

令和6年度第2回神奈川県職業能力開発審議会 議事録

日 時 令和7年3月24日（月）10:00～11:30
場 所 神奈川県庁西庁舎7階 701会議室

【山田副課長】

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2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。

今回初めて当審議会に御出席される委員の方がお1人いらっしゃいますので御紹介いたします。

（委員1名紹介及び挨拶）

【山田副課長】

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12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、塚本労働部長から御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。

本日は、年度末の大変お忙しい中、令和6年度第2回神奈川県職業能力開発審議会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

皆様には、日ごろから労働行政の推進をはじめ、県政全般にわたり、ひとかたならぬお力添えをいただいておりますことを、この場をお借りしまして厚くお礼を申し上げます。

さて、今回の審議会の議題でございますが、次期の「神奈川県職業能力開発計画」の策定に係る方向性や基本的な考え方について、御審議いただきたいと思います。

現在の第11次計画につきましては、前回の審議会において、これまでの取組状況を御報告し、御意見をいただいたところですが、この計画は令和7年度末までとなっております。

また、第11次計画は、コロナ禍の折に御審議いただきましたが、その後、感染が収束し、経済活動が再開する中、最近では、各産業分野における労働力不足が深刻化しており、このような状況も念頭に、計画を検討していく必要があります。

経済及び社会状況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いることから、県民や企業のニーズをしっかりと反映した、次期第12次計画としなければいけないと考えております。

委員の皆さまから御意見をお聞きすることは、極めて重要で大変貴重な機会であります。短い時間ではありますが、本日はぜひ、忌憚のない御意見をいただきますようお願いを申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。

【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願ひいたします。

それでは、会長の浅海^{あさみ}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。よろしく願ひいたします。

【浅海会長】

皆さん、おはようございます。

今日は次期の計画の方向性、基本的な問題ということなので、どちらかという、お考えをざっくばらんに、幅広く、お話いただければと考えております。活発な意見の交換と円滑な運営に御協力いただければと思います。どうぞよろしく願ひいたします。

－議題1－

【浅海会長】

それでは、議事に入ります。

まず、議題1「第12次神奈川県職業能力開発計画の策定に関わる方向性や基本的な考え方について」ということで、事務局から説明をお願いします。

【加賀江GL】

産業人材課職業能力開発グループ加賀江^{かがえ}と申します。よろしく願ひいたします。

では資料1に記載の内容について、御説明いたします。

1 ページ目、神奈川県職業能力開発計画は、職業能力開発促進法に基づき、県の職業能力開発に係る実施目標や施策の基本となるべき事項などを定めるもので、概ね5年ごとに策定しております。

現行計画が令和7年度までということで、来年3月で終了ということになります。

現行の計画は国の基本計画に基づき実施しているため、国の基本計画も併せて、来年度が最終年度という状況です。

資料の2番、計画の性格ということで、職業能力開発促進法第7条第1項に基づく、都道府県職業能力開発計画として位置付けております。

能開法にありますが、都道府県は国の基本計画に基づき、当該都道府県の区域内に行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるものとする、となっています。

あわせて、県の総合計画として「かながわランドデザイン」があり、これを踏まえて、特定課題に対応する個別の計画とする、ということでございます。

資料の4番、第11次計画の概要ですが、人口減少や産業構造の変化、技術革新など、県内の状況を踏まえつつ、職業能力開発を取り巻く環境の変化に対応した職業訓練の実施や、技術・技能の振興施策を総合的かつ計画的に進めるために、策定しております。

前回の審議会において第11次計画の進捗状況として、それぞれの実施目標で象徴的な数値目標を報告し、御審議いただきましたが、現行計画の目標項目は1から5まであります。国の基本計画も、大項目が3つ程度ではありますが、概ねこれらの目標項目を含めているということで、御認識いただければと思います。

資料の2ページ目に移りまして、今後のスケジュール案を御覧いただくと、現在は令和6年度の3月の箇所ですが、国の基本計画と連動して神奈川県計画も策定していく必要があります。国の計画の状況を情報共有させられながら、内容等を検討しているところでございます。

資料の表の上の段、国の方の基本計画が、従来ですと令和6年9月からスタートしてははずですが、都合により半年ぐらい遅れているとのこと。

今年1月に第1回目が開催され、広く意見を聞いているようです。第2回の研究会が2月20日に行われ、まだ2回目の議事録は出ていないようですが、主に企業内の人材育成をどうしていくかといった内容を検討した模様です。3回目も今週には開催予定ということですが、まだ詳細は届いていない状況です。令和7年度からの予定として、国も研究会を重ねて、秋には意見を国のいわゆる審議会に報告するというので、9月、10月頃には少し形が見えてくるのではないかと考えます。

県の第12次計画としては、6月頃に議会への報告とあわせて、審議会の皆様への諮問をさせていただきます予定でございます。

続いて11月を目途に審議会を開催し、第12次計画の素案をお示しさせていただきつつ、第11次の進捗なども併せて御報告する予定でございます。

そして来年の1月から2月には、県民への意見照会ということでパブコメを実施し、その後再び審議会を経て、来年4月には策定することを計画しております。

続きまして、2ページ目の下の方にあります、第12次計画策定の予定や懸案事項についてです。

○のひとつ目、次の第12次計画については、令和8年度から13年度までの6か年の計画としたいという考えを、事務局としては持っております。というのも、本来は国の基本計画と合わせて出したいところですが、国からの情報が半年遅れというところで、スケジュール的にはかなりタイトで、各都道府県を調べてみたところ、国と同じ時期に計画を立てて発表している都道府県はほとんどいない状況です。ある都道府県では、国の計画を確認して策定できるよう1年間、国から遅らせて5年ごとの計画を策定しているところもございまして、うまく運用しているように思います。国とあわせて一緒に計画を出すことは難しく、半年遅れとか1年遅れになる都道府県が多く、課題となっています。

今回の案では、次期第12次計画は6か年の計画にさせていただき、それ以降は5か年にしていくような予定を検討しています。

また、○のふたつ目、国の研究会等が半年程度遅れておりまして、まだ全然、概要が見えてきていないということで、我々の計画にも影響が出る可能性があるという、懸案がございます。

さらに、現行の第11次計画は令和4年度からの計画となっておりますが、令和5年1月に策定しておりまして、2年と少ししか経過していないという状況がございまして、効果の検証

期間が短い、ということも懸案として挙げています。

資料の3ページ目に移ります。

6番、第12次計画の内容の視点ということで、過去の目標からの視点でございます。第9次計画から第11次計画までの目標を振り返りますと共通の視点やキーワードがあります。

流れとしては、国も同様ですけれども県の計画も、キーワードあるいは実施目標の骨、柱となるところは、大きく変更していないという状況でございます。

当然、職業能力開発計画としてやるべき重要なことがございますので、そこは外せないキーワードとして持っているということです。

上からいきますと、まずは産業構造の変化に対応した人材育成が大事という点。あるいは技術革新に対応すべきという視点。そこで第11次はデジタルというキーワードが出てきています。そして現行計画にないもの、新たな支援策として、この後の議題の報告でもありますが、リスキリングというキーワードが新たな視点として挙げられます。

次に、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ことで、若者、女性、中高齢者、障害者と挙げられ、第11次において「外国人材」という言葉が出てまいります。これらの多様な人材の活躍をどう推進していくか、ということが大きな共通項として考えられます。

今後の視点としては、若年者人口が減っておりますので、今後増えるであろう人材として「高齢者、外国人」に向けての支援、また非正規職員も、少しずつ割合が減っている状況もありますが、まだまだ多いという状況でございますので新たな課題として挙げられるかと思えます。

3つ目として、職業生活を通じたキャリア形成支援ということでキャリアコンサルティングとかキャリア教育というのがキーワードとして、国の計画もそうですけれども、県の計画にもございます。新たな視点としましては、「セルフ・キャリアドック」、言い換えれば企業側のキャリアコンサルティングといったものがあります。また、国の研究会にも出ており、前回のこちらの審議会でも少し話題になりましたが、職業能力の評価やスキル診断といったものが、今後の課題ということで考えられます。

4つ目に、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興ということで、技能継承とか技能検定、あるいはものづくり産業の持続的発展といった内容が共通項でございます。新たな視点としましては、事業承継とか、さらなるものづくり産業への誘導策といったものが課題として挙げられます。

最後の項の、人材育成支援体制の充実強化というところで、新たな視点として企業や教育局等と連携を強化し、キャリア教育支援やものづくりへの誘導を図っていくことが重要ではないかというところでございます。

全般としてまとめますと、全体で共通する新たな視点として、デジタル化やDXを推進できる人材育成、いわゆる職業訓練の求職者に対する訓練もそうですし、企業内の人材育成ということでも大事であると考えます。

また、オンラインは既にも実施していますが、現状の職業訓練では実施していない、オンデマンド型訓練を新たに検討すべきと考えます。

さらに、労働移動、副業・兼業、スキル見える化など、先ほどの職業能力開発評価にも通ずるのですが、そういった視点が、キーワードとしては大事だということで挙げさせていただきました。

資料3 ページ6番(2)に「重視すべき視点」ということで、先ほど部長の挨拶にありました「労働力不足」という日本全国共通の課題ではございますが、県でも、同様の課題がございます。若年者や生産年齢人口が減ってきている中で、県民一人一人がどう職業能力を高めていくかというのが大きなテーマとしてあり、その施策を検討する必要があります。

特に、今のところリスクリングとか在職者訓練などの企業への支援、あるいは、労働者のスキルギャップの解消に向けた支援といったことを掲げております。

資料の7番、今回、御議論いただきたい事項としましては、まず(1)「総論」として、県内の労働力不足や産業構造が急激に変化し、多様な働き方も進展する中で、それぞれの労働者が自らの望むキャリアを形成するとともに、時代のニーズに応じて生産性向上につながる職業能力を高め、企業で活躍するためには、今後の職業能力開発の施策はどうあるべきか、というところがございます。

次に(2)「企業の人材育成の方向性」ということですが、企業の生産性向上に向けたリスクリング支援含む施策として、今後、様々な経歴や価値観を持つ労働者が増える一方で、企業では、デジタル化、DXやGXといった時代の変化への対応も求められる中、企業内の人材育成の取組はどのように変化し、求められる支援の方向性はどうあるべきか、ということをお意見いただければと思っております。

そして(3)「労働者の能力・スキルを向上させつつ、キャリアを形成していくための支援」ということで、ひとつ目は、副業・兼業、短時間勤務制度、テレワークなど働き方の選択肢も増えており、そうした変化の中でも能力・スキルを高め、キャリアを切り拓いていくためには、労働者にはどのような支援が必要か。ふたつ目に、労働市場において、配置転換や労働移動がキャリアアップや処遇の改善を伴うようにするためには、どのような取組が必要か。特に、企業が求める職務・スキルと労働者が有するスキルの双方の見える化などについて。

その後、お時間があれば(4)その他として、「ものづくり分野への誘導や技能継承の支援策」や「関係機関や企業との連携策」などについても、御意見いただければと思います。

長くなりましたが、説明は以上です。

【浅海会長】

はい、どうもありがとうございました。

ここからは議論になりますが、40分ぐらいいただいております、この資料1の3ページ目の7番、御議論いただきたい事項として、総論と、企業の側、それから労働者側ということで、それぞれ御意見を出していただいて取りまとめたいたと考えています。

まずは私の方から、国の大きな方向性についてちょっと確認をしてみたいと思います。

2024年に内閣官房から新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画というものの改訂版が出ておまして、そこに三位一体の労働市場改革という言葉が出てございます。もう御存じの方もたくさんいらっしゃると思いますが、国の方は、労働市場そのものを変えようというような方向性で動いているようで、政策課題として3つ挙げています。1つ目はリスクリングによる能力向上支援。それから2つ目は、個々の企業の実態に応じた職務給の導入ということで職務給つまりジョブ型人事ですね、ジョブ型人事のことを聞く機会も増えたんですけども、これを企業の実態に応じて入れていこうというのが2つ目。3つ目は成長分野への労働移動の円滑化ということになります。

大きく言うと、もっと労働市場を流動化させて、一人一人のスキルを上げて、例えば外国

企業との賃金格差を埋めていかなきゃいけないし、それから、当然ですが必要な分野への労働人口の移動が円滑に進まなければならないということで、これについての御意見はいろいろあるとは思いますが、私もそんな上手くいくかなと思うところはあるんですけども、そういう方向で国としては考えているということが、まずは大きな点であるかなと思います。

神奈川県ではということになるんですけども、先ほどの御説明の中でもどんなふうに計画が変遷していったかという話がありましたが、今走っています第11次計画、これを見ますとやはり、まずは産業、需要の側の状況がどう変わっていくか、それから次は、人々の労働者の方ですね、供給側の方の多様な人材ということで1つ項目が挙がっていて、単にマッチングということではなくて、ここは能力開発計画を立てる審議会ですので、働く人の長期を見据えたキャリア形成をどうしていくか、さらに神奈川県の特徴であるものづくり産業をどうするかということと、そこからはみ出した部分とかその方法論が、一番最後の実施目標の5ということになると思います。別にこの柱にこだわっているわけではないのですが、整備のためということだと、5項目ぐらいに分けられるのかなと考えております。

その上ですね、まずは総論ですから何でもいいんですけどもそれぞれのお立場から、今後、第12次計画を立てるに当たってちょっと気になるなとか、こんな方向性が必要かなというふうなことの御意見をいただきたい。それから、企業側はどうか、そして働く側労働者側はどうか、ということ少し分けながらお話いただければと思っております。

適宜、御質問があればまた事務局の方にもお尋ねしながらと思っておりますけれどもいかがでしょうか。まずは、今後の神奈川県内の職業能力開発についての総論ということで、大きな話でも結構ですし、身近な話題でも結構ですが、どなたかがでしょうか。

【深町委員】

深町です。1つ確認をさせていただきたいんですけども、この12次計画も、5つの柱というのは変更なくこのままやるということでしょうか。おそらくこのままいくのかなというふうに思ったんですけども。

例えば、今の11次計画のこの実施目標ⅠとⅤというのが、かなり似ているのかなというふうに実は思っていて、どこに違いがあるのかなと改めて思いました。せっかく5年間とか4年間とかそういう形で長期の計画をされているところですので、その大きなその柱5つというのも見直すのかどうか、という点についても、事務局の方からお考えをお聞かせいただければと思います。よろしく申し上げます。

【田巻課長】

基本的に、柱を設けるということは考えていますが、まず今日は方向性ということもあるので、今おっしゃっていただいたように、類似しているところがあるのではないかという意見があれば、そこはまとめていきたいということもあるかと考えております。今、課題になっている部分で我々はこういうふうに考えてはいるんですけども、まずその課題感ももっと優先されるものがあるだろうとか、ここはこういうふうに統合されたほうがいいのか、そういう部分を今日はお聞きしたい。その上で柱を再構築するという可能性もあると考えております。よろしく申し上げます。

【深町委員】

ありがとうございました。ということはもうフリーに議論するということですね。

そうするとこの目標の I と V というのは、もともとからの経緯ですってこの 5 本の柱が来たのだらうと思いますが、もともとこれ I と V を別々にしていた経緯って、何か御存知でしょうか。どこが違うのかちょっとわからなかったの。

【加賀江 G L】

共通項として産業構造のことなどありますが、V は、国や県、関係機関または民間との連携強化ということが柱となります。我々も企業と連携しないと産業構造などもわかりませんので、目的として近いところもありますが、別な内容として認識しています。

【深町委員】

はい、ありがとうございます。

【浅海会長】

ありがとうございます。

ですから、11 次にそんなにとらわれなくていいということですが、逆に言うと 12 次だからこそ取り上げなきゃいけないことがあるかな、というのを考えなければいけないということになりますね。

他にいかがでしょう。

【新井会長代理】

新井です。過去の目標からの視点というところ、これは資料 1 の一番最後のページにあるんですけども。ここから先ほど会長がお話しされた三位一体改革、労働市場改革ですね、ここで大きく出てきた違いが、キーワードとして強烈な言葉があって、「賃金」なんです。ぜひ、「賃金」を入れていただきたいということです。これまでは、職業能力開発計画の中で「処遇」という言い方をしてきたんですけども、「処遇」ではなくて「賃金」を入れていく、ということをするといいいんじゃないかと思います。目標を定めるときも、賃金を目標にするということですね。

例えば、職業訓練を受けた人と職業訓練を受けない人が、求職者として同じ職種に入ってしまったときに、差がないとおかしいはずなんですよ。職業訓練を受けないで、ある職種に入ってしまった場合の賃金と、職業訓練を受けて、ある職種に入ってしまった場合の賃金には、違いがあって当然なはずなんです。能力の違いがあるはずなんです。それを実現するためには、いろいろとやらなきゃいけないことがあるのです。

企業さんに、職業訓練を受けた人は賃金上げてくださいと言ったって、企業は職業訓練を受けた人の能力を信用してないわけですから、能力があるかないかわからない人の賃金を上げます、なんていうことは企業は宣言できないはずなんです。となると、企業は、職業訓練を受けた人はこの能力を持っているということが期待できれば、受けてない人に対して賃金はいくら上げられますっていうふうに言えるんだと思うのです。その期待はどこから出てくるのかというと、職業訓練を実施した修了生の能力が、ある能力以上を持っているということの証明なんです。ヨーロッパのような職業資格が整理されていて、職業訓練がその資格を取ることを目指して、資格を取った人たちが能力持っていることが証明できている、そういう社会であれば今言ったようなことが実現できるんですが、日本にはそういった職業資格がなく、技能検定でもその役割を果たさないの、職業訓練を受けた人はこういう能力

を持っていますということを証明できるような、職業訓練校としての仕組みを作らなきゃいけないと思います。

では、その職業訓練を受けた人は、能力を持っているということがある程度期待されていて、そういう人たちは賃金を高く採用しますよ、ということを企業はどういうふうに見せるかということ、これは求人票ですね。求人票にそれを表示していかないといけない。そうするとこういう能力を持っている人はいくらですよ、それ以外の新人の方、未経験の方はいくらですよ、というような賃金の水準を見せるというようなことをしなければいけない。

そのときの表示の仕方が、企業さんがいう、こういう能力を持っているというものと、教育訓練機関がこの修了生さんはこういう能力を持っていますという表示が、同じものでないとマッチングしないということになるんですね。そういったものを合わせていく作業をしていく必要があると思います。それは賃金というものを最終的な目標にしたときに、いろいろ環境として整備をしていかなきゃいけないことになると思うんですね。それが人材育成推進体制の整備ということ。これは単にニーズの確認をし合うということではなくて、賃金をベースにして、どういう共通言語で話ができるのかということに合わせていく体制整備が必要ではないかなという気がします。

そして、そういう環境を整備しましょうというのは実施目標Vのところであり、それから、例えば、キャリア教育だとか、リスクリングのところでは、訓練を受けた人たちの賃金がいくら上がるみたいなことを目標にするとか、そういう本質的に求職者や職業訓練を受ける人が得られるメリットを目標にできるような設定の仕方に変えていく。そのキーワードとして、賃金、それから能力というようなものをどこかしらに出していくといいのではないかと思います。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か。

(発言なし)

【浅海会長】

それでは私から。国の方で1月21日に「第1回今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」というのが行われたので議事録を見たところです。まだ1回目なので、有識者の方が、最近の問題意識をバートと出されたというような、そういう雰囲気なのですが、例えばこんな話が出ています。まず、企業の中の人材育成も変わっていくんじゃないかという問題意識。今までは先輩が後輩に教えていたけれども、もう上から下に順番に教えるということを考え直す必要があるんじゃないかということ。そして、労働市場が流動化すると、もしかして自社内で社員に教育投資してもすぐまた辞められてしまうので、投資はしなくなるっていう議論と、いや、そうは言っても残って欲しいので、今以上に人材投資する企業が選ばれるようになる、というような両方の意見があるという、その企業内部でのいろいろな変化、それについての御意見と。他方でその、ホワイトカラーはAIが入って非常に生産性が上がってくるので需要が減る。それに対して現場ブルーカラーの人たちについてもっと何かこうフォーカスしていくべきんじゃないかという御意見ですとか、あとやはり日本は企業内の教育が非常に優れているんですけども、今後は個人に対しての教育が重要だろうというような

御意見ですね。特に今で言うと非正社員の方、こういった方への公的なスキルアップ講座で、新井先生がおっしゃったようにその本人の持っているスキルが見えるような仕組みの整備が必要だとか、この辺りの御意見がいろいろ出ていたふうに、感じています。

この範囲じゃなくても何でも結構ですが、いかがでしょうか。

企業サイドの方からはいかがでございますか。

【奈良委員】

日産自動車の奈良です。

現業と、間接事務系と、ちょっと教育体系が違いますので、ここでは現業についてお話しします。

弊社は18歳で高校を出た方を新卒社員として現業で採用する一方で、中途採用も最近大変といまして、10~20%くらいが中途採用の方になっています。中途入社の方の学歴は様々で、大卒の方も中にはいらっしゃる状況です。

今、その中途で入られた方が、キャリアの途中で、我々の会社で遅れなく昇格していただくなかで、前職が製造業でない方について、どのような場を提供するのかというところが非常に課題になっております。新入社員から入った方については昇格と技能訓練がもうセットになっておりまして、知識教育と技能訓練に合格しないと昇格していかないという体系が作られておりますし、中身のアップデートというのは毎年行われている。車の作り方もどんどん変わっていっていますので、それに合わせた技能に調整していっているのですが、やはり課題は中途採用の方々かなと。

技能の世界はやはり楽器の演奏などと同じで、訓練期間が上達に一番効果を発揮するところなので、訓練期間がない方もしくは短い方に対して、どうやって技能力をキャッチアップしていただくかというところは、非常に大きな課題です。飛び級のようなことをやっても、知識教育はいいのかもしれませんが、やはり技能ではついていけないといってご本人が萎縮してしまうということがありますので、この技能の訓練というところにどれだけ効率的に時間を割いていくかについて、今、注力しているところであります。

具体的には、やはり、仕事の中で身に付けていただくことと、仕事を離れての訓練をしていただくということで、選抜制の訓練教育なども考えているところではあります。選抜専門教育を受けてキャリアを積みたいという方と、やはりその訓練が辛くて離脱したいという方と、二手に分かれていますので、中途入社された方々の教育訓練が課題かと感じています。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。

そうですね、今、転職関係のコマーシャルなどを見ていると、伝統企業さんの社長がお出ましになって求人されていますので、昔に比べるとだいぶ色々なキャリアの方が入ってきているのでしょうか。ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

【コッシュ石井委員】

介護サービスの分野から発言させていただきます。

人材不足については、もう本当に、10年以上前からもう喫緊の課題として取り上げて取り

組んできたところですよ。国の方針で、人材確保のための裾野を広げるということで、それまでは、なるべく資格を取って、介護の仕事に就きましょうという方針でしたが、やはり、人数を確保することにどうしても先に目がいく関係で、もう誰でもいいから参加してくださいということで、本当にこの資料に書かれているようにですね、若者から高齢者、中高年女性とか、子育て世代、外国人、もう本当に幅広く就業していただいているところです。

そうなる教育なんですけど、とにかくこの人材不足はなぜ起きているかという、出発点の教育がまず足りないこと、そしてOJTが機能しない壊滅的な現場なんです。今本当に人手がなくて、中堅が全くなくて新人ばかりで、右も左もわからない中で、国家資格を持っているといえども、教育を受けられていないために、悲惨な老人ホームがたくさんあります。そんな中で教育をしていかなければいけないんですけど、OJTに頼れない、そしてこれだけ幅広い人材が入ってきているので、個別性を持った教育をしていかなければなりません。知識は動画を見ればいいかもしれないですけど、先ほどおっしゃったみたいに介護技術、技術は訓練なので、繰り返し、その人の体つきとか筋力とか、いろんなものに合わせて、1つ1つ教えていくしかないところで、そういう職場に勤められなかった人は、すぐに体を壊し心を壊し辞めていくという、雇っても雇ってもなかなか裾野の人口が増えないところが現状です。

他の産業の方たちの教育はどうなっているのかということも気になるのですが、医療職とは違う形で人の命を、高齢者のターミナル期の人の命を支えていくので、ここに人手は必要ですけど、人数がいればいいということではないのです。先へ先へ行くこと、さらにスキルをアップするとかリスキングして新しい知識技術を得るとか、そういうことももちろん大事なんですけれど、ベースになるもの、人の命をどう支えていくのかというベースを、きちんともう一度教育しない限り、この業界に未来はないのかなというふうに考えています。

本当に今、ありとあらゆる人が参加して、職業として勤めてくださっていることはありがたいことなんですけれど、それを現場で支えていくリーダーたちがものすごく消耗して、くじけているところで、そこを支えていかなければいけないのかなというのがあります。

そして新井先生が先ほどおっしゃった賃金なんですけれど、介護の分野においてはどうしても介護保険のサービスなので、上限が決められていて、介護福祉士が1時間ヘルパーしたからこの価格、ヘルパー2級の人がサービスしたから半額とかいうことにはならず、誰がサービスしても1時間いくらと決まっている以上、なかなか賃金で格差をつけて、よりよい人材を獲得するとか、ここに居ていただくという方策がないので、企業努力だけではどうにもならないところです。処遇改善加算というのはありますが、それはちょっと目先のエンジンと言いますか、餌をもらっているぐらいのもので、基本報酬が上がっていかないと分野の安定的なサービス、そして安定的な職員の獲得や処遇改善になっていかないと思いますので、その辺のことも皆さんと一緒に考えていければいいかなと思います。以上です。

【浅海会長】

今、お二方とも、その体を使っての技能ということで、本当に時間をかけて、ひとつずつ経験を積んでいくことが必要なお仕事についてのお話で、そしてなおかつ多様な人が入って、そのうち多分日本語もなかなか難しいという方も増えてきて、そういった多様な人たちが体を使って長い時間をかけて訓練をする、その身についた技能を適正に評価して、上手に移動もしてもらおう、ということですね、一言でいうとそういう話ですが、それが大変難しい

課題ということだと思います。特に神奈川県では、製造業そして介護といったサービス業にも当てはまる大きな課題なんだろうなということを感じました。

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

【安部委員】

安部でございます。いろいろありますけれども、教育訓練やリスクリングも非常に重要だと思うんですけど、一番の問題はやはり労働力不足ですよね。これは労働団体も企業もみんな、国もですね、労働力不足についてはいろいろ言うのだけでも、実際に解決することは難しいと思うんですけども、少しは改善するような方策が出されているかどうかという、なかなか無いのかなと思います。もう少し、例えば今日の資料にもありますけども、中高年齢、あと外国人材をうまく使うというか、それぞれみんな苦労してやっていると思うんですが、それには賃金に関わってくるわけですよね。

今だと例えば外国人労働者の方も、これから来ようとする方は、もう日本ではなく韓国の方に行ってしまうわけです。なぜかという、賃金差が余りにも大きくて、韓国は賃金高いですから、みんなそっちの方に行って、日本には全然来なくなってしまう。するとますます日本の企業も人がいない、人がいないという、そっちの方向に加速すると思うんですね。

あと逆に、日本人の若い子はあまりしゃべれなくても、ちょっと賃金の高い海外で仕事をしよう、そこで仕事をしながら、自然にコミュニケーションを取って、その国の言葉を話せるようになる。そういう自分のためのスキルアップじゃないですけど、そういう教育のため、また日本の中での労働人口も減っていくっていうことも当然あると思うんですね。

ですから、やはり労働力不足とみんな言うけど本当に、じゃあどうすればいいのか、ということが全く具体的に出ないので、まずはここをメインですね、先ほどの賃金の話なんですけど、労働力を少しでも不足を改善するためにはやはり賃金を上げていく、そして最低賃金を上げていく。そうやらないと、いくら企業に入ってもすぐ辞めてしまったりとか、そういうことが今現状起きているので。しっかりと、少し目に見える形で明確にした方がいいのかなと感じております。以上です。

【浅海会長】

はい、ありがとうございます。

そうなりますと、この審議会、能力開発計画を立てる審議会なので、労働者一人一人の価値を高めていく、ということはどうやってやるか、そういうところからアプローチするということになるのでしょうか。

他にいかがでしょうか。

【保田委員】

質問があるのですが、参考資料として配られた資料（注：令和6年度第1回審議会資料「第11次職業能力開発計画 令和5年度事業進捗・結果等について」）の実施目標Ⅳのところ。

受検者数の減少傾向については、受検料減免の対象年齢の引き下げの影響とされておるのですが、私の感覚だと、受検料減免の対象年齢引き下げをすともっと増えるのではないかと感じまして、なぜ減免の対象年齢を引き下げると減少傾向になるのかというのが、いまひとつわからないので教えていただきたいのです。

それから、実施目標Ⅱの就職率、Ⅲのものづくり体験、Ⅳの技能検定、それぞれ数値の減っている理由が外部要因にあるというような書き方になっているんですね。そのカリキュラム上に何か問題はないのかということを知りたいと思っております。

というのはちょっと違うところの会議で聞いた話なのですが、どのコースを見ても、座学が中心になっていると。座学が中心でそこには、そのコースを経験した卒業生が、講演講師には来てくれるという話は聞くのですが、その卒業生が現場で働いてる姿を見せているのだろうか。いわゆる安心感という意味で、そういうようなカリキュラムの作り方もあるのではないのかと思っております。後半は私の提案ということになるんですが、まず前半の質問と、この提案について申し上げさせていただいたということでございます。

【浅海会長】

はい、事務局の方、いかがでしょう。

【河西GL】

まず、受検者数の減少について、減免対象の年齢引き下げ、こちらの方が減少に繋がったというのは、単純に対象の人数が減ることになります。以前、何段階か制度の改正がございましたが、現状は23歳以下の方しか減免がないような状態になっておりますので、その部分のところがやはり影響しているというふうに考えております。以上でございます。

【浅海会長】

今の点はよろしいですか。ここからここまでという下限を下げたのではなくて、対象を上げてしまったと。

【保田委員】

わかりました。

【加賀江GL】

実施目標について、外部要因によるところもございしますが、例えば、実施目標Ⅲのものづくり体験の参加者数は、コロナ禍で学校等と連携できずにいたため少し停滞気味でしたが、今年度は、少し回復しまして、現在2000名を超える規模で実施しているとの報告が来ています。

連携を深め、止まっていたものを再開することで、推進している事業もございします。以上です。

【田巻課長】

委員から、修了生が卒業して実際に仕事場で活躍している現場に接するような機会というのはないのかという話があり、我々も実は今、応募者確保についてすごく課題に思っております。もう本当にハローワークさんも含めて、いろいろイベントを打ったりしていますが、やはりそれだけじゃいけないと。

そういった中で、実はやはり職業が目標、つまり訓練校に入ることが目標じゃなくて訓練校の後に仕事につくことが目標。こんな生活がしたい、仕事こうですよと、それをイメージさせるための取組がやはり必要じゃないかということがあります。そういった中でホームペ

ージとかいろいろ工夫をし始めていますが、今おっしゃっていただいた、実際に働く修了生がいる職場に赴くというか、見学をするというのは、確かに一つの形かと思っております。ただ、応募者というのはその人たちの都合でというところもあるので、企業さんとうまく時間的にマッチングが取れないと、なかなか都合よく行きますということもできなかつたりするのでそこは工夫の仕方があると思います。

今後の募集というか、広報の仕方としては、まさにその仕事に対して理解を、はっきりこういう職場なんだっていう、見ていただくと一番早いので、そういった取組はありではないかと。これは個人的な意見なので、今はまず意見としていただいでですね。本当におっしゃっていただいたように、現物を見て、何かいろいろ聞くより早いと思うんですね。一方でちょっと誤解があったりすれば、それは逆に改善に繋がっていくと思うので、そんな取組はぜひ考えていきたいと思ひます。御意見ありがとうございます。

【保田委員】

わかりました。ありがとうございます。

【浅海会長】

ここで一つ、公的な支援として中小企業の支援というのも大きな問題かなと思うのですが、そのあたり、今後の中小企業の働く人たちの能力開発支援という点で、経営者協会の関口委員は御意見などいかがでしょうか。

【関口委員】

ありがとうございます。経営者協会関口でございます。

経営者協会は、大企業も多いですけども、一部中小企業の方もいらっしゃって、今ちょうど私も来年度以降の中期計画を立てているところです。大きな企業と中規模程度の企業が一緒に同じ会に入っているという形を生かしてですね、まあ大企業がすべて先進的なものをやっているわけじゃないですけども、まだまだ中堅規模の企業が追いつけていない、目をつけられてないところを、少し先に進んでいる企業からその辺のノウハウを伝える、そのような効果ができないかというものは、やはり中規模の皆さんからのニーズも多いので、実施していこうかなと思ひています。

あと、最近のセミナー系で言いますと特に評判が高かったのは、神奈川県労働局さんにもいろいろ御協力いただいて実施した、キャリアコンサル系のセミナーです。非常に反響がよく、ぜひ継続してほしいということが言われております。やはりどうしても、中規模以下だと自力でやるような教育部門がない会社がほとんどですよ。そういう企業にはまだまだ、公的なものも含めて、いろんな準備がされていること、選ぼうと思えばそういうサポートもしてもらえんということが認知されてない。その辺を僕らも役割の一端を担って、もっともって広げていきたいです。

特に最近の話ですが、私、K I Pのよろず相談窓口さんに行って、現場を見せてくれと言ったんです。ちょっと教育の話からずれますけど。企業の方がどんなことを相談して、どうしているのかと。すると、相談窓口で中小企業の社長さんが来られて、「価格転嫁、価格転嫁って言うんだけど、価格交渉っていうのは、社長になってこのかたしたことがない。どうやってやるんですか」と、そこから始まるんですけど。まあこれは、賃金や価格交渉の話ですけど。やはりまだ、我々が思った以上に、小規模零細企業の方、教育の方、

経営者の方々の、こういう公的な支援があるんだとか、人の高齢化が進んで、将来のために先々を見据えてこういうことをやっていかなきゃいけないんだということの気づきをしてない方がまだまだ多いんだなというのが、現場を見てわかりました。

なので、次の計画でも教育のことなどこれからもっと盛り込んでいただけたらと思います。ぜひ今までの振り返りを含めて、まだまだ認知が足りないとか、参加人数が足りないとか、じゃあそれはなぜだろうと、なぜなぜを繰り返して行って、しっかりそのPDCAをまわして、それによってもっと認知していただける輪が広がることが大事なのではないかなと思います。

【浅海会長】

ありがとうございます。自力でできないところを支えるのが私たちの役割だと思いますので、重要なポイントかなと思います。

さて、他にいかがでしょうか。

【新井会長代理】

皆さんから御意見というか状況をお聞きしたところで、コッシュ石井委員にお聞きしたいですけれども、先ほど介護の職員の方で、ほぼ原資が決まっているというお話がありました。その原資が決まっている中で、仕事ができる人できない人というのはわかるわけですが、その中で例えば100の原資であるとして、この人には110渡します、この人は80渡します、というような分けというのはできないのでしょうか。それから、80しか渡せないと判断されるような方たちに対して教育訓練をするのは、なかなか難しいというお話だったんですけれども、以前にもお話しましたが介護の分野は、キャリア段位ができていて、3とか4レベルの人だったらいいというような、能力認定ができるはずなのですが、例えば3の人なら80です、4の人だったら100ですと、そういうような、段位に基づいて給料を決めていくことはできないのでしょうか。

加えて、キャリア段位が3の人に4に上がっていただくための教育訓練の期間は、実践型職業訓練を受けていることにしていただいて、そのOJTを受けている期間には、教育のOJT訓練に対する教育給付というのができるので、そのキャリア段位3の人は給料は原資100からだ80になってしまうけれど、でも教育訓練の給付を受けて給料自体は10にしようとか。そういうような仕組みもできる気がするのですが、どうでしょうか。

あわせて、そういった教育訓練の給付を受けるためには、やたらにペーパーワークが多くて、とても大変だという話もありますが、それは県で雛形を作ってしまう。介護分野に関して、レベル3の人たちを4にするための教育訓練にはこういうものがありますよ、こういう書類を用意すればいいんですよ、というのを県で作ってしまう。それに基づいて実践をしてもらうとよいのではないのでしょうか。そういう県のサポートみたいなものがあれば、よくなるのかどうか。

以上3点について教えていただきたい。実はその3点目というのは、今治のタオルの産業と造船の産業では今治市がやっていることなんです。みんなそれで給付を受けていたりするので、そんなことができたらいいなと思うのですが、いかがでしょうか。

【コッシュ石井委員】

ありがとうございます。能力給については大賛成なのですが、それは法人に任されてい

るところで、やはりそのように、能力給をしっかりと取り入れて、実力のある人材確保をしていくということもあれば、やはりもう年功序列を崩せない事業者さん、法人さんもまだまだたくさんあるところですよ。そこは考え方を転換していくということで法人に向けて働きかける必要があると思います。ただ、上限は決まっているけれども、そしてまた今、水道光熱費などいろんなものが高くなって、でも介護報酬は変わらないというところで、踏ん張っているところです。人手不足を埋めるために、派遣とか、隙間バイトを雇うとなるとまた余分な手間や費用がかかってしまう、その部分をちゃんと回せばいいじゃないかと私も思っていますので、それはできることだと思います。

2点目のOJTをしたときの給付金、それは例えばその老人ホームの中でOJTをその職員がするというのでしょうか

【新井会長代理】

OJTとOFF-JTを組み合わせるといことになるんですけども、その職員の方にやっていただくということです。

【コッシュ石井委員】

ですよ。多分それができているところは給付金を使わずにやっていると思います。

今なぜここまで、介護現場が崩壊的な状態かということ、そのOJTをできる職員がほとんどいないのです。しっかりできている施設法人は、内部で教育をきちんとやられてますが、ほとんどの法人さんが、全くできない。やり方はこうだよと教えることはできるんですけど、体系的な教育としてはできていなくて、OJTになっていないという現状があるので、そこを打破するために次の方策はと…。

【新井会長代理】

先ほど、県が作ったらいんじゃないかと言ったのはそういう計画書なんですけれども、要は、この能力が必要この作業が必要、みたいなリストがあつて、それをやらせてあげれば、それを教えたことになるというもの。やらなきゃいけないことを全部チェックできれば、その能力が身につきましたね、と、こう評価をしていけばいいと思うんです。そういう能力リストのようなものを作るというのは多分されてないと思うので、提供されればできるのではないかと思います。

【コッシュ石井委員】

ありがとうございます。書類作成をサポートしていただければ、かなり多くの法人さんが興味を示すと思います。ただやはりその課題は、そのOJT、この作業をやったからその会議をやったから、とチェックが入っても能力が上がるとは限らないところです。その能力はかなり指導者の力量によるので、その力量を持った職員がやればいけどできないというところが大きな課題なので、それでも、努力したいと思っても原資が足りない、能力もなかなかないけれどやりたいという法人さんに向けては、改善策として提示していくのは大変ありがたい御意見だと思います。

【新井会長代理】

加えて、先ほど安部委員がおっしゃられた、賃金を出さないと人は来ないよ、というところ

るんですが、こういう教育をやっているだとか、介護職としてこのレベルこの仕事に対してはこの給料を出しています、ということ求人票に出せれば、年功序列で賃金上がっていくという会社と比較したときに、求職者がどちらの会社を選ぼうかといって、長く勤めないといけない企業よりは、これができればこれだけもらえるということがわかって、その学習をするという認識の人が来るのではという気がしますが、その辺はいかがでしょう。

【コッシュ石井委員】

おっしゃるとおりだと思います。そういう分野になっていかなければ、残っていけないんだろうなど。ただ、すでにそのように考えて取り組んでいる法人もあるんですけど、本当に多くの法人さんは、特に社会福祉法人さんたちは、今2代目の方たちが理事長をやっていて、どうしてもこう、あるままそのまま、平穩無事に過ごせればいいというようなところで。困った困ったとは言いながらも、なかなか改革的な取組に結びつくことには難しさを感じております。

ただ、現場の介護職の皆さんは、学びたい、よりよい技術を身につけたい、そうすれば利用者が変わる、すると自分たちもただ大変なだけではなくなる、というのはわかってはいるけれど、そのチャンスをもたらえてない、ということで今つらい思いをしてる人たちがたくさんいます。そのきっかけになればと思うのですが、トップが理解できなければというのが課題です。

【新井会長代理】

そうですね。それをサポートする県として、例えば今、チェックリストをつくってチェックするという仕組みをお話しましたがけれども、それを紙で提供するのではなくて、例えばマイジョブカードですね、それと結びつけて、介護職に関しては能力リストはこれですと。その個人の能力リストを事業所の方が見られて、できるようになったところをチェックしていくと、ジョブカードがどんどん蓄積されていく。それをポータブルに持っていけるみたいな、そんな仕組みづくりが先ほどの実施目標の方の体制整備にあたるのではないかという気がします。ここはもう、ある職種にとりあえず特化して、そういう仕組みを作ってしまった、それを順々に広げていくなんてこともできるんじゃないかと思うのですが、県の方、いかがでしょうか。

【田巻課長】

まさに我々もそのスキルチェックというか、職業能力評価をどういうふうにしていくかというのが一番ポイントになると感じていて、だから今のお話でいうと、やはりある特定のところでトライケースみたいなものを作ってそれを突破口にして、次の分野に広げていくという考え方もありだと思います。その分野をどうするかとか、いろいろ検討しないといけないところはあります。

あと、私も少し疑問というか、難しいなと思いますのは、能力と賃金っていう言い方がありますがけれどもその賃金っていうものが、なんと言いますか、そのままダイレクトな賃金になるのかという…。

【新井会長代理】

賃金は相場形成なので。ただ、この能力というものを同じ言葉で全員が話せれば、この能

力に対してうちは幾ら出す、という相場形成ができると思います。

【田巻課長】

ええ、その価値観というか、価値をどう表現するかという課題がまた一方であるのかなと感じていて、そういうものをある程度整理しながら、最終的に求人票とか、一般の人がわかるそのいくらということに結びつけていくのは、考え方として非常に重要で、おそらく国の考え方も、そういう中間的な価値観の共有というのは先生もおっしゃるように確かにあると思うので、その部分を少し整理しないとイケないかなと感じています。

そういった中で、特定の分野でトライをしていく。例えば、介護の分野で、ある程度このスキルがこういうものだということが形になっているものもあると思いますので、そういったスキルのリストとそれに足りない部分、周辺部分をあわせていくようなことができれば、その職務能力の価値というのをある程度決めていくという過程を経て、賃金への結びつけなどが考えられるんじゃないかなと、そんなふうには想定しているところです。

一方で、職務能力の評価にはいろいろなシステムがあり、それぞれのシステムの運用状況を見ながら、お話にも出ていましたジョブ・カードの状況も含めて、よく見ながら進めていきたいと考えています。それにつきましては、今後も御意見をいただきたいと思います。

【浅海会長】

本当に、見える化をしてきちんと評価して、いろいろな多様な人材が全部同じ物差しで見える化したもので評価されるというのはあるべき姿でしょうし、そういう意味では、介護の仕事などは、外からスキルが目に見えるといいますか、そういうぴったりの業界なのかなと伺っていて思いました。ありがとうございます。

－議題 2－

【浅海会長】

次の議題に行かせていただきます。議題 2 「令和 6 年度リスクリング人材育成事業について」の報告ということで、前回のこの会議でも大変いろいろ意見をいただいた事業ですが、まず事務局から御報告をお願いします。

【加賀江 G L】

資料 2 を御覧ください。

(注：資料 2 の 1 ページ目より令和 6 年度の実施状況について、2 ページ目より令和 7 年度に向けた事業の見直し内容について、資料に沿って報告)

【浅海会長】

それでは、御質問、御意見などありましたらお願いいたします。

【深町委員】

御報告いただきありがとうございます。一点ですけれども、この資料 2 の後ろに令和 7 年度に向けた見直しということで、効果検証を実施される、ヒアリング実施されるということなんですけど、ぜひ聞いていただきたいのは、実際に従業員の方がこの講座を受けて、賃

金が上がるかどうか。あるいはその賃金上昇に結びつくかどうか、というのをぜひ、受講された従業員の経営層などに確認していただきたいと思います。

そして、賃金上昇に結びつくというふうにお答えになった場合には、それがどういう理由か、もし上げられないという場合も、上げられない理由をぜひ聞いていただきたいと思います。その部分を聞くことによって、リスクリングプログラムがどういうものなら効果があるのかということが、ずばりわかるんだと思うのです。今回受講された方から、アンケートの中で、これだけいろんな感想をお聞かせいただいたというのはそれでいいんですけども、やはり実態としては、走りながら学ばざるを得ない状況というのは変わらないわけで、当事者にとってリスクリングというのはかなり苦しいものだと思うので、実際その苦しい思いをしたものに本当に効果があったのかというところを、ぜひヒアリングしていただき、また御報告いただければありがたいと思います。

【浅海会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

【新井会長代理】

処遇賃金もそうですが、受けさせた自分の従業員をどういう受け皿を持って迎えたのか、そこもあわせて聞いていただきたいなと思います。要は、学びっ放しだけだと、リスクリングの意味がないと私も思っておりますので。

【浅海会長】

受け皿というのはどうやって仕事に活かしたか、ではなくてでしょうか。

【新井会長代理】

例えば、学んだものに対して、それなりの地位をちゃんと与えたのか、あるいはそういうものが活かせる職場を用意したのか、ということですね。

【浅海会長】

わかりました。ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

(発言なし)

【浅海会長】

よろしいでしょうか。こちらは拡大をして次年度以降また続けていくということですので、アンケートも今日は速報ですが、しっかり全部集まりましたらきちんとまた御報告させていただくということと、ヒアリングの方も始めたいということですね、ぜひよろしく願います。

やはりAIとかDXとかいうのがどんどん高度化すればするほど、大企業と中小零細の差が開くと言われているようですので、しっかりサポートできればなというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

【浅海会長】

それでは、議題3「その他」として職業能力開発全般につきまして御意見とか、この機会に御発言しておきたいことなどありましたらお願いいたします。

(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。

(事務局より、次回任期に係る説明、今期退任委員の紹介、閉会挨拶をもって終了)

以上