令和７年度第１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 11 月 11 日（火）10:30～
場所：岐阜合同庁舎　５階会議室

【柴田訓練課長】

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。

一番上が本日の協議会の議事次第、２枚目に「出席者名簿」、３枚目に「配席表」、４枚目に「岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置要綱」、以降の説明資料には右側にインデックスをつけております。

資料ナンバーが１－１から始まりまして、１－２、１－３、資料１－４、それから資料の２、続きまして資料の３、資料の４－１、後ろに資料の４－２、資料５－１、資料５－２、資料５－３、資料５－４、資料５－５、その後ろに参考資料として、参考資料１、２、３、４になっております。

インデックスがついていないものの一番後ろにリーフレット類がついております。

人材開発助成金（人への投資促進コース）のご案内、新規事業展開やＤＸ推進等の人材育成に「人材開発支援助成金」が活用できます。

人材開発支援助成金（定額制サービスによる訓練）についてのご案内。
人材開発支援助成金における訓練経費の負担の取り扱いを令和６年 11 月５日から明確化しました。

一番後ろが岐阜県内の皆様のリスキリングを支援するポータルサイトのご案内となっております。

不足がございましたらお申し出いただきますようお願いいたします。

では大変お待たせいたしました。

ただいまより、令和７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課の柴田と申します。よろしくお願いいたします。

本日は岐阜県及び岐阜労働局を含めまして、15 名のご出席をいただいております。

本来であれば、ご出席いただいております皆様のご紹介をさせていただくところでございますが、時間制約もございますので、お手元の「出席者名簿」及び「配席表」により、ご紹介に代えさせていただきます。

では、はじめに、協議会開催にあたりまして、岐阜労働局長「原田」よりご挨拶を申し上げます。

【原田岐阜労働局長】

皆さんおはようございます。皆様お集まりいただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政にご理解ご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

本日この地域職業能力開発促進協議会でございますが、職業能力開発促進法という法律に基づく法定の協議会でございまして、地域の関係者関係機関の方々にお集まりいただきまして、地域、岐阜県の職業能力開発上の諸課題等について今日情報共有するとともに、地域の実情ですとかニーズに即応した公的職業を訓練の設定実施ですとかその効果について、検証を行うことを目的としているものでございます。

岐阜県でございますが、皆様ご案内の通り有効求人倍率で見ますと 1.4 倍台ということで人手不足がずっと続いているという状況でございますし、また、技術の進歩ですとか継承など様々な問題、課題がございまして、そういった離職者の方には、再就職を支援する公的職業訓練などの実施が必要ということでございますし、在職している方々につきましても、産業界のニーズに即応した生産性の向上ですとか、リ・スキリングなどの能力向上支援が必要とされているということになっております。

本日のこの協議会でございますが、令和 6 年度の実施状況ですとか、一部 7 年度の実施中のものについての中間的な報告ですとかそういったものをさせていただいた上で、来年度令和 8 年度の岐阜県の地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針についてもご議論をいただくということを考えてございます。

ぜひ岐阜県の今後の産業の発展等のために皆様方の、忌憚のないご意見を賜りたいというふうに思ってございますのでよろしくお願いを申し上げます。

【柴田訓練課長】

ありがとうございました。

当協議会につきましては、「岐阜県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の 3（3）におきまして、「会長は、会議の議長となり、議事を整理する」とされております。

当協議会の会長は、令和 4 年度第 1 回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互選により選任されております。

以降の進行を会長竹内様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、局長さんのご挨拶にございましたけれども、この会議としては令和 6 年度の実績の報告についての分析、評価のようなもの、それから今年度のものについての進捗の情報共有、それから来年度についての実施計画の策定方針についてご意見をちょうだいするということになっておりますので、随時ご報告いただきながら、その都度ご意見をちょうだいできればというふうに思っております。

それでは議事次第に基づきまして議事に入りたいと思います。

はじめに議題の 1、令和 6 年度公的職業訓練の実施結果について事務局からご説明をお願いいたします。

【柴田訓練課長】

労働局訓練課の柴田です。

それでは、令和 6 年度の公的職業訓練の実施結果についてご説明をさせていただきます。

資料 1－1 をご覧ください。離職者向け訓練受講者の推移を表した棒グラフになります。

それぞれの年度に 3 本の棒グラフを立てており、各年度の棒グラフは、左から「計画数」「認定定員数」「受講者数」となっております。

一番左の「計画数」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」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、設定された訓練コースの受講者の合計の数になっております。

右から 2 つ目の 3 本の棒グラフをご覧ください。こちらが令和 6 年度の状況です。

棒グラフの最上段、青色の部分が、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部、以降略称でＪＥＥＤ岐阜支部と呼ばせていただきますが、ＪＥＥＤ岐阜支部において設定します求職者支援訓練の状況です。令和 6 年度においては、計画数、いわゆる訓練コースを設定する際の定員数の上限が「728 人」とされていました。

それに対し認定定員数は「773 人」と、計画数より多くの認定定員数となりました。これは、年度の途中で計画数の増員があったためです。

認定されました訓練コース、「773 人」の定員数に対し、ハローワークでの受講勧奨・受講あっせんにより「577 人」の方々に訓練を受講していただきました。

棒グラフの上から 2 段目、オレンジ色の部分が岐阜県において設定します委託訓練となります。

令和 6 年度の訓練実施計画の定員数の上限が「923 人」とされており、そのうち認定定員数は「853 人」となりました。

この「853 人」の定員数に対して、ハローワークで受講勧奨・受講あっせんを行い、「584 人」の方々に訓練を受講していただきました。

令和 6 年度の求職者支援訓練、委託訓練、公共施設内訓練（ＪＥＥＤ岐阜支部）、及び、公共施設内訓練（県）の認定定員数の合計は「1,904 人」に対して、受講者の合計は「1,367 人」となっており、受講率は 71.8%、令和 5 年度が 79.3%でございましたので、7.5 ポイントの減少となっております。

資料 1－2 をご覧ください。

こちらは、公的職業訓練、ハロートレーニングと申しますが、こちら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載されております「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ます。「求職者支援訓練」は、基本的には雇用保険の失業給付を受給できない方、この方を「特定求職者」といいまして、「特定求職者」を対象としておりますが、令和 4 年 7 月から、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おります。

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岐阜支部による認定により訓練コースが設定されております。

2 ページから 9 ページまで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。

【竹内会長】

それでは岐阜県労働雇用課からご説明お願いいたします。

【森島労働雇用課長】

岐阜県商工労働部労働雇用課長の森島です。

先ほどご説明ありましたが、資料 1－2、令和 6 年度ハロートレーニングのうち、県が行いました公共職業訓練の実施状況について説明いたします。

このページにございます通り、県の方では、美濃加茂市に国際たくみアカデミー、これは職業能力開発短期大学校と職業能力開発校を設置しております。また、高山市内に木工芸術スクールという職業能力開発校を設置しております。このほか、岐阜市内に障害者向けの障がい者職業能力開発校を運営しております。

その他、民間の教育訓練機関等に委託して、委託訓練を実施しているところでございます。

それでは 2 ページから順次、実施状況についてご説明いたします。

離職者向け公共職業訓練施設内訓練の実績でございます。

県の所管部分については、上段の国際たくみアカデミーの設備システム科と住宅建築科でございます。2 コース設置しておりまして、合計で定員 30 名ございます。

そのうち、令和 6 年度につきましては、12 名が入校いたしました。定員充足率は 40％でございます。住宅建築科の定員充足率が令和 4 年度から低い状況となっていることが課題でございます。

就職率については、9 ページに一覧で記載しておりますが、両科とも 100％となっております。内訳としては、ほぼ県内就職で実績を上げておるところでございます。

年によって 1 人、2 人県外に就職する年もありますが、大体 100％県内就職を達成しているところです。

続いて 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でございます。開講実績の欄をご覧ください。

令和 6 年度につきましては、コース数 49 コースを開講いたしまして、584 名が受講しております。定員充足率は 70.0%となります。

就職率については、平均で 75.2%となっております。こちらも訓練科によって、就職率に差があります。主には 50%を切っているのが就職氷河期世代の情報コース、或いは、産業人材育成コースが、就職率としては思わしくないコースということになっております。

続きまして、4 ページをご覧ください。

在職者向けの公共職業訓練の実績となります。上段をご覧ください。

国際たくみアカデミーと木工芸術スクールで合計 41 コース開講いたしまして、定員 430 名のところ、268 名が受講しております。充足率は 62.3%となっております。

続きまして、5 ページをご覧ください。

学卒者向けの公共職業訓練となります。こちらは施設内訓練で、国際たくみアカデミーで開講しております自動車エンジニア科、そして、短期大学校で開講しております生産技術科と建築科、そして高山市の木工芸術スクールの木工科となります。

定員が合計 90 名のところ、70 名の入校となっております。定員充足率は 77.8%、就職率につきましては、 4 科合わせまして 93.5%となっております。

次に、6 ページをご覧ください。

障害者向けの公共職業訓練でございます。

こちらは岐阜市内に設置しております障がい者職業能力開発校の実績でございます。

基礎実務科、OA ビジネス科、Ｗｅｂデザイン科、3 科各 10 名ずつの定員、合計 30 名につきまして受講者は 25 名、定員充足率は 83.3%となっております。

就職率については 100%でございます。

最後に下段にございます、障害者委託訓練における実績でございます。

知識技能習得訓練コースと各訓練コース合計 14 名の受講者がございました。

こちらについては就職率 56.7%となっております。

私からの説明は以上でございます。

【竹内会長】

それでは続いてＪＥＥＤ岐阜支部の方からご説明お願いいたします。

【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。

それでは、令和 6 年度ＪＥＥＤ岐阜支部が実施しました、離職者向け、在職者向け、学卒者向けの訓練について説明させていただきます。

資料 1－2 の 2 ページ目の方に戻っていただいて、そのページの下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、6 ヶ月または 7 ヶ月のコースを展開しています。

定員が 248 名に対して、194 名が入所しました。定員充足率は 78.2%。令和 5 年度が 88.1%だったのに対して、大きく下がるという結果になりました。

各科の状況では、テクニカルオペレーション科、こちらが例年同様低迷しているという状況が続いてしまっています。図面の読み方に加えて旋盤、フライス盤からＮＣ工作機械まで、いろいろな装置を経験できるので、企業の需要は高い科になっていますが、求職者にそこが伝えきれてないことを課題と考えています。

続きまして、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についてです。

ポリテクセンター岐阜、東海職業能力開発大学校、この 2 施設で実施をしています。

表の左右の中ほど、受講開始者数、それから目標達成率をご覧ください。

2 施設の合計で目標値を 1,310 人と設定して実施していましたが、1,124 人の受講、目標達成率としては、85.8%でした。

令和 5 年度の目標達成率が 67.7%だったのに比べるとかなり改善されたのですけれども、目標達成までは届かなかったという状況です。この状況を踏まえて、今年度は改善に繋がった部分を伸ばすなど、さらなる改善に努めているところです。

続いて 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ます学卒者向け訓練です。

専門課程 3 科、応用課程 3 科の延べ 6 科を実施しており、前回会議で報告しました通り、両課程合わせて定員 140 人に対して、118 人の入学、定員充足率は 84.3%でした。

続きまして、9 ページをご覧ください。

こちらのページで、ここまでのところで紹介していない値は就職率のところになります。表の上から 4 行目、離職者訓練の施設内訓練の就職率、こちら 84.0%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%。

こちらの内訳としては、専門課程では多くの学生が応用課程に進学するのですけれども、進学ではなく、就職を希望した学生が 2 人、それから応用課程の方では卒業した 66 人、合わせて 68 人全員が就職しています。

次に資料 7 ページ 8 ページについて説明者を交代して説明させていただきます。

【山下求職者支援課長】

それでは引き続き、求職者支援訓練と生産性向上支援訓練につきましてＪＥＥＤ岐阜支部、山下の方からご説明いたします。

まず資料 7 ページの方をご覧いただきたいと思います。

まず、こちらに令和 6 年度の求職者支援訓練認定状況、開講状況、充足率について記載してございます。

まず認定状況でございますけれども、先ほどもございましたけれども年間 768 人、認定上限枠でございましたけれども、46 コース 773 人分のコースを認定しておりまして、認定

率としては100%達成しているところでございます。
この46コースのうち3コースは、受講希望者が少なかったため、中止となっておりますけれども、43コース開講して577人の方に受講いただいております。定員充足率につきましては、79.0%となりました。
続きまして資料8ページをご覧ください。
こちら生産性向上支援訓練の実施結果でございます。
昨年度、目標値940人でございましたけれども、これに対して120コースを実施しておりまして、1,931人の方に受講いただいております。
目標値をその前の年度と引き続いて、大幅に上回る実績となってございます。
目標値の内数で設定されております、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の各項目につきましても、それぞれ目標値を上回る結果となっております。
続きまして9ページをご覧ください。
こちら求職者支援訓練の就職率、一番下の方になります。
令和6年度に終了しました訓練の状況を掲載しておりますけれども、求職者支援訓練に関しては、雇用保険が適用される就職をされた方の就職率を記載しております。
こちら、基礎コースで57.3%、実践コースで54.3%ということになっております。
なお分野ごとの雇用保険就職率につきましては、資料7ページの欄外のほうに、実践コースの訓練分野別の雇用保険適用就職率ということで記載してございますので、こちらも併せてご覧いただければと思います。私からは以上となります。

【竹内会長】
はい。それではただいま昨年度の訓練実績についてご説明をいただきました。
ご質問や、地域の人材ニーズから見たご意見などございましたらご発言をお願いいたします。

【北野構成員】
中部経済産業局でございます。
1点質問させていただきたいんですけれども、ページ番号3の離職者向け公共職業訓練のうち、中段にございます産業人材育成という科目があるんですけれども、これは具体的にはどういった内容になるのかというところと、定員充足率が73.3%という形で、その実際の就職実績として50%ということなんですけれども、その理由を分析されていたら教えていただければと思います。以上でございます。

【森島労働雇用課長】
まず産業人材育成の令和6年度のコースについては、ＣＡＤ・ＣＡＭ等を学ぶコース設定となっております。

これは毎年度プロポーザルで、事業者さんからの提案を受けて、訓練コースを設定しているコースで、全くの自由提案で公募をかけて、ＣＡＤ・ＣＡＭのコースで就職率が見込めるのではないかというご提案を受けて開講したものではございます。

定員充足率は比較的高くスタートはできたのですが、就職実績がっていうところなんですが、なかなか分析が難しく、カチッとこういう理由でということを申し上げられる状態ではないのですが、その時々の訓練生の方々の実態に影響して、就職率が、増減・上下するというふうに、どのコースもそういう傾向がありまして、この 1 つのコースだけで分析するっていうのは難しいと考えております。

【竹内会長】

よろしいですか。

ちょっと経年的な変化が入っても見ない限り、単年度のものではよくわからないということですね。

【奥田労働雇用課長補佐】

補足させていただきまして、例えばそのコースの３つ上、ここにもＣＡＤの製造のコースこれもちろん文字どおりＣＡＤというわかりやすい名前ですが、例えばこちらの方でいうと、定員充足率 64%に対する就職実績 71%ということでございます。科目によっての部分もございますけれども、やはりどういう方が、どのぐらいの就職意欲を持って来て訓練を受けられるのかというところがございますので、同じような訓練をやっても差が出てきてしまう状況がコース別に生じると考えておりますが、就職率を上げるよう委託者と一緒に連携して取り組んでいるところでございます。

【竹内会長】

はい。他にいかがでしょう。

はいどうぞ。

【奥田構成員】

資料 1－1 のところで質問させていただきたいと思います。

例年と違ってというのが令和 7 年度になると思うんですけれども、計画数に対して大幅に認定定員数が落ち込んだ年というのがこの令和 7 年度ではないかなと思うのですが、ここに関してということで現状これでいい形なのか、はたまた令和 8 年度どういう形で対応していこうというふうに検討していくべきかという点と、あと、今回は載っていませんけれども、9 月末時点での受講者数というふうに書かれていますが、最終的に 3 月時点でどの程度見込んでいられるかっていうところも、よかったら教えていただきたいと思います。

【竹内会長】
とりあえず、労働局さんの方で。

【柴田訓練課長】
7 年度の状況ということでよろしいですかね。
まだ途中経過でございますが、認定定員数が計画数に比べて非常に少なくなっているというのは、岐阜県の委託訓練のコースのことでよろしいですか。

【奥田構成員】
はい。

【竹内会長】
まだこれは増えるのかそこの確認がまず出発だと思うのですけれども、年度途中ですが、今年度の認定はこれ以上増えないのか増えるのか。

【奥田労働雇用課長補佐】
引き続き岐阜県労働雇用課からお答えいたします。
こちらの方は、委託事業者の皆様に県内の教育機関にプロポーザルという形でご提案いただいて、ご要望があったところに対して委託をして実施しているものでございますが、今年に限りましては、プロポーザルに応募いただける事業者が少なくこのような状況になっております。
ただし受講者の見込みにつきましては、年間分はこの枠内で間に合うということは、過去の数字等で大体 700 から 600、昨年度でいうと 584 名ということでございますので、対応できるのではないかと考えているところでございます。
一方で、なぜ今年応募が少なかったのかということにつきましては、コース設定の期間や定員などの条件が、民間の教育事業者様からちょっとこの定員数ではやりにくいとか、この期間ではというような声を個別に伺っておりますので、次年度以降その辺りを改善して参りたいと検討してるところでございます。

【奥田構成員】
すいません。
その回答の受け手というところで結論はないかもしれないんですけど、危惧する点としましては求職者支援訓練の方がかなり伸びている形ですので、委託訓練の方に関する離れというか、そういう現象も生じているんではないかっていうことと、訓練校の方でも継続できない理由が出てきているのではないかっていうところも、今後見ていただけたらいいかなと思ってます。以上です。

【奥田労働雇用課長補佐】

よろしいですか。すいません。

今、奥田委員様からご指摘いただきました点につきまして、委託訓練と求職訓練を受託されている民間の教育事業者の方が違うところもございまして、求職者訓練はやっているけれども離職訓練の方は、今まだ手を挙げていない事業者様いらっしゃいますので、ＪＥＥＤ様とも情報共有しながら、新しい事業者の開拓に努めて参りたいと考えております。

【竹内会長】

また、ちょっと気になるようなところもあるようなのでまた機会がありましたら、ということで、ここではこれでよろしいですか。

他にはございますか。

それでは先に進めて参りたいと思います。

議題の 2、令和 7 年度地域リスキリング事業について、今年度の岐阜県地域職業訓練実施計画の 5（2）において地域におけるリスキリング事業の推進として、県と市町村は地域に必要な人材確保のためデジタル・グリーン等の成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業に取り組むとされ、実施する事業は県が一覧としてまとめましたので第 1 回の地域協議会で報告するということになっております。

岐阜県からご報告をお願いいたします。

【森島労働雇用課長】

それでは資料 2、地域リスキリング推進事業の一覧についてご説明をさせていただきます。

今年度の実施事業については、一覧にございますように№1 が岐阜県が実施するものです。

デジタル戦略推進課で実施している事業でございまして、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対策としてオンライン型の講座ですとか、研修を実施しております。

№2 から 5 については、関市の事業でございます。

ＤＸセミナーあるいは市内中小企業のＤＸ研修の参加費や、アドバイザーを招聘するための費用に対する補助金、ＶＲテクノセンターが実施する研修のうち、ものづくりのデジタル化やＤＸに関する研修を受講する費用への補助などが対象事業として実施されております。

また、6 番については下呂市の事業でございます。

中小企業の従業員や経営者が労働生産性向上のための研修会へ参加する費用に対して助成する補助事業でございます。

資料下段に国費活用事業ということで別途記載をさせていただいております。

こちらについては、本年度労働雇用課において実施した事業でございます。

リスキリング推進事業ということで、企業の方々にご覧いただいて、人材育成や従業員の方のスキルアップに役立てていただけるように、講座の情報を集約したポータルサイト「ぎふリスキリング・ナビ」を開設しました。

お手元の資料の一番後ろにございますが、青いＡ４のチラシを添付させていただきました。この「ぎふリスキリング・ナビ」のポータルサイトの運営を実施いたしました。

今後も充実させていただきたいと考えておりますので、ぜひ皆様もご覧いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

資料２の説明については以上です。

【竹内会長】

ただいまの地域におけるリスキリング事業についてのご説明について、ご質問ご意見ございましたらお願いいたします。

これは予算だけ載っていますが、人数的なところとか実施の状況とかっていうのは、何かまとめられていらっしゃらないですか。

【奥田労働雇用課長補佐】

申し訳ございません。

実務的な話をしてしまうと、この計画に載ることによって地方交付税措置があるということで、そういう照会の仕方で取りまとめた事業の一覧でございまして、委員長ご指摘の、個別の事業を県・市町村で実施しているものの効果につきましては、継続して照会をかけていきたいと思っております。

ちなみに一番下の「ぎふ・リスキリング推進事業費」、これにつきましては私どもの方で実施しております。

在職者訓練や離職者訓練、ＪＥＥＤ様で実施いただいております求職者訓練等、全体で約150件の講座情報が検索できるような形になっておりまして、パソコンとかスマートフォンから見ていただけるようになっております。

こちらの方は10月1日に開設いたしまして、現時点までに大体40日で1,600件ぐらいのアクセスがありましたので1日40件、公共のサイトにしては比較的閲覧数が高い、いい状態でスタートできたと分析をしているところでございます。

【竹内会長】

わかりました。他にいかがでしょうか。よろしいですか。

では先に進めて参ります。続きまして議題の3、公的職業訓練効果検証結果報告について事務局からご説明をお願いいたします。

【柴田訓練課長】

令和 6 年度第 2 回の岐阜県地域職業能力開発促進協議会におきまして、協議、合意いただきました介護分野について、岐阜労働局、岐阜県、ＪＥＥＤ岐阜支部を構成員とするワーキンググループにおいて効果検証を行いましたのでご報告をいたします。

資料は 3 番になります。

今年度の検証におきましては、令和 5 年度及び令和 6 年度に実施されました介護分野の職業訓練について、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業、訓練実施機関に対してヒアリングを行い効果検証を行いました。

表紙めくっていただきまして 1 ページをご覧ください。

介護分野職業訓練の実施状況と課題です。

コース設定状況や受講者状況等はご覧の通りであり、定員充足率は令和 5 年度 72.3%から令和 6 年度 58.3%と 14 ポイント大きく低下をしております。

就職率は、委託訓練と求職者支援訓練で差はありますが、いずれも 70%以上と高くなっております。

記載の職業訓練は短期課程コースでございますので、表の下に書いてあります長期のものは除いております。

訓練の設定のコース数自体は大きく変わっておりませんが、受講希望者数が少なくなりまして、定員充足率は低迷傾向となっております。

続きまして 3 ページをご覧ください。

こちらが訓練修了者へのヒアリング結果のまとめとなっております。

主な意見としては、訓練の学科や実技を通して介護への理解が深まり、訓練で学んだことがすべて役立っている。また、パソコンスキルは報告書など書類作成に役立っているという意見があった一方、職場実習の不足を感じたとの意見もございました。

続きまして 4 ページをご覧ください。

こちらは、訓練修了者を採用した企業へのヒアリング結果です。

企業からは、介護職員初任者研修を修了しているため即戦力である、とか、パソコンのスキルは現場で使用しているタブレットや、議事録作成に活用されているなどの意見がある一方で、もう少し職場実習の時間があると、より実践的なスキルの習得に繋がる、や、介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮するものもあるなどの意見がありました。また、コミュニケーション技術の向上に期待するというご意見もありました。

次の 5 ページ、6 ページは、訓練実施機関へのヒアリング結果です。

訓練実施機関からは、受講生の募集段階では訓練募集のチラシ内容を詳しくし、受講希望者にわかりやすくしている、や、訓練説明会で事務作業と比較して給与が比較的高いことをアピールしているなどの意見がございました。また、訓練中では、講習の中でコミュニケーション能力を向上する機会を設けている。また、職場見学を設けて就業環境をイメージし、働き方の目標を定めやすくしているといった意見もありました。

続きまして、8 ページをご覧ください。

こちらが、ヒアリング結果から見えてくるものとしてまとめてございます。

1点目は、訓練で学んだ基本的な介護知識や介護技術は、仕事を行う上で必要不可欠であり、介護職員初任者研修を修了しているため、即戦力として従事することができること。

2点目は、利用者にけがをさせない、またより適した対応をするためにも、老化、認知症、利用者の特性に即した対応や接し方等の基礎知識を学び、演習を通して技術力を身につけることが重要であること。

3点目として、現場での実務に直結する技能の育成のためにも、企業実習、職場体験などの実技を含むカリキュラムが重要であるということ。

4点目は、コミュニケーションを必要とする職種であることから、コミュニケーション技術を向上させることが重要であること。

5点目として、介護以外の知識として、パソコンスキルを習得することも実務において必要であり、タブレット端末を使用している事業所もあり、パソコン以外の複数のデバイスの利用方法を習得する必要もあることとまとめております。

9ページをご覧ください。

ヒアリングの結果を踏まえた改善提案です。

訓練カリキュラム改善の方向性として、実務に繋がる技術をより高めるために職場実習時間を増やすこと、現場においてＩＴ機器が活用されている状況を踏まえ、パソコン・タブレットなどの能力に関する講習時間を確保すること。それから広報の改善と就職支援としまして、介護分野の職場環境、働き方、労働条件について、現状を正しく理解して就職後のキャリアパスをイメージすることができるような説明、体験会、職場見学会などの機会を確保し、訓練応募者の増加につなげること。また、介護分野は、求人倍率が高く、多様な雇用形態で働くことができることから、就職に繋がりやすいといえることも積極的に周知していく必要があること。

以上、ワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証報告といたします。

令和 8 年度においては、この検証報告を踏まえた訓練カリキュラムの改善や訓練コースの周知広報に努めて参ります。以上です。

【竹内会長】

それではただいまのご説明につきましてご質問やご意見ございましたらお願いいたします。

【奥田構成員】

報告を聞いてということで、もしやられていればいいということと、逆にやられてなければこういう方法もできたらいいなと思っていることがあります。

職場実習に関する内容が、両方から出ている形になっていると思いますので、ハローワークさん、岐阜労働局さんとタイアップしながら、受入れるという施設さん等に、アンケート

を取るなり何かしながら、そういうラインナップができていくと、今後、双方の理解も深めてプラスになるのではないかなと思いまして、お伺いしたいと思います。

【柴田訓練課長】
はい。ありがとうございます。職場実習の開拓についてになりますね。
今ご提案いただいたようなアンケートをとるというようなことは、現状は実施しておりませんので、いただいたご意見は大変貴重なご意見ですので、そういったことを含めて、アンケートを取る以外にも何かできることはないかまた検討させていただきます。

【竹内会長】
いかがでしょうか。いいですか。はいどうぞ。

【森構成員】
今のお話に付け加えてなんですが、他に何かできることというところでお話があったかと思うのですが、コロナが今また流行ってきたりインフルエンザが流行ってきたりしているので、受入れる方もそういったところで、あまり実習は受入れたくないっていうところもご事情があるかと思うんですが、受入れたところに、合同説明会みたいなところで優先的に来ていただけるとか何かそういったメリットをつけていただくと、介護施設もどこも人材不足で困っていらっしゃるところばかりなので、自分のところの就職というか求人応募に繋がるっていうことであれば皆さんやりたいっておっしゃっていたと思うので、ご褒美って言ったらおかしいですけれど、そういうところも絡められると、実習先っていうのは増えていくんじゃないかなと思ってお聞きしておりました。以上です。

【柴田訓練課長】
ありがとうございます。
実際に実習先をそのまま気に入られて、就職される訓練生も何人かいるというふうに訓練校から聞いておりますので、それがご褒美というのかどうかちょっとわかりませんけれども、訓練校さんにはいい面もあるかと思っております。
おっしゃられるように合同説明会などへの優先参加等ですね、こちらについてはまたハローワークを交えて検討していきたいと思います。ありがとうございます。

【竹内会長】
他によろしいですか。関連のところとか、よろしいですか。
それでは、続けて参りたいと思います。
続きまして議題の 4、教育訓練給付制度の指定講座の状況等についてお願いいたします。

【柴田訓練課長】

では資料の 4－1 をご覧ください。教育訓練給付金の関係です。

こちらについては、令和 5 年度より新たにこの協議会で議題のテーマとされたものでありまして、地域の人材ニーズなどについて協議会において議論していただくことになりました。

資料は 9 月 30 日に開催されました第 1 回中央の方の促進協議会のものとなります。

資料の 1 ページをご覧ください。

改めて教育訓練給付金制度の概要を少しお伝えさせていただきます。

教育訓練給付金とは、働く方々の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を修了した方に、その教育訓練経費の一部が支給されるものです。教育訓練給付の指定講座を受講する個人が申請手続きを行い、給付金の支給を受けます。給付金の対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じまして、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練の 3 種類があり、訓練の種類によって受講費用の 20%から最大 80%が支給されます。

1 ページの表の一番左にあります専門実践教育訓練給付は、労働者の中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を対象としており、大学や専門学校などで、比較的長期に学び、技能や資格を習得するもので、給付内容は最大 80%となっており、講座数は 3,000 を超えております。

表の中央、特定一般教育訓練給付は労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象としており、例を挙げますと、社会保険労務士、大型自動車免許、建築士などでございます。

給付内容は、最大 50%、講座数は 1,000 を超えております。

表の右端にあります一般教育訓練給付は、ご説明した 2 つの教育訓練給付以外の雇用の安定、就職の促進に資する教育訓練を対象としており、例を挙げますと、ＩＴパスポート、簿記検定、インテリアコーディネーターなどで、給付内容は 20%、講座数は 12,000 を超えており、一番多くなっております。

資料の 2 ページをご覧ください。

ページの上半分が、教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ、下半分が受給要件を満たす在職者、離職者の方が、教育訓練給付を受給するまでの流れとなっております。

続きまして 3 ページをご覧ください。

こちらには、教育訓練給付の指定講座の対象となる主な資格試験などを掲載しております。

この講座については、厚生労働省で講座拡大の取り組みを行っており、その取り組み内容について資料 4 ページ以降に記載がございます。

資料の 5 ページにありますとおり、教育訓練給付の新規指定講座数、新規指定申請の講座数とも全国の推移を見ますと、令和 7 年 4 月の数値が過去 5 年間で最大となっておりま

す。
岐阜県の取り組みとしましては昨年度、民間の訓練実施機関の他、県内の大学、短大のうち 6 校を訪問させていただきまして、教育訓練給付制度の周知と指定講座申請の勧奨を実施しております。
引き続き、職業安定課長　小山から、令和 7 年 10 月に創設されました教育訓練休暇給付金の内容についてご説明をさせていただきます。

【小山職業安定課長】
職業安定課長の小山です。
この 10 月 1 日施行の教育訓練休暇給付金の概要について資料 4－2 をもってご説明をさせていただきます。
こちらの教育訓練休暇給付金は、労働者の方が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、休暇期間中の生活を保障するといった制度でございます。
活用するためには、事業所における就業規則、もしくは労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇を、労働者本人が教育訓練等を受講するために自発的に取得することを希望されて事業主の承認を経て取得する 30 日以上の連続した無給の休暇を取得した場合に、労働者本人が休暇開始前に 5 年以上雇用保険に加入していた期間があること、かつ、休暇開始前 2 年間に 12 ヶ月以上被保険者期間があることが条件ということになります。
12 ヶ月以上というのは原則 11 日以上の勤務実態がある月ということになります。
具体的な給付方法につきましては、休暇取得後概ね 30 日に 1 度、ハローワークに確認書類、認定申告書等になりますが、これを提出し支給の決定ということになります。
この制度についての説明は以上となります。

【竹内会長】
ただいまのご説明につきまして、ご質問等ございましたらお願いいたします。
うちがたまたまやっているので内容はわかるのですが、全国ではこんなに多く実施されているのだと思ったので、岐阜の数はどれくらいでしょうか。

【柴田訓練課長】
岐阜県の状況ですね。
指定講座の状況としては岐阜県が 190 です。一昨年が 180 でしたので少し増えているという状況です。

【竹内会長】
全国比で言って、でもボチボチあるというところではあるということですね。

それと初めて聞いた教育訓練休暇給付金ですけれども、これを受けて受ける訓練で在職者訓練はないという感じがするのですが、どういう形になるのでしょうか。

【小山職業安定課長】

これにつきましてはそもそも制度ができた背景としては、労働者の方がスキルアップをしたいけれども、なかなかその仕事と資格の両立をするのは難しいというようなことであるとか、資格取得のために会社を休んで長期間通学をするとその間、無給になってしまうといったニーズのところから、こういった休暇教育訓練の新たな給付金ということで創設されたものということになっております。

【服部職業安定部長】

職業安定部長の服部でございます。

1 点補足させていただきますと、対象となる教育訓練というのはお配りしております資料4－2 の裏面の、上段の③番に、「次に定める教育訓練等を受けるための休暇」とお示しさせていただいております。2 ポツ目には先ほどから話題に挙がっております教育訓練給付金の指定講座を受けるようなケースというのも、当然ここに含まれてくるということでございます。

一部訓練の中でも、在職者向けに、土日や夜間に限定したような訓練もありますけれども、平日の昼間に実施する訓練や講座も非常に多い状況でございますので、そういった訓練を受けたいという在職者のニーズに応えるため、一部の大手企業などでは、訓練休暇制度を設けられている企業もございます。こうした制度を利用しながら、教育訓練を受けるという方に対しては、今までは、その間の公的な所得の保証というのはなかったところでございますけれども、本年 10 月 1 日付けで、この給付金が創設されて、その間の生活費といったものを給付させていただくというような制度でございます。

【竹内会長】

非常に魅力的な制度のような感じもいたしますので、また詳しく勉強してみたいと思います。

他、いかがでしょうか。

それでは、特になければ議題の 5 に進みます。本日の主要テーマであります、令和 8 年度の岐阜県地域職業訓練実施計画の策定の方向性について、皆様の合意をいただきたいと思います。

令和 6 年度の訓練実績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。

【柴田訓練課長】

資料 5－1 をご覧ください。

令和 6 年度におけるハロートレーニング、全国の実績となります。

これは全国版ですので、ポイントだけご説明させていただきます。

令和 6 年度の実績の表の最下段から 2 段目が「合計」欄になっております。

開講した訓練コース数「11,179 コース」、開講した訓練コースの定員数は「155,968 人」、受講者数は「112,316 人」と、いずれも前年度実績と比べ減少となっております。

分野別に見ますと、ほとんどの分野で減少しておりますが、上から 6 段目の旅行・観光分野と、求職者支援訓練の基礎コースで増加をしております。

2 ページをご覧ください。

こちらは全国の離職者向け公共職業訓練と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、数値の高いもの上位 3 つが赤色、数値の低いもの下位 3 つが緑色の色になっております。

「応募倍率」が高い分野は、公共職業訓練（委託訓練）と求職者支援訓練とも、表の中ほど上から 7 段目、「デザイン分野」であり、左側の公共職業訓練が「103.6%」、右側の求職者支援訓練が「139.3%」と、定員枠を超えた応募となっております。

この「デザイン分野」については、「応募倍率」は非常に高いですが、「就職率」は低く、公共職業訓練で「68.9%」、求職者支援訓練で「57.3%」となっております。

また反対に、「応募倍率」が低い分野、こちらは上から 4 段目、「介護・医療・福祉分野」、委託訓練の方が 66.3%、求職者支援訓練が 73.6%となっております。

この「介護・医療・福祉分野」については、「就職率」は逆に高くなっておりまして、公共職業訓練が「83.4%」、求職者支援訓練が「70.9%」となっております。

全国的には、公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、「介護・医療・福祉分野」が、「応募倍率」は低く、逆に「就職率」が高くなっており、「デザイン分野」においては、逆転の現象で、「応募倍率」は高いものの、「就職率」は低くなっております。

資料の 5－2 をご覧ください。

こちらは、全国の実施方針、取り組み状況、8 年度に向けた方針案になっておりますので参考にご覧ください。

では岐阜県の実績等のご説明に入ります。資料は 5－3 をご覧ください。

6 年度の実績となっております。表の中の括弧の数値が、5 年度実績と比較した増減値を記載しております。

6 年度の実績は、左側の表の下から 2 段目の合計欄をご覧ください。

開講した訓練コースが「140 コース」で令和 5 年度実績と比べて 6 コースの減少。開講した訓練コースの定員数「1,831 人」、こちらも 141 人減少。受講者数「1,367 人」で 209 人の減少となっております。

分野別を比較いたしますと、増加となった分野は、一番上の「ＩＴ分野」で 3 コース増加しておりまして、合わせて定員数、受講者数とも増加しております。

また、上から 7 段目の「デザイン分野」、その下の「製造分野」も増加となっております。

減少した分野は、上から 2 段目の「営業・販売・事務分野」、こちらが 10 コース減少、その下の段、「医療事務分野」も 4 コース減少、下から 2 段目の「理容・美容関連分野」が 1 コース減少となっております。

2 ページをご覧ください。

こちらが岐阜県で実施されました、「離職者向けの公共職業訓練と求職者支援訓練」のそれぞれ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、数値の高いもの赤色、数値の低いものを緑色で色づけしております。

表の一番上の段、「ＩＴ分野」では「応募倍率」が公共職業訓練で「93.5%」、求職者支援訓練で「108.8%」と高く、多くの方が「ＩＴ分野」の訓練に応募されております。

他の分野で「応募倍率」が高いのが、公共職業訓練の「医療事務分野」、求職者支援訓練では「デザイン分野」となっております。

一方「就職率」が高い分野は、「介護・医療・福祉分野」で、公共職業訓練では非常に高く「92.9%」、求職者支援訓練でも「70.8%」と高位となっております。

他の分野で「就職率」が高いものは、公共職業訓練の「ＩＴ分野」、「医療事務分野」、求職者支援訓練では、「建設関連分野」と一番下の「その他の分野」、こちらは具体的には「トリマー養成コース」でございますが、こちらも「就職率」が高くなっております。

3 ページは、公共職業訓練及び公的職業訓練、ＪＥＥＤさんの施設内訓練の分野別の状況となっております。

「資料 5－5」をご覧ください。

今ご説明しました「資料 5－3　離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況（令和 6 年度実績）」を、マトリックスとしてお示ししたものが「資料 5－5」になっております。

縦軸を「就職率」、横軸を「応募倍率」としています。縦軸と横軸の交点は「就職率」が 50%、「応募倍率」が 80%としております。

「応募倍率」が 80%以上であれば、「求職者ニーズ」を踏まえており、「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考えられるため、交点を「就職率」50%、「応募倍率」80%としております。

従いまして資料 5－5 の右上のエリアに収まっている訓練コースは、「求職者ニーズ」と「求人者ニーズ」を踏まえた効果がある訓練と考えられます。

また、丸印、四角印、三角印ございますが、こちらは年度の動きでございます。

1 ページ目が公共職業訓練、2 ページ目が求職者支援訓練のマトリックスになっております。

では公共職業訓練のグラフから簡単にご説明させていただきます。

右上のエリアは、「ＩＴ分野」と「営業・販売・事務分野」の訓練コースの応募倍率が、

前年度より低下し、就職率は高位にあるものの低下傾向となっております。

「医療事務分野」は、応募倍率が若干高くなりましたが、就職率は前年度より低下しております。

こちら右上にある 3 コースにつきましては、効果があった訓練といえると考えております。

グラフ左下のエリア、こちら「建設分野」になりますが、こちらは応募倍率、就職率とも低下をしました。

続きまして 2 ページをご覧ください。

こちら求職者支援訓練の状況です。

右上のエリアでは、「ＩＴ分野」、「デザイン分野」のコースが、応募倍率が前年度より大きく低下しておりまして、就職率も比較的高位にはありますがこちらも低下をしております。

「その他分野」は「トリマー養成コース」となりますが、こちらは応募倍率就職率とも 5 年度より高くなりまして、右上のエリアになっております。

また、「理容・美容分野」のコースも応募倍率が高く、就職率が上昇して右上のエリアとなっております。

求職者支援訓練においては、グラフの左下に入る応募倍率が低く、就職率も低いという訓練コースはございませんでした。

続きまして、令和 7 年度計画の実施方針と取り組み状況についてご説明をさせていただきます。

資料は 5－4 に戻っていただきまして 1 ページ目です。

令和 7 年度の計画、こちらは参考資料で付けさせていただいておりますが、7 年度計画に掲げた課題と実施方針に対する取り組み状況です。

一番左の課題欄の①応募倍率が低く就職率が高い分野におきましては、受講勧奨の強化を行うため求職者向け訓練説明会の開催、訓練施設見学会、ホームページやＳＮＳ等での積極的な周知広報を実施しております。また、ワーキンググループの効果検証の報告を、カリキュラムの改善提案等に活用しております。

②応募倍率就職率ともに高い分野におきましては、ハローワーク窓口職員の知識向上のため、職業訓練実施施設による説明会や見学会を実施しております。

③応募倍率が高く就職率が低い分野については、ハローワークにおいて、訓練部門と求人部門が情報共有を図りまして、求人充足会議を活用するなど、事業主に訓練を通して身につけることができる技術などを周知し、訓練修了者歓迎求人の確保に努めております。

④委託訓練の計画数と実績の乖離につきましては、求職者支援訓練と開講時期を調整し柔軟化を図り、訓練に関する職業の詳細な内容、訓練関連職種の魅力や労働環境など、就職後のキャリア展望も踏まえた受講あっせんに努めております。

⑤デジタル人材の不足につきまして、デジタル分野コースの拡充を図るため、委託費の上

乗せ支給など周知を行い、訓練コースの設定促進を行っております。

以上の状況を踏まえまして、令和 8 年度の岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針案を提案させていただきます。

資料の 2 ページ目をご覧ください。

左側に記載されております青い枠の中が課題と実施状況となっており、中央の実線の枠が評価・分析、矢印の右の点線の枠の中が 8 年度の職業訓練実施方針案となります。

公共職業訓練、求職者支援訓練とも共通していることとして、まず一番上の左側の、青枠、「応募倍率が低く、就職率が高い分野」は、「介護・医療・福祉分野」となります。

令和 6 年度においては、応募倍率が低下していることから、応募倍率の向上に向け、引き続き改善の余地があります。

そのため、7 年度計画に引き続き、「介護・医療・福祉分野」の理解促進のため、職場見学会や体験会、説明会への参加勧奨や、効果を踏まえた受講勧奨の強化に努めます。

また、記載にはありませんが、今年度の効果検証結果も踏まえ、訓練カリキュラムの職場実習時間の増加やＩＴ機器の講習時間の確保について、改善提案の周知を行います。

上から 2 つ目の青枠、「応募倍率が高く、就職率が低い分野」は、「ＩＴ分野・デザイン分野」となります。

コースの過集中は緩和傾向にあります。一方、就職率は、特に求職者支援訓練の「デザイン分野」で大きく低下しており、安定雇用に向けて改善の余地があります。

そのため、本人の受講希望だけではなく、職業能力や求職条件を踏まえた職業相談を実施し、職業訓練のあっせんに努めます。

また、訓練説明会や見学会への参加勧奨をして、ミスマッチの低減を図ります。

さらに、ハローワークの職業訓練担当職員の知識向上と、訓練修了生のスキルが活用できる求人の確保を推進していきます。

オンラインを活用した、訓練の受講者には、訓練中から、求人情報の提供を実施するなど、就職支援を行っていきます。

上から 3 つ目の青枠、「委託訓練の計画数と実績に乖離あり」については、令和 7 年度計画に引き続き、開講時期の柔軟化、受講申し込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報、受講者増加に向けた取り組みを進めます。

また、訓練コースの設定にあたっては、人材ニーズを的確に把握した上での設定に努めます。

下から 2 つ目の青枠、「デジタル人材が質・量ともに不足が課題」につきまして、こちらもデジタル分野への重点化を引き続き進め、一層の設定促進に努めて参ります。

以上を「令和 8 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)」として事務局から提案とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【竹内会長】

これにつきまして、ご質問ご意見ございましたらお願いいたします。

【北野構成員】

中部経済産業局でございます。方針案のご説明ありがとうございました。

ここに書いてある通り、介護・医療・福祉分野であったり、ＩＴ分野、デザイン分野、こういった点非常に力を入れて進めていただけるということで、納得して見ておりました。

一方でこれまでの説明の中に、例えばなかなか求人が集まらないと先ほど質問させていただいた、産業人材のＣＡＤ・ＣＡＭの話であったり、あとＮＣ旋盤の使い方を学ぶようなテクニカルオペレーションの講座とか、そういった講座も非常にこの地域、特に製造業の現場ですぐ使えるようなそういったスキルは非常に大事になってくると思いますので、このあたりも引き続き促進していっていただければと思います。

【竹内会長】

促進してくださいという趣旨かと思いますが、他にいかがでしょうか。

その方向で進めてくださいということであれば、これでいいですねという場ではありますので、その確認を取らないといけないというところがあります。

逆に、ここが違うんじゃないかというご意見がもしあればというところですが。それはないということで。

それでは、今ご説明いただきました方針につきまして、事務局案の通り進めていただくということでよろしいでしょうか。

その点についてご承認いただきました。ご承認いただいた上で、この点もうちょっととかなんかそういった趣旨のご発言があれば、それはそれでと思いますが、いかがでしょうか。

ＩＴ分野について応募倍率が高くて就職率は低いということで、ｅ－ラーニングがどうもあるみたいでオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供とか、やはりここのところに課題はあると思います。

他方で、下から２番目のところで、デジタル人材が質・量ともに不足しているというところで、これもそうなのだろうというところで、だからいろいろ課題はあるにしても、デジタルのところを、手厚くやっていくのかなというところはあるのですが。今、中産局さんの方から比較的製造業部分のご発言いただいたのですけれど、特に岐阜県のところではずっと製造業を中心に話し合ったのですけれども。かといってなかなか製造業中心でいくと人口流出も止まらないし、特に女性の流出、結構あるというところではやっぱりこういうデジタル分野を盛んにしていくっていうところが大切かなと思っています。

職業訓練という中では、このＩＴ分野も充実させていくという方向性ということでよろしいのでしょうか。

【柴田訓練課長】

国の方針としても、デジタル人材ということは掲げられておりますので、こちらは引き続き増やしていく方向になります。

【竹内会長】
ふと思うのですけれど、デジタルでやっていく、ｅ－ラーニングもありで、という中で、例えば岐阜県として訓練を受けても岐阜県で就職するとは限らないですよね。
これってその部分は何らかリサーチされてたりとかっていうことはあるのでしょうか。

【柴田訓練課長】
訓練生の就職先が県内なのか県外なのかというところですね。
データ統計は今までにとっておりません。

【竹内会長】
国の事業なので、その他、基本的に就職率って上がっているけれど、それがどこで就職されたのかっていうのはフォローされていないと思います。それでいいというところもありますけれども、ただ、状況について踏まえていかないと、岐阜県枠の中で特にｅ－ラーニングとか盛んになってくると、岐阜県枠で受講されて就職もしているのだけれども、ひょっとしたら岐阜県の就職には繋がっていなかったりすることも起こってくるかもしれないので、そういう視点もそのうち真剣に、見ていく必要があるのかなと感じるところです。
他に何かご発言ございますか。よろしいですか。
そうですね、今の続きになりますが、意見交換ということでご出席の皆様から、今の話に限らず、なんでも何かご発言があったらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。
あるいはご案内とか、後ろの方に参考資料とかあるようですけれどもご案内とかよろしいでしょうか。いいですね。
それでは、以上をもちましてということでご発言がないということですので本日の協議会を踏まえて、事務局は令和 8 年度の岐阜県地域職業訓練実施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。

【柴田訓練課長】
竹内様、大変ありがとうございました。
皆様の合意をいただきました大枠に基づきまして「令和 8 年度岐阜県地域職業訓練実施計画（案)」を作成いたします。
こちらの案につきましては､「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、ご協議をいただく予定としております。

第 2 回の協議会の開催は、来年 3 月 5 日木曜日午前中を予定しております。
また、正式な文書は追って郵送させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。
以上をもちまして、本協議会は終了させていただきます。
本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。