

令和5年度第2回神奈川県職業能力開発審議会 議事録

日時：令和5年10月26日（木）10:00～11:30

場所：波止場会館4階 大会議室

【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2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。

今回初めて当審議会にご出席される委員の皆様を私の方から紹介させていただきます。お名前、お役職と一言ご挨拶を頂戴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した。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報告をさせていただきまして、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、開会に当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、皆様おはようございます。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、今年度第2回目の神奈川県職業能力開発審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。そして今日は天気も良く、ちょうど飛鳥も大棧橋に寄港しているというシチュエーションの中なので、気持ちよくご審議いただけるとありがたいと思っております。皆様には日頃から労働行政の推進を始め、県政全般にわたりまして、お力添えをいただいておりますことを、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。さて、昨年の本審議会の議論を踏まえまして、令和4年度から令和7年度までの4年間の期間としまして、第11次神奈川県職業能力開発計画を策定し、今年の1月に公表いたしました。そこで今回は、第11次計画に基づく令和4年度の実施結果についてご報告させていただくとともに、ご意見をいただきたいと思いますと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

さて、労働市場に目を移しますと、県内における令和5年9月の月間有効求人倍率は0.92倍と、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います。このような状況の中、産業構造の変化や、中小企業の大きな課題となっております労働力不足に対し、人材育成の必要性が高まるなど、職業能力開発を取り巻く環境は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。現在、県では、企業への調査を通じて、専

門人材を育成する必要性が高い分野を把握するとともに、企業の現場で必要となる技術や技能等について検討しながら、具体的なカリキュラムを開発し、セミナー等を実施しているところがございます。それに加えて、県内経済を持続的に発展させるためには、企業におけるリスクリングを支援するなど、生産性向上を後押しする取組を新たに検討していく必要があると考えております。後ほど、現在実施しております、リスクリング支援の取組についてご報告いたしますが、委員の皆様には、今後県として取り組むべき支援の方向性について、忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。

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るところで、環境変化を踏まえつつ、この第11次計画を着実に推進していくことは非常に重要であると考えております。今後とも、本県の職業能力開発行政の推進に当たり、一層のお力添えを賜りますよう、お願い申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【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】

産業人材課長田巻と申します。本日はよろしくお願いいたします。それでは、浅海会長から一言ご挨拶頂戴いたしまして、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、これからの議事の進行をお願いしたいと思います。よろしくお願い致します。

【浅海会長】

承知しました。皆さんおはようございます。長く暑い夏でしたが、いかがお過ごしでしたでしょうか。また本日から加わっていただきました委員の皆様どうぞよろしくお願いいたします。今日は本当に素晴らしいお天気で、とても良い場所で、秋晴れのそして客船などを見ると、悪夢は去ったのかなと感じます。夜が長くなってきて、勉強する時期にも入って参りましたので、職業能力開発について、今日は二つのジャンルがございますね。皆さん、ご意見賜りたいと思っております。二つありますので、時間半分ずつと伺っておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。それでは議事に入ります。議題1番、第11次神奈川県職業能力開発計画令和4年度実施結果等について事務局から説明をお願いいたします。

【加賀江GL】

おはようございます。神奈川県産業人材課職業能力開発グループ加賀江と申します。私から説明をさせていただきます。よろしくお願い致します。着座させていただきます。まず、資料1の第11次神奈川県職業能力開発計画、先ほど部長から1月に計画策定したということで話がありましたが、計画策定から1年も経過していない状況ですので、今回は、数値目標を中心に報告させていただきます。昨年度審議会でもご審議いただいたこの第11次計画につきまして、初めて委員になられた方もいらっしゃると思いますので、参考資料1の第11次計画の冊子、こちらの概要を簡単ではございますけども、先に説明させていただきたいと思っております。

冊子の1ページ目をご覧くださいと、第11次計画の策定趣旨の説明がございます。県では、職業能力開発促進法に基づき、昭和48年以降10次にわたって、神奈川県職業能力開発計画を策定しております。基本的には、国が基本計画を策定してございまして、それを参考に神奈川県の地域に関わる一般の求職者訓練、職業訓練に限らず広範囲の、技能振興の技能検定等も含めた計画を策定しているものです。先ほど部長からも話がありましたが、3番目にありますとおり、令和4年度から7年度までの4年間の計画としております。次に、3ページ目、「2 基本理念」ということで、一人一人が輝きながら働ける神

奈川といった理念を定め、今後の取組の視点を踏まえて策定させていただきました。

4 ページに実施目標ということで、国の基本計画を踏まえながら、神奈川県としても五つの目標を定めております。実施目標Ⅰには産業を支える人材育成、実施目標Ⅱとして多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進。実施目標Ⅲには職業生活を通じたキャリア形成支援。Ⅳにはものづくり産業の持続的発展と技能の振興。実施目標Ⅴとして人材育成支援体制の充実強化。こういった五つの目標を基に、次の5 ページに項目立てをして、取組の方向性を作成しております。昨年の審議会でも議論となりましたリスクリングにつきましても、5 ページの一番下に、リスクリングとは「今後新たに発生する業務に必要とされる知識やスキルを習得するための学び直しなど、職業能力を再開発・再教育すること」という内容で記載しております。

具体的には6 ページ目以降に、県内各機関、国、市、県、県の方でも他課、庁内各課も含め、それぞれの構成事業の取組の方向性や施策の展開を計画として定めております。例えば、7 ページの3 番目に、中小企業や産業界が求める人材育成の強化の、施策の展開1 番目には、中小企業等のニーズに応じた在職者訓練等の充実の記載があり、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」ということで、県だけではなく、県内の機構、協会、国、ハローワーク、様々な施策の展開の計画を定めているという状況をご承知おきいただければと思います。9 ページに参りますと、実施目標Ⅱの多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進の取組があります。11 ページに、「(3) 女性の職業能力開発」ということで、施策の展開の一番下③に、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ということで、県、国、労働局、ハローワークの施策であります。マザーズハローワーク横浜における具体的取組として、就業前から就業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いったことも、計画として掲げ、県内機関一体となって連携した施策もございます。14 ページに、実施目標Ⅲの職業生活を通じたキャリア形成支援、16 ページに、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興という目標、また19 ページには、最後の目標Ⅴ、人材育成支援体制の充実強化ということで、それぞれ構成事業、取組の目標を掲げている次第です。

21 ページに数値目標ということで、各実施目標の達成度を測る象徴的な数値目標を五つ設定して、毎年の評価をしています。本日はこちらの数値目標についてこの後、資料1 にしたがって報告させていただければと思います。21 ページの産業を支える人材育成に関しましては、新たな技術革新や、産業構造の変化の進展を見据えた新たな在職者訓練を中心としたカリキュラムの開発をするという県の目標、22 ページに、実施目標Ⅱに関わる目標について、総合職業技術校の就職率95%という説明がありますけれども、コロナ前の水準に数値目標を設定している状況がございます。23 ページには、職業生活を通じたキャリア形成支援ということで、小中高と連携した、キャリア教育の一環で実施している、ものづくり体験の実施人数を目標数値としている状況がございます。こちらでもコロナ前の水準を目指し、実施目標を設定している状況になります。4 つ目の目標には、技能検定、この後説明しますが、技能検定の受検者数。24 ページ、5 つ目の目標には、修了生・卒業生の満足度調査をしまして、その満足度の評価を数値目標として設定しています。

25 ページ以降には、第10 次計画に関する県の自己評価ということで、10 次計画までの振り返り等を記載しております。

さらに、39 ページ以降の資料編で、職業能力開発を取り巻く環境ということで、雇用情勢や人口の現状といったデータを掲載している構成になっております。

時間の関係もございますので早速資料1に移らせていただきます。目次を見ていただきますと、先ほど申しました2番目の数値目標の進捗・結果報告を中心に報告させていただきます。参考までに7ページ以降、各機関、国、市といった機関の、令和4年度の構成事業の進捗を参考資料としてつけていますので、また次回、進捗を踏まえて参考にしていただければと思います。

では、実施目標の報告になりますが、2ページをご覧ください。実施目標Ⅰに関する数値目標として、産業構造の変化や産業技術の進展を見据え、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活用できる人材等の戦略的な育成を図る。これに必要な新たなカリキュラムについて検討開発を行い、総合職業技術校等において毎年度2コース、訓練を実施することを数値目標としております。具体的には、カリキュラム開発の検討部会や、検討委員を集めまして、必要なカリキュラムと思われるものを開発しまして、翌年度、実際に求職者、退職者、在職者の方向けの訓練として実施している事業になります。実際にはその表を見ていただくと、令和2年、3年度とコロナの状況で、カリキュラム開発ができなかったということがございまして、令和4年度も実績としてはゼロということになっております。ただし、昨年度については、製造業におけるDXの活用に関するカリキュラムを作成することができました。具体的には五つの講座の作成ができまして、DX推進のための経営層向けのと、デジタル技術者向けの二つの講座、企業の業務フローに関わる事例体験編と自社改善編の二つの講座、また、DXの基礎となるコミュニケーションツールの使い方といった内容となっております。この製造業におけるDX推進のための講座につきましては、今年度の3月頃、産業技術短期大学校と各関係機関と連携して、オーダー型のセミナーということで、開講に向けて準備を行っている状況です。

続きまして、3ページ、実施目標Ⅱについて、多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進ということで、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、障害者、中高年齢者、外国人材等、就労を希望する者が生涯を通じて職業能力開発を発揮して活躍できるよう、職業能力開発の機会を提供し就労を支援します。その成果における象徴的な数値として、就職率が重要であることから、県立の総合職業技術校における訓練と、民間教育訓練機関等へ委託する訓練における修了者の3か月後の就職率を数値目標としております。表の①に、総合職業技術校の修了者の3か月後の就職率、2022年、令和2年度は目標94%に対して、実績値が93.2%となりました。また、②の表、委託訓練におきましては、目標値72%、実績77%ということで、目標値を上回った結果になっております。単年度ということで、今後の推移を見たいところではありますが、このような結果となりました。総合職業技術校は、訓練期間が比較的長いコースが多く、訓練を受講しながら就職活動を行い、在学中に就職できるケースがある一方で、委託訓練は3か月間と訓練期間が短く、訓練修了後に就職活動を行う方が多いため、技術校と比較して就職率が一般的に低くなっております。今後、育児等により離職していた女性や、高年齢者層の増加が予想されることから、ハローワークと連携して就職率の向上を努める必要があると考えております。

続きまして、4ページに実施目標Ⅲ、職業生活を通じたキャリア形成支援ということで、人生100歳時代における、職業人生の長期化及び多様化を見据えた、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等を推進します。さらに、将来の産業を担う人材として、中・高等学校等の教育訓練機関との連携を強めることが重要であるため、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数値目標としております。これに関しましては、毎年100人ずつ増やし、令和7年度には2,200人の計画としております。こちらも、コロナ前が平成29、30年度の実績値として、2,100人から2,200人に近い規模であったことから、その水準を目

指すということで、最終目標は2,200人に設定しております。目標の1,900に対して実績は1,757人ということになりまして、少し目標には届かなかったということになります。ものづくり体験教室については、具体的には、パソコンで加工データを作成し、レーザー加工機を使用して、ペンケース製作を体験したり、室内に壁紙を貼る体験など、様々な体験を実施しているところでございます。引き続き、次世代を担う若者にもものづくりへの興味を持ってもらえるように、教育局等と連携させていただきまして、広報強化を図る必要があると考えております。

続きまして、5ページ、実施目標Ⅳ、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興ということで、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ってまいります。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、特級・1級～3級といった試験がありますが、受検者の合計数を数値目標としております。技能検定に関しまして、資料1の最後のページに補足資料をつけております。その資料概要をご覧くださいと、技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定して、それを公証する国家検定制度という記載がございます。労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき行われております。本制度は昭和34年度から実施され令和4年度には全国で約87万人の受検申請があり、約36万人合格しております。具体的には、右ページに技能検定職種一覧表ということで、建設関係、造園、ブロック建築、左官、鳶といった技能職もありますし、金属加工関係、電気、さらには、衣服、木材加工、プラスチック、貴金属、印刷。その他にウェブデザインや、キャリアコンサルティング等が最近設定されている状況があります。参考までにご覧いただければと思います。5ページに戻りまして、その技能検定の数値目標は、令和4年度目標5,500人に対して、実績値が4,911人ということで、達成率が89.3%でした。神奈川職業能力開発協会と記載されていますが、正しくは神奈川「県」です。「県」が抜けておりましたので、訂正させていただければと思います。技能検定受検者の増加のため、神奈川県職業能力開発協会等と連携し、企業等への広報に努める必要があると考えております。また、教育局と連携させていただき、高校へのマイスター派遣制度を活用した教育支援等を通じて技能への関心を高める必要があると考えております。

最後、6ページ目、実施目標Ⅴ、人材育成支援体制の充実強化ということで、ICTの普及活動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の開発を推進しますという目標です。また、障害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で受け入れるなど、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、訓練の質を検証するため、総合職業技術校等の修了後アンケート調査における満足度を数値目標としております。なお、各校で学んだことに対して満足や、やや満足と回答した者の割合を満足度として、毎年度1%段階的に向上させて、令和7年度には85%とすることとしております。実績ですが、目標の82%に対して実績は81.5%ということでした。このアンケート調査により、在校生中の訓練が満足なものであったかや、設備、就職支援など、修了後に必要と感じている職業訓練について把握し、校運営等に反映させることで、訓練の充実を図っていきたいと考えております。なお、不満足と答えた卒業生もおりまして、概ね満足をいただけるという状況ですが、不満足な理由としては、「訓練期間が短い」という回答が、一番多かったです。半年コースや短い訓練も多いものですから、訓練をもう少し長くして欲しかったという要望となっています。あと、訓練内容で不満足というところで、もう少し資格取得をしたかったとか、中には指導

者、指導の仕方がよくないという指摘もありました。各校にもこの結果を公表しまして、改善に励んでいるところでございます。

6 ページ、今後の取組ということで、第 11 次神奈川県職業能力開発計画に掲げた五つの実施目標について、次年度以降も引き続き、数値目標の達成状況や他の構成事業の進捗状況を把握し検証を行っていきたいと考えております。また企業における労働力不足への対応が急がれるため、業務効率化や生産性向上等に重点を置いた事業について特に注視して、把握・検証に努め、施策を推進する必要があると考えております。

以上で数値目標に関しての報告になります。7 ページ以降、先ほどお話ししましたけども、国、市、県の計画期間の構成事業の取組、施策の経過に関する進捗状況については、次年度以降にもう少し実績が上がったところで報告をさせていただいて、ご意見を賜りたいと思っております。以上で報告とさせていただきます。

【浅海会長】

はい、どうもありがとうございます。それでは、第 11 次神奈川県職業能力開発計画令和 4 年度実施状況、特に数値目標の進捗状況の達成度についてご報告いただきましたので、皆さんから御意見をいただければと思います。御質問、御意見などおありになる方から挙手でお願いできますでしょうか。

【深町委員】

ご説明いただきありがとうございます。数値目標ということで、達成されたかどうかということが分かりやすい資料でお示しいただいたところですが、結局、この中でいくと、100%以上達成されたというのは、3 ページ目にある実施目標Ⅱの(2)②の一つのみということかと理解をしました。本来であれば、100%以上を超えるものがたくさんあった方がいいと思うのですが、この中には様々な理由があるので、すべて押しなべて、このようにしなければいけないということではないと思うのですが、例えばこの中で、3 ページ目の 99.1%達成された①番、総合職業技術校における 3 か月後の就職率や、あとわずか 100%に届くところだったというものに関しては、おそらくあともう一押しだったのかなと思いました。その部分については、最後ご説明いただいた 6 ページの修了者の満足度調査もそうなのですが、こちらが特別高い目標設定しているためにうまくいかないということではなくて、おそらくやり方の手続的な問題で、達成可能な部分も本来はあるかもしれないという気もいたします。少しその部分は惜しいかなと思って聞いておりましたので、次年度以降も同じように目標を掲げて大体同じような数値で来られるというか、少しずつ厳しくなっている数値だと思いますので、その部分はぜひ、改善して次年度は 105%や 110%なり、超えていただくような数値をぜひ作っていただきたいと思いました。

一方で、5 ページ目の技能検定の受検者数に関しては、令和 3 年度からも、500 人程度下回っているという数値かとお見受けしたのですが、こちらについてはかなり目標に対して厳しい状況かなと思いましたので、この件については何か、次年度以降抜本的な対策について、お示しいただくこと可能でしょうか。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。

【蔵本 G L】

産業人材課技能振興グループの蔵本と申します。今 5 ページの技能検定の受検者数が令和 4 年度減っているというところで、これに関しましては、国の技能検定の受検手数料の減免が縮小して、35 歳未満から 25 歳未満の雇用保険の被保険者に変更となったことがあったり、ものづくりマイスターの指導が高校などに連続して派遣できなくなったということなどがあり、減少した要因の一つと考えられております。

ものづくりマイスターの実技指導の派遣要件については、昨年10月にまた見直しがありまして、高校などに連続して派遣することができるということになりましたので、高校の方でも指導を受けて、受検者数を増やすというような動きがまた出てきているのではないかと考えられますので、今後の受検者数の伸びに期待したいと思っております。以上になります。

【深町委員】

ありがとうございました。

【浅海会長】

一つ目におっしゃったのは、結果的に受検される方の費用負担が増えたということでしたよね。

【蔵本GL】

はい、そのとおりです。

【浅海会長】

一番下の3級を受検する際の費用負担が大きくなったというお話でよろしいですね。そのことも影響しているのではないかと聞いております。

はい、ありがとうございます。4ページも昨年度よりは実績人数増えてはいますけれども、達成度としては今「二つ」くらいかと思っておりますので、何か要因や対策を考えることがあれば、事務局からお話いただけますか。

【加賀江GL】

はい。ものづくり体験の実績について、令和2年、3年度とコロナ禍の影響があり、それを言い訳にははいけないかもしれませんが、実際に大幅に下がった経緯がございます。何とか再度、広報強化し、様々な若者を中心に、この事業を体験していただくということで、前年度から取り組んでいる状況でございます。

令和4年度につきましても、やはりコロナの関係で事業が完全には行えなかった状況があり、それでも何とか少しずつ増えて1,700人台まで上がってきた状況です。今年度は、さらに広報で周知させていただきながら、この事業の数値目標を達成できるように推進していきたいと考えております。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。まだ立ち直りが少し遅れていたということで、しかし、今年度の経過は、まずまずということですね。では他にご意見、ご質問ございませんでしょうか。

【関口委員】

最初のご質問に付随するのですが、達成率を満たさない大きい理由が、費用の負担が大きくなったということだと伺いました。これは元から予測はされなかったことなのでしょうか。分かっていたことではなかったとして、目標を下回る前提があるとしたら、その所与の条件が変わったのであれば、目標設定を変える、ないしは、今までの取組よりもさらに強化をするという取組をしないと、また来年度も同じような達成率になる気がしてしまいますが、そのあたりの取組はいかがでしょうか。

【蔵本GL】

減免が減ってしまったというところが、令和3年度の後半で決まっていたところではあったのですが、あとは先ほど申し上げましたとおり、マイスターの派遣をして、実際に実技の指導を受けるというところで、そこについても、令和4年度はできなかったというところもあったので、国の方針が変わって、それができるようになって、今実際にそれをやっているところですので、実技指導の活用というところ、広報に力を入れていきたいところです。まずはそこから考えております。

【関口委員】

はい、分かりました。ありがとうございます。私は民間企業が長かったのですが、割と数値目標に対してうるさい会社でした。そういうところからすると、こうやって皆様の取組の中にきちんとしたKPIとか数値目標を立ててそれをきちんとフォローしていく取組は、私もいくつか会議とか出ていますが、あまりないので、非常に良い取組だと思っておりますし期待をしております。ただ、やはりその所与の条件が変わった時には、目標をきちんと設定し直すとか、その目標に所与の条件を克服するための何かプラスアルファの新たな施策を、投入しないと当然達成できない。これがロジックだと思いますので、その辺をマイスターの努力や技能の関心を高める必要があると考えておりますと書いてあるのですが、我々からすると今期の利益、来期の利益にどうなるのかというのは、シビアな民間では具体的に何をやるのだというのが必ず求められます。

おそらく、この資料に書いていないだけで考えられていると思うのですが、その辺のより具体的なさらに迅速な対応というのが求められているのではないかなと、ちょっと評論家的で恐縮ですが、思った次第でございます。

【浅海会長】

高校へのマイスターの派遣制度というのは、最後のページの検定職種一覧表でいうと、どういった技能検定のマイスターの方が高校に行かれるのでしょうか。

【田巻課長】

お答えいたします。高校の方に引き合いがあるということになりますと、一般的に技能職種が引き合いとして大きくなりまして、例えば機械加工関係や電子関係とかは一つ大きな要望になっています。来られる講師の方の状況やその日程の問題もあつたりするので、いくつか候補を挙げさせていただいた上で、実態として神奈川県職業能力開発協会が主体になっている事業にはなるのですが、そちらと調整をしていただいた上で、学校の方に派遣していくというような形になっています。

いろいろ国も、昨今予算的などころが厳しい部分をなるべく効率的にやろうという中で、オンラインでできるものはオンラインにさせていただいたりとか、そういう取組もあつたりして、なるべくそれをうまく活用するようという話も我々は伺っているので、うまく組み合わせながら取り組んでいきたいと思っております。

【浅海会長】

この職種の一覧を見ますと、相当幅が広いので、高校生、大学生のこういった技能の関心がある子どもたちが相当偏在しているといえますか、下の方のその他の新しく加わった技能の方に関心のある高校生がいそうなエリアというか、あるいは学校とか、相当幅広いので、ミスマッチが起きると、あまりうまくいかないのではないかと予想できると思うのですが、そういうことは起きていないと考えていいのですか。

【田巻課長】

おそらく派遣をしている部分でいうと、この新しい職種について、講師の方が足りないというような状況は伺っていないので、その部分の要望が強いというような印象はないのですが、先生がおっしゃるように、おそらく今の高校生とか、中学生になってくると、興味の主体としては今後こういうものに移行したりということも出てくるかと思えます。そこにも対応できるように、実際マイスターを確保して、その要望にお答えするような体制を構築するということが大事なので、我々も協力しながら対応できるようにしていかなければいけないかと思っております。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。5ページの件について追加で何かありますでしょうか。

【新井会長代理】

技能検定のことで確認したいのですが、受検者数ですけれども、技能検定の職種で指定試験機関の行う技能検定の受検者数は入っている数字ですか。あるいは、それを除いた数字ですか。

【田巻課長】

除かれた数字です。

【新井会長代理】

そうなのですね、だとしたらいいのです。この目標の数字が5,000人ぐらいですけれども、この数字でいいのかというのが気になっていて、日本の全体の労働者数が7,000万弱ぐらいで、日本全国でいうと技能検定の受検者数が40万人ぐらいいて、概ね0.7%ぐらいの方が受検されている。そのうち半分は実はファイナンシャルプランナーなので、正規雇用が減っておりますので、それは除いたとしても0.3~0.4%ぐらいは受検されている。神奈川県が労働者が多分500万人から600万人だと思うのですけれども、それも0.7%という、本来受検しなければいけない数字がもう少し大きい数字になるのではないかという気がします。そういうところで、どうでしょう。技能検定の職種と神奈川県の産業の職種が違っているのであれば、もちろん受検対象が少なくなるということですが、そういった見方をされて、本来の受検者数がでてくるかなという気がします。

もう一つ、先ほどのマイスターの派遣制度ですが、どういう職種というのがありましたけれども、高校生向けは基本的には専門高校に派遣するということがいいのだろうと思います。高校向けには、実は在学中に3級が受検できるような仕組みとして、職種が同じであれば、受検できるけれども、職種が違って、マイスター等による技能講習のようなものを受けて、安全講習のような形で安全上の問題がなくなれば、他職種でも受検ができるような仕組みを作ったのです。そういったことも広報しながらやると、多くの専門高校の高校生たちが3級については受検されるのではないかなという紹介です。以上です。

【田巻課長】

今、新井先生の方からいただいた受検人数についてこちらの方でも確認させていただきまして、今後検討の課題とさせていただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

【浅海会長】

はい。ご意見ありがとうございます。目標数値を立てるという方向性は、前会長の時に大変苦勞されて取り入れられたと聞いております。私も目標を立てるときの根拠までは伺っていないので、貴重なご指摘いただきましたので、立ち返って見ていただければと思います。他にいかがでしょうか。もう少し時間がございますので、どうぞお願ひします。

【新井会長代理】

実施目標Ⅱの多様な人材の活用促進に向けた職業能力開発の推進で、3か月後の就職率を設定されていて、これはとてもいいのですけれども、ご説明の中で、中退して、要は修了せずに、就職をされていく方もおられて、それが3か月後の就職率を高めているとおっしゃっていたのですが、それが適切なものなのかという気がします。つまり、要は訓練が終わらないで就職できるのだったら、最初から訓練を受けなくてもいいのではという判断になるのではないかという気がするのです。職業訓練って、ある種の能力を身につけたから就職できるという状態にするのが、職業訓練のよさだと思うので、途中で修了されて就職するということに、就職率を高めるためにそういうことをするというのはあまりよろしくないかなという気がします。むしろ、職業訓練が単純に就職の待機期間のような扱い方をされるのは、よろしくない気がします。

実はリスキングの話もあるのですが、要は、これからの職業訓練というのは、単純に就職率だけを目標とするのではなくて、職業能力を形成したその結果、その能力が買われ

て就職ができていくというような形で、例えば、その目標値に就職率だけではなくて、職業訓練を受けずに就職していった、ハローワークで紹介を受けて未経験の仕事に就職していった人たちの給与と、職業訓練を受けて就職していった人たちの給与の差。このようなものが目標値になってくるような、その差が大きくなっていくような、未経験者で入っているのではなくて、訓練を受けて行った人たちの給料が高まっていく。それを確認していくような取組をされていくようなことも、これからは考えられた方がいいんじゃないかなという気がします。以上です。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。今最後にご提案があったのは、もう少し時間をかけて、練っていかねばならないと思うのですが、就職率だけではなくて、例えば、就職の内容など、求人が最近多いでしょうから、定性的な観察をしていて、教育している内容とは全然別の就職を途中で選ばれるというようなことが増えているとか、そのような感触や、そのようなことは何かお聞きになったりしていますでしょうか。

【田巻課長】

就職に伴う中退の状況について申し上げますと、基本的に関連する就職をされているというのがまずあります。そして、実はコースを修了しないと資格が取れないコースがありまして、例えば自動車整備ですとか、ケアワーカー、介護職員実務者研修、そこについては基本的に就職による中退というのはほとんどないという状況ではあります。一方で、中高年と言ってはいけないのですが、ある程度労働をするキャリアがあった上で、ビルメンテナンスのような業種になりますと、会社の求人の条件というのは、企業によって随分違って、タイミングによってそれを逃すかというのが出てきます。そのような求人が多いようなコースについてはある程度一定の就職中退がでてきているという状況があって、そこは最終的に、ご本人に我々の訓練の内容というのはこうやりますというシラバスというか、予定をお示しした中で、それでも就職するのかどうかというのはご本人に決めていただくということもあり、それをやめなさいとはなかなか言えないというのがあります。最終的にはご本人が希望して就職されるというようなところで、就職中退というのが出てくるという状況はあるのではないかと思います。

【新井会長代理】

実は随分以前、神奈川県給食調理課のカリキュラム開発のお手伝いをさせていただいたことがあって、その時にやはり就職中退の問題があって、どうやったらいいんだろうという話があったのですが、その時にやったのは、訓練の1か月ごとにどういうことができるという一つの塊を作りましょうということをやったんです。1か月でここまでできるようになりました、2か月間でできるようになりました、途中で就職したとしても、ここまでできるようになっていますというようなカリキュラムにしましょうということにしたのですね。

カリキュラムの組み方で、毎週1時間ずつ半年間授業を受けていって、何かしらの能力を身に付けるようだと、今のようなことはできないんです。1か月間でまとまりを組んで、2か月でまたまとまりを組むというような形にして、6か月で修了ではなくて、この能力が身につきましたということが見えるようにして、そこまでいいんですという就職だったら、それはそれでいいだろうと思うのですよね。そういう訓練のカリキュラムの組み方だとか、その能力が身につきましたということの見せ方であるとか、そういうことと組み合わせたらいいと思うので、ぜひそのようなことを検討していただければと思います。

【田巻課長】

実は神奈川県のカリキュラムの組み方は、新井先生がおっしゃったようなものでして、

期ごとにその内容をクリアしていくという、時間割制ではなく、我々は単位制と呼んでいるのですが、能力をユニットごとに2日とか、そういう単位に区切ってさらに、2週間とか2か月とか、コースによって違うのですが、そういうものをクリアして、その期間いるとその能力が身につくというスタイルにしています。

【新井会長代理】

そうした場合は、例えば修了証書にそれを書いておくと良いと思います。ここまでできていますということで、そうすると3か月で終わってしまったという方も、3か月の中退証だけれども、これができますという修了証を渡せるようになる。

【田巻課長】

そうですね、職業訓練の単位として認定するという形をとっているのですが、年間で64単位という構成になっていて、半年ではあまりないのですが、1年コースで言うと、10月ぐらいから就職活動をして、大体12月や1月に中退されるというのが出てくる場合もあります。その中で言うと、32が真ん中なので、40から50単位くらいということになります。その際には、単位の履修の証明はできるような仕組みになっています。修了証は、国の規定があって、8割以上の出席がないと出ないのです。そのようだけれども、実際どこまでやったかということを確認できるような仕組みにはなっています。

そういった中で、中退されている方が、就職されるかどうかを判断されてというのはあるので、新井先生が今おっしゃっていたことに近いところはある程度はできているかもしれませんが、でも、それをさらに、きちんと理解していただいた上で就職していただく。その方がさらに違う職種をトライした時に、そういうものを組み合わせられるような、そういう次の職業能力の付与をある程度見越した仕組みも必要かと思います。

【新井会長代理】

すごく良い取組だと思うのですが、実施目標Ⅲのところ、キャリア形成支援というのがあって、この中でなぜかものづくり体験の話しかされていないのですが、今のよう、ここまでの能力が身につきましたということを証明する仕組みのようなものをぜひ作って、それを受けた方の人数が目標に入ってくるとよいのではないかなという気がします。具体的に言うと、今、可能な方法としては、マイジョブカードの仕組みがあるので、そのマイジョブカードの中にこの単位は取得しましたということを記載して、それを企業さんに見てもらおうようなやり方もある気がするのです。その辺の仕組みをぜひ考えていただければと思います。

【浅海会長】

はい。いろいろなアイデアがありそうですので、また検討していただければと思います。先生どうもありがとうございました。それではちょうど半分も過ぎましたので、次の議題に移らせていただいてもよろしいでしょうか。では議題2、企業における労働力不足解消に向けたリスクリング支援についてということで、事務局から説明をお願いします。

【加賀江GL】

それでは引き続き加賀江から説明させていただきます。資料2をご覧ください。前回第1回の本審議会におけるリスクリングの議題について、ご意見をいただきまして、改めて今回、議題とさせていただきます。

経済の持続的発展に繋げるため、企業におけるリスクリングを支援し生産性向上を後押しする必要があると考えます。今後県として、スキルアップセミナーをリスクリングに対応した取組とするため、どのように変えていくか、またどのような取組が必要かということを検討していきたいと考えています。

1番目、現状認識としまして、企業の労働力不足や社会全体でDXが進展する中、デジタル技術を活用して業務の課題解決や効率化を行うなど、企業が業務内容の変化や新たに

発生する業務に対応するために、従業員に必要な知識やスキルを習得させるための従業員の学び直し、いわゆるリスキリングが有効だということを考えております。これは国の施策的には、今学び直し、リスキリングという形で計画しております。

「2 県の取組状況」、神奈川県のみ記載していますが、まずスキルアップセミナーということで、本日お配りしました緑の冊子のスキルアップセミナーガイド後半版ですが、10月からの後半版のものをお配りしております。機械、電気、ITなど、様々な技術技能の習得講座を、県の施設、4校で実施しております。年間延べ4,000人規模のセミナーを開催しております。これは関東ポリテクセンターも様々なセミナーを開催しています。また、参考資料3のチラシがございますが、今年4月に、県内の各機関と連携させていただきまして、リスキリングに関する相談窓口を設置しております。リスキリングをサポートしたいということで、どうリスキリングしていいかわからないとか、どのようなセミナーがあるか、あるいはDX等、経営的などところも含めて相談したいということで、従前県内各機関が様々な取組をしていますので、そこに繋げる仕組みを改善強化しております。

最後、県の取組として産業人材育成フォーラムということで、啓発セミナーを開催しました。今年は、9月に「リスキリングが社員を成長させ、雇用を守る！」ということで、オンライン配信で先着400名にセミナーを実施しております。DXに踏み込むとものごとくさんあるのですが、リスキリングに絞っている状況でございます。

3番目、国等がどのような取組を今行っているかというのがございまして、例えば、1ページ一番下、厚生労働省・労働局では、人材開発支援助成金や、教育訓練給付金といった企業が従業員に対して訓練を行う際に一定の助成をする、助成金の制度があります。あるいは、個人に支払える給付金制度を持っております。2ページ目の、経済産業省では、リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業ということで、転職相談されて、あるいは職業紹介までいった部分に対しては、支援体制ができています。また、文部科学省では、社会人が大学・専門学校等のリカレント教育に関する講座を検索できる「マナパス」というポータルサイトをホームページで検索できる形を仕組みとして持っています。また、厚生労働省は、各地域にあります。キャリア形成・学び直し支援センターで、労働者に対するキャリアコンサルティングをしています。企業や個人に対しても実施しているサポートがあったり、関東ポリテクセンターでも、生産性向上支援訓練ということで、DXを含めた講座を実施しているという状況がございます。

さらに、2ページ目の下、他の都道府県等の実施状況として、東京都では、先進的な取組をしておりまして、DX人材リスキリング支援事業ということで、300社、1社3名で、900名程度、中小企業にDXを推進するために企業の課題把握を踏まえたリスキリング計画の策定からDX講座までを一体的に支援する事業を始めています。最初に募集をして、企業の経営者も従業員も含めたコンサルをしてDX診断を行い、こういった講座が必要だろうということで計画を立てて、オンデマンドで年間100時間や60時間の講座を受けてもらい、それを評価していくような仕組みとなっています。広島県では、広島県リスキリング推進検討協議会といった協議会を立ち上げたり、一番下、横須賀市では従前からICT人材育成事業補助金ということで、企業のICTに関するリスキリングの人材育成経費に対する支援をされています。

3ページ目、項目4番にリカレント教育とリスキリングということで比較した表を載せております。左のリカレント教育については、目的として、個人、自己のスキルアップを目指す。対して、リスキリングに関しては、企業の従業員に新しいスキルや知識を習得させるという形になります。学び直しの主体、実施主体が個人と企業で、仕事から離れる必要性の有無、あるいは目的とするスキルが、リスキリングの方が現在の仕事や新たな業

務、そういったものに必要なスキルということで、比較表を掲載しております。

5番、課題等ということで、神奈川県では、年に1回、神奈川県中小企業・小規模企業経営課題等事業結果ということでアンケート調査をさせていただいております。一部抜粋ですが、従業員の人材育成能力開発に関する課題の質問に対して、「特に問題ない」という回答が一番多く、それ以外で、31.3%の方が「時間が足りない」と回答しており、育成の必要性を感じているけれども時間が取れない状況が考えられます。次に「指導者がいない」という回答が多く、OJTしたくてもできない状況が推測できます。数パーセントですけれども、「人材育成の方法が分からない」といった回答もありました。私からは以上です。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。新しい言葉で、まだ定義というか概念が曖昧で、人によって何を説明しているか違う部分があるので、なかなか難しいなと思っています。私自身、この話、例えば、先ほどまで話していた技能検定を受けるという行動とリスクリングは何が違うかというのがよく分からず、また、DXとの関係もよく分からないというところでした。ただ、このたびのこの県の職業能力開発審議会としては、労働力不足解消のためというのがタイトルについていますし、また企業の生産性の向上や、付加価値を高めるということのために、リスクリングに取り組む企業を支援するというのが、神奈川県としてのこの立場での議論をしたいというお話です。

それで下調べをしまして、労働政策研究・研修機構、深町委員のご所属の団体ですが、調査がありました。デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究報告書が今年の3月に出ていまして、リスクリングについてここ数年の調査結果をまとめているのですね。3年ほどの間にいろいろな調査を行って、企業調査と個人調査とありますけれども、大きいところでは帝国データバンクが企業1万1,621社に大きな調査を行っています。それで見たところ、企業調査で見ますと、DXを推進しているという会社、そして、リスクリングに取り組んでいるという会社には相関があって、やはり、企業規模が大きいほど取り組んでいると。そして、DXに取り組んでいない企業は、何をやっているかというと、「経営層による新しいスキルの学習」を上げる規模が最も多くて、新しいデジタルツールの学習や、経営層から従業員に学習が必要なスキルを伝達するというようなことです。これらが取り組んでいることであると言っています。業種による違いが大きくて、広告や情報サービスや金融は、リスクリングに取り組んでいるが、娯楽サービスや、建材・家具、メンテナンス・警備・検査等の会社は取組が少ないということです。一方で、個人に関する職権調査、パーソル総研調査というものがあるのですが、一般的リスクリング、新しいスキルを学んだ経験があるとか、知らないことを学び直したことがあったという一般的なリスクリングと、デジタル・リスクリングというのと比べますと、一般的リスクリングをやっている人はデジタル・リスクリングもセットにしてやっているということで、職種にも大きな差がありまして、IT技術、経営・経営企画、商品開発、営業推進・営業企画といった職種の人たちは、リスクリングに取り組んでいます。飲食接客、建築・土木系技術、販売、営業事務といった職種は、リスクリングに取り組む程度が低いと。さらに、勤務先の人事労務管理との関係で言うと、目標を設定して、キャリアが透明であるというような人事労務管理とリスクリングは相関関係がある。それから上司のマネジメントについても、上司自身が良く学び直しをしているとか、キャリア支援をしているという上司の下で働く人は、リスクリングに取り組んでいるというような傾向はあるという報告があります。

これらを含めて神奈川県として、企業のリスクリングの支援、どのようなことをしているかということ、11時半過ぎぐらいまでの間で少し自由にお話いただければ

と思うのですが、まずは、事業主代表委員さんの方から、今の状況の情報提供でもアイデアでもご意見でもいいですが、少しお聞かせいただいたらどうかと思うのですが、いかがでしょうか。

それではお立場を問わずに、今抱えている問題意識などございましたらご発言いただけますでしょうか。はいお願いします。

【深町委員】

今、私ども機構の調査をご紹介くださりましてありがとうございます。リスキリングと言いましても、やはり新しい用語で、今浅海会長がおっしゃったように、考える人、それを話す人によって随分概念が異なるというところで、あともう一つ大きな問題としては、そのリスキリングの行く末というか、何を目標にしていいかが分からないというのが多分一番問題ではないかと思っています。リスキリングをした結果として、どういう人材が目標に挙がっていて、そうなるためには、どこまで今の自分をリスキリング、もう一度人材開発、人材育成をすればいいのかというところが結局見えていないと、こういう施策というものに落とし込みづらいとか、非常にその数値目標を立てづらいような、非常にふわっとした性質のものになっていて、何でもいいから勉強すればいいのかというところはそういうことではないと思います。

それが過去のリカレント教育、もちろん現行もリカレント教育というものもございませけれども、それに比べて、もう少し若干リカレントよりもリスキリングの方が業務にシフトしたもの、業務に合致したものというぐらいのふわっとした概念ではあるのだけれども、さらにそこをやっぱり精緻に詰めていかないと、リスキリングをした結果としてどういう人材になるというということを、きちんと定義しておかないと、おそらく、それは一律に定義することが非常に難しいと思います。それをするためには、その人個人個人のその目標みたいなものがあって、その中でどれぐらいそれが達成して、その結果として例えば企業の中で、賃金が上昇したというようなあからさまな非常に大きい基準でもいいですし、何かしらの資格を取得できて、それがこういう業務改善に生かされたとか、何か具体的なその人の行動に落とし込んでいかないと、おそらく有効なリスキリングは何かというところ、このような場で話し合っても何も結論は出ないだろうなというのが一つの性質だと思うのです。なので、これを施策として扱う以上、どのような形で、現在行われているこういう他省庁の事業でも同じようなもの、似たようなものがあるので、その中でいかにこの神奈川県の中で、有効だと思われるような目標を作っていくというのが、まず一つ議論のポイントになってくることかと思っています。

おそらく、会社・事業所によって、あとは職種によって、その方あるいはその企業の抱えているリスキリングの程度や、リスキリングの必要とされる内容は、全く違うだろうと思うので、同じDXと言っても多分全くやり方が違う中で、私はこの神奈川県現在の取組の一つである、このリスキリングを支援しますという相談窓口というのは、そういう意味で個別支援的な対策なので、非常に有効な方法だと思いますし、このような中からどのような企業には何が向いているというものの情報収集をきっちりしていただくことによって、少しずつ施策も数値として落とし込めるものになっていくので、まだまだ情報収集の段階にあるのかなというのが私自身の認識です。これを掲げて支援してやっていきますというと、多大な費用を無駄にする可能性もありますし、すごく難しいさじ加減が求められる課題だと認識をしております。

【浅海会長】

ありがとうございます。どのような取組をしたとか、そのことを社内で議論しているということがございましたら、何かご紹介いただければ。はい、お願いします。

【奈良委員】

弊社日産自動車は、いろいろな職種がある会社ですけれども、ここでは技能職、車を実際に造る仕事をしている人たちに、企業としてどういう教育をしているかという例のご紹介をさせていただきたいと思います。技能職向けの教育は、一般的には、昇給昇格を目指すオンザジョブトレーニングとオフザジョブトレーニングは、若いうちは比較的全員が受けていくのですが、ある年齢ある役割等級、職位になって、それ以上残念ながら昇格は追えないという方の教育訓練の場が、なかなか設けられないということがあります。そうは言っても、その方たちに実際には職場を支えていただければならないのと、雇用の義務が65歳までということになりますので、その層の方達に活躍していただかなければならないということになりますので、大きく3つの学びの場を再度提供するという活動を行っております。

3つというのは、まずは安全活動に関する知識とその行動。若いころに習ったはずですが、そもそももう1回基本の「き」を思い出してみまじょうと。それから、自分の職場で、安全な作業を行うためにどういうポイントを見て行けばよいのかということをもう一度、自分で気がつくための教育を会社として指導しています。

それから、2つ目は、若い層とのコミュニケーションの内容を学んでいただく、世代の違う、または性別も違う人とのコミュニケーションの仕方を学ぶというものです。

また、DXとまではいきませんが、当然技能職もデジタル化によりまして、基本的なパソコン・タブレットの使い方がわからない、難しいという方がいらっしゃいますので、各事業所で希望する方にパソコンの、開けて電源を入れるところから、アプリケーションをある程度使えるようになるまで、レベルをいくつか設定して、ベテラン層の教育に取り組む活動を強化しています。若い層はプログラミングされた教育にのってやっていきますので、問題はないのですけれども、あるベテラン層に狙いを定めて2、3年やってきているところをみますと、もう1回学べてよかったという声が非常にベテラン層から出ているのと、最初は、教育に行くのは嫌だとか、今更何を学ぶんだという声も大きいのですけれども、実際には飽きないようにグループワークをやったりして、現在同じようなキャリアの人たちで、自分の体験などを共有することで、帰りは生き生きとして帰って行かれる方が多いので、一つの活動として参考になればと思います。

【浅海会長】

はい、どうもありがとうございます。ベテラン層のリスキリングの課題ですね。教育を受けてよかったと言って帰ってくれるとありがたいですね。他に何かございますか。

【佐々木委員】

佐々木でございます。今はすごく大きな会社さんの例になると思うのですけれども、神奈川県には中小企業、中小零細企業がたくさんあり、私どもの会社は、従業員20名の小さな会社なので、そういうところでも、世の中の流れのDX推進とか、手探りでやっていけない状況です。

そういう会社が、どのような行政の支援があると嬉しいかとなりますと、まず、経営層が世の中の流れにどうついていけばいいのか、その学びの場。また、マネジメント職の層に対しては、自社の社員にどうリスキリングしていけばいいのかなどを学べる場。実際に私どものような小さな会社ですと、会社が何か大きく、どんどん改革していきますと、もうリスキリングどころの話ではなく、ついていけない人は辞めて人の入れ替え、そういう現状に合うレベルの仕事ができない、ついていけない人が自然に辞めてしまい、新たに違う層の人を採用するという、やりくりでやっていっている会社さんが多いのではないかと考えるのです。それでは社員さんも幸せではないから、やっぱりリスキリングを取り入れて、そういう状況ではない形で解決するとよいのではないかと、そのお手伝いがどこ

までできるかという話だと思うので、やはり上の層の意識改革とか、どうしていけばいいのかというのを学べる場のお手伝い、サポートをしていただけると、私どものような小さな会社はとてありがたいです。

【浅海会長】

ついていけないというのは具体的にどのような方なのでしょう。

【佐々木委員】

やはり、どんどんITスキルなど、高度なレベルを要求される。そこに大手さんのように、じっくり研修をしてあげられる時間はないので、もう、マニュアルを読んで、それについていけないと、辞めざるをえない。

【浅海会長】

アプリが使えないとかそういうことなのですね。

【佐々木委員】

そうですね、システムが。

【浅海会長】

経営層の方の意識を変えていく。もっとこのようなスキルを持った人が増えていけば、業務も改善されるということを経営層も理解する必要があるということですね。そういう意味では、東京都さんがやっているような診断的な内容と、そのあとの教育が上手く繋がるといえるのは、いいのかなという気がします。他にいかがでしょうか。

【新井会長代理】

いただいた資料の、企業における労働力不足解消に向けたという言葉自体に私自身は少し違和感があります。私が認識しているリスキリングというのは、だんだん概念が固まってきたという認識をしていて、第11次の職業能力開発計画が出た時、さらに、今年の4月に労働政策審議会がリスキリングに対して研究した時、それから6月に新たな国の方針で、岸田政権が出したリスキリングで大分話のトーンが変わってきていて、6月の骨太の方針で出しているのは、給与の向上なんです。政府としてやろうとしていることが、賃金の向上に向けたリスキリングなので、企業における労働力不足解消ではなくて、賃金をどう上げるためにどうリスキリングをするのかということなので、そういうところに視点を移すべきだと思っています。そういう意味では、その企業さんをただほっとくわけではなくて、企業さんは、高い生産性を維持するのに必要な人材を確保できなければいけないので、確保というのは必要で、そこに対応できる、働いている人たちのリスキリングが必要というような意味でのリスキリング支援というのが必要だろうという気がします。

単純に労働政策、もう一つの方向として外国人技能実習生を入れて、最低賃金に近い労働力不足を解消しようみたいなこともあるわけですけど、それはもう労働力不足と全く次元が違うと思うべきなのだろうと思います。ご紹介いただいたいろいろな各省の取組の中で、実は経済産業省がやっているリスキリングを通じたキャリアアップ支援事業というのは、面白いなと見ているのですけれども、成果指標として出しているのが、ここはもう転職を前面に出しているのです。リスキリングをすることによって、転職を目指しましょう、それを支援してくれる企業に対して、要は人材紹介会社に対して、支援しますという事業なのですけれども、ここでやろうとしているのは、転職前の給与と、訓練を受け、それから転職後の給料、その給与の違いを成果指標として出しましょうというのを明確にしている事業です。そういう意味ではそれに乗っかっていくのがいいのだろうなという気がします。

リスキリングはいろいろあるのですが、その目的としては、給与を上げるということですけども、それは内部労働市場と外部労働市場と、4月の労働政策審議会が出た、シーム

レスな関係を作りましょうという話もありますので、企業に勤めている人は、企業が、ここに来てくれれば、この能力を持ってくれれば給料を上げるよということに対して、リスクリングをしていくというのがありますし、その企業に見限って、あっちの会社に移ろうっていうときに、移るのに必要なリスクリングもできるような、それをトータルで支援するような仕組みが必要なのだろうなという気がするのですね。そうすると、働いている人たちに情報を提供しなければいけない、その情報はどういう情報が必要なのだろう、要は、あそこのああいう職場の仕事をしている人たちは、これぐらいの給料がもらえるよという状況で、そこに、私の今の能力はどうなのだろう、プラス何を付けなければいけないだろうと考えて、移動するための、準備をするための訓練を受けていくとか、そのようなことをトータルで支援するような仕組みというのが必要ではないかという気がしています。以上です。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。

【高橋委員】

はい、私、労働組合なのですが、これについては大企業と中小企業では全然違うんだらうなと認識しています。大きいところというのは先ほど少し話がありましたけど、みずからスキルアップしてチェンジというのを、自分で考えて自分でやってください、ただ会社はそういう学びの場は提供しますと。なので、積極的に動けない人は、我々会社にとっては必要ないですという考え方のもと、どんどん学んでいってください。今ジョブ型が大分進んできていると思うのですが、ある日突然、今やっている仕事だったり職場であったり、もう他に移しますとか、外に出しますといった時に、突然、あなたのジョブがないですと言われて、昔と違うのは、次の職場が会社の中だったらいいのですが、自分で次の会社を探してくださいという感じなのです。昔の労働組合は、雇用確保、雇用を守るということを全力でやっていましたけど、会社はドライに、次の働き先は自分で見つけてそこは支援しますのでという形でやってきているので、昔とは全然違うので、大きな会社は大きな会社なりに学びの場はあるのですが、自分で積極的に動けないとついていけない。

一方で、中小企業は、私詳しいところは分かりませんが、多分会社の考え方で決まるのではないかなと思っていて、多分中小企業の中でもドライに、もうあなたの役割がないから、よそで頑張るね、もっとレベルが高いとキャリア採用で、という考え方の中小企業もあると思いますし、その従業員を大事にして、どんどんスキルを伸ばしてもらって会社の中で活躍する、そういう考え方の会社もあると思いますので、要は、この支援ということで考えたときに、中小企業がどのような支援を求めているのかというところを、しっかりと行政としてヒアリングすべきなんだろうなと思っています。

中小企業も当然、人に投資をしたいし、AばかりやっているよりもBもCもやれるという人材が欲しいと思うのですが、この先、賃金がどんどんどんどん上がっていく流れになっていくと思うのです。そうすると、経営も絶対に厳しくなることは目に見えているので、そうすると、なおのこと人への投資は難しくなっていくと思います。もう即戦力にもならない人には辞めてもらって、即戦力を取るという考え方になっていくおそれがありますので、そういう意味では、その中小企業はどのような考え方で人を育てていきたいのか、本当にリスクリングを企業としてやっていく意思があるのかとか、そのようなところも含めて中小企業にヒアリングしていった方がいいのではないかなと思います。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。終了時間になってきているので、今日はこのあたりまでにしたいと思うのですが、やはりどこにターゲットを絞っていくのか、どのような支援を求めているのか、あるいは、潜在的なニーズがある場合もあると思うのですが、その

辺はやはり少し見極めてから動いた方がいいのかなと思います。もちろん相談窓口は、来てくださる方にはいろいろできると思うのですが、少しターゲットを絞って議論した方が効果があるのではないかと個人的にはそのような印象を持ちました。今日は別に結論を出すという話ではないと伺っていますので、ここまでにさせていただきたいと思います。それでは、私の方はここまでということで、進行を事務局に戻したいと思います。皆さん、どうもありがとうございました。

【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。本日はこれで終了となります。誠にありがとうございました。