

令和7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7年11月12日（水）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

（開会あいさつ：埼玉労働局長）

皆様、本日はお忙しいところ、令和7年度第1回埼玉県地域職業能力開発促進協議会にご出席を賜り、ありがとうございます。

また、委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の推進につきまして、多大なるご理解とご協力をいただいておりますことについても、重ねてこの場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

はじめに、最近の埼玉県下の雇用情勢でございますが、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倍で前月より0.01ポイント低下となりましたが、雇用情勢には大きな動きは見られないことから、9月の情勢判断は、「求職者が引き続き高水準にありますが、求人が求職を上回って推移しており、緩やかな持ち直しの動きが感じられるものの、一部の求人の動きに足踏みがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある」と判断しているところですが、物価上昇だけではなく、皆さんご存知のように米国の関税措置の影響など、諸々経済政治状況は動いておりますので、そうした影響にも注意していきたいと思っております。

職業訓練を巡る動きとしましては、本年6月13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2025改訂版」におきまして、「リ・スキリングを始めとする能力向上支援」が三位一体の労働市場改革を加速させるための一つとして掲げられており、職業訓練等のリ・スキリング支援についても、オンライン対応講座の拡充やハローワークでの申請手続・キャリアコンサルティングのオンライン化を図ることがテーマとして位置づけられております。

2026年8月までにデジタル推進人材を230万人育成することが「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府目標と掲げられていることから、デジタル分野の重点化が求められているところであり、こうした事を含めて職業訓練の果たすべき役割が一層高まっているところであります。

埼玉県内では、生産年齢人口の減少等に伴い、中小企業を中心に多くの業種におきまして、人手不足対策が大きな課題の一つとなっております。埼玉労働局並びに各ハローワークにおいても各企業に対する求人充足対策等に積極的に取り組んでいるところであり、人材確保の観点を踏まえまして、職業訓練による職業能力の開発向上、産業人材の育成等に取り組む必要性が、ますます高まっているところでございます。

各委員の皆様におかれましては、公的職業訓練制度が地域の実情や人材ニーズに即した訓練内容の設定・実施につながるものとなりますよう、忌憚のないご意見・ご要望を賜れればと考えております。

以上簡単ではございますが、本協議会の開催にあたりまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(会長)

皆様のご協力をいただきながら本日の協議会を円滑に進めさせていただきたいと思います。

議題(1)「令和6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)

資料1-1を使いまして、令和6年度公的職業訓練実施状況について説明させていただきます。

なお、この議題のなかで令和7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「地域リスクリソグ推進事業」について、資料1-2を用いて、後ほど埼玉県から説明させていただきます。

また、「障害者委託訓練に係るPDCA評価報告」について、資料1-3を用いて、こちらも埼玉県から説明させていただきます。

それでは、資料1-1をご用意ください。ホチキス止めの2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6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」の表がございます。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。数値の下にある「() かつこ書き」は令和5年度比となっており、前年度との比較をし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。

それではまず、公共職業訓練(埼玉県：委託訓練)について、埼玉県より説明します。

(事務局説明：埼玉県)

公共職業訓練のうち、県が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行う委託訓練につきまして、ご説明をさせていただきます。

それでは、こちらの資料 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 6 年度の実施状況でございますが、合計にございますように 325 コース、3,193 人の方に受講していただきました。続きましてページの中央にございます「就職率」の列をご覧くださいますと、就職率の合計は 77%となっております。前年度の令和 5 年度の実績は 77.1%でしたので、前年度比 0.1%の微減となっております。

ご参考に申し上げますと、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、簿記経理や基礎的な IT スキルの習得を目指す情報ビジネスコースを含めております。また、デザイン分野につきましては、Web デザイン、建設関連分野につきましては建築 CAD のコースが入っておりますので、ご承知おきいただければと思います。

また、分野別の就職率で見ますと、就職率が高いのは農業分野や介護・医療・福祉分野などとなっております。農業分野につきましては造園のコースとなっておりますが、92.3%となっております。また、介護・医療・福祉分野はほとんど介護のコースで一部保育士のコースを含んでおりますが、就職率は 85.3%となっております。

また、一番下に参考といたしまして、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きまして再掲させていただいたものでございまして、就職率は 71.7%となっております。

（事務局説明：埼玉労働局）

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を説明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、はじめに求職者支援訓練の制度について説明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 か月のコースが一般的となっております。

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 か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 70」のところですが、基礎コース、実践コース合わせた受講者数は、2つ右の847名となっております。令和5年度は798名でしたので、前年度比約6%増となっております。

各分野の、具体的なコース内容について説明します。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、ワードエクセルを学ぶコースや宅建の試験科目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287名、また応募倍率が128.2%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 2」のところ、建設関連分野は、建築CADを学ぶコースになります。

その下の列、「コース数 3」のところ、理容・美容関連分野は、主にネイリストのコースです。

その他分野「9」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。

一番下、合計の下になりますが、ここでいう「デジタル分野」とは、資料1-1の1ページ「用語の定義」に記載されているとおり、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。

IT分野とデザイン分野を合わせたデジタル分野につきましては、応募倍率は引き続き非常に高く、就職率については、IT分野においては改善が見られたもののデザイン分野においては52.1%と非常に低い状態が続いております。

本人の受講希望だけでなく、就職先のイメージを確実に把握していただいたうえで、本人の就職可能性も踏まえた受講あっせんを行うとともに、求人の確保や就職支援の充実を図っていく必要があると考えます。

続きまして、資料1-1の3ページ目左側「公共職業訓練（埼玉県施設内訓練）」、資料1-2の「県内企業の人材育成総合支援事業」について、埼玉県より説明いたします。

（事務局説明：埼玉県）

まず埼玉県が実施している施設内訓練についてご説明申し上げます。埼玉県では現在7か所にあります高等技術専門校において、機械科などものづくり系の科目を中心に、ITや介護などを含めた延べ21科を設置しております。訓練期間に応じた2年コース、1年コース、また離職者向けの科目を設置する短期コースの3つのコースに分けて実施しております。

ここでは短期コースのうち、離職者向けの訓練に該当いたします介護分野、製造分野、

その他分野の科目について説明申し上げます。それでは3ページ表中の「分野」列の4行目、介護・医療・福祉分野をご覧ください。こちらは熊谷高等技術専門校秩父分校に設置している「介護サービス科」の状況です。「介護サービス科」は訓練期間6ヶ月間で介護福祉士実務者研修修了証を取得でき、将来的には介護福祉士を目指す訓練内容で実施しております。この分野は求人が多い一方で、入校希望者が少ない傾向もあり、令和6年度は定員40名に対し、応募者18名で応募倍率は45%でした。受講者の7割以上が45歳以上、5名が60歳以上という年齢構成でしたが、受講された14名の方全員が訓練を修了し、全員が県内の介護施設等に就職しております。

続いて8行目の製造分野についてご説明申し上げます。こちらは川口校と熊谷校に設置している「機械科デュアルシステム」の状況です。「デュアルシステム」とは、企業と協力して人材育成を行う仕組みで、1年間の訓練期間のうち始めの8ヶ月間を高等技術専門校で、その後の4ヶ月間を企業で訓練を行います。これにより、より実践的な技能の習得が見込めるほか、就職時のミスマッチ防止が期待できます。製造業で活躍すべく汎用機やNC工作機の操作、プログラミングやマシニングセンターや3DCADなど幅広く習得しております。令和6年度は定員40名に対し、応募者が35名、応募倍率は87.5%でした。また、受講者は27名、就職率は95.8%となっております。

最後に下から3行目の「その他分野」について説明申し上げます。こちらは川口校と川越校に設置している「ビル管理科」の状況です。「ビル管理科」は入校月を4、7、10、1月の年4回とし、離職者の受講機会を確保しております。令和6年度は定員120名に対し、応募者105名で応募倍率は87.5%でした。また、受講者は86名で、就職率は77.4%でした。就職者のうち2割以上が60歳以上の方で、2級ボイラー技師や第2種電気工事士など、訓練中に数多くの資格を取得することで、就職に結びついております。

続きまして「令和7年度県内企業の人材育成総合支援事業」について説明申し上げます。資料1-2をご覧ください。

本事業は県内中小企業の人材育成を総合的に支援するもので、特に在職者の技能向上、デジタル人材の育成、企業の人手不足対策に重点を置いております。具体的な取り組みは4つとなりまして、まず1点目は高等技術専門校を活用した在職者向けのスキルアップ講習です。受講者目標4,500人で実施しております。講習は土日や夜間にも実施しており、働きながらも受講しやすい環境を整えております。令和7年度は全204講座を予定しており、受講料は1時間あたり学科167円、実技375円です。パソコン系の講習でExcel活用など2日間12時間の講習で2,000円、実技を伴うアーク溶接の資格取得等で4日間の講習で7,100円と、非常に安価な設定となっております。令和6年度は366講座、3,639人の方に受講いただいております。

2点目は商工団体と連携したデジタル人材育成です。商工団体と連携した交流会の開催に加え、DX推進講座を実施します。DX推進講座は6つのテーマに分かれ、基礎から応

用まで段階的に学べる構成となっており、全 36 講座をオンラインで提供いたします。受講料は無料で、希望すれば働いている方、どなたでも受講することができます。令和 6 年度は延べ 5,929 人の方に受講いただいております。

3 点目は AI、IoT、ロボットなどの先端技術に関する技能講習です。先ほどの 1 の事業の AI・IoT 関連講座に特化したものとなります。「ネットワーク技術の仕組み」や、「AI 操作プログラミング基礎」などの講座を受講者目標 400 人で実施いたします。令和 6 年度は 38 講座 400 人の方に受講していただいております。

最後は令和 6 年度 7 月に開設した「企業人材リスクリング・求人支援ポータル」についてです。県の就業支援施設である企業人材サポートデスクなどと連携し、企業向け・個人向けの支援を行っていきます。主なコンテンツとしては、企業在職者向けとしてスキルアップ講習のご案内や、求人・インターンシップ相談などが挙げられます。また、求職者向けのご案内として、職業訓練のオープンキャンパス、合同説明会などの情報を発信しております。相談目標 1,000 件としており、令和 6 年度は 7 月からの開設もあり、584 件の相談件数でしたが、今年度は 10 月末の時点で 868 件のご相談を受けております。このポータルを通じて、企業の人材確保と求職者の就業支援を一体的に進めてまいりたいと考えております。

（事務局：埼玉労働局）

続きまして、「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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター ポリテクセンター埼玉より説明します。

（オブザーバー説明：ポリテクセンター埼玉）

3 ページ目の右側の表「公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）」と書かれたところをご覧ください。ポリテクセンター埼玉では、分野別では表の中段あたりにある製造分野 33 コース、表の下から 3 行目にあるその他分野コース 8 コースの計 41 コースを実施いたしました。製造分野の 33 コースの内訳としましては、表にはございませんが IT 関係の要素も含まれた電気関連分野を 18 コース、金属関連分野を 15 コース実施いたしました。いずれも 6 ヶ月間の訓練期間となっております。また表の下から 3 行目にあるその他分野は 6 ヶ月間のコースのうち、一部のコースに約 1 ヶ月間コミュニケーションに関する内容、機械や電気の専門分野に関する基礎的な内容を導入訓練という形で設定し、実施いたしました。

実績としましては、表の下から 2 行目をご覧くださいまして、定員 520 名、受講者数 456 名、応募倍率 117.3%、定員充足率 87.7%、就職率 87.7%という結果で、同じ欄のカッコ内の数値で令和 5 年度との比較を見ていただきますと、訓練定員を減らして実施したものの、定員充足率、就職率ともに若干ではございますが、低下したという状況でした。

また、専門分野ごとの実施状況としましては、先ほど見ていただきました表の中段をもう一度見ていただきますと、製造分野の応募倍率 105.2%、定員充足率 81.1%、就職率 87.7%という結果となりまして、表にはございませんが、応募受講者の数で見ますと、電気関連分野の応募倍率が 127.0%、定員充足率が 89.8%、金属関連分野は応募倍率 75.5%、定員充足率 69.1%と金属関連分野の数値が苦戦している状況となっております。これは電気関連分野のコースには I T 関連の訓練内容を含んだものが設定されていること、それから比較的高年齢でも就職しやすい建物の電気設備管理のコースがあることが、人が集まりやすく、訓練分野を比較すると差が生じている理由となっております。

一方で、就職率は金属関連分野は 88.4%、電気関連分野は 87.4%で、金属関連分野の方が就職率では若干高くなっている状況となっております。金属関連分野の訓練を P R し、て人手不足の状況が続いております製造分野の県内事業所のために引き続き訓練を実施してまいりたいと思っております。

なお、表の下から 3 行目の「その他分野」右端の就職率につきましては、先ほどご説明差し上げた通り、6 ヶ月間の訓練の受講前に 1 ヶ月間の導入訓練として実施しているものであるため、この導入訓練単独での就職率はないというふうにご覧いただければと思います。

（事務局：埼玉労働局）

最後に「障害者委託訓練に係る P D C A 評価報告」について資料 1－3 の説明を埼玉県より説明します。

（事務局説明：埼玉県）

公共職業訓練のうち、障害者向けに実施しております障害者委託訓練に係る P D C A 評価報告につきまして、ご説明をさせていただきます。

まず、資料 1－3 の 1 ページ目をご覧くださいと思います。「(1) 障害者委託訓練」につきまして、簡単にご説明をさせていただきたいと思います。当県では埼玉県立職業能力開発センターが企業、N P O 法人、民間教育訓練機関等に委託して実施しております。

主な訓練コースとして、企業等の事業所現場で実務に即した作業実習を行う「実践能力習得訓練コース」、就職に必要な知識や技能を修得する座学を中心とした訓練を行う「知識・技能習得訓練コース」、また、在宅での I T 技能等の習得を図る「e-ラーニングコース」がございます。実績については、後ほどご説明させていただきます。

続いて、「(2) P D C A 評価実施の経緯」について、ご説明させていただきます。

障害者委託訓練については、厚生労働省が各都道府県に委託して実施しておりますが、多くの都道府県において、訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られたことや国の就職率の目標（55%）未達成の状況が続いていることに伴い、厚生労働省の主導のもと、

令和6年度にPDCA評価が試行的に実施されました。なお、令和7年度より本格実施が決定しております。令和6年度の試行実施分に係る報告については、地域職業能力開発協議会等で報告するよう厚生労働省より通知されているため、令和7年度より初めて当協議会で報告させていただくものでございます。

続いて、「(3) PDCA評価指標について」、ご説明させていただきます。

A+（プラス）からD-（マイナス）までの8評価がございまして、評価指標として、訓練実施計画数に対する訓練実績数の「執行割合」と「就職率」がございます。なお、当県の令和6年度の試行実施分に係る令和4年度及び令和5年度の評価は黄色に着色しているC-評価となっております。

続きまして資料の2ページ目をご覧ください。こちらの資料は当県の令和6年度の試行実施分のPDCA評価報告書となっております。令和4年度、令和5年度に係る見直しや改善事項に関する記載となっております。まず、上部の令和4年度についてご説明させていただきます。目標として、就職率55%以上、訓練実施計画数225件となっておりますが、実績は訓練受講者数205人、就職者42人となっております。執行割合は91.1%で80%以上を達成、就職率は21.9%で40%未満であったため、C-評価となっております。

続いて、下部の令和5年度についてご説明させていただきます。目標として、就職率55%以上、訓練実施計画数230件となっておりますが、実績は訓練受講者数250人、就職者35人となっております。執行割合は108.7%で80%以上を達成、就職率は14.8%で40%未満のため、C-評価となっております。

なお、C-評価以下の場合には、次年度に向けた見直しや改善策を示すことになっております。本日は時間の都合のため、令和5年度から令和6年度への見直し内容、改善策のみを簡単に説明させていただきます。見直し内容として、令和5年度の執行率が高かったため、令和6年度の計画数を増やしました。また、実践能力習得訓練コースについては、メニューを定めて応募を待つだけでなく、関連機関と連携して、受講希望者と訓練機関のニーズを把握しつつほぼオーダーメイドで実施しております。

また、改善策としては、就労支援機関等との意見交換などを通じて、施設利用者に関する情報や意向を共有し、安定した訓練生の確保に努めるとともに、訓練生の就職に対する意識醸成の強化を図っております。また、新規訓練先の企業開拓の強化等を図っている状況でございます。

最後に資料3ページ目をご覧ください。こちらの資料は令和5年度に係る各都道府県の評価一覧表でございます。当県については、受講者数が東京都に次ぐ全国第2位となっている一方で、就職率は低い状況でございます。そのため、現在、訓練中・訓練修了後の就職支援の強化や、カリキュラムの見直しなどを進めている状況でございます。

なお、速報値でございますが、令和6年度について、当県の就職率は18.3%と前年度比3.5%増となっている状況です。

また、就職率について、本報告では訓練修了後3ヶ月以内の就職者数となっておりますが、訓練修了後1年程度の状況を訓練生と連絡を取り確認しておりまして、約半数の方が就職している状況でございます。

（事務局：埼玉労働局）

議題1の令和6年度公的職業訓練の実績について、事務局からの説明は以上となります。

（会長）

数値の説明、それに伴う理由等を詳しく説明していただきありがとうございます。ただいまの説明につきまして、皆様からご意見を及びご質問をいただきたいと思います。いかがでしょうか？

ございませんでしょうか？

よろしければ、次に進めさせていただきたいと思います。

議題2です。「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7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。よろしくお願いいたします。

（ワーキンググループ説明：埼玉労働局）

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」を、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の第4条に基づき設置されたもので、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」の三者になります。

令和7年3月に開催された令和6年度第2回の協議会におきまして、「製造業」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。

効果検証の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いた企業」にそれぞれヒアリングやアンケート調査等を行い、ワーキンググループ三者により課題と改善促進（案）を検討、協議を行いました。

これから、「製造業」の分野に該当する訓練コースがある埼玉県、ポリテクセンター埼玉の両機関から、それぞれ報告させていただきます。

まず埼玉県より説明します。

（ワーキンググループ説明：埼玉県）

まず、資料2の3ページをご覧ください。

埼玉県立中央高等技術専門校の「機械制御システム科」の状況です。中央校の「機械制

御システム科」は、訓練期間2年間のコースで、募集年齢は「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。受講者19名のうち63%に相当する12名が修了し、進学者1名のほか、11名が全員正社員で訓練の関連職種に就職し、定着率は80%です。若年層が多く入校したものの「入校前の想像と異なる」などの理由から早い段階での進路変更による中退者も一部おりますが、修了者につきましては、訓練によりしっかりと技術を手身に付け、希望の職に就職している状況です。

4ページ、5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います。特に2年コースでは内容が高度になるにつれ、理解に要する時間も必要となりますので、より一層分かりやすい説明やきめ細かいサポートにより、満足度向上に努めて参りたいと思います。

6ページは、訓練生の就職先企業へのアンケート結果を記載しています。企業からは、「生活習慣が身についている」「基礎的な知識・技能がある」「仕事への取り組みが良い」といった評価を多くいただいています。「訓練で身につけておくべきもの」についてですが、こちらは「訓練生が」というものではなく「一般的なもの」として回答いただいているものですが、ほとんどの企業が「コミュニケーション能力」や「チームワーク」を重視していることが分かるほか、「高度な知識や技能」を求める企業もありました。高等技術専門校への要望としては、「定期的な訓練生の紹介」が2件あるほか、「即戦力育成」や「社会人教育の充実」が挙げられています。「機械制御システム科」については以上となります。

続いて、7ページからは川口校と熊谷校の「機械科（デュアルシステム）」の受講者の状況です。

募集年齢は概ね55歳までのため、様々な年代の方が入校しており、この年度は男性のみですが、近年、女性の入校者も増えています。受講者16名のうち63%に相当する10名が修了し、就職中退者を含めた就職率は80%で、雇用形態は1名がアルバイト、その他7名が正社員で、87%が関連企業に就職し、定着率は71.4%です。

8ページ、9ページの修了生のアンケートでは、概ね良好な評価をいただいています。訓練時間については「短い」が57%と過半数を超えています。汎用機械の操作やNC機械の操作及びそのプログラム作成に加え、近年では3Dプリンタの普及に伴う3DCAD操作など学習内容が増加しているため、企業実習時間との配分の検討、あるいは内容を精査することで適切な対応をして参りたいと考えます。また、自由記述において、入校時期により「技能検定が受験できない不公平感がある」といった声がありました。こちらに関しては、国家試験で年に1回しか行われぬものがあるため、受験できない訓練生に対して、就職後、当校で行う在職者訓練を受講いただくなど、資格取得の支援を行って参りたいと考えます。

10ページの企業が採用してよかった点として、基本的な生活習慣や取り組み姿勢のほか、即戦力としても評価をいただいています。機械科については以上となります。

続いて、11 ページからは川越校と春日部校の「金属加工科」の受講者の状況です。

「金属加工科」は、訓練期間 1 年間の 1 年コースで、募集年齢は「不問」です。受講者 22 名のうち 73%に相当する 16 名が修了し、就職者 13 名で、定着率は 62.5%です。性別は男性が多いですが、女性の入校もあり、今後増やしていければと考えています。また、金属加工科では技能五輪全国大会の出場に向けた取り組みも行っています。

続いて 12 ページ、13 ページの修了生のアンケートでは、概ね良好な評価をいただいています。訓練時間については 33%が「短い」との回答や、自由記述においても「1 年の訓練時間では短い」との意見が多く、「TIG 溶接」や「板金塗装」、「ステンレス加工」や「アルミ加工」をもっとやりたいとの意見がありました。これらは、訓練計画作成時に適切に反映して参りたいと考えます。また、就職支援では「中高年向け求人が少ない」との意見もいただいていますので、中高年の就職に際し、より積極的な企業担当者へのアプローチやハローワークとの密な連携により、希望の就職が叶うよう支援して参ります。

14 ページでは、企業からの高等技術専門校への要望として、「訓練生にものづくりへの情熱や感動を伝えてほしい」との声や、合同説明会時に複数訓練科の参加を要望する声がありました。合同説明会への参加については、該当科に限らず、類似職種や個々に興味のある職種など希望に応じた参加を促し、職業選択時の幅を広げて参りたいと考えます。

最後に 15 ページからは川越校の「木工芸科」の受講者の状況です。

「木工芸科」は、訓練期間 1 年間の 1 年コースで、募集年齢は「不問」です。受講者 29 名のうち 83%に相当する 24 名が修了しています。雇用形態は、アルバイト・パートが最も多く 34%で、次いで正社員 29%、契約社員 4%と、50 代以上の訓練生が半数以上いるため、他の訓練科とは異なる傾向が見られます。また、関連企業への就職が 62%であり、未就職者 33%や非関連就職が 38%であることから、就職に関してはやや苦戦している状況が見受けられます。こちらもハローワークとの密な連携により、希望の就職が叶うよう支援を強化して参ります。

16 ページ、17 ページの修了生のアンケートでは、概ね良好な評価をいただいています。訓練時間については「短い」が 54%と過半数を超える結果でした。自由記述では、作業姿勢や指導体制の充実、就職に対する意識づけ等についてご意見やご提案をいただいておりますので、それらにつきましては、可能な限り、今後の訓練に反映して参りたいと考えます。

18 ページの訓練施設への要望では、若年世代の入校促進と育成のほか、使用工具（カンナ、ノミ等）の研ぎの充実などの声がありましたので、要望に応えられるよう入校生確保に努め、しっかりとした訓練を実施・継続して参りたいと考えます。

（ワーキンググループ：埼玉労働局）

続きまして、19 ページ目から独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 埼玉職業能力開発促進センター ポリテクセンター埼玉より説明します。

(ワーキンググループ説明：ポリテクセンター埼玉)

19 ページ目の左上に「JEED ポリテクセンター埼玉」と書かれたところをご覧ください。当ポリテクセンターで実施している「溶接クラフト科」「CAD・NC技術科」「デバイスソフトエンジニア科」についてアンケート、ヒアリング結果をご報告いたします。

まず「溶接クラフト科」は主な就職職種の想定は溶接工、板金工、配管工となっております。定員 48 名に対し、受講者 35 名、うち就職者 34 名となり、就職者の 90%以上が関連職での就職となっております。これは入校前の訓練説明や施設見学会を開催し、見学会ではAR溶接シミュレーターによる溶接体験を実施していることも、関連就職率の高さという状況に繋がっていると考えています。

次の 20 ページは受講者アンケートの結果になります。カリキュラム、就職支援に関して、いずれも高い評価をいただいております。

続きまして 21 ページと 22 ページは令和 6 年 3 月に修了した方を採用して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。22 ページ左下のコメントをご覧くださいますと、訓練内容に関しては「基本的なことを身につけており、業務を習得させるのに時間が省けるため助かっている」、「今後も訓練受講者を採用したい」とのお声を頂戴しております。

続きまして、23 ページは 2 コース目の「CAD・NC技術科」となります。主な就職職種の想定は、金属機械加工の製造業におけるCADオペレーター、旋盤工、NC機械オペレーターなどとなります。定員 80 名に対し、受講者 52 名、うち就職者 49 名となり、就職者の約 7 割弱が関連職での就職となっております。これはパソコンを使用したCADオペレーターとしての就職をイメージして入ってこられる方が多い中、訓練を受講する中で、年齢やパソコンスキル、就業場所などで関連職以外を選択される方もいるためです。はじめはCADオペレーターを希望されている方も、訓練を受講する中で実際に金属を加工する旋盤工やNC機械オペレーターに興味を持ち、就職する際は加工の仕事で就職される方も珍しくなくいらっしゃる状況です。

次の 24 ページは受講者アンケートの結果となります。カリキュラム、就職支援に関して、いずれも高い評価をいただいております。次の 25 ページと 26 ページは令和 6 年 6 月に修了した方を採用していただいた企業に対して、採用後 1 年程度経過した後にヒアリングを行った結果です。訓練内容に関しては先ほどの溶接クラフト科と同じように、「基本的なことを身につけており、それをベースに足りない部分は事業所で指導している」という声をいただいております。また、26 ページでは右側の中段あたりにございます通り、「今後も訓練修了者を板金加工という他の職種でも採用したい」というような声を頂戴しております。

最後に、27 ページは「デバイスソフトエンジニア科」になります。主な就職職種の想定は、電子部品の製造、組込系のプログラマーとなります。定員 24 名に対し、受講者 19

名、うち就職者 16 名となり、就職者の約 6 割強が関連職種での就職となっております。これはパソコンを使用したプログラマーとの就職をイメージして入って来られる方が多い中、就職の段階で年齢やプログラミングの論理的な思考や細かさといった仕事の内容、それから就業場所等での関連職以外を選択される方もいるためです。一方、パソコンスキルに関しましては、あらゆる業種の広い職種で必要になるということで、「広い意味で役立っている」というような声をいただいております。また、中段真ん中と右上のグラフをご覧ください。このコースは受講者の年齢が 20 代、30 代の方が 70% 近い割合を占めている特徴があります。特に、コース説明会などでは受講年齢に関する質問も多く、50 代以上の方などには、これまでの職歴を生かして付加する能力としてプログラムを身につけたい方ということで受講を進めております。

次の 28 ページは受講者アンケートの結果になります。カリキュラム、就職支援に関しては高い評価をいただいております。29 ページ、30 ページは令和 6 年 3 月に終了した方を採用していただいた企業に、採用 1 年後にヒアリングを行った結果です。訓練内容に関しましては、この前の 2 科と同じように改善提案はない状況です。また 30 ページでは、新卒ではないため、「訓練前の職歴での経験に訓練内容を付加した方を今後も採用したい」というようなご意見を頂戴しております。

(ワーキンググループ説明：埼玉労働局)

ありがとうございました。それでは最後に 32 ページから 34 ページにかけて、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）をご提案させていただきます。

大きく分けて、3 つの課題に分けており、1 つ目の課題は、【受講者数の確保】として、資料 2 にもあるように、県、ポリテクセンターの各訓練科でも定員数より受講者数が下回っている訓練も多く、「定員充足率が低調であること」です。

改善促進策（案）としては、「募集広報の拡充・強化」、「認知度の向上、業界のイメージアップ」「訓練内容等の見直し」と考え、具体的には、SNS や HP 等を利用した広報や訓練説明会の実施方法等の工夫、女性をターゲットとした訓練設定や年齢制限を緩和することでの訓練対象者の拡大を図っていきたいと考えております。

33 ページと 34 ページにございます両課題としまして、【ミスマッチの防止】としましたが、【ミスマッチの防止】と言いましても、33 ページ①の【受講あっせん時】もあれば、34 ページの②の【就職】についてもそれぞれ課題があるととらえ、入口と出口の部分でのそれぞれの課題に対する改善促進（案）について検討いたしました。

33 ページ 2 つ目の課題①の【受講あっせん時のミスマッチの防止】としましては、受講者のうち、受講開始後、就職以外での中途退校者が一定数存在すること。その理由として、受講生の希望と訓練内容に齟齬があることが挙げられ、受講生と講義内容や訓練施設選びでミスマッチが生じていると考えられ、これに対する改善促進（案）として「訓練の

目的と内容のイメージ具体化の推進」「入校後のケアの充実」としました。

34 ページに移り、3つ目の課題として、②の【就職のミスマッチの防止】については、①「訓練内容と非関連への就職をしている修了生が一定数存在する」、②「受講生の希望地域での就職先が必要」、③「定着率の向上」、④「採用企業の多くから『コミュニケーションやチームワーク』が身につけておく能力として求められている」が上がりました。

改善促進（案）としては、訓練実施機関とハローワークが連携した支援強化として、「本人の希望に応じた求人開拓の実施」、「関連職種への就職に対する意識付け」、「企業ニーズを踏まえた訓練内容の見直し」、「就職後の定着支援の強化」、「コミュニケーションの必要性の理解と実践を図る」といたしました。

ちなみに、求人開拓の事例としまして、参考資料2を見ていただくと、こちらは本省が行った中央協議会での資料ですが、この4ページに長崎局の事例がございます。長崎局では企業側が訓練修了者の習得技能・スキルに合った人材を確保するために、企業に対して訓練施設や訓練の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールするための「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」を作成しており、埼玉においても、県、ポリテクセンター、局と連携を図り、求人確保に向け、長崎局の取組を参考に実施の検討を考えております。

それぞれ、3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、三者の連携やカリキュラムの見直しなどについては、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。

（会長）

ありがとうございました。ワーキンググループから仔細な振り返り、そして検証結果、それに伴う改善案ということでご説明がありました。皆様からご意見、ご質問等いただければと思います。いかがでしょうか？

（委員）

大変ありがとうございました。先ほど説明の中で改善促進策として34ページにもありました通り、コミュニケーション能力が企業からは求められているということで、技術面の高さは評価されているとのことでしたが、コミュニケーション能力の方は求められている、と。そこが問われるということはやはり、訓練校に入る前に育成できるようなことも考えていかないといけないのではないかと思います。定員割れが多いこともあって、入るときにちょっと問題を抱えているのでは、とも思います。定員割れは大きな問題なのですが、コミュニケーション能力というのは基礎なので、訓練もコミュニケーションが取れないと行っていけない面もあると思います。危険な機械を扱うことにもなっていくので

そういったときにコミュニケーションが取れないと非常に危ない。訓練が終わった後に企業から人材として「コミュニケーション能力が足りない」ということになる、訓練校としての存在意義まで問われてしまうと思いますので、しっかりとした人材育成の対策を取っていかないといけないのではないのでしょうか。

（会長）

いかがでしょうか？コミュニケーションの能力に対して、どのように今後育成を考えているのかとご質問です。

（ワーキンググループ：埼玉県）

コミュニケーション能力につきましては、我々も非常に重要であると考えております。例えば全科ではないですが、ビジネス検定３級などの試験やグループワークといったものを通じてコミュニケーション能力の向上を図っております。

先ほど私の方で説明したものは一般的なお話として企業の方にうかがった結果でして、訓練生がそういう状況であるというご指摘を受けたわけではございませんが、委員のおっしゃるようにコミュニケーション能力というのは非常に大切な部分でございますので、今後も検定やグループワークを通じて、コミュニケーション能力を育成して参りたいと思います。

（委員）

はい、分かりました。ありがとうございました。採用して良かった点はそのままでいいと思いますが、今言われた通り、そのビジネス検定を受けさせるとか、訓練する前に基本的なビジネスマナーだとか、そういうものについての常識ある、社会人となるべき一般常識をやはり教育していかないと、やっぱり訓練に身が入らなくて途中で辞めてしまう。ですから、そういうことをもう少し体系的にしていかないと、せっかく入った人が辞めていくのも困るわけですから、もう少しそういうことに力を入れていただければと思いますので、よろしくお願いします。これに対する回答は結構です。

（会長）

はい。ありがとうございます。長年、コミュニケーション能力、あるいはチームワークに関しては課題が指摘されています。職業訓練は技術・技能を身につけるものです。職業的パーソナリティ理論では、技術・技能に興味のパーソナリティは、一方で、コミュニケーションやチームワークには興味がないのです。興味のない人にトレーニングを求めることはなかなか難しく、むしろ、こうした訓練をしている人たちが自信をつけたり、何かに動機付けられたりすることで、発言をしたり、人とコミュニケーションを取ろうとしたりする必要性を感じてくるということもあります。やはり訓練そのものの充実が、コミュ

ニケーション能力の育成やチームワークを図ろうとする態度に繋がるのではないかと私は感じております。

他にはいかがでしょうか？

(委員)

このワーキンググループでの検証はすごくいろいろなことが分かって、とてもいい取り組みだったのではないかなと思います。どうもご苦労様でした。

そこで、少し思いましたのが、今回のワーキングで行っている検証先は、県の高等技術専門校とポリテクセンターさんの卒業生ということですが、職業訓練の一番中心となっているのは、人数的にも非常に多い委託訓練ではないかと思いますが、そこに対する調査を、少し大変かもしれませんがやっていただくと、もしかしたらもうちょっと違う結果が出るのかなという気がします。というのは、実は先日、川口高等専門校の視察をさせていただき、他にも、ポリテクセンターに来ていただいて、1日かけてどういう訓練をしているかというのを見学させていただき研修をしまして、そこに私も参加したのですが、そこで思ったのが、やはりポリテクセンターとか高等技術専門校というのは施設もしっかりしていて、そこに参加している人たちの意識というのも非常に高いのではないかなと感じました。

そこで少し気になったのが、17 ページの修了生アンケートの中に書いてありますが、この専門校に来ている人でさえも「就職に関する意欲がまだ足りなくて、ちょっと呑気な方が多いのではないか」といった、そんなコメントがあります。実は私の知り合いが以前委託訓練に参加していた時にもやはり「周りの人たちが非常に呑気で、就職に対する意識が非常に低いのではないか」と言っていたことがありました。ですので、その辺りのアンケートも取っていただきますと、またちょっと違う結果が出るのかなと思いますので、是非ご検討いただければと思います。

以上です。

(会長)

ご要望ということですが、いかがでしょうか？

(ワーキンググループ：埼玉労働局)

ありがとうございます。このワーキングでは、来年度も続いて検証を続けていくことにしておりますので、来年度に向けた課題ということで受け止めさせていただければと思います。ありがとうございます。

(会長)

よろしいですか？

(委員)

はい。ありがとうございます。

(会長)

はい。これは、職業理解の部分だと思います。職業にやはり関心を持つ時期というのは、本来は学校教育ですね。小学校からやるべきものなのですが、なかなか学校教育がその部分では不十分です。私はキャリア教育を小中高で進めておりますが、職業情報を教材として扱うことが少なく、職業理解が不足したまま社会に出てしまっております。先ほどの例にも、訓練しているうちに金属加工にいきたくなつたといったお話もありましたけど、そういうことが起こりうるんですね。ある程度の職業理解があれば、それを前提に職業訓練を受けるのですが、そうした前提がないため、訓練途中で方向転換が起こります。学校教育における職業理解の重要性を痛感するお話でもあります。

他にいかがでしょうか？

(委員)

いろいろなご説明ありがとうございました。本学は保健医療福祉系の大学で専門職連携教育研修センターを設定している大学です。看護職、リハ職、介護職、福祉職など、資格取得者へのリカレント教育にも携わっています。今回、お聞きしたい内容には、本学の教育と重なる部分もあり、対人サービスを行わない分野においても、コミュニケーションやチームワーク、さらにリフレクション、そしてそれを促進していくようなファシリテーションの教育が非常に重要になっていくような内容であると感じながら拝聴しました。

そして改善促進案 33 ページで興味深く感じたのが、その「入校後のケア」という表現です。本来であれば学校教育の中でキャリア形成や自分の就きたい職業のイメージ化が行われるべきですが、そこができなかったり、途中で違う職業を選択していく上で、こちらの（職業訓練の）システムを活用して、また就職をしていくというような方々を対象としていると理解しました。「入校後のケア」について、「専門家によるカウンセリング」といったことが書かれていますが、実際には先生方がいろんなご指導を受講者にされていると思います。担任制度はないと理解していますが、先生方も十分ケアを行っているのではないのでしょうか。その職業訓練に関わっている先生方がその受講者にもっとどんなケアが必要なのか、どんなサポートが必要なのか、（現場から上がっているようなものがあれば）そういった声を何か聞かせていただけるとありがたいと思いました。

「カウンセリング」という言葉について、公認心理士とか専門職をイメージされているのか、そこまではいかないのかとか、非常に重要な観点あると思いますので、具体的なことがもし計画されているようでしたら、先ほどご説明で聞きそびれていたと思いますので、もう一度ご説明いただけるとありがたいです。よろしくお願いいたします。

(会長)

はい、よろしくお願いします。「入校後のケアリング」についてですね。お願いします。

(ワーキンググループ：埼玉県)

ご質問ありがとうございます。県につきましては、入校後に専門の公認心理士等の方に来ていただいて、ケアをしていただくという事業も行っております。多くの訓練生がその場で相談をしたり、悩みを話したりということで、サポートさせていただいております。学校でいう学校カウンセラーの様な形で専門の方に学校に来ていただいて、相談を受けているというものになります。それから、専門校に関しましては担任制を取っております。訓練から就職まで一貫して担当しています。そういった中で相談等も受けております。ただ、指導員はそういった専門的な知識がないものですから、職業能力開発総合大学校などの研修を受けて、サポートが必要な訓練生に対する技能を身につけて、少しでも受講生のサポートができるように努めているところでございます。指導員が約 60 名いますが、全員がそちらの研修を受けておりまして、そういった中で障害の理解でありますとか接し方でありますとか、また、障害にあたらない方であっても色々なサポートを検討しながら事業を進めているところでございます。

(委員)

ありがとうございました。指導員、つまり先生方の役割は私の立場とも重なるところがございます。やはり職業訓練を担う立場の人間にとってスキルアップは非常に重要だと感じております。私も本学の中で何回か研修も受けておりますし、アサーションということで自己開示を促すしなやかな自己表現も受講者だけではなくて教員や指導者になるような立場の人のスキルアップも非常に重要だと感じております。ありがとうございました。

(会長)

ありがとうございました。他にいかがでしょうか？

よろしいですか？次に進む前に私から 1 つありまして。

改善点に盛り込まれてなかったカリキュラムに関してです。「もうちょっと学びたかった」という、学習内容の充実を求める意見は重要かと思われます。量的な授業時間は決まっておりますので、カリキュラムの質的なものを上げていく必要があるかなと思います。そのカリキュラム改善について何かワーキングの方でお話が出たかどうか伺いたいです。「もう少し期間を長くしてほしいかった」とか「もっと学びたかった」というアンケート結果に対して、カリキュラムに対する改善等についてお話は伺えませんか？

(ワーキンググループ：埼玉県)

埼玉県からご説明させていただきます。

カリキュラムの改善という点につきまして、今年度のことですが、高技専の魅力アップということで、関連カリキュラムも含めた見直しを現在行っているところでございます。来年以降にかけてアンケートにあるような要望も反映できればと考えておりまして、その中には訓練期間も含めて、少しでも訓練生の方の希望に添えるような形で検討できればと思っていますところでございます。ですので、現在取り組み中というところでございます。

(会長)

はい。気になったもので質問いたしました。ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか？

もしなければ、議題3に移らせていただきます。「令和8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）」について、事務局からご説明いただきたいと思います。

(事務局説明：埼玉労働局)

「令和8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）」について、資料3を用いて説明いたします。

ここまでの令和6年度実績と、ワーキンググループ報告などのご意見を踏まえまして、来年、令和8年度の埼玉県地域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7年度計画の実施方針と取組状況になります。

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委託訓練の計画と実績の乖離 ④デジタル人材が質・量とも不足している状況 が課題として挙げられます。この課題に対し、AからFまでの実施方針を昨年度の協議会でご承認をいただいたところです。この実施方針を踏まえ、令和7年度を取組状況として、右側の黄色の部分になりますが、次のとおり対応を進めております。

方針Aに対しては、訓練内容の魅力向上、Web広告やSNS等による発信、ハロートレーニング説明会を積極的に開催するなどの取り組みを実施しております。

方針B、Cに対しては、企業ニーズに即した訓練カリキュラムの実施と即戦力人材の育成、デジタル分野の訓練コースの委託費等を上乘せすることによる訓練設定を促進、研修等によりハローワークの訓練窓口職員の知識向上、訓練校とハローワークが連携した就職支援の強化などを実施しております。

方針D、Eに対しては、委託訓練については分野・地域等を考慮した毎月の開講、ハロ

ーワークでは介護人材促進のためのイベントなどを実施しております。

方針Fに対しては、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシー向上促進の取り組みなどを進めております。

なお、より具体的な実施状況につきましては、取りまとめのうえ第2回の協議会にてご説明させていただく予定となっております。

続きまして2ページに移りまして、「令和8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）」になります。

今までご説明した課題や実施方針を評価・分析したところ、令和8年度においても令和7年度の計画を引き続き進めていく必要があると考えております。ページ右側にあるAからGのとおり、受講勧奨の強化、中途退校や就職のミスマッチの低減、求人確保の推進、訓練校とハローワークが連携した就職支援の充実、効果的な周知広報などの受講者数増加に向けた取り組み、デジタル分野への重点化などを実施していくことが必要であると考えております。

このような方向性をもって、令和8年度の埼玉県地域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。

3ページ目は委託訓練と求職者支援訓練のIT分野、デザイン分野等の令和4年度から令和6年度までの就職率と応募倍率の推移になります。参考として載せておりますので、後ほどご確認ください。

以上で、議題（3）「令和8年度埼玉県地域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。ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問をうかがいたいと思います。いかがでしょうか？

（委員）

はい。ご説明ありがとうございました。令和7年度計画の取り組みの状況の中で、ハロートレーニングの説明会をハローワークの方で積極的に開催していただいたり、職員が訓練についての周知などでその専門性を発揮していただいたり、介護人材促進イベントの実施をされたりとありますが、昨年度、令和6年度に実施した私どもの協会と協定を結んでいる大学で行ったものを紹介させてください。

今年度の長期高度人材育成の保育士養成科を開講しようとした短期大学ですが、例年受講申込者がなかなか集まらないということで、所沢と飯能のハローワークが学校見学会付きの訓練説明会を開催して、実際に受講希望者が前年より集まって感謝している、という話を聞きました。訓練を実施したい学校も難しい申請を行って人が集まらなかった、できなかったでは今後の継続が難しくなりますし、ハローワークと学校が上手く協力できた好

事例として、今後もこういった取り組みを行ってもらえればと思います。よろしくお願いします。

(会長)

委員から事例のご紹介がありました。

他にいかがでしょうか？

(委員)

ご説明ありがとうございました。

私の方から1点、今ご説明いただいた中で課題の②のところ、「IT分野、デザイン分野は応募倍率が高く、就職率が低い分野」ということで、これを改善する取組状況としてページ右側にあります。この取組内容はたぶん就職率の改善についての取組であり、応募倍率を下げるというか、改善する取組というのはおそらく定員を増やして受入枠を増やすということかと思います。冒頭にご説明いただいた令和6年度の実績の中ではIT分野は受講者数が減っているのかなと思うのですけれども、2ページ目の「評価・分析」のところでは応募倍率が高く就職率が低い分野で、応募倍率が減っていることで「解消・改善傾向」という評価になっています。定員の枠を増やすことで受講者数が増えた結果、倍率が減るのであれば改善なのかなと思いますが、課題の4番目では「デジタル人材が質・量ともに不足である」という課題設定をしている中で、応募倍率が減っていること、つまりこのIT分野での訓練を希望する人が減っていることが「改善」という評価でいいのかな、と疑問に思ったものですから、もし私の理解が間違っていれば教えていただきたいのですが、私としては応募倍率が下がったのは、希望者が減ったということであって、定員の枠を増やして希望者を多く受け入れられるようになったから改善して、応募倍率が下がったということではないのではないかと考えているのですが。

よろしくお願いいたします。

(会長)

はい。ありがとうございます。表記の問題についてご質問がありましたが、いかがでしょうか。

(事務局：埼玉労働局)

はい、ありがとうございます。そうですね、このIT分野に関しては、就職の出口の部分をあまり認識せずに応募される方、訓練を受講される方が多いということで、就職率が低いという現状があります。やはり、就職を見据えて出口をお伝えして、本来は別な職種に就職を目指したい方については適切な訓練の方に誘導するということで、応募倍率が高ければ高いほど良いというわけではなくて、このITに関しましては、より100%に近づ

けることを「改善」という表記をしております。

（委員）

分かりました。要は訓練内容を正しく伝えて、周知して、本来就職につながるような人だけが訓練を希望するように改善されたという理解なのでしょうか。

（事務局：埼玉労働局）

そうですね。ハローワークの窓口でも、例えばeラーニングですとか、一見「人気のある」ということだけをお示しして、訓練にむやみやたらにあっせんするよりも、やはり就職を見据えた訓練であるという現実もしっかりお伝えしていくことをしています。ただ、訓練というのはもちろん、「職業能力を高めて就職する」という面もありますので、ある程度は就職可能性を高めるために訓練には行っていただきたいのですが、ただ「人気があるから」といって飛びついてしまうようなことがないようにということを窓口ではしっかり職業相談もさせていただいているということになります。

（委員）

分かりました。そういう取組をされているということであれば、適当でない応募者を減らす取組をした上で、その取組が効果として出ているのだという評価であれば理解できます。

ただ、一方では人材不足という課題がある中なので、希望者が減るということは必ずしも改善ではないと思うので、そこを誤解のないように表記というか、発信していただければありがたいかなと思いました。

ありがとうございました。

（会長）

ありがとうございます。先ほどからの「職業理解が促進された」ということですね。入口の部分ですね。こういうのは「認知的再構成」と言いますが、進路選択の時に自身の選択の先をよく理解することによって再構成されていくということです。そこで応募を断念するということですね。そういう意味で「改善」ということになっております。

他にいかがでしょうか？

他にないようでしたら、この「令和8年度 埼玉県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」につきましてご承認いただいたということでよろしいでしょうか？

（委員一同）

はい。

(会長)

ありがとうございます。

それでは今後も今回の原案に基づき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に入りたいと思います。「教育訓練給付の指定講座の状況等について」事務局からお願いしたいと思います。

(事務局：埼玉労働局)

事務局からご連絡いたします。時間も押している状況になりますので、議題4と5について、本日はご説明を割愛させていただきます。

(会長)

それでは、これで本日の協議会の議事及び事務連絡もこれで終了と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。