

令和7年度岐阜県職業能力開発審議会 会議録

日時	令和7年9月4日（木）16：00～17：00
場所	岐阜県庁3階 302会議室
出席委員	<委員> 7名 竹内治彦委員、荒川晶一委員、三井栄委員、堀田大策委員、栗本理花委員、 加納啓一委員、奥村佳子委員
事務局	商工労働部 次長 田口博史 労働雇用課 課長 森島恵理子 国際たくみアカデミー 校長 森保 木工芸術スクール 校長 宮前良一 障がい者職業能力開発校 校長 大橋正敏 労働雇用課 課長補佐兼係長 奥田直哉、主査 栗山徹子、 主事 後藤智宏

1 開会

2 挨拶

商工労働部次長 田口 博史

3 審議会の成立

委員総数（9名）の過半数を超える7名が出席し、岐阜県職業能力開発審議会条例第5条第2項の規定に基づき審議会の会議が成立したことを確認した。

4 会議録署名者の氏名

竹内会長が堀田委員と奥村委員を指名した。

5 議事

「職業能力開発施策の取組状況」について、事務局より説明を行った。

6 閉会

【議事要旨】

発言者	発言
委員	<p>職業能力開発校を作っても訓練生が行きやすい状況になればどうにもならない。開発校に行きやすい状況を作るところから始めるべき。</p> <p>学校に行くためのアクセスがどの学校も悪い。そこが改善されればもっと生徒は集まると思われる。</p> <p>難しいことと承知しているが、国際たくみアカデミーが岐阜市内に戻ると、社員数の多い岐阜市内の会社の社員を呼び込むことが出来る。</p> <p>訓練をしている内容は非常に役に立ち、訓練を修了してからすぐに力を発揮できる良い訓練である。</p>
委員	<p>現状、就職がいい状況のため高校生に訓練校への進学してもらうことが難しい状況にある。</p> <p>訓練校へのアクセスについては自動車学校を例に挙げると、まめに学校への送迎サービスを行っている。アクセスが不便な場所にはバス移動のサポートなどがあるといい。</p> <p>リスクリソースについて、社会人からの要望が多い状況にある。</p> <p>社会人が丸一日研修を受けるというのは難しい。例えば15時から17時までの直帰できるような時間帯を工夫したリスクリソース研修が望ましい。</p> <p>岐阜大学では高山市において階層別のリスクリソース研修を行っている。階層は例を挙げると、若手、中堅、今後リーダーとなる社員である。</p> <p>中小企業は同じ年齢・階層の社員が少ないので、階層別研修に参加することで異業種交流ができ、そこで情報収集や企業の問題を共有する機会となっており好評いただいている。</p> <p>自身のリスクリソースと異業種交流ができるような取組があるより良い。</p>
委員	<p>職業能力開発短期大学校で外国人の受講生が多いということであるが、ものづくり産業に携わる中で外国人労働者とのコミュニケーションに現場の監督者が苦心している話を耳にする。</p> <p>コミュニケーションでネックとなるのが言語能力である。就職してから労働者本人が継続して就業するため、就職先の会社で活躍するためにも言語能力は重要なため、言語能力についての取組を行えると良い。</p>

事務局	<p>国際たくみアカデミーへの入学する外国人は日本に来て 1 年から 2 年程度日本語学校に通ってからの入学となる。</p> <p>入学時も日本語能力のテストと面接を通して日本語での教育が可能かを確認してからの入学となっている。</p> <p>また、放課後に日本語の授業を行っており日本語能力試験で N3 レベル以上を取得してから入社しているため、日本語能力で困ることはないと考える。</p> <p>入社してからも 3 年間定着の追跡を行っており、離職率は非常に低くなっている。</p>
委員	<p>工業高校出身者からものづくり産業に関わる企業への就職数は減っている状況にある。</p> <p>その中で、次世代のたくみとして小中学生にものづくりに触れる機会を創出することは非常に良い取り組みである。</p> <p>次世代のたくみの事業について、毎年度違う学校にて実施しているのか。ものづくり産業へ触れるきっかけとして今後拡大されることを望む。</p>
事務局	毎年公募を行い、その中から訪問校を選定している。
委員	<p>障がい者職業能力開発校の就職状況は 100% やそれに近い数値となっているが、定着率はどうなっているか。</p> <p>様々な障がいをもった方がいる中で、就職後の定着率が上がらない状況であると考えている。企業側も障がいを持った方を雇用するなかで対応に苦心している話も耳にする。</p>
事務局	<p>定着の数字は就業して 3 か月経過した時点と 1 年後の実績を把握している。定着率は就職率から離れた数字となっている。</p> <p>体調やメンタルの不調を理由に休職するケースがある。</p> <p>離職を未然に防ぐために障害者就業・生活支援センターを開発校在校中から顔合わせをし、就業後に開発校、センターの担当、企業の三者でどのようにサポートしていくか話し合った上で、就業している。就業後もセンターの担当が定期的に就職先に訪れ様子を見ながら、少しでも不調の兆候があればそれを未然に防ぎ継続して就業できるようにサポートしている。</p>
委員	<p>岐阜県社会的養育推進行動計画について。</p> <p>社会的養護経験者の就労支援について、養護施設を 18 歳で退所したのちの就職支援をしていくということか。</p>
事務局	<p>ご認識のとおりである。</p> <p>岐阜県社会的養育推進行動計画は児童福祉法に基づく計画と</p>

	<p>して定められた行動計画である。その中で社会的養護経験者の一層の進路選択の可能性を拡大するために、商工労働部所管の訓練施設との連携について計画に記載している。</p>
委員	<p>社会的養護経験者は働く大人の姿を身近に感じていないことが多い。</p> <p>団体が養護施設と連携して職場見学を行っている。そのようなきっかけを与えることで働くことをより身近に感じてもらえるため、訓練校の見学会を検討していただきたい。</p>
事務局	見学の場として訓練校を活用していただきたい。
委員	<p>たくみアカデミーの建築科の入校減を懸念している。</p> <p>次世代のたくみを育成する取組について、自身も学校に出向き生徒に丸太を切る体験をさせのこぎり等の工具と木と触れ合う取組を行っている。大変好評な取組であるため、継続拡大を希望する。</p>
委員	<p>女性活躍の機運のある中、人材確保難、人件費上昇、少子化という問題も抱えている。限られた人材の中でどのように働き手に繋がるかが経営者の苦心しているところである。</p> <p>いかに能力開発施設に人を繋げていくか、興味を持ってもらうかが大事である。現在の10代・20代は生まれたときからインターネットがある時代で、紙ベースで説明しても伝わらない。異業種からの参入を図るには現場でいきいきと働いている・訓練を受けていることを見える化することが大事である。</p>
事務局	働き方の時間軸をずらす視点については、現在知事が「働いてもらい方改革」と言って短時間でも働く方の活用を積極的に促している。企業への働きかけも積極的に行っていきたい。
委員	<p>岐阜県では下呂や高山での観光・サービス業に従事する人材が不足している。岐阜の観光・サービス業は現在大事な産業のひとつとなっている。</p> <p>ものづくりの訓練科の一方で、観光・サービス業に関する訓練科の設定も就業に繋がると考える。女性も多く関わることになり、興味を持つきっかけとなりうる。</p>
事務局	職業訓練校ではものづくりに重点を置いて訓練を行っているため、そこで行わない訓練については委託訓練で実施できないか工夫していきたい。

委員	女性の県外流出が課題となる中で、いかにサービス業を育てるかが重要となってくる。サービス業の誘致についても県をあげて推進していただきたい。
委員	<p>女性の活躍について、少しなら働くといった女性に対し働き方の時間軸をずらすことによって、職場に繋げてそこから育てる間口もあるので企業が今しのぎを削っている。最初から働きやすい環境を求めてくる方も多い。</p> <p>障がい者の雇用については実際どのように働いているか見えてこないため企業は採用に及び腰になっている。採用した側の思いと働いている人のいきいきとした顔が現実に見えてくると採用への及び腰も解消されると考える。</p>
委員	中小企業合同新入社員研修について民間事業者に補助金を出して実施しているものか。
事務局	<p>補助ではなく、本研修についてプロポーザルを実施し、選定した事業者に委託をしている。</p> <p>昨年度は株式会社OKB 総研に委託した。</p>
委員	<p>産業用ロボットについて、導入することによってどのような分業関係になるのか想像できない。大企業に設置されているロボットを中小企業に導入するのであれば、従来どおり大企業でロボットを動かせばいい。</p> <p>どのような産業の分業関係になるのか。</p>
事務局	<p>中小企業の人手不足を解消することを目的に協同型ロボットを導入する。自動化・スキルの標準化を図り、これまで職人しかできなかつた作業をロボットによって女性含め誰でも作業可能にすることを想定している。</p> <p>大量生産のラインを作るのではなく、多品種小ロットでも対応できるようなロボットを導入するためには、システムを構築できる人材が必要である。そこをシステムインテグレーターが担っている。</p>
委員	<p>65歳から70歳くらいの高齢者の就業に繋げる、という視点においてどのように考えているか。</p> <p>職業訓練を受けるのに年齢制限はあるか。ハローワーク等からの働きかけはあるか。</p>
事務局	多様な職業訓練機会の提供ということで、就職氷河期世代を含めた中高年齢層へのアプローチは課題としてあり、離職者訓

	<p>練を充実させ、不安定な就労の方を正規雇用に結びつける取組を行っている。</p> <p>離職者訓練に年齢制限はなくハローワークから離職者に対し訓練の紹介もされている。受講者情報を見る限り、受講者の年齢層は高くなっているようである。</p>
委員	<p>たくみアカデミー短大校において外国人の入校があるということだが、職業能力開発校に外国人を入学させることは能力開発促進法において想定されていることか。</p>
事務局	<p>出入国管理及び難民認定法上、職業能力開発短期大学校の訓練生は「留学」の在留資格（ビザ）が得られるが、開発校では得られない。そのため、開発校の入校者は日本人及び定住外国人のみとしている。以上のとおりに制度上すみ分けられている。</p>