

令和5年度 第2回 神奈川県地域職業能力開発促進協議会

日時：令和6年2月28日（水）

場所：神奈川県労働局分庁舎4階会議室（参集）

○清水係長 ただいまより、令和5年度第2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。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本協議会の内容につきましては、協議会終了後、委員名簿を含めた資料及び議事録をホームページにて公表いたします。議事録作成のため録音装置を使用させていただいておりますので、あらかじめ御承知いただきますようお願いいたします。

まずはお手元の資料、青いファイルを御確認ください。まず本日の次第、配布資料一覧、その次に出席者名簿、座席表と続いております。

本日の御出席者につきましては、神奈川県商工会連合会の榎木様が御都合により御欠席となっております、横浜市中心職業訓練校校長の高家様は本日御連絡があり、急遽、御欠席となっております。また、日本労働組合総連合会神奈川県連合会の安部様が新たに委員となっております。

それでは、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。よろしくお願いいたします。

○木塚労働局長 神奈川県労働局長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、大変お忙しい中に御出席いただきまして厚く御礼を申し上げます。また、常日頃より私ども労働行政の推進に、一方ならぬ御理解と御協力を賜っておりますことに、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げる次第でございます。

先月、1月30日でございますけれども、厚生労働省におきまして、中央職業能力開発

促進協議会が開催されまして、令和 6 年度の全国職業訓練実施計画が了承されたところでございます。

本日はこれを受けまして、神奈川県での公的職業訓練の令和 6 年度神奈川県地域職業訓練実施計画の策定に向けた検討、それから公的職業訓練の効果検証のための訓練分野の選定をさせていただくこととなりますので、よろしく御指導のほどお願い申し上げたいと思っております。

さて、昨今の雇用情勢でございますけれども、求人が底堅く推移をしております、緩やかに持ち直しを続けているところでございますけれども、御案内のとおり物価上昇が雇用に与える影響などについても注視をしていく必要があると考えております。

昨年の 11 月でございますけれども、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」が閣議決定されたところでございます。構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進として、1 つは「リ・スキリングによる能力向上支援」、2 つ目として「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、3 つ目として「成長分野への労働移動の円滑化」を目指すこととなりました。

そのために、在職者の学び直し支援として、教育訓練給付の対象講座の拡大でありますとか、あるいは公的職業訓練におけますデジタル分野の拡充によるデジタル推進人材の育成などの支援の強化を目指すこととなりました。公的職業訓練や産業界のニーズに合致した在職者の生産性の向上など、多様な職業能力開発の機会を確保し、提供することは今後ますます重要になってくると考えております。

出席委員の関係機関のそれぞれの皆様方におかれましては、最大限の御支援と御協力をお願いし、また、本日の協議会が実りあるものになることをお願い申し上げまして、私からの御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。

○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」を、三井会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○三井会長 今、局長さんのほうからお話あったように、ある意味ポストコロナで、まさにこれからが本番という時代に世界中が入っている。他方では、あちこちで戦争などいろ

いろあったり、大変な状況ではありますが、やはり何といても日本が先進国であり続けるということが逆に言うと大変難しい時代になってしまったと。

一方では、技術、人的能力、そういったものに、より高いものがどんどん求められる。やはり先進国にふさわしいだけの力を発揮せねばならない。しかし、また他方では、少子高齢化ということもありまして、人手不足といったことがいろいろなところで目立っていると。大変、板挟みといたしますか、難しい時代に我々が入ってしまったわけでありまして。だからこそ、逆に申せば、先ほどの局長さんのお話にあったように、人的能力を高める。職業訓練等の果たすべき役割は官民等々全て合わせて、非常に重要なものになっている。まさに逆に言えば「これなくして日本の未来はない」と。私のような年寄りがこういうこと言ってもいけないのですが、やはり未来を若い世代に託していくためにも、それは非常に気になるところであります。

その中で、とりわけ公的職業訓練といったものの役割は非常に大きいと思うわけですが、しかしそれが社会のニーズや個々の皆様の持てる状況、課題といったものにうまくマッチしていきませんと空回りになってしまって、大変もったいないことになると思っておりますので、今日御出席の皆様を含めて諸方面のお力を借りて、ぜひとも日本の未来のため、神奈川県未来のために、人的能力を高める職業訓練の発展ということを共に考えてまいりたいと思うところでございます。

○清水係長 ありがとうございます。

3 議 題

(1) 神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について

○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、よろしく願いいたします。

○三井会長 それでは、改めて議事進行をさせていただきたいと思っております。

まず、議題 (1) 「神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正」につきまして御説明を事務局からお願いしたいと思います。

○中島課長 おはようございます。事務局、訓練課長の中島でございます。

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

訓練課の業務、推進について皆様の御理解、御協力を賜り、この場を借りて感謝申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私から次第の 3、議題（1）「神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について」、説明したいと思います。

インデックスの資料 1 の部分をお開きください。「神奈川県地域職業能力開発推進協議会設置要綱の改正について」ということで、1 枚めくっていただきますと、資料 1-1 になります。こちらの設置要綱がございます。この改正の部分になりますが、1 枚さらにめくっていただいて、4 ページ、「7 協議事項」下線が引いてあるところになるのですが、（5）「教育訓練給付制度の実施状況等に関すること。」、こちらの部分が追記されております。この部分が改正の内容という形になります。

中央で行われている労働政策審議会の雇用保険部会等において、教育訓練給付制度の指定講座について地域偏在が指摘されていることなどから、中央の「地域職業能力開発促進協議会実施要領」が、5 ページ、資料 1-2 のとおり改正されたということです。この改正部分、さらに 1 ページをめくっていただいて、7 ページの部分です。

「3 具体的な進め方等」の部分の（6）「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について」が追記されているということです。

この中身になりますが、各地域において教育訓練給付制度の実施状況、指定講座数や受給者数について全国の状況と比較し、意見交換を行うということになっております。このため、先ほど見ていただきました資料 1-1 「神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」においても、「7 協議事項」、（5）「教育訓練給付制度の実施に関すること。」を追記し、改正したいと考えております。この部分について、後ほど委員の皆様にご承認いただければと思っております。

この教育訓練制度ということについて簡単ですが、説明してまいりたいと思います。

資料の 11 ページをお開きください。資料 1-4 「教育訓練給付制度の指定講座の状況等」になります。

さらに 1 枚めくっていただきまして、「教育訓練給付の概要」になります。この教育訓練給付制度につきましては、労働者が主体的に、厚生労働省大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支払う制度となっております。この教育訓練制度につきましては 3 種類ございまして、左から、労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象とした「専門実践教育訓練給付」、真ん中、速やかな再就

職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とした「特定一般教育訓練給付」。一番右側、雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象とした「一般職教育訓練給付」となっております。

給付の内容につきましては一番左側から、年間の上限としまして、専門実践教育訓練給付は40万+16万で最大上限が56万円。真ん中の特定一般教育訓練給付が上限20万円。一番右側の一般教育訓練給付が上限10万円、得られる、学ぶ内容によって上限額が変わっております。

「支給要件」としましては、在職者、または離職後1年以内の方で雇用保険の被保険者期間が3年以上の方となっております。

「講座の指定要件」としましては、そちらに細かく書いてございますので興味ございましたら、後で御覧になってください。

具体的なイメージがしにくいということで14ページをお開きください。「教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など」によってイメージしていただければと思います。色分けで赤、緑、紫色と分かれています。色的には見にくいのですが、どのような資格を取るときは、どの教育訓練給付に該当するだろうというところで分けてございます。もちろん重複している講座、中身によって変わっているということもあります。あくまでも参考にというところでございます。

この神奈川県におけます「指定講座の状況（訓練機関の所在地・分野別）（令和5年度10月1日時点）」、15ページにお移りください。都道府県別にどれぐらい実施機関があるか表したグラフとなっております。

東京が断トツに飛び抜けているというところで、2,341です。こちらですが、このグラフ、本社のある地域にのみ1カウントされているということです。本社が神奈川県以外にある場合については、神奈川県にカウントされていないということです。東京に本社があっても横浜校、川崎校があっても、カウントは東京に1しかないという形になります。この棒グラフの中身、後でよく見ていただくと分かるのですが、神奈川県における指定講座は全国で12番目に多いといった状況です。

本日、資料としてはお付けしておりませんが、所在地別にした指定講座数で近隣、東京、千葉、埼玉と比較してみました。手元集計だったので添付してございませんが、東京に次いで二番目に多い指定講座があるというのが神奈川県状況になります。

そして16ページ、17ページ、次のページをご覧ください。

「神奈川県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）（令和 5 年 10 月 1 日時点）」になります。

主な資格別での全国と神奈川県での指定講座の比較ということになります。分かりやすいのは、この全国の神奈川県の「計」の部分を見ていただくとよろしいかと思います。神奈川県での指定講座は、ほぼほぼ、どの資格においても講座が網羅されているのではないかなと思います。

下の表に行きますと、講座がない部分もあったりするのですが、もしない講座があれにしても、同じ労働市場圏である東京での講座でカバーできるものであるのではないかと考えております。

18 ページになります。1 枚めくっていただいて「都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和 4 年度）」になります。こちら教育訓練給付の受給者数と支給額について並べたものです。全国との比較です。

都道府県名がある次の右側、「専門実践（初回受給者）」、この欄を御覧になってください。神奈川の部分 14 番目、3,503 名の方が利用されているということです。東京が 6,349 名。全国で 2 番目に多いです。利用されている方が多いということです。

そこから右に 3 つ行っていきますと「特定一般＋一般」というところがございます。こちら神奈川の部分を見ますと 6,501、東京が 1 万 1,456。こちらも全部の都道府県で見ますと、全国 2 位となっております。この利用実績等から考えまして、指定講座としては、ほぼほぼカバーできているのではないかなと考えております。

19 ページです。本協議会に教育訓練給付制度が追加された背景としまして、個人の主体的なリスクリングによる能力向上支援の充実に向けて、教育訓練給付制度の指定講座の拡大が求められている。

一方で、指定講座の地域ごとの偏りが指摘されているため、地域職業能力開発促進協議会を通じて、地域ごとの訓練ニーズ等の把握。把握した訓練ニーズの高い分野や地域の教育資源を活用されていない訓練実施機関に対して、教育訓練給付制度の周知広報や講座指定の申請勧奨を実施し、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大を今後図るとしております。

特に、デジタル分野のリスクリングを強化するためにも、デジタル関連講座の拡大を図るとしております。このため神奈川県地域職業能力開発促進協議会においても、設置要綱の協議事項に「教育訓練給付制度の実施状況等に関すること。」を追記しまして、今後訓

練ニーズ等の把握などしていくことになると考えております。説明は以上になります。

○三井会長 どうもありがとうございました。

個人的な感想で申し上げれば、「雇用保険制度」と言う、言わば失業対策的な色彩から来たものが職業能力の向上に向けて大きなインパクトを与えるものになってきていると。とりわけ、今お話があったようにいろいろ今の必要な人材の持てる能力スキルというものを獲得するために、様々な訓練実施教育機関等が大きな役割を果たしてほしいという非常に大きな国の課題というものが示されたと思います。

私も大学というところにおった人間でございますので、大学も頑張らなければいかんやという気がするわけですが、その辺は、飯島先生がお詳しいかと思いますが、余計なことは別としまして、この協議会の設置そのものに関わることでございますので、皆様の御意見をいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。

質問御、意見等ございませんでしょうか。先生、何かあれば。

○飯島委員 単なる意見なのですけれども、拝見させていただいて、特に専門実践教育訓練給付が年間最大 56 万円、随分大きな枠の給付がありますよね。専門職大学院だとか大学が主催する、今日も居駒先生がいらっしゃっていますけど、そういうものに対してこれだけ給付があることを実はあまりよく知られていないのではないのかなというのは、すごく感じているところで、こういうプログラムがあるということと同時に、給付の支援があるということも大きく告知する必要があるなど感じたところでございます。

○三井会長 おっしゃるとおりだと思います。これはますます大いに周知徹底して活用していただくことが何より大事ですから、ありがとうございました。

○二見委員 資料を事前に見させていただいております。教育訓練給付のパワーポイントの資料で、17 ページのところ「神奈川県における指定講座の状況」というのが書いてありまして、「大型自動車第一種や介護福祉士はある程度講座があるが、語学、建築士等の講座の指定がない状況」と書いてあるのですが、この辺は何か問題意識としてどうなのかなと思ったのですが、行政のほうの立場としてはどういう評価をしているのですか。

○實課長補佐 教育訓練給付制度に関しましては、そもそも訓練機関が自主的に申請をして指定を受けるというものになっております。実際、語学系になりますと、TOEIC 等に関しましては指定があるのですが、それ以外の語学は、なかなか神奈川県内としては学校の指定がございません。ただ、労働市場圏、通勤圏内である東京都で指定を受けていて、実際に東京で受講されている方が見受けられるところでございます。ですが、教育訓練給

付制度自体を知らない学校もございますので、昨年度にはなりますけれども、専修学校各種学校協会の理事会の席で、制度の御案内をさせていただいたという経緯もございました。

○二見委員 現時点では特に問題ないということではよろしいのですか。

○寶課長補佐 今後のニーズ的にやはり近いところの講座も必要だとかというのが、受講を受けた、受けようとする方からございましたら、学校に対して「教育訓練給付の講座の指定を受けませんか」ということで、御案内をすることはあるかと思っております。ただ、現状、積極的にやらなければいけないとまでは考えていないところです。

○二見委員 ありがとうございます。よく分かりました。

○三井会長 これは思いつきのただけ。印象としては、県内にいろいろな語学系だとかいろいろなものたくさんあると思うのですよね。そういうところに対して「今度、こういう制度できましたよ」ということを、労働局のほうから働きかけるみたいなことはするのですか。あるいはあまりそういうことやっちゃいけないのですか。

○寶課長補佐 実際に「制度としてあります」というのを御案内しています。今回、厚生労働省から、自動車学校とか、交通安全協会とかに対し「こういう制度がありますので、申請をしませんか」という御案内、団体に対して働きかけをしたというのはございます。

○三井会長 よろしいでしょうか。

○二見委員 はい。

○三井会長 ありがとうございます。この議題(1)「神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正について」ということにつきましては、皆様の御承認をいただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。——ありがとうございます。

(2) 令和5年度ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について

○三井会長 それでは次に行きまして、議題(2)でございまして「令和5年度ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について」、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○中島課長 事務局の中島です。引き続き説明させていただきます。

議題(2)「令和5年度ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について」、説明したいと思います。

資料は、資料2になります。21ページからの資料です。令和5年度の12月末現在の速

報値になります。1枚めくってください。

まずは「令和5年度（12月末現在）における実績」です。離職者訓練、在職者訓練、求職者支援訓練の神奈川での実績になります。

この表の右側、受講者数につきましては、昨年度から訓練を開始している繰越者も含めた数となっております。令和5年度4月から12月まで、純粹に訓練を開始した方は「入校者数」というところの欄となっております。この入校者数で見ますと公共訓練の離職者訓練、合計で見ますと2,358人、これは昨年度から比較しますと11.8%減少しているといった状況です。この増減については後ほどまた説明したいと思います。

障害者訓練の離職者訓練は148人が入校しております。公共職業訓練のうち、在職者訓練に関しましては2,721人が入校しております。障害者の在職者訓練は0人ということでした。また、求職者支援訓練、基礎コースへの入校は482人、実践コース997人といった状況です。

次の23ページに、公共職業訓練のうち離職者訓練と求職者支援訓練の前年度との比較をしてございます。傾向ですが、公共訓練は必ず毎月あるわけではございませんので、各月非常にばらつきはあるのですが、合計欄を見ていただきますと、12月までの9か月間でマイナス11.8%であったということです。減少傾向であるということです。

一方、求職者支援訓練を見ていただきますと、33.7%増加しているといった状況です。先ほどの基礎コース、実践コースに分かれて見てみますと、基礎コースで33.5%の増加、実践コースで33.8%の増加、合計すると33.7%増加しているといった状況になります。

下の棒グラフで見ていただきますと、オレンジ色が「求職者支援訓練」になっております。優勢だということが見て取れると思います。こちらにつきましては令和4年7月、一昨年に雇用保険法が改正されました。雇用保険の受給者が手当を受給しながら受講できる訓練に「求職者支援訓練」が追加されたということです。そのため雇用保険受給者の訓練の選択肢が広がって、全国的に求職者支援訓練に流れているといった傾向になってございます。

続いて、24ページに行きたいと思います。「デジタル分野の受講者数（令和5年度（12月現在））」になります。

神奈川県での離職者訓練、合計で求職者支援訓練と公共職業訓練を足しますと743人の方が受講されているということになります。こちら一昨年の同時期と比較しますと、27.4%増加しているといった状況です。これ以外に注目すべき点は、求職者支援訓練の女

性の割合がやはり多いといったことです。昨年度も多かったのですが、今年度も引き続き高くなっているといった状況です。

次の 25 ページに行きたいと思います。「特例措置の実施状況（令和 5 年度（12 月末現在））」になります。コロナ禍においてシフト制で働く労働者や在職者と広く制度を活用できるように、短時間、短期間の特例措置が設けられている訓練の状況になっております。求職者支援訓練のほうしか数字が入っておりませんが、見てのとおり状況ということです。

この「受講者数」の部分で見ますと、371 人というのが総合計の部分に書いてあるのですが、こちら昨年と比較しますと 66.4%増加しているということです。大体コンスタントに短時間、短期間のコースが求職者支援訓練のほうに出ているといった状況です。OA 事務であるとか、Web デザインそのような多種多様な講座が出てございます。

次のページに行かしてください。26 ページです。「オンライン訓練の実施状況（令和 5 年度（12 月末現在））」になります。公共職業訓練については同時双方向型が 83 コース、e ラーニングコースが 12 コースと同時双方型が多くなっております。

一方、求職者支援訓練では、e ラーニングコースが多いといった傾向です。この求職者支援訓練の e ラーニングコースにつきましては、一昨年、昨年度につきましては 0 件だったということで、今年度神奈川でも、初めて e ラーニングコースが開始されているといった状況です。こちらオンラインの部分につきましても、非常に伸びているといった形です。この同時双方型だけで見ますと、去年の同時期 40 コースだったのが、83 コースまで増えているということで、オンラインの訓練の実施状況が増えているといった状況でございます。

続いて、27 ページです。「離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況（令和 5 年度（12 月末現在））」です。県内では 7 名の方が利用しているといった状況です。昨年とそんなに代わり映えしないといった数字になっております。

次の 28 ページです。「長期人材育成コース実施状況（令和 5 年度（12 月末現在））」になります。このコースは国家資格取得や、高い職業能力を習得して正社員での就職を目指す訓練になっております。受講期間は 1 年、または 2 年の長期間の訓練ということです。現在前年度からの繰越者を含めて、神奈川県においては 217 名の方が受講しております。コースは 33 コース、介護福祉士や保育士、調理師など、こういった多彩なコースが展開されております。

簡単な説明となりましたが、令和 5 年度ハロートレーニング 12 月末までの実施状況になります。説明は以上になります。

○三井会長 ありがとうございます。

ただいまのこの実施状況につきまして、御質問、御意見はいかがございましょうか。
—ありませんか。

求職者支援訓練において、e ラーニングが非常に増えているということ。私のような古い人間にはなかなかその辺がイメージできないのですが、e ラーニングでもって、どの程度の能力が身につくのかいなど。そのやり方というのがうまくいっているのだろうかということが気にはならないのですが、イメージ的には、どんなものなのでしょうね。「e ラーニングは大いに結構」だと言いたいところなのですが、うまくちゃんと成果が上がらないと、もったいないよねという気がするのですけれども、いかがなものでしょうね。

○中島課長 求職者支援訓練につきましては、e ラーニングコースは今年度からスタートということですので、結果が出るのが来年度以降となります。就職率等が出ましたら、またこういう場で公表させていただきたいと思います。

○飯島委員 e ラーニングを使ったり、やったりしている立場から言うと、学生の行動を見ていると、やはり学ぶっていても、知っていることを深く学ぶことが多いのですよね。なので、全部を全部聴く必要があるかということ、そこを飛ばしてちょっと効率よく勉強したいというフェーズは結構あって、それに、聴き逃したところを、そこをもうちょっとゆっくりもう一回聴くというリピートができたり、そういうことである程度、座学で皆さんと聴くよりも、効率がいい部分というのも確かにあるように思っています。なので、うまく組み合わせないといけないと思うのですが、そのよさというのもあるかと思えます。

○三井会長 ありがとうございます。逆に私の独断と偏見をもってすれば、やはり e ラーニングで成果を上げる人というのはある程度、力を持っていると。知っている。その中でどこが足りないかとか、どういうところをもっと突っ込むべきかというのは、自分で分かるような人たちというのが多い効果が上げられると。

逆に極端に言えば、あまり何も知らない人が e ラーニングだけ聴いていても全部頭に流れちゃうという気もしないでもないような気がするのですよね。その辺の部分は非常に難しいところだと思うのですが。これは実施機関のほうから、そういう御経験を、今の飯

島先生も含めていかなものなのでしょう。そういう何か御経験をお話しいただけるとありがたいと思うのですが。特にございませんか。

○井村委員 今のお話に関連して、ちょっとお聞きしたいのですけれども。

資料 25 ページの「特例措置の実施状況」のところにも e ラーニングコースが設定されているのですが、求職者支援訓練のほうの設定コースはそれぞれ数が計上されていて、公共職業訓練のほうは設定がもともとなかったということなののでしょうか。

今後、設定される予定なのだけどもということなのかということと、あとは、求職者支援訓練に関しても設定はしているのだけれども、受講者の方に「ー」が入っているということは、短期間、短時間的なものについては、e ラーニングコースでは応募者の方のニーズに合わなかったということなののでしょうか。それをまず教えていただきたいのですけれども。

○加賀江グループリーダー 神奈川県産業人材課の加賀江と申します。公共職業訓練の特例措置等の訓練に関しまして、この事業が民間の委託訓練になっており、プロポーザルで募集し、民間専門学校等の提案を受ける訓練となっております。公募はしているものの求職者支援訓練の充実もあり、提案を受けておらず、実施に至っていないという状況が考えられます。

○井村委員 ありがとうございます。あと加えて、この e ラーニングコースというのはいわゆる受講形態というか、通常、例えばタブレットとか固定型の自宅でのパソコンでやるのが主体になっているか、例えば携帯を使って視聴したりすることがきるのか、いわゆるモバイル媒体ですよね。よく民間でやられている語学講座みたいなものは、結果的には携帯電話を使って、通勤途中の時間の空き時間の隙間時間を使って、特に若い人は受講されている例は結構あると思うのですよね。そういう意味では、先ほどお二人の先生がおっしゃったように、確かに e ラーニングって、いい面もあるし、例えば基礎能力がないのに e ラーニングをやってもなかなか身につかないというお話も、よく聞いていて、そうなんだなと思ったのですね。

ただ、私が前の機関にいたときに、市民向けの講座をやっていたときに、もともとは対面だけでやっていたのですけれども、コロナ禍を踏まえて e ラーニングというか、オンライン形式を導入したときに、あまりそれまでは受講者があまり伸びていなかったのです。それが、最初の導入初年度は 2 倍以上の受講者の数が獲得できた。私どもは地域限定かけていなかったもので、それまでは全く物理的、地理的に受講が不可能だった、北は北海道か

ら、南は沖縄の方までが受講申し込みするというので、結果的には受講者が伸びたという面もあるのですけれども。神奈川県内という地域限定があるとは思いますが、そういうモバイル媒体を使った講座というのは設定されているのか、もし設定されていないとすれば、今後そういうことについても導入されていく計画とかお考えがあるのかについて教えていただけるとありがたいです。

○加賀江グループリーダー 神奈川県のeラーニングコースの委託訓練に関しましては、現在はパソコン(PC)を授業の形態としては推奨させていただいています。基本的には、御家庭の子育てや介護といった事情のある方で、ご自宅から勉強する場所まで遠いといった事情がある方を対象に実施しておりまして、自分の都合の良い時間に受講ができるよう取り組んでいる状況がございます。

先ほど会長が申されたとおり、いわゆるオンデマンドとか何回か聴き逃した場合は受講ができるとかそういったものはeラーニングではモバイルも含めて実施できていない状況ですが、今後は検討が必要と考えます。現状としては、自宅で長時間いる必要がある方を対象にeラーニングコースを県で実施させていただいているという状況です。

○井村委員 分かりました。ありがとうございます。

物理的あるいは空間的な制約がないところで、学び続けたい姿勢を持っている方はいっぱいいると思うので、そういう部分に対しての便宜を図られるといいのかなと思ったものですから、個人的な意見ですけれども言わせていただきました。ありがとうございます。

○持永委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構、神奈川支部の持永でございます。私ども求職者支援訓練の認定業務をやっておりますので、実際、求職者支援訓練の中でeラーニングコースというのはもう走っておりますので、そこについて今の御質問について御説明申し上げたいと思います。

求職者支援訓練自体、各実施機関さんがやっていますので、その実施機関さんが用意する環境によってタブレットとか、モバイルを使用することは十分可能な状況かとは思いますが、ただ、実際に受講する方が求職中の離職者の方であること、あるいはやはり訓練効果というのを考えて積極的にそういうタブレットとかモバイルの利用を進めているわけではなくて、ほとんどの方が実際は自宅で受講しているかと思えます。

ただ、自宅の中でも例えば子育て中の方とか、そういう状況にある方については時間の合間を縫って受けるというのは十分可能なので、そういう面では効果があろうかと思えます。以上でございます。

○三井会長 若干、個人的な意見ですけど、悩ましい部分があると思うのですね。いかにそれぞれの受講者の方々のニーズというものが、その状況に合わせて受講しやすい環境を作ってあげるかというのはとてもいいことなのだけど、逆にこれは国がお金を出してあげるんだからね。その辺が曖昧になっちゃって、ちゃんと受講しているのかどうかははっきりしないような形でお金だけ出るという形はまずいわけで、非常に悩ましい部分があると思うのですよね。ただ、それぞれ今のお話のように研究されて、いいやり方というのができるだけ出てくるといいと思うのですけど、この件につきまして、いかがでございましょうか。

今日の議題の令和5年度ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について」は、これで御了解いただいたということで終わらせたいと思いますが、よろしいでしょうか。
——はい。

(3) 令和6年度神奈川県職業訓練の実施計画（案）について

○三井会長 それでは続いて3番目の議題、「令和6年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）」これが言わばメインのイベントでございまして、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。よろしくお願いします。

議題（3）「令和6年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）」につきまして説明をさせていただきます。資料3-1につきましては、今回審議いただきたい令和6年度の案となります。

本日御承認いただきました後、本省へ報告をさせていただきます。予定としては年度初め令和6年4月1日から施行となります。令和5年度の計画からの変更箇所を示したものが資料3-2、45ページからでございますので、こちらを御覧ください。

変更箇所としましては、訓練実施計画（案）、1ページ目の「1 総説」、（2）「計画期間」になります。令和6年4月1日から令和7年3月31日までの令和6年度全体ということになります。

次のページ、「2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」になります。（1）「地域における人材ニーズと労働市場の動向と課題」につきましては、雇用情勢の部分につきまして、「新型コロナウイルス感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への

大きな影響が見られたものの、令和 5 年 12 月現在の有効求人倍率は 1 倍を下回っていますが、一部に弱さが残るものの持ち直しに向けた動きが広がっている」となっております。

また、真ん中のところに行きまして、「特に、デジタル分野について」になりますが、こちら令和 5 年 12 月 26 日に閣議決定をしております、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023 改定版）」となっております。

続きまして（2）「直近の公的職業訓練をめぐる状況」になります。

こちらにつきまして、令和 5 年度の公共職業訓練の受講者数になりますが、先ほど議題 2 のところで説明をさせていただきました内容になります。

令和 5 年 4 月から 12 月までの受講者数が 2,358 人、前年同月比で 11.8%の減少となっております。また、求職者支援訓練の受講希望者及び受講者数につきましては、令和 5 年 4 月から 12 月までの受講希望者が 2,267 人、同年前年同月比 20.1%増加、受講者も 1,479 人、前年同月比 33.7%の増加となっております。

また、「令和 5 年 4 月から令和 5 年 12 月までの特定求職者に該当する可能性のある者」、こちらにつきまして、前年同月比 2.7%の減少で 7 万 8,650 人となっております。

次の「★」になります。「令和 5 年度公的職業訓練の受講者数」。施設内委託訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者、求職者支援訓練の順で記載をしております。

令和 5 年 12 月末現在の状況になります。全体としまして、公共訓練が減って求職者支援訓練が増えている状況で、合計しますと受講者は増加している状況となります。細かい数字に関しましては、先ほど議題 2 で説明している内容とかぶりますので省略をさせていただきます。

「★令和 5 年度公的職業訓練の就職率」になります。こちらの就職率に関しましては、公共職業訓練施設内が 80%、委託訓練が 75%、求職者支援訓練の雇用保険適用就職率が基礎コース 58%、実践コース 63%というのが目標にございまして、そちらを目指しています。公共職業訓練が令和 5 年 4 月から令和 5 年 9 月までに終了した者の訓練終了後 3 か月までの就職率、求職者支援訓練が令和 5 年 7 月までに終了した者の訓練終了後 3 か月までの就職率で、年度の途中ですが、昨年より下がっているもの、また上がっているものもございまして。引き続き、県下の訓練実施機関やハローワークと連携して、訓練修了生の就職支援に取り組んでいるところでございます。

続いて、（3）「離職者向け公的職業訓練の実施状況と分析」になります。実施状況としましては、就職率の数字が確定している「令和 4 年度」を記載させていただいております。

す。令和4年度の離職者向け公共職業訓練の受講者数が3,099人、施設内1,204人、就職率90.4%、委託訓練が1,895人、就職率78.5%、求職者支援訓練の受講者数が1,884人、基礎コース574人、就職率59.5%、実践コース1,810人、就職率56.8%となります。これらの内容を分野ごとに分析しますと、次のページの①～④の内容のものになります。

こちらが前回第1回協議会のときに策定方針で説明させていただきました内容で、資料の61ページにございます策定方針の内容①～④で記載させていただいたものを、今回こちらの計画のところに同じように①～④で記載させていただいております。

左側のところが上の段。右側のところが、次の「3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針」というところで記載させていただいているものになりまして、今回、変更をさせていただいたところとなります。

次に「4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」になります。訓練内容ごとに対象者、定員数、目標就職率及び留意事項等を記載させていただいております。

(1) 「離職者に対する公的訓練」ということで、施設内訓練、公共職業訓練の施設内訓練の実施規模としましては1,418人、就職率は82.5%を目指します。

神奈川県に関しましては17科、定員710人、横浜市は1科、定員40人、機構神奈川支部ポリテクセンター関東は14科、定員668人。こちらに関しましては訓練科名、分野の訓練の受講の内容はこちらのほうの変更等をしまして、あと定員等を削減ということで668人とさせていただいております。

委託訓練に関しましては実施規模が3,128人、就職率は75%を目指します。内訳としまして神奈川県127コース、定員2,508人、こちら2年制の2年目、134名を含んでいる内容になります。

内容としましては、長期高度人材、こちら先ほどありました2年制もしくは1年制の専門的に学ぶ内容のものになりますが、こちらが272人、知識と習得等が1,992人ということで、ここが変更になっております。

次のページに行きまして、横浜市が24コース、620人。こちらは、変更はございません。その下の留意事項のところになります。こちらが策定方針で記載させていただいたもの、また第1回のワーキンググループで報告させていただきました訓練分野の効果検証による改善促進策で示させていただきました。カリキュラムの関係、また実施訓練機関に対してお願いをするということでお話しさせていただいた項目を盛り込ませていただいております。

赤字になっているところになります。 「IT 分野、デザイン分野については、 」というところで事前説明会の強化、ハローワーク職員の知識向上等を記載させていただいております。

また訓練校に関しましては、訓練入校前の説明会のほかに、受講中に関しての職業人講話などを通しての就職後の学びの継続の意識づけ、ビジネススキル、コミュニケーション能力の向上等を記載させていただいております。

続きまして、「イ 求職者支援訓練」になります。こちらに関しましては、対象となるところの部分、言葉のほかに 51 ページの上のところになります。訓練認定規模、こちら上限規模になります。2,412 人、昨年より減少しています。こちらは厚生労働省から示された数字になります。

雇用保険適用就職率に関しましては基礎コース 58%、実践コース 63%を目指すということで、こちらの変更はございません。

「ロ」の訓練認定規模コース別の割合になります。こちらに関しましては認定規模のところでは上限数に変更になっておりますので、その人数を基に基礎コース 30%、実践コース 70%、基礎コース 2,412 人のうち 724 名、実践コース 2,412 人のうち 1,688 人となっております。令和 5 年までは基礎コースを「35%」とさせていただいておりますが、全国計画で示している数字と合わせているものになります。ここ最近の神奈川県基礎コースの認定の割合が、大体 30%前後で推移しておりますので、35%を 30%に下げたとしても、認定に関しましては、特に問題はないと考えております。

続いて、デジタル系になります。IT 分野と Web デザインを足したデジタル系になりますが、デジタル人材の促進ということで、割合を 30%以上にと示されております。

現在、神奈川は、15%と 10%で 25%にしていたのですが、IT 分野 15%を 20%に引き上げて合わせて 30%、実践コース 1,688 人のうちの 30%で 506 人とさせていただきたいと考えております。

介護系、医療系、共通枠に関しましては、パーセンテージは一緒になりますので認定上限数に合わせて数字が変わっております。

先ほど IT 分野を 5%上げた関係がございますので、その他のところを 40%だった部分を、35%と引き下げさせていただきたいと思っております。

枠外になりますが、今現在神奈川県の e ラーニングコースは結構申請がございます。ただ、e ラーニングコースばかりがございまして、e ラーニングコースはそもそも申込み

ができる方の対象を絞っているコースになりますので、認定をしても実際申込みされる方が少ないと定員を下回り中止になるということもございますので、ある一定の数字、目途が必要ではないかということで記載させていただいたものです。

「eラーニングコースについては、認定規模の20%程度を目途とし、各月の定員数及び認定分野については、神奈川県労働局と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部との協議によって決定する。」と記載させていただいております。

続いて、その下の「ニ」のところ「デジタル系（特にIT分野）及び人材確保が困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、」に修正、「コロナウイルス」のところは削除させていただいております。

次のページに行きまして、一番上、「訓練認定規模の上限値」、こちら新規枠のところになりますが、基礎コース30%、実践コース30%の表を記載しておりますが、全国計画ですと、実践コースは10%と示されております。神奈川としましては、新たに手を挙げられる訓練施設の申請は認定をしていきたいというのもございます。今までも30%で、既存の申込みの訓練施設と、新たな訓練施設の認定ができておりましたので、このままの30%でいきたいと考えております。これに関しましては、特段全国計画に合わせる必要性はないということで確認をしておりますので、よろしければこのままとさせていただきたいところになります。

続いて、その下の「ル」になります。「地域ニーズ枠」のところになりますが、ただし書きを入れさせていただいております。

eラーニングコースに関してですが、求職者支援訓練のeラーニングコースは通所を伴いませんので、全国からの応募が可能になります。このeラーニングコースについては実際に神奈川で実施していても、他局、他の都道府県からの応募が結構な数あり、受講している状況となります。そもそもこの地域ニーズ枠、その地域に訓練の指定がないものを優先的に実施しましょうというものになりますので、「但し、居住地付近からの通所を想定していることから、eラーニングコースは地域ニーズ枠の対象外とする。」と記載させていただいております。

続いて、「ワ」と「カ」になりますが、先ほどの公共職業訓練と同じようにワーキンググループの効果検証の内容を、追記させていただいております。

続いて、次のページの(2)「在職者に対する公共職業訓練等」になります。内容としてはそのままになりまして、「イ」に関しましては、神奈川県のところ31科、年間で

475回、定員 5,785 人とします。

「ロ」の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に関しましては、10 科、年間 561回、定員としては、5,900 人で実施、DXの生産性向上支援訓練に関して、定員を 550 人と増やしたため、変更になっております。

次の 10 ページの (3) 「学卒者に対する公共職業訓練」に関しましては、令和 5 年度からの変更はなく、同じ内容での実施となります。

(4) の「障害者等に対する公共職業訓練」になりますが、次のページ「ロ」、「委託訓練に係る実施施設と分野」に関しての部分、就職促進委託訓練に関しましては 37 コース、定員 273 名、若干の人数の調整等させていただいております。

続いて「5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等」について、

(1) 「リスキリングの推進」、神奈川県内に必要な DX 関係、リスキリングの部分になります。昨年ときには急遽実施したので、「検討する」としておりましたが、前回第 1 回でも御説明しましたように実施するところがありましたので、「実施する」としております。

「ハ」のなお書きのところですが、「なお、令和 6 年度に実施する事業は別添のとおり。事業の追加、変更等が生じた場合には、令和 6 年度に開催する神奈川県地域職業能力開発促進協議会において報告する。」と修正しております。この別添になりますが、資料としましては 43 ページ、44 ページになります。

43 ページをご覧ください。リスキリング推進事業の内容、地方財政措置に関しての説明と、下のところに事業例として「①経営者等の意識改革・理解促進」、「②リスキリングの推進サポート等」、「③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援」がございます。実際一覧としましては、次のページの 44 ページ、県及び各市町村から申し出があったものの内容となっております。

一番上が神奈川県、「事業名」としてはリスキリング人材育成支援事業、「対象者」、県内中小企業の従業員等。「事業概要」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、スキル診断やオンライン講座により、中小企業の従業員にリスキリングの機会を提供するとなっております。

2 段目が横須賀市になります。「ICT 人材育成事業補助」ということで、前回第 1 回のごときに御案内させていただいた横須賀市の事業と同じものになります。

続いて、新たなものとして、相模原市、平塚市がございます。

相模原市としまして、デジタル人材育成事業、相模原市内の従業員等ということで IT パスポート、情報セキュリティマネジメントの取得養成講座の実施やデジタル化に向けた各種セミナー等を実施するとなっております。

平塚市に関しては DX 人材育成体制構築奨励事業、平塚市内の中小企業を対象とします。事業内容、事業内職業能力開発計画を作成した事業者に奨励金の交付や IT コーディネーター、現中小企業診断士の資格を有する専門家の派遣を行う。社内の人材育成体制構築や助成金を活用した人材育成等をテーマにしたセミナーを開催するというものになっております。

参考としまして、その他、県が行いますリスクリングに関します事業を記載させていただいております。

56 ページに戻っていただきまして、そのほか (2) ~ (4) に関しましては、前と同じ内容のものを記載させていただいております。

57 ページから 59 ページは、令和 4 年度の実績の部分の確報値の部分です。求職者支援訓練の就職率が前回第 1 回のときがまだ確定しておりませんでしたので、こちら確定したものを記載させていただいております。

以上で、「令和 6 年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）」となります。御審議のほどよろしくお願いいたします。

○三井会長 どうもありがとうございました。これはお分かりのように、国、機構、県、市、それぞれ持っております、こうした計画を言わば一体化させたものでございますので、県や機構、市のほうから補足的な御説明等あればと思いますが、いかがでしょうか。

機構さんのほうはいかがですか。

○持永委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構の持永でございます。私ども、先ほど申し上げたとおり求職者支援訓練の認定業務と合わせて、ポリテクセンター関東で施設内訓練を実施しているところでございます。来年度計画の特徴としましては、やはり求職者支援訓練でも重点化されているデジタル分野の訓練を拡充するというところで、デジタル関係の科を 1 科、増設、見直しで新たに立ち上げるというような取組を計画しているところでございます。

それと在職者リスクリング支援ということで、在職者訓練、あるいは生産性向上支援という、それを企業の人材育成支援という形で引き続き実施していくということでございます。

私からは以上です。

○三井会長 ありがとうございます。県、市関係はございませんか。

——よろしいでしょうか。

この協議会のメインのイベントは、この実施計画の御承認を頂くということになりますので、ここは大いに皆様からいろいろ御意見、御質問等を出していただいてと思うのですが、いかがございましょうか。何でも結構ですが、どうぞ。

○加藤委員 パーソルキャリアの加藤と申します。理解を深めたい質問なのですが、問題点としては前年度と比べて大きくそんなに問題ないところかなというふうに思ったのですが、取組によって何か前進されたポイントと、逆に、大きく課題視されているようなポイントがあれば、背景とともに伺いできればなと思いました。

○三井会長 いかがでしょうか。実はこれは次の計画にも関わるのですけど。

○寶課長補佐 事務局、寶です。先ほどから公共職業訓練が減って求職者支援訓練が増えて、全体としては応募者が増えていますということで説明はさせていただいてはいるのですが、施設訓練、そもそも施設があつての公共訓練、ここはちょっとなかなか応募者がいらっしやらない。また、もの作り系の希望者が少なくなっているというところで、そこの部分の周知が足りないのかなとか、また理解が得られていないのかなというところで、今現在、神奈川労働局としましても周知広報に力を入れさせていただいております。

ホームページや X (旧 Twitter) での広報のほかに、この間 2 月 20 日にポリテクセンター関東で「ハロートレーニングメディアツアー」、報道関係を対象にメディアツアーというのをさせていただきました。横浜ケーブルテレビと、神奈川テレビのニュースに取り上げていただきました。また、ラジオの CM を流すなど新たに興味を持ってくれる方がいらっしやればと、いろいろ周知広報をしているところです。

そのほか、県のかなテクですと、今まで、日付を絞って行っていました施設見学会を「随時、受け入れますよ」という感じで、門戸を広げた取組をしている段階でございます。

○三井会長 よろしいでしょうか。ほかにはいかがでございますか。

先ほど御説明の中で、若干、国を全体的な方針と違うようなことでいいんだというふうな言い方があったような気がするのですが、この計画の 37 ページ、新規参入枠の基礎、実践、そのうち実践については 30%を守るということであったわけですが、これは神奈川県では、実践は 30%というのは非常に必然性のあることなのかというのは、もう少し説明していただいたほうがよかったような気がするのですが、いかがでしょう。

○持永委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構の持永でございます。我々は求職者支援訓練の認定業務を行っておりますので、その状況を交えて御説明を申し上げたいと思います。

我々は毎月認定を行っているのですが、その中で新規卒の申請が、やはりある程度、多いと申しますか、10%では足りないという状況でございます。そこは新規卒というのは必ずしも本当に初めて求職者支援訓練に参入するだけでなく、ほかにも1回撤退したけど、何年か経って戻ってきたというのも新規卒に入りますので、我々これまでそういう過去に実施していただいた機関さんも御案内したりして参入を促してきたという状況で、かなり新規の参入が認定卒を現状でも超えるような場合もございますので、30%というのは実際の認定業務から見ても妥当性があるのかなと考えてございます。要は実態面から見たということでございます。

○三井会長 ある意味では、グッドニュースなわけですよ。それだけやりたいという手を挙げられる機関がたくさん出てきているという。そこは神奈川県ならではのことで、これはありじゃないのということで御説明があったと思うわけであります。よろしいでしょうか。

ほかの点を含めましていかがでございましょうか。各委員から御質問、御意見をお出ししていただきたいのですか、ありますか。

○飯島委員 基礎的な話なのですが、就職率と言っているものの計算の仕方が、習ったことに対する職種につけたと見るのか、介護とかだとまさにそうだと思うのですが、IT系だとかDXとなると必ずしもその分野ではないけれども、仕事上、そういうことを身につけていれば販売だとしても有用になるし、そういう形でなるかと思うので、この就職したというのは本当に職を得ただけなのか、教育した分野での就職を見ているのか、そこを教えていただくとありがたいなと思いました。

○寶課長補佐 就職率につきましては訓練の分野だけではなく、その他も含めてということになっております。訓練終了後、3か月以内の雇用保険就職率というので見ております。この就職率に関しましては訓練を修了した方、また、訓練の途中ではあるのですが就職のために中途退校した方を含めて、実際に訓練を受けて就職ができた方ということで見ております。

○飯島委員 分かりました。ありがとうございます。ほかの介護とかの分野と、IT系のところはちょっと事情が違うと思うので、今のような取り方をいただければありがたいなと思いました。

あと 53 ページ目のところのポリテクセンターのところなのですけれども、大幅にというかは百何十名、DX 関係の生産性向上支援訓練を増やしていただいていると思うのですけれども、今、賃金アップを日本の国としては賃金の上昇ということをちゃんとやらなければいけないとなると、原資をどこに求めるかという生産性向上にしかないのですよね。

例えば、サービス業や何かだと賃金を上げようとするれば価格をすぐ上げなければならぬ。そこに直結しちゃう。メーカーの場合はそこが生産設備とかいろいろあるので緩和できるのだけど、今一番日本にとって必要な産業として考えるサービス業は、生産性向上をどうやってできるのかを徹底しなければいけないと思うのですね。なので、これは人員を多くするというのはすばらしいことだと思うのですけれども、3 種類ここで訓練を準備されているので概要だけ教えていただけるとありがたいと思います。

○持永委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構、持永でございます。まず生産性向上支援訓練でございますが、これは先生が先ほどおっしゃったとおり、生産性向上、これは賃金アップとかあるいは人手不足への対応とかで国の喫緊の課題だということで、平成 29 年から開始した、公的訓練の中で比較的新しい訓練でございます。

内容については、特に中小企業さんの生産性向上に直結するような生産工程の効率化とか組織マネジメントという生産性関連の内容を中心にやっておるのですが、その後、政策的な動きがございまして、65 歳超の継続雇用とか定年の延長というような政策の動きを踏まえてつくったのが、このミドルシニアコース。内容的には、高齢になっても働けるような心構えであったり、知識、経験、技能、伝承の仕方といった内容で構成されてございます。

一番新しいのは、一昨年度から始まりました DX 対応コース。まさにこれも時流に乗った形で、政策として DX 人材の育成、特に中小企業に対する支援ということで開始しまして、順次拡大を今しているところでございます。

ざっと申し上げて以上でございます。

○飯島委員 ありがとうございます。

○三井会長 ありがとうございます。生産性向上につきましては、機構さんのほうで御説明あったように非常に頑張っておられると。また、それに対する企業サイドからの非常に高いニーズというものがあるということも伺っておりますので、大いに期待したいと思うわけでありまして。

ほかの点を含めましていかがでしょうか。どうぞ。

○大竹委員 神奈川県中小企業団体中央会の大竹でございます。今、御説明いただきました実施計画（案）につきましては、特に異論はございません。これでよろしいかと思いません。

今日の議論とは少しずれてしまうかもしれませんが、私ども常日頃からいろいろな業種の中小、特に中小・小規模企業と言われるような事業者の方々とお話をする機会がありまして、その辺で今の雇用の状況というものをお伝えさせていただきたいと思うのですが、押しなべてほとんどの業種で人手が足りない。特に人材が不足しているということ、これは皆さんおっしゃいます。

特に、厳しいのは製造業系ですとか、それから運輸・輸送業系、その辺のところはとにかく求人しても人が全然来ないと。下手すると、このままの状況が続くと業種自体がだんだん衰退してしまうのではないかと、こういった危機感を持っている。これは処遇の問題なのか。要は今の中小・小規模事業者で賃上げをして処遇を改善していけば人が来るのかという、そういうことではなくて、どうも今若い人たちに、そういった製造業の世界ですとか、そういうところに入るという気が全くないと。ある自動車整備の関係の業界の方々とお話ししたのですが、自動車整備士の免許自体も今の若い人たちがなかなか取りたがらないと。全然そこに興味を持たない。今、自動車整備の関係は、ほとんどが外国人で賄われているという状況で、そういったところで非常に危機感を持っているということなのです。

そういった状況の中で業界によっては、特に工業団地みたいなところ、プレスをやったりとかそういうところは地域に開いて、要はその近隣の学校の子たちに来てもらって、実際に物作りの楽しさとか、すばらしさを経験してもらおうとか、あとは県内の工業系の高校とジョイントして現場を見てもらうとか、そういったところを少しずつやり始めていると。そういったところの根本的に、そういう世界にちゃんと物作りをしたりとか、それから、そういうインフラをつくったりとか、そのことに対する魅力というのをもっともっと発信して、そこに人をまず引き寄せていかなければいけない。それとこういった職業訓練というものを結んでいかなければいけないのかなということを感じているところであります。

感想めいた話になるのですがけれども、そんな状況の中で何かそこをつなぐ部分をやっていく必要があるのかなということを感じました。

○三井会長 ありがとうございます。今の大竹委員さんの、まさにポストコロナで、人手不足、後継者難という事態も非常に深刻化していると。とりわけ物作り等そのように関わ

ようなお仕事に人が全然来ないという厳しい状況が指摘されたわけです。

少子化、高齢化ということで進んでおりますからなかなか難しいところであるのですが、ある意味においては、これは非常に悩ましいけれども、そこをうまくまさに先ほどの飯島先生のおっしゃるように IT とか、そういうものをうまくつなげていくようなことがどうしたら可能になるのだろうか。

つまり、一生懸命、汗と油にまみれて物作りに励むという部分と、IT の知識そういうものを積極的に生かすという部分が、それぞればらばらであってはこの国はおしまいになって沈没してしまうので、それを逆にうまい形で人的能力の中で、また企業経営の中で結びつけられるということが、「言うは易く行うは難しだよ」と怒られるのはよく分かっているのですが、しかしそれをやっていかないと、我々この課題は解決しないよねということを感じるところです。

その辺は先ほどの機構さんのほうでも、生産性向上に対する企業ニーズの高まりと、訓練等の実施状況という話もあるわけでありますから、希望をもって臨みたいと思うのですが、これがいいよねとか、こういうことが必要だよねという、そういう御提案的な御意見などあれば、いかがでしょうか。こういう場でございますから。

○安部委員 安部と申します。今回から初めて出席をさせていただいております。先ほどからみなさんの話の中で生産性向上のための支援訓練が、ポリテクセンター関東で行われ、これだけ多くの定員枠がありますが、そもそも生産性向上って何だろうと考えれば、例えば、大体企業のモノ造り産業で例えれば、生産性が上がれば当然企業の収益も向上します。また、生産性を上げるために新しい設備を導入すると大きな費用がかかります。そして最終的に生産性が向上すれば、今まで二人でやっていた作業が一人で済むなど今まさに、労働人口がどんどん減ってくる中で、企業は必死になって生産性向上を行っているわけですが、本当に生産性向上が良いのか分かりませんが、先ほどの賃金の話もありましたが、賃金アップするためには生産性向上は当然重要です。今それ以上に大事なことは、賃上げに向けて各企業が適正な価格転嫁ができるかが一番大事だと思っています。そういった中で、生産性向上を推し進めると労働者の働く場がなくなってしまうというところが一番心配をしているところです。生産性向上は、どこの企業も過去から行われていることで、モノ造りの生産工場など、乾いた雑巾を絞っても何も出てこないというような状況に今なっていますので、その中で具体的に、この生産性向上支援訓練の中身というのが実際どういうものなのか私は分からないし、どういう教育を行う場なのか、その辺も含めて簡単に教えてい

ただければと思います。

○三井会長 いかがですか。

○持永委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構の持永です。生産性向上支援訓練ですが、実際コースとしては百数十コース、多種多様なコースを御用意しているのですが、コアとなるのは生産工程の効率化に結びつく、例えば生産管理だったり品質管理。生産管理は製造業だけの概念でございませんので、サービス業でも対応できるようなコースも御用意しております。要は効率化の推進のためのスキル、知識を習得するような内容、それが1つ。

それとあともう1つは組織マネジメント。階層に応じた効率的な業務の指示であったり業務の実習ができる、ある程度、役割、役職に応じたマネジメントコースというのもございます。

それとあとは、マーケティングであったり、ITを活用した業務改善、ITでの効率化、それを推進するようなコースもございますし、その延長線上で新しくDXコースみたいなさらに進んだもの。これについては、まずDXっていろいろな概念が氾濫しているので、「企業におけるDXとは」というような導入コースを用意して、さらにだんだん、より技術的な、スキルのコースまで御用意しているというようなことで、生産性向上支援訓練に取り組んでいるところでございます。

もちろん生産性向上といっても、この訓練だけではなくて我々が施設内でやっていますものづくり関係の在職者訓練、これもスキルアップであったり、生産、専門、技術の向上というのが当然生産性向上につながるものだと思いますが、特に、さらにプラスアルファということで生産性訓練を立ち上げたというような経緯がございます。

○三井会長 ありがとうございます。

若干、私の個人的意見なのですが、労働組合のお立場として単純に生産性向上で人減らしになっても困るのではないかとすることはよく分かるのですが、だから逆に言うと、広い意味で生産性向上というのは単に同じものを二人でつくったもの一人に減らすとか、そしてただ値段を下げるとか、コストを下げるといったことだけに気が進むものではなくて、やはり「What's new」という新しいもの、新しいサービス、新しい技術、新しい市場といったものをどれだけ生み出し、それを成果にできるかということにあると思うのですよね。

だから私のような古い人間はつくづく思うのですが、80年代あたりは、「Japan as Number One」などと言われまして、日本の持てる技術や企業経営というものが世界のト

ップだというふうなことで、世界中から褒められ、そしてもてはやされたという時代があったわけです。

しかしそれから何十年かたってみると、いつの間にか後塵を拝しているという状況になってしまって、それは何だろうかということを考えてみると、つくっているものは、日本の **Made in Japan** の強いものはまだまだあるのだけど、もっといろいろな新しいものをどんどん生み出していく、それは何も、全く変わったものをつくることではなくて、今までやってきた製品やサービスというものの中に、さらにプラスアルファ、プラス・プラスアルファをどれだけつくっていけるか、そして、世界のマーケットやニーズをどれだけ捉えられるかということにあると思うのですよ。

そういう点において残念ながら、日本はちょっと行き詰まっちゃったのかなという感じがどうしてもするわけですね。これは非常に難しいことですから、すぐあしたに答えが出るわけではないのだけど、しかし、それをやらないことには日本の未来はないのではないかな。年寄りとしては、そういうことを非常に痛感し、危機感を覚えるわけです。

ですから、先ほど機構さんのほうでやっている生産性支援訓練等々の中で、企業がどういふ成果をそこから生み出しているのかということが目に見える形になっていけば、「ああ、そうか」というサクセスストーリーによって、それがもっともっと広まっていくということも大いにあり得るのではないかな。その辺が問われるなという感じがつくづくするわけです。それは当訓練協議会の役割ではないと怒られてしまうところなのですけどね。

私のような古い人間は本当に思うのですよね。昔あたりのことはもうたくさんだと怒られるかもしれませんが、80年代あたりは、逆にアメリカの没落がすごかったのですよね。アメリカは日本に追い抜かれるんじゃないかとか。ところが今のアメリカの強さというのは IT であるとか情報とか、そういうものにおいては世界のトップレベルを維持している。それを追いかけるインドとか中国も出てくるという状況で。何のことはない、日本いつの間にか、置いてけぼり食っているのではないかなという感じがつくづくしちゃうわけですね。だからその辺を含めて何かできることがあるのではないかなと、つくづく思っているということを皆さんの御参考に。

○加賀江グループリーダー 神奈川県に加賀江でございます。少し補足をさせていただければと思うのですが、よろしいですか。

支部長からお話のあったポリテクセンターでは、生産性向上という取組があり、そういったものを参考させていただきながら、44 ページでは DX とか、デジタル化、リスクリ

ングに関して、県や市町村が従業員のスキルを付加して企業の生産性向上に結びつけようという取組がございます。

神奈川県の実業は、リスクリング人材育成支援事業ということで、委託する業者選定がこれからで、詳細は決定していませんが、記載の実業を実施する予定で予算化させていただいております。

これは、企業内のDX人材の育成ということで、まずは中小企業100社の、経営者層あるいはDX推進者、従業員の方、そういった様々な階層の方、概ね3名にエントリーしていただいて、その3名がチームとなって企業内の業務改善につながるスキルを身につけていただくような取組でございます。

企業は忙しいと思いますので、対面オンライン講座も想定していますが、基本的にはオンデマンドの講座8,000講座ぐらいを用意し、その中から従業員の方々の能力診断と業務改善につながるような課題を企業で出していただいて、個々の従業員にあった講座を受けていただくよう計画しています。受講後も能力診断させていただいて、受講前と受講後の成果、効果を見ながら実施したいと考えており、さらにその講座の受講期間中には伴走支援ということで、支援者が受講者の悩みとか課題とか、そういったものも聞き取りながら受講中の支援をしていくような取組も検討しています。ぜひ神奈川県だけでなく市町村も含めてこういった取組を検討しているということ、御承知おきいただければと思います。

○三井会長 かなり手が挙がってきそうなのですか。

○加賀江グループリーダー そうですね。県の事業は、実は東京都の事業を参考にさせていただきまして、かなり好評の中、実施している状況を聞いております。ほかにも鳥取県、島根県等で実施しております。

○三井会長 相当な金額ですね。希望の星というところがあるかと思いますが、どうぞ。

○安部委員 先ほど大竹さんから自動車整備の話がありました。

53 ページに東部総合、西部総合の技術校がありますが、この中の科目に自動車整備という科目がありますが、今どれだけの方がそこで勉強しているのか分かりませんが、御存じのとおり、今日本もカーボンニュートラルに向けて内燃機を使ったエンジンからどんどん電動化にシフトしている中で、自動車整備科で電動化への職業訓練が行われているのか教えてください。現在、整備士不足となっています。またこのような状況が続くと、私たちが普段利用している乗用車、仕事で使っている車両も整備する人がいなくなることを危

惧しています。日本には車検制度がありますし、整備士が不足すると大変なことが起こるので、まず整備科に教育に来てくれる人が増えること、そして、その教育の中で電動車についてしっかり職業訓練を行っていただけるような方向に持って行っていただきたいと思っています。これは意見ですが、よろしくをお願いします。

○三井会長 ありがとうございます。

○加賀江グループリーダー 産業人材課、加賀江でございます。自動車整備に関しては東部総合職業技術校、西部総合技術校、それぞれ 30 名、20 名の定員で、年間の募集定員としては 50 名規模の訓練を実施しています。

自動車に興味を持たれられない若者が増えてきている状況もあって募集は苦慮しているところもあるのですが、根気強くいろいろなことを周知させていただきながら人材を育成しているところでございます。

今おっしゃられたように、新しい EV といった自動車に対応すべく国土交通省が自動車整備士育成のための養成施設としてのカリキュラムを現在策定中ではございまして、次年度以降、方向性が示されて、我々もそれに従って訓練の準備をしていく予定です。

○柏木委員 神奈川県専修学校各種学校協会から来ております柏木と申します。神奈川県の専修学校各種学校協会は公共職業訓練とか、また求職者支援訓練を各学校で受けさせていただいていて、今まで長く修了者を出させていただいておりますが、福祉・医療絡みに関しては初めて取り組む内容ですので就職に関してはほぼほぼ皆さん就職する。ただ IT 情報系はレベルがあるので、習いに来られる方も本当に初級の初級でやっても難しいから分からないという人もいれば、レベルが高くて何でそんな簡単なことをやるんだというので追いつかないという、そういう状況があるというのが現状かなと思っています。ですから、そこで就職に結びつか結びつかないかという問題はどうしても開きが出てしまうのは仕方がないのかなと、そんな感じがします。

今、手を挙げさせていただいたのは、自動車整備という東部総合職業技術校、西部総合職業技術校がございすけれども、専修学校各種学校協会の立場から申し上げさせていただいたときに、公共職業訓練の中で高校新卒枠、高校新卒者を募集してしまう。これは専修学校協会として産業労働局のほうに毎年お願いに行かせていただいて、これは神奈川県だけではなくて全国で問題になっておりまして、実際には神奈川県にも自動車整備の専門学校がございす。自動車整備の専門学校に高いお金を払って、2 年間、または 3 年間資格を取って就職をする。職業訓練校は安い価格でもって新しい機械を入れて、生徒を確保す

る。それが実際に高等学校に訓練校として募集に来られてしまうと、生徒は訓練校に行ってしまうと専門学校に入学しない。そういう状況で専門学校が既に2校は潰れているのですね。そういう状況があるんですよということで、取り合いにならないところで、ぜひ御協力いただきたい。

進め方としては、例えば家庭的、財政状況の中で専門学校に入学できない生徒、支援をしなければいけないという生徒は訓練後に入学するのは仕方がないと思うのですが、最初から新卒3年で卒業する生徒を対象に募集をおかけいただくのは専門学校としてちょっと御遠慮いただきたいというのが、いつもお願いに上がらせていただいているのと、今、全国専修学校各種学校総連合会でも取り上げておりますし、北海道ではもうそういう取り合いはしないということで分野を変えるという方向で動いています。

自動車整備科の話、整備士が足りないというのは、やはり増やしていただかなければいけない、そのような状況ではございますけれども、確保の仕方といたしますか、そのところは十分御検討いただければなと思っておりますので、余計な話ですけれどもお願いをさせていただきます。

○三井会長 官民競合になってしまって、民間の実施機関としては困る部分があり得るとい、この辺はうまい具合にそれぞれの役割分担ができるといいと思うのですがね。ただ大きい目で見れば、ともかく、先ほど御指摘あったように、自動車整備とかそういう分野で人がいなくなっちゃっているということ自体が何とかならなければいけないのだという非常に大きな課題を抱えているわけですから、うまい具合にできるといいと思うのですが。

今日のメインイベントでありますので、この計画について大いにもんでいただくことは大事なことだと思いますが、ほかにいかがでございましょうか。この際に聞きたい、この際、言いたいことは。

○木下委員 神奈川県職業能力開発協会の木下です。この実施計画案については特段の異論ございませんので、このまま進めていただいて結構だと思います。

ただ、2点ほど教えていただきたいというか、確認したいことがございまして、多分これ私の聞き漏らしだと思うのですが、先ほどの令和5年度の実績のところ、求職者支援訓練がぐっと伸びていて、公共訓練が減っていると。これはデータとしては12月までの数字ですけれども、これは年度になればこの数字から大幅に上回るのかなと想定されるところなのですが、一方で、今回の実施計画案の中で、令和6年度の設定の目標数値が、公

共のほうは減っているのですが、状況に合わせて減っているのかなと思うのですが、求職者の訓練認定規模というのは、昨年と比べると2,412人ということで、ちょっと低めの数字のかなと思ったので、先ほど御説明いただいたのかもしれないのですが、改めてそこを教えてください。

もう1つは、令和4年7月に促進法が改正されて、要は、雇用保険受給者の方が両方とも選べるという状況で、短期の訓練で、これは非常に受講者の方にとっていいことだと思うのですが、今後その規模感というのですか、求職者支援訓練と国からの公共の委託訓練の、この規模というのはどういうふうに想定されているのか、もし何かお分かりある情報があれば教えてくださいなのですが、よろしくお願いします。

○三井会長 いかがでしょうか。

○寶課長補佐 事務局の寶です。求職者支援訓練の訓練認定規模に関しましては、上限値ということで、厚生労働省から数字が示されております。この認定上限値というのは、そもそもこの認定をしますよというのが年間の数字で出てきているのですが、それに対して月で割ったものを神奈川としては各学校さんに申請してくださいと。実際、申請されて認定をされる数字というのが、昨年もこの数字までには至っていなかったというのがございます。これは神奈川だけではなく全国的なものになりますので、厚生労働省としましては、実際認定された数字のあんばいを見まして、昨年よりは全体的には削減した数字が示されたものになります。一部、増えた局、県もあるのですけれども、全体的に他の都道府県も減った数字を示されております。

あと、公共の委託訓練に関しましても、こちらは国が予算を持っている関係がございまずので、国から数字が示されております。今回も、この数字から、さらに、どのコースに使用するのかと県で協議していただいて、数字を出していただいたものを計画という形で出させていただいております。

令和4年からの受講指示の対象者、拡大に伴いまして、求職者支援訓練に人の流れが行ってしまっているということに関しましても、前回第1回の協議会のところでも説明させていただきました。問題となっている部分として、委託訓練のコース内容的には求職者支援訓練と変わりがないのに減っているというのは、申込みの締切りから実際に受講の開始が、求職者支援訓練よりもちょっと長いだろう、この「長い」というのが2週間でも仕事を探している方、少しでも早く受講開始したいというのを求めている方が多いので、ハローワークでの受け付けしている職員の肌感にはなるのですけれども、策定方針のときに申

し上げさせていただきました受講締切りからの開始までの期間の短縮の検討をしていこうというのと、ハローワークに話をしているのが雇用保険受給者に関しては、より委託訓練を優先的にあわせましょうということで取り組んでいくというのを、今回の公的職業訓練の実施方針にも入れさせていただいた内容にはなります。

○三井会長 いかがでしょうか。

○木下委員 ありがとうございます。いずれにしても本省のほうで制定されているということだと思っておりますけども、いわゆる今後の見込みというのですか、本省で決めているのでしょうか、いわゆる求職者支援訓練の規模を少し増やして行って、委託訓練のほうは少しずつ減少していくとか、その辺のところの情報というか、お話というのはまだ分からないのですかね。

○寶課長補佐 すみません、そこまでの数字というか、方向性ということでは、まだ連絡はこちらには来ていないです。

○木下委員 ありがとうございます。

○三井会長 個人的意見ですけど、もともとこの協議会ができた一番の基は、求職者支援訓練の運営に関わることだったのですよね。だから、それがちゃんと守られて役割を果たせるということは本来ハッピーな話なのだけど、それが委託訓練と食い合いなっちゃって、お互いの足の引っ張りになっては何もならないわけで、これはここで議論するだけにするわけにはいかないわけですが、何かうまく、そういう制度の整合化を図っていただかないともったいないよねと。限られた財源の中で、うまく回っている部分と回らなくなった部分があるというのはプラス・マイナス・ゼロになってしまいますので、その辺は何か工夫していただきたいなと思うわけです。

余計な個人的感想でございますが、ほかにいかがでございましょうか。どうぞ。

○堤委員 ちょっと意見めいた話で、今回の案については特に異論がないのですけれども、職業訓練というのは、例えば専門的な知識とかスキルを身につける、技術を身につけるといふところに重きに置かれているのかなというところがあって、こういった仕事においても、先ほど若者がそういった業界に目を向けないだとか、あとは生産性向上のところとかでもお話が出たと思うのですけれども、結局、技術があっても意識がないと成果につながらないとか伴わないというところがあって、こういった教育訓練の場面でマインドセットなところもやっつけていかないと、そこは効果として出てこないのではないかなと思っています。

マネジメント層も不足をしているといった今状況かと思えますし、将来に向けた人材育成という意味では、そういったマインドセットも両軸・両輪でやっていかないといけないのかなというふうには思ったので、行政側にもそういった機会を設けて実施していただく。企業のほうでマネジメント層とか育成とかマインドセットをやるとかというところも当然あるのですが、そこに頼っていると限界があるのかなというふうに感じましたので、せっかくこういった教育訓練の場というところで技術を教えるとともにマインドセットを、例えば課題抽出力とか、そういったところも養っていただく機会提供をいただけるといいのかなと思いましたので、今後の話として意見させていただきました。

○三井会長 よく分かりますね。「マインド」と言ってしまうと少し限られてしまう感じがあるけど、広い意味で、つまりどんな仕事においても、ただ技術を覚えるとか技能を身につけるというだけではなく、マインドの問題、心構えやあるいは思考回路、頭をどう働かせるかとか、そういうもの全部組合せて一人一人が、ある意味では広い意味でマネジメント的な能力を持って、それを発揮するというでないと、本当の意味で生きてこないということだと思うのですよね。だからこれは非常に大きな、しかし、かつまた悩ましい問題であるのだけど、その辺まで簡単に公的職業訓練でうまく答えが出せるかという難しいかもしれないのですけどね、ぜひ、これは長い目で大いに諸方面で考えていただかなければいけないところだと。よく分かります。ある意味では、IT というのは、その一部でしかないという言い方も——怒られるかもしれないけど、そういうものだと思うのですけれどもね。

○飯島委員 そういう意味では、今の若い人たちなのですけど、コストパフォーマンス、生産性向上は、我々の時代より上は大事だということで来ているのですけど、今の学生、20代とか30代ぐらいまでですかね、「タイパ」って、皆さん聞いたことあると思うのですけど、タイムパフォーマンス、時間をうまく使うということに対してはかなりモチベーションが高いのですよね。なので、タイパがよくなるような——タイパがよくなると実は生産性が上がっているものもかなりあるのですね。なので、そういうところから突っついて、若者にそういうところに興味を向けていって誘導していくというのは1つある方向だと思うのです。

例えば、通勤の電車を見ている、最近、あまり本を読んでいる人がいなくなって、ちょっと前だとスマホで本を読むみたいなのがあったのですけど、それ以上に今読み上げてくれるソフトで、本を読んでいる人はすごくふえているのですよね。いわゆるタイムパフ

パフォーマンスをどうやって上げていくかということは、提供側は一生懸命考えてつくり出さなければいけないのだけれども、利用者のほうはかなりそれにビビッドに反応してくれるところがあるので、その辺、いい方向というか、ちょっとしたコツなのかなというふうにも思いました。

ぜひ、コースをつくる側でタイプをよくするようなものを考えて提案すると、市場ニーズにも合ってくるし、我々の生産性向上にも結びつくと思うので、その辺をぜひよろしくお願いいたします。

○三井会長 ありがとうございます。いろいろ建設的な御示唆、御意見が出ていると思います。特にほかに、また新たな御意見、御質問等がなければ、

この議題「令和6年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）」につきまして御承認いただきたいと思うのですが、よろしいでしょうか。

——ありがとうございます。それではこれは御承認いただいとさせていただきます。ありがとうございます。

(4) 公的職業訓練効果検証のための訓練分野の選定について

○三井会長 それでは、今日の議題の（4）番目につきまして、「公的職業訓練効果検証のための訓練分野の選定について」。これは昨年度から出ておりました、今日のような議論というものを、まさにそのまま受け継ぐ形で、実際の職業訓練の効果をしっかり見なければいけないよねということで取り組んだわけでございますが、これは引き続き、また次年度も行うということでございますが、これについて事務局から御説明いただきたいと思っております。

○寶課長補佐 では議題（4）「公的職業訓練効果検証のための訓練分野の選定」につきまして、引き続き、寶から説明させていただきます。

資料4-1、70ページからになります。こちらはワーキンググループの内容になります。

第1回は、令和5年度に選定しました「IT分野」について、効果検証の結果及び改善促進策を述べさせていただきました。

第2回では、令和6年度に行う効果検証の分野を決めていただくこととなります。参考としまして、資料4-2に、前年も入れさせていただきましたけれども、令和5年度の応募倍率、令和4年度に応募倍率、就職率を分野ごとに記載させていただいております。

「IT 分野」一番上のところ、ここに関しまして、以前は就職率のところが高かったのですが、一部就職率に改善が認められまして、ただ改善は認められているのですが、求人とのミスマッチ、その辺の要因が依然として考えられるという状況になっております。

それ以外に関しましては、あまり変わっていない状況になりまして、介護・医療・福祉分野については応募倍率が低く就職率が高い傾向がございます。課題、改善すべき方向性としましては、昨年提示した内容等とそれほど変わりはない状態になります。

先ほど承認いただきました令和6年度の計画において、訓練実施機関に対しては訓練内容のミスマッチを防ぐために、説明会などの強化やコミュニケーション能力の向上を図る訓練カリキュラムの見直しなどをお願いしており、ハローワークにおいては就職支援の強化、「訓練修了生歓迎求人」の開拓などを記載しております。

事務局としましては、今回効果検証をしたIT分野について、分野としましてはIT分野のコースではあったのですが、一部訓練内容にWebデザインも入っていたり、ヒアリングするコースに少し偏りがあつたりしましたので、できましたらばIT分野とWebデザイン分野を含めた「デジタル分野」ということで広く広義の内容で再度選定をさせていただいて、ヒアリングにつきましても、ヒアリングだけでなく、アンケートも盛り込んだ内容等で再度検証したらどうかと考えております。

効果検証については、今年度と同じ分野でも大丈夫ですし、また別の分野でも大丈夫というものになりますので、どちらの分野を検証したほうがよいのかということで御意見を賜れたらと思います。よろしくお願いたします。

○三井会長 これは事務局からの御提案としては「IT+デザイン」というものが、今回の検証のテーマになると理解してよろしいわけですね。

○寶課長補佐 はい。「IT 分野」と「デザイン分野」を足しまして「デジタル分野」。こちらで見たらどうかと思っております。

○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。そのような御提案でございしますが。

○飯島委員 特にデザイン分野が、応募率が高いのに就職があまりうまくいっていない。これはどうにかしなければいけない大きな問題だと思いますし、なのでIT+デザイン分野というのはすごくあれなのですが。

一方で、社会が高齢化していて、かつ高齢者の居住率も結構、神奈川県全体では高いので、介護の関係というのをやらなくていいのかというのは若干気になっているところでは

あるのですね。なので、労働局さんのほうで、まずは IT+デザインだとおっしゃられるのであれば、それは大事だと思うのですが、介護のことは忘れずに置いておいたほうがいいかなと。次年度でもいいので、ちょっと長期のレンジでは少し置いておいたほうがいいかなというふうに思いました。

○三井会長 飯島先生は前のときも、介護を取り上げるべきだということをおっしゃったので、お考えはよく分かるのですがね。

事務局に伺いたいのは、もちろん IT+デザインで広くデジタルという考え方でいくと、それは分かるのだけど、はた目で見ますと去年もやったんじゃないのと。だから何が新しくなるのという部分が問われると思うのですが、そこをもう少し説明いただけるといいと思うのですが、どうでしょうね。「デザイン」という言葉が入ったというだけではなくて、○寶課長補佐 ヒアリングを選定させていただきました3コースで、就職をした受講生に対して当就職先の企業、あとコースを実施した実施機関にヒアリングというところだったのですが、効果検証の中で就職をされていない方も含めてアンケートも一緒にやったほうが良いのではないか、全体的な内容で訓練のカリキュラム云々というのであれば、その訓練分野に就職しなかった方も含め、アンケートという形で取れたらどうかと思っはいます。

ただ、介護に関しましても実際におろそかにできないものではございますので、次年度に関して、介護ということであれば介護でも大丈夫でございますので、他の委員の方からも御意見等がございましたら賜りたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○三井会長 当たり前なことなのですが、要は IT を勉強したから IT 企業に就職しましたということだけが全てではないわけですよ。極端な言い方をすれば、IT の持てる知識や能力を生かして介護の仕事でいろいろ革新的なことやっていますでも、それはいいわけですよ。その御本人にとってみればそれは素晴らしいことであってね。また、世の中全体にとってもいいことなのですよ。だから、できるだけそういう面では網を広げて、あまり狭い考えでいかないで見ていくということは大事だと思いますよね。

私が勝手にしゃべっちゃいけないので、いかがございましょうか。この効果検定の効果が、調査の対象ということになりますけど。

○飯島委員 今のお話でアンケートについては、もうちょっと、デジタル分野だけではなくて広く取るというふうな感じでしょうか。

○寶課長補佐 効果検証するのは分野を決めるので、ヒアリング対象者が、就職が決まっ

た受講者、就職先企業になっていますので、受講者の部分を就職が決まった者以外もというところで広げた方が良いのかなと。訓練の効果検証なので、就職できた方だけではないところも見たほうが良いのかなというところでお話をさせていただいております。

○飯島委員 分かりました。ありがとうございます。

○三井会長 いかがございましょうか。一応この効果検証の訓練分野としまして IT+デザイン的な広い意味でのデジタル分野というようなことで取り組んで、いろいろ方法を工夫していただくということ、いかがでしょうか。御承認いただけますでしょうか。——ありがとうございます。

せっかく大変年度末のお忙しい中、お集まりいただいておりますので、この際ぜひ言っておきたいということ、御意見等があれば頂いておきたいと思うのですが、いかがございましょうか。

私の趣味としては、御出席委員の皆様にごできるだけお一人1回以上発言いただくというのがあるのですが、ほとんどの方発言いただいたかな。——よろしいですか。

(5) その他

○三井会長 大変中身のある議論の2時間だったと実感しております。事務局もいろいろ大変であったと思いますが、そんなところで、特になければ、今日のその他ということは終了とさせていただきまして、事務局にお返ししたいと思います。いかがでしょうか。

○寶課長補佐 その他に関しましては、今回は資料の添付のみになります。

○三井会長 皆様、ありがとうございました。

4 閉 会

○清水係長 委員の皆様、大変お疲れさまでございました。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。

それでは以上をもちまして、令和5年度第2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。