

令和 7 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 7 年 1 1 月 1 2 日（水） 9：26～11：46

場所：神奈川労働局分庁舎 4 階会議室

午前9時26分 開会

○加藤係長：ただ今より、令和7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。

皆さま、本日はお忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の司会進行を担当いたします、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およ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、ご承知いただきますようお願いいたします。

次に配布資料を確認させていただきます。本日の資料といたしまして、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の資料、グレーのファイルは9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、お手元の資料の議題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 開会のあいさつ」を児屋野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。

○児屋野局長：皆さま、おはようございます。神奈川労働局長の児屋野でございます。

委員の皆さまにおかれましては、ご多忙中、令和7年度第1回神奈川県地域職業能力開発促進会議にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また皆さま方には、常日頃から労働行政、とりわけ職業安定行政、人材開発行政の推進にご理解、ご協力をいただいておりますことを、この場を借りて厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、本年6月13日に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」では、昨年度に引き続き、リスキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化からなる三位一体の労働市場改革の加速が示されました。

加えて、現場人材の持続的な賃上げを実現するため、アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成や、AI・デジタル技術を活用した幅広いリスキリングの推進が盛り込まれております。

また、令和4年度から8年度までの「人への投資」施策パッケージに基づき、助成金や教育訓練給付制度の拡充、公的職業訓練の強化などが引き続き実施されております。

このように、労働供給制約社会の中での「稼ぐ力」の向上、DXの推進、地域の中小企業における人材確保などの観点から、職業能力の開発、向上はますます重要なこととなってご

ございます。地域におけるさまざまな学び直しの機会の確保と提供が求められてございます。

こうした状況を踏まえまして、本日の協議会では、地域における職業訓練の質の向上と、実効性ある職業訓練の実施に向けて、皆さまのご意見、ご助言を賜りたく存じ上げます。

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、簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○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、本日の出席者のご紹介をさせていただきます。お手元の資料、次第の後ろに配布資料一覧、委員名簿と続いておりますが、その次の出席名簿をご覧ください。名前の順にご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、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、飯島様。

一般社団法人神奈川県経営者協会専務理事、川越様。

一般社団法人神奈川県商工会議所連合会専務理事、柳瀬様。

柳瀬様におきましては、前任の井村様の後任として今回よりご出席いただいております。

神奈川県商工会連合会事務局長、榎木様。

日本労働組合総連合会神奈川県連合会副事務局長、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、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、柏木様。

株式会社ニチイ学館川崎支店ヘルスケア支店長、朝倉様。

神奈川県職業能力開発協会技能検定部長、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、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、井手様。

神奈川県産業労働局労働部産業人材課グループリーダー、稲葉様。稲葉様は産業人材課課長の藤井様の代理でご出席です。

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、新谷様。新谷様は前任の近堂様の後任として今回よりご出席いただいております。

そして、冒頭にごあいさついただきました、神奈川労働局の児屋野労働局長。

また、本日はオブザーバーといたしまして、厚生労働省より蒔苗官房審議官が出席させていただきます。

○蒔苗官房審議官：厚生労働省の蒔苗でございます。

普段は人材開発と外国人雇用を担当してございます。9月の末に中央の協議会がございまして、その際にいろいろ各地のご意見が出たものですから、本日は神奈川、来週は新潟に行って、それぞれ地域の取り組みを勉強させていただいて、今後の政策に役立てていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○加藤係長：同じく厚生労働省より人材開発統括官付訓練企画室、加藤室長補佐。

以上の方に加えまして、オブザーバーといたしまして、神奈川労働局職業安定部、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求職者支援課、伊藤課長にご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課長の村田。

同じく課長補佐の北村。

職業指導官の石川。

係員の柏原。

そして私、加藤です。どうぞよろしくお願いします。

なお、本日は、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は欠席でございます。

また、議題3(9)「令和7年度キャリア形成・リスキリング推進事業について」でご説明いただきます、神奈川キャリア形成・リスキ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久保様。

制度普及推進委員の櫻井様にもご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います。よろしくお願いいたします。

○三井会長：よろしくお願いいたします。何しろ今日は議題が非常にあるものですから、ごあいさつは簡潔にしたいと思います。

冒頭いろいろと局長からもお話があったように、状況は非常にこれから課題が山積でございます。しかし、私のような古い人間にとってみれば、日本はどうしてこうなってしまったのだろうかという気がしないでもありません。今からちょうど40年前、日本を初めて出て外国に参りまして、日本はなぜあのように素晴らしいのだと、それを教えてくれと散々言われました。得意になったわけでございますが、40年たったら、まるで逆になってしまいました。情けないことでありますが。

しかし、それをどうこう嘆いてみてもこれは始まらないわけでありまして、何より大事なことは、人間の働く力そのものに関わっているのだということ、これはもう間違いないことです。それをもちろん政策だけで変えるということは一朝一夕には難しいかもしれませんが、そこを、世の中全体を動かしていくということが何より大事でありまして、新しい政権の下において、そうしたものの目がどのような形で見ているのかなということを、私としても楽しみにしているわけではあります。楽しみだけではいけないので、具体的にどのようなことをするかということになるわけでございます。

そのために、この会議の場においていろいろ議論していただくことも大切だと思うわけですが、何しろ今日は議題がとてもあります。数えたら 10 もあります。これを 2 時間で片付けようということでもありますから、大変なことになりますので、ぜひとも皆さまのご協力をいただきたいと思います。何とぞよろしくお願いいたします。

○加藤係長：ありがとうございました。

3 議 題

- (1) 神奈川県内の雇用失業情勢について
- (2) 令和 6 年度公的職業訓練の実施状況について
- (3) 令和 7 年度上半期求職者支援訓練の実施状況

○加藤係長：それでは、続いて次第の「3 議題」に入りたいと思います。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、議事進行を務めさせていただきたいと思います。

次第「3 議題」(1) 神奈川県内の雇用失業情勢について、(2) 令和 6 年度公的職業訓練の実施状況について、(3) 令和 7 年度上半期求職者支援訓練の実施状況について、これは一括して説明を事務局からお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○村田課長：事務局の神奈川労働局職業安定部訓練課長の村田でございます。本日はお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。また、日頃より訓練関係業務にご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

私からは、会長からのご案内のとおり、議題 (1) (2) (3) を続けて説明させていただきます。着席させていただきます。よろしくお願いします。

では、初めに資料 1 のタグのところ、1 ページから、神奈川県内の雇用失業情勢ということとでめくっていただきまして、2 ページから簡単に説明します。

10 月 31 日付で解禁となりました労働市場速報（令和 7 年 9 月分）になります。○の有効求人倍率のところ、季節調整値、受理地別、赤字で 0.85 倍ということで、前月から 0.03 ポイント上昇ということです。1 人の有効中の求職者に対して何人の求人があるのかという倍率ですけども、0.03 と少し大きく動いてございます。

2 つ目の○、新規求人倍率、赤字で 1.54 倍、これは前月から 0.01 ポイントの上昇、新規で仕事を求め、求人を出しているのかという数字になります。

○を 1 つ飛びまして、雇用情勢判断というところで、「持ち直しの動きに足踏みがみられる。原材料等の高騰が雇用に与える影響に留意する必要がある」というコメントになっております。

次のページ、3 ページの頭のところ、今の雇用情勢判断、先ほどお話しした一番上のとこ

ろに今のコメントがありまして、1つ下、令和7年8月、この時にコメントが変更されております。それが2カ月連続となりまして、2つ下、令和4年4月のところで、「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」ということで、この時、上方修正をしています。先月までは62カ月、ずっとこの状態が継続しておりましたが、先月、下方修正をしたという流れになっております。

大きく飛びます。10ページまで行っていただければと思います。「新規求人の主要産業別状況」ということで、一番左の「産業計」ということで、新規の求人、下のほうの黄色い線です。3万807人の求人が出されています。今回議題になります職業訓練関係を主に見いきますと、Dのところに、建設業でいうと2,671人、隣に三角が付いてマイナス2.8%となっております。

隣が製造業で2,291人、そして大きく飛んで、右から2番目のところまで行きますと、医療・福祉関係で9,361件の求人があります。これらの訓練がありますが、事務系の訓練となりますと、産業別になりますので、事務系は各業界に組み入れてしまうところではございますが、新規に求人としては、神奈川としては3万人ほど出ております。その中で、大体求人者が2万人ほどおりますので、その中で必要な訓練を実施しております。

議題1は終了させていただきまして、資料2の15ページから、めくっていただきまして、17ページになります。

こちらがハロートレーニングの全体像ということで、青色のところの公共職業訓練と、赤っぽいオレンジのところの求職者支援訓練の2本立てとなってくるかと思えます。こちらが雇用保険の資格のない非正規労働者のためとして、求職者支援訓練ができて、その2本立てが主なところになっております。離職者訓練です。

めくっていただきまして18ページ、こちらは公共職業能力開発施設の位置図になります。

続きまして19ページのところになりまして、令和6年度における神奈川県全体の離職者向け訓練の実績となっております。合計のところ、下から2番目のところで合計がございまして、コースで351件、定員としては6,028件、そして受講された方が4,616件という形になりまして、こちらの受講率になりますと、数字ではそこには示されていないのですが、76.6%の受講率になりました。

かつこのところが令和5年度との差となりまして、令和5年度の受講率が72.5%で、前年度と比べて4.1ポイントアップしているという状況でございます。

続きまして20ページ、21ページとなりまして、「離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況」となります。詳細につきましては神奈川県、横浜市、機構神奈川支部にそれぞれ説明を簡単にいただければと思います。両ページにわたって縦長で記載されておりますので、こちらを順に説明をお願いしたいと思います。

それでは、神奈川県の稲葉代理委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○稲葉（代理）委員：神奈川県職業能力開発グループの稲葉と申します。日頃より本件の職業能力開発行政につきましてご協力ありがとうございます。それでは、神奈川県離職者向け

の公共職業訓練についてご説明させていただきます。着座にて失礼させていただきます。

20 ページをご覧ください。令和 6 年度のコースの合計のところです。合計 100 コース、神奈川県は募集の時期が 6 回ありまして、4 月、5 月、8 月、9 月、11 月、2 月という形で実施しております。定員は全体で 1,548 名、受講者は 1,029 名でございました。応募倍率は 84.3%、充足率は 66.5%となっております。令和 6 年度は、令和 5 年度と比較しまして、定員が 296 名の減、受講者は 90 名の減となっております。

個別の分野についてですが、IT や医療事務、こちらが減って、デザインやその他の分野が増えている形になっております。ここは、令和 5 年度のコースの登録の際に、どの分野に分けるかというのがあいまいなところがございます、令和 6 年度でその仕分けを厳密に行ったところ、このような増減が発生しているような状況となっております。

委託訓練につきましては、プロポーザルで民間の教育機関に委託業者を募っているところでございますけれども、なかなか手を挙げていただける業者が増え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。この辺のところは労働力不足があるので、受講しなくても再就職できるような状況もあるということを伺っております。

その中で、分野としては IT 分野については応募倍率が 50.6%、デザイン分野については 66.7%という状況になっております。こちらは、e ラーニングのコースが入っております、そういった e ラーニングのコースの特徴から応募者の低迷が課題としてあると考えております。就職率は全体で 73.0%という状況でございました。今後いろいろな課題に向けて取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、下の施設内訓練の説明をさせていただきます。そちらも下の合計を見ていただくと、コースは 38 コース、定員は 710 名となっております。受講された方は 499 名、応募倍率が 87%、充足率は 70.3%、就職率は 92.8%という状況でございます。

こちらの施設内訓練についても募集がかなり苦しんでいる状況がありまして、いろいろな工夫をさせていただいて取り組んでいるところなのですが、なかなか応募が伸び悩んでいるところがあります。今もそこに力を入れて募集を頑張っているところでございます。神奈川については以上となります。

○村田課長：ありがとうございました。

続きまして、横浜市の新谷委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○新谷委員：横浜市の新谷と申します。よろしくお願いいたします。着座で説明させていただきます。

20 ページの真ん中の欄、「公共職業訓練（横浜市：委託訓練）」をご覧ください。一番下の合計の欄ですが、コースは 24 コースありまして、定員が 620 名のところに受講者数が 525 名でした。応募倍率は 114.5%、1.14 倍となっております。定員の充足率が 84.7%、就職率が 76.5%です。就職率に関しては、令和 5 年度より少し改善した部分もありますが、一部 IT 分野については少し就職率が落ちているような状況はございます。

神奈川県と同じような状況で、横浜市も実際この訓練を実施していただける事業者の選定に非常に苦慮しているところでございます。それから、介護・医療・福祉分野につきましては、応募倍率が非常に低くなっており、53.3%です。介護のコースを設けていましたが、昨今、介護のところが訓練を経ずにすぐ就職できてしまえるような状況もあると伺っておりまして、個々の委託訓練の見直しもやっていかなければいけないかなということで、来年度見直しを実施する予定でございます。

続いて、21 ページの公共職業訓練（施設内訓練）のところをご覧くださいと思います。こちらは製造分野、1 科目、前期と後期に分けて 20 人ずつの定員でやっているところなんです。こちらは直営でやっている訓練になりますが、応募倍率が 47.5%ということで、非常に苦戦しているところです。これも引き続き、神奈川県、ハローワークなどと連携して、PRなどをさせていただいておりますので、今年度については少し応募・受講者数とも増やしていきたいと考えております。

ご報告は以上でございます。ありがとうございます。

○村田課長：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、どうぞよろしくお願い致します。

○上田委員：高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部、上田と申します。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

令和 6 年度実施状況でございますけれども、まず 20 ページの一番右のところ、求職者支援訓練についてでございます。全体の開講状況につきましては、合計欄にございますけれども、コース数 139 コース、定員 2,442 人、受講者数 1,941 人となってございます。2,442 人の定員に対しまして、1,941 人の方に受講していただいたということで、定員充足率は 79.5%となっております。

応募倍率や定員充足率は、令和 5 年度に比べて改善しております。また、一番上の IT 分野のところは、コース数、定員とも令和 5 年度に比べまして増やしまして、受講者数もそれにつれて増えているという状況でございます。引き続き、いろいろなニーズを捉えながら、求職者支援訓練コースの認定を行っていきたいと考えております。おおむね昨年度と比べても上昇傾向にあるということで、引き続き今年度、来年度もしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

21 ページ。公共職業訓練の右のところです。ポリテクセンター関東で実施している訓練でございます。こちらも全体といたしまして 48 コース開講いたしました。定員が 668 人、受講者数は 804 人ということで、定員充足率が 90.4%、就職率が 84.9%となっております。

ご覧いただけますように、応募倍率が 135.6%で非常に高いのですが、充足率自体は 90%で、科によって応募のばらつきがございますので、このあたりは、たくさん求職者の方に受講していただけるよう、むらのないような形で進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○村田課長：ありがとうございました。

では、ページをめくりまして、22 ページに行ってくださいまして、資料 2-4、令和 6 年度までの実施状況として過去との比較になります。施設内、委託訓練の受講者に注目していただきますと、令和 3 年度の 3,856 人をピークに毎年減少となっています。これは、令和 4 年 7 月の雇用保険法が改正され、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ました。このため、雇用保険受給者は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があります。

少し飛んでしまいます。27 ページまで進んでいただければと思います。27 ページ、デジタル分野の受講数ということで、こちらは、昨年度までのこの協議会で効果検証の中で議題となっておりました。左側の離職者の令和 6 年度において、求職者支援訓練では 487 人となり、数字はないのですけれども 3.6%の微増。公共の訓練では 87.5%の大幅増という形になっています。一番右の合計のところでも、数字はないのですが、12.0%増加しております。

そして、28 ページはオンラインの訓練の状況になります。一番右の就職率で見ますと、施設内訓練は 90%前後で大体推移しております。そして、委託訓練や e ラーニングでの就職率は上昇しているような状況でございます。

議題 (2) は終了しまして、次のページ、29 ページ、資料 3 のところから、議題 (3)、めくっていただきまして、30 ページになります。令和 7 年度上半期の求職者支援訓練での実施状況となります。(1) 申請・認定ということで、学校の認定数のところになってきます。半年ごとのグラフになりますが、一番右の令和 7 年度上期を見ていただきますと、前年比としては 2 つ左に行っていただくところとの比になりますが、各期の棒グラフの青色が計画、赤が開講を希望する、申請していただいた数、そして黄緑が認定されるというところになりますが、上段の基礎コースも下段の実践コースもバランスよくという感じで増加しております。

次のページ、31 ページの (2) のところで、基礎・実践別の申請の割合です。同じく一番右の令和 7 年度上期の認定状況において、基礎が 20%ほど、実践が 80%ほどとなっております。神奈川県地域職業訓練実施計画における認定規模のコース別の割合において、基礎が 30%、実践が 70%と計画しておりました。下の段に行きまして、認定時には基礎が 34%、実践が 66%でその申請の割合に近付けているところでございます。

次のページ、32 ページの (3) 新規・実績枠の状況です。同じく神奈川県地域職業訓練実施計画におきまして、新規枠は 30%を超えない範囲で認定する形となっておりますが、一番右の令和 7 年度上期において、基礎コースにおいては申請がございました。下段の実践のほうに行きますと、大体令和 5 年の下期ぐらいから申請件数が認定件数より多く増加している傾向でございまして、令和 7 年上期においても、632 人分の申請がありまして、116 人を認定しております。

続きまして 33 ページの (4) 定員・応募・受講状況です。こちらからは受講者の数字となります。棒グラフのほうを見ないで、下の表のほうを見ていただければと思いますが、基礎

コース、左側ですが、同じく一番右が令和 7 年上期となっております、上段の応募倍率は過去にさかのぼっても 1 倍を大体超えておりまして、定員充足率で 80%を超え、一番下の中止したコースはゼロとなっております。

右の実践コースでは、応募倍率は 1 倍を超えており、基礎コースよりも若干高い傾向がございます。定員充足率は 80%ぐらいになりまして、一番下の中止率においては、今期について 6.1%あり、過去にさかのぼって見てみましても、ぼつぼつと中止のコースが見受けられます。中止コースにつきましては、実施地域や実施期間、開始の時期、また大きな部分で専門的な部分となりますので、複数の要因で中止となったというのがあります。

そして、次のページ、34 ページに行きまして、訓練分野別年齢分布と男女別の受講割合です。左の表では、数字、棒が並んでおりますけれども、一番上の青い線が基礎コースとなっております。こちらは 50 歳～54 歳のところで多くの受講となっております。その下から赤い色が実践コースとなりまして、見づらいですけれども、IT においては、25 歳～29 歳のところが突き出ている形となっております。オレンジ色のデザインの部分では、35 歳～39 歳が増加しました。

見方を変えまして、30 歳～34 歳のところだけにスポットを当ててみますと、基礎コースにおいては、昨年度が 37 人だったのですけれども 47 人に増加。デザインのところも去年 45 人だったのですけれども 51 人に増加。逆に IT が 35 人から 21 人に減って、営業・販売・事務分野では去年 50 人いたのですが、27 人に減少しているところでございます。

右のグラフになります。男女別になりますが、基礎・実践ともに女性のほうが多いのかなというところでございます。

続きまして 35 ページで、(6) 分野別訓練の応募状況となります。左上が IT になっておりますが、減少傾向です。介護分野では上昇傾向、医療を飛びまして、営業・販売・事務分野におきましては上昇傾向となっております。

次のページ、36 ページでは、デザインのところが大きく伸びていると言えるのかなと思います。

以上、簡単ではございますが、議題 (1) (2) (3) の説明は以上となります。

○三井会長：どうもありがとうございました。

議題だけで 3 つ続けてかなりのボリュームでございました。何とも難しいなという感じでお話を伺ってございました。

まず、ご質問、ご意見がありましたら、ご自由に挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

当然ながら、ある程度世の中の状態がいいと、取りあえず何か食べるためには仕事に就けるのではないかということで、訓練を受けて、しっかり勉強して、力を身に付けてからということが後回しになりがちであるということは世の常なわけです。

そういった傾向は今回の結果からもある程度見てとれるのですが。ただ、個別のそれぞれの内容から申しますと、一時期、皆が、われもわれもと IT にと走ったけれども、どうもそ

れではうまくいかないということで、若干見直しという機運もあるのかなという気もしております。

この全体の中から受ける印象を、アバウトで大変恐縮なのですが、皆さまからご発言がいただけるとありがたいのですが、いかがでしょうか。

○飯島委員：全体としては、今、三井先生がおっしゃったとおりで、IT 分野、ブームでの IT ではなくて、少し本当に使えるというところでの IT シフトに移っているのかなというのは実感として感じました。

気になった、どうしてなのかなと思ったのが、資料の 28 ページ目でオンライン訓練の実施状況です。先ほどのご説明で e ラーニングによる就職率が、40.9%が 53.6%とかなり大幅増になっていると。これは、一般的に e ラーニングのいい点として挙げられるのは、自由な時間にできるということ以上に、分からない時に何度でもそのところを繰り返して聞くことができるので、理解率が上がるっていいのでしょうか。そういう効用が一つあるといわれているのですが、そういうことで上がったのか。それとも、受講者数が減っているんで、意欲が高い人が受けたからそうなったのかなと。そこを、もし詳しい情報があれば教えていただけるとありがたいなと思いました。

全般的には、このような離職者の職業訓練、もちろん求職者の訓練は、仕事に通うということも教育することも必要なので、必ずしも e ラーニングがベストとは思わないのですが、深く理解していくためにこのような方法を取るというのは、IT の分野だけではなくて、どの分野でも増やしたほうがいいのかとも感じています。ご存じでしたら教えていただければと思います。

○三井会長：大変貴重なご指摘だと思うのですが。

○村田課長：すみません、事務局の村田でございます。特にすごい、何かのデータがあるというわけではないのですが、何となく e ラーニング自体が浸透しているのかなというのは、世の中という意味ですけれども、e ラーニングをやっていると、受講する本人たちも管理がどうなのかなというのはある意味手探りなのかなと思うのですが。どうしても管理という意味になりますと、とてもきっちり管理をしておりますので、なかなかさばれない一応仕組みにはなっております。そういう意味でも、きちんとと言ったら本当に失礼なのですが、受講をしっかりと、意識の高い方が来ているのかなという気はしております。

以上になります。

○飯島委員：相乗効果ということでしょうか。ありがとうございました。

○三井会長：今のことに関係して、先ほどのご説明ですと、県や市のほうでは、若干施設内でやるのが苦戦だということで、逆の現象というのか、裏腹なのかなという感じもしないでもないのですが、どうなのでしょう。その辺はどのような対応をしておられるのでしょうか。せっかく施設を設けて待ち構えているのに人が来ないのでは何もならないではないですか。いかがでしょう。

○新谷委員：横浜市の場合は、施設でやっている訓練は 1 個だけで、機械 CAD 科というの

をやっています。前半は本当にとても少なく、1桁ぐらいでやっていたのですが、時代というよりもPR不足もあるのかなと思ひまして、ハローワークにブースを設けて宣伝させていただいたり、幾つかの箇所でさせていただいたりしたことで、後半はかなり応募もありまして、2桁の受講者になりましたので、そういう工夫もしていけないのかなと感じてございます。

○稲葉（代理）委員：神奈川県です。基本的に施設内で行っている訓練は、手に職を付けるではないですが、技術的なところなので、なかなかeラーニングには即さないというところがあります。基本的には来ていただくという形でやっております。

一部オンラインでやる時もあるのですが、受けている生徒は、オンラインよりも実際に来て受けるほうが、その場でいろいろと見ることができるからというような評価はいただいています。基本的に施設内は対面で実施させていただいているような状況ではあります。

○三井会長：どうもありがとうございました。

今の点を掘り下げると、なかなか難しい、しかし大きな問題もあろうかと思いますが、時間の関係もございまして、どんどん進めたいと思います。いかがでしょうか。その他、これまでのご報告に関して、ご質問、ご意見がある方。

○柳瀬委員：今の関連で、委託訓練のほうに苦戦されていると。業者がなかなか見つからないという話なのですが、それは、業者が本業のほうに忙しくてできないのか、やってほしいことを受けてくれる業者が、そもそもそれができる業者がないのかというのを伺いたいです。

本当に本業が忙しいのであれば、そちらで職業訓練がなされているわけで、私ども産業界としては、労働力不足というのは、公共職業訓練もそうなのですが、民間のほうで頑張っていて、どんどん人材が出てくるということはあるといいことなので、その辺のバランスが、もしお分かりになったら教えていただきたいのですが。

○新谷委員：われわれは市の行政なので、入札、プロポーザルでやっているのですが、複数者が出てほしいなというところに1者しか出てこないで、非常に苦慮して、幾つかの訓練をやっているような事業者にはアヒリングなどを行いました。大きいのは、自前の教室を設けなければいけないというところが横浜市だとハードルが高くて、それなりにコストがかかって、抑えるのが大変だということが一番ネックになっています。毎年の入札になるので、今年は受かったから借りようかなどとやっていると、なかなか厳しいようです。

再開発などが横浜の関内地区などは起きていて、たまたましばらく空き室になっている、安く借りられるようなところがあって、そこで継続してやっていたところが借りられなくなった等、そのような事情が一番大きいような様子がありました。アヒリングをした結果だとそのような感じです。

○三井会長：よろしいでしょうか。どうぞ。

○川越委員：今年度の動きを見ますと、コースや定員を県も市も大きく減らしている傾向があって、応募者が少ないから等いろいろあつて見直していると思います。その中でもIT分

野は非常に減っていて、デザインが少し増えているという感じです。これは世の中のニーズと求職者のやりたいことがアンマッチなのか、それとも、この訓練では IT の教育はいまいちだから、ここの教育にはあまり来なくて、IT などは民間なり、自分でいろいろやっているのか、その辺のニーズとこの教育訓練が合っているのかなというのは疑問です。

ということで、求職者のニーズに合った教育になっているのかなということと、世の中のニーズと求職者がいまいち合っていない、世の中のニーズと求職者が勉強したいことにずれがあるのか、その辺はどうなのでしょう。難しい問題ですけれども。

○三井会長：なかなか悩ましいところですけども、いかがでしょうか。何か答えがあれば。

○新谷委員：横浜市では、今、介護総合というのをやっていたのですが、先ほども申し上げましたが、介護はすぐ就職してしまうというのは、求職のニーズは高いと思うのですけれども、訓練をしたいというニーズがとても下がっているので、今年、規則を改正して、介護のところを取りやめて、あと、本市の中小企業の方のニーズを見ると、特に IT 人材が不足ということで、その部分を少し手厚くした改正を行いました。企業の皆さんのニーズなどを測りながら、少し訓練科目も見直してはいこうかなと考えてはございます。

○稲葉（代理）委員：神奈川県です。

先ほどご説明したとおり、神奈川県の IT 分野や医療事務が減ったところは、仕分けの関係で区分を変えたことがありますので、減っている形になっております。

応募倍率を見えますと、理容関係は大きく超えているのですが、これは元々定員が少ないこともありますので、ある程度応募が来たので、大きく超えてしまったというところはあります。

他のところについて見ますと、大きく超えているところはほぼありませんので、このところでもっと必要な訓練があるのかもしれないというところは見えないのですが、受けたいところが受けられないということは少ないのかなと考えております。

引き続き内容についても検討していきたいと思っております。以上です。

○三井会長：ありがとうございます。

この辺は大きい単位というのもありますので、機構のほうはいかがでしょうか。どのように理解されていますか。

○上田委員：IT 分野に関してですか。IT 分野自体は、全ての産業に共通的な技術要素でありますので、IT の訓練科、これは当然必要ですけども、その他ものづくり関係の訓練科でも IT の要素を入れるようにしています。これからまた生成 AI など取り組んでいきたいと考えております。ただ IT 自体は、先ほど申し上げましたように、全産業共通の技術要素でございますので、引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

○三井会長：よろしいでしょうか。それでは、時間の関係もございまして、次の議題へ移らせていただいてよろしいでしょうか。

(4) 公的職業訓練効果検証の報告について

○三井会長：次は、議題（4）公的職業訓練の効果検証の報告ということで、効果検証という大きな課題がありまして、ご報告をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐：事務局の北村と申します。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

議題（4）について説明いたします。資料 37 ページ、資料 4「公的職業訓練効果検証の報告について」をご覧ください。

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が、今年度の検証結果と取りまとめた改善促進策についてご報告いたします。

次のページ、38 ページをご覧ください。「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動労部産業人材課、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。

検証方法およびその具体的な進め方についてですが、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部で実施した介護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期間、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、今回、介護分野を選定しておりますけれども、介護分野の人手不足が依然として深刻な課題であり、職業訓練を通じた介護分野への人材輩出および職場定着に向けて、カリキュラムの課題等を把握し、どのように改善すべきかを検討する必要があることから、令和 6 年度第 2 回の本協議会においてご了承いただいております。

次のページ、39 ページをご覧ください。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 7 年 7 月から 8 月にかけて実施いたしました。ヒアリング先は、先ほどもお伝えしましたように、①職業訓練実施機関 3 機関、②職業訓練修了者 3 名、③職業訓練修了者採用企業 3 社です。

詳細はその下に記載しておりますけれども、個人情報などは公表しないという約束の下、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しております。

次のページ、40 ページをご覧ください。3、訓練実施機関に対するヒアリング実施結果になります。

訓練実施に当たって工夫している点として挙げられたのは、介護職員初任者研修、介護福

祉実務者研修、いずれも修了するためには定められた科目、時間の研修を全て受講する必要があるため、それ以外のカリキュラムを実施する余裕はないが、定められた受講時間以外の少ない時間を何にどう当てたら就職に役立つかという視点でカリキュラムを組んでいるということでした。

そして、介護職は倫理観、人間性、人としての姿勢が大事なので、人の心に触れ合う尊さを学ぶ授業をカリキュラムに取り入れているというのを複数の訓練実施機関から伺うことができました。

キャリアコンサルティングの状況としては、学べば学ぶほどいろいろな情報が入ってきて、迷いが生じてしまう受講生や、職場実習や見学に行き、自分の目指す方向性が変更となる受講生もいるため、受講生の意識の変化に着目しながらキャリアコンサルティングを実施しているという意見が聞かれました。

労働局・ハローワークへの要望としては、職業訓練受講修了後すぐの就職を考えていない受講生や、介護職に対する理解が十分でない受講生がいる。ハローワークでは、職業訓練の目的、介護職の責任の大きさ、勤務形態などについてしっかり説明してほしいといったものがありました。

次のページ、41 ページをご覧ください。4、訓練修了者に対するヒアリング実施結果になります。

まず、就職後、役立ったカリキュラムについては、座学を通して介護職の基本的な知識・理解は必須だと思う。実技を学べば学ぶほど、現場に出た時の不安が払拭できる。とにかく実技。そのため、もっと実技の時間があるとよかったといった声を聞くことができました。

次に、就職後に感じた訓練で学んでおくべきだったスキルについては、職場実習や職場見学について、もっといろいろな種類の施設に行ってみたかった。より多くの種類の施設を知ることによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。「人権と尊厳」についての授業があったが、受講中はあまり理解しようとしていなかった。仕事を始めてみて、「こういうことだったのか」と結び付いた。もっと真剣に受講しておけばよかったといった意見がありました。

その他の意見としては、実務者研修を修了できるコースがもっとあったらいい。介護記録は職員に対して配布されるタブレットを用いての入力が主流になっているので、パソコン操作に関する授業はあまり必要でないかもしれないといったものもありました。

次のページ、42 ページをご覧ください。5、訓練修了者採用企業に対するヒアリング実施結果になります。

訓練修了者採用企業の方々からもさまざまな話を聞くことができました。

まず、職業訓練に求めること、カリキュラムに関する要望等については、接遇やコミュニケーションは介護職では必須なので、それらに関する授業を増やしてほしい。利用者への介助に関する実習（排せつや移乗など）を増やしてほしい。尊厳や倫理に関する授業を増やしてもらいたい。施設利用者への虐待などの事件が度々起きているが、そういったものをなく

すためにも、授業でしっかり教えてもらいたいといった意見がありました。

次に、訓練であり必要ではないと思われるカリキュラムについては、パソコンの操作という意見を複数聞くことができました。理由としては、基本的に1人1台配布したタブレットを用いて業務を行っているので、パソコン入力を行うことはあまりない。介護ソフトを導入しており、報告書はある程度決められた定型文で簡単に作成できるといったものがありました。

そして、訓練修了者に期待していることについては、職業訓練修了者は志望動機がしっかりしており、数カ月間しっかり介護に向き合ってきているので、心構えが全然違う。訓練で、あいさつをする、時間を守る、急に休まないといったことを学んできている。

また、基本的に社会人経験があるため、コミュニケーションスキルがある人が多い。そういった点で採用するメリットは大いにある。介護福祉士実務者研修修了者は、実務経験を3年積みれば介護福祉士の資格が取れるようになる。この点は大きいといった意見が多かったです。

次のページ、43ページをご覧ください。引き続き、訓練修了者採用企業に対するヒアリング実施結果です。

ハローワーク、訓練実施施設に対する要望になります。介護職は生半可な職業ではない。精神面が強くないとできる仕事ではない。特養などでは変則勤務があるため、体調管理など、自分でいかにコントロールできるかが大事。そういったことを訓練でしっかり伝えてほしいといった意見がありました。

最後に、介護業界におけるICT化・DX化についても次のような状況を聞くことができました。介護記録作成の効率化のため、パソコンからタブレットに切り替え、その場で入力できるようにした。スタッフにインカムを貸与して情報共有できるようにしている。例えば体の大きい人、体重の重い人の介助を行う場合は、けがにつながる可能性が高いので、インカムで連絡を取り合い、フォローに入る体制がつくれている。インカムがあることでフォローに入る時間の短縮にもつながっている。業務簡素化のため、Bluetooth通信が可能な体温計、デジタル血圧計、パルオキシメーターなどの導入を順次行っているが、もっとICT化していく必要がある。

以上が訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者採用企業に対するヒアリング結果になります。

次のページ、44ページをご覧ください。こちらはヒアリング結果ではありませんが、介護職に就いている人、これから介護職に就くことを考えている人に対して行ったアンケートの結果になります。

本日ご出席いただいております神奈川キャリア形成・リスクリング支援センターにご協力いただきまして、これから介護関係の資格取得のための講座等を受講しようと訓練前キャリアコンサルティングを受けられた方々にアンケートにご回答いただきました。その結果を2ページにわたりご紹介しております。

まず、アンケートにご回答いただいた方の「就業状況」については、在職中が 90%、離職中が 10%という結果でした。

次に「2 受講する訓練の種類」ですが、教育訓練給付対象講座が 99%を占めています。教育訓練給付制度については、議題 8 でご紹介させていただきますが、訓練前キャリアコンサルティングを受けることが必須となっている講座が公的職業訓練より多いため、このような結果となっています。

次に「3 受講する訓練の内容」としては、介護職員初任者研修を対象とした訓練が 15%、介護福祉士実務者研修を対象とした訓練が 69%となっています。

次のページ、45 ページをご覧ください。引き続きアンケート結果のご紹介です。

「4 介護職を希望した理由、きっかけ」について聞きました。最も多かったのが、「人の役に立つ仕事がしたいと考えたから」、次に多かったのが、「自分に向いていると思ったから」となっています。こうした声から、介護職が社会に貢献できる仕事であり、自分らしく働ける場として選ばれていることが分かります。

続いて「5 介護職に就くことに対する心配事」についてです。最も多かったのが、「体力に関すること」、そのあと、「給与に関すること」、「勤務時間、残業、休日等に関すること」と続きます。これらは介護職のイメージとして想像しやすいこと、生活に直結する現実的な懸念であることが背景にあると考えられます。一方で、ヒアリングの結果から、制度や現場の工夫によって改善が進んでいる点も多く、正確な情報発信が今後ますます重要になります。

次のページ、46 ページをご覧ください。「7 改善促進策」になります。改善促進策として、介護分野の公的職業訓練を効果的に運用するための方策をまとめました。ここでは 4 点挙げています。

1 点目は、就職後のミスマッチを防ぐカリキュラム作りです。

介護分野の人手不足に歯止めをかけるためには、介護従事者の離職を防止することも大切です。職業訓練を受講して、介護の道に歩みを進めた方の離職を防ぐためには、職業訓練の中で、介護の仕事に対する理解を十分に深めておく必要があります。「こんなはずじゃなかった」ということのないよう、講義だけでなく、職場実習や職場見学が充実したカリキュラムを作ることが効果的と思われます。

また、介護に対する心構えや倫理に関する授業を充実させることも必要です。介護職は人に寄り添う仕事です。しっかりとした心構えを持って入職することも離職防止には効果的です。

そして、キャリアコンサルティングを充実させることも大切です。長い訓練の中で生ずる気持ちの揺らぎを整理し、前向きな意思決定へとつなげる支援は離職防止に役立つと思います。

2 点目は、ハローワークでの効果的な職業相談です。これは介護分野の職業訓練受講者を増やすための取り組みです。

まず、職業訓練受講のメリットをしっかりと伝えるということ。これは今までも行ってきたことですが、職業訓練のメリットである金銭的な負担が少ない、カリキュラムや就職支援がしっかりしているといったことをハローワークなどでしっかりとしていく必要があります。

また、ハローワークの窓口で介護職の紹介をする時などは、介護関係業務の説明にとどまらず、既に介護職に就いている人たちが介護職を志した理由、きっかけなどを紹介し、自分も同じだ、介護職を検討してみようと思感してもらえるような効果的な職業相談を行っていくことが必要になってくると思います。

3点目は、ニーズに合った訓練コースの用意です。これも介護分野の職業訓練受講者を増やすための取り組みです。

介護職員初任者研修修了を目的としたコースとしては、現在2カ月のコースと3カ月のコースが用意されています。少しでも短い時間で初任者研修を修了し、早く就職したいという方もいらっしゃるれば、実技や職場実習を少しでも多くやってから就職したいという方もいらっしゃいます。そういったさまざまなニーズに応じられるよう、期間の異なるコースを設定しておくのは、職業訓練受講者を確保していく上で大事なことだと思います。

また、介護福祉士実務者研修修了を目的としたコースは、介護職員初任者研修修了を目的としたコースよりも設定が少ないですが、訓練修了者の声などからもわかるように、その先のステップアップを見据えて実務者研修修了を希望している方は一定数います。訓練実施施設あつてのことにはなるのですが、増設について関係各機関と検討していきたいと思います。

4点目は、介護職のイメージアップ・魅力発信です。これは人手不足解消のため、介護職に目を向けてもらうために何をしていくべきかといったものになります。

ハローワーク、労働局、関係各機関による発信を強化していかなければなりません。今回、発信方法として4点挙げておりますけれども、介護施設担当者による講話や職場見学、体験イベントといった機会を設け、実際に参加してもらって、介護職に対するイメージを変えてもらう、そういったことが必要だと思います。神奈川県内のハローワークでは既に実施しているところもあります。その頻度の増加、内容の充実なども含めて取り組んでいく必要があると思います。

そして、ハローワークなどにおいても、アンケート結果にあつたような介護職に対する不安要素は今、改善の流れにあるということを発信していく必要があります。介護の現場が前向きに変わっているということを伝えることが、介護職への理解と関心を広げることにつながります。これらの発信を通じて、一人でも多くの方が介護に魅力を感じ、介護職に一歩踏み出すきっかけになればと思います。

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。職業訓練を経由して介護職に就いた人の離職防止という観点、介護分野の職業訓練の受講者を増やすという観点、2つの観点から今後の対応についてまとめました。効果が出るまでには時間がかかるかもしれませんが、関係各機関と協力しながら、介

護分野の職業訓練の受講者増加に向けて、引き続き検討、改善を続けていきたいと思ひます。

議題（4）の説明は以上となります。

○三井会長：ありがとうございました。

この効果検証というのは、ある意味この協議会のメインイベントでもございますので、大変興味深く伺ったわけでございます。とりわけ大変悩ましい介護職というものに対して、現状どうだろうか、どのような問題、どのような改善が望まれるのかといったことを非常に具体的な形で示していただけて、ありがたいことかと思ひます。

ということがありますので、ぜひ皆さまからのいろいろなご反応をいただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。どうぞ。

○朝倉委員：ニチイ学館の朝倉と申します。今回、介護を取り上げていただいて感謝申し上げます。

今聞いていまして、本当にそのとおりで、うなずくところが多かったです。なかなか介護職への理解というところで、入るまでが大変、入ってからは意外とその方によって、「こんな感じだったんだ」となじんでいただいて、介護で基本的に10年15年と就職していただいている方が多く見られております。

ただ、最近少し変わったなと思うところが、私どもの介護職は女性がほとんどで、訪問介護について言いますと70%以上が女性という形になっております。今まで女性しか介護職にいなかったというところがありますが、最近、60歳以上の男性の応募が急増しております。

なぜかという、一回退職された方で、さらに月給で働きたい、正社員で働きたいと。パートタイマーではなくて月給でと考えると、男性で、しっかりとまだ働ける、稼ぎたいとそういう方向になっていると思うのですが、なかなか、先ほども言ったように、思ったのと違う、お給料の面など、いろいろと入ってからがその方たちの問題で、これから取り組んでいかなければいけないと思われまふ。

この間、すみません、うちの会社の例になるのですが、アンケートを常に取りつておひまして、どのようなところがいいかというところを、悪いほうではなくて、いいほうを聞いているのですが、1対1で向き合える仕事であつたり、入つてみて人の役に立つというところで、本当に長く続けたいという方がとても多くアンケートに答えていただいております。

ただ、その反面、入るまでにとにかく仕事が不安だという方が9割いらつしゃいました。入るまでの壁をどうやって取り除くかというところが問題でないかと思ひます。先ほど43ページに、「介護職は生半可ではない職業」や「精神面が強い」と、これを皆さまに求めるのはとても大変なことで、なかなか難しいと思うのですが、このように表現をされてしまうと、なかなか入るまでに難しいのかなと思ひます。

他のところも、サービスも同じだと思ひのですが、これからの人材を育てていくというところでは、介護職では50代は若いといわれておひまして、40代になるととても若い、もう大喜びという形になっております。40代くらいの方が本当に少なく、なかなか難しいと

ころではあるのですが、先ほどおっしゃっていただいたように、まず職場見学を増やしていく、現場はどのようなものかというところを多くコースの中に増やしていただいて、実践している、経験している者が話しに行ったり、講座を持ったりするなど、現場の声を届けるほうが、継続的に就職して安定して離職率が減るのかなと思います。

これからも協力していただいて、一緒にやっていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

○三井会長：大変示唆深いご発言をありがとうございます。本当に具体的な今の現場の姿、そしてそれに取り組まれている方々の実情や、また課題を明確にさせていただいたかと思います。

いかがでしょうか。その他ご発言があれば、どうぞ。

○安部委員：連合神奈川の安部でございます。

われわれは介護職について苦労は大変だろうと思いますが、実際やったことがないので、よく分からないわけです。今回このアンケート調査をやった結果を踏まえて、今後どうするのかということをまず一つ聞きたいのと、あと、45 ページのアンケート調査結果の 5 ポツです。介護職に就くことに対する心配事とありますが、ここのその他が 90 件あるのですけれども、その他で 90 件というのはかなりいろいろなことがあったのだらうと。この辺を少し、分かればこの内容について教えていただきたいと思います。

○北村課長補佐：後のご質問のその他のところですが、こちらは本当に多岐にわたってはいるのですが、その中で多かったものは、同僚の職員との関係性、人間関係です。そこをとて不安に思っている方もいらっしゃいました。また、人手不足の業界ということが自分たちも分かっていますので、入ってみたら思ったよりも大変なのではないかと、仕事がとても多いのではないかとという仕事量に対する不安がその他で多い割合を占めておりました。

それと、アンケート結果を踏まえてということですが、こちらは先ほどの促進策のところでもお伝えしましたように、今回のヒアリングの結果で介護業界の改善されているところは結構見えてきました。私もヒアリングに伺いまして、介護業界というのは自分が考えているものとは違っていたなど、だいぶ改善されてきているなという点が伺えたので、そういったところをハローワークなどに共有して、ハローワークからも求職者の方々に伝えてもらうといった形で、アンケート結果を使っていきたいなと思っております。

○三井会長：ありがとうございます。非常に具体的な内容が深まると思います。

これに関連して、先ほど始まる前に飯島先生と雑談していたのですが、今、介護の現場というものは、もちろんいろいろな大変なこと、肉体的、精神的な負担もあるけれども、しかしまた、非常に IT 化や機械化、自動化等が進んでいるということ。だから、その両方をしっかり見ていかないといけない。なかなかそこに追い付いていくということが必要だなと思います。飯島先生、何かご示唆があれば。

○飯島委員：それほどないのですが。今回、就職された業者が先進的なのかなと少し思ったりしました。というのは、自分の母親も実は今、要介護状態なものですから、いろいろ来て

いただいているのですが、そこはほとんど紙がベースでやっていて、事務所に戻って入力するようなタイプのところですよ。一方で、世の中で見るとパッドを使ってばんばんやるところ、あるいは、今、入院してしまったので、入院すると、そこは他にも点滴や薬など、いろいろなものを載せて動かすので、ワゴンで移動しています。ですので、パソコンを運ぶのは苦ではないものですから、その病院ではパッドに再投資せず、パソコンを使っています。そこは介護の現場でいろいろ違う情報機器を使っているのではないかなというのが想像できました。

体温計などは Bluetooth 対応のものもありますが、いいお値段なので、すぐ導入できる業者と時間がかかってしまう業者がどうしても出てくるのかなと思います。その辺は補助金等を使って統一化できると、訓練も一定のやり方で共通して教育できるという面もありますので、その辺はいろいろ大変だと思うのですが、人材を増やしていくというところでは、IT 化して、本当に大事なところだけを人の手でやって、他のところは全部 DX 化して、楽にできるようにしていくことが重要かなと思いました。

すみません、長くなって恐縮ですが、自分の友達が実は介護職を、女性ですが、やっています。そこで昔は入所するまでは、私は介護してあげるから給料がもらえるのだという仕事として考えて、それも仕事なのですが、対価として給料をもらえるから仕事をしているのだという意識がずっと強かったと。ところが、実際にお相手をする人が在日韓国人の方で、非常に韓国料理や韓国語に対する知見が、それは当たり前なのですが、とても深くて、やっているうちにだんだんその人を尊敬して、仕事としてお金をもらうためにやっているということだけではなくて、その仕事を通してその人の尊厳というものを非常に実感してきて、しばらくその方の最期まである意味面倒を見たいと思えるようになってきたという話をしていました。同窓会でそのような話をしたものですから、うるうるしてしまったのですが。

僕はたまたまそういう場があったので、聞いて、「ああ、そうなんだ」と思いましたが、そういう情報発信なども必要だなと思いました。ありがとうございます。

○三井会長：ありがとうございます。この点につきましては、今回の効果検証を含めて、いろいろな教訓やいろいろなサジェスション、今後への課題、いいものが出せると思いますが、時間の関係がありますので、できればこの辺とさせていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

(5) 令和 8 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 8 年度における神奈川県地域職業訓練実施暫定計画（求職者支援訓練）の策定に向けた検討について

○三井会長：それでは、次に移らせていただいて、次の議題の（5）令和 8 年度における職業訓練実施計画の策定方針について、ならびに（6）令和 8 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）の策定に向けた検討について、この説明をお願い

いしたいと思います。よろしくお願いします。

○北村課長補佐：事務局の北村より議題（５）について説明いたします。資料 47 ページ、資料 5「令和 8 年度における職業訓練実施計画の策定方針について」をご覧ください。

1 枚めくっていただきまして、48 ページをご覧くださいますと、「令和 8 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」があります。こちらは今年度末に厚生労働省が策定する令和 8 年度の全国職業訓練実施計画のベースとなるものです。今回は参考として添付しております。

続いて 49 ページをご覧ください。こちらは「令和 8 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。神奈川においても今年度末に令和 8 年度の職業訓練実施計画を策定いたしますが、神奈川における①から④の課題にどう対処していくのかを今回お示しし、令和 8 年度の職業訓練実施計画に盛り込んでいきたいと思っています。

最初の①②については、議題（２）でご説明しました実施状況、実績を踏まえての方針です。

①応募倍率が低く、就職率が高い「介護・医療・福祉分野」についてですが、令和 6 年度の結果としては、委託訓練は上昇、求職者支援訓練は低下しております。しかし、引き続き応募者確保に向け、ヒアリング結果を踏まえた取り組みを行っていききたいと思います。

どう取り組んでいくかにつきましては右側に記載がございます。まず、引き続き求職者のニーズに応じた多彩な訓練コースを設定し、その内容や効果を踏まえた受講の勧奨の強化を行う。続いて、介護業界への理解を深め、就職や転職の選択肢として関心を持ってもらう取り組みを行う。このような方針といたしました。

続いて②応募倍率が高く、就職率が低い「IT・デザイン分野」については、令和 6 年度は前年度と比較して、応募倍率・就職率ともに IT 分野は低下、デザイン分野は上昇しました。この分野の就職率向上はなかなか難しいものがありますが、適切な訓練を勧奨できるよう、ハローワーク職員の知識向上を図るなどの昨年度の効果検証の結果を踏まえた取り組みを継続していききたいと思います。

次の③については、委託訓練の受講申込者数、受講者数が継続して減少していることへの対応です。この課題については、令和 6 年度から開始しました、ハローワーク職員向けの訓練実施施設見学会を継続し、ハローワーク職員が委託訓練に関する知識を深め、適切な訓練を勧奨することで改善へとつなげていきたいと思っています。

次の④については、質・量ともに不足しているデジタル人材について、職業訓練のデジタル分野への重点化、カリキュラムの見直し等の検討を関係各機関と共に行っていききたいと思います。

議題（５）の説明は以上となります。

引き続き、議題（６）について説明いたします。資料 51 ページ、資料 6「令和 8 年度における神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者訓練）の策定に向けた検討について」をご覧ください。

公的職業訓練のうち求職者支援訓練については、来年年明け早々に、令和 8 年度 4 月開講を希望する訓練実施施設からの申請を受け付けないと実施ができません。そのため、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あります。今回は求職者支援訓練の訓練実施規模、具体的な定員の割り振りという部分を中心にご議論いただき、次回、3 月上旬から中旬に予定しております第 2 回の神奈川県地域協議会において実施計画を承認いただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは資料 52 ページ、資料 6-1「令和 8 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」をご覧ください。こちらの表の左側に示した内容は、令和 7 年度、今年度の県内の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 8 年度の実施計画策定方針（案）になります。比較できるように左右に並べてあります。

項目 1、訓練規模・就職率目標の一番上に、訓練規模（認定上限値）の記載があります。令和 8 年度の訓練規模（認定上限値）3,150 人は、厚生労働省から配分されたもので、令和 7 年度の 2,421 人より 729 人増えております。令和 8 年度の認定上限値 3,150 人は、あくまで概算要求時点での数字ですので、今後、上限が変更となる場合もあります。現時点、本協議会時点の数字として案を示させていただきます。

項目 2、基礎と実践の割合ですが、令和 7 年度と同じ、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ですが、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 7 年度と同じ分野とし、デジタル系 30%、内訳としては IT 分野 20%、ウェブデザイン系 10%、介護系が 20%、医療事務系 10%、その他 35%、共通枠 5%としております。

53 ページ、項目 4 の新規参入枠についても、令和 7 年度と同じで、基礎コース、実践コースともに上限値の 30%としております。項目 5 の地域ニーズ枠についても、今年度と同じで、基礎コースまたは実践コースで少なくとも 1 コース、県西部地域で訓練認定規模の 20%以内で実施することとしております。項目 6 の対象者の特性、訓練ニーズに応じた職業訓練の取り扱いについては、各コースの内数としております。

そして 54 ページには、資料 6-2 として資料 6-1 の補足資料を、58 ページには資料 6-3 として令和 8 年度上半期分の求職者支援訓練の暫定計画（案）を添付しております。資料 6-3 については、事前に求職者支援訓練の認定を行っております独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部と事務局において調整し、案を作成しました。54 ページ以降の資料 6-2、6-3 については、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。

○機構神奈川支部 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。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

私からは、労働局の事務局と、令和 8 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まして、実施計画（案）を策定いたしましたので、この内容につきまして補足説明をさせていただきます。資料 6-2 をご覧ください。

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内容、方針等を鑑みまして、神奈川県において次年度どのようにするかを検討したところでございます。

1 番の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、下の令和 7 年度、今年度につきましてはまだ途中でございますが、受講者の状況を見ましても増加傾向にあるかと考えておりますので、認定上限値 3,150 人というのは妥当ではなかろうかと考えております。

次に、2 番の基礎コースと実践コースの割合についての箇所になりますが、今年度、令和 7 年度は、基礎コースが 30%、実践コースが 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 8 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作成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、54 ページの下の表 2 のとおり、基礎コースは 945 名、実践コースは 2,105 名ということになります。

続きまして、55 ページ 3 番の「実践コースの分野別割合について」をご覧ください。表 3 は、各分野の認定上限値および受講者の割合を示しております。表 3 を見ますと、認定定員に対する受講者の割合は、訓練分野によりましては上昇しているものの、依然低調に推移しているもの、さまざまあるところでございます。令和 8 年度におきましても、デジタル系の先ほどの重点化および人材確保が困難な介護系を推進するためにも、令和 7 年度と同等の割合が妥当ではないかと考えているところでございます。これが次の 56 ページの表 4 になっております。

なお、e ラーニングコースにつきましては、受講対象者を限定していることを鑑みまして、令和 7 年度と同様、各月とも 20%程度を上限として実施することが妥当と考えているところでございます。

同じく 56 ページから 57 ページにわたりまして、4 番の新規枠の割合について、5 番、認定単位期間について、6 番の特定の対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の取り扱いについてですが、こちらも昨年度と同様が妥当ではないかと考えているところでございます。特に 57 ページの 6 番（2）の地域ニーズ枠についてでございますが、ここは神奈川県内の求職者支援訓練は全体の約 6 割が横浜市内を中心に実施されていることから、地域ニーズ枠につきましては、特に訓練実績が少ない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%以内の設定にすることが妥当ではないかと考えているところでございます。

また、居住地からの通所ということで地域ニーズ枠を想定しておりますので、e ラーニングコースは当該地域ニーズ枠の対象外ということで考えているところでございます。

それらを踏まえまして、次のページ、58 ページからの資料 6-3 をご覧ください。令和 8 年度上半期における暫定計画になります。58 ページ目の下の表をご覧くださいと思います。上半期基礎コース、訓練認定規模が 591 人、実践コースが 1,262 人ということで合計 1,853 人の認定規模で考えたところでございます。これは令和 7 年度と同程度の割合を確保しているものですから、不足等はこれでないものと考えているところでございます。

今後も、IT は全分野にまたがるものであることも踏まえまして、またデジタル田園都市国家構想の実現に向けた取り組み、また、デジタル人材の育成・確保が課題となっている等の施策も鑑みつつ、受講者・求職者からのニーズも考えながら、職業訓練の実施およ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。ありがとうございました。

○三井会長：ありがとうございました。

これが今日のメインイベントでございまして、この「令和 8 年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」ならびに「令和 8 年度神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者支援訓練）」、これをこの場で議論し、ご承認をいただくということが今日のメインでございます。ただし、今ご説明があったように、かなり枠が増えるということで、これは当然議論の余地が大いにあるわけですが、いかがでしょうか。取りあえずまずご質問、ご意見があればと思いますが。どうぞ。

○木下委員：神奈川県職業能力開発協会の木下です。いつもお世話になっています。

教えていただきたいのが、資料 5-2 です。令和 8 年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針で、「就職率向上への対策」として、「訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取り組みを推進」と記載されています。とてもいい方針だなと思っているのですが、現時点で、どのような形でこの取り組みを進めていこうとされているのか、教えていただけますか。

○北村課長補佐：ありがとうございます。各ハローワークに事業所部門という求人を取り扱っている部門がございまして、その担当者等にも訓練の内容等を周知しております。また、実際にハローワーク職員向けの訓練実施施設見学会にも参加してもらっています。そこで職業訓練の内容を把握してもらっています。事業所部門は求人を出していただくご案内等をするため、事業者を訪問させていただいているのですが、そういったところに行った中で、このような訓練があつて、そこを修了するとこのような知識・技術が身に付くということを紹介してもらい、訓練を修了した方もぜひ応募させてもらえないかとお願いしています。

確かに訓練修了者は仕事としては未経験であることが多いのですが、訓練を受けることによってそれなりの知識・技術は身に付いているので、この求人に応募してもいいということを求人票に盛り込んでももらえないか、「訓練修了者歓迎求人」という文言を入れてもらえないか等といったお願いをする、そういった取り組みをハローワークで行っております。訓練課からも各ハローワークにそのようなお願いをしまして、「訓練修了者歓迎求人」を増やす取り組みを行っております。

○木下委員：ありがとうございます。ぜひ進めていただければと思います。

○三井会長：何かそのようなもので先進的な事例はないですか。このようなことをやったらかなりうまく進んだというような例があるといいのですが。

○北村課長補佐：うまく進んだという結果は把握できていないのですが、各ハローワークの職業訓練の担当部門でも、「訓練修了者歓迎求人」が、自分たちのハローワークで出たものだけではなくて、他のハローワークで出たものも情報収集して、訓練の受講希望者の方に提供しているというのは聞いております。それが就職率にうまくつながってくればいいなと思っています。

○三井会長：ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○木下委員：はい。

○三井会長：その他の点についてはいかがでしょうか。

○柳瀬委員：申し訳ありません。私は今回初めてで、認定上限値や割合でパーセント等が厚生労働省から示されたということなのですが、基本的に、すみません、何に基づいてこの数字が割り振られたりするのか、本当に基本的なことで申し訳ないのですが、そこを教えていただきたいと思っています。

○三井会長：数字の根拠ということになると難しいのですが。どうでしょうか。

○北村課長補佐：まず今年度の 3,150 人という数値については、数値自体は厚生労働省から示されているものなので、その根拠というのは、すみません、分からないのですが、ただ、前年度の実績などに基づいて毎年変動しているということは聞いております。示されたその数字に対して、どの分野をどれぐらいの割合にするかというのは、神奈川県過去の受講者の実績や割合などを踏まえて、事務局と機構神奈川支部で調整をして、「来年度はこれだけの人数が示されたので、それに対してどの分野は何%にしましょう、何人にしましょう」と決めさせていただいて、この場で暫定計画という形でお示ししています。

○柳瀬委員：予算や、これに付随している給付など、そういったもの全体の中で、神奈川県はこの数でやりましょうということで、それは全国で取り合っているような感じのイメージなのですか。

○北村課長補佐：はい、そういうことだと思います。求職者支援訓練も、当然訓練を実施していただいた機関、施設には、奨励金という形でお金をお支払いしておりますので、当然予算が必要になります。そういったものを踏まえての人数とこちらでは把握しております。

○柳瀬委員：すみません、ありがとうございました。勉強になりました。

○三井会長：これはかなり求職者支援訓練の全体の枠が大きくなるわけですから、これはそれを実際に実施機関の側でどうしていくのかということが問われるわけです。手を挙げていただかないと、これは計画だけで計画倒れになってしまうので。

○居駒委員：やはり就職率が上がらない、上がるというのが多分一番大きな目標になると思います。IT・デザイン分野が非常に低いというところで、いろいろな取り組みをされるということだと思うのですが、今、本当に生成 AI 等でどんどん産業自体が変わっている状況で、

訓練実施の卒業生が就くようなところが一番多分生成 AI の影響が大きい部分で。

IT・デザインが重要だというのはもちろんそのとおりなのですが、そこに非常に影響が大きいというのが、昔は応募が多くて就職率が少なかったのですが、最近は応募も少なくなっているというのは、そういうところもあるのではないかなとは思いますが。

一方、介護や医療、福祉等で IT が今非常に求められているわけです。そういう観点で、IT、DX が重要だというのは、IT 職ではなくて、それ以外のところで非常に重要になってきているというのが今、現状ではないかなと私は思います。

そういう観点で、比率として今までどおりというのはいいとしても、まず IT の中で言うと、今、企業が求めているような IT の分野にシフトしないと、単にウェブページが書けます、プログラミングができますというのは、もう全て生成 AI に取り替わるということを前提に IT は内容を変えないといけないのではないかなと思います。

あと IT 以外のところで、もう全ての職種で生成 AI や IT が必要ですよというようなところを強く打ち出す、結果としてパーセンテージとしては変わらないけれども、このように変わるのですよということを示したほうが私はいいのではないかなと思いました。個人的な意見です。すみません。

○三井会長：ありがとうございます。全く同感です。

大体、そのようなところでは国の政策はワンテンポ遅れるのですよね。時代がどんどん変化してしまっているということで。むしろ逆に今、他の分野で IT など積極的に使われるような時代であると。そちらでこそむしろ必要だよねということですね。それが見える形で具体的な訓練の内容に反映できるといいのですが。なかなか一朝一夕には難しいかもしれませんが。何かご質問に対するご回答があればと思いますが、いかがでしょうか。

○北村課長補佐：冒頭に児屋野局長からもアドバンスト・エッセンシャルワーカーについてお話がありましたが、エッセンシャルワーカーも IT、AI 等を活用できるようになってさらに賃金を上げていこうというのが今年度、政府の方針として盛り込まれましたので、実際にそういった動きに今後なってくるかと思います。そういった情報をこちらもキャッチしながら、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部とも協力して、新しい訓練、今までとは少し違うような方向性の訓練を、簡単ではないと思いますけれども、考えていきたいなと思っております。

○三井会長：ありがとうございます。

この求職者支援訓練は何と言っても民間のいろいろな訓練実施機関に協力していただかないとできないわけですから、これはぜひ、柏木委員に伺いたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○柏木委員：すみません、専修学校協会のほうからであった場合は、この前の効果検証がありましたけれども、効果検証のフィードバックをもう少し密に、効果検証もたくさん取っていただいて、今ここにもありますように、求職者のニーズだけでなく、求人ニーズというところで、高望みではないですけれども、新しい訓練といっても就職に結び付かなければしよ

うがないので、どのような人材が必要なのか、企業さんの高望みも困りますけれども、どのような人材、どのようなところに技術ならびに技能、スキル関係が届いているような人材ならば欲しいなというところを、もう少し目に見える形で出していただければ、訓練を受講される方、また訓練機関においても指導がもっとしやすいのかなと思います。

先ほどのところで、少し戻ってしまうのですが、効果検証に関しましても、もう少し訓練をする側といいますか、訓練機関の意見もたくさん聞いていただければと思います。受講される側、企業側の意見はもちろんですが、その訓練をする側の、どのような訓練をしている、または目標値をどこに持っていくというだけでなく、それ以外に大変な思いをしているケースがたくさんあります。その大変な思いをどこかで理解していただかないと、指導側、訓練をする側が、もう受けられないなというように、潰れていってしまうことがあります。

求職者の中には、年齢層が若い方から上の方々までいて、本当に自分は何もしなくても下の人間が全部やってくれていたのだと、そういう方々も多くいます。なぜこんなことをわれわれがやらなければいけないのだと、訓練を受けに来ているにもかかわらず、そのような態度、そのような行動・発言をされる方もいると聞いております。ぜひ、そのようなところも含めて、就職、求人ということであるならば、企業側が求めるような、そのような内容等も効果検証の中で多く取り入れていただければもっとありがたいかなと思います。

○三井会長：とりわけ効果検証はとても大事だということ、そこに実施機関の側の生の声を、いろいろな問題点や課題をどんどん出していくということが、効果を上げるためには絶対必要なわけですから、そこを重視していただきたいと思います。

それはそれでそうしてという言い方は大変申し訳ないのですが、この 3,150 人という数字に対してはどうでしょうか。実施機関の側としては。柏木委員。そこは変わらないところですか。

○柏木委員：私どもから見ると、それほど訓練が減っているような状況では今ないので、横ばい、もしくは、その月によって逆に増えていたりというケースもございますから、数的には応募の方法や、それを周知する内容など、それによっては賄えるところは賄えるのではないかなと思っております。ふたを開けてみないと何とも申し上げられないのですけれども。一応私の感想です。

○三井会長：大変心強い反応をいただいたと思っております。実施機関をいろいろ監督する立場の機構としては、この数字に対してどうでしょうか。

○上田委員：先ほど労働局の事務局からご説明がありましたように、労働局の皆さんと調整した結果ではございます。具体的にどう進めるかというところで、認定上限値が大幅に増えますので、これも民間の教育訓練機関のご協力なしには何もできません。我々といいたしましても、民間教育訓練機関の皆さまに、こちらから訪問してご協力をお願いするなど、当然ですけれども、そういった努力はしていきたいと考えております。

また、求職者支援訓練につきましては、毎月 1 回は実施機関にお伺いして、いろいろ調整

させていただいておりますので、先ほどご意見がありましたように、その際、ご要望など是可以だけお伺いして、より良い訓練をつくっていくというような形で、われわれと民間教育訓練機関の皆さまと協力しながら進めていきたいと考えております。

あと、先ほど新たな技術では生成 AI といったご意見を頂戴しておりますけれども、求職者支援訓練におきましても、実施機関によっては、既にカリキュラムに取り込んでいただいております。それほど数は多くないのですけれども、少しずつ、職業訓練は仕事があって訓練がありますので、世の中の仕事にどういった職業能力が求められているのかといったところを捉えながら、実施機関でも取り入れていただいているところはございます。

また、施設内のポリテクセンターの訓練ですけれども、われわれはいつもニーズ調査を行っております。その中で、IT やデジタル、生成 AI といったニーズも頂いております。

そうしたことで、まだ検討段階ではございますが、来年度の施設内訓練、離職者訓練で全てのコースに、少しの時間ですけれども、1 時間ないし 2 時間、生成 AI を取り入れるという形で、これはもうリテラシーで、普通に最近、メールを書く、議事録を要約する、文章を書くなどの時に生成 AI を使われるケースがだんだん増えていると思いますので、そうした意味で、リテラシーの時間を訓練時間として設けたいということで検討しております。

もう一つは、世の中の仕事の移り変わりというのは当然われわれもキャッチしていかなければならないと考えております。例えばプログラミング、プログラムを書くという仕事です。これは相当生成 AI が取り入れられていると聞いております。生成 AI にプログラムを書かせるということです。ただ、生成 AI の特性から、当然完璧なものとはできないというのが今の生成 AI の現状ですので、生成 AI が作ったプログラムを人間がどうチェックして仕上げていくかという職業能力がかなり求められております。

試行的に電子技術のコースでプログラムを書く訓練があるのですが、そこには徐々に Google の Gemini や ChatGPT、Copilot といったものをいろいろ使いながら、生成 AI にプログラムを書かせるという訓練も徐々に取り入れております。また、世の中のいろいろな仕事、また企業のニーズなどに応じながら、工夫を重ねていきたいと考えております。

以上でございます。

○三井会長：ありがとうございました。

大変、この求職者支援訓練の枠が広がるということで、個人的には危惧をしていたわけですが、柏木委員や皆さんから大変心強いご発言をいただいたと思っております。

今日の議題として、この令和 8 年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針、ならびに令和 8 年度の神奈川県地域職業訓練実施計画（求職者支援訓練）のそれぞれをご承認いただくことが今日の課題でございますので、いかがでしょうか。ご発言あれば、どうぞ。

○柏木委員：今の機構のお話の中で、例えば生成 AI を入れていった場合、教育機関の中でも、まだソフトを無料・有料、有料はなかなか使っていないというケースがございますけれども、これを全てのコースに入れた場合、これはまだまだ先、8 年度ということになるかと思うのですが、例えばこれが無料の関係で動かしながら授業を進めることを考えているの

か、有料を活用するなど、そこは考えがございますか。

○上田委員：われわれのポリテクセンターで行う訓練については、先ほどカリキュラムに取り入れる話をしましたが、現段階では無料を考えています。ただ、先ほど申しましたように、職業訓練を行う以上は、世の中の仕事に即していないといけないので、いろいろな職業の在り方自体が変わってくると、無料では容量的に足りないということもあると思います。

求職者支援訓練につきましては、実施機関と当然いろいろ相談させていただきながらということになると思います。生成 AI をやってください、それは有料か無料か等、こちらからそういった基準を設ける予定は今のところありません。実施機関といろいろと相談しながら進めていきたいと考えております。

ただ、いずれは、デザインや動画で生成 AI を使うとなると、無料では容量が足りないもので、訓練内容によっては、有料でないとできない訓練というのも今後出てくる可能性はありますけれども、現時点ではまだ未知数というところだと思います。

○柏木委員：いずれ生成 AI、ChatGPT なども含めて、皆さん使わなければいけない、そんな時代かとは思うのですけれども。

昔、介護職員初任者研修ではなくホームヘルパー2級の資格を取らせる際、それでも就職絡みのミスマッチを避ける上で、ソフトを入れなさいと。ソフトとホームヘルパーの2級を同時に進行させて、ならびにそれで就職に結び付けなさいということで、そのソフトについては国として予算を出しますという、そのような流れも過去にはございました。その時のソフトを入れるというのは、本当に高いソフトで、100万ではなかなか追いつかない、では協力をする学校で競合をしながら、ただ、それでも予算上では追いつかないので、期間でしか使わないからその期間割りをしてくれということで交渉して入れていただいた経緯は過去にあるのですが、できることならば、今後においても、そのような予算が厚生労働省から付いたならもっとありがたいかなと思っております。

○三井会長：大変悩ましい問題が、お金がないですから。ここをきちんと詰めないと前に進めませんので。機構やいろいろな実施機関、学校等の間でうまく話を進めていただきたいと思います。

私としては、もうこの次年度の訓練計画の策定方針と実施計画をご承認いただくということが今日のメインイベントでございますので、いかがでしょうか。それにつきまして、皆さまにお諮りしたいと思いますが、ご承認いただけますか。よろしいですか。ありがとうございます。大変ほっといたしました。

(7) 令和7年度神奈川県におけるリスキリング推進事業について

○三井会長：それでは次の議題(7)です。だいぶ遅れておりますが、令和7年度神奈川県におけるリスキリング推進事業についてのご説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐：事務局の北村より議題(7)について説明いたします。資料は61ページ、

資料 7「令和 7 年度神奈川県におけるリスクリング推進事業について」をご覧ください。

3 月に開催しました、昨年度第 2 回の本協議会におきまして、事務局で作成しました「令和 7 年度神奈川県地域職業訓練実施計画」について皆さまにご審議をいただきました。ここでは、令和 7 年度中に神奈川県内で実施するリスクリングの推進に資する事業について、事業名、事業概要等を本協議会において報告するとしております。この点につきまして、神奈川県産業人材課に取りまとめいただきましたので、ご説明いただきたいと思います。

それでは、神奈川県産業人材課職業能力開発部の稲葉様、お願いいたします。

○稲葉（代理）委員：あらためまして、神奈川県産業人材課の稲葉です。神奈川県のリスキリング推進事業について私から説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、62 ページの資料 7-1 をご覧ください。こちらは、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ということで、これは総務省の資料になります。職業能力開発促進法に基づく職業訓練、求職者支援訓練、施設内訓練などの公的職業訓練以外のところで、資料の真ん中のところにありますけれども、経営者等の意識改革・理解促進、リスクリングの推進サポート等、従業員の理解促進・リスクリング支援といった事業を地方自治体の実施して、かつ、この地域職業能力開発促進協議会で位置付けられた場合には、事業費の 2 分の 1 の額について地方交付税措置の対象となるという仕組みとなっております。ただし、それぞれの実施状況によっては、全て交付されるものではないということです。

計画への位置付けについては、63 ページの資料 7-2 に記載しております。

続きまして 64 ページを見ていただいて、こちらは今年度の実施状況の一覧となっております。今回の協議会に合わせて聞き取りを行いまして、基本的には全て順調に実施している状況ということで各自治体から報告を受けております。

その一覧表の一番上のところですが、神奈川県のリスキリング人材育成支援事業というところです。本年度の 5 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、業務の効率化、人材の再配置等を推進するために、受講者のスキル診断、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、学習計画を設定して、オンライン講座により受講していただき、中小企業の従業員にリスクリングの機会を提供するという事業となっております。

また、令和 7 年度の事業としましては、令和 7 年度として新たに経営者、管理者向けの DX 推進コースというものを設定して、経営者や管理者としてのリスクリングにおける役割、DX 推進の流れなどについて理解を深められるようにしているところがあります。

令和 6 年度の事業が好評だったこともございまして、令和 7 年度は規模を約 1.5 倍に拡大して実施しております。150 社の募集に対して、215 社の企業から応募がございました。現在 154 社、受講者は 386 名となっておりますけれども、そちら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て、その後、アンケートや好事例等をまとめていくという事業となっております。

2 番目の横浜市の事業は、今年度から実施しているものになります。中小企業の DX の課題となる知識や情報の不足や、統括する人材の不足の解消に向けた人材育成コースを実施するという内容になっております。

3 番目の相模原市では、DX による企業の自動化、効率化を進めるためにデジタル人材を育成することを目的に DX のセミナーや研修等を実施する事業ということで、こちらも昨年度から開始している事業となっております。

4 番目の横須賀市の事業につきましては、一昨年度から実施しているものとなっております。内容としては情報通信分野の専門的技術や知識を企業の従業員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になってございます。

5 番、平塚市です。平塚市でも昨年度から開始していると伺っております。デジタル人材育成等をテーマにしたセミナーを開催する事業や、DX 人材等の育成体制の整備に取り組んだ事業者に奨励金を交付する事業、あとは IT の専門家を派遣して、企業の課題解決の支援を行う事業を実施していると伺っております。

65 ページになります。関連事業の参考としまして、こちらは特別交付税の措置の対象外ですが、ポリテクセンターでも同様な在職者訓練を実施していますけれども、さまざまな県のスキルアップセミナーをやっていますという概要と、あと令和 5 年の 4 月から県の産業人材課に神奈川中小企業リスクリング相談窓口を設置して推進させていただいているところがございまして、そちらを記載しております。

私からの説明は以上です。

○三井会長：ありがとうございました。

大変前向きな形でどんどん進んでいるということでありまして。時間の関係はありますけれども、教訓的な何かあればと思いますが、いかがですか。よろしいですか。このようなところがすごいよというのは何かお話があると、いいサジェスションになろうかと思うのですが、それは特にないですか。ありがとうございます。何かご質問はいかがでしょうか。よろしいですか。

では、大変駆け足で申し訳ございませんが、次に移らせていただきます。

(8) 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について

○三井会長：次に議題（8）教育訓練給付制度の指定講座の状況等について、ご説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐：事務局の北村より議題（8）の教育訓練給付制度の指定講座の状況等についてご説明いたします。資料 68 ページ、69 ページをご覧ください。

教育訓練給付制度は、厚生労働省が管轄する制度です。働く人のキャリア形成や再就職支援を目的としています。対象者が厚生労働大臣の指定する講座を受講、修了した場合、講座費用の一部が給付されます。雇用保険加入者が対象で、在職中でも離職後でも利用可能です。

制度には以下の 3 種類があります。まず専門実践教育訓練給付金です。こちらは看護師や保育士などの国家資格取得を目指す講座が対象で、最大 3 年間、受講費用の 50%、条件により最大 80%が支給されます。次に、特定一般教育訓練給付金です。こちらは、より専門性の高い講座が対象で、支給率は受講費用の 40%、上限 20 万円です。最後に一般教育訓練給付金です。こちらは資格取得などの講座が対象で、支給率は受講費用の 20%、上限 10 万円です。

対象者は原則として雇用保険に 1 年以上、専門実践教育訓練給付は 2 年以上加入していることが必要です。離職者の場合は、退職後 1 年以内に受講を開始する必要があります。申請はハローワークで行い、講座修了後に必要書類を提出することで給付されます。この制度を活用することで、金銭的な負担を抑えながら、スキルアップや資格取得が可能となり、キャリアの選択肢を広げることができます。

続いて 72 ページをご覧ください。ここでは、令和 7 年 10 月 1 日時点の指定講座の状況を棒グラフでお示ししています。このグラフは訓練機関の所在地別で集計したのになりますので、1 つの訓練機関が複数の指定講座を開講している場合でも、訓練機関の所在する都道府県に 1 講座として計上されています。そのため、東京都が突出しており、神奈川県は 440 と少なくなっていますが、続いて 75 ページをご覧ください。

75 ページでは、令和 5 年度の都道府県別の教育訓練給付の受講者数、支給額をお示ししています。左側の中段辺りに神奈川県の情報に記載されておりますけれども、受講者数、支給額、いずれも大阪府や愛知県を上回り、東京都に次いで 2 番目の数値となっております。これは、神奈川県は東京へのアクセスが非常に良く、東京の指定講座を受講しやすい環境にあること、学んだことを仕事で生かしやすい地理的環境にあることなどが要因にあると思われます。

このように神奈川県では、教育訓練給付対象講座の拡大が喫緊の課題というわけではありませんけれども、引き続き本制度の利用者、利用希望者の方々のご意見を参考に、訓練ニーズの高い分野の講座などを実施している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て、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大に努めていきたいと思っております。

事務局からの教育訓練給付制度に関する説明は以上となります。

○三井会長：どうもありがとうございました。

大変具体的にどんどん手が挙がって行われている、活用されているという、いいお知らせであったわけですが。このようなものはどうしてもそこから出てくるサクセスストーリーを見たい、聞きたいという感じもするのですが、そこまではないですか。

○北村課長補佐：そこまでは、すみません、まだ収集できておりません。

○三井会長：ぜひいろいろフォローアップして、その教訓を広めていくことが必要かと思っております。これに関して他に皆さま、いかがでしょうか。もしなければ、大変先を急いで申し訳ございません。次に移らせていただきたいと思います。

(9) 令和 7 年度キャリア形成・リスクリング推進事業について

○三井会長：次に議題（9）令和 7 年度キャリア形成・リスクリング推進事業について、ということをお願いしたいと思います。

○北村課長補佐：事務局の北村より議題（9）の令和 7 年度キャリア形成・リスクリング推進事業について説明をいたします。資料 77 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 6 年度から実施している事業になります。この事業については、昨年度第 2 回の協議会でもご説明させていただいておりますが、今年度の実施状況等につきまして、神奈川キャリア形成・リスクリング支援センターの久保様にご説明いただきたいと思います。それでは久保様、よろしくお願いいたします。

○神奈川キャリア形成・リスクリング支援センター 久保スーパーバイザー：私から神奈川の支援センターの実施状況についてご説明させていただきます。事業の概要に関しましては、資料にございますとおりですので割愛させていただきます。ページは 89 ページからになります。

1 枚めくっていただきまして、90 ページ目、こちらは神奈川支援センターの人員体制です。主にハローワーク内での相談コーナーの運営に携わっております。そちらの予約の受け付けやキャリアコンサルタントとの調整業務という業務に携わる者を 6 名配置しております。

次の 91 ページ目には、もう一つ、こちらから、普及推進と呼んでおりますけれども、企業や学校、教育機関に出向いて、この事業のご案内をさせていただくという者を 6 名配置しております、合計 12 名の体制で運営を行っております。

92 ページ目になります。こちらは実績になりますけれども、今年度の 4 月から 9 月までの半年間で、総勢 2,681 件のキャリアコンサルティングを行っております。対前年に比べまして 34%アップという状況でございます。中身を見ますと、ハローワークの相談コーナーが全体的に増えておりますのと、オンラインの実施も強化しておりますので、そちらが増加しているところになっております。

次、93 ページ目になります。実際の相談コーナーでの開催状況ですけれども、1 日に 9 時から 17 時まで、5 枠設けて運営しております。相談者の多いハローワークについては、この枠を 2 つ、2 レーン同時に走らせておくという形で実情に合わせて運営しております。

94 ページ目になりますけれども、こちらは実施の曜日、時間などになります。基本的にはハローワークで平日の昼間運営されているところ以外に、そこにはどうしても時間的に通えないという方のために夜間の開催や土日の開催などもセンターの中で行っているところがございます。

次に、95 ページ目になりますが、こちらは先ほどのキャリアコンサルティングの内訳に

なります。先ほども少しありましたように、教育訓練のキャリアコンサルティングがほとんどになります。中でも専門実践教育訓練が 75% 近く、4 分の 3 になっております。次いで特定一般と。一部、労働者キャリアコンという訓練にかかわらず一般的なご相談を受けるというところも 1 割近くございます。

次に 96 ページ目になります。こちらはジョブカードセミナーというものを定期的を開催しております。こちら令和 6 年度に比べまして大幅に増加しております。こちらはハローワークでの周知広報などのご協力が大きいと思います。また、オンラインでの実施を強化していますので、参加しやすいというところが出ているのかなと考えております。

次に 97 ページ目になりますけれども、こちらは「いきいきキャリアプラン塾」というところの紹介です。こちらに関しましては、今年度の事業の目玉になっておりまして、ミドルシニアの方向けのキャリアプラン塾ということを銘打って、大体毎回 12 名ぐらいの方にお集まりいただいて、今後のキャリアプラン作りのサポートをしております。

中身としましては、12 名ぐらいの方が 3 人、4 人ぐらいのグループに分かれて、今後のディスカッションしたり、いろいろなワークに取り組んだりということで、キャリアについてお考えいただくという機会を設けております。

98 ページ目が、参加された方々にアンケートを取っておりまして、その中で、「近親者・知人に勧めたいですか」と、このキャリアプラン塾について勧めたいかどうかという問いに関しましては、そちらにグラフがありますように、「非常に勧めたい」「勧めたい」を含めると、9 割近くの方々に満足いただいているという状況かなと思っております。

あと、99 ページ目に関しましては、これまでの普及推進活動の実績イメージになります。

100 ページに関しましても、今までのセミナーの実施状況、このような風景で行っていると、セミナーの内容などのご紹介になっております。

以上です。

○三井会長：どうもありがとうございました。駆け足にさせてしまいまして申し訳ございません。大変興味深い内容でありますから、これもぜひいろいろもう少し突っ込んで伺いたいところなのですが、取りあえずご質問、ご意見があればと思います。いかがでしょうか。

もしないようでしたら、私から伺うようで申し訳ないのですが。このような形でキャリアを見直し、キャリア形成を考えていく、将来に向けていくというキャリア設計をしていくという取り組みは、ジョブ・カードの時代からいろいろ望まれ、推進が図られてきたのですが、なかなか思うように進まない。

これはどうしても日本の労働の在り方や職業能力の在り方が絡んでいるところもありまして難しいのですが、このような形で具体的専門のお立場から突っ込んでいただく形で、何か目に見える教訓のようなものが具体的に 1 つでも 2 つでもあればと思うのですが、いかがでしょうか。

○久保スーパーバイザー：特に普及推進活動をしていて感じるころなのですが、今、大手の企業は、大体似たような制度を取り入れていらっしゃるころがほとんどで、中小規模の

企業に関しましては、それ自体、ジョブ・カード自体を何ですかと、キャリアコンサルティングはやったことがないという人が多いです。むしろ、このようなことをやると辞職につながるのではないかというようなイメージを持っている方もいらっしゃいます。そういうところに、普及推進の中で誤解を解きながら、できれば試しにやっていただいて、事務の方々に経験していただいて、これはいいものだと感じていただければ、本格的に導入してみませんかというような進め方を地道に行っている状況です。

○三井会長：ありがとうございます。

日本の働き方、職業能力の在り方も大きく変わりつつあるという実感をいたします。この点につきまして、他にご質問、ご意見はありますか。

もしないようでしたら、大変忙しくて申し訳ございません。予定の時間をもう 15 分過ぎておりますので、次のその他に移りたいと思いますが、いかがでしょうか。

(10) その他

その他というのは特に用意してはございませんが、もし、せっかくですから、年に 2 回の貴重な機会でもございますので、何かご意見、ご発言があればと思いますが、いかがでしょうか。どうぞ。

○井手委員：感想というところでお伝えできればと思います。パーソルキャリアという民間職業紹介で働いている者でございまして、その立場の意見で少しお出しできればと思っています。

本日は生成 AI の話がたまに出ておりまして、世の中は非常に変化しているなど民間紹介のわれわれも感じております。話がありましたとおり、ただのプログラマーは今、企業はほぼ求めておらず、ほぼ上流にシフトしているというところなんです。大手企業からどんどん変わっていき、アメリカが GAFA を中心に何万人と削減を図っていく中で、これは日本にその後来るのではないかという話があります。

一方で、求職者に関しても、AI を使って何か推進した経験はないかということを、われわれも問うことが多くて、そこをレジュメに入れていただくというところが企業に書類が通りやすくなるポイントだったり、そのように変わっているなど思っております。

私も生成 AI を 900 人ぐらいのプロジェクトオーナーをさせてもらっているのですが、弊社で言うと 90%以上、生成 AI を毎日使っているという状態になります。これが当たり前になっていく時代が来るのかなと思っております。ですので、ぜひ国や県が、全都道府県で生成 AI を盛り込んでいくこと等を先進的にやっていくだけで、先進国の中でも日本は圧倒的に生成 AI を使っていないというのが今現状でありますので、そこは使えるだけで本当に変わっていくのかなと思います。そのあたり、今日の話でもたくさんあったので、ぜひ入れていただくといいのかなと思いました。

○三井会長：ありがとうございます。大変、私のような年寄りには厳しいご指摘で、勉強し

なくてはならないなという気がいたします。ありがとうございました。

その他いかがでしょうか。

○榎木委員：神奈川県商工会連合会でございます。

今後の訓練の内容についてですが、受け入れの訓練機関は大変ご苦勞をされているとのご発言がありました。カリキュラム編成に当たっても、今言われたような AI 等の先端技術等について、様々なご苦勞があると思いますけれども、先ほど企業実習の必要性も言われておりましたので、訓練の全てを訓練機関で賄うのではなく、もっと企業の力を借りて、特に AI 等の分野でそういった企業実習を充実させて、訓練内容を充実していかれたらよろしいのではないかと思います。

○三井会長：ありがとうございます。

今ご指摘のように、いろいろな主体がどんどん積極的に教育訓練等にコミットしていく時代なのだなということを改めて感じます。どうもご意見ありがとうございました。

もしなければ、予定の時間をだいぶ過ぎておりますので、今日の議事についてはこれで終了させて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。

それでは事務局にお返ししたいと思います。

4 閉 会

○加藤係長：委員の皆さま、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、今後ともご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

次回の開催につきましては、3 月上旬から中旬ごろを予定しており、別途事務局から連絡させていただきます。

以上をもちまして、令和 7 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。皆さま、本日は貴重な時間をいただき、誠にありがとうございました。

午前 11 時 46 分 閉会