

## 令和7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7年11月13日（木）午前10時から午前11時まで

場 所：埼玉会館 5階5B会議室

出席者：安藤 至大 委員（会長）、渋谷 志保 委員、深津 遼 委員、

小松 恭子 委員（オンライン出席）、松井 弘 委員、永井 巍 委員、

片淵 仁文 委員

（委員9人中6人が出席し会議は成立（特別委員除く））

傍 聴：なし

事務局：野尻 一敏 産業労働部長

萩原 啓 雇用労働局長

産業人材育成課 課長 下村 修、副課長 梶村 将

主幹 田母神 肇、主幹 大谷 栄里

就業支援課 副課長 野本 真

主幹 下田 佳代子

教育局高校教育指導課 主幹 武部 景介

### 【議事等の経過】

1 開会（司会進行 産業人材育成課：梶村副課長）

2 新委員の紹介

3 挨拶（野尻産業労働部長）

4 事務局の紹介

5 議事

### ○ 安藤会長

まず、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、深津委員、小松委員にお願いしたい。

（各委員了承）

（1）第12次埼玉県職業能力開発計画の策定について（諮問）

（資料1により、産業人材育成課長が説明）

（2）第11次埼玉県職業能力開発計画の取組状況について

（資料2により、産業人材育成課長が説明。その後、意見交換。）

### ○ 渋谷委員

在職者訓練による人材育成数について、令和3年から令和6年にかけて、計画策定期の目標から下回っている状況だが、その要因について伺いたい。

○ 産業人材育成課長

この計画を立てた最初の令和3年頃は、まだコロナ禍の影響を受けており、企業が対面での研修を避けたことが要因として挙げられる。

また、令和5年度は約4,100人と、目標値の4,500人に近づいたが、昨年度は約3,600人と少し下がっている。企業からは「人手不足でなかなか研修の時間が取れない」と伺っており、受講者が減少している。

○ 永井委員

高等技術専門校について、場所によって、学科や在校されている方などに特徴があると思われる。傾向としてでもよいが、地域別や学科別の進路等について伺いたい。

○ 産業人材育成課長

高等技術専門校は県内に7校ある。場所による差はあまりないが、訓練科によつての差はある。

例えば、今の時代であると、情報処理などは比較的人気のある科目だが、金属加工や機械加工などの、いわゆる「ものづくり」については、苦戦をしている。

○ 松井委員

埼玉県の就業率について、県内企業への就業率は何%か伺いたい。

○ 就業支援課副課長

就業率の出典である労働力調査では数値は出ないが、県内大学卒業者の概ね1/4が県内に就職している。

○ 小松委員

高等技術専門校と比較し、民間委託訓練の就職率は低めであるが、その理由についてどのように考えているのか伺いたい。また、講座別の就職率の違いについても伺いたい。

○ 産業人材育成課長

民間委託訓練については、訓練期間は2か月から6か月間、長いものは2年間があるが、比較的短い期間で行われている。また、国へ報告する就職率の対象となるのは、訓練終了後から3か月後までの間であり、かつ雇用保険加入者等ということから、就職率が77%程度となっている。

なお、子育て中の方など、パートやアルバイトで働いている方もいることから、実際には、もう少し就業された方もいると考えている。

また、就職率について、介護分野は約8割の方が就職をしている。その一方で、ビジネス系や事務職への就職を希望する分野については、就職率が低い傾向にある。

(3) 第12次埼玉県職業能力開発計画策定に向けた検討の視点について  
(資料3-1及び3-2により、産業人材育成課長が説明。また、産業人材育成課長から欠席委員の御意見を紹介。その後、意見交換。)

○ 産業人材育成課長

本日御欠席の委員のうち2名の方から、御意見をいただいている。

まず、松川委員からの御意見を御紹介させていただく。

1点目、非正規労働者について、いわゆる「不本意非正規労働者」は全体の約12%にとどまり、多くの方が自らの意思で非正規という働き方を選択していることが示されている。それにもかかわらず、「非正規労働者」という言葉で一括りに扱うのは、実態を十分に反映していないのではないかと思われる。就業形態という枠組みではなく、働く目的やキャリア形成の意識、収入安定性などの観点から層別化し、それぞれに適した支援策が必要と考える。

2点目、高等技術専門校について、今後、少子化の影響などで入校生がさらに減っていく可能性もあることを考えると、企業の新入社員教育を高等技術専門校で有償で受け入れるという形態も、一つの方向ではないかと思われる。企業の新入社員が、一般の入校生と同じ環境で学ぶことで、お互いに刺激を受けたり、入校生が企業に興味を持つきっかけになったりするのではないか。また、高等技術専門校で学んでいる方々は非常に優秀で実践力も高いため、「自社の新人教育をお願いしたい」と考える企業も少なくないと思われる。こうした取組を通じて、高等技術専門校が求職者のための教育の場だけではなく、地域の企業とより深くつながり、「人を育てる場」としての魅力がさらに広がっていくのではないか。

続きまして、大附委員からの御意見を御紹介させていただく。

A.Iやロボットに代わる産業は、求人、求職者が少なくなる中、人間ではないと出来ない産業の人気がない。建設業界では、外国人に頼るしかない状況である。魅力ある産業にしたいと思うが、なかなか難しいのが現状である。職業訓練等の在り方も魅力をどう発信していくのか、また私達のような組合をもっと有効活用すべきではないかと思われる。

○ 深津委員

女性に対する支援として、子育て世代が1つ大きなターゲットになると思うが、男性に対する子育て支援をすることで、結果的に女性も働きやすくなると考えている。そのため、性別に関係なく、子育て世代に対する支援について検討されていればお伺いしたい。

○ 産業人材育成課長

職業訓練では、男性・女性を問わず訓練を行っている。高等技術専門校は比較的男性が多い傾向であり、委託訓練の方は女性の方が多い傾向にある。また、委託訓練については、男性・女性を問わず、子供を預けることができる環境を整備し、子

育て中の方でも職業訓練に参加いただけるように努めている。

○ 松井委員

令和6年度県政サポートアンケート調査結果について、「働けるうちはいつまでも」と、70歳又は75歳くらいまで働きたいという人が半分以上を占めているが、シニアの就業はどの程度なのか。逆に言うと、働き口がないため、このようなアンケート結果になっているのではないか。

○ 就業支援課主幹

埼玉県の60歳以上の方の就業率について、国勢調査では、平成27年の調査結果で32.1%、令和2年の調査結果では34.1%と、徐々に上がってきている状況である。また、高年齢者雇用安定法が一部改正され、65歳までの雇用確保義務、70歳までの就業機会確保の努力義務が企業に課されている状況から、企業側にとっても就業する方にとっても、長い期間働くという気運が高まっている状態であり、シニアの方の就業意欲というのは、今後ますます高まってくると考えている。

○ 産業人材育成課長

高等技術専門校では、60代以上の方々が、入校生全体の約10%を占めている。キャリアチェンジ等も含めて、次の就業に向けて準備を進めたいという方がいる。例として、ビル管理科などでは60代以上の方が正社員として就職したケースもある。働きたいという意思がある方々に対する支援について職業訓練を通じて行っていきたいと考えている。

○ 安藤会長

この埼玉県の県政サポーターアンケートの結果だと、「働けるうちはいつまでも」が22.5%となっているが、国全体の数字だと、大体4割ぐらいの数字となっている。

また、なぜ高齢者で働きたいのか、働く目的は何かといったときには、例えば70歳以上の方などになると、お金のためにという人は4割程度となっている。他の世代では65%程度ある中で、高齢者になればなるほど、お金のために働くという方と、社会の一員として務めを果たすため、生きがいのため、自分の才能や能力を発揮するためといったものに二極化していく傾向がある。あとは、資産であったり、健康状態であったり、こちらもかなり分かれていくということで、健康で意欲を持って働く状況を維持するためには、様々な面でサポートが必要と感じている。

○ 永井委員

シニアの方の雇用について、現状として、求人はあるが短時間の求人が多いなど、シニアの方が求める仕事が少ないように感じる。そのため、企業側がシニアの方を受け入れる体制を整備していく必要があると考えるが、その点について、県がどのように考えているのか伺いたい。

○ 産業労働部長

シニアの方の雇用を進めていく上で、受け入れる側の企業の取組は非常に重要と考えており、「シニア活躍推進宣言企業」という認定制度を設けている。例えば、シニア限定の求人募集やシニアの働きやすい事業分野に新たに取り組んでいくなどの宣言をしていただき、2年後に宣言した内容が実際に行われているかを確認する取組を実施している。現在、認定企業は約4,000社あり、このような取組により、シニアの人に対する支援とともに企業に対する支援も取り組んでいるところである。

○ 渋谷委員

埼玉県においては製造業が最も総生産額が大きく、県の基幹産業だと思われる。その埼玉県の製造業の就業者数が減少してきているが、事業所自体も減っているから就業者数が減っているのか、それとも製造業に行きたいという人が減ってきていているのか、その要因についてお伺いしたい。

○ 産業人材育成課長

事業所数については、令和5年度は約1万3,000事業所、令和2年度は約1万490事業所となっていることから、事業所の数は増えている。一方で、製造業で働きたいと考える人が減少していると感じており、高等技術専門校でも多くの製造業の求人をいただいているが、企業から「人が来ない」という声を聞いている。また、「ものづくり」分野の入校生が少ないということにも繋がっていると考えている。

○ 小松委員

委託訓練について、女性の方が多いという話だが、女性が委託訓練を受けやすいと感じる背景について伺いたい。また、委託訓練は就職率が低いということだが、改善策を考えているのか伺いたい。

○ 産業人材育成課長

高等技術専門校で行っている訓練については、比較的「ものづくり」関係が多く、また少し力が必要な場合もあり、例えば、機械科では女性も入校しているが、割合としては10%程度と非常に少なくなっている。一方、委託訓練の方は事務系や介護といった比較的女性が受けやすい内容の訓練となっていることが要因だと考えている。

また、委託訓練の委託先には、キャリアコンサルタントを必ず配置しており、訓練期間中に面接を3回は実施し、就職先についての相談などを行っている。なお、先程申し上げたとおり、雇用保険に加入する雇用形態等ではなく就職している人もいるため、就職率が低くなっている面があるが、委託訓練だけで見ると、男性よりも女性の方が就職率がよいという結果になっている。より就職率が上がるよう、

努力していきたいと考えている。

○ 安藤会長

女性の労働について、就職率が上がるフルタイム雇用正社員になることだけが正解という形の推進をしていくということが本当に人々の希望にかなっているのかというところは、また考えないといけない問題ではあると思われる。

今、人手不足が深刻だということで、無理に働くことではなく、働きたい人の阻害要因を取り除いていくといった観点から、様々な取組がこれまで進められてきて、保育所の整備や育児休業がとりやすくなって、会社を必ずしも辞めずに、育休で一定程度離れてからまた戻れるなど、いろいろな取組がある。

男性が育児により積極的に参加し、女性の方が育児のために、例えば子供が熱を出した際に、どちらが呼び出されるかというときに、男性側が呼び出されるような環境を作っていくかといけないといったこともあるかと思われる。

○ 安藤会長

大附委員からの御意見にもあったように、建設業の仕事を魅力あるものにするためにはどんな施策が有効か。どういう傾向の人が建設業に興味を持つのか。今後その幅を広げるためにどのような取組が有効か。渋谷委員に御意見を伺いたい。

○ 渋谷委員

建設業界は、現在若手の人手不足で、どうやって若手の入職を図っていくかということが喫緊の課題である。国の方で第三次・担い手3法が施行され、12月に完全施行となるが、建設業は力仕事である反面、技術も必要な仕事であるのに、賃金が非常に安い。若者にしてみれば苦労しているのに、それがお金として入ってこなくて魅力を感じられない。また、休みもなかなか取れず、きちんとした週休2日が取れるわけではないということで、不安定な要素が多く、なかなか若手に選んでいただけないということで、この課題については、業界団体や国、県、労働組合の方でもいろいろと考えているところである。

若者にしてみればキャリアパスが明確にされていくことが、働く意欲にも繋がると思われる。そのキャリアパスは、国の方で「CCUS 建設キャリアアップシステム」を導入しており、持っている人数は伸び悩んでいるところもあるが、それが広がっていけば、明確なキャリアパスが見えてくるということで、我々も一生懸命に推進を図っているところである。

また、建設業が人材不足になってきているので、若手が入ってきて仕事をしながら教えるという仕組みが難しくなってきていると思われる。働く人が少ないから教えている暇がないということが、若者にしてみれば、なかなか技術を身につけられない、将来が見えてこないという不安になると思われる。そのため、外部によるOJTなどをうまく組み合わせて、資格取得などのステップアップをする仕組みを作っていく必要があると感じているが、抜本的な改善策は今のところ模索中である。

○ 安藤会長

人手不足が深刻になると、人を育てる余裕がなくなってしまうといった問題が非常に大きなテーマである。第12次計画を考える際に、AIやロボットがより活用されるようになると、エントリーレベルの仕事がAIやロボットに置き換えられてしまうことによって、自分で手を動かして体験したことがない人が多くなってしまい、仕事の全体像が見えなくなってしまうなど、様々な課題がある。人手不足を踏まえてAIやロボットを活用するのは重要であるが、それによって生産性を上げる反面、若い人をしっかりと雇って育てて、実際に仕事の進め方の全体像が分かっている中堅層を育てるためにも、今後、どうやって育成の場を作っていくのか、場合によっては各企業の対応が取れないのであれば、従来よりも県や国の役割が大きくなる可能性もあると思われる。

様々な今の変化を踏まえて、第12次計画を検討していく必要があり、非常に重要な仕事だと考えている。また、第11次計画も5年間であったが、この5年間でも非常に大きな変化があった。新型コロナウィルス感染症の普及やAIの急速な拡大など、人々の予想を超えていることを踏まえると、第12次計画、これから約5年間も途中で方針転換などが必要なぐらい変化のスピードが上がっているので、そのあたりも踏まえて今後話を進めていくことが重要かと感じている。

(4) その他

(資料4により、産業人材育成課長が説明。)

○ 安藤会長

以上で本日の審議会の議事を全て終了としたい。進行を事務局へお返しする。

○ 司会

以上で本日の審議会は閉会とさせていただく。