

令和6年度 第1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6年11月29日(金) 10:00~12:10
 2. と ころ 山形労働局大会議室
 3. 出席者 15名(欠席3名)
 4. 会長ご挨拶 國方山形大学名誉教授より挨拶
 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5年度・令和6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)公的職業訓練効果の把握・検証結果について
山形労働局より説明。
 - (4)県内におけるリスクリングの推進について
 - ① 山形労働局
(リスクリング関連の主な施策、教育訓練給付制度)
 - ② 山形県
(地域リスクリング推進事業、在職者訓練)
 - ③ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形支部
(在職者訓練、生産性向上支援訓練)
 - ④ 国立大学法人山形大学
(リカレント教育(やまがた社会共創プラットフォーム))
 - ⑤ 山形キャリア形成・リスクリング支援センター【オブザーバー】
(キャリア形成・リスクリング推進事業)各機関よりそれぞれ説明。
 - (5)令和7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】

ポリテクセンターさんの訓練で、資料2の3ページ目に「その他分野」という、定員40名に対して88名、応募倍率が200%以上あるところがありまして、確か電気関係だと思ったのですが、継続的に実施しているのであれば「その他」だとわかりにくいので、分野を明確にした方がいいのではないかと思います。

また、ヒアリングの関係で、来年度の課題となってくるデザイン分野ですが、私も訓練内容は詳しくはわかりませんが、応募者は確かに多そうですけれども、はたして県内のどれくらい多くの企業で(デザイン分野の人材を)求めているのかということと、レベル差というところが問題になっていて、入口の部分で、とりあえずやってみようと思って受講してみたら結構難しかった、また、自分に適正かどうか見いだせるのか、流行っているからやってみようと思っても最後まで続けられるのか、出口の部分でおそらく訓練修了はするでしょうが(受講修了後のスキルに)レベル差が出てくるのではないかと心配なので、今後そういったところも確認しながら実施していただけるといいのかなと思っております。

コスト増加という部分は、我々連合からもしっかり訴えていって、一人あたり3000円ですかね(委託費等)増えたので、委託される側も、今度は教える側のレベルアップをしてもらって、我々が言うております労務費を含めた価格転換という部分もありますので、行政側からもしっかりと対応していただければと、よろしく願いいたします。

【A】(機構山形支部)

資料2の内訳についてご提案いただきありがとうございます。こちら資料2の各分野についての様式については、中央職業能力開発促進協議会の様式に準じて、求職者支援訓練、公共職業訓練などの各訓練の分野をまとめてしまっているため、内訳が見えづらくなっているということだと思います。次年度以降については、山形県様のように別紙でポリテクセンターの各訓練の内訳がわかるように、提出資料の改善を図っていきたいと思います。ご提案ありがとうございました。

【A】(山形労働局)

最初のご質問で、県内にデザイン分野のスキルがどれだけニーズがあるかということですが、今回資料3でIT・デジタル分野についてご説明させていただいたなかで、2ページ目に訓練の就職率がそれぞれありまして、そのなかにIT・デジタルPC関連就職者ということの記載があります。各コースとも10%前後は関連分野に就職しているということで、一定のニーズはあると思いますが、そこは引き続き丁寧に聞き取っていきたいと考えております。

またレベル差の問題というところで、入口はいつから、実際について行くのが大変だという受講生に関しては実施機関も苦労されるケースもあると聞いております。最初にハローワークで受講あっせんをする段階で、それぞれの適性に応じた受講あっせんが必要だと思っておりますので、今後も引き続き丁寧に行っていきたいと考えております。

コスト増加についても、我々も必須だと思っておりますので、引き続き財政当局のほうに要望していきたいと思っております。

【意見②】

先ほどもありましたが、「その他分野」において倍率が高いというのは気になりました。また、ヒアリングを行っていただいて、それを生かした科目の設定を来年度に向けて進められるということですが、「その他分野」が設定に対して倍の応募ということも含め、それらを参考にしながら設定していただければというのがひとつです。

また、最後に部長さんから話がありましたけれども、コースを設定する上で、ミスマッチがないようにというのは従来からご検討いただいていると思いますが、資料1の最後のページに求職者の訓練ニーズと事業所側の訓練ニーズにもかなり開きがあるというか、ニーズ自体に開きがあるということがこれでも感じとれますし、これをどうやって埋めていくかということについては、なかなか難しいとは思いますが、求職者にとっては個々のスキルアップという目的も訓練の大きな役割だと思しますので、徐々に段階的に焦らずに進めていただければありがたいなと感じたところです。よろしくお願いいたします。

【A】（山形労働局）

ご意見ありがとうございました。そうですね、極端にコース設定数を変えるということではなく、それぞれのニーズを踏まえて適切にやっていくことかと思しますので、引き続きこういった会議の場で見えていただきながらやっていければと思います。よろしくお願いいたします。

【意見③】

有料職業紹介事業と企業の採用支援、それと学生の就職支援を行っているのですが、そこで2つほどございます。

ひとつは最後の資料(資料5)のなかで「応募倍率が高くて就職率が低い」分野がIT、デザインということで、一方、電気、建設分野は応募もあるし就職もいいわけですね。その違いが何かという事を分析したらいいと思います。産業的にいわゆる行政と関係ができていない分野が、建設とか製造業ですよ。一方、ITとかデザイン分野は新しい企業が多いので、関係が今ひとつできていないのではないかと感じています。こういうことをやっているという事を知らないIT、デザインの企業も多いと思います。そういう色々な事を解決するには、介護分野などでは実習があったりしますよね。同じように、実習までいかないかもしれませんがインターンシップに近いようなものを、間に挟むなどすることによって、だいぶ縮まってくるのかなと思います。また、それを入れれば、マナーを教えたりすることもできますし、後継者の問題とかも入ってくるのかなと考えます。

また、人材紹介をやっていて、最近求人というのはECサイト上であったり、SNSでの発信であったり、これはまだ出てきませんが、Chat GPTを活用してより生産性を上げるように動いている企業も多くなってきているように感じています。

あとは RPA ですよね。全部資料を見たわけではありませんが、RPA についてはコースがあるようですが、他はあまりないようですので、どんどん変わっていくのでそういったことをキャッチアップしていく必要があると思います。以上 2 点となります。

【A】（山形労働局）

ありがとうございました。そうですね。IT・デジタル、デザイン分野は就職率が低くて、一方で電気、建設分野は順調であるというのは、仰っていただいたとおり地元の関係機関との結びつきというのもあると思いますので、そこはハローワークの方でも適宜そういった周知も進めていければと思いますし、分析も進めていければと思っております。

就職支援の時に苦労するのが、求人を出している企業は即戦力を求めているけれども、なかなか訓練を受けただけだと就職が難しいという、ニーズのミスマッチはよく出ていますので、そこは訓練修了者歓迎求人等の開拓をして、就職率の向上に繋げていくということを今やっています。

あとは Chat GPT ですか、RPA など訓練コースのニーズなどが変わっていくと思いますので、当然デジタル分野の人材育成というのは全国的に進めていかなければいけないところがあって、一方で山形県内だと、なかなか訓練を実施できる機関がないというのが悩みとしてありますが、そこは開拓していかなければいけないので、県をあげて関係機関と協力しながらやっていけたらと思います。ありがとうございました。

6. 閉 会