

## 令和 2 年度第 1 回富山県職業能力開発審議会 議事要旨

日時 令和 2 年 12 月 23 日(水)  
午前 10 時～11 時 30 分  
場所 富山県民会館 611 号室

## ○出席者（委員 12 名、特別委員 5 名）

- ＜労働者代表委員＞ 浜守委員、森川委員  
＜事業主代表委員＞ 上原委員、東出委員、松田委員  
＜学識経験者委員＞ 沢井委員、瀬尾委員、高橋委員、賞雅委員、田中委員、  
中村委員、羽根委員  
＜特別委員＞ 柴特別委員、清原特別委員、清水特別委員、久住特別委員、相楽特別委員

## 1 開 会

## 2 富山県商工労働部長挨拶

本日、富山県職員能力開発審議会を開催いたしましたところ、委員、特別委員の皆様には、御多用中にもかかわらず御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

この審議会につきましては、御案内のとおり昨年度の 3 月に開催をしております。現在の第 10 次の職業能力開発計画の実施状況の報告、そして、次の計画であります第 11 次の計画の策定のための諮問を行わせていただきました。また、第 11 次計画の策定に向けまして、県内企業が直面する課題でありますとか、あるいは人材ニーズ、これを把握するための調査をする、その内容につきまして積極的な御意見を各委員からいただいたところでございます。

これを踏まえまして、本日も含めまして今後の審議会におきまして、次期第 11 次計画の策定に向けまして議論を進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

さて、新型コロナ、この影響が続く中、県内の雇用情勢、今年の 10 月の有効求人倍率でございますが 1.17 倍ということで、前月比で 0.02 ポイント、2 か月続けて上昇ということではございますけれども、前年同月比におきましては 0.7 ポイントの低下ということになっております。今後も注意を要する状況にあると考えておりますが、こうした中、求職者の就職につながりますように、県では引き続き、技術専門学院におきまして施設内訓練あるいは民間委託の訓練等を通じまして、速やかな就職につながりますように積極的に取り組んでいるという状況でございます。

一方で、IoT あるいは AI など第 4 次の産業革命が進む中、いわゆる DX を通じました Society 5.0、これの実現を目指すということでございますけれども、新型コロナの影響によりまして、テレワークなどの新たな働き方改革ということも求められております。そうした中におきまして、デジタル化あるいはオンライン化というものが推進され、それに対応したデジタル利活用の人材の育成ということも大事なことかというふうに考えております。

本日は、御意見をいただきました職業能力開発ニーズ調査、これは今年の 8 月から 9 月にかけて行っておりますけれども、その御報告をさせていただきますとともに、来年度から始まります第 11 次の計画の骨子案について御議論をいただければというふうに思っております。

ぜひ委員の皆様には忌憚のない御意見を頂戴いたしまして、議論が深まっていきますようお願い

いしたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### ・委員紹介

(令和2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、改選後初めての会議開催となるため、事務局より委員・特別委員の紹介を行った。)

### 3 議題

#### (1) 会長の選出及び会長職務代理者の指名

- ・委員の互選により、賞雅委員が会長に選出された。

#### ●議長

皆さん、おはようございます。富山高等専門学校、校長の賞雅でございます。今年の3月に引き続き議事進行を務めさせていただきます。

3月のときは、こんなに皆さんがマスクをして集まるような会議になるとは全然思っていなかったんですけども、このコロナのおかげでというのか、経済的には非常に痛手を被ったわけですけども、働き方ということについては、テレワークが普通に行われるようになって、もう1年前、半年前とは全然違うような労働体系になってきました。これはこの一時期のものなのか、このまま続くのかというようなことについてはまだ分かりませんが、1つの可能性を示したということについては非常によかったかなと思っております。

予測がつかないということで、私も学生には、「君たちは75歳、80歳まで働かなきゃあかん、世の中はどんどん変わるので、それについていけるだけの選択ができるような力をつけなきゃあかんよ」というようなことは常々言っているわけですけども、そういうような予測不能な時代では、こういう審議会が非常に重要だと思っております。

前回、前々回も皆さんから非常に活発な御意見をいただきまして、私も立場上、いろいろな会の議事進行をしておりますけども、発言を促さなくても委員の皆さんがどんどん発言をいただいているので、この審議会の議事進行が一番楽でございます。今回も皆さん、活発な御意見をいただければと思っております。

今日は第11次計画のことを決めなきゃいけないんですけども、第11次については前回の議事で皆さんから御発言いただいたところ、それからアンケート、それから国の方針、この3つを加えてつくっておられると思いますので、委員の皆さんには前に発言したことがちゃんと入っているかどうかも含めて、御審議いただきたいと思っております。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、まず次の手順としては、会長職務代理者、これを選出しなければいけません。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おります。つきましては、高橋委員に会長職務代理者をお願いいたします。

(異議なし)

高橋委員さん、よろしくお願いいたします。

- ・会長により、高橋委員が会長職務代理者に指名された。

## ●議長

それでは議題に入りたいと思いますけども、報告事項が2点あります。

まず、前回の審議会における委員の発言概要、これは非常に重要でございます。それから、職業能力開発ニーズ調査の結果概要ですね。先ほど申しましたように、協議事項として第11次の富山県の職業能力開発計画骨子案も報告事項と関連いたしますので、まとめて事務局のほうから御報告、御説明いただければと思います。

よろしく願いいたします。

### (2) ア 前回の審議会における委員の発言の概要について 事務局より、資料に基づき説明

#### ○資料1 第11次富山県職業能力開発計画の策定経過について説明

まず、資料1を御覧いただきたいと思います。

こちらは具体的なスケジュールと題しておりますが、去る3月26日に第11次計画の諮問がありましてから、8月から9月にかけて職業能力開発ニーズ調査を実施しております。10月6日、右側の欄ですが、国から今後の人材開発政策の在り方に関する研究会による報告書が公表をされております。同月の下旬には審議が開始をされている状況でございます。本日、第1回審議会で骨子案を御審議いただく流れになっております。

今後の予定は、2月の下旬には国から国の計画案が示されまして、都道府県に対し事前の協議がなされる予定となっております。そちらを受けて、3月の下旬に本審議会を開催し、第2回、計画の素案の取りまとめをお願いいたしたいと考えております。また3月の下旬、同時期ですが、国から最終的な確認で計画案が示される予定となっております。それを経まして4月にはパブリックコメントをいたしまして、4月には国の計画の策定、公表という流れになっており、5月には第3回の審議会において答申をいただくと。計画の最終案の協議をお願いするという予定でございます。5月下旬には知事への報告ということを予定しております。

こちらについては前回の審議会で、5月、6月にニーズ調査、7月頃に第1回審議会と骨子案の御協議をいただく予定にしておりましたが、コロナの影響によりスケジュールが後ろ倒しになっております。国も同様に後ろ倒しになっているような状況でございます。

資料1については以上でございます。

#### ○資料2-1 令和元年度 審議会 (R2.3.26) での職業能力開発ニーズ調査項目に対するご意見

資料2-2 令和元年度富山県職業能力開発審議会 議事要旨

資料3-1 職業能力開発ニーズ調査 項目一覧

資料3-2 職業能力開発ニーズ調査【事業所対象】項目比較一覧について説明

続きまして、資料2-1を御覧ください。3月26日の審議会におきまして、ニーズ調査項目についての御意見をいただいております。1のこれまでの経緯については、8月、9月のニーズ調査の実施状況を記載しております。2は調査項目の設定でございます。これについては、2-1及び2-2の議事要旨、それから3-1の項目一覧、それから3-2の項目の比較一覧と併せて御説明をいたします。

まず(1)定年延長等の継続雇用について、これは議事要旨の8ページの下段から9ページの上段

の下線部で、定年延長や高齢者の継続雇用について御意見を頂戴いたしております。

これについては、3-1の項目一覧の調査項目3で、人材の過不足感と求める能力のほうの中高年と赤字になっております、そちらのほうと、6、氷河期世代や第二新卒とともに、シニア世代の雇用の状況ですとか雇用に関する課題の部分。それから関連があるということで、8、リカレント教育にて、社会人としての基礎力への意識を調査項目に設定いたしております。

次に、(2)の製造業、非製造業の設問バランスについては、議事要旨の9ページから10ページを御覧ください。

9ページの中ほどから以降10ページにかけまして、田製造業と非製造業の設問バランスについての御要望、御意見がございました。これについては資料3-2を御覧ください。資料3-2は、現計画のニーズ調査を行った平成27年度のもの、真ん中のほうが前回、3月26日の審議会での案、一番左が実際に実施した調査項目になっており、グレーの着色部分が製造業のみの回答対象となっている箇所でございます。今回の調査項目においては、製造業のみの対象を大幅に絞り込みまして、それ以外の設問については、非製造業の方も回答しやすいような形で設問を設定させていただいているところでございます。

続きまして、資料2-1に戻りましてテレワークについてですが、議事要旨の11ページを御覧ください。これについては資料3-1でございますが、調査項目2に新型コロナの影響という大きな設問を新設しまして、その中で3ポツ目にあります赤字のテレワーク等の取組という形で設問を設定しております。

続きまして、(4)SDGs17項目との相互関係についてでございます。議事要旨の12ページを御覧ください。SDGsとニーズ調査あるいは計画との関連、相互関係の見える化ということでございます。なかなか直接、計画等の見える化というのは大きな課題であります。中でも例えば資料3-1の調査項目の6で、就職氷河期世代ですとか外国人、それから7で在留資格の特定技能、いわゆる外国人の新しい在留資格、それから8のリカレント教育というところで、多様な人材の確保という観点から調査項目を設定させていただいているところでございます。

資料2-1、2-2、それから3-1と3-2については、御説明は以上でございます。

### (3) イ 職業能力開発ニーズ調査の結果概要について

#### 「第11次 富山県職業能力開発計画」骨子(案)について

○資料4-1 職業能力開発に係る現状及びニーズ調査の結果 資料集

資料4-2 厚生労働省 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書(概要)

資料4-3 第10次計画→第11次計画骨子(案)項目比較表

資料4-4 第11次 富山県職業能力開発計画骨子(案)について説明

続きまして、資料4-1、A4の横のものを御覧ください。それと、その次にあります資料4-2、それから資料4-3、こちらのほうを併せて順を追って説明をいたしたいと思っております。

まず資料4-3から見ていただきますと、まず総説ですけれども、こちらは第11次計画のこと、それから計画の期間について記載しております。

(資料4-3 第2部の項目について、資料4-1(資料集)を参照)

続きまして、第2部からは資料4-1の資料集を併せて御覧いただきたいと思っております。

まず、4-3の第2部、社会経済の潮流の(1)人口減少と少子高齢化、それから労働人口の減

少、職業人生の長期化でございます。資料集の1ページ、それから2ページに基づき記載しております。

それから、(2)の新型コロナウイルス感染症の影響についてでございます。これについては少しページ数が飛びまして、4ページでございます。4ページにテレワーク等の働き方について求められていること、それから5ページに参りまして、ニーズ調査の結果、テレワークを導入中及び導入の意向のある事業所は全体の約2割弱であると。まだちょっと進んでいないということです。あと、6ページへ行きますと、従業員数の多い、規模の大きな会社ほどテレワークの導入が進んでいる状況にあるということでございます。

それから、(2)の②産業構造の変化については、これは従来からの傾向でありますけれども、資料集の7ページを御覧いただきますと、やはり第3次産業の比率が年々高まっているということで、サービス業の比率のほうが大きくなっているという状況でございます。

それから、1の(3) Society 5.0、DXの推進については8ページ、これは「情報通信白書」、総務省から出されておりますけれども、やはり産業革命が3次まで来ておりますが、現在、第4次革命の真っ只中にあるということと、諸外国におきまして第4次産業革命の取組が進んでいるというような状況の説明になっております。

9ページは国の動きでございます。第4次産業革命のイノベーションについては、こういうものを取り入れることにより様々な社会問題を解決するSociety 5.0の実現を目指しているということで、参考でございますように、国の日本再興戦略ですとか未来投資戦略おきまして、第4次産業革命が成長戦略の中核として着目されている状況になっております。

10ページについてはニーズ調査でございます。事業所におきましてDXの推進についてお聞きしたところ、やはり事業所の稼働率ですとか省エネルギー化の取組に積極的な事業所の割合は全体で約半数を超えておりますし、特に製造業で高い割合となっている状況が見てとれると思います。

それから11ページ、IoT等の導入の取組の大きな課題について、やはり一番多い御回答が、担当の技術者、人材が不足している状況となっております。

次、資料4-3にお戻りいただきたいと思っております。

2の雇用の状況でございます。まず労働市場の状況で、こちらについては12ページを御覧ください。完全失業率は昨年度までは人手不足という状況も相まって順次低下してきておりましたが、新型コロナの影響により若干上昇傾向にあると。富山においてはそこまで高くありませんけれども、上昇しているような状況でございます。

13ページを御覧ください。これは、ニーズ調査におきましてコロナ禍による売上げの変化をお聞きしております。コロナ禍の前と現在、1月と8月の売上げの変化についてお聞きしておりますが、「低下後、横ばい」及び「一貫して低下」が全体の半数以上を占めている状況でございます。

それから4-3の2の(1)の②の求人・求職のミスマッチの存在についてでございます。これについては15ページを御覧ください。折れ線グラフを御覧いただきますと、建設・採掘の職業ですとかやはり介護の関係は非常に有効求人倍率が高くなっております。こちらでミスマッチが生じている状況にあるということでございます。

続きまして、4-3へ移りたいと思っております。

資料集の17ページを御覧ください。(2)の①若者、就職氷河期世代、第二新卒者と、それからニート等の存在でございます。18ページにあります通り、ニートの方が27年度で3,091名、35から44歳の無業者の方が29年で3,156名ということで、その割合も少し——最近はこちら

よつと横ばいのような状況でございますけれども、高止まりしているような状況でございます。

(2) の②の就職氷河期、ニートについても、御説明したとおりでございます。

19ページを御覧ください。こちらは女性の就労の状況でございます。従来から言われていますとおりですが、やはり30から34歳のところで全国、富山県におきましても、いわゆるM字カーブと呼ばれる落ち込みが見られます。こちらについて、やはり出産、育児のために就労を中断する傾向にあるのではないかという結果になっております。

続きまして20ページは、④の高齢者について、一貫して就業者が増加しているという状況が見てとれるかと思えます。

続きまして21ページ、高齢者のニーズ調査におきまして、就職氷河期と第二新卒を併せてお聞きしておりますが、シニア世代の雇用について意識している事業所は全体で26%ということで3割弱、非製造業におきましては若干高い傾向を示しておりますが、意識という面ではまだ少し浸透していないという状況かと思えます。

22ページの障害者についてです。障害者の就職件数がちょっと落ち込んでいる状況ですが、障害者の法定雇用率については、富山県は実雇用率が2.08ということで、富山県内だけで見ますと過去最高なんですけれども、全国順位で比較しますと41位ということで、低迷傾向にあるという状況になっています。

⑥の外国人労働者については、もう一貫して年々上昇していると。コロナで一時的に入国が止まっておりますけれども、増加の状況は変わっていないということでございます。

続きまして、4-3を1枚おめくりいただきますと、県内企業における職業能力開発の状況のところです。

まず人材の過不足感でございます。資料集の24ページを御覧ください。ニーズ調査におきまして、まず過不足感についてお聞きしておりますが、結果を御覧いただくと、約半数の事業所が不足感を抱いている状況でございます。

25ページを御覧いただきますと、その不足感にどういう対応をされようとしているかということですが、全体としてやはり正社員の採用で賄いたいという回答が大勢を占めております。続きまして、在職される社員さんの能力向上、生産性の向上などでカバーしていきたいという御回答になっております。

(2) の必要とする人材、能力については、26ページを御覧ください。まず採用時については、やはり一般常識、社会的なマナー、コミュニケーション能力等が高い状況です。27ページに参りますと、採用後5年経過後、少し中堅になってこられた方に対しましては、やはり専門的な知識・技術、正確・迅速な業務処理能力、問題発見・改善提案能力などを求めておられます。28ページの中高年になりますと、これもやはり指導力・育成力とかリーダーシップ、専門的な知識・技術が求められる能力ということになっております。あともう1点、29ページを御覧いただきますと、これは製造業にお聞きしておりますが、単純な能力の工員よりも、やはり管理・監督ができるような方、指導ができるような方という、いわゆる多能工と言われる方に対するニーズが非常に高いという結果になっております。

30ページに参りますと、企業におきまして職業能力の開発の現状と課題ですけれども、やはりいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング、OJTのところですが、計画的なOJTがどうしても企業規模の小さいところでは取りにくいと。その反面、見よう見まねのOJTのみの対応しか今は取れていないというような調査結果になっております。

4につきましては、説明を省略させていただきます。

(資料4-3を参照)

このような現状と課題、それから背景を踏まえまして、第3部といたしまして5つの実施目標を設定させていただいております。

まず1つ目は、Society 5.0の実現に向けた人材の育成、2番目が女性・若者や特別な配慮が必要な方(中高年・障害者・外国人・就職氷河期世代等)の育成、3番目がものづくり産業の発展を支える人材の育成、4番目が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、5番目が職業能力開発の推進体制の整備という5つの実施目標を案として設定いたしました。

説明申し遅れましたが、一番左の欄が第10次計画となっておりますので、それぞれ項目の変更について御覧いただきたいと思います。一番右の欄は、国の報告書の内容を抜粋して記載しております。

これらの実施目標については、資料4-2の国の報告書の概要を御覧いただきますと、目指すべき社会像というところで、まず①にデジタル利活用人材の育成という項目が入っているところがございます。②は、人生100年時代について、労働者が若年のうちから主体的に自らの能力開発を行うという項目が入っております。③は飛ばしまして、④に特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保できるというような項目、それから⑤には、デジタル技術の利活用等によって、技能が世代間で継承されて生かされていく社会という項目が入っているところです。こちらについても、実施目標の設定の参考とさせていただきます。

続きまして、それぞれの実施目標について基本施策と展開ということで、第4部のほうの御説明をいたします。

まず1、Society 5.0の実現に向けた人材の育成については、事業所様の声、ニーズ調査の結果も踏まえまして、デジタル技術の現場での利活用を主体的にできる人材の育成・確保を行っていきたいと考えております。

続きまして、1枚おめくりいただきまして、2の女性・若者や特別な配慮が必要な方の育成でございます。まず女性については、現計画では育児等に配慮した短時間訓練や託児サービス等という実施項目で設定しておりましたが、それにとどまらずに、再度復帰される場合の再就職に向けた多様な訓練メニューの提供ですとか、スキルアップを図るための研修の実施、在職者の訓練、これらについて充実させていきたいと考えております。

(2)の若者については、2ポツ目、作業改善スキルや高度技能の習得を図る研修の実施についても取り組んでまいりたいと考えております。

(3)の中高齢者については、従来からのとやま自遊館でございます富山県人材活躍推進センターのとやまシニア専門人材バンクでの就業支援ということを入れておりましたが、こちらも引き続きですが、こちらとしっかりと連携を取りまして、職業訓練というものも御紹介いたしながら、再就職の支援に取り組めないかと考えております。

(4)障害者については、まず2ポツ目、就業を支援するために、就業面のみならず生活面でのサポートを推進してまいりたいと考えております。それから、障害者については、いわゆる障害者のための技能五輪、アビリンピックへの参加を促して技能の向上に努めてまいりたいと考えております。

それから(5)の外国人でございます。前回の部分では技能実習制度の見直しがありましたが、今般、技能実習生の技能習得への支援ということで、現在、技能実習生能力開発事業というものに取り

り組んでいるところでございます。それから留学生への就職支援としましては、企業説明会やセミナーの実施をしていきたいと考えております。

(6) が今回新しく設定させていただきました項目で、就職氷河期世代や特別な配慮が必要な方、特にその中でも長期無業者や独り親等への支援でございます。まず就職氷河期世代・第二新卒等正規雇用強化事業、就職氷河期世代等活躍支援事業ということで、現在、国の交付金等を活用いたしまして、県のほうでも鋭意取り組んでいるところでございまして、多様な支援メニューの提供をしていきたいと考えております。

1枚おめくりいただきまして、こちらもとやま自遊館の人材活躍推進センターにございますけれども、ヤングジョブとやま、地域若者サポートステーションと連携いたしまして、特にニートですとか35から44歳の無業者の方への職業訓練についても、就職支援に併せて御紹介しながら支援させていただけないかと考えております。

独り親への生活面での支援ということで、今、国のほうの制度で訓練手当というものを支給して、生活面での支援を行いながら訓練をしていただいている状況で、こちらについてもしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

それから、3のものづくり産業の発展を支える人材の育成でございます。2ポツ目にありますように、技術・技能の伝承が困難な中小企業への支援。やはり計画的なOJTができない企業もございましたので、現在、現場の技術・技能伝承支援事業というものも県で取り組んでいるところでございます。

(2) で、これは技能大会への参加の促進ですとか、小・中・高生のものづくり体験の機会の創出を通じまして気運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

4、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については、従来、5の大きな項目として観光などということで、新たな時代に対応した人材の育成を設定しておりましたが、最近この観光が大変傷んでおりますけれども、今後アフターコロナになりますと、観光というものがまた復活してくるのではないかと。それから農業について、最近はDXの推進も農業に向けて非常に力が入っているということで、こちら職業訓練のメニューとして取り組んでいく必要があるかと考えております。

1枚おめくりいただきまして、5の職業能力開発の推進体制の整備については、県が行う取組といたしまして、3ポツ目、オンライン等の活用による公共職業訓練の実施がありますが、今年度、国の経済対策におきまして措置されておりますお金等を活用いたしまして、技術専門学院の普通科の学卒者の訓練生の方に対して、オンライン訓練をできるような環境整備を現在進めている状況でございます。今後それらの体制が整備されますと、そういう環境を活用して様々な訓練に生かしていきたいと考えているところでございます。また、民間委託訓練におきましても、このような分野にも力を入れていく必要があると考えております。

以上、対比表で御覧いただきましたけれども、資料4-4で新たな骨子(案)の取りまとめをさせていただきまして、2枚目の具体的な施策の方向性も、今ほど御説明したのと同じですけれども、記載をさせていただきました。

説明は以上でございます。

## ●議長

どうもありがとうございました。非常にスムーズに説明していただきまして、大変ありがとうございました。



ざいます。

いろいろと御意見があると思うんですけども、御意見、御質問、どの場所でも結構ですので、ここはこうなんじゃない、というようなところがありましたらぜひお願いいたします。

## ●委員

すばらしいプランをつくっておられて、とてもよいと思います。

幾つか気がついた点について指摘させていただきたいのと、一部質問させていただきたいと思うんですけども。資料4-3の2ページ目の第4部の(1)でSociety 5.0の実現に向けた人材の育成というのがあるんですけども。デジタルトランスフォーメーションを、DXを進めるということで、デジタル技術の利活用等による生産性向上を担う人材育成の強化って、すばらしいと思うんです。けれども、読んでいますと、何となくデジタルものづくりとかスマートものづくりとか、そういう字が結構目立って。デジタルトランスフォーメーションを私も今回検索してきたんですけど、ものづくりとかそういうのにITを役立てるみたいなのに限定されるんじゃないくて、もっと幅広くて、ビジネスモデルの変革ですとかデジタル技術を使って新しい価値を提供するみたいな感じです。ものづくりも重要ですけど、DXにはそれに限定されずに、より幅広い新しいビジネスの創出みたいな意味合いが含まれている。ここで拝見すると今回のプランは割とものづくりに限定されているような印象がちょっとあるんですけど、より幅広いビジネスモデルの新たな創出とか価値観の創出とか、そういうこともカバーできるとよりよいかないというふうに思います。

そのための方法なんですけども、私、考えたことがあります。私は大学の教員で、このたびコロナでオンライン授業とかいろいろやらなければいけなくて、すごく困難に直面したんですね。何で困難だったかという、学生のIT環境がものすごく悪くて、家にPCがない学生とか、あと、オンライン授業をやろうと思っても、接続のWi-Fiを持っていないとか、携帯電話でつないで、それも携帯電話もすごく短時間しかつなげられないプランしか持ってなくて、「先生、できません」とかそういう人が結構いたんですね。

さらに、みんなが使うようなパソコンとか接続環境とか、そういうのが家にあるお子さんというのは、実は短大とか大学に来て、学校で学ぶ技術の学び方も早いんですよ。そういうのを私の大学院の学生さんで、短大の先生の方がそういう調査をされていて、やっぱりおうちにパソコンとかがあってふだんから使っている子は、大学、短大に行ってパソコン関連の授業を学んでも学びがすごく早くて。

なので、何が言いたいかというと、職業訓練、フォーマルな職業訓練という意味で提供するものもすごく重要でやるべきなんですけど、子供の頃からの家庭のIT環境みたいなのを何とか県民全体で引き上げられないか。それがすごく実は重要なんじゃないかなと思って。そこに結構格差があって、そこが遅れていると情報とかも取りにくいですし、あと子供からがとても重要です、さらには子供に限らず、もっと年配の方とかでも職業を探していらっしゃる方も、そういうITのハードとか接続環境にアクセスできるような支援がもしできて、県民全体の底上げができれば、多分新しいデジタルトランスフォーメーションのビジネスモデルもその中から出てくるし、ものづくりに生かすにもより簡単にできるし、オンライン授業とかオンライン環境とかも、皆さん、家にパソコンとかがあって通信環境があれば簡単にできると思うんですね。そういう底上げが何か支援できたらすばらしいのではないかと思います。

あともう1点、質問なんですけども、ちょっと話が急に変わるんですけど、障害者の雇用が富

山県が低い理由というのは何ですかね。それをちょっとお伺いしたい。

●議長

まずは最後のほうから。障害者の、41位ということなので、どうして、という御質問からよろしく願いいたします。

●事務局

障害者の雇用率、全国順位で比べますと非常に低迷しておりますが、2.08というのは、御説明申し上げたとおり、県内におきましては過去最高になっている状況でございます。

全国に比して低迷している要因ですが、これはなかなか調査そのものからは判然としたものがないのでございますけれども、1つには、やはり県民性といいますか、保守的な県民性が影響しているのではないかと。多様な人材ということで受け入れる土壌といいますか、空気といいますか、保守的な県民性も相まって低い状況にあるのではないかなというようなことは一般的に言われているところでございます。

県においては、障害者雇用をやはりどんどん進めなきゃいけないということで、推進員を配置いたしまして、雇用率の低い、または全く雇用されていない事業所を一軒一軒訪問して、なぜ障害者を雇用できないか、あるいは低いのかというような課題をヒアリングするなり、それからその課題の解決に向けて助言をする、あるいはそういう取組を一步一步地道に進めておりまして、あるいは障害者に対する雇用に対するセミナーも進めておりますので、今までも鋭意取り組んできておりますけれども、そういう皆さんの意識ですとか課題の解決に向けて一步一步取り組むことが引き続き重要ではないかなと考えているところでございます。恐れ入ります。

●議長

続きまして、ものづくりだけじゃなくて、いろんなビジネスモデルにもSociety 5.0を使えるんじゃない、というようなところですね。それからもう一つ、これが職業能力開発に直接関係するかどうか分からないんですけども、家庭のIT環境ですとか、そこが重要だよという話ですね。ここの会議の目的からは少し外れるかもしれませんが、バックグラウンドとしては必要かなと思いますので、よろしく願いいたします。

●事務局

順番が逆になりますけれども、家庭におけるIT環境の関係でございます。直接のお答えになるかどうか分かりませんが、最後に御説明申し上げましたが、県の技術専門学院におきまして、本年度から新たに国の補助金等を活用いたしまして、いわゆるスマホだとかタブレットを持っている学生は多いんですけども、パソコンを所有している学生は割かし少ないということで、パソコンを持っていない学生さんに対する貸与パソコンの整備を進めております。発端はコロナの影響で緊急事態宣言の状況になりまして、休校としたことがあったものですから、そういうときに向けてオンライン訓練も対応できるように整備を進めているところですが、実はその整備なり、それからいろんな御意見を承っている中で、そういうものを活用してITリテラシー等を向上させていく必要があるんじゃないか、普段の訓練からもそういう環境にしっかり慣れていく必要があるのではないかなということで、この機会を捉えまして訓練に生かしてまいりたいと考えているところでございます。

また、ビジネスモデルという点については非常に大きなテーマで、職業訓練の側面で申しますと、今後の施策をどうするかにも関わりますが、例えば2番目の大きな柱で、女性や若者や特別な配慮が必要な方、いわゆる多様な人材です。こういう方々にもITリテラシーを身につけていただくこと、これは国の報告書にもそういうようなことをうたわれているような部分でもございますので、県の方向性もそれに合わせて進めることによって、おっしゃったような方向で施策を進めていければと考えております。

以上でございます。よろしいでしょうか。

●議長

どうもありがとうございました。よろしいでしょうか。

●委員

はい、ありがとうございます。

●委員

まず私のほうから、前回の審議会での意見を今回の骨子（案）に反映いただきましたことを大変感謝申し上げるということが一言。

あわせて、今ほどお話がありましたけど、障害者雇用については確かに富山県は全国的に見ても非常に低いところにある。これはどうすれば解決するのかというんですが、ただ、全ての分野において、福祉の分野、介護の分野、医療の分野もそうですが、やっぱり障害者雇用というのは一応法定で決まっておりますので、ある程度努力はしていると思っております。ただ、十分成果を上げない1つの理由は、実は既にもう成果を上げて積極的に雇用されている企業さんあるいは法人さんの取組の好事例が目につくことがないとか、他の事業所さんが同じように取り組むことができるという可能性について、もっと私は啓発すべきではないかというふうに思っています。

そのあたりの取組をするのは、どこがするのかというのは私自身は行政的に分かりませんが、そういった好事例というものについてもっと取り上げていただいて、広く事業所あるいは県民に対しても啓発いただくのが一番いいのかなというふうに思っております。後からまたおいおい出てくるかと思うんですが、今ほどの御意見から私が申し上げたいのはそれが1点であるということ。

それともう一つ、障害者の職業能力開発の支援の中で、この骨子（案）の2ページ目のほうなんですが、そこには一応何をするかについて書いてあるんですが、すみません、ちょっとだけ私は弱いんじゃないか。すなわち、技専にコーディネーターや精神保健福祉士等を配置したらどうなるんですかというので、配置だけではさっき言ったように促進する策にはならないので、書いてありますよね。第4部の2の(4)のところなんですが、その対策って※として配置済みという形での記載になっているんですが、配置したら結果どうだったんですかね。それが全く見えなくて、私は長い間、人がいるだけでは物事は変わらないというふうに思っております。人の配置だけでは進まないで、そういう意味において、そのことによって何が変化するかとか、何ができるのかということが先まで見えない限りは、ちょっとなかなか成果に結びつかないかなということでございます。

以上です。ありがとうございます。

### ●議長

どうもありがとうございました。それでは、まずは障害者を雇用しているところの好事例ですか、そういうところはどのようにして世間に紹介されていないの、というところですね。まずはそれからよろしく願いいたします。

### ●事務局

ありがとうございます。まず、障害者雇用に関する取組をされている事業者の好事例ということでございます。

おっしゃったとおり、確かになかなか啓発というところでまだ弱いのかなと思っておりまして、来年度のことでございますので、なかなか確定的なことは申し上げられませんが、県の施策としてもこういうところにももう少し力を入れて、世間の皆様の目に触れやすい形で御紹介できればなという方向で今考えているところでございます。

もう1点、すみません、こちらの骨子（案）の書きぶりが少し弱いのかなというところもございますけれども、障害者の就業支援については、やはり就業面の支援と生活面の支援、生活面も手当てしないと、仕事をするバックグラウンドが弱いとどうしても障害者の方が挫折してしまう。それから、仕事の面でいろんな困ったことや軋轢とか、そういうものが生じたときに相談する相手がないですとか、あるいは相談する機会を失ってしまうだとか、そういうところについては、職業訓練という面のみならず、福祉面、それから障害者の支援センターというものが県内に4か所ございまして、そちらの方ともいろいろこれまでも連携しているんですけども、これからもっとしっかりと取組を強化していきたいということで、そういう面についても骨子（案）では触れていないんですが、いただいた御意見も踏まえまして、計画の素案の作成の段階で少し手厚く記載をさせていただけないかなと感じているところでございます。

以上でございます。

### ●議長

どうもありがとうございました。よろしいでしょうか。

### ●委員

ありがとうございました。

### ●議長

今、県のほうから生活面、家庭面のサポートというのは障害者だけじゃなくて、多分（2）のところの女性、出産・育児、高齢者、それから外国人労働者、みんな関わると思うんですよね。そこまでこの審議会ですべきかどうかというのは、ちょっと私もよく分からないんですけども、やはり家庭、生活面が安定しないと就労はできないというのは当然の話ですので、ちょっとそういうような記載もあると非常にありがたいと思います。

### ●委員

今年度、就職支援を行って思ったことを、2点ほどお話ししたいと思います。

今年度の就職について、2月、3月はまだコロナの影響がそれほどでもなかったのも、学生も活

動ができて、その後オンラインで採用試験とかに入っていくって、6月から対面が可能になって、何とか就職が決まっていたんですね。2月、3月に最初のレールが敷かれていた。企業側も今年はこれだけ採用したいというのがあって、動けたので採用につながりました。ということは、次年度、最初から絞られてしまうと、新たな就職氷河期を生んでしまうのではないかと懸念されます。ここでは若者、それから就職氷河期の支援などということがいろいろ挙げられているわけですが、次の世代、次の新卒をしっかりと就職させていくということが、いわゆる氷河期をつくらないということで、こういう大きな計画の中では入れにくいというのは十分分かるんですが、県全体として新たな氷河期をつくらないために、必ず新卒を就職させるというような方向性を何か持っていただきたいということが1点です。

なぜかという、就職した人は一度離職しても再度働こうとします。そういう傾向が強いです。だからニートになりにくいということもあります。だから、最初の入り口が非常に重要なんだろうと思います。どこに盛り込むかというのはこの若者の就労というところになるんですが、どう表現するかもちょっと思いつきませんが、大事なところだと思います。

それから2点目ですが、やはり就職支援を行っていて、介護とか保育の分野がなかなか人が増えない。短大には福祉もあれば保育もあって、一般企業に行く学生もいるわけですけど、そういう子たちと面接していて、保育士や介護士になる子たちは半分以上が14歳の挑戦がとか高校での体験がとか、そういうことをきっかけとして説明するんですね。だから、そういう専門職に就こうとする学生は若いときの経験が非常に大きいということで、先ほどの先生のIT環境じゃないですけど、小さい頃から環境を整えてやって、その良さをいろいろと教育の場面で実践していくということは、遠回りのようで、人材確保の土台をつくる上では役立つのではないかとということをお話ししたくて意見を述べさせていただきました。

以上です。

## ●議長

どうもありがとうございました。まず、新卒の確保をどうやってこの中に盛り込むかというようなところですけど、よろしく願いいたします。

## ●事務局

まず、新卒者につきまして就職氷河期を生まない対応ということでございます。

今年度、非常に急激なコロナ禍ということで、県といたしましてもオンラインの合同面接会ですとかオンラインのインターンシップというものを非常に多く取り入れてきたところでございますし、県内経済界に対しましても、6月と11月の二度にわたって要請をさせていただいているところでございます。

その次の世代の就職ということですけども、今申し上げたような取組もさらに拡充していかなければならないなと思っておりますけれども、職業訓練という面については、先ほど御紹介いたしました自遊館にありますヤングジョブとやま、それから若者のサポートステーション、そういうところが県の若者の就業支援に関して拠点となっております。訓練という面で、やはりスキルを身につけていただいて、就職を非常にしやすくする支援も、今後いろんな形で取り組んでいかなければならないと思っております。全体的な若者の就業の促進ということにおきましては、職業訓練のみならず、雇用施策全般の対応として進めていかなければならないと考えております。

2番目の介護、保育がなかなか増えないということで、これは資料での説明もありましたとおり、非常にミスマッチが生じている分野でございます、委員御指摘の、やはり若いときの体験、経験が物を言うところでございます。すみません、私から振っていいのかどうか分かりませんが、教育委員会のほうからお越しいただいておりますので、その辺の状況とか、ある程度お分かりになれるかと思っております。

### ●特別委員

キャリア教育につきましては、教育委員会では、小・中・高校と発達段階に応じてキャリア教育を進めておまして、今ほど御紹介がありました、14歳の挑戦ということでいろんな職場体験等をさせていただいております。また、県立高校でもやっぱりキャリア教育が重要ということで、昨年度から17歳の挑戦ということで、企業さんの見学ですとかを進めております。ただ、今年度はコロナの関係もございまして、小・中・高とも体験をなかなかできる状況ではありませんけども、今後ともそれぞれの状況に応じましてキャリア教育を進めていきたいと思っております。

### ●議長

どうもありがとうございました。

### ●特別委員

2つほど。1つ目は、資料だけじゃなくて、非常に明解な答弁をいただいているので、その補足というところなんですけど、障害者の雇用が41位の2.08、この説明なんですけど、全国の平均が2.11でちょっと低いという、この統計の取り方がいろいろあって、何が言いたいかというと、個人的なことで恐縮なんですけど、今の職に就く前は富山大学におりまして学生支援を4年間担当しました。毎年二、三十名、多いときはもっとの障害者の雇用、就職にタッチしました。半数近くは障害者枠を使わず、一般枠で入社しますので、統計上、表れないと思うんです。実際は倍ぐらいになっている可能性があり、決して富山県は低くないと思います。

むしろ県民会議でお話ししたほうがいいかもしれませんが、職業能力開発計画に関係しているところだけをお願いさせていただきます。

富山県を含めて、日本国中、ほとんど人口減少で、苦勞している。女性、若者、中高年、障害者、外国人など、今日説明していただいたそれぞれの方々への育成や支援をどういうふうにするかが課題だと思います。

それで、今日のテーマの職業能力開発計画に書かれている事柄、今申し上げたのはその中にももう既に書かれていますが、例えばものづくり人材の育成とか就職のことです。県内の企業に卒業生を就職させる、その地元への就職率、県内就職率などに着目していただきたいのです。彼らが地域、地域の将来を担う人材として活躍できるように、ものづくり産業の人材育成で県内就職率の高い高等教育機関を支援していただきたいのです。それは、うちの大学は文部科学省系の大学と違って、学生支援機構の対象から外されているからです。魚津市が数名の学生を対象に奨学金制度を設立していただいております。国の機関だから県が支援する必要がないという状況ではないと思います。

### ●議長

すみません、この審議会で扱えるかどうかは分かりませんが、そういうようなこともぜひ県の

ほうで検討していただければと思います。

先ほどの御回答が中途になってしまいまして、それに対する御回答を県のほうからいただかなかったんですけども、14歳、17歳の挑戦ということで、いろんな分野の就職を若いときからキャリアをアップする、キャリア教育をするということは非常に重要だと思います。中学校、高校、ややもすると進学ということだけで評価されてしまうんですけども、そのところをどうやってキャリア教育していったら、その人材が富山だけではないと思いますけども、きちっと就職できるように。先ほど委員さんがおっしゃった、新卒でちゃんと就職ができるようにするというのは重要なことですし、これは審議会で人材の育成というのがありますので、そこは我々のこの審議会の範疇に入るのかなと思いますので、ちょっとそこら辺も教育のほうの委員会と連携をしてこういうふうにするとかということもちょっと書いていただけると、新しくなるのかなと思います。よろしいでしょうか、そんなもんで。

### ●特別委員

はい。

### ●議長

人口減少に伴って、やっぱり魅力的な就労環境を整えるということは必要だと思いますし、それは当然この審議会の中で重要なことだと思うんですけども、ほかに御意見はありませんか。

### ●委員

ほとんどの委員の方が言おうと思ったことを代弁していただいて、出尽くしたと思っております。私のほうからは2点少し要望をさせていただきます。

1つは、オンライン等の活用による公共職業訓練の実施という項目について、これからの時代、人の移動がなかなかできないときの訓練の在り方というものを、こういった簡条書ではなくて、もう少し突っ込んで具現化できるような形で計画に入れていただきたい。一体どうやってやるんだということも含めて入れていただきたいというのと、あともう一つ、基本的な施策と展開、女性、若者、中高年齢者、障害者、いろんな層での対策を練られております。こういったことを一体どこの組織がどうやって連携していくのか。例えば人材活躍推進センターと連携はやっていくのか。また、シニア人材バンクとどこどこが連携していくのかといったことも含めて、何かそういう主体性を持った組織と連携する形が見えればいいなど。なかなか難しい問題だと思います。一体どこがどうやってやっていくのか、もし入れられたら入れてほしいなというのが要望であります。

以上です。

### ●議長

どうもありがとうございます。オンラインでVRを使うですとか、そういう方法はあるだろうが、そういうようなところをもうちょっと突っ込んで書いてほしいよねというのと、それから各機関の役割分担、連携ですね。これをちょっと書いていただけるといいかなということだと思います。よろしく願いいたします。

## ●事務局

オンラインの活用については、訓練のみならず、テレワーク等のいろんな分野で関わってくるだろうと思っております。訓練という分野におきましては、説明もいたしました、まずは県の中でございますけれども、技術専門学院の訓練生に対してオンライン訓練の機会を提供していく体制を整えたいと考えているところでございます。

もう一つの他の組織との連携の在り方ですけれども、これについても確かにおっしゃるとおり、訓練計画だけではカバーし切れないところが多々ありますので、御意見を踏まえまして、訓練という観点からどういう連携が取れるのかという視点に立って、今度の素案の取りまとめに向けて検討してまいりたいと考えているところでございます。

以上です。

## ●委員

前はコロナ禍の入りかけで、リモートワークがこれからは重要になっていくのではないかと御提案をさせていただいたが、あっという間にデジタル化が進んだ。このドラスティックに変わる社会を経験し、職業能力開発においてはドラスティックに育成というよりも、デジタル化の強化が必要だと思っています。資料4-4の1、Society 5.0の実現に向けた人材の育成は、それ以降の2、3、4、5、全てに反映されていくと思っています。そういった意味でも、私があのかとき提案したことが反映されてありがたいなと思っています。

経済団体に所属する者として発言いたしますと、実は経済団体も人材育成に関しては、積極的にテーマを持ってみんなで話し合い、提言をしております。というわけで、経済団体との連携というものを引き続き図っていただきたいというお願いでございます。

今回アンケート調査の結果を見ましても、肌感覚の連携が定期的であればありがたいなと思えました。先ほどビジネスモデル化の創出や、好事例の見える化のお話がありましたが、これは経済団体も同じテーマで思っておりまして、連携が図られると、少しお互いに前に進めるかなと感じております。

もう1点だけ。特別な配慮が必要な方の中に中高年が入っていますが、中高年は何の特別な配慮が必要かなと。少々不思議な感じがしたので、後で教えていただきたいのと、今は就職年齢が延びておりますので、この中高年手前ぐらいの人たちがデジタル化に関してお勉強したいと思っても、なかなか職業訓練の情報がその方々に入っていない。若い人たちとか女性たちは割と発信されるんですけれども、そういう点でシニアにもデジタルニーズがあるということと、訓練の状況がどのように配信されるのか、広報されるのかというところもお聞きしたい点です。

以上です。

## ●議長

どうもありがとうございます。デジタル化が一番でしょう。テレワークも含めて、これがないとできないよという話と、シニア世代はちょっと一番そこが弱いので、それをやるにはどうすればいいんだという御質問です。よろしくお願いたします。

## ●事務局

中高年の方が特別になっているという御指摘でございます。確かにおっしゃるとおりでございます。



して、すみません、こちらの国の骨子（案）のほうにそういうようなカテゴリーということでありますので、そういうところも踏まえまして記載しておいた次第ですが、御意見の中に、国の計画もそうですけれども、全ての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進というような方向性が盛り込まれているところでした、県で行ったニーズ調査ですとか背景分析におきましても、やはりITに関する能力、こういうものをしっかりとつけていただくことを支援していかなくちゃいけないんじゃないかなという結果が出ておりますので、今後、横串を通すといいですか、ITが全ての項目に横串が通っていると考えておりますので、国の施策、今後どう打ってこられるかも踏まえまして、県としても検討してまいりたいと考えております。

●委員

訓練のプログラムなんかはシニアには届きにくいんじゃないかなと思うんですけども、何か広報というので工夫されている点はありますでしょうか。

●事務局

今、具体的にシニアの方への広報とおっしゃいましたか。啓発でございますか。

●委員

そうです。

●事務局

そういう御意見等をいただいて、気づいた点でございますので、計画の中でどういうふうに反映させていくか、反映させていただくような方向で検討したいと思えます。

●議長

ちょっと時間も差し迫っているので、あと2つ、3つ、よろしく願いいたします。

●委員

先ほど14歳の挑戦、それから17歳の挑戦と言われたので発言しようかなと思ったんですけども、建築組合もなかなかミスマッチで、若者が組合に入ってこないということで、大工さんやああいう職業にはやってこないということですし、左官も板金屋も皆さん大事だと思っています。ITやテレワークとはあまり縁がないのかもしれませんが、やってこないという心の心配で、青年部が昨年、2019年ということで、未来授業2019というので、これで二、三年続けたんですけども、今年はできなかったんですけども、富山工業高校と高岡工芸高校の生徒を140名ほど集めて、そして大工さん、左官、壁屋さん、建築士会も含まれていたと思います。青年部の若者だけで高岡工芸高校で2時間ずつですけども、人数が多かったもので、午前と午後に分けてものづくりの体験をさせて、私は大工なものですから、若い者に聞いたら、小屋組みだけを2時間で刻んで作るという仕事をさせたと言っておりました。そして最後に言ったのは、この人たちがみんな大工になってくれればいいなということでしたけども、そういうことをやったということだけ報告させていただきます。

## ●議長

どうもありがとうございます。やっぱり教育って重要ですよ。

## ●委員

先ほど好事例の紹介をということをやったら、それを取り上げる方向でちょっと検討したいというお返事だったかと思いますが、先ほどは障害者のことについて触れたんですが、実は今ほど、第4部の2の2のシニア層や障害者、それから外国人、それからさらには就職氷河期世代等の雇用に関しての好事例が既に存在していると思うので、そういったものをどんどんやっぱり取り上げていただきたいということと、もう1点、実際にこういったいろんな政策とか取組をしているけども、県民に届かないという御意見があったと思うんですが、例えば各市町村、自治体が発行している広報、ああいったものをフルに活用していただいて、例えば市町村のほうに、そのほうに掲示欄とかという形の取組をしていただいたらどうかと思う。特にシニア層なんかはデジタルよりも、やっぱり広報を読むことによって情報を得るという方向でもあるので、やっぱり人が来ないとならなくて、要するに情報を届ける努力もこれからもっと必要ではないかなというふうに思います。

以上です。ありがとうございます。

## ●議長

どうもありがとうございます。委員のおっしゃること、私は非常に賛成で。でも、いいことをやっているんだけど、県民の皆さんがなかなかよく分かっていないんじゃないか。それから私は、県外にもぜひアピールして、富山県は就労をサポートしているよというようなところをやっていたと、もっと外国の方も来ていただけるだろうし、若い男性、女性が富山を目指して来ていただけるのかなと思うんですけども、その広報というのはちょっと審議会とは違うところかもしれませんが、そこを入れるかどうかというのは事務局のほうにお任せしたいと思いますけども。すみません、まとめてしまいましたけど、一応回答をよろしくお願いします。

## ●事務局

会長おっしゃったとおり、ちょっと今度の計画に盛り込むというところだと、少し検討を要するところかなと思いますけれども、1つ、市町村広報への掲載という御提案をいただきました。これは実は実態を申しますと、私も町内会長の経験があるので申し上げますと、こういうようなことをやったらどうかということで、他の部局におりましたときに市町村広報のことで市町村の方に投げかけたことがございます。そうしますと、もう目いっぱいと言われるんですね。市町村それぞれやっておられるお知らせですとか施策の御紹介もありますし、また、チラシを入れてくれないかと言っても、もう目いっぱいと言われる状況でして、なかなかいろんなハードルがあるのかなとお聞きして感じておりましたが、ただし、住民の方お一人お一人、一世帯一世帯に届く方法としては一番身近なツールとも思いますので、県におきましては県の、商工労働部ではありませんけども、県公報の「とやま」とか新聞への折り込み——お金は少しかかりますけれども——等で、各世帯に届くようにしているところがございますし、何らかの方法でやはり啓発には力を入れていかなければならないなと感じているところがございます。

以上です。

●議長

どうもありがとうございます。

そろそろ事務局のほうにマイクをお返しして、閉会の準備という形にさせていただければと思います。よろしく願いいたします。

●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は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、個別の発言者のお名前は伏せた形で富山県のウェブサイトに掲載をしたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

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、これをもちまして令和2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。お疲れさまでした。

4 閉 会

— 了 —