

令和7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8年2月24日（火）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階 会議室

1 開会

2 あいさつ

○山梨労働局長：山梨労働局の岩崎でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、大変お忙しい中、第2回山梨県地域職業能力開発促進協議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より皆様方には、労働行政及び人材開発行政の推進につきまして、各別のご理解とご協力を賜っておりますことに、改めて御礼申し上げます。

さて、山梨県内の公的職業訓練におきましては、主要の製造業をはじめ、医療・介護・福祉分野などの人手不足分野、さらにはデジタル分野などの、企業や労働者からの多様なニーズに対応した訓練コースの一層の充実が求められているところでございます。

また、教育訓練給付制度における指定講座の拡大など、求職者及び在職者のそれぞれの状況に応じた質の高い訓練機会を確保することも重要となっているということでございます。

昨年10月に開催しました今年度第1回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の活動報告を行うとともに、来年度（令和8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、貴重なご意見をいただいたところでございます。

本日は、これらを踏まえまして、公的職業訓練の実施状況に加え、令和8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ご議論をいただければと考えております。皆様方の意見交換を通じまして、県内の職業訓練が地域の実情により即したものとなり、リスキリングやスキルアップに一層の促進につながることを期待しております。

また、このことを通じまして、企業の生産性の向上や、それによる賃金水準の改善、そして山梨県経済の活性化へと広がっていくように、皆様との連携をさらに深めながら、行政としても取り組みを進めて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、皆様方には忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます。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

事務局から最近の雇用失業情勢について説明

(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

事務局から令和 7 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

(3) 令和 7 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

事務局から令和 7 年度第 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

○萩原議長：ありがとうございました。

議題（1）から（3）について事務局から説明していただきました。

ここからそれに関しまして意見交換・質疑を行いたいと思います。

ただ今の協議会の意見・回答は、前回の協議会のものでよろしいですね。

○事務局（労働局）：今年度の第 1 回の協議会に出されたご意見とご質問になります。

○萩原議長：ご自身の質問されたものがあると思いますがいかがですか。

○越石委員：意見ではないですが、PR も兼ねて発言します。

議題（3）の前回の意見の中の 9 番目、中段のところから「技能五輪では県内選手が金賞などを受賞し若い力が活躍した」とありますが、実は今年、年度でいうと令和 8 年度の秋に、技能五輪の宝飾部門を山梨で開催することになっています。これについては、業界、県、商工会議所が国に要望して実現することになりました。

こういった機会に宝飾産業の、高齢化が進む宝飾産業で、研磨や製作を担う若い人材を発掘していただけるきっかけになればと思っています。

私はこの 3 連休中に、業界関係者とバンコクの KJK という大きな宝飾工場を視察しました。工場では約 450 人位の若い作業者が各ブースで研磨などに従事しており、国全体に活気があると感じました。こうした状況を見て、ASEAN 諸国に日本の技術力が追い越される可能性を実感しまして、県内で若い人材を育てていくことの重要性を改めて認識しました。

○萩原議長：その全国大会の主催はどこになるのですか。

○事務局（山梨県）：それでは、県の方から簡単にご説明をいたします。

先ほど越石委員からご紹介いただいたように、令和 8 年度の「技能五輪全国大会」の貴金属装身具部門の本県開催というかたちで、主催は厚生労働省になります。この件については、昨年 7 月に、県のジュエリー協会、日本ジュエリー協会、それから甲府商工会議所、甲府市、それと本県の 5 者で、主催者の厚生労働省に対して要望を行いました。技能五輪全国大会は原則 23 歳以下の若手の技能を競う大会であり、ぜひ山梨の地場産業、ジュエリーの産業の地域の活性化、技能の継承に向けて、宝飾の地山梨県で開催をしたいと、県の方にご要望がございましたので、厚労省に対して 5 者で要望をして、最終的に県議会の議決と予算の確保を経て、正式に開催決定することになると承知しております。

○萩原議長：これは技能オリンピックということになるわけですか。

○事務局（山梨県）：はい。そうです。

○萩原議長：全国持ち回りで行われていますよね。山梨県は行われていませんが、その中でもこの宝飾関係の研磨部門を、山梨で技能オリンピックを行うということですね。国内大会ですね。

○事務局（山梨県）：はい。議長がおっしゃるように、現在は愛知県が主力となって開催しております。全国大会は愛知県が仕切って運営しているのですが、貴金属の宝飾部門についてはぜひ山梨で開催して、山梨の貴金属産業の活性化、人材育成、若者の技術向上に繋がりたいと考えており、本県誘致を、関係団体様と進めている状況です。

○萩原議長：決定ということよろしいですか。

○事務局（山梨県）：最終決定にはまだ至っておりません。厚労省からは「議会で予算がついた暁には」という状況です。本県で開催する場合、山梨県として会場費の一部を負担することになっておりますので、議会の議決を得られた暁には、国へご報告をさせていただいて、国から正式決定が成されるという段取りです。したがって、まだ最終決定ではありません。

○萩原議長：決定すればいつ頃開催の開催になりますか。

○事務局（山梨県）：開催時期は令和 8 年の 11 月頃を目途に今調整をしております。

○萩原議長：ぜひ成功させてください。実施お願いいたします。頑張ってください。

はい、他にございますか。

○中澤委員：AIやDXに関する点について申し上げます。

現在、中小企業が非常に厳しい状況にあって、賃金をどんどん上げていかなければいけない。そうすると生産性向上が必須で、新たな取り組みとして期待されているのが、DXやAIを活用した収益力の強化であり、その需要が大きく高まっています。

我々も、DX支援として専門家派遣を行っており、全体で500件ぐらい今専門家を派遣しているのですが、その半分以上はDXの関係です。明日からでも売上げが上がるように、非常に真剣な取り組みをしています。

そういった中で、AI人材、DX人材が非常に求められている。特に最近はAIの関係ですね。生成AIからIoTやら、非常に裾野が広い。いきなり職業訓練で、最高級の人材になるわけではないけれども、リテラシーと言いますか、最低限の土壌を作っていかなければならないという点が挙げられます。

そこで、今現時点で、ポリテクセンター及び県の関係でそういったAI、DXに関係の人材育成、特にAIについて、今どんな状況にあって、今後どういう方向性になるのか、その辺を教えていただければと思います。

○事務局（機構）：求職者支援訓練におけるAI関連コースについてご説明いたします。

皆さまのお手元に、職業訓練のカリキュラムのコース案内があるかと思います。資料の「AI・IoTエンジニア科」が、求職者支援訓練として実施している5か月間のコースです。資料の裏面にカリキュラムが掲載されています。学科ではAIの基礎理論を学び、実技ではAI基礎実習、AI応用実習など、Pythonを使ったディープラーニングのプログラミングを中心に進めていきます。実際にこの訓練を見学した際には、受講者の多くがAIを活用してプログラムのコードを生成し、それを自分で修正しながら学習を進めている様子が見られました。

最近では、AIを活用した訓練コースが少しずつ増えており、エクセルなどのパソコン訓練でもAIを取り入れる動きが広がっています。

○事務局（山梨県）：引き続きまして、県のAI関係の人材育成についてご説明をしたいと思います。県としましても、デジタル人材の育成につきまして非常に重要だと考えております。特に、令和6年6月の補正予算から、非正規雇用者の正規雇用化を図るというかたちで、子育て等で時間的な制約が多い女性をデジタル人材へと、人材の育成を図っております。

その中で、特にご指摘があるように、企業から AI 技術の導入ということも含めて、県では今「3 アップ」、スキルアップ、それからそのスキルを身に付けていただく中で企業の収益アップ、それから最終的に賃金アップという 3 アップの好循環に向けても、こういったデジタル人材、特に企業のニーズの高い AI 人材を育成確保することによって、単価の高い業務に対して人が就いて、そこで企業の収益のアップにもつながりますし、当該人材の正規雇用化なり、高収益化に関連するような人材育成を行っております。

引き続き、県としましてもそういった企業ニーズ、特に AI を含めた IT リテラシーの高い人材育成につつまして、今後も対応を検討してまいりたいと思っております。

○中澤委員：ありがとうございました。毎年 5% ずつ給与を上げていくためには、企業としては売上や利益も同じように 5% ずつ伸ばしていく必要があります。

しかし、実際には価格転嫁がなかなかできず、生産性を上げるしか方法がありません。けれども、人材不足で新たに人を雇うのも難しい状況です。そうすると、DX や AI を活用するしかない、という場面がどうしても出てきます。特殊な分野だけではなく、できるだけ幅広い人が最低限のリテラシーを身に付けられるような訓練の充実を、ぜひお願いしたいと思います。

○伊藤委員：令和 7 年度のハロートレーニングの実施状況についてお伺いします。

離職者向け、在職者向け、学卒者向けの訓練については、内容も非常に充実していて、よい取り組みだと感じています。

一方で、資料の一番下にある「障害者向け」の項目です。現在 4 コース、定員 47 名となっていますが、国として企業に対し、一定割合で障害者を雇用するよう求めているものの、実際にはなかなか進んでいない現状があると思います。

そこでお伺いしたいのが、この 4 つのコースが具体的にどのような内容なのかという点です。また、対象となる障害の種別、身体障害なのか、あるいはその他の障害なのか、それぞれの方に合わせてどのような訓練を行っているのか。本年度はどういった方が受講されているのかについても教えていただければと思います。

○事務局（山梨県）：令和 7 年度実施している訓練は、「総合実務科」、「初級パソコンコース 1」、「初級パソコンコース 2」、「実践パソコンコース 2」の 4 コースです。

総合実務科は、知的障害の方を対象にした就業支援センターで実施している施設内訓練です。販売や清掃の知識・技能やパソコンの基礎等を身につけるための訓練です。初級パソコンコースは、身体・知的・精神（発達障害を含む）に障害のある方、難病の方を対象にした委託訓練です。職務において利活用できるパソコンの基礎知識や基本操作を習得することを目的とした訓練です。本年度「初級パソコンコース 1」は身体・精神に障害のあ

る方と難病の方、「初級パソコンコース2」は身体・精神に障害のある方が受講されています。

実践パソコンコースは、身体・精神（発達障害を含む）に障害のある方、難病の方を対象にした委託訓練です。多くの職種で必要とされるパソコンの基礎知識や実践的な操作方法を習得することを目的とした訓練です。本年度「実践パソコンコース2」は身体・精神に障害のある方、難病の方が受講されています。

○伊藤委員：これまでこの会議に参加して感じていることがあります。高齢者の方の支援も難しい面がありますが、障害のある方々は社会全体の中で一定割合を占めています。その方々が、どのような訓練を受け、どのような企業に就職し、その後どのように働いているのか。これをしっかり把握したうえでなければ、「4コース」と言っても具体的にどのような内容なのかが見えてきません。

資料には「初級パソコンコース」「実践パソコンコース」とありますが、それ以外にどのような訓練が検討されているのか。今後は、そうした点も含めて考えていく必要があると思います。

民間では、手が届かない場合も多いため、ぜひとも国の方でこうした取り組みを積極的に進めていただきたいと考えています。それが、企業が求められている障害者雇用率の達成にも、こうした取り組みが役立つのではないかと思います。よろしく願いいたします。

○萩原議長：続きまして、令和8年度職業訓練実施計画（案）につきまして、事務局からお願いします。

（5）令和8年度山梨県地域職業訓練実施計画（案）

事務局より、令和8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）公的職業訓練効果検証ワーキンググループの対象訓練分野等について

事務局より、効果検証対象訓練分野について、デジタル分野を提案

（7）議題（5）及び（6）に係る質疑・意見交換

○議長：これまでの件につきましてご質疑、ご意見等をよろしく願いいたします。

○杉原委員：私も同じような質問になるかもしれませんが、やはり私たち労働組合は企業があつての労働組合です。企業が伸びないと、私たちは生活ができません。企業が

今求めている訓練内容ですね。企業が今何を求めているのかということは確認してもらって、それを訓練の教育対象にしてもらえればと思っております。

企業のトップが今何を求めているのか、山梨の企業の方々が今こういうことをやりたい、と言うところを確認していただきたい。また、県でも新たなものに対しての設備投資をしていただけるという話も聞いていますので、そういうところを含めながら、特に山梨県は中小の企業が伸びてもらわないと、その最低賃金に関しても、お願いもできませんし、赤字が続いている中であればできません。特に今の最低賃金に関しては、山梨県は昨年、目標より少し下回っていましたので、気持ちよく全国平均より上回ってもらえれば、逆に県外へ出て就職される方々も少なくなるかと思えます。そこはWin-Winになるように、企業等含めて皆さんでまた作業していただければと思っておりますので、ぜひともよろしくお願いいたします。

○萩原議長：そうですね。高校や大学を卒業した方には、できるだけ山梨に戻り、地元で就職先を見つけてほしいと思っております。しかし実際には、多くの方が県外へ出て行ってしまいう状況がありますので、その点は非常に寂しく感じています。

○岩崎委員：委員の立場から、資料5の計画内容について山梨県の担当の方にお伺いしたいと思えます。現時点で方針として決まっていることがあれば教えていただきたい。質問は2点ございます。

1点目は、資料5の8ページ「(4) 障害者等に対する公共職業訓練」についてです。2つ目の項目として「関係機関と連携を図り、受講者を確保し、また、障害者の雇用経験の乏しい企業等を含めた委託先の新規開拓に取り組む」との文章が追加されています。この内容について、現時点でどのような取組を予定しているのか、あるいは検討されていることがあれば、お伺いしたいと思えます。

2点目は、同じく資料5の11ページについて。10ページ・11ページは同じ表ですが、11ページが導入部分を含んでおり分かりやすいため、こちらを基にお尋ねします。

本日の説明の中でも、IT分野や人手不足分野と言われている介護・医療・保育分野について、人材不足が課題であるという話がありました。IT分野については定員が大きく減っており、また介護・医療・福祉分野についても定員が少し減少しています。

国からの委託で実施している部分があるため、総枠が厚労省側である程度絞られている点も影響しているとは理解しています。例えばデジタル分野は総枠自体が450から378に減っており、定員を減らさざるを得ない事情もあるかと思えます。

一方で、介護・医療・福祉分野については、医療や保育は資格取得が必須であるため訓練のみでは対応が難しい部分がありますが、介護分野については、介護福祉士は業務独占資格ではないため、資格がなくてもある程度、業務に携われる分野であると思えます。それにもかかわらず、定員が減少しているように見える点について、その理由をお伺いした

と思います。労働局としましても、企業側の雇用環境の改善で、何とか求人掘り起こしに努めているところではあります。需給関係の問題がある中で、供給側の人材が不足していると充足が難しく、訓練が一つの鍵、重要な役割を果たすと認識しております。そのため、こうした定員減少について、どのような考え方でこのような計画となっているのか、差し支えなければ教えていただきたいと思っております。

以上、2点について質問させていただきました。よろしくお願いたします。

○事務局（山梨県）：まず1点目の障害者訓練の委託先の開拓についてですが、定期的にハローワークの求人票等を確認し、障害者雇用を考えている企業に直接連絡を取り、就業支援センターの担当者が企業訪問を行って、ハロートレーニングを周知して実施の働きかけをしようと考えております。また、ハローワークが主催する障害者の就職面接説明会等の参加企業に対して説明会の場でハロートレーニングを周知し、一緒に実施していこうという働きかけをしていきたいと考えております。

2点目の質問についてですが、厚生労働省から目安数が各都道府県に振り分けられておりまして、山梨県としても必要な訓練は実施していきたいと考えているのですが、令和6年度、7年度の実績に基づいて、中止してしまっているコースや、定員充足率が低いコースなどの定員を減らしたり廃止したりして、その目安数に近づけるような定員にしまして、訓練を実施しているところでもありますので、参考資料1を見ていただくと、定員充足率が介護分野で低いので、来年度は、介護分野の訓練の定員を減らしたところです。

○山口委員：定員の話が出ておりましたので関連して申し上げます。資料5の8ページ、併せて、参考資料1の1ページについてですが、ここでは山梨県の産業技術短期大学（以下「産短大」）や峡南高等技術専門学校（以下「峡南」）などの定員数が掲載されています。この定員数は10年以上変わっていません。しかし、ここ5年ほどは産短大においても受験者数が減少していると聞いております。また、現在、各高校でも定員を減らす傾向にある時期であるにもかかわらず、山梨県におけるこれらの訓練機関の定員がなぜか変わっていないのか。さらに、峡南については、自動車整備科にはかなり生徒がいますが、電気システム科についてはほぼ一桁という状況が続いていますが、定員が全く変わっていないという点も見受けられます。定員を維持している理由として、予算確保との関係があるのかどうか、そのあたりの動向についてお伺いしたいと考えております。

○事務局（山梨県）：ただいまご指摘のありました産短大の定員充足率についてお答えいたします。近年、産短大の定員充足率は大変低い状況となっております。その点についてはご指摘のとおりですが、一方で、産短大は就職率が100%であり、県内の中小企業からは現場人材として非常に有用であるとの評価をいただいているところです。

定員充足率の向上に向けた取り組みとしては、例えば女性枠を設け、学校推薦によって女性人材にもものづくりの現場で活躍していただけるよう特別枠を設定しています。また、学校訪問を頻繁に行い、産短大の就職率が実は100%である点などを周知しています。

県民の皆様や高校生、その保護者の方々に対し、産短大が山梨の中小企業のものづくりを支えている存在であることをしっかり伝えていくことが重要だと考えています。

他方、保護者を含めて4年制大学への志望が依然として強いこと、また、そもそも子ども人口自体が減少していることもあり、定員充足率が伸びにくい状況があります。

こうした背景を踏まえつつ、PRが不足している点については重々承知しておりますが、引き続き保護者を含む幅広い層に対して、産短大の現場人材育成の重要性を発信していくとともに、定員充足率の向上に努めてまいりたいと考えております。

○萩原議長：現在、産短大の入学者について、県内出身者と県外出身者の割合はどの程度になっているのでしょうか。

○事務局（山梨県）：ほぼ県内生です。県外からの入学者はほとんどおりません。

○萩原議長：ありがとうございます。卒業した学生は何割が県内に就職しますか。

○事務局（山梨県）：9割が県内の中小企業で、就職率は100%です。

○萩原議長：了解しました。

○越石委員：産短大ではありませんが、かつて葦崎工業高校の定員を減らすという動きがあった際、甲府商工会議所や商工会連合会から、定員を減らさないでほしいという現場の要望を出させていただいたことがあります。その結果、葦崎工業高校は定員を減らさずに継続することとなったかと思います。そのような経緯もあり、産短大を含め、製造業の県内企業にとっては、教育機関の定員が減らされることによって、イメージが悪化し、結果として学生の志望者がさらに減ってしまうという懸念があります。そうした事情を踏まえ、県としても対応していただいているものと理解しております。

○萩原議長：産短大については、開校当初と比較すると、やや存在感が低くなってきているのではないかと感じています。もしそのような状況があるのであれば、ぜひ積極的にPRを行い、産短大からさまざまなアイデアを発信していただき、活躍してほしいと期待しております。

○杉原委員：連合山梨としても県に協力し、産短大で夏休み期間中に親子ものづくり教室を多数実施しています。また、5年ほど前から、私の出身企業に産短大の卒業生が3名ほど就職し、現在も課長クラスとして活躍されています。

その一方で、連合内のものづくり部門においても、産短大の存在を十分に認識していない委員長もいました。連合山梨は今、産短大で夏休みの親子ものづくり教室を通して、保護者の方々に対しても「山梨にはこうした学校があり、就職に一番近い」ということをアピールしながら活動をしています。今後も、こうした取組を継続させていただきます。

また、電気関係の部門でも、産短大の卒業生の就職が近年増えているという話も伺っています。連合としても、特に塩山地域を中心に、こうした状況を踏まえたPR活動を今後も進めていきたいと考えております。

○萩原議長：よろしく申し上げます。

産短大については、批判がしやすいですが、そうではなく、産短大は山梨県の大学であり、短大ではありますが、県民や県内企業が中心となって応援し、支援していくべき存在だと思っています。その点を忘れずにいただきたいと考えております。よろしく願いいたします。

ほかにご発言はございますか。

○伊藤委員：ワーキンググループについてですが、令和8年度はデジタル分野で実施するという方針と伺っています。私が確認するのも恐縮ですが、令和5年度はIT分野を対象に特化して進めていました。一方で、令和8年度については“デジタル分野”とすることのみが決まっており、その中で特にAIに特化して進めていくといった方針は、現時点で何か決まっているのでしょうか。

○事務局（労働局）：ワーキンググループの来年度の訓練分野についてですが、令和5年度にも実施した「デジタル分野」を再度実施したいということで、ご提案を申し上げます。現時点では、ワーキンググループ内で「デジタル分野」とする方針のみ決定しており、具体的にどのように進めていくかについては、今後検討を進めていく予定です。

ただ、デジタル分野といっても非常に幅広いため、企業の皆様がどのような技術や技能を求めているのか、どのような内容が必要とされているのかを、ヒアリングする他、アンケート等を通じて広く把握したいと考えています。そのため、委員の皆様の中で「このような点を聞き取ってきてほしい」「この分野を重視すべきではないか」など、ご意見やご要望がありましたら、ぜひ伺いたいと思っております。

○萩原議長：私からは少し角度の違う質問になりますが、デジタル分野といわれる中で、実際の訓練ではどのような内容を行っているのでしょうか。具体的には、プログラミング

そのものを学ぶのか、それとも既に出来上がったソフトウェアの扱い方や手順といった内容を学ぶのか、そのあたりを教えていただきたいと思います。

○事務局（機構）：求職者支援訓練のデジタル分野については、大きく分けて2つの分野があります。1つはデザイン関係の分野、もう1つはIT関係の分野です。IT分野については、議長がおっしゃったように、プログラミングを含めた実習を行っています。

一方、デザイン分野では、ホームページのデザインに加え、イラストレーターやPhotoshopなどを用いた広告作成の実習を行っています。また、ホームページそのものの作成も含め、デザイン関連の技能習得を目的とした実習を行っているところです。

○萩原議長：ただ、実際にそのような会社に入った場合、自分が何の仕事を担当すればよいのか全く分からず、戸惑うこともあるだろうと感じています。これは主に年配者の視点ですが、若い方であれば自然に入っていける部分もあるのかもしれませんが。

先ほどの説明を聞きながら、『いったいどのような内容を学ぶのだろうか』と考えていましたが、正直なところよく分からない部分もありました。ただ、今回の訓練科目を見ると、確かに学びの助けにはなると感じました。

また、7万円、あるいは8万円という費用を見て、高いなあと。その金額を見ながらいろいろと考えてしまいました。

○越石委員：前回、建設用のCADの訓練は、非常に女性率が高いという話があって、特にデザインも含めて、女性の方が多いと思っていて、その意味では、デザイン分野を充実させることで、女性の受講比率が高まるのではないかと考えています。ポリテクセンターの運営協議会で、女性率が3割ぐらいで推移しているという報告がありましたが、その辺は伸びていくと私は思っています。女性は一定の傾向としてデザイン系の分野を選ぶ方が多いと思うので、IT分野やデジタル分野の中でデザイン系の訓練をより充実させていくことで、女性の受講比率が高まるのではないかと推測しています。

○岩崎委員：私は前職で、厚生労働省労働基準局が所管する情報システムの開発部門において、約2年間、責任者を務めていました。そこで扱われていた情報システムは非常に大規模で、厚生労働省だけでなく、その規模の大きさからデジタル庁と厚生労働省の共管になっているようなシステムでした。そのため、デジタル庁からの指示や要請が入る場面も多く、思うように開発が進められない、あるいは設計や調達の段階でもデジタル庁から指摘が入るといったことが続き、非常に苦労した経験があります。

そういう大規模システムを山梨県、山梨県に限りませんが、中小のところで扱うケースはおそらく少ないと思っています。ただし、その構成要素となるさまざまな技術については、私自身が責任者の立場で携わっていた経験から申し上げますと、個々のシステム

開発や要件定義そのものを私が直接担当したわけではないものの、技術要素を見ている限り、在籍していた2年間のうち、最初の1年間と後の1年間の後半の方では、構成技術が大きく変化していました。

というのは、私が厚労省に在籍していた当時は、クラウドベースの構成が中心でした。具体的には、AmazonのAWS、MicrosoftのAzure、GoogleのGCPといったクラウドサービスをどのように活用し、物理サーバーを使用せずにクラウド技術を取り入れていくかという点が主要な構成要素でした。しかし、退任する頃には、重点がすでに「AIエージェントをどのように活用するか」という方向へ移っており、2年間の中でも重要視している構成要素が全く違うものになっていったという状況でした。

最近の報道などを見ていますと、オープンAIが新しく『Frontier（フロンティア）』というAIエージェントを発表し、こうしたツールを活用することで、SaaSが不要になるといった議論も出てきています。SaaSが不要になるということは、中小企業、あるいは小規模企業であっても、AIエージェントに業務を任せることで生産性向上が見込めるといった状況になってきているということです。それほど、構成要素が大きく変化していると感じています。

このような環境変化を踏まえると、訓練メニューも日進月歩どころではなく、秒単位・分単位・時間単位で変わっていくような状況になりつつあると思います。「どのような訓練を実施すべきか」という点も、昨日と今日で大きく異なる可能性があり、今後1~2年はそのような状況が続くのではないかと考えています。

そうした意味からも「検証」は本当に必要だと考えています。現在作成し、今年から来年にかけて実施しているIT分野、特にDX関連の訓練内容と、現場のニーズは今後大きく変わってくるはずだからです。

先ほども申し上げたとおり、今のトレンドとなっている技術の構成要素は何か、そして中小規模事業所の方々は、まだその点を十分に理解できていない部分も多いのではないかと思います。そうした技術が理解されるようになったとき、あるいは理解した人材が供給されれば、企業側はまさしく「こういうことをやりたい」という要望を具体的に示してくるようになるはずで、その要望に応えられる人材が必要になります。

また、DXという言葉自体は聞いたことがあっても、『自社ではどのようにDXを進めればよいのか』という段階にいる企業も少なくありません。そうした企業に対して、「自社に適したDXの進め方」を提案できる人材も求められてくると考えています。

このような観点から、今後必要となる人材像や技術構成要素について、継続的に検証していくことが重要だと個人的に思っています。

このような状況ですので、現段階で企業にヒアリングを行っても、具体的に「こういう訓練を実施してほしい」といった明確な要望が出てくるとは限らなくて、「こういうことができるようになってほしい」といった、やや抽象的な要望になる場合もあると思いま

す。そうした「ふわっとした」要望であったとしても、それをどのように訓練内容として形にしていくのかが重要だと考えています。

その際、ワーキンググループの皆様において、最新の技術トレンドを踏まえながら、「企業が求めているのはこういう方向性なのではないか」といった点を整理し、応えていけるような体制があれば、中小・零細企業がどのように DX と向き合っていくべきか、その方向性が見えてくるのではないかと感じています。

特に現在は、生産性向上が求められている中で、中小企業がどのように DX を進めるのかが大きな課題となっています。そのため、こうした視点を踏まえて検討することが有効ではないかと考えています。これは何か具体的に『こうすべきだ』と申し上げるものではありませんが、私自身のわずか 2 年間の経験の中でそのように感じた部分があり、こうした観点も少し加味していただければと思っております。

振り出しに戻りますが、技術トレンドがどんどん変わってきている中で、中小・零細企業の方々が、具体的に「こういうことがしたい」という明確な要望を持っていなくても、そのイメージを言語化し、それを実際の形に落とし込める人材が必要になってくると感じています。現在は、プログラミングを自分で書くというよりも、GPT のような大規模言語モデルにプログラムを生成させる方が効率的ではないと言われる時代になっています。そのため、重要になるのは、プログラミングそのものではなく、AI が生成したプログラムをどう応用し、どう使いこなしていくかという“応用局面”でのスキルだと感じています。以上、個人的な見解ではありますが、そのような点を踏まえて少しお話をさせていただきました。

○萩原議長：私が申し上げたいのは、ソフトウェアは常に進化し、どんどん変わっていくという点です。講習会などでも触れられているように、新しい仕組みが出てくると、過去のシステムは途端に使いえなくなるという状況が生まれています。このように技術の進歩が非常に速い中で、職業訓練として何をすべきなのかを改めて考える必要があります。結局のところ、原点は変わらず「人材育成」であると思っております。

極端な例を挙げれば、ソフトウェアだけでは「もの」はつくれません。例えば、飛行機は、ソフトウェアがあれば離陸から着陸まで自動でできる、と学生は考えがちです。仕事とは「プログラムを組むことだ、飛行機には操縦士がいらないくらいだな」といった認識を持っている学生もいます。しかし、飛行機というのは「ものづくり」であり、当然壊れる。壊れたとき、プログラムや AI では直せません。では誰が直すのかという話になる。

つまり、ソフトウェアの部分だけが進んでも、それをつくる人、直す人、ハードに携わる人がいなければ成り立ちません。その点は非常に危険であり、忘れてはならないと考えています。この会議も同様ですが、「ものをつくる人を育てる」人材育成こそが基本であると私は考えています。

他にございますか。まだ発言されてない方。

○社会福祉協議会委員代理：各種訓練の状況について伺いましたが、色々な分野の訓練が充実している中で、介護・福祉分野をどのように選んでいただくかについては、非常に難しいと感じています。

当協議会の福祉人材センターでも就職フェアや個別相談会を実施していますが、人を集めることが難しくなっています。その一方で、中高年齢層については、現在「介護助手」「ケアアシスタント」などと呼ばれる仕事の、身近な地域の施設を集めた仕事説明会などには、予想以上に多くの方が参加される状況があります。

また、全産業との比較で賃金が低いという発表がされていますが、個々に見ていくと、実際には平均を上回る施設もあり、賃金水準はさまざまです。さらに、働きやすさに特化して努力されている施設もあり、そうした魅力をどのように伝えていくかという点について、今日の議論を伺いながら改めて課題だと感じました。

訓練については、福祉人材センターからも講師派遣を行っています。訓練修了後に介護事業所に就職される方は減少傾向にあるかもしれませんが、比較的確実に就職につながっており、非常に有効な仕組みだと考えています。今後も引き続き協力していきたいと思えます。

初歩的な質問で恐縮ですが、2点確認させていただきます。

1点目は、資料6の右側にある「職業訓練効果検証対象の訓練分野」についてです。令和7年度の欄に「医療・介護・福祉分野」とありますが、福祉や介護については、効果検証で「効果があった」というのは定着率等を用いて効果を検証しているという理解でよろしいでしょうか。

もう1点は、訓練実施計画の5ページ下部にあるeラーニングコースについてです。説明の中で、県外の受講者が約59%との記載がありましたが、これはeラーニングであるため、全国どこからでも受講できるという理解でよろしいでしょうか。

初歩的な質問で恐縮ですが、よろしく願いいたします。

○事務局（労働局）：1つ目のご質問である「効果をどのように検証するか」についてですが、効果検証については、定着率ではなく、訓練を修了した方と、就職先の企業に対し、どのような点が実際に役立っているのか、逆に役に立っていないものは何か、就職後に感じた訓練で学んでおくべきだったスキル・技能等をヒアリングすることで検証しています。これらの確認をもって効果・検証として位置づけています。

そのため、定着率を追う場合とは着眼点異なる部分が出てくると考えています。今後、効果検証を実施するにあたって、実施するだけで終わらないよう、その先の状況も見据えながら検証を行っていきたいと考えています。

○事務局（機構）：eラーニングについては、認定申請にあたり山梨県内に拠点、いわゆる事務所があることが申請要件となっています。ただし、実際に受講される方については、通所型の場合、午前9時から午後4時まで訓練を受講する形になりますが、eラーニングの場合は動画を視聴して学習する形式のため、受講者が自由な時間に視聴することが可能です。また、週に1回実施される対面指導というカリキュラムについても、オンラインで行うため、全国どこからでも受講できます。実際に、受講者は北海道から沖縄まで幅広くおり、コースによっては山梨県内の受講者が一人もいない場合もあるという状況です。

○教育委員会委員代理：今回は代理出席になります。高校の就職担当・進路担当を務めていますので、代理として高校の就職や進学等の現状を報告いたします。

まず、高校生の状況についてですが、10月末時点の高卒就職希望者は750名程度となっています。これは10年前の約半数となっています。就職率そのものはほぼ変わっておらず、公立高校に限ると16.1%で、例年と大きな差はありません。しかし、生徒数が大幅に減っているため、結果として就職希望者数が750人程度となっています。

9月段階の求人倍率については、山梨労働局が公表した数値で、確か3.84倍だったと記憶しています。高水準を維持しており、いわゆる売り手市場となっています。実業高校の就職希望者の割合で見ると、工業高校では6~7割が就職希望です。商業高校では3割程度が就職、7割程度が進学という状況です。総合学科でも商業高校と似た傾向となっています。普通科については、進学が95%以上を占めており、ほぼ全員が進学する状況です。現状はこのようになっています。

そのような状況の中で、平成11年に中央教育審議会ですべて初めて「キャリア教育」という言葉が示されました。それから二十数年が経過しています。当時は、高卒者の3年離職率が約5割でした。これを受け、各高校でキャリア教育に力を入れ始め、現在に至っています。現在の3年離職率は、山梨については山梨労働局から公表されている数字で、35%から36%程度だったと記憶しています。こうした数値の変化は、キャリア教育の成果の一つではないかと考えています。

ただ、多くの方がおっしゃっていたとおり、人口がかなり減少している状況があります。私自身、現場の教員として学校の進路係として勤務していた経験がありますが、多くの企業の方々から求人のお声がけをいただき、また大学からも多くのご連絡をいただきました。生徒は、非常に幅広い選択肢の中から進路を選べる状況になっています。

そのような中で、先ほどAIやICTといった言葉も出ましたが、教育現場においては、特に普通科が長かった経験から申し上げますと、高校の現場はまだ遅れていると感じます。情報という科目が共通テストで一昨年から始まりましたが、プログラミングなどの内容は基礎的な範囲にとどまり、実社会で求められる水準には達していないと感じています。知識に偏っている部分が依然として多いのではないかと考えています。

その中で、現行の学習指導要領にも記載されていますが、「社会に開かれた教育課程」という理念が掲げられており、これがコンセプトとなっています。すなわち、学校と社会がつながっていくことが極めて重要であるとされています。県立高校では、学校運営協議会が令和8年度までに100%設置される予定で、そこには地域の方々、保護者の方々など、さまざまな立場の方が参加し、学校運営を共に進めていくという仕組みになっています。

ですので、現在、学校では「総合的な探究の時間」など、これまでになかった科目が設けられ、生徒が社会とつながる機会が非常に多くなっています。ただし、教員は長く教育現場で勤務しているため、社会とつながるといっても実際にはそうした経験が少なく、どこに、そして誰にお願いすればよいのか分からないという悩みを、現場の教員からよく聞きます。

そのため、例えば本日は多くの経済関係の方々に参加されていますが、こうした場を通じて学校と企業がつながることができるのではないかと感じています。DXに関する知識が乏しい教員はまだ多数いますので、企業から援助やサポートをいただくといった枠組みを、この協議会を通じて少しずつ構築していくことができれば、生徒もそうした分野に関心を持つようになるのではないかと考えました。

この協議会の目的を拝見したうえで、少しでもコミットできる可能性を考え、高校の現状についてせっかくの機会ですので発言させていただきました。

○高原委員：当社のグループ会社では、毎年2回ほどパソコン初級者向けの「短期で学ぶパソコンステップアップ実践科（短時間）」という求職者支援訓練を実施しています。しかし、3回、4回目、直近のコースを含め、定員割れが続き、開催できない状況が続いています。求職者支援訓練の内容が良くないのか、何が問題なのか、担当の者と首を突き合わせながら、このような会議の縮小版のようなかたちで議論をしています。

答えの出ない中で、1つ感じているのは、出口というか就職先のイメージが、あまり受講者にピンときていないのではないかとこの点です。先ほど岩崎委員から、IT人材についていろいろとレクチャーがあったように、そういった人材と、僕らが相手にしている方々との間には、ものすごい乖離があります。下手をすると、パソコンの電源の入れ方が分からないという方もいる。しかし、そういった方が今まで就職できていないのかというと、もちろん就職はしています。

どうということかということ、中小企業の方って、ちょっと口幅たい言い方ですけど、1人事務の会社が往々にして多いと思います。山梨県内では、1人や2人の事務の方が全部を切り盛りしていて、総務から何からすべてを担っている。

ですから、現場の方は生産性の話になりますけれど、事務の現場では、下手をすると帳簿を手書きで管理している企業もまだ多くあります。そうした職場の方が、なんとか自分でスキルを上げたいという理由で来られることが多い。

何が言いたいかというと、例えばこの訓練を受けることで、今までの職場でやっていた作業が半分、覚えれば10分の1くらいの時間でできるようになる、ということをきちんと身に付けられるようになる、「事務の現場でこれだけ役に立つものを習得できる」という、要するに出口の姿が見えるプログラムづくりが、もっと必要になるのではないかと、この部分を感じています。

繰り返しになりますが、山梨の場合、初級科を目指される方は、そのような職場で働いてきた方が多い傾向にあります。また、パソコンについても、学生時代に20年、30年前に少し触れた程度で、スマートフォンは多少使える、という方が多いのが実情です。そのため、そうした方々が3か月通った場合に、どこまでのゴールモデルに到達できるのかということ、現実的には限られた範囲になります。しかし、そのレベルであっても、中小企業の1人事務として、これまで手書きで行っていた帳簿作業が、ワードやエクセルを使うことでここまでできるようになる、という段階には達します。そこから、本人に学ぶ意欲があれば、さらにここまでできる、というような分かりやすいレベル感の提示があれば、受講しやすくなるのではないかと感じています。そういったところの対応型のモデルが必要かなと思っています。

もう1点、ここで結論が出る話ではないと思いますが、外国人に関する部分です。外国人にはさまざまなカテゴリーがあり、永住者向けや定住者向けなど、いろいろな区分があります。中小企業では現在、外国人の方を抜きにして現場を回せるかということ、どの業種もほとんど成り立たない状況だと思います。そのため、そうした方々に向けた訓練について、どのような位置づけが考えられているのか、また、その点について検討していく必要があるのではないかと感じています。

○萩原議長：どうもありがとうございました。

これをもちまして議事を終了しますが、先ほど説明がありましたように、「令和8年度山梨県地域職業訓練実施計画（案）」、及び来年度の職業訓練の効果検証分野は「デジタル分野」という（案）が示されましたけれども、これでよろしければ、皆さまのご賛同をいただきたいと思います。拍手をもって承認とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

（拍手多数、承認）

ありがとうございます。

ぜひ、来年度に向けてしっかり準備して下さい。よろしくお願いします。

○事務局（司会）：萩原議長、進行をありがとうございました。

ここで萩原会長から、ごあいさつをお願いいたします。

○萩原議長：ありがとうございます。

長い間、議長を務めさせていただき、本当にありがとうございました。

15年から20年ほど、正確な年数はもう忘れてしまいましたが。そのくらいの期間、ものづくりに関わる立場として活動させていただきました。

私は、ものづくりの基本は「人づくり」だと考えています。ソフトでもハードでも、最終的に“もの”をつくるのは人であり、人を育てなければものづくりは成功しません。これは私の持論です。どの民間企業でも、ものづくりで成功したいなら、まず「つくる人」を育てること。人材育成こそが重要だと思っています。

職業訓練も、学校教育も、基本的には同じだと思います。私たちもその意識を持って取り組んでいかなければならないと感じています。

これからも、ぜひ皆さんには人づくり、人材育成にご協力いただき、山梨県の産業をみんなで発展させていきたいと思います。よろしく申し上げます。長い間、ありがとうございました。

○事務局（司会）：萩原会長におかれましては、本協議会の前身であります地域訓練協議会の時代から、長年にわたり会長職、議長職をお努めいただきました。今年度をもって退任されるということになりましたが、職業訓練に関する豊富なご経験と幅広い知見に基づきまして、多くのご意見をいただき、また、協議会の運営に多大なご尽力をいただきましたことを、改めまして深く感謝を申し上げます。

萩原会長の長年のご貢献に感謝の意を込めまして、もう一度拍手をお願いいたします。

（拍手）

5 閉会

○山梨県産業政策部理事：山梨県産業政策部の金子でございます。改めまして、萩原先生には会長として、協議会をとりまとめいただきましてありがとうございます。また、議長といたしまして、円滑な議事進行にご尽力いただきありがとうございました。

この度、ご退任ということでございますが、今後とも変わらずご指導、ご助言を賜る機会がございましたら幸いに存じます。ありがとうございました。

それでは、事務局として、閉会にあたりましてひと言ごあいさつを申し上げます。

本日は、令和8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ご協議をいただきました。また、貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。今後は皆様からのご意見を踏まえ、各訓練の効果を適切に把握、検証いたしまし

て、カリキュラム等の改善を図ることで、地域の人材ニーズに即しました、より充実した職業訓練の提供に取り組んでまいります。

本日ご議論いただきました施策と併せまして、県ではやまなしキャリアアップユニバーシティという事業を展開しておりまして、令和 8 年度からは業種特化型や階層別の専門講座の新設、産業短期技術大学との連携したオーダーメイド型の研修の実施。また、非正規労働者等につきましては、より付加価値の高い就労につながる講座を新設し、働く人のスキルアップや求職支援など、当協議会の設置目的に沿った施策も進めてまいります。

皆様におかれましては、引き続き、山梨県の職業能力開発の推進にあたりまして、ご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

では、以上をもちまして、令和 7 年度第 2 回山梨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、ご協力を賜り誠にありがとうございました。

(終了)