

第12次埼玉県職業能力開発計画(素案)概要

資料 1

第1章 総論

1 計画の趣旨

「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、あらゆる人材の労働参加に加え、労働生産性を向上させることが不可欠であり、デジタル人材の育成やリスキリング等を支援する必要がある。また、人でしかできない仕事を担う人材育成も強く求められており、職業訓練の在り方を見直すことも重要である。さらに、職業人生が長期化する中で技術の発展等に対応した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。こうした考えに基づき、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支援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

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項に基づいて県が策定する「都道府県職業能力開発計画」。「埼玉県5か年計画」等県の主要計画と連携を図りながら取組を進めていく。

3 計画の期間

令和8年度～令和12年度（5年間） ※国の職業能力開発基本計画を踏まえて策定するため、令和8年度に策定

4 計画の着実な推進

施策指標を設定し、毎年度審議会で施策評価を実施するとともに、国、企業、教育機関、労働団体、経済団体等と連携し、計画を着実に推進する。

第2章 現状と課題

- 1 生産年齢人口の減少
- 2 産業構造の特徴
- 3 雇用情勢の動向
- 4 デジタル化の進展とリスキリング

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
- 2 求職者等を対象とした職業訓練
- 3 在職者を対象とした職業訓練
- 4 国が実施する職業訓練
- 5 事業主等が実施する職業訓練

第4章 基本的な考え方

- ・多様な人材の活躍支援
- ・自立的・主体的なキャリア形成支援
- ・製造業や求人ニーズの高い分野の人材育成
- ・生産性向上やデジタル人材の育成支援
- ・高等技術専門校の職業訓練の在り方の見直し

第12次埼玉県職業能力開発計画(素案)概要

第4章 今後の取組の方向

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
- (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

- デジタル人材を社員の育成で確保したい中小企業を支援する講座等の実施
- 高等技術専門校の訓練生による競技会の開催
- 介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援
- 高校における就業体験やボランティアなどキャリア教育の実施 等

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

- 高等技術専門校におけるものづくり分野を中心とした職業訓練の実施
- 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ワンストップ支援
- 再就職に必要な技能・資格の取得を目指すシニアに対する職業訓練の実施
- 職業能力開発センターにおける障害の程度や能力に応じた職業訓練の実施
- 就職氷河期世代や非正規労働者、留学生に対する県内企業への就業支援 等

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

- 企業の要望に応じた在職者向けスキルアップ講習の充実
- 高等技術専門校の訓練科やカリキュラムの見直し
- 労働局等と連携した求職者及び在職者の職業訓練の実施 等

第6章 施策指標と参考指標

- ①高等技術専門校の職業訓練受講者の定員充足率
- ②高等技術専門校の職業訓練受講者の就職率
- 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
- ④県の職業訓練による人材育成数
- ⑤技能検定合格者数
- 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 ※調整中

【参考指標】

- ⑦就業率
- ⑧民間企業の障害者雇用率
- ⑨県内大学新規卒業者に占める不安定雇用の割合
- 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