

令和7年度第1回神奈川県職業能力開発審議会 議事録

日 時 令和7年8月25日（月）9:30～11:30

場 所 神奈川県庁西庁舎7階 702会議室

【山田副課長】

それでは定刻より少し早いですが、ただいまから令和7年度第1回神奈川県職業能力開発審議会を開会いたします。

私は当審議会の進行を務めさせていただきます、産業人材課副課長の山田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは開会に先立ちまして、まず初めにマイクのご説明をさせていただきます。2人に1つほど、卓上にマイクを設置させていただいておりますけれども、こちらのマイクは議事録作成用の集音用のマイクとなっております。ランプがついていたりしますけれども、特に意識されることなく、押していただく必要もございません。マイクの方^{ほう}に顔を向けていただく必要もございませんので、自然にお話しいただければと思います。本日、集音用のマイクはあるのですが、拡声用のマイクはご用意がありませんので、対角線上の方にも聞こえるボリュームでお話しいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

当審議会は、去る6月1日付け委員改選後、初めての開催となりますので、開会に先立ちまして、委員の皆様を私から紹介させていただきますので、一言ご挨拶いただければと思います。

（委員紹介及び挨拶）

【山田副課長】

当審議会は、神奈川県職業能力開発審議会条例、以下当審議会中は審議会条例と呼称いたしますけれども、審議会条例第5条第2項の規定により、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができないとされております。

本日でございますが、委員15名中、13名の委員にご出席いただいておりますので、当審議会は成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、「附属機関等の設置及び会議公開等運営に関する要綱」に基づきまして、当審議会の議事録を県ホームページに掲載することとなっております。なお、議事録作成の際には、事前に各委員の皆様に内容を送付させていただき、ご確認をさせていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、塚本労働部長から、挨拶をさせていただきます。

【塚本労働部長】

皆様、おはようございます。神奈川県産業労働局労働部長の塚本でございます。よろしくお願いいたします。

本日は大変お忙しい中、神奈川県職業能力開発審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。

皆様には、日頃から神奈川県の労働行政の推進をはじめ、県政全般にわたりまして、ひと

かたならぬお力添えいただいておりますことをこの場をお借りしまして、厚くお礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、県では、令和4年度から7年度までの4年間を計画期間とする、「第11次神奈川県職業能力開発計画」を策定し、これに基づき総合的に施策に取り組んでおり、その取組状況等について、毎年本審議会でご報告しています。

また、この計画は、今年度末で取組期間が終わることから、現在、令和8年度から始まる、神奈川県内における職業能力開発の基本計画となる、「第12次神奈川県職業能力開発計画」を策定することとし、本日の審議会に諮問させていただくとともに、骨子案をお諮りさせていただきます。

この計画については、今年度数回にわたり、ご審議いただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

話題は変わりますが、本県のイベントをご紹介します。

2027年3月から9月にかけて、横浜市の旧上瀬谷通信施設において、国際園芸博覧会「GREEN×EXPO 2027」が開催されます。

この博覧会は、1都3県で初めて開催される万博であり、国内外から1,000万人以上の来場者が見込まれる国際的なイベントです。ぜひ多くの皆様にご来場いただきたいと思いますので、皆様も様々な場面で話題等にしていただけると幸いです。

今後、社会経済環境の変化に対応した職業能力開発、人材育成がより一層求められており、当審議会の皆様方には、限られた時間の中ではございますが、忌憚ないご意見をいただきますよう、お願い申し上げます。

また、今後とも引き続き、本県の職業能力開発行政の推進にあたり、一層のお力添えを賜りますようお願い申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。

【山田副課長】

次に、議題につきまして、藤井産業人材課長から発言させていただきます。

－議題1－

【藤井課長】

産業人材課長の藤井でございます。4月に^{たまき}田巻の後任として参りました、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思いますが、本日は委員改選後の最初の審議会ということで、議題は会長の選任及び会長代理の指名からとなります。

したがいまして、僭越ではございますが、会長選任までの間、審議会幹事の一人である私が進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

議題（1）の「会長の選任及び会長代理の指名について」ですが、審議会の会長につきましては、審議会条例第4条の規定により、学識経験者委員のうちから選任いただくことになっておりますが、いかがでしょうか。

（反応なし）

特に皆様方から意見がないようですので、それでは、事務局からの提案でございますが、改

選前に会長としてご尽力いただきました^{あさみ}浅海委員が、当審議会の委員に引き続きご就任いただいておりますので、会長につきましても引き続きをお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは、浅海委員に引き続き会長をお願いすることで決定させていただきます。

【藤井課長】

それでは、会長就任にあたりまして、浅海委員から一言ご挨拶を頂戴し、審議会条例第5条第1項の規定により、議長として、これからの議事進行をお願いいたします。

【浅海会長】

改めまして皆さん、おはようございます。

令和6年までの間、ご協力いただきましてありがとうございました。また新しいメンバーに変わりがちで、新しく根本委員と米本委員にも加わっていただきましたので、それぞれのお立場から活発な議論ができればと思っております。^{ふつつか}不束ではございますがよろしくお願い申し上げます。

【浅海議長】

それでは、引き続き議事を進めてまいります。

「会長代理の指名」ですが、審議会条例第4条第3項の規定にあるとおり、学識経験者委員のうちから会長が指名することとなっておりますので、会長代理は、職業能力開発総合大学校特定准教授の新井委員に引き続きお願いしたいと思います。新井委員いかがでしょうか。

【新井委員】

お引き受けいたします。

【浅海議長】

ありがとうございます。それでは新井委員よろしくをお願いいたします。

－議題2－

【浅海議長】

それでは、審議に入りたいと思います。

議題2「第11次神奈川県職業能力開発計画 令和6年度事業進捗・結果等について」について、事務局より説明をお願いいたします。

【稲葉GL】

産業人材課職業能力開発グループ稲葉と申します。よろしくお願いします。

「第11次神奈川県職業能力開発計画 令和6年度事業進捗・結果等について」について、ご説明させていただきます。

資料は資料1になります。大変申し訳ありませんが、資料修正がございますので、先に説明させていただきます。

資料1の21ページの一番上のところです。「B 民間教育訓練機関等に委託して実施する3ヶ月程度の「知識等習得コース」のデジタル分野」において、「若年者向きコース」として職業訓練を実施するという項目ですが、こちらの令和6年度に記載されている数字が、コース数が3、受講者数が4となっておりますが、数値が間違っていましたので修正をお願いいたします。正しい数字としては、コース数が1、受講者数が16になります。よろしくお願いいたします。

もう1点ありまして、こちらの方の資料は直っておりますが、47ページです。事前に資料をお配りしておりますが、そちらが違っております、今回お配りした数字は記載されている通りになっております。一番下の「B 総合技術校において、普通課程及び短期課程の工業技術分野及び建築技術分野の訓練コース並びに工業技術分野の企業コラボ型職業訓練を実施しました」というところで、令和5年度の数字ですが、今は直っているところですが、事前にお配りした資料では、106人となっておりますので、改めてお伝えします。その下も、306になっているかと思いますが、410という数字で事前資料を出していましたので訂正させていただきます。資料の修正については、以上でございます。

第11次神奈川県職業能力開発計画 令和6年度事業進捗・結果等についてですが、本来であれば令和6年度事業進捗・結果等について、網羅的にご報告させて頂くところですが、当審議会では、「第12次神奈川県職業能力開発計画（骨子案）」について、少しでも多くの時間を割いた上でご意見を頂戴したいため、誠に恐れ入りますが、令和6年度事業進捗・結果等は数値目標を掲げた5分野6項目に限ってご報告したいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

資料1の2ページをご覧ください。こちらから数ページにわたり、数値目標の進捗・結果が載っております。実施目標の達成度を測る象徴的な数値目標を設定し、毎年度評価を行っています。評価にあたっては、5つの実施目標ごとに設定した6つの数値目標について、達成状況を検証しますということで、実施目標Ⅰ 産業を支える人材育成、数値目標Ⅰ 産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、産業振興のために求められる専門人材やデジタル技術を活用できる人材等の戦略的な育成を図ります。これに必要な新たなカリキュラムについて検討・開発を行い、職業技術校等において、毎年度2コースの訓練を実施することを数値目標としました。数値としては、新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数という形で設定させていただいております。補足的にご説明させていただきますと、こちらの数字は、産業人材育成強化事業という事業を実施しており、その事業の中で、学識経験者や、民間企業の委員で構成する検討委員会を立ち上げさせていただいております、県内の他の訓練機関では実施していない新しいカリキュラムを作成し、スキルアップセミナーや求職者訓練で実施することにより、時代のニーズに合った産業人材を育成することを目指したものでありまして、そういう意味でこの目標数値を設定しております。

この数字に対しての実績ですけれども、目標の2コースに対して、令和6年度の実績は、2コースとなりまして、達成度は100%であったことから、令和5年度に引き続き目標を達成したという状況でございます。

在職者訓練コースで実施することを念頭に置いて検討を行っていたことで、コースでの実

施にスムーズに繋がったこと、企業の訓練ニーズに応じて柔軟にカリキュラムの内容を調整して実施したことにより、目標が達成できたものと考えております。

一番下のところにいきまして、令和6年度は溶接技術分野において、現場の指導者がデジタル技術を活用して教育に費やす時間や負担を軽減し、指導者の本来の作業時間を増やすことで、労働力不足解消をサポートする指導者育成モデルカリキュラムを3つ作成しております。今年度については、こちらを実施する予定で動いております。こちらが、実施目標Ⅰの数値になります。

続きまして3ページ、実施目標Ⅱ 多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進になりまして、数値目標は、労働市場の変化に対応した離職者訓練を行うとともに、若者や女性、障がい者、中高年齢者、外国人材などの就労を希望する者が生涯を通じて職業能力を発揮して、活躍できるように職業能力開発の機会を提供し、就労を支援します。

その成果としての就職率が重要であることから、総合職業技術校における訓練と、民間教育訓練機関等への委託する訓練における修了者3か月後の就職率を数値目標としております。

2つありまして、1つ目が総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率、2つ目が民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の3か月後の就職率となっております。こちらの目標は、職業能力開発の機会の提供という点におきましては、職業訓練が非常に大きなウェイトを占めていることから、総合職業技術校や民間教育訓練施設への委託訓練を実施している職業訓練の成果がしっかりと就職に結びついているかというところが重要であると考えておりまして、この目標数値を設定しております。

目標数値は、1番の方が、目標の95%に対して、実績は93.4%となっております、達成率は98.3%となっております。2番の方が、目標が74%、実績は73%となりまして、達成率は、98.6%となり、若干目標を下回っているような状況です。こちらの1番と2番で目標数値を分けて設定している理由ですが、下から7行目に書いてありますが、総合職業技術校は、訓練期間が短いものでは半年、1番長くて2年と、比較的長いコースが多いため、訓練を受講しながら就職活動が行えることで、在職中に就職できるケースがありますが、一方で2番目の民間教育訓練機関は、基本的に3か月程度と短い訓練が多いため、就職活動が訓練修了後に行われることが多いということもありまして、総合職業技術校と比較すると就職率が低くなっているということで、この数値とさせていただきます。目標数値は達成できていないですが、入校する方には様々な方がいらっしやいまして、目標値に一步及ばなかったものの、概ね達成できたと考えております。

引き続き若年者や、育児等により離職していた方、高年齢層者等、様々な求職者に対し、きめ細やかな相談や就労支援を行うとともに、ハローワークと連携して就職率の向上に努めていきたいと考えております。

続きまして4ページになります。職業生活を通じたキャリア形成支援、数値目標が人生100歳時代における職業人生の長期化及び多様化を見据えた、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、キャリアコンサルティングを推進します。さらに、小・中・高等学校と連携し、将来の職業選択やキャリア形成について考える機会を確保し、次代を担う人材を育成し、地域や経済の活性化を促進するため、総合職業技術校や産業技術短期大学の施設を活用して実施する「ものづくり体験」の参加者数を数値目標としました。なお、毎年100人ずつ増やし、2025年度には、2,200人としております。

こちらは数値目標を検討する際に、企業アンケートを行っており、その際に「技能の継承が困難」または「近い将来困難になる」と回答した事業所が8割を超えていたということもございまして、ものづくり体験の参加者数を増加させることで、中学生や高校生にもものづくりについて知ってもらい、キャリア形成について考える機会を確保するところから、この目標数値を設定したものになっております。

実績になりますけれども、目標の2,100人に対して、実績は3,018人、達成率は143.7%と目標を大幅に上回ることができました。昨年度の倍近く実績が上がった要因として、県立総合高校が夏休みに実施する夏季連携講座に提供する講座数を増やしたことにより、多くの高校生がものづくり体験へ参加することに繋がったものと考えております。この後は具体的にどうしているかをやっていますというのを記載しているのですが、多くの高校生が参加して、ものづくり分野を中心に、職業を知っていただく機会になったものと考えております。

引き続き、次代を担う若者にもものづくりへの興味を持ってもらえるよう、教育局等と連携して広報強化を図り、キャリア形成支援を行ってまいります。

続きまして、5ページの実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興になります。少子高齢化の進行により若年層の減少が現実のものとなる中、持続的な経済成長を続けるため、ものづくり分野等の高度な技能労働者の育成を支援するとともに、幅広い世代に対して技能への関心を高め、技能人材の裾野拡大を図ります。

技能検定試験に係る周知活動を強化することが重要であるため、技能検定受検者の合計数を数値目標としました。なお、コロナ禍で減少した受検者数をそれ以前の水準に近づけられるように、2021年度実績の約1%に当たる50人ずつ毎年度増加させることとしました。

こちらは、ものづくり分野の高度技能者を目指すきっかけとして、若者が技能検定の合格を目指すことを通じて、ものづくりへの関心を一層強めて、職業として選択してもらって、これからのものづくり産業を担う人材確保に繋げることからこちらの目標としています。

実績になりますが、目標の5,600人に対して、実績は4,480人となり、達成率は80%であったことから、令和4年度及び5年度に引き続き目標を下回ってしまいました。受検者数の減少傾向は、受検料減免の対象年齢引下げ等、近年の国の制度変更が影響していると考えられます。平成29年度は、35歳未満の方が受検料減免というような形でしたが、令和4年度からは、25歳未満の雇用保険被保険者は対象となる等、要は減免される年齢が引き下げられてしまい、補助のメリットを受けられる方が少なくなってしまったということが影響しているのではないかと考えております。

最後に書いてありますが、教育局等と連携し、高校へのマイスター派遣制度を活用した教育支援等を通じて、技能の関心を高める必要があると考えております。

6ページの実施目標Ⅴ 人材育成支援体制の充実ということで、^{ほう}上の方に色々書いてありますが、数値目標としては、総合職業技術校等の修了生の満足度となっております。こちらの施策について簡単に言うと、時代の流れに合わせて職業訓練の実施方法を見直していくとともに、その実施環境や就業支援を充実させていくという内容になっております。

この数値は、職業訓練の実施方法や実施環境、就業支援については、訓練を実際に受講された人の意見が重要な指標になると考えておりますので、技術校等を修了した人を対象に毎年実施している実態調査アンケートがありますけれども、そちらの満足度を数値目標として設定しております。

実績ですが、目標の84%に対して実績は86%となりまして、令和5年度からは減少したものの、達成率は102.4%であったことから、令和5年度に引き続き目標を上回りました。この

アンケート調査では、満足度だけでなく、指導法、機器・設備、就職支援など、様々な職業訓練のニーズについて把握し、校運営等に反映させることにより訓練の充実を図っています。

こちらの5つの指標について、次年度も、引き続き確認し、進捗状況を把握し、検証を行うとともに、第12次神奈川県職業能力開発計画の作成にあたっての検討材料として活用していきます。

全体としてどうだったかというところですが、神奈川県の職業能力開発に関する事業としては、総合職業技術校等で実施している職業訓練が大きなものとなっていますが、そちらの就職率が93%となっており、就職を目指す方への職業訓練は概ね達成できているものと考えております。しかし、応募者が非常に低迷しているということもありまして、そちらが課題と考えております。定員割れしているコースもあることから、より多くの求職者に対して、情報発信して、職業能力開発の機会を提供していくよう努めていく必要があると考えております。また、県が運営している各職業能力開発施設の支援団体である職業能力開発推進協議会というのがありますけれども、そちらの企業数も増えてきておりまして、多くの求人ニーズに応えられてはいない状況がありますので、定員充足に努め、企業の求人者ニーズに応えられるよう、取り組んでいかなければならないと考えているところでございます。

7ページ以降の各事業の進捗・結果については、この場での報告は時間の関係で割愛させていただきますけれども、お目通しいただければと思います。以上で令和6年度の事業進捗・結果のご報告とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【浅海議長】

ありがとうございました。第11次計画の5つの目標について、数値目標を設定した主な事業に関しての令和6年度の進捗と結果の報告ということでいただきました。次のページ以降が、詳細な各目標の事業内容の現状ということになりまして、令和7年度の結果というのは年度末に最終的に出るということですね。

【稲葉GL】

一部就職率が出ないところがありますので、令和7年度末きっかりには出ませんが、順に出てきます。

【浅海議長】

なるほど。令和8年度以降は、第12次計画に沿った事業目標を立てなくてはいけないということですね。

【稲葉GL】

はい。

【浅海議長】

分かりました。ありがとうございます。

それでは今ご説明のありました5つの目標について、数値目標の進捗状況及びそれぞれの事業の報告など、後ろのページにもございますので、お気づきの点あるいはご質問いただければと思います。いかがでしょうか。

【保田委員】

よろしいでしょうか。2 ページ目のところですが、実施目標Ⅰのところ、コースの設定数は2 ということで、達成ということは十分分かりました。ただ、その参加者というのはどのぐらいいたのかということが、もし分かれば教えていただきたいのが1 つございます。

それと、3 ページのところの実施目標Ⅱでございますけれども、②の民間教育訓練機関への委託訓練のところで、98.6%ということで、2024年は少し足りないということですが、2022年からどんどん達成率が低くなっている理由がもし分かれば教えていただきたいということです。

4 ページのところの実施目標Ⅲのところですが、今回は夏休みに実施したということで、非常に達成率が高まったというお話だったのですが、2022年と2023年は、どの時期にやっていたのかということが教えていただければということです。

5 ページのところの実施目標Ⅳでございますけれども、実績等の文章の中で、4 行目に受検者数の減少傾向については、受検料減免の対象年齢引下げなどによって、減ったのだろうということは把握されていると思いますが、その後の増加のための対策で、職業能力開発協会と連携して企業への広報に努める必要があると書かれているのですが、これが果たして本当に対策になるのかどうか。片方では、受検料の減免の対象年齢が引下げられたことが問題だとおっしゃっている。ところが対策としては、広報を一生懸命やろうという話になっているので、それが噛み合うのかどうかということが1 つ疑問です。

併せて、最後6 ページのところの数値目標Ⅴですが、目標達成については2024年度102.4%ということですが、実績が86.0%となっております。確かに目標は達成していますが、14%足りない理由は一体何なのかということがもし把握できていたら教えていただきたいという、以上5点でございます。

【浅海議長】

ありがとうございます。5点いただきましたが、どうでしょうか。

【藤井課長】

分かる範囲でお答えさせていただきます。

まず、最初にお話いただきました産業を支える人材育成2 コースにつきまして、今参加者を確認しております。後程分かりましたら、お伝えをしたいと思います。

2 つ目の質問にございました多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発促進の、民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の3 か月後の就職率、確かに委員がおっしゃったとおり、令和4年度から見ますと、77%、73.9%、73%と減ってきているというところで、受ける方々が毎年異なってきますので、なかなか一律にどういう理由があったというのは申し上げるのが難しいかと思っておりますけれども、委託訓練の受講希望者の方々も、ここ数年減ってきているということから、就職が難しい方々も、委託訓練を受けられているのではないかと推察しているところでございます。

3 つ目の職業生活を通じたキャリア形成支援につきまして、夏季連携講座で令和6年度増えましたという話をさせていただきました。このキャリア教育につきましては、高等学校や中学校から、この期間にやって欲しいというオーダーがあって、技術校でコーディネートしてやっておりまして、この夏季連携講座につきましても、過去にも高校教育と連携して少し

やっていたけれども、先ほど説明させていただいたように、応募者が減ってきているということがありましたので、やはりもっと応募者を増やすには、高校生に対して、アピールをしないとイケないだろうということがありまして、夏季連携講座をかなり拡充させていただいて、その結果このように大きく増えたということになっております。今まで、例えばかなテクカレッジ東部ですと、自動車関係と建築関係の2、3コースくらいでやっていたところ、すべてのコースぐらいに広げまして、多くの方^{かた}に受けていただいた結果で増えたということになっております。

4番目のものづくり産業の持続的発展と技能振興につきまして、技能検定の受検者が減っているということになります。減免対象が引下がっていることにつきましては、国の方にも要望という形で、平成26年度のように減免対象を広げてくれという意見を言っているところになりますけれども、一旦下がったものが戻るのは難しいかもしれませんが、とはいえまだ減免が少しありますので、それについて広報させていただいて、少しでも多くの方^{かた}に受けていただければというような形で、国への要望と、我々ができる広報をしていくということです。特に、コロナ禍のときにあまり広報を受けられなかった方^{かた}もいると思いますから、改めて広報して、多くの方^{かた}に知っていただくために、減免がありますということのチラシを配布したいということを考えております。

5番目の人材育成支援体制の充実強化につきまして、なかなか100%の満足度というのは得られにくいところがありまして、14%足りないと言われると厳しいところはあるのですが、アンケートを返してこられる方^{かた}については、技術校で技能が身について、就職に結びついて、という方もいれば、多様な方がおられるので、少し不満があったという方もゼロではないので、そういう方々もアンケートを出されるので、そこが14%足りないところなのかなと。あとは、我々も企業のニーズを聞きながらカリキュラムを少しずつ変更して、即戦力になれるような形で訓練をしているところですが、やはり実際に仕事してみると、技術校で習ったものと少しギャップがあったとか違いがあったという方もおられるので、それにつきましては、もっとこういう訓練をしたかったというようなご意見をいただいています。逆に、これが100%になりますと我々も反映するものがなくなってしまうので、この14%をいかに100%に近づけるかということで、いただいた意見をフィードバックして、訓練に活かせるというようなところが、14%足りないところかなと考えております。

【稲葉GL】

2ページの新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数で、実施目標が2コースのところですけども、昨年度作成したカリキュラムが、建築業におけるDX分野のコースですけども、そちらは2コース実施して、15名の受講となっております。過去に、同じような事業で色々作ってきていますが、それらをすべて合わせると、6コース実施しております、90名のセミナー受講者がおりました。その他にも、求職者訓練の方で3コース実施しており、そちらは人数が把握できていないのですが、全部合わせて9コース、在職者訓練については90名、この産業人材育成強化事業で作ったコースを受講しているような状況となっております。

【浅海議長】

すみません、令和6年度が6コースですか。

【稲葉GL】

今まで作ったコースで実施したのが、6コースで90名。昨年度作成したカリキュラムで実施したのが、2コースで15名です。要は、90名のうち15名が昨年作成したカリキュラムによるものとなっております。

【浅海議長】

はい、分かりました。いかがでしょうか。

【保田委員】

5ページのところですが、今おっしゃっていただいた受検料の減免の措置のところ、国に対してきちんと要望しているのであれば、それはやはり記載された方が、前後の関係が上手く伝わると思いますので、ぜひそういう記述の追加をお願いできればと思います。以上です。

【浅海議長】

はい、ありがとうございます。3ページの民間教育訓練機関への委託訓練の場合の就職率が下がっているというご指摘だったのですが、労働市場の状況が大分変わってきているので、皆さん就職の意欲とか、あるいはタイミングとか、あるいはツールとか、何か変化みたいなものがあるのでしょうか。

【藤井課長】

就職しやすい状況はあるのですけれども、特に今、3か月の委託訓練であれば、終わった後、すぐに就職ではなくても、就職できるような状況なので、あまり焦っていないという方も中にはおられるのではないかと感じてはいるところでございます。

【浅海議長】

感覚的にということですね。はい、分かりました。ありがとうございます。
他にいかがでしょうか。

【深町委員】

私が伺いたいところは既にご質問いただいたので、それに引き続いてなのですが、話題にも出ていた3ページの数値目標、民間教育訓練機関への委託訓練での3か月後の就職率が若干下がってきている件で、訓練を受けておられる方の属性が、就職状況が変わってきたのを受けて、どんどん変わってきたのではないかと思います。就職率だけで目標を立てると、おそらくこういう結果にならざるを得ないのかなとは思いますが、訓練を受けている方の属性が若干、就職困難性を帯びてきている方が増えているのだとすると、就職率をガンガン打ち立てる目標を立てること自体がかなりつらい状況になりかねないという危険もあるのかなと思っております。もし就職状況があまり良くない時代であれば、この目標でもう少し頑張って就職させるようにしましょうという話で終わって良いと思うのですけれども、もしかしたら、既に訓練を受けに来られている時点で、何か色々な理由によって早期の就職が

難しいという状況もあるかもしれないと思います。令和7年度も同じような形で計画を実施されるので、また次年度も今回と同じような時期に数値目標を検討することになるのかなと思うのですが、ぜひ、数値だけではなくて、実際受けておられる方の属性や、どういう状況の方が就職に結びついていて、どういう方が上手くいっていないのかという情報も丁寧に検討されると、おそらく次の第12次計画の立て方も現実味が増してくるというか、本当にこの就職率だけを推しているのかどうかというのは、検討すべきポイントの一つなのかなと思いました。それが1点目でございます。

あともう1点目として、数字で一番目立ってしまうのが、5ページ目の実施目標Ⅳのところで、これは毎年報告を伺っていて非常に苦しいなと思いながら聞いております。ギリギリと目標達成に向けて締め付けたいという気持ちでは全然ないのですが、この数値は抜本的に変えていくのは非常に厳しいと思って見ておりまして、やはりその参加者の属性というか、どういう方々が受検に結びついているのか、あるいは結びついていない理由は他になのかを丁寧に洗い出していただく方が、第12次計画の中で現実的な数値目標を立てるためには、重要になってくるのかなと思っております。来年度もおそらく厳しい数字が続くのではないかと、あまりそう思いたくはないのですが、例年、達成率がだんだん低くなっていて、これ以上、どうにもできませんという状態が続いてしまっているのが、非常に歯がゆいところでもあります。その中でもどういう属性の方が受検に結びつきやすいかという点は、次年度に向けてもう少し丁寧に調査していただくと、第12次に向けた良い計画にもつながると思いますので、ぜひその点をご検討いただければと思います。以上となります。

【藤井課長】

そうですね。委員のおっしゃるとおり、委託訓練につきましては、子育て中の方ですとか、介護のある方など、色々な属性の方がおられると思いますので、そういったところを委託先に聞いて、どういう方が就職できているのか、就職できていないのかというのも、少し細かく見ていきたいと考えております。

技能検定の件につきましても、属性ということがありましたので、広報では高校に話をしたり、それと今は人手不足ということで、もしかすると会社の方々も、技能検定を受けさせる余裕がないのではないかとこのことも考えておりますが、これについても、実施機関と調整して、どういう変化をしてきているのかというのも調べていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

【浅海議長】

そうですね。数値目標を立てるというのが、前会長の時代に、民間の皆さんのご意見を入れて、やはり目標といったら数字だろうというようなことで、数値目標を入れたと伺っているのですが、それ自体はとても良いことだと思いますが、それやっぱり定性的なところを忘れてしまうと、数字だけの話になってしまうので、やはり現場で丁寧にどんな背景があるのかという辺りを、拾っておくことは大切なのではないかなと私も感じました。

また目標を立てる事業を何にするかは、別に決まっているわけではないので、各目標についてどんな象徴的な事業なのか、統合的な事業なのか、ちょっと分かりませんが、どこに目標を置いて、審議会としてチェックしていくのかということも、別に第12次計画も引き続きということではないということですのでよろしいですね。

【藤井課長】

数値目標につきましても、こういった目標が良いのかというのを委員に諮りながら作らせていただきます。このままのものもあるかもしれませんが、当然これよりもこっちが良いということがあれば、新たな数値目標という形で考えたいと思います。

【浅海議長】

受検者数の目標をそのまま続けるのかという問題もあります。もちろん、蓋をしましょうということではないのですが、捉え方を変えていくのも1つかなと思います。

いかがでしょうか。第12次計画についてのご説明もこの後ございますので、あまりたくさん時間は取れないですが、何かあれば。

【秋本委員】

7ページの基礎的ITリテラシーの習得促進ということについてですけれども、ITリテラシーの習得促進ということは、普通の研修よりも少し違うと思うんですね。それは2日間のコースでほとんど設定されておりまして、一般的に2日間ですと、企業へ帰って実績成果を上げることがなかなかできないのです。だから、2日を3日に検討していただけたらありがたいと思うのですけれど。

【浅海議長】

はい、7ページの基礎的ITリテラシーのところでしょうか。

【秋本委員】

はい、そうです。

【浅海議長】

はい、分かりました。いかがでしょうか。

【藤井課長】

基礎的ITリテラシーの2日間というのは、セミナーでしょうか。

【秋本委員】

そうですね。ほとんどのこういうものが、スキルアップセミナーで2日間なのです。それで、8日間というのが東部校であるのですけれども、これは余りにもレベルが低いって言ったらかしいのですが、一般的な表計算とかそういうもので時間を取られて、8日間する必要はないと思うのですけれども。その辺の中身の見直しを、せっかくITリテラシーの習得というカリキュラムを組んでらっしゃるのですから、もう少し検討したほうが効果は上がるのではないかなと思うのです。実際に企業に戻って、効果を上げて、成果を出してもらわないと研修に出した意味がないのです。ですから、その辺の検討をしていただければありがたいと思います。

【藤井課長】

セミナーにつきましても、セミナーを受けていただいた方^{かた}に毎回アンケート調査をとっ

て、満足度を図っているところですけども、今委員おっしゃったように、本人が満足していても、会社に帰ってそれが発揮できなければ、意味がないと思いますので、改めてそのスキルアップセミナーにつきましても、企業ニーズを捉えたカリキュラムという形で検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

【関口委員】

先ほど浅海会長の方からも、まとめた発言があったと思うのですが、この目標設定を決められた経緯というのもお聞きした上で、なるほどと思ったのですが、私は行き過ぎた数値目標のために経営が悪化している企業出身なものですから、数値として縛られると、非常に弊害が起きやすいというのは私も目の当たりにして、仕事人生送ってきました。なので、数値目標ありきで事が進んでしまうというのは非常に危険な流れを呼ぶ可能性があることは、ぜひ自分自身の経験として、お伝えしていきたいと思います。

個々のことは、本当に皆さんがおっしゃっているとおり、全体的に数値が正しいのか。この後、第12次計画で話があるのかもしれないのですが、例えば、目標Ⅲのところ、夏休みに実施する講座を増やしたりして、数字が3,000と増えたとのことですが、これは今年度も増えるのですか。

【藤井課長】

同じように実施すれば、このぐらいの数はいくかと思います。

【関口委員】

それを見極めた上で、実施するのであれば、この分の目標を上積みしなければいけないですね。それを見えていますか。見てないとすると、数字の立て方自体がちゃんとやっています？という気になってしまいます。

あとは、毎年低下傾向の数字に対して、これまた数値目標を1%上げる目標設定が、仮なのかもしれないですけど、令和7年度の目標で書かれているって、考えています？ということです。

【藤井課長】

令和7年度の目標につきましても、委員おっしゃられたように、この計画を作った時にそういう思想で、1%上げていきたいと思いますけども、状況が変わってきているものですから、今おっしゃられたように、作ったときは実施目標Ⅲが2,200人ということですけども、やり方を変えて夏季連携講座にすることによって、この目標値が3,000という形で大幅に上回っているの、令和7年度の計画値を、例えば3,000にしましょうかということにつきましては今後検討させていただきたいと思っております。

【関口委員】

はい。ですので、数値ができてからこれ安心だよ、問題ないよねというだけで安心してしまうのが、行き過ぎた数値目標に捉われた経営とかしているとそうなるので、やはり現実をしっかりと見た上で、何が変えなきゃいけないものかをしっかりと見極めた上で、新たな目標設定していくことが大事なかなと思います。また、来年度以降に向けての話でもあると思いますが、またよろしく願いいたします。

【浅海議長】

はい、どうもありがとうございました。

ではよろしいでしょうか。はい、それでは、先に行きたいと思います。

議題 3 になります。第12次神奈川県職業能力開発計画の骨子案について、事務局より説明願います。

【稲葉GL】

引き続きまして、稲葉の方から第12次職業能力開発計画の策定についてご説明させていただきます。資料は、資料 2 の方をご覧ください。

第12次神奈川県職業能力開発計画骨子案になります。計画の趣旨ですけれども、県では職業能力開発促進法に基づき、1973年以降、第11次にわたり、神奈川県職業能力開発計画を策定し、神奈川における職業訓練の充実や、技術・技能の振興などの施策を展開して参りました。第11次計画は、先ほどからお伝えしているのですけれども、令和 7 年度末で計画期間が満了することから、人口減少や産業構造の変化、技術革新など、職業能力開発を取り巻く環境の変化に対応した施策を総合的かつ計画的に推進するため、第12次計画を策定していきたいと考えております。

計画の性格になりますけれども、都道府県職業能力開発計画と位置付けます。職業能力開発促進法の第 7 条、都道府県は、職業能力開発基本計画、国の計画ですけれども、その計画に基づいて、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるものとする^{ほう}こととされています。県の方は、総合計画である新かながわグランドデザインを踏まえ、特定課題、特定課題^{ほう}というのは職業能力開発でありますけれども、こちらの特定課題に対する個別計画として策定するものになります。

計画の期間ですけれども、今まで 5 年ごとに計画の方を策定しておりました。今度、令和 7 年度で終わるので、令和 8 年度、2026 年度からですけれども、第11次計画は、コロナ禍の関係がありまして、4 年になってしまったという経緯があります。

今後ですけれども、国の先ほど出ました職業能力開発基本計画というのが、令和 7 年度末の 3 月、令和 8 年 3 月に作成されると聞いており、そちらの計画に基づいて、神奈川県の計画を定めるという法律になっていますけれども、そちらの計画を反映させるのに、国の計画が出た瞬間に、県の計画を定めるのはなかなか難しく、今回の計画は、令和13年度までの 6 年間で計画させていただいて、国の計画が策定された後、しっかりと内容を検討して、県のニーズを踏まえて定めることを考えておまして、第12次計画は 6 年で計画を考えております。その後は、5 年ごとに策定を行う形で考えているところでございます。

では、国の基本計画がどうなっているのかということになりますけれども、資料は一番後ろについている参考資料 2 というものをご覧ください。国の計画が、令和 7 年度 3 月に策定される予定ですが、そちらの策定に向けまして、国の方が研究会を 2025 年、今年の 1 月から 6 月にかけて 6 回行っております。それが今後の人材開発政策の在り方に関する研究会となっております。そちらの報告書が 7 月 7 日に発表がありました。こちらを受けまして、国の方では労働政策審議会の人材開発分科会において、本基本計画について審議される予定となっております。この報告書の内容に基づいて、国が策定すると考えておりますの

で、こちらを参考に、県の第12次計画を考えているところです。

では開いてもらいまして、報告書の概要の1ページについて、国の人材開発政策により目指すべき社会の姿というところですが、個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的にキャリアプランを思い描き、スキルの向上に取組み適職選択を行うことで、自己実現や処遇等の向上につなげていくこと。企業が技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取組むことを通じて、労働生産性を高め、その成果を処遇や人材開発に適切に投資することで継続的に発展すること。経済社会が、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に発揮できる仕事に就くことができるようにすることで発展することというのが目指すべき社会の姿になっております。

時間の関係もあるので、省略して説明しますが、実現するための課題が、企業・労働者による人材開発の取組ということで、人材開発投資が総じて低調で自己啓発も同様であるというところから、人材開発の取組を進めていかなければならないということになります。右に行きまして労働供給制約への対応。労働者の能力向上を図ることと、人材の需給調整の仕組みがより機能することが重要。一番下に行きまして、高齢者や非正規雇用労働者等の一層の戦力化を図ることが重要となっております。右に行きまして労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進ということで、労働者がその状況に柔軟に対応しつつ、何をしたいかを明確化し、それを支援する仕掛けの充実ということと、職務・スキル・処遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上を図ることが重要。一番右に行きまして、デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応。市場の人材ニーズに応じたプログラムの開発、提供。デジタル技術を駆使する能力に加えて、人の判断が必要な仕事、人でしかできない仕事に求められる技能を注目すべきという課題になっております。

その下、重要な3つの視点というところで、個別化、共同・共有化、見える化が重要ですよと国が研究会で発表しております。個別化の方は、個人、企業の個々の状況に合わせた人材開発ということで、様々な人とか様々な企業の状況とか、課題や目標に合わせた人材開発を行うという内容になっています。共同・共有化の方は、産業・地域等の単位で複数企業による人材開発ということで、特に中小企業等は、なかなか単独では難しいので複数社が集まって実施すると、負担が減ってメリットが大きいところを述べております。見える化に関してはスキル等を見える化して、適材適所の人材育成を実現していくことが重要ということを述べております。

2ページのところから具体的な人材開発政策の方向性が書いてあります。状況や課題が上ほうに書いてありますが割愛させていただいて、国の方の取組としては労働市場でのスキル等の見える化の促進ということで、ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点からjob tagの一層の充実とか、個人のスキルを市場に伝達する効果的な仕組みの検討、企業の人材開発情報の開示、発信についての検討ということになっております。下に行きまして、企業の人材開発への支援の充実の取組としましては、人材開発の周辺の仕組みの構築を促すとか、セルフ・キャリアドックの普及促進、中小企業対する個別伴走支援の充実という取組になっております。右上に行きまして、個人のキャリア形成と能力開発支援の充実というところでは、キャリアプランの作成振り返り、見直し等のキャリア形成の伴走型支援の充実。若い世代からキャリア相談をする力の獲得を促す取組。下の方に行きまして、人材開発機会の拡大、技能の振興というところでは、今後の取組として、技術進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実のための地域職業能力開発促進協議会の機能の検討、民間教育訓練機関の質の向上、2028

年の技能五輪国際大会を契機とした技能を尊重する機運の醸成と技能労働者のスキル向上の取組強化という内容が挙げられております。

裏の3ページにいきまして、多様な労働者の人材開発策ということで、このような色々な方がいるので、それらの方に向けて人材開発をしていきたいと思いますということで、非正規雇用労働者、若者、中高年労働者、現場人材となっております。ここには挙げられてないのですが、障がい者とありますけど、そちらの方は別の研究会で行われているということで、こちらの方には挙がっておりませんが、国の政策で反映されると聞いております。こちらは、国の今後策定していく計画の前段となる報告書となっております。

続きまして、資料2に戻っていただいて、県で定める計画の骨子案のご説明をさせていただきます。

前回の審議会でもいただいた内容を検討させていただきながら、骨子案を作成して参りました。計画に定める事項、1ページの一番下の4のところは、計画の方に盛り込まなければいけない事項で、国の法律になっていますのでこのようなところを盛り込んでいます。

2ページにいきまして、労働力の需給の動向というところですが、県内は人口が減ってきており、それに合わせて生産年齢人口も減少する見込みであってというところから、労働力不足は今後続いていくと捉えております。一番下のところにいきまして、神奈川県は労働力不足は2023年では8.2万人、2030年では12.17万人、2040年では69.51万人にも上り、今後ますますの増加が見込まれているという状況となっております。内容につきましては、参考資料1というものがついております。こちらに、県内の状況と課題が載っておりますので、ご覧いただければと思います。こちらは前回の審議会でもつけさせていただいた資料と全く同一のものでございます。

3ページにまいりまして、計画の基本理念、目指す姿。1つ目、我が国の就業者数は、女性や高齢者の就業率の上昇を受けて1990年代後半の水準を維持してきましたが、生産年齢人口の減少が続く中、様々な業種において人手不足の課題が顕在化している状況です。そして、神奈川においても、特に基幹産業であるものづくり産業をはじめとして深刻な労働不足に見舞われ、さらに、後継者不足による技能継承問題も顕在化しており、生産年齢人口の減少が長期的に続くことが予測される中、これらの問題はより深刻化するおそれがあります。そこで、若年者や中高年齢者、障がい者、外国人等の多様な背景を持った労働者のそれぞれのキャリアにおける多様な働き方の実現に向け、時代のニーズに対応し、次世代の産業を担う職業能力開発やデジタル技術を活用した生産性向上への支援を行うとともに、未来のものづくり産業を支える人材を新たに呼び込む必要があります。こうした状況・課題に対応していくためには、県が職業能力開発体制を充実・強化するのみにとどまらず、国、高齢・障害・求職者雇用機構、民間教育訓練機関のほか、業界団体、大学等の多様な主体が連携、協力していく体制を構築し続けていくことが必要不可欠です。

以上のことから、第12次計画に基づき、職業能力開発の基本的かつ具体的な施策を展開し、一人ひとりが輝きながら働ける神奈川の実現を目指すことを計画の基本理念とさせていただきます。

4ページにまいりまして、施策の方向性です。国の計画に基づくというところは、ご説明させていただきましたけれども、下に示す視点5つの視点で、計画を考えているところでございます。視点1 産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、企業から求められる専門人材やデジタル技術等を利活用できる人材の戦略的な育成を図るとともに、人手不足分野における職業訓練等を実施していきます。視点2 若者や障がい者、中高年齢者、外国人材、生活困窮

者等の多様な背景を持つ労働者の特性を踏まえ、生涯を通じて職業能力を発揮して活躍できるよう、一人ひとりに職業能力開発の向上の機会を提供するとともに、就職を支援していきます。視点3 人生100歳時代における職業人生の長期化、多様化を見据えた、労働者個人が自らの主体的なキャリア形成を考えるため、職業生活や学校生活等を通じたキャリアコンサルティング等の支援を推進していきます。視点4 ものづくり産業に係る持続的な経済発展を続けるため、幅広い世代に対してもものづくり分野への関心の醸成を行い、高度な技能労働者の育成を支援するとともに、技能検定制度等の職業能力評価制度の普及促進を図っていきます。視点5 国や民間教育訓練機関等との連携を強化し、職業訓練等の検証と見直しを行うことにより職業能力開発体制の充実を図るとともに、当該職業能力開発体制についてホームページやSNS等を活用した効果的な情報発信を強化していきます。

これらの5つの視点を踏まえ、計画の実施目標と方向性を考えているところです。

5ページになりますが、基本的に項目5つとなっております。第11次計画も5つの項目がありましたけれども、国の内容はそれほど大きく変化してないこともございまして、第12次計画は、第11次計画を踏まえまして、5つの項目としたいと今のところ考えておるところです。

内容について、国の計画とかも検討しながら、時代に合った言い方に変えさせていただくことを考えているところです。1番の産業を支える人材育成になりますけれども、今デジタル次世代産業等、時代の流れが早いところもありますので、そういった産業構造と技術革新の進展及び変化に適応した人材育成の推進という目標を考えております。2番目ですが、第11次計画では、多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進でしたが、第12次計画では、多様な背景を持つ方が増えておりますので、こういう一人一人の特性に応じた職業能力開発を推進していくという観点から、多様な背景を持つ労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進とさせていただいております。3つ目が、第11次計画は職業生活を通じたキャリア形成支援でしたが、第12次計画では、職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成支援ということで、キャリアコンサルティング等は、前々からやっているところですが、中学生、高校生のキャリア教育の支援を充実させることで、ものづくり産業の将来の担い手を職業選択の1つに考えてもらえるように力を入れるということを考えておりまして、そういったところからこちらの文言とさせていただいております。4番目は、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承というところでは、前の計画と近いところがありますが、継承の方をしっかりと表して、人手不足の状況ではありますけれども、しっかりと継承していくことが大切という視点から、及び継承ということも入れさせていただいております。5番目について、第11次計画では人材育成支援体制の充実強化でしたが、こちらの方が実施目標Ⅰの産業を支える人材育成との違いが分かりにくいという意見もございましたので、第12次計画では、頭のところは文言を変えさせていただきまして、職業能力開発推進体制充実ということと、新たに情報発信の強化というところを入れさせていただいております。職業能力開発推進体制について、時間かけてやっているところではありますけれども、どの取り組みをやっても、知っていただかないと意味がないというところもありますので、しっかりと情報発信をしていくということを考えておりますので、こういった文言とさせていただきました。こちらが実施目標になります。

6ページのところにありますが、施策の方向性になります。特に新しいところをメインに説明させていただきますが、実施目標Ⅰは、IT人材と言っていたところが、デジタル技術、今AIとか、IoT等、幅広い分野でデジタル技術が進んでいますので、デジタル分野、

デジタル技術に変えさせていただいております。新しい項目としましては、次世代産業分野における人材の育成の推進というところで、宇宙関連産業、A I とかが世界中で進んでおりますが、そういったところに資する人材を育成していくということを、入れさせていただきました。その下も新項目ですが、各種リテラシー教育の実施というところで、I T リテラシーとかについては、関連する学科とかコースを行っていたのですけれども、もっと幅広く色々なコースが必要となると考えておりますので、特にメインは、情報系が多かったのですがA I セキュリティを含め、情報リテラシーといったところを充実させていければと考えております。そんな視点から、こちらの項目を入れさせていただいております。3番と4番は名称を変えさせていただいた感じですが、中小企業や産業界が求める人材育成というところでしたが、企業等が求める人材の育成の推進ということと、4番目が、人手不足分野における職業訓練等の充実ですが、職業訓練の実施に変えさせていただいております。

実施目標Ⅱで、多様な背景を持つ人への職業訓練というところですが、大きくは変わっておりません。大体のところは一緒ですが、2つ変わっているところがありまして、1つが、第11次計画では、3番が女性の職業能力開発という形で入れさせていただいていたのですけれども、職業能力開発という点においては、あまり性差は出てなくて、みんな一律に職業訓練を行ったりしていますので、3番の女性というところですが、子育て中等の求職者の職業能力開発の推進ということで、男性、女性分け隔てなく推進していくという、子育て中等の求職者への職業能力開発の推進とさせていただきました。そうは言っても女性でも、取組が必要になるところもあるのかなというところで、こちらの子育て中等のところに、内容的に女性も含んでいく形で考えております。7番でその他特別な支援を必要とする者という形で第11次計画は行っていましたけれども、より具体的な形で、生活困窮者等に配慮した職業能力開発の推進とさせていただきました。

実施目標Ⅲのところは、上の項目3つは一緒になりますけれども、新項目として、出張型のキャリア教育の推進、5番目に開かれた職業訓練イベントにおける普及啓発ということで、今までキャリア教育は学校に来てもらって、受けていただくという形だったのですけれども、なかなかそうすると特定の学校になりがちなところもありますので、こちらから出向いて色々なところに行って、ものづくり体験をしていただいて、職業を知っていただくと考えておりまして、こちらの出張型のキャリア教育推進というのを入れさせていただきました。5番目、開かれた職業訓練イベントにおける普及啓発ということで、オープンキャンパスや、ハローワーク職員への見学会も含めまして、職業訓練のことをたくさんの方に知っていただいて、ものづくりもありますし、職業能力開発を広めていきたいと考えておりまして、このような項目を入れさせていただいております。

実施目標Ⅳに関しましては、第11次計画の2番目の項目で、技能への関心の向上、技能人材の裾野拡大というのがありましたけれども、こちらの項目をより積極的に取り組んでいこうというところがありまして、第12次計画では、1番目にもものづくり分野の関心の醸成という項目を入れさせていただいております。小学生向けのものづくり体験イベントとかもこれに位置付けようと考えておりまして、今後、より裾野を広げる形で、たくさんの方^{かた}に知っていただいて、ものづくりの担い手となっていただきたく、このような方向性を入れさせていただいております。高度熟練技能労働者の育成支援は、引き続き行っているところです。あと、3番の社会的評価の向上の推進ということで、技能検定ですね。より一層、活用していただいて、ものづくりもより広げていきたいなと考えているところです。

実施目標Ⅴになります。第11次計画では民間との連携強化、多様な主体との連携協力に

よる人材育成の推進という、1番、2番の項目がありましたけど、1番目が公共と民間との協働、2番目が国と県の協働という形で分けていたのですけれども、どちらも連携強化を進めていこうというところになりますので、第12次計画では、まとめた形にしまして、国や民間教育訓練機関等との連携強化と1つにさせていただこうかと思っております。3番にありました公共職業訓練の充実ですが、こちらより具体的な形で書かせていただいて、第12次計画では、検証と見直しに基づく就労訓練等の充実ということで、常に見直しを図って改善していくというところを前面に出した形とさせていただきました。最後、新項目でございますが、職業訓練等の情報発信の強化というところで、先ほども申しましたけれども、色々な取組を行っていても、情報発信しないと知っていただく機会は、非常に少ないかと思っておりますので、こちらの情報発信強化にも力を入れまして、より皆さんに知っていただくとともに、各校の応募者を増やしていきたいと考えております。こちらが第12次計画の現在考えている方向性となっております。

簡単にスケジュールをご説明させていただきます。7ページになりますが、今後のスケジュールというところで、今日になりますが、諮問と骨子案のご審議いただいて、11月下旬の審議会で素案を審議していただく予定となっております。パブコメを挟みまして、2月下旬に第12次計画の案を審議いただいて、3月に答申をいただき、4月に第12次計画の公表をしたいと考えております。長くなってしまいましたが、以上で骨子案の説明を終わります。よろしく願いいたします。

【藤井課長】

今、第12計画の骨子案、ご説明差し上げましたけれども、当審議会におきましては、第12次神奈川県職業能力開発計画の策定につきまして、諮問させていただくこととしております。諮問書は審議会会長あてになりますので、塚本部長から浅海会長に手交させていただきます。なお、恐れ入りますが、他の委員の皆様には、諮問書の写しをお配りさせていただきます。

【塚本部長】

諮問書でございます。ただいま骨子案をご説明いたしました第12次神奈川県職業能力開発計画につきまして、よろしくご審議のほどお願い申し上げます。

【浅海会長】

はい、確かにお受け取りいたしました。

それでは、骨子案について説明ございましたので、質問ご意見などいただきたいと思えます。25分ぐらいまでという予定でございますので、その間に、大きな方針のところが出てきましたので、それについてでも、小さい話でももちろん結構です。皆さん、日頃感じてらっしゃる、もっとこういったことに取り組んで欲しいというような具体的なことでも構いませんし、大きな方向性の話でも、今後6年間の計画ということでございまして、6年後にはどうなっているのか分からない部分もありますけども、どんなレベルでも結構ですので、ご意見頂戴できればと思います。いかがでしょうか。

【高橋委員】

ご説明ありがとうございます。参考資料2で、今後の人材開発政策の在り方ということ

で厚労省のお話があったと思うのですが、実現するための課題で、国際的に見て、我が国企業の人材開発投資が総じて低調であり、個人の自己啓発も同様ということが書かれています。これについては、企業の問題なのか、国の問題なのかというところもあると思うのですが、この点を補うという意味でも、先ほどご説明いただいた計画の中で、様々な取組をしていくと思うのですが、重要だと思っているのが、その取組をするにあたっての予算がポイントだと思っていて、この中の取組を進めていくにあたって、その確保されている予算が神奈川県として十分なのか、もしくは足りないということであれば、国に対して要望しているのかというところだと思います。政治の場でも、こういう予算のところはいろいろ論議されていて、なかなか人材に投資するという部分は、あまり日本は得意ではないというか、力を入れてないという印象がある中で、もちろん限られた予算ではあると思うのですが、もうどんどん増やしていかないと、どんな取組をするにしても、他の国からどんどん取り残されていく。もう海外から人材を入れてやっていくとかそういうことにもなりかねないなと思っておりますので、この予算的な部分について、今どんな感じなのかお聞かせいただければと思っております。以上です。

【稲葉GL】

事業を運営するための予算として当課が持っているのは基本的に国の交付金で、それは基本的に、職業技術校で前の年に学んできた人が何人いるか等を含めて、国がその数値をもとに、次の年の予算を配布する形になっているので、基本的には、その事業費しか運営するお金はないところです。正直なところ、なかなか人件費も上がっていますし、苦慮しているところなのですが、国へは予算が足りないで上げてくださいという要望はしているところになります。

【高橋委員】

そうですね。多分これまでのやり方は、そうだと思うのですね。だから、多少予算が増やすことができたとしても、大した増え方じゃないのかなと考えたときに、これまでのやり方では多分何も変わらなくて、それは政治に関わる場所だと思うのですが、行政の方からも、しっかりと要望し続けるというか、一気に増えないと新しいことができないと思うので、その辺は訴え続けていっていただきたいなと思っておりますので、ぜひよろしくお願いします。

【藤井課長】

ありがとうございます。おっしゃるように人件費もそうですし、材料代とかも高騰している中で、職業訓練は実習をすることが多いですから、それこそ銅線も高くなっていて、電気工事の訓練をするのもなかなか厳しいという話も出てきていますので、委員おっしゃったようにしっかりと国に要望を上げていて、必要な予算措置ができるように取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

【根本委員】

初めて参加させていただいているので的外れかもしれませんが、先ほど会長からも6年間は結構長いという話があったと思うのですが、これだけ変化が早い時代なので、先ほどの目標設定がどうかみたいな話もあったと思いますが、6年間の中でも、目標の見直しと

か、社会の変化のモニタリングみたいなものはしっかり盛り込んでいくことが大事かと思ったのですが、何か中間での目標の見直しとかは今の段階で検討されているのでしょうか。

【藤井課長】

国が5年計画で出して、基本的にそれを受けてやっていきますので、今のところは、一応6年と考えておりますけれども、委員おっしゃられたように、時代の流れが激しくて、我々の目標を立てた数字にこだわるわけではないのですが、6年のうちで、もうやめてしまったとか新たなものが出てきてとかがあるとすれば、その時々で、最初計画としては、設定をさせてもらいますけれども、柔軟に変更したり数値を変えたりというのも検討させていただきたいと考えています。

【根本委員】

はい。ありがとうございます。その方が、我々としても動きやすいのかなと思いながら聞いていました。

もう1つ、これはこの範囲を超えてしまうかもしれないなと思いつつ発言するのですが、職業能力というのは、個人に備わるものもちろんあると思いますが、労働環境との相互作用で発揮できる、できないが決まってくる部分も大いにあると思っています。今回、色々事業の案を拝見してはいたのですが、基本的に求職者個人の能力をいかに高めるかが中心のだと思うのですが、一方で、そういった人材を受け入れる企業側のやり方、ベストプラクティスみたいなものを共有するようなことというのも重要になってくるのではないかと思います。これはこの事業の範囲を超えてしまうということになるのでしょうか。企業側へのアプローチというか。

【藤井課長】

我々が持っている職業訓練校でするのは人材育成ということで、委員がおっしゃるように個人向けですけども、当然その先には就職があって、先ほど説明させていただきましたけれども、推進協議会という技術校の生徒が就職する会社に団体を作ってもらってまして、そういうところからご意見をいただいたり、そういう会社に職員が足を運んで色々なご意見を聞いたりするということもありますので、その中で、企業とまだ連携できるものがあればしていければと思っております。

【根本委員】

はい、分かりました。就職率みたいな数字も出ていたので、それはそれで大事だと思うのですが、長く定着できるということも大事なのかなと思うので、そこに向けた施策とかもあると良いのかなと思いました。

【浅海議長】

はい。企業が、人材を活かすような取り組みの支援を県がするということですね。

【根本委員】

そういうこともあってもいいのかなと思いました。

【寺岡特別委員】

補足的に話させていただくと、今のはおっしゃるとおりだと思うのですが、多分代表的には、障がい者における合理的配慮がまさにそうで、今回計画の中には、障がい者の職業訓練も入っておりますし、まさに障がい者がその企業で働くにあたって、どういう合理的配慮があつて、また障がい者の特性とか状況も様々な中で活躍している事例というのが、我々もそうですし、県庁さんも、障害者雇用かなり力入れていて、色々な事例を集めたりとか公表とかされていると思います。そういうのを上手く絡ませていけば、まず取っ掛かりとして、障がい者等は入りやすいのかなと思いました。

【塚本部長】

職業能力とは別の話ですけど、定着という話もございました。やはり労働力不足がこれだけ言われている中で、いかに人材に定着をしてもらうか、神奈川県としては、雇用した人が違う県に行ってしまうとあまりよろしくないということがございます。別の課の対応になりますけども、定着するために働きやすい職場づくり、今、障害という言葉、寺岡委員からございましたけれども、他にやはり子育てをしていることであつたり、外国人の方であつたり、そういった方が働きやすい職場づくりに向けた取組というのを、また別の職場で行うことによって、労働部全体としては、神奈川県にしっかり定着してもらう、人材に関しては育成してもらう、企業に関しても、今言ったように、働きやすい職場づくりに力を入れてもらうという取組をさせていただきます。以上でございます。

【保田委員】

今の働きやすいというお話なのですが、特に外国人の場合、今現場で労災が結構発生しています。労災も含めて働きやすいという意味で言わせていただければ、労災関係の教育等もぜひ入れていただいて、安全衛生ということですね、入れていただければ、雇用として後で雇い入れたときに、結構そこがいつも問題になるので、やりやすいのではないかという気がするので、特に外国人についてはそこをお願いしたいなと思います。

【塚本部長】

労災につきましては、一応国の所管ということもございますので、国の方ともしっかり連携しながら、ただ、おっしゃるとおりだとは思いますが。外国人労働者を受け入れるにあたりまして、まず日本語の問題または住居の問題、労災の問題もございますので、やはり神奈川県だけでなく、他の部署もございますので、国とも、市町村ともなるべく共有を図りながら進めていきたいと考えております。以上です。

【新井委員】

長くなるかもしれませんが、いくつかあるのですけれども。

先ほど関口委員が言われたように、目標の数値に捉われてはいけないということだったのですけれども、望ましい目標の数値を設定することがとても重要だと考えていて、第11次計画の報告書の数値目標を見ていると、あまりどうでもいい数値を目標に設定しているなという感じがしています。例えば、就職率というのは、今、職業訓練を受けた後の就職率が良いのは当然の話であつて、関連職種に就職した人数でなければ意味がないわけです。それから、訓練コースを実施するときに、訓練コースを2つやりましたみたいな目標になっています。

訓練コースをやること自体は全く意味がなくて、そのコースをやる目的があったはずなので

す。

例えば、DXを推進するというようなことが目的でITのコースを作るのであれば、DXが推進されたかどうかというのが重要なのであって、コース数が目標にあってもしょうがないわけです。修了生たちが例えば3か月後に、DXの取組をしたのかどうかとか、そういうような目標になるべきなので、そういう目標設定するというのを、次回の計画の中では考えられるといいなという気がしますというのが1つ目の大きな話です。

2つ目の大きな話は、じゃあどういう数値を設定すべきなのかという時に、本質的に今回やろうとしていることは何なのか、職業能力開発でやろうとしていることは何なのかということを考えなければいけないということです。参考資料2で、今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書というのがありますが、これを理解するためには、もう2段上のことを考えなければいけなくて、一番上は、内閣府が出している骨太の方針です。あそこで言う職業能力開発に関して言うことはリスクリングによる構造的な賃上げなのです。それを三位一体の労働市場改革でやりましようと言っています。重要なことは、リスクリングによる構造的な賃上げなのです。今回の計画の骨子案の中に、賃上げという話が全く出てこないのです。それはだめだと思うのです。第11次計画と第12次計画の大きな違いはこの賃上げなのです。ものすごく大きいことだと思います。それが、リスクリングによる構造的賃上げ。

それから2段目の話は、労働政策審議会の報告書というのが、5月に出ているのですが、これも、この前提になるものが出ていますが、その中では労働市場における賃金相場の形成というのが出てきているのです。日本の中にはそれがなかったもので、それを作っていかなければいけないね、都道府県でもちゃんとやってねみたいなことが書いてあるのです。それと関連しながら参考資料2が出てきているわけです。これからの人材開発政策を考えるにあたって重要な3つの視点で、見える化と共同・共有化と個別化の中で、とても重要なのは、見える化なのです。この見える化が、個別化と共同・共有化のベースになるものなのです。それぞれ違うものではなくて、ベースになるものなのですね、見える化がなければ、個別化も共同・共有化も意味がないものになってしまうのです。見える化でやるべきことが、参考資料の2ページの左上のところで、労働市場でのスキル等の見える化の促進と書いてありますけれども、その中で、ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点から、職業の見える化を図りと書いてありますが、これをやらねばいけないのです。ジョブ、タスク、スキル、「賃金」なのです、それと賃金がどう結びついているかなのですね。職業訓練として考えなければいけないのは、職業訓練がそのジョブ、タスクと賃金とどう結びついているかというものを見える化しなければいけないのです。県が行っている職業訓練というのは、この賃金に結びついていますよというものを見せなければいけないのです。そういう意味での見える化というのが基本にならなければいけないのです。

実は、参考資料2の欠陥があるなと思っているのは、何で概要版にするとときに、これ抜いちゃったのという感じなのなのですが、報告書の本体の方には、都道府県と国がやる職業訓練でこれをやりましようねということが書いてあったのですが、それがこの参考資料2の中では抜けているのです。公共職業訓練がやらなければいけない、技能検定や職業能力評価基準と、職業訓練の結びつきを明確にしましようというようなことが言われているのです。要は、職業訓練と技能検定がこういう風に結びつきますよと技能検定というのが色々な企業の中でどのように評価されていますよ、技能検定持っている人たちはいくら賃金で雇われていますよ、というようなものが結びつくことで、職業訓練と賃金というのが結びついてい

くっていうことを、この参考資料2では想定しているのです。それを県としてもやっていかなければいけないだろうと思います。

そうすると、これは第12次計画の骨子案の方^{ほう}に行きますけれども、実施目標のⅠからⅤの中に、その見える化というものをどのように組み込んでいかなければいけないかということになってくるのですね。6ページで見ると、実施目標Ⅳの中に、技能労働者の社会的評価の向上の推進とあるのですけれども、見える化というのは多分ここでやるのだらうというような気がするのですが、職業能力開発の取組から見ると、技能検定を一生懸命やりましょうねぐらいのことしか、政策としては出てこないような気がしているのですけれども、このところをちゃんと膨らませて、見える化というものをきっちりやると。それが、実施目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲに対して効いてくるというか、関連をしているというか、ベースになっているというものを見えるような計画にしていこうというのがとても重要なのではないかと思います。

そうすると、例えば、実施目標Ⅰのところでデジタル技術を活用した職業訓練の実施というようなことは書いてありますけれども、例えば中小企業等が必要としているデジタル人材をどれだけ充足したのかとか、そういうものが目標になってくる。訓練の実施ではなくて、不足している人材をどれだけ充足したのかというのが目標になってくると。その人たちはいくら給料がもらえているのかとか、そういうようなところに直接的に結びつけていくような計画づくりというのをされると良いのではないかなと思いました。以上です。

【浅海議長】

そうですね。私から新井委員にご質問ですが、例えば技能労働者の場合に、こういう技能があれば、そのスキルがどういうジョブに活かして、それがどういう賃金と繋がっていくかっていうことを見る化していく必要がこれからはあるだろうということですよ。その中で、県としてやるべきことというのはどんなことでしょうか。

【新井委員】

うちの訓練は、賃金いくらのところに結びついていよというものを、入校の時期から見えるようにしていく。例えば、高校生に対しても見えるようにしていくということが必要なのだろうと思っています。それは、6年間では無理なのかもしれないのですけれども、データの蓄積が必要になってくると思うのですけれども、可能であれば、ハローワークの求人情報の賃金から数字を出してくるみたいなことができるといいのですけれども、ただ、ハローワークの求人というのはどのスキルに結びついてというのは、今のところははっきりしていないので、これからそれをはっきりさせていくということが必要になるかもしれませんけども、そういった形で賃金のデータを蓄積していく。それをちゃんと高校生達に見せて、この職場だったら今いくら貰えるよと。文科系の大学と言っては悪いですけども、そこに行くと、中小企業の事務員になるよりは、どれだけ高いよみたいなものをちゃんと見せてあげることによって、ものづくりの方向に入っていこうとかいうようなことが選択されるようになるのではないかと思います。そういうようなイメージを持っていますけれども。

【浅海議長】

そうすると今のところはものづくりのような割とスキルがはっきりしている、検定制度があるようなものですかね。

【新井委員】

ただ、技能検定だけではなくて、職業能力評価基準を使いましょうということになっていきますので、例えば、東部校の何々コース、普通課程の何々コースは、技能検定を取るということは、今のところはベースにしていなくてもいいのですけれども、職業能力評価基準でいうとここの部分とここの部分はうちの訓練コースで取れていますよという、能力が習得できますよというような結びつきを明確に示していくということが必要になると思うのですね。あるいは、普通課程の訓練コースの訓練目標として、訓練基準の方があるので難しいかもしれませんが、職業能力評価基準のここを目標にしていますよとか、最後の技能照査も、そちらをベースにやっていくとか、能力が身につけていることを証明するとか、あるいは、訓練コースの修了生が何人いましたというときも、修了生が何人いたというのはあまり意味がない話で、その想定している職業能力評価基準の何々の能力について合格している人というか、能力を身につけている人を何人出しましたと、そういうようなことが目標になっていなければならないと思うので、そういう使い方をしていくのかなと。あと技能検定ではなくて、職業能力評価基準だともう少し細かく能力を表現できるので、そういうことをされると良いのではないかなという気がしますけども。

すべての訓練コースが職業能力評価基準をどこに位置づいていますということを、まず位置付けていくみたいなこともやっていく必要があると思います。それが見える化の作業だろうと思うのですけども。そうすると、その卒業生はいくら給料もらっているというのは、アンケートみたいなもので集約できれば、この能力に関してはいくらという分析ができてくるのではないかなという気がしますけども。

【浅海議長】

この見える化の件で、何かご意見ありますか。何かそれについて考えてらっしゃることとか、ご経験とかいかがですか。

【寺岡特別委員】

今の件で少し申し上げます。先生のおっしゃることもすごく分かります。やはりその賃金とかと繋げたいとおっしゃったのは、確かにハローワークの賃金データもあるのですが、ただ、私が個人的に思っているのは、入職時の賃金を支払うにあたり、資格とか経験とか、そんなに極端に差はやはりないのです。おっしゃるような意味で私がちょっと欲しいと思うのは、入ってから5年後、10年後に賃金がどうなっているとか、会社内のポジションがどうなっているとか。

例えば訓練って、やはり色々な統計データ見ても、企業が求める、人材に求めるものは2位ぐらい経験です。資格は5位くらいになってしまう。だから、それだけ見ると訓練で資格を取っても、経験ないとあまり就職有利にならないということになってしまうのですけど、だから逆に、私もよくお願いしますけど、訓練を経て入った人が、入った後5年後とか10年後とかにどんな風に活躍しているとかそういった事例とか、集まって見せられるといいよねというお話させていただいて、結構対応していただいているところもあるのですけど。だから、賃金も本当は、入職時よりも、入ってからしばらくしてからどれくらい上がっているとかの方が良いのですが、ただそうすると、別途取らなければならないので、そこはなかなか難しいかなと思うところはあるのですけども。

【新井委員】

おっしゃられるとおりで、今の環境だとそうになってしまうということだと思います。これが、訓練校がこの能力を身につけていますよということを明確に出していく、その人達に対しては、給料いくら出してくださいということを、訓練校が企業に対して言えるようになってくると思うのです。今は言えないのですよ、どんな能力身に付けているか分からないから、企業としても新人と同じ給料みたいなことになるわけですね。それは、この能力を身に付けている人材を、あなたの企業はいくらで採ってくれますかというような交渉ができるようになってくれば、企業間での競争になってくるわけですよ。人材が足りないわけですから。じゃあうちはいくら、そっちはいくら出すとなるわけですね。それが現在の訓練だと、能力が身に付いているかどうか分からないから、いや新人になりますという話になるわけです。

そういうことは、これから順々にデータを積み上げていって、実績を積み上げていくことでしかできないのだろーと思います。ハローワークの方^{ほう}にくる求人の情報でも、今はこの職務に対して、いくらからいくらまでというような賃金の出し方をしていくと思うのですけれども、この能力を持っている人だったらいくらです、この能力を持っている人だったらいくらですという情報を集めるようにしていけばというか、そのように企業に対しても求人を出してくださいと誘導していけば、だんだん蓄積していくのだろーと思うのです。要は、今は働いている人はどういう能力を持っているのかよく分からない状況なので、賃金というのがよく分からないのですけども、段々この能力を持っているという表現を正確にやっていくようになっていくと、それは賃金と能力が結びつく。能力という時に、資格と言っても良いけれども、職業能力評価基準のこの能力とこの能力を、資格まではいかなないけれども、訓練校が認定したとか、職場の人が認定したとか、そういうやり方で段々蓄積していくのではないかな、そこに誘導していかなければいけない、それが労働市場の賃金相場形成になっていくのだろーなと思うのです。その端緒の6年間にすると良いかなという気がしますけれども。そういう取組を具体的にやっていくスタートの期間にすると良いのではないかなと思いますけれども。

【浅海議長】

確かにこれから、個人が自分の能力やスキルをしっかりと把握して、それをもって労働市場を移動していくという傾向はますます強くなっていきますので、ましてや神奈川県はものづくりが大変重要なので、ものづくりとスキルの見える化と賃金のことも含めてどういう風に見える化していくかということに取組始めるっていうのは大変良いことかなと思いますので、ぜひ具体的にご提案いただいて、形にしていければなと思います。よろしく願いいたします。

他の観点でも結構ですが、これは言っておきたいということがありましたら。

【西岡委員】

第12次計画の6ページですが、その実施目標Ⅳのところ、ものづくり分野への関心の醸成というところですが、小学生向けのイベントを積極的にやっていただいて、非常に良い傾向と思っておるのですが、イベントだけではなくて、この審議会だけで話できる内容ではないと思いますが、教育局との連携とか図りながら、しっかりと授業なんかでも取り上げていただきたいと、定例的に取り上げていただいて、もっと根本的な、興味がある人だけ来てね

ではなくて、やはりこの授業なんかで色々な人に公開した上で、その潜在的な興味を引き出すような教育も推進していただきたいなと思っております。

あと、実施目標Ⅲのところ、出張型のキャリア教育の推進というところについては、マイスター派遣制度のようなものの活用かと思っておりますが、このマイスター活用制度は今、中小企業や学校への派遣も含めて、どれぐらい活用されているのか、もし今分かれば良いのですが、今後目標で出てくるので、その数値目標というのは出てくるかと思いますが、昔、厚労省がやっていたものが各県に受託されていると思うのですが、参考までに分かったらということで、2点目とさせていただきます。以上です。

【藤井課長】

キャリア教育につきましては、おっしゃるようにマイスターで、去年かなりの数を行かせていただいたり、あとは、技術校でいうと、来てもらって設備を使っているのですけれども、それではなくて出張して行って、設備がないものですからそんなに大がかりなものではないかもしれませんが、今ハローワークで「ちょこっとトレーニング」で少し体験してもらって、求職者のニーズというか、やってみないと分からないことが多いので、少しやっていただくと、訓練ってこんなものだと、やはり意識が向きますので、若い子たちもそういうふうな形でいくことによって進路を考えるにあたって、支援になればと考えているのが出張型という形でございます。

【河西GL】

技能グループ^{かわにし}の河西でございます。

ものづくりマイスター等の派遣等による実技指導の実績でございますけれども、昨年度が工業高校等への派遣が25件、企業・団体等への派遣が13件で、受講者数が延べ1,203人ございました。それと小中学校への派遣が11件ございました。

【浅海議長】

はい、ありがとうございました。それではよろしいでしょうか。

【深町委員】

次期の第12次計画の内容は、主に6ページで拝見してはいたのですが、第11次計画からの類似性というか、そこからの計画の柱立てをそのまま活かした形でご説明いただいていたかなと思っております。全般的に、第11次計画の頃からもそうだったのですが、いわゆる今までものづくりを全く知らない方^{かた}に対して、その裾野を広げる事業がかなり偏って多いような印象をずっと持っていたところです。例えば小学生とか、高校生とかに「ものづくりを体験させましょう」みたいな、裾野を広げる系の方の事業がかなり充実しているなという印象で、それが今後の第12次計画の中にも、出張型のキャリア教育ですとか、ものづくり分野への関心というのは、実施目標ⅢとⅣの部分には、かなり重複感があるなと見ているところです。そういう目標を立ててしまうと、後で数値目標を設定するときに、学校に何校行きましたとか、何人の方が参加しましたみたいな、おそらくそういう小さな目標に矮小化されていくのだと思うのです。別にそれが悪いことだとは思わないのですが、裾野を広げる事業というのは、もちろん一般的な広報という意味で非常に重要ではあるのですが、先ほど新井先生からもたくさんご発言があったような、今現場の実態として、この技能

やスキルを持っていることでどのぐらいの賃金がもらえるのか、というような、すぐに実施するのは難しいかもしれませんが、実施目標Ⅳの中に、データに基づいた具体的な施策の推進という目標が、1つでも目標として入れられると良いのではと思っているところです。ですので、裾野を広げる事業もとても大事なのですが、あまりその部分ばかりが強調されることのないようにしていただきたいです。裾野を広げる事業と、ものづくり分野に新しく参入してきた人に対して底上げをしていくような事業は、今までずっとなされてきているので、それと並行して、現場で今働く人について直接有効に働く事業、例えば、先ほどおっしゃっていただいたような賃金とスキルの見える化が重要になってくるのかなと思います。この実施目標の大きな柱の5つの中のバランスについて、あまり一つの要素に偏りすぎないようにと言いますか、裾野を広げるところばかりではなくてもう少し、今まで踏み込んでいないところにも、ぜひ目を向けていただけると良いかなと、全般的に見て思いました。以上です。

【浅海議長】

はい、ありがとうございました。個別の細かい1つ1つの、それからその背景にある一人一人の事情というようなことに目を向けることも大事ですし、6年間の計画を立てるということですので、大きな方向性を見失わないように、メリハリをつけてというか優先順位を考えていくのも大切ですので、ぜひこの辺りの私たちの議論を生かしていただきたいなと思います。

最後に、ものづくり体験イベントについて事務局から報告お願いいたします。

【河西GL】

続きまして、技能振興グループの河西でございます。資料3、「チャレンジ！ものづくり体験工房の実施結果について」をご覧ください。こちらの方、8月の2日土曜日に、神奈川県労働プラザで実施しましたイベントの報告でございます。小学生を対象としたものづくり体験イベント、実際に作品を作っていただくものづくり体験と、あと壁塗り等の実際のお仕事を体験いただく仕事体験という2本立てで実施したイベントでございます。

1ページ目の下に実施結果ございますが、来場者数が730人で、実際に体験ブースの方で体験していただいた小学生さんたちが延べ738人という結果となりました。こちらの方を、先ほど第12次計画でもございましたが、ものづくり分野の関心への醸成という形で、今後も引き続き実施していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。ご報告ございました。

【浅海議長】

どうもありがとうございました。

本日の議事は以上ですが、その他何かご発言ございましたらお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

はい。それでは以上をもちまして、本日の議事は終了させていただきます。進行を事務局にお戻しします。お願いします。

(発言なし)

【山田副課長】

浅海会長ありがとうございました。委員の皆様も、貴重なご意見ありがとうございました。

次回の審議会は、令和7年11月末頃を予定しておりまして、その際は本日の骨子案について頂戴したご意見を踏まえて、素案をお示ししたいと考えております。

それまでの間、本日の当審議会で出たご意見等を踏まえ、皆様のご意見をお伺いさせていただく場合は改めて電子メール等で照会させていただくことも想定されますので、その節は何卒よろしくお願い申し上げます。

次回開催の正式通知につきましては、日程が決まった段階で、別途お送りさせていただきます。

それでは委員の皆様、本日は暑い中お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。

以上