

## 令和7年度 第1回 山梨県地域職業能力開発促進協議会

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

○山梨労働局長：本日、ご出席の皆様には、大変御多忙の中、本協議会にお集まりいただき、誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政、人材開発行政の推進につきまして、格別の御理解、御尽力を賜っておりますことに、重ねて御礼申し上げます。さて、ご承知のとおり、政府において、「リ・スキリングによる能力向上支援」を柱の1つとしまして、三位一体の労働市場改革や、職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル人材の育成・確保を推進しているところですが、職業訓練の果たす役割の重要性は高まっており、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練、ハロートレーニングの設定とその実施はこれまで以上に重要となっているところです。

山梨県内の公的職業訓練におきましては、県内の主要産業である製造業をはじめ、介護・医療・福祉分野等の人手不足分野、企業のDX化の推進に伴うデジタル分野など、企業や労働者から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ます。また、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となっております。

本協議会は、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・検証等を行う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で、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・スキリングによりキャリアアップを実現することで、企業内における生産性向上や賃金ア

ップにつながり、これによって、山梨県の経済がより一層活気づくよう、他の取組も講じつつ、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。

限られた時間ではありますが、皆様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す。簡単ではございますが、私からのあいさつ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 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

事務局より山梨県の組織改正に伴う要項の改正について説明

拍手多数（承認）

#### (2) 山梨県地域リスクリリング推進事業について

事務局より説明

#### (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

○八代構成員：今回ご紹介するのは「リカレント教育エコシステム構築支援事業」です。山梨県立大学ではこれまで、看護学部や人間福祉学部で社会人向け大学院を開設し、助産学専攻科で社会人受け入れ、認定看護師育成コースも運営しています。感染症や認知症分野での取り組みも進めています。

今回はそれとは別に、文部科学省の事業に採択された取り組みをご紹介します。2 ページ目の「事業のテーマ」をご覧ください。「リカレント教育プラットフォーム PEERS 構築事業」という名称です。概要は 4～5 ページにポンチ絵をご覧ください。事業は大きく 3 つのプロジェクトで構成されています。「やまなしデュアルキャリアラボ」、「Mirai プロジェクト＜ PeerQuest ＞」、「空間コンピューティング連携講座」の 3 つのプロジェクトが同時に動いています。

本日説明するのは「やまなしデュアルキャリアラボ研究員派遣制度」です。これは、山梨県が「域外人材」とよぶ、主に首都圏の人材を対象に、企業と大学が連携し、地域企業とのマッチングを行う仕組みです。具体的には、首都圏の域外人材発掘企業という提携企業が首都圏の希望者に案内をし、大学は山梨県内企業とマッチングを行います。希望者が地元企業への就職を希望する場合、企業で週 4 日程度インターンシップを行い、1 日は大学で研究員として活動します。このプログラムは所定の期間、今回は 3 か月間ですが、終了後は企業に就職するか、プロジェクト終了で離脱するかを選択します。最終的には地域企業への就職を目指します。今回は期間が 3 か月なので、4 社を選定し、現在 2 社でマッチングが整いました。12 月から 3 か月間、研究員がそれぞれの企業に入って研究活動をしていきます。詳細は 6～7 ページをご覧ください。8 ページにはホームページの案内もありますので、ご関心があればぜひご覧いただき、お問い合わせください。

#### （４）議題（２）及び（３）に係る質疑・意見交換

○萩原議長：ありがとうございました。ここで質問を受けたいと思います。

ただいまの「リカレント教育」とは、日本語で分かりやすく言うと「学び直し」というイメージでよろしいでしょうか。非常に重要なことで、高校卒業後、大学卒業後、あるいは企業に入社して

仕事をしているうちに、「もっと勉強しておけばよかった」と感じる方は多いと思います。その際、職業を辞めて大学に入り直すという選択肢もありますが、働きながら学び直すことができるのがリカレント教育です。これは非常に重要な取り組みです。

少し分かりにくい部分もあると思いますので、資料をご覧くださいながら質問します。

資料No.3の6ページにある「山梨県立大学による域外人材研究員制度」とは、具体的にどのような制度ですか。また、どのような人を対象としていますか。

○八代構成員：資料の右側にある「域外人材」についてですが、都市圏の中核人材をリクルートする企業があり、そこがSNSを通じて主に広報を行っています。その結果、「山梨県で働きたい」という応募が現在64名集まりました。当初は若い人が多いと予想していましたが、実際には50代、60代の年配の方が非常に多く、驚きでした。企業の中でも中核的な人材、レベルの高い人材が集まり、最年長は62歳や63歳といった方々です。キャリアの2つ目、3つ目という方もいらっしゃいました。

「デュアル」といっておりますので、2つをうまく使いながらという意味も含めて進めているところです。今回の取り組みで、中核人材的な人が想像以上に集まったこと、そして山梨にもそうしたニーズがあることを発見できました。

○中澤構成員：なかなかイメージが描ききれません。地域企業ということですが、どのような企業がどのようなニーズで参画しているのか。今4社ということですが、そのニーズは何でしょうか。また、先ほど高齢の方が多くとおっしゃいましたが、域外ということは、県内の人は関係ないのでしょうか。

○八代構成員：県内の方も基本的には参加可能ですが、今回たまたま山梨に実家があり、東京で働いている方が応募されるケースがありました。

○中澤構成員：この年齢層は、会社で自己実現できない、子会社に回される、あるいは退職後の就職先がないというような方のニーズが多いのではないのでしょうか。そういう方が今回多く参加しているのではないかと思います。それに対して、企業側はどのようなニーズでこのプログラムに参画しているのか、背景を教えてください。

○八代構成員：今回参画している４社はいずれもメーカーです。旭陽電気、オキサイド、山陽精工、加藤電器の４社で、山梨の製造業の中では中堅から上位に位置する企業です。

それぞれの企業の企業課題を対象にしており、DX化やセキュリティなどICT関連の課題もあります。例えば旭陽電気は、新しい保養施設を作り、社員と地域と一緒に参加できる場を設けたいということで、そのため、温泉やホテルの新設プロジェクトに参加できる人材を求めています。このように企業課題は様々です。

今回の応募者には、定年間近の方も多いですが、キャリアは非常に豊富です。多種多様な業界から高度なキャリアを持つ人材が集まっています。

基本、３か月間山梨に住むことになります。例えば、多摩地区から大月まで通うなどの柔軟な対応も可能ですが、原則は山梨に住んでいただきます。応募者は東京に限らず、北海道から沖縄まで全国から集まっており、これは私たちにとっても驚きでした。

○萩原議長：これは山梨県民の社会人の新しい人たちを対象にして考えたわけじゃないのですか。

○八代構成員：基本的にはエリア関係なく、県内外問わず考えています。

○中澤構成員：もともと高度人材の活用は県で進めていましたが、なかなか進まない状況がありました。企業のニーズをうまく捉え、好事例の実例を示さないと広がりにくいと思います。「知らない人が来て週4日勤務で大丈夫なのか」という不安もあるところを、大学側でしっかりサポートする。人手不足・人材不足は深刻ですが、リスクがあると企業は手を挙げにくいと思うので、そのあたりの周知をしっかりとされたらよいと思います。

○八代構成員：実例をうまく作って回していき、継続できる仕組みにしていきたいと思います。

○岩崎構成員：資料No.3の6ページの図を見ると、企業の経営課題の解決サポートは「域外人材」が担い、その②では域外人材に対して大学教員や外部講師が、参加されている方に研究員指導を行うという理解でよろしいですか。

○八代構成員：はい、その通りです。

○岩崎構成員：今のお話では非常に高度な人材が多い印象です。県立大学として、そのような方々にどのような指導ができるのでしょうか。

○八代構成員：大学側の役割は、研究環境を整えることがメインです。例えば「こういう研究をしたい」という話があれば、「この資料を調べてみてください」「この専門家を紹介します」といったサポートをします。IT分野など専門外の課題があれば、該当分野の教員を紹介するなど、橋渡しの役割を担います。

○岩崎構成員：当初は、もっと若い人が来て、その若い力で企業の経営課題を解決し、大学が知識の教示という形で関与することを想定していた。しかし現状では、域外から来た高度人材の方々が山梨県内の企業で企業課題に取り組む際のサポート環境を大学が提供している、という理解でよろしいでしょうか。

○八代構成員：はい、そのような感じです。まだ 30 代くらいなら、リスキリングも可能ですが、もう高度人材という方々には、むしろこちらが教えていただきたいくらいになります。

○岩崎構成員：そういった方にも実際に研究員として働いてもらうことは、このスキームの中ではできないのでしょうか。

○八代構成員：研究員として基本的には企業で活動していただきます。例えば研究成果が出た場合、その権利は企業に帰属しますが、大学としては謝辞を記載いただく程度の関わりになります。

○岩崎構成員：分かりました。ありがとうございます。

○中澤構成員：この人材の方には報酬は出るのでしょうか。インターンと書いてありますが、学校に所属してインターンに行くだけでは、雇用関係にはならないのではないですか。

○八代構成員：おっしゃるとおりです。

○中澤構成員：それでは生活できないですね。

○八代構成員：今年度は、大学から研究員に研究費として 30 万円を支給する形で対応しています。これは文科省の補助金によるものです。来年度以降は補助金がなくなるため、自走化に向けて、企業側から報酬を支給してもらう仕組みに移行する予定です。また、マッチング後に就職が決まった場合、大学にも追加の報酬をいただく形を検討しています。

○中澤構成員：週 4 のアルバイトのような形で入るということですか。

○八代構成員：そうですね。アルバイト代として企業から支払ってもらうイメージです。

○萩原議長：大学側は、そうした活動に直接指導として関わらないということですか。

○八代構成員：毎週1回大学に来てもらい、その際に90分程度のゼミを行います。ゼミではメンタリングやカウンセリングを行い、相談に応じながら進めていく予定です。今回、私たちもまだ初めての試みなので不明な点もありますが、山梨県に初めて住むこと自体がかなりストレスや課題になる可能性があると考えています。そこに関する相談も実際にあるのではないかと思います。

(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

事務局より、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内容や意見・質問の回答等について説明。

(6) 最近の雇用失業情勢等について

事務局から最近の雇用失業情勢について説明

(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

事務局より令和6年度の公共職業訓練、求職者支援訓練の状況等について説明

(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

事務局より、山梨県で実施したワーキンググループの活動状況及び改善案を説明

○萩原議長：議題（8）までについて事務局から説明がありました。予定では、次年度の方針案の説明の次に意見交換を行うことになっていますが、ここで一度区切って、議題（8）までの報告について質疑を行いたいと思います。では、今の報告についてご質問やご意見があればお願いします。

○社会福祉協議会構成員代理：今日は代理で出席しています。社会福祉協議会には「介護福祉相互支援センター」があり、その中に「介護支援センター」、「福祉人材センター」、「保育士・保育所支援センター」の3つのセンターがあります。

今日、介護の話が多かったので、福祉人材センターの取り組みについてお話しします。基本的に魅力発信や訓練などをしてしていますが、前提として介護事業所は、国の公定価格である介護報酬と若干の利用者負担で経営しています。まず介護報酬を引き上げることが必要です。よく、全産業と比較して介護事業所の給与が低いと大々的に報道されることがあるため、イメージが悪くなり、いくら魅力発信をしても効果が薄いというジレンマがあります。

ただ、各地域の個別の施設に聞くと、必ずしも地域の中小企業より給与が低いところばかりではありません。また、非常に働きやすさを工夫し、1年間の離職者ゼロを達成している施設もあります。とはいえ、介護報酬を上げるべきという認識は共有していただきたいです。

その上で、労働局さんが魅力発信や訓練をしてくださっていますが、当センターでもSNSや動画、学校訪問などで介護職の魅力を発信等の取組をしています。また、求人・求職者情報を提供し、後押しが必要な方や、こういう事業所に勤めたいという強い希望がある方には丁寧なマッチングや場合によっては1日体験を行って、就職先を決めていただくなどきめ細かな支援を行っています。さらに、介護福祉士や保育士養成校の学生が減っているので、そういった方に就学資金をお貸しして、一定期間勤務すれば返済免除という貸付事業も行っています。訓練については、ハローワークの介護訓練で講義を職員が担当するなど、連携を十分図らせていただいています。また、ハローワークに出張して職員が現場の話をさせていただくなどの活動を行っていますので、引き続き連携をお願いします。ハローワークの窓口から介護訓練に参加する人は少なくなっているとはいつ

も、一定数の受講者はいて、そこから実習を経てほとんどが就職していますので、今後も福祉人材センターと連携して実習をしていただければと思います。

最後に質問です。保育の訓練は県内のどこで委託されているのでしょうか。

○事務局（山梨県）：保育士養成コースについてですが、令和6年度は大原医療保育スポーツ専門学校に委託しています。

○中澤構成員：資料№9の13ページ、効果検証結果の右下の「結果を踏まえて対応」の部分について質問です。「職業訓練の広報強化」と「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」とありますが、ここをもう少し説明してほしい。これは介護に関しては高齢の求職者も就職しやすいという広報をすると意味なのか、実際の数字や、どのようなことを広報するのも教えてください。

○事務局（労働局）：「高齢の方も就職しやすい」という点については、介護施設等へのアンケートで「高齢者の採用をどう考えるか」との質問をしています。参考資料7の5ページをご覧ください。一番上は「介護未経験者の採用可能性」について、次に「シニア層の採用」についての回答です。「絶対採用しない」という事業所はなく、採用を検討する事業所が多いという結果です。特に「訓練修了者ならフルタイム採用の可能性あり」と答えた事業所が圧倒的に多い状況です。ただし、未経験者はパート採用や介護以外の業務での採用も半数近くありますが、「採用しない」とは言っていない。また、シニア層については体力や意欲など個々の条件によるという回答も多くあります。こうした結果から、介護事業所はシニア層を採用する意向がある、需要があるといえます。また、年齢別の就職率のデータ資料はありませんが、実際の昨年度の介護訓練については、受講者の半数以上が50歳代以上の方であり、ほとんどの方が就職しております。このような状況か

ら、シニア層を訓練受講者として取り込み、地域の介護職員として送り出すため、強調して広報するとしました。具体的には、ハローワークの窓口で高齢の方と相談する際等に、就職しやすい旨をアピールしていく形を考えています。

○社会福祉協議会構成員代理：補足します。「介護福祉総合支援センター」の介護支援センターでは、「ケアアシスタント（看護助手）」という制度が広がっています。これは、直接利用者の身体介護はせず、周辺業務を担うことで介護職の負担を減らす取り組みです。11月・12月には県内各地域で入門講座を開催し、その後就職フェアを開いて、近隣の介護施設への就職につなげています。高齢者についてですが、当センターでも70代後半の方が数名、求職から就職に結びついた事例があります。基本的には、介護福祉士養成校で中核人材を育成しつつ、中高齢者の力を借りて介護人材不足を解消することは、現実的で非常に有効だと考えています。

（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

事務局より、次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いて説明

（１０） 議題（５）から（９）に係る意見交換・質疑

○萩原議長：資料No.11は求職者支援訓練の定員上限値を減らすということですね。

○事務局（機構）：はい。今、求職者支援訓練の認定申請数が増えている要因として、eラーニングを実施する機関の1コースあたりの定員が多く、県内の通所型訓練の定員枠を奪ってしまう状況があります。このままでは、eラーニング型に枠が偏ってしまうため、調整が必要です。通所型は定員が12～15名程度のところが多いですが、eラーニング型はもっと多くても対応可能です。そのため、今回、eラーニング型の枠を減らしたいという提案をしました。

○佐々木構成員：資料№10 の次年度計画策定方針の 2 ページに「就労経験が少ない方の就職困難者」について、応募が敬遠される事情として「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い」とあります。とても興味深いのですが、これはどのような根拠で推測されたのでしょうか。ヒアリングや聞き取りなど、背景やエビデンスがあるのでしょうか。

○事務局（機構）：昨年度、令和 6 年度にワーキンググループにおいてパソコン基礎コースの実施機関へヒアリングした際に、特に若い方に受講してほしいと説明しましたが、実施機関から「グループワークへの拒否反応があるため、定員が集まらず申請が難しい」という話がありました。それ以外にも、基礎コースの実施について他の教育訓練機関にも依頼に回っていますが、「基礎コースは実施したいが、拒否反応があり希望者が集まらないので実施の申請をすることが難しい」との話があり、今回そのように記載しました。

○佐々木構成員：知らない人とグループワークするのが苦手で避けるということですか。

○事務局（機構）：そうです。パソコンの内容は学びたいが、積極的なコミュニケーションを取りながらグループワークはやりたくないという気持ちがあるようです。

○佐々木構成員：今後、こういう方々を取り込むために、グループワーク以外の方法を検討するのでしょうか。

○事務局（機構）：基礎コースの内容は社会性基礎力を身につけるためにグループワークが重要なので、簡単には変えられません。ただ、受けやすい方法にできるよう、実施機関と相談しながらカリキュラム内容等を工夫していきたいと思います。

○佐々木構成員：大変参考になりました。ありがとうございました。

○高原構成員：報告によると、求職者数及びハロートレーニング参加者が減少している。一方で、就職をされている方のキャリアアップを目的としたキャリアアップユニバーシティは比較的多くの参加者を集めている。この状況から、中小企業の中途採用者に対する教育訓練をハロートレーニングに活用できないかと考えました。現状では、ハロートレーニングは求職者の就職支援を目的としており、就職済みの中途採用者は対象外ですが、山梨県の企業の約99%は中小企業であり、中途採用者に対する教育訓練のコストやリソースは非常に大きな負担となっています。即戦力として中途採用されて、十分な知識やスキルを持たない方を、現場で『背中を見て覚える』という形で対応しているケースが多い中で、ハロートレーニングの仕組みを何らかの形で活用できないか。これは山梨県だけで、来年度すぐの実現できるものではありませんが、中小企業の就職が決まっている中途採用者に対して、例えば、数ヶ月、フルタイムではなく午前中のみ訓練を受け、午後から勤務するなど柔軟な訓練を提供することで、ミスマッチを防ぎ、企業側の負担を軽減でき、ハロートレーニングの位置づけが変わるのではないかと考えました。

○萩原議長：大部分は中小企業であり、そこで働く人への対応が重要ということですね。

○高原構成員：就職が決まっている人が訓練を受ける仕組みが活用できれば、もう少しハロートレーニングの活用が広がるのではないかと思います。

○事務局（ポリテクセンター）：私どもポリテクセンターでは施設内訓練として従業員の方向けの在職者訓練を実施しています。特に中小企業の従業員向けに利用していただきたいと考えています。今私どもが行っているのは、昨年度および今年度は中小企業家同友会と連携し、団体を通じて研修を企画し、中小の会員企業に案内して研修を組み立てています。この取り組みは2年目であり、今後も地域団体を通じて効果的に中小企業の参加を促す訓練計画を検討していきたいと考えています。現状では、個々の事業所に出向いて一人ずつ対応することはまだ困難であるため、まずは

団体経由で在職者訓練をもって対応する取り組みを行っています。引き続き、取り組みに関するご意見をよろしくお願いします。

○山岸構成員：意見というより感想ですが、県や国が多様な訓練体制を整えていることに感謝しています。一方で、中央会として現在最も困っているのは、業界によって人手不足が深刻である点、特にエッセンシャルワーク分野、医療・介護やサービス業では人材確保が難しく、賃金をどのように引き上げ、製造業など生産性の高い産業並みにするかが課題です。訓練内容を見ると、エッセンシャルワーカー向けの訓練は多く用意されているが、訓練を受けた人材が適正な報酬を得られる体制づくり、賃金設定に心を砕いていくべきなのかなという思いを強くしました。

○日建学院構成員代理：本日は代理で参加させていただいております。私どもは県の委託訓練で、介護初任者研修を年間 3～4 本、求職者向けの介護訓練は年間 1～2 本申請し、実際に開講しています。資料No.9 の左側、実施状況のところ、今回の聞き取りに基づく要望についてお話しします。4 ページ目をご覧ください。委託訓練では就職率が話題になっていますが、私どももできるだけ介護職への就職につなげるため、社会福祉協議会の福祉人材センター様に来ていただき、訓練中に就職に関する説明を行っています。また、事業所様にも 1～2 回お越しいただき、事業所説明会を実施し、訓練中に介護のイメージを持っていただけるよう努めています。昨年度のある講座では、受講者 6 名のうち 5 名が介護職に就きました。残る 1 名は 3 か月以内に就職できませんでしたが、現在も介護職を探しています。その中で、派遣会社に就職した方が 5 名中 2 名いました。賃金の高さを優先したとのことですが、派遣会社の契約条件は労働条件通知書で 2 か月ごとの更新です。そのため、4 ページにも記載しましたが、就職率の算定では「同一労働条件で 4 か月以上」

ないとカウントされません。結果として、介護職に就いていても規定に満たず、就職率に反映されないのは非常に残念です。この件については検討課題として、県から丁寧に説明いただけるとのことですので、来年度の計画作成時に担当の方からお話を伺えると思っています。働き方の多様化が進んでいる中、この点をぜひ検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○山口構成員：私どもは技能検定を通じて、若い方や在職者の方々が技能を高める取り組みをしています。しかし、人口減少の影響で受験者数は減少傾向にあり、特に一級という熟練者層の受験者が少なくなっています。

その一方で、三級は高校生を中心に受験者が多く、県内では年間約 50%が受験しています。若いうちに技能を身につけようという流れが強まっています。私たちは、在職者向けの自己啓発セミナーも実施し、キャリアアップ推進にも取り組んでいますが、なかなか思うように進まないのが現状です。

ここで少し嬉しい話をさせていただきます。先週、愛知県で 23 歳以下を対象とした技能五輪が開催されました。県内からは「旋盤」に 2 名、「貴金属装身具」に 4 名が出場し、旋盤では敢闘賞、貴金属装身具では金賞と敢闘賞 2 名を獲得しました。なお、貴金属装身具に出場した 4 名は全員、宝石美術専門学校の学生であり、健闘しました。実は、昨年 2 位だった学生が「今年こそ 1 位を」と挑戦し、見事優勝しました。来年は上海で世界大会があり、その選手が出場することも決まっています。このように、若い人たちの意欲は非常に高く、私たちもこうした技術の促進に力を入れていきたいと考えています。求職者だけでなく、今いる若い世代の力をさらに伸ばしていければと思います。

○伊藤構成員：私も、一人の意見として感想を述べさせていただきます。やはり公的機関がここまで手厚い支援や幅広い講座をやってくれるというのは、本当にありがたいことです。これは私的な機関、例えば私学である私どものようなところでは、こんなに幅広いことは実現できません。ですから、今後もこうした講座を、たとえ定員が 50 パーセントを切ろうが、ぜひ残しておいていただきたいと強く思います。たとえ赤字になったとしても、それはある程度、県や国が保証してくれるわけですから、そのあたりは怖がらずに、継続していただきたい。それぞれの方には、それぞれの能力や好みがあるわけですから、多様なニーズに応じた機会を提供し続けていただきたいと願っています。

それからもう一つ、昨年の出生率がものすごく下がっていることは、皆さんご存知だと思います。すでに 4,000 人台の前半という状況です。そうすると、この先の受講率の低下や、定員の策定についても、ますます見直しが必要になります。受講率が 50 パーセントを切って、40 パーセント、30 パーセントになったからといって、「じゃあ、もうこれはやめよう」となってしまうのは避けたいところです。そういった点を、事務局などでうまく考えていただき、なるべく幅広く教育の機会を提供し続けるという姿勢は大切だと思います。

また、私の学校では、介護福祉士の養成や、医療事務の養成を行っていますが、やはり様々なことを教えなければいけないため、最低でも二年間は必要だと感じています。それを例えば数ヶ月でやろうというのは無理な話で、特に介護福祉の国家試験はかなり難しい部分もあります。ですから、単に初任者研修だけではなく、その先の介護福祉士の資格をしっかりと取らせるというところまで考えていただきたいのです。初任者研修はある程度取れますが、それぞれの施設においては、やはり介護福祉士の資格取得を基本と考えていますので、この資格が取れるぐらいの講座を開設していただくか、そこまでできないのであれば、私どもが委託を受けているように、県や国が二年間支

援をして卒業まで導くという制度を、もう少し充実させるなど、そうした方が全般的に良くなるのではと思っております。

○脇尾構成員：本日、職業訓練に関してご報告をいただきました。先ほども話題に出ましたが、定員不足により各訓練が非常に苦戦しています。私どものポリテクセンターでも、今年度は現実的に苦勞しています。

職業訓練について、認知度がまだ低いのは確かです。私どものアンケートでは「ハローワークに行って初めて知った」という方がほとんどでした。ハローワークに来ない方も多くいる中で、そういった方にも職業訓練制度があることを伝えていかなければならないと考えています。今回、11月29日にハロトレのイベントを開催する予定です。こうした取り組みは、すべての訓練において周知方法として必要だと思います。ぜひ継続して取り組んでいただきたいと思います。イベントを通じて、少しでも新しい参加者を掘り起こせればと思っています。引き続きご検討をお願いします。ありがとうございます。

○金子構成員：各機関におかれましては、素晴らしい取り組みをされていると思います。ただ、定員充足率が上がっていない状況も見られます。次年度の計画については、周知の強化と、各機関での訓練が重複しないような取り組みをしっかりと進めていただきたいと思います。以上です。ありがとうございます

○萩原議長：来年度の訓練計画策定について、事務局から説明をいただき、皆さんからご意見をいただきました。最後に承認をお願いしたいと思います。

拍手多数（承認）

## 6 閉 会

○山梨県産業政策部理事：事務局といたしまして、閉会にあたり一言ご挨拶申し上げます。本日は長時間にわたり、山梨県における人材ニーズの把握や、地域の人材育成についてご協議いただき、また貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。

今後は、いただいたご意見を踏まえ、地域の人材ニーズに沿った訓練コースについて検討を進め、計画策定に反映してまいります。引き続き、構成員の皆様には、山梨県における職業能力開発の促進に向け、変わらぬご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。