

## 令和5年度 第一回山形県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

1. と き 令和5年11月28日(火) 10:00~11:40
2. と ころ 山形労働局大会議室
3. 出 席 者 12名(欠席3名、代理出席2名)
4. 会長ご挨拶 会長より挨拶
5. 議 題 (詳細は資料参照。以下同じ。)
  - (1) 最近の雇用情勢及び地域の訓練ニーズについて  
山形労働局より説明。
  - (2) 令和4年度・5年度ハロートレーニングの実績について  
山形労働局、山形県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部よりそれぞれ説明。
  - (3) 職業訓練効果の把握・検証結果について  
山形労働局より令和4年度の訓練コースにおいて修了生の多いパソコン事務系分野の中から3コースを選定し訓練効果の比較検証を行った結果を報告。
  - (4) 県内におけるリスキリングの推進について  
山形県より山形県地域リスキリング推進事業、山形労働局より人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)について説明。
  - (5) 令和6年度山形県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)  
山形労働局より説明。
  - (6) 意見交換(委員から出された意見と回答)

### 【意見①】

資料1(最近の雇用情勢及び地域の訓練ニーズについて)で紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて聞き取りした内容について、求職者は事務系を希望し、求人している企業のニーズは製造系が多いということで乖離がみられる。これは令和6年度訓練実施計画の説明にあった「応募倍率が低く就職率が高い分野」と「応募倍率が高く就職率が低い分野」というように明確に差がでている要因だと思われる。そのあたりを埋めていくということが今後の就職率のアップに繋がっていくのではないかと検討いただきたい。

### 【意見②】

私も以前から気になっていますが、求職者でこれから訓練を受けようとする方に、製造分野でNC生産システムや介護分野などは就職率が高いという情報を提供していただければいいのではないかと。

【A】

令和6年度実施計画の策定についての資料(資料5)の実施状況の分析について書かせていただいたように、応募倍率が低く就職率が高い分野については、「訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要」と考えており、その効果というのが、就職率が高いといったことであるため、そういった魅力を発信しながら受講勧奨していきたいと考えている。

【意見①】

資料5(令和6年度山形県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案))の「実施状況の分析」(1枚目)で、先ほどの意見の上塗りになってしまうが、応募倍率が高く就職率が低い分野にIT分野があり、「高応募倍率が続いていることから、一層の設定促進が必要」として、一方「就職率が低い」という記載があり、さらに一番下に「デジタル人材の不足や新たな成長に向けた人材開発」は「職業訓練のデジタル分野への重点化やリスキングの推進のため、一層の設定促進が必要」と書いてありますが、ITとデジタル人材の求められるスキルのレベル感にズレがあるのかなと思っている。山形の企業で求めているITスキルのレベルと職業訓練で勉強しようとしている方々のニーズ(ITスキル)が合っていないのではないか。これからニーズ調査をする際に詳しく調べてみるというのではないかと。

【意見②】

私もそのように思っている。今回の資料3(職業訓練効果の把握・検証結果について)について興味深く拝見しましたが、企業では特にExcel、Wordを必要としていて、そのスキルを重視しているところと、まだ資料には無いですがAccessなども学んだ方がいいという企業もきっとあるだろうと思います。それと関わって、受講者の方もレベルの差があって一同に進めるのが難しいといった話もありましたが、そういうことからすると、Word、Excelを重点的に扱うカリキュラムのコースと、それにプラスしてAccessほか高度なものも学ぶコースと分けて、受講者のレベルに合わせて振り分けされた方がスムーズにいくのではないかと感じました。私自身大学で教えていると、生徒にかなりのレベルの差があり、あまり低いレベルで授業を行うと、もっと高度なことを勉強したいという生徒は不満に感じ、逆に高度な内容になってしまうとついていけない生徒がでてくる。その点を配慮してWord、Excelだけを重視する企業向けのコースと、これから山形でも高度なスキルが必要だという企業もあると思うので、そういった点を加味したコースに分けて受講生の振り分けを進めた方がいいのではと思います。

【A】

貴重なご意見ありがとうございます。ではデジタル人材についてのお話がありましたので、求人・求職の状況を紹介させていただきます。資料2(令和4年度・5年度ハロートレーニ

ングの実績について)には詳細な求人倍率が載っておりませんので、デジタル分野という情報処理とか通信技術者などが該当する職種だと思いますが、求人・求職のバランスシートを労働局で作成しており、それによると有効求人倍率が0.96倍となっております。求人と求職のバランスがとれたような数字にはなりません、デジタル関連の求人ですと、ハローワークの実感として、求人には「必要な経験等」を記載する欄がありましてSEの求人ですと「最近10年以内に実務経験が〇年以上必要」ですとか、使用する言語の経験が必要ということが記載されている求人が多くなっています。開発系エンジニアについては実務経験を重視した求人がでてきています。またインフラエンジニア、例えばサーバー管理のエンジニアなどについても、経験・知識を問うものが多く、なかなか集まらないという実態になっています。求職者は多いですが、経験や知識無しで応募されている方も多くなっているため求人倍率のようなかたちではなく、人員的には不足していると言える状況となっています。

#### 【意見】

資料3(職業訓練効果の把握・検証結果について)のヒアリング実施結果の回答者が就職された方については事務系ということなので、おそらくWord、Excelを使用されて、十分対応できていると思いますが、業種が変わると、例えば営業だとプレゼン資料を作る際はPowerPointなどが必要といったこともあると思いますので、先ほどのお話にもあったとおり、基礎的なコースと、上級者向けのコースを分けて設定することが必要だと感じます。

#### 【意見】

IT、DXに関したことですが、実は経営者協会でもポリテクセンターのご協力で生産性向上支援訓練を何年かしています。今年DX分野の訓練をやってみて気づいたことは、デジタル人材育成をテーマにして募集したところ意外に集まりが悪かったということです。聞いてみると、企業のデジタル人材に対する捉え方は、先ほどからあるようにWord、Excelのような最低限のスキルを持った人材で、高度な技術や知識をもつ人材にまでは考えが及んでいないのではないかと。人材というより組織とかシステムとかに目が行って、本当はそれを実現するにはデジタル人材が必要ですが、その辺の捉え方にミスマッチしているところがあるのかなという感想が一つ。もう一つは、人材不足を補うには高齢者が大切な戦力にならざるを得ないのではないかと。そのためにはリスキリングと並行して、高齢者向けの学び直しという訓練が重要になってくるのではという気がしました。

最後に質問ですが、色々な訓練の就職率がでていましたが、その中で正社員の比率はどのくらいか把握されていますか。

#### 【A】

大変申し訳ございませんが、正社員の統計はとっておりません。

**【議長挨拶】**

発言も出尽くしたようですので、予定の議事についてはこれにてすべて協議終了といたします。事務局におかれましては、本日いただきましたご意見等を踏まえ、来年度の訓練実施計画について、検討作業を進めていただきますようお願いいたします。

暫くの間議長を務めましたが、皆様のおかげで無事大役を果たすことが出来ました。議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。

6. 閉 会