

県民意見整理台帳

「第11次神奈川県職業能力開発計画（素案）」に対する 県民意見及び県民意見に対する県の考え方

(1) 意見の募集期間 令和4年7月22日（金）～令和4年8月22日（月）

(2) 意見提出件数 38件 （提出者数 26人）

(3) 意見内容の概要

区 分	延べ件数
ア 計画全般について	0 件
イ 実施目標Ⅰ「産業を支える人材育成」について	8 件
ウ 実施目標Ⅱ「多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進」について	10 件
エ 実施目標Ⅲ「職業生活を通じたキャリア形成支援」について	2 件
オ 実施目標Ⅳ「ものづくり産業の持続的発展と技能の振興」について	11 件
カ 実施目標Ⅴ「人材育成支援体制の充実強化」について	3 件
キ その他	4 件
合 計	38 件

(4) 意見の反映結果

区 分	延べ件数
A 意見の趣旨が既に素案に盛り込んであるもの	7 件
B 計画に反映したもの	3 件
C 今後の取組の参考とするもの	19 件
D 計画に反映できないもの	4 件
E その他（感想、質問等）	5 件
合 計	38 件

1 計画全般について

なし

2 実施目標 I 「産業を支える人材育成」について

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
1	<p>職業技術校生はこれまでの職歴とは異なる分野にチャレンジしていることが多く、特に介護分野ではその傾向が顕著である。希望する事業所や職種に対する不安や疑問は、キャリアコンサルタント等の授業だけでは解消することに限界があるのではないかと。短時間の面接と見学だけで再就職を決めたものの働いてみたら「こんなはずじゃなかった」と早期離職に至ってしまうのは、労使双方、技術校にとっても時間も手間も大変ムダになる。</p> <p>経験上、実際に見て、触れて、体験することが、再就職のミスマッチ解消につながると感じているので、訓練期間中に数日間のインターンシップ制度または実習制度を導入してはどうか。是非「現場を体験する機会」の導入を検討してほしい。</p>	C	<p>いただいたご意見を参考に、総合職業技術校において、技術校生がインターンシップ制度を積極的に活用できるよう検討してまいります。</p>
2	<p>○実施目標 1 について</p> <p>(3)人材育成の強化について、就職後に教育訓練を目標、重点を置いているように感じるが、採用に於いては、入社時のスキル（しっかりと基礎を学んだ）に期待したい部分が多い。採用後の就職訓練に時間を要せるのは工数的に余力がある企業や作業バランスが悪い企業になってしまうのではないかと。こと中小企業に於いては採用後に教育にかけられる時間は少ないと感じる。</p>	E	<p>総合職業技術校等における職業訓練では、各専門分野に関する基礎的な技術・技能を習得するための訓練を実施していますが、就職後各企業特有な技術・技能をOJTで身に付けていく中で、新たな知識や技能の習得が必要となった際、在職中の方を対象とした訓練を実施することを想定し、実施目標 I (3) では、自ら教育訓練を行うことが難しい中小企業への支援を記載しています。</p>
3	<p>○実施目標 1 について</p> <p>(3)-2</p> <p>中小企業に出向いての在職者訓練には期待したい、学校で行われている『ものづくり継承塾』が出向いて頂けるのであれば弊社は是非申し込みをしたい（4-4も同様に）。</p>	E	<p>法制上、指導員の各企業への派遣は実施していませんが、総合職業技術校で実施するオーダー型在職者訓練で各企業の要望に応じた講座を実施しています。</p>
4	<p>メニュー型スキルアップセミナーの講座について、現状のパソコン、ソフトウェア関係のメニューは初心者向けの内容の講座が多く、実務での活用や技術のレベルアップにつながらないという感想を持っている（プログラミング関連の講座は除く）。</p> <p>例えば「Eコマースに関するWEBサイト構築方法」、「ZOOM等を利用したオンライン会議などの構築・活用方法」などの一般企業で活用できる講座の開設を希望する。</p>	C	<p>いただいたご意見は、メニュー型スキルアップセミナーを企画する上で、今後の取組の参考とさせていただきます。</p>

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
5	建設業界全体で人手不足に悩んでいる。 (素案) 8ページ目の施策の展開 2 建設分野【県・国】はぜひ強化いただけると幸い。また、建設業は資格が大切になってくるので、産業技術短期大学校等でも更なる資格対策講座をご検討いただきたい。	C	いただいたご意見は、今後の取組の参考とさせていただきます。
6	コロナ禍の長期化を見据え、高度なITスキルではなく、一般的なITスキル（例えばオンライン会議の段取りや知識、テクニックなど）の開発訓練があると双方にとって有意義かと思う。	A	実施目標 I (1) ①基礎的ITリテラシーの習得促進の中で取り組んでまいります。
7	実施目標 I (4) 人手不足分野における職業訓練等の実施について、人手不足が深刻な介護現場において、即戦力の加入は大変ありがたいこと。技術校では実践的な訓練及び職業教育により、多くの実践者を輩出している。引き続き期待するとともに、事業者側としても相応の負担をしても構わないと考える。2025年さらに2040年問題等課題は多いが、官民一体となって乗り越えるべく、協力していきたいと思う。	E	ご意見の趣旨は、今後の施策の検討の視点とさせていただきます。
8	実施目標 I (4) ②建設分野について、建築技術分野の訓練が記載されているが、かなテクカレッジの総合案内及び建築技術分野のパンフレットにも「ビル設備管理」と「ビルメンテナンス」のコースがあるので、両コースを追加記入してはいかがでしょうか。	D	「ビル設備管理」と「ビルメンテナンス」コースについては、建設分野の訓練カリキュラムとは異なるため、計画案には記載しておりません。

3 実施目標Ⅱ「多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進」について

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
1	弊社（中小企業製造業）では、職業技術校での学びは非常に心強く安心して採用できると感じているが、若年層の技術校生で就業経験がないもしくは就業経験が浅い方のためにコミュニケーション力やビジネスマナーも取り入れてもらえれば、技術だけでなく人間力も鍛えられるのではないかと感じている。	A	実施目標Ⅱ（1）の施策の展開②にあるとおり、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を習得する訓練を実施してまいります。
2	IT人材の育成強化は、学ぶ場も多く、人気のある職種であり、就業希望者も多いため、県が力を入れなくとも経済性をもって成長していくものと考えます。	D	社会全体のデジタル化が加速する中、IT人材の育成強化は急務であることから、県としても取り組んでまいります。
3	職業能力の向上という課題において、英語力の向上という視点を設けてはどうか。日本の技術や製品を世界に発信するためにも、また、外国人労働者の受入れにも大いに役立つと思う。ビジネス英語、日常英会話を向上させる視点からもカリキュラムを作成してはどうか。	C	訓練時間の制約上、総合職業技術校で実施する訓練コースでは、語学に関するカリキュラムは設定していませんが、今後の取組の参考とさせていただきます。
4	就職した卒業生から受講生に話をする場を設けてほしい。実際に働いた時のギャップをなくすことで離職を未然に防ぎたい。	C	総合職業技術校の一部のコースでは、就職支援の一環として、卒業生から実際の職場での体験などを話をしてもらい機会を設けていますが、他のコースでもこのような場を設定できるよう努めてまいります。
5	調理実習について、調理の衛生技術などは年々細かく変化していくため、企業の現役スタッフを外部講師として導入できるとよいと考える。	C	いただいたご意見は、今後の取組の参考とさせていただきます。
6	若手の就労機会を広げていくことは当然だが、人口減少が進む中で、中高年者にいかに活躍してもらうかということは今以上に考える必要があるのではないかと。定年後もそれまでの経験を活かして働き続けることが理想だが、実際には難しいことも多いだろうから、ある程度の年齢になってもキャリアチェンジができるような世の中であってほしい。そのための技術取得・資格習得につながるような教育の場を拡張してはどうか。	C	職業人生が長期化する中で、中高年齢者のキャリアチェンジを支援する職業訓練は重要ですので、ご意見の趣旨は、今後の取組の参考とさせていただきます。
7	コロナ禍や働き方の変化により、テレワークができる方たちの都内等からの転入が増加していると聞く。同時に子どもや母親も転入していることから、若年層や女性のための職業訓練を充実させてほしい。	C	ご意見の趣旨は、今後の取組の参考とし、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よう努めてまいります。

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
8	子育てがひと段落し、再就職を目指しているが、なかなか就職が決まらない。就職が有利になるような職業訓練を充実してほしい。	A	子育て等により離職した方等の再就職を支援するため、職業訓練を受講することで資格取得が可能なコースや、人手不足の分野への就職に役立つ職業訓練を実施しており、引き続きこのような職業訓練の周知に努めてまいります。
9	○実施目標2について (1)若手作業者の採用を促進し、若いうちから手に職を付けて中長期的に企業や本人にメリットのある就職活動をして貰いたい。その為には工業高校へのアプローチやハローワークでの職業訓練校への募集を加速させる事が、企業や若者、訓練校の為になるのではないか（4の活動に期待）。	C	いただいたご意見を参考に、高等学校やハローワークにおける周知に力を入れてまいります。
10	日本人労働者が減っており、海外からの人材受け入れを進めてもらいたい。技能実習生は、悪い管理団体を通すと人身売買など人権問題が発生する。また、仲介業者を通すと管理料が高く、海外人材の労働者へお金が行かない構造になっている。海外人材獲得競争において、韓国、シンガポールに後れをとっている。直接雇用である在留資格、特定技能を取得できるカリキュラム（テストや教育など）を設けてほしい。クレーン免許、玉掛け免許、フォークリフト免許、半自動溶接基本級、TIG溶接基本級等資格の取得をお願いしたい。	C	法務大臣が技能実習制度を見直すことを発表しており、今後、国が設置する有識者会議での議論を注視し、必要に応じて国へ要望してまいります。

4 実施目標Ⅲ「職業生活を通じたキャリア形成支援」について

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
1	企業のキャリアコンサルタントに対する助成を望む（社内育成に対する助成、コンサルを外部委託した場合の助成）。	C	ご意見の趣旨は、今後の施策の参考とさせていただきます。
2	（素案）22ページ目に「ものづくり体験の参加者数を2025年に2,200人とすることを目指す」とある。こちらの目標に賛同するとともに、産業技術短期大学校への入学者数が増加するよう広報に力を入れていただきたい。産業技術短期大学校は定員より学生数が少ないようだが、学生の質がおそらく良いからかと思うが、求人数が学生数よりもはるかに多く、企業側は求人を出しても採用できない状況になっている。ぜひ、ものづくり体験→神奈川県内の高校で産業技術短期大学校に興味を持つ学生が増える→産業技術短期大学校へ入学するという方向になると良いのではと考える。その結果、産業技術短期大学校の卒業生も増え、会社側も採用人数が増えると思う。	A	中学生及び高校生を対象としたものづくり体験を通じて、産業技術短期大学校や総合職業技術校の魅力を発信して興味を持っていただき、卒業後の進路として選択してもらえるよう努めてまいります。

5 実施目標Ⅳ「ものづくり産業の持続的発展と技能の振興」について

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
1	製造業は、人気もなく学ぶ場も少ないので、公共職業訓練の役割は大きいと感じている。若者や女性の職業能力開発により力を入れ、製造業が外国人材に頼らなくてよい社会を目指してほしい。	B	県内産業の基盤であるものづくり分野の人材育成については、県が担っていく必要があると認識しておりますので、引き続き産業技術短期大学校や総合職業技術校にて取組んでまいります。あわせて、若者や女性の受講機会の確保に努めるよう取り組んでまいります。 また、いただいたご意見を踏まえ、実施目標Ⅳ（２）を幅広く若者や女性を含めた表現に修正しました。
2	中小製造業における人材不足は今後の中小製造業の存続にかかわる大きな問題であり、幅広い年齢層が製造業に興味を持つ情報提供をお願いします。	B	次世代を担う若者を中心に、子どもから大人までの幅広い年齢層がものづくりへの関心を持てるよう様々な施策を通じて取組を進めてまいります。 あわせて、いただいたご意見を踏まえ、実施目標Ⅳ（２）を幅広い世代を対象とする表現に修正しました。
3	総合職業技術校から先生（指導員）に企業に来てもらい、技能検定の講座を年数回実施することができれば、企業側としてもニーズがあるのではないかと思います。検討してほしい。	E	法制上、指導員の各企業への派遣は実施していませんが、総合職業技術校で実施するオーダー型在職者訓練で各企業の要望に応じた講座を実施しています。
4	技能検定の普及促進とあるが、2年に1度しか実施されない検定科目があるので、毎年実施してほしい。	C	ご意見の趣旨は、今後の施策の参考とさせていただきます。
5	技能検定特級の実技内容が、実技マネジメント的な内容になってしまっているので、実技能を計る内容にしてほしい。	C	ご意見の趣旨は、今後の施策の参考とさせていただきます。
6	卓越技能者、優秀技能者、青年優秀技能者等の表彰の基準を、時代に合わせて変えて欲しい。	C	いただいたご意見は、今後の取組の参考とさせていただきます。
7	金属加工業、特に中小企業について、人材不足及び特に技術を伝承できるような、物作りに対する意欲と向上心を持った人材を採用することは非常に重要な課題である。基礎的な知識を教育した上で、企業側で採用するもしくは入社後に一定期間の社外研修で知識を身につけることは、企業側にも教育期間を短縮できるメリットがあるため、有効な施策と考える。	A	ご意見を踏まえ、基礎的な知識を習得した人材の育成と在職者訓練の実施に努めてまいります。
8	ものづくりの担い手が不足しているため、県でものづくり分野の職業訓練をより積極的に進めていただきたい。	A	県内産業の基盤であるものづくり分野の人材育成については、県が担っていく必要があると認識しておりますので、引き続き産業技術短期大学校や総合職業技術校にて取組んでまいります。

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
9	<p>○実施目標4について 再就職者（離職→職業訓練校）の離職率が高く、辞め癖の様に感じる卒業生を多く目の当たりにしてきた。就職の後押しをしたい学校、採用したい企業と肝心の本人のマイナギャップが原因ではないか。こちらについても在校中に指導をするような仕組みが有っても良いのではないかと感じている。機械加工、3DCADには多くの若手が入校している様に見受けられるが、その反面、溶接板金にやはり若手が少ない様に感じる。M&A関連企業の実績が伸びている事が示す通り、中小企業の事業承継及び継続化が難しくなっている。県及び企業側がこの実態をどう受け止めていくのかが今後の課題ではないか。</p>	C	<p>いただいたご意見を参考に、在校中から職業理解を深められる取組や、若者にもものづくりに興味を持っていただけるような施策に取り組むことで、就職先の定着促進につなげてまいります。</p>
10	<p>ものづくり分野への就業が減少傾向にあるため、ものづくりの魅力をYouTubeやTikTokなど、若者が興味のある舞台で展開・発信して欲しい。</p>	B	<p>現在、FacebookやTwitterによる職業訓練に関する発信を行っているところですが、今後の若者に対するものづくりの魅力を情報発信する取組の参考とさせていただきます。あわせて、いただいたご意見を踏まえ、実施目標IV（2）①にもものづくりの魅力を情報発信することを記載しました。</p>
11	<p>電子機器の受託製造業だが、事業継承計画の中で、技術継承に関して苦慮している。電子機器の製造（はんだ付け）技術は職人的要素が高いため、一朝一夕では伝授できない。従業員募集をしても若者が集まらず、応募があっても学力不足や働く意欲が低く定着しない問題がある。また、採用しても、知識がない者にいちから教え込むための人員や教育能力の不足、教え込んだ途端に退職してしまう状況もあり苦慮している。 産業技術短期大学校（電子技術科）や総合職業技術校にて即実践で採用できるレベルの人材を育て、県内企業に斡旋していただきたい。</p>	C	<p>はんだ付けなどの基盤技術習得は重要ですので、ものづくり分野の訓練において、今後の取組の参考とさせていただきます。</p>

6 実施目標Ⅴ「人材育成支援体制の充実強化」について

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
1	産業技術短期大学校を残しつつ、4年制大学併設や、職業訓練校（中高5年制）等柔軟な学制にしてほしい。	D	職業能力開発促進法では、都道府県が実施する訓練の主たる対象者や習得しようとする内容によって、訓練の種類ごとの実施基準が定められています。この基準では、訓練期間は標準で2年以下となっており、これ以上の期間の設定は困難と考えます。
2	訓練施設の設備や機器、パソコンなどは、時代の流れに合わせて定期的に更新が必要である。	A	総合職業技術校等の訓練で使用する訓練設備や機器は、種類毎に耐用年数を定めており、一定の年数を経過したものは随時更新を計画しています。
3	今年、産業技術短期大学校職業能力開発推進協議会主催のセミナー・研修（オンラインセミナー「新入社員をもっと成長させたい！研修の実施ポイントと成功のコツ」「新入社員研修を担当するための心構えと基礎技術」、対面研修「社内コミュ活性化プログラム研修」）に参加し、有益だった。このような社員が受講しやすいオンラインセミナーや技能（ものづくり）以外の研修が各種あると良いと思う。	C	いただいたご意見は、今後のセミナーや研修の企画・立案に際し、取組の参考とさせていただきます。

7 その他

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
1	<p>中小製造業と大企業の雇用条件に隔たりが大きいため、中小企業の人材採用難が加速する可能性がある。給与や福利厚生等の雇用条件の差を埋める施策や、法人税等の負担軽減など大胆な施策を打ち出すことで、優秀な人材を確保しやすくなると思う。</p>	D	<p>本計画は、人材育成に関する計画であるため、それ以外に関するご意見については、計画に反映できませんが、ご意見については、関係課に共有させていただきます。</p>
2	<p>失業者の仕事につけない理由として、希望する種類・内容の仕事がないという回答が65万人に及び、一番比率が大きいということが特に気になった。新しい産業への労働力の転換が国の政策としてされてこなかった結果だと考える。DX後進国であるという実態がコロナ禍により表面化しデジタル庁が発足するように、ようやく国が動き出した感がある。人材教育からすべて見直しを図る必要が出てきた。少子高齢化が進行する中で、DXの浸透を急がなければグローバルで通用しない時代が到来する。日本経済が30年間も横ばいで推移している原因は、産業構造が転換されてこなかったためと考える。</p>	E	<p>県としては、人手不足分野や今後需要が見込まれる分野の人材育成に取り組んでまいります。</p>
3	<p>下記に関するセミナーや勉強会、グループワーク研修等の実務研修を検討してほしいという要望があると思うがいかがか。</p> <p>①業務上必要な職務能力における研修について</p> <p>職種別課題： 【一般社員】 社会人としてのマナー及びビジネス基礎力の習得、企業力向上としてチームワークや組織力、向上心の発揮や自己管理に関するスケジュールとタスク管理 【管理職】 目標達成に向けてあらゆる可能性をさぐり実行するリーダーシップと実行力、事業目標達成するための行動力、難易度の高い課題や問題に取り組む成果物を出すマネジメント力</p> <p>②経営戦略に関わる課題について</p> <p>上記の人財への投資に関する採用や育成、技術力の強化に関する資格や研修、売上利益拡大に関するマーケティングや戦略、顧客第一優先に関する満足度向上や信頼関係構築、ムダな出資抑制に関する効率化や生産性向上や財務戦略、新規事業に関するDX活用やデジタルビジネスやデジタルスキル、ハラスメントやメンター等社員健康経営</p>	C	<p>いただいたご意見は、今後のセミナーや研修の企画・立案に際し、取組の参考とさせていただきます。</p>

	意見の概要	反映区分	反映に係る考え方
4	<p>コロナ禍からの「新たな日常」において企業が安定雇用や技術改革などで存続、成長を図ろうとした場合、労働者の教育訓練、人材育成は、実践教育が第一と考える。商品輸送やディスプレイに使用される箱や内装品について、包装に対する社会環境の変化には著しいものがある。世間では、環境に対処するため、PP包装製品から再生可能な紙製品包装へと変化し、多様性が求められている。しかし、現代社会が求めるSDGsに即した紙製品に携わる教育訓練や人材育成は行政関係（県）ではほとんどなされていない。一方的に民間企業に委ねられている現状であり、社会が求める「新たな日常」において人々が手に取る商品の包装関係の職業訓練コース、実践技術者の育成により、時代に必要な新たな職業開発分野が開けると思うので、県でもその分野の訓練の検討を是非お願いしたい。</p>	C	<p>県が行うべき職業訓練の分野については、求人や就職のニーズを踏まえながら、必要に応じて検討してまいります。</p>