

令和6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6年11月14日（木）

場所：神奈川県労働局分庁舎4階会議室（参集）

○加藤係長 ただいまより、令和6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担当いたします神奈川県労働局職業安定部訓練課の加藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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。また、議事録作成のための録音装置を使用いたしますので、御承知いただきますようお願いいたします。

ここで本日の資料を確認いたします。机の上に青いファイルとグレーのファイルを1冊ずつお配りしております。青いファイルは本日の協議会の資料、グレーのファイルは10月2日に開催されました中央職業能力開発促進協議会の資料になります。本日は主に青いファイルを使用して協議会を進めてまいります。

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）

○加藤係長 次第の「1 開会」の挨拶を藤枝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。

○藤枝労働局長 おはようございます。神奈川県労働局長の藤枝でございます。会議の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、大変お忙しい中、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、皆様におかれましては、日頃から、労働行政、とりわけ職業安定行政・人材開発行政の推進に御理解・御協力を賜り、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

さて、本年6月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 2024 改訂版」におきましては、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化、リスキリングによる能力向上支援、この3つから成る三位一体の労働市場改革を進めるということが示されております。

また、令和4年度から8年度まで実施されております「人への投資」施策パッケージにおきましては、助成金や教育訓練給付制度の拡充によるリスキリングの支援、デジタル分野の公的職業訓練の推進などに取り組むことが示されております。

このように、生産年齢人口の減少に伴う人手不足への対応、そしてDXの推進、こういった点から、より一層の人への投資、学び直しが重視されておきまして、多様な職業能力開発の機会を確保して提供するということが今後ますます重要になってまいります。

本日の協議会におきましては、去る10月2日に開催されました中央職業能力開発促進協議会で協議されました全国職業訓練実施計画の策定方針を基にいたしまして、地域に求められる職業訓練が効果的に運営されますよう、皆様の御意見・御助言を頂きたいと考えてございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございますが、本日はよろしくお願い申し上げます。

○加藤係長 ありがとうございます。

続きまして、次第にはございませんが、本日の委員、出席者の御紹介をさせていただきます。お手元の資料、次第の次でございます出席者名簿を御覧ください。名簿順に御紹介させていただきます。

国立大学法人横浜国立大学名誉教授の三井様。

学校法人青山学院青山学院大学社会情報学部教授の飯島様。

一般社団法人神奈川県商工会議所連合会専務理事の井村様。

神奈川県商工会連合会事務局長の榎木様。

神奈川県中小企業団体中央会副会長兼専務理事の長谷川様。

日本労働組合総連合会神奈川県連合会副事務局長の安部様。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部長の上田様。

一般社団法人神奈川県専修学校各種学校協会常任理事の柏木様。

株式会社ニチイ学館川崎支店ヘルスケア支店長の朝倉様。

神奈川県職業能力開発協会技能検定部長の木下様。

リカレント教育を実施している大学から、学校法人青山学院青山学院大学社会情報学部教授の居駒様。

民間職業紹介事業者から、パーソルキャリア株式会社 doda エージェント事業部関西・中部・神奈川統括部神奈川 CA 部/RA 部ゼネラルマネジャーの井手様。

神奈川県産業労働局労働部産業人材課長の田巻様。

横浜市経済局市民経済労働部雇用労働課担当課長、横浜市中心職業訓練校長の近堂様。

そして、冒頭に挨拶をいただきました神奈川労働局の藤枝局長。

また、オブザーバーといたしまして、神奈川労働局職業安定部の寺岡職業安定部長。

同じくオブザーバーといたしまして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部の伊藤課長。

以上の方に加えまして、事務担当として、神奈川県産業労働局労働部産業人材課の加賀江グループリーダーに御出席いただいております。

最後に、事務局といたしまして、神奈川労働局職業安定部訓練課長の中島。

同じく課長補佐の北村。

同じく係員の武藤。

そして私、加藤です。よろしくお願いいたします。

なお、本日、一般社団法人神奈川県経営者協会専務理事の川越様は欠席でございます。

2 会長あいさつ

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

○三井会長 三井でございます。簡単にとのことですので、簡単にいたします。

私もこのお役目を受けてから大分たちますが、私のような古い人間はつくづく思うのですが、かつて、ちょっと前には、「Japan as Number One」などと言われて、日本が世界中の羨望を集めていた時代があったのですが、今や日本はナンバー幾つなのかという状況でありまして、生産性が低迷しているままだということです。これではいかんのではないかと私も思うのですが、「じゃあ、どうしたらいいの」と言っても、なかなかうまい答えがあるわけではありません。

しかし、やはり根本的には、人の能力というものが、人が働く力というものが全てを左右していると思うわけです。ですから、そういう意味で、こうした職業訓練といったことに係る行政のお仕事、そして諸方面のお力・お知恵というものを頂いて、よりよい方向を

実現していくことは本当に大事なことだと思うのです。そういうことに対して皆様のお知恵を頂いただけでうまくいけば苦労はないということにもなりますが、しかし、一步一步進んでいくしかありません。

個人的なことですが、私も年で近頃いろいろなことの関りも少なくなりましたが、今年度関わっております仕事として、いわゆる産地、地場産業の地域というところにおいて、新しい動き、新しい人を育てる動きというものが盛んに行われている。実は、産地というのは衰退の一途にあるわけでありますが、それを何とか立て直すということのためには、即効策ではなくて、やはり、人を育てるということから全てが始まっている。その中で、いろいろ新しい動きが起こっているということが目に見える形で分かりまして、非常に勉強になったと思っております。

残念ながらといいますか、神奈川や横浜辺りには、そういう産地と言われるものはほとんどもうないのですが、しかし、やはり基本的な考えは同じだと思います。人の力を育てる、人が優れた力を発揮できるような環境を整えることに勝ることはないと思いますので、ぜひとも皆様のお知恵を拝借して、いい形をつくれればと思っております。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○加藤係長 ありがとうございます。

3 議 題

(1) 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について

○加藤係長 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、議事に入りたいと思います。議事が大変盛りだくさんでございますので、急ぎ参りたいと思います。

まず、次第「3 議題」の(1)「地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について」の御説明を事務局からお願いしたいと思います。

○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の加賀江でございます。日頃から、皆様には、様々な御協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

リスキリングに関しまして私から説明をさせていただきます。着座させていただきます。よろしく願いいたします。

資料 1-2 から入らせていただきます。「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」ということで、これは総務省の資料で昨年度も説明させていただきましたが、職業能力開発促進法に基づく職業訓練とか求職支援訓練や施設内の訓練など公的な職業訓練以外で、例えば、資料 1-2 の真ん中にあります「経営者等の意識改革・理解促進」といった事業や、2 番目の「リスキリングの推進サポート等」、3 番目にあります「従業員の理解促進・リスキリング支援」、こういった事業を地方自治体を実施した場合、かつ、この地域職業能力開発促進協議会で位置づけられた暁には、事業費の二分の一の額について地方交付税措置対象となる仕組みになっています。

ただし、地方それぞれの現状の水準を一定に保つために再配分される措置、位置づけになっていますので、地方の状況によってはすべて交付されるものではない仕組みとことです。

今年度の実施状況の一覧表が 4 ページ目にあります。

前回、第 2 回目の本協議会で報告させていただいたものから変更になっているものが朱書きになっておりまして、横須賀市と相模原市の事業名を少々変更させていただいて、それ以外は基本的には順調に実施している状況ということで各自自治体から報告を受けております。

改めまして、一番上にあります神奈川県のリスキリング人材育成支援事業ですが、今年度 6 月から募集を開始しております。事業概要は、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、受講者のスキル診断や、企業の課題等を踏まえて、それぞれの学習のカリキュラム・学習計画を設定し、オンライン講座により受講していただいて、中小企業の従業員にリスキリングの機会を提供する事業となっております。

おかげさまで、100 社の予定でしたが 140 社の中小企業から応募がございまして、現在、109 社、受講者 271 名の方が、オンライン講座等の学習を受講中で、来年 1 月末までオンライン講座を受講し、その後、アンケートや効果検証、その他好事例等をまとめているというような事業となっております。

来年も同じような事業をさせていただく予定で、今、庁内で協議をさせていただいている状況でございます。

2 番目の横須賀市の事業は昨年度から実施しているものとなっております。今回、正式

な事業名としては名称変更がありますけれども、基本的に同様の事業で、情報通信分野の専門的技術とか知識を企業の従業員様に習得していただくような研修に対する経費の補助という制度を持っております。

また、3番目の相模原市の事業は、ITパスポートや情報セキュリティマネジメントの取得養成講座、あるいはデジタル化に向けた各種セミナーを実施する事業ということで、今年度から開始しております。

最後に、平塚市も今年度から開始したものとしまして、事業内職業能力開発計画を作成した事業者に奨励金を交付することや、ITコーディネーター兼中小企業診断士といった専門家の派遣を行う事業、また、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事業ということを伺っております。

下段に関連事業の「参考」として、特別交付税措置対象外になりますけれども、ポリテクセンターでも同様の在職者訓練を実施しているもので、県のスキルアップセミナーの概要を、また、「かながわ中小企業リスクリング相談窓口」を令和5年4月に設置させていただいて、推進させていただいていることについて、併記させていただきました。

私からは以上でございます。

○三井会長 ありがとうございます。

ただいま御説明いただいた資料等につきまして、御質問・御意見があればと思いますが、いかがでございましょうか。

新しい取組、リスクリングということで、どんどん新しい動きが各地域からも起こっているということで頼もしいわけですが、今後さらに進むことを期待したいと思いますが、お時間の関係がございまして、大変勝手ながら、それでは、次の議題に移らせていただきます。

(2) 令和5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(2)「令和5年度公的職業訓練の実施状況について」、これが今回のいわばメインのテーマでもありますので、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○中島課長 おはようございます。改めまして、事務局の神奈川労働局訓練課長の中島でございます。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日は、早朝からお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。また、日頃から訓練課の業務について御理解・御協力いただきまして、この場を借りて厚くお礼申し上げます。大変ありがとうございます。

本日、私からは、5 ページになるのですが、議題(2)「令和5年度公的職業訓練の実施状況について」を説明させていただきたいと思います。着座にて失礼いたします。

1枚めくって7ページになります。実は、7～11ページは参考という形でつけてございます。最初の7ページは、ハロートレーニングの全体像になります。

ハロートレーニングは、要は、離職者向け訓練や在職者向け訓練などの公共職業訓練と、主に雇用保険を受給できない非正規労働者を対象にした求職者支援訓練、これを併せて公的職業訓練と呼んでおります。これが基本になりますので、改めて説明させていただきました。

この7ページの右下の表につきましては、全国の数字になっておりますので、参考程度に御覧になってください。

8～11ページは全国の数字になっておりますので、これは参考ということでよろしくお願ひしたいと思います。

13ページです。「資料2-4」と書かれているものですが、神奈川でのハロートレーニング(離職者向け)の令和5年度の実績になります。詳細につきましては、後ほど、訓練を実施しています神奈川さん、横浜市さん、機構神奈川支部さんからそれぞれ説明いただきたいと思います。まずは、「1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模【神奈川】」の実績になります。

この表の中の下から2行目、合計欄を見てください。定員の総計が書かれている部分を見ますと6,462の定員があったという形です。実際の受講者につきましては4,688ということで、定員に占める受講率につきましては72.5%ということになっております。

表内の数字の下の括弧につきましては、一昨年度、令和4年度の数字になっております。これを計算してみますと、令和4年度の受講率は78.5%で、対前年で比べましてマイナス6ポイントだったということです。

令和5年度につきましては、離職者訓練の計画数、公共職業訓練と求職者支援訓練を合わせたものになるのですが、7,309名でした。令和5年度の総計の定員数6,462で計算してみますと、認定定員の割合は計画の88.4%だったということになっております。

それでは、詳細につきましては、次の14ページ、15ページについて、神奈川県さん、横

浜市さん、機構さんの順に説明いただきたいと思います。

まずは神奈川県の出巻委員、よろしくお願いいたします。

○出巻委員 それでは、神奈川県産業人材課長の出巻から御説明させていただきます。

日頃から当県の職業能力開発行政に非常に御協力いただきまして、この場をお借りしましてお礼申し上げます。今後ともよろしくお願いいたします。

それでは、御案内のありました 14 ページを御覧いただければと思います。

神奈川県の離職者向けの公共職業訓練ということでございます。着座させていただきます。

神奈川県で実施しております委託訓練、左の列が神奈川県のデータになりますけれども、こちらの一番下、合計の部分をご覧いただければと思います。令和 5 年度のコース数は合計 108 コース、神奈川県は募集の時期が 6 回ございまして、4 月、7 月、9 月、11 月、1 月、2 月という形で実施しております。全体定員のところを御覧いただくと 1,810 という形になりまして、受講者は 1,119 名という形でございます。応募倍率 75.6%、充足率は 61.8%となりました。全体的に応募等が下がっているという状況がございます。

委託訓練につきましては、プロポーザルにより、民間の教育訓練機関、委託業者を募っておるところでございますけれども、手を挙げていただけるような業者がなかなか増えていないというような状況もございまして、定員規模の確保ができていないという課題がございます。

また、応募倍率や充足率が低迷しているところがございますが、昨今の労働力不足がございまして、受講しなくても再就職できるというような状況もあるというようには伺っております。

そのような中でも、分野で見えていくと、理容・美容関連分野については定員を上回るような形でもございました。一方で、医療事務分野につきましては 47.6%、旅行・観光分野については 30.0%という形で伸び悩みがございます。

就職率は全体で 73.7%という状況でございます。今後もいろいろな課題に向けて取り組んでいきたいと思っております。

デザイン分野については 22 ポイントの減少というような状況ですが、こちらは e ラーニングを導入しているということがございまして、e ラーニングのコースの特徴から、応募者や就職率の低迷が課題としてあると認識しております。

続きまして、下の 15 ページに移らせていただいて、施設内訓練になります。

年間のコース数は合計のところを御覧いただきますと 38 コース、定員 710 名ということになります。受講された方は 520 名ということで 96.5%、充足率は 73.2%、就職率としては 91.9%という状況でございました。

全体で追加募集等を実施しておりまして、施設内も募集についてはかなり苦しんでいる現状がございます。いろいろ工夫をさせていただいて、募集日程を後ろ倒しにしたり、イベントの取組も実施したりしていますが、このような状況です。

就職率につきましては 91.9%と委託訓練に比べれば高いのですが、施設内訓練としては若干低下している状況でございました。

神奈川県につきましては以上でございます。

○中島課長 ありがとうございます。

続きまして、横浜市の近堂委員、よろしく願いいたします。

○近堂委員 改めまして、皆様、おはようございます。横浜市経済局の近堂でございます。委員の皆様には、日頃から横浜市政に御理解・御協力を賜り、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

それでは、私のほうから、横浜市での公共職業訓練について簡単に御説明させていただきます。着座で失礼いたします。

資料は同じく 14 ページ、15 ページでございます。

まず 14 ページのほうですが、横浜市では、委託訓練が 7 科目、施設内訓練が 1 科目、合計 8 科目でそれぞれ複数コースを実施してございます。

まず委託訓練のほうですが、上から、IT 分野については 1 科目を 5 コース設定しております。定員は 150 人で、受講者数は 147 人、ほぼ定員どおりということでございました。応募倍率は 174.0%となっておりますけれども、これは全般に言えることですが、前年度と比較しまして応募が大分減少しているというような状況でございます。就職率については 75.2%でございました。

それから、営業・販売・事務分野は 3 科目で 10 コース、同様に右を見ていただきますと、受講者数はほぼ定員どおり、就職率は 7 割程度ということになっております。

医療事務分野については、2 科目、6 コースでございます。こちら受講者数はほぼ定員どおりで、就職率についてもここまでご説明してきたものと同傾向の 75.0%でございました。

委託訓練の最後、介護・医療・福祉分野につきましては、1 科目、3 コース設定しまし

て、こちらの受講者数は定員に比して大分厳しい状況で、6割の受講者となりました。就職率については、これまでのものとはほぼ同様の傾向でございます。

続きまして、15ページの施設内訓練を御覧ください。

製造分野については、機械CADをやっているのですが、2コース設けて、定員40人に対して受講者数が21人、こちらも応募が少し厳しい状況でした。逆に、就職率のほうは他の訓練科と比べまして比較的高く94.1%というような状況になっております。

この全体を改めて総括しますと、訓練全体で定員を660人に設定しまして、最終的に入校者は575人でした。応募倍率は、全訓練科・コースでならずと1.4倍程度という状況です。訓練修了者は543人で、修了率は95%程度という高い数値になっております。最終的に、全体の平均的就職率は73.8%という状況でございました。

一方、経年で見てみますと、令和4年度の実績は、定員は同じく660人なのですが、応募倍率は2倍程度であったため、令和5年度は応募が大分低下しているという状況になってございます。

入校生は、当然、倍率に応じ、630人程度と令和5年度に比べ多くなってはおりますが、また、就職率では、令和4年度は82.5%ということで、こちらも令和5年度は73.8%となり、かなり低下が見られます。そのため、このあたりの原因の分析と対応について、現在、研究・検討しているところでございます。

横浜市からは以上でございます。

○中島課長 ありがとうございます。

続きまして、機構神奈川支部の上田委員、よろしく申し上げます。

○上田委員 高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部の上田と申します。日頃、当機構の業務運営につきまして御協力いただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、神奈川支部において訓練コースの認定をしております求職者支援訓練と当機構が運営しておりますポリテクセンター関東におけます職業訓練の実施状況について御説明したいと思います。恐縮ですが、着座にて説明させていただければと思います。

まず、14ページの右側、求職者支援訓練の欄を御覧いただければと思います。

まず、全体の開講状況についてでございますけれども、表の下から2行目の合計欄のところでございます。全体で143コースの開講、2,598人の定員を設定いたしました。これに対して1,902人の受講者数となっております。

各分野の主な特徴といたしましては、IT 分野とデザイン分野、デザイン分野は全て Web デザインの訓練コースとなっております。これらの分野のコースにつきまして、応募倍率及び定員充足率は非常に高い数値となっている状況でございます。IT 分野とデザイン分野の受講者数につきましては 470 人、これは令和 5 年度の実績なのですが、令和 4 年度に引き続き高い水準となっております。

我々といたしましても、これらの分野のコースにつきまして、適正な訓練コースの認定に努めさせていただきまして、いろいろなニーズに対応していきたいと考えております。

続きまして、15 ページ、一番右側に「公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）」とありますけれども、ポリテクセンター関東で実施している状況でございます。

全体の状況といたしましては、下の合計欄の右のほうですけれども、定員充足率が 83.6%、就職率が 87.1%となっております。

ポリテクセンターで実施いたします訓練はものづくり分野の訓練という形になっておりますので、分野別に見ますと、製造分野、建設関連分野が中心という形になってございます。

製造分野の訓練といたしましては、機械の CAD/CAM、溶接、さらには電気設備、また IT 関係の科を実施しております。

また、建設関連分野といたしましては、住宅リフォームですとか住環境の整備、そういった訓練科を実施しているところでございます。

その他分野につきましては、ビル管理の仕事の訓練科を実施しております。

また、参考にありますデジタル分野の訓練は、製造分野の訓練の内数となっておりますけれども、生産現場の IT 科の進展に対応したスマート生産サポート科という科を設置して運営しております。また、デジタル分野につきましては、当センターで実施しております訓練の中で、比較的応募倍率も高いという状況になっております。

以上でございます。

○中島課長 ありがとうございます。

続きまして、次ページをお願いしたいと思います。資料 2-5、「令和 5 年度までの実施状況」と書かれたところでございます。23 ページまでが「令和 5 年度までの実施状況」になります。私のほうからポイントだけかいつまんで説明させていただきたいと思います。

まず 16 ページ、「公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況」ということで、先ほど実施機関の皆様からお話があったところにかぶるところもあるのですが、施設内訓練と委託

訓練の状況を示したものになります。

この表で注目していただきたいのは、ど真ん中のところ、令和 3 年度の受講者数 3,856、ここにまず注目していただきたいと思います。ここがピークで減少傾向、毎年減少しているという傾向です。昨年度来、話してはいるのですが、令和 4 年度の 7 月に雇用保険法が改正されております。その雇用保険法の改正に伴い、これまでは雇用保険の手当をもらいながら求職者支援訓練に行けるということにはなっていなかったのですが、行けるようになりました。それで、施設内訓練、委託訓練のほうの数字が毎年どんどん下がってきてしまっている、要は、求職者支援訓練のほうに流れているという傾向になっております。こちらは全国的に大体同じような傾向になっております。

令和 6 年度がスタートしていますが、大分落ち着きは見えてはいるのですが、やはり減少傾向に変わりはないといった状況でございます。

少し飛ばして、今度は 21 ページの部分です。

デジタル分野というところでございます。デジタル分野の受講者数ということで、令和 5 年度、令和 4 年度の実績ということで書かせていただいております。

令和 5 年度、求職者支援訓練と公共職業訓練を足しますと 686 です。では、令和 4 年度を足しますと 817、これを計算してみますと 16%減少しているといった状況になります。

先ほど、神奈川県さんからも説明があったのですが、e ラーニングコースが出てきていて減少しているのではなかろうかということで私のほうも分析しておりますが、これまでやってきた実施機関さんに手を挙げていただいてコースがなかったこと、その代わり e ラーニングのコースが入ってきたことによって減少していると分析してございます。

e ラーニングコースにつきましては、保育、介護等により、決まった日に訓練を受講することが困難な方を対象にした訓練となっておりますので、少なからず影響があったものと考えております。

次の 22 ページ、「特例措置の実施状況（令和 5 年度）」になります。これは求職者支援訓練の部分しか書かれていないのですが、この特例措置はどういったものなのかということなのですが、特例措置を設けて短期間・短時間のコースが実施できるようになったものです。これは、コロナ禍においてシフト制などで働く非正規労働者などが受けやすい訓練にするためということで設けられておりました。令和 6 年度につきましては、訓練の視野を広げるといった観点などから、今年度から恒久化された制度になっています。

短期間・短時間とはどれぐらいなのかということですが、短期間は2カ月以上、短時間は1日3時間以上、そういった訓練ができるようになっているということになります。こちらが恒久化されたということでございます。

23 ページに行きますと、「オンライン訓練の実施状況」という形で、見てのとおりと
いけば見てのとおりなのですが、令和4年度と令和5年度、公共職業訓練に関しましては
同程度の実施ということになっております。

次のページをお願いします。24 ページ、資料 2-6 です。「令和6年度上半期 求職者
支援訓練の実施状況」といったものです。

本日、この後、求職者支援訓練の暫定計画についても皆様に御審議いただく予定になっ
ております。来年度の地域計画の策定前にはなるのですが、あらかじめ暫定計画を策定し、
求職者支援訓練が来年の4月から開講できるようにするためのものになります。暫定計画
策定の前段階として、私から説明させていただきたいと思っております。

まずは24ページになります。(1)「申請・認定の状況」になります。右のほうから、
令和6年上期、左に向かって半年ごとに分かれた表になります。

まず注目していただきたいのが赤いグラフ、「申請数」というところで見てください。
右上のほうにコメントも入っているのですが、令和6年上期、基礎コース、507人分の申
請数があったということです。令和5年の上期は450ですので、12.7%アップしました。

下の実践コースはどうなっているのだろうということで、令和6年上期につきましては
2,059、令和5年上期に関しては1,229という形で、67%アップというような状況になっ
ております。

アップはしているのですが、実際に認定できるか否かというところはちょっと変わって
おりまして、やはり、それぞれの分野の枠であるとか、訓練機関から提出された申請定員
などの関係もございまして、認定数につきましては令和5年度より若干減少しているとい
うところです。この青い棒グラフのところになります。若干減少しているという状況です。

次のページに行かせていただきます。25 ページです。(2)「基礎・実践別の申請割合」
になります。

下のほうのグラフ、認定の状況からいきたいと思っております。令和6年上期につきましては、
実践コース67%、基礎33%ということです。令和5年上期を見ますと、実践70%、
若干減っているという状況です。

申請は、上のほうの円グラフを見ていただきますと、実践は、令和6年上期80%、令

和 5 年上期 73%ということで、申請は多かったのだけれども、実際の認定は若干減っています。

それぞれの認定の定員枠であるとか申請定員によって割合に波が出ておりますが、ほぼ例年並みに進んでいるものと考えております。

次のページに行きます。26 ページです。(3) 「新規実践枠利用状況」です。詳しくは後ほど見ていただきたいと思うのですが、新規枠による申請は前年同期から横ばいではなかろうかと思っております。

実践枠につきましては、基礎コース、実践コースともに増加傾向であるということが見てとれます。

27 ページです。(4) 「定員・応募・受講状況」というところです。緑色の棒グラフ、「応募者数」のところを見てください。

応募者数につきましては、基礎コース、実践コースともに、前年同期、令和 5 年上期を上回っているといった状況でございます。こちらの応募状況を見てみますと、先ほど少し説明しましたが、令和 4 年度の雇用保険法改正後の応募者の急速な増加から一息ついているのではなかろうかと思えます。

最近の中止コースの部分、表でいくと一番右下のところに、令和 6 年度上期は 6.0%の中止コースがあったと書かれています。こちらにつきましては、いろいろ調べてみたのですが、これといった核みたいなもの見えなかったのですが、やはり、地域であるとか実施の訓練機関、開始時期など、複雑な要因によって中止になっています。同じ会社、同じコースであっても、時期が違えば応募が跳ねていたり下がっていたりという状況になっておりますので、「このコースがいけない」「あのコースがいけない」「あの地域が悪い」、そういった分析はできなかったという状況でございます。御了承をお願いしたいと思います。

次の 28 ページ、(5) 「訓練分野別年齢分布と男女別受講割合」という形です。

まず左のほう、分野別年齢別の受講生の分布状況です。大まか、例年と同じようなグラフの感じにはなっているのですが、ちょっと変わっているところにつきましては、基礎コース、一番上に飛び出ている青い線のところですが、こちらは 50～54 歳、50 代の前半が令和 5 年では跳びぬけているといった状況が見えました。

実践コースで見ますと、緑の部分で一番飛び出ているところ、25～29 歳のところが増えているといった状況でした。20 代後半の方が非常にデザイン分野に行かれているとい

うことで伸びてきていると思います。

全体で見ても、昨年同期と比較しまして、40代後半の方や50代の方が多くなっているといった状況でございます。

右のグラフ、男女別になりますが、基礎コース、実践コースともに、やはり年齢と同じなのですが、女性のほうが多いといったことになっております。

次の29ページに行かせてください。(6)「分野別訓練応募状況」になります。

それぞれの分野の状況につきましては後ほど確認していただきたいと思うのですが、介護その他の分野を除いて増加傾向にあるといった形に見えると思います。御確認をお願いします。

簡単な説明となりました。以上で説明を終わりにさせていただきたいと思います。

○三井会長 ありがとうございます。

各実施機関ごとに、また制度によっても、いろいろ複雑な状況がありますが、しかし、全体的に伺うに、問題のあるところも感じられるのですが、難しいところかなと思っております。

ただいまの資料につきまして、委員の皆様から御質問・御意見を頂ければと思いますが、いかがでございましょうか。

○井村委員 商工会議所連合会の井村でございます。よろしくお願いたします。

ただいまの御説明、ありがとうございます。大変丁寧な御説明だったのですが、お話を聞きながら、資料の9ページと13ページでお聞きしたいと思ったのですが、9ページは全国版の総数が総括されていて、13ページは神奈川県版ということで見ると、全国的には、括弧数字が前年だとすると、全体としては前年対比で若干減っているということで、ただ、その内訳を言うと、全国では、IT分野と介護・医療・福祉分野が定員・受講者数ともに前年より大きく減っていて、営業・販売・事務分野とデザイン分野は定員・受講者数ともに増えていると整理されておられるのですが、一方、13ページの神奈川を見ると、今申し上げたIT分野とか医療事務分野もそうなのですが、全国では増えている営業・販売・事務分野とかデザイン分野についても、逆に受講者数は減っておられるということで、例えば介護・医療・福祉分野は、今、私などが新聞で拝見すると、非常に介護人材等が不足していて、サービス施設を畳んでしまう法人さんも増えていると一部報道で見たりもしたのですが、神奈川は高齢者の方や障害者の方も結構いらっしゃるもので、そういう介護とか福祉のニーズはすごく高いと思うのですけれども、それでも減っている。

あと、全国的には営業・販売・事務分野がすごく増えているのですが、神奈川では減っていて、コース数の増加も少ないということで見ると、神奈川ではあまりニーズがない分野になるということなのではないでしょうか。全国の状況と神奈川の特徴的なことが見えてしまうので、そのあたりを分析なり把握しておられたら教えていただきたいという趣旨でございます。

○三井会長 いかがでしょうか。なかなか難しいところですが。

○中島課長 非常に痛いところをつかれてしまったのですが、介護・医療・福祉分野の介護につきましては、コースは開設されているのですが、なかなか応募が集まっていないといった状況で、我々のほうもハローワークの窓口ではしっかり営業活動はしているのですが、なかなか訓練の応募まではたどり着いていないという現状でございます。

今、職員のほうで訓練施設等に見学に行きまして、営業マンになるように我々は言うております。窓口で、そういった希望がある方等を職業相談でキャッチしましたら、こういったものをあっせんしていくという状況になっております。

個別の部分で調べたところだと、デザイン分野に関しましては、先ほどから説明しておりますが、手を挙げた訓練機関が減ってしまったということとeラーニングの部分で定員数が減っているということ、なおかつ対象者が限定されているということで急激に目減りしています。それで、神奈川で見ましてもデザイン分野として「▲119」という数字が載っておりますので、こちらのほうは非常に気をつけて見たのですが、介護・医療・福祉分野、営業・販売・事務分野につきましては、申し訳ございません、今後確認しておきます。

○三井会長 素人考えで言えば、「デザインなんていいじゃない」ということになりそうな気がするのだけれども、そうならないというのは何なのでしょうね。その辺の実感が少し分かるというのですけれども。

○中島課長 やはり、行きたい人が、その時期にその訓練がないと、なかなか応募までたどり着かないということもございまして、タイミングというものも少なからずあるのかなとは思っております。

細かいところまで分析できていなくて本当に申し訳ないのですが、すみません。

○三井会長 ありがとうございます。

個別に見ていくと、やはり、なかなか難しい問題が出てきそうですが。

その他の点も含めまして、先ほどの御説明、いかがでございましょうか。もしなければ、

時間の関係もございますので、次に進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(3) 公的職業訓練効果検証の報告について

○三井会長 議題(3)「公的職業訓練効果検証の報告について」ということで御説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐 事務局の神奈川労働局職業安定部訓練課の北村と申します。よろしくお願いたします。

私からは、議題(3)「公的職業訓練効果検証の報告について」の説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料の31ページ、資料3「公的職業訓練効果検証の報告について」を御覧ください。

令和5年度より、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて職業訓練の効果の検証を行っておりますけれども、今年度の検証結果と取りまとめた改善促進策について報告をさせていただきます。

次の32ページを御覧ください。「1. 公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて」になります。

まず、ワーキンググループの目的についてですけれども、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図るというものになっております。

構成員は、神奈川労働局、神奈川県産業労働局労働部産業人材課、横浜市中心職業訓練校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部の4機関になります。

検証方法及びその具体的な進め方についてですけれども、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部で実施しましたデジタル分野のコースから各1コースを選定し、それぞれの訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者採用企業にヒアリングを実施いたしました。そのヒアリング結果を踏まえ、訓練効果等を検証し、改善促進策を作成いたしました。

なお、ヒアリングを行う対象分野につきましてはデジタル分野を選定しておりますけれども、DX化の推進等に伴い、デジタル人材の育成が求められていること、また、この分野の訓練は応募倍率が高く就職率が低い傾向にあることから、令和5年度第2回の本協議

会において御了承いただいております。

次の 33 ページを御覧ください。「2. ヒアリング実施状況について」になります。

ヒアリングは令和 6 年 6 月から 9 月にかけて実施いたしました。

ヒアリング先は、先ほどお伝えしましたように、職業訓練実施機関 3 機関、職業訓練修了者 3 名、職業訓練修了者採用企業 3 社になります。

詳細はその下に記載してありますけれども、個人情報などは公表しないという約束の下でヒアリングに応じていただいておりますので、お伝えできる範囲で記載させていただいております。

次の 34 ページを御覧ください。「3. ヒアリング実施結果（訓練実施機関に対するヒアリング）」になります。

訓練実施に当たって工夫している点としましては、「企業によって使用しているソフトや求める知識・技術が異なるので、広く浅く知識を身につけることができるようにカリキュラムを組んでいる」といった御意見ですとか、「短期間の職業訓練では多くのスキルを極めることはできないので、企業の声などを参考に、汎用性の高いスキルに絞って、それを極めることができるようなカリキュラムを実施している」といった意見を聞くことができました。今お伝えした 2 つの意見は全く真逆のことを言っているのですけれども、各訓練実施機関が様々なリサーチをしっかりと行った上でカリキュラムを組んでいるということが確認できました。

そのほかには、デジタル関連の知識・技術の習得ではないものの、就職した際に身につけておいたほうが有益と思われるものをカリキュラムに取り入れているということが確認できました。

また、デジタル分野では、在宅でパソコンに向かって自分の自由な時間に仕事をすることができるという誤解が多い分野になるのですけれども、実際のところは、クライアントとの交渉ですとか、会社のチームで打合せを重ねながら仕事を進めていくことが多く、プレゼンテーション能力やコミュニケーション能力がとても重要な分野になります。そのため、グループワークなどを取り入れて、その能力を高めることに重点を置いている訓練実施機関が多いということも確認できました。

続いて、キャリアコンサルティングの状況としましては、就職活動が思うように進んでいない人へのアプローチとして、「IT や Web の業界への就職に固執せずに、今までやってきた仕事と訓練で身につけたことをうまく融合させて就職先を見いだせるような支援を

行っている」といった意見が聞かれました。

続いて、労働局・ハローワークへの要望としまして、「訓練の内容の理解や職種理解が不足している状況で受講申込みを行う方が多いので、その点を訓練実施機関とハローワーク双方でしっかり説明していく必要がある」といった御意見を頂きました。そのあたりを改善できれば、受講を開始してからミスマッチに気づくという方を減らすことができ、結果として就職率の向上につながるのではないかとということでした。

次の 35 ページを御覧ください。「4. ヒアリング実施結果（訓練修了者に対するヒアリング）」になります。

まず、就職後に役に立ったカリキュラムにつきましては、幾つか御意見を上げていただいたのですが、受講生は未経験者がほとんどですので、やはり、デジタル関連の基礎をしっかりと学べたことがよかったという御意見が多かったです。また、デジタル以外のこと、例えば応募書類の添削ですとか面接練習などの就職活動に関する支援、プレゼンテーションといった実際の現場で必要となるスキルの練習、精神面でのサポートとなるキャリアコンサルティング、こういったものが有効だったという意見も多く聞くことができました。

その他の意見としましては、実際に訓練を受講した方からも、受講申込み前の下調べの重要性を聞くことができました。何となく IT ですとか Web と聞きますと格好よく聞こえるのですが、「そういった憧れだけで足を踏み入れてしまうと現実とのギャップであつという間に心が折れてしまう。だから、この業界の現実について自分でしっかり調べることも大切だし、ハローワークもそのことをしっかりと受講希望者に伝えてほしい」といった声を聞くことができました。

次の 36 ページを御覧ください。「5. ヒアリング実施結果（訓練修了者採用企業に対するヒアリング）」になります。

訓練修了者採用企業からも様々なお話を聞くことができました。その中でも、訓練で習得しておくことが望ましいスキルとしまして、「デジタル分野の基本的な大枠の知識を広く浅く学んでおいてほしい」といった声ですとか、「Excel、PowerPoint といった今では多くの人が当たり前のように使っているソフトをしっかりと学んでおいてほしい」といった声を聞くことができました。Excel は大量のデータを取り扱うときに役に立つ、PowerPoint についてはプレゼンテーションのときに役に立つ、そういった理由でございました。

そして、訓練修了者に期待していることとしましては、訓練の受講者は既に社会人経験がある方がほとんどなので、その経験に期待しているといった企業が多かったです。例えばコミュニケーション能力ですとかトラブル対応力、こういったものへの期待が多かったです。

その他の意見としましては、「訓練期間が3か月では短い。3か月で学べる量にはどうしても限度があるので、もう少し長い訓練期間で実施してほしい」といった御意見ですとか、「企業が訓練受講生を採用する際には、ポートフォリオ（自分の実績・スキルをアピールするための作品集）の出来を見るので、訓練の中でもそこを重視してほしい」といったお声がありました。

次の37ページを御覧ください。「6-1. 改善促進策」になります。

改善促進策の1つ目としまして、「カリキュラムの強化・見直しの検討」を挙げさせていただいております。ここでは、その中の4点を挙げさせていただいております。

1点目は「基礎的知識を幅広く習得」になります。今回のヒアリングで、訓練を修了された方や修了者採用企業から多く聞かれたことになります。

企業が訓練受講者に求めるものとして、基礎的な知識を幅広く習得していることというのがございました。企業側としましては、IT業界の用語を一から教える余裕はなく、そこを省略できるだけでも訓練受講生を採用するメリットは大きいとおっしゃっております。企業によって使用しているソフトなどは異なりますので、どの会社への応募、どの会社での就職にも対応できるように、基本的な知識を幅広く習得していくことが採用への近道となるようです。もちろん、訓練実施機関は様々な企業へのリサーチに基づいて最善のカリキュラムを作成しておりますので、今回のヒアリング結果に沿ったカリキュラムの変更は強制すべきではないと思いますけれども、今回のヒアリング結果を各訓練実施機関に伝達して、今後のカリキュラム編成の参考にしていただけたらと思っております。

2点目は「コミュニケーション能力 プレゼンテーション能力」になります。どの訓練実施機関も、この点については既に承知をしていらっしゃると思います。カリキュラムを作成する上で既に力を入れていただいております。そのため、今回聞くことができた内容を改めて伝達して、さらにブラッシュアップしたものにしていただきたいと思いますと考えております。

3点目は「ネットリテラシー 情報セキュリティ」になります。

今、情報の取扱いは世の中でとても重視されております。デジタル業界ではネットリテラシーが必要不可欠な状況になっております。業務上、セキュリティインシデントが発生

した場合には迅速かつ適切な対応が求められますので、ネットリテラシーや情報セキュリティに関する実践的な対応力を習得できるカリキュラムをしっかりと整えていただきたいと思えます。

4点目は「ポートフォリオ」についてです。

訓練修了者採用企業からの意見にありましたけれども、採用側はポートフォリオの出来をととても重視しています。応募してきた人の実力がいかほどかということは、当然、採否の判定に大きな影響を及ぼしますので、訓練実施機関については、その点を考慮したカリキュラムの構成をお願いしたいと思えます。

以上の4点については、ワーキンググループの構成員と訓練実施機関とで連携を図りつつ、カリキュラムの強化・見直しを検討していきたいと考えております。

それでは、次の38ページを御覧ください。「6-2. 改善促進策」になります。

改善促進策の2つ目としましては、「ハローワークにおける受講希望者のニーズと訓練内容のマッチングの強化」になります。

今回のヒアリングにおいて訓練実施機関と訓練修了者から多く聞かれたのがミスマッチについてでした。

訓練実施機関からは「訓練内容をよく理解しないまま受講申込みを行う人が多い」といった声が聞こえましたし、訓練修了者からは「訓練内容を十分理解しないで受講を開始すると後で苦勞することになる」といったリアルな声が聞かれました。

「デジタル分野は応募倍率が高く就職率が低い傾向にある」という点からデジタル分野を今回の効果検証の対象分野としたわけですけれども、まさしく今回のヒアリングで聞けた声その原因の一部を如実に表しているのではないかと思います。よく知らないままデジタル分野に足を踏み入れたけれども、実際にやってみると難しい、考えていたものと違う、その結果、就職活動も思うように進まない、そういうことなのかなと思えます。

そこで、その解決策としまして、ハローワーク職員のレベルアップと訓練受講希望者の積極的な情報収集、この2点の強化を取り上げました。

まず、ハローワーク職員のレベルアップについてですけれども、ハローワーク職員のデジタル分野に関する知識の全体的な底上げが必要だと考えております。これにつきましては、現在、年明けに基礎的な内容のハローワーク職員向けの研修を実施予定としております。職業相談ですとか職業訓練に関する相談を行う職員だけではなくて、参加できる職員はできる限り参加するという方針で予定しております。

それと並行しまして、訓練実施機関が行いますハローワーク職員向けの見学会への参加をさらに促していきたいと考えております。

研修でデジタル分野の知識を深めて、見学会などに参加する。これにより、各訓練コースの特徴ですとか何を重視したカリキュラムなのか、仕上がりがどのようになるのかといったことをしっかりと把握することで、受講希望者のニーズに合致した訓練コースを正確に案内することができるようになると思います。

一方、訓練受講希望者は、訓練実施機関が行う見学会等に積極的に参加して労働市場の動向なども把握し、疑問点はしっかり質問して解消する。この2つがしっかりかみ合ってくると、受講希望者のニーズと訓練内容のミスマッチが解消されて、何となく選んだ訓練ということではなくて、ニーズに合致した訓練を受講することができ、その結果、就職の可能性の向上につながると考えております。

以上、今回のヒアリング結果とヒアリング結果を踏まえた今後の対応についてまとめさせていただきました。カリキュラムの編成については、訓練実施機関も日頃から検討・改善を重ねておりますので、今回のヒアリング結果をすぐに反映するという事は容易ではないのかもしれませんが、実際に聞くことができた貴重な声として伝えていきたいと思っております。

また、ハローワーク職員のレベルアップについては、既に動き始めております。できるところから始めていき、少しでもデジタル分野の就職率改善につながるよう引き続き検討・改善を続けていきたいと思っております。

議題(3)の説明は以上となります。

○三井会長 ありがとうございます。

当協議会はいろいろなミッションを背負っておりまして、いろいろなところの職業訓練の実施の内容の確認・調整とともに、こうした公的職業訓練の効果の検証というものも入っておるわけでありまして、そういう意味から今のお話は大変興味あるものでもあったわけですが、ここに関して御意見・御質問いただきたいのですが、特に今回はIT分野でありますので、できれば飯島先生や居駒先生から何か御意見を頂ければと思いますが、いかがでしょうか。

○飯島委員 では、最初に口火を切るということで。

今回のワーキンググループの成果は、ちゃんとヒアリングしてくださったことはすごくありがたいと思っています。

ただ、それぞれのいい点をピックアップしているので、ここに出ていたポイントのところが全部クリアできていれば、ちゃんと就職もできるし、かなり立派な訓練内容になると思うのです。

ただ、ここに列挙されていることは、ある機関ではやられているけれども、ある機関ではやられていないというような感じになっているのだと思うのです。なので、そういう意味では、最後の、ハローワーク職員のレベルアップと受講生のミスマッチが起こらないようにやるということは大事なことだと思うのですが、当初はレベルアップも研修という形でいいと思うのですが、ぜひガイドブックを作られたらいいのかなと思いました。研修用のガイドブックを作って、そのポイントを受講生にも聞くというような形でいくと、ここでやった研修あるいは出てきたノウハウが全部蓄積されるので、同じものを使って、ある意味、研修にも使うし、受講生にも「こういうことが理解できていれば受講する意味があるんですよ」と指導していくことになるかと思うので、ぜひ、その辺を。

調べ出してくださったことは、すごくポイントをしっかり押さえていると私は感じました。なので、居駒先生もいろいろ御意見があると思いますので、私からはその辺で。

○居駒委員 本当にそうだなと思う話ばかりで参考になりました。

今、学生でも、IT 企業に就職するときには、37 ページにあるポートフォリオを、ポートフォリオにはいろいろな意味がありますがけれども、この文脈では、自分がつくったものをスケッチ帳みたいに、例えば絵が描けるということを示すためには、絵の技術を知っているではなくて、「本当にこういう絵が描けるのです」というようなものです。それが IT の分野では、「こういう Web デザインをしました」とか「こういうプログラムが書きました」というものがちゃんとあって、それを見せると「ああ、この人はできるね。採用」となるということは学生でも非常に重要になっているのです。

なので、これをやるためには何が重要かという、ポートフォリオという具体的な事例はあるのですけれども、「コンピテンシー」と言っていますけれども、知識とかスキルではなくて、職務の実行能力があるということを示すところが企業側から見るとすごく重視されている状況かなと思います。

そういう観点で、大学も今回の御報告もそうなのですけれども、知識やスキルをつけるということだけではない、プラスアルファの何か、まさしくポートフォリオはそういう例なのですけれども、そういうようなものがあるとさらによくなっていくのかなと北村さんのお話を聞いて思いました。

以上です。

○三井会長 ありがとうございます。大変貴重な御示唆を幾つも頂けたと思いますが、それ以外も含めまして、この効果検証につきまして、いかがでございましょうか。

これはまた続くのですよね。

○北村課長補佐 はい。今回は3コースだけでしたけれども、本当に貴重な御意見を聞けたと思っております。生の声を聞くということをハローワークの職員にも広げていくことが大事だと思いますので、ぜひ続けていきたいと思えます。

○三井会長 次はどの分野かというのは、まだ先の話ですね。

○北村課長補佐 そうですね。今年度の第2回の協議会で決めていきたいと思えます。よろしく願いいたします。

○三井会長 ありがとうございます。こういう形でフォローしていくことがいかに大事かということがよく分かります。ということですが、ただ、あまり時間がないので、次へ進めさせていただいてもよろしいでしょうか。

(4) 今後の人材ニーズについて

○三井会長 それでは、次の(4)「今後の人材ニーズについて」の説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐 事務局の北村です。私から引き続き、(4)「今後の人材ニーズについて」の説明をさせていただきたいと思えます。資料の39ページ、資料4「今後の人材ニーズについて」を御覧ください。

ここでは、まず私のほうから、ハローワークで実施したアンケートを基に、職業訓練に対するニーズについて御説明させていただきたいと思えます。その後、民間の職業紹介事業者、パーソルキャリア株式会社の井手委員に転職市場について御説明させていただきたいと思えます。

それでは、次の40ページを御覧ください。資料4-1「職業訓練に関するニーズ」になります。今年9月に県内のハローワークの窓口において実施したアンケートの集計になります。

最初に、職業相談窓口における調査としまして、ハローワークで職業相談をされた方へのアンケート結果になります。回答数は694件でした。

「1-1 就職活動としての職業訓練の受講について」の回答結果を左側の円グラフで表しております。「職業訓練を受講したい」が 31.8%、「職業訓練を受講したいと思わない」が 24.8%、「職業訓練を受講したい」が上回るという結果になりました。

ただ、最も多かったのが「わからない」の 43.1%でした。まだ職業訓練についての理解が深まっていないことの表れなのかなと思っております。

続いて、その右側、「1-2 職業訓練を受講したいと考えた理由は何ですか」という質問への回答結果になります。受講したいと考えている人の多くが、新たなスキルの習得もしくはスキルアップ、こういったものを職業訓練に求めているということは想像できたのですけれども、その中でも、未経験の職種に転職・就職するためにスキル習得を考えているという方が最も多い結果になりました。

次の 41 ページを御覧ください。「1-3 職業訓練の受講を希望しない理由は何ですか」という質問への回答結果になります。受講を希望しない人の理由で一番多かったのは、「すぐに就職して収入を得たいから」でした。「仕事をしながら必須な知識や技術を身につけたい」という回答も多かったです。しかし、2 番目に多かったのは「職業訓練についてよく知らないから」という回答でした。先ほどもありましたように、やはり、職業訓練に関する効果的な周知を実施していくことの必要性が浮かび上がってまいりました。

次の 42 ページを御覧ください。ここからは、職業訓練窓口における調査としまして、職業訓練を申し込んだ方へのアンケート結果になります。回答数は 140 件でした。

左側に「2-1 受講を申し込んだ訓練の種類」の回答結果を円グラフで表しております。「求職者支援訓練（基礎コース）」が 17.2%、「求職者支援訓練（実践コース）」が 25.7%、「公共職業訓練」が 42.1%となっております。求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの合計が 42.9%ですので、求職者支援訓練と公共職業訓練の申込みの割合はほぼ同程度という結果になりました。

続いて右側、「2-2 受講を申し込んだ訓練の分野」の回答結果を円グラフで表しております。訓練の申込み分野については、「営業・販売・事務」が 27.9%と最も多く、「IT」と「デザイン」を足しましたデジタル分野が合計で 26.4%と続いております。製造分野への申込みが少ない結果になっておりますけれども、この結果には申込みの時期とかアンケートを取った時期も大きく影響してきますので、単純に人気がないとは言いきれないのですけれども、ただ、製造分野の訓練への誘導には力を入れていきたいと考えております。

それでは、次の 43 ページを御覧ください。「2-3 職業訓練を知ったきっかけ」に関する回答結果になります。最も多かったのは「ハローワークからの案内やハローワークの掲示物など」、その次に「厚生労働省、労働局、ハローワークのホームページ」となっておりまして、ハローワークで周知を頑張っている結果なのかなと思います。そのほかとしましては、「友人・知人に勧められた」も 8.6%となっております。もしかしたら家族に勧められたというものも含まれているのかもしれませんが。

周知広報に関する新たな取組としまして、今年に入りまして、テレビ CM ですとかラジオ CM の放送を行いました。そして、春、5 月 25 日の土曜日、26 日の日曜日には、横浜公園から横浜港一帯で行われました「tvk かながわ MIRAI ストリート」という大規模なイベントに神奈川ハローワークとして出展いたしました。このイベントには 2 日間で約 33 万人という方が来場しまして、職業訓練について記載したうちわですとかウェットティッシュを配布いたしました。すぐに予定数を配布し終わってしまいまして、追加配布をしたほどだったのですけれども、それに加えて、シール貼りですとか「ハロトレくん」という職業訓練のマスコットアイテムのペーパークラフトの作製なども行いまして、多くの子供連れのファミリーの方には楽しんでいってもらいました。多くの人の目に留まったようですので、潜在的なニーズを引き出すための周知広報としては成功だったのではないかと考えております。

引き続き、ハローワークを利用しない方を含めました幅広い周知が課題だと思われまので、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考えております。

それでは、私からの発表は以上となりまして、続きまして、民間職業紹介事業者のパーソルキャリア株式会社の井手委員に、転職市場に関する御説明をお願いしたいと思います。

それでは、井手委員、お願いいたします。

○井手委員 パーソルキャリア株式会社の井手と申します。私からは、求人動向、転職者動向、そしてデジタル人材、先ほどから話がありますところを少し補足で説明させていただければと思います。着座にて説明させていただきます。

46 ページ目、まず、パーソルグループの事業というところで少し説明させていただければと思います。

我々パーソルグループは、「はたらいて、笑おう」というスローガンの下、148 社のグループ、約 1 兆円の売上げで、6 万 5,000 人ぐらいの従業員の会社であります。

働く領域は、「テンプスタッフ」であったり「doda」というブランドを掲げながら、

人と組織に関わるところで御支援をさせていただいている会社になります。

次の 47 ページ目を開いていただければと思います。こちらはマクロ環境の有効求人倍率について出しております。青の部分が有効求職者数、赤が有効求人数、黒が有効求人倍率という形になっております。見てのとおりではあるのですが、コロナの 2020 年から、有効求職者数に関しては少し増えて、そして有効求人数はガッと減って、そこから 2023 年まで急拡大という形で求人数が伸びて、そこからは少しずつ微減というような状況になっております。

左の部分が最新のところになるのですが、求職者数に関しては横ばいということと求人数に関しては、少しずつではありますが、減ってきているという状況になっております。

では、次の 48 ページ目を開いていただければと思います。次は新規求人倍率についての資料になります。新規求人倍率に関しては 2.33 倍というところで、引き続き売手市場という形になっております。

下のところ、特に卸売・小売業に関しては+1.41、製造業と建設業ではマイナスという形になっております。

49 ページ目を開いていただければと思います。こちらは転職求人倍率ということで載せております。

右側は業界別に応じた求人倍率という形になっておりまして、上のほうから、コンサル、そして人材会社、次に IT、先ほどあったデジタル分野のところはこちらになります。7.0 以上を保っておりまして、企業からのニーズは非常に高いというような状態になっております。全体の求人倍率に関しては 2.82 というところで推移しております。

求人数に関しては、1,250 件減少しておりまして、今は約 41 万件です。転職希望者数に関しては、5,000 人減少しまして、約 15 万人という形になっております。

左下のグラフについて御覧いただければと思うのですが、求人数に関しては引き続き高い状態が続いており、転職希望者数に関しては、少しずつですが、増加しているという状況になっております。こちらは弊社のデータになっているのですが、人口が少しずつ減っている中で転職希望者数が少しずつ増えている理由としては、1 つには転職率の増加があります。コロナ禍における条件の格差が非常に顕著に企業ごとに出てきているというところをごさいますて、そこで転職を希望する方が増えているということと、リーマンショックがあった世代、就職が少し難しかった世代、35~36 歳のぐらいの方々がここに

において転職活動を進めていたり、あとは、女性活躍の文脈で、女性の方々の転職率も少しずつ増えているということと、転職支援サービスの充実、あとは SNS の環境が整っていることによって少しずつ転職率が微増しているという状況になっております。

今後の見立てとしても、人口が少しずつ減ってきているということは確定しているかと思うのですが、転職率に関しては少しずつ上がってくるのではないかと、我々も推定しているところでございます。

最後、デジタル分野の話です。IT エンジニアの転職動向についてお伝えできればと思っております。

登録者動向でございますけれども、3か月対比で見たときに、最新で言うと 93% という形で減少となっております。今年の4月水準まで回復しているものの、93% という形で減少しております。真ん中のグラフ、登録者データの希望職種別で見ますと、最も多い職種で言うと業務系アプリケーションエンジニア・プログラマが 54%、社内 SE が 17%、Web サービス系が 14% となっております。前期と比べますと、希望職種やそれぞれが占める割合について大きな変動はないのですが、その中でも業務系アプリエンジニアのポイントが少し減っておりまして、代わりに Web サービス系のポイントが増加しているという状況でございます。

また、実際の転職先においても、右側の図にあります業務系アプリケーションのエンジニアが 56% と大半を占めておりまして、その次の社内 SE が 28% と業務系アプリケーションが約 6 割を占めていたのですが、今期、そこからのキャリアチェンジ、営業事務であったり一般事務など、その他の職種で決定している割合がやや増加しているという傾向が見られます。

働き方の希望としては、やはり、コロナの影響がありまして、リモートであったりフレックスなど、自由な働き方を求める求職者様が多く、我々の doda の転職の検索ランキングにおいても、在宅勤務、リモート、フレックスという形が上位を占める状況になっております。

下側の求人動向についてお伝えできればと思います。先ほどもお伝えしたとおりなのですが、求人動向については 105% という形で増加傾向になります。2023 年後半以降にかけて、未経験者への採用基準は厳しくなっているという傾向になっておりまして、先ほども就職率についての話があったかと思いますが、企業様は少しずつ未経験者の採用を渋るようになってきているというような状況でございます。

一方で、未経験者を育成できるスキルを持った人材であったりマネジメントにたけた人材の採用ニーズが特に高まっているという状況でございます。

また、全体的な採用のハードルは依然として高いというような状態で、選考の通過率は全体的に減少傾向という形になっております。

ただ、スタートアップ企業であったり成長・拡大フェーズの会社に関しましては、ポテンシャル採用を含め、拡大しているというような状況でございます。

転職希望者に関しましては、先ほどあったリモートワークのある環境だったり残業時間の少ない環境を希望する方が多いというような状況でございます。そして、自身のキャリアアップを意識した希望も併せて求める声も多いというような状況です。

現職が SES であったり客先常駐のケースであった場合に関しては、「在籍企業からの評価が給与にしっかり反映される環境に籍を置きたい」であったり「希望する案件の経験が積めず、スキルの積み上げができない」などの理由で転職を考えるケースが多いというような状況でございます。

私からは以上とさせていただきます。

○三井会長 ありがとうございます。

個人的には非常に興味のあるいろいろなファクトがこの中から見えてきそうなのですが、あまり時間もありませんので、どうしましょうね。

では、御質問・御意見があればと思いますが、いかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

では、1 つだけ私から、先ほど 49 ページで、求人数が頭打ちというか減少であると。これは極めてよろしくないバッドニュースということになってしまうのですが、今、そういう兆候はかなりあるのですか。

○井手委員 2023 年が最高水準だったのですけれども、そこから、売手市場というところは変わらないのですけれども、企業様の特に未経験者ゾーンに関しての求人数が激減しているというところのニーズが増えております。

一方で、プロフェッショナル人材、逆に言うと 40～50 歳の転職に関しましてのハイレイヤー層の人材に関しては増えているというような状況でございまして、未経験者ゾーンが減っているというのは顕著に出ているかなと思います。

○三井会長 やはり「未経験者では使い物にならないよね」ということからどんどん減ってきてしまうという、まさにその意味では職業訓練の役割が大いに問われるところだとい

う実感がいたしました。ありがとうございます。

ほかの点を含めまして、いかがでございましょうか。

(5) 令和 7 年度における職業訓練実施計画の策定方針について

(6) 令和 7 年度における神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者支援訓練）の策定に向けた検討について

○三井会長 では、もしなければ、時間の関係がございまして、次へ移りまして、議題

(5) 「令和 7 年度における職業訓練実施計画の策定方針について」並びに (6) 「令和 7 年度における神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者支援訓練）の策定に向けた検討について」という、ここで決めなければいけない大事なミッションでございまして、この説明をよろしくお願ひしたいと思います。

○北村課長補佐 事務局の北村です。私から、議題 (5) 「令和 7 年度における職業訓練実施計画の策定方針について」を説明させていただきます。資料の 51 ページを御覧ください。全国の職業訓練実施計画の策定に向けた方針の案と神奈川県の策定の方針の案、この 2 つを説明させていただきます。

1 枚めくっていただきまして 52 ページを御覧いただきますと、10 月 2 日の中央職業能力開発促進協議会で示されました令和 7 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）が出てまいります。こちらの案の右側のほうを御覧いただきますと、「令和 7 年度の公的職業訓練の実施方針（案）」としまして、「令和 6 年度に引き続き、」という下線が引いてある部分はかなり多く出てまいります。介護・医療・福祉分野と IT 分野、デザイン分野への対策を継続するとされております。

神奈川におきましても、この 2 つの分野への対策は必要でありますので、神奈川としまして、その次の 53 ページの方針案を作成いたしました。53 ページを御覧ください。

最初の①と②につきましては、議題 (2) のほうで説明しました実施状況と実績を踏まえた方針になります。

まず、①につきましては、応募倍率が低く就職率が高い分野に介護・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が低下しているのですが、求職者支援訓練では横ばいとなっております。

方針としましては、引き続き、訓練コースの内容ですとか効果を踏まえた受講勧奨の強

化が必要と思われまます。

次の②についてですけれども、逆に、応募倍率が高く就職率が低い分野ということで IT 分野とデザイン分野がございまして、就職率のほうは、IT 分野では改善してきているのですけれども、デザイン分野では低下してきております。

先ほどの議題（3）、ワーキンググループの効果検証でも御報告させていただきましたように、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に、ハローワーク職員の知識の向上ですとか事前説明会・見学会の機会の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な訓練修了者歓迎求人確保を推進する取組の推進が必要だと思われまます。

次の③、計画数と実績の乖離についてですけれども、委託訓練の受講者がさらに減少している状況でございます。

方針としましては、申込締切日から訓練開始日までのさらなる期間短縮の検討、雇用保険受給者で十分に支給残日数のある方について委託訓練を優先的にあつせんするなどの検討を継続していくことが必要と思われまます。

最後、④の人材ニーズとしまして、デジタル人材につきましては、デジタル田園都市国家構想総合戦略で示していますように、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などの検討が必要と思われまます。

議題（5）の説明は以上となります。

引き続き、議題（6）「令和 7 年度における神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者支援訓練）の策定に向けた検討について」になります。資料の 55 ページ、資料 6 を御覧ください。

公的職業訓練のうち求職者支援訓練につきましては、来年年明け早々に、令和 7 年度 4 月開校を希望する訓練実施施設からの申請を受け付けなければ実施ができません。そのために、令和 7 年度上半期分の求職者支援訓練の地域職業訓練実施暫定計画を年内に作成する必要がございます。

今回の議題につきましては、求職者支援訓練の訓練実施規模、具体的な定員の合計、定員の割り振りという部分を中心に御議論いただきまして、次回、2 月下旬から 3 月上旬に予定しております第 2 回神奈川県地域職業能力開発促進協議会において実施計画を承認いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、56 ページ、資料 6-1「令和 7 年度神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者支

援訓練)の策定にあたっての検討事項」を御覧ください。

こちらの表の左側に示した内容は令和6年度神奈川県地域職業訓練実施計画策定方針になります。そして、右側に示した内容が令和7年度神奈川県地域職業訓練実施計画策定方針(案)になります。比較できるように左右に並べてございます。

項目1「訓練規模・就職率目標」の一番上ですけれども、「訓練規模(認定上限値)」の記載がございます。令和7年度の訓練規模(認定上限値)は2,657人となっておりますけれども、こちらは厚生労働省から配分されたもので、令和6年度の2,412人よりも45人増えております。

雇用保険適用就職率に関しては、令和6年度と同じように、基礎コース58%、実践コース63%となっております。

令和7年度の認定上限値2,657人は、あくまでも概算要求時点の数字になりますので、今後、上限が変更になる場合もございます。現時点、本協議会の時点の数字として、案として示させていただいております。

その次の項目2「基礎と実践の割合」についてですけれども、令和6年度と同様に、基礎コース30%、実践コース70%としております。

次に、項目3「実践コースの訓練分野別の割合」になりますけれども、実践コースの中で重点を置く分野になりまして、こちらも令和6年度と同じ分野としまして、介護系20%、デジタル系30%、その30%の内訳としまして、IT分野が20%、Webデザイン分野が10%となっております。それと医療事務系10%、その他35%、共通枠5%としております。

項目の2と3に記載のある人数は、項目1の認定上限値2,657人に各割合を当てはめた人数となっております。

57ページになりますけれども、項目4「新規参入枠の割合」につきましても令和6年度と同様になります。基礎コース、実践コースともに上限値30%としております。

項目5「地域ニーズ枠の設定」につきましても今年度と同じで、基礎コース、実践コースで少なくとも1コース、県の西部地区で訓練認定規模の20%以内としております。

最後、項目6「対象者の特性、訓練ニーズに応じた職業訓練の取扱い」については、各コースの内数としております。

そして、次の58ページからになりますけれども、資料6-2「令和7年度求職者支援訓練における年間計画策定について(案)」が添付されております。こちらは今御説明した

資料 6-1 の補足資料になりますけれども、求職者支援訓練の実施状況を取りまとめたものになります。

そしてさらに 62 ページからは、資料 6-3「令和 7 年度における神奈川県地域職業訓練実施暫定計画（案）（求職者支援訓練）」が添付されております。こちらは、56～57 ページの資料 6-1 の計画内容を踏まえた令和 7 年度上半期分の暫定計画案になります。

58 ページからの資料 6-2 及び資料 6-3 につきましては、事前に、求職者支援訓練の認定を行っております機構神奈川支部と事務局において調整しまして、案を作成しております。この部分につきましては、本日オブザーバーとして出席しております機構神奈川支部の伊藤課長に説明をお願いしたいと思います。

それでは、伊藤課長、お願いいたします。

○伊藤課長 機構神奈川支部で求職者支援訓練を担当しております伊藤と申します。着座にて失礼させていただきます。

私からは、労働局の事務局様と令和 7 年度の求職者支援訓練における実施計画につきまして事前に協議をさせていただき、実施計画の案を策定いたしましたので、この内容についての補足説明をさせていただきます。

資料 6-2、58 ページを御覧ください。

実施計画を策定するに当たりましては、中央協議会から提示されている計画の内容・方針を鑑みまして、神奈川県において次年度どのように実施するかを検討したところでございます。

まず、「1 認定上限値について」ですが、下に表 1 がございます。この表 1 につきましては、令和 6 年度につきましてはまだ途中ではございますが、受講者数の状況を見ましても増加傾向にあることから、中央協議会で提案いただきました認定上限値 2,657 人は妥当ではなかろうかと考えております。

次に、「2 基礎コースと実践コースの割合について」ですが、令和 6 年度は、基礎コース 30%、実践コース 70%という数字で計画を進めてきたところでございます。受講者数の割合を勘案しましても、令和 7 年度につきましても今年度と同様に、基礎コース 30%、実践コース 70%の配分とすることで計画を策定したところでございます。これによりまして認定上限値は表 2 のとおりでございまして、基礎コースが 797 名、実践コースが 1,860 名ということになっております。

続きまして、次のページの「3 実践コースの分野別割合について」を御覧ください。

表3は、各分野の認定上限値及び受講者の割合となっております。各年度ございますが、見ていただきますと、認定定員に対する受講者の割合は、おおむね上昇しているものの、訓練分野によっては低調なものがあるといったところでございます。

令和7年度につきましても、デジタル系分野の重点化、そして人材確保が困難な介護系の推進を鑑みまして、令和6年度と同等の割合が妥当ということで考えております。

次の60ページになりますが、表4を御覧いただきたいと思います。令和7年度の実践コースの内訳は、御覧の表4のとおりとなっております。

なお、eラーニングコースにつきましても、受講対象者を限定していることを鑑みまして、令和6年度と同様に、各月とも定員数の20%程度を上限として実施することが妥当ではなかろうかと考えているところでございます。

同じ60ページの「4 新規枠の割合について」及び「5 認定単位期間について」も昨年度と同様が妥当と考えております。

次の61ページを御覧ください。「6 特定の対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の取扱いについて」も昨年度と同様が妥当と考えております。特に(2)「地域ニーズ枠について」は、神奈川県内の求職者支援訓練は全体の約7割が横浜市内を中心に実施されているということもあります。また、修了者アンケートの意見では、受講者の居住地付近での実施を求める声を依然として頂戴しているところでございます。地域ニーズ枠につきましても、訓練実績が少なめの県西部地域といたしまして、計画枠の上限値、訓練認定規模の20%以内の設定を妥当と考えておるところでございます。

また、居住地からの通所を想定して地域ニーズ枠を設けておりますので、eラーニングコースにつきましても当該地域ニーズ枠の対象外と考えているところでございます。

それらを踏まえまして、資料6-3、62ページを御覧ください。

令和7年度上半期における暫定計画になります。62ページの一番下の表を御覧いただきたいと思います。

訓練認定規模についてですが、上半期は、基礎コース490人、実践コース1,048人、基礎と実践を合わせまして1,538人の認定規模ということで考えているところでございます。これは前年度と同規模程度の割合ということで、不足等はないものと考えているところでございます。

今年度につきましても、デジタル田園都市国家構想の実現に向けた取組、また、デジタル人材の育成や確保が課題となっている等の施策も鑑みつつ、受講者及び求職者からのニ

ーズも考えながら、職業訓練の実施及び訓練コース設定に努めてまいりたいと考えているところでございます。

簡単ですが、私からの説明は以上です。

○三井会長 ありがとうございます。

先ほど申し上げたように、今後の地域の職業訓練実施計画並びに求職者支援訓練の計画を確認するというのは当協議会の大事なミッションでございますので、これにつきましては、もちろん、まだ暫定という段階でございますが、大事なものとして皆様に御意見をいただきたいと思っております。

特に求職者支援訓練につきましては、基本的に前年踏襲、上限が若干増えるという理解になっているわけです。かつては、いろいろすぐもめたのですけれども、今回の形でいくと何となくもめずにすんなりと皆さんに御理解いただけるのではないかと勝手に思っておりますが、いかがでございましょうか、御意見・御質問あるかと思っております。

○飯島委員 行政文書の書き方のせいだと思うのですが、資料 6-1 は純粹に令和 7 年度の予定ということですよ。資料 6-2 は、今年度実施しているものの決算というか、ここに落ち着くだろうということの年間計画表で、最後の資料 6-3 は令和 7 年度の上期暫定計画という理解でよろしいでしょうか。

○北村課長補佐 申し訳ございません。資料 6-2 は誤植でございます。正しくは「令和 7 年度」でございます。申し訳ございません。

○飯島委員 そういことですね。よかった。ちょっと混乱しました。

○三井会長 いかがでございましょうか。

先ほども私から申し上げたように、特に求職者支援訓練の来年度の実実施計画、今の段階ではまだ暫定ということになるのですが、基本的に、上限が若干増えて、ただ、それぞれの分野等々の割合はみんな現状維持という形になっておるわけですが、御存じのように、求職者支援訓練はあくまで民間の各種専門学校等々が手を挙げてくださることが前提ですので、手が挙がらないと実施できないという、空振りになってしまうというおそれがあるので、その点は大丈夫ですか、大体の手の挙がり具合の感触としては。今実施している各種専修学校等々は「大いにやりましょう」という雰囲気なのかどうかという、つまらない言い方ですけれども。

○伊藤課長 御心配いただきまして、ありがとうございます。

令和 6 年度につきましては、今のところですけども、比較的多くの申請を頂いており

まして、少なくなっているというような状況はございません。

以上です。

○三井会長 ありがとうございます。安心しました。かつては手が挙がらなくなったということがあったりしたので。

そんなことは別としまして、御意見・御質問はいかがでございましょうか。

一応、私のプリンシプルとしては、せっかくお忙しい中おいでいただいた各委員さんには、ぜひともお一人一回ぐらいは御発言や御質問を出していただきたいと思っておるのですが、その意味で勝手に振ってしまいますが、安部委員、いかがでございましょうか。

○安部委員 安部でございます。

今回の実施計画については、意見も質問もありません。

○三井会長 ありがとうございます。

ほかには。隣ということで振ってすみません、木下委員、いかがでしょうか。

○木下委員 では、ちょっと教えていただきたいことがあるので、よろしいでしょうか。

具体的には資料 5-2 なので 53 ページに掲載されているところなのですが、神奈川県の実施計画の令和 7 年度の策定に向けた方針案ということで、それぞれの状況に応じて対応策みたいなものを書いてあるのですが、下から 2 つ目の「計画と実績の乖離」のところまで委託訓練について幾つか書いてありまして、「申込締切から訓練開始日までの期間短縮等検討」とあって、その下に「雇用保険受給者へ委託訓練の優先的なあっせん」と書いてあるのですが、お聞きしたかったのは、例えば、今まではこういうことをあまり積極的にされていなかったのか、それとも、今までもやられていたのだけれども、さらに強化してそういうことをやられようとしているのか、もし強化ということであれば、今の現時点で想定されていることでも結構なのですが、どのように強化されようとしているのか、もし何かあるのであれば教えていただければと思います。

○北村課長補佐 雇用保険受給者の方が、以前は、求職者支援訓練のほうは受講指示という形で雇用保険を受給しながら受けるということができなかったわけですけれども、令和 4 年 7 月の法改正で、求職者支援訓練を受講する方も失業給付を受給しながら受けられるといった変更がございました。その点で、県の委託訓練から求職者支援訓練のほうに受講生が流れるという現象が今も続いているわけですけれども、委託訓練のほうはどうしても申込日から訓練開始日までの期間が長めに設定されているので、申し込んですぐに受講を開始したいという方が多いものですから、その期間を短縮するようということで今検討

を進めているところです。ただ、委託訓練にはそういったデメリットがどうしてもありますので、ハローワークの窓口のほうでパンフレットとかを使いながら、「求職者支援訓練もあるけれども、委託訓練という制度もあるよ」と、「優先的に」と言ってしまうと求職者支援訓練のほうに申し訳ないのですけれども、「こういったものもあるんだよ」と、それぞれの具体的なコースの紹介も含めて、窓口のほうでしっかりと紹介していくことを強化していきたいと思っております。

○木下委員 分かりました。ありがとうございます。

○三井会長 よろしいでしょうか。ほかの委員さん、いかがでございましょうか。

私的には、特に実施機関のお立場での柏木委員、いかがでしょうか。

○柏木委員 特別にはございません。令和7年度の実施計画につきましても、またこれから12月に専各の理事会がございまして、先ほど機構のほうからもお話がありましたが、今までどおり減っていないという状況でございますから、各学校で受け入れていただけるのではないかと考えております。また何かございましたら連絡させていただきたいと思っております。

○三井会長 振って恐縮ですが、長谷川委員、いかがでしょうか。

○長谷川委員 この計画につきましては、特段、意見等はございませんけれども、若干外れてしまうかもしれませんが、私どもは中小企業を中心に支援をさせていただいているところでありまして、本日も、IT・デジタル分野の内容が非常に多くございました。ただ、中小、特に零細・小規模のところはまだまだということがございますので、恐らく、これからは、そういったことができないと取り残されてしまう時代が来るということがありますので、職業訓練ということではありませんけれども、そういう視点も大事なかなと思いますし、昨日も中小の方とお話をしていて、WordだとかExcelだとかは当然使えるけれども、むしろ即戦力として欲しいのは、タイピングの速さだとかそういったことも、ある意味では生産性につながってくるかと思っておりますけれども、そんなお話もありましたので、デジタルという分野も非常に幅広だなというのが私の印象でございまして、これから、それを職業訓練の中でどのように取り入れていくのか、これから先の課題かなというような認識がございまして。

以上でございます。

○三井会長 非常に悩ましい、しかし大事なところですね。本当に、もっと幅広くデジタルというものにみんなが対応できるような仕組みを、また人材の能力を高めていかなければ

ば、どんどん取り残されてしまうということになりますので、よく分かります。

ほかにはいかがでございましょうか。もしなければ、さっきから時計をにらんでいるのですが、一応、予定の議事が 11 時半までということで、今もう 11 時半になろうとしておりますので、もしほかになれば、事務局から御説明いただきました令和 7 年度の計画策定に向けた方針案とそれから求職者支援訓練の計画案につきまして、御承認を頂きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

○三井会長 ありがとうございます。

それでは、実施ということでは理解をさせていただきます。これは特に復習はしなくていいですね。もう御理解いただいたということで。

(7) その他

○三井会長 それでは、特になければ、次の議題 (7) が予定はされておるのですけれども、予定としては特になくて「その他」ということで、せつかくの年に 2 回の機会がございますから、この場でぜひこういうことを言っておきたいということがあれば、おっしゃっていただければと思っておるのですが。

○飯島委員 すぐということではなくて、今後ということなのですが、中小企業の IT 化ということがすごく難しいという話が出ていましたけれども、最近、チャット GPT を含めた人工知能で結構コーディングできたりする部分もうまくできているんですね。ただ、普通にチャット GPT を使うと一般論しか言ってくれないので、うまくできないのですが、プロンプトエンジニアリングといって、聞き方を最初に入れてやるとうまく回答してくれる。「プログラミングが欲しいんだ」ということをちゃんと言いながら「こういうことに対してどうすればいいのか」と聞くと、Excel のマクロが出てきたり Java で回答が出てきたりするようになりつつあります。

ですので、今後、そういう人工知能に関するコースというか、IT の延長線上でそういうものもやると、中小企業さんにおける IT 化にはかなり便利な、質問応答しながらどんどん物が出てきますから、生産性は随分上がると思います。

ただ、まだまだ技術そのものが研究段階なので、もうちょっと、ただ、2~3 年の間にはかなり実用化してくると思います。ここ 1 年でも相当大きく変化しているので、その辺は、これから、そういう訓練も何となく意識しないといけないのかなと思いました。あり

がとうございます。

○三井会長 それは声でやり取りできるということですか。

○飯島委員 声でもできますし、コードでも。

○三井会長 キーボードを絶対使わなければいけないわけではない？

○飯島委員 そうですね、声でやるという。ただ、声でやってコードが返ってくるということはあまりないので、それだと、やはり一生懸命書くということが大事になるかもしれませんけれども。

○三井会長 ありがとうございます。

安部委員には、さっき、まだ御意見を頂いていないので、ぜひ、何でも結構です。

○安部委員 今のお話に関連する内容ですが、AIの部分で、資料の36ページの一番下にヒアリングを行った結果がそれぞれ書いてありますが、AIの訓練は実施したほうがよいのではないかと思います。しかし、現時点では具体的なAIの活用方法は決まっていないとのことですが、今後は何かを決めてやっていこうという目標があるのかお聞かせください。

私も先日AIのセミナーに参加させていただきました。そこにはAIの専門家の方が来ていろいろな話を聞くことができました。私はほぼAIを使っていないのですが、先生が実演でスクリーンに映してくれて、情報をたくさん入れると、すごい中身の回答が返ってきました。あれを見て、「これを普通の企業さんがうまく活用したら、人材不足の中、人は少なくて済むし、素晴らしいものだな」と思いました。AIは無料のものや、有料のものがありますが、有料のものでお金をたくさん払えば、それだけのものが返ってくるみたいなことを聞きまして、素晴らしいなと思った次第であります。今後どのようなことを考えておられるのかということをお聞かせできればと思います。

○北村課長補佐 ありがとうございます。

今、安部委員におっしゃっていただいた36ページの部分は訓練の修了者を採用した企業の御意見なのですが、意見をお聞きしたときに、やはり、「AIが今後広がっていくのは間違いないので、それを使いこなせる人がどうしても欲しいんだ。そういった訓練をやってくれば、受講した人を採用するということになるのだろうけれども、じゃあ、今、実際にこの会社でAIを使ってどのようなことをしていくのか、AIの進化が速すぎて、今この時点でどういった人を採用したらいいかも分からないというところで、もうちょっと様子を見たいな」という企業さんの御意見だったのです。

ですから、今、飯島先生がおっしゃったように、今後 2~3 年で大きく変わってくるとは思いますけれども、その変化の状況を見ながら、私たち労働局と神奈川県さん、ポリテクセンターさんとかといろいろ話をしながら進めていきたいと思っております。すぐにとすることはなかなか難しいかもしれませんが、いずれは必ず必要になってくるだろうとは思っております。

○三井会長 ありがとうございます。

世の中もどんどん変わっていきますね。私のような古い人間は本当についていくだけで精いっぱいですが、しかし、もちろん、それによって人の働き方というものが大きく変わるし、その中で、かつては古い意味での熟練とか知識とか言われたものがどんどん変わってしまう。しかし、それによって、ある意味、みんなが働きやすい環境ができるということが一番望ましいわけですから、そういう世の中がぜひ来てほしいと個人的にも思うところでございます。勝手な個人的感想を申し上げました。

特になければ、これで議題は終了ということにさせていただいてもよろしいでしょうか。どうも皆様、御協力ありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

4 閉 会

○加藤係長 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 7 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。

以上をもちまして、令和 6 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、本日は貴重なお時間を頂きまして、ありがとうございました。