「清流の国ぎふ」創生総合戦略の実施状況及び地方創生関係交付金事業の進捗状況等に関して頂いた意見

1　令和７年度「清流の国ぎふ」創生総合戦略実施状況報告書

No.	項目		内容
1	1（1）②	地域の声を反映した産業教育の展開	■ 探究・キャリア教育と人材育成 インターンシップ等の参加者数に加え、県内企業との継続的な接点や、参加後の進学先・就職先を把握し、施策の成果をさらに検証することが必要である。
2	1（1）②	地域の声を反映した産業教育の展開	■ 高等教育・若者の県内定着 県出身大学生の県内就職率が伸び悩んでいる背景には、高校での学び、大学での専門教育、県内企業での実践的な学び、卒業後のキャリアが十分に接続されていないことが考えられる。高校、大学、企業、自治体を結ぶ地域課題解決型教育、インターンシップ等を拡大し、県内就職及びUターンまでを一連のキャリア形成プロセスとして設計する必要がある。
3	1（1）③	幼児期から高等教育まで切れ目のない教育の展開	■ 教員養成・学校教育 教員確保については、採用段階だけでなく、高校生段階からの教職理解、大学における養成、採用後の研修・定着までを一体的に進めることが必要である。
4	1（3）③	外国籍の方も活躍できる社会の確立	■ 外国人材・留学生と多文化共生 外国人材を、地域社会を共に支える構成員として位置付け、日本語学習、生活、医療、就労及び地域参加を一体的に支援する必要がある。
5	1（3）④	若者から高齢者まで年齢に関わらず活躍できる社会の確立	エクセレント企業認定数が213社（目標240社）にとどまりました。過労死防止や仕事と家庭の両立支援の観点から、認定基準を満たせない中小企業に対する労務アドバイザー派遣や職場環境整備への支援を強化すべきです。
6	2（1）②	医療・介護・子育てを支える人材の育成・確保	介護職員数が32,883人（目標35,760人）に減少しています。介護・福祉・保育等の現場における賃金引き上げと労働負担軽減（処遇改善）なくして人材確保と共働き世帯の就労継続は成り立ちません。
7	2（1）②	医療・介護・子育てを支える人材の育成・確保	■ 地域医療・医療人材 医師確保、在宅医療、健康・介護データ活用を個別施策としてではなく、医療人材の養成・配置・定着と地域医療提供体制の維持という観点から総合的に進める必要がある。
	2（1）④	医療・介護サービスの充実	
8	2（1）⑥	災害と危機事案に強い岐阜県づくり	■ 防災・減災 大学の防災、医療、工学などの知見を地域防災計画、避難行動、人材育成へ実装する必要がある。
9	2（3）②	新次元の地方分散に向けた環境整備	■ まちづくり 岐阜ICの開通によるアクセス向上の効果を、大学間連携、企業誘致及び地域活性化に着実につなげていくことが重要である。既に大学、自治体等の関係者による企業誘致に向けた協議を進めているが、大学、自治体、企業、地域住民等が将来像を共有し、企業・研究機関の立地、地域公共交通、生活サービス及び周辺地域の土地利用を一体的に検討するなど、中長期的な視点に立ったまちづくりを進める必要がある。
	2（3）③	地域公共交通体系など生活サービスの再編・効率化	
10	3（1）②	「脱炭素社会ぎふ」の実現	■ 脱炭素・ＧＸと気候変動適応 脱炭素・GXと気候変動適応は、環境対策にとどまらず、地域産業の競争力強化、農林業の持続性向上、防災・健康への影響軽減及び人材育成を含む総合的な地域政策として推進する必要がある。
11	3（2）①	産業を支える人材の育成・確保	県出身大学生の県内就職率が2024年度：37.8%（2025年度目標は46.6%）と低迷しています。若者の県外流出の背景には、都市部との賃金格差や初任給・労働条件の開きがあります。単なる魅力発信にとどまらず、パートナーシップ構築宣言等を通じた中小企業の価格転嫁と賃上げ原資の確保、労働環境改善への積極的な支援を強く求めます。
12	1（3）②	障がいのある人もない人も共に活躍できる社会の確立	障がい者実雇用率（2.52%）の未達成に対しては、法定雇用率引上げや除外率見直しに応じた職場定着支援の強化が必要です。 また新規林業就業者（53人）の未達成に関しては、高危険業務における労働災害防止対策の徹底と他産業に見劣りしない労働条件の確保を求めます。
	3（3）①	農林畜水産業を支える人材の育成・確保	

2　「清流の国ぎふ」創生総合戦略（施策編）（Ｒ８．３改訂）

No.	項目		内容
1	1（3）①	性差に関わらず活躍できる社会の確立	男性育休取得率（目標85.0%）や女性管理職比率（目標16.0%）の向上には、単なる目標設定にとどまらず、企業内部での育成・登用体制の構築、固定的性別役割分担意識の払拭、長時間労働の是正が必要です。
	1（3）④	若者から高齢者まで年齢に関わらず活躍できる社会の確立	
2	2（1）②	医療・介護・子育てを支える人材の育成・確保	介護職員確保や学童待機児童ゼロに向け、社会基盤を支える働く者の「処遇の改善（賃上げ）」を直接的に支援し、持続可能な職場環境を構築してください。
	2（1）③	子どもを産み育てやすい地域づくり	
3	2（2）④	雇用・企業活動の維持再生	就職氷河期世代や非正規労働者の正社員化・無期転換ルールの徹底、同一労働同一賃金の周知などの取り組みを進めてください。また、柔軟な働き方の推進にあたっては適正な労働時間管理を前提とし、障がい者雇用の定着支援や林業等の安全衛生確保を一体的に進めることを要請いたします。
	3（3）①	農林畜水産業を支える人材の育成・確保	
4	3（2）①	産業を支える人材の育成・確保	若者の県内就職率50%(2027年度)の目標の達成に向け、中小企業の「稼ぐ力」向上と適正取引の推進を施策の根幹に据え、実質賃金の維持・引き上げと初任給改善を強力に後押ししてください。

３　地方創生関係交付金関係事業の進捗状況

Ｎｏ.	項目		内容
新しい地方経済・生活環境創生交付金（第２世代交付金）			
1	⑪	「清流の国ぎふ」の未来を支える森林づくりプロジェクト	林業労働災害の発生件数が13.7件/10万㎥（目標6.9件の約2倍）に大幅悪化しています。働く者の命と健康を守るため、現場の安全管理体制や労災防止教育の抜本的強化を強く要請します。
2	⑫	製造業の人材確保に向けたデジタル技術を活用した生産性向上と若者のUターン就職等促進プロジェクト	■KPI3・4：県出身大学生(新卒者)の県内企業への就職率 施策の成果については、県内就職率に加え、インターンシップ等への参加者のうち採用に至った割合や、県外進学者のＵターン就職の状況なども継続的に把握することが望ましい。
3	⑫	製造業の人材確保に向けたデジタル技術を活用した生産性向上と若者のUターン就職等促進プロジェクト	県出身大学生の県内就職率（28.6%）および県内大学新卒者の就職率（40.2%）が目標を大幅に下回っています。給与等の条件が良い都市部や大手企業への流出を防ぐため、初任給改定や価格転嫁を通じた格差解消が必要です。
4	⑮	岐阜県生活わくわく支援パッケージ	移住支援事業（394人）や副業・兼業マッチング（13件）の伸び悩みに対し、良質な雇用機会の創出と連動させるとともに、過重労働防止・健康確保のための適正な労働時間管理ルールの周知徹底を求めます。
	⑯	プロフェッショナル人材事業	
5	⑰	賃上げにつながる産業の「稼ぐ力」強化プロジェクト	「賃上げにつながる」と冠した主要プロジェクトでありながら、新規雇用者数（93,803人）およびWLB認定数（213社）が共に未達成です。適正な価格転嫁の徹底や公契約条例の整備など、働く者への分配と公正取引を担保する仕組みを求めます。
6	⑳	ＡＩ・ロボット技術による企業の生産性向上プロジェクト	■ KPI4：リスキリング合同説明会(マッチングイベント)参加者数 リスキリングについては、企業や地域のニーズに応じ、大学の専門的知見や研究成果を生かした、独自性と付加価値の高いプログラムが求められる。
7	㉔	「外国人県民」との共生社会の創出プロジェクト	■ KPI3：外国人インターンシップ参加者数 外国人材向けの訓練やインターンシップについては、参加者数だけでなく、参加後の県内就職及び定着の状況を成果として把握する必要がある。
地方創生拠点整備タイプ（地方創生拠点整備交付金）			
8	①	国内最高水準飼養衛生管理環境を有する畜産研究所を核とした高品質畜産物の生産力・生産体制強化プロジェクト	■ KPI4：県産業動物獣医師　採用数(累計) 産業動物獣医師の不足が全国的な課題となる中、県内採用数が目標を達成していることは、地域の畜産業を支える人材確保の観点から評価できる。 採用増加につながった取組や成果要因を県、関係機関及び大学間で共有・分析し、学生に対するキャリア教育や実習機会の充実に反映することにより、産業動物獣医師の継続的な確保と県内定着につなげることが重要である。