

令和7年度第2回富山県職業能力開発審議会

日時 令和8年3月27日（金）

午前10時～11時30分

場所 富山県民会館701号室

○出席者（委員10名、特別委員5名）

＜労働者代表委員＞ 石田委員、和田委員

＜事業主代表委員＞ 杉原委員、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、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、板倉特別委員、（小玉委員

代理：下田業務課長）

1 開会

2 富山県商工労働部長挨拶

委員、特別委員の皆様には大変御多用の中、御出席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12月に開催して、次期計画である第12次職業能力開発計画の骨子案について、女性、若者、障害者の方々など、多様な人材への能力開発支援やキャリア教育などの幅広い視点から積極的な御意見をいただいたというところでございます。これを踏まえ、第12次計画策定に向けて議論を進めていければと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

前回の審議会におきましては、県民生活の維持に不可欠な分野で深刻化しております人材不足に対応するため、昨年4月に、富山県人材確保活躍推進本部というものを設置しまして、2月には対策のパッケージを公表する予定というふうに御案内しておりました。去る2月20日に、人材確保活躍パッケージということで公表させていただきました。パッケージの施策を速やかに実行へ移しまして、人材確保、エッセンシャルワーク分野をはじめとした人材不足に対して、全庁一丸となって取り組んでまいります。

本日は、委員の皆様からいただいた御意見、現状を踏まえまして、次期計画の素案について御議論いただきたいと思っております。委員の皆様には忌憚のない御意見を賜ります

ようお願いし、開会に当たっての挨拶とさせていただきます。何とぞよろしくお願いいたします。

・ 配布資料の確認

3 議題

● 会長

本日は、「第12次富山県職業能力開発計画の素案について」でございます。前回は骨子案について御審議いただきましたが、今回の素案は前回の審議会での御意見を踏まえたものとなっております。

まず、策定経過と、続いて素案について、一括して事務局から説明をお願いいたします。

(1) 「第12次 富山県職業能力開発計画」素案について

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3-1 第12次 富山県職業能力開発計画（素案）の概要

資料3-2 第12次 富山県職業能力開発計画（素案）ダイジェスト版

資料4 第12次 富山県職業能力開発計画（素案）

資料5 令和7年度第1回審議会（R7.12.19）での骨子（案）に対するご意見について

● 事務局

まず、資料1を御覧いただければと思います。

計画策定の経過について、今後の予定について御説明いたします。

まず、昨年12月に第1回審議会を開催しまして、皆様と計画の骨子案の協議をさせていただきました。その後、年明けに、1月、2月、3月と、労政審議会（人材開発分科会）において、国の計画案の審議がなされました。そして最後、3月13日に計画案の諮問がされておりますので、恐らく今年度内に計画の策定及び公表がされるものと思っております。県としましては、この国の計画案も見据えながら、本日、第2回審議会を開催いたしまして、皆様方と計画素案の協議を取りまとめさせていただければと思っております。

年度明けまして4月頃、パブリックコメントを実施しまして、5月頃に来年度の第1回審議会を開催しまして、パブリックコメントを踏まえた計画の答申案取りまとめをして、

その後、会長のほうから知事へ答申という形をさせていただければと思っております。

以上でございます。

続きまして、素案の内容について御説明をさせていただければと思っております。

資料3-2を御覧いただければと思っております。

こちら、計画案のダイジェスト版となっておりますので、こちらで御説明をさせていただきます。

1ページをご覧ください。「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」という視座に立ち、県としての「人への投資」を明確に打ち出すということをこの計画の狙いとしております。

実施目標一覧は記載のとおりとなっております。

続きまして、具体的に目標、それぞれについての御説明をいたします。ページをおめくりいただきまして、3ページを御覧ください。

目標1、経済社会の変化に対応するための人材の育成ということで、現状、課題としては、労働供給制約の顕在化やAI等のデジタル技術の進展によって産業構造が変化していること。そして、働く人々の価値観やキャリア観もそれに応じて多様化しているということで、今後は、働く人一人一人の価値創造を高めて、選ばれる富山を目指す必要があると考えております。

それを踏まえて基本方向として、まず1つ目としては、デジタル技術を活用して、組織、ビジネスモデルを変革できる人材層の形成が必要。それとともに、働く個人が人生の各段階で必要に応じてスキルを更新し、新たなキャリアステージへ挑戦できる環境を整備することが必要と考えております。

それに基づいての具体的な施策を下に記載しておりますが、まず1つ目としては、デジタル人材等の育成への支援として、IT・DX推進に関する研修の実施や、起業家人材を育成するための支援をしていきます。また、リスキリングや労働者の自立的なキャリア形成支援として、県の補助金等でのリスキリングの取組の支援や様々な機関でのキャリア相談支援などを通じて対応していきたいと考えております。

次のページを御覧ください。

目標2に移ります。多様な人材の育成です。こちらの現状と課題としましては、労働力

人口が減少しておりますので、多様な人材の定着や、それらの人々のキャリア形成の質というものを今後深めていく必要があると思っておりますが、それを阻害する要因として、アンコンシャス・バイアスなどがあるだろうと思っております。なので、誰もが能力を發揮できる環境の整備が必要だと思っております。基本方向としては、本県産業の活力を維持していくために、誰もが能力を發揮できる環境の整備、それから若者、女性、中高年齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代や第二新卒者等の多様な人材の能力を高めて、その能力を有効に發揮できる人材の育成を図っていく必要があると思っております。

具体的には下に書かせていただいておりますとおり、それぞれの特性に応じたきめ細やかな支援ということで、例えば（１）若者に関して言えば、県の人材活躍推進センターにおける就業支援や、学校教育段階からのキャリア教育の推進を考えております。

（２）として、今回新たに盛り込みました共働き世帯の支援として、育児等と両立しやすい短時間訓練の設定や、託児サービスの提供などで対応していきます。

また、女性に関しては、女性のスキルアップ、キャリアアップの形成を図る講座の実施等を考えております。

続きまして、次のページに中高年齢者、障害者、外国人、氷河期世代、それぞれの支援策についての施策を盛り込んでいるというところでございます。

次のページをおめくりいただければと思います。

目標３でございます。ものづくり産業の発展を支える人材の育成です。こちら、現状と課題といたしましては、産業構造が変化することや、団塊の世代の退職、また、若者の職業意識の変化によってもものづくり離れが生じており、技能の承継や、後継者育成などの面において、ものづくりを取り巻く環境が厳しいため、技能の質が低下するという懸念が考えられております。これを踏まえ、基本方向としては、高度熟練技能等の円滑な承継に取り組むとともに、若手技能者のスキルアップのためにきめ細やかな指導・訓練を行うことや、技能振興や技能労働者の地域向上のための環境整備、若者が技能に関心を持てるような機運醸成を図っていくということを考えております。

それらを踏まえた基本的施策は以下のとおりとなっておりまして、まず１つ目として、ものづくり人材の育成ということで、これまでも実施してきました技術専門学院における訓練の実施や、企業における技能・技術の伝承支援等を行ってまいります。また、機運醸成に関しましては、今年の８月に若年者ものづくり競技大会が本県で初めて開催されますので、この機会を捉えてものづくりの魅力発信に向けた様々な対応をしてまいりたいと思っております。

ります。

続きまして、目標4を御覧いただければと思います。

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ということで、こちらの現状と課題は、AIなどの進化による産業構造の変化や、職種による人手不足の状況の違いなどが現状あると考えております。こういったことを踏まえて、デジタル技術等の活用による生産性向上と処遇改善を同時に実現する専門人材、いわゆるアドバンスト・エッセンシャルワーカーを育成するとともに、エッセンシャルワークを選ばれる職業に転換していくことが重要と考えております。

そのため、基本方向としては、アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成や、社会の変化に対応するために、保護者や学校関係者の意識変革を進めていくこと、それから、エッセンシャルワーカーを誇りある専門職として選ばれる職業へと転換を図っていくということを考えております。

基本的施策としては、個別分野の人材育成として、介護・福祉分野をはじめとしたエッセンシャルワーク分野それぞれで研修や魅力発信等の施策をしてまいりたいと考えております。

最後、目標5を御覧いただければと思います。

職業能力開発の推進体制の整備ということで、こちら現状と課題ですが、職業人生の長期化や働き方の多様化、高度化などがありまして、人材ニーズへの対応など、より効率的、効果的な能力開発施策の実施が必要だろうと考えております。

これを踏まえ、県の公共職業訓練は、産業ニーズなどを踏まえて訓練内容を不断に見直し、改善をしていくことや、指導訓練員の指導力や資質の向上に努めていくということ、国・JEED・経済団体等と連携を促進していくこと、そして、企業が実施する職業能力開発の支援補完をしていくという視点で職業能力開発をしていくといったことが基本方向と考えております。

これらを踏まえた基本的施策としては下に記載のとおりでございますけれども、まず、県が行う職業能力開発の向上改善として、カリキュラムの改善や見直し、それから訓練指導員の研修等を実施していきます。また、関係機関との連携促進として、県・機構・富山労働局における連絡会議の開催などを通じて意思疎通を図っていきたいと思っております。

最後のページになりますけれども、目標指標について、御説明をさせていただきます。

これまでこの計画の策定に量的指標を主に使って効果測定を行ってきましたが、これだけでなく、この次の計画からは質的指標の設定、それから、基礎指標を使ってモニタリングをしていきたいと思っております。そういったことを踏まえて、人材が活躍できているかというところの質の向上も重視していきたいと考えております。

具体的に申し上げますと、質的指標に関しては、県のウェルビーイング県民意識調査で調査しております、働きがいを持って働いている人の割合というものを指標として使っていきたいと思っております。現状は44.6%というふうな形になっておるのですが、この計画策定終了後の令和12年度は80%としたいと考えております。

また、モニタリングする基礎指標としては、この計画の内容と関連する指標として、ものづくり人材の育成数や学卒者の正社員就職率、それから高齢者の就業率、女性の管理職ニーズ、県内製造業における女性の就業者割合や障害者法定雇用率達成企業割合など、これらの指標を使って効果測定を行っていききたいと思っております。

また、量的指標につきましては、これまでどおり施策の進捗を毎年度把握し、点検をしていきたいと考えております。

ダイジェスト版の説明は、これで以上となります。

続きまして、資料4のほうを御覧いただければと思います。

計画の素案そのものでございます。第12次計画のポイントとなる箇所に黄色マーカーを引いております。この内容につきましては、今ダイジェスト版でおおむね御説明をさせていただいたので、この素案を使って説明をさせていただくのは、前回、委員の先生方から様々な御意見、御指摘いただきましたが、それをどの部分で反映させたかということを中心に御説明をさせていただければと思います。

まず、26ページを御覧いただければと思います。

第4部の職業能力開発の基本的施策の展開ということで、ここから青囲みの部分が前回の御意見の反映部分というふうな形になっております。

26ページ目の下から2ポツ目のところ、DX研修を学べる研修等の充実に関して、御指摘ございましたが、このご意見を踏まえまして、こちらのとおり、「DXを通じて生産性向上を図る取組を進めるため、研修講座やセミナーの開催等により、IoT、AI等の導入の支援や、その活用を支える人材育成を支援します」といった記載を盛り込ませていただきました。

続きまして、27ページを御覧いただければと思います。

「とりも」のようなデジタル人材育成の取組が必要ではないかという御指摘がございましたが、こちらに関しては、県内での産学官連携による社会人データサイエンティストの育成や企業等でのDXの推進、県内高校教育機関等へのデータサイエンスの普及などに取組み、戦略的にデータを扱える人材の育成を図るという旨の記載を盛り込ませていただいております。

それから、SCOPの有効活用や、自らが起業していくスキルアップの点に関して御意見をいただきました。こちらは27ページ、28ページにまたがりませんが、SCOP TOYAMAを拠点とした創業支援や、イントレプレナー（社内起業家）の育成というところで記載を盛り込ませていただきました。

教育訓練休暇制度など、研修等の時間を確保できるようにフォローすべきではないかという御指摘に関しては、28ページ目の真ん中あたりになりますけれども、国の支援制度を活用するために必要な就業規則の整備等に取り組む中小企業や小規模事業者を支援する県独自の補助金を新たに創設しましたが、そちらについての記載をさせていただいております。

あわせて、キャリア形成のフォロー体制の点についても御指摘いただきました。こちらについては、下のところで記載させていただいておりますとおり、キャリア形成、リスクリング支援センターの取り組みや、県技術専門学院においてキャリア相談を実施しておりますので、その旨を記載させていただいているところでございます。

続きまして、30ページ目を御覧いただければと思います。

まず、発達障害の就労支援について御指摘いただきましたが、こちらは県の人材活躍推進センター内の新卒特別支援デスクにおいて、発達障害の就労支援を行っておりますので、その旨を記載させていただいております。

また、親に対してものづくり産業や工学部レベルの進学の特典などの啓発を行っていくべきではないかという御指摘をいただきました。こちらに関しては、教育委員会で実施しております、児童・生徒が夢や目標に向かって自身の生き方について主体的に考える力を育むキャリア教育の推進や、親子でのキャリア教育を考える機会創出を行っておりますので、そちらについて記載をさせていただいております。

あわせて、女性が技術職に進む特典について、親や高校の先生に伝える必要があるのではないかという御指摘をいただきましたが、こちらは県立高校で行っている、教員が

最初の企業現場について理解を深める取組や、PTA等に各校のキャリア教育について知ってもらう取組などを実施していくということや、生徒が将来の職業選択を視野に自身の生き方を考えながら職業観や勤労観を高められるようなキャリア教育の充実といったことについての記載をさせていただいております。

続きまして、31ページ目を御覧いただければと思います。

研修参加時間をつくり出すような育児サポートについて御意見いただきました。こちらについては、公共職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間訓練の設定や、託児サービスの提供を行っている旨を記載させていただいております。

あわせて、県の人材活躍推進センターで、イベント来場者を対象に託児サービスの提供を予定しております。こちらについても記載をさせていただいております。

また、「とりも」のようなデジタル人材育成の取組についての御意見に関しましては、こちら多様な働き方の推進の取組についても併せて記載をさせていただいたところでございます。

さらに、女性が引きつけられるような内容とするべきではといった御意見に関しては、女性の能力開発支援の中で、ものづくり分野の訓練における女性の受入れ拡大の取り組みをしておりますので、こちらについての記載をさせていただいております。

次のページをおめくりいただければと思います。32ページ目です。

下のほうになりますけれども、発達障害の就労支援について御指摘ありましたが、こちらは県の技術専門学院においても精神保健福祉士などの専門家を配置しまして、サポート体制の充実を図っているといった旨を記載させていただいております。

あわせて、33ページにも、障害者就業・生活支援センター等と連携した就業支援についての記載もさせていただいております。

38ページ目を御覧いただければと思います。

こちら、ものづくり産業以外も前に出して支援をしていくべきではないかといった御指摘に関しましては、基本的施策のところ、先ほど申し上げたとおりでございますけれども、高度なスキルを駆使し、仕事の価値と生産性を高める、いわゆるアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成を目指すとともに、介護福祉や建設など、人手不足分野の人材の確保定着に向けた支援や魅力発信、次世代の人材育成を推進していく旨を記載させていただいております。

誇りある専門職として、小学校教育等から認識を広げることが重要ではないかといった

御指摘につきましては、下の2ポツ目のところでございますけれども、介護分野で、若年層を中心とした介護についての魅力発信、各種広報の実施など、介護について理解を深めることやイメージアップを図っていく旨を記載させていただいております。

39ページ目を御覧いただければと思います。

建設分野の関係でございます。建設業をバックアップする取り組みが必要ではないかということや、魅力ある職場にしていく必要があること、親に対してものづくり産業や工学部レベルの進学の特典などの啓蒙が必要ではないかといった御意見や、女性が技術職に進む特典について伝えていく必要があるのではないかとといった御意見をいただいているところでございますが、これについて建設分野での対応として、3つの施策を考えております。

1つ目としては、技術専門学院での、離職者訓練や認定職業訓練校の在職者訓練のほか、建設企業在職者向けの資格取得支援や大学生や高校生向けの現場見学の開催や採用活動や定着支援の支援などによって、建設業を担う人材の確保・育成を図っていくこと。それから、女性が主体的に力を発揮できるように、企業風土の改善や労働環境改善に取り組む建設業への支援に努めていくといったことを考えております。また、若い世代の建設業の仕事内容や県内建設企業で働くことの魅力を幅広く発信するイベントの開催のほか、若い方や保護者などに、建設業を将来の職業候補の一つとして認知してもらうための魅力発信等を実施していくといったことを考えております。

また、観光分野に関しては、観光産業の底上げが必要ではということや、ものづくりと観光などの新しいスキルを持つ人材育成をしていく必要があるのではないかとといった御指摘いただいておりますけれども、こちらに関しては富山観光ビジネスアカデミーにおいて、観光人材育成を図っていく旨を記載させていただいているところでございます。

素案に盛り込ませていただいた内容は今ほど申し上げたとおりとなっております。資料5で御意見に対する対応という形で、皆様の意見概要、それらの対応についても一覧としてまとめさせていただいておりますので、こちらも併せて御覧いただければと思います。

事務局からの御説明はこちらで以上となります。

●会長

ありがとうございました。

ただいま事務局のほうから説明をいただきましたけれども、この件について皆様方から

御意見あるいは御質問等ございましたらお願いをいたします。

●委員

ダイジェスト版のほうの記載について、最後のページで目標の指標についてというページがありますけれども、働きがいを持って働いている人の割合が、現状が44.6%、R12目標値は80%ということで、すごくチャレンジングな指標なのかなと思いますが、どうして80%になっているのでしょうか。ほかの指標も含めて、その目標の妥当性みたいな話が多分あったほうがいいのかと思います。その妥当性みたいなことの記載も含めて、御説明をいただければと思います。

●事務局

御質問いただきありがとうございます。

新しく設定した指標に関しましては、県の他の計画などに紐づいたもので設定をさせていただいております。例えば、今御指摘いただいた、働きがいを持って働いている人の割合の目標値に関しましては、本計画の上位の計画である県が新しく策定した総合計画の中で目標設定がされております。我々としては本計画を達成するための計画のひとつということで、同じような形で目標設定をさせていただいているところでございます。

●富山県商工労働部長

何で80%にしたかというのは、10年後にこれを100%にするというのが県の総合計画の考え方として、5年後の目標として、まず80%まで高めようというロードマップを敷いたときに、その5年後の数値と10年後の数値というのを、それぞれ設定をしたというところで、チャレンジングだという御指摘は総合計画の策定においてもあったんですけども、ほかにもいろいろチャレンジングな数値はあって、富山で言うと、富山はすし県だと全国から認知されているのが10年後に90%になりますとか。ややちょっとそういう高い視座を持つということを重視して選定されているというのが検討の経過でございます。以上でございます。

●委員

ということは、そういうものがあって、それを実現するための資料3-2もしくは資料

4の計画であるということの記載があつてしかるべきなのかなと思ひましたので、よろしくお願ひいたします。

●会長

ありがとうございました。

いかがでしょうか。ほかに御質問あるいは御意見等ございましたらお願ひいたします。

●委員

これの大きいテーマのところはウェルビーイングで選ばれる富山とあるので、いろんな価値観を認めるというか、そういうことが多分ウェルビーイングだと思つております。そうすると、自分の幸せとか、働く人が幸せを実感できるというのは、生きがいを持って働いている人の割合だけでいいのかなと。違う価値観が入ってもいいのではないかと思ひますが、これだけにしたというのは何か理由がありますか。

●事務局

一番は、県の総合計画で働きがいを持って働いている人の割合というのを令和12年80%とするという目標設定があつたので、それに基づいてこの計画も、その達成に向けて設定をさせていただいています。

また、ウェルビーイングについては、ウェルビーイングが向上して、自己高揚感が上がるということは、大多数の人にとってはいいことであろうと思つておりました、そこは我々としては一番分かりやすく、この計画とも整合性がある指標として、この目標設定とさせていただいております。

●委員

働きがいを持ってという、何か一つの価値観に固められたような気がして、もうちょっと幅広くいろんなところに持って幸せを感じている人がいるというふうになったらもっといいかなと思つた次第です。

●富山県商工労働部長

ありがとうございます。もうちょっと広く申し上げますと、県の総合計画がウェルビー

イング先進地域・富山というのを目指しているということで、おっしゃるように総合的なウェルビーイングを高める計画になっていると。なかんずくこの職業能力開発計画は、特に職業生活における実行計画だというふうに位置づけておりまして、その断面、ウェルビーイングという多様な価値観の中で、特に働くということにおける充足度を上げていくということに価値を発揮する計画だというふうに私ども認識しておりますので、それを選定させていただいたというのが補足の説明でございまして、さらに上位の概念として県民のウェルビーイング全体を上げていくというのは、これ以外の計画にもいろんなものが盛り込まれていて総合的に達成されていくという、そういう構造認識を持っているというところでございます。

●会長

ありがとうございました。よろしいですか。

ほかに御意見、御質問ございましたらお願いいたします。

●委員

目標指標のところの資料には、県内製造業における女性従業者割合が出ていますが、割と女性従業者割合だけだと、ごく短い時間のパートですとか、そういう感じの派遣ですとか、そういう仕事の人がかかなり多くなってきてしまうのかなという気もしてまして、この辺がいわゆる正社員だったり、高度技術者、技能者であったりとか、そういった女性の割合というのをもうちょっと中身として見てもらえるといいかなという気がしましたので、コメントさせていただきます。

●事務局

ありがとうございました。女性の県内製造業の活躍というところに関しましては、こちらの素案でも申し上げたとおり、県の技術専門学院で女性枠の拡大を実施するなど、様々な取組を実施しているところなので、そういった細かな施策に関しては、これまでどおり量的指標ということで、各年度でどれくらい達成されているか、その進捗を把握、点検していきたいと考えております。

●委員

できればどういう職業というか仕事だとか、もう少し詳しいところまで調べていただけるといいのかなと思いました。

製造業の中で、働き方というのもいろんな働き方というか、いろんな階層での働き方もありますので、ここでも何度か出てきましたけれども、工学レベルで、工業系のことをしつかり学んだぐらいのレベルでないとできない仕事というようなところにとのぐらい入ってきているのかというのは、ぜひ見てもらえるといいかな。

いずれにしても、そういう仕事をしていただくとなると、働き方の対価といいますか、そういったところは相当に頑張ってもらわないといけないけれども、それを含めて、その結果というか、指標としてはそういうところまで見てもらったほうがいいような気がします。

●事務局

分かりました。では、基礎指標の女性従業者割合に関する部分については、実際に効果測定するときにももう少し細分化して確認するということができないか検討していきたいと思います。

●会長

よろしいですか。それでは、お願いいたします。

●委員

今ほど働き方の話が出て、その目標指標についてのところですが、去年の日経新聞の10月24日の記事に、全国健康保険協会の調査内容が出ていまして、睡眠で休養が十分取れていないと答えた人の割合は、富山県が48.1%で最も多く、全国平均の39.8%を上回った。これは最下位を脱したものの7年連続ワーストだという結果があります。

働きがいを持って働いているということの指標の中には、先ほど経田委員のお話もあったと思いますが、働きがいという一つの価値観というか、健康分野のことについての指標も、私はあってもいいのではないかなと思ったので、もし可能でしたらそういう指標も加えていただけたらと思います。製造業をどうしてもバックアップしろと、要するにものづくりをしようとなると、この記事にもありますけれども、「眠れぬ富山」の製造業」ということで、どうしても夜勤がついて回る。特に富山短期大学は女性の学生さんが多いの

で、製造業ということになると、魅力があるものですがけれども、夜勤がついて回るということで、そういった特定の職種の働き方も踏まえるといいのかなと思っています。以上です。

●事務局

御指摘いただき、ありがとうございました。

労働安全衛生分野での指標ということなのかなと思いました。今、具体的にこういう指標というのが我々としても精査できていないので、御指摘を踏まえて検討させていただきたいと思います。

●会長

ありがとうございます。ほかに御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

●委員

前回の会議で発言させていただいた労働者のキャリア形成や企業における人材育成への支援等に関して今次計画に反映いただきましたことに御礼申し上げます。

先日、知人から、県外で就職されたお子さんが近々富山に戻って生活することになったが、仕事探しの前にまずは富山で新たなスキルを身につけたいと情報を集めている。との話を聞きました。

今回の計画の中に「選ばれる富山」という視点があることは共感できるものです。この計画運用にあたっては、キャリア形成に取り組める富山県、あるいは職業訓練が充実している富山県ということをもさらにアピールできるものになれば良いと考えます。

本計画の公表・決定にあたっては、富山県が職業能力開発の支援に一層力を入れていくことを県民や県外に向けてしっかり発信いただきたいと思います。

●会長

ありがとうございました。

県外から県内に戻ってこられた方がキャリア形成をする上での後押しをすると。ポイントはそれを、多分やっていると思いますが、発信を希望したいということです。その辺は事務局、大丈夫ですか。

●事務局

御指摘いただき、ありがとうございました。

我々もこの計画を作るだけでなく、ちゃんとこの計画を県内の皆さんに知ってもらうことがとても重要だと思うので、その発信の仕方は是非考えていきたいと思っておりますし、多様な人材活躍推進室では先ほど部長のほうから申し上げたとおり、人材活躍推進パッケージというものを先月策定いたしまして、そちらのPRというものも今、ホームページやチラシなどを作って大々的にやっておりますので、このパッケージというものと、この計画というものはまさに連動していくものと考えておりますので、それと併せて発信もしていきたいですし、先ほど石田委員から御紹介いただいた富山で働こうキャンペーンというものも、今年度に引き続き来年度もやっていきたいと思っておりますので、それらとも併せて効果的に宣伝をして、県内皆様により広く知っていただけるようにしていきたいなと思っております。

●会長

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

ほかにかがでしょうか。

●委員

前回からいろいろ皆さんの意見で増えたところで、そうなんだと思ったところがありました。専門分野がというところではないのですが、私の会社は運送業でありますので、運送業のことで発言しますと、運送業自体もやっぱり人手不足が顕著に出ている分野となっております。建設業とかと同等に並べられることがよくあり、運転職というところの免許の取得などいうところも今、御両親とかになかなか受け入れてもらえないような分野であります。運送業のことはここに記載がないですけども、そういう専門知識とかが細くないような分野ではあります、エッセンシャルワーカーと呼ばれている職業でありますので、そういうところに対しても少し何かアプローチしてもらえるものがあ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した。運送業も物流という面で大変重要になってくるかと思いますがどうでしょうか。

●事務局

運送という形で特出しはしていないと思いますが、おっしゃったとおり、運送業もエッセンシャルワークの一つだと思いますので、魅力発信というものは併せてやっていきたいと思っております。

あと、運送業の中で、DX化など、様々な省力化の取り組みや、AIを使って配送の効率化を進める、恐らくそういったことが今後なされていくのだろうと思っておりますが、それらに関しましては、第1部のほうで、DX人材、デジタル人材の育成の支援という形で様々な施策をやっております。こちらは業をまたぐ施策になっておりますので、DX人材が運送業において、アドバンスト・エッセンシャルワーカーとして活躍してもらえれば、人手不足の解消に資すると思っておりますので、そういったことで取組を進めていければなどと思っております。以上です。

●会長

ありがとうございました。運送業を特に出していませんが、業種限らずまいでやろうと。DXを進めるとかというのは、運送業に限らずいろんな分野で進めていけば、先ほど言いました健康という面でも働き方の改革になったと感じます。そんなところでよろしく願いいたします。

では、ほかに何かございませんでしょうか。

●委員

建築業の魅力を広く県民の方に知っていただくには、こちらのほうにも記載してありますけれども、そういう職種の仕事内容を紹介する動画とか広報、SNS広告や県のホームページでの掲載など、これはぜひともしていただいて、そして広くそういう認識を広めてもらえればと思っておりますので、よろしく願いいたします。

●会長

ありがとうございます。広報という面では結構地道な取組になるかと思っておりますけれども、

直近にすぐに来ていただくということではなくて、じわじわと広がって行って、それがやがて花が咲くというふうになろうかと思imasので、そういったものを地道に進めていくということが必要になってくる。

一方で、今、若者にはSNSとか新しいY o u t u b eとか、T i k T o kとかのプラットフォームで効果があると言われてimasので、そういうのも含めて検討していただければと思imas。ありがとうございます。

●委員

こういった技術支援みたいなのはしっかりされていて、それを基に来ていただけるということは大変ありがたいかなと思imasが、働くための技術だけではなく、精神的なところの支援みたいな、教育というところも正直あったらうれしいなというところがあります。

どうしても近年の方々は、やっぱり昔の方と同じというわけにはいかないですが、やはり働くということの意識がちょっと低いのかなという。技術を持ってれば働けるというわけではないと思imasが、せっかく持っている技術を発揮する前に、違う面で御辞退されるというところが増えてきているところがあります。それはもちろん弊社の環境の問題もありますので、随時いろんな働き方を入れたりとか環境整備を整えてはimasけれど、働くということはどういったことなのかというところもしっかり持った上で、富山で働くとこんなに良いのだと思ってもらえるような活動になると特にいいのかなと思ったりしてimas。

もちろん、中高年齢者の方々の技術支援というところもありますが、やっぱりこの方々が働いていた時代と今の時代は違うよというところで、そのときの働く考え方というところも、少しその支援の中に入れていただけると、皆さんがより働きやすくなる富山になるのかなと思imas。以上です。

●会長

ありがとうございました。技術支援だけではなく、精神的な支援ということで、なかなか最近の若い人たちには難しい部分があるのかもしれませんが、すぐに折れない心というのでしょうか、そういうのも必要になってくるのだと思imasが、そういった教育訓練みたいなのはあるのですかね。もちろん技術を教える中でそういった話もやっていくということになろうとは思imasが、これは事務局というよりは委員のところはいかがで

すか。技術だけを教えているのではなくて。

●委員

働く意識とかそういうところってなかなか難しいところで、基本的に言うとやっぱり、親が働いているところをどれだけ意識しているかというので、苦労してなのか、しっかりなのか、楽しんでなのか、いろいろあると思いますが、そういう親の働き方とかを子供の頃からやっぱりたくさん見られると、もうちょっと働くことについての意識が出てくるのかなという気はしますけれども、私自身もこの辺についてはあまりはっきりしたことは言えません。

●会長

確かに、子供たちがというか、若い人たちが変わっている中で、教えるほうも変わらなければいけないですし、お互いに働く意識を持っていただかないと、多分やっていけないと。最近では同じところにずっと働き続けるのではなくて、どんどん転職するのはそんなに抵抗なく行われているという状況もあるかと思いますが。そんな中で、ずっとそれを自分の生きがいとして働けるようにしていくというのも一つかなと思います。やっぱり自分でこれをやりたいと思えるような環境をつくってあげることが必要かなと思いますが、甘いということもあるのかもしれませんが、多分背中を見てついてこいみたいなのはなかなかできないでしょうし、もちろんパワハラ的なものは無理だと思います。

技術を教える中で、ある一定程度の倫理教育みたいなものができると思いますので、そういうものがあればいいのかなと思われませんが、そういうものが入ってこないですね。この中で入っている部分はありますか。

●事務局

完全にびったりはまるものではないかもしれませんが、労働者の自立的なキャリア形成を支援する、「キャリア形成・リスキリング支援センター」において、キャリアに関する相談支援などを行っております。

自律的なキャリア形成についてはっきりした認識のない若手の方には、キャリアコンサルティングを受けていただくということも一つあるのかなと思います。

あとは、35ページのところ、ものづくり人材育成の記載があります。県でもものづくり企業の支援ということで研修事業を実施しています。この研修では、働く際の心構えについて導入で先生から説明していただいています、心構えから技術的なところも含めて一連で研修して、半年後に修了するというような研修メニューになっていますので、こういったものなども活用しながら、ご指摘のあった心構え的なところもきちんとやっていきたいなと思っております。

●会長

ありがとうございました。

●委員

ちょっと息が長い話になって申し訳ないですが、最近、少子化ということもあって、兄弟も少ない、地域の子供の数も少ないという中で、ある程度の集団の中でいろんなことを学んでいくというのは、やっぱり学校教育というのは大事なところかなというふうには思っております。

その学校教育の中で、広いキャリア教育という意味で、例えば我慢をするとか、何かをしてもらいたいときにはしっかり自分の思いを伝えないといけないとか、誰かと一緒にやっていくためには人の話を聞かないといけないとか、本当に基本の基本のところから教えると言ったらあれですけど、集団の中で学んでいくということも、息の長いキャリア教育の一つ、発達段階に応じたキャリア教育の一つではないかと思っております。

そういった中で、今、本当に社会は多様な価値観を尊重するようになっておりまして、学校教育の中でもそういった部分はありますが、そうはいつでも社会に出たときにどういったことを求められるかとか望まれるかというようなことを、しっかりその集団の中で導いていくというようなことも大事な学校教育の使命でないかなと思っております。

ちょっと今の観点から少し離れますが、例えば人口も減っていく中で、働く人たちを、皆さんの力の総意をもって社会で働いていただくという中に、障害を持った方にもしっかりと働いていただくとか、特性に応じた形で働いていただくというような中で、このプランの中にも発達障害の方のキャリア支援みたいなことも謳われておりまして、それは大変ありがたいことだなと思っております。

その目標指標に法定雇用率の達成みたいなのところがあって、これは法定なので実際達

成しないといけないですし、数字を上げていくということは大事なことだと思いますが、発達障害など、軽度の生きづらさを持った人にも一生懸命働いていただくということを社会の中で取り組んだとしても、実はこの法定雇用率につながらなかつたりします。法定雇用率はあくまでも障害手帳を持った方という形になるので、向かう方向は一緒ですが、だからといってすぐここに反映されるわけではないというようなところもちょっと頭の片隅にも必要なかなと感じながらいたところでした。

●会長

ありがとうございました。今、学校教育の中でキャリア教育、精神的な面もあるということでしたけれども。そして今、発達障害という、障害者手帳を持たない方でもそういった支援が必要というようなことでございました。

関連してお願いいたします。

●委員

若い方々への、もちろんいろいろな教育というのも必要だと思うのですが、もう一つ実は職場環境を整えるという意味では、現在働いている人たちに対する、もう一回このバイアスを見直してみるとか、あるいは安心・安全の職場になっているかどうかという、今の時代に合った考え方が必要じゃないかと思います。それはハラスメントに対しても同じことで、若い人に対しては、これはハラスメントではないという教育を私はしています。管理職とか働いている方々に対しては、こうやるとハラスメントになります、ならないためにはこういう言い方をしてくださいというような研修をしたりするのですよね。でもそれは本当の一部のところには行き届かなくて、やっぱり新しく入ってくる人も忍耐力をつくるとかそういったことも大事ですけれども、今の時代はやっぱりみんなが安心して安全だと思わないと活躍できないという、そういう意味では、働いている人たちに対する意識変化の教育も必要ではないかなと感じています。

●会長

ありがとうございます。働いている人たちのスキル改革という、そういう意味ではこの改革の中で読めるところがあるのですかね。リスキリングとかそういったところで、スキルだけではなくて、職業意識という意味の改革、そういう意味になりますかね。

●委員

考え方もスキルの中に入るとは思っていないかなと私は思っております。

●会長

そうすると、この計画の中で読めることになるけれども、それをどこかに示すような形のものがあったほうが良いですかね。働く人の意識改革というのが、単にリスクリングとかというふうな呼び方ではなくて、それが単にというか、表に出てくるような形にはならないということですね。

●委員

そのほうが望ましいかなと思います。

●会長

そんなところをちょっと事務局も検討いただければと思います。

あと、先ほど委員からありました障害者法定雇用達成率、これは障害者手帳を持った方に限られるといたしますか、そうじゃない人、発達障害的な方に対する目標的なものは、どこか読めるところはありますか。文言で書くというような形になるか、いかがでしょうか。

●事務局

ありがとうございます。まず、委員からいただいた働き方の意識改革については、28ページのところで企業のリスクリングの取組を支援しますと書かせていただいておりますが、県のリスクリング補助金を活用して人事労務の方の意識改革の研修費用の補助ができるので、こういったところで支援をしていけるのかなと思っております。その書きぶりというものについては、また検討させていただければと思っております。

あと、発達障害の方に関しては、先ほど申し上げたとおり、県の人材活躍推進センターのほうで、新卒特別支援デスクというものがあまして、そこできめ細やかな、ほかの県ではないような形で取り組みをさせていただいておりますので、こういったところで着実に取り組みをできればかなと思っております。

●会長

ありがとうございました。ぜひ他県にない、富山県の取り組みというので、それが表に出てきてPRできるような形になっていただけるとより良いと思いますので、ぜひ検討していただければと思います。

ほかに皆様方から御意見、御質問ございませんでしょうか。

●委員

介護福祉の視点から御意見申し上げたいのですけれども、まずダイジェスト版の目標指標について、最後のところですが、障害者の法定雇用率の達成企業割合という、これについては令和12年目標値が上昇という表現になっているのですが、これは具体的な数値を挙げにくいという点でそうになっているのかなと思います。可能であればどのぐらい目指していくかというのが明確に示されるといいのかなと思います。

あと、福祉介護の現場では、働いていくという点については、一番大きな課題が離職でございます。これについては、非常に人材育成との関連が非常に高く、今お話いろいろ出ている、例えば知識や技術を身につけていくという方向のものと、あと、勤め続けることができる環境づくりといった離職防止の視点が人材育成となっていくところではないかなと思います。そういった意味においては、新人教育のプログラムですとか、あと、ティーチングだけではなくてコーチングをどう折り合わせながら実践していくかといったところ、また、着任された後のサポート体制をどのように取っていくのかというのが離職防止と大きく絡んでくるところでございますので、今お出しいただいている計画に入れるかどうかは別にして、そういった点もまた大事になるのではないかと思います。

あと、介護人材で外国からの職業訓練の方がいらっしゃるのですが、富山の特性かなと思うのですが、寒くて雪があるという点で、せっかく一から教えて育てても、富山は寒いから太平洋側の静岡に行きますとか、そんな感じで、せっかく技術をしっかり教えても離れていかれる点がございまして、そういった富山の特典といいましょうか、雪が降るといのはいい部分も非常にありますし、外国人の方にも魅力あるような何か、富山県ならではの特典みたいなものがあるといいなと思っております。これに入れるかどうかは別にして、意見として挙げさせていただきました。以上です。

●会長

御意見ありがとうございました。

離職ということの観点から、人材育成と、それから環境づくり、あるいは新人教育のコーチングだけではなくてコーティングもというような論点がございました。

それからもう一点、外国人の方も富山県に根づいていただけるように。富山県はいいところだと思いますけどね。暖かい国から来られた方はちょっと寒いのはきついのかもかもしれませんけれども、冬は本当に寒いですがけれども、もっと北のほうはもっと寒いということになりますので。その辺は特にここに記載するというものではないですが、富山の魅力を知っていただくような、外国人の方に教育する場面があれば、そういったのを伝えられればいいなと思いますけれども。特に、御意見ということによろしいですか。

●委員

委員がおっしゃった精神的支援といった形で学生を見ていくと、やっぱりみんなを救い上げるような教育といいますか、そういったものを、学生もそれに慣れていくというか、救ってもらえる体制があるというのを期待している節もあるかなというふうには思っています。

一部の学生ですけど、先生、僕はどの辺でしようかという質問をしに来る。これは恐らく、高校とか中学校での進学相談で、自分が受験している高校の偏差値はどの辺でしようかという相談の延長の上に就職がきつとあるのだろうなと思っていて、要するに、恐らく彼の頭の中には、偏差値順に並べられた企業があって、私はどの辺でしようかというのは、私の実力だとどの辺を受けると通りそうでしょうかというようなことを恐らく聞いているんですけど、君はやりたいことはないの？というような問いかけに、何でもやりますということ言うのでやりたい仕事というより大学の次は就職という単なる段階変化のような意識がある気がします。そういう意識が、働くということに対して進学の延長のように捉えているところがあるなと思ったのをちょっと思い出しまして、やはり学生も少ない人数を大事に育てるという環境に慣れているというのがあるので。

ただ、しっかりとしたこういうことをやりたいと言える学生になる学生も中にはそこそこいまして、やっぱり彼らは、我々工学部、情報工学部ですので、やりたいことを見つけたかどうか。それはもう学生によってなんですけど、これが面白いとか、分かってしまうと、もうそこに徹夜してものめり込むという形で意識が変わっていくわけですね。だからその意識変化みたいなのがどういったところで生じるかということ、先ほど就業体験み

たいなお話もあったと思うので、あぁいったのは実際にやっぱりずっと長く勉強しているところから、自分が動いているのが役に立つとか、あるいは自分が提供している技術が将来何かに使えるとか、そういったところを認識できるというのは、やっぱり現場みたいなのところに行くに見えるのかなと思っていて、そういう中の就業体験みたいなのところでそういったのを行えば、ちょっと意識が低い学生も変わる可能性があるなと思っています。

●会長

ありがとうございました。学生に対しては、ここにも、教育施策の中にありますけれども、学校教育段階からのキャリア体験でやったとか、就業体験というインターンシップなんかがあるかと思いますが、そういったのをうまく利用して意識改革につながればいいなと思います。

●委員

富山の有効求人倍率が1.5倍近くと非常に高く、全国の中でも上位3位というところで、人手不足が目立つ県だなと感じております。そんな中で人への投資や、多様な人材活躍は非常に重要な事項だと認識しているところです。

今日、お話が幾つか出ましたが、若い方の働くことに対する価値観も非常に大きく変わっていると感じておりまして、ちょうど昨日、病院にお伺いさせていただいたのですけれども、若い看護師さんがお2人、退職代行で急に来なくなったということで、ちょっと病院のほうもびっくりしていました。例えば賃金が高いところや、夜勤がないところに結構簡単に転職してしまうのだというような声もいただいております。

労働局としましても、関係団体さんとも連携して、お一人お一人が働きがいを持って働けるような環境づくりを連携して対応していきたいと考えております。

以上です。

●委員

私どもは、実は厚生労働省様からの受託事業として、ものづくりマイスターの認定登録の業務を行っております。私ども技能検定をやっているところなのですが、技能検定の1級のすばらしい方を、各種団体様とか高等学校様のほうにマイスターとして指導に行っ

いただくというようなことをやっております。また、小中学校のほうに、公民館のほうにも要望があれば出向いて、いろんなもの作り体験をしてもらっているところでございます。

そんな中で、先ほども言われたものづくりマイスター、認定するだけではなくて、認定されたらその後少し私どもで、教育というほどではないのですが教え方を、技能は持っていらっしゃるのですが、教え方はちょっとというところで、ものづくりマイスターの講習会も開いているという形になります。

また、私どもは職業訓練指導員の講習もやっていますが、その中でもさっき言った教え方とかも一応やっているという形で、そういう方がいらっしゃれば、私どものそういうところに認定登録していただいて、教えるところのスキルを磨いていただいて若者に教えていただきたいなと考えています。以上です。

●会長

どうもありがとうございます。ものづくりのマイスターというのはいいですね。そういった形で進めていただければ。若い人たちも含めて、どんどんそういった技能検定ですか、あるいは職業指導、そういった指導のできる方が育っていただきたらとは思いますが、

大体一通り皆様から御意見、感想等も伺ったと思いますけど、よろしいでしょうか。

それでは、一通り皆様から御意見をいただきました。本日については、議題は以上となりますが、本日の各委員の御意見を踏まえまして、事務局にて素案に対する修正案を作成し、来月から広く県民の皆さんから意見をお聞きすることとして、パブリックコメントを募集したいと思います。また、パブリックコメントに提出する修正案につきましては、私と事務局に御一任いただいてよろしいでしょうか。

御賛同いただいたということで、そのようにさせていただきます。ありがとうございます。

ほかに御意見あるいは御質問がないようでしたら、以上で審議会を閉会したいと思います。

●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は、事務局で取りまとめ、委員の皆様の御意見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をいた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。

また、次回審議会では、本日いただいた御意見やパブリックコメントの結果を踏まえ、最終案を取りまとめます。次回審議会の開催日程については、調整の上、御案内を差し上げたいと存じます。

以上でございます。

それでは、これもちまして、令和7年度第2回富山県職員能力開発審議会を閉会いたします。

皆様、お疲れさまでございました。

— 了 —