



第11次神奈川県

職業能力開発計画

2023(令和5)年1月

～目 次～

1 第11次神奈川県職業能力開発計画の策定趣旨等	
(1) 計画の趣旨	1
(2) 計画の性格	
(3) 計画の期間	
(4) 計画に定める事項	
(5) 2016（平成28）年度～2020（令和2）年度計画の取組の総括	
(6) 労働力の需給の動向（職業能力開発を取り巻く環境）	2
2 基本理念（目指す姿）	3
3 今後の取組の視点	3
4 実施目標	4
5 施策の基本となるべき事項	5
I 産業を支える人材育成	6
II 多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進	9
III 職業生活を通じたキャリア形成支援	14
IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興	16
V 人材育成支援体制の充実強化	19
6 数値目標	21
7 計画の進行管理	24
8 第10次計画に関する県の自己評価	25
＜参考＞神奈川県職業能力開発審議会における総括	30
資料編	39
○ 職業能力開発を取り巻く環境	40
参考資料編	71
○ 第11次神奈川県職業能力開発計画策定までの経過	73
○ 職業能力開発促進法（抜粋）	74
○ 第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について（諮問）	75
○ 第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について（答申）	77
○ 神奈川県職業能力開発審議会条例	78
○ 神奈川県職業能力開発審議会委員名簿	79

1 第11次神奈川県職業能力開発計画の策定趣旨等

(1) 計画の趣旨

県では、職業能力開発促進法に基づき、1973（昭和48）年以降10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、県内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まいりました。

第10次計画は、2020（令和2）年度末で計画期間が満了したことから、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11次計画を策定するものです。

(2) 計画の性格

- ア 職業能力開発促進法第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。
- イ 県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を補完し、特定課題に対応する個別計画として策定します。

(3) 計画の期間

2022（令和4）年度から2025（令和7）年度までの4年間の計画とします。

(4) 計画に定める事項

職業能力開発促進法に基づき、計画には次の①～③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) 2016（平成28）年度～2020（令和2）年度計画（第10次計画）の取組の総括

- 平成28年度以前からの景気の穏やかな回復基調を受け、雇用情勢も着実に改善していた時期であり、県は、計画に位置付けた施策に基づき、国や民間教育訓練機関等と連携して、産業界や地域のニーズを踏まえ、若者や女性、中高年齢者、障がい者など多様な人が、その能力を発揮できるよう様々な職業能力開発の機会を提供するなどの取組を実施し、その結果、多くの修了者が新たな職を得たり、在職者が働く企業のニーズに応じた技術を身に付けてスキルアップするなど、一定の成果を上げてきました。
- 令和元年度後半からは米中貿易摩擦に伴う中国経済の減速の影響に加え、令和2年に入り新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響が徐々に広がり、雇用情勢は依然として厳しい状況が続いています。加えて、今後本格的に生産年齢人口が減少していくと見込まれる中で、産業構造の変化、技術革新等も踏まえた職業能力開発施策を推進していく必要があります。

(6) 労働力の需給の動向（職業能力開発を取り巻く環境）

- 県の人口推計では、総人口は 2020（令和 2）年頃にピークを迎え、その後減少していくことが見込まれており、人口が増える社会から減少する社会への転換期を迎えます。すでに生産年齢人口（15～64 歳）は減少を続けており、産業を支える人材の確保が必要です。
- 産業別に従業者数の変化をみると、製造業などが減少する一方で、サービス産業での雇用は拡大しています。産業構造のサービス経済化が進む中で、特に需要が伸びている分野（介護、建設、情報通信技術等）では、求人数が求職者を大きく上回り、労働力の需給ギャップが生じています。
- 経済のグローバル化が進み、国境を超えた人の移動が活発化する中で、外国人技能実習制度による受入期間の延長や留学生数の増加などの動きに対応していく必要があります。
- 本県の基幹産業である製造業をはじめとした「ものづくり分野」では、就業者数に占める若年層の割合は減少が続き、熟練技能者の持つ技術・技能を次世代に継承できないおそれが顕在化しており、労働力の質の維持・向上が必要です。
- 企業における OFF-JT など職業能力開発の取組は、従業員規模が小さいほど実施率が低く、また、正社員以外は、OFF-JT 実施率だけでなく自己啓発等の実施率も正社員より低い状況にありますが、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、労働者の主体的なキャリア形成を支援する必要があります。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響がある中、経済活動との両立の実現に向けた対応や ICT の普及拡大等を踏まえ、職業能力開発手法の検討や IT 人材の育成を強化する必要があります。

（※ 各種データは、資料編の P39～P69 に記載しています。）

2 基本理念（目指す姿）

～ 一人ひとりが輝きながら働く神奈川～

人生100歳時代において、超高齢社会を乗り越え経済のエンジンを回していくために、若年者、中高年齢者、女性、障がい者に加え、新たな労働の担い手である外国人材など、働く意欲のあるすべての人が、その能力を発揮して生き生きと働くことができるよう、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。

職業能力開発促進法の基本理念（同法第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（以下略）

3 今後の取組の視点

本県の職業能力開発を取り巻く環境を踏まえ、次の視点を考慮しながら、職業能力開発施策を総合的かつ計画的に展開します。

また、国の「第11次職業能力開発基本計画」を踏まえ、国等と一体的に職業能力開発施策を推進します。

- 産業構造のサービス経済化や技術革新の進展を見据え、専門人材やデジタル技術を利活用できる人材、また人手不足となっている分野など、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することで、これからの中長期的に見据えた人材育成を行います。
- 働く意欲のある多様な人材が自らの能力を高め、能力を有効に発揮できるよう、労働市場の変化に対応した離職者訓練を行うとともに、職業能力開発の機会に恵まれにくい者に対して重点的に支援します。
- 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、県民一人ひとりが主体的にキャリアを形成していくことを支援するため、キャリアコンサルティングなどを推進します。
- 持続的な経済成長を続けるため、ものづくり分野などの高度な技能労働者の育成を支援するとともに、若者や女性等幅広い世代に優れた技術・技能に触れる機会の提供等を行い、ものづくりを志す人材を増やします。
- ICTの普及拡大や働き方改革の取組の進展、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等に対応したオンラインによる職業訓練を推進するなど、職業能力開発の環境及び就業支援を充実します。

4 実施目標

県は、国や民間教育訓練機関等と連携し、今後4年間の職業能力開発の実施目標として以下の5つを掲げ、施策を展開してまいります。

実施目標Ⅰ 産業を支える人材育成

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利活用できる人材等の戦略的な育成を図ります。

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

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、就労を希望する方々が、生涯を通じて職業能力を発揮して活躍できるよう、一人ひとりの特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供するとともに、就労を支援します。

実施目標Ⅲ 職業生活を通じたキャリア形成支援

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などを推進します。

実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

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。

実施目標Ⅴ 人材育成支援体制の充実強化

ICTの普及拡大や働き方改革の取組の進展、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等に対応したオンラインによる職業訓練や公共と民間の連携による訓練カリキュラム等の開発を推進します。

また、障がい者の職業能力開発を支援するため、一般職業能力開発施設へ受け入れるなど、職業能力開発の環境及び就業支援を充実します。

5 施策の基本となるべき事項

第11次計画において、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以下のとおりです。

実施目標ごとに取組の方向性を定めて、施策を推進します。

【施策体系】

実施目標	取組の方向性
I 産業を支える人材育成	(1) IT人材の育成強化 (2) ITや新たな技術を活用した職業訓練 (3) 中小企業や産業界が求める人材育成の強化 (4) 人手不足分野における職業訓練等の実施
II 多様な人材の活躍促進 に向けた職業能力開発 の推進	(1) 若者の職業能力開発 (2) 非正規雇用労働者等の職業能力開発 (3) 女性の職業能力開発 (4) 障がい者の職業能力開発 (5) 中高年齢者の職業能力開発 (6) 外国人材の職業能力開発 (7) その他特別な支援を必要とする者の職業能力開発
III 職業生活を通じたキャリア形成支援	(1) キャリアコンサルティングの推進 (2) 在職者のリスキリング※などの支援 (3) 学校教育と連携したキャリア教育
IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興	(1) ものづくり分野等の高度な技能労働者の育成支援 (2) 技能への関心の向上・技能人材の裾野拡大
V 人材育成支援体制の充実強化	(1) 民間との連携強化 (2) 多様な主体との連携・協力による人材育成の推進 (3) 公共職業訓練の充実

※ リスキリング…今後新たに発生する業務で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。

実施目標 I 産業を支える人材育成

4 質の高い教育をみんなに



8 働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



以下、【施策の展開】の個々の施策後に、実施主体を【】内に略称で示しています。

機構：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

横浜市：横浜市中央職業訓練校

職能協：神奈川県職業能力開発協会

技能士会：神奈川県技能士会連合会

(1) IT 人材の育成強化

【取組の方向性】

Society5.0 時代に向けた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利活用できる人材等の戦略的な育成を図ります。

【施策の展開】

① 基礎的 IT リテラシーの習得促進【県】

あらゆる産業分野における IT の利活用ができる人材のニーズの高まりを見据えて、総合職業技術校等において、IT 活用スキルや基礎的な IT リテラシー等の習得に関する訓練カリキュラムを実施するとともに、県の委託訓練において、基礎的な IT リテラシー習得に資する訓練コースの設定を推進します。

② IT 人材の育成【県・機構】

産業技術短期大学校における訓練（情報技術科、2年間）や、総合職業技術校における訓練（ICT エンジニアコース、コンピュータ組込み開発コース、1年間）などを実施し、IT 人材を育成します。

③ 产学連携による IT 人材の育成【県】

生徒・学生が家庭の経済環境に左右されることなく、IT 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 IT 人材の育成をめざす取組「かながわ IT 人材教育モデル P-TECH」を推進します。

「かながわ IT 人材教育モデル P-TECH」スキーム

教育局

神奈川工業高等学校（3年）



産業労働局

産業技術短期大学校（2年）



県内企業へ就職

IoT エンジニア

通信エンジニア

ロボット
エンジニア

- ・ 5年間を通じた先端技術、先端スキルの提供
- ・ IT 業界への就労と活躍の道筋を支援

- 活動例：カリキュラム作成の援助
実感経験の提供 メンタリング、職場訪問、講話
実践経験の提供 インターンシップ

(2) IT や新たな技術を活用した職業訓練

【取組の方向性】

ICT の普及拡大や働き方改革の取組の進展等に対応したオンラインによる職業訓練を推進します。

【施策の展開】

① 同時双方向型によるオンライン訓練の推進【県】

デジタル技術の社会実装の進展を踏まえ、多様な訓練機会を提供できるよう、総合職業技術校等におけるオンラインによる職業訓練の実施を推進します。

② IT 技術を導入した訓練手法の開発【県】

産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、AR・VR などのデジタル技術を活用した訓練教材の開発や訓練カリキュラムの導入に向けた検討を進めます。

(3) 中小企業や産業界が求める人材育成の強化

【取組の方向性】

中小企業等においては、指導人材の不足等から教育訓練への取組が困難となっているため、公共職業能力開発施設における在職者訓練等により、個々の企業の状況に応じた支援を充実します。

また、産業構造の変化や技術革新への対応を含めた企業内の人材育成を促進し、従業員自らのキャリア形成を促進するため、企業の従業員に対する教育訓練を支援します。

【施策の展開】

① 中小企業等のニーズに応じた在職者訓練等の充実【県・機構・職能協】

県、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）、県職業能力開発協会において、所有する施設や設備、人材等を活用し、企業・団体の従業員を対象に、企業ニーズに応えた多様な在職者訓練等を実施し、従業員のスキルの向上を支援します。

② 中小企業等に出向いての在職者訓練の相談・支援【県・機構・職能協】

事業所に直接出向いて相談を受け、個別のニーズに応じた技術・技能継承の支援策を企画し、中小企業等における技術・技能の継承を支援します。

③ 第4次産業革命関連技術習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施推進【県】

第4次産業革命における DX（デジタルトランスフォーメーション）や、脱炭素社会の実現を目指した取組など、産業構造の変化や技術革新の進展を見

据え、これからの中川が求める人材を戦略的に育成することを目的として、テーマを設定し、求められる専門的スキルや、スキルを習得するための職業能力開発手法等を調査検討の上、在職者訓練に反映させます。

④ 従業員の職業能力開発に対する助成【国】

中小企業等の従業員の能力開発のため、人材開発支援助成金の活用を促進し、事業所内の教育訓練の促進を図ります。

⑤ 中小企業等が実施する認定職業訓練に対する支援【県・職能協】

中小企業等が実施する認定職業訓練について、認定職業訓練校の運営費の一部を補助し、人材育成の促進、従業員のキャリア形成を推進します。

(4) 人手不足分野における職業訓練等の実施

【取組の方向性】

求人求職のミスマッチ等により人材が不足している分野、また、これからの需要増が見込まれる分野について、産業界や地域のニーズを踏まえ、人材育成に取り組みます。

【施策の展開】

① 介護・福祉分野【県・横浜市】

- ・ 総合職業技術校において、ケアワーカー、介護調理の2コースの訓練を実施するほか、民間教育訓練機関等に委託し、「介護福祉士」や「介護職員初任者研修」の資格取得を目指す委託訓練を実施し、介護・福祉分野において必要とされる人材の育成を推進します。
- ・ 介護福祉施設等で働いている職員のスキルアップを支援するため、総合職業技術校において介護実務等の在職者訓練を実施します。

② 建設分野【県・国】

- ・ 総合職業技術校において、建築技術分野の訓練の一部として、造園、庭園管理サービス、庭園エクステリア施工、室内設計施工、住環境リノベーションの5コースを実施し、建設分野の人材を育成します。
- ・ 建設産業関係事業団体や民間教育訓練機関などと連携して、建設業に従事するために必要な各種資格の取得、技能修得を目指す委託訓練を実施し、建設業への就職につなげます。

③ 情報通信技術（ICT）分野【県】

- ・ 産業技術短期大学校における訓練（情報技術科、2年間）や、総合職業技術校における訓練（ICT エンジニアコース、1年間）などを実施し、生産性の向上等につながる ICT 分野の人材育成を図ります。
- ・ 情報通信技術の高度化に対応した在職者訓練を実施します。

④ その他今後需要の増加が見込まれる分野【県】

上記3分野以外に、物流分野など今後需要の増加が見込まれる分野について、訓練を実施し、人材の育成を図ります。

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



(1) 若者の職業能力開発

【取組の方向性】

若年層人口が減少し続ける中で、若者の適切な職業選択を支援し、雇用の促進などを図ることを目的とした「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」の着実な実施を図るとともに、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。

【施策の展開】

① 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【県・機構】

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に対して、総合職業技術校等における訓練と、企業で実際に働く実習を組み合わせた「企業コラボ型訓練」等を実施し、就職に役立つ実践的な技術の習得を支援します。

② 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【県・機構】

学卒未就職者を含む就業経験のない若者に対して、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的知識について学ぶ教育訓練を実施します。

③ 職業訓練における若年者優先枠の設定【県】

各年齢層の中で最も完全失業率が高い24歳以下（新規学卒者を含む）を対象として、普通課程（1年又は2年間）の各コースに優先枠を設定し、合格者には職業理解やビジネススキル講習などの職業訓練準備プログラムを行うなど、より効果的な職業訓練を実施します。

④ 高等学校・大学等への職業能力開発情報の提供【県・機構】

若者の適職選択を支援するため、総合職業技術校等の募集説明会やオープンキャンパスの開催、高等学校等の進路担当教員を対象とした説明会や高等

学校訪問を実施するとともに、インターネットや SNS 等を通じた広報を行い、進路決定時期の若者に周知します。

⑤ かながわ若者就職支援センターなどの機関と連携した就職支援【県・国】

かながわ若者就職支援センターを中心に、キャリアカウンセリングや就職活動支援セミナーの実施、職業訓練情報の提供等により、若者の就業支援をします。

⑥ 教育機関や技能関係団体と連携したものづくり職場体験の実施【県・機構・技能士会】

中学生、高校生を対象に、総合職業技術校における高度熟練技能者等によるものづくりの実演や、左官、表具などの手工業系職場体験を行い、技能者を目指す人材を確保していきます。

(2) 非正規雇用労働者等の職業能力開発

【取組の方向性】

不安定な就労を繰り返す若年層をはじめとした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するとともに、企業において非正規雇用労働者の職業能力開発に取り組みやすい環境を整備します。

【施策の展開】

① 求職者のスキルアップに資する職業訓練の実施【県・国・機構・横浜市】

国の求職者支援訓練や、民間教育訓練機関等に委託した県の離職者等委託訓練、ポリテクセンター関東（機構）のアビリティ訓練、横浜市中央職業訓練校の行う訓練により、多様な訓練機会を提供し、早期再就職を支援します。

② 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【県・機構】

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に対して、総合職業技術校等における訓練と、企業で実際に働く実習を組み合わせた「企業コラボ型訓練」等を実施し、就職に役立つ実践的な技術の習得を支援します。

③ 特定世代優先枠の設定【県】

就職氷河期世代の正規雇用を希望しているながら不本意に非正規雇用で働く者や就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていなかった長期無業者を対象とする優先枠を設定し、正規就労を支援します。

(3) 女性の職業能力開発

【取組の方向性】

出産・育児等による離職で子育て世代の女性の就業率が低下する、いわゆるM字カーブについては改善しつつありますが、ライフスタイルに合わせた多様な求職ニーズに応える幅広い職業訓練を提供するとともに、再就職に向けたキャリアコンサルティングの機会の確保や、訓練受講時の託児支援サービスや在宅で訓練を受講できるeラーニングコースの充実等を進めます。

【施策の展開】

① 多様な求職ニーズに応える職業訓練の実施【県・横浜市】

女性のライフスタイルに合わせた多様な求職ニーズに応えるため、総合職業技術校におけるものづくり分野等の訓練に加え、簿記・会計実務や医療事務、IT関連技術、介護福祉など幅広い分野について、民間教育訓練機関等の専門性を活かした委託訓練などを実施します。なお、委託先機関の選定にあたっては就職実績を重視するほか、委託訓練の全コースについて訓練最終月にハローワークへの訪問日を設定し、就職活動の促進を図るなど、就職率の向上に取り組みます。

② 子育て中の女性等に配慮した職業訓練の実施【県】

子育て中の女性等が職業訓練に参加しやすいようにするために、訓練受講の際の託児支援サービスの充実や、eラーニングコースの設定等を進めます。

③ マザーズハローワーク横浜などの機関と連携した就職支援【県・国】

マザーズハローワーク横浜における国との一体的取組として、就業前から就業後までのキャリアカウンセリングなど幅広い相談を実施するとともに、キャリア形成に資する就業支援セミナーを実施します。

(4) 障がい者の職業能力開発

【取組の方向性】

身体、知的、精神及び発達障がいといったそれぞれの障がい特性等にきめ細かく配慮した訓練を実施するとともに、採用する企業側のニーズも考慮した訓練コースを実施し、就職につなげていきます。

また、離転職者等の就職支援とともに、職場定着支援を行い、障がい者が自らの能力を活かして働き続けることができるようサポートします。

さらに、障がい者の職業的自立の意欲を増進させるとともに、広く障がい者に対する社会の理解と認識を高め、雇用の促進等を図るため、障がい者が職場等で培った職業能力を競い、表彰する取組を行います。

【施策の展開】

① 多様なニーズに応じた職業訓練の実施と就業先の確保【県】

身体、知的、精神、発達障がいといったそれぞれの障がいの状況や企業の人材ニーズ等に応じて、神奈川障害者職業能力開発校における職業訓練のほか、神奈川能力開発センターや、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な機関に委託する訓練により、障がい者一人ひとりの能力、適性等に配慮した訓練を実施するとともに、求人開拓や就職支援を行います。

② 修了生に対する職場定着支援【県】

神奈川障害者職業能力開発校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。

③ 特別支援学校の生徒に対する職業訓練機会の提供【県】

特別支援学校高等部等を卒業予定の就職希望者で、就職先が内定していない生徒を対象とした訓練を実施し、就職に向けた職業能力の向上を図ります。

④ 障害者就労支援機関等と連携した就職支援【県・国】

障害者就業・生活支援センターにおける就業とそれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援など、関係機関と連携を図りながら、障がい者の就職を支援します。

⑤ アビリンピック神奈川の開催、全国アビリンピック等の参加への支援【県・機構】

障がい者が職場で培った職業能力を競う「神奈川県障害者技能競技大会（アビリンピック神奈川）」を毎年開催するほか、「全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）」等への参加の支援を行い、障がい者の職業的自立の意欲を増進させるとともに、障がい者に対する社会の理解と認識を高めます。

（5）中高年齢者の職業能力開発

【取組の方向性】

「人生100歳時代」を見据え、職業人生が長期化すると同時に、技術革新が加速化していることから、求められる職業能力も変化していきます。そこで、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、キャリアコンサルティ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の充実等を図ります。

【施策の展開】

① 中高年齢者向けの職業訓練の実施【県・機構】

中高年齢者が多く就業している分野（ビルの管理業務、介護サービスなど）に対応した職業訓練コースを実施し、就業機会の拡大を図ります。

② シニア・ジョブスタイル・かながわなどの機関と連携した就職支援【県】

「シニア・ジョブスタイル・かながわ」を中心に、キャリアカウンセリングやセミナーなどを実施し、中高年齢者の就業支援をします。

（6）外国人材の職業能力開発

【取組の方向性】

グローバル化が進展し、人の交流が活発化する中、留学生の受入れなど外国人材の育成に取り組みます。

【施策の展開】

① 産業技術短期大学校における留学生の受入れ【県】

令和2年4月から産業技術短期大学校へ受け入れを開始した留学生を、実践技術者として育成するため、学習支援や生活面での支援、就職支援を充実します。

② 外国人技能実習生の技能検定受検者増への対応【県・職能協】

外国人技能実習制度の見直し（受入期間の拡大）などにより、外国人技能実習生向け技能検定の受検者増が見込まれる中、神奈川県職業能力開発協会と連携して、試験会場や技能検定委員の確保などの受検体制を整備します。

③ 定住外国人を対象とした委託訓練の実施【県】

日本在留資格を持つ外国人を対象として、就職に必要な知識・技能等の職業能力を付与する委託訓練を実施します。

（7）その他特別な支援を必要とする者の職業能力開発

【取組の方向性】

就職面で不利な状況に置かれている生活困窮者等に配慮した職業能力開発支援を行います。

【施策の展開】

① 職業訓練におけるひとり親家庭の親等の優先枠の設定【県・横浜市】

総合職業技術校や県の委託訓練、横浜市中央職業訓練校において、訓練定員にひとり親家庭の親の優先枠を設け、ひとり親家庭の母や父の受講を促進します。また、横浜市中央職業訓練校では、生活保護受給者の優先枠を設定し、生活保護からの自立を促します。

- ② 総合職業技術校における特別な配慮が必要な者の受入体制の強化【県】
総合職業技術校に心理相談員や連携支援員を配置し、精神面等の不安を抱える訓練生に対し、必要に応じた支援を行います。
- ③ 求職者支援制度の活用【県・国・機構・横浜市】
長期失業者などの雇用保険を受給できない求職者を対象とした、国の求職者支援制度の活用、周知を図り、早期の就職を支援します。
- ④ 新型コロナウイルス感染症の影響等による離職者の優先枠の設定【県】
総合職業技術校や県の委託訓練において、訓練定員に、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等雇用情勢を踏まえた優先枠を設け、早期の再就職を支援します。

実施目標Ⅲ 職業生活を通じたキャリア形成支援



(1) キャリアコンサルティングの推進

【取組の方向性】

「人生100歳時代」を見据えた世代別のライフプラン設計において、就職・転職・再就職といった転機は、非常に大きな意味を持ちます。個人が自らのキャリアについて主体的に考え、職業能力開発に取り組むことができるよう支援するため、キャリアコンサルティングや公共職業訓練等において、ジョブ・カード制度の一層の活用を図ります。

【施策の展開】

- ① ジョブ・カードの活用【県・機構・横浜市】
職業訓練やキャリアコンサルティング等の場面で、職務経歴等を記録した「ジョブ・カード」を活用します。
- ② キャリアコンサルティングの推進【県】
かながわ若者就職支援センターなど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。

(2) 在職者のリスクリソースなどの支援

【取組の方向性】

日本型の雇用慣行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、労働者の職業能力開発のために行うリスクリソースなどを支援します。

【施策の展開】

① 教育訓練給付制度の活用【国・県】

労働者が主体的に行うキャリア形成を促進するため、本人が自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する「教育訓練給付制度」の活用、周知を図ります。

② 在職者訓練の活用【県】

産業構造の根本的な変化によって、今後新たに発生する業種や職種に順応するための知識やスキルを習得しようとする労働者や、リスクリソースに取り組む企業に対して、総合職業技術校で実施する在職者訓練の活用を促進します。

(3) 学校教育と連携したキャリア教育

【取組の方向性】

小学校、中学校及び高等学校において、児童・生徒一人ひとりに望ましい勤労観・職業観や社会性を育むための活動を通じて、自らの将来あるべき姿を描き、主体的に進路を選択する能力や態度を育てるため、児童・生徒の発達の段階に応じたキャリア教育を推進します。

学生生活から職業生活への円滑な移行に向けた支援が重要になっているため、進路決定の時期において、若年者が自らの興味・関心や適性・能力を踏まえ、職業生活設計に即した主体的な進路選択が可能となるよう、職業相談や情報提供を行います。

【施策の展開】

① 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【県】

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を効果的に活用したキャリア教育を実践するとともに、企業などと連携した職業教育の充実に取り組みます。

② 総合職業技術校等を活用したものづくり体験の充実【県・機関・技能士会】

中学生及び高校生を対象として、総合職業技術校等の訓練施設・設備を活用した「ものづくり体験」や、高度熟練技能者等による実演などを行い、職業や産業に対する理解を深め、「ものづくり」の普及啓発を図ります。中学

校・高等学校の連携先拡大に向けて PR を強化するとともに、体験内容の充実を図り、参加者数の増加を目指します。

③ 高等学校との連携【県】

総合職業技術校で実施するものづくり体験に参加することで高等学校における単位の一部を履修できる取組や、総合職業技術校における技術・技能と、高等学校における学習の両方を効果的に身に付けることができる技能連携制度を活用することで、早期かつ円滑な就職につなげます。

④ 高等学校・大学等への職業能力開発情報の提供【県・機構】 [再掲]

若者の適職選択を支援するため、総合職業技術校等の募集説明会やオープンキャンパスの開催、高等学校等の進路担当教員を対象とした説明会や高等学校訪問を実施するとともに、インターネットや SNS 等を通じた広報を行い、進路決定時期の若者に周知します。

⑤ 特別支援学校における職業教育の推進【県】

障がい者雇用に意欲のある事業所において、特別支援学校高等部の生徒に体験実習の機会を提供することにより、生徒が社会貢献や職業能力を身に付ける意味を学ぶことで、主体的な進路選択につなげます。

実施目標IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興



(1) ものづくり分野等の高度な技能労働者の育成支援

【取組の方向性】

少子高齢化の進行により若年層が減少し続けている中、持続的な経済成長を続けるため、多様化する企業の人材ニーズを踏まえながら、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・専門化に対応する人材の育成に取り組みます。

また、技能を継承する人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の実技指導による技能講習等を実施するとともに、次代を担う青年技能者がお互いに切磋琢磨し、技術・技能を競うための取組を支援します。

さらに、産業技術短期大学校西キャンパスを整備して、中小企業等の人材育成を支援します。

【施策の展開】

① ものづくり分野の訓練の実施【県・機構】

総合職業技術校、産業技術短期大学校、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）において、多様化する企業のニーズを踏まえながら、ものづくり分野の職業訓練を実施します。

② 在職者訓練等によるものづくり現場における中核的な人材の育成【県】

在職者訓練等により、ものづくりの現場において、設計を理解し、品質管理・生産ラインの合理化や改善等を担うことのできる人材の育成を支援します。

③ 「かながわものづくり継承塾」の実施【県】

企業で活躍している高度熟練技能者等を講師に招き、旋盤や溶接、造園等の職種について、熟練技術・技能を、次代を担う中堅若手技術・技能者に伝授する「かながわものづくり継承塾」の実施により、中小企業や技能職団体を支える人材育成を図ります。

④ 高度熟練技能者等の企業への派遣【職能協】

ものづくりに関して優れた技能、経験を有する「ものづくりマイスター」を中小企業や学校等に派遣し、実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行います。

⑤ 中小企業等に出向いての在職者訓練の相談・支援【県・機構・職能協】〔再掲〕

事業所に直接出向いて相談を受け、個別のニーズに応じた技術・技能継承の支援策を企画し、中小企業等における技術・技能の継承を支援します。

⑥ 技能五輪全国大会等の選手育成等の支援【県・職能協・技能士会】

技能五輪全国大会に出場する中小企業等に所属する選手に対して参加費を助成するなど、次代を担う若年技能者の育成を支援します。

⑦ 中小企業等が行う人材育成への支援【県】

産業技術短期大学校西キャンパスを整備して中小企業等が行う職業訓練の支援や技能検定等の技能振興施策を推進するとともに、人材育成支援センターの機能を強化して産業人材の育成を促進します。

(2) 技能への関心の向上・技能人材の裾野拡大

【取組の方向性】

子どもから大人まで県民各層のものづくりへの関心を高めるため、ものづくりの魅力について積極的な情報発信を行うとともに、優れた技術・技能に触れる機会を提供することで、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。

また、技術・技能の振興や技術・技能者の社会的評価の向上を図るため、ものづくりの魅力を発信するとともに、若者や女性等が進んで技術・技能者を目指す環境づくりに努めます。

【施策の展開】

① 優れた技術・技能に身近に触れる機会や技能を競う機会の提供【県・職能協・技能士会】

県、県技能士会連合会、県職業能力開発協会によるものづくり体験教室や技能コンクールの開催等により、優れた技術・技能に身近に触れる機会や技能を競う機会を提供します。あわせて、若者や女性等幅広い世代へものづくりの魅力が伝わるよう、SNS を活用するなど積極的な情報発信を行います。

② 技能検定制度など職業能力評価制度の普及促進【県・職能協】

技能に対する社会一般の評価を高め、技能習得意欲の増進を図るため、技能検定試験に係る周知活動を行います。特に、若者については、高等学校や専門学校に対して受検促進のための訪問活動等を行い、受検者の増加を図るとともに、熟練技能者による高等学校の教員や生徒への技術指導を実施し、合格者の増加を図ります。

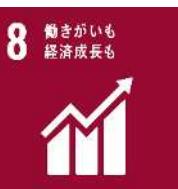
③ 卓越技能者、優秀技能者、青年優秀技能者等の表彰の実施【県・職能協】

優れた技術・技能を持つ県内の技能者を表彰し、その功績をたたえることにより、技能者の社会的地位、技能水準の向上を図ります。

実施目標V 人材育成支援体制の充実強化



4 質の高い教育をみんなに



8 働きがいも経済成長も



17 パートナーシップで目標を達成しよう

(1) 民間との連携強化

【取組の方向性】

職業能力開発を推進する人材育成推進体制の充実のため、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・企業の連携を図ります。

【施策の展開】

① 公共と民間の教育訓練情報の共有と利用者の視点に立った提供【県・国・機構・職能協】

公共と民間が有する教育訓練に関する情報（施設、指導人材、ノウハウ、訓練内容等）を共有するとともに、能力開発を求める企業、在職者、求職者に必要な情報が届くよう、効果的な情報提供を行っていきます。

② 公共と民間の共同による調査・研究・開発の実施【県】

技術革新に対応した職業訓練カリキュラムや教材、在職者訓練のモデルカリキュラムなどの職業訓練に係る研究・開発を、公共と民間が共同して行うことにより、求職者の就職に結びつく能力開発や中小企業の効果的な従業員教育が実施できるよう支援します。

③ 民間教育訓練機関等に委託した多様な教育訓練機会の提供【県】

民間教育訓練機関等に委託して、企業や求職者のニーズに合わせた委託訓練のメニューを幅広く用意し、より多くの方に職業能力開発の機会を提供します。

(2) 多様な主体との連携・協力による人材育成の推進

【取組の方向性】

国、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間教育訓練機関等のほか、業界団体、大学などの多様な主体と十分な連携を図りながら、引き続き連携、協力して、人材育成を推進します。

【施策の展開】

① 国、県、民間教育訓練機関等と就業支援機関との連携による職業能力開発の実施【県・国】

公共職業訓練と求職者支援訓練、離職者等委託訓練などの職業能力開発が、地域のニーズ等を踏まえて効果的に実施されるよう、地域職業能力開発促進協議会等の合議体を活用して協議、検討しながら取り組みます。

② 業界団体や県内大学等との連携【県】

業界団体や県内大学等と構成する「かながわ人材育成支援ネットワーク」のほか、総合職業技術校等と企業・業界団体との連携、協力体制である「職業能力開発推進協議会」などを活用し、情報や教育資源の共有を図るとともに、産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成を推進します。

(3) 公共職業訓練の充実

【取組の方向性】

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校及び神奈川障害者職業能力開発校の4校の訓練内容などの充実をさらに進めています。

【施策の展開】

① 訓練コースの検証・見直しによる職業訓練の充実【県・機構】

総合職業技術校、産業技術短期大学校、神奈川障害者職業能力開発校で実施する個々の訓練コースについて、直近の訓練の実績等を検証・評価し、問題点を抽出したうえで、必要な見直しを行い、新たな訓練実施につなげる、(実施) → (評価・検証) → (見直し・計画) → (実施) のサイクルにより、訓練内容の充実を図ります。

② 企業ニーズに応じた訓練設備の整備【県】

企業ニーズに応じた質の高い訓練を実施していくため、計画的に機器の整備を進めます。

③ 職業訓練指導員の技能や知識、就職支援技法等の向上【県・機構】

職業訓練を担当する職業訓練指導員に対して、指導上必要な知識、技術や指導技術の向上のための研修を行います。

④ 県立総合職業技術校における特別な配慮が必要な者の受入体制の強化【県】

[再掲]

総合職業技術校に心理相談員や連携支援員を配置し、精神面等の不安を抱える訓練生に対し、必要に応じた支援を行います。

⑤ 同時双方向型によるオンライン訓練の推進【県】 [再掲]

デジタル技術の社会実装の進展を踏まえ、多様な訓練機会を提供できるよう、総合職業技術校等におけるオンラインによる職業訓練の実施を推進します。

6 数値目標

実施目標の達成度を測る象徴的な数値目標を設定し、毎年度の評価を行います。評価に当たっては、5つの実施目標ごとに設定した数値目標について、達成状況を検証します。

I 産業を支える人材育成

○ 新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数

産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、戦略的に産業人材を育成することを目的として、テーマを設定し、求められる専門的スキルや、スキルを習得するための職業能力開発手法等を調査検討の上、職業訓練に反映させる取組を実施して、求職者や企業に在職する労働者に対して、訓練を通じて専門的スキルを付与し、産業全体の生産性の向上、競争力の強化を図ります。

具体的には、総合職業技術校や産業技術短期大学校における求職者訓練及び在職者訓練のコースについて、検討結果を踏まえてカリキュラムの開発等を行い、毎年度2コース実施することを目標とします。

項目	2020年度 (令和2)	2021年度 (令和3)	2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)	2025年度 (令和7)
新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数	2コース (実績)	0コース (実績)	2コース	2コース	2コース	2コース

※ 令和3年度は、前年度の令和2年度に新型コロナウイルス感染症の対応のために事業の一部を休止したため、新たなカリキュラム開発を行っていない。

II 多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

県が実施する職業訓練は、大規模な施設や設備を必要とするものづくり分野を中心とした県立の総合職業技術校等における訓練と、民間教育訓練機関等に委託して多種多様なメニューを提供する委託訓練とに大別できます。

多様な人材の活躍を促進するためには、職業訓練の提供と同時に、その成果としての就職率が重要であることから、次の①、②の数値目標を設定します。

① 総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率

総合職業技術校における就職率は、第10次計画期間の取組により、コロナ禍以前は95.0%を超えていましたが、2019（令和元）年度以降95.0%を下回り低下傾向にあります。

そこで、計画最終年度である2025（令和7）年度にコロナ禍以前の水準である95.0%に戻すため、毎年1%ずつ上昇させ、2023（令和5）年度には95.0%とし、最終的には95.0%を維持することを目指します。

項目	2020年度 (令和2)	2021年度 (令和3)	2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)	2025年度 (令和7)
総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率	90.9% (実績)	93.2% (実績)	94.0%	95.0%	95.0%	95.0%

② 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

民間教育訓練機関等に委託して実施する委託訓練における就職率については、コロナ禍以前の2017（平成29）年度は74.9%でしたが、2019（令和元）年度以降75.0%を下回り低下傾向にあります。

そこで、総合職業技術校と同様に就職率を毎年1%ずつ増やし、2025（令和7）年度には、国が目標値として設定している75.0%とすることを目指します。

項目	2020年度 (令和2)	2021年度 (令和3)	2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)	2025年度 (令和7)
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	70.8% (実績)	70.6% (実績)	72.0%	73.0%	74.0%	75.0%

III 職業生活を通じたキャリア形成支援

○ ものづくり体験の参加者数

小学校、中学校及び高等学校と連携し、キャリア教育の一環として実施している「ものづくり体験」に多く参加してもらうことで、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します。

今後は、教育訓練機関との連携をさらに強め、総合職業技術校や産業技術短期大学校の施設を活用して実施する「ものづくり体験」の参加者数を毎年 100 人ずつ増やし、2025（令和 7）年度には、2,200 人とすることを目指します。

項目	2020 年度 (令和 2)	2021 年度 (令和 3)	2022 年度 (令和 4)	2023 年度 (令和 5)	2024 年度 (令和 6)	2025 年度 (令和 7)
ものづくり体験の参加者数	1,592 人 (実績)	1,289 人 (実績)	1,900 人	2,000 人	2,100 人	2,200 人

IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

○ 技能検定の受検者数

ものづくり分野における技能労働者の育成を支援するため、技能人材全体の拡大を目的として、技能検定受検者の増加を目指します。

具体的には、技能検定試験に係る周知活動を強化することで、コロナ禍で減少した技能検定（特級・1 級～3 級、単一等級）受検者の合計数を、コロナ禍以前の水準に近づけるため、2021（令和 3）年度実績の約 1 %にあたる 50 人ずつ毎年度増加させることを目指します。

項目	2020 年度 (令和 2)	2021 年度 (令和 3)	2022 年度 (令和 4)	2023 年度 (令和 5)	2024 年度 (令和 6)	2025 年度 (令和 7)
技能検定の受検者数	2,383 人 (実績)	5,473 人 (実績)	5,500 人	5,550 人	5,600 人	5,650 人

V 人材育成支援体制の充実強化

○ 総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校、神奈川障害者職業能力開発校における訓練内容、訓練設備及び指導技術を向上させ、より効果的な職業訓練を実施し、人材育成支援体制の充実強化を図ることを目的として、修了生が各校で学んだことに対する満足度を向上させます。

具体的には、訓練コースの検証・見直しや職業訓練指導員の指導技術の向上のための研修などにより訓練の質を充実することで、修了後アンケート調査における、各校で学んだことに対して「満足」「やや満足」と回答した者の割合（満足度）を毎年度1%ずつ段階的に向上させ、2025（令和7）年度には85.0%とすることを目指します。

項目	2020年度 (令和2)	2021年度 (令和3)	2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)	2025年度 (令和7)
総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）	81.5% (実績)	81.2% (実績)	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%

7 計画の進行管理

計画に掲げた5つの実施目標について、当該年度の数値目標の達成状況や事業の進捗状況を把握し、検証を行います。検証は、毎年度終了後、県自ら実施するほか、神奈川県職業能力開発審議会において実施し、その結果を施策に反映するよう努めます。

8 第10次計画に関する県の自己評価

(1) 実施結果のふりかえり

平成28年度に策定した「第10次神奈川県職業能力開発計画」は、「一人ひとりが輝きながら働く神奈川」という基本理念（目指す姿）を実現するため、5つの実施目標を掲げるとともに、その達成状況を検証するために数値目標を設定して、国や民間教育訓練機関等と連携しながら施策を実施しました。

全体として、2019（令和元）年度までは概ね数値目標を達成するなど一定の成果を上げたものの、計画最終年度である2020（令和2）年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、ほとんどの数値目標について達成できませんでした。

【実施目標I 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進】

若者、女性、中高年齢者、障がい者など一人ひとりの受講ニーズや状況に応じて職業能力開発の機会が得られるよう関係機関と協力して取り組みました。

この中で、託児サービス付き訓練や在宅で訓練を受けることができるeラーニング訓練を実施することで、出産・育児等で離職した女性等の多様なニーズに応えるとともに、1～2年と長期の訓練により資格を取得する訓練を実施し正社員就職に向けた支援をしました。

加えて、近年増加している求職意欲のある精神障がい者の就職を支援するため、精神障がい者を対象とする訓練コース及び定員を増やしました。

数値目標の達成状況は、2018（平成30）年度までの総合職業技術校及び、民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の就職率は目標値を上回っていましたが、2019（令和元）年度以降の修了者は、コロナ禍による影響を受け、就職活動をこれまでと同様に行うことが難しい時期があったほか、企業活動の縮小による求人の減少など、雇用情勢の悪化に伴い就職実績が悪化しました。

今後も、修了生が訓練の成果を活かした就職ができるよう、きめ細かい就職指導を行うほか、ハローワークとの連携を更に深めるなど、就職支援に取り組んでいく必要があります。

<数値目標>

① 総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率

項目	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)
目標値	93.5%	94.0%	94.5%	95.0%	95.0%
実績	95.1%	96.6%	96.1%	93.6%	90.9%
達成率	101.7%	102.8%	101.7%	98.5%	95.7%

② 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

項目	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)
目標値	71.4%	72.6%	73.8%	75.0%	76.0%
実績	72.5%	74.9%	74.4%	71.8%	70.8%
達成率	101.5%	103.2%	100.8%	95.7%	93.2%

【実施目標Ⅱ キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援】

学校等の教育訓練機関と連携して、総合職業技術校においてキャリア教育の支援に取り組むとともに、キャリアコンサルティングの機会を確保するなど体制の整備を図りました。

総合職業技術校における「ものづくり体験」においては、総合型の職業技術校の強みを生かした多彩な体験メニューを設定し、多くの中学生・高校生に「ものづくり」の楽しさを知ってもらうことができました。

数値目標の達成状況は、2019（令和元）年度までは毎年数値目標を達成していましたが、2020（令和2）年度は、コロナ禍による影響を受けて規模を縮小して実施したため、目標値を達成することができませんでした。

今後は、教育訓練機関との連携を深め、対象者の拡大や内容の見直しを行いつつ、感染防止策を講じながら、生徒が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するとともに、「ものづくり」への関心を持ち、新たな担い手となる次世代を増やしていく必要があります。

＜数値目標＞

③ 総合職業技術校における「ものづくり体験」の参加者数

項目	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)
目標値	2,040人	2,080人	2,120人	2,160人	2,200人
実績	2,277人	2,099人	2,135人	2,188人	1,592人
達成率	111.6%	100.9%	100.7%	101.3%	72.4%

【実施目標Ⅲ 産業振興策と一緒にとなった産業人材の育成強化】

成長が見込まれる分野であるICT分野や人手不足分野である介護、物流分野等の職業訓練を実施することで、労働力の移行を促進させることができました。

また、毎年度、テーマを設定して、県内の産業振興に資する訓練カリキュラムを開発し、新たな在職者訓練コースなどを実施することができました。

この他、グローバル化の進展に伴い、県内企業における労働力不足解消に向けた一助とするため、産業技術短期大学校において外国人留学生を受け入れ、実践技術者として育成しました。

数値目標の達成状況は、産業構造の変化や技術革新の進展を見据えた戦略的な人材育成のために、2016（平成28）年度は情報通信技術、2017（平成29）年度は介護、2018（平成30）年度はロボット関連技術（制御分野）、2019（令和元）年度はロボット関連技術（機械システム分野）のカリキュラムを開発し、これを活用して新たな訓練コースを実施し、毎年度数値目標を達成することができました。

今後も技術革新等を見据えたカリキュラムを作成し新たな訓練コースとして実施するとともに、これまで作成してきたカリキュラムについて評価・検証に努める必要があります。

<数値目標>

④ 新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数（累計）

項目	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)
目標値	検討・ カリキュラム作成	2コース	4コース	6コース	8コース
実績	検討・ カリキュラム作成	2コース	4コース	6コース	8コース
達成率	—	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【実施目標IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興】

ものづくり産業の振興を図るため、県内企業の人材ニーズを踏まえながら、職業訓練を実施するとともに、「かながわものづくり継承塾」などによる高度な技術・技能を継承する人材の育成や、「かながわしごと・技能体験フェスタ」の開催などにより、小・中学生等にものづくりへの関心を高める取組を行いました。

数値目標の達成状況は、若者向けである3級技能検定の受検対象となりうる生徒がいる工業高校や職業能力開発校等へ周知及び技術指導を重ねたことにより、毎年合格者数を増加させ、2019（令和元）年度に初めて目標を達成しました。しかし、コロナ禍による影響を受け、2020（令和2）年度は前期の技能検定が実施中止になったことから、目標を達成することができませんでした。

引き続き、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興を図るため、将来のものづくりを担う若年技能者を育成する必要があります。

<数値目標>

⑤ 3級技能検定の合格者数

項目	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)
目標値	420人	440人	460人	480人	500人
実績	388人	415人	419人	497人	229人
達成率	92.4%	94.3%	91.1%	103.5%	45.8%

※外国人技能実習制度の合格者数を除く

【実施目標V 人材育成推進体制の充実強化】

県が実施する職業訓練の訓練コースの充実を図るため、毎年度個々の訓練コースの検証を行い、抽出された課題をふまえ、訓練内容を見直しました。

あわせて、充実した訓練を実施できるよう、職業訓練指導員に研修を行い指導技法の向上を図るほか、設備機器の更新も計画的に行いました。

数値目標の達成状況は、2018（平成30）年度までは毎年数値目標を達成していましたが、コロナ禍の影響により総合職業技術校等が休校するなど職業訓練をこれまで同様に実施することが困難となつたことなどから、2020（令和2）年度は目標を達成することができませんでした。

今後も、入校した訓練生が充実した職業訓練を受講し、訓練修了後には習得した技術が活かせる職場に就職できるように努める必要があります。

<数値目標>

⑥ 総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）

項目	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)
目標値	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%
実績	84.1%	82.4%	83.4%	84.4%	81.5%
達成率	103.8%	100.5%	100.5%	100.5%	95.9%

（2）次期計画策定に向けた課題

本県の職業能力開発を取り巻く環境の変化等により、次のような課題があります。

- 第4次産業革命によるデジタル技術の社会実装の進展により、IT人材のニーズが増加しています。
- 産業構造のサービス経済化や技術革新が進む中で、特に介護や建設、情報通信技術等の分野では、求人数が求職者数を大きく上回っており、労働力の需給ギャップが生じていることが課題となっています。
- 神奈川の生産年齢人口（15歳以上65歳未満の人口）はすでに減少を続けており、労働力人口も2020（令和2）年以降減少に転じています。特に、少子高齢化の進展に伴い、若年者が減少していくと考えられます。
- 2021（令和3）年はコロナ禍による影響もあり、休業者等が増加に転じただけでなく、労働力人口比率も微減していることから、様々な事情により職に就かない方に向けて、働く意欲の増進や、意欲ある方が労働力となることができる支援が求められています。
- 神奈川の基幹産業である製造業をはじめとした「ものづくり分野」では、就業者数に占める若年層の割合は減少が続くこと、また、コロナ禍により対面によるOJTが難しくなったため、熟練技能者が持つ技術・技能を次世代へ継承することの困難化への対応が求められています。

（3）次期計画策定に向けた考え方

引き続き「一人ひとりが輝きながら働く神奈川」を基本理念とし、これを実現するため、次期計画を策定することとします。

- 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利活用できる人材等の育成を図るとともに、労働力の需給ギャップが生じている分野を考慮した人材育成に取り組みます。
- 若者や女性、障がい者、中高年齢者、外国人材など、就労を希望する方々が、生涯を通じて職業能力を發揮して活躍できるよう、一人ひとりの特性やニーズに応じた職業能力開発の機会の提供や就労支援に取り組みます。

あわせて、現に就労している方々についても、産業構造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ふまえ、スキルの向上だけでなく新たなスキルを身に付けることを支援します。

- 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、ものづくりの魅力や優れた技術・技能に触れる機会を提供することで若者の技能への関心を高め、技能人材の裾野拡大を図ります。
- 県内企業に求められる人材を育成できるよう、総合職業技術校等の支援体制を整えます。

＜参考＞神奈川県職業能力開発審議会における総括 「第10次神奈川県職業能力開発計画」の評価

1 総評

第10次神奈川県職業能力開発計画は、景気の穏やかな回復基調を受けた改善傾向の雇用情勢の中にあって、県は、計画に位置付けた施策に基づき、国や民間教育訓練機関等と連携して、産業界や地域のニーズを踏まえ、若者や女性、中高年齢者、障がい者など多様な人が、その能力を発揮できるよう様々な職業能力開発の機会を提供するなどの取組みを実施してきた。

その結果、5つの実施目標ごとに設定している6つの数値目標について、多くの訓練修了者が新たな職業を得たり、在職者が働く企業のニーズに応じた技術を身に付けてスキルアップするなど、それぞれの実施目標において一定の成果を上げた。

一方で、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、計画最終年度はほとんどの数値目標を達成することができなかった。この点は、今後の「ウィズコロナ」「新たな日常」における新たな課題を提起していることから、従来の考え方とらわれない新たな手法による対策が求められる。

また、今後本格的に生産年齢人口が減少していくと見込まれる中で、就職氷河期世代を含む非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ職業能力開発の機会が乏しい状況にあるなど、引き続き公共職業能力開発施設が果たすべき役割は大きい。

第11次神奈川県職業能力開発計画の策定にあたっては、本評価の指摘を踏まえるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による社会情勢や企業ニーズの変化、人口の減少、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を十分に踏まえた内容としてもらいたい。

2 実施目標ごとの評価

実施目標I 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進

若者、女性、中高年齢者、障がい者など、すべての人が就業意欲を実現できる「全員参加の社会の実現」を目指し、一人ひとりのニーズや状況に応じて多様な職業能力開発の機会を提供するとともに、就労を支援します。

数値目標①「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」

②「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」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、いずれの目標も第10次計画の初年度から3年間は目標を達成していたが、「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」は令和元年度達成率98.5%、2年度95.7%、「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」は令和元年度達成率95.7%、2年度93.2%と2年連続して目標を下回った。
- ・ この要因としては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による企業活動の縮小の影響が大きいと思われるが、訓練の成果を活かし、ひとりでも多くの方が就職できるよう、

ハローワークとの連携を更に深め、就職率の向上により一層努める必要がある。

- 特に、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、雇用に影響を受けやすい非正規雇用労働者や女性等を対象とした職業訓練を実施することで、再就職につなげる必要がある。

取組の方向性

(1) 若者の活躍促進のための支援

- 県立総合職業技術校において、企業実習を組み合わせた企業コラボ型訓練や若年者職業能力形成支援枠での合格者を対象にした職業訓練準備プログラムを実施するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンター関東（以下「ポリテクセンター関東（機構）」という。）及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構港湾カレッジ（以下「港湾カレッジ（機構）」という。）において企業実習を取り入れた日本版デュアルシステム訓練を実施することで、高い就職率を維持することができた。
- また、県のかながわ若者就職支援センターにおけるキャリアカウンセリングやグループカウンセリングによる就職支援や、県、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）の実施する訓練においてジョブ・カードを活用した就職支援により、就労経験が少ない若年者の就職に寄与した。
- 若年者の就業状況については、近年の雇用情勢の回復に伴い改善傾向にあったが、若年者の完全失業率や不本意非正規労働者数が他の年齢層より高い状況にあること、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、令和2年度の新規学卒者の就職率が低下していることから、若年者が安定した雇用環境の中で活躍できるよう、引き続き職業能力の開発や就労支援に重点的に取り組んでいく必要がある。

(2) 女性の活躍促進のための支援

- マザーズハローワーク横浜内相談室において育児期等の女性を対象にキャリアカウンセリングを実施するとともに、必要に応じ職業紹介や職業訓練につなぐことで、女性の就職に寄与した。
- また、県が民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）において、ITや医療事務等の多様な職業訓練を設定するとともに、育児等との両立に配慮した短時間訓練のほか、託児サービス付き訓練や在宅で訓練を受けることができるeラーニング訓練を設定することで、出産・育児等で離職した女性の多様なニーズに応える職業訓練を提供した。なお、育児等との両立に配慮した短時間訓練については、平成28年度及び29年度は開催することができたが、30年度は訓練受講希望者が少なく開催中止、令和元年度以降は受託者の応募がなく設定できていないことから、訓練受講ニーズを確認するとともに、ニーズがあれば受託事業者を開拓する等実施に向けて取り組んでいく必要がある。
- 女性の労働力率は改善しつつあるが、全国平均に比べると依然として低い状態にあること、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた学校の休校等の影響や、従前より女性の非正規労働者が多かった飲食・宿泊業等のサービス業が感

染拡大の影響を大きく受けたために就労の継続が困難になる女性も多く、非労働力化するおそれがあることから、引き続きキャリアカウンセリングや職業能力の開発、就労支援に重点的に取り組んでいく必要がある。

(3) 中高年齢者の活躍促進のための支援

- ・ 県のシニア・ジョブスタイル・かながわにおいて、総合相談や各種セミナーを行うことで、中高年齢者のキャリア形成やキャリアチェンジの相談に応えるとともに、県立総合職業技術校や県の委託訓練、ポリテクセンター関東（機構）における職業訓練として中高年齢者の就職実績が高い訓練コースの設定や県立総合職業技術校及び県の委託訓練において中高年齢者優先枠を設定することで、中高年齢者の再就職に資する取組を行った。
- ・ 職業人生の長期化及び技術革新に伴い求められる職業能力の変化に対応するため、働く意欲のある中高年齢者が、希望に応じたキャリアチェンジや新たなキャリア形成ができるように、職業訓練においても支援策を講じていく必要がある。

(4) 障害者の就業を促進する職業能力開発の推進

- ・ 平成30年4月からの障がい者の法定雇用率の引上げや精神障がい者の求職者数の増加を踏まえ、神奈川障害者職業能力開発校の訓練コースの見直しを行い、精神障がい者対象コースや定員を増やすなど、社会情勢や障がい特性に応じた職業訓練が実施されている。
- ・ また、特別支援学校の教員が、障がい者を雇用する企業において業務体験を行い、障がい者雇用の実態を理解する取組みは、よりよい職業教育の実施や就職につながると見込まれる。
- ・ それぞれの障がい特性や多様な求職ニーズを把握するとともに、採用する企業側のニーズも考慮した職業訓練を実施して、就職につなげていく必要がある。

(5) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発の推進

- ・ 県立総合職業技術校やポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）において企業実習を取り入れた訓練や、県及び横浜市の委託訓練、国の求職者支援訓練において、多様な訓練機会が提供された。
- ・ 不安定な就労を繰り返す若年層をはじめとした非正規雇用労働者に対して、企業実習を取り入れた職業訓練や国家資格等を取得する職業訓練に加え、技術革新の進展も見据えた職業訓練なども実施することで、安定した雇用につなげる必要がある。

(6) その他特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

- ・ 県立総合職業技術校や県の委託訓練、横浜市中央職業訓練校において、ひとり親家庭の親のための優先枠を設定するとともに、横浜市中央職業訓練校において、生活保護受給者の優先枠を、また県立総合職業技術校において、就職氷河期世代を対象とする特定世代優先枠を設定し、特別な支援を必要とする方に職業訓練の機会が優先的に提供された。
- ・ こうした特別な支援を必要とする方への支援を引き続き実施する必要がある。

実施目標Ⅱ キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援

次代を担う若者が段階的に職業能力を形成できるよう、学校等の関係機関と連携し、中長期的な視点から人材育成を図ります。

また、学校在学中から生涯を通じて、一人ひとりが主体的に職業生活設計を行うことができるよう、キャリアコンサルティングの機会の整備等により、個人のキャリア形成を切れ目なく支援します。

数値目標「総合職業技術校におけるものづくり体験の参加者数」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、第10次計画の初年度から4年間は目標を達成していたが、令和2年度は達成率72.4%と目標を下回った。
- ・ 中・高校生を対象にしたものづくり体験や手工業系職場体験事業については、年々実績が伸びていたところであり、職業観や社会性を育むだけでなく、将来の進路選択にも役立つものである。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を行いながらも、引き続きこのようなキャリア教育を推進する必要がある。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、今後、雇用情勢への影響が長期化する可能性がある。そのため、雇用情勢の悪化の影響を大きく受けける可能性が高いと考えられる若い世代を対象に、公共職業訓練の認知度を高める取組を引き続き実施する必要がある。

取組の方向性

(1) 学校におけるキャリア教育の推進

- ・ 県、神奈川県技能士会連合会、ポリテクセンター関東（機構）、神奈川県職業能力開発協会（以下「職能協」という。）それぞれがものづくり体験を、県立高校がインターンシップ等の事業を実施することにより、多くの児童・生徒に望ましい勤労観・職業観や社会性を育む機会が提供された。
- ・ 次代を担う若い世代が、自ら将来あるべき姿を描き、主体的に進路を選択する能力や態度を育てることが重要であるため、今後とも、学校と企業等が連携を深め、適宜内容の見直しを行いながら、キャリア教育に取り組んでいく必要がある。

(2) 学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた支援

- ・ 県立産業技術短期大学校及び総合職業技術校、港湾カレッジ（機構）それぞれが、オープンキャンパスや生徒・進路担当教員向けの説明会を実施し、学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた情報提供に努めている。
- ・ しかしながら、公共職業訓練への応募者は減少傾向にあるため、生徒、学生、転職希望者など、様々なターゲットに応じて情報提供の方法を工夫するなど、訓練情報が真に必要な人に届くように改善を図っていく必要がある。
- ・ また、職業キャリア支援講座及び技能連携制度は、総合職業技術校における技術・技能と、高等学校における学習の両方を身につけ、早期かつ円滑に就職につなげることができると期待されることから、この制度がより積極的に活用されるよう周知する必要がある。

(3) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成の推進

- ・ 県、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）等において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することにより、訓練受講生に対する主体的な職業生活設計に向けた支援が行われている。
- ・ 今後とも、ジョブ・カードを用いて、若者、女性、中高年齢者、非正規労働者のキャリアコンサルティングを促進するとともに、キャリアコンサルティングを実施する職業訓練指導員の質を高めるための研修を実施するなど、キャリア形成に対する支援内容を充実させていくことが望ましい。

実施目標Ⅲ 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化

産業構造の変化や技術革新、グローバル化の進展等を見据え、本県の産業競争力の強化や県内企業の活性化を図っていくため、カリキュラムの開発等を行い、産業振興策と一体となった人材の育成強化に取り組みます。また、留学生受入れのためのしくみづくりなどを検討します。

数値目標「新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数（累計）」

- ・ 毎年目標を達成し、概ね順調に進めることができた。
- ・ 今後も技術革新や産業構造の変化等を見据えたカリキュラムを作成し、新たな訓練コースとして実施するとともに、これまで作成してきたカリキュラムについても、内容が企業ニーズに沿ったものになっているか等、評価・検証にも努める必要がある。

取組の方向性

(1) これからの神奈川の産業を見据えた人材育成の推進

- ・ 県立総合職業技術校等において、県内産業の振興に資する新たな職業訓練を実施するためのカリキュラムを作成し、新たな訓練コースとして実施するとともに、地方独立行政法人県立産業技術総合研究所において、高度化技術活用研修や新技術活用研修を実施することで中小企業内の指導的技術者等中核人材の育成が支援されている。
- ・ 今後とも、人材育成の面から、県内企業の振興を支えていく必要がある。

(2) 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進

- ・ 県立総合職業技術校や県の委託訓練等に加え、国の委託事業を活用し、県内で成長が見込まれるとともに人材が不足している介護・福祉分野や観光、物流、IT分野に係る人材が育成されている。
- ・ 今後成長が見込まれる分野や人材不足分野への労働力の移行を促進することで、県内産業の振興とともに失業者の早期就職につながるよう努める必要がある。

(3) 中小企業・小規模企業における人材育成の推進

- ・ 県、職能協、ポリテクセンター関東（機構）及び港湾カレッジ（機構）それぞれにおいて、中小企業のニーズに応じた在職者向け訓練や人材育成担当者向け研修が実施されており、企業内の人材育成が図られている。

- ・ 在職者訓練については、令和2年度当初に予定していたオーダー型訓練が緊急事態宣言の発令により中止になるなど実績が大幅に減少したが、指導人材の不足等により教育訓練への取組が困難となっている中小企業等があることから、事業所に出向いて相談を受けるとともに、職業技術校等でのオーダー型の在職者訓練により中小企業の人材育成を行うなど、中小企業のニーズに応じた支援を引き続きしていく必要がある。

(4) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ・ 令和2年4月から開始した産業技術短期大学校への留学生受入れについて、全国初めての取組となる中、募集周知に努め、2年連続して定員上限の10名を受入れている。今後は、留学生が日本の知識・技術を習得し、将来は中小企業における中核人材として活躍できるよう、丁寧な学習支援や生活支援、就職支援等を行う必要がある。
- ・ 外国人技能実習生の技能検定については、法改正と相まって、令和元年度に受検者数が急激に増加し、2年度も同水準を保っているため、引き続き円滑かつ適正に技能検定が実施されるよう、実施体制の整備にしっかりと取り組む必要がある。

実施目標IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

本県産業を支える製造業等のものづくり分野において、技術・技能の継承問題等が危惧されていることから、技能検定合格者数の増加を図るなど、ものづくり技術を守り、育っていく人材を育成します。

数値目標「3級技能検定の合格者数」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、第10次計画の初年度から3年間は目標値には及ばないものの毎年合格者数は増加することができ、令和元年度は初めて目標を達成した。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大のために令和2年度前期技能検定が中止になった影響を受け、令和2年度は達成率45.8%と目標を下回った。
- ・ 工業高等学校や職業能力開発校等へ引き続き周知を行い、将来のものづくりを担う若年技能者を育成する必要がある。

取組の方向性

(1) ものづくり産業の発展を支える人材育成の推進

- ・ 多様化する企業の人材ニーズを踏まえ、県立総合職業技術校や産業技術短期大学校、ポリテクセンター関東（機構）、及び港湾カレッジ（機構）において、若年者や離職者を対象としたものづくり分野の訓練が提供されるとともに高い就職率が確保されており、効果的に訓練が実施されている。
- ・ また、県立総合職業技術校及び産業技術短期大学校において、中小企業のニーズに応じた在職者向け訓練が実施されており、企業内のものづくり現場における中核的な人材育成が図られている。
- ・ 今後とも、時代の要請に応え、産業の基盤となる高度・専門化された技術に対応

できる人材を育成するとともに、中小企業の従業員一人ひとりの生産性向上のため、訓練コースの見直し等を行うなど企業や団体のニーズに応じた魅力あるセミナーの開催やセミナー情報の周知を行う等、積極的な支援を行う必要がある。

(2) 熟練技能者の技術・技能の継承への支援

- ・ 県立総合職業技術校が「かながわものづくり継承塾」、職能協が「かながわ若者技能者人材育成支援等事業」等を行っており、ものづくりの魅力を伝え、熟練技能者の技術・技能を次世代へ継承していく取組が進められている。
- ・ また、技能五輪全国大会をめざす選手及び所属企業等への支援を実施するなど、次代を担う青年技能者が技術・技能を高める支援が実施されている。
- ・ 今後とも、技能講習の実施や技能実演を通じた中堅・若手技能者と熟練技能者との交流や技能五輪全国大会出場者等への支援を行うことで、技能を継承する人材の継続的な確保と次代を担う青年技能者の育成につなげていく必要がある。

(3) 技術・技能の振興と優れた技術・技能を有する者の社会的評価の向上

- ・ 卓越技能者の表彰等により技能者に対する社会的評価を高める取組を進めるとともに、ものづくり体験教室等を開催することにより、子どもから大人まで県民各層のものづくりへの関心を高める取組が実施されている。
- ・ 今後とも、若者が技術・技能者を目指す環境を醸成していくことが重要である。

実施目標V 人材育成推進体制の充実強化

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校及び神奈川障害者職業能力開発校の4校の訓練内容などの充実をさらに進めるとともに、国、民間等、多様な主体と連携、協力して、職業能力開発の支援に取り組みます。

数値目標「総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、第10次計画の初年度から4年間は目標を達成していたが、令和2年度の達成率は95.9%と目標を下回った。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により総合職業技術校等が休校するなど、職業訓練をこれまで同様に実施することが困難であったことも理由のひとつと思われるが、今後、オンライン訓練を活用するなど、入校した訓練生が充実した訓練を受講できるよう努める必要がある。

取組の方向性

(1) 公共職業訓練の充実

- ・ 県立総合職業技術校や産業技術短期大学校、国立県営神奈川障害者職業能力開発校、ポリテクセンター関東（機構）において、企業や受講者に対しアンケートを実施し、その結果を踏まえて訓練コースや授業改善を行うなど、訓練内容の充実に向けて取り組んでいる。
- ・ 今後とも、職業訓練指導員の専門的知識や指導技法の向上を目的とした研修や企業ユースに合った設備機器の整備を行うなど、充実した訓練を実施できるよう努め

ていく必要がある。

(2) 民間との連携強化

- ・ 人材育成支援センターにおいて、民間教育訓練機関等を含むかながわ人材育成支援ネットワークを活用し、民間と公共が連携した職業訓練カリキュラム等の開発や研修等の開催に取り組んでいる。
- ・ 今後も、人材育成支援センターを拠点として民間教育訓練機関・企業と公共職業能力開発施設との連携強化を行っていく必要がある。

(3) 多様な主体との連携・協力による人材育成の推進

- ・ かながわ人材育成支援ネットワークにおいて、大学及び専門学校等の民間教育訓練機関や企業、業界団体など多様な主体と連携し、協働して職業訓練カリキュラムの開発に取り組んでいる。
- ・ 今後とも、民間教育訓練機関・企業と国、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などと連携して人材育成を推進する必要がある。

資料編

○職業能力開発を取り巻く環境

1 人口の現況と将来の見通し	40
(1) 人口の現況	40
(2) 将来の見通し	40
2 経済社会の現状	
(1) 雇用情勢	42
(2) 経済・産業の動向	52
(3) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による県内民間企業への影響	63
3 職業能力開発の現状	
(1) 企業における職業能力開発への取組	65
(2) 職業能力開発機関における取組	68

職業能力開発を取り巻く環境

1 人口の現況と将来の見通し

(1) 人口の現況

- 本県の2022（令和4）年1月1日現在の総人口は約923万人で、これを年齢（3区分）別にみると、年少人口（0～14歳）が約107万人、生産年齢人口（15～64歳）が約563万人、老人人口（65歳以上）が約232万人となっている。
- 全国平均と比べると、生産年齢人口では3.0ポイント高く、老人人口は3.1ポイント低くなっている。

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)	老人人口 (65歳以上)
神奈川県	923 (100.0)	107 (11.8)	563 (62.4)	232 (25.8)
全国	12,531 (100.0)	1,472 (11.7)	7,438 (59.4)	3,622 (28.9)

（資料出所）神奈川県数値は、県統計センター「神奈川県年齢別人口統計調査結果」（令和4年1月1日現在）
全国数値は、総務省統計局「人口推計月報（令和4年1月1日現在確定値）」

※ 神奈川県の総人口は、年齢不詳を含むため、内訳の計と一致しない。

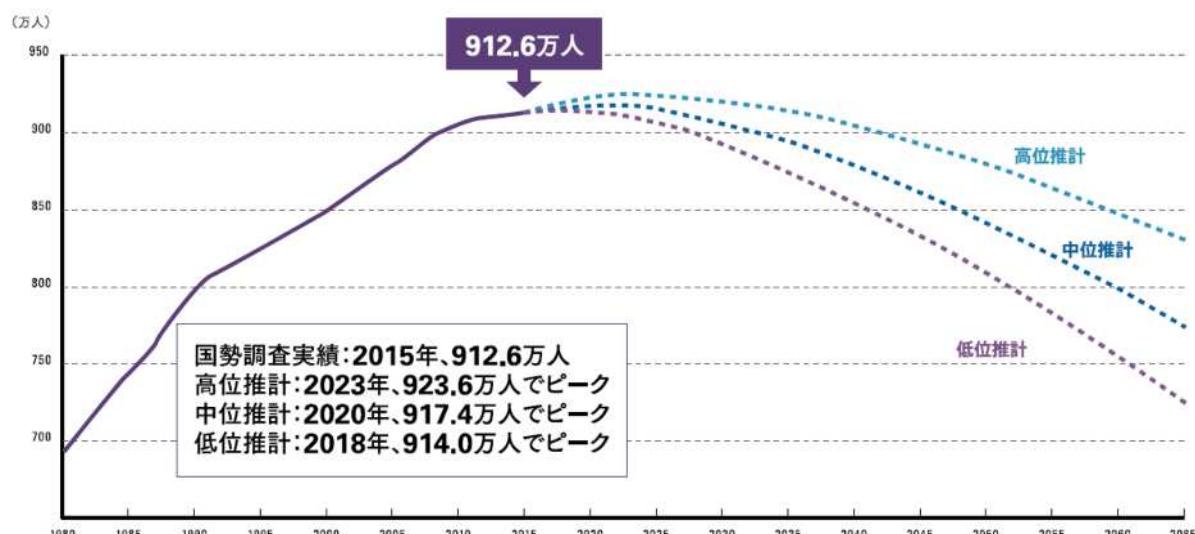
※ 単位未満は四捨五入しており、総人口の数字と内訳の計は一致しない場合がある。

(2) 将来の見通し

ア 人口の減少

- 県の人口推計では、本県の総人口は2020（令和2）年頃にピークを迎え、その後減少していくことが見込まれている。

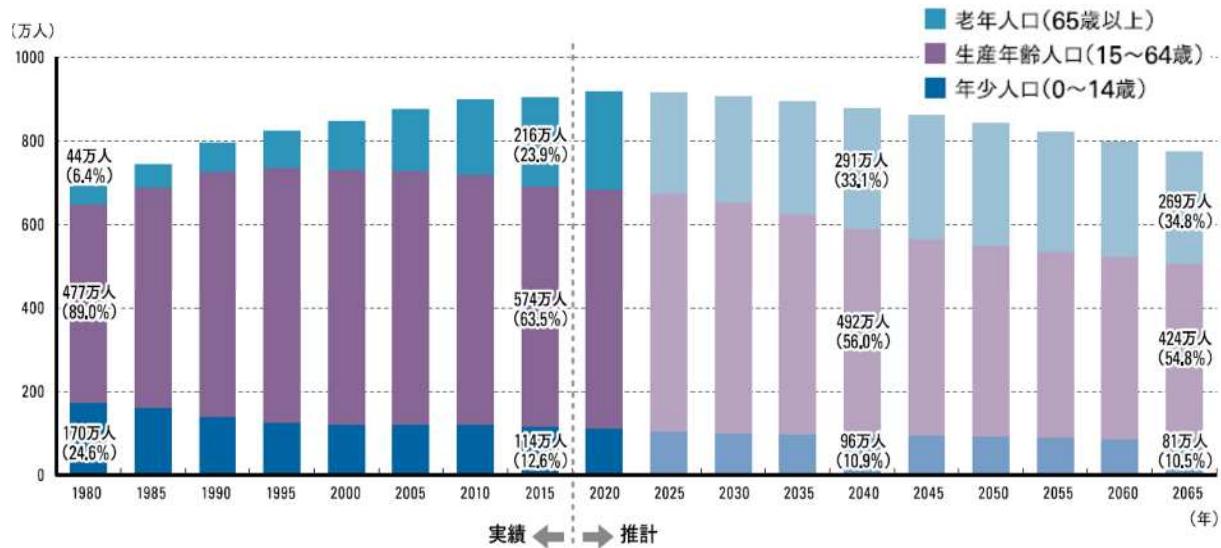
図表1-2 神奈川県総人口の推移



イ 少子・高齢化の進行

- 本県の高齢化率（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、2015（平成27）年には23.9%となった。県の将来人口推計（中位推計）では、2040年には33.1%、2065年には34.8%となることが見込まれている。
- 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年者が減少していくと考えられる。

図表1-3 年齢3区分別人口割合の推移（神奈川県）



(資料出所) 「かながわグランドデザイン 第3期 実施計画（令和元年7月）」

ウ 労働力人口の変化

- 本県の労働力人口比率は、ここ数年60%台の微増で推移しているが、2020（令和2）年以降は新型コロナウィルス感染症の感染拡大の影響を受け微減するとともに、休業者や完全失業者が増加に転じた。今後は、総人口の減少や少子高齢化の進展に伴って、長期的には減少していくものと予測される。

図表1-4 労働力人口等の推移（神奈川県）

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									
2016	H28	7,983	4,921	4,766	4,644	123	155	3,055	1,186	475	1,394	61.6 3.1		
2017	H29	8,030	4,988	4,851	4,729	122	137	3,034	1,156	480	1,398	62.1 2.7		
2018	H30	8,059	5,080	4,961	4,820	141	119	2,968	1,083	439	1,446	63.0 2.3		
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		

(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告」

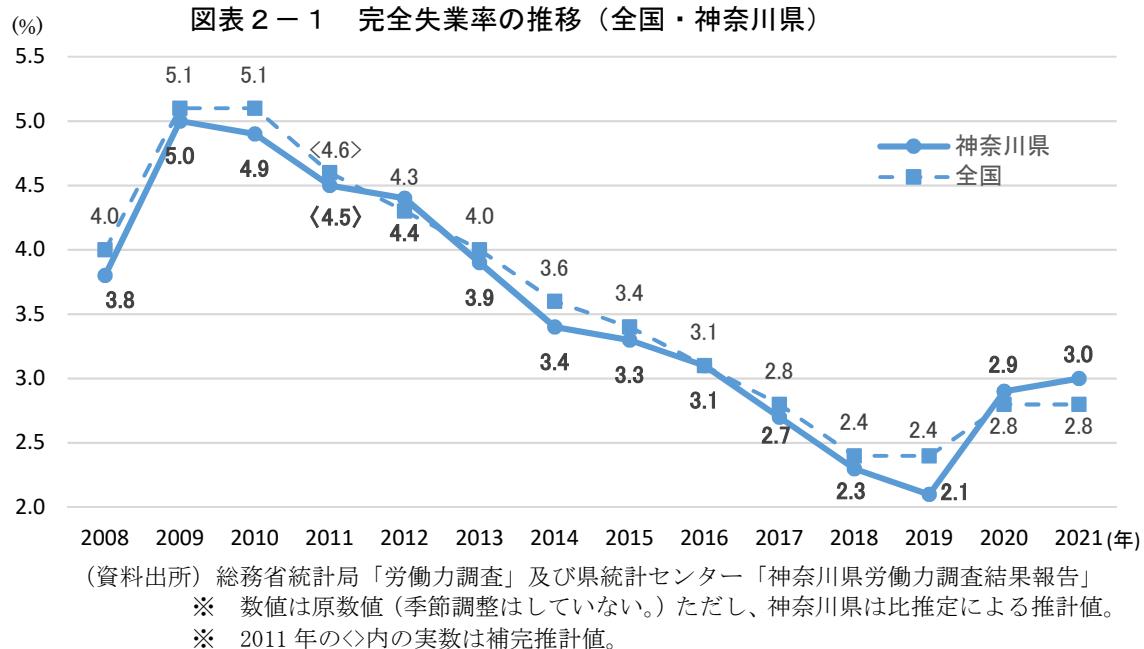
※ 数値は、単位未満の位を四捨五入しており、総数は分類不能及び不詳の数が含まれるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない。

2 経済社会の現状

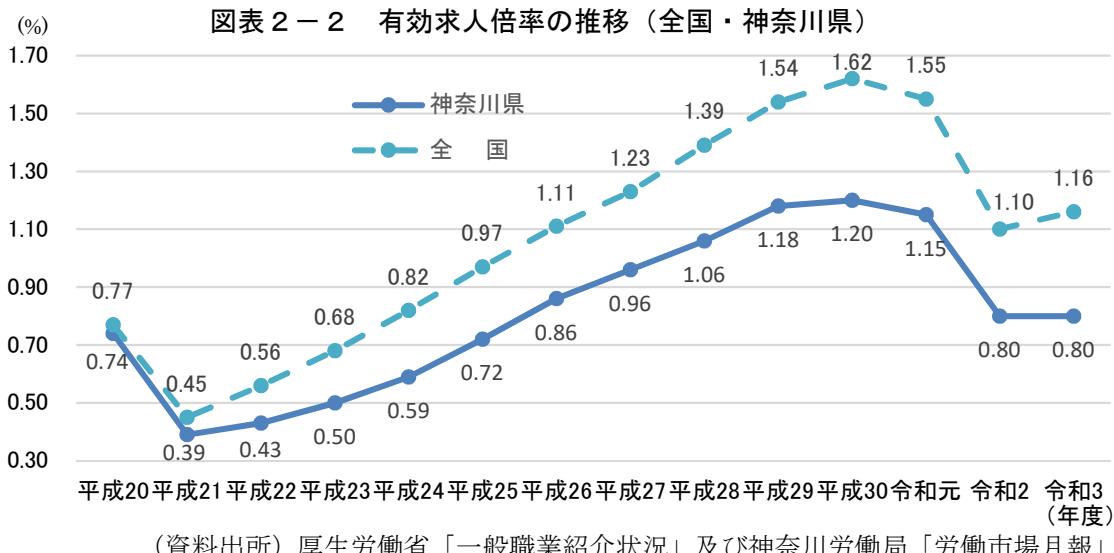
(1) 雇用情勢

ア 完全失業率と有効求人倍率の推移

- 世界的な経済危機の影響により、雇用情勢は厳しい状況にあったが、景気の緩やかな回復を受けて、2018（平成30）年には、全国の完全失業率が1992（平成4）年以来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た。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、2020（令和2）年は11年ぶりに上昇に転じた。



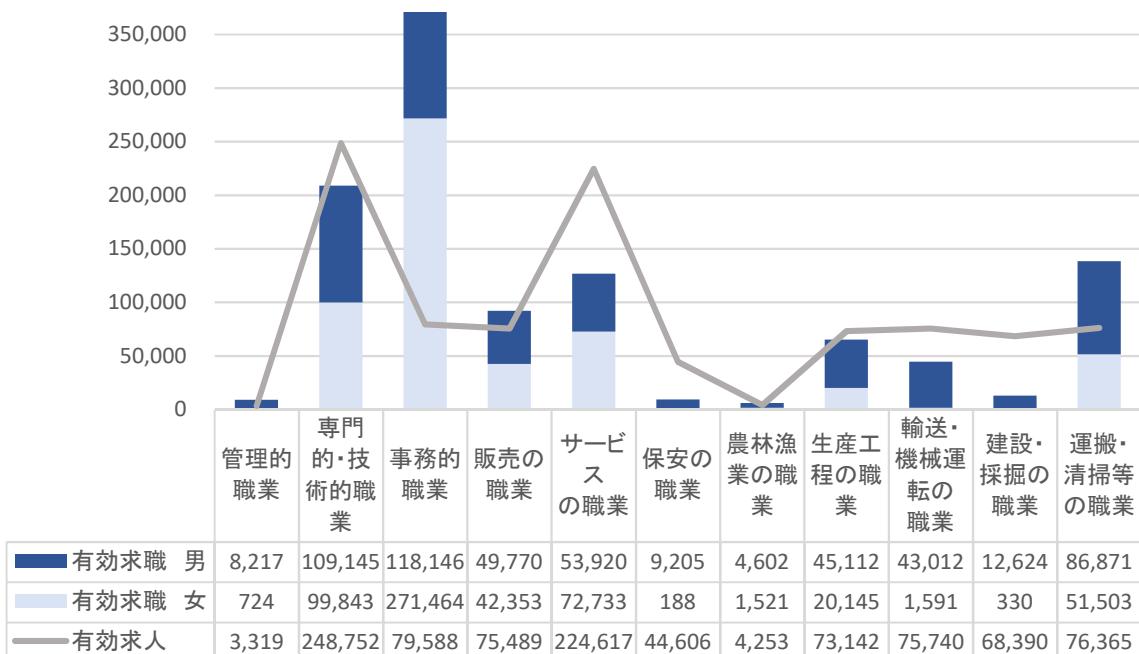
- 本県の有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）は、リーマンショック後の2009（平成21）年度には0.39倍まで低下したが、その後上昇を続け、1991（平成3）年以来26年ぶりの高い水準となっていた。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、2020（令和2）年以降は1.0を下回っている。



イ 求人・求職の状況

- 本県の有効求人・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、求人はあるが求職者が少ない職業や、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る。

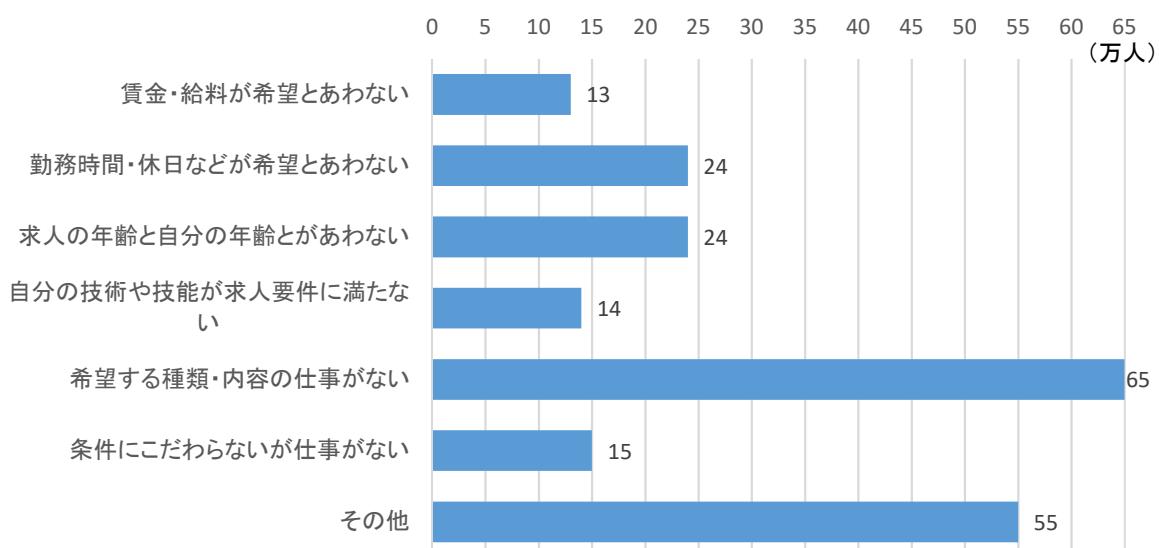
図表2-3 有効求人数・求職者数（神奈川県）



(資料出所) 神奈川労働局「職業別有効求人・有効求職者数（令和3年度）」

- 失業者が仕事に就けない理由として最も多かったのが、「希望する種類・内容の仕事がない」ことであり、求人・求職のミスマッチの要因と考えられる。

図表2-4 仕事に就けない理由（失業者）（全国）

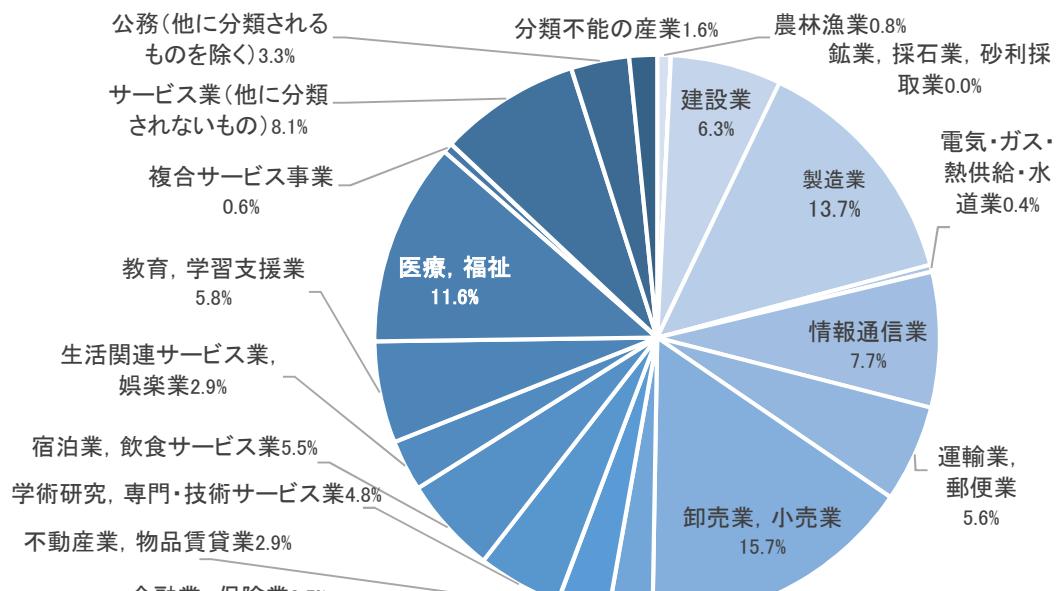


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2021年（令和3年）平均」

ウ 産業別・職業別就業者の状況

- 本県の就業者数を産業部門別にみると、第1次産業が0.8%、第2次産業が20.1%、第3次産業が77.6%となっている。また、産業別の内訳では、卸売業・小売業が15.7%と最も多く、次いで製造業が13.7%、医療・福祉が11.6%の順となっており、2015（平成27）年調査から順位や割合に大きな変動はない。

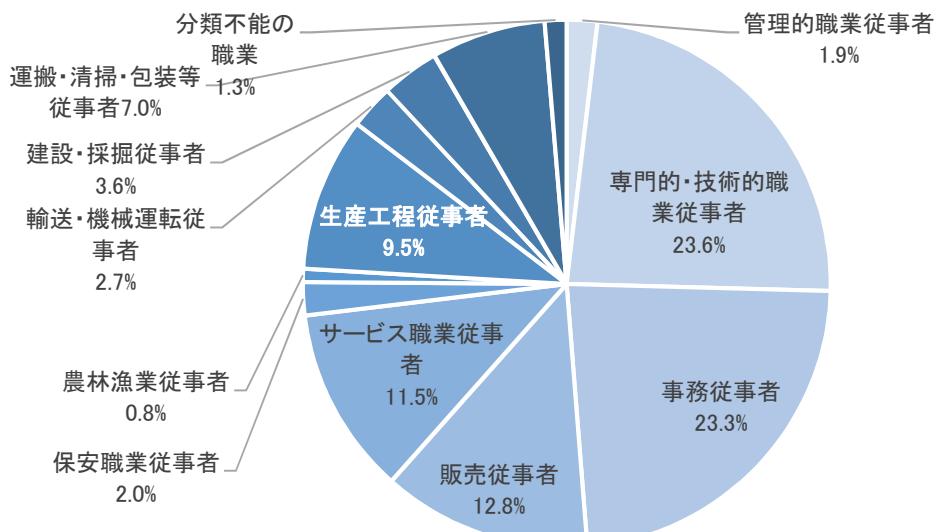
図表2-5 産業別就業者数（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告（2021年平均）」

- 本県の職業別就業者の構成比は、専門的・技術的職業従事者が23.6%と最も多く、次いで事務従事者の23.3%、販売従事者の12.8%の順となっている。専門的・技術的職業従事者は、2015（平成27）年調査の20.7%から2.9ポイント上昇し、事務従事者（22.7%から0.6ポイント上昇）を抜いて最多となった。

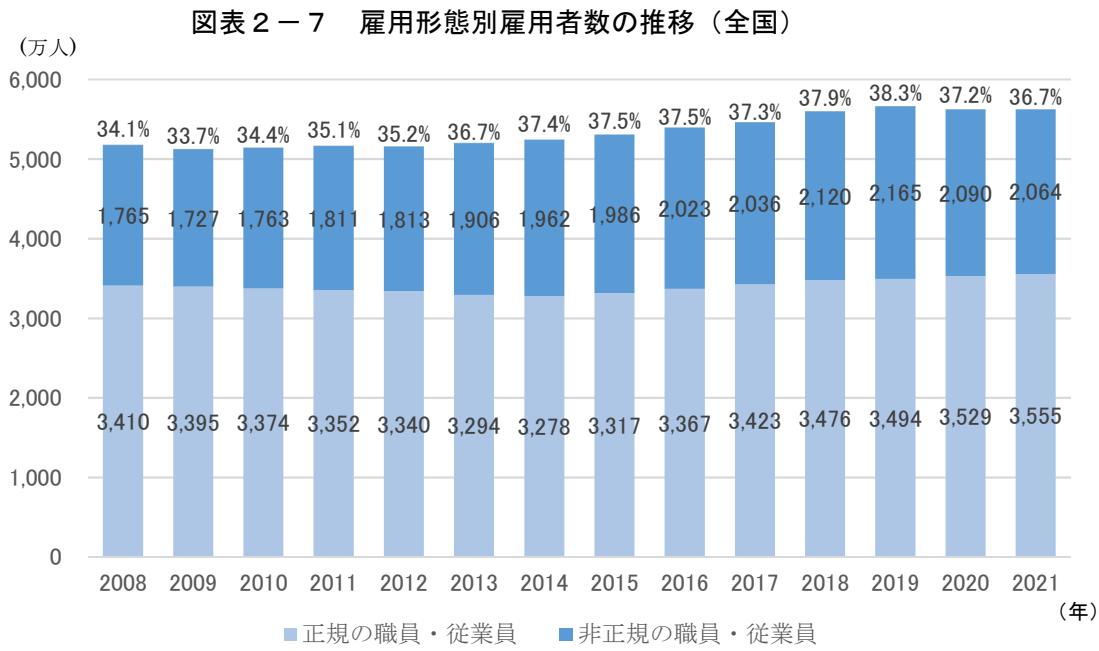
図表2-6 職業別就業者数（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告（2021年平均）」

エ 就業形態の多様化

- 雇用者のうち、正規以外の職員・従業員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他）は増加傾向にあり、役員を除く雇用者全体で36.7%（2021（令和3）年平均）を占める。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（特別調査）」及び「労働力調査（詳細集計）」

※ 2011(H23)年の実数及び割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

※ 2015年及び2016年の数値については、ベンチマーク人口を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

※ 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合

- 正規以外の職員・従業員を男女、年齢階級別にみると、女性は1,413万人、男性は652万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200万人（30.7%）と最も多く、次いで55～64歳が132万人（20.2%）、女性は45～54歳が371万人（26.3%）と最も多く、次いで55～64歳が291万人（20.6%）となった。

図表2－8 男女、年齢階級別非正規の職員・従業員の内訳（全国）

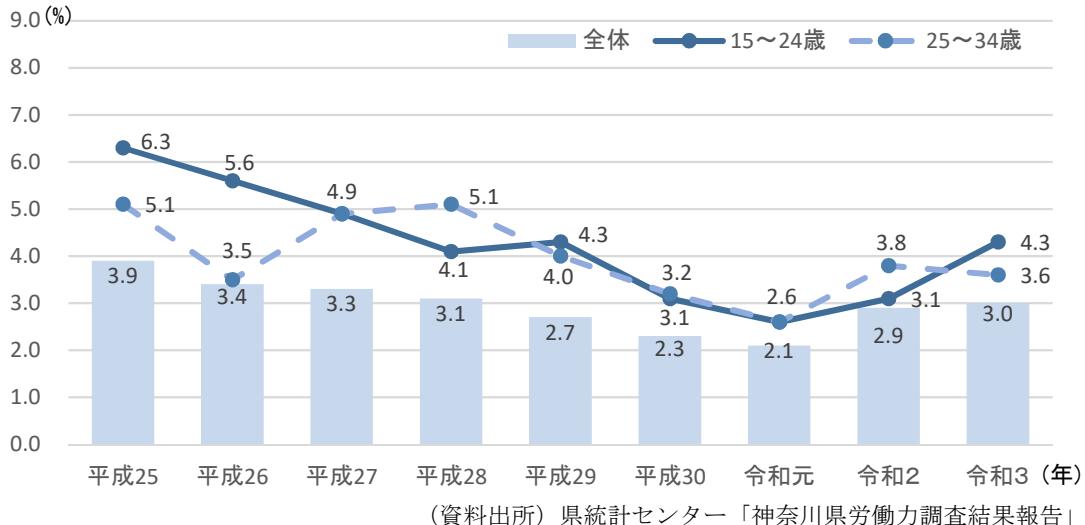
内 訳		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
非正規の職員・従業員	男女計	2,064	263	233	320	432	423	394
	男	652	124	78	57	61	132	200
	女	1,413	139	155	263	371	291	194
パート・アルバイト	男女計	1,455	230	141	229	316	268	271
	男	340	108	38	24	23	38	109
	女	1,116	122	104	206	293	230	162
労働者派遣事業所の派遣社員	男女計	140	9	29	31	38	17	16
	男	53	4	11	10	11	7	10
	女	87	5	18	21	27	10	6
契約社員	男女計	275	15	46	42	53	71	49
	男	147	7	21	17	19	43	39
	女	128	8	24	24	34	28	10
嘱託	男女計	113	1	5	7	11	51	36
	男	71	1	2	1	2	37	29
	女	41	1	4	6	9	15	7
その他	男女計	81	7	12	10	14	16	22
	男	41	4	6	5	5	7	13
	女	41	3	5	6	9	9	9

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2021（令和3年）平均」

才 若年者の状況

- 若年者（15歳～34歳）の完全失業率は、全体より高い水準で推移しており、2021（令和3）年においては、全体の完全失業率が3.0%であるのに対し、15歳～24歳の完全失業率は4.3%、25歳～34歳の完全失業率は3.6%となっており、特に15歳～24歳の完全失業率が大きく上昇している。

図表2－9 年齢階級別完全失業率の推移（神奈川県）



(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いった非正規雇用の形態で働く、フリーターと呼ばれる若年者（15～34歳）の数は減少傾向にあったが、2021（令和3）年は137万人と前年より1万人増加、35～44歳の数も53万人と前年より3万人増加している。

図表2－10 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）」2021（令和3年）平均

「パート・アルバイト及びその希望者^{注2)}」のうち若年層（いわゆるフリーター^{注2)}）

注1. 「パート・アルバイト及びその希望者」は、男性は卒業者、女性は卒業未卒業者のうち以下の者。

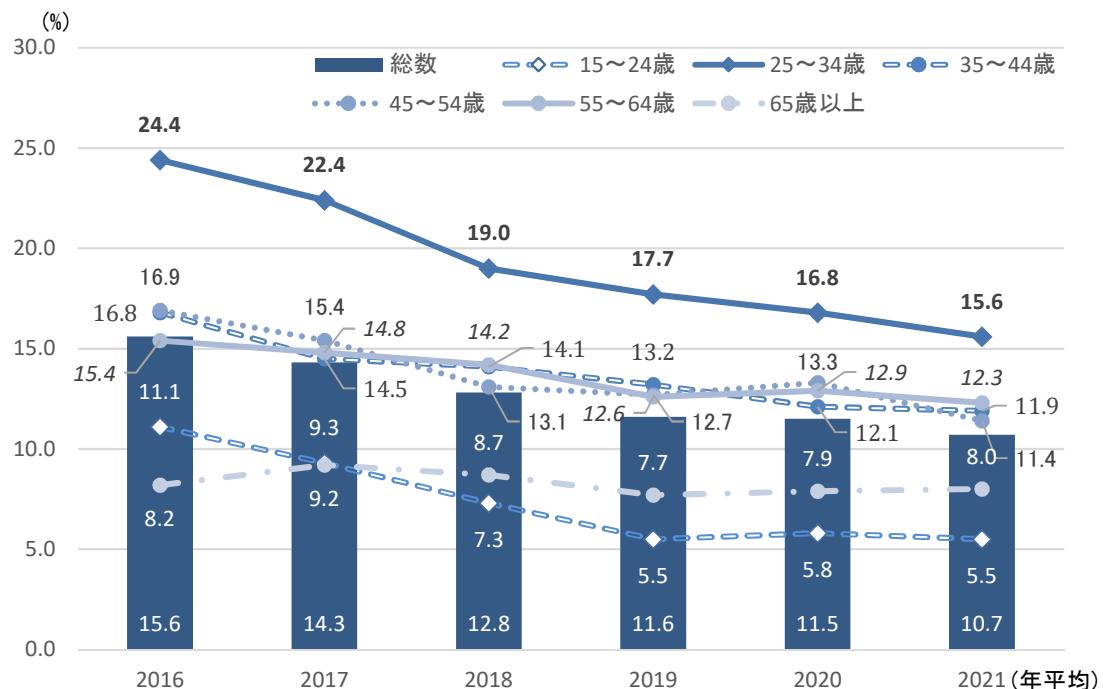
①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

なお、2018年から未活用労働指標の作成を開始したことに伴い、就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年以降の「パート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。

2. 一般的に使用される「フリーター」という用語には厳密な定義が存在しないが、「平成15年版労働経済の分析」（厚生労働省）において、「進学や正社員としての就職をせず、働かない、あるいは「パート」や「アルバイト」として働く10～20歳台を中心としたいわゆるフリーターが増加していることがある」としていることから、ここでは便宜上、若年層（15～34歳）の「パート・アルバイト及びその希望者」を「フリーター」としている。

- 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、25～34歳は15.6%と雇用情勢の改善に伴い近年減少傾向にあるが、他の年齢層と比べると依然として高い。

図表2－11 不本意非正規の状況（全国）

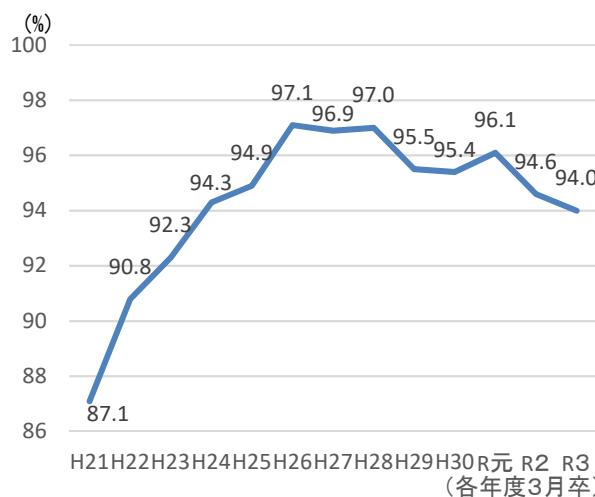


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

- ※ 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者
- ※ 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者
- ※ 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

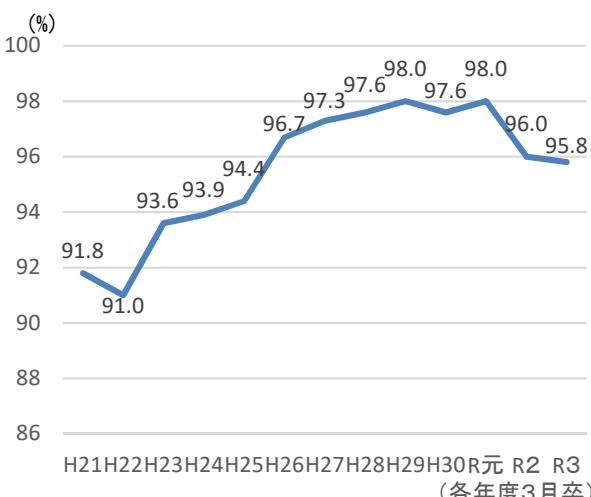
- 新規学卒者の就職率については、高卒・大卒ともに近年は上昇傾向で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、2020（令和2）年度末以降低下傾向にある。

図表2－12 新規高等学校卒業者の就職率の推移（神奈川県）



(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）

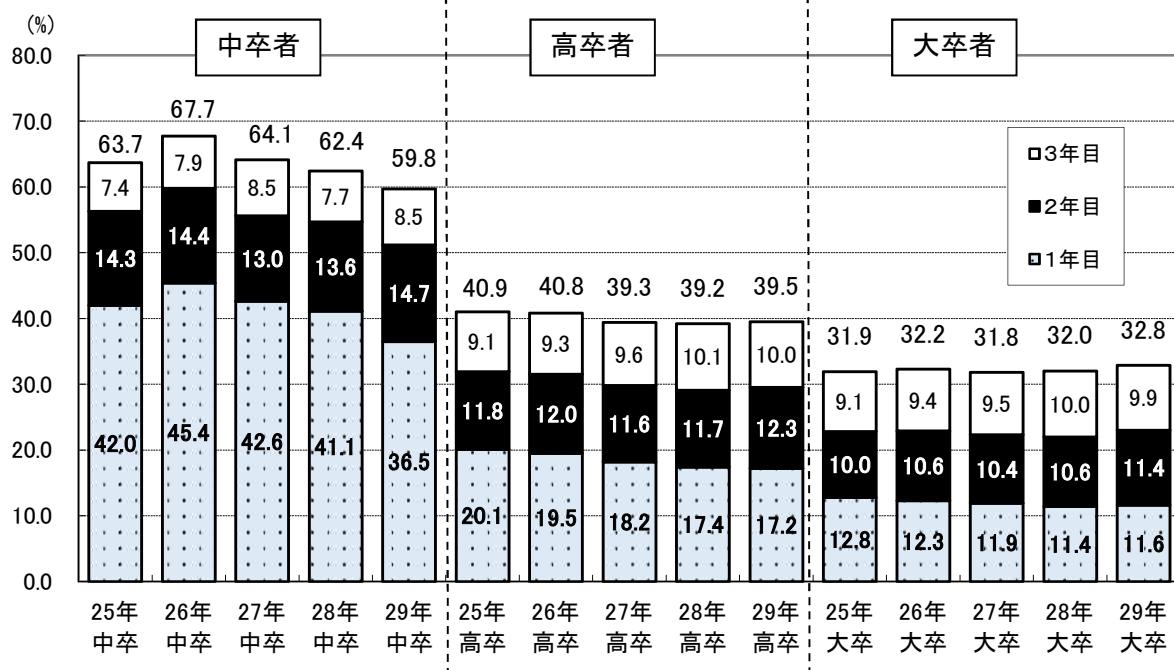
図表2－13 新規大学卒業者の就職率の推移（全国）



(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、直近の2017（平成29）年卒で、中学卒業者が59.8%、高校卒業者が39.5%、大学卒業者が32.8%となっている。中学卒業者の離職率は改善傾向にあるものの、依然として高い。

図表2-14 新規学卒就職者の在職期間別離職率（全国）

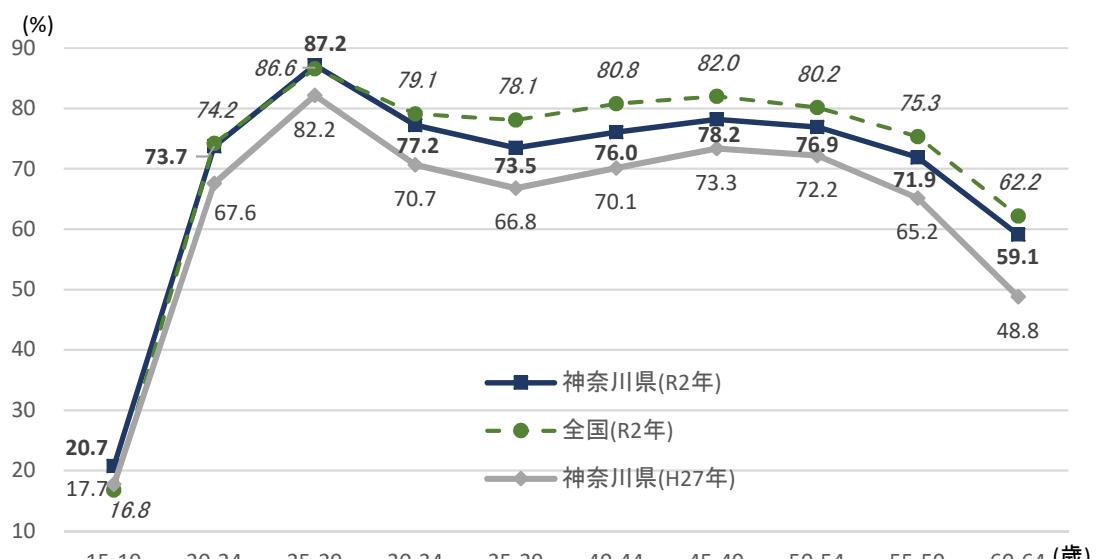


(資料出所) 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況調査」

力 労働力の状況

- 女性の労働力率は、結婚・出産期にあたる年代に一旦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る。本県におけるM字カーブは改善しつつあるが、全国に比べると30歳以降の労働力率が低い状態にある。

図表2-15 年齢階層別女性労働力率（全国・神奈川県）



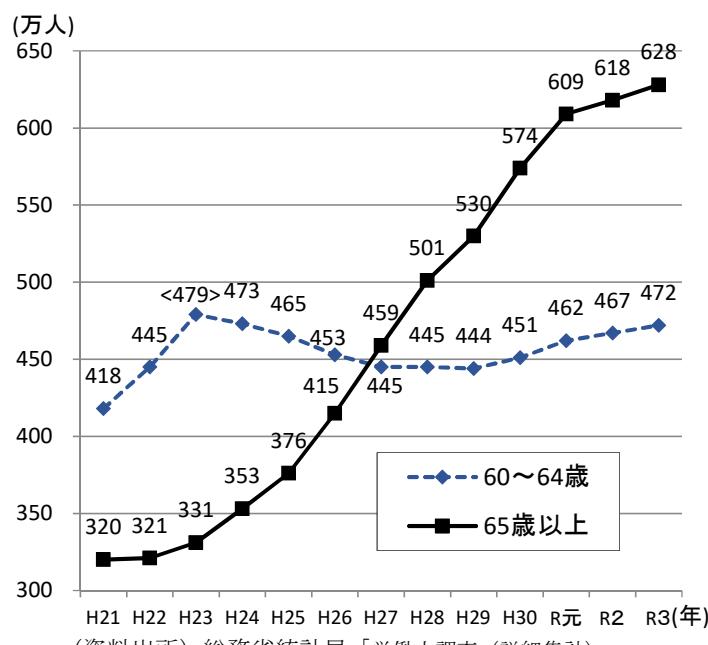
(資料出所) 総務省統計局「国勢調査（就業状態等基本集計）」より作成

キ 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る。

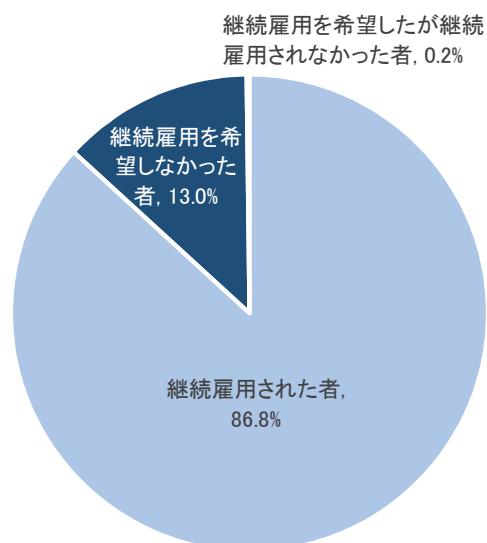
「団塊の世代」やそれに続く高年齢者が、その能力や経験を活かして活躍できる場の確保が必要である。

図表2-16-1 雇用者数の推移（全国）



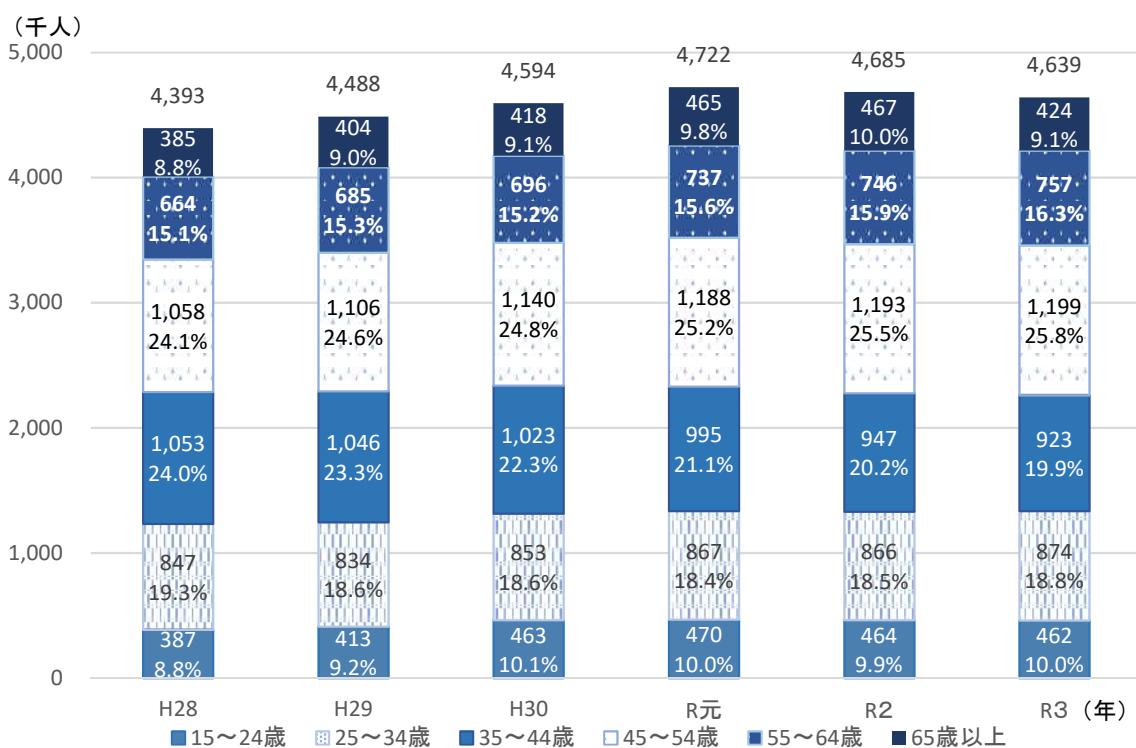
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

図表2-17 60歳定年企業における定年到達者等の状況（全国）



(資料出所) 厚生労働省「令和3年高齢者の雇用状況」集計結果

図表2-16-2 雇用者数の推移（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告」

ク 障がい者の状況

- 本県の障がい者数は増加傾向にあり、2020（令和2）年度末現在で約44万人となっている。

図表2－18 障がい者数の推移（神奈川県）

（単位：人）

障害の種類	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)
身体障害者	269,671	267,576	267,621	268,933	268,447
知的障害者	67,096	68,923	70,150	73,993	77,433
精神障害者	74,265	79,359	84,767	90,419	93,686
合計	411,032	415,858	422,538	433,345	439,566

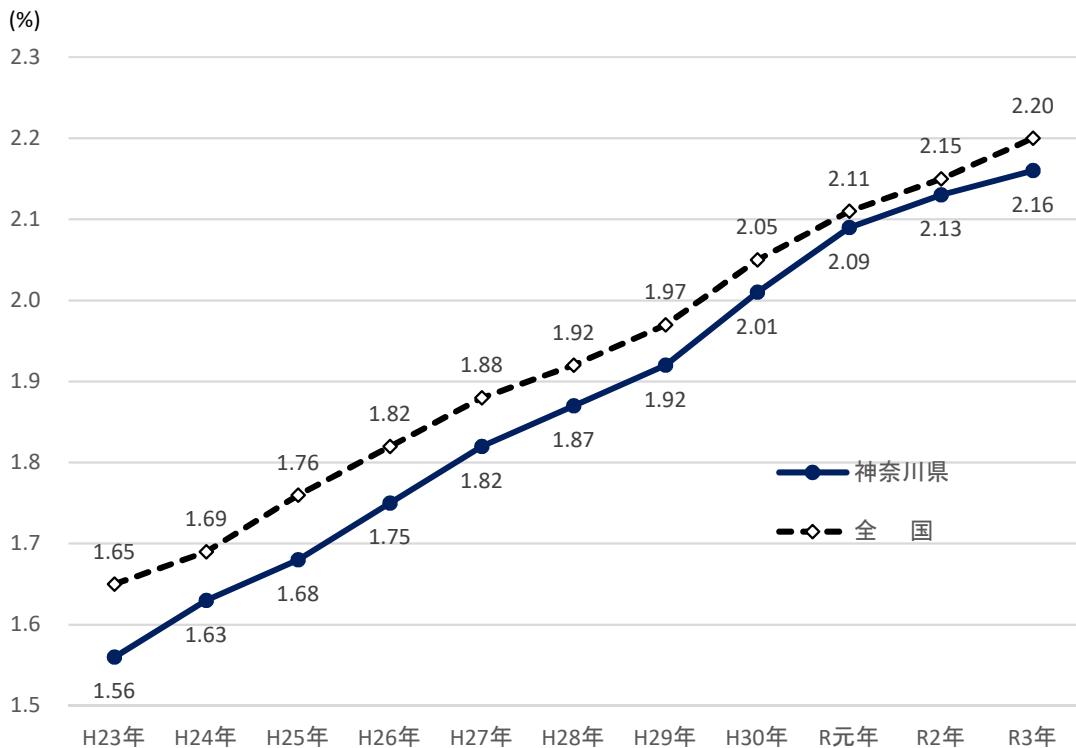
（資料出所）県保健福祉局「神奈川県福祉統計」

※ 身体障害者：身体障害者手帳交付者数、知的障害者：知的障害児者把握数、精神障害者：精神障害者保健福祉手帳交付者数

- 「障害者の雇用の促進に関する法律」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、民間企業の場合は現行で2.3%）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る。なお、法定雇用率は、2021（令和3）年3月に引き上げられた。

県内の民間企業の実雇用率は、年々改善されつつあるが、2021（令和3）年6月現在で2.16%と、法定雇用率のみならず全国平均値を下回っている。

図表2－19 民間企業における障がい者の雇用状況の推移（全国・神奈川県）



（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2-20 障がい者の障害種類別職業紹介状況（全国・神奈川県）

(全国)

(単位：件)

	新規求職申込件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他の障害者	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比		
H28年度	191,853	(2.5)	60,663	(△4.3)	34,225	(2.4)	85,926	(6.6)	11,039	(12.6)
H29年度	202,143	(5.4)	60,533	(△0.2)	35,742	(4.4)	93,701	(9.0)	12,167	(10.2)
H30年度	211,271	(4.5)	61,218	(1.1)	35,830	(0.2)	101,333	(8.1)	12,890	(5.9)
R元年度	223,229	(5.7)	62,024	(1.3)	36,853	(2.9)	107,495	(6.1)	16,857	(30.8)
R2年度	211,926	(△5.1)	57,691	(△7.0)	34,300	(△6.9)	95,385	(△11.3)	24,550	(45.6)
R3年度	223,985	(5.7)	58,033	(0.6)	34,651	(1.0)	108,251	(13.5)	23,050	(△6.1)

	就職件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他の障害者	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比		
H28年度	93,229	(3.4)	26,940	(△3.8)	20,342	(1.9)	41,367	(7.7)	4,580	(19.5)
H29年度	97,814	(4.9)	26,756	(△0.7)	20,987	(3.2)	45,064	(8.9)	5,007	(9.3)
H30年度	102,318	(4.6)	26,841	(0.3)	22,234	(5.9)	48,040	(6.6)	5,203	(3.9)
R元年度	103,163	(0.8)	25,484	(△5.1)	21,899	(△1.5)	49,612	(3.3)	6,168	(18.5)
R2年度	89,840	(△12.9)	20,025	(△21.4)	19,801	(△9.6)	40,624	(△18.1)	9,390	(52.2)
R3年度	96,180	(7.1)	20,829	(4.0)	19,957	(0.8)	45,885	(13.0)	9,509	(1.3)

(神奈川県)

(単位：件)

	新規求職申込件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他の障害者	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比		
H28年度	11,883	(5.7)	3,434	(△4.5)	2,320	(5.0)	5,656	(11.7)	473	(26.1)
H29年度	12,062	(1.5)	3,413	(△0.6)	2,380	(2.6)	5,718	(1.1)	551	(16.5)
H30年度	12,695	(5.2)	3,498	(2.5)	2,414	(1.4)	6,209	(8.6)	574	(4.2)
R元年度	14,095	(11.0)	3,475	(△0.7)	2,662	(10.3)	6,989	(12.6)	969	(68.8)
R2年度	12,256	(△13.0)	3,056	(△12.1)	2,277	(△14.5)	5,508	(△21.2)	1,415	(46.0)
R3年度	13,086	(6.8)	3,078	(0.7)	2,361	(3.7)	6,379	(15.8)	1,268	(△10.4)

	就職件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他の障害者	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比		
H28年度	3,948	(1.7)	1,050	(△2.6)	1,059	(△6.0)	1,727	(8.8)	112	(23.1)
H29年度	4,220	(6.9)	1,077	(2.6)	1,121	(5.9)	1,872	(8.4)	150	(33.9)
H30年度	4,597	(8.9)	1,063	(△1.3)	1,276	(13.8)	2,097	(12.0)	161	(7.3)
R元年度	4,728	(2.8)	980	(△7.8)	1,357	(6.3)	2,188	(4.3)	203	(26.1)
R2年度	3,579	(△24.3)	684	(△30.2)	1,080	(△20.4)	1,477	(△32.5)	338	(66.5)
R3年度	4,144	(15.8)	743	(8.6)	1,110	(2.8)	1,878	(27.1)	413	(22.2)

(資料出所) 厚生労働省・神奈川労働局「令和3年度障害者の職業紹介状況」

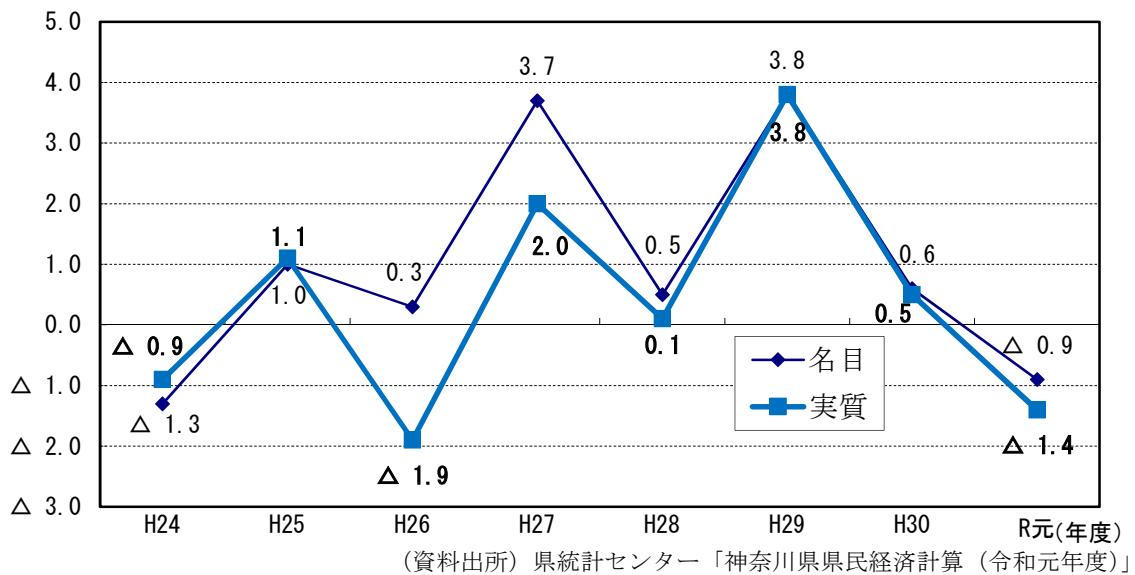
- ※ 新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計
- ※ 表中の「新規求職申込件数」の令和3年度数値には、令和3年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者（同月中に来所した者を除く）の件数（オンライン新規求職申込件数）は計上していない。
- ※ 表中の「就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募（ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能）を利用したことによる就職件数は計上していない。
- ※ 「その他の障害者」とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障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

(2) 経済・産業の動向

ア 経済成長率

- 県内経済成長率（県内総生産の対前年度増加率）は、2019（令和元）年度時点で名目は7年ぶり、実質は5年ぶりのマイナスとなった。

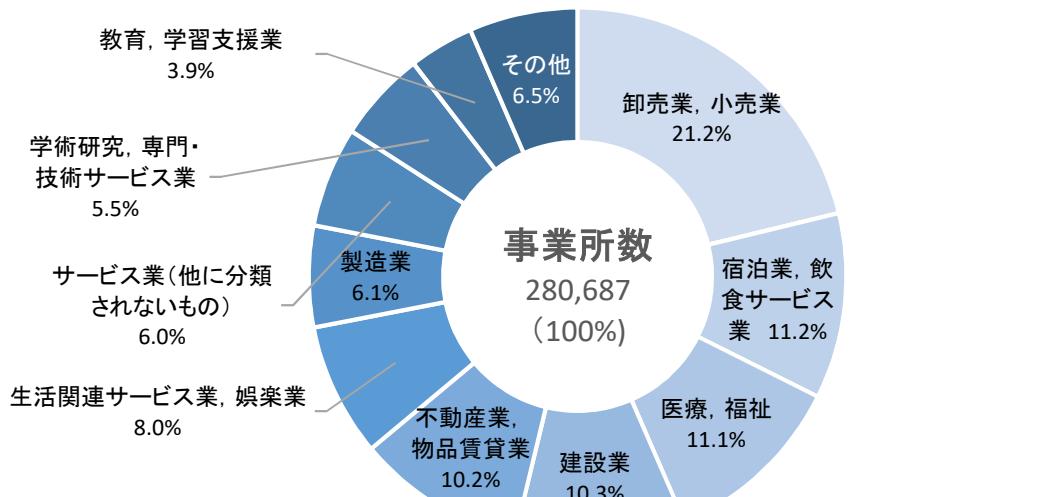
図表2-2-1 経済成長率の推移（神奈川県）



イ 事業所、従業者の状況

- 県内の民営事業所数（産業大分類別）は、2021（令和3）年は28万687事業所で、2016（平成28）年調査と比べると2.5%（7,255事業所）減少している。
- 構成比では、「卸売業、小売業」が21.2%で最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が11.2%、「医療、福祉」が11.1%、「建設業」が10.3%となっており、4産業で全体の53.8%を占めている。
- また、2016（平成28）年調査と比べ、「製造業」は1,113事業所減少している一方、「医療、福祉」は2,808事業所増加している。

図表2-2-2 産業大分類別の事業所数の構成比（神奈川県）



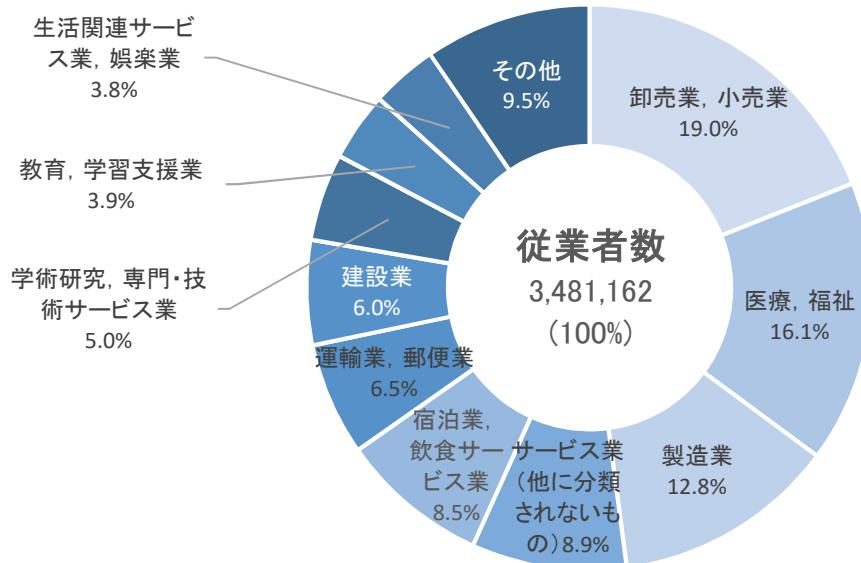
図表 2-23 産業大分類別の民営事業所数 2016(H28)年及び2021(R3)年調査の比較(神奈川県)

産業大分類	事業所数		増減数	増減率
	R3年	H28年		
合計	280,687	287,942	△7,255	△2.5
農林漁業	746	652	94	14.4
鉱業、採石業、砂利採取業	23	25	△2	△8.0
建設業	28,937	27,845	1,092	3.9
製造業	17,121	18,234	△1,113	△6.1
電気・ガス・熱供給・水道業	252	138	114	82.6
情報通信業	4,877	3,771	1,106	29.3
運輸業、郵便業	7,636	7,567	69	0.9
卸売業、小売業	59,517	66,274	△6,757	△10.2
金融業、保険業	3,745	3,799	△54	△1.4
不動産業、物品賃貸業	28,527	27,165	1,362	5.0
学術研究、専門・技術サービス業	15,342	12,876	2,466	19.2
宿泊業、飲食サービス業	31,377	38,327	△6,950	△18.1
生活関連サービス業、娯楽業	22,508	24,871	△2,363	△9.5
教育、学習支援業	10,969	11,212	△243	△2.2
医療、福祉	31,094	28,286	2,808	9.9
複合サービス事業	1,067	1,067	0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	16,949	15,833	1,116	7.0

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

- 従業者数については、「卸売業、小売業」が 19.0%で最も多く、次いで「医療、福祉」が 16.1%、「製造業」が 12.8%となっており、3 産業で全体の 47.9%を占めている。
- 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 66,948 人、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」の 20,295 人、「建設業」の 8,931 人の順となっている。

図表 2-24 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「令和3年経済センサス-活動調査 速報集計」

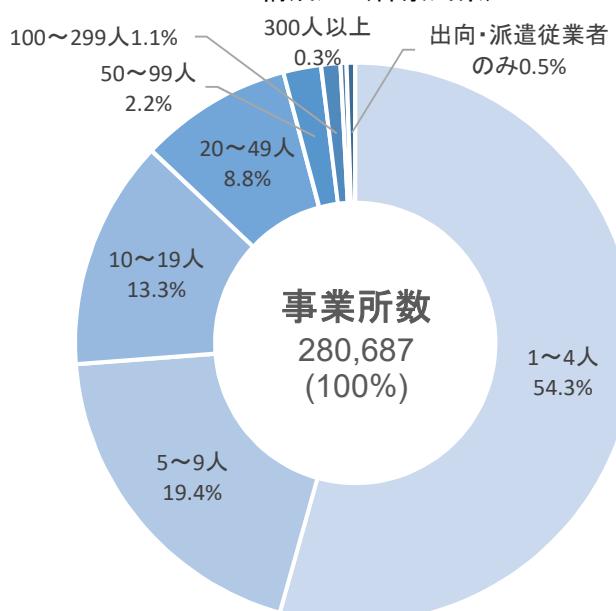
図表2-25 産業大分類別の従業者数 2016(H28)年及び2021(R3)年調査の比較(神奈川県)

産業大分類	従業者数		増減数	増減率
	R3年	H28年		
合計	3,481,162	3,464,316	16,846	0.5
農林漁業	6,609	5,893	716	12.2
鉱業、採石業、砂利採取業	235	226	9	4.0
建設業	208,190	199,259	8,931	4.5
製造業	443,877	443,289	588	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	5,775	7,414	△ 1,639	△ 22.1
情報通信業	124,706	122,387	2,319	1.9
運輸業、郵便業	224,810	220,700	4,110	1.9
卸売業、小売業	661,212	678,039	△ 16,827	△ 2.5
金融業、保険業	63,254	67,050	△ 3,796	△ 5.7
不動産業、物品賃貸業	113,949	107,837	6,112	5.7
学術研究、専門・技術サービス業	173,919	166,736	7,183	4.3
宿泊業、飲食サービス業	296,074	358,863	△ 62,789	△ 17.5
生活関連サービス業、娯楽業	132,890	150,251	△ 17,361	△ 11.6
教育、学習支援業	137,002	133,146	3,856	2.9
医療、福祉	562,171	495,223	66,948	13.5
複合サービス事業	17,453	19,262	△ 1,809	△ 9.4
サービス業(他に分類されないもの)	309,036	288,741	20,295	7.0

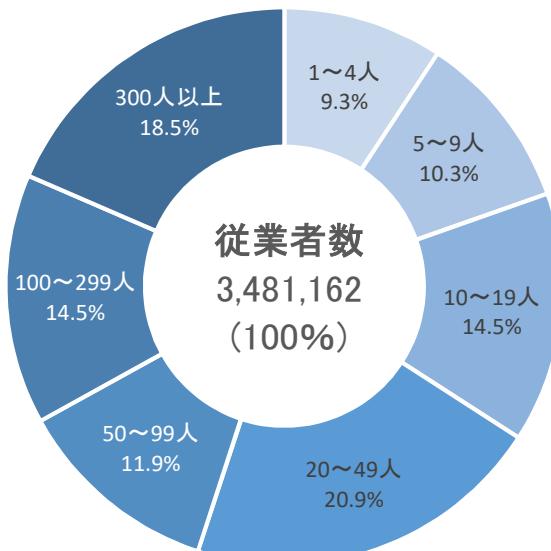
(資料出所) 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調査 速報集計」

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

図表2-26 従業者規模別事業所数の構成比(神奈川県)



図表2-27 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「令和3年経済センサス-活動調査 速報集計」

ウ ものづくり産業の現状

- 本県の製造業は、全国比較で見ると、事業所数、従業員数、製造品出荷額等及び付加価値額いずれも上位に位置している。
- このように、本県の製造業は、基幹的な産業と言えるが、近年は、いずれの項目も低下傾向にある。

図表2-28 神奈川県の製造事業所（従業員4人以上）の状況（全国比較）

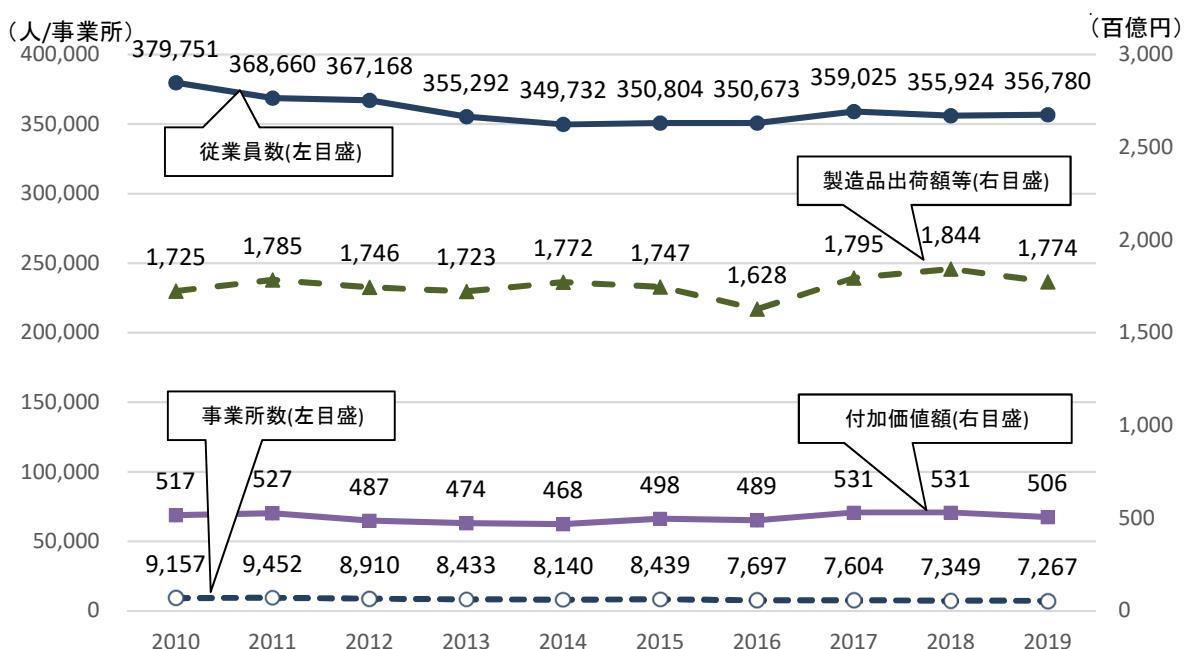
都道府県	事業所数			都道府県	従業者数		
	実数	前年比(%)	構成比(%)		実数(人)	前年比(%)	構成比(%)
合計	181,877	▲ 1.7	100.0	合計	7,717,646	▲ 0.8	100.0
1 大阪	15,522	0.1	8.5	1 愛知	848,565	▲ 1.7	11.0
2 愛知	15,063	▲ 1.7	8.3	2 大阪	444,362	▲ 0.7	5.8
3 埼玉	10,490	▲ 2.8	5.8	3 静岡	413,000	▲ 0.1	5.4
4 東京	9,887	0.2	5.4	4 埼玉	389,487	▲ 2.4	5.0
5 静岡	8,786	▲ 2.4	4.8	5 兵庫	363,044	▲ 0.3	4.7
6 兵庫	7,510	▲ 1.4	4.1	6 神奈川	356,780	0.2	4.6
7 神奈川	7,267	▲ 1.1	4.0	7 茨城	272,191	▲ 0.6	3.5
8 岐阜	5,415	▲ 1.3	3.0	8 東京	245,851	▲ 0.4	3.2

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	322,533,418	▲ 2.8	100.0	合計	100,234,752	▲ 3.9	100.0
1 愛知	47,924,390	▲ 1.6	14.9	1 愛知	12,810,137	▲ 6.5	12.8
2 神奈川	17,746,139	▲ 3.8	5.5	2 静岡	5,889,989	▲ 3.7	5.9
3 静岡	17,153,997	▲ 2.2	5.3	3 大阪	5,375,996	▲ 4.2	5.4
4 大阪	16,938,356	▲ 3.5	5.3	4 兵庫	5,078,604	▲ 0.7	5.1
5 兵庫	16,263,313	▲ 1.5	5.0	5 神奈川	5,067,528	▲ 4.6	5.1
6 埼玉	13,758,165	▲ 2.7	4.3	6 埼玉	4,756,086	▲ 1.3	4.7
7 茨城	12,581,236	▲ 3.5	3.9	7 茨城	4,211,881	▲ 6.3	4.2
8 千葉	12,518,316	▲ 4.8	3.9	8 千葉	3,111,532	▲ 2.0	3.1

注：従業者4～29人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「2020年工業統計表 地域別統計表〔確報〕」

図表2-29 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（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「2020年神奈川県工業統計結果報告」

エ 第4次産業革命による技術革新の進展

- 第4次産業革命とは、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・代替などが可能となる。
- 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る。

図表2-30 IT人材(全体)の需要と供給の差の推移(試算)

2018年	2020年	2025年	2030年
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年)

※需要の伸びを年平均2.7%程度、労働生産性が年0.7%上昇の場合

図表2-31 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」

オ グローバル化の進展

- 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 172 万 7,221 人、うち本県は 10 万 592 人である。

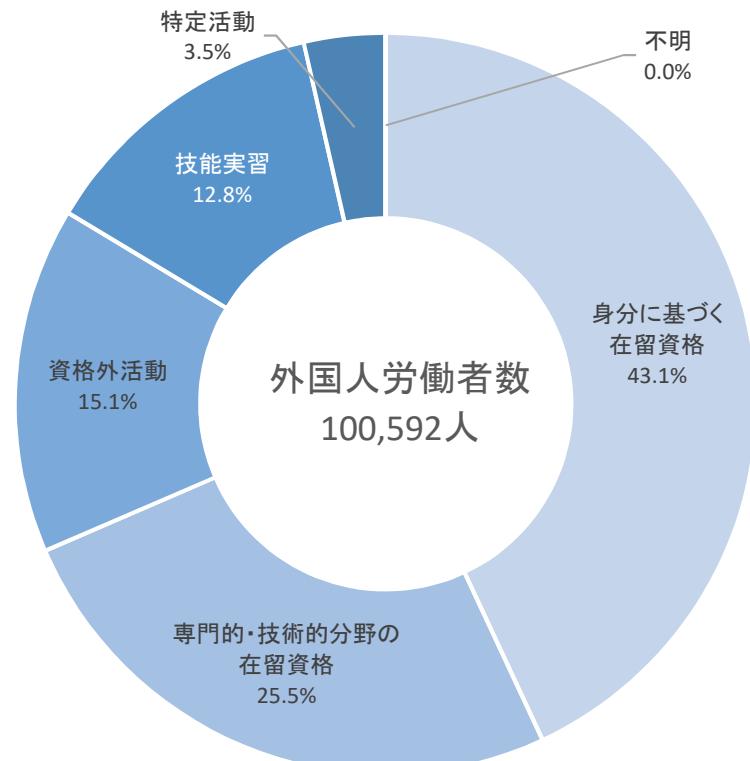
図表 2-3-2 外国人雇用事業所及び外国人労働者数（全国比較）

	事業所数(所)	外国人労働者数(人)		
神奈川県	18,476	6.5%	100,592	5.8%
全 国	285,080	(100%)	1,727,221	(100%)

（資料出所）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」

- 在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が 43.1%、「専門的・技術的分野の在留資格」が 25.5% となっている。

図表 2-3-3 在留資格別外国人労働者数（神奈川県）



（資料出所）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」

神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」

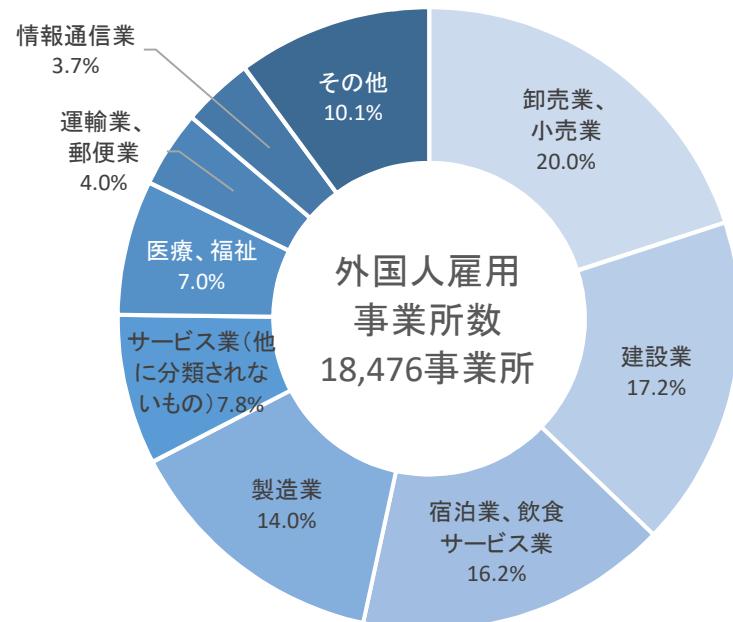
※「身分に基づく在留資格」には、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」が該当する

※「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

※「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 20.0%、「建設業」が 17.2%、「宿泊業、飲食サービス業」が 16.2%、「製造業」が 14.0% となっている。

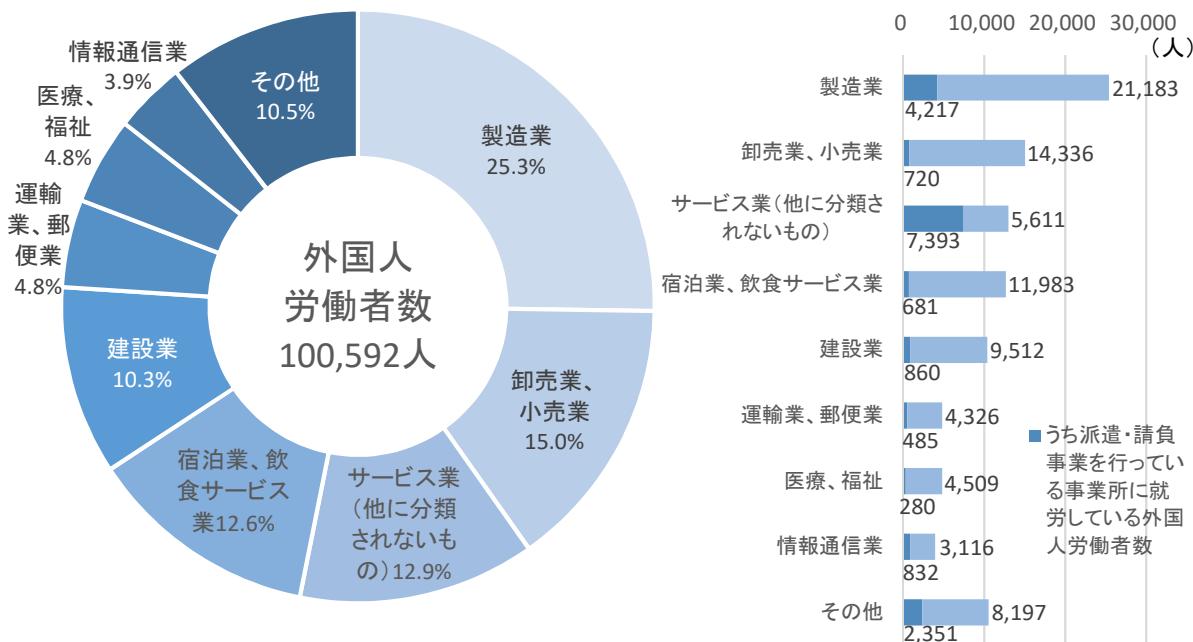
図表 2-3-4 産業別外国人雇用事業所数（神奈川県）



(資料出所) 神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況（令和3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 25.3%、「卸売業、小売業」が 15.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」が 12.9% となっている。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 16.6% にあたる 4,217 人、「サービス業（他に分類されないもの）」では同 56.9% にあたる 7,393 人となっている。

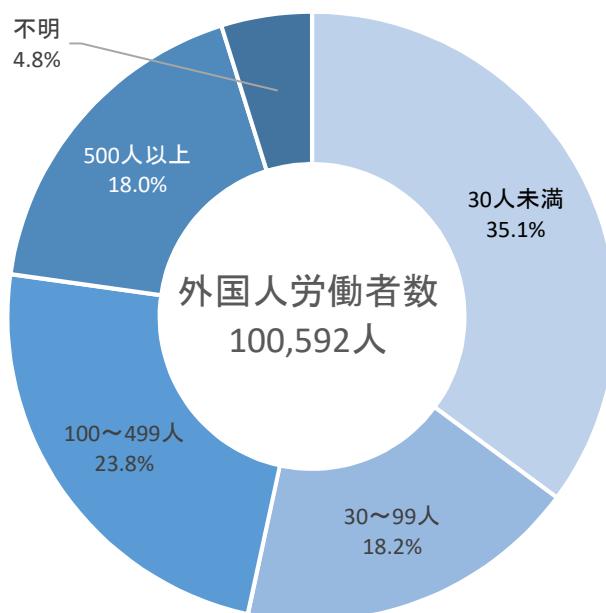
図表 2-3-5 産業別外国人労働者の就労状況（神奈川県）



(資料出所) 神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」

- 事業所規模別にみると、「30人未満事業所」で就労する者が最も多く、外国人労働者数全体の35.1%を占めている。

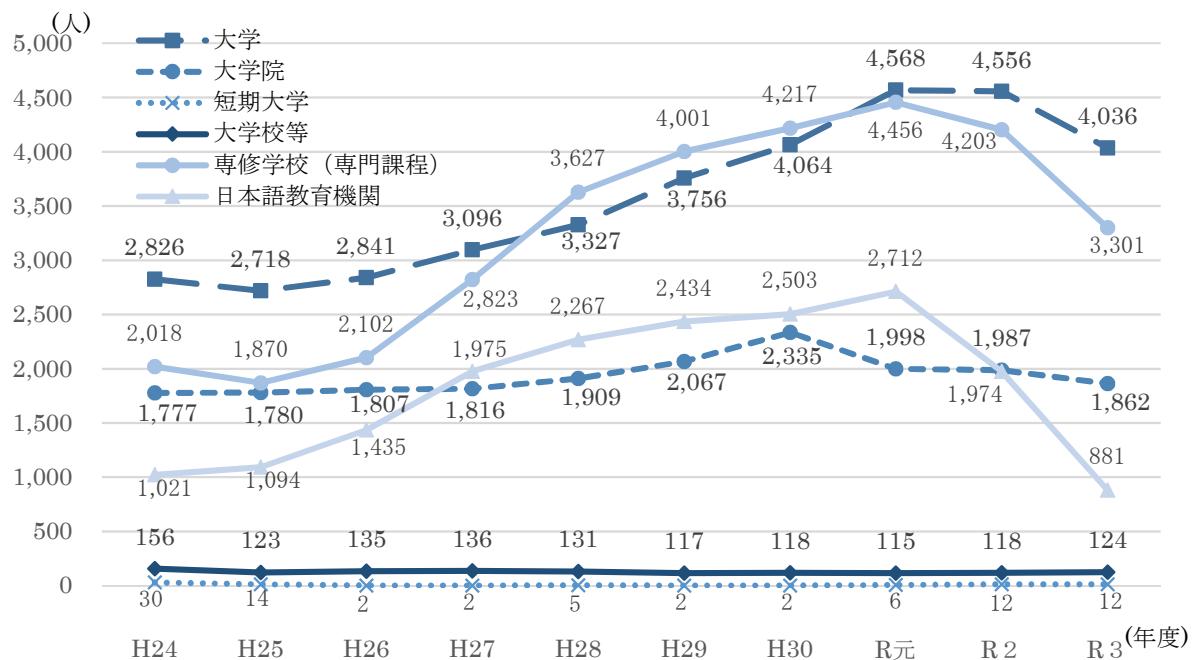
図表2-3-6 事業所規模別外国人労働者数（神奈川県）



(資料出所) 神奈川労働局「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」

- 県内の留学生数を学校種別にみると、「大学」が39.5%の4,036人、「専修学校（専門課程）」が32.3%の3,301人と3分の2以上を占めている。

図表2-3-7 学校種別留学生数の推移（神奈川県）



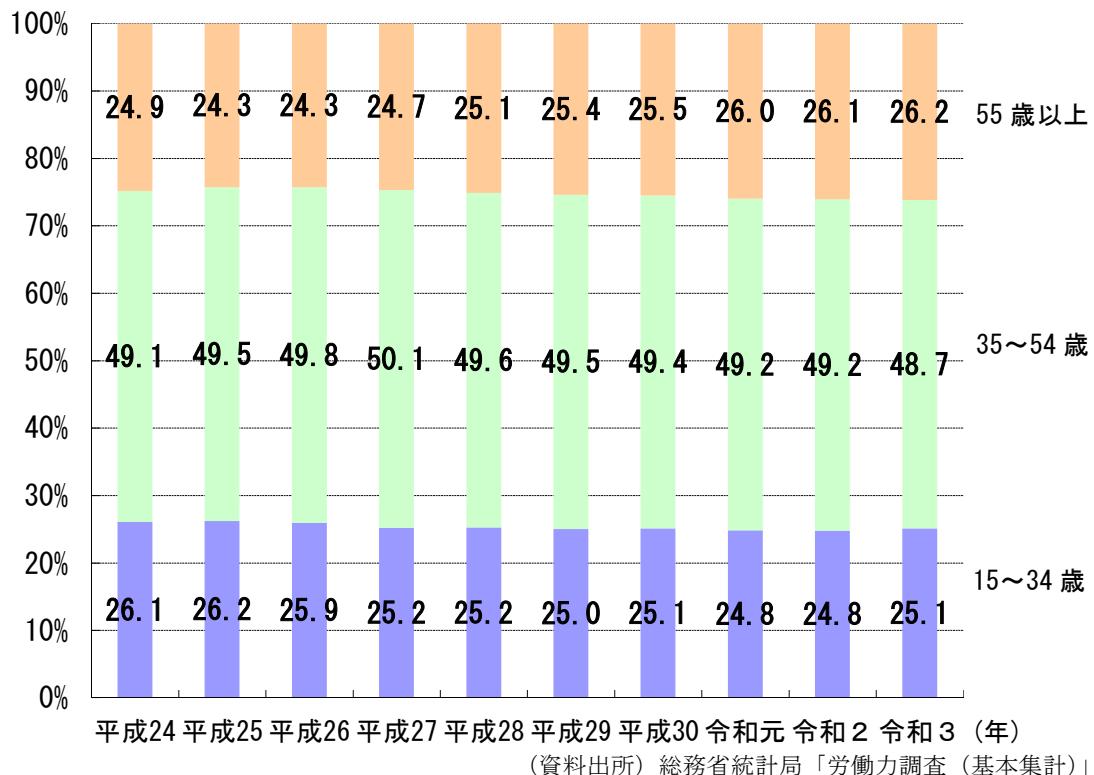
(資料出所) 県国際文化観光局「令和3年度神奈川県内大学等在籍留学生調査結果（令和3年5月1日現在）」

- 外国人技能実習制度による受け入れ期間延長の動きなどもあり、外国人材の育成も必要となる。

力 技術・技能の継承の困難

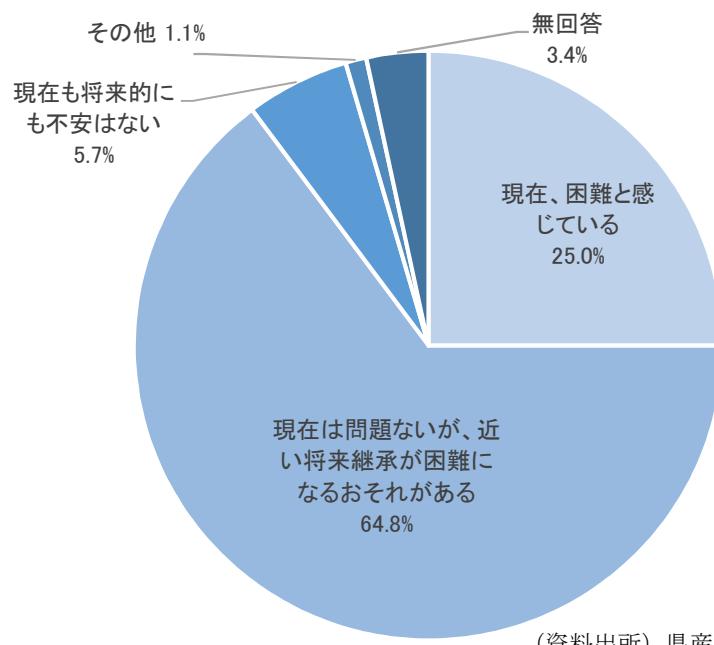
- 製造業の就業者数を年齢階層別に見ると、若年者の割合は低下傾向にある。

図表2-38 製造業における年齢階層別就業者数の推移（全国）



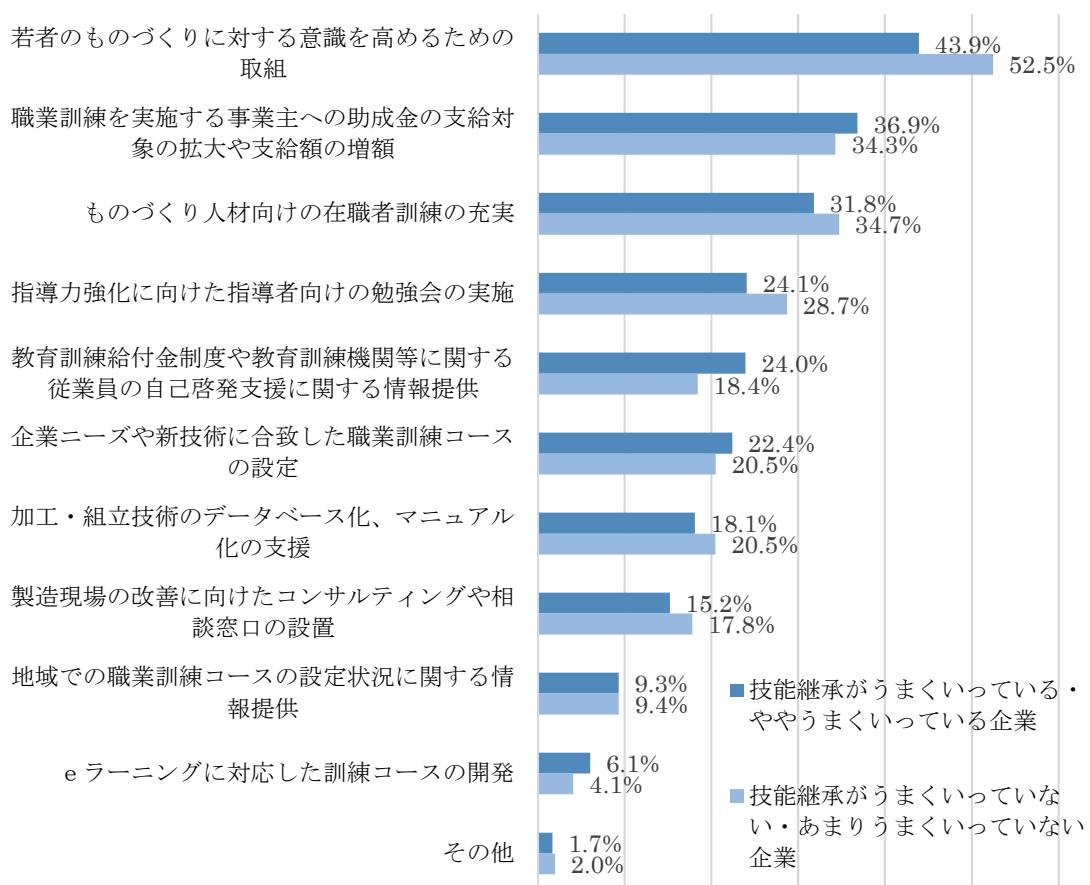
- 県内事業所において、「近い将来継承が困難になるおそれがある」又は「現在困難と感じている」事業所は合わせて9割近くを占めており、2015（平成27）年度調査の8割から大幅に増加している。

図表2-39 技術・技能の継承状況（神奈川県）



- ものづくり企業が、人材確保・育成や技能継承のために行政に希望する支援策としては、「若者のものづくりに対する意識を高めるための取組」が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援額の増額」が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」が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」が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%となっている。

図表 2-40 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）

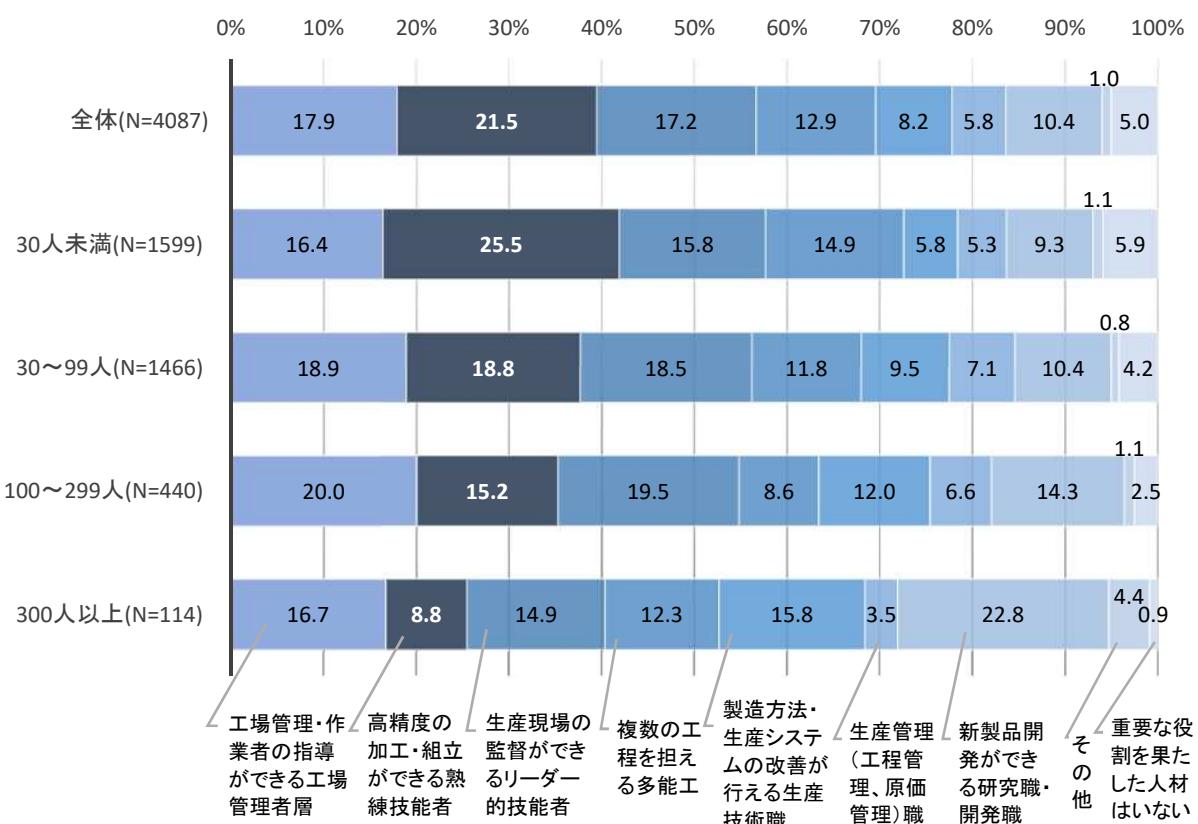


(資料出所) JILPT 「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査」(2018年)

キ 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」をあげる企業の割合が、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% となっている。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る。

図表 2-4-1 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年)

(3) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による県内民間企業への影響

ア 技術・技能の継承状況

県内事業所において、技術・技能の継承が「現在、困難と感じている」又は「現在は問題ないが、近い将来継承が困難になるおそれがある」事業所は合わせて9割近くを占めている。あわせて、コロナ禍において技術・技能の継承の困難度に変化があったかを尋ねたところ、「現在、困難と感じている」事業所の31.8%、「現在は問題ないが、近い将来継承が困難になるおそれがある」事業所の19.3%が、「困難度が上がった」と回答しており、コロナ禍で技術・技能の継承の困難化が進んだとみられる。

図表2-4-2 コロナ禍における技術・技能の継承状況（神奈川県）

	うち、コロナ禍の影響による状況の困難度の変化			
		困難度は変わらない	困難度が上がった	困難度は下がった
現在、困難と感じている	25.0%	68.2%	31.8%	0.0%
現在は問題ないが、近い将来継承が困難になるおそれがある	64.8%	80.7%	19.3%	0.0%
現在も将来的にも不安はない	5.7%	100.0%	0.0%	0.0%
その他	1.1%	100.0%	0.0%	0.0%
無回答	3.4%			

（資料出所）県産業人材課調べ（令和3年度）

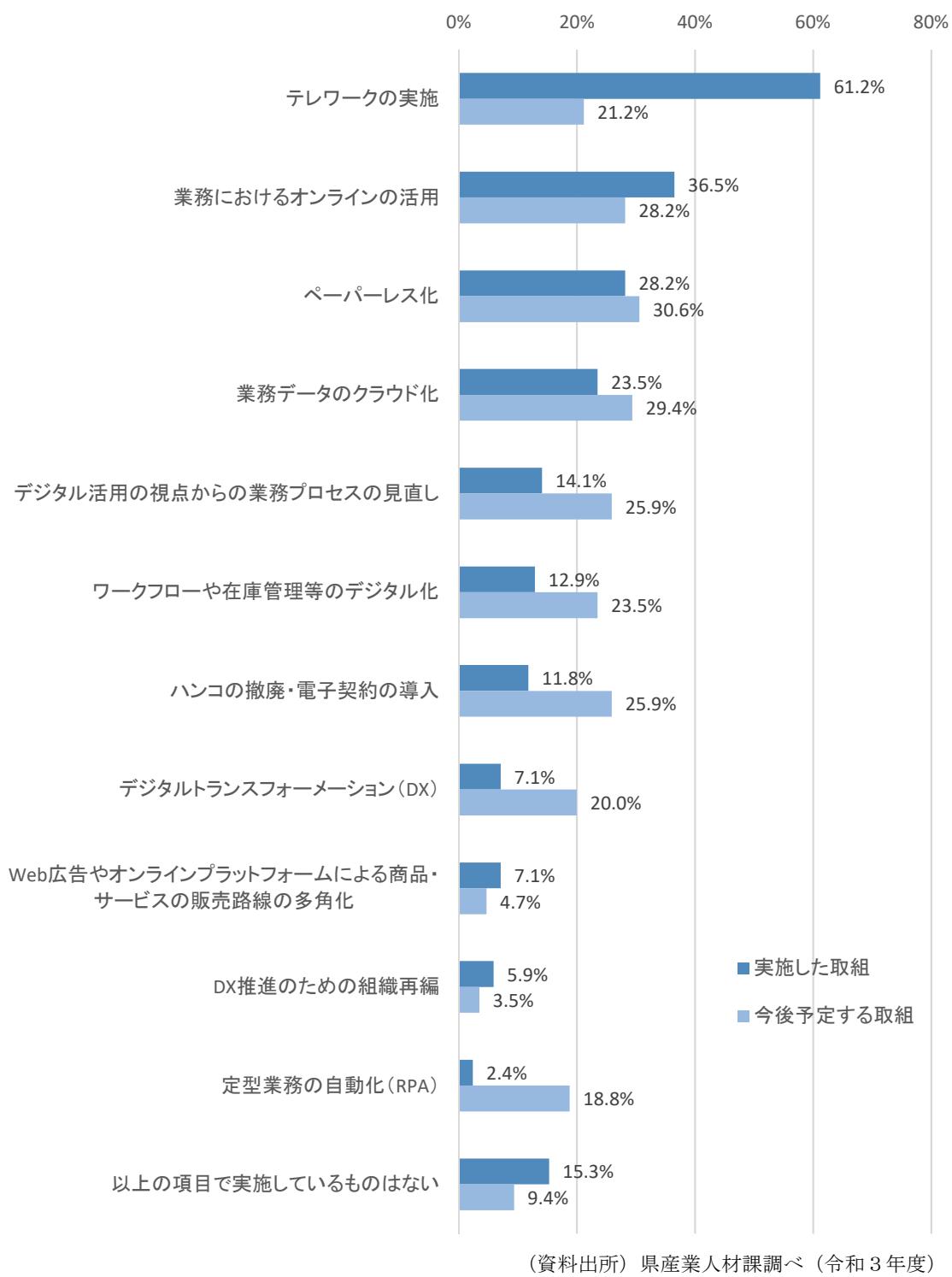
イ デジタル化の取り組み

県内事業所に、コロナ禍で実施したデジタル化の取り組みと、今後実施を予定している取り組みを尋ねたところ、コロナ禍で実施した取り組みとしては、「テレワークの実施」(61.2%)が最も多く、次いで「業務におけるオンラインの活用」(36.5%)、「ペーパーレス化」(28.2%)であった。

また、今後実施を予定している取り組みについては、「ペーパーレス化」(30.6%)が最も多く、次いで「業務データのクラウド化」(29.4%)、「業務におけるオンラインの活用」(28.2%)であった。

なお、実施された取り組みに比べ今後予定されている取り組みの差が最も多いのは「定型業務の自動化」(16.4ポイント)、次いで「ハンコの撤廃・電子契約の導入」(14.1ポイント)、「デジタルトランスフォーメーション(DX)」(12.9ポイント)であった。

図表2－4－3 コロナ禍におけるデジタル化の取り組み（神奈川県）



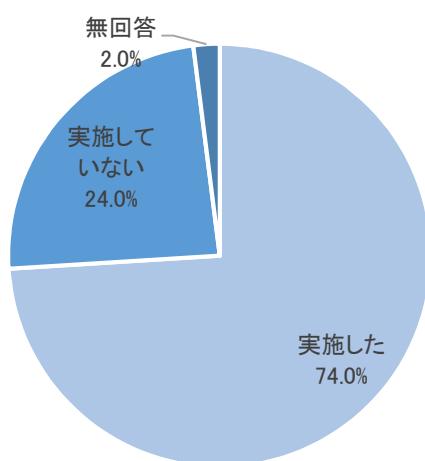
3 職業能力開発の現状

(1) 企業における職業能力開発への取組

- OFF-JT（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、今後増やしたいもしくはこれまでと同程度の実施と回答した企業はあわせて8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る。特に、今後増やしたいと回答した企業の割合は、2015（平成27）年度調査の20.2%から15.8ポイントも增加了。

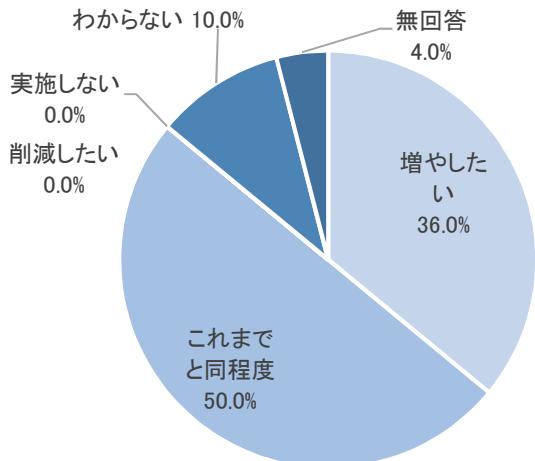
図表3-1

OFF-JTの実施状況（神奈川県）



図表3-2

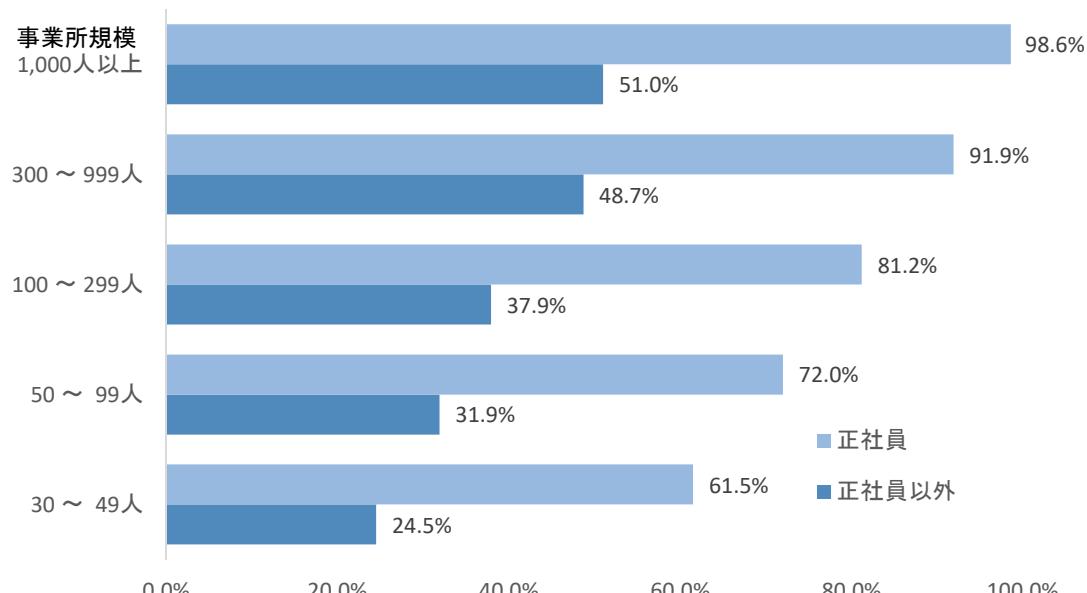
今後のOFF-JTの増減（神奈川県）



（資料出所）県産業人材課調べ（令和元年度）

- OFF-JTの実施状況は、企業規模が大きいほど実施率が高くなる傾向であり、正社員については「30～49人」の企業で61.5%であるのに対して、「300人以上」の企業では90%台となっている。また、正社員以外のOFF-JT実施率は正社員よりも低く、職業能力開発に取り組めていない状況である。

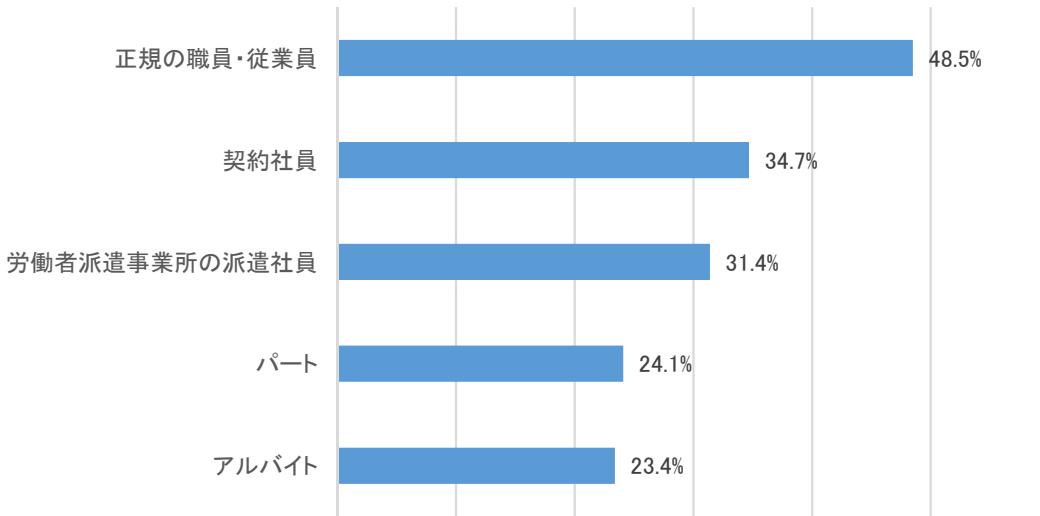
図表3-3 OFF-JTを実施した事業所（規模別）（全国）



（資料出所）厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査」

- 正社員以外に対しては、職業訓練・自己啓発の実施率は企業規模に応じて高いのは同様ながら、正社員より低い水準に留まっている。

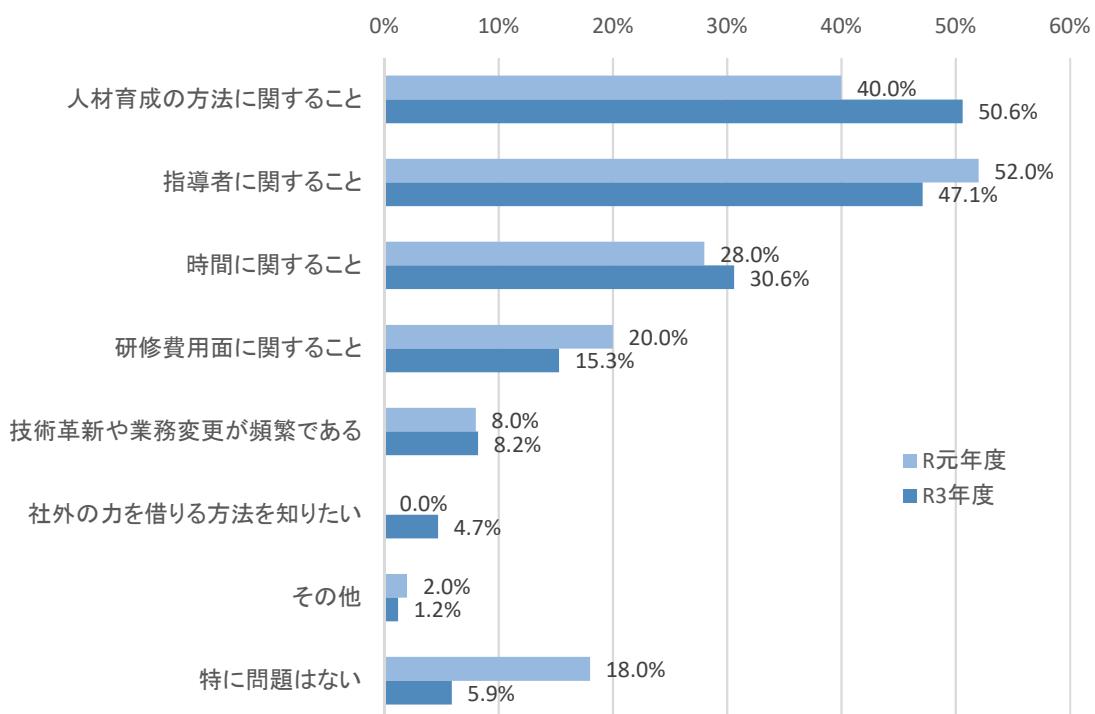
図表 3-4 雇用形態別の職業訓練・自己啓発の実施率（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「平成 29 年就業構造基本調査結果報告」

- 従業員の能力開発や人材育成に関する課題としては、「人材育成の方法に関すること」がコロナ禍前の調査に比べ 10.6 ポイント増加して 50.6% と最も高く、以下、「指導者に関すること」47.1%、「時間に関すること」30.6%、「研修費用面に関すること」15.3%、「技術革新や業務変更が頻繁である」8.2% となっている。また、「特に問題はない」がコロナ禍前の 18.0% に対し 5.9% と 1/3 以下となっている。

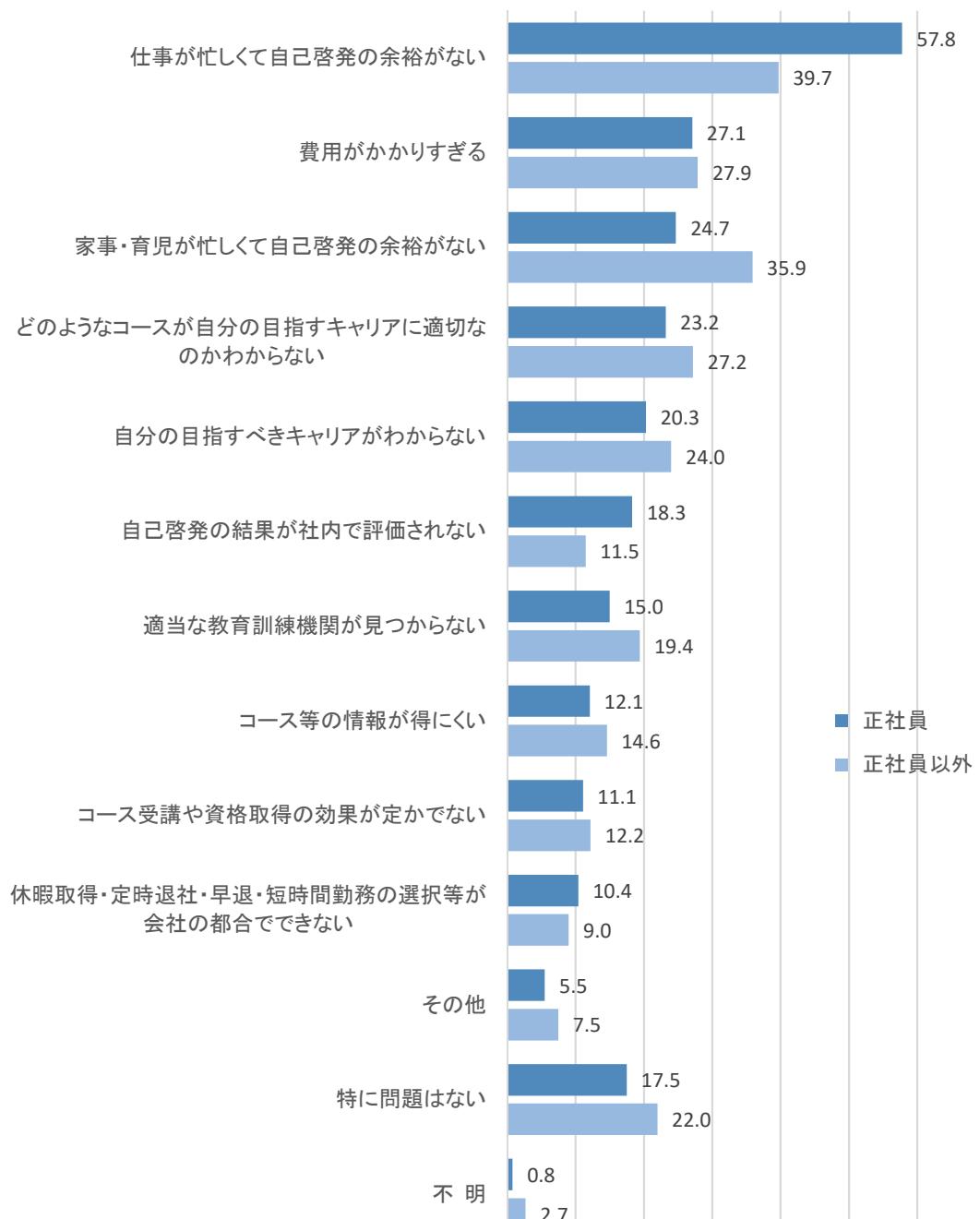
図表 3-5 能力開発・人材育成に係る課題（神奈川県）



(資料出所) 県産業人材課調べ（令和元・3 年度）

○ 労働者自身が自己啓発において問題があるとして挙げる項目としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が最も多いが、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」35.9%、「費用がかかりすぎる」27.9%、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」27.2%、「自分の目指すべきキャリアがわからない」24.0%などが正社員より多くなっている。

図表3-6 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「令和3年度能力開発基本調査」

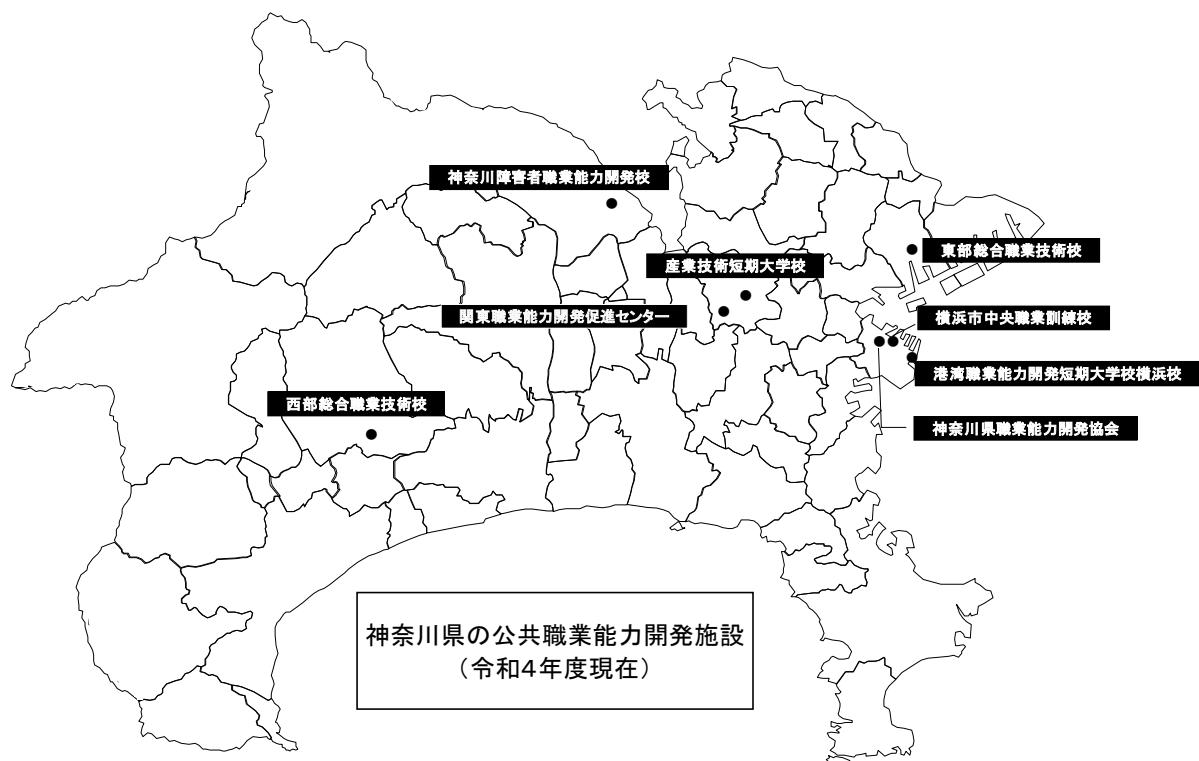
(2) 職業能力開発機関における取組

ア 公共職業能力開発施設

- 本県には、国立県営1校、県立3校、市立1校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構立2校の計7校の公共職業能力開発施設があり、約1万6千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、就職支援などの取組を行っている。

神奈川県における公共職業訓練の状況（2022（令和4）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
		職業技術校	産業技術短期大学校	神奈川障害者職業能力開発校	関東職業能力開発促進センター	中央職業訓練校
求職者	新規学卒者（専門課程）		5コース 400人			3コース 100人
	新規学卒者・離転職者（普通・短期課程）	31コース 1,100人			14コース 572人	1コース 40人
	離転職者（委託訓練）	141コース 2,717人				24コース 620人
在職者		338コース 4,285人	97コース 1,500人	6コース 40人	330コース 3,910人	15コース 150人
障がい者	普通課程・短期課程			8コース 110人		
	委託訓練			46コース 233人		
計		510コース 8,102人	102コース 1,900人	60コース 383人	344コース 4,482人	18コース 250人
合計		1,059 コース 15,777 人				



イ 民間教育訓練機関

[認定訓練施設]

- 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る。この訓練は、事業主や団体が「認定訓練施設」で実施しており、2021（令和3）年度では、事業主が運営している施設が16校、事業主の団体が運営している施設が30校あり、訓練生数は延べ約1万8千人規模で実施している。

[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しているなど、企業の人材育成の支援を行うことにより、職業能力開発の推進の一翼を担っている。

[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などにあたって活用されている。

令和3年度神奈川県学校基本調査結果によると、本県の専修学校の数は106校（公立5校、私立101校）で、生徒数は2万8,050人となっており、学科別生徒数（専門課程）では、医療関係35.3%、文化・教養関係19.7%、商業実務関係13.4%、工業関係13.0%、教育・社会福祉関係8.1%、衛生関係7.1%となっている。

ウ 公共・民間ネットワーク

- 職業能力開発に係る多様な教育訓練資源（訓練講座、指導人材、教材等）を持つ民間と公共とが相互に連携し、本県産業を支える人材の育成活動等を支援するため、「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）」を組織、運営している。

「かながわ人材育成支援ネットワーク」（2022（令和4）年3月末現在）

参 加 区 分 内 訳	公共職業能力開発施設（県・国・市）	8
	認定職業能力開発施設（企業・団体）	20
	県・関連機関	15
	能力開発推進団体	23
	大学	7
	専門学校（専修・各種学校）	34
	N P O（職業能力開発関係）	24
	人材ビジネス企業	60
	合計	191

参考資料

- 第11次神奈川県職業能力開発計画策定までの経過 ······ 73
- 職業能力開発促進法（抜粋） ······ 74
- 第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について（諮問） ··· 75
- 第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について（答申） ··· 77
- 神奈川県職業能力開発審議会条例 ······ 78
- 神奈川県職業能力開発審議会委員名簿 ······ 79

第 11 次神奈川県職業能力開発計画策定までの経過

1 神奈川県職業能力開発審議会開催状況

令和 2 年 8 月 21 日	計画の策定について諮問、 計画の基本的な考え方について審議
令和 4 年 4 月 14 日	計画素案について審議
令和 4 年 9 月 9 日	計画案について審議
令和 4 年 10 月 27 日	答申

2 その他

令和 2 年 9 月 29 日	産業労働常任委員会へ計画の基本的な考え方を報告
令和 4 年 7 月 12 日	産業労働常任委員会へ計画素案を報告
令和 4 年 7 月 22 日 ～ 8 月 22 日	計画素案に対する県民意見募集 意見数 38 件
令和 4 年 9 月 29 日	産業労働常任委員会へ計画案を報告

<参考>国における第 11 次職業能力開発基本計画策定経過

令和 2 年 12 月 18 日	労働政策審議会人材開発分科会において 第11次職業能力開発基本計画について検討
令和 3 年 1 月 25 日	同上
令和 3 年 3 月 3 日	労働政策審議会 諮問・答申
令和 3 年 3 月 29 日	第11次職業能力開発基本計画 公布

職業能力開発促進法（抜粋）

昭和四十四年
法律第六十四号

第二章 職業能力開発計画 (職業能力開発基本計画)

第五条 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。次項及び第七条第一項において同じ。）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つては、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 前二項の規定は、職業能力開発基本計画の変更について準用する。

(勧告)

第六条 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を的確に実施するために必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、関係事業主の団体に対し、職業訓練の実施その他関係労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するための措置の実施に関して必要な勧告をすることができる。

(都道府県職業能力開発計画等)

- 第七条 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、おおむね第五条第二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つては、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 第五条第三項及び第四項の規定は都道府県職業能力開発計画の策定について、前二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、第五条第四項中「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。

産人第1483号
令和2年8月21日

神奈川県職業能力開発審議会
会長 脇坂明様

神奈川県知事 黒岩祐治



第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について（諮問）

第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について、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、別紙諮問趣意書のとおり諮問します。

問合せ先

産業人材課職業能力開発グループ 伊藤
電話 (045) 210-5713 (直)

第11次神奈川県職業能力開発計画 諮問趣意書

本県の職業能力開発については、平成28年6月に策定した第10次神奈川県職業能力開発計画（計画期間：平成28年度から令和2年度）に基づき推進してきました。

第10次計画策定時点の平成27年当時の職業能力開発を取り巻く状況としては、少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少する中、産業を支える人材の確保や労働力の質の維持・向上が求められており、第10次計画では、若者、女性、中高年齢者、障害者などの多様な人材に、能力を発揮して働いていただけるように、キャリア形成を支援していくことや、本県の基幹産業である「ものづくり分野」のニーズを踏まえ、産業構造の変化や技術革新に合わせて、戦略的に人材を確保していくことなどに重点を置きました。

第11次計画期間となる令和3年からの5か年においては、県内総人口がピークを迎える、少子高齢化もさらに進展することが見込まれており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、雇用情勢は厳しく先行きの不透明な状況となっています。

こうした中、産業構造の変化や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ、ロボット等）に伴う技術革新等が進み、さらに、社会全体のDX（デジタルトランスフォーメーション）の加速化により、あらゆる産業分野におけるデジタル利活用人材のニーズの高まりが見込まれ、IT人材の育成強化が必要となっています。

また、持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍でき、一人ひとりの労働生産性を高めていく必要があり、働き方の多様化への対応や、不本意な就職を繰り返す者等への支援、職業人生の長期化への対応、さらに、グローバル化の進展に伴う外国人材の育成・活躍支援を行う必要があります。

一方で、本県の基幹産業である「ものづくり」分野では、若者のものづくり離れ・技能離れの傾向もあって、長年の経験を必要とする熟練技能者の技術・技能が、次世代に継承されないといった問題も顕在化しています。

こうした状況に対応していくためには、引き続き、国、県、民間教育訓練機関、企業などの多様な主体が連携、協力して、職業能力開発の支援に取り組んで行く必要があります。

一人ひとりが輝きながら働く神奈川の実現を目指して、職業能力開発の具体的な施策を展開していくための基本となる計画として、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について諮問いたします。

職能審第1号
令和4年10月27日

神奈川県知事 黒岩 祐治 殿

神奈川県職業能力開発審議会

会長 脇坂 明



第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について（答申）

令和2年8月21日付け産人第1483号をもって諮問のありました標記計画の策定については、別紙「第11次神奈川県職業能力開発計画（案）」のとおり答申します。

神奈川県職業能力開発審議会条例

昭和44年10月11日
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、意見を述べることができる。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つて決し、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。

附 則

1 この条例は、公布の日から施行する。

2 附属機関の設置に関する条例(昭和28年神奈川県条例第5号)の一部を次のように改正する。
別表知事の項中神奈川県職業訓練審議会の項を削る。

附 則(昭和60年10月22日条例第43号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成11年11月26日条例第38号)

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

附 則(平成13年8月24日条例第47号)

この条例は、平成13年10月1日から施行する。

附 則(平成18年10月20日条例第57号)

この条例は、公布の日から施行する。

神奈川県職業能力開発審議会委員名簿

令和4年9月9日現在

区分	氏 名	現 職
学識経験者委員	浅海 典子	神奈川大学経営学部教授
	境 真理子	(株)テレビ神奈川 総務局長
	○谷口 雄治	職業能力開発総合大学校 名誉教授
	深町 珠由	独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
	◎脇坂 明	学習院大学経済学部教授
関係事業主代表委員	佐々木広美	サンタ社会保険労務士法人代表社員
	上谷 公志郎	(一社)神奈川県経営者協会事務局長
	萩原 常康	日産自動車(株)人事本部HRプロセスマネジメント /人財開発部モノづくり大学部長
	秋本 りつ子	ニッパ(株) 代表取締役 CEO
	白土 博子	(株)シラド化学取締役会長
関係労働者代表委員	高橋 茂成	神奈川県建設労働組合連合会副会長
	新 敦	UAゼンセン神奈川県支部支部長
	小島 隆洋	電機連合中央執行委員
	滝上 佳延	JAM神奈川書記長
	金井 克之	連合神奈川副事務局長

◎は会長、○は会長代理



神奈川県

産業労働局労働部産業人材課
横浜市中区日本大通1 〒231-8588 電話(045)210-5715