

## 令和7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8年3月5日（木）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。ダブルクリップで留めてありますA4横の資料一式です。

1枚めくっていただきますと、目次、次に議事次第、本協議会の構成員名簿、配席表、続いて資料1から参考資料4までとなっておりますのでご確認ください。なお、資料のページ表示につきまして、中央の表示は資料全体としての通し番号、資料右端の大きい数字は資料ごとのページとなっております。

大変お待たせいたしました。只今より「令和7年度第2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。

私は本協議会の事務局を担当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、お手元の配席表によりご紹介に代えさせていただきます。

なお、岐阜県専修学校各種学校連合会監事長尾様におかれましては、所用のため途中でご退席されますので、あらかじめご承知おきください。

はじめに、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】

本日はご多忙のところ、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、誠にありがとうございます。また、日頃より岐阜労働局の各種施策につきまして、格別のご理解とご協力を賜っておりますこと、厚くお礼を申し上げます。

現在、我が国は少子高齢化と人口減少が同時進行により、生産年齢人口の縮小が続いております。労働力率は女性・高齢者を中心に上昇し、過去最高水準に達しているものの、潜在的な労働力供給量の低下という構造的な課題は一層強まっております。加えて、人工知能（AI）等のデジタル技術の進展により、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれます。

こうした中、政府においては、令和8年度に向けて第12次職業能力開発基本計画の策定について議論が進められているところであり、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援等を行い、自己実現や処遇等の向上につなげていくとともに、産業界で必要とされる人材や成長分野等に必要の人材の確保・育成を進めることで生産性の向上を図り、地域経済・産業の

発展・成長につながるような施策を推進していく方向性が示されています。

当協議会は、職業能力開発促進法に基づく法定協議会として、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、そして職業訓練効果の把握・検証等を行う重要な場です。

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、本日の協議会では、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練の実施や産業界のニーズに合致した在職者の生産性向上訓練及び能力向上訓練など令和 8 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、忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げ、開会に当たってのご挨拶とさせていただきます。

よろしくお願い申し上げます。

#### 【柴田訓練課長】

協議会の議事の進行につきましては、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、会長が行う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。

会長を仰せつかっております岐阜協立大学の竹内でございます。

メインテーマといたしましては先ほどの局長のご挨拶にもございました通り、岐阜県地域の雇用情勢やニーズを踏まえた上での、第 1 回の会議において皆様のご同意いただきました令和 8 年度岐阜県地域状況訓練実施計画の策定方針に沿って策定されました令和 8 年岐阜県地域職業訓練実施計画についてご協議いただき、これについてご承認をいただくという具合になっておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは議事次第に基づき、議題に入りたいと思います。

初めに議題 1 令和 7 年度公的職業訓練の実施状況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】

岐阜労働局の柴田でございます。

以降、着座にて説明させていただきます。

「資料 1 : P1 離職者向け訓練受講者推移グラフ (岐阜県)」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、各年度の棒グラフは左から「計画数」「認定員数」「受講者数」となっています。

「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数の合計です。

右端の令和7年度の棒グラフをご覧ください。令和7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1,010人となっております。進捗状況としましては、令和6年度と比べ、計画数は1,966人と令和6年度より増加したものの、認定定員数が1,726人と178人減少しており、令和7年度末までの受講者数も、令和6年度と比べ減少するものと見込まれます。

1枚めくっていただきまして「資料1」の2ページをご覧ください。

こちらは、公的職業訓練を体系的に取りまとめたものです。

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」は基本的には雇用保険の失業給付を受給できない方を対象としています。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、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 岐阜支部の認定により訓練コースが設定されています。

資料の3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、岐阜県労働雇用課から説明をお願いいたします。

#### 【森島労働雇用課長】

労働雇用課から、県の取り組み状況についてご説明をさせていただきます。

まず県では、先ほど説明のあったように離職者向けの施設内訓練を美濃加茂市内の国際たくみアカデミーで2科設定しております。

その他、委託訓練で民間教育訓練機関に委託して短期課程の職業訓練を実施しております。

また、在職者向けの職業訓練と学卒者向けの職業訓練、障害者向けの職業訓練を実施しております。

資料の順番に従ってご説明させていただきます。

通し番号のページで15ページ、資料1の番号で3ページからご覧ください。

こちらは、離職者向けの公共職業訓練の施設内訓練でございます。

美濃加茂市内の国際たくみアカデミーで、短期課程の設備システム科と住宅建築科をそれぞれ1年課程で実施しております。

設備システム科は給排水空調配管技能の習得、また住宅建築科は木造住宅の大工の養成を目指して実施しています。

定員は合計で30名ですが、令和7年度の入校者数は15名で定員充足率は50%となっております。

なおここ数年、住宅建築科の定員を20名と設定しており、その定員割れが大きかったのですが、学卒者向けの募集にも力を入れておまして、来年度令和8年度の入校については、住宅建築科の方は多少改善しまして今現在の時点で13名の新卒者の受け入れを予定しているところでございます。

また新しい取り組みとしては事業主推薦ということで、企業に在職しながら訓練を受けていただく仕組みがございますので、そちらを利用していただけるよう企業への働きかけも強化しているところでございます。

来年度はその枠で3名入校していただける予定となっております。

また就職率については、右端の欄にございますが100%ということで、いずれの科も就職率については特に力を入れて実績を上げております。

次は委託訓練になります。

こちらは先ほどご説明あったように、プロポーザルを実施して民間の教育訓練機関に委託して実施しております。

令和7年度につきましては31コースの開講実績がございます。

コース数の欄にバーのあります医療事務と定住外国人介護の資格を取得できるコース、こちらについては受託事業者がなかったことから開講できていないコースとなります。

DX推進スキル標準とIT活用については今後開講予定です。

12月時点では31コース開講、それに対して401名の受講、定員充足率は81%となっております。

就職実績については昨年度の実績を参考までに記載をしており、73%でございました。

続きまして、次のページ、5ページになります。

在職者向けの公共職業訓練でございます。

国際たくみアカデミーと木工芸術スクールにおいて、施設内の設備を活用して在職者訓練を実施しております。

こちらは、たくみアカデミーで40コース、木工芸術スクールで5コース設定しております。定員は合計375名、受講者数は240名です。企業のニーズに応じたオーダーメイドでの訓練の設定も行っております。

続きまして、学卒者向けの公共職業訓練となります。

美濃加茂の国際たくみアカデミーと木工芸術スクールにそれぞれ訓練科を設定しております。

国際たくみアカデミーの方は職業能力開発校の自動車エンジニア科ということで定員 20 名を設定しております。自動車整備士を養成する科となります。

こちらについては比較的充足率が高いのですが、昨今の若者の車離れですとか自動車整備士志す方々が少なくなっているということで、入校生の確保に多少苦戦しているところ です。

短期大学校につきましては、生産技術科と建築科を設定しております。

生産技術科では、新規の学卒者の応募が多くは見込めない状況でございますので、外国人 留学生の募集を強化しており、定員はほぼ充足しております。

建築科では、令和 4 年度から定員割れが続いており、先ほど申し上げた事業者事業主推 薦による入校にも今後力を入れていく予定でございます。

木工芸術スクールにつきましては 30 名定員のところに 11 名、今年度は定員割れが大き かったのですが、来年度におきましては改善の見通しが立っており、今現在で 28 名の入校 が確定しております。

右端が就職率となっております、就職についてはほぼ 100%に近い形で実績を上げてい るところでございます。

続きまして 7 ページ、全体通し番号でいきますと 19 ページにあります障害者向けの公共 職業訓練でございます。

こちらは、基礎実務科、ビジネス科、Web デザイン科、3 科各 10 名ずつの定員でコー スを設定しております。

令和 7 年度は合計 24 名ということで開講しております。

来年度につきましても同程度の入校者数を、確保できる見込みという確認しております。 就職率は、令和 6 年度 88%となっております。

こちらにも訓練生の確保には苦勞しているところではありますが、例えば、通信制の学校で すとか、県外・県境の一宮市ですとか、そういった地区のハローワークとも連携して募集 をかけているところでございます。

県の方からの説明は以上でございます。

#### 【竹内会長】

ありがとうございます。それでは続いて JEED さんから補足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。よろしく申し上げます。

それでは、令和 7 年度 JEED 岐阜支部で実施しました、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。

資料戻りまして、通しの番号でいくと 15 ページ、資料 1 の 3 ページをご覧ください。

そちらの下の部分が JEED 岐阜支部の部分になります。

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ヶ月のコースで展開しております。

12月末時点で、開校定員160人に対して113人の入所、定員充足率としては70.6%になります。

苦戦しているという状況ですが、3月入所までの最新の定員充足率は関係各所のご協力のもと73.8%まで盛り返すことができました。

各科の状況で見ますと、12月末時点ですと、電気設備技術科（デュアル）のところも苦戦しているというようなどころが見えていますが、3月までというところではいきますと、例年と同様、金属加工科とテクニカルオペレーション科で苦戦している状況です。

入所状況に対しまして、就職率は88.9%と高い値になっています。

続いて、ページめくっていただきまして、通し番号としては17ページ、資料1のページ番号としては5ページをご覧ください。

JEED 岐阜支部での在職者訓練についてです。

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。

下の表になります。

表の中程、受講開始者数、目標達成率のところをご覧ください。

2施設の合計で、目標値1,310人に対して、12月末時点で1,007人の受講、目標達成率が76.9%となっています。

内訳としては、ポリテクセンター岐阜の方が、目標値を上回っていますが、昨年度と比べると少し下がり、東海能開大が昨年度と比べると伸びている状況になりまして、1月から3月の分も合わせると、申し込み状況から最終的には85%程度、昨年度と同様のあたりになると予想しています。

この状況を踏まえて、次年度についてはさらなる改善に努めてまいりたいと思います。

続きまして、全体の通し番号で18ページ、資料1としては6ページをご覧ください。

同じく下の表になります。

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についてです。

専門課程3科、応用課程3科、延べ6科を実施しており、両課程を合わせての定員140人に対して、88人の入校、定員充足率は62.9%でした。

定員充足率は生産技術科の入校が少なかったことなどから、令和6年度と比べて大きく下がった形になります。

ただ令和8年度の状況としては、改善されている状況になりますので、次回の報告のときには、改善しましたというお話ができると思います。

入校に関しましては苦戦している状況ですが、就職率は100%となっています。

続いて説明者を交代して説明します。

**【山下求職者支援課長】**

引き続き、求職者支援訓練と生産性訓練につきまして山下の方からご説明させていただきます。

資料の通し番号で 20 ページ、資料 1 では 8 ページをご覧ください。

こちら令和 7 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おります。

まず認定状況でございますけれども、年間 813 人の認定上限枠に対して 54 コース、833 人分の認定をしております。

認定率といたしましては 102%となっております。

12 月末までに 39 コースが開校して 606 人の方に受講いただいております。

定員充足率は 79.3%となっております。

就職率につきましては、右端の方に令和 6 年度に修了した訓練の状況を掲載させていただいております。

求職者支援訓練につきましては雇用保険適用就職率が指標になっておりますけれども、基礎コースで 55.7%、実践コースで 56.3%となっております。

続きまして通し番号 21 ページ、資料 1 の 9 ページをご覧くださいませでしょうか。

今年度の生産性向上支援訓練の実施結果をまとめてございます。

生産性向上支援訓練につきましては計画数の欄の数字は目標値でございます。計画数以上の受講者確保が目標になってございます。

こちら 12 月末時点での実績でございますけれども、1,000 人の目標に対して、127 コースを実施してございまして 1,436 人の方に受講いただいております。

今年度からサブスクリプション型のコースに D X 対応コースというのがメニューとして追加になってございまして、個別の目標値の管理としては D X の対応コースとサブスクリプション型の両方にカウントされる形になっておりますけれども、一番上の行の合計の数字につきましては重複を除いた形で集計させていただいております。

内訳で目標値になっております個別の D X 対応コース、ミドルシニアコース、サブスクリプション型コースにつきましても、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るところでございます。以上になります。

#### 【竹内会長】

それでは一通り今の訓練の実施状況についてご説明いただきました。これにつきましてご質問、ご意見があればお願いいたします。

#### 【奥田構成員】

通し番号 13 ページのところの離職者向け訓練受講者推移グラフの方を見ながら、1 点まずご質問したいと思います。

令和 7 年度の計画数に対して認定の定員数の設定が少なかった部分を、平和 8 年度に向

けて求職者支援訓練をしている学校等にも声かけをしながら令和 8 年度を目指していく方向性が前回の会議で示されたかと思いましたが、現状どんな形か教えていただけたらと思います。

**【奥田労働雇用課長補佐】**

前回のご指摘を踏まえて、今回 JEED にご協力をいただきまして、新たな事業者の皆様にも来年度の募集に向けてお声がけをさせていただいております。

その中で、情報分野において新しい事業者にご提案をいただき、審査をしている状況でございます。

とはいえ、全ての枠に提案がなかったコースが今後出てまいりますので、そういったコースにつきましては、次年度は追加で2次の発注という形で働きかけをしていきたいと考えております。

**【奥田構成員】**

ありがとうございます。もう1点よろしいでしょうか。

詳細なことまでは現状わからないかもしれませんが、各職業訓練の就職率という表が、前年度の就職率がどの科の分も合わせて就職率まとまっているように思います。ある科では高い就職率、逆にある科だと低い就職率、そういった傾向とかあるかどうかを、学内訓練、委託訓練それぞれありますが、どれかをピックアップしてご説明いただけたらと思います。

**【森島労働雇用課長】**

県の職業訓練の国際たくみアカデミーと木工芸術スクールについてお答えをさせていただきます。

各科とも、就職率についてはほぼ100%ということで、若干年によっては、就職が難しい方も数名いらっしゃるのですが、100%でなかった年もございますが、概ねこのような状況となっているところです。

県といたしましては、県内就職率に着目しておりまして、傾向としては自動車エンジニア科において県内就職が課題ととらえております。東海圏ということで考えますと、県外に流出してしまうことがありますので、できるだけ県内に、主に県内の事業者をPRして県内就職につなげていくことに注力しております。

次に、木工芸術スクールについては、全国から入校者がおりますので、若干県外へ就職される方もありますが、逆に、県外から木工芸術スクールへ入校いただいて、修了後に県内に留まり、県内で就職して地元産業に貢献していただいている方がたくさんいらっしゃいますので、その点では、かなり地元産業に貢献できているのではないかと考えております。

**【奥田労働雇用課長補佐】**

離職者向けの公共職業訓練につきましては4ページ、例えば「情報ビジネス」や「氷河期世代」という形で就職率をまとめておりますが、個別の講座におきましては、どうしても受講される方が一生懸命訓練を受けるかとか、就職に向けた意欲があるか等により、ばらつきが出てしまいます。そういった個別のコースごとに、きめ細かく、就職に向けたフォローに取り組みつつ、講座の設定方針といたしましては、トータルで就職率の高い、例えば介護であるとか、企業のニーズが多い情報処理とか、そういった分野を中心に設定している状況でございます。

繰り返しになりますがその人その人の事情や、講師の方との相性、受講してみたけれどもどうしても自分が期待していたものと違うといった部分が出てきてしまわざるを得ませんので、それらの傾向を分析しながら、きめ細かく取り組んでまいりたいと考えております。

#### 【大津訓練課長】

資料1のページで3ページ、通しで15ページのJEED岐阜支部で行っています離職者訓練についてです。全体の数字になってはいますが、定員充足率が低いところだと1人のパーセンテージの割合が大きいという形になって、かなり科によってばらつきが出てしまうという部分はあります。

基本的に就職を目指して皆さん入ってきていただいているのですが、訓練途中で家庭の事情が変わってしまったりといった就職が厳しいような方も中にはいらっしゃって、その定員充足率による1人のウエイトというところで、科によっては確かにばらつきがあるかなという形にはなっています。

#### 【山下求職支援課長】

求職者支援訓練です。通しで20ページ、資料1で8ページの方になります。

こちら欄外に、コースの分野別の就職率を掲載をさせていただいておりますが、こちらも複数コースある場合は平均値になっておりますので、コースごと入られた方、ちょっとクラスの雰囲気であったり、上下するというのは当然でございますけれども全体の傾向としては営業販売事務、あとデザインの方がちょっと平均よりは下回っているというところですね。

逆に、高いコースというのが介護分野です。介護初任者のコース。

これは70%を超えておりますし、あと建築関係分野は1級の土木施工管理技師補を目指していただくコースですけれども、こちらは入られる方の目的意識等もしっかりされてるということもあると思うんですけれども100%関連就職されています。あとその他分野が89.4%と高くなってはいますが、こちらは犬のトリマーの訓練でございます。

こちらもコンスタントに就職率が高い状況でございます、雇用保険適用就職率で89.4%という傾向になっております。

#### 【奥田構成員】

どうもありがとうございます。

**【竹内会長】**

ひと口に訓練と就職率といっても学卒者訓練でかなりの期間しっかりやっていくものと比較的期間の短いある種のスキルに対する訓練とあって、そのスキルに対する訓練であればその分野の就職状況というのが、その訓練内容以上に就職率規定すると思いますのでちょっと評価は一概に難しいのかなとは思いますが。

他にご質問よろしいでしょうか。

基本的なことを再確認させていただくのですが、通しの 20 ページ、資料 1 の 8 ページ、求職者支援訓練で雇用保険適用就職率とあるのですが、雇用保険適用就職率は就職者が分母で、その率という理解でよろしいのでしょうか。

**【山下求職支援課長】**

こちらの就職率につきましては修了者プラス就職退校された方です。

病気等により途中でドロップアウトされた方は分母からは外れますが、最後まで修了された方とあと途中で就職退校された方、これが分母になっております。例えば雇用保険がかからないような形の就職するというので途中で辞められた方というのは分母に入っています。

ですので就職された方の中の雇用保険適用された率ではなく修了された全体に対する就職率ということでお考えいただければと思います。

**【竹内会長】**

修了者全体に対しての率ということですね。

やけに率が下がってしまうなど思ったので、そういうことですね。そうすると就職した人の中で雇用保険適用の率はわからないということですね。

**【山下求職支援課長】**

就職された方の中でどれだけ雇用保険かかっていたかというのはちょっと数字としては出してはおりませんが、すべてデータはございますので調べれば出すことは可能な状況にはございます。

**【竹内会長】**

これだけ雇用保険適用率を特出ししてくるのは求職者支援訓練がそもそも最初の前提としては雇用保険入ってらっしゃらなかった方が、どれだけ雇用保険の仕事に就いたかというところを出してるというそういう趣旨ですね。

**【山下求職支援課長】**

左様でございます。

**【竹内会長】**

なかなか数値の解釈が難しいなというふうに思いました。

それと就職率とか訓練、基本的に全体的には学卒者訓練の定員充足が大変なわけです。JEEDにしても県にしても。それは要するに若者の数が減っていくということと、それから訓練しなくても就職できてしまうところから、若者がわざわざ訓練を経て就職するという流れができてないからそうなるのは仕方ない流れだとは思いますが。

ただその中で、県の説明で住宅の話があって苦戦してますという話だったんですけど、住宅は例えば、今どれぐらいの率あるのか知りませんが、大工さんを探してもいないからということで、ちょっとしたメーカーさん、訓練やってしまうんですね。

就職させて、給料も払って、訓練もしているという、そういう流れがある程度できていると。そうするとわざわざこういうところ行かないですよということになります。

それと自動車の話もありましたが、確かに愛知県の方がすごい強いからそちらにいつてしまうのもあるのですが、自動車の方もそのメーカーというか販売をやっているところがすごく整備士の訓練熱心なんですよ。

ベースとしての整備士の資格のところまでは訓練校で訓練しないとだめだということはあるかもしれませんが、民間ベースの訓練がすごく行われてると思います。

こういうこの訓練のスキームは多分デフレの30年のスキームだけれども、これから経済成長が進んでいったときに、企業側はお金払ってでも訓練させて、自分のところの仕事をやって欲しいというようになってくると。それは公共職業訓練の世界とは違って、自分のところとてにかく人手が不足するからどんどん訓練して仕事をやってもらおうんだというような流れができてくるんだろうな、となったときに、こういう職業訓練の役割は少し変わってくるのかなと感じます。

そういう経済の動きに対してどう訓練が役割を果たすのかなということで、別にお答えいただかなくても結構ですが、多分住宅のところは難しいだろうと思います。

**【森島労働雇用課長】**

まさに会長のご指摘の通りの状況でございます、住宅分野では、自社で育成ができる会社は、自社で育成をされると思われませんが、今、住宅建築科が事業者より評価されている部分としましては、自社単体では育成ができない会社から、例えば新卒で、ある程度工業高校で建築を学んだけれども、まだひとり立ちが難しいが、ただ会社の中だけでその方を育てていく余力がないような方をお預けいただいて、1年訓練をさせていただくというところにニーズがあるということがわかりまして、来年度も、先ほど申し上げた入校が決まっている13のうちの3名は、そういった枠で入校される見込みと聞いておまして、そこに手応えを

感じているところであります。

#### 【竹内会長】

なるほど。そうすると労働者支援よりは、事業主支援的な部分も出てくるということですね。興味深いところかなと思います。

他にいかがでしょうか。

では以上、訓練の状況の中で議題の2の令和8年度岐阜県地域職業訓練実施計画案に移ります。

訓練実施計画は訓練実施状況の分析結果や地域の雇用情勢に基づき地域のニーズに即した計画を策定するとされておりますので、これにつきまして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。

#### 【小山職業安定課長】

職業安定課長の小山です。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。

資料2-1の1ページをご覧ください。

②になりますが、令和8年1月の岐阜局の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント低下の、1.41倍となり、「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、求人活動に慎重さがみられる。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、6位になります。

下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年間低下傾向であるものの依然として高い水準であり、多くの職種で人手不足の状況が続いています。

資料はございませんが、保安の職業7.00倍、建設の職業5.79倍、介護の職業5.38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です。また、県内の主力である生産工程の職業についても1.56倍と1倍を大きく超えています。逆に、事務職は0.66倍と1倍を下回っており、職種間におけるミスマッチが生じている状況です。

まず冒頭の雇用失業情勢ということで、私からの説明は以上となります。

#### 【柴田訓練課長】

続きまして、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。資料P2をご覧ください。

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7年度の12月末までの新規求職者数は49,585人、特定求職者は23,549人となっております。この数値から推計しました令和7年度の新規求職者数は66,100人強、このうち特定求職者数は31,300人強になると見込まれ、特定求職者数は令和6年度より若干減少すると見込ま

れます。

次のページ、右端の資料番号は3ページです。

こちらは、昨年11月の令和7年度第1回の協議会におきまして、委員の皆様にご合意をいただきました「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」です。

次のページめくっていただいでご覧ください。

こちらにも8年度の実施計画の策定に向けた方針になっておりますが、このページの一番下です。

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練につきましては、令和6年度から試行実施が開始されておりましたが、令和8年度より本格実施となります。詳細については、次のP5のとおり、正社員に比べてOFF-JTなど能力開発の機会が少ない非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練を実施するものです。オンラインの活用、平日夜間、土日のスクーリングを組み合わせる等の職業訓練の実施により、正社員へのキャリアアップを目指す職業訓練です。

ただいまご説明しました雇用情勢とこちらの方針に沿って令和8年度の訓練実施計画案を策定いたしました。

次めくっていただきまして、8年度岐阜県地域職業訓練実施計画案に入ります。

通し番号でいきますと33ページになります。

1ページの「1 総説」、及び2ページの「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」は割愛させていただきます。

3ページの中程少し下の「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6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「介護・医療・福祉分野」については、引き続き当該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、企業ニーズを踏まえ、訓練実施機関に対し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ってまいります。
- ② 応募倍率が比較的高く、就職率が低い「IT・デザイン分野」については、本人の受講希望だけでなく、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、ミスマッチの低減を図るとともに、ハローワークの職業訓練担当職員の知識の向上と、訓練修了者のスキルが活用できる求人の確保を推進します。オンラインを活用した訓練の受講者へは、訓練中から求人情報の提供を実施する等、就職支援を実施してまいります。
- ③ 委託訓練の計画数と実績に乖離があることについては、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者増加に向けた取組を進め、あわせて、人材ニーズを的確に把握した訓練コースの設定を行ってまいります。

④ デジタル人材については、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、受講者数の増加に力点を置きます。

また、令和7年度計画に引き続き、訓練コースを設定するにあたっては、雇用の拡大が見込まれる産業や職業等、事業者からの人材ニーズの的確な把握に努めてまいります。

次の通し番号36ページをご覧ください。

4ページ下部から5ページとなりますが「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8年度の計画は定員数30人であり、就職率100%を目指します。

5ページ下段の表はJEED岐阜支部の計画です。令和8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実施します。就職率82.5%を目指します。

5ページ下部から6ページの「②委託訓練」をご覧ください。コース数の合計49コース、定員数の合計815人となっております。デジタル分野については165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。

6ページ下部の「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8年度の求職者支援訓練の実施計画におきましては「487人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模813人程度を上限とする」としてあります。就職率は基礎コースで58%、実践コースで63%を目指します。

7ページ下部の「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、デザイン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。

8ページとなります。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、今年度の第1回協議会におい

て「県内の就職に繋がっているのか見ていくことも必要」とご意見をいただきました。参考までですが、岐阜県では令和6年度からeラーニングコースが実施されており、6年度は3コース実施、就職者22人（就職率61%）のうち県内就職割合27%、県外就職割合73%でした。県外からの受講者が7割程度となっていますので、県外就職が多くなっており、県外からの受講者が多い状況は今年度も同様です。訓練の設定は岐阜県の枠として設定することを考慮し、1実施機関が申請できるeラーニングコースは四半期ごとに1コースまでとしております。

9ページの「(2) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練」をご覧ください。

先程、制度の概略についてご説明いたしましたが、本日時点で目標とする対象者数の明示がされておりませんので、調整中としております。今後、厚生労働省から対象者数の通知がきましたら、明示いたします。

「(3) 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8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。

10ページ中程の「(4) 学卒者に対する公共職業訓練」です。令和8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。

11ページをご覧ください。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。

「(5) 障害者等に対する公共職業訓練」です。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。12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8年度岐阜県地域職業訓練実施計画(案)につきましては、先程ご説明しました(2)非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練の対象者数とともに、中央において、令和8年度全国職業訓練実施計画(案)の修正が行われる予定がありますので、必要に応じて、当県の計画にも反映することとしております。

令和8年度岐阜県地域職業訓練実施計画(案)の説明につきましては以上でございます。

#### 【竹内会長】

ありがとうございます。

ただいま令和8年の岐阜県地域職業訓練の実施計画案についてご説明いただきました。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。

#### 【奥田構成員】

各設定数がまずでき上がったところに、1つ就職率の目標ということの設定をそれぞれされてると思いますが、その設定されてる目標の数値 82.5%であったり、ケースによっては75%であったりとされている根拠、その数字の出ている元等を教えていただけたらと思います。

**【森島労働雇用課長】**

県の設定している数値については、実績をもとにして設定をさせていただいております。

**【奥田構成員】**

それに対して、先ほどの就職率の実態の中で受けられる訓練生の状況にも応じてという、様々な要因が入ると思いますが、今だと就職支援経費就職率というケースですと80%を1つ目標にするという内容があったり、またその他の1つ、下限には60%を目標とするという形があったかと思います。

また、過去さかのぼると景気が良い時期には、75%を目標にする時期から今は80%になっているので、本当にその82.5%が適正かどうかというのをちょっと危惧して質問させていただきました。

**【森島労働雇用課長】**

あくまでもこれを目指してというところで、進めていきたいと考えております。

**【奥田構成員】**

はい、わかりました。ありがとうございます。

**【大津訓練課長】**

JEED 岐阜支部から82.5%という数字についてです。こちらJEEDが全国組織になっていて、離職者訓練の方は全国的に82.5%を目標に頑張っていくとしています。

地域事情で就職の状況が悪いところについては、目標値を前年度を踏まえて下げていたりというところはあるりますが、幸いにも目標の82.5%を超えられてきているので、次年度についても同様の目標でJEEDの方は動いていきます。

**【奥田構成員】**

82.5%を目指すというところに関してはいいかと思う中で、ちょっと資料もう少しその先を読み込んでいきますと全国的な就職率の目標という部分からすると、75%という数字が出ている部分があるかと思ひまして、そういう意味で全国的には75%を目指すという数字を岐阜県として82.5%という意味合いももしあればと思うんですけれども。

**【森島労働雇用課長】**

他県の就職率とも比較をしております、若干、本県の実績は、他県平均と比べると高いというのがありますので、あくまでも目標値ということで、この数値を設定するという考え方でございます。

**【奥田構成員】**

トータル的にどういう形になるかというのはあるのですが、目標する数値が昔ですと75%とか、低いところから上がっている経緯を考えますと、実際上げていく目標というものもありますが、軌道修正をする形も議論されたかどうかというのがあります。

近年という意味ではコロナウイルスのタイミングとかいろいろ就職率が苦しいタイミングもあったり、また以前よりも就職率上がってきていない実態があるのではないかなというのがあるので、目標としては理解をしましたがちょっと危惧している点になります。

**【森島労働雇用課長】**

引き続き検討していきたいと思います。

**【森社会保険労務士会副会長】**

社労士会でございます。

「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練」の本格化実施というご説明がありまして、それについてもう少し詳しく教えていただきたいなと思いました。

こちらの非正規雇用労働者に関しては、この非正規労働者が独自でこういうのを学びたいなと思って学んでいくというスキームになりますでしょうか。会社ですと、OFF-JTとかOJTをして会社がやるというスキームが今までだったと思うんですけども、仕事をしている時間外で自分からみずからこういった訓練を受けて、上のキャリアを目指したいなというような非正規労働者を対象にしているという認識でよろしいでしょうか。

**【柴田訓練課長】**

お答えさせていただきます。

非正規雇用労働者ご本人が申し込んで、訓練を受けていくという制度的にはそのスタイルとなっています。

**【森社会保険労務士会副会長】**

大変いいことだと思うんですが、周知に関してちょっと。求職者だとハローワークに来たときとかいうところで、この制度がありますよということが言えると思うんですけども、ハローワークに来ることがないような方で会社がこういったことをやるわけでもない

方に対してどのような周知をされる予定なのかが一番聞きたいです。なかなか周知方法が難しいかなと思って考えておるところです、せっかくなのでいい取り組みだと思おうので。

今の時点でお考えがあるのでしたら、お聞きしたいなと思いました。

#### 【奥田労働雇用課長補佐】

こちらの非正規雇用労働者の訓練につきましては、厚生労働省が設定された制度を、岐阜県あるいは JEED から委託して実施するということとなります。岐阜県においては、県が窓口となりまして、離職者委託訓練と同じように、民間事業者をお願いして開講するしというものでございます。

ご指摘の通り、この訓練につきましては、実際にどのように周知し、訓練生を集めるのがポイントになってまいります。

1点目は、まず、それぞれの受託事業者において、多くの場合、元になるパソコンスクールや専門学校などの事業を実施している事業者がございまして、まずは各事業者の媒体を使って周知をしていくということになります。

もう1点は、後程出てまいりますけれども、県では今年の10月から、企業在職者の方と一般の求職者の方向けに岐阜県リスクリングポータルサイトというものを開設しておりまして、そのサイトの中に様々な研修情報を掲載しております。

後程の説明の先取りになってしまうのですが、10月からの半年で約6,000~7,000件のアクセスがありまして、約半数の方がスマートフォンでアクセスしております。スマートフォンからのアクセスは、おそらく企業ではなく、個人の方ご関心持ってアクセスされているものと分析しており、そういった媒体等も活用しながら、非正規雇用の方々に、新しくこういう訓練がはじまりましたということをお伝えしてまいりたいと考えております。

#### 【森島労働雇用課長】

来年度初めての取り組みとなりますので、非常に難しいと考えております。

この訓練スキームはすべて国が決めているものであり、限られた委託料の中で委託をするという形になりますので、ご指摘のとおり、非正規雇用の方々へ周知していくことが難しいと思われまますので、ハローワークとも連携して取り組んでまいりたいと考えております。

#### 【竹内会長】

実際に働いていらっしゃる方だとハローワークに行くかというところであれでしょうし、多分現実的には SNS の広告が一番いいのかもしれませんが一番高そうだなというところでは金額的に合わなくなってしまうでしょうから、そこはどうするかということでしょうね。

よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

#### 【北野地域振興・人材政策課長】

中部経済産業局でございます。

私からは通し番号でいうと 42、43 ページの 42 ページの中段でございます(4)の部分で、2 点コメントをさせていただきたく思います。

我々経済産業省として、ものづくりを中心とした現場リーダーというのは非常に重要だと思っております。そうした中で令和 7 年度の実績のご説明でもあったんですけども、自動車エンジニア科。自動車整備士というのはいわゆるその地域の日常生活を支える非常に重要な方々だと思しますので、令和 7 年度の実績だと充足率としては 70%、また県外に就職してしまうということで、県内の就職に繋げることが重要というお話もあったので、是非とも県内に就職していただくようにというところで働きかけをお願いしたいと思っております。

その次 43 ページの上の方の表でございます専門課程の中の生産機械技術科については、平均充足率が 25%ということで来年度は改善しますということでしたけれども、こちらについて、やはり重要な課程だと思しますので、是非とも改善という方向に向けて働きかけをしていただければと思っております。

#### 【竹内会長】

何か、よろしいですか。他にいかがでしょうか。

基本的に文言変えてくるとかそういうことではなくて、デジタル系の、冒頭の文章ってそんなに読んでこなかったなど。いつも表の数字の方ばかり見てですね。

今回ご紹介いただいて、デジタルという言葉がすごく多く、それでデジタル分野の重点化というような言葉があって、20 年ぐらい前から私はこのような会議に出させていただくようになったところ、JEED は当時はいろんな訓練されていました。もう岐阜県では製造業に特化しますということで、岐阜県では製造業の訓練をやっていきますというのが公共職業訓練の柱だったというところなんですけれども、実際問題、固いところの JEED であったり、県の特に学卒者訓練とか、今までそれはもちろん急に変わらないわけですけども、委託訓練の部分等で、デジタルのところの枠を増やすというお話かなという感じで受けとめました。

その中で、デジタルを増やしていくのはどうなのかなというところ。岐阜県の製造業はどうなのかなというところなんですけれども、人口移動で言うとデジタルの人の人口移動が激しいですね、都市部にどんどん流れたので。

すごく減っていくのかというところ製造業は結構動かずに残るんです。

だから、製造業はそれなりに滞在するというのが、これからもあるのかなと思っております。製造業もおそらく大切でしょうねというところ。

それからデジタルという言葉が、すごく漠然としているなど。製造業分野ですともうちょっと細かく定義付けるのかなと思うんですけども。デジタル人材という言葉はあるんですけども、何をもちてデジタル人材と言うのかと。パソコンを使えたらデジタル人材なの

か。プログラムかけたらデジタル人材なのか。どこをもってデジタル人材というのかによって養成のレベルが全然違ってくる。おそらく全部ひっくるめて、求職者支援訓練でやるデジタルという話と、それから学卒者訓練で出てくるデジタルという話は全然違うと思う。それを全部一言でデジタルと言っているわけですがけれども、もう少し中身をしっかり見ないと何となくというところで、デジタルと一言で言ってもかなり多様にあるからどのレベルが必要で、と考えていくのか。

打ち合わせのときも話したのですが、中長期的に見れば全部なくなる仕事だということもある中で、でも短期的には必要だからというところ。短期的な雇用対策としての有効性は疑いがないと思うので、ここでどういうデジタルを目指すのかという、ビジョンはもう少ししっかり持っていた方がいいかなというのを、今回のこの文章のところから感じました。ただそれでもって修正してくださいという話ではなく、感じたというところでございます。

他にご発言なければ、これで合意をいただいたということによろしいでしょうか。

では構成員の皆様の合意いただいて令和 8 年度の岐阜県職業訓練実施計画について、事務局案の通りとさせていただきたいと思います。

またお話ありました、まだしっかりと固まっていないという「非正規雇用労働者等の働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練」の計画人数等、これは国の割り当て等決まってきましたら、またこの会を開催させていただくのはなんですので会長である私に一任してくださいということによろしいでしょうか。

ではご同意いただいたということで、そういう形で進めさせていただきます。

では続いて、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 回の会議でご報告いただきましたけども追加の報告について、岐阜県から説明をお願いいたします。

#### 【森島労働雇用課長】

資料 3、通し番号 49 ページの、令和 7 年度地域リスクリング推進事業の一覧をご説明いたします。

11 月の第 1 回協議会でご報告しました件ですが、地方単独事業ということで記載の通り実績を記載させていただいております。

また、下の段には別途国費を活用して、「ぎふ・リスクリング推進事業」というのを実施しましたのでそちらについても記載しております。

先ほど係長から申しあげましたように、リスクリングに関する職業訓練ですとかその他、助成制度について網羅したポータルサイト、ぎふリスクリング・ナビというのを開設させていただきました。

そこで、国の機関 JEED ですとか、職業能力開発協会、労働局の研修、県の関係機関、こちらについては国際たくみアカデミー、木工芸術スクールのほか、研究機関も各種相談業務ですとか、オーダーメイド型の研修等の形で実施しておりますので、そちらの情報について

も網羅して掲載をさせていただいております。

また、2月には、リスクリングによる人材育成の必要性について、県内企業の人事担当者等を対象としたセミナーを開催いたしました。中部経産局からご紹介をいただきまして、みずほリサーチ&テクノロジーズの森安先生をお呼びし、人的資本経営についてご講演をいただいた後、県内の優良企業として、樋口製作所様とオンダ製作所様より事例発表をしていただきました。

そのあと関係機関との名刺交換を行うといった形で開催をさせていただいたところでございます。

今後も、このサイトを積極的に活用してまいります。また、セミナーにつきましても、来年度も引き続き開催していきたいと考えております。

#### 【竹内会長】

簡潔にご説明いただきましてありがとうございます。

何かご質問ご発言ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは引き続き進めていただければと思います。

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、事務局からご説明をお願いいたします。

#### 【柴田訓練課長】

ワーキンググループは資料4になります。

説明の前に簡単にご報告をさせていただきます。

第1回協議会におきまして介護分野の職業訓練の職場実習先の開拓についてご意見をいただきましたので、介護の職業訓練を実施されている訓練校を訪問してまいりました。

いずれの訓練校さんも実習先につきましては苦慮されておられません。訓練生が多様な種類の施設を経験できるように複数の実習先が確保されておりました。

また実習先に就職される訓練生もあり、訓練校と実習先の関係構築がされておりましたので、この場をお借りしましてご報告させていただきます。

では、資料4のワーキンググループの説明に入ります。通し番号は55ページになります。

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」の「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」通し番号P55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」に基づき、ワーキンググループは、労働局、岐阜県及びJEED岐阜支部で構成いたします。

また「4 ワーキンググループの具体的な進め方」により、どの分野の訓練コースを検証対象とするかは、あらかじめ本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ます。ヒアリングの対象は「訓練実施機関」、「訓練修了者」及び「訓練修了者を採用した企業」の3者となります。

1 ページ戻っていただき、P53 をご覧ください。

「令和8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「デジタル（IT）分野」を提案いたします。

選定理由といたしましては4点です。

1点目、デジタル分野については、デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととされています。

2点目、岐阜県においてもデジタル分野の職業訓練は別枠で定員枠を設けるなど、力を入れているところであり、その受講率から求職者ニーズも高い状況にあります。

3点目、今後においても、我が国の少子化による労働供給制約という課題の対策として、業務のDX化が求められているところであり、その知識、技能を身につけた人材の育成の必要性はより一層、高まることが見込まれます。

以上により、検証によって、職業訓練の適切かつ効果的な実施に繋がる可能性が高いことから選定をいたしました。

ご協議の程を、よろしく願いいたします。

#### 【竹内会長】

令和8年度はデジタル分野の効果検証の作業をするというご提案でございますけれども、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。

#### 【北野地域振興・人材政策課長】

中部経済産業局でございます。

調査対象の業種が何か絞られているイメージでよろしいですか。

例えば介護とかを考えると、今エッセンシャルサービス業の中でも、デジタルを使いこなす人材ということで、アドバンスドエッセンシャルサービスと言ってみたり、製造業であればDXというところで、社内全体でDX化を図っているところ。

様々あると思うんですけど、そのあたりは業種を絞るというよりも、様々な分野を検証していくとか、どのように理解すればよいのでしょうか。

#### 【柴田訓練課長】

検証対象の訓練分野として、デジタル・IT分野となりますので職業訓練のコースの設定

分野がデジタル分野ということになります。

ですので訓練を受講されて、それを生かしてどういった分野に就職されるかは、これはおっしゃられるように製造現場に行かれたりとか、あと福祉関係に行かれたりとかそういう業界的にはいろんなところに行かれると思いますけれど、業界の分野ではなく、あくまでも訓練として学ぶ内容はデジタル分野のものを検証するという意味でございます。

**【北野地域振興・人材政策課長】**

わかりました。ありがとうございます。

**【竹内会長】**

基本的に訓練の設定は、Webデザインだったり、プログラミングだったりの設定でしょうから、業界としてはIT業界ということになるわけですね。

**【柴田訓練課長】**

Webデザインとかプログラミングの訓練が主にはなりますが、一部、例えば、エクセルを使いこなして、DXに役立てるとかといったコースも入ってきます。

**【竹内会長】**

要するに初歩的な、かなり総合的な部分に関して言うと汎用性があるからそれはとらわれないということですね。わかりました。

でもそういう初歩的なレベルはデジタル・IT分野と呼ぶかどうかというのは、ちょっとまた疑問ではあります。

**【柴田訓練課長】**

内容としては初級レベルではなくもう1つ上で、訓練で学んだことを使いこなして職場の効率化を図るところまでのものです。

ただ単にエクセル・ワードを習うということではなく、訓練で学んだことを用いて業務改善まで持っていけるような内容のものであれば、DX化ということでデジタル分野に入るコースも一部あります。

**【竹内会長】**

わかりました。他にいかがでしょうか。

それでは、こういったところをより精緻に詰めていただければと思います。

では、令和8年度の協議会、メンバー変わるかもしれませんがご報告をお願いできればと思います。

続きまして最後、議題「その他」に移ります。

皆様から何かこの機会にご発言、ご案内などございましたらお願いいたします。

**【西尾所長】**

ハローワークの西尾でございます。

訓練の受講生の件です。これについてですが、非常に私ども苦勞しております、実は今回お恥ずかしい話ではございますけれども、支援訓練の方で訓練受講指示をしたのですが、その後全然訓練を受けないということで、結局退校ということになってしまったのですが、このようになることを訓練前の相談の段階で見抜くことができれば良いのですが、なかなか見抜くことができないのが現状です。

訓練の充足率の点についても私たち本当に努力はしておりますけれども、充足率を意識しすぎるとこのような状況になってしまう場合もあるということをご説明しておきたいと思えました。

そういった中で、例えば同じような内容の訓練が重なってしまうと、訓練の目的意識を持った求職者が少ない中で充足率も上げられないというような事情がございますというところを、ご理解いただきたいということです。意見でした。

**【竹内会長】**

人の感じも変わってきていますし、それこそ大学の入学金払って大学に来ない人もいますので、訓練であったらきっとそういう方もいるのは、なかなか仕方ないのかなとは思いますが。

他にいかがでしょうか。

それではご発言も特にないということですので、今日ご提案いただきました訓練の計画について、円滑に進めていただければというふうに思います。

それでは議事は以上とさせていただきますして進行を事務局にお返しいたします。

**【柴田訓練課長】**

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貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

今後は本日合意をいただきました「令和8年度岐阜県地域職業訓練実施計画」に基づき効果的かつ効果的な公的職業訓練の実施を図ってまいります。

以上をもちまして本協議会は終了させていただきます。

長時間にわたりありがとうございました。

構成員の皆様、本日は誠にありがとうございました。