

令和7年度 第2回秋田県地域職業能力開発促進協議会
議事録

【日時】 令和8年3月17日(火) 14:00～15:45

【場所】 秋田県市町村会館5階

【出席者】 秋田県地域職業能力開発促進協議会委員

渡部会長、景山委員、曾我委員、相庭委員、水澤委員、柳田委員（伊藤代理）
小野委員、成田委員、杉本委員、佐藤委員（中嶋代理）、古屋委員（大淵代理）
山本委員

事務局

紫藤職業安定部長、加藤訓練課長、猪本訓練課長補佐、伊藤訓練係長

【議題】

- 1 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会の協議状況等について
- 2 公的職業訓練の実施状況及び訓練ニーズ等について
- 3 教育訓練給付制度の実施状況等について
- 4 令和8年度秋田県地域職業訓練実施計画（案）について
- 5 ワーキンググループにおいて効果検証する訓練分野について

【開会・あいさつ・委員紹介・会長選出】

（司会：事務局・猪本補佐）

委員の皆様、本日はお忙しいところご出席いただきありがとうございます。

間もなく開会となりますが、その前に資料のご確認をお願いいたします。

議事次第、委員・出席者名簿、席次、協議会資料は、資料No.1から資料No.5、令和8年度秋田県地域職業訓練実施計画（案）の以上でございます。

それでは、ただ今から、令和7年度第2回秋田県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。議事に入るまでの間、私、訓練課の猪本が進行を務めさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

それでは、開会にあたり秋田労働局の山本局長がご挨拶を申し上げます。

（秋田労働局長あいさつ）

労働局長の山本でございます。本日は年度末の大変お忙しい中、本協議会にご出席いただきありがとうございます。また、日頃から、労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

さて、令和7年の県内の雇用情勢につきましては、概ね1.2倍台で推移しておりまして、1月の有効求人倍率は前の月から0.03ポイント上昇し1.23倍となっております。

ここ2、3年、有効求人倍率の値自体は緩やかな低下傾向にあるものの、秋田県内では、各業種とも人手不足感は強く、各地のハローワークには「人を募集しても採用に至らないとか、応募すらない」といった厳しい声が寄せられているところです。このような中で、人手不足を少しでも緩和していくためには、デジタル技術を活用して省力化を図るなど業務の効率化を図るとともに、貴重な人材をどうしても人手が必要な分野や業務に移動させていくことが必要となります。このため、効率化した業務にふさわしい賃金となるよう「物価上昇を上回る賃上げ」に対する支援や、「中小企業等における人材確保」などについて、労働局、

監督署、ハローワークが一体となって施策を進めていくこととしておりまして、在職者も含めた労働者の生産性向上や、リスクリング支援の充実を図っているところでもあります。こうした生産性の向上や、労働者のリスクリング支援等については、これまでも本協議会においてご議論いただいていたところですが、

前回の協議会では、公的職業訓練制度におけるパソコン事務分野のヒアリング結果を踏まえた検討課題と今後の取組の方向性として、新たな訓練コースの設定に向けた検討などのほか、公的職業訓練全体の実施状況やキャリア形成・リスクリング推進事業の実施状況などについて、幅広く議論いただいたところです。本日は、前回協議会における議論を踏まえて作成した「令和8年度秋田県地域職業訓練実施計画」(案)や、令和8年度の本協議会の進め方等について、事務局で資料を用意しておりますが、委員の皆様におかれましては、公的職業訓練全体の運営方法や訓練ニーズ等に関して、それぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただければと思っております。

最後になりますが、労働局としても、公的職業訓練に関連した支援の強化に向けて、ハローワーク職員の資質向上にも取り組んでいるところです。窓口職員による的確な受講案内や誘導する力を高めるとともに、きめ細かな就職支援を引き続き推進していきたいと考えております。

皆様からの今後一層の御理解と御協力をお願い申し上げまして、私からご挨拶とさせていただきます。

司会：(事務局・猪本補佐)

それでは、次第2番の「委員紹介」です。本日ご参加いただいております委員の皆様のご紹介を行うところでございますが、開催時間の短縮のため、出席者名簿および席次によりご確認いただくこととし、省略させていただきます。

それでは議事に入りますが、議事の進行につきましては、「秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の第5項の規定により会長が行うこととされております。会長は、今年度第1回協議会で選出いただいております、「公立大学法人秋田県立大学 渡部委員」に引き続きお願いいたします。この後につきましては、渡部会長の議事進行となりますのでよろしくお願いいたします。

【議事内容】事務局説明内容および意見交換等の議事要約は以下のとおり

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

ではよろしくお願いいたします。その昔であれば工業高校なり職業高校出た学生を雇う、あるいは大学生はそのまま雇って使うということであったと思うんですけど、今リスクリングが重要であると。実は昔と比べても公共職業訓練とか公共の役割がすごく大きくなっているんじゃないかと思えます。昔は会社で働いてOJTがあったり先輩が教えるであったりとかでしたが、先輩が全部教えるのが難しくなってきましたね。世界的に見ても途中でリスクリングするとか会社で教えきれないものは外で教えるとなったときに、昔は公共職業訓練、ブルーカラーばかりとかホワイトカラーが邪魔しないようにブルーカラーだけ教育訓練しますよというところであったんですが、今それがもう成立しなくなった。お金の問題もあれば機会の問題もあるかと思うんですが、そういう意味で言うと県庁さんもしかり、労働局さんもしかり、この公共職業訓練というのはすごく重要とってきているんじゃないかと思えます。今般ホルムズ海峡の問題、石油が来ないとかナフサが足りないとか、いろんな問題がでてこれからも訓練がとても重要になってくると思いますが、是非、皆さん学識経験者あるいは行政関係者、労働組合、事業主団体の皆様のご意見、総意を踏まえて地域の訓練どうしていくのかということで、是非忌憚のないご意見をいただければと思っております。では早速ではございますけれども、議題に入っていきたいと思えます。

5つの議題を2つに分けてくれということで、議題(1)令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会

の協議状況等について、前回の協議ですね、議題（２）公的職業訓練の実施状況及び訓練ニーズ等について、議題（３）教育訓練給付制度の実施状況等について、事務局からまとめてご説明をお願いいたします。

●事務局・加藤訓練課長より説明。

委員の皆様におかれましては、年度末となりご多忙中のところご出席いただき誠にありがとうございます。秋田労働局・訓練課の加藤と申します。恐れ入りますが、着座してご説明を進めてまいります。

議題（１）令和７年度第１回地域協議会の協議状況等について、資料No.1の表紙をめくっていただき、１ページ目をご覧ください。ここでは、昨年１１月に開催いたしました、第１回の協議会の振り返りをいたします。議題は昨年度第２回の協議状況やその後の取組、障害者委託訓練 PDCA 評価やワーキンググループの報告、職業訓練実施状況と課題、キャリア形成・リスキリング推進事業、８年度訓練実施計画の策定方針などを協議いただきました。ここでは、発言のあった主な内容をまとめておりますが、ページをめくっていただき、２ページをご覧ください。協議内容を大きく４つの項目にまとめ、対応方針や既に取り組んでいることなどをご説明いたします。「（１）地域の人材ニーズの把握」の項目では、介護事業所は、資格や訓練受講歴がなくとも、とにかく入職してくれれば自分で育てるといった人材確保優先の考えのため、そういったことが介護訓練の充足率が高くないことに影響しているのでは、といったご意見がありました。こうしたご意見への対応として、その下の＜対応方針＞をご覧くださいなのですが、１つとして、訓練実施機関に対して施設説明会の開催を打診します。窓口の説明だけでは分かりづらい部分を、実際の訓練機関を見学し説明を受けることで理解してもらい、不安なく受講に向かってもらいたいという意図がある訳ですが、施設説明会の開催を実施していただける場合には、ハローワーク窓口において積極的に参加勧奨を行い、施設説明会の参加を通じた受講生確保に繋げていきたいと考えております。

もう１点、シルバー人材センターとの連携になります。これは今年度も実施している内容となりますが、来年度においても引き続き実施したいと考えております。受講者確保のためには、１人でも多くの方に周知することが必要な取り組みであると考えており、昨年度の WG での効果検証の結果、介護分野では高齢者のニーズも十分にあるといったことを受けて継続的に実施したいと考えております。来年度の計画にも継続して盛り込んでおり、朱書で該当項目を記載しておりますが、この後のページで説明する内容も同様に、朱書き部分は来年度計画に盛り込んでいるものになりますので、この後の議題４で改めて確認いただければと思います。

続いて３ページをご覧ください。「（２）公的職業訓練の実施状況の検証」の項目ですが、IT分野、デザイン分野の応募倍率が高く就職率が低いことに関し、若者が希望する仕事がないとして県外流出する要因となっている分野と一緒にあり、県外から企業誘致する、第２創業として県内企業に活躍してもらおう場所を増やす取り組みも重要、といった意見があまりました。これに対しては、一つとして、来年度の効果検証 WG の対象分野としてデジタル分野を選定して検証を行い、現状の把握と分析を行い、改善に向けた方向性を探してみたいと考えております。

もう１点、こうした若者が希望する分野の受け入れが重要といった意見があることについては、改めて関係各機関で情報共有を図りたいと思います。

続いて４ページをご覧ください。「（３）訓練効果の把握・検証等」の項目では、チャット GPT などの生成 AI を加えた講座も必要になるのでは、といった意見がありました。

これに対しては、一つとして、今年度実施した WG の効果検証結果を踏まえ、来年度の訓練計画にパソコン中級科のコースを設定することとしましたが、これと併せ、生成 AI に関するコースについても設定することとしております。

もう１点、当局で取り扱っております、人材開発支援助成金で、生成 AI を活用している事例がございま

すので紹介させていただきます。6 ページ目をご覧ください。これは、人材開発支援助成金の活用実績をまとめたものになります。右のグラフを見ていただければ、活用が順調に進んでいることが見て取れると思います。7 年度は 1 月末現在の数値ですが、既に昨年度を大幅に上回っており、このうち、デジタル分野に限っても、順調に伸びていることが分かります。さらに、左の表の下を見ていただきたいのですが、7 年度実績のうち、生成 AI に関連する訓練（研修等）を受講した者を集計してみたところ、延べ 72 名となっております。当課において、こうした訓練を受講し助成金を活用している事業主を全てではないのですが訪問しており、訓練の実施状況の確認や申請手続きについての説明などを行っているところですが、こうした訪問事業所のうち、生成 AI の訓練を活用した事業所の事例を記載しております。事例としては、記載のとおりで、総合工事業の事業所において、事務担当と営業担当の 2 名に対して受講させたものでした。e-ラーニングによる 2 ヶ月契約で標準学習時間は約 25 時間、1 人あたり 40 万で計 80 万の訓練でしたが、右にあるとおり助成金が 60 万でしたので会社負担は 20 万ということになります。訪問した際に担当者と面談し、その時の声を下にまとめておりますが、今後の事業展開に期待できるといった評価の高いものでした。こうした事業所からの声も踏まえ、活用事例なども提示しながら、引き続き人材開発支援助成金の活用促進により企業における人材の育成を支援していきたいと考えております。

戻っていただいて 5 ページをご覧ください。「(4)その他の職業能力開発促進のための取組」の項目では、1 点目、訓練の全体像が見えにくい、体系的にまとめた概要があり、それぞれをクリックすることで具体的なメニューに繋がるよう整備することで理解しやすくなるのでは、2 点目、キャリア形成・リスクリング推進事業に関し、企業向け支援を行ったキャリアコンサルティングの好事例について資料提供の上説明してほしい、といった意見がありました。これに対しては、一点目ですが、現在作成している概要図や他局の資料等を参考に資料作成を検討したいと考えており、作成した場合は HP に掲載して理解促進に繋がりたいと思っております。2 点目については、令和 8 年度の協議会において、好事例を収集し報告できるよう準備したいと考えております。

以上で議題（1）の説明を終了し、議題（2）の説明に移りますが、説明者が変わりますので、少しお待ちください。

●事務局・伊藤訓練係長より説明。

労働局訓練課の伊藤と申します。よろしくお願いたします。議題（2）公的職業訓練の実施状況及び訓練ニーズ等について説明させていただきます。

1 ページから 3 ページは、令和 6 年度のハロートレーニングの実績、確定値です。前回の第 1 回では速報値を掲載しておりましたが、今回確定値を掲載しています。ハロートレーニングの実績は訓練終了後、就職率の確定までに 6 ヶ月程度の追跡調査をしているものもありますので今回の協議会にて確定値を掲載しております。追跡調査の結果、就職率は一部前回資料より変動しております。黄色のマーカー箇所は令和 5 年度と比較し増加した箇所、オレンジ色は減少した箇所です。1 ページは公的職業訓練の分野別の訓練規模です。黄色のマーカー箇所は令和 5 年度と比較し増加した箇所、オレンジ色は減少した箇所です。令和 5 年度と比較して、受講者数は全体では増加しましたが、IT 分野、建設関連分野の受講者数は減少しました。2 ページ、3 ページは制度別、分野別訓練の実施状況です。2 ページ目の表で就職率を見ていきますと、左側の公共職業訓練のうちの都道府県委託訓練は、ほぼ全ての分野で就職率が増加していますが、右側の求職者支援訓練は、IT 分野、デザイン分野、デジタル分野での就職率は増加したものの、営業・販売・事務分野及び介護・医療・福祉分野については減少しております。明確な減少要因は分かっておりませんが、求職者支援訓練においては、委託訓練では実施していない同時双方向型のオンラインによるコースや e-ラーニングによるコースが前年度に比べて増加しており、これらの受講者の就職率が芳しくないことが、要因の一つでは

ないかと考えております。3 ページ目は、施設内訓練の実施状況です。県の施設内訓練、いわゆる技術専門校での訓練ですが、応募倍率、定員充足率、就職率のいずれも減少しておりますが、高齢・障害・求職者雇用支援機構、いわゆるポリテクセンターでの訓練については、いずれも増加しました。4 ページから 6 ページは、実績の比較のため令和 5 年度の実績、確定値を掲載していますのでご参考ください。

7 ページからはハローワークから四半期ごとに報告があるニーズ分析結果をまとめたものです。ハローワークによる事業所訪問や求人受理時に把握した企業ニーズも含まれています。求人未充足数及び未充足率が上位の職種並びにミスマッチの要因について、図のとおり、ミスマッチの上位 3 つの職種は【建設・土木】【介護】【警備】となっています。【建設・土木】は、建設・土木を希望する求職者が高齢で採用につながりにくいこと、急速に進む ICT 化への対応が難しく、継続雇用や再就職先として同じ職種を希望しないこと、また、有資格者であっても未経験者は採用されにくいこと等がミスマッチの要因と考えられます。【介護】は、勤務形態が不規則で希望者が少ないこと、有資格者の一度離職した求職者が介護職を希望しないケースがあること、介護の仕事への理解不足が要因と考えられます。また、割合は多くありませんが接客・調理の 4 %の中には介護施設の給食を委託されている事業所からの調理員等も含まれており、介護施設等では介護職以外においても人手不足の声が寄せられているところです。2 の職務能力がミスマッチの要因として大きい職種とそのミスマッチ解消の方策についてですが、【介護】については、夜勤や交替制勤務のない求人の開拓や負のイメージを払拭するような、職業理解のための応募前職場見学や業務体験の機会を設けること、柔軟な働き方の確保、資格取得の促進の取組とキャリアに応じた適正な賃金の支給、【建設・土木】については、入社前後における資格取得の支援や、建設業の ICT 化推進に対応できる実践的教育や業務体験などが挙げられました。3 の職業訓練を実施することにより就職が期待される職種とコースについて、【介護】については、複数の施設での職場実習が組み込まれたコースやパソコン操作を合わせて学べるコース、【建設・土木】は現場アシスタントに必要な CAD や建設事務スキルを習得できるコースや建設機械運転免許が取得できるコースが挙げられました。4 の事業主が求めるスキル・知識等について、職種問わず求められるスキルとして、ワード、エクセル、メールなどの基本的なパソコンスキルを求める声が多くありました。【介護】では、就業時間に柔軟に対応できる方、また、必須ではないものの介護職員初任者研修、実務者研修修了者を求める声がありました。【建設・土木】では有資格かつ経験者を求める声が多くありました。一方、求職者から要望があったコースとしては、登録販売者の資格取得ができるコースや、在宅ワークを見据えた Web デザイン関係、e ラーニングコース、生成 AI を学べるコースの希望などがありました。

10 ページは職業訓練情報等の周知・広報についてです。昨年度に引き続き、WEB 広告を実施しました。資料にはバナー広告の一部を掲載しています。新年度に向けて、転職やスキルアップを目指す方々が増える傾向があると言われていた 1 月から 3 月の時期に広告を掲出し、普段ハローワークを利用していない潜在層に対する公的職業訓練制度の周知及び受講促進を図りました。こちらの事業結果報告は来年度 1 回目の協議会でご報告させていただきます。

11 ページは関係機関と連携した取組についてです。今月 5 日に JEED（高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部）と共催により、秋田県内の自治体の移住・定住担当などを対象に公的職業訓練の説明・見学・体験会を開催しました。資料には報道機関に取り上げていただいた内容を記載しております。一つ訂正がございまして、資料の右下に二次元コードをつけておりますが、今朝確認したところ報道機関での掲出期間が終了してしまっているようで現在は映像を閲覧することができません。大変申し訳ございませんが、報道内容は資料のとおりですのでご確認いただければと思います。反省点としましては、参加者が少なかったことが挙げられます。開催にあたっては、JEED において、事前に県内各市町村に意向確認を行い、一定程度の参加ニーズがあることを確認した上で開催したのですが、開催時期が年度末になってしまったことも参加者が少なかった一因なのかと考えているところです。開催準備から当日の施設見学・体験等の対応まで、JEED に

は大変ご難儀をおかけしたところですが、参加者は少なかったものの、報道機関（AKT）が取材に入り、当日の夜のニュースで取り上げてもらうなど、周知効果はあったものと考えておりますし、参加した各市町村の方々の評判も良く、移住希望者に対する支援メニューの選択肢の一つとして、ハロートレーニングというものを認識していただけたものと考えております。今後も各訓練関係機関と連携しまして、より多くの方に公的職業訓練を知っていただく機会を設けていきたいと考えております。私からの説明は以上となります。

●事務局・加藤訓練課長より説明。

議題（3）教育訓練給付制度の実施状況等について、資料No.3、表紙をめくっていただき1ページ目をご覧ください。こちらは、教育訓練給付金の概要となります。労働者の主体的な学びを支援する制度でして、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了した場合に雇用保険財源により、かかる費用の一部を助成しているものになります。大きく3つの給付制度からなりますが、左から順番に、中長期的キャリア形成に資する「専門実践教育訓練給付金」、早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練給付金」、これら以外の「一般教育訓練給付金」となっており、給付内容や支給要件等については記載のとおりとなっております。

2ページをご覧ください。ここでは、具体的にどのような講座が指定されているかについて記載しております。専門実践が赤の網掛け、特定一般が緑の網掛け、一般が青の網掛けとなっており、資格・試験によっては重複しているものもございしますが、専門実践はより高度な内容であり県内においても最長で3年間にわたる期間の講座も指定されております。

次に3ページをご覧ください。都道府県ごとの、指定講座の状況となっておりますが、全国で16,840講座が指定されており、そのうちの約15%にあたる2,522講座が東京となっております。次いで、北海道、大阪、愛知、福岡の順となっておりますが、秋田県は244講座で全体の1.45%程度となっております。このうちのほとんどが、棒グラフの一番下の青色、「輸送・機械運転」ということで、大型免許や大型特殊、車両系などの取得に関する内容で自動車学校で指定を受けている講座になります。この傾向は、東北の各地域を含め、指定講座がそれほど多くない地域に共通する傾向となっており、事務的サービス関係や情報関係、事務関係については、全体の約半数が東京に集中しているといった現状にあります。これに関しては、指定を受けることができる教育訓練機関の数の違いによる大きい訳ですが、昨年度、当課において教育訓練機関を訪問してヒアリングを行った結果として、指定講座申請の事務手続きの余裕がないことや、指定講座の指定をせっかく受けても、受講者がいるのか、周知活動にも不安があるといった声を聞いているところであり、改めて教育訓練機関を訪問し、申請手続きについてのフォローや、受講者確保に向けた、個人向けはもとより、雇用する事業主も含めた周知・広報を行っていくことについて説明し、指定講座の拡大に向けて取り組みたいと考えております。

次に4ページをご覧ください。先ほどは指定講座の状況について説明しましたが、こちらは、指定講座を受講して教育訓練給付金を活用した件数について、秋田県内の状況をとりまとめたものになります。前年比較ができるよう、1月末現在の状況となっておりますが、上段にある一般が410件から420件程度、下段にある専門実践が320件から330件程度と、いずれも昨年度と今年度は同じような活用実績となっております。このうち、専門実践については、複数回にわたる申請となることから、延べ件数で計上しておりますが、初回の申請に限ると、昨年度・今年度ともに約100件程度であり、実際の活用人数としては100人程度ということになります。また、活用されている講座の分野では、一般については、先ほど指定講座が最も多くなっていると説明した分野と合致する訳ですが、輸送・機械運転関係となっており、専門実践では、業務独占資格・名称独占資格関係となっており、具体的には下のこめじるしに記載のとおり、介護・看護関係資格が中心となっております。なお、全国の数値につきましては、厚生労働省から提供されているものが5年度の

数値であり、さらに、分野別の数値の提供がないことから、資料としては添付しておりませんが、参考までに申し上げますと、令和5年度における受給者数は全国で約11万6千人、うち東京が最も多く約1万8千人で全国比率が約16%、秋田県は約7百名で全国比率約0.6%となっております。先ほど説明した、指定講座の比率が全国で1.45%程度に対し、受講者数が約0.6%と低くなっておりますので、先ほどの説明とも重複しますが、指定講座の拡大に向けた取り組みとともに、受講生確保に向けた、個人あての周知はもとより、事業主の理解を得て活用に繋げられるよう、個人向けの制度ではありますが、事業主を通じた活用勧奨ということで、例えば、求人事業所のマイページを通じた案内などにより、活用促進を図っていきたくと考えております。

5ページをご覧ください。こちらは、秋田県が独自事業として実施している、自発的な学び直しの促進のための制度になります。前回の協議会の場において、訓練実施計画に記載するしないに関わらず、情報共有して欲しいといった発言がございましたので、ご紹介させていただきます。これまで説明してまいりました、教育訓練給付制度のうち、専門実践教育訓練給付金支給者に対する上乗せ措置を行う、秋田県スキルアップ促進奨励金といった制度になります。令和6年度から実施し、令和8年度においても継続して実施することとしているもので、5万円を上限として、専門実践教育訓練給付対象経費の4分の1を支給するものです。実績については記載のとおりですが、本奨励金は初回申請分のみが対象となりますので、先ほど教育訓練給付金の活用実績で説明しましたが、専門実践の申請実人員が約100人程度といったことを考えると、令和6年度では申請可能な者のうち約半数程度、令和7年度では約2割程度の活用実績しかございません。ハローワーク窓口にて、専門実践教育訓練給付の申請に関する相談があった場合に情報提供し、活用を呼びかけているところであり、引き続き対象となる方に対する制度周知に漏れがないよう努め、より多くの方に活用していただけるよう取り組みたいと考えております。

最後に、6ページ及び7ページをご覧ください。参考として、昨年7月に新たに創設された、「教育訓練休暇給付金制度」及び「リ・スキリング等教育訓練支援融資制度」の概要になります。厚生労働省として、こうした新たな制度の創設により、リスキリングによる人材育成を推進することとしているところであり、教育訓練給付金の周知とともに、これら新たな制度の周知にも積極的に取り組むこととしております。議題(3)の説明は以上となります。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。それでは議題1、2、3について、事務局から説明をいただきましたので、各委員から、議題1は前回の議論の内容で意見を言われた委員に限らず、皆さんからのご意見いただければと思いますし、議題3の教育訓練給付制度に関しては、セットされている公共職業訓練ではなくて、労働者の方求職者の方が、自分で選んで民間の訓練を受けたときに補助をもらうという仕組みになっていて、この説明は多分、こんなに細かいの今回初めてだと思うんですけども、各委員のほうから、ご意見ご質問その他感想でも結構ですので、ご意見のある方、挙手にてご意見いただければと思いますがいかがでしょうか。

1点まず僕からですけども、どこで言えばいいのかわからないんですけども、議題2の資料の7ページで、「地域人材ニーズの分析」で、希望者が高齢で採用につながりにくいと。建設・土木ですかね。先日は機構の会議で、曾我委員からとても重要なご指摘がありまして、それは確か建設ではなくて警備とか、清掃じゃなかったかと思うんですが、まあ雇ってはもらえてると。ところが高齢者の方が、正社員じゃなくて非正規で雇われるという実態もあるようだ。については、雇用に関しては高齢者であっても正社員で雇えるような支援をしていくべきではないかというような指摘がありまして、なるほど納得だなと。企業側の意識改革も必要だと思います。事業主団体さんお願いしますね、機構さんに限らず労働局さんお願いしますねっ

という話をしたんですけれども、引き続き高齢者はいるが、若者は少子高齢化かつ高学歴化でなかなか労働市場に出てこないというなかで、女性や障がい者、高齢者の差別なく雇うというのがひとつ重要な点なので、このあたり、労働局さんに限らず県庁さんも、是非是非取り組んでいただければと思いますので、ちょっとテイクノートというか、議事録に書いておいてください。

ほかに、各委員のほうから何かご意見ご質問あるいはコメントなにかあればと思いますが、いかがでしょうか。

○日本労働組合総連合会 秋田県連合会 曾我委員

いいですか。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい。ありがとうございます。曾我委員。

○日本労働組合総連合会 秋田県連合会 曾我委員

渡部会長と同じところなんですけれど7ページの、ここに書いてあるとおりの介護の分野。最近労働組合、我々連合のところに、メールであったり、直接電話であったり、介護職の方からの相談というのが非常に多くなっています。いわゆる個人の方にしわ寄せがよるんだと。どうしても私が融通がきくので、泊まりを代わってくれないかなとか、そういった部分も1人の方に集中するという意見であるとか、組合を作りたいんですと。協力していただだけませんかというようなお声もいただきます。その多くは介護の分野であり、なぜかといいますと、介護報酬が決まっているとは思いますが、適切にそれが個々人のところまで介護報酬のなかで給与として支払われるのであれば、このような問題は起きないとは言いませんけれども、適切な賃金が支払われるのであれば、介護の方々もそれなりに納得する部分があるというようなものなんですけれども、なかなかそういった部分が解消されないというケースで、1度離職した方が同業種に就かないといった部分についても、やはりそういう部分が大きなデメリットといいますか、ケースになっているのではないかと思いますので、今回のお話とちょっと違うんですけれども、やはり介護職においては、その職場にいられる方々の意見を吸い上げると、いわゆる労働基準法が今度大きく変わるという分野のなかで、職場代表制度の話があります。36協定を結ぶ際には会社の事業主が、あなた代表者やりなさいよというようなことはダメですよ、というようなことになってきますので、そういった部分も含めて、ここでは介護職をうたってますけれども、職場の意見を取り入れるといった部分も含めて、広く扱っていただければありがたいなという労働組合側としての意見でございました。以上です。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

ありがとうございます。とても重要な意見だと思います。まあひょっとするとこの訓練協議会という意味では、訓練内容ではないんですけれども、せっかく訓練しても入職しないであるとか、定着しないというのはとても問題だと思いますので、この訓練協議会の更に外側かもしれませんけれども、定着促進であるとか労働条件を適性化して気持ちよく働いていただくという部分も、関係者として認識すべき点かなと思いますので、是非このあたりもテイクノートしていただければと思います。

ほかに、ご意見ご感想などあればと思いますが、すみませんもう1点僕しゃべります。どっからしゃべればいいかな。移住者に関して、資料2の11ページのところ。移住者に定着してもらうために移住者に訓練を受けてもらって、より高い給料で住んでもらうと。この取り組みとても素晴らしいなと思って、先日の機構さんの協議会でもお話が出たんですけれども、当日来ていた秋田県庁の担当者の方、「いや僕移住の担当

じゃないですから。雇用の担当ですから」ということで、議論にはならなかったんですが、いろいろ考えてみると移住者さんのなかでも、たとえば秋田ではない、あるいは少ない専門技術を持った方であるとか、知識を持った方もいっぱいいらっしゃるかなと。どうしてもその縦割り行政の問題でもあるかと思うんですけども、訓練の担当と雇用の担当と移住の担当が違うので、俺の担当じゃねえみたいなことになったりしがちだと思うんですけども、今日答えてくれという話ではないんですけども、たとえば移住者のなかでも、とても優秀な知識や経験、能力、技能検定1級だったりとか、株式上場だったりとか、そういった方を雇ったときに企業に支援するであるとか、そういった方が秋田県で住むにあたって、家賃補助があるであるとか、生活の支援であるとか、そういった移住者に対する対策についても、これは国でやるようなことではないので労働局さんをお願いしにくいんですけど、県庁さんとしてもうちちょっと考えたほうがいいのではないかと、個人的な感想ですけども思いましたので一言付け加えていきたいと思えます。今回ほかに、議題1のほうでは、生成AIを使った訓練もやっていきますよと。パソコン中級というのを作って、少しでもレベルの高いAI関係あるいはIT、IoT関係の訓練していきますよという意見がありましたけれども、突然で恐縮です。景山委員、今回の訓練の説明に関して、感想程度で結構ですので、ここはいいとか、ここはもうちょっとこうしたらどうかとか、というご意見があれば、お願いいたします。

○秋田大学未来研究統括機構 景山委員

はい。生成AIに関して進めるというのは、まあ、時代に合った動きだなと思っています。その一方で生成AIというのは万能ではございませんので、セキュリティの部分をきちんと考えて進めていってもらえたらいいのかなというのが1点目でございます。2点目は議題2のところの、10 ページ目のところの、WEB広告をされているというのは非常にいいなというふうに感じています。今、20代、30代の人たちの情報収集というのはインターネットを使っていますので、WEB広告を使うのはいいんだろうと考えています。その一方で、1月から3月、3月ってというのはあれなんですけれども、お正月地元に戻って考えるという意味と、それから8月くらい、お盆の時期にやっぱり家のほうに戻って考えるという、その2つのタイミングがちょっとあって、その広告時期をもうちょっと人間の動きにあったスケジュールを組むと、もっと効果が得られるのかなというのが感想でございます。以上です。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

ありがとうございます。これとても重要なご指摘だと思います。セキュリティに関する教育をご検討いただくとともに、WEB広告の時期ですね。是非クライアントのところに行ってきいていただきながら、適切な時期、より効果的、効率的なやり方についてご検討いただければと思います。どうもありがとうございました。相庭委員のほうから、地域価値共創の観点から、ご意見ご感想などいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○秋田銀行地域価値共創部 相庭委員

はい。秋田銀行地域価値共創部の相庭でございます。今のWEB広告のところは正に景山委員のおっしゃるとおりで、我々キャリアピタAKITAという特化型サイト運営しているのですが、あれこれと、いろいろ試すなかで、結果的に一番、特に県外の若者の登録者数が増えるのはWEB広告。特にテレビ広告等については、年末年始に秋田に若者が戻ってくるタイミングを狙ってテレビ広告等もやったりしていて、親御さんから子供さんに、こういうものがあるよっていうのを紹介してもらおうのを狙ってやっております。実は成人式、若者の集いで、今年秋田市さんと連携してファッションショーを、二十歳を迎えた記念に、若者の集いの前に「東京ガールズコレクション」みたいなファッションショーを、自ら二十歳を迎えた若者が参加する

というイベントを一緒にやって、その時に感じたことを一つご紹介させていただくと、メディアから、テレビ局や新聞社からも取材に来てもらって、前のほうに行くとテレビに映ることが出来ますよ、テレビ映れますからどんどん前に行ってくださいって言うても、テレビに映るっていうことに、何の価値も見出してくれない。テレビに映りますよっていうと、我々世代だと映りたい人は前に行くかなと思ったんですが、やっぱり子供たちの世代だと、テレビに映る、それでなに？っていう感じの反応で、あんまり誘導がうまくいかなかったので、やっぱり時代はWEB広告等だったりネットだったりというところの情報を信じるような時代を迎えているんだなとしみじみと感じました。また、私前回意見させていただいたところ、ちょっと触れさせていただくと、ChatGPTなどの生成AI。弊行のなかでも導入が、前の11月から見ても進んでいまして、直近だと弊行の文書規定の内容をきちんと生成AIに学んでもらって、通常の弊行の文書規定に沿った文章になっているかどうかをチェックできるようになって、企業文化で、それぞれ「申しあげます」の「あ」の字が漢字の「上」ではなくて平仮名の「あ」だったり、そういった文章のルールがありますのでそれをチェックしたり、議事録についても今は弊行内の会議についても生成AIで作成という形になっていきますので、ある意味生成AIがわからないと仕事ができない時代を迎えつつある、という感じもありますので、ただ全員が生成AIを学んでいるわけではないので、生成AIを学んだ職員がその会社に入ると自分の強みになる時代だと思います。正に過渡期で、そういうチャンスな時代だと思いますので、今回の講座の変更は非常にいい内容だと思います。最後に関係機関と連携した取り組みの、移住・定住を担当している方々向けの見学体験会というものも非常にいい取り組みだと思います。ある意味秋田県さんと違って、弊行については雇用担当も移住・定住の担当も我々地域価値共創部でございますので、移住・定住への取り組みなんかも今、秋田県さんだったり移住定住機構の皆さんと、一緒にできることを議論していますし、職業紹介という意味ではいろいろフェアもご一緒させていただいたりして、やっぱりご夫婦で移住してくる場合、どちらか1人はあらかじめ仕事が決まっている。で、もう一方は家業継いだりするので、ついてくる配偶者の方はゼロから探す。そういうお手伝いも今我々でもしているんですが、確かにそのときに一度新たな学びの機会を得て賃金を引き上げるっていうのは非常に、秋田県にとってのストロングポイントになるような気がしますので、こういった取り組みを広げていくお手伝いができればなと感じました。以上でございます。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

ありがとうございます。これもとても重要な指摘かと思います。生成AI使うにあたってはセキュリティ等情報のほう大切だと思いますけれども、移住者のパートナー、配偶者の方をどうするかという問題で、その方々はハローワークには来ない可能性が高いようだとすると、求人広告見て探すかもしれませんけども、そのあたりそれこそ県庁さんとか秋田銀行さんかもしれませんけども、移住者支援のところで、こんな訓練ありますよ。こんな仕事ありますよ。秋田ではこういう生活もできますよ。という支援も、比較的重要なところだと。ひよっとすると外国人留学生もそうなのかもしれませんけども、放置するんじゃなくてこちらから支援してあげるっていうのも重要なのかなっていうのも、今の話を聞いて思いました。はい、ありがとうございます。ほかに、感想でも結構ですが何か、ほかの方の意見の感想でも結構ですが、いかがでしょうか。この後また、一通り質問が終わったあとで、全体の議論をしていきたいと思っておりますので、そのときにまたご発言いただきたいと思っております。それでは議題の4と5について、事務局から説明をお願いいたします。

●事務局・加藤訓練課長

議題（4）令和8年度秋田県地域職業訓練実施計画（案）について、資料No.4をご覧ください。表紙をめくっていただき、1ページ目については、前回協議会でお示した計画策定に向けた方向性をお示ししてお

ります。1の項目、パソコン事務分野の効果検証を踏まえて計画を盛り込むこととしており、次のページでご確認いただけます。2の項目は訓練実施状況の課題を踏まえ策定や、3の項目の全国的な課題を踏まえた策定、4の項目として、本協議会のご意見やご提案を踏まえた策定とすることとしております。

2ページをご覧ください。パソコン事務分野の検証結果を踏まえて、右側に「今後の取組」をお示しております。前回協議会でお示した内容となり、施設説明会開催の打診と実施する場合の積極的な参加勧奨、パソコン中級科のコース設定に向けた検討、コミュニケーション能力やビジネスマナーの重要性の共有などを挙げておりますが、このうち赤字としておりますが、具体的な内容として、パソコン中級科のコース設定についての検討については、この後でも触れますが、実際に設定することとして計画内にも明記しております。3ページから4ページは、中央協議会で示された全国的な課題となっております。

それでは、8年度の秋田県地域職業訓練実施計画（案）について、前年度との対照表や修正ポイントによりご説明いたします。5ページについては大きな変更はございませんので、6ページをご覧ください。「2（1）地域における主な人材ニーズ」の「イ IT分野」には、効果検証した分野は異なりますが、就職率向上の観点から、効果検証結果や前回協議会での意見等を踏まえ内容を追加しております。

なお、昨年度効果検証した「ア 介護分野」については、受講生確保が大きな課題となっていることも踏まえ、高齢者を含め年齢にこだわらず就業意欲の高い求職者の適切な受講あっせんが求められていることを、継続的な課題として残しております。

次の7ページの、「2（2）労働市場の動向と課題」について、最新の内容にリバイスしております。その下の表、次の8ページの表については、最近までの実績にリバイスしております。

続いて9ページをご覧ください。朱書きの削除部分についてですが、昨年度の介護分野における効果検証結果を踏まえ、今年度は職場実習を含むデュアル型の介護系訓練等の設定を行ったところですが、定員充足率が2割と非常に低調であったことから、来年度の開講を見送ったところです。本来であれば、2割の定員で開講することは困難ですが、訓練実施機関のご好意により開講することができ、全員が就職に結びついておりますので、効果検証結果のとおり訓練効果は高いものと認識しておりますが、受講生が確保できずに開講ができない事態になっては意味がありませんので、令和8年度については見送りますが、デュアル以外の介護系訓練は引き続き実施することとしております。その下の「エ デジタル人材の育成を見据え」の部分ですが、生成AIを組み入れた訓練コースの設定について、前回協議会の意見等を踏まえて総合的に検討し、追記しております。

続いて10ページをご覧ください。在職者訓練の項目で削除部分がございますが、人材開発支援助成金の活用促進のため、助成金説明会をハイブリッド開催するといった内容を削除したものです。助成金説明会等の開催に関しては、前段でも明記しており、人材開発支援助成金に特化して明記する必要はないこと、ハイブリッド形式に限定することなく、状況に応じて、オンライン開催、ハイブリッド開催、対面開催と様々な形式での開催を考えていることから、計画の記載からは削除しております。次の11ページの表の部分ですが、冒頭で以下「機構」と整理しているため、それに合わせて整理したこと、科目は来年度の内容にリバイスしたのとなっております。次に、一番下の②の委託訓練の部分ですが、全国的な課題を踏まえた策定ということになりますが、本資料P4にも記載のとおり、委託訓練の計画数と実績に乖離があるということで、実績を踏まえた計画数の見直しを図ることとされており、全国的に定員が削減されております。厚生労働省から当初示された定員の目安は630人程度でしたが、必要な訓練規模を確保するといった観点から、秋田県としてプラス100名位で増枠要求を行ったところですが、結果として、予算枠などの縛りもあり、694人という定員となり、昨年度比で約3割減少しております。

次の12ページをご覧ください。こうした定員数の減少も踏まえ、実施方針にも記載しました、人手不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置くとともに、DXの加速化など多様化

する働き方等の時代ニーズに応じたリカレント教育の推進並びにキャリアアップやキャリアチェンジに対応した訓練の実施に努めることとし、前回協議会での意見や効果検証結果も踏まえ、各訓練科目を設定しております。ご覧のとおり、効果検証結果を踏まえたパソコン中級科については、「簿記・パソコン中級科」として追加しておりますし、生成 AI に関しても、「ビジネスソフト・生成 AI 基礎科」として追加していることが確認いただければと思います。

続いて 13 ページをご覧ください。全国の目標値の変更がありましたので、統一させていただきました。また、表の部分ですが、求職者支援訓練の定員については、年間 533 人と変更はありませんが、計画のない、例えば医療事務分野などについても明記していたものを整理し、主たるもの以外の分野については、その他として一括して表記するように修正しております。

続いて、14 ページをご覧ください。朱書き追記部分ですが、全国計画に合わせて、デジタル分野と介護分野の計画割合についても明記しておりますのでご確認いただければと思います。

その他、文言の整理を行ったことと、一番下に記載している、地域ニーズ枠については、取扱いを変えろという趣旨ではなく、先ほど説明したように全国計画に合わせてデジタル分野の計画枠を明記したことから、eラーニングコースに限定した表記としておりますが、20%程度を目処に設定するという考え方に変更はありません。15 ページ及び 16 ページは文言の整理や数値のリバイスになりますのでご確認いただければと思います。

次に 17 ページ、修正はしてありませんが、「5（1）関係機関との連携のウ」の部分、特に介護分野を念頭に置いている訳ですが、シルバー人材センターと連携した受講促進については、継続して実施することとしております。また、一番下、（3）労働者の能力開発支援の充実のところで、「オンライン説明と対面説明を組み合わせた」を削除しておりますが、10 ページのところでも説明しましたとおり、ハイブリッド方式に限定した形で説明会を開催するのではなく、状況に応じて、オンライン開催、対面開催も含めて検討したいといった考えにより削除しております。

最後に 18 ページ、（5）地域におけるリスクリングの推進に関する事業については、令和 8 年度において実施予定がないことから削除しております。本計画に位置づけられる地方単独事業として実施される、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関する各種事業について、地方財政措置の対象とされることとなっておりますが、現段階において対象となるような事業は予定していないことについて県から確認しております。

これまで説明した内容を溶け込ませた、「令和 8 年度秋田県地域職業訓練実施計画（案）」を資料として添付しておりますので、ご確認いただければと思います。

議題（4）の説明は以上となりますが、引き続き議題（5）の説明に移ります。

議題（5）ワーキンググループにおいて効果検証する訓練分野について資料 No. 5 をご覧ください。表紙をめくって 1 ページをご覧ください。1 月 29 日に開催された中央協議会の資料ですが、令和 7 年度の全国の検証分野の資料となります。医療事務分野の「山梨」、旅行・観光分野の「東京」、製造分野の「埼玉・愛知」、建設関連分野の「愛知」以外については、大きく 3 つの分野にわかれています。

続いて、2 ページから 4 ページまでは、3 つの分野の主なヒアリング内容や改善案等が示されており、4 ページには当県における実施結果概要も記載されております。検証分野以外の都道府県においても、訓練内容の見直しに役立つ取組が含まれておりますので、横展開できる取組などは参考とするなど、有効に活用したいと考えております。

続いて 5 ページになります。令和 8 年度効果検証を行う訓練分野について、事務局提案をご説明いたします。デジタル分野については、令和 5 年度において効果検証を実施し、人材開発支援助成金などの様々な支援と合わせた在職者訓練の充実や、幅広い産業で求められるデジタルリテラシーの訓練内容を組み入れた

訓練コースの設定などに取り組んできたところであり、その結果として、デジタル分野における職業訓練受講者数は順調に増加している一方で、令和7年度における職業訓練の定員充足率については、委託訓練・求職者支援訓練ともに低下していることから、求職者ニーズについて変化が生じていないか検証する必要があると考えております。これに関しては、次の6ページにデータを示しておりますので参考にいただければと思います。

また、訓練受講者が増えているものの、訓練で学んだ技能を、就職先あるいは働いている職場内で活かされているのかについては明らかになっていないところがあり、訓練が効果的な内容であるのかについても検証する必要があると考えております。

さらに、デジタル分野においてはeラーニング訓練も積極的に行われているところであり、eラーニング訓練に関しては就職率が低いといった傾向にあることから、就職支援の強化が必要になることはもちろんですが、eラーニング訓練を受講する者の就職意識、例えば、在宅勤務希望ですとか、フリーランス希望ですとか、そういった就労形態を希望する方が多いようであれば、受講者本人にとっては有益であったとしても、就職率という部分では反映されないといった状況になることが多いと思いますので、そういった部分についても検証する必要があると考えているところです。これに関しても、次の6ページにデータを示しておりますが、eラーニング訓練はeラーニング以外と比べて13%程度低い数値となっており、就職率を押し下げている要因の一つであることが見て取れると思います。以上のことより、デジタル分野を検証分野としたいと考え、事務局提案といたします。なお、検証方法は、訓練実施機関に対してはヒアリング調査を、求職者と事業所に対してはアンケート調査とヒアリングの組み合わせにより、データを収集したいと考えております。

議題(5)の説明については以上となります。よろしくお願いいたします。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。これで秋田県地域職業訓練実施計画が良いのかどうか皆様に了解をいただくというところと併行して、効果検証に当たって令和5年度も行ったけれども状況が変わってきている、訓練受講者は増えてきているがeラーニングは就職率が低いし、もう一度デジタル分野で行いたいというご提案だったかと思います。まずは高齢・障害・求職者雇用支援機構の杉本委員の方から来年度に向けての抱負などありましたらお聞きしようかと思いますが、何かございますか。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構 秋田支部 杉本委員

JEED 秋田 杉本でございます。

私どもの方では離職者訓練の中の施設内訓練、それから求職者支援訓練の認定関係を中心として諸業務に携わっているところでございます。今年度のトータルとしての反省点、次年度に向けた課題という点では、やはり定員充足率の問題、それから就職率の問題、まあ定員充足率を上げていかねばならない、就職率をもっと上げていかねばならない、この大きな2点がございます。計画で如何にニーズに合致したコース設定をしようこの2つが結果として結びつかない限りはなかなか実施効果があがっていないということになりますので、実施機関としましてはこの2点をなんとか上げていくために今までの取り組みに加えまして、新しいこ入れ等々関係機関の皆様方と調整しながら進めていきたいと思っております。

今日、労働局からご報告ありました関係機関との連携した取り組みについて、移住定住、就職支援担当者に対する職業訓練の説明について委員の方々から珍しく複数お褒めの言葉と思えるご発言を頂きましたので、これについてはまた別の切り口でハロートレーニング全体の普及、啓発、知っていただくということに向けての新しい取り組みその点に力を入れてなんとか最終的な目標である就職決定、可能な限り正社員就

職の決定というところに尽力して行きたいと考えてございます。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。ひょっとして今日の協議会の内容とずれるかもしれませんが、機構さんには在職者訓練であるとか生産性向上訓練で、今企業であるいは働いている人の支援というものも定期的にお願ひしたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。

それでは県庁の中嶋委員代理。なんとなく今日の会議の資料の中では県庁の積極性が見えない気もしますけれども、訓練に関して抱負などありましたらお聞かせ下さい。

○秋田県産業労働部 中嶋委員

雇用労働政策課の中嶋と申します、よろしくお願ひいたします。

積極的ではないという言われ方をされましたが、決してそうではなくてですね、この度計画のところからリスクリングの推進というところを削除させていただきましたけれど、これはこの計画上ここに記載することで特別交付税措置が得られるというところの制度は令和5年度にできましたので、ここ数年載せていたのですけれども、石破政権、高市政権になりましてから地方交付金、補助金等もっと有意義な地方自治体への補助が出来てきておりますので、そういったところを活用してリスクリング事業を引き続き取り組んでおるところでございます。あと、少し話題が戻りますが、移住のところですけども、杉本委員の方からもいろいろお声掛けいただきまして、紹介されておりました移住定住担当者向けの説明会については県の職業訓練の方からも出席させていただいて一緒にPRしたところでございます。また秋田大学様の方からもお盆や年末の取り組みに何か帰省者やAターン者に向けてというようなお話がございましたけれど、県の方では移住・定住促進課を中心に帰省の時期、お盆や年末年始に秋田拠点センターアルヴェ等であきた就職フェアを開催して参りました。そのときに職業訓練を受講するというブースを構え当課とハローワークも一緒に職業訓練のPRを行っておるところでございます。ただ、なかなかそのブースに仕事を探しにAターンしたい方が一緒にブースに来て職業訓練を受講したい方は本当に一握りのところの実数としてはあまり多くはないのですが、いろいろな取り組みが必要だと思いますので社会減対策というところで移住者と関連した何か施策を引き続き行って参りたいと考えてございます。

また渡部委員から「誘致企業と関連してAターンの方で何らかの技能を持った方が帰ってきた場合、何かできるのではないかとのお話をいただきましたけれども、県では例えば大きい企業を誘致する場合インセンティブ制度がございますが、令和8年度からインセンティブについても社会減対策というところで雇用の質を上げる取り組みを行って県に来ていただくような企業に対する加算制度も新たに設置したところでございますので、社会減対策及び雇用の質向上に向けた施策についても併せて行っていきたくて考えております。

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

はい、ありがとうございます。そうしたデータを資料として出していただくとわかりやすいかもしれませんね。他の委員の皆様、何かご意見ご感想などあれば是非伺いたしたいと思いますがいかがでしょうか。よろしいですか。では、特に問題なく実施計画と効果検証のものについて労働局さんの方で着実に実施していただくようよろしくお願ひいたします。

一通り意見も出たところですので、私の方の議事進行はここまでとしまして事務局へお返しします。各委員の皆さんご協力どうもありがとうございました。

【事務局】

(司会：事務局・猪本補佐)

渡部会長、議事の進行大変ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、本日は有意義なご意見やご提案をいただき、誠にありがとうございました。議事録に関しては、まとめ次第皆様へ電子メールにより送付いたしますので、内容確認など、引き続きご協力いただきますようお願いいたします。本日のご提案・ご意見に関しては、来年度第1回目の協議会までに取り組めることなどを整理し、次回にはご報告できるようにいたします。

それではこれもちまして、令和7年度第2回「秋田県地域職業能力開発促進協議会」の全日程を終了いたします。本日はお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございました。