

## 令和7年度第2回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：令和8年2月12日（木）午前10時から午前11時15分まで

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 滯 委員、  
松川 晃代 委員、大附 泰久 委員、小松 恭子 委員（オンライン出席）、  
松井 弘 委員、永井 巖 委員、片淵 仁文 委員  
（委員9人中8人が出席し会議は成立（特別委員除く））

傍 聴：なし

事務局：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 毅、主幹 大谷 栄里

雇用・人材戦略課 課長 関根 昌浩

就業支援課 課長 伊藤 佳子

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 挨拶（萩原雇用労働局長）
- 3 事務局の紹介
- 4 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、渋谷委員、松川委員にお願いしたい。

（各委員了承）

#### 〔議事〕第12次埼玉県職業能力開発計画（骨子案）について

（資料「第12次埼玉県職業能力開発計画（骨子案）」により、産業人材育成課長が説明。その後、意見交換。）

#### ○ 安藤会長

2008年に日本の総人口はピークを迎えて、そこから急速に減っているが、日本の労働力人口全体で見ると、2025年の年平均で労働力人口は初めて7,000万人台に上ると言われており、働く人は増えている。

令和7年4月から6月の埼玉県における労働力人口のデータが手元にあるが、422万人でこちらも増加傾向にあり、人口は減っていても、実は働いている人は増えている。

人手不足はどこから来ているのかということをよく考えておかないといけないと感じている。それは、フルタイムで働く人は実は減っていて、パートタイムで働く方、高齢の方などが増えているので、働いている人数は増えているが、延べ労働時間で見ると減っている。働く人は増えているが、労働力としては減っており、人手不足になっている。そして、短時間勤務の人が増えていくと、例えば4

時間勤務の人が2人いても8時間勤務の人と同じだけ働けるかということ、引き継ぎの時間も必要であるし、様々な準備の時間もあるため、この短時間労働者が増えているといったことも踏まえ、どのような形での支援が必要なのか、これまでの全員がフルタイムで働くことを前提としたような話だけではなく、短時間勤務といった視点も必要だと感じている。

そこで、人材の需要は多いが人材が不足している分野について、多くの方にその分野の職業訓練を受けたいと思ってもらうための仕組みが必要と考えるが、現時点で何か考えがあるか伺いたい。

#### ○ 産業人材育成課長

まず、職業訓練を行っている高等技術専門校自体が、知られていないというところがある。昨年度、高等技術専門校に入校実績のある高校の2年生に調査を行ったところ、職業訓練校という名前を聞いたことのある方が20%いたが、内容まで知っているというのは5%程度であったため、認知度を上げていきたいと考えている。

一方で、知っていても高等技術専門校はものづくり分野が多く、高校生も含め、若い方があまり入ってこないのが実情である。そのため、例えば、金属加工科では、溶接技術を学んでいるが、バーチャル溶接機というシミュレータのようなものを導入した。これは、火花が出ることもなく、高校や出先でも体験することができる。そのように入口の裾野部分を広げて、いろいろな体験をしていただくことによって、入りやすい環境づくりやものづくり分野に興味を持ってもらうよう努めている。

また、介護分野については、民間の教育訓練機関等も利用して、数多く職業訓練を行っているが、入校者が少ない傾向にある。そこで、今年はハローワークと連携をして、ベッドメイキングや車椅子の移動など実際の介護体験ができる体験会を実施した。また、他部局で行っている「介護の魅力PR隊」という現場で実際に介護を担っている方々の生の声を聞ける取組も実施しており、求職者の方々が入りやすい環境づくりや興味・関心を持ってもらえるように今後も発信をしていくべきと考えている。

#### ○ 松川委員

シニアの就業に関して、県として、シニアの就業に関する年齢の設定、何歳まで働けばいいのかといった目安になるものを掲げているのか伺いたい。

また、シニア世代が自信を持って長く働けるような計画等があれば伺いたい。

#### ○ 就業支援課長

県では、65歳まで義務化、70歳が努力義務ということであるため、70歳雇用を掲げる企業を増やしていくという取組を5か年計画の中で指標として示している。

また、「シニア活躍推進宣言企業」という制度を県で設けており、70歳以上まで働ける企業については「シニア活躍推進宣言企業プラス」として認定をしている。これはシニアが働きやすい職場環境づくりを宣言していただき、その取組を実行するもので、その中でシニアが働く際の安全配慮等も項目に設けている。引き続きシニアの方が安心して安全に働ける職場環境づくりに努めてまいりたい。

○ 松川委員

80代でも元気に働かれている方はいるが、80歳になったら、週何日ぐらいであとは体を休めてといったようなシニアの方の無理しない働き方を推奨することも大事だと思われる。

○ 永井委員

企業の人材の不足感と過剰感について、県内企業への調査では令和7年は5.3%が過剰とあり、過剰感がある業種から不足感のある業種への人材の移動等も考えての質問であるが、過剰感があるのはどういう業種なのか伺いたい。

○ 雇用・人材戦略課長

製造業が8.8%、非製造業は2.6%であり、過剰と答えているのは製造業の方が多い。また、製造業の中で、過剰と最も多く答えているのが印刷業、その次がプラスチック製造、その次が輸送用機械器具という順番になっている。

○ 小松委員

企業が「埼玉県が実施している職業訓練に期待すること」について、「受講しやすい場所での訓練実施」や「基礎的な知識・技能の習得」との回答があるが、受講しやすい場所とは、埼玉県の地域的なニーズを指すのか、又はオンラインといった意味を指すのか、どういう趣旨か伺いたい。

また、基礎的な知識・技能について、職種横断的なものなのか、職業ごとの基礎的なものなのか、訓練の改善につながるようなことを具体的に聞いているのか伺いたい。

○ 産業人材育成課長

こちらは書面での調査のため、聞き取りまでは行っていないが、この調査を行うときに、県内に7か所の高等技術専門校があるという地図なども用いて行った。企業が在職者訓練などの社員教育等を行うなかで、会社から近いため受講しやすいという意味で、県内に7か所あることが良いという御意見をいただいたと認識している。

また、基礎的な知識・技能については、職種ごとに違うと思われる。それぞれの会社に応じて、新入社員に対して、まず基礎的なことを身につけてもらった後に、入ってきてから応用的な部分を身につけるなど、まずは基礎的なところをしっかり身につけてもらいたいという趣旨の意見と認識している。

○ 松井委員

デジタル化の進展における課題について、企業の回答で「特になし」という意見が非常に多いが、これについて県として具体的にどのように考えているのか。

○ 産業人材育成課長

DXについて取り組んでいない企業がまだ何も行っていないという理由などから、「特になし」という回答が多くなっているのではないかと捉えている。

一方で、取り組んでいきたい、今後取り組んでいきたいという企業で、人材が

不足していたり資金に余裕がないという理由で進めることができない企業もあり、県がセミナーを開催したり、資金的な援助をするなどの支援を行っていきたいと考えている。

○ 安藤会長

「特になし」というのは、おそらく何を行っていいのかも分かっていないので、そもそも課題が何かが分からないといった方が多くいると思われる。

そのため、中小企業を含めて、DXの取組でこんなところの利便性が上がったとか、短時間で仕事がこなせるようになったというような、小さな成功事例でもよいので見せていき、知見を広めていくことがまずは重要であり、自分も行ってみようといった際に、それができるようにサポートをしていくことが今後は大事だと思われる。

○ 渋谷委員

有効求人倍率について、建設業は大変な数字になっている。昨今、八潮で道路の陥没事故があり、下水道関係、下水管などの社会インフラや、建設、構造物の老朽化が見られる。社会インフラの維持管理をするのは自治体であると思うが、改修工事を担うのは建設業である。建設技能者は全国で300万人と年々減ってきている。

今後10年、20年の間に、全国でほとんどの社会インフラの改修が行われると考えられるが、近年は県内の建設業の人手不足倒産の件数が増えているため、社会的なインフラのことも踏まえ、建設関係の人手不足や人材育成についても一考していただきたい。

○ 産業人材育成課長

管工事までは職業訓練の中で行っていないが、建築大工や電気工事、空調技術的なことについては、職業訓練として新たに入職する方向けに実施している。

また、在職者訓練としては、オーダーメイド型で企業の要望に応じた内容で様々な研修を行っており、企業一人一人の社員の能力アップを推進していきたいと考えている。

○ 深津委員

シニアの就業条件について、高齢化社会ということで、シニアの方に活躍してもらうためには、一定以上の報酬がないとやりがいをもって働いていくのは難しいと考えている。再雇用となると、同じ仕事を行っても賃金が下がって、やる気がなくなってしまうという話を最近よく聞くようになってきた。

現時点で高齢者の就業における賃金などの課題についてどのように考えているか伺いたい。また、考えている施策等があれば伺いたい。

○ 就業支援課長

先ほど御紹介した「シニア活躍推進宣言企業」では、働きやすい職場環境づくりの項目の中に、シニアのモチベーションを高めるような取組をしていただくというものがある。なかなか賃金そのものを上げることは難しいため、いかにやりがいを引き出していくか、例えば、若手と一緒にやってその後継者を育成すると

か、技能の伝授をするなど、そういうことをやっている企業を宣言企業として県が認定し、県のホームページで取組状況を情報発信して、他の企業でこういうことを行っているから自分たちも行ってみようという横展開を図った取組を実施している。

また、県政サポーターアンケート調査を毎年県で行っており、定年後も働きたい理由について、70歳以上の方が一番多く答えたのは、生きがいを得るためということで51.8%である。年齢が下がるとともに変わってくるが、65歳以上だと健康維持のため、60歳から69歳だと生活費を得るためということが多いことから、賃金が下がるということは1つのモチベーションが下がる要因ではあるが、年齢が高くなればなるほど賃金よりは生きがいや健康維持ということを重視していくことが県政サポーター調査の数字からは出てきている。

#### ○ 雇用・人材戦略課長

シニアに特化したものではないが、働き方改革に係る企業からの相談があった場合に、社会保険労務士等の専門家を無償で派遣している。やりがいの部分も含め、賃金面、例えば、賃金テーブルについて企業から要望があれば、それに応じてアドバイザーを派遣するという事業を実施し、各企業に沿った課題を把握しながら助言していくという施策を展開している。こちらの利用についても引き続きPRしていきたいと考えている。

また、女性の方、若者の方、シニアの方、誰もが働きやすい職場環境づくりのために、多様な働き方を実施している企業におかれては、申請に基づいて、「多様な働き方実践企業」として、県が認定をさせていただいている。各企業の取組状況などをホームページ等で紹介し、参考になる事例があれば、他の企業にも参考にしていただいている。例えば、高齢者のやりがい、働きがいを高めるための事例も啓発していきたいと考えている。

#### ○ 渋谷委員

女性が働くにあたって、保育士を増やしていかなければならないということがあるが、潜在保育士の方が埼玉県では働かずに、隣の東京都に行ってしまうことがあると聞いている。その要因として、主に賃金格差が大きいと思うが、賃金と併せて就業環境についても、東京都がどのような形で行っているのかを参考にしながら、保育士を増やしていくことが、女性の活躍につながると思うため、是非とも御検討いただきたい。

#### ○ 産業人材育成課長

おっしゃるとおり、賃金的なものや他の魅力もあって都内に行ってしまうことがあると感じている。他部局のこのためあまり詳しくはないが、保育士については登録制度のようなものを行っていたり、保育士向けの合同企業説明会を大宮のソニックシティなどで大規模に行ったりしている。県内へ保育士が定着する、あるいは就業するように支援していきたいと考えている。

#### ○ 永井委員

埼玉県の良いところは東京都に近いことだが、最大の問題点も東京都に近いところとよく言われる。県内の東京都に近いところで比べても、東京都の方が、時

給が高い。特に介護関係と小売関係が顕著に出ている。

それから東京都の制度であるが、キャリアチェンジということ積極的に推進している。2ヶ月間程度派遣社員として働き、良ければ正社員になっていく形である。

東京都近辺の求人と東京都から遠方の求人で、働く方の意識が違うことを感じている。

#### ○ 片淵委員

人手不足や労働力のマッチングについては、全体的にはなかなか人材確保が難しい状況ではあるが、一方で働きたいけれど働けないという方がいる。

年齢で見ると高齢層の求職者が多いが、会社としては若い人を求めるというところがあり、その辺でミスマッチのようなものがある。高齢の求職者の方は、本人の能力もあるが、労働条件や健康面も含めてどういうところで働きたいかについてミスマッチがあるため、よりきめ細かく求職者と求人者のマッチングをハローワークでも特に力を入れているところである。

それから、全体的に人手不足ではあるが、保育と介護は特に人手不足である。報酬も一定の公的な部分の制約もあり、また一定の人数を確保しないと基準を満たせないということで、積極的にハローワークの方でも課題としていきたいと考えている。

また、建設業についても、人手不足の状況で人材確保が難しいということがある。そのため、例えば、省力化的なことで工夫されている企業もあるし、必ずしも技能者でなくても初心者の方を採用して中で育成していく企業もある。そのような企業に訪問したりしており、事例を展開・共有しながら、少しでも改善するように労働行政としては進めているところである。

#### ○ 安藤会長

様々な多面的な御意見をいただいております、今後更に考える必要がある点についてコメントを申し上げたい。

松川委員から高齢者の雇用のお話があったが、高齢者の多様性にどうこたえるのかが今後重要なのかと思う。高齢の方が働きやすくなるためにはどのような取組が必要なのか、足が少し不自由なのか、目が見えにくいのか、様々な課題に対してどうサポートをすると働きやすくなるのか、様々な取組について企業側にも情報提供をしていく必要がある。

また、永井委員から人材の過剰と人手不足との共存と、そして人手が余っている会社、業種から人が足りないところへの移動とのお話があった。先程、製造業の中でも、印刷やプラスチック分野で人材が過剰との回答があったとのことだが、どの分野の人がどの業界だったら移動できるのかといったことで、印刷業やプラスチック加工をやっていた方が、いきなり介護の仕事やAIの仕事ができるかといったらなかなか難しいと思うため、人が余っている分野の人がどの分野だったら動きやすいのかを考えていく必要がある。そして、人手不足であるAIや介護の分野に動きやすい分野はどこなのかといったようなことを今後も考えていく必要がある。

また、渋谷委員からお話があった人手不足がとても深刻な建設の分野に、どうやって人を招き入れるのかといったことについて、埼玉県に限らず、日本の各地

において、特に建設の現場で働き手が足りない。この問題に対して、教科書的には、市場の賃金が変わったら勝手に調整がされたり、人手が不足している分野だったら賃金が上がるし余っているところだったら下がるので調整されたりするとなるが、現実はそのようなわけではない。一度上がった賃金は下げられないし、また人を解雇することができないなかで、どうやって足りない分野に人を動かすのか、その分野を魅力的に見せていって、賃金も重要であるが、仕事の魅力をしっかり伝えていき、その分野に移りたいと思う若者、そして中高年になってからでもやってみたいと思ったら、一步を踏み出せるような情報提供やサポートが今後必要だと思う。工事現場で働く女性の方が増えてきていたり、清掃車でごみを収集するといった仕事でも女性の姿を最近よく見るようになっていたりしている。このように多様な方に入ってきてもらうためには、これまでは自分の仕事じゃないと思っていたような方にも、自分も活躍できるかもと提供していただくことが重要であると思われる。

また、深津委員からあった高齢者のお話、特に賃金のお話があったが、高齢の方も含めて同一労働・同一賃金というのは当然に議論の俎上に上がるものである。どのような方の賃金がなぜ同じであって、なぜ違うのかを企業側がしっかりと説明していくことが人手不足対策にもなるということを提供していく必要があると感じている。仕事を魅力的に見せるためにも、実質的に条件をしっかりと上げていくということや納得感を形成できるような説明をしていくことが重要であると思われる。

また、渋谷委員からあった保育士が足りないといったお話について、例えば、もう全国展開されたが、国家戦略特区で地域限定の保育士といったものを導入することで、都道府県別の試験に受かった方は3年間、その自治体で勤務をすることが求められるという制度がある。また、どうすれば保育士の方が活躍できるのかは、東京に行ってしまうというだけではなく、働きやすくすることによって、資格を持っていても活躍していない方について、このような仕事だったら再度現場に出てみようと思ってもらえるかが重要だと思う。この観点で参考になるのが看護師の分野であり、看護協会では「プラチナナース」と呼んで、経験豊かではあるが体力面などである程度限定的な働き方をされる高齢の看護師に働きやすくしてもらうことによって、より若い世代の人たちがシフトに入りやすくすることやより自分たちでしかできない仕事に集中できるようにするなど、世代間での役割分担を考えている。保育士についても似たようなことができるのではないかとと思われる。有資格者でも今現場に立たれていない保育士の方で、自分の子どもの面倒をみるために離れた方が戻ってきてくれるためには、上手な役割分担も重要であると思われる。

- 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  
ここで事務局より今後の職業能力開発計画の策定スケジュールについて御説明をさせていただきます。
- 産業人材育成課長

本日の御意見を反映させていただき、事務局の方で計画の素案を作成させていただく。次回の令和8年度第1回審議会は5月から6月頃に開催を予定しており、その時に計画の素案をお示ししたいと考えている。その後、夏頃に県民コメントで御意見をいただき、10月頃の令和8年度第2回審議会で最終的な部分をお諮りしたい。その後、県議会での審議を経て、令和9年3月に計画を策定する予定である。なお、国の計画が今年度末に策定される見込みであるため、そちらとの整合性も見ながら進めてまいりたい。

- 司会  
以上で本日の審議会を閉会とさせていただく。