

令和7年度 第1回 山梨県地域職業能力開発促進協議会 次 第

日 時 令和7年10月28日（火）
13:30～15:30
場 所 山梨職業能力開発促進センター

1 開 会

2 あいさつ

3 委員の紹介

4 議長の選任

5 議 題

- （1） 山梨県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について
- （2） 山梨県地域リスキリング推進事業について
- （3） 山梨県立大学「リカレント教育エコシステム構築支援事業」について
- （4） 議題（2）及び（3）に係る意見交換・質疑
- （5） 令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議状況等について
- （6） 最近の雇用失業情勢等について
- （7） ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について
- （8） 地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ活動報告について
- （9） 次年度以降の山梨県地域職業訓練実施計画策定に向けた方針（案）について
- （10） 議題（5）から（9）に係る意見交換・質疑

6 閉 会

令和7年度 山梨県地域職業能力開発促進協議会 構成員名簿

構成員

(敬称略)

構 成	氏 名	職 名	所 属
職業訓練、 教育訓練 実施団体	脇尾 一仁	センター所長	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 山梨支部 山梨職業能力開発促進センター
	伊藤 祐寛	会 長	一般社団法人 山梨県専修学校各種学校協会
	山口 安男	専務理事	山梨県職業能力開発協会
	渡辺 敏幸	支 店 長	株式会社 建築資料研究社 山梨支店
	八代 一浩	副学長	公立大学法人 山梨県立大学
労働者 団体	杉原 孝一	会 長	日本労働組合総連合会・山梨県連合会
事業主 団体等	早川 幸夫	専務理事	山梨県経営者協会
	山岸 正宜	専務理事	山梨県中小企業団体中央会
	越石 寛	専務理事	山梨県商工会議所連合会
	中澤 和樹	専務理事	山梨県商工会連合会
	小山 敏行	事務局長	社会福祉法人 山梨県社会福祉協議会
職業紹介 事業者	高原 孝幸	ソリューション事業 部 部長	ヒューコムエンジニアリング株式会社
学識経験者	萩原 親作	名誉教授	山梨大学
山梨県等	金子 哲也	理 事	山梨県産業政策部
	佐々木 邦彦	教育次長	山梨県教育委員会
労働局	岩崎 充	局 長	山梨労働局
	伊藤 なぎさ	部 長	山梨労働局職業安定部

※順序は能力開発促進法第15条1項に基づく

令和7年度 第1回 山梨県地域職業能力開発促進協議会 資料一覧

- 資料No.1 山梨県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（改正案）
- 資料No.2 山梨県地域リスキリング推進事業一覧
- 資料No.3 山梨県立大学「リカレント教育エコシステム構築支援事業」について
- 資料No.4 令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議状況等
- 資料No.5 山梨県の労働市場の動き
- 資料No.6 ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像
- 資料No.7 令和6年度ハロートレーニングの実施状況について（山梨）
- 資料No.8 新規求職者数、就職状況及び公的職業訓練実施状況の推移
- 資料No.9 山梨県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ活動報告等について
- 資料No.10 次年度以降の山梨県地域職業訓練実施計画策定に向けた方針（案）
- 資料No.11 令和8年度訓練実施計画（求職者支援訓練1コース定員上限）（案）

- 参考資料1 令和7年度山梨県地域職業訓練実施計画
- 参考資料2 令和6年度山梨県地域職業訓練実施計画
- 参考資料3 職業訓練実施状況（山梨県）
- 参考資料4 職業訓練実施状況（山梨職業能力開発促進センター）
- 参考資料5 求職者支援訓練認定状況
- 参考資料6 求職者支援訓練の分野別実施状況
- 参考資料7 介護施設等事業所アンケート
- 参考資料8 令和7年3月高等学校等卒業者の就職内定状況
- 参考資料9 工業系高校生就職状況及び専攻科進学状況
- 参考資料10 教育訓練給付制度の指定講座の状況等
- 参考資料11 教育訓練手法の構築・普及促進事業について
- 参考資料12 個人のスキルアップ等を支援する制度

(案)

山梨県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 設置要綱に定める事項

(1) 名称

協議会の名称は、「山梨県地域職業能力開発促進協議会」とする。

(2) 目的

山梨労働局及び山梨県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

① 職業能力開発促進法第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）第 4 条第 2 項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等

②雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 60 条の 2 第 1 項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等

(3) 構成員

山梨県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部山梨職業能力開発促進センター
 - 山梨県専修学校各種学校協会
 - 山梨県職業能力開発協会
 - リカレント教育を実施する大学等

- ② 労働者団体
日本労働組合総連合会・山梨県連合会
- ③ 事業主団体等
山梨県経営者協会
山梨県中小企業団体中央会
山梨県商工会議所連合会
山梨県商工会連合会
社会福祉法人 山梨県社会福祉協議会
- ④ 管内に事業所のある職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- ⑤ 学識経験者
国立大学法人 山梨大学
- ⑥ その他関係機関が必要と認める者
- ⑦ 山梨県
- ⑧ 山梨県教育委員会
- ⑨ 山梨労働局

(4) ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

(5) 会長

- ① 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- ② 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- ③ 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

(6) 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

(7) 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- ① 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。
- ② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- ③ キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び

向上の促進のための取組に関すること。

- ④ 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。
- ⑤ 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関すること。
- ⑥ その他必要な事項に関すること。

(8) 事務局

事務局については山梨労働局職業安定部及び山梨県~~多様性社会・人材活躍推進局~~産業政策部へ置く。

(9) その他

- ① 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- ② 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- ③ この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

(10) 附則

この要綱は、令和4年11月15日から施行する。

令和6年2月22日改正。

令和6年10月22日改正。

令和7年10月28日改正。

○山梨県地域リスキリング推進事業一覧

No	地方公共団体名	事業名	事業費 (千円)	事業目的	対象者	事業内容	事業区分	備考
1	山梨県	メディカル・デバイス・コ リドー創生事業費	3,346	医療機器関連産業の集積に向けて必要となる経営 戦略を立案できるような人材の育成を図る。	医療機器産業技術人材養 成講座の修了生輩出企業 の経営者や事業部門の責 任者等	・医療機器産業人材養成講座開設費 事業化コース 医療現場の潜在的なニーズを把握し、それをビジネスとし ての医療機器開発に発展させることができる人材を育成する 講座を全12コマ開設する。	①-4 その他、経営者等の意 識改革・理解促進に資する 事業	
2	山梨県	水素・燃料電池分野基幹産 業化推進事業費	2,879	競合他社の中から選ばれるためには、自社の技術 力を顧客への課題解決策として分かりやすく伝え る力が必要なため、技術提案ができる人材の育成 を図る。	水素燃料電池関連産業分 野に参入を目指してる県 内に事業所もしくは営業 所等がある企業に勤務し ている方 等	・水素・燃料電池産業技術人材養成講座 事業化コース 技術提案力向上に必要なポイントを解説するとともに、水 素・燃料電池に関する技術課題や開発動向の理解を促し、技 術提案に向けた提案書の作成ができる人材を育成する講座を 全15コマ開設する。	③-2 従業員向け短期講座開 催	
3	山梨県	水素・燃料電池分野基幹産 業化推進事業費	3,285	今後成長の見込まれる水電解装置や水素ステー ションの設置工事、配管工事、メンテナンス業 務等の周辺ビジネス分野への参入に必要な知識を 習得した人材の育成を図る。	水素・燃料電池関連産業 分野で活動している、ま たは今後、同分野に参入 を目指している県内に事 業所もしくは営業所等有 る企業に勤務している 方 等	・水素供給インフラ周辺ビジネス人材養成講座 高圧ガスおよび水素の取扱いに必要な知識や関連設備の機 能や役割について体系的に習得できる人材を育成するため、 全11コマの講座を開設する。	③-2 従業員向け短期講座開 催	
4	山梨県	航空宇宙防衛関連産業参入 支援事業費	356	防衛省や経済産業省、コンサル等を講師に中小企 業の経営者に最新の動向を伝えるとともに、中小 企業とプライム企業等の顔つなぎを図る。	航空宇宙防衛関連産業分 野で活動している、又は 今後、同分野に参入を目 指している企業の経営 者、事業責任者	・参入促進トップセミナー開催費 航空・宇宙・防衛関連産業の特徴や業界の動向、求められ る技術、参入事例等を伝えるセミナーを年2回開催する。	①-1 経営者向けセミナー開 催	

概要

【対象事業】地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、

①経営者等の意識改革・理解促進

②リスクリングの推進サポート等

③従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援

※ 地域職業訓練実施計画（職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画）に位置付けられる地方単独事業を対象（地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります）

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

【対象事業例】

①経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、産学官のリスクリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスクリング支援に関する理解促進等

②リスクリングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスクリング推進人材育成等

③従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

（参考）地域職業能力開発促進協議会

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村

④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）

⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者

⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

・・・主催

山梨県立大学 「リカレント教育エコシステム構築支援事業」について

2025/10/28

山梨県立大学リカレント教育推進室

山梨県立大学：リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業



事業テーマ概要

① 名称

- リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業

② 自走化に向けた取組

- 4年目でのプラットフォーム自走化に向け、Miraiプロジェクト<Peer Quest>における高額な受講料収入の獲得や、連携プログラムの年間パスポート化(受講し放題)による収益獲得に向けたチャレンジなど、特に財政面での取組を中心に計画を実行していく
- 受講生やプラットフォーム構成団体の評価や示唆を得ながら随時計画を修正していく

③ 普及啓発活動

- 好取組事例の定期共有やシンポジウムの開催など、プログラムの取組や成果を定期・不定期的にプラットフォーム内外に対して普及する

④ 達成目標

- プログラム参加者全体のうち、地域企業の経営者等(一部のみ受講、成果説明会への参加者等も含む)が40名以上参加

担当連絡先

- 山梨県立大学教育改革推進室 手塚
Mail : kyouikukaikaku@yamanashi-ken.ac.jp
Tel : 055-287-6216

事業テーマの特色

① 事業テーマ特徴

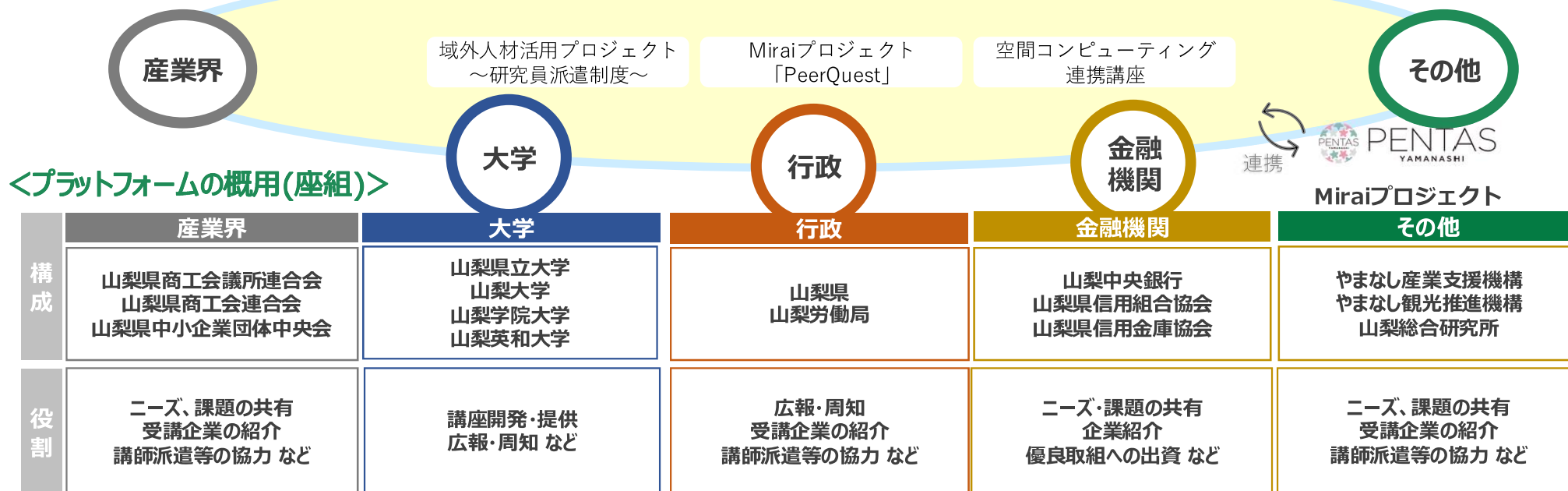
- 地域企業が直面する人材に課題に対応**
 - 若手人口の流出や後継者不足、新規事業開発人材・DX人材の不足等の課題に対応する
- 学習者知識・経験・成果から地域社会の成長に**
 - 受講生が各受講科目の領域において、①知見を獲得したうえで、②経験を積み能力を向上させ、③成果を創出することを期待する
 - 上記①～③のプロセスと結果を通じ、“受講生個人”から“地域社会の成長”につなげるところまでを学修の効果とし

② アピールポイント

- 地域社会の成長**
 - リカレント教育の必要性の実感・社内・友人・地域への普及
 - 地域を中心とした(個人レベルでの)産学官ネットワークの形成
 - 人材不足の解消～山梨に必要な人材が山梨で育つ～

山梨県立大学：リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業

リカレント教育プラットフォーム「PEERs」



プラットフォームの特徴

- 独自プログラムである「域外人材活用プロジェクト<研究員派遣制度>」, 「Miraiプロジェクト<Peer Quest>(新事業創造講座)」, 4県連携で提供する「空間コンピューティング連携講座」の3プログラムを提供
- PEERs独自プログラム参加者に柔軟な学びの機会を提供し、かつ、プログラム参加者の継続的な学びをサポートするため、山梨県内の主要リカレントプログラムである「PENTAS YAMANASHI」の講義が受講し放題となる“リカレント・フリーパス”を導入

プラットフォームで取り組む地域課題

- 生産年齢人口の減少と、若手人材の流出
- 柔軟な発想を持った新規事業開発人材の不足
- デジタル化の遅れ・DX人材の不足

山梨県立大学：リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業

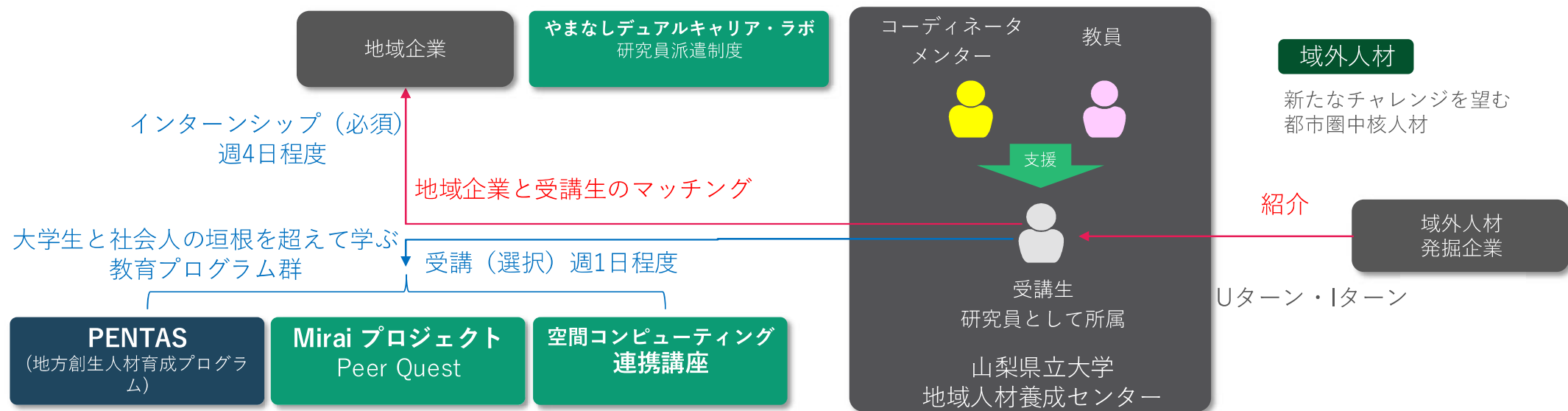
プログラム概要

プログラム名	対象者	目的・内容
域外人材活用プロジェクト (やまなしデュアルキャリア・ラボ)	山梨へのUターン・Iターンを希望する人	- 域外人材が山梨県立大学の研究員かつ地域企業の従業員として働きながら企業の課題発見・解決に伴走するプログラム - 新たなチャレンジを望む都市圏中核人材を募集し、企業とのマッチングを行ったうえで大学所属の研究員として地域企業に派遣する - 研究員には大学の教授等がゼミ形式で伴走し、約半年間、派遣先企業の課題の発見・解決を一緒になって進めていく
Miraiプロジェクト	企業の経営者、実務リーダー、社会人、学生等	- 自社の強み（技術等）を活かした新たな事業の創出（イントレプレナー） - 課題解決型(PBL型)の既存プログラム”Miraiプロジェクト”の中に、新事業開発を本格的に推進したい企業向けの新たな有料コースとして「Peer Quest（ピア・クエスト）」を新規開設し、R8年度以降の自走化に向けた課金モデルを検証する - 講座内では、学生、域外人材、メンターが参加企業の新事業創造プロセスに伴走し、「架空商品モール」等を活用したアイデア立案からニーズ検証、PoCの実施等を本格的に推進する
空間コンピューティング連携講座	企業の経営者、実務リーダー、社会人、学生等	- 新技術領域の探索・スキル習得を目的とした、空間コンピューティングの最新技術を活用した地域課題解決方法を学ぶ「空間コンピューティング連携講座」を新設 4つの地域が連携し、体験・学習・制作・発表という4つのステップを通じて、XR技術の習得および可能性の探究を推進する

山梨県立大学：リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業

域外人材活用プロジェクト（やまなしデュアルキャリア・ラボ）

- ・域外人材協力企業によって紹介された受講生を研究員として大学に在籍
- ・コーディネータ・教員が受講生と地域企業をマッチング
- ・受講生は地域企業でインターンシップ（週4日程度）を行いながら、教育プログラムの受講や研究（週1日程度）も行う。



PENTAS

- ・山梨県立大学が文科省「地域創生人材育成プログラムCOC+R事業」で開発したリカレント教育プログラム
- ・経営ビジネス、多文化共生、アントレプレナー、観光高度化、地域づくりに関する5つのプログラムで構成

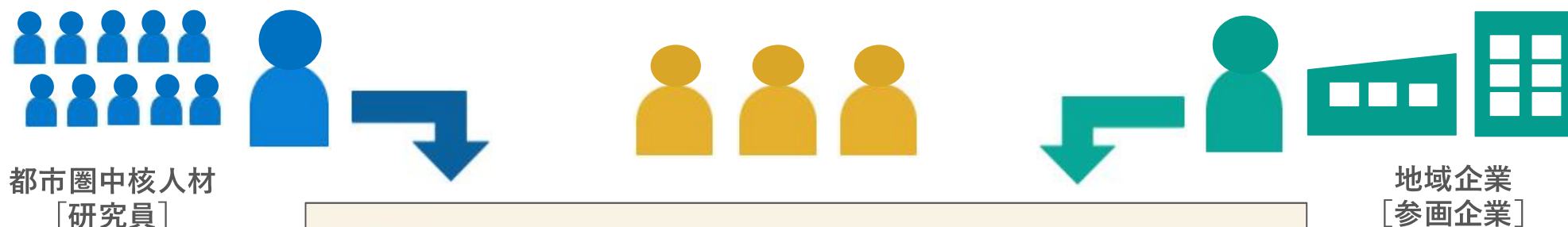
Miraiプロジェクト Peer Quest

- ・地域課題解決型(PBL型)の既存プログラム「Miraiプロジェクト」の中に、新事業開発を本格的に推進したい企業向けの新たな有料コースとして「Peer Quest (ピア・クエスト)」を新規開設
- ・R8年度以降の自走化に向けた課金モデルを検証

空間コンピューティング連携講座

- ・4つの地域（信州大・山梨県大）が連携
- ・体験・学習・制作・発表という4つのステップを通じて、XR技術の習得および可能性の探究を推進

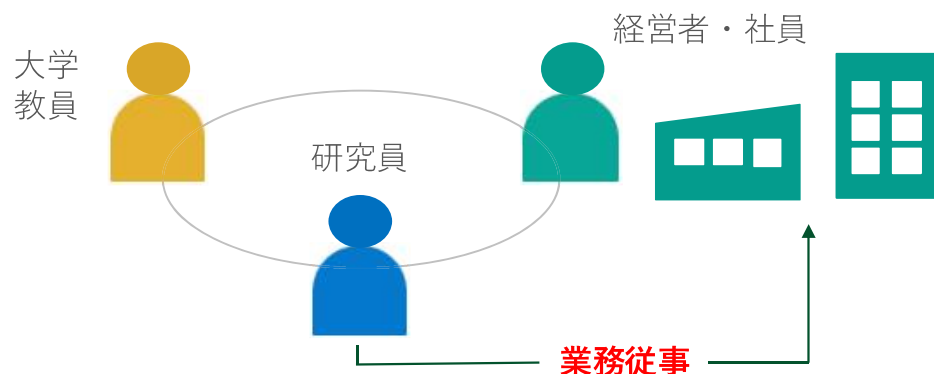
山梨県立大学による域外人材研究員制度を活用した地方創生プログラム



やまなしデュアルキャリア・ラボ

～企業成長を加速するプロフェッショナル連携～

①経営課題の整理・解決サポート (週4日)



研究員が参画企業に伺い、経営課題テーマの分析を実施
直面する課題の解決にむけたプランニングを行う

②大学教員・外部講師による研究員指導 (週1日)



ゼミ・演習形式で、参画企業の経営課題解決に関する
助言・アドバイスを受ける

2025年12月

2026年1月

2026年2月

大学（ゼミ）

開校式（12月）

12月～2月（週1日）

県立大学ゼミ・講義

◆ ゼミ

- ・ 経営課題テーマの解決にむけたプランニング作成の指導

◆ 講義

- ・ 大学の専門研究や先端知識を学ぶ
- ・ レポート作成の助言

リカレント教育プラットフォーム「PEERs」

- ・ 実践知教育プログラムPENTAS YAMANASHIの受講等による学び



1月下旬

研究員と企業様に意向確認

マッチング企業での課題解決（週4日）

成果報告会（2月）

3月以降の活動・就労先決定

企業（業務）

詳細は

- リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業

- <https://www.yamanashi-ken.ac.jp/info/peers/>
- 「山梨県立大学」－「大学案内」－「リカレント教育プラットフォーム「PEERs」構築事業」

- リカレント教育推進室

- TEL: 055-287-6216
- E-Mail: peers@yamanashi-ken.ac.jp

令和6年度第2回山梨県地域職業能力開発促進協議会における協議（ご意見と回答）

ご意見・ご質問等		回答
1	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	山梨労働局では、高卒、大卒等の新卒予定者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。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案内したい（案内済）。 その中で、県内の学校の卒業予定者数、就職希望者数、そのうち県内就職希望者の割合を出している。令和7年3月新卒者についての最新の公表内容については参考資料8【労働局】
2	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。	県内では、2年間の専門課程は県の産短大が担っている。応用課程は関東職業能力開発大学校が一番近い。 （応用課程は県内では受けられない）【ポリテク】
3	今のままだと県内の建築業の担い手が非常に不足するので、山梨県内に能開大はもってこられないが、建築科の大学・高専又は産短大にでも、建築科があれば少しは改善すると思うので要望したい。	産業技術短期大学校に建築科を学べるコースを開設するのはかなりの検討を要する事項だが、意見として参考としたい。 一方、富士吉田の職業訓練協会では、認定職業訓練という形で建築関係のコースを運営しているが、応募者が少なく近年では開校できていない。どうやって人数を確保するか県に相談されている状況。【山梨県】
4	求人数を見ると、医療・福祉は製造業を上回っているが、就職希望者が少ない状況。施設を開めるところも出ている。介護の魅力を伝えていくような取組が必要。	2040年には介護を担う人員が数十万人単位で不足するとの予想が出ている。以前は自宅介護等で介護のイメージを持ちやすかったが、今は介護サービス事業者が介護のメインとなっており、介護に触れる機会が少ないのも背景。一方、山梨県の産業全体の1か月あたりの賃金は、全国平均と比べて4万2千円程度低い。東京と比べると格段の差。この差を縮めないと、東京に人は流れていく。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、生産性向上、キャリアアップなどが図れる職場として、若者が求める魅力ある職場・受け皿を作っていく必要がある。【労働局】
5	若者が県内に定着しない原因は、事業者側にもあるのではないか。企業の待遇、賃金だけでなく、仕事のやり方、あり方を含め魅力ある企業になって行く必要がある。	県の事業で、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と、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推進している。令和7年度についても、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、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いる。【山梨県】

やまなしキャリアアップ・ユニバーシティの状況

【やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ（CUU）】

やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ（CUU）は、山梨県が主催する、企業の成長と県民のキャリア形成を支援する実践型人材育成プログラム（令和5年度スタート）

- 令和6年度末までに110社・延べ270名が受講
- 経営、DX、コミュニケーションなど実践的な講座を通じて、働き手のスキルアップと企業の生産性向上に寄与

- 令和7年度（9月末時点）
- 現時点で234社・360名が参加
 - 充足率97.2%と高い評価を得ている

【具体的な取組と来年度への展開】

- CUUは、山梨県が推進する「スリーアップ」（スキルアップ・収益アップ・賃金アップ）の中核を担う事業であり、学びを起点に企業の収益力強化と賃金引き上げを後押しすることで、成長と分配の好循環を実現。
- さらに令和8年度は、業種・業界に特化した専門講座の新設を検討しており、現場の課題解決や即戦力スキルの習得など、企業の収益改善に直結する実践型プログラムを展開予定。



やまなしキャリアアップ・
ユニバーシティ

- CUUのHPを独自に立ち上げ、県内外の教育機関等と連携し、リスティング情報をサイト上で一元化して提供。
- CUUオリジナル講座に加え、在職者訓練、ポリテクセンター、職業能力開発協会、山梨県立大学の外部講座を掲載することで、学びの情報を集約している。また、申請手続きのオンライン化を図っている。

※ ポリテクの在職者訓練は一部を掲載。

山梨労働局における人手不足分野（介護）に係る取組

【介護分野訓練に係る訓練受講者確保等のための取組】

介護分野の
職業訓練受講者増

介護人材
の確保



- 雇用保険説明会等における訓練内容説明
- 介護訓練の紹介動画を、各ハローワークで導入しているデジタルサイネージにて放映
- 人材確保対策コーナー（介護）での、窓口利用者に対する受講勧奨
- 訓練担当職員に対し、介護労働安定センター山梨支部長を講師に招き、介護職への「キャリアチェンジ提案ノウハウ研修」を実施。今後は全ての窓口職員に対して、介護の魅力を伝えるための「介護の仕事の勧め方」研修を予定
- 介護分野訓練受講者を「介護就職デイ」就職面接会に誘導し就職促進
- 介護労働安定センターが行う「介護の仕事を知るセミナー」への周知協力
- （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部及び山梨県と連携して、HW利用者以外も対象とした公的職業訓練周知イベントを開催予定
- ハートトレーニングのご案内を毎月1日及び16日に定期発行。山梨労働局HP、X、求人情報誌等に掲載



参考

【山梨労働局における人手不足分野（介護）に係る人材確保・求職者支援の取組】

- 福祉分野（介護・保育・看護）の協議会を開催
関係機関同士のネットワーク構築や情報交換を実施
- 令和6年9月より企業ガイドブックを活用した人手不足分野への支援強化の取組実施。労働局ホームページに、仕事のやりがい、事業所の魅力、社員からのメッセージや画像情報等の事業所PR情報及び当該事業所の求人票にアクセスするための二次元バーコード等を掲載したガイドブックを掲載



- 管理選考（ハローワーク内におけるミニ面接会）の実施
- ツアー型面接会（事業所見学会と面接会のセット）の実施
- 福祉介護職への導入セミナー（業界説明）の実施
（ハローワークから労働市場・介護職の種類等の説明
+事業所担当者から現場の生の声の講義）
- 事業所訪問による事業所の雰囲気等の画像情報の収集を行い、デジタルサイネージを活用して所内ディスプレイにて放映
- 介護就職デイ（合同就職面接会）の開催
- 介護職を目指す方を対象に、VR（バーチャルリアリティ）を活用した認知症体験会の開催
- 看護協会と連携した福祉の仕事セミナーの実施
- 求人充足プランの作成

山梨県地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 令和6年度の山梨労働局における教育訓練給付金の指定講座拡大等の取組



【協議会委員の主な意見】

- ・ 指定講座数が全国最下位。
- ・ ニーズの高い輸送関係、介護関係の講座が少ない。
他県と比べて力の及んでいない部分にしっかりと周知して欲しい。

【労働局の対応方針】

- ・ 現在はe-ラーニングで多様な講座が受講できるが、自動車運転免許関係などは近くに実施機関が無いと受講できないことから、令和6年度は2024年問題による人員不足が懸念されるため、自動車教習所の団体と教習所に対し、重点的に講座指定申請勧奨を実施。

【具体的な取組】

- ・ 山梨県指定自動車教習所協会を通じて、県下全自動車教習所14所にリーフレットを用いた講座指定申請勧奨を実施。このうち、講座指定申請を行っていない11社に対しては、訪問等による制度説明を実施（6～7月）。1社は令和6年10月に新規申請、その他は申請検討等。

【令和6年度の取組内容】

○業界団体を通じた講座指定申請の働きかけ

- ・ 指定自動車教習所協会（14校）
- ・ 専修学校各種学校協会（8校）

自動車教習所に対しての働きかけ（再掲）

- ・ 講座指定申請を行っていない11社に対して、訪問等による制度説明を実施（6～7月）。
- ・ 働きかけに対する教習所の意向確認を実施（9月）
- ・ 意向確認の結果、指定申請に前向きな自動車教習所に対して、令和7年4月申請に向けての勧奨を実施（2～3月）。

○輸送関係・介護関係訓練施設等への講座指定申請の働きかけ （リーフレットを用いた勧奨実施 9月）等

- ・ 県内の専門学校・短大（9校）
- ・ 安全衛生教育実施機関（5機関）
- ・ 介護関係訓練施設（6施設）
- ・ 山梨県立宝石美術専門学校（山梨県産業振興課訪問による勧奨）

○SNSによる周知広報

- ・ Xによる周知を7月に実施（教育訓練機関・労働者向け）

令和7年度の山梨労働局における教育訓練給付金の指定講座拡大等の取組

【取組の成果】

【指定講座数】

令和5年10月	15講座
令和6年4月	23講座
令和6年10月	27講座
令和7年4月	36講座

【指定講座数】

令和7年10月1日時点 37講座

山梨の講座内訳

自動車免許	19講座
介護支援専門員等	8講座
大学等の講座	5講座
専門学校等	5講座

【労働局の方針と具体的な取組】

【昨年度に引き続き、通所可能地域に実施機関が無いと受講できない、**自動車運転免許関係を中心に講座指定申請勧奨を実施する**】

- 自動車教習所の団体と**指定申請に前向きな教習所に対し、重点的に講座指定申請勧奨を実施。**その他、指定車教習所協会を通じて、県下全自動車教習所14所にリーフレットを用いた講座指定申請勧奨を実施。

【令和7年度の実施内容】

○業界団体を通じた講座指定申請の働きかけ

- 指定自動車教習所協会（14校）

○自動車教習所に対しての働きかけ

- 昨年度11社に訪問し、1社が令和7年4月に7講座指定。今年度は、講座指定申請の可能性がある4社に対し、訪問による働きかけを実施（7月）
- 2社が令和7年10月新規指定申請予定。

○ドローン教室運営会社に対しての働きかけ

- 山梨局管内にはドローン（一等無人航空操縦士）の指定講座が無い。HWの相談窓口にも問い合わせがあり、一定の需要が見込まれるため、運営会社3社に対し、訪問による制度説明と指定申請勧奨を実施（7月）

○SNSによる周知広報

- Xによる周知を4・10月に実施（労働者向け）

○HPによる周知広報

- 山梨局内の指定講座一覧・新制度について掲載

【開催状況】

令和7年2月から3月にかけて、国と都道府県の共催により、各都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添1～4

①令和7年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和7年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスクリングの推進に関する事業（以下「地域リスクリング推進事業」という）についても引き続き記載

別添1「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の反映や独自の取組等の対応を行った都道府県の取組状況を紹介している。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 令和6年度の実施状況等を説明の上、7年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換

（※）適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることを目的とし、令和5年度から開始しているもの。対象分野等は別添2参照。

③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

- ◆ 地域リスクリング推進事業について意見交換
- ◆ リカレント教育を行う大学、関係機関から、社会人向けの学び直し支援、デジタル分野の教育の場等について説明、関係機関間で情報共有 など
別添3・4参照



地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

【ご意見】

【協議会での対応】

【現在までの取組状況】

茨城

①県内にはたくさんの訓練実施施設があるが、どれだけの人が認知しているか。ハローワーク利用者だけでなく、多くの人に認知されるようなPRが必要。
②企業が求めているデジタル人材とは、「プログラマー」なのか「システムエンジニア」なのかを把握することが必要である。IT企業に限らず、例えば販売職や介護職であってもITの知識は必要であるから、こういったニーズがあるのか検証が必要。

①周知広報に当たっては、訓練説明会の積極的な開催のほか、ハローワークを利用していない層に対するSNS等を利用した情報発信等に引き続き積極的に取り組む方針。
②企業が求めているデジタル人材ニーズについては、令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループでアンケート調査を実施する予定。

①県内の全ての安定所において、募集中の訓練コースについて訓練説明会や個別説明会を開催している。また、SNS（労働局及び各安定所が運用するX、LINE等）や地元ラジオを活用した訓練情報の発信に取り組んでいる。
②公的職業訓練効果検証ワーキンググループの取組として、ヒアリングに加え、企業が求めるデジタル人材のニーズを把握するため、企業へのWebアンケートを実施する。

栃木

介護・医療・福祉分野について、マイナスイメージを払拭するのは難しい。何か検討していることがあればアピールしてはどうか。

介護・医療・福祉分野について、訓練前の見学会、職場体験を通じて、業界の魅力をアピールしていく。

ハローワーク職員向けの研修を実施し、訓練実施施設より訓練内容や資格、業界についての説明を受けることで、職員が訓練の内容だけではなく業界を知り、訓練希望者に魅力をアピールできるようにしている。

長野

介護分野については、職場においてDX化も進んでいることから、訓練内容に反映することはできないか。

DXを介護分野の訓練内容に反映することについては、令和7年度の公的職業訓練効果検証ワーキンググループで検証する。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて、介護訓練実施施設に対するヒアリングを実施中。ヒアリング終了後、施設の状況等を踏まえて提案する予定。

高知

重要でない訓練はないことは承知しているが、地域で必要とされる人材の育成を鑑みると、高知県では介護・医療・福祉分野の重要性や緊急性は極めて高く、最優先で考えるべきものであり、全国横並びではなく地域の実情に応じて取り組むべきではないか。

介護・医療・福祉分野の取組について、具体的な取組方針を計画に盛り込むとともに、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて、訓練効果を検証し即戦力で活躍する実例をヒアリングする。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの採用企業及び採用者に対するヒアリングについては、ハローワーク窓口での医療福祉分野訓練の周知や受講あっせんに活かすことを目的に、訓練担当職員等によるヒアリングを実施している。

福岡

単にデジタル分野の訓練といわず、その内容を分かりやすく分類しなければ、受講希望者にとって分かりにくく、訓練受講のミスマッチが生じてしまうのではないか。

IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上に取り組むこと等を計画に反映。

公的職業訓練実施施設や訓練内容等の理解促進、適切な訓練誘導を目的に、ハローワーク職員を対象とした訓練実施機関への施設訪問を実施。また、令和7年5月に実施した訓練担当職員を対象とした業務研修において、デジタル分野（webデザイン）の訓練実施者を講師として招聘。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

効果検証の対象分野

【選定した理由の例】

デジタル分野 19県
IT分野 2県

「岩手県DX推進計画」において「職業能力開発の充実により、産業分野において企業が求めるIT人材を確保すること」を目標として掲げているが、全国的に当該分野の職業訓練は「応募倍率が高く就職率が低い」分野となっていることから、当該分野の訓練カリキュラムが県内産業界のニーズに適しているか検証する必要があるため、この分野を選定。（岩手）

介護・医療・福祉分野
（一部のみを含む。）
18県

少子高齢化の進展により慢性的な人材不足にあることや、限られた労働力の中から、介護ニーズに的確に対応できる質の高い人材を安定的に確保する上で、公的職業訓練に対する期待度も高いことから、この分野を選定。（大阪）

営業・販売・事務分野
（一部のみを含む。）
8県

近年、デジタル化の進展等産業構造の変化が急速に進み、企業から求められる職業スキルの変化がみられる状況を踏まえ、基礎的な訓練コースについてヒアリングを実施し、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、訓練修了者の就職率向上にどのような改善が求められているかなどの検証を行うため、この分野を選定。（新潟）

※ 上記の分野のほか、医療事務分野、旅行・観光分野、製造分野、建設関連分野が選定された。

効果検証に当たっての意見

- アンケート形式でもよいと思うが、効果検証を行う場合は、その分野の求人倍率の状況を含めて検証すればよいのではないかと。（青森《デジタル分野》）
- ハローワーク職員の訓練実施機関及び訓練分野の理解度に就職率が大きく関わっていると思われるため、ハローワーク職員の理解度を向上させるとともに、それ以外にも、就職率が低調であることについてどのような課題があるのかを、ハローワーク職員へのヒアリングも行うなどによって検証していくべきではないかと。（宮崎《デジタル分野》）
- 賃金が低く就職に結びつかないところを、ワーキンググループの検証に含めたらどうか。（栃木《介護分野》）
- 介護業界は、入職してみてミスマッチに気付く人も多いが、まずはこの業界での就労意欲を持ってもらうことが肝心なので、アピールの仕方も併せて検証してほしい。また、事業所によって充足の状況に違いがあるのか、あるのであれば、充足率の高い事業所にヒアリングすることによって有益な情報が得られるのではないかと。（神奈川《介護分野》）



愛知局【デジタル人材ニーズ調査の実施】

- ワーキンググループでの検証・分析結果及び協議会での議論を踏まえ、企業の人材ニーズや求める具体的なスキルを把握するための「デジタル人材のニーズ調査」を実施

ニーズ調査実施の経緯

- 令和6年度のワーキンググループにおいて、デジタル分野（Web デザイン分野）を効果検証のテーマとし、訓練修了者へのアンケート調査、訓練実施機関及び企業等のヒアリングを実施。
- アンケート調査等の検証・分析を進める中で、基礎的なデジタルスキルを習得したものの、業界情報や実務経験等の不足等により訓練関連分野への就職が叶わない者が多数散見。
- 分析結果等を令和6年度第1回地域協議会に報告したところ、デジタル分野の訓練修了者が訓練関連職種へ就職するためには、中小企業を始めとする企業の人材ニーズをより詳細に把握する必要があるのではないかと指摘。

ニーズ調査の概要（令和6年度第2回地域協議会へ報告）

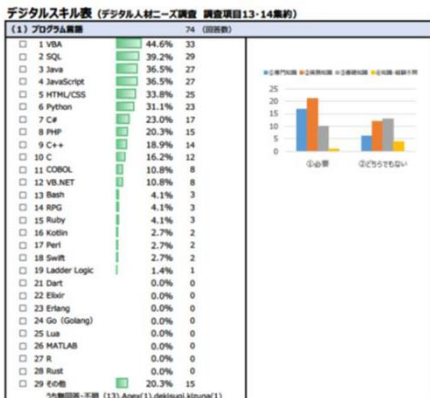
- 調査対象
過去に人材開発支援助成金を申請した事業所 741社（回答率19.3%）
- 主な調査項目
 - DX等の必要性及び取組状況等に関する企業の認識
 - デジタルスキルを有する人材の確保の状況
 - DX等を推進したい業務
 - 必要とするデジタルスキル及び習得水準

独立行政法人
情報処理推進機構
のDX関連調査を参
考に、愛知県及び
JEEDの意見を踏ま
え設定

主な調査結果

- 9割以上の企業がDX等の必要性を認識
- 8割以上の企業が人材不足を認識
- DX等を考える業務は「総務関係」「人事関係」「経理関係」などのバックオフィス業務が中心
- 企業が必要とするデジタルスキルの習得水準は、実務知識を有する者を求める割合が高い

調査結果を基に 「デジタルスキル表」 を作成



「デジタルスキル表」を活用

求職者に対して

- 職業相談、訓練コースの選定、訓練受講あつせん前のキャリアコンサルティング等に活用
- 訓練コース選定に当たってのミスマッチを防止し、適切な受講あつせんを実施 等

求人者に対して

- デジタルスキル表により、求人者が求めるデジタルスキルを把握
- 把握した求人をDX推進求人と位置付け、求職者との効果的なマッチングを促進 等

訓練実施機関に対して

- デジタルスキル表により、企業が求めるデジタルスキルを示し、訓練カリキュラムの見直しや改善等を促進
- 訓練コースごとに習得できるスキルの可視化を依頼 等

長崎局【「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」の作成】

- 事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認知度が低いこと等を踏まえ、事業所側に訓練施設や訓練生の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールするための「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」を作成

取組の経緯

- 令和5年度からハロートレーニングフェスを開催するなど、職業訓練を知ってもらう機会が増えたものの、特に事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認知度が低いことが課題と認識。
- 認知度が低い理由として、訓練施設から事業所に対するアピール内容が不明確なこと、PR資料が訓練カリキュラムしかなくハローワーク職員が事業所に魅力を伝える材料がないこと等と分析。
- 訓練実施計画にも「求人者に対しては、訓練内容の周知を行い、訓練修了者の習得技能・スキルを活かせる職種等の提案を行うことで求人者の確保を行い訓練修了者の就職先の確保を図る」とされていることを踏まえ、ハローワーク職員等が事業所側に訓練施設や訓練生の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールする紹介集を作成することとした。

「訓練コース紹介集」の活用例

求人者に対して

- 求人者向けセミナー時に配付し、訓練施設ごとの習得する知識・スキル等をアピール
- 事業所訪問時に、求人内容に応じた訓練生の紹介が可能であることを案内 等

求職者に対して

- 訓練コース選定の際、習得する知識・スキルや訓練生の主な就職職種などを案内 等

訓練実施機関に対して

- 他の訓練施設の訓練内容を把握することで、自施設のカリキュラムの見直しに活用 等

「訓練コース紹介集」の内容等

- 県内のハロートレーニング実施機関の24機関を掲載
- 掲載内容
 - 訓練実績・訓練コース
 - 具体的なコース内容
 - 取得を目指す資格
 - 訓練で習得する知識・スキル
 - 修了後の主な就職職種
 - 事業所へのアピールポイント

長崎県及びJEEDと協力し、令和6年度に訓練を実施した30施設へ、「訓練コース紹介集」への掲載等を働きかけ、結果として、8割の施設を掲載。



● 労働局担当者の声

- 訓練施設を積極的に訪問して顔の見える関係を築くことで、訓練施設が抱えている課題（訓練生の確保・就職率など）を把握することができたため、紹介集のアイデアや作成につながった。

- 令和6年度第1回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」を参考に、他の労働局（宮城、福島、佐賀）において同様のイベントを開催し、ハロートレーニングを周知



宮城労働局

○「ハロトレまつり」 ～未来を変える職業訓練～

- 令和7年2月1日開催
【会場：ぐりりホール】
- 訓練実施14施設が参加
- 主な内容

- 体験コーナー
- 相談コーナー



さらに！

- 今年度の開催に向けて内容等を強化
 - 「建設VR体験」を追加実施
 - 東北放送ラジオ番組による広報 等



福島労働局

○「ハロートレーニングフェス」 inふくしま

- 令和7年2月8日開催
【会場：ポリテクセンター福島】
- 訓練実施8施設が参加
- 主な内容

- ポリテクセンター見学ツアー
- ハロトレ体験コーナー
- ハロトレ相談コーナー



さらに！

- 「ハロートレーニングフェス」との連動企画として、「ハロートレーニングパネル展」を開催
 - 訓練内容や訓練の様子（写真）を掲示。ハロートレーニングを知ってもらいイベントの参加につなげることを目的として実施。



佐賀労働局

○「学びフェス」 ～体験！ハロートレーニング～

- 令和7年1月8日開催
【会場：メートプラザ佐賀】
- 訓練実施11施設が参加
- 主な内容

- 体験コーナー
- 相談コーナー
- 事業主・求職者向けセミナー



さらに！

- 今年度の開催に向けて周知を強化
 - 労働局で実施する「就職フェア」と学びフェス（ミニ）の同時開催（予定）
 - 佐賀県立生涯学習センターで開催される「まなびいフェスタ」に、周知・広報のためのブースを出展（予定）



※今年度は、宮崎労働局でも実施予定

山梨における取組事例【好事例の横展開】

- 令和6年度第1回の中央協議会で取り上げられた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」及び宮城労働局の「ハロトレまつり」を参考に、山梨においても同様の公的職業訓練の周知イベントを開催予定。

山梨労働局

○「ハロトレフェスタ2025」 ～新しい扉が開く！職業訓練～

- 令和7年11月29日（土）開催決定！！
【会場：ポリテクセンター山梨】
- 訓練実施9施設が参加予定
- 主な内容（予定）
 - 訓練体験
 - 相談コーナー
 - ポリテク施設見学
 - ミニもの作り体験コーナー
 - 訓練内容映像の放映



- 山梨労働局及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部主催、山梨県共催により開催。
- ハロートレーニングの周知イベントとして、在職者でも参加しやすい土曜日に開催。また、子供連れでも参加できるように、子供向けのミニもの作り体験コーナー（大人も参加可能）を設定。
- 金属加工科のA R溶接体験、自動車整備科の教材車の展示やラジコンを用いた自動車の構造説明・走行体験あり。
- 山梨日日新聞の広告欄に広報、メディアツアーを実施。

山梨労働局発表
令和7年10月3日

山梨県の労働市場の動き（令和7年8月分）

- 有効求人倍率（季節調整値）は**1.27倍**で、前月に比べて0.01ポイント低下。
- 新規求人倍率（季節調整値）は**2.27倍**で、前月に比べて0.17ポイント上昇。
- 正社員有効求人倍率は**1.03倍**で、前年同月と同水準。

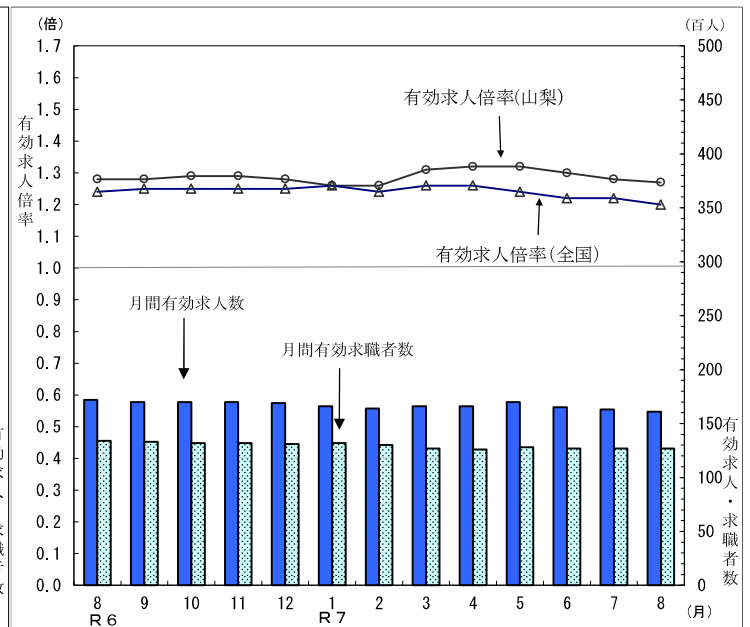
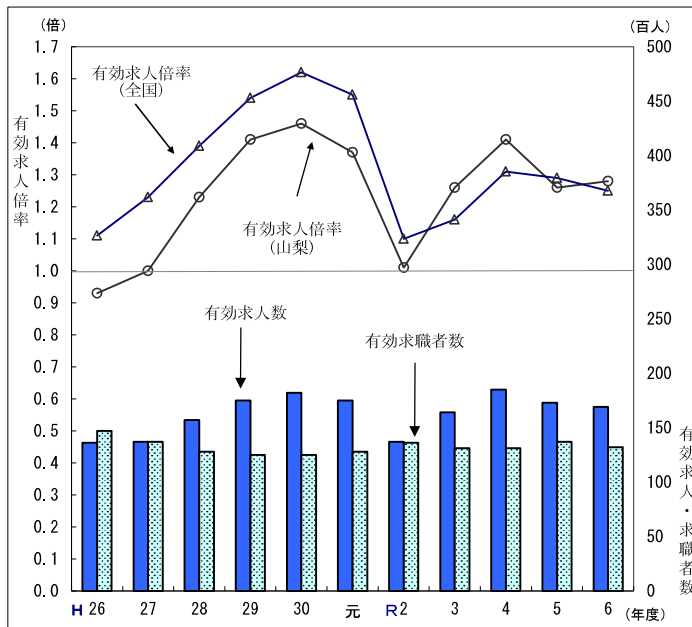
○厚生労働省 山梨労働局では、県内の公共職業安定所（ハローワーク）における求人、求職、就職の状況を取りまとめ、求人倍率などの指標を作成し、「山梨県の労働市場の動き」として毎月公表しています。

一般職業紹介状況をみると、有効求人（季節調整値）は16,088人となり、前月に比べ▲1.4%(225人)減少し、有効求職者（同値）は12,682人で前月に比べ▲0.5%(63人)減少しました。（※2-1、10-2※参照）

新規求人（原数値）は5,101人となり、前年同月と比較すると▲1.6%(81人)減少しました。

これを主な産業別でみると、製造業2.8%(23人)、生活関連サービス業、娯楽業8.6%(15人)、教育、学習支援業35.4%(28人)、医療、福祉2.4%(27人)、サービス業11.2%(79人)は増加しましたが、建設業▲14.7%(69人)、情報通信業▲2.4%(2人)、運輸業、郵便業▲28.5%(94人)、卸売業、小売業▲6.3%(34人)、学術研究、専門・技術サービス業▲27.3%(30人)、宿泊業、飲食サービス業▲13.6%(62人)は減少しました。（※3※参照）

新規求職者（原数値）は2,156人となり、前年同月と比較すると▲5.0%(113人)減少しました。そのうちパートタイムは848人で▲4.5%(40人)減少しました。また、離職者のうち事業主都合離職者は230人で▲10.2%(26人)減少し、自己都合離職者は888人で▲3.4%(31人)減少しました。（※4※参照）



有効求人倍率（年度平均）

年度	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6
県	0.93	1.00	1.23	1.41	1.46	1.37	1.01	1.26	1.41	1.26	1.28
全国	1.11	1.23	1.39	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	1.29	1.25

有効求人倍率（季節調整値）

月	R6 8	9	10	11	12	R7 1	2	3	4	5	6	7	8
県	1.28	1.28	1.29	1.29	1.28	1.26	1.26	1.31	1.32	1.32	1.30	1.28	1.27
全国	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20

（注）1．求人倍率とは、求職者に対する比率をいい、求職者1人あたりの求人数を示します。

2．季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）による。なお、令和6年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。

3．文中の産業分類については、3※注②参照。

4．▲は減少である。

5．ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

6．令和6年3月29日に、過去の求人数、求職者数等の訂正のお知らせを掲載しております。

詳しくは以下の資料（https://site.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/irei_toukei/kyuin_kyushoku/oshrase_060329.html）をご覧ください。

一般職業紹介状況（パートを含み 学卒を除く）

(注) 1. 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。 2. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注5を参照。 (P:ポイント)								
項 目	年 月	7年8月	7年7月 (前月)	6年8月 (前年同月)	対 前 月		対 前 年 同 月	
					増減率(%)	差(人、P)	増減率(%)	差(人、P)
1 月間有効求職者数(人)		12,252	12,630	12,990	-	-	▲ 5.7	▲ 738
	季節調整値	12,682	12,745	13,393	▲ 0.5	▲ 63	-	-
2 新規求職申込件数(件)		2,156	2,471	2,269	-	-	▲ 5.0	▲ 113
	季節調整値	2,610	2,601	2,617	0.3	9	-	-
3 月間有効求人数(人)		15,514	16,153	16,547	-	-	▲ 6.2	▲ 1,033
	季節調整値	16,088	16,313	17,152	▲ 1.4	▲ 225	-	-
4 新規求人数(人)		5,101	5,521	5,182	-	-	▲ 1.6	▲ 81
	季節調整値	5,927	5,458	5,861	8.6	469	-	-
5 就職件数(件)		645	746	695	-	-	▲ 7.2	▲ 50
6 紹介件数(件)		1,938	2,161	2,069	-	-	▲ 6.3	▲ 131
7 有効求人倍率(3/1)(倍)		1.27	1.28	1.27	-	-	-	0.00
	季節調整値	1.27	1.28	1.28	-	▲ 0.01	-	-
8 新規求人倍率(4/2)(倍)		2.37	2.23	2.28	-	-	-	0.09
	季節調整値	2.27	2.10	2.24	-	0.17	-	-
9 就職率(%)	新規 (5/2*100)	29.9	30.2	30.6	-	-	-	▲ 0.7
10 充足率(%)	新規 (5/4*100)	12.6	13.5	13.4	-	-	-	▲ 0.8

※用語の説明

- 1欄、月間有効求職者数とは、
「前月末日現在において求職申し込みの有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数をいいます。
- 2欄、新規求職申込件数とは、公共職業安定所でその月のうちに新たに受け付けた求職申込件数をいいます。
- 3欄、月間有効求人数とは、「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数をいいます。
- 4欄、新規求人数とは、公共職業安定所でその月に受け付けた求人数(採用予定人員)をいいます。
- 5欄、就職件数とは、有効求職者が自安定所の紹介あっ旋により就職した件数をいいます。したがって自己就職、縁故就職等は除かれます。
- 9欄、就職率は、求職者のうち就職した件数の割合をいいます。「就職件数/新規求職申込件数×100」
- 10欄、充足率は、求人数のうち充足された求人数の割合をいいます。「就職件数/新規求人数×100」
- ※▲は減少である。

産業別新規求人数の推移

■令和7年8月の新規求人数(原数値)は5,101人となり、前年同月比でみると、▲1.6%(81人)減少となりました。

主な産業別でみると、同比で製造業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業は増加となりました。一方、建設業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業は減少しました。

また、県内の主要産業である製造業においては同比2.8%(23人)増加となりました。その中で主力の金属製品製造業17.1%(6人)、生産用機械器具製造業19.6%(10人)、業務用機械器具製造業238.1%(50人)、電子部品・デバイス・電子回路製造業67.6%(23人)、電気機械器具製造業0.7%(1人)は増加となりましたが、食料品製造業▲26.4%(48人)、はん用機械器具製造業▲18.8%(6人)、輸送用機械器具製造業▲46.7%(14人)は減少となりました。

産業名	項目	人(全数) R7.8	前年同月数 (R6.8)	対前年同月 増減率(%)	前年同月 差(人)
A,B 農、林、漁業(01～04)		64	(81)	▲ 21.0	▲ 17
C 鉱業、採石業、砂利採取業(05)		8	(8)	0.0	0
D 建設業(06～08)		399	(468)	▲ 14.7	▲ 69
(06 総合工事業)		278	(320)	▲ 13.1	▲ 42
E 製造業(09～32)		846	(823)	2.8	23
09 食料品製造業		134	(182)	▲ 26.4	▲ 48
10 飲料・たばこ・飼料製造業		24	(29)	▲ 17.2	▲ 5
11 繊維工業		28	(39)	▲ 28.2	▲ 11
12 木材・木製品製造業(家具を除く)		6	(11)	▲ 45.5	▲ 5
13 家具・装備品製造業		13	(3)	333.3	10
14 パルプ・紙・紙加工品製造業		12	(13)	▲ 7.7	▲ 1
15 印刷・同関連業		4	(8)	▲ 50.0	▲ 4
16 化学工業		17	(19)	▲ 10.5	▲ 2
17 石油製品・石炭製品製造業		0	(0)	-	0
18 プラスチック製品製造業(別掲を除く)		41	(51)	▲ 19.6	▲ 10
19 ゴム製品製造業		8	(0)	-	8
21 窯業・土石製品製造業		29	(19)	52.6	10
22 鉄鋼業		8	(7)	14.3	1
23 非鉄金属製造業		25	(28)	▲ 10.7	▲ 3
24 金属製品製造業		41	(35)	17.1	6
25 はん用機械器具製造業		26	(32)	▲ 18.8	▲ 6
26 生産用機械器具製造業		61	(51)	19.6	10
27 業務用機械器具製造業		71	(21)	238.1	50
28 電子部品・デバイス・電子回路製造業		57	(34)	67.6	23
29 電気機械器具製造業		142	(141)	0.7	1
30 情報通信機械器具製造業		34	(23)	47.8	11
31 輸送用機械器具製造業		16	(30)	▲ 46.7	▲ 14
20,32 その他の製造業		49	(47)	4.3	2
F 電気・ガス・熱供給・水道業(33～36)		5	(6)	▲ 16.7	▲ 1
G 情報通信業(37～41)		80	(82)	▲ 2.4	▲ 2
H 運輸業、郵便業(42～49)		236	(330)	▲ 28.5	▲ 94
I 卸売業、小売業(50～61)		503	(537)	▲ 6.3	▲ 34
J 金融業、保険業(62～67)		31	(24)	29.2	7
K 不動産業、物品賃貸業(68～70)		81	(59)	37.3	22
L 学術研究、専門・技術サービス業(71～74)		80	(110)	▲ 27.3	▲ 30
M 宿泊業、飲食サービス業(75～77)		394	(456)	▲ 13.6	▲ 62
N 生活関連サービス業、娯楽業(78～80)		190	(175)	8.6	15
O 教育、学習支援業(81,82)		107	(79)	35.4	28
P 医療、福祉(83～85)		1,145	(1,118)	2.4	27
Q 複合サービス事業(86,87)		28	(18)	55.6	10
R サービス業(他に分類されないもの)(88～96)		786	(707)	11.2	79
S.T 公務(他に分類されるものを除く)・その他(97,98,99)		118	(101)	16.8	17
合 計		5,101	(5,182)	▲ 1.6	▲ 81
29人以下		2,932	(3,222)	▲ 9.0	▲ 290
30～99人		1,399	(1,373)	1.9	26
100～299人		558	(457)	22.1	101
300～499人		163	(107)	52.3	56
500～999人		25	(23)	8.7	2
1,000人以上		24	(0)	-	24

(注) ① 新規学卒者を除きパートタイムを含みます。

② 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したものです。

③ ▲は減少です。

◇ 事業所規模別の状況をみると、29人以下(57.5%)、30～99人(27.4%)、100～299人(10.9%)、300～499人(3.2%)、500～999人(0.5%)、1,000人以上(0.5%)です。

企 業 整 備 状 況

令和7年度

【前年(同月)比】(件、人、%)

項 目		合 計				内 訳				規 模 別(件数)				中 高 年 齢 者 数
		件 数	対前年 増減率	人 員	対前年 増減率	人員整理		倒 産		29人 以下	30～ 99人	100～ 499人	500人 以上	
						件数	人 員	件数	人 員					
平成30年度		23 (	▲ 14.8)	446 (	▲ 41.9)	19	394	4	52	10	8	3	2	276
令和元年度		36 (	56.5)	494 (	10.8)	34	458	2	36	29	5	2	0	340
令和 2 年度		74 (	105.6)	1,163 (	135.4)	72	1,091	2	72	38	20	16	0	795
令和 3 年度		31 (	▲ 58.1)	475 (	▲ 59.2)	28	430	3	45	19	8	3	1	309
令和 4 年度		45 (	45.2)	704 (	48.2)	40	610	5	94	30	7	8	0	464
令和 5 年度		46 (	2.2)	801 (	13.8)	43	726	3	75	26	16	4	0	578
令和 6 年度		34 (	▲ 26.1)	455 (	▲ 43.2)	33	436	1	19	29	3	2	0	313
令和 7 年度		15 (	▲ 55.9)	212 (	▲ 53.4)	14	205	1	7	12	1	1	1	155
令和 6 年 度	4月	4 (	▲ 20.0)	53 (	▲ 51.4)	4	53	0	0	4	0	0	0	32
	5月	3 (	50.0)	28 (	16.7)	3	28	0	0	3	0	0	0	24
	6月	2 (	0.0)	21 (	▲ 4.5)	2	21	0	0	2	0	0	0	19
	7月	3 (	▲ 62.5)	63 (	▲ 64.2)	3	63	0	0	2	1	0	0	28
	8月	3 (	▲ 50.0)	38 (	▲ 44.1)	3	38	0	0	3	0	0	0	27
	9月	1 (	▲ 75.0)	6 (	▲ 92.6)	1	6	0	0	0	0	1	0	6
	10月	4 (	0.0)	77 (	13.2)	3	58	1	19	3	1	0	0	40
	11月	2 (	▲ 50.0)	17 (	▲ 67.9)	2	17	0	0	1	0	1	0	14
	12月	1 (	0.0)	11 (	83.3)	1	11	0	0	1	0	0	0	8
	1月	2 (	▲ 50.0)	23 (	▲ 56.6)	2	23	0	0	2	0	0	0	18
	2月	6 (	100.0)	79 (	▲ 10.2)	6	79	0	0	5	1	0	0	72
	3月	3 (	0.0)	39 (	▲ 26.4)	3	39	0	0	3	0	0	0	25
令和 7 年 度	4月	3 (	▲ 25.0)	24 (	▲ 54.7)	3	24	0	0	3	0	0	0	17
	5月	3 (	0.0)	42 (	50.0)	3	42	0	0	1	0	1	1	42
	6月	4 (	100.0)	75 (	257.1)	4	75	0	0	4	0	0	0	46
	7月	3 (	0.0)	55 (	▲ 12.7)	2	48	1	7	2	1	0	0	43
	8月	2 (	▲ 33.3)	16 (	▲ 57.9)	2	16	0	0	2	0	0	0	7
	9月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	11月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3月	0 (	▲ 100.0)	0 (	▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(注) 県内の公共職業安定所を通じて、5人以上の解雇・雇止めについて事業所からの任意の届出により把握した状況です。
企業整備が複数月に亘って実施される場合は、開始月に一括して計上しています。

※▲は、減少である。 ※(-)は前年同月の数値が「0」のため計算不可。
※令和7年度の数値は、令和8年3月迄の合計であり、「対前年増減率」の数値は、令和6年度との比較。
※届出の状況により数値が変更となる場合があります。

- ◆企業整備状況を前年同月差でみると、件数は1件(33.3%)減少、企業整備人員は22人(57.9%)減少となりました。
企業整備人員16人のうち、男性14人(87.5%)、女性が2人(12.5%)です。
年齢構成では、45歳以上の中高齢者層は7人(43.8%)です。



ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像

公共職業訓練

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者(無料(テキスト代等除く))**

訓練期間：概ね3か月～2年

実施機関

※受講期間中
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にものづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



離職者向け

在職者向け

学卒者向け

障害者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営

・都道府県営(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入
が月8万円以下、世帯収入が月30万円以下
等、一定の要件を満たす場合)

訓練期間：2～6か月

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の
要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等 (訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)	
<基礎コース> 社会人としての 基礎的能力を習 得する訓練	<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括し て習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情報系 (ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事 務系(医療・調剤事務科等)等)



令和6年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	89,792	-	23,974	-	65,818	-
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	96.1%	5,222	99.5%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

令和6年度 公共職業訓練 実績(速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績 受講者数：38,945人
(基礎コース) 6,129人 就職率：60.9% (実践コース) 32,816人 就職率：61.7%
※就職率は令和6年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

令和6年度 ハロートレーニングの実施状況について（山梨）

資料No. 7

公共職業訓練

離職者向け

- 国（ポリテクセンター） 6科 定員338人 入所者230人
機械CAD／NC科、機械設計エンジニア科、金属加工科、建築CADサービス科
電気設備技術科、IoT機器プロダクト科
- 山梨県（施設訓練） 3科 定員80人 入校者32人
造園科、服飾科、総合事務科
- 山梨県（委託訓練） 43コース 定員673人 入校者325人
情報処理・会計情報コース、パソコン基礎科、Webシステムエンジニア科
簿記・パソコン科、介護福祉士養成コース、保育士養成コース、農業科、他

在職者向け

- 国（ポリテクセンター） 83コース 570人受講
機械系、溶接系、電気・電子系、居住系
- 山梨県 92コース 1,090人受講
専門短期、オーダーメイド、管理監督者・技能向上

学卒者向け

- 山梨県（産業技術短期大学校、峡南高等技術専門学校）
6科 定員175人 入校者74人
〔産業技術短期大学校 塩山キャンパス〕 生産技術科、電子技術科、観光ビジネス科、情報技術科
〔産業技術短期大学校 都留キャンパス〕 生産技術科、電子技術科
（峡南高等技術専門学校）自動車整備科、電気システム科

障害者向け

- 山梨県（就業支援センター）
8コース 定員115人 入校者31人
（施設内）総合実務科
（委託） 初級パソコンコース、実践パソコンコース、他

求職者支援訓練

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部
26コース 定員361人 受講者262人
ビジネス・簿記総務科、Webデザイン科、短期で学べる介護職員初任者研修科
IoT・AIエンジニア科、医療事務・調剤スタッフ養成科、OA事務科 他

離職者訓練受講者数・就職者数

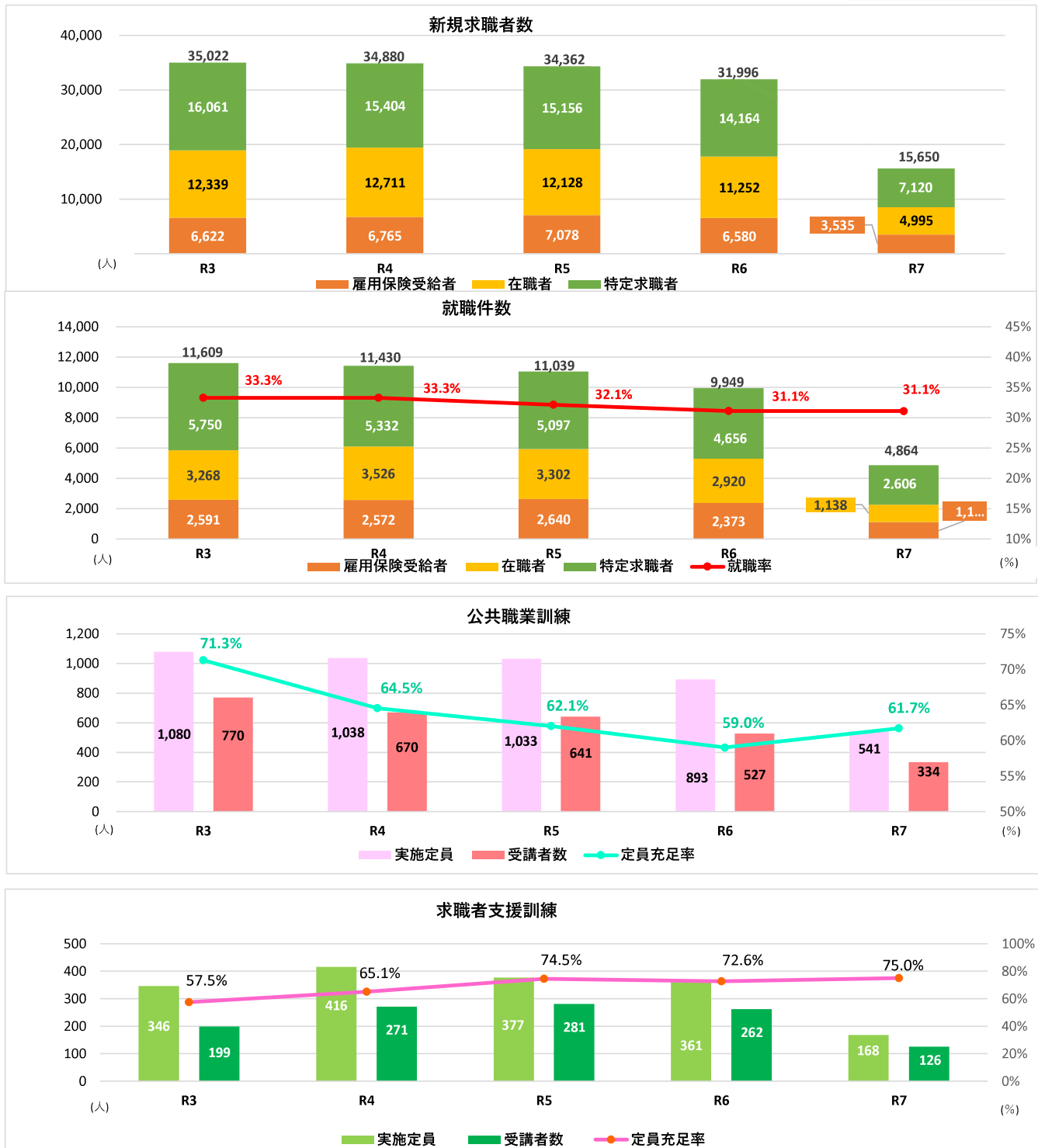
	令和5年度	令和6年度
公共職業訓練		
受講者数	641人	527人
就職者数	505人	406人
求職者支援訓練		
受講者数	281人	262人
就職者数	130人	158人
合計		
受講者数	922人	789人
就職者数	635人	564人

※受講者数は当該年度中に開講したコースに入校した数

※公共職業訓練の就職者数については各訓練機関が把握している数

※求職者支援訓練の就職者数については雇用保険適用就職者数（当該年度中に修了したコースの就職した数（訓練終了後6か月経過時点で訓練終了後3か月以内に就職した人数を計上））

※ 数値は速報値のため、今後変動の可能性がある



年 度	新規求職者数			就職件数			就職率	実施定員		受講者数		定員充足率	
	雇用保険受給者	在職者	特定求職者	雇用保険受給者	在職者	特定求職者		公共職業訓練	求職者支援訓練	公共職業訓練	求職者支援訓練	公共職業訓練	求職者支援訓練
R3年度	6,622	12,339	16,061	2,591	3,268	5,750	33.1%	1,080	346	770	199	71.3%	57.5%
R4年度	6,765	12,711	15,404	2,572	3,526	5,332	32.8%	1,038	416	670	271	64.5%	65.1%
R5年度	7,078	12,128	15,156	2,640	3,302	5,097	32.1%	1,033	377	641	281	62.1%	74.5%
R6年度	6,580	11,252	14,164	2,373	2,920	4,656	31.1%	893	361	527	262	59.0%	72.6%
R7年度	3,535	4,995	7,120	1,120	1,138	2,606	31.1%	541	168	334	126	61.7%	75.0%



(山梨労働局 令和7年9月末の状況)

1) * 特定求職者とは新規求職者のうち雇用保険受給者および在職者を除いたもの

2) * ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数を含む

3) * 山梨県内の訓練コースのみ計上 * 障害者訓練は除く * 介護労働講習は除く

4) * 就職率 = 就職件数 / 新規求職者数 * 定員充足率 = 受講者数 / 実施定員

情報収集対象の訓練分野

当協議会において、介護系訓練の定員充足に対しての意見及び人手不足分野としての訓練への地域ニーズをふまえ、介護・医療・福祉分野を提案。また、ヒアリング対象として採用企業が重複している医療事務についても充足に対する意見があったことから、医療事務を含む介護・医療・福祉分野を選定した。

情報収集（ヒアリング）実施状況

○ヒアリング実施時期 令和7年6月～8月

○ヒアリング実施者 山梨労働局、山梨県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部

○ヒアリング先

- | | |
|--------------|-------------------|
| ①職業訓練実施機関 | 4 機関 |
| | 公共職業訓練（委託訓練） 2 機関 |
| | 求職者支援訓練 2 機関 |
| ②訓練修了者 | 3 1 人 |
| ③職業訓練受講者採用企業 | 1 1 社 |

【介護施設等事業所アンケート実施】 結果については、参考資料7参照

- 実施時期令：令和7年7月
- 対象事業所：山梨県内の介護施設等事業所
- 回答事業所数：84事業所
- 目的：山梨県の介護現場の最前線を担う介護施設等事業所における職業訓練に対するニーズや、未経験者やシニア層の介護分野への参入ニーズ等について、今後の訓練内容等を検討するための基礎資料を収集

地域職業能力開発促進協議会に設置する 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和7年度実施分）

目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）

検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

具体的な 進め方

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
- ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。
- ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。
- ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

スケジュール

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	2月 協議会開催 地域協議会検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月頃 協議会開催 ③ WGから報告→次年度の計画の策定に反映 ④ 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング 結果整理 改善促進策（案）検討	

選定分野のうち3コース以上
×3者（修了者、採用企業、実施機関）

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関-1)

【質問】

訓練実施にあたって工夫している点はどのようなものか。

- 近隣のHWに定期的に訪問、コース案内を官公庁や公共施設へ配架依頼、自社のHP等で募集。関連校のオープンキャンパスで、リカレントのキーワードで広報。
- 講師・事務員に気軽に相談できる雰囲気を作っている。また、キャリアコンサルティング（以下「CCという」）時に相談できる場を設けている。
- 受講生から1週間の振り返りノートを提出させ、課題や悩み等が書かれていれば個別に呼んで面談を実施。問題が大きくなる前に県や機構に相談。
- 医療事務の試験前に模擬試験を行い、模擬試験結果に合わせた個別面談で弱点を補強したり、補講を実施するなど対応。
- 社会人経験者から様々なことが吸収できるため、受講生に対し、年齢、経歴等に関係なく分け隔てなく一緒に教室で訓練を実施。
- 訓練中や終了後のアンケートを参考にカリキュラムや施設設備の改善を実施。
- 外部に依頼し、スーツの着方等に関するリクルートセミナーを実施。
- 受講生に対しアフターフォローをしている（就職後の悩み相談等）

訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況について。

- 1か月に1回の割合でCCを実施。1回目、必要に応じて2回目は、ジョブカードの作成・履歴書の作成、これまでの経歴、今後の方向性についての話を行い、最終月には職務経歴書の添削や就職面接等の対策も行う。また、1週間の振り返りで出された懸念等がある場合は、悩み相談等も行う。
- CCを実施する前に相談記録票の記載を必須事項とし、面談で話すことを事前に整理。また、CCには希望があれば複数回何でも相談可能としている。
- 1年生時に職業適性（例えば、保育園や児童福祉施設どちらが向いているか等）の面談を実施している。
- 受講生を小グループに分け、就職担当者が就職面談やヒアリングを実施。
- 特に就職が困難だと思料される受講生に対して、個別面談・指導を実施。

【実施機関からのご回答】

【検討課題等】

ハローワーク・労働局・県・機構において訓練周知を積極的に行い、受講者確保に一層努める

訓練機関から相談があった場合、県、機構は訓練機関と連携しながら、問題を多角的に把握し、解決に向けてサポート体制を構築

ハローワークで就職後の定着支援を行っている。訓練開始前から就職後まで、受講生の就職を支援するため、ハローワークの一層の活用を促進

ハローワークでは、訓練申込前にジョブカードの作成を推奨し、訓練の出口（就職）を見据えた相談を一層実施

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関-2)

【質問】

【実施機関からのご回答】

【検討課題等】

訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点はどのようなものか。

- 広報費用・最低実施募集人数に届かない部分の経費について補填希望。
- 紙代や人件費の高騰もあるため、委託費等の単価をあげて欲しい。
- 求職者支援訓練のテキスト代について、2ヶ月のコースは上限を超えないが、3ヵ月以上の場合には上限を超えてしまう。
- 介護実習では、コロナが5類となっても、高齢者を多く抱えることから、未だに実習予定者の2週間分の体調確認が必要な受入施設がある状況。
- 受講生確保の為、コース案内を官公庁や公共施設へ配架依頼を行う際、求職者支援訓練の場合だと配架してもらえないことがある。
- 受講生の募集でハローワークの説明会等でチラシを配布したい。
- 委託訓練では、就職率が4ヵ月以上在籍しないと計上されないため、試用期間で期間満了になると就職率が下がってしまうことが課題。
- 委託訓練の場合、雇用期間が2ヵ月であると就職率に計上されないため、就職支援の際に苦慮（特に高齢者の派遣就職等）。また、12月に修了するコースの場合、年度を超えて採用となると、タイミング的に就職の計上されない。
- 家庭の事情により非正規を希望する場合もあり、就職率に計上可能な就職を推奨すると本人の希望と異なるため苦慮。救済措置はないか。

制度に関するご意見については、地方協議会で把握した要望として、厚生労働省に報告

ハローワーク等において積極的な訓練周知を行っている。チラシを送付いただければ配布はハローワークで行うことは可能

委託訓練の就職率の考え方については、県から訓練実施機関に丁寧に説明を行う

短時間就業希望者や高齢者の受講者が増加すると、就職率が低下するため、柔軟な働き方を提案する等工夫が必要

ヒアリング実施結果概要②（職業訓練修了者-1（介護））

【質問】

【職業訓練修了者からのご回答】

【検討課題等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものの何か。

- 介護理念等・すべて役に立っている
- 車椅子の移動・衣服の着脱・階段の上り下り
- 実習は就職後とても役に立っている
- 利用者への関わり方・ボディメカニクス
- 認知症・専門用語・医療的な知識の理解
- 法や理念は仕事に就くと教わる時間がとれないためカリキュラムのどの部分も今、役に立っている。実技だけではない。
- 介護の基礎知識をはじめ、技術や講師の体験談は実際の現場やコミュニケーション方法を知ることができた。

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったものは何か。

- 就職先がデイサービスのため、ベッド上での体位より、歩く方の介護をする方がほとんどの為、その知識の活用は少なかった。
- 視覚、聴覚の障害関係は使用する機会が少ない。
- 経管栄養と喀痰吸引は関わることはない。
- 憲法など座学は全く活用なし。代わりに実習があった方がよい。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等何か。

- 移乗、移動の実技・階段、車椅子の操作
- 片麻痺だけではなく、全介助の車いすへの移乗のやり方。
- おむつやパットの交換。健康体を相手の実施では得られない寝たきりの人の介護。
- 記録の書き方
- 利用者さんとのコミュニケーション能力
- 様々な場面における介助や支援の知識
- 施設利用者の症状の特性など。自閉症や精神疾患、知的障害の方の利用施設、症状の特性などを学べたらよかった。

採用された事業所の種類や利用者の要介護度などにより活用されないスキルがあるが、訓練内容の多くは実務で活かされており、スキルは概ね役に立っている

実技や実習の充実の希望への対応が課題

利用者との話し方、言葉遣い、接し方について、座学だけでなく、繰り返し練習する機会を設ける

ヒアリング実施結果概要②（職業訓練修了者-2（保育））

【質問】

【職業訓練修了者からのご回答】

【検討課題等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものの何か。

- 実習
- ピアノ
- 子どもの発達過程について
- 学んだ知識をベースに、さまざまな角度から子どもたちを見ることができている
- 心理学

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったものは何か。

- 座学
- 特にありません。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等何か。

- 制作活動と活動の回し方
- 実習。訓練中にもっとたくさん子どもたちと、現場を通してもっと関わっておきたかった。
- ディスカッション。事例を出して、どう考えるのか学生同士でディスカッションしておけばよかった。

採用した企業からのヒアリングでも、実習等での現場での経験が必要との意見があったことから、目的をはっきりさせた上で、多様な施設の実習時間を増やす必要があるのではないか

ヒアリング実施結果概要②（職業訓練修了者-3（医療事務））

【質問】

【職業訓練修了者からのご回答】

【検討課題等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものの何か。

- PCの使用方法など仕事で応用できた
- 患者さんとの接し方、点数の決まり、電子カルテの見方は、ゼロからのスタートではないため、新しい職場で早く仕事を覚えることができた
- 「コミュニケーションやマナー講義」は受付業務のため、とても役立っている。対応が良いと患者さんから言ってもらえた
- 「保険」について。無知に近かったのでとても役に立った
- 履歴書、職務経歴書の書き方、面接の練習が早期の就職に役に立った
- 介護保険制度についても勉強できてよかった

履歴書・職務経歴書の作成と面接対策の強化

現場での活用機会が減っている電卓等の実技は、その訓練の必要性や時間配分を再検討し、医療事務の業務を円滑に進めるため、主要な医薬品の種類や病名に関する基本的な知識をカリキュラムに加える等を検討

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったものは何か。

- メディカルオペレーターは使用する機会がない。
- 「電卓」今の仕事は電卓は使わない。
- PC実技は使用のソフトが違ったため、活用されなかった
- 介護職ではないため介護関係の知識は不要だった。
- 外来受付のため、直接レセプトを作成することはない。
- 介護事務明細書の作成は、内容を理解するためには手書きでの勉強が必要だと思うが、PC中心で仕事なので、活用されていないかも。
- 特にない

PC訓練はより汎用的なスキルや、多様なソフトに対応できる応用力を身につける必要がある

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等何か。

- 医療保険制度のしくみはもっと時間をかけてほしい
- 保険証と一緒に公費（子供の医療費助成等）や、学校の保険（スポーツ振興）や事故・労災の書類等について
- 薬名（病名）は少しでも学んでおけば就職後に楽になる
- 電話応対、患者さんへの話し方や言葉遣いは訓練したほうがよい
- 訓練期間内に介護事務の資格試験を受験できるスケジュールだと良い
- 訓練で学ぶ以前にパソコンスキルの必要性を感じる
- 全体的にまんべんなく学ぶことが出来たので満足している

健康保険だけでなく、公費負担医療（小児医療、重度身体など）や労災、交通事故など、現場で直面する可能性のある多岐にわたる保険制度について、より詳細な学習時間が必要

ヒアリング実施結果概要③（職業訓練受講者採用企業-1（介護））

【質問】

【採用企業からのご回答】

【検討課題等】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているものは何か。

- 利用者への接し方や言葉が丁寧である。コミュニケーションをしっかりと図ることができ、利用者の状態の確認等ができています。
- 報告・連絡・相談がしっかりできている。
- 基礎知識があり、仕事を覚えることが早い。
- 介護において大切なことが理解されている。
- 細かい介護記録を作成することができる。

職業訓練で身につけた専門知識は、未経験者と比べて仕事への理解を早めるため、事業所から評価が高い

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等は何か。

- 日々の介護記録作成方法のスキルの取得。
- 利用者の身体の構築に合った車椅子の移乗を学べればよい。
- オムツ交換は大変であるため、実習でオムツ交換を実施。
- 利用者の状態に応じた声かけや対応、家族、業者への対応の仕方等のコミュニケーションスキルやビジネスマナーを学んでほしい。
- 認知症に対しての理解と実際について。その人らしさがあって認知症がある事理解（敬意）が必要。
- 求められる事が多様化。実習と現場は、全然違うとの理解が必要
- 介護サービス、事業ごとの違い、介護制度、役割等の理解。

介護分野では、特有の心構えや利用者への敬意の気持ちが重要視されており、技術的なスキルだけでなく、接遇やビジネスマナーが非常に重視されている

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していることは何か。

- 基本的な知識を得て働くので、研修が容易・仕事理解も早い。
- 利用者に対する優しい声かけができること。
- 現場実習は、何を学びたいか目的を事前に実習先に伝達して欲しい。本人も目的意識をもって現場の状況を理解し学んできてほしい。
- 個々利用者に応じて介助方法が異なる部分も学んできてほしい。
- 高い意識を持って入職すること。

実習に臨む際に目的意識を持つ様要望あり
事業所側は、受講生に合わせた実習内容を提供したいと考えており、事前に何を学びたいのかを伝達する必要

ヒアリング実施結果概要③（職業訓練受講者採用企業-2（保育））

【質問】

【採用企業からのご回答】

【検討課題等】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているものは何か。

- 保育士の資格
- ある程度の基礎を得ているので、少し話すだけで理解してくれる。
- 「0」スタートではない。即戦力になる。
- 保育士としての姿勢

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等は何か。

- 障害福祉サービスは、保育士だけではなく、他の職種と一緒に仕事することにより、見識が広がる魅力を知ってほしい。
- 障害福祉サービスにおいては保育理念が強すぎると現場に合わない。訓練のカリキュラムの中に障害（発達障害含む）への学びの時間があるとよい。
- 療養施設の事業内容を理解し、社会資源として承知して欲しい。
- 通常保育だけでなく、障害児福祉の説明などを行い、進路に障害福祉サービスも選択肢として入れてほしい。
- 実習等で実際に見て肌で感じてほしい。学校の中である程度の知識・覚悟をもった学生を増やして欲しい。
- インクルーシブ教育の推進について
- 課題を持っている子供への支援の視点

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していることは何か。

- 柔軟に考え、学びを行うことができる人を希望している
- 現場で実習できるチャンスが2年間もあるため、実習の中で現場を知ってほしい。
- 現場実習の中で放課後デイサービスや発達支援の現場を見てもらい、こういう分野があることを理解し、必要な知識を取得してほしい。

採用企業からのニーズを実施機関に伝える。ただし、科目を加えると、他の科目の時間を削る必要があり、体系的な学習に支障が出る可能性があることに留意する

通常発達の保育に重点が置かれがちで、障害を持つ子どもたちへの支援や、福祉分野へのキャリアパスについての学びが不足しているため、訓練の初期段階で業界の多様性を学ぶ機会の提供が必要

現場の理解のための実習の充実

ヒアリング実施結果概要③ (職業訓練受講者採用企業-3 (医療事務))

【質問】

【採用企業からのご回答】

【検討課題等】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているものは何か。

- 保険証の確認ができることが医療事務としてのスキルとして重要
- 患者様接遇の、コミュニケーションスキル。
- PCスキル
- 調剤事務や介護の専門用語の理解

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等は何か。

- 保険証の確認とコミュニケーションスキルは必須。
- レセプト（診療報酬明細書）等をPC作成したり、電子カルテが普及していることから、PCスキルは必要。システムからExcel・Word にデータを落として加工することもある。
- 障害の種類・サービスの種類は知識として知っていることは有用。山梨県の訪問介護事業所は老人介護と障害サービスをセットで行っている。
- 電話での応対方法。来客対応、スタッフの一時対応等、電話のマナーもあっても良い。
- 介護保険は請求時期が決まっているため、それ以外の時期は他の事務を行うことが多い。小口現金を取り扱うこともあるため、経理の知識があると働きやすい。

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していることは何か。

- 訓練修了者の場合、保険証の見方やある程度のコミュニケーションスキルを期待。
- PCスキルもある程度は身につけている。
- 即戦力とははなくても専門用語を理解しているため、仕事への理解や対応が早い。
- 接遇・マナーは、ある程度訓練で身に付けてきてもらった方が良い。

採用企業からのニーズを実施機関に伝える。ただし、科目を加えると、他の科目の時間を削る必要があり、体系的な学習に支障が出る可能性があることに留意する

事務作業はほとんどがPCで行われるため、PC操作が仕事の効率を大きく左右する。実務に即したPC訓練の強化が必要だが、講義時間外での自主学習の機会も必要

企業規模に関わらず、接遇・電話対応・来客対応などの基本的なビジネスマナーが求められる。電話対応や来客対応のロールプレイングを訓練に含め、実践力を養う

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について－ 1

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような対応を検討

＜訓練設定＞

・【医療事務】医療事務現場での活用機会が減っている電卓等の実技は、その訓練の必要性や時間配分を再検討し、医療事務の業務を円滑に進めるため、主要な医薬品の種類や病名に関する基本的な知識をカリキュラムに加える等を検討

・【保育】障害を持つ子どもたちへの支援や、福祉分野へのキャリアパスについての学びが不足しているため、訓練の初期段階で業界の多様性を学ぶ機会の提供が必要

・受講生、採用企業双方から、現場の理解のための実習の充実の要望あり

・訓練分野、企業規模に関わらず、接遇・電話対応・来客対応などの基本的なビジネスマナーが求められる

・【医療事務】PC訓練はより汎用的なスキルや、多様なソフトに対応できる応用力を身につける必要がある

- 
- 
- 採用企業及び修了生からのニーズを実施機関に伝える
 - 現場での活用機会が減っている実技の訓練は必要性や時間配分を再評価し、真に実務に必要な訓練カリキュラム検討する必要
 - 実習の目的を明確化し、充実させる
 - ただし、科目を加えると、他の科目の時間を削る必要があり、体系的な学習に支障が出る可能性があることに留意する

- 
- 患者や利用者との話し方、言葉遣い、接し方について、座学だけでなく、繰り返し練習する機会を設ける実践的なビジネスマナー訓練の実施

- 
- 実務に即したPC訓練の強化、PCの自主学習のサポート体制構築

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について－ 2

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような対応を検討

<就職支援>

- ・ 受講生への個別対応の必要性から、何でも相談できるキャリアコンサルティングの複数回実施
- ・ 訓練中から就職後までのフォローアップが必要
- ・ 講師等との信頼関係が重要
- ・ 短時間就業希望者や高齢者の受講者が増加すると、就職率が低下する

・ 履歴書・職務経歴書の作成と面接対策について、早期の就職に役に立ったとの意見があった

<受講生の確保>

- ・ 訓練機関でも受講者確保に努めているが、ハローワーク等にも協力を求める
- ・ 公共機関によってはリーフレットの配架を断られる
- ・ 中止になる訓練があるなど受講生の確保が課題



- 訓練前・訓練初期から就職後のキャリアパスを情報提供
- ハローワークで就職後の定着支援を行っている。訓練開始前から就職後まで、受講生の就職をきめ細かに支援するため、ハローワークの一層の活用を促進
- ハローワークでは、訓練申込前にジョブカードの作成を推奨し、訓練の出口（就職）を見据えた相談を一層実施
- 短時間就業希望者や高齢者の受講に、柔軟な働き方を提案する等工夫が必要
- 履歴書・職務経歴書の作成と面接対策の強化

■ 委託訓練の就職率の考え方については、県から訓練実施機関に丁寧に説明を行う



■ ハローワーク利用者だけでなく、受講希望者の掘り起こしが必要なため、職業訓練の広報を強化

■ 同種の訓練を同時期に重複して開講しないようにし、訓練希望者の受講機会の確保と定員充足率の向上に務める

■ ハローワーク職員による訓練実施機関の見学や、職員研修の際に訓練実施機関から講義をしていただき、訓練内容への理解を深め、より適切な訓練あっせんを推進する

ヒアリング結果等に基づく効果検証結果（介護・医療・福祉分野、医療事務分野）

検証項目	主な回答			結果を踏まえた対応（案）
【訓練設定】 訓練内容・訓練制度の課題など	訓練実施機関	訓練修了者	採用企業	- 修了者、採用企業からのニーズを実施機関に伝達 - 業界の多様性を学ぶ機会の提供 - 実践的なビジネスマナー訓練の実施 - 実務に即したPC訓練の強化、PCの自主学習のサポート体制構築 - 現場での活用機会が減っている実技の訓練は必要性や時間配分を再評価し、真に実務に必要な訓練カリキュラムを検討する - 実習の目的明確化、充実
【就職支援】 効果的な就職支援の課題など	- 就職困難、悩みを抱える受講者へのきめ細かな対応が必要 - 家庭の事情による本人希望の就職希望と就職率の計上に乖離があり、就職支援に苦慮 - 高齢者等について、雇用形態が非正規となる場合が多く就職支援に苦慮	履歴書、職務経歴書の書き方、面接の練習が早期の就職に役立つ	- 実習を通じて現場を深く理解し、就職後の具体的なイメージを形成してほしい - 関連業界の多様な働き方について情報提供を強化してほしい	- 訓練前・訓練初期から就職後のキャリアパスを情報提供 - 短時間就業希望者や高齢者の受講者が増加すると、就職率が低下するため、柔軟な働き方を提案する等工夫が必要 - ハローワークにおいてきめ細かな就職支援を推進
【受講生の確保】	- 訓練機関でも受講者確保に努めているが、ハローワーク等にも協力を求める - 公共機関によってはリーフレットの配架を断られる		- ある程度基本を理解して就職してくれると人手不足なのでありがたい - 介護は未経験でも職業訓練修了者は本人のやる気で採用の可能性あり	- 職業訓練の広報強化 - 介護は高齢者も需要があり就職率が高いことを強調して広報 - 同種の訓練を同時期に重複して開講しないようにし、訓練希望者の受講機会の確保と定員充足率の向上に務める - ハローワーク職員の訓練見学等による訓練理解

令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7年度実施計画（実施方針）

実施機関	訓練種類	課題	実施方針
山梨県	公共施設内訓練	・就職率が目標（82.5%）を下回っている（69.4%）	- ジョブ・カードを活用した就職支援策を検討 - キャリアコンサルタントの面談の実施 - 講師との就職相談の機会の増加
山梨県	公共委託訓練	- 定員充足率が低い水準（56.5%） - 効果的な訓練の実施	- 訓練コースの周知徹底 - ハローワーク等との連携強化 - 人材ニーズの高い介護・医療・福祉分野、国の方針を踏まえたデジタル分野の訓練の設定
ポリテク	公共（離職者）施設内訓練	・定員、就職率の確保	県内の求職ニーズ及び求人ニーズを踏まえ、デジタル人材育成をカリキュラムに反映
ポリテク	公共（在職者）施設内訓練	・DX社会への対応	ロボット関連、IoT関連などのDXに関連した訓練の実施に引き続き取り組む
機構・労働局	求職者支援訓練	基礎コースの実施が認定規模の5%。応募者が少ない	- 基礎コースの設定を推進。 - 好事例を収集し、カリキュラムに生かす等の実施機関及び受講生を増やすための取組を実施

令和7年度実施取組状況

- キャリアコンサルタントによる履歴書、職務経歴書の書き方、面接の練習
- 就職に悩んでいる訓練生に対してキャリアコンサルタントや講師による定期的なコンサルを実施し早期の就職を目指す

- ハローワークの協力の元、訓練チラシを募集期間前からチラシスタンドに置いてもらい周知期間を長く設定
- 就職に繋げる為の訓練目標の見直し

- 定員確保、就職率確保のため、機械CAD/NC科、機械設計エンジニア科、IoT機器プロダクト科は、デジタル人材育成対応コースとして実施。また、金属加工科には溶接ARシミュレータを整備。

- ものづくり分野に必要なDX対応コースとして、ロボット関連、IoT関連などのコースを6コース（60名）を企画・計画。

- 令和7年度計画では基礎コースの認定規模を30%としている。実施機関を増やすための取組みとして他の都道府県の好事例を活用し、基礎コースのカリキュラムを作成する講習を企画した。また、応募者を増やす取り組みとして公共委託訓練の類似コースの実施時期と日程を調整を行ったが、現状では基礎コースの認定は認定規模の3%程度の見込みとなっている。

次年度以降の山梨県地域職業訓練実施計画策定に向けた方針（案）

令和7年度実施計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況

実施機関	訓練種類	課題	令和6年度実施状況 評価・分析
山梨県	公共 施設内訓練	就職率が目標（82.5%）を下回っている（69.4%）	就職率は67.7%であり、目標の82.5%には到達出来ていない。
山梨県	公共 委託訓練	- 定員充足率が低い水準（56.5%） - 効果的な訓練の実施	定員充足率（48.3%）
ポリテク	公共 （離職者） 施設内訓練	定員、就職率の確保	- 就職率については88.0%と目標（82.5%）を上回った。 - 一方、定員確保については、デジタル人材育成対応コース4科を含め、すべてのコースにおいて定員を確保できず、低調となり、課題となった。
ポリテク	公共 （在職者） 施設内訓練	DX社会への対応	DX対応コースは8コース（80名）計画したが、実績28名だった。引き続き、内容を精査しながら、ニーズに合わせ、企画していく。
機構・労働局	求職者支援訓練	基礎コースの実施が認定規模の5%。応募者が少ない	令和6年度計画では基礎コースの認定規模の30%としていたが、認定実績は3%程度であった。また、認定したコースも応募者が少なく中止となった。就労経験が少ない者等の就職困難者には、基礎コースが有効であるが、パソコンの基礎コースと日程が重複したこと及び社会人としての基礎的能力の「ビジネスヒューマン」の中に含まれるコミュニケーションでのグループワーク等への拒否反応が強く応募が敬遠されたことが要因と思慮される。

次年度以降の計画策定に向けた方針（案）

- キャリアコンサルタントによる就職相談の充実と早期就職相談の実施
- 求人票の周知（教室に掲示）
- 講師による就職先の斡旋
- 縫製工場見学の実施

- 受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮化、効果的な広報周知の実施
- 訓練コースの見直し
- ポリテクや求職者訓練との重複を避ける為の開講時期の見直し

- 引き続き、令和7年度と同等の定員数で計画予定。機械CAD／NC科、機械設計エンジニア科、IoT機器プロダクト科は、デジタル人材育成対応コースとして計画。

- 引き続き、令和7年度と同等の計画数で計画予定。とくに、ものづくり分野に必要なDX対応コースを県内のニーズ等を意識し、企画・計画の予定。

- 令和8年度計画では基礎コースの認定規模を30%とする見込みとしている。他の都道府県の好事例情報を収集し、令和7年度と同様に実施機関を増やすために取組み及び応募者を増やす取り組みを継続して行っていく。



令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「IT分野」 「デザイン分野」	・求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。 ・事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	・開講時期の柔軟化。 ・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。 ・効果的な周知広報の実施。 ・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受講あっせんの強化。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和7年度取組状況

委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼（③への対応含む）。

地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。

ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保等を推進。

訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。

職場情報サイト（jobtag）を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進。

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。

委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進。

令和 8 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和 7 年度計画に挙げた課題と令和 6 年度の実施状況

**応募倍率が低く、
就職率が低い分野**

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】
応募倍率が低下し66.3%。就職率は低下。
【求職者支援訓練】
応募倍率は向上し73.6%。就職率は低下。

**応募倍率が高く、
就職率が低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】
・IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。
【求職者支援訓練】
・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率が上昇、就職率は向上。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和 6 年度も同様の傾向。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

**非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを
活用した職業訓練の試行実施**（令和 6 年度～）

評価・分析

応募倍率	両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き 改善の余地 がある。【A】
就職率	依然、 高水準 で推移。

応募倍率	求職者支援訓練におけるデザイン分野を除き、その他の分野では低下しており、引き続き 解消傾向 。
就職率	特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の就職率はそれぞれ68.9%、57.3%であり、就職率の向上に向け、引き続き 改善の余地 がある。【B】 【C】 【D】

令和 8 年度の公的職業訓練の実施方針（案）

A 引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練の内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**を行う。

また、委託訓練についてはFの措置も併せて実施。

B 本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。

C 訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。

D eラーニング等の**オンラインを活用した訓練**を受講する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、**就職支援の充実**を図る。

E 受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。

F 引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

G 引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

H 都道府県・JEEDによる**公共職業訓練（委託訓練）**として本格実施。

令和 7 年度山梨県地域職業訓練実施計画（抜粋）

4 訓練期間中の公的職業訓練の対象者数等

(1) 離職者に対する公的職業訓練

① 離職者に対する公共職業訓練（離職者訓練）

② 求職者支援訓練

ア 実施規模と分野、就職率に係る目標

- ・ 訓練認定規模は、以下のとおりとする。

【目標】雇用保険適用就職率：基礎コース58%以上、実践コース63%以上

(ア) 基礎コース 訓練認定規模の30%程度

(イ) 実践コース 訓練認定規模の70%程度

うち介護系 実践コース全体の訓練認定規模の20%程度

デジタル系 実践コース全体の訓練認定規模の30%程度

- ・ 上記のうち、新規参入枠の上限は次のとおりとする。

(ア) 基礎コース 30%

(イ) 実践コース 10%

注 1 山梨地域職業訓練実施計画に則して、四半期ごとに設定する（山梨地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。）ものである。

なお、申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次に掲げるものから選定する。

(ア) 新規参入枠については、職業訓練の企画案等が良好なもの

(イ) 実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なもの

注 2 次の（ア）及び（イ）に掲げる条件の範囲内で、山梨県地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(ア) 山梨県の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(イ) 新規参入枠を上に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズを踏まえて設定する訓練分野については、全て新規枠とすることを可能とすること。

なお、申請単位期間内で新規参入枠以外の設定数に対する認定申請が、当該設定数の上限を下回る場合は、その残余を当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

また、第 3 四半期・第 4 四半期においては、認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コース分の繰り越し分について、基礎コースと実践コース間の振替や実践コースの他分野への振替を可能とする。

(ウ) 申請単位期間における 1 申請機関が行える申請数については、「基礎コース」は 1 コースまでとし、「実践コース」は 2 コースまでとする。

「基礎コース」と「実践コース」を申請する場合は、3 コースまでとする。

(エ) eラーニングコースについては、申請単位期間に複数の機関から申請があった場合、1 申請機関の認定コース数は（分野に限らず）1 コースを上限とする。

(オ) 1 コース定員上限を 20 名とする。

- ・令和 7 年度のコース別定員上限は以下のとおりとし、職業訓練の実施状況を踏まえ改定する。

期別 コース別		第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	合 計
定員上限		168人	132人	60人	45人	405人
基礎コース		31人	30人	30人	30人	121人
実践コース		137人	102人	30人	15人	284人
内訳	介護系	21人	20人	15人	0人	56人
	デジタル系	41人	15人	15人	15人	86人
	その他	75人	67人	0人	0人	142人

令和 8 年度山梨県地域職業訓練実施計画について（案）

4 訓練期間中の公的職業訓練の対象者数等

② 求職者支援訓練

ア 実施規模と分野、就職率に係る目標

注 2 次の（ア）及び（イ）に掲げる条件の範囲内で、山梨県地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

（ア）山梨県の訓練認定規模を超えてはならないこと。

（イ）新規参入枠を上に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズを踏まえて設定する訓練分野については、全て新規枠とすることを可能とすること。

なお、申請単位期間内で新規参入枠以外の設定数に対する認定申請が、当該設定数の上限を下回る場合は、その残余を当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

また、第 3 四半期・第 4 四半期においては、認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コース分の繰り越し分について、基礎コースと実践コース間の振替や実践コースの他分野への振替を可能とする。

（ウ）申請単位期間における 1 申請機関が行える申請数については、「基礎コース」は 1 コースまでとし、「実践コース」は 2 コースまでとする。「基礎コース」と「実践コース」を申請する場合は、3 コースまでとする。

（エ）e ラーニングコースについては、申請単位期間に複数の機関から申請があった場合、1 申請機関の認定コース数は（分野に限らず）1 コースを上限とする。

（オ）1 コース定員上限を 15 名とする。（令和 7 年度は 20 名）

変更理由： 令和 6 年度は認定上限値 402 名に対し、申請数が 422 名でしたが、令和 7 年度は認定上限値 405 名に対し、申請数が 685 名となっている。要因としては e ラーニングの実施機関数が増え、定員 20 名で実施することから、既存の通所型の実施機関の枠が少なくなり、認定ができない事例が発生していることから 1 コースあたりの定員上限を 20 名から 15 名に変更したい。

※ 通常であれば、2 月に実施する第 2 回山梨県地域職業能力開発促進協議会で議論いただくこととなるが、令和 8 年度第 1 四半期の認定申請が令和 8 年 1 月に受付を行い、2 月中旬に認定をすることから、第 1 回山梨県地域職業能力開発促進協議会にて 1 コースあたりの定員上限についてご審議いただく。