

令和5年度第1回職業能力開発審議会 議事録

日時：令和5年6月9日（金）11:00～12:00

場所：県庁新庁舎8階 議会第1会議室

【齋藤副課長】

定刻となりましたので、ただいまから令和5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齋藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに、6月1日付け委員改選後初めての開催となりますので、開会に先立ちまして、委員の皆様を私から紹介させていただきます。

お手元の神奈川県職業能力開発審議会名簿の順にお呼びいたしますので、委員の皆様におかれましては、お名前、お役職と一言ご挨拶をちょうだいいただければと思います。

（委員・特別委員紹介）

【齋藤副課長】

どうもありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、本会議は、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第2項により、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。

本日の出席状況でございますが、委員15名中13名にご出席いただいております、定足数を満たしておりますので、審議会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、附属機関等の設置及び会議公開等運営に関する要綱に基づきまして、当審議会の議事録を県ホームページに掲載することとなっております。

なお、議事録作成の際には、事前に各委員の皆様にご送付させていただきますので、ご確認をさせていただきたいと存じますのでよろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして西海労働部長から挨拶をさせていただきます。

【西海労働部長】

改めまして皆様こんにちは。神奈川県産業労働局労働部長の西海でございます。本日は大変お忙しい中、また非常に天候も悪い中、第1回目の神奈川県職業能力開発審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

皆様には、日ごろから労働行政の推進をはじめとして、県政全般にわたり、ひとかたならぬお力添えをいただいておりますことをこの場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

さて、第11次神奈川県職業能力開発計画の策定については、全庁において新型コロナウイルス感染症への対応に注力する、全庁コロナシフトというものを神奈川県庁ですしていたその影響で、令和4年度に策定が延期されておりましたが、昨年10月に審議会の皆様から答申をいただき、今年1月、公表させていただきました。県としましては、今後、令和4年度から令和7年度の4年間の計画期間とします、本計画に基づいて、総合的に施策に取り組んで参ります。

さて、労働市場に目を移しますと、県内における令和5年4月の月間有効求人倍率は0.90倍となっております、前月から横ばいとなっております。県内の雇用情勢につきましては、一部に弱さが残るものの持ち直しに向けた動きが広がっており、また今後についても、同水準である可能性がある状況となっております。このような状況の中、コロナ禍に

おける産業構造の変化と、職業能力開発を取り巻く環境も大きく変化しており、これらの動きに的確に対応していくことが求められております。後ほど事務局から説明がございませぬが、令和2年10月から建替え工事を行ってまいりました、建築関係を中心とするものづくり分野の人材を育成するための認定職業訓練ですとか、技能検定を実施する県立産業技術短期大学の西キャンパスが、今年2月に竣工いたしました。新たな西キャンパスが、県内中小企業の皆さん県の中小企業の皆様にとって、本県における人材育成の拠点となるように事業を推進していきたいと考えております。

また、社会全体でDXが進展する中、従業員に必要な知識やスキルを習得させるリスクリングへの関心が高まっているところですが、県では、神奈川中小企業リスクリング相談窓口を設置しまして、県内の中小企業・小規模事業者からの相談を受け付け始めております。このことについても後ほど事務局からご報告をいたします。社会経済環境の変化に対応した職業能力開発、人材育成がより一層求められているところをごさいますして、県内産業の動向を注視しつつ、この第11次計画を推進していくことは、非常に重要でありますので、この審議会の皆様方には、限られた時間をごさいますますが、忌憚のないご意見をいただきますよう、よろしくご願ひ申し上げます。

また、今後とも引き続き、本県の職業能力開発行政の推進にあたり、一層のお力添えを賜りますようご願ひ申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。どうぞ本日はよろしくご願ひいたします。

【齋藤副課長】

次に、田巻産業人材課長から発言させていただきます。

【田巻課長】

産業人材課長の田巻と申します。どうぞよろしくご願ひいたします。それでは議事に入りたいと思ひます。本日は委員改選後の最初の審議会ということで、議題は、会長の選任からという形になります。従いまして、僭越でございますけれども、会長選任までの間、審議会幹事の1人である私が進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくご願ひいたします。会長の選任につきましては、神奈川県職業能力開発審議会条例第4条の規定により、学識経験者委員のうちから選任いただくことになっております。どなたかご推薦がございましたらご発言をいただけますでしょうか。

【深町委員】

僭越ながら、お一方推薦させていただければと思ひます、もうすでに何度もこう言った議論の中に加わっていただいております、能力開発系の十分な学識と経験をお持ちの浅海委員に是非会長に御就任いただければと考えておりますけれども、他の委員の皆様、御意見などありましたら幸いでございます。

【田巻課長】

ただいま深町委員から、浅海委員を会長にご推薦いただきました。いかがでしょうか。ご異議ございませんでしょうか。それでは、浅海委員に会長をお願いすることで決定させていただきます。それでは浅海委員には、会長席にご移動いただきます。

改めまして会長就任に当たりまして、浅海委員から一言ご挨拶をいただきたいと思ひます。よろしくご願ひします。

【浅海委員】

会長ということでご推薦いただきましてありがとうございます。浅海でございます。どうぞよろしくご願ひいたします。勉強不足で大変お恥ずかしいのですが、この審議会には、職業能力開発に携わる様々な立場の皆様がお集まりでございますので、是非教えていただきながら皆様と一緒に進めて参りたいと思ひますので、どうぞよろしくご願ひいたします。

【田巻課長】

よろしく申し上げます。神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第1項の規定により、議長としてこれからの議事進行を、浅海委員にお願いいたします。よろしく申し上げます。

【浅海会長】

少しお話できればと思うのですけれども、昨年の審議会、前回、脇坂前会長の最後の審議会の際、継続委員の方は覚えていらっしゃると思うのですけれども、リスクリングという言葉が第11次の計画の中に入っていて、あの時はまだ定着していないだろうと、学び直しあるいはリカレントとはよくいうけれども、この言葉はどうでしょうねという議論になりました。それが今はもうリスクリング相談窓口の設置という状況になっていまして、早い変化に驚かされます。また、あの頃私は、ChatGPTのことは知りませんでした。今や大学はすったもんだの大騒ぎになっておりまして、3秒ほどでレポートができてきますので、どうやって付き合ったらいいかと大変苦労しております。特に情報系の技術革新は早いと同時に多くの人に影響を与えるものだとつくづく感じているところでございます。これに対しては、教育機関はなかなか追い付かないところがありまして、大学でもデータサイエンスを誰が教えるんだということで苦悩しておりますが、神奈川県が長いこと培ってきた職業能力開発の力ももちろん大事にしながら、変化に素早く対応するというのもしていかなければならないと強く思っております。是非皆様のお力をお借りして議論を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、引き続き議事を進めて参りたいと存じます。会長代理の指名ですけれども、審議会条例第4条第3項の規定にあるとおり、学識経験者のうちから会長が指名することとなっておりますので、私の方から指名させていただきます。会長代理は職業能力開発総合大学校准教授の新井委員にお願いしたいと思っております。よろしいでしょうか。

【新井会長代理】

ご指名いただきました、職業能力開発総合大学校の新井と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。神奈川県ではこういった席にお呼びいただくのは初めてで、会長代理ということで、ご指名いただきましてありがとうございます。今、リスクリングというのが進んでいるという話がありましたけれども、私自身の考えを述べますと、この審議会の対象となる職業能力開発というのは、職業能力開発促進法という法律に基づいて行われますけれども、その中では、法が成立したときに、生涯、職業能力開発を続けるということで、リスクリングというのは想定されていたものなんですね。それがようやく話題になってきたという、時代が追いついてきた気がしないではないところです。そういったところ、リスクリングは普通に職業能力開発の中で行われているのですけれども、それが働いている全ての人たちに届いているかということ、なかなか届いていないということで、神奈川県の中では是非それが実現できるようにこの審議会での議論が深まるといいなと思っております。

【浅海会長】

ありがとうございます。それでは、議事に入ります。まず報告事項1、第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について、事務局から説明をお願いします。

【田巻課長】

それでは、私産業人材課長、田巻の方からご説明申し上げます。お手元第11次神奈川県職業能力開発計画策定という資料をご覧になっていただければと思います。なお、また資料の中に、黄色い計画の冊子がございます。こちらが策定した資料になりますので、併せてご覧になっていただくとありがたいと思っております。

それでは説明させていただきます。まず、都道府県職業能力開発計画ということで、こ

これは、職業能力開発促進法第7条第1項の規定で厚生労働大臣が策定する職業能力開発基本計画というのがございまして、これに基づいて、都道府県が策定することを努めるというものになります。

今回の計画は、元来は、令和3年から7年で作成する形でございました。それが新型コロナウイルス感染症の関係で、業務として令和4年に策定するという方向になりましたので、こちらの2番にあるような、策定のスケジュールになってございます。流れとしましては、令和3年3月29日に、厚生労働省が第11次職業開発基本計画を策定しまして、そこに基づいて令和4年4月、当審議会において計画素案を審議していただきました。そういう経緯を経て、最終的に令和5年1月にこの計画は確定しまして、お手元にあるような形になっております。

計画期間につきましては、令和4年度から7年度の4か年になってございます。実績につきましては、4年度のものについてはまだ確定してない状況ではございますが、今後、そういうものについてもご報告するような形になるかと思えます。5番につきましては、先ほど申し上げましたとおり、このコロナの影響を受けて策定がずれ込んだというような経緯の記載がございまして。今お手元にある冊子をご覧になっていただきますと、基本的なところだけご説明申し上げますと、1ページに計画の趣旨等がございまして、4ページをご覧になっていただきますと、実施目標という形で目標を5つ設定してございます。それぞれ、産業を支える人材育成、多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進、職業生活を通じたキャリア形成支援、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興、人材育成支援体制の充実強化というような形でございまして、詳細につきましてはまたご覧いただくと幸いです。

以上で第11次神奈川県職業能力開発計画の策定について説明を終わります。

【浅海会長】

ありがとうございます。次に、報告事項2「産業技術短期大学校西キャンパスの供用開始」について、事務局から説明をお願いします。

【田巻課長】

はい、それでは神奈川県立産業技術短期大学校西キャンパスの再整備についてということで、資料をご覧ください。

神奈川県立産業技術短期大学校は、我々の中では短大校と呼んでおりまして、職業能力開発促進法の中の専門課程の訓練をする組織でございまして。その西キャンパスに、訓練実習棟と共同訓練棟というのがございまして、建築から50年近く経過したような状況でございまして、老朽化がかなり進んでおります。50年ということになりますので、建物やその設備に非常に不具合が生じておりましたので、設計施工一括発注方式による建替工事を実施しました。

1番として、今申し上げましたように、短大校の西キャンパスということでございますけれども、こちらの短大校は東キャンパスと西キャンパスという二つのキャンパスを持っておりまして、東キャンパスは、簡単にいうと新高卒で卒業した方が2年、職業訓練を受けるようなキャンパスでございまして。それに対して西キャンパスでは、事業主等が行う職業訓練及び技能検定の実施ということを主軸に置いた事業を展開しておりました。この経緯がある中で、さらに、短大校の中に人材育成支援センターという機能もございましたので、それらを今回の再整備に合わせて、従来は東キャンパスにあった機能の一部と、元来西キャンパスにあった機能を合わせて、配置するような形で、中小企業の方がみずから行っているものづくり分野の職業訓練が効果的に実施できるように、人材育成支援機能も強化した形で、再整備を行ってございます。

施設の概要としましては、こちらに写真がございまして、新築の建物ということ

で、鉄骨造の2階建て、建築面積2,700平米、床面数、延床面積、3,300平米の建物となっています。一部2階建てで、結構大きなスパンの実習棟がある作りになってございます。

この建替えのスケジュールにつきましては、令和4年12月に工事が完成しまして、令和5年の2月に竣工をいたしました。以上で西キャンパスの再整備について説明を終わります。

【浅海会長】

これはどこにあるのですか。

【田巻課長】

神奈川県産業技術短期大学校は、神奈川県で言いますと、二俣川駅というのがございまして、相鉄線というのが横浜駅から海老名駅に向けて走ってる電車があるのですが、その二俣川駅、免許センターが近隣にあるようなところでございまして、道路を隔てて東と西があるのですが、その西キャンパスの整備を行ったということでございます。

【浅海会長】

ありがとうございます。次に、報告事項3「かながわリスクリング相談窓口の設置について」について、事務局から説明をお願いします。

【田巻課長】

引き続きまして、かながわリスクリング相談窓口の設置についてということで資料をご覧になっていただければと思います。社会全体でDXが進展するというところで、デジタル技術というのがございます。このデジタル技術については、それを有機的に効果的に活用していくという能力が企業の中で求められておりまして。経営者サイドから見ても、いろいろな効率化含めて、取組をしていく必要があるということになりますが、そのベースになります従業員等へのスキル、知識技術を習得していただくというような形で、非常に関心が高まっております。そういったところにこのリスクリングが大きく貢献できればということで、リスクリングの相談窓口というのを設置しております。特に、我々の支援の対象になっております、

中小企業さんに向けて活用していただくことを想定して窓口を設置しておりまして、具体的には、従業員の方にリスクリングをしていきたいという企業さん、もしくは、そういう団体さんからの相談をまず窓口として受けまして、関連する機関というのがそれぞれでございます。その機関に対して相談があった場合に、お答えしていくという形で、繋ぎを含めて相談を受けていく形になります。

1番の相談窓口としましては、名称としてはかながわ中小企業リスクリング相談窓口ということになりまして、これは当課の中の産業労働局労働部産業人材課の中に、職業能力開発グループというのがございますが、そちらの中に実際に設置しております。相談窓口につきましては、基本的には電話による相談というのを前提にしておりますけれども、直接当課においでいただいた方についても、ご相談していただける形になってございます。ホームページについては、こちらにあるとおりでございます。

2の相談内容として、現在の状況等も含めて、こちらに記載してございますけれども、企業さんからはセミナーどういふのがあるかということであったり、団体さんから、現在企業からリスクリング相談を受けているが、これについてどのようにお返しすればいいかということをお話したいということであったり、地方公共団体から、ホームページとのリンクの掲載であったりということです。このオーダー型というのは、基本的に企業さんの求めにある程度フィッティングさせながら、職業能力のメニューをオーダー的に組みまして、実施するような訓練があるのですが、そういうオーダー型で、DXに繋がるようなセミナーというのを実施して欲しいという相談もあります。

今後、やはりこのDXを中心にしたのも含めて、従来からあるようなセミナーに含め、短期のセミナー含めた相談が想定されますので、そういった相談について対応していきたいと思っております。なお、連携機関につきましては、こちらに記載のあるとおりでございます。以上でございます。

【浅海会長】

それでは、今ご説明のあった報告事項や、その他職業能力開発全般につきまして、ご質問ご意見等ありましたらお願いします。

【深町委員】

はい。ご報告ありがとうございます。リスクリング相談窓口について、個別に上がってくるのではないかと思うのですが、相談内容にこういうものが多かったというのをこのような場で報告されたり、あるいは、似たような相談については例えば事業化するとか、神奈川県として応援するような形に相談内容をうまく吸い上げるような、そういったスキームはお考えでしょうか。

【田巻課長】

今のところ具体的なスキームがあるという形ではなく、実は4月20日に記者発表をして、27日に設置をしているのですが、相談件数としては、具体的には6件来ております。まだ件数が少ないところもありまして、具体的にこの部分について要望が多いというところにまだなっておりませんので、もしある程度集中するものがあるようでしたら、また新しい仕組み等を検討していくという必要性があるかもしれません。

【深町委員】

電話だけで受け付けているという状況なので、できたら例えばメールでも受け付けるとか、様々な手段で情報集約されればよろしいかと思えます。

【田巻課長】

わかりました。ありがとうございます。今後、その受付の仕方についても工夫を進めていきたいと思えます。

【佐々木委員】

ご報告ありがとうございます。実際4月27日から、相談件数が何件くらいあったのかと思ったのですが、今6件と伺いました。当初の計画では、何名の担当者でされていたのでしょうか。

【田巻課長】

窓口の実務的なところで、今、具体の担当で言うと、2名で担当しています。電話がかかってきた場合というような形で、関連する機関が結構ありますので、例えばハローワークさんであったりとか、県の中での中小企業の支援するようなセクションであったりとか、そういうところも含めて繋いでいくところがございますので、その中で言うと今言った6件というものについては、2名という体制で十分対応できている状況でございます。

【境委員】

中小企業というくくりは資本金規模なのか、従業員規模なのかというところについては、どのような区分けがされているのかというのが、分かりにくいのですよね。この場合はどちらに当たるか教えていただけますでしょうか。

【田巻課長】

企業規模によって、うちは受け付けませんということではなく、基本的に相談があった場合にはすべてご対応させていただくという形です。今その基準としてどちらで想定しているかということでしょうか。

【境委員】

はい。中小企業の方向けのリスクリング相談窓口、とあるので大企業が相談できないか

など考えてしまうので。

【田巻課長】

我々としては、やはり大企業より中小企業が、よりリスクリング等がなかなか難しいという部分がある、というところにフォーカスを当てるために、名称として「中小企業」ということを挙げさせていただいておりますけども、実務的にその区分けをしているわけではないということでございます。

【浅海会長】

中小企業の方に積極的にご利用いただきたいということですね。これはもしかしたら弊をはめてることになっているかもしれない、ということですね。

【境委員】

補助金や助成金をもらったりするときも、中小企業、大企業という区分けが必ず出てきていて、そこから受けられるか受けられないという判断をしていくのですけれども、こういったものも名称から判断されてしまうというか、100人規模を超えているから大企業にあたるかなとか、相談するタイミングを逃してしまうのではないかなと感じたものですから。

【浅海会長】

参考に、ということをお願いします。

【田巻課長】

はい。色々ありがとうございます。

【浅海会長】

はい。ほかに。

【黒木委員】

黒木です。よろしくをお願いします。私はリスクリングのところに関心がありまして、特にデータサイエンスがらみで申し上げると、今後上がってくる高校生等は、統計やプログラミングを勉強しているという状況の中で、かなり世代間で差が出てくるのかなと考えております。

その中で、中小企業の経営者であったり、従業員の方が改めてリスクリングしないと、かなり機会損失があるといいますか、やらないことによって暗黙的に損失がかかっているというような状況があるのかとかなり痛感しておりまして、結局若い方が、統計やデータを使ってこうだと言ったところで、なかなかその判断に生きない事があると思うのですね。上司につぶされてしまうとか、例えば営業の販路拡大に繋がらないとか、そういうことがあるのかと考えておりまして、そのような意味でも、これを拡充していくというのは政策として非常にいいのかと思いました。

私の意見としては、多分そうは言っても、中小企業がなかなかこういうものに積極的になれるかという、労働時間も長いですし、大企業に比べて雇用情勢もなかなか厳しい中で難しいところもあるのかと思っております。とはいえ、何とか広げていかないといけないというところもあるかと思っておりますので、インセンティブをつけた方がいいのか、他の補助の手がいろいろあると思うのですけれども、何か中小企業の方の従業員に、こういう政策が届く手が無いのかなというのは、非常に強く感じる場所です。

これと何か行っている政策の中で上手く組み合わせることで、さらに中小企業の方々に届くものがあつたらいいというのを強く思った場所です。やらないと、今のままだと逆に損が出ますよ、といったメッセージであるとか、あるいはこういうリスクリングをして中小企業さんがさらに成長したとか、従業員がさらに良くなったとか、そういうケースをいくつか集めてアピールいただくとか、何かやり方を幾つかあるのかなと思うのですけれども、問題意識はおそらく、中小企業の経営者さんも持たれてると思います。そこに届く

といいというのは非常に感じた次第です。

【田巻課長】

そうですね。今おそらく企業さんにおける啓発というか、そういうインセンティブというお話もありましたけど、取組を促進するような活動というのが必要かという話だと思いますので、それにつきましては関連するところを含めて協力をいただきながら、場合によっては好事例のセミナー等も含めて検討ができるかもしれないということで、今思ったところがございますので、またいろいろ検討させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

【浅海会長】

この相談窓口が一つのニーズサーベイになって、それがきっかけになって、何に皆さんお困りになっているのかがわかってくると、政策にも反映できますね。よろしくお願いいたします。

【田巻課長】

ありがとうございます。

【新井会長代理】

リスクリング相談窓口についてなんですけど、どうやって働いてる人たちの相談を呼び込むのか、というのを検討いただくのがいいかなと思います。働いている人たちが困っていることはこういうことではないかな、と思っているのが、実は2年前、連合の会長だったの神津氏のYouTubeを見て、これからの雇用をこういうふうに変えたいという話をされていたのが印象的だったのですけれども、働いている人たちが、自分の能力をどのように高めていけばいいのかが想像がつかない、それが日本の社会なんだ、という言い方をされたんです。我々もそうなのですけれども、企業が学習の機会を作ってくれるところはいい、そういう大企業はいいのですが、そうでないところは、どのように能力形成していけばいいかが想像がつかないという状況が、それが日本の働いている環境だと思うのです。

結局は、給料を高めていかないといけないので、給料が会社の中で高まって行くことはあるんでしょうけど、それが期待できない場合は、会社から出て行くという選択しながら、高めていくことを考えなければいけない。今後の課題は、どういう産業ならこういう給料で雇ってくれる、あなたの能力だったら、これくらい加えれば、これくらいの金額で雇ってくれる、そういう見込みを持って学習をしていくような環境が必要なのだろうと思います。

この相談窓口というのは、そういう相談に応えられる状況にならないといけないと思うのですけれども、キャリアコンサルティングというのは、そこまで深入りしないと思うので、是非そういったことができる相談窓口に育てていただきたいと思います。

もう一点、職業能力開発基本計画の中で、企業に対しては、人材開発をこういうふうにしていきたいと思いますというガイドラインを作って、地域に対して、外部労働市場については、地域ごとに以前からやっている協議会を能開法の中に設定して、協議会をやりましょうと、各関係機関が集まって、地域の能力形成をどのように行っていくか考えていくということが設定されて、神奈川県でもされているはずなのですけれども、それとこの審議会の関係、あるいはこの審議会が対象としている職業訓練との関係が、どのようなのか教えていただけますでしょうか。いろんなところでいろんなことやってももったいないですし、みんなで同じことをやりましょうということをきっちりやっていた方がいいと思いますし、これからはコストをかけられる時代でもないのです、集中してやっていくというの也被考えられると思います。

【仙田特別委員】

労働局職業安定部長の仙田です。今、委員おっしゃられたのが、神奈川県地域職業能力開発促進協議会のことだと思います。おっしゃるとおり、職業能力開発促進法の改正によって、各地域で実施することとされ、昨年度から実施をしております。その協議会においては、関係する団体等に来ていただいて議論していくのですが、主に公的な職業訓練制度について、どういった内容でどのくらいやっていくかという議論を行っております。神奈川県さんが今回まとめておられる、職業能力開発計画については、より広範囲なものだと思っております。

【新井会長代理】

私が認識しているのは、厚生労働省が昨年6月に出した企業内の職業能力形成のガイドラインを作る時に議論されていたのは、企業については、そのガイドラインに基づいて行えばいいですが、地域に関しては、職業訓練のニーズに応じた職業能力形成の機会を提供するための協議会をやるのだという、そのための協議会をすると設定されているはずで

す。そういう意味で言うと、公共に絞らずに、神奈川県のなかでどういう職業能力形成のニーズがあるのか、まず、把握しなければならないだろうと思うのです。それに応じた、公共で提供できるものはそうすればいいし、民間を使うものは民間を使えばいいと思うのですが、何かしらのプランがあって、それで県はこのようにやるのだ、ということが出てくるのかなと思います。

そういうつながりがないと、こちらはこういう風に考えている、あちらはこういう風に、と力を分散してしまうのではないかというところなのです。あまり、無駄なことはせずに、能開法の趣旨の中で、きっちりと力を込めて、一点集中でやっていくのがいいのかなと思っているところです。

【仙田特別委員】

昨年度から実施しております、先ほど申し上げた地域職業能力開発促進協議会というのは、公的な職業訓練と言っても、実施元が国の求職者支援訓練、それから、ポリテクセンターであるとか、神奈川県さんなどに分かれていて、今まで確かにその摺り合わせが十分でなかったという反省のもとに、横串を通して、どういったニーズがどのくらいあって、何か足りないのかとか、そういったことを検討をさせていただいております。また特に重点的にやっていく分野については、きちんと把握していこうと思います。

【新井会長代理】

そういったことをこのような場で報告していただくと良いと思います。

【田巻課長】

ありがとうございます。参考にさせていただきます。

【浅海会長】

確かに連携機関を見ても、どういう位置づけで、役割分担があるのか私もよくわかっていないのですよね。一度整理した方がいいかもしれません。

【新委員】

会長代理から連合の話が出たので、労働組合からの観点でお話させていただきます。YouTubeを見て印象に残っている、というお話だったのですが、労働組合としてずっと悩んでいることでもありまして、それぞれ持っている分野が違いますけれども、いわゆる働いている立ち位置。例えば、この委員会とか他との関連性にも、これは他国で言うと、産業別の労働組合が結構徹底されていて、労働組合の立ち位置という職業訓練、それから労働者供給。例えばアメリカは、労働組合が職業訓練をやり、労働者も仲介をしている、というのがあります。例えば、電験三種のスキルをマスターさせて、賃金交渉じゃなくて、スキルそのものを上げて、生産性を高めて企業にアプローチをして、企業にとっても

それがプラスになるようなそういう仕組みで成り立っていると、今、議論がありますように、国が側面的に支援をするのがいいかという根本的な違いを多分当連合の前会長がされて、労働組合として悩んでいる、ということをおそらく話したのだと思います。

例えば、うちではほとんど休眠状態になっているのですが、人材派遣の登録はしております。実際連合もそういうホームページを作って、労働者の横移動についてチャレンジした時期があるのですが、正直低調で、これはリスクリングの先にある話、労働者移動について、いろいろなことが絡まってくるだろうってところであって、そこは非常に悩ましく思っています。リスクリングの相談窓口の話から出たお話ですけど、行政がそういう支援をすることが早道なのか、純粋に中小に限らず、競争原理の中で、労働者が活発に、これ前提は企業がスキルの学び直しをさせるための機会提供や相談という話なのですが、そもそもよく考えたら多分企業さんの方では、スキルをマスターした人を直接、即戦力で雇いたい、そういう時代だと思います。

そういったものを今の時代に、多分旧来の移動しない状態のところはどういうふうに展望されるか、橋渡しをしていくか、仕組みを支えていくか、どの辺なんだろうかと組合でも悩んでいます。結構相談を受けるのですが、チャレンジしても、休眠化したりとか。

【新井会長代理】

もう10年以上前だと思うのですが、建築の関係の労働組合が年に1回、電車の吊り広告に建築労働者の1日の賃金がいくらかというのを出していた時期があって、ああいう能力に対する賃金形成みたいな活動を組合はされていくべきであろう、特に産業別の労働組合は、と思うのです。こういう能力を持った人がいくらで労働移動をしていった、採用されていたという情報を公開していくのをどこがやるのだっていうことになりすけれども。

【新委員】

全く同じケースではなくて、成功しているかどうかはまた吟味する必要があるのですが、お隣の韓国が、映像や娯楽産業に国が非常に力を入れられて、世界的にも一定の地位を得られた時期があって、そういう産業を促進するということは、かなり大掛かりに力を上げてやらないと、組合だけではかなり限界感も感じます。

今過渡期だと思いますけど、終身雇用であり、完全とは言いませんが、年功序列の延長線上にやっぱりあるのが現状だと思います。この今のDXもそうですが、本当に望ましいのは、スキルを持った人が、相応しい対価で雇用されて、必要があればそれで労働移動ができるということでもあります。

それが一度にできないとなりますと、糸口の作り方だとは思っているのですが、他国の組合で、結構今、行政でチャレンジしていることを組合そのものがやっているというのがあります。試用期間中に組合が直接雇用して、スキルを高めて、一定のスキルが高まったら、企業にアプローチをして雇用してもらおうというものです。そういう役割が全く同じではないのですが、多少、そういう辺りも含めて、組合でいえば今の活動の延長線上に求められることは、可能性としてはあるのかもしれないなと思います。

【新井会長代理】

今、休眠状態になっているという労働移動の紹介のページを、もう少し活発化させる仕組みとして、それに支援するとか、例えば少なくとも公共職業訓練の卒業生たちが例えば登録していくとか、登録して採用された結果どういう賃金で入っていたのか、そうすると訓練を受けることがどういった賃金に結びついていくのかというのが見えてくると、何かしら少しずつでもそういうものが増えていく仕組みが国だけの力ではできないと思うので、県としてできるのか、国がやるべきかということなのかわかりませんが、やればいいなと思います。

【新委員】

あとは、大企業であっても、会社の考え方によっては、こういう時代ですから、過去に比べて人材の育成には正直金をかけているかは濃淡が強烈に出始めていて、大企業であってもそんなに金をかけていないところが、今議論があって、相当自助努力に放り投げていて、勝手に頑張ってください、駄目だったらやめてもらいますと、そういう時代になりつつあるので、私は中小企業にかぎらず、大企業であっても、企業の考え方としては相当乱暴な世界に入りつつあると思っています。

【新井会長代理】

その話はあるだろうと思います。この日本人の給料が安いということの問題として、労働移動が少ないからだ、だから、労働移動をさせればいいんだという考えがあるわけですが、一つの考え方は、単純に会社がクビにしやすくする、解雇しやすいという方向での議論がかなり出やすくなってくると思います。

それに対して、あちらの企業に行けば給料が高くなる、だから移動するのだという積極的な見通しを持った、能力形成込みですけれども、そういった環境を新しく作っていかないといけないと思うのです。日本にはその市場がない、その情報が提供されていないので、労働者に対して、どういう能力形成をして、どういう職場に行けば給料がどうなっていくという情報提供がされていないので、そこを充実させていくと積極的な労働移動に繋がっていく気がしています。

それが企業にとってもいたしかゆしで、給料がたくさん払えるところに人が集まっていくということになると思います。能力を持っている人に対して給料が払えて、それに対して能力に給料が払えないところは人がいなくなっていく。人に対して給料が出せる出せないってというのは、企業の生産性が高いかに低いかによるので、自動的に給料の高いところに移動するというのは、生産性の高い企業に人が集まっていく、生産性の企業が残ることになるので、よろしいのではないかなという気がします。そういう情報提供の仕組みを行政がある程度やっていく構想があってもいいのではと思います。

【新委員】

オイルショック以前ですが、当時鉄鋼であれ、繊維関係であれ、日米貿易摩擦も含めて産業間移動するのに、雇用調整助成金を含めて法の議論とは別ですけれども、国としては労働移動をゆるやかに促す、下支えする、時代が違いますので、全く同じではないとは思いますが、そういった、委員からもご発言のあったように、包括的な横串を、バランスを取った仕組みが、確かに、教育も含めて求められるのだろうと思います。

【高橋委員】

せっかくなので、今の話の流れの中で、私はくくりで言う大企業にいますが、会社の方向性でいうと、成果で評価するジョブ型という流れになっていまして、専門性をとにかく求められます。年功序列と違って専門性があれば、給料がどんどん上がっていくということで、競争社会のような感じになっています。ただ一方で、全員が順応できてやれるわけではなくて、逆に言うと、スキルの低い方は取り残されていく。ややもすれば、これからどんどん会社はそういう人は必要ないということになっていきます。そう考えると、このリスクリングというのは、中小大関係なくして、積極的にやっていかないと、先ほどお話ありましたが、中小企業というキーワードはあるのですが、大企業でもこれからどんどん、スキルアップしていくことを求められていくので、そういう意味では、あまり中小というところに特化しない方がいいのかなというのがあります。日本にジョブ型が合っているかどうかというのは、これからわかっていくと思いますが、おそらく日本の文化にはあまり合わないと思います。ただ、ジョブ型ジョブ型と言っているのは、ジョブ型「風」に今日本はやろうとしていますので、そこの絡みも見ていい人は、とにかくス

キルがあつて高見を目指せば、どんどん給料が上がるのですが、そうでもないという人たちが、取り残されていかにしないようにしていかないと組合としても思っています。そんな観点もあるのではと思い、せっかくの機会ですので、お話をしました。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。いろいろとお話が広がって行って、伺うとそれも確かにそうだなと思いました。問題山積という感じですけども、働き方も随分変わってきていますし、働くことに関する話題や言葉も非常に増えてきていて、気を付けて見ていかないといけないと感じました。ありがとうございました。

それでは、一応議事はこれで終了となりますので、進行を事務局の方に戻します。

今、この第11次計画を基にして実際実施をさせていただいているところで、令和7年までこれで進めていくということだと聞いております。7年より少し手前になるとまた次の計画の審議が始まるわけですが、それまでは進行させながら、それぞれの取り上げるべき課題を取り上げていくということによろしいでしょうか。

【田巻課長】

はい。

【浅海会長】

それでは、進行を事務局お願いします。

【齋藤副課長】

浅海会長ありがとうございました。また各委員の皆様方から様々な貴重な意見をいただきましてありがとうございました。これらの意見を踏まえまして今後の施策の検討ですとか、事業の実施に生かしていきたいと思っております。本日は誠にありがとうございました。