

# 令和4年度第1回職業能力開発審議会 議事録

日時：令和4年4月14日（木）15:00～16:30

場所：県庁新庁舎8階 議会第4会議室

## [松尾副課長]

皆様おそろいのようなので、定刻より少々早めではございますが、ただいまから、令和4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松尾と申します。どうぞよろしく願いいたします。ここからの進行は着席して行わせていただきます。失礼いたします。

まず始めに本日の審議会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、令和元年8月15日の開催以来の会議体で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ご紹介させていただきます。

(委員・特別委員紹介)

## [松尾副課長]

さて、本審議会は、「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、15名中12人の委員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、審議会は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はその内容を送付させていただき、内容をご確認させていただきたいと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、西海労働部長から挨拶させていただきます。

## <労働部長あいさつ>

### [西海部長]

改めまして皆様こんにちは。この4月に神奈川県産業労働局労働部長に就任いたしました西海と申します。よろしく願いいたします。

本日は大変お忙しい中、今年度第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。皆様には日頃から、労働行政の推進をはじめ、県政全般にわたりまして、ひとかたならぬお力添えをいただいておりますことを、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

さて、県では、第11次神奈川県職業能力開発計画の策定につきまして、令和2年8月の審議会に諮問しましたが、その後、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴いまして、全庁挙げ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体制になり、計画の策定につきましても延期となっております。

このたび、延期になっておりました第11次神奈川県職業能力開発計画につきまして、コロナ禍の状況も反映させた4か年計画の策定を、進めていくことになりました。そのため、今回は第11次計画の策定につきましてご審議をお願いしたいと考えております。後ほど事務局からこの計画の素案につきまして説明がございますが、委員の皆様からご

意見をいただきたい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4年2月の月間有効求人倍率は、0.80倍となっており、前月から0.03ポイント上昇しております。県内の雇用情勢につきましては、求人が底堅く推移し、緩やかな持ち直しの動きが見られるものの、求人が求職を下回っており、厳しさが見られる状況となっております。

こうした中、県では、コロナ禍において、離職を余儀なくされた方の職業訓練の受講機会を増やすため、新たにコロナ離職者向け訓練コースを設定し、民間教育機関に委託して行う訓練や、総合職業技術校における、すべての離職者向けコースにコロナ離職者優先枠を設ける取組を実施しております。

また、県内中小企業で不足している実践技術者を育成するため、令和2年4月から産業技術短期大学校に留学生を受け入れ、専門能力を持った人材を育成し、中小企業で末永く活躍してもらえることを目指しております。令和4年3月に留学生の第1期生8名が卒業しましたが、これから短大校で学んだ技術や技能を十分に発揮して、企業での活躍が期待されるところでございます。

さらに、神奈川障害者職業能力開発校におきましても、一部の訓練コースにおいて、訓練期間と内容を変更するとともに、入校時期の弾力化を図るなど、恒常的な訓練コースの見直しに取り組んでいるところでございます。

コロナ禍における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でございまして、そういう意味では、環境変化を踏まえつつ、この第11次計画を策定していくことは、非常に重要でありますので、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賜りますよう、よろしくお願いいたします。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当たりまして、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。

**[松尾副課長]**

次に、井上産業人材課長から発言させていただきます。

**[井上課長]**

ただいまご紹介いただきました、当審議会の幹事を務めております、産業人材課の井上と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、今年の4月にこの産業人材課に参りまして、この審議会を対面で開催させていただくのは初めてでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは脇坂会長から一言ご挨拶を頂戴いたしまして、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第1項の規定によりまして、議長として、これからの議事進行をお願いしたいと思っております。会長よろしくお願い申し上げます。

**<議題 第11次神奈川県職業能力開発計画について>**

**[脇坂会長]**

私は、この審議会委員を長くやっていますが、対面で審議会を行うのは、久しぶりになります。また、中期計画を審議するのは3回目ぐらいだと思います。1回目の審議会の時に、関係事業主代表委員から、何の数値目標も持ってないのはよくないという、かなり強い意見があり、その時から、各年度の計画に数値目標が入るようになった記憶がございます。本日は、貴重な会議ですので、数値目標に限らず、皆さんから忌憚のない、ご意見ををお願いしたいと思います。

それでは早速議事に入りたいと思っております。それでは、職業能力開発計画の素案がありますので、事務局から説明願います。

## [事務局]

産業人材課職業能力開発グループの田中と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日お配りしている資料及び参考資料1から3により、説明をさせていただきます。資料は、若干修正を加えておりますので、本日机上にお配りしているものをご覧いただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、資料「第11次神奈川県職業能力開発計画（素案）」をご覧ください。第11次計画につきましては、令和2年度第1回審議会において、計画の策定に係る基本的な考え方をお示ししまして、委員の皆様にご審議いただきました。そこで、いただいたご意見に加えまして、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による、企業の人材育成ニーズ等の動向を把握した上で、本日、素案としてお示しするものでございます。

なお、参考資料1としまして、令和2年第1回審議会における主な意見をお配りしております。

それでは、目次をご覧ください。

まず1として、策定趣旨等として、第11次計画の策定の趣旨や、計画に定める必要がある事項等、基本的な事項を、2に第11次計画の全体を貫く基本理念、目指す姿を、3に今後の取組の視点を、4に計画の実施目標を、5に施策の基本となるべき事項、6として、数値目標を設定し、7に計画の進行管理について記載しております。

まず始めに、1ページ。1の(1)から(4)は、本計画について基本的な事項でございます。(2)にありますとおり、本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項に基づく、都道府県職業能力開発計画として位置付けており、県の総合計画であります、かながわグランドデザインを補完しております。(5)は、前回の第10次計画の取組の総括を、ポイントを絞って記載したものでございます。第10次計画では、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、様々な職業能力の機会を提供するなどの取組を実施し、その結果、多くの修了者が新たな職を得たり、在職者が働く企業のニーズに応じた技術を身につけてスキルアップするなど、一定の成果を上げてまいりました。

しかしながら、令和2年に入り、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響が徐々に広まり、雇用情勢は厳しい状況が続いております。加えて、今後本格的に生産年齢人口は減少していくと見込まれている中で、産業構造の変化、技術革新等も踏まえた職業能力開発施策の推進が求められているところでございます。

2ページをご覧ください。「(6)労働力の需給の動向」についてまとめてございます。こちらは、令和2年第1回の審議会で、各種データをお示ししておりますが、その後2年が経過しておりますので、新しいデータに更新をし、その中のポイントとなる事項をまとめたものでございます。特に最後の丸にございます、新型コロナウイルス感染症の関係を追加してございます。データにつきましては、本日お配りする資料の24ページ以降に、資料編として付けてございます。

3ページをご覧ください。「2 基本理念（目指す姿）」でございます。県の総合計画である、かながわグランドデザインに掲げる、「一人ひとりが輝きながら働ける神奈川」に示しているとおり、人生100歳時代において、若年者、中高年齢者、女性、障がい者など、働く意欲のあるすべての人がその能力を発揮して、生き生きと働くことができるよう、職業能力開発を通じて、それぞれの職業能力を高めることにより、一人ひとりが輝きながら働くことができる神奈川の実現を目指します。

次に「3 今後の取組の視点」でございますが、こちらは、本県の職業能力開発を取

り巻く環境を踏まえまして、第11次計画における取組の視点として、次の五つを考慮しながら、施策を総合的かつ計画的に展開してまいります。

また、国の第11次職業能力開発基本計画を踏まえまして、国等と一体的に職業能力開発施策を推進してまいります。なお、参考資料2としまして、国の第11次職業能力開発基本計画をお配りしております。

まず1点目としまして、産業構造のサービス経済化や技術革新の進展を見据え、専門人材やデジタル技術を活用できる人材や、人手不足となっている分野など、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することで、人材育成を行います。

2点目としまして、働く意欲のある多様な人材が能力を有効に発揮できるよう、離職者訓練を行うとともに、職業能力開発の機会に恵まれない者に対して、重点的に支援してまいります。

3点目に、職業人生の長期化、多様化を見据え、労働者が主体的にキャリアを形成していくことを支援するため、キャリアコンサルティングやリカレント教育を推進します。

4点目に、持続的な経済成長を続けるため、ものづくり分野などの高度な技能労働者の育成を支援するとともに、技術、技能に触れる機会を提供することで、ものづくりを志す人材を増やします。

そして、5点目として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応したオンラインによる職業訓練を推進し、職業能力開発の環境を充実します。

4ページをお開きください。以上の事柄を踏まえまして、県では今後4年間の実施目標とし、4ページにお示しします五つの目標を掲げ、施策を展開していきたいと考えております。なお、これらの五つの目標については、令和2年第1回審議会でご了解いただきました基本的な考えの中の五つの主な施策を踏まえております。

実施目標Ⅰとしまして、「産業を支える人材育成」です。

実施目標Ⅱとしまして、「『新たな日常』を踏まえた多様な人材の活用促進のための支援」でございます。

実施目標Ⅲとしまして、「職業生活を通じたキャリア形成支援」です。

実施目標Ⅳは、「ものづくり産業の持続的発展と技能の振興」です。

実施目標Ⅴは、「人材育成支援体制の充実強化」となっております。

5ページをご覧ください。「施策の基本となるべき事項」として、この計画の実施目標と目標の達成に向けた取組の方向性を、施策体系として一表にしております。具体的な内容につきましては、次の6ページ以降に記載しておりますので、順を追ってポイントを説明させていただきます。

6ページをお開きください。実施目標Ⅰの達成に向けた取組の方向性として、「(1) IT人材の育成強化」を行うこととし、施策の展開を記載しております。まず、「①基礎的ITリテラシーの習得促進」として、総合職業技術校等において、IT活用スキルや基礎的なITリテラシー等の習得に関する訓練カリキュラムを実施したり、②として、産業技術短期大学校や総合職業技術校において、情報技術を学ぶ訓練を実施し、IT人材を育成してまいります。また、「③産学連携によるIT人材の育成」として、日本IBM、神奈川工業高等学校、産業技術短期大学校が連携し、5年間でIT人材の育成を目指す取組、「かながわIT人材教育モデルP-TECH」を推進してまいります。

7ページをお開きください。「(2) ITや新たな技術を活用した職業訓練」でございます。こちらは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応したもので、①にある「同時双方向型によるオンライン訓練の推進」や、②にあります、AR・VR等のデジ

タル技術を活用した訓練手法を検討し、実施していきます。

「(3) 中小企業業界における人材育成の強化」でございます。中小企業等の従業員を対象に①の記載のとおり、県やポリテクセンター関東等、多様な在職者訓練を実施するほか、②の事業所に出向いて企業のオーダーを受ける取組など、六つの施策を展開してまいります。特徴的なものとしまして、③「第4次産業革命関連技術習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施推進」がございます。技術革新の進展を見据えて、これからの神奈川が求める人材を戦略的に育成することを目的としまして、求められる専門的スキルや、スキルを習得していくための職業能力開発手法等を、調査、検討した上で、在職者訓練に反映させていくものでございます。

8ページをお開きください。「(4) 人手不足分野における職業訓練等の実施」でございます。これは産業界や地域ニーズを踏まえ、人手不足分野における職業訓練等を実施するものでございます。分野としましては、介護・福祉分野、建設分野、情報通信分野のほか、物流分野など、今後需要の増加が見込まれる分野の人材育成も進めてまいります。

9ページをご覧ください。実施目標Ⅱの達成に向けた取組の方向性として、「(1) 若者の職業能力開発」を行うこととし、施策の展開を記載しております。まず、①として、「企業実習を組み入れた実践的な職業訓練の実施」として、無職やアルバイト等の不安定な就労を繰り返している若者に対して、職業技術校における訓練と、企業で実際に働く実習を組み合わせた「企業コラボ型訓練」など、実践的な職業訓練や、②の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学ぶ訓練等を実施してまいります。その他、若者を対象とした支援については、⑥まで記載する施策を展開してまいります。

10ページをご覧ください。「(2) 非正規雇用労働者等の職業能力開発」でございますが、①に示すとおり、国の求職者支援訓練や民間教育訓練機関等を活用した県の離職者訓練など、多様な訓練機会を提供し、早期の再就職を支援いたします。また、③では、総合職業技術校や県の委託訓練において、就職氷河期世代で長期無業者を対象とした優先枠を設定いたします。

「(3) 女性の職業能力開発」でございます。①のとおり、求職中の女性の方を対象として、ライフスタイル、ニーズに合わせた幅広い分野における委託訓練の実施や、次の②に記載しております、訓練受講における託児支援サービスの充実や、eラーニングコースの設定を進めてまいります。

11ページをご覧ください。「(4) 障がい者の職業能力開発」につきましては、身体、知的、精神、発達障がい、それぞれの障がい特性等に配慮しながら、①から⑤までの施策を展開してまいります。

12ページをお開きください。「(5) 中高年齢者の職業能力開発」につきましては、①の中高年齢者向けの職業訓練コースや、②のシニア・ジョブ・スタイルかながわと連携した就職支援などを展開してまいります。「(6) 外国人材の職業能力開発」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を行うほか、次のページの③までに記載する施策を展開してまいります。

13ページをご覧ください。「(7) その他の特別な支援を必要とする者の職業能力開発」ですが、④の総合職業技術校や県の委託訓練において、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者に対して優先枠を設定し、早期の再就職を支援するほか、①から③に記載する施策を展開してまいります。

14ページをご覧ください。実施目標Ⅲの達成に向けた取組の方向性として、「(1) キャリアコンサルティングの推進」については、ジョブカードの活用や、キャ

リアコンサルティングを推進してまいります。(2)は、「在職者のための学び直しの支援」でございます、①、②の記載のとおり、国の施策と連携を図りながら、施策を展開してまいります。

15 ページをご覧ください。(3)は学校教育と連携したキャリア教育支援についてでございます、①にございますとおり、小学校、中学校、高校におけるキャリア教育のほか、②に記載します、職業技術校において中学生・高校生がものづくり体験を行う取組や、高度熟練技能者等による実演などを通して、ものづくりの職業に触れる機会を提供してまいります。その他③から⑤に記載する施策を展開します。

16 ページをご覧ください。実施目標Ⅳの施策でございます、「(1)ものづくり分野等の高度な技能労働者の育成支援」につきましては、①のものづくり分野の各種の訓練、②の在職者訓練等を活用した中核人材の育成、③の「かながわものづくり継承塾」のほか、次ページまで続きます⑦までの施策を展開してまいります。

17 ページをご覧ください。「(2)若者の技能への関心の向上・技能人材の裾野拡大」につきましては、①のものづくり体験教室や技能コンクールの開催、②の技能検定の受検促進、特に若者が技能検定を受検するよう促すため、高校等との教育機関とも連携を図りながら進めてまいります。

18 ページをお開きください。実施目標Ⅴの「人材育成支援体制の充実強化」でございます。「(1)民間との連携強化」につきましては、民間教育訓練機関や企業と連携を図り、①から③までに記載する施策を展開してまいります。

19 ページをご覧ください。(2)としまして、国、民間教育訓練機関や、就業支援機関等のほか、業界団体や大学との連携も図ってまいります。

「(3)公共職業訓練の充実」でございますが、県が運営いたします、四つの職業能力開発校の訓練内容等の充実を図るため、そちらにございます、①から⑤までに記載する施策を展開してまいります。

20 ページをお開きください。6「数値目標」でございます。先ほど会長からお話もありましたとおり、10次計画から数値目標を設定してございます。11次計画でも、10次計画に引き続きまして、実施目標の達成度を測る象徴的な数値目標を設定いたしまして、毎年度同評価を行っていきたくと考えております。

まず、実施目標Ⅰ「産業を支える人材育成」に対する数値目標でございますが、そちらにございます、新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコースを設定しております。技術革新の進展を見据えて、戦略的に産業人材を育成することを目的とし、テーマを設定いたしまして、求められる専門的スキルや、スキルを習得するための職業能力開発手法等を調査検討した上で、求職者訓練や在職者訓練に反映させる取組を実施してまいります。総合職業技術校や産業技術短期大学校におきまして、新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコースにつきまして、検討結果を踏まえたカリキュラムの開発等を行い、毎年度2コースを実施することを目標としました。

続きまして21ページでございます。実施目標Ⅱ「『新たな日常』を踏まえた多様な人材の活躍推進のための支援」に対する数値目標でございますが、県が実施いたします職業訓練は、大きく分けまして、大規模の施設や設備を必要とする、ものづくり分野を中心とした県立の職業技術校等の訓練、もう一つは、民間教育訓練機関等を活用して、多種多様なメニューを提供する委託訓練とに大別されます。そこで、多様な人材の活躍を促進させるためには、職業訓練の提供と同時にその成果として就職率が重要でありますので、①に記載するとおり、「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」と、②の「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」を数値目標として設定したいと考えております。この二つの数値目標は、第10次計画の数

値目標を継続しておりまして、コロナ禍以前の目標値とすることを目指してございます。

22 ページをお開きください。実施目標Ⅲ「職業生活を通じたキャリア形成支援」に対する数値目標ですが、中学校や高校と連携して、キャリア教育の一環として、ものづくり体験を実施しております。そこでこの参加者数の増加により、将来の職業選択や将来のキャリア形成について考える機会を確保して参りたいと考えており、ものづくり体験教室の参加者数を数値目標として設定したいと考えております。

続きまして、実施目標Ⅳに対する数値目標ですが、ものづくり分野における技能労働者の育成を支援するため、技能人材全体の拡大を考えており、技能検定の受検者数を数値目標としたいと考えております。技能検定試験に係る周知活動を強化することで、受検者数を増やし、2025年の受検者数を5,800人にすることを目指します。

23 ページでございます。最後の目標でございます、「人材育成支援体制の充実強化」につきましては、こちら第10次計画に引き続きまして、総合職業技術校等の修了生の満足度を、数値目標として置いてございます。

7の「計画の進行管理」でございますが、本計画の五つの実施目標について、数値目標や事業の進捗状況を把握し、検証を行います。検証につきましては、毎年度終了後、県自ら実施するほか、審議会にご報告しまして、検証をお願いいたします。

事務局からの説明は以上でございます。

**【脇坂会長】**

どうもありがとうございます。それではこの第11次計画に関して、どんなところでも結構ですからご質問、ご意見をよろしく願います。最初に私から、実施目標Ⅱ「『新たな日常』を踏まえた多様な人材の活躍推進のための支援」について、意見を述べます。「新たな日常」とは、感染対策を行うことや、感染状況を見ながら、テレワーク等の在宅勤務をしていくことだと思います。計画の内容を見ると、テレワークやオンライン等の中身があまりないので、特定の内容がないのであれば、私は消してもよいと思いますが、事務局から何かありますか。

**【井上課長】**

「新たな日常」という言葉のとらえ方につきましては、コロナ禍、あるいはウィズコロナ、アフターコロナを踏まえた上での「新しい日常」において、訓練のやり方や内容等を検討していくということ意識して入れたものです。

**【脇坂会長】**

全体的にはわかるのですが、「新たな日常」について、ウィズコロナで考えるのか、アフターコロナで考えるのかによって内容が違ってきます。また、企業や大学によっても違ってきます。そのため、「新たな日常」をきちんと定義しないで計画に盛り込むのは良くないのではないかと思います。

**【井上課長】**

この件については、検討させていただきます。

**【脇坂会長】**

数値目標でも、どんなことでも結構です。いかがでしょうか。

**【谷口会長代理】**

6ページの「産学連携によるIT人材の育成」、15ページの「高等学校との連携」について、この資料を通じて初めて知ったのですが、「かながわIT人材教育モデルP-TECH」は、大変興味深いプログラムだと思います。どういうものなのか詳しくわからないのですが、アメリカのテック・プレップを思い出すようなプログラムではないかと想像しております。もしそうであれば、ぜひこれを成功させていただきたいと思っております。さらに、考え

ていただきたいのは、IT系のプログラムとして設定していますが、アメリカのテック・プレップでは、ハイスクールにおける職業教育プログラムとコミュニティカレッジの技術教育のカリキュラムには重なる部分があり、その重複の無駄を排除しようという発想やキャリアの道筋をきちんとさせるというねらいがあります。私の記憶では80年代あたりから、アメリカで徐々に広がってきたものです。IT系でぜひ成功させていただきたいのですが、同時に、電気、機械、建設といった他の分野でも、専門高校や総合制高校と職業技術校や短大校とのカリキュラムの接続である、アーティキュレーションについて県レベルでしっかり研究していただけたら、素晴らしいのではないかと思います。要望です。

**[脇坂会長]**

大きな話になりますが、ここに書き込みますか。IT人材以外にもこのモデルを検討する等いかがでしょうか。

**[谷口会長代理]**

ぜひ検討していただきたい。

**[脇坂会長]**

今、書き込むと、大変になります。

**[谷口会長代理]**

このアイディアはIBMからなのかわかりませんが、IBMのアイディアであれば、アメリカのテック・プレップ等を参考にしたのではないかと思います。IT技術のIBMと同様に、他の大手企業や中小企業等を巻き込んで、同じようなプログラムが他分野でもできないかということについて、前向きに検討していただきたいと思っております。

**[脇坂会長]**

検討してください。

**[井上課長]**

「かながわIT人材教育モデルP-TECH」の取組につきましては、昨年度から始まっており、今年4月に2年生になる神奈川工業高等学校の生徒が、すでに1年生の時に受講しているカリキュラムになります。3年後は産業技術短期大学校に進学した学生に対して、IT技術に関する継続的な学びを進めていくことになります。工業高校ではありませんが、総合高校は各地区にあるので、IT分野以外にも、秦野総合高校と西部総合職業技術校は、学生の相互受入れを実施しており、定時制の4年目を、西部総合職業技術校のコースで授業を受けることによってその単位を補完するという取組を行っています。IT技術以外のものづくり分野の交流も実施しておりますので、さらに強化しながら、他の分野にも広げられるとよいと考えております。

**[谷口会長代理]**

これも素晴らしいと思います。

**[脇坂会長]**

いいと思います。

**[井上課長]**

検討します。

**[上谷委員]**

経営者協会の上谷でございます。今、脇坂会長から、「新たな日常」に関するお話がありましたのでそれに関連して、お話しします。「新たな日常」という言葉は非常にふわっとした言葉ですので、人によって思い浮かべるものも多少違うかもしれませんが、同じものを思い浮かべたとしても、その「新たな日常」が本当にどう定着するかということはまだ誰にもわからない、誰にも見えていない段階ではないかと思います。県としては包括的、一般的な考え方をここに記されたのだと思うのですが、「新たな日常」という言葉の



くくりでいくと少し難しいと思います。それに関連して、この2年間インターンシップは、どのように進んでいるのかについて、たまたま聞いたことがあります。まさに二極化、多様化、多極化が進んでいます。もちろん業種にもよりますが、エッセンシャルワーカーの場合は、対面で、現場に入り、体験しないと意味がないというインターンシップもあります。また、極端なところでは、これからは、リモートのインターンシップしかやりません、というところもあります。取り混ぜてやっているところもあります。それから、リモートのインターンシップの中でも、やっていることは、まちまちで、IT企業は仕事自体がリモートになっており、リモートでやるのがインターンシップだという、リモートインターンシップもあれば、対面のグループワークで、ロールプレイングをしたいが、今こういう時期だから、リモートでロールプレイングをやる等、まちまちです。企業も、今、試行錯誤しながら進めていってる最中ではないかと思います。こういうことを年度計画で作っていくのは難しいですが、世の中の動きが早いので、毎年、事務局の方も、ご苦労が多いと思いますが、アップデートし、世の中の動きを見ながら進めていただければよいのではないかと思います。

#### 【協坂会長】

やはり何かを書かないといけないかもしれません。ここに載っていた方がそういう動きにすぐに対応できます。しかし、一番心配しているのは方向性がずれることであり、実際の書き方は難しいと思います。検討してください。

他にいかがでしょうか。

#### 【深町委員】

22 ページの数値目標ですが、数値目標を一旦設定するとそれに縛られるので大丈夫かなと思います。例えばIVの、ものづくり産業の技能検定の受検者数を、年々100人ずつ増やすというところについて、令和4年度であれば実績からするとそんなに大きな増分ではないので大丈夫かなと思いますが、令和5年度以降、100人ずつ増やすことについて、実行可能な範囲があるのか、ある程度見通しが立ちそうなのかどうなのかというところが気になっています。全体の受検者数は、広報を打てばそれなりに増えると思うのですが、100人というのは結構な規模なので、その前の年から比べれば200人増やさなければならぬので、かなり厳しい目標だと思いました。もし見通しが立ちそうであれば問題ないのですが、あまり低い目標だと目標値ではない、という話になってしまうので、難しいですが、その辺の感触は、いかがでしょうか。

#### 【井上課長】

コロナ前の状況というところを一つのマイルストーンに置かせていただいています。コロナ前の状況であれば、緩やかな上昇のペースで、5000後半から6000に届くか届かないかというところまでいきます。それまでの取組としては工業高校や高校生を主体とした技能検定3級のところにフォーカスして周知活動を行う、ものづくりマイスターを派遣して、実際の検定の受検の勘所を教えに行く、そういった取組で受検者数を増やしていました。その取組を今後、同じように取り組んでいけるかということ、やり方自体も考えていきながら、進めていかないといけないと思っています。そういう取組を今後さらに継続すること、1級、2級の方々に対する広報周知活動にも注力していきながら、何とかコロナ前の数字にプラスするぐらいのところまでは持っていきたいと考えています。

#### 【協坂会長】

1級2級の増加を目指す等、前の計画に記載してありませんでしたか。人数の目標値は全体の人数になっていますが、級別についても記載していませんでしたか。

#### 【井上課長】

10次計画の技能検定の目標数値は、3級だけになっています。

[協坂会長]

3級だけですか。

今回は3級に関係なく全体の人数ということですね。

[井上課長]

持続的にもものづくり人材を増やしていくには、3級が必要になります。

[協坂会長]

以前、3級だけでは現場ではすぐに対応できないので1級、2級を増やしたほうがよいという、話がありました。1級や2級をできるだけ増やすといったことは、書かなくてもいいのですか。

[井上課長]

わかりました。

[協坂会長]

記載するとまた縛られてしまいますが。

[井上課長]

この数字自体は、3級、2級、1級すべてを含んでいる数字です。それを、全体的に技能検定受検者と言っているところです。

[協坂会長]

これも検討してください。

[井上課長]

わかりました。

[協坂会長]

毎回その話が出てきます。

他にどうでしょうか。

[小島委員]

小島と申しますよろしくお願ひします。こちらの委員会のほかに、県の卓越技能者の委員会に参加させてもらっています。表彰者の対象として、IT分野がありますが、そこに候補者が誰も出てきません。機械や電気は出てきます。IT分野がせつかくあり、国からもそこを積極的に表彰してくださいという連絡が来ているのですが、推薦が出てきているという話もありません。今回、IT人材を育成しましょうという部分があるので、IT分野の優秀技能者や卓越技能者を表彰にしっかりつなげられるよう、ぜひ何か検討していただきたいと思います。

[協坂会長]

推薦が全くないというのは、どういう理由なのでしょう。

[小島委員]

皆さんおっしゃっているのですが、技能表彰は、技能者なのかエンジニアなのか設計者なのか、その違いがわからない。定義と関わってくるので、会社としては、技能表彰でIT分野にどういう人を推薦するのか、わからないのだと思います。

[協坂会長]

該当する方は、いそうです。

[小島委員]

例えば卓越の場合、下から段階を踏んで表彰していかなければならない制度になっているので、その入口で誰も入らないと、上は絶対出てこない。青年優秀技能者が入口だとすると、そういう入口の表彰で、どういう人達をここで表彰するのかということ、ある程度、何か考えていかないとずっと表彰者は出てこない気がします。

[協坂会長]

事務局どうですか。

**[井上課長]**

ご意見ありがとうございます。

IT分野の人材は、どうしても技能者というより技術者、設計者という色合いが強く、企業もそういう技能者表彰と直接結びつくようなイメージを持っていないという印象がございませう。神奈川県内の団体にもこちらから働きかけをさせていただいて、そういう人材がいなかどうかについても、今後周知、広報していきたいと思っております。確かに今の表彰制度では、青年、優秀、卓越と続けてやっていかないとはいけません。IT技術者の方というのは、10年20年と長い間技術技能の現場にいらっしやるといよりは、ある一定期間、技術の分野にいた後は、管理やSEとしての工程管理、スケジュール管理という第一線から引いたところで仕事をされる方も多いと聞いております。そういった方でも、技術的などところと絡む部分で、表彰について考えていただけないか、周知することが必要だと思っております。

**[脇坂会長]**

制度があるのにもったいないですよ。

**[井上課長]**

そうですね。おっしゃるとおりです。

**[脇坂会長]**

キャリアとして、技能者から技術者になる可能性がある方もいらっしやいます。検討してください。

**[井上課長]**

ありがとうございます。

**[脇坂会長]**

他にいかがですか。

**[浅海委員]**

浅海でございます。先ほどの「新たな日常」の話に戻ります。大学は、この4月から対面授業に相当戻りました。本当にからっと風景が変わり、ほとんどの学生がパソコンを持ってきて、授業中もパソコンでノートも取り、作業をさせるときにもクラウドでみんなでそこに参加して一緒に作業しています。またコロナの間に私たちも大変な思いをしながらパワーポイントでスライドを作り、ユーチューブで動画を録画し、それをアップするという、いろいろなものを使って、何とか学びを継続してきました。私ももうぎりぎり、もう少し年上だったら、ついていけなかつたと思ひました。学生たちは、若いですからそれについてきているわけですが、もし私がしばらく職場を離れていて、コロナ後に働こうと思ひたら全然追いつかないと思ひました。様々なアプリやソフトを使えるということと、新しいアプリやソフトを活用することに抵抗がないというメンタリティーを持っていないと、気持ちが引いてしまふだろうと思ひます。この実施目標のどこに入るのかわからないのですが、今の若い人は、全般的に基本的なスキルとして、パソコンやスマートフォンのアプリを上手に使うということが必要になってくると思ひます。それから私のゼミでも女子学生が最近SEとして就職することが増えています。論理的な思考の女子学生が、SEとして就職していますので、間違いなく人材は求められています。一番高度なところではなく、文系の学生や一般の方でも使えるようなITの技術について教育的なニーズがこれからはもっと大きくなつていくだろうと感ずるので、間違いなくどこかに記載はすべきではないかと思ひます。どこに入るのかわからないのですが、いかがでしょうか。

**[井上課長]**

ありがとうございます。今先生がおっしゃつたとおり、IT利活用、ITリテラシーに関

するところを、強化していきましょうということが、国の基本計画の中でも大きく出ております。それを踏まえて、6ページの「実施目標 I 産業を支える人材育成」の「(1) IT 人材の育成強化」の中でも「①基礎的 IT リテラシーの習得促進」ということで、これまで職業技術校等において、情報技術や、そういった分野に関係する方々が、IT の事業を取り入れて、主としてやっていたのです、これからは、情報技術分野ではない訓練コースについても、今先生がおっしゃったような、ソフトウェアの使い方やオンライン会議のやり方という基礎的な IT 技術を使いこなせる力が必要であり、IT と一見関係なさそうなコースにおいても、訓練のカリキュラムの中に入れて、実施していこうと考えているところでございます。

**[脇坂会長]**

それは無料で学べるということにするわけですね。受講料を取るのも難しいですが、ある程度、有料にしなければならないと思います。

**[井上課長]**

そうですね。

**[脇坂会長]**

公共部門ですから難しいところです。民間では zoom 等でいろいろな会社が授業料を取り、人材を育成しています。

**[井上課長]**

そうですね。総合職業技術校で実施している訓練には大きく有料の訓練と無料の訓練がございます。有料の訓練は、1年、2年といった比較的長期間で、特に若年の方を対象としたコースが多いです。無料のコースは、半年、1年のコースがあります。有料無料どちらのコースにも基礎的な IT スキルは最低身につけていただく必要があるのではないかと考えています。

**[脇坂会長]**

いいものを作って欲しいのですが、テレビ会議等ができたり授業料が民間よりも安いと、訓練生が殺到するような気がします。

**[井上課長]**

それだけを専門としたコースではなく、今ある様々なものづくり分野のコースや、建築技術の分野、介護、給食等いろいろなコースの中の一部に、IT 人材の育成を入れていきたいと思います。

**[脇坂会長]**

一部としてですね。専門だけではないということですね。

**[井上課長]**

IT リテラシーを入れさせていただければと思っています。

**[脇坂会長]**

わかりました。他にいかがでしょうか。

**[高橋委員]**

はい。高橋と申します。どうぞよろしく申し上げます。ものづくりの分野におきまして、今私たちは組合を母体として動いています。神奈川県で4校の高等職業訓練校があります。もう入校式は終わったのですが、その中で大変興味深いのは、女性の方が7名入校されました。その中では横浜職訓では、60代のお母さんと、30代の娘さんが、親子で入校されたというケースもございます。ものづくりに対して、すごく興味を持ち、3年間で、技能も資格も取り、自分たちの家を作りたいという女性の方が、入校されました。そういう分野における女性の働き方について、我々組合としては、全般的に支援していこうという考えを持っています。ただ、建築大工等の講師の方が、手弁当で実施しています。

まだまだ予算が、足りません。訓練校に対して、それぞれの市町村からも、お金をいただいているという経緯もありますので、我々としては、訓練校のPRをぜひ県に協力いただいて、学校教育課といったところに働きかけをしていただきたいというのが、願いです。

#### [井上課長]

ありがとうございます。民間の事業主が行っている認定の職業訓練につきましては、県のホームページでも周知させていただいております。それぞれの機会をとらえながら、こういう訓練もあるということ、広く周知してまいりたいと思います。承知いたしました、よろしく願います。

#### [脇坂会長]

他にいかがでしょうか。はい。

#### [萩原委員]

はい。2点あります。一つは、目標値のところ、先ほどコロナ前の状態に戻すというお話を伺いました。数値目標を作ることは非常にいいのですが、1%ずつ増やします、100人ずつ増やしますという部分について、どういうところから目標値を出しているのかというバックグラウンドが、あまりはっきりしないものが多い。4年計画ですと、4年後にどういう姿になりたいから、こういうステップアップをしていく、と目標を設定するのが通常のやり方だと思います。4年後にコロナ前の状態に徐々に戻していきますというのはそれはそれでいいと思いますが、バックグラウンドがないまま1%ずつ増やします、100人ずつ増やしますというのは、危険な場合ととても甘くなる場合があると思います。労働人口等のいろいろなデータがありながら、そこの関連がほとんどないような設定になっているという印象があります。バックグラウンドがあるものはきちんと書いておいた方がよいと思います。そうすることによって、次の計画を作るときにまたローリングができます。バックグラウンドとなるデータと関連させた方がいいという感じがしました。次に、先ほどデジタルの話がありましたが、私ども製造業では、今盛んに製造現場におけるデジタル化を推進しています。これは何をどう使うかが、非常に重要で、生産現場であれば、状態を常時監視したいところです。今までのデータは、検査にしても、数値データにしても、生産の数値データにしても、サンプリングになります。サンプリングの場合、限界があるので、状態をずっと常時監視したいため現場から出てきたデータを事務所で、常時監視し、異常が出たときに、アラームが出るという使い方をし、どんどん進めていく。たくさんあるので、1か所1か所にそういうシステムを入れて、主にラズベリーパイを導入すれば、データを取りそれを飛ばし、Wi-Fiを使いながら、スキルさえあれば、案外簡単にできるので需要があります。他の会社や中小企業も、ITによる高スキルを育成したり導入したいというのですが、どこで何をどう使ったらいいのかが多分はっきりしない。そういう人材を在職者訓練で育成したいということが、多分まだ、ぼやっとしているのだと思います。そういう、使い方があるということ、需要を拡大していくと、たくさん需要があるのではないかと思います。それに合わせた教育訓練のやり方を伝えていくとよいのではないかと思います。

#### [井上課長]

ありがとうございます。まず1点目の数値目標の質問につきましては、委員のおっしゃるとおり、最終の形であるゴールの理由付けの記載について、説明不足であったところです。例えば、21ページの「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」、4年後に95%と言っているところについては、本来であれば、就職を目指して、技術校に入校し、全員が就職することが完全な形だと思いますが、1年2年の訓練を受講していく中で、途中で継続できなくなる等、様々な事情でお辞めになる方もいらっしゃいます。家庭

の事情という特別な事情の方々を除き、最後まで普通に訓練を受講し、修了した方については全員就職をしていただくというのが、95%という数字です。前回の10次計画の中ではそういう考え方で設定した数字になっています。今、令和2年度が90.9%とになっており、これを何とかこの計画の中でコロナ前に戻していくことができると考えております。それから次の2番目の民間教育訓練機関に委託して行う訓練につきまして、最終が75%にしております。この委託訓練というのは、国が各都道府県に委託している事業であり、ここでの目標数値は国が全国的に75%を目指してくださいと示しているものです。10次計画の時も、かなり目標数値に近いところまでいったのですが、70.8%に落ちてしまいましたので、本来の指針である国が定めている目標数値までは戻していきたいと考えています。それから、2点目のデジタル技術について、何に使うのかどういうふうにするのかということにつきましては、この計画の中においても新たな職業訓練プログラムを開発しようという計画ですので、プログラムやカリキュラムを作る際に、民間企業の事業主の方にも入っていただき、検討会を開催する予定です。その中で、どんなシチュエーションでこのプログラムを使っていくのか等についてご意見をお伺いしながら、カリキュラムを作らせていただければよいと考えているところです。せっかく作るプログラムですから、使っていただかないと意味がありませんので、そういった形で進めさせていただければと考えているところです。

#### [協坂会長]

今おっしゃったことは非常に重要だと思います。きちんと、企業の人にも入っていただく。その際、日産のような大企業は、ある意味必要がなく、中小企業のいろいろ詳しい人にも入ってもらいます。中小企業は、多様なので、どこの企業を選ぶのか、選定する中で、かなり慎重に選ばれた方がいいのではないかと思います。主な中小企業について、いろいろ調べていくと、非常に多様であるということが分かります。以上が私の提案です。

#### [井上課長]

ありがとうございます。

#### [協坂会長]

他にいかがでしょうか。

#### [金井委員]

連合神奈川の金井と申します。連合労働組合とあまり関係ない話になるかもしれませんが、8ページの人手不足分野について、先ほどから、ICTやITの話が出ています。私の妻が介護施設で働いており、パートなのですが、社員は、施設の中に1人か2人しかいない状況で、常に外出してしまい、いなくなってしまうことも多く、ほぼパートがやっています。補助があるので、いろいろな資格の研修を受けに行っていますが、やはり人手不足です。お昼の食事は、大体冷凍食品を買ってきて料理し、配膳しています。デイサービス等で施設を利用する高齢の方の人数は日々変わるので、その管理等を、パソコンでやっていますが、パートの方は、私の妻と同じぐらいの年代なので、全然できない方とできる方との差が激しいです。私は土日もあるのですが、休みで家にいると、プリンターの設定がおかしい等と呼ばれることがあります。時間があれば行って直してあげたりしますが、人手不足の分野だからこそ、そういう研修をしっかりとやることによって、人材を増やすということも大事だと思います。あまり労働組合は効率化と言ってはいけないのかもしれませんが、効率化をやらないと仕事が回らないです。私も、手助けができればと思って、Wi-Fiの設定も行ったことがありますし、プリンターやパソコンの立ち上げ等も何回もやっています。そもそも調子が悪かったら、立ち上げ直したらよくなることも結構あるので、やってみるよう言うのですが、怖いと言います。いや、簡単なんだよと言って、何回も教えています。基本的なことをやることによって、管理もだいぶ楽になりま

す。必要な人数が少なくてよい時に、パートの方がたくさんいたり、人数がたくさん必要な時にパートの方が少ない等、管理がうまくいかないから余計人手不足が目立つみたいで  
す。本来、きちんとやれば、もしかしたらその施設はうまくいっているのかもしれない  
。IT や ICT の指導がきちんとできれば、目指すところがクリアされているのではない  
かと少し思いました。研修で、介護における運び方等はいろいろやるのですが、パソコン  
でエクセルを使った管理やネット上の購入等について研修ではやらないので、皆、そんな  
ことは知りません。先ほどの話を聞いて、パソコン等の研修も大事であると思いました。  
もう一つ全然違う話なのですが、IBM の話で、ものづくりの分野というのがあります  
が、私は企業内学校を卒業しています。私は日産も受けようと思ったのですが、日産の高  
校は横浜にあったので、私が受けたのは受験日が早かった違う高校でした。生徒・学生  
の家庭環境に左右されないと 6 ページに書いてありますが、企業内学校の場合、だいたい  
企業が費用を負担するので、お金がかからず、家庭への負担がありません。その代わり人  
材を育てて、将来の社員を育成していきます。社会情勢なのか、そういう学校がもう何年  
も前から、ほぼなくなってしまいました。日産も技術大学校をやっているみたいですが、今  
から寮を作ってやるのは大変なので無理だと思います。IBM のように連携して、施設を  
使い、人材を育成した後に活躍してもらいたいと思います。中小企業側も高卒の人材が欲  
しいと言うのですが、人が集まらない、レベルが低い等、いろいろ言われているような  
ので、今すぐというのは難しいと思います。ものづくりはウクライナ問題もあり、全部輸入  
に頼ると難しくなってきます。コロナもそうですし、中国のコロナによる封鎖で何も入っ  
て来なくなっただけで、ものづくりはできなくなる。結構な課題ですから、日本国内だけ  
でもある程度のレベルを保持しないといけないというのが大事だと思います。IT も大事  
ですが、ものづくり人材についてもこうしたモデルを、ぜひ検討してもらいたいと付け加  
えさせていただきます。

#### **[脇坂会長]**

養成校制度というのが、全国でかなり急激に減ってきています。

谷口さん、どうしてあれだけ普及していたのが、減ってきたのでしょうか。

#### **[谷口会長代理]**

レクチャーになって申し訳ないのですが、やはり製造業のあり方が相当変わってきたの  
が大きいと思います。認定校は製造業が結構多く、建設業はいまでも結構盛んに、共同訓  
練をやっています。大量の技能者が必要だった時代がありましたが、今は、本当に特殊な  
技能者が必要になっています。高度な技能者が必要な分野も人数としては、それほど多く  
必要とされていないのではないかと思います。規模を縮小したり、閉鎖したりというよう  
なことが、傾向として少し強く出てきているのではないかと思います。日産の場合は、い  
かがでしょうか。

#### **[萩原委員]**

私のところはまだ企業内の学校として、基本的なかなりベースのところの養成をしてい  
ます。ただし、人数はそれほど多くないです。選抜式になっておりますから、ある程度選  
抜され、将来にわたって活躍できるような人を対象にしています。全員に、同じように企  
業内訓練をやるということではなくなってきています。ただ、人材という面では、一時自  
動車も減ってきましたけど、これからまた電気等の関係でまた少し増えてはきていて、予  
想が変わってきます。今は、過渡期や変換期であり、求められる技能も変わってくると思  
います。でも、基本的には、そういうものは、必要なのだと思います。

#### **[谷口会長代理]**

数の問題ですね。

#### **[萩原委員]**

そうですね。

#### [上谷委員]

会長代理がおっしゃった影響が一番大きいと思います。他にも細かな理由はいろいろあると思いますが、一時期大きかったのは、製造を海外の方で行い、日本で物を作らなくなり、縮小したという空洞化だと思います。例えば技能訓練大会をやると参加者の多くが海外の現地法人から来るといった状況もあったりしました。そればかりではありませんが、空洞化も一つの原因ではないかと思います。

#### [脇坂会長]

原因は何かわかりませんが、現代版の養成校制度、養成校とまで言わなくても、そこを見据えた方が、より、建設的という感じもします。事務局で考えてください。

他にいかがでしょうか。

#### [谷口会長代理]

認定校の話題になりましたので、少し関連づけて提案があります。日本の認定職業訓練というのは、ヨーロッパで言えば、アプレンティスシップ、見習い訓練だろうと、私は定義づけています。アプレンティスシップというのは、ここ20年くらいなのですが、ヨーロッパ、アメリカ、では、その価値が見直されています。あまり好きな言い方ではありませんが、昔から背中を見て学ぶという言い方があります。イギリスではソフトスキルという言い方をしますが、見習いの方が、職場、事業所、あるいは小さな規模であれば親方や先輩の働き方を見て学んでいきます。親方が顧客対応している姿を見てああいうふうにするのかと学んでいきます。技能という言い方をすると、ハードスキルに注目しがちなのですが、ヨーロッパではソフトスキルが、実際には仕事の中でとても重要な要素なのだとこのことを見直されております。アプレンティスシップというのはそのソフトスキルを上手に学び取れる機会であり、その制度を盛んに改善しています。デジタル化の話になりますと、新興国のマレーシアでは、デジタル・アプレンティスシップと名付けて、座学的な部分は、eラーニングやオンラインという仕組みで学びます。そして実際にハードスキルという部分は、ラボで学びます。そういう機会がないと畳の上の水練になってしまいます。オンラインやeラーニングだけではカバーできない部分が必ずあるわけです。お願いしたいのは、建設業の共同訓練やその他の認定職業訓練もそうですが、座学的な部分は、ある程度決まったものが毎年同じように行われるので、eラーニング化する、あるいは、オンラインにする等、仕事をしながら、学びやすい仕組み作りをしていただきたい。今の若い人たちは皆携帯電話を持っていますから、そうしたデバイスを使って、いつでもどこでも、空いた時間に勉強ができるわけです。ぜひ、神奈川県でも、認定職業訓練に何か投資したいという場合には、eラーニングやオンライン化といった部分に、投資できるのではないかと思います。そうすると仕事をしながら学びやすい環境が整備できるのではないかと思います。

#### [脇坂会長]

座学の場合はITの活用ができますが、徒弟の制度のやり方を学ぶ、というところは無理だと思います。

#### [谷口会長代理]

無理です。それは仕事を通してでもそうです。

#### [井上課長]

ありがとうございます。実際の認定職業訓練も法律の縛りの中で実施していただくということが一定のルールになります。そこは守っていただくことになるのですが、ちょうど今会長代理がおっしゃったような、eラーニングやオンラインで実施することも可能だということになっております。全部が全部可能なわけではないのですが、全体の訓練時間の



何%ということは決まっています。カリキュラムや教材、教科書について、条件を整えることができれば、実施も可能だと思います。

**[脇坂会長]**

ぜひ検討してみてください。

**[井上課長]**

相談に乗っていきたいと思います。

**[脇坂会長]**

他にいかがでしょうか。他にまだ発言されていない委員がいらっしゃいますが、必ずしも全員が発言しなければならないということではありません。本当によろしいですか。

それでは、さまざまな意見をいただきましたので、素案については、本日の審議を踏まえ、修正・加筆の上、審議会の最終案として取りまとめさせていただきますが、文言調整や今後の取扱いにつきましては、会長である私に一任願えないでしょうか。よろしいですか。それで最終案を出して、パブリックコメントを立てる段取りにさせていただきます。

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。進行を事務局に戻します。

**[松尾副課長]**

会長、どうもありがとうございました。

また委員の皆様から貴重なご意見いただきましてどうもありがとうございます。

引き続き第11次神奈川県職業能力開発計画の策定に向けて努力してまいりたいと思いますので、引き続きご指導よろしくお願いたします。

本日は誠にありがとうございました。