

令和7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8年3月6日(金) 13:30~15:15
2. と ころ 山形労働局大会議室
3. 出 席 者 10名(欠席6名)
4. 会 長 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7年度12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 【資料2-1】
 - ② 山形県 【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 【資料2-3】
 - (3) 令和8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】
 - (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】
 - (5) 教育訓練給付制度の活用について
山形労働局より説明。【資料5】
 - (6) その他
 - (7) 意見交換(委員から出された意見と回答)

【議長】

ここから意見交換に移っていきたいと思います。意見、あるいはご質問のある委員の方は、挙手の上で発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ積極的にご発言いただければと思いますがいかがでしょうか。

(意見①)

ご質問させていただきたいのですが、先ほどの実施計画案の見え消し版のところ、民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上というのが書かれているのですが、これはどのような形でチェックされているのでしょうか。そのあたりをお聞きしたいなと思っていますが、いかがでしょうか。

【山形労働局】

もしよろしければ、機構山形支部でガイドライン等についての状況をご説明いただきたいと思います。

【機構山形支部】

私どもの民間の実施機関の質の向上の取組と致しまして、まずここに出てくるサービスガイドラインの研修というのは、今、ほかの民間に委託して、受講を実施機関に勧奨しているところがございます。その受講の有無については、私が平成26.7.8年と、こちらの施設で担当していた時には、ほぼ全ての機関が1回以上の受講を既に完了していたという状況でございます。人が入れ替わったりするとまた新たに受講が必要かと思えますし、訓練の認定申請の書類の中には受講の有無を知る資料が入っておりま

すので、そちらで、進んでない実施機関に特に受講を促していくということを考えております。

また、日々の実施状況確認ということで巡回訪問、ひと月に一度以上行っております。その中で、私どもの職業訓練のノウハウを民間の実施機関に提供しております。また、求職者支援訓練サポート講習というのも毎年無料で開催しております。実施機関の皆様を集め、いろいろなテーマで進めており、質の向上を図っているところでございます。このサポート講習については、今年度から無料のオンラインでもやるという取り組みも始めておりまして、27名ほどの実施機関の皆様からの受講をいただいて、好評を得ているところでございます。

【議長】

どうもありがとうございます。やはり、実施する機関がきちんと質の向上をしていただくことで、受講者にとっては役に立つように思いますので、ぜひ今後ともそれで進めていただければと思います。

(意見②)

今のお話に関連して、先ほどの説明の中で、民間の実施機関が撤退したというお話があったと思いますが、私どもはその機関の就職支援の部分のキャリアカウンセリングのお手伝いとして、たまに関わらせていただいています。やはり、皆さん苦勞されています。その苦勞されているところが、当初予定していた受講者が減って、収入が減ってしまう（受講者数で収入の金額が変わる）というところだと思います。例えばキャリアカウンセリングをやるにしても、一人当たりいくらというのが関わらない、頭割りすると使えるものがなくなってきているように感じます。おそらくキャリアカウンセリングの報酬の仕方もあって、予定していた講座が開始されないため、収入がなくなり資金繰りが難しくなるということに繋がっているなという感じがしています。

全国的に言うと、いろんな問題が発生しているかもしれないですが、もし山形ではそういう状態ではないのであれば、あまりギチギチすると、実質的に訓練をやれるところがなくなってしまわないか、大きな会社は耐えられるでしょうけど、山形県の実施機関は、総じて小さいところが多い印象ですので、さじ加減というのはすごく難しいなというように思ってお話しました。

【議長】

難しいですね。実施機関の質の向上というのもやらないといけないですが、一方でそういった経営上の問題も考えないといけないですね。

(意見②)

あともう一ついいですか。皆さん、多分そうだと思いますが、やはり AI が普通に使われるようになってきた印象があります。求職者などのベンダーをしてもそうですし、企業さんの方にしても、Google ワークスペースに入れて、ここは Gemini 使つてということが、もう結構話題になってきているんですね。

うちも当然そういったものを使ってやっていますが、やはり自分でも段違いに良くなりましたので、一人だけ使えるようになってもそうでもないですが、その企業が当た

り前に使えるようになってくると、生産性が変わってくるなという印象があつて。ただ、求職者に訓練って言っても多分ですね、あまり効かないというか、企業がそういったことを理解していないと採用できないというのがほとんどだと思うのです。この指定講座のあたりに、そのような AI の講座があると、より在職者が使えて、こういうのを使ったらどうなっていくかということを理解してもらって、次に、求職者の訓練に AI の内容を入れていけば、就職しやすい環境ができるのではないかと思います。以上です。

【山形県】

離職者ではなく在職者の訓練では、県のデジタルスキル向上研修をやっておりまして、これは無料で結構人気もあります。内容は、AI の活用もあります。これは企業さんの生産性の向上というところに直結する部分もありますので、実施しています。

【山形労働局】

最初の実施機関への指導監督についてですが、山形労働局としましては、厳しくギチギチと違反があつたから認定を取り消すというようなことまで考えているところではなく、あくまでも、受講者がより良い環境の中で受講できればという思いで設けているということで、ご承知おきいただきたいと思います。

実際、確かに経営が厳しいという状況も、耳にする機会がございます。そういう意味では、奨励金の額を増額していくなどの対策も必要なのかなと思っているところではございますが、一番は、やはり厳しく監督指導してしまうと、実施していただけたところがなくなってしまう恐れもありますので、そうではなく、県、機構山形支部、労働局が連携し、また実施機関とも連携を深めながら、環境整備を図っていく。また、なっていないところについては、改善を求めながら進めてまいろうと思っているところでございます。

【山形労働局】

続いてご質問いただいた AI の関係でございますが、AI に関しましては、まず全体的にデジタル分野、DX 化というところに対して訓練を重点的に設けていくというような方針でいるというところでございます。そうした中で、デジタル分野の、先ほどの説明にもありましたようにコース数も増えております。あとは、eラーニングという形で全国的に幅広く募集もできる、幅広く受講もできるという環境も整っている中で、実際 AI という言葉を盛り込んで、カリキュラムの中に盛り込んで実施しているような状況もございますので、そういった中では環境的に整備されつつあるなというところでご承知いただければと思います。

また、教育訓練給付制度においても、デジタル分野といいますか、情報関係のところはなかったような状況はありますが、こちらもやはり eラーニングで受けられる講座も他局の中では指定されておりますので、そういったところなどもご案内する中で、なんとかその人材の育成を図っていければなと思っているところでございます。以上です。

【議長】

どうもありがとうございます。

他に何かご質問ありますでしょうか。

(意見③)

本当に極端なというか、深刻な人手不足で、いろんな方々の活躍が期待される中で、高齢層の就業率、あるいはその再就職率がだんだん高まってきているわけですが、こちらのいわゆる離職者、あるいは求職者の訓練で、ここ5年ぐらいでの受講者の年齢層の変化、例えば高齢者が増えてきたというような、明確な傾向ってというのは知ることができるのでしょうか。

もう一つは、先ほどお話にもありましたように、それぞれの個人のスキルアップやステップアップを図って、生産性の向上を図ろうということで、いろいろな講座等が設けられたと思いますが、在職者訓練の充実について、以前も申し上げたかと思いますが、求められているのではないかなど。本当に職を失って、新たな技術を身につけて、再就職をしようという切実なものもあると思いますが、それとは別の観点で全体的に生産性向上を図るためには、やはり、今、職についている方々のステップアップ、スキルアップというのが重要になってくると思います。その辺を意識しての、例えば訓練の実施計画であるとか、各社の講座の定員の設定になってくるのかと思います。もちろんこれは需要に応じているので、一概には言えないと思いますが、このことが2点目。3点目はこれと全く外れますが、本当に需要があるのに、毎年毎年定員が埋まらない、今回は大幅に減らされております介護関係についてです。本当に必要とされている方がものすごく多いのに、これはやっぱり制度的なものというか、介護報酬の問題もあるでしょうし、外国人の就業というものもあるのかもしれませんが、何かこれを改善する手立てみたいなのは、講じられているのでしょうか。

以上、3点お願いします。

【山形労働局】

まず一つ目の、人材不足における状況の中で、高齢層の話が出たところでございますが、確かにハローワークの求職者も高齢層の割合が高くなってきております。そうした状況において、訓練の受講についても高齢層が増えているという状況ではございます。決して受講生の中に20代の方がいないということではなくて、割合とすると、やはり高齢層が以前よりも増えてきているというような状況にございます。統計とか明確な資料等はございませんが、感覚的な部分でそういう状況にあるということをご承知おきいただければと思います。

また、2つ目の生産性の向上の部分や在職者訓練の部分については、機構山形支部からお願いいたします。

【機構山形支部】

私どもポリテクセンターの方では、今日の資料には出てこない生産性向上支援訓練を在職者向けに実施しております。その中で、毎年新たなモデルカリキュラムというものを開発して実施しているのですが、今年もAI関係のコースについては新たなコースを準備いたしまして、早速オープンコースという形で、来年度の開講の準備をしておりますので、そちらをご利用いただきたいと思いますと考えております。

【山形労働局】

県としてはいかがでしょうか。

【山形県】

先ほどの見え消し版の10ページ、11ページでございすけれども、県の産業技術短期大学のいわゆる公開講座という形での在職者訓練の講座がございす。

こちらは、県の予算もありまして、受講料をいただくものではありませんが、その中で、できる限り最大限という形で、来年度も同様にやっていくというふうに考えております。また、県の諮問機関であります職業能力開発審議会で、こういった在職者訓練の重要性についてはお話を頂戴しているところもありますので、これを踏まえまして何ができるかというのは検討していきたいと考えております。以上です。

【山形労働局】

3点目の介護の分野での人材確保に向けてということでしたが、まず実際にその人材不足分野の介護や先ほど申し上げた警備とか、そういったところはしっかり行政としても課題として捉えている中で、そこにいかに人材を確保できるかというところで、体制の方も整備して、そこに重点的に取り組んでいくような状況は当然あるかなと思います。

また、併せまして、介護分野での人材の確保の手立ての一つとして、やはり訓練を受けていただければ、ほぼほぼ100%介護分野への就職というところが今までの結果から見えておりますので、何とか受講生を確保して介護の人手不足に送り出そうと。そんな中での手立てとしては、計画の中に盛り込ませていただきましたけれども、介護の報酬の問題等はあるかもしれませんが、仕事をしている方々はやりがいがあるなど、魅力があるというところを聞いておりますので、そういうところをお伝えしていく。合わせて、窓口でしっかり声がけしていく。そのようにしたことで、昨年実績も上がったようなところもありましたので、そこを徹底していくことでなんとか人材の確保につなげていきたいと捉えておりますので、よろしく申し上げます。

（意見④）

今回提供いただいた最近の雇用情勢についてとなりますが、前回もお話しましたが、私も医療関係で働いていましたので、現場では人が来ないという声があり、県内の学校、大学に入られる方もおりますが、県外に出てしまうと戻ってこないというのが現実としてあるというのはもちろんそうなのですが、今回の6月1日に診療報酬改定があり、その中で今までとは少し違い、多職種連携というものがあまして、例えばひとつの病棟の中に、看護師、医者だけではなく、リハビリもなきゃいけない、栄養士もなきゃいけないなど、とにかく連携の場所が増えてしまって、その規定を満たさないとお金がもらえないという仕組みにだんだんと変わってきています。併せて、在宅に移行という形にもなってきて、おそらく病院や施設などいろいろなところからは看護師だけじゃなく、リハビリなど様々な職種の求人が出てくるだろうと思いますが、なかなかその求人数に求職者数が伴っていないというところで、山形県内において人が足りないという状況が長く続いているのだと思います。やはり、いろいろな機関が連携していかないと、例えば看護師であれば看護協会、リハビリであればリハビリ協会、なんとか協会っていうのがそれぞれついているので、そういうところとも連携しながら、例えば離職した人をどう救えるとか、様々なやり方でぜひ考えていっても

らえたらと思ったところです。

また、併せまして、先ほどの AI の件ですが、病院の方も電子カルテなど入ってきて AI が進んでいますので、医療従事者向けの AI 講座なんてあればどうだろうと思ったところです。なかなか看護師は紙で育っているというわけではないですが、なかなか AI とは遠いところにありますが、目の前に今進んできているので、もし可能であれば、医療者向けの AI の講座のようなものを考えてもらえたらと思っています。医療の仕事として、对患者さん、介護の仕事もそうですが、人に対して AI はなかなか難しく、また、山形県内全体でも外国人労働者に対してもなかなか進んでいないところもありますし、外国人の方には大変申し訳ないのですが、それがいいのか悪いのかという大きなハードルがたくさんあってなかなか進んでない状況です。

そのため、それ以外のところで、少し AI のような何かを、私も具体的にはわかりませんが、何か考えてもらえたら、医療者や介護者のマンパワーでフォローしきれないところを、いくらかでも業務が楽になればなと思うところもありますので、ぜひ考えていただけたらと思います。以上です。

【山形労働局】

まず、人手不足の関係、福祉の関係のお話をいただきましたが、前回 11 月の協議会でもお話したかと思いますが、この訓練協議会だけではなく山形労働局では、人材確保協議会というものを設置しておりまして、医療福祉分野の関係では、WEC（ウェック）山形という、関係機関を組織して定期的な会合を設けながら、人材センター様などとも日々連携を図りながら人手不足の解消等を図っています。一番は魅力を発信していくという部分で情報発信とか、専門学校、高校や中学など早い段階で仕事の魅力を伝えられないかということなども協議しながら協議会で進めている状況でございます。

【山形労働局】

今、現状そのような取り組みもしているのですが、次年度から、医療、福祉、介護、警備など人手不足分野がありますが、医療分野について今年は特に、介護報酬なり診療報酬なり、法的にそのような価格が決まっているような中で、しかもその配置の規制等により、それを満たさないと報酬が減らされるといった課題がある中で、民間の事業者の高い手数料で人材確保しなければならない。そうすると、なかなか人の運営も厳しくなる。そういう課題があることもありまして、令和 8 年度から医療福祉分野への求人充足プロジェクトみたいなものを実施することで、これは全国でのプロジェクトですけれども、そういうことで求人者へアウトリーチして、具体的にいろいろ相談しながら、きめ細やかに対応していく事業を始めようとしております。

また地方労働審議会がある時にも、その説明をさせていただきますが、そういう意味では、一段ギアを上げた取り組みをしようとしておりますので、ご承知おきいただければと思います。

【山形労働局】

AI の関係につきましては、IT 関連だけではなく、お話しいただいたような医療の関係など、幅広く活用できるような講座等を設ける、また就職斡旋等につながるよう進めていきたいと思っています。

(意見⑤)

来年度の実施計画のところで、離職者に対する公的職業訓練の対象者数が、委託訓練が減っていますよね。これはどういう理由なのでしょう。委託訓練の内訳を見ると、資料3の9ページにあります表のところなのかなと思いますが、その他の分野というのが200人ほど減っているのはどういう理由なのでしょう。やはり求人倍率がまだまだ高い状況の中で、訓練の定員数を減らすというのは、どういう理由があるのかと気になったものですから、教えていただきたいと思います。

【山形労働局】

その他分野については、後ほど県の方からご説明していただきたいと思いますが、この県の委託訓練730から491、33%ほど減少したという部分については、近年ここ数年の状況ですが、実施率としまして全国的に7割程度で推移していたという実態でございます。今般、厚生労働省の方では、実態を踏まえた計画数ということで、全国で7割だから一律に30%を削るというのではなく、それぞれの地域の実情を踏まえて削減が行われたという状況です。そうした中において、山形県としましては730から491ということで33%減となったところであります。以上でございます。

【山形県】

先ほどの追加でいきますと、私の方で説明させていただきましたが、今年度の充足率は実質70.5%ほどで、受講者数が368人。来年の計画は491人ということで、まずは今年度レベル以上のものは実施できる内容として、厚生労働省からの内示に基づいて計画を立てたというところではあります。

その他の分野につきましては、こちらは事業者様からの企画提案型訓練になりますが、事務系の訓練が多いというような状況になっております。以上です。

(意見⑥)

非常に素朴というか、そういう質問になりますが、訓練というのが、私も20年ほど前に、県の中でも雇用を担当したことがあり、その頃は、離職者がなんとか就職するためにある訓練という、少し偏った考えかもしれませんが、そういうふうな受け止めでいて、一方で、今のお話を聞きますと、どちらかというと、今の世の中は、訓練だけではないのかもしれませんが、人手不足で、逆に人が減っているところに、いかに人材を確保していくか、というニーズが非常に高まっているような状況だと思います。そうした中で、訓練の計画とかを全て読んでおらず恐縮ですが、最初に求人・求職バランスシートにおいて、このような部分が人手不足分野ですというようなお話もお聞きしたところ、これは訓練だけの問題ではないのかもしれませんが、結局そういうところに人が就職するという目的は変わってないと思います。以前は、とにかく働く人のスキルを上げて、求人があるところに就職してもらおうとしていたのですが、それが今はどちらかというと、こういう分野に人が不足しているから、そこに就職するために訓練をやっつけていこう、人手不足分野への就職に結びつけるために、訓練の計画も考えるように変わってきているのではないかと。これは長期的な問題なのかもしれませんが、そのように見直している部分というか、力を入れている部分というのが訓練以

外では、先ほどセミナーの開催ということもあったので、そちらの方が強いのかもしれませんけれども、訓練自体でもなんらかの工夫をしている部分があるのかなというのを聞きたいと思います。

訓練分野以外がその部分を担っているということであれば、先ほどのセミナーのようなものと受け止められるのかなと思いますが、もし訓練分野でもそういう人手不足分野を充足するために少し変わってきているところがあれば教えていただければと思います。

【山形労働局】

来週の地方労働審議会でもお話されると思いますが、訓練の方もやはりそういった人手不足分野や成長分野の方に人の移動を促すような形で計画されているところです。やはり一年前に計画を立てて、講座の募集をかけてという、少し手続き上の準備とかが必要になってくるので、来年度すぐ反映できるかというところ、そこは年単位で計画を立てていくところにはなるのかなと思いますが、来年度始まるプロジェクトを含めて、いろいろこれから事業主様の要望の強い分野ですとか、そういうところをリサーチさせていただきまして、そのようなことを汲んで、来年度以降、計画を立てていけたらなと思っています。

（意見⑦）

残念ながら山形県の人口が 99 万人を割ってしまった。右肩上がりということはまずないだろう。確実に減少を続ける。自然減が大きいわけですから、全体的なことを勘案しても、生産人口は減少の一途をたどるとするのは、これはもう目に見えていることであります。先ほど委員の方からは、高齢者に関して言及がございましたが、スポットを当てたいとか未開発だなと思っている部分は、働いてない女性、子育てをしている女性、まさしく私の妻がそうですが、結構隙間時間があるのですよね。ワーキンググループの検証対象に営業・販売・事務分野の訓練の提案ということで、ワードとかエクセルとかありましたけれども、よくも悪くもコロナを経てから、在宅ワークや、先ほど IT の話もいろいろ出てはいましたけれども、そこは力を入れるべきだと思います。

私も e ラーニング等少し受けたことがあります。根本的に長い。家事の合間に、子育ての合間に、そういう方々へスポットを当てる。また、今はメルカリとか、ちょっとした時間にアルバイトとか、そういうことも世の中では進んでいるので、そういう働いていない女性や子育て中の女性にスポットを当ててもいいのかなと。あとは良くも悪くも資料全体で見ると、やはり男性目線の資料ですので、少し配色とか、その辺も必要なのかなと思います。今ある講座、既存の講座に、女性も受けられるミニ講座みたいな。隙間時間で受けられるとか、働いていない女性が将来の労働力として、すぐ 1 年後、2 年後に労働力として戦力になるか、話は別ですけども、将来への投資として必要だと思います。成長分野とか、人手不足の分野とか、重要だと思いますけれども、人口減少とかも踏まえると、そういう取り組みも同時にしておいた方が、5 年、10 年、15 年後はどうなっているのだろうかとか、危惧している部分もありますので、並行して議論を進めてはどうなのかと、突飛な話ですが少し感じたところでございま

したので、発言させていただきました。

【議長】

すぐに取り込むというわけではなくて、少しずつそういった点も、今後目線を入れてほしいということだと思います。

【山形労働局】

そうですね。おっしゃるとおりかと思います。

育児や介護をしていたら、働いてない状況ですので、その中でどこまでできるのかみたいな、育児はそんなに楽ではないのではというのがありますし、そういう中で、求職者が今後働きたい、戻りたいと思った時に、いろいろな社会情勢の変化ですとか、同じ分野でも変わっている面もあるかもしれないので、そういう時に戻りやすいようにどうしていくか。そういう意味では、今は離れていても、今度また労働者に入っていくような方に、どうやって訓練を受けてもらえるかという点は非常に大事な視点かと思いますので、いろいろなパターンのひとつとして、そういうことも考えていけたらと思います。

【山形労働局】

1点だけ補足させていただくと、今お話しいただいたeラーニングですと、対象となるのは、基本的にはそういう子育て中の方、なかなか学校に通ってというのが難しい方々を対象にしているような状況でございます。そういった中では、周知の仕方なども、そういった女性などもターゲットにということなどを念頭に入れながら、取り組んでまいりたいと思います。

【議長】

ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

発言も出尽くしたようですので、予定の議事については、これにて全て討議終了したいと思います。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、令和8年度の職業訓練の推進を図っていただきたいと思います。

しばらくの間議長を務めさせていただきましたが、皆様のご協力のもとで無事終了いたしました。どうもありがとうございました。

【山形労働局】

会長、議事進行ありがとうございました。

本日ご協議いただきました内容を踏まえまして、令和8年度公的職業訓練の推進を図ってまいりますので、よろしく願いいたします。

【事務局】

では委員の皆様、本日は長時間のご協議、大変お疲れ様でございました。

以上をもちまして、令和7年度第2回山形県地域職業能力開発促進協議会を閉会いたします。本日は、誠にありがとうございました。

6. 閉会