

## 令和6年度第1回 埼玉県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

日時 令和6年11月7日(木) 10:00~  
場所 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) 別館2階会議室

(開会ごあいさつ：埼玉労働局長)

皆さま、本日はお忙しいところ、この埼玉県地域職業能力開発促進協議会にご出席賜りましてありがとうございます。また、本協議会の委員の皆さま方におかれましては、日頃から労働行政の推進にご理解とご協力をいただいております、この場を借りましてお礼を申し上げます。

さて、職業訓練をめぐる動きとしましては、ご承知かもしれませんが、本年6月21日に政府が閣議決定しました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」では三位一体の労働市場改革の一つとして、リ・スキリングによる能力開発支援が掲げられ、職業訓練が重要なテーマとして位置付けられております。

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が掲げられており、デジタル分野の重点化が求められ、職業訓練が果たすべき役割がより一層高まっているところでございます。

埼玉県においてもこれらを踏まえて対応していくことが求められておりますが、それに加えまして、県内においてもご承知のとおり、人手不足対策が大きな課題となっております、この観点でも職業能力の開発・向上の必要性が高まっているところでございます。

具体的には、参考資料の1「埼玉県の人口の推移」をご覧いただくくと分かるように、少子高齢化の進展で埼玉県内でも中長期的に生産年齢人口が減少していく見込みとなっております。それから、参考資料2は「最近の雇用情勢」であります、直近の本年9月における就業地別の有効求人倍率は1.15倍となっております、求人が求職を上回る状況が続いているといったところでございます。

それから参考資料4に9月3日に開かれた埼玉県のいわゆる戦略会議の県の資料を抜粋してお付けしておりますが、1枚めくっていただくと埼玉県の調査でも県内の企業の雇用者の不足感が強いといった状況が続いてまして、これは県の調査に限らず、様々な県の各機関の調査でもそういう状況が続いているところでございます。

こうした中、埼玉労働局・ハローワークでは参考資料3のように様々な人手不足対策の取組を実施しているところでございまして、この詳しい説明は省略いたしますが、ポイントだけご説明すると、参考資料3の右上の②「求人状況を踏まえた求職者支援」というところの上から4番目のところの赤丸のように、求人状況を踏まえた職業訓練コースの設定な

どといった取組、それから右の下になりますが、④の上から5番目から7番目の赤丸のように、リ・スキリングによる能力向上支援、それからデジタル人材の育成支援、それから求職者の職業訓練、企業内労働者の職業能力改善支援等によって、上の矢印のように能力の高い人材の労働参加の促進でありますとか、それから下のほうに矢印が出ておりますけれども、企業内の人材の活躍促進、生産性向上等による人材不足の改善にもつなげたいと考えているところでございます。

それから、参考資料4に戻っていただいて2ページ以降に今年度のこの戦略会議では新しく人手不足対策分科会が設置され議論がなされておまして、関係機関や団体が連携して人手不足対策に取り組むこととなっておりますが、その中でも4ページの上にもリ・スキリングなどを書いてございますが、こうした人材の育成が重要とされているところでございます。

少々長くなりましたけれども、人材の活躍促進、生産性の向上による人手不足の改善が重要となっており、こうした状況も踏まえて本協議会においてご議論をいただければと思います。

本日は来年度の訓練の在り方を中心に説明、議論がなされる予定ではございますが、中長期的な視点を踏まえたご意見を賜ればと考えております。また、特にデジタル人材の育成が重要となっておりますけれども、デジタル人材についての県内の状況を見ますと、企業が求める人材の育成と、訓練修了者の円滑な就職が課題となっていると聞いております。訓練内容の改善とともに、就職の促進について企業のご協力が必要だと考えているところでございまして、よろしく申し上げます。

本協議会の開催に際してちょっと長くなりましたけれども挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

(会長)

おはようございます。ただいまご指名に預かりまして、今年も続けて会長を務めさせていただきたいと思っております。皆様のご協力で円滑に本日の議事が進めばと思っております。よろしく申し上げます。

それでは議事に入りたいと思っております。

議題(1)「令和5年度公的職業訓練の実施状況について」、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局説明：埼玉労働局訓練)

資料1-1を使いまして、令和5年度公的職業訓練実施状況についての説明をさせていただきます。

また、この議題の中で令和6年度の訓練実施計画で埼玉県が実施すると記載されている

「地域リ・スキリング推進事業」について、資料 1-2 を用いて、後ほど埼玉県から説明をさせていただきます。

それでは資料 1-1 をご覧ください。ホチキス止め 3 枚ものです。

1 ページ目、「ハロートレーニング離職者向けの令和 5 年度実績」になります。

「1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模」の表があります。こちらは、公的職業訓練の実績を網羅的に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、すなわち埼玉县委託訓練、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。数値の下にある「かっこ書き」は令和 4 年度比となっており、前年度との比較をやすくしております。次ページ以降も同様となっております。

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、公的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 ページ目左側になりますが、公的職業訓練埼玉县委託訓練について、埼玉県産業人材育成課よりご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）

公共職業訓練のうち、県が資格取得のスクールなど民間教育訓練機関に委託をして行う委託訓練についてご説明させていただきます。

では、資料 1-1 の 2 ページ「2 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」の表の左側「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 年度の実施状況ですが 326 コース、4866 人の定員で委託訓練を実施し、実績として 3486 人の方に受講していただきました。続いてページの中央にございます就職率の列をご覧いただくと、就職率の合計は 77.1%です。昨年、令和 4 年度の実績は 76.9%でしたので、前年度比 0.2 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と、こちらの表は分野別に実績を記載しておりますが、例えば営業・販売・事務分野につきましては、簿記経理やこちら下段の※印 4 点目に記載の通り、基礎的な IT スキルの習得などを目指す情報ビジネスのコースについても含めております。また、デザイン分野は Web デザイン、建設関連分野には建築 CAD のコースが入っております。ご承知おきいただければと思います。

分野別の就職率ですと、最も高いのが介護・医療・福祉分野で、こちらはほとんど介護のコースとなっております。一部保育士のコースを含んだものとなりますが、85.4%となっております。

一番下段に「(参考) デジタル分野」とございますが、このデジタル分野は IT 技術者の養

成やプログラミング、Web 制作などがカリキュラムとして含まれる訓練コースについて再掲させていただいたものとなります。就職率は 75.5%となっております。  
簡単ですが、以上とさせていただきます。

(事務局説明：埼玉労働局訓練課)

はい、ありがとうございました。

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きまして説明をさせていただきます。

今回から新たに構成員になられた方もいらっしゃいますので、初めに求職者支援訓練の制度について説明をさせていただきます。

求職者支援訓練とは 2 つの訓練コースに分かれており、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 ヶ月間における「職業能力開発協講習」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 2~3 ヶ月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、3~6 カ月のコースとなっております。

それでは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。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 65 のところ、基礎コース、実践コース合わせた受講者数は 2 つ右の 798 名となっております。令和 4 年度は 585 名でしたので、前年度比約 36%増の状況となっております。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 5 年の 12 月末までに終了した訓練コースの速報値となります。資料には記載しておりませんが、令和 5 年 12 月末現在の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速報値で 58.8%となっております。基礎コースの雇用保険適用就職率は 58.5%、前年同期が 29.2%でしたが、それと比較しましてかなりの改善となりました。昨年度と比べ、基礎コースを受講された半数以上の方が雇用保険適用就職につながっております。実践コースの雇用保険適用就職率は、表には記載されておりませんが、58.9%と前年同期 59.3%でしたが、ほぼ横ばいといった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で 58%以上、実践コースで 63%以上となっておりますので、埼玉県では実践コースの雇用保険適用就職率の向上に向けて引き続き注力してまいります。

各分野の具体的なコース内容について説明をいたします。

一番上「IT分野」はプログラマーの基礎技術を学ぶコースです。

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で宅建の試験科目を学ぶコースなどがございます。

5つ下がったところ、コース数22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380名、また応募倍率が136.2%と一番人気のあるコースとなっております。

2つ下がってコース数1のところ、「建設関連分野」は建築CADを学ぶコースです。

その下の列コース数2のところ、「理容・美容関連分野」はこちら主にネイリストのコースとなっております。

「その他の分野」9ですが、こちらはキャリアカウンセリングの基本理論や技法などを学ぶコース等となっております。

現在、先ほど局長からの話がありましたとおり、「デジタル田園都市国家構想」によりまして、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」とは資料1の1ページ「用語の定義」に記載されておりますとおり、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っております。

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%に届いていないという状況でございますが、特にIT分野では就職率が44%、デザイン分野では就職率が58.3%となっております。これは実務経験がないと採用に至らない業界ということが背景にあることから、未経験者でも受け入れてもらえる「訓練修了者歓迎求人」を開拓したり、求人ニーズに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。本日、ご出席の経済団体の委員の皆様におかれましては、会員企業の方々に訓練修了者に対して、デジタル分野をはじめとした求人への面接の機会を賜りますよう、周知のご協力をお願い申し上げます。

以上、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ページ目の左側になりますが、「公共職業訓練（埼玉県：施設内訓練）」につきまして、こちらも埼玉県産業人材育成課よりご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）

3ページ目左側、「公共職業訓練（都道府県：施設内訓練）」というところをご覧ください。

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訓練科がご

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科についてご説明申し上げます。

現在4カ所の高技専で年度内の入校定員を合計200人として実施しております。

表中の4行目をご覧ください。「介護・医療・福祉分野」としては、熊谷高等技術専門校秩父分校にて「介護サービス科」を設置しており、「社会福祉および介護福祉法に基づく介護福祉実務者養成施設」として職業訓練を実施しております。この分野は求人が多い状況ではありますが、当訓練科の応募倍率、こちらが昨年度より改善しましたが、7割程度、入校希望者が少ない状況となっております。訓練修了された方に関しては、就職ができていないという状況ではございます。

また、8行目「製造分野」では、川口と熊谷高等技術専門校に「機械科（デュアルシステム）」を設置しており、入校を4月、10月として訓練期間のうち8ヶ月を校内で訓練し、4ヶ月を企業派遣型の訓練を実施しております。応募倍率は令和4年度62.5%から1倍を超えたという状況です。定員充足率、就職率も9割を超えている状況となりました。

最後に一番下でございます「その他分野」では、川口と川越校に「ビル管理科」を設置しております。入校月を4月、7月、10月、1月の年4回という形で入校時期を設定しております。離職者の受講機会の確保に務めている状況です。令和4年度の応募倍率は1倍を超えておりましたが、令和5年度は85%に減少し、定員充足率も75.8%と低下しました。この訓練科の入校者の年齢構成ですが、45歳以上が62%で、60歳以上の方が2割を超えております。そのため、早期就職をめざして入校が確定しても、それ以降に就職先が決まり、辞退される方もおられる状況でございます。

こちらに資料には記載がございませんが、訓練期間で2年・1年のコースでは高い就職率を維持しております。今後も多くの方にご利用いただけるように広報に努め、併せて就職率向上を目指し、就職支援に取り組んでまいりたいと思います。

都道府県の施設内訓練の説明は以上となりますが、引き続きまして、職業能力開発及び向上の促進のための取り組みである地域リ・スキリング推進事業についてご説明させていただきます。お手元資料の1-2をご覧ください。

こちら埼玉県産業労働部産業人材育成課の事業として、資料の水色地の部分の(2)から(4)の各事業が令和6年度に実施する地域リ・スキリング推進事業となります。

(2)「県内中小企業のためのデジタル人材育成事業」では、DXに無関心層に向けた意識啓発を目的とした交流会や、「DXを推進できる人材がいない」「デジタル人材を社員の育成により確保したい」という企業の社員教育を支援するため、オンラインで手軽に参加できる全36講座を実施します。昨年度も36講座で5750人にご利用いただいた状況でございます。

(3)「県内中小企業在職者の技能向上支援事業」でございます。在職者向け訓練として2日間程度でAI、IoTの概要、仕組みや、Pythonなどのプログラミング言語の基本習得を目

指すスキルアップ講習を実施しております。昨年度は 21 講座で応募者が 298 人という状況でございました。

最後に (4)「企業人材リスクリング・求人支援センター事業」は今年度にスタートした事業となります。企業人材サポートデスク、埼玉しごとセンターと連携して企業向けと個人向け支援を目的として、令和 6 年度 7 月に「企業人材リスクリング・求人支援ポータル」を開設し、相談件数 1000 件を目標としております。

私からの説明は以上となります。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

はい、ありがとうございます。

最後に同じく資料 1-1、3 ページ目の右側にございます「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、ポリテクセンター埼玉よりご説明をお願いいたします。

(オブザーバー説明：ポリテクセンター埼玉)

まず 3 ページの右側が当センターの実績ですが、「製造分野」と「その他の分野」、この 2 行に別れております。「製造分野」につきましてはものづくり系、細分化しますと溶接と機械、あとは電気設備と電子情報といったこの 4 分野で 10 科を設置しております。

「その他の分野」とありますのは、「橋渡し訓練」というふうに我々のほうでは呼んでおりますけれども、本格的な職業訓練を受ける前の準備講習を実施しております。この修了生が先ほどの製造分野にそのまま入校していただく、ということで就職実績は一（バー）という状況になっているということです。続き物のコースということでご理解を頂ければと思います。

では、合計の欄の実績のほうの説明をさせていただきます。

10 科でコース数 41 コース設定しております。定員 552 名に対して昨年度は 498 名の入校者ということになりました。応募倍率は 132.1%ということですが、かっこ書きにございますように令和 4 年度と比較しますと 21.5%の応募者が減ってきている状況ということでございます。定員充足につきましては 90.2%ということで若干の減少ではあったのですが、応募倍率の減少からすると比較的健闘したのではないかと分析しております。就職率につきましては 90.9%ということで、令和 4 年度よりも向上した状況で実績が確定しているという状況でございます。

応募倍率の減少につきまして、一番大きな影響が出ていたのは一番下の行の「デジタル分野」の方の応募倍率をご覧頂ければと思いますが、マイナス 16.8%ということで、電子情報系のものづくり系で設定している分野につきまして、応募者が若干、減ってきているという状況になっております。ただ、定員よりも大きな応募がございましたことから定員充足自体は 100%を達成しておりますので、より選択できるコースが他の求職者支援訓練で

すとか委託訓練を含めて増えたことから、分散化してきたのかなというふうな認識で今のところは把握をしております。

簡単ですが、以上でございます。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

はい、ありがとうございました。

以上で議題(1)「令和5年度公的職業訓練の実施状況について」の説明を終わります。ありがとうございました。

(会長)

ただいまの説明につきまして、皆様からご意見およびご質問を伺いたいと思います。お願いします。

(委員)

質問ですが、求職者支援訓練の説明の中で、「デザイン分野のところにはWebデザイナーが含まれています」ということと「就職率があまり高くない」という説明をいただきましたが、最近フリーランスが非常に増えているという話をよく聞きますが、職業訓練が終わって、そのままフリーランスに移行するという、ケースはあるのでしょうか。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

はい。ご質問いただきましてありがとうございます。今のご質問についてお答えをさせていただきます。

Webデザインの訓練につきまして、修了される方で自営で勤務をされるという方はいらっしゃいます。こちらの想定としましては、個人事業主として雇用保険の設置をしていただくようなかたちで就職をしていただくようお願いしているところなんですけれども、そちらではなく、フリーランスで一部働かれている方というのもしだんだん増えてきている状況でございます。実数についてはこちら調査をしているわけではないので、何人くらいいらっしゃるかというのはお答えはできないのですが、今ご指摘いただいたフリーランスでお勤めされるという方も増えてきているというのは現状でございます。

(会長)

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

(委員)

介護・医療・福祉分野で、応募倍率がやはり伸びないということがあります。特に介護だと思いますけど、最近、介護のほうも待遇とか給料面もだいぶ良くなってきて、一部の医



療職よりも介護分野のほうが給料が高いというような状況も出てきていると思いますので、そのようなアピールの方法も工夫したほうがよろしいと思ったところです。以上です。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

ご意見いただきましてありがとうございます。続いての次第の「ワーキンググループ」の部分でそのあたりについて、また詳しくご説明させていただきますので、よろしくお願いいたします。

(会長)

他にはいかがでしょうか。

よろしいですか。もしよろしければ次の議題に映らせていただきたいと思います。

議題(2)に入らせていただきたいと思います。「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6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から報告がございます。

(ワーキンググループ説明：埼玉労働局訓練課)

それでは議題(2)になります「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告」のほうを説明させていただきます。

資料の2を使って説明させていただきます。

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綱第4条に基づき設置されたもので、今回は令和5年10月に開催されました。そして、令和5年度第2回の協議会の本会におきまして、人手不足分野の職業訓練について効果検証を行うことをご決議いただきましたので、今回ご報告させていただきます。

ワーキンググループの構成員としましては、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者でございます。

各機関から「人手不足分野」として、介護関連、保育士、建設関連の分野に該当する訓練コースをそれぞれピックアップして効果検証を行いました。

検証方法としましては訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用していただきました企業にそれぞれヒアリングやアンケート調査を行い、3者により課題と改善促進(案)を検討、協議いたしました。

まず、資料3の2ページをご覧ください。

埼玉県立熊谷高等技術専門校秩父分校の「介護サービス科」の状況です。

秩父分校の「介護サービス科」は、6ヶ月間の短期コースで、募集年齢の制限は設けておりません。受講者の年齢は、10代から60代と幅広く受講されておりますが、中心となる年齢層は40代から60代と比較的高い年齢層の方が中心となって受講しております。

受講者28名のうち93%に相当する26名が修了し、正社員就職は12名となっております。訓練関連職種に就職された受講者は22名となっております。

3ページ、4ページには修了生のアンケート結果を記載しています。修了生からは概ね満足との評価をいただいておりますが、一部、4ページにあります「介護実習では、できる限り就職を希望する職場での実習が望ましい」や「実際の職場で必要となる技術を習得できるようご指導願いたい」「座学が多く、実技の時間が短いように感じた」のようなご意見もありました。

これらの意見については、今後のカリキュラム改善に役立てていくとともに、就職後の職務に直接活かされることは少なくとも、介護の知識を理解するために必要な要素であるものもあるので、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ていきたいと考えております。

続きまして、6ページからは熊谷校の「建築科」の受講者の状況となります。

訓練期間は2年間で、訓練の募集年齢が「概ね30歳まで」としているため、受講生の年齢は全員20代という状況でした。

建築科というと大体イメージするのが建築設計をイメージされる方が多いのが事実としてありますが、実際訓練内容としては建築大工を目指すという訓練内容となっております。受講者14名のうち64%に相当する9名が修了し、修了生9人の全員が正社員で訓練関連職種にて就職しています。

7ページ、8ページには修了生のアンケート結果を記載しています。介護同様に、概ね良好な評価をいただいておりますが、一部、「刃物の研ぎ方について」8ページのような意見もありました。

大工というと「かな」や「のみ」等、昔ながらの道具を使ってお仕事をされる職場もあり、刃物の大切さを実際に職場で学んだことにより、「訓練でもっと学びたかった」という意見もありましたので、すぐにではないですが、今後同じような意見が増えるようであれば、カリキュラム改善へ反映していきたいと考えております。

次に9ページは建築科の修了生を採用していただいた企業へのヒアリング結果をまとめたものです。この訓練は若年者を対象にした2年間という長期の訓練ですので、修了生を採用して良かった点として、技能・知識面の習得や仕事への取り込みや礼儀面でのプラスイメージが多く、訓練で身につけておくべきスキルとして、技能・資格面も多かったですが、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などを期待する声も大きかったところが特徴的でした。コミュニケーション能力などが期待されるのは、秩父分校の「介護サービス科」にも共通しています。

また、建築科の特徴かもしれませんが、親が自営をされており、訓練校で学び親の会社に就職する、もしくは一度他に就職し将来的に家業を継ぐ為に訓練を受講するケースも増えております。いずれにせよ建設分野の人材不足を反映してか、訓練生の就職あっせんを希望したいとする要望も聞かれました。以上が、埼玉県的高等技術専門校の状況及びヒアリング結果でした。

続いて、10 ページからはポリテクセンター埼玉の「溶接クラフト科」の状況です。

主な就職職種の想定としては、溶接工・板金工・配管工などになります。受講者 31 名に対して就職者は 29 名（中途退校して就職した者を含む）で就職率は約 94%となり、就職者の約 8 割以上が訓練関連職種での就職となっています。

11 ページは、受講生アンケートの結果です。カリキュラム、就職支援の体制など、いずれも高い評価を得ています。ポリテクセンターでは、入校前に訓練コースの説明会、入校直後からは受講生と向き合って丁寧な説明を心掛けていることも高い評価につながっているものと考えています。

続きまして 12 ページは令和 4 年度に修了した者を採用いただいた企業に対して、採用後 1 年程度経過した後の状況についてヒアリングを行った結果です。

採用時未経験であった者が、板金加工および溶接における基本的な知識や技術を有し、経験者特有の癖がないことが評価されており、今後もポリテクセンターの修了生は、経験者枠として採用を前向きに考えたいとする企業の事例です。採用したい人材像として、具体的な人物像は伺うことはできておりませんが、採用に関する満足感については、ほぼ満足感に当てはまるものとなっており、この業界の慢性的な人材不足を解消する上で、ポリテクセンターや職業訓練は必要であるものと評価をいただいております。

続いて、埼玉県が民間教育訓練機関に委託して実施しています、委託職業訓練の中から、「人手不足分野」として介護初任者・実務者研修を開講している A 社の状況について、13 ページからです。

A 社の訓練は介護初任者・実務者研修を実施しており、初任者研修が 2 ヶ月で実務者研修が 6 ヶ月のコースです。応募にあたり、いずれのコースも年齢制限なく、20 代から 60 代まで幅広い年齢層が受講しています。

13 ページの介護初任者研修は、受講者 70 名に対して就職者は、56 名（中途退校して就職したものを含まず。）、就職率にすると約 80%になります。短期間の訓練となりますので、就職先の雇用形態はパート・アルバイト、契約社員、派遣といった正社員以外の雇用形態の割合が比較的高くなっています。

15 ページの介護実務者研修は、受講者 85 名に対して就職者は、65 名（中途退校して就職したものを含まず。）、就職率にすると約 76%になります。実務者研修は 6 ヶ月間の訓練で、就職先の雇用形態は、初任者研修より正社員割合が多くなっておりますが、それでも

契約社員、パート・アルバイト、派遣といった正社員以外の雇用形態の割合が高くなっています。

資料 17 ページをごらんください。こちらを受講者アンケートの結果、修了者へのヒアリング結果については概ね高評価と言えそうですが、一部受講者アンケートのコメントには、訓練カリキュラムで実技・実習に対するの意見がありました。

18 ページは修了者の採用企業と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す。

こちらの介護の訓練コースは、介護職として働くための理念や概念を理解して就職して欲しいや、介護施設での実習の場を増やし、受講生との接点を多く持ち就職へつなげたいと思う企業の声がかがえしました。

次に、埼玉県が民間教育訓練機関に委託して実施している「保育士養成科」になります。

「保育士養成科」の訓練期間は 2 年間で、専門学校にて一般の生徒と一緒に「保育課程」を学び、応募の年齢制限は無いため、20 代から 50 代の方が受講しております。

受講者 62 名に対して就職者は、56 名（中途退校して就職したものを含みます。）、となっております。2 年間の訓練となり、就職先も正社員の割合が多く、1 ヶ月以内で訓練関連の就職先に就職される受講者の割合が高くなっています。

20 ページから 21 ページは、受講者アンケートと修了者へのヒアリング結果となっております。カリキュラムや就職支援の体制など、いずれも高い評価を得ています。

22 ページにありますヒアリング結果として、「年長者は主張が強く、若者は人との関わりが苦手」「訓練生と一般学生と一緒に学ぶため、クラスの雰囲気について注視している」等、子供や保護者、職場内での人間関係等就職する上で必要なコミュニケーション能力の大切さと、実施期間が 2 年間と長期訓練であることから訓練施設を選ぶ上で入校前と入校後のミスマッチを起こさないために訓練施設見学の大切さが伺えました。これは、熊谷高技専の 2 年間の建築科にも同じような事が言えると思います。

最後に求職者支援訓練について、資料 23 ページからになります。

求職者支援訓練は「求職者支援法」に基づき、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一つで、今回ピックアップしたのが、「建築 CAD 科」のコースを実施している B 社です。訓練期間は 3 ヶ月から 4 か月間で年齢制限はありません。受講者 22 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者は 16 名、就職率約 73%となっております。求職者支援訓練では「就職」を 3 か月以内に雇用保険に加入した者と定義しているため、この指標を用いています。

就職先の雇用形態については、派遣、パート・アルバイト、契約社員と正社員以外の割合が高くなっていること、訓練分野と関連した職種での就職の割合は若干低い割合となっております。

24 ページには受講者アンケートの集計結果となっております。訓練カリキュラムについては高評価であり、就職支援について入校早期から就職活動を促された事へのご意見をいただいておりますが、概ね高評価となっております。

25 ページの修了者へのヒアリングでは、訓練関連の就職先へ正社員で再就職する事への難しさや苦勞がうかがえました。

26 ページの採用企業へのヒアリングは、いずれも採用した修了生に対しては、受け答えがしっかりしている等のコミュニケーション能力が高い受講者が採用に至ったこと、以前に関連業種に就職していた修了生が即戦力を期待され訓練関連の就職先へ就職している事がうかがえました。

27 ページは実際に求職者支援訓練を実施している B 社に対するヒアリング結果ですが、講座を開講する上で、受講生募集や講師の確保、講座運営での工夫や苦勞がうかがえ、また受講生の就職支援については開講当初から就職の為の講座であることの意識付けを図っていただき、在校中の内定獲得を目指す指導等きめ細やかな支援を行っていただいていること、さらにハローワークとの連携を図り、募集から就職支援面でも情報交換を行っていただいていることがうかがえました。

最後に 28 ページと 29 ページには、それぞれのヒアリング結果などから明らかになった「課題」を整理し、当ワーキンググループで協議した改善促進（案）をご提案しています。

一つ目の課題としましては、「受講者数の確保」になります。各公的職業訓練にとって共通の課題となっております。改善促進策（案）として、「募集広報の促進」「訓練コース名や訓練コース内容の見直し」、「訓練受講者となり得る者への掘り起こしや PR 方法の工夫」「業界自体のイメージアップ」といたしました。

二つ目の課題は、「ミスマッチの防止」としまして、埼玉県の高技専の訓練と埼玉県の委託職業訓練からの課題です。入校者のうち就職以外の中途退校者が 3 割弱と受講生と講義内容や訓練施設選びでのミスマッチが生じており、これに対する改善促進（案）としては、「応募前の説明会での各科目内容について丁寧な説明」「受講生募集時の施設見学会への更なる参加勧奨」「就職先などにおける業務上の必要な知識とスキルの把握」「カリキュラム内容の細分化、訓練レベルの細分化」「ハローワーク職員の知識・説明能力の向上」といたしました。

29 ページに移り、三つ目の課題として、「コミュニケーション能力の向上」といたしました。「就職にあたり、コミュニケーション能力が重視される傾向」「即戦力が求められる傾向」があるため、改善促進（案）として、「訓練中にグループワーク等、実際にコミュニケーションをとる機会を設ける」「採用企業へのニーズの把握」「職場見学や実習を通じ体験の場を確保する」「実践形式で実力の付く講義内容の充実」「訓練受講者を経験者と同様程度に見てもらえるよう、採用企業にハードルを下げてもらう『受講者歓迎求人』の積極

的な開拓と関連機関への情報提供」といたしました。

それぞれ、三つの課題をもとに、ワーキンググループにて改善促進（案）を提案させていただきましたが、これらの改善促進（案）うち、直ぐにでも実行に移せるもの、既に実行しているもの、カリキュラムの見直しや細分化の検討については、出来るところから着手し、制度の変更等が必要な場合は厚生労働省に求めていきたいと考えております。以上、本年度のワーキンググループからの報告とさせていただきます。ありがとうございました。

（会長）

ありがとうございました。ただいまの報告及び改善促進（案）につきまして、皆様からのご意見やご質問を伺いたいと思います。こうしたフォローアップ、つまり、追指導は職場への適応において大変重要です。タイトルに効果検証とありますが、実は移行支援ですよ。訓練を受けた人たちが次の職場でうまく定着できるような課題を明らかにするという意味では大変重要なご報告を頂いていると思います。

皆さんからご意見、ご質問いただければと思います。よろしくお願いします。

（委員）

どうもご説明ありがとうございました。非常にこのワーキンググループの、いま会長からお話した通り、改善促進策などと非常に丁寧に書かれておりますので、このやったことについて、例えばいつもそうなんですけど、この改善策を「いつ実施した」とか「実施予定だ」とか、そういうのを先生も言われてあって、明確にしたほうがよろしいと思うんですよね。法律改正だとか、そういうものはすぐはできませんけど、例えばアンケートをとって、なんか「カリキュラムの説明をもう少し丁寧に」とか、それとか「入った後に介護は自分が入る予定のところの実習してもらえればよかった」とか。可能なところを非常によくまとめてありますので、実際的に改善策については次回の時でもいいですから「こういう風にここは改善をして、こういうふうを実施して効果が上がった」とかですね。いつも見ていくと、その提案の改善「案」はあるんですけど、「案」がいつまでも「これをいつまでに実施する」とか、「これはこういう制度改正があるんで、ちょっと意見があるけど、困難である」とか、そういうのをとりあえずしたほうがいいと思うんですよね。非常に説明の中で、せっかくこういういろいろなところを分析されてますので、ぜひそういう方向で報告いただけると、「あ、こういうところが改善されたの」というのを比較して見られるということで、私どもも判断になると思いますのでよろしくお願いします。

（会長）

はい。重要なお指摘がありましたけれども、行動計画をきちっと明確に示してほしいということ。いかがでしょうか。

(ワーキンググループ：埼玉労働局訓練課)

貴重なご意見をいただきました。ありがとうございます。このご意見につきましては、今後検討させていただきまして、次回以降、お示しできるように対応したいと思います。

(会長)

他にはいかがでしょうか。

先ほどちょっと会議が始まる前に「ミスマッチ」が課題にありますけども、委員の一人からメタバースでこうした職業訓練を体験できるような取り組みが今後考えられているということをお聞きしました。ここにきっと繋がると思います。いかがでしょうか。

(委員)

はい。よろしく願いいたします。

1 つには「ミスマッチ」のところでありますが、(IT 分野は) 非常にカリキュラムの内容が細分化されていたり、正確には非常に裾野も広いし、奥が深い世界にいま来ていて、一人で例えばそこを全て補うっていうのは不可能な時代に入っているんだと思います。実際に訓練で得た知見、技術が、ある領域の中で、それが本当にどこの企業とマッチングするかというところがすごく大事だと思っていて、例えば Web デザイナーも Web デザイナーだけでは Web は成立しないんですね。なので、先ほど先生からもお話ありました、その Web なんだけど、この先メタバースですとか、ああいうバーチャルな空間の世界に繋がっていくところの技術であるとか、そういう先を見据えた何かこう、できないだろうとかかですね。逆に、そういうものを先手を打ってやっていくみたいなの。そんなことができたらずごくいい。あ、難しい、非常に難しいです、これ。と思うんですが、ちょっとそんなこともできたらいいんじゃないかなと思った次第でございます。ありがとうございます。

(会長)

ありがとうございます。職業訓練のイメージをやはり湧くというか、実際にやってみるのが一番いいんですけども、その前にメタバースで訓練の導入段階で使う。その施設をお考えとのことで、ご紹介いただけませんか。

(委員)

はい、ありがとうございます。そんなイメージも持ってございまして、弊社で実は来年からいわゆる「バーチャルスタジオ」といったものも開設をしていこうと思っております。その中では、いわゆるメタバース空間でアバターがいろんなところで発信をしていくとか活躍していくとか仕事をするとか、こんなイメージなんですけれども、「そういったところ

の仕事があるよ」っていうことが、「未来が何かあるよ」ってことを例えば子供たちも含めて体験できるような場を提供するとかですね。そんなことも考えております。

(会長)

ありがとうございます。

各事業所様のほうでもいろんな形で職業訓練をアシストするような取組をなさっているということでした。他にいかがでしょうか。

(委員)

ご説明ありがとうございます。私の先ほどの質問への答えにもなっておりました。ありがとうございます。

で、この28ページ、29ページのあたりの部分に、改善促進(案)が書かれており、これは本当に重要なことだと思います。で、ワーキンググループで分析して、そしてこれだけ挙げていただいたところはとても良かったと思います。それで、これをやはり実践に移していくというところですね。先ほど他の委員からもありましたように、「何をやったかというところも今度示してほしい」とありましたけれども、同様に、ここで我々教員、大学のほうでもよくあることなのですが、結構抽象的に改善案って書いてしまうということが結構あって、それを「具体的にどうするの?」っていうところがなかなか見えづらいということが結構あるんですね。なので、今回はこの場ですので多分抽象的に書かれたことかなと思いますが、やはりこれを今度示していただく際には具体的に何をするのかというところ、例えば一番上の「募集広報の推進」と「促進」ということでポチポチポチと3つぐらいついてますけども、これらの中でも一番下の「手段の拡充」、では「拡充」って「どういうふうに拡充なのか」と、「どこまでするのか」とか、「どういうやり方をするのか」とかいうようなところですね。

それから、下のほうで言うともう一つ「関係機関との連携」と書かれています。これもよく書く抽象的な用語なのですが、では「連携」って何を言うのかというところですね。で、下のところでも「参加推奨」、それから「説明能力の向上」それから「徹底」というふうな抽象的な言葉をより具体的にしていくというところが重要ではないかなと。これは我々大学のほうの戒めも含めて、言いづらいながらも言っております。次回の報告でも期待したいと思います。よろしくお願いします。

(会長)

ありがとうございます。いかがでしょうか。承る、という形でよろしいでしょうか。

(ワーキンググループ：埼玉労働局訓練課)

はい。



(会長)

ありがとうございます。

先ほど申し上げましたように移行支援ですので、実際に支援できるかどうかというのが重要で、そういった意味では今のご意見は大変重要だと思います。

他にはいかがでしょうか？もしなければ続きまして、議題（3）のほうに移らせていただきたいと思います。

議題（3）「令和7年度埼玉県地域職業訓練実施計画の策定方針について」を事務局から説明いただきたいと思います。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

それでは、「令和7年度埼玉県職業訓練実施計画の作成に向けた方針（案）」について、資料3に基づいて説明をさせていただきます。

ここまで令和5年度の実績についてと、今までいただきましたご意見も踏まえまして、来年、令和7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。

資料3をご覧ください。まず、1ページ目が「令和6年度計画の実施方針と取組状況」となっております。埼玉県の課題として「①応募倍率が低く、就職率が高い分野があること」、「②応募倍率が高く、就職率が低い分野があること」、「③委託訓練の計画数と実績数と乖離」、「④デジタル人材が質・量とも不足している状況」というのが挙げられます。この課題に対する実施方針としまして、AからFまでの取り組みを進める必要がございます。この実施方針を踏まえ、令和6年度を取組状況として、次のとおり対応を進めております。

議題（2）のワーキンググループの検討結果で改善促進案として実施している取組については、赤字で記載をさせていただいております。

方針Aに対しては、委託訓練について募集期間を延長するとともに、SNS等による広報を実施、また、昨年度からの公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの検討結果を各訓練実施機関の実施計画に反映させることとしております。

方針B、C、Dに対しましては、デジタル分野の訓練コースの委託費を上乗せすることによる訓練設定を促進しています。研修等によりハローワークの訓練窓口職員の知識向上を図りまして、求人企業に対して訓練修了者歓迎求人確保に努めているところでございます。

方針Eに対しては、再掲になりますが、募集期間の延長や委託費の上乗せを図ります。

方針Fに対しては、委託訓練及び求職者支援訓練についてデジタル分野の訓練に限らず、幅広い訓練分野でデジタルリテラシーの向上を進めてまいります。

2 ページ目に移りまして、「令和 7 年度埼玉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」になります。

今までご説明をさせていただきました課題や実施方針を評価分析をしたところ、令和 7 年度においても令和 6 年度の計画を引き続き進めていく必要があるというふうに考えております。ページ右側にあります A から F のとおり、受講奨励の強化、求人ニーズに即した訓練内容であるかの検討、ハローワーク職員の知識等の向上、訓練修了者歓迎求人確保、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮を図るなど、受講者増加に向けた取り組みを促進、求職者の希望するスキルを習得できるよう適切な訓練コースへの受講あっせんの強化、デジタル分野の重点化を進め、幅広い訓練コースのデジタル化を進めることにより、一層の設定促進を図る必要がございます。

こちらにつきましても、ワーキンググループの検討結果を踏まえた取組は赤字で記載をさせていただいております。このような方向性でもって、令和 7 年度の埼玉県職業訓練実施計画の策定に向けて進めていく方針でございます。

3 ページ目は委託訓練と求職者支援訓練の IT 分野、デザイン分野の令和 3 年度から令和 5 年度までの就職率と応募倍率の推移となっております。参考として掲載をさせていただいておりますので、後ほどご確認をいただければと思います。

以上で、議題（3）「令和 7 年度埼玉県職業訓練実施計画の策定方針（案）」についての説明を終わります。

（会長）

ありがとうございました。

先ほどのワーキンググループの報告を受けた形での方針（案）という形になっておりますけれども、いかがでしょうか、ただいまのご説明につきまして、皆様からご意見およびご質問を伺いたいと思います。

他にご意見等ないということでしたら、「令和 7 年度埼玉県職業訓練実施計画の策定方針」についてご承認をいただけますでしょうか。いかがでしょうか。

（委員一同）

はい。

（会長）

ご異議なしということで、ご承認いただいたということで確認させていただきたいと思っております。

それでは、今後、「令和 7 年度埼玉県職業訓練実施計画策定に向けた方針」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（4）に移らせていただきます。「教育訓練給付の指定講座の状況等について」を事務局から説明お願いいたします。

（事務局：埼玉労働局職業安定課）

では、まずお手元の資料4をご覧ください。「教育訓練給制度の指定講座の状況等」になります。

1ページ目でございます。「教育訓練給付の概要」がございます。教育訓練給付制度につきましては、専門実践、特定一般、一般の各教育訓練給付からなっております。各制度の詳しい内容につきましては、前回の協議会にてご説明させていただいておりますので、割愛させていただきます。直近で改正がございました部分についてご案内をさせていただきます。資料の「給付内容」というところになりますが、まず専門実践教育訓練給付の給付内容です。従来から教育訓練給付の専門実践につきましては、受講費用の50%と追加給付の①の部分で訓練修了後1年以内に講座が目標としている資格を取得し、雇用保険の被保険者として就職した場合に20%の追加給付をしており、トータルで最大70%の給付がございましたが、本年10月1日以降に受講を開始した場合につきましては、追加給付の②が追加されました。この②につきましては、訓練受講の前後で賃金を比較して、訓練後に賃金が5%以上、上昇した場合に受講費用の10%を追加で支給するというものになります。これにより最大で受講費用の80%が支給されるという形になってございます。

次に右側の特定一般についてです。こちらの給付につきましては、従来受講費用の40%の支給をしてございましたが、こちらも本年10月1日以降に受講を開始した場合で、訓練修了後1年以内に講座が目標としている資格を取得し、雇用保険被保険者として就職した場合に受講費用の10%を追加で支給することといたしました。これにより、最大で受講費用の50%を支給できることになりました。

これら給付率の拡大につきましては、昨年令和5年6月16日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、「リ・スキリングによる能力向上支援について、個人への直接支援を拡充する」といったことを背景としているところでございます。

続きまして2ページ目でございますが、上の半分が訓練施設を運営する機関や学校が教育訓練給付の指定講座の指定を受けるまでの流れとなっておりまして、下の半分が実際の労働者の方や離職者の方が受給するまでの流れとなっております。

続きまして3ページです。こちらは教育訓練給付の対象となっている資格ですとか訓練について給付別に整理したものとなっております。

続きまして、4ページにつきましては、本年10月1日時点の訓練機関の所在地別の指定状況です。こちらにつきましては、訓練機関の本部ですとか本社の所在地別の数となっております。埼玉県は545の機関が指定を受けてございます。

続きまして5ページ、6ページです。こちらは全国と埼玉県の実業訓練機関の主な資格別の指定件数となっております。県内に本部・本社を置く訓練機関につきましては、輸送・機械運転関係、主に自動車教習などになりますけれども、そういったところが非常に多くて、次いで医療・社会福祉・保健衛生関係となっております。一方で全く指定のない分野というのが製造関係、技術・農業関係となっております。

最後に資料は7ページでございますが、こちらは前回の協議会と同じ資料になっておりますが、「都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について」でございます。埼玉県につきましては、比較的多くご利用がありまして、全国で支給額・人数ともに4番目に多い利用となっております。

簡単ではございますが、ご説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

(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、ご質問ありますでしょうか。

だいぶ教育訓練給付も改善されているということですが、よろしいですか。

よろしければ続きまして、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。

(事務局：埼玉労働局訓練課)

最後に事務局のほうから「その他」として事務連絡をいたします。

(会長)

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。