

令和3年度第3回埼玉県職業能力開発審議会 委員からの意見等に対する回答

No	資料名	質問・意見・要望・提言	回答
1	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【質問】 参考指標「就業率」について、説明いただきたい。何の就業率なのか。母数となる人数は何か。	就業率とは、15歳以上の人口に占める就業者の割合です。分母は15歳以上の人口、分子は就業者となります。総務省統計局の労働力調査から引用しております。
2	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【質問】 高等技術専門校による職業訓練と民間教育訓練機関による委託訓練の就職率について、コロナ禍において就職率向上のための活動のうち、出来たことと出来なかったことは何か。	高等技術専門校及び民間教育訓練機関ともに、コロナ禍においても訓練生に対する就職支援(就職相談や企業紹介等)は実施いたしましたが、企業説明会や合同面接会の一部は、通常の集合(対面)形式で実施できず、オンラインで実施する形となりました。
3	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【提案】 今後の就職率向上の取組として、県が中小企業家同友会(共同求人委員会)と連携して、合同面接会などを開催できないか。令和4年度の新たな取組として、同友会と県立高校進路指導教諭との合同面接会が企画されており、ぜひ参考にして検討してもらいたい。	委員からのご提案を踏まえて、検討させていただきます。
4	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【質問・意見】 施策指標について、「参加人数」や「育成数」が示されているが、これらの人数は「延べ数」と「実数」のどちらか。いずれを意味するのか明記すべきではないか。	施策指標における「数」は「延べ数」を示しています。今後は資料に明記するよう留意いたします。
5	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【要望】 在職者訓練について、訓練を受ける人の数を増やすことはもちろん重要であるが、利用企業数(事業所数)を増やすことで、一層の事業拡大が見込まれると思う。来期はぜひ利用企業数(事業所数)も指標に加えていただきたい。	次期の第11次埼玉県職業能力開発計画については、昨年10月に審議会から答申を受け、今年3月に議会の議決を経て策定されております。委員からのご要望を踏まえ、利用企業数を把握するとともに、それを増加させる取り組みを検討いたします。
6	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【意見】 施策指標の達成状況について、「民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練の受講者の就職率」が目標(75%)に対して実績(68.3%)と低い結果となっている。目標を達成できなかった理由や課題を整理した上で、次期の第11次計画では目標を達成できるよう工夫して事業に取り組むこと。	民間委託の職業訓練は、訓練期間が短く、また、訓練生の7割以上が女性であるなどの特徴があります。こうした特徴を踏まえ、就職率を上げるためにどのように取り組めばよいのか、原因の把握や課題の整理などを行い、就職率を向上させるようしっかりと取り組んでまいります。
7	【資料1】 第10次埼玉県職業能力開発計画の取組結果	【質問・要望】 施策指標の達成状況について、「技能検定合格者数」は目標を大きく上回る実績をあげているのはなぜか。コロナ禍の入国制限で外国人の入国数が減少しているが、次期の計画でも、目標の達成に向けてしっかりと取り組んでほしい。	新型コロナウイルス感染症の影響により技能検定の一部が中止となりましたが、計画期間の5年間で見ると、コロナ前における外国人技能実習生の技能検定合格者数の増加が大きかったため、目標を達成しています。次期計画では、目標値を高めておりますので、技能検定制度の適切な実施と活用促進を図り、目標達成に向けて取り組んでまいります。
8	【資料2】 令和4年度埼玉県の職業訓練の計画(案)	【質問・意見】 訓練人数は「延べ数」と「実数」のどちらか。いずれを意味するのか明記すべきではないか。	訓練人数は「延べ数」を示しています。今後は資料に明記するよう留意いたします。
9	【資料2】 令和4年度埼玉県の職業訓練の計画(案)	【意見】 民間教育訓練機関による訓練計画数は、令和4年度に6,398人に増加しているが、就職率が目標を達成できるよう、埼玉県独自の仕掛けづくりが必要である。	民間委託の職業訓練は、訓練期間が短く、また、訓練生の7割以上が女性であるなどの特徴があります。こうした特徴を踏まえ、就職率を上げるためにどのように取り組めばよいのか、原因の把握や課題の整理などを行い、就職率を向上させるようしっかりと取り組んでまいります。
10	【資料2】 令和4年度埼玉県の職業訓練の計画(案)	【質問・意見】 令和4年度の民間教育訓練機関による訓練計画数6,398人の内訳はどうなっているのか。IT技術者等の高度人材育成数は増加しているのか。特に女性を高度人材としてしっかりと処遇できる雇用機会を創出していくことも不可欠ではないか。	民間委託訓練の内訳は下記のとおりです。令和4年度は、IT事務系の訓練を拡充(前年比+351人)し、訓練期間が2年間のIT技術者養成(資格取得)も拡充(前年比+14人)いたしました。 ① 就職支援訓練(2~24ヶ月、介護・IT事務・造園・建築CAD・資格取得等) 5,818人 ② ひとり親家庭及び生活保護受給者等対象訓練(2~5ヶ月)、介護・医療事務・経理事務等) 100人 ③ 障害者訓練(1~4ヶ月、知識技能習得コース・実践能力習得コース等) 240人 ④ 企業実習のあるデュアルシステム型訓練(4ヶ月、介護・医療事務・IT事務・経理事務等) 240人 また、民間委託による職業訓練とは別に、女性のデジタル人材育成講座を開催し、経済・労働団体等と連携して県内中小企業等とのマッチング等を行うことにより、女性の就業を支援いたします。
11	【資料3】 令和4年度の主要施策(案)	【質問】 概算予算は公表されないのか。	今年3月に議会で議決された令和4年度予算の各事業予算額について、別紙のとおり情報提供いたします。
12	【資料3】 令和4年度の主要施策(案)	【意見】 資料3 1(1)県内中小企業のニーズに対応した人材育成 県内中小企業のニーズに対応したデジタル人材育成における人材育成レベルは、中小企業に合ったあまり高すぎないレベルの内容で進めて欲しい。	本事業におけるデジタル人材育成は、DXに対し「どうすればよいかわからない」という中小企業を念頭に、デジタル化の入口において取組の案内役となるような社内人材を育成することを目的としています。具体的には、多様な内容と基礎から応用までのステップアップがイメージできる幅広いレベルの講座メニューを設定し、中小企業が自社に合った人材育成を選択できるように実施してまいります。
13	【資料3】 令和4年度の主要施策(案)	【要望】 資料3 1(4)学校における職業教育の充実 専門高校が対象だが、高卒就職希望者の就職率は、専門高校よりも普通科や総合科の方が低い。普通科だが進学者が多くない「進路多様校」の就職希望者への支援も追加してもらいたい。	様々な仕事があることを理解してもらえるように、県立高校の生徒に対して、企業経営者など外部人材による実践的なキャリア教育を行うとともに、民間企業経験を持つ就職支援アドバイザーによる就職指導に力を入れてまいります。また、県立高校の進路指導を担当する教諭に対して高等技術専門校のPRを積極的に行い、生徒の適性に合わせた進路の選択肢の一つとして有効であることの周知を徹底いたします。

No	資料名	質問・意見・要望・提言等	回答
14	【資料3】 令和4年度の主要施策(案)	【意見】 資料3 2(2)女性キャリアセンターにおける支援 コロナ禍で離職した潜在的な女性求職者に対して支援するとあるが、実態をしっかりと把握したうえで対策や支援を行ってほしい。	コロナ禍で離職を余儀なくされた非正規雇用労働者や家事労働の増加で労働時間に制約があり労働意欲が減少した女性求職者のニーズ把握に努め、働きたい希望を持つ、このような女性求職者をSNSを活用して掘り起こし、市町村やハローワーク等とも連携してセミナーや面接会などにより支援してまいります。
15	【資料3】 令和4年度の主要施策(案)	【要望】 資料3 2(2)女性のデジタル人材の育成 講座内容については、製造業のDX実現に貢献できる人材育成を目的としたものだけではなく、例えば、埼玉版スーパーシティプロジェクトにも貢献すべくAIなどの先端技術を学ぶなど、県内のあらゆる業種のニーズに対応したもので、女性の就業につながる知識・技術を習得できることが望ましい。	本事業は、女性の就業支援の観点から、出産や子育てなどで長期間離職している女性を対象に、デジタル技術を習得して就業へつなげることを目的としており、女性が家事や育児等の隙間時間でも、時間や場所にとらわれず受講できるようオンラインで実施するものです。就業可能なレベルのデジタル技術の習得を目指すものですが、デジタル人材全体の中では初級レベルの人材の育成となります。なお、DXの推進やAIなど先端技術を学ぶ高度で専門的な研修やセミナーは、別途、県内中小企業の従業員を対象に開催しております。
16	【資料3】 令和4年度の主要施策(案)	【提案】 資料3 3職業訓練の充実強化 企業と連携して実際に存在するデータを使用した演習を多く盛り込んだ実践レベルの訓練を実施していくことが、スムーズな就労のみならず若者の職場定着にも有効である。	高等技術専門校では各校の指導員が企業を訪問し現場のニーズを把握した上で、実践的なカリキュラムを作成して職業訓練を実施しております。また、企業実習を行うデュアルシステム型訓練や企業へのインターンシップにより、訓練生は即戦力となる技術を身に付けております。このような取組により、高等技術専門校の修了生の就職率及び職場の定着率は良好であり、就職先の企業からも高く評価いただいております。今後も引き続き、企業に求められる人材を育成するため、人材ニーズの変化を把握しながら、実践的な職業訓練に取り組んでまいります。