

第1回岐阜県地域職業能力開発促進協議会《議事録》

開催日時：令和4年11月11日（金）
午前10時30分～午前12時00分
開催場所：岐阜合同庁舎5階第1共用会議室

◇司会：岐阜労働局 鈴木訓練室長

構成員の皆様、おはようございます。

協議会の開催に先立ちまして、皆様の机上に配布をさせていただいております資料の確認をお願いいたします。

一番上が、本日、協議会の出席者名簿。

2枚目に配席表。

3枚目に、本日の協議会の議事次第。

以降、説明資料には、右側にインデックスを付しております。

インデックスは資料No. 1-1から1-3。

資料2-1から2-3。

資料3-1から3-2。

資料4-1から4-3。

資料5-1から5-2。

参考資料といたしまして、1から4まで、以上が、本日の協議会の資料となります。

皆さんよろしかったでしょうか。

はい。

ありがとうございます。

それでは大変お待たせをいたしました。

ただいまより、令和4年度、第1回、岐阜県、地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

私、本協議会の事務局を担当いたします。岐阜労働局訓練室の、鈴木と申します。

よろしく願いいたします。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、議事の進行等、ご協力をいただきますよう、よろしく願いいたします。

本日、ご出席いただいております構成員の皆様のご紹介につきましては、代理出席の方も含めまして、お手元の出席者名簿、配席表により、ご紹介に代えさせていただきます。

本日、経営労務サポートオフィスブドウの樹、森様におかれましては、今朝ほど、欠席のご連絡をいただいております。

よろしく願いいたします。

それでは初めに、岐阜労働局長大地より、協議会開会にあたり、ご挨拶を申し上げます。

◇開会あいさつ：岐阜労働局 大地局長

岐阜労働局長の大地でございます。

本日は大変お忙しい中、構成員の皆様におかれましては、岐阜県地域職業能力開発促進協議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、日頃から私ども労働局の各種施策につきまして、ご理解とご協力を賜り、この場をお借りいたしまして、お礼を申し上げます。

現在、岐阜県はもとより国全体に於きまして、少子化による労働供給制約といった課題を抱えております。

持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるよう、環境整備を進め、一人一人の労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発の

への投資を推進していくことが重要となっております。

特に、令和4年6月に閣議決定されました「デジタル田園都市国家構想基本方針」におきましては、公的職業訓練のデジタル分野について、2024年までに、年間6万5,000人の訓練受講者を達成すると、という目標が掲げられております。

こうした中で、当協議会におきましては、昨年度までは「岐阜県地域職業訓練協議会」として開催して参りましたが、10月施行の職業能力開発促進法の改正により法定化されまして、「岐阜県地域職業能力開発促進協議会」として、地域の関係者、関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有するとともに、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実証及び職業訓練効果の把握・検証等を行うこととなりました。

様々な課題に的確に対応するために、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した離職者の生産性の向上など、多様な職業能力の開発の機会を確保すること及び提供することが重要となっております。

職業能力開発行政に求められる課題は様々ございますが、本日の地域職業能力開発促進協議会につきましては、令和5年度の岐阜県職業訓練実施計画の策定に当たっての方針についてご協議をいただくこととしております。

構成員の皆様におかれましては忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げまして、開会にあたってのごあいさつとさせていただきます。

◇司会：岐阜労働局 鈴村訓練室長

協議会の議事に入ります前に、構成員の皆様には「岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置要綱3（3）」に基づきまして、当協議会の会長を、皆様の互選により選出していただくこととなります。

よろしく願いいたします。

それでは構成員の皆様、いかがでしょうか。

◇岐阜県経営者協会：安藤専務理事

はい。

岐阜協立大学の竹内様をお願いしてはどうでしょうか。

◇会場から：各構成員

異議なし。

◇司会：岐阜労働局 鈴村訓練室長

ありがとうございます。

「異議なし」といただきましたので、竹内様、協議会の会長をよろしく願いいたします。

併せまして、会長は議長として議事の進行をよろしく願いいたします。

はい、ではよろしく願いいたします。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

改めまして、おはようございます。

ただいま会長にご指名いただきました、岐阜協立大学、学長、竹内と申しますよろしく願いいたします。

岐阜の皆様におかれましては、大きなイベントが終わって少し脱力かというようなところなのかと推察いたします。

またアメリカの方でも大きなイベントがあって、その結果がよく分からないという状況で、その結果として、景気はちょっといいみたいなので、株価はいいのかなと。

それで、円の方は少し持ち直しているということのようで、日本にとってはいい状況なのか

もしれませんが、これ、どうなっていくのかよく分からないということで非常に先行きの不透明な状況かと思えます。

そういった中でも、私どもの立場としては、きちっと訓練を続けていって、労働力を下支えしていく、或いは、離職者の皆さんにおかれては新たな職に向けての技能を磨いていただくというようなことを続けていかなとけないところかというふうに思います。

そういった点で、本日、令和3年度の岐阜県地域職業訓練の実施計画に沿った公的職業訓練等の実績の分析、それから、取り組み状況の情報共有、令和5年度の計画の策定方針というようなことをご議論いただきます。

しっかりと、労働力の確保、充実ということも、ご議論いただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

それでは進行をさせていただきます。

次第に基づいて進めて参ります。

冒頭ございましたけれどもコロナ禍ということもありまして、円滑な進行、ご協力をお願いいたします。

初めに議題の1「岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置」について事務局からご説明お願いいたします。

【議題(1)】岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置

◇事務局：岐阜労働局 鈴木訓練室長

それでは、「岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置」につきまして、説明をさせていただきます。着座にて失礼をいたします。

皆様のお手元に配布をさせていただいております。

資料1-1をご覧ください。

例年、岐阜県地域職業訓練協議会として開催をして参りましたが、本年10月施行の職業能力開発促進法の改正により、法定化され、岐阜県、地域職業能力開発促進協議会としまして、地域のニーズに即した、「公的職業訓練の設定」及び「職業訓練効果の把握、検証」等を行うこととなりました。

構成員の皆様におかれましては、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

設置要綱の3(1)で定められます構成員につきましては、③の「リカレント教育を実施する大学」及び⑥「岐阜県内に事務所のある職業紹介事業者、もしくは特定募集情報等提供事業者またはその団体」が新たに掲げられました。

「リカレント教育を実施する大学」につきましては、当協議会の会長、竹内様が学長を務められます「岐阜協立大学」にご協力いただくことになりました。

誠にありがとうございます。

よって会長竹内様におかれましては、「学識経験者」及び「リカレント教育を実施する大学」と、二つのお立場で構成員をお願いさせていただいております。

よろしくお願い申し上げます。

「岐阜県内に事務所のある職業紹介事業者、もしくは特定募集情報等提供事業者又はその団体」につきましては、大垣市に事務所を構え、有料職業紹介事業を展開されておられます「株式会社ユニテック」様にご協力をいただきまして、部長、奥田様に構成員として就任いただいております。

よろしくお願い申し上げます。

設置要綱の6の事務局といたしましては、「岐阜労働局」と「岐阜県」が連携協力をいたしまして運営をして参りますので、よろしくお願い申し上げます。

資料1-3「地域職業能力開発促進協議会の概要」をご覧ください。

本日の協議会の目的といたしましては、「令和5年度の、岐阜県職業訓練実施計画の策定にあたっての方針」についてご協議いただくことです。

資料1-3の1ページをご覧ください。

地域職業能力開発促進協議会の概要となります。

左側、縦書きで「地域職業能力開発促進協議会の協議事項」と記されておりますが、その右側中程にくぐられました枠内に「地域職業訓練実施計画と実績とのミスマッチの検証」と記されております。

この部分が、本日の協議会でご協議いただく部分となります。

よって、「令和4年度の実績」といいますのは、年度途中であり、検証を行うということは困難ですので、既に完結しております「令和3年度の実績」につきまして検証をしていただき、「令和5年度の訓練実施計画の策定」をどのような方針で進めるか、といった内容をご協議いただくこととなります。

資料1-3の2ページをご覧ください。

協議会が、法定化されたことにより、訓練コースの設定及び検証等を行い、右側の縦書きに記されております通り、「ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施」及びその下段に、縦書きで記されております「個別コースの質の向上を促進する」といったことにつなげることを目的とし、令和5年度の訓練コースの設定等を目指すこととなります。

「岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置」につきましては、以上です。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

ありがとうございました。

1点だけ。

要綱のところ設置について成立の要件が書かれてないようではございますけれども、法定になったということで、成立について、今日は成立しているということではよろしいでしょうか。

◇事務局：岐阜労働局 鈴木訓練室長

その通りです。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

今日は欠席の方いらっしゃいますけれども、十分出席の方いらっしゃって、成立してるということで。では続いて、議題の2の「令和3年度岐阜県地域職業訓練実施計画の実績」について、ご説明をお願いいたします。

【議題（2）】令和3年度岐阜県地域職業訓練実施計画の実績

◇事務局：岐阜労働局 鈴木訓練室長

はい。それでは、「令和3年度岐阜県地域職業訓練実施計画の実績」について説明をいたします。資料2-1をご覧ください。

資料2-1、新規求職者特定求職者数の推移（岐阜県）とあります。

まず、特定求職者数とは、最下段の米印の説明にあります通り、ハローワークに求職登録を行いました新規求職者数から、雇用保険受給者及び在職者を除いた数となります。

よって、令和3年度につきましては、棒グラフでお示しをしておりますが、新規求職者数は、6万8,716人。うち特定求職者数が、3万1,394人。残りの3万7,000人程度が、雇用保険の失

業給付を受給しながら、再就職を目指すため、ハローワークに求職申し込みを行った者及び在職者となります。

ご覧いただきました通り、平成 30 年度以降、特定求職者はほぼ横ばいで推移をしております。

資料 2-2 をご覧ください。

資料 2-2 は、「離職者向け訓練受講者数推移グラフ（岐阜県）」となっております。

下段の棒グラフについての説明です。

それぞれの年度に、三本の棒グラフを立てております。

各年度の棒グラフは、左から、認定枠、認定定員数、受講者数となっております。

「認定枠」といいますのは、訓練コースを設定する際の定員数の上限です。

「認定定員数」といいますのは、設定された訓練コースの定員数の合計です。

「受講者数」は、文字どおり、設定されました訓練コースの受講者数の合計です。

令和 3 年度の三本の棒グラフをご覧ください。

棒グラフの最上段、青色の部分が、求職者支援訓練の状況です。

令和 3 年度におきましては、認定枠、いわゆる、訓練コースを設定する際の定員数の上限が 760 人とされておりましたが、「認定定員数」、いわゆる設定されました訓練コースの定員数は 797 人であり、定員数の上限を超えて訓練コースの設定をしていただきました。

「求職者支援訓練」の訓練コースを設定していただいております「高齢・障害・求職者雇用支援機構、岐阜支部」におかれましては、相当のご尽力をいただき感謝申し上げます。

設定されました訓練コース 797 人の定員に対しまして、ハローワークにてマッチングを行い、434 人の方々に訓練を受講していただきました。

令和 3 年度棒グラフの、上から 2 段目、柿色の部分が公共職業訓練、委託訓練となります。

岐阜県が設定いたします「委託訓練」におきましては、令和 3 年度の訓練実施計画の定員数の上限が 930 人とされておりましたが、委託訓練におきましても、訓練実施計画の定員数の上限を超えて 975 人の訓練コースを設定していただきました。

「岐阜県」におかれましても、相当のご尽力をいただき大変感謝をしております。

こちらにつきましても、975 人の定員数に対しまして、各ハローワークにおいてマッチングを行い、訓練受講者は、752 人と非常に多くの方々に訓練を受講していただきました。

令和 3 年度の、求職者支援訓練、公共職業訓練（委託訓練）、公共施設内訓練（機構）及び公共施設内訓練（岐阜県）の受講者数の合計は、1,357 人であり、令和 2 年度の受講者数の合計が 1,212 人ですので、12%ほど増加をしております。

資料 2-3、「令和 3 年度ハロートレーニング」をご覧ください。

公共職業訓練及び求職者支援訓練を体系的に取りまとめております。

ハロートレーニングは、資料 2-3、1 ページの左側の縦書きで記されております「離職者向け」の中ほどの「公共職業訓練（委託訓練）」及びその下段の「求職者支援訓練」がメインとなります。

離職者向けの「公共職業訓練」は雇用保険の失業給付を受給できる方を対象としており、「求職者支援訓練」は雇用保険の失業給付を受給できない方を基本的には対象としております。

令和 4 年度からは、雇用保険の失業給付を受給中の方も、求職者支援訓練を受講します際には、訓練が終了するまでの間、雇用保険の失業給付を受給できるようになっております。

離職者向けの「公共職業訓練」の訓練コースは、「岐阜県」のプロポーザルによる委託事業として設定され、「求職者支援訓練」の訓練コースは、「高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部」の認定により訓練コースが設定されています。

2 ページ以降、9 ページの内容につきましては、「岐阜県」及び「高齢・障害・求職者雇用支援機構、岐阜支部」より説明をいたします。以上です。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長
実績につきまして岐阜県の広瀬労働雇用課長様からお願いいたします。

◇岐阜県商工労働部 広瀬労働雇用課長
岐阜県労働雇用課長の広瀬でございます。
よろしくお願いいたします。

着座にて失礼します。

私からは「資料2-3、令和3年度ハロートレーニング実施状況」のうち、県が行いました「公共職業訓練実施状況」についてご説明させていただきます。

あと資料にはございませんが、「今年度の訓練実施状況」につきましても併わせてご説明をさせていただきますと思います。

資料2-3の2ページをご覧ください。

「離職者向け公共職業訓練（施設内訓練）の実績」となります。

県所管部分は上段の国際たくみアカデミーとなります。

令和3年度は国際たくみアカデミーにおきまして「設備システム科」、それから「住宅建築科」の2コースを設置いたしまして、定員30名に対して31名が受講し、定員充足率は103.3%でございました。

就職希望者の就職率は、資料の9ページに一覧として記載させていただいておりますが、左から「公共職業訓練離職者訓練」、それから「施設内訓練」、小計の下に「県」でございまして、右の方に、目を送っていただきますと就職率は96.6%となっております。

以下資料にございませんけれども、今年度令和4年度の実施状況でございますが、設備システム科は定員10名に対しまして10名、住宅建築科は定員20名に対して10名の入学ということで住宅建築科で大きく定員割れとなっております。

続きまして資料の3ページをご覧ください。

「離職者向け公共職業訓練（委託訓練）の実績」となります。

表中の最下段の合計をご覧くださいと思います。

令和3年度につきましては、55コースを開講し、752名に職業訓練を実施いたしました。

定員充足率は82.2%となっております。

なお、託児サービスにつきましては、40コースで設定してございまして、3コースで利用がございました。利用されたお子様は3名となっております。

また、就職率につきましては、先ほどの9ページの方に記載ございますけれども、75.1%となっております。

こちらの資料にはございませんけれども、今年度、令和4年度につきましては、現在54コース、定員894名の訓練を計画しております。

なお令和4年度は、今年の10月末までに開校した27コースにつきましては、定員524名に対しまして、入校者数は425名となっており、定員充足率は、81.1%となっております。

続きまして資料の4ページをご覧ください。

「在職者向け公共職業訓練の実績」になります。

令和3年度につきましては、国際たくみアカデミーと木工芸術スクールにおきまして、444名が受講し、定員充足率は59.2%となっております。

資料はございませんが4年度につきましては現在44コースを計画してございまして10月までに30コースを実施したところでございます。

続きまして資料の5ページをご覧ください。

こちら「県学卒者向け公共職業訓練の実績」となります。

令和3年度につきましては、国際たくみアカデミーの自動車エンジニア科、国際たくみアカデミー短大校の生産技術科及び建築科、木工芸術スクールの木工科におきまして、定員合計90名のところ、79名が入学をいたしました。

こちらの就職率でございますが、9ページになりますが96.7%となっております。

資料にはございませんが今年度、令和4年度の入校生の状況でございますけれども、国際たくみアカデミーにおきましては、生産技術科18名、建築科14名、自動車エンジニア科18名と、建築科以外では概ね定員を充足している状況でございます。

木工技術スクールにおきましては、定員30名のところ30名と、定員を充足している状況でございます。

県職業能力開発施設の4年度の入校状況は、特に建築系において、昨年度に比べますと大きく定員割れしたコースもあり、引き続き、広報活動など、入校生確保に向けた取り組みを進めて参りたいと考えております。

続きまして資料の6ページをご覧ください。

「障がい者向け公共職業訓練の実績」となります。

県では、令和2年度に県障がい者総合就労支援センターを開設いたしまして、そのセンター内に、障がい者職業能力開発校を開校いたしました。

令和3年度は、基礎実務科、OAビジネス科、Webデザイン科の各10名の計30名の定員のところ、基礎実務科が7名、ビジネス科が10名、WEBデザイン科が7名の計24名が入校いたしました。

就職率は、9ページに一覧ございますけれども、90.9%となっております。

今年度、令和4年度につきましては、各科とも定員を充足し、30名が入校したところでございます。

県といたしましても、障がい者の一般就労に向けまして、障がい者職業能力開発校の果たす役割を重視しておりまして、協議会の皆様にも、より一層のご支援をお願いしたいと考えております。

最後に、同じ6ページの下段にあります「障がい者委託訓練におきます令和3年度の実績」についてでございますが、知識・技能の習得訓練コース等、各訓練コース、合計の定員24名のところ、受講者数23名で、定員充足率95.8%となっております。

こちらの就職率につきましては、9ページにございますけれども、42.1%となっております。

資料にはございませんが今年度、令和4年度につきましては、今年度と同様にコースを設定し、受講定員43名としているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

ありがとうございました。

それでは続きまして「高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部」の香川支部長様からお願いいたします。

◇高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部 香川支部長

「高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部」及びですね、「ポリテクセンター岐阜」の方も兼務しております香川でございます。

日頃の当機構の業務運営にはですね、多大なご協力をいただきまして、大変ありがとうございます。言葉を変えてお礼申し上げたいと思います。

それでは着座にてですね、実施状況につきましてご報告、ご説明させていただきたいと思っております。

それではお手元、資料 2 ページのですね、中程より下の方になりますけども、ご覧いただければと思います。

こちらがですね「ポリテクセンター岐阜」、土岐にあります「ものづくり」を中心とした 6 ヶ月ないし 7 ヶ月訓練の昨年度の実施状況になります。

合計値の方ご覧いただければと思いますけれども、定員 268 名に対しまして、受講者数が 140 名、52.2%の充足率でございました。

就職率は後程 9 ページをご覧いただければと思いますけれども、88.9%ということで、機構の平均が大体 85%ということで、就職率は、全国平均を上回ってる状況でありましたけれども、充足率につきましては、令和 2 年度に対しまして 32.7%の減という状況でございました。

要因といたしましてはですね、様々ございますけれども、こちらとしては設置下に係る一番の製造系職種の求人減などによる影響、特に機械系と CAD/CAM が大きな影響を受けてるというふうにとらえております。

なお本年度、この 3 年度のご議論ということでございますが、4 年度についてご参考までに申し上げますと、現在、定員は同数でございます。受講者数は 121 名で、昨年の同期に対して 17.5% 増ということで労働局様、それからハローワークさんのご協力によりまして、改善の方向に進んでいるという状況でございます。

それでは続きまして「在職者訓練」の方をご説明申し上げたいとます。4 ページの方ご覧いただければと思います。

4 ページの中ほどより下になります。

こちらは私どもポリテクセンター及び東海職業能力開発大学校、ポリテクカレッジ東海になりますけれども、そちらの方で実施をしております合計の数字でご説明申し上げます。

合計値、計法定員 2,083 に対しまして受講者数がですね 619 名でございました。

定員充足率につきましては 48.2%でございます。

こちら対前年度で受講者数については 14.4% 増になってございますけれども、計画に対して、かなり低調になっているかと思えます。

要因といたしましては令和 2 年度に引き続きですね、コロナ禍における事業所様等ですね受講控えというふうにとらえさせていただいております。

なおこちら令和 4 年度、本年度でございますけれども受講者数は昨年の同期からですね、大体、合計値になりますけれども、約 7 割の増ということで改善傾向という形になってございます。

それでは続きまして「学卒」の方のご説明の 5 ページの方をご覧いただければと思います。

こちら中程より下になりますけれども、東海職業能力開発大学校ではですね、4 年間、合計で 4 年間になりますけれども、2 年、2 年に分けて課程を設定しております。

専門課程 2 年、応用課程で 2 年でですね、高度な人材、それから生産現場のリーダーを養成ということで、設定しておりますけれども、こちらの方もですね、合計の数字でご説明申し上げたいと思います。

令和 3 年度の合計値になりますけれども、定員 135 名に対しまして、入学者数が 132 名、97.8%の充足率でございます。対前年度ですけれども、7.3%の増になってございます。

こちらの要因ですけれども応用課程の一部生産電子になるんですけれども、入校者数が増ってるということもございまして、応用課程につきましては他校からの応募に毎年波がありますので要因として把握しづらい状況にございます。

ですのでこちらの状況ということでご説明させていただければと思います。

令和 4 年度の参考までに、既に入校者数確定しております 123 名という状況でございまして、前年度に対しましては、7% 弱の減ということになってございます。

続きまして「求職者支援訓練」の方のご説明7ページの方をご覧くださいと思います。

令和3年度の方ですねこちら合計値でご説明を申し上げたいと思います。

年間上限枠760名に対しまして認定コース数56コース、認定定員797名、開講定員636名でございます。

実施状況になりますけれども、受講者数が434名の定員充足率が68.2%という状況でございます。

対前年度でございますけれども、まず認定定員についてですけれども90.2%の増となっております。要因といたしましては、当然年間上限枠もですね、増になってるんですけれどもコロナの影響によりまして、認定数、認定定員数もですね、かなり増させていただいたということになります。

労働局及び実施機関さんの皆様方のご協力によりまして、認定コース数、上限を超える設定するとなったことにつきまして、お礼を申し上げたいと思います。

なお定員の充足率でございますけれども、こちらの実施状況のことになります。

私ども、機構としてはですね認定という業務を主にやっているわけでございますけれども、認定にあたりましては実施機関の確保が重要になります。

そのためにハローワーク様のご協力が非常に重要になりまして、大変ご協力いただいた次第でございます。充足率68.2%という状況ですけれども、全国平均が62.2%という、それを上回る高い数値となっております。よって実際にですね、影響がこうじている状況になります。分野におきましてはですね、定員充足率については情報系が高く、医療事務系がですね低調な状況というふうになっております。

要因といたしましては求職者の方のニーズでありますとか、受講希望人数、それからコース設定、短期特例などもですね昨年度始まったりもしておりました。こういった状況、複合的にですね、要因としてとらえさせていただいてる状況でございます。

なお就職率につきましてはですね、9ページに記載がありますけれども後程ご覧いただき、ご参考にいただければと思います。

こちらの雇用保険の就職率になりまして、基礎コースは48.1%。実践コースにつきましては60.1%というような状況でございます。

ご参考にいただければと思います。

なお求職者支援訓練につきましては「託児付きコース」をですね、多く設定してございます。

数字、この場で記載がないので、口頭でご報告申し上げたいと思うんですけども、昨年度はですね、28コース設定をさせていただいております。

基礎コース8コース、実践コース20コースということで、この設定数ですね、機構の中では全国で一位と言うような数になってございます。

実績については7コース、12名の方にご利用いただいた次第でございます。

支援訓練については以上でございます。

続きまして「生産性向上支援訓練」のご説明ということで、8ページご覧いただければと思います。

私どもの機構におきましてはですね、こちらの設置自体「ポリテクセンター」とですね、「東海能開大」の方にも窓口を設定しておりますけれども、在職者の方を対象にですね、企業の方々、企業におきまして生産性を向上していただくためのですね、生産管理でありますとか組織マネジメントなどの分野におきまして、民間教育訓練機関様と連携して訓練を展開してございます。こちらは、実績になりますけれども、表の方、ご覧の通りになりますけれども、まず「生産性向上支援訓練」につきましては計画数760名に対して、90コース、1,008名の受講者の方でございます。

また「ミドルシニアコース」でございますけれども、こちらはですね、現在、世代の空洞化で

ありますとか少子高齢化によりますます様々な事業活動に影響が出てくるかと思えます。キャリア形成、中高年の方のキャリア形成などの方になってるかと思えます。そういったものを解決するためのコースであります。こちらの方はですね計画数 60 対しまして 8 コース 47 名の受講者数でございました。こちらの方、合計の数字が出てないんですけども、こちらの合計の受講者数の数字、昨年度と比較で、令和 2 年度の比較になりますけれども 11.3% の増加というような状況になってございます。非常に企業の方に関心が高いといった状況でございます。それでは私の方からは実施状況につきましては以上でご説明の方で終了させていただきます。ありがとうございました。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

ありがとうございました。これまでの訓練の実績のご説明につきまして、ご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。また後で分析は、お話があるのかなと思えますけれども、状況としては、今のような数字で、比較的高い数字だったのかなと思えます。経年的な流れとしても、やや減ってきてたのが少し増えているので、世の中の状況というものを反映して、或いは皆様のご努力による部分というのものもあるのかと思えます。よろしいでしょうか。では、続きまして、議題の (3)、デジタル推進人材の育成に係るハロートレーニングの取り組みについて、ご説明お願いいたします。

【議題 (3)】デジタル推進人材の育成に係るハロートレーニングの取組

◇岐阜労働局 鈴木訓練室長

それでは、資料 3-1 「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取り組みをご覧ください。1 ページの中程になります。令和 4 年 6 月に閣議決定をされました「デジタル田園都市国家構想基本方針」におきまして、「公的職業訓練のデジタル分野」について、2024 年までに、年間 6 万 5000 人、教育訓練給付を含めると、年間 7 万人の受講者を達成するとの目標が掲げられております。3 ページをご覧ください。積極的なデジタル人材の育成確保を目指すことから、公共職業訓練、委託訓練及び求職者支援訓練におきまして、令和 4 年度から実施をしております「IT 分野の資格取得を目指す訓練コース、ITSS レベル 1 以上における、委託費の上乗せ」を引き続き実施いたします。具体的には、3 ページ中ほど、左側、「2 事業の概要」の下段「① IT 分野の委託費等の上乗せ」をご覧ください。ITSS レベル 1 以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率が一定割合以上の場合、委託費を 1 人当たり、月 1 万円上乗せされ、更に未実施地域には、月 1 万円が上乗せとなります。令和 4 年度の求職者支援訓練については、この未実施地域というものに岐阜県が含まれます。未実施地域では、1 万円が上乗せされるインセンティブが引き続き実施されますことから、「② ウェブデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ」及び「③ 企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ」、こちらに記載されております通り、令和 5 年度より新たな上乗せが予定されております。さらに、最下段の「④ オンライン訓練におけるパソコン等の貸与」こちらが委託費等の経費の対象となります。

資料 3-2。

「令和 4 年度デジタル分野訓練の設定及び開校状況」をご覧ください。

参考までに、あくまで参考までにです「令和 4 年度における岐阜県内のデジタル分野訓練の設定状況」及び「開校状況等の現状」について説明をいたします。

上段が公共職業訓練、委託訓練の状況。下段が求職者支援訓練の状況です。

上段の公共職業訓練、委託訓練におきましては、目標定員数 140 人に対しまして、中央の中程の訓練定員数の合計が記されておりますが、定員合計数、合計 125 人と、概ね訓練コースの定員数の目標となっております。

訓練の応募者数についてですが、全 7 コースのうち、現状では 3 コースの開校にもかかわらず、応募者数 127 人と、非常に多くの方が応募されておられます。

一番右側の欄になりますが、黒星マークが付されている訓練コースが、I T S S レベル 1 以上の資格取得を目指す訓練コースとなります。

公共職業訓練委託訓練におきましては、4 コースが設定されております。

下段の求職者支援訓練におきましては、デジタル分野訓練の目標定員数は 100 人とされており、中央最下段に訓練定員数の合計が記されておりますが、訓練コースの定員数の合計 95 人と、こちらも概ね定員数の目標となっております。

訓練の応募者数についてですが、求職者支援訓練におきましても、全 7 コースのうち、5 コースの開校にもかかわらず、応募者数 117 人と、非常に多くの方が応募されました。

一番右側の欄になります。

★マークが付されている訓練コースが、I T S S レベル 1 以上の資格取得を目指す訓練コースとなります。

求職者支援訓練におきましては、6 コースが設定されました。

デジタル推進人材の育成に係るハロートレーニングの取り組みにつきましては、以上です。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

以上、ご報告いただいたというかたちなのかと思えますけれども、何かございますか。

よろしければ、続きまして議題の 4、本日の主要テーマと言っていいかと思えますが、「令和 5 年度の県職業訓練実施計画の策定の方向性」について皆さんのご意見をいただきたいと思えます。

令和 3 年度の訓練実施の分析及び検証を含め、事務局からご提案をお願いいたします。

【議題 (4)】令和 5 年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定方針

◇事務局：岐阜労働局 鈴木訓練室長

「令和 5 年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定方針」について説明をいたします。

今回、構成員の皆様にご覧いただきます「資料 4-1」から、「資料 4-2」につきましては、協議会が法定化されたことにあわせまして、全国一律の様式により、定められた用語の定義に沿って数値を計上し、策定し、そして検証を行っていただくこととなりました。

用語の定義につきましては、資料 4-1 の 1 ページの右側にお示しをしております。

資料 4-1 の 1 ページの左側の表は、全国で実施をされました「公的職業訓練の分野別の状況」です。

表の一番左側、縦書きで記されております通り、表の上部 4 分の 3 ほどが、「公共職業訓練（離職者向け）+求職者支援訓練（実践コース）の状況」を「分野別」で示しております。

表の下部 4 分の 1 ほどが、求職者支援訓練（基礎コース）となります。

令和 3 年度の全国の実績は、用語の定義に沿った数値で計上され、開校した訓練コースの合計は、最下段から 2 段目、1 万 1,364 コース。開校した訓練コースの定員数は、16 万 3,911 人。

受講者数は、11万9,136人となっております。
分野別の定員数及び受講者数は、最上段の「IT分野」、2番目の「営業・販売・事務分野」及び4段目の「介護・医療・福祉分野」が多数を占めております。

2ページをご覧ください。

2ページは、「全国の公共職業訓練（離職者向け）+求職者支援訓練（実践コース）、公共職業訓練委託訓練及び求職者支援訓練のそれぞれの分野別の状況」を示したものです。

「応募倍率及び就職率」につきましては、数値の高いものを赤色で、数値の低いものは緑色で色づけをしております。

表の最上段の「IT分野」の訓練の応募倍率におきましては、左側の公共職業訓練委託訓練が110.0%、右側の求職者支援訓練が、101.1%と定員を超えて多くの方が応募されました。

同様に、中ほどにあります、「デザイン分野」。

「デザイン分野」におきましても、応募倍率は、左側の公共職業訓練委託訓練が224.9%。右側の求職者支援訓練が133.5%と、定員数を超え、非常に多くの方が応募をされておられます。

「応募倍率が低い分野」は、緑色で色づけをしておりますが、公共職業訓練委託訓練では、「旅行観光分野」で70.2%、求職者支援訓練におきましても、「旅行・観光分野」で26.4%となっております。

低調であった要因といたしましては、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けたものと思われまます。

出口である、就職率。

「就職率の高い分野」といたしましては、公共職業訓練委託訓練では、「介護・医療・福祉分野」が84.7%。求職者支援訓練では、受講者数が非常に少ないのですが、「農業分野」が86.4%となっております。

全国的には、公共職業訓練委託訓練及び求職者支援訓練とともに、「介護・医療・福祉分野」におきまして、就職率が高くなっております。

それでは、岐阜県内で実施をされました「公的職業訓練の分野別の応募倍率及び就職率」はどのようなになっているのかをご説明いたします。

資料4-1の4ページをご覧ください。

先ほども説明をいたしましたが、全国の実施状況と同様式になっておりまして、数値の計上方法も用語の定義に沿っております。

ちなみに用語の定義は4ページ右側にも記されております。

令和3年度の実績は、左側の表の下から2段目の合計が、開校しました訓練コース数148コース。開校した訓練コースの定員数1,851。受講者数1,357人となりました。

資料4-1の5ページをご覧ください。

岐阜県内で実施されました「公共職業訓練（離職者向け）+求職者支援訓練（実践コース）」のそれぞれの訓練の分野別の状況です。

全国の状況と同様に、「応募倍率」及び「就職率」につきましては、数値の高いものを赤い色で、数値の低いものを緑色で色づけをしております。

表の最上段の「IT分野」の応募倍率は、公共職業訓練委託訓練では383.3%。求職者支援訓練では134.1%と非常に高い数値になっております。

ということは、非常に多くの方が「IT分野」の訓練に応募をされたということです。

中程の「デザイン分野」におきましても、求職者支援訓練で応募倍率245.5%と、こちらも非常に多くの方が応募されました。

資料4-1の6ページにつきましては、公共職業訓練施設内訓練及び公共職業訓練、高齢・障害・求職者支援機構で実施をされました訓練の分野別の状況です。

この5ページ及び6ページの実績をマトリックスとしてお示しをいたしましたものが、資料4-2と

なります。

それでは資料 4-2 をご覧ください。

資料 4-2 では、縦軸を就職率、そして横軸を応募倍率としております。

縦軸と横軸の交点は、就職率 50%、応募倍率 80%としております。

応募倍率が 80%以上あれば、いわゆる求職者ニーズを踏まえており、そして就職率が 50%を超えていれば、求人者ニーズ、いわゆる、地域のニーズを踏まえていると思われるため、交点を「就職率 50%、応募倍率 80%」といたしました。

よって、資料 2 の、右上のエリアに収まっている訓練コースというのは、求職者ニーズ及び求人者ニーズを踏まえた「効果的な職業訓練」と言えます。

右上のエリアでは、黄色の丸印、公共職業訓練委託訓練の「IT分野」の訓練コースが突出しており、応募倍率及び就職率とも非常に高く、効果的な訓練であったと言えます。

続きまして、青色の丸印の、求職者支援訓練の「デザイン分野」、赤色の丸印の、公共職業訓練「岐阜県施設内訓練の建設関連分野」の応募倍率及び就職率が高く、効果的な訓練であったと言えます。

左上のエリアにつきましては、応募倍率は低いものの、就職率が高い訓練コースです。

求人者ニーズいわゆる地域のニーズを踏まえているため、就職率の高いものの、求職者ニーズをとらえていないため、応募者がさほど多くないといったところです。

左下のエリアにつきましては、応募者がさほど多くなく、就職率もさほど高くない訓練コースです。

以上のような、岐阜県内の訓練コースの実績を踏まえまして、マトリックスの各エリアの訓練コースの改善点が、次のページとなります。

資料 4-2 (別添)「指標から分析した、改善すべき方向性」にお示しをいたしましたのでご覧ください。

マトリックスの右上のエリアの訓練コースにつきましては、多くの応募者があり、就職率も高く、求職者ニーズ及び求人者ニーズを的確にとらえてはいるものの、訓練を受講できない方も多くいることから、定員の拡充を検討する必要があります。

右下のエリアにつきましては、多くの応募者があるものの、就職率が低いことから、求人者ニーズをとらえていない可能性があります。

左上、左上のエリアにつきましては、就職率が高く、求人者ニーズ、いわゆる地域のニーズには合っているものの、応募者が少ないといったことから、応募者が募集しやすい訓練日程及び訓練コースの周知につきまして、検討する必要があると思われれます。

左下のエリアにつきましては、そもそも求人者ニーズ及び求職者ニーズに即した訓練内容となっているか、及び訓練コースの周知広報について検討する必要があると思われれます。

以上の分析等を踏まえまして、資料の 4-3 をご覧ください。

「令和 5 年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針案」を、これより提案させていただきます。

大きな命題といたしまして、中央協議会の策定方針に基づきまして、「令和 4 年度実施計画」と同程度の規模で人材を育成」としております。

先ほどの説明と重複をいたします。

左側に記載されております、実施状況の分析の右側の緑色で色づけをされた、①から③についてです。

「①就職率が高く、応募倍率が低い分野」につきましては、訓練受講のメリット等を求職者に積極的に伝えていく必要があります。

「②応募倍率が高く、就職率が低い分野」につきましては、訓練内容、及び就職支援策について検討をする必要があります。

「③応募倍率が高く、就職率も高い分野」、こちらにつきましては、訓練コースの拡大を検討していく必要があります。

左側2段目「全国実績との対比」をご覧ください。

ピンク色で色づけをされました④から⑥についてです。

「④令和3年度、求職者支援訓練は、認定受講者規模とも拡大し、受講者ニーズにこたえている」といったことから、引き続き、特例措置を活用し、職業訓練の活性化に努めて参ります。

「⑤岐阜県の委託訓練につきましては、応募倍率、就職率とも高い」ことから、引き続き、訓練コースの訓練コースと、求職者ニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進して参ります。

「⑥公共職業訓練施設内訓練は、就職率は高いが、受講者数が少ない」といったことから、開校時期、訓練期間を工夫するとともに、引き続き、施設内訓練に加え、学卒者訓練も充実して参ります。

そして左側最下段「人材ニーズを踏まえた設定」をご覧ください。

黄色で色づけされました、⑦についてです。

「⑦デジタル人材につきましては、求人ニーズ、求職者ニーズとも高い」ことから、訓練コースの拡大に努めて参ります。

以上、「令和5年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針案」としまして、事務局からの提案とさせていただきます、説明を終了いたします。

よろしくお願いいたします。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

ただいま策定に向けた方針案をお示しいただきました。

ご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。

いかがでしょうか。

特にご発言ございませんか。

では特にご発言なければ、この事務局からお示しいただきました策定方針に従って進めていただくということで、よろしいでしょうか。

ではご了承いただいたということで、全国一律の非常に綺麗にシステムチックに表現いただいたんですけど、何もこうシステムティックに表現しなくても比較的結論としてはそうだろうというような、ところに帰着していると思います。

ただ地方の立場としては、こういう統一的な表現の中で、本来的なニーズというものが、ちゃんと把握できているのかどうかについては注意していかないといけないのかなと思います。

というのは、結局このマトリックスの図にあるようなものっていうのは、「訓練ニーズそのもの」であるよりは、「訓練があるから存在してる」というところもあるので、必ずしもこれが本当の意味の「訓練ニーズ」そのものとはイコールにはなっていないと思いますので、そういった点で「その地域の実情」とか、或いは岐阜県の場合ですと「地域的に非常に広い」ので、そういったところも考えていかないといけないかなと思いますので、国の方針として、全国的に一律というこういう表現については当然それを受け入れていきつつも、本当はニーズがあるんじゃないかというような視点というの、いつも持っているのがいいことなのかなと思いますし、課題があるようなら、中央の方にもお伝えしていくということも、必要ではないかなというふうに思います。

では最後の議題5「職場における職業能力の開発及び促進に関する取り組み」について事務局からご説明をお願いいたします。

【議題(5)】職場における職業能力の開発及び促進に資する取組

◇事務局：岐阜労働局 鈴木訓練室長

それでは、「職場における職業能力の開発及び促進にする取り組み」について説明をいたします。資料5-1をご覧ください。

令和4年6月に策定されました「職場における学び、学び直し促進ガイドライン」についてです。

このガイドラインにつきましては、労使双方の代表を含む、労使が参画をいたします。

労働政策審議会（人材開発分科会）における検討、審議を経まして、策定されました。

このガイドラインでは、職場における人材開発、いわゆる「人への投資」の抜本的な強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示したものです。

離職者等の学びにつきましては、職業訓練等により行われるわけですが、在職中の労働者の方々の学び、学び直しにつきましては、このガイドラインに沿っていただき、企業、労働者双方の、持続的成長を図っていただくことを目的としております。

特徴としましては、労使が協同して取り組んでいただき、労働者の学び、学び直しの促進を図っていただくということが非常に重要であるとされております。

労使が具体的に取り組むべき事項としましては、資料5-1のローマ数字Ⅱ、労使が取り組むべき事項を参考にご覧ください。

「学び、学び直し」のための費用の支援といたしましては、資料5-2をご覧ください。

以降、岐阜労働局職業対策課長、大澤より説明をいたします。

◇事務局：岐阜労働局 大澤職業対策課長

職業対策課長大澤でございます。

お時間をちょっと頂戴いたしまして「人材開発支援助成金」、こちらの説明をさせていただきます。失礼して着座で説明させていただきます。

資料5-2でございます。

「人材開発支援助成金、人への投資促進コース」についてなんですが、こちらの方はですね国民の皆様からの提案をもとに、この4月に新たに創設されたコースとなっております。

このコースにはいくつかのメニューがございます。

資料の下の方になって参りますが、特にご利用をいただきたいものとしてはこの緑色のところでございますが、「定額制訓練」、こちらの方についてご紹介をさせていただきたいと思っております。

次のページ2ページをご覧くださいますと、一番上に、この「定額制訓練の助成率」、3ページの一番上のところには、この「定額制訓練の活用例」といったものがございます。

こちら、この訓練このサブスクリプション型研修サービスによる訓練の実施となっておりますが、サブスクリプション型とは、今流行りの「サブスク」、定額受け放題サービスのこととなります。

ネット環境でeラーニングなどを活用し、職務に必要な研修を、業務の隙間時間に自分の席にしながら、最新の訓練を受講できるという内容となっております。

訓練内容としましては、趣味・教養的なものは範囲とはなりません、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるためのものが対象で、例えばIT関係のプログラマーの養成、ビジネスマネジメント研修、人材育成、或いは店舗開発のエリアマネージャーの養成とか、障がい福祉施設の職員向けであったり、美容業界向けであったり等、民間教育機関における多彩なコースが対象となっているところです。

受講にあたっては、事業所からの業務指示による「勤務時間内に受ける」ということが条件となっております。また活用にあたっては、事前の計画届が必要となっております。

従業員のスキル向上に割と使い勝手がよく、手軽にご利用いただけるのではないかと思います。

皆様自社でのご利用、或いは参加企業様への周知をいただきたく、お時間をいただきまして説明を申し上げます。

どうぞよろしく願いいたします。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

只今、ご説明ございましたけれども、出席の皆様からご意見、ご発言ございましたらお願いいたします。

その他、皆さんもせっかくいらっしゃったので、何かご発言等ございましたら、よろしいですか。お願いいたします。

【その他】意見交換等

◇中部経済産業局、地域人材政策室 品田室長

中部経済産業局、地域人材政策室の品田でございます。

今回の資料とは別に、会議の開催前に、こちら、ブルーのチラシをお手元の方にお配りさせていただいております。

こちらですね、愛知労働局さんと、公益財団法人産業雇用安定センターさん、あと私ども中部経産局で、共催で先ほどから話題に出ております「デジタル人材の育成」というようなことで、その施策の一環としまして今回DXにチャレンジしていく、企業向けに、企業の経営者向けに、まず、デジタルトランスフォーメーション、DXに一足飛びでですね、チャレンジというものです。とりわけ中小企業さんにおかれては「非常に難しい、どうして取り組んでいいか分からない」というようなご意見をいただきまして、まずはデジタルリテラシーを身につけようと、そこから始めましょうというようなことでセミナーを開催させていただきます。

デジタルリテラシーといいますと先ほど、資料の方、労働局さんの方でご用意いただいた資料の資料3-1の2ページ、こちら字で「デジタル田園都市国家構想の協議」、協議の中で示されている資料の引用だと思いますけれども、こちらのポンチ絵に、リテラシー人材とあります。要はリテラシーとデジタルがですね、デジタルの技術につきまして、正しい知識をまず身につけていただく、政府の方でも、「国民全員がよりデジタルリテラシーを身につけることが、重要です」というようなことをとらえておりますが、そうしたことで、この12月15日に、名古屋になりますけれども、愛知労働局さんのフロアをお借りしてセミナーを開催いたします。

基調講演と事例紹介、企業の事例紹介の後に、各経営機関ということで私ども経産省、当局、中部経産局と、労働局さん、そして産業雇用安定センターさんからもそれぞれのデジタル人材、そのスキルを学ぶ、コンテンツのご紹介ですとか、先ほどご紹介をいただいた職業訓練や助成金のご案内、そして、産業雇用安定センターの人材育成キャリアアップ支援のご案内という、施策のご紹介も最後に予定しております。

定員は100名です。状況が許せばリアルで開催する予定でございますが、その当日、ご都合のいただけないような方、或いは定員を超えるお申し込みがあった場合は、オンデマンドで、後日、配信をさせていただく予定としております。

いずれも事前の申し込みになりますので、事前に、こちら裏面の方のところから申し込みをいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

お時間ちょうだいしましてありがとうございます。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

ありがとうございました。

その他、ご出席いただいた方から何か。

はい、どうぞお願いいたします。

◇(株)ユニテック 奥田部長

私、ユニテックの奥田と申しますよろしく申し上げます。

先ほどお話を伺って、計画等についてのニーズですね。

有料職業紹介の関係で今回参加させていただいておりますけれども、お話しさせていただきます。分析されたマトリックスのところで、1点。

計画等はしていくんだけど、少し自分なりに思うニーズの時期とか、危惧するポイントという思いもありまして、少しお話をしておきたいんです。

私どもが思うのは、やはり「デジタル人材」、ITの高い、高度な人材っていうニーズをいただくことは多々あります。

実際充足できず紹介できないということも多々、出ているんですけども、そちらの企業さんの多くは、名古屋であったり、そういった都市部を主体にしたような企業さんが多いという意識もありまして、育成した人材が、必ずしも岐阜で働くということじゃない可能性も出てくるのではないかなという点を一点、少しだけ危惧しています。

また訓練を受けるときに、先ほど竹内さんもおっしゃったような「訓練があるから受ける」というような話もございましたけれども、一旦、この訓練自体を受けてしまうと、次、訓練をまた受ける時には、期間を空けて受けていくっていう思想もあって、実際、訓練生さんたちのニーズは、実は「一つではなく二つ受けて」とかっていうような感覚を持ってる方がいるので、「訓練の分野を分類し過ぎてしまっている可能性もないかどうか」とか、あとは、できるかどうかわかりませんが、よく大谷翔平の二刀流の時代がやってきておりますので、「訓練においても、二つ、兼ね備えたような訓練設定」というやり方も、ここの中を見ていきますとですね、何か新たな形というのが、できる方法もあつたらいいんじゃないかなっていうのをちょっと感じています。

あと「設定の拡充」というポイントなんですけれども、拡充の中では、すぐに就職っていう形に至らない可能性があるとする、できましたら「職場実習」とかをつけるような、ちょっと深くとか詳細に入ってしまうんですけども、学んだだけではなくてっていうような形の、詳細部分まで触れた形でいくと、必ず設定したものが生きてくると思われますので、拡充しつつ、その設定の時には、「実務をしっかりとやっていく」というようなベースを作られたらどうかかなと感じています。

あと資料の中で、どうしても見えないとこなんですけども、訓練した方たちが、「その訓練に合わせた就職」、「適合した就職」をしてるかどうかってのはちょっと見えていないので何とも言えないんですけども、受けましたその訓練に即した就職をしたかどうか、実際したとすると、この仮説ってのは多分生きてくると思うんですけども、実際のところはそこに、それに即して就職してる、もしくは就職しても、自営だったり、独立だったりというケースも、高い訓練の方になっていくとそういうケースも出てきますので、ちょっとそこら辺、資料の中では見えておりませんでしたので、思ったこと、ちょっとお話しさせていただきました。ありがとうございます。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

ありがとうございました。

最後の「就職率」についてはコメントがあるかと思うんですけども、「訓練内容に則した就職であったのかどうか」という部分と、それから、多分「自営」で始められた方についてはこれはもう、仕方がない、この中に入ってこないって話だと思っております。

訓練に見合った部分かどうかっていうのについては、どういう形で取られているかっていうのは、それぞれ、ご回答いただけたらと思っております。

どうぞ。

◇岐阜県商工労働部労働雇用課 池戸係長

岐阜県商工労働部労働雇用課、職業能力開発係長の池戸です。

私が現場に近いということで、お話しさせていただきます。

まず一つ、自営に関しては、就職には当てはめておりますので、自営も含めた就職率となって

おります。

訓練の内容とマッチしてるかどうかというのを見ますと、割と専門性の高い分野、例えば、医療事務とか、或いは介護とか、そのような分野に関してはやはり、その分野に進む方が多いのかなと思って見ております。

事務系の分野の場合ですと、事務に進むこともありますけれども、幅広にですね、いろんな分野に進まれてる方が多いかなと思っております。

あとはITとかWeb、このあたりに関しては、専門性があるところと、就職した時に、すぐに直接ITって感じではない、いわゆる事務系に進むような傾向もあるかなと思っております。それぞれの訓練の特徴があるかと思えますけれども、色がある訓練ほど、そちらの方向に進む傾向が強くなるかと思っております。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長
JEEDさんの方も。どうぞ。短い時間で。

◇高齢・障害・求職者雇用支援機構 香川支部長

私どもの方では施設内から支援訓練までですね、事務系までちょっと幅広にやっていますけれども、関連職につきましても、製造系のものづくりに関してですけれども、いずれも公表してない数字ですので、そこをご承知おきいただきたいということで、ただ高い低いの話をちょっと感覚的に申し上げたいと思うんですけど。

製造系につきましてもはですね、私ども直結した訓練やっていますので、これ非常に高い関連就職率であるというふうにご認識いただければと思います。

事務系に関しましてはですね、関連就職の取り方、或いは就職の形態、それから訓練だけじゃなくてですね、就労形態も多様化していますので、一概に言えないんですけども、ご指摘の部分につきましても今後の課題としてですね、なるべく就職に役立つような、訓練をうちの訓練内容の方も審査していますので、今後関連就職に結びつくような、そういう取り組みを続けて参りたいと思っております。

以上になります。

◇議長：岐阜協立大学 竹内学長

要するに統計的に言うと、完全にマッチしてるから、マッチしていないからをしっかりと押さえられてるわけではないという話だとは思いますが。

以前、どこかの会議で、多少それをされてるっていうお話を聞いたことがあるような気がしたんで聞いてみたんですけども、全体的にはですね、製造業の部分でいうとその訓練のこういう仕組みっていうのが、わかりやすく機能するんですけどもホワイトカラーの部分というのは、どうなのかと、それから、今、お話、伺ったと思いましたがけれども、ホワイトカラーの生産性向上は、やはり大都市部の話になっていくところで、ユニテックさんでも「都市部の方の求人」っていうお話もございまして、そういうところは課題なのかなというところ。やはり岐阜県でそういう、より高度なところでの人材育成のニーズがあつてというところがどうなっていくのか。「人材の高度化」っていうのが図られるかと言うところで、5番目のところで労使で協調して、訓練をというお話もありましたので、そういった点、特に岐阜県の場合は人口が減ってくることは確実ですので、1人当たり生産性を上げていかないと同じ経済を維持していくのは、全く不可能ですので、そういった点で、人材の高度化ということを皆さん協力してやっていかないといけないのかなというのを感じたところでございます。

時間も12時を回りましたので、以上とさせていただきます。

今日の協議を踏まえまして、事務局の方では「令和5年度の岐阜県職業訓練計画の策定」をお願いしたいと思います。

それでは進行を事務局にお返しいたします。

◇事務局：岐阜労働局 鈴木訓練室長

竹内様、大変ありがとうございました。

構成員の皆様の合意をいただきました大枠につきまして、「令和5年度岐阜県職業訓練実施計画案」を策定いたします。

策定いたしました「令和5年度岐阜県職業訓練実施計画案」につきましては、来年3月上旬に開催を予定しております「第2回岐阜県地域職業能力開発促進協議会」におきましてご協議いただくことを予定しております。

構成員の皆様、よろしく願いをいたします。

以上をもちまして、本協議会は終了させていただきます。本日は誠にありがとうございました。