

(案)

第12次埼玉県職業能力開発計画

(素案)

(令和8年度～令和12年度)

御 挨 拶

知事挨拶文
R9.3月更新予定

目 次

第1章 総論	1
1 計画の趣旨	2
2 計画の位置付け	2
3 計画の期間	3
4 計画の着実な推進	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
4 デジタル化の進展とリスクリング	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 求職者等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	35
1 社会の変化・ニーズに対応できる人材育成	36
(1) DXを推進する人材の育成	36
(2) 中小企業等における人材確保・育成と技能の振興	37
(3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成	40
(4) キャリア教育・職業教育を通じた人材育成	41
2 多様な人材が活躍できるリスキリング・スキル向上支援	43
(1) 若者の就職支援	43
(2) 女性の就業支援	45
(3) シニアの就業支援	47
(4) 障害者の就労支援	48
(5) 就職等に特別な支援を要する方への支援	50
3 県内産業を支える職業訓練の実施	52
(1) 県が実施する公共職業訓練の積極的な推進	52
(2) 高等技術専門校における職業訓練の在り方の見直し	54
(3) 国・民間機関等との連携強化	55
第6章 施策指標と参考指標	57
参考資料	61
埼玉県職業能力開発調査の結果概要	62
埼玉県職業能力開発審議会委員名簿	67

第1章

総論

1 計画の趣旨

我が国は、近年、AIの進化やデジタル化の進展等により産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに、働く人の構成や働き方についても大きく変わっていくことが見込まれる時代を迎えている。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会生活や経済活動に深刻な影響を及ぼし、働き方も大きく変化させた。オンラインによる就職面接や職業訓練、テレワークの導入が大幅に進み、デジタル化が進展した。

本県では、増加傾向にあった人口が減少に転じている。今後、生産年齢人口は令和7年から令和17年までの10年の間に約27万人減少し、その後の10年間でさらに約46万人減少するなど、減少がさらに加速する見通しである。

本県が直面する「人口減少・超少子高齢社会の到来」という歴史的課題に対応するためには、生産年齢人口が減少する中でも持続的な経済成長を実現する「人手不足対策」が喫緊の課題である。

中小企業の人手不足の解決には、若者や女性、高齢者、障害者、就職氷河期世代など、あらゆる人材の労働参加に加え、一人当たりの労働生産性を向上させることが不可欠である。そのためには、ロボット・AI・IoT等の技術の活用などによるデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進が必要であり、企業のデジタル人材育成や個人のリスキリング・スキル向上を支援していく必要がある。

あわせて、人でしかできない仕事を担う人材の育成も強く求められている。今後、求職者や在職者に対する本県の職業訓練の在り方についても見直していくことが重要である。

人生100年時代の到来により、職業人生は長期化している。その中で、一人一人が技術の発展や産業構造の変化に対応して自律的・主体的にキャリアプランを描き、キャリアを選択することが大切である。その結果として、自己実現や処遇等の向上につながっていくことが、誰一人取り残さない「日本一暮らしやすい埼玉」を実現すると考える。

こうした考え方にに基づき、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、国が策定する「第12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条第1項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。

「埼玉県5か年計画」をはじめとする本県の主要な計画との連携を図りながら、取組を進めていく。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030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、経済・社会情勢の著しい変化や制度の大幅な変更が生じた場合などには、必要に応じて計画の変更を行う。

4 計画の着実な推進

（1） 計画の進行管理

本計画を着実に推進するため、各施策における事業成果を客観的な数値で表す施策指標と参考指標を設定する。指標の達成状況については、毎年度、埼玉県職業能力開発審議会（以下、「審議会」という。）に報告し、また、県ホームページで公表することにより、適切な進行管理を行い、県民への説明責任を果たす。

（2） 施策評価

毎年度、審議会において指標の達成状況を評価・検証するとともに、各施策の在り方や事業の実施方法について必要な見直しを行い、翌年度の施策に反映させる。このようにPDCAサイクル（P：計画、D：実施、C：評価、A：改善）に基づき、着実に計画を推進する。

（3） 様々な機関との連携

国、企業、教育機関、労働団体、経済団体など、産業人材の育成に関わる様々な機関と連携することにより、計画を着実に推進する。

なお、本計画に定める産業人材育成施策のうち、公共職業訓練の実施については、県が埼玉労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター（以下、「ポリテクセンター埼玉」という。）と密接な連携を図りつつ、毎年度、地方職業能力開発実施計画（以下、「地方計画」という。）を策定する。本計画及び地方計画により、本県の公共職業訓練を着実に推進する。

第2章

現状と課題

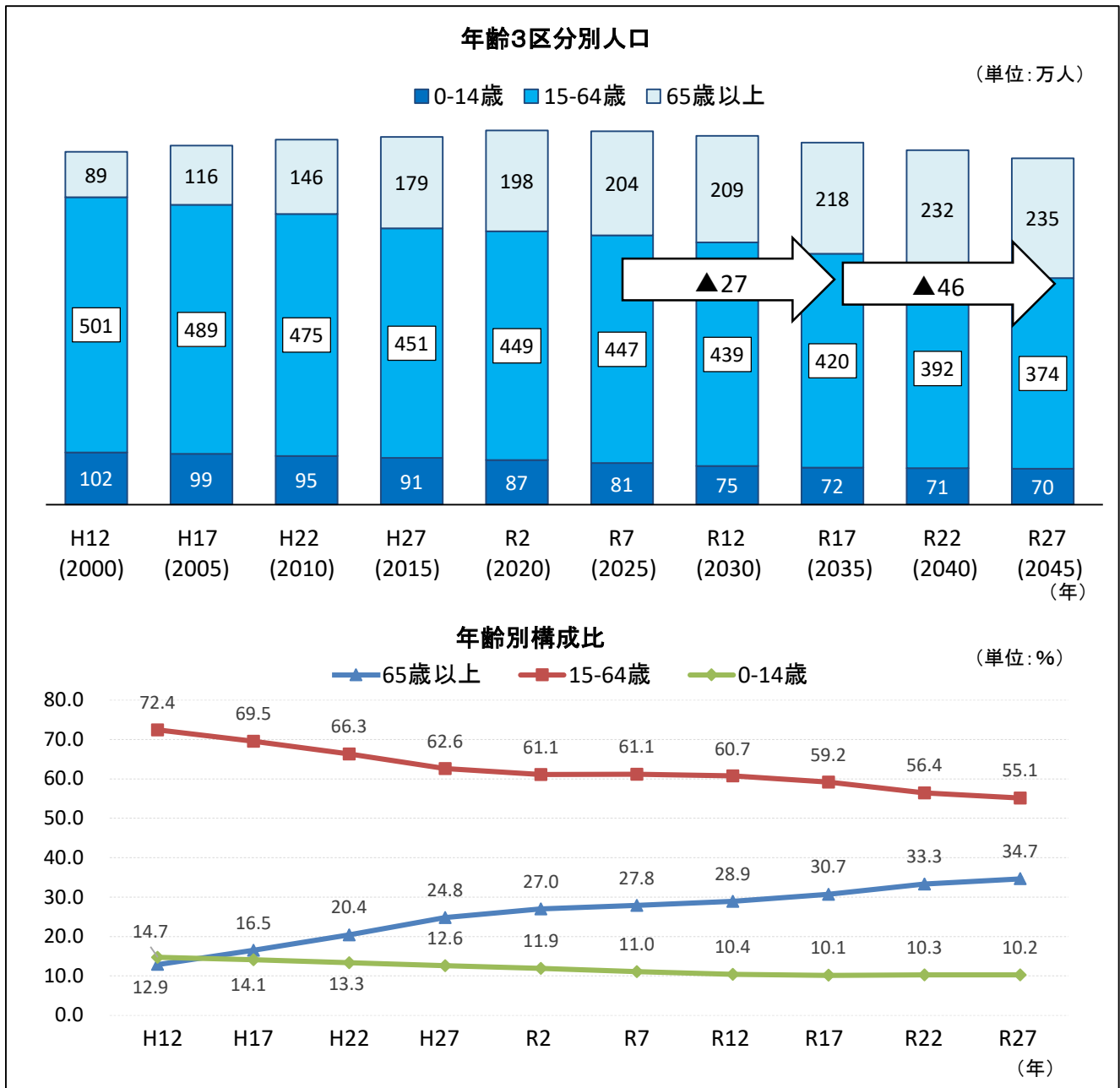
1 生産年齢人口の減少

厚生労働省の人口動態調査によると日本の人口は平成20年（2008年）をピークに減少を続けている。一方、本県の人口は増加を続けてきたが、今後は減少することが予測されている。

今後、本県の生産年齢人口は令和7年（2025年）から10年間で約27万人減少し、さらに、その後の10年間で約46万人減少するなど、減少が加速していくことが予測されている。

一方、本県の労働力人口は平成26年（2014年）以降増加傾向が続き、令和7年（2025年）に約423万人と過去最高の水準となっている。令和3年（2021年）4月からは70歳までの就業機会確保が事業主の努力義務とされたことから令和12年（2030年）頃までは増加することが見込まれる。

【図1】 埼玉県の人口推移と将来推計

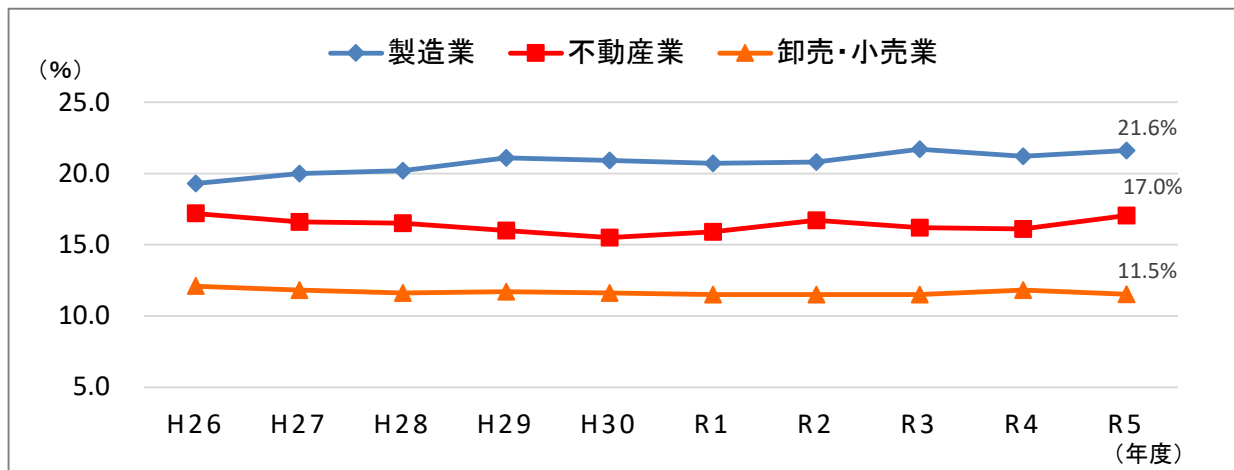


資料: H7～R2総務省「国勢調査」、R7以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」

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の約20%を占めており、業種別で1位を続けている。

【図2】 県内総生産の業種別構成比 上位3業種



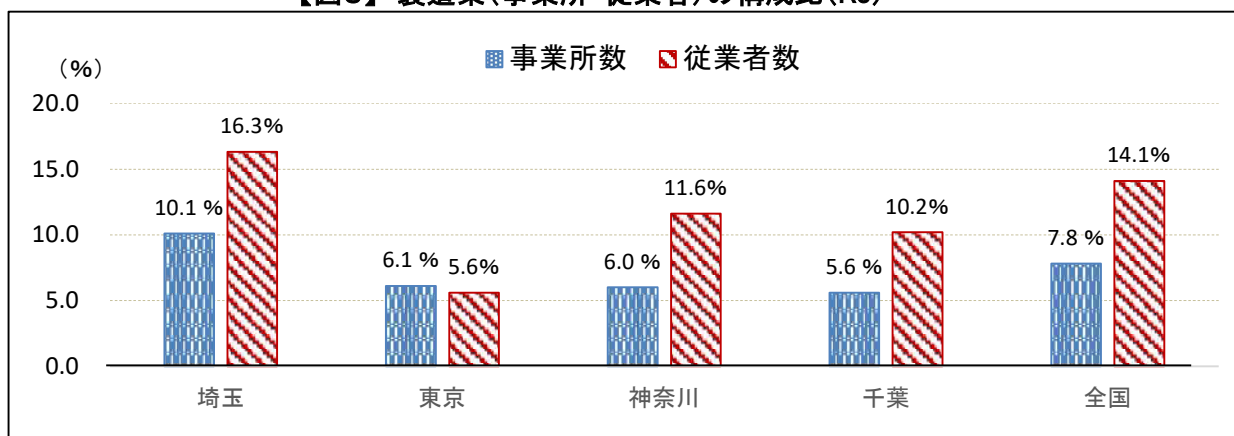
上位3業種の生産額(R5)

	生産額	前年比
製造業	5兆5,912億円	+5.8%
不動産業	4兆4,118億円	+3.4%
卸売・小売業	2兆9,841億円	+4.3%

資料: 埼玉県「県民経済計算」

製造業の業種別構成比は、関東1都3県の中では事業所、従業者とも1位である。

【図3】 製造業(事業所・従業者)の構成比(R3)



資料: 経済産業省「経済センサス活動調査」

埼玉県の製造業

事業所数	(R5)	13,252 事業所	全国4位	関東2位
従業員数	(R5)	385,746 人	全国4位	関東1位
製造品出荷額	(R4)	147,998 億円	全国8位	関東4位
付加価値額	(R4)	51,863 億円	全国5位	関東1位

資料: 経済産業省「経済構造実態調査」

(参考)

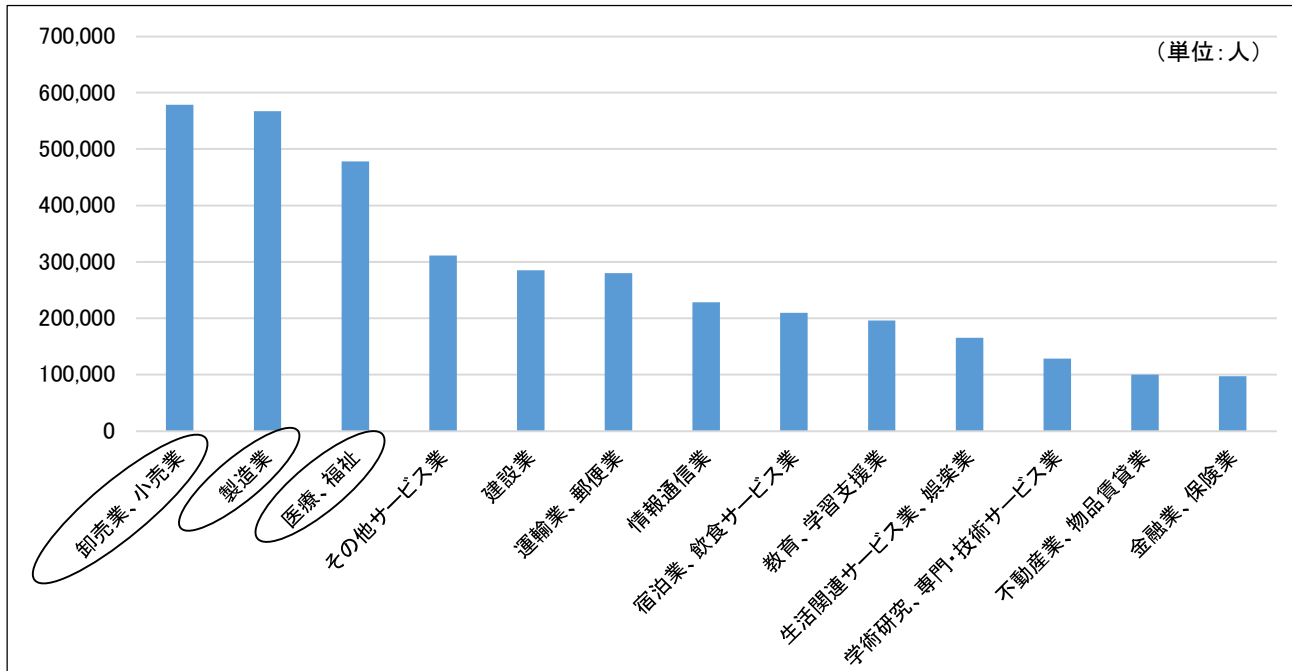
(R2)	10,490 事業所
(R2)	389,487 人
(R1)	137,582 億円
(R1)	47,561 億円

資料: 経済産業省「工業統計調査」

第2章 現状と課題

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」の順に有業者数が多くなっている。

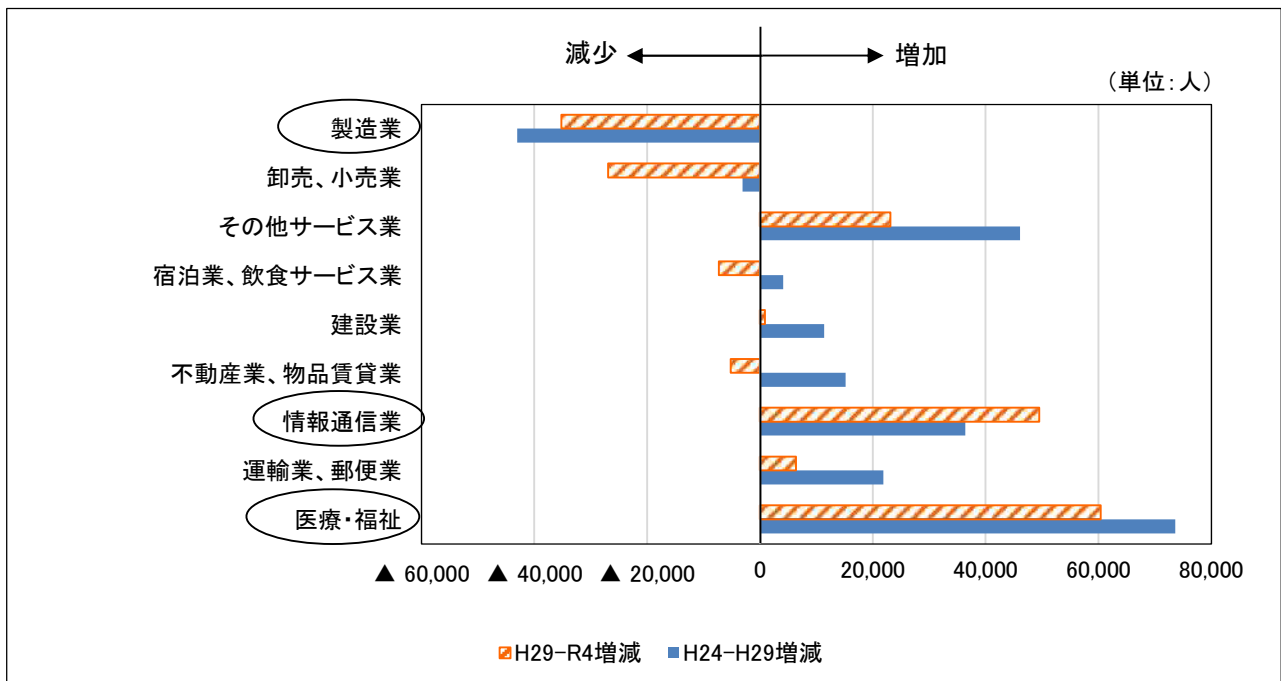
【図4】 本県の産業別有業者数(R4)



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24年(2012年)から令和4年(2022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、「医療、福祉」や「情報通信業」の分野は大きく増加している。

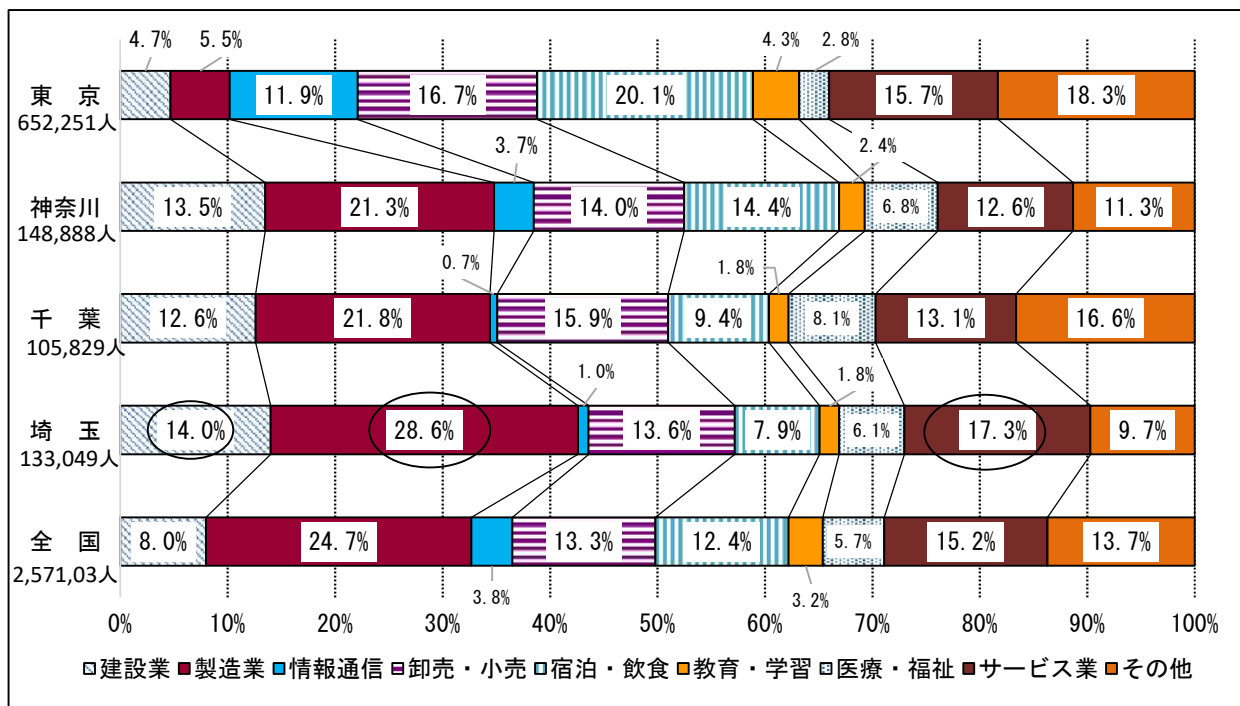
【図5】 本県の産業別有業者数の推移(H24~R4)



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7年（2025年）時点で約257万人と過去最高となっている。本県は、全国平均及び関東1都3県と比較すると、産業別外国人労働者数において、建設業と製造業、サービス業の割合が大きい特徴がある。

【図6】 産業別外国人労働者数の割合(R7)



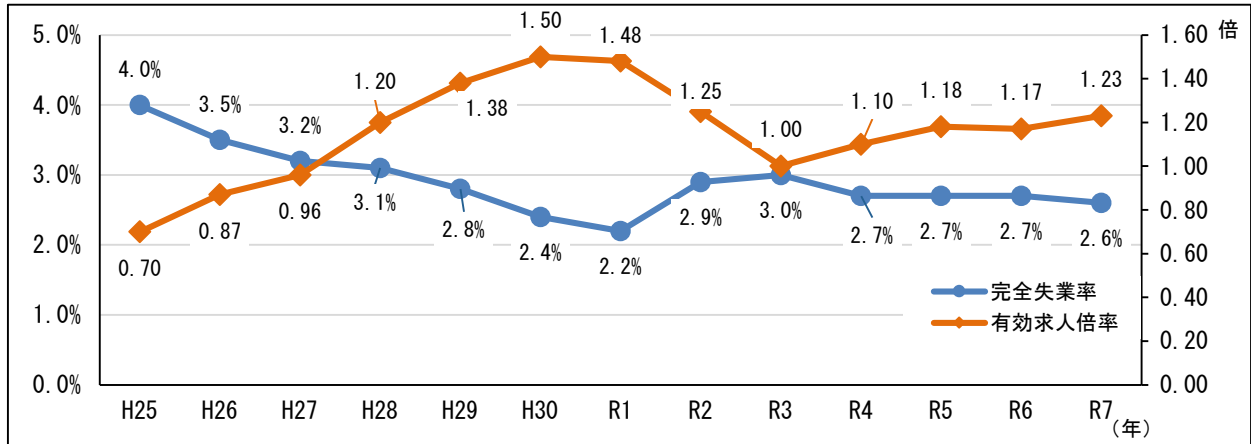
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」

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（2008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。また、令和元年（2019年）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、雇用情勢は一時悪化したものの改善してきた。

【図7】 完全失業率と有効求人倍率の推移（埼玉県）

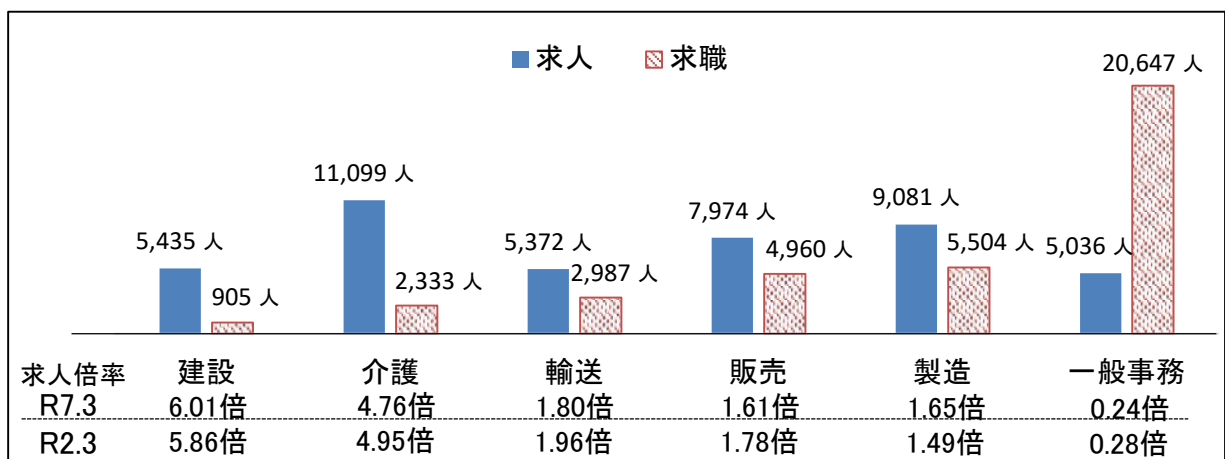


資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※有効求人倍率（県内就業地の求人）は新卒を除きパートを含む。

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。

令和2年（2020年）と令和7年（2025年）の求人倍率を比較すると、建設、製造の分野では、求人倍率が高くなっている。

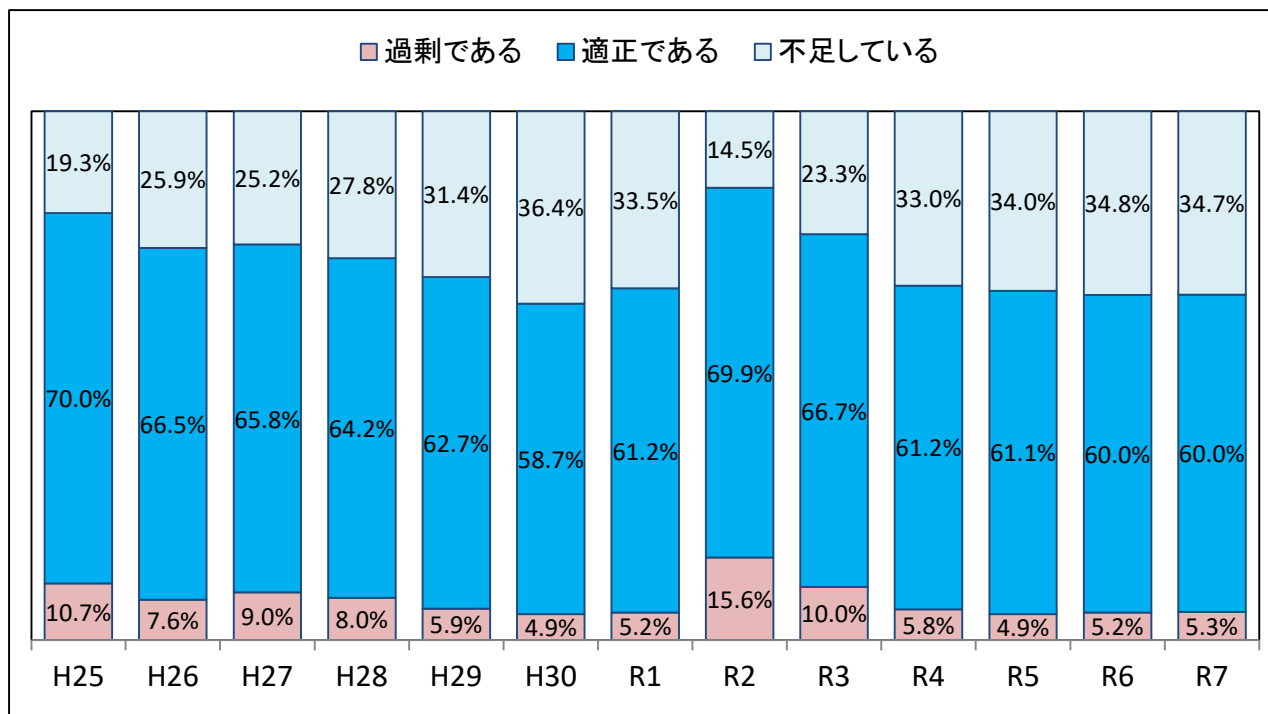
【図8】 職種別の求人求職動向（埼玉県 R7.3）



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。新卒を除きパートを含む。

近年続いていた中小企業の人材不足感は、令和元年（2019年）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て一時的に弱まったものの、その後再び強くなっている。

【図9】 県内中小企業の人材の過不足感

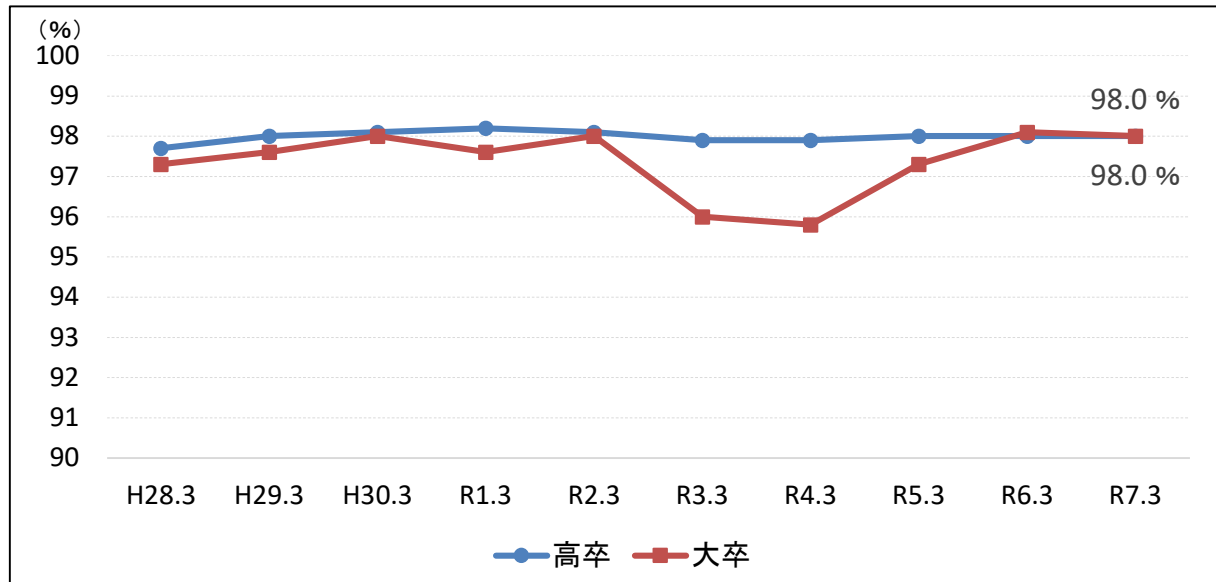


資料：埼玉県四半期経営動向調査 ※各年4－6月期

(2) 若者の就職状況

新規学卒者の就職率は、令和元年（2019年）に発生した新型コロナウイルス感染症の影響を受けて令和2年度から特に大卒者が低下したが、改善してきている。

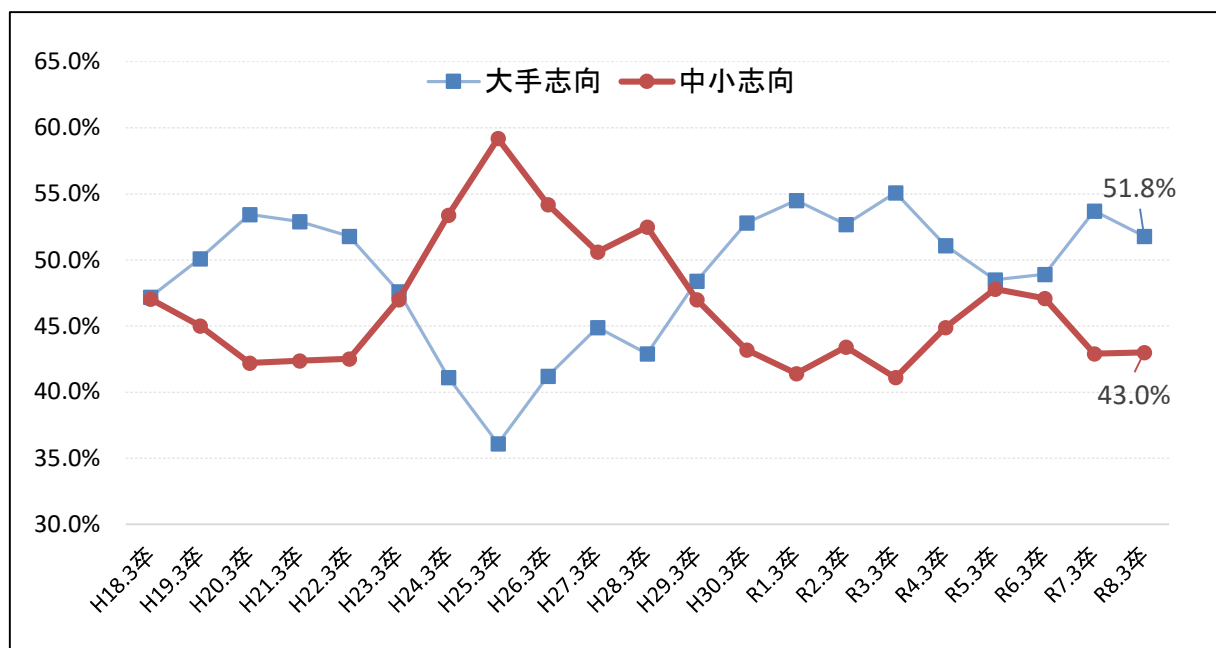
【図10】就職率の推移(大学、高校)



資料：(高卒) R6文部科学省調査、(大卒) R6厚生労働省・文部科学省共同調査

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が増加し、中小志向が減少する傾向にある。

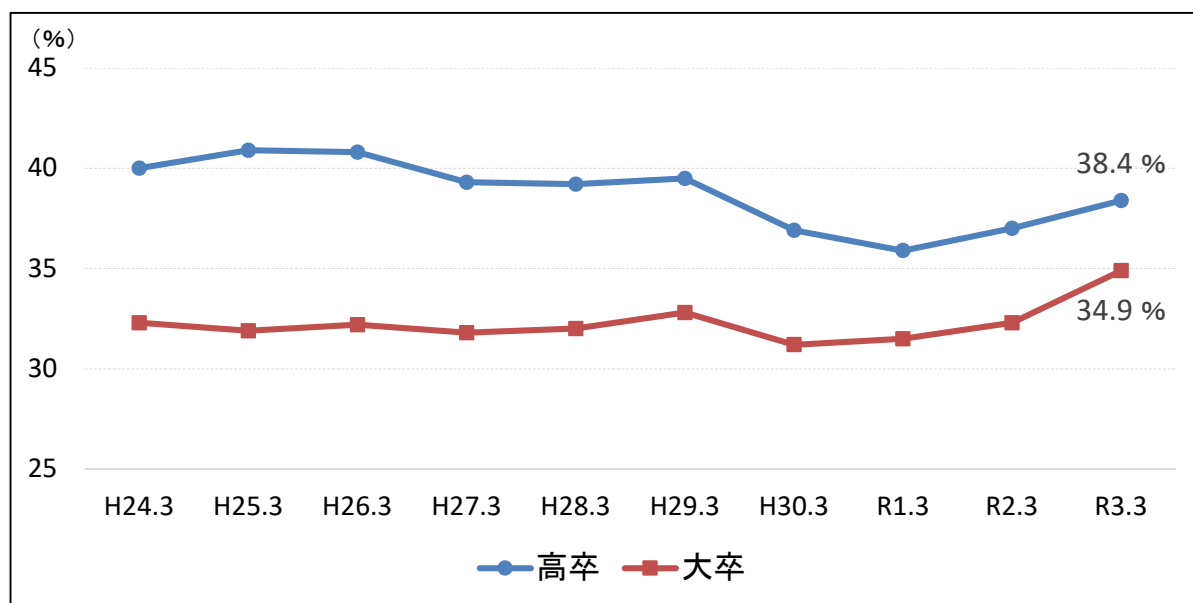
【図11】大学生の企業志向(全国)



資料：株式会社マイナビ「2026年卒大学生就職意識調査(R7.4)」

新規学卒者の離職率（3年以内）の推移を見ると、高卒で約4割、大卒で3割半ばという高い水準で推移している。

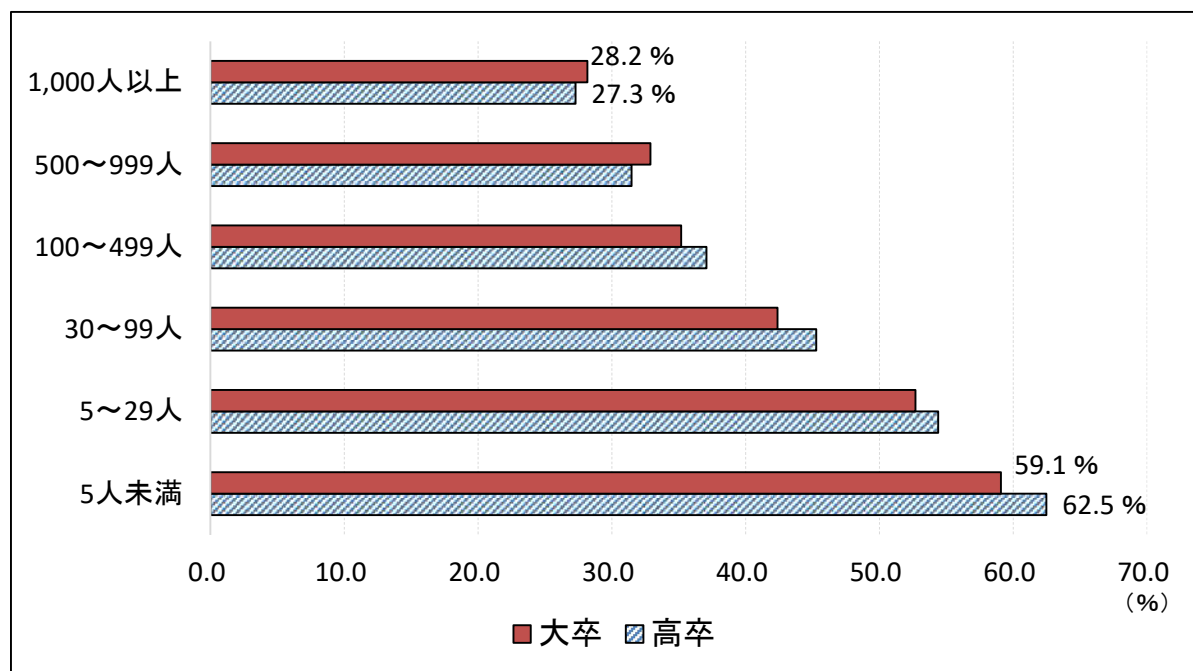
【図12】新規学卒者の離職率(3年以内)



資料: R6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)

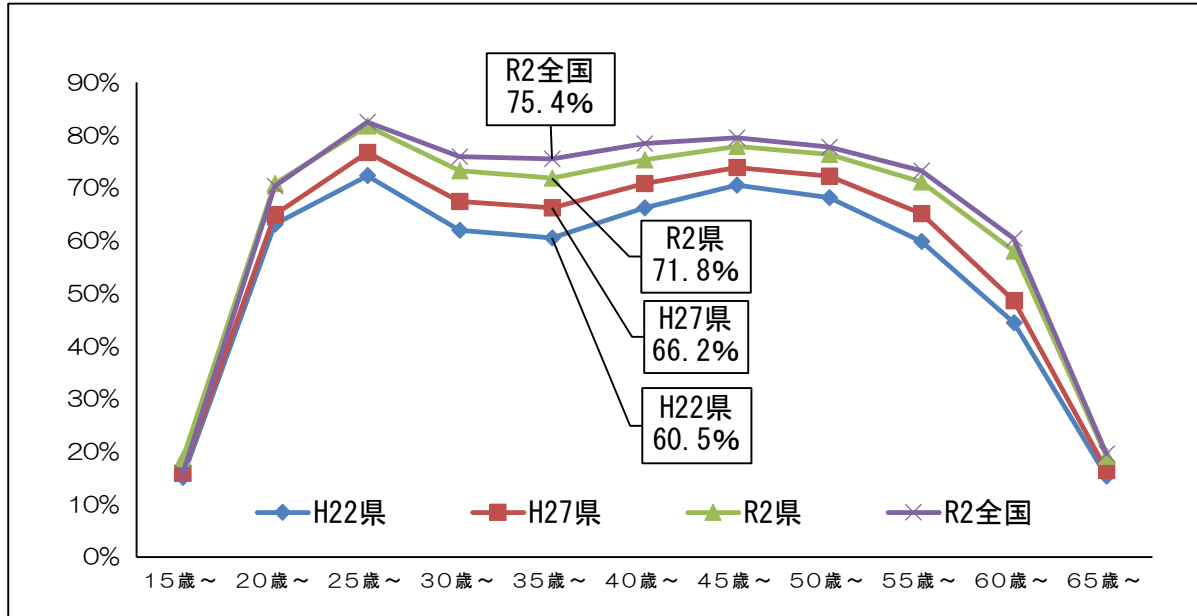


資料: R6厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

(3) 女性の就業状況

本県の女性の年代別就業率を見ると、30歳代から40歳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（75.4%）を下回っている。

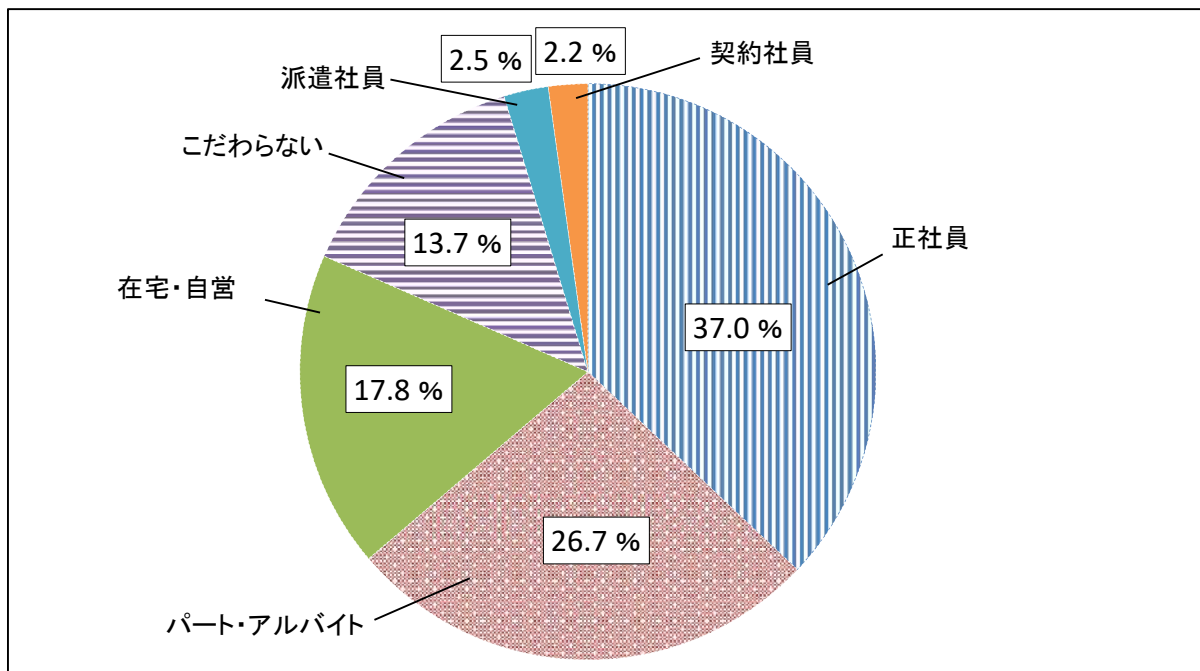
【図14】女性の年齢別就業率



資料：H22～R2総務省「国勢調査」

女性の希望する雇用形態は、正社員（37.0%）が最も多く、次にパート・アルバイト（26.7%）、在宅・自営（17.8%）の順になっている。

【図15】女性の希望する雇用形態（埼玉県）



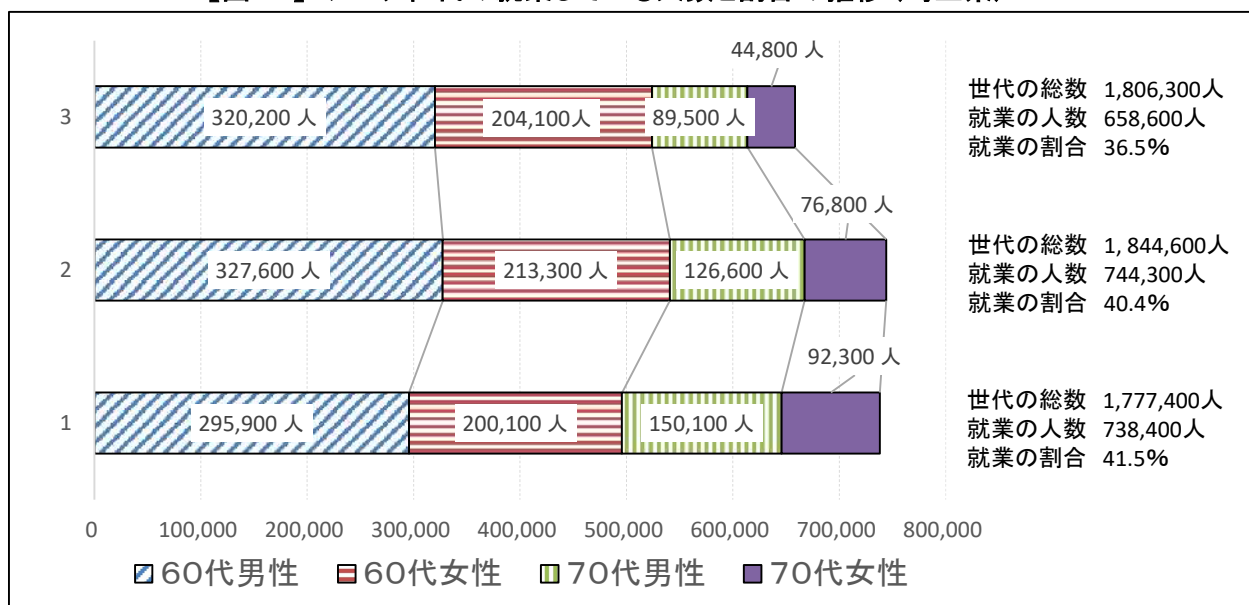
資料：R6埼玉県女性キャリアセンター新規登録者調査

※就業支援施設「埼玉県女性キャリアセンター」の新規登録者を対象にした調査結果

(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、令和4年度（2022年度）で全国平均（43.8%）をやや下回る41.5%となっている。

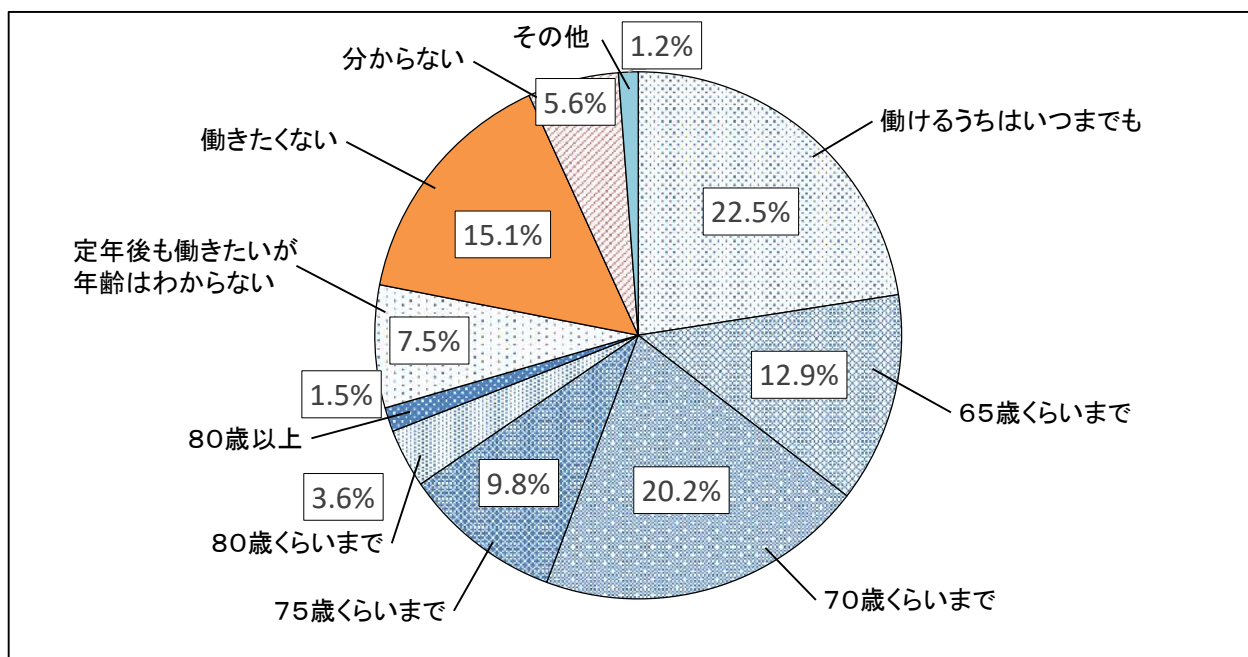
【図16】 シニア世代の就業している人数と割合の推移（埼玉県）



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を占めており、過去3年間、おおむね7割～8割の範囲で推移している。

【図17】 将来の就労希望（埼玉県）

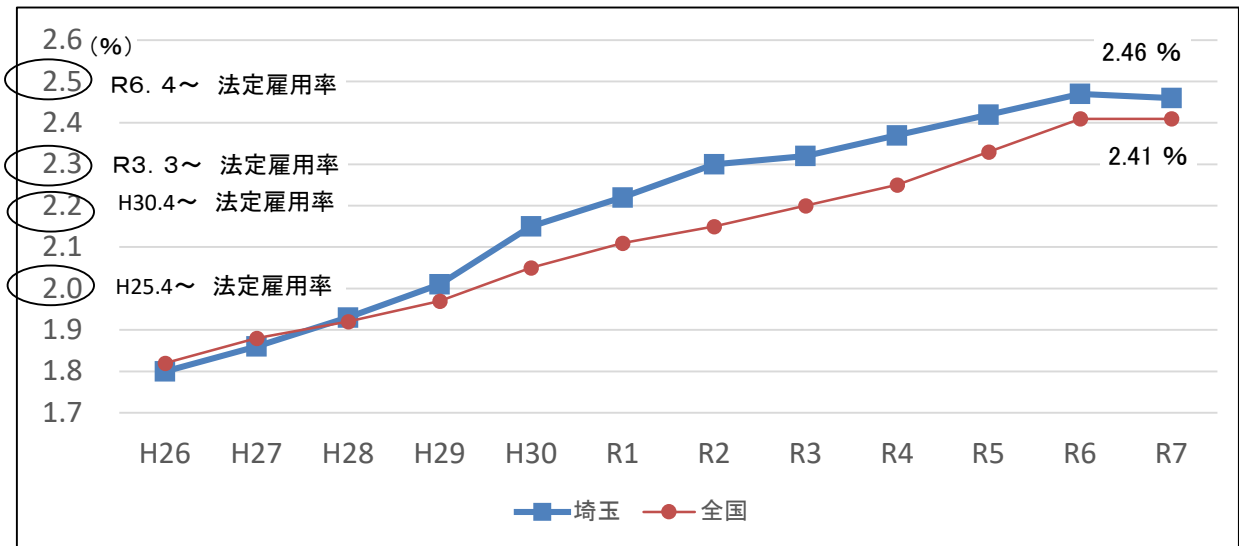


資料: R6県政サポーターアンケート調査結果

(5) 障害者の就労状況

本県の民間企業の障害者雇用率の推移を見ると、平成28年（2016年）以降は全国平均を上回っている。令和元年（2019年）から5年連続で法定雇用率を上回っていたものの、法定雇用率の引上げなどにより令和6年（2024年）から法定雇用率を下回っている。なお、令和8年（2026年）7月からは法定雇用率が2.7%に引き上げられる。

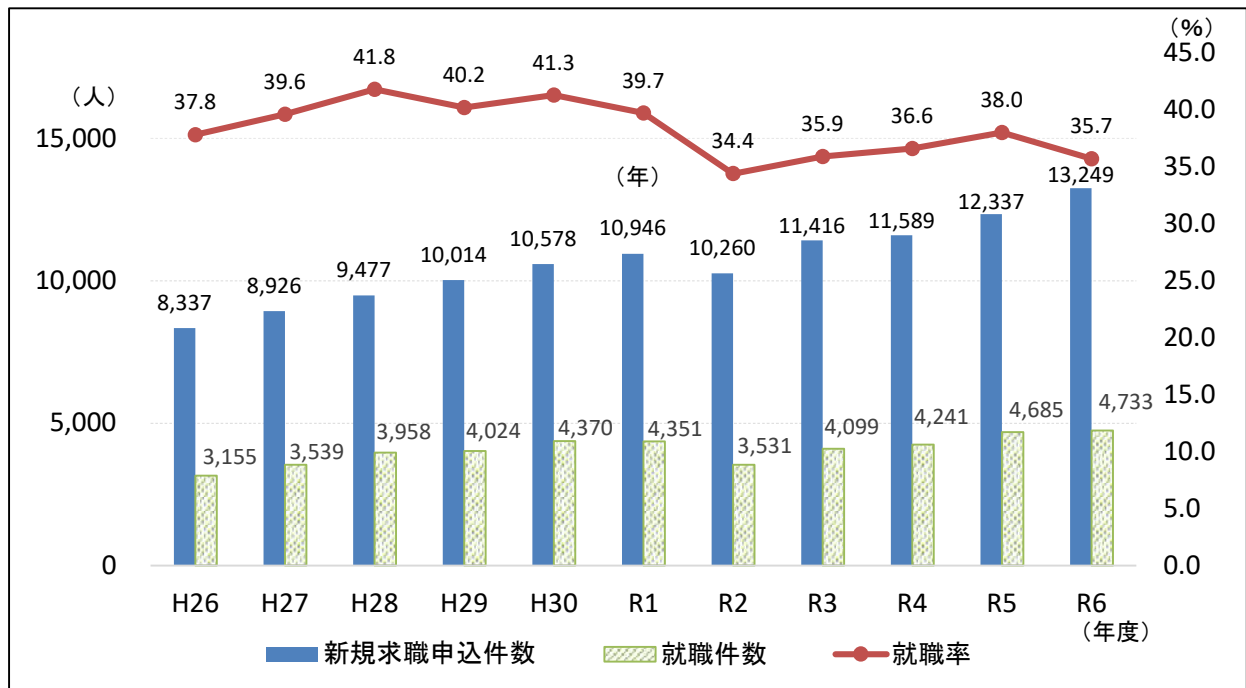
【図18】民間企業における障害者雇用率の推移（埼玉県・全国）



資料：埼玉労働局「R7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近年増加傾向にある。

【図19】障害者の就職状況

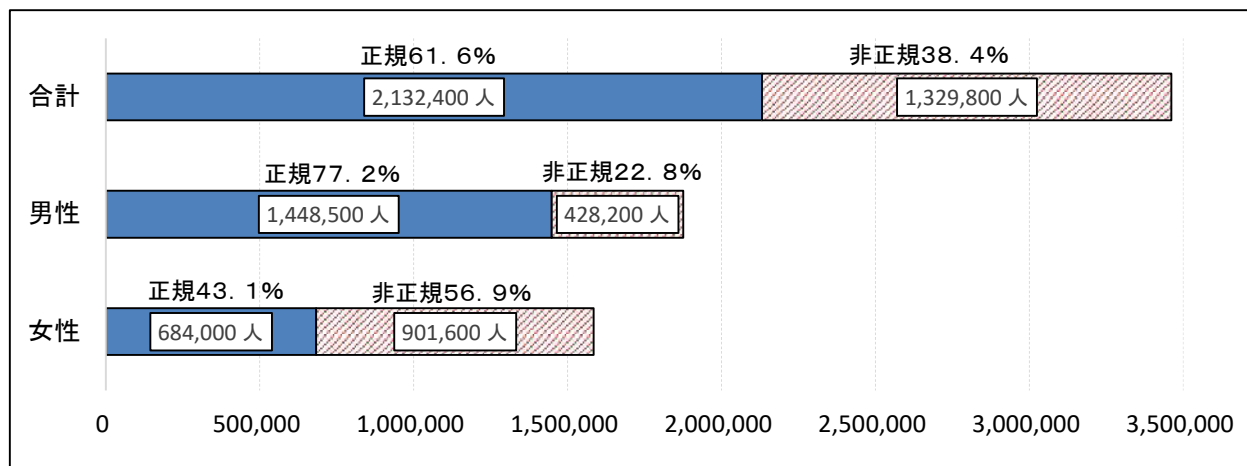


資料：埼玉労働局「R6年度障害者の職業紹介状況等」

(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133万人であり、10年間で約8万人増加している。また、男女別の割合では男性の22.8%、女性の56.9%を占めている。

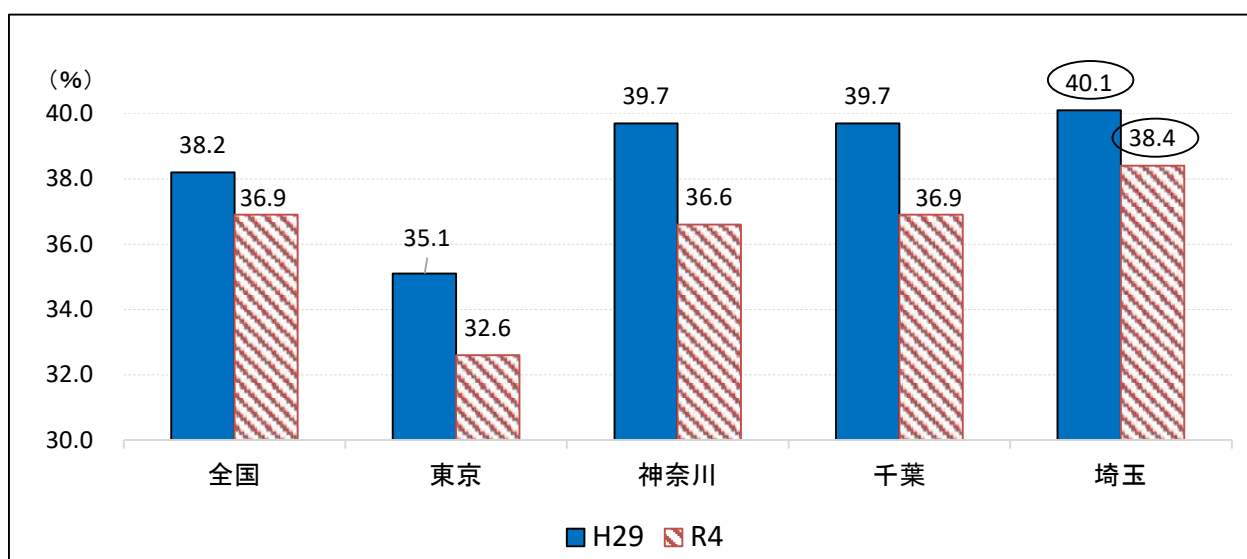
【図20】雇用労働者の雇用形態(埼玉県)



資料：総務省「R4就業構造基本調査」

非正規雇用労働者の割合の推移を見ると、5年間で減少しているものの、全国平均及び1都3県を上回る割合となっている。

【図21】非正規雇用労働者の割合の推移(比較)



資料：総務省「就業構造基本調査」

本県において非正規雇用労働を選択した理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから(48.5%)」「家計の補助・学費等を得たいから(32.2%)」「通勤時間が短いから(26.1%)」「家事・育児・介護等と両立しやすいから(20.4%)」「正規の職員・従業員の仕事がないから(14.5%)」などである。

資料：総務省「R4就業構造基本調査」

4 デジタル化の進展とリスクリング

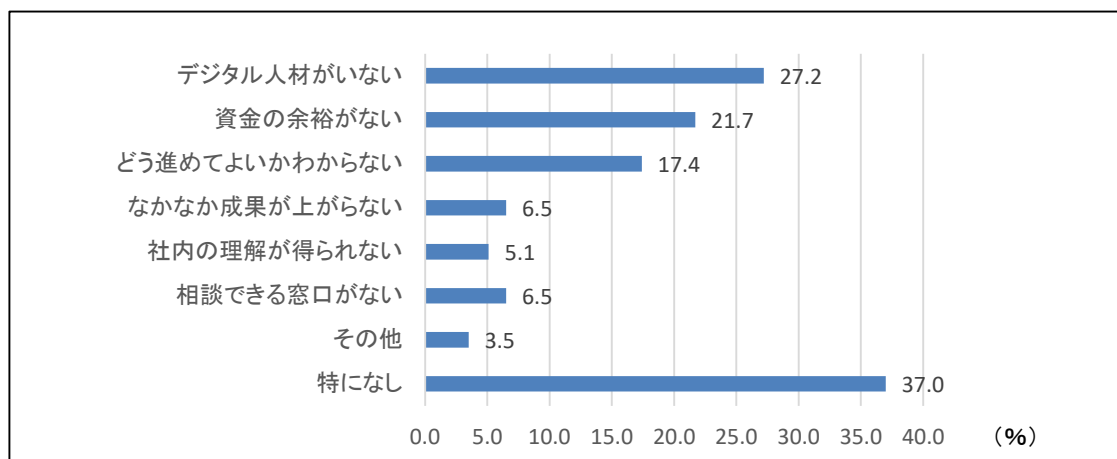
国は2021（令和3）年にデジタル庁を設立し、社会全体のデジタル化を推進している。特に新型コロナウイルス感染症拡大の影響でオンライン化が急速に進んだこともあり、デジタル化の波は一層加速し、Society 5.0の実現やデジタル人材の育成に力を入れてきた。

2025（令和7）年に策定された「『強い経済』を実現する総合経済対策」では、AIや半導体、情報通信などの分野における技術革新や成長率の向上が掲げられており、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進や、幅広い労働者を対象にした効果的なリスクリング支援、そして未来の成長分野に挑む人材育成を実施することとされている。

一方、本県においては企業でのデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進に課題を抱えている状況である。また、従業員のリスクリングを実施している企業も少ない。

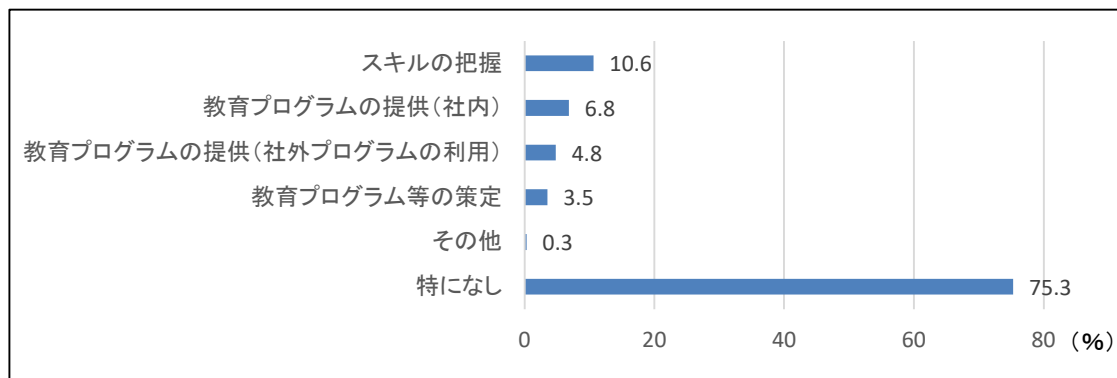
今後は産業構造の変化に対応できる人材を育成し、地域経済の持続的な成長を支えていくことが求められる。

【図22】DX化の推進の課題



資料：埼玉県「R6埼玉県職業能力開発調査（企業ニーズ）」

【図23】従業員のリスクリングについて実施している取組



資料：埼玉県「R6埼玉県職業能力開発調査（企業ニーズ）」

* * * * *

本県の主な課題は、人口減少・超少子高齢社会への対応と、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、あらゆる世代の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に占める割合が最も大きく、事業所数及び従業者数ともに全国有数の規模であるが、就業者数は過去10年間減少を続けている。一方、医療・福祉分野や情報通信業の就業者数は増加を続けている。

今後、AIの進化やデジタル化の進展により産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに就業環境が大きく変化すると見込まれる中で、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活躍できる人材の育成が非常に重要な課題となる。

第3章

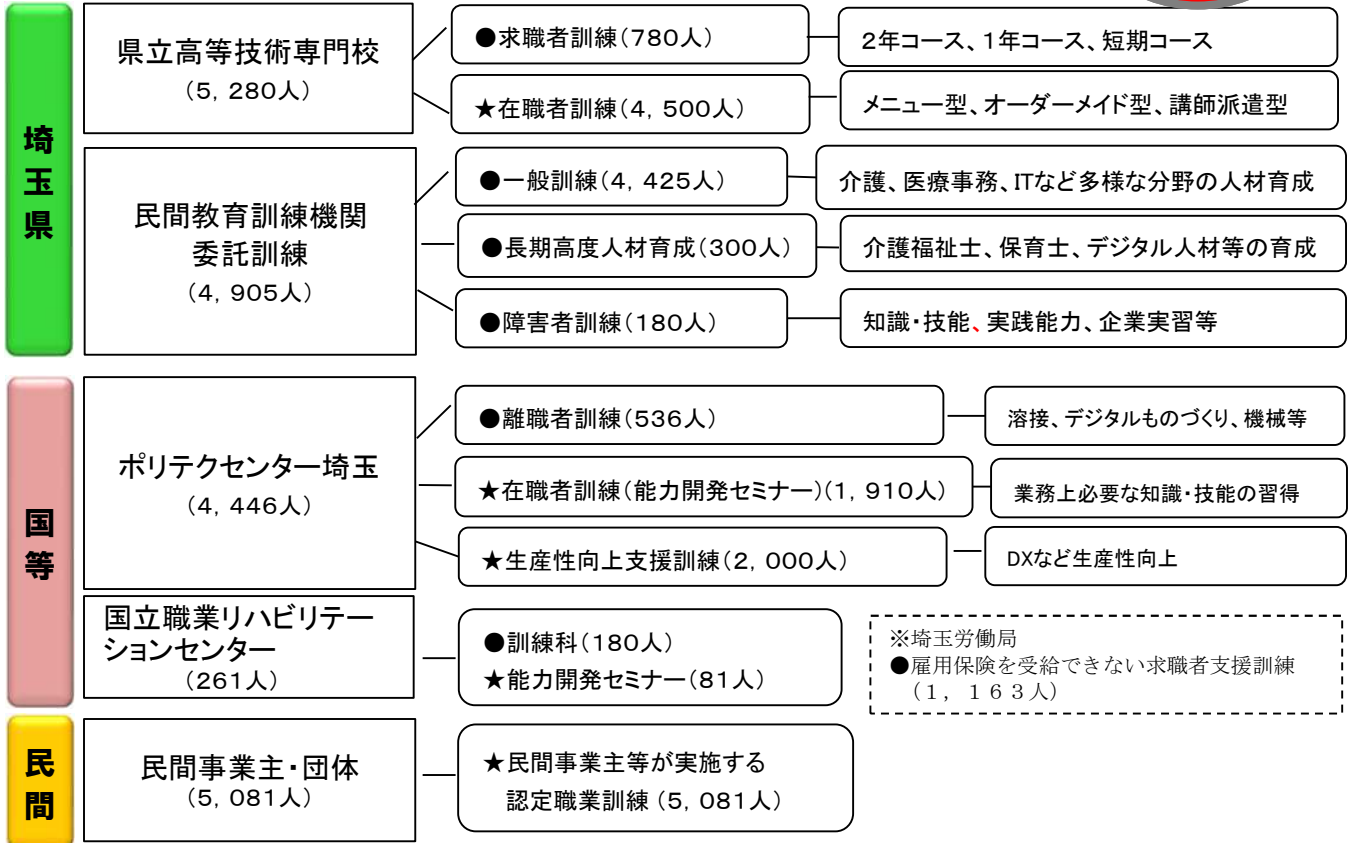
埼玉県における

職業訓練

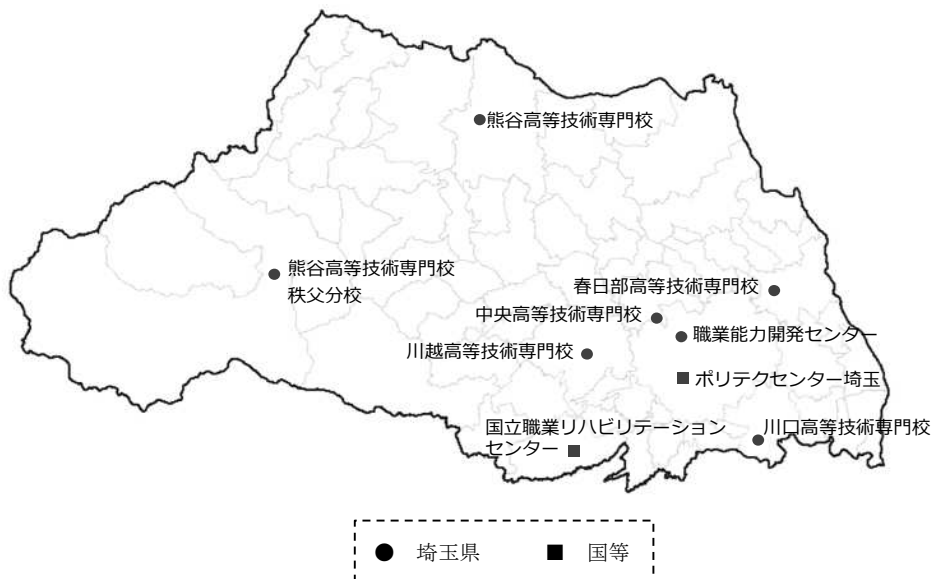
1 県内で実施している職業訓練

R8年度
計画19,973人

●・・・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 求職者等を対象とした職業訓練

(1) 県立高等技術専門校（県の職業能力開発施設6校1分校で実施する訓練）

R8年度
計画780人

求職者等

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、介護分野などの人材を育成する。

○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	求職者等※	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	※求職者並びに求職者以外の方であって職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得しようとする方	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	※自動車整備科は高卒(見込み)以上	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		
	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）

**R8年度
計画4,905人**

求職者



職業訓練



就職

○介護、一般事務、簿記、IT・情報ビジネス、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年又は1年、介護福祉士や保育士等の資格取得）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	4,425人	- 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
事務分野		一般事務、医療事務、簿記会計		
IT分野		情報ビジネス（Officeソフト基礎・生成AI入門等）、WEBデザイン（Webクリエイター等）、情報処理		
その他		建築CAD、DTPデザイナー、不動産、造園、ネイリスト		

【長期高度人材育成（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年又は1年	介護福祉士養成科	300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
福祉分野		保育士養成科		
IT分野		デジタル人材育成科		
医療分野		医療事務科		
その他		調理師養成科、栄養士養成科、社会福祉士養成科		

【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	180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		
eラーニングコース		インターネットを利用して受講できる訓練		
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

県立高等技術専門校（在職者訓練）

R8年度
計画4,500人

在職者

職業訓練

スキル向上・生産性の向上

- 企業が利用しやすいよう短期間の講習を土、日曜日や夜間に実施し、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、AI・IoT・介護・ビジネススキル・各種資格取得まで様々な分野の講習（2日～4日間程度）を実施する（令和7年度（2025年度）実績 メニュー型228講座）。
- 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。
- 在職者のスキル向上を支援するメニューを一元化して情報発信する。
- 各高等技術専門校・職業能力開発センター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

県が設定した多様な訓練メニューから受講者が選択し県施設で実施する（AI・IoTなどのIT活用、CAD設計、法令知識、経理業務、溶接、資格取得、介護等）。

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、溶接、設備、建築、情報処理、電気、電子、自動車整備、事務、介護ほか、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
埼玉職業能力開発促進センター（ポリテクセンター埼玉）

R8年度
計画4,446人

【離職者訓練】

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・技能を習得する。	4～7か月	536人
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・技能を習得する。		
ものづくりサポート科	機械系CADによる図面の作成や修正および製造現場の事務補助に関する知識・技能を習得する。		
機械加工エンジニア科	図面の読み方から汎用機やNC工作機械に関する知識・技能を習得する。		
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・技能を習得する。		
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・技能を習得する。		
デバイスソフトエンジニア科	電子回路やマイコン制御、ネットワークやアプリケーションソフトに関する知識・技能を習得する。		
ICTエンジニア科	情報通信技術（ICT）に必要なネットワーク、システム開発やデータベース活用に関する知識・技能を習得する。		

【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	業務上必要なものづくり分野等に関する専門的な知識・技能、技術を習得する。	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専門的知識・スキル等を習得する。	3～30時間	2,000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）

R8年度
計画5,081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

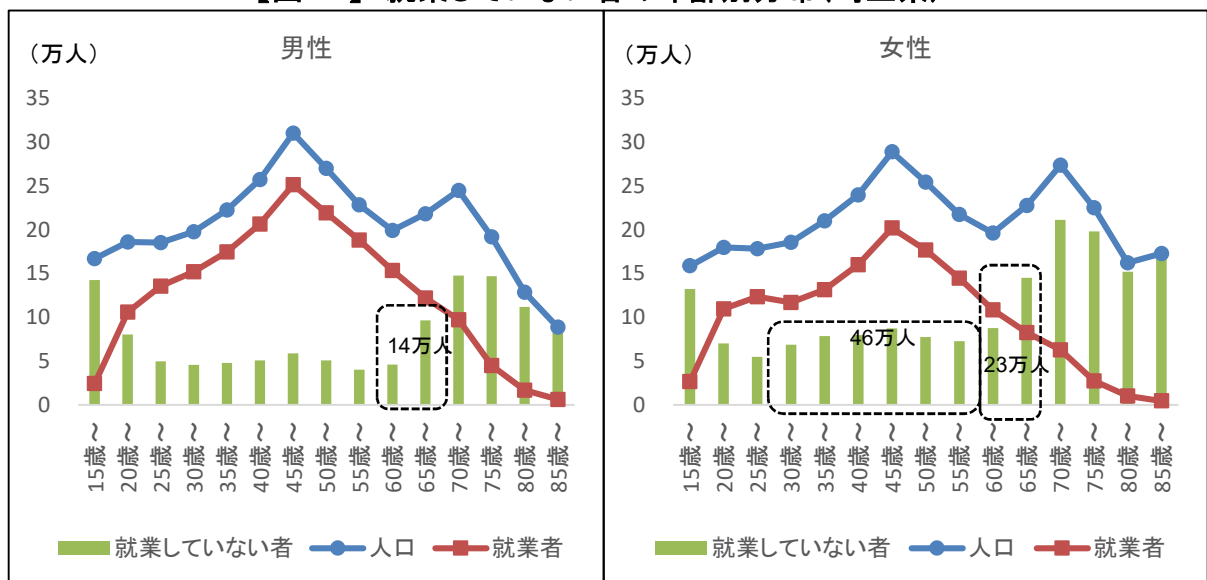
日本は平成20年（2008年）をピークに人口が減少に転じ、少子高齢化と生産年齢人口の減少が加速している。これにより引き起こされる労働力人口の構造的変化と深刻な人手不足は産業活動の維持や発展にとって喫緊の課題となっている。

国内外の経済社会情勢は、デジタルトランスフォーメーション（DX）のさらなる進展に加え、新たな技術革新の加速、グローバル化による競争の激化といった大きな潮流の中にある。これらの潮流による変化に伴って産業構造の転換や、働く人々に必要となる能力の変革が求められている。

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、人口減少・超少子高齢社会を迎え、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いる。令和7年（2025年）には団塊世代が75歳以上になっており、今後ますます医療や介護の人材需要が増加すると予想される。

若年労働者が減る中で、本県の産業や経済を持続的に成長させて地域の活力を高めていくためには、あらゆる世代の多様な人材に対して、就業環境の整備を企業に働き掛けることや、適切な職業訓練の機会を提供することなど、企業や個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14万人、女性23万人、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46万人おり、これらを合計すると80万人を超える。それらの潜在的な労働力を生かすために、個々の希望や事情に応じた支援を進めていく必要がある。

【図24】 就業していない者の年齢別分布(埼玉県)



資料: R2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

そこで、新規学卒者や中途離職者などの若者、子育て世代やひとり親などの女性、現在40歳代半ばから50歳代半ばの就職氷河期世代、おおむね60歳以上の再就職を希望するシニア世代、障害を持つ方々、非正規雇用労働者など、多様な人材が活躍できるようにきめ細やかに支援する。

また、人生100年時代の到来による職業人生の長期化に伴い、離職中か在職中かを問わず、また年齢にかかわらず、常にリスキリングやスキル向上といった新たな知識・スキルの習得に取り組むことができるよう積極的に支援を行うことで、自律的・主体的なキャリア形成を支援する。

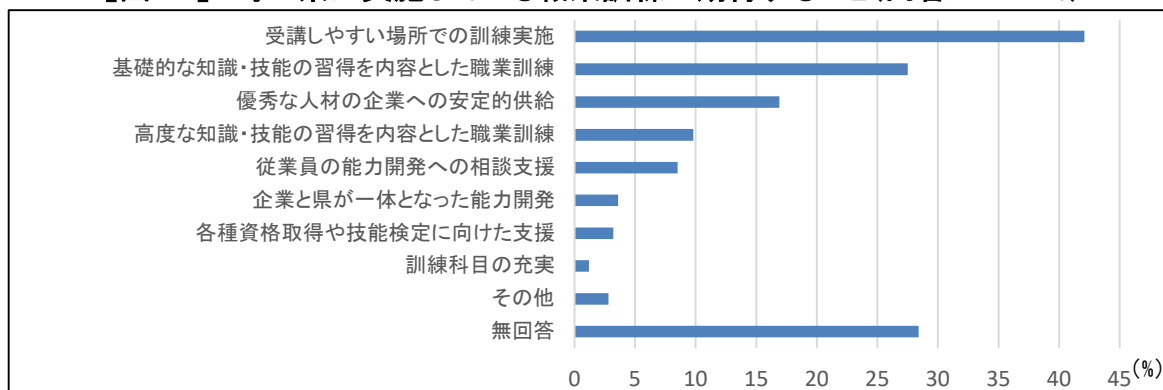
本県の基幹産業である製造業については、引き続き、その担い手となる人材育成を積極的に進めるとともに、福祉・医療分野など人手不足が深刻化している分野へ人材を安定的に供給するため、求人ニーズの高い分野の職業訓練を実施する。

さらに、労働者一人一人の生産性を向上させるため、企業が実施する研修・訓練及び個人のスキル向上に対する支援や、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。

加えて、デジタルトランスフォーメーション（DX）が進展する中、変革に対応できる高いITリテラシーを持ったデジタル人材を育成する必要がある。

あわせて、AI、ロボット等の技術が進展して産業構造や業務内容が変化する状況において、人による高度な判断や創造力が求められる仕事及び、人でしかできない現場の仕事に求められる専門的技能の重要性が高まる中、高等技術専門校における職業訓練の在り方を見直す必要がある。

【図25】 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）



資料：埼玉県「R6埼玉県職業能力開発調査（企業ニーズ）」

○ 今後の取組の方向

以上の観点から、第12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 社会の変化・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デジタルトランスフォーメーション（DX）に対応するため、産業界のDX推進を支援する体制を構築する。また、職業訓練や研修による人材育成、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推進やデジタルリテラシーの向上を積極的に支援する。

中小企業等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講習をオーダーメイド型など企業の要望に対応できる内容に拡充する。

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の支援などにより、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。

海外市場への新たな事業展開に対応できる人材を育成する。

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・育成・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キャリア教育・職業教育を推進する。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リスキリング・スキル向上支援

正規雇用を希望する新卒等の若者を支援するとともに、非正規雇用・無業の若者に対して職業訓練により、スキル向上と就職・職場定着を支援する。

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掛ける。

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、積極的に支援する。

障害者が一人一人の適性や能力に応じた職業に就き、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。

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、それぞれの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向上を図り、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、増加する外国人材に対する生活面及び就業面の支援を行う。

3 県内産業を支える職業訓練の実施

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、ものづくり分野を中心とした人材育成と、県内企業の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、情報を入手しにくい中小企業等に対して人材育成に関する積極的な情報発信を行う。

【今後の取組の方向(まとめ)】

1 社会の変化・ニーズに対応できる人材育成

- (1)DXを推進する人材の育成
- (2)中小企業等における人材確保・育成と技能の振興
- (3)福祉・医療など人手不足分野における人材育成
- (4)キャリア教育・職業教育を通じた人材育成

2 多様な人材が活躍できるリスキリング・スキル向上支援

- (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

3 県内産業を支える職業訓練の実施

- (1)県が実施する公共職業訓練の積極的な推進
- (2)高等技術専門校における職業訓練の在り方の見直し
- (3)国・民間機関等との連携強化

(参考) 第12次職業能力開発基本計画(概要)

第12次職業能力開発基本計画(概要)

参考

産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進する。

今後の方向性

基本的施策

今後求められるスキルの変化に対応した
戦略的な職業能力開発支援の推進

産業界や地域、成長分野等において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等経済社会の動きや労働者の希望に応じた労働移動もキャリアアップの選択肢の1つであること等も考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進する

労働市場でのスキル等の見える化の促進

労働市場の需給調整機能高め、職務に必要なスキル等の情報や企業の職業能力開発の情報の「見える化」を進めることで、人材育成の取組や処遇向上等を図ることができる基盤を整備する

個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

労働者個人が労働市場や会社の状況、自分の能力を適切に把握し、キャリアの目標を定め自律的に能力開発を行うことができるよう、キャリア形成の伴走支援や個人の能力開発支援の環境を整備する

企業の職業能力開発への支援の充実

企業の職業能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結び付ける人事制度等の仕組みの整備やDXを推進する人材の育成、中小企業の能力開発の支援等を推進する

多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

多様な労働者(非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、女性、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する者、外国人、現場人材)の職業能力開発に係る支援を実施する

技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

技能労働者の人材育成の取組や技能五輪国際大会を契機とした技能尊重の機運醸成等を図る

- 中央・地域職業能力開発促進協議会の強化、産官学連携のもと地域のニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等
- 戦略分野等について関連の産業界と協働した職業訓練や業界団体の取組の支援、当該分野等の教育訓練給付金指定講座の拡大
- ハローワークでキャリアコンサルティング、スキル向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施
- 職業能力開発に関する情報や制度に対するアクセス性の向上に向けた申請手続のオンライン化の推進
- 職業能力開発の各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて効果検証を行い、見直し等を推進
- リスキリングを促進する国民運動の推進、労使協働の取組の促進

- 職業情報提供サイト(job tag)の能力向上や処遇向上、戦略分野等のキャリアラダーに係る情報等の充実
- 支援策に関する情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いプラットフォームを構築するとともに、当プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化
- 技能検定、認定社内検定、団体等検定の整備・活用促進、スキル標準の企業導入の促進
- 企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方の検討

- キャリアコンサルティング機会の拡充、セルフ・キャリアドックの導入促進
- キャリアコンサルタントの専門性向上、キャリアコンサルタントの活用促進に向けた理解促進の取組
- 夜間・休日、オンラインで受講できる教育訓練給付金指定講座の拡大や教育訓練休暇制度等の普及促進

- 事業内職業能力開発計画や職業能力開発推進者について、その機能が効果的に発揮されるよう支援
- 生産性向上人材育成支援センター等により、経営者等への伴走支援を推進
- 公的職業訓練や人材開発支援助成金等におけるDX推進人材の育成やデジタルリテラシー向上支援
- 産業・地域単位で複数企業が共同で人材育成を行う効果的な仕組みの検討

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の全国展開等
- 中高年労働者に対する実務経験を積む機会の確保、キャリア形成・リスキリング支援センターでの支援等
- 在学段階からのキャリアについての相談機会の提供、ユースエール認定制度の活用促進等
- 育児等により離職した方が再就職ができるよう、職業能力開発機会の提供や託児サービス付きの訓練の設定等
- 障害者や企業のニーズに応じた職業訓練、障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有、定着支援の強化等
- 就職氷河期世代等に対するリスキリング支援や職業的自立に向けた支援等の実施
- 育成就労制度の円滑な施行に向けた取組等
- 業界毎のキャリアラダーの整備、現場人材を含め生産性向上のための在職者訓練等の積極的な推進等

- 中央・都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施、技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化、技能競技大会等の実施を通じた技能振興の取組を推進
- 「卓越した技能者の表彰」制度の普及促進、業界団体等における表彰・評価等の活動を促進、「ものづくりマイスター」による実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組の推進
- 若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制の整備

このほか、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進に係る施策を実施する。

資料: R8厚生労働省「第12次職業能力開発基本計画(概要)」

第5章

産業人材育成の 施策展開

1 社会の変化・ニーズに対応できる人材育成

(1)DXを推進する人材の育成

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デジタルトランスフォーメーション（DX）に対応するため、産業界のDX推進を支援する体制を構築する。

また、職業訓練や研修による人材育成、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

① DX推進支援体制の構築

- 国と連携して産学官の知見を集め、県内企業のDX推進を支援する効率的・効果的な体制を構築する。

② 中小企業等におけるDX推進

- 中小企業等に対する在職者訓練や求職者に対する職業訓練の実施に当たり、IT技術の分野を充実させる。
- 県内サービス産業事業者に対し、セミナーを実施しデジタル技術の普及啓発を図るとともに、県産業振興公社に配置するDXコンシェルジュ（商業タイプ）によりデジタル技術活用を個別に支援する。
- デジタル人材を社員の育成により確保したい中小企業を支援する講座等を実施する。

【事業一覧】

① DX推進支援体制の構築

- ・DX推進支援ネットワークの構築（経済団体・金融機関・支援機関・行政機関により構成。事務局：埼玉県産業振興公社）

② 中小企業等におけるDX推進

- ・中小企業等の従業員向けの短期間の在職者向け職業訓練（スキルアップ講習）の実施（実践的なIT技術分野を充実）
- ・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（実践的なデジタル技術の分野の訓練を実施）
- ・サービス産業におけるデジタル技術活用支援（DXセミナー開催、個別相談や専門家派遣）
- ・中小企業のデジタル人材育成を支援するオンラインによる講座や交流会の実施【新規】

(2) 中小企業等における人材確保・育成と技能の振興

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講習を、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。

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の支援などにより、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。

海外市場への新たな事業展開に対応できる人材を育成する。

主な取組

① 中小企業等の人材確保・育成

- 県内大学生等と県内企業との出会いの場を創出し、県内企業で働く魅力を県内大学生等に伝えとともに、県内企業とのマッチングを支援する。
- 県内企業の魅力を紹介する動画等を職業訓練やキャリア教育等に関する総合サイトで配信する。
- リスキリングに役立つ講座や求人に関する情報を提供するポータルサイトを運営する。
- 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。
- 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。

② 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。
- 高等技術専門校の訓練生による競技会を開催し、高等技術専門校及びものづくりの魅力を発信する。
- 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。
- ものづくり産業に従事する在職者のスキル向上を支援するため、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。

主な取組

- 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、技能尊重の機運を醸成する。
- 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。

③ グローバル人材の育成

- 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。

【事業一覧】

① 中小企業等の人材確保・育成

- ・大学等と連携した企業見学会やメタバース上での合同企業説明会の開催【一部新規】
- ・県内企業に特化した企業情報や採用情報、AIによる適職診断を提供することで、大学生や高校生等が県内企業を知る機会を創出【新規】
- ・「彩の国はたらく情報館」によるインターネットを活用した県内企業の魅力発信
- ・「企業人材リスキリング・求人支援ポータル」によるリスキリングや求人に役立つ情報発信【新規】
- ・高等技術専門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訓練の充実
- ・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
- ・認定職業訓練を実施する事業主等に対する助成
- ・合同研修会の実施による若者の職場定着支援
- ・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
- ・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】

② ものづくりを支える人材の育成と技能の継承

- ・高等技術専門校におけるものづくり分野の職業訓練の実施
- ・高等技術専門校の訓練生が技能を披露する「技ー1グランプリ」 埼玉“高技専”まつり」の開催【新規】
- ・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産業教育フェアの開催
- ・受検料の一部補助などによる技能検定制度の活用促進【一部新規】
- ・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・事業所の表彰及びインターネット等を通じた周知・広報
- ・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

③ グローバル人材の育成

- ・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
- ・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
- ・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

(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・育成・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

① 介護・保育人材の育成

- 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。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。
- 介護現場における介護テクノロジーの導入・定着の支援を行うことにより、業務の効率化や生産性の向上を実現し、介護職員の負担軽減を図る。
- 介護職員による介護の魅力PRや表彰等を実施することで、介護のイメージアップを図る。
- 保育士として必要となる知識や技能等の習得、潜在保育士の復職支援の研修を実施することで、多様化・複雑化する保育所等の役割等に対応した保育士の育成を進める。

② 商業、サービス産業、観光の人材育成

- 地域や観光事業者等に対するデータ活用支援による人材育成などを通じて、本県への観光誘客と消費額の増加を促進する。

【事業一覧】

① 介護・保育人材の育成

- ・介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援
- ・介護テクノロジー定着支援
- ・介護の魅力PR隊や表彰等によるイメージアップ
- ・保育を支える人材の育成の支援

② 商業、サービス産業、観光の人材育成

- ・地域や観光事業者等に対するデータ活用支援を通じた人材育成

(4) キャリア教育・職業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キャリア教育・職業教育を推進する。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

① 発達段階に応じたキャリア教育・職業教育訓練の推進

- 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。
- 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、企業経営者などを外部講師として招き、出前講座等を通じて、実践的な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、多角的かつ充実した就労支援を行う。

② グローバル化を踏まえた人材の育成

- 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。

③ 専門高校等における地域産業の担い手の育成

- 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。

④ 就職・自立に課題を有する生徒を対象とした支援

- 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、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等を行う。
- 中途退学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等の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・職業教育の推進
 - ・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
 - ・企業経営者など外部人材による実践的なキャリア教育等の推進
 - ・特別支援学校の生徒の一般就労に向けた支援
- 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
 - ・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
- 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
 - ・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
- ④ 就職・自立に課題を有する生徒を対象とした支援
 - ・高校生等に対するものづくり分野のキャリア教育等
 - ・中途退学者等に対する就職・自立支援窓口機関による支援

2 多様な人材が活躍できるリスキリング・スキル向上支援

(1) 若者の就職支援

今後の取組の方向

正規雇用を希望する新卒等の若者を支援するとともに、非正規雇用・無業の若者に対して職業訓練により、スキル向上と就職・職場定着を支援する。

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等により、県内企業への確実な就職を支援する。
- 県内中小企業への若者の就職を拡大するため、県内企業を巡るバスツアーやメタバース上での合同企業面接会などの若者と県内企業のマッチング機会を提供する。
- 合同研修会や勤労者向け労働セミナーを実施する。また、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。

② 学卒未就職者、若年無業者等の就職支援

- 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。
- 若年無業者には、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、就業体験などを実施し、職業的自立を支援する。
- 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。

【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に対する職業訓練の実施
- ・ 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等の実施
- ・ 県内企業を巡るバスツアーやメタバース上での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
- ・ 労働者に対する労働関係法令などの啓発
- ・ 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
- ・ プレインターンシップ、インターンシップを通じた大学生と県内企業をつなぐ仕組みの構築【新規】
- ・ 合同研修会の実施による若者の職場定着支援 ※再掲

② 学卒未就職者、若年無業者等の就職支援

- ・ 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
- ・ 若者自立支援センター埼玉における若年無業者の職業的自立に向けた支援
- ・ 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
- ・ 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

(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掛ける。

主な取組

① 女性の就業や起業の支援

- 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。

② 女性が働きやすい環境づくり

- 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掛ける。

【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
- 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
- 女性のデジタル人材育成講座の実施
- 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
- 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
- ひとり親家庭向け資格取得支援
- 創業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

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

(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、積極的に支援する。

主な取組

① シニアの再就職、新たな就業、起業への支援

- 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。

② シニアの活躍に向けた企業等への働き掛け

- 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

- ・シニアの再就職に役立つ職業訓練の実施
- ・創業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
- ・シニアが働きやすい職場環境づくりの推進

(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業に就き、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。

主な取組

① 障害者の就労支援

- 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取り組む。
- 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。
- 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。

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

- 障害者雇用の場を拡大するため、県内企業に対し障害者雇用の助言・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、職場適応に課題がある障害者を抱える企業にジョブコーチを派遣するとともに、就労支援機関スタッフのスキル向上を図るためにアセスメンター等による支援を行う。
- 一般企業での就労が困難な障害のある方が、働くよろこびや生きがいを感じることができるよう、働く場の拡大や工賃向上につながる支援を行う。

【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
- 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
- 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
- 障害者雇用優良事業所の認証及び障害者雇用優良事業所等の表彰
- 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
- 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
- 障害者就労施設の工賃向上に向けた就労継続支援B型事業所と民間事業者の需要をマッチングする窓口の設置、商品開発等のスキルの向上、販路の拡大等の支援

(5)就職等に特別な支援を要する方への支援

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、それぞれの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向上を図り、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

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（セミナー、キャリアカウンセリング、合同企業説明会・面接会）と企業に対する受入・定着支援を両輪で行う。

② 非正規雇用労働者に対する支援

- 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、技能の習得・資格の取得を支援する。

③ ひとり親に対する支援

- 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。

④ 生活困窮者等に対する支援

- 生活保護受給者や生活困窮者の就労に向けて、就労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。

⑤ 外国人に対する支援

- 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業支援を行う。

【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
 - ・若者自立支援センター埼玉における若年無業者等の就職支援
 - ・職業訓練における就職氷河期世代の優先枠設定
- 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
 - ・高等技術専門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講習の充実
- ③ ひとり親に対する支援
 - ・ひとり親家庭の母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
- 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
 - ・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
- 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
 - ・多言語による行政・生活情報の提供【一部新規】
 - ・外国人留学生インターンシップ制度の構築【新規】
 - ・外国人材向けオンデマンド型講座の配信【新規】

3 県内産業を支える職業訓練の実施

(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

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、ものづくり分野を中心とした人材育成と、県内企業の在職者訓練に積極的に取り組む。

主な取組

① 高等技術専門校による職業訓練の実施

- 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。
- 求職者向け職業訓練を行うほか、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講習を充実させる。
- 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を向上させる。
- 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。
- 高等技術専門校の認知度向上のため、イベントの開催や周知活動を強化する。

② 委託訓練による職業訓練の実施

- 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、積極的に人材育成を進める。

【事業一覧】**① 高等技術専門校による職業訓練の実施**

- 高等技術専門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講習の充実 ※再掲
- 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
- 国、大学、企業、研究機関等と連携した職業訓練の実施
- 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
- 高等技術専門校の訓練生が技能を披露する「技ー1グランプリ 埼玉“高技専”まつり」の開催【新規】※再掲

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育成の支援 ※再掲
- ひとり親家庭の母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

(2) 高等技術専門校における職業訓練の在り方の見直し

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、職業訓練の訓練科やカリキュラムについて見直しを検討する。

主な取組

① 訓練科やカリキュラムの見直し

- 第11次埼玉県職業能力開発計画（令和3年度（2021年度）～令和7年度（2025年度））における取組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、外部コンサルティングの意見を参考にするとともに、県職業能力開発審議会等において見直しの検討を行う。
- 見直しの検討に当たっては、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。

(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、情報を入手しにくい中小企業等に対して人材育成に関する積極的な情報発信を行う。

主な取組

① 国、関係機関、大学等との連携強化と情報発信

- 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。
- 民間教育訓練機関に委託して行う職業訓練を効果的に実施するとともに、多様な受講者の幅広い利用を促進する。
- 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支援、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、人材育成に関する積極的な情報発信を行う。

【事業一覧】

① 国、関係機関、大学等との連携強化と情報発信

- ・ 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、情報発信
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 県、国、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

第6章

施策指標と参考指標

第5章に掲げる産業人材育成の施策を展開するに当たり、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の定員充足率	現状 75.8% (令和3年度～7年度平均)	→ 目標 90.0% (令和8年度～12年度平均)
② 高等技術専門校の職業訓練受講者の就職率	現状 93.0% (令和2年度～6年度平均)	→ 目標 95.0% (令和8年度～12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 74.4% (令和2年度～6年度平均)	→ 目標 77.0% (令和8年度～12年度平均)
④ 県の職業訓練による人材育成数	現状 7,018人 (令和6年度)	→ 目標 40,000人 (令和8～12年度累計)
⑤ 技能検定合格者数	現状 8,712人 (令和7年度)	→ 目標 44,000人 (令和8～12年度累計)
⑥ 職場体験やインターンシップを実施した高等学校の割合	現状 45.6% (令和6年度)	→ 調整中

参考指標		
⑦	就業率	現状 63.1% (令和7年) → 目標 63.9% (令和12年)
⑧	民間企業の障害者雇用率	現状 2.46% (令和7年) → 目標 法定雇用率以上 (令和12年)
⑨	県内大学新規卒業者に占める 不安定雇用者の割合	現状 4.8% (令和7年度) → 目標 3.8% (令和12年度)
⑩	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 63.8% (令和6年度) → 目標 75.0% (令和12年度)

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									
	施 策 指 標						参 考 指 標			
	①専門校 定員充足 率	②専門校 就職率	③委託訓 練就職率	④訓練に よる人材 育成数	⑤技能検 定合格者 数	⑥職場体 験等実施 高校割合	⑦就業率	⑧障害者 雇用率	⑨不安定 雇用者割 合	⑩研修実 施企業割 合
1(1)	○	○	○	○			○			○
1(2)	◎	◎		◎	◎		○			◎
1(3)	○	○	◎	◎			○			○
1(4)						◎	○	○		
2(1)	◎	◎		◎			○		◎	
2(2)	○	○	◎	◎			○			
2(3)	○	○	○	○			○			
2(4)	○	○		○			○	◎		
2(5)	○	○	◎	◎			○		○	
3(1)	◎	◎	◎	◎			○	○	○	◎
3(2)	◎	◎		◎			○		○	
3(3)	○	○	○	○			○		○	○

参考資料

- 1 埼玉県職業能力開発調査の結果概要**
- 2 埼玉県職業能力開発審議会委員名簿**

1 企業ニーズ調査

※〈 〉内の数値は前回調査(R1)の結果

- (1) 調査時期 令和6年9月
 (2) 調査対象 県内企業 3,000社 (回答603社 回答率20.1%)
 (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 63.8% 〈62.3%〉
- ・研修を実施していない 33.5% 〈34.7%〉

②研修の目的

- ・基礎的な知識・技能の習得 79.5% 〈79.9%〉
- ・高度な知識・技能の習得 36.6% 〈41.3%〉

③研修しない理由

- ・従業員の時間確保が困難 42.0% 〈38.6%〉
- ・研修の必要性を感じない 29.4% 〈33.0%〉

④従業員に求める能力

- | 【40歳未満 若年者】 | 【40～64歳 ミドル世代】 | 【65歳以上 シニア世代】 |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| ・継続性,真面目さ 49.8% | ・協調性,チームワーク 41.6% | ・人柄 36.5% |
| ・コミュニケーション能力 43.8% | ・人柄 41.5% | ・協調性,チームワーク 32.7% |

⑤リススキリングの実施

- | 【実施している取組】 | 【「特になし」の企業の
今後の取組意向】 |
|----------------------|-------------------------|
| ・スキルの把握 10.6% | ・ある 3.5% |
| ・教育プログラム(社内)の提供 6.8% | ・ない 52.9% |
| ・教育プログラム(社外)の提供 4.8% | ・検討したい 37.2% |
| ・特になし 75.3% | |

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 37.5% 〈39.0%〉 | ・知っている 27.4% 〈24.5%〉 |
| ・知らない 58.5% 〈57.1%〉 | ・知らない 68.7% 〈70.3%〉 |

⑦県の職業訓練(能力開発支援)に期待すること

【対象者】

- ・中小企業のイノベーションを担う人材 25.2% 〈18.9%〉
- ・成長分野を担う人材 20.7% 〈15.0%〉
- ・ミドル世代(40～64歳) 17.7% 〈40～59歳 13.0%〉
- ・ものづくり産業を支える人材 15.6% 〈18.7%〉

【内容】

- ・受講しやすい場所での訓練実施 42.1% 〈39.3%〉
- ・基礎的な知識・技能の習得を内容とした職業訓練 27.5% 〈%〉
- ・優秀な人材の企業への安定的供給 16.9% 〈21.7%〉
- ・高度な知識・技能の習得を内容とした職業訓練 9.8% 〈%〉

2 求職者ニーズ調査①公共職業安定所（ハローワーク）※〈 〉内の数値は前回調査(R2)の結果

- (1) 調査時期 令和6年8月
 (2) 調査対象 県内ハローワーク（16か所）及び埼玉しごとセンターの担当職員
 （合計17か所 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 30.4%〈31.5%〉
- ・積極性、勤労意欲が不足している 23.5%〈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 34.0%〈22.2%〉
- ・経験年数やキャリアが足りない 20.4%〈22.2%〉

【40～64歳 ミドル世代】

- ・企業に求める理想や自己評価が高すぎる 31.4%〈40～59歳 24.5%〉
- ・技能や資格が足りない 21.6%〈40～59歳 24.5%〉

【65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 30.2%〈60歳以上 29.1%〉
- ・体調や精神的に不安定 19.8%〈60歳以上 精神的に不安 1.8%〉

②有効な対策

【学卒者】

- ・キャリアカウンセリングの実施 28.3%
- ・合同企業説明会や面接会への参加 18.9%

【40歳未満 若年者】

- ・キャリアカウンセリングの実施 25.4%
- ・職業訓練の受講 25.4%

【40～64歳 ミドル世代】

- ・就職支援セミナーの受講 22.6%
- ・キャリアカウンセリングの実施 20.8%

【65歳以上 シニア世代】

- ・就職支援セミナーの受講 24.4%
- ・キャリアカウンセリングの実施 22.2%

③県の職業訓練(能力開発支援)に期待すること

【対象者】

- ・ミドル世代（40～64歳） 41.2%〈40～59歳 9.7%〉
- ・ものづくり産業を支える人材 35.3%〈18.7%〉
- ・学卒未就職者、ニート、フリーター 29.4%〈20.0%〉

【内容】

- ・受講しやすい場所での訓練実施 70.6%〈39.3%〉
- ・訓練科目の充実 35.3%〈15.6%〉
- ・県と企業が一体となった能力開発 21.9%〈8.7%〉

3 求職者ニーズ調査②高等学校（進路指導担当教員） ※〈 〉内の数値は前回調査(R2)の結果

(1) 調査時期 令和6年9月

(2) 調査対象 県内全ての高等学校 224校 ※特別支援学校高等部を除く
(回答118校 回答率52.7%)

(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 53.4% 〈58.1%〉
- ・紹介しない 45.8% 〈41.9%〉

②紹介しない理由

- ・該当（希望）する生徒がいない 94.4% 〈87.7%〉
- ・高技専をよく知らない 5.6% 〈7.0%〉

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） 51.1% 〈65.4%〉
- ・就職希望者（無資格等で就職に不安、採用試験で不採用） 22.6% 〈27.1%〉

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 93.7% 〈28.6%〉
- ・専門的知識と技能の習得 88.9% 〈24.9%〉
- ・就職率の高さ 66.7% 〈18.8%〉
- ・免許や資格の取得 65.1% 〈15.5%〉

⑤県の職業訓練に期待すること

【対象者】

- ・経済的に自立した若手技術者 39.0%
- ・ものづくり人材育成 32.2%

【内容】

- ・受講しやすい場所での訓練 56.8%
- ・基礎的な知識・技能の習得 53.4%

4 若者ニーズ調査①高等学校（高校生）

（1）調査時期 令和6年9月

（2）調査対象 高等技術専門校に入校実績のある高等学校 24校
（回答20校 773人）

（3）調査方法 郵送調査

（4）結果概要

①職業や就職先の決定について重要視していること

- ・安定した収入があること 54.9%
- ・やりがいがあること 34.0%
- ・雰囲気や人間関係が良いこと 23.7%
- ・興味・関心があること 23.3%

②県内企業・県外企業のどちらに就職したいか

- ・県内 48.8% 【理由】自宅から通勤できる 73.4%
- ・県外 14.2% 【理由】県外で生活できるから 37.3%
- ・どちらでもよい 24.2%

③高等技術専門校の認知度

- ・職業訓練施設であることを知っている 5.2%
- ・名前を知っている（聞いたことがある） 23.9%
- ・（この調査で）初めて知った 52.7%

④高等技術専門校を知ったきっかけ

- ・保護者から聞いた 30.6%
- ・先生から聞いた 20.9%
- ・先輩、知人から聞いた 19.1%

⑤高等技術専門校の特色で魅力を感じるもの

- ・専門的な知識・技能を習得できる 36.2%
- ・免許や資格が取得できる 35.8%

5 若者ニーズ調査②高等技術専門校（訓練生）

- （1）調査時期 令和6年8月、令和7年1月
- （2）調査対象 高等技術専門校 5校1分校（回答448人）
- （3）調査方法 郵送、メール調査
- （4）結果概要

①職業や就職先の決定について重要視していること

- ・安定した収入があること 50.4%
- ・雰囲気や人間関係が良いこと 33.7%
- ・やりがいがあること 32.6%
- ・興味・関心があること 26.8%

②県内企業・県外企業のどちらに就職したいか

- ・県内 55.6% 【理由】自宅から通勤できる 81.5%
- ・県外 9.4% 【理由】給与等の条件が良い 38.1%
- ・どちらでもよい 32.6%

③高等技術専門校の認知度

- ・職業訓練施設であることを知っていた 23.0%
- ・名前を知っていた（聞いたことがあった） 22.1%
- ・知らなかった 43.5%

④高等技術専門校を知ったきっかけ

- ・先生から聞いた 26.7%
- ・保護者から聞いた 24.3%
- ・ポスター・パンフレット 19.8%

⑤高等技術専門校に入校した動機

- ・免許や資格が取得できる 56.5%
- ・就職前に基礎的な知識・技術を習得したかった 53.3%
- ・興味のある訓練科目 41.3%
- ・授業料等の経費が少ない 38.2%

埼玉県職業能力開発審議会委員名簿

任期: 令和6年11月1日～令和8年10月31日 ※敬称略

区分	氏 名	現 職 等	備 考
委 員	労働者代表	しぶや しほ 渋谷 志保	建設埼玉 書記次長
		ふかつ みお 深津 滯	パイオニア労働組合川越支部 支部書記長
	事業主代表	まちだ あけみ 町田 明美	株式会社右門 代表取締役
		まつかわ てるよ 松川 晃代	株式会社東立製作所 代表取締役
	学識経験者	あんどう むねとも 安藤 至大	日本大学 経済学部 経済学科 教授 会 長
		おおつき やすひさ 大附 泰久	埼玉県室内装飾事業協同組合 理事長
		こまつ きょうこ 小松 恭子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員 会長職務代理者
		すずき まさと 鈴木 正人	元 埼玉県議会産業労働企業委員長 令和6年11月1日から 令和7年3月27日まで
		まつい ひろし 松井 弘	前 埼玉県議会産業労働企業委員長 令和7年5月8日から 令和8年3月27日まで
		せきね のぶあき 関根 信明	埼玉県議会産業労働企業委員長 令和8年5月8日から
	公募	ながい いわお 永井 巖	会社員、キャリアコンサルタント
特別委員	行政関係	かたふち ひろふみ 片淵 仁文	厚生労働省 埼玉労働局長

第12次埼玉県職業能力開発計画
(令和8年度～令和12年度)

埼玉県産業労働部産業人材育成課

〒330-9301

さいたま市浦和区高砂3-15-1

TEL 048-830-4598

FAX 048-830-4853

E-mail a4590-03@pref.saitama.lg.jp