

令和5年度 第1回 神奈川県地域職業能力開発促進協議会

日時：令和5年10月24日（火）

場所：神奈川県労働局分庁舎4階会議室（参集・Web会議）

○清水係長 大変お待たせしました。ただいまより、令和5年度第1回神奈川県地域職業能力開発促進協議会を始めさせていただきます。皆様、本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日の司会進行役を務めさせていただきます神奈川県労働局職業安定部訓練課の清水と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、当会議室及びZoomを活用したオンラインとのハイブリッド方式での開催とさせていただきます。

本協議会の内容は、協議会終了後、委員名簿を含め、ホームページにて公表いたします。議事録作成のための録音装置を使用させていただいておりますので、御承知いただきますようお願いいたします。

それでは、お手元の資料の式次第に沿って進めさせていただきます。

1 開会（神奈川県労働局長あいさつ）

○清水係長 次第の1「開会」の挨拶を木塚労働局長にお願いしたいと思います。

○木塚労働局長 神奈川県労働局の木塚でございます。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、本神奈川県地域職業能力開発促進協議会に御出席を賜り、誠にありがとうございます。また、常日頃より、労働行政、特に、職業安定行政、人材開発行政の推進に多大な御理解と御協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げる次第でございます。

さて、皆様御存知だと思いますけれども、6月16日に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」におきまして、「人への投資・構造的賃上げと『三位一体の労働市場改革の指針』」として、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「成長分野への労働移動の円滑化」が示されております。より一層の人への投資、学び直しの強化のため、教育訓練給付や助成金について拡充・見直しを図ることとしております。今後、職業能力開発が果たす役割がますます重要となってきております。

また、デジタル化のスピードがさらに加速することが予想されておりました、ITスキ

ル・技術の付与など、教育訓練が今後ますます必要とされているところでございます。

本日の協議会では、先般、9月29日に開催された中央職業能力開発促進協議会において協議された全国職業訓練実施計画の策定方針に基づきまして、地域に求められる職業訓練が効果的に運営されるよう、本日、皆様の御意見、御助言を賜りたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○清水係長 ありがとうございます。

2 会長あいさつ

○清水係長 続きまして、次第の2「会長あいさつ」、それでは、三井会長から、冒頭に当たり御挨拶をお願いいたします。

○三井会長 皆様、早朝からありがとうございます。

私自身もリモート参加にさせていただきました。皆様に御不便をおかけいたしましたこと深くおわび申し上げます。

今御紹介がありましたように、まさに今、国を挙げて、新しい人的能力、職業訓練というものの存在価値が問われている非常に大事な時代になったと思います。

当協議会ができたときから私はいろいろお付き合いがありますが、そうした大事な仕事を、地域のレベル、神奈川県というレベルで、労働局、厚生労働省のみならず、県や市を含めて、そうした諸方面、あるいは民間のお力を借りて行うという非常に重要な役割を当協議会は担ってきていると思ひ、その役割はますます大きくなると思っております。

にもかかわらず、私がこんなことで皆様に御迷惑をおかけしているのは誠に恥ずかしいところではありますが、今日、何とか事務局の皆様の御尽力を頂きながら無事に会議が進めばと思っておりますので、皆様よろしくお願ひしたいと思ひます。

○清水係長 ありがとうございます。

3 議題

○清水係長 それでは、次第の3「議題」になります。

ここからは、本協議会設置要綱5(2)に基づき、三井会長に議事進行をお願いしたいと思います。三井会長、よろしくお願ひいたします。

○三井会長 それでは、御指名がありましたので、議事進行を務めさせていただきたいと思ひます。

(1) 地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置について

○三井会長 今日、議題がいろいろございますが、まず、議題(1)「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置について」ということで、御説明を事務局から頂きたいと思います。お願いします。

○加賀江グループリーダー 改めまして、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。資料1につきまして、私から説明させていただきます。着座させていただきます。

神奈川県労働局長からも骨太の方針でリスキリングという話がございましたが、それに関連した神奈川県内の事業について説明させていただきます。

資料1-1「神奈川県におけるリスキリングの推進事業について」、2ページを御覧ください。

一番上の四角の枠にございますけれども、令和5年度から、地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業について、地方財政措置が講じられ、令和5年1月ごろに、総務省から各市町村等に通知等が発出されています。

地域におけるリスキリング推進のため、地方財政措置の対象とする事業は地域職業訓練実施計画に位置づけることとされました。

本実施計画には、令和4年度第2回協議会、前回の協議会を経て、以下のとおり計画として位置づけております。今回、具体的な事業を取りまとめさせていただきましたので、報告させていただきます。

ちなみに、破線の四角に、神奈川県地域職業訓練実施計画の抜粋ということで、5番目に、「その他、職業応力の開発及び向上の促進のための取組等」に「リスキリングの推進」が計画されています。

イ、ロ、ハとありまして、内容としましては、「経営者等の意識改革・理解促進」、「リスキリングの推進サポート等」、「従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援」という事業に関しまして、事業の一覧を令和5年度内で開催する神奈川県地域職業能力開発推進協議会において報告するという位置づけております。

財政措置については、4ページ目を先に御覧いただければと思うのですが、こちらが国から発出されている資料の一部になっていると思います。

地方の経営者等の意識改革からリスクリング、あるいは従業員のリスクリング支援について地方計画に位置づけて、地方単独事業を対象として、令和8年度まで、リスクリング支援について、特別交付税措置として2分の1を交付するということになっております。

下に記載がありますが、神奈川県はこの地域職業能力開発促進協議会においてその計画を位置づけるということがマストになっています。

また、これは、従来から実施している、いわゆる職業能力開発促進法に基づく国の交付金に関わる職業訓練以外のもので、なおかつ地方単独事業を対象としているということで始まっています。

資料3 ページの一番上、市町村のリスクリングについて、各市町村から手が挙げた事業は横須賀市さんから上がっているものが1件ですけれども、県のリスクリング推進事業も含めて、この3ページ目がリスクリング支援に関する今回の県全体の事業一覧ということで上げさせていただいております。

まず、市町村のリスクリング推進事業ということで計画に位置づけさせていただくものとして、内容としましては、従業員の理解促進・リスクリング支援ということで、横須賀市が実際は平成23年ぐらいからずっと事業をやられているようではありますが、今回、ICT人材育成事業補助金という事業で手を挙げていただいております。

対象は、基本的にはYRPメインとなって横須賀市と事業を行っているということですが、横須賀市内の企業向けに、高度情報化社会を担う人材育成を図るために実施される情報通信分野の専門的技術及び知識の習得を目的とした研修に要する経費や謝金、そういったものの補助制度となっています。

事業規模としては500万円を毎年、予算規模としては持っており、20講座ぐらいを毎年設定して、情報ICT、あるいは、中には新入社員教育みたいなものも入っているようではありますが、そういった研修を市内の企業の従業員向けに実施しているということでございます。

参考までに、県のリスクリング推進事業について、下に①、②、③とそれぞれ項目立てて挙げさせていただくと、まず、経営者向けということで、今年度、産業人材フォーラム（啓発セミナー）を短大校にあります人材育成支援センターが「リスクリングが社員を成長させ、雇用を守る！」というテーマの下に、オンライン配信で先着400名の方にリスクリング啓発セミナーを開催させていただきました。

2番目ですけれども、今年4月に、私ども産業人材課の中に、かながわ中小企業リスク

リング相談窓口を設定させていただいて、相談を受け付けております。実際は、こちらにいらっしゃる労働局をはじめ関係機関の皆様と連携させていただいて、相談・支援について必要な機関につなぐというような窓口を担っています。

また、3番目に、従来からやっておりますけれども、県内技術校等で、スキルアップセミナーということで、機械、電気、ITなど、様々な分野の技術・技能習得のためのセミナーを開催させていただいております。昨年度も年間延べ4,000名規模の従業員向けセミナーを開催しております。

県のほうは国の交付金・補助金に当たっているということで、財政措置の対象からは外れていますが、横須賀市のICTについては今回計画に位置付けさせていただき、11月に横須賀市から県を通じて国に、この協議会の計画の位置づけと併せて申請をしまして、内閣府のほうから承認が下りれば、財政措置がされるという運びになっております。

私からは以上です。

○三井会長 どうもありがとうございました。

これからこういう形で、まさに地域レベルにおいて、諸方面の力を合わせ、リスクリングを高めていくという非常に大きな取組の道が開かれた。まだ開かれただけでありまして、今後でありますから。

今後の議事につきましては、こういうリモート開催になってしまいましたので、大変勝手ながら、御意見あるいは御質問等のある方は、リモート参加の方はリアクションのところで挙手をお願いいたします。挙手を動かしてください。それから、会場におられる方は、こちらからは分かりませんので、大変申し訳ないのだけれども、声を出していただいて、手を挙げていただいて、事務局のほうで、この方がというふうにおっしゃっていただき、御指名をしていただくというふうにお任せしたいと思いますので、そのような形で御協力をお願いしたいと思います。

それでは、いかがでございましょうか。この第1議題につきまして、御意見、御質問があればと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。リモート会議になるとすんなり進んでしまうので、かえってよくないところがあるのですが、いろいろと忌憚のない御意見、御質問等があるといいのですけれども。

では、私のほうから勝手に1つだけ。言い出しっぺが。

大変面白い大事な取組だと思うのですが、今ここに表示されているように、まだ、取組

が始まったのは横須賀市の例だけである。今後につきまして、せっかくこういう枠組みがつくられたのですから、神奈川県内でもどんどんあちこちから手が挙がって、いろいろな優れた取組が進むことを期待したいのですが、どうでしょうか、その辺の動きは出そうなのでしょうか。変な余計な心配ですが。

○加賀江グループリーダー この計画に基づいて、3月から4月にかけて、この地方交付税に手を挙げるというようなことで各市町村さんに照会をかけさせていただいております。今回、横須賀市さんから、今年度について、このICTの事業についてチャレンジしたいということで、計画に上げさせていただいております。

そのほか、本日もいらっしゃいますけれども、横浜市さんも今後検討したいとか、実は、神奈川県も、今、検討させていただくという予定でございまして、まだ始まったばかりですので、各都道府県もまだまだこれからだと思いますけれども、少しずつ実績が上がっていけば、あるいは、横須賀市の実績が注目され、効果が検証されていけば、ほかの市町村、あるいは県も、手を挙げていく、取り組んでいくということにつながっていくと考えております。

以上です。

○三井会長 ありがとうございます。

いろいろ期待が持てるところでございます。

ほかに、皆様、御質問、御意見等はございませんでしょうか。

なければ、今日は議題も大変多くございますので、平成5年度神奈川県地域職業訓練実施計画の5の(1)「リスクリングの推進」における事業一覧ということについて御報告いただいたということで、これを御承認させていただければと思いますが、よろしいでしょうか。——御異論ないと思います。ありがとうございました。

(2) 令和4年度公的職業訓練の実施状況について

○三井会長 それでは、次の議題に進めさせていただきたいと思います。

議題(2)「令和4年度公的職業訓練の実施状況について」という御説明を事務局のほうからお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○中島課長 皆様、おはようございます。事務局、神奈川県労働局訓練課長の中島でございます。

本日、早朝からお集まりいただきまして、ありがとうございます。また、日頃から訓練

課の業務に御理解、御協力いただきまして、この場を借りて感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

本日、私からは、議題（2）「令和4年度公的職業訓練の実施状況について」、7ページから説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

1枚めくっていただきまして、9ページから13ページまでにつきましては、資料2-1から資料2-3になるのですが、全国での実績等になります。参考までにおつけしておりますので、後ほど御確認をお願いしたいと思います。

15ページ、資料2-4は神奈川の離職者向けの訓練実績になります。グランドトータルが出ているページになります。詳細につきましては、後ほど、訓練を実施している神奈川県、横浜市、機構神奈川支部さんに、それぞれ説明をお願いしたいと思います。

まず、このグランドトータルの部分ですが、1「離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模」というところです。各分野別で、コース数、定員、受講者数の表になっています。この表の下から2行目、合計欄を御覧になってください。定員の部分6,296人、受講者数4,949人となっています。定員に占める受講率は78.6%であったということです。

令和4年度の離職者向け訓練の計画数は合計で7,165人でしたので、定員数は訓練計画の87.6%の規模で訓練が実施されたということになります。

それでは、詳細について、この後の16ページ、17ページの内訳につきまして、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部の順に御説明いただきしたいと思います。

それでは、最初に神奈川県の田巻委員、よろしく願いいたします。

○田巻委員 神奈川県産業人材課長、田巻と申します。神奈川県の職業能力開発行政に日頃から御協力いただきまして、この場をお借りしましてお礼を申し上げます。今後ともよろしく願いします。

それでは、御案内がありました16ページを御覧ください。離職者向け公的職業訓練ということでお話をさせていただきます。着座させていただきます。

一番左の列のところですか。都道府県となっておりますけれども、そちらを御覧ください。特に下の合計の部分を御覧いただければと思います。令和4年度のコース数は合計113コース、募集機会としては年6回、4月、7月、9月、11月、1月、2月という形で実施をいたしました。全体の定員は1,983名という形でございます。受講者は1,293名ということで、倍率は82.4%、定員の充足率は65.2%となっております。就職率は77%という結果でございました。

それぞれの分野ごと、応募倍率、就職率等の記載が本紙中央辺りにございます。分野によってかなりばらつきがあったりします。特に、介護・医療・福祉分野が 70.7%、また、営業・販売・事務分野が 74%という形で、思ったより伸びなかったという状況がございます。

介護職員初任者研修やオフィスビジネスといった訓練科では中止というような事例もございました。PC系のIT系コースについては、eラーニング受講の制限があった等で受講者が若干低くなっているような状況もございます。

応募倍率の高い分野については、デザイン分野、Webデザイナー、Webデザインといったものの基礎を学ぶ3か月のコースは120%を超えるような倍率、美容のコースにおいては137.3%というような形になっておりました。

一方、右のほうに移っていただいて、就職率については、高い分野では介護・医療・福祉分野、特に介護職員初任者研修といった形では、資格を取って就職するようなコースでございますので80%、美容の関係でも95.9%という形になっておりました。

就職率が低いところについては、IT分野、営業・販売・事務といった幅広い内容で学ぶ分野については平均より若干下回っているというような状況でございます。

次に、17ページに移らせていただいて、施設内訓練のところです。同様の形で左の列の御紹介ということになります。御覧ください。

年間コースの数としては全体で32コース、延べ定員660名募集しまして、受講された方は519名、応募倍率が104.8%、定員充足率が78.6%、就職率としては全体として92.2%となりました。

全体で追加募集等を実施しておりまして、施設内もかなり募集については苦しんでいた状況でございます。

一方、応募倍率の高いコースとしては、「農業」となっていますけれども、造園関係のコースについては一部150%という形で応募が高いコースもございました。

就職率は、基本的に施設内の訓練については高い状態になっていまして、全体的に92.2%というような状況でございました。

神奈川県については以上でございます。

○中島課長 ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、横浜市の高家委員、よろしく願いいたします。

○高家委員 横浜中央職業訓練校校長の高家です。どうぞよろしく願いをいたします。

それでは、16 ページの委託訓練の実施結果につきまして御説明させていただきます。
恐れ入りますが、数字に誤りがありますので、修正をしながら御報告をしたいと思います。

IT 分野につきましては、コース数が 5 で、定員が 150 になります。受講者は 150 人に受講していただきまして、応募倍率が 278%でございます。定員充足率は 100%となっております。

1 段下の営業・販売・事務分野でございますが、コース数が 10 コースになりまして、定員が 230 名、受講者数が 229 名でございます。応募倍率が 263.5%、定員充足率は 99.6%になりました。就職率が 84.8%でございます。

その下 2 段につきましては御覧の結果になってございます。

そこで、合計欄は数が変わってまいりまして、合計のコース数といたしまして 24 コース、定員が 620 名、受講者数が 597 名、応募倍率につきましては 222.3%、定員充足率が 96.3%でございます。就職率につきましては 81.5%となります。

続きまして、17 ページの施設内訓練につきましては、製造分野で 2 コース行いまして、就職率につきましては、93.8%になります。

ということで、応募状況につきましては、IT 分野ですとか営業・販売・事務分野、これは経理とかパソコン事務のコースを実施しているのですが、こちらにつきましては 250%を超える応募ということで、例年、応募を大変多く頂いております。

そちらに反して、医療、介護等につきましては応募も少なめということと、施設内訓練の製造分野は機械 CAD 科を行っておりますが、6 か月のコースを年 2 回行っているところですが、毎回、定員に満たないという状況になっております。

4 年度全体的に申し上げますと、3 年度より応募数が減少しているというところで、就職率につきましては頑張っているところなのですが、応募状況は、4 年度は厳しい状況で、5 年度につきましても引き続き応募状況は厳しいというのが今の現状でございます。

簡単でございますが、以上で報告とさせていただきます。ありがとうございます。

○中島課長 ありがとうございます。

それでは、最後に、機構神奈川支部の持永委員、よろしくお願いたします。

○持永委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部の持永と申します。私のほうからは、当支部で訓練コースの認定を行っております求職者支援訓練とポリテクセンター関東で実施しております施設内訓練の状況について御説明申し上げたいと思います。

まず、16 ページの一番右側の「求職者支援訓練」の欄を御覧いただければと思います。

全体の開講状況でございますが、表の下から2行目、合計欄を御覧いただければと思います。

全部で126コースの開講、2,285人の定員に対しまして1,884人の受講者数となっておりますところでございます。

こちらの表には記載がございませんが、私どもで年間127コースを認定しておりますので、結果として中止コースが1コースのみ、開講率が99.2%ということで非常に高い状況となっております。この要因としましては、神奈川県においては定員充足率が高いという特徴があるかと思えます。全国の令和4年度の定員充足率は72.8%というところでございますが、神奈川県のほうでは記載のとおり82.5%と約10%高い実績となっておりますところでございます。

分野ごとの主な特徴としましては、IT分野とデザイン分野、このデザイン分野の全てがWebデザインコースになっておりますが、その応募倍率と定員充足率が非常に高い数字となっておりますところでございます。また、IT分野につきましては就職率についても全国平均よりも高い実績となっておりますところでございます。

また、昨年度から分野別割合の見直しを行いましてデジタル分野の割合を増やしているところでございますが、実際の受講者数についても、令和3年度の319人から、ここに記載のとおり482人と大きく増加しているところございまして、我々としても、引き続き、訓練実施機関の開拓、あるいは訓練コースの認定に努めまして、受講ニーズに対応してまいりたいと考えているところでございます。

求職者支援訓練は以上でございます。

続きまして、17ページ、一番右側の「公共職業訓練」の欄を御覧いただければと思います。当機構で運営しているポリテクセンター関東で実施した離職者訓練でございます。

全体の状況としましては、定員充足率87.9%、就職率88.1%となっておりますところでございます。

私どものポリテクセンターで行う訓練につきましては、ものづくり分野を中心に行っておりますので、この分野別を見ていただきますと、製造分野、建設分野が中心となっておりますところでございます。

例えば、製造分野の訓練としては、CAD/CAM、溶接、電気設備、IT関係等の科を実施しております。また、建設関連分野の訓練としましては住宅リフォーム科等を実施しております。この関連では受講者の約半数が女性となっておりますところでございます。あと、

その他分野の訓練としましては、ビル管理技術科等を実施してございます。また、デジタル分野の訓練としては、製造分野の訓練の内数となっておりますが、生産現場の IT 化に対応したスマート生産サポート科といった科を実施してございます。当センターで実施している訓練の中では、このデジタル分野の訓練は応募倍率が比較的高い状況となっております。

私からの説明は以上でございます。

○中島課長 ありがとうございます。

離職者向けの公的職業訓練の実施状況になります。

例年、この第 1 回協議会において、求職者支援訓練が来年 4 月に開講できるように、求職者支援訓練の暫定計画を御審議していただいていたところなのですが、12 月に具体的な方針を受けた上で、事務局のほうで暫定計画案を策定いたしまして、委員の皆様にご承認いただきたいと考えております。日程的に非常にタイトな日程になることが想定されますので、皆様の御協力をよろしくお願いしたいと思います。

暫定計画については、今日は立てないのですが、暫定計画の前段階としまして、私から、26 ページ、資料 2-6 について御説明したいと思います。

令和 5 年度上半期の求職者支援訓練の実施状況になります。

まず、(1) 「申請・認定の状況」という形になります。右上のほうに、ブルーのところにコメントとして大体の状況は書いてございますので参考にいただければと思うのですが、基礎コース、実践コース、真ん中の赤い「申請数」を見ていただきますと、令和 4 年度上期より増えているという状況です。基礎コースで 38% の増、実践コースで実は 99.5% 増という形で、非常に伸びているという状況です。

下の 27 ページ、(2) のほうを御覧ください。「基礎・実践別の申請割合」です。見ていただきたいところは、右下のグラフ、令和 5 年上期の認定数の部分です。計画では、基礎 35%、実践 65% が計画に載っているパーセンテージになります。令和 5 年度上期につきましては実践が 70% というところで、例年より少し多いという状況になっております。

先ほど説明した (1) の「申請・認定の状況」にも通じるところがあるのですが、年末にかけて申請が少なく認定ができない状況を改善、計画数をより有効に活用するため少し前倒しして確保を行っているといった状況になってございます。

次のページをお願いします。(3) 「新規実践枠利用状況」です。

こちらとして非常に注目すべきところは、下のほうの「実践コース」の令和5年度上期、青い棒グラフの「新規枠」の部分です。申請定員745という形になっております。昨年度同期と比べますと2.6倍といった形で大幅に伸びています。今年度、eラーニングのほうの申請が大幅に増えているといった状況になってございます。

続きまして、下の29ページ、(4)「定員・応募・受講状況」です。定員の増加に伴って、必然的に、応募者数、受講者数も増えているといった状況です。

次のページをお願いします。(5)「訓練分野別年齢分布と男女別受講割合」になります。こちらにつきましては令和4年度が最新の数字になっています。令和3年度と比較したという形になるのですが、まず、左側の折れ線グラフのほうです。基礎コースが一番上に飛び抜けて上がっている折れ線グラフなのですが、基礎コース、40代後半から50代前半が多くなっております。令和3年度と比較しますと、実は、40代前半、50代後半も大幅に増えているといった状況です。

右側のグラフ、男女別の分布です。これも、例年、大体同じようなカーブを描いているのですが、女性のほうが圧倒的に多いといった状況です。

続いて、31ページです。(6)「分野別訓練応募状況」です。それぞれの分野の詳細につきましては後ほど御確認いただきたいと思うのですが、応募者数につきましては、前年同期と比較して、機械・建築CAD、その他以外、その他はキャリアコンとかになるのですが、機械・建築CADとその他以外は大きく増加しているといった状況になります。

非常に簡単な説明になりましたが、求職者支援訓練の上期の実施状況になります。

以上で、議題(2)の説明を終わりにさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○三井会長 どうもありがとうございました。

かなりたくさんの資料が一遍に出てきましたので、フォローするのに大分苦労いたしましたが、私の個人的な関心を最初に申し上げて大変恐縮でございますが、全体的な流れの中でも、求職者支援訓練につきまして、これからの方針がまだ国のレベルで決まっていないうことで、これから次年度の計画の話になるのだという話でした。

今、実施状況の詳しい御紹介もあったわけですが、私のような古い人間は、もともとこの協議会が最初にできたのは求職者支援訓練の運営といったことが中心的なミッションの一つであったわけでございますが、いろいろ組織も新しくなり、今後の在り方もいろいろ広がっているわけですが、求職者支援訓練自体これからどうなるのかというところは、

その意味では、若干、私個人的に期待も不安もありますので、どうでしょう、まだ国のほうで決まっていなものをここで言えというのはむちゃくちゃなので非常に恐縮なのですが、今までの流れと大きく変わるということではないのでしょうか。その辺は確認したいのですが、いかがでしょうか。

○中島課長 私が確認したところによりますと、分野別の割合とかをいじるかもしれないということで聞いておりました、大きくいじる可能性もあるということです。

○三井会長 ごもっともでございます。

先ほど申し上げたような事情もございますので、求職者支援訓練という、いわば雇用保険といった既存の枠組みにうまく乗れないような人たち、幅広い人たちに職業訓練と就職の機会をつくっていきこうという取組は非常に大きなものだと思いますので、何とか前向きに、いい形で、しかもこれは民間のお力を借りませんとできないものですから、大変難しいところもありますので、しっかりと進むことをぜひ期待したいと思います。個人的な意見で恐縮でございます。

それでは、今の議題（2）の御説明につきまして、御質問、御意見等があればと思いますが、いかがでございましょうか。

リモート会議というのは、とかくすんなりと進んでしまうという、いいのか悪いのかというところがありますので、何でもかんでもどんどんおっしゃっていただいたほうがいいと私は思っているのですが、いかがでしょうか。

手を挙げていらっしゃる方は今のところないですね。

会場のほうからも特に、御質問、御意見、ございませんでしょうか。

○飯島委員 三井先生、よろしいでしょうか。飯島です。

御説明ありがとうございます。

特に気になったことは、求職者支援の令和4年度の状況のところ、シートで言うと30ページのところですけれども、お話のところでは45歳から55歳ぐらいの間が全般的には多いとおっしゃっていたのですが、分布図のほうを見ると、20代から30代のところでデザイン分野、それから、50代以降のところでは介護職の分野で、おっしゃっているところはちょうど基礎コースのところが多いというような分布を取っているのですが、現象はこのとおりだと思うのですけれども、そういう社会的状況とか何かを反映してこういう状況なののでしょうか。あるいは、神奈川県の特徴なのか。教えていただくとありがたいです。

○三井会長 ありがとうございます。

いかがでございましょうか。

○中島課長 神奈川の状況しか調べていなかったもので、こういった状況になってしまいました。

実は、実践コースにつきましては令和3年度とそんなに変わりがなかったという形で、基礎に特化して御説明したといった状況になっております。

令和3年度はコロナの影響で受講者も非常に少なかったという状況もあるのですが、令和4年度になりまして全体的に数字はアップしている状況の中で、なおかつ多くなっていたのは基礎コースが多かったということで、そこだけトピックとして抜き出して御説明させていただきました。

○飯島委員 デザイン分野とか介護の分野というのは、こういうのが一般的な感じなのでしょう。デザイン分野は何となく分かるのですが、介護の分野に割合と年齢層の高い方がよく受講されるというのは何か理由があるのか、御存じでしたら結構ですが、お教えいただければと思います。

○中島課長 はっきりこれだというふうに断定はできないのですが、転職組の方がいらっしゃって増えているのではなかろうかという感触という程度の話になってしまいますが、よろしいでしょうか。

○飯島委員 分かりました。ありがとうございます。

○三井会長 ほかの皆様、いかがでございましょうか。

もし御質問、御意見がなければ、今日は時間の関係もございしますので、大変恐縮ながら先へ進めさせていただきたいと思っております。議題(2)を一旦終わりとさせていただきまして議題(3)に移りたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(3) 今後の人材ニーズについて

○三井会長 それでは、議題(3)「今後の人材ニーズについて」の説明を事務局からお願ひしたいと思います。よろしくお願ひします。

○寶課長補佐 事務局の寶と申します。よろしくお願ひします。着座にて失礼いたします。

では、議題(3)「今後の人材ニーズについて」、説明をさせていただきます。資料は通し番号33ページから始まります。

私からは、ハローワークで実施しましたアンケートを基に、訓練に対するニーズについ

で説明をさせていただきます。その後、民間の職業紹介事業者様から、パーソルキャリア株式会社様、マンパワーグループ株式会社様に、求人・求職者のニーズについて説明をいただきたいと思います。

では、職業訓練に関するニーズ、次の 34 ページになります。資料 3-1 になります。

今年 8 月に実施しました、県内ハローワークの窓口において求職登録などで相談された方約 2,000 人からのアンケートの集計になります。

1 「就職活動としての職業訓練の受講について」は、「職業訓練を受講したい」より「職業訓練を受講したいと思わない」が上回っている状況でした。

2 「職業訓練を受講したいと考えた理由は何ですか」としては、新たなスキル、スキルアップなど、訓練にスキルの習得を期待している人が多く、訓練受講給付金の受給を期待している人は 1 割程度でした。

次のページ、3 「職業訓練の受講を希望しない理由は何ですか」で一番多かったものは「すぐに就職して収入を得たいから」で、「職業訓練ではなく実際に仕事をする中で必要な知識や技能などを身につけたいから」など、訓練の必要がないとの意見のほかに、「職業訓練についてよく知らないから」という意見もございました。これにつきましては訓練についての周知が課題であると思われれます。

次に、実際に訓練を申し込まれた約 450 人からのアンケートの集計です。次の 36 ページになります。

4 「受講を申し込んだ訓練の種類」につきましては、公共訓練と求職者支援訓練（基礎＋実践）で見ますと大体同じ位の申し込み状況でした。

訓練の申し込み分野につきましては、IT とデザインを足したデジタル分野が約 3 割と多く、次いで営業・販売・事務分野の希望が多かったです。

次のページの「職業訓練を知ったきっかけ」としましては、「ハローワークからの案内やハローワークの掲示物など」、「厚生労働省、労働局、ハローワークのホームページ」が多く、次が「友人・知人に勧められた」となっております。

現在、各ハローワークに設置しておりますデジタルサイネージ及び神奈川労働局訓練課で行っております X (旧 Twitter) で訓練の情報を提供させていただいております。また、今年度、新たな取組としまして、ファミリーレストランのデリバリー商品にチラシを入れてみました。会場にお越しいただいた方には、A5 版のものなのですが、チラシを置かせていただいております。今回、すかいらく系列の店舗で入れさせていただき、御自宅で

商品を注文した際に、このチラシと一緒に入っている。確実に手に取って見ていただけるということです。ハローワークを利用しない人を含めた広報ということで、試行でさせていただきます。

訓練に関しての広報が大事です。引き続き、ハローワークを利用しない人を含めた幅広い周知が課題と思われるので、いろいろな媒体を利用して周知に取り組んでいきたいと思っております。

続いては、民間職業紹介事業者であるパーソルキャリア株式会社様の加藤委員、39 ページからの内容で説明をお願いいたします。

○加藤委員 パーソルキャリア株式会社、加藤と申します。転職の市場に関して情報提供させていただきます。

次のページに行ってください、我々、パーソルホールディングスという形で、派遣であったり、転職の支援、正社員領域であったり、幅広く人材ビジネスを営んでおります。

次に行ってくださいまして、昨今の転職の市場ということで、マクロの環境の共有になりますが、有効求人倍率に関しては前月から横ばいという形で 1.29 倍という状況になっております。

実質賃金の伸び悩みで兼業する方や転職を目指す動きが活発な一方で、原材料高による収益の悪化で製造業や建設業で求人を抑える動きも見られ始めているという状況になっております。

8 月に関しては、企業からの有効求人数が前月から 0.1%増加に対し、働く意欲のある有効求職者は 0.2%減少という形になっております。

次に行ってください、新規の求人倍率が雇用の先行指標という形になりますので、こちらのデータになりますが、こちらに関しては+2.7 ポイント増という形になっておりまして、中でもコロナ明けで採用が活発な卸売・小売業で+4.09 ポイント、製造業で+1.02 ポイント、ただ、建設業に関しては-3.59 ポイントという形になっておりました。

次に行ってくださいまして、こちらは、私どもの「doda」というブランドに登録いただいている個人の方、あとは掲載いただいている求人数という形のデータになりますが、この場でもよく語られます IT・通信の有効求人倍率に関しては、上から 2 番目のえんじがかかった色になるのですが、2023 年度に入って一旦減少したものの、引き続き右肩で上昇を続けているという形になっておりまして、求人数は増加しているという現状でございます。

次に行っていただきまして、IT エンジニアの転職動向ということで、登録者の動向であつたり求人動向であつたりを記載させていただいておりますが、特に求人動向で赤字にしている部分、コロナ明けしばらくは、ポテンシャル採用ということで、未経験の求人が多かった状況ではあるのですが、ポテンシャルの採用であつたり新卒の採用重視から、経験者の採用に注力する企業が増加している。リーダークラスや管理職候補を求める求人など多様化があり、様々な募集背景を持つ求人が増えているというのが昨今のデータになっております。

少し神奈川のマーケットの情報を調べたのですが、神奈川県勤務で求人票に「未経験」という記載のある求人数は、神奈川のITエンジニア求人全体のおよそ3.3%という形になっておりました。

未経験求人をざっくり大別すると完全に実務未経験の求人と業種未経験のものに分かれるのですが、完全未経験の求人に求めるものとしては、社会人の経験、IT エンジニアを目指したいという理由、自己研鑽されているかどうか、PC スキルといったものが求められている状況なのと、業種未経験という求人に関しては何らかのプログラミング経験を求められている求人が多いという状況になっておりましたので、職業訓練校等々で経験を積まれた方が就職するという際には今お話ししたようなところが求められているということをお認識いただければと思います。

私のほうからは以上になります。

○寶課長補佐 ありがとうございます。

次は、同じく民間職業紹介事業者であるマンパワーグループの堤委員、45 ページから内容で説明をお願いいたします。

○堤委員 御紹介にあずかりましたマンパワーグループの堤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

では、表紙を飛ばして次のページに早速行っていただきまして、今回、IT 分野における人材ニーズを特にということで事前にお話を頂戴しておりましたので、そこを中心にした記載になっておりますけれども、データをベースにした情報の御提供がなくて恐縮なのですが、営業の担当の者、職業紹介を専業でやっている支店の者、あと、弊社は派遣会社ですので、IT 関連の派遣の分野の担当の者、事務領域の派遣の担当の者にそれぞれヒアリングした内容に基づいて情報の御提供ができればと思っております。

まず、募集職種の範囲としては、特に制限はなく、コンサルからアプリケーション開発

まで幅広くニーズがあるということが背景にあるということです。

特に派遣の分野に関しては、ヘルプデスク業務、Web制作、システム運用の監視は、特に人材不足が顕著というところで、常に人材派遣のオーダーが多いという状況になっております。

次に、求める経験・スキルですけれども、どのような職種でも経験者のニーズが高いというところで、未経験だと業務そのものが遂行できないということで、一部の企業様においては未経験の受入れもしてはいただくのですけれども、まず、ある程度育成をしていただいてからプロジェクトのほうに送り出すといった実情があられるというところではあります。

弊社においても、技術者派遣という分野で、弊社内で教育を行ってから派遣先様のほうに派遣をするといったプログラムがありますので、弊社内でもそのようなことを行って派遣をするといったことも御提供させていただいております。

先ほど、派遣の分野で特に人材不足が顕著だという形で挙げました3つ、ヘルプデスク、Web制作、システム運用監視というところで特にトピックスとして挙げさせていただいています。

ヘルプデスクは1次対応と2次対応がありますけれども、1次対応に関しては内容によって未経験で受け入れていただくケースのほうが多いというところで聞いております。ただ、2次対応になってくると経験則がないとなかなか難しいということで、実際に業務の難易度も上がるというところになりますので、経験者を募集するという傾向が強くなります。

Web制作については、バナーの作成や更新業務など、スクールで習うようなレベルでも可のケースが多いというところはあるのですが、やはり、ここでも未経験ではほぼ難しい。先ほどお話を上がりましたコースの中にも入っていたかと思えますけれども、こういったWeb制作に関して職業訓練校でしっかりと勉強された方という形で御紹介をするケースもあるということで、そういった方は就職が決まりやすい傾向があるということです。ほかにも、ディレクション業務、コーダー業務、デザイナー業務は、ほぼ経験値を求められるというところではあります。Web制作は在宅勤務でできる仕事というところでは人気があるというところではありますけれども、その求人者と求職者のマッチというかレベル感のところでは乖離が実情あるというのが課題というところになります。

あとはシステム運用監視です。これも、派遣先様、求人者様のほうでしっかりとしたレクチャー体制があれば未経験でも受け入れていただける状況はあるということではあります。

も、若手希望の求人者のポジションが多く、ただ、一方で、若手になると未経験の方が多くなってくるというところなので、そこで比較的未経験でも就業につながりやすい環境があるのかなと思っております。一方で、24 時間 365 日ということで年中無休での運用というところで、体力面と時間のところで不規則になるというところで懸念される求職者の方も多いたるところがありますので、逆にそれを未経験者の登竜門として、そこに御応募いただく、就業いただくということもケースとしては多いと聞いております。

次のページをお願いいたします。業界軸としては、IT ベンダーはもちろんですが、コンサルティングファーム、SaaS、事業会社まで幅広くエンジニアの募集があつて、やはり、若手の方とか中堅のエンジニアの方は争奪戦といった状況になっております。

職種軸で言うと、Java 開発は引き続きニーズが高いというところ、あとはクラウド技術を持った方もニーズが高いと聞いております。トレンドでは、AI 関連、Python といった領域、セキュリティ領域のニーズが増加している傾向があると聞いております。

あとは年齢軸です。IT 分野と非 IT 分野で書かせていただいておりますけれども、未経験で 20 代の方はごく一部のエンジニアリング業務においてニーズがあつて、そこから経験者の 20 代から 40 代が一番ニーズのあるところで人材が不足している年齢帯になります。40 代後半から 50 代になってきますと、事業会社の役員、CTO や CIO、IT コンサルタント層といったところのターゲットが増えていくというところになります。

非 IT 分野に少し触れさせていただきますと、やはり、20 代から 30 代前半にかけての OA スキル、特に Excel の関数、VLOOKUP ですかピボットは基本の操作として備えていただきたいというところですか、簿記・経理関係の知識・資格であったり英語スキルであったり、あとは、今回のようなリモート会議の設定なども増えておりますので、Outlook や Teams、Zoom、SAP といった専門操作が必要な端末といったところで、操作に抵抗のない方のニーズが依然高いという状況です。30 代後半になってくると、そのあたりの実務経験に沿った資格をお持ちの方ですか、若いメンバーに教えられる方ですか、あとは、こういった会議も進められる方とか、そういった経験則に沿った実務を提供できるというレベルが求められるというところになります。

最後、その他の動向というところで、非 IT 分野においても、中小企業さんとか小さい企業で IT の部門がないとか専任の方がいらっしゃらないというところでは総務の方が兼任してやってらっしゃるという実情も多いとは思いますが、そういったところにも社内の SE の方を置くという傾向が増えていると聞いています。そういったところで、総

務もやりつつ社内 IT をやっていただくというところでの社内での評価基準にも課題があると聞いております。そういったところでは待遇の改善という課題もあるのだろうとは思いますが、そういった流れから、社内 SE ではなく、SIer を希望してそこに置くというところも少なくないというのが昨今の流れとしてあるとは聞いております。全体的には DX が加速しているという印象がありますので、非 IT 分野においても、その業務に関わらない方に関しても IT リテラシーの高い方が望まれる傾向が年々強くなっているのかなという印象がございます。

駆け足になりましたけれども、以上で発表を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○實課長補佐 ありがとうございます。

議題（3）の説明は以上となります。

○三井会長 どうもありがとうございました。

こうした具体的な人材ニーズといったことになりますと非常に生々しい姿が見えてくる。とりわけ、パーソルさん、マンパワーさんのように民間の職業紹介を中心にやってこられていると、その辺が実に手足を取るような感じでよく分かるわけです。しかし、そのことは逆に言うと、公的な職業訓練といったものの非常に大きな課題とチャレンジングな部分の大きさというものも感じられてこないでもないというのが私の個人的な感想でございます。恐縮でございます。

では、ただいまの御説明につきまして、御質問、御意見があれば、いかがでございましょうか。

時間の関係もあるので余計なことは言わないほうがいいのですが、ただ、何もなしにすいすい行くばかりも寂しいので、先ほどのような私の個人的感想を述べるのですが、パーソルさん、マンパワーさんを含めて、こうした現実の人材ニーズ、具体的な中身というものが非常に明確になってきている中で、公的職業訓練というもので何ができるのか。それが今回のこの会議の議題なものですから、その辺に何らかのサジェスションでもあれば頂ければ大変ありがたいと思うのですが、いかがでございましょうか。

○加藤委員 先ほど、マンパワー様のほうからも詳細に御説明いただいたように、年齢別に、企業様、雇用元の求めるものが大きく変わってくるという現状でもありますので、私も中身を具体的には確認しきれていないところではあるのですが、そういう求職者のターゲットの年齢層により求めるものが変わってくるという前提で、カリキュラムであったり

インプットする内容等々を微妙に修正していくということが求められるのかなとは思いません。

○堤委員 では、また堤のほうからも少し御意見させていただければと思います。

弊社は派遣のビジネスが主軸になりますので、どうしても派遣を通じて直接雇用ですとか紹介予定派遣というところから始まる一方で、弊社の話で恐縮ですが、先ほど少し触れさせていただきました技術者、ほぼ未経験、若年層という方を教育してから送り出すというところのニーズが本当に増えていると思っていて、その弊社の雇用も非常に増えています。なので、やはり、そこが依然活況なのだということがあるので、業界としてもそこは引き続き取り組むべきところだろうということと、そこと伴走していただけるような行政の制度があれば活用したり、助成金関係の話もあるかとは思いますが、利用されやすい制度があれば、そういった企業に属さない方々、離職してしばらくたっている方々、特に、先ほど、女性で 40～50 代の方というターゲットも出てこられたと思いますけれども、そういった情報難民になってらっしゃるような方々にも行き届くような発信を引き続きしていただけるといいのかなとは、今日の皆様の発表、御意見等を聞いていて感じたところではございます。

○三井会長 それぞれ大変貴重な御示唆、ありがとうございました。

冒頭に申し上げたように、神奈川県レベルにおける公的職業訓練というものの在り方を考える場でございますから、今の御説明のようなところをどのような形で前向きに生かせるか、言うは易し、行うはなかなか難しいかとは思いますが、ぜひとも、労働局さん等を含めて、お考えの中に当然取り込んでいただければと思うところでございます。ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。御質問、御意見、いかがでございましょうか。

○飯島委員 2点というか、1点は純粋な質問です。

1つはパーソルさんの資料の 43 シート目ですけれども、コロナが明けて、いろいろ社会的活動が動き出したので上がっている、IT 関係も全体も上がっているという中で、メーカーだと思いますけれども、だいたい色の線がガーッと上がっているのに、コロナが明けてもドーッと下がっているというのは、どう読めばよろしいのでしょうか。つまり、業界が元気になってきたので、転職のところに人材を求めずに、自社の中でどンドン育てる雰囲気に戻ってきたからメーカーは下がっているということなのか、その辺、御存じでしたら結構ですので、お教えいただければという点です。

それから、2 点目はマンパワーさんのほうですけれども、これは純粹に感想なのですが、47 シート目のところで、20 代、30 代で求められているようなところをお聞きすると、大学の教育でちゃんとここまでやっているのかなと、さらに実社会で使える人間になるためにはもう少し教育しないとまずいのかなということを感じたのですけれども、率直に御意見を頂ければありがたいです。

○加藤委員 では、私のほうから。まず、メーカーの有効求人倍率が下がっている背景に関しては、今後の景気の先行きの不透明さから採用を一旦控える企業が増えているという現状で、求職者の方は変わらずという状態なのですけれども、特に中堅・大手系の企業様で海外との取引も多いような企業様を中心に、世界の情勢を捉えて、今のところ大きく影響はないものの、採用に関しては一旦手控えようという動きが少し今年になって増えてきているという背景が主だと思っていただければと思います。

○飯島委員 ありがとうございます。とてもよく分かりました。

○堤委員 では、引き続いて、マンパワーの堤のほうから、御質問いただきました 20 代、30 代の非 IT 分野のところでは、

私自身は営業の者ではないのですけれども、私自身が感じるところも踏まえてお話をさせていただくと、若手そのものがターゲットとしては人材不足、取り合いというところがあるので、経験があればなおよしだとは思いますが、経験は教えるよと、多少の基本的な知識があればなおよしというところにプラスして、真面目に素直に就業いただける方というところのニーズも同じぐらいありますので、そこにプラスして、例えば、派遣のオーダーで頂く今回のこの業務に関しては Excel が多いですよとか、経理・簿記関係の知識が必要ですよというところがあるので、そこに何も無い状態で丸腰でということだと、なかなか就業が決定しないというところがありますので、未経験とは言いつつも、御自身でも勉強したり大学での教育を受けていただいたりという下地があったほうがいいのかとは思っております。

○飯島委員 ありがとうございます。

このぐらいはしっかり勉強してから卒業してくださいというのが本音だということだと思います。どうもありがとうございます。

○三井会長 大変具体的なところをいろいろ御示唆いただきまして、ありがとうございます。まさに大学にも大いに問われるところだと思いますけれども。

ほかにはいかがでございましょうか。御質問、御意見があればと思いますが。

ございませんでしょうか。もしなければ次の議題（４）に移らせていただきたいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

（４）令和６年度における職業訓練実施計画の策定方針について

○三井会長 それでは、次の議題（４）「令和６年度における職業訓練実施計画の策定方針について」、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○寶課長補佐 事務局の寶です。議題（４）「令和６年度における職業訓練実施計画の策定方針について」、説明をさせていただきます。通し番号 49 ページ、資料 4 になります。

50 ページに関しましては、全国の中央協議会において策定された案になっております。

職業訓練実施計画を作成するに当たっては、実績の状況を分析したり計画と実績の乖離を見たり、人材ニーズを踏まえた設定が必要であるため、神奈川としましては、次のページ、資料 4-2 の案を作成させていただきました。

最初の①、②につきましては、議題（２）で説明しました実施状況、実績を踏まえた方針になっております。

まずは、応募率が低く就職率が高い分野としまして介護・医療・福祉分野がございまして、応募倍率については、委託訓練は低下しておりますけれども、求職者支援訓練は全体的に上がってきております。方針としましては、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要と思われまます。

次に、②についてですが、応募率が高く就職率が低い分野につきましては IT・デザイン分野がありまして、委託訓練、求職者支援訓練とも、就職率は IT 分野で改善してきてはおりますが、デザイン分野は低下しております。方針としましては、高応募倍率が続いていることから、一層の設定促進が必要と思われまます。特にデザイン分野につきましては、就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討が必要である。また、就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるよう、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要と思われまます。

次の③、計画数と実績の乖離については、さらに委託訓練受講者が減少している状況です。方針としましては、申込み締切りから訓練開始日までの期間短縮等の検討、雇用保険受給者で十分に支給残日数がある方については委託訓練を優先的にあっせんするなどの検

討が必要と思われま。

次の④、人材ニーズとしてデジタル人材については、デジタル田園都市国家構想総合戦略で示しているように、引き続き、デジタル分野への重点化、カリキュラムの見直し等の検討が必要と思われま。

議題（4）の説明としては以上となります。

○三井会長 今後の在り方ということで非常に大きな課題であるわけですが、次に出てくる議題と関係するのですが、いろいろ実際の検証をしましょうということも行われたわけですが、この職業訓練実施計画の今後の策定方針ということにつきまして、御質問、御意見を頂ければと思いますが、いかがでしょうか。

会場の方から手が挙がっていますでしょうか。

○井村委員 県商工会議所連合会の井村と申します。今回が初めての会議の参加ということになりますので、よろしくどうぞお願いいたします。

ただいま御説明のあった中でお伺いしたいと思ったのですが、資料 4-1 の「実施状況の分析」のところで、応募倍率が高く就職率が低い分野に IT 分野とデザイン分野が挙げられていて、特にデザイン分野での大幅低下が顕著だというお話で、それへの対策としてはニーズに即した効果的な訓練内容の検討ということですが、これは、面接の結果、採用というのは決まってしまうと思うので、その方の人柄みたいなものもあるのかもしれないのですが、実際に訓練をされているものと今のデザイン業界が求めているものにすごく大きな乖離があるということの御認識を当局のほうではなさってらっしゃるのでしょうか。先ほどの前の資料でも、やはり、デザイン分野の就職希望の方は割合が高かったと思うのですが、そういうところで、今のデザインの分野のトレンドみたいなものが、いわゆる公共的な機関で提供されるプログラムとは大きく乖離を始めてしまっているということなのではないでしょうか。すみません、私、初めてなもので、大変基本的な質問かもしれませんが。

○三井会長 ありがとうございます。

とりわけ応募倍率は高いが、就職率が低いということで、特にデザイン分野というのは、カッコいいけれども、なかなか取ってもらえないのではないかと実態が如実に出てしまっているのでは、それはどうなのだとするところがあると思うのですが、いかがでしょうか。

○寶課長補佐 こちらに関しましては、この後の議題にも触れるところにはなりますが、

実際に訓練に関しまして、今現在の求人のニーズ等を併せ、訓練のカリキュラム等になりますと実施機関がカリキュラムを決めて来るのですが、その辺は見ている部分でございます。ただ、もともとデザイン系を希望される方が、あまりよく知らないで応募してくるといふところもございます。そこを、就職率の向上のためということで、ハローワークの窓口の職員の知識、希望されている方と今現在の状況がどういうものですよということマッチングするため、知識の向上のために、実際に運営されている実施機関の方の説明会だとか見学会だとかに参加し、その乖離を少し減らしていこう、まずは入校の前の乖離を減らしていこう、なおかつ、カリキュラムに関しましては、実施機関に、今現在の求められているものが何なのかということを取り入れることをお願いしようということ。この後の効果検証のところのヒアリングでも話をさせていただきます。

○井村委員 どうもありがとうございました。

○三井会長 率直に個人的に思うと、やはり、デザイン系というのかっこいいのですけれども、だから、受ける人たちにとってみれば、「これは俺としてはやりたいな」と思っているけれども、世の中のニーズにそこがうまくマッチしているかといえば、「そんなものじゃ駄目ですよ」とか「あなたには才能があるのか」とか、そんな問題ではねられてしまうのではないかと、みたいな感じがしないでもない。これは公的職業訓練制度の一種の難しい矛盾だと思うのですが、御本人の意思を無視して無理やりやるわけにはいかないし、しかしまた、御本人がそこまで本当に能力や適性があるのかとか、それだけの素質を持っているのかとか、こういう問題も問われてきてしまうという部分がなきにしもあらず、なのかなと私は個人的に感じたのですが、個人的感想でございます。失礼いたしました。

では、そのほかの点も含めまして、次年度の訓練実施計画につきまして、いかがでございましょうか。

この議題は、令和6年度における神奈川県地域職業訓練実施計画の策定方針ということで、あくまで方針であります。しかし、これは方針でございますので、今後を拘束するものですので、ここで御承認をいただくということをやっておるのです。ですから、「承認できるよ」ということであればいいのですが、「いや、ちょっと待てよ」という御意見でもあればと思いますが、いかがでしょうか。

もし特段に異論がございませんでしたら、この令和6年度の神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案をここで承認させていただくということをお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。——ありがとうございます。

これは、今申したように、いろいろな意味で今後に関わる非常に大きなテーマですから、いろいろな検証作業等を含めて、中身をどれだけ充実させ、意味ある、実効ある職業訓練というものを実施していくのかというところは皆さんとともに考えていくべきところかと思っております。

(5) 公的職業訓練効果検証の報告について

○三井会長 それでは、その意味では、まさに次の議題につながる所、今日の議題

(5) 「公的職業訓練効果検証の報告について」、これは前に出たわけですが、実際に検証しようという非常にチャレンジングなところでもありますから、大いに関心を持っております。この御説明をお願いしたいと思います。

○寶課長補佐 事務局の寶です。議題(5)「公的職業訓練効果検証の報告について」ということで説明をさせていただきます。資料5-1、通し番号で54ページになります。

昨年、第2回の協議会の際、スケジューリングのところでお説明させていただいたのですが、下の表のところで見まして、ワーキンググループということで検証をさせていただいております。

次のページは開催状況になりますが、効果検証を行う訓練分野として前回決めさせていただいておりますけれども、応募倍率が高く、就職率が低い傾向にあり、類似分野のデザイン分野も同じ傾向で、現在、IT分野とデザイン分野を合わせたデジタル分野を推奨し、訓練コースの割合を増やしている中、就職率を上げるため検討が必要であることから、令和5年度についてはIT分野とさせていただきます。

ヒアリングの状況としましては、今年度7月から9月の間に実施をさせていただきました。

実施者としてしましては、神奈川労働局、神奈川県、横浜市、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部となります。

ヒアリング先としてしましては、職業訓練実施機関、職業訓練受講者採用企業、訓練受講者となります。

次の56ページから、ヒアリングの実施結果の概要を、実施機関、採用企業、受講者の順に記載をさせていただいております。

このヒアリングにつきましては、対象者から協力を得ることがなかなか難しいところがございます。その中で御協力いただき、伺った内容の概要を記載させていただいております。

ます。

実施機関としまして、実施にあたって工夫している点、どのようなものがございますかということで聞いたところでは、就職に有効な技術や就職後に使える技術、求人に多い言語を中心にカリキュラムを作成しているとか、テキストの見直しについては常に対応し、1～2年に1回は見直しをしている。これはカリキュラムの変更等にもつながるところにはなってきます。

検討課題等としましては、就職の可能性を高めるためには、企業ニーズ等の把握、変化に対応できるカリキュラムの見直しが必要だと思われます。

次に、訓練機関が行っているキャリアコンサルティングなどでは、業界認識として現場経験者の話を聞くなど、多様な業務があることを知ってもらう。未経験からの就職の場合、最初からリモート業務、特に在宅勤務になりにくいということを知ってもらっているとか、一部理解していただくのに苦慮しているというような意見もございました。また、様々な情報が電子化されて、どの職場でもIT技術、先ほど、非IT分野のところでもIT技術が必要だと言われていたように、こちらでも必要な状況ですとおっしゃっておいりました。

検討課題等としては、ハローワーク職員のさらなるマッチング精度の向上、他の訓練分野においても基礎的なITリテラシーが求められていると思われます。

次に、採用された企業からの意見として、57ページになりますが、訓練修了者の採用については、基礎的知識・用語が分かることはアドバンテージにはなる。訓練受講の経験は自己PRにつながる。経験よりビジネススキル、異業種でもコミュニケーション能力の経験を重視している。

訓練により得られたスキル、より一層習得しておくことが望ましいスキルなどについては、基礎的知識があるので、自社での研修期間が短縮できるということがございました。また、自ら学ぼうとする、努力する姿勢がある方は、その後のスキルアップに期待ができるということで、この辺は期待値を求めているものでした。基礎言語も必要ですが、ITパスポート、基本情報技術者などを取得しておくといよい。より実践的なカリキュラムやWebの場合は、多種多様なポートフォリオの作成など。報告やプレゼンテーションなどのコミュニケーション能力も重要という意見がございました。

従業員のスキルアップについては、本人主体の研修、eラーニングだとか、OJTが主体になっているということで、やはり、自ら学ぶ姿勢が重要だということが確認できたところにはなります。

検討課題等としては、コミュニケーション能力のほかにも、御本人が、「何ができる」という PR ができるということも就職のためには有効と思われます。

次に、訓練修了者の意見として、58 ページになります。

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものについては、ほとんど役に立っています。また、知っているということが強みになりましたという意見もございました。基礎言語を学んだことにより、ほかの言語も覚えやすかったということです。

就職後に学んでおくべきだったスキル等については、業務の言語化（伝え方）、自分が学んだものをどう伝えるかという部分だとか、訓練内容をまとめるだとか、実務における日報の作成とかということで、御自分が身につけたものをアウトプットする力、この辺が必要だったかなとおっしゃっていました。

Web 系をやっていた方に関しては、ポートフォリオをもっと多く作成しておけばよかったということで、そのときやっていたもの、実際に課題を出されたもの以上に、御自分が自らもっとやっておけばよかったかなというのが就職後の意見でした。

検討課題等としましては、IT 業界において仕事が細分化されている傾向があるため、基礎的訓練から応用について、まず自ら学ぶという姿勢が重要であると思われました。

次のページで、ヒアリング結果を踏まえた今後の対応についてということで、改善促進策としてワーキンググループとしてまとめたものになります。

IT 分野（デジタル分野）の訓練の設定の割合に関しましては、今現在、ある程度増やしている状態ですので、令和 5 年度と同程度で継続したいと思っております。

次に、訓練実施機関によるハローワーク求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進。これがマッチングの部分になるのですが、訓練の入校前に、コースの仕上がり像、そのコースに行って、どのようなところに就職できるのか、また、専門分野ごとの業界の認知、イメージの意識づけは、修了後の就職に多大に影響がございますので、この辺ができるように、説明会・見学会の開催の回数を増やすだとか内容の改善を実施機関のほうに依頼をするというものです。

次に、ビジネススキル、コミュニケーション力向上を図る訓練カリキュラムの強化について、訓練実施機関へ依頼する。カリキュラムに関しましては基本的に訓練実施機関が作成するものになりますので、強制力はありませんが、依頼、お願いベースにはなってしまうのですが、ヒアリングの中で出てきましたビジネススキル、また、グループワークなどを通したコミュニケーション力の向上が結構大事ですので、その辺を意識づけ、

就職後の実務を踏まえた訓練カリキュラムの強化をお願いしたいというところです。

次に、IT 業界（デジタル分野）の認識の向上を図るということで、こちらに関しましては、訓練実施機関に対しては、カリキュラムの中に職業人講話などがございますので、そういうところを通しまして、特に IT 系はどんどん変わっていきますので、受講者に就職後も学びを継続する姿勢の意識づけを依頼する。また、ハローワーク職員に関しましては、先ほどと通じますけれども、適切なあっせん、マッチング精度の向上ということで、訓練実施機関の見学等を通じて、さらに IT 業界の認識をつけていただくというものになります。

最後に、訓練修了者が応募できる求人の確保を図るということで、ハローワークの求人部門と訓練部門が連携し、求人企業に対し、訓練修了者を念頭に置いた求人開拓及び事業所訪問などを行うことで、訓練修了者の就職機会の拡大に資する訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する。「未経験でもいいですよ」と言っているような企業等を中心に、「訓練でこういう勉強をしていますので、訓練修了者歓迎求人を掲載しませんか」ということを推奨していきたいと思っております。

以上で、議題（5）の説明は以上となります。

○三井会長 どうもありがとうございました。

先ほど申したように、これを実際にやっている公的職業訓練というものの効果を検証しようという、非常に悩ましいがしかし、欠かせない大事な取組というものの第一歩が始まったわけでございます。いろいろ示唆に富んでいると思うわけですが、まず、率直な御質問、御意見があればと思いますが、いかがでしょうか。

まだ手は挙がっておりませんが、会場にいらっしゃる委員の皆様を含めて、いかがでしょうか。

飯島先生、ありませんか、御質問、御意見。

○飯島委員 特にはないのですが、調査いただいて、本当にリアルにこういうことを求められているのだということを感じました。

うちの学部でもそうかもしれませんが、ビジネススキルやコミュニケーションのところは、何度となく、いろいろな授業で訓練していくので、総体的に上がっているのだろうと思うのですがけれども、多分、こういうことは大事なだけれども、コミュニケーションスキルの能力の開発コースとやっても、その場限りになることはままあって、職業訓練の中でもいろいろな場面でコミュニケーションスキルを求めるようにカリキュラム設計してい

く。基礎はしっかり最初に教えるべきだと思うのですが、能力を上げていく、スムーズに使えるようにしていくという、本当に技能として身につけさせるためには、コースとしてコミュニケーション能力とかビジネススキルがつかますというだけではなくて、いろいろな場面でプレゼンテーションしたりコミュニケーションしたり、あるいはテレビ会議であるとか、そういうことを繰り返すことが必要なのではないかと思います。

大変いい基礎資料になっていると思いますので、そこから考えて、神奈川ならではの職業訓練になるといいなと思いました。ありがとうございます。

○三井会長 飯島先生、貴重な御示唆、ありがとうございます。

私も個人的に思うのですが、これは IT であるとかそういう部分に別に突出したものではなくて、ありとあらゆる人間の職業的な能力というものを考える上で非常に大事なコミュニケーションとかレポートするとか、いろいろそういうことの力を身につけていく。逆に言えば、そういうことがない形でどんな仕事ができるんだという気もするわけでありまして、「IT だから、たった独りで画面だけにらんでいけばいいんですよ」というわけでは絶対のないわけでありまして、その辺の悩ましさというか、しかし、「そこを無視したら仕事にならないんですよ」という部分が先ほどのパーソルさんやマンパワーさんの話からも浮かんできたような気がしますけれども、ではそれを公的職業訓練の中でどこまでやるんだということになるとすごく悩ましいと思うのだけれども、やはり、常日頃的にそれを意識した形でやっていかないと。

それは、例えば、私の単なる思いつきですが、つまり、単に知識や技術を教え込むだけではなくて、いろいろな職業訓練の場、学校等を含めて、そういうところで、日常的ないろいろなコミュニケーションとかお互いの協力とかいろいろなもの、そしてレポートしていく力とかそういうものを実現させていくようなことが意識的にあっているのではないかと、そういう気がしないでもないのです。これは全くど素人が勝手な思いつきで言っているだけでございますがしかし、非常に悩ましいというか、しかし、非常に示唆に富んだ今回の結果だと思っております。

私の勝手なことは置いておきまして、いかがでしょうか、ほかに御質問、御意見があれば。

会場の皆様を含めて、御質問、御意見のある方は、手を挙げるなり声を出していただくなり、いかがでございましょうか。

いつもですと、こういうときには私がこっちから振ってしまうのですけれども、こうい

うリモートという形なので振りにくいのですが、いかがでしょうか。

振りますよ。では、ちょうど真ん中だったので、二見委員、いかがでございましょうか。

○二見委員 経営者協会の二見でございます。

最後に説明のありましたヒアリングの調査結果は、非常に有益で、よいことが分かってきたなと感じました。

先ほど、資料 4 の説明のところでは、“応募倍率が高くて就職率が低い分野は IT 分野とデザイン分野だ”ということで、そこに着目していたかと思います。特に IT のニーズはこれからも高くなっていく、必ず必要になるものだと思っているのだけれども、必ずしも離職者の方々の多くは、多分、未経験の方に多いのかと思いますけれども、自分がどういった能力をつけていけば IT 分野で求められる人材になるのかということが認識されていない。まだちょっと甘く考えている方もいらっしゃるような気がいたしました。

IT 分野といってもいろいろレベルの差があるので、もともとの経験者の方というのはどんどん面接していても話してこられると思うのですが、本当に実績のないような方が訓練を受けた場合は、何を身につけたのかをきちっと知らしめてあげる、わかるようにしてあげるということが非常に大事なのかなと感じた次第です。

特に、このアンケート、ヒアリングの実施結果の中でも、「ポートフォリオをもっと多く作成しておけばよかった」とか、「自分は何ができるのか、どういう伝え方を習得したらいいのか」というところを自ら語っておられる方もいらっしゃいましたので、その辺のことを実際の公的職業訓練のカリキュラムの中にかにまぶしていくか、そうした検討がひょっとしたら大事なのかなと思った次第です。

したがって、次年度実施計画の策定に当たっての、配慮事項という形になるのだろうと思いますが、そういうことを加味して委託訓練の実施機関の方等に橋渡ししてあげるといった配慮、取組が必要なのかなと感じた次第です。

意見でございますが、このアンケート、ヒアリングは非常に良かったと思っております。

以上です。

○三井会長 ありがとうございます。

今の貴重な御示唆に対して何か事務局のほうからお答えになることがあれば、いかがでございましょうか。

○寶課長補佐 ありがとうございます。

今回ヒアリングさせていただいた方は就職が決まった方でしたので、かなりポジティブ

な意見を言っていた方が多かったです。多分、就職が決まらなかった方に聞けば、もっとネガティブな話が出てきたのかなとは思いますが。ただ、カリキュラムの改善なので、就職が決まった方を参考にするということで、ヒアリングさせていただいた方は、御自分でどんどん、言語に関しましても新たな言語をどんどん学んでいく、御自分で自学自習ができる方でしたので、訓練を受けている最中も、分からないものをすぐに講師に聞きに行き行って学んでいたという姿勢をお持ちの方でした。それが全員にできるかどうかというのは課題かなというところで、その辺は訓練実施機関にお願いするようなどころにはなっています。

○三井会長 ありがとうございます。

ほかの委員の皆様、特に会場に御出席の委員の方々、せっかくおいでくださったのですから、一言ぐらい何か御発言いただければありがたいのですが、いただけませんと勝手に振りますので。

○居駒委員 発言してよろしいでしょうか。青山学院大学の居駒と申します。

今年度という話ではなくて来年度以降ということになると思うのですが、今ちまたで話題になっている生成 AI で、今、職種という単位で非常に激震が走っている状況ではないかと思えます。

具体的に言うと、例えば、10年後になくなる職業ということで、アメリカではトップにプログラマーと言われ始めているわけです。そういうときに、まず、過剰に反応する必要は全くないと思えます。過剰に反応する必要はないのですが、無視できるかということ、多分、無視できない流れではないかとは思えます。

そういう意味で、恐らく、IT の職種がなくなるということはないと思えますけれども、今求められているもの、今時点、今ヒアリングしているレベルで求められているものと、来年、再来年に求められているものは、多分、大きく変わってくるのではないかと考えています。

そういう観点で、訓練のほうも、そういうところをもう少し見据えてもいいのではないかと思いました。

○三井会長 居駒先生のほうから大変貴重なというか厳しい御指摘でありまして、今時点における IT のスキルというものが 10 年先にあるのかと、非常に厳しいことになるわけですよ。それが非常に日進月歩のこの世界であると。

そうした場合に、逆に私が問うのも大変おこがましくて申し訳ないのですが、居駒先生、

では何が職業能力・人間的能力としてますます必要なのか、あるいは不変的に必要なのか、その辺に関して、こういうものなんだよねというところの御示唆があるととても貴重かと思うのですが、いかがでしょうか。私が勝手に振りまして、いかがでしょうか。

○居駒委員 今、大きなインパクトは幾つかあると思うのですが、最近のニュースから見ると、例えば NTT データさんは、プログラムの下流工程のところの 70%ぐらいは生成 AI でカバーできるのではないかというようなこと、あとは、IBM さんで言うと、国内の人員の 3,000 人とか 4,000 人ぐらい、そういう一流企業の人材に大きな影響があるのではないかというような話が出始めているということで、ここがどうなるのかというのは、実際、私自身もよく分かっていません。実際、分かっている人はいないと思います。

多分、もう多くの方は使われていると思いますけれども、今のものはそんなにプロフェッショナルな職業として人間が置き換えられるようなものではないと思うのです。ただ、こういうことができるということが分かったということで、これからどんどん置き換えが図られる。そうすると、恐らく、人間が必要とされる部分も、今必要とされる部分とこれから必要とされる部分というのは変わってくるのではないかとはいっています。

もう少し言うと、そういう意味では、コンピューターというのはそういう歴史を繰り返してきたわけです。それまではそろばんで計算していた人がコンピューターに置き換わった、もしくは、コンピューターに何かを入力するオペレーターの方がいっぱいいたのがコンピューターに置き換わった、そういう歴史を繰り返してきたわけで、今回、生成 AI である部分の職種がなくなるとしても、多分、何かの職種が出てくるのではないかというのが私の非常に妄想的な意見ですが、そういうところも踏まえて、ある程度の将来を見据えて計画を立てたほうがいいのかと思った次第です。

すみません、私の妄想でごめんなさい。

○三井会長 いろいろ貴重な御示唆、ありがとうございます。

非常に難しいところですよ。しかし、現実の政策というものを考える場合には、短期的、中期的、長期的、あるいは超長期的なものをいろいろ踏まえながら、ただ、そのスピードが日進月歩で急速になってしまっているから長期の話が明日なのかもしれないとか、そういう難しい時代に我々は生きているのだらうと思うのですが、しかし、それを、現実の政策、あるいは職業訓練といった形に直していくという場合に、どこまで何ができるし、何をすべきかという、こういうものというのは難しいけど、考えていくしかないんだよねという気がしないでもありません。変な思いつきでございます。

(6) その他

○三井会長 ともかく、いろいろ貴重な検証作業から示唆されるものというのは多々あると思うのですが、それは今後いろいろな場で議論していただくとして、時間も大分押しはまりましたので、これ以上何もごさいませんでしたら、御質問、御意見がなければ、次の議題(6)は「その他」でございまして、何でもかんでも全て含めて、今のようなことを含めて、御意見、御感想を頂くというところだと思っておりますので、いかがでございましょうか、会場にいらっしゃる委員の方々もぜひ手を挙げていただきたいと思います。声を出していただきたいと思います。

○飯島委員 ないようでしたら私からお話しさせていただければと思うのですが、よろしいでしょうか。

今回のこととすごく関係しているかなと思ったのですが、先日、石川県の政策をいろいろブラッシュアップしていく作業の中で、いろいろなところで若者の取り合いという話が出てきて、神奈川県と石川県は状況がかなり違っているのに、素直にそのことをそのまま転用するというわけにはいかないとはいえますけれども、若者の取り合いの状況というのは同じように神奈川県でも起きている。石川県の場合は、本当に、どこから若者を取ってくるというのは、努力はするけれども、そこに未来はないというふうな考えでいらっしゃるようで、その中で「若者シェア」という話が出てきたのです。農業とか林業とかいろいろな業種に、あるいは製造業でもそうですけれども、会社の中で見ると、すごく忙しいときと暇なとき、歴史的に見れば農閑期に酒造りをするというので、杜氏さんとして大阪や何かに就職して2つの業種を渡り歩きながら生活をしていくというのが日本人固有の若者シェアというか仕事のシェアの仕方だったようなのですが、石川県みたいなところで見ると、そこに若者を定住させるためには、多分、単一職種では難しい。1つ学んだら、もう一つ、その仕事が暇なときにほかの仕事をするによって収入を上げるということが必要になって、そのときに実はリスクリングということがすごく必要になってくるので、企業から見ると、若者をシェアして、マルチタレントというか、1つの人材をいろいろな能力ができるようにしていく過程でリスクリングをやりながらやっていくことが非常に重要だというような形の政策がいろいろなスタイルで提案されていました。

その中で、国も支援して、実は、そういう特定地域については特定地域づくり事業協同組合制度という制度を設けていて、そういう形で支援をしています。これは、ある意味、

企業が努力してリスクリングするのに比べて、実益的にどンドンリスクリングして新しい仕事をできるようになっていくので、神奈川県の場合でも、横浜とか相模原とか川崎とか大都市圏は確かにそうなのだけれども、箱根町だとか、もう少し山間部のほうへ行くと、そういう若者をいろいろな業種でシェアする、バスの運転手と旅館業とか、あるいは子供の送り迎えをすとか、そういうところで若者シェアをしなければいけない状況も、神奈川県を見ると田舎の地域だと出てきているのではないかという気もしました。

そういうことにも対応していただけると、なかなか、神奈川県の実況、大都市だけ生き残るのではなくて、全体として多彩な能力を持った人たちが住んでくれるいい地域になると思いました。参考にさせていただければということで、勝手な意見を申し上げました。

以上です。

○三井会長 ありがとうございます。大変貴重な御示唆だと思います。

私が勝手に解釈をすれば、若者をお互いにシェアしていろいろな仕事をしてもらおうという考えにもなるけれども、裏返せば、つまり、1つの企業の中でひたすら一生懸命働いてみたい日本の雇用慣行といったものがどンドン変わっていくということ、それがまさに今の時代においては他方で非常に迫られているということもあるわけですから、その辺を含めて、非常に大きな社会の変化、労働の変化といったこと、あるいは雇用関係の変化といったことまで含めて、強く意識していかなければいけないのだろうと思うのです。もちろん、ではどうしたらいいんだという非常に悩ましいということになるのですが、ただ、最後は、やはり、私の勝手な言い方ですが、最後は一人一人の持っている能力なりやる気なり、そういうものなんだよねということになるわけで、そこに職業訓練の原点があるのかなと勝手に思っているのですけれども。

もう予定の時間が来てしまったのですけれども、私の信念としては、いつも、せっかく御出席の委員の皆さんにはぜひ一言発言していただきたいのですが、どうしましょう。

「そういうことを言うんだったら、これを言わせろよ」みたいなことがあれば、ぜひここで手を挙げていただきたいのですが、いかがでございましょうか。

せっかくわざわざ会場までお越しの委員の方に、私としては、大変申し訳ない、じくじたる思いがあるものですから、ぜひ一言言っていただかなければいけないと思っているのですが、もし手が挙がらなければ終わりにしてしまいますけれども、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。申し訳ございません。

それでは、これで議事は終了とさせていただきますので、事務局にお返ししたいと思

ます。

○清水係長 委員の皆様、大変お疲れさまでした。

三井会長におかれましても、議事進行を務めていただきまして誠にありがとうございました。

引き続き、関係機関と十分に連携を図りながら、円滑な業務運営の実施に努めてまいりますので、今後とも、御指導、御鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

また、令和6年度の神奈川県内における求職者支援訓練暫定計画の策定につきましては12月をめどに、職業訓練実施計画の総合計画の策定につきましては年明け2月下旬から3月上旬頃を予定しております。追って、次回の本協議会に関する日程調整の御連絡をいたしますので、よろしくお願いいたします。

4 閉 会

○清水係長 以上をもちまして、令和5年度第1回神奈川県地域職業能力開発促進協議会を閉会とさせていただきます。皆様、本日はどうもありがとうございました。