

## 令和5年度第1回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：令和5年7月14日（金）午後1時30分～3時30分

場 所：埼玉県立川口高等技術専門校 2階技能講習室

出席者：渋谷 志保 委員、松川 晃代 委員、安藤 至大 委員、  
高木 功介 委員、河野 哲士 委員、小松 恭子 委員、  
永井 巖 委員

（委員9人中7人が出席し、会議は成立）

欠席者：深津 滯 委員、小松 君恵 委員、久知良 俊二 特別委員

傍 聴：なし

事務局：目良 聡 産業労働部長

久保 佳代子 雇用労働局長

産業人材育成課 植竹 眞生 課長、白石 直哉 副課長

長島 良江 主幹、秋葉 清和 主幹

雇用労働課 塚本 英樹 副課長

人材活躍支援課 忽滑谷 真理子 副課長

教育局高等教育指導課 高橋 正行 主幹兼主任指導主事

川口高等技術専門校 吉村 光男 担当部長

### 【議事等の経過】

- 1 開会（司会進行 産業人材育成課：白石副課長）
- 2 挨拶（目良聡産業労働部長）
- 3 委員及び事務局の紹介
- 4 議事

#### （1）会長の選出

##### ○司会

会長の選出については、手元の参考資料の「埼玉県職業能力開発審議会関係法令等（抜粋）における「埼玉県職業能力開発審議会規則」第5条第1項のとおり「審議会に会長を置き、第3条第1項第3号（学識経験のある者）及び第4号（公募に応じた者）のうちから委嘱された委員が互選によりこれを定める。」となっている。

事務局の案としては、大学教授で人材育成に広い見識をお持ちである安藤委員が適任であると考えているが、どうか。

（各委員異議なし）

○司会

それでは安藤委員に会長をお願いしたい。安藤委員は会長席に移動をお願いしたい。安藤会長から一言御挨拶いただき、今後の進行をお願いしたい。

○安藤会長（以下「会長」）

産業労働部長の話からマッチングというキーワードが出たが、私自身、経済学の理論的な面からマッチングという分野を研究している。現場での取組についてはさらに勉強させていただくという立場になるため、皆さんと一緒に議論を深めつつ学ばせていただく。よろしくをお願いしたい。

（２）会長職務代理者の指名

○会長

審議会規則第５条第３項により、「会長に事故があるときは、第３条第１項第３号（学識経験のある者）及び第４号（公募に応じた者）のうちから委嘱された委員のうち、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」こととなっている。

については、小松恭子委員をお願いしたいと考えている。

（小松恭子委員了承）

○会長

委員の皆様には会長の指名ということで了承いただきたい。

（各委員了承）

○会長

続いて、審議会規則により、議長のほか、２名の委員を議事録署名人に指名することとなっている。本日は、渋谷委員、河野委員をお願いしたい。

（各委員了承）

（３）埼玉県における産業人材育成の現状と課題等について

（資料１～４により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換が行われた。）

○渋谷委員

埼玉県建設労働組合連合会は民間として職業訓練校を３校持っているが、入校生が合わせて３９名と入校率が減少してきているのが現状である。

先ほど事務局から説明があったように、訓練科によっては入校率が下がってきているとあるが、どのように入校率を上げていくか方針があれば教えて欲しい。

#### ○産業人材育成課長

入校率が減少している最大の理由は、若者の人口数が減少していることにあると考えられる。そのため、Twitter等をはじめとするSNSを最大限活用してアピールすることに努めている。

そして、高等技術専門校は高校を卒業してすぐに入校する人が多いため、各高等技術専門校が県内高校の進路指導の先生を巡ってPRしている。最近であれば、民間の通信制の高校へ通っている人も多いため、それらも巡っている。

また、金属加工科などの訓練科が、若者に敬遠されてしまう理由の一つとして、きつい仕事であるという昔ながらのイメージが払拭しきれていないことであると考えている。後の校内視察で実際に見学していただけると思われるが、現在は手作業ではなく、コンピュータ制御で金属加工ができるマシニングセンタのような最新機械も導入している。時代に合わせて変化しているというようなことをアピールしている。

#### ○渋谷委員

来年4月に向けて建設業界も働き方改革を意識している。

若者の人口が減少しているという社会情勢の中、イメージアップにも努めなければならないと考えた。若者は給料面というよりも自分たちのライフスタイル、自由な時間を重要視しているというアンケート結果も出ているため、その側面を加味しても働き方改革を意識しなければならないと考えた。

建設業は働き方改革が推進されているとは言えず、すり合わせを行っていかなければならない。

#### ○会長

大学へ入学したばかりの1年生は、仕事に対する直接的なイメージをあまり持っていない割には思い込みがある部分も存在する。その仕事が自分に向いているのか考えないまま飛びついてしまうようなこともあったりすると思われるが、高等技術専門校では、これから入校してくる人に対して、どの分野がふさわしいのかというようなアドバイスや推奨はされているのかお尋ねしたい。

#### ○産業人材育成課長

アドバイスや推奨というところになるとハローワークでの判断となる。我々が行っていることは、入校を希望している人に対してそれぞれ一定の年齢ごとに推奨している訓練科を分けることである。訓練期間が最も長い情報処理科や空調システム科などの2年コースについては、高校を卒業してすぐに入校してくる人が多い。

また、1年コースの金属加工科や電気設備科については、前者より年齢の高い30代が平均年齢となっている。

ビル管理科や介護サービス科などの短期間の訓練の平均年齢は45歳程度である。

もちろん本人の希望が最優先ではあるが、業種によって年齢的なニーズが異なるため、年齢によって推奨する訓練科は異なっている。

○小松恭子委員

以下の2点について質問する。

- ① 資料3の民間の委託訓練の就職率が7割くらいとあり、まだまだ課題があると感じるがこの要因は何かお尋ねしたい。
- ② 訓練全体の就職率だけではなく、実際に訓練した内容と関連した仕事に就いた人はどれくらいいるのか、就職率をもっと細かく分析したりはしているのか教えていただきたい。

○産業人材育成課長

- ① 委託訓練は約3か月の期間の訓練が多いため、就職という観点からすると、1、2年訓練をしている施設内訓練よりは割合が下がってしまうと考えられる。就職率は訓練が修了してから3か月経過した時点を確認値として算出しているが、その後も就職している人は存在しているため、実際はこの数値よりも上がっていると考えられる。

また、委託訓練ではそれぞれの講座でキャリアコンサルタントを配置しており、一定の期間を設けて就職できていない人にも対応をしている。それらを最大限活用しながら就職率を上げていきたいと考えている。

- ② 2年コースは、ほぼ100パーセント、自身が卒業した訓練科に関する企業へ就職をしている。短期の訓練も含めると約90パーセントになる。第1志望の企業かどうかは別にして、関連する仕事へ就職できているのは確かである。

○会長

委託訓練のうち、就職できなかった3割の人というのは、その後また訓練をされて就職を目指しているということか。

○産業人材育成課長

職業訓練は訓練が修了してから次の訓練を受けるには1年経過してなければならない。そのため、訓練を受けられない期間はアルバイトをしている人が多い。詳しくはこちらも把握できていないのが現状である。しかし、期間が経過すれば、新たに訓練を受けることは可能であるため、また訓練を受けて就職を目指すことは可能である。

○会長

有効求人倍率は各分野で全く異なっており、例えばオフィスワークは約0.3倍しかないのに対し、建設業は約6～8倍となっている。1人の職人を多数の企業で奪い合っている状況であると考えられる。扱う分野の違いによって、就職率が異なってしまうというのが難しいところであると考えている。

○渋谷委員

先の質問に付随して、就職した人々の定着率は把握しているのか。

○産業人材育成課長

定着率については、就職してから3年が経過した時点の実態調査というのを毎年実施している。年によっても異なるが、およそ80～85パーセントは定着している。職業訓練としては、かなり定着率が高いと考えている。

例えば、川口校の機械科はデュアルシステムを導入しており、1年の訓練のうち、最初の8か月間で校内訓練をし、残りの4か月間については実際に給料を貰いながら企業で働いている。また、2年コースを中心にインターンシップも実施している。このような経験が良い影響を及ぼしているのではないかと考えている。

○永井委員

私は離職者への仕事のマッチングを支援する仕事をしている。離職者と面談をしていく中で、ITスキルを身に付けられると判断した人に対して実施する研修を2つやっている。MOSとITパスポートの講座である。講師とほぼマンツーマンで実施し、スキルを身に付けてもらっている。

また、多くの企業が参加する説明会に積極的に赴き、働きたい離職者と働き手を見つけない企業とのマッチングを推奨しているところである。

(4) 「第11次埼玉県職業能力開発計画」の取組について

(資料5により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換が行われた。)

○河野委員

技能検定の合格者数は日本人のみの人数か。

○産業人材育成課長

外国人も含んだ人数である。

○河野委員

技能検定について実施しているが、企業によって技能検定の合格に向けての意欲の差が出てきているのが現状である。そのため、企業自体のこともよく吟味した上で斡旋しなければならないのではないかと考える。

○永井委員

学校におけるキャリア教育は、都道府県や市町村によってかなり差があるのが現状であると考えられるが、今後どのような形で取り組んでいかれるのかお尋ねしたい。

○高等教育指導課主幹兼主任指導主事

現在の普通科高校では大学進学という方向性が高いが、単に進学するというよりは将来を見据えた進路を考えてもらうため、今年度から1日のみではある

がインターンシップのような経験ができる取組を17種類設けた。例えば、飛行機の整備工場などがある。

高校生の夏季休暇中に合わせて申し込みを開始する予定である。

○永井委員

小・中学生へ向けての取組はあるか。

○高等教育指導課主幹兼主任指導主事

令和2年度より小学生時から作成するキャリア・パスポートという制度が設けられた。小学生から中学生、高校生と作成し続け引き継いでいけるようにしている。それによって、生徒一人ひとりがこれまでどのようなことをやっていたのか把握できるようにしている。

○永井委員

埼玉県では浸透できているのか。

○高等教育指導課主幹兼主任指導主事

始めたばかりのため、なかなか浸透できておらず課題と考えている。

○渋谷委員

労働力人口が年々減少していく中、シニア層の活躍が必要不可欠であると考えられるが、DXを推進していく際にそれを苦手としている人が多数存在すると思われる。このような人たちへの具体的な支援方法をどのように考えているのか教えていただきたい。

○産業人材育成課長

DX推進講座を開講しており、ITの基礎から応用までをパッケージで受講できるものである。初心者も入りやすく、体系的に習得しやすい内容となっているため、シニア層にも合った講座と考えている。しっかりとPRを行い、シニア層に受講していただきたいと考えている。

○高木委員

以下の3点について質問する。

① 資料4で機械科の応募倍率が令和5年度に1.2倍へ上昇した理由は何であると考えられるか。

② 金属加工科のように応募倍率は低い就職率が高いものについて、応募

者数を増加させたい意思はあるか。

- ③ 外国人材はこれから増えていくと考えられるが、受け入れ態勢はどうしていくのか。

○産業人材育成課長

- ① 機械科だけで特に新しく何かを始めたというわけではない。ただオープンキャンパスを各校合わせて年間70回程を実施したり、ハローワークで行う説明会に出席するなど地道なPRが実ったのではないかと考えている。

また、特に機械科については、デュアルシステムを採用していることが今年度の入校生に好評であったのではないかと考えている。このような複合的な要因が重なった結果ではないかと考えている。

- ② 金属加工科については、確かに入校率は満たせていないが、就職率はほぼ100%であり、関係する業界からはもっと人材育成を求める声が強い。県内中小企業のことを考えると現在の定員を満たせるよう努力していく所存である。

- ③ 高等技術専門校においては、ハローワークの受講指示や一定の語学力は必要だが、入校生の国籍を問わないため受け入れている。

また、県内の中小企業には外国人の技能実習生が多数入っているが、在職者訓練を受けることが可能となっている。

委託訓練においても、定住外国人向けの特別講座を設けているなど、外国人材の育成、支援を幅広く行っている。

○高木委員

現状どのくらいの人数の外国人が県内で訓練をしているのか把握してはいるか。

○産業人材育成課長

国籍を問わないため、具体的なデータの把握はしていない。

○小松恭子委員

機械科以外の訓練科にもデュアルシステムを導入することは難しいのか。

○産業人材育成課長

機械科の状況を見極めているのが現状である。機械科はデュアルシステムを導入してはいたものの入校率が伸び悩んでいた。デュアルシステムが好評で入

校率がこのまま上昇していけば、他への導入も検討できるのではないかと思われる。

○小松恭子委員

デュアルシステムは、企業の協力も必要不可欠な制度になるが、それについての調整の難しさはどうか。

○産業人材育成課長

デュアルシステムを導入すれば、企業側も各々試用期間のような状態になるため、その人の実際の技術力がどれくらいのものか判断できることになる。双方にメリットはあるため、企業と連携していきたいと考えている。

○松川委員

高校生のインターンシップについて、学年ごとに内容を変えるなど具体的にはどのように推進されていく予定なのか。

○高等教育指導課主幹兼主任指導主事

1年生時からいきなりインターンシップというのは、本人たちにとっても想像がつかないことが多いと思われる。そのため、1年生は工場見学や体験的なものを推奨し、3年生には本格的に就職について計画できるようなキャリア教育を実践できればと考えている。

(5) 川口高等技術専門校の概要及び校内視察について

(資料6により、川口高等技術専門校担当部長が説明、校内を視察後、意見交換が行われた。)

○高木委員

機械科のデュアルシステムについて訓練生が企業で給料をもらいながら働いていると伺ったが、実際にはどのくらいの金額がもらえるのか、また企業によって多少異なるのかお尋ねしたい。

○川口高等技術専門校担当部長

給料の金額については、埼玉県最低賃金以上であることを企業にお願いしている。

○高木委員

デュアルシステムで、実際に企業で働いている最中に、その企業に採用されるようなことは規定上可能であるのか。



○川口高等技術専門校担当部長

訓練生と企業双方の合意があれば可能である。実際にそういった事例も存在する。

○永井委員

情報処理科において、修了者の就職先は県外が多いのかお尋ねしたい。

○川口高等技術専門校担当部長

令和4年度の修了者26名のうち、県内に就職したのは3名のみで圧倒的に都内が多い。また、県内企業からきている求人数も6社のみと非常に少なくなっているのが現状である。

○小松恭子委員

在職者訓練はどのようなニーズがあるのか具体的にお尋ねしたい。

○川口高等技術専門校担当部長

企業から要望を受けて実施するオーダーメイドの訓練では、当校は機械科のものが多く、NC旋盤などが中心となっている。また、パソコン等の設備もあるためそれも需要の一つとなっている。

○小松恭子委員

訓練の日数はどのくらいか。

○川口高等技術専門校担当部長

最も多いのは3日間である。

○小松恭子委員

短いと思われるが、企業の反応はどのような感じか。

○川口高等技術専門校担当部長

基礎訓練に当たるので、全く理解していなかった人ができるようになったということで、非常に助かったというお言葉を頂いた。

○松川委員

機械科のデュアルシステムについて、校内訓練8か月、企業での実習4か月としているが、校内訓練の8か月でひと通り全て学べているのかお尋ねしたい。

○川口高等技術専門校担当部長

基礎からの訓練になるため、取捨選択しているところは正直存在する。浅く広く行っているのが現状である。

○松川委員

訓練生から校内訓練が8か月では心配だというような声はないのか。

○川口高等技術専門校担当部長

現時点でそのような声はない。企業実習の期間でも一週間に一度当校へ戻り、自分の足りないところを補う日を設けるなど工夫をしている。

○松川委員

校内の設備が整っているため、8か月よりも長く校内訓練を実施し、現在よりも強い気持ちで企業実習に臨めることができるのではないかと考えた。

○川口高等技術専門校担当部長

検討させていただく。

○会長

機械科においては実習先と就職先が直結していると伺ったが、各訓練生の実習先を決めるにあたって訓練生からの不満の声はないのか。

○川口高等技術専門校担当部長

企業説明会が終了した後どこの企業を志望するのかアンケートを取っており、その中で調整をしている。

○会長

企業側にも実習に来た訓練生を受け入れ可能かどうか聞いているのか。

○川口高等技術専門校担当部長

そのとおりである。双方の調整を実施している。

○会長

ビル管理科のように、比較的年齢が高く試験に受からなかった人へはどのような支援を行っているのかお尋ねしたい。

○川口高等技術専門校担当部長

訓練期間内であればフォローは行っているが、期間外となると厳しいところがある。

○会長

他に質問はないか。なければ議事（5）を終了させていただく。

これまでの5つの議事についても質問はないか。

では、進行を事務局へお返しする。

○司会

以上で本日の審議会は終了とする。