

「第 10 次神奈川県職業能力開発計画」の評価

1 総評

第 10 次神奈川県職業能力開発計画は、景気の穏やかな回復基調を受けた改善傾向の雇用情勢の中にあつて、県は、計画に位置付けた施策に基づき、国や民間教育訓練機関等と連携して、産業界や地域のニーズを踏まえ、若者や女性、中高年齢者、障がい者など多様な人が、その能力を発揮できるよう様々な職業能力開発の機会を提供するなどの取組みを実施してきた。

その結果、5つの実施目標ごとに設定している6つの数値目標について、多くの訓練修了者が新たな職業を得たり、在職者が働く企業のニーズに応じた技術を身に付けてスキルアップするなど、それぞれの実施目標において一定の成果を上げた。

一方で、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、計画最終年度はほとんどの数値目標を達成することができなかった。この点は、今後の「ウィズコロナ」「新たな日常」における新たな課題を提起していることから、従来の考え方にとらわれない新たな手法による対策が求められる。

また、今後本格的に生産年齢人口が減少していくと見込まれる中で、就職氷河期世代を含む非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ職業能力開発の機会が乏しい状況にあるなど、引き続き公共職業能力開発施設が果たすべき役割は大きい。

第 11 次神奈川県職業能力開発計画の策定にあたっては、本評価の指摘を踏まえるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による社会情勢や企業ニーズの変化、人口の減少、産業構造の変化、技術革新など職業能力開発を取り巻く環境の変化を十分に踏まえた内容としてもらいたい。

2 実施目標ごとの評価

実施目標 I 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進

若者、女性、中高年齢者、障がい者など、すべての人が就業意欲を実現できる「全員参加の社会の実現」を目指し、一人ひとりのニーズや状況に応じて多様な職業能力開発の機会を提供するとともに、就労を支援します。

数値目標①「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」

②「民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の3か月後の就職率」

- 取組の方向性に則り進められ、いずれの目標も第 10 次計画の初年度から3年間は目標を達成していたが、「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」は令和元年度達成率 98.5%、2年度 95.7%、「民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の3か月後の就職率」は令和元年度達成率 95.7%、2年度 93.2%と2年連続して目標を下回った。
- この要因としては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による企業活動の縮小の影響が大きいと思われるが、訓練の成果を活かし、ひとりでも多くの方が就職できるよう、ハローワークとの連携を更に深め、就職率の向上により一層努める必要がある。

- ・ 特に、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、雇用に影響を受けやすい非正規雇用労働者や女性等を対象とした職業訓練を実施することで、再就職につなげる必要がある。

取組の方向性

(1) 若者の活躍促進のための支援

- ・ 県立総合職業技術校において、企業実習を組み合わせた企業コラボ型訓練や若年者職業能力形成支援枠での合格者を対象にした職業訓練準備プログラムを実施するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンター関東（以下「ポリテクセンター関東（機構）」という。）及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構港湾カレッジ（以下「港湾カレッジ（機構）」という。）において企業実習を取り入れた日本版デュアルシステム訓練を実施することで、高い就職率を維持することができた。
- ・ また、県のかながわ若者就職支援センターにおけるキャリアカウンセリングやグループカウンセリングによる就職支援や、県、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）の実施する訓練においてジョブ・カードを活用した就職支援により、就労経験が少ない若年者の就職に寄与した。
- ・ 若年者の就業状況については、近年の雇用情勢の回復に伴い改善傾向にあったが、若年者の完全失業率や不本意非正規労働者数が他の年齢層より高い状況にあること、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、令和2年度の新規学卒者の就職率が低下していることから、若年者が安定した雇用環境の中で活躍できるよう、引き続き職業能力の開発や就労支援に重点的に取り組んでいく必要がある。

(2) 女性の活躍促進のための支援

- ・ マザーズハローワーク横浜内相談室において育児期等の女性を対象にキャリアカウンセリングを実施するとともに、必要に応じ職業紹介や職業訓練につなぐことで、女性の就職に寄与した。
- ・ また、県が民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）において、ITや医療事務等の多様な職業訓練を設定するとともに、育児等との両立に配慮した短時間訓練のほか、託児サービス付き訓練や在宅で訓練を受けることができるeラーニング訓練を設定することで、出産・育児等で離職した女性の多様なニーズに応える職業訓練を提供した。なお、育児等との両立に配慮した短時間訓練については、平成28年度及び29年度は開催することができたが、30年度は訓練受講希望者が少なく開催中止、令和元年度以降は受託者の応募がなく設定できていないことから、訓練受講ニーズを確認するとともに、ニーズがあれば受託事業者を開拓する等実施に向けて取り組んでいく必要がある。
- ・ 女性の労働力率は改善しつつあるが、全国平均に比べると依然として低い状態にあること、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた学校の休校等の影響や、従前より女性の非正規労働者が多かった飲食・宿泊業等のサービス業が感染拡大の影響を大きく受けたために就労の継続が困難になる女性も多く、非労働力

化するおそれがあることから、引き続きキャリアカウンセリングや職業能力の開発、就労支援に重点的に取り組んでいく必要がある。

(3) 中高年齢者の活躍促進のための支援

- ・ 県のシニア・ジョブスタイル・かながわにおいて、総合相談や各種セミナーを行うことで、中高年齢者のキャリア形成やキャリアチェンジの相談に応えるとともに、県立総合職業技術校や県の委託訓練、ポリテクセンター関東（機構）における職業訓練として中高年齢者の就職実績が高い訓練コースの設定や県立総合職業技術校及び県の委託訓練において中高年齢者優先枠を設定することで、中高年齢者の再就職に資する取組を行った。
- ・ 職業人生の長期化及び技術革新に伴い求められる職業能力の変化に対応するため、働く意欲のある中高年齢者が、希望に応じたキャリアチェンジや新たなキャリア形成ができるように、職業訓練においても支援策を講じていく必要がある。

(4) 障害者の就業を促進する職業能力開発の推進

- ・ 平成30年4月からの障がい者の法定雇用率の引上げや精神障がい者の求職者数の増加を踏まえ、神奈川障害者職業能力開発校の訓練コースの見直しを行い、精神障がい者対象コースや定員を増やすなど、社会情勢や障がい特性に応じた職業訓練が実施されている。
- ・ また、特別支援学校の教員が、障がい者を雇用する企業において業務体験を行い、障がい者雇用の実態を理解する取組みは、よりよい職業教育の実施や就職につながると見込まれる。
- ・ それぞれの障がい特性や多様な求職ニーズを把握するとともに、採用する企業側のニーズも考慮した職業訓練を実施して、就職につなげていく必要がある。

(5) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発の推進

- ・ 県立総合職業技術校やポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）において企業実習を取り入れた訓練や、県及び横浜市の委託訓練、国の求職者支援訓練において、多様な訓練機会が提供された。
- ・ 不安定な就労を繰り返す若年層をはじめとした非正規雇用労働者に対して、企業実習を取り入れた職業訓練や国家資格等を取得する職業訓練に加え、技術革新の進展も見据えた職業訓練なども実施することで、安定した雇用につなげる必要がある。

(6) その他特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

- ・ 県立総合職業技術校や県の委託訓練、横浜市中心職業訓練校において、ひとり親家庭の親のための優先枠を設定するとともに、横浜市中心職業訓練校において、生活保護受給者の優先枠を、また県立総合職業技術校において、就職氷河期世代を対象とする特定世代優先枠を設定し、特別な支援を必要とする方に職業訓練の機会が優先的に提供された。
- ・ こうした特別な支援を必要とする方への支援を引き続き実施する必要がある。

実施目標Ⅱ キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援

次代を担う若者が段階的に職業能力を形成できるよう、学校等の関係機関と連携し、中長期的な視点から人材育成を図ります。

また、学校在学中から生涯を通じて、一人ひとりが主体的に職業生活設計を行うことができるよう、キャリアコンサルティングの機会の整備等により、個人のキャリア形成を切れ目なく支援します。

数値目標「総合職業技術校におけるものづくり体験の参加者数」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、第10次計画の初年度から4年間は目標を達成していたが、令和2年度は達成率72.4%と目標を下回った。
- ・ 中・高校生を対象にしたものづくり体験や手工業系職場体験事業については、年々実績が伸びていたところであり、職業観や社会性を育むだけでなく、将来の進路選択にも役立つものである。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を行いながらも、引き続きこのようなキャリア教育を推進する必要がある。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、今後、雇用情勢への影響が長期化する可能性がある。そのため、雇用情勢の悪化の影響を大きく受ける可能性が高いと考えられる若い世代を対象に、公共職業訓練の認知度を高める取組を引き続き実施する必要がある。

取組の方向性

(1) 学校におけるキャリア教育の推進

- ・ 県、神奈川県技能士会連合会、ポリテクセンター関東（機構）、神奈川県職業能力開発協会（以下「職能協」という。）それぞれがものづくり体験を、県立高校がインターンシップ等の事業を実施することにより、多くの児童・生徒に望ましい勤労観・職業観や社会性を育む機会が提供された。
- ・ 次代を担う若い世代が、自ら将来あるべき姿を描き、主体的に進路を選択する能力や態度を育てることが重要であるため、今後とも、学校と企業等が連携を深め、適宜内容の見直しを行いながら、キャリア教育に取り組んでいく必要がある。

(2) 学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた支援

- ・ 県立産業技術短期大学校及び総合職業技術校、港湾カレッジ（機構）それぞれが、オープンキャンパスや生徒・進路担当教員向けの説明会を実施し、学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた情報提供に努めている。
- ・ しかしながら、公共職業訓練への応募者は減少傾向にあるため、生徒、学生、転職希望者など、様々なターゲットに応じて情報提供の方法を工夫するなど、訓練情報が真に必要な人に届くように改善を図っていく必要がある。
- ・ また、職業キャリア支援講座及び技能連携制度は、総合職業技術校における技術・技能と、高等学校における学習の両方を身につけ、早期かつ円滑に就職につなげることができると期待されることから、この制度がより積極的に活用されるよう周知する必要がある。

(3) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成の推進

- ・ 県、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）等において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することにより、訓練受講生に対する主体的な職業生活設計に向けた支援が行われている。
- ・ 今後とも、ジョブ・カードを用いて、若者、女性、中高年齢者、非正規労働者のキャリアコンサルティングを促進するとともに、キャリアコンサルティングを実施する職業訓練指導員の質を高めるための研修を実施するなど、キャリア形成に対する支援内容を充実させていくことが望ましい。

実施目標Ⅲ 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化

産業構造の変化や技術革新、グローバル化の進展等を見据え、本県の産業競争力の強化や県内企業の活性化を図っていくため、カリキュラムの開発等を行い、産業振興策と一体となった人材の育成強化に取り組めます。また、留学生受入れのためのしくみづくりなどを検討します。

数値目標「新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数（累計）」

- ・ 毎年目標を達成し、概ね順調に進めることができた。
- ・ 今後も技術革新や産業構造の変化等を見据えたカリキュラムを作成し、新たな訓練コースとして実施するとともに、これまで作成してきたカリキュラムについても、内容が企業ニーズに沿ったものになっているか等、評価・検証にも努める必要がある。

取組の方向性

(1) これからの神奈川の産業を見据えた人材育成の推進

- ・ 県立総合職業技術校等において、県内産業の振興に資する新たな職業訓練を実施するためのカリキュラムを作成し、新たな訓練コースとして実施するとともに、地方独立行政法人県立産業技術総合研究所において、高度化技術活用研修や新技術活用研修を実施することで中小企業内の指導的技術者等中核人材の育成が支援されている。
- ・ 今後とも、人材育成の面から、県内企業の振興を支えていく必要がある。

(2) 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進

- ・ 県立総合職業技術校や県の委託訓練等に加え、国の委託事業を活用し、県内で成長が見込まれるとともに人材が不足している介護・福祉分野や観光、物流、IT分野に係る人材が育成されている。
- ・ 今後成長が見込まれる分野や人材不足分野への労働力の移行を促進することで、県内産業の振興とともに失業者の早期就職につながるよう努める必要がある。

(3) 中小企業・小規模企業における人材育成の推進

- ・ 県、職能協、ポリテクセンター関東（機構）及び港湾カレッジ（機構）それぞれにおいて、中小企業のニーズに応じた在職者向け訓練や人材育成担当者向け研修が実施されており、企業内の人材育成が図られている。

- ・ 在職者訓練については、令和2年度当初に予定していたオーダー型訓練が緊急事態宣言の発令により中止になるなど実績が大幅に減少したが、指導人材の不足等により教育訓練への取組が困難となっている中小企業等があることから、事業所に向いて相談を受けるとともに、職業技術校等でのオーダー型の在職者訓練により中小企業の人材育成を行うなど、中小企業のニーズに応じた支援を引き続き行っていく必要がある。

(4) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ・ 令和2年4月から開始した産業技術短期大学校への留学生受入れについて、全国初めての取組となる中、募集周知に努め、2年連続して定員上限の10名を受入れている。今後は、留学生が日本の知識・技術を習得し、将来は中小企業における中核人材として活躍できるよう、丁寧な学習支援や生活支援、就職支援等を行う必要がある。
- ・ 外国人技能実習生の技能検定については、法改正と相まって、令和元年度に受検者数が急激に増加し、2年度も同水準を保っているため、引き続き円滑かつ適正に技能検定が実施されるよう、実施体制の整備にしっかりと取り組む必要がある。

実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

本県産業を支える製造業等のものづくり分野において、技術・技能の継承問題等が危惧されていることから、技能検定合格者数の増加を図るなど、ものづくり技術を守り、育てていく人材を育成します。

数値目標「3級技能検定の合格者数」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、第10次計画の初年度から3年間は目標値には及ばないものの毎年合格者数は増加することができ、令和元年度は初めて目標を達成した。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大のために令和2年度前期技能検定が中止になった影響を受け、令和2年度は達成率45.8%と目標を下回った。
- ・ 工業高等学校や職業能力開発校等へ引き続き周知を行い、将来のものづくりを担う若年技能者を育成する必要がある。

取組の方向性

(1) ものづくり産業の発展を支える人材育成の推進

- ・ 多様化する企業の人材ニーズを踏まえ、県立総合職業技術校や産業技術短期大学校、ポリテクセンター関東（機構）、及び港湾カレッジ（機構）において、若年者や離職者を対象としたものづくり分野の訓練が提供されるとともに高い就職率が確保されており、効果的に訓練が実施されている。
- ・ また、県立総合職業技術校及び産業技術短期大学校において、中小企業のニーズに応じた在職者向け訓練が実施されており、企業内のものづくり現場における中核的な人材育成が図られている。
- ・ 今後とも、時代の要請に応え、産業の基盤となる高度・専門化された技術に対応

できる人材を育成するとともに、中小企業の従業員一人ひとりの生産性向上のため、訓練コースの見直し等を行うなど企業や団体のニーズに応じた魅力あるセミナーの開催やセミナー情報の周知を行う等、積極的な支援を行う必要がある。

(2) 熟練技能者の技術・技能の継承への支援

- ・ 県立総合職業技術校が「かながわものづくり継承塾」、職能協が「かながわ若者技能者人材育成支援等事業」等を行っており、ものづくりの魅力を伝え、熟練技能者の技術・技能を次世代へ継承していく取組が進められている。
- ・ また、技能五輪全国大会をめざす選手及び所属企業等への支援を実施するなど、次代を担う青年技能者が技術・技能を高める支援が実施されている。
- ・ 今後とも、技能講習の実施や技能実演を通じた中堅・若手技能者と熟練技能者との交流や技能五輪全国大会出場者等への支援を行うことで、技能を継承する人材の継続的な確保と次代を担う青年技能者の育成につなげていく必要がある。

(3) 技術・技能の振興と優れた技術・技能を有する者の社会的評価の向上

- ・ 卓越技能者の表彰等により技能者に対する社会的評価を高める取組を進めるとともに、ものづくり体験教室等を開催することにより、子どもから大人まで県民各層のものづくりへの関心を高める取組が実施されている。
- ・ 今後とも、若者が技術・技能者を目指す環境を醸成していくことが重要である。

実施目標Ⅴ 人材育成推進体制の充実強化

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校及び神奈川障害者職業能力開発校の4校の訓練内容などの充実をさらに進めるとともに、国、民間等、多様な主体と連携、協力して、職業能力開発の支援に取り組みます。

数値目標「総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）」

- ・ 取組の方向性に則り進められ、第10次計画の初年度から4年間は目標を達成していたが、令和2年度の達成率は95.9%と目標を下回った。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により総合職業技術校等が休校するなど、職業訓練をこれまで同様に実施することが困難であったことも理由のひとつと思われるが、今後、オンライン訓練を活用するなど、入校した訓練生が充実した訓練を受講できるよう努める必要がある。

取組の方向性

(1) 公共職業訓練の充実

- ・ 県立総合職業技術校や産業技術短期大学校、国立県営神奈川障害者職業能力開発校、ポリテクセンター関東（機構）において、企業や受講者に対しアンケートを実施し、その結果を踏まえて訓練コースや授業改善を行うなど、訓練内容の充実に向けて取り組んでいる。
- ・ 今後とも、職業訓練指導員の専門的知識や指導技法の向上を目的とした研修や企業ユースに合った設備機器の整備を行うなど、充実した訓練を実施できるよう努め

ていく必要がある。

(2) 民間との連携強化

- ・ 人材育成支援センターにおいて、民間教育訓練機関等を含むかながわ人材育成支援ネットワークを活用し、民間と公共が連携した職業訓練カリキュラム等の開発や研修等の開催に取り組んでいる。
- ・ 今後も、人材育成支援センターを拠点として民間教育訓練機関・企業と公共職業能力開発施設との連携強化を行っていく必要がある。

(3) 多様な主体との連携・協力による人材育成の推進

- ・ かながわ人材育成支援ネットワークにおいて、大学及び専門学校等の民間教育訓練機関や企業、業界団体など多様な主体と連携し、協働して職業訓練カリキュラムの開発に取り組んでいる。
- ・ 今後とも、民間教育訓練機関・企業と国、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などと連携して人材育成を推進する必要がある。