

令和7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7年11月27日（木）10:00～11:45
場 所 大同生命横浜ビル13階 会議室4

【山田副課長】

定刻となりましたので、ただ今から令和7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山田と申します。どうぞ、よろしくお願ひいたします。着座にて失礼いたします。

始めにマイクのご説明をさせていただきたいのですが、皆様の間に赤いランプのついたマイクをいくつか置かせていただいております。こちら録音用のマイクになりますので、特に意識していただく必要はございません。ただ本日、拡声用のマイクはご用意してございませんので、ご発言の際には、皆様に聞こえるぐらいのトーンでお話いただけますようご配慮をよろしくお願ひいたします。

【山田副課長】

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、15名全員にご出席いただいており、定足数を満たしておりますので、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。なお、本日傍聴の方はいらっしゃいません。

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内容を送付させていただき、ご確認をさせていただきたいと存じますので、ご協力よろしくお願ひいたします。

それでは、開会に当たりまして、塚本労働部長から、あいさつをさせていただきます。

【塚本労働部長】

皆さまおはようございます。神奈川県産業労働局労働部長の塚本でございます。

委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、令和7年度第2回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。

また、皆様には、日ごろから労働行政の推進をはじめ、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、この場をお借りしまして厚くご礼を申し上げます。

さて、前回、8月開催の本審議会において、「第12次神奈川県職業能力開発計画」を諮問させていただきました。

その際、皆様からいただいたご意見等を踏まえ、当局の方で検討を重ね、本日は、その計画素案を提示させていただきます。

内容につきましては、後ほど事務局から説明いたしますが、今後6年間の職業能力開発の実施に向け、5つの「実施目標」を掲げるとともに、その達成度を測る「数値目標」を、新たに設定し、毎年度検証・評価していくこととするなど、新たな要素も盛り込んでおります。

また、その他にも、「リスキリング人材育成事業」の実績報告等についても報告する予定となっております。

これらにつきまして、委員の皆様方には、限られた時間の中ではございますが、忌憚のないご意見をいただきますよう、お願ひ申し上げます。

今後とも引き続き、本県職業能力開発行政の推進に、より一層のお力添えを賜りますようお願ひ申し上げまして、簡単ではありますが、私のあいさつとさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

【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、これから議事進行をお願いいたします。

—議題1—

【浅海議長】

皆様おはようございます。師走も目前になりまして、大変お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。11時45分までの予定ですけれども、活発な意見交換をしていきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは審議に入ります。議題1、第12次神奈川県職業能力開発計画の素案について事務局よりご説明をお願いいたします。

【稲葉G.L】

産業人材課職業能力開発グループ稲葉です。どうぞよろしくお願ひいたします。

私から第12次神奈川県職業能力開発計画の素案についてご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

それではまず、資料1をご覧いただければと思います。併せて、資料2も説明の途中で見ていただることになりますので、お手元にご用意ください。よろしくお願ひいたします。

前回の第1回審議会で骨子を見ていただいたところから、変更したところと追加したところを中心にご説明させていただきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

まず、「1 計画の趣旨」の下から3行目のところで、内容的にはほとんど変わってないのですが、「人口減少」の後、「雇用慣行及び産業構造の変化」ということで、雇用慣行という言葉を入れさせていただいております。

2番にいきまして、計画の性格のところは、前回と同様です。

3番の計画の期間になりますが、6年間の計画というのは前回もお示しているところですが、その下に「ただし、神奈川における職業能力開発を取り巻く環境に大きな変化が生じた場合には、必要に応じて計画を改定するなど、柔軟に対応します。」ということを入れさせていただいております。今まで通常5年でやっておりましたけれども、今回6年間ということですので、途中で職業能力開発環境が大きく変化した場合には、計画の改定等も検討して参りたいと思います。

4番の計画に定める事項についてはこのようになります。

2ページにまいりまして、「5 計画の基本理念」になります。こちらで変更したところは、下から3行目のところで、「生涯を通じて生き生きと働き」の後に、「その能力に応じ

た適正な処遇が得られるよう」という文言を追加させていただいております。

「6 実施目標」は、一通り述べさせていただきますけれども、基本理念を実現するため、次の5つの「職業能力の開発の実施目標に関する事項」に基づき、職業能力開発政策を総合的かつ計画的に推進していきますというところで、前回も5つお示しさせていただきまして、特段大きな変更はございませんが、この後の実施目標と目標数値に関わってきますので、読み上げさせていただきます。

実施目標I 「産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進」。

企業の求める専門人材や、デジタル技術等を利活用できる人材を戦略的に育成するとともに、労働力不足分野における職業訓練等を実施します、としております。

実施目標II 「労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進」。

若者や障がい者、中高年齢者、外国人材、生活困窮者等が、生涯を通じて職業能力を発揮して活躍できるよう、一人一人に職業能力開発の向上の機会を提供するとともに、就職を支援します。

実施目標III 「職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援」。

職業人生の長期化、多様化を見据え、労働者自らが主体的にキャリア形成を考えていけるよう、職業生活や学校生活等を通じたキャリアコンサルティング等の支援を推進します。

実施目標IV 「ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承」。

若い世代を中心に、幅広い世代に対してものづくり分野への関心を醸成していくとともに、高度な技能労働者の育成を支援します。この後、変更があります。また、技能検定制度等の職業能力評価制度を普及促進するとともに、この後に、「スキルの『見える化』」により技能の可視化を進め、技能労働者の社会的評価の向上を図っていくことで、技能の振興及び継承を行います。」ということで、「スキルの見える化」という言葉を入れさせていただいております。

実施目標V 「職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化」。

職業訓練の検証と見直しを行うことに加え、国や民間教育訓練機関等との連携を強化し、より職業能力開発体制を充実させていきます。また、職業能力開発情報へのアクセス性向上を図るため、ホームページやSNS等を活用した効果的な情報発信を強化します、という実施目標とさせていただいております。

内容については、実施目標IVのところを変更させていただいております。

続きまして、3ページです。施策の基本となるべき事項になります。前回の第1回の審議会で、骨子案ということで、表の左側の施策の基本となるべき事項についてご審議いただいております。今回は素案ということで、その右側にそれぞれ施策の基本となるべき事項に対する具体的な施策を抜き出した代表的なものを入れております。

デジタル分野における人材の育成の推進ですと、「基礎的デジタルリテラシーの習得促進」、(2) のデジタル技術を活用した職業訓練の実施ですと、「同時双方向型によるオンライン訓練の推進」等です。(3) の次世代産業分野における人材の育成の推進ですと、「生成AI活用スキル習得促進」等になっております。(4) 各種リテラシー教育の実施については、「情報分野における各種リテラシー教育の実施」等、(5) 企業等が求める人材の育成の推進については、「DXやGXに対応した職業訓練プログラムの開発と実施」、(6) 労働力不足分野における職業訓練等の実施につきましては、「介護・福祉、保育、医療分野の職業訓練等の実施」としています。

実施目標II、若者の職業能力開発の推進については、「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」、非正規雇用労働者等の職業能力開発の推進については、「特定世代優先枠の設定」としております。(3)の子育て中等の求職者の職業能力開発の推進については、「育児や介護で通所が困難な受講者に向けた職業訓練の実施」、障がい者の職業能力開発の推進については、「障がい者に向けた施設内における職業訓練の実施」としております。中高年齢者の職業能力開発の推進については、「中高年齢者向けの職業訓練の実施」、外国人材の職業能力開発の推進につきましては、「産業技術短期大学校における留学生の受入れ」、生活困窮者等に配慮した職業能力開発の推進については、「心理相談員等の配置による相談体制の構築」としております。

実施目標Ⅲのキャリアコンサルティングの推進につきましては、「求人開拓推進員による就職支援」、在職者のリスクリキング等の支援については、「リスクリキング相談窓口による支援」としております。学校教育と連携したキャリア教育の推進につきましては、「高等学校・大学等への職業能力開発情報の提供」、出張型のキャリア教育の推進につきましては、「教育機関と連携した職業理解の促進支援」としています。開かれた職業訓練イベントにおける普及啓発については、「ものづくり体験の機会の提供」ということで取組を挙げさせていただいております。

実施目標Ⅳ、ものづくり分野への関心の醸成については、「ものづくり体験イベントの実施」等、ものづくり分野の高度な技能労働者の育成支援については、「『かながわものづくり継承塾』の実施」、技能労働者の社会的評価の向上の推進については、「技能検定試験の実施」を挙げています。

実施目標Ⅴにつきましては、国や民間教育訓練機関等との連携強化につきましては、「地域職業能力開発促進協議会等を活用した職業能力開発の実施」、(2)の検証と見直しに基づく職業訓練の充実については、「訓練生の視点からの評価と主体的学習姿勢の向上」を行います。(3)の職業訓練等の情報発信の強化については、「施設内訓練の情報発信」等を主なものとして挙げさせていただいております。

次に成果目標になりますので、その前に素案を見ていただきたいと思います。資料2の素案をご覧ください。

おめくりいただくと目次になっております。その次をめくると、総説ということで、先ほど概要にお示しした内容を書いてあります。3ページのところからが労働力の需給の動向になっておりまして、3ページが人口の状況のデータを持ってきています。5ページが、経済産業の状況で、このあたりは労働力の動向ということで、計画を立てるに当たり必要なデータを載せております。13ページからが労働力需給の動向になっておりまして、17ページからが労働者を取り巻く状況、飛びまして、27ページからが職業能力開発の状況ということで、この計画を定めるに当たってのバックデータ的な資料を載せさせていただいております。

基本的には最新の情報を載せているのですが、一部必要な情報が少し古いものしかないところもある関係から、一部年度が古いものもありますが、必要性等は変わっていないと考えておりますので、資料を整えさせていただいた状況でございます。この辺りのところの説明は割愛させていただきたいと思います。

少し加えたところがございまして、資料の31ページになりますが、前回の審議会でご意見いただいた国の動向ということで、厚生労働省が第12次基本計画を定めるに当たって、今後の人材開発政策のあり方に関する研究会というのが行われまして、その報告が出ております。それに基づいてこの計画も作成している状況になりますけれども、下から6行目あたりに、「重要な視点として、」というところで、見える化、共同・共有化、個別化が大事な視

点ということで国の取組として述べさせていただいて、それを活用することによって公共の職業能力開発施設においても、職業能力評価制度と資格とつなげるなどして訓練で得られるスキルの見える化を進めていくというのが重要であるという考えが示されたというところをこちらに載せさせていただいております。労働力の需給の動向についての説明は以上となります。

32ページから実施目標に関する事項が載っております。こちらは先ほど説明したとおりとなります。

33ページが基本となるべき事項、こちらは前回の審議会でご審議いただいた内容となっております。

34ページからが個別の施策取組ということで今回掲載させていただいております。12次計画では、全庁的に照会を行っておりまして、県庁内の人材育成の取組を広く取り上げております。他課の取組を多く載せている関係がございまして、その内容に関する細かいところはこの場で答えられない場合がございますので、ご了承いただければと思います。34ページから63ページまでがそれぞれの施策の方向性に対する取組ということで挙げさせていただいております。

各事業の取組を載せているのですけれども、前回の審議会でもご意見いただいたところとして、60ページのところになりますが、「(3) 技能労働者の社会的評価の向上の推進」というところで、スキルの見える化の取組みを一番下に入れさせていただいております。スキルの見える化による主体的な職業能力開発の促進ということで、「求職者や雇用する人材が身についているスキルを企業が適切に評価し、待遇へと反映されることが、主体的な職業能力開発につながることから、企業が求めるスキルと待遇が適切に結びつけられるよう、関係機関と連携し、習得するスキル等の見える化に取り組みます。」と入れさせていただいております。

個別の取組について1つ1つ説明させていただく時間がございませんので、見ていただいて、ご質問等ございましたら、後程ご質問やご意見いただければと思います。

続きまして、成果目標についてご説明させていただきたいと思います。資料1の概要に戻っていただきたいと思います。4ページになります。8の成果目標のところについて、計画の基本理念を実現するための5つの実施目標に対する進捗状況を測る尺度として、次の成果目標を設定し、その成果が県内産業にどの程度寄与したかを検証します。なお、各成果目標は直近3年間のうち、最も高い数値を上回る水準を目指して設定させていただいております。

成果目標についてご説明しますが、順番前後して7ページの実施目標Vのところをご覧いただいてもよろしいでしょうか。7ページの実施目標V「総合職業技術校等の応募者数」です。総合職業技術校等の応募者数を目標値に設定することで、企業や求職者のニーズに合った職業訓練が実施できているか、また、適切に情報発信を行い、県内求職者が職業訓練に結びついているかを測りますというところで、こちらは訓練コースやカリキュラムがきちんとニーズに合って、魅力のある内容となつていれば応募者が増えるだろうというところから応募者数を目標として設定させていただきました。

生産年齢人口の減少やものづくり離れがありまして、職業訓練を受講する人が減っているところにしっかりと歯止めをかけて、応募者数を上昇傾向に持っていくようにしたいと考えております。広報については、Y o u T u b e 広告や様々なメディアを検討して効果的な周知を行い、技術校等の存在をまだ知らない人たちにも1人でも多く知ってもらって、応募に

つなげるような情報発信を行うことで応募者数を上げていきたいと考えております。

目標数値ですが、最終年度の1,370名という数値が、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の県で運営している施設の合わせた定員が1,370名になっておりますので、それを達成するようにこの目標数値とさせていただきました。

令和6年度が1,080名で、令和7年度に少し上昇しまして1,172名となっておりまして、令和8年度はその数字を超える1,200名を目標にしまして、令和13年度に定員を満たすように順次上げていきたいと考えております。まずは、応募者を増やし、入校者数を増やして定員を埋めることで、しっかり職業訓練の役割を果たしていきたいと考えております。

他の目標で就職者数というのがあります、どうしても応募者数の影響を受けますので、先にご説明させていただきました。

では戻っていただきまして、4ページの実施目標Ⅰになります。

実施目標Ⅰが総合職業技術校等における情報関連分野の就職者数と目標を定めさせていただいております。

実施目標Ⅰは、「産業構造の変化と技術革新の進展等に適応した人材育成の推進」ということで、デジタル人材を育成するという施策の方向性がありますので、デジタル人材などの企業が求める人材を育成するというところを代表として取り上げさせていただいております。総合職業技術校等における情報関連分野の就職者数を目標値に設定し、デジタル技術を利活用できる人材の輩出度合いを評価することで、デジタル人材の充足寄与度を測ります。なお、県内情報通信業における充足件数を参考指標としております。

現行の11次計画でも就職を目標値にしているところがありますが、そちらは就職率で出させていただいております。ただ、12次計画では就職者数をしたいと考えております。それはなぜかと言いますと、就職率だと実際に技術校に入った人数が非常に少なくても、みんな就職すると率は高くなります。しかし、やはり県内産業にどの程度寄与したかというのが大事なところで、実際に何人が就職したかというのが大事になってくると考えまして、今回は就職者数で挙げさせていただいています。何人が公的な機関から送り出せて、県内の産業に寄与できたかを図るというところで、就職した実人数を置かせていただきました。

目標数値ですが、金曜日に資料を事前にお送りさせていただいたと思いますが、目標数値を変更させていただいております。変更したのが今お手元にある数字ですけれども、こちらの考え方としては、先ほど、実施目標Ⅴで応募者数を見ていただきましたけれども、その令和4年度から令和6年度までの累計を出しまして、それと実施目標Ⅰの就職者数の累計を比較しまして、それと同じ割合で就職できる数を見ていくと、令和8年度に1,200名の応募者がいたときには、65名が妥当だろうというところで、数を決めさせていただきまして、令和13年度に1,370名の応募があった時には、75名まで就職に持っていくのではないかということを数値を決めさせていただいております。

事前に資料でお出ししたものはもう少し高くて、実際に入校者数と比較してみると非常に厳しい数値になり、そうすると目標達成が非常に困難であるという事務局の判断から、令和13年度の目標を75名と設定させていただいております。こちらは直近3年ですと、令和5年度が一番高くて73名ですけれども、そこを超える75名を目指して進めていきたいと考えております。このように実施目標Ⅰを出させていただきました。

以下の関連する県内の状況を表す指標というところで、参考指標となりますけれども、県内の産業への寄与度を考察する上で、県内の人材不足への充足状況を参考資料として載せております。ただ、公的なデータで得られるものは種類があまり多くないので、神奈川労働局

さんが出されているハローワークでの新規求人数と充足件数を載せさせていただいております。実際には、ハローワーク以外の就職も非常に多く、求人広告とか転職サイトを通じて多くの方が就職しているという状況もございますので、この数字がそのまま不足者数というわけではありませんので、あくまで参考として載せさせていただいているところになります。実施目標Ⅰの目標数値については、以上となります。

続きまして、5ページの実施目標Ⅱです。こちらは、総合職業技術校等における就職者数と設定させていただきました。

実施目標Ⅱは、「労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進」という実施目標ですけども、多様な方に対して職業訓練を実施し、技術校等で就職につなげていますが、特定の対象者を抜き出して目標に設定するのは正直難しいところがございまして、技術校等は様々な方が入校して就職しているという現状がありますので、それをひっくるめた形で、県内の産業を支える労働力として企業に寄与していると考えられることから、この総合職業技術校等における就職者数を置かせていただいているところです。

目標数値の考え方は、先ほどと同様で令和4年度から令和6年度までの実績の累計と、先ほどの応募者数の累計との比較から、多少はプラスして目標設定しておりますが、1,200名が応募の時は760名ぐらい見込み、令和13年度の応募者数が1,370名になったときには860名まで就職者数を持っていきたいということで、数値を置かせていただいているところです。

関連する県内の状況というのは、コースに関連した業種の新規求人数を載せさせていただいているところです。こちらも同様に数が非常に大きいですけれども、様々な入口から就職しているというところですので、あくまでこれの一部を技術校等で担っているとお考えいただければと思います。

実施目標Ⅲの数値目標については、総合職業技術校等修了生の3年後の職場定着率を挙げさせていただいているところです。

こちらは実施目標が、「職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援」で、キャリア形成支援がメインになっておりますので、適切なキャリア形成ができます。希望する職種に就職できれば、離職も減っていくだろうと。ただ、離職を完全になくすことはもちろんできませんので、転職しても同じ分野の仕事に就いてもらえば、適切なキャリア支援ができているだろうという考え方のもと、下の表で「※1」となっていますが、転職しても仕事内容が同じである場合を含めた数で、目標としたいと考えております。

こちらは技術校等を修了した修了生に対して実態調査を実施しております。修了後1年目と3年目に実施しております。そのため、3年経った後に「今、働かれていますか」とか「同じような仕事に就かれていますか」というところを調査しておりますので、そちらで定着率を測っております。そのため、適切なキャリア形成支援ができます。定着率もある程度上がるだろうというところから、この数値を目標数値として設定させていただきました。

定着率につきましては過去3年見ると、令和5年度は高めで85%という定着率が出ておりますが、令和6年度は80.3%で、だいたい70%後半から80%あたりが多いのですが、前年度は80.3%ということで、そこを上回る80.5%から始めさせていただいて、令和13年度には85%を上回りたいということで、85.5%となるように毎年1%ずつ目標を上げる目標を設定させていただいているところです。

続きまして、6ページの実施目標Ⅳです。実施目標Ⅳにつきましては、総合職業技術校等のものづくり関連コースの就職者数で設定させていただきました。

こちらの目標は、「ものづくり産業の持続的発展と技能の振興及び継承」という目標にな

っておりますけれども、ものづくり産業の持続的発展という視点から、総合職業技術校等のものづくり関連コースにおける就職者数を目標値に設定いたしました。総合職業技術校等では、ものづくり以外の分野も行っていますので、社会サービス分野と神奈川障害者職業能力開発校の数値は除いて設定しております。

数値の考え方は先ほどと同様で、令和4年度から令和6年度の累計と、応募者数の累計を比較しまして、令和6年度の数値を超える形で、令和8年度は1,200名申し込むと、565名の就職者が見込め、令和13年度は1,370名の応募があったら、650名が見込めるところを目標に設定させていただいて、各年度上げていくよう設定させていただいております。

その下の関連する県内の状況を表す指標については、先ほどと同じでものづくり関連コースに関連する分野の産業の求人数を載せております。このような形で、実施目標の数値を考えさせていただいたところです。

7ページの9番の計画に係る状況の把握及び効果検証です。これは骨子案と同じで、毎年審議会で検証を行うということと、議会にも報告を行って、その結果を施策に反映することとさせていただきます。

今後のスケジュールにつきましては、記載のとおりとなっております。今回の審議会で素案を審議いただきますが、2月の第3回審議会で計画案をご審議いただきまして、3月に答申をいただければと考えております。今年度中に計画を策定し、公表に向けて動いていく予定です。

最後に素案にお戻りください。資料2です。

64ページからが先ほどご説明した成果目標になっておりまして、68ページに成果目標とは別に、活動指標を載せさせていただいております。毎年の審議会でもそれぞれの取組の数値についてご報告させていただいているけれども、その一部というような形で、技術校等で実施している取組の代表的な数値をこの活動指標に載せさせていただいております。こちらの活動指標ですが、目標数値というものは設定しておりません。毎年どのような形で取り組んでいるかを更新して、ご報告させていただきたいと考えております。

69ページの一番下の計画に係る状況の把握及び効果検証については、先ほどご説明した通りです。70ページにスケジュールを載せております。その後、71ページからは付随する資料となっております。

私からの素案についての説明は以上となります。どうぞよろしくお願ひいたします。

【浅海議長】

ご説明ありがとうございました。第12次計画は実施目標が5分野あって、それぞれに大変細かくたくさんの事業が予定されており、それをまとめた1つの目標づくりではなかなか大変だということで、ご苦労されたと思います。

結果として今回については、職業訓練の成果が県内産業にどの程度寄与したかを測るために、就職者の人数あるいは応募者の人数、あるいは定着率によって測ることにしたというご趣旨でよろしいですよね。

【藤井課長】

はい。

【浅海議長】

私が最初に1つ質問ですが、資料1で見ていただくと、4ページの実施目標Iから始まって、ここ数年の実績と6年後までの目標が書かれていますが、多くが2023年から2024年にかけて実績が下がっています。ここ3年間ずっと下がり続けているものもあります。色々な要因で下がっているということだと思いますが、それを6年後の目標は、当然目標ですから全て上げていこうということになっているので、なぜ下がったのかとの分析がまずあって、それを挽回していくような施策があって、それで目標に到達するというストーリーだと思うのですが、そのように考えてよろしいですか。

【藤井課長】

はい。おっしゃるとおりです。

一番は、実施目標Vにあります応募者が減ってきてているというところに伴って、入校者も減ってきて、就職にまだ向き合えない方も入校されてきているので、就職に結びつかないという状況がありますので、まずは応募者を増やすために、今は、ハローワークを中心広報させていただいているのですけれども、ハローワーク以外にも広報を広めることにより、応募者を増やしていく。応募者が増えてくると、意欲のある方も入校していただけるので、その他の就職率も上がっていきだろうという考え方で今回作らせていただいております。

【浅海議長】

そうするとその応募者が増えるというのがまず大前提というか、そこから着手して、かつ、応募して入校されて勉強されている方々に対しても様々なサポートや、カリキュラムの内容をきちんとニーズに合うようなものにしていき、挽回して目標を達成しようという意気込みということですか。

【藤井課長】

そうです。今もジョブカードやキャリアコンサルティングをしているところですが、さらにきめ細かく生徒に寄り添って指導して、途中で退校する方もおられるので、退校する方をゼロにするのは難しいかもしれません、生徒が入校する前にもオープンキャンパスもしております、事前にミスマッチを防いで、また入ってきた後も寄り添って、就職まで結びつけるというような形で、数値を上げていきたいと考えているところです。

【浅海議長】

はい、ありがとうございます。

それでは皆様から質問、ご意見などいただきたいと思いますが、どなたからでもいかがでしょうか。

【保田委員】

今お話を聞いていて思ったのは、資料1の4ページのところから始まる実施目標について、最初に結論の就職率とか定着率があって、最後に応募者数という流れになっています。できれば応募者数を一番にしていただいて、以降II、III、IV、Vにした方が、聞いている方としては聞きやすいと思ったので、Vが、本当はIなのではないかと思って聞いておりました。まず応募があって、その後就職なので。先にVの説明をされていましたし、その方が流れは良いのではないかと思いました。

【浅海議長】

そのご意見ですと、実施目標Vではなくて、Vが実施目標Iだろうと、実施目標の並び順がそもそも逆だらうということですかね。いかがでしょうか。

【稲葉G.L】

計画を定めるに当たって、職業訓練がそもそも人材を育成して企業に輩出するという大きな役割がありまして、事務局の考えとしては、職業訓練を行って産業人材が育っていきますというところがまず前提にあるため、この順番にさせていただいているのですけども、今回の目標数値はどうしても応募者数に絡んできてしまうため、説明の順番が逆になってしまっていますが、計画として定める上では、事務局としては、順番は産業人材に寄与するというものを上に持っていきたいという思いがあります。

【保田委員】

思いは分かりますが、聞いていて聞きやすいというイメージで申し上げているので、最初に入口である応募がまずあって、応募したからその人数があって、就職率がどうなのか、就職人数がどうなのかだと思います。聞いている方としては、その方が聞きやすかったですし、最初にVの説明をされたということは、やはり母数として応募者数がいて、分子に就職者数が出てくるのだろうと思ったので、ご意見させていただきました。

【藤井課長】

ありがとうございます。おっしゃるとおり、最初に全体の数を言わないと、他の説明がしづらいので順番は変えさせていただいたのですけども、いま、稲葉が言った通り、やはり人材育成するというのが我々のメインなので、人材育成をしたいという主たるものを見ながら順番に置かせていただいたので、本当はIから説明できれば良いのですけれども、今回のKPIがどうしても、応募者数から導き出すということで説明の順番を変えさせていただいたというところで、ご理解いただければと思っております。

【保田委員】

あまり強くは言いませんので、その方が聞きやすかったという話なので。

もう1点よろしいでしょうか。2ページのところでございますが、5番目の「計画の基本理念（目指す姿）」の中で、下から5行目に、「生き生きと働き、その能力に応じた適正な待遇が得られるよう」となっています。待遇となりますと、色々な捉え方が出てくると思うのですが、やはりリスクリミングも含めて申し上げたいのは、まずそういうものを受けた後に仕事があるのかというのが一番の問題だと思っていますし、仕事に対して待遇がついてくるものだと思いますので、ここはより具体的に、括弧書きでもいいので、「仕事と賃金」と分かりやすく書いていただいた方が、聞いている方がしっくりくるのかなと。ややもすると賃金だけ上げれば良いとか、仕事だけ上げれば良いという方も出てくると思うのです。そうではなくて、仕事を挙げたらきちんとそれに見合った賃金なのだということを含み置きで表記していただかとありがたいなと思います。以上です。

【浅海議長】

ありがとうございます。ではご検討いただいてよろしいでしょうか。
はい。他にいかがでしょうか。

【深町委員】

実施目標の数字に関しては、私も今おっしゃっていただいたことと同じ感想をもつたのですが、ただ、もしかしたらこの施策のⅠ～Ⅴの数値目標が、やるべき施策のごく一部のみを指していて、施策内容を全て反映されたものではないために、そういう印象をもつただけなのかもしれませんと思いました。したがって、目標はこの順番で良いのではないかと理解したところです。

1つ非常に気になったのが、資料1の7ページの応募者数を、実施目標Ⅴの数値目標として挙げられていて、次にご説明いただいた4ページから6ページまでのところは、すべて就職者数の実数を目標にされていた点です。就職率ではなく実数にしたという点を先ほどご説明いただきましたが、実数は、応募者数や入校者数等の分母の実数に左右される性質をもつたので、入校者数が減ってくれれば目標はどんどん厳しくなるし、逆に目標が達成できて、実施目標Ⅴが非常に上振れた場合には、実施目標ⅠからⅣまでの数値目標が緩いものになってしまうわけです。ですので、やはりここは率であるべきだと思います。分母をしっかりと揃えて、そのうちの何%かで目標を立てていかないと、何のための施策をやっているのか分からなくなるのではと思いました。

もちろん県内の産業に対して、どれだけの実数を人材供給できるかが重要だというのは非常に理解できるのですけども、供給といつてもせいぜい数百とかそのぐらいの数量であって、実際それがどの程度の大きな影響を及ぼすかまでは分かりません。できれば質を伴ったものにもらいたいと思いますので、実数は、やはり分母の中の分子として入れる考え方で、実施目標ⅠからⅣの数で示している部分、就職者数のところは、私は率にした方が良いのではないかとお話を伺いながら思っておりました。

他にもいくつかあるのですけど、ここまでということで、お考えをお聞かせいただければと思います。

【浅海議長】

ありがとうございます。いかがでしょうか。

【藤井課長】

おっしゃるように、今までずっと就職率を置いていました、稻葉が説明したとおり、例えば10人入って10人就職したら100%、100人で10人なら10%という形で、パーセンテージが全然違っても、10人入ったということであれば寄与度は同じだろうということがありますので、やはり率ではなくて実数の方が、より寄与度を測れるということを考えまして、今回入れさせていただいているところでございます。応募者数が上がらなければ、この数字は上がってこなくて、今ずっと下がってきてるトレンドの中で、これを止めて上げていこうということで、実施目標Ⅴは非常に厳しい数値を置かせていただいており、それに伴ってⅠ、Ⅱ、Ⅳも上げているので、非常に厳しいところではあるのですが、やはり目標ということで、これからは神奈川県の人材育成をするためには、少し厳しいかもしれません、こういった目標で人材を育てていこうという意気込みで、今回は作らせていただいたという内容に

なっております。

例えば、しっかりと広報が行き届いて、設備も整って、令和13年度は応募者が1,370名と置いていますが、それがもっと早い段階でクリアして、入校者がもっと多くなったということになれば、それに伴って就職者数の数も上がってくるので、そうなった時には、冒頭申し上げましたように6年間の計画ですから、都度都度で計画を見直して、より高い計画、目標値に変えていくということも考えているところでございます。

【新井委員】

今の実数にするか率にするかというところですが、場合によっては併記しておけば良いのではないかという気がします。

私が実数にした方が良いのではということを言った立場なのでお話すると、例えば素案の65ページの実施目標Ⅱに2つ表が出ていて、上が目標で下が参考指標ということですけれども、2022年度は新規求人22万人に対して、総合技術校が800人ということは、0.何%くらいの寄与度だということで、そういう職業訓練はやる必要があるのかと私は思います。この程度しかないのなら、職業訓練はなくても良いのではと。それだけお金をかける必要があるのという気がします。逆に言うと、それを見るようにして、それが必要ですと言えるような数字を作っていくような施策が必要なのかなという気がします。例えば、新規求人22万人で、既に仕事をしたことがある方が入っていく場合には職業訓練を受ける必要がなくて、新人の方が入っていくという数字はどれぐらいの数字なのかを見ていくと、本来職業訓練を受けて入っていくような、仕事が未経験の人たちの中での職業訓練のシェアは何%というものが見えるようになってくると思います。

そういう適正な数字を見るように、これから考えていいければ良いのではと思っています。色々な参考数値を入れていって、職業訓練が役に立っていると見えるようにしていくという、そのようにしていくことが必要だと思っています。

要は就職率だけだと、何しろ就職できて当たり前な世の中なので、何も改善できないという状況になってくると思うのです。どこに改善すべき点があるのかを見るようにしていくしかなければいけないので、そういう意味では、必要な数字をいくつか挙げていく必要があるような気がします。

【浅海議長】

ありがとうございます。

この就職者数又は就職率の件で、何か追加でご意見ありますか。

【高橋委員】

私が最初に疑問に思ったことは浅海さんが聞いてくれたので、2022年から応募者数が減つて、そこから増やしていくという目標になっているというのは、きちんと減少した这样一个を総括しないと、取り組んでいくのは難しいなと思いました。それは先ほどの話で良いのですけど、今の人数という話になったときに、今後6年間で人数を増やしていく視点になっていますが、一方少しマクロで見ると、人口減少になっていく中で、数ありきでいくといつか行き詰まることを考えると、率という考え方は、結構腹落ちするなと考えました。

また、海外から労働者がたくさん入ってきている中で、海外から入ってきている人たちとの関係性も少し視点に入っているのかどうなのかというところも思いますので、この場で発

言させていただきました。

今この場で回答ということはないので、人口減少の件と海外からの労働者の方がどう関わっていくのかを視点に、という話でございます。

【藤井課長】

人口減少につきましては、確かにおっしゃるように減っていく中で、今の神奈川県の労働者の就業率というのは令和元年度が62.9%、令和6年度が63.1%で、0.2ポイント上がっておりまして、これをこの5年で0.2ポイント、63.3%まで上げるという取組をしているところなので、そうしますと人口は減っているのですけれども、労働人口につきましては、2.3万増えるだろうという施策がありますので、それをもって、我々も同じように人手不足を解消するよりも、人材育成するという観点ですけれども、そのような観点で今回は増えるような形で作らせていただいております。

また、^{かた}外国の方につきましても、今、職業訓練の中で、短大校において留学生を受け入れておりまして、去年までは10名であったところが、来年度に向けまして20名の留学生を受け入れるというような形で、外国の方の職業訓練を受ける機会というのも拡大しているところでございます。

【浅海議長】

留学生の受け入れについてはこの中のどこに書いてありますか。

【稲葉G.L】

48ページのアのところです。

【藤井課長】

^{かた}こちらを外国の方への取組として考えております。

先ほど、新井先生からお話がありました新規求人件数が22万8000件で、充足件数が2万件ということで、860人就職しても足りないというのはご指摘のとおりでして、ハローワークで就職する方も当然いますが、それ以外の広告などから就職される方がいるので、これがすべて足りないというわけではありませんので、雇用動向調査というのを見てみると、ハローワークで就職する方は全体の10%くらいになるのでしょうかね。

【寺岡委員】

ハローワーク単独で見るとそれくらいですが、ハローワークインターネットサービスというWEB経由のものもあって、それを含めると全国で3割くらいと思っていただければと思います。ただ、雇用動向調査はあまり都道府県別に分けられないのですが、大まかな傾向としては、都心部ではハローワークの率が下がります。地方部やハローワークのシェアが上がります。

東京や我々神奈川、埼玉、千葉辺りや大阪、愛知など、要は民間紹介会社が多いような地域は、必然的に下がるというのが大まかな傾向だと思います。神奈川は少し低めで、雇用動向調査の全国平均より少し低めだと思っていただければと思います。

【藤井課長】

ありがとうございます。そうしますと丸々この差ではないので、多少かもしれません、もう少し寄与していると考えているところでございます。

【新井委員】

例えば未経験職種からの就職者とか、そういう数字を参考数値として出しておくと良いのかなと思います。

【寺岡委員】

ハローワークの業務統計上、未経験者からの就職者を拾うのはおそらく難しいと思います。

【新井委員】

職業訓練の効果測定みたいものは、厚生労働省で3年ぐらい前に分析結果が出たときに、職業訓練を受けて入った人で、未経験の職種に入った人の割合は何%と出ていたので。

【寺岡委員】

それは何らかの手法で調査したのだと思います。

【新井委員】

そういう数字が継続的に取れているなら、使えるのかなという気がしました。

【塚本部長】

補足説明で、先ほど藤井の方から0.2ポイント増やして、2.3万人という具体的な数字が出ました。また、別の計画という話もありましたが、これは県で別途検討中の「中小企業・小規模企業活性化推進計画」という計画の中で、そういう数値をKPIに活用できないかという事務局側の考えを申し上げたものです。この計画もまだ策定されておらず、この職業能力開発計画と同じように別の審議会で検討中の計画ですが、まだ本筋は変わる可能性があります。ただ1つ言えることは、やはり人口が減っていく中で、どのようにするかというのは事務局内で同じ意見が出ていまして、今現在はまだ、高齢者をどう活用していくのかとか、女性の方にどう参画していただくのかとか、そういうことによって、労働力人口を増やしていくこう、そういう取組みの余地があるのではないかということで取り組んでおります。ただ、それをやっても、これだけ少子化が進んで若者が減っていくと、どうしても労働力人口は減っていくので、今回の6年間の計画の中ではこの目標はできたとしても、例えば、第13次計画になっていくと、果たしてこの数字で良いのかというのはまた別の問題ですので、またその時に、労働力人口の動向等を見ながら、この数値が適切なのかという検討をして、KPIを設定しなければいけないというのは、私たちの中でも意見が出ていて、今回はこちらで何とか頑張りたいというところでございます。

【高橋委員】

理解できました。

人口減少のところは少し先の話なのかもしれないで、まずは一旦、労働力を増やしていくというのは大事だと思うのですけど、先を見たときに、両方の視点で見ていくというの

もやっておけば良いのかなということもありますので、今回の6年間は、まずは頑張っていただくということでそこは理解しました。よろしくお願いいいたします。

【浅海議長】

いかがでしょうか。

【根本委員】

まず質問なのですが、実施目標Ⅲのところで定着率を取っていて、ここで転職を含んで調査をされているのは素晴らしいと思いながら聞いていたのですが、このアンケートの回収率はどれくらいあって、どのぐらい実態を反映しているとお考えでしょうか。

【稻葉G L】

アンケートの回収率は、正直結構年度によってバラバラというところがありまして、校によっても違うのですけど、1割から3割程度の回収率になっているので、そうするとどうしても分母にばらつきがあるので、率も年によって変動して、令和5年度が高くなったりということがありますので、回収率を上げる工夫もして、もう少し安定した数値にしていきたいと考えております。

【根本委員】

やはり満足して働いている人ほど過去のことを忘れていいてしまって、アンケートは面倒くさいと考えてしまいそうな気がするので、上手い仕掛けができると良いのかなと思います。

もう1つが、理念に関連して考えると、職務満足ですかとかワークエンゲージメントのような、生き生きと働いているかとか、ちゃんとした処遇が得られているのかというのも、そういったアンケートの中で図っていくべきだろうと思っておりまして、それが必ずしも目標とすべきかはさておき、モニタリングはしておく必要があるのではないかと思うのですが、この辺りは分かっているものでしょうか。

【藤井課長】

修了生実態アンケートの中には、「生き生きと働いていますか」という文言はなく、「継続して働いていますか」や、転職しましたと答えた場合は「転職後は同じ職種ですか」という問い合わせにならないので、おっしゃられたように、理念に生き生きと働くというのを掲げておりますので、場合によりまして、今後アンケートの中に入れることも検討させていただきたいと思います。

【稻葉G L】

訓練の満足度は取っているのですが、今の職場や仕事に対して満足しているかどうかというのは聞いてないので、そのところは検討していきたいと思います。

【根本委員】

そうですね。ぜひご検討ください。

もう1つですが、この定着率もずっと上がっていくような目標になっているのですが、本

本当に上がることだけが良いことなのかというのは思うところがありまして、やってみたけど自分の資質に合わないなと思って辞められる方もいるような気はするので、例えばこの80%をキープするということも、十分に目標としては良いのではないかと思うので、上げていくことだけが良いことなのかというのは検討の余地があるのかなと思いました。

【藤井課長】

委員のおっしゃるとおり、過去の定着率を見ていくと、過去5年で80%を超えていのが令和5年度と令和6年度だけで、あとは70%台なので、ただ上げていけば良いのかという議論は当然あるかとは思うのですけれども、今回の計画の中ではしっかりとキャリア形成をして、学校にいる中で、仕事の喜びや達成感をしっかりと理解した上で就職をしていくと、仕事を変えたとしても同じ分野で仕事をするだろうという想定をさせていただいているので、率を上げています。ただ、その仕事でなくても輝きながら働くということは当然あろうかと思うのですけれども、そこを測ることが難しいのですから、しっかりと技術校や短大校で、1年なり半年なり訓練を受けた人は、できればその分野で輝いていただきたいという思いから、85%を超える形で作らせていただいているところになります。

【根本委員】

はい。分かりました。ありがとうございます。

【新井委員】

今の実施目標Ⅲのところ、とても良い数字だと私は思っていて、できたら追加で出るといいなと思っているのが、同じ仕事で転職していく人たちが、転職したことによって賃金が上がっているかということです。そういう数字だと、あるいは就職した後に、同じ分野の在職者訓練を受けているのかとか、そういう数字を入れると、その職種に対してキャリアアップしていることが見えるのではないかと思います。そういうのをつけていくと良いなと思います。

実は、定着率が2つに分けられているのはとても良いことで、定着率1と2の差がもしかいとしたら、職場に不満を持って転職しているということなのです。仕事はOKだけど、職場は駄目だということだと思うのです。そうすると、その職場が駄目な理由を聞いておくと効果があるのかなと思います。そういうことを、定着する職場の作り方のようなデータとして、企業さんに提供していくと、従業員の定着が図れるようになっていくのだと思うのです。ただ、単純に目標として出すというだけではなくて、色々アドバイスをするための情報が得られるような数字を取るアンケートにすると良いのではないかと思います。

【深町委員】

今の実施目標Ⅲのところに関連して、いま、根本委員がおっしゃっていたご指摘は、私も全く同じ思いがございました。職場定着率という数字の裏側として、どれだけその職場に寄与できて、かつその仕事にどれだけ満足し、その仕事をすることでどれだけ生き生きしているかというワークエンゲージメントの質的側面は非常に重要だと思うのですけど、それを測ることはなかなか難しいだろうと思います。そのアンケートを3年後に取る感じだとこちらは待ち状態になってしまふので、もう少し関与を強めるとしたら、その3年間に、皆さん大変かもしれないのですけれども、フォローアップというか、修了生に対して、今どのような

感じで仕事ができているか、思っていた通りに生き生き働けているのか、実は離転職を考えているのであればそれを事前に察知して、定着率に活かせるように、現場の技術校でそのような手当ができるようになると、良いキャリア支援にもなりますし、それは結果的に定着率の数字にも表れてくると思います。アンケートを送って待つだけだと、こちらから関与できることがないので、修了生がどれだけ定着できて、賃金もどのぐらい上がっているかという、新井先生がおっしゃったようなことも含めてフォローアップができると、最終的に85%という数字を達成できるのではないかと私も思いましたので、付け加えさせていただきました。ありがとうございます。

【浅海議長】

ありがとうございます。以前の計画は、数値目標がもつとたくさんあったような気がしたのですが、私の勘違いですかね。大きな目標に対する数値目標だけではなくて、もう少し小さい事業ごとかどうかは覚えてないのですけども、いくつかの目標があったような気がしたのですが。

【藤井課長】

11次計画も、それぞれの象徴的な目標という形で出していて、6個なのであまり変わらないと思います。

【浅海議長】

そうですか。ただ、その事業ごとの目標というのはあるわけですよね。

なぜそう思ったかというと、アンケートのお話をされていて、1割から3割だと少ないという話で、そのアンケートの回収率を上げるというようなことは目指して現場の方はお仕事されているのですよね。

【藤井課長】

はい。

【浅海議長】

それは目標として明記されているのですか。

【藤井課長】

明記はしていないです。

【浅海議長】

その辺りの個別の小さな事業1つ1つの目標こそが大事な気もして、それを目指して皆さん頑張った結果、就職する人が増えたり就職率が上がったりするということなのかなと思います。

もちろん、何もかも数字に置き換えられないので、深町委員がおっしゃったように定性的なものも大切ですので、全部について数値目標を掲げるのが良いとは全く思わないのですけども、でもやはりマイルストーンとか、何かしらあって、それに向かってやったけど外部環境が大きく変わったので、実施目標Iの目標人数まで到達はしなかったけれども、個別の事

業を見ていけばこの辺りはすごく効果があったというような、そういう立て付けにしないと、上手くいったか、いかなかつたかみたいな議論で終わってしまうような気がします。

私は、現場の皆さんがその目標をすごくやりがいとして捉えて、少しでもそこに近づけたという実感が持てて、6年間が終わることが重要だと思うので、さっき新井先生おっしゃつていた人数と率を併記するとか、あるいは個別の事業の中で、特に重点的にここは頑張りましょうねとか、何かそういうサブシステムというか、大きな実施目標を達成したかしないかということだけではなくて、それ以外の皆さんの工夫なり、努力を測るような仕組みがあると良いのではないかなど皆さんのご意見を伺っていて思った次第です。ご参考にということで。

他にいかがでしょうか。

【安部委員】

先ほど色々お話がありました7ページの応募者数のことで、もしかしたら先ほど説明あつたかもしれませんけれども、2026年から増やしていき、最終的に定員1,370名まで応募者数を増やしていきたいということは理解したのですけれども、この上の理由の部分に適切な情報発信を行いということで、色々情報発信を駆使しながら、増やしていこうということだと思います。

資料2の69ページに、情報発信の強化ということで、ホームページのアクセス数、それぞれ2022年から2024年まであって、100万件を超えたアクセス数があったということ、あとはSNS数が未集計であるということですが、まず、SNSのこの件数というのはこれから集計されるのか、あとこれはY o u T u b eだけなのか、X等は使っていないのか、このホームページのアクセス数の件数が多いのか少ないのか、これをさらに増やして、みんなに見ていただいて、応募者につなげていくという考え方なのか、もし説明があったらすみません。教えてください。

【稲葉G L】

SNSについては、校によって使っているものが違うのですが、XやI n s t a g r a mも使ってはいますので、そちらも集計するということを考えております。

ホームページのアクセス件数については、正直なところ、もっとたくさんの方に見てもらえるのではないかと思っておりますので、これが良い数字とは思っておりません。上げていきたいと考えております。

【安部委員】

7/7ページのこれまでの実績があると思うのですが、2022年は定員に近い応募者数があつたけれども、この時も当然目標の数字があったと思います。それは、これから立てる目標と同じぐらいの目標だったのでしょうか。

【稲葉G L】

基本的には定員を超える応募を目指して動いています。

【浅海議長】

このSNSの件数や未集計というのは何か新しく事業で測っていこうということでおろし

いのですね。

【藤井課長】

Y o u T u b e 広告は始めますので、それを見ていこうと。またそれ以外にもホームページにY o u T u b e を貼り付けて見てもらうというのがあるので、そういうものを活用しながら、しっかり広報していきたいと思っております。

ホームページも、つまらないホームページだとアクセス数が上がっても、応募者につながらないと思いますので、見る方が見て、興味を持っていただけるように作り変えるなどしておりますので、数を上げるとともに質も向上させていきたいと考えております。

【浅海議長】

はい、ありがとうございます。

【新井委員】

ホームページの情報の質の向上はとても重要なことだと思うのですが、単純にホームページにアクセスしたというよりも、私自身も色々な都道府県の職業訓練のホームページを確認に行くことはあるのですが、結局何をやっているか全然分からぬみたいなことで終わってしまうのです。総合職業技術校のホームページの話であれば、コースの訓練内容を確認しに行つたとか、あるいは応募の書類がどこにあるか見に行ったとか、そこの数字を見に行つた件数とか、どの経路でどのように見ていって、きちんと必要な情報に辿り着いたのかということも見ていった方が良いと思います。

表面に出すのは、ホームページのアクセス数で良いかもしれませんけれども、そこをきちんと確保するためには、裏の情報を取つていった方が良いと思います。

【藤井課長】

おっしゃるように、見ても必要な情報に届かないと意味がありませんので、どのページがよく見られているかというのも確認しながら、階層を見ていきたいと思っております。

【佐々木委員】

目標達成するために、資料1の2ページ目の実施目標Ⅲの「職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援」ここが重要になってくると思います。人数が集まつた後は、一人一人が頑張ってくれない限り達成しないので、その時にこの目標が、職業生活「と」学校生活等で、キャリアコンサルティング等の支援を学校生活の時にも職業生活の時にも、トータルでずっと追い続けてくれる支援と思っていいのでしょうか。

そうなつてくると、この3行目に職業生活「や」学校生活等とここは「or」になっています。これはどう捉えたら良いのでしょうか。

【藤井課長】

学校の中ではキャリアコンサルティングをさせていただくのと、働いた方が在職者訓練等で新たな技能を得るというのも、キャリア形成ということで考えておりますので、学校の中での求職者訓練と、在職してからの、例えばリスクリミング等の在職者訓練を含めて、キャリア形成を支援するという考え方で作らせていただいているところになっております。

【佐々木委員】

トータルなわけですね。

【藤井課長】

はい。そうですね。

【佐々木委員】

3行目も「や」ではなくて、「と」の方がすごくしっくりきませんか。随所にありますのでご確認ください。

【藤井課長】

見直させていただきます。

【新井委員】

処遇という言葉を入れていただいて大変ありがとうございました。最初のご発言にあった、処遇の内容が仕事と賃金と明確にするのもとても良いことだと思います。これらが入ってくるのが素案の方の31ページで、国の取組が書かれているところです。こういった文章が入ってきたので、処遇といった言葉を入れていくのが良いだろうと思っています。

その時に、とても重要な施策として「見える化」というのが重要になっていきます。見える化が31ページの中で2つ表現されていて、1つは下から5行目のところで、「労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化」、これはこの要素の関係を見える化するという意味で書いてあります。一番下のところに、「職業能力評価制度や資格とつなげるなどして、訓練で得られるスキルの見える化」というスキルだけの見える化というものが1つあります。

とても重要な処遇に結びつけるためには、上側に書いてあった「労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化」、これがとても重要なことなのです。スキルの見える化というのはこれまでもやってきていますが、関係の見える化というのは今回とても重要なことになります。

32ページの実施目標IVで、下から3行目のスキルの見える化って書いてあるのですが、そこはスキルになってしまっていて、そうではなくて関係の見える化の方にしたほうが良いと思います。

そして、もう1つ入れたのが60ページのスキルの見える化のところで、関係の見える化というような書きぶりにしていただいたほうが良いのかなという気がします。

会長からも1つ1つの事業の取組に対する目標がないのかという話があったのですけれども、実はこのエの関係の見える化というのが、肝の肝だと思っています。日本の職業訓練が今まで効果を上げなかつたのは、これができていなかつたからで、これからやらなければいけないことはここだと私自身は思っているのですけれども、これに関しての目標をぜひ入れていただきたいなと思います。

県としてどのように関係を見える化していくのか、関係の見える化というのは、繰り返しになりますけれども、労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発、これをどう関係づけていくのか、これが見えることによって初めて、どの訓練校に行って、どの職業

訓練を受けたらどういう企業でどういう給料がもらえるのかという見通しができるのです。最後に、訓練校の応募者数も増やすというのがありましたけれども、広報はとても重要だと思いますが、広報ではなくて、私はそこに行ったらこれだけの給料がもらえる仕事に就けるという見通しがつくと応募者が増えてくるので、その情報がいい加減なままだと、いくら広報しても、先ほどホームページの話もしましたけれども、何だかよく分からぬということです、応募はしないということになってしまふと思います。

労働者にとって必要な情報が得られるよう、どういう職業人生を歩めるかという情報として、ぜひ関係の見える化をどう進めていくかという目標を掲げていただけるとありがたいです。

【浅海議長】

何か具体的なご提案はありますか。

【新井委員】

具体的にイメージしているのは、職種を決めてしまって、その職種に関しては、どういう待遇をする人がどういう能力を持っていれば良いかというものを、業界と県の間で合意を形成する、その能力を持っていてことに対して、訓練としてはどういうものを提供していくましょかみたいなことをやっていく、さらに企業が求人を出すときには、この能力を持っている人という求人を出してもらう、それが一体となると見通しができるので、その3者で合意を取りますというのが1つの作業となると思います。

それを、この6年間の中の何年でやりますということを目標にするとかですね。

【浅海議長】

そうなりますと、単純に目標というよりは事業そのものになってきますかね。

【新井委員】

事業の進捗ですよね。だから70ページに書いてあるような計画策定までの経過みたいなものが書いてありますけれども、こういうタイムスケジュールが目標として示されるということだと思います。

【藤井課長】

まだ取り組めていないところなので、今回計画を立てるときに、何か目標をつけるということも難しいところです。

【新井委員】

例えば、資料3でリスクリミング人材育成事業が出てくと思います。これは昨年から取り組まれていることだと思うのですけれども、計画とは別に、こういうのが出でてくれれば安心するのです。関係の見える化に関して、こういう事業で進めていきますというような別の資料が出てくれてもいいです。この計画の中に目標として出てきてもいいです。

【浅海議長】

目標は、6年間通して取り組む事業についてでないと立たないそうです。それは私も前に

聞いたのですけども。リスクリソースについては3年の予定なので、この事業のことが実施目標にはならないというお話をしました。

先生おっしゃることは、おそらく予算をつけて新たに始めなければいけないということですね。この場でこれ以上先へ進めるよりは、どこかに組み込めるかとか具体的なご相談なさった方が良いかなと。よろしいでしょうか。

【藤井課長】

はい。また案を作るときにご相談させていただいて。よろしくお願ひいたします。

【浅海議長】

時間が押しております。何か他にありますか。

【コッシュ石井委員】

基本的な確認をさせてください。実施目標Ⅰの就職率で、私は介護福祉の分野から発言させていただくのですが、この目標には介護福祉の分野が含まれてないというのは承知しておりますが、介護福祉の分野ですと、修了資格を取らなくてもある程度学びが進むと、就職して退校するという人が毎年います。こちらに計算していらっしゃる方たちは、修了して就職した方という理解でよろしいでしょうか。

【稻葉GL】

いえ、こちらの方は就職退校も含めています。

【コッシュ石井委員】

含めてですね、ありがとうございます。

あと、ホームページのアクセス数がすごい数だと思うのですが、そもそもどのページにアクセスした数をカウントされていますか。

【稻葉GL】

技術校のすべてのページです。

【コッシュ石井委員】

ランディングページのカウントだけではないということですね。中に入っていたのも1人1人カウントされているということですね。1人が100ページ見たかもしれないし、1ページで終わっているかもしれないという理解でよろしいですね。ありがとうございます。

あと、入校者数を上げていかなければいけないという、その分析はまたしていただくのですけれども、介護福祉の分野において、最近就職相談会や色々な介護相談会でお話いただくのが、皆さんコンビニエンスストアに行って買い物する感覚で、どこの学校に行ったら手っ取り早く安く、苦労せずに、資格もらえますかということで、こちらとしては根本的にそれをひっくり返したいわけで、教育の必要性を訴えて、特に若い方こそ、安くて早くということになっているので、危機感を感じているところです。

それが「かなテクカレッジ」ですと、半年かけてじっくり概論から始まり、対人援助職として学んでいくという貴重な体験であるので、何としてでもその必要性とか、他の研修機関

との差別化というのをはっきり打ち出していくためには、やはり先ほどから議論になってい
る、就職者数なのか率なのか、私も併記が良いと思っていて、就職者数は少ないけれども
100%就職していますということがあれば、どこの企業さんも今隙間バイトが流行っています
から、みんな簡単にオンラインで就職活動するのですけれど、就職率が高いというのはどこ
の企業も言っていますが、それが丁寧な教育の後にこれだけの就職率があり、その3年後の
定着率もこれだけ高いということをきちんと見せていくというのは、やはり定着していただ
くというのは本当に大事なことだと思いますので、確保しても辞めていけば、それでまたそ
のお金も時間を無駄になりますので、その辺りでとにかく差別化を見せていかないと、今
の世の中厳しいものがあるなというところで、1つご意見です。

あと素案について、もう1件だけよろしいですか。40ページなのですけれど、ここに分か
りやすいように写真を2枚載せていただきいて、とても良いなと思ったのですが、写真を
反対にしていただくことはできますか。車椅子の方の写真を介護調理コース、右側は喀痰吸
引という手技を習っていて、これは初任者研修では習いませんので、すみませんが逆にして
いただければと思います。以上です。

【浅海議長】

ありがとうございます。それではこの議案については、そちらでご検討いただいて、修正
すべき点は修正して、2月にもう一度ご審議いただくことによろしいですか。

【藤井課長】

案という形でお示しします。

【浅海議長】

そして、年度末に確定するということですね。よろしくお願ひいたします。

それでは、議題2の「リスキリング人材育成事業 令和6年度実績報告及び令和7年度進
捗状況」についてご報告をお願いします。

—議題2—

【保田G.L】

リスキリング人材育成事業 令和6年度実績報告及び令和7年度進捗状況について報告さ
せていただきます。

リスキリング人材育成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キリングの機会を提供することであり、主な事業内容としては、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
じた学習計画を立て、学習計画に合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、受講者に伴走し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
支援を行い、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、自立型学習人材の育成を行うことになります。

令和6年度の実績報告につきまして、受講者アンケートによる結果は以下のとおりとなっ
ておりまして、約85%の方が満足と回答し、約90%の方が役に立つとの回答をいただきまし

た。裏面に続きます。

いくつかアンケート結果が続きますが、受講者からの声としていくつか記載いたしましたが、「受講の際、ラーニングパートナーによる伴走支援を受けたことで、モチベーションを維持することができた。」といったお声をいただき、アンケートでも「とても満足」と「やや満足」で約70%の回答をいただきました。

続きまして、令和7年度の実施状況についてですが、そのような評価やお声をいただき、ほぼ同じ内容で令和7年度も実施しておりますが、主な変更点としては、経営者・管理者向けのDX推進コースを新設し、令和6年度受講企業へのアンケートで効果検証を実施します。また、受講対象者を拡大し、100社300名から150社450名に拡大いたしました。それにより、記載のとおり多くの応募をいただき、154社386名の受講決定をいたしました。続きまして、従業員の規模別では、10人未満が約3割を占め、次いで50人以上100人未満で約2割となっております。また、業種別受講企業では、製造業20%をはじめ、建設業16%、卸売業9%と続きます。また、受講コース内訳では、並行して受講できるコースがあるため、合計100%にはなりませんが、お手元の内訳となっております。

裏面に参りまして、令和7年度新たな取組の1つとなります、令和6年度受講者企業への過年度アンケートを本事業終了後の取組みについて確認する目的で、令和7年10月6日～10月31日で実施いたしました。本事業を受講し、修了後の継続率につきまして、「継続している」と「多少は継続している」と回答いただいた方が過半数となり、継続されていることが伺えます。

また、複数選択できる回答ではありますが、本事業終了後の受講者の変化や成果として回答いただいたものの中では、「業務に必要な知識を取得した」が1番多く、「DXに関するスキルが向上した」「業務効率化が進んだ」と続き、「新たな役職につくなど、キャリアアップにつながった」や「キャリアアップの結果、賃金上昇につながった」といった回答をいただきました。

以上をもちまして、令和6年度のリスクリソース人材育成事業の実績報告と令和7年度の進捗状況の報告とさせていただきます。ありがとうございます。

【浅海議長】

はい、ありがとうございます。ご報告いただきましたが、何かご意見・質問などございませんか。

【深町委員】

ご説明ありがとうございます。令和6年度に実施された方々については、例えば今後フォローアップでアンケートされるご予定はありますか。というのも、今後もまだ学び続ける可能性がある方がどの程度いるのかなというのが気になりました。次年度も同じ事業を継続して行うのであれば、初年度についてせっかくここまでやっておられるので、その後のリスクリソース継続状況や、課題があるかないかとか、簡単なものでも良いので、フォローアップのデータがあると良いのかなと思いました。ご予定があるかをお聞かせください。

【保田G.L】

現時点では予定はないものになっております。

【深町委員】

やっていただくと良いのではと思います。1回目のアンケートが済んでいて、その方々にもう一度アンケートを送るだけも良いと思うので、どのくらい継続しているかという貴重なデータになると思います。初年度の試みをもっと活用できると良いのではないかと思いました。

【安部委員】

最終ページの右側の表の中、「その他」というのはポジティブな意見なのかネガティブな意見なのかどちらでしょうか。

【保田G L】

すみません。今資料の持ち合わせておりません。

【安部委員】

分かりました。

【浅海議長】

さてよろしいでしょうか。大変心配しながら始まった事業ですけれども、それなりの成果が出ているようで少し安心したというところなのですが、引き続きまたご報告をお願いいたします。

それでは、本日の議事は以上ですけれども、それ以外で何かご発言ございますでしょうか。

(発言なし)

では、以上をもちまして、本日の議事は終了させていただきます。進行を事務局にお返しいたします。

【山田副課長】

ありがとうございました。

次回の審議会につきましては令和8年2月ごろを予定しております、その際は、本日の素案について頂戴したご意見を踏まえて、計画案をお示ししたいと考えております。

正式通知につきましては日程が決まった段階で別途お送りさせていただきます。

委員の皆様方、ありがとうございました。

以上