

## 令和7年度 第1回徳島県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

### 徳島県地域職業能力開発促進協議会

1 日 時 令和7年11月12日 (水) 10:00～12:00

2 開催場所 ポリテクセンター徳島本館1階会議室

3 出席者及び所属

#### 【構成員】

松村豊大（徳島文理大学）、脇田亮（徳島県経営者協会）、上田輝明（徳島県商工会議所連合会）、加藤弘道（徳島県商工会連合会）、白石誠（代理）（日本労働組合総連合会徳島県連合会）、領田孝彦（株式会社スタッフクリエイト）、中村一也（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構徳島支部）、豊實祐之（徳島県専修学校各種学校連合会）、宮崎仁成（徳島県職業能力開発協会）、松尾夫充子（代理）（全国産業人能力開発団体連合会推薦株式会社ニチイ学館徳島支店）、田中俊夫（徳島大学）、小原広行（徳島県経済産業部）、亀井崇（徳島労働局）

#### 【事務局】

森広茂（徳島労働局職業安定部長）、佐藤雅彦（訓練課長）、山下修一（課長補佐）、阿部和史（地方人材育成対策担当官）、郡菜穂美（職業相談員）、藤崎裕加里（職業相談員）、小山実千代（徳島県経済産業部産業人材課長）、藤本大輝（主任）

・議事に入る前に、議題（3）「ワーキンググループの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）について」の協議会資料及び議事概要等の取扱いについて、資料及びその説明並びに議事進行中の発言内容から、ヒアリング対象者が特定され、特定の訓練コースへの批判に繋がる等、ヒアリング対象者に不利益が生じる恐れもあ

ることから、徳島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の規定に基づき、議題（3）の協議会資料及び議事並びに議事概要について非公開とすることを事務局（徳島労働局）より説明し、協議会構成員の了承を得た。

#### 4 議事概要

##### 議題（1）徳島県における地域リスクリング推進事業について

- ・事務局（徳島県）より、徳島県における地域リスクリング推進事業について説明。

##### 議題（2）令和6年度徳島県地域職業訓練実施状況について

- ・事務局（徳島労働局）より、求職者支援訓練の実施状況について説明。
- ・事務局（徳島県）より、委託訓練及び県施設内訓練の実施状況について説明。
- ・中村構成員より、ポリテクセンター徳島の施設内訓練の実施状況について説明。

（松村会長）

職歴の浅い人のマインドセットのための訓練コースを年配の人が受講しているということであるが、職業環境で把握されていることは？

（中村構成員）

年配の方は、自己流、家庭環境で就職活動がうまくいかないケースがよくある。

ハローワーク、ポリテクセンターでは、どうせ学ぶのなら基礎からとおすすめしており、年齢、性別の異なる人たちと一緒に学ぶことで一定の効果がある。

##### 議題（4）令和8年度徳島県地域職業訓練実施計画の方針について

- ・事務局（徳島労働局及び徳島県）より、求職者支援訓練及び委託訓練に係る令和8

年度徳島県地域職業訓練実施計画の策定方針について説明。

### 議題（5）意見交換

（脇田構成員）

訓練の定員充足率が低く、また徳島県の失業者が全国と比べて低いことから、各訓練の定員が多いと思う。また、生成A I が有用であることから、プログラム、HP作成から生成A I へ訓練内容をシフトしていく必要がある。ただし、生成A I への質問項目、セキュリティの取扱に注意する必要がある。

（上田構成員）

人手不足が常態化しており、採用が難しい状況。採用が難しいため、業務を効率化し、人を育成することで、少ない人数で仕事をしていく体制づくりは、1つの手段として考えられる。また、徳島の中小企業は、人事専任者の配置が困難であり、研修・教育訓練をする時間的余裕がなく、また研修・教育訓練を担当・実施する人材の不足、管理職の育成能力の不足等が生じている。どの業務にも、生成A I を使うのではなく、基礎から取り組んだ方が良い場合は、生成A I を使用しないといった取捨選択が必要。

（加藤構成員）

従業員の少ない小規模事業所において、デジタル分野に特化した人は必要ない。HP作成ができる、SNS発信ができる等のスキルを持っており、また専門業者と話をして、ある程度理解し、他の社員に伝えられる人材が必要。ITの知識を吸収し、ITに抵抗のない人で十分。

生成A I は、便利でありおもしろいものであるが、会社の経営にどう活かしていく

かというところまでは現状進んでいない。

(松村会長)

人材のニーズが急速に変化しており、これに対応していくことが本協議会の課題と考える。

(白石構成員)

職業訓練について、企業から「知らない」あるいは「知っているが採用の実績なし」とあるので、企業側では受け入れ体制を整える必要がある。

事務職については、運送業の事務、製造業の事務等業種を絞ることで、採用につながる可能性があるので、そのデータがあれば良い。

パソコン、生成AIは、情報漏えい等のリスクがあるので、そこをしっかりと職業訓練で盛り込んで欲しい。

(領田構成員)

当社の求職者は、40～60代が多い。20～30代はほとんどいない。

パソコンは使えるが、ビジネスシーンでメール、電話をしたことがない求職者が一定数いるので、パソコンとマナー講習を訓練で実施して欲しい。

徳島県は中小企業が多いので、デジタル分野一本で、デジタル人材を採用することは、ほとんどないと思われる。企業に求められているのは、業者と窓口になる人で、他の職種と兼務する人である。(ex 営業をしながら、システムに精通している人)

(松村会長)

40、50代の人は、就職氷河期世代ということ？

(領田構成員)

就職氷河期世代ではあるが、就職氷河期なので、就職できてなかったというわけではなく、就業していたが、家庭の事情等で職を離れたという人が多い。 そのようなブランクのある方には、先ほど申し上げたような訓練が必要。

#### 議題（6）その他

（松村会長）

デジタル分野において、デジタル専任の人を雇用するのは、難しい。

経営方針、経営組織、法律、セキュリティ、業者との正確なやりとり、ネットワーク、ワード、エクセル等を勉強した上で、取得できるITパスポート取得者は、中小企業の多い徳島県において一定のニーズがあるのではないだろうか。

世の中が求めるデジタル人材に対して、公的職業訓練をどう対応していくべきか、議論をしていく必要がある。

また、人手不足にどう対応していくかについては、以下の2点が考えられる。

1点目は、企業の効率化を図り、人間がすべき業務は人間が注力する企業組織へ変えていくことである。

2点目は、労働者がマルチに様々な業務ができるようにし、少ない人数で業務ができるようにすることである。そのため、職業訓練、OJT等のしくみ作りが必要。

（亀井構成員）

中小企業が多い徳島県において求められるデジタル人材は、基本的な知識があり、チームプレイができること。デジタル専任の人材は、必要としているものと理解した。職業訓練では、実践的なスキル、ビジネスマナーを教えつつ、企業のニーズを常に把握していく必要がある。