

第10次埼玉県職業能力開発計画(案)

(平成28年度～平成32年度)

目 次

第1章 総論	1
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の期間	3
第2章 職業能力開発を取り巻く現状	5
1 人口及び生産年齢人口の動向	6
2 雇用情勢の動向	7
3 産業構造の変化	9
4 世界とつながる本県経済	10
5 企業における人材育成の状況	11
6 若者の就業状況	12
7 女性の就業状況	14
8 シニアの就業状況	15
9 障害者の就業状況	16
10 非正規雇用労働者の就業状況	17
第3章 埼玉県における職業訓練の状況	19
1 県の職業訓練施設における訓練（施設内訓練）	20
2 民間教育訓練機関等を活用した訓練（委託訓練）	21
3 国が実施する訓練	22
4 事業主等が実施する訓練（認定職業訓練）	22
第4章 産業人材育成に関する基本方向	25

第5章 産業人材育成施策の展開	31
1 多様な人材の力を引き出す「人財開発」	32
(1) 若者の就職支援	32
(2) 女性の就職支援	33
(3) シニアの就職支援	34
(4) 障害者の就職支援	35
(5) 非正規雇用労働者等の正規雇用化・キャリアアップ支援	36
(6) 特別な支援を必要とする求職者への支援	37
(7) 学校段階における職業意識の形成と多様な人材の育成	38
2 県内企業の人材確保・育成・定着の支援	41
(1) 中小企業・小規模事業者の人材確保・育成・定着に向けた支援	41
(2) 多様な企業ニーズを踏まえた人材の育成	42
(3) ものづくりを支える人材の育成	43
(4) 福祉・医療やサービス産業を支える人材の育成	44
(5) 人手不足分野の人材育成	45
3 産業界や国等と連携した効果的な人材育成の推進	47
(1) 人材育成に取り組む国・民間機関等との連携強化	47
(2) 高等技術専門校による効果的な職業訓練の実施	48

第1章

総論

1 計画策定の趣旨

我が国の生産年齢人口は平成7年(1995年)の8,700万人をピークに減少に転じました。平成27年(2015年)の生産年齢人口は7,600万人で、この20年間で1,000万人以上減少したことになります。

全国の中でも若い県民が多く、豊富な労働力に恵まれてきた本県においても、平成27年からの10年間で生産年齢人口が約19万人減少すると見込まれています。

働き手の減少により、経済成長に負の影響が生じることが懸念されます。さらに、平成37年(2025年)には団塊世代が75歳以上となり、医療や介護の需要が爆発的に増加すると予想されます。

社会の担い手が減少する中で、地域の活力を維持し、急増する医療・介護需要にしっかり対応していくには、女性や元気なシニアの方が地域の中で生き生きと活躍できるよう社会全体で取り組んでいくことが不可欠です。

これまで本県では、女性の活躍の場を広げる埼玉版ウーマノミクスプロジェクトを進めてきました。今後はさらに、シニアの社会参画を積極的に進めていきます。働くことを通じて生きがいのある毎日を送ることは、シニアの健康面でもプラスの効果が期待されます。

働き手が減る中で、労働者一人一人の生産性を高めていくことも重要になります。在職者向けの職業訓練等により働き手の力を高めるとともに、非正規雇用を余儀なくされている人たちを正規雇用につなぎ付け、社会の担い手としてより活躍できるようにしていく必要があります。

人を「人財」、社会の貴重な財産ととらえ、その力を最大限に生かすには、年齢や性別、これまでの職歴等にかかわらず、誰もが生涯を通じて必要な教育や職業訓練を受けられるようにすることが大切です。働く意欲を持つ人たちが自らの力を高め、適材適所の職場で生き生きと活躍することが本県産業の活力向上につながります。

こうした考え方にに基づき、本計画では今後の職業能力開発に関する基本的な考え方を示します。

2 計画の期間

本計画の期間は、平成28年度(2016年度)から平成32年度(2020年度)までの5か年です。

社会経済情勢の変化により本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合には、計画の趣旨を踏まえて適切に対応するとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

第2章

職業能力開発を取り巻く現状

1 人口及び生産年齢人口の動向

本県の人口は、昭和40年代以降の首都圏の発展とともに急激に増大しました。

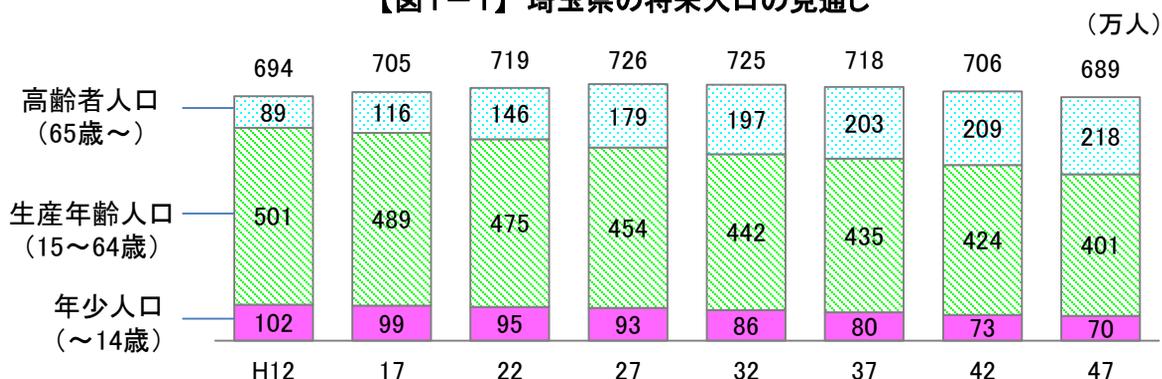
現在も人口増加傾向は続いており、平成27年現在の人口は726万人となっています。近年では増加の勢いも緩やかになり、まもなく減少に転じると見込まれています。

年齢3区分別人口の推移を見ると、15歳から64歳までの生産年齢人口は、平成12年の501万人をピークに平成27年には454万人と、15年間で47万人減少しています。

生産年齢人口は、今後も平成37年までに19万人の減少が見込まれており、働き手の減少が社会に与える影響が懸念されています。

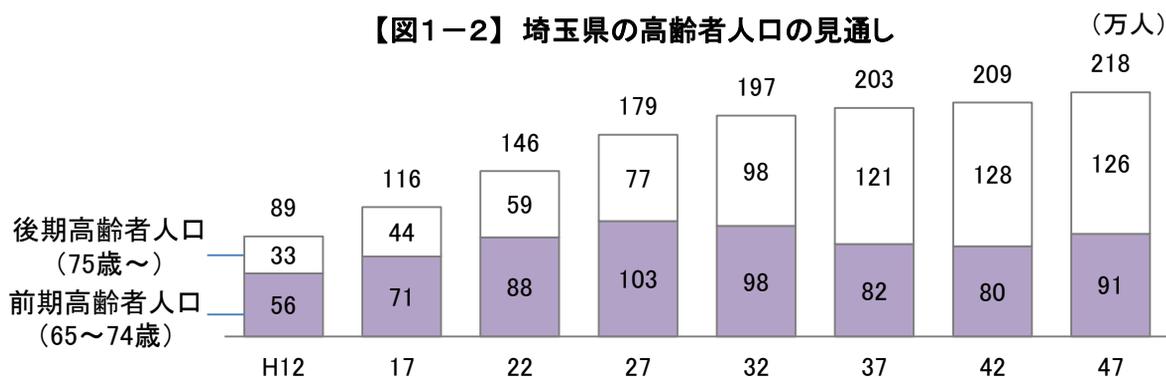
一方、65歳以上の高齢者は平成27年には179万人となっており、今後10年でさらに24万人増加すると予測されています。中でも、75歳以上の後期高齢者は平成37年までに121万人に急増するものと見込まれています。

【図1-1】 埼玉県将来人口の見通し



出典：H22までは総務省「国勢調査」、H27は国勢調査速報値、H32以降は埼玉県推計
 国勢調査の人口総数には、年齢「不詳」を含むため、年齢区分別人口の合計とは一致しない。

【図1-2】 埼玉県の高齢者人口の見通し



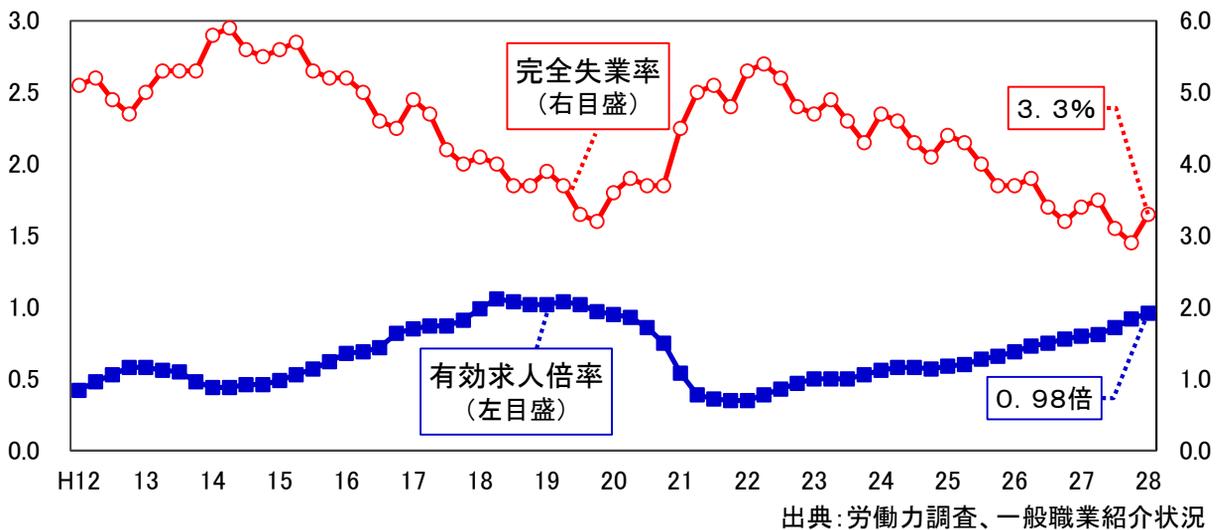
出典：H22までは総務省「国勢調査」、H27は国勢調査速報値、H32以降は埼玉県推計
 国勢調査の人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢区分別人口の合計とは一致しない。
 また、H32以降の高齢者人口は端数処理の関係で年齢区分別人口の合計とは一致しない。

2 雇用情勢の動向

平成20年に発生したリーマン・ショックの影響を受け、本県の雇用情勢は急激に悪化しましたが、その後の景気回復とともに緩やかな改善傾向が続いています。

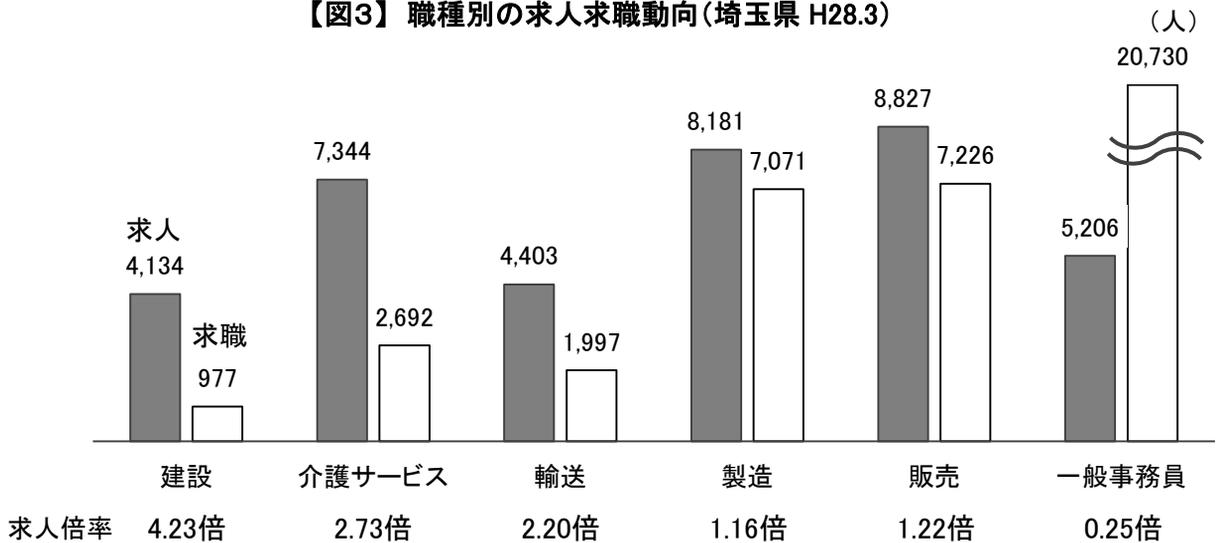
完全失業率は平成28年第1四半期には3.3%となり、完全雇用に近いといわれる水準となっています。有効求人倍率も平成28年3月には0.98倍※と、リーマン・ショック前の水準まで回復しています。 ※実際の求人を反映した就業地別有効求人倍率では1.16倍

【図2】有効求人倍率と完全失業率の推移(埼玉県)



職種別の求人状況を見ると、建設、介護など高い求人倍率になっている分野と、一般事務員のように求職者が求人を大幅に上回るものがあり、求人・求職のミスマッチが生じています。

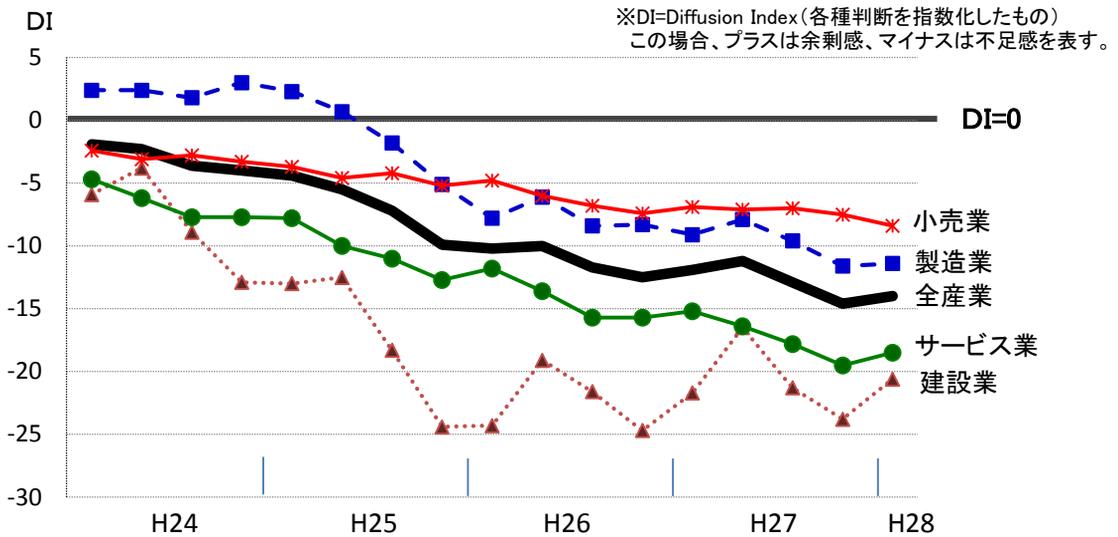
【図3】職種別の求人求職動向(埼玉県 H28.3)



出典: 埼玉労働局「求人・求職バランスシート」

景気回復や労働力人口の減少を背景に、中小企業・小規模事業者では人手不足感が年々強まっています。特に建設業、サービス業の人手が足りなくなっています。

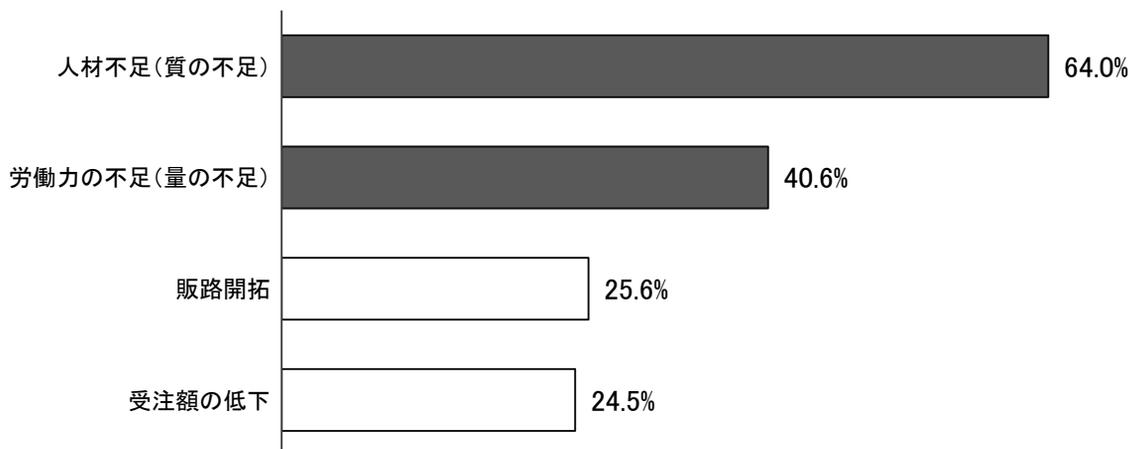
【図4】 中小企業・小規模事業者の従業員過不足DI(※)の推移(業種別)



出典: 中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

人手不足を背景に、県内企業にとって人材の「質的確保」と「量的確保」が事業運営上の最重要課題となっています。

【図5】 県内企業が考える事業運営上の課題(H26)

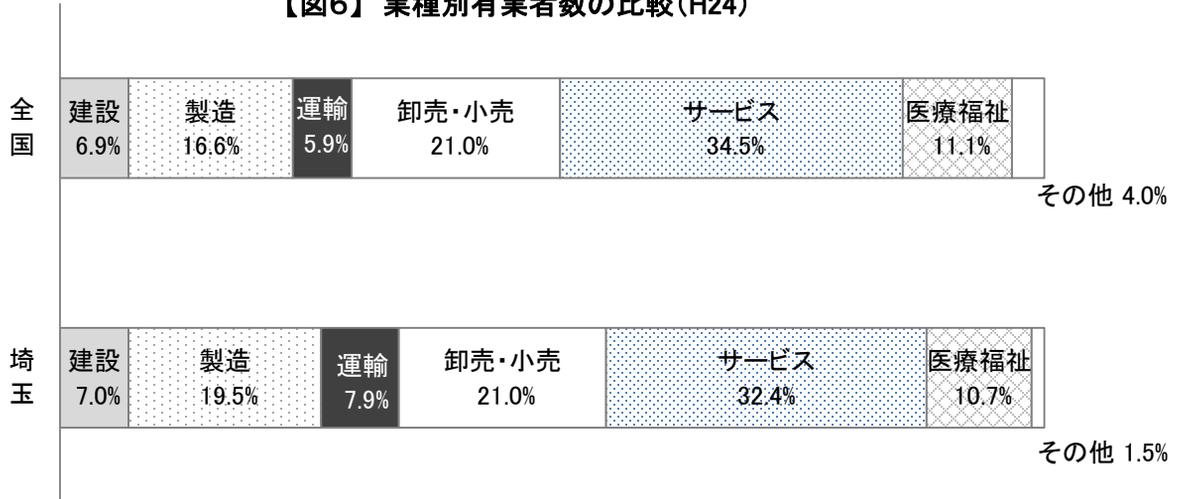


出典: 埼玉県「埼玉県雇用創出基礎調査」(H26)

3 産業構造の変化

本県の産業構造は、特定業種に偏ることなく、様々な分野の産業がバランスよく立地しているのが特徴です。全国と比較すると、製造業の比率が高くなっています。

【図6】 業種別有業者数の比較(H24)

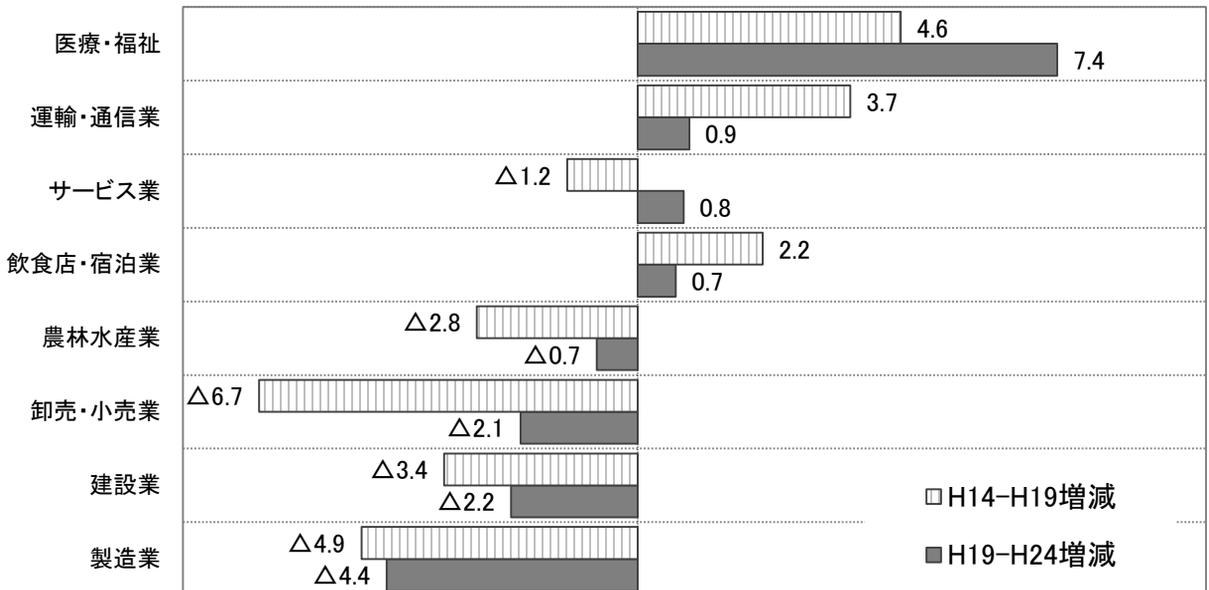


出典：総務省「平成24年経済センサスー活動調査」

過去10年間の産業分野別有業者数の推移をみると、製造、建設などの分野で就業者が減少する一方、医療・福祉などサービス分野の雇用が拡大しています。

【図7】 本県の業種別有業者数の推移(H14～H24)

(万人)



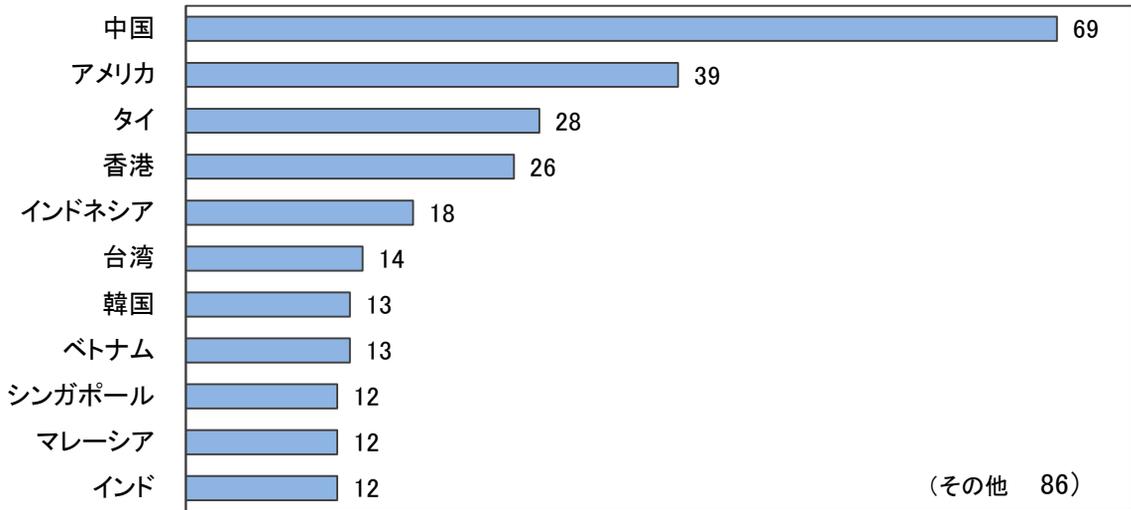
出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

4 世界とつながる本県経済

経済のグローバル化に伴い、海外現地法人に出資するなど海外ビジネスを展開する企業も増えており、国際業務を国内外で担う人材の育成が急務となっています。

【図8】埼玉県に本社を置く企業の海外進出状況

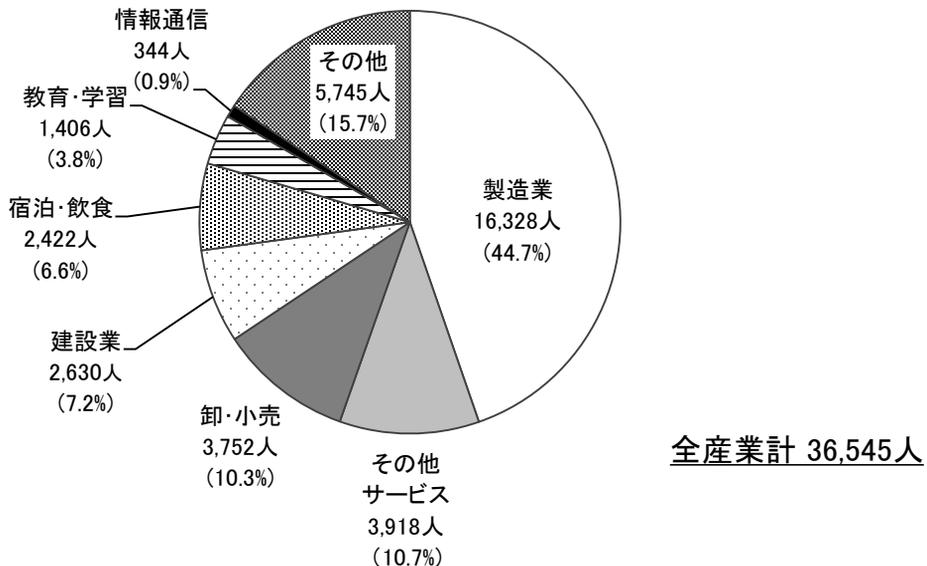
(社)



出典：東洋経済新報社「海外進出企業総覧2014」

県内で働く外国人も、年々増加しています。現在、県内では3万人を超える外国人が、製造業を中心とした分野で産業活動の担い手として働いています。

【図9】産業別外国人労働者数(埼玉県)

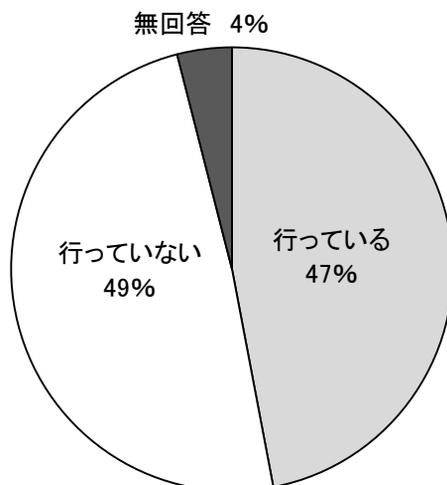


出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(H27.10末)

5 企業における人材育成の状況

県内企業では働き手の確保と社員の育成が重要な課題になっていますが、県内企業の99%を占める中小企業・小規模事業者では、自ら社員の育成を実施することが困難な企業が多く、社員研修を実施している企業は半数以下に留まっています。

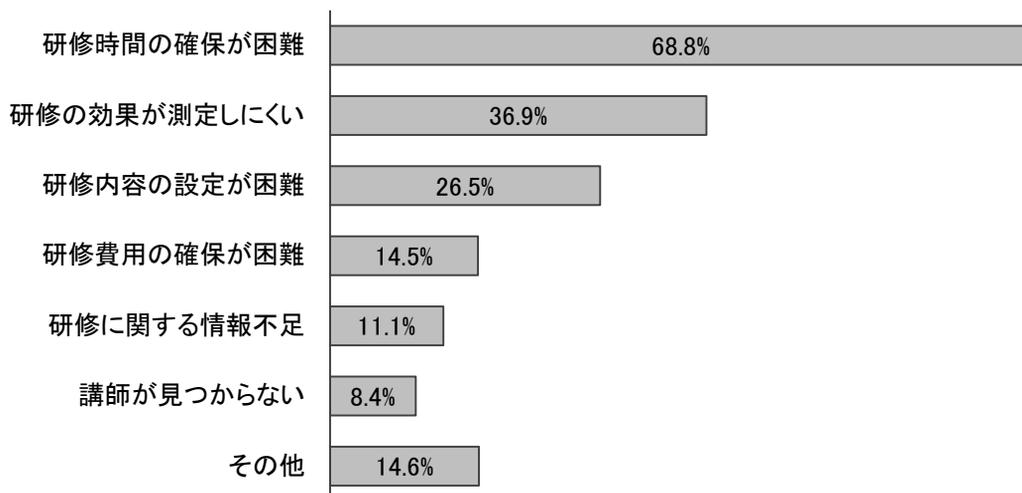
【図10】 県内企業の社員研修実施状況



出典：埼玉県「埼玉県職業能力開発調査」(H26)

人材育成上の課題として、研修時間の確保や研修効果の測定、研修内容の設定が困難なことをあげる企業が多くなっています。

【図11】 県内中小企業・小規模事業者の人材育成上の課題

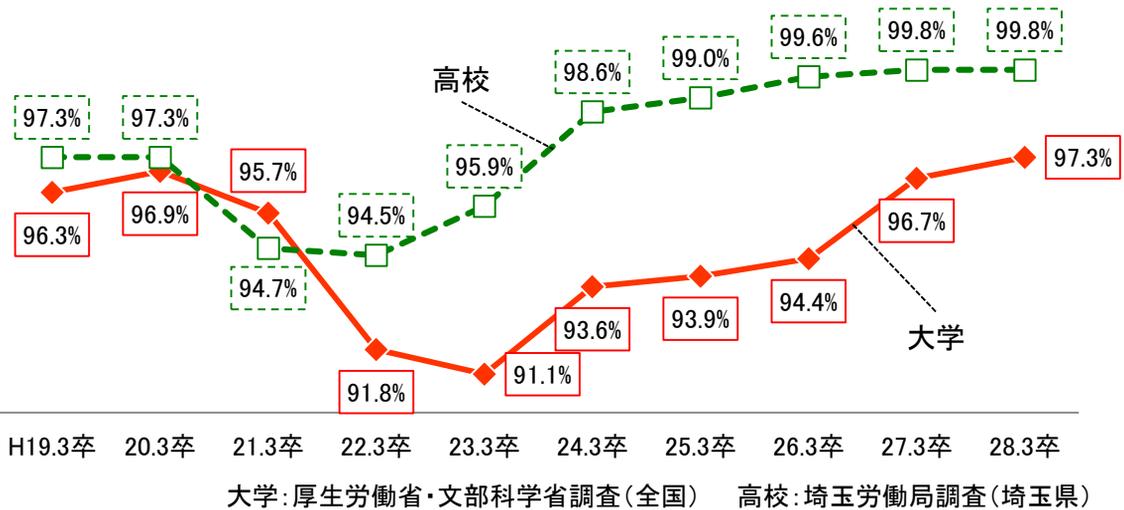


出典：埼玉県「埼玉県雇用創出基礎調査」(H26)

6 若者の就業状況

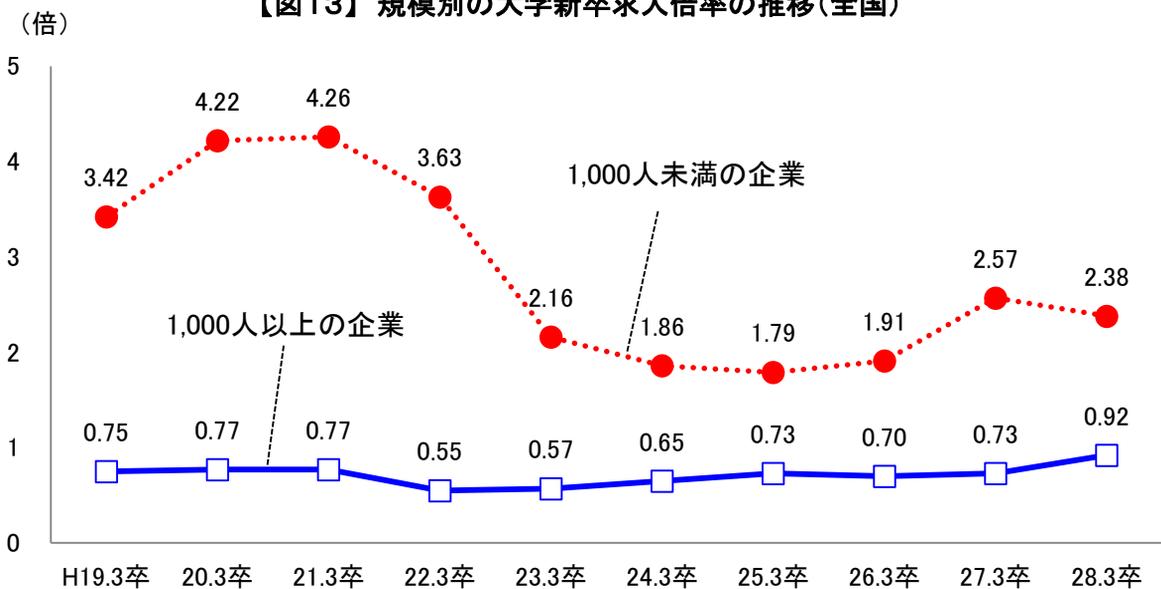
平成20年のリーマン・ショックを背景に新規学卒者の就職環境は急激に悪化しました。その後、景気回復に伴い新卒求人も拡大し、就職率は改善傾向が続いています。

【図12】 就職率の推移(大学、高校)



新規学卒者の多くは、就職希望先として知名度の高い大企業を志向する傾向があります。10年前と比較すると中小企業・小規模事業者に目を向ける学生も増えてきましたが、大企業と中小企業・小規模事業者の求人倍率には大きな差があり、中小企業・小規模事業者の人材確保は依然として困難な状況にあります。

【図13】 規模別の大学新卒求人倍率の推移(全国)

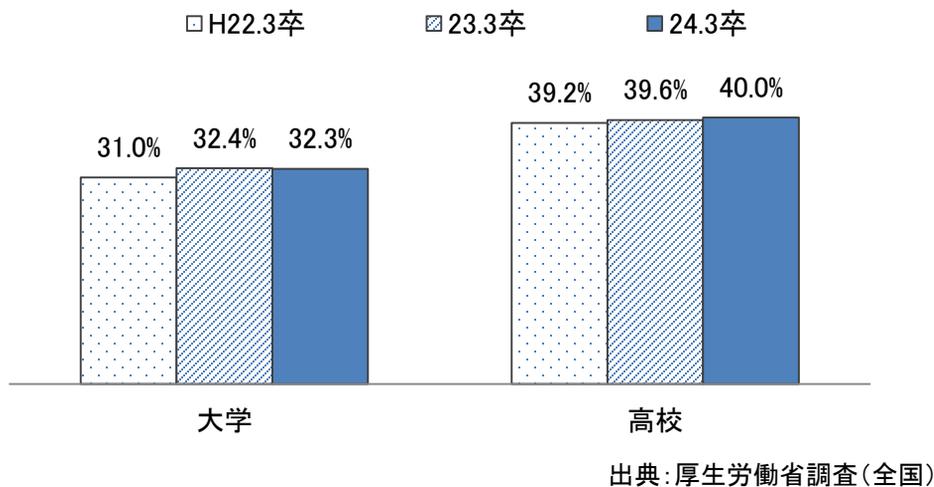


出典: リクルートワークス研究所「第32回ワークス大卒求人倍率調査(2016卒)」

企業の人材確保の上で、新規学卒就職者の早期離職を防止し、職場定着を図ることも重要な課題となっています。

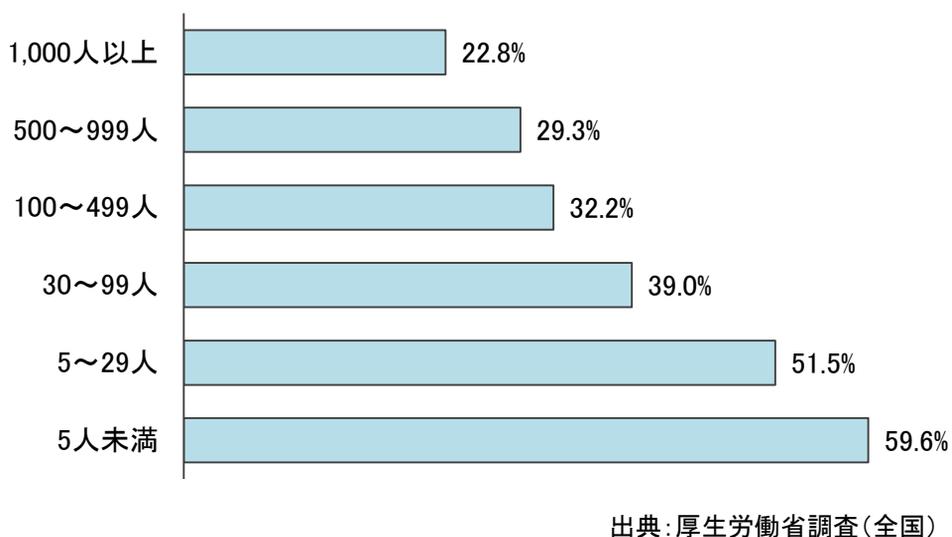
新卒で就職した後、3年以内に離職する割合は、大学卒が32.3%、高校卒が40.0%と、依然として高い水準にあります。

【図14】新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率



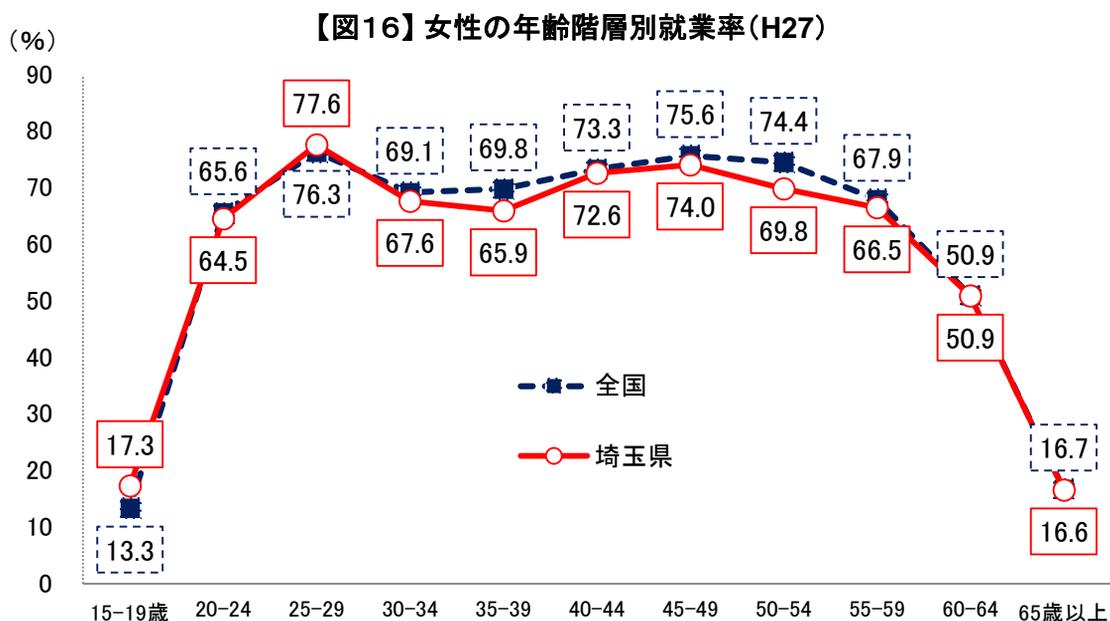
就職後3年以内の離職率を企業規模別に比較すると、事業所規模の小さい企業ほど離職率が高くなる傾向があります。

【図15】企業規模別の大学新卒就職後3年以内の離職率(平成24年3月卒業生)



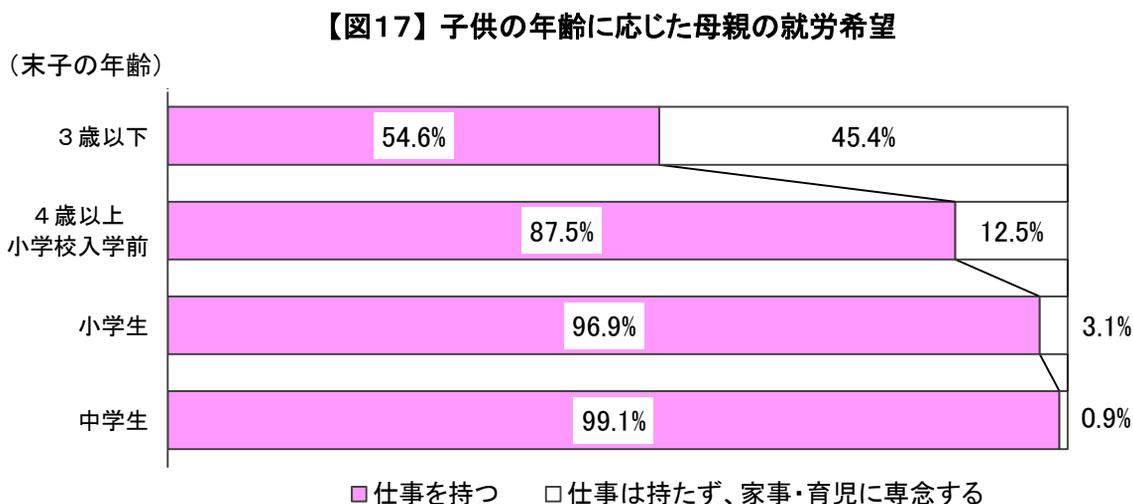
7 女性の就業状況

本県の女性の就業率を年代別にみると、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、いわゆるM字カーブを描いています。本県では核家族が多く、子育てについて家族等の支援を得ることが難しいことなどから、30代女性の就業率は、全国よりもM字の谷が深くなっています。



(総務省「平成27年国勢調査」(抽出速報集計)を基に作成)

女性のライフステージに応じた働き方の希望を見ると、子供が3歳以下の場合、就業を希望する割合は54.6%ですが、中学生以上になると99.1%となります。

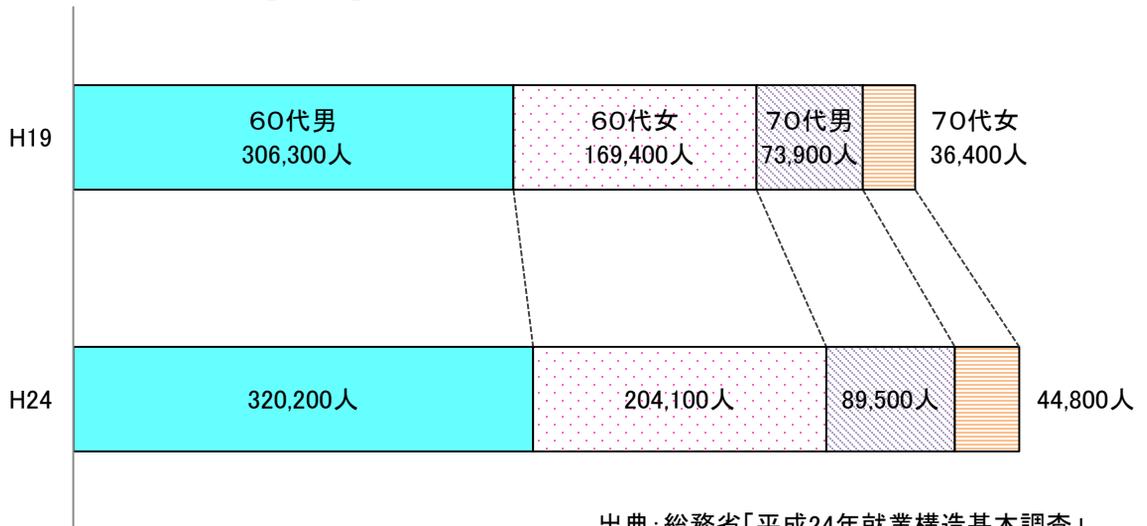


(内閣府「平成26年度結婚・家族形成に関する意識調査」を基に作成)

8 シニアの就業状況

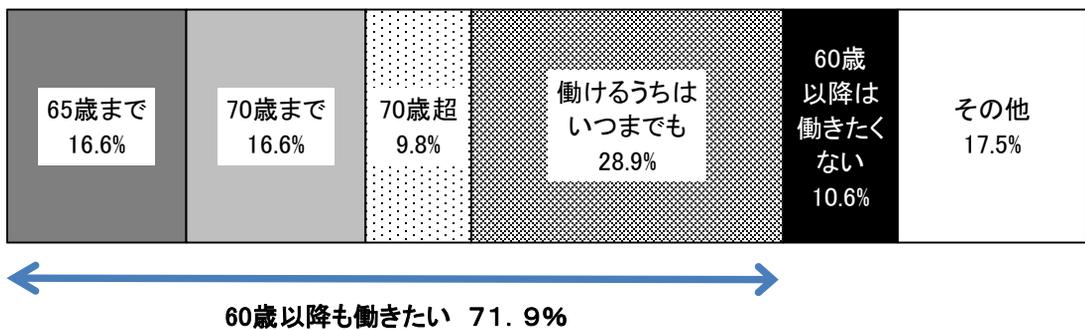
年金受給開始年齢の引き上げや各企業における高年齢者雇用確保措置の拡大等を背景に、高齢になっても働き続ける人は男女ともに増えています。

【図18】働いているシニアの数（埼玉県）



60歳以降も働き続けたいと考えるシニアは7割を超えています。

【図19】就労を希望する年齢（全国）



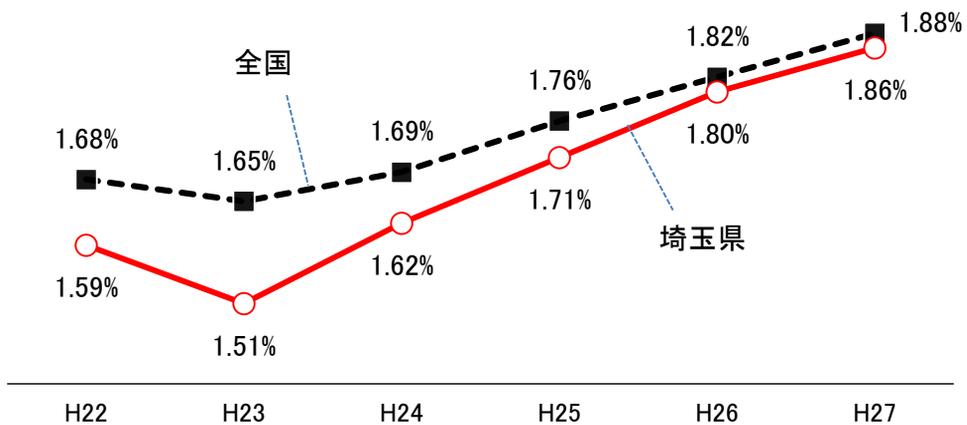
出典：内閣府「平成26年度 高齢者の日常生活に関する意識調査」

9 障害者の就業状況

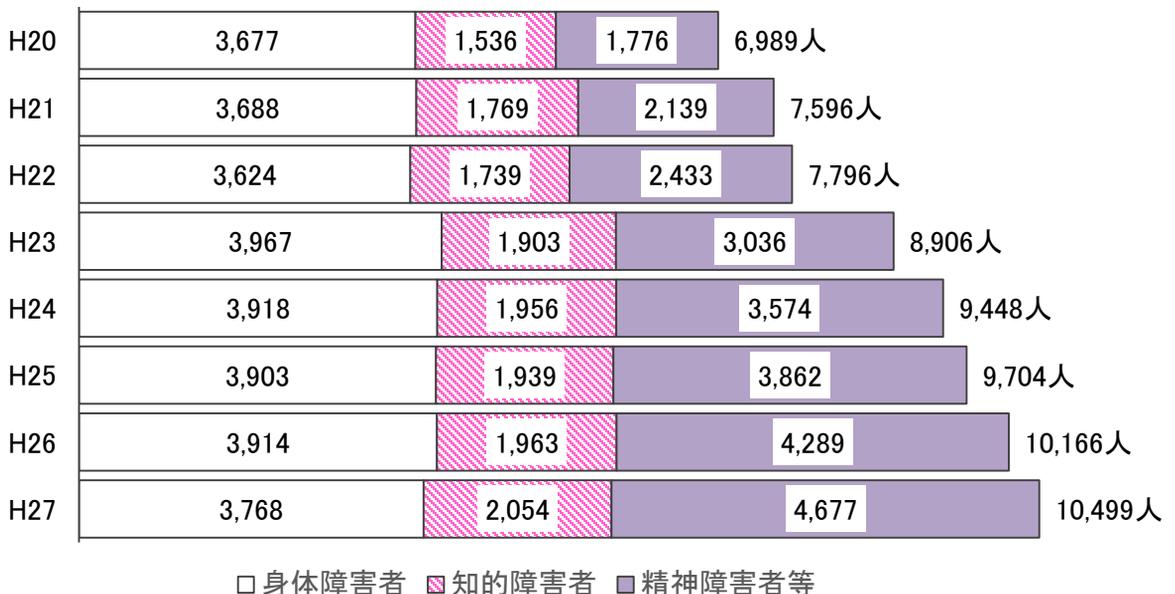
本県の民間企業における障害者雇用率は1.86%(平成27年)となっています。障害種別を見ると、近年、精神障害者の求職者及び就職者が急速に増加しています。

県内企業の中には精神障害者雇用の経験やノウハウがないため、採用をためらうケースも見受けられます。また、障害者の中には就職しても職場になじめず、早期離職してしまうケースもあります。

【図20】民間企業における障害者雇用率の推移(埼玉県・全国)



【図21】障害者の求職者数の推移(身体・知的・精神)

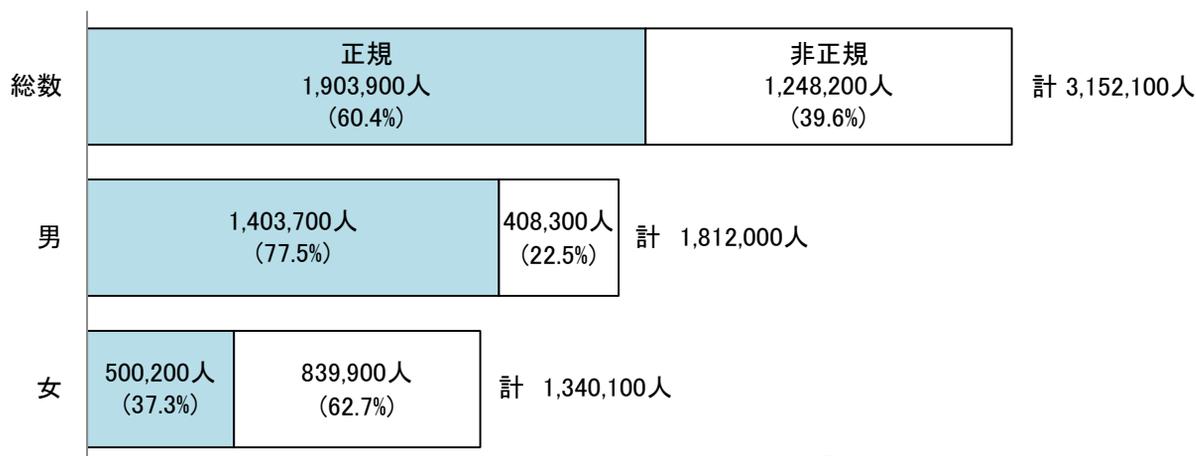


出典:埼玉労働局「平成27年度における障害者の職業紹介状況」

10 非正規雇用労働者の就業状況

本県の非正規雇用労働者は約125万人であり、男性就業者の約20%、女性就業者の約60%を占めています。

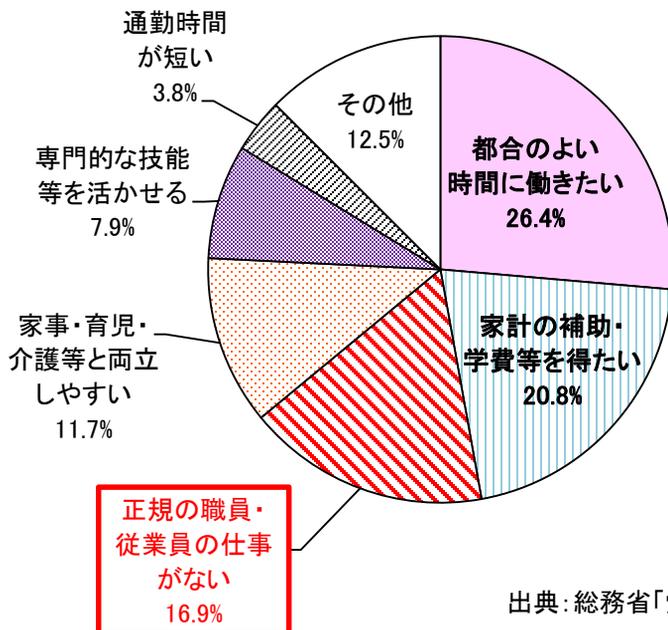
【図22】 本県の雇用労働者の雇用形態



出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

非正規の職を選択した理由には、「自分の都合のよい時間に働きたい」「家計の補助にしたい」「家事・育児等と両立したい」などがあり、正規の仕事に就くことができず、やむなく非正規の職を選ぶ、いわゆる「不本意非正規」は約17%となっています。

【図23】 非正規の職についている理由(全国)



出典：総務省「労働力調査」(平成27年平均)

第3章

埼玉県における 職業訓練の状況

1 県の職業訓練施設における訓練（施設内訓練）

県立高等技術専門校（6校1分校）を設置し、新卒者や求職者を対象に、ものづくり系科目を中心とした職業訓練（2年・1年・短期コース）を実施しています。

【求職者向け訓練】

訓練科名	定員 (H28)	訓練 期間	対象者
空調システム科、自動車整備科、情報処理科、 機械制御システム科、情報制御システム科、建築科	410人	2年	概ね30歳以下
電気設備管理科、金属加工科、電気工事科、 木工工芸科	150人	1年	年齢不問
機械科(デュアルシステム)	40人	1年	概ね35歳以下
ビル管理科	120人	6か月	年齢不問
介護サービス科	140人	3か月	年齢不問
サービス実務科	10人	1年	知的障害のある方

また、県内中小企業・小規模事業者の人材育成を支援するため、在職者を対象としたスキルアップ訓練を実施しています。

【在職者向けスキルアップ訓練】

種別	内容
メニュー型	IT、ビジネススキル、CAD操作など汎用性の高い訓練メニューを県が設定して実施
オーダーメイド型	企業の個別オーダーに応じて設定したカリキュラムを、県の訓練施設を活用して実施
派遣型	企業の個別オーダーに応じて講師を派遣して訓練を実施

2 民間教育訓練機関等を活用した訓練(委託訓練)

民間の力を活用し、県内各地域で、求職者を対象とした介護や医療事務、一般事務、IT分野等の短期間(2~6か月)の職業訓練等を実施しています。

女性の受講者が4分の3と多数を占めていることから、子育てと両立しやすい託児サービス付きの職業訓練の設定などに配慮しています。

また、ひとり親家庭の親や生活保護受給者等の求職者の早期就職を支援するため、優先受講枠の設定や就職準備講習を実施しています。

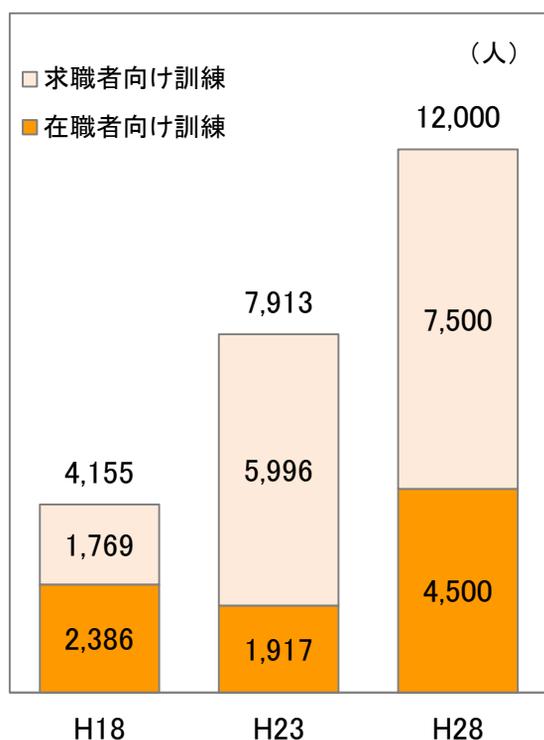
● 県職業能力開発センターが実施している委託訓練

〔求職者訓練〕 介護、医療事務、経理事務、IT事務、保育スタッフ養成、建築CADなど

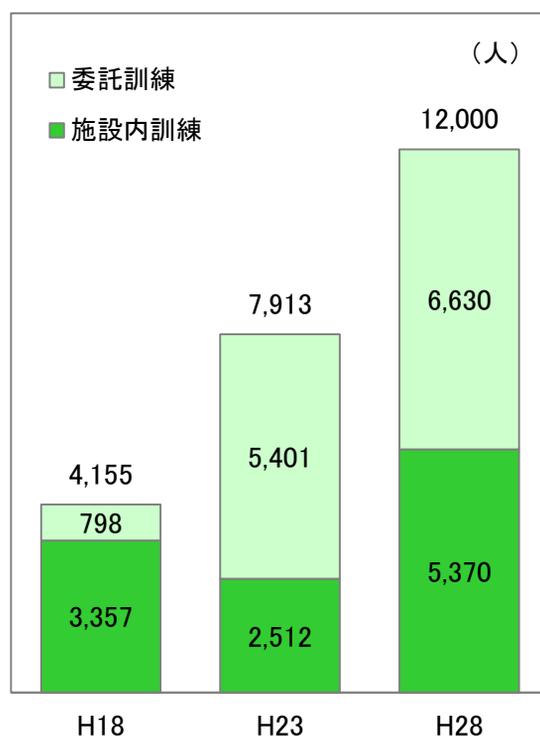
〔障害者訓練〕 パソコン基礎、清掃、介護施設内作業、ピッキング作業など

【図24】 県による職業訓練の実施規模の推移

(1) 求職者・在職者別の推移



(2) 訓練の種類別の推移



※H18・H23は実績、H28は定員ベース

3 国が実施する訓練

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部の埼玉職業能力開発促進センター(ポリテクセンター埼玉)において、求職者を対象にもものづくり系科目を中心とした技能を習得する短期(6か月程度)の職業訓練を実施しているほか、在職者向けの高度な技能講習を実施しています。

また、埼玉労働局では、雇用保険を受給できない求職者のための職業訓練として、介護やIT分野等の短期(3か月程度)の求職者支援訓練を実施しています。

さらに、障害者向けの職業訓練として、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の国立職業リハビリテーションセンターにおいて、求職者・在職者を対象としたものづくりやIT等の分野の訓練を実施しています。

【図25】 県内の公共職業能力開発施設



4 事業主等が実施する訓練(認定職業訓練)

県や国が行う職業訓練のほか、事業主等が従業員を対象に建築、電気工事など様々な分野の職業訓練を自ら実施しています。本県では、職業能力開発促進法に定める基準に適合する訓練を認定職業訓練として認定し、運営経費の一部補助などの支援を行っています。

県内で行われている職業訓練の全体像（平成28年度）

県

【求職者向け訓練】

県立高等技術専門学校

（中央校、川口校、川越校、熊谷校、秩父分校、春日部校、職業能力開発センター）

- ・ものづくり分野中心に基礎的技能を習得
- ・長期（1～2年）、短期（3～6か月）の訓練

870人

民間教育訓練機関等（委託訓練）

- ・アクセスの良い駅前等で実施
- ・介護、IT等の短期（3か月程度）訓練

6,630人

【在職者向け訓練】

①メニュー型

県が設定した訓練メニューから受講者が選択し県施設で実施（IT・CAD・介護等）

②オーダーメイド型

企業の個別オーダーに応じた訓練（県施設の機械・工具等を利用した新人向け基礎講習等）

③講師派遣型

企業の個別オーダーに応じて講師を派遣して訓練を実施

4,500人

国

ポリテクセンター埼玉（アビリティコース）

- ・ものづくり分野等の高度技能を習得
- ・短期（6～7か月）の訓練

（能力開発セミナー）

国立職業リハビリテーションセンター（訓練科）

- ・障害者向けのものづくり・IT等の訓練

（能力開発セミナー）

埼玉労働局（求職者支援訓練）

- ・雇用保険を受給できない求職者向けの訓練

約5,000人

民間事業主

認定職業訓練

約6,500人

第4章

産業人材育成に関する 基本方向

基本的な考え方

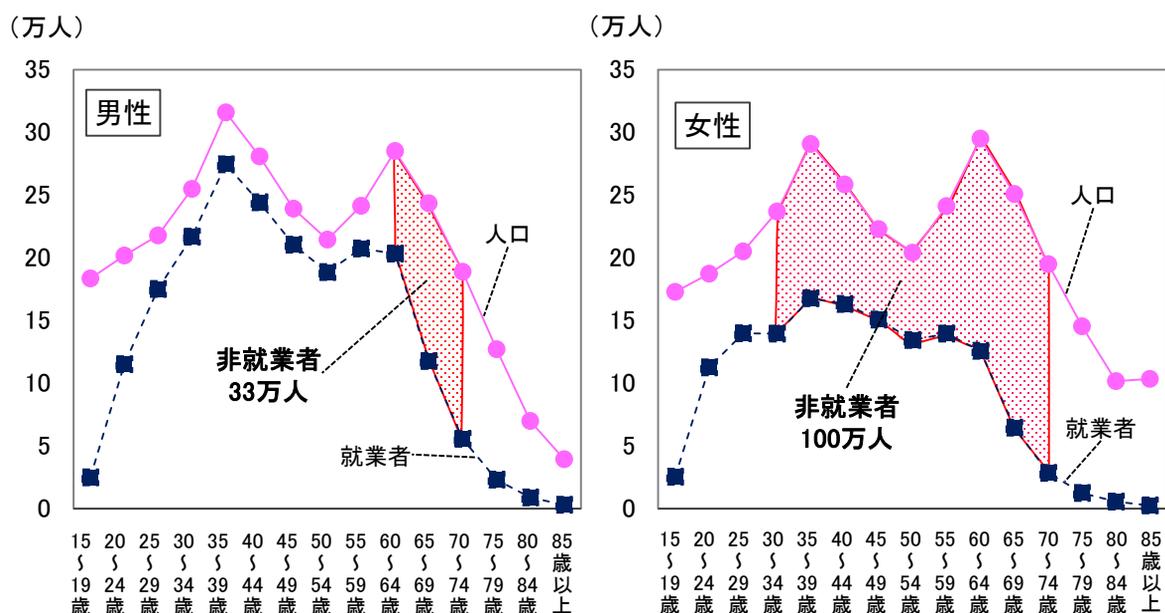
今後、本県は生産年齢人口の減少と、後期高齢者の急増という2つの課題に直面します。生産年齢人口の減少をカバーするには、これまで働く意欲がありながら就職や職業能力開発のチャンスに恵まれずにいた人たちの力を引き出し、社会を「支える」側に回っていただくことが重要になります。

本県には、現在、仕事に就いていない女性やシニアが約133万人います。このうち働く意欲と能力を有している人たちに、社会の担い手として活躍していただくため、**女性やシニアの多様な就業ニーズをくみ、スキルアップ支援やマッチングを進めていく必要があります。**

また、バブル経済が破綻した後の就職氷河期といわれる雇用情勢の厳しい時期に学校を卒業した人の中には、長期にわたり非正規雇用などの不安定な職に就いている人もいます。**正規雇用を希望する人たちに、個々の状況に応じた適切なキャリアカウンセリングやスキルアップ支援を進めていくことが必要です。**

これらの取組は当面の労働力確保のためだけでなく、中長期にわたる地域社会の活力維持の観点から取り組むことが必要です。就労を通じて健康なシニアが増えることで介護・医療需要の急増を緩和し、再就職する女性や正社員として働く若者が増えることで、将来にわたる消費の拡大や、結婚・出産を後押しする効果等が期待できます。

【図26】 埼玉県の実業者の年齢別分布(H27)



出典：総務省「平成27年国勢調査」(抽出速報集計)

また、経済のグローバル化が進む中、海外市場とのつながりの中で持続的な成長を図っていくには、**外国人も含めたグローバル人材の確保・育成を進めていく**必要があります。本県では3万人を超える外国人が働いており、こうした外国人労働者や留学生の方々が安心して働くことができるよう、就職活動の支援や就業に関する情報提供、相談への対応とともに、研修受入れ等の適切な運用を図ることが求められます。

さらに、労働力人口が減少する中、**働き手一人一人のスキルを高めていく取組も一層重要**になります。非正規雇用から正規雇用への転換を目指す人、企業内でのスキルアップを目指す人など、**対象者の状況を踏まえたきめ細かい職業能力開発を進める**ことが求められています。

このため、ハローワークやポリテクセンターなど関係機関や業界団体等との連携の下、雇用型訓練やオーダーメイド型訓練など、より実践的な訓練メニューを拡充することが必要です。

また、若者が安定した職に就き、職業能力開発の機会を得るためには、**学校教育から職業生活への円滑な移行を図ることが重要**になります。学校段階から**職業体験など多様な職業に関する理解を深める機会を提供し、社会人としての基礎力を高める人材育成を進める**ことが必要です。

以上の観点から、第10次埼玉県職業能力開発計画では、次の3つを基本的な方向として掲げます。

1 多様な人材の力を引き出す「人財開発」

本県の最大の資源は726万人の県民の力です。働く意欲と能力を有しながら、様々な事情で現在働くチャンスに恵まれていない若者、女性、高齢者、障害者が社会の担い手として存分に力を発揮できるよう、各人の状況に応じた能力開発ときめ細かい就職支援を行います。

正社員に比べ能力開発の機会が乏しい非正規雇用労働者や、特別な支援を必要とする求職者に対しては、生活面も含めた包括的な支援などにより安定した就労に結び付けます。

多様な文化的背景や価値観を持つ外国人を貴重な人材として受け入れ、その力を地域社会の中で生かしていきます。

また、学校教育の早い段階から体験を重視したキャリア教育を推進するなど、職業意識の形成と多様な人材の育成を行います。

2 県内企業の人材確保・育成・定着の支援

労働力不足が深刻化する中、県内中小企業・小規模事業者が必要とする人材を着実に確保していくため、能力開発からマッチング、職場定着まで一貫した支援や、個々の企業ニーズを踏まえたオーダーメイド型の人材育成等を強化します。

また、本県産業の基幹となるものづくり分野や、今後も求人需要の増大が見込まれる福祉・医療やサービス分野の人材育成とともに、建設、物流など人手不足が深刻化している分野についても、業界団体等と連携した人材育成を進めます。

3 産業界や国等と連携した効果的な人材育成の推進

産業界のニーズを反映した効果的な人材育成を進めるため、経済団体や業界団体、大学、試験・研究機関、ハローワークやポリテクセンター等の国の機関、民間教育訓練機関等との連携を強化し、的確な役割分担により多様な人材育成を進めます。

これらのネットワークを活用しながら、従来の職業訓練手法にとらわれない柔軟な人材育成の取組を進めます。

1 多様な人材の力を引き出す「人財開発」

- (1) 若者の就職支援
- (2) 女性の就職支援
- (3) シニアの就職支援
- (4) 障害者の就職支援
- (5) 非正規雇用労働者等の正規雇用化・キャリアアップ支援
- (6) 特別な支援を必要とする求職者への支援
- (7) 学校段階における職業意識の形成と多様な人材の育成

2 県内企業の人材確保・育成・定着の支援

- (1) 中小企業・小規模事業者の人材確保・育成・定着に向けた支援
- (2) 多様な企業ニーズを踏まえた人材の育成
- (3) ものづくりを支える人材の育成
- (4) 福祉・医療やサービス産業を支える人材の育成
- (5) 人手不足分野の人材育成

3 産業界や国等と連携した効果的な人材育成の推進

- (1) 人材育成に取り組む国・民間機関等との連携強化
- (2) 高等技術専門校による効果的な職業訓練の実施

第5章

産業人材育成施策の展開

1 多様な人材の力を引き出す「人財開発」

(1) 若者の就職支援

本県産業の担い手となる若者を育成・確保するため、新卒等の若者の正規雇用化を支援するとともに、非正規雇用・無業の若者の能力開発と丁寧なマッチング、職場定着の支援を行います。

- 高等技術専門校において、高校卒業者等の若者を対象に、ものづくり分野を中心とした職業訓練を実施するとともに、職業訓練と企業における実習を一体化したデュアルシステム型訓練により、着実な就職を支援します。
- 県内中小企業・小規模事業者への若者の就職を拡大するため、合同企業面接会や企業見学会、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拡充するとともに、就職後も合同入社式や合同研修会を実施し、職場定着を支援します。
- 学卒未就職者やフリーター等の若者に対しては、ハローワーク浦和・就業支援サテライト(ヤングキャリアセンター埼玉)において、キャリアカウンセリングや就職支援セミナー、職業紹介などを一体的に提供し、相談から就職・定着まで一貫した支援を行います。
- 無業や非正規雇用の若者を対象に、ビジネスの基礎を学ぶ集合型研修と企業での実践的な就業体験を組み合わせた雇用型訓練等を活用し、正規雇用化を支援します。
- 若年無業者(ニート)に対しては、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、保護者のためのセミナーなどを実施し、自立・就業を支援します。

【主な取組】

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
- ・ 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
- ・ 合同企業面接会や企業見学会など、若者と県内企業の交流する機会の提供
- ・ 合同入社式、合同研修会の実施による若者の職場定着支援〈新〉

② 学卒未就職者、フリーター等の若者の就職支援

- ・ ハローワーク浦和・就業支援サテライト(ヤングキャリアセンター埼玉)等における相談から職業紹介まで一貫した支援
- ・ 企業実習を活用した雇用型訓練による正規雇用化に向けた支援〈新〉
- ・ 若者自立支援センター埼玉等における自立・就業に向けた支援
- ・ コミュニケーション等に課題のある若者を対象としたコミュニケーションスキルの向上等を図る訓練の実施〈新〉

(2) 女性の就職支援

子育て等のために離職した女性の再就職を支援するとともに、女性が存分に力を発揮できるよう、安心して働き続けられる環境を整備します。

- 出産や育児のため離職した女性の再就職を支援するため、女性キャリアセンター等において、面談・電話相談や就職支援セミナー、職業紹介を実施します。
- 再就職に必要な資格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行います。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します。
- 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します。
- 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、子育て期における短時間勤務など多様な働き方の普及を県内企業に働きかけます。
- 建設業、運輸業など女性の少ない業界団体等との連携を通じて、女性が活躍するフィールドを拡大するとともに、各企業における女性が働きやすい環境づくりを推進します。

【主な取組】

① 女性の就職や起業の支援

- ・ 女性キャリアセンター等における相談から職業紹介まで一体的な支援
- ・ 働く女性の定着、両立、キャリアアップを支援する「働く女性応援講座」の実施〈新〉
- ・ 再就職に役立つ多様な資格・技能の取得を支援する職業訓練の実施
- ・ 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
- ・ 職業訓練の見学、体験機会の提供などによる職業訓練の受講促進〈新〉
- ・ 在宅ワークの普及に向けたセミナーや交流会の実施〈新〉
- ・ 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〈拡充〉
- ・ 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

② 女性が働きやすい環境づくり

- ・ 短時間勤務制度やフレックスタイムなど多様な働き方の普及・促進〈拡充〉
- ・ 業界団体等との連携による女性の活躍推進に向けた先進事例の紹介やセミナー等の実施〈新〉
- ・ 働く女性のロールモデルや企業の成功事例の情報発信〈新〉

(3)シニアの就職支援

元気で就労意欲の高いシニアに、社会の担い手として力を発揮していただくため、これまでの経験を生かした再就職等を支援します。

- 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マッチングまで一体的に支援します。
- 再就職に必要な技能・資格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します。
- 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います。
- 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掛けるとともに、シニアの活用に積極的な企業を広く県民に周知し、シニアの活躍を促進します。
- シルバー人材センターが行う先進的な取組への支援により、モデル事業を構築し、シニアの職域を拡大します。

【主な取組】

① シニアの再就職や起業の支援

- ・ 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〈新〉
- ・ シニアの再就職に役立つ職業訓練の実施〈新〉
- ・ 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

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〈新〉
- ・ シニアが働きやすい職場環境づくりの推進〈新〉
- ・ シニアの雇用等に積極的な企業の表彰〈新〉
- ・ 先進的な取組を行うシルバー人材センターへの支援〈新〉

(4) 障害者の就職支援

障害者の働く場を拡大するため、県内企業への働きかけ・支援を行うとともに、障害者が一人一人の適性・能力に応じた職に就き、安心して働き続けられるよう、丁寧なマッチングと職場定着支援を行います。

- 障害の程度や能力に応じた職業能力開発を行うため、職業能力開発センターにおける職業訓練に加え、企業、NPO、民間教育訓練機関と連携した委託訓練を推進します。
- 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ます。
- 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います。
- 求職者が急増してい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ます。
- 就職した障害者が安心して長く働き続けることができるよう、ジョブコーチが企業を訪問して職場環境づくりを支援します。
- 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、工賃の向上を推進します。

【主な取組】

① 障害者の就職支援

- ・ 障害者の適性に応じた職業訓練の実施
- ・ 国と連携した新たな精神障害者向け職業訓練モデルカリキュラムの開発・実施〈新〉
- ・ 障害者の職場定着を支援するジョブサポーターの育成
- ・ ハローワーク等と連携した合同就職面接会の実施
- ・ 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
- ・ 発達障害者就労支援センターによる就労支援〈新〉
- ・ 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

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

- ・ 障害者雇用サポートセンターによる企業への助言・支援、セミナー等の開催
- ・ 障害者雇用優良事業所の認証
- ・ 精神障害者雇用専門アドバイザーによる企業への助言・支援〈新〉
- ・ 職場定着支援センターのジョブコーチによる定着支援〈新〉
- ・ 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

(5) 非正規雇用労働者等の正規雇用化・キャリアアップ支援

正規雇用を希望する非正規雇用労働者等に対し、適職診断から実践的なスキルアップ、マッチングまで一体的な支援により正規雇用化を支援します。

- 正規雇用を目指す非正規雇用労働者に対し、ハローワーク浦和・就業支援サテライト(ヤングキャリアセンター埼玉)等において、キャリアカウンセリング、就職支援セミナー、職業紹介等の支援を一体的に提供します。
- 無業や非正規雇用等の若者を対象に、ビジネスの基礎を学ぶ集合型研修と企業での実践的な就業体験を組み合わせた雇用型訓練等を活用し、正規雇用化を支援します。
- 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・資格の取得を支援します。

【主な取組】

- ・ ハローワーク浦和・就業支援サテライト(ヤングキャリアセンター埼玉)等における相談から職業紹介まで一貫した支援(再掲)
- ・ 企業実習を活用した雇用型訓練による正規雇用化に向けた支援(新) (再掲)
- ・ 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(再掲)
- ・ 職業訓練と企業実習を組み合わせたデュアルシステム型訓練の実施(再掲)
- ・ 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職者スキルアップ訓練の充実(拡充)

(6) 特別な支援を必要とする求職者への支援

経済的事情や健康状態、就業経験の乏しさなど就業にハンディキャップを有する求職者の自立に向けて、職業訓練・就職支援に加え、生活・住宅などのサポートも含めた包括的な支援を行います。

また、外国人が地域社会の一員として安心して働き、暮らすことができるよう、就業・生活両面の支援を行います。

- 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ます。
- 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します。
- 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します。
- 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います。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います。

【主な取組】

① 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
- ・ 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〈新〉
- ・ 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）
- ・ 児童養護施設退所児童を対象とした就労・住宅・生活相談支援の実施〈新〉

② 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〈新〉
- ・ 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企業説明会等の実施〈新〉
- ・ 多言語による行政・生活情報の提供
- ・ 企業に対する労働関係法令遵守などの啓発

(7) 学校段階における職業意識の形成と多様な人材の育成

学校から職業生活への円滑な移行を図るため、学校教育の早い段階から、発達段階に応じ、体験を重視した体系的なキャリア教育を推進します。

経済のグローバル化が進む中で、次代のグローバルビジネスの担い手の育成を進めます。

専門高校においては、実習・実践的な学習を通じて、地域産業の担い手を着実に育成します。

不登校・ひきこもり経験者など、就職・自立に困難を抱える生徒に対しては、多様な就業体験を通じて職業観を形成します。

- 小・中学校では、地域の商店・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みます。
- 高校においては、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します。
- 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ります。
- 大学生に対しては、県内企業におけるインターンシップ等により、企業における実務に触れ、より現実的かつ具体的な職業観の形成に結び付けます。
- 将来のグローバルビジネス等の担い手として活躍する人材を育成するため、高校生や大学生の海外留学支援や海外インターンシップなど多様なプログラムを実施します。
- 農業・商業・工業等の専門高校において、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、海外の学校等と連携した商品開発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します。

【主な取組】**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
- ・ 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
- ・ 特別支援学校の生徒の一般就労に向けた支援(再掲)
- ・ 大学生を対象とした県内企業インターンシップの実施
- ・ 大学と連携して大学生が企業の課題解決に取り組む長期インターンシップによる実践的な人材育成(新)
- ・ 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
- ・ 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

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(新)
- ・ 海外の学校と連携した商品開発など実践的な職業教育(新)
- ・ 海外留学支援や海外インターンシップなど、高校・大学におけるグローバル人材の育成

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
- ・ 優れた技術・技能を持つスペシャリストによる講義・指導
- ・ 海外の学校と連携した商品開発など実践的な職業教育(新)(再掲)
- ・ 産業教育への関心を高め理解を深める埼玉県産業教育フェアの開催

④ 就職・自立に課題を有する生徒を対象とした支援

- ・ 定時制高校の生徒のうち不登校経験者やひきこもりがちな生徒を対象とした様々な体験を通じた就労・自立支援(新)
- ・ 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(新)

施策指標	
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 97.6% (平成23年度～平成27年度平均) → 目標 99% (平成32年度)
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 88.4% (平成23年度～平成27年度平均) → 目標 90% (平成32年度)
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	現状 66.0% (平成23年度～平成27年度平均) → 目標 75% (平成32年度)
インターンシップ等の就業体験参加 学生数(高校生・大学生)	目標 52,000人 (平成28年度～平成32年度累計)

参考指標	
就業率	現状 58.4% (平成27年) → 目標 57.8% (平成32年)
民間企業の障害者雇用率	現状 1.86% (平成27年) → 目標 2.0% (平成32年)
県内大学新規卒業者に占める 不安定雇用者の割合	現状 7.5% (平成26年度) → 目標 5.8% (平成32年度)

2 県内企業の人材確保・育成・定着の支援

(1) 中小企業・小規模事業者の人材確保・育成・定着に向けた支援

人材の確保に苦慮する中小企業・小規模事業者を支援するため、若者をはじめとする求職者に県内中小企業・小規模事業者の魅力を発信するとともに、県内企業で働く社員のスキルアップを支援します。

- 県外の大企業に目が向きがちな若者の関心を県内の中小企業・小規模事業者に向けするため、企業見学会、合同企業面接会等を開催し、若者と企業の出会いの場を広げます。
- 中小企業・小規模事業者の要望に応じてカリキュラムや実施時期を柔軟に設定するオーダーメイド型の在職者訓練を拡充します。また、在職者向けの研修・講座を実施している国、県、大学等のネットワークを構築し、多様な企業のニーズに対応できるようにします。
- 中小企業・小規模事業者の生産性向上を促進させるため、ITの活用を担う人材の育成を進めます。
- 民間事業者が自ら行う人材育成を支援するため、認定職業訓練制度の普及をはじめ、社内訓練等の円滑な実施に向けた支援等を行います。
- 県内中小企業・小規模事業者に就職した若者の職場定着を図るため、合同入社式や合同研修会を実施します。
- 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います。

【主な取組】

- ・ 大学や経済団体等と連携した企業見学会や合同企業説明会、面接会等の開催〈新〉
- ・ 大学生を対象とした県内企業インターンシップの実施及び中小企業・小規模事業者への受入支援〈拡充〉
- ・ インターネットを活用した県内企業の魅力発信〈新〉
- ・ 高等技術専門学校におけるオーダーメイド型訓練をはじめとした在職者スキルアップ訓練の充実〈拡充〉(再掲)
- ・ 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〈新〉
- ・ IT人材を育成する新たな職業訓練の実施〈新〉
- ・ 認定職業訓練を実施する事業主等に対する助成
- ・ 企業における職業能力開発推進者の選任の促進
- ・ 合同入社式、合同研修会の実施による若者の職場定着支援〈新〉(再掲)
- ・ 人材総合相談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〈新〉

(2) 多様な企業ニーズを踏まえた人材の育成

産業構造の変化を踏まえ、求人需要が増大する産業分野の担い手を重点的に育成します。また、海外でビジネスを展開する企業を支援するため、海外からの留学生も含め、人材の確保・育成を進めます。

先端産業を担う高度人材を確保・育成するため、大学や研究機関等と連携した人材育成を進めます。

- ロボット等の先端産業分野をはじめ、福祉・医療、環境など今後の成長が期待される分野の担い手を育成するため、大学、企業、研究機関等と連携した人材育成を進めます。
- 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、中小企業・小規模事業者の海外進出を支える人材の育成・確保を進めます。
- 海外の大学等に留学する高校生・大学生への支援や、海外インターンシップなど学校段階におけるグローバル人材の育成を進めます。
- 大学と連携して大学生が企業の課題解決に取り組む長期インターンシップ制度により、実践的な課題解決力を持つ人材を育成します。

【主な取組】

- ・ 大学・研究機関等と連携したロボット、ナノカーボンなど先端産業分野の人材育成〈新〉
- ・ 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〈新〉（再掲）
- ・ 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企業説明会等の実施〈新〉（再掲）
- ・ グローバル展開する県内企業の海外拠点における中核人材の確保・育成支援
- ・ 海外留学支援や海外インターンシップなど、高校・大学におけるグローバル人材の育成（再掲）
- ・ 大学と連携して大学生が企業の課題解決に取り組む長期インターンシップによる実践的な人材育成〈新〉（再掲）

(3)ものづくりを支える人材の育成

経済のサービス化が進む中でも、本県の基幹産業として地域経済に大きな影響を与える製造業などものづくりを支える人材の育成を進めます。

- 高等技術専門校において、ものづくりの知識・技能等を習得する職業訓練を行い、ものづくり産業の担い手を育成します。
- ものづくり分野で働く社員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します。
- 埼玉県職業能力開発協会と連携し、国家検定である技能検定制度の適切な実施と普及促進を図ります。
- 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参加を促進するため、関係団体と連携して支援を行います。
- 技能の素晴らしさや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ため、優秀技能者等の顕彰及び一層の周知等を通じて技能尊重の気運を醸成します。
- 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します。

【主な取組】

- ・ 高等技術専門校におけるものづくり分野の職業訓練の実施
- ・ 技能検定制度の活用促進
- ・ 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
- ・ 優秀技能者や事業所の表彰及びインターネット等を通じた周知・広報〈拡充〉
- ・ ものづくりの魅力を発信する彩の国総合技能展の開催
- ・ 産業教育への関心を高め理解を深める埼玉県産業教育フェアの開催(再掲)

(4) 福祉・医療やサービス産業を支える人材の育成

後期高齢者の急増等を背景に拡大する介護・医療需要を踏まえ、介護・医療分野の人材の確保・育成と、職場環境や処遇の改善による職場定着を進めます。

また、仕事と子育ての両立を支える保育サービスの充実を図るため、保育に携わる人材の確保・育成、職場環境の改善による職場定着を進めます。

さらに、地域商業や観光などのサービス産業を支える人材の育成を進めます。

- 高齢化の進行を背景に求人需要が拡大する福祉・医療分野の担い手を職業訓練等により育成するとともに、再就職支援や職場定着支援により、必要な人材の確保を図ります。
- 保育士を育成・確保するとともに、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、保育士の職場定着を進めます。
- サービス産業の生産性向上を促進させるため、新サービスや新商品の開発、IT活用などを担う人材の育成を進めます。
- 地域商業活動の担い手として指導的役割を果たすリーダーや商業者グループの育成を進めます。
- 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の育成を進めます。

【主な取組】

- ・ 介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援〈拡充〉
- ・ 介護の魅力PR隊や表彰等によるイメージアップ〈新〉
- ・ 保育を支える人材の確保・育成・定着の支援〈拡充〉
- ・ サービス産業の活性化と担い手の育成
- ・ IT人材を育成する新たな職業訓練の実施〈新〉（再掲）
- ・ 地域商業を担う人材の育成
- ・ 地域の観光振興を担う人材の育成

(5) 人手不足分野の人材育成

現在も求人が充足できず、人手不足が深刻となっている建設、物流等の分野について、必要な人材を確保するため、業界団体等と連携した人材育成の取組を進めます。

- 若い働き手が減少する中、深刻な人手不足が生じている建設、物流業界等の人材確保・育成を進めるため、業界団体等と連携した新たな人材育成や就職促進等の取組を進めます。
- 埼玉労働局、ポリテクセンター埼玉、業界団体、県等で構成する地域レベルのコンソーシアムにより、建設業等の人手不足分野における新たな職業訓練プログラムの開発・実施を進めます。
- ハローワーク浦和・就業支援サテライト(ヤングキャリアセンター埼玉)において、若者を対象に業界研究セミナーや企業見学会等を実施し、若者の関心を様々な業界に広がります。
- 建設業、運輸業など女性の少ない業界団体等との連携を通じて、女性が活躍するフィールドを拡大するとともに、各企業における女性が働きやすい環境づくりを推進します。

【主な取組】

- ・ 業界団体等との連携による企業実習等を活用した実践的な職業訓練や就職支援の実施〈新〉
- ・ 国や業界団体等との連携による人手不足分野の新たな職業訓練プログラムの開発・実施〈新〉
- ・ 建設業団体、教育機関、県等の連携による建設人材の職場定着や資格取得の支援〈新〉
- ・ 若者の関心を様々な業界に広げる業界研究セミナーや企業見学会等の実施〈新〉
- ・ 業界団体等との連携による女性の活躍推進に向けた先進事例の紹介やセミナー等の実施〈新〉(再掲)

施策指標	
在職者訓練による人材育成数	目標 22,500人（平成28年度～平成32年度累計）
大学・研究機関等と連携した先端産業分野の人材育成数	目標 500人（平成28年度～平成32年度累計）
技能検定合格者数	目標 24,000人（平成28年度～平成32年度累計）

参考指標	
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 47% (平成26年度) → 目標 57% (平成32年度)

3 産業界や国等と連携した効果的な人材育成の推進

(1) 人材育成に取り組む国・民間機関等との連携強化

多様な人材育成ニーズに対応するため、国、県の関係機関、大学等と連携し、的確な役割分担の下に支援メニューの拡充を図るとともに、必要な情報が求職者や企業等に届くよう情報発信力を強化します。

- 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進めます。
- 国の機関や労働団体、経済団体、業界団体等との連携・協議により、職業訓練の新たな手法を検討する地域訓練コンソーシアム等を活用し、地域事情等を反映した効果的な人材育成の取組を進めます。
- 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ります。
- 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や埼玉県産業振興公社、埼玉県産業技術総合センター、県内大学等とのネットワークを構築し、企業の個別ニーズに即した多様な人材育成支援を進めます。
- 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します。

【主な取組】

- ・ 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
- ・ 業界団体等との連携による企業実習等を活用した実践的な職業訓練や就職支援の実施〈新〉
- ・ 労働団体、経済団体、業界団体、教育機関、国、県の連携による新たな職業訓練手法の企画・実施〈新〉
- ・ 国と連携した新たな精神障害者向け職業訓練モデルカリキュラムの開発・実施〈新〉（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〈新〉
- ・ 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〈新〉（再掲）
- ・ 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〈新〉

(2) 高等技術専門校による効果的な職業訓練の実施

産業界の動向や官民の役割分担に留意しつつ、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、県内企業における職業能力開発の支援を効率的かつ効果的に進めます。

- 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育成する基盤としての役割を果たすため、多様化する産業界のニーズを踏まえた人材育成を進めます。
- 個々の企業の具体的な人材育成ニーズに応じた小回りの利く支援を行うため、オーダーメイド型訓練を中心とした在職者向けスキルアップ訓練を拡充します。
- 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ます。
- 人材育成のニーズが多様化する中、個々の訓練生の状況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ります。

【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〈拡充〉
- ・ 国、大学、企業、研究機関等と連携した高度な訓練の実施〈拡充〉
- ・ 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職者スキルアップ訓練の充実〈拡充〉(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

