

## 令和7年度第2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8年3月3日(火) 14:00~  
場所 埼玉労働局 14階 雇用保険説明会場

(開会あいさつ：埼玉労働局長)

皆さんこんにちは。委員の皆様には日頃より労働行政の推進にご理解とご協力を賜り、篤く御礼申し上げます。本日は年度末のお忙しい中、また、天候も少し悪くなっておりま  
す中でご参加いただきましてありがとうございます。

はじめに埼玉県内の雇用情勢についてですが、本日公表した令和8年1月における就業  
地別の有効求人倍率は、1.11倍となっており、最近は、概ねこの水準で推移しています。  
ハローワークで把握している企業の声や調査機関の調査結果等からは、全体的には、企業  
の景況感は悪化しておらず、人手不足の状況が続いています。生産年齢人口の減少等も続  
いていることから、今後も同様の状況が当分は続くのではないかと考えていますが、物価  
上昇等が雇用に与える影響や、昨今色々と動きがございますが国内外の動きが経済等に与  
える影響に注意が必要と考えております。

職業能力の開発向上に関しては、政府としては令和7年6月に閣議決定された「新しい  
資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版」において、三位一体の労働市  
場改革を加速させる大きな柱の一つとして、「リ・スキリングを始めとする能力向上支  
援」が引き続き重要なテーマとして位置づけられています。

また、令和7年11月に閣議決定された「強い経済」を実現する総合経済対策」におい  
ても、リ・スキリング支援など「人への投資の促進」が重要事項の一つとして位置づけら  
れています。

こうした中、埼玉県においては、令和7年度埼玉県職業訓練実施計画に基づき、各ハロ  
ーワークでは、埼玉県、JEED等訓練関係機関の皆様と連携し、職業訓練の魅力をPRする  
ために、「ハロートレーニング説明会」「介護人材促進イベント」等を実施してきたところ  
です。

本日の本協議会におきましては、令和8年度の地域の職業訓練ニーズを踏まえた「令和  
8年度の埼玉県地域職業訓練実施計画(案)」並びに、ワーキンググループによる来年度  
の「公的職業訓練効果検証の対象分野」の選定等について、後ほど事務局から説明がござ  
います。

委員の皆様には、地域の人材ニーズに即した職業訓練カリキュラムの改善や職業訓練の  
魅力をPRする新たな取り組み等、忌憚のないご意見を賜れば幸いです。

以上簡単ではございますが、本協議会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申し上げます。

(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っております。

一昨日カリフォルニアから戻ってまいりました。カリフォルニアは米国の1つの州ですが、日本に匹敵するGDPを算出しております。州としては全米での学力は中の上ぐらいですが、人材育成に非常に熱心で、その背景を探りたくカリフォルニア研究を続けております。

本協議会は成人に対する職業能力開発ですが、カリフォルニアではその基盤となる学校教育に、現在は大人や大学生が積極的に入っております。様々な形で信頼できる大人たちと交わることで小中高生が自分自身の将来をよく見つめられるとして取り組んでいます。職場体験では、Work-Based Learningと言って、職業を身をもって体験する機会を大切にしています。1つ例を申し上げますと、日本では職場見学などでは、職場の人に先生が事前に「子供の分かる言葉でお話をしてください」とお願いします。ところがWork-Based Learningでは「子供扱いしない」とし、小学生でもその職場の人に「皆さんの言葉で語ってください」とお願いします。すると小学生としてはだいぶ分からない言葉が出てくると思うんですね。しかし職業人が自らの思いを伝えられる言葉で語るものですから、意味は分からなくとも仕事の本質は子供に伝わるとし、仕事との本物の出会いを重視して取り組んでいます。

様々な取組の中で、それが全てではありませんが、子供達の、いわゆる小中高の人材をいかに大人として職業能力の開発をさせるか、そこにいかにレディネス（学習や訓練に必要な準備が整った状態）を形成するかといったことを州全体が力をあげてやっているということをご紹介したいと思います。

最後に、カリフォルニアの物価は非常に高いです。「高い」というのは恐らく日本の経済が弱体化しているからだと思えます。例えば、場合によっては日本円で3000円くらい払いませんと食事ができないんですね。これは私達（日本）の経済力の問題ではないかと気づいたのです。じわじわと日本の経済は落ちているんだと思えます。そういった場面に出会うたびに、出生率の低下などで人口減少を迎える我が国で、やはり基盤となる子供たちの職業能力の開発は不可欠ではないかと感じました。

では議事に入らせていただきたいと思います。

議題1 令和8年度埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）（案）について、事務局から説明をお願いします。

(事務局説明：埼玉労働局)

事務局より説明いたします。

はじめに、「令和7年度計画における各機関の具体的な取組状況」について資料1を基に説明させていただきます。

資料1ですが、表の左から課題、令和7年度取組部分につきましては、第1回協議会にてお示しさせていただいておりますが、右側の今年度実施した具体的な取組状況についてご説明させていただきます。

それぞれの課題に対して、赤字は埼玉県、緑色は機構ポリテクセンター、黒字は労働局やハローワーク、下線部分は新規の取組、それ以外は拡充した取組となります。

まず、①「応募倍率が低く、就職率が高い分野がある」という課題に対する具体的な取組につきまして、埼玉県においては、赤丸の5つ目に示すとおり、訓練受講のハードルを下げするため、年齢制限などの入校要件を廃止しました。また、その2つ下にあるとおり、未経験者でも安全に溶接技能を習得できるバーチャル溶接機を導入しました。

次にポリテクセンターでは、緑丸の1つ目に示すとおり、子育て中の方などが無理なく職業訓練を受講できる、短期間、短時間のものづくりサポート科を令和8年度から新設することとなりました。

労働局においては、各ハローワークにおいてハロートレーニング説明会やLINE、XなどのSNSを活用した周知を拡充したほか、黒丸の2つ目に示すとおり、これまで集合型で実施していた説明会に加えて、訓練校の方がハローワークの会議室などに設置したブースでハローワークに来たお客様に個別に説明をする「ブース訪問型説明会」など、新たな取り組みを実施しました。

次に②「応募倍率が高く、就職率が低い分野」という課題に対する具体的な取組につきまして、ポリテクセンターでは、緑丸で示すとおり、デジタル分野について3科6コースを実施し、うち1コースが企業実習付コースでしたが、令和8年度は企業実習付コースを1コース増やすこととなりました。

労働局においては、1つ目の黒丸で示すとおり、ハローワーク職員のIT業界の知識向上のための独自の研修資料の作成、一番下の2つの黒丸で示すとおり、訓練期間中に訓練校の場所でハローワーク職員が職業相談をする出張相談、訓練校に協力いただいて実施するオンライン職業相談を新たに実施しました。

次に裏面に移りまして、③「委託訓練の計画数と実績が乖離している」という課題につきましては、埼玉県と労働局が連携し、職業訓練以前に、介護職の魅力を発信するため、介護職おしごと体験会などを実施したほか、受講希望者に対する確実な受講機会確保のため、介護分野の講座振替を実施しました。これは、受講者が集まらず中止になった介護分野の講座に申し込んでいた方を同時期に募集している同じ介護分野の講座に振替申込を可能とするものです。

最後に、④「デジタル人材が質・量ともに不足」につきまして、一番下の黒丸に示すとおり、デジタルリテラシーの全体的な底上げのため、令和7年度から全ての訓練分野にデ

デジタルリテラシーを含むカリキュラムの設定を必須とする取組を実施しました。

以上が、令和7年度計画における各機関の具体的な取組状況となっております。引き続き、令和8年度につきましても、当協議会やワーキンググループで確認された課題や実施方針に基づき、それぞれの機関が連携して取組を実施してまいります。

続きまして、令和8年度埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）（案）について、資料2-1、2-2、2-3により説明させていただきます。資料2-3の令和8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が資料2-1となりますので、こちらの資料により説明させていただきます。

総合計画（案）につきましては、令和7年度ワーキンググループにおける検証結果、第1回協議会で承認いただいた計画策定に向けた方針をもとに作成しております。なお、第1回協議会で承認いただいた計画策定に向けた方針につきましては参考資料2として参考にお配りしております。

資料2-1をご覧ください。

特に令和7年度から変更となった部分や強調してご説明したい部分につきまして、黄色のハイライトに赤字としております。

まず、「1 総説」の「(1) 計画のねらい」につきましては、令和7年度のものの変更箇所はございません。中央の職業訓練実施計画を基本としております。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間中における公共職業訓練及び求職者支援訓練の対象者数を明確にし、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ります。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、埼玉県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します。

「(2) 計画期間」については、令和8年4月1日から令和9年3月31日までの1年間になります。

「(3) 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等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとなります。基本的には、改定する場合は本協議会に諮った上で改定することになります。

「2 労働市場の動向と課題等」についてですが、「(1) 労働市場の動向と課題」ということで最新の労働市場の動向については、参考資料3に「埼玉労働市場ニュース」（令和8年1月分）を添付しておりますので、詳細については、そちらも参考にいただければと思います。

「(2) 令和7年度における公的職業訓練をめぐる状況」ということで、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は、前年と比較してほぼ横ばいとなっております。特定求職者とは、雇用保険受給者ではない方など特に支援が必要な方を特定求職者と呼んでおります。

続いて、「3 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」ですが、こちらは各事務局担当者から後ほど説明をいたします。

続きまして、「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」についてですが、ハイライト部分が、参考資料2の第1回協議会にてご承認いただきました「令和8年度の実施計画策定に向けた方針」などを踏まえまして、修正を加えた部分となります。

「(1) 関係機関との連携」についてですが、特に就職率が低い分野の訓練につきましては、埼玉県や訓練実施施設とハローワークがこれまで以上に連携した就職支援が必要であるとの実施方針を踏まえ、訓練期間中の早い段階から連携した就職支援を実施していくとともに、訓練修了者に対する求人確保などを加える形で修正・追記しております。

「(2) 公的職業訓練の受講者の能力及び適正に応じた公的職業訓練の実施」につきまして、こちらの中で、人気のあるIT・デザイン分野の訓練の応募倍率が低くなったことを「改善」と評価していることについて、第1回協議会でもご意見いただき、ご説明をさせていただいたしましたが、受講のミスマッチを防ぐため、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談を行い、適切な訓練コースの選択を支援するとさせていただきました。

また、介護をはじめとする応募倍率が低い福祉分野につきましては、これまで以上の受講あっせんの強化の必要性から、訓練説明会の工夫、SNSを活用した広報などの充実を図ることを追記しております。

続きまして、計画期間中の公的職業訓練の対象者数等につきまして、各事務局担当者から説明をさせていただきます。

はじめに、埼玉県（施設内訓練）について、埼玉県より説明いたします。

（事務局説明：埼玉県）

それでは資料2-1の2ページ「令和8年度埼玉県地域職業訓練実施計画（案）」について「①埼玉県施設内訓練」をご覧ください。

まず、令和7年度における公的職業訓練をめぐる状況についてですが、左側は令和7年度における公的職業訓練の受講者数で、令和7年度4月から12月までの訓練対象者別の受講者の人数を示したものです。離職者訓練は6か月、または1年で実施する「ビル管理科」「機械科」「介護サービス科」で155人、在職者訓練は県内中小企業にお勤めの方向けに実施している2～5日間の短期間の訓練で3,113人、学卒者訓練は1年、または2年で実施する、ものづくりやIT、建築分野などの訓練科で344人、最後は障害者等に対する訓練で20人となっております。こちらの対象者は、知的障害や精神・発達障害者となっております。

続いて右側、令和7年度の職業訓練の就職率は昨年度から繰越した「機械科」と今年度9月までに修了した「介護サービス科」「ビル管理科」の就職率で、76.9%と前年度より

7.7 ポイントの減少となりました。

続きまして、資料中段、「計画期間中（令和8年度）の公的職業訓練の対象者数等」をご覧ください。枠の中に記載されている4つの対象者別の訓練、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者に対する公共職業訓練における令和8年度の計画ですが、今年度と同様の計画としております。

離職者訓練は4校で3種類の科目、入校定員を合計200人で実施いたします。内訳は「ビル管理科」を川口校、川越校で実施し、川口校で4月・10月、川越校で7月・1月入校の年4回、各定員30人で120人です。「機械科（デュアルシステム）」を川口校、熊谷校で実施し、4月・10月入校の年2回、各定員10人の計40人で行います。また、当科につきましては、初めの8か月間を施設内で訓練した後、残りの4か月間を企業への派遣実施を行うことで、より実践的な技能を習得できる他、多くの場合、就職のマッチングも可能となっております。続きまして、「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ます。

右側の学卒者訓練になりますが、訓練期間が1年から2年の訓練科で、合計560人の定員で実施します。

右下にあります障害者に対する職業訓練では、「サービス実務科」が訓練期間1年で年1回、「職域開発科」が6か月間で年2回の訓練を実施します。

最後に左下、在職者訓練は訓練期間が2～5日間、こちら12時間から30時間で年間4,500人の定員で実施をします。

（事務局説明：埼玉労働局）

続きまして、埼玉県委託訓練につきまして、埼玉県より説明いたします。

（事務局説明：埼玉県）

それでは、資料2-1の3ページをご覧ください。「令和8年度埼玉県地域職業訓練実施計画（案）」になります。まず、ページの上部には参考に令和7年度4月から12月までの委託訓練の実施状況を記載しております。受講者数は前年度から引き続き訓練を受講している繰越者数882人を含み3,372人で、前年同時期の3,264人と比較し、108人、約3%の増となっております。就職率は73.6%で、こちら8月末までに終了した講座の3か月後の実績です。障害者に対する公共職業訓練については、169人の方に受講していただいております。

続きまして、令和8年度における訓練実施計画になります。同じページの下欄「計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」の欄をご覧ください。

公共職業訓練（離職者訓練）につきましては、320コース、定員4,725人での実施を計画しております。2か月～6か月の短期の訓練を主に実施いたします。併せて訓練期間2年または1年で介護福祉士、保育士、調理士、社会福祉士、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を 300 人、企業実習付きのデュアルシステム訓練を 104 人とする計画です。就職率は全国の目標である 75%を目指します。なお、今年度（令和 7 年度）の計画数は 5,751 人、328 コースですので、1,026 人の減で計画をしております。これは国から示された目安の人数を元に計画したものとなります。このうち、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 9 人、約 3%の減で計画をしております。

次に訓練の内容的な部分についての工夫、特徴でございますが、人手不足分野である介護・医療・福祉分野の訓練については、引き続き多めの 1,231 人の定員で実施する計画としております。併せて育児中の方が訓練を受講しやすいよう、託児サービス付きの講座を多く設定できるよう努力してまいります。

次に障害者に対する公共職業訓練の実施計画です。右側の表をご覧ください。計画数は 180 人で今年度令和 7 年度の計画数は 200 人ですので、20 人の減となりますが、こちらは国から示された金額に合わせて計画数を見直したものとなります。引き続き、インターネットを利用して在宅で Web 制作などの IT 技能習得を目指す e ラーニング訓練を実施してまいります。

（事務局説明：埼玉労働局）

続きまして、ポリテクセンター埼玉（施設内訓練）について、ポリテクセンター埼玉より説明いたします。

（オブザーバー説明：ポリテクセンター埼玉）

お手元の資料の 4 ページ目をご覧ください。右上に「ポリテクセンター埼玉」と書かれた資料になります。まず、令和 7 年度の施設内訓練の実施状況につきましては、令和 7 年 12 月末現在、早期再就職のための離職者訓練が 388 人、在職者訓練が 2,185 人という状況となっております。右側に記載しております離職者訓練の就職率は 88.6%、いずれも昨年度と同程度の実績となっております。

続きまして、令和 8 年度の対象者数等について中段をご覧ください。左側の離職者訓練につきましては令和 7 年度と異なる部分を中心にご説明いたします。令和 8 年度も令和 7 年度と同様、就職率 82.5%を目標として私どもポリテクセンター埼玉では次年度新しく子育て中の方、それから介護中の方などこれまで時間的な制約があり、訓練の受講をいただけなかった方を対象として短時間訓練を新しく計画しております。このコースは当ポリテクの 1 日の訓練時間を標準 6 時限から 4 時限に短縮し、時間に余裕を持って始まり、少し早めに終了するコースとなっております。また、訓練期間も標準 6 か月から 4 か月に短縮して実施いたします。コース名は「ものづくりサポート科」で機械分野の内容となります。製造業への就職を目指し、図面の読み書きや基礎的な用語、総務や経理の基本などを訓練により習得し、製造業での補助サポート業務から始めていただくことを目的としたコ

ースとなります。また、デジタル分野のコースとしまして、応募者の多い「ICTエンジニア科」の回数を1回増やし、企業実習付きコースを年1回から年2回実施する計画とさせていただきます。今ご説明した計画により年間536人で令和7年度と比較して16名定員を増やした計画となっております。

右側の在職者訓練、これは2～4日間の受講料をいただくコースで、社員教育・社員研修の支援ということで実施しておりますが、これにつきましては今年度と同様、引き続き1,910人を定員として実施させていただく予定でございます。

(事務局説明：埼玉労働局)

最後に、求職者支援訓練について、埼玉労働局より説明させていただきます。

資料2-1の一番最後の5ページをご覧ください。

一つ目の○は、令和7年度12月末までの求職者支援訓練の受講者数の合計と就職率が記載してございます。受講者数は709人で、前年同期685人から微増となっております。就職率につきましては、下の表にあります就職率の目標と比較して低い状況です。要因としましては、就職率に加算されない短時間就労を希望され就職される方が一定数いること、近年増加しているeラーニングの講座の就職率が低いことが挙げられます。特にeラーニング講座につきましては、他県からの応募者も少なくなく、訓練施設及びハローワークの就職支援が行き届きづらいことが課題となっております。

二つ目の○印から下が、令和8年度埼玉県地域職業訓練実施計画（案）求職者支援訓練分となります。

「計画期間中の対象者数等」につきましては、来年度の対象者数となりますけれども、訓練認定規模の上限につきましては、こちらは厚生労働省から示された枠でございます。1,163人を上限といたします。今年度と同数となっております。「訓練認定規模」につきましては、今年度と同内容となっております。

なお、右下の赤字部分に求職者支援訓練の認定にかかる令和8年度の主な変更点として、受講者の訓練に係る選択肢の確保（訓練形態等）と記載しております。

具体的には、eラーニング講座、通所講座を希望する受講者がそれぞれ一定数いることを踏まえ、それぞれに偏りが生じないように認定が可能となるよう、申請条件を設定することとしております。

「計画期間中の公的職業訓練の対象者数等」については以上でございます。

また、資料の2-2ですが、A3版の資料となっております。「令和8年度離職者訓練実施計画参考資料」とありますが、こちらは訓練実施計画、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活用しております。この総合計画案につきまして、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させていただきます。予定となっております。

最後に、資料2-3の総合計画案7ページにある、「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」として、「(1) 地域リスキリング推進事業」がありますが、こちらについては埼玉県から説明いたします。

(事務局説明：埼玉県)

追加資料でお配りしています 1 枚用紙の「令和 8 年度中小企業のためのデジタル人材育成事業」の資料をご覧くださいと思います。こちらでは県内企業で働く社員向けにオンラインの DX 推進講座などの実施により、県内企業の DX 推進を担う人材を育成支援するものです。この事業の概要は、働く人のための DX 推進講座で、Web やデジタルツールを活用した営業力強化や情報発信力強化に向けた、デザイン力と情報整理力のスキルアップを目指す講座など、オンラインで 36 講座実施しております。また、中小企業の DX を推進するための講演、先進事例の紹介などを実施するものとなっております。

(事務局説明：埼玉労働局)

以上を持ちまして、令和 8 年度埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）（案）の説明とさせていただきます。

(会長)

最初に各取組状況でワーキングの成果を活かした形で取り組んでいる状況を説明いただきまして、新年度の計画ということでそれぞれの機関からご説明がありあした。

ただいまの説明に対して、皆さまから御意見および御質問を伺いたいと思います。いかがでしょうか？

もし無いようでしたら、事前に事務局にご意見が来ていますので、お願いします。

(事務局：埼玉労働局)

事前に本日ご欠席の構成員よりご意見をいただいております。事務局から説明させていただきます。

(事務局説明：埼玉労働局)

資料 2-1 の 5 ページ目の下段の表をご覧ください。基礎コースの認定規模割合 30%、実践コース 70%と記載がありますが、この件についてご意見を頂いております。

ご意見としては「求職者支援訓練の認定規模の割合を基礎コース 30%、実践コース 70%として、第 4 四半期に余剰分をコース間で振替が可能となっているが、基礎コースの実績が 10%前後であれば、はじめから割合を見直した方が良いのではないか」といった内容です。この点につきまして私の方から回答させていただきます。

まず、求職者支援訓練は、特定の仕事に必要な実践的能力を目指す「実践コース」とビジネスマナーやコミュニケーションの方法、就職活動の方法など就職基礎となる力を身に

つける「基礎コース」の2種類があります。

ハローワークには、長期無業者や不安定就労を経験した方、子育て中の方、仕事の経験に空白がある方など、より丁寧な支援が必要な方が依然として多く来所されています。基礎コースは、こうした方々のセーフティネット機能を担っていることから、一定の認定規模割合を確保しておく必要があると考えております。

ただ、ご指摘のとおり、認定規模割合に対して実績が伴っていないことも事実です。そのため、実施機関の新規開拓を強化するとともに、基礎コースの認定見込み数や、必要性につきまして、自治体の福祉部局とも確認しながら、再来年度以降の割合見直しを検討してまいりたいと考えております。

以上、事務局からの回答となります。

(会長)

求職者支援制度につきましては、東日本大震災後の職業訓練の支援という形で生まれましたが、規模的なものとそのニーズがなかなか一致しない部分が多くて、推進するほうとしても苦勞が多いかと思えます。しかし、非常に優れた訓練制度ですので、何らかの形で継続していただければなとも思っております。

いかがでしょうか？今のご説明に対してはよろしいですか？

(構成員一同)

分かりました。

(会長)

その他、いかがでしょうか？

(構成員)

資料2-1の中で、的外れな質問だったら教えていただきたいのですが、②の公共職業訓練（離職者訓練）のところで「長期高度人材育成コース」について伺います。黄色着色されていないこともあり、あまり着目されていない部分かなと思いました。例えば介護福祉士とか社会福祉士、保育士など職能団体があるような職種の訓練科目が含まれています。この事業は県の委託訓練ということで書かれていますが、職能団体との連携とか協働といったことを考えていらっしゃるのでしょうか？資格取得に関しての基礎となるような職能団体等との連携というものがありましたら併せて教えていただければと思います。

本学も社会福祉士の養成には関わっておりますので、何かお役に立てることがあるのかなと思ひながら資料を拝見しておりました。

(会長)

資料 2 - 1 の 3 ページでの質問です。お願いします。

(事務局：埼玉県)

はい。こちらの長期高度人材育成コースにつきましては、現時点ではいわゆる職能団体様との直接的な連携というのは実施してはいないところです。

(構成員)

ありがとうございました。こちらには看護師は書かれていないのですが、例えば埼玉県看護協会などでは、離職される看護職が多いということを踏まえて、その方々へのリスクリングの研修も職能団体が主体になって行っていることもあります。他の職種も職能団体が独自で実施されているのかな？と考え、連携、協働しているのかなとご質問しました。ありがとうございました。

(会長)

今のところ連携はないということですが、今後の可能性はどうでしょうか？

(事務局：埼玉県)

今後そういった連携の可能性はあるかどうか、こちらのほうでも調べさせていただいて検討させていただきたいと思います。ご意見ありがとうございます。

(会長)

他にいかがですか？

今のところご質問だけでご意見などは出ていませんので、この案につきまして、もしご意見なければお認めいただいたということでよろしいでしょうか？

(構成員一同)

異議なし

(会長)

ありがとうございます。お認めいただいたところで次に進めさせていただきたいと思えます。

続きまして、議題（２）「令和 8 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」検討いたします。事務局から説明をお願いします。

(ワーキンググループ説明：埼玉労働局)

それでは、議題2の(2)にあります、「令和8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、お手元にございます、資料3をもとに事務局より説明いたします。

まず、資料3をご覧ください。最初に、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの目的や進め方について、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条に基づき設置しております。目的としては、「適正かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリングやアンケートを通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る」というものになります。構成員は、埼玉県産業人材育成課と、独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構（ポリテクセンター埼玉）、そして埼玉労働局 訓練課の3機関の職員になります。

基本的な、効果検証方法及び進め方としては、まず①、地域協議会にて、検証対象の訓練分野を選定します。次に②、選定された分野の中から県の高等技術専門校、県委託訓練、ポリテクセンター埼玉、埼玉労働局で実施した訓練においてコースを選定し、それぞれの「訓練実施施設」、「訓練修了者」、「訓練修了者を採用した企業」にヒアリングやアンケート調査を行います。そして③、ヒアリングなどの結果を踏まえて、3機関により訓練効果等を検証し、訓練効果を上げるための改善促進策を作成します。最後に④として、地域協議会で改善促進策を報告し、次年度の埼玉県地域職業訓練実施計画の策定に反映させます。以上が、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方になります。

続きまして、資料3の裏面をご覧ください、令和8年度に行う効果検証の分野の選定につきまして、事務局よりご提案させていただきます。

令和7年度の効果検証対象分野は「製造業」とし、訓練実施機関ごとに検証を実施し、前回、令和7年11月12日に開催させていただきました令和7年度第1回の協議会におきましてご報告させていただいたところでございます。

「令和8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」になりますが、事務局としては資料にあるとおり「介護分野」をご提案いたします。

選定理由としては、大きくは3点ございます。

まず、資料3の図1をご覧ください。令和6年度の介護関係職種の有効求人倍率は、4.58倍と依然高い水準にあり、全職種計の0.98倍より大きく上回っており、人手不足感が続いている分野であること。次に、資料3の図2をご覧ください。介護職員は、令和22年度には約3万人が不足と予想されており、多様な人材確保対策が急務であること。3点目は、資料3の図3をご覧ください。訓練修了後の就職率はここ数年85%以上と高いものの、応募倍率は令和4年度以降65%と低い状況が続いており、改善の余地があること。また、前回の協議会で委託訓練の検証が必要とのご意見もいただいております、「介護分野」は委託訓練が含まれていること。さらには、前回令和6年度に「人手不足分野」を検証した中

で、「介護分野」についても検証を行っておりますが、一定の課題を整理、取組を実施し、令和7年度の介護の応募倍率が上昇しているものの、訓練受講者数や有効求人倍率など課題もまだまだあり、引き続き検証を実施する必要性があることも「介護分野」を検証対象とした要因でございます。

この「介護分野」を効果検証の対象分野とした場合、想定される今年度埼玉県内で実施している訓練コースは、埼玉県立高等技術専門校では、熊谷校秩父分校の「介護サービス科」、県委託訓練では、「介護初任者コース」、「介護実務者コース」、そして長期高度人材育成コースの「介護福祉士養成科」でございます。

以上の理由から、令和8年度における、当ワーキンググループにおいて「介護分野」の効果検証を行うことは大変意義のあることと考えており、令和8年度において効果検証を行う分野としては、事務局提案とおりの「介護分野」としてよろしいか、各委員の皆様のご意見をいただきたく存じます。

あわせて「介護分野」は、応募倍率が低い分野であり、これまで以上に受講あっせんの強化が必要不可欠なことから、職業訓練の魅力をPRする方法など、ご意見をいただきたく存じます。

(会長)

ありがとうございました。最初の資料1で説明された一番左側の「応募倍率が低く、就職率が高い分野」の中で筆頭に挙げられている分野ということにもなります。そして、昨年11月には「製造分野」のワーキングのご報告がありました。皆さんもこういった形で効果検証・報告されるのだと記憶に新しいと思います。

その中で、対象として介護分野でよろしいかどうかということと、加えて、いわゆる効果検証のプロセスの中でいろんなアイデアと考え方等があったらご提供いただきたいということで、二段階のご提案だと思います。

まず、介護分野を対象とすることに関しましてはいかがでしょうか。

(構成員一同)

異議なし。

(会長)

はい、ありがとうございます。

では、続きまして、このワーキングで検証をしていくというプロセスの中で、あるいは介護分野に対する魅力を引き出すという上で、介護への見方、考え方を伝えていく・引き出していくといったこともあるかと思えます。ご自由にお話をいただければと思います。

(構成員)

ワーキンググループの検証対象として介護を設定されたのは非常に適当であると思います。先ほど事務局から説明があったとおり、人手不足の中で就職率は高いが応募倍率が低いということ、それから一般的に介護の資格を持った人が離職した時に、また再就職する場合に介護を選ぶかという、選ばないという潜在的離職者も非常に多いということ。特に保育・介護の職種についてはそういった傾向があります。

この検証の中で、訓練効果を把握し、検証し、訓練カリキュラムを改善するというのはいいのですが、多分それを検証したとしても応募者が増えないのはやはり介護施設に労働条件の問題だとか、施設の色々な環境だとか、そういう根本的な問題を解決しないと、いくら訓練カリキュラムを設定して、非常に良い訓練で資格を取ったとしても、受け入れる職場が今世間で言われているような労働条件だと、この激務の仕事に人が就くかというとか就かないと思うので、このワーキンググループの検証内容とはちょっと違うんでしょうけど、もう少し就職をした方、介護職に行った方が「行って非常に良かった」といった高評価を得たような好事例を、あまり改善を図らない施設にもう少し、こういう人材不足の中ではやっぱりこういうことをしないと人材が集まらないのだということを団体を通してそういう情報を提供するとかしないと、やはり介護に勤める人の最終的なところは労働条件だとか労働環境になるので、いくらワーキングチームが訓練カリキュラムだとか、その能力を高めることを、訓練施設等も含めて一生懸命やっても、その後に就職した人がそこで定着することを支援していくのには、先ほど申し上げた環境の整備だとか、そういうものにもっと力を入れていかないと、毎回ワーキンググループで検討してもやはり受け入れる事業主がそういう環境を変えていくようなことがないと、いつまでも同じような状況が続くのではないかと危惧しますので、是非そういうことも検討していただければと思います。

(会長)

ありがとうございます。効果検証の方向性ということで、11月にお話をいただいたのは内容の教え方、カリキュラムの問題、そして採用事業所には採用して良かった点とか訓練の時に身につけておくべきもの等を調査いただきました。これらに加え、職場環境、「訓練すること」が「しない」ことよりも適応の上で効果的である、あるいは社会的に効果をもたらしているかなど踏み込んで調査をしてほしい、分析を効果検証してほしい、というご提案があるかと思います。

方向性に賛同する方、あるいはさらにこうしたほうが良いのではないかとのご意見等いただければと思います。いかがでしょうか？

(構成員)

ご説明とご意見もお聞かせいただきありがとうございます。看護も介護の分野もおつ

しゃる通りに職場のイメージ、あるいは職種のイメージをどうしたらポジティブに受け取っていただけるようにアピールできるかが課題であり、尽力しているところです。

人口減にもなりますし、これから「選ばれる施設」になっていくということが医療・介護の分野にとっては喫緊のテーマでもあります。よく人材不足と言われますけれども、就職したいか、したくないかというニーズの面もあります。施設側が職員をどれだけ積極的に採用するかといった点もあります。雇用のキャパシティーの問題もあるのかなと思っています。どちらも課題があると思っています。職業のイメージもネガティブになりやすい。施設側の経営戦略面での工夫も求められていると思っています。

ある介護事業所の方がおっしゃるには、地域に開かれた施設になっていくことが、まず良い施設になっていくことの大きな条件だとおっしゃっていました。例えば、介護職の人がいろんなお祭りのイベントを開いて、地域の住民の人にそれを還元していく。お菓子を作ったり、いろいろなレクレーション的なことをしたりして喜んでいただく。あるいは血圧測定をしたりしながら、健康管理についても行って、地域と施設の相互関係だとおっしゃっています。

先ほどの説明を伺い、介護・看護・医療の現場が尽力しているところが十分に伝わっていないんだということがよく分かりました。それも踏まえてこういった介護分野に関しての職業訓練の調査や効果検証をしていくというのは、その分野全体の底上げにもつながる重要な取組ではないかと思いました。

訓練校がどのようにPRしていけばいいのかということに関しては、やはり人材育成する職種そのものの魅力を適切に伝えていかなければいけないと思います。そう考えた時に、現場で活躍している方がどのような目的意識や、意欲を持って仕事に臨んでいるのか。それを対面でもそうですし、デジタル、オンデマンドの動画配信など、多様な媒体で発信することが大事なのかなと思いました。

本学でも資格のファクトブックを作っています、数値の見える化、客観的な事実をまとめた資料を公表するのも必要しています。

就職定着率とか応募倍率とかいろんなことを言っていましたけれども、あとは受講者数とか教員1人当たりの受講者数、出身県の状況、試験の合格率、こうしたデータを示していくことは、学校の重要な使命、役割だと思います。

魅力あるPRという点では、本学もまだまだ工夫の余地はありますが、建物も1つの強みで、CMとか映画とかドラマなんかで活用されています。そういったものを総動員して学校の魅力をPRに取り組んでいます。

(会長)

ありがとうございました。

これまでのワーキングの効果検証のご報告をみると、定点観測的なものが多いので、アクティブに、どういう方向性を持って、この対象分野を広めていったらいいのか、情報を

どうやって提供していくか、広めていくかというところが非常に重要なことかと思えますね。あとは地域にどう入っていくかなどの視点もあるかと思えます。今後、ワーキングで調査方法や内容を考える時に考慮していただけると良いかなと思えます。

(ワーキンググループ：埼玉労働局)

ご意見ありがとうございました。アンケート方法について、これまで修了者・修了者採用企業・実施機関を対象としてきましたが、来年度はアンケートの手法を少し変更したいと考えております。介護施設等には、ハローワークの職員が訪問する機会がありますので、職員が定着してる企業側の意見を収集させていただき、その結果もこのワーキンググループの中で発表させていただければと考えております。

(会長)

ありがとうございます。他にいかがですか？

(構成員)

今のポジティブなイメージの話であるとか、PRが必要だというお話がある中で、受講あっせんの強化もしないといけないというのもあり、その方法の1つとして、ハローワークの窓口のところにデジタルサイネージが置いてあるんですけども、そういったところでいわゆる広報コンテンツと言いますか、PRコンテンツみたいなものを流したら、効果検証の1つとして、今後の他の分野にもそういうものが訴求力として持っているかどうかと言った点の検証も含めて、やってみたらどうだろうかと感じましたので、ご提案いたします。よろしく願いいたします。

(会長)

ありがとうございます。こういう取り組みをすることによって他の分野に対してもいい傾向、効果があるということですが、いかがですか？

(ワーキンググループ：埼玉労働局)

ご意見ありがとうございました。

ハローワークでは、待ち時間に座って待っている方が多数いらっしゃいます。既にデジタルサイネージを導入しているハローワークも多く、そこに訓練施設のPR動画を流している事例もあります。その動画を見た方が訓練説明会に参加し、職業訓練を受けていただくというところに繋がっていくことの検証をできればと思っています。

(会長)

ありがとうございます。他にはいかがでしょうか？

最初の話に戻りますが、カリフォルニアでは、必要となる産業分野の人材を、学校教育では誘導的に育成します。現在は医療や IT 関連の分野が中心となっています。人材が必要となる産業の職能団体と学校や地域が連携し学習の中に意図的に知識・技能を入れ、人材の育成を図っています。今回、教育委員会からのご出席を賜っております。例えば高校生などがそういう分野に親しく接するような仕組みがあってもいいのかなと思うんですが、いかがでしょうか？

(構成員)

ご意見ありがとうございます。

なかなか高校全体に対して実施というのは行えていないところがありますけども、今やはり文部科学省の方でも産業界と連携して学校教育に取り組んでいくということが大事だと言われておりまして、本県でも例えば工業高校ですとか農業高校ですとか、そういった専門学科の所では、地元の企業さんですとかと繋がって教育に取り組んでいるところでございます。例えば、工業高校でしたらロボットを作っている企業さんと一緒に取り組んだり、あとは地元のお菓子屋さんで高校生と一緒に商品を開発するとか、そういった取り組みを通して専門的な知識や技能などを体験しているところでございます。

答えになっているかわかりませんが、以上でございます。

(会長)

ありがとうございました。

(ワーキンググループ：埼玉労働局)

今のお話の関係で、来年度に向けて県教育局と一緒に、中学生・高校生のインターシップや職場体験を行う企業の登録を進めております。できればそういった介護の関係団体を通じて傘下の企業に是非登録してくださいといったお願いなども相談して進められればと思います。中学・高校の生徒さんに職場体験で介護の魅力を知っていただく機会を作っていくことも重要と思いますので、検討させていただければと思います。

(会長)

ありがとうございます。特に中学校の職場体験の体験場所が少なく、先生方は探すのに苦労なさっていますので、そういう形で場所の提供があるのはいいことだと思います。さらに進めば、その介護体験のプログラムのものがある、「こんなプログラムがありますよ」と提供できれば中高の先生方も食指を動かすのではないかと思いますので、お願いしたいと思います。

他にいかがでしょうか？よろしいですか？

先ほども介護分野の方でワーキングは取り組んで良いというお話がありましたので「介護分野」ということで決定としまして、さらに多くの意見を賜りましたので、ご参考にしていただければと思います。

続きまして、議題（３）「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）

最後に事務局から「その他」として事務連絡をいたします。

（会長）

ありがとうございました。議題は以上ですが、皆様から何かございますか？

（構成員）

はい。すごくつまらない質問をさせていただきたいのですが、参考資料２の「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」ですが、第１回目の時に説明をいただいたものなんですけれども、この「応募倍率が低下して58.3%」とか、応募倍率ってパーセンテージで表示するようなものでしょうか？前回もしかしたら質問して説明いただいたかもしれないですけど、普通「0.6倍」とかそういうような表示なのかなと思うんですけれども。

（事務局：埼玉労働局）

ご指摘ありがとうございます。表記については検討させていただきます。

（会長）

他にもいかがでしょうか？よろしいですね。

では本日の協議会の議事はこれで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。