

## 令和4年度富山県職業能力開発審議会 議事要旨

日時 令和5年3月17日(金)  
午前10時～11時30分  
場所 富山県民会館302号室

## ○出席者（委員11名、特別委員5名）

- ＜労働者代表委員＞ 大森委員、長委員、廣瀬委員
- ＜事業主代表委員＞ 上原委員、根塚委員、安田委員
- ＜学識経験者委員＞ 川本委員、経田委員、國枝委員、鳥山委員、中村委員
- ＜特別委員＞ 伊豆特別委員、久住特別委員（代理）、清水特別委員、宿谷特別委員、  
広沢特別委員

## 1 開 会

## 2 富山県商工労働部長挨拶

皆様には、御多用の中、本日御出席をいただきましてありがとうございます。また、昨年11月から新しい任期となりましたが、委員をご承引いただきまして、改めてお礼を申し上げます。

今、企業を取り巻く社会経済情勢、人口が減っていく中で、需要はどんどん減っていき、働き手の確保もどんどん難しくなってくるという状況の中、さらに昨年からはエネルギーや物価の大変な高騰や賃金を上げていかなければ人材が確保できないという状況になってきているところでございます。特に中小企業の皆さまには、適正な価格転嫁を前提とした上で、生産性を上げていただく、それから従業員の方のスキルを上げていただく、それによって持続的な賃金の引上げにつなげていくこと。また、いろいろな消費を活性化して、賃金が上がりさらに消費が活性化して、地域の経済に好循環をもたらす、そういうことを目指していかなければいけないと考えております。

この構造的な賃上げを実施していく中で、この審議会で御議論いただきます職業能力開発ですとか人材育成といった点については本当に大事なポイントになりますので、本日は事務局の方から第11次職業能力開発計画の進捗状況や、来年度に取り組んでいく事業について御説明を申し上げますので、忌憚のない御意見を賜りたいと思います。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

## ・委員紹介

（令和4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。）

## ・配付資料の確認

## 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、國枝委員が会長に選出された。

## ●議長

それでは、会長に御推挙いただきました國枝でございます。できるだけ活発な議論ができるように、また皆様の御協力をいただいて、よりよい審議になりますことをお願いして、進めてまいりたいと思います。

富山県の職業能力開発審議会ということで、それぞれの分野の方々が集まって御議論いただくことになろうかと思えます。

富山県はものづくりということで非常に有名で、私は今年の4月に着任してから、いろいろなところで聞いたり見たりさせていただいて、すばらしいところで、技術が優れている県だと誇りに思えるような県だと思っております。

一方で、時代がどんどん進んでおまして、特に最近ではリスキリングとかリスキルという言葉がよく聞こえるようになってまいりました。そういったことも含めまして、皆様の御意見を頂戴し、よりよい内容にしていだければと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、まず、会長職務代理者を選出したいと思えます。

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おります。つきましては、中村委員に会長職務代理者をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(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。

## ●議長

それでは、議題の2、第11次富山県職業能力開発計画の実施状況の報告及び議題3、その他報告、富山県技術専門学院リニューアル事業、とやま人材リスキリング補助金について、一括して事務局から説明をお願いいたします。

(2) 第11次富山県職業能力開発計画の実施状況の報告について

(3) その他報告

- ・富山県技術専門学院リニューアル事業について
- ・とやま人材リスキリング補助金について

事務局(労働政策課長)より、資料に基づき説明

○資料1-1 第11次富山県職業能力開発計画の概要

資料1-2 第11次富山県職業能力開発計画 実施状況

資料1-3 令和5年度における主な取組み

資料1-4 技術専門学院の各訓練科の実施状況

資料2 富山県技術専門学院リニューアル事業について

資料3 とやま人材リスキリング補助金について

参考資料1 県内の公的職業訓練の概要

参考資料2 「人材開発支援策」のご案内

私の方から、第11次計画の実施状況並びに新年度の新しい事業について、若干御説明をさせていただきます。

資料の方を見ていただきたいと思います。最初に、本日、この職業能力開発計画の実施状況について皆さんに御審議いただくに当たりまして、初めての委員の方もいらっしゃると思いますので、少し前提を説明させていただければと思います。

参考資料の1と2を御用意いただければと思います。

県が策定しております職業能力開発計画のスコープですが、まず、県が実施する公共職業訓練は当然ございますが、そのほかに、県が実施します企業の人材育成の取組を促進する予算事業でありますとか、大学などの教育機関との連携とか、まず計画のスコープはそのように県が実施する広い人材育成となっております。

さらに、県が実施する公的職業訓練につきましても、県が実施している部分というのは一部に限られており、県内には、この公的職業訓練の受皿として、国の担う部分も大変大きいわけがございます。

参考資料1を見ていただければと思いますが、まず県内の公的職業訓練の概要といたしまして、この図を見ていただきますと、公的職業訓練といいますのは、「ハロートレーニング」とありますが、法律に基づいて、大きく分けると3種類、離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練、それとプラス障害者訓練があるわけがございます。一番上の離職者訓練に関しては、失業保険を受給できる求職者を対象としたものが「公共職業訓練」ですが、それ以外に、失業保険をもらう資格がない方とか、長期にわたって失業状態にあつて手当をもらう期間が終わってしまったような方とか、そういう方を対象としたこの「求職者支援訓練」というカテゴリーがあり、これは法律上分かれておりまして、ともに離職者訓練ではありますが、この図のような分け方になっています。なので、大きく分けると離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練というのが大きな分けでございます。

まず、離職者訓練の受皿ですが、スケール感の参考になると思うので令和5年度の計画上の受講者の定員数も言いますので、見ていただければと思います。

まず、公共職業訓練の離職者訓練です。まず、「富山県技術専門学院」とございます。ここで担っている部分は380人になります。

その下の四角のところは、これは国の関係機関になりますが、「ポリテクセンター富山」、ここで375人の受入れがございます。

そのほか、「民間教育訓練機関」に対して県から委託訓練として実施している分で471人という、こういったスケール感になっています。

あとは、求職者支援訓練のほうは、「民間教育訓練機関」に対して、ポリテクセンターからの委託訓練ということで480人になりまして、この離職者訓練は、合計1,706人というスケール感になります。

次に、障害者訓練です。これは「民間教育訓練機関」に対して県から委託訓練として実施している分で50人になります。

次に、学卒者訓練ですが、これは高校生の進路としてございますけれども、県の「技術専門学院」は120人、次の「北陸職業能力開発大学校」、ポリテクカレッジと言っていますが、ここが330人、計450人という訓練を行っています。

在職者訓練は、県の「技術専門学院」が870人、国の「ポリテクセンター」が1,117人、「ポリテクカレッジ」で2,080人と、合計4,000人規模の受皿が在職者訓練として県内に公的に用意されているといったイメージになります。

さらにその下に、ハロートレーニング、公的職業訓練と言われるもの以外の訓練として、在職者向けにポリテクセンターが行う「生産性向上支援訓練」、これが600人という定員数になっておりまして、ここでも企業のリスキングの受皿として、600人というサイズで人材育成を担っているという形になってございます。

このように、県よりも国のほうが若干受皿として担っている部分が多いですが、こういった体制で、県内の離職者、学卒者、在職者の訓練を行っています。

それぞれの訓練について、国、県の各機関の共通の傾向をお話ししますと、まず、離職者訓練は、昨今のコロナ禍からの経済の再開も進む中で、人手不足で売手市場ということもあり、ハローワークにおいても訓練に誘導するより先に就職をされる方が多いという状況にありまして、各機関ともこの離職者訓練が伸び悩んでいる状況かと思えます。

その一方で、在職者訓練につきましては、企業においても、生産性向上などに向けて従業員のスキルアップに取り組むニーズがすごく高まっている状況にあると言えまして、国、県においても、企業の取組みの一層の促進に向けてこの「受皿の整備」、「補助金等による支援」という両面で進めておりまして、ここは相変わらずニーズの高い部分になっています。以上、全体の外観になります。

参考資料2の方を見ていただきますと、これは国の労働局の方で作成されているパンフレットになりますが、この表紙のところで御説明しますと、これは労働局の事業者向けの支援メニューのパンフレットになりますので、在職者訓練とか、企業支援に関するメニューになります。

一番上の水色の部分、まず、企業が従業員のスキル向上を図る場合の受皿としてどういった支援があるかということで見ますと、まず一番上の矢印にあるように、全般的な相談というのは、まずポリテクセンターの「生産性向上人材育成支援センター」で一括してお受けしているというところに始まり、次、水色の真ん中のところにあります、在職者訓練をお願いしたいときに、矢印が2本出ていますが、上の矢印の方は国の方「ポリテクセンター」や「ポリテクカレッジ」、下の矢印の方は県の「技術専門学院」がそれぞれ実施する「能力開発セミナー」というものが活用できるということになっています。

そのほか講師派遣をしてもらって自社で人材育成したいというときは、この「ものづくりマイスター」の派遣のような仕組み、支援もあります。

真ん中の黄緑色部分は、そのほかに従業員のキャリア形成を支援するための「職業能力評価基準」とか、「ジョブ・カード」とか、そういった制度やツールもあるというものになります。

一番下のピンク色の部分ですが、これは一番上の水色の部分の人材育成の受皿の提供とともに、企業の人材育成の取組みに対して費用面で支援すると。これは国の「人材開発支援助成金」という支援制度がこれまでも整備されています。

今日もこの後、御説明しますが、県の方でも今回、「リスキング補助金」という新たな支援制度を立ち上げました。富山県版のこの冊子ですが、先ほど労働局の方と話していたんですが、県の「リスキング補助金」もこの「人材開発支援助成金」と並んで支援のツールとして加わって、このパンフレットの一番後ろのページが真っ白で余っておりますので、ぜひここに県の方で支援の内容を書かせていただいて、ぜひ一体的な県内の受皿と支援の周知をできればいいかなと思ひまして、先ほど御提案させていただきました。

こういったように、県内の人材育成の支援メニューの全体像ということで、まずお話しさせて

いただきました。

それを前提に、次、資料の方で説明いたしますが、まず資料1-1は、本日見ていただいています第11次の富山県職業能力開発計画の概要になります。

本計画の構成は、第1部、第2部、第3部、第4部で、この第3部において、5つの実施目標を設定しておりまして、第4部にそれに対応して県の実施する基本的な施策を掲げているという構成になっております。

本審議会は、この計画の進捗状況を御審議いただく場ですが、今回は、今年はまだ初年度、令和3年度の数字しか入っておりませんので、まだ進捗という形で見ると段階ではないということもあり、それは進捗が見えてくる段階でまた御説明させていただくこととしまして、本日は、初めての委員の方も多くいらっしゃるということもあり、どのような施策に取り組んでいるかについて、主なカテゴリーをピックアップして御説明します。

具体的には、目標1にあります「デジタル人材」の部分でありますとか、「高度ものづくり人材」、あとは「女性の職業能力開発への支援」、この3つの部分を中心に御説明します。

資料1-2を御覧ください。これは、先ほどの第11次計画の中からそれぞれ3つのところに絞ってピックアップした施策の実施状況の資料になります。

まず1ページ目ですが、これはデジタル人材の育成についてでございます。この1ページ、2ページにかけてお示ししておりますけれども、職業訓練のほかに、県内企業のデジタル人材の育成の取組に対する県の支援ということで書いてございます。まず1番上です。デジタル分野の民間委託訓練ということで記載していませんがこれは離職者訓練ということになります。令和4年度は、県といたしましても、定員のところを見ていただきますと、45人から80人と約倍に、この実践的なIT活用のコースなどを充実させ、受皿の拡充ということで、このデジタル人材の育成を促進していこうと取り組んでいます。

ただし、1点だけ加えますと、これは新しい実践的なIT活用ということで、レベルの高い訓練を新たに設けて実施しようとしたわけですが、富山ですと、そういった受皿となれるような教育訓練機関にリソースの制限があったりもして、そういった結果もございまして、実績の方を見てもらいますと、結局1つのコースは講師が確保できず中止になったりですとか、拡充を図った高岡の会場に人が集まらず中止になったりということによって49人とどまっているという結果です。

ただ、開催できた訓練については定員をほぼ満たしておりますので、受講ニーズはやはり高いものと思っており、県としてもよりしっかりと開催できるようにすることで、多くのデジタル人材の育成を、離職者訓練の部分でも担っていきたいと考えております。

次のその下は、県の技術専門学院における学卒者訓練と在職者訓練の数字になります。まず学卒者訓練の部分ですが、これらの数字は20人台で入っていますが、この数字は、定員40名に対して20人台にとどまっているという数字でございまして、これは近年、定員の充足率が低くとどまっている傾向がございまして、そういった状況を踏まえて、この審議会においても、一昨年来、この訓練科の見直しについて御審議いただきまして、製造現場におけるIT、IoTやロボット技術の習得とくに重点を置いて、新たなカリキュラムへの見直しということで、今、それを進めています。

次、その下の在職者訓練ですが、これはまさに企業が従業員のリスクリングというところで活

用いただけるようなもので、「能力開発セミナー」という部分になりますが、企業の生産性向上につながる新たな技術に対応した講座ということで、導入し評価を図っているところでして、引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えています。

その下にありますのは、県内企業の I o T や A I の活用によって生産性向上支援を目指していく、そういった取組を支援するために、こういった各事業において経営者や管理職、また現場の技術者向けの講座を、こういった人数の単位で開催して進めているというものです。

そういった企業への支援のほか、2 ページ目に書いてあるのは、大学や試験研究機関におけるリカレント教育等の充実の部分です。県立大学におきましては、「D X 教育研究センター」というものを整備しまして、D X 人材の育成に取り組んでいます。

また、富大の方でも「社会人向けデータサイエンス講座」の開催など、D X 人材の育成を強化して進めており、県としてもその取組への補助という形で支援を行っています。

こういったところがデジタル人材育成に関する県の取組みになります。

続きまして、3 ページ目です。高度ものづくり人材の育成という部分でピックアップしてございます。ここでは、例えば真ん中の「現場の技術・技能伝承支援研修」という部分を見ていただきますと、これはベテランの技術・技能の可視化や、人材育成方法の習得を図るような研修事業で、当課で行っている事業でございますが、数字を見て分かるように、これは毎年定員を上回る応募があり、企業において、この現場の技術・ノウハウの継承がやはり課題になっており、すごくニーズが高くなっている部分と考えております。

その一方で、県の技術専門学院の方で実施する、その下の高度ものづくり人材の育成に当たるセミナーの部分ですが、これは若干定員を下回っている状況も片方ではありますので、この辺は、我々としましてもリスクリング補助金などの活用も促しながら、一層の受講促進を図りたいと思っております。

そういった結果、現状を申し上げますと、「目標指標」という、これは計画上あるものはこういうふうにして設定がありまして、この「高度ものづくり人材の育成人数」という目標指標ですが、計画上は年間40人というペースで目標指標を設定しております。令和4年度はここにカウントする人数は41人で、この目標指標に対しては一応クリアしていますが、こういったニーズのある部分は、さらにこういった人材育成の受講人数とかも引き上げていくようにしていこうとしているところでございます。

続きまして、4 ページ目は、女性の職業能力開発への支援の部分ピックアップしたものでございます。まず1番上は、県の実施する離職者訓練、技術専門学院における訓練と民間委託で実施している訓練ですが、1つ目のポツにありますように、女性のライフスタイルに合わせた多様な求職ニーズに応えるために、ものづくり系以外に、簿記・会計や医療事務、I T 関連技術、介護福祉など幅広い訓練を実施しております。さらに、2つ目のポツにありますように、育児等と両立しやすい短時間の訓練を設けたり、3つ目のポツにありますように、本審議会でも御指摘をいただきました、子育てしながら訓練に通いにくい女性への配慮の観点でオンライン訓練の実施を進めるべきという御意見をいただきまして、技術専門学院の、例えばO A 事務科という科において、今年度、試行実施しているところでございまして、引き続きほかの訓練科においても試行を重ね、令和6年4月から本格的にオンライン訓練ということで実施できるように進めているところでございます。

さらに、1つ丸を飛ばしまして一番下の丸ですが、育児等との両立に配慮した訓練の実施ということで、県の離職者訓練におきましては、訓練受講中の託児サービスの提供を行っておりまして、数字は1桁ですが、活用も周知されて進んでいるという状況がございます。

1つ飛ばしましたこの2つ目の丸ですが、「再就職を目指す女性を対象とした講座等の実施」ということで、県の予算事業になりますが、こういった「キャリアブランク解消講座」といったような、結婚、出産を機に一旦離職した女性の再就職を支援するような講座というのを年に数回開催しております、毎年100人程度の受講者数を集めて実施しています。

5ページ目ですが、ほかにも、「女性の多様な働き方の推進」ですとか、「女性のスキルアップ・キャリア形成への支援」という観点から、各事業において様々な講座を開催しております、毎年このような規模の受講者を集めて実施しているところです。

こういったことで女性関連の施策についても目標指標がございまして、これは「職業訓練の修了者における女性の就職者数」になってございまして、先ほどの4ページ目の1つ目の丸の、県の実施する離職者訓練における女性の就職者数ということになります。目標指標の数字は年間380人と設定されていまして、令和3年度は、少し届かない307人という数字になっております。

冒頭、全体の概要のところでも少し申し上げましたが、離職者訓練というのは、人手不足の中で受講者数が少し伸び悩んでいる状況もありますが、引き続き、女性の受講しやすい環境整備を進めていく中で、受講者数もアップして、就職者数も伸ばしていくということで、引き続き行いたいと思っております。

本日、このデジタル人材と高度ものづくり人材と女性ということでピックアップして説明しましたが、次の6ページ目、7ページ目のように、この計画自体に目標設定されている指標がございます。ただ、今回、これはまだ初年度の令和3年度の数字しか入っていませんので、今後進捗が見える段階になれば、またこの場で順次御説明させていただきまして、その進捗、さらなる対策について、また皆さんに御意見を頂戴したいと考えております。

では、続きまして、資料2を御覧いただきたいと思っております。県の技術専門学院のリニューアル事業ということで御説明させていただきます。

これはまさに昨年度来、この審議会において御検討いただきました技術専門学院の見直しにつきまして、令和5年度当初予算で1億4,400万円の事業となりましたということで御報告いたします。

その事業内容は、①、②にございますが、①は総合建築科、建築デザイン科の新設に伴います実習棟の整備、施設の整備、②は訓練用機械器具の整備になります。

ページめくってもらって2ページ目ですが、その見直しの内容を雑駁に振り返りますと、ポイントは大きく分けて2点あったと思います。1点目が、水色の部分ですが、DXやものづくり現場のデジタル化、そういったものに対応した人材育成という部分。2つ目は、ピンク色の部分ですが、人手不足が顕著な建設土木分野に対する人材供給ということで、そういった観点でほとんどの訓練科への何らかの反映、再編統合ということが行われたわけでございます。見直し後のこの訓練科のスタートは令和6年4月を目指しております、一部は施設整備などを伴う総合建築科など令和7年4月になります。

3ページ、その下ですが、まず施設整備の部分になりますが、これは派手なピックアップをし

ていて申し訳ないですが、他県の例になります。イメージとしてはこの左下のように、木造2階建ての模擬建築物を1から建てるという訓練を行うための実習場を整備するということです。宮崎県ではこういった屋内実習場を整備している例もありますが、4ページ目のように技術専門学院の場合は、このような屋根つきの屋外実習場を整備するということです。

そのほか、5ページはデジタル関係の機械器具の整備、6ページ目は建設土木関係の現場で使う設備の整備ということで、こういった施設を整備することで、現場の即戦力となる人材の育成強化を図ってまいりたいと思っております。

最後、資料3です。とやま人材リスクリング補助金ですが、これは簡単に御説明させていただきますと、最後のページ、6ページ目を御覧いただきたいと思えます。今回、県の方で新設した補助金制度ですが、この上の図にありますように、冒頭にも御説明しましたが、企業の人材育成を支援する制度としては、国の人材開発支援助成金というものがございまして、そのカバーしていた範囲というのがこの水色の部分になります。それは教育訓練の内容によって、10時間以上、20時間以上ということで、短期間ものは補助対象となっていませんでした。そこをこの県の方の補助金で、この緑色の部分ですが、この短期間の部分をカバーすることで、全てのこういった企業が行う人材育成の教育訓練が、国か県のいずれかの補助対象となる、簡単に言うとそういったイメージのものを県の方で今回整備いたしました。

このようなことで、特に中小企業にとっては短期間のものなら受講させやすいですが、そういった今まで対象になっていなかったところを埋めることによって、中小企業のリスキリングに取り組むハードルを下げ、県内中小企業における取組の裾野の拡大を目指していこうということです。これからも労働局と一体となって、このリスキリングの周知などに取り組んでいきたいと考えております。

## ●議長

どうもありがとうございました。

ただいま事務局から、最初に参考資料の説明がありまして、資料1-1、1-2、1-3、それから資料2と3ということで御説明をいただきましたけれども、資料の内容あるいは今説明いただいた内容で御質問、あるいは御意見がありましたら挙手をお願いいたします。いかがでございましょうか。

## ●委員

資料1-3のDXサポーター養成事業というのは、実は私も広告を見て知っておりました。とてもよいと思えます。オンラインでITパスポートと基本情報技術者の試験の訓練が受けられるというのは大変すばらしいと思うんですけども、これは、令和5年度ということは継続的にされるのかなと思って、その場合、資料1-2にあるようなデジタル分野の民間委託訓練と内容的に結構かぶってしまうのかなとちょっと思いました。主に対面で受けられるのと、全部オンラインと、また少し違うのでいいのかもしれないですけども、そのオーバーラップはどうなっているのかなということを思いました。

あとは、資料1-2の定員未達というのがあるんですけども、やっぱりこれは人手不足が原因なのでしょうか。あとは、ここで訓練を受けてまた転職したい人がいるかもしれないので、例



えばこういう訓練を受けた人が将来D X系の職業に就く際の職業紹介とか、そういうコンサルみたいなのを拡充できたりするといいかなと思いました。以上です。

●議長

ありがとうございました。

ただいまの御質問ありましたけれども、1つは資料1-3にありますD Xサポーター養成事業と、資料1-2にありますデジタル人材の育成と、この辺のすみ分けということですね。

●委員

そうですね、はい。

●議長

その辺がうまくいっているのでしょうかという御懸念ですが、いかがでしょうか。

●事務局

県庁内でも、例えばこういったデジタル人材、D X人材の育成ということについては、今まさにワーキングチームをつくって事業間のすみ分け、さらには連携による相乗効果ということで、委員の御懸念の点は取り組んではございますけど、またその場でも共有して、しっかりすみ分け、連携の方を図ってまいりたいと思います。

●議長

ありがとうございました。

●委員

ありがとうございます。あと受講者が減ったというのはやはり。

1ページで、29人が26人とか、27人が22人とか、これは富山県技術専門学院におけるデジタル分野の訓練とか、これは在職者向けですかね。令和4年度は人数が減っているように見えるんですけど、在職者とか学卒者という言葉が入っているんですけど、これは減っているのはどういことでしょうか。人手不足が関係しているのでしょうか(人手不足だと就職しやすいため、職業訓練に来る人が減るとい傾向があるため)。

●事務局

大まかに言うと、離職者の方は、訓練するより就職をという流れがあって、少し伸び悩んでいるというのがあるんですけども、先生仰ったように、人手不足の中で在職者の方は2つ要素があると思っていて、1つは、企業にとってやはり生産性向上ということで、リスクリングのニーズがある反面、もう1つは、そういった訓練になかなか特に中小企業などは人を出せなくなっているとか、状況も様々であると分析しております。ただ、我々としてはそういった中でも生産性向上がやはり大事なので、そのニーズに沿った講習を準備して提供して、ニーズのあるものを拡充して行って、しっかりと受講者数も確保することを目標にしてございますので、若干この伸び

悩んでいる部分は当然我々も課題と捉えておりまして、見直していきたいと思っております。

●委員

ありがとうございます。

あと、その人材の紹介事業というか、その面はいかがでしょうか。

例えばDXサポーターとかを、受講した人の職業紹介とか。でも在職者訓練という設定だから要らないんですかね。

●事務局

そうですね、在職者訓練だと、転職のサービスという発想にもなってしまいますので、行政としてはやっております。

●委員

なるほど。将来的にはDXの訓練をして、生かせる分野に紹介できるみたいなものもあるといいとは思いました。コメントだけということ。

●商工労働部長

まず、DXサポーターの関係ですが、やはり今、中小企業の皆さんはどうやってDXを進めたいのか、それからデジタル人材がまず不足しているという前提ももちろんあるんですけど、どこからスタートしていったらいいのかということが分からないところも結構いらっしやると。このDXサポーターというのは、各企業で実際に働いている方、県立大学の鳥山先生の方かもしれないんですけど、ぜひそういう方々にまず来ていただいて、例えば県のこういう施策ですとか、DXの大切さとか、そういったことをまず知っていただくと。各企業から来ていただきますので、企業間の情報も交換できるし、県立大学中心となって進めていただいているDXセンターの中身とか、そういったことも知っていただける。その方々が企業に戻り、お互いに情報交換することによって、自分達はこういうことをやっていったらいいんだというところからスタートしていきというのが、このDXサポーターの意味合いだと思っていただければ。

●委員

じゃ、在職者訓練という感じですね。

●商工労働部長

ええ。

●委員

分かりました。ありがとうございます。

●商工労働部長

だからそこからスタートしていかないと、実はなかなか進まないというところがあるという背

景を。

●委員

ありがとうございました。

●議長

ありがとうございました。

ほかに御質問等どうですか。ないようでしたら、せつかく第1回目の審議会なので、皆様から御意見、コメントをいただければと思います。

●委員

本日、この委員会、あるいはこの会での取組について、一定程度理解することができました。

いろんな組合員さん、従業員の人材育成ということで補助金の方もかなり出るということなので、今まさに春闘で人への投資ということで賃金の方も、大手としてはかなりいい成績が出ている状況です。ただ、賃金だけがその人への投資ではないと思っておりますし、当然、人材育成というのはまさしく大事な投資だと思っております。その投資を会社に促すためには、こういう補助金制度があるよということを組合からも会社の方に言っていけば、会社としても取組をやっただけだと思いますので、組合としても会社の方にこの取組、県として、国としてちゃんとやっているからちゃんと人材育成やってねということを、これからも我々電機連合として、あるいは労働組合としても促していきたいなと感じました。

以上です。

●議長

ありがとうございました。

では、続いてお願いいたします。

●委員

私の方は、県の方のカリキュラムの見直し検討段階から入らせていただきまして、その際、県の方では企業からのいろんなアンケートをされて、細かなニーズの調査もしながら、また今ほどありましたDXの関係、そういったカリキュラムをどう具体化していくかということで、このカリキュラムの見直し、その過程の部分に携わらせていただきました。そういうのがきちっと実行されているなということで、本日は確認をさせていただいたと思っています。

今、委員の方から、労働組合的な部分、当然連合の方はその総元締ということで、県の方にも様々な要望をさせていただいて、女性活躍であったりリカレント、こういったところも要望させていただきましたが、今回予算の中にしっかり入れていただいているということで感謝をしたいと思っておりますし、こういう中で、我々も今現在、県だけではなくて国の労働局さんと一緒に人材育成というところを一緒に動いている中に入れていただいておりますので、ぜひこういったところの末端組合、そういったところも入れながら、やはり人への投資という部分で私たちも掲げて進めておりますので、こういった情報をまたさらに下に落としながら、しっかりと人材育成につな

がるように取り組んでいきたいなということで、感想ということで述べさせていただきます。

#### ●議長

ありがとうございました。  
続きまして、お願いいたします。

#### ●委員

本日初めて参加させていただきまして、率直な感想でございますが、本当に勉強になったなところと、流通でございますので、先ほど太森委員も仰っておられましたが、人への投資というところで、今回春闘で騒がせているのもうちのグループということで申し上げますが、うちの流通に関してもデジタルを、これからDXを進めていこうという中で、会社の方もちゃんとプロジェクトが立ち上がっているという中で、今回の話は非常に参考になりましたので、私の方も、会社の方にこういった取組が進められているということを今一度発信していきたいなと今回、思わせていただきました。

あと、もし後からお時間あるようであれば、1点気になった点という部分で、今回報告してくださったもの全てが富山県の例ということで、参加人数だったりという報告がございましたが、これが他県と比べてどれぐらいなのかなみたいなのところもちょっと気になっておりますし、やっぱり今後こういった取組、世間でもリスクリングみたいなのところが大きくなっている中で、何か発信方法をもっと変えたりとか、プラスしたりしていくと、もっとこういったいい取組に参加できる企業だったりが増えてくるのかなとも感じました。

以上、感想でございます。ありがとうございます。

#### ●議長

ありがとうございました。他県との比較は、なかなかやっていることは同じじゃないので難しいかもしれないですけども、何か比較できるのがあれば、今後、何かで示せばいいかなと思っております。

続きまして、お願いいたします。

#### ●委員

感想も含めてになってしまうんですけども、弊社でもデジタル人材の育成というのは非常に大きな課題というか、テーマになっておまして、今、育成も進めているところなんですけど、このような開催されているものを十分活用できているかということ、実際あまり活用できていないんじゃないかという反省も今しております。

医薬品に関しては、非常に高度な品質保証を求められておまして、デジタル活用で保証を高めていくということが求められていますので、これまでの管理に加えて、投資も必要ですし人材的な育成がすごく必要で、急速に求められているものに追いついていくには、やはり県のこのような育成のプログラムを十分に活用したりとか、参加して人材育成していかなければいけないなと感じています。

女性に対してのこういう活動についても、私は子育てしながら働いておりますけれども、離職

してしまうというのは少しハンディーを抱えるかなとは思いますが、そのハンディーを県として支えていただけるという部分は非常によい活動だなと感じていまして、私たちも離職せずに何とか働いてきた者も離職を経験した者も、いろんな意見を出し合っていけば女性がより働きやすい県になるのかなとも感じております。

以上です。

## ●議長

どうもありがとうございました。  
続きまして、お願いいたします。

## ●委員

先ほどからいろいろと聞かせていただいて参考になりまして、私は建築組合連合会という、要するに職人の集まりの会でございまして、富山県下に約4,000名弱の職人の集まりの中ということであります。その4,000名の中の職人でも平均年齢が52歳ということですので、完全に年配の方々が多くいる組織団体です。この後急激に下がっていくというのはもう目に見えて分かっているし、若手はなかなか入ってこないし、賃金は上がらないしと。どこでも言われることなんですけれども、その厳しい中で今後どうやるかというのを常に考えているというところでありまして、そういう職人たちの中でいうと、そのDXとか何とかというのはもうなかなか浸透はしていかないし、いまだに連絡を送るのは、はがきと封筒と紙を送って、返信はファクスでなんていう10年ぐらい昔の話みたいなことをまだ引きずっています。それをいかにして早く、メールとか何とかいろいろなものでスムーズにいくようにしようよと言いますが、いかんせんやっぱり60、70の方々もたくさんおられますので、年配の方から偉くなっていかれるものですから、なかなかその辺がスムーズにいかない。

その中で、やっぱり若手を育てるために訓練校とかいろいろなことで県とか国の方から補助金を頂きながら、訓練校とかいろいろなものを運営していくというのは非常にありがたいことではあります。またその人材を確保するためにも大変ということ。

せっかくこの場にありますので私は一言お聞きしたいんですが、今、建築組合の方では、私、胸にバッジをつけていますけど、建設キャリアアップシステムカードといって、CCUSというカードですけれども、これを今、全国で建設労働者って330万人ぐらいいるうちの、今、110万人、109万人ぐらいがもう加盟したそうです。ということは、建設従事者の3分の1がこのカードを持っている。このカードはICチップが入っていて、現場に入るときにピッとやるとその職歴がみんな自動的に履歴としてたまるというシステムになっていて、大手ゼネコン関係の会社なんかはもうこのカードを持たないと現場に入ることはできないよとか、それから、このカードには4種類のランクがあって、要するに技能の蓄積といいますか、職歴とか、足場だとか労働安全のためのいろいろな資格を持っている人が資格を蓄積していくことによって4段階のカードの色が変わっていくということです。それに応じて、賃金も変えていこうとか、待遇も変えていこうとか、今までの職人の悪いイメージとか、要するに地位の向上と賃金アップを高めるために、このカードをとにかく大勢の人にとろうと思って、取ることによって国民の半分、労働に携わる人の半分以上が持てば、メリットがどんどんこの後出てくるんじゃないかということで、国土交

通省とか厚労省、それから建設省、いろいろなところでも協力いただいて、国のバックアップも結構もらっているという組織なものですから、ここで聞きたいのは、こういうカードを我々はやっていますけれども、一般の方はこういうのを知っているのかどうかというのをお聞きしたいなと。それは一体何だ、初めて聞いたって話になるのか、知っているよという、その辺を聞きたいなと思います。

以上です。

●議長

ありがとうございました。じゃ、今御質問ありました、知っていらっしゃる方はお手を挙げていただけますか。意外と少ないですね。

●委員

どうもありがとうございます。

●議長

こんな状況で、私も初めて知りまして、非常にDXが進んでいないと言いつつ、これはすばらしい取組だと思います。

●委員

そうですか。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。

続きまして、お願いいたします。

●委員

本日御説明いただきました取組については、本当に富山県経営者協会の会員の中からでも同様な課題として上がってくるものに対する取組ということで、非常にありがたくといたしますか、心強く思っております。

特にデジタル人材の育成であったりとか、高度ものづくり人材の中にある技術・技能伝承、こういったキーワードは富山県経営者協会の会員の一部などから意見として出ることも多く、このまま県の方にはこういった取組を継続して実施していただきたいなと思っております。

やっぱり人材育成というのが、なかなか単年では解決しないことが非常に多いなと当協会の方でも感じておまして、やはりDXの教育を社内で1人が受けてもそれではなかなか浸透しないといえますか、会社が変わることもないので、やっぱり同じような研修を1人、2人、3人と受けてきてようやく会社の変化にもつながるんじゃないかなと。技能伝承についても同じような形を感じておまして、こういった県の新しく取り組む研修とか教育に関しても、本当に長い目でいいですか、単年ではなくて長い目で見ていただいて、3年とか5年とかのスパンで継続して実施していただければなと感じております。

以上でございます。

#### ●商工労働部長

最近の補助金は受けられる方の賃金の一部も補助対象にしていきますので、ぜひまた組合のそれぞれのところにお話をいただければ、経営者の方々も目を開いていただけるんじゃないかなと思いますので、ぜひまたよろしくをお願いします。

#### ●議長

どうもありがとうございました。

それでは、次、お願いいたします。

#### ●委員

ありがとうございます。

本当にいろいろな部分での育成が行われているということを改めて今日教えていただきました。私は研修講師をしていて、今、リモートがやはり大変増えております。ある会社が主になりまして、そこに所属する形で全国各地からの受講者に対して研修を担当しています。

思うのは、力を持っている企業はリモート研修を結構取り入れているんですけども、でもそれでも、例えば3人同じ会社から受けるとなったときに、パソコンを1人に1台がなかなか難しい状態なんです。

それから、ZoomにしてもWebexにしてもそれぞれのやり方があって、繋ぐことすら、誰か専門の人がそばに1人いてという状態で。企業にとってはとてもロスなんですよね。だから、その繋ぐ段階の本当に底辺の底辺、リモートというか、その相手に対しての不安感とか苦手意識がある人と、一步踏み込んで大丈夫という人の差がすごくあるように感じています。その補助金などを使って、この抵抗感を和らげるような底辺の底辺を育てるようなものもあるといいなと思っています。

そこをぜひお願いしたいなと思いました。

以上です。

#### ●議長

どうもありがとうございました。

それでは、お願いいたします。

#### ●委員

どうもありがとうございました。

DXとかデジタル技術という言葉がいろいろ出てきていまして、ただ私は、やはりこの世界にずっといると、デジタル化とかDXという言葉は、言葉としては最近の流行りだと思っていました。昔はマルチメディアとかインターネットというあたりの言葉が出始めて、結局ずっとやはりデジタル化は効率がいいと言われてずっときているなと感じています。

ただ、デジタル化というのは、今まで紙みたいなものをデジタルにして再利用しやすくすると

か、いろんなメリットがあるんですけど、やはり文化と一緒にないとなかなか動かないみたいなどころがありまして、今ネットワークをつないで、我々でも遠隔講義をやっているんですが、そういったものを、例えば講演会とかをビデオで渡すという形になると、自分の好きな時に見られるとかいろいろデジタル化のメリットはあるんですが、それを早回しをしてとか、あるいは見ないとか、ちょっとほかの仕事をやりながらやるとか、それが効率的にはいいのかもしれないし、なかなかその文化がついてこないというところがありますね。スマホなんかもまさにそういったものがあって便利なことがいっぱいありますけれども、それによって社会問題がいろいろ起きていくというところがあるので、そういったことをある程度やっぱり一体で考えていかないといけないので、やっぱり教育といってもリテラシー関係のところも一緒にやっていく必要というのはずっとあると思っています。

そういった意味で、今このカリキュラムについてどれぐらい口を出せるか分からないんですけども、今、デジタル化という中にはデータサイエンス絡みの機械学習とかAI系の話もどんどん入ってきていますので、そういったあたりも含めて、いろんなことが本当にここ最近、コンピューターパワーが増えて、できるようになってきています。

そういった意味で、本部でやっているお話も、在職者の中で企業さんの中でこういったものはやってほしいという意識がおありの場合は、かなり充実した内容になっているなど感じるんですが、レディーメイドのほうといいますか、こちらのほうで作ってそこに参加する人という、どちらかというとか来させられているなどという感じの人達もいらして、そこら辺は結局カリキュラムの作り方の問題じゃないのかなと思っています。

そういった意味で、やはりこういった広くいろんな見識をお持ちの方がいらっしゃる場で、こういったメニューを用意していかなきゃいけないかというのを考える場があるのは非常に大切なことだと思っていますし、そういったところでいろいろ議論させていただいたり、そういった内容も反映させて進めていきたいなと考えておりますので、半分感想ですけど、どうぞよろしくお願いいたします。

## ●議長

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、お願いいたします。

## ●委員

ありがとうございます。

さっきのにちょっと補完したいんですけども、資料1-3とかで本当にいろんなDX関連のメニューがあって素晴らしいと思います。在職者以外の離職者向けとかもありますので、教育をするだけじゃなくて職業に繋げるような職業紹介とか、コンサルティングとかの部分もぜひ拡充していただけるといいかなと思います。

なぜそれがいいかと言いますと、やはり富山の女性の県外流出の一つに、女性の働き口になることが多い第三次産業は富山で就職先があまりないというのがありますので、例えば、県内いながら県内のDXを生かせるような企業への就職の支援ですとか、さらには富山にいながらリモートで県外企業で働くような機会を提供するようなことができますと、人口減少の問題にも対応



できると思うので、ぜひよろしくお願いします。

ありがとうございます。コメントでした。

### ●議長

どうもありがとうございました。

それでは次、お願いいたします。

### ●特別委員

私どもは、成果指標として、資料1-2の7ページ目にございます私たちの事業そのものが成果指標にさせていただいております。目標指標ですね。

3つ目の丸、技能検定の合格者数及び合格率というのがございます。目標としては、大体2,200人の受験者を想定して1,105人の合格と49.9%、5割の合格率ということでスタートしてございます。

現状を申しますと、令和4年度の結果を申し上げますと、まず合格者875人、合格率49.5%ということでございまして、目標よりも合格者ベースでいうと230人も少ないわけでありまして。これは逆に言えば、受験者が1,769人しかいなかったわけございます。2,200人レベルのものを想定しているわけございまして、コロナ禍前に作った目標値でございまして、この3年間で激減しているわけでありまして。これは企業マインドとして、感染拡大を嫌って受験を避けるということが1つあったかと思えます。また、この受験料が通常2万1,300円と国家資格としては非常に高いわけございまして、従来、若年者、35歳未満の方々については9,000円の減免措置があり、なおかつ、学生に関しては通常ベースの3分の2の手数料設定になっておりまして、一昨年までは、高校生であれば6,200円で受験ができたわけございましてけれども、今年度は1万5,200円という形でありました。その結果、受験生が離れていった面もございまして。

そういったわけございまして、これは企業側にとって非常にメリットのある資格でございまして、私どもとしてはやはり事業主様に対してこの資格を取られた方について処遇面で優遇する、給与を任用上で優遇すると、そういったことをしていただければ企業としても事業主様としても非常にメリットがあるはずだということを訴求すべきところを、コロナということもあり、怠っていたという反省の面もありません。

企業の皆様方におかれても、この検定が双方のためにとって非常にいいものだということを御理解していただきたいと思っております。

それからもう一つ、女性の活躍のことに關していいますと、先ほど申し上げました1,769人が今年受験をされたわけございまして、そのうち女性はどれだけいたかということ、125人でございまして。今年は、例えば北陸初の女性でとび1級の検定合格者が出たとか、魚津工業高校の女子高校生が旋盤の2級を獲得したとか、そういったことがテレビですとか新聞で報道されているわけでありまして、富山県のものづくりを支えておられるわけございまして。

それで、ここで私が申し上げたいのは、その方々の125人の合格率でございまして。6割でした。49.5%の平均合格率ですので、男性はもっと低いわけございまして、女性のほうが男性よりも1割も合格率が高いという、いかに女性の皆様方が御努力されるかということが分かった

わけでございます。

それからもう1点、DXの関係でございます。私ども1億5,000万円の売上げのある15人ほどの中小企業でございます。試験という形でございますので、データベースを扱うことが多いですが、私どもの職員の中でデータベースを扱える人がいないわけでございます。ネットワークを組める人はいるんですが、エクセル、ワード、パワーポイントでとどまっております。欲を言えば、データベースができて、プログラミング言語を学んで自動化するという方向をやれば良いなと思っています。やっぱり会計の分野ではクリック数を減らすということで、少しは自動化していますけれども、なかなか中小にとっては難しいなと思っております。

以上でございます。

#### ●議長

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、お願いいたします。

#### ●特別委員

労働局ハローワークでは、人材確保でありますとか雇用の維持というところが重要施策でありますけれども、経済対策を受けて今は人への投資、人材育成といったところが本当に最重要施策として取り組んでいるところでございます。

その中で、人への投資を広く進めるための人材開発支援助成金というものの周知を、全国挙げて取り組んでいるところでございまして、今年度全国で22万人の計画対象を目標として取り組んでいるところでございます。

富山労働局としても、経済団体や労働組合の団体さんをはじめ、周知をさせていただいております。先ほど県の方からも御説明いただきました人材開発支援策の御案内の資料の後ろの方に人材開発支援助成金が載っておりますけれども、いわゆるその在職者に対してデジタル分野の人材育成でありますとか、定額制訓練、サブスクリプションによる講習を十分に受ける、それから今回、事業展開等リスキリング支援コースというものも新しく設置をいたしまして、デジタル化やグリーン化を図るといった取組を事業主が行った場合に助成金で支援をする、そういったものも今、積極的な周知を行っているところでございます。

先ほども皆様の方から、こういった助成金なども活用してというお言葉もいただきましたので、ぜひ活用、周知を広めていただきたいと思いますし、県の方でも、先ほど御紹介ございましたリスキリング補助金を創設されたところでございますので、そういった助成金と一緒に職業能力開発を支援する事業主を支援してまいりたいと考えております。

事業の紹介でございました。

#### ●議長

どうもありがとうございました。

続きまして、お願いいたします。

#### ●特別委員

県の職業能力開発事業等の進捗状況について、一連のご説明ありがとうございました。

私は丁寧に説明していただいたのでありがたかったです。もっと説明時間が長ければなお良かったと思います。

ご説明で気になっていることを1つだけ申し上げたいと思います。それは、技専校のリニューアル事業の最後のページ、7ページの(3) 広報活動費についてです。

昨年度1年間ほどでたたき台をつくって、メインになるのはカリキュラム等でしたが、結局、学生を確保する手段として、広報の重要性が指摘されました。私どもが前の知事の時から、「大学コンソーシアム富山」について、たとえば県民会議等で発言させていただいています。商工労働部や教育委員会を通じて、「大学コンソーシアム富山」事務局といろいろ折衝したのですが、主に3点の理由で私どもの機構本部の許可が下りませんでしたので、まだ加入できていません。その理由は、事務局から指摘された分担金が100万円強あること、役割分担、それから規約です。規約では学校教育法、文科省系の高等教育機関に限られているので、そこを改正しない限り、(私どもは厚労省所管の学校のため) 無理とされています。

「大学コンソーシアム富山」に加入していない技専校も「大学コンソーシアム富山」の広報から外されています。加入していると県から活動費(、運営費)の50%が支援されていて、たとえば県内の中学3年生、高校2年生全員に「大学コンソーシアム富山」のパンフレットが配布されています。「大学コンソーシアム富山」というのは、県内高等教育機関7校に限られていて、私どもの大学校は一応、政府から高等教育機関と認知され、県内高等教育機関の一つとして、国立の大学校として位置づけられています。

言いたいのは、県出身の学生、高校生を集めてきて、県内の製造業に就職させることの意義です。県内就職率が技専校は100%、うちは約90%です。昨年度の検討会時には、技専校とうちの学校が共同での広報活動を提案させていただいて、商工労働部からOKをいただいたと思っています。その後はどうなったのでしょうか。それが気になっていることです。

それに関係して、最近の県民会議の時にも、県立高校の入試倍率、特に工業高校、うちの入試倍率についても発言させていただいて、ものづくり人材育成を支えている教育機関をいかに活性化するかというのは、工業立県富山の大事なことと指摘させていただいています。

それから、目指していることに関しては、報告していただいた進捗状況で結構です。県立大学に「情報工学部」と呼んでいるデジタル人材の育成を目指すような学部の設置など、着実に先を読んで対応されている。同様に技専校も、せっかくリニューアルで、建物や設備なども重要ですが、中身をもっと頑張っていたいただきたいと思います。

以上です。

#### ●議長

ありがとうございました。

それでは、続きまして、お願いいたします。

#### ●特別委員

先ほど御説明ありがとうございました。

私どもは国の公共職業訓練を担っている者でございます、状況的には、県の先ほど説明あったとおり一緒でして、離職者に対する訓練につきましては、やはり定員は充足がなかなか厳しい状況、一方で、在職者向けの訓練につきましては非常に好調でして、やはりそちらの方にニーズが大分偏ってきているなという状況でございます。

離職者に対する訓練につきましては、昨年度比でいきますと大体10%ぐらい下がっている状況ですので、やはりすぐ就職にありつけるという状況が見てとれるところでございます。

在職者につきましては、私どももやはり計画数というものがあるんですけども、ここ数年コロナで達成できなかったんですけども、実は今年はいよいよかなりいい数字になりまして、計画を大いに上回る数字を残せたところでございます。

それで、先ほど労働局の人材開発支援助成金とか、あとは県の新しいリスクリング補助金、こちらも在職者向けの訓練が補助の対象になるということになっておりますので、私どものリーフレット、パンフレットを企業さんにお送りする時には、こちらも併せて御紹介をさせていただいているところでございます。なので、両輪で企業支援をしていければいいかなと思っておりますので、またもし皆様方も周知していただければ幸いです。

以上でございます。

#### ●議長

どうもありがとうございました。

それでは、お願いいたします。

#### ●特別委員

教育委員会では、学校教育の中でキャリア教育ということで、働くことへの理解ですとか関心を高めるような教育を進めております。

先ほどお話がございました高校入試の倍率の関係についてですけども、特に工業科の入試倍率が非常に今回低かったということで、2次募集をこれからかけていくわけでございますが、私どもとして分析しておりますのは、中学2年生段階で14歳の挑戦というキャリア教育をしまして、実際に中学校の全ての生徒さんが地域の企業ですとか施設へ行っていただいて1週間程度の体験実習をされるというメニューがあるんですが、今春の高校受験された中学生の方は、やはりコロナの影響もあってそういう体験ができなかったという事情があって、やはり工業系のものづくり産業への理解が、そういう魅力とかそういったものを感じ取れる機会がなかったことが影響しているのかなという分析もしておりますので、今年度実施しました14歳の挑戦事業についてはほぼ全ての学校に参加いただいて実施できておりますので、また来年度の入試の状況とかを見極めていきたいと思っております。

また、高校段階でも17歳の挑戦事業というのをやっております、特に本県の場合、県外に進学されて地元に戻ってこないという課題がございますので、特に普通科の高校生を対象に、企業を実際に見学したり、実習したりしていただくような事業をしております。やはりそれもコロナの影響があって昨年度まではなかなか実施できなかったんですけども、今年度は計画的に26校の普通科校に参加をいただいたところであります。

いろいろ先ほどから御意見が出ておりましたDX人材につきましても、今、小中学校や高校で

はGIGAスクール構想といいまして、タブレット端末を児童生徒1人1台お配りして、それを授業や家庭学習に活用いただくということも進めております。デジタル教科書ですとか、いろいろな学習教材もデジタルのものを活用するような方向で今進めておりますので、そういった先ほどの新規事業、DX人材のいろいろな事業がございますけれども、そういったものと連携を図りながら、学校教育の中でもそういう人材の育成に努めていきたいと思っているところでございます。長くなりまして申し訳ありませんでした。

#### ●議長

どうもありがとうございました。

一通り委員の皆様方から御意見、コメントをいただきました。時間も大分迫ってまいりましたが、これを聞いて、ぜひもう一言言っておきたいということがありましたらお手を挙げていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

どうもありがとうございます。

それでは、本日用意いたしました議題については以上となります。

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、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。

本日の議事録につきましては、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、それぞれ確認いただいた上で、富山県のウェブサイトに掲載いたしたいと考えておりますので、よろしくをお願いいたします。

以上でございます。

それでは、これもちまして、令和4年度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。

— 了 —