

# 埼玉県職業能力開発調査

## 報 告 書

(概要版)

令和 2 年 3 月

埼玉県産業労働部産業人材育成課



# 目 次

## I 調査の概要

1. 調査目的 .....	3
2. 調査の内容 .....	3
3. 地域区分 .....	4
4. 回収状況 .....	4
5. アンケート調査結果の見方.....	4
6. 回答者の属性 .....	5
7. その他 .....	5

## II 調査結果の分析

1. 年齢区分別従業員構成 .....	6
2. 研修の実施の有無 .....	7
3. 研修の目的 .....	10
4. 社内研修を実施していない理由.....	11
5. 社外研修を実施していない理由.....	11
6. 研修予定の分野 .....	12
7. 技能継承の取組み .....	13
8. 技能継承の課題の有無 .....	13
9. 技能継承の課題 .....	14
10. 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（40歳未満）） .....	15
11. 従業員を採用するに当たって求める能力（ミドル世代（40～59歳）） .....	16
12. 従業員を採用するに当たって求める能力（シニア世代（60歳以上）） .....	17
13. 従業員を採用するに当たって求める能力（女性） .....	18
14. 障害者の採用の実績 .....	19
15. 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別.....	19
16. 障害者の採用の予定 .....	20
17. 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別.....	20
18. 障害者を採用するに当たって求める能力.....	21
19. 外国人技能実習生の受け入れ.....	22
20. その他の外国人労働者の受け入れ.....	22
21. 技能検定受検に向けた対策.....	23
22. 技能検定受検に向けた対策についての課題の有无.....	23
23. 技能検定受検に向けた対策についての課題.....	24
24. 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練 （求職者向け）の認知度.....	25

25. 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習 （在職者向け）の認知度.....	25
26. 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練 （求職者向け）の認知度.....	26
27. 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練 （求職者向け）について知っていること.....	27
28. 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習 （在職者向け）について知っていること.....	28
29. 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練 （求職者向け）について知っていること.....	29
30. 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）.....	30
31. 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）.....	31

# I 調査の概要

## 1. 調査目的

本調査は、埼玉県内事業所への郵送調査により、県内事業所が求めている人材、職種、資格、技能等の実態・動向を把握し、職業能力開発行政の基礎データを取得することを目的とする。

## 2. 調査の内容

### (1) 調査方法

郵送法（郵送送付・郵送回収）

- ・調査票の様式は、調査対象の業種によってA・Bの2種類がある。なお、調査票Aは調査票Bに「技能継承の取組み」に関する設問を追加したもので構成されている。

- ・調査票A：「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」の3業種

- ・調査票B：「情報通信業」「運輸業・郵便業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」の7業種

※回答の返送が確認できない調査対象に対し、回答を依頼する電話連絡を1回以上実施

### (2) 調査対象

埼玉県内に事務所又は事業所を有する企業

### (3) 調査対象数

3,000事業所

### (4) 標本抽出方法

埼玉県内の全調査対象企業の構成比からみて、業種、従業員規模、設立年及び所在地の地域分布に歪みが発生しないよう考慮し抽出を行った。

- ・業種は、「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業・郵便業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」の10業種の区分ごとに配分した。

- ・従業者数規模（常用）は、「10人未満」「10～29人」「30～49人」「50～99人」「100～299人」「300人以上」の6区分に配分し、中小企業から300人以上の大企業まで網羅した。

- ・1つの企業から2か所以上の事業所は抽出していない。

### (5) 調査期間

令和元年12月16日～12月27日

### (6) 調査項目

- ・事業所の概要
- ・研修、技能継承について
- ・求める能力について
- ・外国人材について
- ・埼玉県の職業訓練について

### 3. 地域区分

南部地域	川口市 蕨市 戸田市
南西部地域	朝霞市 志木市 和光市 新座市 富士見市 ふじみ野市 三芳町
東部地域	春日部市 草加市 越谷市 八潮市 三郷市 吉川市 松伏町
さいたま地域	さいたま市
県央地域	鴻巣市 上尾市 桶川市 北本市 伊奈町
川越比企地域	川越市 東松山市 坂戸市 鶴ヶ島市 毛呂山町 越生町 滑川町 嵐山町 小川町 川島町 吉見町 鳩山町 ときがわ町 東秩父村
西部地域	所沢市 飯能市 狭山市 入間市 日高市
利根地域	行田市 加須市 羽生市 久喜市 蓮田市 幸手市 白岡市 宮代町 杉戸町
北部地域	熊谷市 本庄市 深谷市 美里町 神川町 上里町 寄居町
秩父地域	秩父市 横瀬町 皆野町 長瀨町 小鹿野町

### 4. 回収状況

	全体	調査票A	調査票B
対象事業所数	3,000件	742件	2,258件
回収数	646件	182件	464件
回収率	21.5%	24.5%	20.5%
有効回収数	646件	182件	464件
有効回収率	21.5%	24.5%	20.5%

### 5. アンケート調査結果の見方

- (1) 回答はすべて百分率(%)で表し、小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、数値の合計が100.0%ちょうどにならない場合がある。
- (2) 基数となる実数n (number of casesの略) は設問に対する回答事業所数である。
- (3) 回答の比率(%)は、その質問の回答者数を基数として算出した。したがって、複数回答の設問は、すべての比率を合計すると100.0%を超えることがある。
- (4) 本文や図表中の選択肢表記は、場合によって語句を短縮・簡略化している場合がある。
- (5) 図表中の「-」は、質問や選択肢への回答者がいないことを表している。
- (6) 統計数値を考察するに当たり、いくつかの選択肢をまとめて表現する場合など、“○割”という表現を用いていることがある。その際の目安は概ね以下のとおりとしている。

例：40%台

表記	約4割(4割)	4割強	4割台半ば	5割近く	5割弱(5割)
範囲	40.1~40.9% (40.0%)	41.0~43.9%	44.0~45.9%	46.0~48.9%	49.0~ 49.9% (50.0%)

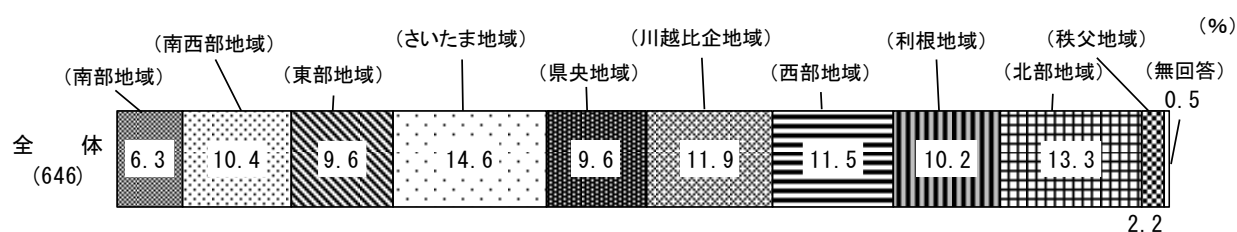
(7) 本文に関しては、有意差検定に基づいて示した。

※有意差検定とは、「統計的に『意』味の『有』る『差』」という意味であり、調査結果からみられる差が統計的に意味を持つかどうかを判断することである。

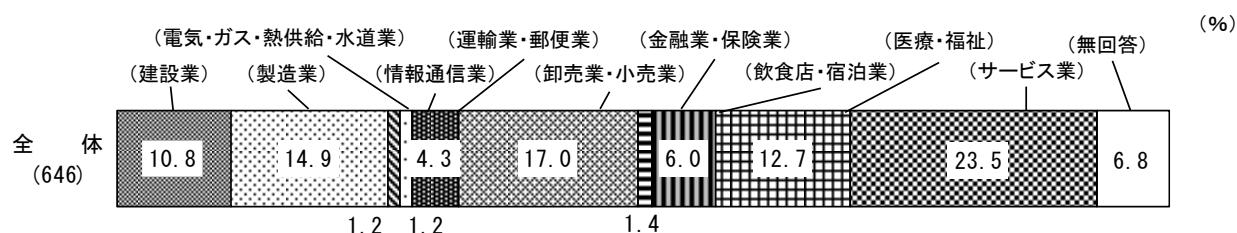
同じ割合にも関わらず、一方は有意と判断されているのに対して、もう一方は有意と判断されない場合がある。それは有意差が単純な%の大小ではなく、標本数に基づいているためであり、標本数が少ないと、それに応じて標本誤差が大きくなるため、多少の差では有意差は認められなくなる。そのためこのような場合、業種別や従業員規模別のグラフにおいて、全体数（n）の1割未満の件数に対しては基本的にコメントを省略している。

## 6. 回答者の属性

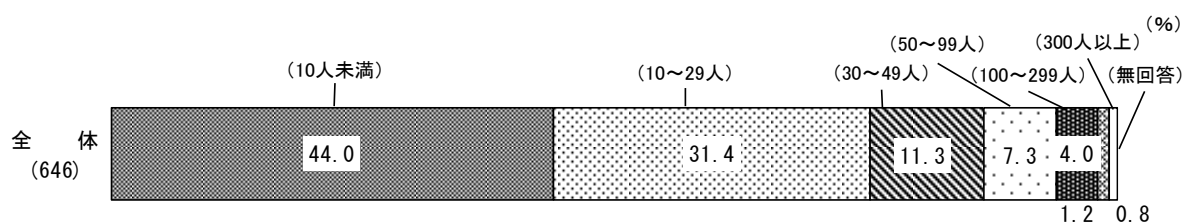
### (1) 地域別



### (2) 業種別



### (3) 従業員規模別



## 7. その他

この概要版については、編集の都合により設問番号を新たに振り直しているため、調査票の設問番号とは異なる。

## Ⅱ 調査結果の分析

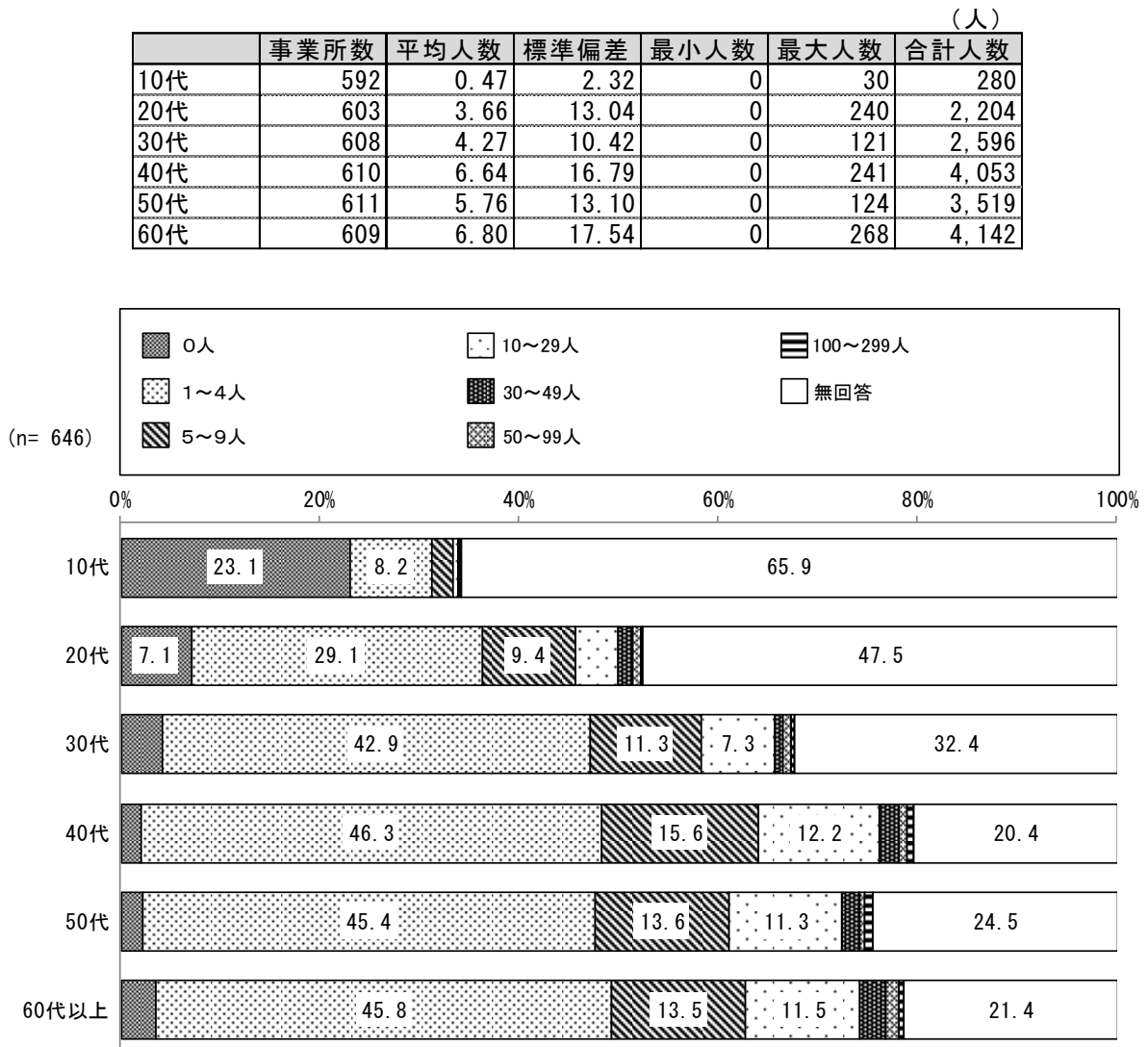
### 1. 年齢区分別従業員構成

◇30代以上では「1～4人」が4割台

問1 貴事業所の従業員について、年齢区分ごとの人数を御記入ください。

(令和元年12月6日時点)

図1-1



事業所の年齢区分別従業員構成について、20代以上では、「1～4人」(%)の割合が最も高く、次いで「5～9人」(%)の順となっている。(図1-1)

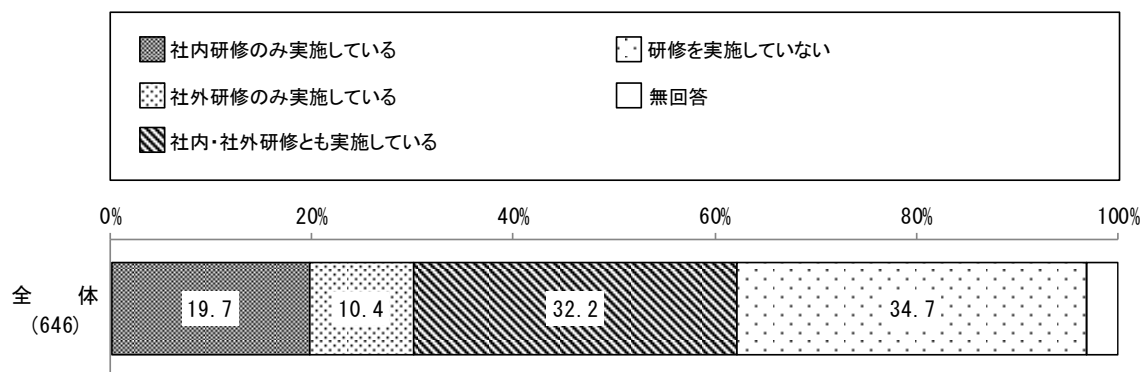


## 2. 研修の実施の有無

◇「社内・社外研修とも実施している」「研修を実施していない」がともに3割台

問2 従業員を対象とした研修を実施していますか。該当する番号に○を付けてください。

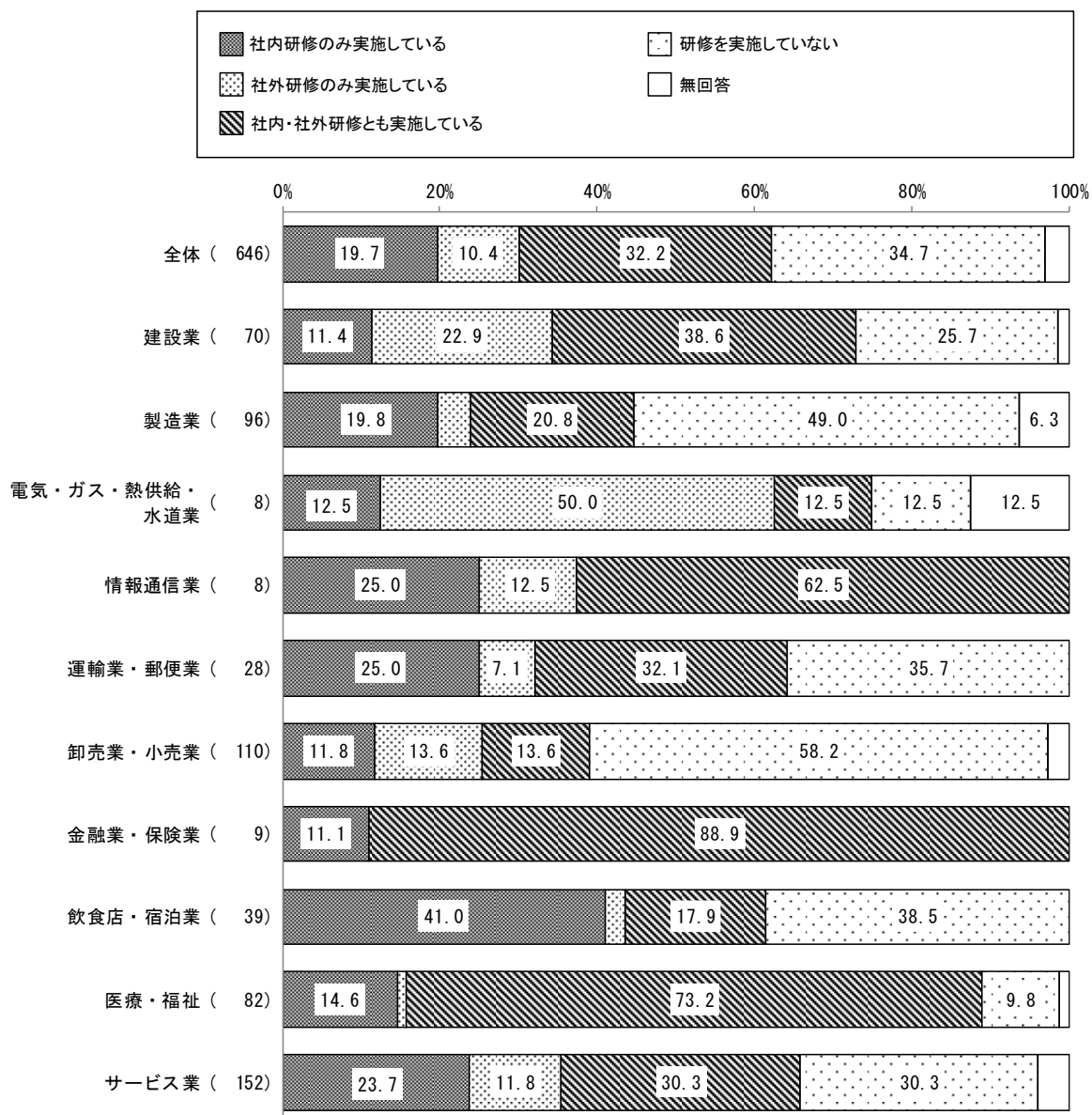
図2-1



研修の実施の有無については、「社内・社外研修とも実施している」(32.2%)、「社内研修のみ実施している」(19.7%)、「社外研修のみ実施している」(10.4%)となっており、研修を実施している割合は62.3%となっている。(図2-1)

業種別にみると、「社内・社外研修とも実施している」は『金融業・保険業』（88.9%）、『医療・福祉』（73.2%）、『情報通信業』（62.5%）で割合が高くなっている。一方、「研修を実施していない」は『卸売業・小売業』（58.2%）、『製造業』（49.0%）、『飲食店・宿泊業』（38.5%）で割合が高くなっている。（図2-2）

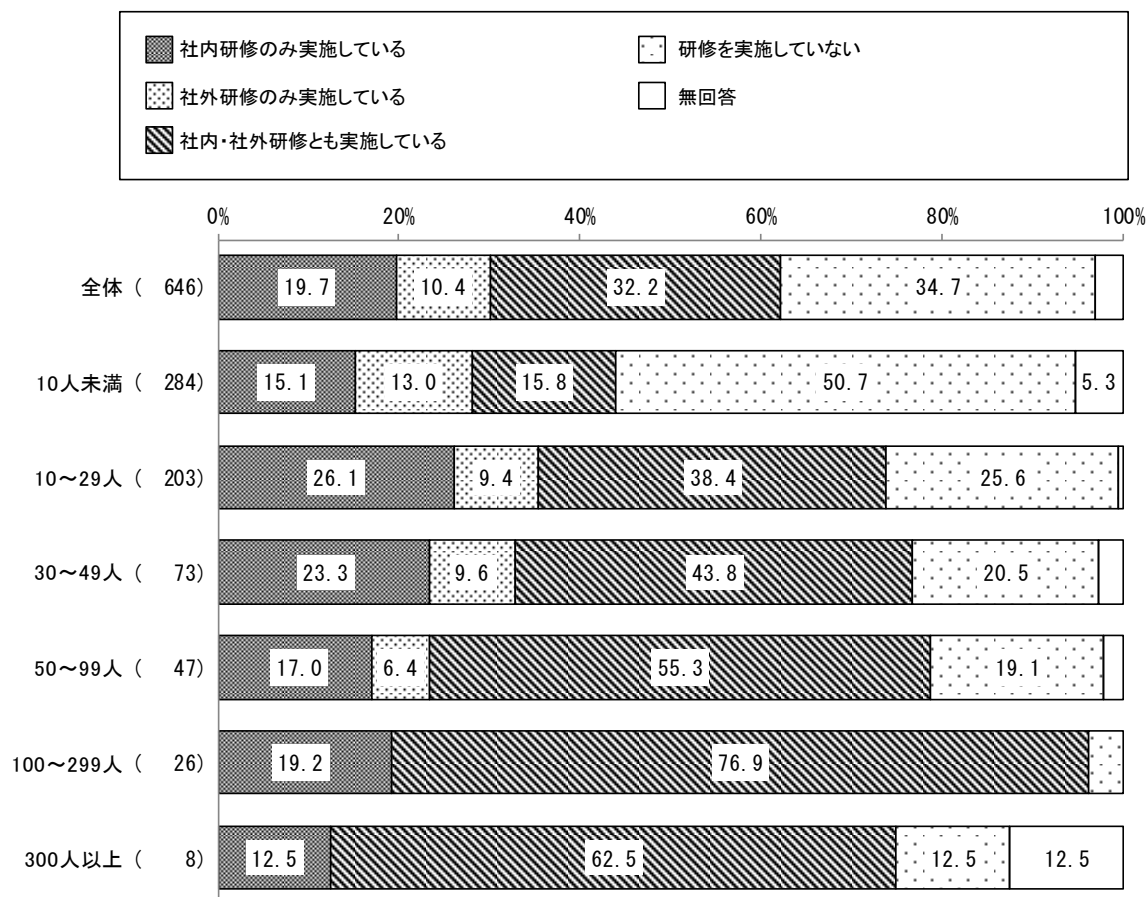
図2-2 研修の実施の有無・業種別



※業種無回答の44社は集計対象から除外

従業員規模別にみると、「社内・社外研修とも実施している」は『100～299人』（76.9%）、『300人以上』（62.5%）、『50～99人』（55.3%）で割合が高くなっている。一方、「研修を実施していない」は『10人未満』（50.7%）、『10～29人』（25.6%）で割合が高くなっている。（図2-3）

図2-3 研修の実施の有無・従業員規模別



※従業員数無回答の5社は集計対象から除外

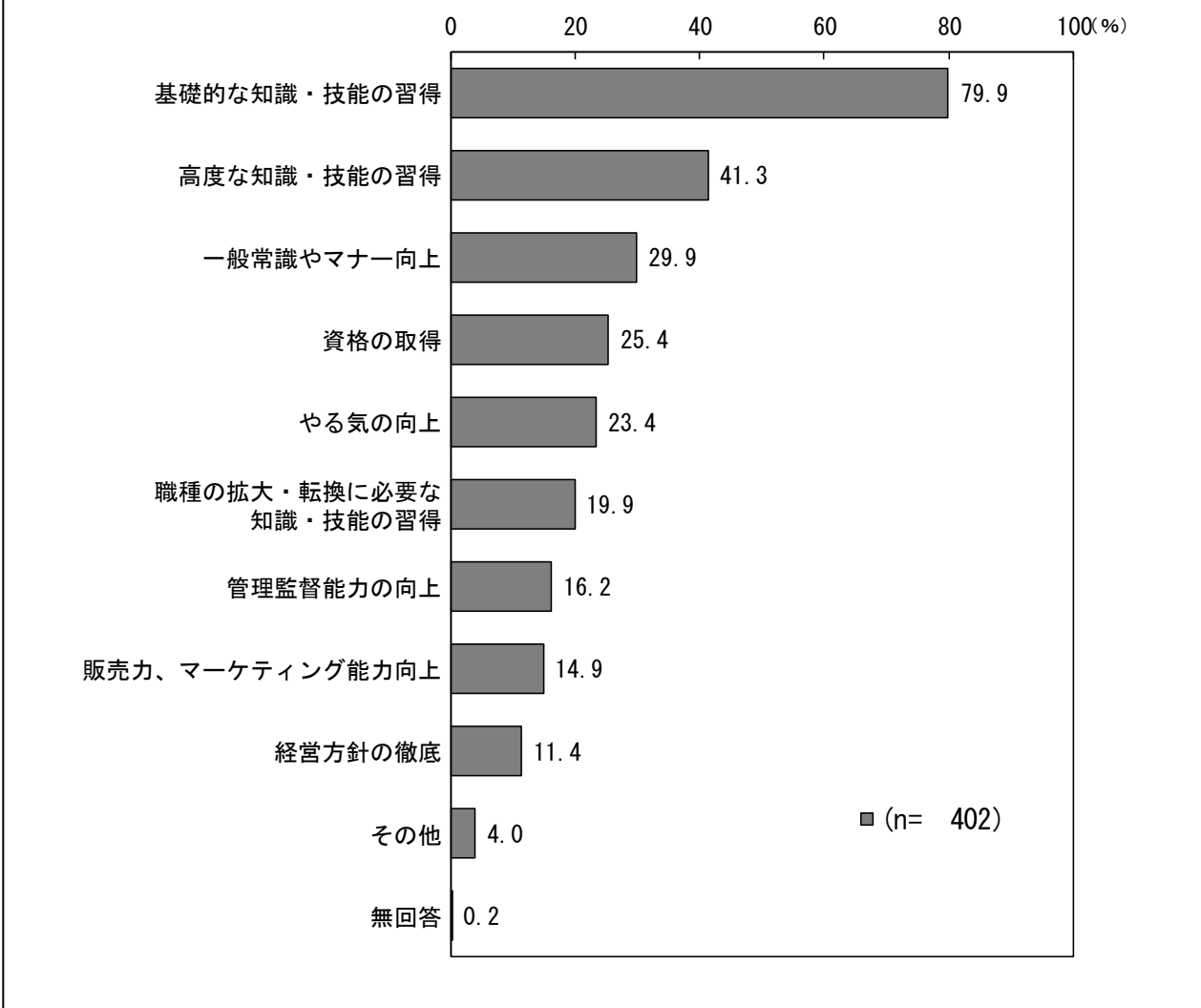
### 3. 研修の目的

◇「基礎的な知識・技能の習得」が8割弱

(問2で「社内研修のみ実施」「社外研修のみ実施」「社内・社外研修とも実施」と回答)

問3 研修の目的は何ですか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図3-1



研修の目的については、「基礎的な知識・技能の習得」(79.9%)の割合が最も高く、次いで「高度な知識・技能の習得」(41.3%)、「一般常識やマナー向上」(29.9%)の順となっている。(図3-1)

#### 4. 社内研修を実施していない理由

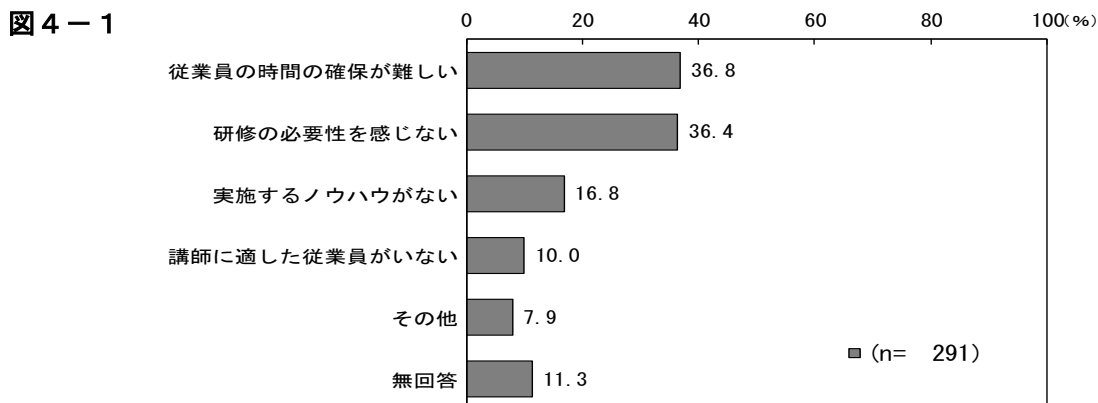
◇「従業員の時間の確保が難しい」「研修の必要性を感じない」がともに4割近く

(問2で「社外研修のみ実施」または「研修を実施していない」と回答)

問4 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

(ア) (社内研修を実施していない理由)



社内研修を実施していない理由については、「従業員の時間の確保が難しい」(36.8%)の割合が最も高く、次いで「研修の必要性を感じない」(36.4%)、「実施するノウハウがない」(16.8%)の順となっている。(図4-1)

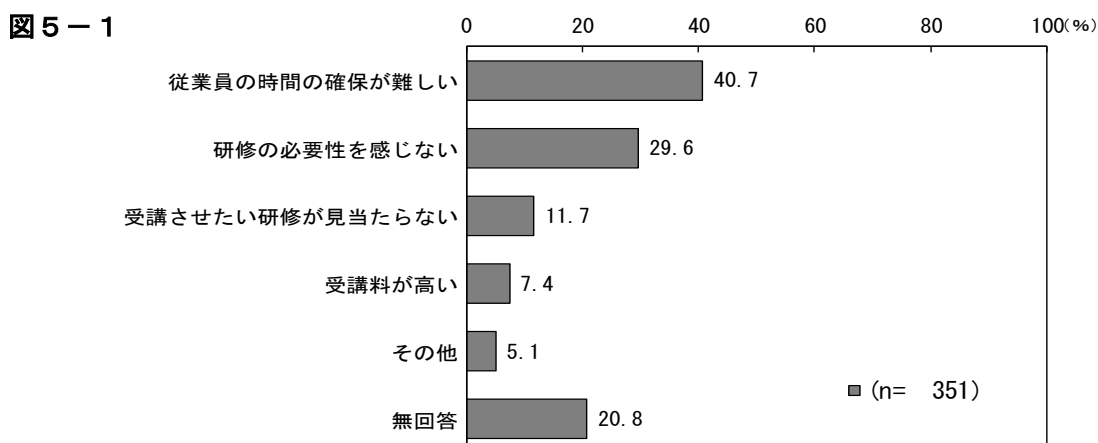
#### 5. 社外研修を実施していない理由

◇「従業員の時間の確保が難しい」が約4割

(問2で「社内研修のみ実施」または「研修を実施していない」と回答)

問5 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

(イ) (社外研修を実施していない理由)



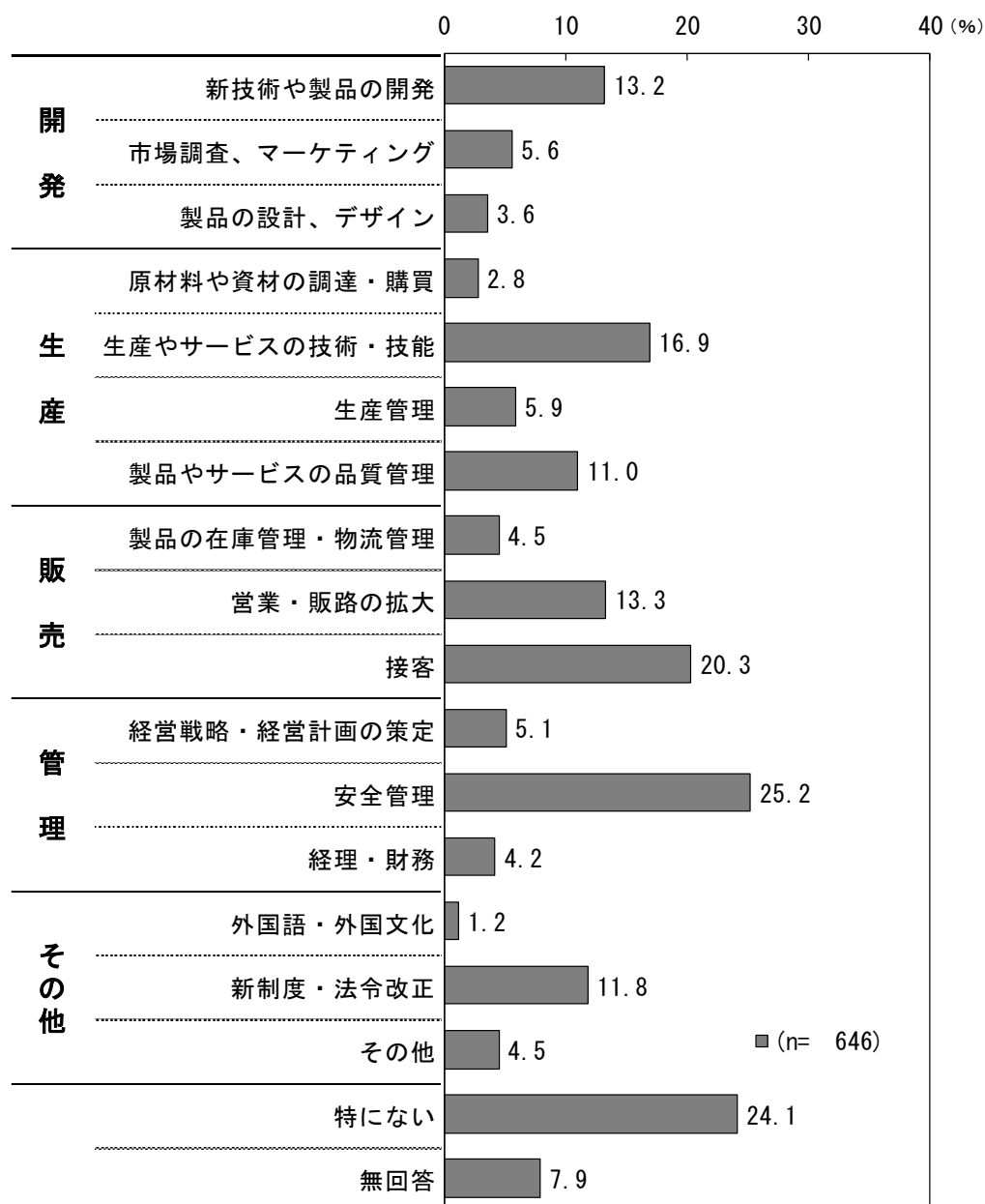
社外研修を実施していない理由については、「従業員の時間の確保が難しい」(40.7%)の割合が最も高く、次いで「研修の必要性を感じない」(29.6%)、「受講させたい研修が見当たらない」(11.7%)の順となっている。(図5-1)

## 6. 研修予定の分野

◇「安全管理」が2割台半ば

問6 従業員向けの研修として、今後予定している又は今後力を入れていく予定の分野はありますか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図6-1

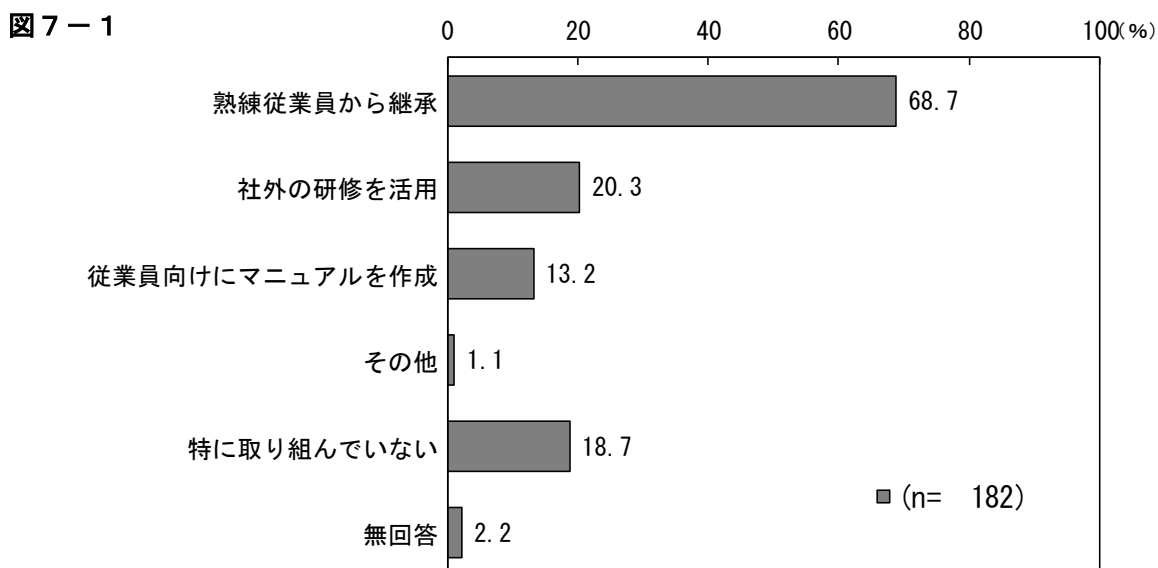


研修予定の分野については、「特にない」を除くと、「安全管理」(25.2%)の割合が最も高く、次いで「接客」(20.3%)、「生産やサービスの技術・技能」(16.9%)の順となっている。(図6-1)

## 7. 技能継承の取組み

◇「熟練従業員から継承」が7割近く

問7 技能継承について、どのような取組みを行っていますか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

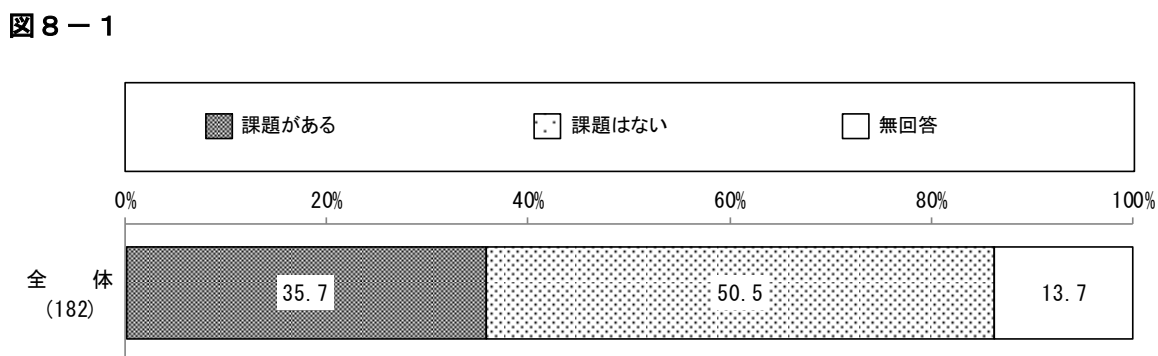


技能継承の取組みについては、「熟練従業員から継承」(68.7%)の割合が最も高く、次いで「社外の研修を活用」(20.3%)、「特に取り組んでいない」(18.7%)の順となっている。(図7-1)

## 8. 技能継承の課題の有無

◇「課題がある」が3割台半ば

問8 技能継承に課題はありますか。該当する番号に○を付けてください。  
 なお、課題がある場合は、右欄の該当する番号に○を付けてください。



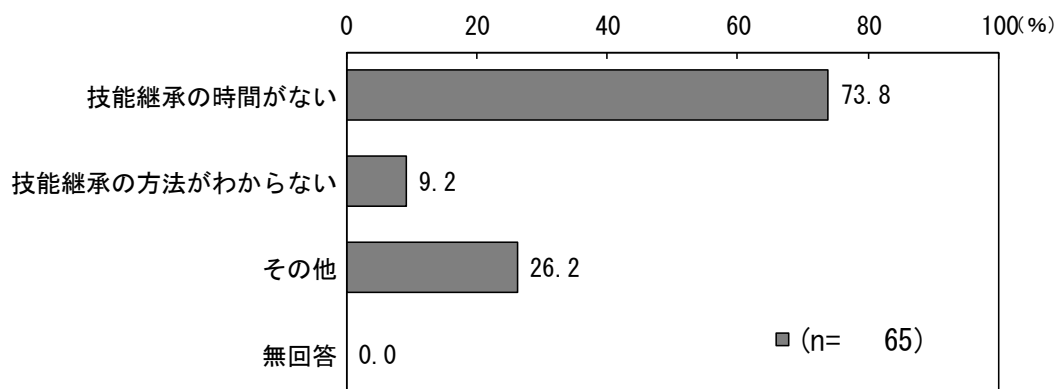
技能継承の課題の有無については、「課題がある」が35.7%となっている。(図8-1)

## 9. 技能継承の課題

◇「技能継承の時間がない」が7割強

問9 課題がある場合、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図9-1



技能継承の課題については、「技能継承の時間がない」(73.8%)の割合が最も高く、次いで「その他」(26.2%)、「技能継承の方法がわからない」(9.2%)の順となっている。(図9-1)



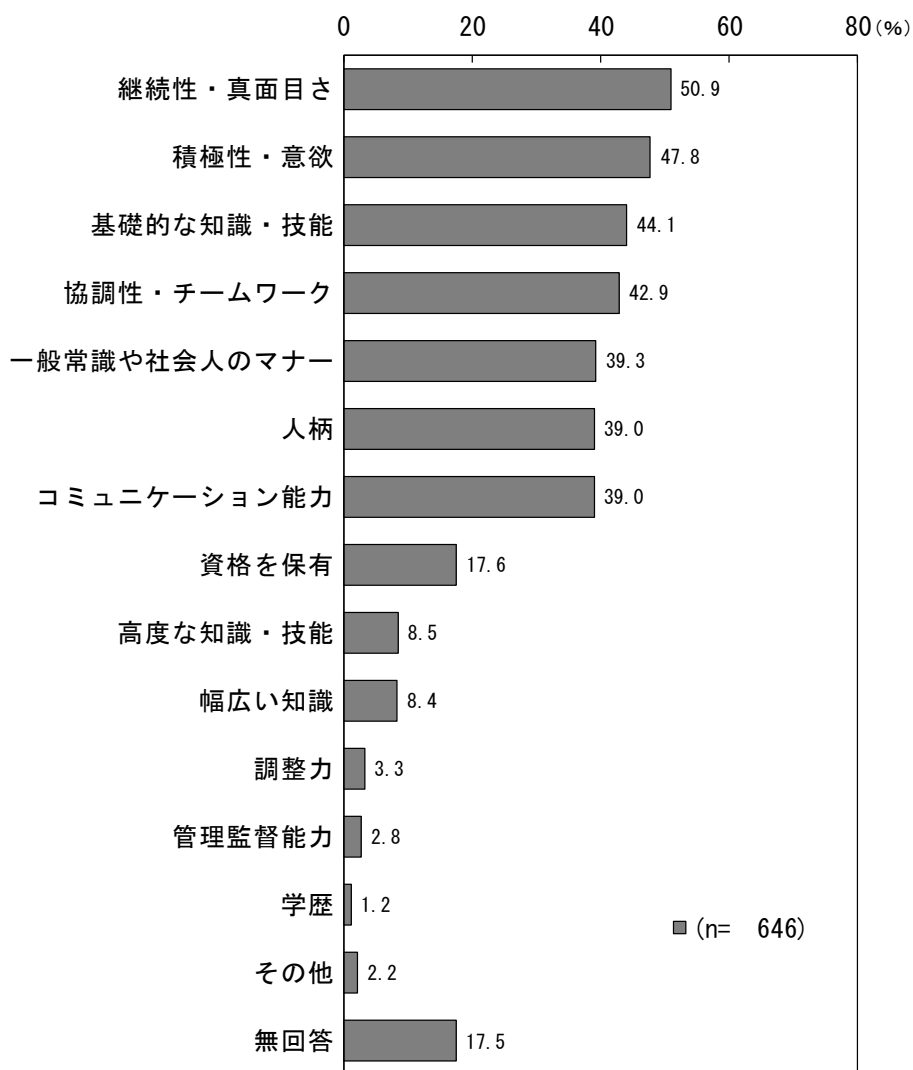
## 10. 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（40歳未満））

◇「継続性・真面目さ」が約5割

問10 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。

（ア）（若年者（40歳未満））※複数回答可

図10-1



若年者(40歳未満)を採用するに当たって求める能力については、「継続性・真面目さ」(50.9%)の割合が最も高く、次いで「積極性・意欲」(47.8%)、「基礎的な知識・技能」(44.1%)の順となっている。(図10-1)

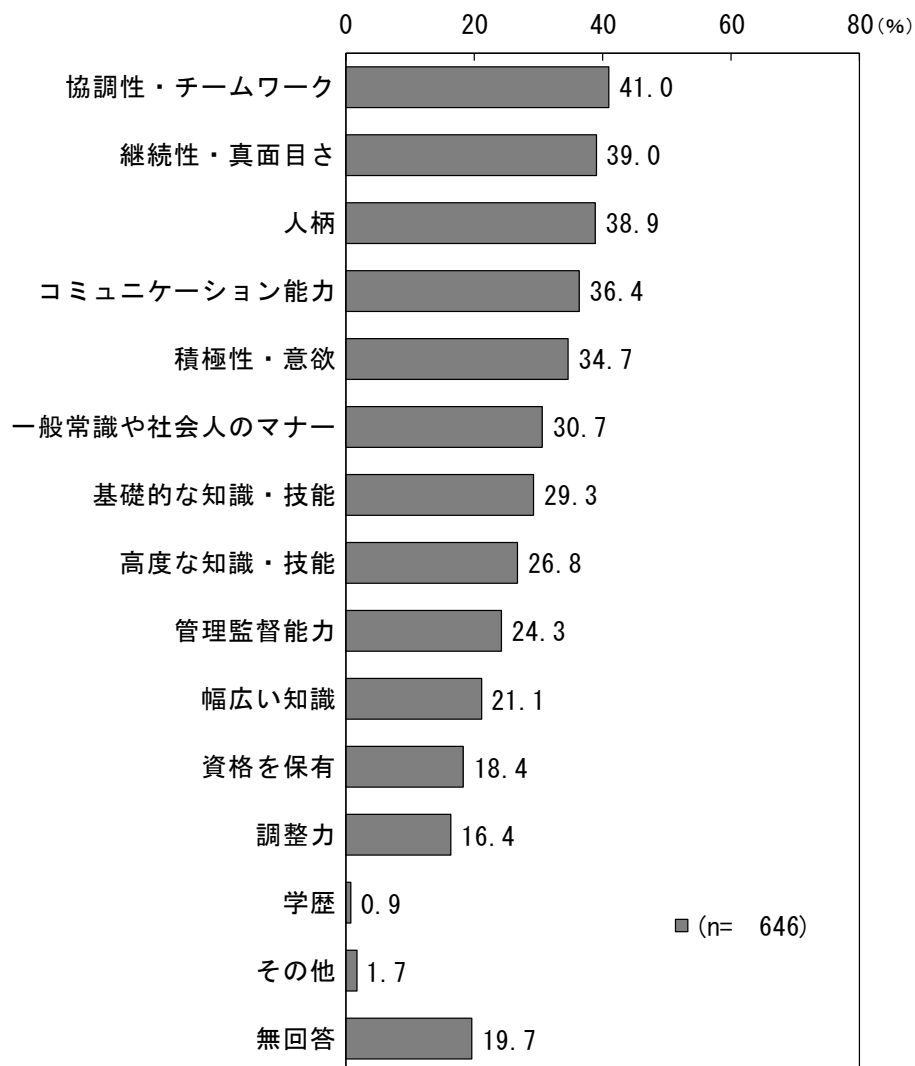
## 11. 従業員を採用するに当たって求める能力（ミドル世代（40～59歳））

◇「協調性・チームワーク」が4割強

問11 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。

（イ）（ミドル世代（40～59歳））※複数回答可

図11-1



ミドル世代（40～59歳）を採用するに当たって求める能力については、「協調性・チームワーク」（41.0%）の割合が最も高く、次いで「継続性・真面目さ」（39.0%）、「人柄」（38.9%）の順となっている。（図11-1）

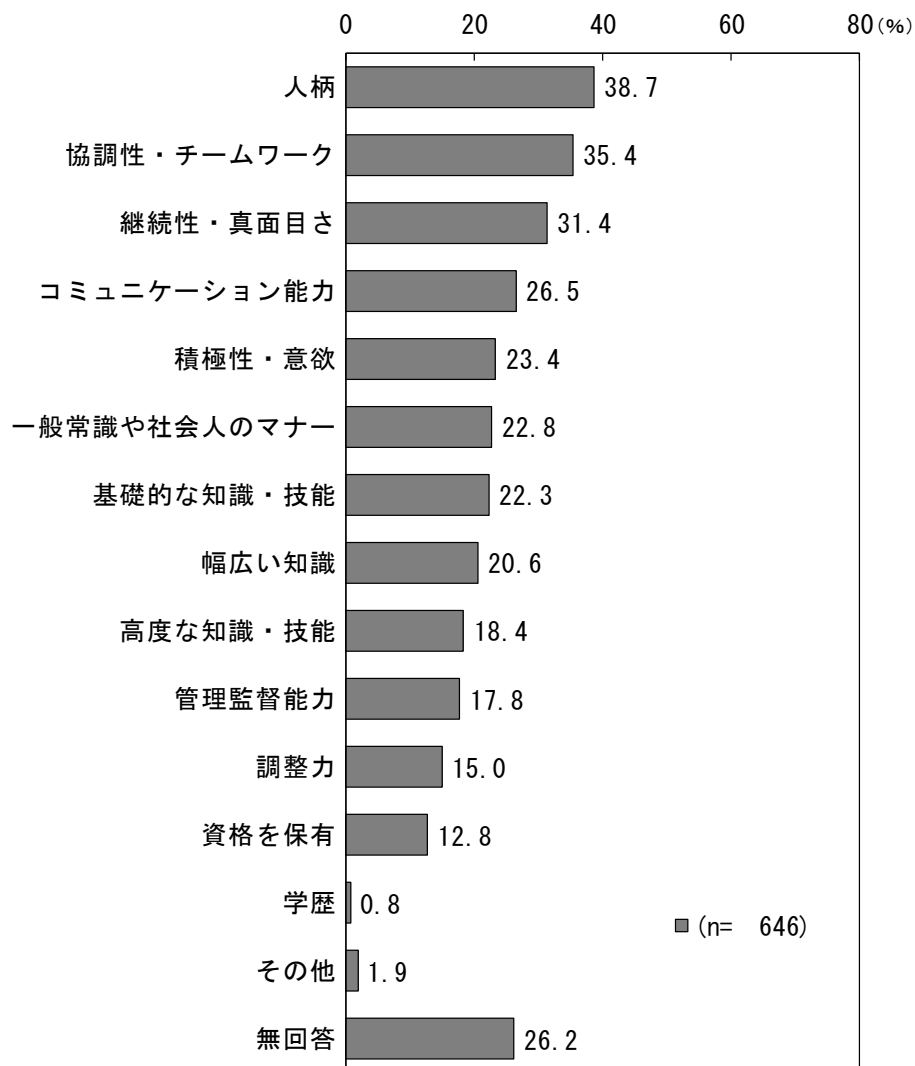
## 12. 従業員を採用するに当たって求める能力（シニア世代（60歳以上））

◇「人柄」が4割近く

問12 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。

（ウ）（シニア世代（60歳以上））※複数回答可

図12-1



シニア世代（60歳以上）を採用するに当たって求める能力については、「人柄」（38.7%）の割合が最も高く、次いで「協調性・チームワーク」（35.4%）、「継続性・真面目さ」（31.4%）の順となっている。（図12-1）

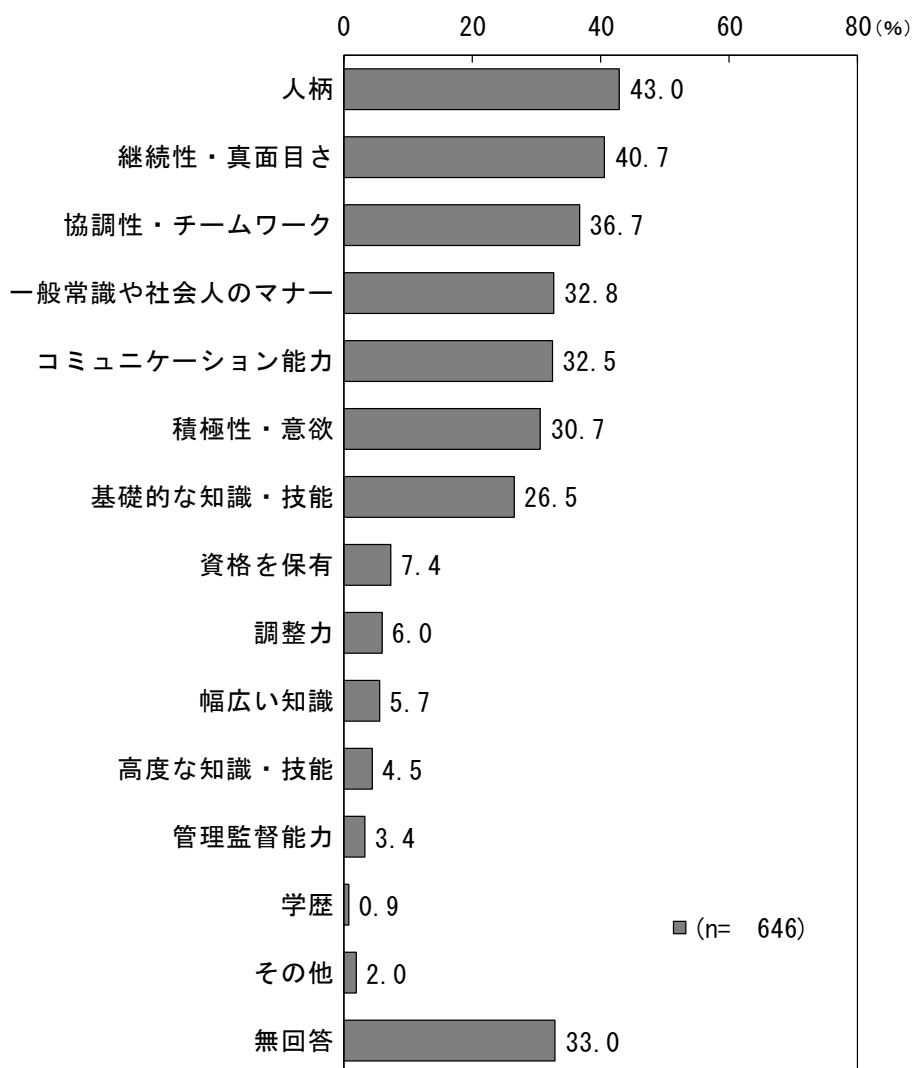
### 13. 従業員を採用するに当たって求める能力（女性）

◇「人柄」が4割強

問13 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。

(エ) (女性) ※複数回答可

図13-1



女性を採用するに当たって求める能力については、「人柄」(43.0%)の割合が最も高く、次いで「継続性・真面目さ」(40.7%)、「協調性・チームワーク」(36.7%)の順となっている。(図13-1)

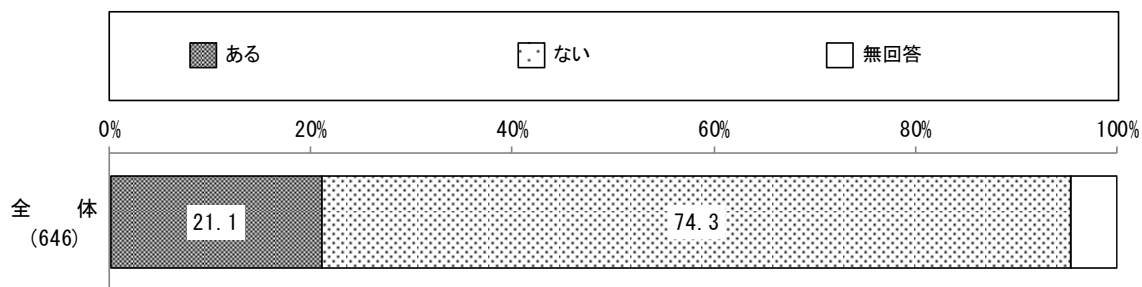
## 14. 障害者の採用の実績

◇「ある」が2割強

問14 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。  
 なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

(採用の実績)

図14-1



障害者の採用の実績については、「ある」が21.1%となっている。(図14-1)

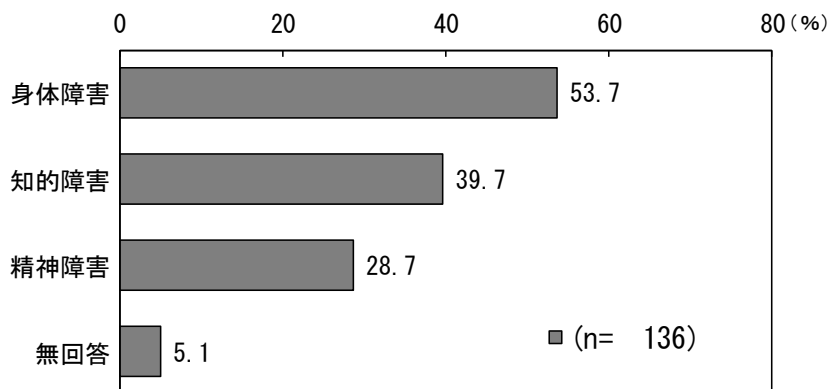
## 15. 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別

◇「身体障害」が5割強

(問14 採用の実績で「1. ある」と回答)

(採用の実績がある場合の該当する障害の種別) ※複数回答可

図15-1



障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別については、「身体障害」(53.7%)の割合が最も高く、次いで「知的障害」(39.7%)、「精神障害」(28.7%)の順となっている。(図15-1)

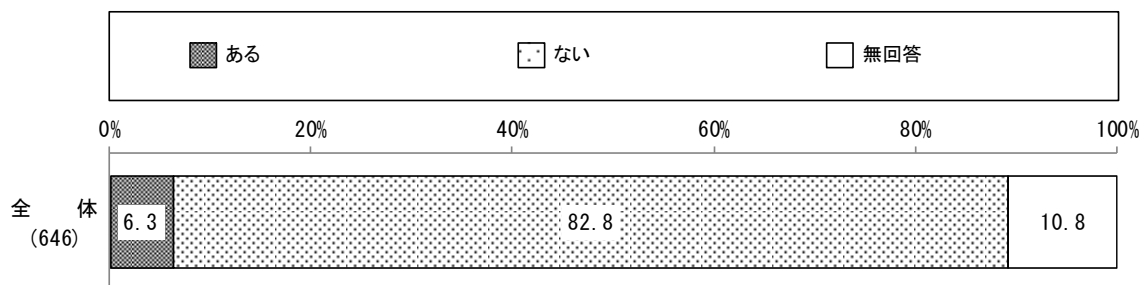
## 16. 障害者の採用の予定

◇「ある」が1割未満

問16 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。  
 なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

(採用の予定)

図16-1



障害者の採用の予定については、「ある」が6.3%となっている。(図16-1)

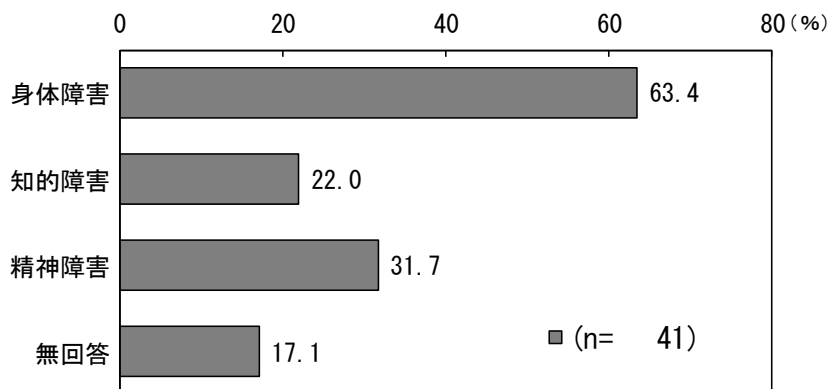
## 17. 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別

◇「身体障害」が6割強

(問16 採用の予定で「1. ある」と回答)

(採用の予定がある場合の該当する障害の種別) ※複数回答可

図17-1



障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別については、「身体障害」(63.4%)の割合が最も高く、次いで「精神障害」(31.7%)、「知的障害」(22.0%)の順となっている。(図17-1)

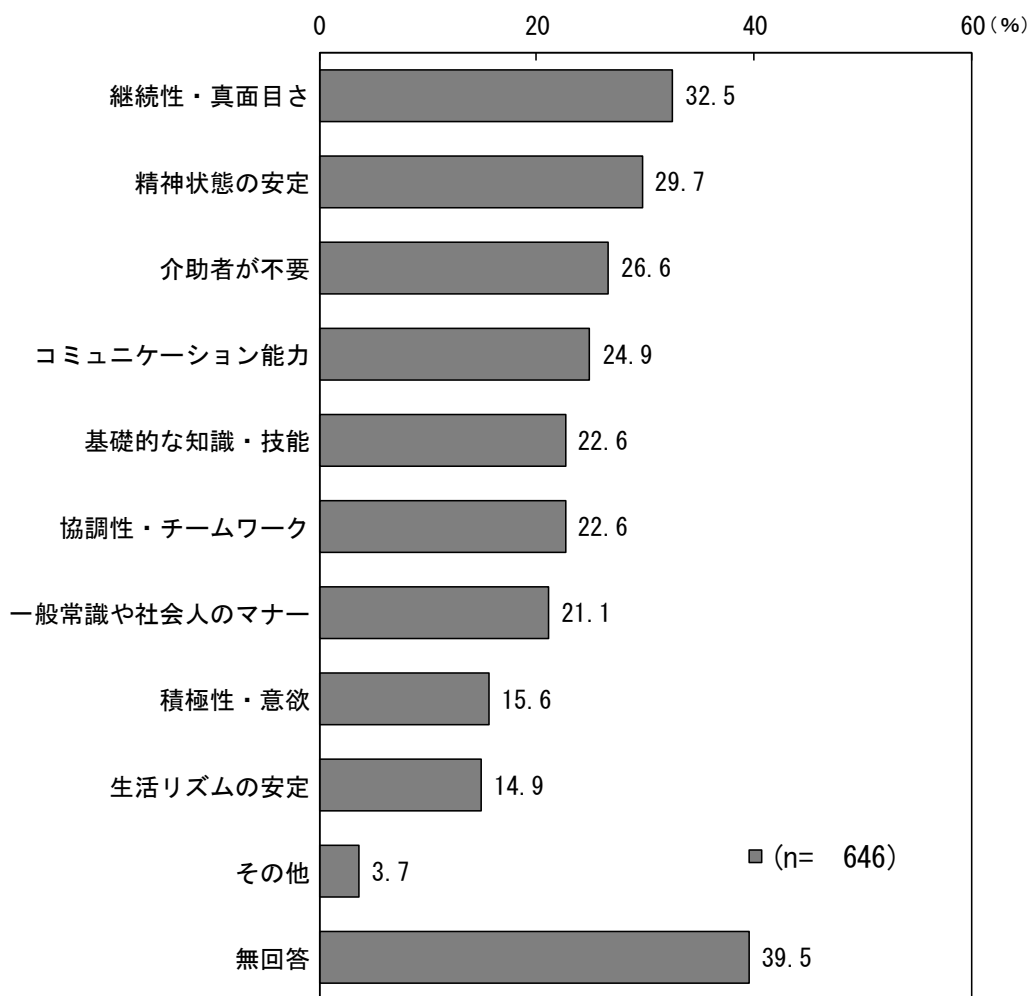
## 18. 障害者を採用するに当たって求める能力

◇「継続性・真面目さ」が3割強

問18 障害者を採用するに当たって、求める能力は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

図18-1



障害者を採用するに当たって求める能力については、「継続性・真面目さ」(32.5%)の割合が最も高く、次いで「精神状態の安定」(29.7%)、「介助者が不要」(26.6%)の順となっている。

(図18-1)

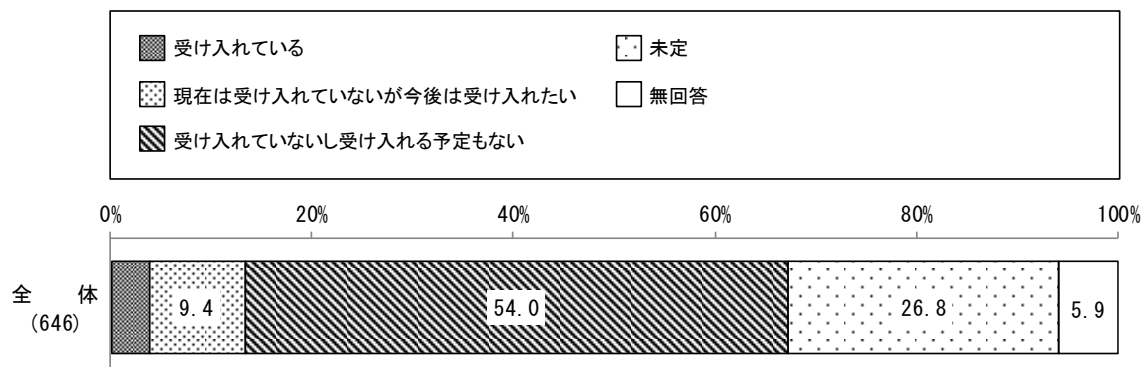
## 19. 外国人技能実習生の受け入れ

◇「受け入れている」「現在は受け入れているが今後は受け入れたい」を合わせて1割強

問19 外国人技能実習生又はその他の外国人労働者の受け入れを行っていますか。該当する番号に○を付けてください。

(ア) (外国人技能実習生)

図19-1



外国人技能実習生の受け入れについては、「受け入れていないし受け入れる予定もない」(54.0%)の割合が最も高く、次いで「未定」(26.8%)、「現在は受け入れているが今後は受け入れたい」(9.4%)、「受け入れている」(3.9%)の順となっている。(図19-1)

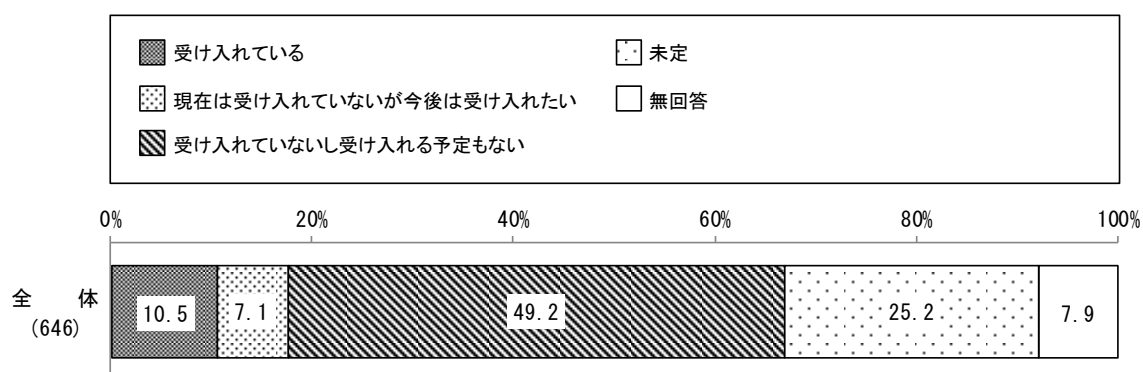
## 20. その他の外国人労働者の受け入れ

◇「受け入れている」「現在は受け入れているが今後は受け入れたい」を合わせて2割近く

問20 外国人技能実習生又はその他の外国人労働者の受け入れを行っていますか。該当する番号に○を付けてください。

(イ) (その他の外国人労働者)

図20-1



その他の外国人労働者の受け入れについては、「受け入れていないし受け入れる予定もない」(49.2%)の割合が最も高く、次いで「未定」(25.2%)、「受け入れている」(10.5%)、「現在は受け入れているが今後は受け入れたい」(7.1%)の順となっている。(図20-1)



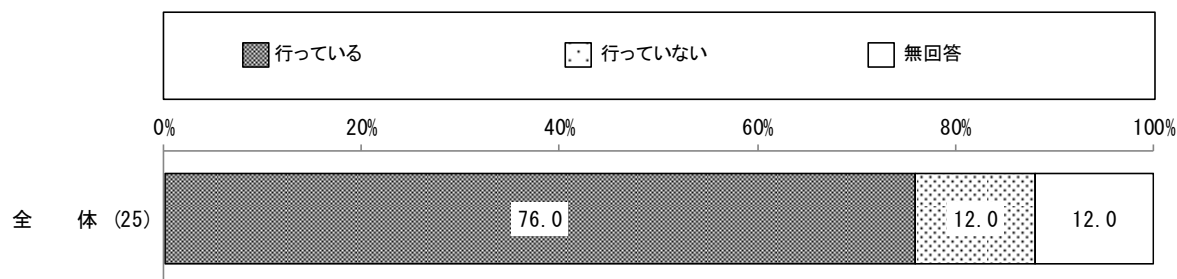
## 21. 技能検定受検に向けた対策

◇「行っている」が8割近く

(問19 (ア) で「1. 受け入れている」と回答)

問21 技能検定受検に向けた対策(学科及び実技)を行っていますか。該当する番号に○を付けてください。なお、行っている場合は検定職種名を、行っていない場合はその理由を、それぞれ御記入ください。

図21-1



技能検定受検に向けた対策については、「行っている」が76.0%となっている。(図21-1)

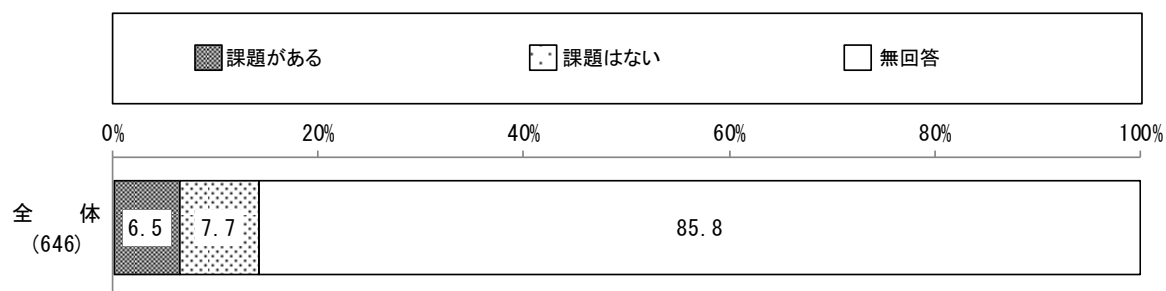
## 22. 技能検定受検に向けた対策についての課題の有無

◇「課題がある」が1割未満

(問19 (ア) で「1. 受け入れている」と回答)

問22 問21の技能検定受検に向けた対策について課題はありますか。該当する番号に○を付けてください。なお、課題がある場合は、右欄の該当する番号に○を付けてください。

図22-1



技能検定受検に向けた対策についての課題の有無については、「課題がある」が6.5%となっている。(図22-1)

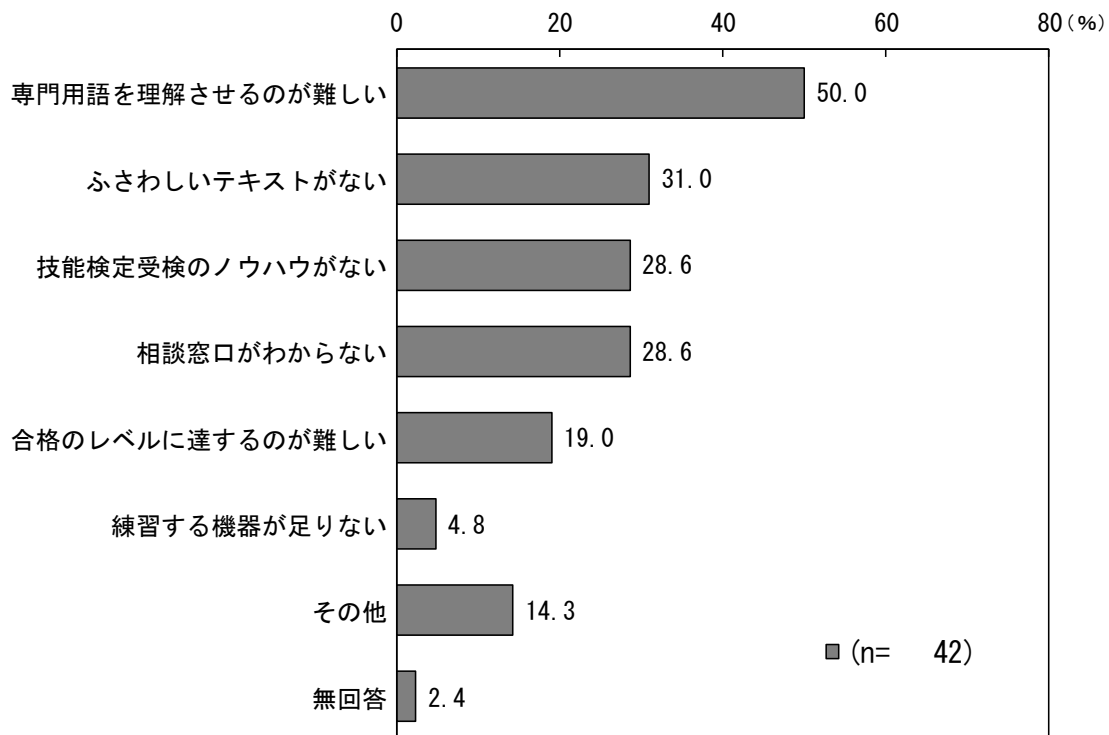
### 23. 技能検定受検に向けた対策についての課題

◇「専門用語を理解させるのが難しい」が5割

(問22で「1. 課題がある」と回答)

問23 課題がある場合、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図23-1



技能検定受検に向けた対策についての課題については、回答者が少ないため値のみ掲載する。

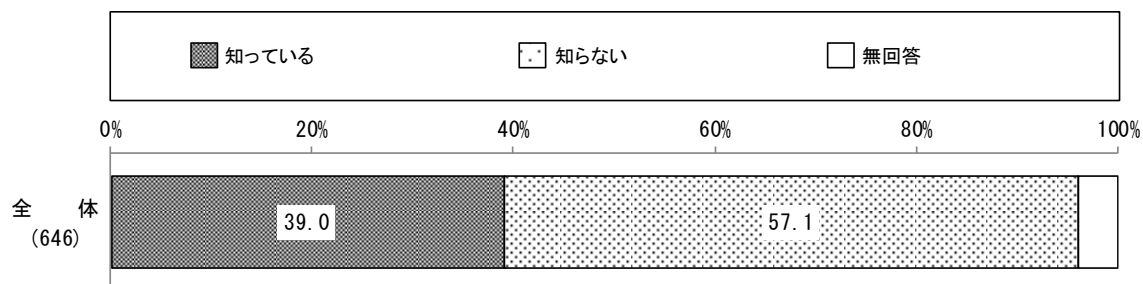
(図23-1)

## 24. 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度

◇「知っている」が4割弱

問24 埼玉県が実施している職業訓練（次のア～ウ）について知っていますか。「知っている」又は「知らない」の該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）  
（ア）（高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について）

図24-1



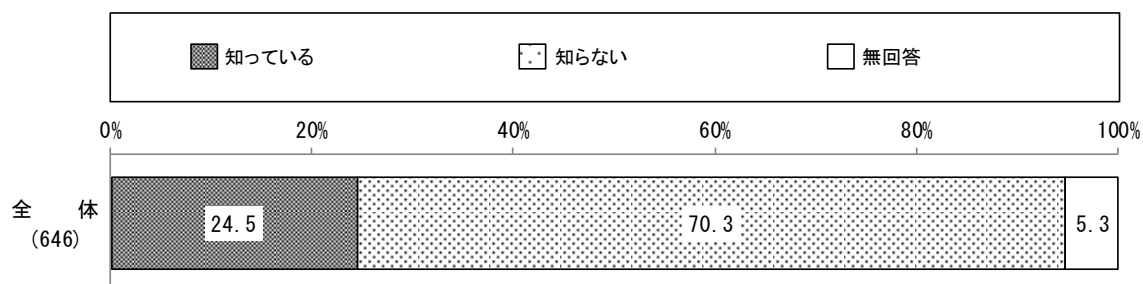
高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度については、「知っている」が39.0%となっている。（図24-1）

## 25. 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度

◇「知っている」が2割台半ば

問25 埼玉県が実施している職業訓練（次のア～ウ）について知っていますか。「知っている」又は「知らない」の該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）  
（イ）（高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について）

図25-1



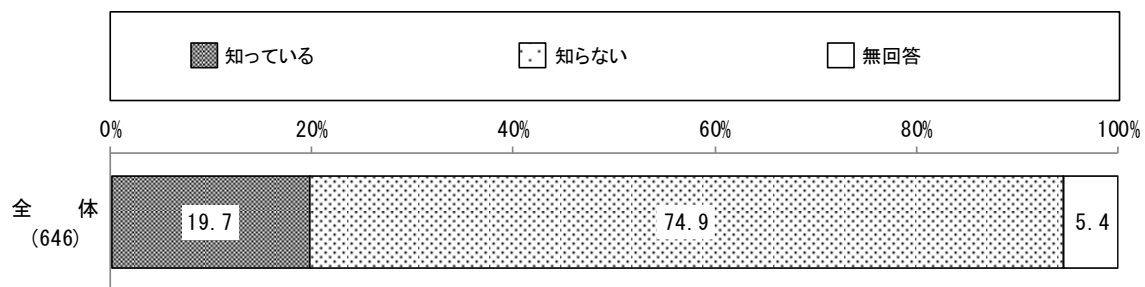
高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度については、「知っている」が24.5%となっている。（図25-1）

## 26. 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度

◇「知っている」が2割弱

問26 埼玉県が実施している職業訓練（次のア～ウ）について知っていますか。「知っている」又は「知らない」の該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）  
（ウ）（埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について）

図26-1



埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度については、「知っている」が19.7%となっている。（図26-1）

27. 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について  
 知っていること

◇「高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」が8割近く

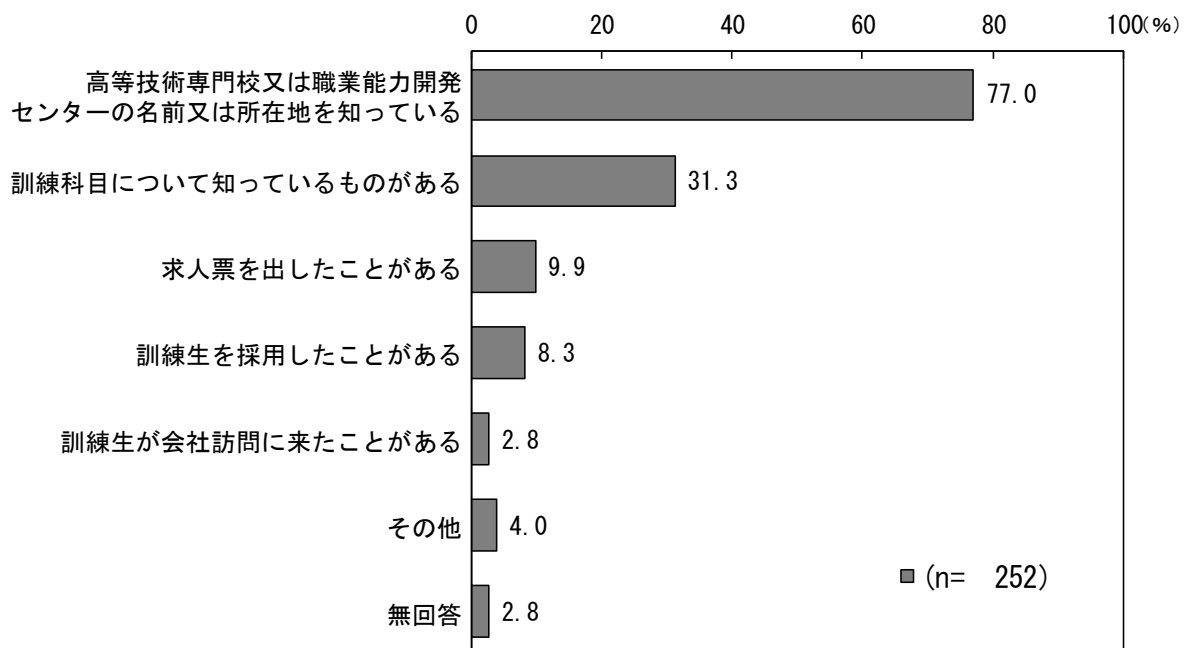
問27 問24で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

※複数回答可

※問24～問26ですべて「知らない」場合には、次の問30にお進みください。

（ア）（高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について）

図27-1



高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていることについては、「高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」(77.0%)の割合が最も高く、次いで「訓練科目について知っているものがある」(31.3%)、「求人票を出したことがある」(9.9%)の順となっている。(図27-1)

## 28. 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること

◇「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」が7割台半ば

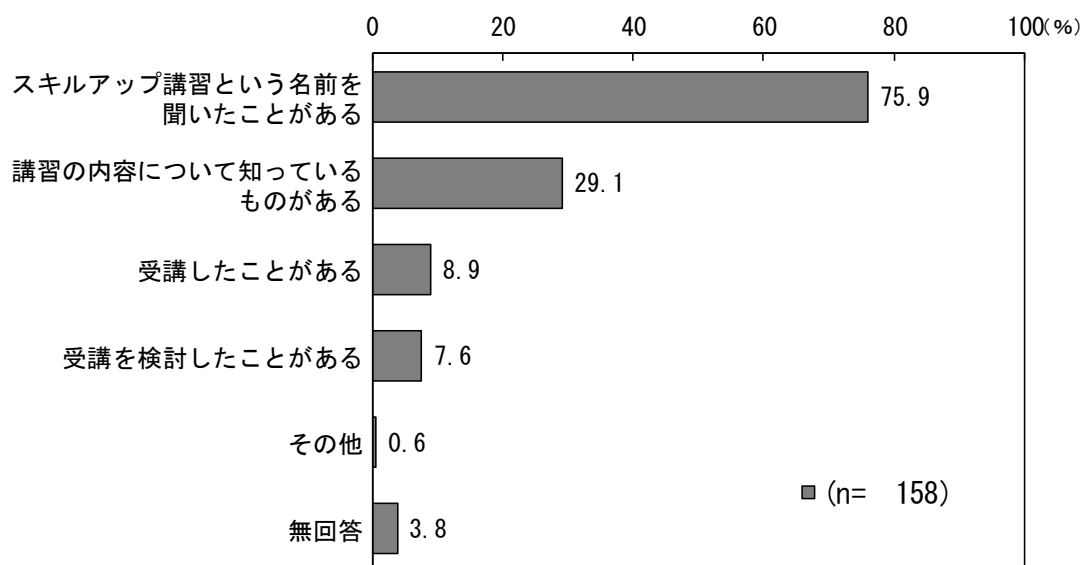
問28 問25で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

※複数回答可

※問24～問26ですべて「知らない」場合には、次の問30にお進みください。

（イ）（高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について）

図28-1



高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていることについては、「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」（75.9%）の割合が最も高く、次いで「講習の内容について知っているものがある」（29.1%）、「受講したことがある」（8.9%）の順となっている。（図28-1）

## 29. 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること

◇「講座の存在を知っている」8割近く

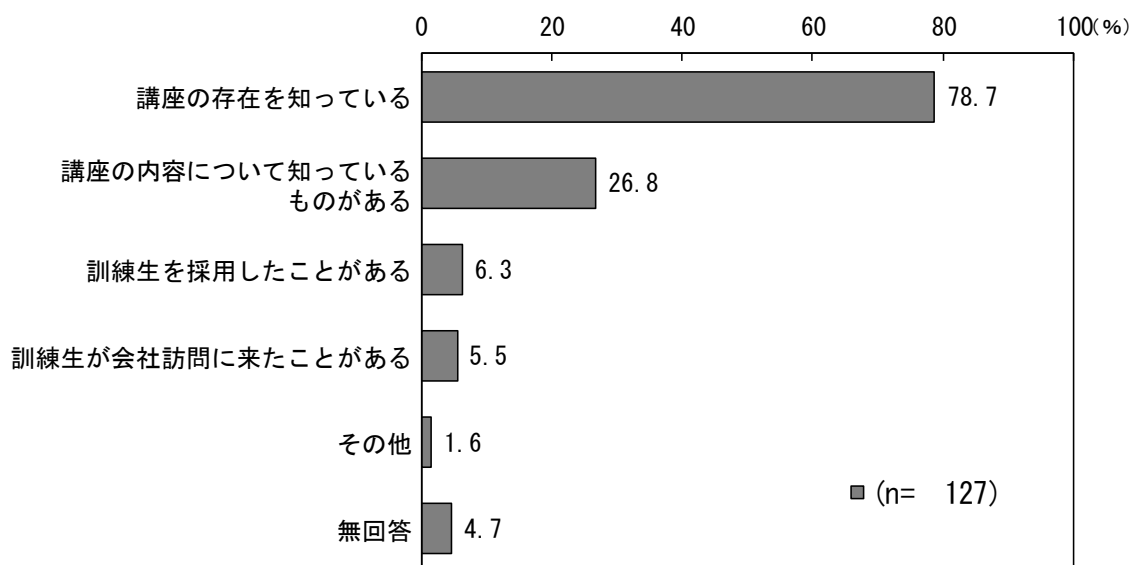
問29 問26で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

※複数回答可

※問24～問26ですべて「知らない」場合には、次の問30にお進みください。

（ウ）埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について

図29－1



埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていることについては、「講座の存在を知っている」（78.7%）の割合が最も高く、次いで「講座の内容について知っているものがある」（26.8%）、「訓練生を採用したことがある」（6.3%）の順となっている。（図29－1）

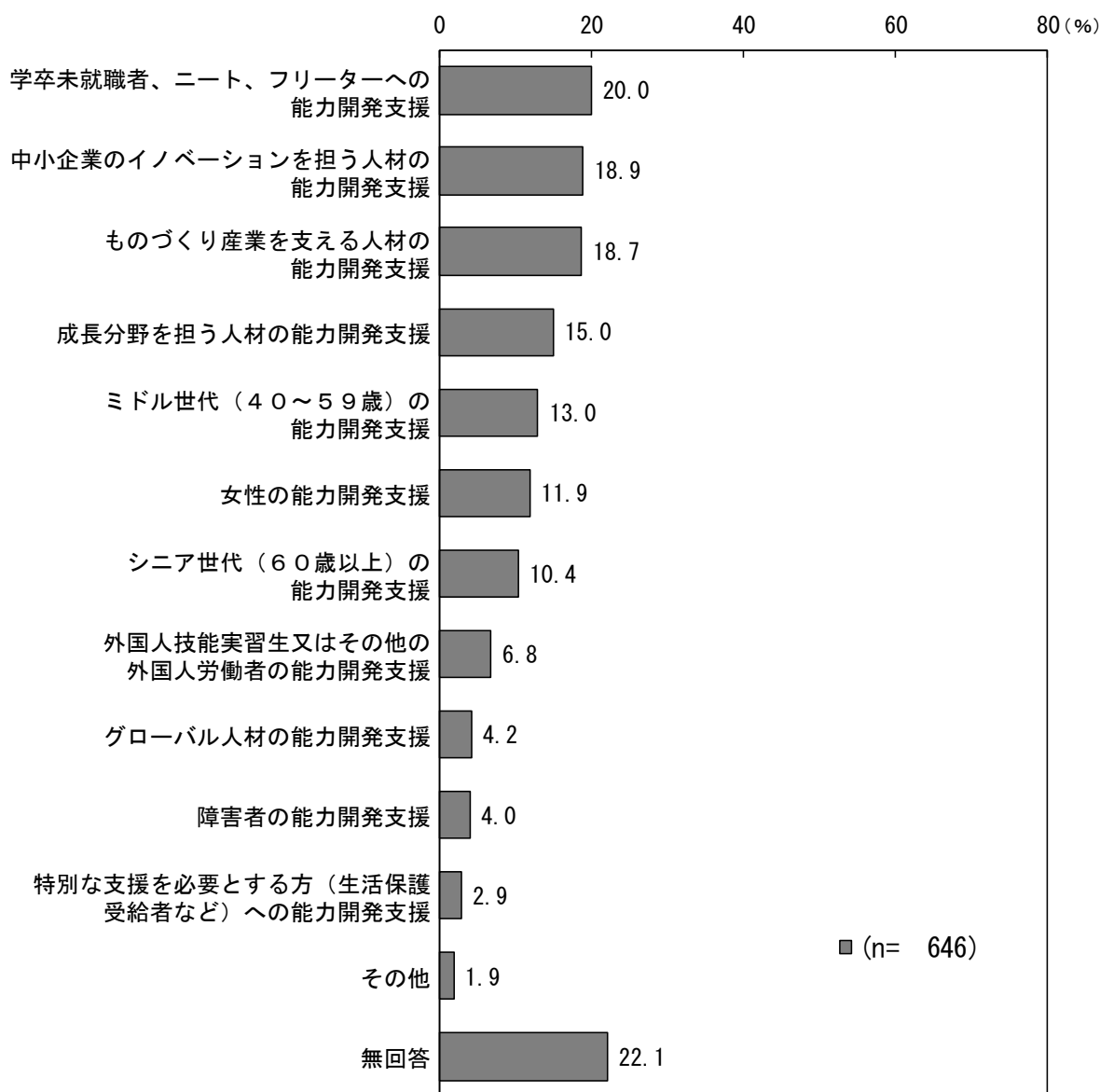
30. 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）

◇「学卒未就職者、ニート、フリーターへの能力開発支援」が2割

問30 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

（ア）（対象者について）※2つまで

図30-1



埼玉県が実施している職業訓練に期待することのうち対象者については、「学卒未就職者、ニート、フリーターへの能力開発支援」（20.0%）の割合が最も高く、次いで「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」（18.9%）、「ものづくり産業を支える人材の能力開発支援」（18.7%）の順となっている。（図30-1）



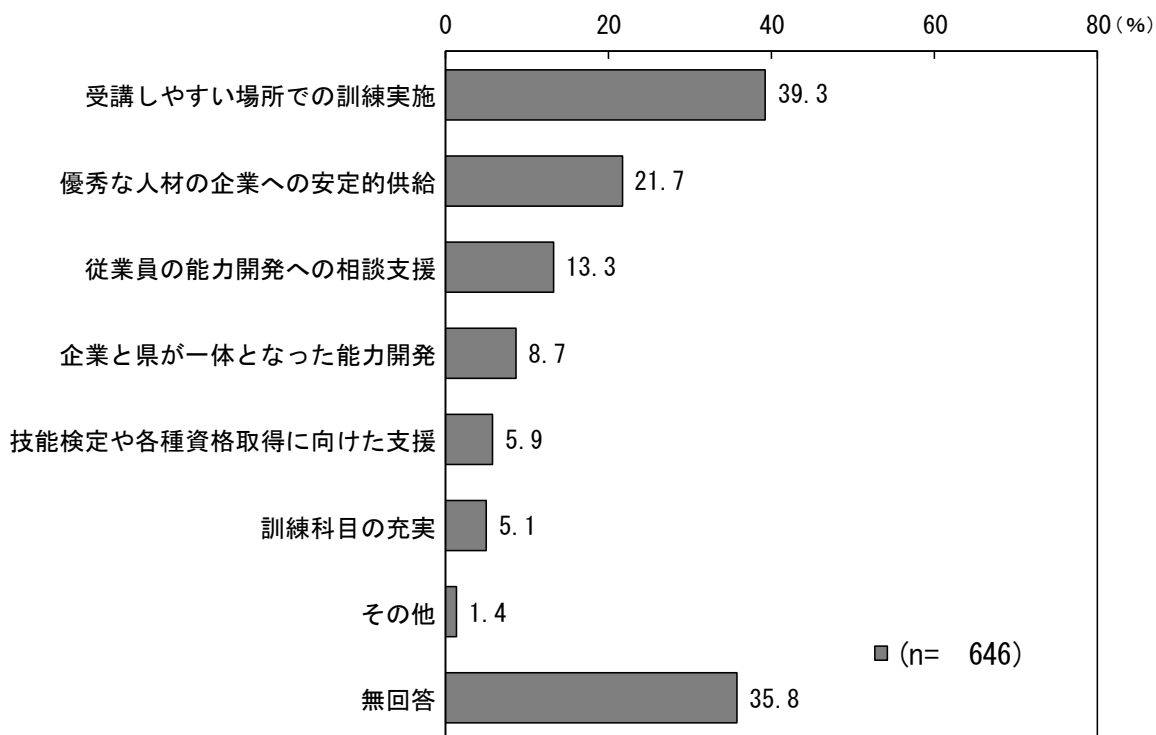
### 31. 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）

◇「受講しやすい場所での訓練実施」が4割弱

問31 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

（イ）（内容について）※2つまで

図31-1



埼玉県が実施している職業訓練に期待する内容については、「受講しやすい場所での訓練実施」(39.3%)の割合が最も高く、次いで「優秀な人材の企業への安定的供給」(21.7%)、「従業員の能力開発への相談支援」(13.3%)の順となっている。(図31-1)

埼玉県職業能力開発調査報告書（概要版）

2020（令和2）年3月

発行：埼玉県 産業労働部 産業人材育成課  
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1  
電話（代表）048（824）2111  
（直通）048（830）4598