

## 令和 7 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 7 年 11 月 21 日(金) 10:00~11:55
2. と ろ 山形労働局大会議室
3. 出 席 者 14名 (欠席2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) 最近の雇用情勢及び地域の訓練ニーズについて 【資料 1】

山形労働局より説明。

(【資料 1-2】ハローワークで把握した求職者の職業訓練ニーズ についての補足内容)

- ◆ (P.9) 求職者が希望する職業訓練分野は事務・パソコン分野が最も多く、昨年度から 60 人ほど増加している。次いで経理・会計分野となり、課題となっている IT・デジタル分野、介護分野についても、一定数あることがわかる。
- ◆ (P.10) 事業所の希望する訓練分野は求職者と同様、事務・パソコン分野が最も多く、昨年度から 40 人ほど増加している。次いで、介護、経理となっている。一方で NC 生産システム分野については、昨年度から 60 人ほど減少している状況。
- ◆ (P.11) 窓口職員が必要とする訓練分野としては、パソコン分野とともに、福祉系の幅広い分野があることに特色がある。これはどのようなカリキュラムになるかは別として、確実に就職をしていただきたいというハローワークの考えが反映されている。

### (2) 令和 6 年度・令和 7 年度ハロートレーニングの実績について 【資料 2】

#### ① 山形労働局

全体の実績について説明。(【資料 2】P.1~7) ※以下、補足内容

- ◆ 令和 6 年度で最も多く実施された分野は事務分野となっており、これは先ほど報告したニーズを反映した内容となっている。受講者数は 1,152 人となり、前年度から 124 人減、率にして 9.7% の減少となっている。
- ◆ 令和 7 年度 9 月末までの実施状況について、分野別の割合としては令和 6 年度同様、現下のニーズを反映したものになっている。基礎コースに関しては昨年度の半数程度となっている。受講者数は 633 人となっており、前年同期の受講者数は 639 人であったため 6 人減、ほぼ同数となつた。

#### ② 山形県

公共職業訓練の実施状況（施設内訓練、在職者訓練、委託訓練）について説明。(【資料 2】P.9)

- ◆ 施設内訓練（学卒者・離職者）は、産業技術短期大学校を始めとする4つの県立職業能力開発施設で実施。産業技術短期大学校の令和6年度の実績は、入校者225人、修了者213人、就職率99%。
- ◆ 在職者訓練の令和6年度の実績は、向上訓練として520人、デジタルスキル向上研修として170人が受講。
- ◆ 委託訓練の令和6年度の実績は、入校者450人、就職率65.6%。

- ③ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形支部  
 山形職業能力開発促進センター（ポリテクセンター山形）  
 公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練、生産性向上支援訓練について説明。（【資料2】P.10～18）※以下、補足内容
- ◆ 離職者訓練（ポリテクセンター山形）の令和7年度の実績について、10月末現在定員充足率は86.4%と一見良さそうではあるが、昨年度と比較すると5%減となっているため、引き続き頑張っていきたい。一方で就職率は90.2%と良い数字で推移している。
  - ◆ 令和6年度の在職者訓練の実績について、達成率は120%となっており、大変好評いただいている。レディメイドというのはあらかじめ日付を設定して参加いただくコースであるが、一企業で大人数の参加ということではなく、不特定多数の中小企業の方々が参加いただいているというのが大きな特徴。令和7年度は現在応募いただいている方を含め見込みの状況であるが、このまま推移していくと目標の430人を達成する見込みとなっている。
  - ◆ 令和6年度の求職者支援訓練について、650人という認定枠に対し692名分の訓練コースの設定ができ、目標の認定率100%については上回ることができた。しかし、分野ごとに設定された年度当初の定員数にそれぞれが100%に近づくよう目標としていたが、申請数が多い分野、少ない分野があり、営業・販売・事務分野は2倍近い認定となった一方で、介護、医療などのコースは半数ほどの認定に留まってしまったことが課題として残った。
  - ◆ 令和7年度の求職者支援訓練については、令和6年度と同様に分野ごとに必要な訓練数に対し、超過しているところと不足している分野があるが、今年度の介護コースについて、これまで庄内地区でなかなか設定できなかったところ、12月開講のコースを久々に認定することができた。
  - ◆ 生産性向上支援訓練というのは、生産管理、IoT、組織マネジメント、マーケティング等あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識等を習得する訓練となっている。在職者訓練はどちらかというとものづくりに特化した内容となっており、両方とも有料のコースとなっている。
  - ◆ 令和7年度の生産性向上支援訓練の計画数が昨年より40名増え730名

となっている。増加分は主にDX対応コースであるが、すでに受講者は1,000人を超えており好調となっている。実施状況としては、6月、7月、11月あたりに申込みが多く、年度の中間には目標数値を超えてくるというのが例年の動きとなっており、令和7年度も昨年同様に順調に推移している。

(3) 公的職業訓練効果の把握・検証結果について 【資料3】

山形労働局より説明。

- ◆ 介護分野の訓練を検証対象とし、職業訓練実施機関3機関、職業訓練受講者採用企業9社、職業訓練修了者21名にヒアリングを行った。
- ◆ 採用企業からはコミュニケーションスキルや接遇スキルの習得、実習のカリキュラムを増やしてほしいといった要望が多かった。訓練受講者からは、訓練受講による知識は活かせているものの、実務においては不安を抱える者が多かった。以上のことから、より実践的な介護実務の演習を増やすことの検討が必要である。
- ◆ 昨年度本協議会において、IT・デジタル分野の訓練について応募倍率は高いものの就職率は低いことについては、行政との関係性が今ひとつなのではと委員のみなさまからご意見をいただいた。そのため、IT・デジタル企業への職業訓練制度の周知と併せて、認知度やカリキュラムの内容等についての意見・要望等のアンケートを実施した。実施状況は県内102社へ郵送し18社からご意見をいただいた。結果としては、ハロトレについて知っているのは33%に留まり、なかなか知られていない現状であった。引き続き関連企業に認知いただけるよう幅広い周知、また、受講者の就職率向上に向けたハローワークにおける求人開拓や要件の緩和等を積極的に進め、IT・デジタル関連企業との連携も深めながら進めていきたいと考えている。

(4) 県内におけるリスクリミングの推進について 【資料4】

- ① 山形労働局（リスクリミング関連の主な施策、教育訓練給付制度）【資料4-1】
- ② 山形県（地域リスクリミング推進事業、在職者訓練） 【資料4-2】
- ③ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形支部 【資料4-3】  
(生産性向上人材育成支援センター)
- ④ 国立大学法人山形大学（リカレント教育） 【資料4-4】
- ⑤ 山形キャリア形成・リスクリミング支援センター【オブザーバー】 【資料4-5】  
(キャリア形成・リスクリミング推進事業)

(5) 令和8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） 【資料5】

山形労働局より説明。

(6) その他

教育訓練手法の構築・普及促進事業について 【資料6】

山形労働局より説明。

## (7) 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】

前回（令和6年度第2回山形県地域職業能力開発促進協議会）の時に、IT分野の訓練修了者は増えているが就職に結びつかないということで、金属加工等の訓練では過去の実績があり、訓練内容や訓練修了者を雇用した場合の実績もわかるので採用される確率が高いことから、IT分野の訓練も同じようにやってみたらどうかといった話をさせていただきました。実際、ヒアリング調査をしていただいて、ニーズはあるが今ひとつ踏み切れないといった状況が見えてきたのではないかと思います。

そこで、ジャストアイデアなのですが、私も人材紹介と企業採用支援をしていますが、その際に大事にしていることがあって、今の就職活動は履歴書や職務経歴書といったデータから入りますが、一方で最終的には人を雇うので、最初にまずは会わせてみるという入口を作った方が早いのではと考えています。それを「予期せぬ出会いを作る」と呼んでいるのですが、IT分野の訓練修了者にも、訓練が終わったら自分たちが作成したものをまとめてプレゼンするような機会を作る、そこに、今回アンケートを送付した102社の企業の中で採用を検討するといったところがあったと思いますが、その企業に来てもらい、プレゼンを見て興味がある人に企業側から声をかける、また、訓練修了者が企業の話を聞くといった合同企業説明会のような場を設けたらいいのではないかでしょうか。

これまで人材紹介をしていて見えてくるのは、やる気があって書類を出しても伝わらないんです。ヒアリング調査にもあったように、必要とされる「コミュニケーション力がある」かどうかは会ってみないとわからないので、最初からプレゼン等をする中でそれを見てもらった方が、採用の可能性が広がるのではないか、といったアイデアがありましたので共有いたしました。

### 【議長】

とても興味深いアイデアだと思いますが、事務局からは何かありますか。

### 【回答】

訓練修了後にプレゼンをするということですが、先日厚生労働省において職業訓練に関する勉強会があり、好事例の紹介ということで他局からただ今いただいた内容の取組を実施しているという報告がありました。その取組については、大変良いことだと感心し、山形県内でも訓練修了日に成果をプレゼンし、企業にアピールできるような場を提供していくというのも、就職率向上につながるのではないかと考えたところです。今後、具体化出来るかを含め検討してまいりたいと思っております。

### 【意見②】

介護分野の訓練受講率が低いというところは、今の人材不足につながっているところと大きく関わってくるのではないかと思います。労働組合としては賃金上昇等もありますが、資格を持っていても働いていないという方もいるので、ぜひ介護の求人に向けていろいろなコースの工夫をしていただければと思います。

### 【回答】

ありがとうございます。介護分野に関しましては、人手不足という状況が深刻化しております。これは訓練のみならず、人材確保ということで、人材確保協議会において、やはり一番は介護の魅力を発信していくことを重点的に進めていかなければと考えております。魅力が伝わらないと、介護分野へ目を向けていただけないため、発信していく。また、介護に関心がある方をいかに訓練へ誘導していくかというところも進めてまいりたいと考えております。

### 【意見③】

ミスマッチという点を考えますと、原田代表取締役が考えたとおりの対策と何か方向で進めると間違いないのかなと感心したところでございますが、なかなかすぐには実施できないのかなとも思いながら聞いておりました。

先ほどの資料で、デジタル分野のコースは人気があるが就職に結びつかないという説明がありました。IT関連の企業だけではなく、デジタルに精通した人材というのはどちらの企業でも採用したいのではないかと思っております。今回アンケートを実施して回答が寄せられたという話もありましたが、そういう企業から実際に採用に結びついたという話はあるのでしょうか。IT関連の企業の方と話をした時に、中途採用を中心に即戦力ということで募集してもなかなか集まらないと聞いたものですから、おそらくアンケートにも答えてているのではと思ったので、実績があれば教えていただきたい。

### 【回答】

ありがとうございます。アンケートの回答が18社あり、その回答の中には関心を示していただいて、今後の訓練終了はいつか、ぜひ紹介してほしいといった内容もありましたので、管轄するハローワークへ情報を提供させていただいて、求人の要請をしていくといった働きかけをしたところです。現実的にはなかなかIT・デジタル関連の訓練コースがあるというのが知られていないので、ハローワークと連携しながら幅広く周知をしていく。また、就職率の向上については、関連企業への働きかけを積極的に行っていきたいと考えております。

### 【意見③】

ありがとうございます。企業に対する周知というのは我々の使命でもありますので、当連合会においても周知協力していきたいと思います。

### 【議長】

ありがとうございます。IT関連というのは、IT関係企業だけではなく、いろいろな企業が必要としている人材だと思いますので、幅広く呼びかけていただきたいと思います。

### 【意見④】

非常に小さな質問と、この会議の場で質問していいものかという、ふたつの質問をさせていただきます。まずは非常に細かい質問をさせていただくと、

【資料1-1】の10ページのところで、ハローワークで把握した事業所の職業訓練ニーズの話があったかと思いますが、その中でNC生産システムが非常に減っているというのが、ものづくりつながりで興味を持ちましたので、その背景を教えていただければというのが1点。

2点目は漠然とした質問になってしまふかもしれません、訓練の中で特に在職者や事業主の方が申し込むような訓練について、非常にニーズを捉えて把握しながら毎年開催していただいていることについて感謝を申し上げるのですが、私どもの協会は10人弱の零細な事業所という面も持っています、そういう点から見ますといろんな訓練なりDX化やIT化というのが非常にしなくてはいけないがどうしていいのかわからない。商工団体にも入っていないので、どういう訓練コースがあるのかわからない。ただ場所柄、私どもは職業能力開発専門校に入っているので、その訓練コースであるとか、今日のようなつながりからポリテクセンターさんの訓練コース等を知っているところもあります。

このような在職者や事業主に対して非常に良いコースを実施していただいている中で、困りごとや、お互いこういうところを協力してやっているとか、こういうところが課題だからやっていきたいなど、広報の仕方について工夫されている点、苦労されている点があれば教えていただきたい。

### 【回答】

まず1点目の【資料1-1】の10ページの訓練ニーズについて、NC生産システムのニーズが減っているということですが、こちらは求人受付の際に事業所から聞き取ったものとなっており、昨年から今年度にかけて製造の求人がかなり減少傾向にあるため、ニーズも減ってきてているものと思われます。

2点目の広報についてのご質問ですが、もう一度お願ひします。

### 【意見④】

漠然とした質問で申し訳ありません。求職者に対しての訓練についてはわかりやすく良いと思いますが、事業主や在職者への良い訓練がありますが、もちろん経済団体等の協力を得てPRはされていると思いますが、今後、こういう問題があるのでこうしていきたいとかいう点がもしあれば、今後の道筋等も含めて教えていただきたいと思います。

### 【回答】

はい。ありがとうございます。労働局としましても、こういった協議会であ

ったり、県としましても訓練の審議会であったり、また機構としましても専門部会、協議会等開催する中で、それぞれ様々なご意見を賜りながらニーズを踏まえたコース設定をしているところであり、いただいたご意見を反映できるように進めているというのが現状でございます。

**【議長】**

ただいまのご発言は、非常にいい内容の訓練を実施していますが、それが中小企業まできちんと伝わっていない可能性があるので、周知の方法を工夫していただければ、といった趣旨かと思います。今後は幅広く、小さな企業まで、どういった訓練が行われているかなどを工夫して伝えていただきたい、という趣旨だと思います。

**【意見④】**

まとめていただいた通り、より伝わるように周知していただければと思います。お時間とらせてしまい、申し訳ございません。

**【回答】**

いえ。申し訳ございませんでした。より一層ご理解いただけるように、事業主や在職者への周知広報にも努めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

## 6. 閉 会