

令和3年2月審議会の意見等を踏まえて修正したもの

第11次埼玉県職業能力開発計画 (素案) (令和3年度～令和7年度)

知事挨拶

目 次

第1章 総論	1
1 計画の趣旨	2
2 計画の位置付け	3
3 計画の期間	3
第2章 現状と課題	5
1 生産年齢人口の減少	6
2 産業構造の特徴	7
3 雇用情勢の動向	10
追加 4 デジタル化の潮流	18
第3章 埼玉県における職業訓練	21
1 県内で実施している職業訓練	22
2 求職者を対象とした職業訓練	23
3 在職者を対象とした職業訓練	25
4 国が実施する職業訓練	26
5 事業主等が実施する職業訓練	26
第4章 基本的な考え方と今後の取組の方向	27
基本的な考え方	28
今後の取組の方向	30

第5章 産業人材育成の施策展開	33
1 産業界のニーズに対応できる人材育成	34
(1) DX（デジタルトランスフォーメーション）を支えるデジタル人材の育成	34
(2) 中小企業等における人材確保・育成と技能継承の支援	35
(3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成	38
(4) 学校におけるキャリア教育を通じた人材育成	39
2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援	41
(1) 若者の就職支援	41
(2) 女性の就業支援	42
(3) シニアの就業支援	43
(4) 障害者の就労支援	44
変更 (5) 就職等に特別な支援を要する方への支援	46
3 職業訓練の充実強化	48
(1) 県が実施する公共職業訓練の積極的な推進	48
(2) 時代の変化に対応できる訓練科目等の見直し	49
(3) 国・民間機関等との連携強化	50
第6章 施策指標と参考指標	51
参考資料	55

第1章

総論

1 計画の趣旨

令和元年12月に中国で初めて確認された新型コロナウイルス感染症は、全世界に急速に拡大し、我が国の経済活動や産業構造にも過去に例を見ない大きな影響を与えている。そして、今後の産業を支える人材育成施策についても、従来とは異なる新たな視点からの対応が求められている。

世界的な未曾有の事態に加え、我が国は少子高齢化と人口減少の急速な進展により、労働力の主要な担い手である生産年齢人口の減少は、今後、更に加速すると予測されており、本県においても経済と産業を取り巻く環境は非常に厳しく、また、将来の先行きが不透明な状況にある。

このような状況において、本県の産業と雇用を守り、経済を持続的に発展させるためには、あらゆる世代の多様な人材が生き生きと働くことができる社会を目指し、適切な職業訓練の機会を提供するなど、それぞれのニーズに応じたきめ細やかな支援を積極的に行う必要がある。

また、社会情勢の変化に伴い、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ITリテラシーの高い人材を育成するとともに、労働者一人一人の生産性を向上させることも非常に重要な課題である。

さらに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、年齢、性別、障害の有無、在職中か離職中かを問わず、それぞれのライフステージに応じて必要な時に必要な訓練や教育を受け、意欲ある人々が生涯現役で活躍できる環境を作ることが、本県産業の発展につながると考える。

こうした考え方に基づき、職業能力開発における今後の目指す方向や具体的な施策を明確にし、本県産業を支える人材育成施策を着実に推進するため、本計画を策定する。

2 計画の位置付け

本計画は、国の策定する「第11次職業能力開発基本計画」及び地域の実情を踏まえた上で、職業能力開発促進法第7条に基づいて本県が策定する「都道府県職業能力開発計画」である。

また、本計画は、「埼玉県5か年計画」を始めとして本県の主要な計画との連携を図りながら、取組みを進めていくものである。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和3年度(2021年度)から令和7年度(2025年度)までの5年間である。

なお、計画の進行管理をする中で、社会経済情勢の変化により計画期間中に新たな施策が必要となる場合等には、必要に応じて計画の見直しを行う。

第2章

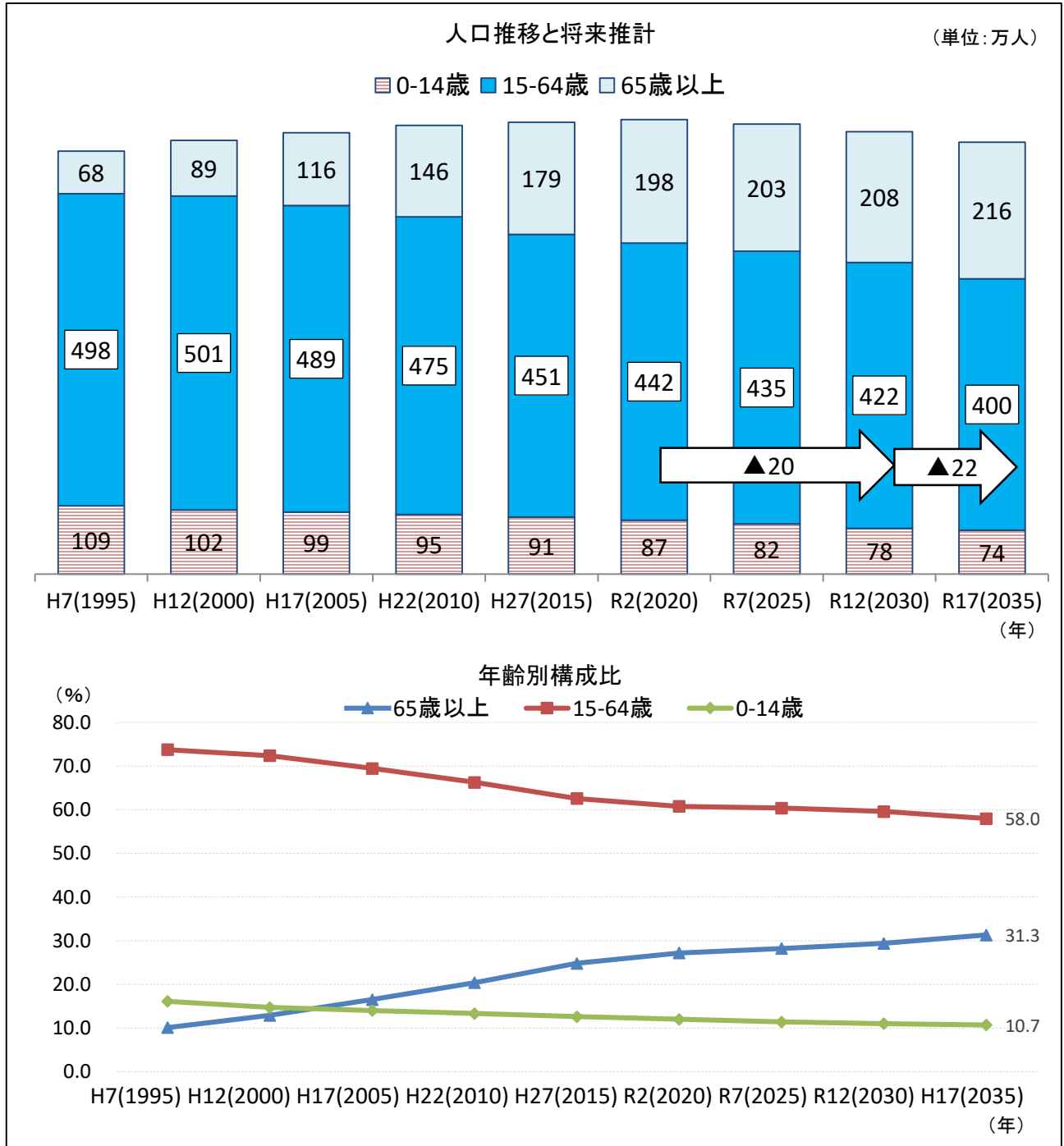
現状と課題

1 生産年齢人口の減少

総務省の人口動態調査によると日本の人口は2009年（平成21年）から減少を続けている。一方、本県の人口は増加を続けてきたが、近い将来、減少に転じることが予測されている。

本県の生産年齢人口は令和2年度から10年間で約20万人減少し、さらにその後の5年間で約22万人減少するなど、今後は減少が加速していくことが予測されている。

【図1】 埼玉県の将来人口

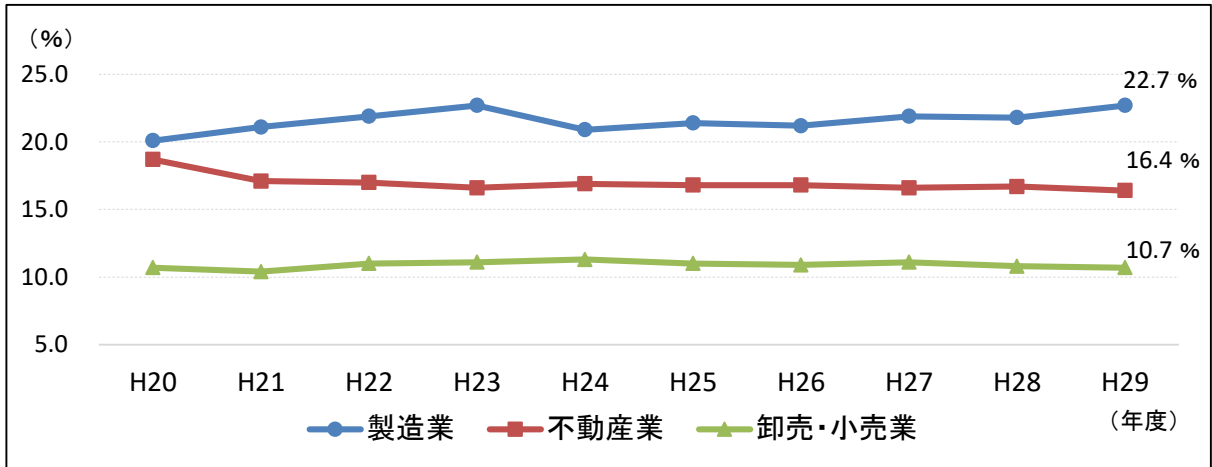


資料: H7~H27総務省「国勢調査」、R2~R17国立社会保障・人口問題研究所による推計

2 産業構造の特徴

本県の産業構造の特徴は、産業全体に占める製造業の割合が大きいことである。過去10年にわたり県内総生産額の20%以上を占めており、業種別で1位を続けている。

【図2】 県内総生産額の業種別構成割合 上位3業種



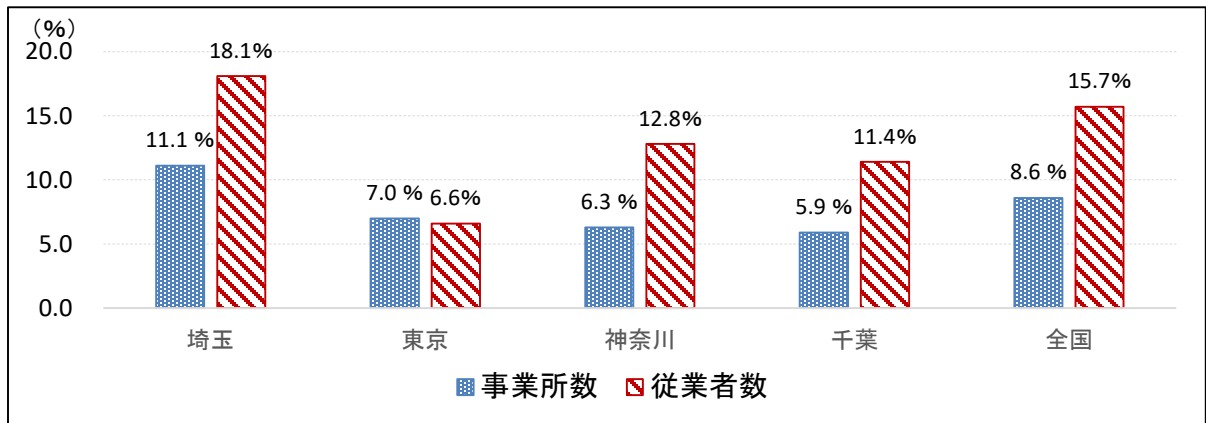
県内総生産上位3業種(H29)

	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」

本県の製造業は全国有数の規模であり、事業所数が全国3位、従業者数が全国4位である。関東1都3県の中では事業所数・従業員数ともに1位である。

【図3】 製造業(事業所数・従業員数)の構成比(H28)



資料: 経済産業省「経済センサスー活動調査」

埼玉の製造業

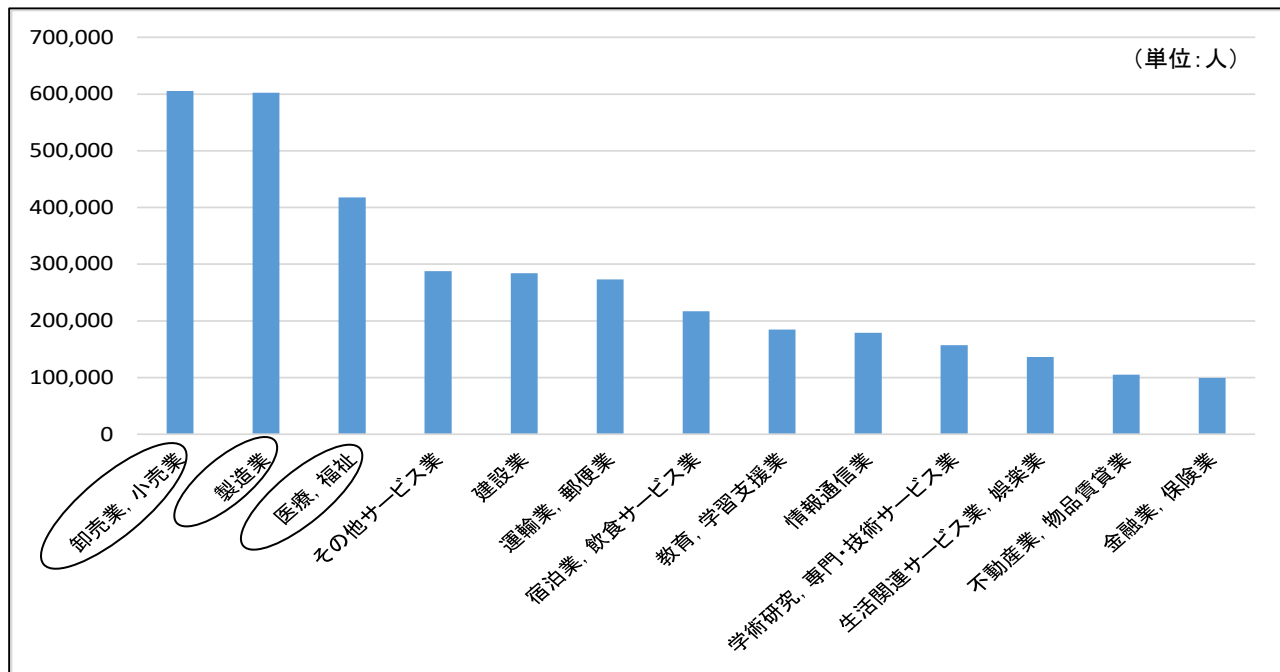
事業所数	(H30) 10,796 事業所	全国3位 関東1位
従業者数	(H30) 399,193 人	全国4位 関東1位
製造品出荷額	(H30) 141,470 億円	全国6位 関東2位
付加価値額	(H30) 48,193 億円	全国6位 関東2位

資料: 経済産業省「経済センサスー活動調査」「工業統計調査」

追記

本県の産業別有業者数を見ると、「卸売業、小売業」、「製造業」、「医療、福祉」において有業者数が多くなっている。

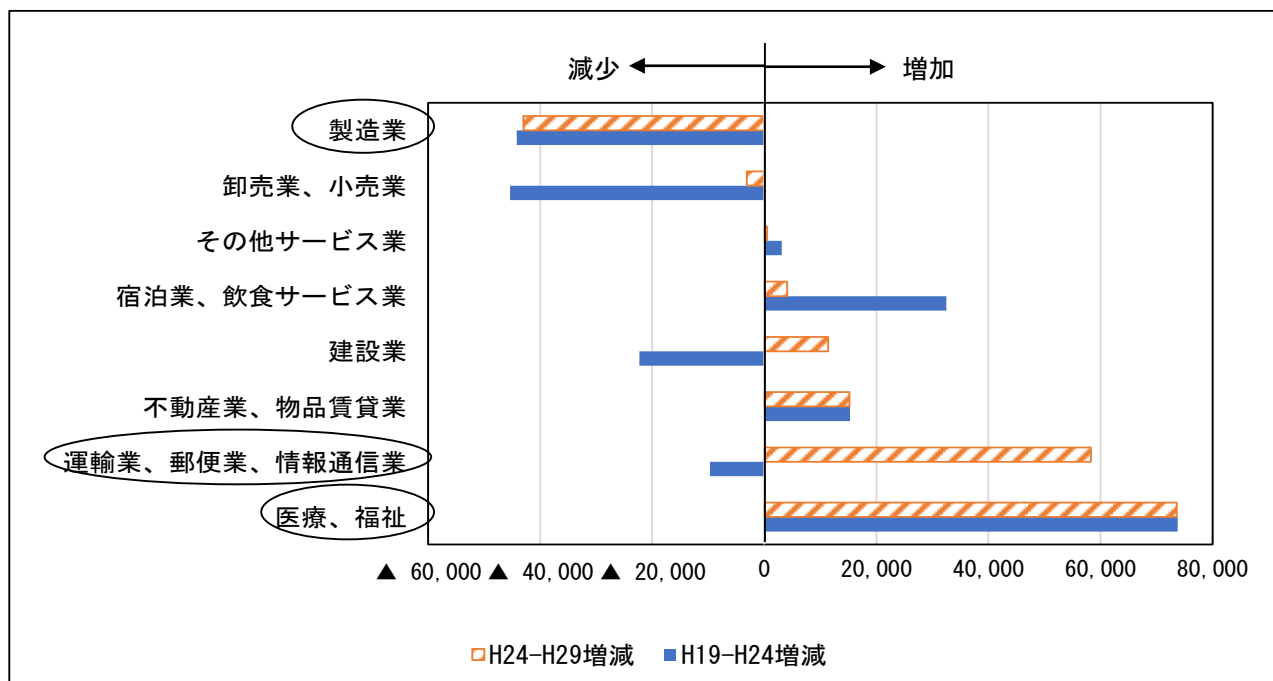
【図4】 本県の産業別有業者数(H29)



資料：総務省「就業構造基本調査」

本県の産業別有業者数について、平成19年から29年までの過去10年間の推移を見ると、製造業は減少を続けている。一方、運輸業、郵便業、情報通信業や、医療、福祉の分野は大きく増加している。

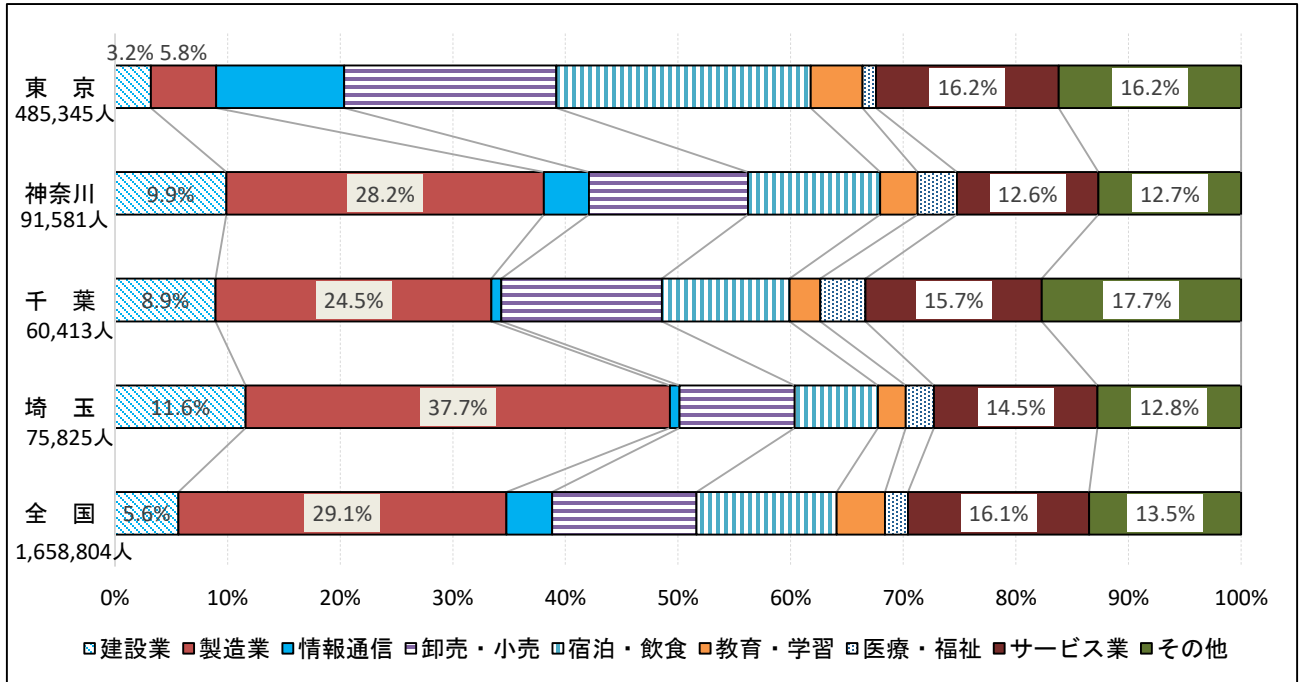
【図5】 本県の産業別有業者数の推移(H19～H29)



資料：総務省「就業構造基本調査」

我が国で働く外国人は増加を続けており、令和元年時点で約166万人と過去最高となっている。
 本県では建設業と製造業に外国人労働者が多い。

【図6】 産業別外国人労働者数の割合(R1)



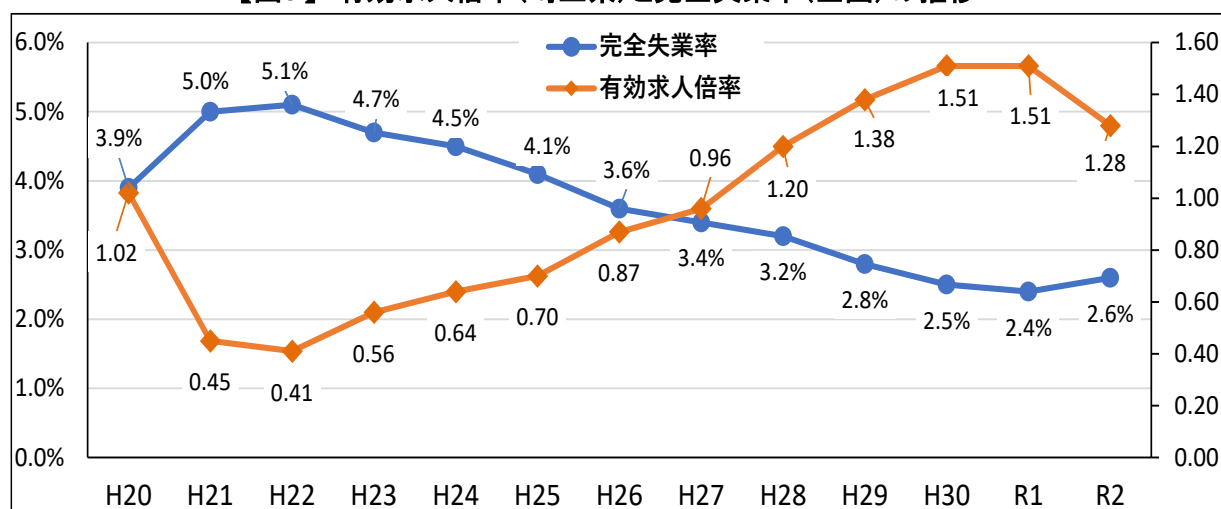
資料:厚生労働省「外国人雇用状況」

3 雇用情勢の動向

(1) 概況

完全失業率と有効求人倍率については、平成20年のリーマンショックの影響で急激に悪化した後、景気回復とともに改善傾向が続いてきた。しかし、令和元年度末に発生した新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大に伴う経済活動の停滞により、雇用情勢は悪化しており、先行きが懸念されている。

【図7】 有効求人倍率(埼玉県)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

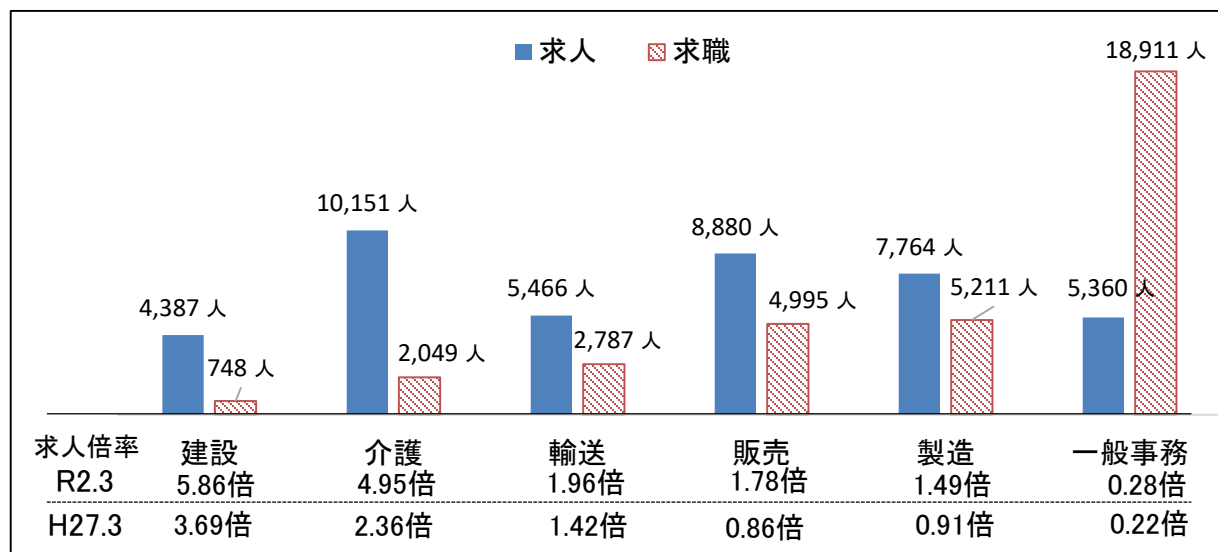
※有効求人倍率(図は県内就業地の求人)は新卒を除きパートを含む。

追記

職種別の求人状況については、建設、介護などの求人倍率が高い分野がある一方、一般事務職のように求人倍率が1倍を大きく下回るものがあり、求人と求職のミスマッチが生じている。

求人倍率を5年前と比較すると、建設、介護、輸送、販売、製造の分野では、求人倍率がより高くなっており、人手不足が深刻化している。

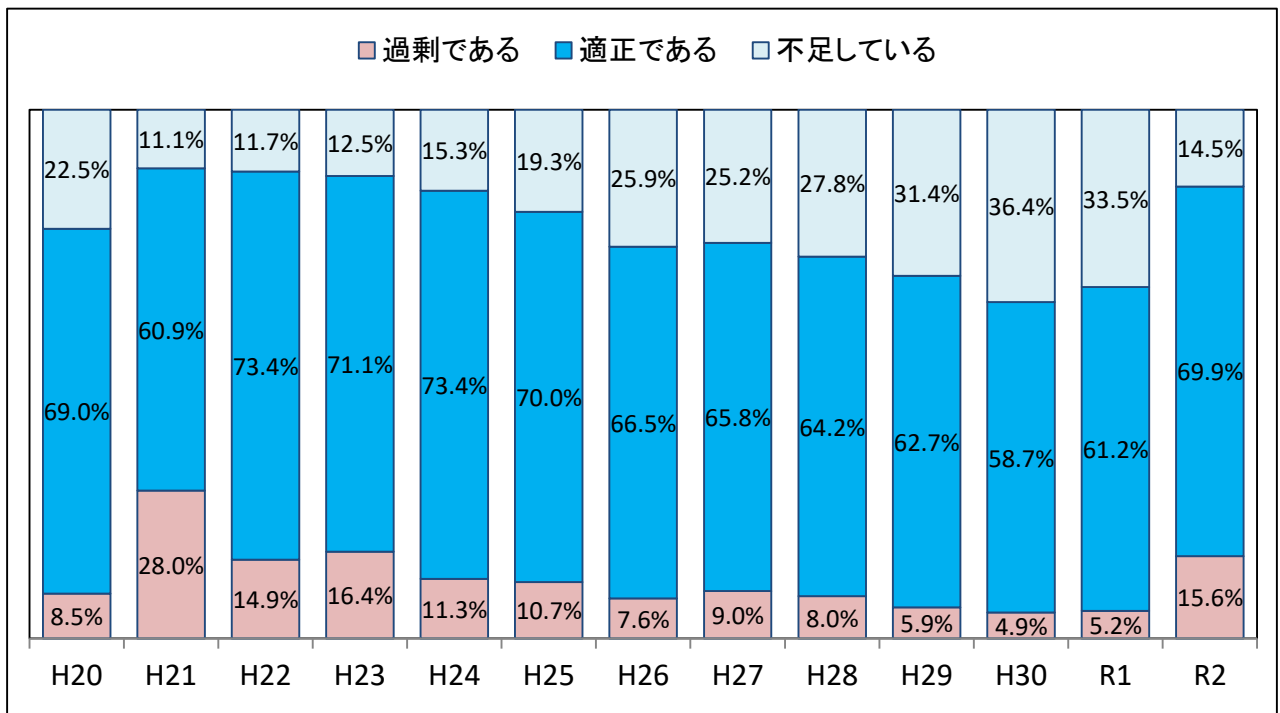
【図8】 職種別の求人求職動向(埼玉県 R2.3)



資料：埼玉労働局発表 ※季節的変動の影響を除く調整前の実数値

中小企業の人手不足感は、近年、深刻になってきていたが、令和元年度の新型コロナウイルス感染症の発生とその後の世界的な拡大の影響による雇用情勢の悪化を反映し、人材過剰の割合が人材不足の割合を約10年ぶりに超えている。

【図9】 県内中小企業の人材の過不足感

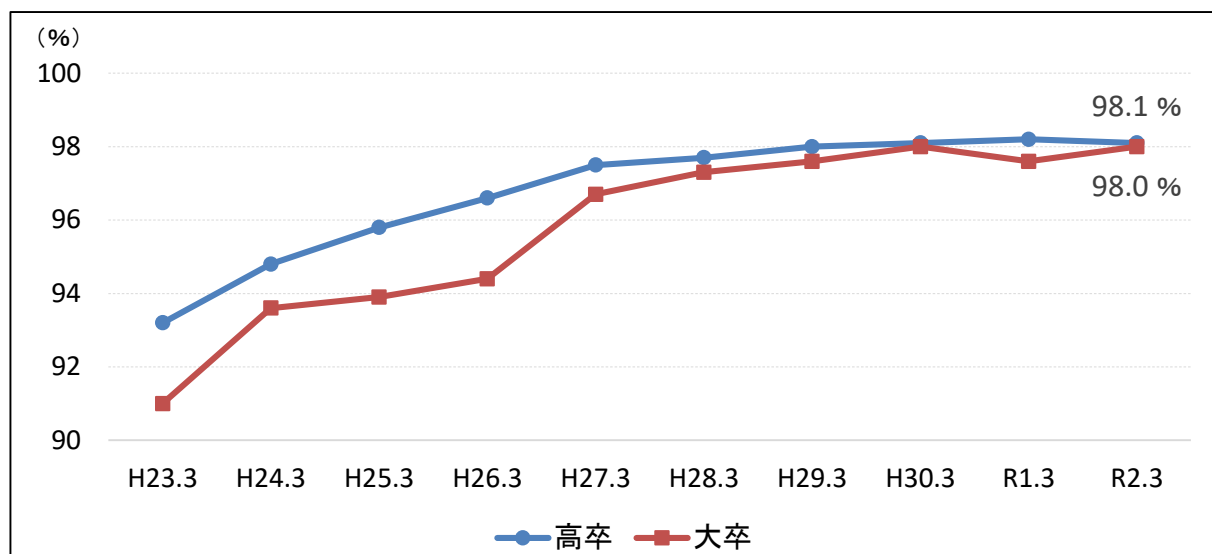


資料：埼玉県四半期経営動向調査 ※各年4－6月期

(2)若者の就業状況

新規学卒者の就職率は改善傾向が続いてきたが、令和2年度から新型コロナウイルス感染症の影響が顕在化しており、今後、就職状況の先行きが懸念されている。

【図10】 就職率の推移(大学、高校)

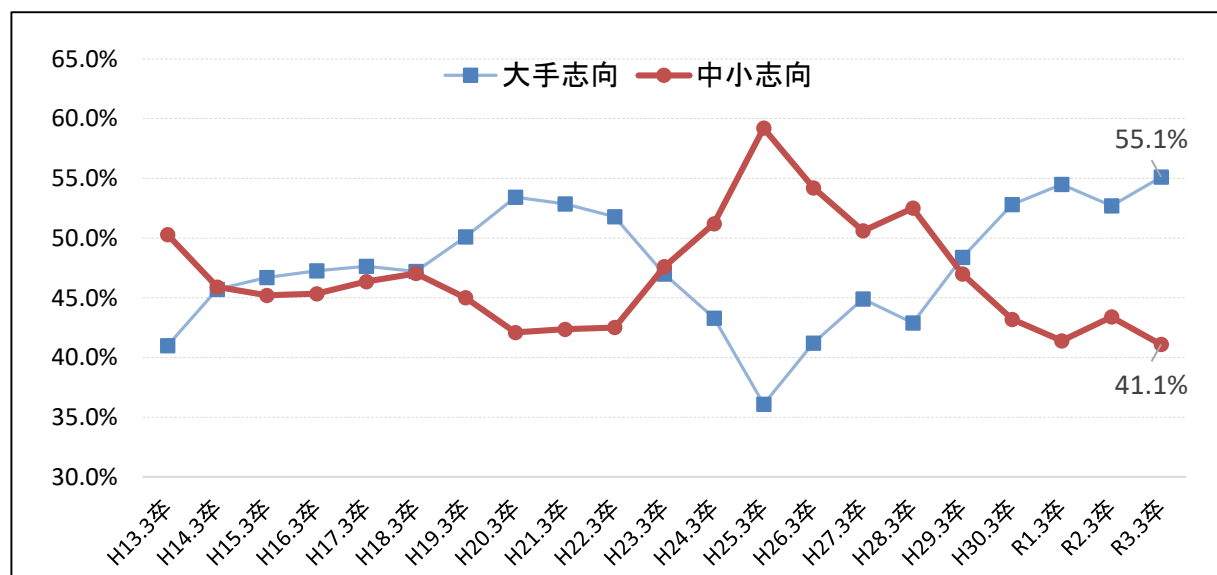


資料: (高卒) R2文部科学省調査、(大卒) R2厚生労働省・文部科学省共同調査

説明一部削除

大学生の意識調査（企業志向）の推移を見ると、近年の傾向は大手志向は増加し、中小志向は減少する傾向にある。最新の数値を見ると、直近約20年間で大手志向は過去最高、中小志向は過去最低の割合となっている。

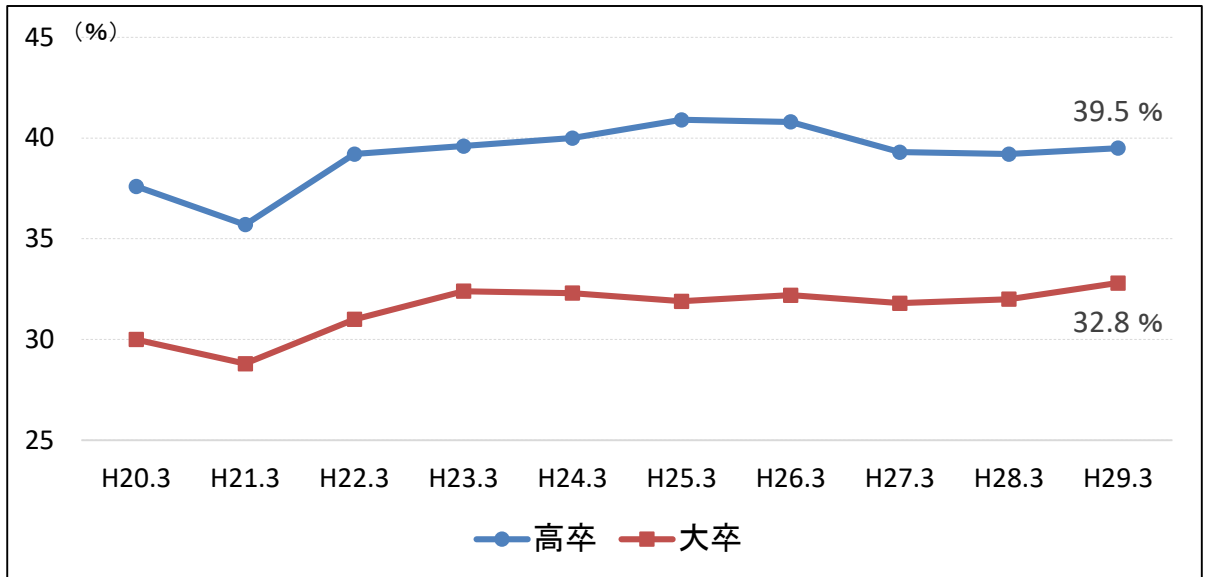
【図11】 大学生の企業志向(全国)



資料: 株式会社マイナビ「2021年卒大学生就職意識調査(R2.4)」

新規学卒者の離職率の推移を見ると、高卒で約4割、大卒で約3割という高い水準で推移している。企業が人材を確保するにあたっては、就職後の早期離職を防止し、職場定着を図ることも重要な課題である。

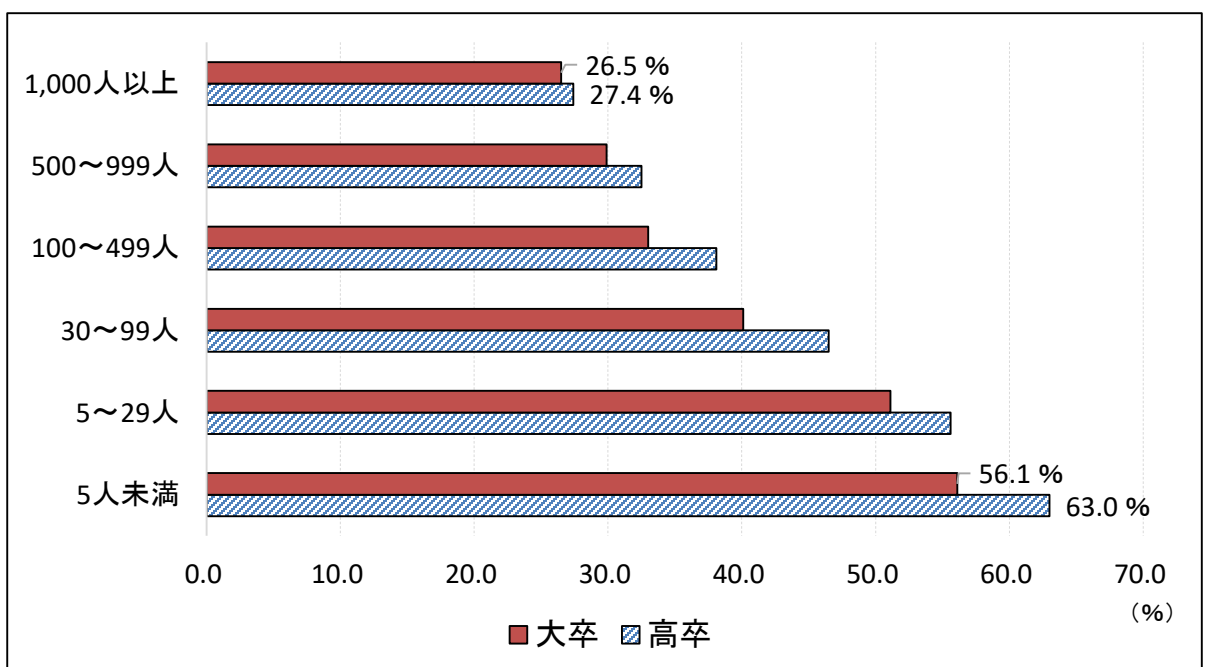
【図12】新規学卒者の離職率(3年以内)



資料：R2厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

就職後3年以内の離職率を企業規模別に比較すると、事業所規模の小さい企業ほど離職率が高くなる傾向がある。

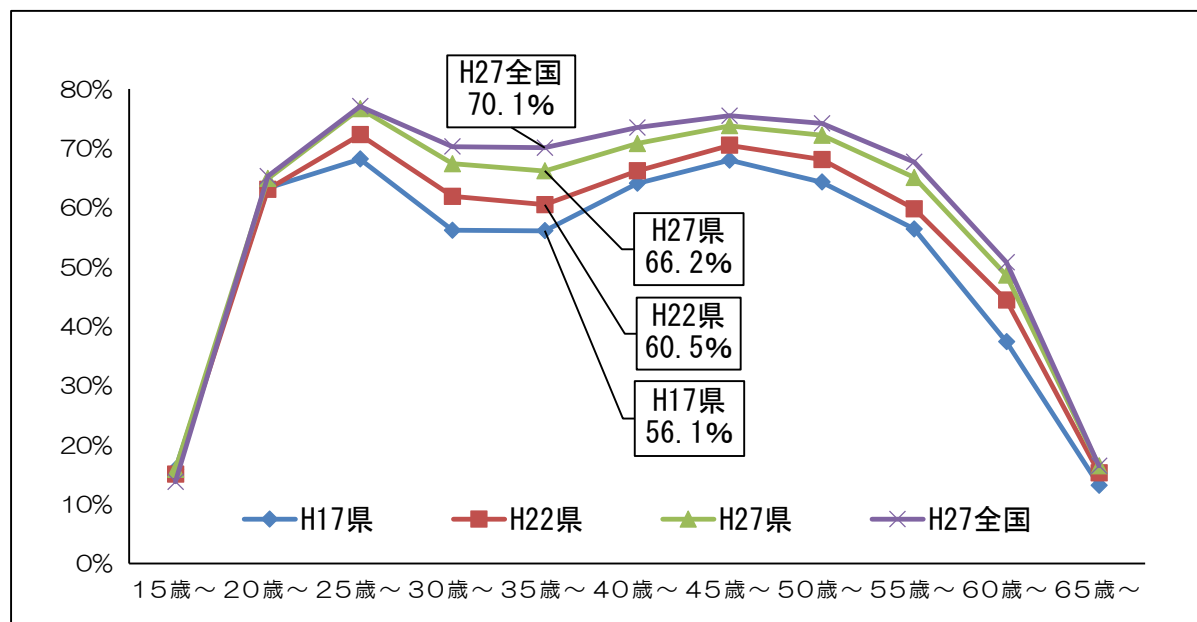
【図13】事業所規模別の離職率(3年以内)



(3) 女性の就業状況

女性の年代別就業率を見ると、30代から40代前半までの子育て世代を中心に就業率が落ち込む「M字カーブ」は改善を続けているが、全国平均（70.1%）を下回っている。

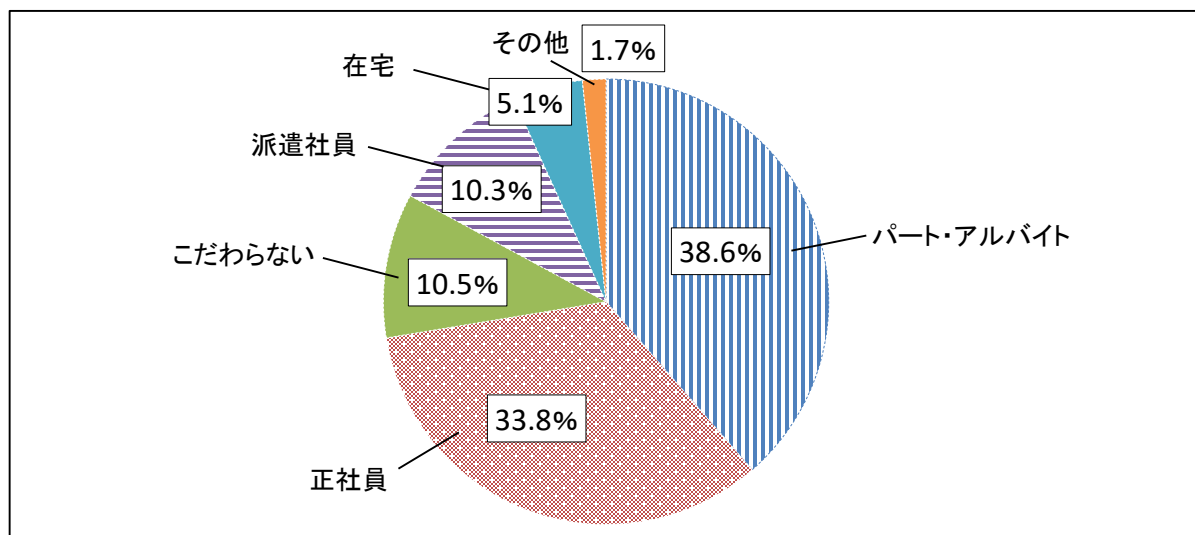
【図14】 女性の年齢別就業率



資料: H17～H27総務省「国勢調査」

女性の希望する就業形態は、パート・アルバイト（38.6%）が最も多く、次に正社員（33.8%）の順になっている。

【図15】 女性の希望する雇用形態(埼玉県)



資料: R1埼玉県女性キャリアセンター利用登録者調査

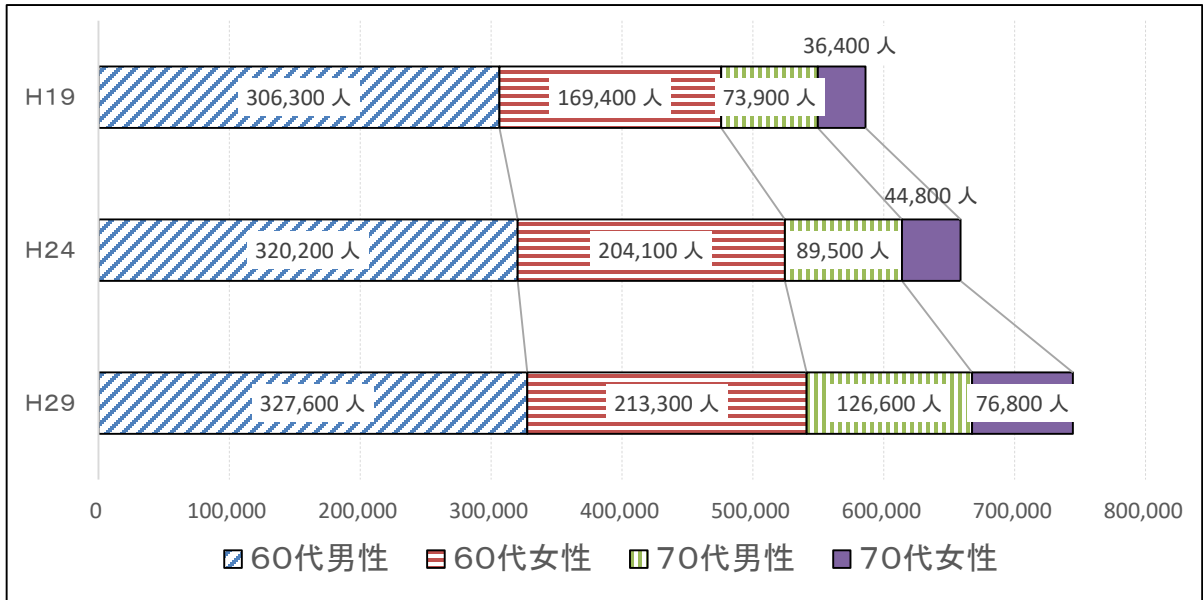
※就業支援施設「埼玉県女性キャリアセンター」の利用登録者(2,732人)を対象にした調査結果

説明追記

(4)シニアの就業状況

本県の60歳代から70歳代のシニアの就業者数は増加を続けているが、シニア世代のうち就業している割合はH29年度で全国平均（40.8%）をやや下回る40.4%となっている。

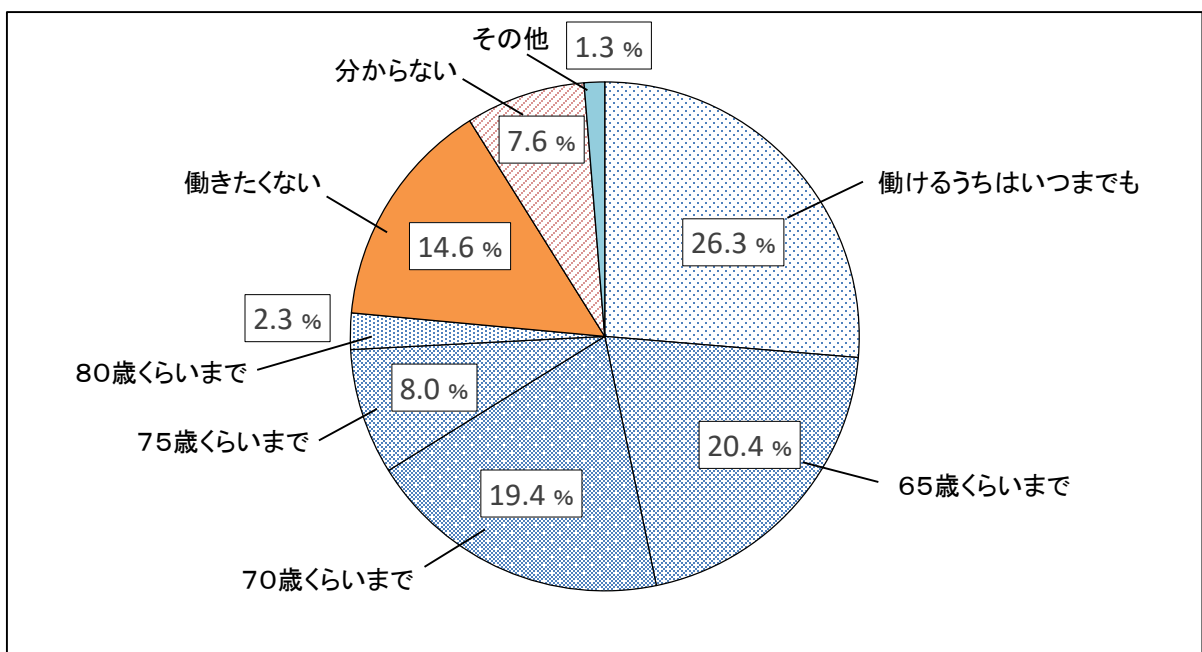
【図16】 シニア世代の就業者数の推移（埼玉県）



資料：総務省「就業構造基本調査」

県民に対するアンケート調査の結果によると、シニア世代になっても働きたいという就労希望者の割合は全体の約4分の3を占めている。

【図17】 将来の就労希望（埼玉県）

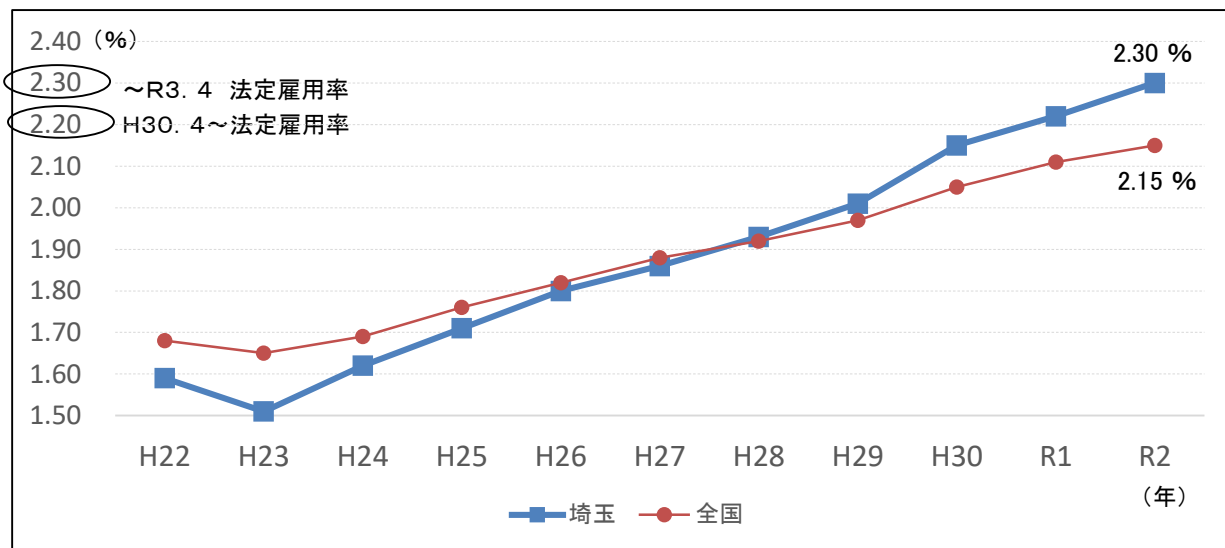


資料：R2県政サポーターアンケート調査結果

(5) 障害者の就労状況

民間企業の障害者雇用率の推移をみると、平成28年以降は全国平均を上回り、平成30年4月以降の法定雇用率2.2%を令和元年度に達成し、令和3年4月までの法定雇用率2.3%を令和2年度に達成した。

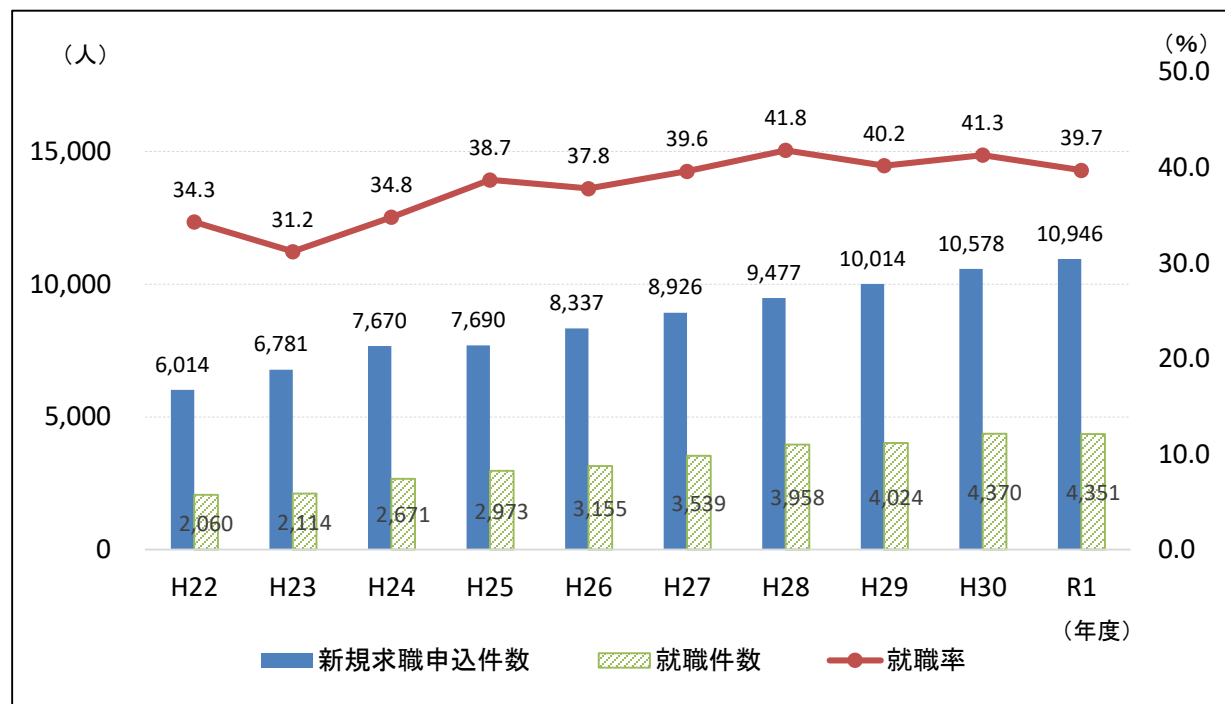
【図18】民間企業における障害者雇用率の推移(埼玉県・全国)



資料: 埼玉労働局「R2障害者雇用状況の集計結果」

ハローワークを通じた障害者の新規求職申込件数及び就職件数は増加している一方、近年、就職率は約4割程度で推移している。

【図19】障害者の就職状況

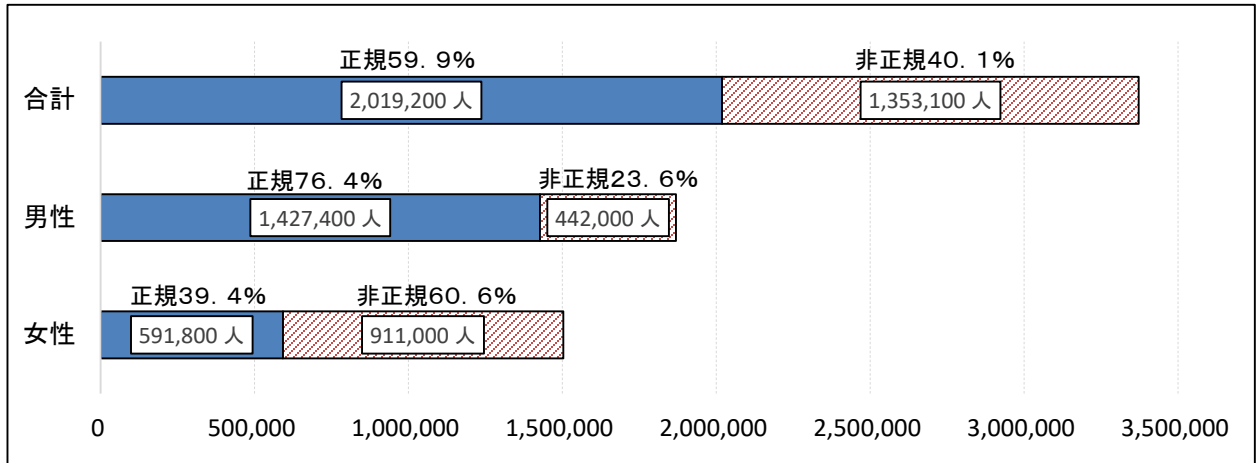


資料: 埼玉労働局「R1障害者の職業紹介状況等」

(6)非正規労働者の就業状況

本県の非正規雇用労働者の数は約135万人であり、10年間で約20万人増加している。また、男女別の割合では男性の23.6%、女性の60.0%を占めている。

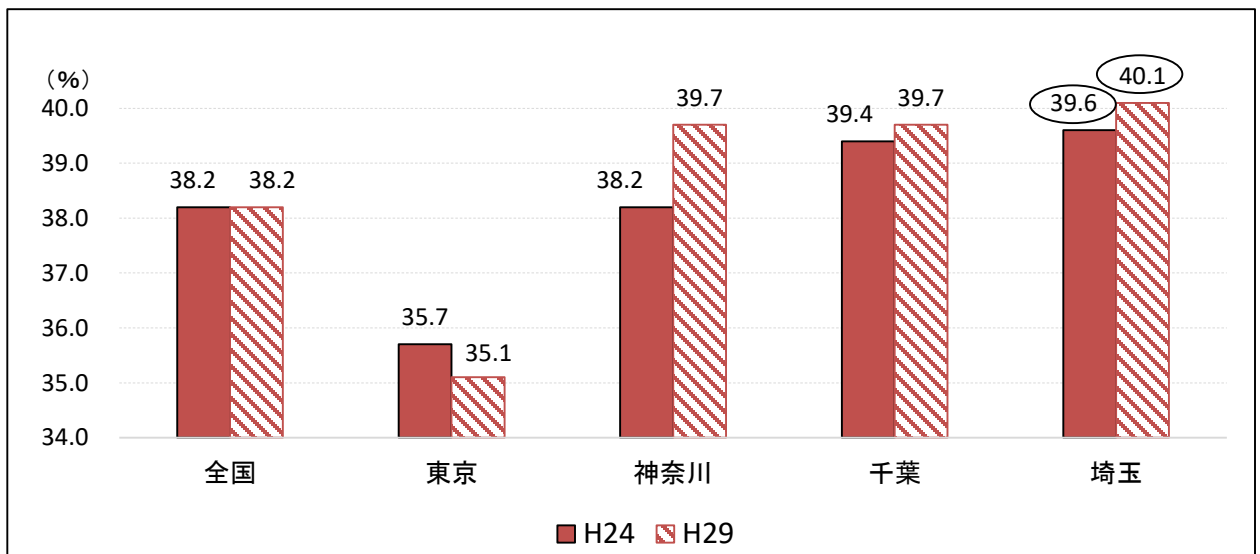
【図20】雇用労働者の雇用形態(埼玉県)



資料:総務省「H29就業構造基本調査」

非正規雇用労働者の割合及び推移を見ると、本県は全国平均及び1都3県を上回る割合となっており、さらに非正規雇用労働者の割合が増えている。

【図21】非正規雇用労働者の割合の推移(比較)



資料:総務省「H29就業構造基本調査」

本県において非正規の職を選択した理由は、「自分の都合のよい時間に働きたい(29.5%)」「家計の補助・学費等を得たいから(19.8%)」「正規の職の仕事がないから(12.0%)」「家事・育児・介護等と両立しやすいから(10.0%)」などである。

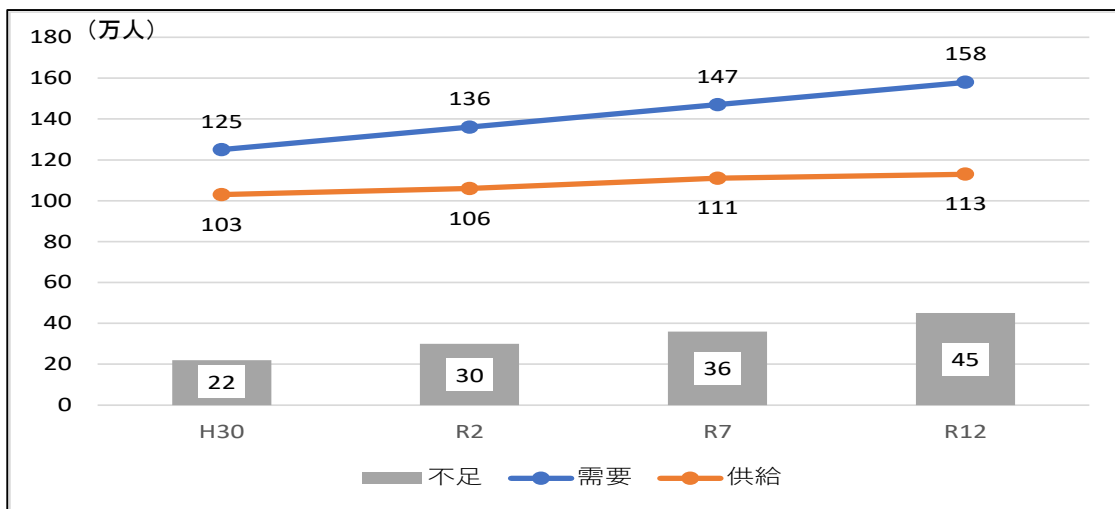
資料:総務省「H29労働力調査」

4 デジタル化の潮流

国の「経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月閣議決定）」では、「デジタル化と第4次産業革命の進展」を直面する課題として、「新たな時代への挑戦：『Society5.0』実現の加速」を目指すとした。翌年の「同基本方針2020（令和2年7月閣議決定）」では、新型コロナウイルス感染症による危機を克服するため、「『新たな日常』構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）」を実行するとし、デジタル技術による変革「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」を主な施策の1つとした。

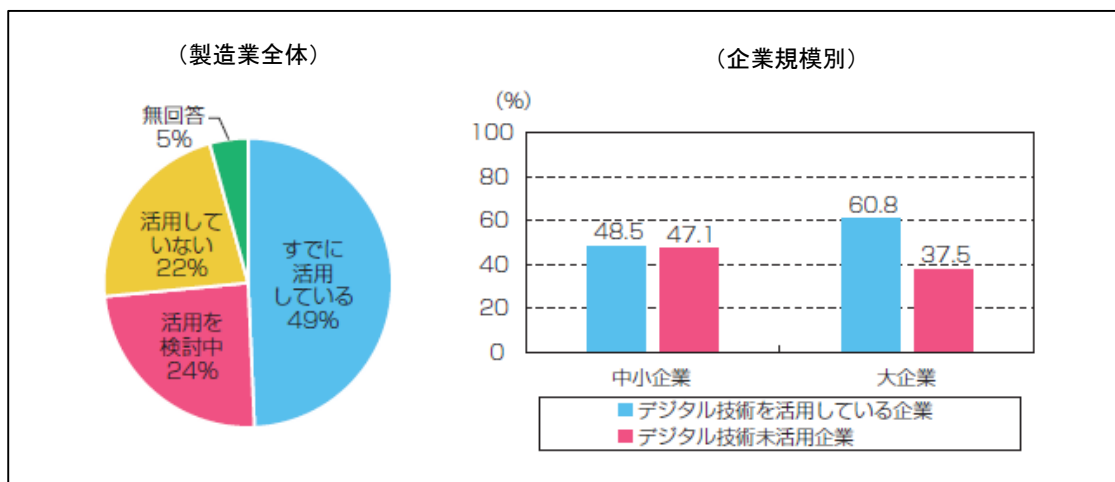
一方、IT人材については、将来的には人材不足がさらに進むことが予測されている。また、製造業におけるデジタル技術の活用状況は約半数にとどまっており、大企業よりも中小企業においてデジタル技術の活用が進んでいない状況にある。

【図22】IT人材の需要と供給の見通し(全国)



資料：経済産業省「IT人材需給に関する調査」

【図23】ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況(全国)

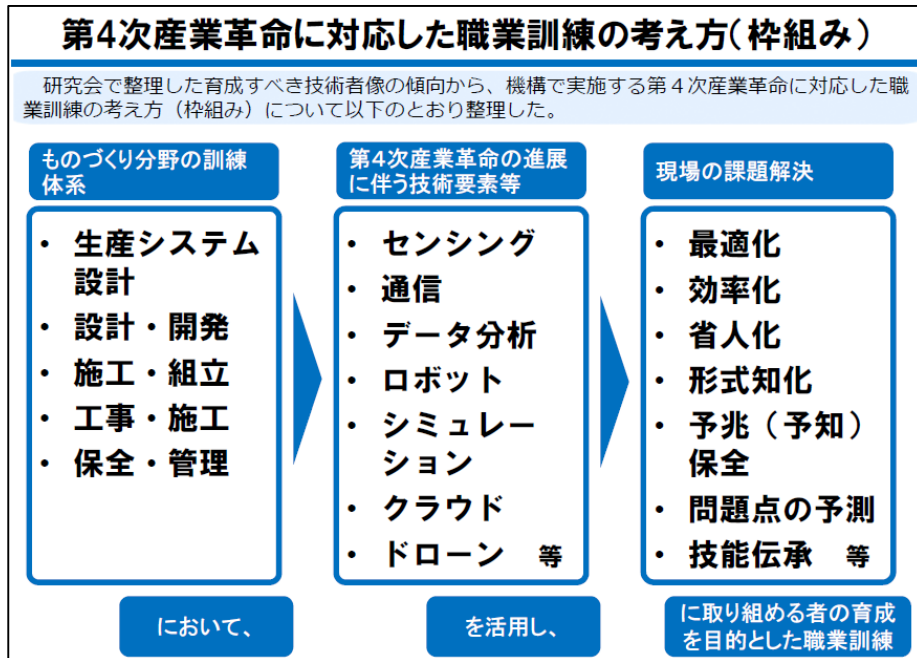


資料：労働政策研究・研修機構 R2「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

追記

(参考1) 第4次産業革命と職業訓練

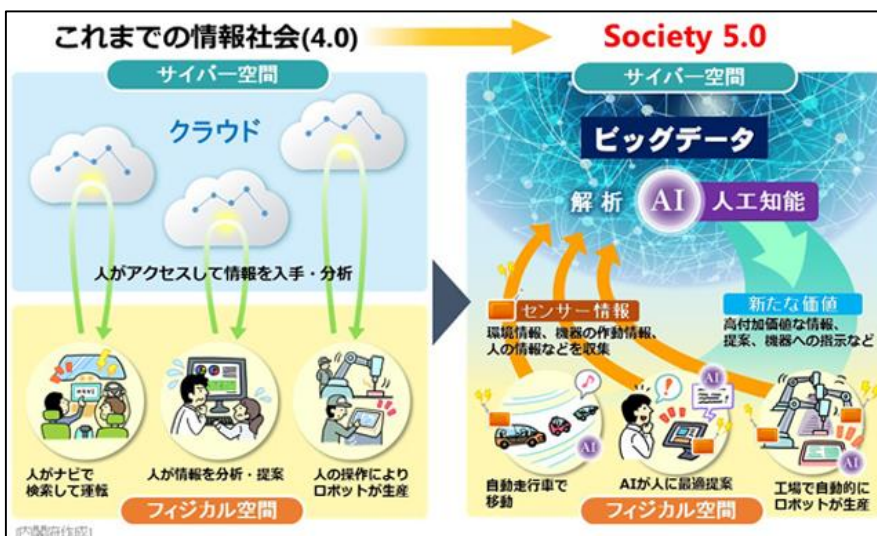
第4次産業革命（IoT、ビッグデータ、AI、ロボット等）は、あらゆるモノがインターネットとつながり、そこで蓄積される様々なデータを人工知能などを使って解析し、新たな製品・サービスの開発につなげる等、社会構造の変革を誘発するものとされる。令和元年度、国の研究会においては、第4次産業革命に対応した職業訓練の考え方を、下記のとおり整理した。



資料: R1厚生労働省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」

(参考2) Society5.0

国の第5期科学技術基本計画（H28～R2）において、我が国が目指すべき未来社会の姿として提唱された。サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会。



本県の主な課題は、生産年齢人口の減少への対応と、産業・雇用・社会情勢の変化への対応である。

生産年齢人口の減少が加速する中で、若者、女性、シニア、障害者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者など、多様な人材に応じたきめ細やかな支援が必要となる。

本県産業において製造業は県内総生産額が最も大きく、事業所数及び従業員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。

今後、新型コロナウイルス感染症の影響などにより、産業構造や就業環境が大きく変化する中で、本県の基幹産業である製造業を含め、様々な産業においてAI・IoTなどデジタル技術を活用できる人材の育成が非常に重要な課題となる。

第3章

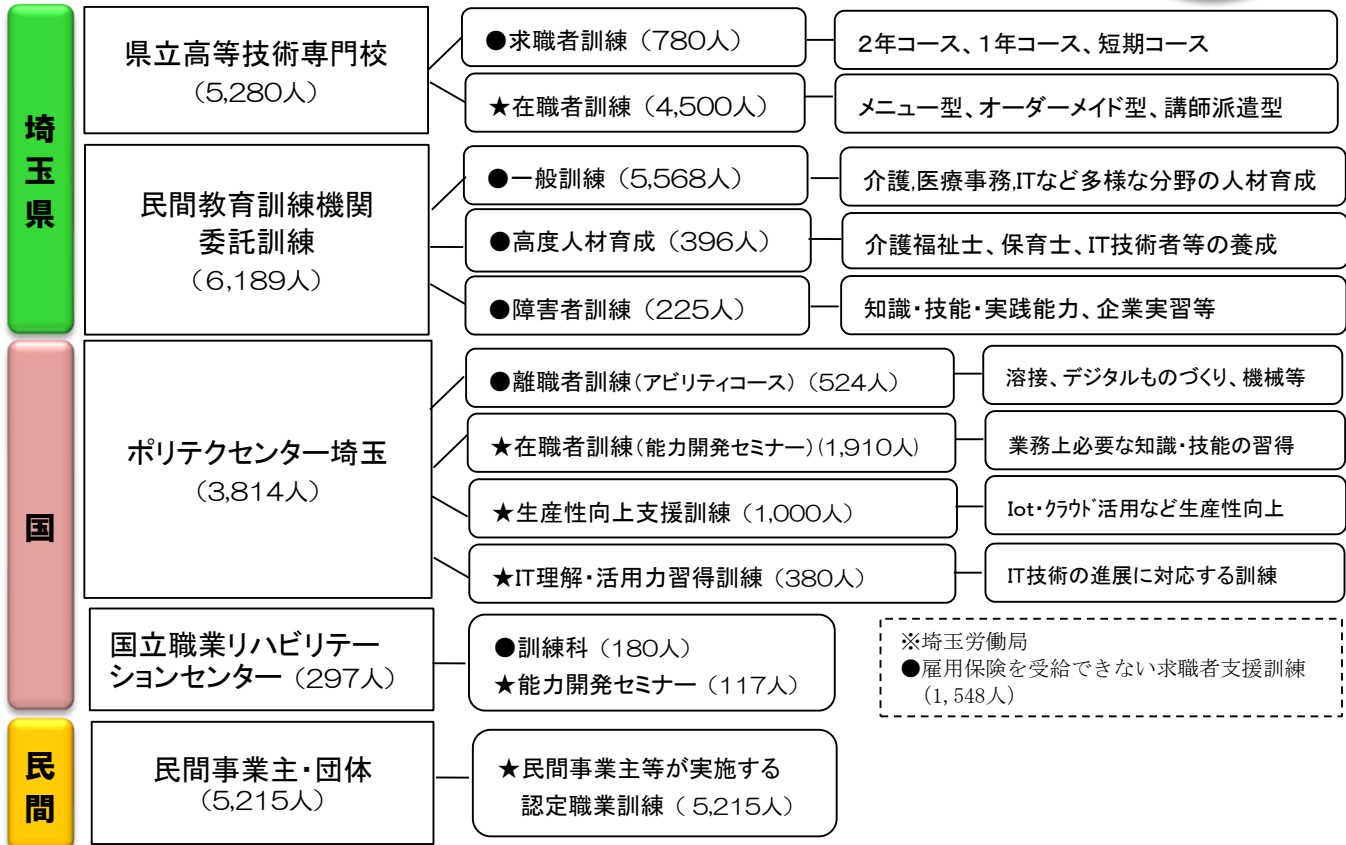
埼玉県における

職業訓練

R1年度
計画22,343人
実績21,447人

1 県内で実施している職業訓練

●・・・求職者向け ★・・・在職者向け ()内は計画数



【図24】 県内の公共職業能力開発施設



2 求職者を対象とした職業訓練

(1) 県立高等技術専門校（県の職業訓練施設6校1分校で実施する訓練）

R1年度
計画780人
実績732人

求職者 ▶ 職業訓練 ▶ 就職

- 機械科や金属加工科など、ものづくり分野を中心に基本的知識と技能を習得する。
- 本県の基幹産業である製造業をはじめ、建設、介護分野の人材を育成する。
- 長期(1～2年)及び短期(6か月)の訓練を実施する。
- 少人数制クラス(5～30名)で丁寧な指導と充実した実技訓練で高い就職率を維持している。

期間	訓練科	主な習得技術	対象者	計画
2年 コース	機械制御システム科	工作機械による切削加工、NC加工プログラム、CAD製図、精密測定、機械保全、品質管理に関する知識・技能	概ね30歳まで ※自動車整備科 は高卒以上	410人
	情報制御システム科	電子回路の設計製作及び組込み系プログラミング、コンピュータ制御システムに関する知識・技能		
	自動車整備科	自動車の車検整備から故障診断までの幅広い整備技法の習得及びHV・EV等の最新技術に対応できる知識・技能		
	建築科	大工道具の取扱い、家屋の製図・施工技術		
	空調システム科	空調設備の施工・点検・整備作業、CADによる設備設計製図に関する知識・技能		
	情報処理科	プログラミング及びシステム設計・ネットワーク技術に関する知識・技能		
1年 コース	金属加工科	板金組立・溶接作業及びコンピュータシステムによる精密板金機器操作の基礎技術	年齢不問	150人
	電気工事科	電気工事士として必要な知識・技能 PLCなどの自動制御、HEMS施工方法に関する知識・技能		
	電気設備管理科	電気設備、消防設備、空調設備等の施工・点検・保守管理及び電気工事に関する知識・技能		
	木工工芸科	木工品の工作及び木工器具の取扱い技術		
短期 コース (6か月・ 1年)	機械科(デュアルシステム)	工作機械による切削加工、NC加工プログラム、CAD製図及び3Dプリンタに関する技術	概ね55歳未満	220人
	ビル管理科	ビルの空調、電気、給排水設備等の運転及び設備管理技術	年齢不問	
	介護サービス科	介護計画の立案から実践に至るまでのプロセス、認知症、一部の医療的ケアなどの知識・技能		
	サービス実務科	知的障害者の自立に向けて、職場において必要とされる基本的な技能	知的障害のある方	
	職域開発科	精神障害者・発達障害者の自立に向けて、職場において必要とされる基本的な技能	精神障害、発達障害のある方	

(2) 民間教育訓練機関（県が委託した民間企業が実施する訓練）

R1年度
計画6,189人
実績5,493人

求職者 ▶ 職業訓練 ▶ 就職

- 介護、医療事務、IT、簿記、建築CADなど多様な分野の人材を育成する。
- ひとり親家庭や子育て女性に配慮した託児サービス付き訓練や障害者を対象とした訓練など多様な職業訓練を実施する。
- 短期(2～6か月程度)及び長期(2年、介護福祉士や保育士の資格取得)の訓練を実施する。

【一般対象訓練】

区分	期間	主な内容	計画	特記事項
介護分野	2～6か月	介護初任者、介護実務者、定住外国人向け介護初任者	5,568人	<ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親家庭応援講座（託児サービス利用可） ・就職氷河期世代応援講座 ・企業実習付講座 ・定住外国人向け講座 ・就職未内定学生向け講座
事務分野		一般事務、医療事務、簿記会計		
IT分野		IT基礎、IT応用（Webデザイン、データベース実務）、IT専門（Webプログラミング、ビジネスデータ分析）		
その他		建築CADマスター、建築デザイン施工管理、マンション管理、不動産、園芸、ネイリスト、大型ドライバー		

【高度人材育成（資格取得）訓練】

区分	期間	主な内容	計画	特記事項
介護分野	2年	介護福祉士養成講座	396人	短期大学や専門学校に入校 ↓ 国家資格を取得 ↓ 正社員として就職
医療分野		医療事務員養成講座		
福祉分野		保育士養成講座		
IT分野		IT技術者養成講座		
その他		調理師養成講座、パティシエ養成講座		

【障害者対象訓練】

区分	期間	主な内容	計画	特記事項
知識・技能コース	2週間～4か月	パソコン操作、OA事務等	225人	多様なニーズに対応（例）福祉施設入所者 ↓ 障害者対象訓練 ↓ 一般就労へ移行
実践能力コース		清掃作業、製品検品作業等		
デュアルコース		座学と企業実習を組み合わせた訓練		
特別支援学校コース		特別支援学校高等部3年生の生徒向け訓練		

※県立職業能力開発センターにおいて障害者職業訓練コーディネーター等を配置して支援を行う。

3 在職者を対象とした職業訓練

県立高等技術専門学校・職業能力開発センター（在職者スキルアップ講習）

R1年度
計画4,500人
実績4,479人

在職者

職業訓練

スキルアップ・生産性の向上

- 企業が利用しやすいよう夜間や土日の講習や短期講習を実施し、従業員の新たな技術習得や資格取得を支援する。
- ものづくりの基礎から、介護・IT・ビジネススキル・各種資格取得まで様々な分野の164講習（2日～10日間程度）を実施する。
- あらかじめ内容が決められているメニュー型講習のほか、個々の企業のニーズに合わせたオーダーメイドや講師派遣による講習を実施する。
- 在職者のスキルアップを支援する関係機関をネットワーク化し、各機関の支援メニューを一元化して情報発信する。
- 職業能力開発センター・各高等技術専門学校が企業の相談に対応し、最適な支援メニューを案内する。

メニュー型

県が設定した多彩な訓練メニューから受講者が選択し県施設で実施する。（IT活用、CAD設計、法令知識、経理業務、溶接、資格取得、介護スキル等、全164講座）

オーダーメイド型

企業からの個別オーダーに応じて講習内容や日程を設定して訓練を実施する。（県施設の機械・工具等を利用した新人向け基礎講習等）

講師派遣型

企業からの要望に応じて講師を企業に派遣して、各企業の作業環境に合わせた実践的な訓練を実施する。

※オーダーメイド型及び講師派遣型は、機械系、溶接系、設備系、建築系、情報処理系、電気系、電子系、自動車整備系、事務系、介護系ほか、多様な訓練内容に対応可能。

4 国が実施する職業訓練

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部
埼玉県職業能力開発促進センター(ポリテクセンター埼玉)

R1年度
計画3,814人
実績5,497人

【離職者訓練(アビリティコース)】

訓練科	主な内容	期間	計画
溶接クラフト科	板金加工、溶接・接合技術に関する知識・技能	6～7か月	524人
デジタルものづくり技術科	製品企画・開発及びCADオペレーターに必要な機械製図や3次元DAD等に関する知識・技能		
機械・メンテナンス科	機械製図及び機械保全に関する知識・技能		
CAD・NC技術科	機械系CADによる製図技術、旋盤・フライス盤・NC旋盤・マシニングセンタなど工作機械に関する知識・技能		
設備メンテナンス科	大規模施設の管理に必要な高圧、消防、空調などの知識・技能		
電気設備技術科	電気工事、シーケンス制御などの電気に関する知識・技能		
組込みIoT技術科	電子回路やマイコン制御プログラミング、ネットワークやアプリケーションソフトに関する知識・技能		
ICTエンジニア科	ICTを活用したシステム設計・開発に関する知識・技能		

【事業主等に対する支援(在職者向け訓練)】

訓練名称	主な内容	期間	計画
在職者訓練 (能力開発セミナー)	業務上必要な専門的知識・技能、技術の向上を図るため、短期間の訓練を実施する。	2～5日間	1,910人
生産性向上支援訓練	生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメントなど、あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を企業の課題やニーズに応じて実施する。	6～30時間	1,000人
IT理解・活用力習得訓練 (IT活用力セミナー)	IT新技術の理解、表計算などのITスキル、情報セキュリティなど、企業がIT技術の進展に対応するために必要な知識・スキルを習得する訓練を実施する。	3～18時間	380人

5 事業主等が実施する職業訓練

事業主又はその団体が従業員に対して行う様々な分野の職業訓練で
一定の基準を満たしていると知事が認定したもの(認定職業訓練)

R1年度
計画5,215人
実績4,589人

職業能力開発促進法に定める基準に適合する職業訓練を事業主等が実施した場合、認定職業訓練として運営費に補助金を交付している。

これにより、従業員は賃金を得ながら職場で必要とされるより高度な知識・技能を習得できる。

第4章

基本的な考え方と 今後の取組の方向

○ 基本的な考え方

日本は少子高齢化が急速に進展した結果、2008年をピークに総人口が減少に転じ、人口減少時代に突入していると同時に、世界に類を見ない超高齢社会を迎えている。

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、2050年には日本の総人口は1億人を下回ることが予測されている。また、労働力の主要な担い手である15歳から64歳までの生産年齢人口は、1995年の約8,700万人をピークに2015年には約7,700万人と20年間で約1,000万人減少し、今後、人口全体に占める割合は2017年の60.0%から2040年には53.9%まで減少が予測される。

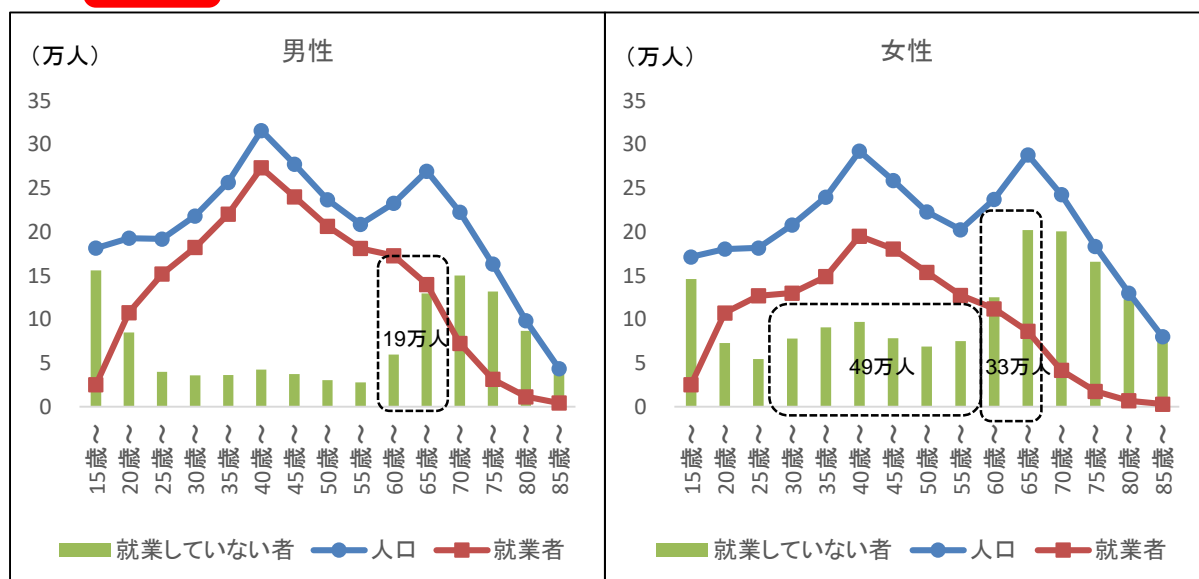
埼玉県においても、これまでは県民の平均年齢が若く、若年者の労働力に恵まれてきたが、少子高齢化の急速な進展により、本県経済を支える生産年齢人口は、今後10年間で約27万人減少すると見込まれており、また、2025年には団塊世代が75歳以上になり医療や介護の人材需要が爆発的に増加すると予想される。

若い働き手が減る中で、本県の産業や経済を発展させて地域の活力を高めるためには、あらゆる世代の多様な人材に対して、適切な職業訓練の機会を提供することや、就業環境の整備を企業に働きかけることなど、一人一人のニーズに応じたきめ細やかな支援を行うことが重要である。県内には、60歳代のシニア世代で就業していない者が男性19万人、女性33万人、30～40歳代の子育て世代から50歳代までの女性で就業していない者が49万人おり、これらを合計すると100万人を超える。それらの潜在的な労働力を生かすための丁寧な支援を進めていく必要がある。

追記

修正

【図25】就業していない者の年齢別分布(埼玉県)



資料: H27総務省「国勢調査」の数値をもとに就業していない者の数値を算出

新規卒者や中途離職者などの若者、現在35歳から40歳代後半の就職氷河期世代、子育て世代やひとり親などの女性、60歳以上の退職したシニア世代、障害を持つ方々など、多様な人材が活躍できるように職業訓練を中心とした産業人材育成施策を積極的に展開する。

また、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据えて、離職中か在職中かを問わず、年齢にもかかわらず、常にリスキリング（再教育・再訓練）やスキルアップに取り組むことができるように支援を行うことで、再就職やキャリアチェンジを促進する。

本県の基幹産業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育成を進めるとともに、福祉・医療分野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に力を入れていく。

追記 さらに、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支援や熟練技能者による技能継承の取組を、積極的に進める必要がある。

第4次産業革命と言われるIoT、AI、ロボットなどのデジタル技術の革新は、現在の新型コロナウイルス感染症の影響下において、生活・働き方・事業経営・産業構造など社会全体のデジタル技術による変革（デジタルトランスフォーメーション）を加速させると考えられる。企業や労働者の生産性向上には、DX（デジタルトランスフォーメーション）を支えるITリテラシーの高い人材の育成が必要不可欠であり、産業人材育成施策を展開するにあたり重要な課題として取り組む。

○ 今後の取組の方向

以上の観点から、第11次埼玉県職業能力開発計画における今後の取組の方向については次のとおりとする。

1 産業界のニーズに対応できる人材育成

最新のデジタル技術を活用した産業構造を含む社会全体の変革であるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応するため、職業訓練や研修による人材育成や、セミナーや講座による普及啓発を行うことにより、中小企業等におけるDX推進を積極的に支援する。

中小企業・小規模事業者における人材の確保と育成を支援するため、求職者に対して県内中小企業等とのマッチングを強化するとともに、在職者に対するスキルアップ訓練をオーダーメイド型など企業の要望に対応できる内容で実施する。

修正

海外市場への新たな事業展開に対応できるグローバル人材の育成を進める。

本県の基幹産業である製造業は、地域経済に大きな影響を与えることから、職業訓練や高度熟練技能者による技能継承などにより、製造業を中心としたものづくり分野における人材を育成する。

追記

超高齢社会において急増する介護・医療人材の需要と、女性の就業率の増加に伴い急増する保育士の需要に対応するため、人材の確保と定着を着実に進める。また、本県の商業、サービス産業、観光の担い手となる人材の育成に取り組む。

学生から社会人への円滑な移行を図るため、学校教育において発達段階に応じた体系的なキャリア教育を推進する。また、グローバルビジネスを担う人材の育成、地域産業の担い手となる人材の育成、社会生活への適応に課題を持つ生徒への自立（就職）支援に取り組む。

2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援

新卒等の若者の正規雇用化を支援する。非正規雇用・無業の若者に対する職業訓練により、スキルアップと就職・職場定着を図る。

子育てや介護等のために離職した女性が新たに就業できるよう支援するとともに、女性が安心して働き続けられる環境の整備を県内企業に働きかける。

健康で就労意欲の高いシニアが、本県産業を支える人材として活躍できるよう、また、それぞれの希望に応じた多様な働き方を実現できるよう、積極的に支援を行う。

障害者が一人一人の適性や能力に応じた職に就き、安心して働き続けられるよう、適切な職業訓練、丁寧なマッチング、職場定着支援などに取り組む。また、障害者の働く場を拡大するため、県内企業への働きかけと支援を行う。

厳しい雇用環境にある就職氷河期世代、非正規雇用労働者、ひとり親等について、様々な希望に対応できる多種多様なメニューの職業訓練により実践的なスキルアップを行い、専門家と連携して就職を支援する。また、生活困窮者の自立に向けた包括的なサポートや、外国人に対する地域社会での生活・就業両面の支援を行う。

3 職業訓練の充実強化

修正

商工団体からの要望など産業界のニーズを把握した上で、公共職業訓練施設の役割であるものづくり分野を中心とした人材育成と、県内企業における在職者訓練に積極的に取り組む。

デジタル技術の急速な進展により産業構造が変化する中で、将来的な雇用創出につながる成長分野に対応できるよう、職業訓練の訓練科目やカリキュラムについて見直しを検討する。

国、関係機関、大学等と連携を強化し、求職者及び在職者に対して、より効果的な職業訓練の実施に取り組むとともに、人材育成に関する情報発信に努める。

【今後の取組の方向(まとめ)】

1 産業界のニーズに対応できる人材育成

- (1) DX(デジタルトランスフォーメーション)を支えるデジタル人材の育成
- (2) 中小企業等における人材確保・育成と技能継承の支援
- (3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成
- (4) 学校におけるキャリア教育を通じた人材育成

2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援

- (1) 若者の就職支援
- (2) 女性の就業支援
- (3) シニアの就業支援
- (4) 障害者の就労支援
- (5) 就職等に特別な支援を要する方への支援

変更

3 職業訓練の充実強化

- (1) 県が実施する公共職業訓練の積極的な推進
- (2) 時代の変化に対応できる訓練科目等の見直し
- (3) 国・民間機関等との連携強化

第5章

産業人材育成の 施策展開

1 産業界のニーズに対応できる人材育成

(1)DX(デジタルトランスフォーメーション)を支えるデジタル人材の育成

今後の取組の方向

最新のデジタル技術を活用した産業構造を含む社会全体の変革であるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応するため、職業訓練や研修による人材育成や、セミナーや講座による普及啓発を行うことにより、中小企業等におけるDX推進を積極的に支援する。

主な取組

- デジタル化の遅れが目立つ中小企業・小規模事業者に対して、デジタル化の普及啓発やデジタル技術の活用支援を強化し、DXの推進を支える人材育成を行うことにより、生産性の向上やビジネスモデルの変革へとつなげる。
- 中小企業等に対する在職者訓練（スキルアップ講座）や求職者に対する職業訓練の実施にあたり、先進的かつ実践的なIT技術を習得する内容を拡充するよう努める。
- 産学官民で構成するAI・IoTコンソーシアムによるセミナー開催のほか、オーダーメイド型AI・IoT研修による人材育成や、デジタルものづくり人材育成セミナーを行う。
- 県産業技術総合センターに導入した金属3Dプリンタ等を活用し、デジタルものづくり技術の普及啓発のためのセミナー等を行う。
- サービス産業事業者のICT活用のためのセミナーを実施して普及啓発を図るとともに、県産業振興公社に配置するICT活用コーディネーターによりデジタル技術活用を個別に支援する。

【事業一覧】

- ・ 中小企業等の従業員向けに実施する短期間の在職者向け職業訓練で、AI、IoTなどの先進的な分野を拡充【拡充】（産業人材育成課）
- ・ デジタル技術の進展に対応した求職者向け職業訓練の推進（AI、IoTなどの先進的かつ実践的なIT能力を育成する訓練を実施）【新規】（産業人材育成課）
- ・ ロボット、AI、IoTなどデジタル関連産業を担う高度人材を育成する実践的な研修や普及啓発セミナーの開催等（先端産業課）
- ・ 中小製造業のDX支援（セミナーによる情報提供、産業技術総合センターを通じた中小製造業への普及）【拡充】（産業支援課）
- ・ サービス産業におけるICT技術活用支援（ICT活用セミナー開催、個別相談や専門家派遣）【拡充】（商業・サービス産業支援課）

(2) 中小企業等における人材確保・育成と技能継承の支援

今後の取組の方向

中小企業・小規模事業者における人材の確保と育成を支援するため、求職者に対して県内中小企業等とのマッチングを強化するとともに、在職者に対するスキルアップ訓練を、オーダーメイド型など企業の要望に対応できる内容で実施する。 修正

海外市場への新たな事業展開に対応できるグローバル人材の育成に努める。

本県の基幹産業である製造業は、地域経済に大きな影響を与えることから、職業訓練や高度熟練技能者による技能継承などにより、製造業を中心としたものづくり分野における人材を育成する。 追記

主な取組

- 県内大学生と県内企業との出会いの場を創出するとともに、1年生から卒業までのキャリア教育と就職活動を一貫して支援するモデルを構築する。県内企業で働く魅力を県内大学生に伝えるとともに、県内企業とのマッチングを支援する。
- 県の職業訓練やキャリア教育等に関する総合サイト「彩の国はたらく情報館」で県内企業の魅力を紹介する動画を配信する。
- 中小企業・小規模事業者の生産性向上を促進させるため、デジタル人材の育成を進める。
- 民間事業者の人材育成を支援する認定職業訓練制度の普及や、社内訓練の円滑な実施を支援する。
- 中小企業・小規模事業者に就職した若者の職場定着を図るため、合同研修会を実施する。
- 社員が働きやすい職場環境づくりをアドバイスする専門家を派遣する。 追記
- 社員の採用や育成、職場定着など人材に関する県内中小企業・小規模事業者の様々な相談に応じて、県の担当窓口や関係機関につなぎ、課題の解決に向けた支援を行う。
- 海外からの留学生や研修生等の県内企業への円滑な受入支援など、県内中小企業の海外進出や海外での事業展開を担うための中核となる人材の育成・確保を支援する。
- 海外の大学等に留学する高校・大学生への支援など学校段階におけるグローバル人材の育成を進める。

主な取組

- 高等技術専門校において、ものづくり分野の知識・技能を習得する職業訓練を行い、製造業などものづくり産業の担い手を育成する。
- ものづくり産業に従事する在職者のスキルアップを支援するため、企業ニーズや社員のレベルに応じた在職者訓練を実施する。
- 県職業能力開発協会と連携して、国家検定である技能検定制度の適切な実施と活用促進を図る。
- ものづくりに携わる若者が技能を競い合う全国レベルの技能競技大会への出場を促進するため、関係団体と連携して支援を行う。
- 優秀技能者等の顕彰を行うことにより、技能の素晴らしさや優れた技能を継承することの重要性について県民の理解を深め、技能者の社会的評価を高めるとともに、技能尊重の気運を醸成する。
- ものづくりや技能に対する県民の関心を高めるため、体験・参加型のイベントを県内各地で開催する。
- 高度熟練技能者の技能を次世代に継承するため、デジタル技術を活用した取組を検討するほか、国の「ものづくりマイスター制度」などを活用して、工業高校、中小企業等へ熟練技能者の派遣を促進する。

追記

【事業一覧】

① 中小企業等の人材確保・育成

- ・県内大学生のためのキャリア教育・就職活動モデル構築事業（雇用労働課）
- ・大学や経済団体等と連携した合同企業説明会、面接会等の開催【一部新規】（雇用労働課）
- ・インターネットを活用した県内企業の魅力発信（産業人材育成課）
- ・高等技術専門学校におけるオーダーメイド型技能講習をはじめとした在職者スキルアップ訓練の充実（産業人材育成課）
- ・県、国、大学等の連携による在職者向け研修や講座の情報発信の強化及び利用促進（産業人材育成課）
- ・認定職業訓練を実施する事業主等に対する助成（産業人材育成課）
- ・合同研修会の実施による若者の職場定着支援（多様な働き方推進課）
- ・アドバイザー派遣による職場環境改善を通じた人材確保・定着支援（多様な働き方推進課）
- ・企業人材サポートデスクにおける企業の人材確保・育成・定着等の支援【一部新規】（雇用労働課）

追記

② グローバル人材の育成

- ・グローバル展開する県内企業における中核人材の確保・育成支援（企業立地課）
- ・海外留学支援など、高校・大学におけるグローバル人材の育成（国際課）
- ・グローバル人材育成センター埼玉による外国人留学生等を対象とした県内企業インターンシップや就職面接会等の実施（国際課）
- ・外国人総合相談センター埼玉による多言語での生活相談、労働相談、法律相談等の実施（国際課）

③ ものづくりを支える人材の育成と技能の継承

- ・高等技術専門学校におけるものづくり分野の職業訓練の実施（産業人材育成課）
- ・技能検定制度の活用促進（産業人材育成課）
- ・技能五輪全国大会などものづくり競技大会への出場促進（産業人材育成課）
- ・優秀技能者・事業所の表彰及びインターネット等を通じた周知・広報（産業人材育成課）
- ・ものづくりの魅力を発信する彩の国総合技能展の開催（産業人材育成課）
- ・産業教育への関心を高め理解を深める産業教育フェアの開催（高校教育指導課）
- ・デジタル技術を活用した高度熟練技能者の技能継承についての検討（産業人材育成課）

(3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成

今後の取組の方向

超高齢社会において急増する介護・医療人材の需要と、女性の就業率の増加に伴い急増する保育士の需要に対応するため、人材の確保と定着を着実に進める。また、本県の商業、サービス産業、観光の担い手となる人材の育成に取り組む。

主な取組

- 超高齢社会において、需要が増える福祉・医療分野の人材を育成し、再就職や職場定着を支援するほか、求職者に対する就職支援金の貸付けや福祉系高校の学生に対する修学資金の貸与を行うことにより、必要な人材を確保する。
- 介護現場におけるICT導入支援と介護ロボット普及促進を行うことにより、業務の効率化や生産性の向上を実現し、介護の負担軽減を図る。
- 女性の就業率の増加に伴い、需要が増える保育士を育成するとともに、保育補助者の活用促進など職場環境を改善することにより、保育士の確保と職場定着を進める。
- 潜在保育士の復職を支援するため、潜在保育士名簿への登録と復職支援プログラムを実施する。
- 地域商業活動の指導的役割を果たす人材やグループの育成を進めるほか、新サービスや新商品の開発、IT活用などを担う人材を育成し、サービス産業の生産性向上を促進する。
- おもてなし日本一の埼玉県実現に向けて、県内観光振興の担い手となる人材育成を進める。

【事業一覧】

- ・ 介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援
(高齢者福祉課) (産業人材育成課) (医療人材課)
- ・ ICT導入支援、介護ロボット普及促進及びスマート介護施設モデル事業【一部新規】
(高齢者福祉課)
- ・ 介護の魅力PR隊や表彰等によるイメージアップ (高齢者福祉課)
- ・ 保育を支える人材の確保・育成・定着の支援【一部新規】
(少子政策課) (産業人材育成課)
- ・ 商業、サービス産業の活性化と担い手となる人材の育成 (商業・サービス産業支援課)
- ・ 地域の観光振興を担う人材の育成 (観光課)

(4) 学校におけるキャリア教育を通じた人材育成

今後の取組の方向

学生から社会人への円滑な移行を図るため、学校教育において発達段階に応じた体系的なキャリア教育を推進する。また、グローバルビジネスを担う人材の育成、地域産業の担い手となる人材の育成、社会生活への適応に課題を持つ若者への自立(就職)支援に取り組む。

主な取組

- 小中学校では、地域の商店や事業所における職場体験、職場見学、社会奉仕体験などを通じて、社会生活における自分の役割や働く意義を理解させ、社会性や自主性を育む。
- 小中学生を対象に様々な仕事を紹介する動画を作成し、本県の基幹産業である製造業を含め、多様な職業の選択肢を提示することで、職業に対する意識が広がるよう促す。
- 高校では、就業体験や保育・介護体験、ボランティア等を通じて職業や社会生活に対する理解を深め、将来の生き方や働くことに対する意識を形成する。また、企業経営者などの外部講師や民間企業経験のある就職支援アドバイザーなどを活用した実践的なキャリア教育を行う。
- 経済的な事情がある高校の生徒や中退者、児童養護施設入所者などを対象に、県立高等技術専門校の入校促進を目的とした、ものづくり分野のキャリア教育を行う。
- 特別支援学校では、企業への就職を希望する全ての高等部生徒の進路を実現するため、多角的な就労支援の充実を図る。
- 意識啓発セミナーなどにより、将来のグローバルビジネスを担う人材を育成する。
- 農業・商業・工業等の専門高校では、優れた技術・技能を持つ民間講師による実習指導、企業や大学等と連携した実践的な学習・研究など、多様なカリキュラムにより地域産業の担い手を育成する。
- 学校中退者など就職や自立した生活に課題を有する生徒を対象に、専門家と連携して就職的自立に向けた支援を行う。

【事業一覧】

① 発達段階に応じたキャリア教育の推進

- 小中学校における各学校の特色を生かした体験活動の推進（義務教育指導課）
- 小中学生を対象とした動画を活用したキャリア教育の推進【新規】（産業人材育成課）
- 高校における就業体験や保育・介護体験、ボランティア活動の実施（高校教育指導課）
- 企業経営者など外部人材による実践的なキャリア教育の推進（高校教育指導課）
- 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（高校教育指導課）
- 高校生等に対するものづくり分野のキャリア教育【新規】（産業人材育成課）
- 特別支援学校の生徒の一般就労に向けた支援（特別支援教育課）

② グローバル化を踏まえた人材の育成

- 海外留学の促進やグローバル人材への意識啓発のためのセミナー等の実施（国際課）
- 海外留学支援など、高校・大学におけるグローバル人材の育成 ※再掲（国際課）

③ 専門高校等における地域産業の担い手の育成

- 企業等と専門高校との連携による高度な職業人材の育成（高校教育指導課）
- 産業教育への関心を高め理解を深める産業教育フェアの開催 ※再掲（高校教育指導課）

④ 就職・自立に課題を有する生徒を対象とした支援

- 学校中退者等に対する就職・自立支援窓口機関による支援（雇用労働課）（生徒指導課）
- 高校生等に対するものづくり分野のキャリア教育 ※再掲（産業人材育成課）

2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援

(1) 若者の就職支援

今後の取組の方向

新卒等の若者の正規雇用化を支援する。非正規雇用・無業の若者に対する職業訓練によりスキルアップと就職・職場定着を図る。

主な取組

- 高等技術専門校においてものづくり分野を中心とした職業訓練を実施する。また、職業訓練と企業実習を一体化したデュアルシステム型訓練により、県内企業への確実な就職を支援する。
- 県内大学生と県内企業との出会いの場を創出するとともに、1年生から卒業までのキャリア教育と就職活動を一貫して支援するモデルを構築する。県内企業で働く魅力を県内大学生に伝えるとともに、県内企業とのマッチングを支援する。
- 県内中小企業への若者の就職を拡大するため、合同企業面接会、業界研究セミナーなど若者と県内企業のマッチング機会を提供する。また、合同研修会や事業者向け労働セミナーを実施する。
- 埼玉しごとセンター等において、キャリアカウンセリングや就職支援セミナー、高等技術専門校での職業訓練の紹介、職業紹介など、相談から職業訓練・就職・定着まで一貫した支援を行う。
- 社員が働きやすい職場環境づくりをアドバイスする専門家を派遣する。
- 若年無業者（ニート）には、若者自立支援センター埼玉等において、心理相談やコミュニケーションを学ぶセミナー、労働・ボランティア体験などを実施し、自立・就業を支援する。
- 児童養護施設を退所する児童が自立した生活を送ることができるよう、就労支援を行うとともに、住宅の確保や生活相談等の支援を組み合わせた総合的な支援を実施する。

修正

追記

【事業一覧】

- ① 新卒等の若者の就職支援
 - ・ 高等技術専門校における若者を対象とした職業訓練の実施（産業人材育成課）
 - ・ 職業訓練と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練の実施（産業人材育成課）
 - ・ 県内大学生のためのキャリア教育・就職活動モデル構築事業 ※再掲（雇用労働課）
 - ・ 合同企業面接会など、若者と県内企業の交流する機会の提供【一部新規】※再掲（雇用労働課）
 - ・ 合同研修会の実施による若者の職場定着支援 ※再掲（多様な働き方推進課）
 - ・ 事業者向けの労働セミナーによる労働法令等の学習機会の提供（多様な働き方推進課）
 - ・ アドバイザー派遣による職場環境改善を通じた人材確保・定着支援 ※再掲（多様な働き方推進課）
- ② 学卒未就職者、フリーター等の若者の就職支援
 - ・ 埼玉しごとセンターにおける相談から職業紹介まで一貫した支援（雇用労働課）
 - ・ 若者自立支援センター埼玉における若年無業者の自立・就業に向けた支援【一部新規】（雇用労働課）
 - ・ 児童養護施設退所児童等を対象とした就労・住宅・生活相談支援の実施（こども安全課）
 - ・ 児童養護施設退所児童等に対する高等技術専門校への入校促進【一部新規】（産業人材育成課）

追記

(2) 女性の就業支援

今後の取組の方向

子育てや介護等のために離職した女性が新たに就業できるよう支援するとともに、女性が安心して働き続けられる環境の整備を県内企業に働きかける。

主な取組

- 出産や育児のために離職した女性の再就職を支援するため、埼玉県女性キャリアセンターにおいて、面談・電話相談や就職支援セミナー、職業訓練の案内、職業紹介まで対面でのワンストップ支援を行う。
- 働く女性向けのポータルサイトにより、女性の就業、就労継続、キャリアアップに役立つ情報をワンストップで提供する。
- 再就職に必要な資格の取得や技能の習得を目指す女性に配慮し、託児サービス付きの職業訓練を実施する。また、再就職の選択肢を広げるため、多様な職業訓練の見学や体験の機会を提供する。
- 就業経験が乏しいひとり親家庭に対しては、就業・自立支援のための相談や講習会を開催するとともに、職業訓練の優先枠を設定し、就職準備講座などの就職支援を実施する。
- 創業・ベンチャー支援センター埼玉において相談やセミナー等により女性の起業を支援する。
- 女性がキャリアを中断することなく、家庭生活と両立しながら安心して働き続けることができるよう、テレワークやフレックスタイムなど多様な働き方の普及を県内企業に働きかける。

【事業一覧】

- ① 女性の就業や起業の支援
 - ・埼玉県女性キャリアセンターにおける相談から職業紹介までの一体的な支援（人材活躍支援課）
 - ・働く女性の定着、両立、キャリアアップを支援する講座や管理職向け研修の実施（人材活躍支援課）
 - ・再就職に役立つ多様な資格の取得・技能の習得を支援する職業訓練の実施（産業人材育成課）
 - ・子育て世代に配慮した託児サービス付き職業訓練の実施（産業人材育成課）
 - ・ひとり親家庭向け資格取得支援（少子政策課）
 - ・在宅ワーカー育成のためのセミナーや交流会の実施（人材活躍支援課）
 - ・創業・ベンチャー支援センター埼玉における女性の起業に向けた相談やセミナー、女性起業支援ルーム「COCOオフィス」における支援等の実施（産業支援課）
- ② 女性が働きやすい環境づくり
 - ・テレワークやフレックスタイムなど多様な働き方の普及・促進（多様な働き方推進課）
 - ・働く女性のロールモデルや企業の取組事例の情報発信（人材活躍支援課）

(3)シニアの就業支援

今後の取組の方向

健康で就労意欲の高いシニアが、本県産業を支える人材として活躍できるよう、また、それぞれの希望に応じた多様な働き方を実現できるよう、積極的に支援を行う。

主な取組

- 埼玉県セカンドキャリアセンターにおいて、カウンセリングから就職のマッチングまで一体的に支援するなど、シニアの多様な働き方を実現できるよう就業支援の充実を図る。
- シルバー人材センター連合内に設置したシルバー・ワークステーションにおいて、事務系分野や人手不足分野での派遣先を重点的に開拓し、企業と会員のマッチングにつなげる。
- 再就職に必要な技能の習得・資格の取得を目指すシニアに対し、高等技術専門校の職業訓練や民間教育訓練機関等における委託訓練を実施する。
- 自らの経験やスキルを生かして起業を目指すシニアに対し、起業に関する相談や助言等の支援を行う。
- シニアの活躍できる場を拡大するため、県内企業に対しシニアの活用を働きかけるとともに、シニアの活用に積極的な企業を広く県民に周知する。
- 県内企業の定年見直しを推進するなど、シニアの働く場の拡大と働きやすい環境の整備に取り組む。

【事業一覧】

- ① シニアの再就職、新たな就業、起業への支援
 - ・埼玉県セカンドキャリアセンターにおけるカウンセリングから就職マッチングまでの一体的な支援（人材活躍支援課）
 - ・シルバー・ワークステーションにおける事務系分野や人手不足分野を中心とした派遣先の開拓（人材活躍支援課）
 - ・シニアの再就職に役立つ職業訓練の実施（産業人材育成課）
 - ・創業・ベンチャー支援センター埼玉における起業相談やセミナーの実施（産業支援課）
- ② シニアの活躍に向けた企業等への働き掛け
 - ・企業におけるシニアの活躍の場の拡大（人材活躍支援課）
 - ・シニアが働きやすい職場環境づくりの推進（人材活躍支援課）

(4) 障害者の就労支援

今後の取組の方向

障害者が一人一人の適性や能力に応じた職に就き、安心して働き続けられるよう、適切な職業訓練、丁寧なマッチング、職場定着支援などに取り組む。また、障害者の働く場を拡大するため、県内企業への働き掛けと支援を行う。

主な取組

- 障害者の法定雇用率を達成するとともに、更なる障害者の雇用の場の拡大に努める。
- 職業能力開発センターにおいて障害の程度や能力に応じた職業訓練を実施するほか、企業、NPO、民間教育訓練機関と連携した委託訓練を実施する。
- 国との連携事業により、県の職業能力開発センターの職員（職業訓練指導員等）と専門スタッフ（精神保健福祉士等）が協力して、精神障害者等の訓練受入の実施・評価・改善に取り組み、そのノウハウを蓄積して対応力を強化する。そこで得られた指導力向上の知見を、他の高等技術専門校に会議や研修を通じて普及させる。
- ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、市町村障害者就労支援センターなど関係機関との連携により、就業相談から生活支援、職場定着まで一貫した支援を行う。
- 障害者雇用の場を拡大するため、県内企業に対し障害者雇用総合サポートセンターが障害者雇用の助言・支援を行うとともに、障害者雇用開拓員による雇用の開拓を進める。
- 精神障害者の就職を支援するため、精神障害の特性に配慮した職業訓練や専門アドバイザーによる受入企業のサポートを進める。
- 就職した障害者の職場定着を支援するため、ジョブコーチ派遣による働きやすい職場環境づくりの助言や障害者の職域拡大に向けてICT活用型教育訓練を実施する。
- 一般企業での就労が困難な障害者の働く場の確保と地域での自立を図るため、障害者就労施設の運営を支援し、工賃の向上を推進する。

【事業一覧】

① 障害者の就労支援

- 障害者の適性に応じた職業訓練の実施（産業人材育成課）
- 国と連携した精神障害者等に対する職業訓練の指導力向上（産業人材育成課）
- 障害者の職場定着を支援するジョブサポーターの育成（雇用労働課）
- ハローワーク等と連携した合同就職面接会の実施（雇用労働課）
- 特別支援学校の生徒や障害者福祉施設利用者の一般就労に向けた支援（特別教育支援課）（障害者福祉推進課）
- 発達障害者就労支援センターによる就労支援（障害者福祉推進課）
- 障害者の技能向上と雇用促進を図る全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への出場支援（産業人材育成課）

② 障害者雇用に取り組む企業や障害者就労施設等に対する支援

- 埼玉県障害者雇用総合サポートセンターにおける企業への助言・支援、セミナー等の開催（雇用労働課）
- 障害者雇用優良事業所の認証（雇用労働課）
- 障害者雇用総合サポートセンターにおける精神保健福祉士と精神障害者雇用アドバイザーのチームによる企業への助言・支援（雇用労働課）
- 障害者雇用総合サポートセンターにおけるジョブコーチ等による職場定着支援【一部新規】（雇用労働課）
- 障害者就労施設の工賃向上に向けた商品開発・販路拡大等の支援（障害者支援課）

(5) 就職等に特別な支援を要する方への支援

変更

今後の取組の方向

厳しい雇用環境にある就職氷河期世代、非正規雇用労働者、ひとり親等について、様々な希望に対応できる多種多様なメニューの職業訓練により実践的なスキルアップを行い、専門家と連携して就職を支援する。また、生活困窮者の自立に向けた包括的なサポートや、外国人に対する地域社会での生活・就業両面の支援を行う。

主な取組

- 就職氷河期世代の不本意非正規雇用労働者等の正規雇用化を図ることを目的に、求職者向け就職支援（社会人基礎研修、キャリアカウンセリング、合同企業説明会）と企業に対する受入・定着支援を両輪で行う。
- 正規雇用を目指す非正規雇用労働者に対し、埼玉しごとセンター等において、キャリアカウンセリング、就職支援セミナー、県立高等技術専門学校などの職業訓練の紹介、職業紹介など、ワンストップ型の支援を行う。
- 正規雇用を目指す求職者向けの職業訓練の実施、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者のための夜間・休日の在職者訓練の開催等により、技能・資格の取得を支援する。
- 就業経験が乏しいひとり親家庭の親等に対しては、就業・自立支援のための相談や講習会を開催するとともに、職業訓練の優先枠を設定するほか、就職準備講座などの就職支援を実施する。
- 生活保護受給者や生活困窮者の就職に向けて、就業支援や職業訓練に加え、住宅・生活面の相談・支援を一体的に行うため、市町村や関係機関と連携した包括的な支援を進める。
- 日本で働く外国人に対しては、外国人総合相談センター埼玉における労働相談・生活相談など、関係機関との連携による支援を行う。また、海外からの留学生に対しては県内企業への就職支援を行う。

【事業一覧】

- ① 就職氷河期世代や若年無業者に対する支援
 - ・就職氷河期世代の非正規雇用者等の正規雇用化支援（雇用労働課）
 - ・就職氷河期世代プラットフォームによる支援（雇用労働課）
 - ・若者自立支援センター埼玉における若年無業者の就職支援 ※再掲（雇用労働課）
- ② 非正規雇用労働者に対する支援
 - ・埼玉しごとセンターにおける相談から職業紹介まで一貫した支援 ※再掲（雇用労働課）
 - ・高等技術専門学校における求職者向け職業訓練及び在職者向けスキルアップ訓練の充実 ※再掲（産業人材育成課）
- ③ ひとり親に対する支援
 - ・ひとり親家庭の母親等の自立に向けた相談や資格取得講座・職業訓練の実施、優先枠の設定や託児サービスなど訓練受講に対する支援 ※再掲（少子政策課）（産業人材育成課）
- ④ 生活困窮者等に対する支援
 - ・就労に向けた準備が一定程度整っている生活困窮者等を対象とした職業訓練から就職まで一貫した支援の実施（社会福祉課）
 - ・直ちに就労することが困難な生活困窮者等に対する就労の動機付けや生活改善に向けたセミナー、就労体験、技能講習等の提供（社会福祉課）
- ⑤ 外国人に対する支援
 - ・外国人総合相談センター埼玉による多言語での生活相談、労働相談、法律相談等の実施 ※再掲（国際課）
 - ・グローバル人材育成センター埼玉による外国人留学生等を対象とした県内企業インターンシップや就職面接会等の実施 ※再掲（国際課）
 - ・多言語による行政・生活情報の提供（国際課）
 - ・企業に対する労働関係法令順守などの啓発（人材活躍推進課）

3 職業訓練の充実強化

(1) 県が実施する公共職業訓練の積極的な推進

今後の取組の方向

修正

！商工団体からの要望など産業界のニーズを把握した上で！公共職業訓練施設の役割であるものづくり分野を中心とした人材育成と、県内企業における在職者訓練に積極的に取り組む。

主な取組

- 新卒の若者や離職者の経済的自立を支援するセーフティネットとして、また、本県のものづくり産業の担い手を確保する基盤として、積極的に人材育成を進める。
- パソコンやタブレットなどを活用したオンラインによる職業訓練の実施に取り組む。
- 企業の具体的な要望に応じた支援を行うため、オーダーメイド型訓練など在职者向けスキルアップ訓練を実施する。
- 訓練生一人一人に応じた的確な指導や実践的な専門教育を提供するため、計画的な研修や人事交流等により職業訓練指導員の資質向上を図る。
- 就労支援機関等との連携により、キャリアカウンセリングや就職指導等のマッチング機能を強化し、訓練生の早期かつ確実な就職につなげる。
- 高等技術専門校のより効果的な周知方法を検討し、周知活動を強化する。

【事業一覧】

① 高等技術専門校による職業訓練の実施

- ・パソコンやタブレットを活用したオンラインによる職業訓練の実施 **【新規】**
- ・高等技術専門校におけるオーダーメイド型訓練をはじめとした在职者スキルアップ訓練の充実 ※再掲
- ・研修、人事交流等による職業訓練指導員の知識・技術・指導力等の向上
- ・就職先の積極的な開拓及びキャリアカウンセリング、就職支援機能の強化 **(産業人材育成課)**

② 委託訓練による職業訓練の実施

- ・介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援 ※再掲
- ・保育を支える人材の確保・育成・定着の支援 ※再掲
- ・ひとり親家庭の母親等の自立に向けた相談や職業訓練等の実施及び訓練受講に対する支援 ※再掲
- ・再就職に役立つ多様な資格の取得・技能の習得を支援する職業訓練の実施 ※再掲
- ・子育て世代に配慮した託児サービス付き職業訓練の実施 ※再掲
- ・シニアの再就職に役立つ職業訓練の実施 ※再掲 **(産業人材育成課)**

(2) 時代の変化に対応できる訓練科目等の見直し

今後の取組の方向

デジタル技術の急速な進展により産業構造が変化する中で、将来的な雇用創出につながる成長分野に対応できるよう、職業訓練の訓練科目やカリキュラムについて見直しを検討する。

主な取組

- 第10次埼玉県職業能力開発計画（H28～R2）における主な取組「地域ニーズ等を踏まえた職業訓練コース・カリキュラムの設定」の実施結果について十分に検証を行う。
- デジタル技術の急速な進展により産業構造が変化している中で、アンケート調査や聞き取り等により、県内の企業ニーズを的確に把握する。
- 県が実施する職業訓練の訓練科目やカリキュラムについて、将来的な雇用創出につながる成長分野に対応できるよう、県職業能力開発審議会において見直しの検討を行う。
- 見直しの検討にあたっては、国の人材開発施策に関する動向を参考にするほか、県内で職業訓練を実施している独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 埼玉支部（ポリテクセンター埼玉）や、埼玉労働局など関係機関との情報共有及び意見交換を行う。

【訓練科目・カリキュラム見直しの流れ（例）】

年度	取組内容
N年度	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の訓練科目及びカリキュラムの検証 （入校者数、修了者数、就職率、修了者アンケート等の分析） ・企業ニーズの把握 （アンケート、ヒアリング等による調査）
N+1年度以降	<ul style="list-style-type: none"> ・県職業能力開発審議会において見直しの検討

(3) 国・民間機関等との連携強化

今後の取組の方向

国、関係機関、大学等と連携を強化し、求職者及び在職者に対して、より効果的な職業訓練の実施に取り組むとともに、人材育成に関する情報発信に努める。

主な取組

- 埼玉労働局やポリテクセンター埼玉との緊密な連携と役割分担の下に、求職者及び在職者向けの効果的な職業訓練を実施する。
- 国と連携した精神障害者等受入事業を行い、事業実施によるノウハウの普及と対応力の強化により、より効果的な職業訓練を実施する。
- 民間教育訓練機関に委託して行う職業訓練の効果的な実施及び幅広い受講者の利用促進を図る。
- 在職者のスキルアップ支援を行っているポリテクセンター埼玉、埼玉県産業振興公社、埼玉県産業技術総合センター、県内大学等との連携を深め、企業の個別ニーズに即した多様な人材育成支援を進める。
- 労働団体、経済団体と連携し、非正規雇用対策をはじめ、若者の定着支援、女性やシニアの活躍、人材育成などの雇用・労働の課題について解決策を検討する。
- ホームページ及び広報紙などの各種媒体や、関係機関との連携により、人材育成に関する情報発信に努める。

【事業一覧】

- ・ハローワークとの連携による職業訓練から就職まで一貫した支援の実施
- ・国と連携した精神障害者等の受入れに関するノウハウの普及と対応力の強化 ※再掲
- ・民間教育訓練機関の職業訓練サービスガイドラインの普及等による効果的な委託訓練の実施及び幅広い受講者の利用促進
- ・国、関係機関、大学等との連携による情報発信の強化及び利用促進 ※再掲
(産業人材育成課)
- ・労働団体、経済団体、国、県で構成する埼玉県公労使会議における雇用・労働に係る課題解決策の検討 (多様な働き方推進課)

第6章

施策指標と参考指標

追記

- 第5章に掲げる産業人材育成の施策を展開するにあたり、本計画の目標として下記のとおり施策指標及び参考指標を設定する。
- 各年度ごとに、事業の進捗と指標の達成状況の確認を行う。

施策指標	
① 高等技術専門校の職業訓練受講者(2年・1年コース)の就職率	現状 97.9% (平成27年度～令和元年度平均) → 目標 99.0% (令和3～7年度平均)
② 高等技術専門校の職業訓練受講者(2年・1年コース)の正社員就職率	現状 87.0% (平成27年度～令和元年度平均) → 目標 90.0% (令和3～7年度平均)
③ 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	現状 72.8% (平成27年～令和元年度平均) → 目標 75.0% (令和3～7年度平均)
④ 実践的なキャリア教育を実施した生徒数(高校生等)	目標 52,000人(令和3～7年度累計) 現状 10,047人(平成30年度) 修正
⑤ 高等技術専門校における在職者向けスキルアップ訓練受講者数	目標 22,500人(令和3～7年度累計) 現状 4,356人(令和元年度)
⑥ DX(デジタルトランスフォーメーション)を支えるデジタル人材育成数	目標 17,900人(令和3～7年度累計) 現状 3,116人(令和元年度) 修正
⑦ 技能検定合格者数	目標 46,000人(令和3～7年度累計) 現状 9,238人(令和元年度)

参考指標	
⑧ 就業率	現状 61.7% (令和元年度) → 目標 61.7% (令和7年度) 設定
⑨ 民間企業の障害者雇用率	現状 2.22% (令和元年度) → 目標 法定雇用率以上 (令和7年度) 修正
⑩ 県内大学新規卒業者に占める不安定雇用者の割合	現状 4.9% (令和元年度) → 目標 3.9% (令和7年度) 修正
⑪ 社員の育成に取り組む(社内・社外研修を実施している)県内企業の割合	現状 62.3% (令和元年度) → 目標 75.0% (令和7年度)

追記

なお、第5章の施策と第6章の指標との主な関連は下記のとおりである。
 (◎・・・関連が深い項目、○・・・関連がある項目)

第5章 施策	第6章 指標										
	指標① 専門学校 就職率	指標② 専門学校 正社員 就職率	指標③ 委託訓練 就職率	指標④ キャリア 教育実施 生徒数	指標⑤ 在職者 訓練数	指標⑥ DX関係 人材育成 数	指標⑦ 技能検定 合格者数	指標⑧ 就業率	指標⑨ 障害者 雇用率	指標⑩ 不安定 雇用者 割合	指標⑪ 研修実施 企業割合
施策1 (1)	○	○	○		○	◎		○			○
施策1 (2)	◎	◎			◎		◎	○			◎
施策1 (3)	○	○	◎					○			○
施策1 (4)				◎				○	○		
施策2 (1)	○	◎	○					○		◎	
施策2 (2)			◎					○			
施策2 (3)	○	○	○					○			
施策2 (4)	○	○	○					○	◎		
施策2 (5)	○	○	○					○		○	
施策3 (1)	◎	◎	◎		◎			○	○	○	◎
施策3 (2)	○	○				◎		○		○	
施策3 (3)					○	○		○	○	○	○

参考資料

- 1 用語解説** ※作成予定
- 2 職業能力開発調査の結果概要**
- 3 第11次職業能力開発基本計画** ※添付予定
- 4 埼玉県職業能力開発審議会
委員名簿** ※添付予定

1 企業ニーズ調査 ※〈 〉内の数値は前回調査(H26)の結果

- (1) 調査時期 令和元年12月
 (2) 調査対象 県内企業 3,000社 (回答646社 回答率21.5%)
 (3) 調査方法 郵送調査
 (4) 結果概要

①研修の実施

- ・研修(社内・社外)を実施している 62.3% 〈47.1%〉
- ・研修を実施していない 34.7% 〈48.5%〉

②研修の目的

- ・基礎的な知識・技能の習得 79.9% 〈68.0%〉
- ・高度な知識・技能の習得 41.3% 〈49.5%〉

③研修しない理由

- ・従業員の時間確保が困難 38.6% 〈48.3%〉
- ・研修の必要性を感じない 33.0% 〈費用負担の問題24.6%、講師を確保できない18.7%〉

④従業員に求める能力

- | | | |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 【40歳未満 若年者】 | 【40～59歳 ミドル世代】 | 【60歳以上 シニア世代】 |
| ・継続性,真面目さ 50.9% | ・協調性,チームワーク 41.0% | ・人柄 38.7% |
| ・積極性,意欲 47.8% | ・継続性,真面目さ 39.0% | ・協調性,チームワーク 35.4% |
- 〈積極性,意欲 56.7%、継続性,真面目さ 50.7%、社会性,コミュニケーション能力 42.8%、協調性,チームワーク 30.9%〉

⑤外国人の受け入れ

- | | |
|----------------|----------------|
| 【外国人技能実習生】 | 【外国人労働者】 |
| ・受け入れている 3.9% | ・受け入れている 10.5% |
| ・今後受け入れたい 9.4% | ・今後受け入れたい 7.1% |
| ・受け入れない 54.0% | ・受け入れない 49.2% |
| ・未定 26.8% | ・未定 25.2% |

⑥県職業訓練の認知度

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 【求職者向け】 | 【在職者向け】 |
| ・知っている 39.0% 〈52.6%〉 | ・知っている 24.5% 〈22.8%〉 |
| ・知らない 57.1% 〈40.1%〉 | ・知らない 70.3% 〈69.7%〉 |

⑦県の職業訓練(能力開発支援)に期待すること

【対象者】

- ・学卒未就職者,ニート,フリーター 20.0%
- ・中小企業のイノベーションを担う人材 18.9%
- ・ものづくり産業を支える人材 18.7%
- ・成長分野を担う人材 15.0%

【内容】

- ・受講しやすい場所での訓練実施 39.3%
- ・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%
- ・県と企業が一体となった能力開発 8.7%

(社会人としてのマナー 40.4%、基礎的な知識や技能 35.2%、即戦力となる実践的技術 29.8%、若年者の訓練 17.0%)

2 求職者ニーズ調査①公共職業安定所（ハローワーク）

- (1) 調査時期 令和2年3月 ※〈 〉内の数値は前回調査(H26)の結果
 (2) 調査対象 県内ハローワーク担当職員（合計16カ所 回答率100%）
 (3) 調査方法 調査票の郵送後、聞き取りにより調査票を回収
 (4) 結果概要

①就職が上手くいかない求職者の主な原因

【学卒者】

- ・就職活動の方向性が定まっていない 31.5%
- ・積極性、勤労意欲が不足している 27.8%

【40歳未満 若年者】

- ・就職活動の方向性が定まっていない 22.2%
- ・経験年数やキャリアが足りない 22.2%

【40～59歳 ミドル世代】

- ・企業に求める理想や自己評価が高すぎる 24.5%
- ・技能や資格が足りない 24.5%

【60歳以上 シニア世代】

- ・企業に求める理想や自己評価が高すぎる 29.1%
- ・積極性、勤労意欲が不足している 21.8%

〈コミュニケーション能力の不足 46.6%、就業経験の不足 26.7%、必要な技能の不足 26.7%〉

②有効な対策

【学卒者】

- ・キャリアカウンセリングの実施 31.0%
- ・合同企業説明会や面接会への参加 23.8%

【40歳未満 若年者】

- ・キャリアカウンセリングの実施 27.0%
- ・職業訓練の受講 25.0%

【40～59歳 ミドル世代】

- ・キャリアカウンセリングの実施 28.6%
- ・合同企業説明会や面接会への参加 23.9%

【60歳以上 シニア世代】

- ・就職支援セミナーの受講 26.5%
- ・キャリアカウンセリングの実施 26.5%

〈職業訓練による技能の向上 53.3%、キャリアカウンセリングの実施 33.3%〉

③県の職業訓練(能力開発支援)に期待すること

【対象者】

- ・学卒未就職者、ニート、フリーター、就職氷河期世代 25.8%
- ・成長分野を担う人材 22.6%
- ・ものづくり産業を支える人材 16.1%

〈若年者 31.0%、中高年 28.6%、女性 19.0%〉

【内容】

- ・受講しやすい場所での訓練実施 25.0%
- ・優秀な人材の企業への安定的供給 21.9%
- ・県と企業が一体となった能力開発 21.9%

〈新規学卒者に対する社会人の基礎的能力 80.0%、若年者に対する基礎・応用技能、コミュニケーション能力 40.0%
 中高年に対する各種技能 60.0%〉

3 求職者ニーズ調査②高等学校 ※〈 〉内の数値は前回調査(H26)の結果

- (1) 調査時期 令和2年7月
 (2) 調査対象 県内全ての高等学校 223校 ※特別支援学校高等部を除く
 (回答124校 回答率55.6%)
 (3) 調査方法 郵送調査
 (4) 結果概要

①進路指導で生徒や保護者に高等技術専門校を紹介した割合

- ・紹介した 58.1% 〈84.4%〉
- ・紹介しない 41.9% 〈15.6%〉

②紹介しない理由

- ・該当（希望）する生徒がいない 87.7% 〈95.5%〉
- ・高技専をよく知らない 7.0% 〈4.5%〉

③高等技術専門校を紹介した生徒

- ・進学希望者（工業系希望、経済困窮世帯） 65.4% 〈26.8%〉
- ・就職希望者（無資格等で就職に不安、採用試験で不採用） 27.1% 〈32.6%〉

④生徒に説明した高等技術専門校のメリット

- ・授業料など費用の安さ 28.6% 〈22.6%〉
- ・専門的知識と技能の習得 24.9% 〈19.5%〉
- ・就職率の高さ 18.8% 〈14.0%〉
- ・免許や資格の取得 15.5% 〈13.8%〉

⑤県の職業訓練に期待すること

【対象者】

- ・成長分野を担う人材育成 26.1%
- ・ものづくり人材育成 20.9%

【内容】

- ・優秀人材の安定供給 29.8%
- ・高校との一体的な就労支援 20.2%

〈資格の取得 22.9%、基礎的な知識や技能 20.1%、即戦力となる実践的な技能19.3%、技術革新に対応できる技能10.1%〉