

令和 6 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 7 年 3 月 1 1 日（火）

場所：神奈川労働局分庁舎 4 階会議室（参集）

○加藤係長 定刻となりましたので、ただいまより令和 6 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。そのため、議事録作成用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。

次に、配付資料を確認いたします。本日、資料として、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用の資料、グレーのファイルは 1 月 30 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てまいります。

1 開 会（神奈川労働局長あいさつ）

○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。

委員の皆様方には、大変お忙しいところ、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と御協力を賜り、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

さて、11 月のことになりますが、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経

済対策」が閣議決定されました。その中におきましては、「人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備」といたしまして、持続的・構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進が掲げられております。その柱の1つがリスクリングによる能力向上支援ということでございまして、雇用保険法の改正などによりまして、労働者が安心して就職活動を行えるよう、全世代の主体的なリスクリングに対する支援をより一層推進するとしております。

こうした中で、去る1月30日、厚生労働省におきまして、先ほど御紹介があった中央職業能力開発促進協議会が開催されまして、令和7年度の全国職業訓練実施計画が了承されたところであります。本日は、これを受けまして、令和7年度神奈川県地域職業訓練実施計画について御審議いただきたいと思っております。

来年度の公的職業訓練の実施方針、実施規模、訓練分野につきまして、求人者、求職者、双方のニーズに合ったコース数、カリキュラムの設定が重要になります。適切な定員枠の下、定員数に合った受講あっせんを実施いたしまして、訓練の受講中からハローワークの就職支援を受けて、一日でも早く多くの方に就職していただけるよう、こういった観点から計画案を作成しておるところでございます。

また、来年度におきましても、ワーキンググループによりまして公的職業訓練の効果検証を行っていききたいと思っております。本日は、その効果検証を行う訓練分野についても選定をさせていただきたいと思っておりますので、皆様の忌憚のない御意見をよろしくお願い申し上げます。

人口減少社会の中で我が国の国力を維持していくためには、やはり、多様な職業能力開発の機会を確保して一人一人のスキルを上げていくことしかないと考えておりますので、委員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、本日の協議会が実りあるものとなりますようお願いを申し上げます。本日はどうぞ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した。

続きまして、次第にはございませんが、本日の出席者の御紹介となります。お手元の資料、次第の後ろに、配付資料一覧、委員名簿と続きまして、その次に出席名簿がございます。そちらを御覧ください。本日は、時間の関係で、お一人お一人の御紹介は割愛させていただきますが、出席名簿の出席者となります。

なお、横浜市中央職業訓練校長の近堂様が御都合により急遽御欠席となり、副校長の佐

藤様に代理で御出席いただいております。

また、議題（４）「令和６年度キャリア形成・リスクリング推進事業について」を御説明いただきます、神奈川キャリア形成・リスクリング支援センターから、南関東ブロックスーパーバイザーの市川様、制度普及推進員の櫻井様にも御出席いただいております。

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」を三井会長にお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○三井会長 御紹介いただきました三井でございます。皆様、早朝から御苦労さまでございます。ありがとうございます。

冒頭からこんな話も何ですが、今日は３月１１日なのですね。皆様も御記憶かと思いますが、１４年前、大変な地震が東日本全体を襲いました。この関内辺りもかなり大変だったそうでありまして、聞くところによると、揺れでビルとビルがぶつかり合っていたとか、それから、恐縮ですが、お向かいの中小企業センターは建物の中でも相当な被害があったとも聞いております。聞いておりますと申すのは、実は、大変申しにくいのですが、私、その日はここにおりませんでした。調査の関係で沖縄に行っておりまして、したがって、地震の揺れやその後の大変な状況、交通機関がストップして帰宅難民になったとか、そういう状況を全然経験しておりません。いささか恥ずかしいわけでありまして。また、そうでありながら、ずうずうしくも、その後、６月にストックホルムでありました国際会議に参りました。その際に、せっかくですから、国際社会からの様々な支援というものにお礼を申し上げてきたという、「おまえの用事じゃないだろう」というところなのですが、そんな経験もありました。

しかし、だからということで無理やりこじつけるわけではございませんが、以来のこの１４年間、もちろん、大きな自然災害も繰り返されております。経済的な状況も様々な困難があり、国際競争の中で日本の地位が落ちているという難しい問題があるわけです。しかし、やはり、つまるところ、最後に何が決め手になるかといえば、強引かもしれませんが、やはり、人の力、人の知識、能力、熟練、こういったものが物を言うわけでありまして。もちろん、それが古いままでは今の時代には通用しませんので、国際競争の中で生き残っていくためには、新しい知恵、知識、そういうものが必要になっているということも間違

いないでしょう。したがって、文字どおり、こうした公的職業訓練の果たす役割に期待されるものは非常に大きいものがあるのではないかと私も思っているところであります。

したがって、限られた時間ではありますが、今日、皆様のお知恵を拝借して、よりよい形で神奈川における取組が可能になればと期待するところでございます。

長くなりますので、以上で御挨拶を終わらせていただきます。よろしくお願いします。

○加藤係長 ありがとうございます。

3 議 題

(1) 令和 6 年度公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施状況について

○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、よろしくお願いいたします。

○三井会長 それでは、議事を進行させていただきたいと思います。

今日の次第にありますように、まず、次第「3 議題」の（1）「令和 6 年度公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施状況について」ということで事務局から御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○中島課長 皆様、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。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

また、日頃から訓練課の業務についても御理解と御協力をいただきまして、大変感謝申し上げます。

それでは、私からは、次第の「3 議題」の（1）「令和 6 年度公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施状況について」を説明したいと思います。資料 1 を御準備ください。着座にて失礼します。

1 ページめくっていただきまして、2 ページからスタートになります。こちらは令和 6 年度（12 月末現在）における実績の速報値になります。私の説明する数字につきましてはまだ速報値という形になっておりますので、あらかじめ御承知おきをお願いしたいと思います。

2 ページの表になりますが、公共職業訓練、障害者訓練、求職者支援訓練における神奈川県の実績になります。この表の一番右側、「受講者数」につきましては、前年度に訓

練を開始して今年度に繰り越されている方も含まれた数となっております。純粋に今年度、令和 6 年 4 月から 12 月末までの間に訓練を開始した方は「入校者数」というところに記載されているものです。この「入校者数」で説明していきたいと思います。

まず最初に、公共職業訓練の離職者訓練の合計欄、「計」の部分を見てください。入校者数は、今年度、2,390 人という方が離職者訓練で入校されているという形になります。昨年同時期は、書いていないのですが、調べましたら 2,358 人ということでしたので、1.4%増という形です。

公共職業訓練の在職者訓練はどうかのだろうということで見てみますと 2,671 人、昨年同時期ですと 2,721 人でしたので、こちらは逆に 1.8%減といった状態になっております。こちらの在職者訓練の 2,671 といった数字につきましては、ポリテクセンター関東さんでやっている在職者訓練が含まれていない数字になります。除かれた数字ということなのですが、この「2,671」の右側を見ていただきますと「受講者数」、6,069 人です。ポリテクセンター関東さんが去年の 4 月から 12 月までに行った在職者訓練は 3,398 人でやっているのですが、こちらの数字を足したものがちょうど 6,069 人ということになってございます。あらかじめ御了承をお願いしたいと思います。

そして、表に戻ります。障害者訓練の離職者訓練の合計は 148 人です。これは昨年度と全くの同数です。同じ数、プラスマイナスゼロということです。

在職者訓練の合計欄は 22 人です。数字的には少ないと思うのですが、昨年同時期で見ますとゼロということでしたので、数字的に計算すると大きく伸びているといった状況になります。

表の一番下、求職者支援訓練になります。求職者支援訓練の基礎コースを見ますと、令和 6 年 12 月末までに 503 人が入校しているという形になります。令和 5 年度の数字ですと 482 人でしたので、4.4%増です。

実践コースにつきましては 976 人、昨年度の数字は 997 人でしたので、こちらは逆に 2.1%減少しているといった状況になります。

3 ページのほうに行きたいと思います。3 ページをお開きください。

こちらは、公共職業訓練のうち離職者訓練と求職者支援訓練の受講者数を月別で前年度と比較した表となっております。必ず毎月訓練があるわけでもございませんし、やはり、コースによってばらつきがありますので、合計欄を見ていただくのが一番いいのかなと思っています。

一番右端、先ほども言いましたが、公共職業訓練の離職者訓練は 2,390 人で、こちらは 1.4%の増という形です。

求職者支援訓練になりますが、基礎コースと実践コースの 2 つを合わせて求職者支援訓練と言っているのですが、先ほど、基礎コースは増、実践コースは減という形でお話ししましたが、2 つ合わせると前年同月と全く変わらない 1,479 人が受講しているといった状況になります。

令和 4 年 7 月に雇用保険法が改正されまして、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ています。令和 5 年度までは、非常に多くの方がこちらに入校しまして、かなり伸びてはいたのですが、今年度に関しては、高止まりではございますが、一息ついている状況にはなっております。

下のグラフは、毎月の増減の状況を公共職業訓練と求職者支援訓練の青とオレンジ色で分けたグラフになります。毎月凸凹しているのですが、8 月に青い公共職業訓練の部分が飛び抜けて出ている。こちらにつきましては、今年度、神奈川県さんのほうで委託訓練の受講者数減少に歯止めをかけたいということで、訓練開始時期の変更にトライしたということで少し極端なグラフになってございます。ならずと先ほど言ったように 1.4%増だったという形になっております。開校がなかった月に訓練が入ってきたので、こういう極端な数字になっているということで御承知願いたいと思います。

次のページに行きたいと思います。4 ページです。

デジタル分野の受講者数になりますが、離職者訓練のうち求職者支援訓練で 360 人、公共職業訓練で 345 人、合わせて 705 人、これは昨年と比較してどうなのだろうということなのですが、実は、昨年は合わせて 743 人が離職者訓練に行かれているということになりますから、5.1%減少しているといった状況です。

デジタル分野に関しましては、訓練機関からの提案という形で参集型が令和 5 年度までは多く出ていたのですが、今年度は e ラーニングに変更したというコースが多くなっています。その影響もあり、若干、受講者数が減少しているということです。

e ラーニングコースに関しましては、対象者が限定されているものもございまして、減っているということです。

デジタル分野のうち女性という枠も設けてございますが、女性の割合は、特に求職者支援訓練は昨年度に引き続き 70.6%という 7 割を超える方の受講生が女性だったということになっております。

次のページに行かせてください。5 ページです。今度はオンライン訓練の実施状況になります。

公共職業訓練のオンライン訓練については、同時双方向型が 82 コースと e ラーニングコースが 10 コースで、同時双方向型が非常に多いという形になっております。

求職者支援訓練では同時双方向型の実績はございませんでした。e ラーニングコースしかないといった状況で、13 コースということです。

e ラーニングコースの状況ですが、昨年度とほぼほぼ同程度の数があると思っております。令和 5 年度から求職者支援訓練はスタートしているのですが、定着してきているといった感じになっております。

今度は「受講者数」の欄を見ていただきますと、公共職業訓練では 944 人となっております。昨年度は実際 612 人でしたので、54.2% 増加という形になっております。

一番右側の「就職率」に関しましては、まだ速報値ですから若干上昇すると想定しておりますが、やはり同時双方向型の訓練が 84.8% と非常に高い就職率を誇っている。逆に、e ラーニングコースに関しましては 51.0% と低い状況です。御承知のとおり、対象者が限定されているといったことで、思うように就職率が上がっていないという状況です。介護中の方であるとか保育中の方たちが対象といった e ラーニングコースは、やはり、就職がなかなか難しいといったことが見えているのではないかと思います。

次ページになります。6 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になります。

今年度、県内では、託児サービスの利用者は 16 人という形です。数字的には非常に少ない数字なのですが、令和 5 年度の利用者は 7 人だったので、倍増しているといった状況です。少ない数ですが、一定のニーズはあると考えております。

最終ページです。7 ページになります。長期人材育成コースの実施状況になります。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就職を目指す職業訓練です。受講期間は 1 年または 2 年、現在、県内では 32 コース、前年度からの繰越者を含めて 247 人の方が受講しているといったものになっております。

このコースの内容ですが、介護福祉士であるとか保育士、調理師、情報通信、観光などのコースがあり、専門的な学びになっております。

以上、簡単にはなりますが、令和 6 年度ハロートレーニングの 12 月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。

ただいまの御説明につきまして何か御質問や御意見がありましたら手を挙げていただけますでしょうか。いかがでしょうか。

○井村委員 商工会議所連合会でございます。御丁寧な御説明、ありがとうございます。

ただいまの御説明の中で、2～3 ページの令和 6 年度 12 月末現在までの実績の中で、公共職業訓練は 8 月に受講者の伸びがすごく多くて、それは実施機関の神奈川県さんのほうで時期をある程度見直す形でやったことの結果ということで御説明があつて、そうすると、確かに、数字全体を見ると、8 月は突出して多いのですが、12 月までならしてみると前年度と比較してそれほど大きく増えているわけではないのですが、これまで皆さんのほうで実施されている感覚で、受講者を集めやすい時期とか受講者が受講しやすい時期はあるとお考えですか。例えば、たまたま 8 月にこれだけ増えたというのは、8 月はすごく実績があるから、それと似たような時期にやっていると、例えば令和 5 年度の実績 2,786 人に対して令和 6 年度の目標は 4,412 人とかなり増やされているので、今後もし受講者目標を増やしていくとすると、そういう時期的なものは影響するとお考えなのかどうか、そういったところをお聞かせいただければと思います。

○三井会長 いかがでしょうか。これは県のほうにお答えいただいたほうがいいのかな。

○加賀江グループリーダー 答えになっているか分かりませんが、神奈川県産業人材課職業能力開発グループの加賀江と申します。

今御説明にあったとおり、実は、令和 5 年度には 7 月とか 9 月に実施していた開始時期を、神奈川労働局訓練課及び関係機関と連携させていただいて、令和 6 年度からは 5 月、8 月開始ということで、募集期間を見直させていただく取組を始めたところでございます。

まだ細かい分析は、これから精査していく状況ですけれども、8 月に増えている状況は、例年は実施していなかったというところで増えている可能性もありますけれども、今後また精査・検討させていただいて、離職者の状況や求職者の状況等を踏まえて検討させていただきたいと思っております。次年度も、委託はこの月で開始させていただいてバランス等を見させていただければと考えております。

○井村委員 どうもありがとうございます。

○三井会長 それだけうまくニーズにマッチしてきたという意味ではいいことだと思うのですが、ただ、実施機関の側においては、その辺は大丈夫なのですか。これまでとはちょ

っと違った時期にやるというようなことで、いろいろ難しいトラブルが起こるとか、そういうことは大丈夫なのですか。

○加賀江グループリーダー 委託先の民間の教育機関とも相談させていただいて、連携させていただき、3か月の訓練ですから、5月、8月、次は11月と、教室や機器が空いていくことから、そういったバランスを見て、現状、この形で実施させていただいている状況でございます。

○三井会長 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。

○川越委員 経営者協会の川越です。

同じところなのですが、3ページの公共職業訓練、令和6年の目標が4,412人で、今のところ2,390人という、あと3か月ですけれども、この差というのはどうなのかなと。

この目標をつくったからには、そういう体制をしいていると思うのですけれども、この差がどうしてこんなに大きくなってしまっているのかということが1つです。

○三井会長 いかがでございましょうか。3ページの実績値と目標値が相当離れているので、これはどういうことだと、大丈夫なのかと。

○加賀江グループリーダー 目標の「4,412」の数値については、確認させていただければと思っております。

○三井会長 目標があることはいいことなのですが、ちゃんと実行できなければということが御心配の点だと思うのですが。

○川越委員 もし、実態にそぐわない目標を立てて、それに向けた体制をつくっているとすると、非効率なことが起こっていないかなと心配したところです。

あともう一点、いいですか。6ページの託児サービスの利用状況というところで、16人ということで去年より倍増ということですが、これはどういうところで託児をされているのか、それから希望者がガーンと増えたときにはどうするのか、その辺の今後のことはどうなのかということを教えてください。

○三井会長 6ページの託児サービス利用というところですね。実際にどういうところでやっているのかとか、今後増えたらどうするのか、大丈夫かとか。

○加賀江グループリーダー 公募型のプロポーザルで御提案いただいた民間の教育機関様の御提案に基づいて実施しておりまして、御協力いただいている民間施設の実施状況や体制によって実施している状況でございます。

○川越委員 ありがとうございます。

○三井会長 その他はいかがでございましょうか。

(2) 令和 7 年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）について

○三井会長 もしなければ、時間の関係もございますので先を急ぎまして、次の議題（2）「令和 7 年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）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。

○北村課長補佐 皆様、おはようございます。事務局の訓練課課長補佐の北村です。よろしく願いいたします。

それでは、議題（2）「令和 7 年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）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。

本日お配りさせていただきました資料になりますが、10～34 ページが今回審議いただきたい令和 7 年度の案になります。本日御承認いただきました後、厚生労働省に報告をいたしまして、予定としては年度初めの令和 7 年 4 月 1 日から施行となります。

10～22 ページの資料 2-1 については、令和 6 年度の計画からの変更箇所を示したことになります。23～34 ページの資料 2-2 につきましては、資料 2-1 の変更箇所を反映したもののになります。

ここでは資料 2-1 を使って御説明させていただきますので、10 ページを御覧ください。

時間の都合上、全ての変更箇所をお伝えするのは難しいので、ここでは主な変更箇所をお伝えさせていただきます。また、この資料 2-1 にはページ番号が大きな字と小さな字で振ってありますが、ここからの御説明でお伝えするページ番号は大きな字のページ番号になりますので、あらかじめ御承知おきください。

それでは、まず 10 ページ、「第 1 総説」の「2 計画期間」になります。

計画の期間としましては、令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日の令和 7 年度全体ということになります。

続いて 11 ページになります。「第 2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等」についてです。

「1 地域における人材ニーズと労働市場の動向と課題」の 1 行目に神奈川県の実業情勢に関する記載がありますが、今回、新型コロナウイルス感染拡大の影響に関する記

載は削除させていただいております。また、有効求人倍率や雇用情勢判断につきましては、131 ページからの参考資料 6、神奈川労働局の「労働市場速報」から引用しておりますが、令和 6 年度から大きな変化は見られておりませんので、ほぼ同様の記載とさせていただきます。

次に、「2 直近の公的職業訓練をめぐる状況」としまして、令和 6 年 4 月～12 月の公的職業訓練の受講者数をお示ししております。議題（1）でも御説明いたしましたが、公共職業訓練については 2,390 人と前年同月比 1.4%増加、求職者支援訓練については、受講希望者は 2,383 人と前年同月比 5.1%増加、受講者数は 1,479 人で前年と同数となっております。また、令和 6 年 4 月～11 月の特定求職者、特定求職者というのは新規求職者から在職者と雇用保険受給者を引いた数になりますが、求職者支援訓練の対象者となり得る人という意味になります。こちらは 7 万 7,576 人と前年同月比 1.4%の減少となっております。

続いて、「（1）令和 6 年度公的職業訓練の受講者数（令和 6 年 12 月末現在）」について御説明いたします。資料は 11 ページ下から 12 ページにかけてとなります。

施設内訓練、委託訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者に対する訓練、求職者訓練の順で記載しております。議題（1）でも御説明しておりますので詳細は省かせていただきますが、公共職業訓練、求職者支援訓練、それぞれ個別に見ても全体で見ても受講者数は横ばいという状況です。

次に、訓練の出口の部分についてです。12 ページの中ほどを御覧ください。

「（2）令和 6 年度公的職業訓練の就職率」について御説明いたします。ここでの就職率は令和 6 年 4 月～9 月に終了した訓練の訓練終了後 3 か月までの数値になりますので、今年度の途中経過ということになります。

まず、アの「①施設内訓練」についてです。神奈川県 92.7%、横浜市 70.0%、機構神奈川支部 82.3%となっております。施設内訓練の就職率の目標は 80.0%ですので、順調に推移しております。

次に、アの「②委託訓練」についてです。神奈川県 57.3%、横浜市 76.9%となっております。委託訓練の就職率の目標は 75.0%ですので、委託訓練については、訓練実施機関やハローワークと連携して、訓練修了生への就職支援の取組を今以上に進めていきたいと思っております。

次に、「イ 求職者支援訓練」についてです。求職者支援訓練の就職率については、令

和 6 年 4 月～9 月に終了した訓練の訓練終了後 3 か月までの就職率と令和 6 年 4 月～7 月に終了した訓練の訓練終了後 3 か月までの就職者のうち雇用保険適用となった就職率、この 2 つの就職率を出しております。

「①基礎コース」が 78.3%（雇用保険適用就職率 65.3%）、「②実践コース」については 75.1%（雇用保険適用就職率 63.0%）となっております。求職者支援訓練の雇用保険適用就職率の目標は、基礎コースが 58.0%、実践コースが 63.0%ですので、順調に推移しております。

続いて、12 ページの一番下、「3 離職者向け公的職業訓練の実施状況と分析」についてです。ここでは数字が確定している令和 5 年度のデータを掲載しております。

離職者向け公共職業訓練の受講者数は 2,786 人、内訳としては、施設内が 1,113 人で就職率は 89.8%、委託訓練は 1,673 人で就職率は 73.4%となっております。

求職者支援訓練の受講者数は 1,902 人、内訳としては、基礎コースが 645 人で就職率は 64.0%、実践コースは 1,257 人で就職率は 60.4%でした。

分野ごとの数字につきましては、38～40 ページの資料 2-5「ハロートレーニング（離職者向け）の令和 5 年度実績」にお示ししておりますので、後ほど御確認ください。

資料 2-5 については、前回、11 月 14 日に開催いたしました第 1 回地域協議会のときと同じ資料になりますが、求職者支援訓練の就職率が確定したものとなっております。そして、この令和 5 年度の実績を踏まえて分析した結果と課題が 37 ページにあります資料 2-4「令和 7 年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」になります。37 ページを御覧ください。

こちらにつきましては、今年度第 1 回の地域協議会で御説明して承認いただいているものになります。改めて御説明させていただきますと、まず、「①応募率が低く、就職率が高い分野」は介護・医療・福祉分野ということになります。こちらの課題については、引き続き訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化し、また、資格取得等のキャリアアップによる待遇の変化などをしっかり求職者に案内することにより、業界への興味関心を引き出す取組を行っていききたいと思います。

続いて、「②応募倍率が高く、就職率が低い分野」は IT・デザイン分野ということになります。この課題については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容となっているか点検・改善を実施する。また、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、ハローワーク職員の知識の向上を図ったり訓練実施施設見学会の機会確保を図るといった

取組を行っていきたいと思います。

次に、「③令和４年度から継続して、委託訓練の受講申込者数、受講者数ともに減少」という課題については、申込締切日から訓練開始日までの期間短縮等の検討に加え、ハローワークと訓練実施機関との連携強化を図り、委託訓練の周知強化につなげていきたいと思っております。

最後に、「④デジタル人材が質・量とも不足」という課題については、職業訓練のデジタル分野への重点化、カリキュラムの点検・改善などを図っていきたいと思っております。

ここで 13 ページに戻っていただきたいと思います。

今御説明させていただいた内容につきましては、13 ページ上部の①～④に課題を記載しております。そして、その下、「第３ 令和７年度の公的職業訓練の実施方針」の①～④の部分に課題に対する対応方針を落とし込んでおります。

続きまして、13 ページの下段、「第４ 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」の御説明になります。訓練内容ごとに、対象者、定員数、就職率の目標及び留意事項等を記載しております。

まず、１の「（１）離職者に対する公的職業訓練」についてです。アの施設内訓練については、神奈川県全体の対象者数は 1,418 人、就職率の目標は 82.5% です。定員の内訳として、①の神奈川県は、17 科、710 人で実施いたします。

続いて 14 ページを御覧ください。②の横浜市は、1 科、40 人、③の機構神奈川支部、ポリテクセンターは、14 科、668 人で実施いたします。

いずれも令和 6 年度からの変更はございません。

なお、神奈川県東部総合職業技術校の 2 科でコース名を変更しております。

14 ページ下段からは委託訓練になります。イの委託訓練については、神奈川県全体の対象者数は 2,966 人、就職率の目標は 75.0% です。定員の内訳として、①の神奈川県は、131 コース、定員 2,346 人、こちらには 2 年制訓練の 2 年目の 135 人も含まれております。

続いて 15 ページを御覧いただきまして、②の横浜市は、24 コース、620 人となっております。

続いて、「ウ 離職者に対する公共職業訓練を実施する上での留意事項等」については、令和 6 年度計画の内容に、第 1 回の協議会で御報告させていただきましたワーキンググループでの効果検証による改善促進策を盛り込む形で修正させていただいております。

次に求職者支援訓練の実施規模についてですが、まず 35 ページを御覧ください。資料 2-3「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」が添付されております。この資料は、昨年 11 月の第 1 回協議会で御承認いただいた令和 7 年度求職者支援訓練についての暫定計画案に関するものになります。このときは、8 月に厚生労働省より示されました訓練認定規模の上限値案（2,657 人）を基に暫定計画案を作成いたしまして、皆様に御審議いただいたところですが、12 月に入りまして、厚生労働省より令和 7 年度の認定上限値が正式に示されました。このときに示された数値が 2,421 人でした。

ここで 16 ページにお戻りいただきたいと思います。「（2）求職者支援訓練」という部分になりますが、定員や訓練コース別認定規模は、12 月に示された上限値 2,421 人を基に作成し直しております。

なお、基礎コースと実践コースの割合、実践コースの訓練分野別の割合については、暫定計画案のときから変更しておりません。

それでは、改めまして訓練認定規模の上限からお伝えさせていただきます。令和 7 年度の訓練認定規模は 2,421 人、今年度の 2,412 人から 9 人増加となりました。

雇用保険適用就職率につきましては、基礎コースは 58%、実践コースは 63%を目指します。

そして、イ、訓練認定規模のコース別割合になります。16 ページ真ん中の表を御覧ください。

先ほどお伝えしましたように、訓練認定規模の上限値は令和 6 年度とほぼ変わらず、そして、分野別割合も令和 6 年度と同じ設定にいたしました。そのため、分野別の定員も令和 6 年度とほぼ同数となっております。

続いて、「ウ 求職者支援訓練を実施する上での留意事項等」につきましては、先ほどの「離職者に対する公共職業訓練を実施する上での留意事項等」と同様に、令和 6 年度計画の内容に、第 1 回の協議会で報告させていただきましたワーキンググループでの効果検証による改善促進策を盛り込む形で修正させていただいております。

ここまでが離職者に対する公的職業訓練の対象者数等になります。

なお、各訓練実施機関の分野ごとの定員数につきましては、34 ページに「ハロートレーニング（離職者向け）の令和 7 年度計画」として取りまとめておりますので、後ほど御確認いただければと思います。

続きまして、18 ページを御覧ください。18 ページ中ほどの「在職者に対する公共職業訓練等」についてです。

(1) の神奈川県につきましては、31 科、年間実施回数 343 回、定員 5,585 人としております。

19 ページを御覧ください。(2) の高齢・障害・求職者雇用支援機構については、在職者訓練が 9 科、年間 353 回、定員 3,910 人、生産性向上支援訓練が定員 1,190 人、生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）が定員 140 人、生産性向上支援訓練（DX 対応コース）が定員 660 人となっております。

次に、「3 学卒者等に対する公共職業訓練」についてです。

県内全体では、対象者数、就職率目標、いずれも令和 6 年度からの変更はありません。

19 ページに神奈川県、20 ページに高齢・障害・求職者雇用支援機構の港湾職業能力開発短期大学校横浜校について記載がありまして、いずれも定員数に変更はございません。ただ、神奈川県の総合職業技術校のほうでコース名が一部変更となっております。

次に 20 ページを御覧ください。「4 障害者等に対する公共職業訓練」についてです。

まず全体的な部分ですが、対象者数は 360 人、就職率目標は、施設内訓練 70%、委託訓練 55%と令和 6 年度と同様です。

ここで御覧いただきたいのは、(2) のア、神奈川県が実施する就職促進委託訓練についてです。33 コース、定員 180 人で実施予定となっております。これは、表の下に注意書きがありますように、まもなく厚生労働省の承認が下りて正式決定となる見込みです。

続いて 21 ページを御覧ください。

最後に、「第 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」についてです。こちらにつきましては、「1 リスキリングの推進」として、神奈川県内に必要な人材確保のため、DX 等、成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業として、「ア 経営者等の意識改革・理解促進」、「イ リスキリングの推進サポート等」、「ウ 従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援」に取り組むこととしております。

令和 5 年度から令和 8 年度まで、地方自治体がこのような支援事業を行う場合、特別交付税措置（措置率 0.5）が講じられますが、この支援事業については、「地域職業能力開発促進協議会で策定する訓練実施計画に位置づけられたものを対象とする」とされております。

令和 7 年度に実施する事業の事業名、事業概要につきましては、次回、令和 7 年度第 1

回の神奈川県地域職業能力開発促進協議会にて報告させていただきます。

第5の2～4については今年度と同様となります。

駆け足の説明となりましたが、以上が令和7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。

大変細かいお話が多くて、なかなか追いかけるのも大変なのですが、しかし、この令和7年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）を御審議・御承認いただくのが今日のメインイベントでございますので、ぜひ、またいろいろ御質問や御意見を頂きたいと思います。

これについて、県や機構、市さんのほうから何か補足的な御説明等があればと思いますが、いかがでございましょうか。

○田巻委員 神奈川県としては特に補足はございません。

○三井会長 機構さんのほうは？

○上田委員 これも労働局さんと調整させていただいたものでございますので。

○三井会長 横浜市さんのほうもよろしいですか。

○佐藤氏（近堂委員代理） 特にございません。

○三井会長 それでは、あとは御自由に忌憚なく御質問や御意見を頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。

○柏木委員 19 ページの「3 学卒者等に対する公共職業訓練」の（1）でございますが、「科名」のところは、今、青が消されて赤の科になっている。これは科名が変更になったということでしょうか。

○田巻委員 そうです。そのとおりです。

○柏木委員 分かりました。

○三井会長 私も、今、これだけ拝見して、科名が随分変わっているなど。やはり、それだけ実態に合わせるということなのですかね。今の技術に合わせる。

○田巻委員 一番ポイントになるのは、いろいろ時代が変わってきていることもあって、応募者にイメージしてもらいやすい言葉を使うというところが大きいと考えます。

○三井会長 あまり古い言葉ではないという。

○田巻委員 そうですね。最終的には就職していただくことが目的なので、今、学卒者では、本人もそうですけれども、親御さんを含めたところで見えていきますから、そういったところで、ある程度御覧になっていただいて、お仕事とか学ぶ内容をイメージしやすいと

我々が判断して、この科名に変更させていただきたいと考えています。

○三井会長 私のような古い人間には「自動車整備」と言ってもらったほうが分かりやすいのですが。

○柏木委員 名前は変わりましたが、授業の中身自体も変わる？

○田巻委員 カリキュラムの変更、毎年見直しをしているので、そういった中でコース名の変更もしていこうというような話がありまして、こういう形で変更させていただいています。

○三井会長 なるほど。やはり時代をちゃんと捉えなければいけないということですね。

○飯島委員 同じ 19 ページの上のところですけども、ポリテクセンター関東さんのコースなのですが、ほとんど変わっていないのですけども、生産性向上支援訓練の DX 対応コースだけ 100 名以上の増員があつて、これは単に時代のニーズですか、それとも内容を変えたりプロモーションをされたりというような効果なのでしょうか。

○上田委員 中央の計画にもこの計画にもありますように、デジタル分野の強化という観点から、DX 対応コースを増やすという国の政策もございまして、計画数を増やしているというところです。

カリキュラムにつきましても、時代のニーズに合わせて、RPA ですとか AI ですとか、そういったカリキュラムも増やししながら計画数も増やしていくというような形で実施を計画しております。

○飯島委員 ありがとうございます。

ということは、単に人数増だけではなくて、カリキュラムにも手を加えながら。

○上田委員 はい、併せて実施していきたいと考えております。

○飯島委員 分かりました。ありがとうございます。

○三井会長 それだけニーズがあるということですよ。

○上田委員 やはり、引き合いもたくさん頂いていて、ただ、デジタルというような特性から、事業主さん向けで、会社にお勤めの方向けのコースなのですけども、やはり、新しい技術というのは手探りの部分がありますので、コースによっていろいろ性格はあるのですけども、取りあえず試しに受けてみようという面もありますし、具体的な課題があつて受けてみたという面もありますけれども、やはり、既存の技術も新しい技術も併せて実施していきたいと考えています。

○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。

これは機構さんのほうの協議会で議論すべき話ではあるのですが、私がイメージしてみるに、今おっしゃったように、新しい時代に合わせていくと言うけれども、しかし、事業主さん自身がその辺をよく分かっているのか。何をすべきなのか、何を学んだら意味があるのか、自分のところでは何か可能なのか、そういうかなり細かい詰めをしていかないと、せっかくやっても効果が上がらないということになってしまうとものすごく嫌な気がするのですが、その辺の詰めみたいなことはどうですか。

○上田委員 生産性向上支援訓練は、我々のほうでカリキュラムをセットして公募するオープンコースと言われるコースもあります。一方、事業主さんからのオーダーに応じて、その課題に対応してオーダーメイドで実施するコースも併せて準備しております。オーダーメイドコースの場合は、その企業さんの課題を直接お聞きして、実施自体は民間の教育訓練機関さんに委託しているのですが、我々のほうで要望をお聞きして、民間の教育訓練機関とカリキュラム内容を詰めて、会社の皆さんのニーズに合ったコースを御提供するというような仕事の流れでやっています。

ただ、先生がおっしゃったように、企業側も、ちょっとやってみたいのだけれども、何をやったらいいのか、課題自体をつかみかねているという場合もありますけれども、できる限り我々のほうで、社会のトレンドですとか、我々が準備しているコースは体系的に準備していますので、そういったものを御覧いただきながら、企業さんとよく意思疎通を図って、できるだけ適切なものを提供するというような形で実施しておりますし、これからもそういった形で進めていきたいと思います。

○三井会長 ありがとうございます。

少し個人的な意見ですが、もともとこういった職業訓練政策というのは、離職者の方々に再就職の機会をどんどん増やしていつてもらおうと、頑張っていたことが1つベースにあるのだけれども、しかし、今の時代はそれだけではなくて、企業で働いている方、また企業自身が、今の時代に合わせるような熟練能力とか知識とか優れた力はどこから生まれてくるのか、それをしていかなければ日本がどんどん置いてけぼりを食ってしまうという時代ですから、その辺が非常に大事だということが痛感されますね。個人的意見でございます。

ほかに御質問等はいかがでしょうか。

○井村委員 今いろいろとお話が出ていた19ページに関係することなのですが、

以前のこの協議会でも話題になったかもしれないのですが、ICT 人材とか DX 化にシフトして軸足を移していこうというお話だと思うのですが、この名称からはなかなか分かりづらいのですが、いわゆる生成 AI を活用して業務に役立てていくといったようなことは、生成 AI 自体が長足の進歩を遂げているという中では、カリキュラムの組み方は難しいと思うのです。でも、すごくニーズがあるので、特に、いかに生成 AI に効率的に仕事をさせるかということも、ある意味、特別な技術的なところがあると思うので、そういった部分を配慮してのカリキュラムというのは、今実際にあるのか、あるいは、今後はそういうものも充実されていくのか、そういうことについてお聞きしたいと思います。

○三井会長 生成 AI ですよ。時代の先端ですね。

どうでしょう、引き続き機構さんをお願いしましょうか。

○上田委員 御指摘のとおり、生成 AI は急速に普及しているかと思います。

これは訓練ではないのですけれども、我々の機構でも 12 月から生成 AI を職員みんなが使えるようになりました。12 月からなので、まだみんな恐る恐るという感じではありません。

AI についてですが、訓練で言いますと、実施していますのは、先ほどの生産性向上支援訓練の中で AI 活用コースを準備して、一定数御活用いただいております。

あと、例えばコンピューターのプログラミングなどでも、生成 AI を活用してコード生成して、それを基にプログラムを組むというような仕事の流れがあるというようなところは把握しておるのですけれども、まだ日本社会全体的に手探りの状態で、生成 AI を活用してこういうものをつくるとか、こういう仕事をするというような、標準的なものはまだ確立されていないのかなというところですので、生産性向上支援訓練は入門編的な御紹介的なコースになっておりまして、今後、仕事にどういう形で生成 AI が活用されていくのかというような、事業主の皆さんのニーズ調査は定期的にやっていますので、そういったところでお聞きしながら、生成 AI が世の中でどのように仕事に活用されていくのかということ把握しながら、機械ですとか電気、電子、生産管理とか、いろいろなコースを準備していますけれども、業界によって使い方の標準はいろいろ出てくると思います。そういったところを定期的に把握しながら、今後、我々も必要に応じて展開していきたいと、訓練コースの設定自体も手探りではございますけれども、社会の状況を注視しながら検討していきたいと考えております。

○三井会長 ありがとうございます。

この辺は私のような素人は全く駄目なので、御専門の立場から、居駒先生、いかがですか、今の時流と必要なことというのは。

○居駒委員 生成AIの今後の活動のインパクトは大きく3つあると思うのです。1つは、今おっしゃられたように、今仕事をしている人、もしくは仕事を失った人が生成AIというところでどうやるかという教える内容の話、2つ目は教え方ですね。教えるというところで生成AIが使えるのではないかとということで、最近、学会に出ているいろいろな報告を見ると、いわゆる教員が、生身の人間が教えるよりも、生成AIで教える、要は、学習要領みたいなものを生成AIに覚えさせて教えることによって、ちゃんと個人個人で違った教育が、今まで人間ではできなかった教育が生成AIでできていく、教え方の改革というところが2つ目です。でも、一番大きなことは、生成AIによって職種が大きく変わっていく。これまでは、これを育てていけばうまく就職にありつけるといったことが、逆に生成AIのおかげで、そもそも職種のポートフォリオが変わってくるのではないかとということがすごく問題で、そこを見据えてやっていかないとまずいのではないかとはい思いました。この3点は、ぜひ検討していかなければいけない話かなと思っています。

○三井会長 ありがとうございます。かなりえらいことになりそうですね。よく研究していかなければいけないところですね。ありがとうございます。

○居駒委員 飯島先生も、何かそういうような研究を。

○飯島委員 幾つかありますが、一番関連するところでお話しすると、今、居駒先生が最後におっしゃられたところで、皆さんも読んでらっしゃるかもしれませんが、『PRESIDENT』という雑誌がございますよね。あれの編集長の最近の話ですけれども、過去の編集後記、3年分ぐらいを入れて生成AIに学習させた後に、来月号の話をPDFで入れて生成させたら、自分より立派な文章が出てきた。自分の文の書き方をかなりうまく読み込んで作ってくれるので、ある意味、著名人はいよいよ著名になる。著名人は人間の生活時間のmaxに対して対応できることしか仕事は受けられないのだけれども、それが生成AIで自分のクローンと一緒に働いてくれるので物すごく収入になる。

一方で、編集者あるいは編集長という仕事は、もしかすると、そこまで学習すると、自分は職を失って違う仕事をしなければいけなくなるかもしれないから怖いという話をされていました。

なので、これから、どのような働き方をつくるのか、あるいは、自分のオリジナリティを大事にして、それをクローン化して伸ばしていくみたいな働き方を考えていく必要が

あるのかなと。

一方で、人工知能学会でしたら、金融研究会で各種の生成 AI のエンジンについての調査をしたら、どれも表を読むのがすごく下手くそなのです。我々は、割と、何年度の売上高はどうだというのは表を見ればすぐにぱっと分かりますよね。それが生成 AI は、かなり表の読み方にマクロの記述を入れてやらないと理解できない。これは技術的な話なので、割と短い期間で解消されていくとは思うのですけれども、今の状況では、やはり、その辺はちょっと弱い。

一方で、まとめとかは、ある大学の僕の友達が言っていたのですが、科研費の申請書の本文は一生懸命書いたのだけれども、その概要の部分は割と意識が強過ぎてしまって長文になってしまうと。それをうまく 300 字にまとめろと言うと、生成 AI のほうがどんびしゃで話をしてくれるのでありがたいという話をしていました。

だから、居駒先生の 3 つのということもあるのですけれども、自分の仕事の生産性をどうやって上げるのかということと自分の職が守れるのかということ、その両方の点でいろいろ社会が変わってくるだろうということは今感じている次第です。

情報になったかどうかはあれですけれども、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した。

かなりショックを受けました。それだけ世の中がどんどん変わっているわけですから、働き方とか働く能力がどんどん変わっていくということは間違いないと。それに職業訓練等も合わせていかなければいけないという非常に悩ましい状況に私たちは今差しかかっているということだけが私には分かったわけでございます。ありがとうございました。

ほかの点も含めまして、いかがでございましょうか。

申し上げましたように、今日のメインイベントは神奈川県地域職業訓練実施計画（案）を御承認いただくこととございますので、いかがでございましょうか。

もしなければ、大変慌ただしくて申し訳ございませんが、令和 7 年度における神奈川県地域職業訓練実施計画（案）につきまして、この場で御承認いただけるとしてよろしいでしょうか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

○三井会長 ありがとうございました。

それでは、御異議なしということで、事務局提案のとおり承認ということにさせていただきますと思います。

(3) 令和 7 年度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、続いて議題(3)「令和 7 年度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」ということで、これも、先ほどのお話の延長から、いかにして効果を上げるかという非常に悩ましい問題についてでございますが、次年度の実施につきまして事務局から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。

引き続きまして、議題(3)「令和 7 年度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」の説明をいたします。資料の 46 ページを御覧ください。資料 3-1 になります。

最初に、改めまして、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの目的や進め方について御説明させていただきます。

まず、ワーキンググループの目的についてですが、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です。

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 機関です。

検証方法及びその具体的な進め方についてですが、まず①、地域協議会で検証対象の訓練分野を選定いたします。次に②、選定された分野から、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部で実施した各 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す。そして③、そのヒアリング結果を踏まえ、訓練効果等を検証し、訓練効果を上げるための改善促進策を作成いたします。最後に④、地域協議会で改善促進策を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映させます。

ワーキンググループでの効果検証は以上のように進めてまいります。

それでは、「具体的な進め方」の①に該当します令和 7 年度に行う効果検証の分野の選定につきまして、事務局より御提案させていただきたいと思います。

皆様御存じのとおり、令和 5 年度と令和 6 年度の 2 年連続でデジタル分野について効果検証を行いました。デジタル分野を選定した理由は、「応募倍率が高いが、就職率は低い」という課題の解消に向けて、その理由を探り、改善策を講じるためです。そして、今年度

第1回の協議会では、大きく2点の改善策を報告させていただきました。

1点目は「カリキュラムの強化・見直し」ということで、基礎的な知識を幅広く習得する、ポートフォリオ制作に重点を置くといったカリキュラム編成を訓練実施施設に提案していくことといたしました。

2点目は「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」ということで、ハローワーク職員のレベルアップを課題の1つに掲げました。これについては、年明け1月にデジタル分野の基礎的な研修をハローワーク職員向けに実施して、次年度以降も継続的に実施していく方向で検討しているところです。

この2年間の取組により、デジタル分野については一定の方向性を示すことができたのではないかと考えております。もちろん、ここで歩みを止めるということではなく、これらの取組によりどのような効果が出たのかをしっかりと検証して、新たな改善策へとつなげていきたいと思っています。

そして、令和7年度についてですけれども、介護分野を効果検証の対象分野とすることを提案いたします。

資料47ページを御覧ください。資料3-2「神奈川県内の公的職業訓練の各分野の課題と改善すべき方向性」という資料になりますけれども、代表的な分野の令和5年度の応募倍率と就職率、令和6年度の実験倍率を表にして、課題と改善すべき方向性をまとめています。

介護分野は上から3段目の「介護・医療・福祉」という分野になりますが、デジタル分野とは全く逆の「応募倍率が低く、就職率が高い」という状況になっております。

介護分野の人手不足は依然として深刻な課題で、労働局やハローワークにおいても様々な取組を行っておりますが、改善へのさらなる取組が必要となっております。職業訓練においても、介護分野のコースの受講を希望する方が少ない状況というものを抜本的に改善することは容易ではありません。しかし、少なくとも介護分野の職業訓練受講者数の減少に歯止めをかけて、職業訓練を通じた介護分野への人材輩出に向けて何ができるか、何をどのように改善すべきかを検討することは必要不可欠です。

そこで、令和7年度は介護分野を効果検証の対象として、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行い、受講者の増加、さらなる就職率の向上につながる要因などを探りたいと考えております。つきましては、委員の皆様の御意見等を賜りたく存じます。

事務局からの説明は以上となります。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。

今、御説明がありましたように、これまで IT を中心に効果検証を行ってまいったわけでありすけれども、次年度は、それとはちょうど真逆の状況にあります、就職へのニーズは非常に高いのだけれども、応募は少ないという介護・医療・福祉分野に対して検証を行いたいという御提案でございます。これにつきまして皆様の御意見を頂戴したいと思いますが、いかがでございましょうか。

○朝倉委員 ニチイ学館の朝倉と申します。よろしくお願いいたします。

介護のところを今出していただきまして、本当に人材不足ということで、今後どうしようかという話が、会社全体、事業全体で出ているところなのですが、特に昨年ぐらいまではずっと減少を続けておりまして、今年に入りまして何とか、本当に0.何%なのですが、少し上がってきたというところなんです。これは何でかといいますと、やはり、コロナとかの感染病がすごく影響する事業でありまして、利用者及び就職の方々も、そこでちょっと二の足を踏んでしまったというところが一番大きなところで、伸び悩んでしまったというところもありました。

ただ、私たちもじっとしているわけにはいきませんで、どうしたらいいかというところで、アピール方法、あとは、今年からは特に外国人を採用させていただくということで、先ほどの受講コースもありますので、外国人コースというものも少し考えていただければいいかなとも思っていたのですが、なかなか、この先、日本人だけの人材では無理だということ、そして、今、大体、50 歳以上の年齢が 80%を占めておりまして、そこを今後どうしたらいいか。本当に応募者が少ないということで、特にハローワークの応募者が本当に少ない。そして、うちも全国でやっているのですが、特に首都圏の就職率が減となっております。地方は少し上がっているのですが、首都圏、特に、横浜、川崎、東京が本当に人材不足になっておりまして、ここの改善すべき点ということで、アピールの仕方とか見学方法、そういうところをどのように変えていく案が出ているのか、もしありましたらお聞きしたいところであります。

○三井会長 ありがとうございます。大変具体的な形で実態をお話しされたわけで、しかも、少し持ち直してきているということですね。

私のほうから伺って恐縮ですが、実際にそういうことを勉強したいということで来られている方々は、大ざっぱに言えば、比較的年齢の高い女性が多いということなのですか。

○朝倉委員 逆に、男性が多いです。今までは女性が多かったのですが、最近は本当に半分以上が男性の高齢者です。

○三井会長 その方々が求めている具体的な自分のニーズというのは、どういうところに期待があるのですかね。自分も同じ立場だという意味なのかもしれませんけれども。

○朝倉委員 若い方は、やはり、お給料というところで金額を見るのですが、今来ていただいている方、高齢の男性は、お仕事をしていきたいという、もう少し仕事をしたいということなので、お給料の面ではさほどあれなのですが、やはり、入ってみて、「ちょっと違ったな」とか「自分ではちょっと無理かな」ということは多いのですが、ただ、応募するまでにその心構えは少しできているというところがあるので、そう思ってくださいの方が増えるということが一番肝心なのかなと。一番の入り口が肝心なので、アピールを強化していただきたいかなと。

○三井会長 まさに検証すべきところの具体的なありようをいろいろ御紹介いただけたわけですから。

そういう方々が実際に勉強されて、その仕事に就けるかどうか。やってみたら、「いや、ちょっと違ってた。私には無理だ」とか「私にはとてもできません」なんて逃げてしまうということでもないわけですか。その辺はどうなのですか。

○朝倉委員 うちの教室でもやっておりますが、今のところ、受講された半分は、就職はしないという形になっております。親の介護のために資格を取ること、あとは、既に働いていて、資格がないとキャリアアップができないということで、そのためにお教室を受講されておりますので、受講者のいろいろな事情がありますので、一概には言えないのですけれども。

○三井会長 まさにそういうところを検証してみようということになるわけですが、ありがとうございます。

○飯島委員 すみません、関連して質問させていただければありがたいのですが、今、介護の問題は本当に、外国人の方にも急いで入っていただいて何とかということはあると思うのですけれども、まず、公的職業訓練の趣旨から言うと、現在、外国人は対象にはしてらっしゃらないのでしょうか、それとも、そのつもりはあるけれども、あまり PR はしていないというような状況でしょうか。

○中島課長 事務局の中島です。

外国人対象のコースは、以前は介護でありました。ただ、対象者は在留資格がしっかり

日本に定着しているような方たちという形になるので、その在留資格次第という形になってしまいます。特別永住だとか日本人の配偶者等々、そういった者でないとあっせんできないという形になっておりますので、通常の在留資格で来ますと、多分、目的が全部書かれていますので、そうすると、プロフェッショナルとして来ているはずですので、それ以上の訓練は必要ないという方も多くなっています。

○飯島委員 令和7年度の研究項目ですから、それでよく実態を調べていただければと思うのですが、その辺が、ニチイ学館さんとかやっている現場の感覚と補助金を出している側の感覚の差になっているのか、差になっていないのかというところをぜひ、ワーキンググループのところでつまびらかにしていただければと思いました。

○三井会長 その辺は、やはり検証ですから、初めから制度ありきで、いろいろな条件ありきで決まってしまうてはもったいないので、ざっくばらんにいろいろな実態と課題を明らかにして、それでどうしていったらいいのかという方向性が出せればいいと思うのです。ニチイ学館さんの今の御経験は、まさにその意味で非常に貴重なものだとも理解いたしました。

ほかにはいかがでございましょうか。

もしなければ、それでは、これは効果検証のための訓練分野の選定ということになりますので、これにつきまして何かあれば。——よろしいですか。

これは介護分野ということに決めさせていただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○三井会長 ありがとうございます。

では、そういうことで実施をしていただければと思います。

(4) 令和6年度キャリア形成・リスクリソグ推進事業について

○三井会長 では、次の議題(4)「令和6年度キャリア形成・リスクリソグ推進事業について」、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐 事務局の北村です。

議題(4)「令和6年度キャリア形成・リスクリソグ推進事業について」の説明をいたします。資料は51ページ以降となります。

キャリア形成・リスクリング推進事業は、生涯を通じたキャリア形成と能力開発で人と組織の活性化を総合的に支援することを目的に、厚生労働省の委託事業として令和5年度から実施している事業になります。令和5年度はキャリア形成・学び直し支援センター事業という事業名でしたが、令和6年度はキャリア形成・リスクリング推進事業と名称を変更しており、2年とも株式会社パソナが運営しております。

この後、神奈川キャリア形成・リスクリング支援センター様から御説明いただきますので、詳細については割愛させていただきますが、私からは概要だけ説明をさせていただきますと思います。52ページを御覧ください。

繰り返しになりますが、キャリア形成・リスクリング推進事業は厚生労働省から株式会社パソナに委託しており、パソナがキャリア形成・リスクリング支援センターを全国47都道府県に1か所ずつ設置しております。

キャリア形成・リスクリング支援センターについては、右上のほうに記載がありますが、企業とか学校の支援を行っております。セルフ・キャリアドックなど、従業員のキャリア形成支援制度を導入しようとする企業への支援、学生に就職指導等を行う学校への支援を行っております。また、キャリア形成・リスクリング支援センターはキャリア形成・リスクリング相談コーナーの管理を行っております。支援センターが企業・学校支援を行っているのに対して、相談コーナーでは個人の支援を行っております。

資料左下に記載がありますが、キャリア形成・リスクリング相談コーナーは、ハローワークの中とキャリア形成・リスクリング支援センターの中に設置されております。

ハローワーク内の相談コーナーはハローワークの開庁時間内で御利用いただけますが、就労中の方など、平日夜間や土日での相談を希望する方には支援センター内の相談コーナーを御利用いただいております。このようにして、切れ目ない支援を行える体制を整えています。

再び資料の右側に目を移していただきますと、相談コーナーでの業務内容について記載がございます。ここでは、個人向けキャリアコンサルティングとして、労働者を対象に、職場定着やキャリアアップに向けた支援、自己理解・仕事理解を深める相談支援などを行っております。また、訓練前キャリアコンサルティングとして、職業訓練の受講希望者や教育訓練給付制度の利用希望者に対しても相談支援を行っております。職務経験の棚卸しや自己理解の促進を図り、訓練コース選択や今後の就職活動に役立てることを目的としております。

以上がキャリア形成・リスクリング推進事業の概要になります。

それでは、この事業の詳細について、神奈川キャリア形成・リスクリング支援センターの市川様に御説明いただきたいと思います。市川様、よろしくお願いいたします。

○市川スーパーバイザー 神奈川キャリア形成・リスクリング支援センターの市川と申します。本日は時間を頂戴いたしまして、ありがとうございます。

引き続きまして、私のほうから、こちらの事業について御説明させていただきます。よろしくお願いいたします。では、これから着座にて対応させていただきます。

では、資料の 53 ページに、「令和 6 年度キャリア形成・リスクリング推進事業における支援センターの役割と実施報告」と書かせていただきました。リスクリング推進事業の御説明と、私ども支援センターが令和 6 年度に何に取り組んできたかというところを御説明させていただきたいと思っております。

では、資料の 54 ページにお進みください。

私どものキャリア形成・リスクリング推進事業の目的といたしましては、リスクリングを通じ、生涯にわたり職業能力を向上させ、労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進するというものでございます。いわゆるキャリア自律を労働者の方々にしていただくというのが私どもの目的でございます。

55 ページにございますが、先ほど、概要のほうで少し北村様に触れていただきましたが、キャリアコンサルティングによる個人への支援と企業・教育機関への働きかけという 2 つ、あとはリスクリングに関する周知キャンペーンをやっております。

続いて 56 ページでございます。

私どもは、厚生労働省が推奨しておりますジョブ・カードというものとキャリアコンサルティングというリソースを活用して、以下の 4 つのことを行わせていただいております。

企業様、団体様に関しては、採用から、人材育成、人事評価、モチベーションアップまでの総合支援、特に人材育成であったりモチベーションアップ、エンゲージメントの向上などというところに力を発揮していると思っております。

2 つ目、個人に対しては、自分らしい働き方の支援・サポーターというところですが、もともと自分の進むキャリアが決まっている方々であったり、決まっていない方々、定まっていない方々に対して、キャリアコンサルティングを通して自分のキャリア自律をしていただくというところでございます。

「③学生に対して」ですが、ジョブ・カードを活用した学生のキャリア・プランニング

のサポートというようなところでございます。いわゆる就職支援と言われる部分であるとは思いますが、どちらかというと、キャリア教育を受けている世代に対して、今後の自分の進むべき方向性を一度立ち止まって見返していただくというところを中心に活動させていただいております。

「④ハローワークの相談コーナー」でございますが、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練の訓練前にキャリアコンサルティングを受けなければいけない部分がございますので、そういったところで御活用いただいておりますし、あとは個人のキャリア相談におけるキャリアコンサルティングを行っています。

全てのサービスを無料にて行わせていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

こちらの背景でございますが、57 ページ、職業能力開発促進法の改正が 2022 年 4 月に施行されておりまして、事業主様は、職業能力の開発に関するあらゆる場面でキャリアコンサルティングの機会を確保し、提供することが求められています。こちらのオレンジ色の部分が変更になったところでございます。

そういった背景を受けて、私どもの事業を進めさせていただいているところでございます。

続いて 58 ページでございます。

1 つは、私どもの事業に関する地域レベルでの周知広報及びリスキリングに関する周知キャンペーンでございます。

59 ページにもありますけれども、労働局管内のハローワークにおいて、雇用保険受給資格者に対する説明会等でジョブ・カードに関するセミナーなどを開催させていただいているところでございます。

また 58 ページに戻りまして、2 つ目の「企業開拓と個別支援」でございますが、下の黒字で書いてあるところで大きく、企業様に対してのセルフ・キャリアドックの導入支援であったり採用活動や人材育成というところでジョブ・カードを活用していただくという普及推進活動をしております。

続いて 60 ページでございます。

では、私たちは一体何をしているのか、こちらは対企業様に対してというところでございますが、「①ジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリア支援セミナー」を実施させていただいております。

例えばリーダー層であったり新入社員層であったり 60 歳というようなくくりなどでカスタマイズをさせていただきまして、その方々が次に進むべきキャリアを見直していただけるようなことを、セミナーを通じて伝えさせていただいております。

また、「②従業員へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング」、1 回当たり大体 60 分のキャリアコンサルティングを行っているところでございます。

こちらは独立したサービスでございますので、①と②を別々に利用することも可能ですが、私どもとしては 2 つ同時に受けていただきたいと思いますと思っております、あくまでもキャリア自律を目指すものでございますので、自己理解を深めていくことがまず第一になります。そういった部分ですと、キャリアコンサルティングは、ジョブ・カードを使って自身を書き出す、自分のことを話すというアウトプットの作業がどうしても発生する部分がございますので、そこで自己理解を深めていただいてキャリア自律につながっていくと考えております。

61 ページです。

皆さん、よくお分かりだとは思いますが、ライフイベントなどもございますし、自分の年齢が変わっていく、役職が変わっていくというところもあって、皆さんのキャリアはどんどん変化し続けていく部分がございます。ですので、私どもは、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの活用によって定期的な見直しができるようにしているところでございます。

62 ページは、「従業員のためのキャリアコンサルティング」と書いてございますが、ざっくりと階層別に分けさせていただいているのですが、例えば新卒採用の方々とか入社して半年ぐらいですと、実際に自分の思っている企業人生と今の現実には迷うことがあったりしますので、そういった方々に対して、キャリアコンサルティングを通して、自身がどのような理念に引かれて入ったのかとか、自身を見つめ直してもらって、次につながっていくというところをサポートさせていただいております。

続いて 63 ページです。

今年度実施した階層別事例の御紹介ですが、これからのキャリアについて、若手・次世代・中堅の方々に対して支援させていただきました。

管理職の方々に関しては、キャリアコンサルティングを活用した管理職向け研修を行っております。

若手・次世代・中堅というところの 20～30 代の方々はキャリア教育を受けてきた世代

でございます、逆に、管理職以上の方々になるとキャリア教育を受けていない方々になりますので、「そもそもキャリアって何ですか」、「支援しろと言われても、どうやって支援するか分からない」というようなことが結構多く聞かれますので、こういった管理職に対してはよくやらせていただいております。

また、シニア・中高年は、役職定年といったものを導入している会社様もたくさんあるとは思いますが、そういうところで自分が次にどのように振る舞えばいいのか分からないといった部分で、自身をもう一度見つめていただきまして、次のキャリア（働き方）につなげていこうという部分でセミナーなどをやらせていただいております。

また、女性活躍は、女性もいろいろなライフイベントがございますので、そういったところに働きかけるようなキャリアについての支援を行わせていただいております。

ざっくり言うと、64 ページに書いてあるのですが、私どもは、働いている方々のサポーターであり、応援団ということでございます。

続いて、私どもで今年度行わせていただいた企業様に対するジョブ・カードセミナーとキャリアコンサルティングでございますが、約 13 社でございます。製造業が多いところではございますが、福祉サービスがあったり IT があったりとばらばらのような形でございます。また、求めることも企業様によって違いますので、テーマや導入目的は企業様とお話をさせていただいた上で設定させていただいて行っております。

続いて 66 ページです。

セルフ・キャリアドックの導入支援ということが 3 つ目になるのですが、セルフ・キャリアドックとは、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組、また、そのための企業内の仕組みのことです。こちらを導入していただくことで組織の活性化にもつながると思っておりますので、キャリアコンサルティングなどを通してセルフ・キャリアドックの導入支援を行わせていただいております。

神奈川県はセルフ・キャリアドックの導入拠点となっております、約 10 社の方々のお手伝いをさせていただいたところでございます。

68 ページには事例が載っておりますので、もし後でお時間がございましたら見ていただければと思っております。

続いて、69 ページで対教育機関の部分の御説明させていただきたいと思っております。

①、②とございますが、まず「①ジョブ・カード作成を通じた就職活動準備セミナー」を実施させていただいております。特に行わせていただくのが、大学の 1 年生であったり

2 年生、あとは専門学校など、就職活動前の方々に対して行わせていただいているという部分がございます。やはり、自分の進むべき道に迷われている学生様はたくさんいらっしゃいますので、進路を決めるために、ジョブ・カード作成を通じて御自身の自己理解をしていただく、強み、弱み、価値観などを確認していただくということに取り組んでおります。

また、「②学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導」は内定者の方々に対して行わせていただくものでございます。

神奈川支援センターとしましては、4 機関に関して行わせていただいたところでございます。

こちらでも事例の内容が 71 ページに載っておりますので、後で御確認いただければと思います。

また、事業内容といたしまして、毎回アンケートを取らせていただいているのですが、今回載せさせていただきましたのは、製造業はキャリアコンサルティングのみではあったのですが、キャリアコンサルティングの有用性であったり、あとは、大学は 1 年生ではありますが、私どものセミナーの有用性やコメントを書かせていただいておりますので、ぜひ見ていただければと思っております。

続いて 73 ページです。キャリア形成・リスクリング相談コーナーについてでございます。

先ほどもお話いただきましたが、47 都道府県にキャリア形成・リスクリング支援センターを設置しておりまして、そこに併設されているものとハローワークのほうに設置されているものがございます。

2) の部分です。キャリアコンサルティングを行わせていただいているのですが、その中で大きく、内容としましては訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティングと労働者向けキャリアコンサルがございます。

訓練受講希望者に関しては、専門実践教育訓練であったり特定一般教育訓練であったり、そういった部分を望む相談者の方に対してのキャリアコンサルティングでございます。

労働者向けキャリアコンサルティングという部分に関しましては、自身のキャリアをどうしていくべきかといったようなお悩みを持つ方々がいらっしゃいますので、お仕事の悩み、ライフの悩みも含めてキャリアコンサルティングをさせていただいております。

また、74 ページでございますが、特定支出控除の証明書発行などもやっております。

キャリアコンサルティングの実績を 75 ページに書かせていただいております。神奈川県としては、2 月現在で 4,408 名に対する支援を行わせていただきました。恐らく、3 月も含めると 5,000 名を少し超えるぐらいになってくるかと思っております。

では、76 ページはアンケートの集計結果でございますが、私どものキャリアコンサルティングを受けた後のアンケート結果を記載させていただいております。結構、全年代ばらばらにキャリアコンサルティングを受けていただいております。女性の方が多いところが一部ございます。また、やはり在職者の方々がキャリアに対して前向きというところがございまして、88%という形になっております。

続いての 77 ページで、どこで本事業を知ったかというところでは、私どものリスキリングの周知は、やはり、労働局、ハローワーク様からの周知、続いては Web というような形になっております。私どもとして、もっと自治体であるとか商工会議所や団体様に対してのアピールが必要であったかなというところは課題になっていると思いますので、引き続き、よろしくお願ひできればと思っております。

そして、78 ページでございます。

キャリアコンサルティングを受ける方々は、専門実践であつたり特定一般という訓練の前がほとんどでございます。その他、少しだけ労働者の相談が生まれているというところではございます。

ただ、感想に関しては、79 ページではございますが、有益であつたという部分も書かせていただいておりますので、基本的には、一定の効果はあるのではないかと考えております。

80～81 ページに関しては、相談者の感想が載っておりますので、御覧いただければと思っております。

82 ページ、先ほどの回答でもありましたが、やはり、皆さん、リスキリングに関心を持った、必要性を感じたというところが非常に高くなっております。私どものほうでは、自己理解をしていただいた上で、自分の進むべき、学ぶべき道を見つけていただくというところがありますので、こちらに関しては、リスキリングに対して一定の効果が出ているのではないかとと思っております。

私どもでは、ハローワーク様の 14 拠点で月に 1 回、セミナーを実施させていただいております。支援センター主催のオンラインセミナーも 1 月より月 1 回開催しているというような形でございます。

こちらはセミナーの実績でございますが、基本的には、1月までは各所でやらせていただいていたのですが、オンラインを導入することによって、やはり1～2月の数字が増えている部分がございます。3月も50名を超える募集がかかっておりますので、やはり、時代はオンラインというところと、こちらは就労実績になりますので、そういった部分でオンラインという事情があるのではないかと見ております。

その他、私ども、企業様にアプローチさせていただく際に、合同企業説明会であったり面接会などへ参画させていただきまして、名刺交換からの対応をさせていただいております。このような会にも出席させていただきました。

また、86ページ、「経済団体様とのセミナー開催」というところでございまして、横浜北工業会様、あとは、今日も出席されておりますが、神奈川県経営者協会様にも御協力を賜りまして、こちらの2つのセミナーをさせていただいた次第でございます。

では、駆け足になりますが、87ページ、私どもの取組の部分でございますが、企業・団体に対しては20社ほどにアプローチを実施することができたということでございます。教育機関に関しては4校でございます。ハローワーク相談コーナーに関しては4,400名に対して対応することができました。

最後、88ページでございます。今話をさせていただいたのは令和6年度の部分でございました。令和7年度に関しても、厚生労働省より、私どもが当事業に関する受託内定者に決まっておりますので、引き続き進めさせていただきたいと思っておりますし、御支援、御理解、御協力をお願いできればというところでございます。

令和6年度と比べて変わっているところが2つほどございまして、先ほど、セルフ・キャリアドック拠点は神奈川が対象ということをおっしゃっていましたが、47都道府県全てが対象となるという部分と、「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」というものを実施する運びとなりました。こちらは、四半期に4回連続のセミナーを行って、中高年の方々のキャリアに関して、振り返りであったり次のキャリアを目指していただくというようなセミナーという形の取組でございます。

何かございましたら、ぜひ神奈川キャリア形成・リスキリング支援センターにお問い合わせいただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私どもからの説明は以上でございます。長らくありがとうございます。

○三井会長　ありがとうございました。

大変興味深い取組をいろいろ御披露いただけたわけですが、ここに関しまして御質問や

御意見はいかがでしょうか。

○井村委員 御説明ありがとうございました。商工会議所連合会です。

御案内のとおり、今、中小企業は非常に人材難に悩んでいて、できれば常勤雇用で、ある程度の期間をもって採用したいと思われている事業主さんも多いのです。ところが、今は、御案内のとおり、学生さんにとっては、例えば新卒に限って言えば完全に学生さんの市場になっていて、しかも、いろいろな就活サイトのアンケートでも、「5年以内に転職するかもしれない」と今その時点で思っている学生さんが半分以上いるみたいな状況の中で、センターさんのほうでやられている職場定着ということが事業主さんにとってはすごくありがたい部分があると思うのです。

ただ、一方で、今、大企業さんを中心に、もう2年生から就活が始まってしまうとか、学生さんのほうも自分自身のキャリアイメージが十分形成されないうちに就活に突入してしまっていて、結果的に会社に入って、そこで何となく自分自身の今後のキャリアプランに不透明な部分を感じてしまっていて、そういった場合、ちょっと聞きにくいことを聞いてしまうのですが、そういった職場定着を主たる目的としてやっている新卒採用者向けのコンサルティングが、かえって学生さん自身の本来のキャリアプランみたいなものを明確化してしまっていて、それが形の上で最終的には職場を離れるというか転職への意識を後押しするみたいなことも現場で実際にカウンセリングをされていてあるのか、あるいは、むしろ曖昧だから、こういった職場定着のための取組があれば、きちっとその会社の中で自分自身のキャリアをつくっていこうという意識に変わっていくほうが多いのか、そのあたりはいかがですか。

○市川スーパーバイザー 聞きづらいことをありがとうございます。

ないとは言いません。例えば、三百何名といった会社様にやらせていただいたときもありました。全ての方々にお話をさせていただく場合には、一部ではございますが、そういったお声があるのも事実ではございます。

しかしながら、基本的に、このキャリアコンサルティングを受けていただくことによって、必ず、その会社に入った理由があるはずなのです。学生の皆さん、特に新卒者は、理念であったり働き方であったり、薄い部分だったのかもしれませんが、自分自身と何かしらマッチするところがあってその会社様に入られているという部分を見つめ直していただくということが非常に好評を得ておりまして、「だから私はここに入ったんだ」とか「まだここで学べることがあるんだ」といった意見を多く頂くことがありますので、5

年、10 年先に、もしかしたら転職してしまうかもしれない、その会社で学べるのがないと思ってしまうかもしれませんが、短期的な部分での離職ということにはつながらないと考えております。

○三井会長 これは私も伺いたいところなのですが、せっかく頑張っておられるのに足を引っ張るようなことは言うてはいけないのですが、つまり、キャリアをしっかりと分析し、いろいろアドバイス、サポートしていくということは大事なことのだけれども、例えば、新しく企業に入りたい学生さんであるとか、そのための大学とか学校、あるいはまた、逆に職を離れてしまっている離職者の方々が、ハローワーク等々の場で自分のやるべき仕事を探すとか、その辺にはすごくマッチするのだけれども、企業で今働いている方々に対してこういう形でやっていくと、例えば、極端な場合には、今の御意見にもあったように、それをやると逃げてしまうんじゃないかと。「俺はこういうことができるんだったら、今は転職がこれだけ華やかなんだから、どこかに行っちゃおうか」なんていうことになって困るな、痛しかゆしだと。逆に今度は中高年の方だと、うまいことを言っても、結局、「おまえにやれる仕事はないよ。もう辞めてもらうしかないよ」みたいな肩たたきになってしまっても困るなとか、すごく悩ましいところがないとは言えないような本音の部分はあると思うのです。

ですから、私、この資料を見て面白いと思ったのは、86 ページの下の方に出ているのですが、神奈川の有名な企業である株式会社鈴廣蒲鉾、小田原の有名なかまぼこの老舗、私、行ったこともあるのですが、ここで活用しているという話なので、その辺で、どんなことをやっているのだろうと個人的にはすごく興味が湧くのですが、どんなものでしょう。

○市川スーパーバイザー ありがとうございます。今回、神奈川県経営者協会様の人材活性化委員会で増井先生が「キャリア形成支援で組織力を強化」という講演をした後に、鈴廣蒲鉾様に実事例を話していただいたのですけれども、実際、鈴廣蒲鉾様を支援させていただいたのは去年になります。去年、私どもの導入支援をさせていただいて、では、今年は何に取り組んだのかというところだと、ちょっと面白かったのは、キャリアコンサルティングを持っている担当の方は1人いらっしゃるのですが、キャリアコンサルティングを持っていない部長職の方に、入ってきていただいた新入社員のキャリアコンサルティングをしていただくという、まさしくキャリア形成支援を、現段階では計画というか、実際、実行はもう少し先らしいのですけれども、行っている。今ちょうど、その部長3人に対しての教育を行っているところでございまして、特に会社内で実業務をしている上の方とつ

ながることはなかなかないのです。必ず上司に対して相談をするとか、相談しづらいことをほかの人に相談するということがないので、すごく面白い仕組みをつくったと考えております。

また、階層別の研修だったりといったものは実際にやってらっしゃるということでございました。

○三井会長 つまり、言ってみれば、管理職が何をしているのか、何をやるべきかというところを明確にするということですね。

○市川スーパーバイザー そういう意味合いもあると思います。

○三井会長 ありがとうございます。大変興味深く伺いました。

ほかの点を含めまして、御報告に関しましていかがでしょうか。

もしなければ、時間の関係もございますので、今日の議題として議題（４）は終わりに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した。

（５）その他

○三井会長 それでは、ないようでしたら、次の議題（５）「その他」ということですが、その他は何でもありでございますが、一応、私のポリシーとしては、せっかく御多忙の中をお集まりいただいた委員さん全員にできるだけ御発言、御質問、御意見等を出していただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○榎木委員 商工会連合会の榎木と申します。

今のリスクリングのお話なのですけれども、実は、商工会の中でこのようなお話が出ています。リスクリングの重要性というものが言われておりますけれども、事業主自身のリスクリングが必要ではないかと。

私どもは小規模事業者中心の組織ですが、法律の立てつけ上、事業主と従業員それぞれで施策なども分かれているのかもしれませんが、事業主に対するリスクリングは労働局さんの所管ではないと思うのですが、その辺の連携ということも必要ではないかと思っております。私自身、具体的な中小企業庁の施策自体は不勉強で今お話しできないのですけれども、そのような印象を持ちました。

○三井会長 つまり、おっしゃることは、事業主自身が、自分が何をやっているのか、何ができるのかということをどれだけうまく分かっているかということですね。

○榎木委員 はい。それとリスクリングの重要性ということで。

○三井会長 それをどうリスクリングしてアップしていくかということ。

○榎木委員 はい。そして、従業員に反映していくということが重要だと思います。

○三井会長 おっしゃることはよく分かります。なるほどと思いました。ありがとうございます。

その他の点につきましてはいかがでしょうか。ないと振ってしまうのですけれども。

安部委員、いかがですか。

○安部委員 特段ないのですが、キャリア形成を含めて、非常にいいことだと思います。

ただ、やはり、こういう場の資料なので、65 ページの支援センターの事業内容のところにありますように、いろいろな企業さんにたくさんやられて、多分、そういう実績も出されていると思うのですけれども、具体的な企業名が分からないと。分かれば、そこに知合いがいたら実際に「どう？」と聞いたりできるのですけれども。

非常にいいことだと思いますので、また引き続き続けていただければと思います。

○三井会長 ありがとうございます。

木下委員、いかがですか。

○木下委員 丁寧な説明をいただき、ありがとうございました。

令和7年度の計画で、公的職業訓練のワーキンググループの選択で介護・福祉ということに決まったわけですが、例えば、ハローワークへ求人している介護・福祉系の事業所は、全ての事業所が人手不足で求人を出しても来ないのか、あるいは求人を出すとすぐに求職者が応募する事業所もあるのか、事業所間の違いがあれば教えていただきたい。もう一点は、改善すべき方向性の中で「就業条件など求人内容の改善推進」とあり、これは非常に大事だと思っています。現時点で事業所の方にお話ししているということがあれば、教えていただければと思います。

○三井会長 具体的に何かあればと思うのですが、お願いできますか。ちょっと難しい御質問かな。

○北村課長補佐 事業所の状況などについては、これから把握をして進めていきたいというところです。

今回、介護分野ということでワーキンググループをやらせていただくのですが、修了生の方などにいろいろヒアリングをして、介護業界ですとか介護の就業場所のイメージが、「訓練を受けたら、こういうふうに変ったよ」というところもいろいろ聞いた上で、今

後、ハローワークでの対応などにもどんどん反映していきたいと思っております。

○三井会長 介護人材の場合は、いろいろな補助金等も絡んでいるから、事業所によって極端に賃金とか処遇が違うということはあまりないのでしょうか？ どのようなですかね。すごくたくさん給料をもらえるところがあるとか。

○寺岡オブザーバー オブザーバーですが、職業安定部長が説明します。

何らかのデータがあるわけではございませんが、おっしゃるとおり、賃金面などではあまり変わりませんけれども、ただ、マッチングなどをするに当たっても、恐らくですが、定着率ですとか充足力に関しては企業間で差は結構あると思っております。それがどういうところにあるのかというところは見えるようで見えなかったりもしますので、今回は訓練というところの切り口ではありますけれども、そういったことも含めて、訓練を経由して入職された方のヒアリングもありますので、そういった部分の情報も、どれだけ取れるかはありますけれども、そういった部分も分析の対象になるかなとは思っております。

○三井会長 その辺も、ぜひとも今回の次年度の調査で明らかにしていただければと思います。ありがとうございます。

○木下委員 ありがとうございます。もし評価の高い事業所があれば、その事業所の方のお話をお聞きすることができれば有効かなと思ったので質問させていただきました。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。

ほかにはいかがでございましょうか。せっかくの機会ですから、ぜひこれは聞いておきたい、これは言っておきたいということがあればと思いますが。

○長谷川委員 中小企業団体中央会の長谷川でございます。今日はありがとうございました。

令和7年度の取組に関しては大変よく理解ができたところでありますけれども、やはり、今、小規模中小企業は本当に人手不足、まさに切迫している状況でありまして、その中では、まずはきちんと訓練を受けた方に就職していただくことが第一なのですが、気になるのは、やはり、その後に定着してもらいたいというのが企業としての思いでありまして、そういう意味では、就職した後の離職の状況が分かるとまた、どういう訓練が必要かということがある。

ただ、一方では、いわゆる労働力を流動化していこうということで、転職する方も増えているということも事実であります。これはまさにキャリアアップですとかスキルアップ

という面ではすごく必要なことかと思っていますので、これは大事なことかなと思います。

それから、今の離職率の話ともう一点は、この場でお話することではないかもしれませんが、先ほどもお話があった、これから外国人材をどうしていくのか。まさに在留資格として、今の技能実習から育成就労に変わって、それから、その後の特定技能につなげて、きちんと人材を確保して労働力を確保していこうという流れの中で、外国人材の労働者に対する教育というのは、これから中長期で考えていかなければいけないことかなと感じているところでございます。

以上です。

○三井会長 おっしゃるとおりだと思います。

だから、逆に言えば、今、委員がおっしゃったようなことに関係して言えば、企業の側も、それぞれ新しく入ってくる方々を含めて、御本人たちの持てるスキルとかキャリアアップとかいろいろなことに関してしっかり見据えて、「ただ言われたことをやれ」みたいなやり方ではもう駄目なのだと。しっかりと人を育てていく、人の能力を生かしていくというような経営をやっていかなければいけないのではないかな。そういうことに積極的に先ほどのようなお話を生かしていただければいいのかなという気がいたしました。これは個人的な意見でございます。

ほかにはいかがでございましょうか。

もしなければ、ちょうど時間でございますので、これで議事をお返ししたいと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

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は、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。

以上をもちまして、令和6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。

午前11時32分 閉会

