

第1回 埼玉県地域職業能力開発促進協議会【議事録】

日時 令和4年10月27日（木）

10:00～

場所 埼玉労働局雇用保険説明会場

（ラント・アक्स・タワー14階）

（埼玉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱に基づき会長を構成員から互選。早稲田大学三村教授を選出。）

（三村会長）

会長として、皆さまのご協力をいただき当協議会を進めて参りたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは議事に入りたいと思います。議題（1）「埼玉県地域職業能力開発促進協議会の設置について」を事務局から説明お願いいたします。

（埼玉労働局鈴木訓練室長）

埼玉労働局訓練室の鈴木です。構成員の皆さまには職業訓練関係業務につきまして、日頃から格別なるご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。それでは説明させていただきます。

まず、本協議会は、本年3月に改正された職業能力開発促進法第15条において、「国および都道府県は地域の実情に応じた職業能力の開発および向上の促進のための取り組みが適切かつ効果的に実施されるようにするため、地域の関係機関を構成員とする協議会を設置することができる。」と規定され、本年10月1日に施行されました。

これにより、昨年まで、埼玉県地域訓練協議会として開催していた協議会が法定化され「埼玉県地域職業能力開発促進協議会」と名称が変更となりました。なお、法定化されたことによる変更点は、名称の変更の他に実施主体が今までは国単独であったものが、国及び都道府県となり、埼玉県と埼玉労働局による共催になりました。また、構成員にリカレント教育を行う大学、それから有料職業紹介事業者を新たに構成員とすることになりました。その他に訓練効果の把握・検証実施するためのワーキンググループが新たに設置されます。以上が変更点ということになります。

本日の資料の関係ですが資料の2-1の2枚目と3枚目に令和3年度の離職者訓練、公共職業訓練と求職者支援訓練の実績を一つの様式で横並びに表示しております。これは全国の協議会で統一した形の資料です。では、協議会の設置要綱を説明いたします。

資料ナンバーの1-1をご覧ください。まず、2番の目的ですけれども、これは埼玉労働局及び埼玉県は職業能力開発促進法第15条の規定に基づき、埼玉県の区域において地域の関係機関が参画し、同法第16条第1項の規定に基づき、設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職支援に関する法律第4条第2項に規定する認定職業訓練を実施するにあたり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善との協議を行う埼玉県地域職業能力開発促進協議会を設置することが目的となります。続いて、3番の構成員についてですが、新たに構成員としまして、(3)の「職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体」ということで、今回地域における人材育成について幅広く議論することが求められていることから、リカレント教育を実施する大学として埼玉県立大学様に構成員として参加していただくことになりました。それから(6)の、「職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体」ということで、埼玉県雇用対策協議会様に構成員として参加をいただきました。他に(5)の事業主団体において、埼玉県商工会議所連合会様にも構成員として参加していただきました。他の構成員の方につきましては、「埼玉県訓練協議会」から引き続き構成員として参加いただいております。以上が構成員となります。続いて、4番のワーキンググループについてです。ワーキンググループは、公的職業訓練効果検証ワーキンググループとなりますが、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を含め、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こととしています。こちらの検証は、労働局、県、高齢・障害・求職者雇用支援機構が中心となりまして、訓練修了者が比較的多いコースを3コース以上選定し、検証していくこととなります。この作業については、次回の協議会からの検討となりますので、ワーキンググループの効果検証結果及び訓練のカリキュラムの改善策等について協議会に報告する形をとりたいと考えています。実際の検証結果の報告は、来年度の協議会での報告ということになります。続いて、5番の会長についてですけれどもこれは(1)から(3)の記載のとおりとなります。6番の協議会の開催については年2回以上開催することとなります。続いて、7番の協議事項について、こちら(1)から(3)の記載のとおりとなります。8番の事務局についてですが、協議会は県と労働局の共催となりましたので、事務局は埼玉労働局と埼玉県に置くこととします。9番のその他について、(1)から(3)の記載のとおりとなりますが、(2)については、協議会が法定化されたことによる守秘義務となりますので、よろしく願いいたします。それから10番附則ですが、この要項は本日から施行ということになります。資料の1-2について、協議会のポンチ絵になっておりますので、ご覧いただければと思います。以上、設置要綱の説明といたします。

(三村会長)

ありがとうございました。新たな組織に改変される。構成員の方も多く、以前よりも参加していただいております。また、名称の方も訓練から開発促進という形で、目的が前面に出た名称ってということですね。ますますこうした動きに対して力を入れるということが反映されているかと思えますけども、これは説明だけです。次は議題のほうに移ってよろしいですね。

(三村会長)

では次の議題(2)のほうに移らせていただきたいと思います。令和3年度公的職業訓練の実績について、事務局から説明をお願いいたします。

(埼玉労働局山路)

説明をいたします。埼玉労働局訓練室の山路です。どうぞよろしくお願いいたします。ここからは資料の2-1、2-2、2-3を使いまして、令和3年度公的職業訓練実施状況について説明をさせていただきます。

まずは、資料の2-1をご用意ください。ホチキス止め3枚物の資料でございます。ハロートレーニング離職者向けの令和3年度実績というタイトルが付いてございます。1枚目の1番ですね。これが先ほどご案内ありましたが様式が今までと変わってきて、本省の中央協議会の様式変更に伴って、変わったものがこの資料の2-1でございます。1枚目は、離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模ということで、公的職業訓練を網羅的に実績把握したもので、この公的職業訓練は4種類ありまして、埼玉県委託訓練、国の求職者支援訓練、埼玉県施設内訓練、高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンター埼玉の施設内訓練、この4種類ですが、これらを全て合わせた合計の分野別の訓練規模を示したのが、このペーパーとなっております。この後のページからですね、その4種類の内訳、それぞれの4種類の離職者向けの職業訓練の制度別、分野別の表となります。ここからは、制度別のそれぞれの担当者から説明をさせていただきたいと思います。2ページ目めくっていただきまして、左側の公共職業訓練、埼玉県の委託訓練について埼玉県産業人材育成課委託訓練・連携推進担当田中主幹をお願いいたします。

(埼玉県産業人材育成課田中主幹)

田中と申します。今ご案内があったとおり、表の左側の枠、埼玉県の委託訓練についてご説明させていただきます。委託訓練はその名のとおり、民間教育機関などに委託させていただいて、求職者向けに職業訓練を実施しているというものでございます。令和3年度は、下の合計欄にございますとおり362コース5,318人の規模で実施しております。入校者、受講者でございますが、4,059人全体の就職率は右の端になりますが、73.5%になっております。こちらの委託訓練は2か月から6か月という短期で実施し

ているものが主でございますけれども、その他に、専門学校ですとか短大さんをお願いしている2年間で実施する訓練というのも実施しております、こちら長期高度人材コースと呼んでおります。こちらの受講者は142人。保育ですとか、介護、デジタル分野の資格を取っていただくというようなコースでございます、こちらは高い就職率を取っているというところでございます。続きまして、就職率についてですけれども、介護分野につきましては、上から4番目ぐらいですね、介護分野の就職率が一番高く85.2%。相対的に事務的な分野、営業・販売事務分野とこちらの方が低い形となっております。一方で、応募倍率、定員充足率で言いますと、IT事務分野が高くなって比較して介護分野が低いという状況になっております。この表の分野ごとの区切りですとか、あとでご説明あると思いますけれども次の資料2-2のイメージ図にもございますとおり、こちらのほう表とこのイメージ図大きく色々な分野でくくっております。実際には、応募状況、就職状況共に県内の各地域でありますとか、教育機関、その教育機関さんのカリキュラムの内容によって、かなり状況が大きく異なるというのが実情でございます。大きな分野ごとの特徴は、必ずしも単純に全国的な傾向とイメージに沿うものではないと考えておまして、率直に申し上げて細かい分析は今のところできていないというところです。先ほどご説明ありましたとおり、今後検証の中で詳しく調べていければと考えております。例えば、介護分野は仕事に対するイメージを改善させていただいて、応募倍率などを引き上げていくということが必要だと考えております。また一方でIT分野はやっぱり就職に繋がるようにカリキュラムの工夫を加えるということなどが必要であると考えています。今のところ、介護分野については、例えば、毎月訓練説明会というのを開催して、やりがいですとか、実際の待遇と、実際に就職している方、あるいは訓練機関の方に説明していただきます。そうしますと、求職者の方のアンケートなどを見ると大変好評を得ています。大変重要な仕事だと思ったとか、そういったご感想を書いていただいているということが多ございます。IT分野、情報分野につきましては、今後ともどのような人材必要かということで引き続き求人ニーズに合致した知識ですね、どのように取得できるようにしていくのかということ、教育機関とかあるいは、各構成員の皆様や企業の皆様にご意見を伺ってカリキュラム中身をブラッシュアップしていく必要があるのかなと考えております。私からの説明は以上でございます。

(埼玉労働局山路)

ありがとうございます。続きまして、同じく2ページ目右側にございます。求職者支援訓練の実施状況を山路より説明をさせていただきます。求職者支援訓練とは二つの訓練コースで早期就職の実現を支援するものです。

まず、基礎コースというものがあります。この表でいくと、下の合計欄の一つ上のところに書いてございます。基礎コースは最初の1か月間の職業能力開発講習というところで、ビジネスマナーやコミュニケーションの方法、就職活動の方法などを集中的に習

得したうえで、基礎的な職業スキルを身につけるといった短期間のコースとなっています。埼玉では2から3か月のコースとなっております。もう一つのコースが実践コースというところですが、表だと上の分野ごとのところになります。ここは基本的能力、特定の仕事に必要な実践的能力の習得を目指すコースです。内容としてはIT、事務、医療事務、介護、Webデザイン、建築CAD、美容コースなどがあります。期間としては埼玉では3から6か月のコースとなっております。表の中身の説明に入っていきます。この右側のところですが、令和3年度の実績を示しています。まず、全体の受講者数についてです。下の方、二重線の上合計欄のところですが、コース数が55という数字の55、802、450というところですが、ここは基礎コースと実践コースのコース数の合計55という形になります。全体の受講者数は二つ右の450ということで、基礎コース実践コース合わせて受講者数450人となっております。昨年度は337人でして、33.5%増となっております。次に就職率についてです。一番右の就職率の欄になりますが、こちらは確定値ではなく、令和3年12月末までに終了した訓練コースの速報値となります。基礎コースと実践コースの合計の雇用保険適用就職率は51.5%、一番右のところとなります。基礎コースの雇用保険適用就職率は一つ上の48.1%、前年同期45.5%と比較してやや改善しております。実践コース全体の雇用保険適用就職率は表には表されておきませんが、51.9%となっております。前年同期42.3%と比較して改善はしております。ただ、求職者支援訓練の事業目標は、雇用保険適用就職率が基礎コース58%以上、実践コース63%以上となっておりますので、埼玉県では雇用保険適用就職率の大幅な改善を要する厳しい状況となっております。

次に各分野の具体的なコース内容について触れていきます。この表の一番上IT分野コース数2のところ、中身としてはプログラマーのコースです。2番目、16のところ営業・販売・事務分野は具体的にはワードエクセルを学ぶコース、宅建を学ぶコースとなります。下に0が続きますと、五つ下がったところコース数14のところ、これはデザイン分野となっておりますが、具体的にはWebデザイナーのコースとなっております。受講者数が188人、また応募倍率が152.4%と一番人気のあるコースとなっております。二つ下がってコース数9のところ建設関連分野は建築CADを学ぶコースとなっております。その下の列、コース数6理容・美容関連分野は具体的にはネイリストのコースです。その下、その他分野3というところはマンション管理のコース等となっております。合計の下に16と入っている（参考）デジタル分野ここはですね。今お伝えしました、一番上のIT分野プログラマーの2コースとデザイン分野にありますWebデザイナーこの14を足し合わせたものとして16コースということで記載しております。全体的にどの分野におきましても、雇用保険適用就職率は低調と言わざるを得ない状況ですけれども、特に理容・美容分野ネイリストのコースですね、雇用保険に加入でない就職、週の労働時間が20時間未満短時間でお仕事に就かれている方が多くおります。こういった方を含めると、表での40%の就職率は80%となりまして、この乖離が大き

くなっております。この辺りの要因を分析し、就職率の改善に繋げていかななくてはならないと考えております。以上が求職者支援訓練の実施状況でございます。続きまして、1枚をめくりいただき3ページ目の左側、公共職業訓練埼玉県の施設内訓練につきまして、埼玉県産業人材育成課総務・職業訓練推進担当秋葉主幹にお願いいたします。

(埼玉県産業人材育成課秋葉主幹)

産業人材育成課秋葉と申します。公共職業訓練、都道府県施設内訓練についてご説明させていただきます。令和3年度に埼玉県が実施する離職者向け訓練になります。埼玉県の施設内訓練としましては、川口高等技術門校から職業能力開発センターまで6校1分校の合計7校がございます。その中で2年コースが8訓練科、1年コースが6訓練科、離職者向け訓練として短期訓練科として短期コース7訓練科の合計21訓練科がございます。その中、離職者向け訓練、今回の表の中に表示されております。対象の訓練科になります。現在4校で3科目の年内の入校定員が合計200名で実施しております。表の中の一番下合計定員数180名となっているのは令和3年度ということで、今年度は20名増えました。こちらの中で川口校のビル管理科が「その他の分類」、こちらビル管理科定員30名、年2回訓練期間が6か月で実施しております。同じく川口校で機械デュアルシステム科がこちらの該当が表の中でご説明しますと「製造分野」に該当します。こちらが定員10名、年2回、訓練期間は1年で実施させていただいております。川越高等技術専門校もビル管理科「その他の分類」に該当します。定員30名、年2回訓練期間6か月で実施させていただいております。熊谷高等技術専門校機械デュアルシステム科が表中の「製造分野」に該当します。こちらが定員10名、年2回訓練期間1年間の期間で実施させていただいております。秩父校介護サービス科定員20名、年2回訓練期間が6か月で実施させていただいております。こちらが「介護・医療・福祉分野」の2コースということになります。ビル管理科は川口校と川越校の2校にございます。入校月を4月、7月、10月、1月とずらして多くの離職者が利用しやすいように入校機会を拡充しております。機械デュアルシステム科はビル管理科同様に入校を4月、10月とずらし1年間の訓練期間のうち8か月を校内で訓練を実施します。残り4か月を企業派遣型の訓練を実施させていただいております。介護サービス科は、介護福祉士を目指せる実務者研修の訓練内容で実施させていただいております。表中で「その他分野」のビル管理科の就職率が56.6%となっております。非常に低いですが令和4年度8月末の時点で、こちらには表記されてないですが、就職率75.2%まで上がっている状況です。離職者対象の年齢層が比較的高い訓練科となっており、なかなか就職が修了と同時に決まらないこともございます。修了後1年間は就職支援し、就職に繋げるという取り組みを実施しております。これ以外の訓練科については、おおむね高い就職を維持させていただいております。就職率の向上に向け、入校後、早い時期から就職指導やキャリアカウンセラーによる就職支援など、就職率の向上に向けた取り組みをさせていた

だいております。私から公共職業訓練、都道府県施設内訓練の説明を終わりにさせていただきます。

(埼玉労働局山路)

ありがとうございます。最後に同じく3ページ目の右側公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)につきまして、埼玉支部埼玉職業能力開発促進センターポリテクセンター埼玉の島田訓練第一課長お願いいたします。

(高障求機構島田課長)

訓練第一課の島田と申します。それでは表の分野のほうを見ていただきますと、「製造分野」という行のところで、高齢・障害・求職者雇用支援機構の欄まできていただきますと、コース数が33とございます。当センターでは、ものづくり分野に限定し、機械系、電気系、電子系の合計10科を6か月訓練で実施しております。定員としましては476名で受講者数は、434名という実績になっておりまして、定員充足率が91.2%ということになっております。うち就職については84.5%というのが令和3年度の実績となっております。行を三行下にいつていただきまして、「その他の分野」8コースというのがございますが、「その他の分野」も実は先ほどの製造分野と同様でございまして、橋渡し訓練という導入訓練を実施しております。該当科は、IT系が1科、電気系が1科、CAD関係が1科という合計3科で実施をしておりまして、この導入訓練1か月を受講した後、先ほどの「製造分野」の本訓練、本格的な訓練を受講していただくという流れになっております。従って、就職率につきましては「一」(該当なし)としております。この導入訓練の入所状況ですが、定員76名に対して受講者数が108名と定員充足率が142.1%ということになっておりますが、本訓練、製造分野の訓練の定員よりも低めに設定していることから、そのまま本訓練に移っていただく状況で100を超えているということでございます。導入訓練の内容でございますが、いわゆるビジネスマナーということをやるとというのが一つでございますが、(製造分野の各コースは)異業種から入校する方が8割以上という状況のため、例えば機械系ですと工業数学の内容が入ってきたり、あとは改善にかかるQCの基礎になるものを勉強したり、あとはどういう風に作業を分解して行けば仕事の内容を整理することができるかといったことも含んで導入訓練としております。これを受けて製造分野の本訓練を受けることで就職率に繋げているという流れでご覧いただければと思います。簡単ですが以上でございます。

(埼玉労働局山路)

ありがとうございます。2-1 この表の説明は以上となりますが、続きまして資料2-2 カラー刷り1枚もの「コース別就職率・応募倍率分布図」について簡単に説明いたします。コース名が十時の矢印に示されたカラフルなペーパーになります。こちらは

縦軸を就職率として、上が就職率の高いコース下が低いコース、横軸を応募倍率として右が応募倍率の高いコース左が低いコースとして代表的なコースを抜粋し、分布をイメージ化したものです。続きまして、資料2-3 カラー1枚もの、「(R3) 埼玉県内ハロートレーニングの各コースの課題と改善方策」でございます。これは各コースについて、応募倍率就職率から課題と改善方策の方向性を示したものでございます。各コースの色分けは前の分布図のものと対応して作成しております。これで議題(2)令和3年度公的職業訓練の実績についての説明を終わります。ありがとうございます。

(三村会長)

ありがとうございました。公共職業訓練の訓練効果の把握検証ということですね、当会の合致するようなかたちで2-2、2-3もご説明いただいた次第でございます。ただ今の説明につきまして皆さまからご意見、ご質問を伺いたいと思います。お願いしたいと思います。

(澤田委員)

ちょっと質問ですけれども、先ほど説明のなかで、求職者支援訓練の説明の時に、目標として雇用保険適用就職率の目標があつて、それに比べるとちょっと低いというような話があつたんですけれども、その他の委託訓練ですとかにも同じように目標があるのでしょうか。

(三村会長)

はい、いかがでしょうか。目標率につきまして。

(埼玉県産業人材育成課秋葉主幹)

はい。まず埼玉県の施設内訓練についてですが、雇用保険対象者が何割就職したかというよりは入校された方全体での目標設定のみとなっております。

(埼玉県産業人材育成課田中主幹)

委託訓練につきましても、こちら全体として75%程度を目標という形で実施させていただいています。

(高障求機構島田課長)

はい。高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンターの実績につきましても、雇用保険適用に限定せず全体の実績とさせていただいております。

(澤田委員)

そうでしたら、目標率はだいたいどのぐらい。

(埼玉県産業人材育成課秋葉主幹)

はい。県の施設内訓練の目標としては、基本的に100%に近い目標を設定させていただいている状況です。

(埼玉県産業人材育成課田中主幹)

委託訓練につきましても先ほど申し上げたとおり75%程度という形にしております。

(高障求機構島田課長)

ポリテクセンターにつきましては、前年度の就職実績を超えるということになっておりますので、今年度は84.5%を目標とさせていただいておりますで、前年度につきましては83.9%としておりました。

(澤田委員)

ありがとうございました。

(三村会長)

それぞれの目標率ご説明いただきました。他にいかがでしょうか。はい、どうぞ。

(平尾委員)

はい。連合埼玉の平尾です。確認させていただきたいですけど、この資料2-2と2-1の関係で資料2に色分けがされているのですが、この色分けとこの先ほどの施設別とか県とか国とかとの関連性があるって分けっているのか、ちょっとそれ説明いただければと思います。

(三村会長)

いかがですか色分けは。

(埼玉労働局早藤)

労働局訓練室から説明をいたします。色分けについてはですね。資料2-2の説明の時にも若干申し上げましたが、あくまで全部のコースを網羅しているものではなくて一部の代表的なコースを抜粋したうえで、2-2と2-3がある程度はリンクするように同じ色を使っているということでございます。大きく分けるとカテゴリーが2-3にあるような8類型に分けて色分けをしているところでございます。

(三村会長)

よろしいでしょうか？印刷の具合でしょうか、色が異なって見えたりします。はい、他はいかがですか？はい、どうぞ。

(飯塚委員)

埼玉県職業能力開発協会の飯塚と言います。よろしくお願ひいたします。資料 2-1 と資料 2-3 の関係ですけれども、資料 2-3 で、製造系のところで応募倍率が低いという分析をされているようですけれども、こちらの資料 2-1 のほうを見ますと施設内訓練だけですけど、県の方の製造分野の方は確かに応募率低いですが、高齢・障害者・雇用支援機構さんの方の製造系の応募倍率はかなり高くなっておりまして、その辺の関連どういう風に位置づけて、この製造系の応募倍率が低いという風に、課題として分析をされたのか教えていただきたいと思ひます。

(三村会長)

はい。お願ひします。

(埼玉労働局早藤)

はい。製造系の代表的なものとして金属加工と溶接をあげさせていただいておりますが、埼玉、特に金属加工が盛んな地域ということで、コース数も他県と比べるとたくさん設定されているところがございます。問題意識として、課題としては、応募倍率が低いところをあげさせていただいているところですが、ポリテクセンターさんの訓練については、基本的には全部製造に特化した訓練施設ということで、全て製造というカテゴリーに分類はこの表でいくと 2-1 の表でいくと分類されるのですけれども、各コースごとを見ていきますとかなり人気というか応募倍率に差異がありまして、ポリテクセンターさんのなかでも非常に応募倍率が高いコースとそうでないコースがございます。ここで課題としてあげているのは、特に金属加工や溶接のコースが、埼玉県の施設内ポリテクセンターさんも同様でございます。応募倍率が低い状態がここ数年続いているというところで、製造系と全体でいうとふさわしくないかもしれませんが、製造系のなかの金属加工のコース、溶接のコースを代表としたコースでは、特に応募倍率が低くなっているというところを課題としてあげたということでございます。

(三村会長)

よろしいでしょうか。はい。

(飯塚委員)

ありがとうございました。ご説明としてわかるのですが、製造系全般がですね、

応募倍率低いようにこれだと見受けてしまわれるのではないかと思います。次回以降はその辺をより分かりやすく、一般の方から見てもより分かりやすく、資料の関連付ができるような資料作成をされたほうがよろしいのではないかなという風に思います。よろしく願いいたします。

(埼玉労働局早藤)

ありがとうございました。

(三村会長)

何か次ありますか。

(高障求機構島田課長)

ポリテクセンター埼玉島田でございます。今、ご質問に関して、追加の補足をさせていただきますが、訓練室からご説明頂いたようにですね。各科ごとに応募状況非常にばらついておりました、昨年度実績でいきますと、「CAD・NC 技術科」につきましては 78.4% ということで、他の科に比べると苦戦をした状況です。「溶接」につきましても 81.3% ということでやはり苦戦したということで、今年度も引き続き、やはり苦戦をしているものですから、次年度に向けて広報の見直し等に取り組んでいるところでございます。以上です。

(三村会長)

ありがとうございました。課題のところですね、金属加工、溶接等明記しながら、狭い範囲で倍率を扱っているってことが明記されるといいかなと思います。いずれにしても、就職率が高いところに、応募倍率も高くなって欲しいというところが願いだと思えますので、そんな形で改善していければと思います。他にいかがでしょうか？はい、どうぞ。

(田口委員)

埼玉県立大学の田口です。我々の大学としては、介護医療福祉分野が専門です。介護の話とそれから福祉のところだと多分保育士が入るかと思いますが、医療の部分について明記がありますけれど、医療分野の訓練があるのでしょうか？

(埼玉県産業人材育成課田中主幹)

埼玉県の委託訓練といたしましては、医療と言いましてもストレートではなくて、「医療事務」として 2、3 か月で就職できる資格を取得していただくという訓練を設定しております。

(田口委員)

医療というのは、医療事務の話ですね。失礼しました。了解いたしました。ありがとうございます。

(三村会長)

はい。他にはいかがですか？どうぞ。

(齋藤委員)

先ほどの埼玉県職業能力開発協会さんの意見で、製造部門の件ですが、私も埼玉県雇用対策協議協会ですが、やはり今の製造業の特に金属加工だとか、そういう機械加工で、機構さんも非常に就職率が高いと、ですが実績があるのにもかかわらず、例えば公共訓練ですと非常に応募者が少ないという。特に今、教育関係では工業高校の再配置を、県内で進めているわけですね。中小企業は製造部門で機械だとか加工だとか、技能工の求人が多いにも関わらず、工業高校が減って行ってしまふ。能力開発協会さんもそうでしょうけど、特に製造業が欲しいその人材をどのように確保していくかってことで、例えば、高技専のほうも、金属加工とか、そういうものについては撤退すると、ポリテクさんが唯一、非常に頑張っていたいて、送り出しをしていただいています。もう少し、製造業ってことで大括りではなくて、分野を明確にして、今の特に中小企業は人材不足ですので、しっかり訓練のなかで位置づけをしていかないと、中小企業の技能者の不足っていうのが如実に出ています。是非こういう協議会で、製造分野ってことで大括りにしないで、製造分野のどういうところが人気があって、どういうところが人気がないのか。人気なくても就職率 100%のコースであれば、人気出るように手当をして、例えば、教育局で中学校の時から、そういうものについて、一貫したキャリア教育をしていかないとですね、やはりいくらこう科目を作っても、応募者が少ないから淘汰されると、ニーズと違う話になってきますので、是非、検討して頂きたいと思います。

(三村会長)

エビデンスを通して可視化を通してですね、その需給のバランスを計るよというところで、ある意味では、学校教育とかですね、キャリア教育でこうした部門の職業理解の方も促進してほしいというそういうご要望ですか？いかかですか？

(齋藤委員)

はい。

(三村会長)

ご要望だけで？何かお答えは？

(齋藤委員)

はい。いいです。

(三村会長)

では、他にいかがですか？よろしいですかね？もしなければ次の議題に移らせていただきたいと思います。次は、議題（３）の方にいきたいと思います。「令和５年度埼玉県職業訓練実施計画の策定方針について」を事務局から説明させていただきたいと思います。

(埼玉労働局山路)

はい、ありがとうございます。「令和３年度埼玉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案について」資料３-１、３-２を用いて説明をいたします。ここまでの令和３年度実績とご意見を踏まえまして、来年、令和５年度の埼玉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針を資料の３-１で示させていただいております。まず全体的な方向性としましては、青地に白い文字で示しておりますように「令和４年度計画と同程度の規模で人材を育成」していく方針でございます。もうひとつの資料３-２というのが中央の資料でございます。右上要求額のところ１１７０億円かっこの中が前年度という示し方になっております。訓練規模４１．２万人ということでいずれもほぼ同程度となりますことから、埼玉県でも同様に規模的には令和４年度計画と同程度で人材を育成していく方針でございます。具体的な検討の方針としましては、左側３つに分けていまして、実施状況の分析、計画と実績の乖離、人材ニーズを踏まえた設定と分けて記載をしています。実施状況の分析としては、①就職率が高く、応募倍率が低い分野については、受講しやすい日程の検討、また受講勧奨の強化が必要と思っております。②応募倍率が高く、就職率が低い分野については、コースごとの検証を詳細に行い訓練内容、就職支援策を検討して参ります。下へ下がって、計画と実績の乖離のところにつきましては、③求職者支援訓練のうち、基礎コースが計画４０％と実績２５．７％の差がありますので、基礎コースの設定推進と実態を踏まえた計画の策定を行っていく必要があります。④委託訓練の設定実施につきましては、分野や訓練期間等について、よりニーズを踏まえた訓練コースの設定が必要です。さらに一番下のところ、人材ニーズを踏まえた設定につきましては、⑤デジタル人材が質・量ともに不足が見られることから、デジタル分野への重点化が必要です。このような方向性をもって、令和５年度の埼玉県職業訓練計画の策定に向けて進めていく方針でございます。議題（３）の説明は以上でございます。ありがとうございました。

(三村会長)

ありがとうございました。先ほどのですね、いきなり話題になりました金属加工、溶接についてですね、まあこうした改善の方針でいくということですけどもいかがでしょうか？只今の説明につきまして、皆さんご意見及びご質問いただきたいと思います。

(平尾委員)

令和5年度の策定に向けた方針案について、人材を様々な形で育成するという点でどういった層、例えば就職氷河期世代であるとか、あるいはシニア人材、あるいは新卒から既卒3年の世代層とか、それぞれの世代層である程度その方々のキャリアを考えた時の人材像というのがあると思うんですけど、ただ例えば実施状況だとか、あの計画と実績の乖離という視点だけじゃなくて、誰にどういったターゲット当てた取り組みするのかっていう視点というのはどうなんでしょうか？

(三村会長)

いかがでしょうか？

(埼玉労働局早藤)

はい、ご意見、ご質問ありがとうございます。特定の層ということで申し上げますと、すでに、数年前から就職氷河期世代対象、それからシニア世代対象、既卒3年以内を中心とした若年層対象という各訓練コースごとに対象を絞ったコースをいくつか実施していることと、就職氷河期につきましては、既存のコースの中に就職氷河期の方が入校しやすいように、訓練の入校選考で漏れてしまうケースが散見されておりましたので、就職氷河期枠というのを設けていただいております。埼玉県委託訓練の部分とポリテクセンターさんの施設内訓練の部分で就職氷河期枠、選考で通りやすくするという意味でございますが、そういう設定をさせていただいた上で、ターゲットとしているということですので。(注：ポリテクセンター埼玉では就職氷河期世代枠の設定ではなく、就職氷河期世代が応募できるように年齢制限を緩和) シニアについても、「主にシニア対象」という形の表記で、若い方が受けられないわけではないのですけども、シニアの方が受けやすくしています。若年層対象についても同じでございます。各層をカバーするようにコースごとの設定の中で配慮いただいているという状況でございますので、それを今後も令和5年度も踏襲していく予定でございます。

(三村会長)

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか？はい、どうぞ。

(澤田委員)

はい、埼玉県商工会議所連合会の澤田です。二つありまして、その実施状況の分析のところ、就職率が高く、応募倍率が低いのと応募倍率が高く、就職率が低いと書いてありますけれども、応募倍率が低くて就職率が低いところというのは、今後どうなるのかというのが一つですね、あと、そのコースのところですけども、色々調べたわけではないのですが、人手不足の状況としてはですね、まあ、一番人手不足と言われているのが、運輸業と建設業と思います。特にその二つの分野は「2024年問題」と言われていて、労働時間が短縮された時も更に人手不足になってしまうことが想定されているんですけども、それに対する支援というようなことは、それがどういう形でコースが取れるのかってというのはよく分からないですけども、例えば運輸業だったら、その免許の取得とかもコースに入れてしまうとかですね、まあちょっと具体的には分かりませんが、そういうのも検討しなくてもいいものなのかと思ひまして、ひとこと言わせていただきました。以上です。

(三村会長)

ありがとうございました。就職率が低く応募倍率が低い分野をどうするか、もう一つは、運輸業と建設業という今後、人手不足が心配される場所に対する対策をどうするかということですね。

(埼玉労働局早藤)

ありがとうございます。まずご質問の一つ目の応募倍率も就職率も低い訓練コース、分布図の中でもございますが、求人ニーズと求職者ニーズともにミスマッチを起こしている可能性が高いというところをまず出発点としまして、その改善、訓練コースカリキュラムの改善ですとか、求人者に対するアプローチというところがまず必要だろうというふうに考えておひまして、問答無用で全て就職率も応募倍率が低いので、設定しないというふうにはなっていないですけども、そういった改善策を講じて、なおかつ改善が見られない場合については、これは制度上として就職率が一定程度低いコースを何回か繰り返すと、その学校がその訓練の設定ができなくなるという全国的な制度的な仕組みがござひまして、自然と出来なくなってくるというところは制度上でございます。まずは求人、求職ニーズからの改善というものも両方から当たっていくというところを考えているところでございます。

それから二つ目の運輸や建設の免許取得ですとか、そういったコース設定についてはですね、現在のところ、あの公共職業訓練でやるものの中でそういったものを扱うものはいくつか制約があつてできないというところがございますが、公共職業訓練以外の制度の中で、例えば就職氷河期世代の短期資格取得コースというものがござひまして、建設、運輸両方とも入つておひまして、資格取得を促進するようなコース設定がござひます。ただし、これは就職氷河期世代の方、一定の要件を満たす方だけの対象になってお

ります。それ以外にも、建設業振興基金さんが実施しているような訓練コースというものもございまして、求職者の方が活用できる制度をハローワークなどでご案内しているというところがございます。以上です。

(三村会長)

ありがとうございます。よろしいですか。はい、どうぞ。

(齋藤委員)

就職率が高く、応募倍率が低い分野で、先ほど質問したとおり、金属加工、溶接もこれは低いということで、やはり、こういう会議ですので、教育の方からですね、周知や応募受講しやすい募集日程の検討よりも、元々その職種についての理解が得られてないとなかなか、応募日程を変えても、就職 100% と訴えても、応募者が出ないわけですから。やはりここは教育の段階で、早い時期から、高校生のキャリア教育が行き届いていないと私は感じているものですから、ものづくりの楽しさとか、そういうものを教えるところからスタートしていかないといけないのかなど。急に突然、公共訓練のあの低さの所から上がるっていうのは大変厳しい状況であるわけですから、教育局で今再編が求められているのだとすれば、公共訓練と工業高校をやはり連携してですね、技術者を育てるような仕組みだとか、公共訓練の中の位置付けを図っていくとか、それから、ポリテクセンターさんがやっている科目と重複しないように、公共訓練と連携した技術者の向上を図るような取り組みをすとかですね、そういうことも、この人材育成に図っていかないと、なかなか企業が求めている人材と非常に高度化されているのに、工業高校から来る生徒さんについてはですね、非常に厳しい生徒さんが多いと、やはりそれは進学至上主義で進んでいるからだと思いますが、それと公共訓練行っても非常に機械的なものが充実されてないと、やはりそれは予算の関係も公共的なものありますので、そういう面では委託訓練も含めてですね、そういう最先端の、その製造業も含めて技術があるところに委託をしていくようなことをしていかないと、これからはもう単純なものを作るようなものは海外で負けてしまうわけで、日本は日本のオンリーワンのものを作らないと、なかなか厳しい製造業が状況になっていますので、是非そういうものをですね、抜本的にそういうものについても検討していくということも必要ではないかって思いますので、検討していただきたいと思います。

(三村会長)

ありがとうございます。業界の危機的な状況に対して、こうした方針もあると思いますが、産・学・官で、共同してそれに対応して欲しいという強いご要望だと思いますけど、いかがですかね？教育局からいらしている方は、はい、お願いします。

(高橋委員)

高校教育指導課の高橋と申します。先ほどから齋藤専務には色々な貴重なご意見いただきましてありがとうございます。工業高校が今回、二校が一校になるということで発表されましたが、もちろんこれは少子化の影響があって、普通科の高校も削減する中、今回工業高校をはじめ、専門高校の方も削減されたということになっております。ただ全国的に見ると、埼玉県は専門高校の数では維持ができています状況ですが今後、さらに少子化の進む中で今回このような結果になったということでございます。人材の育成ということに関しましては、先ほど三村会長からもありましたように、今教育の中ではキャリア教育というものが今一番重要視されております。特に高校段階においては、今までは高校は大学に行くための勉強だけをやるスタイルでしたが、しっかり目標を見つめながら自分が将来どういうふうに進んでいくのか、そのような視点を生徒たちに持たせるため、現在、三村会長から色々ご協力いただきながら、高校の中で改革しているところでございます。また中学生や小学生にもものづくりの大事さを教える必要があります。今の子供達は機材等をブラックボックスとして扱いながら育ててきているため、出来て当たり前、それこそスマホの指いじりはできるけど、ドライバーが使えない、そういった現状は多々ございます。このような現状から、教育委員会といたしましては、毎年産業教育フェアというものを実施しております。今年度は11月12日ソニックシティで土曜日に行われます。このイベントは、専門高校生の成果発表とともに小中学生に産業教育を知ってもらうため、ものづくりの体験教室を中心にご用意させていただいております。広報活動として大宮ソニックシティの近辺の飲食店にはポスター貼っていただいているところもありますので、ぜひご参加いただければと思います。毎年、大宮だけでやっておりましたが、今年度は埼玉県と包括連携を結んでいるイオンさん主催の「埼玉フェア」にも出展させていただきました。今年度は9月に行いまして、越谷レイクタウンとイオン熊谷店で同じように、ものづくり体験教室を工業高校生や商業高校生と一緒にやって、子供たちにもものづくりを教えた実績がございます。こういったものを今後、東西南北でやりながら、産業教育の方を理解していただくように労働局さんや埼玉産業労働部さんと連携取りながら進めているところでございます。これは、教育だけではなかなか難しいところがありますので、特に小中学生の理解に関しましては、経済団体さんを始め、企業さんにご協力いただきながら一緒に保護者の方にも訴えながら産業教育を理解していただき、地域を支えるものづくり人材等を多く輩出できればと考えております。回答になっていないかもしれませんが、以上でございます。

(三村会長)

ありがとうございました。私も若干キャリア教育では教育局さんとかですね、連携させていただいております。直近ですけど、中学校の職場体験が徐々に回復しつつあります。コロナ禍ではありますが。その中でこうした製造業の金属加工、溶接の業界が、職

場体験できますよってというようなですねパンフレットを中学に配布していただくとそういう形で、早期に職業理解の方が推進されるのではないかと思いますので、せっかくこうした多くの構成員の方がお集まりですので、こういう意見交換も重要なかなというふうに思います。他にはいかがでしょうか？どうぞ。

(飯塚委員)

今、会長さんそれから齋藤さん、それから高校教育指導課の方もおっしゃってましたけども、もうこれからの時代は訓練をやっていく中で、産・学・官の連携ってのは非常に重要だと思うんですね。今日の資料見ても、その離職者訓練で施設内訓練の資料がほとんどだと思うのですが、やっぱり施設内訓練だけだと限界があるんじゃないかって思います。齋藤さんがおっしゃたように機械の関係の整備とか、やっぱりどんどん技術開発で進展している。それに追いついていくには相当予算が必要なんだと思いますし、そういう面では企業現場を活用した訓練、そういうのもやってらっしゃるんですよね。「デュアルシステム」という名称で。そういったものをこれからどう位置づけていくのか、どう増やしていくのか、もっとどうやって企業、現場、産業界の方と連携してやっていくのか、そういったことを踏まえた上でこの訓練、それから資料説明していった方がですね、もっと皆さん方に職業訓練っていうのが理解をされたり、もっと活発な議論ができるのではないかなというふうに思います。以上です。

(三村会長)

ありがとうございました。他にはいかがですか？よろしいですか？はい、ではよろしければ、議題(3)「令和5年度埼玉県職業訓練実施計画の策定方針について」、御承認いただけますでしょうか？(承認)ありがとうございます。

では、続きまして議題の(4)「埼玉県における社会人向け職業に関する教育訓練について」実際にリカレント教育を実施している埼玉県立大学の田口構成員さんから事例などをもとにご報告をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

(田口委員)

はい、埼玉県立大学の田口と申します。お時間を頂きまして、誠にありがとうございます。それでは少しの時間でございますが、本学のリカレント教育の取り組みにつきまして、簡単にご説明させていただきたいと思います。本学では、今回の説明の時間をいただくことで、本学のこの協議会の中でもですね、新しく活用させていただきたいと理解させていただきたいと思います。大学の方もやはり社会に貢献するということ、教育研究だけではなくて、社会に貢献するということも求められております。本学の構成としまして、教育の部分でいきますと学部それから大学院の教育ということで、学問教育では各種専門職を養成するためにですね、5学科それから5専攻という形で運営されてお

ります。その学科専攻を卒業することによって、その下にあります主な資格としましては、看護師、保健師、助産師と保険医療福祉職を養成している大学でございます。本学で特徴的な教育としましては、専門職連携教育いわゆる多職種連携教育というところに力を入れておまして、全国的にも先導して進んでいる分野でございます。連携できる専門職の育成、単に専門の資格を取得するというだけでなく、それぞれが連携できる専門職というところを育成するために、1年次から4年次までの段階的な連携力も育成教育を行っております。全学どんな学科専攻であっても必修で5科目を取るという形です。このような取り組みをしているところはですね全国でも本学だけというところ değildir。やっているところもありますが、必修ではなく選択科目でという形です。本学では、県内の施設さん 80 施設また 85 施設の協力を得まして、学内での連携力を育成するような実習も実施しているというところなんです。やはり実践の場で学ぶという、そういう体験をするというところがとても重要であるというふうに考えております。その他県内の4つの大学、埼玉医科大学、それから城西大学、日本工業大学とも協定を結びまして、この連携力を育成するような教育を合同で実施しているというところなんです。

裏面をご覧ください。私の所属としましては「地域産学連携センター」というところ、いわゆる大学と地域との窓口というところに所属しております。その中で、センターの中で実施しているところとしましては、一番上に書いておりますように、大きく4つ。産・官・学の連携、いわゆる研究の部分でございます。右側にいきまして、オープンカレッジ、地域に開かれた講座を実施する部分、それから左の下にございます専門職の連携講座、先ほども言いました連携力を育成するという部分での実践者向けの講座を実施しているというところ、それから地域での活動右下のところなんです。各種地域と連携した講座、それからまたは地域づくりというところ、ネットワークづくりという部分を実施している部門です。その中で、その下にございます埼玉県立大学でリカレント教育という部分、どのような形で実施しているかと言いますと、オープンカレッジの中では、保健医療福祉専門職のスキルアップ、卒業生も含めたスキルアップを目指したような教育の講座を実施しているところがこの協議会の中での位置付部分かというふうに思っております。それから先ほども申した連携教育という部分につきましても、専門職の連携を実践、発展的に学ぶ講座というふうなことで連携力を育成する講座として大きく三つの講座を現在実施しているというふうなところがございます。二つ目の「IPW 総合課程」と「多職種 IPW」って多職種連携実践というところですけども、これにつきましては文科省でいう履修証明プログラム 60 時間コースという形で解説しているところです。特にこの部分につきましては、先ほども説明で色々出ておりましたが、連携というところにつきましては、保健医療福祉関係だけではなくて他の分野での職種でも連携は必要であると思えるところがございます。本学のこの連携コース講座の内容としましては、主には規範的な内容ですね。連携するための姿勢態度とかいう部分がかかなり大きな割合を占めております。ですので、先ほどここでお話がありました求職者支援訓練の基礎コ

一スの中にも、一部位置づけることもできるのではないかというふうに今少し思ったところでございます。履修証明プログラムとして本学でも位置づけて解説しておりますが、これにつきましては、文科省の方でも、このリカレント教育での履修証明、そして企業さんとそれから関連機関と結びついたプログラムも実施するよう求めています。これにつきましては、この後も企業、それからまたは関連機関等とのニーズに合わせたプログラムを構築するということの取り組みを今後も別の分野でもですね、スキルアップの分野でも実施していきたいというふうに考えているところでございます。その他ですね、特定講座というところで、教員の研究分野を活かした、企業さん等の要望に合わせた講座というところにも対応しているところです。このような中で、各種コースの中で単にそれができる人材を育成するというだけではなくて、本学もなんとか利用していただきまして、質をアピールできるようなそういうような講座もできるのではないかなというふうにも考えたところですので、本学を活用していただければと思っております。本学は地域に根差した大学、それから県民にとって身近な大学というところを目指しておりますので、その中で、活用していただければというふうに思います。それで一番下のところには、皆さん方のお手元にも冊子がちょっと重くなって申し訳ないのですが、冊子が配布されてると思います。研究それから本学の教員が行っている研究活動、それから地域活動のシーズ集でございます。これはいわゆる教員カタログと言いますかというふうなところで見ていただきまして、それでこういうようなことで、活用できるのではないかというような参考にさせていただければというところで本日お持ちしたしだいでございます。右下のところに QR コードがございますので、電子データでもそこから取ることができますので、そちらでも見ていただければと思います。説明のほうは簡単でございますが、以上です。ありがとうございました。

(三村会長)

ありがとうございました。ただいまのご説明につきまして、委員の皆様方何かご質問等ありますでしょうか？よろしいでしょうか？

こうした大学の教育の活用、職業能力開発促進ですね、可能性があるということですが、力強い構成員の方にご参加頂いているということで、ご確認がいただけたのではないかと思います。

よろしければ本日の最後の議題（5）その他としまして事務局からお知らせがございます。よろしく申し上げます。

(埼玉労働局鈴木訓練室長)

訓練室の鈴木です。それでは、資料5の人材開発支援助成金のご案内の方をさせていただきたいと思っております。こちら人材育成支援助成金とは、事業主に対して訓練を実施した場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度であります。こちらは令

和3年11月19日に閣議決定された「コロナ克服、新時代開拓のための経済対策」において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされたことに伴い、人への投資を加速するため、国民の方からのご提案をもとに、令和4年度から令和6年度までの期間限定の助成として、人材開発支援助成金に新たな助成コース「人への投資促進コース」を設けました。このコースには、リーフレットの1ページ下の方に五つの色枠がありますが、この五つがメニューとなります。これらの訓練を実施した場合に助成されることとなります。この人材開発支援助成金「人への投資促進コース」のご案内については、事業主団体等の皆様におかれましては、労働局長より5月から6月に利用勧奨の周知のほうをお願いさせていただいておりますけれども、今般、人材育成に取り組む事業主の皆様、この人材開発支援助成金を利用しやすくするために、9月1日それから10月1日と内容のほうを見直しております。この協議会の場においても、再度ご案内をさせていただきますので、関係機関において事業主等の皆様にご案内をしていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(三村会長)

ありがとうございました。議題は以上ですが、他に何かございますでしょうか？よろしいでしょうか？はい、ありがとうございます。

時間のほうもちょうど30分になりましたが、少し時間をいただければと思います。先々週米国に行き、高校教育と産業との接続で研究をして参りました。米国カリフォルニア州なのですが、大きく高校教育が変わってきております。カリフォルニア州は州だけでGDP世界で第5位です。イギリスを抜いております。その州が、人材育成に対して高校教育をどう改変するかという、その中心概念が「カレッジ・アンド・キャリア」です。全ての高校生に大学いわゆる高校卒業後の高等教育を受ける力とキャリアつまり職業に就く力の両方をつけていこうという教育方針を貫いています。ドラスチックな改革を高校教育でやっております。日本の高校教育は「カレッジ・オア・キャリア」ですね。就職する生徒と進学する生徒をはじめから分けています。こうした教育は「リンクト・ラーニング (Linked Learning)」つまり「つながる教育」と呼ばれ、同州の人材育成の基盤にあります。さらに州全体で、「クレイドル・トゥ・キャリア (cradle to career)」(ゆりかごから職業まで)とし、人が生まれてから職業生活を送るまでに必要なキャリアについての情報を州がきちんと整理していこうという政策を実施しています。ここでのご出席の皆様は、産学官の代表の方々です。是非こうした流れを作り上げていただければと思います。お時間を頂戴しました。

これで協議会の議事は終了させていただきます。皆さん、ご協力ありがとうございました。