

令和8年度第1回神奈川県職業能力開発審議会 議事録

日 時 令和8年8月25日（月）10:00～11:30
場 所 神奈川県庁エネルギーセンター棟EC3会議室

【山田副課長】

定刻となりましたので、ただいまから「令和8年度第1回神奈川県職業能力開発審議会」を開会いたします。

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

まず初めに、今回初めて当審議会にご出席される委員の方がいらっしゃいますので、ご案内させていただきます。私からお名前をご紹介しますので、お役職名と一言ご挨拶を頂戴できればと思います。

ではまず、関係労働者代表委員の岩本淳委員でございます。

【岩本委員】

皆さん、こんにちは。神奈川県電力総連の岩本と申します。東京電力出身です。お願いします。

【山田副課長】

ありがとうございます。続きまして、特別委員のご紹介になります。関係行政機関職員の林未央委員でございます。

【林特別委員】

皆さん、こんにちは。神奈川労働局雇用環境・均等部長の林と申します。雇用環境・均等部は女性の活躍や、ハラスメント対策等を行っている部署になります。どうぞよろしくお願いいたします。

【山田副課長】

ありがとうございます。次に、藤巻靖士委員でございます。

【藤巻特別委員】

おはようございます。関東職業能力開発促進センター所長の藤巻でございます。希望が丘にある、職業能力開発施設でございます。職業能力開発にあたり、労働局及び神奈川県と連携しながら、事業を推進して参りたいと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

【山田副課長】

ありがとうございました。会議に先立ちまして、ICレコーダーとマイクの説明をさせていただきます。本日は議事録作成のため、皆様の間にICレコーダーと収音マイクを置かせていただいております。拡声用のマイクは用意がございませんので、ご発言の際には皆様に聞こるぐらいのトーンでお話いただけますよう、ご協力よろしくお願いいたします。

さて、当審議会は、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第2項の規定により、「委員の過半数の出席がなければ会議を開くことができない」とされております。本日でございますが、委員15名中、現在のところ12名ご出席いただいております。ご出席予定の安部委員ですけれども、緊急対応ということで、遅れて来られるとの連絡をいただいておりますのでご報告いたします。

【高橋卓也委員】

欠席になりました。

【山田副課長】

失礼いたしました。安部委員におかれましては、本日、緊急対応ということで、ご欠席となりました。

本日12名ご出席いただいておりますので、定足数を満たしております。当審議会は成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、「附属機関等の設置及び会議公開等運営に関する要項」に基づきまして、当審議会の議事録を神奈川県ホームページに掲載することとなっています。議事録作成の際には事前に内容を確認させていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

なお、本日、傍聴者の方はいらっしゃいませんのでご報告いたします。

それでは開会にあたりまして、前橋労働部長から挨拶をさせていただきます。

【前橋労働部長】

おはようございます。神奈川県労働部長させていただきます、前橋と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、皆さんお忙しい中、また大変暑い中、神奈川県職業能力開発審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。委員の皆様におかれましては、日頃から、労働行政だけでなく、県政全般にわたりまして、ご理解と多大なるご協力をいただきまして、改めてこの場をお借りしてお礼を申し上げます。

さて、国ではこの3月に職業能力の基本方針となります、第12次の職業能力開発基本計画を策定したところでございます。

また、県でも昨年度この審議会を3回開催させていただきまして、委員の皆様から貴重なご意見をいただきながら、「第12次神奈川県職業能力開発計画」を策定させていただきました。今後は、この第12次計画に基づきまして、総合的に政策を推進させていただきたいと考えております。また、その進捗状況につきましては、この審議会におきまして随時ご報告させていただきます。

本日は、1つ前の計画であります「第11次神奈川県職業能力開発計画」に基づく、令和7年度の事業進捗結果についてご報告させていただきます。こちらは4年間の計画でしたので、4年間の総括を皆様にご審議いただきたいと考えております。限られた時間ではございますけれども、皆様の忌憚ないご意見をいただきたいと思いますと思っております。

それでは本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【山田副課長】

次に、田中産業人材課長から発言をさせていただきます。

【田中課長】

4月に産業人材課長で参りました田中と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、皆様方よりご意見をいただきまして、これからの職業能力開発行政の参考にさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【山田副課長】

それでは、審議会条例第5条第1項の規定により、^{あさみ}浅海会長に議長としてこれからの進行をお願いいたします。会長、お願いいたします。

—議題1—

【浅海会長】

承知しました。皆さん、こんにちは。

大変暑い中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。少し天候の不順な、不思議な夏になった感じがいたしますが、お変わりございませんでしょうか。大学の方は夏休みでして、ちょうど今頃はインターンシップで職場の体験ですとか、私が直接関わっている中では、産学連携で企業やNPOの現場に行き、いろいろな問題解決のお手伝いをするというような授業科目がありまして、そんなこともやっております。なので、イベントが多いです。特にお子さん絡みのイベントが多いのですが、熱中症をずっと心配しており、大丈夫かと思っていいたら、当日になったら今度は台風の心配というようなことで、本当に夏は天候に振り回されているなという感じがいたしますし、皆様も職場の環境ですとか、働く皆さんの健康ですとか、いろいろご心配の多い季節なのかなというふうに感じております。

今回は第12次の計画についてご意見いただいたのですが、本日は遡って第11次の方、令和4年度から7年度のご報告をさせていただきますので、ぜひ活発なご意見をいただければと思います。

11時半までの予定になっておりますので、ご協力よろしくお願いいたします。

それでは審議に入ります。「議題1 第11次神奈川県職業能力開発計画実施結果等」について、事務局よりご説明をお願いします。

【佐藤GL】

産業人材課職業能力開発グループの佐藤から、「議題1 第11次神奈川県職業能力開発計画等」について、説明させていただきたいと思います。

改めまして、この4月から職業能力開発グループのグループリーダーとなりました佐藤です。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

今、皆様のお手元に、資料1という冊子をお配りしております。それと併せて、「第11次神奈川県職業能力開発計画」という黄色い冊子もお配りしております。こちらが令和5年1月に策定いたしましたものでして、令和7年度が第11次計画最後の年、今年度が総括となっております。

それでは資料1、1ページをお開きください。ご説明をさせていただきます。

基本理念と取組の視点についてです。一人ひとりが輝きながら働ける神奈川ということで、基本理念を上げておりまして、こちらに、(1)として書いてありますように、人生100

歳時代において、超高齢化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ています。

こちらの基本理念のもとに、(2)として取組の視点を5つ上げております。中段から下段にかけて○(まる)5つ載せているものです。こちらの取組の視点ですが、実施の目標として2ページ目から挙げております。2ページ目をご覧ください。

数値目標の進捗・結果報告です。実際に、実施目標の達成度を測るための象徴的な数値目標を設定し、毎年度評価を行っております。評価にあたりましては、5つの実施目標ごとに設定した6つの数値目標について、達成状況を検証しております。

5つあるうちの1つ目からご説明いたします。「実施目標のⅠ 産業を支える人材育成」です。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戦略的な育成を図ります。専門人材やデジタル人材に着目している部分になりますが、ここは、毎年度在職者訓練で新たなカリキュラムを作成いたしまして、検証、開発し、総合職業技術校などにおいて、毎年度2コースの訓練を実施することを数値目標としました。このカリキュラムは在職者の方に向けた訓練コースとして作っていました。新たに実施する求職者訓練、及び在職者訓練コース数を、数値目標として挙げていたものが下の表になります。

令和7年度は目標として2コース挙げておりましたが、実績としては1コースとなりましたため、達成率は50%となります。目標の2コースに対して、実績としては1コースとなっていましたので、目標を達成することはできませんでした。

未実施の1コースにつきましては、令和6年度にカリキュラムの作成はしております。内容としても、実際に今、人材育成のために必要となるものを作成しておりましたが、それを実現するために必要な機材が海外で製造されており、調達に時間を要したために訓練の実施まで至りませんでした。現在は機材の調達が完了しておりますので、カリキュラムを活用した訓練の実施に向けて準備を進めております。

実際に行ったコースとしては、溶接の現場で活用できるデジタル技術に関するカリキュラムを活用した在職者訓練になります。「つなぎ目なき溶接技術伝承：教育用溶接動画作成セミナー」として、実際に実施いたしました。

また、実際にものづくり白書にも書いてありますけれども、デジタル技術の活用が進んでいる中小企業はなかなか少ないということで、11.2%と言われております。実際に中小企業における取組の遅れが顕著となっており、DXやITに関わる人材がなかなか足りていないと言われております。そのため令和7年度は製造業において、生成AIなどのデジタル技術の導入や活用をより推進するための訓練カリキュラムを3つ作成しております。こちらの方も今後、在職者訓練などに活用していきたいと考えております。実施目標のⅠとしては以上となります。

では、続きまして、3ページをご覧ください。「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」です。現在、労働人口の変化に対応した離転職の方の職業訓練を行うとともに、若者や女性、障がい者、高齢年齢者、外国人材など様々な方々で就労を希望している、働きたいと考えている方が活躍できるように、いろいろな形で職業訓練の機会を提供し、就労を支援しております。

その成果としては、職業訓練をして、最終的な目標となる就職というところがとても大事になりますので、就職率が重要と考えております。2つの項目として①県立の総合職業技術校は東部校と西部校がありますので、2校における訓練、②神奈川県内の民間の教育訓練機関への委託を行っている委託訓練、そちらの修了者の3か月後の就職率を数値目標としております。

中段の表になりますが、①総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率として、4年間の表が載せてあります。令和7年度は95%を目標としておりましたが、実績としましては91.7%、達成率としては96.5%となります。②民間教育訓練機関への委託訓練における修了者の3か月後の就職率につきましても、令和7年度目標は75%、実績は71.7%、達成率は95.5%となっております。①、②においては、前述の数値となっております、特に①については、計画期間4年間連続で目標を下回った結果となりました。

こちら未就職の方々の状況というのは、それぞれの状況もありますが、特に目立ったところで言いますと、心や体の健康上の理由から就職できないという方、就職したいという気持ちを持って入校されたがなかなか就職というところまで結びつかない方。長期間引きこもりの状態から社会参加を支援していたが、少し難航してしまった方。また、年齢層が毎年上がり、平均年齢もかなり上昇しております。中高年齢者の入校者が増加していることなども就職につながっていない理由と考えておまして、結果的に、就職率の実績としては、達成できなかったというところがございます。また、②委託訓練の就職率ですが、こちらは2年連続で目標を下回ったという状況になります。①の総合職業技術校の方は、訓練期間が短いコースでも6か月、長いコースだと2年間であり、比較的、訓練期間が長いコースが多くなっております。訓練を受講しながら就職活動ができ、在校中に就職できるケースが多くあります。ですが、委託訓練の方は2か月や3か月という短い訓練期間が多くなっておりますので、訓練修了後、就職活動を行う方がとても多いという状況になっております。ですので、①の総合職業技術校と比較して就職率が低くなっていると考えております。

3ページ目の実施目標に関しては以上になります。

続きまして、4ページに移ります。「実施目標Ⅲ 職業生活を通じたキャリア形成支援」です。人生100年と言われておりますけれども、職業人生が非常に長期化、多様化しているということは、肌でも感じております。この4月から、産業人材課職業能力開発グループリーダーとして参りましたけれども、その前は東部校におりまして、そこでキャリア教育を担当しておりました。そこで実際に入校される方々の年齢層を見ていた時にも、60代、70代の方も就職したいということで入ってきており、仕事をする年齢はすごく多様化している、本当に幅が広がっているのだというのを肌で感じておりました。そのため、長く働いていきたいといったお考えのある労働者の方、その方々の主体的なキャリア形成を支援していくために、まずはキャリアコンサルティングなどの推進が必要だと感じております。さらに小学校、中学校、高等学校等と連携して、将来の職業選択やキャリア形成について考える機会を、早い段階から確保していく。そして、次世代を担う人材を育成していく。地域や経済の活性化を促進するため、総合職業技術校や二俣川の方にある産業技術短期大学の施設を活用して実施するものづくり体験、キャリア教育の受け入れの参加者を数値目標といたしました。こちらは、毎年100人ずつ増やしていきながら実施をしておりました。

中段の表がものづくり体験の参加者数と数値目標となっております。令和7年度は2,200人を目標の人数としておりました。実績としては2,942人で、達成率は、133.7%となっております。その前の年、令和6年度も、3,000人近くの方がキャリア教育としてものづくり体験に

ご参加いただきまして、目標数値としては2年連続大幅に上回ることができました。実績が上がった要因の1つに、県内の県立総合高等学校が夏休みに実施しております「夏季連携講座」に提供する講座数を東西校ともに増やしたことが考えられます。これにより多くの高校生がものづくり体験へ参加することにつながったと考えております。また、高校生だけではなく中学生に向けたものとしても、ものづくり体験を進めておりまして、コロナ禍以降、対面でのものづくり体験を控えていた近隣の中学校に向けて案内を強化した結果、中学生、高校生のキャリア教育として参加していただく人数が増えたとも考えております。ものづくり体験では、いろいろな体験を準備しております。パソコンで加工データを作成して、レーザー加工機で作っていくようなペンケースですとか、壁紙を貼ったり、木材を貼ったりなど仕事に直結するような形で、技術校の内容に即したものづくり体験をしております。

4 ページの実施目標Ⅲについては以上になります。

5 ページは、「実施目標のⅣ ものづくり産業の持続的発展と技能の進行」です。少子高齢化の進行により、若年層の減少が現実のものとなっておりますが、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していくとともに、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っております。技能検定試験に係る周知活動を強化することが重要であるため、技能検定、こちらは特級、1級、2級、3級、そして単一等級などございますが、受検者の合計数を数値目標といたしました。なお、コロナ禍で減少した受検者をこれ以前の水準に近づけられるように、少しずつ50人ずつ毎年増加させることとしまして、令和7年度は5,650人を目標としておりました。なお、実績としては4,335名。達成率としては76.7%となっております。こちら目標に対しては、計画期間4年間連続で目標を下回っている状況となりました。受検者の減少傾向は、受検料減免の対象^{かた}の方が縮小されているという、国での制度変更が影響していると考えております。受検者の増加のためには、神奈川県職業能力開発協会と連携をし、企業への広報に努める必要があると考えております。

5 ページについて以上になります。

6 ページをご覧ください。5つ目の目標は、「実施目標Ⅴ 人材育成支援体制の充実強化」になります。ICT関係の普及拡大や働き方の改革の取組の進展、新型コロナウイルスの感染拡大などに対応したオンラインによる職業訓練の実施や公共と民間とが連携するような訓練カリキュラムなどの開発を推進いたします。また、障がい者の職業能力開発を支援するため、一般の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や就業支援も充実させていきます。

訓練コースの検証・見直しや訓練の質を検証していくため、総合職業技術校で行っている「修了後のアンケート調査」における満足度を数値目標といたしました。各校で学んだことに対して「満足」、「やや満足」と回答した方の割合、こちらを満足度とさせていただき、毎年1%ずつ段階的に向上させていくということで、令和7年度には85.0%を目標といたしました。

中段の表ですが、実績としましては84.4%、達成率としては99.3%となりました。目標の85%からはわずかに下回っておりますけれども、満足をしていただいている方が多いということが見受けられるかと思えます。なお、満足度だけを見るのではなく、いろいろな指導方法や機材・設備、就職支援など、さまざまな職業訓練のニーズについて把握し、校運営等に反映させる機会として活用しております。

7 ページをご覧ください。「3 第11次神奈川県職業能力開発計画の総括」です。最後のま

とめになっております。

1つの目の○（まる）としては、5つの実施目標における6つの数値目標について挙げておりまして、その達成状況や進捗状況を把握していくことで、職業訓練の推進に係る検証材料として活用しております。実際に今までお伝えして参りましたが、実施目標Ⅱの総合職業技術校の就職率、委託訓練の就職率、実施目標Ⅴの総合職業技術校等の修了生の満足度については、計画期間すべての年度において90%以上を超えているということ、また、実施目標Ⅲものづくり体験の参加者数については、令和6年度及び令和7年度において、目標値を大幅に上回ることができたことから、一定の成果を挙げられたものと考えております。

しかしながら、5つの実施目標における6つの数値目標については、計画期間において目標値をすべて達成できた年度はない状況でございました。

これらの状況を踏まえて、今後も訓練生に対してきめ細やかな相談や就労支援により就職率を向上させるとともに、技能検定試験に係る周知活動や訓練内容の充実に努めるなど、これからも取組を強化して参ります。なお、数値目標ではございませんが、8ページ以降に記載したもののうち、主だったところを少しご紹介します。13ページをご覧ください。中小企業などに出向いて在職者訓練の相談支援を行っているもので、在職者訓練コーディネーターを配置している人材育成支援センターでの活動についてですが、こちら相談の実施と講座の支援、オーダー型訓練の調整になりますが、講座の支援はある一定年々上向いたものとなっております。

少し飛びまして、35ページです。イの①ですが、産業技術短期大学校における留学生の受入れについて、令和4、5、6年度は同じ人数でしたが、令和7年度については10名、そして令和8年度も増えている状況になっております。またその下段の②になりますが、外国人技能実習生の技能検定受検者増への対応についても学科・実技ともに試験の実施を行いました^{ほう}が、そちらの方も一定の成果が上がっております。こちら特徴的なところとして、3つの項目を挙げさせていただきました。

7ページにお戻りいただけますでしょうか。

こちらの3点は一定の成果が上げられたものとして挙げておりますが、総じて指導人材の不足等から教育訓練への取組が困難な県内中小企業に対する支援や外国人材の育成の推進が図られたと考えております。

その反面、隣8ページ、そして次の9ページの、イ①基礎的ITリテラシーの習得促進、または②IT人材の育成という、産業振興のために求められる専門人材やデジタル技術を活用できる人材の戦略的な育成を図っている取組の結果は、8ページ①の令和7年度の結果から総合的に十分な成果が上げられているとは言い難い状況となっていました。

7ページ、○（まる）の6個目です。

現在、産業技術短期大学校、東西の総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校、神奈川県^の公共職業訓練施設4校いずれにおいても定員に対して応募者数・入校者数が低迷、または大幅に下がっているということが喫緊の課題となっています。

この課題に対して、令和8年3月に新たに策定いたしました「第12次神奈川県職業能力開発計画」では、数値目標の一つとして、「職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化」を掲げております。職業訓練の質的向上を図るとともに、その魅力を発信して、認知度を高めていくことにより、応募者増・入校者増につなげていく必要があると考えております。また、特に産業技術短期大学校においては、中小企業からデジタル技術を活用し生産性を向上ができる人材、またドローン制御など最先端の技術を活用して社会課題を解決に取り組んで

いける人材が求められておりまして、訓練カリキュラムの見直しを図る必要性をととても感じているところでございます。

今後も、関係機関との連携するためにSNSを活用したデジタル広報に力を入れるとともに、産業技術短期大学校における入試制度の見直しなど、応募者・入校者数の増加に向けて取り組んでいく必要があると考えております。

今後は、第11次神奈川県職業能力開発計画における数値目標の達成状況や他の構成事業である8ページ目以降についても進捗状況を踏まえ、第12次神奈川県職業能力開発計画に基づき、職業訓練を推進していきます。

時間超過してしまいまして、申し訳ございません。

説明は以上になります。

【浅海会長】

どうもありがとうございました。神奈川県の職業能力開発の各事業ですが大変数多くて多岐にわたっており、その実施目標については、やっぱりどうしても抽象的な表現になってしまう。そこで各実施目標の象徴的な事業を取り上げて、目標の数値を定め、それを点検するというやり方を前会長の時から取っています。

7ページの総括のところを見ていただきますと、いろいろ書いてあるのですが、訓練を受けた方の満足度や就職率については、まずまずだったと。特にものづくり体験というのは非常にうまくいって参加者が増えた。そして、中小企業の支援や外国人材の育成はうまくいっているだろうというような総括になっています。ただし、ITあるいはDXの専門人材の育成は不十分だった。そして、この審議会でも何度も議論になりましたが、応募者、入学者については定員割れという状況です。低迷をしていると。

また、下の方には産業技術短期大学校の課題なども書かれています。

この応募者、入学者の定員割れの現状なのですが、この報告書の中には数字がどこかに書かれていますか。

【田中課長】

報告書の中には書かれておりません。もしよろしければ、簡単に概要を説明させていただいてもよろしいですか。通常記載してないものですから。

【浅海会長】

そもそもの一番大きな問題のような気がするので、ご説明いただけたら良いかもしれません。

【田中課長】

産業技術短期大学校は5学科あります。1学科定員40名ですから、年間200名が入ってきて2学年で400名となりますが、その200名に対して、今回の入校者が96名です。前年度は85名ということで少しは盛り返しているのですが、50%という状況でございます。総合職業技術校の方は最新の数字である令和7年度で言いますと定員に対しての入校率が通年で78.4%。あとは、障害者職業能力開発校ですが、令和7年度の定員に対する入校率が32.7%。障害者校が一番厳しい状況でございます。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。それが第12次の計画では、いろいろ情報発信などして少しでも改善していこうというような計画になっているということですね。

それでは、今ご説明をいただきました第11次神奈川県職業能力開発計画の実施結果の報告ですが、これにつきましてご質問・ご意見がありましたら、委員の皆さんからお願いいたします。

【深町委員】

ご説明いただきまして、ありがとうございました。深町でございます。数値目標について、大きな目標6つのうちの5つが達成できなかったというのは残念だったと思います。数値目標は、それをめがけて必死に超えるべきものとして立てたものですので、例え99.9%であっても、達成できていたかどうかという点では、達成できていないということになると思います。

例えば6ページの満足度は、非常に惜しかったと思うのですけれども、達成できなかった原因をもう少し深掘りしていただいた方が良かったのかなと、お話を伺いながら思いました。すでに分析はなされていると思うのですけれども、6ページの例で言えば、99.3%という、非常に惜しい達成率です。85%というのは満足度としてそこまで高い目標ではないと思いますし、90%以上という満足度も、出そうと思えば出せるのではないかと思いますので、根本的に何が不満だったのかという点が解消されていれば、早期に改善できていたのではないかと思いますので、少し惜しいなと思いました。

あと、他にも色々あるのですが、もう一点だけ申し上げることとしては、5ページの技能検定受検者数について、国の制度変更で、受検料減免の補助がなくなってしまって、それが影響しているというのは、前回も、その前からもお伺いしているのですけれども、それでも、国がその制度変更したのはある一時点だけのことで、実績として、受検者数はどんどん減っていますよね。令和4年度から7年度にかけてじりじりと減っています。そのじりじり減っているところは、おそらく国の制度変更の影響だけではないだろうという気もしますので、減免がなくなったことだけではなく、神奈川県として、受検者数が減っていることに対して、もう少し何か手当できることはなかったのかなという点が、もし実績として書き込めるようなものがあれば、ぜひ書いていただきたかったと思います。

他にもいくつかありますけれども、今はここまでとさせていただきます。何か実績の部分で、付け加えるような情報などもしありましたらご教示いただければと思います。

【田中課長】

今、深町委員からお話がありました技能検定の数字、我々も実績が上がらなかったことに対しては、まずは少し目標の設定も良くなったのではないかとこのお話もいただいております。この数字が伸び悩んだことについて、全国の数字を少し調べてみたのですが、全国的な受験者の数がやはり年々、年度ごとの差はありますけど、減少していると分かりました。例えば、令和5年度から令和6年度に、全国で受験者は12.8%減少している状況でございます。神奈川県はそこまでの減少ではありませんが、やはり減少している。委員のおっしゃったとおり、減免だけではなくて、技能検定を受ける年齢層、2級とか3級は日本人のところですので、比較的若年から、2級ぐらいまで行くと30歳を超える方もいらっしゃると思うのですが、それぐらいの方で技能検定職種に従事している人の数が、やはり減ってきてしまっ

ているのではないかと、詳細な分析はまだですけども今のところそういう考えがござい
ます。

ただ、我々としては、この中にも謳っていますけど、ものづくりも含めてそういった産業
界にもっと技能振興という言葉を広めていって、将来のものづくり人材に進んでいただく
ということには、もう少し取組が必要だったのではないかというふうに感じております。

また、満足度のところですね。過去3年は100%達成していて、今回は惜しくもという結果
だったのですが、毎年上げていきたいところが、今回は少し下がってしまったというのは、
真摯に受け止めなければいけないと思っております。修了後にアンケートを送って回収をし
ているのですが、その回収率をまず上げていこうという取組もありまして、ここには回
収率の数字は記載していませんが、現在40%を切っている状況ですので、ここを上げると
もう少し満足度も上がっていくのかなと。もちろん訓練の元々の質をしっかりと担保していく
ということが重要ではあると思うのですが、そういったところで分析をさせていただい
ております。

【浅海会長】

ありがとうございます。技能検定はアップデートされてないというか、新しい技能の検定
がまだ追いつかないとか、そういうことはあるのでしょうか。

【田中課長】

技能検定の試験自体が実際に現場で行われている作業と、少し乖離があるような職種もあ
るというような指摘はございます。しかし、問題自体は、全国一律で、中央職業能力開発協
会が定めているので、例えば、県職能力開発協会に寄せられた意見をまとめて中央職業能力
開発協会にお伝えをしています。ただ、これは言い訳のようになってしましますが、検定の
会場が限られているため、例えば、実際の現場では機械を使用しており、ほとんど手作業で
行っていない場合であっても、全試験会場でその機械を全員が取り扱えるような環境でない
場合は、どうしても手作業で試験を行わざるをえないこともあります。それは検定の制度
上、致し方ない部分でもあるのかなというように感じております。

また、検定の数自体はほとんど増えていないので、新しい職種というところでは、もう少
し開発をしていただくと、全体の受検者が増えてくるのかなとは思います。

【浅海会長】

ありがとうございます。全国的な傾向であれば、そちらに働きかけて、現場でこうなっ
ているということもちゃんと伝えていかないといけないですけどね。

【田中課長】

神奈川の技能士の団体の方からも技能検定の中央職業能力開発協会の検定委員として出
ている方もいらっしゃるし、そういったところからもご意見を言っているところではござい
ます。

【浅海会長】

はい。では、他にいかがでしょうか。

【根本委員】

横浜市立大学の根本です。ありがとうございました。私が気になったのは、総括のところ、8ページのITリテラシーの習得促進、IT人材の育成が十分ではなかったところで、9ページのネットワーク活用とかDXの話のところは結構堅調なのかなというふうに見えるのですが、このような総括をされたという理由を教えてくださいなと思います。

【田中課長】

9ページのB、Cについては、機構さんで在職者向けの生産性向上支援訓練をしていただいているものでして、数字は右肩に上がっているところでございます。

一方で、8ページのイの①のBや、その下のAというのは、神奈川県でやっている、いわゆる求職者向けの職業訓練でございます。ですから、在職者に向けたDXの推進というのは、周りも他の事業でやっているところは、比較的伸びているのですが、求職者に向けた訓練というところが、いまいち成果が上がっておりません。例えば、その上のITリテラシーの委託訓練でございますが、令和7年度は急激に数字が下がっているため分析をしてみたところ、この年はITリテラシーの訓練は減っているのですが、介護、簿記、あとは宅建やビル管理の訓練が増えています。もちろん、介護は人手不足なので、増える傾向があるのは良いとは思いますが、我々としては第12次計画に向けてデジタル人材を増やしていく中では、もう少し求職者の方に向けた周知や就職の先として、訓練を受けた後にこういう職に就けるといふところもしっかり見せていき、就職がしっかりできるんだよ、長く働けるんだよというところを知らせていく必要があるのかなと感じているところでございます。

【根本委員】

詳しいご説明ありがとうございます。求職者向けの方があんまり伸びていないということで、なるほどと。これは、全く根拠なく申し上げるのですが、ITの会社で休職してしまっ^{ほう}た方など基礎的なスキルは持っているけれど、もうちょっとパソコンに向かいたくないという方もいるのかなと、非常に勝手な推測をしました。なので、人と接する側とか、数字と向き合うようなコースが伸びている、そんな考え方もできるのかと思いました。いろいろな数字と突き合わせながら考えていきたいですね。

【田中課長】

最近の傾向としては、やはりデジタルは推しているところもありながら、建設などいわゆるロボットやAIに置き換わらないような職種の賃金も少しずつ上がっており、若い方が徐々にそちらに関心を示しているという傾向もいろんな報道でも出ておりますけれども、もちろん建設とか介護というのも人手不足なので、そちらも我々としては力を入れていきたいところです。委員のおっしゃったように、デジタルに少し距離を置きたい方がいるというのは少し感じるところでございます。

【新井委員】

第12次計画に基づいて、これから施策が始まっていくと思うのですが、それにいろいろと参考にしていくといいなというふうに、結果をお聞きしたいです。

7ページ総括のところ、総合職業技術校の修了者の満足度があるのですが、何に満足されているのでしょうか、ということですね。その満足は本来の職業訓練に必要なことでしょ

うか、ということですね。その辺りを今後よく考えていただきたいなという気がしています。具体的に言うと、第12次計画の中でも、今回の目標到達のところでもお話があったのですが、総合職業技術校での職業訓練に対して、就職がとても重要だからというような表現で、成果を測っておられるところがあると思うのですが、就職することはもう当たり前のことで、適切な処遇が得られる職につけるかどうか、あるいは職業訓練を受けるときに期待していた給料を、就職後にもらえているのかどうかというような意味での満足度みたいなものを測っていく必要がある。単純にこの職業訓練はどうでしたかと聞いて、授業が面白かったとか、知らなかったことを知れたとか、職業とは関係ない面白さみたいなところで満足度が上がっても全く意味がないので、そういったところを考えると良いだろうなという気がしました。

2つ目は実施目標Ⅲのところ、ものづくり体験の参加者数は令和6年度、令和7年度と上がっているわけですね。非常に参加者数が多かったということですが、ではその結果、その翌年の産業技術短期大学校の入学者数が増えたんですかとか。あるいは、ちょっと私のはっきり認識していませんけれども、普通課程の職業訓練は高卒の方が入ってくれると考えられるのですが、そういったところの入校者数が増えたんですか。もし、体験教室の参加者数が増えているにもかかわらず、入校者数そのものが変わってないのだったら、要は意味がないことをやっているというふうに認識できるかと思います。

そういう場合に、一つ一つの目標をただ単純に良かった悪かったではなくて、それが本来どこに影響を与えるはずだということを見て施策の内容を考えていくといいのではないかなという気がしています。

同様に、下から4つ目の○（まる）のところに、「この課題に対応～職業訓練の質的向上を図るのみならず」というふうに書いてありますが、この質とは何かということですね。授業が楽しかったですという満足度を上げるための質と、あるいは給料を得るために必要な能力を形成するための訓練を行ったという意味の質と、全然違う質があるはずですね。さらに「その魅力を発信し」と書いてあるんですけども、魅力って何ですか、職業訓練に魅力があるのですかと聞いた時に、皆さん職業訓練の魅力って何を感じているのかなんですよね。我々が感じている魅力と、入校してくる人たちの魅力というのは本当に合っているのか。これからやろうとしていることは、第12次計画にのっとれば、処遇がもらえるということですよ。産業技術短期大学校を卒業したら、こういう処遇が得られる。それが魅力的だ。だからその魅力を提供すると、知らせるというような、魅力の質ですよ。何しろ第12次計画で言えば処遇なので。それを基本に情報を集める必要もありますし、集めた情報を必要な人たちに提供すると。そういう見方でぜひ見ていただきたいと思います。なんとなくまだ、今まで上辺だけなぞってきた言葉がただ並んでいるだけっていうふうに見えなくもないので。これからの継続の場合には、本質的な魅力、本質的な処遇に結びつく職業訓練というものを考えて、それってなんだろうということをもう一度捉えて、色々な情報なり、質、訓練の内容なりっていうものを決められるといいのではないかなというのはいりました。

【田中課長】

満足度の調査については、訓練の内容、訓練の機器、訓練の環境などそういった各項目について満足しているかどうかというのを聞いているところです。あとは現在の就職の状況、修了時に就職した方、就職してない方もいらっしゃると思いますけども、定着がどうなっているかや、転職された方についてはなぜ転職したのか。例えば、賃金の問題とか、人間関係

でやめたとか、そういったことを聞いている現状がありますので、今、委員にご指摘いただいたことも踏まえながら、アンケートの中身をもう少し深掘りできるようなものにしていく必要があるかと感じました。

【新井委員】

キーワードとしては処遇という話があつて。もう一つは見える化という話がありますよね。見える化というのは、労働市場の中でも必要な能力と処遇、企業の中での能力と処遇、それから訓練の中での能力と処遇、それを一致させましょうという形なので、満足という言い方をした時には、それが一致していましたと、期待したもの通りでしたというふうになってこないといけない。

単純に機器がどうでしたかという話は、機器はよかったけれども、私が習得できた能力はどうだったのだろうという話がなかったとしたら、そこで出てくる満足というのは誤った満足なので、そういうところを一致させていって満足しましたと。期待通りの処遇が得られる訓練を受けて能力が身についた上で、その処遇が得られる職につけましたという意見の満足でしたという答えがもらえるような、そういう満足度というのを見ないといけないと思いました。

【田中課長】

ちなみに、その後に委員からお話がありました、ものづくり体験を行っても実際に入校者に結びつかなければというところ、確かにおっしゃるとおりです。

令和6年度は職業技術校の入校者が690人でしたが、令和7年度は801名まで、少し減っていたものが盛り返したというところがございます。もう少し細かい分析も必要かもしれませんが、職業技術校で行ったものづくり体験は良い方向に影響が出ているのではないかと考えています。ただ短大校は、なかなかそこまで回復はしてないところではございます。

【新井委員】

600から800に増えたと言いますが、普通課程ですか。

【田中課長】

短期課程、普通課程の合計でございます。

【新井委員】

要は対象者が入るのかっていうふうに見ていかないといけないので。1つ1つの数字が大きくなったというふうに単独で見るのではなく、「ここはここに影響するはずだ」というものがあるはずなので、それを見ていくと良いですね。

【田中課長】

また、普通課程ですと令和6年度の入校者が191名で、令和7年度が245名ということで、増加傾向ではございます。

【新井委員】

ものづくり体験の参加者数と同様のものがずっと続いていけばそうだと言えらると思いま

す。逆に言うとそれを積極的にやりましょうというような話になると思いますので。

【田中課長】

技術校で行っているものづくり体験は高校生が多いので、基本的には結果は早く出やすいのかなと思っております。後ほど説明させていただく小学生向けの体験は、中長期的に見ていくと良いのかなと思っております。ありがとうございます。

【浅海会長】

新井委員のご意見を伺っていますといつも思うのですが、職業能力開発がこの審議会のミッションですけども、やっぱりその後が重要なわけで、その後の採用、処遇、就職した先での能力開発がうまくつながっているのかというような観点が必要だろうと思います。

どうしても行政ですので、管轄が違うということの壁があると思うのですが、そこを越えて現状を調べていくということが、今後必要になるのかなと強く感じます。

あともう1つ、7ページの総括の中で、IT、DXそれからドローンとかですね、新しい技術を使える人が中小企業にも求められているというようなお話がありましたが、そのスピードがすごく速いので、4年間の計画にはやっぱり間に合わないですね。計画を作った後からニーズが出てきて、それに慌てて対応するというようなことが起きていると。

それに対応することが重要だと思うのですが、その1つが、この度言えば、数年前からご議論いただいています「リスクリング人材育成事業」ということで、これは計画にはなかったけれども、途中で立ち上げていただいて、進めている事業だと思います。それで、審議事項の2ですね、リスクリング人材育成事業についてということになりますので、先を進めさせていただいてよろしいでしょうか。

では、事務局からご説明をお願いします。

—議題2—

【保田GL】

リスクリング人材育成事業の今年度の実績報告および令和8年度進捗状況について説明させていただきます。調整グループリーダーの保田と申します。よろしくお願いいたします。

本事業の目的としましては、企業内のDX人材の育成や業務の効率化、人材の再配置等を推進するため、個々のスキルに応じたオンライン講座により、県内中小企業等の従業員にリスクリングの機会を提供することになります。

主な事業内容は、県内中小企業等で働く従業員に対し自身の持つデジタルスキルの見える化を行い、スキルに応じた学習計画を組立て、受講者に対し組立てた学習内容にあったオンライン講座を提供し、オンライン講座を受講する中で進捗管理やモチベーションの維持、課題・ワークのフォローなどの伴走支援を行い、業務内容の変化や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「学び続ける人材、いわゆる自律型学習人材」の育成を行うこととございます。

続きまして、実績報告としましては、受講者アンケート問1の満足度では約95%の方が「満足」と回答しており、昨年度の85%からも上昇しております。同様に、問2では約97%の方に「役立つ」と回答いただきました。こちらも昨年度の約89%から上昇をしています。

続きまして、令和8年度の実施状況につきましては、応募企業150社に対し302社の応募が

ありました。

昨年度からの変更点としましては、「経営者・管理者向けDX推進コース」と「経営戦略コース」の2コースを統合し、「経営者・リーダー層のための企業競争力を高めるDX戦略コース」を設定いたしました。また、「IT・デジタル環境整備コース」を新設し、啓発セミナーの回数を昨年度は2回行いましたが、今年度は3回に増設いたしました。

事業に基づく実績報告と進捗状況は以上になりますが、お手元に配布させていただきました「神奈川県リスクリング人材育成事業事例集」というカラーの冊子は、過年度の受講者にアンケートなどを行い作成したものです。令和6年度の事業に参加いただいた企業のうち、現在も取組を進めている企業の例といたしまして、事例集の26、27ページ見開きをご覧ください。例えば、ケース1後半部分には、「リスクリングの重要性も強く実感できました。組織として学び直しを継続的に推進するための環境整備を進めています。」というお声を、ケース2後半部分では、「受講後も学習と実践を続け、医療現場の働き方を少しでも前に進めていきます。」といったお声をいただくことができました。

以上をもちまして、リスクリング人材育成事業の報告とさせていただきます。

【浅海会長】

ありがとうございました。すみませんが、議題がもう1つあるため、そちらもご報告いただいてからまとめてご意見いただければと思います。

ものづくり体験イベントの結果について、お願いします。

—議題3—

【伊藤GL】

資料3「チャレンジ！ものづくり体験工房の結果について」ご説明させていただきます。技能振興グループリーダーの伊藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

当事業は、ものづくり分野への興味や親近感を醸成し、将来的なものづくり分野の人材確保につなげることを目的に、令和7年度から開始した事業でございます。事業の内容としましては、小学生を対象としたものづくりを体験するイベントを開催することで、ものづくりへの興味や関心を高め、将来の仕事の選択肢として意識していただき、将来的なものづくり分野の人材確保のきっかけを作ろうというものでございます。このイベントにおきましては、仕事のイメージを持ち始める前の小学生に技能者の指導のもと、将来的な仕事をイメージできるものづくりを体験していただくことで、若年者のものづくり分野への理解や親近感を醸成し、県内における将来的な人材確保や技能継承への効果を期待しております。

昨年度はJR石川町駅近くのかながわ労働プラザで8月2日に開催いたしましたが、今年度は7月3連休中の18日（土）、19日（日）に横浜駅近くの新都市ホールにて開催いたしました。具体的な体験内容といたしましては、資料の裏にあります体験内容一覧にて、17体験記載しておりますのでご覧ください。

実施結果といたしましては、来場者数延べ2,336人、体験者数延べ1,447人で行いました。

以上でございます。

【浅海会長】

ありがとうございました。それではリスクリング事業及び、ものづくり体験工房実施の2つについてご意見いかがでしょうか。

特にリスクリングの方は相当な予算がついていましたし、教育をして、その教育の中身が面白かったで終わらせずに、職場でそれを使っていけているのかというところを皆さんも大変ご心配されていたと思うのですが、いかがでしょうか。

【新井委員】

よろしいですか。

今、議長がおっしゃっていたとおり、今回の事業を受講して実際に企業がDXの方向に変化していったのかというのは、とても重要な話だと思っています。しかし、プログラム参加アンケートの中でそれに関する質問がないですね。要するに企業に変化していったのかということに関して、だいたいどれぐらい変わっていったのかということを経験感覚で構いませんので知りたいという質問でございます。具体的に言うと、最後の26、27ページのところに参加企業の感想のようなものが載っていて、それぞれの会社が受講後に自分たちの会社はこういうふうに変化を変えていったというのがいくつか載っています。随分たくさんあって良かったと思っているのですが、このように参加した企業の中で変化があった企業の割合はどれくらいと認識されているかを教えてください。

【田中課長】

プログラムの始めと終わりに能力診断を行い、前後で能力がどのくらい向上したかというのを調査しております。令和7年度ですと、77.7%の方がプログラム受けた後の方の能力が向上したと回答いただいております。別の指標としては、令和6年度受講企業の43.7%が受講後に、プログラム内で学んだDXを生かして何らかの改善を行ったと回答いただいております。

【新井委員】

ありがとうございます。

訓練の成果を測るアンケートを取るときに、満足度、面白かったですかということと、あなたの能力は変化しましたかということと、その後それが職場で使われましたかということと、この後にもう1つ、職場の課題が改善できましたかという4段階あります。

ぜひその3段階のところと職場が変わったのかというところまで、どの訓練でもデータを収集する習慣をつけると良いなという気がしました。ありがとうございます。

【田中課長】

今年度も過年度受講企業に調査をして、いろいろとまたデータを集めたいと思っておりますので、参考にさせていただきます。

【浅海会長】

逆に言うと、半分は変わってないということですよね。もちろん、例えば事業そのものが難しくなっているとか、人が減ってしまったとか、いろいろな事情があると思いますが、うまく改善につなげられなかった理由は分らないですか。

【田中課長】

そうですね。そこまで今は把握していないものでして。どうしても事例集は良い部分ばかりをまとめておりますが、事例集に載せないにしてもこういったところがうまくつながらなかったということは、意見として集めておく必要があると思いました。

【浅海会長】

その前の部分、令和7年度受講企業の事例ページを見ると、ランニングパートナーから一言というのがあり、伴走する方がおそらく書いていらっしゃると思います。その伴走の仕方がもしかしたらミスマッチとか、この会社のこの業務改善には向かなかったみたいなことがあったとすれば無駄になりますよね。もちろん企業側のいろいろな事情で突発的に何か起きてとか、そういうことで改善はまだ進んでないというのならいいのですが、完全にミスマッチだったと、やっぱりお金の無駄になってしまうので、しっかり追いかけた方が良いのではないかと思います。

【田中課長】

この伴走、我々はライニングパートナーという位置づけをしておりますが、正直ここについては専門の技術を持った方、例えば中小企業診断士などそういった方がついているわけではないので、来年度以降の事業をどうするか、考えているところでございます。委員からのご意見を参考にさせていただきます。

【浅海会長】

令和8年度については、資料2の裏側に書いてあるのですが、応募企業は302社で、受講できるのは150社と。規模は拡大しているのでしょうか。

【田中課長】

令和6年度は100社だったのですが、令和7年度から150社に増やし、令和8年度も150社でございます。

【浅海会長】

相変わらず応募は倍ぐらいあると。

【田中課長】

そうですね。今回は多くの企業に応募いただきました。

【浅海会長】

学校を作ってそこに生徒さん集めて訓練しましょうというのがなかなかうまくいってない反面、こういった形の教育にはニーズがあるというところが、いろいろと変わっていくべきなのかなという気がします。

【田中課長】

今無料でやらせていただいて、完全オンラインということで。企業の隙間時間で受けられるというところがいいのかなという思う反面、申し込んだ企業の3割ほどは修了までいか

ず、途中でリタイヤしてしまうというところもあります。受講できなかった企業もかなりの数いらっしゃるの、この辺の見直しをしないとすごくもったいないと感じております。

【新井委員】

そうすると、修了した企業が7割ほどで、そのうちの5割が変わったと回答している。5割変わっていないということは、3分の2は変わってないということですね。

【田中課長】

未修了がありますからそうです。

【新井委員】

要は参加者の3分の2は変わってないってこと。3分の1しか変わっていないと見ないといけないのだろうなと思いました。

【高橋卓也委員】

すみません、よろしいですか。

今のお話を伺って、無料の事業なので会社としてどこまで本気度があるのかなということも考慮しないといけないと思いました。送り出した後、戻ってきてすぐ戦力として技術を活用するのか。それとも、とりあえず行ってこいと、今後それを活かす場面が来るかもしれない、ということもあると思います。そうすると実績につながりにくいので、先ほどおっしゃっていた結果を見て追いかけていくっていうことも分かるのですが、企業からするとそれぞれ事情があるので、ありがとうございますと、で、その後は我々にお任せくださいということなのかなと思います。また、やっぱり無料という部分で、途中まで受講したけれど仕事が忙しくてそれどころじゃないやという感じで投げ出してしまうこともあるのかなというのが私の想像できるところです。むしろ、お金を取ってでもやらないと成果につながりづらいのかなと少し思いました。

【田中課長】

まさに高橋委員のおっしゃったように、「やはり無料なので途中でやめてしまう方も多いのでは」というご意見を他からもいただいております。

【浅海会長】

もっと具体的に課題があって、その課題を解決したいのでぜひ訓練を受けたいという、そういうニーズがはっきりしている人たちに提供したいような気がします。かつ、成果が出て業務が変わったという報告までしてもらいますよというような縛りをかけてもいいかなと思いました。税金を使ってやっていることですので、そのぐらいの覚悟で来てほしいような、そんな気になります。

リスキリングとものづくり体験について、他にご意見はありますでしょうか。

【深町委員】

すみません。今伺っていてまさにそのとおりだなと思いました。今後、受講していただく企業に対しても、ある程度手間はかかるかもしれませんが、どの程度意欲があるのか確

認した方が良いと思います。無料で提供できているというのは非常にありがたいことではあるのですが、その分、「身銭を切らないと身につかない」ではないですけど、そういう側面はあるので、無料の手軽さと裏返しになってしまったのかなとも思います。効率的に成果を出せるような企業、特にニーズをはっきりさせていただくこともぜひ追い求めていただきたいです。

また、この事例集ですが、とてもよくまとまっていると思いました。今後も、同じような形で作成されるのであれば、ビフォーアフターではないですが、昔はこういう課題があったけれど、事業を通じて今はこうなりましたというような、そういう道筋がはっきりと示されているようなレイアウトをされると、今後リスキリングやDXをどうしようかなと気にしている中小企業さんとか、これから手を挙げたいなという企業さんにも刺さると思いました。文字ベースで情報量が非常に多いですが、どこから読んでいいか迷うところもあるので、事例集からまた発展していく形にするのがいいかもしれません。ビフォーアフターがはっきりあって、こういう成果がありますからぜひやってみませんかとか、その代わりニーズをはっきりさせて覚悟を決めてから参加してくださいねというような、それ位の気持ちで、成功事例にうまく繋がられるような企業さんを選定していければよいのではと思います。

以上です。

【浅海会長】

ありがとうございます。

【田中課長】

翌年度の事例集の参考にさせていただきます。ありがとうございます。

【浅海会長】

他にいかがでしょう。

【西岡委員】

ものづくり体験工房のところですか。「チャレンジ！ものづくり体験工房」の体験者数は述べ1,447名いますが、これは先ほどの第11次計画の4ページにある体験者数に関する表の中に入っているものなのか、それともこれはまた別の数字なのかお聞かせください。

【田中課長】

先ほどの目標値にはこの数字は入っておりません。4ページのものづくり体験は総合職業技術校や産業技術短期大学校でやっているキャリア教育のもののカウントしておりまして、「チャレンジ！ものづくり体験工房」は、昨年度から始めた事業でございます。計画の途中で作っておりますので、11次計画には含まれておりません。

こちらは完全に小学生だけですので、小学生に対してこういったイベントをやっていますというご報告でした。

【浅海会長】

他に全体を通して、何かこの際お願いしたいということがあれば、おっしゃっていただきたいです。

【関口委員】

経営者協会の関口です。ご説明ありがとうございました。

全体についての話が2点ほど、大きい話が1点と、細かい話が1点あります。

大きい話については、皆さんからご意見は出ていると思うのですが、アンケートについてです。全体の振り返りをコンパクトにまとめていただいています、アンケートを取ったやはり、満足度の数字だけではなくて、不満足だったものの理由はどんなものがあったのか、そういう分析をしないと、結局次に何をしようかというものにつながらないと思います。私も去年、一昨年と審議会に参加し、第12次計画に関わらせていただいてこのメンバーで議論しましたので、おそらくその中にいろんなものが入っているとは思いますが、今日も初めて参加されている方もいた時に、第11次計画の振り返りがこれでしたとなると、表面的なものがすうっと流れていって、課題に対して次どうするのかというのが出てこないままになってしまいます。もしかしたら後ろの方の参考部分に書いてあるのかもしれないですが、課題を踏まえて、次はこうしたい、こう考えますという内容がほとんど入っていないというのが、民間企業の基準だとこんなのは振り返り資料ではないと言われます。次のPDCAに回していくものの要素が全体的に見て取れないというのが1つ目の話でした。これはこれでということになると思いますけれども、何か今後、振り返りのようなものをされる時には、その辺を表にも出していただけるとよろしいかなと思います。

もう1点は少し細かいところです。先ほど、神奈川障害者職業能力開発校の就職率が33%と極めて低いと伺いました。今まさに法定雇用率も上がって、私どもも会員さんの企業と話していると、「障がい者雇用は大変」と毎回伺います。私どもも10月15日に相模原の職業能力開発校に見学に行かせていただくことになりました。そちらと同じ部の雇用労政課さんの障害者雇用促進グループや小川課長と、ジョイントでやりましょうということで、やらせていただいて、今まさに絶賛参加者募集中です。我々もこういう現場を見て、いろいろ勉強して、経営者や経営層の意識改革に寄与したいと思います。実際33%というのはかなり低いですが、これは急になのでしょうか、ずっとなののでしょうか。

【田中課長】

ずっと減少の傾向にあります。

【関口委員】

その原因というのは。

【田中課長】

1つは今委員のお話にもありましたように、障害者雇用率が上がっており、職業訓練を受講しないでもそのまま就職ができるようになったことです。もう1つは、就労移行支援事業所が非常に増えていることです。障がい者の方にとっては、職業能力開発校もあり、就労移行支援事業所もご自宅の近くで選べるところが増えてきて、選択肢の幅が広がり、我々の訓練の応募者が減っているというのが考えられます。

【関口委員】

その辺の話が出てくると、本当に難しい話ですね。いわゆる農園ビジネス的なところもいろいろ課題とされているので。あまり軽々に語れないと思いますので。分かりました。ゼ

ひ、10月には我々も現場に行って学びたいと思っています。

【新井委員】

よろしいですか。先ほど、企業の方が「障害者雇用大変」とおっしゃっていましたが、その大変な内容っていうのは、何が大変ですか。

【関口委員】

法定雇用率です。

【新井委員】

今採用できないということですか。分かりました。ありがとうございます。

【関口委員】

何万人規模の企業だとそれはそれで大変ではあるのですが、もともと地盤があるところに、例えば、法定雇用率が変わったから100人だったところを110人にしないといけないとかそのような変化です。しかし、数十人規模の企業だと、2人だった人を3人にしないといけない。正直、障がい者の方を採用すると、やはりその人に1人付けないといけない。今まで2人で済んでいたのを増やすとなると、また今度別の人を付けなくてははいけませんので。

【新井委員】

それは、要は障がい者の方を採用するにあたって応募がなくて大変だということなのか。募集した後、人手が取られて大変だということなのか、どちらでしょうか。両方でしょうか。

【関口委員】

両方です。

【新井委員】

両方なのですね。

【浅海会長】

他にいかがでしょうか。

(発言なし)

それでは、本日は第11次計画の総括でしたが、次回は第12次計画についてでしょうか。

【田中課長】

そうですね。ただ第12次計画の結果が今年度中には出ないものですから、今年度はリスキングなど他の事業の振り返りや、現在、来年度に向けて準備しているものがありますので、その辺のまとまったものがあれば、ご説明を差し上げるという形になるかと思います。

【浅海会長】

分かりました。では、今年度中にまだあと1回ありますでしょうか。

【田中課長】

例年どおりですと、2～3月辺りにもう1回ということになります。

【浅海会長】

分かりました。ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして、本日の議事は終了とさせていただきますので、進行事務局の方にお戻しします。ありがとうございました。

【山田副課長】

浅海会長、ありがとうございました。

それでは次第に記載の3.その他になりますけれども、せっかくの機会ですので、職業能力開発全般に係るご質問ご意見、先ほどもいただきましたけれども、他に情報提供などありましたらよろしく願いいたします。

(発言なし)

皆様、大丈夫でしょうか。

それでは以上をもちまして、職業能力開発審議会を終了いたします。本日は委員の皆様から貴重なご意見賜りまして誠にありがとうございました。

以上