令和７年度第２回愛知県地域職業能力開発促進協議会

開催日時 令和８年３月１２日（木） 午前１４：３０～午前１６：３０

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 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
日本福祉大学	常務理事（事業） 井上 京子
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
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
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
愛知労働局	局 長 小林 洋子

代理出席

愛知県職業能力開発協会	事務局次長兼企画業務課長 福島 陽子
愛知県労働局	就業促進監 澤田 圭紀

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
一般社団法人 愛知県専修学校各種学校連合会	副会長 髙岡 聡和
愛知県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長 加藤 俊彦
愛知県労働局	局 長 金山 敏和

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　尭 将
愛知県労働局	産業人材育成課	課 長　八重畑　弘毅
愛知県労働局	産業人材育成課　公共訓練グループ	主 査　小 林　晃
	〃	主 任　山 本　大 貴
	〃	主 事　米 倉　拓 杜

議題

（１）公的職業訓練の実施状況について

（２）愛知の取組状況

・デジタル分野の訓練の受講促進について

・製造・建設関連分野の定員充足に向けた取組の検討について

・合格辞退があった場合の対応について

・障害者の多様なニーズに対応した委託訓練実施事業における
PDCA評価の実施について

（３）令和８年度愛知県地域職業訓練実施方針及び計画（案）について

（４）令和８年度に実施する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの検証
対象分野について

【事務局（小林）】　皆様、お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから令和７年度第２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、委員の皆様には、お忙しい中、当協議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。

それでは、本協議会の開会に当たり、愛知県労働局長代理、澤田就業推進監より御挨拶させていただきます。

【澤田委員代理】　こんにちは。愛知県労働局就業推進監の澤田でございます。

本日、本来ならば労働局長の金山が出席するところだったんですけど、あいにく議会中でして、大変恐縮ですが代理で出席させていただいております。

委員の皆様方には日頃より、本県労働行政の、とりわけ職業能力開発の推進に対しまして御理解、御協力いただきまして、誠にこの場をお借りしてお礼申し上げます。

急速なデジタル化の進展に伴いまして、産業分野でデジタル人材の不足が大変見込まれておりまして、その育成が急務であると考えております。

こうした中、２月定例県議会では現在審議中でございますけれども、本県の令和８年度予算でデジタル人材の育成支援を重点事業として掲げております。具体に申し上げますと、今年度からやっております中小企業へのアドバイザー派遣や階層別研修、中小企業の経営者層向けのワークショップ等々、これは引き続き実施していくんですけど、来年度から新たに商工会とか商工会議所、行政書士さんなどの中小企業を支援する機関の皆様を対象とした研修とか人材育成プログラム、こういったものを新たにやっていこうと考えております。

また、昨年１２月の補正予算計上になりますけれども、債務負担をかけておりまして、新たに中小企業のデジタル化を担う人材を短期集中的にオンデマンドで養成する講座というものを新たに立ち上げておりまして、さらに、そこで学んだ知識を自社のデジタル化の実践につなげるために伴走支援までやるという新たな事業を、１２月補正で計上していますけど、実際本格実施は８年度になってまいりますが、そういった事業も実施してまいります。

また一方で、公共職業訓練につきましては、在職者訓練を今年度、同規模で実施いたしますとともに、その半数以上をデジタル活性化分野の訓練にしていこうというふうに考えております。

また、雇用セーフティネット対策訓練につきましては、引き続き、一部を除きにはなりますが、ほぼ全てのコースでデジタルリテラシーといったものを含むカリキュラムをやってまいります。

また、施設内訓練ですけども、来年度から機械技術に加え、ＤＸやネットワークの基礎、これをカリキュラムに組み込んだモノづくりチャレンジ科というものを三河高等技術専門校のほうで新設させていただきます。

こうした取組をいたしまして技術革新に対応できるデジタル人材の育成を進めてまいりたいと考えておりますので、御協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

本県では、２０２７年度までの５年連続で技能五輪全国大会・全国アビリンピックを開催予定でございます。また、２０２８年には御存じのとおり技能五輪国際大会も開催予定でございますので、この大会が次代のものづくりを担う若者にとって大きな目標になるとともに、子供たちがいろんな種類の技能や職種に触れることで興味関心を持って職業観を養ってもらえる絶好の機会と考えておりますので、関係者の皆様とともにしっかりと準備を進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、長々申し上げてしまいましたが、本県としては職業能力の開発に今後もしっかり取り組んでまいりますので、どうぞ御理解と御協力をよろしくお願いいたします。

以上です。

【事務局（小林）】　ありがとうございました。

続きまして、愛知労働局長、小林様より御挨拶をお願いいたします。

【小林委員】　愛知労働局長の小林でございます。

年度末のお忙しい中、本日の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、日頃より皆様方におかれましては、人材育成の推進をはじめとして労働行政に多大な御協力、御理解賜っておりますこと、この場を借りて厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございます。

さて、足元の雇用情勢でございますけれども、一番最新の数字は、令和８年１月でございますが、有効求人倍率が１.２３倍で、２か月連続で同水準を維持しております。企業の採用意欲は依然として高い状態でございますし、人手不足の傾向が続いているというふうに認識はしておりますけれども、一方で物価上昇、それから人件費の上昇、これらが雇用に与える影響についてはしっかり注意深く見ていかなければいけないというふうに思っております。

また、物価の上昇を上回る持続的な賃上げについては、これは引き続き政府の非常に大きな重要な課題だということでございまして、その持続的な賃上げの実現には生産性の向上が不可欠、生産性の向上のためにはデジタル技術の導入が不可欠、そして、デジタル技術の導入のためには、やっぱりそれを使いこなせる人材の育成が重要になるというふうに考えております。

このため、愛知労働局といたしましては、デジタルスキルの見える化など、先般もデジタルスキル表の御説明をさせていただきましたけれども、それを活用したデジタルスキルの見える化、訓練の中での見える化などをはじめとして取組を開始しているというところでございまして、本日、その取組状況の御説明もさせていただく予定でございます。

また、デジタル分野以外でも、やはり愛知県の基幹産業は自動車産業をはじめとした製造業でござい

まして、デジタル分野以外の分野でも人手不足は深刻化しておるというふうな認識でございます。

愛知県では２０２８年技能五輪の国際大会の開催が決定しておりまして、この大会を契機として、若い人をはじめとして、いろんな方々にものづくりへの関心を高めていただくことが重要だと思っておりますし、併せて技能振興の機運を醸成していくことが大事だというふうに思っております。

第１回のこちらの協議会で、就職率は高いんですけれども、受講者確保が課題になっている製造分野と建設関連分野の訓練コースについて、ワーキングで議論をするというお話をさせていただいたと思いますけれども、このワーキングの効果検証についても順次できるところから取り組んでおりますので、この後、取組状況の中で御説明をさせていただきたいと思っております。

本日は、協議会で、次第の議題にございますように、訓練の実施状況、それから、先ほど申し上げたデジタル分野の訓練の受講促進、それからワーキンググループの効果検証を含めて、いろんな取組について御説明をまずさせていただいて、その上で、それらを踏まえて、次年度、８年度の地域職業訓練実施計画（案）における訓練分野、コース、カリキュラムの設定について御議論をしていただくことを予定してございます。

皆様方におかれましては、それぞれのお立場で、ぜひ忌憚のない意見を賜ればと思っておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（小林）】　ありがとうございました。

申し遅れましたが、私は、本日の司会を担当させていただきます愛知県労働局産業人材育成課、小林と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、事務局から何点か御報告をさせていただきます。

本日の資料でございますが、配付資料一覧のとおり御用意をさせていただいております。また、追加といたしまして、資料の一番下に、公的職業訓練効果検証ワーキンググループ、第１回の協議会の際にお配りをさせていただいたものと同様になりますが、参考資料として追加をさせていただいております。御確認のほうをお願いいたします。

なお、本日は、名古屋商工会議所、兒島様、一般社団法人、愛知県専修学校各種学校連合会、高岡様が御欠席でございます。

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、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、よろしくお願いいたします。

【金井会長】　金井でございます。皆様の御協力を得てというふうに思っておりますので、よろしくお願い

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、議題のほうに移っていきたいと思います。

まず、（１）公的職業訓練の実施状況について、事務局より御報告をお願いいたします。

【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、令和７年度公的職業訓練の実施状況ということで、資料１と資料３でお話をさせていただきます。先ず、資料１の右側の求職者支援訓練の状況についてお話をさせていただきます。

求職者支援訓練について、それぞれ分野ごとでお話しさせていただきますが、まず、デジタル分野ということで、ＩＴ分野とデザイン分野の状況についてお話をします。

ＩＴ分野、まずこちらのほうは、令和６年１２月の状況と比べまして、コース数、定員数、受講者数ともに増加をしております。ただ、応募倍率、定員充足率は、前年度とほぼ同じ水準になっており、６５．２％、全体として少し拡充した形ですが、傾向としてはあまり変わっていないという状況でございます。

その次に、デザイン分野でありますが、こちらについては、応募倍率１２４．９％となり、昨年１８０％を超えていた高応募倍率が改善いたしました。それは、コース数が１６コースから２５コースに大幅に増え、受講機会が増えたことによるものであり、受講者数も昨年度３４１人から４５０人とかなり増加しています。一方、定員充足率はやや低下いたしましたが、全体的には順調な状況と言えると思われます。

それらをあわせたデジタル分野のトータルでは、コース数、定員数は増加し、高い応募倍率は解消され、受講者数も増え、受講促進が図られているという状況でございます。

その次に、営業・販売・事務分野についてですが、こちらは、コース数、定員数がやや減少したものの、受講者数はほぼ昨年と同じぐらいで、全体としては応募倍率、定員充足率ともに全体平均を上回っており、堅調な状況です。

また、介護・医療・福祉分野についてですが、こちらはコース数、定員数は昨年と変わっておりません。受講申込者数はやや減少しましたが、受講者数は昨年とほぼ同程度を維持し１４１名となりました。応募倍率９５．８％、定員充足率７４．２％と若干低下しましたが、定員の充足が難しい分野である介護分野としては、比較的、堅調な状況になっているところです。

それから、基礎コースですが、こちらは一番下の方に載せていますが、ほぼ昨年と同程度で、全体のコース数は総数では変わらない状況です。受講申込者数はやや減少しましたが、受講者数は同程度となり、定員充足率も昨年同時期と同じぐらいになっております。

最後に、資料ナンバー３を御覧いただきたいと思います。

こちらは、今、お話ししました訓練分野ごと、それぞれどういったコースが設定されているかを整理したものになります。ＩＴ分野から営業・販売・事務分野ということで、コースごとの充足状況が分かる形になっております。要因分析はこれからになりますけども、この表の一番下の実践コース合計というところを御覧いただきますと、４月と１０月の充足率が他の月と比べてやや低くなっていることが確認できます。全体の平均充足率は６０％台となっております。この時期に開講された訓練コースについて、同様の内容で他の時期に開講されたコースとの比較した場合の定員充足率は低くなっており、新規求職者の数、態様、訓練の開講時期などの影響について、今後、検証していく必要があるものと思っております。

私のほうからの説明は以上です。

【事務局（八重畑）】　愛知県労働局産業人材育成課課長の八重畑と申します。

それでは、引き続き、資料１の左側のほう、愛知県の欄を御覧いただきたいと思います。離職者向けの公共職業訓練の令和７年度実施状況、令和７年１２月末現在のものでございます。

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、２つ行っております。

まず、委託訓練のほうでございますが、求職者の就職を支援するため、雇用保険の受給者などを対象としまして、雇用セーフティネット対策訓練、離職者等再就職訓練、日本版デュアルシステム対応型訓練などを専修学校等の民間教育訓練機関に委託して幅広い分野で実施しております。

全体の状況でございますが、資料１の下の欄、定員３,３６６人に対し受講者数が２,２６０人となっております。うち女性が１,６５３人でございます。受講者数については、昨年度の同時期と比べますと２９人減少しておりますが、全体の充足率は６７.１％と、昨年度６７.９％とほぼ同じ状況となっております。

分野別で申しますと、介護・医療・福祉分野とその他分野、その他分野のほうはこども英語講師養成科というコースを主に実施しておりますが、この両分野の定員充足率が低い状況となっております。一方で、医療事務分野とデザイン分野については高い定員充足率となっております。

次に、資料１のほうを裏返していただきますと、施設内訓練のほうがございます。名古校、三河校の県内２校の高等技術専門校におきまして、総合造園科といった農業分野や、金属加工科、電気機器科、陶磁器科といった製造分野、インテリア科といった建設関連分野の訓練を実施しております。

施設内訓練の受講者は、定員が４５０人に対しまして受講者数が３０８人、うち女性が１１７人、定員充足率が６８.４％という状況でございます。分野別で申しますと、まず農業分野ということで、総合造園科については９８％と高い定員充足率となっております。製造分野につきましては、全体の充足率が６６.３％と低い状況になっておりますが、内訳を見ますと、電気関連分野の電気機器科、電気工事科、そして、その他の製造関連分野の陶磁器科につきましては１００％に近い充足率となっ

ております。一方で、金属関連分野でございます金属加工科については、訓練生を確保するのが難しい状況となっております。

次に、資料２のほうを御覧いただきたいと思います。

令和７年度愛知県雇用セーフティネット対策訓練月別開講（充足）状況でございます。

先ほどの全体の状況の再掲とはなりますが、一番右下に定員３,３６６人とあります。入校者が２,１６０人で、うち女性が１,６５３人で、女性比率は７３.１％となっております。全体の充足率は、こちらにありますように６７.１％でございます。

表の一番左側の欄に、地域別、名古屋、三河という欄がございまして、名古屋が定員２,５５８人、入校者１,７８８人、充足率６９.９％、三河が定員７７８人、三河のほうは西三河で４３６人、東三河で３４２人ということでございますが、入校者は４４４人、西三河が２６０人、東三河が１８４人、充足率５７.１％、西三河の充足率が５９.６％に対して東三河が５３.８％となっております。特に三河地域における受講生確保が課題となっておりまして、昨年度に比べると、定員充足率は同時期の比較で６２％から５７.１％と４.９％減少しております。

定員充足率向上のために、まずは受講者確保が一番の課題と考えておりますので、引き続き、求職者向け説明会の開催など、愛知労働局、そして各ハローワークと連携した受講者確保に取り組んでまいりたいと考えております。

私からの説明は以上となります。

【伊藤丈人委員】　皆様、こんにちは。雇用支援機構愛知支部の伊藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

失礼ながら着座にて説明させていただきます。

私からは、当機構で設置・運営をしております中部職業能力開発促進センター、ポリテクセンター中部と、それから名古屋港湾労働分所、ポリテクセンター名古屋港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。

資料ナンバー１の裏面の右側の欄を御覧ください。令和７年１２月末現在での離職者訓練の実施状況になります。

ポリテクセンター中部では、これはポリテクセンター名古屋港を含みますけれども、製造分野で機械加工技術科など１９コース、それから、建設関連分野で住宅診断サービス科など７コース、それから、その他分野で９コースの計３５コースを実施しております。

下段、合計欄の一番右側になりますが、定員充足率は全体で９２.２％と、昨年度同時期と比べまして１.２ポイント高くなっております。また、一番下のところ、参考記載しておりますが、デジタル分野で

は、生産現場のＩＣＴ化に対応したスマート生産サポート科など６コースを実施しておりまして、同分野での定員充足率は９４.２％と、昨年度同時期と比べましてほぼ同実績となっております。

表の右から２列目にあります応募倍率につきましては、合計で１４０.７％と、昨年同時期と比べまして１１.５ポイント高くなっております。これまで実施してまいりました広報活動が着実に成果として現れてきているものと考えております。

一方で、今後の募集期間におきましては、例年もそうでありますが、一定数の辞退者が発生することが想定されます。そのため、応募倍率１４０.７％という現状に甘んじることなく、辞退者が発生した場合でも、各課が確実に定員を満たせるよう、引き続き広報活動を継続・強化してまいりたいと考えております。

それから、この資料には記載しておりませんけれども、就職率についてでございます。令和７年１２月末現在では９４.２％と、昨年度同時期とほぼ同水準の高い実績となっております。このことにつきましては、私どもの取組だけで成果が出るわけではありませんで、ハローワークの御支援をいただきながら、そういうおかげもありまして、そうした状況の中でできる限りの訓練受講者に対する就職支援を進めております。

まず、在職期間中の支援といたしまして、訓練期間中から定期的に訓練受講者との面談を行い、状況を把握しながらアドバイスですとか求人紹介を行っております。こうした地道なサポートが早期再就職につながると感じております。

また、訓練終了後のフォローといたしまして、未就職者の方には、訓練終了後も定期的に連絡を取り、引き続き就職相談ですとか、あるいは求人紹介を行っております。訓練受講者の再就職に対する不安を軽減し、前向きに活動できるよう、伴走する形で対応しております。

今後もこうした取組を継続し、就職率の確保に最大限努めてまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

【金井会長】　御報告ありがとうございました。

今、各御担当から状況について御報告いただきました。御質問とか、それから御意見ありましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

資料３でございます。先ほど労働局さんのほうから御報告いただいた４月と、それから１０月の充足率がほかの月と比べると低いということがございましたけども、何か仮説はありますでしょうか。

【事務局（土方）】　ありがとうございます。

実は、この４月の開講コースというのは、応募の受付が大体２月とか３月とかになるわけでして、その時期というのは、求職者の方々の新規の申込みが、それほど多くない時期になります。また、申し込んで

いる方も、これからどうしていくのか決めかねている方も多いように思われ、そういった状況から、具体的に訓練を検討する方の数自体が少ないと思われます。仮説になりますが、それが定員充足率に影響しているのではないかと思っております。例年、３月末に退職されて４月に求職申込みされる方が多く、その後、スキルを身につけようか思う方は、恐らく５月とか６月に開始される訓練を検討され、申し込まれるように思われます。また、例年、夏場のボーナス、賞与を受けとられた後に辞める方々も多く、そういった方々の求職活動の開始時期も影響していると思われます。１０月の開講コースの申込は８月、９月になりますが、その時期に求職活動する方々が比較的少ないことが影響しているものと思われます。今後、開講時期による充足状況を分析して、訓練コースを設定できるとより訓練受講者を確保できるのではないかと思っております。

【金井会長】　ありがとうございます。

確かに、３月末で辞めて、ほっと一息してとかというふうにしていると、ちょっとタイミングがずれるのかなという気はいたしますね。そういう意味からしますと、同じコース数を準備するのではなくて、立ち上がりの５月や６月に回すというようなことを御検討いただいているという、そういうことでございますね。ありがとうございます。

ほかに委員の皆様から御意見等々ございますでしょうか。

そうしましたら、この後、関連する議題ばかりでございますので、もし必要性がありましたら戻って御質問いただければと思います。

それでは、先に進めさせていただきます。

（２）の愛知県の取組状況についてのデジタル分野の訓練の受講促進についてということで、事務局から御報告をお願いいたします。

【事務局（土方）】　引き続き土方のほうからお話しさせていただきます。

まず、資料ナンバー４の、私のほうからは資料の４－１ということで、デジタル分野の訓練受講促進についてお話をさせていただきます。冒頭、小林局長のほうからもお話がありましたが、デジタルの取組についてお話をさせていただきます。

まず、資料ナンバー４－１①というのを御覧いただきたいと思います。

これは、労働局のほうでまとめています「ハロトレNews」という訓練の情報ですが、これは募集しているすべての訓練の情報を一覧にまとめたものになります。個別に見るというよりも、全体でどんな訓練があるか分かったほうが求職者の方々が択しやすくなるのではないかということで毎月作成しているものです。この表紙を御覧いただきますと、「デジタルスキルを身につけたいとお考えの方へ」ということで、就職に必要なデジタルスキルを知りたいという方にはデジタルスキル表をご確認くださいということでご案内しております。

それを見て関心を持った方は、次に、デジタルスキルを学べる訓練コースを知りたいということになると思います。この「ハロトレNews」を１枚めくっていただきますと訓練コースの概要が載っており、例えば１ページの上のところ、「電気制御エンジニア科」というポリテクセンターさんの訓練がありますが、この訓練科名の下に「DXスキル５」ということで表記してあります。これはデジタルスキルを学べる講座としての案内表記、目印として記載しているものであり、DXスキルの「５」というのは、デジタルスキル表に記載しているスキルを習得できるカリキュラムが５項目、当該訓練コースに入っているという意味になります。

ここまでで、デジタルスキルを学べる訓練コースが設定されていることを知っていただき、次に、その設定されたデジタルスキルの内容、どのようなスキルが習得できるのかを知っていただくことが、訓練受講の検討には必要と考えました。資料４－１②をご覧ください。こちらが「ハロトレNews別冊」になります。デジタルスキルについて、先ほど「電気制御エンジニア科」では５項目学べるというお話をしたのですが、この別冊の一番左端に、そのデジタルスキル５項目の内訳を表記しています。「ハロトレNews」にDXスキルありとして表記した訓練コースについて、学べるデジタル関連カリキュラムの内訳を一覧にしたものが「ハロトレNews別冊」になります。それぞれ皆さんが、習得を希望するデジタルスキルがどの訓練コースに入っているのか、効率良く、見極めてもらうために作成したものです。

また、前回の協議会にて、委員のほうから、ソフトとかツールと言われても中身がよく分からない人も多いのではないかというご意見をいただきました。ご意見を踏まえ、資料４－１③のとおり「デジタルスキル用語解説」を作成いたしました。

例えば、先ほどの「電気制御エンジニア科」について、CADに関連するデジタルスキルということで、区分番号14のところに「Jw_CAD」と書いておりますが、この「Jw_CAD」って何なのだろうかということになる方もおられると思います。「デジタルスキル用語解説」の最後のページ、６ページのところを見ていただきますと、上から２番目に「Jw_CAD」ということで、その解説を載せています。「Jw_CAD」とは「無償で建築図面などの２Ｄ作図が行え、学習負担が低く…」ということで、ツールの大体の用途と言いますか、概要をここに記載しております。これをご覧いただきますと、この訓練を受ければCADのそういった作図をできるソフトが学べる、また、それは無償で使えるものと確認でき、それならば、この訓練を選択してみようかというような流れで訓練の受講を考えていただけるのではないかと思い、これらを作成したものです。またハローワークの担当の方においても、訓練の受講あっせんするときに、この用語解説を活用しながら相談することにより適切な受講あっせんにつなげられるのではないかと考えているものです。

また、訓練機関に対しては、企業が求めるデジタルニーズをまとめた「デジタルスキル表」を示し、それぞれの訓練コースに設定されたデジタル関連カリキュラムを確認するとともに、それらを「ハロトレNews」や「ハロトレNews別冊」に整理し、周知広報、訓練受講勧奨に取り組み、訓練受講者の確保を図るこ

とを伝えるものです。このことにより、訓練機関の理解、協力を得るとともに、企業が求めるデジタルニーズが訓練カリキュラムにいっそう反映されるよう、デジタル関連カリキュラムの設定を促していきたいと考えているものであります。前回からの取組として取り組んでいることは以上です。

【金井会長】　ありがとうございました。

前回の会議で、デジタルスキル表が全国でも評価されたという、そういうお話がありまして、ＤＸ、ＤＸと言うけれども、何がＤＸなんだみたいな、これからそこに参入していこうという求職者の方のために、でも、すごい細かいから、ちょっと引いちゃうかもしれないんですけれども、でも、順番に見ていけば、ああ、こういうことなんだなとたどり着けるという、そういう資料を作成いただいているということでございます。

これについて何か御意見等ございましたら御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。じゃ、佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】　この資料は、もう既にどこかに公開をされているわけですか。

【事務局（土方）】　はい、公開しております。ハローワークの方でも配布しており、労働局のホームページからも確認できるようになっております。

【佐々木委員】　これは企業側のほうにも伝わるような形になっているんでしょうか。

【事務局（土方）】　企業の方々への配布、周知等については、これからです。

【佐々木委員】　分かりました。企業の方にもお示しをいただけると、例えば、今言った電気制御エンジニア科の受講者というのはこんなスキルを持っているんだということを企業の人が分かれば、それはそれでまた就職のほうにもつながっていくかと思いますので、ぜひ企業のほうにもお示しをいただければと思います。

以上でございます。

【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。ぜひ佐々木委員のところや伊藤委員のところや岩原委員のところでも配布していただけるとうれしいなというふうに思います。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

というような形で、デジタル人材育成ということで新しいツールができたということでございます。

そうしましたら、２番目なんですけれども、製造・建設関連分野の定員充足に向けた取組の検討についてということでございます。

前回の会議で、この領域について、ワーキングの結果、一番最後に資料も追加していただいたということになっておりますけれども、していただいて、幾つか検討事項が出てまいりました。これについて御報告いただけるということでございますので、よろしくお願いいたします。

【事務局（八重畑）】　愛知県の八重畑から御説明をさせていただきます。

資料４－２のほうになります。令和８年３月１２日愛知県資料となっているものですね。

ワーキンググループにおいて、今後の定員充足のための課題の項目ごとに御説明いたします。

まず、項目の１点目、訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し等についてでございます。

検討に当たりまして、高等技術専門校の職業訓練指導員からの意見聴取、また、同じく職業訓練を実施する各都道府県への調査を実施いたしました。

これらを通じまして判明した事項としては、１点目は、本県の現場指導員は、毎日の訓練指導だけではなく、募集や就労支援等を含めた訓練の入り口から出口までの各種事務を一手に担っており、現在の人員体制では開講時期の分散化に伴うコース数の増への対応が難しいということが判明いたしました。

次に、全国の状況でございますが、本県と同様に、短期課程において金属加工系、建築施工系の訓練を実施する都道府県を抽出して、定員設定の状況等を表で整理しております。それが下の表になりますが、括弧のパーセンテージが定員充足率でございます。本県のような６か月の訓練期間では、年１回から２回の募集という形式を取る県が大多数でございますが、年４回といった方式を取る県もございます。こうした年２回以上の開講時期を設定する県のやり方を確認しながら、開講時期の分散化への対応を検討していく必要があると考えております。

なお、少しこの話の本筋からは外れますが、各県の募集定員という点に着目すると、本県では年間総定員を６０名と設定しております。しかし、他県では２０名程度で設定しているところが多い。ここに黄色く示させていただいているところでございますが、それが分かります。そのため、今後の見通しといたしましては、訓練開講時期の分散化の検討と併せて訓練科自体の適正な定員数の設定の検討も行っていく必要があると考えております。

続きまして、２ページ目になりますが、愛知県とＪＥＥＤのホームページの比較・検証についてでございます。

検討に当たりまして、専門校ＪＥＥＤのホームページの閲覧件数の把握・分析を行いました。専門校ホームページ閲覧件数は、一番最後が別添のホームページ閲覧数でございます。トップページの閲覧件数に比較しまして、今回の対象である金属加工科、インテリア科の個別ページの閲覧件数は、募集期間中には多い傾向にありますが、年間を通じて少なく、継続的な訓練科の周知がしっかりとできていない状況でございます。

県の募集パンフレットでは専門校のトップページにつながるＱＲコードを掲載しておりますが、ポリテクセンターさんのパンフレットでは訓練科ごとの紹介ページにつながるＱＲコードを掲載しているということで、個別にアクセスさせるための工夫ができています。本県では、求職者が気軽にホームページにアクセスできるような仕掛けとして、ＱＲコードを掲載した名刺サイズのチラシを安定所や県の関係イベント等で広

く周知していくことを考えておりますが、その他、またホームページのアクセス数が増えるような取組についても順次検討したいと思っております。

次に、３ページ目、３点目でございます。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についてでございます。

検討に当たり、当課の職員及び各校の指導員がポリテクセンターさんの見学会に参加させていただきました。また、改めて各専門校における見学会の実施方法の確認を行いました。見学会の内容としては、全体説明、訓練科ごとの説明、施設見学などといった当日の流れであったり、説明手法等に県とポリテクセンターさんの間に大きな違いはないものと認識いたしました。ただ、専門校の見学会では、参加者に対して訓練科への応募意向を確認することもございますが、結局は応募に至らない方が一定数いる状況でございます。こうした状況を踏まえ、見学会参加からどの程度受講申込みにつながっているかという相関関係、受講申込者にとって見学会のどのような部分が効果的であったかといった情報収集を引き続き行い、検討を進めていきたいと思っております。

最後に、３ページ、４番目の女性受講者の確保についてでございます。

今年度、金属加工科には女性受講者が１名在籍、三河校で７月に入校した訓練生がいらっしゃいますが、この方にはちょっと協力を得ることが難しく、この方について広報の発信をする見込みがついていない状況ではございます。今後、引き続き、女性受講者の協力が得られるよう調整を行うとともに、並行して、どのような内容の発信が効果的であるかという点を他機関の実施状況を参考に検討を進めてまいります。

また、女性活躍という女性受講者の確保という観点で、短時間訓練の実施につきましては、現場指導員の意見も聴取しながら引き続き検討をしてまいりたいと思っております。

愛知県からの説明は以上でございます。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　続きまして、ＪＥＥＤ愛知支部ポリテクセンター中部事業課の西原と申します。私のほうから、資料４－２②を用いてワーキンググループに係る検証・分析結果の御報告を申し上げます。

開いていただきまして、①番、募集科名、開講時期および定員数の見直しについて御報告いたします。

当センターでは、令和６年度から令和７年度にかけて募集科名の見直しや開講月の変更を進めてまいりました。その結果、今年度、当初設定していた目標値を上回る良好な成果を得ることができております。

今年度の受講状況、応募率、そして訓練実施状況などの実績から、訓練コースの構成、開講時期、定員数につきましては大きな課題は見られませんでしたので、次年度も現行どおりの募集科名、開講時

期、定員数で実施することとしております。

なお、カリキュラムつきましては、地域ニーズに即した内容で適宜見直しを行っており、次年度は２科についてカリキュラムの変更を行い、実施することとしております。

続いて、②番、広報活動の効果検証について御報告申し上げます。

当センターのホームページ「求職者の方へ」というリンクがあるんですが、そちらのページを昨年度と比較したところ、今年度は６月以降、アクセス件数が増加しておりまして、平均で１,２００件ほど上乗せされているということが確認が取れました。増加の要因については断定できておりませんが、需要ターゲティング広告の活用に加えて、広報の中でホームページへ見に来ていただく動線づくりというものを意識して強化してきたことが一定程度影響しているのではないかと考えております。

具体的には、チラシに掲載したＱＲコードをスマホで読み取っていただけるよう、配付時や案内の際の声かけに重点を置きました。あわせて、広報チラシや各種広報物のデザインも見直しておりまして、これらの工夫がアクセス増加につながったのではないかと捉えております。今後も効果を確認しながら引き続き改善を重ねてまいりたいと思います。

次のページに移りまして、見学会と応募者数の相関分析について御報告申し上げます。

応募者の当センターを受講申込みされた方で、見学会に参加していたかどうかについて調べましたところ、見学会に参加された方のうち、およそ７割の方が受講申込みにつながっているという結果になりました。多い月では９割以上の応募、少ない月でも５割弱の方が申込みをしてくださっておりました。こうした結果から、見学会の実施が受講申込みに一定の影響を与えていると考えております。

そこで、今後は、参加された方がぜひ受講したいと感じていただけるように、見学会のプログラム内容をより分かりやすく魅力的なものになるよう工夫していきたいと考えております。あわせて、見学会そのものにより多くの方に参加していただくための方法についても検討を進めてまいりたいと思っております。

また、先ほど県様のほうからも報告があったとおり、愛知県の職業訓練校とも見学会にお互いに参加し合いながら情報交換を行ってまいりました。昨年１２月８日に当センターで行われた見学会に参加していただきまして、当センターからも今年１月９日に三河校のほうで行われた見学会に参加させていただきました。お互いの取組を学び合ってきたということで、こういった連携は今後の業務を進めていく上でも大切だと感じておりますので、引き続き続けてまいりたいと思っております。

最後のページになりますが、女性受講者の確保についてですけれども、当センターでは、女性の方に安心して訓練に参加をしていただけるような環境づくりを整えております。その一環として、年度末から女性受講者の活躍事例の収集に取り組んでいるところとなっております。現在、まだ事例を集めている段階ですので、次年度以降も活躍事例をさらに蓄積していきまして、それらの情報を発信していくことで、女性

が受講しやすい訓練環境であることをより積極的にアピールしていきたいと考えております。

こうした取組を通じて、女性の受講者が少しずつ増えていくよう、引き続き環境整備と広報の強化に努めていきたいと考えております。

以上がポリテクセンター中部の検証及び分析結果の御報告となります。

【事務局（平松）】　続きまして、愛知労働局訓練課、平松より愛知労働局の検証結果をお伝えしたいと思います。

資料ナンバー４－２③を御覧ください。

１ページめくっていただいて、訓練コースを知ったきっかけというところを御説明させていただきます。

第１回の地域職業能力開発協議会のワーキンググループの検証の中で、表の赤枠のところを見ていただきますと、訓練コースを知ったきっかけの項目について、労働局ホームページの割合が低い結果となっており、愛知労働局の訓練課のホームページをきっかけとする訓練受講者を増やすことにより、定員充足、受講者確保が見込めるのではないかというところに着目して、下に書いてある取組、ホームページのアクセス数を分析することにより、効果的な情報発信の方法を検討し、内容充実を図るというところを取り組んでまいりました。

次のページに行きまして、現在の愛知労働局のホームページ内の各ページ数のトップ１０ということで、愛知労働局のホームページ内に、ページ数としては２００ページ以上ある中で、訓練関係サイトが労働局内の上位を占めているということが分かりました。ピンク色のところで載っているところですね。なので、サイトへのアクセス数が多いということで、訓練情報への関心が高いということがこれで示されているというところになります。

続きまして、次ページに移りまして、では、この訓練課関連サイトへの閲覧の経路はどういったものがあるのかというのを調べた結果。いわゆるヤフーとかの検索サイト経由が６万８,０００、検索サイト以外のいわゆるＱＲコードとかの二次元コードからが６万、外部サイトからのリンクが１万２,０００ということで、検索サイト以外のアクセス数は全体の約４割を占めておりまして、配布物に二次元コードが付してあるんですけれども、主なアクセス経路になっているという形で推測がされます。ですので、配布物については周知に一定の効果を示しているということが確認できました。

次に、次のページへ移っていただきまして、訓練課のトップページにおける項目のアクセス数というのも確認をさせていただきました。

左のデジタル人材育成支援というふうに書いてあるところが訓練課のトップページになるんですけれども、こちらのほうを見ていただくと、青枠の左のところ、表の左のホームページ内の該当箇所ということで、３番、２番、１番というところが、公共職業訓練コース一覧、各種アクセスのリンク、Ｑ＆Ａというふうになって

いるんですけれども、施設内のコースへの情報掲載ページという形になっています。

利用者が関心を寄せているということがうかがえる一方で、訓練課が重点的に発信したい１３番、丸の番号でいくと④番、ハロトレＮｅｗｓについては、アクセス順位が１３と、ほかのページに比べて高くない状況になっております。そこで、この時期に開講しているコース一覧であるハロトレＮｅｗｓの情報にたどり着きやすい構成とすることで、利用者への案内がスムーズになり、申込みの流れが自然に促進されることが期待されるということで、次ページになりますけれども、今後の取組として、サイトの情報を分かりやすく整理する形でトップページの改修を行っていきたいというふうに思っております。

訓練課からの説明は以上になります。

【金井会長】　ありがとうございます。

先ほどの資料の一番最後のところに令和７年度効果検証ワーキンググループの御報告があるんですけれども、この中で一番最後の１３ページを御覧ください。１３ページに、分析した結果として、さらに詳細な検討を要する項目ということで全部で４点挙げていただいております。それについて、それぞれの御担当から今御報告があったということでございますね。今の御報告の内容について、御質問とか御意見とかあればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。じゃ、川島委員、お願いします。

【川島委員】　連合愛知の川島です。

資料４－２①につきましての御質問になります。１枚目の大きな１番ですけれども、この中で、分散化を検討しているという中であったんですが、現場指導員の声からは分散化について対応が困難と記載があります。そうした中で、現場の声がこのように聞こえているんですが、やはり分散化を進めていくように聞き取れたので、そうしたふうに進めていくのであれば、何かしら理由があるのかなと思いますので、そちらをちょっとお聞かせください。

もう１点が、下の表の中で、愛知県が３０人掛ける２で６０人だけども、比率が少ないということが記載されております。ここが、年１回の募集コースは４月開講、年２回募集が４月及び１０月というふうに全国調査からということで記載があるんですが、最初のほうの資料の２で、このＡ３のＺ折りの資料によると、４月と１０月の開講はやっぱり募集が少ないといったような結果が出ております。そうしたことを踏まえると、４月と１０月の開講ではなく、ずらして始めていくのも１つの策なのかなと思いますので、ここは私の意見となります。

最後に要望ですけれども、資料の４－２②、ポリテクセンター中部さんの資料になりますけれども、１枚目で、変更点ということで、募集科名を変えてみたら充足率が上がりましたといったようなのが一目で分かるように記載があります。やはりネーミングというのは大事だなと思いますので、ぜひ愛知労働局のほうでも何か分かりやすい講習名とかも検討されてはと思います。

あと、次のページですけれども、広報活動の効果検証ということで、下の枠の中に成果の要因として広報物のデザインの一新という記載があります。ぜひ、いい方向への転換ですので、デザインを前から後、どのように変えたのかというのを、ここでカラーで御提供いただければ参考になるなと思いまして、こちらも要望として伝えさせていただきたいと思います。

以上です。

【金井会長】　ありがとうございます。

そうしましたら、県のほうからまず御回答ありますかね。

【事務局（八重畑）】　愛知県の八重畑です。

先ほど、御説明の中で職業訓練指導員からの負担増という声があるというお話をさせていただいたんですが、確かにそういう声もありますし、現在、４月と１０月の開講が集中しているという部分もございます。ポリテクセンターさんのほうがほぼ毎月のように開講時期があるというものと比較すると、県のほうが集中しているというところがございますので、ある程度工夫して分散することによって、さらに受講者数を増やすことができるのではないか、さらに言うと、職業訓練指導員の負担を増やさないような形で工夫してやれる方策があればというところで、まだ現在検討中ではありますが、引き続き検討を続けてまいりたいというところでございます。

【金井会長】　ありがとうございます。

そうしましたら、ポリテクセンターさんのほうもお願いいたします。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　まず、デザインの刷新について御意見をいただいたかと思います。大変申し訳ありません。そのようにどのように変えたのかをお示しすることがより説明もはかどったかと思うんですが、具体的には、テキストベースというものをなるべく写真に置き換えたりして、読み手の側が文字ではなくて画像から読み取れるようにというふうなことを中心にデザインを変えていきました。あと、二次元バーコードのほうも取り入れて、当然、配付するときに、人で配付する場合には、スタッフのほうから気軽にのぞいてみてくださいと。ホームページのほうには、訓練の動画はユーチューブでコンテンツを用意しておりますので、そちらのほうで、テキストや写真だけではちょっとなかなか説明が足りない部分を動画で補完するような形で、連動させるような取組をしてまいりました。

以上となります。

【金井会長】　ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。北野委員、お願いします。

【北野委員】　中部経済産業局でございます。

私は、資料４－２②について、１点質問と、あと、１点コメントさせてください。

まず、１枚めくっていただいて、①の募集科名、開講時期および定員数の見直しというところで、①の募集科名の中の一番上、旧科名としてはＮＣ機械加工科が新科名として機械加工エンジニア科というふうになったということなんですけれども、これは特に内容を変えたとかというわけではなくて、あくまでも名前を変えただけで充足率がかなり上がっているので、名前を変えたことだけでここまで上がったのかというところの御質問が１点と、あと、スライドで５枚目ですかね。④女性受講者の確保に向けた取組というところで、これはもうコメントだけなんですけども、本当にやっぱり女性の方って、きっとこの講座を受けて自分がついていけるのかというところから始まって、この講座を受けた後に、自分がどうその場で活躍できるのかというところは、なかなかイメージできないとここには入りづらいというところもあると思うので、ぜひこういう事例があったらよりイメージは深まると思いますので、１件でも多く収集とありますけれども、このあたりは期待しております。私ももしできたらぜひ見せていただきたいと思っております。

以上でございます。

【金井会長】　ありがとうございます。

じゃ、１点目のほうをよろしくお願いいたします。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　１点目のＮＣ機械加工科を機械加工エンジニアに変えて、昨年と比較すると大分充足率が回復してございますが、まずは名前のほうだけで、カリキュラムは刷新はしておりません。加えて、名前だけではなくて、先ほどの募集チラシのほうにもちょっと関わってはくるんですけれども、機械加工エンジニア科のコース説明をする募集チラシのほうを、なるべく写真を多用して、訓練のイメージがどのようなものかというのを分かりやすく伝えるようには心がけてまいりました。その結果、８１．３％に回復したということです。

さらに補足させていただきますと、実はこの募集自体は、定員と同数の１００％の充足率になるような募集人数は確保できていたんですけれども、合格の後に辞退者のほうが一定数発生してこの充足率になったということを申し添えておきます。

あと、女性の受講者の確保について、今、鋭意、女性受講者の方、修了して今は実際に企業で働かれている方に対して、企業の担当者を含めて活躍事例というのをインタビューの形式で調査しております。ただ、１点、やはり顔出しだとか、名前のほうはアルファベットにしてほしいだとか、あと、やはり自分がこの訓練校に通っていたということは何かあんまり知られたくないということで、作為的にこういった利用者の声の収集というのはこれまでも行ってはいたんですけども、今年度末に各課、女性の方に対して、なるべく多く１件でも集めたいからということで指導員のほうに協力を呼びかけてはいるんですけども、現場からの反応としてはそういった声もあるということを把握しているところであります。あまり無理強いはしないような形で収集のほうに努めてまいりたいと思います。

【金井会長】　ありがとうございます。

【伊藤丈人委員】　ポリテクセンターの伊藤です。御意見ありがとうございました。

女性受講者については、特に我々も重要かなと思っておりまして、やはり私どもはものづくり分野の訓練をしております。そうしますと、ごめんなさい、悪い意味ではないんですが、女性がどうしても敬遠するイメージ先行があるものですから、何か取っつきづらいとか、大変かなとか、よく昔言われました３Ｋとかというお話がありましたけれども、そのイメージが先行していることもありまして、なかなか女性に振り向いていただけないということがありますので、例えば、訓練説明会のときに実機を用いて、これは溶接なんかはそうなんですけども、ＡＲ溶接機というバーチャルで実際に溶接を体験できるようなものをたくさん増やして、身近に感じてもらって、全然大変じゃありませんというところを今強調していっております。そういった取組を地道に進めていきながら女性受講者の確保を引き続き進めてまいりたいと思っております。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。

ほかにございますでしょうか。

非常にやっぱり興味深いなと思って、各県の状況を調べていただいて、こんなことが分かってしまったというようなこととか、非常にすばらしいなというふうに思いました。

それで、各御担当のほうでそれぞれ課題や検討事項みたいなものがさらに出てきたかなと思うんですけれども、それらの検討のスケジュール感というか、そういったようなものについてちょっと教えていただければと思います。労働局さんからお願いしてもよろしいですか。

【事務局（平松）】　労働局、平松です。

このホームページについては、今現在検討しておる最中でございまして、一番遅くても来年度の協議会の第１回には御報告できるように準備のほうは進めてまいりたいと、こういうふうに思っております。当然、早くできれば、そのタイミングでスタートのほうはしていくというつもりで今現在進めておりますので、よろしくお願いいたします。

【金井会長】　第１回って６月でしたっけ。

【事務局（平松）】　１１月ですね。そこまでにはもう確実にできていると思います。

【金井会長】　１１月ですね。そうですか、失礼いたしました。１１月にはスタートしているといいなという、そういうことでございますかね。

【事務局（平松）】　はい。

【金井会長】　ありがとうございます。

それじゃ、ポリテクさんのほうは、さらなる御検討を予定されておられるんですけれども、スケジュール感的

にはいかがでしょうか。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　具体的なスケジュール感。すいません、ちょっと整理しておりませんでした。すぐ回答ができない状況ですけども、来年度には……。随時やっておりますので、スケジュール感というか、いついつまでに完成というよりは……。

【金井会長】　例えば、３番の見学会ですけれども、さらなる工夫ということを御検討いただいているということなんですが、そうすると、次の回には一部変更になったものが提示されるみたいな、そんなふうにお考えということでよろしいですか。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　そうですね。この見学会自体がポリテクセンターのほうでは毎週行っておりますので、毎週フィードバックするといいますか、その反応と、アンケートのほうでどのような形で伝わったのかが随時分かりますので、そういう意味で逐次というふうな形です。同じものをずっと使い続けて、最後、じゃ、また来年に向けてブラッシュアップというわけではなくて、担当者も違ってくるんですけれども、資料自体は都度都度見直しをかけているといった形です。

【金井会長】　ありがとうございます。

そうしましたら、愛知県さんのほうでお願いいたします。先ほど御質問も出ましたけれども、現場の指導員の方の不足ということは歴然としてあるわけで、そういったことについて、どのようなスケジュール感で進めていくかというところについて、お考えがあればお願いしたいと思います。

【事務局（八重畑）】　来年度の訓練については、もう募集が始まっておりまして、来年度で新たに変更するということはできないんですが、再来年度に向けて、先ほどもございましたように定員設定など改善できる面があれば改善していって、今回議題に上がっておりますのは製造・建設関連分野のことなんですが、それ以外の科であるとか学卒者訓練というのもやっておりますので、全体的な改善を進めていく中で、この製造・建設関連分野の定員充足率についても向上を図っていくことを引き続き行って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。

ちなみに、ちょっと分からないので教えていただきたいんですけど、再来年度の訓練に反映しようと思うと、大体いつぐらいまでに分かっていないと再来年度には反映できないという感じになるんですかね。私、よく分からないから伺うんですが。

【事務局（八重畑）】　令和９年度の募集についてはもう始まってしまうので、令和１０年度になる形になりますね。

【金井会長】　なるほど、令和９年度ももう始まっちゃっているんですか。

【事務局（愛知県）】 令和９年度がもう年度が明けたらすぐ動いてくるので

【金井会長】　なるほど。何か結構スパンが長い、ロングスパンだなという感じがちょっといたしまして、これは本当に現実の現状の愛知県の状況を分析していただいたところだと思うので、いや、ちょっと２年後だと遅いかもしれんと。

【澤田委員代理】　すいません、ちょっと補足を。

【金井会長】　お願いします。

【澤田委員代理】　申し訳ないです。ちょっと説明がよくなかったかもしれないんですけども、来年というか、今年の５月から令和９年度の募集を始めてしまうものですから、令和９年度４月の開講のものを直そうと思うと、今年度のときには既に検討がほぼめどがついていないと無理でして、だから、今年の５月から１年かけて募集をして、記者発表してやっていっちゃうものですから、記者発表を５月にしたものを直すことがなかなか難しいというのがございまして、それで、今、令和８年ですけど、ちょっと難しいです。令和９年、来年の５月から募集するものについては変更した内容でというのを目標にやっております。それで令和１０年度の開講と言っておりますけども、募集時期ベースでいくと、今年の５月は令和９だから、来年の５月から募集するものについては新しいというふうなことになるように今検討しておるということでございます。

【金井会長】　ありがとうございます。

やっぱり県の行政がされることだから、きちんと計画を立てて間違いのないように進めていただくというのは大事かなと思うんですが、雇用情勢とかの関連を考えると、何か方法はないかなとちょっと思ったので、またよかったら検討していただきたいなというふうに思いました。何か委員の皆さんで思いつく方法があれば、ぜひお願いしたいと思いますが、いかがですか。

【明神委員】　パソナの明神でございます。ありがとうございました。

改めて愛知県様のものもちょっといろいろと見させていただいて、定員の充足率という観点でいくと、少なくなったから必ず埋まるというわけでもないんだなというのも改めて数字も見ていて思いまして、相対的に比較したときに定員数が多いという部分が充足率への影響というところで見れるところもあるのかもしれないですけど、他県さんを見ても、じゃあ、定員数が低ければ必ずしも充足率が上がるかというわけでもないですし、県の人口規模とかも含めて、ちょっといろいろ見たりリサーチしてみたんですけど、やっぱり必ずしもそうとも言えないなというところがあるのかなというふうにも思います。なので、当然それも選択肢に入れながら２年後に向けて検討されるということも重要かと思いますけれども、先ほどポリテクセンターさんとか労働局さんのように、ホームページですとか、そもそも動線の部分ですとか、そういったところの工夫というところをされることで改善される部分って多分にあるのかなというふうなところもお伺いできましたし、あと、事例を伺っていて聞いていても、やっぱりじっくり見るということがもう今難しい時代なんだなというのはすごく思う

んですね。いろんな情報を発信するのに、ぱっと目に入って、そこでもう印象が決まって、それで申し込もうかどうしようかって。ましてや、訓練を受けるか受けないかというと、自分がこれまでやったことのある分野じゃないものを新たなものとして学ぼうとするとか、そういった観点でいくと、たくさんの情報量の中からテキストベースでだったりホームページの中から必要な情報を探さなきゃいけないというのが、やっぱりすごいどんどん情報量が増えれば増えるほどハードルになってきているかなと思うので、より分かりやすい、見やすい、それから受講者側を意識したというふうなところの観点がすごく必要かなと思います。

先ほどのポリテクセンターさんの２ページのネーミングのところでも、何か個人的には面白いなと思ったのが、ＮＣ機械加工科が機械加工エンジニア科になってすごい増えるんですよね。これは、機械に携わっている方だったらＮＣのほうがどういうことをやっているかって多分イメージがつくはずなんですけど、もっと曖昧な機械加工エンジニア科のほうがイメージが多分よくて申込みがある。でも、その下のものづくりサポート科って、すごくふわっとしたイメージのコースなんですけど、ＣＡＤサポート科という具体的な内容になったほうがこちらは申込みが増えるという。だから、内容とか全体感でこうしたほうがいいという１つの流れにとらわれるんじゃなくて、個別具体的に、より受講者とか未経験者とか対象者層がどういうふうに受け止めるかなというのをいろんな目線で考えながら、ネーミングやウェブ媒体、それから広告の動線というところを改めて考えなきゃいけないのかなというふうに思いましたので、ちょっと感想めいたものになりましたけども、以上でございます。

【金井会長】　ありがとうございます。

短期で対応できるところと、それから長期的に考えないといけないところというのがあるのかなって、今、御意見を伺って思いました。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、ほかにもあると思うんですけれども、ほかの議題もございますので、また戻ってもいいかなと思いますので、取りあえず先に進めさせていただきたいと思います。非常に精密な分析をしていただいたおかげでいろんなことが分かったなということで、本当に御担当の皆様にはお礼申し上げたいと思います。ありがとうございました。

そうしましたら、次に、合格辞退があった場合の対応でよろしかったですかね。お願いします。

【事務局（土方）】　訓練課の土方です。

合格辞退があった場合の対応ということで、資料４－３をご覧いただきたいと思います。

前回の協議会のときに、応募倍率１００％超えているけれども、定員充足率が８０％にとどまっているというようなケースがあって、そういうことはある程度想定できるのではないか、補欠合格だとか、目減り率を想定した対応ができないものかということで委員からご意見をいただき、まず現状の状況を確認いた

しました。表の中で補欠合格、繰上合格、定員割増合格ということで整理しております。補欠合格というのは、あらかじめ欠員があったときには合格になるということで、合否の通知の際、その旨を通知するということと整理し、繰上合格というのは、合格辞退があった都度、個別に次点の方に連絡をして合格者を決めていくということとして整理しました。また、定員割増合格というのは、定員３０名のコースについて、受け入れることを前提に定員以上の合格者を出すこと、例えば、３１名、３２名の合格を出すということで、この３つのパターンにより現状確認をいたしました。

現状では、補欠合格という形での通知、これは実施しておりませんでしたが、繰上合格については、運用上ですでに実施していることを確認しました。ハローワークにおける受講あっせん手続きなどタイムリミットがありますが、可能な範囲で、各訓練機関から個別に繰上合格者に連絡し決めていくという対応を行っていたものです。これは訓練機関とハローワークとの間で、運用上で実施されていたもので、労働局として明確に把握していなかったものです。運用上の実施であるため、そのときどきの状況により、繰上合格対応する場合もあれば、対応しない場合もあるということでした。

また、定員割増合格というのは、予算・設備面での状況の兼ね合いがあり、それを見極めた上で割増合格を実施するケースもあるという状況でありました。

なお、今後についての整理ですが、この内容で確定というわけではないのですけれども、今後、補欠合格について、これは検討していく余地はあると考えています。しかしながら、一方で、求職者の方々を一時的に拘束すること、待機してもらうということにもなり、その期間中の求職活動や他の訓練を申し込む機会の喪失につながる可能性もあるので、どのように対応するか慎重に検討しないといけないと思っております。

それから、繰上合格については、すでに運用上の実施をしているところであり、現状、実施しているところと実施していないところの差異が生じているところであります。これについては、繰上合格が関係者間で調整により可能であることについて、訓練機関、労働局、愛知県、ＪＥＥＤ、ハローワークにおいて、認識共有するようにしたいと思います。こちらの方は、訓練課において整理し通知していきたいと思っております。

定員割増合格については、設備、予算等の許す場合は、可能な範囲で実施するということで、それは個々の訓練機関での個別対応により進めていきたいと思います。まずは繰上合格について、きちんとやっていけるようにしたいと思っております。以上です。

【金井会長】　ありがとうございます。

前回のときに、せっかく１３０％ぐらいの応募率があるのに１００％で現在では切っているということで、それで、蓋を開けてみると一定数の辞退があって８０％だったということはちょっともったいないんじゃない

かという御意見が出まして、それで調べていただいたということでございます。

先ほどの研修のところでも、ポリテクセンターさんのほうからは辞退者対策というのを考えたいというふうに言っていただいたんですけど、何か今のところ考えておられる辞退者対策はありますか。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　効果的なといいますか、今、実際に行っている方法としましては、補欠合格というのは定員数に対して応募者が多い場合には確保しているところなんですが、ただ、辞退者の方がいつ辞退してくるかという、このタイミングも結構難しくて、入所する３日前よりもっと前であれば対応ができるんですが、入所する１日前、前日とかに辞退の申出があると、補欠合格者の方に連絡が間に合わないといった課題があったりします。それについての対応策というのは、今まだどうすればいいのかというのは答えが出ていない状況です。

【金井会長】　ありがとうございます。

補欠合格はやっておられないというふうにこちらではなっていますけども、やっておられるんですね。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　補欠合格というのは、あなたは補欠で合格はしていますというふうな通知はちょっとしていないと。要は不合格で一旦は出しておりまして……。

【金井会長】　そうですね。ここであります繰上合格をされていらっしゃるということですね。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　そうですね。すいません、言葉をちょっと。そういうふうに捉えていただければと思います。

【金井会長】　ありがとうございます。

御意見いかがでしょうか。お願いします。

【井上委員】　日本福祉大学の井上でございます。

前回お休みしてしまったので、前回の会議の中で話題になったかもしれないんですけれども、辞退の理由や時期やその属性みたいなことは一定分析をされているのでしょうか。といいますのは、説明会に出て書類をそろえてというのは一定それに向けた行動に移している人たちなので、辞退したとしても次の候補としてすごく意欲が高い人たちというふうにも受け止められるんじゃないかというふうに思いまして、辞退の傾向があるのであれば、例えばですけど、申込みのときに事前に自己チェックのような形で少し本人にその意識を問うようなシートを課すだとか、何か予防の方法もあるかもしれないななんていうふうに感じるんですけれども、いかがでしょうか。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　辞退の連絡があった際に、差し支えない範囲でなんですが、辞退の理由のほうは聞いて調査しております。多くが就職による辞退ということで、気分が変わったからとか、合格したけれどもやっぱり受けたくありませんという意見はありません。ほぼ就職による辞退です。求職者の方がハローワークで職業相談を重ねながら新たな分野で活躍したいということで決意はされていると思

うんですけども、この売手市場というんですか、オプションとしては、受講あっせんを受けて職業訓練校に選考を受けに来たとしても、もう１つ、一方では就職活動しているということの確認が取れております。その上で、会社から内定をいただいた場合には、職業訓練校のほうを辞退して早く収入を得たいといったような選択をされる方が多いのかなと思っております。

【金井会長】　ありがとうございます。

それで、大学等々でもやっているんですけれども、ほかの大学に合格したのでというのは、個々人の理由はいろいろなんですけれども、やっぱり一定数あるんですよね。１０％とか１５％とか、大学によっても違ってくるんですけれども。この定員割増合格ではなくて、辞退者の一定の割合を読み込んで合格を出すということは、大学などではもう常識的にやっていることなんですね。そういうことが可能なんじゃないかな。やっぱり申し込んでから３か月ぐらいの間に就職が決まる方というのは一定数いて当たり前なので、その分を読んで合格数を出すと、せっかく１３６％の人が来てくれているのに定員充足率が８２ということはないんじゃないかなという、そういうお話なんですね。企業でもそうですよね。そうなんですけど、御検討いただけないかなというふうに思ったんですけど、どうでしょうか。

【伊藤丈人委員随行者（西原）】　歩留りといいますか、合格者を定員よりも一定数多く出すと。その割合がどのぐらいが妥当かというのがなかなか難しくて、当然、訓練をするには訓練機材もありますし、実習場や教室のキャパもありますので、じゃ、例えば２０名の１割が妥当なのか、でも、それを超える辞退者が、期によっては違うんですが、発生いたします。そうなると、やはり定員充足率１００％を確保するための補欠合格者の割合数というのが、なかなか定量化することが難しいといいますか。ですので、内々の補欠合格候補者みたいな形で、ストックという言葉はちょっとおかしいんですけども、確保できる場合によっては、辞退の申出が、入所日よりかなり期間があった状態、３日以上空けた状態で来た場合には、すぐさま空きができましたので入所しませんかというようなお声がけをなるべくするようにはしております。

【金井会長】　ありがとうございます。

歩留りはなかなか難しいと思います。

伊藤委員、お願いします。

【伊藤丈人委員】　ありがとうございます。

なかなか難しい問題ですけれども、例えば、この表のポリテクセンター名古屋港の欄、離職者のところで定員割増合格がバツになっております。これは、訓練の性格上、ポリテクセンター名古屋港は、クレーン運転の技能者ですとか、あるいは物流機械の操作をする技能者を育成するところなんですが、やはりショベルカーですとか、そういう実機を使って訓練するんですが、１人１台ずつというわけにどうしてもいかないわけです。３０台ショベルカーが要ることになってしまいますので、そうすると物理上どうしても難しいわけで

す。例えば、極端な話、５人やるんですが、１人１台ですので、ほかの４人は待っていないといけないんですね、自分の番まで。という実情がありまして、たくさん来たから、じゃ、それだけ採ればいいじゃないかというわけにはなかなかいかないというのが実態でございます。私どもも、せっかく来ていただいたので全員合格ということで入っていただきたいのはやまやまなんですが、そういう実態があるということでございます。

【金井会長】　ありがとうございます。

なかなか難しいところなんですが、ポリテクさんも、今回の製造分野は、１３６％の方が応募されたけど、定員充足率は９０％だったということで、１０％の人がちょっと寂しい思いをされたんじゃないかなという、そういう感じがするので、定員充足ということを考えると、その辺のノウハウを積み上げていただくということが大事かなとちょっと思ったので発言させていただきました。

お願いします。

【岩原委員】　私も金井先生のお考えに賛同で、過去のデータだとか、あるいは雇用情勢だとか景気動向とか、そういうデータは山ほど過去にあるものですから、そういうのをＡＩで分析すれば多分出てくると思います。ぜひ一度チャレンジいただきたいなと。データを入れると本当に信じられないぐらいの成果がＡＩで出てくるものですから、ということで、一度チャレンジをぜひお願いできるとうれしいなと思います。

【金井会長】　ありがとうございます。ぜひ御検討いただければと思います。

そうしましたら、ほかの議題もありまして、ちょっと押しておりますので次に進ませていただきたいと思います。

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練実施事業におけるＰＤＣＡ評価の実施についてということでございます。事務局から御説明のほうをお願いいたします。

【事務局（八重畑）】　愛知県の八重畑です。引き続き御説明させていただきます。

それでは、資料４－４になります。４－４①となっておりますが、障害者委託訓練事業における令和４年度から令和５年度のＰＤＣＡ評価の結果について御報告いたします。

この訓練は、愛知県が実施主体として、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託先を活用して障害者雇用ニーズに対応した訓練を行っております。この訓練では、国の計画、第５次障害者基本計画において、就職率の目標を５５％以上と定めておりますが、全国の就職率が令和５年で全国平均４０.４％と下回っているため、予算執行率の適正化等を目的にＰＤＣＡ評価が令和７年度に試行的に導入されることとなり、令和７年度から本格実施となりました。

令和６年度の試行実施の結果は、地域ごとの職業能力開発促進協議会で報告をする取扱いとなっておりますので、厚生労働省に提出しております評価結果様式に基づき御説明させていただきます。この資料４－４①の資料と、後ろにちょっと参考資料のほうをつけさせていただいております。

まず、令和４年度ですが、訓練実施計画数の１６２件について、実績は訓練受講者数が１２２

人、就職者が６０人で、就職率は５５.０％となりました。評価はＢとありますが、評価の詳細は参考資料の２枚目のほうにございますが、こちらの表でＡＢＣＤの中のＢとなっております。令和４年度の評価は、就職率はいいが、訓練実施計画数に対する訓練実績数の割合を示す執行率が８０％未満であることからＢ評価となっております。この評価結果に応じて、参考資料の３枚目のとおり、訓練計画数や事業予算へ反映されていくこととなります。令和５年度に向けた見直し内容としては、訓練施設でのキャリアコンサルティングの際に県のコーディネーターも同席したり、オンラインツールを活用した就活やテレワークなど新たなニーズに対応できるよう改善に努めました。

次に、表の下、令和５年度ですが、実施計画数の１４８件について、実績としては、訓練受講者数が９２人、就職者が４３人であり、就職率は５０.６％となりました。執行率が６２.２％と低いことから評価はＤとなります。この結果を基に、令和６年度の執行率改善の取組として、計画の実現性が高い委託先の確保、委託先との連携強化を図り、より多くの訓練を行えるよう努めました。また、定員を満たしていないコースの募集延長、約１００団体の福祉事業関係者等への募集周知といった広報の強化、支援機関等へのニーズ調査を踏まえたカリキュラムの改善も併せて行いました。就職率の改善に向けては、企業との直接マッチングを新たに試みるなど、訓練施設だけでなく、県としても積極的に関わることで就職機会の提供を図ったり、資格取得を目標とするコースでは、個別の学習計画の設定と進捗確認といったサポート体制を強化し、関連職種への就職率の向上を図っております。

今後とも、ＰＤＣＡサイクルによる評価を行いながら、適正な訓練実施に努めてまいりたいと思います。

私からの説明は以上です。

【金井会長】　ありがとうございました。

委員の皆様から御質問、御意見等ございますでしょうか。

新しく導入された手続ということで、今、非常に明確に改善点について御報告いただいたところでございます。この後、令和７年から標準化ということですので、またこちらでも発表していただけるということで、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

そうしましたら、ここまでの分析を踏まえまして、令和８年度の愛知県地域職業訓練実施方針及び計画（案）ということで事務局から御説明をお願いいたします。

【事務局（八重畑）】　愛知県の八重畑でございます。

それでは、資料の５－１でございます。愛知県の令和８年度計画について御説明いたします。

計画の４ページの４番になります。計画期間中の公的職業訓練の対象者数等をお開きいただきたいと思います。

（１）公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等の①施設内訓練を御覧ください。

これは、施設内訓練の離・転職者向けの訓練になります。令和７年度と同じ定員４８０名で計画しております。訓練科目については、名古屋校及び三河校の金属加工科をメタルクラフト科に名称変更いたします。

次に、５ページ、６ページの②委託訓練でございます。

令和８年度におきましては、６ページになりますが、表の合計欄に記載しておりますように、定員としましては４,２５７名の規模で実施する予定でございます。この規模につきましては、厚生労働省から示された愛知県の目安数を踏まえ、令和７年度の４,８２３名から５６６名ほど減少した計画数で実施することとしております。

デジタル人材育成の強化ということで、この計画数４,２５７名のうち、パソコン系の訓練も含めてにはなりますが、約７０％をデジタル活用分野のコースとして計画しております。委託訓練にはいろいろコースメニューがございますが、短いもので２か月、長いもので２年の訓練になります。

６ページの表の一番上の知識等習得コースにつきましては、そちらにはオンラインコースを含んでおりますが、オンラインコースについては２６コース、５２０人の定員で計画しております。

その下の知識等習得コース、４か月もしくは５か月の訓練期間ということで、愛知県経営者協会さんと愛知県で共同開発いたしましたデジタル人材育成コースを１２０人定員で予定しております。１つは実務に活かせるＩＣＴビジネス科というコース、もう１つは現場で役立つプログラミング科というコースでございまして、この２つのコースを経協さんの会員企業でどういった人材が必要かというヒアリングを行った上で、共同でカリキュラムを開発し、この訓練科を設定いたしております。今年度もこの２種類を６コース実施しておりますが、来年度も２種類６コース実施する予定でございます。

また、６ページの表にありますように、介護福祉士や言語聴覚士などの国家取得の取得を目指す２年間の訓練コースや、精神保健福祉士や社会福祉士の国家資格の取得を目指す１年間の訓練コースも実施しておりまして、来年度も同様に計画いたしております。

その他、定住外国人向けのコースや、育児等で通所型の訓練の受講が難しいという方向けに、自宅で訓練を受けていただくということでｅラーニングコースを設定しております。また、座学と職場実習を組み合わせたデュアルシステム訓練のコースも計画しているところでございます。

これらのコースの内容につきましては、令和７年度に実施している計画とほぼ同じような内容になっております。

続きまして、その下、（２）公共職業訓練（在職者訓練）でございます。

７ページの愛知県の欄でございますが、今年度に引き続き、来年度におきましても、名古屋、三河の両専門校で、合計２,０００名という定員を設定の上、同規模にて実施する予定です。在職者訓練

について、２,０００名のうち過半数以上１,１５９名をデジタル関連訓練で実施していく予定でございます。

続きまして、（３）公共職業訓練（学卒者訓練）でございます。

愛知県の欄でございますが、名古屋校の機械エンジニア科をモノづくり機械科、三河校の機械技術科をモノづくりチャレンジ科に名称変更し、定員２３０名の規模で実施いたします。

続きまして、８ページでございますが、（４）の障害者等に対する公共職業訓練でございます。

①の施設内訓練、②の委託訓練、③の在職者訓練につきましては、令和７年度と同等の規模で記載のとおり訓練を実施していく予定でございます。

最後になりますが、１１ページのほうを御覧いただきたいと思います。

６、その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等でございます。

地域リスキリング事業ということで、今説明させていただいております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、地域に必要な人材の確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキ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リスキリングの推進サポート等及び③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援の３つとされています。

なお、令和８年度に実施する地域リスキリング事業につきましては、令和８年度に開催される愛知県地域職業能力開発促進協議会にて報告させていただきます。

愛知県の訓練につきましては以上でございます。

【伊藤丈人委員】　続いて、ポリテクセンターの御説明でございます。

資料が前後して恐縮ですが、同じ資料の５ページ中ほどの機構愛知支部というところを御覧ください。５ページの中ほどでございます。

ポリテク中部の実施計画になりますが、本年度の定員と同数の５００名の計画としております。また、一部の科におきまして地域ニーズを踏まえたカリキュラムの変更を行うこととしております。

その下、ポリテク名古屋港の実施計画になりますが、港湾企業からクレーンや物流機械の操作ができる技能者のニーズが高いということから、本年度の定員と同数の１００名の計画としております。

続きまして、在職者訓練の実施計画を御説明いたします。７ページ中ほどの機構愛知支部の欄を御覧ください。７ページ中ほどでございます。

まず、ポリテク中部の計画でございますが、本年度の定員と同数の５,５３０名を計画しております。設定するコースにつきましては、企業や団体ニーズ調査を行いまして、毎年度見直しを行うこととしておりますが、令和８年度のコース設定に当たっては約５０コースの見直しを行いました。

次に、ポリテク名古屋港の実施計画でございますが、本年度の定員と同数の２００名の計画としております。

なお、両施設ともに、年度当初に設定したコース以外にも、企業や団体からの要望に応じたオーダーメードコースの設定を随時対応するということにしております。

最後でございますが、続いて学卒者訓練の計画を御説明いたします。

８ページの上段、機構愛知支部の欄を御覧ください。８ページの上段でございます。

ポリテク名古屋港では、クレーンですとか物流機械に関連した１年間の訓練として港湾荷役科を実施しておりますが、本年度の定員と同数の３０名の計画としております。

簡単ではございますが、以上でございます。

【金井会長】　ありがとうございます。

労働局さんからの御報告は、（４）の効果検証ワーキンググループの検証対象分野についてというのも併せて御報告いただければと思います。

【事務局（土方）】　訓練課、土方のほうからお話しします。

まず、この資料の５－１の９ページを御覧ください。

求職者支援訓練の対象者数ということで、前回の協議会のときに、訓練の認定規模について、厚生労働省のほうから大幅増となる当初内示案が示されたとお伝えしましたが、最終的には７年度と同じ１，９１６人という認定規模が示されました。昨年度、７年度の計画を策定する際、求職者支援訓練の分野ごとの割合について、地域ニーズ等を踏まえた検証を行い、大幅に見直しをさせていただいたところでありますが、現状、7年度においては、見直し後の計画に基づくコース設定により、応募倍率等について一定の改善が認められております。8年度の認定規模は7年度と同規模になったこととを踏まえて、８年度計画案は、7年度と同じ内容で設定・計画させていただきたいと思います。

次に8年度の公的職業訓練の実施方針について、資料５－１の３ページのところをご覧ください。

どのような方針で訓練を進めていくのかまとめております。

資料５―２も一緒にご覧ください。資料はこれまで報告させていただいた内容を表形式にまとめたものです。まずデジタルの分野についてですが、表の右に、ＩＴ分野・デザイン分野別、公共の委託訓練、求職者支援訓練別の状況を整理し、それぞれの課題、受講者確保、定員充足率の向上、就職支援の強化など整理しております。８年度の実施方針としましては、基本的に、現在の取り組んでいるデジタル分野の受講者確保、就職支援の強化等の取組を引き続き進めさせていただきたく、資料５－１の実施計画案の３ページのところに「３（１）デジタル分野の拡充」として取組方針案を記載させていただきました。

次に資料５－２の２枚目に「製造分野」「建設関連分野」の内容を整理しております。こちらの内容も、先ほど、ご報告させていただく中で、各状況をお伝えしているものですが、主に愛知県で実施される製造・建設関連分野の訓練について、定員充足率を上げていくこと、受講者確保していくことなどの課題が見受けられるところであります。今後、ポリテクセンターで実施される訓練も含め、７年度効果検証ワーキンググループでの検証結果を踏まえた課題解消の取組を進めていく必要があることから、資料５－１の実施計画案の３ページに「３（２）「製造分野」「建設関連分野」の定員充足に向けての取組」にまとめさせていただきました。７年度効果検証ワーキンググループでの検証による課題について、先ほど、愛知県、JEEDから現状をご報告いただいたところです。今後もこれらの課題解消等に取り組んでいく必要があるため、それぞれの課題については、実施計画案の４ページに①、②、③、④と項目を掲げ、取組を進めていくことといたしました。

また、資料５－２の３枚目、「介護・福祉・医療分野」についてですが、表の右に公共職業訓練の委託訓練と求職者支援訓練のそれぞれの状況をまとめさせていただいております。委託訓練については、応募倍率が少し低く、定員充足率も低調な状況ですが、就職率は非常に高い状況になっております。一方、求職者支援訓練については、前年との比較では低下しているものの、応募倍率は９５．８％と１００％に近く、定員充足率も委託訓練と比べて高い状況になっています。介護分野の訓練の定員の充足として良い状況になっているのですが、就職率は６０.０％ということで、求職者支援訓練の全体平均よりも少し低くなっています。このように公共職業訓練の委託訓練と求職者支援訓練との間で、少し違う傾向が見受けられております。

介護分野は人手不足分野であり、人材育成に係る重点的な取組を進めていく必要がある分野です。受講者の確保、就職率の向上を図るためには、現状の検証・分析による課題の把握が重要になることから、８年度の効果検証ワーキンググループのテーマとして、実施計画案の４ページの３（３）に記載させていただきました。

最後になりますが、実施計画案の１１ページをご覧ください。「５（４）公的職業訓練の更なる周知・広報の実施」のリスキリング、職業能力開発機運の醸成というところで、来年度、名前はまだ決まっておらず仮称になりますが、「職業訓練フェスタ」を開催する旨記載しております。8年度において、訓練の説明から体験など含めた周知・広報のイベントを開催していきたいと考えており、そのことを盛り込ませていただきました。私のほうからは以上です。

【金井会長】　ありがとうございます。

ちょっと私のスケジューリングが悪くて、だんだん時間がなくなってきたんですけれども、各御担当の方が端的に説明していただけたので、ちょっと時間があって御質問とか承れるかなと思うんですが、委員の皆様、

いかがでしょうか。

今年の丁寧な分析を踏まえまして、それから、去年の分析を踏まえまして来年の方針が立ててあるということですし、愛知県さんも何か科の名前を金属加工からメタルクラフト科に変えるんですよね。これはめっちゃ楽しみですね、どういう成果が出るかというふうに思いました。

何か御発言はございますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

本来なら委員の皆様全員に御発言いただきたいところなんですけれども、ちょっと私の取り回しが悪く、だんだん時間がなくなってしまいまして大変申し訳ございませんでした。御意見ありましたら、どしどし事務局のほうに申し出て……。はい、どうぞ。

【岩原委員】　大変参考になりました。特にデジタルの関係のいろんな情報をいただきまして、私自身もアナログ人間なものですから、大変勉強になりましてありがとうございました。

今、企業で起こっているすさまじいことがありますので御連絡したいと思います。

去年の８月から経営者協会の中で、ＡＩをテーマにして、人と組織にどういう影響があるかということの研究を始めています。企業のスペシャリスト１０人に来てもらって、時間にすると何十時間と検討してきまして、大分分かってきましたので、この５月に結果を報告したいと思うんですけども、今、企業の現場で起こっていることが、デジタルという漠っとしたことだと、多分、行く行く影響があるなで済んだんですけども、ＡＩがあまりにも進歩が早くて、最初、生成ＡＩをやっておったんですけども、生成ＡＩじゃなくて、今度、ＡＩのエージェント、今度はＡＩのロボティクスというんですね。もう技術の進歩があまりにも激しくなっています。企業の中で完全に人が余っている職種が物すごく出ています。特に管理部門は本当に人が余ります。今まで人がやっておったのが、全てＡＩがやるということがもう目の前で起こっちゃっています。よくテレビなんかでメガバンクが５００人要らないよとか、１,０００人要らないよという、ああいう世界が実際にもう起きているんですよね。そうすると、職種転換を図るために、これは在職者かもしれませんけども、訓練をしないとうまくいかない。自分のところでできるところはやっていきますけども、できないところはやっぱりこういう訓練を頼らないと職種転換ができない。新しく採用する場合も、ＡＩに関する活用のスキルがないと就職ができないという、そんな事態が想像をはるかに早く進んでいるものですから、この訓練も、すぐは難しいかもしれませんけども、ＡＩをどういうふうにスキルとして身につけていくかというところが本当にもう差し迫っているなという感じがしますので、デジタルというところからちょっと絞って、ＡＩがどういう影響があって、どういうスキルが必要かについて、ぜひ検討いただけると企業は大変助かると思いますので、特に中小企業はなかなか自分のところでそういうことができないものですから、その辺をぜひ御検討いただくとありがたいなというふうに思います。よろしくお願いします。

【金井会長】　ありがとうございます。

本当に、えっ、ここまでできるのって。翻訳なんかでも、もう全然レベルが違いますよね。そういう中で、人が何ができるのかというのはますます大きなテーマになってくるのかなというふうに思いました。ありがとうございました。

それでは、事務局にお返ししたいと思います。ありがとうございました。

【事務局（小林）】　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、熱心に御協議をいただきまして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。委員の皆様からいただきました御意見を踏まえまして、各種職業訓練がより一層地域ニーズに合致して期待に応える事業運営というふうにできますよう、愛知県、愛知労働局、機構愛知支部が連携を図りながら努めてまいりたいと考えております。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２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 ――