

令和7年度 第2回 神奈川県地域職業能力開発促進協議会

開催日：令和8年3月10日（火）

場 所：神奈川県労働局分庁舎4階会議室（参集）

○加藤係長：ただ今より、令和7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。

本日の司会進行を務めさせていただきます。神奈川県労働局職業安定部訓練課の加藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。この後は着座にて失礼させていただきます。

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します。そのため、議事録作成用の録音装置を使用させていただきます。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冊ずつお配りしています。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29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。

1 開 会（神奈川県労働局長あいさつ）

○加藤係長：それでは、お手元の青いファイルの資料をお開きください。次第に沿って進めてまいります。

次第「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っております。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。神奈川県労働局長の児屋野です。

本日の協議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつ申し上げたいと思っております。

委員の皆さま方におかれましては、ご多忙中でありましても、令和8年度第2回神奈川県地域職業能力開発促進協議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、日頃から厚生労働行政、とりわけ職業安定行政、人材開発行政につきまして多大なご理解とご協力をいただいておりますことを、この場を借りて感謝申し上げます。誠にありがとうございます。

さて、厚生労働省では現在、令和8年度から12年度までを対象とする第12次職業能力開発基本計画、こちらの策定作業を進めているところです。この計画では、人口減、あるいはデジタル化の進展、これを踏まえた人材育成の強化、労働市場の見える化の推進など、方向性が整理されており、特にデジタル人材の育成支援と個人の主体的なキャリア形成、これ

を後押しする環境整備が今後の重点的な取り組みとして位置付けられています。

こうした中、1月29日には中央職業能力開発促進協議会が開催され、令和8年度の全国職業訓練実施計画案が示されました。本日はこれを踏まえて策定した、令和8年度神奈川県地域職業訓練実施計画（案）について協議いただければと思います。

来年度の公的職業訓練の実施に当たっては、その方針、実施規模、訓練分野において、求人者・求職者双方のニーズに合致したコース設定を行うことが重要と考えています。適切なコース設定の下、受講あっせんを的確に行い、ハローワークによる就職支援を訓練期間中から進めることで、1日でも早い就職につなげる、こういった観点から計画案を作成しています。

また、来年度もワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証を実施する予定です。本日は、その対象分野の選定についてもご意見を賜ればと考えています。

公的職業訓練や産業界のニーズに応じた在職者の生産性向上に向けた取り組みなど、多様な職業能力開発の機会を確保し提供することは、ますます重要と考えています。委員の皆さま方におかれましては、最大限のご支援とご協力、これをお願いし、また本日の協議会が実りあるものとなりますようお願い申し上げます。私のあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしく申し上げます。

○加藤係長：ありがとうございました。

続きまして、次第にはありませんが、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、次第の後ろに配付資料一覧、委員名簿と続いています。その次の出席名簿をご覧ください。

本日は、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、パーソルキャリア株式会社・ゼネラルマネジャーの加藤様のご都合により欠席です。

なお、加藤様におかれましては、第1回本協議会の委員を務めていただきました、パーソルキャリア株式会社・ゼネラルマネジャーの井手様のご事情により退任されましたので、代わりに今回より就任いただいています。

また、議題（6）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、制度普及推進員の吉田様にもご出席いただいています。

2 会長あいさつ

○加藤係長：続きまして、次第「2 会長のあいさつ」を三井会長にお願いしたいと思っております。よろしくお願いたします。

○三井会長：皆さま、おはようございます。

冒頭、若干のお詫びを申し上げなければなりません。実は前回の協議会で求職者支援訓練の年次の枠組みをご議論、ご承認いただいたのですが、その後、国の方針が変わってしまい、

これが変更になってしまいました。これは事務局、労働局のほうから各委員に縷々ご説明があったと思いますが、皆さまのご了解をいただけたということで、私としても若干責任の肩の荷が下りた思いですが、いろいろせつかく議論したのにあまり変更しないしてほしいような、というところなのですけれども。

それはそれとしまして、今日は3月10日です。思い出しますのは、マスコミでも盛んに出ていますが、今から15年前の翌日、3月11日、東日本大震災が襲ってまいりまして、大変なことになりました。去年も同じ話をした覚えがあるのですが、この関内のあたりでもビルが激しく揺れて、ぶつかり合っていたという話は後から聞いています。ただ、私自身はその恐ろしい震災を全く経験していません。ちょうどその時に沖縄に調査に行っていて、だから、この15年、後ろめたい思いは盛んにあるわけです。こういう非常に大きな災害を経験して人間鍛えられてくるということから言えば、私は何もなかったよなという感じがするわけです。

それはともあれとして、私が非常に思うのは、この15年というのは復興への歩みというものは着実なものがあるわけですが、それだけではなくて、日本全体がこの15年を含め、いわゆる失われた30年ということで、かつての目覚ましい成長・発展、世界のチャンピオンと思われた時代から、あまりにも逆になってしまったという感じが盛んにするわけです。

また、私事ですが、つい先日、私は税務署へ行ってまいりました。もうデジタルがあまり好きではないものですから、自宅からe-Taxを何とかするとかいうのはどうもやりにくいので、税務署へ行ってきたわけです。それは何とか無事に済んだのですが、ちょうどそれで通りがかりましたら、皆さまご存じかもしれませんが、AOTS、海外技術者研修協会、その横浜センターという建物がこの近くにあります。鉄道の上から見えるのですが、それがなんと今、取り壊しているのです。びっくりしました。

今から30年あまり前、私はここに生まれまして、海外から来る技術者、経営幹部、政策担当者などの方々にいろいろ日本的経営とは、日本の働く力とは何かというようなことのお話を盛んにしたわけです。それがまさに今、象徴的なまでに建物自体が取り壊しになってしまっていると。これは一体何なのだという、非常に残念な思いはするわけです。

しかし、それを嘆いても悔やんでも、それで正解があるわけではありません。先ほどのご説明にあったように、結局何やかんや申しまして、いかに世の中の技術が進歩しようとも、それを支えていく一人一人の人間の力というものが何より大事なものであると。人間が働き、考え、想像する、そういう力というものがあるわけです。そのためには、早道があるわけではありません。やはり、ここにご出席の皆さまを含めて、もちろん公的職業訓練だけではありませんが、さまざまな学校教育等も含めて、お互いの知恵を出し合い、人間の力をさらに高めていくように努力するということが何より大事かと思っています。

そんなに偉そうなことを言うのであれば、おまえは何をやってきたのだと怒られそうです。私も元教師の端くれとしてはいささか恥じるところもあるわけですが、しかし、この場が文字どおり職業能力開発の推進と普及の協力と、推進の場にあるということをご願っ

て、少し長くなりましたが、私のあいさつに代えさせていただきます。時間が押してしまし
て、議題もたくさんありますので、これからすぐに次に入りたいと思います。よろしくお願
いします。

○加藤係長：ありがとうございました。

3 議 題

(1) 令和 7 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、「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：はい。それでは議事進行を務めさせていただきますと思います。

まず、次第「3 議題」の(1) 令和 7 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、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○村田課長：おはようございます。事務局の神奈川労働局訓練課の課長の村田です。本日も
朝早くから、そして雨の中、寒い中お集まりいただき、誠にありがとうございます。また、
日頃から訓練課業務にご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私から次第の「3 議題」(1) 令和 7 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説明させていただきます。資料の 1 を開いていただければと思います。
着座させてください。

令和 7 年度 12 月末現在における速報値としての数値になります。2 ページ目のところ
です。令和 7 年度 12 月末現在、離職者訓練、在職者訓練、求職者支援訓練の神奈川県での実
績です。この表の右側のところに、一番右、受講者数につきましては、前年度から訓練を開
始している繰越者の数も入っていますので、真ん中のところの 4 月から 12 月末までの訓練
を開始した入校者数のところになります。

この入校者数の数字を見ますと、公共職業訓練のうち離職者計、入校者数は 2,310 人。数
字はそちらにはありませんが、去年は 2,390 人でしたので、数字的に見ますと 3.3%減とな
っています。公共職業訓練のうち、在職者訓練の受講者数の欄になります。7,061 人。昨年
は 6,069 人でしたので、数字的に見ますと 16.3%の増となっています。

下のところ、障害者訓練のところですけども、離職者訓練合計のところに入校者数は
119 人となりまして、比較で言いますと 19.6%の減となりました。同じく在職者訓練の計
の受講者数は今年度 30 人、昨年との比較で 36.4%の増加となっています。表の一番下
の段、求職者支援訓練の基礎コースの入校者数は 490 人と、昨年比で 2.6%の減になり
ます。下のところ、実践コースは 963 人ということで、1.3%の減となっています。

めくっていただきまして、3 ページをお願いします。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ています。上段の表、4 月から 12 月までの表、各月の状況ですが、公共職業訓練は毎月必ずあるわけではありませんので、各月にばらつきがどうしても出てまいります。公共職業訓練の一番右、合計欄を見ていただきますと、12 月までの 9 カ月の間でマイナス 3.3%でした。

求職者支援訓練は前のページでも基礎コースで減、実践コースでも減でしたので、この資料におきましてもマイナス 1.8%となりました。グラフで見ますと、ばらつきが少ないほうが当然良いのですが、公共職業訓練および求職者支援訓練、共に 20%前後の増減があります。

昨年度は神奈川県が訓練の減少に歯止めをかけるべく開催月の変更を実施されたため、8 月においては 1,931%の増加などがありました。その分、マイナスも当然出てきてしまいますけれども、公共職業訓練において、先ほどもご案内したとおり、12 月まで 3.3%の減、求職者支援訓練では 1.8%の減の影響が各月に表れている、そのような表となっています。

また、求職者支援訓練ですが、令和 4 年 7 月に雇用保険法が改正され、雇用保険の受給者が訓練延長給付や技能習得手当等の受講をしながら受講ができる訓練に求職者支援訓練が追加されたことにより、前々年度までは大きく受講者数が伸びて高止まりでしたが、初めて減少に転じた、そのような状況です。

次のページ、4 ページをお開きください。内訳となります。デジタル分野での受講者数になります。離職者訓練のうち、求職者支援訓練で 296 人、公共職業訓練は 373 人で、合わせて 669 人という数字になってくるのですが、前年と比較すると 5.1%の減となっています。このデジタル分野に関しまして、プログラム変更などを実施しながら、技術革新が早いこの業界において、必要とされるスキル等を検証しながら実施していますが、若干受講者が減っています。下のところ、女性の割合となります。特に求職者支援訓練のほうでは 66.2%の女性が受講している、女性の比率が高い状況となっていますが、在職者訓練につきましては、がくんと減り 13.0%となっています。

次の 5 ページをお開きください。オンライン訓練の実施状況となります。公共職業訓練におきまして、同時双方向型が 72 コース、e ラーニングコースでは 11 コースがあり、同時双方向型が多くなっています。求職者支援訓練のほうでは e ラーニングコースのみとなり、e ラーニングコース全体では今年度は昨年度とほぼ同程度のコースがあり、ある程度定着している感があります。

受講者数は公共職業訓練では 614 人と、前年度が 944 人でしたので 35.0%の減となっています。一方、求職者支援訓練のほうではコース数では増減がありませんが、前年度 134 人に対し、今年度は 209 人と 56.0%の増加となっています。

一番右のところ、就職率に関してはまだ速報値なので年度末の 3 月に向けて増加が予測される状況ではありますが、公共職業訓練の就職率が 33.3%、求職者支援訓練では e ラーニングコースで 55.2%となっています。e ラーニングコース受講対象者は、介護や子育て中

の方、通所可能な地域に訓練がないなど、そういった方々を対象とした訓練ですので、訓練としては一定数いますが、思うように就職率が伸びていない、そのような状況です。

続きまして、6 ページに移りまして、離職者向け職業訓練における託児所サービス利用状況です。県内では 9 名の方が今年度は利用しています。昨年度は 16 名でしたので、少し減少が大きくなっていますが、一定数ありますし、ニーズとしては必要なものと考えています。

次は 7 ページになりまして、長期高度人材育成コースの実施状況です。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、受講期間は 1 年または 2 年。現在、前年度からの繰越者数も含めて、神奈川県においては 203 名、前年が 247 名ということでしたので 17.8%減少しています。

コース数は昨年は 32 でありましたけれども、今回は 35。コース的に申しますと、介護福祉士や保育士、調理師、情報通信、観光などのコースがあります。

以上で、私の説明を終了させていただきます。

○三井会長：ただ今のご説明、引き続いて、いろいろまたご質問、ご意見もあろうかと思いますが、いかがでしょうか。飯島先生。

○飯島委員：簡単な話なのですが、受講者数が全般的に見ると減っているという話ですが、それは離職者自身あるいは失業者そのものが減るので少ないのであれば、ある意味良いことだと思います。そちらの失業者の状況を少し教えていただけるとありがたいと思いました。

○村田課長：はい。資料のほうで申しますと、後ろのほうのページで、労働局の労働市場速報というものが付いています。その中で一番私が見やすいと思っているのが、133 ページのところを見ていただければと思います。

上から令和 2 年度、令和 3 年度の月平均などの数字があります。一般職業紹介状況というところになりますが、真ん中より少し上が令和 6 年度の月々の数字が載っています。その下のところが令和 7 年度の月別の数字になっています。そのまず一番左のところ、新規での求職者数ということになります。月々での数字が載っており、分かりやすいところだと思いますと、前年比というところがあるかと思いますが、黒三角が付いていない状況が今年度は増加しています。

というところで、新規の求職者自体は微増というか、増えている状況。そのような状況の中で受講者数が確かに増えていないということなので、ある意味、人手不足感がある世の中で、比較的訓練などを受講しなくても行くことができる、そのような世の中が少し反映されているような気がしています。

○飯島委員：ありがとうございます。

○三井会長：よろしいですか。

○飯島委員：はい。

○三井会長：この職業訓練というのはなかなか悩ましいところがありまして、職業訓練を受けてしっかり力を高めて就職していただくということは望ましいのですが。しかし、取りあ

えず何か職があれば行ってしまうということもあり得るわけです。その辺にジレンマは一瞬あるわけですが、それがこういう細かい数字に出てくるのです。ありがとうございます。他に何かご質問、ご意見はありますか。

(2) 令和 8 年度神奈川県地域職業訓練実施暫定計画（求職者支援訓練）の修正について

○三井会長：もしなければ、もう議題を急ぎまして、次の議題の（2）令和 8 年度神奈川県地域職業訓練実施暫定計画（求職者支援訓練）の修正についてという、これが先ほど私が冒頭申し上げたところなのですが、これを事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐：皆さま、おはようございます。事務局の神奈川労働局訓練課の北村です。どうぞよろしく申し上げます。着座にて説明させていただきます。

それでは、議題（2）令和 8 年度神奈川県地域職業訓練実施暫定計画（求職者支援訓練）の修正についての説明をいたします。この部分につきましては、事前に委員の皆さまに事情をご説明し、ご了承いただいているものではありませんが、改めて説明をさせていただきたいと思います。

10 ページ、資料 2-1「認定上限値下方修正に伴う暫定計画の見直し」をご覧ください。このページでは、令和 7 年 11 月から令和 8 年 1 月に渡る見直しの経緯を 3 つのグラフで示しています。

まず 1 番上のグラフです。これは 11 月 12 日に開催した第 1 回本協議会において、求職者支援訓練における令和 8 年度上半期の暫定計画を皆様にご審議いただき、ご承認いただいた時のものになります。この時は、昨年 8 月に厚生労働省から示された令和 8 年度求職者支援訓練の認定上限値、定員の上限値になりますけれども、3,150 人をベースに上半期 1,853 人、下半期 1,297 人、割合にしますと 58.8%と 41.2%に振り分けました。

その後、令和 7 年 12 月に厚生労働省から通知があり、神奈川は令和 7 年度と同数、2,421 人に下方修正されることとなりました。それを示したものが真ん中のグラフになります。

上半期で暫定計画分の 1,853 人を認定した場合、下半期は年間の認定上限値 2,421 人から 1,853 人を差し引いた残り、568 人しか認定できなくなってしまいます。このままでは下半期の認定数が少なくなり、受講を希望する求職者に対し十分な量の訓練の提供ができなくなります。

そこで、機構神奈川支部と協議し、暫定計画を修正する必要があると判断いたしました。令和 8 年度の認定上限値 2,421 人は、令和 7 年度、今年度の上限値と同数でしたので、修正は令和 7 年度、今年度の認定規模に近いレベルが適切だろうということになりました。そして、昨年末、委員の皆さまに本件をお知らせし、ご意見を伺った上で、暫定計画を修正させていただくこととなりました。

その修正内容が一番下のグラフになります。修正後の年間の認定上限値 2,421 人をベースに過去の実績等を勘案し、上半期の認定規模を 1,420 人といたしました。これにより、下

半期の認定規模を 1,001 人確保することができました。修正後の上半期と下半期の割合は、11 月の暫定計画とほぼ同じになっています。以上が、今回の暫定計画の見直しの経緯になります。

そして、この修正の内容を 11 月にご承認いただいた暫定計画に反映させたものが 11 ページの資料 2-2 になります。見え消しでお示ししています。修正箇所は 11 ページ中段の年間の認定規模、3,150 人から 2,421 人、上半期の認定規模、1,853 人から 1,420 人、そして 11 ページ下段の表の 3 カ所になります。この表は上半期の分野ごとの認定規模を示したものになりますが、基礎コースと実践コースの割合、実践コースにおける訓練分野別の割合、いずれも第 1 回本協議会でご承認いただいた暫定計画に近い割合となっています。

続いて議題 (2) では最後になります、13 ページ、資料 2-3 をご覧ください。こちらも第 1 回本協議会でお示した令和 8 年度の求職者支援訓練における実施計画策定方針を修正したのになります。表の左側が令和 7 年度、右側が令和 8 年度になります。年間の認定上限値が 3,150 人から 2,421 人に変更となりましたので、それに伴い、項目番号 2「基礎コースと実践コースの割合」に記載した人数、項目番号 3「実践コースの訓練分野別の割合」に記載した人数を変更しています。結果として、令和 7 年度、令和 8 年度、全て同じ人数となっています。

第 1 回本協議会で皆様に審議いただいたにもかかわらず、このように修正することになってしまい申し訳ありません。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：どうもありがとうございました。

もう既に各委員には個別に説明とご了解をいただいていることではありますが、個人的にはせっかく決めたものがまた変わってしまうというのはいかがなものかと。とりわけ、これは民間委託ですから実施機関の方が、専修学校協会など、そちらの側からすれば、せっかくきちんと用意していたのにどうしてくれるのだということにもなりかねないわけですから、私も個人的に非常に気をもんだわけですが。今日は柏木委員はご欠席ですが、柏木委員を含め皆さまのご了解をいただけたということで、若干安堵しています。皆様、どうもありがとうございました。

今の説明につきまして、改めてご意見等があればと思いますが、いかがでしょうか。どうぞ。

○長谷川委員：確認なのですが、今回いろいろと修正があつて大変混乱した中で、お疲れさまでした。これまでもこのようなことがあったのかということ、一つ確認をしたいのです。恐らく、国の予算編成の過程の中でこういった動きになってきたかと思いますが、仮にこのような、当初、夏に示された上限値からまたこの年末で変わってくるようなことが想定されるのであれば、この会議の時期もいつ頃がいいのか、少し検討したほうがいいのではないかと考えたところです。特に何かご回答などは要りませんが、恐らく過去にはなかったのかなと思いますので、少しご検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○三井会長：いかがでしょうか。

○北村課長補佐：ありがとうございます。過去にも若干の修正というのはあったことはあったのですが、本当にわずかな誤差でしたので、暫定計画を修正するほどではありませんでした。

今回は例年になく729人減少ということで、先ほどのグラフでもお示しましたとおり、このままですと下半期の認定の規模を確保できなくなるということで、これはもう修正をかけなければいけないということで、例年になく作業をさせていただいたという形になります。ですから、過去にもあったことはあったのですが、今回は変動が大き過ぎたというのが実情です。

協議会の開催時期についてですが、厚生労働省、本省で実施する中央の協議会が大体9月の末から10月の中旬にあります。地方ではその1ヶ月後ぐらいを目処にやることとなっていますので、時期の変更というのは難しいかもしれません。だとすると、示された認定上限値をあまり大きな変更がないような形でやってもらいたいというのが正直なところだと思います。

○三井会長：よろしいでしょうか。

○長谷川委員：はい。ありがとうございます。

○三井会長：ありがとうございます。他に皆さま、ご質問、ご意見等がありましたらと思いますが、いかがでしょうか。これは本当に、先ほど言ったように、実施機関サイドとして柏木委員などにご意見を頂きたいのですが、あいにく今日はご欠席ということですので、それはできませんが。

いまさらではありますが、個人的に思うのは、これは国のいろいろな都合や判断があるということは当然ですが、実際にこの求職者支援訓練を受けようと思っている離職者等の方々が、私は行きたいと思ったのだけれども、行くところがなくなってしまったのではないかと、どうしてくれるのだということになると、これは目も当てられないことになりますので、変な言い方ですけども、そういうほどのことではなかったと理解してよろしいでしょうか。

○北村課長補佐：はい。おっしゃるとおりです。

○三井会長：そういうことで、ご了解いただけたらと思います。他にいかがですか。もしなければ、次の議題に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(3) 令和8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：では、続いて議題の(3) 令和8年度神奈川県地域職業訓練実施計画(案)について、これをまた事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○北村課長補佐：事務局の北村です。それでは、議題(3) 令和8年度神奈川県地域職業訓練実施計画(案)についての説明をいたします。

資料は16ページから42ページが今回審議いただきたい令和8年度の案になります。本

日ご承認いただけましたら厚生労働省へ報告し、予定としては年度始め、令和 8 年 4 月 1 日から施行となります。

16 ページから 29 ページの資料 3-1 は令和 7 年度の計画からの変更箇所を見え消しで示したものの、30 ページから 42 ページの資料 3-2 は、資料 3-1 の変更箇所を反映したものになります。ここでは資料 3-1 を使ってご説明いたします。

この資料 3-1 にはページ番号が大きい字と小さい字で振ってありますが、ここからの説明でお伝えするページ番号は大きい字のページ番号になりますので、あらかじめご承知おきください。また時間の都合上、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。

それでは、まず 17 ページの下段、「2 直近の公的職業訓練をめぐる状況」という項目をご覧ください。

令和 7 年度の新規求職者数は、令和 7 年 12 月末現在 18 万 5,307 人で、前年同月比 3.3% 増加となっています。そのうち、求職者支援法第 2 条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は、令和 7 年 11 月末現在 8 万 2,913 人で、前年同月比 6.8% 増加となっています。特定求職者というのは、新規求職者のうち在職者でも雇用保険受給者でもない方を指しており、求職者支援訓練の対象者となり得る方になります。

続いて、18 ページをご覧ください。(1) 令和 7 年度公的職業訓練の受講者数について説明いたします。令和 7 年 12 月末時点の状況になります。

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、求職者支援訓練の順で記載しています。こちらは議題 (1) でも説明していますので詳細は省かせていただきますけれども、「ア 公共職業訓練」のうち施設内訓練は 62 人増、前年比 6.4% 増となっています。「イ 公共職業訓練」のうち委託訓練は 142 人減、前年比 10.0% 減となっています。そして、「カ 求職者支援訓練」は 26 人減、前年比 1.7% 減となっています。

次に、訓練の出口の部分についてです。(2) 令和 7 年度公的職業訓練の就職率について説明します。令和 7 年度の途中経過ではありますが、18 ページの中ほどをご覧ください。

まず、アの①施設内訓練についてです。神奈川県 90.9%、横浜市 83.3%、機構神奈川支部 88.0%となっています。施設内訓練の就職率の目標は 82.5%ですので、順調に推移しています。

次に、アの②委託訓練についてです。神奈川県 47.2%、横浜市 54.3%となっています。委託訓練の就職率の目標は 75.0%ですので、訓練受講者への就職支援に対する取り組み、これを一層強化しなければいけない状況となっています。

次に、イの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、施設内訓練、委託訓練と同様の方法で算出した就職率と、雇用保険適用となった就職率、2つの就職率を出しています。①基礎コース 77.2%、雇用保険適用就職率 57.7%、②実践コース 80.9%、雇用保険適用就職率 59.7%となっています。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 58%、実践コース 63%ですので、目標までもう一息といった状況です。

続いて19ページ、「第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針」になります。この項目は19ページ冒頭の「1 離職者向け公共職業訓練の実施状況と分析」、19ページ中段の「2 令和8年度の公的職業訓練における取り組み」という構成になっています。1で課題を提示し、2でそれに対する取り組みをお示ししています。

令和7年度計画からの大きな変更点は「2 令和8年度の公的職業訓練における取り組み」の①応募倍率が低い介護・医療・福祉分野に対する取り組みで、受講希望者数の増加のために、「介護分野の仕事の魅力や最新情報を積極的に発信し、求職者の介護分野の仕事や職業訓練に対する理解の促進を図る。また、ニーズに合った訓練コースの設定、就職後のミスマッチを防ぐ実践的なカリキュラムづくりにも取り組む。」としています。この方針は、今年度のワーキンググループの効果検証結果を踏まえ、令和7年度計画の内容から変更しています。

なお、この19ページの内容につきましては、43ページに資料3-3「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」というものがあります。後ほどご確認いただければと思いますが、こちらは第1回の本協議会でもご提示させていただいた資料で、皆様にご審議いただいたものになります。この方針が19ページの「2 令和8年度の公的職業訓練における取り組み」のベースになっています。

続いて20ページをご覧ください。「第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」になります。ここでは訓練の種類ごとに対象者数や就職率の目標、訓練実施機関ごとの定員数等を記載しています。

まず、1(1) 離職者に対する公共職業訓練についてです。「ア 施設内訓練に係る実施規模と目標」についてですが、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部で実施する訓練の対象者数の合計、つまり定員数の合計は1,398人となっています。定員の内訳として、①神奈川県は17科、690人で実施します。令和7年度より20人減となっています。②横浜市は1科、40人、③機構神奈川支部ポリテクセンターは14科、668人で実施します。いずれも令和7年度からの変更はありません。

21ページをご覧ください。「イ 委託訓練に係る実施規模と目標」になります。委託訓練は神奈川県と横浜市で実施しますが、対象者数の合計は1,917人となっています。令和7年度より1,049人減となっています。内訳として、①神奈川県は109コース、定員1,437人。こちらには2年制の訓練の2年目99人も含まれていますが、令和7年度より22コース、909人減となっています。②横浜市は18コース、480人となっています。令和7年度より6コース、140人減となっています。

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」についてになります。「① 職業訓練の内容等」という項目が(a)から始まり、次の22ページにわたって続いています。22ページをご覧ください。22ページに(d)としてデジタルリテラシーに関する項目を追加しています。今の時代、どのような産業、どのような職種であれ、デジタル技術を活用することが求められています。そのため、全ての分野の職業訓練において、

デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図ることを盛り込みました。

続いて、「② 分野に応じた訓練コースの設定等」になりますが、(c)として介護職希望者、介護分野の職業訓練の受講希望者の増加に向けた取り組みを追加しました。これは令和7年度のワーキンググループにおける効果検証の結果を踏まえたものになります。

次に、(2) 求職者支援訓練についてです。22 ページ下段になります。まず、「ア 求職者支援訓練に係る認定規模と目標」についてです。認定規模については議題(2)で説明させていただきましたように、令和8年度は令和7年度と同数の2,421人となっています。また、訓練受講者の雇用保険適用就職率の目標についてですが、実践コースは63%で令和7年度と同様ですが、基礎コースは58%から60%に変更となっています。これは全国職業訓練実施計画案で示された目標値に合わせています。

続いて、23 ページです。「イ 訓練コース別の定員及び認定規模」についてですが、認定規模2,421人の内訳を表にまとめています。こちらも議題(2)で説明させていただきましたように、各コース、各分野、いずれも令和7年度と同数となっています。

続いて、「ウ 求職者支援訓練を実施する上での留意事項等」についてです。「① 職業訓練の内容等」が(a)から始まっていますが、次の24 ページをご覧ください。24 ページ中段には、(k)としてデジタルリテラシーに関する項目を追加しています。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」と同様の追加になります。また、「② 分野に応じた訓練コースの設定等」にも同様に、(b)として令和7年度の効果検証の結果を踏まえ、介護職希望者、介護分野の職業訓練の受講希望者の増加に向けた取り組みを追加しています。

ここで少し飛びますが、29 ページをご覧ください。ここでは離職者向けのハロートレーニングの令和8年度計画として、各訓練実施機関の分野ごとの定員数を取りまとめています。各欄の左側の数字が令和8年度の定員数、右側の数字が令和7年度の定員数になります。後ほどご確認いただければと思います。ここまでが離職者に対する公的職業訓練の内容になります。

それでは、25 ページにお戻りください。25 ページの中ほど、「2 在職者に対する公共職業訓練等」になります。(1) 神奈川県については31科、年間実施回数369回、定員5,684人としています。実施回数、定員、共に令和7年度より若干増となっています。

25 ページの一番下から26 ページにかけては、(2) 高齢・障害・求職者雇用支援機構についてになります。在職者訓練の実施回数が若干減となっていますが、定員には変更はありません。生産性向上支援訓練、港湾職業能力開発短期大学校横浜校についても変更はありません。

次に、「3 学卒者等に対する公共職業訓練」についてです。26 ページの中ほどになります。(1)の神奈川県については、若干定員が減になっています。

(2) 高齢・障害・求職者雇用支援機構については変更がありません。

続いて 27 ページをご覧ください。「4 障害者等に対する公共職業訓練」についてです。神奈川県内では障害者等に対する職業訓練は神奈川県のみが実施しています。

(1) 施設内訓練については定員数は変更がないものの、1 コース、「総合 CAD (短期) コース」が新設となります。(2) 委託訓練についてはコース数が 33 コースから 28 コースに、定員が 180 人から 141 人に変更となる予定です。表の下に注意書きがありますように、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、28 ページをご覧ください。最後に、「第 5 その他、職業能力の開発および向上の促進のための取り組み等」についてです。ご覧のとおり、こちらにつきましては令和 7 年度から変更点はありませぬ。

一点補足させていただきますと、「1 リスキリングの推進」に、アからウの事業が記載されています。その後ろに、なお書きとして「令和 8 年度に実施する事業の事業名・事業概要等については、令和 8 年度に開催する神奈川県地域職業能力開発促進協議会において報告する。」としています。

これは、令和 5 年度から令和 8 年度まで、地方自治体がアからウに記載されたような事業を行う場合に、特別交付税措置、措置率 0.5 が講じられますが、地域職業能力開発推進協議会で策定する計画、つまり、この訓練実施計画に位置付けられたものを対象とするとされています。現時点では令和 8 年度に実施する事業の事業名・事業概要は確定していませんので、次回、令和 8 年度第 1 回の本協議会において報告させていただきます。

駆け足の説明となりましたが、以上が、「令和 8 年度神奈川県地域職業訓練実施計画(案)」となります。ご審議の程、よろしくお願ひいたします。

○三井会長：どうもありがとうございました。

ご覧のように、この神奈川県における計画というのは単に全体を概観するだけではなくて、JEED 機構、神奈川県、横浜市といったところのそれぞれの取り組みを合体させたという形になっていますので、それぞれのところでのいろいろまたお考えがあろうかと思ひます。これについて補足的なご説明をいただければと思ひますが、いかがでしょうか。特に手を挙げていただければ。JEED の所長、いかがですか。

○上田委員：今般示されました職業訓練実施計画、この趣旨に沿ひまして着実に訓練を進めていきたいと思ひています。我々の機構神奈川支部においては、ほぼ前年度と同じ計画となっていますので、今年度に引き続き多くの皆さまにご利用いただけますよう、質の高い訓練を提供していきたいと思ひています。

また、昨年からの変更点としましてデジタルリテラシー、さらにサイバーセキュリティー、これの強化というのが記載されています。求職者支援訓練におきましては、民間の教育訓練機関の皆さまとご相談させていただきながら、カリキュラム上、こういったところを強化していきたいと思ひています。

また、施設内、ポリテクセンターの訓練につきましては、令和 8 年度、これまでも IT リテラシーは離職者訓練の全受講者に対して 2 時間程度、共通的なところを実施してきたと

ころですが、令和 8 年度からはさらに生成 AI のカリキュラムについても全受講者向けに、これは入門編といいますか、リテラシーになりますけれども、離職者訓練の全受講者に受講していただくという形で計画しています。

また、在職者訓練につきましても時代の変化に合わせ技術の進展がありますので、生成 AI などデジタルトランスフォーメーション、これらに対応した訓練を引き続き強化してまいりたいと考えています。以上です。

○三井会長：ありがとうございます。私はそちらのほうの協議会の座長もやっているのに関心があるのですが、今、支部長のお話があったような在職者や、あるいは生産性向上など、今職に就いている方々の能力を高めるということに非常にニーズが高くなっているという印象があるのですが、それは引き続きあると理解してよろしいでしょうか。

○上田委員：はい。引き続き実施して、さらに強化してまいりたいと考えています。

○三井会長：ありがとうございました。それでは、神奈川県の方から説明いただければと思いますが、いかがですか。

○藤井委員：はい。神奈川県産業人材課の藤井と申します。よろしくお願ひします。神奈川県の方からは、県の実施している定員が減っているところがありましたので、そちらをご説明させていただきたいと思ひます。

26 ページをご覧くださいますと、そちらで若年者対象の東部総合職業技術校のところ、220 名だったところが 215 名という形で 5 名減っています。これにつきましては、その右側に科名がありまして、GREEN×ガーデナーコースという若い方向けの造園コースなのですが、こちらにつきまして若干応募の方が減少傾向であるということから定員を 5 名減らしています。

それに伴い、ページ数が戻りますけれども、20 ページを見ていただきますと、そちらの東部総合職業技術校、こちら 370 人から 350 人ということで 20 人減になっています。こちらの GREEN×メンテナーコースにつきましては、5 名の定員をプラスして増やしたという形で、年間定員は 10 名増えています。

ただ、その同じ科名にあります上から 2 段目の給食調理コース、こちらにつきまして実は来年度の後半に工事を予定してまして、募集を停止する予定がありますので減っているということで、30 名減って 10 名がプラスで、トータル、マイナス 20 名という形の変更があります。

このように中高年齢者の方々に向けての就職支援を今後も強めるということもありまして、定員を見直したということが神奈川県での大きな変更点です。以上です。

○三井会長：ありがとうございました。よろしければ、次、横浜市に伺いたいのですが、横浜市はコースがなくなってしまうところがあるのですね。その辺を含めて。

○新谷委員：はい。横浜市についてご説明します。21 ページをご覧くださいればと思ひます。

令和 7 年度までは 24 コース、620 人の定員で行っていたのですが、来年度からは 18 コ

ース、480人で実施する予定です。

見え消しになっているところで、なくした訓練科につきましては医療・介護事務 OA 科、医療・調剤事務 OA 科、こちらは2つを統合しまして医療・調剤・介護事務科にしていまして、なくしたところについては介護総合科というところで、純粋に新設したところとしては IT・デジタル技術活用科というところを新設しています。

まず IT・デジタル技術活用科を新設したところは、中小企業等にヒアリングを行ったところ、なかなか IT 人材が不足しているということで、こちらを新設したところでは

それから、医療・介護事務 OA 科と医療・調剤事務 OA 科については、応募してくる人も減ってきたということと、やっている内容が非常に重複しているということで、こちらは統合させていただいています。

介護総合科につきましては、これは介護を実践する訓練科なのですが、非常に介護現場は人材不足ということは承知しているのですが、職業訓練を経て介護の施設に就職するというよりも、もうすぐにでも人材が欲しいというようなところが多いということで、訓練を経ないで OJT のような形で人材育成をしているということが多くなっていることが影響しているかと考えていますが、非常に倍率も少なくなってきたことと、あと介護の訓練を行うのにオフィスやベッドなど設備が非常に大変で、なかなか募集人員も少ないとペイしてこない、応札してくれる事業者も少なくなってきたということで、訓練科を見直しているところでは

ということで、今年度 18 コース、480 人の定員でやっているのですが、この中でも IT・Web プログラミング科、IT・デジタル技術活用科については、来年度の委託事業者がまだプロポーザルをやるところが決まっています。やはり昨今の人件費の高騰やオフィス価格が上がっているというようなところでなかなか、あと、景気がいいので職業訓練を受ける方の倍率が少ないということで、訓練生の質という言い方はあまりよくないですが、就職したいという人ではなく、何か少し学びたいという人が受けに来ると就職に結び付いていけないということで、なかなかこういった訓練が、今かなり横浜市としても実施していくのに、いろいろ課題があるなどと思っています。また皆さまと課題共有しながら、横浜市できちんと実践していけるようにということで考えています。以上です。

○三井会長：ありがとうございました。ただ、個人的には介護がなくなってしまうということで、いろいろまさに検証をやっている中でニーズそのものは非常に高いと。しかし、なかなか人がいないという難しい状況があると。ただ、それに横浜市のやってきた訓練がなくなってしまうというのは、いいのかなという感じがしないでもないのですが、いかがでしょうか。他の委員の方々も含めてご意見があればと思いますが、よろしいですか。心配しているのは私だけか。

○飯島委員：先生がおっしゃるように、私も介護関係の教育の場というのが少ないのは問題だとは思っています。それが先ほど横浜市がおっしゃられていたように、現場で OJT の中でそういう資格も取れるような教育をなされているということであればいいのかなと思

いますが、介護に従事される人材はボリューム的に本当に必要になってきているし、今のケアマネではなくて実際に介護してくれる方、時間で来てくださっている方も結構いるのですが、なおさら時間でやるということは、基礎的な方法をきちんと知らないサービス提供の問題が出てしまうのです。

やはりサービスの提供の質を一定化する、安定化させるためにも、しっかりした教育の場、必ずしもここではないかもしれませんが、そういうものが提供できるように、みんな思いはあるのではないかと。先生もおっしゃられている、心配されていることと一緒にだと思いますけれども、何かその辺について情報はありますか。

○新谷委員：そうですね。すごく細かく分析しているとまではいってなくて、ディスカッション程度なのですけれども、横浜市の場合だと健康福祉局というところが介護等のセッションを行っていますけれども、やはりどこも人材不足は明らかだということで、職業訓練を経ない人でも欲しいなど、介護の事務系、介護事務はもう統合してまだ行っていますけれども、そういう人もすぐ欲しいと。そこで教えていくので、もう明日にでも来てほしいというところが多いということは聞いています。

職業訓練なのか、リスキリングのようなところなのかは分かりませんが、少しその辺は課題感として横浜市内でも検討していきたいと思っておりますし、また皆さまのお知恵というか、見地をぜひお聞かせいただければありがたいなと思っておりますので、引き続き検討させていただければと思っています。

○飯島委員：利用して、能力があればいいというものもあるのですが、介護施設やデイケアの施設のところで、その施設の評価の時に資格者が何人いるかというのを明記しなければいけないし、看護師も同じように。看護師になるにはこういう場所ではなくて、しっかりした看護教育を受けなければいけませんけれども、介護士だとしても、そういう資格を持っているかどうか。本当に単なるヘルパーではなくて、きちんと資格を持ったヘルパーであることがその施設の評価に関わるので、OJTでももちろん構わないのですが、そこできちんと取っていけるような形、あるいはサポートというものをしてもいいのではないかと、あるいは、してもらわないといけないのではないかと考えています。ぜひ、ご検討いただければと思います。

○新谷委員：はい。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。その点などを含めまして、この地域の訓練計画、ご意見、ご質問等、いかがですか。どうぞ。

○朝倉委員：ニチイ学館の朝倉と申します。よろしく申し上げます。

今、介護の現場でということでお話をいただいたところなのですが、やはり先ほども出ましたけれども、現場とのギャップというのが大きくて、何も知らない方が入ってきた。少しお話だけは知っているような、このようなことをやるのかなというのは知っていて入ってきた。ただ、いざ入ってみるとギャップが大きくて、2~3カ月持てばいいかなということで、すぐ退職をしてしまう。そして、退職率が今、多くなっているということで、ニチ

イ学館というところでお話をさせていただきますと、無資格で入っていただいた方には、一応教室をやっていますので、資格を取っていただいています。そこを取っていただくという条件で、入社をしていただきます。100%絶対ということではないのですが、今のところほぼ全員に入っていただいた時に、資格を取っていただきますかというところで、了解を得て就職をしていただいています。ただ、その期間というのがやはり1年ぐらいかかるというところで、なかなかその1年間の間に辞めてしまわれるというところがなくもないです。

ですから、できれば本当に勉強をして知識をある程度理解した上で就職をすると、この離職率というのがだいぶ変わってくるのかなというところではありますし、この業界は少し特殊なのかなと。やはり人間対人間で、AIがなかなか入り込めない状態のところなのかなというところがあります。やはり人間関係や、そういうところが大きく影響するところがありますので、本当に、できればまた復活させていただきたいというところではあります。

確かに教室というところでは大変やはり赤字が出てしまうところで、ベッドや車椅子、お風呂のセット、全てそろえなければいけないということで、相当設備が大変というところなので、専門的にやっていかないとなかなか利益的なものも出ないのかなという気はしますが、確かにこれからの需要というところで年齢層が変わってきたというか、就職の対象者も変わってきました。

今までは若干若い人も入ってきたのですが、最近本当に退職した方の男性というところが多いところでありまして、そこも変わってきたので、その入社の方に対するOJTなども変えていかなければいけないのかなというところをわれわれの会社は考えていますので、できればこのコースがなくなってしまうと少し悲しいかなというところはありますが、一緒に協力して進めていきたいと思っておりますので、これからもよろしくお願ひします。

○三井会長：貴重なご意見、ありがとうございます。まさにご意見にもありましたように、今、一方ではこれは検証作業の対象でありますから、そちらでも議論をし、または前向きに行くと。非常に悩ましい、難しいところが多々ある、これが介護分野だろうと思っておりますので、それをできるだけ現実のニーズの膨らみ、私の明日でありますから、そうしたことも含めて考えて検討していただければと思います。他には、いかがでしょうか。

今日は、この地域の訓練計画をご承認いただくというのが今日の重要なミッションですので、なるべくいろいろご質問、ご意見があればと思うのですが、いかがでしょうか。

○飯島委員：別件でも、よろしいですか。

○三井会長：どうぞ。

○飯島委員：22 ページ目の一番上のところで、赤字で履歴書・職務経歴書の作成指導というのがありますが、IT関係の受注をする時に入札などだと、やはりどういう組織がこの事業を受託するのかということとを判定する時に、受けるメンバーの資格もチェックしますが、わりあいとそこで出てくる資格は最近はやりのウェブ何とか検定などではなくて、基本的な情報処理技術者試験の何を取っているかということが重要です。反対にどういうプロジェクトのことを担っていたのか、いわゆるここでは職務経歴書で採用の時の職務経

履歴書を考えてそういう指導をされていると思いますが、今度会社に入って行政などのシステムを受託する時にも、職務経歴がどういうことをしていた人なのかということが、すごく入札案件をきちんと取れるかどうかの基準になっているのです。

そのため、単に就職するための職務経歴書ということだけではなくて、入社後もそこで整理したことがすごく使われていくので、これは今回入れたのですかね。すごくいいものを入れてくださったなと思ひまして、ぜひその職務経歴書の作成指導というのは重要視していただければありがたいなと思ひました。

○三井会長：どうもありがとうございます。貴重なご意見だと思います。本当に今の世の中、どんどん変わっていますから、それに対してただ訓練を受けたということだけではなくて、その中身というものが明確に分かるような形というのがますます必要になってくるという感じがするわけです。今の貴重なご意見を含めまして、他に何かありませんか。

もしなければ、時間の関係もありますので、「令和 8 年度における神奈川県地域職業訓練実施計画（案）」、これについて、この場でご承認をいただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

○三井会長：どうもありがとうございました。やっと肩の荷が下りました。今日のメインのミッションです。

(4) 令和 8 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、この次の議題（4）にまいりたいと思いますが、「令和 8 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。これは今やっているものですが、まさに先ほどから話題になっている介護等の分野です。ここから出てきているものですが、これについて事務局から案をご説明いただきたいと思います。

○北村課長補佐：事務局の北村です。それでは、議題（4）公的職業訓練効果検証のための訓練分野の選定についての説明をいたします。

46 ページ、資料 4-1 をご覧ください。最初に、改めて公的職業訓練効果検証ワーキンググループについてご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。

スケジュールとしては、本日の協議会で効果検証を行う訓練分野を選定し、令和 8 年度上半期にヒアリングなどを行い改善促進策を取りまとめ、秋に開催する令和 8 年度第 1 回の本協議会で検討結果を報告します。その結果を踏まえ、令和 9 年度の地域職業訓練実施計画に反映し、年明け 2 月から 3 月に開催予定の第 2 回本協議会でその計画をご審議いただくという流れになります。

それでは、令和 8 年度に行う効果検証の分野の選定につきまして、事務局より提案させ

ていただきたいと思います。47 ページ、資料 4-2「令和 8 年度公的職業訓練効果検証を行う分野の選定について」をご覧ください。

令和 8 年度については、再び介護分野を効果検証の対象分野とすることを提案します。まず、47 ページ上段に令和 7 年度、今年度介護分野で効果検証を行った実施状況をまとめています。介護分野を選定した理由としては、介護分野の人手不足は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というものでした。

検証方法としては、9 回のヒアリングに加え、介護関連の資格取得を目的に教育訓練給付対象講座の受講を検討している方へアンケートを行いました。そして、今年度第 1 回本協議会では、改善促進策として就職後のミスマッチを防ぐカリキュラムづくり、介護職のイメージアップ・魅力発信などを挙げさせていただきました。

そして、下段には令和 8 年度も介護分野を対象とする理由をまとめています。分野選定の背景としまして、一番左側に①として記載しましたが、傾向が継続しているということです。人手不足の深刻化および職業訓練における「応募倍率が低く、就職率が高い」という構造に大きな変化はなく、傾向は継続しています。

ここで、資料の 49 ページをご覧ください。資料 4-3 になりますが、令和 6 年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分野別に示しています。応募倍率と就職率の高いところを赤に着色しており、低いところを緑に着色しています。49 ページの左側から順に、神奈川県委託訓練、横浜市中心職業訓練校の委託訓練、求職者支援訓練と並んでいますが、いずれも上から 4 段目に介護・医療・福祉分野があり、こちらに介護分野の職業訓練の状況が示されています。応募倍率は緑に、就職率は赤に着色されているところが多いといった状況です。

次の 50 ページをご覧ください。一番左側に神奈川県の施設内訓練、神奈川県立総合職業技術校、通称「かなテクカレッジ」の実施状況を示しています。こちらでも上から 4 段目に介護・医療・福祉分野がありますが、応募倍率は緑に、就職率は赤に着色されています。やはりこの分野は「応募倍率が低く、就職率が高い」という傾向が継続しています。

47 ページにお戻りください。47 ページの下段①に記載した 2 つの傾向、この 2 つの課題を解決するのは容易なことではありませんが、だからこそ検証を 1 年で終わりにするのではなく、少なくとももう 1 年は継続するべきなのではないかと考えます。

先ほどもお伝えしましたが、令和 7 年度の効果検証では 9 回のヒアリングを実施しました。この 9 回でも有益な意見を多く伺うことができましたが、結果的に IT 化、DX 化を積極的に導入している介護事業所、その介護事業所に就職した修了生からのヒアリングが多かったのも事実で、第 1 回の本協議会では、まだ IT 化、DX 化を導入できていない介護事業所が多くあるというご指摘をいただきました。

そこで、令和 8 年度、再度、介護分野を対象に効果検証を行いたいと考えます。令和 7 年度にヒアリングを実施した介護事業所とは態様が異なる介護事業所、そこに就職した訓練

受講生の意見を集め、それを基に改善促進策の精度を高め、より効果的な職業訓練の実施につなげていきたいと思えます。つきましては、委員の皆様のご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した。ご説明のように、次年度もこの介護分野を継続対象とするという提案です。これはなかなか悩ましい、難しいというのはもう大体想像するだけでも分かるのですが、しかし、だからといって問題を避けるわけにはいきませんので、引き続き取り組みを深めて、より良い改善策が出せればと思うところです。

先ほどの朝倉委員のご発言は、非常にその意味では参考にもなるであろうところが多々あったような気もしますが、いずれにしましても、このご提案につきまして、皆さまのご意見はいかがですか。意見がありませんね。

○川越委員：いいですか。

○三井会長：どうぞ。

○川越委員：こちらを継続対象とすることには異論はないのですが、連続するというところで、令和7年度での改善策の実効性というのが評価できるタイミングなのかどうかというのは少し心配というか、やったことに対する効果がまだ出てないうちに、次が始まってしまうということになっていないのかというのは、少し心配しています。また新しい課題が出てくるとは思うので、それはそれでやればいいと思うのですが、その前のところの評価というのもしっかりして、できる体制にしたほうがいいと思っています。

○三井会長：いかがですか。よろしいですか。

○北村課長補佐：ありがとうございます。今年度のワーキンググループの効果検証で改善促進策を作らせていただきましたけれども、それはそれで各ハローワークや各訓練機関と協力をして、進めることは進めていきたいと思えます。

ただ、それと並行しまして、来年度のワーキンググループでいろいろなところからヒアリングを行ったり情報を集め、さらにそれをいいものにして令和9年度以降につなげていきたいと思っていますので、今年度作った改善促進策は、それはそれでこのまま進めていきたいとは考えています。

○川越委員：はい。もちろんですので、その効果がどうだったかということも並行して見ていただきたいと思います。

○北村課長補佐：もちろん改善促進策をやって、その結果を踏まえて、さらにいいものにしていくというつもりでいますので、そちらのほうもその効果、改善促進策をやった結果はどうだったかということも踏まえて、次につなげていきたいと思っています。

○三井会長：ありがとうございます。川越委員のご心配、ご意見はもってもですけれども、ただ、なかなかすぐに改善が出るかなという悩ましいところも個人的には感じるのですが、それは別としまして、この次年度の効果検証はいかがでしょう。

○榎木委員：神奈川県商工会連合会の榎木と申します。先ほど朝倉様から、実際就職した場合に、現場とギャップがあるというお話がありました。就職率が高いということは、そもそ

も離職率が高いためであると思われます。そうした意味で受け入れ側の課題があると思いますので、この②の検証の継続の内容と、その方向性はとてもいいことだと思います。

訓練の内容と施設運営等の改善、これが両々相まって対応していかないと最終的な解決にはならないのではないかと思います。同じ厚労省ですので、所管範囲を超えるかもしれませんが、こうした結果を共有していただいて、改善を図っていただければと思います。

○三井会長：はい。榎木委員、非常に貴重なご意見ありがとうございました。その他、いかがでしょうか。どうぞ。

○木下委員：神奈川県職業能力開発協会の木下です。「資料4-2」について、2点、確認させてください。

先ず、検証方法で、令和7年度に職業訓練修了者の採用企業3社へヒアリングを行い、令和8年度の改善促進策にはIT・DX未導入の事業所、異なる事業規模の事業所と記載されています。ということは、令和7年度にヒアリングを行った修了者の採用企業は比較的規模が大きく、IT・DXの整備されている事業所で、令和8年度はIT・DX等が進んでいないところにお聞きし、訓練に必要なことをお聞きになりたいのかということです。

次に、令和7年度のアンケートで介護職を希望している人へのアンケートですが、対象は訓練を受講している方なのか、それとも訓練受講に関係なく、例えばハローワークで介護職を希望しているという方へのアンケートなのか。以上の2点、確認させてください。

○北村課長補佐：はい。ありがとうございます。まず1つ目の今年度のヒアリングの結果ですが、結果的に大きい規模の事業所になってしまったというところです。この3社につきましては、神奈川県、横浜市、機構神奈川支部の方で、ヒアリングにご対応いただけたところをピックアップしていただきましたが、たまたま規模が大きかったり、IT化が進んでいる事業所だったという結果でした。

そのため、来年度につきましては、そういった設備などの導入がまだ進んでいないところからご意見をお伺いして、そうするとまた違った改善促進策が作れるのではないかとということで、来年度は違う態様の事業者を対象としたいと考えています。

それと、もう1つのアンケートにつきましては、職業訓練とは少し違いますが、教育訓練給付制度という制度を利用される方にご回答いただきました。民間の学校で訓練を受講しようという方が、雇用保険の加入期間など一定の条件を満たした場合、まずご自身で受講料などを払っていただいて、その後、一部還付されるという制度になります。

その制度を使う場合には、今日ご参加いただいております、キャリア形成・リスキリング支援センターでハローワークにブースを作っています、そこで事前にキャリアコンサルティングを行うことになっています。そこに来られた方の中で、介護関連の資格を取るために訓練を受けたいという方がいた場合にアンケートを取っていただきました。これから介護の仕事に就こうとしている方、介護関連の資格を取ろうとしている方が、こういった不安点などをお持ちなのかということをお聞きをアンケートを取らせていただいて、それも改善促進策の中に盛り込ませていただいたという形になっています。

○木下委員：ありがとうございます。アンケートの対象者としては、すごくいいなと思います。

先ほど、職業訓練を受けずにそのまま就職できるということで、訓練を受講される方が少ないというお話もありました。恐らく今年度に検証されたような規模の大きい事業所であれば、入ってからの人材育成なども比較的スムーズだと思いますが。そうではない規模の事業所の訓練してほしいものを聞いていただくと良いと思います。例えば、ハローワークの窓口で、就職しようとする人に対して、訓練を受けた場合と受けない場合の違いをより説明もしやすくなると思います。ぜひ、そういった規模の事業所にヒアリングをしていただければなと思います。以上です。

○三井会長：どうも貴重なご意見、ありがとうございました。まさにその効果検証ということでありますから、ある意味いろいろなご意見、ご提案があるということがむしろ望ましいわけですので、今後もまた各委員におかれましては、この検証部隊に対して忌憚（きたん）のないご意見等を出していただくということも必要かと思っています。どうもありがとうございました。他にはご説明に対して、ご意見等いかがでしょうか。ご質問等、いかがでしょうか。

○飯島委員：よろしいでしょうか。

○三井会長：はい。飯島先生。

○飯島委員：たびたびすみません。IT・DXの未導入の事業所が結構ありますという話は、恐らく私が前回お話ししたせいだと思いますが、本当にありがとうございます。そういうところこそ本当にどうすればいいか、あるいはそういうところへ就職してしまう人は結構たくさんいると思うので、そういう人たちのご意見をしっかり把握できるとすごく大きいと思います。よろしくをお願いします。

一方で、改善促進案の4番目のところの介護職のイメージアップ・魅力発信と、これは書くのと簡単に書けるのですが、実は中身は結構大変なのではないかなとは思っています。どうやればイメージアップ・魅力を発信できるのかというのは、大手のところにはコマーシャルをたくさんやってもらうというのはあるかもしれないのですが、最近やはりテレビ、学生も、それから多くの人、本当に高齢者でないとなかなかテレビを見ないという状況が出てきています。反対に学生などを見ていると、あるいは若い20代の人を見ていると、YouTubeの番組を結構たくさん見ているのです。

そのため、こういうことに詳しいYouTuberがいるのかどうかよく分かりませんが、そういう人たちを介して出す、YouTube番組を出して、それをいろいろな形でPRするなど、あるいはそういう番組作成に対してケーブルテレビのご協力を得る。やはりケーブルテレビは地元には密着しているので、いろいろな情報をお持ちですし、そこで魅力、あるいはこういう魅力的な人材がいる、介護関係の方でこういうみんなから慕われている人がいますというような話をよく把握されているので、その辺の協力を得ながらイメージアップの発信というのをされるのも一つの手かだと思います。この辺だとJ:COMなのですかね。

実は明日、J:COM の番組審議会なのですけれども、今日お話を伺ったので、少しそこでも発信、意見として言うておこうかと今思いましたけれども、ぜひそのようないい番組を発信に使っていただければと思います。よろしくお願いします。

○三井会長：飯島先生、非常に具体的な提案をありがとうございました。いい検証ができるということは当然望ましいわけですから、何かお知恵がその他いろいろあればと思います。ご指名で恐縮ですが、朝倉委員から何かご指名的に、これに行ったらいいよというのがあればと思いますが、いかがですか。

○朝倉委員：はい。ツールといいますか、チラシをいろいろなものを作って会社の宣伝や人材の宣伝や募集などを配るのですが、そこに QR コードを付けてあります。そこを撮った人がかざすと、その事業所の風景が写るといような形になっていまして、わざわざ見学に行かなくても、その紙 1 枚を当てればいつでもどこでも見られるというところ。

それは本当に 1 分もないところではあるのですが、一通りのこのような感じ、このような雰囲気というのが何となくつかめるというのがあって、それがすごく好評というか。見ているか見ていないかは分からないですが、そこまではあれなのですが、そういうところで、今の時代、足を運ばなくても見られるという紙 1 枚を配っているというところ。あと名刺にくっついていたり、それをかざせばその事業所の風景が分かるというところが、今一番新しいところなのかなという形になっています。

○三井会長：ありがとうございました。非常に具体的な工夫ということが、私個人としては QR コードをいかに対応するかということで今、苦心していますけれども。私はスマホというものを持たないものですから、スマホなしに QR コードにどう対応するか。そういう遅れた人間は置いてけぼりでいいのですが、いろいろな新しい工夫を含めて検証の中で検討いただければと思うところです。他にはご提案等、よろしいですか。

もしなければ、時間の関係もありますので、次年度の効果検証につきまして介護分野ということで、引き続きではありますが、これでご承認を頂けますでしょうか。よろしいですか。

○三井会長：どうもありがとうございました。それでは、そういうことで、訓練分野は介護分野ということにさせていただきます。

(5) 令和 6 年度障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について

○三井会長：それでは、次に議題の (5)、まだ議題があります。それでは、令和 6 年度障害者委託訓練 PDCA 評価の報告についてということ事務局からお願いしたいと思います。

○稲田主任技師：神奈川県産業人材課技能振興グループの稲田と申します。よろしくお願いします。それでは、私のほうからは令和 6 年度障害者委託訓練 PDCA 評価の報告をさせていただきます。着座にて失礼します。

資料No.5、ページとしては 51 ページになります。ページをめくっていただいて、52 ページからのご説明となります。障害者委託訓練に関わる PDCA 評価報告、(1) 番、障害者委

託訓練、神奈川県の場合は障害者委託訓練のことを「トライ！」と呼んでいます。どういったものかと申し上げますと、神奈川障害者職業能力開発校が企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先の人的資源を活用し、求職中の障害者に向け職業訓練を実施するものとなっています。

主な訓練コースです。①知識・技能習得コース、就職に必要な知識や技能を習得する座学を中心とした訓練コースになります。②番、実践能力習得訓練コース、企業等の事業所現場で就労実習を行う訓練コースです。作業の内容としては括弧書きで記載させていただいていますが、事務補助作業、チラシ作成、包装、ラベル貼り、清掃業務等、複数作業があります。③番、eラーニングコースです。在宅でのIT技能等の習得を図るコースとなっています。

(2)番です。今回このPDCA評価の実施の経緯ということで、多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離(かいり)が見られたことや、就職率の目標が55%としているところに対して未達成の状況が続いていることに伴い、厚生労働省主導のもと、令和6年度にPDCA評価を試行的に実施しました。令和7年度より本格実施が決定し、令和6年度の試行実施分に係る報告については地域職業能力開発促進協議会等で報告するよう、厚生労働省より通知がありました。

ページの右側です。(3)番、PDCA評価指標、一番上「A+」から一番下「D-」まで執行割合、訓練計画数に対して実施数、実績数と右側の就職率に応じて、「A+」から「D-」までの評価をするような内容となっています。

1ページ飛んでしまいますが、全県的な結果が54ページに記載があります。神奈川県は上から14番目、赤枠で囲っているところです。後ほど、この結果に関して詳細はご説明させていただきます。ページ下段です。評価別一覧表ということで、評価ごとにどの都道府県がどの評価になっているかという説明となっています。

53ページに戻っていただいて、令和6年度のPDCA評価のご報告をさせていただきます。上段です。令和6年度に実施したPDCA評価に関しましては、令和4年度、令和5年度の実績を評価した内容となっています。訓練実施計画数233件に対して、訓練受講者数93人、執行率としては39.9%、就職者数に関しては32人、就職率38.1%となっています。評価としては残念ながら「D-」という結果となっています。

下にいただいて、令和4年度から令和5年度の見直しということで、執行率を向上させるために見直しを行ったことです。当県では訓練実施計画数をもってプロポーザル方式により訓練実施機関の募集を行っており、仮に訓練実施計画数を減らした場合は、訓練数自体や定員自体を減らすことにつながり、訓練全体の規模感が縮小されることとなります。また、それにより受講希望者にとって訓練の時期や場所が局在されることになれば、結果的に受講者の利便にも資さないことになる。

受講者数を増やす取り組みとして、コーチ・コーディネーターが各ハローワークを訪問し、令和3年度に対し管内求職障害者の状況把握を行う回数を増やした。障害者校のほうに就

職のサポートですとか、委託先の開拓を行うコーチ・コーディネーターという方を設置して、そういった活動を行っています。 その下です。就職率 55%達成のための改善ということで、就職率はコーチ・コーディネーターの中から配置した就職支援担当者との連携を強化するため、訓練の進捗（しんちよく）段階ごとにおのこの作業内容を明確にしました。具体的には下のとおりになります。

開講式です。訓練担当は訓練終了後 3 カ月以内の就職を目指す訓練であることの意識付けを行いました。受託機関に対し、就職支援カリキュラム実施時の求職意識調査票の確認の指示も行いました。その下、就職支援担当です。求職意向調査票から各受講者の状況把握を行いました。

②訓練中です。訓練担当が受講機関作成の就職支援シートの内容確認およびヒアリングによる追記を行いました。就職支援担当者は、受託機関作成の就職支援シートの内容確認および追加情報把握のためのヒアリング等の実施を行いました。求人情報の提供等の支援も開始しました。

③番、訓練終了後、就職支援担当者が実践能力習得訓練コース修了生に対し、訓練終了 3 カ月間、電話、メール、面談等で就職支援、求人情報の提供や履歴書の内容チェック、面接のポイント確認等の実施、必要に応じ面接等への同行も実施しました。

続いて下段です。令和 5 年度の評価内容になります。訓練実施計画数 225 件に対して訓練受講者数 96 人、執行率としては 42.7%になります。就職者数 33 人、就職率 38.4%で、評価としては令和 5 年度も「D-」となってしまいました。

その下、令和 5 年度から令和 6 年度の見直し内容です。就職率、コーチ・コーディネーターの中から就職支援担当者を配置していたが、訓練実施機関と連携し就職支援を強化するとともに、コーチ・コーディネーターの就職支援のスキルアップを図るため、各訓練担当のコーチ・コーディネーターがそれぞれ就職支援を実施する形式に見直しを行いました。なお、受講者数を増やす取り組みとしてはコーチ・コーディネーターが各ハローワークを訪問し、令和 4 年度に対し管内求職障害者の状況把握を行う回数を 1.5 倍に増やしました。

就職率です。令和 3 年度からコーチ・コーディネーターが訓練生の状況を把握するため、訓練実施機関より面接指導やキャリアコンサルティングなどの就職支援のカリキュラム実施時に各訓練生ごとの就職支援シートを提供してもらっていますが、受託機関からの就職支援シートの提供が滞りがちだったため、翌年度から契約書に提供日を明記することとしました。

配付された資料の中に記載はないのですが、就職率や受講率が悪いということで、令和 6 年度から令和 7 年度にかけては募集期間に合わせてハローワークを訪問ということはこれまでしていたのですが、それ以外に地域就労援助センターや就労移行支援事業所等の支援機関等にも訪問し、募集活動を強化することにしました。また、それ以外にも多くの方の目に触れるように、駅の連絡通路等に設置してある掲示板に訓練生募集のポスターを掲示することも始めました。

就職率改善のため、比較的就職率がいいコースが実践能力習得コースというものになりまして、そちらの就職率を向上させるために実践能力習得コースが委託できる支援機関等に説明を行って、開拓を進めているところです。事務局からは以上となります。

○三井会長：ありがとうございました。私も今認識を新たにしてしまったのですが、神奈川県は非常に数字が悪いのですね。全国でも、もうしんがりを務めていると。同じ関東地方の各都道府県を考えても、千葉や埼玉に比べても悪い。なぜなのだろうと思ってしまいますけれども。

こういうものを経なくても、結構就職しやすい環境があるということであれば、それはそれでいいのですが、なぜ神奈川だけこのように大変なのだろうと、いまさらではありますけれども、初歩的などところで何かそういうものがお気付きの点はあるのでしょうか。いかがでしょうか。つまらない質問で、申し訳ありません。神奈川だけこの数字がかなり悪いというのは、何か原因に当たるものはあるのでしょうか。

○稲田主任技師：就職率と執行率ということでトータルの評価になってまいりまして、例えば13番の東京と比較していただくと、東京のほうは就職率としては神奈川より悪い15%となってしまっているのですけれども。失礼しました。そこは同率の評価となっています。

トータルの評価となってまいりまして、就職率だけではなくて、執行率というところもトータルで踏まえての評価となってまいりますので、隣の東京都だと、その執行率が良かったりする部分があるのではと考えています。

今後、その辺の執行率や就職率を向上させられるように、先ほども申し上げたとおり、比較的就職率の高い実践能力習得コースというものの拡充を進めていこうと、いろいろと委託先の開拓等を進めていこうと考えているところです。

○三井会長：これは素人考えですけれども、公的職業訓練というのは障害者の場合も健常者の場合もいろいろ悩ましいけれども、それがすごく効果を上げているということがベターなのかどうかといえば、そのようなものを経なくても就職がどんどんできてしまうということであれば、それはそれで一つ、ご本人はハッピーだということになってしまうので、いけないとは言えないわけです。そのため、神奈川の場合は、こうした障害者の方々はいろいろな訓練を経なくても、結構仕事がありますということであれば、それはそれで、またありかという気もするけれども、そうとは言えないのですか。いかがですか。つまらない質問で、申し訳ないですが。

○飯島委員：よろしいですか。今、先生のご指摘があってこの表を見ていたら、大都市に関して、関東の埼玉、千葉、東京も「C-」ですし、大阪、兵庫も「D」なのです。

○三井会長：そうです。大体、大都市が低いです。

○飯島委員：だから、大都市圏でやはり対象者が多いので、十分に面倒が見られてないということなのかなと。反対に、私は長いこと石川県にいたのでどうなのかなと思ったら、「A+」になっています。対象者がすごく少ないのです。そのため、どうしても丁寧なサポートになっている、そういう表れかもしれないなと思ったのですが、いかがでしょうか。

○稲田主任技師：おっしゃるとおり、石川県だと評価が高いのですが、実際に中身を確認してみると、全体の計画数が低かったりというところはあるのかなと考えています。

○三井会長：数字の難しさというところがありますね。だから、「神奈川だけ、けしからん」というようなことを言われても困ってしまうという。余計な質問で、すみません。ありがとうございました。他に今のご説明に関して、ご意見等あればと思いますが、いかがでしょうか。

○柳瀬委員：せっかくですから。

○三井会長：どうぞ。

○柳瀬委員：商工会議所連合会の柳瀬です。今の会長のお話にも関連すると思いますが、53ページのこれが何らかの様式で決まっているのであればこういうことなのでしょうけれども、ここに見直し内容というのが書かれていて、この課題に対してこのような見直しをしましたという書き方が普通だと思いますが、なぜこういう結果になったのかというのを分析した上で、しならばこういう見直しをするという説明を、恐らく会長はそういうお話だと思います。

○三井会長：そういうことです。

○柳瀬委員：この背景が、訓練しなくても就職できているという背景がありますという話であれば、そちらを強化していくという考え方もあると思いますし。したがって、この様式として書きづらいということであれば、せめてせっかくこういう場があるのですから、そこはもう口頭なりで、こういう課題に対してこうやりましたというようなご説明をいただければ、なるほどなというふうな、なるほどなとなるかどうかはご説明の内容によりますけれども、その辺りをご配慮いただければありがたいと思います。回答は結構です。どうぞよろしく願います。

○三井会長：ありがとうございます。私のかなりむちゃくちゃな意見にご説明をいただいたということで。こういうものも、本当に数字というのは悩ましいところなのです。数字だけであれこれ言ってしまうと、いろいろな間違いが起こるということもあり得ますので。いかがでしょうか。他にご質問、ご意見があればと思いますが。

(6) 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

○三井会長：もしなければ、もう時間がだいぶ押してきていますので、次の議題 (6) 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ということ、これは支援センターの方からご説明をお願いしたいと思います。よろしく願います。

○久保スーパーバイザー：はい。神奈川キャリア形成・リスキリング支援センターの久保と申します。私からは、令和 7 年度キャリア形成・リスキ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いうことでご説明させていただきます。

資料は 57 ページ目になります。そもそもキャリア形成・リスキリング推進事業について

ということで、事業の大きな目的になります。上のところで課題とありますけれども、労働者を取り巻く環境の急激な変化ということで、それに関しましては働く方々のキャリアの再構築を図りましょうということや、下の段の高齢者の方々、年齢に関わりなく活躍できる社会の実現ということで、やはり人に対しては職業能力を向上させていく必要がありますということで、その実現のためにキャリアコンサルティングおよびジョブ・カードの普及推進を進めまして、そこの目的のところ、職業能力を向上させて主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進するということを目的に活動しています。

58 ページ目になりますが、こちらはこの事業の相関図的なところになります。下の図のところになりますが、真ん中にリスキング支援センターがあります。こちらは47都道府県にセンターを置きまして、全国で活動していきまして、左側、在職者の方などから個人的にいろいろキャリアについてのご相談を受け付けたりなどということを行っています。

その下です。こういった企業や教育機関に向けては、こちらから訪問支援ということで、この事業をご紹介して支援をさせていただくことを進めています。一方で、その上にハローワークがあります。こちらには相談コーナーという場所を設置させていただいて、キャリアコンサルティングを配備して、日々キャリアコンサルティングを行っています。

次のページに少し詳しく載せています。59 ページになります。こちらは先ほどの図を少し細かくしたところですが、役割としましては大きく4つに分かれています。先ほどの1番目、企業団体等に対して、企業、団体、組織としていろいろな課題をお持ちだったり、いろいろ相談事が多いというところもありますので、そちらに対してこちらの事業をご活用いただくことによって、より良くご支援させていただいているというところがあります。

2番目、個人に対してということで、働く方々は働く中で方向性が見えにくいなど、いろいろなお悩みをお持ちの方々に対してのキャリアコンサルティングで対応していくということ。あと3番目、学生に対してということで、こちらジョブ・カードを活用しています。各学校にはそれぞれ就職支援やキャリア支援課などがありますが、ジョブ・カードというのはまだまだ活用されていないところが多いですので、そちらのご説明をさせていただいています。

そして4番目、ハローワークの相談コーナーです。こちらでコーナーを設置させていただいて、キャリアコンサルタントを配備しています。主に職業訓練に関するキャリアコンサルティングが多いのですが、中には一般的なご相談もそちらで受け付けているという状況です。無料でということを実施していますので、お気軽にご利用いただけるのではないかと考えています。

次に60ページ目になります。こちらは職業能力開発促進法の改正ということで、ご存じのところなのですが、事業主に対して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ということです。現時点では配慮義務というようなどころではありますけれども、かなりこの事業の普及推進の後押しになっているかと考えています。次に61ページ目になります。先ほどの対企

業に対する活動に関して図になっていますけれども、やはりお勤めされている方々がそれぞれの年代やポジションによって、いろいろな課題やお悩みをお持ちです。それに対してキャリアコンサルタントが、何をしたいのか、どうありたいのかのようなところを改めて確認しながら、その方の進むべき道などをアドバイスさせていただいているというところです。これまでの働く方々は、どちらかという受け身の方が多いかと思えますけれども、主体的に自分のキャリアを作り上げていくというようなところをアドバイスさせていただいています。

次に 62 ページ目になります。こちらはキャリアコンサルティングの実績数になります。各ハローワークごとに、先ほどの相談コーナーでのキャリアコンサルティングの数が出ています。こちらの中で一番下のほうに令和 6 年度の実績と、その下に対前年度がありますけれども、ほぼほぼ前年に比べて毎月増えていっているという状況になっています。

次に 63 ページ目になります。こちらがキャリアコンサルティング後のアンケート結果をお示ししています。まず種別です。性別に関しましては、やはり 6 割以上が女性の方が多くなっています。就業状況に関しましては在職者の方が 85% で、一部求職者の方もいらっしゃるというような割合です。年代に関しては、そちらにありますように、もうさまざまといましようか、ある程度労働者の方の人口に比例する形になって、幅広く対応していると考えています。

次に 64 ページ目になりますが、「本事業をどこで知りましたか？」というアンケートの結果も載せています。一番左側にありますように、1 番目が労働局・ハローワークからの案内ということが一番多いのですが、2 番目のウェブ検索というのもそここの数になっていますので、そちらの PR 活動というところも引き続き重要になってくるかなと考えています。

次に 65 ページ目になります。こちらは相談コーナーにおけるキャリアコンサルティングの目的ということで、こちらアンケート結果になります。一番多いのが 4 番目の訓練の受講に当たって実施したいということで、やはり教育訓練給付金に関わるキャリアコンサルティングが圧倒的に多いということです。それ以外の一般的なキャリアについて相談したい、転職しようと思っているけれどもどうしようかなどというようなご相談も、ある程度その他として 3 割ぐらいトータルでありますので、それも訓練プラスアルファというところで実施しています。

次に 66 ページ目になります。訓練の受講種別ということになっています。こちらはやはり一番左側の専門実践教育訓練が件数としては一番多くなっています、次に特定一般教育訓練ということになっていますので、やはり給付金からのところがメインかなというところです。

次に 67 ページ目になります。こちらは学校向けセミナーの実績になります。そちらにありますように、このような 9 校のご支援をさせていただきました。トータルで 1,232 名の方々にジョブ・カードをご活用いただいたというところです。真ん中の対象のところでは

れども、もう1年生、2年生というところで、ほとんど入学されてからすぐにこのようなキャリアに関する授業、きっかけを持っていただいているというところかと思っています。

次に68ページ目になります。こちらは企業セミナー・キャリアコンサルティングの実施状況となっています。そちらにありますように、実施企業に関しましては、業界はさまざまになります。あらゆる企業、業界を対象として活動しています。その中で、セルフ・キャリアドックというものをお勧めしているというところで、今年度も5件ほど対応しています。その他、ジョブ・カードの活用セミナーでしたり、自己理解セミナーでしたり、その企業の課題に合わせて必要なセミナーを実施しているという状況です。

次に69ページ目です。こちらはそういった企業へのアプローチのきっかけということで、合同説明会に参加させていただいて名刺交換をしたりして、それをきっかけに事業に興味を持っていただいたりということでも話が進むことが多くなっています。

70ページ目です。こちらは各団体や企業独自でセミナーを行っている例になります。ここでは総合資格学院というところのセミナーを実施しまして、その会員企業19社に参加いただいて、そのうちの1社でセミナーをやりたいということで、ご応募いただいたりということがありました。

次に71ページ目になります。こちらは「ミドル・シニアいきいきキャリアプラン塾」というタイトルになっています。今年度のこの事業の目玉として、このプラン塾を実施するというものがあります。タイトルにありますように、ミドル・シニアの方々の交流の場を持つということで実施しています。今年度は春、夏、秋、冬と年4回行いました。

72ページ目にその内容が出ています。セミナーを4回行いまして、キャリアコンサルティングを2回行うという内容になっています。それぞれ第1回目、キャリアの振り返りから始まりまして、リスクリングの方向性を見てもみましょう。キャリアコンサルティングを挟んで、第3回のマネープランですね。やはりマネーで不安を感じていらっしゃる方も多いということですので、こちらがかなり人気のセミナーです。第4回、最終的には個人個人のキャリアデザインをしていきたいと思いますというところまでをデザインさせていただいているというものになります。

73ページ目が、こちらが実施の分布といたしましょうか。特に冬講座はオンラインで行ったのですが、全国で600名ほどの方々に参加していただきました。神奈川県在住の方では57名ということで、全国に対して9%ほど神奈川県の方が占めているということで、こういったキャリアについてなど、オンラインに関して興味のある方が多いのかなと感じています。

74ページ目はその様子です。中には3~4人でグループに分かれてグループワークを行ったり、オンラインで行っている様子を載せています。

75ページは、満足度の調査です。大変満足、満足を含めると9割以上の方にご満足いただいているというところなんです。

76ページがキャリアプラン塾に参加された方のコメントのご紹介ということで、そちらにありますように、「落ち着いて考えることがなかったので、いい機会になりました」、「同

じ世代の悩みや生き方が共有できてよかった」、「人の話を聞いて自分に関する気づきを得ることができた」、「Will Can Must の言語化がいかに有効かを学びました」、「想像以上に自分の無知が明らかになった」という方もいらっしゃいますし、最後のところで「ありがたい姿から、今やるべきことを考えるワークが良かったです」というようなご評価をいただいているところです。

このような活動をしていまして、次年度もこのキャリアプラン塾のようなイベントを進めるということになっていきますので、また募集地やチラシを配らせていただいたり、いろいろなメールマガジンを載せていただいたりなどというところでご協力をさせていただくこともあろうかと思っておりますので、引き続きよろしく申し上げます。以上です。

○三井会長：ありがとうございます。言ってみれば、これは非常に長い目で考えていくべき大きな取り組みであって、直接的にはジョブ・カードとキャリアコンサルティング的な流れを合体させて、いわば人の仕事とキャリア、人生というものに対する考え方を換えようという相当壮大な構想が背後にありますので、なかなかすぐに素晴らしい結果が出るかどうかは分からないですけれども。

私個人的に興味を持ったのが、大学でこういうことを取り組んでいるというお話が先ほどありました。意外なことに、1年生からやっていると。もうそれこそ極端な言い方をすれば、昔風に言えば、1年から就活ライフです。私のイメージである、昔の学生諸君で、1年生だったら大学に入って安心して、いかに遊ぶかという世界でして、キャリアや就職など、そのようなものは遠い世界の話だということ。その辺がこれは大きく変わっているということがどうして可能になっているのかというのが、何かご参考としていただければと思います。が、どうなのですか。大学自体が、かなり積極的に手を挙げていらっしゃる状況なのですか。

○久保スーパーバイザー：そうですね。昔はやはり3年生、4年生で卒業間近になって就職課を利用したりというところが多かったと思いますけれども。今はやはり、そこからだともう間に合わないといえますか、1年生、場合によっては高校生から授業に取り入れたりなどというところもあると聞いていますので、できるだけ早いうちに仕事に対する意識や、キャリアに関する自分でどう作り上げていくかのような意識を持って仕事に就くという方とそうでない方と、やはりだいぶ違ってくるというところがあるのかなと考えています。

○三井会長：その辺、ご指名で恐縮ですが、居駒先生、大学の今の現状としてどのような状況なのかというのを、学生の反応などを含めて何かあればと思いますが。

○居駒委員：少し話が変わってしまうかもしれませんが、今、社会人向けの教育をやっていて、これは受け入れた時の必須条件なので、すごくお世話になっています。ありがとうございます。

一方、このキャリアコンサルやジョブ・カードを作るというのが必要な社会人は本当に今、受けている方と合っているのかなというのが、すごく私も前から疑問に思っていて。今日、いろいろ職業訓練を受けるから受けるという以外の人にいろいろ活動をされているというのを聞いて、非常にいい取り組みだなと思いました。

でも、一方で、本当にすごく今どんどん流動している労働環境の中で、必要な人に本当にこの制度自体が知られているのかは、ほぼ知られていないと思います。そのような時にもう少し、学生からまずやるというのはOKなのですが、今、本当に困っている人たち、そのような方にもう少し何か。まず私の今やっている社会人教育で、このようなものがハローワークで必要なのですと言って、知っていた人は1人も今までいません。もう100人以上いてです。ということで、何かもう少しあってもいいのではないかなと思いました。話が変わってしまって、申し訳ないですけども。

○三井会長：ごもっともです、本当に。よく分かります。

○飯島委員：大学の状況、居駒先生は社会人教育を一生懸命やったださっているんで、あれなのですけれども、学部というか、大学の状況で見ると、青山の場合は青山スタンダードといっていますけれども、一般的に言えば一般教養の科目に、5年か7~8年前だったと思いますが、それからそこでキャリア形成のための授業というのがスタートしています。

ただ、受講生は全学の学生に対して1割いないのではないかなというので、かなり就職部などがA看板、立て看を出して一生懸命PRしているのですが、そういうことだけではなかなか普及しなくて。

ただ、数年前に比べると、ここの3~4年前に比べると、やはりキャリアという考え方、人生の生き方のようなこととプラスして、昔であればモラトリアムの1年生のような言葉がありました。それをもう少しシステムチックに今後の人生を考えていく場にならないかというような話の一環の中でジョブ・カードなどそういう話が出てきて、自分の進路を考えていくという授業そのものは、すごくいい授業だなと思って私は見えていますけれども。もう少しこれからどうやって受講生を増やしていくかというのが課題になっているような気はしています。以上です。

○三井会長：ありがとうございます。大変参考になるご意見で。恐らく大学だけではありませんで、現在求職者方等を含めて、やはりこれは本当に大きな長い目の取り組みなものですから、すぐに即効が出るなどということとは少し違うのですが、日本の雇用環境や働き方、キャリアといったものへの考え方を大きく変えていく、そういう取り組みになっていけばいいなと思います。他にご質問、ご意見はいかがでしょうか。

もしなければ、時間ばかり気にしているのですが、だいぶ予定の時間を過ぎていますので、もうこの辺で今日のお話を終わりとさせていただければと思うのですが、よろしいでしょうか。

(7) その他

○三井会長：最後に、その他ということになります。私はいつもポリシーとしては、せっかくお忙しい中ご出席いただいた各委員全員に何かご質問、ご発言を頂きたいと思っているのですが、それは時間的に難しいかもしれませんが、何でもよろしいですからご意見、ご質

間があれば手を挙げていただいて、いかがでしょうか。ありませんか。ご指名しても、いいですか。安部委員、よろしいですか。

○安部委員：今日は何も発言しませんでしたけれども、皆さんが仰っている意見と大体同じものですから、タイミングを逸してしまいました。特段ありませんけれども、今説明があったキャリア形成の関係ですが、学校向けセミナーというのはとてもいいことだと思っています。

今の時代は高校生の大学の進学率が高くなってきて、高校卒業でそのまま企業に就職する方々が少なくなっています。特に工業高校などで製造業の企業に入られる方々、そういう学生たちにもっと早い段階でこういったセミナーができればいいのかなと感じました。以上です。

○三井会長：ありがとうございます。貴重なご提案だと思います。やはり学校、大学等がますますキャリアや育成や職業などといったことに対して重要な役割を果たさなければいけない時代になっていると思うのですが、もう私は古い人間ですから、そういうものは昔の状況しか頭に浮かばないのですけれども、今は学生も変わってきているかなという気は、期待はするわけです。余計なことを、すみません。

○三井会長：他にご意見、ご質問がなければ、その他ということに一応なっていますが、特になければ今日の審議を終わりにさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。皆さま、お忙しい中、大変長時間ありがとうございました。それでは、事務局にお返しします。

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。

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