

令和6年度第1回神奈川県職業能力開発審議会 議事録

日時：令和6年9月11日（水）15:00～16:30

場所：産業貿易センター3階 302会議室

【山田副課長】

皆様こんにちは。

皆様お揃いでございますので、ただいまから令和6年度第1回神奈川県職業能力開発審議会を開会いたします。

私は当審議会の進行を務めさせていただきます、産業人材課副課長の山田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは早速ですけれども、今回初めて、当審議会にご出席される委員の方がお1人、特別委員の方が3名いらっしゃいますので、私の方からお名前を御紹介いたします。お役職名と一言御挨拶を頂戴いただければと思います。

(委員1名・特別委員3名紹介及び挨拶)

【山田副課長】

委員の御紹介は以上となります。

さて、本審議会は、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第2項により、委員の過半数の出席がなければ会議を開くことができないとされております。本日の出席状況でございますが、委員15名中13名の委員の方に御出席をいただいております、定足数を満たしておりますので、審議会は成立しておりますことを御報告申し上げます。

また、当審議会につきましては、「附属機関等の設置及び会議公開等運営に関する要綱」に基づきまして、議事録を県ホームページに掲載することとなっております。なお、議事録作成の際には、事前に委員の皆様にごその内容を御送付し、御確認をさせていただきたいと存じますので、御協力どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、塚本労働部長からご挨拶を申し上げます。

【塚本労働部長】

神奈川県産業労働局労働部長の塚本でございます。私はこの4月に着任をいたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

本日大変お忙しい中、また天気も良く、大変お暑い中、神奈川県職業能力開発審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。皆様には日頃から、県の労働行政の推進をはじめ、県政全般にわたって、一方ならぬお力添え^{ひとかた}をいただいていることを、この場をお借りいたしまして、厚く御礼を申し上げます。

さて、県では、令和4年度から令和7年度までの4年間を計画期間とする第11次神奈川県職業能力開発計画に基づきまして、総合的に施策に取り組んでいるところでございます。この計画には、産業を支える人材育成など5つの目標がございますけれども、様々な状況等につきまして、後程事務局から御報告をさせていただきます。

こうした本県の取組について、皆様から本日忌憚のない御意見をいただき、今後の取組の

参考とさせていただきたいと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

さて、労働市場に目を移しますと、県内における令和6年7月の月間有効求人倍率が0.93倍となっております、前月から横ばいの状況となっております。県内の雇用情勢につきましては、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ます。

このような状況の中、産業構造の変化や、中小企業の大きな課題となっている労働力不足、人材不足に対しまして、人材育成の必要性が高まるなど、職業能力開発を取り巻く状況も大きく変化をしており、こうした動きに的確に対応していくことが一層求められていると考えております。

そこで、県では、経済の持続的発展に繋げるために、企業におけるリスクリングを支援し、生産性向上を後押しする取組として、今年度新たにリスクリング人材育成事業を開始いたしました。この事業は、企業内のDX人材等の育成や、業務の効率化、新規事業等への人材の再配置に繋げることを目的としており、県内の中小企業109社、その従業員271名の規模で支援をさせていただいております。

この事業につきましても、後ほど事務局から実施状況を御報告させていただきます。こちらにつきましてもどうぞ御意見いただければ幸いです。

社会経済環境の変化に対応した職業能力開発、人材育成がより一層求められており、県の第11次計画を着実に推進していくことは非常に重要である、そのように私どもは考えております。

今後とも引き続き、本県の職業能力開発行政の推進に向け、一層のお力添えを賜りますようお願いを申し上げます、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願いいたします。

【山田副課長】

次に、田巻産業人材課長から発言をさせていただきます。

【田巻課長】

産業人材課長の田巻です。日頃からお世話になっております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会長の^{あさみ}浅海委員から一言御挨拶を頂戴し、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第1項の規定により、議長として、これからの議事進行をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

【浅海会長】

皆さん、こんにちは。お久しぶりでございます。

前回、確か客船が港に入っていてとても良いお天気だったんですが、もう約1年近く経ってしまいました。大変暑い夏でしたけれども、また今日も暑い日が続いていますが、いかがお過ごしでしたでしょうか。猛暑でうんざりしたことに加えてですね、地震はあるわ、台風が次々と来るわで本当に落ち着かない夏らしいのんびりした気分が味わえなかったような、そんな気がいたします。

始まるに当たってですね、ちょっと最近のデータを1つ御紹介しようかなと思い、1つ持ってきました。8月29日のプレスリリースですけども、労働政策研究研修機構、深町さんの御所属の研究の一端ですけども、小売業サービス業の事業者さん全国の10人以上の、2,652

件の回答ですね。人手不足感ですけれども正社員の過不足状況、不足している・やや不足している合計で57.7%、適正であるが40.7%という状況です。パート・アルバイトも不足が56.3%ですね。そしてその不足が一時的なものではなくて、構造的な人員不足だと、当面解消しないというふうに考えているというお答えが69.3%ということで、そのうち何とかなると思ってもらっちゃならないということがよく分かります。

それに対してICTの投資をしているかということを知っているのですが、社内用のプログラムの導入開発が47.6%で一番高い。小売サービスですから労働集約的な産業だと思うんですけども、やはりここでICTに投資していこうということで、半分近くが、社内のプログラムを開発・導入しているということですね。

次いで、受発注データの一元管理とか、自動発注システムの導入が28.6%。それから注文時のタブレットやアプリの導入が28.5%、ネット販売、オンライン予約、チャットボットですね、これが23.6%、あと、会計の自動化が18.8%となっています。これが多いか少ないかちょっと私は評価できないのですが、ますます増えていくのだろうと、ますます小規模な事業者さんでも、こういったことを考えていかざるを得なくなるのだろうということ、業務の効率が図られたと評価している企業も、7割弱ということになります。

一方で、そうは言っても人手も足りないので、人材確保に対する取組としては、やはり、賃金の引き上げが49.7%ですね、それから採用経路の多様化、柔軟な働き方に向けた制度の整備、それから採用対象の募集年齢の拡大なんていうのもありまして、23.3%もあるということですね。

こういったことを見ていきますと、産業問わず、何とかテクノロジーで人手不足を補おうという御努力をされている、ということはそれが使えるような人材になっていかなきゃならない、ますますそのスキルアップをしなきゃいけない。もう1つは賃上げもしていかなきゃならないと、この3つが当然のことですが大事なのだな、ということに改めて感じた次第です。

今日もリスクリングの報告などもありますので、どうぞ前回同様に、それぞれのお立場から、忌憚のない御意見をたくさん頂戴できればと思っておりますので、円滑な運営にご協力くださいますようよろしくお願い申し上げます。

－議題1－

【浅海会長】

それでは、議事に入ります。

まず、議題の1番ですね。「第11次神奈川県職業能力開発計画令和5年度事業進捗結果等^{ほう}について」ということで事務局の方から御説明をお願いいたします。

【加賀江GL】

産業人材課職業能力開発グループ^{かがえ}と申します。よろしくお願いいたします。着座させて説明させていただきます。

昨年も、同じ11次計画の令和4年の1年目の進捗状況を御報告させていただいております。それが1つ目で、2つ目も昨年同様にリスクリングの事業について、先ほど部長からお話もあった今の取り組みの進捗状況を説明、報告させていただければと思っております。

まず1つ目の、第11次計画の議事ということで、昨年は、令和5年1月に策定の神奈川県

職業能力開発計画の概要を最初に説明させていただきまして、その象徴的な数値目標というところで、県の取り組みである、その数値目標について報告をさせていただきました。

時間の関係もありますので、早速、資料1の方の、令和5年度事業進捗結果等についてという資料を御覧ください。昨年も同様ですが、目次を見ていただくと基本理念と今後の視点というものが1ページ目に書かれております。今年度も、2か年、令和4年度と5年度並べてですね、数値目標が記載されておりますので、そちらを中心に報告させていただきます。

また、参考までに、国、横浜市の職業訓練、神奈川労働局の事業の取り組み、あとは県内他の事業も含めて、様々な職業能力開発行政に係る事業の報告も上がってきていますので、時間の許す限り、確認含め御覧いただければと考えます。

昨年も、数値目標に達してなくて、数値目標の設定がそもそも高いのではないかと、あるいは目標設定をもう1回見直しては、といった御意見等もいただきました。またコロナ禍や人口減少もあってなかなか進捗難しいが広報が重要、あるいは技能検定など、若い方への広報周知は大事だ、といったようなアドバイス等もいただいているところでございます。さらには、就職支援の仕方あるいは職業訓練で途中退校した方のフォローとか、そういった御意見もいただきました。

2ページ目でございます。5つの目標を立てておりまして、その象徴的な、数値目標を設定して毎年度報告をさせていただいております。

まず、実施目標Iで産業を支える人材育成ということで、産業構造の変化や技術革新の進展を見据えて、産業振興のために求められる産業人材やデジタル技術を活用できる人材等の戦略的な育成を図っていきます。これに必要な新たなカリキュラムについて検討開発を行い、総合職業技術校等において、毎年度2コースの訓練を実施することを数値目標としています。

具体的には、外部の委員様・学識経験者を含めた検討委員の方もお招きして、我々職業訓練の施設の職員も一緒になって、新たな訓練モデルカリキュラムを策定していく事業でございます。結果として、目標の2コースの実施に対して、令和5年度の実績は4コースとなり、達成率は200%となっております。この4コースについては、令和4年度、前年度に作成した、製造業におけるDXの活用に関するカリキュラムを活用して、在職者訓練つまり企業の従業員向けの訓練として、製造業DXに活用できる業務フローのカリキュラムを活用したコース、また、DX推進のためのRPA導入講座をマネージャー向け、製造業向けに分けてそれぞれ1コース実施した結果となっております。

また、令和5年度は、企業の意識調査において、産業分野の中でも建設業のDX推進が最も低い結果となっていることから、建設業のDX推進に活用できるデジタル技術を検討テーマとして、モデルカリキュラムの作成を検討しております。当該調査から、建設業界においてBIM（ビー・アイ・エム）による連携は業務の効率化に有効であることが確認できるため、BIMを活用するためのモデルカリキュラムを4つ作成している状況です。

この、前年度検討した建設業のDXに関するモデルカリキュラム関係については、今年度すでに、1講座実施している状況です。令和4年度と3年度はコロナの状況もあって、実施できなかったのですが、令和5年度から再開されました。

続きまして、3ページに移らせていただきます。

実施目標IIでございます。多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発の推進というところで、労働市場の変化に対応した離職者訓練を行うとともに、若者や女性、障害者、中高年齢者、外国人材などの就労を希望する方が、生涯を通じて職業能力を発揮して活躍できるよ

うに職業能力開発の機会を提供し、就労を支援していきます。

その成果として就職率が重要であることから、県立の総合職業技術校における訓練と、民間教育訓練機関へ委託する委託訓練における修了者の3か月後の就職率を数値目標としています。

1番目に総合職業技術校の就職率、令和5年度の目標が95%ですけれども、実績が92.2%となっております。次に民間教育訓練機関へ委託して行う委託訓練における修了者の3か月後の就職率、令和5年度は目標が73%に対して実績が73.9%という実績です。

未就職者、特に総合職業技術校ですけれども、未就職者の状況について、修了後すぐに就職せずに、就職時の処遇向上を考え、さらに上位資格を取得してから再就職を目指す方がいることや、健康上の理由から就職できない方がいるなど、様々な事由により就職できていない実態があるということが分かりました。

一方で、委託訓練については、目標の73%に対して実績が73.9%で達成率は101.2%であることから、前年度に引き続き目標を上回っている状況でございます。

総合職業技術校の方は訓練期間が比較的長いコースが多くて、訓練を受講しながら就職活動を行い在校中に就職できるコースがある一方で、委託訓練は3か月程度の短い訓練期間のものが多く、訓練終了後に就職活動を行う方が多いため、総合職業技術校と比較して就職率が基本的に低くなっている状況がございます。

引き続き、若年者や育児等により離職していた女性、高齢者、様々な求職者に対しきめ細かな相談や就労支援を行うとともに、ハローワークと連携して就職率の向上に努めていきたいと考えております。

4ページに移らせていただきます。

実施目標Ⅲ、職業生活を通じたキャリア形成支援という目標がございます。

人生100年時代における職業人生の長期化及び多様化を見据えた労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、キャリアコンサルティングなどを推進します。

さらに、小中高等学校と連携し、将来の職業選択やキャリア形成について考える機会を確保し、次代を担う人材を育成し、地域や経済の活性化を進め促進するため、総合職業技術校や産業技術短期大学の施設を利用して実施するものづくり体験、キャリア教育の受け入れの参加者を数値目標としました。毎年100名ずつ増やして、2025年には2,200人という設定にしております。

表を見ていただくと、令和4年が目標1,900件に対して1,757名、令和5年が2,000名に対して1,691名と2年連続で目標値に届かなかったという状況がございます。実績等の3行目、実績が下がった要因として、新型コロナウイルス感染症の影響でキャリア教育の受け入れを控えていた民間企業や団体様などが、5類移行後に受け入れを再開した結果、小中高校生の選択肢が広がって企業等での実施が増えた一方で、相対的に、良いことではありますが、総合職業技術校等での実施が減少しているという状況がうかがえます。

ものづくり体験につきましては、具体的には、パソコンで加工し、データを作成して、レーザー加工機等を使用してペンケースの製作をしたり、室内に壁紙を貼る体験など、様々な体験を実施している状況がございます。引き続き次代を担う若者にもものづくりへの興味を持ってもらえるよう、教育局等と連携し、広報強化を図る必要があると考えております。

続きまして5ページ、実施目標Ⅳ、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興。

少子高齢化の進行により若年者の減少が現実のものとなる中、持続的な経済成長を続けるため、ものづくり分野等の高度な技能労働者の育成を支援するとともに、幅広い世代に対し

て技能への関心を高め、技能人材の拡大を図っていきます。

その象徴的な目標ということで技能検定試験に係る周知活動を強化することが重要であるため、技能検定特級、1級から3級、単一等級という検定があり、その受検者の合計数を数値目標としています。

実績結果ですが、令和5年度は5,550名の目標に対して実績が4,783名と、2年連続で、受検者は目標に達していないという状況です。受検者の減少傾向は、受検料減免の対象年齢引き下げなど、近年の国の制度変更が影響していると推測しています。技能検定受検者の増加のため、神奈川県職業能力開発協会と連携し、企業等への広報に努める必要があると考えています。また、教育局等と連携し、高校へのマイスター派遣制度を活用した教育支援等を通じて、技能の関心を高める必要があると考えております。

6 ページ、実施目標 V ということで、人材育成支援体制の充実強化です。

I C T の普及活動や働き方改革などの取り組みの進展、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等に対応したオンラインによる職業訓練や公共と民間との連携による訓練カリキュラム等の開発を推進します。

訓練コースの検証見直しや訓練の質を検証するため、総合職業技術校等卒業後のアンケート調査による満足度を数値目標としています。なお、各校で学んだことに対して満足、やや満足と回答した者の割合を毎年1%段階的に向上させて、令和7年度には85%とすることとしております。表を見ていただきますと、令和5年度の目標83%に対して、実績は89.1%ということで、目標を上回った結果となっております。このアンケート調査では、満足度だけでなく、指導方法、機器設備、就職支援など、様々な職業訓練のニーズについて把握し、校運営等に反映することで、訓練の充実を図っている状況でございます。このアンケートの回収率は4割程度ということで、ご承知いただければと思います。

6 ページ、一番下でございますけれども今後の取り組みということで、第11次神奈川県職業能力開発計画に掲げた5つの実施目標について、次年度以降も引き続き、数値目標の達成状況や、他の構成事業の進捗状況を把握し、検証を行っていきます。特に5つの数値目標のうち2年連続で目標を下回った総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率、ものづくり体験の参加者及び技能検定の受検者数等については、より多角的な視点から検証を行い、目標を上回るよう努めて参ります。また企業における労働者不足、能力不足への対応が急がれるため、業務効率化や生産性向上等に重点を置いた事業については特に注視して把握検証に努め、施策を推進する必要があると考えております。

参考までに、その他実施状況の確認ですが、特にポリテクセンター、横浜市、労働局、関係機関等の取り組み状況も踏まえまして、7 ページ以降を御報告させていただきます。

まず、実施目標 I の産業を支える人材育成の中で、8 ページに、今後 I C T、I T という人材、あとデジタル技術をリスキリングの中心に据えるといった話も先ほどございましたが、I T 人材の育成ということで、県やポリテクセンター関東でも取り組みが進んでいる状況がございます。

8 ページの下から2つ目、ネットワーク活用、データ活用情報発信、セキュリティ対策など、I T 活用による業務改善に効率的なカリキュラムを設定し、個別の課題やニーズに対応したオーダーメイド型の訓練を、ポリテクセンター関東が生産性向上支援訓練という事業の中で実施しています。I T 活用の業務改善コースなどの実施で、令和5年度も57コース受講者655名ということで、県の職業訓練だけでなく、企業の在職者向けに、こういった講習を実施している状況があります。

また、参考として、目標Ⅱ、多様な人材の活用促進に向けた職業能力開発の推進という中で、28ページ、③番ですけれども、マザーズハローワーク横浜などの機関と連携した就職支援ということで、神奈川県労働局、特に横浜ハローワーク中心ですけれども、県と国で連携した事業も推進しております。職業紹介機能を持つ、国のマザーズハローワーク横浜内のかながわ女性キャリアカウンセリング相談室において、国と連携してキャリアカウンセリングや女性労働相談等を実施しております。令和5年度、表の中でいくと、キャリアカウンセリングは延べ参加者数が865名で、女性弁護士相談の実施も件数を上げているという状況がございます。

また、実施目標Ⅳ、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興の中で、49ページをご覧ください。ただくと、ものづくり振興とか、若者のものづくり離れといった課題もありますので、人材育成の1つの目標として立てているという状況がございますけれども、真ん中の④番、高度熟練技能者等の企業への派遣ということで、神奈川県職業能力開発協会さんの事業でございますが、技能向上コーディネータを配置して、技能向上を図るためものづくりマイスターなどの実技指導や講師等を派遣するなど、国の委託事業と連携して実施している状況がございます。

コロナ禍で少し止まっていた状況もありますが、令和5年度はマイスターの実技指導、中小企業や工業高校向けの実施ということで実施件数43件、延べ受講者数1,596名といった状況で、少しずつコロナが開けて、こういった取り組みを開始しているという事業の報告も受けております。

長くなりましたが私の方からの報告は以上になります。

【浅海会長】

そうしますと、5つの実施目標Ⅰからの数値目標について具体的に2ページから6ページまで、そして7ページ以降は、それぞれの実施目標についての、それ以外の様々な取組状況について御説明いただいたというところですが、皆様から御意見、御質問ございましたら、20分くらいお時間いただけるようですが、いかがでしょうか。

(発言なし)

【浅海会長】

では、私の方から口火を切らせていただきます。

5ページですね。これ前回もちよっと話題になったと思うんですが、技能検定が国の制度ということで、受検者の方を数値目標として、低いというか、80%ぐらいだということですね。それで原因としては、今御説明にもありましたが、受検料の減免制度が変わったということがあって、受検しにくくなるという環境があるというようなお話がありました。

それ以外にもですね、その検定の中身について、少し御紹介いただけないでしょうか。どんな内容の検定があるのか、ニーズがマッチしているのかという問題もあると思います。お願いします。

【河西GL】

産業人材課技能振興グループの河西^{かわにし}と申します。着座にて説明させていただきます。

昨年度の審議会でも、技能検定の職種等の種類、古いままなんじゃないだろうかというような御質問あったところがございますが、その際に、一部御紹介させていただいたのですが、例えば最近ですと、Webデザインですとか、キャリアコンサルティング、このような、今どきと言ったらなんですけども、最近注目されるようになった科目の方も入って参りますので、必ずしもこちらの技能検定の職種が全く時代遅れかと言いますと、そのようなことはないということ、繰り返しになりますけれども、御説明させていただきます。

ただ、県の方としましては国の制度に準拠してというところがございますので、やはり御希望等がありましたら、国の方に職種についての見直しを働きかけていくというような、ちょっと間接的な形にはなってしまいますけれども、引き続き、もしもこういうものが技能検定の職種としてふさわしいのではないかといった御意見がありましたら、随時、要望等上げていくような形になるかと思えます。

以上でございます。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。

そうすると、例えば、Webデザインやキャリアコンサルタントは、受検者が比較的多いけれども、非常に少ないものもあるというばらつきがあるということですか。

【河西GL】

そうですね、科目種目、職種によりまして受検者数については、かなり差がございます。

【浅海会長】

そうすると、その目標がざっくりと、全体として何人というのが良いのかという問題はあられるかもしれませんよね。

もちろん、検定制度が上手く機能していくということであれば、受検者が増える方が良いんですけども、今後、いつも同じように低い達成率になってくると、目標の立て方の妥当性がちょっと心配になってくるので今後検討する必要あるのかなとは思えます。ありがとうございます。

はい。では皆さんからいかがでしょうか。

【深町委員】

ではそれに関連して。深町と申します。

今の御説明いただいたこの5ページのところですけども、技能検定には多様な職種が含まれているということで理解はしていますが、各職種によって主な受検者層の年齢はだいぶ違うのではないかと思うんですね。

例えば、キャリアコンサルティングは、高校生とか、若い人が受けるというよりは、中高年で、人事関係の経験者が受けるというように、受験者層もだいぶ違う感じがいたします。

技能検定は多様な職種で構成されていると思うんですけども、その中で今後どういう層に対してアプローチすると、今の達成率86.2%を少しでも上げられるというか、達成率を効果的に上げていくための具体的な方向性、たとえば「この職種に対してアプローチしていこう」とか、この技能検定について少し、県として力を入れてこうとか、何かメリハリがある

ほう方がよいのではないかと思います。次年度以降もかなり高い目標を設定されていますの

で、抜本的な改善にはならないかもしれませんが、少しずつ実験して試していく感じになるかもしれませんが。今のこの状態だと昨年度よりも実績値として人数が減っているので、V字回復しないと達成が困難というような、かなり難易度の高い状態になっているように思います。

その辺りについて、受検料減免の対象年齢引き下げという原因だけではなくて、もう少し詳細に検討できるような材料や、資料のこのページに書いてあるのであれば、お示しいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

【河西GL】

そうですね、職種というよりも、2級とか級によりまして、やはり人数の減少率が違うというところがございます。2級という逆に、技能検定もすでにお取りになって、さらに上に行きましょうという方の人数はそれほど大きく減っていないのですが、どちらかというところ、3級のまずエントリーのところの人数の減りの方が大きいというところがございます。

それで、こちらの実績のところにも書かせていただいたのですが、若年層への減免が、そのエントリー級のところで大きく影響しているのではないかとというふうに、確かに人数的には100人とかそういうレベルではあるのですが、この部分が非常に大きいのではないかと考えております。

この若年者への減免、特に在校生、学生さん、訓練生というのが、5年度までは、減免対象が完全になくなってしまった状態だったのですが、今年度から23歳未満というような形で一部、以前ほど大きい減免幅ではないのですが、復活したところがございますので、ちょっとその部分で学校関係のところの大きく働きかけを強めるなど、今後も若年者の受検者を増やすという方向性で考えていきたいと思っております。

【深町委員】

ありがとうございました。

具体的にどういう人たちが構成されているかという資料はここには特に入っていないということですね。3級が何人いて、2級が何人いてと判断できる資料が、これだと不足していると思います。事務局の皆さまには分かりきっている情報なのかもしれませんが、こちらには判断材料がないので、できればそういう情報も含めて資料をいただければと思います。とりあえず現状はそういう状況だということについては、理解いたしました。

【浅海会長】

ありがとうございます。

やっぱり目標に到達してなくて、来年度以降さらに目標が上がっているので、ちょっと心配な気持ちを持っておりますので、もう少し何か情報を出していただいて、御説明なり見通しなりをおっしゃっていただいた方が私も安心できるという気はします。

深町さん、ありがとうございます。

【新井会長代理】

職業大の新井です。

実績4,783人なんですけれども、この中で対象になっている技能検定の種類は、JAVAD

A（ジャバダ）が所管しているものと、他の試験実施団体が所管しているものと両方入っているんですか。

【河西GL】

これはいわゆる定期のものだけでございます。いわゆる外国人技能実習生の随時級等が入っておりません。

【新井会長代理】

他の試験団体は例えば、先ほど言われたキャリコンはJAVADAがやっているわけではなくて、別の試験実施団体があるわけですね。別の試験団体がやっているものも入っているんですか。

【河西GL】

技能検定の枠組みの中でやっているものはこの中に全部入っております。

【新井会長代理】

わかりました。

もしそうだとすると、全国平均っていうと、ファイナンシャル・プランニングの技能検定があって、全国で90万人ぐらい技能検定全体の受検者数があるはずなんですけれども、ファイナンシャルプランナーが47万人いるんですよ。半分以上がファイナンシャルプランナーなんです。それもこの4,783の中に入っているっていうふうに読むと、ファイナンシャルプラン以外が2,000いくらかしかないってことになると思うんです。

実施目標のところに書いてある「ものづくり産業の持続発展」ということであれば、ファイナンシャル・プランニングっていうのは全く関係ない話なので、全然対象でないものが入っていることになるんですけれども。そうすると、やっぱり4,783であろうが5,500だろうがあんまり意味のない数字だなんていうふうに思えてきます。

昨年もお話したと思うんですけれども、神奈川県のものづくり産業に携わっている労働者数が、どれくらいいて、その方たちが、生涯に何回技能検定を受けるんだというのがあるって、1年ごとに大体受検者数ってどれくらいだよねというのがあるって、それを技能検定を受ける人たちの割合がどれくらいあってという、目標の立て方の方が良いのではないかなと。前年いくらだったから、今年はいくらにしようっていうとあまり意味がないような気がします。

これから人口が減ってくるとともに、労働者数が減ってきますので、毎年何万人ずつ減っているはずなので、そのことから考えても、目標数が大きくなっていくっていうのはありえないと私自身は思っています。そのくらいにお考えいただく方が良いんじゃないかなという気がします。前提がよく分からないので、ファイナンシャルプランが入ってなければ。

【河西GL】

ファイナンシャルプランナーは確かに技能検定のこの中には入っておりません。

【新井会長代理】

先ほど言われたキャリコンも、別の団体がやっているの、キャリコンが入っているのか

入っていないのかってという話だと、新しい職種が入っているか入っていないのかっていうところの話とまた矛盾が生じますので。

【加賀江GL】

今、新井委員がおっしゃったように、他団体というところというところ、先ほどのファイナンシャルプランナーとかキャリアコンサルティングは、おそらくこの数字に入っていない状況です。

【新井会長代理】

入っていないのですか。であれば、分かりました。

【加賀江GL】

ものづくりを中心とした検定で、神奈川県職業能力開発協会等が、取り組んでいる実績数ということのようございまして、すみません、その辺もまた踏まえた数字ということに記載しておらず、申し訳ありません。

【浅海会長】

次回は、もう少し詳細なデータを出していただいて、ものづくり関係の職種でどんな職種に誰が応募していて、それが減っているとか増えているってということが分かるようにしましょうか。そうすると皆さんも納得できるかなと思います。

他にいかがでしょうか。

【西岡委員】

少し関連しますが、4ページの、ものづくり体験の参加者数、こちらの方は、どの年代の方たちが受けているのか、この小中高と連携するということで、どれぐらいの割合でこの年齢層のばらつきあるのかなというのをちょっと興味がありまして、小学生、なるべく若いうちにこういう経験をたくさんしていただきたいという思いもありますから、そういう意味ではこの数字は小学生が多いとすごく明るいなと思いながら、実際は、専門的な専門学校生徒が、高校生が多くなるのかどうか、その分布が分かりましたらお願いいたします。

【加賀江GL】

具体的な数字を持っていない状況で恐縮ですが、報告を見ますと中高生が一番多く、小学生が一番少ない領域と思っています。今おっしゃられたように小学生のうちからキャリア教育していく必要もありますので、産業技術短期大学校では、近隣の小学生などを招いて、キャリア教育をやるような取り組みも実施しておりますが、基本、中心は中高生ということで御認識いただければと思います。

【西岡委員】

ありがとうございます。

【新井会長代理】

キャリア形成のところなんです、一番最初に4ページの場所に上がっているこの数値目

標として、「ものづくり体験の参加者数」という項目が妥当なのかというのは、ちょっと気になります。

やはり表題のところ、人生100歳時代における職業人生の長期化ということであると、やはり在職者が自身のキャリア形成をどういうふうに考えているのか、そこに対する支援をどうしていくのかということが、本来、設定できる目標数として良いんじゃないかなという気がします。暦年でやっているのであまり変えるというのはできないと思うのですが、今後変えるタイミングがあったらということなんですけれども。

その際にですね、後ろの方の何ページかに載っていましたが、一般的にやっているキャリア形成支援っていうのは「ジョブカードを作りましょう」という話だと思っていて、高校生なり、職業訓練校を卒業する者に対して、ジョブカードを作りましょうねということで支援をする、それは一つの数値としてあるはずなんですけれども、要は、それが生涯の中で活用されているかどうかということが、ここではとても重要になってくると思うんです。

既にジョブカードに関しては、マイジョブカード、インターネット上で作成できるジョブカードがあって、それを人生の職歴に応じて、ずっとその場所に更新していくってことになるはずだと思うんですね。だとすると、高校生のとき、高校卒業したときに1回作りましたということが目標として出てくるのではなくて、就職をするときにそこから印刷をして就活に使ったとか、あるいは自身が何かのカリキュラム訓練を受けたならばその情報をジョブカード登録したとか、そういうようなことの実績が目標として出てくるべきんじゃないかなと思うんです。

その数字は、インターネット上にアクセスしたという情報をマイジョブカードの実施団体が持っているはずなので、そういったものを教えてくださいって言えば、数字が見られるんじゃないかなと思うので、そういったものをぜひ使っていただけると良いと思います。

【浅海会長】

38ページですね。

【加賀江GL】

そうですね。新井委員もおっしゃったとおり、目標の設定の仕方については、象徴的な目標ということで、当時計画立てさせていただいておりますので、次回の計画の参考にぜひさせていただければと思いますし、38ページにジョブカードの利用状況というのが、県、国、機構、横浜市からジョブカードの活用、職業訓練ベースですが、報告が上がっております。

県の施設で言いますと、マイジョブカードを活用し、受講生に最初に作成させて、自分の就業理解、資格の整理、また自分の強みも整理させ、全員登録後、就労支援の際に活用している取り組みを実施しています。委員おっしゃるとおりその後の全体の、職業訓練施設を利用しない方がどこまで使っているかというのは、県では把握できず、それはまた今後の参考にさせてもらいながら、利用率というのでも検討する必要があると思います。

【新井会長代理】

要は継続して使っていくってことです。キャリア形成なので、彼らの職業人生の中でずっと使っていくことになるはずなので、そこに対して使っていくような働きかけをしないといけないんだと思うんです。それは、要は登録している人間は分かるはずなので、そこに対して、たとえばこういう訓練受けたらどうですかってメールでも送ってみた

りするのも良いでしょうし、就職活動してるという情報がこの登録から分かっていたら、ジョブカードを印刷して使ってくださいねというふうにアナウンスするのも良いでしょうし、そういうことはできるんじゃないかなという気がします。

【加賀江GL】

結構そういう活用されている情報というのは、先生は御存じでしょうか。

【新井会長代理】

ないです。神奈川県がぜひ主導でやっていただきたいなという期待をしているということです。一番大きい自治体なので、ぜひやっていただきたいなと。

【加賀江GL】

検索して調査等してみたいと思います。ありがとうございます。

【寺岡特別委員】

ジョブカードは国の運用ですので、そこを県と協力しながら、できることを模索したいと思います。

【浅海会長】

そうですね。そもそもジョブカード、マイジョブカードがどういうものかというの、多分皆さんが知っているわけではないと思いますので、これ新井先生は興味がお有りになると、私も伺っていてそう思いますので、何か次の機会にですね、ちょっと御紹介いただいて、もちろん県ができるところは、国の制度ですので違うでしょうけども、どんなもので神奈川としてはどんなふうに使っているかっていう辺りは、お知りになりたいという。

【新井会長代理】

私は知っています。私自身も登録しました。

【浅海会長】

そうですね。まあでもみんなで勉強しましょうということで、いかがでしょうね。

【新井会長代理】

要は良い仕組みなので、だんだんこなれてきている気はしているので、徐々にですけれども、ぜひ使っていくと良いんじゃないかなという気はしています。国の目標値も年間30万人か300万人か、登録者数を増やす、という目標にしかなくてないので、継続して使われるっていうものを目標にする、そうするためにはどういう手当をしていけば良いのかっていうのを考える就職支援が良いんじゃないかなという気はしています。

【加賀江GL】

ジョブカードは国の事業でございまして、県としては県の施設を中心に、ポリテクセンター関東も、職業訓練施設という枠組の中でマイジョブカードを活用していこうと推進する方針で、全体の具体的な数字は把握できていません。ジョブカード登録者数としては訓練の中

では活用が多い方だと思っておりますが、委員おっしゃるように、そのあと続けて使える仕組みの普及、というのも大事だと考えます。

【新井会長代理】

例えば、例えばなんですけれども、カリキュラム、県なり機構の訓練を受けたらば、その情報を登録するわけですからけれども、今、手でバタバタと打たなきゃいけないわけですよ。そうではなくて、本来であれば、県のカリキュラムっていうシステムがあって、この人が受けましたっていうボタンを押しておけば、自動的にそのカリキュラムの内容はジョブカードのところにデータが移行される、というような仕組みをしておけば、とりあえず受講者たちが手で打つという必要がなくなるわけですよ。

同様に、他の教育訓練、県が委託をしている教育訓練、いろんなものがあるはずなので、そういったものについてもそれらの情報を、手で打ちなさいということではなくて、その実施団体に対して、この人が受けましたっていうことをジョブカードのところに送れば勝手にマイジョブカードが蓄積されていくとかですね。そういう、いろんな施策を1つにまとめてやっていくようなことをぜひ推進していただきたいなという気がします。

国の仕組みだから、国がやらなきゃ動かないよっていうことではなくて、外からマイジョブカードにシステム上繋ぐことはもうできているんです。ですので、そういうことも可能はずなので、ぜひそういうものを作るっていうことをやっていただくと良いかと。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。

そろそろ時間ですが、何か他にいかがでしょうか。

【コッシュ石井委員】

この実際行われている事業について一言御意見申し上げます。

15ページですね、人手不足分野における医療訓練等の実施ということで、職業技術校において、介護福祉分野におけるスキルアップセミナーというのが行われていまして、在職者訓練なんですけど、こちら受講生の数も年々伸びてきているところです。技術校で原理原則教育を受けて職業訓練を受けて現場に出る。

ただ、今度はその原理原則が現場ですぐ使えるわけではない。そこで本来OJTが必要なんですが、今人材不足だとかなかなかリーダーの不足により、OJTが上手くいかないっていう介護職が、もう一度母校に戻ってきて、そのもやもやした顔で来て、研修を受けたら、何か明日からやれることがある、とすっきりして受講生たちが輝いて帰るといったような、介護分野においては毎回、とても好評な事業になっています。そしてまた、西部校なんかで行いますと横浜に行くのがちょっと大変な受講生たちが県西地域で受けられるので、とても良いなと思います。そして受講料も安いので。

介護職っていうのはキャリアチェンジだったり、中高年でも働きますし、今まで子育てしていたけど終わった女性たちが職業に就くっていうことで、いろんな方が働いていますので、獲得した人材を確保して育成定着していくというために、この仕掛けはものすごく大事ななと思っておりますので、ぜひ受講できる数をもう少し増やしていただいでですね、年間たくさんやっていただくことによって、皆さんが生き生き働けるような仕掛けになれば良いなと思って一言申し上げました。ありがとうございます。

【浅海会長】

ありがとうございます。

【加賀江GL】

いま宣伝していただきました、こちらの青い冊子に記載のスキルアップセミナー事業でございます。県の方の職業訓練の、在職者、企業の従業員向けの教育訓練で、2日から長いもので10日前後のセミナーを実施しています。介護分野について、15ページ、石井委員に御紹介いただきました介護もでございますので、ぜひ御承知おきいただければと思っております。

【新井会長代理】

介護職は、とても進んだ団体だなというふうに認識をしまして、実は2010年ぐらいに、厚生労働省がキャリア段位制度というのを作ったときに、介護に関しても非常に使い物になるキャリア段位制度を作ったのです。1から7段階までで、それぞれの段階で、こういう能力を持ってなければいけない。こういうカリキュラムがもしあるんだとしたら、その中のどこに位置づくんだっていうのをちゃんと結びつけてセミナーをする、その状態を先ほど言ったようなジョブカードに登録していく。

介護施設の方は、ジョブカードを見てその人はどの段位にあるんだというのが確認できて、だとしたら給料は幾ら払いましょうと、いうようなことが全部結びつくと、介護職としての能力に対する賃金が決まってくる。また教育を受けることに対する意味がはっきりしてくるので、そういったことをぜひ結びつけるような仕組みをしながら、受講者がたくさん受けられるというような仕組みづくりをされるのが効果的なんじゃないかなという気がします。

【加賀江GL】

おっしゃるとおり、職業能力をどう、自分がこれができますとか、職務経歴書とかでやるだけじゃなくて、ジョブカードでそういうのを積み上げて、証明に繋がれば良いと思いますし、そういったものが大事だと思います。

【新井会長代理】

他の職種は、技能検定以外に自分の能力がどれぐらいだというのを示す方法がないんですけども、介護職は今言ったキャリア段位制度があって、かなり段階をきっちり設定した段位制度があって、それに基づいた学習というのできる環境があるのですよね。ただ、使われてないっていうのが問題なんです。

【コッシュ石井委員】

そうなんです、そこが問題なんです。

【新井会長代理】

ええ、そう認識をしているんですけども、もう適切な運用がされてなくて、評価者ばかりが受検されていて、評価される側の人達が受検してないっていう問題があるので、そういうのをちゃんと結びつけて運用していくといい制度になっていくんじゃないかなという気が

します。ぜひ取り組んでいただければと思います。

【浅海会長】

ありがとうございます。今のお話は、どうしても目標に到達してないところがどうしてもなんだ、というふうに目が行くんですけども、もっとニーズがあるのに、座席が用意できてないってということもあり得るっていうお話ですよ。とても貴重な御指摘いただきましたので、ぜひ活かしていただければと思います。

－議題 2－

【浅海会長】

次の議題でも良いでしょうか。

今日は、議題 2 が、「企業における労働力不足解消に向けたリスクリング支援について」ということで、前回、少し議論が始まったところだったんですが、具体的にどんどん進めてくださっているようですので、まずは事務局から御説明をお願いします。

【加賀江GL】

はい、引き続き、着座にて説明をさせていただきたいと思います。

昨年もリスクリングの事業について、資料をご提出させていただいて、国、経産省がリスクリング支援事業、文科省がリカレント教育という位置付けでリスクリングに近いものを実施しています。先ほど説明させていただいた求職者向けの、いわゆる委託訓練も含めた職業訓練、ポリテクセンター、横浜市も実施し、求職者向けの職員訓練も県内5,000人の規模で実施しています。また、在職者、企業の従業員向けの職業訓練、8,000人規模で在職中の職業訓練という位置付けで実施していますが、さらにそういった職業訓練の枠組みにかかわらず、リスクリングという声が大きくなっており、昨年は、リスクリングについて県でどういった支援策が考えられるか、といったテーマで御意見を賜った次第です。

昨年は、例えば、「リスクリングは定義が難しい」とか、「大企業でもDXとかりスクリングの支援はまだまだできず、中小はもっと厳しいのではないか」、あるいは相談窓口の設置状況を報告させていただきましたが、「企業のそれぞれの事情や課題、業務効率化とか、そういったものを相談窓口で吸い上げて、いろいろヒアリングをした上で、事業を展開すべきではないか」といった御意見を賜ったところです。

また労働力不足で、中小企業は特に忙しくて、「人材育成やリスクリングの時間はない」とか、「指導者が社内にはいない」というような御意見をいただいたところでございます。

資料 2 に、先ほど部長からも説明させていただきましたが、そういった御意見を賜りながら、神奈川県中小企業リスクリング人材育成事業を、今年度から、実施させていただいているということで、御報告させていただければと思います。

資料の 2 番目に予算がありまして、3 番目に事業の概要ということですが、中小企業 100社程度の従業員、実際の実施は109社の規模で実施しています。受講者は従業員 1 社 3 名を原則として、リスクリングの機会を提供して、企業内のDX人材の育成や業務の効率化、新規事業等への人材の再配置を推進することを目的としております。

内容 2 番目ですが、企業がリスクリングやDXに取り組むために必要となる経営者層への啓発や、従業員の育成を支援するリスクリング人材育成事業を実施します。企業の課題

に寄り添う学習計画の策定から、能力診断に基づいた個々の従業員に最適なオンライン講座の学習の提供とか、プログラム終了後の振り返りまでを一体的に支援します。

プロポーザルで事業を展開する企業を募集していきまして、委託業者としてベネッセコーポレーションが受託し、実施しているところでございます。プログラムの大きな流れとしては、下の図にあります。6月17日に記者発表して、1ヶ月程度を募集した状況でございます。受講者にはDXスキル診断を組み込んでおりまして、御本人の素養、性格面、さらにはITリテラシー的なデジタル技術の習熟度も見ながら、実施の業務の課題に対してどうやって取り組むかなど、診断をしています。そこから御本人の希望も踏まえて企業の課題も取り入れながら、御本人、あるいは企業さんに最適な、60時間程度の学習計画を策定し、それを伴走支援者が寄り添い、進捗状況を確認しながら、9月から6ヶ月程度の学習期間を設け、来年2月には、アンケート調査や振り返りを実施するような事業となっています。

ベネッセはUmedyと連携していきまして、豊富な1万講座以上のオンデマンド講座を持っており、それらの講座は受講中、ほとんど見放題となっており、意欲がある方はどんどん学べる環境。オンライン、オンデマンド中心なので、時間にとらわれず自由な時間にできるといことで実施しています。

また特徴としては、個人のみでの努力ではDX等が進まないであろうと予測できるので、原則1社3名程度を受講者として出いただき、また、経営者層管理者層も1人は可能な限り参加するよう、提案しながら募集させていただいた状況でございます。

結果としまして、3ページ目に、応募企業153社、うち中小企業140社がありました。県としては初めての事業で6月17日に記者発表して、そこから広報を行いました。短い期間で比較的、多くの応募があったと思っております。中小企業の応募が140社ございまして、そのうち、企業の課題等の審査を行って、現在、109社の方271名に受講をさせていただいている状況でございます。

資料2の最後のページに参考ということで、申し込み状況の速報値がございまして、業種別で製造業が決定した109社のうちの27社で多く、続いて、その他サービス業、介護職などの関係会社さんがここに該当しますが、25社、さらに小売業、建設業といった業種からの参加が多くなっております。

従業員の規模別ですが、10人未満の企業も多く申し込んでおり、30名未満で、80社以上の企業から申し込みいただいております。現在、スキル診断を終えて、8月末ぐらいから実際のオンライン講座、あるいはオンデマンド講座が始まったところ、という状況でございます。

注目すべき点として業種別の表の下に、受講決定企業109社のうち、いわゆる一般の従業員だけでなく、経営者、あるいは管理者層の方も受講者として参加している企業が101社ありまして、積極的にご参加いただいている状況です。

事業の概要として、以上でございます。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。

従業員規模を見ても、小規模の企業様、小さい会社にスキルそのものをバックアップするということで、意味があるかなというふうに思います。今ちょうど学習が始まったところですね。予定としては1月くらいまで。

【加賀江GL】

1月末までです。

【浅海会長】

なるほど。

で、別紙1と、別紙2はどういうものでしょうか。

【加賀江GL】

資料にあります検討事項というところで、受講者アンケートを予定しております。最初にエントリーするときも同じような質問項目をアンケートし、受講後にも違いを見るために、同様のアンケートを実施予定です。まず、この別紙1に記載したアンケート項目候補について、業者との相談もしつつ、皆様の御意見を伺いたいところです。

また、別紙2ですが、当課としては次年度も実施する考えを持っておりまして、今年度のスキームを踏まえ、想定する企業や学習の仕方、1社3名の参加ということを基本に、現状は想定しているところでございます。

具体的な内容としましては、(2)の学習計画としても、御本人の希望とスキル診断も聞きながらですけども学習計画を立てて、60時間程度で、翌年度も同様に考えているところでございます。(3)講座の要件としても、豊富なオンデマンド講座とか、そういったオンライン講座、あるいは最新の講座を持つところからですね、最適な指導に繋がるように、最適なスキルアップに繋がるような組み合わせを検討している状況です。基本的に、自由な時間々に学習したい、時間がないという声も大きいので、そういった設定を考えているところでございます。あと(4)に受講者の支援で、企業ごとに伴走支援者を設定して、講座についての相談も含め、学習の進捗管理として伴走支援者を配置するべきと考えているところでございます。

あと月に1回程度のオンライン面談もやって、伴走支援者と、モチベーション管理なども維持していく必要があり同様の制度というかスキームというのを検討しているところでございます。簡単に報告したところですが次年度についても、何か御意見があればいただきたいと考えます。

【浅海会長】

はい。ありがとうございます。

今、受講が始まったところで1月に終了して、そして、その結果、効果ですよね、それをしっかり見ていって、余力があればヒアリングなどして、そして、令和7年の別紙2の方の、次年度も同じ規模で実施したいという。

【加賀江GL】

はい、現在の考えとしてですが。

【浅海会長】

それでですね、それなりのお金がかかっているの、御意見をいただきたいところですが。

【深町委員】

御説明ありがとうございます。リスクリング人材育成事業ということなので、最終的にそのリスクリングされた人材が何らかのDX推進をするということも書かれていますが、例えば、本人が能力開発されるという結果だけではなくて、会社の売りに直結するとか、その会社にとってそれがどう作用したかというところまで見ないと、本来的には効果検証とは言えないのではないのでしょうか。

今お示しいただいた中の、このアンケート項目、別紙1というのを拝見しました。それから、次年度の別紙2の最後の「効果検証」のところも拝見しましたが、これは基本的には受講した本人の能力診断であり、学習の定着状況を見ているにすぎなくて、それが社内にどう波及効果をもたらしたかというところがないのです。ただ実は、私はそれが一番大事ではないかと思っています。

そうしないと、単なる学習支援でお金をもらえて、タダで勉強できてよかったね、で終わってしまうのです。それなら今までやってきたこととほとんど変わらないと思います。これだけのお金をかけている事業でもあるので、効果検証をきちんとするためには、研修や講習を受けた人材が、どのようにしてその社内に対して良い影響を与えていったか、それは純粋に売上とかそういう数字に結びつくかどうかというところと難しいかもしれませんが、そういう部分をヒアリングの中できちんと聞いてみてはどうでしょうか。例えば、研修を受けた人が次に、自分が中心になって、社内でのリスクリングを進める中心的な役割を果たしたとか、まずは質的なものでも構わないと思います。

やはり、リスクリングすることでどんどん広がるようにしないと、1回このようにお金をかけて、毎年それをやって終わりということだと、単なる学習支援というか、個人の学習支援で終わってしまう。それはリスクリングではないと私は思います。

リスクリングは、生産性を上げるためとか、その目的意識をかなり絞り込まないといけないと思います。社業の効率を高めるとか、売りを高めるとか、何かそういう形で、しっかりと業績に結びつくものでないといけないと私は思います。その効果検証については、今年度、今実施されているものも含めてそうですけれども、個人が何を学んだかだけではなくて、その会社にとってどのように波及効果をもたらしたか、そこが実はすごく重要なところだと思いますので、その人が実際にその社内の効率を高めるとかDX推進をさせるためには、その学んだ人材にどう働いてもらわなければいけないのかということも含めて、しっかりと検証していただきたいと思います。始めたばかりの事業でもありますので、今年度はとても良い機会だと思いますので、ぜひ幅広く、質的な情報も含めて、きちんと検証していただくと良いかなと思います。

もちろん、そのあとで、リスクリングの普及啓発の事例集を出すのは重要だと思います。ただ、リスクリングの事業を受けた、こういう企業がありました、という紹介の事例集で終わってしまうとそれほど大きなインパクトはないので、それを受けたことでどのように変わったかというところが、本来的には重要だと思います。県の重要な大事なお金ですから、それを効率的に活用させていくという意味で、効果検証をしっかりと考えて実施する方がよろしいのではないかと思いますので、一点、申し上げました。

【加賀江GL】

はい。昨年も同じように、賃金上昇が主たる目的でないといけないのではないかと、労働移動も含めてかんがえるべき、というような御意見を新井委員からもいただきましたが、まずは手を打てるところで、単年度の事業として、どこまでリスクリングに多くの企業が興味を持

ってもらえるか、取組が少しでも進むかといった点を検討すべきところだというふうに考えました。

ひとまず、現制度の効果検証は、受講前のスキル診断と受講後のスキル診断、個人にはなるのですけれども、どれぐらい変化があったかを見ることができます。あとヒアリングとアンケートを予定しており、好事例集というものを、調査をさせていただいて単年度であるのですけれども、どれぐらいの業務効率化に繋がりそうか、人材配置に繋がりそうか、好事例集というのをまとめる予定になります。

事業としてはですね、委員御指摘のとおり長い目で見た効果というのもやっぱり検討すべきというのも1つの課題であるということで、考えているところではございます。

【浅海会長】

今のスキル診断というのは、ベネッセさんがやってくれるってことですか。

【加賀江GL】

そうですね。はい。

【浅海会長】

プログラムに組み込まれている。

【加賀江GL】

組み込まれています、今のところそういう御提案をいただきました。

【浅海会長】

個人のAさんが、前と後でどう変わったかっていうのを。

【加賀江GL】

そうです。企業としてどういう業績に結びつくかは、すぐに出るものではないと思いますが、どうスキルアップしてその後どうつながりそうか、検証含め、今後の検討と考えているところではございます。

【浅海会長】

当然、ベネッセさんには、どういう産業、企業で、どんなスキルが不足していて、どんなスキルアップを図ったらそれがどうなったかっていうデータがある、ベネッセが持っているということですかね。

【加賀江GL】

持つことになるということかもしれませんが、最終的には県が持つ予定です。

【新井会長代理】

スキル診断というのは、受講者が、私はこういうことができますみたいなことを、ぽちぽちとボタンを押すと、じゃああなたはこれを学習した方が良いですよっていうふうにシステムのやるようなことをベネッセが提供してくれるのか。それともベネッセのある人が、あ

あなたはどのようなことを学習したいんですか、それに対してはこういうことができなきゃいけないんだけどあなたは何かができますかと言って、この辺を学習した方がいいですねと言って相談をしながら診断をしてくれるものなのか、どっちなんですか。

【加賀江GL】

前段の方と考えます。ある程度の想定コースを希望してもらいますが本人の希望を踏まえた上で、ソフトの方で、今こういう状況にあるとの判断が可能となっています。

【新井会長代理】

ある程度の想定っていうのは4種類の何でしたっけ。

【加賀江GL】

例えば、ITリテラシー形の力量がどれぐらいあるかというレベルもすぐ出るようになっていると聞いております。

【新井会長代理】

4つの課題に対して、それぞれ必要なレベルがあって。あなたはどれぐらいできる層というのを確認するだけだと。

【加賀江GL】

はい。そういった形と聞いております。

【新井会長代理】

分かりました。いや、それだと役に立たないなっていう気がするわけですからけれど。

2つ言いたいことがあって、1つ目はもう深町先生が言われたこと、全くそのとおりのことです。今度はそれを実現するためのカリキュラムはどう組むべきなのかという話なんですけれども。

要は、お仕着せのコースを学習させたところで、社内の課題は解決できません。

本来は、社内にどういう課題があるんですかというヒアリングをして、それを解決するのに必要な能力っていうのはこれですねというそのリストアップをして、じゃあ、少し学習していきましょう、ということで少し進めていく。それで、少し進めたところで、ここまで学習したことで、あなたの会社の課題のこの部分は解決できるので解決してください。実際に課題を解決させるっていう作業を学習の途中でさせるのです。それで、ある程度こう、課題を解決する計画を立てたり、課題を解決するための算段をとってもらうのです。そのあと今度はそれだけでは、今まで学習したことでは解決できない。新しいことをまた学習しましょうと。学習した上で、学習したことを使って、さっき課題を解決する計画を立てたものを実際に解決していきましょうという、その学習と課題解決を同時にやっていくっていう、そのOJTとOFF-JTを組み合わせるやっていくプログラムはあるのです。そういうやり方をすると多分、社内の課題というのは解決していくのです。そういう形にした方がいいのではないかとということです。

【加賀江GL】

双方向の学習ということでしょうか。

【新井会長代理】

双方向ではなくて、OJTとOFF-JTを組み合わせやっていくってことなのです。

要は、学習したことをすぐに会社の課題解決に使わせるっていうことまで学習の中に踏み込むってことなんです。そこは勝手にやってくださいでは、絶対やらないのです。ベネッセにはそこまで見てもらいたいです。私としては。

職業大で以前に、ヒューマンスキルとコンセプチュアルスキルを育成するっていうプログラムをやったりしました。ヒューマンスキルとかコンセプチュアルスキルって何だかわからないですよ。

でも、うちの会社はこういうヒューマンスキルが必要なんだとかコンセプチュアルスキルが必要なんだっていう会社と具体的に話をして、じゃあこの能力ですねという、その能力を決めて、それを学習しましょうと、学習したらじゃあ実際にその能力を社内で使ってくださいという状況を、1か月とか2か月後に報告してくださいというようなことをやって繰り返し繰り返し、じゃあ使えるようになりますねっていうことを担保していくようなコースっていうのを実践しているのです。そのやり方と同じだと思う。それがヒューマンスキルではなくてDX能力だっていうだけの話なんですよ。

そうしないと、企業の中に定着しないんですよ。これはベネッセに1億3,000万円儲けさせたってだけのコースだなんていうふうに私は思います。2年目というのもあるのであれば、間々にやるってことも含めて受注してくれと言っていくと良いんじゃないかなっていう気がしますけど。

【深町委員】

私も全く同じ意見です。

学んだことと、現場というのはかなり距離があるんですね。学ぶ内容というのはすごく抽象度が高いんです。その抽象度の高い学びを、実際のその現場の課題解決という、新井先生がおっしゃったようなものにするためには、現場で、たとえばうちの会社のどれに当たるだろうかとか、そういうものを試してみる。実地で学んだことがやっとならつながるんだということを理解するのは、意外に高度な理解が必要で、カタカナ用語でごまかされて済むような話ではないんです。

それをきちんと学んだ上で、抽象的な問題は分かったが、それがうちの会社では一体どれなんだろうというところをしっかりと橋渡しする役割を、ベネッセさんがそういう橋渡しも含めてやってくださるのであれば、多少効果があるのではと思います。

そうでないと、多分学んだだけだと何かカタカナ用語が多かったとか、多少やった気になったなという脳トレで終わってしまうと思います。せつかくこれだけの巨額が投資されている事業でもありますし、そういう橋渡しする役割が一番のポイントというか、そこが事業の一番のうまみでもありますので県にはしっかりと関わっていただきたいと思います。

学習教材は、はっきり言ってどこの会社でもできるので、と言ってはいけないのかもしれませんが、そこで学んだ内容を現場にどう橋渡しするかのノウハウをしっかりと県が情報収集していただくとよいと思います。そうなれば、翌年以降の同様の事業にも活かせますし、他の能力開発事業にも生かせる情報や課題が出てくると思います。学んだことを現場でどう生かすかの橋渡しをすることをもう少し意識していただくだけでも、事業の効果が大幅変わ

ってくるのではないかと思います。

今できる範囲内でも、改善すれば効果が高まる部分がありますし、このスキームでとりあえず進めていただくのはすごく良いことだと思いますので、さらにそれに一工夫して、現場に活かすためにどのように橋渡ししたら良いかも、ぜひお考えいただけるとありがたいなと思います。

【新井会長代理】

追加でいいですか。

ちょっと飛躍というか、広く話をしたいんですが、県の事業で、企業コラボ型訓練、チャレンジプロダクトコースっていうのをされていますよね。要は訓練施設と企業がやるっていうのがあるんですが、要はそれなんですよ。それは本来、今言ったようなやり方でやらなければいけないんです。訓練施設の中で通用するやり方で技術を学習したり、その技術を現場で使ってみて本当に使えるようにしていく。ていうようなことをやるのは、ヒアリング、本来の企業コラボ型なんですよね。

このリスクリングを先ほど言ったように、学習したことを企業の課題にを使って、課題解決しながらするというものと組み合わせて学習していくっていうこと。同じやり方、職業訓練は本来、そっちの方に、これからどんどん移行していかなければいけないはずで。施設内訓練だけでは駄目で、企業のなかで訓練をする、どうやって育っていくかっていうことをやっっていかなければいけないことだと思うので、ぜひノウハウを立てていっていただきたい。神奈川県には期待しています。

【浅海会長】

ラーニングパートナーが学習伴走するんだと書いてありますから、どういう形か分かりませんが、ぜひこちらからお願いとか要求して、実践と学習が繰り返されるような形にしてというふうに要求しないとですね。

やっぱり求めていけば、もっとプログラムの精度が上がっていくと思いますし、あちらも、要求に応えようとしてくださると思いますので、要するに、DXですからある程度一定期間、勉強しないと、モノになってからでない実践できないのかもしれませんが、今日勉強して、明日やってみるというわけにいかないんでしょうけども。その繰り返しが、行って帰ってくるっていうところが確保できるようにして欲しいなっていうのが、今お2人の意見だったかなというふうに思います。

【新井会長代理】

先ほど会長が言われたとおりで、ベネッセにノウハウが溜まるんです。県にぜひノウハウを溜めてもらいたいなど。訓練施設の方にそのノウハウをぜひ残るようにしてもらいたいなっていう気がします。

【浅海会長】

もうちょっと時間大丈夫なので、この件でもう少し何かあればぜひ。

【加賀江GL】

補足ですが、リカレント系で大学や民間教育施設が、個人でこういったオンライン講座を

実施していきまして、2週間から3週間のパッケージで40万円程度位かかるコースもあつたりしまして、規模的には、今回の我々の事業も1人当たりになると同程度の額であると考えています。また、委員からの今回の御意見についても、組み込んで中小企業向けに支援として実施できるよう検討が必要で、大変参考になったところでございます。

【浅海会長】

秋本さん、いかがでしょう。

【秋本委員】

はい。

リスクリング支援とか助成とかっていう言葉が横行していきましてね。非常に3、4年前から期待していたんですけれども、中小企業の実態としまして、こういう長期間にわたる今回のこの1億3,000万かけたリスクリングの講習を受けられれば良いんですけれどもそうじゃなくて、産業技術大学校とかポリテクセンターあるいは中小企業大学校っていうのは、2日間の講習が多いんです。

そうしますと、2日間の従業員のお給料と受講料っていうのは、全く企業負担なんですね、何の助成も受けられないんです。私どもは正社員が40名足らずでその40名を、年間大体1人6日間ぐらいの講習を受けていただいてリスクリングしているんですけれども、それが全部企業の負担になるんですよ。これはもし、その時間がですね、2日間で若干の給料の助成とかが出るようになれば、非常にありがたく、受けやすいものなんですけど。受ける方もやっぱり帰ってきてありがとうございますっていう、何か、非常に負目っていうんですか、負担を感じているような気もいたしますし、実際企業としては、お給料負担、受講料負担ということで、経済的な負担は多々あるんです。

でも、それをやらないとやはり生産性向上とかですね、今の時代についていくことは大変ですし、負け企業になってしまいますので、やってはおりますけれども、助成、支援っていうのを、そういう細かなところに、だって県がやっている事業じゃないですか、産業技術短期大学とか、ポリテクセンター、そういうところの講習にもお金をまわしていただいて、受けやすいものにしていただけたらどんなに良いかなと思うんですけれども。これは零細企業の僻みになるか分かんないんですけれども、一応そんな気がいたします。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。どうでしょう。

【新井会長代理】

今のお話に対しては労働局から何か言わないといけないという気がするんですが。

【寺岡特別委員】

いろんな要件はありますが、例えば、人材開発支援助成金のような、企業さんがそのリスクリング等職業訓練を実施する場合に、国から一定の助成をする制度もございますので、全く支援策がないというわけではないという状況だというふうには。

【秋本委員】

時間制限がありますよね。

【寺岡特別委員】

もちろんその訓練の内容とか。

【秋本委員】

時間制限に則った研修というのはいないですよ。はい。全く受けられないです。

【寺岡特別委員】

わかりました。ちょっと助成金の新設とかというと、当然、労働局でできるものではありませんし、なかなか全国的なものとしても厳しいところありますけれども、とりあえず御意見として承知しておきます。

【浅海会長】

県の方は、御見解はないですか。

【田巻課長】

今お話がありました、人材開発支援助成金とかそういうもの、やはり制度の活用というのが課題だと思いますので、そういうものを周知していくってことを含めて、実際に、申請しやすいような工夫というのも課題かと思っていますので、そこは労働局さんと力を合わせて、なるべく普及というか、活用ができるようにですね、取り組んでいきたいと思いません。

【新井会長代理】

今のお話で人材開発支援助成金の話ですけれども、その中でOJTが組み込まれている訓練に対する助成っていうのはあるはずですよ。それは、OJTでこういう訓練をします、OJTですから企業が行うんですけれども、これをやります、それからその中の一部に関しては、公共職業訓練や委託職業訓練でやっている訓練を受けましょうってことになっているんです。

そうすると、先ほど言ったような、その会社の中でこういう仕事をやっていきたいんだというようなものがあつたとすれば、その仕事自体をOJTに設定してしまっ、その学習をするためのコースを、2日間ではありますけれども、それを産業技術短大だとか、機構の組織で受ければいいんです。受けてきたものを、仕事をしながら、実際に企業の中で改善しながら使っていくってようなプログラムができるんですけど。

【秋本委員】

オリジナルセット型の方は、何回もやっていただいております。

【新井会長代理】

オリジナルセットっていうよりは、企業が自分の会社の中の、必要なものに依じて、OJTを組むということが出来る。そうするとOJTの部分に対しても助成が出ます。かなり大きな金額が出るので、かなり企業にとっては良いんじゃないかなと私自身は見ているんです。

けれども。ぜひ、その辺ご相談いただけると、御検討いただけるといいなという。

それが、先ほど言った、施設での学習と、本当に必要な課題を解決していくっていうものを組み合わせる訓練なので、良い制度のはずなんです。ぜひ使っていただければなというふうに思います。

【浅海会長】

そうしますと個別の御相談とか、周知とか、そういったこともやっぱりしていかないといけないということですかね。

【田巻課長】

そうですね。一部の技術校では、企業さんの会合を校の中で実施することがあるんですけども、そういった会合の中でそういう助成金の制度をご説明いただいたりということを企画したり実施したり、というのもしておりますし、やっぱり具体的な事例について御相談いただくということが必要だと思いますので、そこら辺を、我々だけでなかなか行けますっていう話もできないので、神奈川労働局さんと合わせてですね、進めていきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

【浅海会長】

よろしくをお願いします。この度のような、どんと予算を積んで、今までにないぐらい長期にわたって、そして1社から複数の人数がっていうことで、大掛かりな教育訓練っていうのも、多分県としても思い切ってなさったと思うんですけども、そういった新しい試みも良いと思いますし、もっと小さいところをコツコツっていうのも詰めていかないといけないのかなとお話を伺っていて感じました。

【田巻課長】

我々もスキルアップセミナーということで、今、秋本委員にもおっしゃっていただいたそのスキルアップ訓練というのを非常に重要視してやっております。その中身もいろいろ改善してやっているところですが、今回のリスクリングはやっぱりそれじゃ足りないなというように話を受けていて、その中である程度、固まったカリキュラムを提供できないかという課題から、今やっている状況ではあります。

一方で、今回、1社で複数の方が受けていただけるという制度、このポイントが、一応経営者とか管理者、その現場の担当というイメージをしていて、先ほど話があったように教育がそこで終わるんじゃなくて、その教育した内容をもって波及する、ということを前提にして訓練をしていくっていうふうになってるので、やはりヒアリングとか調査で、そういうものを含めて、どういう実効性があったかっていうのをですね、今回初めてやっていますけれども、そういう検証も非常に重要だになっていうのは、改めて御提示いただいたところもあるのでそこは重要視して、事業の改善の点としていきたいなと思っております。

【浅海会長】

この次のときにですね、どうだったかというのを楽しみに伺いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。御意見いろいろとありがとうございました。

【浅海会長】

それでは時間もそろそろですので、議題の「3 その他について」ということで、その他職業能力開発全般につきまして御意見、また何かこの機会に御発言しておきたいことなどございましたら、お願いできますでしょうか。

【新井会長代理】

今、職業訓練が、非常に大きな転換期にあると思っています。それは、昨年も御紹介しましたけれども、岸田総理大臣がリスキリングを構造的な賃上げに結びつけて話をしたということです。

また、今、自民党の総裁選が始まっていますけれども、昨日小泉さんが、なるかどうかはわかりませんが、労働市場改革をするって言う言い方かたをしています。解雇規制を緩くしていくって言う方向だろうと思うんですけども。これ非常にとても重要な時期です。どういうことかと言うと、日本の職業訓練というのは、基本的に企業がやってくれるものだと、その公共なりはそれを補助していくものだったわけですけども、そうではない時代にこれから突入していくんだらうと思っています。労働者自身が、必要な職業訓練を自身で選んで、賃金の高いところへ移動していく、ということが実現できるような職業訓練でなければいけないということです。

それは、制度として何が変わってくるかっていうと、ただ教育を提供すれば良いというわけではなくて、今までは提供された教育というのは、それを受けたところでどういう能力が身につくのか担保されていない。要は資格が取れるわけでもない、企業に行って使うわけでもない、そういう職業訓練であっても構わなかったんです。それは基本的に企業が採用し、雇用を維持してくれていたからです。それができなくなるということは、この訓練を受けたらこの能力が身につきます、仕事の中でこの能力を発揮することができますということを担保する職業訓練になっていかなければいけないということです。

先ほどから、2日間の訓練みたいな話がありましたけれども、2日間の訓練で何ができるんだって言うことなんですよね。要は、実務と合わせて、実際にその仕事ができるって言うような訓練に変えていかなければいけないわけです。そうすると、訓練のフォームを、今、短期課程は12時間から6か月までの間というようなことになっていますが、12時間なんていうのはもう全然駄目で、最低時限を上げていかなければいけないとか、訓練も施設の中だけで終わるのではなくて、施設の中の訓練と実務というのを組み合わせて何時間って言うような訓練を組むとか、そういうふうに訓練のスキームが変わってくるんだらうと思います。

それから、修了認定みたいなものも、何時間、何割出席したから修了認定、ではなくて、どういう能力が身についたからって言うことを担保しながら、試験をしながら、修了認定をしていくとかですね、そういうふうに変えていかなければいけない時代なんです。そうでなければ、企業から放り出される人たちが何か教育を受けたところで、次の職場が見つかるということが担保できないようなことになってくるわけです。

そのところの変化の時期が今なんだらうというふうに思っていますので、ぜひ、神奈川県としてはそういった取組を、先進的な取組をしていただいて国に示していただくと良いなというふうに期待をしています。

以上です。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。
他にいかがでしょう。

【田巻課長】

私の方から、よろしいでしょうか。まず大きなところで、今は第11次職業能力開発計画ということで報告させていただいているところですが、この計画につきましては、令和7年で一区切りとなり、今後、その次の第12次計画というのが想定されているところがございます。その計画策定に向けて我々も作業していくという想定がございます。

つきましては今年度、今、ここで開催させていただいた審議会について、もう一度ですね、年度の末頃になる想定をしておりますけれども、開催をしていきたいと考えております。年度を超える場合もありますので、今申し上げた限りではないのですが、その想定をしているということは、お伝えしたいと思ひまして、ここでお話させていただきました。

また、本日いろいろ御意見いただいた中で、やはり1つは技能検定のお話をいただいた中で、その評価、検討いただくための情報を、もう少し詳細に示せるようなことを今後考えていきたいと思ひますし、今ありました、リスキリングであったりとか、ジョブカードというお話をいただいてですね。やはり私も昨年、職業能力開発の評価が課題であるという話をいただいた中で、現実的にそれをどういうふうに変装していくとか、実施ができていくかという検証するということを考えれば良いのかなと思ひていたのですが、一つそこでジョブカードというお話をいただいたので、これは確かに、実際に制度としてあって、ある程度評価制度とリンクして運用できるものであるもので、それについては、その実施の状況を我々も確認しながら、今後皆さんにお示しできればと思うところがございます。いろいろ御示唆いただきました。ありがとうございます。

以上でございます。

【浅海会長】

ありがとうございます。
それでは他にあれば。

【高橋委員】

神奈川県建設労働組合の高橋と申します。皆さんにこれをお配りさせていただいたのですが、認定職業訓練校が神奈川に4校ありまして、1校、湘北建築高等職業訓練校から御案内です。校内技能競技大会とオープンキャンパスを11月23日に開催させていただきます。私この訓練校の副理事長を務めさせていただいております。

1年生、2年生、3年生がそれぞれの課題を設けて、今一生懸命練習しながらこの日に向かってやっております。小さな子供たちには、木にも触れていただいたり、仕掛けを作ってもらったり、ものづくりの体験ができるような機会となっております。昨年からできました新しい西キャンパスで開催させていただきますので、もしお時間がありましたら、お立ち寄りいただきたいと思ひております。

以上です。ありがとうございました。

【浅海会長】

ありがとうございます。
よろしいでしょうか。

(発言なし)

【浅海会長】

それでは、以上をもちまして本日の議事は終了させていただきます。進行を事務局に戻します。

【山田副課長】

浅海会長、どうもありがとうございました。

また、委員の皆様方から貴重な御意見をたくさん賜りまして、誠にありがとうございました。

本日の会議はこれにて閉会いたします。忘れ物のないようにお気をつけてお帰りください。ありがとうございました。

以上