

令和5年度第2回 埼玉県地域職業能力開発促進協議会議事録（概要）

日時 令和6年3月5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）

（埼玉労働局長ごあいさつ）

皆様おはようございます。埼玉労働局長の久知良でございます。本日はこの年度末のご多忙なところ、本協議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆様には日頃から私どもの労働行政の推進にご理解とご協力いただいておりますことをこの場を借りて改めてお礼を申し上げます。

県内の雇用失業情勢ですが、先週の金曜日（3月1日）に1月の有効求人倍率を発表いたしました。就業地別で見ると1.15倍ということで、求職者は引き続き高水準にあるという状況ではございますけれども、求人が求職を上回って推移しているという状況で、緩やかな持ち直しの動きが見られるという状況ではございます。ただコロナという特殊要因があって、落ち込んでいた部分がかかなりコロナの前に求人のレベルが上がってきたのですが、ここにきてちょっと足踏みをしているような状況が、一部の求人ではみられる状況になってきております。物価上昇等が雇用に与える影響には、引き続き注意する必要があるという状況だとみているところでございます。そういう中で令和5年6月16日に閣議決定をいたしました「新しい資本主義のグランドデザインおよび実行計画2023改定版」におきましては、「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、職業能力開発の重要性というのがますます高まっているという状況でございます。本県におきましては、埼玉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、埼玉労働局の3者が密接に連携、調整を行って、それぞれが実施をする訓練によって地域の人材ニーズに即した人材育成を行うことが重要であるというように考えているところでございます。

本日の協議会では地域に求められる職業訓練の効果的運営に加えまして、労働者の主体的なキャリア形成に対する支援制度であります教育訓練給付制度につきましても、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、よろしくお願いを申し上げます。

本協議会の開催にあたりまして、誠に簡単ではございますが、一言挨拶をさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

(事務局)

当協議会の議事及び資料については、埼玉県地域職業能力開発促進協議会設置要項 9 の (1) に基づき、当協議会での申し合わせがない限りは公開となりますこと、そのため、議事録作成のため録音をさせていただきますことを合わせてご了承願います。

それでは。埼玉県地域職業能力開発促進協議会設置要項 5 によりまして、会長の選任でございますが前回まで会長職をお願いしております、早稲田大学の三村様に引き続きお願いしたいと思っておりますがいかがでございましょうか。

(委員一同)

異議なし。

(事務局)

ありがとうございます。それでは三村様に会長職を今回もお願いいたします。これからの進行につきましては三村会長をお願いしたいと存じます。三村様、会長席にご移動をお願いいたします。

(三村会長)

ご指名がありましたので、当協議会の会長を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは議事に入ります。議題 (1) 公的職業訓練の実績について事務局から説明をお願いします。

(事務局)

事務局から令和 5 年度、4 月から 12 月までのハロートレーニングにおける実績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。

1 ページ目は埼玉県委託訓練、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 4 月から 12 月までのコース数、定員、受講者数などの総数となっております。

2 ページ目がそれぞれの職業訓練の制度、分野別の表となります。各担当から説明をいたします。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委託訓練連携推進担当をお願いします。

(埼玉県産業人材育成課)

私からは公共職業訓練のうち、県が民間の教育訓練機関に委託して行う委託訓練について説明をいたします。

資料 1-2 ページに離職者向けの公的職業訓練の制度別分野別訓練の実施状況の左側の表公共職業訓練(都道府県委託訓練)の欄をご覧ください。令和5年度4月から12月までの実施状況ですが、合計263コース、計2,701人の方に受講していただいております。前年度から引き続き訓練を受講されている繰り越し者数775人を加えますと、3,476人となりまして、こちら前年同時期が3,786人でしたので310人、約8%の減となっております。また、就職率は74.8%で、こちらは8月末までに終了した講座の3か月後の実績となっております。前年度令和4年度の同時期の実績が76.6%でした。就職率は令和元年まで70%台で推移をしておりましたが、令和2年度に、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けまして、68.3%まで低下いたしました。

その後、令和3年度以降は70%以上となっております、回復傾向にあります。主な分野の受講者数は、IT分野が67コース883人。こちら主には、「情報ビジネス」や「情報処理」、長期高度人材育成コースの「IT技術者養成」などとなっております。営業・販売・事務分野は43コース640人。こちらは「一般事務」や「簿記会計」といった講座内容となります。介護・医療・福祉分野は97コース659人。こちらは、「介護初任者」、「介護実務者」、「介護福祉士」、「保育士」などのコースです。デジタル分野は27コースで334人となっております。こちらが主に「WEBデザイン」や長期高度人材育成コースの「IT技術者養成」、「デジタル人材育成科」などとなっております。

また、分野としての記載はありませんが、2年間の訓練期間で「介護福祉士」、「保育士」、「調理師」などの資格取得を目指す長期高度人材育成コースの受講者が313人となりまして、こちら前年度が296人でしたので若干の増となっております。以上です。

(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。

今年度の求職者支援訓練全体の受講者数、求職者支援訓練の表の左から3番目、受講者数1番下から2つ目の合計欄のところは618人、昨年度が456人でしたので、昨年度の同時期と比べまして、35.5%の増加となっております。また、昨年1年間の受講者数が585人でしたので、今年度は12月末時点で昨年を上回っている状況です。増加の要因は、令和3年7月1日から求職

者支援訓練について受講指示の対象とする雇用保険法改正により雇用保険受給資格者が通いやすくなったことが、昨年度に続き影響しているものと考えています。また、周知広報として埼玉労働局のホームページでの訓練説明会情報の提供のほか、SNS での広報、埼玉労働局の X やハローワーク LINE での発信が受講者数の増加につながったものと考えております。

分野ごとの傾向としましては、合計欄 618 の下、301 人、これはデジタル分野の受講者数となります。デジタル分野の訓練コースは「IT 分野」プログラミングを学ぶコースと、上から 7 番目の「デザイン分野」Web デザインを学ぶコースの合計となっております。こちら受講者数としては、4 月から 12 月までで、令和 4 年度の 1 年間の受講者数 278 人を上回っている状況でして、デジタル分野の受講希望者の増加傾向が続いている状況です。

就職率につきましては、基礎コースが 47.1%、昨年が 33.3%。実戦コースが 59.0%、昨年は 54.9% です。就職率の実績は、今年度 7 月までに終了したコースの実績となります。両コースとも一昨年の同時期と比べ改善していません。求職者支訓練の実績報告は以上です。

（埼玉県産業人材育成課）

続きまして、3 ページ目の左側、公共職業訓練施設内訓練について説明いたします。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、離職者向け訓練である短期コース 7 訓練科の合計 21 訓練科あります。

離職者訓練のうち、介護、医療、福祉、製造その他分野に該当する訓練科についてご説明いたします。現在 4 か所の高等技術専門校で年度内 4 月から 12 月までに開講した定員は合計 170 人ですが、1 月入校の訓練科を含めると、定員が合計 200 人となります。表中の 4 行目のところをご覧くださいますと、介護医療福祉分野といたしましては、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います。この分野は求人が多くございますが、応募希望が少なく応募倍率をご覧くださいますと、昨年は 5 割程度であり、本年度も 72.5% と同訓練科への希望者が少ない状況です。また、8 行目の製造分野では、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 月としまして、訓練期間のうち 8 か月を校内で訓練し、4 か月を企業派遣型の訓練を実施しています。

こちらは応募倍率が前年度 6 割程度から 97.5% に改善しています。今年度もものづくりや介護分野も、広く広報活動に努めています。

最後に一番下の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、入校月を4月、7月、10月、1月の年4回とすることで、より離・転職者の受講機会の確保に努めています。

今年度は求人が多く、就職しやすい状況下であり、応募倍率が82.2%と昨年度同期122.2%よりも低下し、定員充足率が74.4%と8割を切る状況となっております。就職率も7割弱となっておりますが、修了後も引き続きキャリアカウンセラーによる就職支援に取り組んで参ります。公共職業訓練埼玉県施設内訓練の説明は以上です。

(ポリテクセンター)

3ページの右側の公共職業訓練(高齢・障害・求職者支援機構分)について説明いたします。分野は製造分野、その他の分野と2つに分かれています。当センターはものづくり分野に特化しています。電気関係と金属関連の分野で21コースを実施しています。ただ、このコースは製造業で働いたことが無い、経験が少ない方がそのまま入ってくるとなかなか難しいため、その他の分野のところの導入訓練というガイダンスにあたる訓練を実施しています。これが6コースに設定していきまして、合計27コースになります。

製造分野の定員と実績から説明します。12月末現在で364人の定員に対して受講者が304人となっております。応募倍率は118.4%で定員充足率は83.5%となっております。なお就職率は89.8%という実績です。

その他の分野の導入訓練にあたる部分は、6コースで56名の定員を設定してあります。うち、受講者が76名ということで、定員を超えた入所となっております。応募倍率は223.2%定員充足率は135.7%という実績となります。就職については、修了後全員が製造分野のコースに入所しますので、就職実績はバー(一)となります。合計しますと定員420名に対して、受講者数が380名。応募倍率が132.4%、定員充足率が90.5%、就職率が89.8%となっております。

一番下のデジタル分野については、11コースが該当しますが、製造分野のうちIT分野に関連するコースと、3次元CADに関するコースをデジタル分野で分類をしていきまして、定員222名に対して受講者数が184名、応募倍率が116.2%、82.9%の定員充足率となっております。就職率は88%となっております。

(三村会長)

ありがとうございました。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。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

(委員)

説明ありがとうございました。ハロートレーニングの令和5年度の説明で、ポリテクセンターでは、製造分野の定員に対する応募倍率も高く、就職率も高い要因についてわかりました。ガイダンスによってより高度な技術を身に付けるための取り組みをしているということだと思います。県の製造分野訓練についても、同じようにデュアルで企業内訓練をやっていますが、もう少し導入部分についてポリテクセンターを参考に組み込んだほうがいいのではと思うのです。この点について県はどのように考えているかが一点と、応募倍率が高いわりには定員充足率が低い。100%にいかない原因はどこにあるのか？なぜ充足率が応募倍率より低いのか？入所試験によって能力に満たしてないので充足にならなかったのか、それとも合格しても何らかの理由で入所しなかったのかの分析について説明いただければと思います。

(三村会長)

はい。ありがとうございました。委員から2点質問がありました。まずはポリテクセンターように埼玉県では導入訓練のようなことをしていないのかということと、2つ目は応募倍率と受講者数のギャップについてどのように分析されているのかということかと思えます。お願いします。

(埼玉県産業人材育成課)

県のデュアルシステムの機械科はガイダンスという形で別枠では実施していませんが、キャリアカウンセラーや臨床心理士が就職に向けた支援をしています。これをこれからどのように発展させていくかは検討段階です。

(委員)

現実的にはポリテクセンターで実績が上がっているのですが、特に製造部門の訓練では、入ってからの支援だけではなくて、入る前から支援をして送り出せるような体制を作るべきであると思うのですが検討していただけないでしょうか。

(三村会長)

ありがとうございます。

埼玉県さん今の点についてどうでしょうか？お願いいたします。

(埼玉県産業人材育成課)

ポリテクセンター埼玉の取組について、研究させていただきたいと思いません。

(三村会長)

今後の課題ということですね。

では、2つめの質問をお願いします。応募者と受講者のギャップについてです。

(埼玉県産業人材育成課)

応募者と定員充足率のギャップについては、応募者で入校が決まった後、入校までの期間で就職が決まることがありまして、充足率が下がってしまっているという状況です。

(委員)

ハローワークからの受講指示を受けて入校試験を受けた後に就職が決まったから辞退をしたいという人が多いってことでよろしいわけですね。

(埼玉県産業人材育成課)

比較的そういった方が増えているということです。

応募倍率は100%を超えているところがなく、入校希望者はほぼ合格となっていますが、実際には辞退者がでている状況です。

(三村会長)

分析というと数値的なものがないのかということですか？

(委員)

辞退された方が何人いたのかですとか分析をしたほうがよいと思います。具体的にはデザイン分野の131%も応募がいたにも関わらず、受講者が209名でしたね。そうすると、せっかく応募した方がいるのに充足率にすると低いということになる。就職活動と並行して訓練を応募している方もいるのですが、ハローワークで受講指示するのは入校するのが前提だと思うのです。やはりそこは整理しないと、本当にこの訓練を受けて技能を身に付けて就職した人がどのくらいいるかの把握は困難になると思います。例えば就職で辞退した人がどのくらい、入校希望したけど、入校のレベルに達しない人がどのくらいというような分析をして、定員枠を100%するように対策すべきと考えます。

(三村会長)

今の質問はポリテクセンターさんにもかかわる質問ですね。ポリテクセンターさんはいかがでしょう。

(ポリテクセンター)

3 ページの右側のデータで説明させていただきます。一番上の製造分野につきましては、応募倍率が 118.4% で定員充足率は 83.5% とありますが、この製造分野の中に電気系、電子系と機械系が含まれておりまして、科ごとの応募倍率に結構差があります。その中で電子系、例えば ICT 関連科については、1.7 倍程度の応募がありまして、定員充足は 100% です。0.7 倍の方は不合格となってしまいますので、応募倍率は高くなって、定員充足は、全体としては下がってしまうという状況が発生しています。当センターの運営協議会でも同様の質問をいただきまして、そういった場合には、人気の科に転用を検討したらというご意見をいただいております。ただし当施設だけでは検討できない部分もありますので、やはり機構本部と調整し、ニーズをふまえて定員を調整できればいいなと思っております。

それから当センターが実施している IT 分野は 1.7 倍ありますが、全体で見ますと、委託訓練、求職者支援訓練、県でやっている訓練の中で IT 分野の多数のコースが設定されています。訓練全体の定員の中で調整を検討できればと思っておりますので、受け皿がないという理解ではないということでご了解いただければと思います。以上でございます。

(三村会長)

分野内でもコースごとにより応募倍率にギャップがあって、入校選考に落ちてしまうということですね。ありがとうございます。他にはいかがでしょう。

(委員)

介護医療福祉分野の介護のところ、定員充足率が半分ぐらいになっている、場所的には秩父校ということでしたけれども、これは地理的な要因ということもあるのではと思いますが、介護職（の人材）は今本当にいないのです。特に最近は都市部の介護職が本当にいなくて、他の地域にお願いしてもいないような状況が続いています。この分野のところの充足をしっかりとやってほしいと思っているので、秩父だけでなく、他のところも含めて検討していただければと思います。以上です。

(埼玉県産業人材育成課)

埼玉県の公共職業訓練の方では県の施設としては、介護分野は秩父校でやっていますが、その他の地域では委託訓練を数多く実施しています。秩父では(委託の)施設がないので県の施設で実施しています。

(委員)

介護医療福祉分野全てにおいて全体で(充足率が)半分になっていますが、介護に絞るともっと少ないのではと思います。この数字には、保育士の養成も含まれているのですよね。

(埼玉県産業人材育成課)

はい。

(委員)

介護分野だけでいうと、もっと少ないような気がしますが？

(埼玉県産業人材育成課)

介護分野の正確な充足率については調べさせていただきます。

(委員)

県の施設が秩父にあるということでしたけど、秩父でもこの充足率なので、今後増えるかどうか見通しを立てているのかということと、県の施設は秩父だけじゃなくて東側の方でも実施するような展望がないのかとお聞きしたい。

(埼玉県産業人材育成課)

全体的な計画といいますが、県の方も国の計画に準じまして、法に基づく地方職業能力開発計画を立てております。その中で介護分野も含めまして、企業のニーズに適応した訓練科を検討しているところでございます。

企業のニーズも然りなのですが、求職者の側のニーズというのもしっかり検討しながら、訓練科の設置につきましては、検討している段階です。今、計画の方が令和3年度初年度とする5年間の計画の中で今状況を分析し、次期計画策定に向けまして、訓練科の見直しの方を検討しているところでございます。

今、先生のおっしゃった介護分野の地域バランスもしっかり考えておりまして、介護の人材の業界団体の方からも、民間の教育訓練機関による介護人材の育成が秩父では手薄いということで県の方で施設の方を設置しているという

ころもございますので、そういうことも含めまして、今後検討していくこととなります。以上です。

(委員)

それでも少ないようですが。

(埼玉県産業人材育成課)

その点は先生も先ほどおっしゃったように、秩父地域の人口が減っておりまして、働き手が減っていると分析もしているところです。

(委員)

わかりました。

(三村会長)

はい、ありがとうございました。

(埼玉県産業人材育成課)

介護分野の充足率について補足させていただきます。委託訓練に関して、令和5年度1月末時点では、介護分野の充足率の方が50.4%となっております。つきましては、介護・医療・福祉分野の充足率とほぼ変わらない状況です。介護分野の方が非常に定員を多く設けておりますので、そちらの数字の方が色濃く反映されたかと思えます。

(委員)

介護は補助金が出るようになりましたので、アピールをしたらいいのではないかと思います。給料も高くなっているかと思えます。以上です。

(三村会長)

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

なければ、次の議題に進ませてもらいたと思います。議題(2)「令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループの検証対象分野について」。事務局からこれに関してご説明があります。

(埼玉労働局訓練課)

当ワーキンググループは埼玉県地域職業能力開発促進協議会設置要項の第4条に基づき設置しているものです。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、埼玉労働局訓練課の3者です。効果検証の方法は訓練実施施設、訓練を修了した方、訓練修了者を採用した企業にそれぞれヒアリング調査、アンケート調査を行い、3者の協議により課題を整理し、改善促進案としてまとめ同協議会に報告を致します。

今年度令和5年度の効果検証対象分野は「デジタル分野」とし訓練実施機関ごとに検証を実施し、前回の当協議会、令和5年11月2日開催の第1回協議会において報告をさせていただきました。

お配りしている資料の2-1をご覧ください。来年度、令和6年度もワーキンググループによる効果検証を実施するにあたりまして進め方、スケジュールは資料2-1のとおりとなっております。この後、皆様にご議論をお願いしますが、事務局から資料2-2として、事務局提案の①それから②のパターンを提示させていただきます。

まず①案でございますが、「人手不足分野」といたしました。先ほど委員からもご指摘があったとおりですが、人手不足感は現在様々な業界で見られるところではあります。特に医療・介護・保育、それから建設などの分野で人手不足対策が急務となっている状況を踏まえまして、この分野を扱う職業訓練を検証しようというのが事務局提案の①です。

あらためて選定理由としまして、求人倍率が高く雇用吸収力が高いこと、それから、各ハローワークでも専門窓口として、人材確保就職支援コーナーを設置するなど、ハローワークとしても最優先課題として取り組んでいる状況であること、さらにこの分野の職業訓練は他の職業訓練と比較して修了者の就職率が高く、訓練による職種転換支援が効果的と考えられることを挙げております。この分野を効果検証の対象とした場合、今年度埼玉県内で実施している想定訓練コースは、先ほども出ました、秩父校、埼玉県立高等技術専門校の介護サービス科のほか、委託訓練として行っております介護実務者、介護初任者、2年間のコースの保育士養成科、さらには建設分野としまして埼玉県立高等技術専門校の建築科、ポリテクセンター埼玉の電気設備技術科、求職者支援訓練の就職を目指すインテリアデザインも学べる建築CAD科などです。

続きまして、資料の2-2の2枚目②案について説明します。②案は「製造業」といたしました。選定理由につきましては、まず埼玉県内の地場産業であること。それから、職業訓練として長く実施されてきており、訓練の実施には一定の設備などが必要なため、職業訓練の以外の方法で技術習得をすることが比較的難しいこと。さらに、一口に製造業の訓練と言いましても、コースごとに定員充足率や就職率が大きく異なる状況であり、この効果検証をすることに

よって、それぞれのコースの改善方策などが見いだせる可能性があることといたしました。

仮にこの②案を効果検証の対象とした場合、想定される訓練コースは埼玉県立高等技術専門校の機械制御システム科、金属加工科、木工芸科、ポリテクセンター埼玉のCAD・NC技術科、デジタルものづくりサポート科などでございます。

①案②案とも当ワーキンググループで効果検証を行うことは意義の深いことと考えておりますが、来年度この時期に検証を行うのはどちらの案がより適切かについて、皆様のご意見をいただきたく存じます。よろしく願いいたします。

(三村会長)

ありがとうございます。えー、事務局から説明いただきました。①案②案とあり、意見が分かれたら最後は採決とします。皆様で意見がまとまりましたら、それでいくということにします。いかがでしょうか。①案に関しましては、先ほどの議題でずいぶん議論されたと思いますが、②案に関しましては、特にこちらを支持するなどご意見はいかがでしょう。

流れとしては、①案という流れですがいかがでしょう。

(委員)

①案はワーキンググループをやって、効果検証ということですが、その理由として、訓練効果を上げるために改善すべき内容を目指すとするれば、基本的には教育プログラムの質の向上というところが一番の目的になるかなと思います。ただ、①案については「人材不足分野」とうたっているんで、すぐに人材不足を解消するようなものではないのではないかと思います。あくまで教育プログラムを変えようというのがメインということで考えてよろしいのでしょうかね。

(埼玉労働局訓練課)

委員ご指摘のとおり、この効果検証につきましては、教育カリキュラムの改善方策案を協議会にご報告させていただき、ご検討いただき、カリキュラムの改善を目指すものです。結果としてカリキュラムが改善されて、多くの方がこの訓練を利用していただいた結果で、最終的に人手不足の解消に寄与したいという狙いはございますが、一義的にはカリキュラムの改善に主眼を置いているところです。

(委員)

では、直接的には人手不足の解消にはならないということになってしまいます。

(埼玉労働局訓練課)

そのとおりです。直接、人手不足を解消するということではございませんが、最終的にその部分に少しでも貢献をしたいということから、今回事務局提案の①として提示させていただきました。

(委員)

それであればもう 1 つ、どのようにアピールするかというところ、なぜ広まらないのかも含めて、3 者から意見を吸い上げたらよいのではないかと思います。

(三村会長)

カリキュラムはそれだけで成り立つことはなくて、やはりアドミッション・ポリシーとグラデュエーション・ポリシーということですね。入口と出口があってはじめてカリキュラムが成立するので、カリキュラムだけを検証することはあまりないと思います。その中に付随的に委員からありましたような実態分析を含めて最終的な効果という意味になるかと思います。

(埼玉労働局訓練課)

ありがとうございます。ワーキンググループとして、労働局と県とポリテクセンターとで検証することになりますけども、今のご指摘を踏まえてそうした効果もできるよう協議会に報告していきたいと思います。

(三村会長)

ありがとうございます。①案となればそういうことも含めてということですね。いかがでしょうか。それでは①案ということでもよろしいですか。

満場一致で①案ということでもよろしくお願いします。

続きまして、議題 3 に移ります。「教育訓練給付と指定講座の状況等について」事務局からご説明いただきたいと思います。

(埼玉労働局)

配布資料の 3 の「教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大について」により説明します。

教育訓練給付制度につきましては、これまで関わってこられた方も多く、内容についてよくご存知という方もいらっしゃると思いますが、当協議会で議題とするのは初めてのことで、現在の制度概要について事務局である埼玉労働局職業安定課雇用保険係から説明します。

資料 3 の 2 ページ目。教育訓練給付制度の概要ですが、労働者が主体的に厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給をする制度です。現在は教育面の内容によって 3 種類に分かれております。左から「専門実践教育訓練給付」、長期的なキャリア形成に資する教育を対象としております。真ん中「特定一般教育訓練給付」、特に労働者の速やかな再就職および早期のキャリア形成に接する教育を対象、1 番右「一般教育訓練給付」雇用の安定、就職の促進に資する教育訓練を対象としています。

給付内容は、「専門実践教育給付」は、自己費用の 50% 上限、年間で 40 万円を 6 か月ごとに支給となります。さらに訓練修了後、1 年以内に目的としている資格を取得した場合かつ就職し、引き続き在職している場合、受講費用の上限としては年間 16 万円を追加で支給します。

「特定一般教育給付」は、受講費用の 40% 上限で 20 万円で、「一般教育訓練給付」は、受講費用の 20% 上限で 10 万円ということとなります。「特定一般教育訓練給付」と「一般教育訓練給付」の給付は、受講修了時に給付となっているのに対して、「専門実践教育訓練給付」は、6 か月ごとに支給となり、かつ上限は 1 年ごとに計上します。「専門実践教育訓練給付」の対象講座は 1 年だけじゃなくて 2 年、3 年とあり、内容によっては 4 年というものもありますので、「特定一般教育訓練給付」や「一般教育訓練給付」と比べ、実際の支給額には違いがあります。

支給要件は基本的には在職者の方、または雇用保険を抜けてから 1 年以内の方を対象にしておりますが、妊娠、出産、育児や負傷等で退職して 1 年以上超えても一定の事情がある方については最大 20 年まで延長して対象としております。

雇用保険の被保険者期間は基本的に 3 年以上とされてはいますが、初めてこの制度を利用する方については、「専門実践教育訓練給付」の方は 2 年以上、「特定一般教育訓練給付」と「一般教育訓練給付」については、1 年以上あれば対象としています。

手続き上の注意点は「専門実践教育訓練給付」と「特定一般教育訓練給付」につきましては、受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントの訓練前キャリアコンサルティングを受けていただいて、キャリア形成に資する受講であるということ確認したうえで受講する必要があります。

続きまして、講座数は全国のものになりますが「専門実践教育訓練給付」は 2861 講座、「特定一般教育訓練給付」については 573 講座、「一般教育訓練給付」は 11833 講座ございます。

受給者数は、「専門実践教育訓練給付」は、長期の受給となり、半年ごとに申請しますので初回のタイミングを受給者数として掲載しておりますが、これが 35906 人となっております。

「特定一般教育訓練給付」は 3056 人、「一般教育訓練給付」は、78226 人となっております。「一般教育訓練給付」は、平成 10 年より事業を開始し、「専門実践教育訓練給付」は、平成 26 年から、「特定一般教育訓練給付」は、令和元年からですので、数字を単純比較できませんが、「専門教育訓練給付」は順調に受給者数を伸ばしている印象です。

講座の指定条件については、それぞれ制度ごとにあります。ざっくりしたイメージとしては、左（専門実践教育訓練給付）から専門的なもの順になっているというところになります。

続いて 3 ページ。3 種類の教育訓練について、実際に資格試験の種類を軸として整理しています。資格によっては複数の制度が乗り入れています。

続いて 4 ページ。都道府県別分野別の指定講座の状況について、令和 5 年 10 月 1 日現在です。地域によって指定講座数に、かなりばらつきが見られる状況です。やはり東京が多く 2300 講座と全体の約 15% を占めています。続いて北海道、大阪、新潟、愛知の順に多くなっております。東京都の指定講座を分野別に見ると専門的サービス関係、情報関係、技術関係、こういった分野では、指定講座の半数が東京に偏っている状況です。

埼玉では数という部分では、東京と比べると差はありますが、講座内容についても多いものと少ないものとに差が出ている状況です。

続いて 5 ページ。都道府県別の教育訓練給付の受給者数、支給額について令和 4 年度のものであります。埼玉では受給者そのものは近県と比較しても多く、制度がしっかり使われていると思います。専門実践教育訓練を受講した割合が多い県ほど、全体の（受給の）数字が大きくなる傾向がありますので、今後さらに専門実践教育訓練給付を拡充することで制度の利用をさらに促進できるのかなと思っています。

続いて、今回、この協議会で教育訓練給付について皆様のご意見を頂戴することになった背景について説明します。資料 3 の 6 ページの下の※印のところをご覧ください。令和 5 年 6 月 16 日に閣議決定されました「新しい資本主義のブランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」ではリスキリングによる能力向上支援については、現在企業経由が中心となっている在職者への学び直し、支援策について 5 年以内を目途に効果を検証しつつ、過半が個

人経由での給付が可能となるように個人への直接支援を拡充する。それから、デジタル分野のリスクリングを強化するため、専門実践教育訓練についてデジタル関連関係講座 令和 5 年 4 月末時点で 179 講座、これを 2025 年、令和 7 年度末までに 300 講座以上に拡大するとあります。つまりは労働者の主体的な能力向上支援をより一層充実させることが求められており、そのためには教育訓練給付の指定講座を拡大していることが重要であると考えられているところです。また、指定講座を拡大するにあたっては、それぞれの地域に求められている講座を開拓する必要もあり、当協議会において地域のニーズの情報についてご協議をいただきたくお願いします。

当協議会でいただきました情報をもとに各種訓練実施機関に対して、指定講座申請の開拓に活用させていただくとともに、厚生労働省に情報としてあげ、制度の周知広報などにも活用させていただく所存です。

また、皆様からご意見を頂戴するスキームにつきましては、当面の間、継続していく予定ですので、本日の協議会内に限らず、委員の皆様からの情報は随時事務局までお寄せいただきたいと思います。事務局からは以上です。

(三村会長)

ありがとうございました。教育訓練給付につきましては、ご案内の方もいらっしゃるんですけど、初めてのご説明ということでなかなかご理解が進まないことが多いかもしれません。私自身が所属しております教職大学院も給付の講座指定を受けております。主に私立の雇用保険に加入している方が対象です。教職大学院は、学費が1年で170万かかるのです。自分の1年間の収入を止めて学びに来る方もいらっしゃいます。大変な決意です。この給付を受給すると1年で40万いただきながら先生方が自分のスキルアップ、学びの場を得ることができません。こうした教育訓練給付を活用されているところをご理解いただき、新たにどのような分野で講座があるといいのかということでご意見を求めたいということです。いかがでしょうか。

本件に関しては、継続的にご意見を聴取するということです。今回は投げかけをしましたので次回以降に気がついたことがあったら、ご提案いただくということでもよろしいでしょうか。

(了解)

続きまして、議題 4 の方に移ります。令和 6 年度埼玉県地域職業訓練実施計画総合計画（案）について事務局より説明があります。お願いします。

(埼玉労働局訓練課)

資料 4-1 は 資料 4-3 の令和 6 年度埼玉県地域職業訓練実施計画総合計画(案)の概要としてまとめたもので、こちらにより説明をします。

1 の総説 総合計画案の 1 ページですが、(1) 計画の狙い。今年度のものの変更はありません。全国版の職業訓練実施計画から引用しています。

本計画は、現下の雇用失業情勢を踏まえ、本計画の計画期間中における公共職業訓練および求職者支援訓練の対象者を明確にし、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的職業訓練の実施を図るものとする。(2) の計画機関については、令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 1 年間になります。(3) の計画の改定についてですが、本計画は公的職業訓練の実施状況を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとします。基本的には改定する場合は本協議会に諮った上で改正することとなります。

2 労働市場の動向と課題等についてです。総合計画案の同じく 1 ページです。(1) 労働市場の動向と課題、こちらは全国版などを参考に修正を行っております。最新の労働市場の動向につきましては、久地良労働局長の冒頭の挨拶の中でもありましたが、参考資料として労働市場ニュース令和 6 年 1 月分をつけてありますので、そちらも是非参考にさせていただければと思います。

(2) 令和 5 年度における公的職業訓練を巡る状況についてですが、新規求職者のうち、特定求職者に該当する可能性もある者は、前年と比較してやや減少しています。令和 5 年 11 月末現在の特定求職者に該当する可能性のある者は、736724 人で前年は 76973 人でしたので、対前年度 95.7% 3299 人の減少となりました。

続いて 3 計画機関中の公的職業訓練の対象者数等、総合計画案の 3 ページです。埼玉県の施設内訓練について埼玉県産業人材育成課から説明します。

(埼玉県産業人材育成課)

資料 4-1 の 2 ページ目をご覧ください。1 つ目の丸印の令和 5 年度における公的職業訓練をめぐる状況をご覧ください。

左側の令和 5 年度における公的職業訓練受講者数は 12 月末現在の実績です。離職者訓練と学卒者訓練につきましては、前年度からの繰り越し者を含む受講者の人数となります。2 つ目の丸印の枠内にあります、離職者訓練で

ビル管理科、機械科や介護サービス科で 154 人、県内中小企業にお勤めの方向けに実施している在職者向け訓練で 3,393 人です。丸の 1 つ目、丸印の方に戻りましたものづくり、IT や建築分野などを中心に、1 ～ 2 年の訓練期間の学卒者訓練が 394 人、知的障害や精神発達障害のある方向けである障害者等に対する訓練で 20 人が受講しております。令和 5 年度の職業訓練の就職率でございますが、昨年度から繰り越した機械科デュアルシステムと今年度 12 月末までに修了した介護サービス科、ビル管理科の就職率が 80.4% になっております。

計画期間中の公的職業訓練の対象者数等の方に移ります。2 つ目の丸印、枠内の令和 6 年度計画期間中の公的職業訓練の対象者数等をご覧ください。令和 6 年度における埼玉県の実施する離職者向けの職業訓練になります。埼玉県の施設内訓練は先ほどもご説明しました 6 校 1 分校で合計 21 訓練科を実施しております。その中の離職者向け訓練は現在 4 校で、年度内の入校定員は合計 200 人で実施しております。ビル管理科は川口校と川越校の 2 校にございますが、入校月を 4 月、7 月、10 月、1 月と多くの離・転職者が利用しやすいように入校機会の拡大を図っています。機械科デュアルシステムはビル管理科同様に入校月を 4 月、10 月とずらしまして、1 年の訓練期間のうち 8 か月を校内で訓練し、4 か月を企業派遣型の訓練で実施しております。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しています。右側にあります学卒者訓練では中央校に 3 つの訓練科、川口校に 2 つの訓練科がありまして、全て 2 年課程となっております。川越校の 3 つの訓練科が 1 年課程となっております。熊谷校の 2 つの訓練科は 2 年課程であり、秩父校の電気設備管理科が 1 年課程となっております。春日部校は、自動車整備科が 2 年課程であり、その他の訓練科が 1 年課程となっております。その下段にございます障害者に対する職業訓練として、職業能力開発センターのサービス実務科が 1 年課程であり、職域開発科が 6 か月の訓練を実施しています。その他が左下にあります在職者向け訓練としまして、年間 4,500 人の定員で 12 時間から 30 時間、2 日間から 5 日間にわたる講習を実施しています。埼玉県の施設内訓練における訓練実施計画の説明は以上です。

引き続き資料 4-1 の 3 ページをご覧ください。令和 6 年度埼玉県地域職業計画実施計画案です。まず、令和 5 年度における職業訓練の受講者数ですが、1 つ目の公共職業訓練、離職者訓練については先ほどの説明と重複いたしますので、省略いたします。なお、こちらに記載しております受講者数の方は、前年度から引き続き訓練を受講している繰り越し者数を含む人数で

す。企業実習付きのデュアルシステム訓練の受講者は前年度が 12 人でしたが、今年度は 44 人となっています。また、母子家庭の母等の自立促進事業、これは母子家庭の母親、父子家庭の父親及び生活保護受給者世帯の方に対する優先枠を設けた講座となりますが、こちらの優先枠対象の受講生の方が、今年度は 18 人となっています。昨年度は 42 人でした。また、障害者に対する公共職業訓練の受講者数ですが、こちらは前年度同時期と同数の 160 人の方が受講しています。

続きまして、令和 6 年度における訓練実施計画になります。同ページ下段の計画期間中の公的職業訓練の対象者数等をご覧ください。公共職業訓練離職者訓練につきましてが 326 コース、定員 5,796 人での実施を計画しています。うち、訓練期間 2 年で介護福祉士、保育士、調理師、デジタル人材育成科などの資格取得を目指す長期高度人材育成コースでは 332 人、企業実習付きのデュアルシステム訓練を 249 人とする予定です。就職率は全国平均の目標である 75% を目指します。なお令和 5 年度の計画数は 5,886 人に 310 コースとなっておりますので、90 人の減での計画となります。このように計画する理由ですが、雇用情勢が回復傾向にあり、訓練受講希望数の減少が予想されるため既存の講座である 2 か月から 6 か月の短期訓練については 93 人の減で計画しました。国家資格や高度な職業能力の取得を目指す長期高度人材育成コースについては若干ですが、3 人の増と拡充をしております。

続いて訓練の内容的な部分についての特徴ですが、人手不足とされる分野の介護、医療、福祉分野での訓練は引き続き多めの 2,083 人の定員で実施する計画としています。また、定住外国人の増加という社会的課題に対応するため、定住外国人向けのコースを定員 15 人で実施してまいります。また、育児中の女性の方が訓練を受講しやすいように託児サービス付きの講座を多く設定できるよう努力します。次に障害者に対する公共職業訓練の実施計画です。こちら右側です。訓練の定員数は今年度と同様 240 人として実施する計画です。なお令和 5 年度から引き続きとなりますが、インターネットなどを利用して、在宅で WEB 制作などの IT 技術の習得を目指す e ラーニングの訓練を実施します。以上です。

(ポリテクセンター埼玉)

ポリテクセンター埼玉から説明します。4 ページの説明になります。上の丸のところ。まず令和 5 年度の受講者数は、公共職業訓練施設内訓練が 380 人というのが 12 月現在の実績です。合わせて在職者訓練は、2178 人で 12 月末現在で今年度の目標はもう既に達成をしているという状況です。右手の就職率は公共職業訓練、離職者訓練につきましては 89.2%。令和 5 年の 9

月末までに終了したコースの3か月後の実績ということで確定をしている実績です。参考としては、令和4年度は90.8%でしたので、この実績に到達するよう現在追加で支援を行っているところです。

では、下の丸は令和6年度の公的職業訓練での対象者数の計画です。左の公共職業訓練（離職者訓練）ですが、雇用のセーフティネットとして雇用失業情勢及び事業主等の人材ニーズを踏まえ、早期の再就職をするための訓練を実施しており、就職率目標を82.5%としています。具体的には定員が520人となっていて令和5年度が552名でしたので32名の減となっています。この減の大きな理由としては、在職者訓練の利用者が非常に増えてきているということがありまして、当施設の中で、場所とマンパワーを考慮した結果、離職者訓練を少し見直し、在職者訓練が多く設定できるように準備をしていくという流れで来年度は520人ということにしました。訓練科目に赤字がついているところですが、デバイスソフトエンジニア科、ITロボエンジニア科については旧名称では組み込みという名称を使っていましたが、少し陳腐化してきたというのもあり、今後普及していくような表現ということで科名を更新しています。それから、デジタルものづくりサポート科は、今年度まではデジタルものづくり技術科という名前でしたが、カリキュラムの更新を行いまして、今年度まではAdobeフォトショップとかイラストレーターといったDTPに関する内容を含んでおりましたが、次年度からは生産管理ですとか、品質管理の分野に置き換えまして、対象人員を増やしたうえで実施していくということで、科名も合わせて変更しています。

右側の在職者訓練の方に参りますが、1786人の定員で実施するという事になってはいますが、この1786人は12月末現在で、すでに設定しているコースの定員になります。ご要望をいただいて、オーダーで実施をするコースですとか、あと追加で実施をする公募型のコースを踏まえると、令和5年度の実績に近い形の定員も確保できる状況で準備を進めているところです。以上です。

（埼玉労働局訓練課）

それでは最後に求職者支援訓練について説明します。5ページをご覧ください。1つ目の丸は、先ほど説明しました令和5年度12月末までの受講者数の合計と就職率です。2つ目の丸印から下が、令和6年度埼玉県地域職業訓練実施計画案の求職者支援訓練部分です。

計画期間中の対象者数は来年度の対象者数です。訓練認定規模の上限については、厚生労働省から示された枠でして、1149人を上限といたします。

11月の第1回の協議会で、令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成するとの策定方針案を承認いただきました。実際は今年度と比べ98人少ない数になっています。

今年度と比べ、デジタル系の訓練を10%増やしています。就職率の目標は、基礎コース58% 実践コース63%で、今年度と同様としております。コース別定員数についても、デジタル系訓練を増加した他は、今年度とほぼ同数としております。

計画期間中の公的職業訓練の対象者数等については以上です。なお、A3サイズの資料の4-2は令和6年度離職者訓練実施計画参考資料とはありますが訓練の実施計画、総合計画を立てる際の実施時期などが重複しないように設定するための参考資料として添付しています。また、計画案をご承認いただきましたら、4月以降に労働局のホームページに掲載をさせていただきます。

続きまして4公的職業訓練の実施にあたり、公共職業能力開発施設等が行うべき事項についてです。

(1) 関係機関との連携については、関係機関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ハローワークが連携し、訓練から就職までを支援します。訓練内容の検討については、当協議会の開催を通じて行うこととなります。

(2) 公的職業訓練の受講者の能力および適性に応じた公的職業訓練の実施について訓練受講の最終的な目標は就職になりますが、受講希望者には就職に繋がるようキャリアコンサルティングを通じて適切な訓練コースの選択支援を行い、訓練受講者にはジョブ・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支援を実施し、訓練修了前から就職までの一貫した支援を実施するという内容になっています。

(埼玉県産業人材育成課)

最後に資料4-3 総合計画版の7ページにあるその他職業能力の開発および向上の促進のための取り組み等としまして、(1) 地域リスキリング推進事業がありますが、これにつきましては、埼玉県から説明します。

(1) をご覧いただきますと、地域リスキリング推進事業です。こちらは地域に必要な人材確保のため、デジタルと成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業、これを地域リスキリング推進に資する事業と申しまして、これを実施するとなっています。

これにつきましては、国が令和5年の予算編成にあたり、新たに地域における人への投資、リスキリングのため実施する地方単独事業、いわゆる県の

単独事業です。これに対し特別地方交付税措置を講ずると示したもので、埼玉労働局からも適切に対処するよう助言されまして、令和 5 年度計画に途中から入れさせていただいたところです。この措置について令和 6 年度も引き続き実施するものと承知しており、今回も掲載させていただいているところです。具体的な取組としまして、①県内中小企業のためのデジタル人材育成事業ですが、こちらは県内企業で働く社員さん向けのオンラインの DX 推進講座などの実施により、企業の DX 推進を担う人材育成、企業の人材育成を支援するもので、年間 4,200 人の受講を目標とするものです。これは令和 5 年度に引き続き実施させていただきます。②県内中小企業在職者の技能向上支援事業については、県立高等技術専門校において行う在職者向け訓練のうち、IT スキルの向上にかかる講座について、例えば AI に使用されるプログラミング言語の習得ですとか、IoT の仕組みの理解などについて学ぶ講座です。こちらは年間 400 人の受講を目標としております。これも継続の事業です。最後の③は企業人材リスクリソク求人支援事業です。こちらは令和 6 年度の新規事業として、高等技術専門校に県内企業の社員さんのリスクリソク支援に関する情報、すでに高等技術専門校では色々な支援策、在職者訓練など実施しているのですが、そういった情報を 1 つにまとめたポータル、まとめサイトを開設しまして、WEB での相談対応、支援情報とか、そういったものを発信するとともに企業人材サポートデスクという地方版のハローワークを持っておりまして、そこと連携しまして、地域の企業さんと求職者とも人材マッチング支援を行うなど、新たな取組をして企業個人それぞれへ向けたリスクリソクを強化するといったものです。令和 6 年度予算案、ただいま県議会の 2 月定例会で審議中の案件でございます。事業名概要と記載した一覧につきまして、年度が改まってからまたご報告させていただきますので、ご承知おき願いたいと思います。以上です。

(三村会長)

はい、ありがとうございました。膨大な資料ですね。この総合計画案につきましてご意見ご質問ありませんでしょうか。

昨年の 11 月に方針はある程度承認しておりますが、どうでしょうか。もしなければ資料 4-3 の令和 6 年の埼玉県地域職業訓練実施計画の総合計画案につきまして承認いただくということでもよろしいでしょうか。

(一同承認)

(三村会長)

ありがとうございます。議題は以上ですが、皆様から何かございますか。
もしなければ、本日の協議会の議事は終了させていただきたいと思います。皆様ご協力ありがとうございました。