

令和 6 年度 第2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 7 年 3 月 7 日(金) 10:00～11:30
2. と こ ろ 山形労働局大会議室
3. 出 席 者 11 名 (欠席 5 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。)

(1) 最近の雇用情勢について

山形労働局より説明。【資料 1】

(2) 令和 6 年度 1 2 月末現在までの公的職業訓練の実施状況について

① 山形労働局

全体の実績について説明。(以下、補足内容) 【資料 2-1】

- ◆ 定員充足率が高い分野はデザイン分野で 93%、次いで IT 分野が 87% となった。
- ◆ 本年の受講者数は 935 人ですが、前年同期の受講者数は 1038 人となっており 103 人減、9.9%の減となった。

② 山形県

公共職業訓練(県委託訓練、県施設内訓練)、施設内訓練(学卒者訓練、在職者訓練)について説明。(以下、補足内容)

- ◆ 委託訓練の応募倍率は 92.8%、前年比-9.2 ポイント。定員充足率は 75.3%、前年比-2.5 ポイントとなった。【資料 2-1】
- ◆ 施設内訓練(学卒者訓練)の「産業技術短期大学校の就職率」について、内定者が 1 名増えているため、直近では 99%となっている。また、「産業技術短期大学校庄内校」についても、残りの 1 名も内定が確定し就職率 100%となっている。「山形職業能力開発専門校」についても、直近では全員の内定が確定し、就職率 100%となっている。【資料 2-2】

③ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形支部

求職者支援訓練、公共職業訓練(ポリテクセンター山形)について説明。(以下、補足内容)

- ◆ 求職者支援訓練の応募倍率について、分野ごとに応募倍率の高いもの、低いものがあるが、eラーニングコースという家にいながら受講できるコースが含まれており、IT 分野では 4 コース、営業・販売・事務分野でも 4 コース含まれている。この eラーニングコースに人気があり応募倍率を押し上げているという側面があるが、全国から受講が可能であるため山形県の求職者の受講者数はさほど多くはないという実態もある。

【資料 2-1】

- ◆ ポリテクセンター山形の実績について、「製造分野」は溶接施工科、電気設備技術科、NC オペレーション科を集計したもの、また「建設関連分野」は居住系の 2 コースを集計したものになっている。「その他分野」は、導入訓練という社会人のビジネスマナー等の基本的なことを 1 か月学ぶコースがあり、それを「その他分野」に計上している。こちらは定員が少ないところに応募いただいているため、応募倍率が高くなっている。一番下（参考）のデジタル分野については、CAD を用いるコースを計上している。【資料 2-1】
- ◆ 求職者支援訓練の今年度の内訳について、介護分野など一部設定が伸び悩んだ分野、また営業・販売・事務分野のように想定以上に設定が進んだ分野があったが、トータルでは 650 という認定上限値に対して 692 名分の訓練コースの設定となった。【資料 2-3①】
- ◆ 離職者訓練（ポリテクセンター山形）の内訳について、年間定員は 282 人、12 月末の定員充足率は 89.9%となっているが、今年度 3 月開講まで募集が終了し、最終の定員充足率は 87.2%となっている。一方で、就職率は 12 月末で 85.7%となっているが、2 月末現在は下がっており 82.5%となっている。最終的には上がってくるのではないかと考えている。【資料 2-3②】

（３）令和 7 年度山形県地域職業訓練実施計画（案）について

山形労働局より説明。 【資料 3】

※資料 3-2 について、溶け込み版、見え消し版ともに、訂正箇所については赤字表記、令和 7 年度からの新規の取り組みについては青字で表記している。青字表記については【資料 3-3】で説明している。

（４）公的職業訓練の効果検証・改善について（ワーキンググループより提案）

山形労働局より説明。 【資料 4】

第 3 回ワーキンググループにおいて協議した結果、令和 7 年度の検証対象の訓練分野は介護分野で一致した。令和 6 年度も介護分野の受講勧奨の取り組みを行ったが、開講した 4 コースの定員充足率は 53.3%から一番高くても 66.6%と 70%以下の低い充足率となっている。地域における慢性的な人材不足が続いており、今後介護分野で活躍できる人材を、訓練を通して取り込み育成し、地域に還元できるよう、公的職業訓練の内容について検証したいと考え、介護分野を選定した。

（５）教育訓練給付制度の状況について

山形労働局より説明。 【資料 5】

(6) 意見交換（委員から出された意見と回答）

【議長】

これまでご報告いただきましたが、ここで意見交換に移ります。
意見、質問のある委員は、挙手のうえ発言をお願いいたします。

【意見①】

資料 1 の 6 ページ「学卒者の就職状況」の数字についてですが、子どもの数が減っているにもかかわらず、高校生の求職者数が増えている、30 人くらい去年と比べて増えていて、これまでの傾向と違うように感じるのですが、このあたりの背景がわかれば教えていただきたい。

【回答】

昨年度から県内の高校生の求職者数が 2,000 人を下回ったということで、転換点になっているのですが、今年度はそれが盛り返したというところですが。学生ひとりひとりの状況により多少の数字の上下があるので、増えた要因が何かというのは一概には言えません。大きな流れとしては減少傾向になっていると感じています。

【意見②】

1 点目は、産業界にとりまして皆様方の機関で優秀な人材を育てていただき、輩出いただいていることに、心から感謝申し上げます。

会長が最初にご挨拶されたとおり、本県の人口が 100 万人をきる勢いで推移していますが、産業界の活性化を図ることで、ある程度食い止められるのではないかと思いますし、そのためにも優秀な人材を県内企業、県内には魅力的な企業が多いので、さらに優秀な企業に育てていくためにも優秀な人材を輩出していただきたいということで、来年度もコースの内容等、検証された内容が組み込まれていくのだろうと期待をしております。

次に確認したいのですが、資料 2-2 の学卒者訓練のところ、産業技術短期大学校の令和 6 年度の在校生のうちの就職希望者が、他の庄内校や職業能力開発専門校はほぼ同数なのに対して、何名か下回っているということで、就職を希望しない方とはどういう理由なのか、把握されているのであれば教えていただきたいです。

【回答】

就職を希望しない学生の進路としては、進学があります。例えば、こういった職業能力開発施設には東北や関東に「職業能力開発大学校」という、さらに上の応用課程が学べるところがありまして、そちらの方への進学ですとか、来年度から山形大学の 3 年生への編入ができるようになりまして、その編入試験に今年 2 名合格しており、来年度から進学することになっております。また、さらに別の分野の専門的な事を学びたいと、進学される方もいます。

【意見②】

ありがとうございます。進学してさらにスキルアップしたいという方が多くなっているというのは、本当に良いことだと思います。山形大学さんを前にして申し訳ないのですが、編入ができるということですが、ある企業の方からの話しですと、技術を高められて県外の求人に応募する方が多く、地元に着かないという声も聞いているので、なんとか地元に残ってもらえるような方策なども合わせて考えていただければと思います。

【議長】

では、山形大学の方もいらっしゃっているので、何かあればお願いします。

【回答】

ありがとうございます。今ご指摘いただいた、地元定着の低さというのがありますけれども、私が事務局をしていますやまがた社会共創プラットフォームという協議会が令和4年に立ち上がりましてご協力いただいているところですが、この協議会の重点目標が3つありまして、その中のひとつが、まずは地元の高校生の県内高等教育機関への進学率を上げたいということと、学卒者の地元の定着率を上げたいということで、今様々な情報共有などの取り組みを行っているところです。

山形大学では、地元の高校から進学してくる割合が22%ほどということで、東北の他の国立大学のなかでも低くなっています。これについても、全学をあげて県内の高校生への広報に力を入れているところです。

一方で県内の企業の皆さんとのマッチングを深めようという取り組みも、やまプラ（やまがた社会共創プラットフォームの略）で行っています。昨年度は県内企業の若手の皆様のリ・スキリングということで、文部科学省の支援を受け、全国で13拠点リカレント教育構築支援事業というのがありますが、これに採択されまして昨年度初めて行いました。労働局からもご指導いただき、企業の皆さんに助成金の活用をさせていただきました。

このリカレント教育支援事業は、来年度も実施することになり、昨日学長が記者会見で発表しました。来年度、第2期としまして募集を開始いたしますので、来年度も労働局からご指導いただきながら進めたいと思います。山形への学卒者の定着についてもご指導いただきたいと思います。

【意見③】

資料3の実施計画について、3ページの第3「②応募倍率が高く、就職率が低い分野があること、IT・デザイン分野」とありまして、その下の「②について」に係ってくると思いますが、実際に県内に求人があるのか、受け入れ先がそんなにあるのかということと、②についての青字部分「ハローワーク訓練窓口の知識の向上を図る」というのは、紹介がスムーズにいくようにするということだと思いますが、ここはしっかりやってもらいたいところです。「④デジタル人材が質・量ともに不足、都市圏偏在があること」とありますが、もしかして他県にそういった人材が流れていくのか、少し心配になりました。

また第3「③委託訓練の計画数と実績は乖離していること」とあり、資料3-3には「就職率に加えて訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図る」とありますが、どのようにやっていくのか具体的にわかれば教えていただきたいと思います。

そして、資料4-2の検証対象となる分野の提案ということで、今回は介護分野ということですが、応募者が少なく求人が多い分野であります。一般的には処遇の部分や労働環境の部分が、どうしても就職に結びつかない原因かと思っておりますので、その辺りも含めてワーキンググループで検証を行っていただきたいと思っております。

【回答】

ご意見いただきありがとうございます。今のご指摘の件について、来年度新規の取り組みについてご説明いたします。

新しい取り組みとして、事業所に対する訓練効果の周知、またハローワーク窓口職員の知識向上という内容となっておりますが、昨年度より国の重要施策としてデジタル人材の育成があげられており、デジタル関係の職業相談や訓練の受講あっせんの際、やはり窓口職員のスキル、デジタル関係の知識がなければ的確な案内はできないということで、各ハローワークの訓練担当窓口職員等を集めまして、実際にデジタル関係の研修を行っております。講師には、外部のデジタル系の企業の方をお呼びして、デジタル分野の職種等、具体的な内容の研修をしております。また、来年度の新任担当者、相談員についても研修を行う予定としております。

また、介護職についても今お話しいただいたとおり、応募倍率が低いのは、やはり、そもそも処遇や労働環境に課題があるというところもありますけれども、介護の魅力として様々な働き方ができるなどのメリット部分も、求職者の方に伝える必要があると思っております。そういった周知や、求人内容であるとか多様な働き方が謳われている中で、どのようなかたちで就職支援をすればいいか、また介護職未経験の方に公的職業訓練を受講して就職することのメリットをどのように周知していくのか等、ワーキンググループの検証の際には様々な方向での内容を検証していきたいと思っております。

【意見④】

私からは2点、質問させていただきます。

1点目は前の質問内容と同じことを考えていたのですが、求めているのに応募が少ない、一方、応募者は多いけれども就職率が低い、というのは、例えば介護の事を考えると、労働環境や処遇のこともあるけれども、受講された方が希望すれば就職率が高い。どんどん業界の方は受け入れてくれる。逆にIT人材は都市圏に偏在していて地方には足りないはずなのに、応募者はいっぱいいて就職率は低い。これはどういうことなのかなと。IT人材は地方には不足しているのになかなか就職できないという、この辺り

の状況を教えていただきたい。

もう一つは、全く別のことですが、今、県の方で職業訓練施設の再編成、統廃合というかニーズに応じた形で議論が進んでいると聞いております。例えば定員も含めて組織の再編が起こった場合、この訓練計画全体にどのような影響を与えるのか、その辺りも含めた検討は始まっているのでしょうか。

【回答】

ご質問ありがとうございます。最初にいただきました応募者は多いけれども就職に繋がらない、応募者は少ないけれども就職率が高いといった件につきましては、やはりお話にありましたとおり、介護については先ほど触れさせていただきましたが、介護職には処遇や労働環境のイメージの先行がどうしてもあると思っています。実際、介護分野の訓練を修了した方は、ほぼ100%就職が決まっております。では、就職が必ず決まるのに、なぜ応募者が少ないのかという点は、やはり介護という業界を知っていただくということが必要と考えております。その取り組みとして、ハローワークで実際の施設見学会や訓練の説明会を実施し、理解を深めていただいているところで

す。

もう一方の、IT分野についてですが、採用には実務経験が重視されるという傾向があります。職業訓練のスキルの中では足りない部分がありますが、昨年度効果検証した際に、IT デジタル分野の訓練を修了した方には関連職種に就職した方もいらっしゃいました。やはり訓練修了者のスキルに見合う求人がなかなかないということもありますが、それについては、各ハローワークでは、実務経験はないけれどもスキルを持っている方といった、求人条件の緩和をしていただけるよう開拓しているところです。ただ、求人数としては実務経験を要するものが多くなっている状況です。

【議長】

非常に難しい問題ですね。IT 分野ですと、実務経験者が欲しいというのは、すぐ実践的にということなのでしょうけれども、最初から実務を経験できるわけではないので、まず訓練を受けた人を受け入れて少しずつ能力アップしていくということについても、企業側に労働局からも訴えていただければいいのかなと思います。そうしないと、この問題はいつまでたっても解決しないと思います。山形県に実務経験者がたくさん溢れていくだけでも採用できるという状況であればいいのですが、実際はそうではないと私は思っているので、企業側も最初から経験者をねらうというのではなくて、まずは訓練を受けた人を採用して、少しずつ実務経験させていくことが重要だということを、ぜひ労働局からも訴えていただきたい。

【意見⑤】

今のお話に関連することですけれども、おそらく育てる力が残念ながら企業側にないということだと思います。それに対して、これは労働局でやることかはわかりませんが、やはり育てる側のスキルを高める訓練が必要なので

はないかと思っています。それから、IT エンジニアというと、山形で育った人達が待遇に不満を持って転職活動をするときに、全国採用をやっている企業はリモート、フルリモートで仕事ができるというのが魅力になってきます。そこで、山形の小さい企業で仕事をしてきた方は色々できるので重宝される。そしてそういった企業に転職をして東京の賃金をいただくという方がでてきている。一方で、職は変えないけれども山形に移り住んでくる IT エンジニアもいます。これについては県にはいいでしょうけれども、企業的には雇用は発生しないのもったいないと思いますが、そういう動きが間違いなくでてきています。

別件ですが、これも労働局が関わることかわかりませんが、せっかく山形大学さんがいらっしゃるのでお話をすると、私は中小企業を中心にまわっていますが、以前は採用して人的要因もあったとは思いますが、ある程度仕事をしていくうちに徐々に仕事を覚えるというのが、中小企業の教え方だったと思います。今は辞めた後に人が入ってくるところもあったり、そもそも従業員の数が少なくなっていて教える人が少ないので、せっかく入っても、よくわからないから辞めてしまうといったことが起きていると感じています。

昨年度、東北経済産業局の事業で中小企業の伴走支援を 3 社ほどやらせていただいて、やっぱりなと思ったことが、あたりまえですが中小企業は仕事の属人化、ノウハウがその人の頭の中に入っているという感じで、3 社ともその問題があり、新しく入った人の育成がうまくいっていないということです。大きい企業は仕事をマニュアル化して記述化しているのですが、中小企業は今までやってきていないので、そのところに手をつけていかなければならないと感じています。

この間「提言の広場」が何かで、「エツキ」さんが iPad を使って紙を使わない、いわゆる映像化したマニュアルを作っていると話されていた。こういう事だったら若い人にも受け入れられるなと感じていて、その辺りを山形大学さんとプログラムを開発して、訓練カリキュラムに入れるということができないかなと勝手に考えた次第です。

【意見⑥】

1 回目を欠席してしまい、基礎的なことを聞くようで恥ずかしいのですが、資料 3-2 の 3 ページの第 3 「令和 7 年度の公的職業訓練実施計画の実施方針」というところについて、先ほどから説明を聞いてわかってきた部分もあるのですが、その②で IT・デザイン分野が、応募倍率が高く就職率が低いとあり、④ではデジタル人材が質・量ともに不足して首都圏偏在があるということですけれども、この IT 分野というのと、デジタル人材というのはイコールなののでしょうか。また、これは自分も問われたら答えにくいのですが、「②について」に、「必要とされる人材ニーズ」とあり、先ほど実務経験についてお話いただいたのですが、これは企業によるのかもしれませんが、どんな実務経験が IT 分野で求められているのか、また、IT 分野の訓練というのは

どのようなものをイメージしているのか、基礎的なことで恐縮ですがけれども教えていただきたいです。

【回答】

公的職業訓練における IT・デジタル分野というのは、デザイン系やプログラミング系の訓練をそう呼んでおります。今年度 IT・デジタル分野の効果検証を行い、カリキュラムの内容について、訓練修了者を採用した企業に、修了者が受講した訓練内容について過不足がありましたかとヒアリングを行っております。そのヒアリングの結果は、過不足は無くカリキュラムの内容も必要なものは網羅されているし、採用した方の技術的な不足も感じないという好意的な意見があった反面、それ以外の業務についてのスキルも必要と感じているという内容もありました。先ほどお話しにもありましたが、ひとりが様々な業務を兼ねているため、IT・デジタル分野に特化して採用しているわけではなく、例えば、社内のサーバー管理をしてもらいたいけれども、プラスして企業のホームページの作成やポスターに掲載する写真撮影等もしてもらいたいというように、様々な業務を要求する企業もありました。やはり、訓練修了者が望む Web デザイン、プログラマーだけの仕事内容の就職となると、3 年以上の実務経験が必要といった求人が多くなっているのも、訓練カリキュラムの内容について実務経験はないけれども知識はあるという方を採用してもらうよう、未経験者歓迎求人のような求人要件の緩和を労働局、ハローワークで進めていく必要があると思っております。

【意見⑥】

はい。お話を聞くと非常に大変だなと感じましたけれども、今の話を聞きますと肌感覚でもそうですけれども、IT の会社に勤める人だけを育てるのではなく、IT のスキルをもった実務経験もあるような方を育てるというやり方をされているということですかね。わかりました。大変だと思いますが期待しております。

【意見⑦】

皆様のご意見を聞いて、なるほどと感心させられるばかりであります。

私のほうでも、介護の分野について、意見というわけではないのですが、もちろん職業訓練で盛んにやっていただくのもそうですが、今後介護分野は必ず必要になってくる分野ということを考えると、引き続きこのような訓練や学校等で広げていくのは必要だと思います。ただ、こういった技術の習得以外に、大変申し訳ないのですが処遇ですとか、そういったところが伴っていない部分もあるので、この協議会では直接関係はないですが、国として環境作りを進めていくのも重要なのではないかと、根本的な話しからは逸れて申し訳ないのですが常々思っているところでした。今も介護の会社は増えていて、人が足りなくて辞めていってというのが繰り返されていると思いますが、昔みたいに親の介護を子がするというのも労働力が減ってくると益々困難になってくるので、そういったところも含めてトータルで対応して

いかなければならないと思います。それについては県であり、労働局であり両方から取り組みをしていただきたいと個人的に思っております。

【議長】

ここでいう話しではありませんが、やはり処遇の問題点が根のところにあると私も思います。これについては今後も強く配慮していただきたいと思います。

【回答（意見④に対する）】

先ほど、県立職業能力開発施設の見直し検討をしており、その状況というお話でしたが、この県立職業能力開発施設については少子化の中で、どのような今後のあり方が必要かというところを、県の職業能力開発審議会というところに諮問いたしまして、現在検討を続けているところでございます。実は今日ご出席の方の中にも審議会の委員になっていただいている方がいらっしゃいますが、県としましては、そちらの審議会から答申をいただいて、その答申を踏まえた県の計画、実施方針を定めたものを労働局と協議させていただいて、地域の職業能力開発計画に反映させていくというように考えております。

【議長】

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を踏まえ、令和7年度の職業訓練の推進を図っていただきますようお願いいたします。

5 閉 会