

令和5年度第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5年11月2日(木) 10:00~

場所 埼玉労働局雇用保険説明会場
(ラント・アクセスタワー14階)

(開会ごあいさつ：埼玉労働局長)

皆様おはようございます。本日はお忙しいところ、本協議会にご出席をして頂きましてありがとうございます。また、委員の皆様方には日頃から私共の行政に格別ご理解とご協力を頂いておりますことにこの場を借りて厚くお礼を申し上げます。

県内の雇用情勢ですが、ちょうど昨日最新の求人倍率を発表しております。9月の有効求人倍率就業地別の数字でいうと1.22倍ということになっております。私共の情勢の判断としては、今の状況というの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見られるという基調判断です。その上で物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があります。

こういう状況の中で令和5年6月16日に閣議決定をいたしました「新しい資本主義グランドデザイン及び実行計画2023の改訂版」におきまして、人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」が示され、「リ・スキリングによる能力向上支援」が重要なテーマとして位置づけられております。

また、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」の政府目標では、令和8年度までにデジタル推進人材を230万人育成することを掲げ、職業訓練においてもデジタル分野の重点化に取り組んでいるところでございます。

本県におきましても、職業能力開発の重要性は益々高まってきておりますので、埼玉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、労働局の三者が密接に連携・調整を行い、それぞれが実施する職業訓練によって、地域で求められている人材の育成を効果的に行うことが重要だと考えております。

本日の協議会では、地域に求められる職業訓練が効果的に運営されますように、皆様のご意見、ご助言をいただきたいと考えておりますので、是非忌憚のないご議論をよろしく願います。

本協議会の開催にあたりまして、簡単ではございますが挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願います。

(会長)

ご指名により会長を務めさせていただきます。

私の所属が教職大学院ということで教員養成に携わっております。なぜ私が会長をとということについて、若干のご説明させていただきたいと思っております。私は教員養成の中でも特にキャリア教育、進路指導及びキャリア・カウンセリングを専門としておりました。かつては労働政策審議会の委員を10年ほどやらせていただいております。そういう経緯もございますので今回も会長を務めさせていただきます次第ですので、皆さんもよろしくお願いたします。では、着座にて失礼いたします。

では、これから皆様のご協力いただきまして、当協議会の議事を進行いたします。よろしくお願いたします。

議題(1)は、「令和4年度公的職業訓練の実績について」です。事務局から説明をお願いたします。

(事務局説明：労働局訓練課)

資料1を使いまして、「令和4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。資料1をご覧ください。ホチキス止めの3枚ものになります。

1ページ目「ハロートレーニング離職者向けの令和4年度実績」から参ります。

「1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模の表」がございます。こちらは公的職業訓練を網羅的に実績把握するため作成したものでございます。

離職者向けの公的職業訓練、すなわち埼玉県委託訓練、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の4種類の職業訓練の分野別の訓練規模を示したものでございます。

この次のページからそれぞれ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。

制度別の事務局担当者から、それぞれ説明をさせていただきます。なお、公共職業訓練の都道府県委託訓練と求職者支援訓練の応募倍率と就職率について高いものから上位3位を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色しております。

まず2ページ目左側、公共職業訓練 埼玉県委託訓練について埼玉県産業人材育成課からよろしくお願いたします。

(事務局説明：埼玉県産業人材育成課)

ご案内ありましたページの左側、公共職業訓練 埼玉県委託訓練の実施状況につ

いてご説明させます。県からは資格取得のスクールといった民間教育訓練機関に委託して職業訓練を実施しております。その状況となっております。

令和4年度は下段合計欄をご覧頂きまして、352講座 4978人の実施の委託訓練を実施いたしました。受講者数が3641人となっております。

就職率は就職率の列をご覧いただきたいと思います。合計では76.9%。ちなみに令和3年度の実績は73.5%でありましたので、前年度比3.4ポイント増となっております。

ご参考として申し上げますけれども、この分野についてですけれども、例えば営業・販売・事務分野につきましては県では、簿記経理ですとか、秘書といったコースを含めております。デザインにつきましてはWebデザイン、一部服飾デザインを含んでおります。建設には建築CADのコースが入っております。ご承知おきくださればと思います。

就職率につきましては、これらの分野のうち最も高いのが介護・医療・福祉分野、ほとんどが介護のコースでして、一部保育が入っております、85.1%となっております。

一番下段（参考）デジタル分野というのがございますけれども、このデジタル分野はIT技術者の養成ですとかプログラミングWEB制作そういった内容がカリキュラムとして含まれている訓練コースにつきましては、再掲させていただいたものでございます。就職率は73.3%となっております。簡単ですが以上です。

（事務局説明：埼玉労働局訓練課）

続きまして同じく2ページ目、右側、求職者支援訓練の実施状況について説明をいたします。

求職者支援訓練は2種類の訓練コースに分かれており、いずれも早期就職の実現を支援します。

まず、基礎コースです。訓練期間の最初の1か月間における「職業能力開発講習」でビジネスマナーやコミュニケーションの方法、就職活動の方法等を集中的に習得した上で、基礎的な職業スキルを身につける短期間のコースです。埼玉では2か月から3か月間のコースとなっております。

次に、実践コースです。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。IT、事務、医療事務、介護、WEBデザイン、建築、美容コースなどがあります。埼玉では3か月から6か月間のコースとなっております。表の中身の説明に入ります。ページの右側をご覧ください。令和4年度の実績を示したものとなります。

まず全体の受講者数についてです。

一番下から2番目の列、合計欄に基礎コースと実践コースの合計を示していま

す。「コース数 56」のところで、基礎コース、実践コース合わせた受講者数は 2 つ右の 585 名となっております。昨年度は 450 名でしたので、前年度比 30% 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」こちらは確定値ではなく、令和 4 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 57.0% となります。

基礎コースの雇用保険適用就職率は 29.2%、前年同期は 48.1% でしたので比較しますと悪化という形となりました。原因として考えられることは、埼玉県内で基礎コースを実施している訓練機関が 4 施設と実践コースに比べて少ないことが考えられます。現在、各訓練機関に対して分析を依頼し、対策を講じているところでございます。実践コースの雇用保険適用就職率は、表には表されておりませんが、59.3%、前年同期で 51.9% でしたので、比較しまして改善している状況となっております。

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でございます。

各分野の具体的なコースの内容について説明いたします。

一番上 IT 分野は、プログラマーのコースです。2 番目、営業・販売・事務分野は、ワード、エクセルなどを学ぶコース、それと宅建を学ぶコースとなります。5 つ下がったところ、「コース数 18 のところ」ですが、デザイン分野は WEB デザイナーのコースとなっております。受講者数が 254 名、また応募倍率が 153.3% と一番人気のあるコースとなっております。

2 つ下がつて「コース数 4 のところ」建設関連分野は建築 CAD のコース、その下の列「コース数 3 のところ」理容・美容関連分野は、ネイリストのコースです。

その他分野「8」ですが、こちらはマンション管理のコース等となっております。

現在、「デジタル田園都市国家構想」により、職業訓練のデジタル分野の重点化に取り組んでいるところでございますが、ここでいう「デジタル分野」とは、IT 分野、プログラマーのコースとデザイン分野、WEB デザイナーのコースを合わせたものとなりますので、参考として載せております。

医療事務、建設関連分野を除いては雇用保険適用就職率は目標の 63% に届いていない状況でございますが、特にデザイン分野、具体的には Web デザイナーのコースになりますけれども、就職率が 57.8% ではありますが、実務経験者でないと採用が難しい状況となっております。未経験者でも受け入れてもらえる企業の開拓や、求人ニーズの即した訓練内容の設定が求められていると考えており

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枚めくっていただき、3ページ目の左側、公共職業訓練埼玉県施設内訓練につきまして、埼玉県産業人材育成課より説明をお願いいたします。

（事務局説明：埼玉県産業人材育成課）

埼玉県の施設内訓練は県立高等技術専門校6校1分校の合計7校で、2年コース8訓練科、1年コース6訓練科、離職者向け訓練の短期コース7訓練科の合計21訓練科がございます。

離職者向け訓練のうち、介護・医療・福祉・製造、その他分野に該当する訓練についてご説明申し上げます。現在4箇所の高技専で年度内の入校定員を合計200名として実施しております。

表中4行目をご覧ください。介護・医療・福祉分野として秩父分校に介護サービス科を設置しており、介護福祉士を目指せる実務者研修の訓練内容で実施しております。この分野は求人が多くございますが、就職希望者が少なく、当訓練科への入校希望者も同様に少ない状況となっております。

また、8行目、製造分野では、川口校と熊谷校に機械科デュアルシステムを設置しており。入校月を4月、10月として訓練期間8か月を校内の訓練とし、4か月を企業派遣型の訓練として実施しております。

応募倍率が令和3年度45%でしたが、62.5%に改善しておりますが、今年度もモノづくり及び介護人材育成に向け広報に努めております。

最後に一番下でございます。その他分野でございますが、川口校、川越校にビル管理科を設置し、4月7月10月1月、年4回とすることで、離職者の受講者機会の確保に努めております。

応募倍率が1倍を超えておりますが、求人が多く就職しやすい状況下のため、入校が確定してもそれ以降で就職先が決まり辞退される方もおまして、定員充足率が9割を切る結果となっております。

こちらの資料には記載はございませんが、2年、1年コースで高い就職率を維持しており、就職率向上を目指し、入校当初からから就職支援取り組んで参ります。埼玉県施設内訓練の説明は以上となります。

（オブザーバー説明：ポリテクセンター埼玉）

ポリテクセンター埼玉よりご説明させていただきます。

まず製造分野からご説明させていただきます。コースが33、定員が476名になっております。当センター10コース、機械系、電子電気系、電子情報分野を実施しております。受講者数が401名、応募倍率が130.7%で、充足につきま

しては 84.2% となっております。就職率につきましては 90.8% という実績でございました。

その下にその他の分野でございまして、8 コース 76 名という定員があるのですが、こちらの当センターでは、導入訓練というコースを実施をしております。先ほど申し上げました製造分野をいきなり受けるのではなく、その前に準備をするという 1 か月の訓練を実施しております。そちらも受講者が 107 名ということになっております。応募倍率が 297.4% 定員充足は 140.8% となっております。このコースですが、1 か月終了後、製造分野のコースに全員が入所しておりますので、就職率につきまして訂正させていただきますが、「ー」ということでよろしく願いいたします。就職実績は無く、全員が本訓練の製造分野のコースに入っております。従って、合計の欄の就職率につきましても、90.8% という実績にご訂正いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

製造分野とその他の分野合わせますと全員が 552 名で受講者数が 508 名で応募倍率 153.6% で充足率が 92.0% という実績となっております。

デジタル分野につきまして、いわゆるネットワークを中心としたインターネットにプラス、3DCAD と 3D プリンターを適用したデジタル系のものづくりの分野を入れてございまして、その定員がですが 268 名、受講者数が 225 名、応募倍率が 139.6%、定員充足率は 84.0% で、就職率は 86.0% ということになっております。

簡単ですが以上でございまして。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

ありがとうございます。以上で、議題(1)「令和 4 年度公的職業訓練の実績」についての説明を終わります。

(会長)

ありがとうございます。

只今の説明につきまして、皆様からご意見及びご質問を頂きたいと思っております。いかがでしょうか。

実績値ですね。特に気になるところ、気になる分野はありますか。

よろしいですか？特に無いようでしたら、次に進めさせていただきたいと思っております。

議題(2)にいきたいと思っております。公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告について令和 5 年度埼玉県地域職業訓練能力開発促進協議会ワーキンググル

ープ」からの報告がございます。よろしく申し上げます。

（ワーキンググループ報告：埼玉労働局訓練課）

それではワーキンググループからの報告です。私の方からは資料に基づきまして報告をさせていただきます。

当ワーキンググループでは、埼玉県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の第4条に基づきまして設置されたものでございます。前回令和5年3月9日に開催させて頂きました令和4年度第2回の協議会におきまして、このワーキンググループで効果検証を行う職業訓練の分野を「デジタル分野」とすることについてご決議頂きました。今回、その内容で報告をさせていただきます。

まず、ワーキンググループの構成員は埼玉県産業人材育成課、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター埼玉、それから、埼玉労働局訓練課の3者でございます。

埼玉県産業人材育成課では、埼玉県立高等技術専門校による施設内訓練、及び民間教育機関に委託をして実施している委託職業訓練をそれぞれ実施しております。その中から、デジタル分野に相当する訓練コースをピックアップして検証を行っております。また、ポリテクセンター埼玉ではデジタル分野に相当するコースの中、ICTエンジニア科をピックアップして効果検証を行っております。また、求職者支援訓練からは埼玉労働局の方でデジタル分野の訓練を複数開講している民間職業訓練施設をピックアップしてそれぞれ効果検証を行ったところでございます。

検証方法としまして訓練を実施している機関に対して、それから訓練を終了した方に対して、さらにその訓練終了した方を採用して下さった企業様のご担当者様にそれぞれヒアリングやアンケート調査を行い、課題や改善促進案を検討、協議をしたところでございます。

資料2の1ページ目をご覧ください。表紙をめくっていただいて1ページ目でございます。

埼玉県立川口高等技術専門校の情報処理科と中央高等技術専門校の情報制御システム科について、まず受講者の状況となります。こちらの2コースにつきましては、いずれも2年間の訓練期間、訓練の募集年齢が概ね30歳までとしているため、結果として受講生の年齢は全員20代という状況でした。

受講者54名のうち83%に相当する45名が修了し、うち44名が正社員で職業訓練の関連職種で就職を果たしております。

次の2ページ3ページには、その訓練終了生のアンケートの結果を記載しております。アンケートの結果の通りでございますが、修了生からは概ね満足との評

価を頂いていますが、一部自由回答欄のところで、「カリキュラム上不要ではないか?」「テストがこういう内容を取り入れた方が就職した後に役に立つのではないか」のような意見もございました。これらの意見についてはカリキュラム改善に取り組んで取り入れていくものと就職後の職務には直接活かされることは少なくとも、基礎を理解するためには必要な要素であるものがございますので、それぞれのカリキュラムの意義を受講生により一層丁寧に説明をしていくこととしたいという風に考えているところもございます。

次に 4 ページでは、埼玉県立高等技術専門校の修了生を採用していただいた企業様へのヒアリング結果をまとめたものになります。この訓練は若年者を対象にした 2 年間という長期間の訓練ですので、修了生に対して知識や機能の面での期待も当然高くなっていくところではありますが、それ以外にも、コミュニケーション能力テストか、社会人としてのマナーなどを期待する声も大きかったところが特徴的なところだという風に考えております。

また、昨今のデジタル人材不足を反映してか、訓練生とのマッチングの機会をもっと持ちたいとする企業様側の要望も多く聞かれたところがございます。

以上が埼玉県立高等技術専門校の状況とヒアリング結果でございます。

続いて、次のページ 5 ページからはポリテクセンター埼玉の ICT エンジニア科の状況でございます。

ICT エンジニア科については 2 種類ございまして、約 10 日間の企業実習がセットされた企業実習付きコース、通常の ICT エンジニア科コースの 2 種類でございます。企業実習付きのコースのみ概ね 55 歳未満を対象としたコースでございますが、いずれも訓練期間は 7 か月間となっております。受講生の年代については、20 代 30 代が結果として大半となっております。主な就職の想定はプログラマー、SE、ネットワークエンジニアなどとなっております。受講者 72 名に対して就職者は 64 名。これは中途退校をして就職したものを含む数でございます。就職率にしますと 89%になります。就職者の 8 割以上が職業訓練関連職種での就職となっております。

6 ページから 8 ページまでは受講生のアンケートの集計結果となっております。カリキュラムに対して、講師に対して、それから施設面でのご意見、就職支援の体制についてなどそれぞれ聞いておりますが、いずれも概ね良い評価を得ていると言えると思います。

入校前、入校直後から受講生に対してこうしたことを丁寧に説明しているところも、こうした高評価に繋がっているものと考えております。

次に 9 ページ。こちらは令和 3 年度に修了した方を採用していただいた企業に対して、その約 1 年後の状況を踏まえてヒアリングを行った結果でございます。採用時にはこうした職務の未経験者に対しては、少しハードルが高いのかなと

懸念していた業務も今は業務を担当できるようになっているという状況があるようでして、そうしたことから、今後も訓練生の採用を前向きに考えたいと仰ってくださった企業の事例になっています。その中で訓練内容として追加をした方がよい内容などについてご提案を頂いた他、採用したい人材像としては、仕事や勉強に対する取り組み方、それからコミュニケーションを積極的に取れる方を採用したいと、そういった人材像のお話を聞くことができました。

続きまして、埼玉県が民間教育機関に委託して実施している委託職業訓練の中からデジタルコース、デジタル分野コースを複数開講している A 社の状況について 10 ページからになります。

A 社の訓練は平成 4 年度までは IT 専門や IT 応用という名称で実施していましたが、現在は「情報ビジネス」、「Web デザイン」などの名称で現在も実施しております。訓練期間はおよそ 3 か月から 5 か月間が中心となっております。こちらの委託職業訓練につきましては、応募に際しては特に年齢制限は設けていないので 20 代から 50 代までの方まんべんなく、幅広い年代層が受講をしている状況となっております。

受講者トータル 219 名に対して就職者は 149 名。こちらでも中途退校をして就職した方を含む数字になります。就職率にすると約 68%になります。これまでご説明した訓練と比較して短期間の訓練となりますので、結果として就職先の雇用形態は正社員に限らず、契約社員ですとか、パートアルバイトだったり、派遣社員だったりという雇用形態も多く含んでいるものとなっております。

資料の 11 ページから 12 ページについても受講者アンケートの集計結果となっておりますが、こちらでも概ね高評価と言える内容と思っておりますが、一部アンケートのコメントには訓練カリキュラムの内訳、配分についてのご意見があったり、就職支援にもっと力を入れてほしいと言った声も若干ではございますが、意見としてございました。

13 ページこの委託職業訓練の修了者を採用してくださった企業、これから実際に委託訓練を実施している民間訓練機関へのヒアリング結果でございます。

先に説明しました 2 つの訓練と同様に、こちらでも委託職業訓練についてもデジタル人材についてコミュニケーション能力を重視する企業の声というのが聞かれています。また、実際に訓練を実施して頂いております民間訓練機関からは様々なスキルやモチベーションをもった様々な受講生がいる中で訓練を運営していくことの大変さ、難しさというようなことも内容から読み取れるところでございます。

最後に求職者支援訓練について、資料の 14 ページからになります。

求職者支援訓練は求職者支援法という法律に基づきまして、国が認定した民間教育訓練機関により実施する公的職業訓練の 1 つでございますが、今回ピック

アップさせていただいたのが、その中で「Web デザイナー養成科」「プログラマー養成科」などの複数コースを実施している埼玉県内の A 社でございます。こちらの A 社が実施する訓練については、いずれも 6 か月間で、特に年齢制限なしでございます。受講者 144 名に対して、訓練終了後 3 か月以内に雇用保険に加入する就職をしたものは 79 名。就職率にしますと約 55%となっています。求職者支援訓練では、就職者、就職率を訓練終了後 3 か月以内に雇用保険に加入したものと定義しているため、この指標を用いております。また、求職者支援訓練の主な受講対象者は雇用保険の受給資格がない者としており、さらには、いわゆる就職困難者を優先的に受講させる仕組みもあるため、就職率について先ほどから説明している各訓練との単純比較はできないものと思っておりますが、結果として就職先の雇用形態においても正社員の割合が低いこと、就職率が他の訓練と比べて低いことといったことが、こういった理由によるものと考えております。

そうした点も踏まえまして、15 ページから 17 ページの受講者アンケートの集計結果をご覧ください。

訓練施設や設備教材などについては若干満足度が低くなっている点がありますが、訓練カリキュラムそれから講師、就職支援などについては概ね高評価となっております。

18 ページの修了者へのヒアリング結果については、結果として、訓練実施機関への要望というよりは、制度面の要望をいくつか頂いたところでございます。制度面の要望につきましては、今回のワーキンググループの報告とともに厚生労働省へ事務局の方からお伝えさせていただきます。

次の 19 ページの採用企業へのヒアリング結果につきましては、求職者支援訓練の修了者を採用頂きました 3 社の企業の方からお話を伺いさせていただきました。いずれも採用した修了生に対して高い評価を与えているということが窺える内容となっております。またその 1 人の採用をきっかけに、当該訓練機関の A 社に対しても、求職者支援訓練制度そのものに対しても良い印象を与えることにつながっているものと感じることができました。

20 ページにつきましては、実際に求職者支援訓練を実施している A 社の担当者に対するヒアリングのまとめになります。A 社については、この求職者支援制度開始以来、長らく求職者支援訓練を実施してきたところでございますが、カリキュラムや訓練の運営について、マンネリとならないように常にアップデートをしていこうという姿勢が伺えるところでございました。

求職者支援制度も開始から 10 年以上経過いたしまして、最近制度改正がいくつか行われるなど過渡期である印象を受けますが、制度上の要望を厚生労働省に伝えつつ、受講生募集について、もしくは受講生の就職支援などについて、ハロ

一ワークと連携を深めることによって、側面からの支援が益々必要な状況であるという風に認識したところでございます。

最後に 21 ページ 22 ページ最後の 2 ページでございしますが、これまでのそれぞれのヒアリング結果などから明らかになりました「課題」を整理してワーキンググループとして、埼玉県と埼玉労働局と高齢・障害・求職者雇用支援機構との三者で集まって協議した改善促進案のご提案になります。

21 ページの上からでございますが、1つ目の課題は「受講者にとって苦痛と感ずるカリキュラムの存在」です。これについては、埼玉県立高等技術専門校の課題として挙げたものでございますが、改善促進案として、人と専攻教科の関連性。すみません、関連性がダブってしまっておりますので、「基礎と専攻教科の関連性を明確化、受講生の理解促進」。2つ目としまして、「カリキュラムの必要性を十分に説明」といたしました。

2つ目の課題としまして、受講生の就職意欲喚起、就職率の向上についてでございます。それぞれ埼玉県高等技術専門校、埼玉県の委託職業訓練、これから求職者支援訓練からの共通の課題となります。改善促進案として 5 点挙げさせていただきました。このうち、企業説明会やハローワークとの連携強化などについてはできるところからすでに個別に指示をして始めているところでございます。また、職業訓練情報や訓練終了者の情報を求人者に公開する仕組み作りについては、埼玉単独でやるというよりは、全国的な取り組みの方が効果的、効率的と考えられますので、今回皆様にこの後、議論頂きましてこの案をご了承頂きましたら、厚生労働省に要望していきたいと考えております。

課題の 3 目としまして、クラウド技術に対応したカリキュラムの見直し、そのための機器、指導員研修、教材についてですが、こちらはポリテクセンター埼玉からの課題提起になります。改善促進案として 2 点、AWS（これは Amazon 社が提供しているクラウドサービスで現在シェアで世界トップとなっているものでございます。）「AWS 導入に向けた手続き、研修、教材開発」それから「カリキュラムのアップデート支援」でございます。

これが改善促進案についてはポリテクセンター埼玉の上部組織になります独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の本部に対して、予算措置などを要望していくものとなります。

改善促進案の最後のページ 22 ページに移りまして、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」は埼玉県委託職業訓練からの課題となります。この課題に対する改善促進案としましては、施設見学会、これは職業訓練受講申し込み前に各訓練実施施設で見学会を実施しておりますが、ハローワークなどで受講に対する相談があった場合には、見学会への参加を現在でも推奨しているところでございます。こういった施設見学への参加促進。それから、

入校面接、これは受講申し込みを行った者に対して行う受講者を決定するための面接選考でございますが、この入校面接時に、訓練内容をより詳細に説明するというのが改善促進案になっております。

最後の課題としまして、「求人ニーズに応じたカリキュラムのさらなる充実」と「人材ニーズの多様化への対応」につきましては、埼玉県の委託職業訓練と求職者支援訓練からの課題となっております。

これら課題に関しましては、「講座ごとに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できる制度への検討」「一部選択制など受講できるカリキュラムの柔軟化階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」の4点を改善促進案といたしました。このうちカリキュラムの見直しや細分化の検討についてはできるところから着手し、制度変更や新規参入促進については、新規参入を阻害する規定の緩和などを厚生労働省に求めていくこととしたいと考えております。

以上が今年度の効果検証ワーキンググループのからの報告でございました。

ありがとうございます。

(会長)

どうもありがとうございました。こういう調査につきましては、追指導（ついしどう）と申しまして、就職率はアウトプットですけれども、アウトカム、つまり就職者が就職先で適応しているかどうか計られる非常に重要な指標かと認識しております。私も事前に読ませていただきましたが、指標に対する改善方策が適切に挙げられていると思えました。それでは、報告、改善促進策につきまして、皆様からご意見、およびご質問を伺いたいと思えます。お願いします。

(委員)

今の説明を聞いておりました、我々教える立場として自分たちにも通ずる話だなと思いつつ聞いておりました。改善案のところ、企業からのヒアリングを行っておりますので、企業側が求める人材を受講生にしっかりと説明するのがよいのではと思ったところです。21 ページの一番上のところの「苦痛」と感じるかどうかですが、この授業が本当に必要なのかいうところは当大学でも、学生は現場を知らない、なぜ必要かというところを説明はしているつもりですが、毎回うちの大学でも調査をすると出てくるし、無くならないので、特に基礎的な部分についてはなぜ必要なのかというところを十分に説明していかなければいけないと思ったところです。また、企業側が何を求めているのか、せつかくこれだけのヒアリングですから、説明をしていった方がよいと思えます。

それから、2つめのところにあるのがコミュニケーションスキルです。これは企

業側のヒアリングにも書いてあるわけです。学生は知識、技術を求めて授業に臨みますが、コミュニケーションスキルにはなかなか関心を示さない。これをどう教えたらいいのかというのがございます。うちの大学では、グループワークを結構たくさん取り入れ、工夫をしているつもりではありますが、僕はこのコミュニケーションスキルの向上のための支援というところは具体的にはどのように考えているのかなと思ったところでした。

もう1つだけ、22 ページのところ、丸印で言うと下から3番目に訓練カリキュラムの細分化と訓練レベルの細分化がありますが、どの部分を細分化するかということもありますし、教える側も教えられる側も、選択に困るかなと思うところ、それからレベルを細分化するということはその人が持っている今の技能とか、モチベーションを分けて考える必要が出てくるかなと思います。選択に任せてしまうと、とりあえずはやっておこうとなり、表現が悪いかもしれませんが、できていない人に合わせなくてはならなくなって、高いレベルを持っている人からすると不満が出てくるし、逆に高い方に合わせると低い人からは難しいというようなことも出てくると思います。

この全体のカリキュラムの中で行うことも必要ですけども、キャリアアップ的にプラス α として付けて加える形でもよろしいかなと思いました。以上です。

(会長)

ありがとうございました。他にはいかがでしょうか？

(委員)

私の方からは、今回のこのワーキンググループの報告は、デジタル系に限られていて、これに関しての直接的な意見ではないのですが、他の分野の訓練を受講した人に色々話を聞いてきたので、そこから意見を述べさせて頂きたいと思いません。

1つ目の「受講者にとって苦痛と感じるカリキュラムの存在」の部分ですが、その受講者は簿記の訓練を受講していて苦痛に感じているのは、カリキュラムの中で「オフィス」の研修があり、エクセル、ワード等の研修があるのですが受講者のレベルがかなり違って、全くマウスの使い方から始める人と、今まで企業で働いていて詳しい人もいて、それを一律に教えられるということが非常に時間の無駄と感じ、それに耐えるのが苦痛でしたというような意見がありました。そういう部分については、共通コースとしてレベル別に分ける等の工夫をしてもらいたいと思います。

次に2つ目の課題の改善促進案の2つ目のところで、キャリアカウンセリングの話です。受講者の感想として、話をしてくれたキャリアコンサルタントは受講

しているコースに関係していないようなキャリアコンサルタントだったそうです。そのため総花的なキャリアコンサルタントになっていて、一般的な就職に向けてお話をして頂けるのですけれども、例えば簿記のコースであれば、簿記の能力を活かすとか、それにふさわしい企業について案内をしてくれるとか、そのコースに沿ったキャリアコンサルタントをしてもらえた方が有難いと言っておりました。

それと、2つ目の課題の3段目で「就職率の伸び悩み」というところですが、その者が受けていたコースでは、これはそれが悪いとかそういう話ではないのですけれども、就職率を上げるために、非常に短期の就職先もかなり斡旋しているようでした。公務員関係で、会計年度の1年間だけ働くところを紹介して、就職率を上げようとしていることがあったそうです。これが悪いというわけではなくて、今まで働いたことがない人などにとってみれば、とにかく一度働いてみるっていうのはすごくいいことだとは思いますが、何を言いたいかというと、いろんな訓練校がある中で、そういう考え方が統一されているのかどうか、就職率を上げるにはどうしたらいいか、その辺りはもっと訓練校同士の中で情報共有をされてみた方がいいのではないかとということです。

それと受講生のモチベーションですが、受講生も色々な人がいるのですが、今まで長く企業に働いてきて辞めたところで再就職するために訓練を受けますという人たちは、ものすごくモチベーションが高いらしいんですね。受講中から自分でどういうところで就職できるのかと情報をどんどん取ってきて就職に向けて動いている。一方で、今まで働いてなく訓練を受けるといった人たちは就職に非常に臆病になっているところがあるように見受けられるということです。とにかく一生懸命勉強をまずする、どちらかというとな就職することに向けて踏み出すというよりもできるだけ勉強して、知識を増やしてスキルを高めて資格を取ってというふうに、その就職に向けた考え方が、ちょっと後回しになる傾向があるようだということです。

その解決策としては、受講生同士のコミュニケーションをもっと増やすことによって、すぐに就職しようとしている人達と話をして、一歩前に踏み出すということさせた方がいいと思うのですけれども、そのコースでは受講生同士のコミュニケーションを禁止していたらしいのです。これは、過去に問題が起こって、噂ですけれども、受講生同士が高級なチョコレートを渡すとか渡さないかでトラブルになってしまっただけでその後受講生同士は卒業するまで交流禁止になったとの話があったということです。受講生同士の交流にはメリットもあると思うので、工夫をして注意しながらやっていく方がいいのかなと思いました。私からは以上です。

(会長)

ありがとうございました。先ほど大学の先生からも教育機関と非常に似ているという話がありましたが、最初の話は、学校の場合の習熟度別クラスを置くことに大変近いと思います。受講者の習熟度に差があることを前提としたお話かと思えます。

次の、キャリアコンサルトの専門性につきましては、私が審議会の委員をやっている時にもだいが申し上げたのですけれど、キャリアコンサルタントも専門別に資格を設置してほしいと申し上げておりました。キャリアコンサルトとしての基本的な知識・技能は共通しているかと思いますが、それぞれの業界固有の専門性が分化してきますと、キャリアコンサルタントも業界別の専門性を今後求められてくると思います。

交流については、米国における地域職業訓練センターも、一般の求職者と高校生とを一緒に訓練を受けさせています。働く意欲が十分でない高校生も一般求職者の意欲が高い方に触発され、自分自身の就職のことを真面目に考えるということもあります。うまく交流を使えばいいと思いました。

4つの訓練制度で求職者支援訓練が異質な形でのデータとなっておりますが、求職者支援制度は、東日本大震災時に、被災地における職業事情の改善を目指し急遽設定したもので10年以上経過した中、見直しも求められているのではないかと考えられます。

他にいかがでしょうか。よろしいですか。よろしければ、議題(3)になります。

「令和5年度埼玉県地域職業訓練実施計画の改定について」事務局から説明を頂きます。

(事務局説明：埼玉県産業人材育成課)

埼玉県産業人材育成課でございます。この度、今年度の実施計画につきまして、一部変更、追加させて頂きたいとご審議をお願いします。

7ページ8ページ赤字入りの部分がございます。ここが今回追加させて頂きたい記述でございます。「その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等」です。県の取組として追加させて頂きたいという趣旨でございます。

「(1)地域リスクリテラシー推進事業」ということで、人材確保のためにデジタル分野に関するリスクリテラシーを進めていくということで、本年度埼玉県で実施している事業でございます。「ア 県内中小企業のためのデジタル人材育成事業」ですけれども、県内企業ニーズ主にDXを推進できる人材の育成といったニーズある企業の社員の方向けの教育支援ということでございます。手軽に皆さんのご参加頂けるようオンラインで講座を開講しています。

基礎応用実践的な実施内容を含む発展の講座をパッケージでオンラインで開講しているところです。内容としてはAI、IoT活用や、いわゆるRPA、ソフトオンエアロボット活用といった内容としております。

8ページの「伊 県内中小企業在職者の技術向上支援事業」でございます。こちらも今年度を実施しておりまして、県立高等技術専門校を活用しつつ、県内企業にお勤めの方を対象にAIに使用されるプログラミングですとか、繰り返しになりますが、IoTなどといった知識の向上を図る支援をさせて頂くという事業でございます。これらの事業、本来は昨年にも今年度の計画案を示した際に盛り込むべきところでしたが、県の予算編成、この事業の一部委託事業者の選定の時期から、この度のご報告とさせて頂きました。

県の人材育成事業として、今年度の職業訓練実施計画にぜひ追加させて頂きたいと思っております。お認め頂きたいと思っております。ご審議の方よろしく願いいたします。

(会長)

ありがとうございました。最初にご挨拶いただきましたIT分野のリスキリングの促進で追加という形で入ったということだと思います。ただいまの説明につきまして、皆さんからご意見及び、ご質問を頂きたいと思っております。いかがでしょうか？

(委員)

説明にありましたが、これは令和5年度のものでありますから、既に実施されているわけですからこれだけだと、どういう内容でどうなるかっていうのが一切わかりません。事業規模は分かりますけど、例えばどういう講座で、どの程度の募集されるのか、そういうことを説明して頂かないと。新たに提案して新たな事業を構築していくのでしたら、それは今言われた通り、書いてある通りになるのですが、もうこの事業費や実施主体、対象者だったりとか、もう既に11月ですから、60~70%以上経っているわけですから、今「新しい資本主義」については国が、労働局長からも説明があったようにデジタル人材育成は国が一丁目一番地で行うということになっていきますので、これは結構な話なのですが、もう少し詳しく、大体こういうカリキュラムで進めているなどの説明してもらえませんか。

(会長)

お願いします。

(事務局：埼玉県産業人材育成課)

この11月はAI、IoT技術とは何かということで、基礎応用発展ということで、開講する予定でございます。また、12月は先ほど申し上げた、RPAの自動化をどのように行っていくのかということ、企業ごとで、どういった業務アプリを見つけた方がいいのか、どうやって活用していくかという内容で開講させて頂く予定でございます。

ちなみに9月半ばまでで約632の視聴数となっております。説明の内容を追加させていただきます。以上です。

(会長)

オンライン講習で600ほどの受講者がいるということですね。よろしいですか？

(委員)

はい。

(会長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

なければ、改定案につきましてはお認め頂いたということで、次に進みたいと思います。

(委員一同)

はい。

(会長)

ありがとうございます。では、続きまして、議題(4)「令和6年度埼玉県地域職業訓練実施計画の策定方針について」を事務局から説明を頂きたいと思いません。お願いします。

(事務局説明：埼玉労働局訓練課)

はい。それでは、「令和6年度埼玉県職業訓練実施計画の策定方針(案)」について、資料4の1から4-4を用い説明をさせていただきます。

ここまで令和4年度実績と、頂きましたご意見を踏まえまして、来年令和6年度の埼玉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案をお示しさせていただきます。

まず資料4の1をご覧ください。

全体的な方向性ですが、1枚めくっていただきました資料4-2「ハロートレーニ

ングに係る令和6年度概算要求」にございます通り要求額、訓練規模とともに、金額右側にある括弧が今年度とほぼ同程度ということでございますので、埼玉県でも同様に、令和5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。

具体的な検討の方針としましては、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、と分けて記載しています。参考になりますが、資料4-3に主だった分野の応募倍率と就職率について、令和3年度から令和4年度の推移を示しております。

実施状況の分析としましては、応募倍率が低く、就職率が高い分野については、コース内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要です。応募倍率が高く、就職率が低い分野につきましては、求人ニーズに即した訓練内容の検討を行い、ハローワーク、職業訓練の窓口職員の知識の向上や訓練修了者歓迎求人確保などに取り組んで参ります。

下に下がりまして、計画と実績の乖離につきましては、特に介護分野の委託訓練における定員充足率向上に向けて、受講申し込み締切日から受講開始日までの期間の短縮や、ハローワークでの説明会の開催など、受講者数増加に向けた周知広報等の強化が必要です。

さらに一番下のところ、人材人数を踏まえた設定につきましては、デジタル人材が質・量とも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ございます。

このような方向性でもって令和6年度の埼玉県職業訓練実施計画の策定へ向けて進めていく方針でございます。資料4-4につきましては、計画策定に向けて課題を整理した表になっております。

参考として載せております。議題(4)の説明については以上でございます。

(会長)

ありがとうございました。ただ今の説明につきまして、皆様からご意見及びご質問を伺いたいと思います。

私は長く座長(会長)をさせていただいておりますけども、こうして来年度に向けて課題を明確にした上で計画に着手し、その課題に対する的確な取り組みを展開しようとする意気込みは素晴らしいと思います。

いかがでしょうか。もしよろしければ、「令和6年度の埼玉県職業訓練実施計画の策定方針」についてご承認して頂けますでしょうか。

(委員一同)

はい。

(会長)

ありがとうございます。

それでは、今後「令和6年度埼玉県職業能力実施計画の策定に向けた方針」に基づき訓練計画の策定を引き続きお願いしたいと思います。

続きまして、議題(5)「その他」につい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。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

私の方からは協議会の内容とは違うのですが、今、厚生労働省の目玉として掲げております事業についてご説明させていただきます。

お手元資料の5番になりますが、年収の壁対策の関係になります。実際10月1日から、それに対する助成金制度はすでに運用開始されておまして、お手元にあるのですが、人手不足への対応ということで、短時間労働者をどうやって社会保険に加入させて、さらにはその労働時間を短縮することなく働いて頂くためには、その企業の負担を考えると、一定程度賃金の助成が必要になるというところもございまして、既存の制度でキャリアアップ助成金というのがあります。その中でコースを新設して、社会保険適用時処遇改善コースということで、最大一人につき50万円、国の方で助成金としてお支払いをします。頑張っただけ時間を伸ばすことで、年収が増えれば当然社会保険に加入ということになります。

本人の負担さらには企業の負担など諸々出てきますので、賃金ベースを上げるしかなくなってしまうのかなと思います。それで、そうしたものを調整するための制度なので、是非皆様これをお持ち帰り頂まして、関連の企業、労働者に機会があればご周知頂まして、助成金のご活用をお願いしたいと思います。国としても、大きな規模での予算を計上されておりますので、是非ご活用頂きたいと思っております。

この助成金については訓練課の方で所掌しておりませんので、このパンフレットの下の方にコールセンターが記載しておりますのでご確認頂くか、もしくはハローワーク、もしくはこちら埼玉労働局に職業対策課というのがございまして、そちらの助成金センターの方で所掌しております。そちらの方にご確認頂いて進めてください。是非、中小企業の事業主さんでお金の負担で大変なところを助成するものですので、ご活用頂けますようよろしくお願いしたいと思います。私からは以上になります。よろしくお願いいたします。

(会長)

ありがとうございました。事業所関連ですね。よろしく申し上げます。

議題は以上ですが、皆様から何かございますでしょうか。

なければ、これで本日の協議会の議事を終了させていただきます。皆様、ご協力ありがとうございました。