

令和7年度 第1回石川県地域職業能力開発促進協議会

議事概要

日 時 令和7年11月6日(木)13時～16時

場 所 金沢駅西合同庁舎6階 共用第1会議室

1 開 会

2 石川労働局長挨拶

3 会長選出

金沢学院大学経済学部教授奥井委員を選出

4 議 題

(1) 人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定

① 令和6年度第2回協議会における意見に対する取組

〔意見〕 令和7年度訓練計画（案）について、訓練実施計画の中に『AI』という言葉が出てきていない。この4ヶ月ほどの短期間で、我々の業界では雇用側の期待値もあると思われるので、そういったことを意識して計画を立てた方が良いのではないかと。

〔取組〕 訓練実施計画の中の労働市場の動向と課題に、『AI』に関する文書を加えることとした。また、施設に対する提案を行うことにより、令和7年度ではAI関連コースが6コース設定をされている。

〔意見〕 デジタル分野の訓練について、具体的にどのようなものが見えにくい。受講者がこの訓練を受講したら何ができるようになるのか、イメージできるようPRしていけばよい。

〔取組〕 ハローワークでの訓練施設による訓練説明会や、訓練施設の見学を通じてよりイメージしやすい説明を行っていくという取り組みをしている。

〔意見〕 令和6年度に実施したテレビCM放映は、ハローワークに来ない方と不特定多数には非常に有効と感じる。

〔取組〕 テレビCMは、令和7年度も実施を予定している。さらに今月は県内の商業施設においてハロートレーニングを周知するリーフレットの配架も行っている。

〔意見〕 受講生が満足する訓練を実施すれば、その受講者は最大のセールスマンになる。

〔取組〕 訓練修了者のアンケートには、知人から進められたといった回答が一定程度見られる。これを踏まえて、10月から、石川労働局ホームページの中で、そうした修了生の声を紹介している。

② ワーキンググループの実施状況

昨年度第2回協議会において、検証を行う訓練分野として介護分野を選定。

職業訓練修了者17名、訓練修了者を採用した企業4社、職業訓練実施機関の3施設に対しヒアリングを実施。

○職業訓練修了者に対するヒアリング実施結果

〔意見〕 良い制度なのに知らない人が多いので、いろんなところで知らせると良い。

〔取組〕 ハローワークと訓練実施機関が連携し、SNS 等を活用して制度のさらなる周知を図り、積極的な受講勧奨に取り組む。

〔意見〕 震災にあい転居先で転職を考えた際に介護分野の訓練を受講し、現在グループホームで勤務中である。職業訓練を受講して本当に良かった。

能登で震災にあい、応募を検討した求人に初任者研修修了者との記載があり、その資格が取得できる訓練を受講した。

〔取組〕 各ハローワークに設置してある被災者対象の特別職業相談窓口において、被災者の状況に応じて職業訓練の周知、受講勧奨を行っていく。

○訓練修了者を採用した企業に対するヒアリング実施結果

〔意見〕 利用者やお客さんへの接遇だけでなく、職員間のコミュニケーションが取れるよう協調性を身につけてほしい。

〔取組〕 訓練実施機関の意向を踏まえながら、グループワークでのコミュニケーション能力を培う等、引き続き効果的な実施を提案していきたい。

〔意見〕 いろんな種類の施設での実習見学を行い、各施設の雰囲気にあわせてもらえばミスマッチによる離職も防げると思う。

〔取組〕 訓練実施期間において、通常の座学のほかに、職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるように、訓練内容の充実に引き続き努めていきたい

○職業訓練実施機関に対するヒアリング実施結果

〔意見〕 福祉職を経験した受講者などからは、介護現場における業務でパソコン操作のスキルが求められることも多い。その声を聞いていたため、基礎レベルのパソコン操作についてカリキュラムに取り入れている。

〔取組〕 効果的な取り組みであると考えられることから、訓練実施機関に対して提案していく。

○ヒアリングを踏まえた効果検証および改善推進策の(案)

〔ヒアリングを踏まえた効果検証〕

訓練修了者からは就職支援等を通じて介護施設への就職に訓練が役立ったとの声があり、採用企業からは介護に関する基礎知識を学んだ方を採用できたことに好意的に評価する声があった。一方、一部の訓練修了生や訓練実施機関からは、介護分野の職業訓練について知らない人が多いなど、制度の周知面における課題についての意見が寄せられた。総じて、人手不足が顕著である介護分野において、採用企業、訓練修了生にとって職業訓練は有効だとしており、訓練から就職に結びついたことが確認できたとともに改めて職業訓練から就職に至る過程を通して、行政・訓練実施機関、採用企業がそれぞれの立場でできることを行い、情報発信し、連携協力することが重要であると認識した。

〔訓練カリキュラムなどの改善促進策(案)〕

県および機構からワーキンググループの結果を情報提供していくことを提案する。

③ 公的職業訓練の実施状況等

ハロートレーニングの全体像と訓練前キャリアコンサルティングについて、資料に基づき事務局より説明。

i 令和 6 年度及び令和 7 年度の実施状況

資料に基づき、機構、石川県が実施状況について説明。石川県はリスクリングの推進に関する事業についても報告。

ii 令和 6 年度実績の検証

令和 6 年度実績について、応募倍率と就職率に焦点を当てて説明。「応募倍率」は定員に対してどれだけ申し込みがあったかという求職者のニーズ、「就職率」は訓練受講者がどれだけ就職できたかという割合で求人者のニーズといえる。

○委託訓練（県）

- ・医療事務分野は、応募倍率が 103.8%と高く、就職率は 84.1 %と高くなっている。
 - ・介護医療福祉分野は、応募倍率は 62.9%と低めだが、就職率は 79.6%となっている。
- 石川県委託訓練の全コースの平均就職率 74.0%を超えている。
- ・IT 分野、デザイン分野、この二つの分野を足したものが一番下のデジタル分野（参考）というコース設定になっている。

IT 分野は、前年度と比べると応募倍率、就職率ともに低くなっている。デザイン分野は応募倍率が 116.1%高く、就職率も 74.9%と石川県の委託訓練全コース平均、就職率 74.0%よりも若干高くなっている。IT 分野とデザイン分野、二つの分野を平均した数値としてのデジタル分野の数値を見ていくと、応募倍率は 97.5%と高くなっているが、就職率は 70.6%と石川県の委託訓練全コースの平均就職率 74.0%よりも低くなっている。

○求職者支援訓練（機構）

- ・営業販売事務分野の受講者数は全体含め全体の 62%を占める状況。応募倍率は 91.5%と高く、就職率は 46.2%と低くなっている。
- ・介護医療福祉分野のコースについては、応募倍率 22.5%と低いのですが、就職率は 100%。
- ・デジタル分野については、IT 分野 2 コースの設定。
- ・基礎コースは、令和 6 年度開講するコースが 0 コース。

○施設内訓練（県）

- ・建設関係分野が応募倍率 22.9%、就職率 45.5%で、どちらも若干低い。
- ・農業分野は、応募倍率 30.0%と低めだが、就職率は 85.7%と高い。

○施設内訓練（機構）

- ・応募倍率は 97.9%、全国実績の 95.4%を上回っているが、就職率は 80.2%と全国実績の 87.3%を超えている。

④ 地域の人材ニーズ等について

○事務局

資料に基づき、石川県内の雇用失業情勢について説明。

○石川県地域職業能力開発促進協議会委員（以下「構成員」という）

ワーキンググループの実施状況という中でカリキュラムについてとの意見が多かったが、厚生労働省で何をするか決めており、2年コースの場合は実習、施設実習等あり色々な施設を見ることができるが、6ヶ月や3ヶ月コースは教育期間内での実習しか時間が割けないので、難しいと感じる。

介護の方に進む学生は毎年減ってきているというのが現実。介護を選んだ理由は、もちろん必要な仕事で、就職率がいいから選んだが、やはり就職した後の待遇が仕事に合わないので、介護の方に進んで改めて勉強してみようという方は減っている。一旦入学しても、介護施設の求人の中身を聞いて、これなら辞めたっていう方も何人かいる。

○構成員

技能検定試験は、日本人の受験者は減少傾向にあるが、外国人の受験生が非常に増えてきている、工場の現場でも、多いところだと日本人労働者より外国人労働者が多い工場も散見される。

令和9年度から、今の技能実習制度がなくなり、育成就労制度になる。実習生ではなく、労働者という位置づけで活用していく制度。詳細が見えてきていない状況ではあるが、職業訓練の現場でも変わってくるかと思いついて注視していく。

国からの委託で「ものづくりマイスター」という事業を行っており、活動実績は全国1位。若い人を中心に、その技能の向上を組織としても取組を強化していきたい。

○構成員

求職者支援訓練は、日商簿記と宅建のコースを開講。日商簿記のコースは、定員を超える応募がある。宅建コースは、不動産業に直結する資格で専門的な学習することにより就職につながるというところがある。

委託訓練は、建設CADコースを開講しており定員を充足している。

○構成員

訓練修了者で就職されていない方はどうなっているか

○構成員

訓練終了後3月後までの間の就職者を就職率としてカウントしている。

早く就職して労働の現場に出よう指導はしている。

○構成員

訓練を終えたからといって、直ちに就職できない諸事情がある方がいる。

○構成員

明らかに人手不足、将来人口が減っていきずっと解消しない。外国人の雇用であるとか、高齢者とか障害者とか、女性の社会進出とか言っているが、これも、当然どこかで、限界がくるように思う。こういった職業訓練をなさった方にできれば100%の就職をお願いしたい。

○構成員

人手不足の問題が最大の経営課題になっている。日本全体が99%中小企業で、募集しても応募がないとか、予定していた人数を取れなかったという答えが非常に多い。しかも採用してもその定着率が低いという課題がある。

技術者が辞めた後、その技術の伝承、承継というのはなかなか難しい問題になっている。特にものづくり企業だとかいう職業訓練を通じて、そういうスキルを習得していただくことは大変ありがたい。

今までは、大学生も、地元の実業高校からの就職も高かったのに、それも減ってきている。実業高校生の進学率が高くなって、就職される方が少ないということと、就職される方に対して全国レベルの企業が募集をかけているという実態もあり、地元のものづくり企業の人手不足というのは、かなり深刻な問題になっている。

人手不足を補うために、業務の効率化、デジタル活用、その設備投資を行い補うということを、国も推奨し、私どもも推進しているが、人でないとできない部分というのも非常に多くあるので、そういう意味からも、この職業訓練は、引き続き重要だと思う。

○構成員

職業訓練等を受けられたスキルのある方を採用できれば良いが、小規模企業には目を向けていただいていないのが実態。

小規模企業はやっぱり人間性、コミュニケーション能力、そういったところも含め採用を見極めているとの話を聞く。

求人対策であったり、働き方改革であったり、DXとか生産性向上のセミナー等もやってはいるが、やはりまだまだ人手不足の状況がある。求人求職の中で、もしミスマッチがあれば、我々の方も一緒になって、中小企業小規模事業者の人材が回るようにしたい。

○構成員

人材を紹介した際に、紹介手数料をいただくというビジネスをしており、それを前提に考えると、紹介手数料を支払ってまでの人手不足対応の求人は減っている。

しかし高スキル人材になると、恒常的に求人はある。ただその高スキル人材は中高年の方が多いが、従前に比して若い層を求める傾向が強い、こうして我々の視点で見ると先行きの判断をあまり明るく持っていないのが最近の特徴だと思う。

都会のように会社を離れても自主的に自己研鑽に励む人が少ないしその風土も希薄で社員の成長は期待できない、その分地方企業は社員の成長支援をして会社もそれにつれて成長するといった視点がないと淘汰される。その意味では行政は音頭をとって自主的に学べる仕掛けを作ること考えるべきではないか。

○構成員

コンピューター情報通信機器は、人がアウトプットする、人が直接成果を出すための道具でしかなく、そのためのスキルアップ研修・トレーニングを行っていたが、AIが出てきた瞬間に、人と成果の間にAIが存在する考え方が起き、人が直接作り出すということではなく、AIがアウトプットするということであれば、人は何をするのかということを考えてみると、やることは二つしかない。一つは、生成AIが自分たちの期待するものをアウトプットしてくれるよう指示するスキル、もう一つは、そのAIが出力

した成果物を強化するスキル、おそらく人間が我々の業界の中でやる仕事というのは、そういうものに、進んでいくと考えている。

そういった時に、我々の業界に近いところでの研修、トレーニングはどうなっていくというのはまだ、研究段階に近い話ではないかなと考えている。そんな中で、最低でも指示するところというのは、研究が進んでいるところだと思う。評価するところというのはわかりやすく、自分で作ったことがない人間は、間違いなく評価することができないと思うので、まずはそういったところから研修とか、トレーニングといったものを地道に積み上げるところからやっていただくということで、我々の業界でも人材育成、採用できないという声はたくさん聞いているので、ぜひともお力を貸していただきたい。

○構成員

訓練で教育して 100%の方が労働の現場に帰っていただくように、努力をしているところ。

企業のニーズ調査という聞き取り調査を毎年やっているが、採用の際に、求める職業能力とは、仕事のやり方とか内容によって結構いろんなご意見がある。皆さん共通して言われることが、社会人的の基礎的なもの（何よりも人柄、やる気と性格と協調性だと返事ができるとか、ちゃんと時間通り来るとか）がある人が欲しいってというのは、本当に共通している。

訓練生の方の内容も変わってきており、特に、最近は高齢化。そしてコミュニケーションがうまく取れず、職場をすぐ辞めて転々とされるような訓練生が多くなってきており、私たちもそういう方とどう接していいかもわからない部分が非常に多いので、私どもの組織の障害者対応部門の障害者職業カウンセラー専門職の知恵を借りたりして、生徒さんと接触している状況もある。

私どもへのリクエスト求人は訓練生の希望を全部匿名で公表して、そこに企業さんから申し込みいただくが、若い人に集中する。逆に 60 才を超える方は一人もリクエストがないというような状況もある。ただ若いからといって、面接でコミュニケーションがうまく取れないこともあった。いわゆるそういうところが、その就職率 100%に届かない部分という側面が実は結構あるのかと思っている。

○構成員

配付資料「石川県資料」に基づき、「第 11 次職業能力開発計画」、「石川県産業振興指針」、「石川県創造的復興プラン概要」等について説明。

⑤ 令和 8 年度石川県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

- ・令和 8 年度の計画数(案)は令和 6 年度の実績から見て、定員枠に対する受講者が約 70%と定員枠にも余裕があることから総枠は拡大せず対応可能と見込んでおり、令和 7 年度と同程度の規模で設定したいと考えている。
- ・応募倍率が低く就職率が高い介護・医療・福祉分野は、人材ニーズが高いことから、引き続き同程度の規模で設定することを基本とし、訓練受講者を確保の対策を講じる。
- ・応募倍率が高く就職率が低いデザイン分野、デジタル分野は、就職率の向上、また受講希望者のニーズに沿った適切な訓練あっせんのための対策が必要と考えている。
- ・求職者支援訓練の認定規模、定員充足率の実績が低調であることから、求職者支援訓練のさらなる周知。そして、ハローワークの窓口での受講勧奨というものを強化したい

と考えている。

・デジタル人材が質・量ともに不足していることについて、来年度においても訓練規模を維持していきたい。

⑥ 意見交換

○構成員

デジタル関係で企業が求めているレベルは、訓練で身につけたものよりも、実はもう少し上なものなのか、あるいは、うまく求職者と企業側とのマッチングができていないだけなのかとか、そういったようなことがあれば、ミスマッチの原因がどこにあるか、教えていただけないか。

○構成員

即戦力で対応できないとしても、企業の中に入って訓練をして身につけさせるためには、ある一定規模レベルの知識、技能とか持っている必要があるが、そういう人材はなかなかいない。いろんな分野の幅広い形で、デジタル活用のスキル能力が企業の求める能力になかなか達していないという、感覚がある。

○構成員

中途就職だと、知識と経験があり、あともう一つ実績があるといい。そこがミスマッチになっている。ヒアリングについてだが、受講直後、就職直後に聞いても意味が薄い。むしろ1年後とか3年後、これはどうだったのかと、そちらをヒアリングした方が経験という観点から、両方ないとダメだということがわかり有効なアンケートになる。逆に、そのヒアリングを通じ、非常に有効だったという声が拾えれば、自信を持って受講を勧誘できると思う。

○構成員

デジタル活用は、かなり前から、セミナー開いたり、実体験していただいたりということもやっているが、レスポンスはすごく悪い。デジタル化の方が効率的なのかが大事で、その作業全体を見直した中で、何をデジタル化するのかという視点がないとデジタル化をすれば業務は改善されるわけではないことを経営者は意識してやらないと。特に金沢では、商業・サービス業が非常に多いが、シフトを組む等の接客のバックオフィスのデジタル化ができるかということが重要。コミュニケーションを取れるような人材が欲しいと経営者は言うが、その雇う側が今の人たちはどうやったら働いてくれるかっていうことを理解しない限り、彼らにとってその上司はコミュニケーションを取れない上司と思われる。誰のコミュニケーション能力がないのかというのを考えないと。若い人だけにコミュニケーション能力がないっていうのは、もう間違った時代になっている。企業がそのことを認識できている状態ではないので、非常に大きな問題だと思う。自分の夢を実現できる転職をすればいいという風潮があるが、おそらく欧米系のキャリアパスみたいな考え方は、日本にはないので、転職すればするほど働きにくくなる。その方向に世の中が動いているのは危険な話である。

○構成員

デジタル分野の応募倍率が高くて就職率が低いというのは、ミスマッチしているのは求人だと思う。訓練内容を我々の業界以外の業種の企業の皆さんのニーズもしっかりヒアリングされた方がいいと感じる。

- ◆令和8年度石川県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について、全委員の承認を得た。

（２）訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

① 教育訓練給付制度の指定講座の状況等

資料に基づき、制度概要と指定講座の状況について全国と比較しながら説明。

○構成員

居住地で受講すると思うが、これだけ東京偏在になっていると、やりたいことは東京でしかないから、新幹線で行くわってという人がいてもおかしくない気がする。

○事務局

東京が、非常に多いが、通信で教育を受ける方というのかなり増えている。そういった部分で、地域に本来は講座あったら一番いいと思うが。

○構成員

東京からのUターン者はやっぱり自分でスキルを磨こうという意識は非常に強い。

○構成員

ここで紹介したのは業界団体の方がいらっしゃるので、各会員企業に対して、こういうプレーンメニューを紹介してほしいということか。

○構成員

基本的には石川でも、こういう制度があるので講座の指定を受けて、増やしていただければというところがある。

例えば運輸機械とか情報サービスとか製造とか流通とかは、非常に弱いところなのでそういうところも含めて、広めていくことができればと思う。

○事務局

今の関係ですが、昨年度もその教育訓練講座を増やしていくという意味で、情報関係の学校等に、教育訓練スクールの指定講座になりませんか？という勧奨文を送付している。今年度まだ勧奨文を送っていないが、その規模として少ない業界に勧奨文を送ることを計画している。

○構成員

やはりその労働者が自発的にそういうキャリアアップをしようという気持ちになってくれないと使われないものだと思うので、それを社会的に後押ししていければということ。

(3) その他

○事務局

『教育訓練手法の構築・普及促進事業について』については、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、労働者の特性に対応した教育訓練手法というものを民間の方から募集して、令和5年から6年度、2年度にかけて実施したもの。この取り組みにつき、厚生労働省のホームページを通じて、申請は必要だが実際に訓練カリキュラムの中で使用したテキストや、経費の内訳など資料を提供できる仕組みとなっている。皆様の関係団体において、必要に応じ、ご利用、ご活用いただくようご案内をする。

次に本協議会の第2回目について、来年2月下旬～3月上旬を検討中。議員の皆様にメールで日程調整を依頼。

5 閉 会