

令和8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8年6月11日（木）午前10時30分から午前11時30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、
町田 明美 委員（オンライン出席）、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）、関根 信明 委員、永井 巖 委員、
片淵 仁文 特別委員

（委員9人中9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 産業労働部長

梶 一之 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 忽滑谷 真理子

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（萩原産業労働部長）
- 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、町田委員にお願いしたい。

（各委員了承）

〔議事〕

- （1）第12次埼玉県職業能力開発計画（素案）について
（資料1及び2により、産業人材育成課長が説明。その後、意見交換。）

○ 永井委員

高等技術専門校については、様々な職業訓練を実施している。例えば、川口高等技術専門校はIT系やDX人材育成に力を入れて取り組んでいると思うが、川口市は東京都から近い距離にあるため、修了後に埼玉県に残って働く人たちがどのくらいいるのか伺いたい。

○ 産業人材育成課長

高等技術専門校の修了生の就職先については、県内が約半分、県外が約半分となっている。

なお、就職先の本社の所在地を基準に計上しているため、例えば本社が東京都にあるが、就職して研修等が終わった後、県内の事業所に戻って働く修了生も多くいる。

また、おっしゃるとおり、川口高等技術専門校の情報処理科は、都内に近いということから、県外や都内に就職する修了生が多いというのが現状である。

○ 松川委員

資料の中で、「高等技術専門校の職業訓練受講者の就職率」や「民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練受講者の就職率」という目標を定めているが、企業側の視点からみると、採用して教育した後、すぐに離職されてしまうことが、一番リスクが大きい。そのため、実際に訓練を受けて就職された方が、どの程度定着するのかという指標についても掲げた方がよいのではないかと考える。高等技術専門校の受講者を採用した場合、定期的にアンケートが届いて就職した受講者がどの程度残っているのか調査を行っていると思うので、定着率については、ある程度、県で把握していると思うが、この点について県の見解を伺いたい。

○ 産業人材育成課長

高等技術専門校の受講者については、修了後3年目に、本人や企業等に追跡調査を行っている。

調査時点では、2年・1年コース、短期コースの全訓練科を合わせて、大体7割から7割5分程度が初めに就職した企業に残っている。特に若年層の多い2年コースについては、年度によっては85%程度の年もある。また、短期コースについては、年齢が高い方や正規雇用として就職していない場合もあるため、60%程度と低いのが現状である。

定着率等の指標については、労働者側としては活発に労働移動や転職等を行うような状況もあるため、その点を踏まえながら検討していく。

○ 安藤会長

長らく「753」と言われ、中卒だと3年以内に7割、高卒だと5割、大卒で3割辞めてしまうといったことが長く続いている。高等技術専門校の修了生の場合、大卒の場合と同じか、それ以上に定着しているといった数字が見て取れることから、数字を表に出すことにより、安心して企業側が採用できるといった点にもつながる。また反対に、これから企業を探す若者の視点では、この会社は定着率が高いというようなことが分かると安心して企業を選ぶことができるといった点もあると感じる。

○ 関根委員

施策指標の中で、「高等技術専門校の職業訓練受講者の定員充足率」については現状の75.8%から90%を目標とし、また、「県の職業訓練による人材育成数」については現状の年間7,018人から8,000人を目標としており、非常に高い目標を掲げているように感じるが、数字を上げていくための取組について、新たに何か考えているのか伺いたい。

○ 産業人材育成課長

まず、「高等技術専門校の職業訓練受講者の定員充足率」において高い目標を掲げている理由については、高等技術専門校に訓練生が入校しないことには、人材を求めている企業に送り出すことができないことから、高い目標を設定している。また、直近5年間は平均で75.8%となっているが、令和2年度は85%程度あり、年々5%程度ずつ下がってきて、昨年度は70%程度になっている状況である。そのため、これを逆算し、5%程度ずつ積み増していけばと考えており、高い目標設定ではあるが、その目標に向かって取り組んでいきたいと考えている。

次に、「県の職業訓練による人材育成数」については、ただ今申し上げたように高等技術専門校の職業訓練受講者の定員充足率が70%程度となっており、人数も少なくなっていることから、充足率を90%に上げていきたいと考えている。また、在職者訓練についても、目標値に届いていないため、その部分について力を入れていくことによって、5年間で40,000人という目標に近づけていけるようにしていきたいと考えている。

なお、目標の達成に向けて、一番の課題は高等技術専門校の認知度が低いことにあると考えている。そのため、高等技術専門校の認知度向上も踏まえ、今年度、高等技術専門校の訓練生が参加する競技会を開催する予定である。教育局とも連携して、生徒一人一人に届くように周知に力を入れて取り組み、入校生を増やして、産業界に人材を送り出すことができるようにしていきたいと考えている。

○ 安藤会長

金属加工、木工等の現場では様々な取組を実施しており、教育訓練の中身は非常に充実していると感じている。その中で、どうやって興味を持たせるかが重要だと考えている。そのためには、この訓練を受けると、今後どういうキャリアを描けるか、どういう生活が待っているのか、こういうものが見えてくると取り組めるのではないかと考えていた。今回の資料においても、先ほど紹介された競技会や高校での体験キャリア教育など、多面的に取り組んでいくということで、是非実行していただきたいと考えている。

また、「高等技術専門校の職業訓練受講者の定員充足率」を90%、毎年5%程度ずつ上げていくという目標が実現可能かどうかという点については、応募率や充足率を見ながら、定員数を必要であれば下げたり、逆に充足率の高いところは上げたりなどの定数の配置を考えていく必要もあるのではないかと考えている。

私が働いている大学においても、充足率が低いと助成金が受けられなくなるため、人が集まらなくなってきた学部学科の人数を下げ、社会的に求められるところの定員の枠に振り替えていく。このような形で、如何にして魅力がある教育の現場を作っていくのかということに尽力している。

ここで一番の問題は、教える側の問題である。教える側の先生たちは容易に変えることができない。しかし、社会的必要性ということを考えて、教える側の組織の変革を図っていくことも重要だと考えている。

また、細かいことだが、現状は単年度の数字が表示されているが、目標では5年間の累計の数字となっているため、比較しやすい数字で表示した方が見や

すいのではないかと感じた。

なお、目標が低いと言っているわけではなく、人口が減少し高齢化が進んでいく状況で、数字を維持するだけでも大変だと思われるなか、高い目標を掲げていると考えている。

○ 産業人材育成課長

「県の職業訓練による人材育成数」について、現状部分は単年度であり目標部分が5年間の累計であることに関しては、県の5か年計画の指標を使用しているためである。単年度の方が分かりやすいという御意見をいただいたため、表記も含めて今後検討していく。

○ 渋谷委員

「職場体験やインターンシップを実施した高等学校の割合」について記載があるが、先日県内の製造業の工場を見学させてもらう機会があり、非常に抽象的な言い方になるが、とてもかっこいいと感じた。

働いている方々の魅力を発信していくということが重要だと考える。また、県内にあるものづくり大学の建築科から講習の依頼があり、講習の中で、工務店に就職した場合、どのような1日を過ごしていくのかという内容の話をした。就職した後にどうやって過ごしていくのかという話は、普段の大学では学ばない内容だったため、学生から非常に好評だった。

このような形で、就職のミスマッチを防ぐため、将来自分が就職したらどうやって過ごしていくのかが想像できるものを示していくことが必要であり、インターンシップを多くやっていくことも必要だと考える。また、今の若者はSNSを中心に情報を得るようになってきていると考えるため、例えば、SNSで、県内の製造業や建設業等の企業に協力していただき、それぞれの業種でどのような1日を過ごすのかを見せていくなど、将来を見通せるものを若者が簡単に情報収集できるとよいと思われる。

○ 産業人材育成課長

おっしゃるとおり、今までは訓練の中身にフォーカスする広報が多かったが、訓練修了後の就職が大切であって、現在はその出口の姿をしっかりと見せるように、様々な工夫をしながら取り組んでいる。また、お話を伺い、仕事の1日をホームページ上に載せるのも面白いと感じた。修了生などにインタビューを行い、現在の仕事の1日の過ごし方や仕事のやりがいなどを発信していく必要があると感じた。

○ 深津委員

定着率についてであるが、企業側の視点としては採用後、長く勤めてほしいと考えており、また、労働者側の視点では、仮に最初に入社した会社が運悪く合わなかった場合でも、訓練で身に付けたスキルを活かし、すぐに次の会社に就職できればそのスキルを身に付けた意味を実感でき、この先も長く続けていけるという点で非常に安心する要素だと考える。

そのため、このスキルを身に付けることによって就職ができる県内の企業数やこのような仕事を続けていけるというイメージができる情報があれば、1つ

のアピールポイントとして使えると感じた。

○ 産業人材育成課長

離職後の進路についても、修了生へのアンケートの中で聞いており、多くの方が関連した職種に再就職しているため、訓練で身に付けたスキルが役立っていると感じている。

現在、現場の人たちの技能が徐々に見直されてきており、身に付けた技能は宝だと思われるので、多くの方々に技能を身に付けていただき、県内企業で働いていただくことを推進していきたいと考えている。

○ 安藤会長

離職すること自体は、場合によっては悪いこととは限らない。例えば、ステップアップとして、最初の就職先で技能を更に身に付け、より自分がやりたかった仕事に移動できれば、本人にとっても満足度が高い。また、仕事が合わないために辞めたわけではないため、積極的に企業側としても公表していくことによって、出入りが激しいことは運営していく上で大変ではあるが、自分たちの仕事を経験すればスキルアップできるということで、入社する人も増えていく。このような良い循環を回していくということも1つの選択肢としてあり得るのではないかと考える。

(2) 今年度の取組等について

(資料3～5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

「技ー1 グランプリ」を勤労感謝の日に行うことについては、非常に粹だと思われる。参加された方の許諾も必要となるが、録画して YouTube 等で視聴できるようにするなど、当日現場に行くことができない方にも、魅力が伝わるとよいのではないかと感じた。

また、場合によっては、支援していただく企業の職人の方々に、より高度な技を披露してもらうことで、上には上があると感じることにもつながるのではないかと感じた。

○ 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く。

○ 産業人材育成課長

本日の御意見も踏まえ、事務局の方で計画の修正案を作成させていただく。その後、8月頃に県民コメントで御意見をいただき、10月頃、令和8年度第2回審議会で皆様に御議論の上、答申をいただきたいと考えている。その後、令和9年2月の県議会に上程する予定となっている。

○ 司会

以上で本日の審議会を閉会とさせていただきます。