

## 令和 6 年度 第 2 回山梨県地域職業能力開発促進協議会

日時 令和 7 年 2 月 27 日（木）13 時 15 分～15 時 15 分

場所 山梨職業能力開発促進センター

### 1 開会

### 2 あいさつ

○構成員（労働局）：ご出席の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本協議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政及び人材開発行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、重ねて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

山梨県内の公的職業訓練におきましては、県内主要の製造業をはじめ、介護・医療・福祉分野等の人手不足分野、また、デジタル分野などの、企業や労働者の様々なニーズに見合った訓練コースのさらなる充実が求められており、教育訓練給付制度における指定講座の拡大を図るなど、求職者及び在職労働者の多様な属性等を踏まえた、精度の高い訓練機会の確保が重要です。

昨年 10 月に開催をいたしました、今年度第 1 回目の協議会におきましては、公的職業訓練の実施状況を共有し、ワーキンググループ活動の報告を行わせていただき、来年度以降の山梨県地域職業訓練計画策定に向けた方針につきまして、貴重なご意見をいただきました。これらを踏まえ、本日は第 2 回目の協議会を開催させていただき、公的職業訓練の実施状況、令和 7 年度の山梨県地域職業訓練実施計画の策定、ワーキンググループの対象訓練分野などについて協議をお願いすることとしております。

関係機関の皆様方と有意義な意見交換をさせていただくことにより、山梨県における職業訓練コースがより地域に見合ったものとなり、訓練を受けられた方々が、効果的なリスキリングを行うことによりキャリアアップを実現し、そのことが企業内における生産性向上や賃金アップにつながり、山梨県の経済がより一層活気づくよう、他の取り組みも講じつつ、皆様との連携強化も図りながら取り組んでまいりたいと考えております。

限られた時間ではございますが、皆様方から忌憚のないご意見をいただきたくお願いを申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

### 3 議長の選任

### 4 議題

#### (1) 最近の雇用失業情勢等について

事務局より、雇用失業情勢等について説明。

(2) ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況について

事務局より、令和6年度の公共職業訓練、求職者支援訓練の受講者数、開講コースの充足数、就職者数等の状況について説明。

(3) 令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について

事務局より、令和6年第1回地域職業能力開発促進協議会における協議内容や意見・質問の回答等について説明。

(4) 議題(1)から(3)に係る質疑・意見交換

○議長：ここで、これまでの議題についての質疑に移らせていただきたい。ご意見、ご質問等あればお願いしたい。

○構成員：前回、私からポリテクカレッジの質問を行った。丁寧に説明して頂き、このような大学校があるというのが理解できて良かった。また、企業に就職した人でも、専門課程を2年間受講させると助成金が支給できたりすることがわかったので、改めてPRができればと思う。

私ども、工友会の方々と産短大と毎年交流会を行っている。産短大には観光科があるので、観光運輸部会と工業部会に所属している企業の経営者と学生との意見交換の場を年1回設けている。最初は2年生を対象にしていたが、2年生になると就職先がほぼ決まってしまうので、今は1年生を対象にしている。これにより、部会の企業に就職する学生も増えてきている。お互いに情報交換を行うと非常に理解が深まって、県内企業への就職という意識が上がってくると思っている。

また、数年前から工業系高校の就職担当の先生方と就職に関しての意見交換の場を設けるようにしており、今年度はものづくり企業、製造業プラス建設業界の企業にも入っていただいた。意外と工業系の高校に造園等、建設関係の科もあるので、この業界の方々にとっても、学校の進路状況等を確認ができ、どのようなカリキュラムで生徒を育成しているかが理解できるようになってきたので、情報共有するのは良いことだと思う。

この間、東京の上部団体の会議において、デジタルに特化した通信高校N校・S校の話題が挙がった。読み書きそろばんと言っていた時代から、今は読み書きデジタルで、すべてのやりとりにデジタルツールを使う。今3万人位その高校に入っていて、すべてオンラインで授業を行っている。このような時代入ってきているので、教育のあり方とか、訓練のあり方とか、そのような方向性が出てきていると改めて認識したので、情報を知っていくのは大事だと感じた。

○議長：ありがとうございました。事務局への確認だが、山梨県全体の新卒者が何人いて、県内に何人残るか、県内であれば、どのようなところへ行くか等のデータを出すことは可能か。

○事務局(労働局)：山梨労働局では、高卒、大卒等ということで、大学、短大、専修学校を含めて、県内すべての高校、大学等の協力をいただき定期的にその年の新卒予定者の就職内定状況を発表している。概ね10月分から2カ月ごとに公表予定であり、直近では12月の頭の状況を保有しているが、また近々、2月1日の状況を公表する予定があるので、最新の結果について、委員の皆様にもご案内したい。

その中で、県内の学校の卒業予定者数、就職希望者数、そのうち県内への就職希望者数、県内に就職が決まった人の数、いわゆる県内就職希望者の割合を出している。

○議長：年度が変わって、結果として今年の卒業生が何人いて、そのうちの何人が県内に就職したという情報がよい。途中だとまだ変更があるので、少し時差があっても良いので、確定した資料がこの協議会で出せるなら、去年の新卒者はどういう意識で持って就職を考えているのか、県内に残って就職したいのか、県外に出たいのかというのが、明確になるかなと思う。

○事務局(労働局)：これから公表されるものについては、委員の皆様にメール等でご案内する。また、次年度以降については、第1回の協議会のタイミングで、10月1日時点の状況が間に合えば提供したい。第2回目のタイミングであれば、一定程度経過が進んだ状況をお示しする。

○議長：ポリテクカレッジ・職業能力開発大学校は短大も含めて山梨県にはなく、山梨県では受けられないということだが、ポリテクセンターで担うことはできないのか。

○事務局(ポリテク)：われわれ国と山梨県との役割があり、機構が持っている千葉の短大と同じような、2年間の専門課程の役割は山梨県の産短大で担っている。ポリテクカレッジはブロック毎に、その上の2年の応用課程を設置しており、関東では栃木の小山市に1箇所ある。

また、事業主推薦制度での入学に関しては、機構の方が中心に行っており、ポリテクカレッジを利用することになる。ポリテクセンターは、今現状、短期間の在職者訓練を中心に担っている。

○議長：学校を持っていないので、県内では受けられない。そういうことで良いか。

○事務局(ポリテク)：県内では、専門課程であれば産短大、応用課程であれば関東能開大が一番近い。

○議長：県外に出なければいけない。他にありますか。

○構成員：労働局の山梨県の労働市場の動きの資料を先に拝見させていただいており、先ほど意見のあった職業能力開発大学校について、ぜひもう少し掘り下げてやって欲しいところがある。

というのは、私どもの建築資料研究社というのは日建学院といって、建築士等の資格を取る学校。私は12年前に新潟、神奈川、愛知、次に仙台に赴任し、その仙台で東北職業能力開発大学校に応用課程があった。この応用課程を卒業すると1級建築士の受験資格ができるということで、職業能力開発大学校というのは、仙台から1時間半位かかるが、そこに寮を整備して、県外から来ている方が非常に多い。そこから就職した方が資格を取るということで、建築士法が変わって受験資格の緩和があったので、学生のうちに資格を取ったらどうかとの話が可能となった。仙台の次は静岡に行って、静岡は専門学校と建築系の大学があった。建築科ではないが。そこから山梨に帰ってきてまだ半年たたないが、20年位前に山梨で仕事をしており、当時、資格を取得した方の中で、今、部・課長になった方が非常に多くて、「実は今、人手が足りなくて、若い人たちが入ってもすぐ辞めてしまう。大学を卒業した方は山梨県に回って来ない。どこかの企業から使える人を引っこ抜いてくれないか」と言われる。それはちょっとできない。

私が何を言いたいかといいますと、今年の卒業生から、甲府工業の専攻科で1級建築士の受験ができるようなシラバスを組んで構成をしていると聞いて、すごいことだと思ったが、ただ、人数が20人とか15人という中で、年齢層を見たら結構高い方が多い。その方たちで山梨県内のいちばん求人の多い部分に当てはめることができない。山梨県で一番必要とされている、一番人手不足と感じている建設業に携わる方が、もし山梨県に建築系の職業訓練、能開大があって建築系があったならば、県外から来て、山梨県にある大学校から山梨県に就職するということが、あり得るのではないのか。この話をしようか迷っていたが、議長がこういうことが可能なかと質問されていたので、思いきって話をした。

工業高校から建築業に就職をすると、3年以内に5割が退職してしまう。大学だと5年で半分辞めてしまう。今年度卒業する生徒は、甲府工業の建築科が30人位、北陵高校で建築を目指す方が8人と聞いた。40人位の中で県内の建築の企業に就職される方は半分もない。専門学校や大学に進学する。甲府工業に至っては全て県外に出てしまう。高専や、建築の大学は非常にお金がかかるということも聞いているので、可能・不可能はあると思うが、このままだと建築業の担い手が非常に不足してしまう。各企業が非常に苦慮して、少ない人数で1つの現場を任せる、となると工期が短くて非常にハードな仕事になるので、また辞めてしまうという悪循環が繰り返されてしまうのではないのか。産短大で

も、建築科があれば、少しは改善するのではと非常に思うので、要望としてきいていただけたら。

本当に各企業から「どこかにこれぐらいの仕事ができる人知らない？ そういう人ってスカウトできないの」と言われる。やれば可能だが、やったらその企業には行けなくなってしまう。それなら若い方を育てていった方がいいのではないか。

12年前に新潟県で、地場の一番大きなゼネコンにおいて、大学生が採用できないと相談を受けた。「大手だから大学生を採る必要ない。生え抜きを育てるためには、工業高校から採っていかないと人は育ちません」と助言した。その次の年から、その企業でも工業高校から採用するようになった。ただ、各校のナンバー1、ナンバー2 でないと入れない企業で、そこでまたハードルを上げてしまっているのも、これは元の本阿弥だなと思ったことがある。

非常に山梨県の高校は、優秀な子たちが多いので、専門学校や大学に進学するのを、県内で収められるようになれば良いと非常に思うことが特にこのところ多いので、ぜひ皆さんにご一考いただきたいと思う。

○構成員：今の話でいくと、ポリテクカレッジをこっちへ持ってくるのはかなり難しいけれども、産短大の中に今、例えば機械科、観光科があるが、建築科はないので、何か可能性があるとする、産短大かなとは思う。

私も業界の方々と話していると、今、1級建築士の有資格者が本当に足りなくなっている。有資格者の取り合いになるから、他のところから取ると面倒なことになるので、資格を持った人を育てていくことは、かなりニーズがあると思う。

○構成員：実現できる、できないはともかく、甲府工業の専攻科が1級建築士を受験できるようになるシラバスを組んでいるならば、それと同じようなシラバスを産短大で組み、短大卒の卒業歴が得られて受験資格が得られる。建設業法も変わって、17歳で2級施工管理士が受けられて、学歴関係なく年齢で資格試験が受けられるように間口は広がったが、ある程度勉強しないと合格しない。そういう人たち若手を確保して、なおかつ山梨県にはそういうものがあるぞといったら、県外から若い人が来るのではないのかなと。お隣の静岡県にはないので、静岡から山梨へ来て、山梨で働いてくれたらいい。

また、1級建築士の有資格者の一番多い年齢層というのが58歳を超えている。技術者の不足ということがあるので、建設業という産業も厳しくなるではないか。

○事務局（山梨県）：労政人材育成課が産業技術短期大学を所管しているのでお話ししたい。確かに産業技術短期大学校においては、建築科は存在していないが、富士吉田の職業訓練協会では、認定職業訓練というかたちで、建築関係のコースを運営している。ただ、

応募者がかなり少なく、開校できない状況が近年あって、どうやって人数を確保しようかというような現状で、県にも相談をいただいているところ。

先ほどお話があったように、甲府工業の専攻科の夜間になるかと思うが、そちらで1級建築士を取得できるカリキュラムで今回開設されているので、一足飛びに、産業技術短期大学校に建築を学べるコースができるかという、かなりの検討を要する事項だと思われるが、意見として参考にしたい。

また、先ほどポリテクカレッジの事業主推薦の話があったが、実は産業技術短期大学校においても事業主推薦制度を設けており、事業主の方から「ぜひ2年間学んでこい」と言っていただけの従業員の方であれば、ぜひ産短大に入校してほしい。産短大のほうも定員が充足していない状況が長年続いているため、ぜひ紹介してほしい。

○議長：産業技術短期大学校は、厚生労働省の管轄なので実は問題がある。例えば編入、あるいは大学へ行ったときに、文科省経由でないとすると、受験資格がない等の問題がある。希望者がいても受験できないこともあったので、その辺の壁を取り払えれば、もっと学生が県内に残って、さらに勉強できるような状況になる。

資料No.1の3ページを見てみると、山梨県の求人が非常によくわかる。山梨県の求人数は、圧倒的に製造業が多いと思っていたら、医療・福祉は製造業を上回って1,000人を超えている。求人数について再認識した。

○構成員：私どもは介護福祉士の養成学校を運営しているが、今年やっと定員の半分以上を少し超した状況。数年前までは山梨県に3校あったが、そのうち、1校は早いうちに撤退した。今あるのは帝京福祉専門学校と私どもの優和福祉専門学校の2校。2校とも非常に苦しんでいる。介護の社会を見てくれる若者がいないというのが非常に問題で、今回、6名の留学生を受け入れることにした。これが現状。

私の視点は、皆さんの意見とは違っており、山梨の教育の施設、内容は非常に素晴らしいと思っている。何でもほとんど勉強できる。しかし、なぜ山梨に来ないのか、なぜ山梨に定住してくれないのか。これは山梨に魅力がないからだと思う。

例えば幼児教育の場合、東京都では色々な補助金があり、色々沢山お金が貰える。そうすると山梨ではなく、東京の方がいいじゃないかとなる。建築の方々でも、今は取り合いなので、5万でも10万でもプラスアルファしてお金を出すだろうし、ニュースでもソニーが初任給何十万、私たちとしてはとても考えられないような金額を出している。そういった中で、山梨の魅力を発信して、山梨に留めるようなことをすれば、この素晴らしいポリテク等のいろいろな教育機関が生きていくのではないかな。何もこれに、プラスアルファの科目、これを入れたい、あれを入れたい、沢山あると思うが、まずはここにあるもの、これをどう活かしていくのか、それが非常に大切だと思う。そうでないと、20年前に中学校の卒業生が1万人を超えていたが、今は5,000人台で徐々に右肩下がりの状況の中で、い

かに山梨県に人を留めるか、教育の機会はこれだけいいものがあるということを発信していかないと、いくらいいものを作ったとしても、科目を増やしてこれもできる、あれもできますよと言ったところで、勉強するのは山梨でも、就職は東京にということになりかねない。現場で養成している人間からすると、山梨県の魅力が少なすぎるから、このような状況になっているのではないかなと思う。

それから、医療・福祉に関して求人が1,000人を超えているが、これは先ほど話をしたとおり、希望者が全くいない。施設を閉めるところも出てきている。入ってくれば非常にありがたいなと思っている。

○議長：厳しい状況等が、よく伝わってきます。

時間が迫っているので、これ以降は令和7年度についての実施計画（案）ということで、進めてまいりたい。

(5) 令和7年度山梨県地域職業訓練実施計画（案）について

事務局より、令和7年度の公共職業訓練、求職者支援訓練に係る実施計画（案）について説明。

(6) 職業訓練効果、検証（ワーキンググループ）の対象訓練分野について

事務局より、対象訓練分野について、医療事務を含む介護・医療・福祉分野を提案。

(7) 議題（5）及び（6）に係る質疑・意見交換

○議長：ありがとうございました。

ただ今、令和7年度、則ち来年度に実施する計画（案）を説明があったが、これに関して、皆さんのご意見をお伺いしたい。

○構成員：令和7年度の職業訓練実施計画（案）について、3ページの3 令和7年度における公的職業訓練の実施方針、(1)実施方針について、上の①～⑤に対して、下の①～⑤でこのようなことをしていくということが記載されているが、①②に対しては下の①②で、このようなことを取り組んでいくと言うような文章構成となっているが、③については、具体的にどういうことをするのかという記載がない。資料No.6の方針の方を見てみると、「また、定員及び就職率の確保のため、県内の求職及び求人ニーズを踏まえた上、引き続きデジタル人材育成等をカリキュラムに反映する」ということが記載されており、これが課題を解決するための施策と考えてよいのか。

○事務局(ポリテク)：補足説明をさせて頂きたい。③については、令和6年度は、新型コロナの対応で、令和5年度まで定員数をそれぞれの科で拡充して実施してきたが、それに

対して、拡充分を実際減らして、実際はコロナ禍前の定員数に戻して実施することになったということが記載されている。その対応③については、その定員数にのみに特化して記載しており、対応についてしっかりと明記していなかった。ご指摘のとおり、方針の後段部分について取り組んでいくこととなる。④について、デジタル分野に特化して、令和7年度に向けて新しく見直しをしたもの、新しく機器を導入したもの等記載している。このように③、④で対応して記載したが、少し不足があった。

○議長：よろしいでしょうか。

○構成員：全国の都道府県には福祉人材センターが設置されており、山梨県の場合は山梨県社会福祉協議会が指定を受けて以前より設置している。また、昨年度から介護福祉総合支援センターを設置している。そこは主に介護職員の人材関係ではあるのが、来年度の計画の中で、介護・医療・福祉の分野を重点的に考えていくということなので、連携をしながら情報交換を行いたい。

また、昨年3月に国から、全国の福祉人材センターの運営のあり方について見直しの通知があった。介護の現場では、実際には職業紹介事業者が多く介在しており、それにかなり高い手数料を取られているが、そこを介して介護現場に就職した方々は、就職祝い金のようなかたちで奨励金が出る。それは辞めても次のところでもまた出るらしく、比較的離職率が高いというのが介護現場の実態。

逆に、特に私どもが運営している、福祉人材センターは手数料を取らないが、登録者がなかなか増えていかないという現状の中で、国の方でも運営のありかたについて、通知の中で、全国で活動の数値の努力目標を設定し、人材確保について、もうワンランク積極的な活動をしていこうという取り組みが始まっている。

介護訓練については、来年度については計画数が減っており、残念なところではあるが。実際、私どもは県から委託を受け、一昨年度あたりから国の方からの指示で福祉の現場の生産性向上という取り組みを行っている。介護現場における生産性向上は、コストカットをして生産性向上を狙うのではなく、介護の現場の役割等の見直しをして、介護の有資格者が質の高いサービスができるように、そうでない分野の業務を違う方たちが担う。例えばその1つとして、テクノロジーを活用するというような事業、あるいは外国人材を使うという事業。外国人材の方は資格取得していないので、そこを役割分担することによって、有資格者が、資格の必要なところで質の高いサービスを提供できるのではということで、生産性向上という事を扱っている。全国で生産性向上の総合相談窓口というのを設置して、山梨県でも昨年度から設置をしている。

また、事業の中で、県から委託を受けて革新会議を運営しているが、その中で、介護の現場で担い手がない理由として、報酬が低い等があるが、介護の仕事に就職することを、学校でも親御さんが積極的に勧めないため、介護の魅力を伝えていくような取り組み

が必要ではないかとの意見が委員からあった。究極のところ、介護報酬という問題があるかと思うが、色々な形で介護の中に人が集まるような取り組みが必要と考えている。

○議長：この介護分野は非常にもう切実で、われわれも、問題として受け止めなければいけない。

○構成員：今、発言された事は、非常に大事なことであって、私どもも、ことある毎に色々なことを行っている。先日はイオンモールでフェアを行った。

まず、若い人たちに、介護というのはどういう職場なのか、どういうことをやっているのかということを、しっかりと分かっていただく。その上で具体的なことを教えていく必要がある。私どもも以前、福祉科を運営していたが、福祉科に来る子というのは、親御さんが福祉系に勤めている子どもたちがほとんど。これは漏れ聞いた話で、正確なところは不明だが、親御さんたちが、子どもたちが行きたくても、「福祉や介護なんかに行くな、あそこは大変だよ」などということ言われているというのを聞いたことがある。このようなことを変えていかない限りは、介護を誰が担うのか、非常に困ったことになっている。ぜひとも力を貸しいただいて、共に頑張っていきたい。

○議長：国の代表として労働局長、この件に関してご意見、お考えありますか。

○構成員：私事になるが、2000年に介護保険がスタートした時に、厚生労働省の方で、当時は厚生省と労働省が分かれており、私は労働省にいたのだが、厚生省で介護保険をつくった時に、労働省では、将来的に介護人材、介護を担う人材はこれだけ必要になるから、民間の介護サービス事業者を養成していくということで、計画を作成した。しかし、ご案内のとおり、2040年には介護を担う人が数十万単位で足りないということで、当時の厚生省もそこまで想定していなかった。その背景にはいくつか要因があるが、以前は自宅で介護をしていたため、介護に対するイメージが持ちやすかったが、今は核家族が進んで、介護は介護サービス事業者がメインとなって、自宅介護というのが少なくなっている。親御さんが介護への就職を勧めないというのも、そういった背景もあるのかなと思って、今意見を聞かせていただいた。

少し話はそれるかもしれないが、1つデータがあって、大くくりの数字だが、山梨県の産業全体の1カ月当たりの賃金は、全国平均と比べて昨年度4万2千円も低い。ましてや隣接する東京都と比べたら格段の差がある。これは意外と知られていない。最低賃金ではなくて1カ月の手取り賃金。これだけ全国平均よりも低くて、東京にも大きく差がついているという状況は、できる限り差を縮めないことには東京に人は流れて行く。私どもも微力ながら、賃金引き上げの取り組みを行っているが、しっかり現状を改めて見る必要があると思っている。また、賃金引上げのためには、産業分野を問わず、生産性向上に努めて

いけるような支援を、もっともっと行っていかなければいけないと考えている。そのことが結果として、県内の就職にも結びついて来ると思う。

ハローワークに出していただいている求人の賃金も低い。介護については介護報酬の問題もあるが、国の支援もあるので、自分たちでこのような現状を変えていただくための生産性向上や、キャリアアップが図れるような会社にしていく。女性の方が都内に男性と比べて多く流れているようだが、そういったことも含めて、若い方が求める魅力ある職場といった受け皿をつくっていく必要もある。具体的な改善策とはならないが、問題提起をさせていただいた。

○議長：ありがとうございます。賃金が安い。ちょっとショックですね。それは。

○構成員：介護は、一般のオフィスワークよりも賃金が高い。介護の場合は、もちろん夜勤等もあるが、それをもう少しアピールする必要がある。言われたとおりこんなに大変で、安い賃金しか出ないなら、みんなどんどん他のところに行こう、となってしまうのが現状かなと思う。

○議長：はい、ありがとうございます。求人数を見ても圧倒的に介護が多いわけで、賃金等の話を聞いておきたいと思っていた。

○構成員：今、中央会では各企業に、賃上げをできるだけ頑張ってくれということを働きかけている。そのためには、使えるものは何でも使おうということで、国や県の支援制度をしっかりと企業に紹介をして、魅力アップに努めている。

先ほどから出ている若者が県内に定着しない原因は、われわれ事業者側にもあるのではないかと。企業そのものが待遇といいますか、賃金だけでなく仕事のやり方、あり方も含めて、魅力ある企業になっていかないとまずいのかなという観点で、いろんな施策を進めてまいりたい。よく、社長には「息子が継ぎたいと思うような会社にしないと駄目だよ。働いている従業員の人が、俺のやってる仕事を息子にやらせたいというような職場にしないと駄目だよ」と言っている。このような考え方で、みんなで努力していくしかないのではと感じている。

○議長：ありがとうございます。

○構成員：県の場合、職業系高校がありまして、結構最近は進学する生徒が多いと聞いている。就職率も良く、県内への就職は9割近くあり、学校としてはやはり地元の企業に定着することが一番重要だが、一方で、生徒の希望に沿った進路を、実現していくというこ

とも重要。そこはまた県内企業の皆さんにも頑張っていただいて、企業の魅力をしっかり生徒に訴えて欲しい。

○議長：ありがとうございます。

○構成員：高校の担い手推進委員会に出席している。技能検定、受験をかなり積極的にやっただいて合格者がでている。9割近くが県内の企業に就職している状況は喜ばしいこと。さらに企業に勤める前のインターンシップの中で、行って学び、学んで来ることがかなり多いようだ。その中で高校生が、企業に求めるのも魅力ある職場。あそこへ行ってよかったな、決めようという、そういう雰囲気づくりも、もっとしていただければ。企業の方もかなりインターンシップに苦勞されているかとも思うが、受入体制をもう少し持っていたいただければ、より良いのではないかというような印象。

○議長：よろしいですか。

時間がまいりましたので、ここで議事を終了したいと思います。

最後に、令和7年度の山梨県地域職業訓練実施計画（案）について、このとおりで実施してよろしいかどうかということを、皆さんにお諮りしなければいけない。もしよろしければ拍手を。

拍手多数（承認）

多数の拍手をいただきまして、承認していただいたということであります。

○議長：先ほどの議題（6）ワーキンググループの対象訓練分野についても、これもこの（案）ということでよろしいか。

拍手多数（承認）

ワーキンググループをつくって、こういうものを評価するというのはすごく大事なことで、時間がかかるけれども確実に結果は出るので、頑張って続けて欲しいと感じている。よろしくお願いします。

## 5 閉会

○構成員（山梨県）：本日はお忙しいところ、令和7年度山梨県地域職業訓練実施計画の策定や、職業訓練の効果検証などにつきまして、貴重なお意見を賜りまして、誠にありがとうございます。皆様のご意見を基に、各訓練の効果を把握検証し、カリキュラム等の改

善を図り、より充実した職業訓練が実施できるよう努めて参りますので、よろしくお願いいたします。

また、令和7年度の地域職業訓練実施計画につきましても、課題の解消を図り、地域の人材ニーズに沿った訓練を提供できるよう努めてまいりたいと考えております。委員の皆様には、引き続き山梨県の職業能力開発にあたり、ご支援、ご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

併せて、先ほど県内企業の魅力向上が大切だというようなお話もいただきましたので、県の事業を1つ紹介させていただければと思います。実は、スキルアップ・収益アップ・賃金アップという、3アップ運動ということを、県下、昨年の1月にキャリアアップユニバーシティという、働く人の学びのプラットフォームをつくりまして、今推進させていただいているところです。

令和7年度につきましても、経営者のマネジメント力向上の講座はDX、生成AIを使った講座など、幅広い講座を提供してまいりまして、企業の、働く人のスキルアップから、収益アップ、賃金アップをつなげていく3アップが実現した山梨県を目指していきたいと考えておりますので、皆様にも引き続きご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。