

令和7年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会

開催日時 令和7年11月6日(木) 午前9:30～午前11:30

出席者

会長

愛知みずほ大学 人間科学部 心身健康科学科 特任教授 金井 篤子

委員

愛知県経営者協会 専務理事 岩原 明彦

愛知県中小企業団体中央会 専務理事 佐々木 靖志

愛知県商工会連合会 専務理事 伊藤 雅則

日本労働組合総連合会 愛知県連合会 副事務局長 川島 一家

一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会 副会長 高岡 聡和

会

一般社団法人 全国産業人能力開発団体連合会

株式会社ニチイ学館 名古屋東支店 支店長 早川 克広

愛知県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長 加藤 俊彦

株式会社パソナ 副部長

東海営業本部 名古屋第2営業部 東海パブリックチーム長 明神 正行

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部 支部長 伊藤 丈人

愛知県労働局 局長 金山 敏和

愛知労働局 局長 小林 洋子

代理出席

中部経済産業局地域経済部

地域振興・人材政策課 課長補佐 竹川 杏奈

欠席委員

名古屋商工会議所 中小企業部 会員サービスユニット長 兒島 正幸

日本福祉大学 常務理事(事業) 井上 京子

中部経済産業局地域経済部 地域振興・人材政策課 課長 北野 昌美

事務局

愛知労働局	職業安定部	部長	林	幹雄
愛知労働局	職業安定部	訓練課	課長	土方 健
	〃	課長補佐	平松	辰也
	〃	地方人材育成対策担当官	石田	かおり
	〃	主任	寺島	堯将
愛知県労働局	産業人材育成課	課長	八重畑	弘毅
	〃	主任	山本	大貴
	〃	主事	米倉	拓杜

議題

- (1) 令和7年度「愛知県地域職業訓練実施計画」における地域リスキリング事業について
- (2) 公的職業訓練の実施状況について
- (3) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの分析について
- (4) 地域ニーズについて
- (5) 令和8年度における職業訓練実施計画の策定方針について
- (6) 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について
- (7) その他必要な事項に関することについて

令和7年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会

令和7年11月6日

【事務局（平松）】 それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和7年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

本日は、皆様お忙しい中、当協議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

それでは、本協議会の開催に当たり、愛知労働局長、小林より御挨拶させていただきます。

【小林委員】 皆様、おはようございます。愛知労働局長の小林でございます。

委員の皆様方におかれましては、本当にお忙しい中、本日、協議会に御参加いただきましてありがとうございます。また、日頃から人材育成の推進など、様々な場面で労働行政にお力添えをいただいておりますこと、この場を借りて厚くお礼申し上げます。本当にありがとうございます。

愛知労働局では、いつも御説明していることなんですけれども、3本の柱で7年度行政運営を進めてございまして、1つ目の柱が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、2つ目が人材確保支援・リスクリングの推進、3つ目が多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組、この3つの柱で進めておりますけれども、今申し上げたようにリスクリングによる能力向上支援は1つの大きな柱でございます。能力向上支援、大きな柱でございますけれども、それとともに、能力向上というのは人材不足の緩和、それから、物価の上昇を上回る持続的な賃上げの実現にも不可欠な要素だというふうに考えてございまして、特に生産性の向上のためには、デジタル技術の導入と、それを支える人材、それを担える人材の育成が重要だというふうに考えてございます。

当局におきましては、昨年度のこちらの協議会でいただいた御意見を踏まえまして、公共職業訓練によるデジタル人材の育成、それから、育成したデジタル人材の方と企業とのマッチングの促進、これを進めているところでございます。

今年度の職業訓練は、令和6年度第2回協議会で策定されました令和7年度地域職業訓練実施計画に基づき実施をさせていただきますけれども、本日はその計画の実施状況ですね、年度の中頃でございますので年度前半の実施状況、それから製造分野、建設関連分野につ

いてワーキンググループを開催しておりますので、そのワーキンググループの検証内容などについて御報告をさせていただきます。ですので、それらの内容を踏まえまして、年度後半の取組は何をしていくかを共有させていただくとともに、8年度の訓練実施計画の方向性を御審議いただき、この2つが大きなテーマだというふうに考えてございます。

委員の皆様方からは労働市場や地域ニーズを踏まえた情報や御意見をいただき、それらを踏まえて、先ほど申し上げましたように年度後半の取組を進めるとともに、次年度の計画におけます訓練分野、コース、それからカリキュラム、これを設定していくということを具体的には目指してございますので、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りたいというふうに思っております。本日はよろしく願いいたします。

【事務局（平松）】 ありがとうございます。

続きまして、愛知県労働局長、金山様より御挨拶をお願いいたします。

【金山委員】 こんにちは。愛知県労働局長の金山でございます。

委員の皆様方には、日頃から本県の労働行政、とりわけ職業能力開発の推進に御理解、御協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

本県では、新規学卒者や若年者、離転職者等を対象に、就職に必要な基礎的な公共職業訓練を高等技術専門校及び愛知障害者職業能力開発校において実施しております。これまで、モノづくり人材の育成機能を強化するため、高等技術専門校の再編整備を進めてまいりましたが、本年4月に三河高等技術専門校が開校し、1つの区切りを迎えたところでございます。専門校は尾張、三河の2拠点体制となりましたが、今後も、地域や企業のニーズを踏まえ、急速に進む技術革新にも対応できる人材の育成に取り組んでまいります。

さて、先月開催いたしましたあいち技能五輪・アビリンピック2025では、愛知県選手団が技能五輪で21年連続となります最優秀技能選手団賞を獲得し、また、全国アビリンピックにおいてもメダル獲得数1位という優秀な成績を収められました。愛知のモノづくり技能のレベルの高さを改めて全国に示していただいたことを大変誇らしく思います。

本県では、この技能五輪全国大会・全国アビリンピックが2023年から2027年まで5年連続で開催され、さらに2028年には技能五輪国際大会が開催されます。次代のモノづくりを担う若者にとって大きな目標となりますとともに、子供たちが様々な技能職種に興味・関心を持ち、職業観を養っていく絶好の機会となりますことから、関係の皆様と共にしっかりと準備を進めてまいりたいというふうに考えております。

職業能力開発につきましては、今後も人材ニーズの把握に努めまして、訓練内容の充実

などに取り組んでまいります。皆様方には、本日、忌憚のない御意見、御提案をいただきますよう、引き続きよろしくお願い申し上げます。

最後に、本会議が有意義なものとなりますことを期待いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【事務局（平松）】 ありがとうございます。

申し遅れましたが、私は本日進行を担当させていただきます愛知労働局職業安定部訓練課、平松と申します。よろしくお願いいたします。

議事に入ります前に、事務局から何点か御報告させていただきます。

まず1点目ですが、大変申し訳ないんですけども、資料の出席者名簿、配席図のところの日本労働組合総連合会の川島様なんですが、ジェンダー平等・多様性推進局長となっておりますが、副事務局長になりますので、配席図、出席者名簿の訂正をお願いいたします。

次に、配席図、出席者名簿の次に配付資料一覧がございます。本日の配付資料となっておりますので、御確認のほうよろしくお願いいたします。もし不備等ありましたら、お手を挙げていただければ御用意させていただきますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、今回、異動や新規に協議会に加わっていただいた方等が新たに4名就任いただいたところであります。本来であればお一人ずつ御挨拶をいただくところがございますが、時間の都合もございますので、再任いただきました委員の皆様につきましては、お手元の出席者名簿により御紹介に代えさせていただきますと存じます。

それでは、新たに就任いただきました委員を出席者名簿順にて御紹介させていただきます。

まず、名古屋商工会議所中小企業部会員サービスユニット長、兒島正幸様。本日は御欠席となります。

続きまして、日本労働組合総連合会愛知県連合会副事務局長、川島一家様。

【川島委員】 よろしく申し上げます。

【事務局（平松）】 続きまして、愛知県職業能力開発協会専務理事兼事務局長、加藤俊彦様。

【加藤委員】 加藤です。よろしくお願いいたします。

【事務局（平松）】 続きまして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部支部長、伊藤丈人様。

【伊藤丈人委員】 おはようございます。伊藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

たします。

【事務局（平松）】 以上4名の皆様になります。

なお、日本福祉大学、井上様につきましても本日御欠席となります。また、中部経済産業局地域経済部地域振興・人材政策課課長の北野様は御欠席となり、同課の課長補佐、竹川様に代理出席いただいております。

それでは、協議会の議事に移らせていただきます。

本協議会の会長につきましては、昨年度もお引き受けいただいている愛知みずほ大学人間科学部心身健康科学科の金井特任教授を会長に任命させていただき、本協議会の議事進行をお願いしたいと思います。金井会長、よろしく願いいたします。

【金井会長】 金井でございます。皆様の御協力を得まして有意義な会議にしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。それでは、かけて失礼いたします。

それでは早速、次第の2、議題のほうに入らせていただきます。

まず、（1）でございます。令和7年度「愛知県地域職業訓練実施計画」における地域リスクリング事業について、事務局より御報告をお願いいたします。

【事務局（八重畑）】 愛知県労働局産業人材育成課長の八重畑でございます。着座にて説明させていただきます。

それでは、資料1の11ページを御覧いただきたいと思います。

令和7年度「愛知県地域職業訓練実施計画」における地域リスクリング事業について御説明いたします。

こちらの11ページの5番のところに書かれているものですが、地域リスクリング事業についてでございますが、地域職業訓練実施計画に位置づけられる地方単独事業として実施される事業については、地方特別交付税措置の対象となるとされています。対象の事業は、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポート等、③従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援の3つとされています。

県内市町村に該当の事業について照会を行った結果、令和7年度事業としては1市町村から計2事業の申請がありました。豊橋市さんの2事業ということでございますが、事業の内容については資料1の次につけてございます別紙3に書かれているとおりとなっております。

私からの説明は以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

リスクリング事業につきまして、この会議で報告するという事になっておりますので、御報告いただいたところです。

御質問等あると思うんですけども、次の実施状況と併せまして、御質問がありましたらいただきたいと思っております。

それでは、(2)の公的職業訓練の実施状況について、これも事務局から、まず御説明をお願いします。

【事務局(土方)】 愛知労働局職業安定部訓練課長の土方と申します。私のほうから、まず、求職者支援訓練の関係についてお話しさせていただきます。着座で失礼いたします。

資料ナンバー2-1ということで、6年度の公的職業訓練の実施状況のうち、求職者支援訓練についてお話しさせていただきます。

この表の右側半分が求職者支援訓練の関係になっております。この求職者支援訓練というのは民間の訓練機関に実施していただくということで、国と機構が認定をいたしまして、その実施状況に応じて、訓練費用について労働局のほうから奨励金という形で支給して実施しているものになります。

この求職者支援訓練というのは大きく実践コースと基礎コースということで2つに分かれておまして、実践コースがメインになるのですが、この表の下の方に基礎コースの実施状況を計上しています。この基礎コースというのは、就職に向けて必要となる基礎的な知識、ビジネスマナーだとかを学ぶ1か月の講習がついているものとなりますが、求職者支援訓練の大半は実践コースのほうで実施しているということになります。

この求職者支援訓練は、もともと雇用保険が受給できない非正規雇用労働者の方々を対象とした訓練ということで、就職率の目標については基礎コース58%、実践コース63%の就職率を目標として行っているということをお伝えさせていただき説明をさせていただきます。

表の一番上のIT分野と、真ん中ぐらいにデザイン分野というコースがございます。これを併せてデジタル分野ということで位置づけておまして、このデジタル分野については、応募倍率は高いのだけれども就職率が低い傾向があるということでございます。IT分野のところを見ていただきたいと思っております。IT分野の応募倍率が若干下がる傾向がございまして、就職率も51.2%と低調な状況です。デザイン分野につきましては引き続き応募倍率が非常に高い状況にあり、就職率は改善してきており、71.2%の就職率に

なっているということです。表の一番下にこれらを合わせたデジタル分野ということで、まとめた数値を記載しております。応募倍率156.7%、就職率は前年から9%ぐらい上がって68.9%となっております。このデジタル分野については後ほど、今年度の取組状況について御報告をさせていただきたいと思っております。

それから、営業・販売・事務分野、上から2番目ですね、こちらについては応募倍率130.8%で、就職率は65.8%ということで、概ね目標達成水準になっています。医療事務分野、こちらについては就職率67.9%ということで、これも目標を達成しています。

介護・医療・福祉分野、こちらについては、全国的に応募倍率が低く就職率が高いという傾向なのですが、愛知の求職者支援訓練に限っては応募倍率は比較的高くて、逆に就職率が少し低いというような状況になっています。

それから、その下のほうに理容・美容関連ということで、こちらのほう、応募倍率が高いのですが、就職率は伸びていないという状況でございます。

これらのトータル、求職者支援訓練の受講者数の合計については、一番下の欄に1,396名ということで記載しており、前年度から42名増えています。

それで、7年度の途中の状況について、資料6-1でちょっとお伝えさせていただきます。

こちら、全体的な傾向は変わらないのですが、特徴的なところだけ少しお話をさせていただきます。介護・医療・福祉分野の応募倍率が下がってきており、昨年の同時期112.8%という応募倍率だったものが今回93%になっています。あと、デザイン分野、こちらは応募倍率が高い状況があったのですが、定員枠の拡充等により、前年度195.6%から139.0%ということで、高応募倍率の解消、受講機会の確保が図られる状況になってきています。

訓練の実施状況については以上となります。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、引き続き、愛知県のほうからお願いいたします。

【事務局（八重畑）】 引き続き、愛知県の八重畑から御説明いたします。着座にて失礼いたします。

それでは、資料2-1でございます。

左側が公共職業訓練、愛知県の欄となっております。

離職者向けの公共職業訓練の令和6年度実施状況でございます。愛知県では、離職者向けの訓練といたしまして、施設内訓練と委託訓練を行っております。

まず、委託訓練につきましては、営業・販売・事務分野の訓練のほかにも、IT分野の訓練や、介護・福祉業界への就職を目指す方への支援ということで、介護・医療・福祉分野の訓練についても実施するなど、幅広い分野の訓練を実施しております。令和6年度の実施状況につきましては、合計欄でございますとおり332コース、定員4,536人に対して受講者数は3,010人、就職率は78.4%でございました。前年度と比較いたしますと受講者数は68人減少し、就職率も1.2%減少しているという結果でございます。

次に、資料2-1の裏側になりますが、施設内訓練でございます。令和6年度は、名古屋校、今年4月に開校した三河校の前身である岡崎校、東三河校の県内3校の高等技術専門校におきまして、総合造園科といった園芸分野や、金属加工科、電気機器科、陶磁器科といった製造分野、建築総合科といった建設関連分野の訓練を実施しております。この実績は、合計欄でございますとおり、延べ19コース、510人の定員に対して、受講者数303人、就職率では79.8%でございまして、前年同時期と比較いたしますと受講者数は25人減少し、就職率は6.7%減少しているという結果でございます。

次の資料に移らせていただきます。

資料ナンバー3というものがございますが、資料3、資料4の上段につきましては、それぞれ愛知県における在職者訓練及び学卒者訓練の令和6年度の実施状況となっております。

また、資料5につきましてはですが、障害者に対する公共職業訓練の令和6年度の実施状況となっておりますので、御覧いただけたらと思います。

続きまして、資料ナンバー6-1を御覧ください。

前回の協議会で御承認をいただいた、令和7年度愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）に沿って、令和7年度の訓練を実施しているところでございます。

具体的な実施状況ですが、資料6-1は、令和7年度4月から9月までの公的職業訓練の実施状況でございます。委託訓練の欄を見ていただきますと、合計欄でございますとおり、200コース、定員2,186人に対して受講者数は1,526人、充足率は69.8%でございます。前年同期と比較いたしますと、受講者数が1人減少している結果でございます。

次に、資料6-1の裏面になりますが、令和7年度4月から9月までの施設内訓練にお

きましては、13コース、330人の定員に対して受講者数235人、定員充足率では71.2%でございました。前年同期と比較いたしますと、受講者数は13人上昇しているという状況でございます。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、機構さんのほうからお願いいたします。

【伊藤丈人委員】 高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部の伊藤でございます。よろしくをお願いいたします。着座にて失礼いたします。

私のほうからは、当機構で設置・運営をしております、小牧市にあります中部職業能力開発促進センター、愛称ポリテクセンター中部とっております。それから、名古屋市港区にあります名古屋港湾労働分所、ポリテクセンター名古屋港という愛称で呼んでおります。その両施設における施設内訓練の実施状況につきまして、御説明をいたします。

まず、資料ナンバー2-1の裏面を御覧ください。

右側の欄になりますが、令和6年度離職者訓練の実施状況についてでございます。

ポリテクセンター中部の訓練では、機械系、電気・電子系、居住系関係といったものづくり分野を中心とした訓練を実施しております。コース数といたしましては、製造分野で電気設備技術科などの24コース、それから建設関連分野で住宅診断CADプランナー科の6コース、その他の分野で10コースの計40コースを実施しております。また、ポリテクセンター名古屋港では、建設関連分野でクレーン運転科の2コース、その他の分野で3コースの計5コースを実施しております。両施設で45コースを実施しております。

訓練実績といたしましては、下から2段落目の合計欄に記載のあるとおりでございますが、受講者数は549名となっており、定員充足率といたしましては91.5%と、令和5年度とほぼ同水準となっております。

なお、受講者数の右側に女性受講者数を記載しておりますが、124名となっております。女性の割合としては22.6%、こちらも令和5年度から多少ちょっと減少しておりますという状況となっております。就職率につきましては全体で94.5%と、前年度と比較して約5ポイント上昇しております。

それから、一番下の欄に参考としてデジタル分野の実績を記載しておりますが、ICT生産サポート科、これは生産現場のデジタル化に対応した職業訓練の科になっておりますが、そういったものなどの11コースを実施しております。

以上が令和6年度の状況でございます。

続きまして、資料ナンバー3を御覧ください。

令和6年度の在職者訓練の実施状況についてでございます。下段が機構愛知支部になりますが、ポリテクセンター中部においては、右側のところに主な科目名という欄がございますが、そこに記載のとおり、機械系、電気・電子系、居住系関係の在職者訓練を実施しております。受講者数は5,863名と、令和5年度から約800名ほど増加しております。また、ポリテクセンター名古屋港では、港湾企業に従事する方を対象として、港湾荷役機械運転関連の技能講習を主に実施しております。受講者数は244名となっております。

続きまして、資料ナンバー4を御覧ください。

令和6年度の学卒者訓練の実施状況についてでございます。下の欄の機構愛知支部になりますが、港湾・物流業界で働く人材を育成するために、港湾荷役科の1コースを実施しております。受講者数は24名となっております。

続きまして、最後になりますが、資料ナンバー6-1の裏面を御覧ください。右側の欄になります。

ちょっと古い話で恐縮でございますが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりまして雇用情勢が悪化しておりましたことから、令和3年度から定員を増やす対応を取ってございましたが、雇用情勢の回復に合わせて、定員を増やしていた科を中心に定員の見直しなどを行い、令和7年度におきましては令和6年度と同数の500名の計画としております。

下から2段落目の合計欄に記載のとおり、令和7年9月末までに募集した26コースの定員としましては292名となり、定員充足率は全体で91.4%と、令和6年度の同時期と比較をいたしまして多少減というふうな状況となっております。

なお、女性の受講者数といたしましては73名となり、女性の割合は27%と、令和6年度の同時期と大体同じ水準という状況でございます。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら今、御報告いただいた内容でございますね、6年度の実施状況と、それから7年度の途中経過ということで御報告いただけたかなと思います。ちょっと大部の数字が出てきておりますけれども、何か御質問とか、それから御意見等々あれば、(1)と

併せましてお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

佐々木委員、お願いいたします。

【佐々木委員】 中央会の佐々木と申します。

資料3の県の取組の中の東三河高等技術専門校のドローンなんですけれども、勉強不足で申し訳ないんですけど、このドローンはどのような内容のことをやっているのかということと、それから、どのような関連の企業さんが受講されているのかが今分かれば、教えていただきたいんですけども。

【事務局（八重畑）】 すみません、愛知県の八重畑です。

このドローンの訓練ですが、在職者訓練ということで、詳細な内容が今手元にございませんで、この場ではちょっとお答えできかねる形になります。申し訳ございません。

【佐々木委員】 分かりました。ありがとうございます。また教えていただけると思いますが、今、ドローンというのは非常にいろんな分野で、建設だけじゃなく、農業とかいろんな分野で活用が見込まれることが期待されている分野でございまして、訓練の認知度がどれぐらいか分からないんですけども、こういう訓練をやっているということが分かれば、企業さんも非常に関心を持たれると思いますので、そんなことを教えていただければ、我々も会員組合さんのほうにも情報提供したいと思いますので、よろしく願いをいたします。

【金井会長】 ありがとうございます。熊退治にもドローンを使うということが動いているということで、佐々木委員のおっしゃるとおりかなというふうに思いまして、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

【岩原委員】 質問、いいですか。

【金井会長】 お願いします。

【岩原委員】 ありがとうございます。ちょっと2つ質問があります。

資料ナンバー2-1のところでお説明があったんですけども、意味がちょっと私、理解ができてなくて。応募倍率というのと定員充足率というのがあるんですけども、例えば営業・販売・事務分野、機構愛知支部でいうと応募倍率が130.8%ということで、実際の定員充足率が80%になるということなんですけども、この辺は実際に応募があったけども参加しなかったというふうな意味でいいのかということ。

それからあと、総体的に「うち女性」と書いてあるんですけども、この倍率がすごく高

くて、多分7割か8割ぐらいが女性だと思うんですけども、これはどういうふうな背景があるのかなというのが分かったら教えてください。お願いします。

【金井会長】 お願いします。

【事務局（土方）】 職業安定部訓練課、土方からお話しさせていただきます。

まず、この応募倍率と定員充足率ですが、例えば全員合格、100%の定員充足としたとしても辞退される場合があるので、若干、定員充足率は減ってくるというところがございます。応募倍率も総数で算出しているものですから、例えば特定の人気のコースがあったりすると、そこが例えば150%とか170%だとかという倍率になる場合もございますので、それらを含めたで合計の平均で130.8%というような状況になっております。

それから、女性の営業・販売・事務分野というのは事務系の職業訓練で、パソコンのスキルも身につけられる内容の訓練が多いものですから、女性で希望される方が多くなっています。

【岩原委員】 これ、営業だけじゃなくて合計すると1,396人のうちの1,101人、女性のほうが多いですから、多分8割ぐらいが女性ということになっちゃうので、やっぱり圧倒的に女性のニーズが高いということですか。

【事務局（土方）】 はい、こちらの分野は高いということです。

【岩原委員】 全ての分野ですね、この上から。大体、ほとんど女性が高いような気がするんですけども。

【事務局（土方）】 そうですね、公共職業訓練の委託訓練を含め多くの分野で女性受講者の割合が高くなっています。

【岩原委員】 これは、施設内訓練は逆に言うと2割ぐらいが女性だけど、これは仕事の性格上、やっぱり男性が向いているという、そういう理解ですか。

【事務局（土方）】 そうですね。後ほど、製造分野のワーキンググループの結果の中でも触れさせていただきますが、施設内訓練は男性の占める割合が高いという状況です。

【岩原委員】 分かりました。ありがとうございます。

【金井会長】 ほかに。じゃ、お願いします。

【高岡委員】 愛知県専修学校各種学校連合会の高岡でございます。よろしく申し上げます。座って質問させていただきます。

資料2-1なんですけれども、ちょうど中段から下に理容・美容関連分野というところ

があって、今の質問と回答を聞きながら、ちょっと聞き漏らしたかもしれないんですが、理美容関連分野で定員が134名というところで、応募倍率が151.5%というすごい倍率なんだけど、受講者が104人になっている。我々専門学校などで定員と充足がよく見るんですけど、応募が定員以上に来てくれたんだけど、今の御説明だと辞退がほとんどであって、不合格を出すことというのはあるんですか。

【事務局（土方）】 不合格を出すこともございます。定員がありますので応募者が多い場合は不合格者を出します。定員数の合格者を出した後、定員充足100%になった後、辞退される場合がございますので、そこから若干下がっていくということであります。

【高岡委員】 ありがとうございます。

【金井会長】 今の話ですと目減りする率を、でも、一応読んで合格を出されていらっしゃるんですよね。当然、辞退される方は基本的にはいらっしゃるんで、目減りするのはいま決まっているから、それを読んで合格者を出しているのかなとちょっと思ったんですが、そうでもないですか。

【事務局（土方）】 そうではないです。余分に合格を出すということはありません。

【金井会長】 それはちょっともったいないですね。大学でも基本的には目減りを読んで合格者を出していますね。

【高岡委員】 そうですね。最終的に定員を下回ったら本当にかっかりするので、今のお話だと、会長さんも言われたように少しもったいない気がしました。

【金井会長】 ほかにはよろしいですか。お願いします。

【明神委員】 ありがとうございます。資料2-1の6年度の職業訓練の実施状況のデザイン分野の応募倍率が高く、また、就職率も71.2%ということで、ほかと比べると比較的高いところにあるかと思います。それもあって定員も増やされてというところだったんですけども、このデザイン分野の就職率というのは、いわゆるデザインに係る職種だったりとかそういうお仕事での就職という形で就いている方が多いのか。私のちょっと肌感覚的なニーズでいくと、デザイン分野こそやっぱり実務経験がないとなかなか難しいのかなという部分があるので、そこで就職率が高いということは、ここで何か学ばれた知見を基に、事務だったりとか営業だったりとか何かほかの職種で就職することが多いのか、それともちょっと私が知らないだけで、デザイン分野での就職という形での実際の業務にも直接つながっているのか、その辺、何か情報があれば教えていただきたいです。

【事務局（土方）】 今年度の状況については把握できていないのですが、昨年

度のワーキンググループの中で、このデザイン分野の検証をしており、その中で、一定数就職されていることを確認しているのですが、委員がおっしゃられたとおり、訓練を生かした関連分野に就職しているかという、そうじゃない方のほうが多くて、たしか7割ぐらいは違う関係の仕事に就いてしまっているという結果でありました。実務経験が求められる求人が多いものですから、そこでマッチングしないような状況がございます。

そういった課題が昨年度の分析の中で分かりましたので、今年度、その部分を何とか解消するための取組を行っているところでございます。また、後ほど、今年度の取組についてお話をさせていただければと思います。

【明神委員】 ありがとうございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、まだ御質問あるかと思えますけれども次に進ませていただいて、また後ほど御発言いただいてもよろしいかなというふうに思います。

そうしましたら（3）番でございます。公的職業訓練効果検証ワーキンググループのヒアリング結果について、それから（4）番の地域ニーズについて、それから（5）番の令和8年度における職業訓練実施計画の策定方針についてというところを併せて、事務局のほうから御提案いただきたいと思えます。

【事務局（平松）】 愛知労働局の平松です。着座にて説明させていただきます。

私のほうからは、資料ナンバー9の令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ「製造分野」「建設施設関連分野」の分析について、御説明のほうをさせていただきます。

1枚めくっていただきますと、ワーキンググループの目的、検証方法、検証対象コースの選定ということで、ワーキンググループについて訓練効果を把握し、検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることを目的としてやっております。

続きまして、3ページのほうに、昨年度の協議会で今回のワーキンググループの製造分野・建設関連分野を選定したときの資料が載せてあります。表のほうの赤枠を見ていただきますと、製造分野、建設関連分野について、就職率は高いものの、応募倍率、定員充足率が低くなっており、受講者確保に課題があるということを確認させていただいて、次のページ、4ページで、令和7年度における効果検証分野として、「製造分野」と「建設関連分野」の中から訓練コースを選定して検証を行うことと、こういうふうに決定しております。

検証方法につきましては、愛知労働局、愛知県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部様、以降、J E E D様と呼ばさせていただきますが、でワーキンググループを構成して効果検証に取り組んでおります。

次ページ、5ページに参ります。

効果検証の方法として、まず検証事項としまして、定員充足に向けての効果検証という形になりますので、検証事項①番、訓練受講者の現状把握、続いて②番、求職者が受講に当たって重視する事項の把握・検証、③番、訓練内容、これについてはカリキュラム、定員、開講時期、訓練期間等の検証を目的としております。④番、訓練の周知・広報の検証。その他、有効な取組の検証を行うということを定めまして、次のページ、令和6年度検証方法ですね。この方法に基づいて検証を行ったと。訓練受講者、現在コースを受講している方たちのアンケートと、訓練内容の比較としまして、愛知県とJ E E Dさんの訓練コースの内容の比較、実施状況等を項目別に整理して検証すると。③番は、上の①、②を把握した内容により相関関係を検証分析していくという方法にいたしました。

続きまして、7ページ、8ページですが、こちらについては訓練コースの選定を行う際の資料になります。

製造分野につきましては、赤色で囲ってありますが、金属系の訓練コースは愛知県及びポリテクセンター中部の双方の定員充足が低調であるため、双方の課題を検証することという形にいたしました。

8ページにつきましては、建設関連分野で住宅系訓練コースについては愛知県の定員充足が低調であることから、ポリテクセンター中部が実施する類似訓練コースと比較検証することとしました。

続きまして、9ページになります。

9ページはアンケートの実施についての御説明になります。現在のこの選定したコースの受講者のほうからアンケートを取っております。アンケートの一番下の実施状況につきまして、受講中の方も含めておりますので回収率は90%超えという形になっております。

続きまして、10、11ページにつきましては、アンケートの調査項目と比較検証の項目のほうをちょっと記載させていただいております。

では、検証の中身のほうに入っていきたいと思います。

12ページのほうを見ていただきたいと思います。

まず、訓練コース・定員・開講時期の検証ということで、愛知県とJ E E Dともに訓練

受講者の8割以上が3か月以内に開講される訓練を選択しています。

それが左側の表になりますね。製造分野、建設関連分野とも90%、80%台、愛知県、J E E Dとも3か月以内となっております。

右側が、3か月以内と御回答のあった方々から、訓練が現在の開始時期以降であった場合は、3割、4割の方が「受講しなかった」というふうに回答が出ています。その「受講しなかった」と記載した方たちの理由としては、その下の表にありますとおり、生活・収入・経済的な理由、雇用保険受給日数の関係、早く就職したいという結果が出ております。

続きまして、13ページですね。

最後の、生活、収入面、雇用保険の失業給付の受給日数等の理由により、訓練の受講に当たってはおおむね3か月以内に開講される訓練を検討対象とする者が多いということが確認できたというところになります。

右側の青い四角ですけれども、求職者の訓練受講の検討に当たっては、訓練開始時期がその意思決定に大きな影響を及ぼしていると。定員充足に当たっては、これらの受講ニーズ（3か月以内の訓練がターゲットになること）を踏まえて対応を検討する必要があるというところになります。

続きまして、14ページですね。

これにつきましては検証ということで、まず、愛知県さんの場合ですね。愛知県さんは、施設内訓練の開講時期が主に4月または10月に集中しており、訓練期間は6か月または1年、定員は30名の設定となっております。ですので、同一の訓練コースの開講間隔が6か月から1年となっており、下の表をちょっと見ていただきますと、4月から6月にお辞めになられてきた方は、次の同じコースを希望しようとする10月の開講まで待たなくてはならないという状況が出るということで、ミスマッチが生じているのではないかとということですね。あと、潜在的な訓練ニーズなどで、もし3か月以内にあれば受講されていた方のニーズが捉え切れていないのではないかとこのように思われます。

続きまして、J E E Dさんのほう、15ページになります。

J E E Dの施設内訓練の開講時期については、定員数を15から20名程度にして、特定の時期に集中することなく、類似の訓練コースを複数回設定し、毎月何らかの訓練が開講される状況となっている。訓練受講ニーズにマッチする形で訓練コースが設定され、年間を通して受講者の募集が行われている。また、年間をして募集活動が行われることにより、求職者の認知度が上がっているのではないかとこのように思われます。

続きまして、16ページになります。

今度は定員の関係なんですけれども、愛知県とJ E E Dさんにおいて、訓練コースごとで定員充足率に差はあるものの、コースごとの応募者数の差はなく、定員の設定数の違いにより定員充足率に差が生じているということで、下の表を見ていただきますと、青い四角で囲ってあるのが定員数で、赤い四角が受講者数、申込み数ということになっておりまして、実際の受講者数につきましては、さほどポリテクセンター中部さんと愛知県、要はJ E E Dと愛知県でそう差はないということが確認できました。定員の数についてはJ E E Dさんのほうが若干少ない形になっていますので、その関係で充足率が変わっているのではないかとというふうに推測できます。

これら訓練コース・定員・開講時期の検証については、17ページのほうにこれらをまとめて課題として、訓練の周知・広報の強化、訓練受講を検討する者の総数を増やすこと、裾野を広げることが必要であるが、これに取り組みつつ、訓練受講ニーズに応じた訓練を設定していく必要があるということです。離職の時期など個々の事情は様々でありますので、訓練の開講時期が年1回から2回に限定されることなく、離職者に対して十分な訓練受講の機会を提供していくこと、潜在的な訓練受講ニーズを捉えることが必要ではないかということです。

これに対する取組・方向性についてですが、愛知県において訓練開講時期及び訓練定員数の見直しを行うことにより、訓練を受講する機会が増えることで定員充足率の向上が見込める。県では訓練期間の6か月ごとに受講機会を設定している現状であるため、例えば3か月ごとに仕上がり像を設定する仕組みの整理・検討を行い、これにより訓練開講時期の分散化を検討する。さらに、上記に加えて、類似した訓練科を設定し、受講機会を増やすことも検討するということになりました。

続きまして、18ページですね。

訓練コースを知ったきっかけ。愛知県とJ E E Dのいずれも、下の表を見ていただきますと、ハローワークにて訓練コースを知ったという者が最も多いと。続いて、家族・知人がきっかけになった方が多いと。また、訓練校のホームページや労働局のホームページにて訓練コースを知るきっかけになった者は、J E E Dさんでは1割から2割程度占めていたが、愛知県さんはちょっと少なかったという形になります。

訓練コースを知ったきっかけ、これについての課題ですね、19ページになります。

愛知県とJ E E Dともに、訓練を知るきっかけはハローワークが7割から9割を占めて

おりますので、引き続き、ハローワークにおける周知・広報を重点に取り組んでいく必要はあると思っております。また一方、今後、訓練受講者を確保していくには、ハローワーク以外での周知・広報を拡充していく必要があると思われまます。特に愛知県の訓練コースにおいてはホームページをきっかけに受講する者の割合が相対的に低いため、J E E Dと同程度の割合まで引き上げることができれば、訓練受講者数はおよそ1割程度増加が見込まれるということになりました。

取組としては、愛知県とJ E E Dのホームページの公開内容を比較・検証し、内容の充実を図る。各サイトの閲覧件数を確認し、閲覧数が多い要因を分析するなど、効果的な情報発信の方法を検討するということになりました。

続きまして、訓練選択理由という20ページになります。

アンケートにおいて訓練カリキュラムを選択理由とする者については、愛知県、J E E D、いずれも「訓練カリキュラム」を選択理由としている者が多い状況でございます。ですが、ポリテクセンターのほう、要はJ E E Dさんの訓練受講者のほうが二、三割、選択理由として「訓練カリキュラム」を選定する方が多かったということになります。

続いて、習得できる資格・免許を選択する者で、通学の利便性の選択をする者。通学の利便性については、下の表としては青い四角で囲っておりますが、ポリテク中部さんについては小牧市にございますので、愛知県さんのほうで利便性という数字が上がっていますが、ポリテクセンターのほうではちょっと数字が低いという形になるかと思ひます。

あと、就職支援（就職率が高い）を選択理由としている方も、ポリテクセンターのほうには約2割いらっしゃると。

こういう状況ですので、この選択理由を踏まえた周知・広報を図っていく必要があるのではないかと考えております。

その中で、次ページ、21ページになりますが、見学、説明会の内容検証についてということになります。

訓練受講に当たって、見学会に参加した者の割合はJ E E Dのほうが高く、愛知県もそんなに悪くはないですが、満足度についても、「とても参考になった」「参考になった」のうちの「とても参考になった」が高い結果であったと。また、先ほどの御説明した訓練選択理由により、「訓練カリキュラム」を挙げる者がJ E E Dのほうが多い状況にありまして、見学会の内容が訓練希望者のニーズにより応える内容になっていると推測されるものであり、その内容の充実が受講者の確保、定員充足につながっているものと思料されま

す。

続きまして、22ページですが、見学会、説明会の内容検証についてということで、現在、見学会、説明会の実施状況をちょっと一覧表にしたものになります。

こちらのほうの一番下に赤い四角で囲ってありますが、見学会・説明会参加者のうち受講者申込者の割合というので数字が入っているところ、入っていないところがありますが、全ての状況をまだ現在把握していないという現状が見てとれるというところですね。なので、見学会、説明会をやって、それが結果に結びついているかどうかというのを全てのところで確認はちょっとできていないんじゃないかという資料になります。

それに基づいて、次ページ、23ページですが、見学会、説明会の内容検証の課題として、愛知県とJ E E Dともに就職率は建設分野、製造分野で高いことから、訓練カリキュラムをはじめとする訓練内容については大きな差はなく、双方とも有益な訓練を実施していると思われまして。しかしながら、J E E Dは訓練選択理由に「訓練カリキュラム」を挙げる者の割合が高く、また、見学会等の参加者の評価も高くなっていることから、見学会等における訓練カリキュラム等の訓練内容の伝え方に差がある可能性があり、それが受講者確保に影響している可能性がございます。訓練内容を的確に伝えること、見学会等の内容の充実を図っていくことが必要と考えられます。

今後の取組として、愛知県とJ E E Dが相互に見学会等へ参加し、説明手法や伝達方法を共有し、よい点を取り入れて内容の充実を図る。見学会の参加者のアンケート結果及び見学参加者と受講申込者の割合を検証し、説明内容、手法の改善を図る。説明会、見学会の開催回数や参加人数、うち受講申込者数を記録し、相関関係を分析すると。それにより受講者確保の見込みを逆算して、説明会、見学会開催回数、参加人数の目標など周知・広報の目標を設定するとともに、広報活動の動機づけを強化して、安定な受講者の確保を推進するということになりました。

続きまして、24ページになります。

女性受講者の確保というところになります。現状、下のグラフ等を見ていただいてもそうなんです、製造分野の訓練コースにおいては男性受講者が大半を占めており、愛知県では9割が男性、J E E Dにあっては10割が男性ということで、女性の受講者が少ないという状況になっております。米印で書いてありますけれども、愛知県においては製造業に従事する者の割合が全国に比べて高いわけなんですけれども、その一方で、製造業に従事する女性の割合は全国平均を下回っているという状況がございます。

これを受けて、25ページ、女性受講者の確保というところで課題として挙げさせていただいています。女性が製造分野の訓練受講に目を向けて受講を検討していただくことにより、定員充足が期待できるものであり、そのためには、女性が製造業に従事することの魅力を感じる、受講しやすい訓練コースの設定等、環境の整備等を図る必要があるのではないかとことです。

取組の方向性としましては、愛知県、J E E Dさんにおいて、過去に製造分野の訓練を修了した女性の活躍事例を確認し、製造業に従事するメリットなどをまとめ、女性の受講者の確保に主眼を置いたリーフレットの作成や、ホームページ等において積極的に発信していくということですね。女性に限ったことではないですけども、短時間訓練などの設定を検討すると。それによって、育児や介護等の家庭事情がある者など、様々な事情を抱える者が受講の機会を得ることになり、受講者確保につながるものと思われるということになりました。

最後に、今回の検証のまとめをさせていただいております。今後の取組についてということで26ページになります。

令和7年度効果検証ワーキンググループにおける検証・分析した課題ということで、①番、訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し。②愛知県とJ E E Dのホームページの比較・検証、③見学会の内容の充実、見学会等の開催と受講申込者数との相関関係の分析、④女性受講者の確保。

今後、上記①から④の課題については速やかに検討を開始し、次回、令和7年度第2回の愛知県地域職業能力開発促進協議会にて検討の進捗状況を報告するとともに、令和8年度の愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）に反映できる事項を盛り込むことといたしました。

私からの説明は以上になります。

【事務局（土方）】 では、続きまして、私のほうから、資料10の職業訓練に関するアンケート調査の結果をお話しします。全体的には例年と変わらないような状況がございますが、今回、質問の仕方を少し深掘りするような形で変更して調査を実施しましたのでそれらを含めお伝えさせていただきます。

まず、5ページのところを開けてください。

問8、職業訓練の認知度というところがございます。こちらは例年、「知っている」「知らない」の2択だったのですが、それだけでは正確に把握できないと考え、3択

に変更しました。知っているけども詳しくは知らないという項目を設けたものでありますが、例年「知っている」が6割、「知らない」が4割ということだったのですが、今回、このような形に変更しましたところ、「知っている」というのが4割、「詳細は知らないが、何となく知っている」というのが4割、それから、「知らなかった」という人が2割近くいるということで、大体6割ぐらいの方々が十分に訓練のことを知らないという結果になり、周知が課題になっていると思われます。

問9、職業訓練受講希望の有無ということで、希望するかしないかというのは大体半々ぐらいの状況でした。

それで、ちょっと飛びまして、7ページの間12のところを御覧ください。適当だと思う訓練の受講期間についてということで、ここは「3か月間」という期間が圧倒的に多くて、大体4割ぐらい占めていると。その次に、「6か月」の期間が適当じゃないかという方々が約2割弱、15%前後ぐらいということでございます。これらの結果について、今後、訓練の受講者の定員に反映していく必要があるように思われます。

それから、9ページの間15のところです。職業訓練の受講を申し込むかどうか。先ほど希望するかしないかは大体半々ぐらいだったのですが、実際に申し込むかどうかと聞いたところ、「申し込む」と回答した方は大体3割になり、問9で職業訓練受講希望の有無では、半分半分だったところから約2割減っており、7割は「未定」もしくは「申し込まない」となっています。

では、なぜそういった選択をされたのですかということについて、問16の全体エリアのところの内訳を見ていただきますと、すぐに就職したい、生活・経済面の不安、訓練情報が不十分、それからちょっと下のところ、内容がよく分からないとの回答が多くなっています。ですから、生活面での支援と、あと、やはり訓練の内容の情報提供というのがポイントになるのかなという結果になっています。

訓練のアンケート調査は以上です。次に、令和8年度における訓練の実施計画の策定方針ということで、資料ナンバー11を御覧いただきたいと思います。それから併せて資料ナンバー12のほう、こちらのほうも御覧をいただければと思います。

前半部分については全国の状況でして、5ページから愛知の方針の部分になります。

7年度の計画の実施方針と取組状況、それから8年度の実施方針をまとめさせていただいています。昨年度、デジタル分野について検証する中で、受講機会や受講者の確保、就職支援の課題が明らかになり、また、先ほど委員からもご質問いただきましたが、関連分

野への就職、就職率の向上についても課題になっております。それらを踏まえて、実施方針として①、②、③、④、⑤と⑥に掲げた内容に取り組むことにしたものです。一番上の①デジタル分野の拡充、こちらについては、全体定員で現状3割を超える水準で訓練の設定がなされておりますので、後半についても同水準で設定されるように取り組んでいくものです。下の⑥番のデジタルリテラシーの習得可能なカリキュラムの設定について、これは委託訓練、求職者支援訓練のそれぞれについて、すでにカリキュラムを設定しており、これも引き続き設定していくものであります。

②から⑤までについて、まず資料ナンバー12-1を御覧ください。

昨年度、デジタルの関係で検証した内容について1枚紙にまとめたものになります。この資料は、厚生労働省の本省で開催された中央職業能力開発促進協議会にて、地方の取組事例として共有されたと資料です。昨年度、愛知の協議会で皆様から御意見いただいた内容、それに基づく取組が、こういった形で全国で共有されたということでございます。

この中で、左側のオレンジ色の標題は、ニーズ調査の実施経緯を記載しており、基礎的なデジタルスキルを習得したものの、業界情報や実務経験の不足により関連分野への就職がかなわない者が多数散見されること、3つ目のポツのところの後半、中小企業をはじめとする企業の人材ニーズをより詳細に把握する必要があるのではないかという御意見をまとめており、ニーズ調査結果の概要については、右側の表にまとめています。

資料ナンバー12-2を御覧いただきたいと思います。ニーズ調査の結果を踏まえて、労働局で作成したデジタルスキル表になります。1枚めくっていただきますと、ニーズ調査の結果、企業がどのようなデジタルスキルを求めているのか一覧で整理させていただきました。

このスキル表により、スキルを身につけたいという人が、どういったスキルを身につけたら就職に結びつくのかということを理解していただき、また、ハローワークにおいてもこれを活用して、受講あつせん、職業相談を行っていくものです。あと、企業においても、今後、必要となるスキルに関する求人を出していただく際の把握資料としても活用してもらいたいと考えており、それから、訓練機関においても、これを基に企業ニーズを踏まえたカリキュラムの設定をしていただきたいと思いますと考えています。3者において、これを活用し、スキルの習得、求人の提出、該当訓練の設定などの取組が進まれるようにしたいと考えており、先ほどの実施計画の策定方針の②から⑤のところにこれらの取組をまとめているものです。また、今後、把握したデジタルの関係の求人については、DX推進求人という

ことで、⑤のところに記載がありますが、これを確保して、その情報を訓練受講者の方々に対してきちんと提供して、マッチングの促進を図っていくものです。DX推進求人は幅広い職種の中でデジタルを活用できるものを対象とするものであり、実務経験のないの方々に対しても提供していけるものとして確保していくものです。

実施計画の方針の6ページを御覧ください。

こちらのほう、先ほどワーキンググループの報告でございました(2)のところ、製造分野、建設関連分野、介護関係の定員充足についてということで、この取組ですね、効果検証ワーキンググループでの検証・分析は先ほどお話しさせていただいたもので、年度後半に着手できるものは早々に着手するということと、①の訓練制度の周知・広報については、ここはポツの3つ目が今年度取組を始めたところでございます。新たな訓練受講者の掘り起こしという部分でいきますと、自治体が実施する学習支援事業を利用しているの方々に対して、情報の提供を始めているということでございます。これらの取組については、8年度の実施方針の中で策定をしていきたいと考えております。

また、就職率の向上、効果的なキャリアコンサルティング、こちらのほうについては引き続き行っていきたいと思っております。

最後、7ページのところを御覧ください。

訓練のニーズ及び就職率を整理した表になりまして、黄色く、ちょっと薄く塗っている分野については、これは求人数が多い分野ということで、マッチング、人材育成を重点的に図っていかなければいけないものと位置付ける分野になります。

これらの分野について下に整理しておりますが、真ん中の介護・医療・福祉分野、これ以外については5年度、6年度、今年度、7年度ということでいろいろ検証に取り組んでおりまして、これについては今年度の実施状況を見ながら、また方針を、それを踏まえて立てさせていただきたいと思っております。介護・医療・福祉分野、こちらについては、なかなか就職率が上がらなかったり、上がっているんだけども応募倍率、定員充足がちょっと低調だったり、求職者支援訓練と公共職業訓練の間で少し相違も見られたりするので、この分野については来年度の効果検証にて取り組んでいければと思っております。

最後、申し訳ございません、資料ナンバー13を御覧ください。

これは現時点でのお話になります。訓練の目安数ということで、今、厚生労働省から示されている数になります。これは確定したものではございませんが、公共職業訓練の委託訓練については、昨年度から比べて23%マイナスという目安数が現状示されております。

一方、求職者支援訓練については2,491ということで、これは30%増の目安数、認定規模が示されているということで、この部分については愛知県さんとも調整しながら、実際の計画、立てられる水準になるよう、厚生労働省のほうに要望していくというような方向でございます。

すみません、長くなりました。以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

ワーキンググループの検証結果ということと、それから、地域ニーズについては毎年調査をされているんですね。それで、各地域のニーズを拾っていくということで、調査の結果の報告がございました。それから5番目に、8年度、来年度の実施計画についての方方向性について幾つか御紹介いただいたかなというふうに思います。

そうしましたら、ここから30分ほどありますので、皆様から御意見をいただきつつ、最終的には令和8年度における実施計画の策定方針についてまとめていけるといいかなというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

どなたからでも結構でございますが、御意見いかがでしょうか。

【川島委員】 では、すみません。

【金井会長】 それじゃ、川島委員にお願いいたします。

【川島委員】 日本労働組合総連合会愛知県連合会、略して連合愛知となります川島です。どうぞよろしくお願いいたします。

ちょっと戻ってはしまうんですけども、資料2-1と資料6-1、この2つは、資料2-1は昨年度1年間の実施状況が掲載されておって、6-1は令和7年度の半年分といえますか、そういった数字だと判断しております。

これを見ますと、今年度、令和7年度の半期分に関しては、令和6年の1年と比べると、受講申込者数が半期にもかわらず昨年度のおよそ7割以上ぐらいが受講申込者数と表れているように見えます。このままでいきますと、この令和7年度が1年終わった後に調査をすると、明らかに令和6年度よりも人数が増えるのかなと思うんですけども、ここで何か考えられる要因としてあるものがあればちょっと教えていただきたいです。

そして、それを踏まえて令和7年度後半の取組と、それから8年度に続いていくと思うんですけども、ここに関してもこの人数が増えていくことに対して何か考えられていることがあればお聞かせください。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。じゃ、お願いします。

【事務局（土方）】 同じようなペースでいきますと委員のおっしゃられる状況でござい
ますが、実は資料の6-2というA3の資料を御覧いただきたいと思います。

この資料6-2というのは、令和7年9月末現在と昨年の同時期の令和6年9月末現在の
数字、昨年度の協議会で出させていただいた資料の数字をそのまま載せているものなの
ですが、これで現時点の増減という比較ができることになっておりまして、現状でいきま
すと、一番右に差の部分で1年前とどうかというところで見ていきますと、実は定員の受
講申込者数だとか受講者数というのは昨年の同じ時期よりは若干減っているという状況で
ございまして、恐らくこのペースでいくと昨年よりも若干下回るような状況なのかなとい
うところがございます。

もともとの定員数自体が、計商定員という枠組みがございまして、令和7年度について
は、この表の真ん中あたりに計商定員ということで7,819名という、下のほうに緑色
のところ7,819名、令和6年9月末は7,919名ということで、この枠組みの中で
訓練を設定していくということになりますので、ですから、その計画に沿った形で今進ん
でいるというような状況でございます。

【川島委員】 分かりました。

【金井会長】 2つ御質問されたんですね。

【川島委員】 そうですね。すみません。では、私の資料6の表立った資料からのちょ
っと御意見とはなってしまったんですが、2つ目の質問として、それを踏まえてこの7年
度後半の取組と、そして8年度につなげていくということになるんですけども、この今の
数字の推移から見て、7年度、そして来年度の考えと伺いますか、この案を取り組んでい
る思いと伺いますか、そういったのが何かあればお聞かせください。

【事務局（土方）】 的確なお答えになっていないかもしれませんが、先ほどの実施方
針の計画案の資料11を御覧いただきたいと思います。先ほどは説明を省略してしまいま
したけれども、8ページのところに8年度の計画に向けて、今、重点的に取り組もうと思
っている分野の現状の実績だとか進捗状況について整理させていただいております。

デジタル分野については、6年度実績と比べますと就職率について、先ほどもお話しし
ましたが、委託訓練については同じぐらいの就職率で、求職者支援訓練は大幅に就職率が
向上しているという状況がございます。現状の取組について、先ほどの取組を行いつつ強
化していきたいと思っています。製造分野、建設関連分野について、ワーキンググループ

の結果を踏まえて方針に反映させていくということですが、実は6年度の実績を御覧いただきますと、愛知県の訓練についてマイナスが少し大きくなっています。7年度の途中の進捗状況を見ていただきますと、愛知県の応募倍率が、製造分野が106.7%でプラス8.3ポイント、建設関連については、応募倍率、定員充足率、前年度の同時期よりもかなり大幅にアップしております。これらについては、ハローワークでの周知・広報を強化するように会議の都度話をしたり、加えて、訓練の担当者に対しても、定員充足するためには何に取り組めば良いのかなど問題認識の共有及び意見交換をしており、そういったことにより一定の改善が図られたものとの認識であり、今後も、これらの取組を継続し、重点的に定員確保の取組を行っていきたいと思っております。

右の介護・医療・福祉分野についての今後のことなのですが、次年度のワーキンググループでの検証テーマとして提起させていただきたいと考えています。その理由として、委託訓練については応募倍率が6年度実績で77.3%、定員充足率59.1%とあまり良くはないのですが、就職率84.6%ということになっております。一方、求職者支援訓練については応募倍率が比較的高いのですが、就職率は低くなっており、対照的な状況になっています。これらについての何が要因なのか、それを来年度検証したいと考えておりますが、現状では、問題認識にとどまっているところです。

すみません、ちょっと的を射た答えになっていないかもしれませんが以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

今、川島委員から御質問の出たお話からすると、つまり前期に偏っているということですよ。

【事務局（土方）】 そうですね。

【金井会長】 そうですね。

【事務局（土方）】 はい。

【金井会長】 それは何か理由というか、分析の結果はあるのでしょうか。やっぱり4月が初めになるとかというのはあるんですかね。

【事務局（土方）】 そこはすみません、はっきりと分析できておりません。前半に偏っているという事実はございます。

【金井会長】 ありがとうございます。勝手なことを言いました。

ほかにいかがでしょうか。

そうしましたら、早川委員、お願いいたします。

【早川委員】 ちょっと素朴な疑問なんですけれども、訓練の実施状況のところでの就職率というところなんです、これは分母が受講生数ではなくて、就職を希望した人とかということなんでしょうか。

【事務局（土方）】 ここについてお伝えしていなかったのですけれども、この就職者数のところの右からと、左側の受講者数については実は対象が違っておまして、受講申込者数等については、例えば6年度においては6年度に基本的に受講申込みした方々の数となっております。この就職者数から右は、その前の5年度から訓練を受けていて、6年度中に修了して、そこから就職したかどうかということで数字を追っているものですから、対象者が相違しています。1年訓練もあれば半年訓練、3か月訓練もあったりするものですから、基本的には就職を希望する方での分母ではなくて、受講して、受講を修了した方が分母になりますということです。

【早川委員】 ありがとうございます。

【金井会長】 ほかにはいかがでしょうか。その前のデータについての御意見とか御質問でも全く構いませんので、せっかくの機会でございますので御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

佐々木委員、よろしく申し上げます。

【佐々木委員】 ワーキンググループの分析結果について、いろいろと受講者の方のニーズを踏まえて訓練期間を分散化をするというのは、非常にニーズに沿っていれば、それは賛成なんですけど、企業のニーズとしてはどうでしょうか。分散化していくとそれぞれ採用する時期というのが非常に増えてきて、ばらばらばらばらとしてくるんですけれども、ただ、就職率がそれなりにあるということですのでいいと思うんですが、そこが企業のニーズにマッチをしているのかな、どうかなというのを1つお聞かせいただければと思ったところでございます。

それから、製造とか建設分野で女性の方の受講者を増やすということで、女性の活躍の取組の情報発信なんかというお話もありましたけれども、今、企業さんの中では特にこの分野、人がなかなか集まらなくて、本当に女性の方を中心に頑張って採用されている企業さんもお見えだということはお聞きをしておりますが、その中で、企業さんも女性の方が働きやすいために、例えば今、働き方でも、フルタイムだけじゃなくても、午前だけでもいい、午後だけでもいい、土曜だけでも日曜だけでもと勤務形態なんかを工夫したり、それから職場の環境を女性向けに整備したりとか、女性の方向けに努力をしている企業さん

もたくさんありますので、そうした情報を併せて何か発信をできれば、女性の方を引きつけるようなことになるのではないかと思います。そういう企業の情報を取れるのかどうか分かりませんが、そんなことも併せて発信していれば効果があるのかなと思っております。

また、デジタル人材につきましても、昨年のお話では、受講者の方の能力と、それから企業の求める人材のニーズがマッチしていないんじゃないかというような御指摘がある中で、こうした取組をされたというのは非常にいいことだと思っておりますので、これが本当にマッチングにつながって、定着につながるとかというのを非常に注目しているので、その結果もお聞かせをいただければと思います。

以上でございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

何かありますか。

【事務局（土方）】 ありがとうございます。訓練の開講時期だとか修了時期を分散化させることについて、企業のニーズに合っているかどうかというところは、そこは実際にいつのタイミングで企業のニーズがあるか。多分、人が退職される時期だとかには当然あると思うんですけども、ただ、こちらのほうとしましては、常時人手不足状態が続いているというところで、年間を通して企業の採用ニーズというのはあると認識しているところでございます。

あと、女性受講者の部分について、フルタイム、パートタイム、土曜日曜だとか、そういった取り組んでおられる企業の情報だとかの発信について、こちらも取り組んでいきたいというふうにワーキンググループの中でも話し合っております。まず、第1弾の取っかかりとしては、それぞれの愛知県とJ E E Dで訓練を修了して現在活躍している方々のところを入り口として情報を把握しつつ、あと、経産省の方でまとめられている資料も参考にしていきたいと思っています。女性労働者が活躍されている企業の事例だとかも把握されておりますので、広くそういった事例を含めて発信していけるように、今後、取組を検討していきたいと思っております。

それから最後、デジタル人材の育成、マッチングの取組ですが、こちらについては、局長からもお話しさせていただきましたが、デジタル人材の育成、マッチングについては労働局の重点的な取組事項としておりますので、この結果についてはまた御報告をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【金井会長】 今、佐々木委員のお話で私も思ったんですけども、女性が製造分野で活躍するというのはやっぱり新しい試みでもありますので、受入れ側の企業さんのほうもどういう体制を整えたらいいのかというところで戸惑っておられる部分もあるのかなというのを思いました。でも、今のお話ですと、佐々木委員のお話ですと、いろいろ工夫されている企業さんが増えてきている。

【佐々木委員】 たくさんありますね、今は。

【金井会長】 ね。ということで、女性個人のほうの活躍事例と併せて、企業側の情報もぜひ提供していただけると、受入れ体制、マッチングの問題でございますので、いいのかなというふうに思いました。

【事務局（土方）】 ありがとうございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

そうしましたら、明神委員、お願いします。

【明神委員】 ありがとうございます。

先ほどのデザインとかDXの就職率の部分で、質問というよりは感想みたいなところになっちゃうんですけども、それを踏まえて、ワーキンググループのところを踏まえて、このデジタルスキル表の作成というところが、個人的にはすごくこれからマッチングのところにおいていいきっかけになるんじゃないかな、なってほしいなということを強く感じました。

というのが、実際にどのようなツールをどれぐらいの取得水準で必要になるのかというところをデータとして出していただいています。今後の取組の中でも、的確な受講あっせんですとか、その後のマッチングというところの中で、このデジタルスキル表に記載されている内容を基に、求職者に対して、こういった経験が、こういったツールが使われていますよ、こういった内容が企業から求められていますよ。一方で、企業からの、場面としてちょっとどこまで想定できるか分からないですけども、企業の求人担当の方とハローワークの方との必要な人材のニーズの確認においても、このスキル表に記載されている内容というのは、ある種、共通言語的な形で、双方の橋渡しになるようなツールとして使えるんじゃないかなというふうなところをすごく感じました。

例えばなんですけど、このデジタルスキル表の一番最後のページに、じゃ、生成AIと

というのがありますと。ChatGPTとかCopilotとかいろいろあると思うんですけども、いわゆる生成AIを、じゃ、この右側にあるとおり、「必要」「どちらでもない」という中で、実務知識や基礎知識というのをどれぐらいのレベル感で求めるかというのも、何か1つ話をしやすいきっかけになるんじゃないかなと思うんですね。日常的にChatGPTを業務ではなくて使う方というのはやっぱりすごく増えてきていて、その方々が、じゃ、業務で使うというふうになったときに、生成AIへのハードルというのは実はそんなに高くないんじゃないかなと。ちょっと教えてもらえば多分実務でも生かせることが多分あるんでしょうし。

生成AIというのはあくまでも一例ですけども、ほかの様々なデザインのツールだったりとか、例えばオフィスソフトに関連することやクラウドのファイル管理というところに関しても、同様の共通言語ができることによって少しハードルが下がって、雇う側もどうしても実務経験とっていたけど、多少認識してれば大丈夫だとか、チャレンジする側も、そのぐらいできれば大丈夫なのであればというふうな、話題とか橋渡しのきっかけになるとすごくいいなと思いますので、訓練のあっせんという場面だけじゃなくて、マッチングの機会でもぜひ使っていただけるといいんじゃないかなと思ひまして、御意見させていただきました。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

【事務局（土方）】 ありがとうございます。まさに委員おっしゃるとおり、訓練受講者に対しても当然これは活用していくのですけれども、そのほか、訓練受講していない、求職登録している方々で、同じようにちょっとスキルを持っているという方々もいますので、そういった方々が企業に応募したりマッチングするためのツールとしても、こちらを活用していきたいと思っております。

先ほどDX推進求人ということで少しお話ししましたが、本当に高度な知識が必要という求人もあれば、例えば事務職、販売職だとか、そういう中でデジタルのスキルが必要という企業もたくさんあると思ひます。これまでそういった情報を把握できるツール、共通言語的なものがなかったと思われるものですから、これを活用して、求人の内容把握、把握した情報を取りまとめ、関心のある方々への提供など、マッチングの機会においても活用できるよう取り組んでいきたいと思っております。

【金井会長】 ありがとうございます。

そしたら、伊藤委員、どうでしょうか。何か御意見あればお願いします。せっかくですから。

【伊藤雅則委員】 いろいろとお話を聞いていまして、いろんな調査から分析からやってみえるなと思いつつ聞いとるうちに訳が分からなくなってきました、何だろうねと思いつつも聞いておりましたが、まず、デジタルスキル表って、これ、ぱっと見させてもらいましたけど、多分、今日参加している皆さんはある程度分かっていると思うんですが、中身を見て、ぱっと開いて、「VBAって何？」という話からですね。本当に小さな企業さん、生成AIをやって取り組んでいる企業さんもおるとい話は聞いておりますが、こういったデジタルスキル表をうまく活用するためには、もう少し分かりやすい日本語の言葉を使っただくと、いや、うちもこういうことやりたいね、具体的には、何か聞いたらホームページを作るのに生成AIを使って何とかとかなるんですが、言語どうのこうのって、ちょっとこうなるのかなというふうに思っちゃって、もうちょっと分かりやすい言葉でもやれば、こういった人材を今一生懸命やっていますよということが分かりやすく、企業サイドもそういった人を雇いやすいかなというような感じがしたというのが1つと、それから在職者訓練、愛知県さんで頑張ってみるんですが、なかなか増えていない、大変かなと思いつつですね、数字だけ見ていると。

ここら辺の在職者訓練の実施状況ですね、なかなか計画定員に対して受講者数が定数までいっていないよねという状況からすると、せっかく三河高等専門学校ができて、これからしっかり集中的にやっという話をしてしていると聞いておるんですが、もうちょっとやっぱり専門校のPRをして、こういうことをしっかりやっていますねということをしかりやっただいて、なかなか人材を育成するのにもうちょっとPRするのもいいのかなと思いつつ、意外と在職者訓練少ないなと思っておりますので、そこら辺、また愛知県さんのほうも頑張って、せっかく岡崎に立派な専門学校もできましたので、ぜひやっていただければと思うし、多分やっている訓練内容の中身をいまいち理解していない企業さんも多いかなという話もちろちら聞きますので、そういうところを含めてしっかり取り組んでいただいて、中小・小規模事業者の人材の育成に役立てていただければありがたいなという気がせんでもないなということと、もう1点だけ。

最後に職業訓練のアンケート調査票ってありまして、何となくですよ、イメージ的に、ばあっと見ると、何となく雇用保険受給者中心のアンケートかなという気がしちゃってね。雇用保険をもらっている人は受けるよねという話と、もらっていない人の「希望しない」

という割合が多いじゃないですか。そこら辺を、やはり職業訓練であるので、別に雇用保険受給者だけじゃなくて、いろんな皆さんがいろんな訓練を受けて、いろんな知識を習得して就職につながるような形になれば、もっともっと職業訓練というものがよくなるのかなという感じがしておりますので、また、これからよろしくお願ひしたいなということでございます。

以上です。

【金井会長】 ありがとうございます。

この件について、ありますか。

【事務局（土方）】 雇用保険受給者以外の方への周知も積極的に図ってまいりたいと思っております。また、デジタルスキル表ももう少し分かりやすい内容にするとか、徐々に内容を検討していきたいと思ひます。

【事務局（八重畑）】 愛知県の在職者訓練の件でお話をいただきまして、確かに岡崎高等技術専門校等で在職者訓練の実施状況で苦戦しているところが多々あるんですが、名古屋高等技術専門校のほうで在職者訓練の定員数拡大については先行して実施しておりますので、比較的、名古屋高等技術専門校のほうでは成功しつつありますので、それを踏まえて、企業さんのニーズを的確に捉えて、オーダーメイド訓練を含めてコースの設定、どうしても応募がたくさん集まりやすいコースというのがございますので、そういう点を勘案して、コース設定等に工夫を凝らして受講者数の拡大に努めてまいりたいと思ひます。

以上です。

【伊藤雅則委員】 よろしくお願ひします。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、時間のほうが来て、次のテーマもございますので、次に進ませていただければと思ひます。

（6）番の教育訓練給付制度の指定講座の状況についてということと、それから、その他必要な事項に関することについてということで、事務局のほうから御説明お願ひします。

【事務局（土方）】 引き続き、資料ナンバー14、15-1、2、3ということでお話しさせていただきます。

教育訓練給付制度の指定講座の状況ということで、1枚めくっていただきますと、教育訓練給付の指定講座を拡充していくということで進めておりまして、現状、教育訓練給付は3パターンありまして、専門実践、特定一般、一般教育とございます。専門実践という

のは、専門学校とか大学だとかそういったところで中長期的なキャリア形成を行うための教育訓練、それから特定一般というのは、速やかな再就職、早期のキャリア形成というところで、あと、一般教育というのはそれ以外のもの。これらは給付率がそれぞれ変わっておりまして、現状、この3つとも訓練講座については全国的に増えているという状況でございます。真ん中の辺に講座数とございますが、ただ、受給者数については、実は一般教育訓練給付金、右のところは少し受給者数はマイナスになっているような状況ですが、そもそもキャリア形成に資するもののほうについては受給者数が増えているというような傾向がございます。

その辺について、これの、ページ数がちょっと書いていないんですが、1枚めくっていただいて、指定講座の状況ということで、各都道府県ごとの指定された講座の数、こちら、愛知県668講座となっておりますが、これも1割程度増えていると。昨年、1年前と比べてですね。

あと、参考資料のところでは9ページを御覧いただきますと、先ほどちょっとお話しさせていただいた指定講座の数の推移について、これは厚生労働省が作っている資料ですが、こういった形で増えているというような状況でございます。

資料ナンバー15-1を御覧いただきたいと思います。

1枚、2枚めくっていただいて、4ページのところを御覧ください。

実はリ・スキリング等教育訓練支援融資事業という制度が今年の10月から施行されました。これは雇用保険を受給できない方々が教育訓練なり公共職業訓練なりを受けようと思ったときに、生活費等に不安がある方、あと、教育訓練を受けようにも雇用保険に入っていないため、受講費用面での支援が受けられない方々がいるため、そういった方々に融資をしましょうというものです。それぞれ訓練費用について120万円、生活費用についても年120万円の範囲で融資する制度になっております。これについては修了後の再就職し賃金が上昇したかによるインセンティブ措置があり、一部債務が免除される制度となっております。

これらのリーフレットが15-2という資料になりまして、あと、15-3の資料は、雇用保険を受けている方々に対してということで、雇用保険の中で教育訓練休暇給付金という制度が同じく10月から施行されたということで、例えば今まで在職者が学び直しをしたいということで、一念発起して学ぼうと思ったときに、会社を退職するという選択をせざるを得ない方々がおられたかと思うのですが、会社で休暇制度を設けて、在職中に学

び直しができる環境を整備し、休んでいる期間中、失業給付と同等の給付を雇用保険のほうから受給できるとなれば、離職せずに学び直しができることとなります。このように雇用保険に入っている方と入っていない方々に対してのリスクリングの支援をしていくという制度が10月から施行されたということでございます。

以上、お伝えさせていただきます。

【金井会長】 その他、必要な事項もお願いします。

【事務局（土方）】 その他ということで、11月が人材開発促進月間ということで、参考資料6で愛知労働局の月間の取組を公表させていただいております。

机上配付させていただいた、訓練の周知資料を説明させていただきます。クリアファイル等について、昨年もお話しさせていただきましたが、リスクリングの応援キャラクターということで、愛知労働局オリジナルの「リスクリン」というキャラクターを設定させていただいており、今回、クリアファイル等についてはこれらを活用したものになります。「リスクリン」は、折り紙をモチーフにしたものですが、今般、実際にその折り紙なども作成し、子供さんが参加されるイベントなどによる配付にて、訓練制度を広く伝えるとともに、リスクリング機運の醸成を図っていきたいと考えております。

【金井会長】 ありがとうございます。

何か御質問とかございますでしょうか。岩原委員、何か御質問ありますか。

【岩原委員】 今の教育訓練の休暇給付金という説明なんですけども、裏側のところで条件があって、就業規則等で休暇制度に基づく休暇がなきゃいけないということなんですけども、あまり企業でこういう休暇を持っている企業というのは聞いたことないんですけども、実際はどのような感じなんですか。ここではじかれちゃうなという感じがするんです。

【事務局（林）】 御質問ありがとうございます。職業安定部長の林でございます。

お尋ねのとおり、こちら、企業様にもこういった就業規則を整備していただくという要件があるので、こちらは企業様にも併せて周知をさせていただいて取組を進めてまいりたいと考えております。よろしく願いいたします。

【岩原委員】 そういうことですね。分かりました。

【佐々木委員】 ちょっと追加で申し訳ないですけど、これは無給休暇ということになるわけですか、有給ではなくて。無給が対象ということですね。

【事務局（林）】 はい、無給が対象になります。

【佐々木委員】 制度をつくらなきゃいけないということですね。

【事務局（林）】 そういうことになります。

【佐々木委員】 ありがとうございます。

【岩原委員】 なるほど、分かりました。

【金井会長】 お願いします。

【小林委員】 企業のほうにもそういう御負担があるかと思うんですけども、企業さんによっては副業を勧めていらっしゃる企業さんとかもあって、無給で自分で学んでくれるんだったら、それを会社に持ち帰ってもらえると思われる企業さんもあるかと思imasuので、一定、今後利用される企業さんも出てくるのではないかと思っておりますので、そういう観点から周知をお願いしたいと思っております。

【岩原委員】 分かりました。

【金井会長】 雇用を確保して勉強できるという点では非常にメリットがあるわけですが、企業さんのほうでは、その間の人材の手配とかそういうようなことが出てくるという、そういう状況ですよ。ありがとうございます。

そうしましたら、時間のほうが来ておるんですが、ここで何としても発言しておきたいという方、いらっしゃいますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

お願いします。

【事務局（土方）】 あと1点、資料ナンバー16に中部経済産業局さんの方から資料の提供をいただいております、中小企業・小規模事業者の人材活用ガイドライン、公開されているものですが、いろいろな支援していくために必要な事項だとかをまとめていただいているものになりますので、今回の協議会で併せて配付をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

【金井会長】 竹川委員、何か一言ございますか。

【竹川委員代理】 今回の会議で人材活用ガイドラインの配付をいただきありがとうございます。

簡単に御説明しますと、3ステップで人材戦略を検討できるというものになっておりまして、企業の経営者や経営支援機関が企業の人材に関する支援に使えるガイドラインです。

使い方としては、まず、ステップ1で経営課題を特定し、該当のページに進んでいただきますと、その経営課題をさらに深掘りする質問があり、それをチェックすると人材戦略の方向性が見えてきます。次にステップ2で具体的な人材戦略を検討いただき、ステップ

3では人材戦略を実行するための取組のポイントや、活用できる支援機関や支援ツールの情報が記載されています。

企業から人手不足や採用が出来ない等の相談が多く寄せられると思いますが、企業の課題解決に必要な人材はどんな人材か、本当に新たに採用しないと解決できないような経営課題か、経営課題の中身を深掘りしていただくことで採用以外の解決策が見つかる可能性もあり、効果的な支援ができると思っております。

当局では、今年度、経営支援機関向けにセミナー等で普及する事業を実施しており、関心のある支援機関には職員向け研修や実際にガイドラインを使って企業支援を伴走する事業もやっております。今年度は募集を終了しておりますが、来年度も同様の事業を実施すると思っておりますので、経営支援機関の皆様には来年度、御案内させていただければと思います。

ありがとうございます。

【金井会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、本日の会議でございますが、令和8年度の職業訓練実施計画の策定方針について御議論いただきまして、多くの意見をいただきましたので、それを加味して事務局のほうで御検討いただければと思います。

あと、ワーキンググループのほうでも詳細な分析をいただきまして、この後、4つのポイントについて取り組むというお話でございますので、引き続きお願いしたいかなというふうに思っております。

それでは、本日お時間いただきまして誠にありがとうございました。事務局のほうにお返ししたいと思います。

【事務局（平松）】 金井会長、ありがとうございました。また、委員の皆様におかれましても、熱心に御協議いただきまして誠にありがとうございました。

議事はこれにて終了となります。先ほど委員の皆様からいただきました御意見を踏まえ、地域ニーズに合致した公的職業訓練を運営していくとともに、令和8年度の職業訓練実施計画の策定を進めていくこととさせていただきます。委員の皆様におかれましては、引き続き御支援と御協力をお願いいたします。

以上をもちまして、令和7年度第1回愛知県地域職業能力開発促進協議会を終了いたします。本日は誠にありがとうございました。

— 了 —