

## 豊かさ共創会議 議事要旨

日時：令和4年9月7日（水）15:00～17:15

場所：ベルクラシック甲府 2F「コンチェルト」

### 1 出席者（五十音順・敬称略）

#### 委員：

青山 貴子	山梨学院大学 学長
天野 さやか	日本青年会議所 関東地区山梨ブロック協議会 会長
天野 光江	甲府市男女共同参画推進委員会 委員
入倉 要	山梨経済同友会 代表幹事
生方 勝	山梨労働局 局長
風間 ふたば	山梨大学 副学長
川手 佳彦	山梨県私学教育振興会 理事長（小中高部会長）
窪田 清	日本労働組合総連合会 山梨県連合会 会長 (代理出席：大森 竜 副事務局長)
栗山 直樹	山梨県中小企業団体中央会 会長
佐々木 宏明	山梨県経営者協会 会長
進藤 中	山梨県商工会議所連合会 会長 (代理出席：小林 明 専務理事)
鈴木 信行	山梨県私学教育振興会 副理事長（幼稚園部会長）
関 光良	山梨県銀行協会 会長 (代理出席：山崎 利明 常務理事)
中村 己喜雄	山梨県商工会連合会 会長 (代理出席：深澤 肇 専務理事)
深沢 公子	山梨県女性団体協議会 会長
前田 晋吾	山梨青年工業会 会長
三井 貴子	山梨英和中学校・高等学校 校長

#### オブザーバー：

相原 正志	山梨県立大学 理事
山田 徹	大学アライアンスやまなし 事務局長

#### 山梨県：

知事、知事政策局長、地域ブランド・DX統括官、県民生活部長、  
男女共同参画・共生社会推進統括官、福祉保健部長、子育て支援局長、産業労働部長、

## 2 会議次第

- (1) 開会
- (2) 知事あいさつ
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

## 3 議事概要

### (1) 開会 (司会)

### (2) 知事あいさつ

本日は皆様ご多忙のところ、第2回豊かさ共創会議に御出席を賜り、誠にありがとうございます。御出席の皆様方におかれては、日頃より県政に多大なる御理解、御協力を賜っておりますことに重ねて感謝を申し上げます。また、去る5月に開催した第1回会議において、それぞれの立場から大変貴重な御意見を賜り、今回の第2回の会議につなげることができた。改めて御礼を申し上げます。

前回の会議においては、多摩大学大学院、名誉教授の田坂先生の基調講演で、本会議に対し、働く人の能力開発の窓口を一元化し、様々な教育サービスがワンストップで提供されるプラットフォームの設置について御提言をいただいた。その後の意見交換においては、皆様から人材教育や学び直しの機会提供の重要性、キャリアアップに必要となる環境の整備、それぞれの果たすべき役割などについて御意見を賜った。

本日の会議においては、前回の御議論を踏まえ、すべての働く人に能力開発の機会を提供するために、どのような仕組みが必要となるのか、また、今後求められる人材像や能力開発を後押しする環境整備について皆様と議論を交わして参りたい。

この会議は、本県の労働者・経営者が共益関係を育む中で、企業収益の向上と働く人の所得向上の循環関係を構築し、ともに豊かな生活を実現するためのコンセンサスを形成することを目的としている。その基盤の構築に向けて、皆様とともに取り組んで参りたいと考えている。

是非ともそれぞれの立場から、忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

### (3) 意見交換

(資料2～4について、事務局から説明)

(参考資料について、山梨労働局から説明)

### (委員)

まず我々の会の説明を簡単にさせていただく。県内ものづくりの中小・小規模事業者が集まって50年前に設立、今年創立51年目となっている。設立趣旨としては、弱い立場の小規模事業者が知恵を出し合って厳しい時代を乗り越えようというものだった。50年前も激動の時代だったのだと思う。会員は45歳で卒業なので、一番の年長者でも45歳となっている。50年前の会員の子どもたちが入ったりしているので、今は2代目や3代目なども会員になっている。従業員の数

も数名から多くても数十名ということで、小規模にやっている会員で構成された団体である。ものづくりの企業の団体だったが、50年の間に状況も変わり、今は半分ぐらいがものづくりに携わる事業者で、残りの半分はものづくり以外の農業だったり私のようにサービス業だったりというメンバーになっている。

今回の資料と前回の議事録を見せていただき、まず資料3で示されている課題認識と、私の持っている課題認識との整合性について話したい。現状、我々の会員や私の顧問先の方々は、学び直しや人材教育の必要性はすごく感じている。一方で学ぶ機会というのもたくさん世の中にあるが、実際に「学ぶ」というところまで至っていないのが、我々の現状だと思っている。

それには3つの課題があって、自分の考えを述べる。

まず1つ目は、「学び」というのを一生ものだと考えていない、大学で勉強してきたらそれでおしまいという人が多い。それは経営者も同じだと思う。

2つ目は、「できる」と「やる」には大きな隔たりがあるということ。機会はある環境としては「できる」が、個人として実際に「やる」かというところ、やってない。

3つ目は、始める人もいるかもしれないが「続けられない」ということ。

この3つが課題だと思っている。

この課題をどう解決するかというのこそがこういう場で考えなければならないと思う。最初に意識を変えなければならないし、「やる」と「できる」の差を埋めるのは、個人的には残念な方法だが、「強制」という方法も必要だと思う。まずは無理やりやらせる。あと「続ける」ということに関しては、習慣化が重要だと思う。このような、①意識を変える、②強制と③習慣化のようなことがこのスキームの中に入っていると、多くの人が使ってくれるのではないかと思う。コンセプトにある「誰一人取り残さず、キャリアアップできる YAMANASHI ～全ての働き手に学びの機会を～」の「機会」は今もそれなりにある。むしろ「学びの習慣を提供する」のようなコンセプトの方がより効果が上がると思う。

## (委員)

まず会の紹介ということで、今日も先輩たちがたくさんいらっしゃるが、20歳から40歳までの会員で構成されている組織で、まちづくりの事業を通して自己研鑽していく団体である。

本日参加させていただき、人材育成ということで、すごく企業の負担は大きいなというのを率直に感じている。私は起業して2年目なので、まだ会社も大きくないが、色々な経営者の方とお話をする中で、人材育成しなければいけない、すごく教育は大事ということは分かっているのだが、やはり業務もしなければいけない。その中で、残業はあまりするな、休みを取りなさいと、この矛盾というのをどういった形で埋めていくのかというところが1点。

もう1点は、私は婚活のカウンセラーをやっているが、皆様のイメージだと、やはり会員さんが来て、出会いさえあれば結婚できるということがあると思うが、全くそんなことはない。カウンセラーの仕事は、会員の自主性をいかに引き出していき、引き出していけるかというところが、一番の大きな仕事だと考えている。そこで結構、人材育成と似ているところがあると思っている。私たちが、こうしろ、ああしろと言うよりも、本人が自分で学ぼうとか、自分でこういうふうに取り組もうというのを如何に引き出していか。そのために最近よく言われているが、「自己肯

定力」であったり、「心の豊かさ」であったり、そういったところを業務の方では重点的にやっているところだ。

### (委員)

まず豊かさ共創に向けた全体スキーム案について、大学に関係することをお話させていただく。文部科学省からも大学に、時代に即した大学に変わるようにという要請は強く、地域と一緒に連携して、地域が求める人材を大学でも作っていきなさい、ということが強く求められている。

山梨大学と山梨県立大学は、先日の新聞にもあったが、文部科学省の比較的大型の助成金、地域活性化人材育成事業SPARC（スパーク）に採択された。採択されたのは全国で6大学だけであった。採択のためには、地域大学間の連携協定を持っているということが第一で、私共としては知事も入っていただいて3者の協定があったし、日本第1号で大学等連携推進法人の認定を受けたこともあり、非常にそれが追い風になり、おかげで評価点も高く採択していただいたと聞いている。

その中のスキームとして、文科省では「地域連携プラットフォーム」という言い方をしているが、大学が勝手にこんな人材が必要なだからこのように学部改組します、ということではなく、地域が求めている人材を育成するためにはどういう教育をするのか、どういう教育が必要なのかということを地域とよく連携を取りながら大学改革をすすめる枠組み作りが求められている。

私どもも、助成金申請時においては、それなりにその段階で考えたものを提案しているけれども、「地域連携プラットフォーム」を立ち上げるということが一つ大事な要素であるので、この豊かさ共創に向けた全体スキームの中で、県がお考えの事柄と、大学が地域の要望を受けてどんなふうに変わればいいのかということを考えていく必要があると考えている。ぜひ今後とも、このスキームの中に私共の「地域連携プラットフォーム」との連携、或いはそれを組み込むこともお考えいただきたい。よく相談させていただきながら私共の事業も進めさせていただきたい。特に大学や県内の高等教育に関係することになるが、そこでの人材育成について意見をお互いに出し合いながら、できることと、できないことを整理させていただきたい。

このSPARC事業は、学部の中の教育改革がメインであるが、その中で出てきた科目等を生かして地域の高校生・社会人の教育も実施対象に含みなさいという枠組みである。前回もお話したが、大学がそういったことができるように変わっていきなさいと思っているので、豊かさ共創のスキームとリンクさせてもらいながら、私共の事業を進めさせていただいて、結果として山梨県にとって有用な人材が輩出されるようになる、というふうにしたいと思っている。

ところで、前回の田坂先生のお話では、人の能力開発だけではなく他にもブランドイメージ等あって、そういった事柄を考える上で、今後も意見をさせていただきたいというような話であったが、今回は能力開発に焦点を絞るということで、事前に配布された資料4は、労働者という視点で、どういう能力が必要なのかという分析であると思った。

私共への宿題は、今後の重点産業を考える際の視点とか、注力すべき産業といったものがあるかということだと理解したが、この資料4はそれぞれが非常にいい視点を持っており、またいい指摘をしていると思った。

したがって、この中でどれかを選べということは大変難しい感じがした。しかも、これからの

社会の行き先が見えない時代になっているので、個人的にも多様な収入源を持つことや、多様な職業を経験しておくことなどが結局強みになる気がするよう、本県はこれだ、と決めるのではなく、ここで御指摘いただいているような事柄について、それなりに状況を見ながら、柔軟に力を配分していけるような産業構造でもいいのかと思う。

この資料では山梨県総合計画を参考にしていないが、付加価値が高い産業ということになると、製造業、宿泊業、農林業、医療福祉となっている。前回の田坂先生のお話の中でもあったAIで置き換えることが難しい能力、ホスピタリティ、マネジメント、クリエイティビティといったものと非常に親和性が高い産業が今残っているので、「山梨県がこれからすごく変わっていかねば」と考えるより、今ある産業をしっかりと育てていくということも大事なのではと思う。

もう1つ、この資料では労働環境といったところに焦点を置かれ、企業で働く、その労働者としての能力開発という視点でまとめられているが、労働者は家に帰れば、お父さんお母さんであり、地域の人である。今後人口が減っていくということになると、その地域社会で地域サービスというものも誰かが担わなければいけなくなるので、そういう意味で労働者であり、地域の人材である。その地域づくりの担い手であるということも含めて、労働者の教育というか、県民の教育ということになると思う。

そうすると、田坂先生がおっしゃっていたように、インターンシップや他企業の経験をするということも大事だと思うし、それに似た発想になるが、農業にも、忙しい時は企業が手伝いに行くというようなことを考えないと、桃の畑もどんどん無くなってしまふ。観光地として桃の花というような盆地の美しさがあっても、それを担う人がいなければ観光業も成り立たない。多面的に自分は何ができるのかということを考えられるような人材を育成することで、相互に補助するというか互いに助け合うというような山梨であっていただきたいと思った。

### **(産業労働部長)**

伺った中で非常に印象的なのは、「今ある産業をしっかりと育てていく必要があるのではないか」というところ。我々もその点について見落とすことなく、資料の中に既存の企業の人材強化といったところも要素として入れ込んだと意識していたが、分かりにくいところがあると思う。そこはブラッシュアップしていきたい。

### **(委員)**

豊かさ共創に向けた全体スキームを御説明いただき、ここに描かれていることがしっかり実現できれば、当初の目的というのは確実に達成されるだろうと考える。非常にわかりやすい図で、納得ができた。一方で、実際にこれを実施していくことを想像すると、いくつか課題・難しさが出てくると感じ、意見する。

1つ目は、このワンストップ・サービス、ワンテーブル・サービス、ワンツーワン・サービスについて、おそらくワンツーワン・サービスが一番難しいと思う。専用ポータルサイトを通じた窓口を作るとか、今ある学びの機会を見せていくことは、ある程度想像がつくが、マッチングというのは非常に難しい作業になるだろうと思う。

本学でも生涯学習センターを通じて学びの機会をいろいろ提供してきたが、例えば、ビジネスパーソンを対象にした経営人材育成のビジネススクールにおいても、様々な立場の方がいらっしやって、それぞれのニーズがかなり異なるということがあった。もちろん講座やワークショップということで学びの内容を提供するということはあったが、それが終わった後に、実際にもっとこうしたい、本当はもっとこういうニーズがあるというのは様々であった。

このマッチングというところを、実際にどう実現していくのかというのが大事になるかと思う。これについては、資料右下の「学ぶ場」の枠の中に、オーダーメイド型プログラムの開発というのが書かれていて、これが実現できればマッチングも非常に充実してくると思う。

厚生労働省が実施しているキャリアコンサルティングに関して、おそらく似たようなことを念頭に置いての支援かと思う。一人一人、一企業一企業というのは難しいかもしれないが、今回の資料で示されていた8つの視点もしくは注力すべき重点産業をイメージしながら、できるだけ多様なニーズにマッチできる、或いはそれぞれのニーズを聞き取った上で、プログラムの提供や選択ができる形になるといいと考えた。

2つ目、教育・研修サービスの矢印の先に「卒業認定書の交付」というのがある。例えば、生涯学習の観点だと、80年代位から生涯学習講座というのが流行って、生きがい創出というような形で様々なテーマの学びの機会を提供することがあったと思うが、その際も、ボランティアのサポートや学びの履歴を記述するといったような仕組みはあったと思う。その時は、本人の学びの履歴を本人が確認できる、それをもって社会活動に参加する、生きがいを感じていくことが1つのゴールだったので、こういった形でも効果はあったかと思う。

今回は出口が「働き手の価値向上」なので、最終的には認定書が、所属している会社、転職しようとしている先、創業しようとする時に資金を調達するに当たっての関係者という方々に評価されないという意味がなくなってしまう。この学びの履歴の示し方と、その企業側での活用の想定というのは描いておいた方がいいと思う。

具体的に、語学スキル、会計スキル、ICTスキル、その他業務スキル、企画やものづくりといったものが、このプログラム修了でどの程度のものになるのか、実際に組織内の昇進、昇給にどう影響、評価されるのか、されないのか、といったことについて、学ぶ側だけでなくそれを受け取る側、雇用主などの理解も必要。逆に、こんなスキルを見せてもらえたら評価できる、という摺り合わせのもとで卒業認定書がある方がよいと思う。

一方で、全てがそういう定量的な、客観的な認定に結びつく学びだけではない。資料の教育・研修サービスのところには異業種交流という記載もあるが、そこでいろいろな人と出会って、学びが継続できるようなつながりを作る、というのも1つの目的としてあると思う。先ほど「学びが続けられない」という御指摘があり、1つは習慣化だというような御提案があったが、もう1つは、一緒に続けられる仲間がいる、コミュニティがあるということも大事だと思う。全てが卒業認定証で記述可能な客観的なものというだけでなく、いくつかゴールの層というのがあってもいいのではないかと考える。

次に、資料4で様々なデータを用いて現状の状況を御説明いただき非常に参考になった。2ページ目のバブルチャートで、山梨県の職種タイプの特徴として「フィールドワーカー（身体的作業労働者）」と「オペレーター（事務的作業労働者）」の割合が高いということだ。これを今後の人材育成の観点で考える時には、傾向を捉える上で非常に重要な資料だが、あまり固定的に考え

ない方がいい。「コミュニケーター（対人サービス労働者）」と「イノベーター（知識労働者）」が山梨には必要だからこの職種を育てよう、という視点ではなく、先ほど御指摘あったが、今後は、そこが複合的に結びつく、流動化していくということが前提になってくるので、それを支えるような育成像というのがあっていい。

例えば、「フィールドワーカー」に販売店員や農耕従事者が入っているが、ここの方達も今後、「コミュニケーター」で求められるようなスキルを身に付けると横断型の人材になっていく。「オペレーター」の部分も、庶務や総合事務員であるけれども、イノベーター的なプログラムを経ることで、そういった視点が持てる人材になる。これは価値が高まる、色々な視点を持てる複合的な奥行きのある人材ということになるかと思う。職種ごとに求められるスキルを提供するという視点だけではなく、横断できる人材をどう育てていくかという視点も持っていただけるとよいと思う。

3 ページ目・IT人材の不足について、絶対的に不足数が増えていくという状況にあって、例えば本学だと、留学生の割合が高まっており、その留学生の中でも日本に就職したいという学生も増えてきている。彼らにどういった教育を提供して、就業スキルを提供していくのかというのは、県内の方々から仕事を奪うという相手ではなくて、絶対的に不足している色々な人材を山梨全体で増やしていくという視点で見えていくのがいいと考える。今後増えてくる外国の方、外国の既に働いていらっしゃる方や学びに来ている学生に対しても、どのような学びの機会が提供できるのかという視点も、いただけるといいと思う。

### （委員）

私は3点お話をさせていただく。初めの2点は全体スキームについてで、非常によく作り込まれた内容だが、こんな視点が追加されればもっと良いのではないかと、いうのを2つ、それから今後の重点産業についての意見を述べる。

まず全体スキーム。関係ない話から入って恐縮だが、8月の末に富山県の事業仕分けに仕分け人として参加した。非常に幸せ度が高い北陸3県であるが、富山県も山梨県同様、地方都市としての色々な課題、同じような問題点をたくさん持っているということを感じたし、それに対して色々な取り組みをされていて、非常に勉強になった。

なかでも一番驚いたのは、今回の事業仕分けの県内評価者は、富山県内から無作為に選ばれた30人の方であったが、その人たちの意見を聞いていると、郷土愛が非常に強いということを感じた。（事業仕分けでは、行政のやり方に批判的な意見が出ることが多いが、課題に対して、自分たちは何が出来るかを、しっかり考えている意見が多かった。言い換えると、地域のことを、我がことのように考える人が多いと感じた。）私は、山梨県も非常に郷土愛が強いところだと思っていたが、到底太刀打ちができないぐらい郷土愛が強いということを感じて、うらやましく思ったし、そういうベースがあるからこそ、色々な地域の改革に取り組んでいけるのではないかと、事業仕分けに参加して感じた。

この経験から考えると、小さいうち、若いうちから、郷土愛的なもの（地域をよくしていくのは、そこに住む県民の役割である）を育てていくことが、実は『豊かさ共創』を進めていく上で、非常に大事だと感じた。こういう視点を今回の取り組みの中に付け加えると良いのではないかと。

ちなみに富山県で言うと、大学生と高校生が小・中学生に授業を教える機会があったり、富山県に関わるアスリートが高校生・中学生にスポーツを教える機会があったり、といったことの中で色々な人間関係ができて、富山県が好きで、富山県にいる人が好きで、といった形の中で愛郷心が広がっていく。大学の魅力的な学生さんに教えてもらおうと「あの大学に行きたい」となり、優秀な人材が県外の大学に行かず、県内の大学に進学するということにもつながると考えるので、そういう取り組みは非常に良いなと感じた。

2点目として、経営者の後継者不足は経済界の中でも非常に大きい問題となっている。

せっかく良いものを持っている会社が、後継者不足で事業を縮小するのは、大変もったいないことである。また、最新の技術、特に IT や AI の技術の導入が遅れると、経営的なダメージが大きい事を考えると、そういった分野にも精通する経営者や管理職が不可欠になってくると考えると、益々、経営者のハードルは高くなると考える。また一方で、今後の AI 革命の中で、東京の大企業の社員や行政職員の中に、転職を考える人が大量に出てくると思う。こういう人達を経営者予備軍としてスカウトするという考え方が、山梨県の企業にとって大事な視点になってくると思う。特に山梨県出身の人であれば、山梨で仕事をしたいという思いもあると思う。そういうところにしっかり目をつけてマッチングしていくということが非常に大事だと思う。

ちなみに、新潟の経済同友会代表幹事をやられた新潟総合学園（NSG グループ）の池田弘会長は、すでに 10 年ほど前から、そういう優秀な人材を県外から求め、短期間で 100 社ぐらいの企業群を創り上げた。非常に優秀な人材を東京からスカウトしてきて新潟で社長をやらせて、その中で成功して、いくつかの企業は上場も成し遂げている。そのようなやり方で、グループを大きくしてきたということを聞いた。こういうことも大事だと考える。

実際に、新潟総合学園の例は、池田会長の経済界や政界の人脈があってできた事だと思う。

普通の中小企業では、出来ることでは無いので、県がマッチングのプラットフォームをつくり、情報を整理した上で、東京の優秀な人材と、山梨の会社とを、うまくマッチングをさせ、スカウトしていくといったことができてくれば、山梨にも新しい会社がどんどん生まれ、または、企業の M&A も進むと思う。そういうことも『豊かさ共創』に繋がっていく大事な視点だと思う。

最後に、今後の重点産業について。コロナ禍を経て、今後がどうなっていくかは、なかなか見通しが立たないので、今後の重点産業を考えるのは難しいが、既存の産業は、今まで通りきっちりやっていく中で、プラスとして考えるのであれば、『農業』『エネルギー』『観光』かと思う。山梨の強みを考えた上で、単独で何かやってもなかなか難しいが、小さい県だからこそ、その中の人たちが連携をして、それで自立を目指していく「連携・自立」が、山梨の今後のキーワードに面白いと思う。食べるものとエネルギーは、どのように世の中が変わっても絶対必要なもので、農業とエネルギー、それから観光も観光単独ではなくて、観光×健康とか、観光×スポーツとか、掛け合わせた中での観光、体感型の観光で、山梨県を売り込んでいくといったことを重点産業にしていくと、短期的なものではなく長期的なものとして育て甲斐があるものになるかなと感じている。

## **(委員)**

私たちの日常の仕事が、子供たちの育ちの責任を負っているということで、豊かさ共創会議の



今日のテーマそのものに直接のお話をしづらいところがある。しかし、その前提として、人材を育てるといふことの一番根っこ部分を私たちが担っているところで、そのことを皆さんに共通理解をしていただければと思う。

皆さんお気づきかどうか、ぜひ気づいて欲しいと思っているのだが、今、我が国の子どもたちは戦後最大の育ちの危機に瀕している。学校で起きている様々な子どもの育ちの問題で、いじめ・不登校・子どもの自殺である。この10年で毎年史上最高を更新している。子どもの数は、一番多い時の半分以下で、山梨は3分の1近くになっているにも関わらず、絶対数で史上最高を毎年更新している。山梨県の子供は20年前、毎年8,000数百人生まれていたが、今は5,000人ちょっとである。これだけ減った子供であるから大事に。この共創会議で議論をしている、ここで活躍する子・人材に育てなきゃいけないのに、その子ども達が大変なことになっている。石を投げれば不登校に当たるといふふうに言われる位である。

知事はそれに対して早手を打っている。小学校の1年生25人学級、教育委員会も特別支援教育・児童生徒支援課と組織を変えて、不登校の対応に力を入れることを考え、手をつけているところ。ところが、幼児教育・保育の私たちに言わせると、その手前のところがまだ足りないのではないかと思う。

小学校1年生は25人学級を実現しているが、幼稚園の設置基準は3歳児、4歳児、5歳児すべての学年が、1学級35人である。保育園は、4歳児、5歳児、年中・年長は30対1であり、年少でも20対1である。これがずっと変わっていない。全く変わってない。小学校が25人、山梨県だけであるが、25人にしてくださった。しかし、幼稚園・保育園がある。0、1、2歳児の保育士との関係も戦後に作られたまま。育休で確かに0歳児の子どもは減っているが、0歳の育休明けから1歳児、2歳児がどんどん増えていて、多分、家庭で育てているお子さんよりもずっと増えているはずだが、その子どもたちの育ちが危ない。「愛着」と言われる一番大事なところが不十分な育ちのまま年少に入ってくる。今、年少はどこの園でも大変なことになっている。何故こんな手がかかるか。0、1、2歳で届くべき「愛着」が不十分で安心感が持てないからである。保護者と離れて、安心して友達と遊ぶことができない状態で年少に入ってくる。その子どもを3年間でカバーして、「愛着」の育ち直しをすることができないまま小学校に送っている。そのため、小中高のどこかでつまずいても立ち直ればいいが、そこで立ち直れない。「愛着」が育っていないからである。

それが今の小中高の、先ほど申し上げた問題の根っこである。そのため、小中高の先生たちがいくら頑張ってもその解決はできない。やはり0、1、2歳からの幼児教育・保育と、家庭の教育を何とかしなければならぬ。なるべく早く、小学校1年だけじゃなくて、就学前の幼児教育・保育の場も、ぜひ今の基準を大幅に見直して欲しい。本来は国がやるべきことであるが、それを待っていたら、目の前の子供たちがそのまま育ってしまう。さっきお話が出たが、この「愛着」が育っていなければ「自己肯定感」が育たない。ここをしっかりと育てるためには、その根っこの「愛着」を育てなければいけない。少子化は心配だが、それ以上に少なくなった子どもたちが今、危機に瀕していることをぜひ認識していただいて、これは幼児教育・保育の世界だけでなく、社会全体で支えていく。家庭を支えるには、企業が支えてくださらないと、働くお父さん、お母さんは子どもを育てられない。ぜひそういう理解をしていただければと思う。

## (委員)

資料3・全体スキームの件。中段にある能力開発・収益向上・適正配分の共通認識の形成が一番鍵だと考える。

経営者サイドから見ると、能力開発に関するコスト、例えば、研修費用や時間が確実に企業の収益に結びつくイメージがないと経営者は能力開発に力を入ることがないだろうと思う。また、労働者側から見ると、能力開発には時間がかかり、苦労もあるので、自分自身にもメリット、例えば、自己実現や賃金アップを感じる事ができないとうまくいかない。

社会全体として考えると、新たな成長のためには、能力開発・スキル向上が、私も必要だと思うが、この環境整備が非常に大事かと思う。そういう意味で、我々経済団体というのは経営者の能力開発マインドを熟成する・形成するには最適な団体ではないかと思う。我々としても御協力はさせていただきたいと思っている。

次に資料4であるが、この7月に私どもの参加団体に調査を行ったところ、企業の70%が人手不足を訴えている状況であった。少子化ということと同時に、人手不足ということを見ると、資料4の中に県内労働の特徴的な部分として、定型業務、庶務・人事・事務員が多いとあるが、この辺りはDX化を図ることによって、この人々を新しい企業成長の分野に取り込まないと多分駄目だろう。ただ、残念なことに中小企業にはこの辺りを解決するソリューションと言うか、人手もない、人材もないので、是非、県や他の団体にも御協力をいただいて、社内の人材教育を進めていくことが大変大事かなと、今のお話を聞いて思った。

それには、我々経営者も自社の課題をしっかりと捉え、的確なソリューションを行うことが大事だろうと思っている。企業が能力開発を進めていくには時間もお金も掛かる。この環境整備に当たっては、経営者が理解を深める何かがないと、やはりうまく好循環しないのかなと。我々経営者マインドから見ると、その辺りが鍵になると思っている。

## (委員)

大筋では非常に分析ができていると思う。ただ、キャリアアップ・能力開発と受け皿を整備していくこと、これは車の両輪であろうと。その仕事だけ作っても、人材がないと機能しないし、人材だけ育成しても、その受け皿がないと、今度は人材の流出になってしまう。そういう可能性もあるということで、この辺については、フォアキャスト、バックキャストで、バランスを取りながらやっていく必要があるのではないかと思う。

山梨県内の企業規模の分布ということになると、若干数の大企業と、それから、いわゆる全国レベルで言うところの中小企業となると、地元の中小企業と大企業の出先といったものになる。大企業の出先の製造業というのは、独立採算とはいえ、オペレーションは大企業と一体なので、これはどうにもならない。地元の中小企業はどうかというと、これは2種類あって、特殊な技術をお持ちの会社と、それからいわゆる大企業の下請け。下請けと言ってもTier3以下だと思う。Tier4.5.6この辺のレベルになってしまうので、日々、原価低減要求がくる訳であり、なかなかその豊かさを創造しにくい。そうは言っても、地元企業に比べれば、給与レベルは相当高いというふうに我々は見ている。じゃあ、伸びしろはどこにあるのかという話になるが、そういう話になってくると、やはり小零細企業。あるいは先程申し上げた特殊技術をお持ちの中小企業。こう

いったところをしっかりと育成していかないと、山梨県も豊かになっていかないということだろうと思う。特に小零細というところに起業家がたくさんいる訳だが、それぞれが単独で個社でやっていくとなると、これは前から申し上げているが、個社でやっていくと自ずと限界がある。ですから、バックヤードの共有化であるとか、販路開拓の共同化であるとか、こういったものは支援が要るのだろうと考える。

山梨県の強みということで、水素であるとか、それから地元産品、観光、それからメディカル。特に水素については、昨日、サントリーさんとの連携の報道も出ていたが、更に進めてもらって、この社会実装という意味では、やはり一般市民が日常生活で水素を使うといった技術。藤沢にスマートタウンというのもある。これから水素が一般化する、そういうリーダーとしての技術、そういうものを開拓していくことが、必要ではないかと思われる。

それから資料4の中で、第3象限「フィールドワーカー」の中に農業従事者というのも入っていて、ちょっと他所とは違って、ある意味で農業県っていう部分もあるが、やはり農業の後継者が非常に少ない。我々の強みの1つであるにも関わらず先行きが相当厳しい。如何に農業の工業化というか、デジタル化といったものを。残念ながら農学部って山梨県内にない。生産工学になるのか、生産管理になるのかよく分からないが、そういったものに対する目配りも必要になってくるのではないかと考える。

最後に人口の問題。先程発言もあったが、我々本当に人手不足で困っている。流入人口が増加したということは一定の成果が出ていると思うが、これはコロナ禍でワーケーションも含めて、仕事を持ってこちらにお見えになっている方が多いのだろうと。加えて、富士五湖や北杜であるとか、そういった地域への比重が多く、残念ながら甲府とか、盆地の中心の方にはあまりお越しになっていないと。ですから、これも前も申し上げましたが、甲府を中心にコワーキングスペースであるとか、是非生活をパッケージ化して提供できる仕組みをお考えいただけると有り難い。

もう一つの問題が流出人口。若い女性の流出が止まらない問題があって、ちょっと古い調査であるが、平成27年度の県の調査を見させてもらったが、県内高校出身の県内大学生は「都会志向」なんです。一方で、県外高校出身の県内大学生は、割と山梨が好きだから、山梨に残りたいというようなデータが出ている。本当かなと思っていたが、実はJTBさんの調査で、都会の女性で「地方で暮らしたい」が「都会で暮らしたい」を上回る年代っていうのが、男性は40代以上であるが、女性は20代及び30代である。ですから、山梨の女性はなぜ残ってくれないのかと。

もっと子どもの頃から山梨が好きになるような教育ができてればというのは私見であるが、その辺も手をつけていただいて、JTBさんの調査はこの8月に公表されたもので、基本的には同じ流れだと思うので、是非、その辺も一緒に考えていきたいと思う。とりあえず情報の提供までということをお願いしたい。

## (委員)

働く者目線での発言ということで2点述べさせていただきます。

1点目として、資料3の全体スキームの中で感じたことであるが、公的な支援を受けながらスキルアップが図れて、働く者自身の商品価値と言うか、提供できる労務価値が上がることは非常に有り難いこと。より良い仕組みになって労働者のスキルアップ、それがまた県内の企業経営に

貢献するという絵を描けるのは非常に良いことだと思う。

補強的な部分になるが、働く者が「学ばなければ」と思うきっかけは2つ程あるかと思う。1つは、会社から求められ、会社の将来と自分の成長が一致することから「学ばなければ」と思う人がいると思う。もう1つは「ジョブホップ」。スキルアップして、今の会社に見切りをつけて転職をするといった入口があると思う。資料にはアウトプットとして、能力開発が収益向上につながり、会社の収益が賃金としてはね返ってくるということを描いているので前者の方だと思っているが、後者の活用も考えられる。

私たちの構成組織はほとんど企業内労働組合であるので、どちらかと言うと、労使が認識を一致する「労使協調路線」のところがあるので、やはり働く者と経営者がしっかりと方向性を話し合い、「君にはこういう仕事を任せたいから、こういうスキルを身に付けて、こういうアウトプットを期待している」といったことをきっかけとして学ぶことが非常に大事だと思っている。そういう仕掛けの部分があまり強く訴えられてないところがあるので、どうしても個人任せで自分から学びたいものをネットで調べてという意味合いで受けとめられてしまう。例えば、労使でしっかりと方向性を共有した上で、学んで会社に戻った方の賃金を上げるということに一定期間の助成を行うとか、そういうプラスアルファの部分があると企業の方も人材育成に力を入れようかと思ってもらえるのではないかな。

もう1点が、資料4の最後のところに「山梨県として注力すべき産業」という記載があるが、この産業というのがどのぐらいの枠組みを指しているのか分からないが、山梨県の基幹製造業は、半導体製造業とロボット産業だと思っている。この先これがクリーンエネルギーや医療ロボットといった方面に進んでいくのではないかと思うが、どこにターゲットを置いて予算を投じるのかという反面、そこから漏れてしまう分野が、山梨県から支援を得られないなら他県に出て行こうといったことにならないようにしなければいけない。全部をやるっていうのは非常にお金も掛かると思うのでメリハリは大事だと思うが、そこから漏れた企業で働く労働者、経営者の方々がどのように受けとめるのかという、そういうリスクがあるということ。

私の出身である大手電機メーカーでは、定期的な事業ポートフォリオの見直しとヒト・モノ・カネの再配分が行われている。例えば、デジカメは10年ほど前まで稼ぎ頭だったが、スマホのカメラが非常に進化してしまっただけで今は全く売れない。そのエンジニアは今どこに行っているかというと、車のドライブレコーダーや顔認証の部門。さらに自動運転における人の動きをどう分析してというような仕事にどんどんシフトしている。1つの企業グループ内では人材シフトというのは可能であるが、山梨県全体の企業を跨いだ人の再配分は非常に難しいというか、多分できないような世界だと思う。「人を育てる」ということと、この「注力すべき産業を設定する」ということにおいては、そこから漏れる企業や働き手がどのように受けとめるのかというリスクを常に考えておいた方が良いのではないかと感じた。

### **(委員)**

資料3のスキームについて、非常によくできていて、大企業あるいは中小企業の大きいところでは、おそらく人材育成の専門部門や担当者がいるのですぐに乗られると思う。ただ私どもの団体に加盟する会社は、社長さんや専務さんが人材育成の役割を一緒に兼ねているような小規模

事業者が多く、すぐに乗っかれない気がする。

資料 3 左下にある「学ぶ人」のところにある「時間面や費用面での配慮」と、右下にある「学ぶ場」の「場所や時間に制約されない多様な受講スタイル」といった部分においては、小規模事業者でも参加しやすいように検討をお願いしたい。

それからもう 1 点、先ほど他の委員も仰っていたが、教育・研修を修了したからといってすぐに会社の収益が向上するののかということ、多分クエスチョンマーク。例えば、このユニバーシティのゴールドランクの研修を修了していることが、営業に有利になるというような仕組みをつくることができれば、より高みを目指そうという気持ちになるし、それを名刺に書けることで営業や会社でも有利になるといったようにインセンティブを付与できるように認定の方法や活用策を工夫することで、ある程度希少価値が出てくれば、このユニバーシティの取り組みも県内で認められ、それが会社の収益につながっていくのではないかと感じた。

### (委員)

労働者の方々を如何に人材育成して、山梨県の中で育てていくのかということが目の前に迫り、早急にやらなければならないことであるが、もう一面で、先ほど他の委員からも発言のあった、山梨県の教育というものを幼児教育から初等・中等・高等教育まで含めた大きなフローを作って、本当に育てたいと思っている人材を育成していくことが急務である。これは 10 年以上かかること。大変なことであるが、この両面を並行して行っていく重要性をすごく感じている。

先ほど、若い女性の山梨県離れという話も出たが、本当に耳の痛い話だと思っているが、本校の卒業生（女子）も、以前は、大学進学や就職で県外に流出してしまうという割合が高かったことは事実である。しかし、本校では 10 年ほど前から「探究活動」に力点を置いており、地域が直面している課題を生徒一人一人が掘り起こし、若い発想で、それをどんなふうにソリューションしていくかということが続けてきた結果、意識変化がみられるようになった。高校 3 年生全員に、進学を前に、どういう意識で自分がどこで何を勉強して、そして将来どこでどのような形で役立たいかということを書かせている。それを私も全部を読ませてもらっているが、その中で大きく意識が変わってきたと感じている。「私は県内でこういう働きをして、微力ながら貢献をしたい。」というように書いている生徒たちが本当に急増しているので、とても今後は楽しみ。

そういう教育という部分と労働者としての部分の二面性。もちろん文科省が掲げる「教育ビジョン」は承知しているが、それだけではなく、やはり山梨県オリジナルな「教育ビジョン」をもっと明確に示し、我々教育者が幼児教育から一貫した意識を持って育てていく、ひいては山梨県を支えていく人材をみんなで育てていくことにも是非力を入れていただければと思っているので、よろしくをお願いしたい。

先ほどから言われている、「主体性の向上」や「自己肯定感」というのも共通するところであるが、冒頭で発言のあった、システムが整っていても、結局自分からやろうとしないということでは意味がない訳で、山梨県の未来を担う子供たちを一貫して育てていくために、県としての強力なサポートをお願いできればと思う。

## (委員)

この仕組みを誰に提供するのかというところから考えると、まず共通認識を持っていただきたいのが、日本の産業全体の99.7%が中小企業で、大企業は0.3%しかない。その上、中小企業のうち85%が小規模。山梨県はこの割合がもっと多いと思うが。小規模というのは、流通業であれば社員5人以下、製造業・建設であれば20人以下。この部類がほとんどだと思って、ここで働く人達にどうやって能力開発していくかということが非常に課題となる。

先ほど発言があったように、「人材に投資をする余力がない」、「人手不足で時間がない」とか様々な課題があるが、加えて言わせていただくと、よく聞く話であるが、「折角お金をかけて東京へ行かして人材教育してもすぐやめてしまう」と。無いお金を叩いて教育をしても、やめてしまうと一銭も返ってこない。こういうことが現実としてある。

けれども教育はしていかなければならないという中で、私は、全ての産業に共通して言えることとして、生産性の向上を如何にして図るかということ。それにはやはり、デジタル化を図って生産性を上げて、収益を上げたら賃金として如何に労働者に適正配分していくかと。もう1つは、その空いた時間を使って、新たな利益確保の種をどうやって考えるか、この辺が非常に大事だと思う。

ただ、中小企業でデジタル人材を育成するという事は非常に難しい。中小企業は資源がないから、足りないところはアウトソーシングをしてかなければならない。デジタルもITベンダーさんにやっぱり頼るしかない。先ほどIT人材が1,600人不足するという推計があったが、このITベンダーの人材育成をいかにしていくかによって、その1,600人が補充されてくるというふうになると思う。では、中小企業は何を考えるかということ、そのデジタル化でDXをするときに、デジタルの部分はベンダーさんに任せよう。ここはノウハウをいっぱい持っている。要はここをプラットフォームで育成して、ITベンダーさんの社員の能力開発を進めていくと。そして、中小企業はそのデジタルを使って今以上のイノベーションとか経営革新を図り、利益をどうやって上げていくかということを考えるべきだと思う。中小企業では、デジタルは一般の社員さんが、ある程度の方向性だけ分かっていたら良いと思う。専門的なものはやっぱりアウトソーシングでやるしかないので、ITベンダーさんの社員、人材育成を徹底して行くと、ここが大事なんじゃないかなと思う。

あと、どこの産業に注力するかという話であるが、製造業は実はポリテクセンターでもオーダーメイド型の従業員教育をやっている。私が考えるのは、当然デジタル人材を育成していくのであるが、観光なんかはリターンが多分早いと思う。デジタル化して、それを活用してやると。人材育成もそうであるが、直接お客さんと接する産業だからリターンが早いと思う。ですから、観光なんかは1つの候補になるのではないかなと思う。例えば、観光農園の例であるが、今まで電話で予約を取っていたが、デジタル化を図ったらすごく評判が良くて、管理もしやすいと。そういう生産性が上がったという事例もあるので、観光なんかは非常にリターンが早いと思う。

## (地域ブランド・DX統括官)

今委員からいろいろお話をいただいた。私どももDX人材の育成に非常に力を入れたいと考えており、デジタル技術を最大限に活用した業務の効率化、また生活の利便性を進めていくという

ことを考えているところ。

そういった中で、中小企業の皆様方を支援する人材というか、お話しがあった IT ベンダーさんの方の育成も進めているところ。それぞれの企業の皆様のニーズに応じた形での支援ということも考えているところであるが、お勤めの方たちに少しでも DX マインドを持っていただく、そんな取り組みも考えているところであるので、それについても皆様のお力をお借りして、一緒に進めていきたいと考えているので、よろしく願います。

### (委員)

この「豊かさ共創」にあたって、産業界、教育界などお互いの連携関係をきっちり構築すべきだと思う。教育は学校教育だけではなく、社会教育もあれば家庭教育もあり、企業の中にもいろいろある。やはり質の高い教育を施して、山梨県の文化の質を上げる。どうしてもこういう会に来るとバラバラになってしまう。意見を言っても、連携が持てないということは非常に残念なことなので、今回はみんなで連携していきたいと思う。

そこで学校教育のことであるが、全国の 300 万人程いる高校生の約 7 割が普通科高校。この普通科高校の生徒の退学率を見るとおびただしい数になる。何故かという、やはり学校に対して興味がないとか、将来に対しての基礎教育ができていない、学べないということのようである。

そこで文科省は 2019 年からこの普通科高校を変えようとしている。どのように変えるかという、教科横断型の学びをしようということで、大学進学的基础となる高等学校に学際的な有志の学びの学科を作り、それから高等教育機関が国際機関と協働する。また、これが一番大事であるが、地域社会の課題解決に向けた学びの学科を作ろうということ。要するに学際融合型という従来の普通科にかなりメスを入れた人材育成ということなので、色々御心配の向きもあるが、やがては本当に魅力のある山梨県となり、山梨県の企業で活躍したいという学生が出てくるんじゃないかと思う。

前にちょっと聞いたことがあるが、県内の高校生は、卒業後地元に残るのが 30% ぐらいでしょうか。でも、大学卒業後に戻ってくる数はそれより少なく 25% 位だと言われている。これでは山梨県にそれだけの機能や魅力あるものがないということになってしまう。ヨーロッパに行けばフランスは、もう小学校の時から職業教育を行っている。普通科高校の多い県で職業教育というのはなかなか難しい。県立高校はどうかという、多くの生徒が進学。結局、偏差値という枠に縛られた学科になってしまう。教育は教育課程を文科省が作って、あとの行政は、各県の教育委員会に任せているという現実。この教育の二重構造を一元化するというを前々から聞いているが、中々進んでいないように感じられる。

いずれにしても、「県民愛」を持って、職業観をきちんと学ばせる。

こんなに良い県はない。山梨県の自然なんてお金で買えるものじゃない。南に行けば富士山、北に行けば八ヶ岳。私は毎日、南アルプス市から甲府に通っているが、毎朝風景が違ってこんなに良いところはない。だからこそ新しい職業感を持って、山梨県に貢献して欲しいというのが、私たち教育界の想い。これは私立も公立も同じだと思う。

### (委員)

あらゆる産業にこれからデジタル化を進めていくことになっていくが、私が住む甲府市東部では、まだまだ農業をやっている家庭が非常に多い。今はブドウの収穫期で本当に忙しい時期。その中に私の友人がいて、その方が言うには、「あと10年は頑張れる。しかし跡継ぎがない。なので、私は学んでスマート農業のような形で、ブドウ農家を続けていきたいけれども、どうしたらいいのかわかるか。」と。非常に忙しい時なので、朝早く出て、収穫して、それを箱詰めして、夕方農協に持って行く。それが日々続いていく。息子さんもいるけれど、なかなか自分たちの仕事があつてと。畑をすごくたくさん持っている方で、今年も1,000万円強くらいは売り上げがあるということを知っているが、「手を入れることで来年も実ってくるのにすごく困っている。何かスマート農業のようにできたらいい。そういう学びの場が本当に近くにあれば、すぐにでも行く。」という話をつい最近伺った。

今日そういったお話が出たので、ぜひ農業、ブドウなんかは誇れるブランドであるし、そういう方向へも力を貸していただきたいと思う。

### (委員)

一人一人の中にキャリアアップしていこうという気持ちがある、どのくらいあるかということ。

私自身は専門職であるが、専門職の場合はやはり自分のキャリアをどんどん上げていくことが、仕事を通して必要になってくるので、当たり前のように今までやってきた。そして、大学を卒業して資格を取って山梨に帰ってきた。娘も専門職で、大学を卒業して帰ってきた。「ただ都会の方に行って仕事したい」ということより、「自分の持っているキャリアをどう活用できるか」、それから「住みやすいところ」ということで。

いろいろ問題もあるかもしれないが、本当に山梨を愛していると私は思っているので、そういう意味では、一般の仕事をしている方々が、キャリアアップしようという気持ちがどこから出てくるのかということを考えながら進めていって欲しいと思った。

### (委員)

テーマについてポイント絞ってお話をさせていただきたい。

まず全体スキームの関係であるが、このプラットフォームを持続性かつ実効性のある取り組みとしていくためには、利用者目線での「コンテンツの充実」、「一元化」、「インセンティブの付与」が必要だと考える。

コンテンツとしては、前回紹介された大学の社会人向けプログラムをはじめ、県が実施する様々な講座・セミナー等に加えて、取捨選択するのは難しいのかもしれないが、民間が提供する有償・無償の様々なサービス、行政の支援制度といったものも網羅した、利用者がシームレスで閲覧できる仕組みとすることが大事ではないかと思う。

それからインセンティブとしては、行政が、企業・受講者に対する経済的補助を付与するというもののほか、先ほどからお話が出ているが、受講者の評価向上につながる認証制度、こちらも重要になると思う。また、これをより効果的に広く周知していくために、メディア・マスコミを



活用して周知していくことも大事。

なお、このコンテンツについては、変化にタイムリーに対応できるよう、まずスタートさせて、徐々にステップアップしていくという、いわゆるアジャイル型でも良いと思う。

次に求められる人材のところであるが、多様化を増す社会においては多様な人材が求められているというのはその通りだと思うが、デジタル技術の急速な進展により、どの産業でも最も求められているのは、先ほどから出ているDX推進人材。やはりデジタル技術の利活用による生産性の向上が必要とされているところだと思う。IT人材不足の中、外部から招へいするというのは難しい環境。一方、内部で人材育成するというのも、先ほど来話が出ているように容易なことではないと思うが、企業の持続的成長という観点から考えると、リスクリングによる内部人材の育成を図っていかねばならないと考える。

しかし、すべてを自社で対応するのは、特に中小企業では困難。既に山梨県の専門家派遣制度等もあるが、更に本スキームを活用して、民間の必要な機能を、必要なタイミングで相互に利用できるような協業の仕組みが作ればよいのではないかと。これには、人材スキル見える化、データベース化とともに、副業制度の拡充も必要になると考える。

### (知事)

大変熱心な御議論をいただき誠にありがとうございました。いずれも大変重要な御意見で、これから私共は、しっかりそれぞれの御意見を咀嚼していきたいと思う。

今回の議論に関しての私の捉え方として大きなところでは、働く人の能力開発の問題と幼児から高等教育に至る中長期的な教育、この両面を追求していく必要があるだろうという御議論だったかと思う。

中長期的な教育に関しては、自己肯定感をどう育成するか、山梨で活躍したいという思いを育てていくことが、多くの皆さんから御指摘のあったところで重要であろうと考える。

働く人の能力開発については、労使のコンセンサス、例えば、方向性の共有。委員からご発言いただいたところだが、その方向性を共有することの重要性や双方のメリットへの確信。人材育成をすることで収益が上がるということについての使用者側の確信。そして、働く側にとってもこれが役に立ってくるということの確信というものが必要で、それをどう確保するかというのが考えるべき話であるということであった。

この能力開発の中身としては、共通基盤としてデジタルリテラシーの重要性という御指摘があった。デジタルリテラシーについては、道具として解像度を高めて自分の仕事の流れをしっかりと分析・把握して、どこで、どうデジタルを使えば改良できるのか、課題を解決できるのか、ということが重要であると思う。そういう研修の機会、ワークショップの機会というものを、県でこれから多くの県民の皆様を対象に提供していきたい。セグメントごとにレベルの違いはあるだろうけれども、基本的には皆さんが、それぞれの立場の状況に応じてリテラシーを高められるような機会を提供して参りたいと思っている。

それから、企業ニーズに合致したオーダーメイドな教育内容の提供や、そのアナロジーかもしれないが、特殊技術に関する高度化の教育の提供も中身として重要になってくるというお話だったと思う。特殊技術に関しては、例えば医療機器や水素・燃料電池については山梨大学の御協力

をいただきながら人材育成講座を行っている。こういう人材育成の機会の提供を他の産業・ビジネスの分野、例えば観光や農業に対して、(農業で言えば)新規就農者に対する訓練から高度な農業技術、栽培技術の習得・開発、スマート農業やデータ農業というような最新のものまでの学びの場・技術を身につける場、というような共通基盤としてのデジタルと、企業ニーズに合致したオーダーメイドの知識・技能の提供、ハイエンドな特殊技術の提供、といったことが課題になってくると思う。

ただいずれも、特に中小企業・小規模企業の多い山梨においては、人材投資に時間もかかるし費用もかかる、更に転職リスクというのもあるとすれば、ある程度の公的支援というものが求められるだろうというのが皆さんの共通した御見解になったと思う。

私ども県の役割として、今申し上げたこと、今日の御議論を踏まえ、どういう役割を果たしていくのか、しっかり整理をして次の機会にお示しをしたいと思う。また、先行してやるべきことは予算措置含めて、講じていくことを考えていきたいと思う。

繰り返しになるが、今日いただいた御議論一つひとつ、しっかりと我々の事務方で咀嚼をして、議論のまとめ、そしてそれに対する我々、県としての考え方をお示しさせていただければと思う。

長い時間本当にありがとうございました。

#### **(4) 閉会 (司会)**

委員の皆様には長時間にわたり、多くの貴重な御意見、熱心な御議論をありがとうございました。知事が申しました通り、事務局で整理させていただき、更なる具体化に向けた議論につなげさせていただきたい。

次回会議日程につきましては、改めてご相談をさせていただくのでよろしくお願ひ。

以上をもって、豊かさ共創会議を閉会させていただく。