

令和6年度第2回岐阜県地域職業能力開発促進協議会 議事録

日時：令和7年3月5日（水）10:30～

場所：岐阜合同庁舎 共用第1会議室

【西村訓練課長】

協議会の開催に先立ちまして、皆様の机上に配付させていただいております資料の確認をお願いします。1枚目が本日の会議次第、2枚目が出席者名簿、3枚目が配席表、以降の説明資料には右側にインデックスを付しております。まず資料1-1「離職者向け訓練受講者推移グラフ」、資料1-2「令和6年度ハロートレーニング」、資料2-1「最近の雇用失業情勢（令和7年1月内容）」、資料2-2「新規求職者・特定求職者の推移」、資料2-3「令和7年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針」、資料2-4「令和7年度岐阜県地域職業訓練実施計画（案）」、資料3「令和6年度地域リ・スキリング推進事業一覧」、資料4-1「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」、資料4-2「令和7年度に実施する公的職業訓練効果検証（提案）」、以降参考資料としまして、参考資料1「岐阜県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」、参考資料2「令和6年度岐阜県地域職業訓練実施計画」、参考資料3「令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」、資料4「令和7年度全国職業訓練実施計画（案）」となっております。資料に不足等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

では、大変お待たせいたしました。ちょうど定刻となりましたので、ただいまより令和6年度第2回岐阜県地域職業能力促進協会を開催いたします。

私は本協議会の事務局を担当いたします岐阜労働局訓練課の西村と申します。よろしくお願ひいたします。本日まで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と配席表によりご紹介に代えさせていただきます。なお、石原構成員におかれましては、急なご予定によりまして、土田様が代理出席となっておりますのでお願ひいたします。

では、初めに協議会の開催にあたりまして、岐阜労働局長原田よりご挨拶申し上げます。

【原田岐阜労働局長】

皆様、おはようございます。岐阜労働局長原田でございます。

本日は大変お忙しい中、この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行政にもご理解、ご協力を賜っていることにつきましても改めて感謝を申し上げるところでございます。

現在、我が国においては少子高齢化という構造的な課題の中で、多くの産業において人手不足が深刻化している状況にあります。そのような中、持続的な経済成長を実現していくため、国全体として三位一体の労働市場改革を進め、全世代を対象としたリ・スキリングの強化に取り組む必要があり、そのためにも、職業能力開発への投資を推進していくことが重要

となっております。

この協議会は、令和4年10月に施行されました改正職業能力開発促進法に基づく法定協議会という位置づけでございますので、地域の関係者・関係機関にお集まりいただき、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・実施及び、職業訓練効果の把握・検証等を行うこととなっております。

職業能力開発行政に求められる課題は様々ございますけれども、本日のこの地域職業能力開発促進協議会におきましては、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練の実施ですとか、産業界のニーズに合致した在職者の方々の生産性向上訓練及び能力向上訓練など、令和7年度の岐阜県地域における職業訓練の実施計画についてご協議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、それぞれの専門分野等での知見を踏まえた忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます。

本日、よろしくお願いいたします。

【西村訓練課長】

協議会の議事の進行役につきましては、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、会長が行っていただくこととなっております。当協議会の会長は、令和4年度の第1回の協議会におきまして、岐阜協立大学教授の竹内様が構成員の皆様の互選により選任されております。

では、竹内様、議事の進行をよろしくお願いいたします。

【竹内会長】

おはようございます。

今ご紹介いただきました、議長ということで選任されております岐阜協立大学竹内と申します。よろしくお願いいたします。

職業能力開発促進協議会ということで、今、労働雇用分野は比較的话题になること多く、人手不足ということもあって話題にはなるのですけれども、その中で職業能力開発がどれくらい話題になるかという、少なくとも日経新聞の見出しになることはあまりないのではないかと思います。

ただ、今局長様のご挨拶にもありました通り、実際賃金の話は盛んに話題になるわけですが、物価が上がってそれに合わせて賃金を上げていくだけですと生活水準が変わりませんので、やはりそこに何らか生産性向上の要素が入って、賃上げが物価高を少し抜いていかないと生活水準の向上という意味では難しいところもございますし、人手不足分野を解消していく上でも、そういった分野で働くための資格を取っていただくことも必要ですし、高齢化という中で中高年の皆さんに働き続けていただくためにも、今お話のありましたリ・スキリングということも重要でございます。

地味な分野でございますが、しっかりとそういったところをやっていかなければいけな

いということで、また今回様々ご検討いただいた案の提示もされておりますけれども、皆様のご意見、ご助言をいただいて、より充実したものにしていければと思いますので、よろしくお願いたします。

それでは進行をさせていただきます。本日は令和7年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定方針に沿って策定された令和7年岐阜県地域職業訓練実施計画について協議いただくこととなります。

それではまず議題1「令和6年度公的職業訓練の実施状況」について事務局からご報告をお願いいたします。

【西村訓練課長】

令和6年度公的職業訓練の実施状況につきましてご説明させていただきます。

「資料1-1」をご覧ください。それぞれの年度に3本の棒グラフを立てております。左から「認定枠」「認定定員数」「受講者数」となります。「認定枠」というのは、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」というのは、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た訓練コースの受講者数の合計です。

令和6年度の右端の棒グラフをごらんください。令和6年度におきましては12月末時点での訓練受講者の総数は1,020人となっております。進捗状況としましては、令和5年度と比べ、設定枠が1,969人と78人分縮小されたこともあり、認定定員数も1,899人と88人減少しており、令和6年度末までの受講者数も、令和5年度と比べ減少するものと見込まれます。

続きまして、「資料1-2」の1ページをご覧ください。

公的職業訓練（ハロートレーニング）を体系的に取りまとめたものです。1ページの左側の縦書きで記されています「離職者向け」のうち、「公共職業訓練」は雇用保険の失業給付を受給中の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います。令和4年7月からは、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する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り、求職者支援訓練の受講者が増加しています。離職者向けの「公共職業訓練（委託訓練）」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、JEED岐阜支部の認定により訓練コースが設定されています。「資料1-2」の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JEED岐阜支部より説明をいたします。以上です。

【竹内会長】

それでは岐阜県さんからご説明をお願いしたいと思います。労働雇用課さんお願いいたします。

【森島労働雇用課長】

岐阜県商工労働部労働雇用課の森島と申します。よろしく申し上げます。

県の方では、公共職業訓練の拠点として、美濃加茂市内の国際たくみアカデミーと高山市内の木工芸術スクール、岐阜市内にある障害者校の3拠点を設けております。そのうち、離職者向けの公共職業訓練としては資料1-2の2ページになりますが、上段にございます「国際たくみアカデミー」における設備システム科、住宅建築科となります。いずれも1年課程です。2コースの定員の合計30名に対して12名が受講し、定員充足率は40.0%でした。

次に3ページをご覧ください。離職者向けの委託訓練の実績になります。表中最下段の合計をご覧ください。令和6年度については、12月末現在、38コースを開講し、456名に職業訓練を実施しました。定員充足率は、70.9%となっております。なお、モノづくり技能コース及び定住外国人向け介護コースのうち中濃地域で実施するコースは応募者が少なく、今年度は不開講でした。また、参考までに訓練科ごとの就職実績を記しておりますが、こちらは令和5年度開講コースの就職率となっております。

次に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。企業等でお勤めの方に対して、国際たくみアカデミー及び高山市の木工芸術スクールで短期間の訓練を行っております。上段に記載のとおり令和6年度は、12月末現在、開講定員の合計365名のところ242名が受講し、定員充足率は66.3%となっております。

続きまして5ページをご覧ください。学卒者向け公共職業訓練の実績になります。国際たくみアカデミーの職業能力開発校の自動車エンジニア科で2年課程、短期大学の生産技術科、建築科においてそれぞれ2年課程、木工芸術スクールの木工科で1年課程の訓練を実施しております。合計定員90名のところ、70名の受講となっております。

続きまして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になります。県では、令和2年度から障がい者の一般就労を推進する拠点として「岐阜県障がい者総合就労支援センター」を開設しております。その中に「障がい者職業能力開発校」を設置しております。基礎実務科、OAビジネス科、Webデザイン科の3科を有し、それぞれ1年課程でございます。定員合計30名の定員のところ、25名が入校しております。

下段に記載しておりますのは、障がい者の委託訓練になります。知識・技能習得訓練コース、実践能力習得訓練コースで開講定員24名のところ、受講者数は14名、定員充足率58.3%となっております。

最後に、9ページをご覧ください。右端に昨年度の就職率を記載しております。県で実施しております施設内の離職者訓練、国際たくみアカデミーと木工芸術スクールで実施しております離職者訓練においては92.9%、学卒者訓練においては97.1%となっております。令和6年度入学生の就職はまだこれからですが、100%に近い就職率となる見込みです。

私からのご説明は以上でございます。

【竹内会長】

続けてJEEDの方からご説明をお願いいたします

【大津訓練課長】

JEED 岐阜支部、ポリテクセンター岐阜の大津です。よろしくお願いいたします。

それでは今年度 JEED 岐阜支部が実施している離職者向け、在職者向け、学卒者向け訓練について説明させていただきます。

同じく資料 1-2 の 2 ページにお戻りください。下段の表をご覧ください。ポリテクセンター岐阜で実施しています離職者訓練は、ものづくり分野に特化した 6 か月又は 7 か月のコースを展開しています。12 月末時点では、開講定員 160 人に対して 141 人が入所、定員充足率は前年度の同月では 100%を超えていましたが、それと比べると大きくポイントを下げ 88.1%でした。現在の状況は、例年同様年明けの充足率が下がり、年度末時点では目標の 85%を下回る 78.2%ほどの定員充足率となる見込みです。雇用のセーフティネットとして職業訓練を有効に活用していただけるよう、また必要な方に情報が届けられるよう、さらなる周知・広報が必要と考えています。

続いて 4 ページの下の表をご覧ください。JEED 岐阜支部での在職者向け訓練は、ポリテクセンター岐阜、東海職業能力開発大学校の 2 施設で実施しています。

表の左右中ほど、受講開始者数と目標達成率をご覧ください。合計で目標値 1,310 人に対して 12 月末時点で 987 人の受講、目標達成率 75.3%でした。令和 5 年度の実績 880 人と比べても 100 人を超える受講者数となっています。

なお、2 月末現在の状況は、支部として 1,093 人まで受講者は伸びているものの、全体の目標には届いていない状況となっています。目標達成率は昨年度実績の 67.7%に対して 83.4%と利用状況が改善している状況です。

この状況を踏まえ、今年度効果的だった広報活動を継続し、より多くの方にご利用いただけるよう引き続き改善を図っていきます。

続きまして 5 ページの下の表をご覧ください。東海職業能力開発大学校で実施している学卒者向け訓練です。専門課程 3 科と応用課程 3 科の延べ 6 科を実施しており、定員 140 人に対して 118 人の入学、定員充足率は 84.3%で、昨年度と比べて 3 名ではありますが上昇しました。

それに対して、令和 7 年 4 月入校の入試では、まだ一部入試を残しているとはいえ、現時点で 140 人定員に対して 96 人が入校手続きまで進み、定員充足率は 68.6%と非常に苦戦しています。特に専門課程の生産技術科が顕著で、現状定員の半分に満たない状況です。

令和 8 年度生募集に向けて、オープンキャンパス実施時期の前倒しを予定するなど、引き続き募集活動に注力していきます。

続きまして、9 ページをご覧ください。就職率になります。表の上から 4 行目、離職者訓練の施設内訓練の就職率は令和 5 年度の実績となりますが 86.4%となっています。また表の中ほど学卒者訓練の就職率は 100%となっています。

次に資料 7 ページ、8 ページについて、説明者を交代してご説明します。

【山下求職者支援課長】

引き続き、求職者支援訓練、生産性訓練につきまして、同じく JEED 岐阜支部の山下がご説明します。

資料 7 ページをご覧ください。こちらの資料には、令和 6 年度の 12 月末現在の求職者支援訓練の認定状況、開講状況、充足率について記載してございます。まず認定状況ですが、年間 768 人の認定上限枠に対して、46 コース、768 人分のコースを認定しています。認定率としては 100% となっています。12 月末時点では 31 コースが開講し、411 人の方に受講いただいています。定員充足率は 81.7% となっています。

続いて、資料 8 ページをご覧ください。今年度の生産性向上支援訓練の実施結果です。生産性向上支援訓練については、計画数の欄の数字は目標値で、この計画数以上の受講者確保が目標になっています。12 月末時点の実績ですが、940 人の目標に対して、120 コースを実施し、1,525 人の方に受講いただいております。内訳で目標となっています、DX 対応コース、ミドルシニアコース、サブスクリプション型につきましても、それぞれ昨年末の時点ですべての項目で目標を超える実績となっています。

続いて、資料 9 ページをご覧ください。表の下の方となりますが、求職者支援訓練の就職率になります。令和 5 年度に終了した訓練の状況を掲載しています。求職者支援訓練については雇用保険適用就職率となっていますが、基礎コースで 64.6%、実践コースで 55.7% となっています。

私からの説明は以上となります。

【竹内会長】

それではこれまでのご説明につきましてご意見、ご質問がありましたら、お願いいたします。

よろしいですか、何か補足的なこととかもよろしいですか。

それでは続きまして、議題 2 の「令和 7 年度岐阜県地域職業訓練実施計画（案）」につきまして、訓練実施計画は、訓練実施状況の分析結果、地域の雇用情勢に基づいて地域ニーズに即した計画を策定するというようになっておりますので、まずは事務局から雇用情勢の報告と実施計画（案）についてご説明をお願いいたします。

【西尾職業安定課長】

職業安定課長の西尾です。私からは、資料 2-1 に基づき、「最近の雇用失業情勢」について説明します。②になりますが、令和 7 年 1 月の岐阜局の有効求人倍率は、前月より 0.03 ポイント低下の 1.51 倍となっております。県内の雇用情勢は、「求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きにやや弱さが見られる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある。」と判断しています。なお、全国順位は、東京、福井、石川に次いで、4 位になります。

下の右側の折れ線グラフをご覧くださいいただきたいのですが、求人倍率は、この 1 年間 1.5 倍台

で推移しており、多くの職種で人手不足の状況が続いております。

資料はございませんが、職種別に求人倍率をみますと、保安の職業 8.63 倍、建設の職業 6.25 倍、介護の職業 5.33 倍とこの 3 職種が特に高く、人材確保が非常に難しい状況にあります。また、県内の主力である生産工程の職業についても 1.85 倍と 1 倍を大きく超えています。逆に、事務職は 0.72 倍と 1 倍を下回っており、依然として職種間におけるミスマッチが生じている状況でございます。

私からの説明は以上です。

【西村訓練課長】

続きまして、資料 2-2 「新規求職者と特定求職者の推移」についてご説明いたします。

黄色の棒グラフが、岐阜県下のハローワークに仕事探しの申込みをされた「新規求職者数」です。青色の棒グラフが、新規求職者数のうち数で「特定求職者数」となります。令和 6 年度 12 月末までの新規求職者数は 51,396 人、特定求職者は 24,485 人となっております。この数値から推計しました令和 6 年度の新規求職者数は 68,500 人強、このうち特定求職者数は 32,600 人強になると見込まれ、定求職者数は令和 5 年度と同程度になると見込まれます。

「資料 2-3」をご覧ください。昨年 11 月の令和 6 年度第 1 回の協議会におきまして、委員の皆様のご合意をいただきました「令和 7 年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定にむけた方針」です。ただいまご説明しました雇用情勢とこの方針に沿って令和 7 年度の訓練実施計画（案）を策定いたしました。

資料「2-4」をご覧ください。令和 7 年度訓練実施計画（案）について説明をいたします。

1 ページの「1 総説」、及び 1 ページ下段からの「2 労働市場の動向、課題等」は割愛させていただきます。

3 ページの中程の「3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針」をご覧ください。令和 5 年度離職者向け公的職業訓練の実施状況の分析から、

①応募倍率が低く、就職率が高い分野については、引き続き受講のメリット等を求職者に積極的に伝えるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化することとします。特に、製造分野においては、「モノづくり」の魅力を伝えるための体験会や見学会の開催に努めるとともに、CAD コースにおいては、パソコンを使った事務的作業であることのアピールに努めます。また、建設分野においては、コミュニケーション力向上や訓練により受験・取得が可能な資格に係るサポートをカリキュラムに導入するよう働きかけてまいります。

②応募倍率、就職率がともに高い分野については、委託費や奨励金の上乗せ措置を活用した対象分野コースの活性化に努めるとともに、求職者ニーズに沿った適切な訓練の受講勧奨ができるようハローワーク職員の知識の向上を図るため、施設見学会や意見交換会の機会の確保に努めます。

③応募倍率が比較的高く、就職率は低い分野については、求人ニーズに即した訓練内容か

の検討を行います。また、受講あつせん時、訓練受講時、訓練終了後それぞれの時期に応じた就職意欲の発揚と就職活動の積極的取組につながる支援体制の強化を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人確保に取り組みます。

④デジタル人材については、求人ニーズ、求職者ニーズも高いことから、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図るため、デジタル分野コースの設定数、定員数、受講者数増加に力点を置きます。

また、受講者の増加に向け、引き続き開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間短縮、効果的な周知広報等に取り組みます。

4 ページ中程となりますが「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」をご覧ください。「(1) 離職者に対する公的職業訓練」の「ア公共職業訓練の対象者数等」についてです。「①施設内訓練」について、県の施設である「国際たくみアカデミー職業能力開発校」の令和7年度の計画は定員数30人であり、就職率100%を目指します。4 ページから5 ページにかけての表は、岐阜職業能力開発促進センター、いわゆるポリテクセンター岐阜の計画です。令和7年度の年間計画定員数は248人です。人材不足が深刻な製造業の分野におけるニーズを的確に把握し、職業訓練の充実を図ります。企業実習を組み合わせたデュアルシステムやコミュニケーションスキルとパソコンスキルを付与し実践的な訓練に導く橋渡し訓練も導入します。

5 ページの「②委託訓練」の表をご覧ください。コース数の合計56コース、定員数の合計920人となっております。デジタル分野については230人分のコース設定を行うこととします。また、子育て中の女性の再就職を支援するため、託児付きコースを積極的に設定してまいります。なお、委託訓練におきましては、就職率82.5%を目指します。

5 ページ下程の「イ求職者支援訓練」の「①対象者数(定員)、目標(就職率)」です。令和7年度の求職者支援訓練の実施計画におきましては「454人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模768人程度を上限とする」としています。就職率は基礎コースで58%、実践コースで63%を目指します。

6 ページ下から8行目の「③分野に応じた訓練コースの設定等」をご覧ください。IT分野、デジタル分野につきましては、基本奨励金の上乗せ措置、企業実習やパソコン等の貸与に要した経費の支給措置により、訓練コースの設定を促進してまいります。介護分野につきましては、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進してまいります。更に、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけてまいります。育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、主体的に受講できるよう実施期間や時間に配慮した訓練コースやオンライン訓練、託児サービス付き訓練コースの設定を推進してまいります。求職者支援訓練におけるeラーニングコースについては、策定方針において適量誘致としておりましたが、令和6年度の全国での状況から、岐阜県地域におきましても令和7年度は認定規模768人の30%程度がeラーニングコースの訓練になると見込まれます。

8 ページの「(2) 在職者に対する公共職業訓練」です。「ア対象者数(定員)、職業訓練

の内容等、その他の事項」をご覧ください。令和7年度におきましても、地域の中小企業事業主の人材ニーズに即したコースと定員規模を設定しております。在職者に対する積極的な支援を実施する計画としております。

8ページの下から8行目の「(3) 学卒者に対する公共職業訓練」です。令和7年度におきましては、県の国際たくみアカデミーが定員60人、木工芸術スクールが定員30人で、就職率は100%を目指します。また、JEEDの東海職業能力開発大学校につきましては、定員140人で就職率は95%を目指します。

9ページの「(4) 障害者に対する公共職業訓練」です。表の施設内訓練である岐阜県立障がい者職業能力開発校の定員は30人で就職率70%を目指します。10ページの表は民間の教育訓練機関等を活用した委託訓練となります。定員は45人で就職率55%を目指します。

令和7年度岐阜県地域職業訓練実施計画(案)の説明につきましましては以上でございます。

【竹内会長】

ただいまの説明につきまして、ご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。今日の本題となりますので、いかがでしょうか。

【北野構成員】

中部経済産業局の北野でございます。ご説明ありがとうございました。

資料の中、3ページの方に①ということで、応募倍率が低く就職率が高い分野について重点的という説明の中で、例えば、ものづくりの魅力を伝えるための体験会や見学会の開催に努めるという説明があったのですが、今、人手不足という中で、人の確保が非常に難しくなる中で、やはり今働いていない方、特に女性などにしっかり働いてもらうということが必要かと思っております。やはりものづくりという分野ですと、女性にとってはなかなか働く場所としてのイメージがつきにくいというところもあるのかと思っております。ものづくりの魅力を伝えるための体験会や見学会ということであれば、ものづくりの分野、ものづくりの魅力というものを伝えるとともに、いろいろな会社さんが女性も働きやすい職場づくりということで改善されていたりしていますので、そういった観点で、製造現場でも女性も働きやすいということをしっかり訴えていただきたいと思いました。以上でございます。

【竹内会長】

よく言われるストーリーというところであれなのですけど、ちょっとだけ気になったのでそれが事実なのかどうなのか。女性の労働力率が今もってまだ低いのだろうかというのがちょっと疑問で、もうM字型じゃなくて政府の文書なんかでもL字型とか、ちょっとL字型っていま一つイメージしにくいのですけれども、言われますけれども、どうなのですかね。女性の労働力率は、働いてない女性がどれくらい見えるのでしょうか。労働局さんの方

で何かお答えがありますか。

【服部職業安定部長】

竹内先生がおっしゃる通り、今全国的にもう M 字カーブというのはほぼ解消されてきておりまして、現状多少の谷はあるのですけれども、かなり解消されてきていると、一方で政府として課題と見ているのがいわゆる L 字カーブといわれる大体 30 代ぐらいから一気に正規雇用率が下がって非正規雇用率が上がっていくというような状況でございます。おそらく短時間で働いていたり、ライフとワークのバランスというところだと思うのですが、そういった中で女性の余暇の時間だとか、より時間を使っていただいで働いていただく、というようなところでこういう働き方というのも一つあるのかと、すみません大した話ができなくて。

【竹内会長】

余暇の時間というのが女性を気持ち的な意味で適切だったかはおくとして、おそらく、労働力率は上がっているのだけれども、非正規で上がっていて、その非正規がどちらかというところと第三次産業の方が多いのかな、というのが多分全国的な傾向だと思うのですね。それで中部経産局さんであったり、あるいは岐阜県として製造業分野で働く人が少ないですよといった時に、その製造業でどういうふうに働いていただけるかというところを追求するというところで、それは多分企業側の職場環境を整えていくということも大事でしょうし、それから、正社員的な部分というの、多様な正社員化というかですね、そういった形で進めていくということも必要なだろうと。建前や抽象論で言うのは簡単ですけれども、具体論としては様々な手法を駆使しなきゃいけないと、一般論で言うだけではなくて、様々な個別な企業の取り組みの中で、私の分野でいうと地方創生上で第三次産業に向かって、若い女性がどんどん吸収されていって、地方にはいなくなるというのはちょっと困るので、いかに今おっしゃられたような分野で就業していただけるかというところがポイントなのかなという点で、目指す方向は同じだと思いますので、様々な取り組みをしていければなと思うところでございます。

他にいかがでしょうか。どうぞ

【奥田構成員】

すいません。ユニテックの奥田です。よろしく申し上げます。

委託訓練のところのデジタル人材の育成のポイントについて、デジタル分野においては 230 人のコース設定を行っていくというところでご質問させていただきたいのですけれども、令和 6 年度も DX コース、デジタル人材のコースを実際やっていくという運びもしていたところ、ここにも書かれているような事前説明会とか見学会もしながらでしたが、なかなか応募者が集まらない状況があったと思っています。その背景の中には求職者が難しく感じているとか、実際のところを学んでいって、どういう風になっていくかという理解度がな

なかなか進まなかったという点を挙げているところがあるのですけれども、ただし、企業さん側としてはやっていけないといけない項目であるとはしっかりと分かっているというところで、次のタイミングではどのようなプラスアルファしていけるかというような考え方があるかということと、訓練修了者歓迎求人という部分も特化的にDX・デジタルという特化したような形の部分も踏まえて、ハローワークさん等がやっていけるかどうかということでご質問したいと思います。

よろしく申し上げます。

【西村訓練課長】

ありがとうございます。

まず、募集の上でのプラスアルファにつきましては、今年度実施しました求職者向けの説明会・見学会は当然ですが、今、私どもが進めておりますハローワーク職員の知識向上、これは先ほど説明させていただいておりますけれども、特にデジタル分野に関しましては非常に専門的な部分が多くて、私ども現場の職員も実際にその訓練でどんな職種に就けるのか、どんな仕上がりになるのかというイメージができにくいところがございますので、その部分をもう少し職員の資質向上に、次年度もう少し力を入れて努めていきたいと思っております。

もう一点の訓練修了者歓迎求人の件でございますが、こういうことを言うと業界の方々に怒られるかもしれませんが、岐阜県内は非常にデジタル関係の事業者さんが少ない。他の業種に比べ、どうしてもものづくりの県でございますので、少なくても、なかなかこの分野に特化した求人の開拓を多くというのは難しいと思っておりますが、そこも含めてこの分野だけではなく全体的に、訓練で実施する分野についての求人開拓に努めていきたいと考えているところでございます。

【奥田構成員】

ありがとうございます。

その観点で言いますと、実際デジタル分野をしている企業さんというよりは、生産性向上をしていけないといけないという企業さん、たくさん意識が持たれていますので、そういうデジタル分野の企業だからという形じゃない投げかけを是非していただけると、求職者の就職の幅が広がると思いますので、よろしく申し上げます。

【西村訓練課長】

ありがとうございます。

【竹内会長】

今のお話は、産業じゃなくて、職業でということですね。だから産業分野的には製造業なのだけれども、もう少しDX進めてよ、というところでそういう求人をどう企業さんが

図っていただけるか、というお話だと思うので、そこはまたそこでなかなかね。産業分類と職業分類と、あの辺って分かりにくいと思うので、それを僕らが分かりにくいのですから、普通の求職者の方に理解していただくのは相当難しいと思うので、そこはちょっと工夫をしていくところだと思うのですけれども、ぜひそういう分野は労働局さんどうですかではなく、ユニテックさんのような会社が、こういう風なのがいいのですが、とか言って、いろいろ提案いただいた方がいいですねきっと。まさに DX のノウハウのある会社であったり、訓練機関から具体的なサジェスションいただけるとすごく有効だと思いますので、ぜひこの会議の場だけではなくいろいろな形で情報提供いただけると、きっと活かしていただけると思いますので、よろしく願いいたします。

他にいかがでしょうか。

ちょっと私質問一つさせてください。7 ページで e ラーニングについて 30% ですかね。求職者支援訓練だったと思うのですけれども、まず一つ質問は求職者支援訓練の就職率が問題になるところで e ラーニングをやっていて、その就職の方はどのように誘導されているのでしょうか。

【西村訓練課長】

就職に関しましては基本的に求職支援訓練ですので、まず大前提としまして、ハローワークの就職支援を受けることとなっております。定期的にハローワークへ通っていただいて、職業相談をしていただくことが前提となります。ただ、訓練もありますのでそれだけでは難しいですから、訓練施設さんの就職支援にも頼っているわけですが、実際問題としまして、地元の訓練施設ではございませんので、この地域の例えば産業の状況であるとか、具体的な企業名であるとか、あと、例えばその失業情勢、数字上の情勢は労働局等の統計等でわかるかと思いますが、肌で感じる情勢であるとか、そういうものは難しい部分がありますので、主に情報提供だけではないかと思っております。

JEED の方で補足があれば、お願いします。

【山下求職者支援課長】

e ラーニングはどうしてもオンラインでやってらっしゃるので、なかなか活動というのが JEED の方からも見えにくいところはあるので想像にはなるのですけれども、おそらく実施機関である程度就職先の候補なりを見つくりたいもの、おそらくリストである程度持たれていて、そちらをお勧めされているのではないかなと思うのですけれども、いかんせん e ラーニングですので、岐阜県からだけ受講されているという形ではなく、それこそ北海道から沖縄まで全国規模で受講者が集まる形のコースになっておりますので、おそらくリモートワークを含めて就職を勧められるような情報はある程度持たれているのではないかなと予想しているところでございます。

ちょっと詳しいことをお答えできなくて申し訳ありません。以上です。

【竹内会長】

ちょっとこれは完全に誤解していて、求職者支援訓練のeラーニングで枠設定されていて、これ岐阜県のところで枠設定されていても、受講者は全国どこの人も受けられる設定なのでですね

【山下求職者支援課長】

そうですね。

今こちらの岐阜県で設定されているeラーニングコースは通所が全くないタイプの訓練になっています。一応、求職者支援訓練の制度としては通所を含めた形で何パーセントか通所という形での設定もできるのですが、今設定されているものは完全に通所ゼロでございますので、実施機関に行く必要が全くないという形になっております。すべてオンラインで完結、面接試験も含めてすべてオンラインで完結になっておりますので、例えば20人受講者がいたところで、岐阜県からの方は3人とか、かなり少ない可能性がございます。ですので、岐阜県の認定枠で認定はしているのですが、他県の受講者に対しての訓練提供になっているという可能性がございます。

【竹内会長】

そうですねとちょっと驚いたというところで、それがどうなのかというのはにわかに判断しづらいとか、それこそですね、他の通常の訓練ですと地域間のバランスとってとかいうことで、5圏域に分けてやるような話と、今の全国一緒のという話を急に頭の中で整理してくださいと言われてもちょっと整理しかねるところはあります。これについては、今後勉強させてもらってどういう問題あるのか検討していく必要があると思います。

あと、eラーニングはどれくらい広がってきているのでしょうか。

【山下求職者支援課長】

直近ですと、令和7年度の第1四半期の認定が終わったところですが、今回の四半期で18コース認定だったと記憶しておりますが、そのうち4コースがeラーニングです。1コース15人定員のコースが4つでございますので定員60人ということで、3割ぐらいの認定枠をeラーニングで取られているといったイメージでございます。

【竹内会長】

足元として、これぐんぐん広がっているという状況でしょうか

【山下求職者支援課長】

そうですね。昨年度といいますか6年度は、年度の途中からではありますけれども、毎四半期1コース申請があるといった状況でございました。令和7年度の第1四半期ではもう1機関参入されてきたというところです。あと1機関1コースだけの申請であったところが、

2 コース申請されておりますので、確実に増えてきている状況でございます。

【竹内会長】

地元の訓練機関さんいらっしゃいますけれども、何かこの点についてご質問、ご意見ございますか、

【奥田構成員】

なかなかコメントしづらいことがあるかもしれませんが、この e ラーニングという部分に関して、就職率がなかなか上がらないのではないかといろいろな観点を持ちながら、岐阜県としては推奨していくような方向性なのか、ある程度制約というか、そうした方がいいかどうかとか、何かお考えとかありますでしょうか。

【西村訓練課長】

推奨するのかもしれないのでしたら、e ラーニングは通所が難しい方でも受講できるというメリットもございますので、策定方針におきましては適量誘致という言葉を使わせていただいております。私個人の気持ちとしては、各四半期に1コースぐらいが適量かな、という正直思いはあります。e ラーニングが増えてくると、せっかく今まで労働局や岐阜県、JEED が民間の訓練機関を開拓しながら、さらに良い関係を築いてきたものが、e ラーニングで枠を抑えられて、なかなか地元の機関が認定を受けられにくくなるということが出てきますと、地元での人材を育成する機関が育たないということもございますし、将来的に、例えば e ラーニングでも一定時間の通所が必須になった時には、遠くの方は通えないし、近くの方ばかりだと集まらないからもう参入しませんと手を引かれてしまうと、その時になって地元の訓練機関が、労働局や行政が見捨てて e ラーニングに走ったのに今更やってくれと言われても、うちもそんな設備も講師もいなくてできませんと言われても困りますので、ある程度は地元枠、ある程度は e ラーニングのような形ができるといいと思うのですが、今、その辺の上限とか枠の設定というのは規定がございませんので、その辺について構成員の皆様からご意見をいただければと思っております

【竹内会長】

ということですが、何かご意見ございますか、地元関係でよろしいですか。
はいどうぞ

【森島労働雇用課長】

県の取り組みを参考までにお伝えいたします。

今年度まで就職氷河期世代に特化してオンラインの IT 取得の講座を実施してまいりました。そちらにつきましても、やはり就職率という点ではあまり良くなかったという点がありましたので、事業を改めて見直しをしまして、来年度からは離職者訓練の集合訓練で実施す

るという見直しをしております。その際、検討したのは、やはり求職者訓練の方ではeラーニングも実施しておりますので、適正なバランスというのもあるのかなと考えておまして、オンラインにはオンラインの良さもあるので、対象者に応じて使い分ける必要があると考えております。

【竹内会長】

他に、いかがでしょうか。

適正は何かというのを、今ここで急に議論して決まらないと思いますけれども、eラーニングは結構いいものがあると思います。コンテンツとしてはすごく良くて、多分ハイレベルなものというか、高度な資格を取ったりということに対して結構力を発揮していて、例えば金融機関さんはものすごくトレーニングして資格取って業務を増やしていくのですが、そのほとんどをeラーニングでやっていて、それは教材内容にしても、受ける受講者の皆さんにしてもかなりハイレベルにやっていくというところでは、多分eラーニングは効果的だと思います。逆に、先ほどの県のお話の就職氷河期世代に対してeラーニングで就職実績が上がるというのは相当厳しいと思います。やはり就職のコンサルティングに比重が置かれるようなものには合わないのではないかと感じはします。それとやはり地元で事業者さんがあってほしいというか、全部eラーニングでいいという話になると、みんな東京の方でやるということになりまして、それこそホワイトカラーの仕事が地方でなくなって行って、東京一極集中を進めていくことになる。これは現内閣の方向性とも違うと思いますので、やはり、地方にしっかり残った上でeラーニングは一部、その30%とかいうのは比較的いい線じゃないかと、50%超えると困るのではないかと感じがするので、50%内で30とか40とかそれぐらいがいい線ではないかという感じで、今受け取ったところでございます。で、ちょっと衝撃的なのは、全国どこでもよかったら、それは岐阜県の枠じゃないじゃないかという感じがするので、それはちょっとどういうことなのか。にわかに理解できないという疑問を持ったというところだけ。また次回にでもどういうことなのかご説明をいただければと思います。

他にどうでしょうか。

今のところ、よろしいですか。

どうぞ。

【奥田構成員】

疑問が残っている部分がありましてすみません。

求職者支援訓練のところの雇用保険適用就職率についてなんですけれども、一つは就職率目標の基礎コース58%、実践コース63%の根拠的というか、その基準にしたのは何故かという点。差になる部分の5%は多分、付加就職率とかそういったものからも5%の違いがあるというところが見出せているのですけれども、実際の実績の数値からすると資料1-2の方で言いますと9ページのところに基礎コースは64.6%、実践コースは55.7%となっ

ていますので、逆に言うと、基礎のコースは目標をクリアしている状態だと、実践の方は逆にだいぶ下回っているというか、ちょっと下回っているという形になっているので、根拠的なところと、この今の逆転現象についてもよかったら何か理由とかそういうのが見えていましたら、教えていただきたいと思います

【西村訓練課長】

ありがとうございます。

まず目標設定しました数値でございますが、厚生労働省が課しております雇用保険適用就職率目標が基礎コースで58%、実践コースで63%になっておりますので、それをそのまま引用して目標としております。

就職率の実績が実践コースは目標に達していないことについてでございますけれども、先ほど見ていただきました資料1-2の7ページに実践コースの分野別の就職率を入れております。見ていただきますと、若干就職率の低い分野がございます。この辺の就職率を上げるための施策が必要だろうと考えておりますので、先ほどの実施計画（案）の中で、就職支援体制の強化という言葉を使わせていただいておりますけれども、ハローワークによる就職支援の強化だけでなく、訓練施設における就職支援体制の強化を図っていく必要があると考えております。

【竹内会長】

それでは様々なご意見やご質問を頂戴しましたが、令和7年度岐阜県地域職業訓練の実施計画（案）について、これを計画として進めていただきたいと思っておりますけれども、それではよろしいでしょうか。

はいではご同意いただけたということで、進めていただければと思います。

続いて議題の3「地域におけるリスクリング推進事業」について第1回の会議で報告をいただきましたけれども、追加の報告があるということですので、ご説明をお願いいたします。

【森島労働雇用課長】

県の方からご報告いたします。資料3「令和6年度地域リスクリング推進事業一覧」についてご報告いたします。こちらは、地方自治体が実施するリスクリングの取り組みのうち、国の補助金等を財源としない地方単独事業が該当いたしまして、特別交付税措置されるものとなっております。11月に開催しました第1回協議会で市町村実施分について報告したところですが、今回、追加で県の事業を報告いたします。こちらは県のデジタル戦略推進課で実施している事業です。県内のITパスポート試験や情報セキュリティマネジメント試験の受験希望者に対して、オンライン型の試験対策講座やDX関連研修の受講環境を提供する事業になります。

【竹内会長】

ありがとうございます。

追加分があるということでご報告をいただきました。

よろしいでしょうか。

続きまして、議題の4「公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方」についてお願いいたします。

【西村訓練課長】

公的職業訓練の効果検証につきましては、「地域職業能力開発促進協議会設置要綱」に基づき、協議会の下に「ワーキンググループ」を設置し、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとされております。

資料4-1をご覧ください。「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」です。「2ワーキンググループの構成員」をご覧ください。ワーキンググループは、労働局、岐阜県及びJEEDで構成いたします。

1ページの下段になりますが「4ワーキンググループの具体的な進め方」をご覧ください。どの分野の訓練コースを検証対象とするかは、あらかじめ協議会において選定することとなっております。調査方法は基本的にヒアリングとなり、ヒアリングの対象は「訓練実施機関」、「訓練修了者」及び「訓練終了者を採用した企業」の3者となります。

資料4-2をご覧ください。「令和7年度に実施する公的職業訓練の効果検証」について提案をさせていただきます。検証を行う訓練分野といたしましては「介護・医療・福祉分野」を提案いたします。具体的には「介護」のコースとなります。選定理由といたしましては4点です。

1点目、介護分野は全国的に人手不足の業界であり、岐阜県においても、有効求人倍率が高く事業主からの入職者増加の期待が大きいこと。

2点目、介護関連業界においては、今後の人口減少を考えると、人手不足が一層強まる恐れがありものの、一定のスキルを身につけることで、幅広い年齢層の入職と、人材の長期定着が見込める業種であること。

3点目、このような中、職業訓練を通じた人材確保・人材育成を強化するには、介護分野の職業訓練設定の定量的確保が必要となりますが、年間のコース数や定員数は減少傾向にあることから、設定を増やすための取組についても考証する必要があること。

4点目として、検証により、職業訓練の適切かつ効果的な実施につながる可能性があること。以上のことから選定をいたしました。ご協議の程を、よろしくお願いいたします。

【竹内会長】

ご提案として、介護・医療・福祉分野、具体的には介護を中心とということでご提案がありました。これについていかがでしょうか。ニチイ学館さんは代理で来られていて、いきなりですが特にご意見というのは。

【土田構成員】

はい。

今、現状で人手不足がやはりあります。ですので、人材を入れていくプラス定着というところを一層やっていければと考えております。

【竹内会長】

ありがとうございます。他にご発言よろしいでしょうか。

それでは原案の通りお進めいただければと思います。お進めいただいて、令和 7 年度の第 1 回協議会でご報告をいただくということでございます。

続きまして、議題 5 のその他でございますけれども、皆様から何かご発言ございますでしょうか。

よろしいですか。何かご紹介とか。

それでは何もないということですので、本日の協議を踏まえて、令和 7 年度岐阜県職業訓練実施計画を円滑に進めていただきますようお願い申し上げます。

では、進行を事務局にお返しさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【西村訓練課長】

竹内様ありがとうございました。

本日は構成員の皆様より大変貴重なご意見をいただきありがとうございました。今後につきましては、本日皆様のご同意をいただきました令和 7 年度岐阜県地域職業訓練実施計画（案）に基づき、効率的かつ効果的な公的職訓練の実施を図ってまいりたいと考えております。

それでは、以上をもちまして本協議会は終了させていただきます。

構成員の皆様、本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。