

令和5年度 山形県職業能力開発審議会議事録

日時：令和6年3月13日（水）
午後2時～4時
会場：県庁1502会議室

- 1 開会
- 2 産業労働部長挨拶
- 3 会長選出
- 4 会長挨拶
- 5 議事録署名委員の指名
- 6 審議
 - (1) 第11次山形県職業能力開発計画の取組み状況について（報告）
 - (2) 県立職業能力開発施設の今後のあり方について（諮問事項）

以下、各委員からの発言のあった意見

(1) 第11次山形県職業能力開発計画の取組み状況について

【阿部委員】

若者の県内定着を見据えたキャリア教育について、こちらはものづくり産業界を中心にした業界に定着するとのことで、小中高生の若いうちからと解釈したところですが、合わせて女性への取組みで、こちら県内大学新1年生に配布したとあるが、大学だけなのか、短期大学校や専門学校にも配布してるのか。また、やまがた若者未来デザインプロジェクトについても女性に限定されているのか。実際にこうした催しを行うことによって効果が表れているのか、数値を把握していたら教えていただければと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

やまがたみらい職種図鑑は、短大等にも配布しております。また、やまがた若者未来デザインプロジェクトにつきましては、特に学年等は定めておりません。県内で活躍する若手社員と学生とのコミュニケーションの場として、若手社員の方から、働くにあたってのアドバイスなどもいただきながら、就職に対する意識を作ってもらう意味で開催している事業でございます。

【阿部委員】

最後に一点確認ですが、やまがた若者未来デザインプロジェクトは、女子学生への取組みと限定されていて、男子学生は対象になっていないとの理解でよろしいでしょうか。男子学生に向けた県内定着の取組みはないような状況でしょうか。

【雇用・産業人材育成課長】

先ほどのやまがたみらい職種図鑑は、女性に限定しての配布となりますが、やまがた若者未来デザインプロジェクトは、若者の県内定着の取組みで、女性に限らず男性も含めての取組みでございます。

【館内委員】

まず、女性の賃金向上推進事業支援金であります。連合山形で昨年調査した結果、平均賃金で男女間の賃金格差が2万円以上あったということで、このような施策は非常にありがたいと思っており、継続していただきたいと思っております。数字を見ると、令和4年度の賃金アップコースは、数字的に大きくなっております。令和5年度の支給決定状況は、予算の関係もあると思いますが、どの程度の見通しなのか聞かせ願いたい。もう一点が、入校希望者のニーズに合った教育訓練で先ほど話ありましたが、山形職業能力開発専門校で、入校資格の中卒から高卒に変更とありますが、例えば、受験者からのニーズがほとんどないということなのか、その理由を教えてくださいと思っております。

【雇用・産業人材育成課長】

女性の賃金向上推進支援金でございますが、年度ごとにその条件が変わっておりまして、例えば令和4年度は30円の賃金アップで対象としたものが、今年度は50円以上のアップで条件等が変わっているというところもございます。予算の関係等がございます。人数はこのままでいくと、昨年度を下回るような状況になるかと思っております。また、山形職業能力開発専門校の中卒から高卒に変更したことにつきましては、中卒での入校のニーズがないと判断しての変更でございます。

【館内委員】

最初の1点目につきましては、来年度も当然続いていくと思うので、ぜひあまりこのハードルを上げずをお願いしたいと思っておりますし、この入校資格はニーズがないからなくしているのか再度、皆さんの意見もあると思うんですが、ぜひ検討いただければと思っております。

【議長（会長）】

私の方から少し感想ですが、職業能力開発施設のあり方に絡むのかもしれませんが、こういうところに人を集めるには、やはり認知度を上げるため様々な授業や体験教室を通じてそこに繋げることだと思いますが、先ほど阿部委員がおっしゃってたかと思いますが、何か認知度が上がったことの成果が見られる指標があるとおそらく現場の最前線の方々も励みになるかと思いました。こういった認知・周知する活動をした時、指標というのは成果として出して、必要なかなと思ったところです。

今後、デジタル化、ICT活用が鍵になってくる。高校の今の2年生から情報プログラミングが必修化されていて、それなりに知識を得た学生が、社会に出たときに、そこで上の社員の方々とコミュニケーションをデジタル的なところで取れるようになっていくのも今後会社の生産性を上げるところで重要なかなと思います。また、在職している方々のデジタル技術への意識を高める必要があるというところで、企業における人材育成、リスキリングを在職者の方々に結びつけていくのが難しいところかもしれないと思いました。

【中西委員】

出前授業や体験教室の実施について、令和5年度学校5件、参加人数717名とありますが、これは具体的にどういった形で実施していて、事業を実施した結果が見えるなど情報の展開がされているのか。

【雇用・産業人材育成課長】

学校については、工業高校等で開催しております。開催状況につきましては、それぞれ県立職業能力開発専門学校や産業技術短期大学のホームページ等で公表、周知をしております。

【中西委員】

私が探し出せなかったのかもしれないですが、地元の親御さんに周知されるといいかなと思ったところでした。加えて先ほど7ページの効果検証という意味合いですが、旧ツイッターXなどのSNS関連やホームページを含めて、様々な認知度の拡大に努めて実施していると思いますが、入学した学生に対し、入学する決め手や逆に入学しない理由、高校からそのまま直接県内企業に就職した学生等へのアンケートですとか、いわゆる効果確認といいますかそういったものがあると、もう少しわかりやすいのかなと。

【雇用・産業人材育成課長】

非常に有意義なご意見をいただいたとっておきまして、なかなか効果検証というのができていないところがありまして、特に、その選ばなかった直接就職した人、卒業生について今までデータが全くないような状況にもありましたので、今後、アンケートの実施も考えてまいりたいとおっております。

【川俣委員】

今、認知度向上のお話になったかと思いますが、昨年11月の28日29日30日山形新聞の紙面に、産業技術短期大学30周年ということで、3日連続で記事が掲載されたこと承知しております。こちらはプレスリリースなどの効果で取材に至ったのか、あるいはメディア側の方から取材申し込みがあって、対応した記事だったのか、教えていただければと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

昨年11月に産業技術短期大学創立30周年で、学校の方から、メディアの方にお話させていただいて、取り上げていただいたと聞いているところでございます。私も山形新聞を拝見しまして、保護者の方にどう周知していくかを考えたとき、新聞掲載の手段はやはり役に立つと思った次第です。

【川俣委員】

メディア戦略というところで、県職員の方で土木のユーチューバーをしている方がいると思います。そういうところを活用してハロートレーニング等も周知していくといいのかなと思います。

(2) 県立職業能力開発施設の今後のあり方について

【阿部委員】

私の方から気がついた点を質問あるいは意見ということでお話させていただきたいと思えます。まだまだ不勉強で、今の説明聞いただけでちょっと勘違いしている点がございましたら、その点はお許しいただきたいと思えます。

資料2の今後のあり方に関しまして、入校生確保が共通の課題で、これは県立職業能力開発施設だけでなく、地方の大学も同じような苦悩を経験しているようなところでございます。まず気になったところが、募集体制がどのようになっているのか、そこに行き着くまでの過程の一つとして、先ほどの体験教室や中高生に対し実施しているものづくり教育とか、資料の9ページ10ページにも書かれていると思うんですけども、この募集体制と合わせてこの広報戦略、特に若い世代、中高生にもわかるような広報戦略のあり方がどうなってるのか。パンフレットを見ていないところで発言してるので、既に実施していたりしたら申し訳ないですが、例えば、このコースで学ぶとどんな資格が取れて、どんなスキルが身につくのか、その先の修了後はどんな企業に就職できるのか、山形県内の企業に就職できて定着することができるのか、そのようなことを特に若い中高生にアニメの広報戦略も非常に重要なのかなと思ってるところです。あと強みについて、これまでも強みは広報戦略してきたと思うところなんですけれども、改めて今お話ししたこのコースで学ぶとどんなスキル、資格に結びついて、どういった企業に就職できて、自分がどれだけ成長できてお得なんだよっていうその強みを、専門家に聞くよりも、若い世代に向けた広報戦略、PRを重視していく必要があるんじゃないかなと強く感じたところでございました。

【川俣委員】

私の方からは、国の運営する能力開発施設、特に、離転職者向けの訓練を行っているわけですが、その立場から言わせてもらおうと、雇用のセーフティーネットとしてハロートレーニングを行っている県立職業能力開発施設ですので、多少定員充足が悪いからといって大きく減らすとか、そういったことは好ましくないのではないかと思います。時代が変わって、いつ経済状況が悪化し、大量に訓練を必要とする方が発生するかわからない中で、効率性にばかり気を取られず、たとえ非効率だと批判を受けようとも、常にセーフティの網を張っておける状態が望ましいのではないかと個人的には思っております。

特に、庄内地区については、国の施設がございませんので、庄内職業能力開発センターの金属技術科については、私ども漆山のポリテクセンターも、定員充足率で厳しいところはあつて、そういった入所者数について気にされるのは非常によくわかるのですが、県立の能力開発施設ではこの定員充足が悪いことで、どのような問題があるのでしょうか。1クラス定員が30名であれば、そのクラスを指導する指導員の人数や設備についても、受講者が1人だろうと30人だろうとそう変わらないのかなという気もします。定員割れにこだわる必要がどこまであるのかも検討していただきたいと思っております。

また、この資料をいただいたときにホームページで、他県では能力開発施設の今後のあり方について、どのように話し合われたのか検索させていただいたのですが、各県ともいろいろな意見を踏まえて、科の再編とか、そういった結論に至っているようですが、一つ興味深かったのが、民間の専門のリサーチ社が、県内の学生、保護者、また事業主にアンケート調査を行った上で、その専門校の認知度とか、期待することとか、将来の職業についての調査結果を踏まえて、今後のあり方の検討を進めていた例がありましたので参考にさせていただきたいと思っております。

【須藤委員】

質問になりますが、入校者数と充足率の推移ということで、各施設のデータがありますが、例えば産業技術短期大学校の方は比較的充足率が高い。一方で、山形職業能力開発専門校の方の充足率は、安定していないというか、なぜそうなっているのかの理由、要因をそれぞれのデータ毎に教えていただきたいと思いました。

【加藤委員】

特に、将来のことについてお話を差し上げたいと思うのですが、産技短庄内校は、庄内で唯一の技術系高等教育機関だという認識を持っていて、大変大切な存在だと思っています。そのような中で、今般、山形県沖で、洋上風力の大変大きなビジネスが展開されようとしています。そこには、職業訓練が必要な人材を確保すべき職種は結構ありましてメンテナンスや海中の整備点検、そういうものを産技短庄内校で取り組むことについて、ぜひともご考慮ご検討いただきたい。加茂水産高校と連携をすとか、庄内の工業系高校の学科と連携をすとか、いろんな施策はあると思います。

教員を養成するということから、大変な問題、課題はあろうかと思いますが、大変大きなビジネスが展開されるのと、職業訓練によって地域人材を確保するイコール、人口減少の歯止めにも繋がるような、大変大きな事業が展開されようとしていますので、そこにフォーカスをぜひ当てていただいて、庄内地区の職業訓練についてご検討を賜りたいというふうに思います。

【中鉢委員】

入校者の状況ということで、やはり産技短庄内校と庄内職業能力開発センターの倍率、大変気になるところでございます。説明では、学科の見直しや内容の見直しをしてというところがありましたが、さらにニーズに合った学習の内容に取り組みされた方が倍率は上がっていくのかなと思ったところでした。先月報道されました県立高校の倍率、こちらは大変低いもので、ますます厳しい状況になってくるかと思えます。今から対策を講じていた方がよろしいのかなと思いました。

それから開校されてから30年ということで、その学習に使う設備投資に関わる予算の計上は県の方としてどのように考えられているのか、出来れば素晴らしい環境の中で子供たちに学んでいただきたい、そして、山形県の企業にぜひ就職していただきたいという思いがありますので、意見として述べさせていただきます。

【中西委員】

産技短の求人倍率が8.84倍ということで、山形県内の企業としては非常に産技短の卒業生は喉から手が出るほど欲しい人材だとどの企業も思っていると思います。それが求人倍率への表れなんじゃないかなと思うんですけども、一方で、中々入校生が定員を満たさない課題もあるとの事。先ほどありましたけども、定員自体の考え方も、年によっては定員オーバーしてももちろん構わないと思いますし、場合によっては定員割れてしまう場合もあると思うんですけども、若干の過少は構わないのではと。いわゆる卒業した後すぐに即戦力として求められている認識がもしかしたらあまり学生さんですとか親御さんに伝わってないんじゃないかなと。自宅から通えるもしくは県内にいながらすぐに企業から求められる人材で卒業できるという認識があまりないかなと感じたところです。

4年制大学でもなくそのまま就職する選択肢と、もう一つとしてこういったところで2年間学ぶのは大きいんと思います。一方で、うちの会社にも高卒からそのまま就職してくるメンバーもたくさんいるところで、いわゆる製造業を選んでくれたメンバーが産技短に行かないでそ

のまま就職してきたってどういうことなのかと考えたところでした。そういったところをアンケートやヒアリングでもう少し掘り下げて調べてみると、何か答えが見えるんじゃないかなって気がしたところです。学費の面では、県立の施設だけあって、4年制大学に行くよりコスパよく卒業できると思うのですが、その認識があまりない。県内では共稼ぎが多いですけども、その費用負担感っていうのはどの程度なのかを考えると、もしかしたら負担感があるのかもしれないと思ったところと、せつかく払うのであればそれこそ施設含めて最新のものが学べるとか、要は費用を払ったからにはそれぐらいいいと感じると、選択肢の一つとして魅力的だと思いました。

【松田委員】

伝統的なことを残したい、職業能力を開発したい考えで、職業訓練認定校の山形工科短期大学校がありますが、募集しても人が来ない。今まで長井の山の奥にあったのですが、通学しやすくすることを目的に下の街中に移転・改修の話が出ている状況です。ここは企業で雇った人を学校に入校させ、企業がお金を出して2年間勉強してくる。結果的に、会社に残る人とそうでもない人もいるらしいです。この学校の場合は、大工がいなくなること、木のものづくりの技術者育成を考えて運営しており、建築・建設業界では必死になって考えてるところです。

うちの会社は、ポリテクセンターの訓練でいろんなものを習得し、中途採用で、就職してこられた方も何人かおられます。そのような訓練をやってこられる人が、今探しても中々いないと思いますが、うちではすごく重宝しておりました。

また、先ほど話出ましたが、高校生はデジタル化でいろんなことを習ってきていますが、受け入れる企業側でわかる人がいない状況です。機能的なことを承継する考えで、うちの会社も若い人を受け入れている状況ですが、デジタルに関して、新しい若い人が来たときに上司となる人が教えられるかという中々難しい。そうしたときに、自分たちが逆に教えてもらうような考えを持たなければと思っています。ハローワークに募集を出したときに、今までは高卒しか採用していなかったんですが、大学生を募集する考えに変えた方が良いと教えられました。求人募集時に職業訓練校などいろんな学校があると周知されれば、受け入れる側として考え方も変わってくると思います。

【小関委員】

保護者目線から考えると、私自身、こんなにこの技術を学べる学校が県内にあることを学びました。今の子供たちは中学1年生から進路希望をとられています。中学1年生から学校訪問で高校の見学に行っています。その学校訪問に、このような技術を学べる学校も入れてもらえると子供たちが施設を知れて、子供たちの選択肢の中に入れていけるのではないかなと思いました。

デジタル化で、子供たちもものづくりを目にする機会はないのではないかなと思います。メディアでも取り上げられるのは、看護師、教職員、よく目にする職業は子供たちも理解しているようですが、実際に何になりたいのかを聞いたときに、ものづくりの業種自体がどのようなことをやっているかもわかっていないのではないかなと思っています。

先ほども公立高校受験者数も減ったというお話も出ましたが、娘の受験時も公立高校を希望する生徒は、在學生の中でも半分に満たない人数でした。工業高校を受験する生徒が増えていけば、そこからもっと技術を学びたいという子供も増えてくるかと思うので、まずは子供たちに、こういう学校があることを知ってもらわなければ、その選択肢にも入っていないのが実情なのではないかなと思いました。阿部委員もおっしゃっていましたが、小中高生向けにお話するのであれば、アニメのように面白く見えるようなポスターやチラシ、子供が理解できるようなPRできる方法が必要なのではないかなと感じました。

【坂井委員】

高校生や中学生に進路として検討してもらうための取組みで、各高校に訪問とありますがこれは県内全校に訪問しているということなのか聞きたいと思います。県内全校は、不可能かもしれないが、やはり1人でも多くの生徒、教員に知っていただくには、幅広い高校や中学校に訪問するなり、教員や生徒を呼んで、説明会を行うなどして、このような施設があることを幅広く知ってもらうためには、県内の高校や中学校にPRすることが重要だと思います。

小関委員も言った通り、親とか先生が知っていても子供が知らない、本当に選択肢には入らないと思います。SNSやパンフレット、ポスターやチラシなどで情報発信を行っています。が、まだまだ知らない人が多いと思います。ピンポイントで高校に行ってるのであれば、知らない人も多いと思いますので、幅広くPRをしていただければいいのかなと思います。入試制度の見直し、新たな受験機会の確保について、具体的にどのような受験機会を確保しているのか聞いてみたいと思います。

【館内委員】

4年制大学志向する傾向が強くなるとありますけれども、短期的な目で言えばそういうこともあると思います。例えば、熊本では、企業誘致があると急遽、人が足りなくなることがありました。これからも幅広いニーズに応えた学科と、先ほど洋上風力の話もありましたが、そういったものに対応できるような、職業能力開発校というところで認められたいなと思っております。

一度縮小してしまうと戻すことはできないと思いますので、安易にそういった考えにもって行って欲しくないなと思っております。例えば、学費の問題なんです。入校後、県内に就職した場合、減免制度があればまた少し入りやすくなるのかなと思っておりました。よろしくお願いたします。

【重野委員】

私の方も職業能力開発施設や訓練関係の業務をしています。職業能力開発施設の運営に当たって、どのような訓練コースを設定するか、地域や時代のニーズに合っているのかと思っております。各学校の訓練科を見ますと、デジタル系の訓練コースやものづくり系の訓練コースが中心になっていると思いますが、デジタル人材の育成については、県地域職業訓練実施計画がありますけれども、質も量もまだ不足しているので、引き続きその人材育成の促進を図ることになっております。また、県の基幹産業はものづくり製造業だと思っておりますので、地域のニーズが訓練施設の訓練内容に概ね合っているとと思っております。

また、就職の状況では倍率が高く、県内に就職される方も非常に多いと思いますので、県内の人材確保のため職業能力開発施設は非常に重要なツールであると考えているところでございます。

一方で、あまり存在が知られてないなど、魅力の発信に苦慮されるというところもあると思っております。進学先として学校を検討するときに、ホームページやSNSを見ると思いますが、そこが頻りに更新されてるかで、その学校に行ったときにどのような訓練内容なのか、どのような授業をやっているのかが詳細に分かると、本人や保護者も安心できると思います。保護者が納得すると本人も入りやすいし、保護者と本人両方納得した上で、進学するのが一般的かと思っておりますので、SNS等を頻りに更新していくことで、施設の存在を知ってもらえるのではと思っておりました。私もホームページを見まして、産技短の知能電子システム科や山形職業能力開発専門学校では、PR担当が頻りにSNSを更新しており、見ていて面白いなと思ったんですけど、一方で庄内校は、SNS等の更新されていない感じがしました。そのことがもしかしたら入校者数の少なさにも繋がってるのではと思っておりました。

【雇用・産業人材育成課長】

大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。質問にお答えしたいと思います。須藤委員からありました、産業技術短期大学校本校と職業能力開発専門校の充足率の違いですが、産業技術短期大学校本校は学科が多く、色々と対応できることが今の高校を卒業する方に合っているのではないかと考えております。一方、山形職業能力開発専門校は学科が二つで自動車整備と建築大工です。自動車整備は企業から人材が欲しいということで、充足率は高い傾向にあります。建築大工は、昔ながらの大工が少なくなっていることもあり、入校者の充足率が低くなっているところがあります。定員が少数で2学科の体制であり、応募状況が良いと定員を超えるなど変動があるのではないかと考えているところです。

【須藤委員】

山形職業能力開発専門校の充足率の高低は、たまたま多くの応募者がいたことでいいのでしょうか。県において、働きかけやアプローチをされたことではないのでしょうか。

【雇用・産業人材育成課長】

県としてもPRを実施してありますが、学校側もPRをしており、建設業界や会社を訪問し、入校生が増えるよう、業界からも働きかけてほしいと依頼した効果が出たと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

高校へは、産業系高校を中心に訪問しておりますが、最近では普通科から入校される生徒もおりますので、産業系高校に限らず、普通科高校などにも訪問している状況でございます。

通学できる範囲で、庄内だけでなく新庄方面にも行っておりますし、内陸は、村山・置賜地域に訪問しております。

【雇用・産業人材育成課長】

入試制度の見直し、受験機会の確保ですが、例えば推薦入試を特別推薦と一般推薦に設定し、また、一般入試についても1次、2次に設定し入試の機会を多く設けております。

松田委員からもありましたが、社会人の入試制度として、産業技術短期大学校では、専攻科を設けて、在職者がさらに学ぶための専攻科を設けております。先ほどの推薦では社会人の推薦枠を設けておまして工夫しているところでございます。

【坂井委員】

産業系の高校を中心に訪問するとのことでしたが、やはり幅広く行っていただいて、将来やりたいことが決まっていな生徒も、その学校の説明を聞いて新しい発見や進路を決める良いきっかけになるのではないかと思いますので、ぜひできる限り幅広く周知していただければと思います。

【雇用・産業人材育成課長】

職業能力開発施設の授業料等について、産業技術短期大学校が授業料年額39万円、その他に入校料14万円、受験料1万8千円となっております。山形職業能力開発専門校は、授業料年額11万8,800円、入校料5,650円、受験料2,200円となっております。

減免につきましては、就職した場合、特に減免はなく、経済的な状況での減免となります。

【議長（会長）】

色々ご意見いただきました。やはり産業界、事業所の方々からの要望は厚くありそれが倍率にも表れてると思ったところです。入校生を確保するには、幅広く周知していくことが必要であり、広報戦略として先ほどアニメ的な広報媒体、ホームページやSNSの更新も重要だろうと思います。

アンケートのターゲットを絞るとしたら、高校出て就職する人がメインのターゲットになってもいいのかもしれないと思います。減免について、成績優秀者には入校料や授業料免除を拡充することもいいのではと思ったところです。

2050年には、子供の数が今より半減してしまう状況で、定員をどう確保していくのか難しいところですが、ここでいただきましたご意見を参考にしながら、いろいろ施策を練っていただきたいと思います。まず、進路選択肢に乗ってもらわないと駄目だと思いますので、選択肢にあった上で選ぶか選ばないか、選択肢に入っていない中で選ばないのとは全然違う話だと思いますので、どれくらいの認知度があるのかを可視化しておいた方がよろしいのかなと思ったところです。

【雇用・産業人材育成課長】

県庁内部だけでの考えでは、当たり前と置いていたことがご指摘をいただいて、改めて気づかされたところもあると思います。会長からもありましたとおり、実際に高校生等にどのくらい知られているかにつきましては、今後アンケート調査を実施し、アンケート結果を分析して、次のこの審議会にはその結果をお示しして、再度皆様にご審議いただくというような形で考えております。本日は大変貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。

【議長（会長）】

それでは、その他、事務局で何か準備している議題はございますでしょうか。

【雇用・産業人材育成課長】

特に事務局では、議題はございません。

【議長（会長）】

では、委員の皆様せっかくの機会ですので何かご発言があるという方がおられましたら、どうぞご発言いただければと思います。

【中西委員】

学校の今後のあり方で、学生への教育だけでなく、在職者への教育も重要と必要とされていると思います。学校以外で教育していただける、教育者を派遣してもらえるなどかなり貴重なものだと思います。それらを民間が全て手配すると、企業では難しいところもありますので、在職者に対しても様々なことを教えていただける機会はすごく重要です。一方で、昨年も私達の会社でも様々ご案内いただいて、受けたいものがいっぱいあったんですけど、中々在職者だと仕事しながらなので、行って受けて帰ってくるのは、自分の仕事を置いて、学びに行くとなると時間が取れない、タイミングが合わない部分もあります。企業の責任でもあるとは思っていますが、申し込んだけど定員がいっぱいで受講できない事例もあり、例えば定員がいっぱいだったら、2ヶ月後にもう1回実施するとか、柔軟な対応があると非常にありがたいなと思います。そのような在職者の研修機会も担っていただいている施設は、残していただきたいので検討の一つに挙げていただきたいなと思いました。

【議長（会長）】

やはり今後の県立施設のあり方としては、当然、新規学卒の高校生を対象とした訓練の他、在職者の方への訓練、リスクリングも含め非常に重要な役割があると思っておりますので、色々な角度から検討していただければと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

以上で審議を終了します。これを持ちまして、議長の任を終わらせていただきます。審議の円滑な進行に御協力いただき、誠にありがとうございました。

7 その他

8 閉会