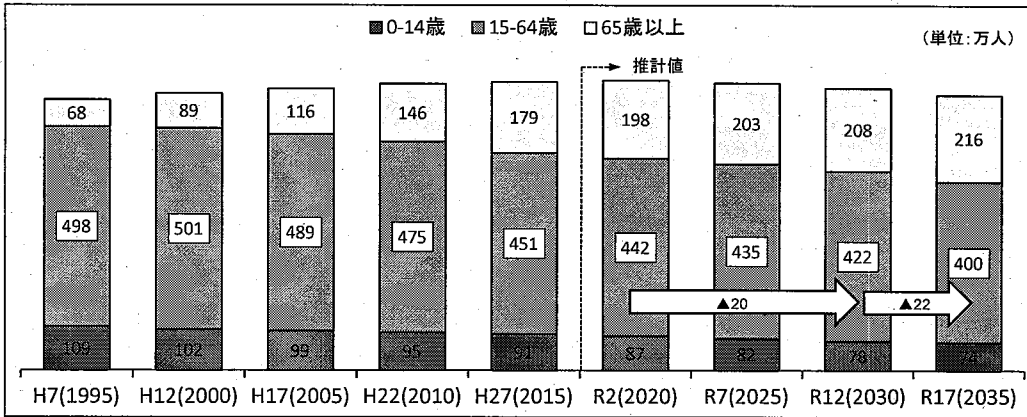


## 1 生産年齢人口減少への対応

### 本県の現状

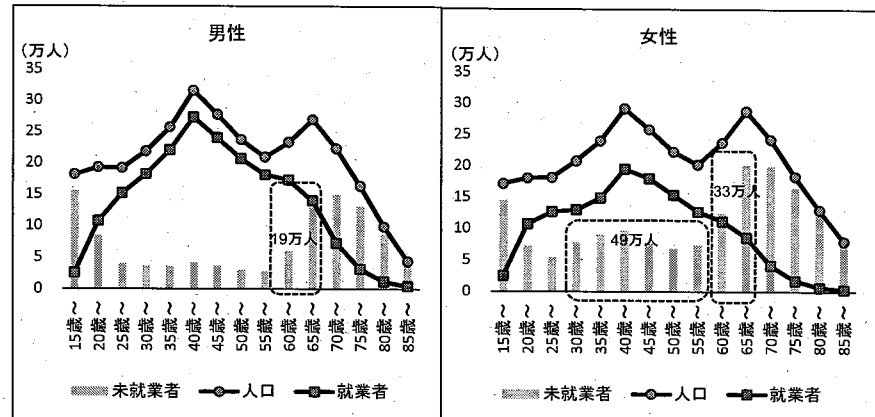
- 本県の生産年齢人口は、今後10年間（R2→R12）で20万人減少する見通しである。一方、30代以上の女性やシニアの未就業者は100万人を超えている。
- 若者（新規学卒者）の就職環境は改善してきた。女性については30代の就業率が落ち込むM字カーブは改善しているが、依然として全国平均を下回る。県民アンケート調査では、約3/4の県民がシニア世代になっても就労したいと希望している。県内企業の障害者雇用率は改善し続けており、R1年度は法定雇用率2.2%を達成した。

### (1) 本県人口の推移



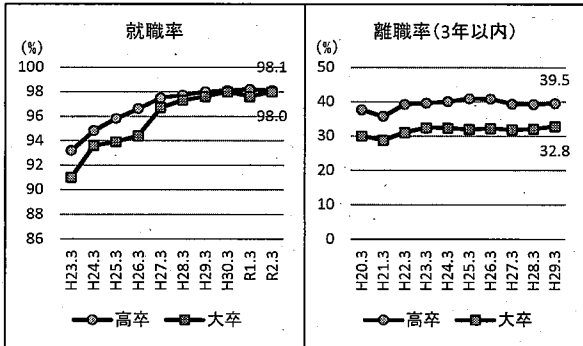
資料: H7~H27総務省「国勢調査」 R2~R17「国立社会保障・人口問題研究所(推計)」

### (2) 未就業者数



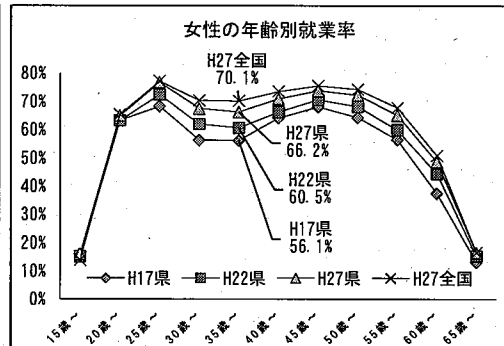
資料: H27総務省「国勢調査」

### (3) 若者の就業



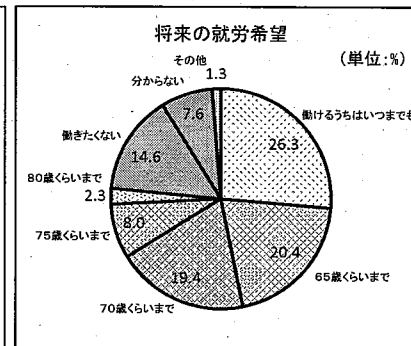
資料: 高卒 R2文部科学省調査 大卒 R2厚生労働省・文部科学省共同調査  
資料: R2厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

### (4) 女性の就業



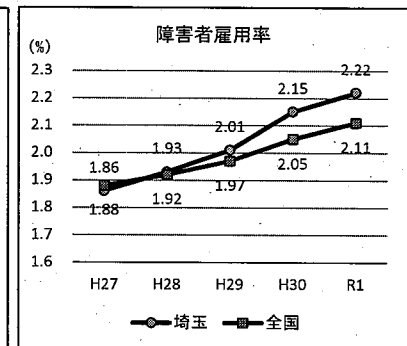
資料: H17~H27総務省「国勢調査」

### (5) シニアの就業



資料: R2県政サポーターアンケート調査結果

### (6) 障害者の就業



資料: 埼玉労働局発表

### 今後の方向性

- 若者（新規学卒者や中途離職者など）、就職氷河期世代（現在35歳から40歳代後半くらい）、女性（子育て世代やひとり親家庭など）、シニア世代（おおむね60歳以上の再就職希望者など）、障害者（発達障害者を含む）など、あらゆる世代の多様な人材に対して、きめ細やかな支援（適切な職業訓練の機会を提供することや、就労環境の整備を企業に働きかけることなど）を行うことにより、県民が生き生きと働くことができる社会を目指す。
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化に伴い、離職中か就職中かを問わず、また、年齢にかかわらず、リスキリング（再教育）やスキルアップ（学び直し）に取り組むことができるよう積極的な支援を行うことで、再就職やキャリアチェンジを促進する。

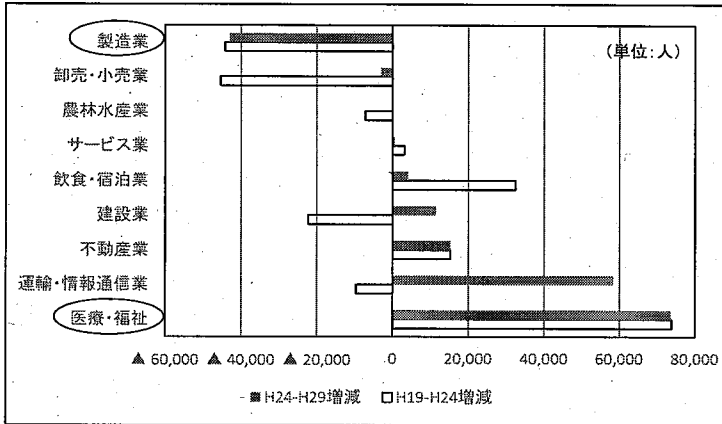
# 第11次埼玉県職業能力開発計画策定に向けた検討の視点

## 2 産業・雇用・社会情勢の変化への対応

### 本県の現状

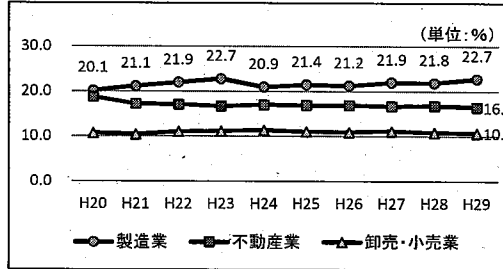
- 本県産業において製造業は県内総生産額が最も大きく、また、事業所数及び従業者数ともに全国有数の規模であるが、過去10年間その就業者数は減少を続けている。一方、医療・福祉分野の就業者数は増加を続けている。
- 雇用環境は過去約10年間にわたり改善を続けてきたが、現在、新型コロナウイルス感染症による影響が現れており、今後も懸念される。また、今後「新しい生活様式」により産業構造や就業環境が大きく変化する可能性があり、デジタル技術を活用した業務効率化などが企業に求められる。

#### (1) 産業別就業者数の推移(H19~H29増減)



資料：就業構造基本調査

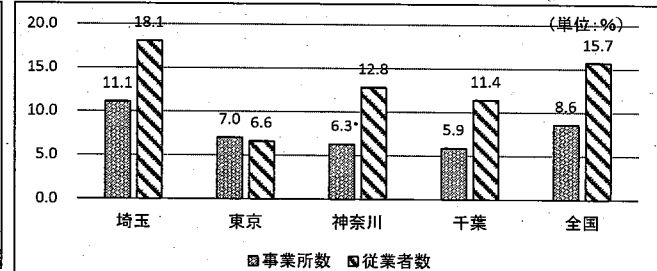
#### (2) 県内総生産額の業種別構成割合(H29)



	総生産額	前年比
製造業	5兆3,107億円	+7.2%
不動産業	3兆8,432億円	+1.6%
卸売・小売業	2兆5,071億円	+2.1%

資料：埼玉県県民経済計算

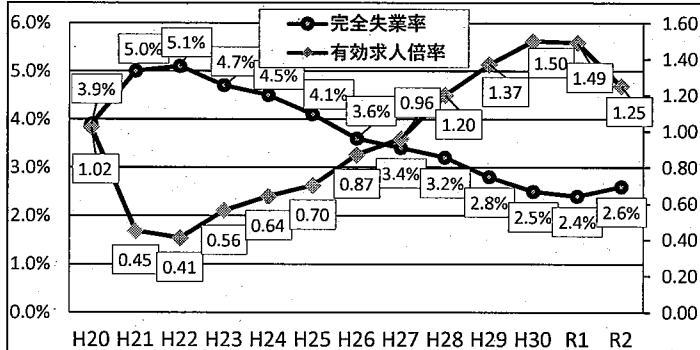
#### (3) 製造業(事業所数・従業者数)の構成比(H28)



事業所数	(H30) 10,902 事業所	全国3位	関東1位
従業者数	(H30) 396,691 人	全国4位	関東1位
製造品出荷額	(H29) 135,075 億円	全国6位	関東2位
付加価値額	(H29) 47,879 億円	全国6位	関東2位

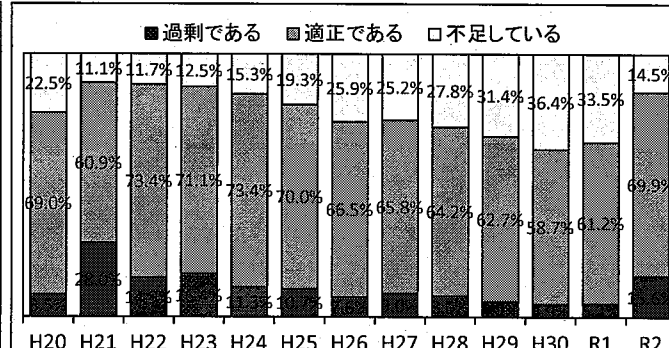
資料：経済産業省「経済センサス活動調査」「工場統計調査」

#### (4) 本県有効求人倍率と完全失業率(全国)の推移



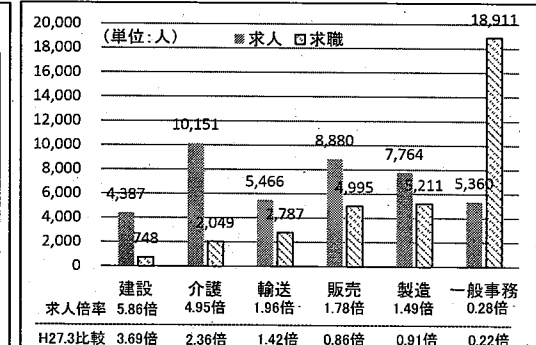
資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」各年4月

#### (5) 県内中小企業の人材の過不足感



資料：埼玉県四半期経営動向調査

#### (6) 県内職種別求人倍率(R2.3)



資料：埼玉労働局発表

### 今後の方向性

- 本県産業の基幹である製造業については、引き続き、その担い手となる人材の育成を積極的に進めるとともに、介護など人手不足が深刻化している分野へ人材を安定的に供給するため、求人ニーズの高い分野の職業訓練の実施に力を入れていく必要がある。
- 労働者一人一人の生産性を向上させるためには、企業が実施する研修や訓練に対する積極的な支援が必要不可欠であり、重点的に取り組む必要がある。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、職業訓練の実施方法をリモート方式に変更するための環境整備（デジタル機器の購入や貸出など）を進める。
- デジタルトランスフォーメーション（デジタル技術による変革）に対応できるようにITリテラシーの高いデジタル人材の育成を目指す。

## 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的に行い、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

### 【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

#### 労働者の自律的・主体的な キャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

#### 労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化（日本版O-netの活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

#### 特別な配慮が必要な方への 支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

#### 技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。