

# 令和7年度第3回神奈川県職業能力開発審議会 議事録

日 時 令和8年2月16日（月）10:00～11:30  
場 所 神奈川県庁 西庁舎7階 702会議室

## 【山田副課長】

定刻となりましたので、ただ今から令和7年度第3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、よろしく願いいたします。着座にて失礼いたします。

始めにマイクについてです。毎回のご案内となりますけれども、机上のマイクについては集音用のマイクになります。拡声用のマイクはご用意してございませんので、ご発言の際には、声のトーンのご協力をよろしく願いいたします。

## 【山田副課長】

さて、当審議会は、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第2項の規定により、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。

本日でございますが、委員15名中、11名全員にご出席いただいておりますので、当審議会は成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、「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、当審議会の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、事前に各委員の皆様にご送付させていただき、ご確認をさせていただきたいと存じますので、ご協力よろしく願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、塚本労働部長から、あいさつをさせていただきます。

## 【塚本労働部長】

おはようございます。労働部長の塚本でございます。委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、令和7年度第3回神奈川県職業能力開発審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

また、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、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

今回の審議会についてですが、昨年8月に諮問をさせていただき、これまで2回にわたり検討を重ねていただいております、「第12次神奈川県職業能力開発計画（案）」を、ご審議いただきたいと考えております。

この第12次計画は、前回の審議会でご審議いただいた「素案」について、12月16日から1月14日までの約1か月間、パブリック・コメントを実施し、78名の方から、104件のご意見をいただきました。内容については、後ほど事務局からご説明いたしますが、計画の取組内容や数値目標のほか、県民の皆様にとって分かりやすい「見せ方」など、様々な視点からご意見やご提案をいただきました。

当局としましては、こうしたご意見と前回ご審議いただいた結果等を踏まえ、計画案を作成しました。

第12次計画について審議会でご審議いただくのは、本日が最後になろうかと思えます。限られた時間の中ではございますが、どうぞ忌憚のないご意見をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、2月9日には令和8年度当初予算案を記者発表いたしました。第12次計画に位置付けたリスキリング人材育成事業や小学生向けのものづくり体験イベントなどにも取り組んでいきますので、より一層のお力添えを賜りますようお願い申し上げます、簡単ではありませんが、私のあいさつとさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

### 【山田副課長】

それでは、審議会条例第5条第1項の規定により、<sup>あさみ</sup>浅海会長に議長として、これからの議事進行をお願いいたします。

### －議題1－

### 【浅海議長】

皆様、おはようございます。今、塚本部長からお話ありましたように、前回色々なご意見いただきました第12次計画の案について、最後の審議となります。最終的に採決させていただく予定ですので、どうぞよろしくお願い致します。

パブコメもたくさん頂戴しましたので、それをなるべく取り入れて、工夫を凝らしてくださいましたので、まずはご説明いただこうと思います。それでは、議題1「第12次神奈川県職業能力開発計画の案について」、事務局よりご説明をお願いします。

### 【稲葉GL】

職業能力開発グループの稲葉と申します。どうぞよろしくお願い致します。

本日お配りしている資料としまして、第12次神奈川県職業能力開発計画（案）と県民意見整理台帳（案）をご用意しております。着座にて説明させていただきます。

今回計画案を作るにあたりまして、先ほどご説明ありましたけれども、令和7年12月16日の火曜日から令和8年1月14日の水曜日でパブリック・コメントを募集いたしました。まずはそちらをご説明差し上げますので、参考資料の県民意見整理台帳（案）をご覧くださいければと思います。

意見提出者数は78人で、意見提出件数は、複数意見を出していただいた方がいらっしゃいますので、104件となっております。意見区分としまして、1から7の項目に分けておりまして、1番が計画全般への意見、2から6がⅠからⅤの実施目標に対する意見としております。7番がそれ以外の意見と分けさせていただきました。

計画全般への意見が29件、実施目標Ⅰが21件、実施目標Ⅱが15件、実施目標Ⅲが11件、実施目標ⅣとⅤがそれぞれ7件ずつで、その他意見が14件となっております。全部で104件となっております。それぞれの意見を県で整理しまして、反映したものが23件、既に計画に反映されているものが37件、今後の取組の参考にするものが17件、計画に反映できないものが18件、それ以外が9件で、合わせて104件と整理しております。おめぐりいただきまして、主なものを紹介させていただきたいと思えます。

計画全般への意見は29件となっておりますけれども、2ページ1番下の意見番号7を見て

いただくと、「第11次計画に比べると、写真などが増え、より具体的な内容に踏み込んでいくようで、わかり易い内容になっていると思います。あまり数値目標にはこだわらずに、本当に求められていることが実現できるよう、現場での実践的な活動推進を期待します。」という意見がありました。

3ページの9番で、こちら前回の委員の意見にもありましたけれども、何を最優先すべきか明示されていないということで、「通常は、Iが最優先で、Vが最下位になるのですが、それで問題ないのでしょうか？」ということで、前回の審議会でも事務局から回答させていただきましたけれども、IからVの優先順位はなく、企業のニーズにマッチした人材を育成していくというのが事業として大きなところですので、今のIからVの並びとさせていただいております。

1番下の13番にいきますと、「『労働市場および企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化』が示されていることから、県の取組においても各労働分野に必要な技能レベルの明確化等、労働者目線での施策を期待したい」という要望がございました。こちらは今回の計画案に反映しております、その手段として、技能検定試験等を実施するとともに、スキル等の見える化について、実施目標に反映しているという回答としています。

5ページの19番で、「計画に書いてあることを、「何処で」、「誰が」進めるのかを分けるようにするためにも、産業技術短期大学校や職業技術校、職業能力開発協会、名工会等の紹介や、学校の授業内容などをもっと書いた方が良い」という意見がございまして、後でご説明差し上げますが、コラムや説明によって補足するように記載しております。

20番にいきまして、「計画の前提となる資料が先に書かれているが、計画本体が随分後ろになっており、どこからが計画か分かりづらい。そのため、この計画で何をしたいのか、これまでとの違い等を簡潔に記載し冒頭に入れると、読む人が分かりやすくなるのではないか。」と、他にもこのような意見がございましたので、これも後ほどご説明させていただきますが、案の表紙をめくったところに概要が分かるような説明を入れております。

その下の21番ですけれども、「生成AIの活用はあらゆる分野で広がりを見せているため、総合職業技術校で実施する全てのコースでカリキュラムに取り入れるべきと考えます。」ということで、やはりこのようなご時世で、AIのことは結構意見に書かれております。そういったところは今回の計画にも取り入れているのですが、こちらの意見はすべてのコースということで、これからカリキュラム検討を含めて、色々なところで取り入れていこうと考えているのですけれども、コースによってはコンピューターをあまり使わないというところもありますので、企業のニーズも検討しながら取り入れ方を考えていきたいと考えております。

22番になりますが、「総合職業技術校の応募者数が減少傾向にある要因として、開講時期が4月と10月のみということが挙げられると思われるため、開講時期、開講回数について再検討すべきと考えます。」ということで、こちらは参考とさせていただいておりますが、実際、ハローワークで4月5月は求職者が多い事情と聞いておりますので、今後、開講時期のところも、検討を進めていこうと考えているところがございますので、応募者や企業ニーズを踏まえて検討していくということで、今後の参考とさせていただくという形にしております。

7ページや他のところにも「ブルーカラービリオネアを育成する」という意見が散見されます。

8ページの28番、これは先ほどと同じですが、「凝縮されたサマリーがあると良い」とい

うことで、概要を載せて欲しいという意見がありました。

9ページの実施目標Ⅰで、2番「ブルーカラービリオネア」ということで、技術校では技術を身につけるということを中心にやっておりますので、そこをしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

9ページの6番にいきますと、「『航空・宇宙・ロボット分野等に対応した実践的技術者育成プログラムの推進』の『宇宙スキル標準』や『ジョブ・カード』、『人材育成支援センター』や『かながわ人材育成支援ネットワーク』など、一般的に馴染みがない固有名詞については、欄外やコラムで説明するなど、理解できるようにした方が良いでしょう。」というので、今回コラムを作っております、しっかりと理解していただけるように、作成しております。

続きまして、10ページの10番で、3のところ、「昨今のランサムウェア被害等を考えると、立場に関係なくITリテラシー等の向上が職業従事者にとっては不可欠になるものと推測いたします。その一助となる政策をご検討いただきますと幸いです。」という意見がありまして、今も情報系のコースはありますけれども、それ以外のところもこういったリテラシーが訓練に取り入れられるように取組として位置づけているところでございます。

この辺のデジタル系のところでは、AIという言葉が散見されます。12ページの19番でもリテラシーが意見として挙げられております。

13ページの実施目標Ⅱですが、「労働者の特性を踏まえた職業能力開発の推進」ということで、若者や女性、高齢者といった個人個人に合わせた訓練の推進という位置付けになっております。ここでは、外国人材の活用について、意見として多く挙げられていました。

例えば14ページの6番、「外国人材の職業能力開発の推進は重要な取組だと感じました。言語の壁はありますが、しっかりと日本で仕事をしていただけるようサポートをしていただきたいです。また、外国人の卒業生で活躍されている方がいれば、ぜひ情報発信をしていただきたいです。」というので、外国人の職業訓練につきましては、産業技術短期大学校で留学生の受け入れを行っておりますが、その中で日本語教育を行っております、就職した際に言葉の壁ができないようなサポートをしております。また、情報発信ということでは、今回、実施目標Ⅴで情報発信を位置づけております、こういった外国人の活躍等もしっかりと情報発信していきたいと考えております。

16ページの、実施目標Ⅲ「職業生活と学校生活等を通じた主体的なキャリア形成の支援」というところで、2番目の意見ですが、「リスクリングは事業主の立場からすると、他社への転職を助長するとの懸念があり、在職者訓練の実施に当たっては、事業主、労働者双方にメリットのある取組みが必要のため、留意していただきたい。」という意見がございました。これにつきましては、県が実施しているリスクリング事業がありますけれども、転職するための技術習得という位置づけではなく、業務内容の変化や新たに発生する業務に対応するためのスキル習得ということで実施しております、従業員の活躍の場を広げるための講座と考えております。事業主にとっても事業拡大や従業員の業務負担軽減になるということがございますので、事業主と労働者双方のメリットとなるものと考えております、そちらを回答として書かせていただいております。

続きまして、17ページの1番下になります。成果目標に関することですが、成果目標Ⅲの成果目標を「定着率」としているが、現代では、特に若者世代を中心に前向きなスキルアップの手段として転職するのが当たり前であり、「定着率」で測ることが適当なのか疑問を感じる。また、本目標は、主体的なキャリア形成ができることが重要であり、定着も

一つの視点ではあるが、全てではないと思われる。」という意見をいただいております、前回の審議会でもご覧いただいておりますけれども、そちらの目標数値は、スキルアップのための転職は含めて考えておりますので、こちらのご意見はもつともですが、そちらを踏まえて、同じ仕事を続けている転職者も含めた数値として設定させていただいております。

18ページの実施目標Ⅳですが、2つ目の項目で、「モノづくりを中心とした神奈川県経済の持続的発展のため、一つひとつの取組みで、着実に成果を上げていただくよう期待します。」とのことで、しっかり取り組んでいくということで、反映区分は「その他」とさせていただきます。

1番下の7番で、書き方に関するご意見もありましたが、「『安定的に実施します』という表現が何を指しているのか分かりにくい。」とありましたので、「着実に実施します。」と書き方を変えております。

19ページの実施目標Ⅴ「職業能力開発推進体制の充実と情報発信の強化」という区分では、1番に情報発信は県として責務であるというご意見があり、他にも周知が大切という意見がありますので、こちらの方はしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

21ページの7番、その他の意見としまして、3番のところでは先ほどもありました計画の内容を入れると分かりやすいというところや、4番では、「『成果目標』として数値が記載されているが、人口減少が進む中、人数の目標を伸ばすのは難しいのではないかと。現在の数字を維持する目標でもよいと思う。」ということで、前回の審議会でもご意見いただいているところで、しっかりと周知やカリキュラムの見直しも行って、技術校の定員充足や就職者数も伸ばせるように考えておまして、増やす方向の数値とさせていただきたいと考えております。

23ページの10番で、「成果目標として就職者数を掲げており、就職先まで一緒に考えていることが分かりますので、『社会人として必要な労働教育を関係部署と連携して取り組んでいく』ということ、計画のどこかに記載いただきたいです。」というご意見いただいております、実際に就職する前に、労働教育的な講座も開いておりますので、そのところを計画に盛り込んでおります。

13番で、「『労働者を取り巻く状況』のうち、『外国人材の状況』のみ人数等の年次推移がないため数値があるのであれば掲載したほうが良いと思いました。」というご意見がありました。確かに、外国人材の状況の推移について掲載がなかったため、グラフで示して資料とさせていただきます。

あまり時間がないため、抜粋してご紹介させていただきました。このような県民からの意見がございまして、それぞれ反映したもの、反映されているもの、参考としたもの、反映できないものと区分をさせていただいたところでございます。

計画案の説明をさせていただいた後に、全体通じてご意見等いただければと思いますので、第12次神奈川県職業能力開発計画案をご覧いただければと思います。

11月27日に開催した第2回審議会と、今ご説明したパブリック・コメントの意見を踏まえて、今回の案を作成いたしました。

まず、表紙をめくったところの左側に、先ほどパブコメでいくつか意見があった概要を載せております。分かりやすくするために現在調整しているところのため、今後若干変更になりますけれども、このように概要を載せる形で考えております。基本的には前回の素案から変わっておりませんので、変わったところについてご説明させていただきます。

2ページの基本理念で、適正な処遇というのは前回ご説明差し上げたところですが

も、その右の写真が何をしているか分かりづらいというご意見があったので、コースでの実施風景として、コース名も含めて記載させていただいております。

続きまして、先ほどパブリック・コメントでも意見としてありました外国人の推移について、24ページの下の方に図表4-14「在留資格別外国人労働者数」をグラフとして載せております。2013年に比べると3倍くらいになっているという状況が、グラフから分かります。

その他で変えたのは、30ページのウ「公共・民間ネットワーク」のところで、「かながわ人材育成支援ネットワーク」の説明がなくて分かりにくいというご意見がございましたので、支援ネットワークの説明を加えております。

32ページは、細かな文言の修正はあるのですが、内容に変更はないので飛ばさせていただきます。33ページの実施目標Ⅲの「職業能力の開発について講じようとする政策の基本となるべき事項」の5番ですが、「開かれた職業訓練イベント等における普及啓発」とさせていただきますでしたが、イベント自体が開かれているものですので、「開かれた」を削除させていただきます。「職業訓練イベント等における普及啓発」とさせていただきます。

続きまして取組になりますが、37ページにコラム1として、「県の宇宙関連産業の振興」というコラムを入れさせていただきました。その前の36ページのイに宇宙産業、ロボット産業の説明がありますので、それを説明するコラムを載せさせていただきます。コラムにはピンとくるようにイメージ図を横に入れております。

続きまして39ページのウで、※印で人材育成支援センターではどういうことをやっているかを加えさせていただきます。

40ページの「具体的な政策」の「ア 介護福祉分野」で、(ウ)に「関連する展示会等」と記載していますが、前回は具体的に「介護フェアin神奈川」と入れさせていただきましたが、他の展示会もありますので、関連する展示会とさせていただきます。

同じページの1番下の介護福祉士実務者研修と介護職員初任者研修の写真ですが、前回委員からご意見いただきまして、医療的ケアは介護福祉士実務者研修で実施しているということで、写真を入れ替えさせていただきます。

続きまして、42ページの1番下がコラム2です。その上の「造園・林業分野」にGREEN×EXPOについて記載されていますので、そちらのコラムを入れさせていただきます。

続きまして、45ページ1番下になりますが、文言の修正ですが、「ア 育児や介護等で通所が困難な受講者に向けた職業訓練を実施」の2行目ですが、「育児中の受講生向けに託児サービスを設定することで訓練受講の機会を提供します。」ということで、元々「託児サービス付きの訓練を設定することで」という形にしておりましたが、分かりにくいという意見がありましたので、このように修正しております。

48ページのコラムになりますが、47ページに障害者技能競技大会の説明がありますので、障害者技能競技大会がどういうものをコラムに入れさせていただきます。写真の位置も、前回はコラムの前に入っていましたが、コラムの中に写真を移しております。

続きまして、53ページに「(1) キャリアコンサルティングの推進」ということで、先ほどパブコメでもご紹介させていただきましたけれども、2段目に「社会人として必要な労働教育」という文字を追加しております。その後にはジョブ・カードの記載がありますが、県民の方から分からないという意見をいただいておりますので、ジョブ・カードがどのようなものか分かるように、下に様式を図として入れさせていただきます。コラムとしております。

先ほどご説明した「社会人として必要な労働教育」の具体的な取組として、54ページのウ

の最後で、「労働教育として労働講座を実施します。」ということで、休日や労働待遇、賃金等をしっかりと学んで、就職した後に困ることがないように、このような講座を実施していくとことで位置づけております。

55ページはリスキリングについてのコラムになります。リスキリングがなぜ必要なのかについて入れさせていただきました。

56ページの1番下のコンソーシアムサポーターについて、こちらもパブコメのご意見にありまして、コンソーシアムサポーターがどういったものかを補足として書かせていただいております。

続いて59ページの1番上は、先ほど説明しましたが、元々「開かれた職業訓練イベント」となっていたのですが、「開かれた」を削除し、「職業訓練イベント」とさせていただいております。

1番下のコラム6として、ものづくり体験イベントとはどういうものをコラムで載せさせていただきました。写真もコラムの中に移動させていただいております。

62ページの「具体的な施策」の「ものづくり分野の訓練等の実施」について、先ほどパブコメでもありましたが、前は「職業訓練を安定的に実施します。」としていたのですが、分かりにくいところから、「着実に実施します。」に変えさせていただいております。

63ページにいきまして、「ウ 『かながわものづくり継承塾』の実施」のところで、「神奈川名工会と協力して実施します。」と記載されていて、その下に神奈川名工会の説明をコラムとして入れさせていただきました。

続きまして64ページで、その前に説明している技能五輪全国大会について、コラムとして記載しております。1番下の空きスペースに写真を掲載して、雰囲気分かるようにしていきたいと考えております。

65ページのところは、こちらもパブコメの意見や前回の委員の意見を踏まえまして、施策の方向性として、「技能労働者の技能及び社会的評価を向上させ、企業が求める能力とそれに対する賃金を関連付ける」とさせていただいて、1番下にも「スキルや賃金の関係の『見える化』により技能の振興から継承へとつなげます。」とさせていただいております。

66ページのエについて、「スキルの見える化」と前回示させていただいておりますが、「スキルや賃金等の見える化」と変更させていただいております。その中の説明としても、下から2行目に「企業が求めるスキルや賃金と、職業訓練で習得するスキルの関係の見える化について、関係機関とを検討していきます。」とさせていただきました。コラムについては、「なぜ今『スキル賃金と見える化』が必要なのか？」をコラムとして記載させていただいております。取組の変更は以上になります。

70ページの成果目標については、前回の審議会でご審議いただいているところで、数値は修正してないのですが、記載等を変えているところがありますのでご説明したいと思います。

まず、各実施目標の下に、なぜこの成果目標としたのかという理由を書かせていただいております。実施目標Iですと、就職者数を目標値としておりますが、前回の審議会でご意見いただきました就職率を、その下に参考で併記させていただいております。KPIとしましては、前回もご説明したところですが、県内産業にどの程度寄与したのかというところを検証していくこととさせていただいておりますので、目標自体は就職者数とし、就職率は参考として掲載させていただいております。ただ、毎年就職率は確認し、就職支援の質が低下しないように行っておりますので、このような形で参考とさせていただきたいと考えております。

す。他の就職者数の目標についても同様に、就職率を併記させていただいております。

71ページは、実施目標の下に説明を入れておりますが、数値目標に変更はございません。

72ページの実施目標Ⅲは変更しております、まず説明を入れているところ、それ以外では、前は「定着率」を目標としてお示しさせていただきましたが、定着率というのは統計的に存在しないという意見がありまして、実際に測るのは離職率であるということで、内容的にはほぼ一緒ですが、「離職率」という記載にさせていただいております。もう1つ変えたところが、72ページの上から6行目の「具体的には、修了生の離職率に着目し、総合職業技術校等の修了生の自己都合による離職率を目標値に設定します。」としております。

「自己都合の離職率」とさせていただきたい理由としましては、離職する時は自己都合か会社都合があるかと思いますが、会社都合の場合、キャリア形成をいくらしてもそれが反映できないということから、自己都合による離職率を目標とさせていただいて、この離職率を下げることを目標値としていきたいと考えております。前回の審議会でもご意見もいただいておりますけれども、これと同時に、会社で生き生きと働いているかや賃金の変化の調査も必要というご意見いただいておりますので、調査アンケートの中に盛り込んで、検討していきたいと考えております。

73ページのところは、説明を加えただけで特に変更はございません。就職率も参考として併記させていただいております。

74ページの実施目標Ⅴですが、こちらにも説明を加えたところが変更点となっております。

75ページ以降は、細かなところの修正が主ですが、実施目標Ⅱの1番「若者の就職者数」というところが、前は補足が入っておらず、何を示しているのかが分かりにくいというご意見がありましたので、具体的に、「産業技術短期大学校、総合職業技術校及び神奈川障害者職業能力開発校の34歳以下の就職者数」と記載させていただきました。このような変更点が、いくつかあります。

79ページに、先ほどご説明した「パブリック・コメントの実施及び結果」として、実施状況と意見区分、反映区分を案に載せております。

前回の素案から変更した点は以上となります。よろしくお願いたします。

### 【浅海議長】

ありがとうございました。お手元にある資料のうち、県民意見整理台帳というのは、今初めてご覧になったと思うのですが、大変多くのご意見をいただいております。私は事前にいただいていたので、目は通したのですが、やはりDX・AI関係の人材が今後重要だということで、それも急速で、大学生は生成AIが大のお友達になってしましまして、大変なことになっております。レポートを課しても、完璧な日本語のレポートを書いてくるような状況で、教育の方法を工夫しないと、物を考えない人間になってしまうと思って、大変危惧しているのですが、色々なことが猛スピードでやってくるので、現場の皆さんも本当に慌ていらっしゃるのだなということがよく分かりました。外国人材のことも言及は多くなっています。あとは、経営者の方等のご意見も色々あって面白いなと思ったのが、6ページをご覧くださいと、27番の方が大変長いご意見をいただいて、中小製造業の魅力を発信してほしいとか、産業技術短大校は外国人向けにしたらどうかとか。また他方で、「ブルーカラービリオネア」というような良い兆しがあるので、それを育成する職業訓練校を新たに作ってはどうかというような、もちろんすぐにできないと思いますが、非常に現場の実感として、これくらいのことをやらないとだめだというようなお気持ちが伝わってくるようなご意見でし

た。

色々と工夫をしていただいて、計画案の中に盛り込めるものは盛り込んでいただいて、県にも頑張らせていただいているのですが、それと同時に、やはり計画を作るときに、いかに皆さんのそれぞれの職場、あるいは学校で苦労されていて、何を今本当に困っていて課題なのか、そしてこの後、どんなことが起きると感じてらっしゃるのかということをよく聞くということが大変重要だなと感じました。パブリック・コメントの募集ということだけではなく、もちろんやってらっしゃると思いますが、色々な形でのヒアリングや調査ということがないと、審議会で話をしていても、現場から乖離してしまうのではないかと強く感じたところです。

前回の議論を踏まえて、今ご説明いただいたような工夫をしていただきましたので、しばらく皆さんのご意見を伺っていきたいと思います。どなたからでも結構ですので、いかがでしょうか？

### 【深町委員】

私も先ほど27番の方の<sup>かた</sup>パブリック・コメントをじっくり読ませていただいて、興味深い意見だと思っておりました。それ以外のコメントも全般的に読ませていただいて、いくつか気になる箇所がありました。1点だけ申し上げますと、特に中小企業の現場での外国人の活用が大きな課題になっているということ、現場の危機感というか、何とかしてほしいという切実な思いが書かれているなと思いました。その背景に、外国人材の日本語能力をしっかりと伸ばしてほしいとか、色々な意見が書かれていましたけれども、最終的に県内の事業所でどのように戦力化していくかという、キャリアラダーが見えにくいことも課題にあるのではないかと思います。これは神奈川県だけではなく、全国的にも同じ問題が生じていると思いますが、外国人材をせっかく養成しても、その後ももしかしたら国に帰ってしまうかもしれないとか、あるいは日本語が上手く身につかない、日本の文化に適応できないことが問題になってしまうなどあるかと思います。そのようなことが起こらないように、事業所側としては外国人材をできるだけしっかり育成したいという気持ちがあると思いますので、定着や戦力化の成功事例や、モデルのようなものができること、おそらく多くの事業所の皆さんにとって参考になるのではないかと感じた次第です。

### 【浅海議長】

ありがとうございます。では、その外国人材のことで何かありますか？

### 【塚本部長】

やはり日本語というのが本当に問題でして、私が所管している別の所属で、外国人材の活用を推進しているグループがあるのですが、経済関係団体にヒアリングをしてみると、問題になっているのは日本語と住まいの2つで、ここを県として何とかしてもらえないかということで、年度の途中だったので、なかなか予算もない中で、今年度民間企業と連携をいたしました。住宅の方は、<sup>ほう</sup>大家さんが外国人はちょっと、という大家さんがたくさんいるとよく聞くのですが、外国人ウェルカムな大家さんを見つけていただいて、そこを紹介してくれる民間企業と連携をして、企業様にも紹介するという取組を今年度始めました。日本語の方もモデル事業的に、勤務時間が終わった後に、外国人の方を集めて<sup>かた</sup>対面でやるという事業をや

ってみたのですが、やはり働いている方も疲れていたりとか、自分の用事があつたりしてなかなか集まらず、オンラインならどうかということで、これも今年度民間企業の方と連携しまして、スマホのアプリ等を活用して、オンラインで日本語学習でき、進捗状況が見えたり、進捗状況を企業様が見えて、Aさんはここまで学習しているけど、Bさんはここまでしかしていない、ということも確認できたり、そういったことができる連携協定を結んでおり、この2つの課題については、できるものから手をつけているという状況でございます。この課題については、引き続きしっかり労働部の方で検討していきたいと考えております。

### 【深町委員】

ありがとうございます。現場で起きている問題は、我々にとってなかなか見えづらいのですが、今ご説明いただいた取組みは、現場のニーズを知って、支援できる会社さんと上手に連携して、できるところから取り組んでいくというご報告でしたので、とても良いと思いました。このやり方で支援しますと一律に決めてしまうと、逆に動きづらくなることもあると思いますので、機動的に支援できる体制は非常に良いと思いました。ご説明ありがとうございます。

### 【浅海議長】

神奈川県が、外国人材の良いモデルケースになっていくと良いなと思います。街としての魅力もきちんとあって、職場も確保されているというとても良い環境にありますので。

私の大学にもたくさん外国人の留学生がおります。最近では、母語は日本語だったりしますが、各ゼミに1人くらいは外国にルーツを持つ学生がいて、それが友達にいるのが当然のような環境になってきていますので、もちろんホワイトカラーも含めてですが、色々な形で神奈川県は外国人材を育てる良い環境があるとなれば良いと思います。

何かご指摘ございますか？

### 【関口委員】

今のお話のとおり、経営者サイドとしては、この未曾有の人手不足で、とにかく人がいないので外国人材に頼ろうという動きで、焦っている状態なのですが、労働組合さんの立場として、色々悩ましいところもあるとご担当とのやり取りで聞いたこともありますが、その辺についての考え方というのはいかがでしょうか。全然ウェルカムなのか、やはり心配な点とか懸念されていて悩ましい点があるのか、ご意見いただくと良いかなと思いました。質問する形になって申し訳ない。

### 【高橋委員】

外国人材の受け入れについては、今、社会的に問題になっていることはそのとおりだと思いますし、大手と中堅・中小でもまた考え方が違ってくると思っています。

皆さんご承知のように、大手もかなりの構造改革というか、不足というよりは人が余るような取り組みをしている状況にありますので、そういった意味では、日本人の活用の方が課題だと思っています。ただ一方で、中堅・中小でいうと、おそらく人が集まらない、なぜ集まらないかというと、やはり給与の問題とかがあると思いますので、お金が高ければ集まるのかということもありますが、労働環境を含めて課題はあるのだろうと思っていますが、私

としては難しいというのが実態かなと思っています。

### 【安部委員】

高橋さんからあったとおり、組合としてはなかなか言いづらいことですが、技能実習生を含めて、外国人は私の出身の会社でも多く活用しています。ドイツの会社なので、事務系はほとんどがドイツ人、インド人と本当に優秀な方はたくさん在籍しています。現場部門では、特に販売会社のメカニック系に多くの技能実習生が活躍しています。また、トラック・バスなどの商用車系のところは、なかなか新卒の社員が入ってこない厳しい状況です。しかもキツイ・危険・汚いなど、怪我也多いため外国人の方々に頼らざるを得ないというのが正直なところ。まさに今、自動車整備業という職種は人材不足であります。これだけ日本中で車が走っているのに、日本は車検制度がありますから、整備士が減ると車検を通せなくなるという危機感があります。これは自動車に限った話ですが、とにかく外国人の手も借りながら、事業を回すしかないというのが実態です。車以外でも、労働人口が減っているわけですから、これからは外国人に頼っていかなければならないと思っています。

### 【西岡委員】

JAMは、中小メインの産業別労働組合でして、現場ではもうそこは言っていられないというか、実習生含めて事業を回すために雇っているというのが現状です。ただ、中小でも何とか賃上げをして人を取る努力はしていますが、やはり大手との差が開いてしまっている。特にこの3年間ベースアップが大きかった春闘が続いていますので、この3年間でさらに中小と大手の差が格段に開いています。大手はどんどんベースアップできていますが、中小ができていませんから、そういう意味で非常に疲弊しているというところもあるのかなと思っています。日本では、ここにもありましたブルーカラービリオネアはなかなか起こらないかなと思っておりますが、我慢合戦が発生している中で、人を選んでいる状況ではないという現状です。

### 【高橋委員】

先ほど皆さんがおっしゃっていたとおりですが、私、技能検定の外国人の検定委員をやっております。企業の方々も一生懸命外国人に対して、なんとか3級まで取らせようという努力はされているようです。我々神奈川県組合の約5万2千人の中で、外国人労働者の方々の一部ですが、事業主の方には、必ず組合に入って保険等もちゃんとしてほしいという話はしています。1番良い職種としては足場で、その方々が非常に多くなっています。1ヶ月2か月していなくなる方もいらっしゃいますし、やはり言葉の壁というのがすごく重要になっていきますので、我々組合としても日本語教育のフォローは皆さんやっているような状況であります。雇用の部分に対しても、組合としても努力をさせていただきたいと思っております。

### 【関口委員】

論点がずれてしまったかもしれないのですが、外国人労働は今この瞬間では一大事だと思うのですが、この中期計画が終わる頃に、それがどうなっているかは分からないという意識も持っています。この間の選挙でもだいぶ統制が変わりましたし、この動きがどうなっているか分からないですけど、本当にもう少し先を見た時に、人間型のロボットが3,000万や

2,000万でできると考えると、工場のライン労働者は本当にいなくてもできるなど思ったところで、今は外国人の活用は必要ですが、本当にこの先どうなっていくかは考えておく必要があると思います、お互い少し振り返るという意味で発言をさせていただきました。本当に経営者側としても、人手が足りないので外国人にお願いしているところだと思いますし、組合としても複雑なお立場かと思いますが、労働者側の意見にも目を配っていかねばいけないところであると思います、ご意見をいただきました。ありがとうございます。

### 【佐々木委員】

労働組合側さんがおっしゃってくれた、大手は逆に人が余っているというのは、本当に中小企業側として肌で感じていて、職場を失いましたって言って、昨年くらいから大手の方が入ってきてくれるようになっていて、あまりにもAIが猛威を振るって、職場がなくなっているということで、それを現場で実感しています。

あと、外国人労働者については、神奈川県はとても優位だと思っていて、フルワーカーの人が中心の話だと思うのですが、外国人労働者は最低賃金で雇用している企業がほとんどだと思います。そうすると、最低賃金は東京に次いで神奈川は2位で1円差しかないので、当然外国人さんたちは神奈川、東京で働きたいということで、当然人も集まってきて、住居と言葉の問題で、県もすごく頑張ってくれていて、言葉の問題が上手くいっている会社というのは、外国人さんが日本語を頑張ってくれるのも当然ですが、日本人も、その外国人労働者の言語を学んで、社内に通訳的日本人の人がいる会社さんが上手く外国人を活用できているところがあるので、そのあたりも今後重要になってくるのではないかと考えます。

### 【浅海議長】

ありがとうございます。それでは、この件以外でも結構ですが、いかがでしょうか。

### 【新井委員】

今回の第12次計画で、ずっとお話させていただいたのは、処遇とスキルと人材開発の見える化についてです。それをだいぶ取り入れていただいたように思いまして、ありがとうございました。実は、愛知県が計画のパブリック・コメントを出しているのですが、そこには処遇も賃金という言葉も一言も出てきません。多分愛知県が出せないと、日本全国の自治体の計画には処遇・賃金が出てこないと思うのですが、そういう意味では神奈川県はかなり先に行ったと私自身は思っています。ぜひそれを上手くやってもらいたいと思います。

他方で、厚生労働省が1月23日の審議会の中で、基本計画の案を少し改訂して出してきたのですが、その中で言っているのはもう一歩進んでいて、職業能力開発の支援策は色々ありますけれども、それが処遇にどう結びついているかの成果を確認して、職業能力開発のやり方を変えていくとなっています。つまり、単に処遇に結びつくの良いなど言っているだけではなくて、厚生労働省自体も処遇に結びついていないのであれば、職業能力開発の支援策をどう変えていくのかを考えていくところまでいっています。県もそこまで持って行ってもらいたいと思っています。実施目標の4番目のところで、賃金・スキルと処遇はどう結びついているのか、それに基づいて検証すると書いていただいたので、それは入っていると私自身は認識しているのですが、それにもかかわらず計画を1枚めくっていただいたところの、第12次計画はこう変わりますというところに、処遇・スキル・賃金にどう結びつけるのかということあまり書いてないのです。「技能検定試験等を実施し、技能労働者の技能と

社会的評価の向上を目指します」と書いてあるのですが、技能検定がそれに結びつくかどうか、私は懐疑的なので、職業能力開発が処遇・スキル・処遇にどう結びつくのかを検証して、職業能力開発の仕組みを工夫していきますということを書いていただくと、今回の計画の特徴が出てくるのではないかと思います。

先ほど、パブリック・コメントの中で、27番の方が非常に色々なご意見をおっしゃっていますが、この方がどういう立場で言われているのかと思ったときに、おそらく中小企業の経営者ではないかと想像はしています。ブルーカラービリオネアを1つの目標像として出しているのですが、ビリオネアにするのは、経営者が賃金を払ってビリオネアにするわけで、あなたが賃金を払うのですよということなのです。県が賃金を払うわけではないわけです。経営者の方が、この人にビリオンを払っても構わないと納得できる人を採用できるようにしてもらいたいということだと思ふのです。スキルと処遇が結びついた状態にってもらいたい。要は、県が訓練校を卒業させました、訓練校を卒業させた人間はそれだけ払っても良い人材ですということが経営者に分かるように、卒業生を出してもらいたいです。

計画の66ページのところに、なぜスキルや賃金等の見える化が必要なのか？というところの絵で、この左下に総合職業技術校等がありますが、そこから企業は技術校に対して、求めるスキルの明示をすると書いてあるのですが、企業に対して技術校が何をやるのかは書いていないのです。ここが、企業が必要とする能力を担保して、卒業生を送り届けますということで、技術校側から企業の方に矢印を記載していただきたいです。こういうところを見ると、結局処遇とスキルの見える化をすることと言っても、県の訓練校が変わらないのだと見えてしまうのです。本当に処遇に結びつく訓練をやって、処遇に結びつく能力を持っていることを担保する訓練をやることで技術校は変わるのだということ企業や受講者にも示していただいて、それで初めて訓練が終わった人たちの処遇が上がっていくということになるのだと思います。そういったところを、表紙をめくったところのまとめの文章と、コラムの中の矢印1本で構わないので、ぜひ記載していただくと良いと思っています。

成果目標のところ、70ページから総合職業技術校等における情報関連分野の就職者数、71ページと73ページの就職者数の部分で、参考指標として出ている新規求人数と充足件数ですが、そこに就職者数が何%だったのかを数値で入れていただくと良いと思います。70ページで、2022年の充足件数が628件になっていますが、628件に対して60人の就職者数を訓練校が出しているということで、実はかなり大きい数ではないかと思っています。9.5%出しているということで、これだけ多く的人数を出しているのは見せていったほうが企業から信頼されるというか、頼りにされるということになるのではないかと思いますので、71、73ページも同様に、そういう数字を出していくと良いのではないかと思います。

将来的には、スキルと処遇の調査を始めるということになると思いますが、その結果、就職していった人たちが、給料はいくらもらっているのかということを出していき、訓練を受けてない人に比べて、どれだけ賃金が高いということを出していき、訓練を受けようかなという人が増えていくのではないかと思います。その時に、訓練を受けていても訓練を受けてなくても給料は同じだよという状態であれば、訓練は必要ないということになってしまいます。そうならないように、訓練校のカリキュラムを変えていく、そして訓練校が企業に対して訓練生たちの能力を担保していくということが進むと、県の訓練が良くなっていくのではないかと思いますので、そういう数値を出して、施策に反映させていくと良いと思います。以上です。

**【浅海議長】**

ありがとうございます。県の方に伺いたいのですが、最後のご指摘の70ページの参考指標の2022年の求人が神奈川県で15,868件あり、充足件数の628件というのはどういう数字ですか？

**【藤井課長】**

ハローワークからの情報をいただいているので、ハローワークを経由して就職した方が628件と理解しているところです。

**【浅海議長】**

他の表も全てそうですか？

**【藤井課長】**

そうです。

**【浅海議長】**

ハローワークを経由して情報通信業に就職した人が628人いて、その中に60人が入るとは限らないということでしょうか。

**【藤井課長】**

そうですね。これはハローワークの紹介で就職した方で、上の60件というのは、基本的には職業技術校の紹介で就職された方です。

**【浅海議長】**

そうしたら別ルートなのですね。そうすると少し違うかもしれないですね。

**【稲葉GL】**

充足件数も、実は1件で複数人就職している可能性もありますが、それは情報として入ってこないため、あくまで件数とさせていただきます。

**【新井委員】**

いずれにしても、そういう数字を整理して、県の産業に技術校がどれぐらい貢献しているかというのを見えるようにしておくと、意外とたくさん貢献しているということになるのか、意外と貢献していないということになるのか分かりませんが、良い数字になるのではないかと思います。

**【辺田特別委員】**

例えば、2024年の就職者数63名全ての方がハローワークの紹介ではないかと思いますが、一部はハローワーク求人で就職された方もいらっしゃるのではないかと思います。

**【稲葉GL】**

割合は少ないですが、可能性はあります。

### 【新井委員】

例えば、新規求人で1万5千という数字がありますが、これは単純に今まで情報産業にいた人たちが別の情報産業の会社に行くというのも入ると思いますが、その人たちは訓練校の卒業生とは競争相手にはならないと思います。今まで違う仕事をしていた人で情報産業に入る人たちと、訓練校の修了生が競争相手になる、あるいはその中でも新人や若い人たちになってくると思うので、そういう数字の整理をして、本来訓練校の卒業生と競争すべき労働者の人たちに対して技術校の人たちはどれぐらいの割合があるのかを見ていくと、役に立っているという判断になるかもしれないし、役に立っていないという判断になるかもしれませんが、良いのではないかと思います。そういう処遇とスキルの調査をされると良いのではないかと思います。

### 【藤井課長】

前提条件が違っていると、処遇を見ても違いが見えてこないなので、第12次計画で処遇・賃金・スキルに見える化等々いただいたので、今後どこまでできるかまだ分からないですけども、検討はさせていただきたいと思っています。

### 【新井委員】

毎年この表にこだわるのではなく、新しく数字を捉えられるようになったら、毎年の報告の時に、参考指標のところに表を追加していただければ良いかと思います。

### 【深町委員】

ハローワークの求人で就職したのか、そうでなかったのかというところまで調べていかないと、きちんと整理できないというか、どのようなルートで就職に至ったかという情報を別に取りないと、そのようなお話しはできないかと思います。神奈川県労働局さんではハローワークでの件数の情報しかおそらく提供できないのではないかと思いますので、訓練校で就職経路に関する質の情報がどの程度取れるかによって、今後検討できる内容も変わってくると思います。

ここにある数字だけで単純に計算すると、おかしなことになってしまうと思いますので、就職経路の情報を別途取っていただくと良いかと思います。

### 【浅海議長】

ありがとうございます。目標の数字あるいは割合については、前回色々ご意見があって、パブリック・コメントにも、人口減少の中でこんなに目標の数字を上げて大丈夫かという意見は複数ございます。今回の案は、前回と目標の数字は変えていないということです。ただ、参考に過去の就職率を記載するようにしたということですね。まあ、ほとんど9割以上ということで、自己都合といったことも考えれば、かなり高い就職率なのだろうと思いますけれども、この70ページ以降の目標についていかがでしょうか。

### 【藤井課長】

前回の審議会でもご説明させていただき、ご意見いただきまして、パブリック・コメントにもあったとおり、人口減少していく中で、現状維持であっても評価しても良いのではない

かというご意見は前回もいただきましたし、パブリック・コメントもいただいたので、そういった考えもあるというのは認識しておりますけれども、外国人の方を雇わないと中小企業は厳しいというご意見もありますので、職業技術校とすれば、少しでも多くの方に訓練を受けていただきたいということから、人数は増やしていきたいということと、併せて外国人材も活用しなければならないということもありますので、これも前回お話ししましたけれども、産業技術短期大学校におきましては、留学生10名のところ、今年度20名に増やして募集をかけておりますし、申し込みの方法も、一般だけだったところを、日本語学校に指定校推薦をおきまして、多くの方に産業技術短期大学校で学んでいただいて、県内の産業を支えていただきたいという人材育成しております。そういった、外国人と日本人の働きたい方を合わせて就業させていきたいということから、人数的には減っていく中ですが、上げていくように作らせていただいているというところでございます。

#### 【新井委員】

就職者数や定員は思いの数字を並べても仕方なくて、例えば、参考指標の中で出てきた新規求人数があると思いますが、新規求人数の何%を定員にするとか。新規求人数の何%を就職者数にする等としていくと、産業の状況に応じた訓練の提供ということになるのではないかと思います。毎年新規求人数の情報を取って、そういう決め方をしますという計画にしても良いと思いました。

#### 【藤井課長】

求人があればその分定員を増やすという話もありますが、技術校の中では定員に合わせて機器があるため、あまり増やしたり減らしたり、フレキシブルにできないという事情もあります。

#### 【新井委員】

本来は新規求人数に対して、定員も増やしたり減らしたり、機動的にやらなければいけないのだと思います。

#### 【根本委員】

先ほどお話があった66ページの見える化の話は、非常に大切だと思っており、今後検討されていくということですが、この見える化の構築については、どのように計画されていくか、もし今お話いただけることあれば教えていただきたいなと思います。

#### 【藤井課長】

これから各関係機関と検討していくところですが、例えば各校に推進協議会と言いまして、技術校生が就職した企業で団体を作っておいておりまして、今回のパブリック・コメントにつきましてもお願いをしておりますが、そういった企業さんとも話をしながら、どういった形が1番企業としても良いのかを聞きながら、先ほど新井委員からもお話あったように、技術校から企業へ矢印を向けるためには、どういった情報があったら良いのかも含めて、ご意見を聞きながら検討していきたいと考えております。

#### 【根本委員】

ありがとうございます。適切な意思決定をしたり、働きかけをしたりする上でも、正確な情報を取るということはすごく大事だと思いますので、ぜひご検討いただければと思います。

**【浅海議長】**

ありがとうございます。

この非常に多岐にわたるたくさんの事業を、県としては推進していくのですが、それを6年にわたって推進していく中で、目標自体は60人とか80人とかすごく小さい話で、そのギャップというのがどうしても私個人は違和感があります。前回は確かご指摘ありましたが、目標が独り歩きして、数字をなんとか確ま保しなければいけないという話になっていくということは最近も起きたわけで、目標を立てること自体は、目安が何もないよりは良いと思いますし、指標がある、目安としていくということは大切なことだと思うのですが、それが本末転倒ならないためには、やはり校長先生ですとか、現場の皆さんがこんな目標を立てたら仕事がしやすい、やりがいがあるというような、いわば内発的な目標であり、それを皆さんが納得して目標を掲げるという、そのプロセスが重要なのではないかと私自身は考えます。次の計画は6年後ですから、だいぶ先になって全員変わっているかもしれませんが、ぜひ、よく現場とディスカッションしていただいて、私たちが目標の数字を掲げるとしたらどんなものが妥当で、どんなものなら現場も納得してくれて、みんなの旗印になるのかをよくあの議論していただくと良いのかなと感じたところです。

時間がそろそろ来ますが、何かご意見ありますでしょうか。

**【深町委員】**

72ページに「自己都合による離職率」を目標値に設定するとありますが、個々の「自己都合による離職」の背景がどのようなものだったかという情報を丁寧に押さえていかないと、この目標値に向かってギリギリ数字を上げることには懸念があると思いました。自己都合での離職がすべて悪いということではないので、目標値として立てるところまでは良いのですが、キャリアコンサルティングを丁寧に行うとか、無理のない形で実現していただきたいという点は気になった点です。

**【浅海議長】**

ありがとうございます。但し書きを入れた方が良くもありませんね。他によろしいでしょうか？

—答申及び意見の取扱い—

**【浅海議長】**

ありがとうございました。時間になったようですので、議事の採決に移らせていただきたいと思います。

(案)の82ページにも掲げているとおり、神奈川県職業能力開発審議会条例第5条第3項「審議会の議事は、出席した委員の過半数をもつて決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。」に基づき、委員の皆様にご2点、お諮りいたします。

まず、1点目ですが、本日の事務局の説明及び意見交換を踏まえ、「本審議会は第12次神

奈川県職業能力開発計画（案）について妥当と認める」旨を知事へ答申することとして良いでしょうか。

（異議なし）

ありがとうございます。異議なしとさせていただきます。

次に、2点目ですが、案については、本日の意見交換を踏まえまして、審議会の最終案として取りまとめたいと思いますが、答申文の決定及び時期、第12次神奈川県職業能力開発計画最終案における文言の調整や今後の取扱いについては、会長の私にご一任願えますか。

（異議なし）

**【浅海議長】**

ありがとうございます。異議なしとさせていただきます。それでは、いずれもそのようにさせていただきます。

案の確定版及び答申の写しにつきましては、委員の皆様には後日事務局から送付させます。

**【浅海議長】**

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。進行を事務局にお戻しします。

**【山田副課長】**

浅海会長、ありがとうございました。また、委員の皆様から多くの貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

皆様のご意見を踏まえて、第12次神奈川県職業能力開発計画の内容を確定したいと存じます。

最後に事務局から1点お願いですが、事務局案の85ページについて、こちらには答申時点における委員の皆様、特別委員の皆様のお名前や役職名等を記載させていただいております。今後、役職の変更などが生じましたら、速やかに事務局までお知らせいただけますと助かります。以上となります。

本日はお忙しいところ、ご意見いただきまして誠にありがとうございました。

以上