

令和7年度第1回山形県職業能力開発審議会議事録

日時：令和7年8月5日（火）

午前10時～正午

会場：県庁1201会議室

1 開会

2 あいさつ

（1）産業労働部長

（2）溜川会長

3 議事録署名委員の指名

4 議事

（1）第11次山形県職業能力開発計画の取組状況について

（2）県立職業能力開発施設の今後のあり方について

以下、各委員から発言のあった意見

（1）第11次山形県職業能力開発計画の取組状況について

【中西委員】

資料1－2の3ページ、【施策2】学びの機会の充実と多様な人材の活躍促進のところで出前授業・体験教室の開催学校数・参加人数のデータがありますが、令和6年度がそれまでの年度に比べて開催学校数や参加人数が減っていることについて、どういった学校を選んで、どういった講座を行ったかといった、具体的な理由は御確認いただけていますでしょうか。

【雇用・産業人材育成課長】

申し訳ありませんが、現時点で十分に分析できていない部分がありますので、次回、回答させていただければと思います。

【中西委員】

続いて、5ページの山形県就職情報サイト（ものづくりヤマガタ情報サイト）の運営について、PRしていただいている中で、PRの仕方や方向、内容等、結果の検証も必要ではないかと思います。サイトのアクセス件数が年々増えているのは素晴らしいのですが、掲載し

ている企業側の担当者が見ている分もあると思われるので、企業側のアクセス数を引いた一般の求職者が見ている数字を把握できるのであれば、今後の施策の検討の材料になるかと思っています。

【雇用・産業人材育成課長】

アクセスの属性の分析まではできていませんが、分析可能であれば行ってみようと思います。なお、アクセス数が増えた要因として考えられるのは2点ありまして、1つは、ホームページをリニューアルしたこと、もう1つは、令和5年からInstagramでのPRを開始したことです。若い方がInstagramからホームページへと流れていく効果はやはりあるのだと、SNSでの発信は非常に大切だと実感しているところです。

【議長（会長）】

出前授業のデータについて、令和4～5年度が突出していて令和6年度で下がったのはなぜか疑問に思ったところですが、小中高生を対象にしているということで、この参加人数の増加が今後の入校者の増加につながればいいかなと思うところではございます。

【阿部委員】

資料1－2の4ページ、障がい者の職業能力開発の促進のところ、このプログラムは一般就労を目指したものなのか、それとも就労継続支援A型事業所やB型事業所に就労促進を目指したプログラムなのか確認させていただきたい。

また、資料1－2の5ページ、障がい者の新規就業支援事業のところ、法定雇用率未達成企業を訪問したと記載がありますが、何社ぐらい回ったのか、また、その効果はどうだったのかを教えていただきたい。

加えて、山形県障がい者雇用奨励金が1人につき5万円ということで、この金額で効果があるのか、妥当なのかということも、おわかりなら教えていただきたいと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

順次お答えさせていただきます。

障がい者の訓練は一般就労障がい者向けとなっております。

また、法定雇用率未達成企業の訪問の実績については、令和6年度は323社、令和5年度は235社に訪問しました。これにより、これまで雇用のなかった企業の雇用につながったという実績もあることから、効果はあったかと思います。

奨励金の支給実績は令和6年度で8件。事業者からは特に金額について低いとか高いとかいう話はございませんが、この金額で一定の効果を出せていると考えております。

（２）県立職業能力開発施設の今後のあり方について

【阿部委員】

気になっているところは、資料２－３【視点４】県立職業能力開発施設における定員確保策について、特に定員割れしている庄内校の施策を充実させてほしいと思っています。

また、答申内容に普通科高校との連携強化を盛り込んでくれたのは良いと思います。その場合、高校生の進路決定に関して、三者面談は夏前、７月くらいには終えていると思うので、その時期までに進学的意思決定にはたらきかける広報戦略スケジュールが必要かと思うところと、ものづくり工学系に進学したいがはっきりと目標が決まっていな生徒がいたら、先生から勧めていただけるような戦略も重要だと思っています。進路がなかなか決まらない生徒に対して先生の影響力は大きいので、連携する高校の先生に理解していただくことは非常に重要だと思っています。

【川俣委員】

資料２－２現状（背景）（４）県立職業能力開発施設の知名度のアンケートの結果で、産業技術短期大学校を「全く知らなかった」割合が多いと出ていますが、今年度は新聞記事やテレビ番組で産業技術短期大学校を取り上げたものを目にする機会が多かったので、力を入れてくれているのはわかります。今、アンケートをとれば認知度が変わっているかもしれないと期待しています。

ポリテクセンターの関係では、資料２－３【視点３】民間や国の職業訓練施設とのすみ分けについて、ポリテクセンターが山形市内にしかないということで、平成１１年まで新庄にポリテクセンターがありましたがそちらも今はないので、特に庄内地区の離職者のための訓練施設はなかなか定員が集まらずに苦勞されている状況にはありますが、できればこのままの規模で継続して雇用のセーフティネットを保ってほしいと思っています。

質問になりますが、資料２－３【視点１】少子化を考慮した訓練体制の答申内容に、県内企業のニーズに応じた比較的短期間で新たな学科の検討とありますが、今の時点で、どの程度の期間で、どのような技術を付与できて、企業が求めるくらいの人材に育てられるのか、具体的な例があれば教えていただければと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

まだ具体的な案はありませんが、他県の例では、１年課程で企業に人材を輩出しているテック系や情報系の学科もあるので、これらを参考にすれば、産業分野における人材の不足の解決策の１つになるのではないかと考えているところです。

【須藤委員】

検討の視点にもあるように、複合的にまたがった課題点が多くあり解決は一筋縄ではいかないと感じています。継続して様子を見るところと、早急に改善をするところのすみ分けをして、できるところから改善していくと解決の糸口が見えてくるのではないかと思うところ

もあります。特に産業技術短期大学校庄内校と庄内職業能力開発センターは入校状況が下降気味なので、注力しながら今後審議する必要があると思います。

【加藤委員】

産業技術短期大学校庄内校の今期の入校者は少しだけ右肩上がりになりましたが、資料2-3の説明にもあったとおり、人口減少の中、4年制大学への進学率が高まる傾向にあり、かつ隣にある東北公益文科大学が公立化するということで入学生が今年で約100名増えているので、そういう選択肢が広がっていく状況で、産業技術短期大学校の維持が今後苦しくなってくると思います。

また、庄内職業能力開発センターについて、庄内校と同じ敷地内にあるのに知名度が庄内校以上に低く、PRに携わることがほとんどないので、庄内校と庄内センターのシナジー効果というものがもっと必要ではないかと思っています。庄内地域の企業の人材不足は確かで、即戦力の人材を育成する存在は貴重で重要なので、企業への即戦力の輩出に御尽力いただければと思います。

【中鉢委員】

進学や就職による若者の県外流出を心配しています。産業技術短期大学校庄内校と庄内職業能力開発センターの入校者がなかなか増えないことも心配です。先日、庄内校で、加藤委員が講演をされたと思いますが、庄内で実際に働く方が学生に向けてメッセージを伝える良い取り組みだと思うので継続していただきたいと思っています。また、学生に近い年代の若手の方との交流なども含めながら、学校を盛り上げてほしいと思います。

こういった学校の取り組みや勉強の仕方を在校生や卒業生に「どうすればもっと良くなるか」と問いかける機会があれば、学生たちの希望する環境に近付けられて、入校者も増えるのではないかと思います。専門部会でも出た話題ですが、「職業能力開発」や「職業訓練」というワードが今の若者に響くのかどうか、学生の意見を伺って、イメージアップを図ってもよろしいのではないかと思います。

【中西委員】

職業能力開発計画は5年間の計画で進んでいると思いますが、世の中はかなりのスピードで変化しているので、計画どおりに進めるだけでなく、昨年の結果の良し悪しを見て本当に見直しが必要なものはないか、方向転換や修正などはぜひお願いしたいと思っています。

企業側としても、在職者のリスキリングや女性向けセミナーはありがたく活用させてもらっていますが、人気で定員オーバーだったりすることもありました。資料1-2の2ページのデジタルスキルアップ研修などは、在職している30~50代に需要があると思います。満員だったコースは把握できていると思いますので、枠を増やすとか、あまり間を開けずにもう1回開催するとか、試行錯誤しながら実施していただければと思います。

また、産業技術短期大学校に対する学生の認知度の低さは衝撃でした。保護者の方も、聞いたことはあるけど今はどうなっているかわからないというのが実情かもしれないと思って

います。企業側としては即戦力を輩出してもらって助かっています。企業としては、大学で何を学んできたのかわからない学生より、産業系の高校で専門性を学んできた学生の青田買いが活発になっているという事情もありますので、そうした情報が学生や親御さんに届くようなPRをしてもらえるといいのではないかと思います。

ネーミングの話ですが、車や建築系に特化した専門学校であることをアピールするのはどうでしょうか。加えて、学生だけではなく社会人でも入学できて、その費用をかなり抑えられるというところもアピールしていただけるのではないのでしょうか。

【工藤委員】

定員割れは県立高校でも深刻な課題になっていまして、地方だけでなく首都圏においても同様で全国的にそのような傾向があります。いかに自分たちの学校を魅力的に見せていけるかがますます重要になってきます。普通科高校は特に難しいが、産業系の高校にしかできないことを発信していくことが課題になるのは、同じような状況であると思います。

4年制大学に進学する高校生が増えているという話題が先ほどから出ていますが、学びの密度や濃度がより深い専門校で学んだほうが即戦力として企業に求められているということを情報発信してもらいたいのではないかと思います。即戦力になるということが、高校生と保護者に魅力として捉えてもらっていない現状が課題になっていると思います。県内版のテレビCMの枠も金額的にリーズナブルになってきているので、良いのではないかと思います。

質問ですが、資料1－2の8ページに、ものづくりマイスターの企業・学校等への派遣について、実績表とその数字がありますが、具体的にはどのような場所に行っているのか伺いたいです。実際に自分が将来どうなるかと想像できる良い機会なので、取組みを続けてもらいたいと思います。この事業を積極的に進めていただくと、技術者に興味をもってくれる若者が増えるのかなと思いました。

【雇用・産業人材育成課】

ものづくりマイスターの派遣は、職業能力開発協会の事業となっておりますが、令和6年度における企業への派遣は17件で、ほとんどがものづくりの企業、製造業になります。分野としましては機械加工、電気溶接、電子機器組立てなどです。

続いて工業高校となりますと、山形工業高等学校、寒河江工業高等学校など県内の工業高校に派遣しております。内容は多岐に渡りますが、機械系、電気系など、学校のニーズに応じて派遣している状況です。

【小関委員】

子どもと進路に関する話をしても、公立校の話はまったく出てきません。私立のオープンキャンパスやパンフレットの方が子どもには華やかに見えているようです。私立のオープンキャンパスは、学生も一所懸命に協力していました。学校の先生も私立校を推薦してくださったのでやはりそちらに意識が向いているようです。学校の先生の意見が子どもにとっては

大きいという話が出ましたが、そのとおりで、上の子がオープンキャンパスに参加して決めた学校は高校から紹介された学校でした。紹介された中に産業技術短期大学校があったかは不明ですが、そういった紹介される施設の中に入れればいいのではないのでしょうか。親としては、学びたいことがあるなら私立の4年制大学でも構わないのですが、何をしたいかもわからないなら専門校へ行って就職に有利になってもらいたいと思っているので、技術に特化した専門の勉強ができるというPRをもっと上手にできると、入校者も増えるのではないかと思います。

また、大人が思うより、子どもにとってSNSの力は大きいと思います。SNSの活用も、これから大事になってくるのかなと思います。

【坂井委員】

知名度について「全く知らなかった」の人数に驚いています。説明にもありましたが、インスタグラムの影響は大きいと思います。今の高校生は本当に携帯を手放さない時代になってきているので、ハッシュタグなどで、ちょっとした検索でも情報が入ってくるようにしてくれば目につきやすくいいと思います。インスタグラムなどを見ている方は意外と多くて、SNS等での発信は、今後、強化していただかないといけないと思います。

認知度について、保護者の方は知っている割合が多いので、例えば、保護者の方や先生に対して周知を十分に行った上で、自分の子どもなり生徒なりにお勧めできる状況を作っていくことがいいのではないかと思います。

また、外国人の方への訓練を実施したい企業が多いという意見がありますが、外国人の方も日本の技術を学びたいと思って来ていることが最近多く見受けられるので、専門的な技術を習得してもらえれば、企業にとっても即戦力となって良いのではないかと思います。

これまでの話題にも出ましたが、職業訓練や能力開発といった名称は、やはり固いと思います。若者に響く、華やかな名前であれば、進学の実選択肢の一つに入ってくるのではないかと思います。

【榛葉委員】

新しい技術や技能の習得を目指す学科を創設する場合、技術や技能の習得がカリキュラムのメインになってくるかと思いますが、日本の会社ではジョブ型雇用だけでなく管理的能力やコミュニケーション能力も必ず求められています。職業訓練によって技術を習得したとしても、会社にとっては外注してしまう技能だったとしたら、思うように発揮できないということが考えられます。現状では、マネジメント能力やコミュニケーション能力については事業内訓練として実施を奨励している状態になっています。ただ、やはり人材育成は難しく、人手不足になっている一面もあるかと思います。

そこで、他県の職業訓練校との差別化を図っていただきたいということで、企業内の「業務・運用の見直しの提案」ができるようなプラスアルファの能力を持つ人材の育成をやっていただければいいなと思います。そういった提案力の練習ができるようなカリキュラムを考え、他県からも人材を集めてほしいと思います。

【藤本アドバイザー】

山形県では学卒者へのはたらきかけにはそれなりの効果を上げていると思いますが、そこを中心に行っていると充足率が飛躍的に上がることはないだろうと思います。充足率を上げるなら定員を下げるという禁じ手がありますが、そうすると山形県の実力開発資源がギリギリにしかないので、学卒者以外の、外国人、中途退学者、在職者などにも対象を広げていくのはどうかというのが今回の見直しの議論の柱だったのではないかと思います。若い人とは学卒者に限らず、U I ターンしてきた方や、途中で退学した方に職業訓練をする、ものづくり系のキャリアの道を示す施設として存在意義を出すという方向性もあるのではないかと、今回の答申案を見て思いました。

答申の方向性は良いと思いますが、職業能力開発施設の見直しで割と見過ごされがちなのは、クーラー等の設備が古くなって効かなくなっている等で、職業訓練が快適にできているのかということです。大きな見直しとともに、そこも見過ごさずに留意していただければと思います。

【議長（会長）】

入校状況を見るにあたりまして、下降トレンドにあり、18歳人口が減っている中で4年制の大学進学率は上がっているという中で、充足率を上げるという策は一筋縄ではいかず、できるところからという話になります。

まず、PRについてですが、資料2-2（4）知名度アンケートで、このアンケート自体で知名度がプラスになったかと思ったところ、令和7年度は充足率が下がっていたということで、阿部委員から話があったとおり、進路指導が7月には終わっているということが影響しているかもしれない、来年度には改善しているかなと思ったところです。

いろいろ御意見をいただいた中で、やはり企業からの職業能力開発施設へのニーズは高いので、充足率を下げずにやっていくことが必要だと思います。実際に働いている方の講習等の取り組みもありますので、各施設に入校するメリットについて、例えば、高校を出てすぐ働くよりも、産業技術短期大学校で技術を身に付けた方が賃金が上がるというような、保護者に刺さるものを提示できればいいのかなと思います。

PR周知の仕方で、SNSはやはり影響力が大きいという話がありましたが、SNSを使うのは若い人の方が上手いと思うところがあるので、どう発信していくか、若い人の意見が参考になるかなと思います。

在職者向けのリスキリングの話もありましたが、確かに生成AI等を使うことがあるものの、まとまった勉強をする機会がないので、そういうリスキリングがあると業務の効率化になるかなと思います。

充足率の話に戻りますと、先にお話しもあったとおり、学卒者だけではなく退職者や外国人の方も視野に入れた方向性でやっていただければいいかなと思います。

5 その他

6 閉会