画を策定すべきところなのですが、こういったスケジュールもございまして、年度明け以降に作業がずれ込む予定となっております。年度が明けて、4月に県計画のパブリックコメントを行い、それを踏まえて、できれば5月に第1回審議会を開催し、そこで計画を取りまとめて知事へ報告という予定にしております。

続きまして、資料2を御覧ください。

骨子検討に当たりまして、まず今の職業能力開発に係る現状、そしてニーズ調査の結果について、御説明をさせていただきます。

おめくりいただきまして、まず、こちらは御存知だと思いますが、富山県の人口の推移及び将来推計人口ということで、人口減少、少子高齢化が進行して、生産年齢人口が減少しているといった状況になってございます。

次のページを御覧ください。富山県の平均寿命と健康寿命、男性と女性についてですが、こちらは長期的なスパンで言えば右肩上がりとなっております、職業人生もそれに伴って長期化しているといった状況でございます。

次のページをおめくりください。AIの活用ということで、これは全国的なことですが、人手不足によって、今後、AIを活用して人の仕事を代替していくという観点も必要だということをお示ししております。

次のページ、5ページ目を御覧ください。こちらは富山県の産業別就業者及びその割合の推移でございます。富山県は製造業が盛んということで、全国に比べて第2次産業就業者の割合が高いところでございますが、徐々に第3次産業就業者数の割合が高まりつつあるといったことが分かるかと思います。

続きまして、6ページ目を御覧ください。これは富山県と全国の完全失業率の推移でございます。完全失業率は、令和2年以降はおおむね横ばいということで、富山県に関しても1.8倍ということで、かなり低い状態になっています。

続きまして、7ページ目を御覧ください。こちらは富山県の職業別有効求職・求人状況でございます。求人、求職のミスマッチが生じている状況となっておりまして、下に赤囲みしておりますとおり、建設・採掘や、福祉関連職業や介護関係に関しては、高い求人倍率になっている一方で、事務職に関しては求人倍率が1を切っており、職種によってばらつきがあることが分かるかと思います。

続きまして、ページをおめくりいただきまして、こちらは富山県と全国の非正規雇用者数の推移でございます。非正規雇用労働者の割合は全国より低い状況ではございますが、横ばいで一定数で推移しているといった状況でございます。

続きまして、9ページ目を御覧ください。こちらは富山県と全国の3年以内の離職率、大卒と短大等卒、高卒になってございます。全国に比べ富山県の離職率は低い状態にはなっていますが、一定数3年以内に離職している方がいらっしゃる状況でございます。

続きまして、次のページを御覧ください。こちらは富山県の不登校生徒数の状況でございます。小学校、中学校、高等学校で、かなり伸びている状況でございます。こういった方が今後就職されるといった段階では、ケアが必要な方も一定数いらっしゃるということがうかがわれると思っております。

続きまして、次のページ、女性関係でございます。女性の就業率や平均勤続年数、そして正社員の割合は、全国トップレベルという状況になってございます。

続きまして次のページですが、年齢階級別有業率になっています。先ほど全国トップレベルといったお話をさせていただきましたが、就業率に関しましては、出産育児のために就労を中断する傾向がまだありまして、富山県に関しては30歳から34歳のところでM字カーブのボトムが来ているといった状況になってございます。

また、次のページですが、有業率は高い一方で、女性管理職比率が全国平均を下回るといった状況でございます。

続きまして、高齢者の就労の状況でございます。こちらは全国も富山県もという格好ですが、やはり職業人生の長期化ということで、高齢者の就労は増加傾向という形になってございます。

次のページ、15ページです。障害者の関係でございますが、障害者の求職の件数は増加傾向にありまして、ただ一方で、就職率は減少傾向です。

次のページでございます。外国人労働者に関しましては年々増加、右肩上がりとい

った状況です。

次のページからはニーズ調査の結果、骨子関連部分の説明になります。

18ページ目を御覧ください。こちらは人材の過不足感について事業所に調査をした結果になっています。

県内事業所の事務・営業系の人材については、充足感が不足感に対して33.5%高い状況になってございます。一方で、技術・技能系の人材については、不足感が充足感に対して34.9%高いということでありまして、やはり事務・営業系と技術・技能系では、人手不足といっても様相が異なっていることが分かるかと思います。

次のページを御覧ください。DX関係で課題は何かということ県内事業所に御質問したところ、一番多かったのは、その担当の技術者がいないという回答が一番多かったという結果になってございます。

次のページです。人手不足の対応について事業所の考えについてお聞きしたところ、正社員の採用、社員の能力向上で対応するといった回答が、製造業、非製造業ともに多い状況になりました。

続きまして、従業員に求める能力に関してですが、採用時に関しては社会人としての基礎的な資質や能力、採用5年経過後では専門的な知識や技術、そして、採用後の中高年に求める能力というのは指導・育成力という結果になってございます。

続きまして、技能系正社員の今後の必要性・重要性というところですが、必要とされる職種としては、多能工や技術的技能者、それから管理・監督者といったところのニーズが高い状態になってございます。

次のページを御覧ください。従業員に実施している教育訓練について会社規模別にお聞きしたところ、計画的なOJTに関しては事業規模が小さいほど実施率が低いという結果となりました。

以上がニーズ調査の結果でございまして、こういったところも含めて、今、県でどんなことを実施しているかということについても簡単に御説明をさせていただきます。

次のページで、富山県職業能力開発施策の概要ということで、県が行っているものですが、まず公共職業訓練を提供しており、技術専門学院を中心に学卒者や離職者、在職者向けの訓練を提供しています。

それに加えて、離職者や障害者の訓練に関しましては、民間機関に委託して委託訓練を実施しております。

また、ものづくり人材の育成に関しては、労働政策課で技能継承や技能振興についての施策も実施しているところでございます。

次のページを御覧ください。人材確保の関係で対策が必要ということで、今年度、富山県人材確保・活躍推進本部を設置しました。

県内のエッセンシャルワーク業種を中心とした深刻な人手不足に対応するため、今年の4月に庁内に組織を設置しまして、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これまで取り組んできました。

スケジュールとしましては、10月末に対策の骨子案を既に取りまとめておりまして、それを踏まえて来年の2月頃に対策パッケージを取りまとめ、そして公表をしていくという段取りとなっております。

次のページを御覧ください。若年者ものづくり競技大会に関してですが、来年夏に開催されますが、今回初めて富山県で開催されることになってございます。

富山県では、この大会の開催広報への協力に加えて、県の職業能力開発協会等の関係機関とも連携して、ものづくりの魅力を発信する併催イベントを実施したいと考えております。若者やお子様に向けて、ものづくり県とやまの魅力を県内外に発信していきたいと考えてございます。

最後のページになりますが、富山県経済の好循環加速化パッケージです。こちらは11月議会で提案させていただいたものですが、その中の生産性向上のところにとやま人材リスクリング補助金も盛り込ませていただきまして、引き続き県内企業のリスクリング対策を進めていきたいと考えてございます。

資料2についての説明は以上で、続きまして資料3を御覧ください。

こちらはこういった状況も踏まえまして、次期計画策定に関して事務局から御提案をさせていただければと思っております。

1ページおめくりいただきまして、まず、策定の背景と基本認識というところを御覧いただければと思います。

まず時代認識というところですが、来年度開始の総合計画の議論というものが、今、県庁内でされております。タイトルは、「幸せ人口1000万〜ウェルビーイング先進地域、富山を目指して〜」と掲げておりまして、令和8年度から始動する職業能力開発計画に関しても、この総合計画のコンセプトを踏まえて対応していく必要があろうと考えてございます。

続きまして、パラダイムシフトの要請ということで、人材争奪の消耗戦からの脱却です。

先ほど来申し上げていますとおり、人口減少、労働供給制約社会が顕在化する一方で、働く人の価値観やキャリア観は多様化している状況の中で、これまでどおり産業経済を支える人材を確保・育成するという産業ニーズ起点の発想であると、なかなか人材の確保や定着は困難であろうと考えております。

今大切なのは、産業が人を選ぶという構図から人が富山を選ぶという構図への転換であり、そういったことを踏まえて環境や制度設計を考えていく必要があると考えています。

また、先ほど来申し上げているとおり、人生100年時代、職業人生の長期化が進む中で、個人が職業人生を自律的に再設計していける環境の整備も必要と考えております。

そういったことを踏まえて、次期計画に求められる基本姿勢としては、人への投資の明確化だと考えております。先ほど山室から申し上げたとおり、第11次計画の単なる延長線上にあるものではないと考えておりまして、働く人一人一人のウェルビーイングを高めることで、結果として産業の活力を創出するという新たな視座に立ち、県として人への投資を明確に打ち出す計画と位置づけていきたいと考えております。

そして、働く人が幸せを実感できる環境をつくることで、人口減少社会や持続的な発展に資するような計画にしていきたいと考えてございます。

次のページ、3ページ目を御覧ください。今申し上げたような計画全体のコンセプトについて、簡単に図式化しているものでございます。

これまでのコンセプトとして、力点としては、今申し上げたとおり産業ニーズがございましたが、今後の次期計画では、県民のウェルビーイング向上というものを中心に据えたいと考えてございます。

また、視点として、産業が人を選ぶといった視点から、新しい計画では、魅力向上によって選ばれる富山というところを視点として据えていきたいと考えております。

目的は、産業人材の確保から、人が集まり、定着し、活躍する好循環の創出を考えていきたいと思っています。

そういったことを踏まえて、計画の最上位概念に「県民のウェルビーイング向上」を明示し、「選ばれる富山」へと飛躍するため、「人材確保・活躍の富山モデル」の構築

を目指していきたいと考えてございます。

そういったことでこの計画の御提案をさせていただきますが、まず計画名称の戦略的刷新ということで、これまで第11次計画という形で、行政チックでございましたが、表題を抜本的に、県民起点、自律的キャリア形成、ウェルビーイングを想起させるようなものにしていきたいと思っております、記載のとおり「ウェルビーイングで“選ばれる富山”プラン～人への投資が創る人材活躍の好循環モデル～」といった表題を事務局として考えてございます。こちら後ほど皆様に議論をしていければと考えております。

続きまして、提案2として、ターゲットと支援の質的転換—エッセンシャルワークの再定義—です。これまで、医療・福祉、建設、運輸等のエッセンシャルワーク分野での人手不足が深刻化して、県民の生活維持が難しくなっていくのではないかとといった課題がありまして、そういったことも踏まえて人材確保・活躍推進本部で議論をしてきたところでございます。

そういったことも踏まえまして、今後の12次計画の方向性としては、単なる労働力確保ではなくて、デジタル技術等の活用により、そういったエッセンシャルワーカーの方々の生産性向上と処遇改善を同時に実現するという形で、アドバンスト・エッセンシャルワーカーというものの育成を重点施策に据えていきたいと考えております。

また、今、ホワイトカラー偏重もありますが、こうした地域の安心を支えるエッセンシャルワークを「誇りある専門職」として再定義し、選ばれるキャリアへと押し上げていく必要があろうと考えてございます。

続きまして、提案3として、「訓練」から「自律的なキャリア形成」へということで、リスキリング環境の整備を考えております。

課題としては、企業主導の研修やOJTだけでなく、個人が主体的にキャリアを描くための機会・情報・インフラが不足している。一方で、変化の激しい時代に対応した学び直し環境が整わず、転職やキャリアチェンジに心理的・経済的な壁があるといった課題があります。

そういったことを踏まえて、12次計画では、働く個人が自ら学び直しリスキリングやキャリアを再構築できる環境整備を進めていきたいと考えてございます。

加えて、スタートアップ人材やイントレプレナーの育成であったり、地域企業のDX・新事業創出を担う中核人材の育成についても、新たな価値を創造する人材育成と

して重点的に盛り込んでいきたいと考えております。

最後、提案４ですが、多様性を力に変える政策体系―D E I 人材育成へ―です。課題として、外国人材、高齢者、障害者といった方々の就業は量的には増えています、定着、キャリア形成の質に課題があったと考えております。

また、こういった年齢や性別などによってアンコンシャス・バイアスが能力発揮の機会を狭める場合も少なくなく、これまでの計画だと、こういった方々を支援対象と固定的に扱っていたということで、これがむしろ自律的なキャリア形成の阻害になっていたのではないかと考えております。

そういったことを踏まえまして、これまで活躍されてきた女性、若者、中高年齢者、障害者、就職氷河期世代などの方を多様な人材と据えまして、特別な配慮が必要な方としていた従来の表現を見直し、全ての人が能力を発揮できる環境整備を推進するといった方向性を考えてございます。

そういったことで多様性が富山の競争力として捉えられ、D E I を制度的に担保して、誰もがキャリアを描ける政策体系へと転換していきたいと考えてございます。

最後に審議のお願いということで、今回、骨子の協議ということで、各論に入る前段階として、今申し上げた計画全体の方向性について、委員の皆様からの専門的な見地や妥当性、懸念点、さらに深めるべき観点などについて、率直な御意見を賜りたいと考えてございます。

資料４と資料５を御確認いただければと思いますが、先ほど来申し上げていた内容を資料４の骨子案に盛り込んでいる状況になってございます。

そして、資料５に関しましては、第１１次計画から第１２次計画でこういったところが変わってきたのかといったことも細かく記載しておりますので、そういった内容も横目に見ながら、骨子案についての議論をしていただければと思います。

私からの説明は以上です。

●会長

御説明ありがとうございました。

ただいま事務局から説明いただきました中で御質問あるいは御意見などがあれば、挙手をお願いいたします。

●委員

いろいろ包括的ではばらしいと思います。

何点かちょっと気になった点がございました。

資料2の15ページで、障害者の話ですごく重要だと思うんですけど、身体障害者、知的障害者、精神障害者、その他とあるんですけども、最近私が結構気になっているのは、発達障害の人ですね。多分そういう人って認知されていないことも、本人も知らないこともあるかもしれないんですけど、実際に学生さんとかで発達障害で、頭はものすごくいいんだけど就職活動のやり方が駄目で、結局就職につながらないみたいな人がいらっしゃるんですよ。なので、すごくもったいないと思いますので。

実は私の知っている学生さんも、ちょっと変わった就職支援企業がございまして、それはスポーツをやっている選手の就労支援をされているんですけども、その方が特別にちょっと障害のある学生さん（の就職）を助けてくださって。

なので、そういう発達障害の学生さんとか、学生に限らないですけども、の就労支援というのも一つ、注目されると、良いと思いました。

あとは、ちょっと中身の矛盾があるかなと思ひまして、全体的にはとてもいいことを言っておられると思うんですけども、先ほどの資料2の26ページのところで、ものづくり県とやまの魅力を県内外に発信ってすごくいいことで、プラス面を出していると同時に、それ以外のところも富山の看板として出していくことが重要かなと思います。資料3の2ページとかでもパラダイムシフトの話もされていて、あと、産業のニーズから個人のニーズに焦点を変えていく必要があるということなので、ものづくりももちろん大事ですけど、それ以外の部分も富山の看板としてもっと前に出していくのもすごく重要なかなと思いました。

前回もどこかで声が出たと思うんですけども、旅行業なども（この新たな「看板」に該当するかもしれません）。最近富山もニューヨーク・タイムズの2025年に行くべき52か所として選ばれたというのもございますし、旅行業、あと旅行に関連した飲食とかそういう産業も、もしかしたら職能支援を積極的にしていくこともできるかなと思いました。

あと、若い人を集める産業ということで、三輪さんという方が全国を対象に企業的な研究をされているんですけども、やはり若い女性、若い人を集めるのがIT関係の産業があるところ、集積しているところに若い人が集まる、特に若い女性が集まる

と指摘されています。(今回の計画にも) そういう産業(IT関連産業など若い女性が集積するとされている産業についての計画) も含まれてはいますけれども、より重点を置くということはできるのかなと思いました。

なお、ケアワークとかは、もちろんデジタル化していくことは重要なんですけども、あまりデジタル化によって労働が集約できない産業ではあるので、ここの範囲ではないかもしれないですけども、やっぱり賃金を上げるとか。でも、そういうのは国が対応しているところなので、県はどうにもできないのかもしれないんですけども、何らかのインセンティブを与えとかで対応する必要はあるかなと思います。この部会の対応ではないかもしれないんですけども。

そんな感じですかね。起業とかにも、私も実は最近ナリワイ起業講座というのを個人的にやっているんですけども、力を入れておられるなと思いました。

以上です。ありがとうございます。

●会長

御意見どうもありがとうございます。今、幾つかの点が挙げられたかと思えますけれども、障害者の中にも発達障害という人がいると。その辺のところは確かに、発達障害の子ってすごいとがった部分でいい面があって、うまく成長させていくと相当社会のために役に立っていただけるんだらうなと思っておりますし、富山県はものづくり県ということで、製造業がたくさんあるわけなんですけれども、そういった会社もそうですし、さらにそれ以外の会社もどんどんPRして、活力が出てくるようにやっていったほうがいいと思います。

そんな幾つかの御意見、若い人の話、それからケアワークの人の話もあったかと思えます。

ほかに皆様から御質問、御意見がございましたらお願いします。

●委員

今日資料を頂きまして、また説明いただきまして、共感する部分が大変多くありましたし、私自身も職業能力開発という部分で、この資料、今の説明をもって、頭の中で大分整理されたような気もしています。

私たちがちょっと思うところは、職業能力開発において大事なものは、やはり雇用の

安定。ここにはこういった職業訓練などを通じてしっかりと就職に結びつくということ、2つ目には、能力開発がその方の処遇向上につながるということ、また、富山県の産業基盤を強くする、あるいは発展させていくというところが私の中で視点としてあるわけですが、こういった能力開発、教育訓練を進めていくに当たって、少し課題の一つが、労働者の方々が個々人で能力開発を行うというときには、やはりなかなか時間をつくれないというところが今、声が上がっているところでして、やっぱりそういった時間が確保される必要性があります。連合の調査でいくと、企業が教育訓練休暇制度を設けているかという質問に対しては、教育訓練のための休暇制度というのは本当に僅かな結果しか出ていないような状況もありますので、企業にそういった時間を設けるということを少しフォローしていくような仕組みも必要ではないかと思っています。

もう一つが、労働者が自ら目指すキャリアが、そもそも自分の人生、どのようにしてキャリアをつくっていけばいいか分からないという悩みに対応することや、あるいは、自らが目指そうとしているキャリアに対して、どのように自分は取り組んでいけばいいかという悩みがあるということが出されておりますので、そういった相談対応なりフォロー体制みたいなのところがあればいいんじゃないかなと考えています。

少し御意見を申し上げました。

●会長

どうも御意見ありがとうございます。教育訓練、能力開発に当たって、時間をつくれないというのはなかなか難しいところがあるかと思いますけれども、そういった教育訓練休暇制度というのがうまくつくれば非常にいいかなと思っております。

また、自分のキャリアの描き方というんですかね。そういったキャリア教育的なもの、あるいは相談窓口的なものがあればいいということですが、こんなことも参考になればいいかなと思っておりますが、ほかに御意見、御質問がございましたら。

●委員

御説明いただいた内容は非常にすばらしいものだと感じております。

弊社でもD X活用という面が現在取り組んでいる課題になっているんですけれども、やはり技術者といいますか、そういうものを指導したりとか開発する者がかなり少な

いという問題が発生しております。

そのあたりは、現在は親会社の支援をいただいて何とかやっているんですけども、やはり自律しながら教育できるスタイルを目指しておりまして、富山県の中でもそういう技術を学べるような研修、セミナーは既に実施されていると思うんですけども、さらに充実させていただきますと非常にいいと考えております。

また、女性などを含めて、いろいろな方の能力を開発したりとか、活躍の場を広げていくといった面では、いろいろなセミナーとか能力を開発するための研修などを実施いただくことは非常に重要だと思うんですけども、そういった時間をつくり出すための、これは職業能力開発計画とは別になるんですけども、そういうことに参加できるような時間をつくり出すような育児サポートといったものも充実させる、タイアップして行くと、より効果的かなと考えております。

以上になります。

●会長

どうもありがとうございます。いろんなところで人手不足というのは本当に大変な問題だと思っております。

うまく人が活用できて、それをDXやAIを使うことによって何とか補えればいいなと思うんですけども。

●委員

建築業界では、職業能力開発のために県下4校で職業訓練校というのがあり、そういうところで技術を磨くようにしており、また、全国で青年技能競技大会とかそういうものでコンテストを行い、そして技を磨くというか、技術のスキルアップも執り行っています。

ただ、現状としましては、若い人たちがこの業界に入るに際して、賃金とか労働時間とか、そういう環境面のことがあり、なかなか若い方が入ってこれないというか、魅力ある職場にしていかなければいけないと考えております。

以上です。

●会長

どうもありがとうございます。コンテストというのは、恐らくやらされてコンテストに出るのではなくて、自らそのコンテストにチャレンジするというのが、非常にその人のやる気も高まるし、能力も上がっていくんだと思います。ぜひそういったコンテスト、実は高専って非常にコンテストが多くて、ロボコンをはじめ、プログラミングコンテスト、デザインコンペティション、英語能力コンテストとかいっぱいコンテストがあって、そんな中で学生たちは自分の好きなところを選んで、それにずっと挑戦していくというのが非常にいいかなと考えております。

業界のほうでも、賃金とか職場環境とか、いろいろ御苦勞があるかと思うんですけども、そういった中で魅力ある企業となっていくには、1つは、自社だけで頑張ってもやり切れないところがあると思っておりますので、いろんなところと連携をする、あるいは協力できるところは協力するみたいなのがうまくつくれるといいんじゃないかなと思っております。

ほかに皆様方から御意見、御質問は。

お願いいたします。

●委員

私は建設業界と近い仕事をしておりまして、今日頂いた資料によりますと、例えば資料2の22ページ辺りの技能系正社員の今後の必要性などの資料ですけど、どちらかというとこれはやっぱり製造業なわけで、私のイメージなんですけれども、建設業と製造業ってかなり局面が違うような気がしておりまして、この製造業の中には中小などの技能者がいて、若い人たちにあまり魅力がないのでこういうことになるのかなと思えるわけなんですけれども、一方、製造業は社員に対してのニーズなんだけれども、建設業の場合は個々の職人さんなんですね。職人さんで社員じゃない人たちなんですね。だから、全く局面が違っていて、親方がいて職人になっていくと、組織の中で育っていくわけではないので、どうしてもずっと職人のままでいかざるを得ない状況になって、将来が見えないので、みんな職人になりたがらないという状況があったりいたしまして。

なので、企業でも社員の職人、社員大工ですとか、そういう取組を皆さん御努力されている状況なわけでありましてけれども、そういった製造業と建設業の局面が違うことを御理解いただきながら、いわゆる職人さんが不足しているのは建設業界は明確で

ありまして、それをバックアップするような取組を、局面が違いますので、ぜひ御認識いただきながら進めていただくとよろしいのかなと思っております。よろしく願いいたします。

●会長

どうもありがとうございました。確かに建設業というか、この前、社長さんとお話をしたとき、本当に大工さんがいないんですよ。大工さんの修行につけても、すぐ辞めちゃうんですよという大変悲しい話をされていましたが、その辺のところはうまくそういった人を育てるというのをどこかでまとめてできるような体制があるのかなとは思いますが、なかなかそれがうまく実を結ぶかどうかというのはちょっと分からないんですけれども。

あと、職人さんと呼んで、特に寺社、寺とかの大工さんに講師になって来ていただいているんですという話をされていて、そういう取組もあるんだなというのを聞かせていただいたことがございます。どうもありがとうございました。

御意見がございましたらお願いいたします。

●委員

話の中で、我々がここ最近気にしているのは、やはり人口が減少していつているところで、昨年、70万人を出生数が切ってしまって、18歳の方がすぐに産むわけにいかないで、これから18年待たなきゃいけないことになるわけですが、これから10年の間に10万人減るんですね。その後10万人減るのは3年後になります。ですから、今から10年間は減るんですけれども、そんなに大きくは減らないんですね。その後は3倍の速度で減っていくというのが18年間は保障されているわけですね。

そういう状況に対して、例えば文部科学省なんかは知の総和ということを書いてまして、平たく言うとなんですけれども、数が減る分、能力を上げようということになってしまうという状況です。

こちらで言われているような働く人一人一人の価値創造を高めるということと合ってくるわけですが、その手段として最近よく言われるのは、AIとかそういう話になるんですが、私は情報工学部に所属してまして、やっぱり学生を見ていて、これは

個人の感想なんですけれども、非常に変化が早過ぎて、理解が追いついていない部分が非常に多いなと感じています。

C h a t G P Tを自腹で契約して、それでやっていくと、だんだんC h a t G P Tが学習して、自分の言うことが分かってくれるようになったわなんていう、学習というものを完全に誤解しているような発言が工学部の学生から出るわけですね。

本当に機械学習というものがどういったもので、それがどういうふうに生かされるのかということを、我々としては教育として教えていかなければいけないんですけれども、ここ最近、本当にC h a t G P Tが世の中に出てからの入り方は異常なくらいです。大学のほかの先生方も卒論をそれで書くんじゃないかとか、いろいろ考えていらっしゃると思うんですけれども、こういったものをしっかりしたところを押さえずに便利と感じてしまって、それを安易に使うということはちょっと注意していかなくちゃいけないなと思っております。

やはり道具というのは便利ですので、使い方を誤らなければ便利なんですけれども、誤ると凶器になってしまうというところが結構はっきりしてしまうので、先ほど問題としてD XとかA Iの担当技術者がいないという御指摘があって、そのように世の中では捉えられているんだろうなと思うんですけれども、私の個人的に見ている感じでいくと、D Xが進まないのは、技術ではなくて文化なんです。新しい文化に入っていけない人たちがやはり会社の中で多くて、そこに新しい技術を無理やり入れようとすると、なかなかうまく入らないと。

どうしても文化を破壊しながらといいますか、どうしても今、急激にやるとちょっと破壊になってしまうような感じがあって、技術はちょっとないんですけれども、今の会社のこれまでの文化にも合わせて、そういったものをうまく入れていくというところが担当技術者にやれるかという、ちょっと厳しいという感じではないのかなと思っていまして、もちろん技術は必要なんですけれども、いかにこれまでの企業で培われた文化とかやり方と、いかに軋轢なく入れていくかということを考えていくことが大事なんだろうなと、これは私の意見なんですけど、感じております。

また、こういう技術の進展というのは、先ほど言いましたように、どうしても便利な一方で、うかつにやってしまうといろんなミスが起きるものでして、どうしても技術のみでは防ぐことができないような、本来、管理的な仕組みで押さえていかなくちゃいけないようなことが、これから急激に起こると思います。

人が減っていく中で、それを補うために技術を入れていくというところに、いかにこれまでの文化とうまく融合させていくかというお話とか、あるいは急にそういうことをやらないようにするとかって、少しブレーキをかけるような発言になってしまうんですけれども、そういったことがちょっと重要なのかなと思いましたので発言させていただきました。どうもありがとうございます。

●会長

どうもありがとうございます。本当に人口減というのは、子どもたちの数が減っていくというのは本当にいろいろ大変なことで、急速に減っていく状況で、何とかそれを食い止められればいいんですけれども、すぐには食い止められないと思いますし、その辺のところで、じゃ、A I。生成A Iが出てきてもう数年経ちますけれども、そういうものをうまく使えるようにしないと。使われるのではなくて、自分でうまく使うというのが必要になってくるんだと思うんですけれども。

ベンチャーキャピタルにアンケートを取ると、これから起業する、スタートアップする企業は、A Iを使わないとほとんど出資できないだろうなというアンケート結果もあるようですので、その辺のところがうまくできればいいなと思っております。

●委員

富山短期大学でキャリア支援といいますか、就職を担当しておりまして、学生と面談を毎日のようにやっておりまして、あと、企業様から求人票をお預かりしております観点から、3つのことを申し上げたいと思います。

先ほどの人口の減少についてなんですけれども、生産年齢人口が下がってきているということなんですけど、2012年以降の人口動態データを見ると、富山県における若年女性の県外転出数が男性の県外転出数のおおむね2倍を上回っていると。それが10年以上続いているということです。年によって当然ばらつきはあるんですけれども、平均すると2倍の女性が就職、進学をきっかけに県外に出ていっています。

つまり、若年層では母になり得る人口が少なくなっているということなので、当然生産年齢人口が減っていくと。

職業能力開発プログラムの中に何かしら女性が引きつけられるプログラムがあればいいのじゃないかなと思って、かねがね学生と面談していました。

例えば、ものづくりという観点なんですけれども、例えばものづくりだけで訓練をしていくということであれば、当然やはり夜勤の話とか、女性にとっては冬のふぶいている中、12時になってから車を運転して会社に行くということはなかなか苦しいと学生は訴えます。

例えばものづくりという観点に異業種を結びつけるような接着剤のようなものがあるって、例えば観光ですね。例えばものづくりを体験するような、ものづくりと観光を結びつける。そういう現場で外国人に説明したりとか、あるいはプレゼンをしたりするような新しいスキルを持った人材育成という観点ですね。そういうシステムの構築があれば、例えば医療と観光とか農業と観光とか、あるいは、キャニオンルート、今は通っておりませんが、例えば英語ガイドの育成のようなことも考えられるのではないかと私は考えています。

2つ目なんですけれども、これは学生からよく質問を受ける話ですが、起業です。つまり事業主の話です。今の若者たちは、事業主になることを結構積極的に捉えています。

岩瀬にある富山県創業支援センター、SCOP、スコープですね。このさらなる有効活用の仕組みを考えるのはどうかなと思って見ておりました。

私は岩瀬の施設を見学に行ってきました。素晴らしい施設です。会社を起こすとか起業を支援する施設で、起業だけでなく、移住も同時に支援してくれるところは素晴らしいと思います。

2025年の5月17日の日本経済新聞によれば、人口10万人当たりの起業家数は、北陸5県の中で富山県は67.3人と最も多くて、5県の中で突出しているわけです。最も低いのは長野県で、人口10万人当たりの企業家数が40.2人です。富山県は長野県の1.7倍もいるということになります。

つまり、職業能力開発プログラムの中に自分が事業主になるというキャリア転換を含む職業能力の開発プログラムが身近にあれば、若い人が富山県に足りないと考えている寛容性も周知されていくと考えていまして、つまり、職業能力開発のプログラムの中に自分が事業主なるという、今回資料の中にもドラスティックに盛り込まれているイントレプレナーシップという単語がありますけれども、それと並行しましてアントレプレナーシップ、つまり自らが起業していくスキルアップのような観点もあればいいのかなと思って見ておりました。

3つ目です。最後ですけれども、本県の産業経済を支える人材確保の観点から、学生支援機構の奨学金のお話をさせていただきます。

日本学生支援機構から借りた奨学金の返済なんですけれども、今、新しい制度ができておりまして、会社が従業員が学生時代に借りた奨学金を代理返済するシステムがあるんです。会社が直接日本学生支援機構に送金するシステムです。

企業はそれを必要経費として控除できます。また、一定の条件を満たせば、法人税のさらなる税額控除を受けることができます。

従業員というか学生は、代理返済してもらって、その返還金額は給与、報酬に含めないで、学生には税金がかかりません。つまりウィン・ウィンの関係にあるわけなんです。

それを、私は求人票を受け取っておりましたんですけれども、ほとんどの会社は御存知ありません。2024年5月の段階で全国2,023社がこの代理返済制度に登録しておりますけれども、富山県では僅か20社です。

今日、学生は日本全国で見れば2人に1人が学生支援機構から奨学金を借りているという日本のこの現状を鑑みれば、この制度がもっと県内企業に広まれば、選ばれる富山、先ほど資料の中にも幾つも出てまいりましたけれども、選ばれる富山という人材確保の観点が促進されるのではないかと考えております。

おおむね事務局が今回お作りになられた資料はとてもよくできておりまして、大まかなところはいいんですけれども、細かなところでちょっと加えさせていただきました。

以上です。

●会長

ありがとうございました。3つの観点から御意見をいただきましたけれども、2番目のアントレプレナーシップについては、多分ここの中にあるスタートアップ人材という部分がそれに当たるんだと思いますけれども、SCOPは、実は富山高専、昨年度までSCOPに部屋を借りておりまして、あそこに居住している学生も実はいたりします。そういった意味では、ぜひあそこを活用できればいいなと思っております。

●特別委員

私たちのところは、基本的には高卒レベル以上の方を対象に職業能力の訓練をやっているところで、非常に大学の工学部に近い内容なんですけれども、もう少しそれをより実習等をたくさんやるというところですよ。より技能に近いところと、その両方をやっているという感じです。私自身、その前は大学の工学部で電気電子を教えていたんですけれども、やはり先ほどからありますように、女性は非常に少ないです。大学の工学部、電気電子でも、大体90人の学生中、女性は四、五人。現在も1学年80人ぐらいのところにそんなものです。先ほど富山県は女性の就業率が非常に高いということが書いてあったんですけれども、その割に管理職になるような人は少なかった。ですから、そういう意味では、例えば同じ技術者として入るのでも、大学の工学部レベル以上の高度な技術をやっている人に、女性はやっぱりもともと少ないわけですね。まず大学にいないんですから、たくさんいるというのはほとんど不可能なわけで、それをぜひどうにかしたい。というのは、そんなのは日本だけの話ではないかと、ある意味、私は思っています。

というのは、富山大学の電気電子にいたときも、海外から留学生が来ているわけなんですけれども、電気電子に行く海外からの留学生って結構女性が多いんですよ。少なくとも日本人の学生の比率に比べたらずっと大きいです。半々に近いぐらいの感じで海外から電気電子を学びに来る留学生には女性が多いわけで、そういう意味では日本だってそのくらいいてくれても全然おかしくないよ。

私自身がずっとこここのところ、いろんなところで聞いたり話をしたりして感じているのは、実は親に対する啓蒙が一番大事なんじゃないか。子供に対しては、結構今は小学生にいろんなものづくりの教室をやったりとか科学教室をやったりとか、よくやっています。そういうところには女子生徒は本当によく来ていますし、楽しそうによくやっています。

その割にほとんどいなくなっちゃうというのは、一番はやっぱりどうも親の影響が大きいんじゃないのかなというのは私が一番思っているところです。

というのは、どうしてうちの学校を選んだかというアンケートを取っているんですけれども、そうすると一番大きいのは、やっぱり親の推薦とかなんですね。学校での推薦よりも、一番うちの学校に来た大きな理由としては、親からの推薦というのが一番パーセンテージがでかい。

やっぱりそういう感じもあって、親の、わざわざ意識して、女の子だからこっち、

こういうのだよねと言っているんじゃないくて、何か言葉の端々にそういう感じが見えちゃっているというか、そういうのがあるのかなというのは思っています。その意味で、ぜひ御両親への富山のものづくり産業とかそういうものについての啓蒙活動といえますか、女性でそういうところでやっていく、工学部レベルのところでやっていくのはすごくいいよというのを、ぜひ親に対する啓蒙活動をやってもらえるといいなと。そういう機会を何かつくってほしいなと。

それに関しては私たちもぜひやろうと思っているんですが、なかなかそういう人たちに届くようなものが難しくて、ぜひ県で何かそういうのを考えていただけるとありがたいと思います。

●委員

関連していいですか。すごいいいポイントだなと思います。

あともう一つは、前も言ったことがあるかもしれないですけど、高校の先生の役割もございまして、親もすごく大きいと思うんですけども、物理を女子が取らないということで、そういう研究がございまして、女子学生が進路をあまりはっきり決めていないときに先生に相談すると、先生は女子学生には物理じゃなくて生物を取るように勧めるという研究があるんですね。

先生は無意識のうちに女子には生物が役に立って、物理は例えばついていけないとか、物理は女子には役立たないと思っているというか、そういうバイアスがあるという研究が実際にあります。でも、実際に物理を取らないと工学部にも進学できなくなる。IT系は若い女性が集積しやすい産業だという知見もある訳ですが（高校時代に物理を選択せず結果として工学部に進学できないと）技術職としてIT系にも進みにくくなるということがございます。

技術職って実は男女の賃金格差が小さいんですよね。なので、(女子にとって)進むのはすごくメリットがあるので、ぜひ親にもそういうメリットを伝えて、なおかつ高校の先生にも伝える必要があると思います。

以上です。

●会長

どうもありがとうございます。確かにまだ子供たちは自分で考えられない部分があ

って、大学へ行っても、まだ大学でどうするかというのは分からない子もいると聞きますけれども。

ただ、親御さんたちにも啓発をしていただくとともに、やっぱり子供たちは自分で考えないと、最後、続かなくなってくるし、最終的にはやっていけないだろうと思うので、子供たちに考えさせるべく、親の啓発活動も進めていければ。学校の先生、高校の先生だけじゃなくて、実は中学校の先生にもそういったことを進めていただきたいなと思っております。ありがとうございます。

それでは、ほかに御意見、御質問はございませんでしょうか。

●特別委員

私からは就労の観点から申し上げます。富山県の就業地別の有効求人倍率は、直近の令和7年10月で1.63倍となっております。全国平均の1.18倍を大きく上回り、全国第2となっております。なので、他県と比べましても人手不足が深刻化している状況でございます。

そのために、有効な人材活用、また生産性向上を図るためにも、人への投資を推進していくということが非常に重要な課題となっております。

今後、企業の職業能力開発に関する支援を推進するとともに、公的職業訓練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す。

企業が行う訓練経費の一部を助成します人材開発支援助成金がございます。こちらは富山県で実施しているとやま人材リスキリング補助金と併せて、積極的な周知、活用勧奨を行っているところでございます。

今年度の支給金額につきましては、11月末時点で2.6億円と、前年同期と比べまして2倍近く伸びているところでございます。

今後とも関係機関の皆様と連携しまして、人への投資の強化を図ってまいりたいと思っております。

以上です。

●会長

どうもありがとうございます。人への投資ということで、人材開発支援助成金ですかね。それは有効に活用されればいいかなと思いますが、ほかに皆様方から御意見が

ございましたらお願いいたします。

●委員

よろしくお願いします。私からは、介護・福祉の視点から少し御意見を申し上げたいと思います。

先ほど御説明いただきました資料3の4ページに、エッセンシャルワークの再定義ということで挙げてくださっていると思います。

今、ケアを必要とする人が、富山県、全国的にもそうなのですが非常に増えていて、それに加えて、1つの家庭の人数が非常に少なくなっている状況があり、家庭内でケアを担うことが非常に難しい現状になってきております。そういった意味においては、福祉・介護の専門職というのは非常に重要な存在になってきている状況がございます。

このたび「誇りある専門職として再定義し」といったことを挙げてくださっていて、この後これをどう具体化していくのかというところが大きなところになると思うのですが、こういった誇りある専門職というふうに認識していく、これを進めていくために、働く世代というよりは、もっと広く、例えば幼少期からというか、小学校教育ですとか、そういったところからこつこつ認識を広げていくことが重要だと思いますので、ぜひその点についてもこれから実施していくというところを見据えた上では、具体的な取組の中でまた御留意いただけたらと思います。

以上です。

●会長

どうもありがとうございました。介護・福祉に関わる人、これから本当に重要になってくるところかと思います。それを幼少期から、若い世代から、その辺の専門職が誇りある専門職というふうに認識していただけるようなものが必要になってくるかと思えます。

そのほかに皆様から御意見、御質問はございませんでしょうか。

お願いいたします。

●特別委員

教育委員会の立場で、先ほど来発言の、若いうちからのいろんな教育であるとか保

護者を巻き込んだというのが非常に重要な視点だと思っております、県教育委員会でも、小中高と一貫して、広くキャリア教育みたいなことは進めてきているところでございます。

その中で、今、一番人口減少というか、子供たちの数が減っているというところを一番身近に感じているのは学校現場で、今までの御意見の中にもあった社会の文化が変わってきているというのを、教育の現場でも強く感じながら教育が行われてきているというところがございます。

多様性ということが非常に言われるようになって、特に資料2の10ページにあります不登校児童の数字、これ自体は事実ですし、これを否定するものではないんですが、一昔前で言う、いわゆる学校へ行っていない子供が増えているというよりも、現在は一人一人の子供の多様性、必ずしも学校に行くことが善で不登校が悪ではないという形で教育現場はあります。

そこが、高校を卒業して社会に出ると、実は社会はまだ文化がそうはなっていないところにいきなり放り込まれてしまうというギャップもあって、社会全体が多様性を認められる、会社の中でもそういった形になってくればいいなと思って見ています。

不登校の児童生徒は増加傾向ではあるんですが、これは何か手を差し伸べてあげないと駄目な困った子がこんなにたくさん増えたということばかりではなくて、非常に個々の思いがあって、それを受け入れるような教育現場になってきているというところの表れでもあるだろうと思っているので、社会もそういった形になっていただければ大変ありがたいなと思って見ていたところでございます。

●会長

どうもありがとうございます。貴重な御意見かと思えます。本当にいろんなことがどんどん変わっていく時代、VUCAの時代とも言われていますし、多様性というのは本当に問われるということになってきているんじゃないかなと思います。

不登校の件でもそうですし、不登校の学生、生徒さんは、ある面で非常に優れた部分を持っていたりするので、そこをうまく引き出して社会で受け入れてあげられる、そんな社会ができればいいなと思っています。

ほかに皆様方から御意見はございませんでしょうか。

お願いいたします。

●委員

先ほどもおっしゃってくださったんですけど、観光業のことで、富山県は観光課もありまして、とやま観光塾というすごいプログラムをやっておられて、それ自体もすごく素晴らしいんです。でも、それってすごくできる人、相当能力が高い人を中心に、すごく少数精鋭みたいな感じでやっていらっしゃるので、インバウンドのガイドのコースも（今年）増えて19人とかなので。でも、今、富山でニーズが増えてきているので、先生がおっしゃったみたいに、ものづくりと組み合わせた産業観光むけに、より幅広く底上げできると思うので、例えば、もしかしたら外国語、英語だけじゃなくていろんな外国語と簡単なガイディングの基礎みたいなものの講座とかを提供できたりするといいのかなと思いました。

以上です。

●会長

ありがとうございます。富山の観光業というのは本当にいっぱい魅力的なところがあって、私はもともとここの人間ではないんですけど、富山に来て、食べ物はおいしい、山がきれい、水は豊富、本当にいいところづくめで、移住するなら富山だよとずっと言っているんですけども、そういったところもぜひ進めていただければと思います。

ほかに特に御意見。

●委員

社員教育や、不登校の子供たちやその親御さんのカウンセリングとかをしていたり、あとNPOでキャリアネットワーク北陸というのを立ち上げてそこに所属して活動しています。

すごく能力の高い人もいて、そして自分なりのペースで進む人もいて、それでいいよというのが多様性だと思うんですが、そこに必要なのは、一人一人に関わる力をどれだけ養えるかだと思います。関わる力って、もっと簡単に言うと、人の話を聞ける人。言える人は多くいますが、話をしっかり聴いて、あなたはこんなふうにしたいの

かなというふうにして、聴く力、人間力みたいなものも、ぜひ入れていただきたい。
この人材育成の中にはとても必要な分野だと思いますので。

特に内容がどんどん高くなってくると、どう関わっていいのか、どう理解していいのか分からなくなることも多くて。不登校の子供たちはすごく元気に生き生きとその場にいます。ただ、関わり方が難しいのと、デリケートなので、相手の言動をマイナスにばかり捉えてしまうために、学校にいられないとかその場にいられないというのがあるんですね。

そこで関わっている人を見ていると、とても穏やかに、ゆっくりでいい、大丈夫だよ、あなたのいたいところで大丈夫だよというような関わり方をしています。今AIが入ってきて、とても速く進んでいる世界の中で、ゆっくり歩いている人もいるというのを忘れずにいないといけないんじゃないかなと。

そして、特にバイアスがいっぱいかかっているんで、それについて一人一人が私の中にはどんなバイアスがあるのかということを理解して、人と関わっていくという能力もすごく大事にしないと。選ばれる富山になる前に、働いている人が喜びを感じるというか、今ここにいることに喜びを感じられる人がなかなか育たないんじゃないかと思うんですね。

富山県って、「幸せですか」と聞かれて「幸せです」と答える人が、本当に少ない。「本当に幸せって言うていいですよ」と言っても、「これで幸せなんですか」「はい、十分幸せです、今度から幸せって言ってください」って言うことが度々あります。幸せと言うことが何か罪悪感のようで、私はまだまだ足りないとか、まだまだ腑に落ちないというか、幸せを幸せですと言うことを認めていない地域性なり文化があるんじゃないかなと。もっと幸せだよというのを言うていいよということも広げていくといいんじゃないかなと感じています。

以上です。

●会長

ありがとうございます。真面目なんですね、とっても。真面目過ぎて、幸せって言わないのかなと思うところでございますが、あとはよろしいでしょうか。

私から、ぜひ今回の御提案いただいた骨子案について、非常にいい形になっていると思います。

以前から富山県が進めているウェルビーイングについては、それなりの知見が富山県の県庁にはあるかと思しますので、ぜひこれを推し進めていただいて、例えばチャレンジできる社会というのは、あるいはチャレンジする人というのは幸せを感じられる、あるいは、人とのつながりがあれば幸せを感じられるというような成果もありますので、そういった連携とかいろんな人との関わりがつかれるような形であったり、あるいは人のために何かをする、利他ということをするとかと幸せを感じる。じゃあ、それはどういう形にすればいいのか。企業が自分のところの利益だけを求めるのでは幸せを感じられないし、個人が自分だけの幸せ、利益だけを考えるというのもまた別なのだと思います。

そういう意味では、スタートアップであったりイントレナードであったりというのは、チャレンジができるし、それから自分で物事を動かしていく。でも、それは一人じゃ絶対できないので、いろんな人と関わりながら、協力して連携しながらやっていかないと、多分成功しないというところもございますので、そういった富山県が持っている知見をどんどんここに盛り込んでいただければいいなと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

事務局から何かございますでしょうか。

●事務局

様々な御意見をいただき、ありがとうございました。幾つか質問や御意見等ございましたので、私のほうで答えられる範囲で答えていければと思います。

まず初めに、発達障害の人が多し、発達障害の中で優秀な方も多しので、そういった方を何とかケアしていくことが必要なんじゃないかという御指摘があったかと思うんですが、こちらに関しては我々もそのように感じていまして、やはり現場レベルでも話していると、大学から就職する段階で自分が発達障害だということに気づいて、どうしたらいいかなというところが分からないといった御相談等もたくさんいただいております。それに関しては資料4の第4部の多様な人材育成、(1)若者の就業能力開発への支援のところ、人材活躍推進センター新卒特別支援デスクでの支援等と書かせていただいているんですけども、こちらはそういった発達障害の方を含め、就労に当たって少しケアが必要という方に対し、特別に支援デスクを設置し相談対応をさせていただいております。

この取組自体は多分他県ではほとんどされていなくて、富山県独自の取組ということで、ほかの県の方からも逆に御相談いただいたりとかというところもあって、支援員の方が企業さんとその学生さんの間を何度もつないで就職につなげているということも多数ございますし、就職してそれで終わりじゃなくて、期間を置いてフォローアップや相談というか、話を聞きに行って、少し問題が生じていたりすると、そこを間に入って対応したりという、かなりきめ細かい対応をさせていただいているところでございます、ここを我々としても今後もっと強く取り組んでいきたいなという思いで、ここに記載をさせていただいております。

あと、ものづくりの魅力ということで、若年者ものづくり競技大会でものづくりの魅力発信という話もあったが、製造業中心じゃなくてほかの業種もじゃないかという御意見があったかと思いますが、大きな意味で言うと、先ほど申し上げたとおり、雇用のミスマッチというところでは、事務職・ホワイトカラー偏重というところがあって、そこをまず大局的には払拭する必要があるんじゃないかという観点で言えば、ものづくりということをお子さんに小さい段階からそういうものがあるんだよというところを教えていくということで考えると、せっかく若年者ものづくり競技大会のイベントがあるので、そこで発信していきたいなと思っています。

一方で、製造業だけでなく、ほかの業種にも目を向けていく必要があるということは我々としても認識しておりまして、そういったことを踏まえて、今年度、人材確保・活躍推進本部を開催させていただいて、ほかの各所管部局の方たちとも協力して、それぞれの業種で必要な施策や対策を練っているところでございます。

観光業に関して幾つかお話がございましたが、こちらに関しても、この計画の中の第4部の4番のところ、産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成のところで、まさしく何度もお話に出いたとやま観光塾に関しても盛り込ませていただいております、今いろいろ御指摘いただいた点も含めて、観光戦略課とも連携しながら対応していきたいなと思っています。

また、若い人を集めるためにIT産業をとという話もあって、まさにITというところは進めていかなきゃいけないなという思いもありますし、一方で、製造業やエッセンシャルワークであっても、今後ITを活用していく必要があると思っております、そういった観点から、どんな業種でもITを使って生産性を向上して、それで魅力ある職場をつくっていききたいと我々としては思っていますので、そういった点も含めて

アドバンスト・エッセンシャルワーカーというものを広く育成して、どんな業種でも活躍できるような仕組みをつくっていききたいなと思っています。

あと、働く人がキャリアアップするためには時間が必要で、休暇制度を国で新しくつくったので企業への働きかけ等も必要なんじゃないかという話があったところですが、こちらに関しては、先ほど富山県経済の好循環加速化パッケージを御紹介させていただきましたが、その中で賃上げ環境の整備の中で賃上げ応援という形で書かせていただいています。新しく補助金制度を設けていまして、賃上げに資するような国の補助金を使うときに、社内規定を整備するに当たって、社労士さんにいろいろ御相談したときの相談料を一部補助するという形の新しい補助金をつくっていますが、その中でこの休暇制度に関しても、その関係で社労士さんとやり取りした場合の経費に関しては県で補助金を出すという形にしていまして、そういった形で我々としても支援をしているというところなので、ここも今後ちゃんとPRをして皆さんに伝えていきたいなと思っています。

あとは、DXの活用等で、いろいろセミナー等をもっと開催してほしいという話を何人かの方からいただいたと思いますが、こちらは県の技術専門学院でもIT関係のセミナー等を開催していますし、ポリテクセンターさんとも協力しながら県全体で取組を進めていきたいと思っていまして、そういったこともこの計画の中に盛り込んでいければと思っています。

あと、女性は育児等があるので、そういうセミナー参加はなかなか難しいんじゃないか、そのサポートが必要んじゃないかという話があったと思いますが、今の計画の骨子案のところの第4部の2の(2)のところで、共働き世代への対応という形で、男女どちらでも使えるような形になるんですけれども、育児等に配慮した短時間訓練であったりとか、また託児サービスだったり、あと、オンライン訓練というものに関して、県の技術専門学院の訓練に関しては対応しておりますので、こういったところもぜひ御活用いただければと思っております。

あと、SCOPの活用ということで御紹介をいろいろしていただいたところでございますが、こちらは先ほど申し上げたとおり、我々としても今回のこの計画の中で、スタートアップ人材の育成というものを支援していきたいと考えていまして、こちらは今後、計画案を具体的に作成する中で、そういったところにも触れていきたいなと思っております。

あと、建設業というものに関しては、職人さんがされていて、製造業の会社員とはちょっと性質が異なっているので、そういったところに留意してほしいという話でしたが、先ほど来何度か申し上げているような県の人材確保・活躍推進本部の中では、エッセンシャルワーク分野ということで建設業も位置づけさせていただいてまして、こちらは所管部局と連携して、建設に特化したような施策というものも一緒につくっているところでございますので、その成果もこの計画の中に盛り込んでいけたらいいかなと思っています。

●商工労働部長

では、私から。大きな方向性について本日おおむね御了解いただいたということで、誠にありがとうございました。

いただいた貴重な御意見、今、事務局からもろもろ申し上げましたけれども、今日は方向性を議論する場でございましたので、次回3月に素案としてお示しをする際にもう少し具体化して御審議いただきたいと思います。

今日出た議論の中でも、必ずしもこの職能計画の中だけで対応できるものばかりではございませんで、もう少し大きな構えで対応していくものがあると私どもは認識しております。人材確保・活躍推進本部と申し上げました県全体でやっている枠組みがございまして、これは2月に対策のパッケージをまとめていく予定としております。

その中に業種別の対応もございまして、本日幾つか議論が出た中で言うと、価値観を変えていかなきゃいけない、富山の価値観は若干古いところがあるという御指摘があったと思っております。その部分も、必ずしも1年で対応できる、短期的に対応できるものばかりではございませんので、これは県の総合計画、5年間を計画しておりますけれども、こちらの下にしっかりと位置づけて、保護者も含めて、価値観の転換をしていく。キャリア観であつたり職業観ですね。これは古いまま残ってしまっているという深刻な問題に対応していくことを図りたいと思っております。

御紹介でございますけど、12月4日の日経新聞に、アメリカの事例でございますけど、会計士が配管工になられたら給料が3倍になったという大きな記事が出ておまして、それを興味深く御覧になった方もいらっしゃると思います。それぐらいAIが出てくることによって、会計士のような、昔で言うと高給取りの職業がAIで代替されると。弁護士さんも同じだと思います。こういったことが、アメリカは非常にA

I が社会に実装されているので顕著に出てきているわけですが、日本も遠からずそういった波が押し寄せることは明白であるということでございますので、そういった前提認識に基づいて、若者たちが職業認識、職業を選択できる環境を整えていくことが、我々大人世代の責任だと捉えておりますので、そういった視点もこの職業能力開発計画の中でしっかりと位置づけていければと思っておりますので、どうぞ引き続きよろしくお願いいたします。

●会長

ありがとうございました。特に今の事務局からの発言で、皆様方から何かコメント等がありますか。よろしいですか。

それでは、以上で審議会を閉会することといたしまして、事務局にマイクをお返しいたします。よろしくお願いいたします。

●事務局

会長、どうもありがとうございました。

それでは、事務局より事務連絡を申し上げます。

本日の議事録について、事務局で取りまとめ、委員の皆様の御発言の内容についてそれぞれ御確認いただいた上で、富山県のウェブサイトに掲載したいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

それでは、これをもちまして令和7年度第1回富山県職業能力開発審議会を閉会いたします。

皆様、どうもお疲れさまでございました。

—— 了 ——