ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績

資料1

1　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

11_埼玉		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	92	1,397	1,165
	営業・販売・事務分野	75	1,054	838
	医療事務分野	17	223	187
	介護・医療・福祉分野	122	1,772	961
	農業分野	2	40	19
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	55	773	653
	製造分野	38	516	426
	建設関連分野	12	165	116
	理容・美容関連分野	3	45	33
	その他分野	38	496	430
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	7	93	56
	合計	461	6,574	4,884
	（参考）デジタル分野	91	1,301	1,078

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」
　公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。
　求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」
　当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」
　当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」
　当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」
　当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」
　訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。
　ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
　IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

資料2

令　和　５　年　度
埼玉県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループ

埼玉労働局職業安定部訓練課

埼玉県産業労働部産業人材育成課

JEED らしく、はたらく、ともに ポリテクセンター埼玉

埼玉県　　情報処理科（川口校）
情報制御システム科（中央校）

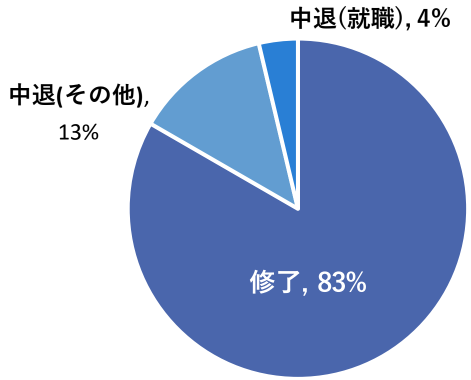
受講者の状況

※　訓練期間：2年間
募集年齢：概ね30歳まで

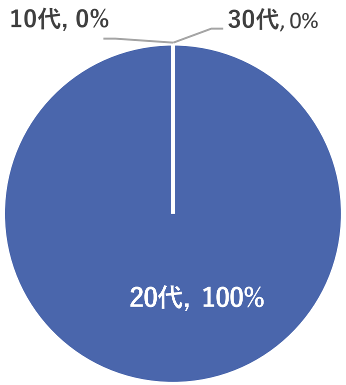
受講者数

５４名

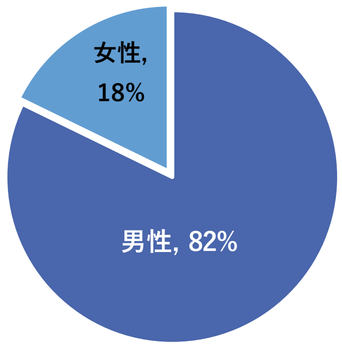
訓練修了状況



年代



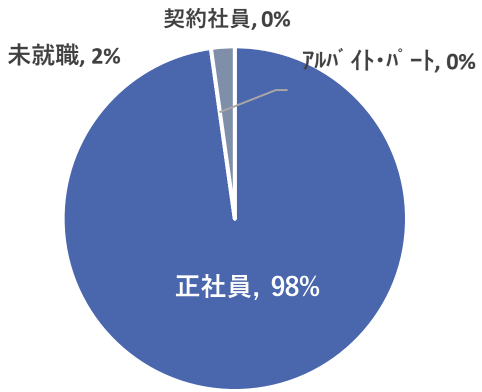
性別



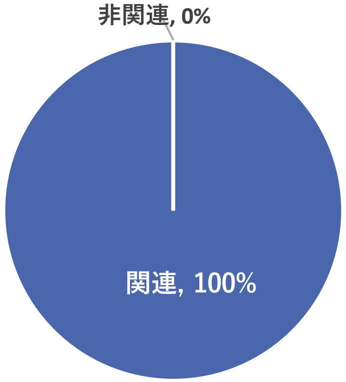
就職者数

４４名

雇用形態



関連/非関連

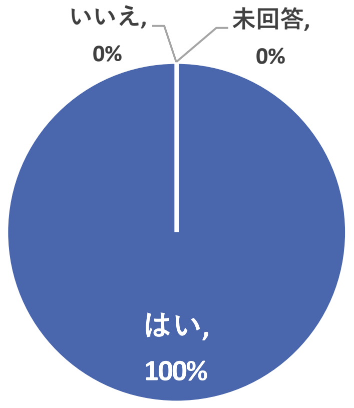


埼玉県　　情報処理科（川口校）
情報制御システム科（中央校）

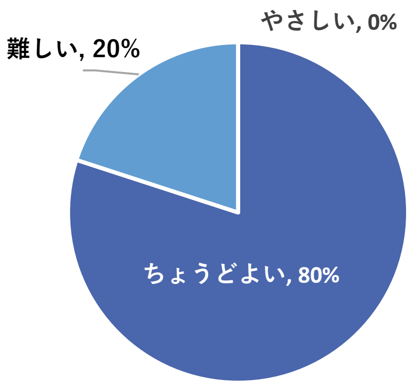
修了生アンケートの集計結果

訓練カリキュラム

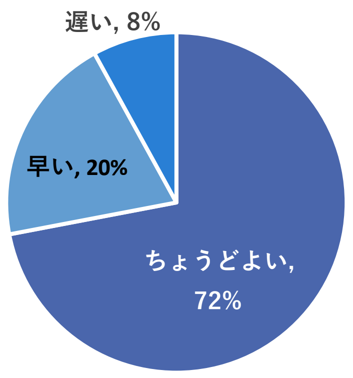
訓練を受けて役に立った



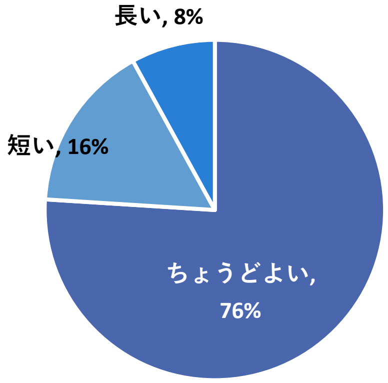
訓練の内容



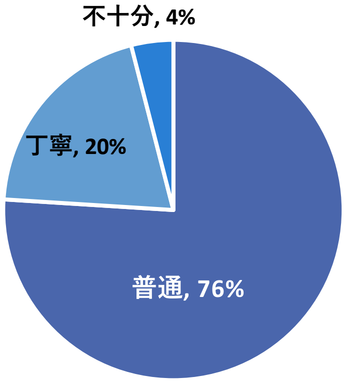
訓練の進度



訓練の時間



指導員の教え方



修了生アンケート集計結果

その他の意見 内容、教え方（記述）
希望する職種に就けたため、概ね満足である。
訓練内容を段階的に更新していければよい。
COBOLを教科として学習したが不要と感じた。（該当プログラム言語を使用しない企業に就職）
本番環境、ステージング環境、検証環境、開発環境の使い分け明確化ができれば業務がより分かりやすくなる。
長い処理を言葉で表現させたり、フローチャートで間違わないように書かせるということが非常に時間がかかる。

埼玉県　　情報処理科（川口校）
情報制御システム科（中央校）

採用企業へのヒアリング結果

採用してよかった点

- 基本的な知識・技能が身についている
- 仕事への取り込みがよい
- 資格や免許を取得している
- 即戦力になる
- 生活習慣が身についている

訓練施設（埼玉県立高等技術専門校）への要望

- 業務内容や職場環境をPRする場の提供
- インターンへの企業PR（希望者増加）
- 訓練生を対象とした合同会社説明会の開催
- 訓練生に対する就職した卒業生の紹介
- 就職希望者に対する会社のPRの協力

訓練で身に付けておくべきもの

- 基礎的な知識・技能の習得
- コミュニケーション能力やチームワーク
- 社会人としてのマナーや一般常識
- 資格や免許の取得

JEED ポリテクセンター埼玉
ICTエンジニア科,ICTエンジニア科（企業実習付）

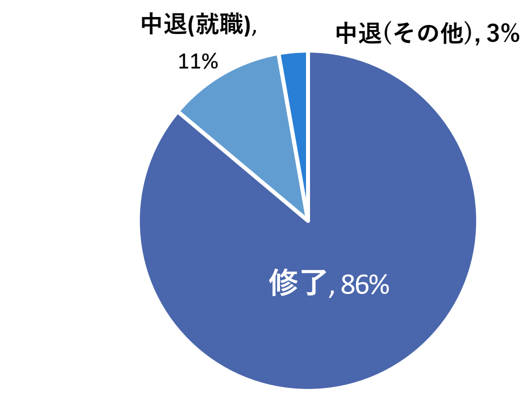
受講者の状況

※　　訓練期間：7か月間
募集年齢：企業実習付コースのみ概ね55歳未満

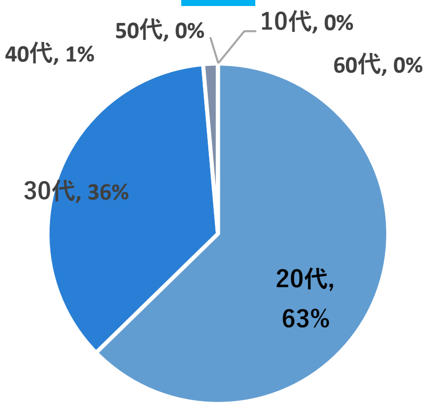
受講者数

７２名

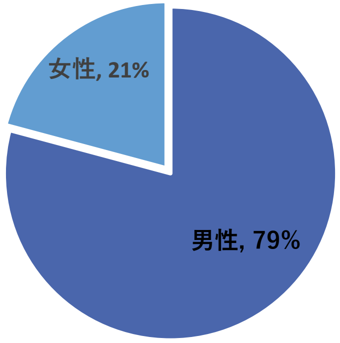
訓練修了状況



年代



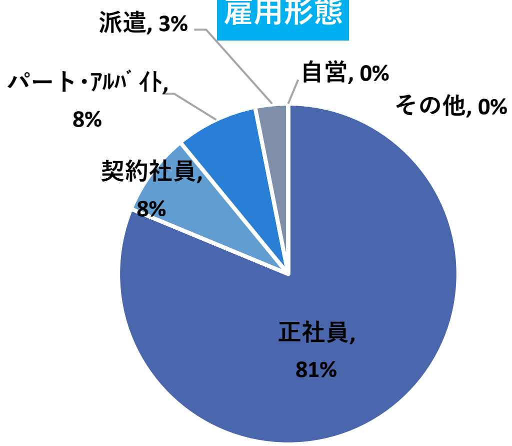
性別



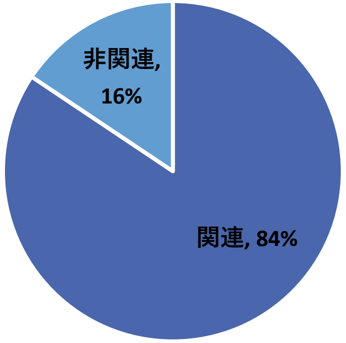
就職者数

６４名

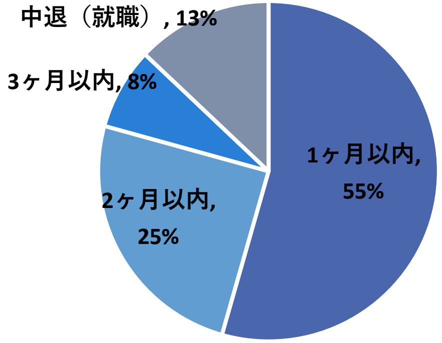
雇用形態



関連/非関連



就職日

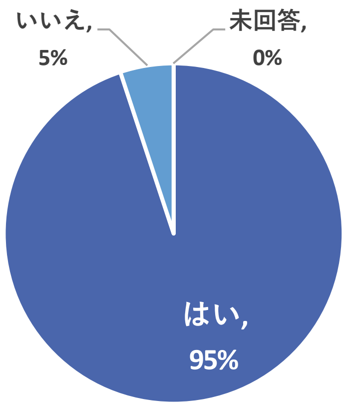


JEED ポリテクセンター埼玉
ICTエンジニア科,ICTエンジニア科（企業実習付）

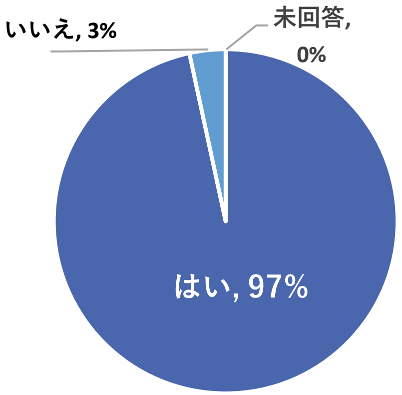
受講者アンケートの集計結果（アンケート回収59）

訓練カリキュラム

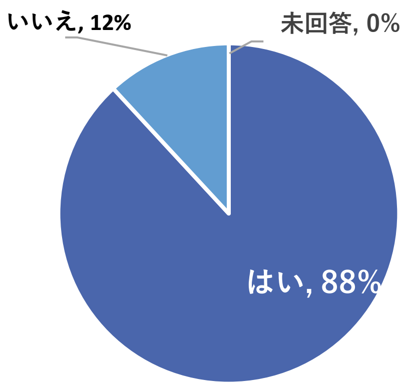
必要な技術が身についた



訓練の職種に関する理解が深まった

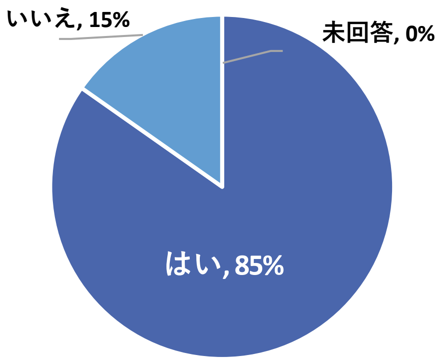


教え方が分かりやすかった

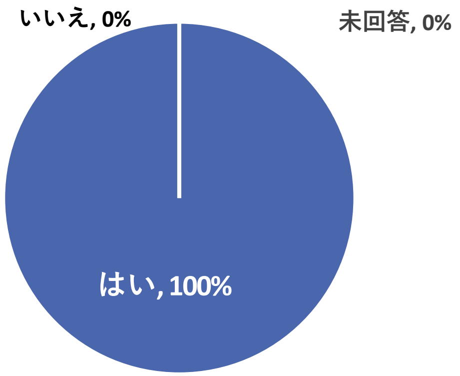


講師の教え方

声の大きさや話す速さが適当であった



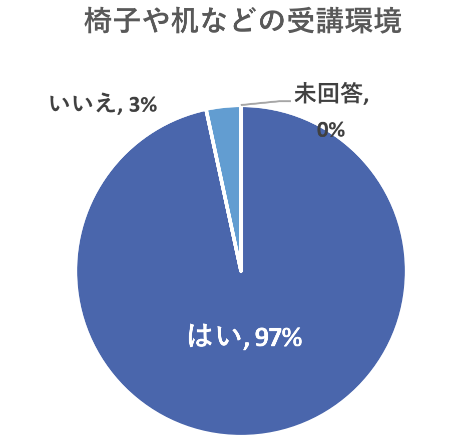
質問に丁寧に答えてくれた

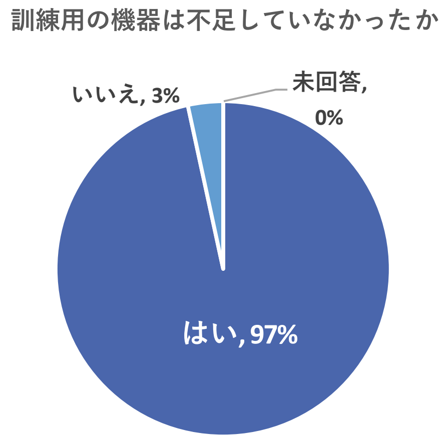


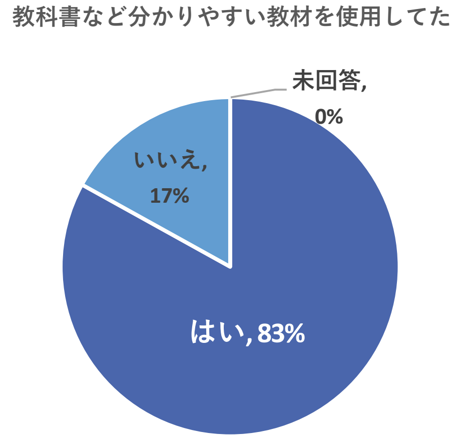
JEED ポリテクセンター埼玉
ICTエンジニア科,ICTエンジニア科（企業実習付）

受講者アンケートの集計結果（アンケート回収59）

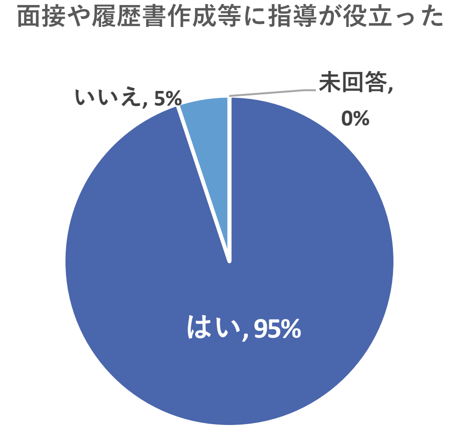
施設、設備、教材について

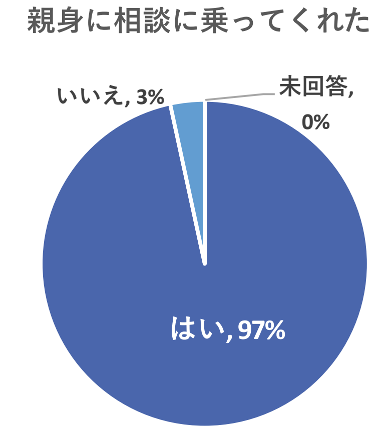


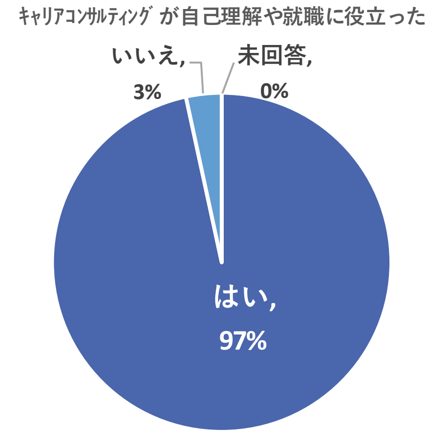




就職支援について





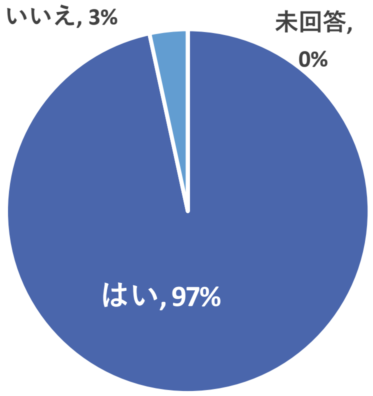


JEED ポリテクセンター埼玉
ICTエンジニア科,ICTエンジニア科（企業実習付）

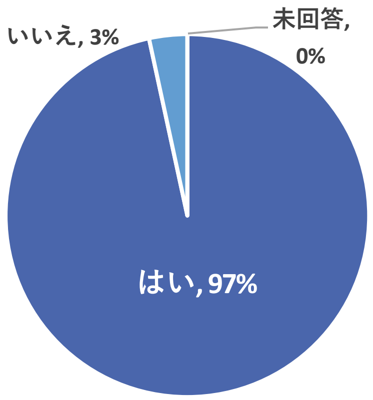
受講者アンケートの集計結果（アンケート回収59）

その他受講した公共職業訓練について

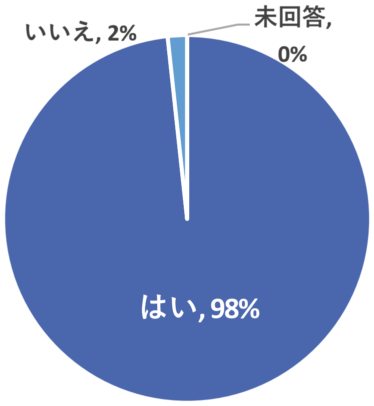
訓練実施機関事務局の窓口の対応は丁寧だった



クラスの雰囲気も良く、積極的に訓練に取り組むことができた



訓練開始にあたり職業訓練指導員から十分な訓練内容のの説明があった



JEED ポリテクセンター埼玉
ICTエンジニア科,ICTエンジニア科（企業実習付）

採用企業へのヒアリング結果

【A社（ネットワーク、システム構築・運営）】
R3年度11月修了生（30代）をインフラエンジニアとして採用

（R3年度就職先企業）※採用後1年程度経過した企業を対象にヒアリングを実施

＜修了生の状況について＞
①職業訓練に関連した職務についているか　⇒　あてはまる
②仕事に対する姿勢は前向きか　⇒　あてはまる
③職務に必要な技能・技術を習得しているか⇒　ややあてはまる
④他の一般採用者と比較して技能レベルがすぐれているか
⇒　ややあてはまる

【回答に対する企業からのコメント】
現在担当している職務が映像配信サービスのネットワーク・サーバ管理であり、未経験が初めて担当する業務としては難易度が高く、訓練内容より担当してから学ぶことが多いため、②と③については上記の評価になった。しかし、今回の調査対象の修了生の人柄と前向きさの良さから上記の職務を推薦したとのことから①については上記の評価になった。

＜職業訓練の内容について＞
○訓練内容を追加した方がよい（詳細は以下）
訓練の内容としては十分であるが、ネットワーク・サーバ（インフラ）分野の拡張及びクラウド（AWS、Azure）やPythonの追加があるとよい

＜修了生の採用に関する満足感について＞
①求めていた人材を採用することができた　⇒　あてはまる
②即戦力となる人材を確保することができた　⇒　ややあてはまる
③仕事に必要な技能・知識を習得しているので、事業所内研修（OJT）が指導しやすかった　⇒　あてはまる
④我が社の将来の担い手として期待できる人材を確保することができた　⇒　あてはまる
⑤総合的に判断して、職業訓練の修了者を採用して満足している
⇒　あてはまる

＜今後における当施設の職業訓練の修了者の採用について＞
○採用したい（求める要件は以下のとおり）
・ヒューマンスキルがあり、前向きのある方
・与えられた仕事は責任をもってこなし、自分から仕事をとりにいける積極性を持つ方
・入社する前から資格をとることができ、入社後も仕事のための資格を積極的に取得できる方
・社会人としての経験や仕事を仕事として取り組める意識を持った方（30～40代前半の未経験の方でも可）

＜職業訓練に関する要望、求める人材像などについて＞
○求める人材像として、訓練は基本的な部分を教えているということを理解し、自分から必要となる知識を勉強できる前向きな姿勢のある方、リモート会議等でもでも自分から積極的にコミュニケーションをとることができる方がよい

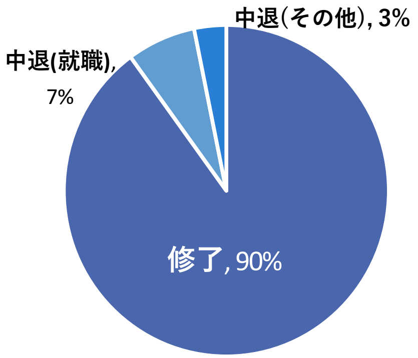
埼玉県委託職業訓練　A社
IT専門･IT応用など

受講者の状況

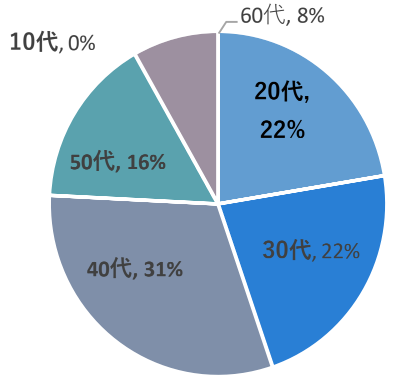
※　訓練期間：３か月間～5か月間
募集年齢制限なし

受講者の状況　２１９名

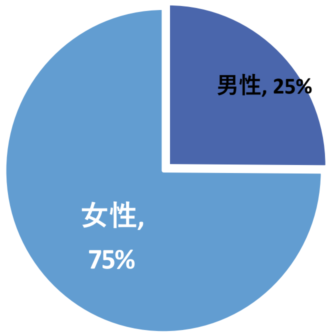
訓練修了状況



年代

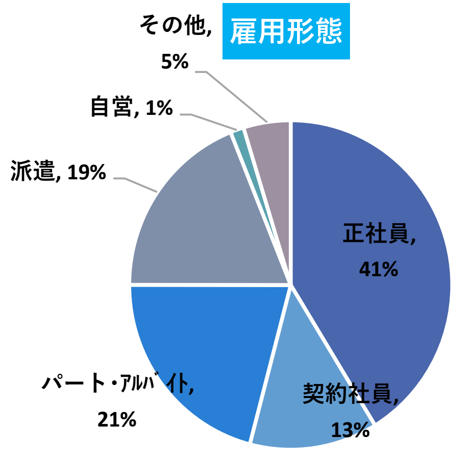


性別

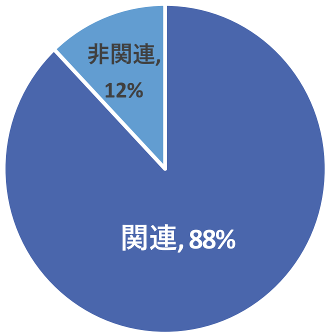


就職者の状況　１４９名

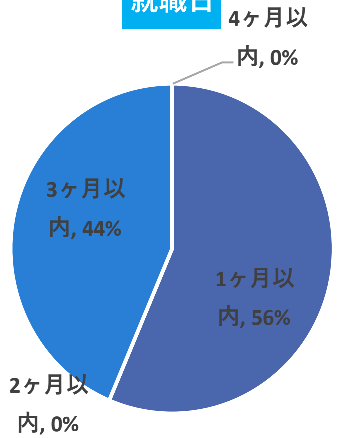
雇用形態



関連/非関連



就職日

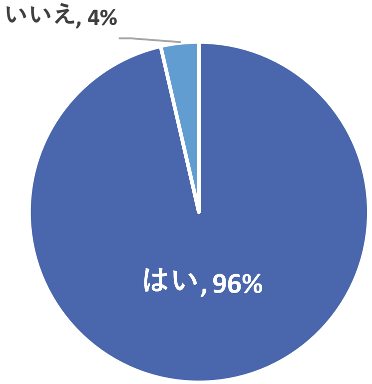


埼玉県委託職業訓練　A社
IT専門・IT応用など

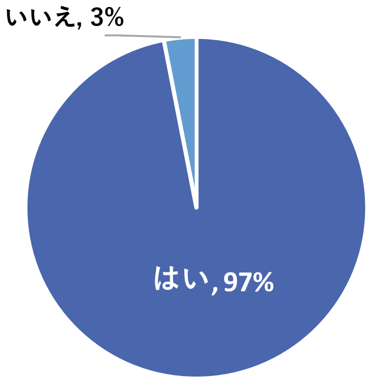
受講者アンケートの集計結果

訓練カリキュラム

必要な技術が身についた

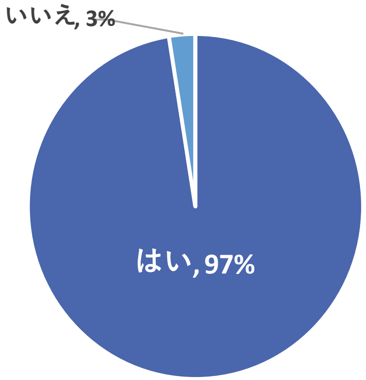


職種に関する理解が深まった

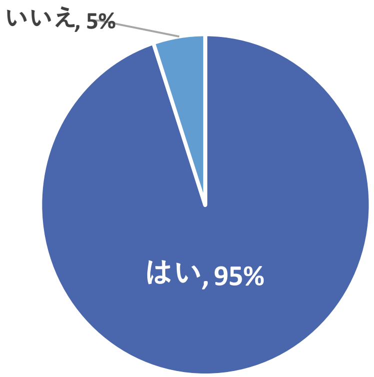


就職支援について

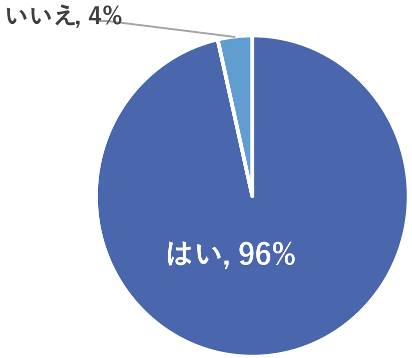
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



職業に関する相談が自己理解や
就職活動に役立った



埼玉県委託職業訓練　A社
IT専門・IT応用など

受講者アンケートの集計結果

（アンケート回収196）

受講者のコメント（一部抜粋）

（1）訓練カリキュラム	（2）講師の教え方	（3）就職支援
○ 基本的なWebに関する知識やWord、Excelの技術も含め、PCスキルが向上した。 ○ プログラミング言語の講義時間を増やして欲しい。	○ 教え方が分かりやすく相談しやすい雰囲気で、質問にも丁寧に答えてくれた。 ○ カリキュラム的に難しい部分に時間を割いて欲しい。	○ 職務経歴書の書き方について、的確なアドバイスをもらえた。 ○ 就職支援の集中的な実施や、面接指導がもう少し欲しかった。

修了者へのヒアリング結果

【Aさん（30代/女性）】 情報関係企業に採用（関連）	【Bさん（50代/男性）】 情報関連企業に採用（関連）	【Cさん（50代/女性）】 製造業に事務職で採用（非関連）
○ 経理事務だったが、将来を考えてデジタル関連を希望した。 ○ 訓練で得たスキルをアピールして企業にプログラマーとして就職できた。	○ SEとして勤務していたが、Web開発やデータ分析などを学びスキルアップしたかった。 ○ 就職では、前向きに訓練で知識を習得したことも認められた。	○ IT関連は未経験であった。 ○ プログラミングは難しかったが、Webページは円滑に学べた。 ○ 履歴書にWebページ作成可と記載してＰＲした。

埼玉県委託職業訓練　A社
IT専門・IT応用など

採用企業へのヒアリング結果

【A社（情報関連会社）】

○ 転職回数は少ないほうが望ましい。

○ 就職前に職業訓練で一定のスキルを得ていただくことはありがたい。

○ Webデザインではなく、サーバ側を管理できるエンジニアが欲しい。

【B社（情報関連会社）】

○ 若年者が望ましく、開発手順習得等はOJTで対応している。

○ 訓練で基礎を習得していただくことは必要である。

○ コミュニケーション能力は必要である。

【C社（製造業）】

○ 即戦力が望ましい。

○ 年齢は問わない。コミュニケーション能力が高い方が望ましい。

○ 雇用した方には、自社サイトの更新など、職業訓練で学んだことを生かしていただいている。

実施機関へのヒアリング結果

受講生の指導について

○ 講座内容と受講生のイメージとのギャップに対応するため、事前の説明等に努めている。

○ 受講生のスキル・モチベーションに応じた指導が難しい。

講座の運営について

○ Webデザイナー職種での求人は少ないためプログラミング等を講座内容に盛り込んでいる。

○ 高度なカリキュラム構成とするためには、外部講師の手配が課題である。

受講生の就職支援について

○ 勤務場所・仕事内容について広く紹介し、選択肢を増やしている。

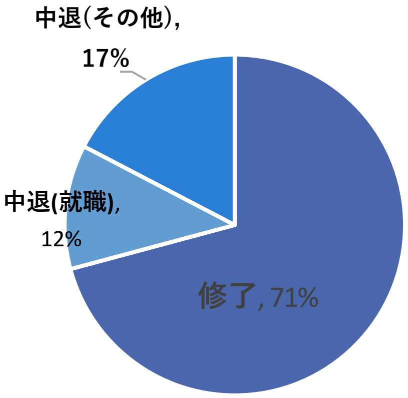
○ ミスマッチが起こらないよう、業種動向の説明や、ライフプラン等に踏み込んだキャリアカウンセリングを行っている。

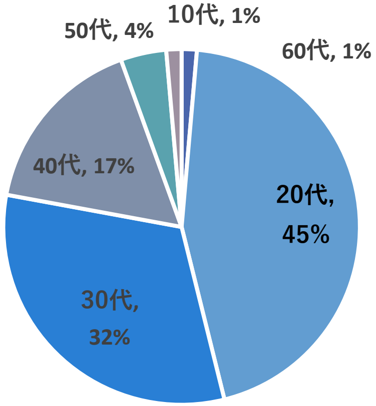
求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科･プログラマー養成科など

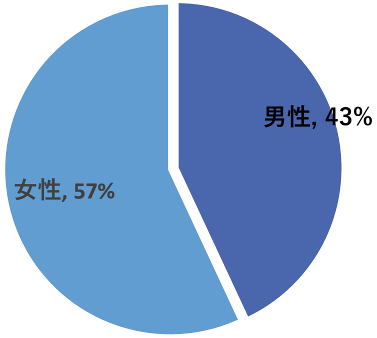
受講者の状況

※　訓練期間：６か月間
募集年齢制限なし

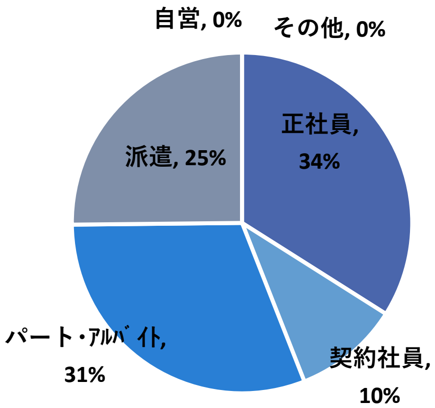
受講者数
１４４名

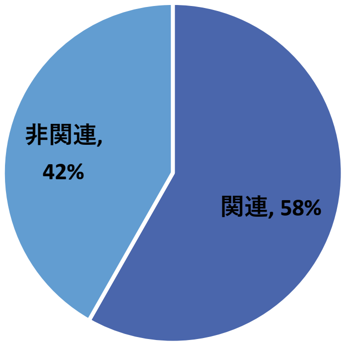
訓練修了状況


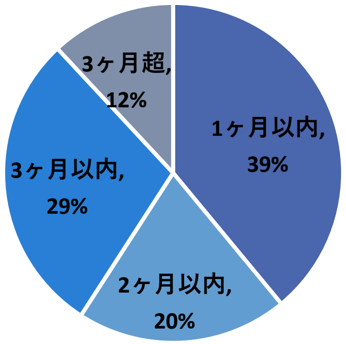
年代


性別


雇用保険適用就職者数
７９名

雇用形態


関連/非関連


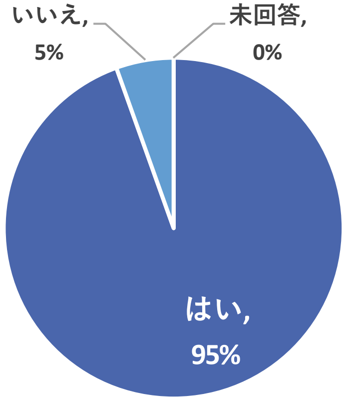
就職日


求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科･プログラマー養成科など

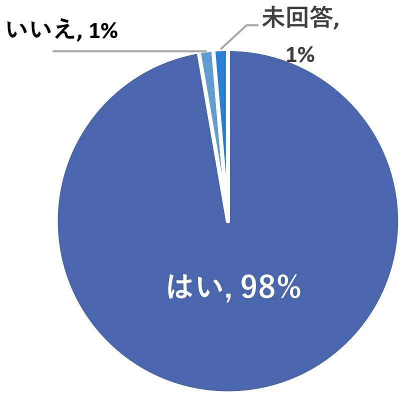
受講者アンケートの集計結果（アンケート回収73）

訓練カリキュラム

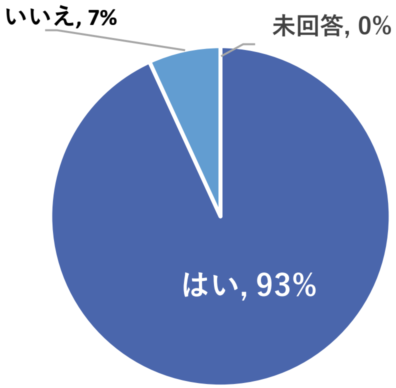
必要な技術が身についた



訓練の職種に関する理解が深まった

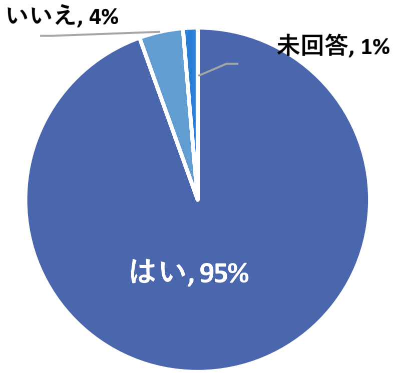


教え方が分かりやすかった

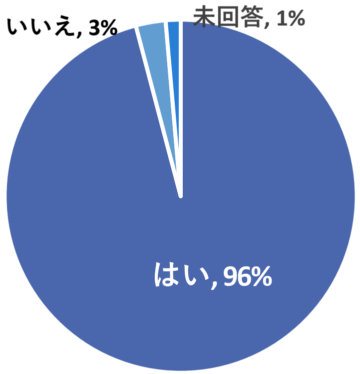


講師の教え方

声の大きさや話す速さが適当であった



質問に丁寧に答えてくれた

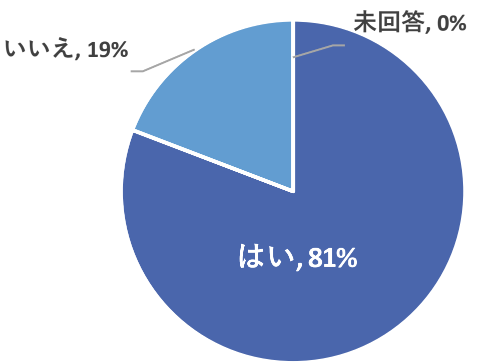


求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科･プログラマー養成科など

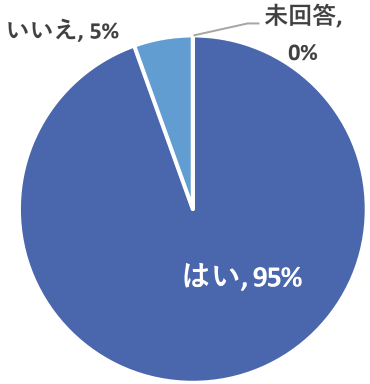
受講者アンケートの集計結果（アンケート回収73）

施設、設備、教材について

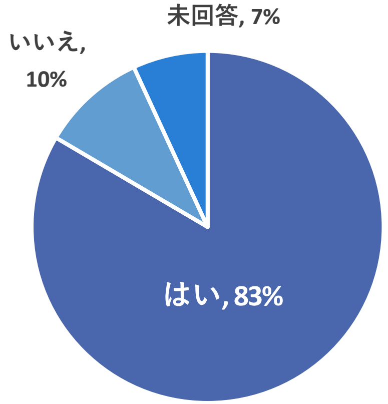
椅子や机などの受講環境



訓練用の機器は不足していなかったか

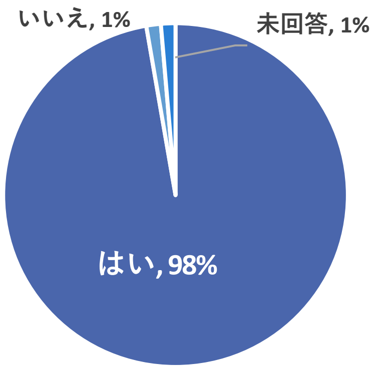


教科書など分かりやすい教材を使用してた

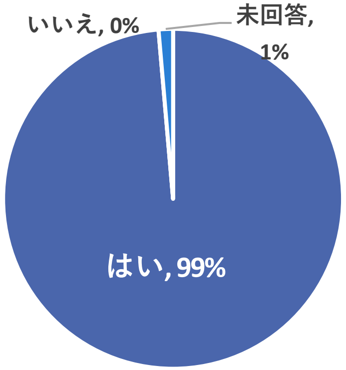


就職支援について

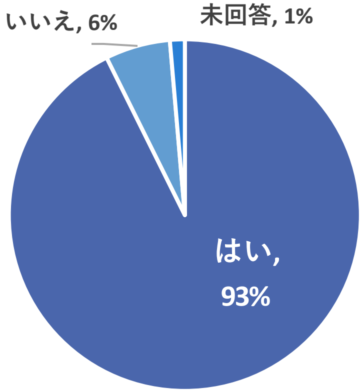
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



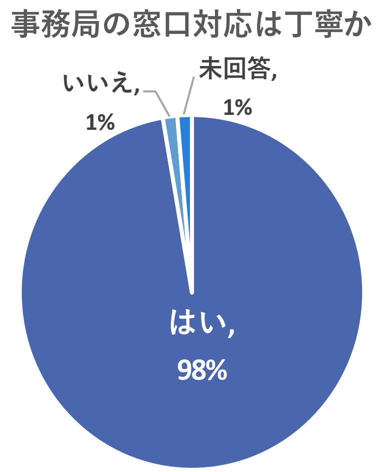
ｷｬﾘｱｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ が自己理解や就職に役立った

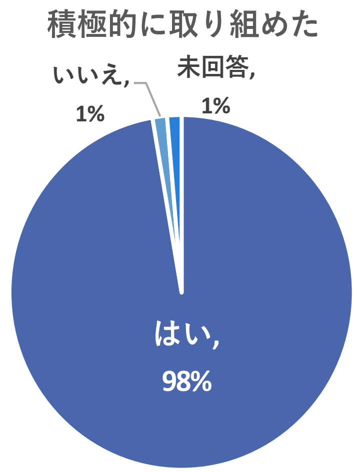


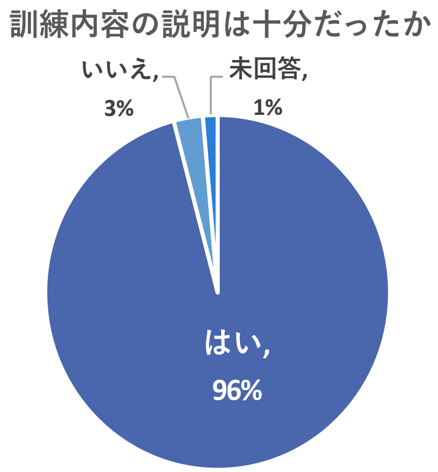
求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科・プログラマー養成科など

受講者アンケートの集計結果（アンケート回収73）

その他







求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科･プログラマー養成科など

修了者へのヒアリング結果

【Aさん（40代/男性）】情報処理会社に正社員として採用（関連）

- 未経験の開発業務（PG）を目指して受講を決意
- 受講を通じて業界の状況を知ることができ、**就職目標を明確化することができた**
- 就職することができ、訓練内容も役に立っている。**もう少し早く受講できていれば**より効果的だっただろうと思う
- 6か月の訓練はあっという間の印象で**１年くらいの訓練期間**があってもいいと感じた
- 受講生ごとに年齢や理解度、就職目標が様々なので、**選択できるカリキュラム**のようなものがあるといいと思った
- 訓練受講給付金制度がなければ受講することができていなかった

**【Bさん（40代/女性）】
美術品販売業にパート社員として採用（関連）**

- 販売職からWeb関連職種への転職希望
- **訓練校からの勧めもあり**、受講中から求人に積極的に応募、前職の経験も活かしつつ、ECサイトやWebページの修正を担当している
- 家庭環境も考慮し**パートでの就労**を選択したが、事業所の配慮があり長く続けられそう
- 訓練後半には就職活動を念頭にターゲットを絞った作品制作に取り組み、**採用につながった**と思う
- 家族の収入の関係で**訓練受講給付金を受給できなかった**ので、要件を緩和してほしい

【Cさん(30代/女)】住宅メーカーにパートとして採用（非関連）

- 未経験だがWebデザイナーに憧れて受講
- 受講中は新たな知識を多く習得することができて、**充実した毎日**を過ごすことができた
- （何も知識がない状態から）イメージの画像を作り、動きをつけることができるようになると想像していなかった
- 就職活動では（未経験でも）**応募可能な求人が少なく**、苦戦した
- Webデザイナーではないが、事務職として訓練内容を活かした仕事もさせてもらっている
- 習得した内容を忘れないよう今でも自習している
- 将来的には、**さらにブラッシュアップ**して、Webデザイナーを目指したいと考えている
- 訓練受講者の**更なる受講機会**があれば利用してみたい

【Dさん(40代/女)】派遣会社に事務職として採用（非関連）

- Web関連職種を希望（雇用形態にはもともとこだわりなし）
- ほとんど知識がない状態から受講したが、**レベルはちょうどよかった**
- **カリキュラムは網羅的**な印象だった
- 結果的に直接関連しない分野での就職になったが、**訓練そのものには満足**している
- また機会があったら、別の分野での訓練も受講してみたい

求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科･プログラマー養成科など

採用企業へのヒアリング結果

【B社（web制作会社）】
【Aさん30代女性】をwebデザイナー（正社員）として採用

- **本音を言えば実務経験者を採用したい**と考えていたが、初めて訓練修了者（Aさん）を採用し、今ではいろいろな仕事を任せられるまでになっている
- 採用面接時の**しっかりした応答が印象的**で採用させていただいた
- 訓練で習得したことは基本的なレベルの事柄が多いようだが、**学習意欲が高く**、本人も努力してカバーしているようだ
- （Aさんのように）向上心がある方であれば、**また訓練の修了者を採用してみたい**と思うが、どのように募集すればそのような方が弊社に応募していただけるのか知りたい

【C社（事業系サービス会社）】
【Bさん20代女性】をwebデザイナー（正社員）として採用

- **未経験者歓迎**で求人募集をしている
- 採用した方には、その方の現有スキルに応じて、弊社の教育システムを活用して、都度必要なスキルを習得していただいている
- 採用選考時に（職業訓練中に制作した）作品を見させていただいた
- （Bさんは）職業訓練で基礎的なスキルを習得済であったほか、**学習のやり方も身に付けている**点を高く評価している
- 多様なスキルを持った人材を必要としているので、**様々な内容、レベルの職業訓練**があると採用の可能性が拡がると思う

【D社（web制作会社）】
【Cさん30代男性】をwebデザイナー（契約社員）として採用

- （Cさんは）未経験者であったので、契約社員として採用したが、6か月後に本人と面談のうえ**正社員に転換**した
- 実務経験や職務関連知識だけでなく、対人コミュニケーションスキルが求められる業界だと思うので、**コミュニケーションスキルを向上させるカリキュラム**があると有効だと思う
- 職業訓練のなかで講話があったと聞くが、入社する前に業界内の人の話を聞くのはよいことと思う
- これまでに職業訓練を受講した方を何人か採用したことがあるが、（Cさんも含めて）**自らスキルを身に付けようとする意識が高い**方が多かった
- 現在弊社ではweb制作に限らず、DX推進人材、SNS運用サポートなど様々な人材を募集している
- 職業訓練修了者が弊社の募集に自主的に応募してくれるのを待つだけでなく、**職業訓練の修了者の情報にこちらからアクセスできる仕組み**があるとアプローチしやすい
- または、**職業訓練の内容と修了時期に関する情報**を公開してほしい

求職者支援訓練　A社
webデザイナー養成科･プログラマー養成科など

実施機関へのヒアリング結果

受講生の募集について

- コースごとに応募状況にムラがでてしまっている。定員割れコースもあり、経営面から考えると、**せめて定員数の応募者は確保したい**
- 周知の方法については現在検討中であるが、これまで受講した者からは「もっと早く知っていれば」の声もあるため、**これまでとは異なるツールの活用**も必要かも

講座の運営について

- 事業者や受講希望者のニーズを踏まえて、**最新のカリキュラムにアップデート**したいと考えている
- ネットマーケティングやワードプレスの内容を盛り込みたいが、**講師の確保が課題**になっている
- 様々な受講生が集まるが、デジタル分野においても**集合教育のメリット**は大きいと考えている

受講生の就職支援について

- 各受講生に対して**早い段階から、キャリアコンサルティングを重ねる**ことにより、就職目標を明確にし、就職活動方針が定まってきている
- **個々の実力（評価）と現実が大きく乖離する**時には、ある程度は軌道修正を迫られるケースもあり、本人のモチベーションにも配慮しつつ対応している
- 場合によっては非関連職種での就職となるケースもあるが、本人の希望により継続して相談に応じたり、支援したりすることもある

関係各機関との連携について

- あっせんしてくれた各ハローワークとは適宜連絡し、就職支援の面でも情報を交換している
- 訓練修了者を対象とした**求人者説明会や企業面接会**などが開催できれば受講生の就職支援に役立つ
- その他の合同就職面接会などの情報をいただければ適宜活用したい

求職者支援制度について

- カリキュラムをアップデートするのに必要な講師（特にネットマーケティングやワードプレスについて講義可能な方）について情報や支援があれば活用したい
- 付加奨励金を受給する要件である、**雇用保険適用就職率（３５%以上、６０%以上）**のハードルは依然として高いと感じている（要件を緩和できないか）
- Webデザインやプログラマの分野では**雇用保険適用就職以外の就職や就労**をしている者も実態として多く存在しているが、制度上評価の対象とすることはできないか
- 雇用保険受給（資格）者を受講指示の対象とする改正（令和４年７月～）により受講を希望される方が相対的に増えたことについてはよかったと思う
- 特定の資格取得を条件とした**基本奨励金の時限的上乗せ措置**について、活用できるか検討している（該当する資格の取得可能時期と訓練実施期間との兼ね合いなど）

R5埼玉県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループ

改善促進策（案）

課題

◆ 受講者にとって苦痛と感じるカリキュラムの存在

改善促進（案）

- 基礎と専攻教科の関連性を明確化、受講生の理解促進
- 各カリキュラムの必要性を十分に説明

課題

◆ 受講者の就職に向けた意識喚起と企業PR機会の確保

◆ （一部）受講者に対する早期就職に向けての意識喚起

◆ 訓練修了者の就職率の伸び悩み

改善促進（案）

- 就職セミナーや企業説明会などの機会の確保
- 職業訓練説明会や訓練中のキャリアカウンセリング時に早期就職活動の開始を推奨
- 受講あっせんハローワーク、訓練実施機関管轄ハローワークとのさらなる連携の強化
- 職業訓練情報や訓練修了者の情報を広く求人者に公開する仕組みの構築
- 受講生のコミュニケーションスキル向上のための支援

課題

◆ カリキュラム見直しの必要性（AWS等のクラウド技術に対応した訓練の必要性）
◆ カリキュラム更新のための機器の導入、指導員研修、教材の作成

改善促進（案）

- AWS導入に向けた必要な手続き、指導員向け研修の実施、テキスト教材の開発
- その他訓練実施機関に対する講師やテキストの情報提供などのカリキュラムアップデート支援

改善促進策（案）

課題

◆（入校時）受講生と訓練内容や訓練レベルのミスマッチの存在

改善促進（案）

- 施設見学会への参加促進
- 入校面接時に、訓練内容をより詳細に説明

課題

◆ 求人ニーズに応じたプログラムやツール等に関するカリキュラムのさらなる充実

◆ 人材ニーズの多様化への対応

改善促進（案）

- 講座ごとの就職実績に基づくカリキュラム詳細の見直しを検討
- 訓練カリキュラムの細分化、訓練レベルの細分化を検討
- 一部選択制など受講するカリキュラムを柔軟化できる制度への変更を要望
- 訓練実施機関の新規参入促進

（改定案）

資料3

令和５年度埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）

令和５年４月１日
埼　玉　県
埼玉労働局
独立行政法人高齢・障害・求職者
雇用支援機構埼玉支部

１　総説

（１）計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、埼玉県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国及び埼玉県が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律 64 号。以下「能開法」という。）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（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の７第３項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律 47 号。以下「求職者支援法」という。）第４条第１項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、埼玉労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

※公的職業訓練の内訳及び実施主体

〇公共職業訓練
- 埼玉県
- 国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部＜ポリテクセンター埼玉＞）

〇求職者支援訓練
- 国

（２）計画期間

計画期間は、令和５年４月１日から令和６年３月 31 日までとする。

（３）計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

２　労働市場の動向と課題等

（１）労働市場の動向と課題

埼玉県の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率

の悪化など雇用への大きな影響が見られ、足下の令和４年 12 月現在では、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさが見られるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

中長期的にみると、埼玉県においては生産年齢人口が 2000 年の 501 万人をピークに減少が続き、2040 年にはピーク時の約 7 割に当る 370 万人となることが見込まれている。就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念されている。

少子高齢化・人口減少社会が加速する中において、働き手の確保と労働生産性の向上のためには、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、若者・女性の活躍推進と高年齢者の生涯現役社会の実現など人材力の強化を図る必要がある。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の加速化を踏まえたＩＴ分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。

（２）令和４年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和４年４月から令和４年 12 月末現在で、新規求職者のうち、特定求職者に該当する可能性のある者の数は 83,082 人。

令和４年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。（令和４年 12 月末現在）

○公共職業訓練（施設内／離職者訓練）
- ・埼玉県　160 人
- ・ポリテクセンター埼玉　395 人（※標準、企業実習付、導入訓練合計）

○公共職業訓練（委託訓練／離職者訓練）
- ・埼玉県（離職者等再就職訓練）　3,786 人
  - （うち長期高度人材育成コース　296 人）
  - （うちデュアルシステム訓練　12 人）
  - （うち母子家庭の母等の自立促進事業　42 人）

○公共職業訓練（学卒者訓練）
- ・埼玉県　458 人

○障害者等に対する公共職業訓練
- ・埼玉県　178 人
  - （うち施設内訓練　18 人）
  - （うち委託訓練　160 人）

○求職者支援訓練　456 人

※埼玉県が実施する公共職業訓練の受講者数については、前年度からの繰越者を含む

令和４年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

- ・公共職業訓練（離職者訓練）　施設内訓練　県[※1] 79.7%、機構[※2] 91.6%
  - 委託訓練[※3]　76.6%
- ・求職者支援訓練[※4]　基礎コース　33.3%

（改定案）

実践コース　54.9%

※1　令和４年９月末までに修了したコースの３か月後の実績

※2　令和４年９月末までに修了したコースの３か月後の実績

※3　令和４年８月末までに修了したコースの３か月後の実績

※4　令和４年７月末までに修了したコースの６か月後の実績

３　計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

（１）実施方針

産業界の人材ニーズや求職者の訓練受講ニーズに対応しつつ、成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置いて訓練を実施する。

また、さまざまな課題を抱える就職困難者に対するきめ細かな訓練や若者・女性の活躍を促進するための訓練を実施する。

あわせて、高等技術専門校は地域に根差した産業人材の育成拠点・職業能力開発拠点を目指し、情報発信、就職支援や企業等との連携などの機能の充実・強化を図る。

（２）公共職業訓練（離職者訓練）

① 施設内訓練に係る実施規模と分野

・埼玉県は、離職者を対象にビル管理科などの訓練を 5 科目、200 人（障害者向け訓練を除く）の定員で実施する。

・これらの訓練受講者の就職率は 80%を目指す。

校　　名	定　　員	科　目　名
川口高等技術専門校	80 人	ビル管理科、機械科（デュアルシステム）
川越高等技術専門校	60 人	ビル管理科
熊谷高等技術専門校	20 人	機械科（デュアルシステム）
熊谷高等技術専門校秩父分校	40 人	介護サービス科
合　　計	200 人	5 科目

・(独)高齢･障害･求職者雇用支援機構埼玉支部では、雇用失業情勢及び事業主等の人材ニーズをもとに、雇用のセーフティネットとして早期に再就職するための訓練を実施する。

・これらの訓練受講者の就職率は 82.5%を目指す。

校　　名	定　　員	科　目　名
ポリテクセンター埼玉（埼玉職業能力開発促進センター）	552 人	溶接クラフト科 ＣＡＤ・ＮＣ技術科 機械加工エンジニア科（企業実習付） デジタルものづくり技術科 設備メンテナンス科 電気設備技術科（企業実習付） 組込みＩｏＴ技術科 組込みものづくり科 ＩＣＴエンジニア科（導入訓練付） ＩＣＴエンジニア科（企業実習付） 橋渡し訓練

② 委託訓練に係る実施規模と分野

・埼玉県は委託訓練を、訓練定員を 310 コース、5,886 人として実施する。※

・これらの訓練受講者の就職率は 75%を目指す。

訓練種別	コース	定　員	主な訓練科目
離職者等再就職訓練	310	5,886 人	介護初任者研修、実務者研修、造園、一般事務、医療事務、IT 事務等
うち長期高度人材育成コース	41	329 人	介護福祉士、保育士、デジタル人材、調理師、栄養士、医療事務
うちデュアルシステム訓練	16	240 人	医療事務、IT 事務　等
うち母子家庭の母等の自立促進事業	未定		

※前年度からの繰越を含む

（３）公共職業訓練（在職者訓練）

・埼玉県は、機械･介護などの分野のスキルアップのための訓練を 4,500 人の定員で実施する。

・このほか、中小企業のデジタル人材育成を支援するための訓練を受講者数 4,200 人を目標に実施する。

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構は、1,850 人の定員で実施する。

校　　名	定　　員	主なコース名
ポリテクセンター埼玉(埼玉職業能力開発促進センター)	1,850 人	有接点シーケンス制御の実践技術 電気系保全実践技術 旋盤加工技術 機械保全実践技術 実践機械製図

（４）公共職業訓練（学卒者訓練）

・埼玉県は、主に新規学卒者を対象に機械制御システム科、空調システム科などの訓練を 14 科目、560 人の訓練定員で実施する。

校　　名	定　　員	科　目　名
中央高等技術専門校	150 人	機械制御システム科、空調システム科、情報制御システム科
川口高等技術専門校	120 人	情報処理科、空調システム科
川越高等技術専門校	80 人	金属加工科、電気工事科、木工工芸科
熊谷高等技術専門校	90 人	自動車整備科、建築科
熊谷高等技術専門校秩父分校	20 人	電気設備管理科
春日部高等技術専門校	100 人	自動車整備科、金属加工科、電気設備管理科
合　　計	560 人	14 科目

（５）障害者等に対する公共職業訓練

身体・知的・精神・発達障害者等を対象に訓練を実施する。

①　施設内訓練に係る実施規模と分野

・埼玉県は、知的障害者や精神・発達障害者を対象に職業能力開発センターで、2 科目 20 人の定員で実施する。

・訓練受講者の就職率は 70%を目指す。

校　名	定　員	科　目　名
職業能力開発センター	20 人	サービス実務科、職域開発科

②　委託訓練に係る実施規模と分野

・埼玉県は委託訓練を、訓練定員を 230 人として実施する。

訓練種別	定　員	訓練月数
知識・技能習得訓練	35 人	1～3 か月
実践能力習得訓練	169 人	1～3 か月
デュアルシステム訓練	3 人	4 か月
特別支援学校早期訓練	3 人	1 か月
ｅーラーニング	20 人	3 か月
合　計	230 人	―

（６）求職者支援訓練

①　令和５年度においては、引き続き、新型コロナウイルス感染症による経済状況の悪化により離職を余儀なくされた者、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、訓練機会を提供するため、訓練認定規模 1,247 人を上限とする。

②　訓練内容としては、成長分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。また、未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等不安定な就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする

（改定案）

③　訓練認定規模は、以下のとおりとする。

地域別／コース別	定員数	全地域	地域ニーズ枠	認定規模の割合
基礎コース	499 人	349 人	150 人	40%
実践コース	748 人			60%
介護系	150 人			実践コースのうち 20%程度
デジタル系	150 人			〃 20%程度
IT 分野	31 人			
WEB デザイン分野	119 人			
医療事務、営業・販売・事務系	224 人			〃 30%程度
その他の成長分野、人材不足分野等	224 人			〃 30%程度
合　計	1,247 人			

・求職者支援訓練のうち、次の割合までは、新規参入となる職業訓練を認定する。
　イ　基礎コース　　　上限値 30%
　ロ　実践コース　　　上限値 30%
・申請に関する認定単位期間を１か月とする。
・一つの訓練コースに係る定員は 10 人から 30 人とする。
・地域ニーズ枠は、基礎コースの
　①県北地域とし次の地域とする。

熊谷安定所	熊谷市、深谷市、寄居町
本庄出張所	本庄市、上里町、美里町、神川町
秩父安定所	秩父市、皆野町、長瀞町、小鹿野町、横瀬町
行田安定所	行田市、加須市、羽生市、鴻巣市のうち旧吹上町・旧川里町

　②職場復帰支援コースとする。
・地域ニーズ枠は、訓練分野や新規参入か否かは問わない。但し、職場復帰支援コース、新規参入、県北地域の順で優先認定する。
・新規枠に余剰定員が発生した場合は、実績枠に振替可能とする。また、実績枠に余剰定員が発生した場合は、新規枠に振替可能とする。
・地域ニーズ枠に余剰定員が発生した場合は、実績枠に振替可能とする。
・実践コースの「介護系」「デジタル系」の余剰人員は、同一の認定単位期間の「医療事務、営業・販売・事務系」（医療事務を除く）に振替可能とする。
・第 3 四半期以降の余剰定員の繰り越しは、「基礎コース」・「実践コース」間及び「実践コースの他の分野」への振替を可能とする。
・同一認定単位期間においては、同一訓練機関の複数の訓練コースの認定は行わないこととする。但し、計画枠内の場合は適用しない。

・新規枠においては、連続する認定単位期間での同一訓練機関の認定はしないものとする。但し、計画枠内の場合は適用しない。

④　求職者支援訓練修了者の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63%以上を目標とする。

4　公的職業訓練の実施に当たり公共職業能力開発施設等が行うべき事項等

（１）関係機関の連携

埼玉県内における職業訓練ニーズに応じ、埼玉県、埼玉労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部、有識者、産業界、教育訓練機関等が連携し、必要な訓練を総合的かつ一体的に企画立案、実施するとともに、訓練実施機関と公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）が連携し、訓練から就職までを一貫して支援する。

また、企業等との連携を図り、地域に根ざした産業人材の育成拠点・職業能力開発拠点として、情報発信・就職支援などの機能の充実・強化を図る。

令和５年度においても関係者の連携・協力の下に、埼玉県の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進、地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討を行うこととする。

（２）公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

公的職業訓練受講希望者には、ハローワークにおけるキャリアコンサルティングを通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、効果的な周知・啓発のあり方を検討し、関係機関を通じた周知を図るものとする。

5　その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

（１）地域リスキリング推進事業

地域に必要な人材確保のため、デジタル等成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業を実施する。

令和５年度に実施予定の事業は以下のとおり。事業の追加、変更等が生じた場合には、令和５年度に開催する埼玉県地域職業能力開発促進協議会において報告を行うこととする。

ア　県内中小企業のためのデジタル人材育成事業

①実施団体：埼玉県

②事業概要：県が商工団体と連携し、中小企業のニーズに合ったオンラインＤＸ推進講座を実施し、企業のＤＸを推進する人材育成支援を行う。

事　業　費：17,734 千円

実施主体：埼玉県産業労働部産業人材育成課

対　象　者：県内中小企業の在職者

（改定案）

イ　県内中小企業在職者の技能向上支援事業

①実施団体：埼玉県

②事業概要：県内中小企業の在職者に対して、ＡＩに使用されるプログラミング言語の習得や、教育用キットによるＩｏＴの仕組みの理解、ドローンの業務への活用について学ぶ講座を実施し、企業の生産性や競争力を高めるため人材育成を支援する。

事 業 費：18,624千円

実施主体：埼玉県産業労働部産業人材育成課

対 象 者：県内中小企業の在職者

令和６年度　埼玉県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

資料4－1

令和５年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
（令和４年度実績に該当する訓練分野）
「介護・医療・福祉分野」「金属加工・溶接」

【委託訓練】令和４年度は応募倍率が更に低下し63.7%。就職率はほぼ横ばい。

→ A　一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも60%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。Ｅの措置も併せて実施。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
（令和４年度実績に該当する訓練分野）
「ＩＴ分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和４年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で129.5%と高倍率。
【求職者支援訓練】令和４年度はIT分野で就職率が低下したがデザイン分野ではやや増加。応募倍率はいずれも増加。

→ B　高応募倍率が続いていることから、ＩＴ分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（Ｆ同旨）が必要。

C　他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D　就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

委託訓練における定員充足率（介護分野等）。

→ E　受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、ハローワークでの説明会の実施、周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足。

→ F　職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、訓練内容を見直しつつ、一層の設定促進。

【参考】ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和６年度概算要求

資料４－２

要求額	約1,186億円（約1,162億円）
訓練規模	約40.9万人（約40.9万人）

公共職業訓練（障害者訓練を除く）

要求額 約1,021億円（約998億円）
訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

	要求額	訓練規模
離職者訓練		約15.1万人（約15.5万人）
施設内訓練	約668億円（約653億円）	約3.3万人（約3.4万人）
委託訓練	約354億円（約345億円）	約11.9万人（約12.1万人）
在職者訓練（生産性向上支援訓練を含む）	※	約18.2万人（約17.8万人）
学卒者訓練	※	約2.1万人（約2.1万人）

※　公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

障害者訓練

要求額 約54億円（約54億円）
訓練規模 約0.6万人（約0.6万人）

	要求額	訓練規模
離職者訓練	約54億円（約54億円）	約0.5 万人（約0.5 万人）
施設内訓練	約40億円（約39億円）	約0.2 万人（約0.2 万人）
委託訓練	約14億円（約14億円）	約0.3 万人（約0.3 万人）
在職者訓練		約0.1 万人（約0.1 万人）
施設内訓練	※	約0.1 万人（約0.1 万人）
委託訓練	※	約0.03万人（約0.03万人）

※　障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

求職者支援訓練

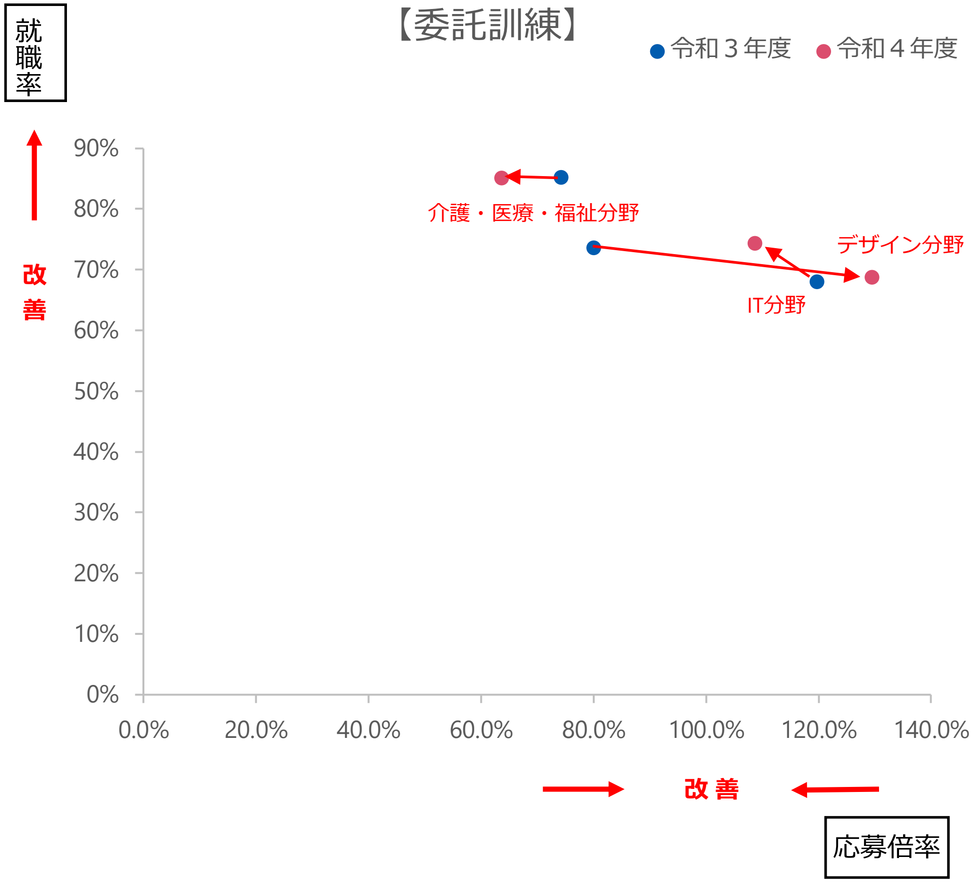
要求額 約110億円（約109億円）
訓練規模 約4.9万人（約5.0万人）
（求職者支援制度全体 約269億円（約268億円））

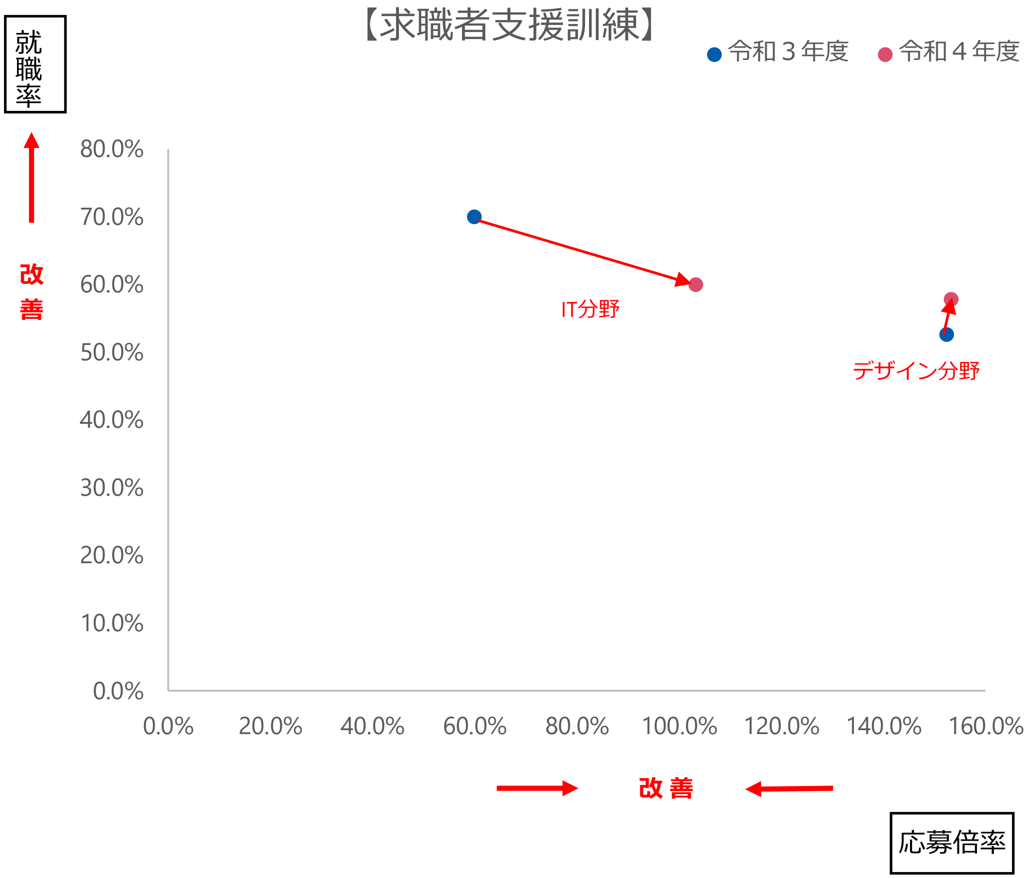
公共職業訓練（離職者訓練）＋求職者支援訓練

訓練規模 約20.0万人（約20.5万人）

【参考】埼玉県内の委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

資料4－3





【参考】令和６年度計画策定に向けた課題整理

資料4－4

令和５年度実施計画

課題	実施方針
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」 「金属加工・溶接」	・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「ＩＴ分野」 「デザイン分野」	・就職率が低いコースが散見される。コースごとに詳細な検証を行い、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。
③求職者支援訓練のうち基礎コースはＲ３年度計画では認定規模の40%程度としていたが、実績は25.7%	・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。
④より就職につながる委託訓練の設定・実施	・分野で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。
⑤デジタル人材が質・量とも不足（デジタル田園都市国家構想基本方針）	・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

取組状況

委託訓練について、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討。

埼玉県協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおけるデジタル分野の効果検証結果を実施。

ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。

受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化を図る。
なお、令和５年度は基礎コースを４コース開講（令和５年９月開講分まで）

委託訓練について、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討。【再掲】

デジタル分野の一部の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。

今後の課題

PDCAの継続的な推進

ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援

委託訓練の受講者充足率向上

2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化

※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計