

第12次神奈川県

職業能力開発計画



2026（令和8）年3月

『神奈川県職業能力開発計画』が新しくなります！

＜第12次神奈川県職業能力開発計画の目指す姿＞
一人ひとりが輝きながら働くことができる神奈川

第11次神奈川県職業能力開発計画

計画期間：2022(令和4)～2025(令和7)年度

＜社会情勢＞

- **新型コロナウイルス感染症**による接触回避
- 県内**総人口が減少**に転じた

第12次神奈川県職業能力開発計画

計画期間：2026(令和8)～2031(令和13)年度

＜社会情勢＞

- 県内総人口、生産年齢人口の減少による製造業をはじめとする**産業全体の労働力不足**
- **生成AI等の先進的技術**の普及と活用拡大

計画の概要

＜新しい取組＞

- **デジタル活用スキル**や基礎的な**デジタル分野のリテラシー**等の習得に関する訓練カリキュラムを実施します。(p34)
- **生成AI**等を含めた技術革新に対応できる**デジタル人材**を育成します。(p34～)
- **次世代産業を担う実践的技術者**の育成に向けた**カリキュラムの編成**に取り組みます。(p37)
- **ものづくり体験イベント**により興味や関心を醸成し、将来の**人材確保**につなげます。(p59)
- **情報発信を強化**し、より多くの方に職業能力開発に関する情報を届けます。(p68)

＜その他の主な取組＞

- 企業ニーズに応えた**多様な在職者訓練**を実施します。(p39)
- **一人ひとりに適した職業能力開発**を推進します。(p44～)
- DXによる経営改善支援推進のため、オンラインによる**リスキリング講座**を提供します。(p54)
- **技能検定、技能者表彰、スキルや賃金の見える化**等により、技能労働者の**技能と社会的評価の向上**を目指します。(p64～)



総合職業技術校で実施している職業訓練風景

成果目標

地域の産業を支え、経済の発展に寄与する人材の育成を実施し、その進捗状況を確認するため、**総合職業技術校等の応募者数や就職者数等を目標に設定**し、検証していきます。(p69～)

＜主な目標＞

- 総合職業技術校等の**応募者数** 2024(令和6)年度実績 1,080名 ⇒ 2031(令和13)年度 1,370名
- 総合職業技術校等の**就職者数** 2024(令和6)年度実績 726名 ⇒ 2031(令和13)年度 860名

目次

第1	総説	1
1	計画の趣旨	1
2	計画の性格	1
3	計画の期間	1
4	計画に定める事項	1
5	計画の基本理念（目指す姿）	2
第2	技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項（職業能力開発を取り巻く環境）	3
1	人口の状況	3
2	経済・産業の状況	5
3	労働力需給の動向	13
4	労働者を取り巻く状況	17
5	職業能力開発の状況	27
第3	職業能力の開発の実施目標に関する事項	32
I	産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進	32
II	労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進	32
III	職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援	32
IV	ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承	32
V	職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化	32
第4	職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項	33
第5	施策の展開	34
第6	施策の成果目標及び活動指標	69
1	成果目標	69
2	活動指標	74
第7	計画に係る進捗状況の把握及び効果検証	76
第8	附属資料編	77
1	計画策定までの主な経過	77
2	かながわ県民意見反映手続（パブリック・コメント）の実施及び結果	78
3	職業能力開発促進法（抄）	79
4	神奈川県職業能力開発審議会条例	81
5	神奈川県職業能力開発審議会への諮問	82
6	神奈川県職業能力開発審議会からの答申	83
7	神奈川県職業能力開発審議会委員・特別委員名簿	84

コラム

1	宇宙関連産業の振興	37
2	「GREEN×EXPO 2027」の開催	43
3	障害者技能競技大会の現場からの声	48
4	ジョブ・カードとは	53
5	なぜ今「リスクリング」が必要なのか？	55
6	ものづくり体験イベントの現場からの声	59
7	神奈川名工会とは？	62
8	技能五輪全国大会が技能者にもたらすもの	63
9	なぜ今「スキルや賃金等の見える化」が必要なのか？	65

第1 総説

1 計画の趣旨

県では、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「法」という。）に基づき、1973（昭和48）年以降、11次にわたり、「神奈川県職業能力開発計画（以下「計画」という。）」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きました。

第11次計画は、2025（令和7）年度末で計画期間が満了することから、人口減少や雇用慣行及び産業構造の変化、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次計画を策定するものです。

2 計画の性格

- (1) 法第7条第1項に基づく「都道府県職業能力開発計画」として位置付けます。
- (2) 県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を踏まえ、特定課題に対応する個別計画として策定します。

○ 新かながわグランドデザイン基本構想（2024（令和6）年3月策定）（抄）

（多様な人材が活躍できる社会づくり）

働く意欲のあるすべての人々が、その能力を高め、新たなキャリア形成に挑戦できるよう、必要な職業能力開発の機会を提供し、企業や求職者のニーズに応じた産業人材育成を図ります。また、ものづくり技術・技能の承継を支援し、技術・技能が尊重される社会づくりに取り組みます。

3 計画の期間

2026（令和8）年度から2031（令和13）年度までの6年間の計画とします。

ただし、神奈川における職業能力開発を取り巻く環境に大きな変化が生じた場合には、必要に応じて計画を改定するなど、柔軟に対応します。

4 計画に定める事項

法第7条第2項を踏まえ、計画には次の(1)から(3)までの事項を定めます。

- (1) 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- (2) 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- (3) 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

5 計画の基本理念（目指す姿）

～一人ひとりが輝きながら働ける神奈川～

人生 100 歳時代において、誰もが職業能力を伸ばした上で、一人ひとりに合った多様な働き方を選択できるよう、必要な職業能力開発機会の提供がとても重要であると考えます。

そこで、県は、法第 3 条の規定を踏まえ、若者、中高年齢者、障がい者、外国人材など、働く意欲のあるすべての人が、その培った能力を発揮して、生涯を通じて生き生きと働き、その能力に応じた適正な処遇が得られるよう、職業能力開発を通じて各人の職業能力を高めるとともに、地域の産業を支える人材を育成し、一人ひとりが輝きながら働くことができる神奈川の実現を目指します。



庭園エクステリア施工
コース実習風景

県立・県営の職業能力開発施設（2025（令和 7）年度現在）



県立東部総合職業技術校
（愛称：かなテクカレッジ東部）
所在地：横浜市鶴見区寛政町 28-2



県立西部総合職業技術校
（愛称：かなテクカレッジ西部）
所在地：秦野市桜町 2-1-3



県立産業技術短期大学校
所在地：横浜市旭区中尾 2-4-1



国立県営神奈川障害者職業能力開発校
所在地：相模原市南区桜台 13-1

第2 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項(職業能力開発を取り巻く環境)

1 人口の状況

(1) 人口の現況

- 神奈川の2025(令和7)年1月1日現在の総人口は約922万人で、これを年齢(3区分)別にみると、年少人口(0~14歳)が約100万人、生産年齢人口(15~64歳)が約566万人、老年人口(65歳以上)が約234万人となっています。
- 全国平均と比べると、生産年齢人口では3.3ポイント高く、老年人口は3.3ポイント低くなっています。

図表1-1 年齢別人口及び構成比(全国比較)

(単位:万人(%))

区分	総人口	年少人口 (0~14歳)	生産年齢人口 (15~64歳)	老年人口 (65歳以上)
神奈川	922 (100.0)	100 (11.1)	566 (62.9)	234 (26.0)
全国	12,355 (100.0)	1,374 (11.1)	7,361 (59.6)	3,620 (29.3)

(資料出所) 神奈川の数値は、県統計センター「神奈川県年齢別人口統計調査結果」(2025(令和7)年1月1日現在)
 全国の数値は、総務省統計局「人口推計(2025(令和7)年1月1日現在確定値)」

※1 神奈川の総人口は、年齢不詳を含むため、内訳の計と一致しません。

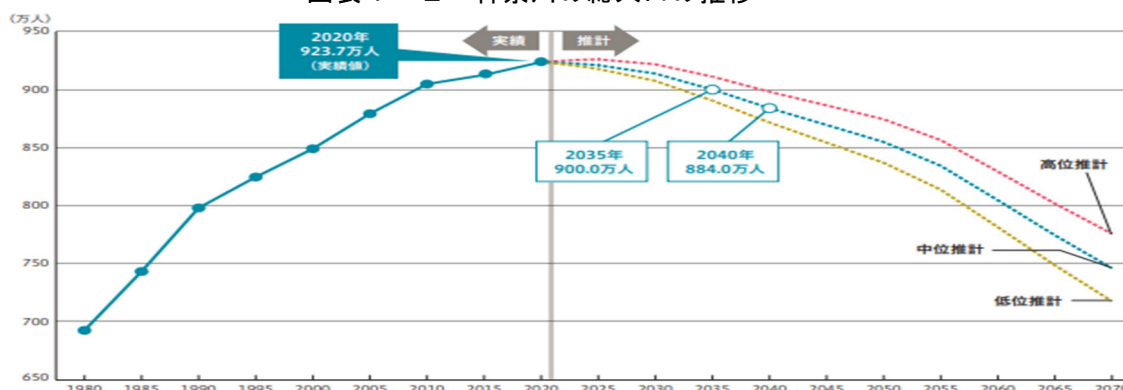
※2 単位未満は四捨五入してあり、総人口の数字と内訳の計は一致しない場合があります。

(2) 将来の見通し

ア 人口の減少

- 県の人口推計では、神奈川の総人口は2020(令和2)年にピークを迎えており、今後も減少していくことが見込まれています。

図表1-2 神奈川の総人口の推移



(資料出所) 「新かながわグランドデザイン 基本構想(2024(令和6)年3月)」

※1 出生率は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2023(令和5)年4月)」の出生率をもとに、神奈川の出生率を設定。

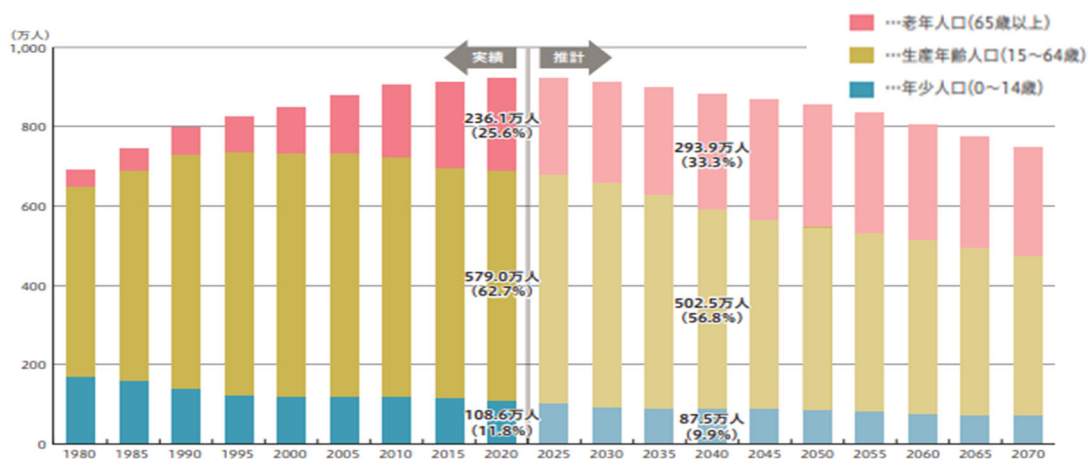
※2 将来の転入と転出によって生じる社会増減の程度に応じて、高位・中位・低位の3つのケースを設定して推計。

※3 1980(昭和55)年から2020(令和2)年の人口は総務省「国勢調査」、2021(令和3)年以降は県推計値。各年10月1日時点。※2040(令和22)年より先は参考値

イ 少子・高齢化の進行

- 神奈川の高齢化率（65歳以上の人口の占める割合）は、2013（平成25）年1月に21.7%となり、いわゆる超高齢社会（高齢化率21%以上）に突入し、2020（令和2）年には25.6%となりました。県の将来人口推計（中位推計）では、2040年には33.3%となることが見込まれています。
- 一方、生産年齢人口（15～64歳）と年少人口（0～14歳）は減少を続けており、さらに少子・高齢化が進むことから、生産年齢人口のうち若者が減少していくと考えられます。

図表1-3 年齢3区分別人口割合の推移（神奈川）



（資料出所）「新かながわランドデザイン 基本構想（2024（令和6）年3月）」

ウ 労働力人口の変化

- 神奈川の労働力人口比率は、ここ数年60%台で推移しており、2020（令和2）年以降は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け微減するとともに、完全失業者が増加に転じました。今後は、総人口の減少や少子・高齢化の進展に伴って、長期的に労働力人口は減少していくものと予測されます。

図表1-4 労働力人口等の推移（神奈川）

年	区分	15歳以上人口(千人)	労働力人口(千人)					非労働力人口(千人)				労働力人口比率(%)	完全失業率(%)
			総数	就業者数			完全失業者	総数	家事	通学	その他		
				総数	従事者	休業者							
2019	R元	8,089	5,198	5,088	4,947	141	110	2,884	1,060	427	1,397	64.3	2.1
2020	R2	8,120	5,190	5,042	4,830	212	148	2,925	1,043	412	1,470	63.9	2.9
2021	R3	8,138	5,138	4,983	4,825	158	155	2,993	978	406	1,610	63.1	3.0
2022	R4	8,173	5,174	5,028	4,881	147	146	2,990	920	405	1,665	63.3	2.8
2023	R5	8,192	5,228	5,076	4,930	146	152	2,960	915	394	1,652	63.8	2.9
2024	R6	8,210	5,318	5,183	5,025	158	135	2,889	933	405	1,551	64.8	2.5

（資料出所）県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告」

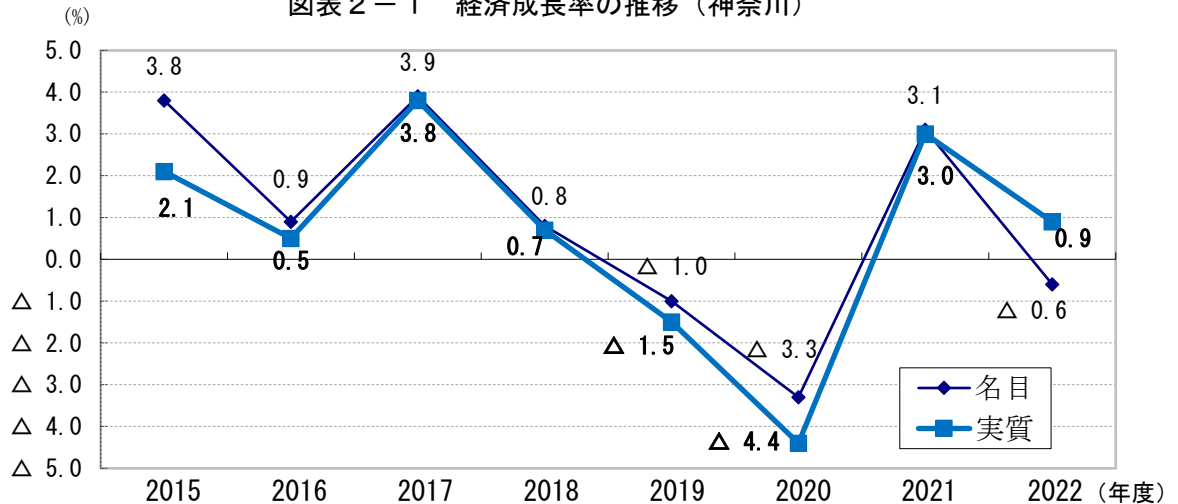
※ 数値は、単位未満の位を四捨五入しており、総数は分類不能及び不詳の数が含まれるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しません。

2 経済・産業の状況

(1) 経済成長率の推移

- 神奈川の経済成長率(県内総生産の対前年度増加率)は、2022(令和4)年度時点で名目は2年ぶりのマイナス、実質は2年連続のプラスとなりました。

図表2-1 経済成長率の推移(神奈川)

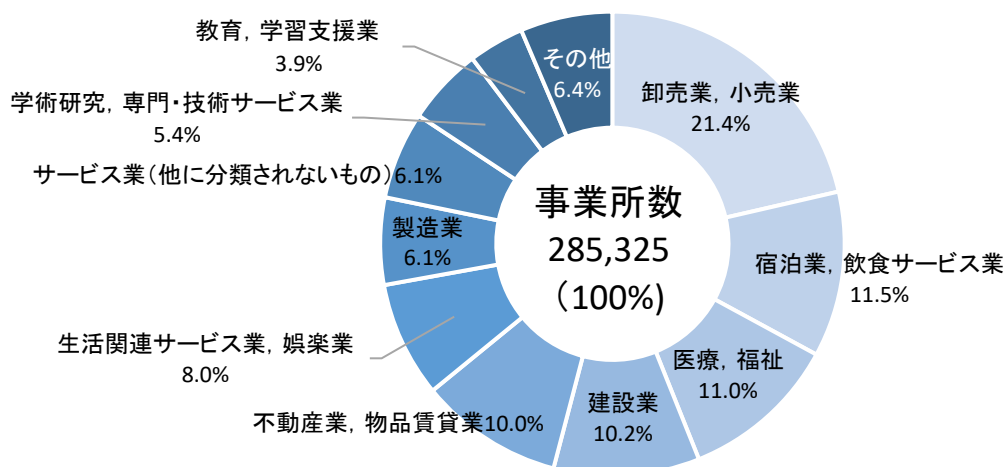


(資料出所) 県統計センター「神奈川県県民経済計算(2022(令和4)年度)」

(2) 事業所、従業員の状況

- 県内の民営事業所数(産業大分類別)は、2021(令和3)年は28万5,325事業所で、2016(平成28)年調査と比べると0.9%(2,617事業所)減少しています。
- 構成比では、「卸売業、小売業」が21.4%で最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が11.5%、「医療、福祉」が11.0%、「建設業」が10.2%となっており、4産業で全体の54.1%を占めています。
- また、2016(平成28)年調査と比べ、「製造業」は908事業所減少している一方、「医療、福祉」は3,087事業所増加しています。

図表2-2 産業大分類別の事業所数の構成比(神奈川)



(資料出所) 総務省・経済産業省「2021(令和3)年経済センサス-活動調査」

図表 2-3 産業大分類別の民営事業所数 2016 (平成28) 年及び 2021 (令和 3) 年調査の比較 (神奈川県)

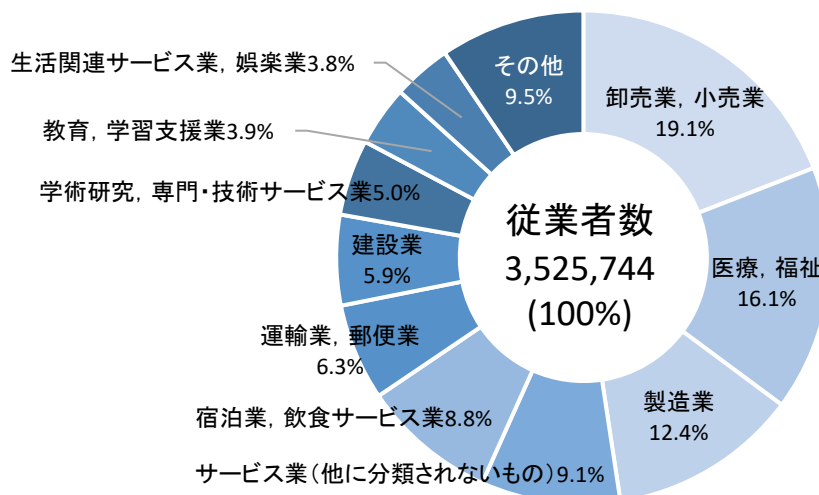
(単位：事業所、%)

産業大分類	事業所数		増減数	増減率
	2021年	2016年		
合 計	285,325	287,942	△ 2,617	△ 0.9
農林漁業	745	652	93	14.3
鉱業, 採石業, 砂利採取業	21	25	△ 4	△ 16.0
建設業	28,997	27,845	1,152	4.1
製造業	17,326	18,234	△ 908	△ 5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	249	138	111	80.4
情報通信業	4,888	3,771	1,117	29.6
運輸業, 郵便業	7,592	7,567	25	0.3
卸売業, 小売業	61,012	66,274	△ 5,262	△ 7.9
金融業, 保険業	3,757	3,799	△ 42	△ 1.1
不動産業, 物品賃貸業	28,592	27,165	1,427	5.3
学術研究, 専門・技術サービス業	15,377	12,876	2,501	19.4
宿泊業, 飲食サービス業	32,933	38,327	△ 5,394	△ 14.1
生活関連サービス業, 娯楽業	22,950	24,871	△ 1,921	△ 7.7
教育, 学習支援業	11,092	11,212	△ 120	△ 1.1
医療, 福祉	31,373	28,286	3,087	10.9
複合サービス事業	1,062	1,067	△ 5	△ 0.5
サービス業 (他に分類されないもの)	17,359	15,833	1,526	9.6

(資料出所) 総務省・経済産業省「2021 (令和 3) 年経済センサス-活動調査」

- 従業者数については、「卸売業、小売業」が 19.1%で最も多く、次いで「医療、福祉」が 16.1%、「製造業」が 12.4%となっており、3産業で全体の 47.6%を占めています。
- 2016 (平成 28) 年調査と比べ、増加数が最も多いのは、「医療、福祉」の 71,303 人、次いで「サービス業 (他に分類されないもの)」の 32,961 人、「建設業」の 9,311 人の順となっています。

図表 2-4 産業大分類別の従業者数の構成比 (神奈川県)



(資料出所) 総務省・経済産業省「2021 (令和 3) 年経済センサス-活動調査」

図表 2-5 産業大分類別の従業者数 2016(平成28)年及び2021(令和3)年調査の比較(神奈川県)

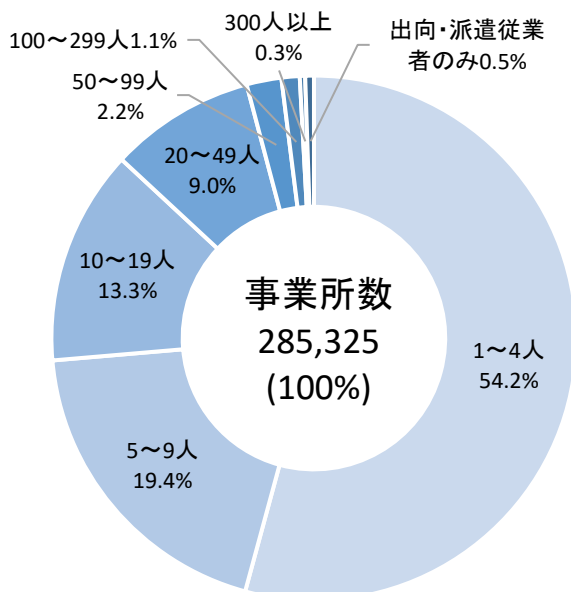
(単位:人、%)

産業大分類	従業者数		増減数	増減率
	2021年	2016年		
合計	3,525,744	3,464,316	61,428	1.8
農林漁業	6,666	5,893	773	13.1
鉱業,採石業,砂利採取業	224	226	△2	△0.9
建設業	208,570	199,259	9,311	4.7
製造業	438,054	443,289	△5,235	△1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	5,768	7,414	△1,646	△22.2
情報通信業	126,045	122,387	3,658	3.0
運輸業,郵便業	223,339	220,700	2,639	1.2
卸売業,小売業	673,439	678,039	△4,600	△0.7
金融業,保険業	62,886	67,050	△4,164	△6.2
不動産業,物品賃貸業	114,871	107,837	7,034	6.5
学術研究,専門・技術サービス業	175,166	166,736	8,430	5.1
宿泊業,飲食サービス業	311,021	358,863	△47,842	△13.3
生活関連サービス業,娯楽業	134,781	150,251	△15,470	△10.3
教育,学習支援業	139,209	133,146	6,063	4.6
医療,福祉	566,526	495,223	71,303	14.4
複合サービス事業	17,477	19,262	△1,785	△9.3
サービス業(他に分類されないもの)	321,702	288,741	32,961	11.4

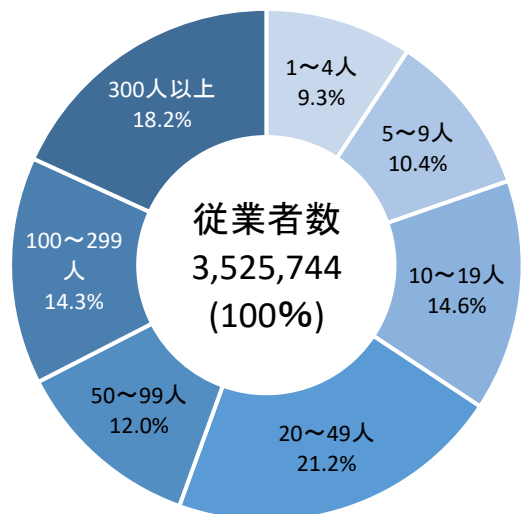
(資料出所) 総務省・経済産業省「2021(令和3)年経済センサス-活動調査」

- 従業者規模別事業所数では、従業者数「1～4人」規模の事業所が、全事業所数の半数以上を占めています。

図表 2-6 従業者規模別事業所数の構成比(神奈川県)



図表 2-7 従業者規模別従業者数の構成比(神奈川県)



(資料出所) 総務省・経済産業省「2021(令和3)年経済センサス-活動調査」

(3) ものづくり産業の状況

- 神奈川の製造業は、全国比較で見ると、事業所数、従業者数、製造品出荷額等及び付加価値額のいずれも上位に位置しており、基幹的な産業となっています。

図表 2－8 神奈川の製造業事業所（個人経営を除く。）の状況（全国比較）

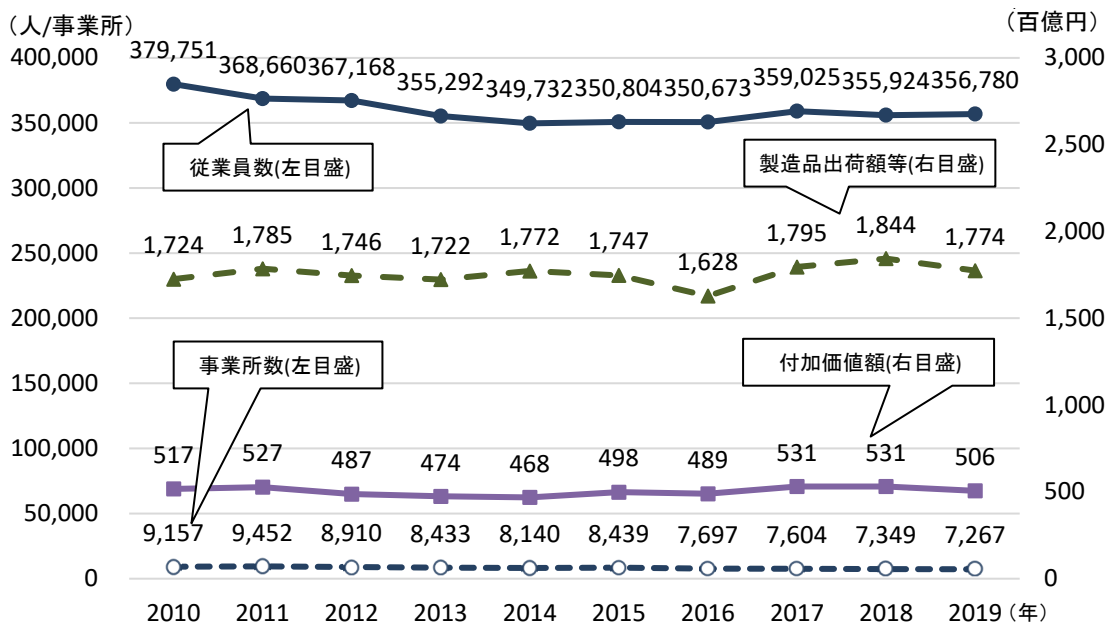
都道府県	事業所数			都道府県	従業者数		
	実数	前年比(%)	構成比(%)		実数(人)	前年比(%)	構成比(%)
合計	222,200	▲ 0.5	100.0	合計	7,734,473	▲ 0.2	100.0
1 大阪	18,481	▲ 0.7	8.3	1 愛知	845,283	▲ 0.6	10.9
2 愛知	18,414	▲ 0.5	8.3	2 大阪	446,661	▲ 0.7	5.8
3 東京	15,297	▲ 0.7	6.9	3 静岡	408,750	▲ 0.2	5.3
4 埼玉	13,159	▲ 0.7	5.9	4 埼玉	385,901	0.0	5.0
5 静岡	10,530	▲ 0.5	4.7	5 兵庫	364,089	0.3	4.7
6 神奈川	9,856	▲ 0.6	4.4	6 神奈川	361,006	0.9	4.7
7 兵庫	8,572	▲ 0.6	3.9	7 茨城	275,558	▲ 0.7	3.6

都道府県	製造品出荷額等			都道府県	付加価値額		
	金額(百万円)	前年比(%)	構成比(%)		金額(百万円)	前年比(%)	構成比(%)
合計	373,238,830	3.1	100.0	合計	110,903,396	2.4	100.0
1 愛知	58,021,789	10.7	15.5	1 愛知	16,257,929	14.1	14.7
2 静岡	19,773,249	3.9	5.3	2 静岡	6,439,832	4.1	5.8
3 大阪	19,343,010	▲ 4.5	5.2	3 大阪	6,164,146	▲ 0.2	5.6
4 神奈川	18,479,457	1.4	5.0	4 兵庫	5,675,963	▲ 2.0	5.1
5 兵庫	18,461,711	0.7	4.9	5 埼玉	5,309,184	2.4	4.8
6 埼玉	15,329,652	3.6	4.1	6 神奈川	5,027,441	8.5	4.5
7 千葉	15,293,153	▲ 3.8	4.1	7 茨城	4,528,033	▲ 2.4	4.1

注：従業者29人以下の事業所については粗付加価値額である。

（資料出所）経済産業省「2024（令和6）年 経済構造実態調査（製造業事業所調査）」

図表 2－9 製造業の事業所数、従業者数、製造品出荷額等、付加価値額の推移（神奈川）



（資料出所）県統計センター「2020（令和2）年神奈川県工業統計調査結果報告」

(4) 技術革新による社会・経済システムの変革と進展

- 近年言われている第4次産業革命は、18世紀末以降の水力や蒸気機関による工場の機械化である第1次産業革命、20世紀初頭の分業に基づく電力を用いた大量生産である第2次産業革命、1970年代初頭からの電子工学や情報技術を用いた一層のオートメーション化である第3次産業革命に続く、IoT及びビッグデータの解析・利用による新たな付加価値の生成及びAI、ロボット技術等をコアとする技術革新を指します。
- こうした技術革新により、大量生産・画一的サービス提供から個々にカスタマイズされた生産・サービスの提供、既に存在している資源・資産の効率的な活用、AIやロボットによる、従来人間によって行われていた労働の補助・代替等が可能となります。
- そのためには、AIやビッグデータを使いこなし、第4次産業革命に対応した新しいビジネスの担い手として、付加価値の創出や革新的な効率化を通じて生産性向上等に寄与できるIT人材の確保が重要となっています。

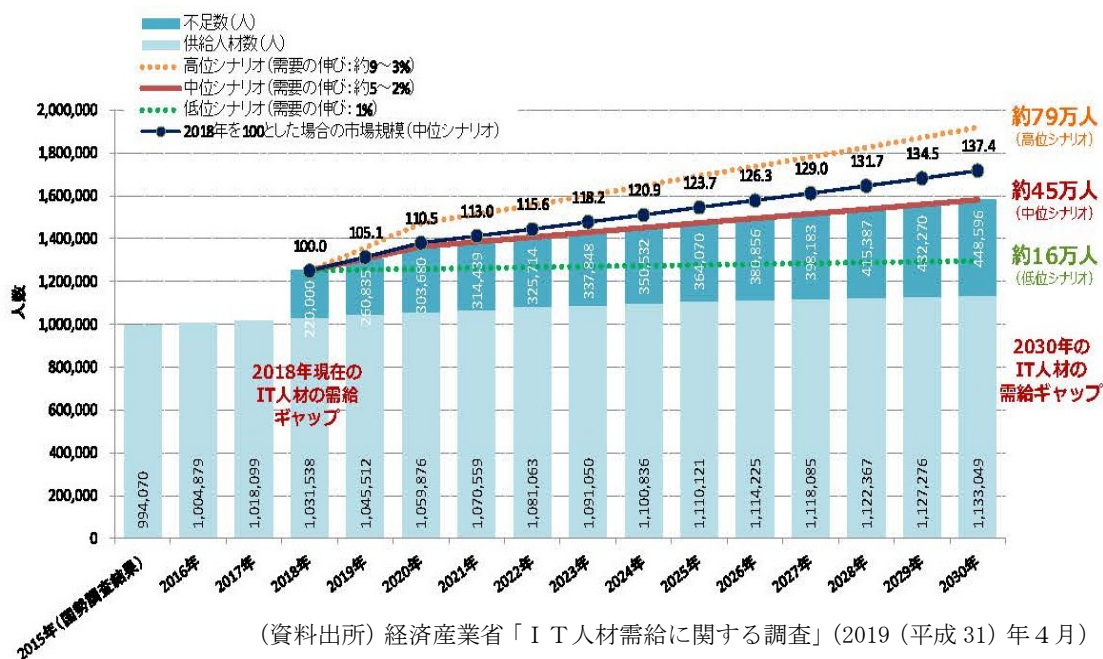
図表2-10 IT人材の需要と供給の差の推移（試算）

年	2018(平成30)	2020(令和2)	2025(令和7)	2030(令和12)
IT人材不足者数	22万人	30万人	36万人	45万人

（資料出所）経済産業省「IT人材需給に関する調査」（2019（平成31）年）

※ 需要の伸びが年平均2.7%程度、労働生産性が年0.7%上昇の場合

図表2-11 IT人材需給の試算結果

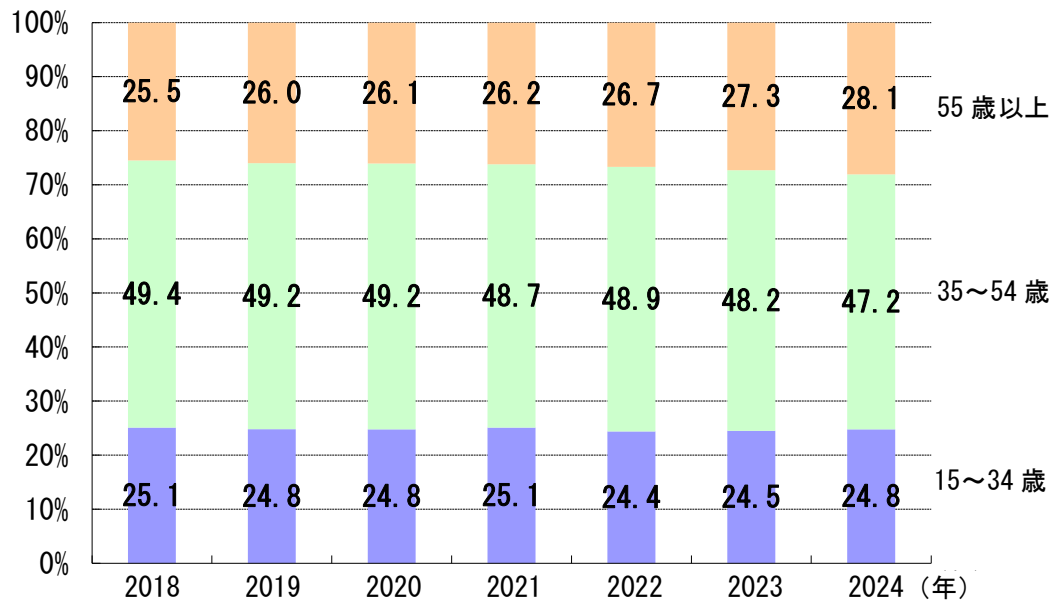


（資料出所）経済産業省「IT人材需給に関する調査」（2019（平成31）年4月）

(5) 技術・技能の継承の困難性

- 製造業の就業者数を年齢階層別に見ると、35～54歳の割合が減少傾向にある一方で、55歳以上の割合が増加傾向にあることから、今後とも技術・技能の継承が困難になっていくことが見込まれます。

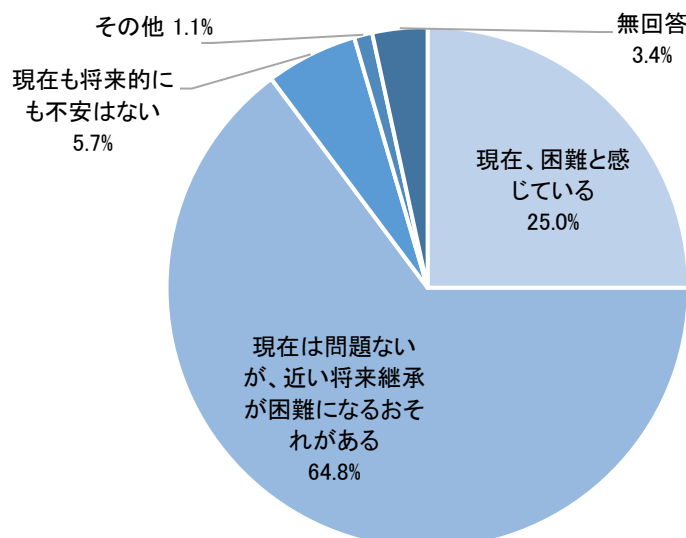
図表 2-12 製造業における年齢階層別就業者数の推移（全国）



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

- 県内事業所において、「近い将来継承が困難になるおそれがある」又は「現在困難と感じている」事業所は合わせて9割近くを占めています。

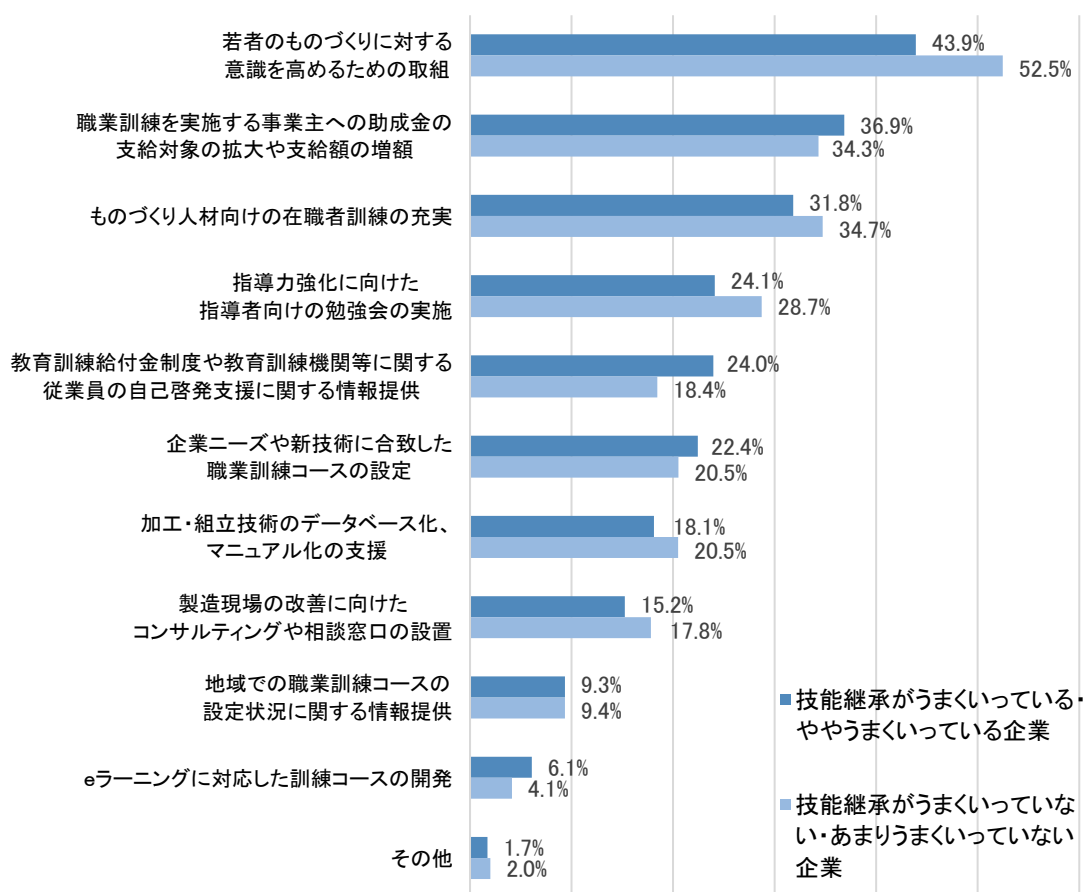
図表 2-13 技術・技能の継承状況（神奈川県）



（資料出所）県産業人材課調べ（2021（令和3）年度）

- ものづくり企業が、人材確保・育成や技能継承のため行政に希望する支援として、「若者のものづくりに対する意識を高めるための取組」は、技能継承がうまくいっている企業等が 43.9%、うまくいっていない企業等が 52.5%といずれも最も高く、次いで「職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額」は、技能継承がうまくいっている企業等が 36.9%、うまくいっていない企業等が 34.3%、「ものづくり人材向けの在職者訓練の充実」は、技能継承がうまくいっている企業等が 31.8%、うまくいっていない企業等が 34.7%、「指導力強化に向けた指導者向けの勉強会の実施」は、技能継承がうまくいっている企業等が 24.1%、うまくいっていない企業等が 28.7%となっています。

図表 2-14 ものづくり人材確保・育成や技能継承のため行政に希望する支援（全国）

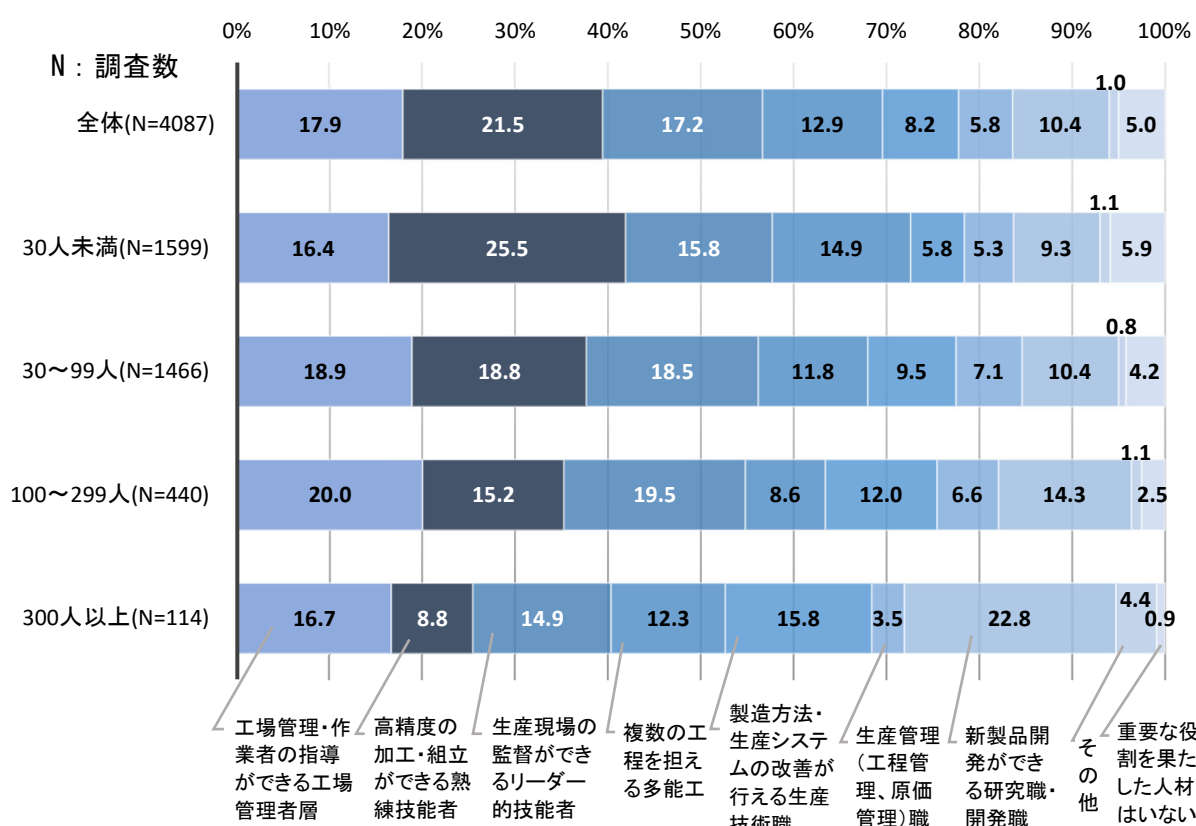


(資料出所) JILPT「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査」(2018(平成30)年)

(6) 熟練技能者の果たす役割

経営を支える主力製品づくりにどのような人材が重要な役割を果たしたかについて、「高精度の加工・組立ができる熟練技能者」を挙げる企業の割合が、無回答を除くと21.5%と最も高く、次いで「工場管理・作業者の指導ができる工場管理者層」が17.9%、「生産現場の監督ができるリーダー的技能者」が17.2%、「複数の工程を担える多能工」が12.9%、「新製品開発ができる研究職・開発職」が10.4%となっています。従業員規模別では、規模が小さいほど熟練技能者が果たす役割が重要となっています。

図表2-15 主力製品の生産に重要な役割を果たした人材

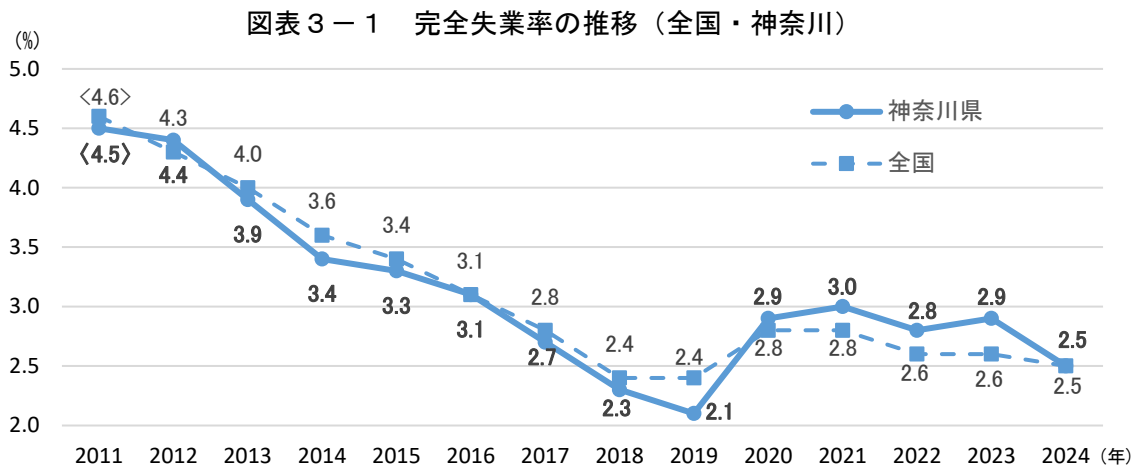


(資料出所) JILPT「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」(2017(平成29)年)

3 労働力需給の動向

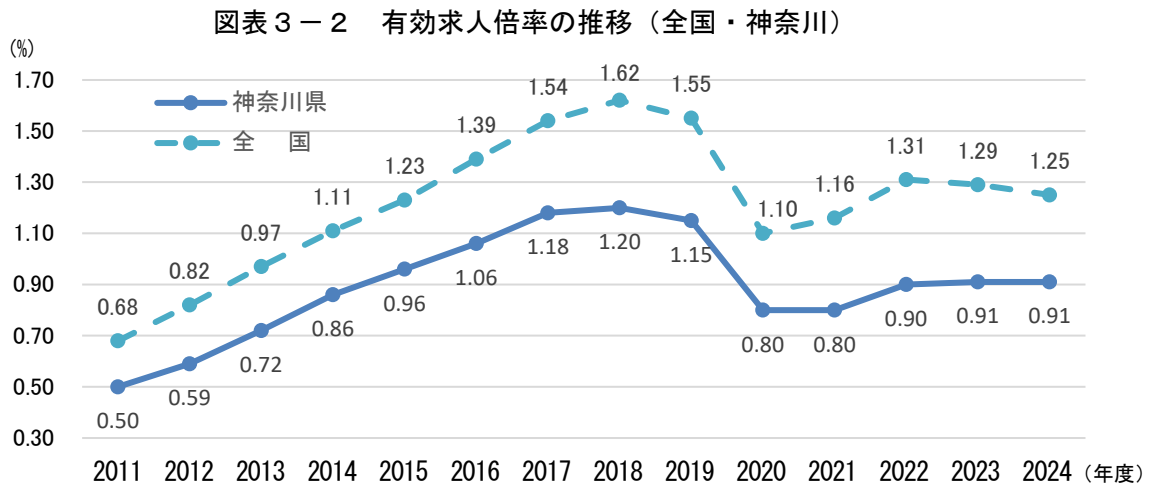
(1) 完全失業率と有効求人倍率の推移

- 景気の緩やかな回復を受け、2018（平成30）年には、全国の完全失業率が1992（平成4）年以來26年ぶりの低い水準となるなど、雇用情勢は着実に改善してきました。新型コロナウイルス感染症の影響により、2020（令和2）年には11年ぶりに上昇に転じましたが、2021（令和3）年をピークに改善傾向にあります。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」及び県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告」
 ※1 数値は原数値（季節調整はしていない。）ただし、神奈川県は比推定による推計値
 ※2 2011（平成23）年の<>内の実数は補完推計値

- 神奈川の有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む。）は、2016（平成28）年度には1.0倍を超え、1991（平成3）年度以來25年ぶりの高い水準となっていました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020（令和2）年度以降は1.0倍を下回っています。

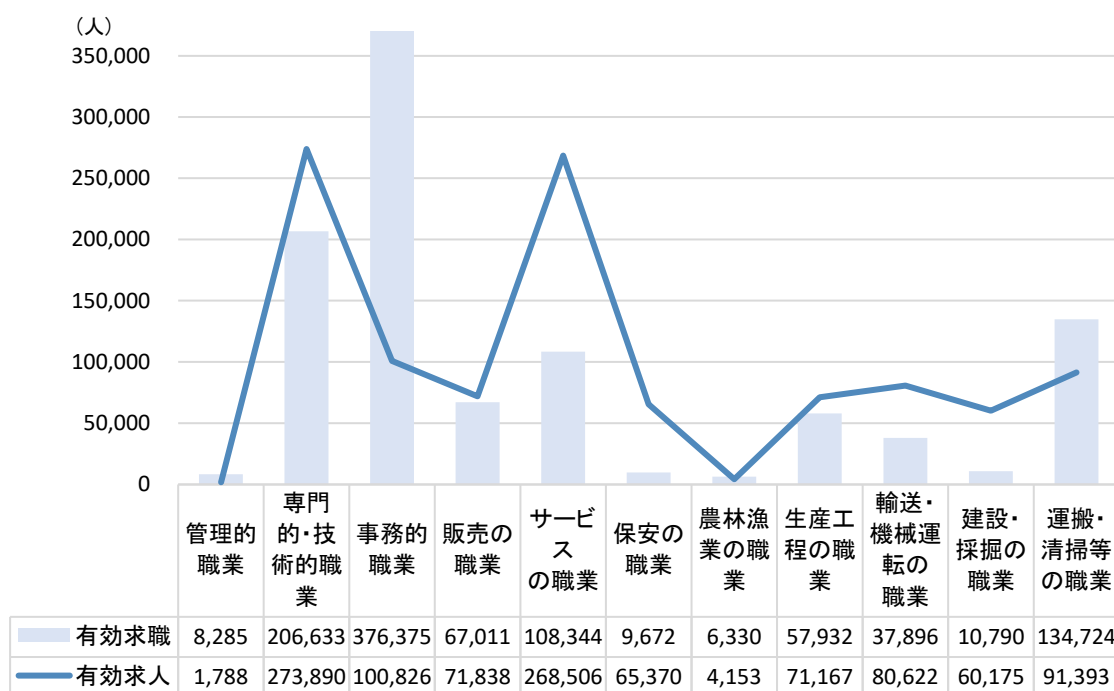


（資料出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」

(2) 求人・求職の状況

- 神奈川の有効求人・求職状況をみると、「専門的・技術的職業」や「サービスの職業」のように、求人数に対して求職者数が少ない職業や、逆に「事務的職業」のように、求職者数が求人数を大きく上回っている職業など、求人・求職のミスマッチが生じています。

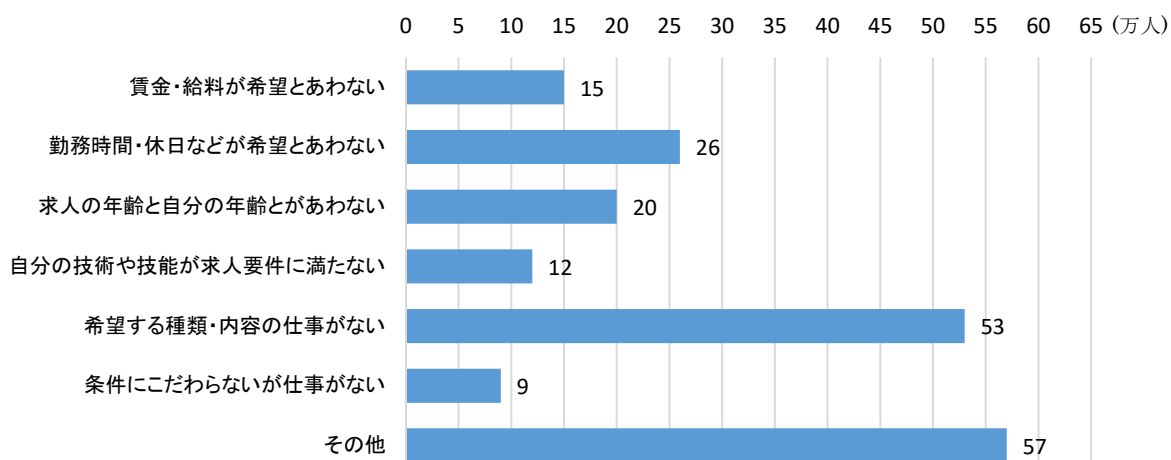
図表 3-3 有効求人数・求職者数（神奈川）



（資料出所）神奈川労働局「求人・求職バランスシート（2024（令和6）年度）」

- 失業者が仕事に就けない理由をみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とした者が多く、求人・求職のミスマッチの要因と考えられます。

図表 3-4 仕事に就けない理由（失業者）（全国）

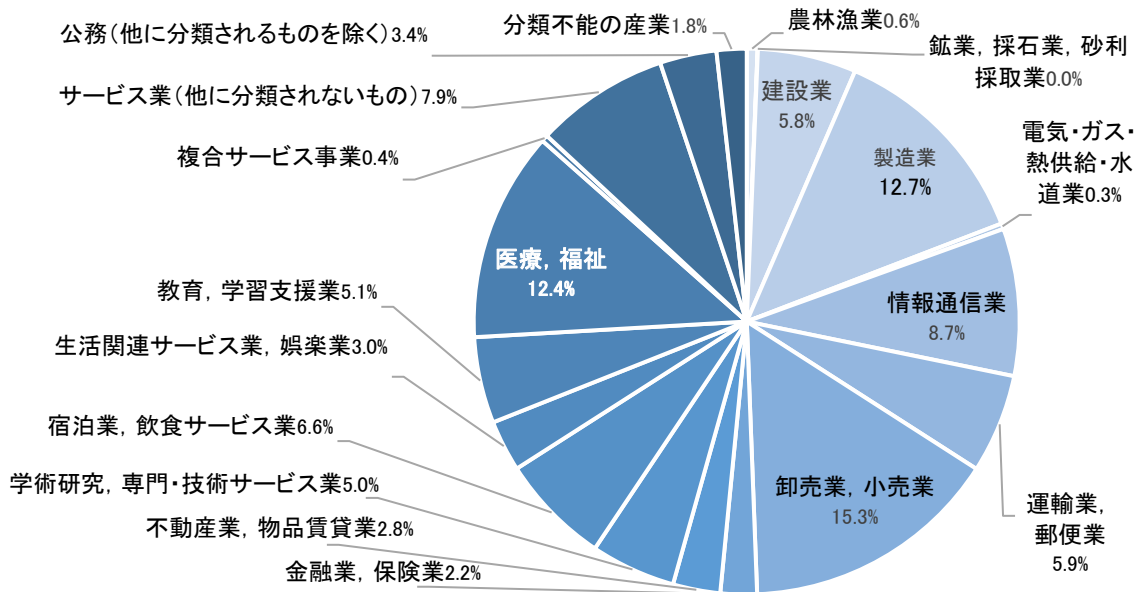


（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2024（令和6）年平均」

(3) 産業別・職業別就業者の状況

- 神奈川の就業者数を産業別にみると、第1次産業が0.6%、第2次産業が18.5%、第3次産業が79.1%となっています。また、産業別の内訳では、「卸売業、小売業」が15.3%と最も多く、次いで「製造業」が12.7%、「医療、福祉」が12.4%の順となっており、2021（令和3）年調査から順位や割合に大きな変動はありません。

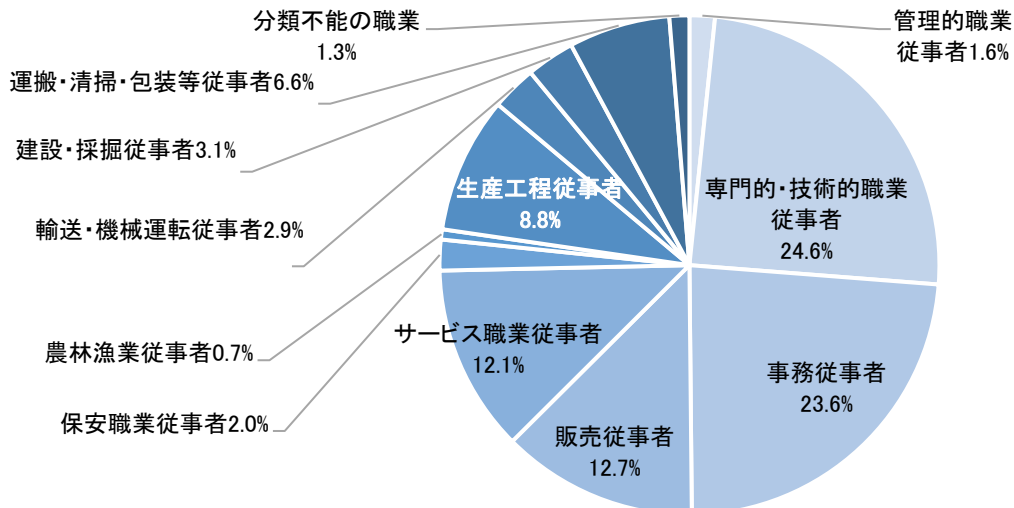
図表3-5 産業別就業者数（神奈川）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告（2024（令和6）年平均）」

- 神奈川の職業別就業者数の構成比は、「専門的・技術的職業従事者」が24.6%と最も多く、次いで「事務従事者」の23.6%、「販売従事者」の12.7%の順となっており、2021（令和3）年調査から順位や割合に大きな変動はありません。

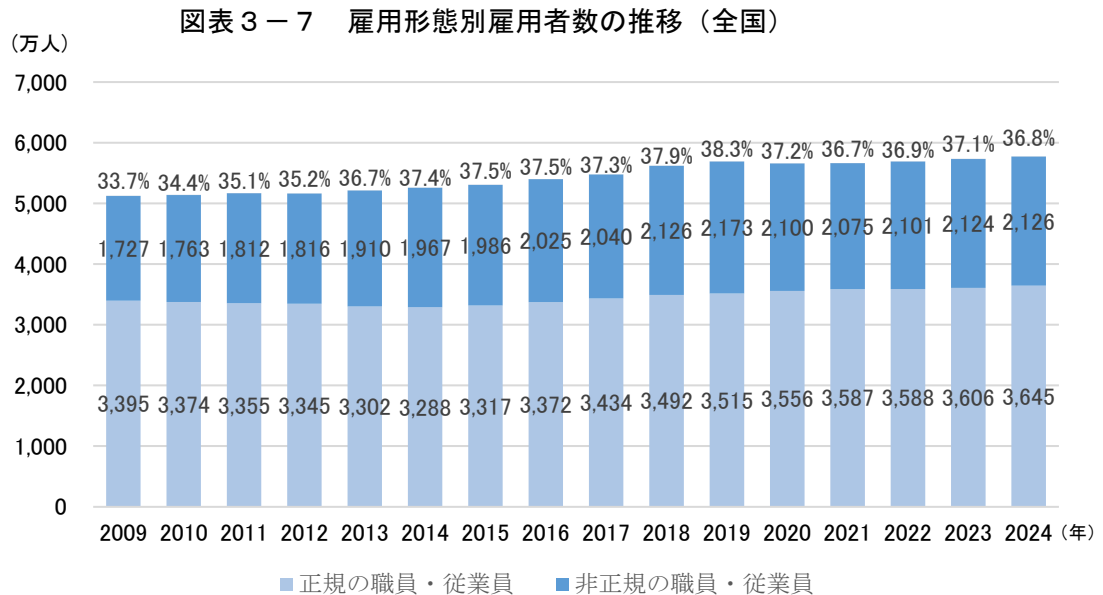
図表3-6 職業別就業者数（神奈川）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告（2024（令和6）年平均）」

(4) 雇用形態の多様化

- 雇用者のうち、増加傾向にあった非正規の職員・従業員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他）は、2020（令和2）年、2021（令和3）年と減少しましたが、2022（令和4）年には再び増加に転じました。



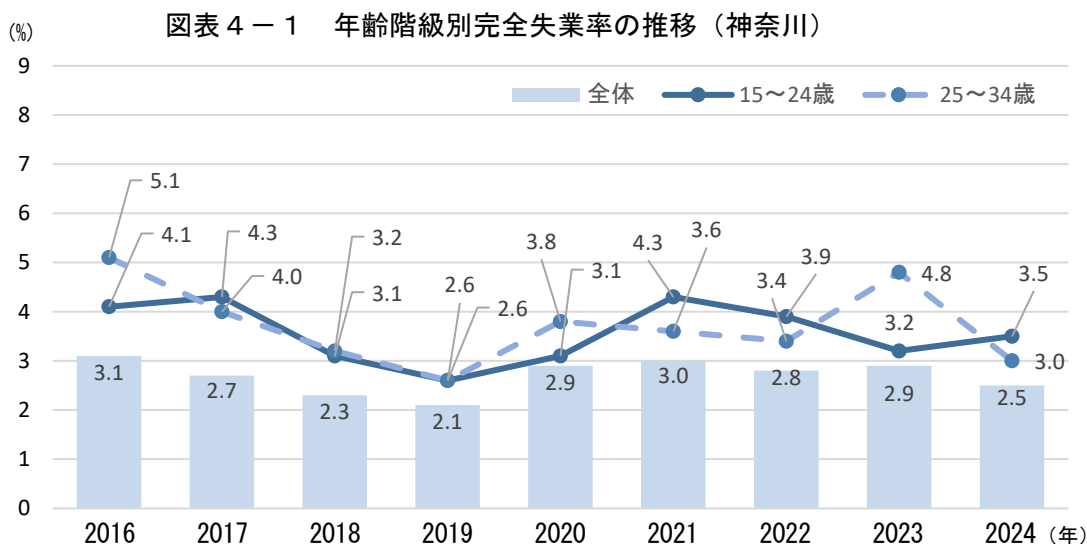
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

- ※1 2011(平成23)年の数値は補完的に推計した値(2015(平成27)年国勢調査基準)
- ※2 2015(平成27)年から2021(令和3)年の数値については、ベンチマーク人口2015年国勢調査基準に切り替えたことに伴う変動を考慮し、比率を除き、時系列接続用数値に置き換えて掲載しています。
- ※3 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計です。

4 労働者を取り巻く状況

(1) 若者の状況

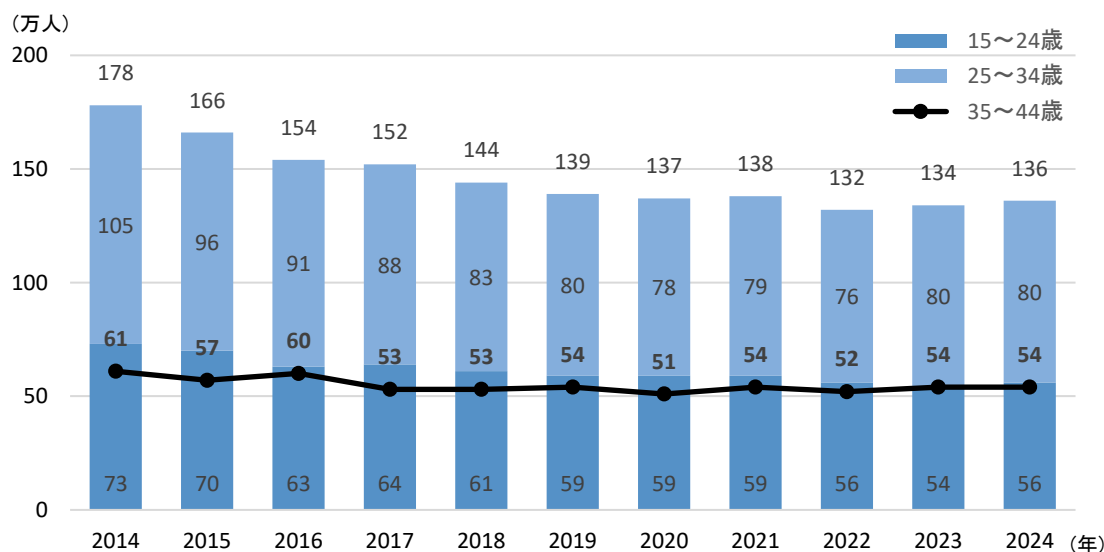
- 若者（15～34歳）の完全失業率は、全体より高い水準で推移しており、2024（令和6）年においては、全体の完全失業率が2.5%であるのに対し、15～24歳の完全失業率は3.5%、25～34歳の完全失業率は3.0%となっています。



（資料出所）県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告」

- パートやアルバイトとして働いている、又はその働き方を希望する若者（15～34歳）の数は減少傾向にありましたが、2024（令和6）年は136万人と前年より2万人増加しています。35～44歳の数は、前年と同じ54万人となっています。

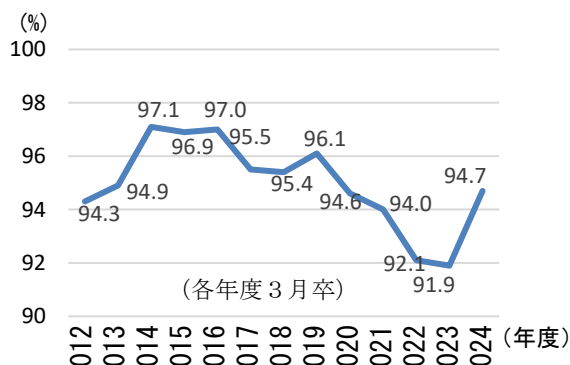
図表4-2 年齢階級別「パート・アルバイト及びその希望者」数の推移（全国）



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

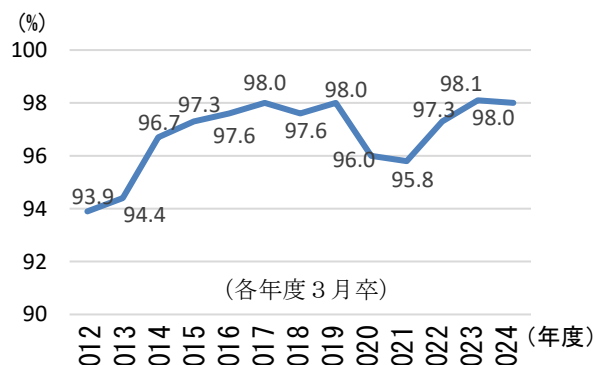
- 新規学卒者の就職率については、高校卒業者・大学卒業者ともに、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、2020（令和2）年度に低下しましたが、高校卒業者は2024（令和6）年度に上昇、大学卒業者は2022（令和4）年度から上昇傾向にあります。

図表4-3 新規高等学校卒業者の就職率の推移（神奈川）



（資料出所）文部科学省「新規高等学校卒業者の就職状況調査（各年3月31日現在）」

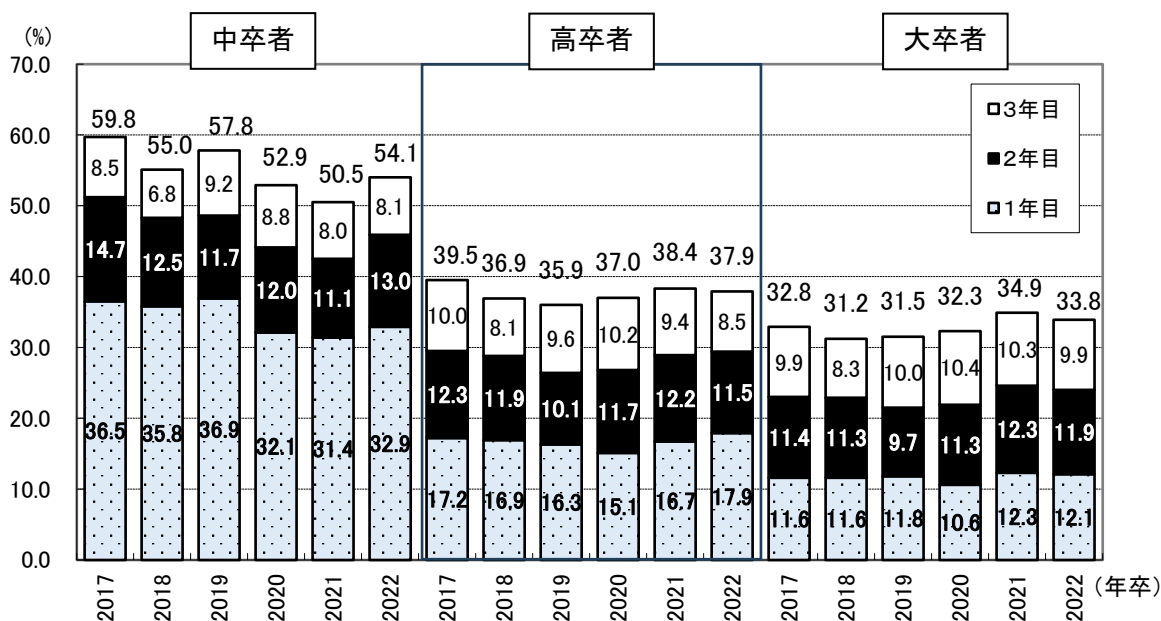
図表4-4 新規大学卒業者の就職率の推移（全国）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者及び高校卒業者の就職状況調査」（各年4月1日現在）」

- 中学、高校、大学を卒業した後、3年以内に離職する割合は、2022（令和4）年卒で、中学卒業者が54.1%、高校卒業者が37.9%、大学卒業者が33.8%となっています。中学卒業者の離職率は改善傾向にありましたが、2022（令和4）年卒は上昇しています。

図表4-5 新規学卒就職者の在職期間別離職率（全国）



（資料出所）厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況調査」（2025（令和7）年10月公表）」

(2) 非正規雇用労働者の状況

- 非正規の職員・従業員を男女、年齢階級別にみると、女性は1,444万人、男性は682万人と女性が男性の倍以上であり、このうち男性は65歳以上が216万人（31.7%）と最も多く、次いで15～24歳が137万人（20.1%）、女性は45～54歳が360万人（24.9%）と最も多く、次いで55～64歳が319万人（22.1%）となっています。

図表4-6 男女、年齢階級別非正規の職員・従業員の内訳（全国）

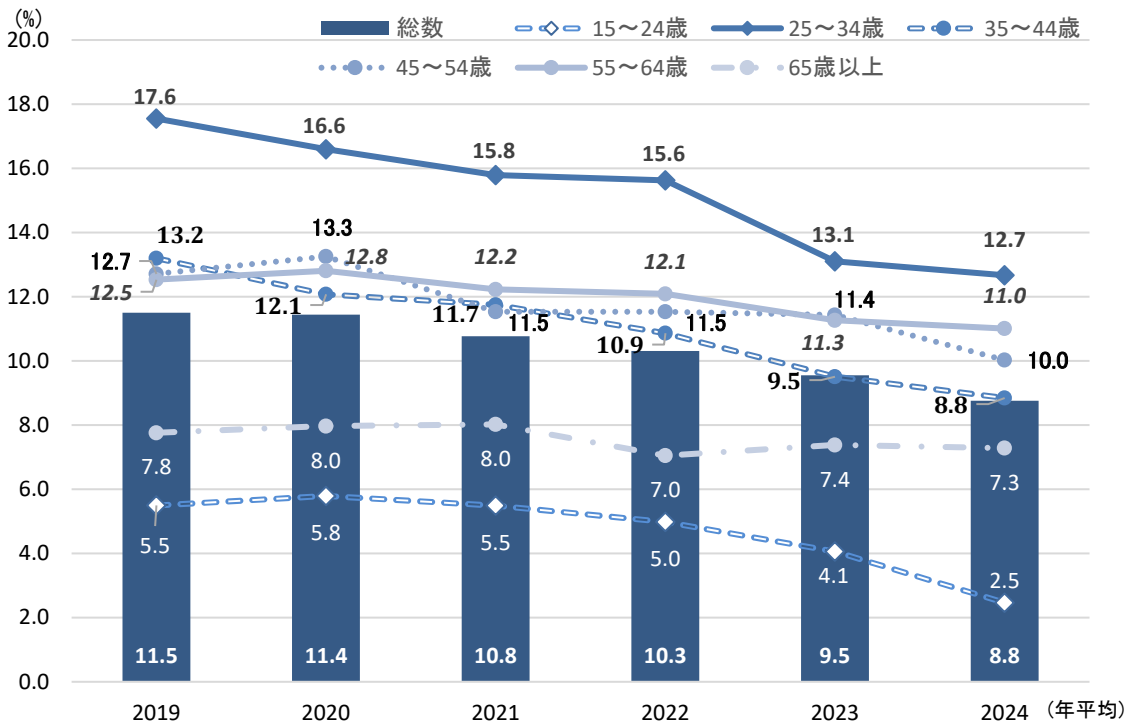
(単位：万人)

内 訳		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
非正規の職員・従業員	男女計	2,126	290	230	301	421	452	433
	男	682	137	79	56	61	132	216
	女	1,444	153	150	245	360	319	217
パート・アルバイト	男女計	1,502	259	137	217	308	283	298
	男	364	122	38	25	26	37	116
	女	1,138	137	99	192	282	246	182
労働者派遣事業所の派遣社員	男女計	154	9	32	29	41	25	17
	男	59	4	13	10	11	10	11
	女	94	6	19	19	29	16	6
契約社員	男女計	277	13	42	38	49	77	58
	男	147	6	20	15	17	44	45
	女	131	7	22	24	32	33	12
嘱託	男女計	108	1	4	5	9	50	38
	男	71	1	1	1	2	35	30
	女	37	1	3	4	7	15	7
その他	男女計	86	7	14	11	14	17	23
	男	41	4	7	5	5	7	13
	女	44	3	7	6	9	10	10

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)2024(令和6)年平均」

- 非正規雇用労働者の中で、正社員として働く機会がないために非正規雇用で働いている者(不本意非正規)の割合は、雇用情勢の改善に伴い近年減少傾向にあります。年齢別に見ると、25～34歳は12.7%と最も高く、次いで55～64歳の11.0%となっています。

図表4-7 不本意非正規の状況(全国)

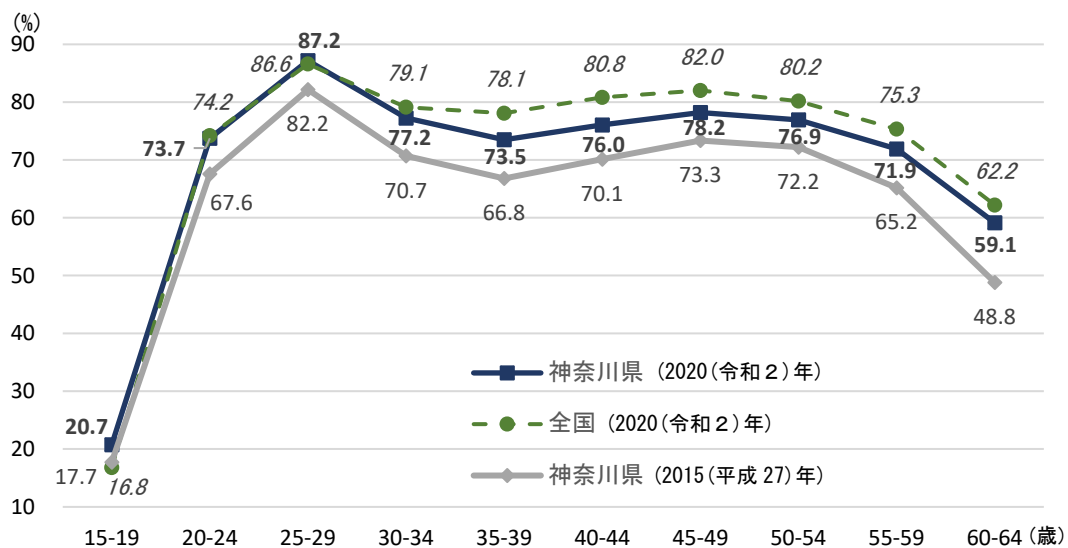


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(3) 女性の状況

- 女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代で一時的に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描いています。神奈川における「M字カーブ」は改善しつつありますが、全国に比べると30歳以降の労働力率が低い状態にあります。

図表4-8 年齢階級別女性労働力率（全国・神奈川）



(資料出所) 総務省統計局「2015(平成27)年及び2020(令和2)年国勢調査(就業状態等基本集計)」

(4) 障がい者の状況

- 神奈川の障がい者数は増加傾向にあり、2022（令和4）年度末現在で約46万人となっています。精神障がい者数は、2018（平成30）年度末と比較すると、約2万人増加しています。

図表4-9 障がい者数の推移（神奈川）

（単位：人）

障がいの種類	2018(平成30)年度	2019(令和元)年度	2020(令和2)年度	2021(令和3)年度	2022(令和4)年度
身体障がい者	267,621	268,933	268,447	267,898	265,527
知的障がい者	70,150	74,014	77,192	80,754	84,668
精神障がい者	84,767	90,419	93,686	100,210	107,828
合計	422,538	433,366	439,325	448,862	458,023

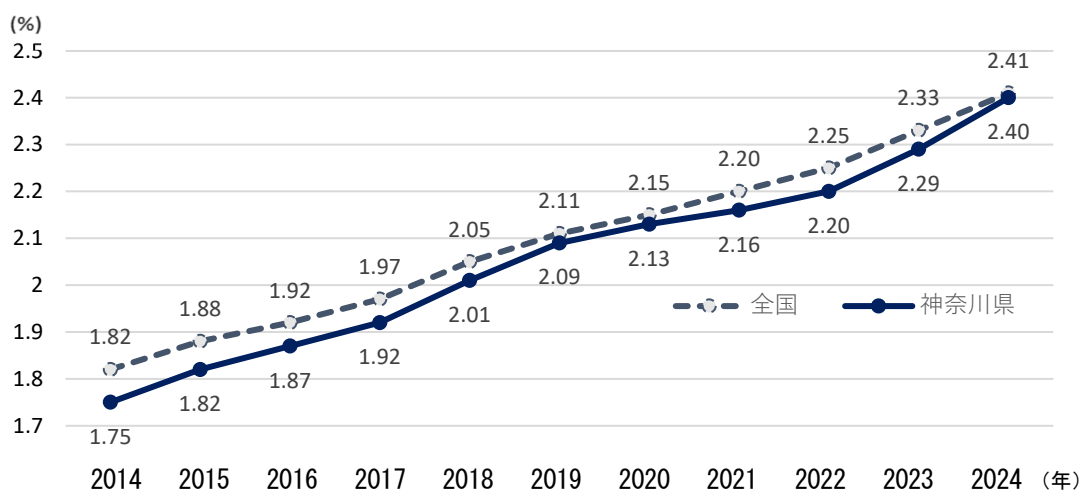
（資料出所）県健康医療局「神奈川県福祉統計」

※ 身体障がい者:身体障がい者手帳交付者数、知的障がい者:知的障がい児者把握数、精神障がい者:精神障がい者保健福祉手帳交付者数

- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、雇用する労働者に占める障がい者割合が一定率（法定雇用率、民間企業の場合は令和8年3月現在で2.5%）以上になるよう義務付けており、2018（平成30）年4月からは、精神障がい者も雇用率の算定基礎の対象に加わっています。なお、法定雇用率は、段階的に引き上げることとなっており、2026（令和8）年7月から2.7%に引き上げとなります。

神奈川の民間企業における実雇用率は、年々改善されつつありますが、2024（令和6）年6月現在で2.40%と、法定雇用率のみならず全国平均値を下回っています。

図表4-10 民間企業における障がい者の雇用状況の推移（全国・神奈川）



（資料出所）厚生労働省・神奈川労働局「障害者雇用状況」集計結果（毎年6月1日集計）

図表 4-1-1 障がい者の障がい種類別職業紹介状況（全国・神奈川）

（全国）

（単位：件）

	新規求職申込件数									
	障がい者計		身体障がい者		知的障がい者		精神障がい者		その他の障がい者	
		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)
2019年度	223,223	(5.7)	62,022	(1.3)	36,852	(2.9)	107,493	(6.1)	16,856	(30.8)
2020年度	211,923	(△5.1)	57,691	(△7.0)	34,300	(△6.9)	95,382	(△11.3)	24,550	(45.6)
2021年度	223,971	(5.7)	58,032	(0.6)	34,651	(1.0)	108,243	(13.5)	23,045	(△6.1)
2022年度	233,429	(4.2)	58,095	(0.1)	35,609	(2.8)	123,591	(14.2)	16,134	(△30.0)
2023年度	249,490	(6.9)	59,202	(1.9)	37,515	(5.4)	137,935	(11.6)	14,838	(△8.0)
2024年度	268,107	(7.5)	60,252	(1.8)	40,385	(7.7)	153,223	(11.1)	14,247	(△4.0)

	就職件数									
	障がい者計		身体障がい者		知的障がい者		精神障がい者		その他の障がい者	
		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)
2019年度	103,163	(0.8)	25,484	(△5.1)	21,899	(△1.5)	49,612	(3.3)	6,168	(18.5)
2020年度	89,840	(△12.9)	20,025	(△21.4)	19,801	(△9.6)	40,624	(△18.1)	9,390	(52.2)
2021年度	96,180	(7.1)	20,829	(4.0)	19,957	(0.8)	45,885	(13.0)	9,509	(1.3)
2022年度	102,537	(6.6)	21,914	(5.2)	20,573	(3.1)	54,074	(17.8)	5,976	(△37.2)
2023年度	110,756	(8.0)	22,912	(4.6)	22,201	(7.9)	60,598	(12.1)	5,045	(△15.6)
2024年度	115,609	(4.4)	22,704	(△0.9)	22,449	(1.1)	65,518	(8.1)	4,938	(△2.1)

（神奈川）

（単位：件）

	新規求職申込件数									
	障がい者計		身体障がい者		知的障がい者		精神障がい者		その他の障がい者	
		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)
2019年度	14,095	(11.0)	3,475	(△0.7)	2,662	(10.3)	6,989	(12.6)	969	(68.8)
2020年度	12,256	(△13.0)	3,056	(△12.1)	2,277	(△14.5)	5,508	(△21.2)	1,415	(46.0)
2021年度	13,086	(6.8)	3,078	(0.7)	2,361	(3.7)	6,379	(15.8)	1,268	(△10.4)
2022年度	12,746	(△2.6)	2,970	(△3.5)	2,240	(△5.1)	6,923	(8.5)	613	(△51.7)
2023年度	13,425	(5.3)	3,099	(4.3)	2,407	(7.5)	7,366	(6.4)	553	(△9.8)
2024年度	13,749	(2.4)	3,118	(0.6)	2,423	(0.7)	7,763	(5.4)	445	(△19.5)

	就職件数									
	障がい者計		身体障がい者		知的障がい者		精神障がい者		その他の障がい者	
		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)		前年度比(%)
2019年度	4,728	(2.8)	980	(△7.8)	1,357	(6.3)	2,188	(4.3)	203	(26.1)
2020年度	3,579	(△24.3)	684	(△30.2)	1,080	(△20.4)	1,477	(△32.5)	338	(66.5)
2021年度	4,144	(15.8)	743	(8.6)	1,110	(2.8)	1,878	(27.1)	413	(22.2)
2022年度	4,334	(4.6)	799	(7.5)	1,132	(2.0)	2,229	(18.7)	174	(△57.9)
2023年度	4,656	(7.4)	838	(4.9)	1,234	(9.0)	2,463	(10.5)	121	(△30.5)
2024年度	4,821	(3.5)	918	(9.5)	1,152	(△6.6)	2,668	(8.3)	83	(△31.4)

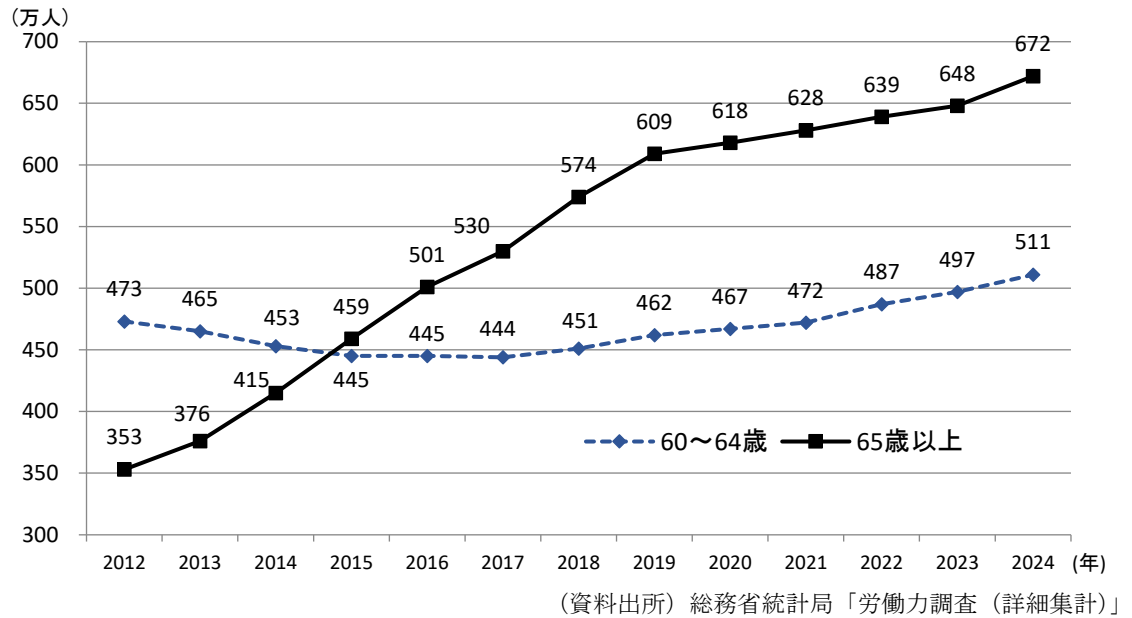
（資料出所）厚生労働省・神奈川労働局「2024（令和6）年度障害者の職業紹介状況」

- ※1 新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計です。
- ※2 表中の「新規求職申込件数」の2021（令和3）年度数値には、2021（令和3）年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者（同月中に来所した者を除く。）の件数（オンライン新規求職申込件数）は計上していません。
- ※3 表中の「就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募（ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能）を利用したことによる就職件数は計上していません。
- ※4 「その他の障がい者」とは、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者以外の障がい者をいい、具体的には、障がい者手帳を所持しない発達障がい者、難病患者、高次脳機能障がい者等。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障がい者手帳を所持する方も一部計上されています。

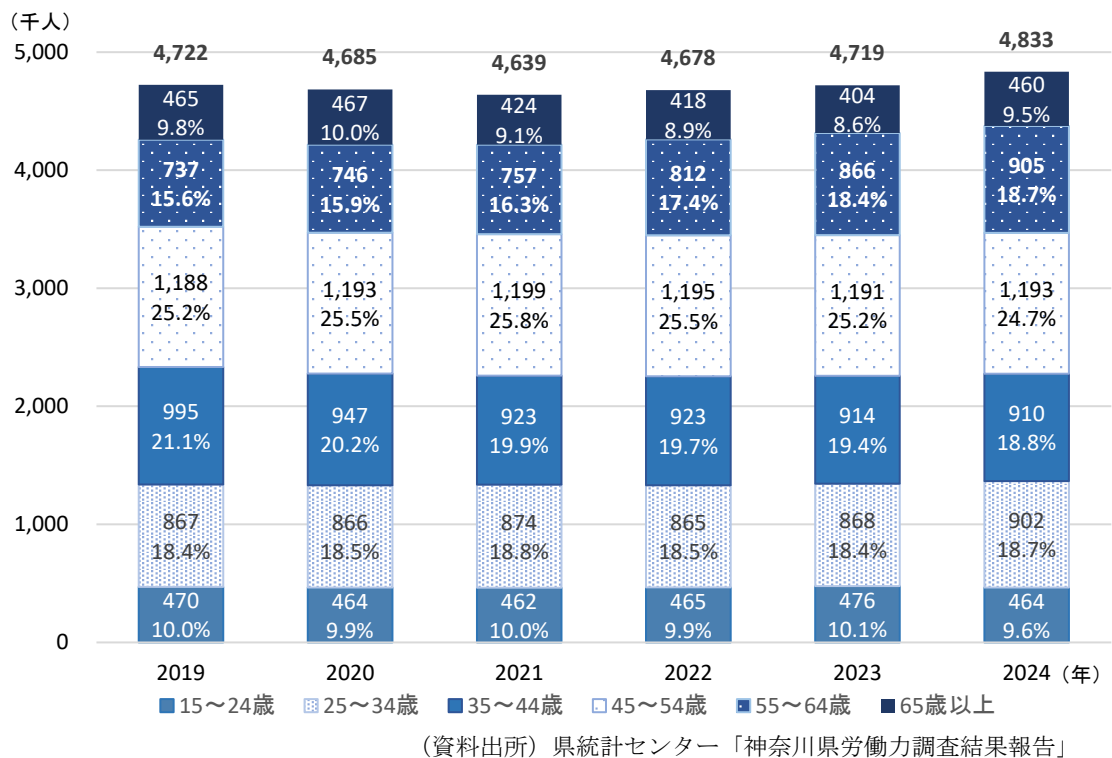
(5) 高年齢者の状況

- 高年齢者の人口に占める割合が高まっている中で、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入といった法的措置等を背景に、働く高年齢者が増えており、2015（平成27）年以降は、65歳以上の雇用者数が、60～64歳の雇用者数を上回っています。

図表4-12 雇用者数の推移（全国）



図表4-13 雇用者数の推移（神奈川）



(6) 外国人材の状況

- 経済のグローバル化が進み、国境を越えて人の移動が活発化する中で、全国で働く外国人労働者の数は約 230 万人、うち神奈川は約 13 万 4 千人となっています。

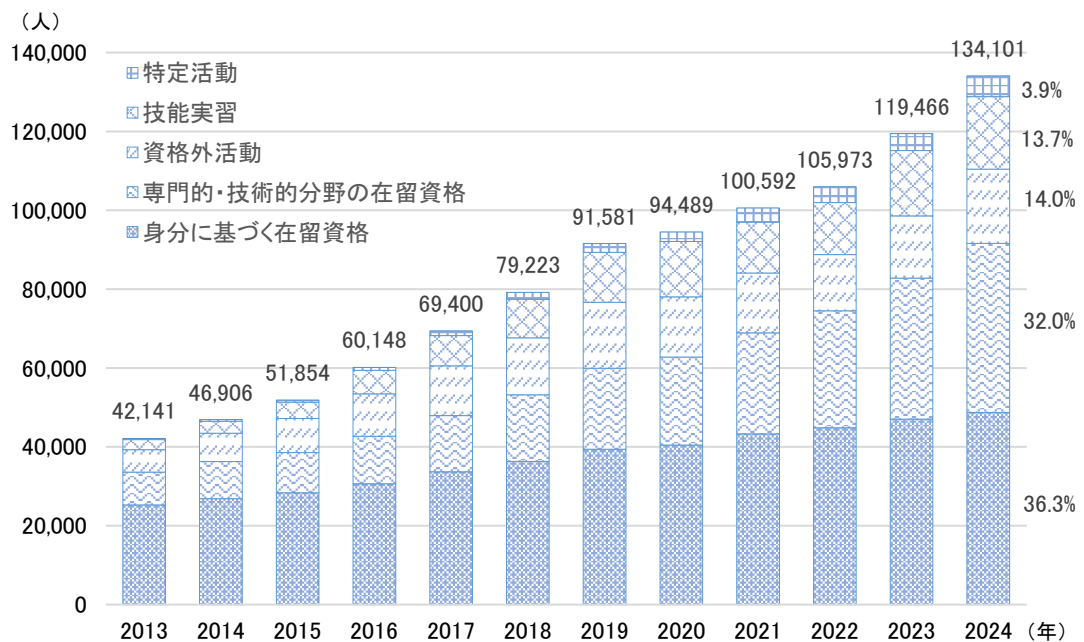
図表 4-14 外国人雇用事業所及び外国人労働者数（全国比較）

	事業所数(所)	構成比	外国人労働者数(人)	構成比
神奈川	22,384	6.5%	134,101	5.8%
全国	342,087	(100%)	2,302,587	(100%)

(資料出所) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2024（令和6）年10月末時点）」

- 在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が 36.3%、「専門的・技術的分野の在留資格」が 32.0%となっています。

図表 4-15 在留資格別外国人労働者数（神奈川）



(資料出所) 神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

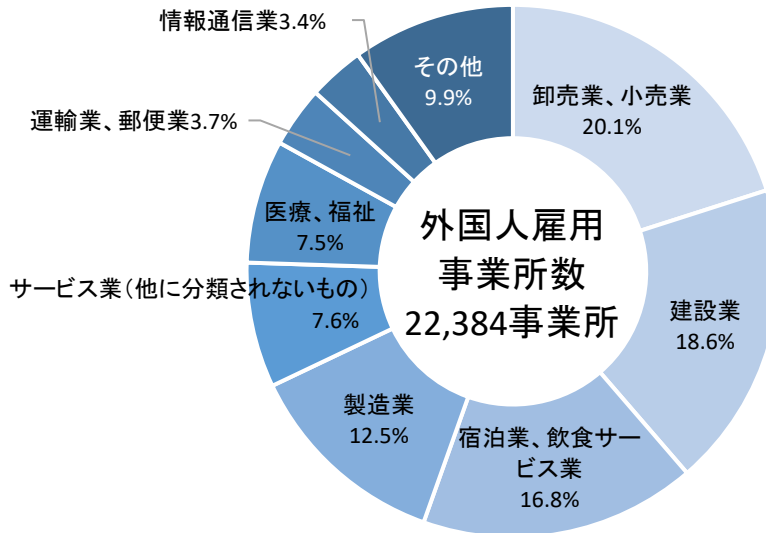
※1 「身分に基づく在留資格」には、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」を含む。

※2 「専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「特定技能」を含む。

※3 「特定活動」は、ワーキング・ホリデー、外交官等に雇用される家事使用人等の合計

- 外国人雇用事業所を産業別にみると、「卸売業、小売業」が20.1%、「建設業」が18.6%、「宿泊業、飲食サービス業」が16.8%、「製造業」が12.5%となっています。

図表4-16 産業別外国人雇用事業所数（神奈川）

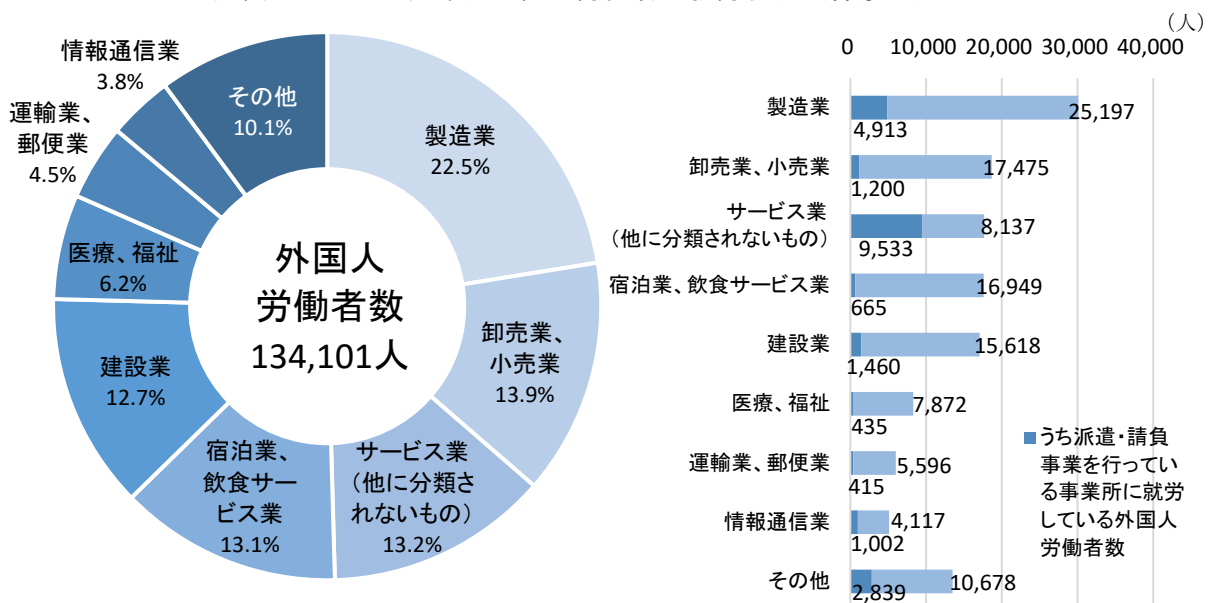


（資料出所）神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況（2024（令和6）年10月末現在）」

- 外国人労働者の就労状況を産業別にみると、「製造業」が22.5%、「卸売業、小売業」が13.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」が13.2%となっています。

また、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数の状況を産業別にみると、「製造業」では同産業の外国人労働者数全体の16.3%にあたる4,913人、「サービス業（他に分類されないもの）」では同54.0%にあたる9,533人となっています。

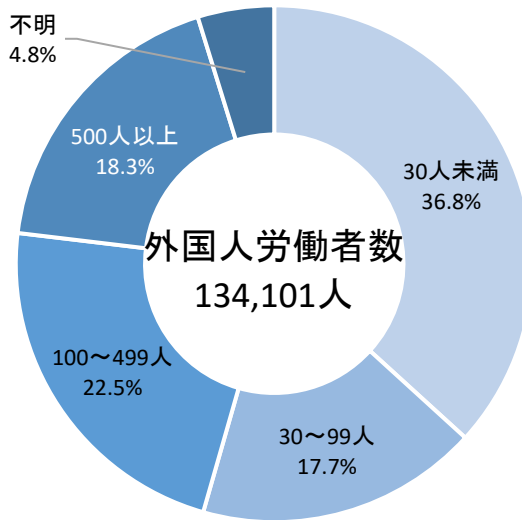
図表4-17 産業別外国人労働者の就労状況（神奈川）



（資料出所）神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況（2024（令和6）年10月末現在）」

- 事業所規模別にみると、「30人未満」の事業所で就労する者が最も多く、外国人労働者数全体の36.8%を占めています。

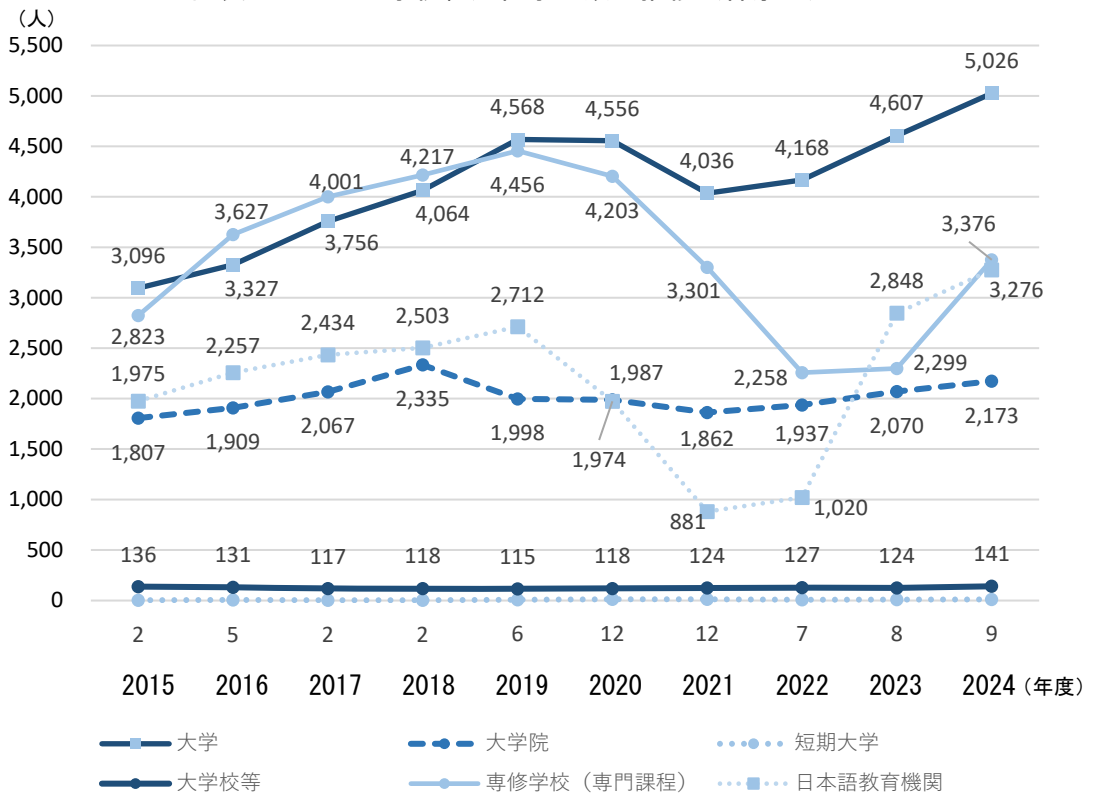
図表4-18 事業所規模別外国人労働者数（神奈川県）



（資料出所）神奈川県労働局「外国人雇用状況の届出状況（2024（令和6）年10月末現在）」

- 神奈川の留学生数を学校種別にみると、「大学」が5,026人の35.9%、「専修学校（専門課程）」が3,376人の24.1%となっています。

図表4-19 学校種別留学生数の推移（神奈川県）



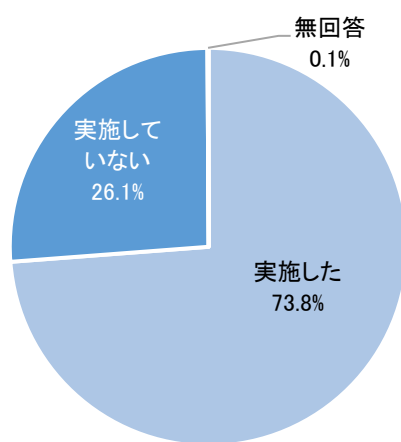
（資料出所）県文化スポーツ観光局「令和6年度神奈川県内大学等在籍留学生調査結果（2024（令和6）年5月1日現在）」

5 職業能力開発の状況

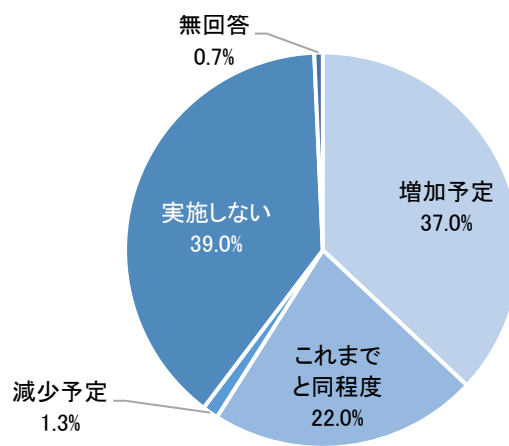
(1) 企業における職業能力開発への取組

- O F F - J T（職場外訓練（研修））を実施している企業は、全体の7割以上であり、また、今後のO F F - J Tの支出見込が「増加予定」又は「これまでと同程度」と回答した企業は合わせて5割以上と、多くの企業が従業員の職業能力開発に取り組んでいます。今後「増加予定」と回答した企業の割合は、2019（令和元）年度調査の36.0%から1ポイント増加しました。

図表5-1
O F F - J Tの実施状況（神奈川）



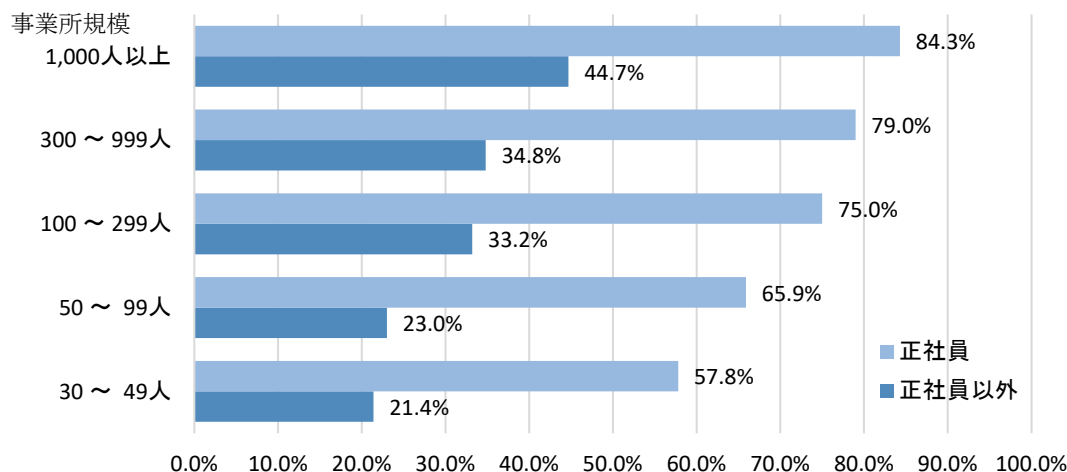
図表5-2
今後のO F F - J Tの支出見込



（資料出所）厚生労働省「2024（令和6）年度能力開発基本調査」

- O F F - J Tの実施状況は、事業所規模が大きいほど実施率が高くなる傾向にあり、正社員については「30～49人」の事業所で57.8%であるのに対して、「1,000人以上」の事業所では80%台となっています。また、正社員以外のO F F - J T実施率は、1,000人未満の事業所規模では正社員の半分以下となっています。

図表5-3 O F F - J Tを実施した事業所（規模別）（全国）

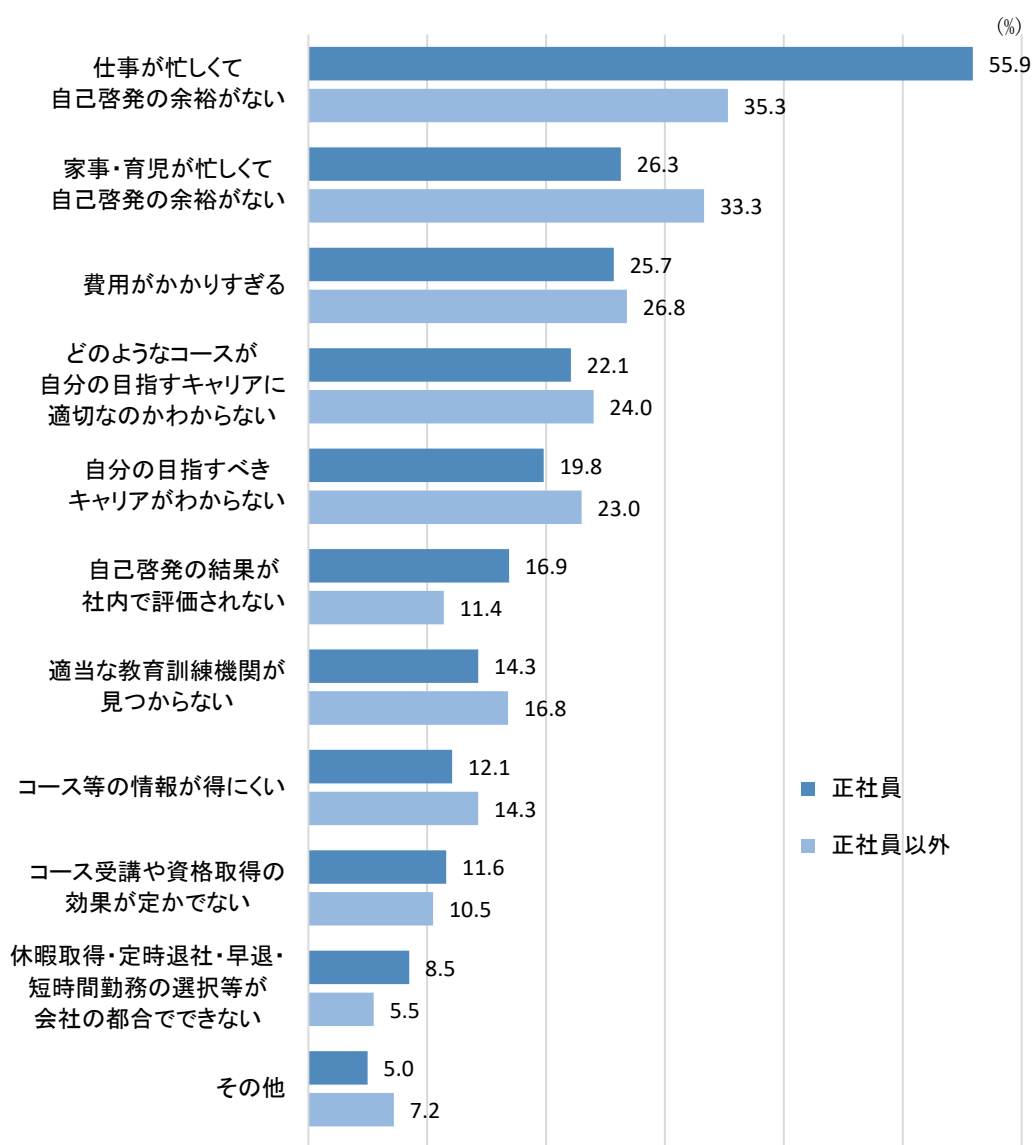


（資料出所）厚生労働省「2024（令和6）年度能力開発基本調査」

○ 労働者が自己啓発に問題があるとして挙げた項目については、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が正社員、正社員以外ともに最も多くなっています。

また、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」、「自分の目指すべきキャリアがわからない」等が正社員より割合が高くなっています。

図表 5-4 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（全国）



(資料出所) 厚生労働省「2024（令和6）年度能力開発基本調査」

(2) 職業能力開発機関における取組

ア 公共職業能力開発施設

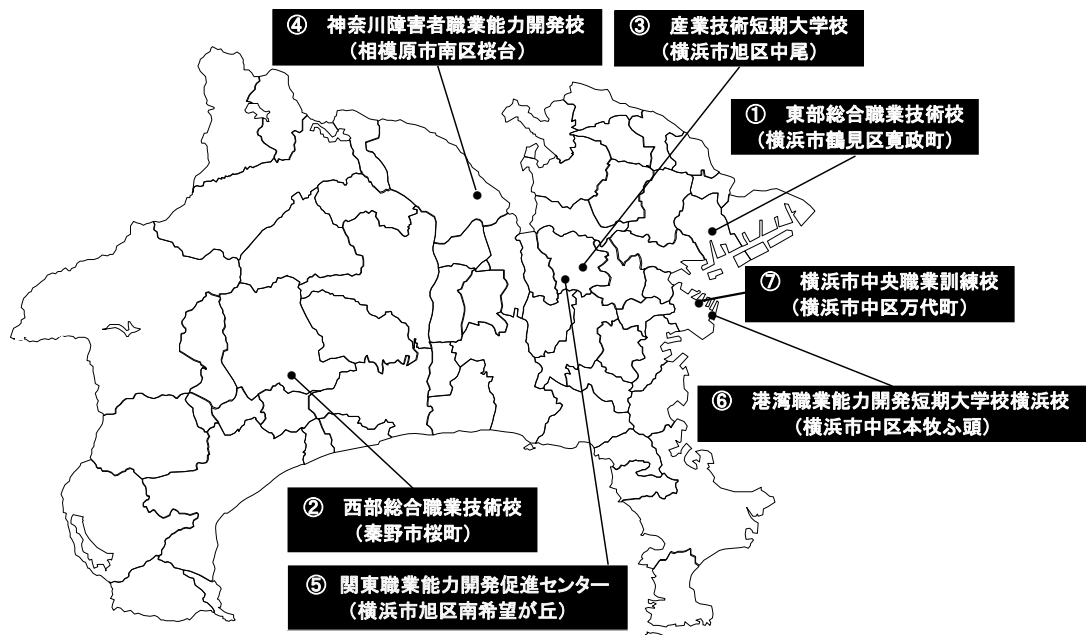
- 神奈川には、県立3校、国立県営1校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構立2校及び横浜国立1校の計7校の公共職業能力開発施設があり、約1万5,000人規模での職業訓練をはじめ、職業能力開発相談、職業能力開発情報の提供、就職支援等の取組を行っています。

図表5-5 神奈川における公共職業訓練の状況（2025（令和7）年度定員）

主な対象者		県立		国立県営	高齢・障害・求職者雇用支援機構立		横浜市立
		総合職業技術校(①東部・②西部)	③産業技術短期大学校	④神奈川障害者職業能力開発校	⑤関東職業能力開発促進センター	⑥港湾職業能力開発短期大学校横浜校	⑦中央職業訓練校
求職者	新規学卒者(専門課程)		5 400			3 100	
	新規学卒者・離転職者(普通・短期課程)	31 1,020				14 668	1 40
	離転職者(委託訓練)	102 2,455					24 620
在職者		263 4,285	84 1,300	5 35	330 3,910	15 110	
(求職者) 障がい者	短期課程			8 150			
	委託訓練			34 246			
計		396 7,760	89 1,700	47 431	344 4,578	18 210	25 660
合計							919 15,339

※ 上段：コース数、下段：人数

図表5-6 神奈川における公共職業能力開発施設の所在地（2025（令和7）年度現在）



イ 民間教育訓練機関及び公共的団体等

(ア) 認定職業能力開発施設

事業主や団体が従業員に対して実施している職業訓練のうち、職業能力開発促進法の基準に適合するものを、「認定職業訓練」として知事が認定しています。この訓練は、事業主や団体が「認定職業能力開発施設」で実施しており、2023（令和5）年度では、事業主が運営している施設が15校、事業主の団体が運営している施設が28校あり、訓練生数は延べ約2万7,000人となっています。

(イ) 民間教育訓練機関

専修学校などの民間教育訓練機関は、従来から、企業の行うOFF-JTや労働者の自己啓発、公的な教育訓練機会の提供等に当たって活用されています。「令和7年度神奈川県学校基本統計速報」によると、神奈川の専修学校の数は108校（公立5校及び私立103校）で、生徒数は2万6,783人となっています。

(ウ) 職業能力開発協会

「神奈川県職業能力開発協会」は、職業能力開発促進法に基づき設立された団体であり、技能検定に関する業務をはじめ、各種の講習会を実施するなど、企業の人材育成支援を行うことにより、職業能力開発推進の一翼を担っています。

ウ 公共・民間ネットワーク

公共の職業能力開発機関は、多様な教育訓練資源を有する民間教育訓練機関等との「役割分担と連携」といった視点に立って、様々な教育訓練資源を有する民間団体とネットワークを構築し、ノウハウ、施設、指導スタッフ等を有効に活用した多様な手法の訓練を実施していくことが求められています。

「かながわ人材育成支援ネットワーク（事務局：産業技術短期大学校人材育成支援センター）」は、こうした神奈川の産業を支える人材の育成活動・事業の支援に賛同する機関が会員として参加し、社会全体で職業能力開発を推進していくためのシステムづくりに取り組んでいます。

図表 5-7 「かながわ人材育成支援ネットワーク」(2025 (令和7) 年 12 月末現在)

(単位：会員)

参加区分内訳	公共職業能力開発施設 (県・国・横浜市)	8
	認定職業能力開発施設 (企業・団体)	17
	県・関連機関	11
	職業能力開発推進団体	20
	大学	6
	専門学校 (専修・各種学校)	31
	NPO (職業能力開発関係)	17
	人材ビジネス企業	46
総会員数	156	

(3) 国の動向

- 2023 (令和5) 年 6 月 16 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2023」(いわゆる「骨太方針」)において三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現が示されました。この中で、「職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリスクリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務」と指摘されました。
- この考えは 2024 (令和6)、2025 (令和7) 年にも引き継がれ、2025 (令和7) 年 7 月に厚生労働省の「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 報告書」において、重要な視点として、「見える化、共同・共有化、個別化」が示されました。
- 特に見える化では、「労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の関係の見える化」が示され、技能検定などの職業能力評価制度と職業能力評価基準などの仕組みをこれまで以上に活用していくとともに、公共の職業能力開発施設においても、職業能力評価制度や資格とつなげるなどして、訓練で得られたスキルの見える化を進めていく考えが示されました。

第3 職業能力の開発の実施目標に関する事項

「技能労働力等の労働力の需給の動向（職業能力開発を取り巻く環境）」等を踏まえ、基本理念を実現するため、次の5つの「職業能力の開発の実施目標に関する事項」に基づき、職業能力開発施策を総合的かつ計画的に推進していきます。

実施目標Ⅰ 産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進

急速に変化する産業構造と進展する技術革新により、企業の求める人材が変化する中で、それらの変化・進展に対応した人材育成を行うとともに、労働力不足が見込まれる分野への人材育成を行う必要があります。

そのため、企業の求める専門人材や、デジタル技術等を利活用できる人材を戦略的に育成するとともに、労働力不足分野における職業訓練等を実施します。

実施目標Ⅱ 労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進

労働者が多様化する中で、労働者一人ひとりに適した職業訓練等を実施していく必要があります。

そのため、若者や障がい者、中高年齢者、外国人材、生活困窮者等が、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、就職を支援します。

実施目標Ⅲ 職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援

雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しい中で、労働者自らがキャリア形成を考えることが難しくなっているため、その支援を充実させていく必要があります。

そのため、職業人生の長期化、多様化を見据え、労働者自らが主体的にキャリア形成を考えていけるよう、職業生活と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実施します。

実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承

少子高齢化の進行に伴う労働力不足により、ものづくり産業の持続が危ぶまれるため、その持続的発展を担う人材を育成していく必要があります。

そのため、若い世代を中心に、幅広い世代に対してものづくり分野への関心を醸成していくとともに、高度な技能労働者の育成を支援します。また、技能検定制度等の職業能力評価制度を普及促進するとともに、スキルと賃金の関係の「見える化」により技能の可視化を進め、技能労働者の社会的評価の向上を図っていくことで、技能の振興及び継承を行います。

実施目標Ⅴ 職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化

職業能力開発施設の応募者増加に向けて、職業訓練の質的向上を図るとともに、その魅力を発信し、認知度を高めていく必要があります。

そのため、職業訓練の検証と見直しを行うことに加え、国や民間教育訓練機関等との連携を強化し、職業能力開発体制をより充実させていきます。

また、職業能力開発情報へのアクセス性向上を図るため、ホームページやSNS等を活用し、情報発信を強化します。

第4 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

5つの「職業能力の開発の実施目標に関する事項」に基づく「職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項」は次のとおりです。

県は、これらの「職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項」に基づき、具体的な施策を定めた上で推進していきます。

職業能力の開発の実施目標に関する事項	職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項
I 産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進	(1) デジタル分野における人材の育成の推進 (2) デジタル技術を活用した職業訓練の実施 (3) 次世代産業分野における人材の育成の推進 (4) 各種リテラシー教育の実施 (5) 企業等が求める人材の育成の推進 (6) 労働力不足分野における職業訓練等の実施
II 労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進	(1) 若者の職業能力開発の推進 (2) 非正規雇用労働者等の職業能力開発の推進 (3) 子育て中等の求職者の職業能力開発の推進 (4) 障がい者の職業能力開発の推進 (5) 中高年齢者の職業能力開発の推進 (6) 外国人材の職業能力開発の推進 (7) 生活困窮者等に配慮した職業能力開発の推進
III 職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援	(1) キャリアコンサルティングの推進 (2) 在職者のリスクリング等の支援 (3) 学校教育と連携したキャリア教育の推進 (4) 出張型のキャリア教育の推進 (5) 職業訓練イベント等における普及啓発
IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承	(1) ものづくり分野への関心の醸成 (2) ものづくり分野の高度な技能労働者の育成支援 (3) 技能労働者の社会的評価の向上の推進
V 職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化	(1) 国や民間教育訓練機関等との連携強化 (2) 検証と見直しに基づく職業訓練の充実 (3) 職業訓練等の情報発信の強化

第5 施策の展開

実施目標Ⅰ 産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進

(1) デジタル分野における人材の育成の推進

【施策の方向性】

デジタル技術を活用した課題解決、業務効率化等を行える人材を育成するとともに、社会全体のDXの加速化に伴うデジタル利活用人材のニーズの高まりを受け、デジタルリテラシーの習得の促進を図ります。

【具体的な施策】

ア デジタル人材の育成

- (ア) 産業技術短期大学校や総合職業技術校において、デジタル分野の訓練を実践的かつ着実に実施し、プログラムの設計やネットワークの構築など、デジタル技術を駆使し、利活用できる専門人材を育成します。
- (イ) 産業技術短期大学校や総合職業技術校において、企業・団体の従業員を対象に、生産性向上等につながるデジタル分野の人材育成のため、デジタル技術の高度化に対応した在職者訓練を実施します。



ネットワーク構築
(IoTソリューションコース)



プログラミング実習
(ICTエンジニアコース)

イ 基礎的デジタルリテラシーの習得促進

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、あらゆる産業分野におけるデジタル技術の利活用ができる人材ニーズの高まりを受け、デジタル活用スキルや基礎的なデジタル分野のリテラシー^(※)等の習得に関する訓練カリキュラムを実施します。

(※) 特定の分野に関する知識を理解し、それを適切に活用・応用する能力。デジタル分野としては「情報、メディア、ICTなど」があります。

ウ 産学連携によるデジタル人材の育成

産業技術短期大学校において、デジタルに関する知識・技術を身につけ、生涯にわたって社会で活躍するデジタル人材の育成を目指す取組「かながわIT人材教育モデルP-TECH」を工業高等学校等と連携して推進します。

かながわIT人材教育モデルP-TECHのスキーム



(2) デジタル技術を活用した職業訓練の実施

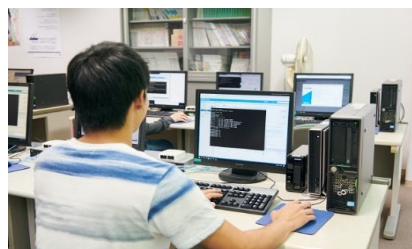
【施策の方向性】

多様な働き方の広がりや、ICTの普及による通信環境の変化を踏まえ、オンラインによる職業訓練の機会の拡充を図るとともに、新技術を積極的に取り入れ、デジタル技術を活用した訓練内容の充実を図ります。

【具体的な施策】

ア 同時双方向型によるオンライン訓練の推進

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、多様な働き方の広がりやICTの普及を踏まえ、様々な訓練機会を提供するため、同時双方向型によるオンライン学習等を活用した職業訓練を実施します。



同時双方向型オンライン学習

イ デジタル技術を導入した訓練手法の開発

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、産業構造の変化に対応するため、新たなデジタル技術を活用した訓練教材や訓練カリキュラムの開発に向けた調査・研究を推進します。

ウ 【再掲】 デジタル人材の育成

- (ア) 産業技術短期大学校や総合職業技術校において、デジタル分野の訓練を実践的かつ着実に実施し、プログラムの設計やネットワークの構築など、デジタル技術を駆使し、利活用できる専門人材を育成します。
- (イ) 産業技術短期大学校や総合職業技術校において、企業・団体の従業員を対象に、生産性向上等につながるデジタル分野の人材育成のため、デジタル技術の高度化に対応した在職者訓練を実施します。

エ 【再掲】 基礎的デジタルリテラシーの習得促進

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、あらゆる産業分野におけるデジタル技術の利活用ができる人材ニーズの高まりを受け、デジタル活用スキルや基礎的なデジタル分野のリテラシー等の習得に関する訓練カリキュラムを実施します。

(3) 次世代産業分野における人材の育成の推進

【施策の方向性】

将来的に経済成長を牽引する次世代産業に貢献できる中核技術者の人材育成を図るとともに、次世代を担う子どもたちの科学技術やものづくりへの知的好奇心や探究心の醸成を図ります。

【具体的な施策】

ア 生成A I等活用スキル習得促進

生成A I等の社会実装が急速に進む中、幅広い産業の在職者・求職者を対象に、業務変革を推進する力となる実践的スキルと、倫理・セキュリティに関する高度なりテラシーを習得する訓練を提供します。

イ 航空・宇宙・ロボット分野等に対応した実践的技術者育成プログラムの推進
宇宙産業やロボット産業など、成長が期待される次世代産業に対応するため、産業技術短期大学校や総合職業技術校において、実践的技術者育成に必要なカリキュラムの編成に向け調査・検討します。



3Dプリンター等活用実習

コラム 1

宇宙関連産業の振興

政府は、宇宙関連産業を日本経済における成長産業とするため、2020年に4兆円となっている市場規模を、2030年代の早期に2倍の8兆円に拡大していくことを目標としています。

「宇宙」に関する神奈川の強みとしては、例えば、「日本の宇宙科学研究の核」となるJAXAの相模原キャンパスに加え、大手衛星メーカーの事業所や、衛星の部素材供給・設計・製造支援などを行う、技術力のある中小企業などが県内に所在していることが挙げられます。

既に、「人工衛星といえば神奈川県」という声が聞かれるほどです。県は、総合的な機運醸成や、産業の現場の支援、人材の確保・育成、「宇宙時代」の到来に向けた取組により、宇宙関連産業の振興を進めています。

ウ 研究者・技術者等学校派遣事業の実施

将来を担う子どもたちに、科学技術やものづくりについて興味関心を喚起することを目的として、県内に在住、在勤する研究者や技術者等からボランティア講師を募集し、県内の小学校、中学校、特別支援学校に派遣し出前教室を実施します。

(4) 各種リテラシー教育の実施

【施策の方向性】

I C T・I o Tといった最新の技術を理解・活用し、デジタル化による変革を担うことのできるよう I C Tリテラシーを中心とした各種リテラシーの習得に資する職業訓練等を実施します。

【具体的な施策】

ア 情報分野における各種リテラシー教育の実施

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、あらゆる産業分野におけるデジタル技術の利活用が進む中、I C T等のリテラシーを習得した人材のニーズの高まりを受け、各種リテラシー習得のための職業訓練を実施します。

イ 民間教育訓練機関等への委託訓練におけるD Xリテラシー教育の実施

民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用し、産業構造の変化と技術革新に適応できるD Xリテラシーを備えたI T技術を活用できる人材を育成するため、A I技術等の先端技術が習得できる実践的な訓練を実施します。

(5) 企業等が求める人材の育成の推進

【施策の方向性】

公共職業能力開発施設における在職者訓練等により、個々の企業や団体の状況に応じた技術・技能の支援を充実させ、企業の従業員に対する教育訓練を支援するとともに、助成金の周知や認定職業訓練の支援等を行います。

【具体的な施策】

ア D X等に対応した職業訓練プログラムの開発と実施

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、D X等に対応した専門的スキルを習得するため、産業界のニーズを踏まえてデジタルや環境分野の新技术習得に向けた実践的なモデルカリキュラムを開発し、訓練の実施体制を構築します。

イ 企業ニーズに応えた多様な在職者訓練等の実施

産業技術短期大学校や総合職業技術校、神奈川障害者職業能力開発校において、施設や設備、職業訓練指導員等の人材を活用し、企業ニーズに応じた多様な在職者訓練等を実施することにより、企業・団体の従業員のスキル向上を支援します。



在職者訓練（溶接作業）



在職者訓練（測定作業）

ウ 企業等に出向いての在職者訓練の相談・支援

人材育成支援センター^(※)のコーディネーターが企業・団体等を訪問し、企業の実情を踏まえ、個別のニーズに応じた技術・技能継承の在職者訓練講座を企画、調整することにより、企業・団体等における技術・技能継承を支援します。

(※) 人材育成支援センターは、神奈川県職業能力開発を推進する中核施設として、求職者、在職者、企業等を対象に、教育訓練や技能検定等の職業訓練に関する情報の提供、カリキュラムの開発、相談等を行っています。

エ 人材開発支援助成金の周知

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、雇用する労働者に職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主に対して国が助成する「人材開発支援助成金」について周知を行います。

オ 企業等が実施する認定職業訓練に対する支援

民間事業者・団体に所属する企業の被雇用者に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める訓練内容や設備等の要件を具備した認定職業訓練を行う中小企業事業主・団体等に対し、運営費等の補助金を交付します。

カ 製造開発人材育成研修の実施

県内中小企業のイノベーションや新技術の社会実装を担う技術者の養成を目的として、分析・評価技術を生かした少人数制の実習などの技術研修を大学・企業の講師と連携して実施します。

キ 産業技術マネジメント研修の実施

製造現場で必要とされるISO講座や品質管理講習等のものづくりの品質保証等を担う人材育成を支援するとともに、近年顕在化する品質不正問題にも対応できるような新たな品質管理の手法等をテーマに新規研修を企画し、実施します。

(6) 労働力不足分野における職業訓練等の実施

【施策の方向性】

雇用のミスマッチ等により労働力不足が生じている分野及び今後も労働力不足が見込まれる分野について、業界や地域のニーズや動向を踏まえた職業訓練等を実施します。

【具体的な施策】

ア 介護・福祉分野

- (ア) 労働力不足が顕在化している介護・福祉分野へ人材を着実に供給するため、総合職業技術校の訓練や民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用した委託訓練において、就職に必要な介護職員初任者研修等の資格が取得できる社会サービス分野の職業訓練を実施します。
- (イ) 総合職業技術校において、介護福祉施設等の従業員に対して、介護・福祉分野に必要なスキルを向上させるため、短期間の在職者訓練を実施します。
- (ウ) 総合職業技術校が実施する介護・福祉分野の人材育成事業について、関連する展示会等の機会を活用して求職者訓練や在職者訓練の周知を行います。
- (エ) 専門的知識、技術が求められる重症心身障害児者や医療的ケアを必要とする方々への看護に対応できる看護師を養成するため、資格保有者及び看護学生を対象とした研修を実施します。
- (オ) 介護分野での就労意欲のある未経験者等を対象に、介護の資格取得から介護サービス事業所等への就労支援までを一貫して支援することで、新たな介護人材の参入促進を図ります。

- (カ) 介護保険施設・事業所で従事する介護職員を対象として、講義・演習・実習を通じて、地域において認知症がある高齢者の介護を専門的に実践できる人材を養成するための研修を実施します。



介護福祉士実務者研修
(ケアワーカーコース)



介護職員初任者研修
(介護・調理コース)

イ 保育分野

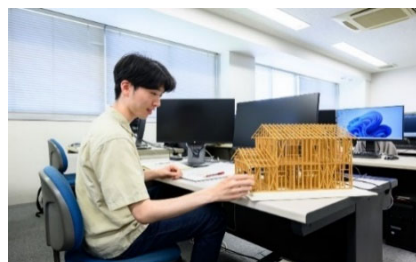
- (ア) 民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用し、人手不足とされる保育分野での就職に必要な知識・技能の習得や、保育士等の資格を取得できる委託訓練を実施します。
- (イ) 保育士等が保育の専門性を高めながら、保育の質の向上及び離職防止を図るため、一定の経験を積んだ保育士等を対象に、県がより高度な知識・技能を習得するための研修を実施します。

ウ 医療分野

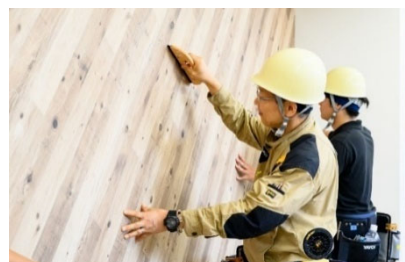
- (ア) 民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用し、人手不足とされる医療事務分野での就職に必要な知識・技能の習得や、資格を取得できる委託訓練を実施します。
- (イ) 介護保険施設・事業所等で従事する看護職員を対象として、講義・演習を通じて、地域における高齢者の権利擁護のために必要な援助等を実践できる人材を養成する研修を実施します。
- (ウ) 県ナースセンターにおいて、潜在化した看護職員が安心して復職できるよう、最新の医療・看護技術等に関する復職支援研修を開催するほか、就業後も継続したキャリア開発を支援するため、キャリア相談を実施します。

エ 建設分野

- (ア) 総合職業技術校において、労働力需給ギャップが生じている建設分野の人材確保のため、建築技術分野の訓練コースを着実に実施し、即戦力となる建設人材を育成します。
- (イ) 民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用し、人手不足とされる建設分野での就職に必要な知識・技能の習得や、資格を取得できる委託訓練を実施します。



建築設計実習
(建築設計コース)



壁装実習
(壁装・床施工コース)

オ 情報通信技術（ICT）分野

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、労働力需給ギャップが生じているICT分野の人材確保のため、IT人材育成訓練（ITエンジニアコース、IoTソリューションコース、ICTエンジニアコース）を実施します。



サーバー管理実習
(ICTエンジニアコース)



I o T活用演習
(I o Tソリューションコース)

カ 造園・林業分野

- (ア) 「GREEN×EXPO 2027」開催の機運に乗じ、造園分野の更なる関心の向上を図るため、樹木の管理や竹垣、飛石などの施工を行ない、実際に庭づくりをしながら必要な技術・技能を身につけることができる職業訓練を実施します。



伐木実習
(GREEN×ガーデナーコース)



樹木剪定実習
(GREEN×メンテナーコース)

コラム2

「GREEN×EXPO 2027」の開催

「GREEN×EXPO 2027」は、2027（令和9）年3月19日から同年9月26日まで、横浜・旧上瀬谷通信施設において、テーマに「幸せを創る明日の風景」を掲げ、国際的な園芸・造園の振興や花と緑のあふれる暮らし、地域・経済の創造や社会的な課題解決への貢献を目的に開催されます。

(※) 2027年国際園芸博覧会 公式マスコットキャラクター トゥンクトゥンク

©Expo 2027



(※)

- (イ) 林業労働力の量的・質的確保を図るため、就労希望者および既就労者に対して、就業意識の明確化や基礎技術の習得・体力の向上を目指す研修、国と連携した就職面接会、キャリア形成を支援する研修を実施します。

キ その他の労働力不足が見込まれる分野

前記アからカ以外について、今後とも労働力不足が見込まれる物流や観光等の分野の職業訓練等を実施し、企業のニーズに応じた産業人材の育成を図ります。

(1) 若者の職業能力開発の推進

【施策の方向性】

若者の適切な職業選択を支援し、雇用の促進を図るため、企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練などを行い、次世代を担う若者が安定した雇用の中で職業能力を伸ばし、活躍できるよう支援します。

【具体的な施策】

ア 企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練の実施

総合職業技術校において、企業における実習を組み入れた実践的な訓練（企業コラボ型訓練）を実施することで、無職やアルバイト等の不安定な就労を繰り返している若者の職業能力を高め、早期の就職と定着を支援します。



チャレンジプロダクトコース（機械加工分野）

イ 社会人としての基礎的な能力を育成する教育訓練の実施

総合職業技術校における「若年者職業能力形成支援枠」合格者を対象として、自己理解や職業人としてのスキル等を身につける職業訓練準備プログラムを実施し、社会人としての基礎的な能力を育成します。

ウ 職業能力開発情報の提供による若者の適職選択支援

産業技術短期大学校において、若者の適職選択を支援するために高等学校・大学等の関係者を対象に学校説明会やオープンキャンパス、体験学習の開催、SNS等を通じた情報発信を行います。

エ かながわ若者就職支援センターにおける就職支援

かながわ若者就職支援センターにおいて、若者（39歳以下）を対象に、キャリアカウンセリングやグループワーク、職業訓練情報の提供等により、若者の希望に応じた働き方を実現できるよう支援します。

(2) 非正規雇用労働者等の職業能力開発の推進

【施策の方向性】

就職氷河期世代の労働者に対して、正規就労につなげるため、優先的に職業能力開発機会を提供する募集優先枠の設定や、不安定な就労を繰り返している非正規雇用労働者に対して、安定した雇用につなげるための職業訓練を実施します。

【具体的な施策】

ア 非正規雇用労働者等に向けた委託訓練の実施

民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用し、非正規雇用労働者等の不安定な就労者に、就職に必要な知識・技能の習得や資格を取得できる委託訓練を実施します。

イ 特定世代優先枠の設定

総合職業技術校の訓練や民間教育訓練機関等における委託訓練の募集において、就職氷河期世代を対象とした優先枠を設定することで、特定世代の求職者に対して職業能力開発機会を優先的に提供し、就職につながるよう支援します。

ウ 【再掲】企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練の実施

総合職業技術校において、企業における実習を組み入れた実践的な訓練（企業コラボ型訓練）を実施することで、無職やアルバイト等の不安定な就労を繰り返している若者の職業能力を高め、早期の就職と定着を支援します。

(3) 子育て中等の求職者の職業能力開発の推進

【施策の方向性】

訓練受講時の託児サービスや、在宅で訓練を受講できるeラーニングコース等の充実など、育児や介護等の求職者のライフスタイルに合わせた職業訓練や就職支援を実施します。

【具体的な施策】

ア 育児や介護等で通所が困難な受講者に向けた職業訓練の実施

民間教育訓練機関等の施設、設備等を活用し、育児や介護等で毎日の通所が困難な受講生向けのeラーニングコースや、育児中の受講生向けに託児サービスを設定することで訓練受講の機会を提供します。

イ かながわ女性キャリアカウンセリング相談室における就職支援

かながわ女性キャリアカウンセリング相談室において、キャリアカウンセリングや女性の就業に関する課題等を反映した就職支援セミナーの実施により、女性求職者の希望に応じた働き方を実現できるよう支援します。

ウ 女性のデジタルスキル育成講座の実施

主に就業していない女性求職者を対象に、オンラインによるデジタルスキル育成講座及びeラーニング講座を実施することにより、就業意欲を高めるとともに、働き方や職業選択の幅が広がるよう支援します。

(4) 障がい者の職業能力開発の推進

【施策の方向性】

障がい特性等にきめ細かく配慮し、企業のニーズも考慮した職業訓練や就職・職場定着支援を実施するとともに、障がい者への社会的な理解と認識を深めるため、障がい者が培った技能を競い、表彰する取組を実施します。

【具体的な施策】

ア 障がい者に向けた職業訓練の実施

神奈川障害者職業能力開発校において、障がいのある方が就職に向けて必要な知識・技能を習得するための職業訓練を直接及び委託により実施し、多様なニーズに応じた訓練を行います。



CAD実習
(総合CADコース)



クリーニング実習
(総合実務コース)

イ 特別支援学校の生徒に対する職業訓練機会の提供

神奈川障害者職業能力開発校において、就職先が内定していない特別支援学校高等部に在籍する就職希望の生徒に対して、就労実習を組み合わせた職業訓練を実施し、職業能力の向上を図ることで、就職に結びつける支援を行います。

ウ 訓練修了者に対する職場定着支援等の実施

神奈川障害者職業能力開発校や職業訓練法人神奈川能力開発センター等の修了生を対象に、相談会や現状調査を実施し、助言・指導を行うとともに、企業訪問を実施し、勤務状況を確認するなど、企業と連携を取りながら自立・定着支援を行います。

エ 障がい者に向けた民間教育訓練機関等を活用した職業訓練の実施

障がいのある求職者や、特別支援学校高等部に在籍し就職を希望する生徒に対して、民間教育訓練機関等を活用した就労実習コースやeラーニングコース等の障がい特性に応じた職業訓練を実施します。

オ 神奈川県障害者技能競技大会の開催

障がいのある方が技能を競い合うことを通じて、職業能力の向上と、企業や社会の障がい者雇用への理解を深めるため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と共催で神奈川県障害者技能競技大会（アビリンピック神奈川）を開催します。

カ 全国障害者技能競技大会への参加支援

神奈川県障害者技能競技大会（アビリンピック神奈川）の入賞者、一般の応募者を全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）に推薦し、引率を行います。また、練習会開催企業への補助を行うことにより、大会への参加を支援します。

障害者技能競技大会の現場からの声

障害者技能競技大会は、障がいのある方々が、ホームページ作成や喫茶サービス、製品パッキングなどの様々な職種において、技能を發揮し、その成果を競い合う場であると同時に、互いに刺激を受け、成長し合う貴重な機会となっています。

競技会当日の会場では開始前より緊張感が漂い、選手達が準備を整えて真剣な表情で開始を待ち構え、合図と共に一斉に作業を開始しました。

競技が始まると、始めは緊張していた選手たちも、日頃から繰り返し練習してきた高い技術力を發揮し、競技課題を正確に、ミスがないよう、集中力を切らすことなく取り組む姿が見られました。そして、競技が終わった瞬間、観客からは拍手が鳴り響き、精一杯取り組んだ選手の健闘が称えられ、選手たちには力を出し切った表情が浮かんでいました。

表彰式での結果発表を待つ間、選手の顔には再び緊張感が戻り、名前が呼ばれた瞬間歓声が上がり、呼ばれなかった選手は悔しそうでしたが、会場からは全力を注ぎ込んだ選手を讃える声援や拍手が送られていました。

また、当日は選手だけでなく、来場者の方も楽しめるボッチャなどのパラスポーツ体験や演奏会などの併催イベントも実施しました。



障害者技能競技大会
(電子機器組立作業)



障害者技能競技大会
(ビルクリーニング作業)

キ 障害者就業・生活支援センターにおける支援

就職や職場への定着が困難な障がい者及び就業経験のない障がい者に対し、障害者就業・生活支援センターにおいて、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を行うことにより、障がい者の職業生活における自立を支援します。

(5) 中高年齢者の職業能力開発の推進

【施策の方向性】

中高年齢者のキャリア形成や希望に応じたキャリアチェンジを支援するため、キャリアカウンセリングの機会を確保するとともに、中高年齢者向けの職業訓練等を実施します。

【具体的な施策】

ア 中高年齢者向けの職業訓練の実施

総合職業技術校において、短期間で新たなスキル習得を目指す中高年齢者向けの訓練を実施し、中高年齢者の職業能力再開発と再就職を支援します。



設備メンテナンス実習
(ビル設備管理コース)



作庭実習
(庭園エクステリア施工コース)

イ シニア・ジョブスタイル・かながわにおける就職支援

シニア・ジョブスタイル・かながわにおいて、キャリアカウンセリングや中高年齢者の就業に関する課題等を反映した再就職支援セミナー等の実施により、中高年齢者の希望に応じた働き方を実現できるよう支援します。

ウ 高年齢者向けのデジタルスキル習得講座の実施

主に 65 歳以上の高年齢である求職者を対象に、基礎的なデジタルスキルを中心とした習得講座を実施することにより、就業意欲を高めるとともに、働き方や職業選択の幅が広がるよう支援します。

(6) 外国人材の職業能力開発の推進

【施策の方向性】

グローバル化の進展と、国際交流が活発化する中で、外国人材の活躍の促進を図るため、学習支援や就職を希望する外国人留学生に対し職業訓練等を実施します。

【具体的な施策】

ア 産業技術短期大学校における留学生の受入れ

産業技術短期大学校で受入れている外国人留学生に対して、中小企業等の国際競争力の向上及び持続的発展のため、研究・開発部門と生産部門の双方を担う実践技術者の育成、学習支援や生活面での支援、就職支援を実施します。



外国人留学生

イ 外国人技能実習生の技能検定の実施

外国人技能実習制度及び令和9年度から開始予定の育成就労制度において、研修成果を評価する方法として位置づけられている基礎級等の技能検定について、試験会場等の適切な実施環境を整え、試験の実施を支援します。

ウ 求職中の外国人を対象とした委託訓練の実施

民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用し、在留資格を持つ求職中の外国人を対象とした、就職に必要な知識・技能の習得や資格を取得できる委託訓練を実施します。

(7) 生活困窮者等に配慮した職業能力開発の推進

【施策の方向性】

職業訓練受講において、精神的な負担の軽減を図るため、心理相談員等による相談体制を構築するとともに、職業訓練に要する費用の減免等や給付金支給の周知を行うことにより、生活困窮者等に配慮した職業能力開発を推進します。

【具体的な施策】

ア ひとり親家庭の親の優先枠の設定

総合職業技術校の訓練や民間教育訓練機関等における委託訓練の募集において、ひとり親家庭の親を対象とした優先枠を設定することで、職業能力開発の機会を優先的に提供し、就職につながるよう支援します。

イ 神奈川県母子家庭等就業・自立支援センターにおける就業支援

県内在住のひとり親（政令指定都市・中核市在住を除く。）に対して、経済的自立や生活の向上を促進するため、キャリアコンサルタントによる就業相談、求人情報の提供及びパソコン講座などの就業支援講習会を実施します。

ウ 心理相談員等の配置による相談体制の構築

総合職業技術校等において、心理相談員等を配置し、精神面の不安や課題を抱える訓練生からの相談体制を構築することにより、安心して訓練を継続できるよう、助言等の支援を実施します。

エ 求職者支援制度の周知

人材育成支援センター等において、雇用保険を受給できない求職者を対象に、職業訓練の受講期間中に給付金を受給できる国の「求職者支援制度」について、周知を行い、早期の就職に向けて支援します。

オ 職業訓練に必要な教科書及び被服の支給

産業技術短期大学校や総合職業技術校、神奈川障害者職業能力開発校において、経済的な理由により技能習得が困難な訓練生の負担を軽減するため、対象となる訓練生に対し、訓練に必要な教科書及び被服を支給します。

カ 障がいのある訓練生への給付金の支給

障がいのある訓練生の経済的負担を軽減することにより、職業に就くための知識及び技能の習得を着実に進められるよう、要件を満たす総合職業技術校や神奈川障害者職業能力開発校の訓練生に対し、給付金を支給します。

キ 母子家庭の母及び父子家庭の父に対する給付金等の支給

母子家庭等の自立を促進するため、国家資格等の資格習得を目指し養成機関等で修学する母子家庭の母及び父子家庭の父に対し、生活の負担の軽減を図るための給付金及び受講料の一部補助を目的とした給付金等を支給します。

ク 入校料及び授業料の減免

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、経済的な理由により技能習得が困難な訓練生の家庭における教育費の負担軽減を図るため、対象となる訓練生に対し、入校料及び授業料の減免を実施します。

(1) キャリアコンサルティングの推進

【施策の方向性】


円滑な就職につなげるため、個人が自らのキャリアを主体的に考え、職業能力開発に取り組むよう、社会人として必要な労働教育やジョブ・カードの作成、キャリアコンサルティングを実施するなどの就職支援を行います。

【具体的な施策】

ア ジョブ・カードの作成支援

産業技術短期大学校や総合職業技術校等において、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職を促進するため、ジョブ・カードの作成支援を行うとともにキャリアコンサルティングを実施します。

コラム 4

ジョブ・カードとは 

ジョブ・カードには、取得した免許・資格などが記載されており、キャリアの棚卸しによる自己理解や、仕事理解に活用するとともに、身につけた能力の整理等を踏まえた、キャリアプランの作成に役立つツール（書類）です。

学生や求職者は就職活動における応募書類として活用するとともに、生涯にわたって変化・発達を続けるキャリアの、定期的な振り返りにも活用できます。

また、企業においては、履歴書だけでは理解しづらい応募者の強み、キャリアの方向性、職業能力などを理解でき、企業に必要な人材の採用可能性が高まり、就職後のミスマッチの防止にもつながります。さらに、ジョブ・カードを活用して、従業員の現在の保有スキル・能力等を明確にすることで、効果的な人材育成・能力開発をすることができます。

様式1-1 キャリア・プランシート(就業経験がある方用)

本名	生年月日	年月 日現在
氏名	電話	許・資格の内容等
ふりがな	メールアドレス	
連絡先		
経歴、興味、関心事項等 (大学にしたい学部、興味・関心を持っていることなどを記入)		
強み等 (自分の強み、強みを発揮するために努力していることなどを記入)		

様式2 職務経歴シート

様式3-1 職業能力証明(免許・資格)シート

ジョブ・カードの様式 (A4サイズ)

イ カウンセリング等によるキャリア形成支援

かながわ若者就職支援センター等の就職支援において、キャリアカウンセリングやセミナーを実施することで、求職者の主体的なキャリア形成を支援します。

ウ 求人開拓推進員等による就職支援

産業技術短期大学校や総合職業技術校等において、訓練生及び訓練修了後1年未満の修了（卒業）生の就職を支援するため、労働教育として労働講座を実施するとともに、求人開拓推進員による就職先企業の開拓、就職相談及び無料職業紹介を実施します。



就職相談、職業紹介

(2) 在職者のリスクリング等の支援

【施策の方向性】

雇用形態の変化や急速なデジタル化の進展、職業人生の長期化等を踏まえ、リスクリング（学び直し）の制度周知やリスクリング講座を実施することにより、企業及び企業の従業員の職業能力開発を支援します。

【具体的な施策】

ア リスクリング相談窓口による支援

リスクリング相談窓口において、リスクリングを考える事業主や労働者に対して、相談内容を聞き取り、講座の実施や助成制度など適切な関係機関を案内することにより、リスクリングの実施を支援します。

イ リスクリングによる人材育成

生産性の向上や業務の効率化に取り組む県内中小企業等に対し、DXによる経営改善の支援を推進するため、経営者及び従業員を対象に、無料で受講できるリスクリング講座をオンラインで提供します。

コラム5

なぜ今「リスキリング」が必要なのか？

「リスキリング」とは、技術革新による、業務内容の変化や、今後新たに発生する業務に必要とされる知識やスキルを習得するための学び直しなど、職業能力を再開発・再教育することを意味しています。

特に、近年の労働力不足の状況においては、一人ひとりの生産性を上げることが重要であり、リスキリングによりDXへの対応や、デジタル技術、AIといった生産性向上に資する新たなスキルを習得することが求められています。

ウ 教育訓練給付制度の周知

労働者に対して主体的なキャリア形成を促進するため、受給要件を満たした場合に求職者本人が支払った経費の一部を国が支給する「教育訓練給付制度」について周知を行います。

エ 【再掲】企業ニーズに応えた多様な在職者訓練等の実施

産業技術短期大学校や総合職業技術校、神奈川障害者職業能力開発校において、施設や設備、職業訓練指導員等の人材を活用し、企業ニーズに応じた多様な在職者訓練等を実施することにより、企業・団体の従業員のスキル向上を支援します。

(3) 学校教育と連携したキャリア教育の推進

【施策の方向性】

児童・生徒一人ひとりに望ましい職業観や勤労観、社会性を育むための授業や体験活動を通じて、主体的に進路を選択する能力や態度を育てるため、学校教育と連携したキャリア教育を推進します。

【具体的な施策】

ア 高等学校・大学等への職業能力開発情報の提供

総合職業技術校において、県内の高校進路指導担当者を対象とした説明会や、高等学校・大学等へ訪問を実施することにより、職業能力開発に関する最新の情報の提供を行い、進路選択を支援します。

イ 小学校、中学校及び高等学校におけるキャリア教育の推進・支援

小学校、中学校及び高等学校に通う学生に対して、将来の社会的自立に向けて、職業観や勤労観を育む授業や体験活動など産業技術短期大学校や総合職業技術校の施設や訓練機器を効果的に活用したキャリア教育を推進・支援します。



キャリア教育（床施工）



キャリア教育（自動車整備）

ウ 高等学校と連携した技能連携制度の推進

総合職業技術校の機械加工系コースにおいて、高校生が専門的な技術・技能を高校に在籍しながら身につけ、企業へより早く就職できるよう、訓練時間を高校の単位の一部とみなす「技能連携制度」を推進します。

エ 定時制・通信制高等学校優先枠の設定

総合職業技術校の募集において、定時制・通信制の高等学校に通う高校生を対象とした優先枠を設定することで、学習と技術・技能の両方を効果的に身につけ、早期かつ円滑な就職ができるよう支援します。

オ 【再掲】産学連携によるデジタル人材の育成

産業技術短期大学校において、デジタルに関する知識・技術を身につけ、生涯にわたって社会で活躍するデジタル人材の育成を目指す取組「かながわIT人材教育モデルP-TECH」を工業高等学校等と連携して推進します。

カ コンソーシアムサポーターの配置

県立高等学校・県立中等教育学校（後期課程）の生徒の職業観や勤労観を育成し、キャリア教育及び職業教育を推進するため、各地域にコンソーシアムサポーター^(※)を配置し、インターンシップ等を実施します。

(※) コンソーシアムサポーターは、県立高等学校・県立中等教育学校を対象にインターンシップ先の情報提供等を行っています。

キ 特別支援学校生徒の企業での体験実習（職業能力評価）の実施

生徒が自立し社会へ積極的に参加していこうとする意欲を高めることを目的とし、NPO法人障害者雇用部会の会員企業を中心に、職業能力評価実習を実施し、職業適性能力や社会適応能力の評価をします。

ク 障がい者を雇用する企業における教員の実務研修の実施

特別支援学校の教員が、障がい者を雇用する企業での、業務体験等を通じて、障がい者雇用の実態を把握することにより、職業教育や進路指導の改善・充実を図ることを目的とした実務研修を受講し、職業教育や進路指導を実施します。

ケ 先保護者等による先進的な障がい者雇用を行う企業の見学会の実施

就職に対する理解をより深め、生徒の進路選択や就職への取組の一助とするため、保護者等が実際に障がいのある方を先進的に雇用している企業（特例子会社等）を訪問する見学会を実施します。

コ 障がい者雇用に精通した社会自立支援員の配置

障がい者雇用に精通した社会自立支援員を県内に配置し、生徒の実習先や就労先などの企業開拓や、企業就労した卒業生に対しての定着支援等を行い、職業教育等の充実を図ること等により、就職を支援します。

カ 特別支援学校清掃技能検定の実施

障がいのある生徒が自立した社会生活を送ることができるよう、基本的な清掃の技能や知識、目的意識を持って取り組む姿勢等を身につけるとともに、県立特別支援学校における職業教育の充実を図ることを目的とした、特別支援学校清掃技能検定を実施します。

シ キャリア教育研修講座の実施

キャリア教育の実践例を知ることにより、キャリア教育の推進に向けて意欲を高めるとともに、キャリア教育の概要と目的について理解を深め、また、キャリア教育の捉え方及び校種ごとの取組を理解し、学校におけるキャリア教育を推進します。

ス ペーパーティーチャー研修講座の実施

教員経験はあるが学校現場から長く離れている方や、教員免許状を取得したもの、教員未経験の方等を対象に、講義や校種別の懇談会を通じて質問を受けつけ、教職に対する理解を深めるとともに、希望者に対して講師登録会を実施します。

(4) 出張型のキャリア教育の推進

【施策の方向性】

高等学校や公共職業安定所へ訪問し、高校生や求職者を対象としたものづくり体験等を行うことにより、職業や産業に対する理解を深め、主体的に進路を選択する能力や姿勢を育てるキャリア教育の支援を推進します。

【具体的な施策】

ア 教育機関と連携した職業理解の促進支援

産業技術短期大学校や総合職業技術校では、高等学校等を訪問し、高校生向けにもものづくり分野の職業観や勤労観を育むガイダンスを行い、高校生が主体的に進路を選択する能力や姿勢を育てる支援を行います。

イ 各公共職業安定所と連携した職業理解の促進支援

総合職業技術校では、訓練教材を活用し、公共職業安定所と連携して、求職者を対象とした短時間のものづくり体験を実施し、職業や産業に対する理解を深める取組を実施します。



公共職業安定所と連携したものづくり体験
(壁紙張り体験)



(3Dプリンターでの製作体験)

(5) 職業訓練イベント等における普及啓発

【施策の方向性】

地域における団体等との連携を図りながら、公共職業能力開発施設の開放や職業訓練内容を紹介する職業訓練イベント等により、職業訓練の普及と技能を尊重する気風を醸成するための啓発を行います。

【具体的な施策】

ア ものづくり体験の機会の提供

職業訓練の普及と技能を尊重する気風の醸成を図るとともに、地域の文化の基盤づくりに寄与することを目的として、産業技術短期大学校や総合職業技術校、イベントのブースなどで、ものづくりを体験する機会の提供等を行います。

イ ものづくり体験イベントの実施

主に小学生に対し、ものづくり分野への興味や関心を醸成し、将来の人材確保につなげるため、熟練技能者の指導を受けながら、様々な職種のものづくりの楽しさを体験できる「ものづくり体験イベント」を実施します。

コラム 6

ものづくり体験イベントの現場からの声

イベント当日は朝から多くの小学生とその保護者が来場し、椅子の布張り体験やミニ畳作り、石のはんこ彫りなど様々な職種の体験ブースで熟練技能者からの指導のもと、楽しみながら、ものづくりに挑戦していました。

実際に左官を体験した小学生は、いくらやっても上手くいかない壁塗りを、職人が一瞬で綺麗に仕上げる姿に目を輝かせ、熱心に質問する姿が見られました。



ものづくり体験（椅子の布張り）



ものづくり体験（壁塗り）

ウ イベントでの職業訓練の普及啓発

「GREEN×EXPO 2027」等のイベントにより、関心が高まっている分野を中心に、総合職業技術校等で実施する訓練コースや職業能力開発の取組をイベント内で周知し、職業訓練の普及啓発を行います。

(1) ものづくり分野への関心の醸成

【施策の方向性】

ものづくり産業の持続的発展のため、子どもから大人までの幅広い世代に対し、優れた技術・技能に触れる機会を提供することにより、ものづくりへの関心の醸成を図ります。

【具体的な施策】

ア 優れた技術・技能に身近に触れる機会の提供

神奈川県職業能力開発協会等と連携し、ものづくり体験教室や技能コンクールの開催等により、幅広い世代にもものづくりの魅力が伝わるよう、優れた技術・技能に身近に触れる機会を提供します。

イ 【再掲】小学校、中学校及び高等学校におけるキャリア教育の推進・支援

小学校、中学校及び高等学校に通う学生に対して、将来の社会的自立に向けて、職業観や勤労観を育む授業や体験活動など産業技術短期大学校や総合職業技術校の施設や訓練機器を効果的に活用したキャリア教育を推進・支援します。

ウ 【再掲】ものづくり体験イベントの実施

主に小学生に対し、ものづくり分野への興味や関心を醸成し、将来の人材確保につなげるため、熟練技能者の指導を受けながら、様々な職種のものづくりの楽しさを体験できる「ものづくり体験イベント」を実施します。

エ 【再掲】研究者・技術者等学校派遣事業の実施

将来を担う子どもたちに、科学技術やものづくりについて興味関心を喚起することを目的として、県内に在住、在勤する研究者や技術者等からボランティア講師を募集し、県内の小学校、中学校、特別支援学校に派遣し出前教室を実施します。

(2) ものづくり分野の高度な技能労働者の育成支援

【施策の方向性】

ものづくり産業の基盤となる技術・技能を習得する職業訓練を実施するとともに、ものづくりの現場において中核的な役割を担う人材や、技術革新による高度・専門化に適応できる人材の育成に取り組みます。

【具体的な施策】

ア ものづくり分野の訓練等の実施

(ア) 総合職業技術校において、県の基幹産業であるものづくり分野の持続的発展を支える技能労働者を育成するため、機械や電気、建築等の職業訓練を着実に実施します。



電気配線実習
(電気コース)

(イ) 産業技術短期大学校において、ものづくりの現場で中核的な役割を果たす人材を育成するため、実習中心のカリキュラム構成による専門知識や技術・技能を身につける2年間の訓練を実施します。



精密加工実習
(機械システムデザインコース)

イ 人材育成に係る総合的な支援

人材育成支援センターにおいて、中小企業等の在職者のスキルアップを支援するため、民間の教育訓練機関等と連携し、職業訓練カリキュラムの研究開発や中小企業等の求める在職者訓練のコーディネート、教育訓練に関する情報提供を行います。

ウ 「かながわものづくり継承塾」の実施

総合職業技術校において、次世代を担う中堅若手技術・技能者の人材育成のため、高度熟練技能者等を講師に招き、旋盤や溶接、造園等の熟練技術・技能を継承する「かながわものづくり継承塾」を神奈川名工会と協力して実施します。



かながわものづくり継承塾
(旋盤作業)



かながわものづくり継承塾
(造園作業)

コラム7

神奈川名工会とは？

神奈川名工会は、金属工作機械工や和服仕立職、左官などの職種で、25年以上のキャリアを持ち、神奈川県で第一人者と目される人に贈られる「神奈川県卓越技能者」（神奈川の名工）を受賞された方々のうち、技能者に対する理解を深め、技能者の社会的、経済的地位の向上を図るといふ会の目的に賛同する方々により組織された団体です。昭和58年の設立以来、技能を尊重する気風の醸成や技能者の育成に取り組んでいます。

エ 技能五輪全国大会等の選手育成等の支援


技能五輪全国大会・全国障害者技能競技大会等に派遣される神奈川県選手・役員に対するユニフォームの配布や中小企業所属の選手に対する参加費及び練習会経費の助成等を実施します。



結団式（選手宣誓）



結団式（県旗授与）

技能五輪全国大会が技能者にもたらすもの 

技能五輪全国大会は、旋盤、自動車工、時計修理、建築大工、美容、レストランサービスなど約 40 種目の幅広い職種を対象とし、原則 23 歳以下の青年技能者が出場できる全国レベルの技能競技大会です。全国大会の金賞受賞者は、2 年に 1 度開催される技能五輪国際大会に出場できます。

機械加工の旋盤の競技では、選手たちは設計図をもとにミリ単位の精度で金属を削り出していきます。その様子は、単なる作業ではなく、まるで芸術作品を生み出しているかのような印象を与えます。

選手はコーチや先輩からのアドバイスはもちろん、時には他の出場企業の方々とも交流しながら技能向上を追求し、大会本番に挑みます。

また、選手は大会を通じて、技能レベルの向上だけではなく、自分が選んだ職業分野への意欲を高めるとともに、周囲との協調・協力を学んでいきます。磨き抜いた技能と大会の経験は、選手の技能者としての今後の職業人生を導く羅針盤となるものです。

毎年、神奈川からは多くの出場選手が参加し、様々な競技職種で金賞を受賞するなど、好成績を収めています。



技能五輪全国大会
(自動車工)



技能五輪全国大会
(和裁)

オ 高校生ものづくりコンテストの実施

専門高校系生徒のものづくりへの興味・関心を高め、実習教育・課題研究などにおけるものづくりの技能・技術向上を図るため、県内の工業高校生が実習教育の成果を競う「ものづくりコンテスト」を実施します。

(3) 技能労働者の社会的評価の向上の推進

【施策の方向性】

技能労働者の技能及び社会的評価を向上させ、企業が求める能力とそれに対する賃金を関連付けるため、技能労働者が有する技能を一定の基準で評価する技能検定試験・技能審査等を実施します。また、スキルや賃金の関係の「見える化」に向け、訓練で得られたスキル評価を明確化するとともに、技能者表彰により技能労働者の社会的地位の向上を推進します。

【具体的な施策】

ア 技能検定試験の実施

技能に対する社会一般の評価を高め、労働者の技能向上と社会的評価の向上を図るため、神奈川県職業能力開発協会と連携して、厚生労働省令で定められている検定職種ごとに技能検定試験（実技試験及び学科試験）を実施します。

イ 技能審査の実施

神奈川の伝統工芸である「箱根細工（箱物技能等）」及び「鎌倉彫（彫刻技能・塗装技能）」について、技能検定制度に無い職種の技能の評価として技能審査を実施します。

ウ 卓越技能者、優秀技能者、青年優秀技能者等の表彰の実施

広く社会に技能を尊重する気風を醸成し、技能者の社会的地位及び技能水準の向上を図ることを目的として、県内の優れた技能者を卓越技能者、優秀技能者、青年優秀技能者等として表彰します。



技能者等表彰

エ スキルや賃金等の見える化による主体的な職業能力開発の促進

求職者や雇用している人材が身につけているスキルを企業が適切に評価し、賃金へと反映されることが、労働者の主体的な職業能力開発につながることから、企業が求めるスキルや賃金と、職業訓練で習得するスキルの関係の見える化について、関係機関と検討していきます。

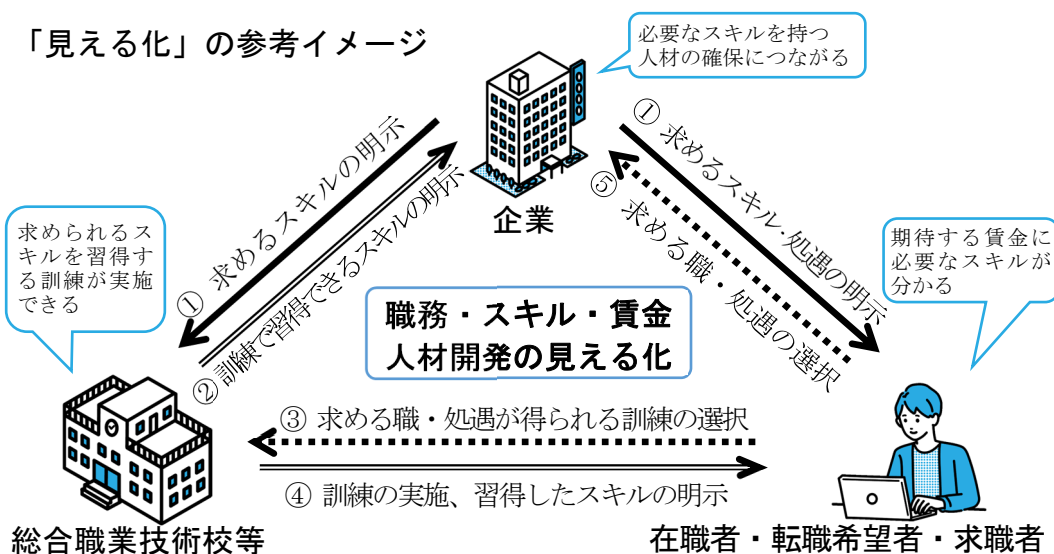
コラム9

なぜ今「スキルや賃金等の見える化」が必要なのか？

どのようなスキルを有していればどのような求人に応募でき、どの程度の賃金が見込まれるか、どこでスキルを身につけられるかの「見える化」は、労働者にとってはキャリアの変更を容易にするとともに、主体的なスキルアップのモチベーションにつながります。企業にとっては、求める人材に対するスキル要件を明確化できるとともに、労働市場での賃金相場感や求職者が有する能力評価のミスマッチが少なくなるなどのメリットがあります。見える化は、より高い賃金を得る労働移動のモチベーションを高め、人手不足産業への人材充足、成長産業への人材移動を活性化し、労働者の職業の安定と地位の向上、経済及び社会の発展を促進します。

国は、経験や資格の有無と、賃金との関係を分析し、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信することとしています。県としても、職業訓練を受けることが、賃金にどのように結びつくかの調査等を行い、「見える化」について、国や各関係機関と検討していきます。

「見える化」の参考イメージ



(1) 国や民間教育訓練機関等との連携強化

【施策の方向性】

職業能力開発を推進する人材育成体制の充実を図るため、人材育成支援センターを拠点として、県内の公共職業能力開発施設と民間教育訓練機関及び企業との連携を強化します。

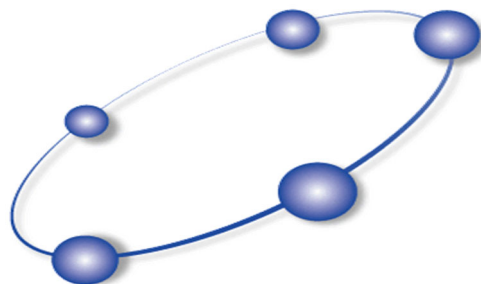
【具体的な施策】

ア 地域職業能力開発促進協議会等を活用した職業能力開発の実施

国や民間教育訓練機関等で構成される地域職業能力開発促進協議会等の合議体において協議することにより、地域のニーズ等を踏まえた効果的な公共職業訓練、求職者支援訓練及び離職者等委託訓練を実施します。

イ 「かながわ人材育成支援ネットワーク」を活用した情報の発信

人材育成支援センターにおいて、企業、業界団体等を対象に、産業発展に貢献する人材の育成を推進するため、公共・民間機関が連携する「かながわ人材育成支援ネットワーク」を活用し、教育訓練資源等の情報を発信します。



- ・ 公共職業能力開発施設
- ・ 認定職業能力開発施設
- ・ 県・市
- ・ 大学
- ・ 専修・各種学校
- ・ NPO
- ・ 人材ビジネス企業

ウ 教育訓練情報の共有と利用者の視点に立った情報提供

人材育成支援センターにおいて、企業、在職者及び求職者に対する職業能力開発を促進するため、訪問等を通じて教育訓練に関する情報提供を行うとともに、ホームページで職業能力開発に必要な情報を発信します。

(2) 検証と見直しに基づく職業訓練の充実

【施策の方向性】

産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校において、訓練内容や訓練設備の見直しと検証を随時実施するとともに、職業訓練指導員へ研修を実施することにより、職業訓練等の充実を図ります。

【具体的な施策】

ア 企業ニーズ等を踏まえた訓練内容の改善

産業技術短期大学校や総合職業技術校で実施する訓練コースについて、企業や訓練生からのアンケート、スキルや賃金等の見える化による労働市場の動向等からニーズを把握し、訓練コースやカリキュラムの見直し・評価等を実施することで訓練内容の改善を図ります。

イ 訓練生の視点からの評価と主体的学習姿勢の向上

訓練生からの視点による授業評価と、訓練目標に対して訓練生がどの程度スキルを習得できたかを明示するスキル評価により、その結果を授業内容や指導方法の改善に活用することで、訓練の質の向上を図るとともに、当該評価を通じて、訓練生の主体的な学習姿勢を促進し、訓練生の労働市場での評価の向上につなげます。

ウ 企業ニーズに応じた訓練機器の整備

産業技術短期大学校や総合職業技術校において、企業ニーズに対応するため、計画的に訓練機器や適正な環境の整備を行い、より実践的で質の高い職業訓練を実施します。

エ 職業訓練指導員に対する研修の実施

技術の進展や企業ニーズの変化に対応した訓練を実施し、訓練生を就職につなげるため、職業訓練指導員の資質向上及び指導に必要な専門的知識、技能や指導技法の向上に資する研修を実施します。

オ 【再掲】心理相談員等の配置による相談体制の構築

総合職業技術校等において、心理相談員等を配置し、精神面の不安や課題を抱える訓練生からの相談体制を構築することにより、安心して訓練を継続できるよう、助言等の支援を実施します。

(3) 職業訓練等の情報発信の強化

【施策の方向性】

職業能力開発の施策に関する情報が、対象とする求職者・在職者や企業、業界等に適時伝わるよう、ホームページやSNS等を幅広く活用するとともに、積極的に新たな媒体を活用し、情報発信を強化します。

【具体的な施策】

ア 施設内訓練に関する情報発信

産業人材課、産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校において、求職者及び在職者の職業能力開発情報へのアクセス性向上を図るため、ホームページやSNS等を活用して幅広く情報を発信します。

イ 委託訓練に関する情報発信

職業能力開発情報の入手性を高め、幅広い層に民間教育訓練機関等の施設・設備等を活用した委託訓練の魅力を伝えるため、ホームページや県の刊行物等で情報を発信します。

ウ 【再掲】優れた技術・技能に身近に触れる機会の提供

神奈川県職業能力開発協会等と連携し、ものづくり体験教室や技能コンクールの開催等により、幅広い世代にもものづくりの魅力が伝わるよう、優れた技術・技能に身近に触れる機会を提供します。

エ 【再掲】「かながわ人材育成支援ネットワーク」を活用した情報の発信

人材育成支援センターにおいて、企業、業界団体等を対象に、産業発展に貢献する人材の育成を推進するため、公共・民間機関が連携する「かながわ人材育成支援ネットワーク」を活用し、教育訓練資源等の情報を発信します。

オ 時流に乗った広報媒体を活用した情報発信の推進

職業能力開発の情報をより多くの方に知っていただくため、時流に乗った媒体を適切に選択し、積極的に広報媒体として活用することで、効果的に情報を発信します。

第6 施策の成果目標及び活動指標

「職業能力の開発の実施目標に関する事項」の達成度を測るため、成果目標及びその成果目標を図るための活動指標を設定し、毎年度の評価を行います。評価に当たっては、これらの成果目標について、達成状況を検証します。

1 成果目標

計画の基本理念を実現するための5つの実施目標に対する進捗状況を測る尺度として、次の成果目標を設定し、その成果が県内産業にどの程度寄与したかを検証します。なお、各成果目標は、2022（令和4）年度から2024（令和6）年度までの3年間の実績を踏まえ、計画の最終年度に、この期間内に最も良い実施数値（各表における下線を付した数値）を上回る水準の達成を目指して設定しています。

実施目標Ⅰ 産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進

技術革新の進展等に適応した人材育成の推進の目標として、総合職業技術校等における情報関連分野の教育を充実させ、企業が今後より多く求めると見込まれるデジタル人材を育成し、就職に結びつけることを目指します。

具体的には、総合職業技術校等における情報関連分野の就職者数を目標値に設定します。

【成果目標】 総合職業技術校等における情報関連分野の就職者数 (定員100、単位：人、%)

年度	実 績				目 標					
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)
就職者数*	60	<u>73</u>	63	—	65	67	69	71	73	75
<参考> 就職率	90.9	94.8	91.3	—	—	—	—	—	—	—

※ 就職者数は産業技術短期大学校（ITエンジニアコース）、東部総合職業技術校（IoTソリューションコース）及び西部総合職業技術校（ICTエンジニアコース）の合計

【参考指標】 関連する県内の状況を表す指標

○ 県内における「情報通信業」の充足件数 (単位：人、件)

年度	実 績		
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
新規求人数	15,868	16,334	15,945
充足件数	628	567	598

数値出所： 神奈川労働局「神奈川労働市場年報」を基に算出

実施目標Ⅱ 労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進

若者や障がい者、中高年齢者、外国人材、生活困窮者など、働く意欲のあるすべての人が社会で活躍するためには、一人ひとりに合った職業能力開発の実施と就職等の支援が重要です。そこで、状況に応じた支援を行い、障がい者などを含めた様々な特性の方を就職に結びつけることを目指します。

具体的には、総合職業技術校等の就職者数を目標値に設定します。

【成果目標】 総合職業技術校等における就職者数

(定員 1,370、単位：人、%)

年度	実 績				目 標					
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)
就職者数※	801	767	726	—	760	780	800	820	840	860
<参考> 就職率	91.2	91.5	92.6	—	—	—	—	—	—	—

※ 産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校の就職者数の合計（民間教育訓練機関等への委託訓練を除く。）

【参考指標】 関連する県内の状況を表す指標

○ 総合職業技術校等に設置する各コースに関連する産業における充足件数

(単位：人、件)

年度	実 績		
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
新規求人数	222,748	220,324	228,760
充足件数	18,363	18,092	17,293

数値出所： 神奈川労働局「神奈川労働市場年報」を基に算出

実施目標Ⅲ 職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援

一人ひとりがやりがいを持って生き生きと働くためには、キャリアビジョンに沿った主体的なキャリア形成と、職業選択が重要です。そこで、入校した訓練生に対して、キャリアコンサルティングなどによる支援を行うことで、キャリアのミスマッチ防止と、選択分野への適切なキャリア形成につなげることを目指します。

具体的には、修了（卒業）生の離職率に着目し、総合職業技術校等の修了（卒業）生の離職率を目標値に設定します。

なお、当目標については、目標値を下回ることを目指します。

【成果目標】 総合職業技術校等における修了（卒業）生職場定着状況等調査に係る離職率（修了（卒業）3年後）

（単位：％）

年度	実 績				目 標					
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)
離職率※ ¹	27.0	15.0	19.7	—	19.5	18.5	17.5	16.5	15.5	14.5
<参考> 離職率※ ²	36.2	26.5	31.1	—	—	—	—	—	—	—

※1 離職者及び仕事内容が異なる転職者の割合（会社都合、疾病、介護等のやむを得ない理由を除く。）

※2 全ての離職者の割合

【参考指標】 関連する県内の状況を表す指標

○ 大卒新規就職者離職率（卒業3年後）（全国）

（単位：％）

年度	実 績		
	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)
離職率	32.3	34.9	33.8

数値出所： 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」を基に算出

実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承

労働力不足の状況下にあるものづくり産業を支えていくためには、技能を持った人材を育成し、ものづくり企業への就職につなげることが重要です。そこで、幅広い世代のものづくり分野への関心を醸成し、技能労働者を育成することで、ものづくり産業の持続的発展を目指します。

具体的には、総合職業技術校等のものづくり関連コースにおける就職者数を目標値に設定します。

【成果目標】 総合職業技術校等のものづくり関連コースの就職者数

(定員 980、単位：人)

年度	実績				目標					
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)
就職者数※	607	563	549	—	565	582	599	616	633	650
<参考> 就職率	92.8	92.8	93.4	—	—	—	—	—	—	—

※ 産業技術短期大学校、総合職業技術校（社会サービス分野（給食調理、介護・調理、ケアワーカー）を除く。）の就職者数の合計

【参考指標】 関連する県内の状況を表す指標

○ 県内における「製造業・建設業」の充足件数

(単位：人、件)

年度	実績		
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
新規求人数	71,303	67,624	61,437
充足件数	7,236	6,886	6,366

数値出所： 神奈川労働局「神奈川労働市場年報」を基に算出

実施目標Ⅴ 職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化

企業や求職者に選ばれる職業訓練の機会を提供するためには、訓練の質と認知度の向上が重要です。そこで、職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化を行い、総合職業技術校等における訓練の有用性と必要性を伝え、多くの人に利活用してもらうことを目指します。

具体的には、総合職業技術校等の応募者数を目標値に設定します。

【成果目標】 総合職業技術校等における応募者数

(定員 1,370、単位：人)

年度	実 績				目 標					
	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)
応募者数※	1,364	1,224	1,080	1,172	1,200	1,234	1,268	1,302	1,336	1,370

※ 民間教育訓練機関等への委託訓練を除く。

【参考指標】 関連する県内の状況を表す指標

なし（成果目標の数値をもって県内の職業能力開発推進体制の状況をモニタリング可能であるため）

2 活動指標

実施目標Ⅰ 産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進

(単位：人)

項 目	年度実績		
	2022 (令和4)	2023 (令和5)	2024 (令和6)
1 総合職業技術校におけるデジタル分野への修了3か月後の就職者数※ ¹	33	39	35
2 産業技術短期大学校におけるデジタル分野への修了3か月後の就職者数※ ²	27	34	28
3 在職者訓練の年間の受講者数※ ³	2,967	2,915	2,825

※¹ IoTソリューションコースとICTエンジニアコースの合計（定員60名）

※² ITエンジニアコース（定員40名）

※³ 産業技術短期大学校及び総合職業技術校の合計

実施目標Ⅱ 労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進

(単位：人)

項 目	年度実績		
	2022 (令和4)	2023 (令和5)	2024 (令和6)
1 若者の就職者数※ ¹	394	362	329
2 非正規雇用労働者の就職者数※ ²	22	20	16
3 障がい者の就職者数※ ³	46	43	39
4 民間教育訓練機関等を活用した委託訓練の就職者数※ ⁴	906	797	710
5 中高年齢者の就職者数※ ⁵	178	181	157
6 外国人材の就職者数※ ⁶	10	8	7

※¹ 産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校（民間教育訓練機関等への委託訓練を除く。）の34歳以下の就職者数

※² チャレンジプロダクトコース（日本版デュアルシステム訓練）の修了3か月後の就職者数（定員50名）

※³ 神奈川障害者職業能力開発校の修了3か月後の就職者数（民間教育訓練機関等への委託訓練を除く。）（定員150名）

※⁴ 東部総合職業技術校二俣川支所で実施している委託訓練の修了3か月後の就職者数

※⁵ 産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校（民間教育訓練機関等への委託訓練を除く。）の45歳以上60歳未満の就職者数

※⁶ 産業技術短期大学校の外国人留学生の就職者数（定員10名）

実施目標Ⅲ 職業生活と学校生活を通じた主体的なキャリア形成の支援

(単位：人、時間)

項 目	年度実績		
	2022 (令和4)	2023 (令和5)	2024 (令和6)
1 キャリア教育支援による体験者数 ^{※1}	1,757	1,691	3,018
2 ハローワークでの出張オープンキャンパス等の参加者数 ^{※2}	207	756	848
3 キャリアコンサルティングの実施延べ人数 ^{※3}	8,759	7,597	6,530
一人当たりのキャリアコンサルティング時間	2.54	2.88	2.72

※1 産業技術短期大学校、総合職業技術校における「ものづくり体験」等の参加者数

※2 総合職業技術校職員がハローワーク等の校以外の場所で実施する説明会や職業訓練体験の参加者数

※3 産業技術短期大学校、総合職業技術校におけるキャリアコンサルティングの実施の合計

実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承

(単位：人)

項 目	年度実績		
	2022 (令和4)	2023 (令和5)	2024 (令和6)
1 技能検定の受検者数 ^{※1}	4,911	4,783	4,480
2 かながわものづくり継承塾の受講者数 ^{※2}	39	40	39

※1 県内技能検定の一般級受検者数

※2 総合職業技術校で実施する「ものづくり継承塾」の受講者数

実施目標Ⅴ 職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化

(単位：件)

項 目	年度実績		
	2022 (令和4)	2023 (令和5)	2024 (令和6)
1 ホームページのアクセス件数 ^{※1}	1,381,828	1,209,086	1,181,654
2 SNS(YouTube等)のインプレッション件数 ^{※2}	未集計	未集計	未集計
3 授業評価制度における平均満足度 ^{※3}	4.31	4.30	4.33

※1 産業人材課、産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校における合計ホームページアクセス件数

※2 産業人材課、産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校における合計インプレッション件数

※3 産業技術短期大学校、総合職業技術校で実施する授業評価アンケート(最高5の5段階評価)における平均満足度

第7 計画に係る進捗状況の把握及び効果検証

計画を効果的に推進するため、その時々¹の神奈川の職業能力開発を取り巻く環境や地域の人材ニーズを的確に把握するとともに、当該年度の成果目標の達成状況や施策の進捗状況を把握し、効果検証を行います。

そして、この検証は、毎年度終了後、県自ら実施するほか、「県職業能力開発審議会」において実施するとともに、「県議会」において報告を行い、その結果を施策に反映します。

第8 附属資料編

1 計画策定までの主な経過

年 月 日	県審議会	県議会	県民等	国	経 過
2025(令和7)年 7月7日				○	国が「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」を公表
8月25日	○				県職業能力開発審議会へ計画策定を諮問するとともに同審議会でも骨子案を審議
9月26日		○			県議会へ計画策定に係る基本的な考え方を報告
11月27日	○				県職業能力開発審議会でも計画(素案)を審議
12月10日		○			県議会へ計画(素案)を報告
同月16日			○		県民等へ向けた計画(素案)についてのパブリック・コメントを開始
同月23日				○	国が第12次職業能力開発基本計画(たたき台)を公表
2026(令和8)年 1月14日			○		県民等へ向けた計画(素案)についてのパブリック・コメントを終了
2月16日	○				県職業能力開発審議会でも計画(案)を審議
同月25日	○				県職業能力開発審議会が計画(案)について答申
3月3日		○			県議会へ計画(案)を報告
同月24日					計画を策定
同月31日				○	国が第12次職業能力開発基本計画を告示(公表)

2 かながわ県民意見反映手続（パブリック・コメント）の実施及び結果

計画の策定に当たって、「第12次神奈川県職業能力開発計画（素案）」を対象として「かながわ県民意見反映手続（パブリック・コメント）」を実施し、多くの県民等の皆様からの御意見をいただきました。

(1) 実施期間

令和7年12月16日（火）～令和8年1月14日（水）

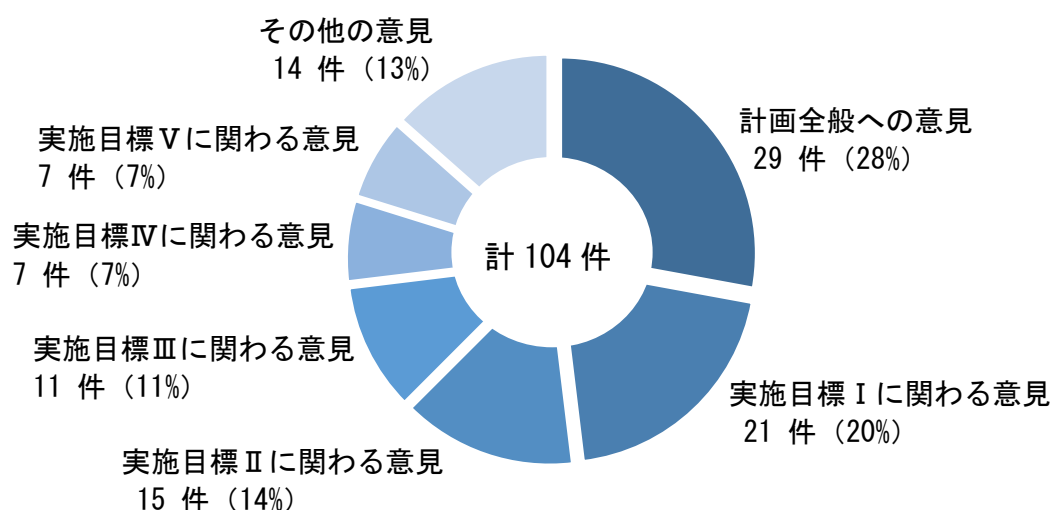
(2) 意見提出者数・意見提出件数※1

ア 意見提出者数 78人

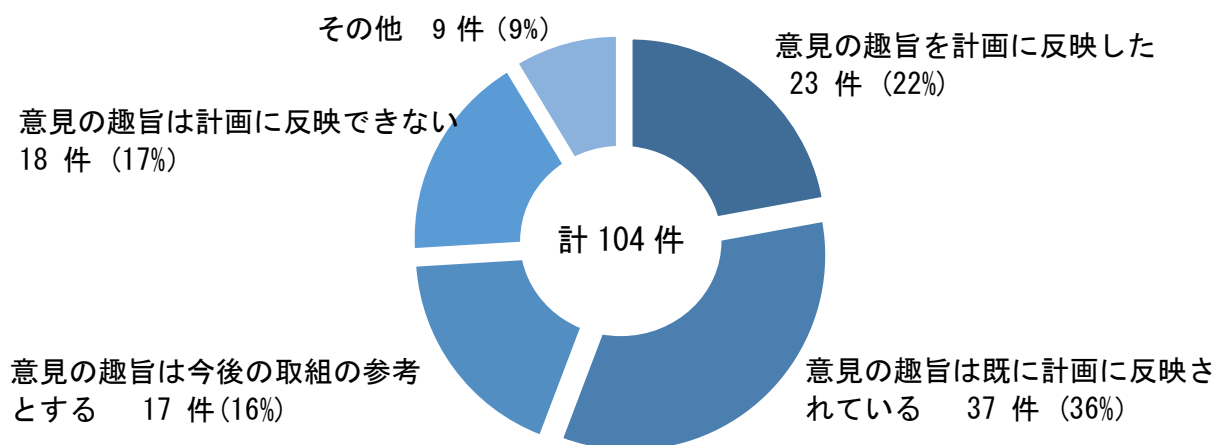
イ 意見提出件数 104件

(3) 意見区分及び反映区分※2

意見区分



反映区分



※1 複数の意見を提出していただいた方がいたため、「ア 意見提出者数」と「イ 意見提出件数」の数は一一致しません。

※2 「%」は小数点第1位を四捨五入した上で算出しています。

3 職業能力開発促進法（抄）

昭和 44 年法律第 64 号

（職業能力開発促進の基本理念）

第 3 条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

（職業能力開発基本計画）

第 5 条 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第 7 条第 1 項において同じ。）に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」という。）を策定するものとする。

2 職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- 二 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- 三 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 職業能力開発基本計画は、経済の動向、労働市場の推移等についての長期見通しに基づき、かつ、技能労働力等の労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、必要がある場合には、職業能力開発基本計画において、特定の職種等に係る職業訓練の振興を図るために必要な施策を定めることができる。

5 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、関係行政機関の長及び都道府県知事の意見を聴くものとする。

6 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

7 前 2 項の規定は、職業能力開発基本計画の変更について準用する。

(都道府県職業能力開発計画等)

第7条 都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、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（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

- 2 都道府県職業能力開発計画においては、おおむね第5条第2項各号に掲げる事項について定めるものとする。
- 3 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画の案を作成するに当たっては、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 4 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するよう努めるものとする。
- 5 第5条第3項及び第4項の規定は都道府県職業能力開発計画の策定について、前2項の規定は都道府県職業能力開発計画の変更について、前条の規定は都道府県職業能力開発計画の実施について準用する。この場合において、第5条第4項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県」と、前条中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「労働政策審議会の意見を聴いて」とあるのは「事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じた上で」と読み替えるものとする。

(都道府県に置く審議会等)

第91条 都道府県は、都道府県職業能力開発計画その他職業能力の開発に関する重要事項を調査審議させるため、条例で、審議会その他の合議制の機関を置くことができる。

- 2 前項に規定するもののほか、同項の審議会その他の合議制の機関に関し必要な事項は、条例で定める。

4 神奈川県職業能力開発審議会条例

昭和44年条例第41号

(趣旨)

第1条 この条例は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第91条第2項の規定に基づき、神奈川県職業能力開発審議会の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 神奈川県職業能力開発審議会(以下「審議会」という。)の委員は、関係労働者を代表する者、関係事業主を代表する者及び学識経験のある者のうちから知事が任命する。

- 2 関係労働者を代表する委員及び関係事業主を代表する委員は、それぞれ同数とする。
- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 委員は、再任されることができる。
- 5 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行なうものとする。

(特別委員)

第3条 審議会には、委員のほか、特別委員を置くことができる。

- 2 特別委員は、関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。
- 3 特別委員は、審議会の議事に参加し、意見をのべることができる。ただし、議決に加わることができない。

(会長)

第4条 審議会に会長を置き、委員が学識経験のある委員のうちからこれを選任する。

- 2 会長は、会務を総理する。
- 3 会長に事故があるときは、学識経験のある委員のうちからあらかじめ会長が指名する者がその職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会は、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。
- 3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(幹事及び書記)

第6条 審議会に、幹事及び書記を置く。

- 2 幹事及び書記は、神奈川県職員のうちから知事が任命する。
- 3 幹事は、会長の命を受け、審議会の事務に従事する。
- 4 書記は、上司の命を受け、審議会の庶務に従事する。

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会にはかつて定める。

5 神奈川県職業能力開発審議会への諮問

(写)

産人第 1365 号

令和 7 年 8 月 25 日

神奈川県職業能力開発審議会
会 長 浅 海 典 子 様

神奈川県知事 黒 岩 祐 治



第 12 次神奈川県職業能力開発計画の策定について（諮問）

県の職業能力開発について、生産年齢人口の減少が続き、様々な業種において労働力不足の課題が顕在化する中、幅広い角度から検討を行う必要があることから、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 7 条第 3 項の規定に基づき、下記の事項について御審議くださるよう諮問します。

記

諮問事項 「第 12 次神奈川県職業能力開発計画」の策定について

問合せ先
産業労働局 労働部 産業人材課
課長 藤井
電話 (045) 210-5715 (直)

6 神奈川県職業能力開発審議会からの答申

(写)

職能審第 1 号
令和8年2月25日

神奈川県知事 黒岩祐治様

神奈川県職業能力開発審議会
会長 浅海典子



第12次神奈川県職業能力開発計画の策定について（答申）

令和7年8月25日付け産人第1365号をもって諮問のありました標記計画の策定について審議した結果、本審議会は標記計画（案）について下記のとおり答申します。

記

標記計画（案）は妥当と認める。

7 神奈川県職業能力開発審議会委員・特別委員名簿

(答申時点・敬称略・五十音順)

委員	区分	氏名	現職
委員	学識 経験者	(会長) あさみ のりこ 浅海典子	神奈川県 経営学部 国際経営学科 教授
		(会長代理) あらいごろう 新井吾朗	職業能力開発総合大学校 特定准教授
		ねもと ゆうたろう 根本裕太郎	横浜市立大学 国際商学部 国際マネジメント研究科 准教授
		ふかまち たまゆ 深町珠由	独立行政法人労働政策研究・研修機構 職業構造・職業指導部門 副統括研究員
		よねもと りょうこ 米本良子	株式会社神奈川新聞社 経営統括局 人財部長 兼 DE I 推進室長
	関係 事業 主代 表	あきもと りつこ 秋本りつ子	ニッパ株式会社 代表取締役 CEO
		こっしゅいしー みちよ コッシュ石井美千代	公益社団法人神奈川県介護福祉士会 会長 / 有限会社ほっと 代表取締役
		ささきひろみ 佐々木広美	サンタ社会保険労務士法人 代表社員
		せきぐちあきひこ 関口明彦	一般社団法人神奈川県経営者協会 事務局長
		ならまやこ 奈良摩弥子	日産自動車株式会社 日本生産事業本部 人財開発部 部長 / 日産教育センター所長
	関係 労働 者代 表	あべてるみ 安部輝実	日本労働組合総連合会神奈川県連合会 副事務局長
		たかはしげなり 高橋茂成	神奈川県建設労働組合連合会 副会長
		たかはしたくや 高橋卓也	電機連合神奈川県地方協議会 議長
		にしおかよしゆき 西岡祥行	ものづくり産業労働組合 JAM神奈川 書記長
		やすだ たけとし 保田武利	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 神奈川県支部 支部長
	特別 委員	関係 行政 機関 職員	うえだ よし のり 上田善則
てらおか じゅん 寺岡潤			神奈川県労働局 職業安定部 部長
へだ たさちこ 辺田幸子			神奈川県労働局 雇用環境・均等部 部長



神奈川県

産業労働局 労働部 産業人材課

〒231-8588 横浜市中区日本大通 1

T E L (045) 210-5715 (直通) F A X (045) 201-6952

<https://www.pref.kanagawa.jp/div/0606/index.html>