

埼玉県職業能力開発調査

報告書

(概要版)

令和7年1月

埼玉県産業労働部産業人材育成課

目 次

I 調査の概要

1. 調査目的	3
2. 調査の内容	3
3. 地域区分	4
4. 回収状況	4
5. アンケート調査結果の見方	5

II 調査結果の分析

1. 事業所の概要	9
(1) 所在地.....	9
(2) 資本金.....	9
(3) 事業所における従業員数.....	10
(4) 主な業種.....	11
(5) 年齢区分別従業員構成.....	12
2. 従業員の過不足について	13
(1) 従業員の過不足状況.....	13
(2) 労働力不足に対する今後の対応方針.....	14
(3) 求人募集の最も効果的と考える手法.....	15
3. 研修の実施について	16
(1) 研修の実施の有無.....	16
(2) 研修の目的.....	17
(3) 社内研修を実施していない理由.....	18
(4) 社外研修を実施していない理由.....	19
(5) 研修予定の分野.....	20
4. 技能継承について	21
(1) 技能継承の取組.....	21
(2) 技能継承の課題の有無.....	22
(3) 技能継承の課題.....	22
5. デジタル人材について	23
(1) 現在実施しているDX化の取組.....	23
(2) 今後行いたいDX化の取組.....	24
(3) DX化の推進の課題.....	25
(4) デジタル人材の有無.....	26
(5) デジタル人材の確保方法.....	26
(6) 従業員の育成方法.....	27
(7) 従業員の育成に必要な訓練レベル.....	28

(8) 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること (デジタル人材の確保・育成について)	29
6. 従業員のリスクリングについて	30
(1) 従業員のリスクリングについて実施している取組.....	30
(2) 今後の実施意向.....	31
(3) 従業員のリスクリングの実施課題.....	32
(4) 従業員のリスクリングに期待している効果.....	33
(5) リスクリングを行った従業員に対する処遇.....	34
(6) 従業員のリスクリングについて県に期待すること.....	35
7. 求める能力について	36
(1) 従業員を採用するに当たって求める能力 (学卒者)	36
(2) 従業員を採用するに当たって求める能力 (若年者 (39 歳まで、学卒者除く))	37
(3) 従業員を採用するに当たって求める能力 (ミドル世代 (40~64 歳))	38
(4) 従業員を採用するに当たって求める能力 (シニア世代 (65 歳以上))	39
(5) 障害者の採用の実績.....	40
(6) 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別.....	40
(7) 障害者の採用の予定.....	41
(8) 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別.....	41
(9) 障害者を採用するに当たって求める能力.....	42
8. 埼玉県の職業訓練について	43
(1) 埼玉県が実施している職業訓練の認知度.....	43
(2) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練 (求職者向け) について知っていること	44
(3) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習 (在職者向け) について知っていること	45
(4) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練 (求職者向け) について知っていること	46
(5) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること (対象者について)	47
(6) 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)	48

I 調査の概要

1. 調査目的

本調査は、埼玉県内事業所への郵送調査により、県内事業所が求めている人材、職種、資格、技能等の実態・動向を把握し、職業能力開発行政の基礎データを取得することを目的とする。

2. 調査の内容

- 調査方法
郵送法（郵送送付・郵送回収）
※回答の返送が確認できない調査対象に対し、回答を依頼する電話連絡を1回以上実施

- 調査対象
埼玉県内に事務所又は事業所を有する企業

- 調査対象数
3,000事業所

- 標本抽出方法
埼玉県内の全調査対象企業の構成比からみて、業種、従業員規模、設立年及び所在地の地域分布に歪みが発生しないよう考慮し抽出を行った。
 - ・業種は、「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業・郵便業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」の10業種の区分ごとに配分した。
 - ・従業者数規模（常用）は、「10人未満」「10～29人」「30～49人」「50～99人」「100～299人」「300人以上」の6区分に配分し、中小企業から300人以上の大企業まで網羅した。
 - ・1つの企業から2か所以上の事業所は抽出していない。

- 調査期間
令和6年9月2日～10月15日（11月29日到着分までを集計対象とした）

I 調査の概要

- 調査項目
 - ・ 事業所の概要
 - ・ 従業員の過不足について
 - ・ 研修の実施について
 - ・ 技能継承について
 - ・ デジタル人材について
 - ・ 従業員のリスクリングについて
 - ・ 求める能力について
 - ・ 埼玉県の職業訓練について

3. 地域区分

南部地域	川口市 蕨市 戸田市
南西部地域	朝霞市 志木市 和光市 新座市 富士見市 ふじみ野市 三芳町
東部地域	春日部市 草加市 越谷市 八潮市 三郷市 吉川市 松伏町
さいたま地域	さいたま市
県央地域	鴻巣市 上尾市 桶川市 北本市 伊奈町
川越比企地域	川越市 東松山市 坂戸市 鶴ヶ島市 毛呂山町 越生町 滑川町 嵐山町 小川町 川島町 吉見町 鳩山町 ときがわ町 東秩父村
西部地域	所沢市 飯能市 狭山市 入間市 日高市
利根地域	行田市 加須市 羽生市 久喜市 蓮田市 幸手市 白岡市 宮代町 杉戸町
北部地域	熊谷市 本庄市 深谷市 美里町 神川町 上里町 寄居町
秩父地域	秩父市 横瀬町 皆野町 長瀨町 小鹿野町

4. 回収状況

	全体
対象事業所数	3,000件
回収数	603件
回収率	20.1%
有効回収数	603件
有効回収率	20.1%

5. アンケート調査結果の見方

- 回答はすべて百分率（%）で表し、小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、数値の合計が100.0%ちょうどにならない場合がある。
- 基数となる実数n（number of casesの略）は設問に対する回答事業所数である。
- 回答の比率（%）は、その設問の回答者数を基数として算出した。したがって、複数回答の設問は、すべての比率を合計すると100.0%を超えることがある。
- 本文や図表中の選択肢表記は、場合によって語句を短縮・簡略化している場合がある。
- 図表中の「-」は、設問や選択肢への回答者がいないことを表している。
- 統計数値を考察するに当たり、いくつかの選択肢をまとめて表現する場合など、“〇割”という表現を用いていることがある。その際の目安は概ね以下のとおりとしている。

例：40%台

表記	約4割（4割）	4割強	4割台半ば	5割近く	5割弱（5割）
範囲	40.1～40.9% (40.0%)	41.0～43.9%	44.0～45.9%	46.0～48.9%	49.0～49.9% (50.0%)

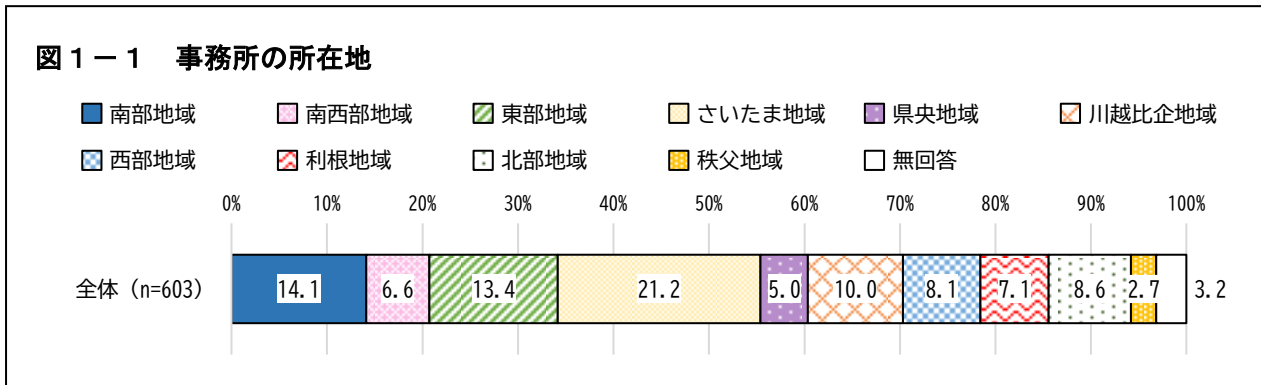
- 本文に関しては、有意差検定に基づいて示した。
 ※有意差検定とは、「統計的に『意』味の『有』る『差』」という意味であり、調査結果からみられる差が統計的に意味を持つかどうかを判断することである。
 同じ割合にも関わらず、一方は有意と判断されているのに対して、もう一方は有意と判断されない場合がある。それは有意差が単純な%の大小ではなく標本数に基づいているためであり、標本数が少ないと、それに応じて標本誤差が大きくなるため、多少の差では有意差は認められなくなる。そのためこのような場合、業種別や従業員規模別のグラフにおいて、全体数（n）の1割未満の件数に対しては基本的にコメントを省略している。

Ⅱ 調査結果の分析

1. 事業所の概要

(1) 所在地

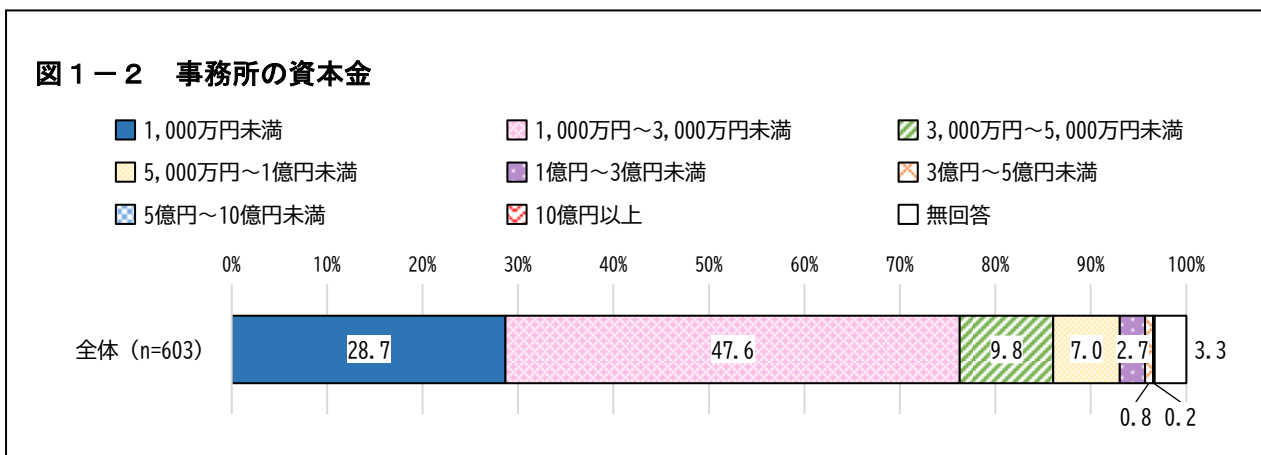
◇回答のあった603事業所の所在地は、「さいたま地域」が2割強



事業所の所在地については、「さいたま地域」(21.2%)の割合が最も高く、次いで「南部地域」(14.1%)、「東部地域」(13.4%)、「川越比企地域」(10.0%)の順となっている。(図1-1)

(2) 資本金

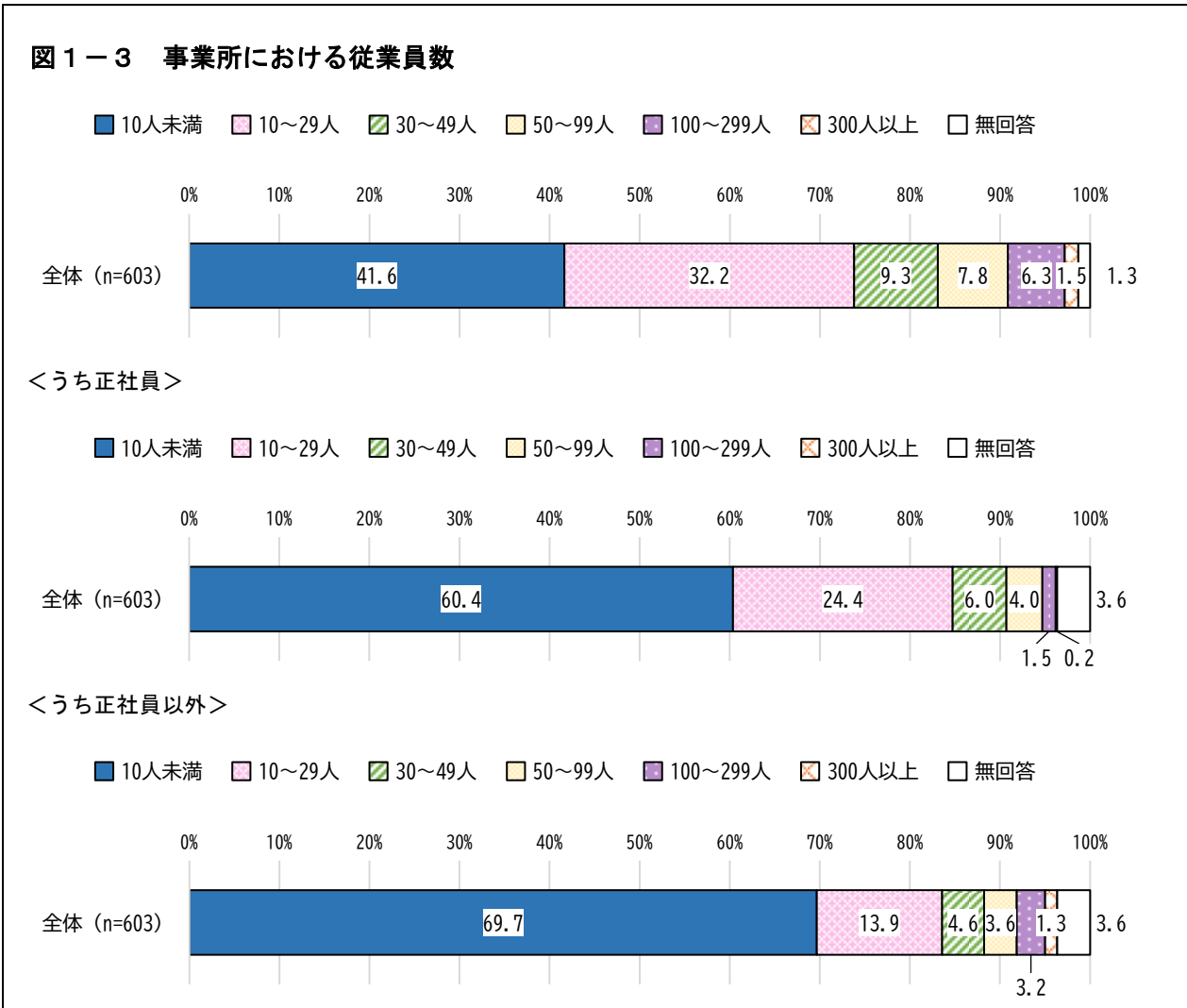
◇回答のあった603事業所の資本金は、3,000万円未満が8割近く



事業所の資本金については、「1,000万円~3,000万円未満」(47.6%)の割合が最も高く、次いで「1,000万円未満」(28.7%)、「3,000万円~5,000万円未満」(9.8%)の順となっている。(図1-2)

(3) 事業所における従業員数

◇回答のあった603事業所における従業員数は、「10人未満」が4割強

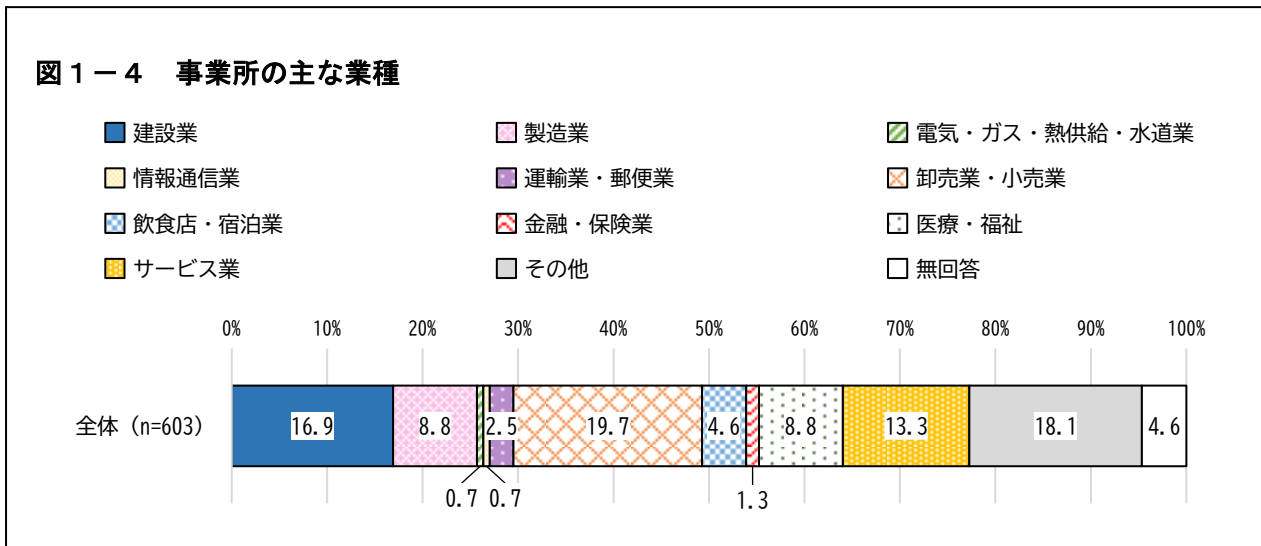


事業所における従業員数について、全体では、「10人未満」(41.6%)の割合が最も高く、次いで「10~29人」(32.2%)、「30~49人」(9.3%)の順となっている。

また、正社員・正社員以外の従業員数も、「10人未満」(それぞれ60.4%、69.7%)、「10~29人」(それぞれ24.4%、13.9%)、「30~49人」(それぞれ6.0%、4.6%)の順となっている。(図1-3)

(4) 主な業種

◇回答のあった603事業所の主な業種は、「卸売業・小売業」が2割弱



事業所の主な業種については、「卸売業・小売業」(19.7%)の割合が最も高く、次いで「建設業」(16.9%)、「サービス業」(13.3%)の順となっている。(図1-4)

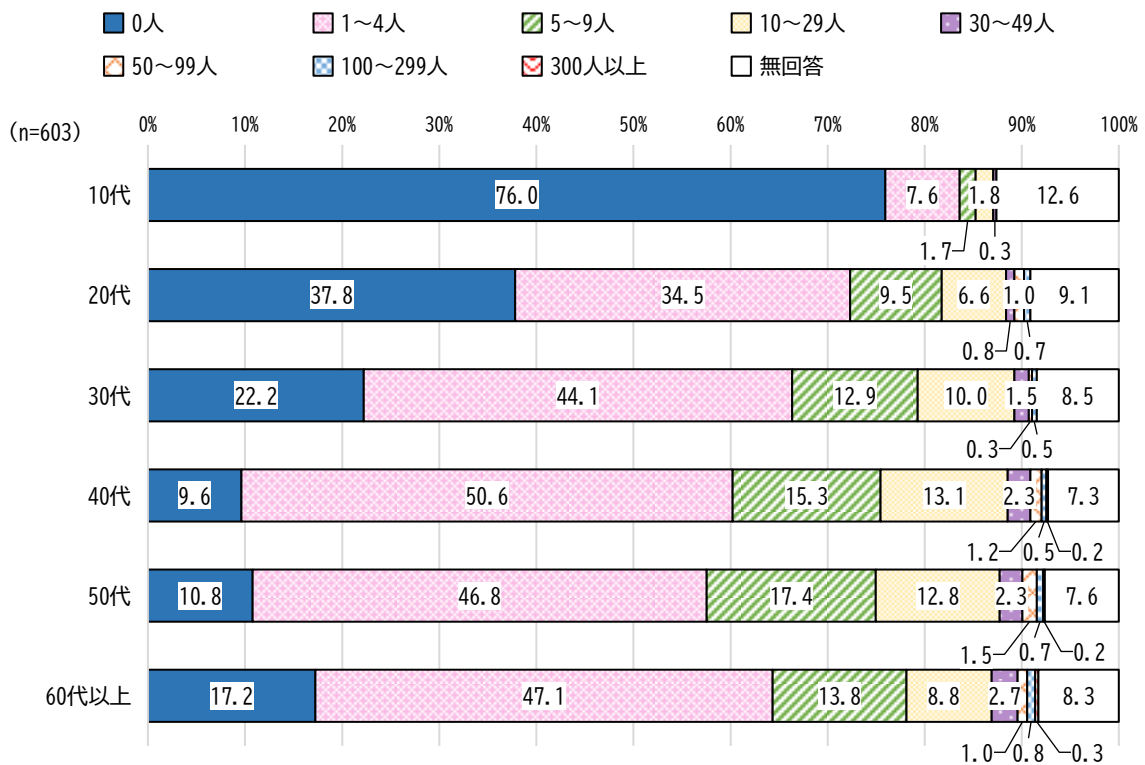
(5) 年齢区分別従業員構成

◇30代以上では「1～4人」が4割以上

問1 貴事業所の従業員について、年齢区分ごとの人数を御記入ください。

図1-5 事業所の年齢区分別従業員構成

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
10代	527	0.72	3.52	0	49	381
20代	548	4.58	13.30	0	131	2,509
30代	552	5.34	13.11	0	163	2,948
40代	559	7.74	22.72	0	427	4,325
50代	557	8.28	25.33	0	454	4,611
60代以上	553	7.80	26.25	0	377	4,311



事業所の年齢区分別従業員構成について、30代以上では、「1～4人」の割合が最も高くなっている。(図1-5)

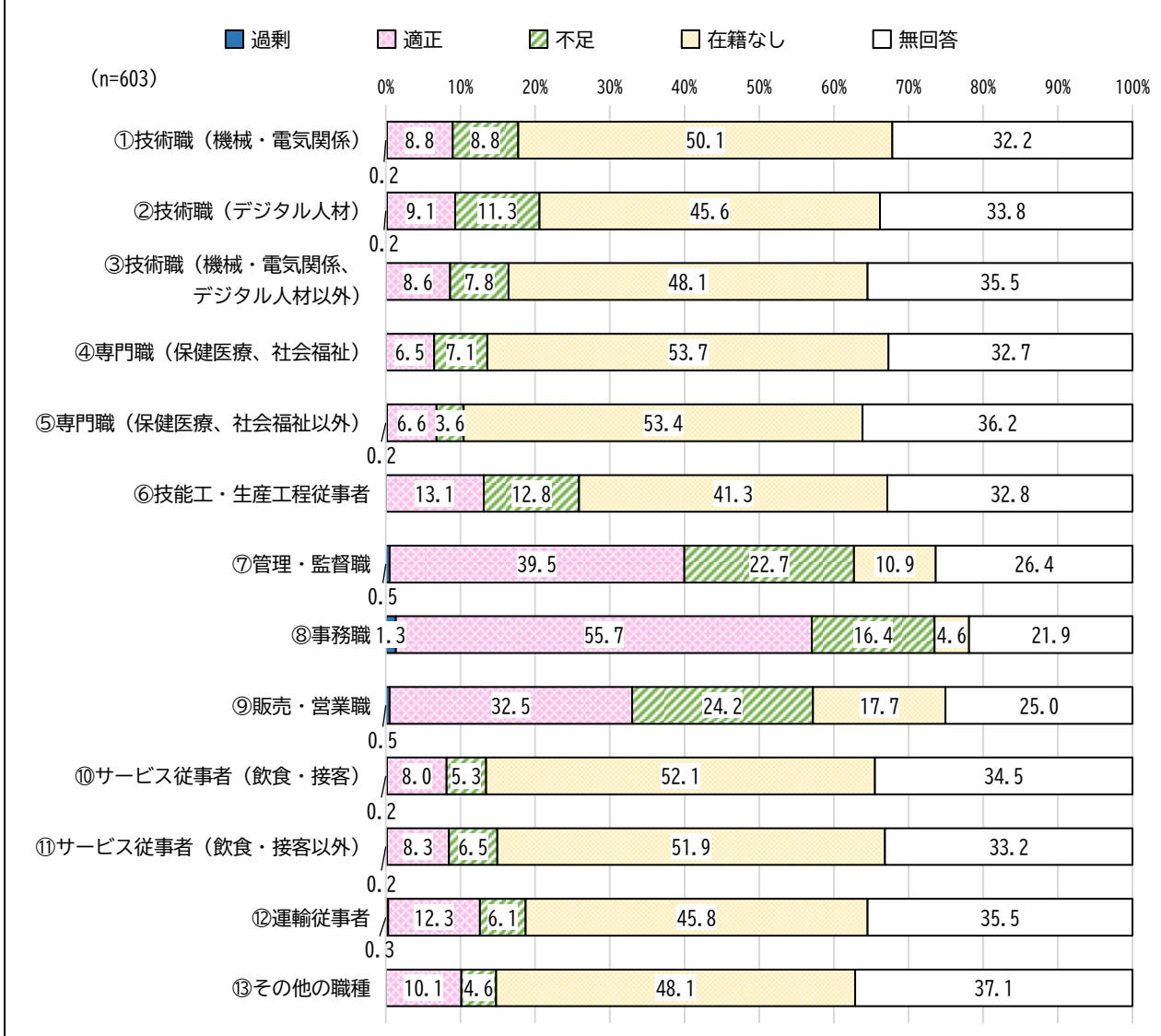
2. 従業員の過不足について

(1) 従業員の過不足状況

◇管理・監督職と販売・営業職で「不足」がともに2割台

問2 現在の従業員の過不足状況を次の①～⑬の職種ごとに該当する区分の欄に○を付けてください。

図2-1 従業員の過不足状況



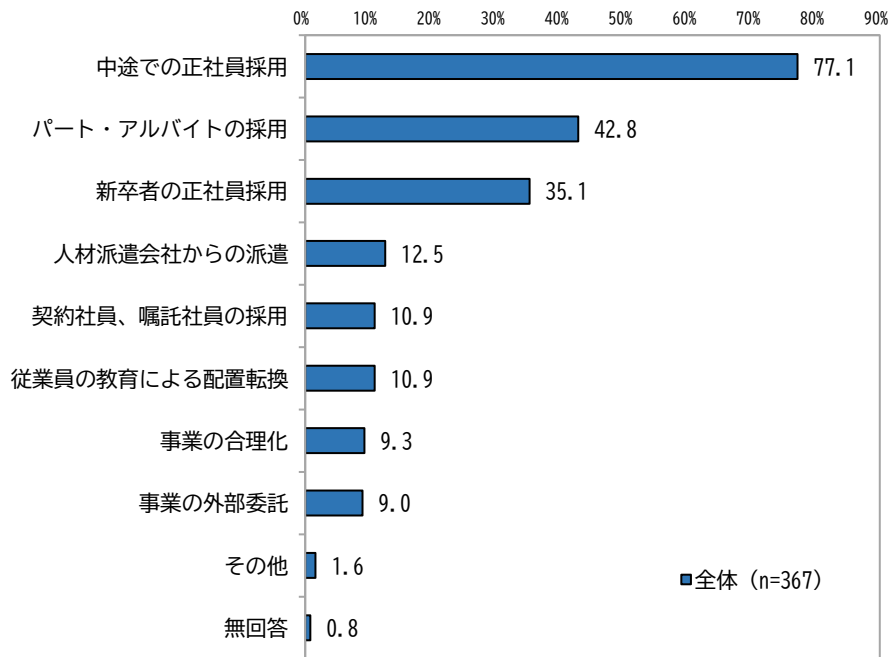
従業員の過不足状況については、管理・監督職と販売・営業職では「不足」（それぞれ22.7%、24.2%）の割合が2割台と高くなっている。（図2-1）

(2) 労働力不足に対する今後の対応方針

◇「中途での正社員採用」が7割近く

問3 問2で「不足」欄に○を1つ以上付けた場合、労働力不足に対する今後の対応方針について、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図2-2 労働力不足に対する今後の対応方針



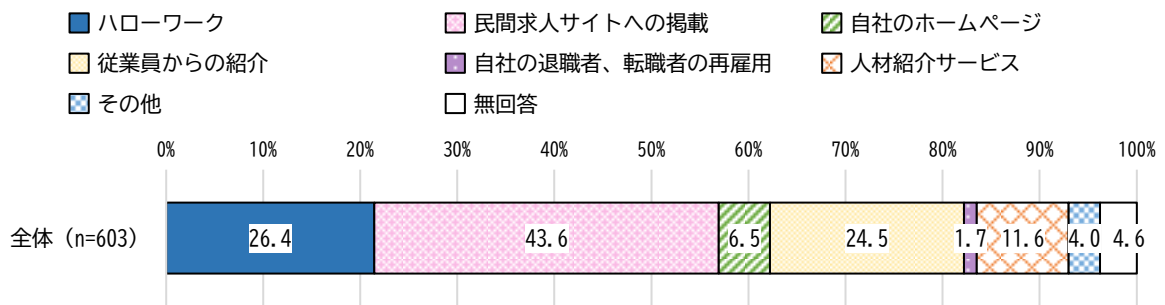
労働力不足に対する今後の対応方針については、「中途での正社員採用」(77.1%)の割合が最も高く、次いで「パート・アルバイトの採用」(42.8%)、「新卒者の正社員採用」(35.1%)の順となっている。(図2-2)

(3) 求人募集の最も効果的と考える手法

◇「民間求人サイトへの掲載」が4割強

問4 求人募集を行う場合、最も効果的とお考えの手法は何ですか。該当する番号1つに○をつけてください。

図2-3 求人募集の最も効果的と考える手法



求人募集を行う場合に最も効果的と考える手法については、「民間求人サイトへの掲載」(43.6%)の割合が最も高く、次いで「ハローワーク」(26.4%)、「従業員からの紹介」(24.5%)の順となっている。(図2-3)

3. 研修の実施について

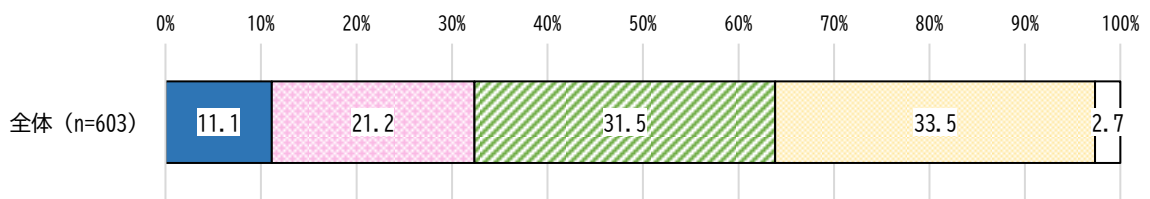
(1) 研修の実施の有無

◇ 「社内・社外研修とも実施している」「研修を実施していない」がともに3割台

問5 従業員を対象とした研修を実施していますか。該当する番号に○を付けてください。

図3-1 研修の実施の有無

■ 社外研修のみ実施している ■ 社内研修のみ実施している ■ 社内・社外研修とも実施している
 ■ 研修を実施していない □ 無回答



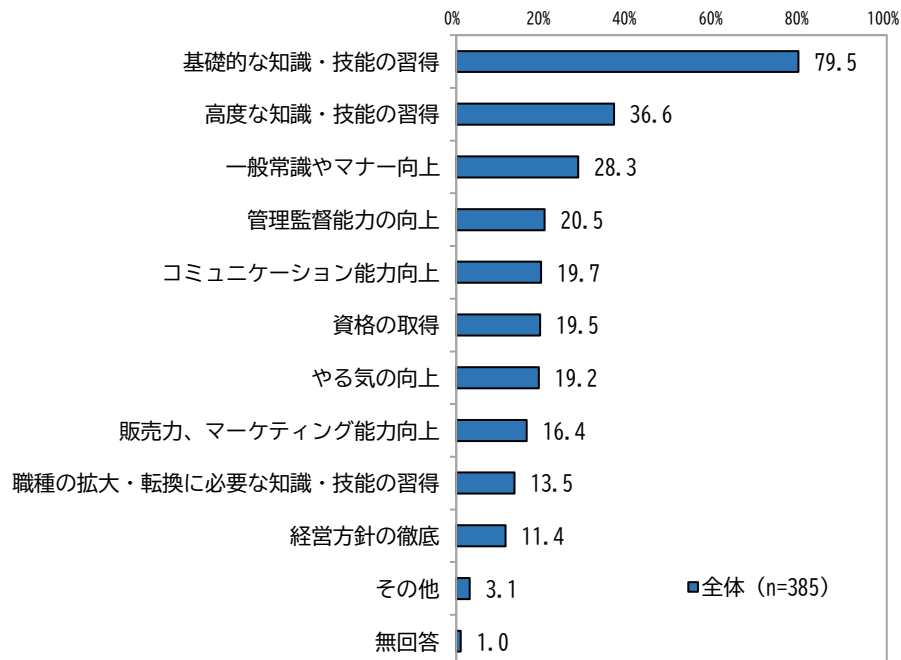
研修の実施の有無については、「社内・社外研修とも実施している」(31.5%)、「社内研修のみ実施している」(21.2%)、「社外研修のみ実施している」(11.1%)となっており、研修を実施している割合は63.8%となっている。(図3-1)

(2) 研修の目的

◇「基礎的な知識・技能の習得」が8割弱

(問5で「社外研修のみ実施」「社内研修のみ実施」「社内・社外研修とも実施」と回答)
 問6-1 研修の目的は何ですか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図3-2 研修の目的



研修の目的については、「基礎的な知識・技能の習得」(79.5%)の割合が最も高く、次いで「高度な知識・技能の習得」(36.6%)、「一般常識やマナー向上」(28.3%)の順となっている。(図3-2)

(3) 社内研修を実施していない理由

◇「従業員の時間の確保が難しい」が4割強

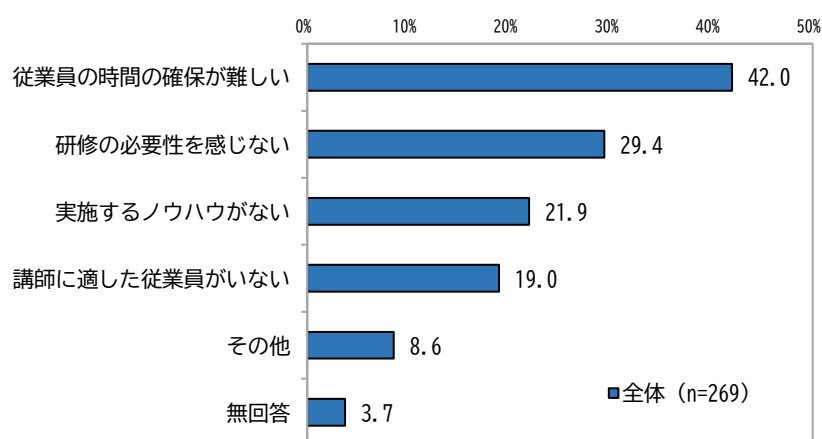
(問5で「社外研修のみ実施」又は「研修を実施していない」と回答)

問6-2 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

(ア) (社内研修を実施していない理由)

図3-3 社内研修を実施していない理由



社内研修を実施していない理由については、「従業員の時間の確保が難しい」(42.0%)の割合が最も高く、次いで「研修の必要性を感じない」(29.4%)、「実施するノウハウがない」(21.9%)の順となっている。(図3-3)

(4) 社外研修を実施していない理由

◇「従業員の時間の確保が難しい」が4割近く

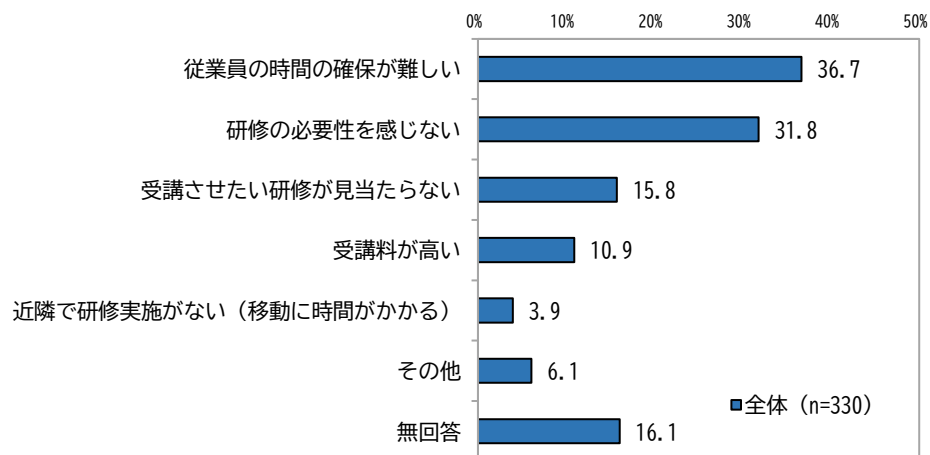
(問5で「社内研修のみ実施」又は「研修を実施していない」と回答)

問6-2 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

(イ) (社外研修を実施していない理由)

図3-4 社外研修を実施していない理由



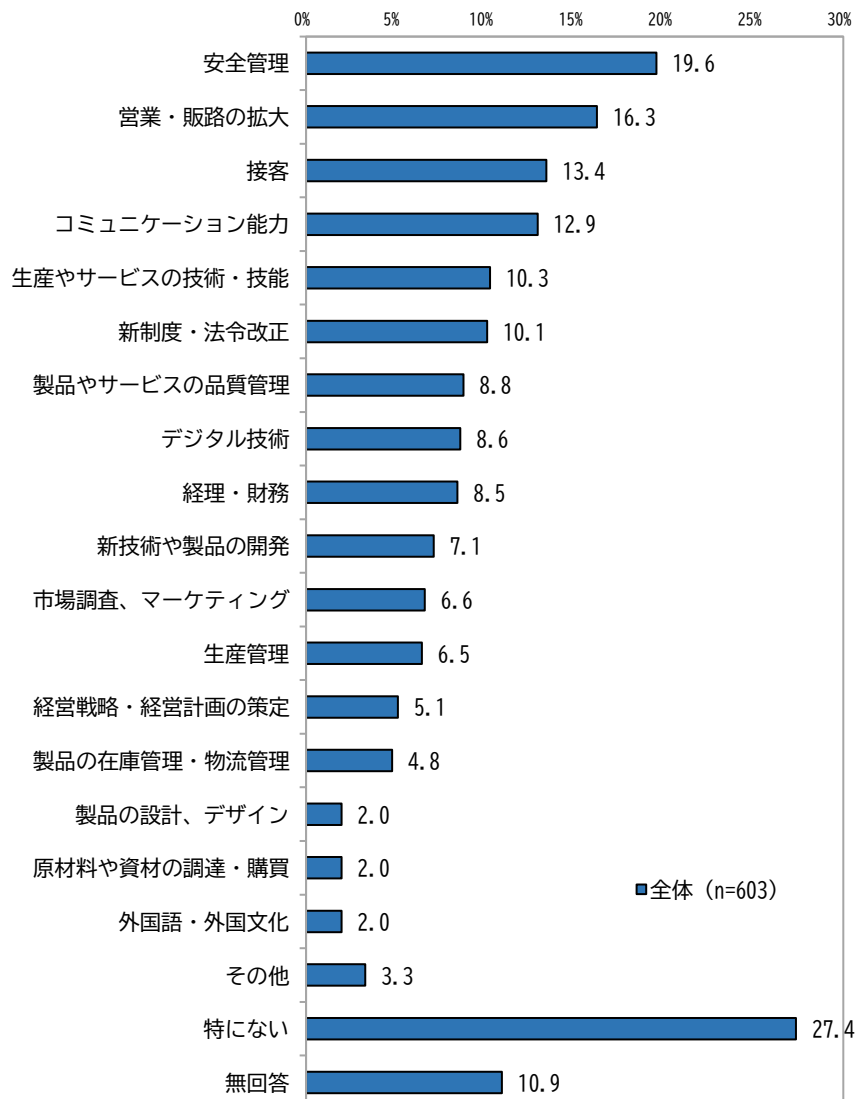
社外研修を実施していない理由については、「従業員の時間の確保が難しい」(36.7%)の割合が最も高く、次いで「研修の必要性を感じない」(31.8%)、「受講させたい研修が見当たらない」(15.8%)の順となっている。(図3-4)

(5) 研修予定の分野

◇「安全管理」が2割弱

問7 従業員向けの研修として、今後予定している又は今後力を入れていく予定の分野はありますか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図3-5 研修予定の分野



研修予定の分野については、「特にない」を除くと、「安全管理」(19.6%)の割合が最も高く、次いで「営業・販路の拡大」(16.3%)、「接客」(13.4%)の順となっている。(図3-5)

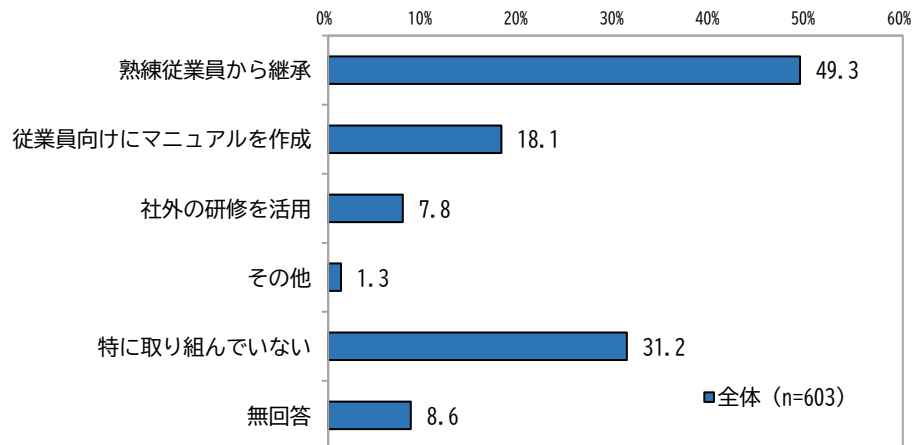
4. 技能継承について

(1) 技能継承の取組

◇「熟練従業員から継承」が5割弱

問8 技能継承についてどのような取組を行っていますか。該当する番号に○を付けてください。
※複数回答可

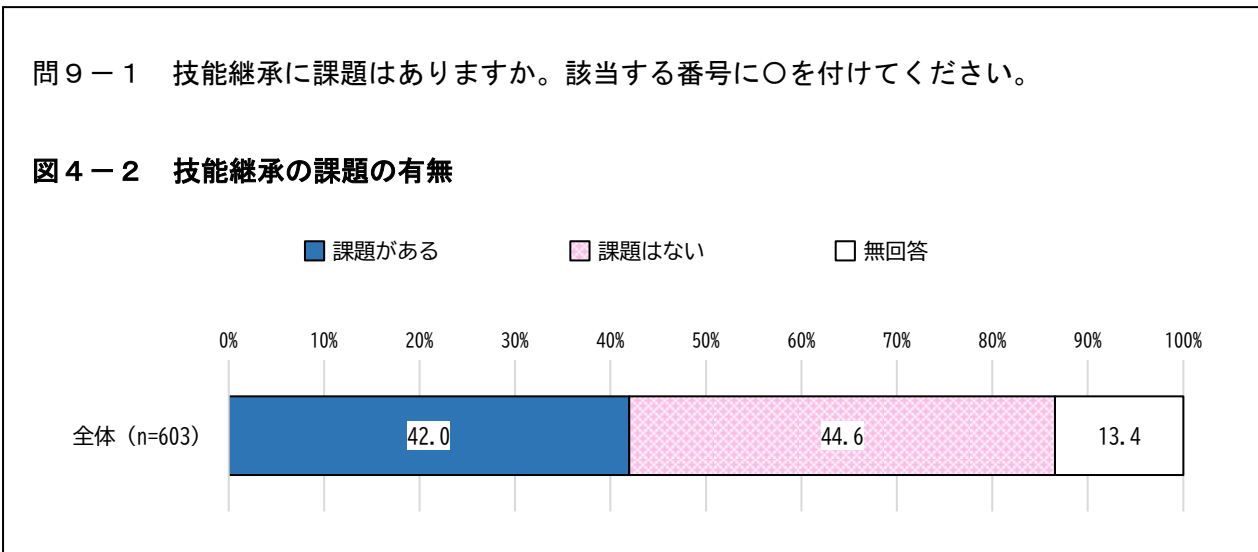
図4-1 技能継承の取組



技能継承の取組については、「熟練従業員から継承」(49.3%)の割合が最も高く、次いで「特に取り組んでいない」(31.2%)、「従業員向けにマニュアルを作成」(18.1%)の順となっている。(図4-1)

(2) 技能継承の課題の有無

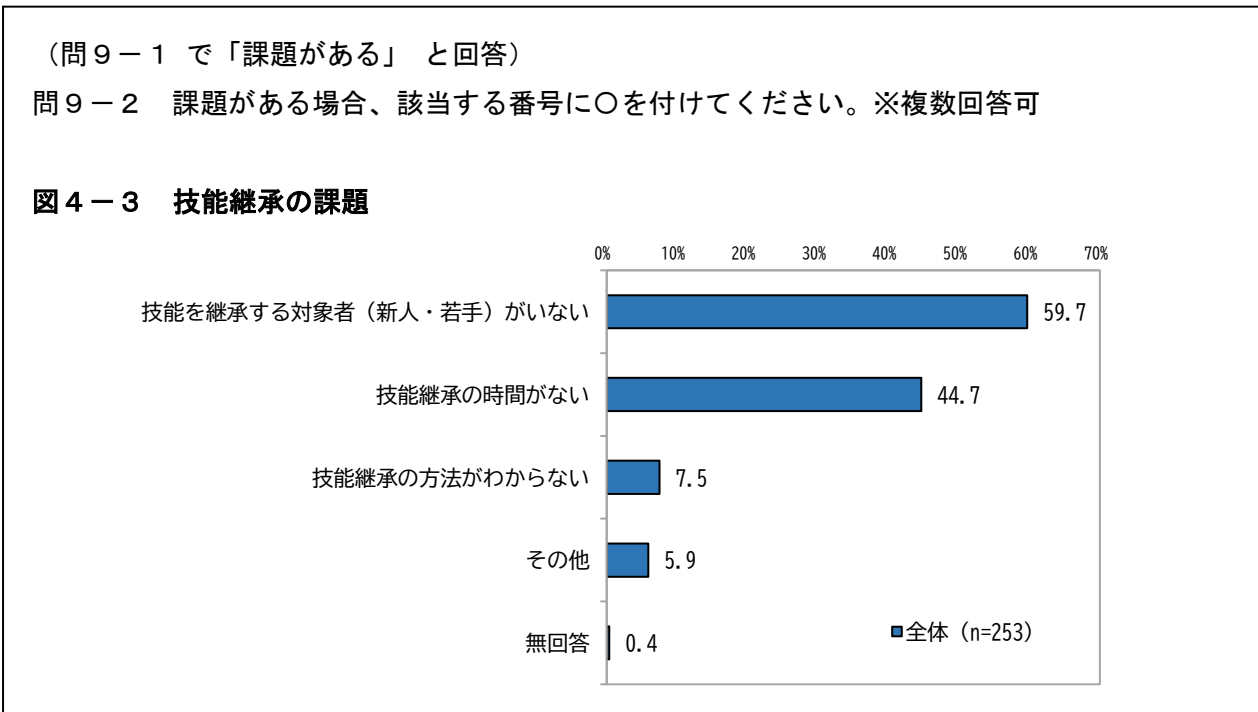
◇「課題がある」が4割強



技能継承の課題の有無については、「課題がある」が42.0%となっている。(図4-2)

(3) 技能継承の課題

◇「技能を継承する対象者(新人・若手)がない」が6割弱



技能継承の課題については、「技能を継承する対象者(新人・若手)がない」(59.7%)の割合が最も高く、次いで「技能継承の時間がない」(44.7%)、「技能継承の方法がわからない」(7.5%)の順となっている。(図4-3)

5. デジタル人材について

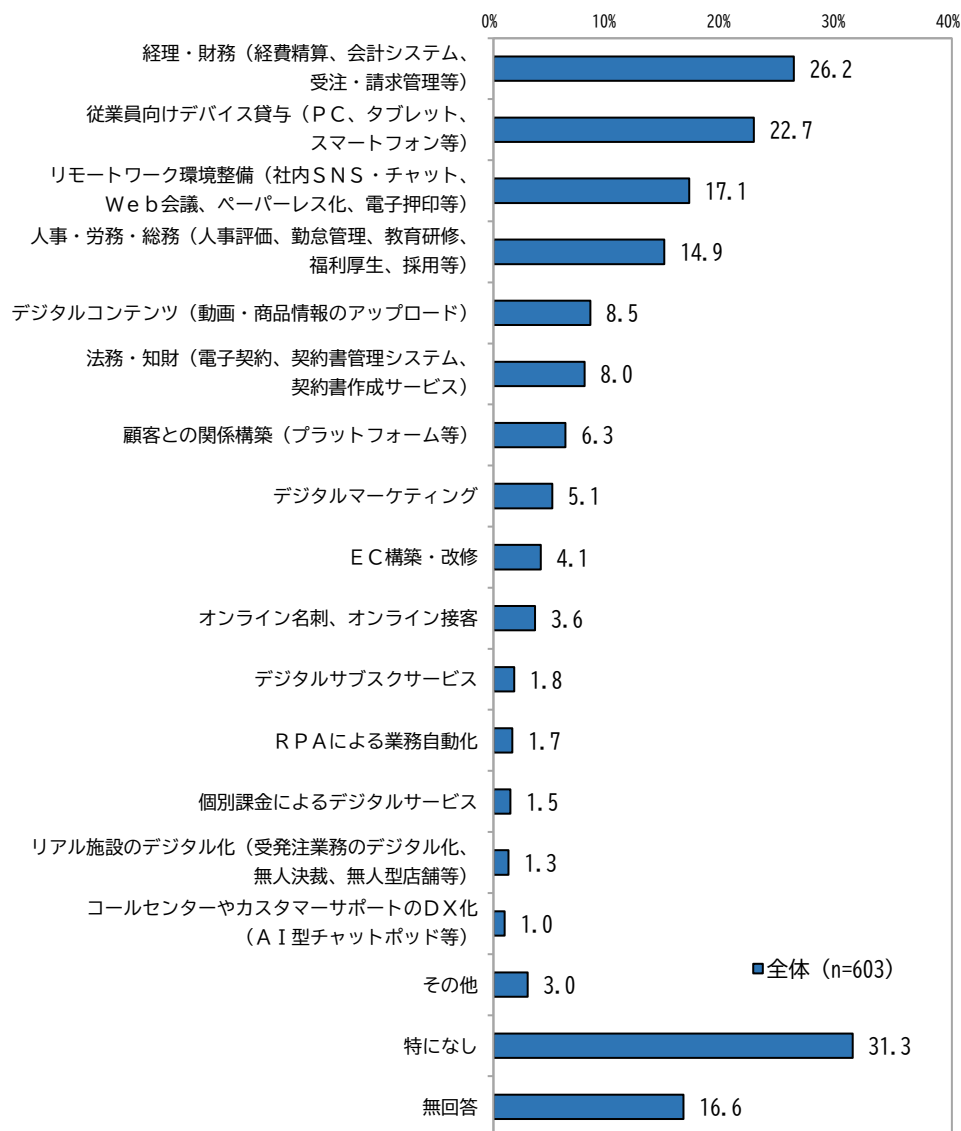
(1) 現在実施しているDX化の取組

◇「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」が3割近く

問10 DX化の取組について実施している取組、今後行いたい取組の番号をそれぞれの枠に入してください。※複数回答可

・現在実施している取組

図5-1 現在実施しているDX化の取組



現在実施しているDX化の取組については、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」（26.2%）の割合が最も高く、次いで「従業員向けデバイス貸与（PC、タブレット、スマートフォン等）」（22.7%）、「リモートワーク環境整備（社内SNS・チャット、Web会議、ペーパーレス化、電子押印等）」（17.1%）の順となっている。（図5-1）

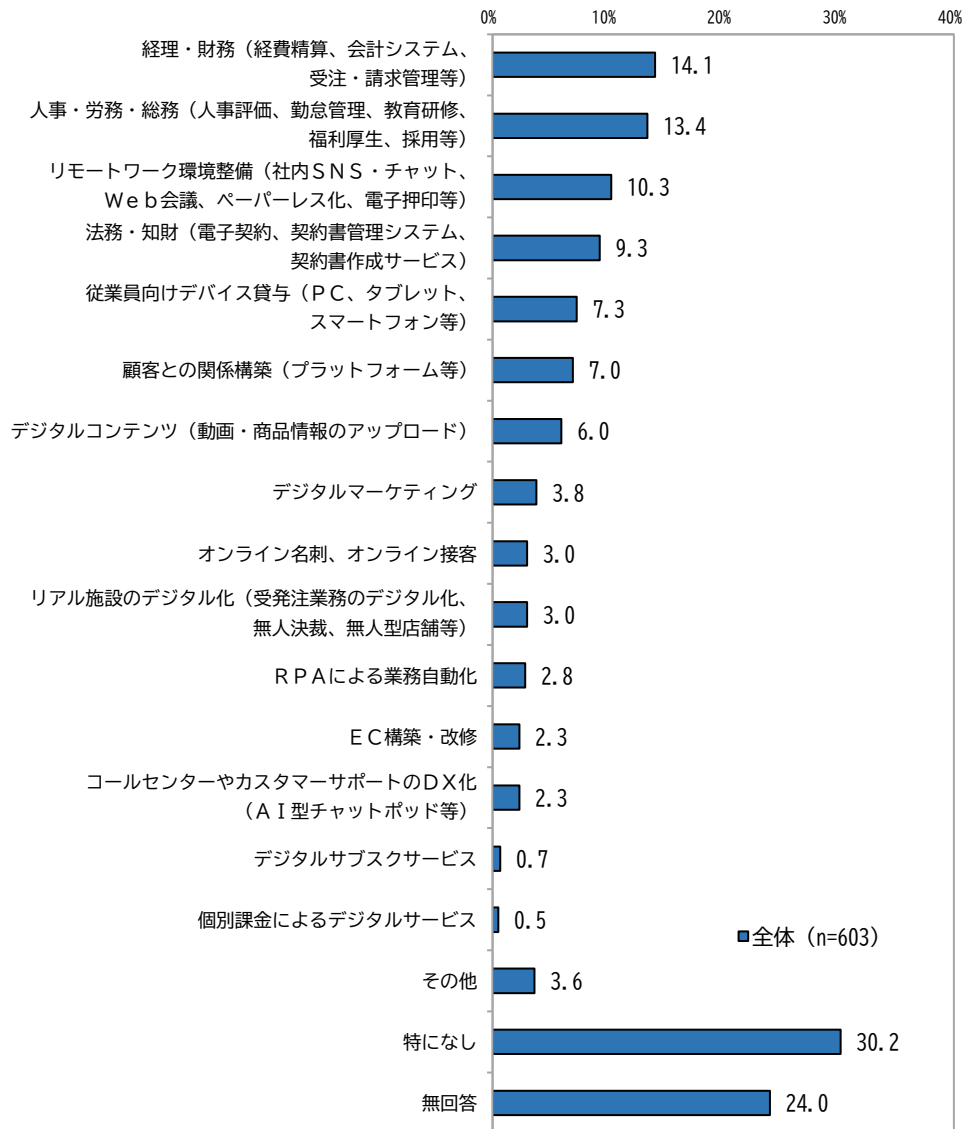
(2) 今後行いたいDX化の取組

◇「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」が1割台半ば

問10 DX化の取組について実施している取組、今後行いたい取組の番号をそれぞれの枠に記入してください。※複数回答可

・今後行いたい取組

図5-2 今後行いたいDX化の取組



今後行いたいDX化の取組については、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」（14.1%）の割合が最も高く、次いで「人事・労務・総務（人事評価、勤怠管理、教育研修、福利厚生、採用等）」（13.4%）、「リモートワーク環境整備（社内SNS・チャット、Web会議、ペーパーレス化、電子押印等）」（10.3%）の順となっている。（図5-2）

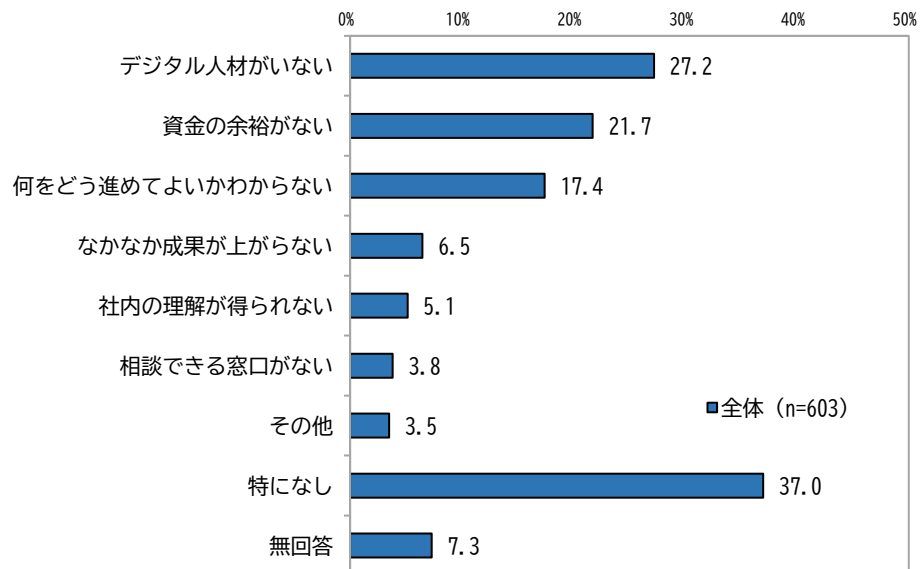
(3) DX化の推進の課題

◇「デジタル人材がない」が3割近く

問1-1 DX化の推進に課題はありますか。当てはまる番号に○を付けてください。

※複数回答可

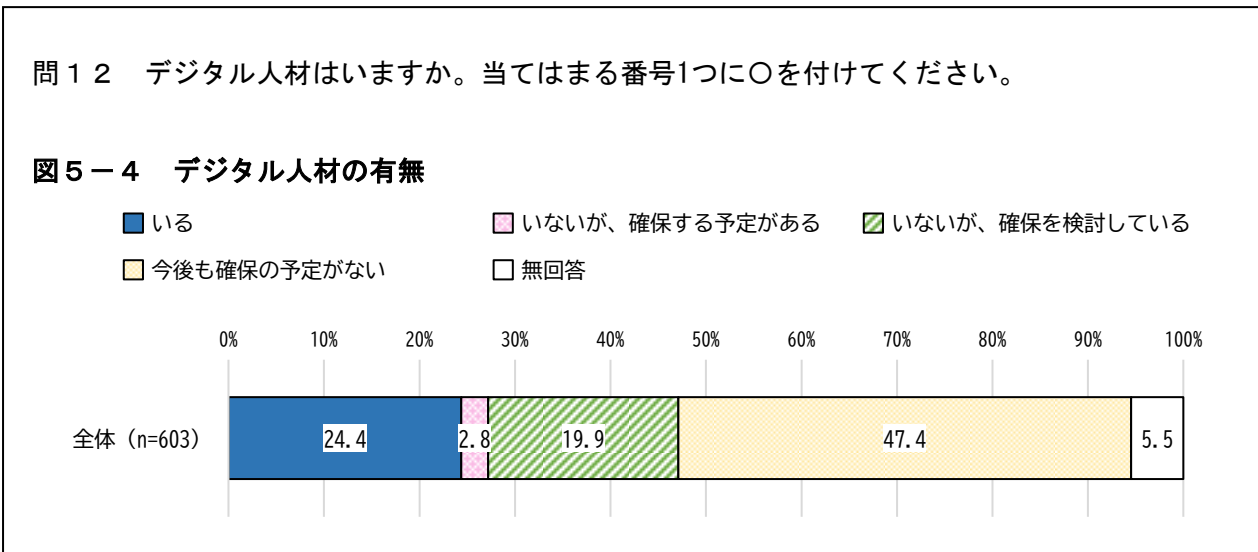
図5-3 DX化の推進の課題



DX化の推進の課題については、「デジタル人材がない」(27.2%)の割合が最も高く、次いで「資金の余裕がない」(21.7%)、「何をどう進めてよいかわからない」(17.4%)の順となっている。(図5-3)

(4) デジタル人材の有無

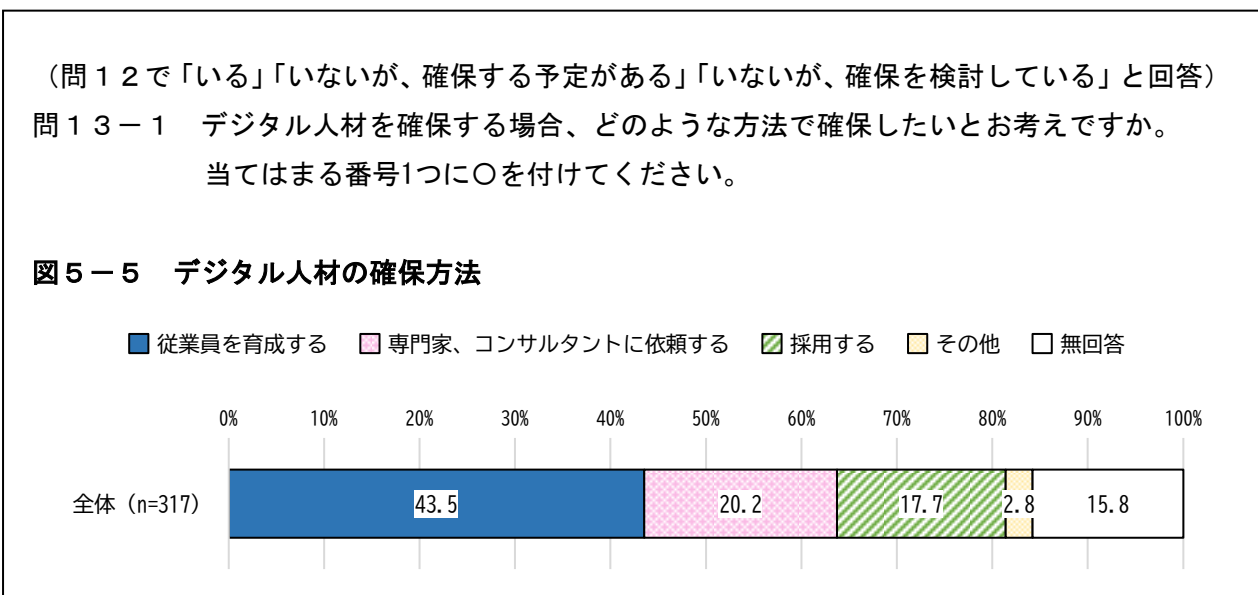
◇「今後も確保の予定がない」が5割近く



デジタル人材の有無については、「今後も確保の予定がない」が47.4%となっている。(図5-4)

(5) デジタル人材の確保方法

◇「従業員を育成する」が4割強



デジタル人材の確保方法については、「従業員を育成する」(43.5%)の割合が最も高く、次いで「専門家、コンサルタントに依頼する」(20.2%)、「採用する」(17.7%)となっている。(図5-5)

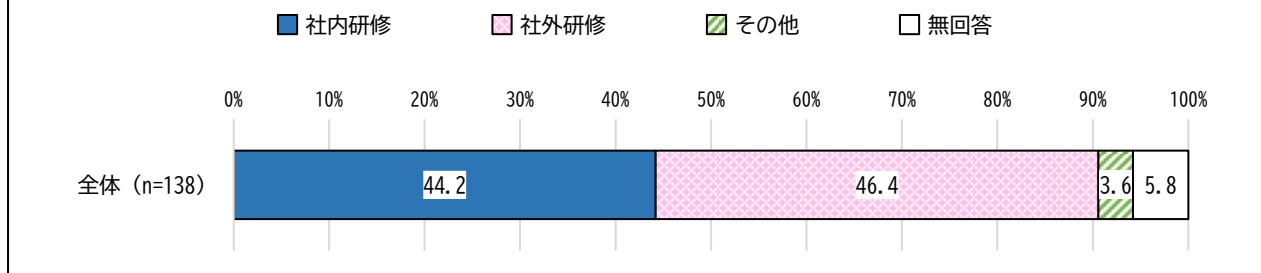
(6) 従業員の育成方法

◇「社外研修」が5割近く、「社内研修」は4割台半ば

(問13-1で「従業員を育成する」と回答)

問13-2 従業員を育成する場合、どのような方法で育成したいとお考えですか。
当てはまる番号1つに○を付けてください。

図5-6 従業員の育成方法



従業員の育成方法については、「社内研修」が44.2%、「社外研修」が46.4%となっている。(図5-6)

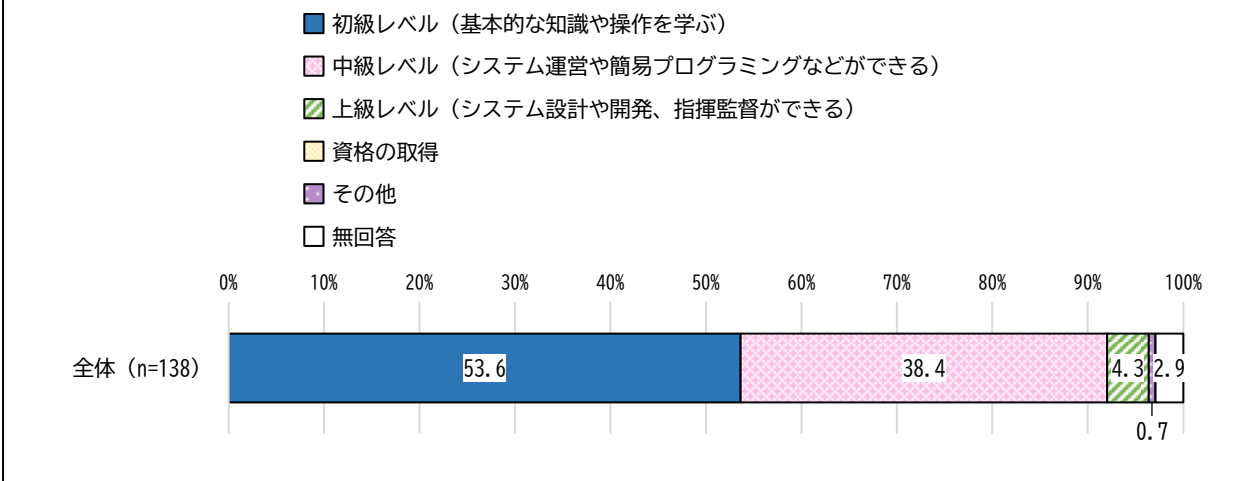
(7) 従業員の育成に必要な訓練レベル

◇「初級レベル（基本的な知識や操作を学ぶ）」が5割強

(問13-1で「従業員を育成する」と回答)

問13-3 従業員を育成する場合、どのようなレベルの訓練が必要とお考えですか。
最も当てはまる番号1つに○を付けてください。

図5-7 従業員の育成に必要な訓練レベル



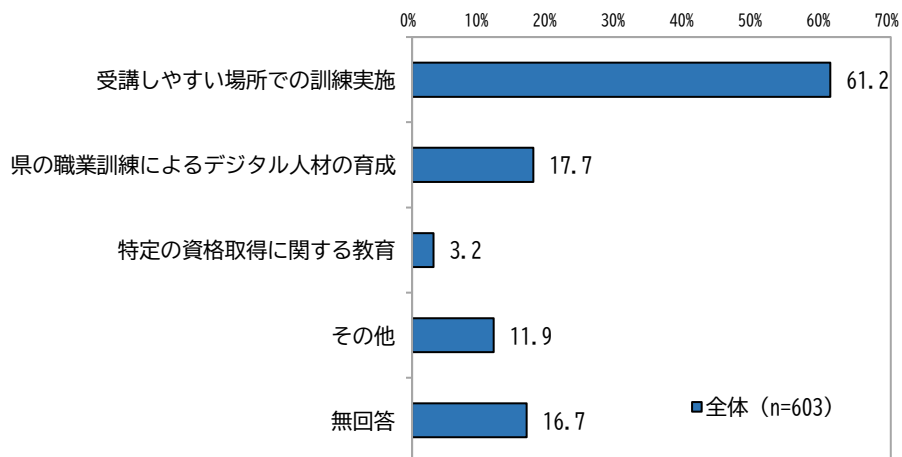
従業員の育成に必要な訓練レベルについては、「初級レベル（基本的な知識や操作を学ぶ）」が53.6%、「中級レベル（システム運営や簡易プログラミングなどができる）」が38.4%、「上級レベル（システム設計や開発、指揮監督ができる）」が4.3%となっている。(図5-7)

(8) 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること（デジタル人材の確保・育成について）

◇「受講しやすい場所での訓練実施」が6割強

問14 デジタル人材の確保・育成について、埼玉県が実施している職業訓練等に期待することは何ですか。当てはまる番号に○を付けてください。※複数回答可

図5-8 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること



デジタル人材の確保・育成について埼玉県が実施している職業訓練等に期待することについては、「受講しやすい場所での訓練実施」(61.2%)の割合が最も高く、次いで「県の職業訓練によるデジタル人材の育成」(17.7%)、「特定の資格取得に関する教育」(3.2%)の順となっている。(図5-8)

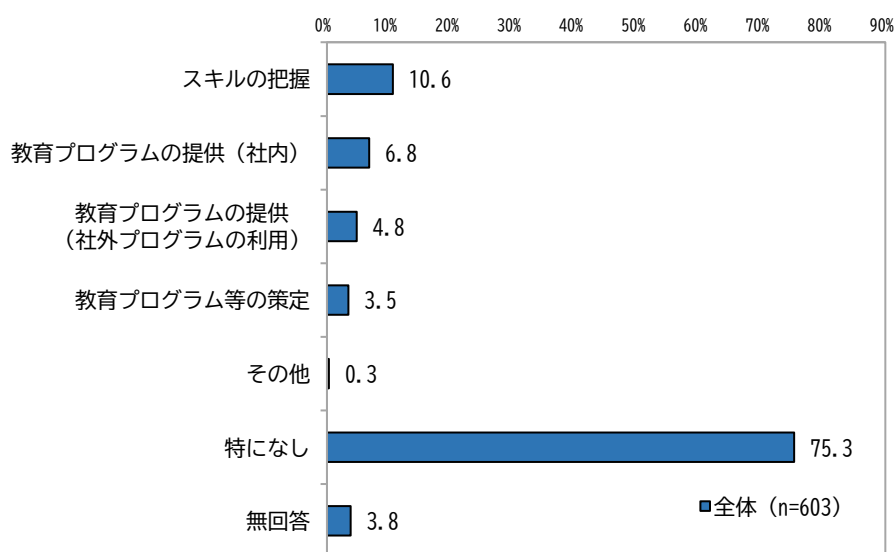
6. 従業員のリスクリングについて

(1) 従業員のリスクリングについて実施している取組

◇「特になし」が7割台半ば

問15 従業員のリスクリングについて取組を行っていますか。実施している取組について該当する番号に○をつけてください。※複数回答可

図6-1 従業員のリスクリングについて実施している取組



従業員のリスクリングについて実施している取組については、「特になし」(75.3%)以外では「スキルの把握」(10.6%)の割合が最も高く、次いで「教育プログラムの提供(社内)」(6.8%)、「教育プログラムの提供(社外プログラムの利用)」(4.8%)の順となっている。(図6-1)

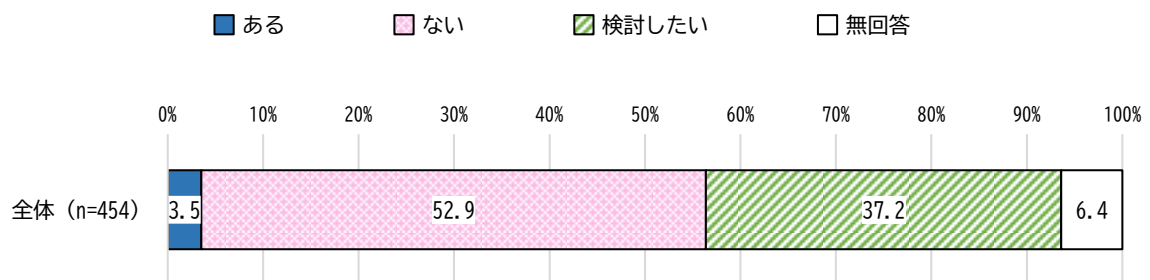
(2) 今後の実施意向

◇「ない」が5割強

(問15で「特になし」と回答)

問15-2 取組を行っていない場合、今後実施する意向はありますか。当てはまる番号1つに○をつけてください。

図6-2 今後の実施意向



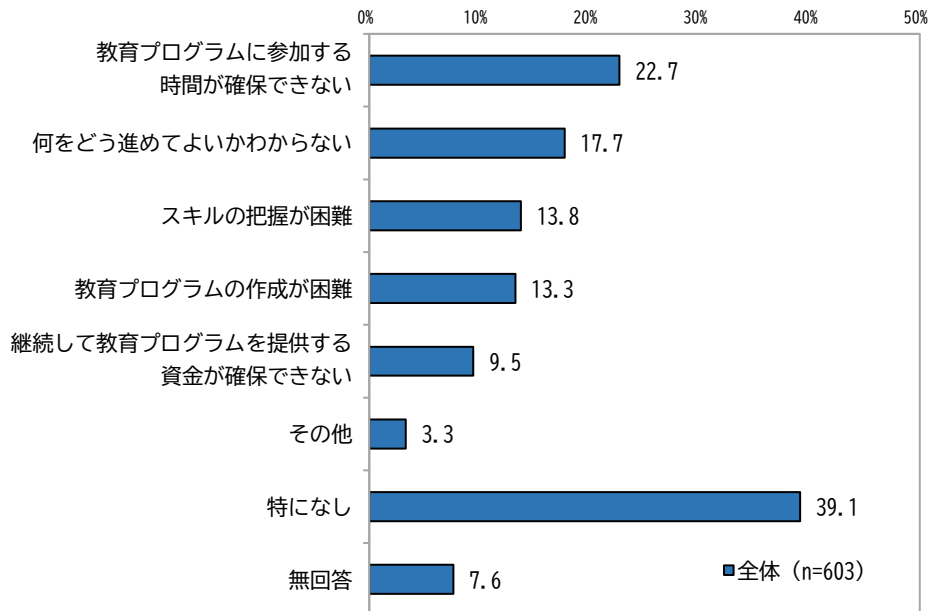
取組を行っていない場合の今後の実施意向については、「ある」が3.5%、「ない」が52.9%、「検討したい」が37.2%となっている。(図6-2)

(3) 従業員のリスキリングの実施課題

◇「教育プログラムに参加する時間が確保できない」が2割強

問16 従業員のリスキリングの実施に課題はありますか。該当する番号に○をつけてください。
※複数回答可

図6-3 従業員のリスキリングの実施課題



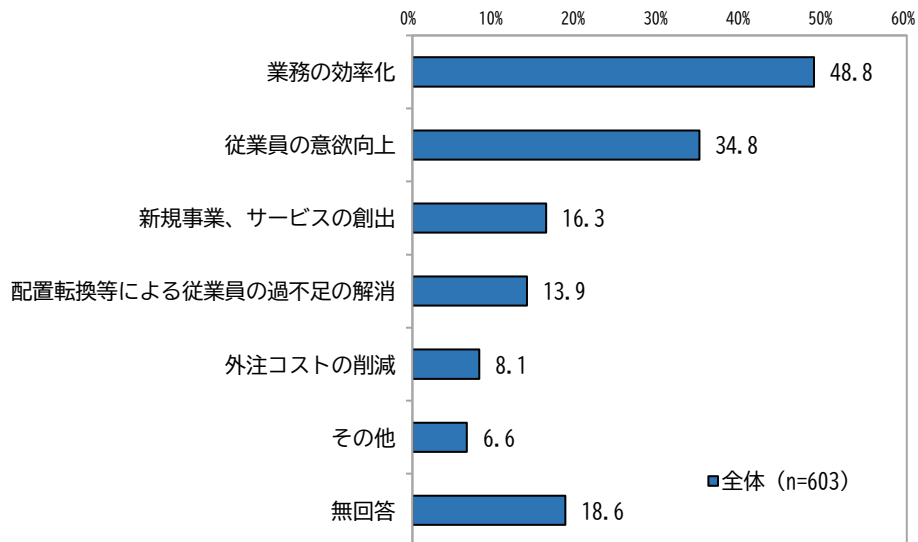
従業員のリスキリングの実施課題については、「特になし」(39.1%)以外では「教育プログラムに参加する時間が確保できない」(22.7%)の割合が最も高く、次いで「何をどう進めてよいかわからない」(17.7%)、「スキルの把握が困難」(13.8%)の順となっている。(図6-3)

(4) 従業員のリスクリングに期待している効果

◇「業務の効率化」が5割近く

問17 従業員のリスクリングに期待している効果は何ですか。該当する番号に○をつけてください。※複数回答可

図6-4 従業員のリスクリングに期待している効果



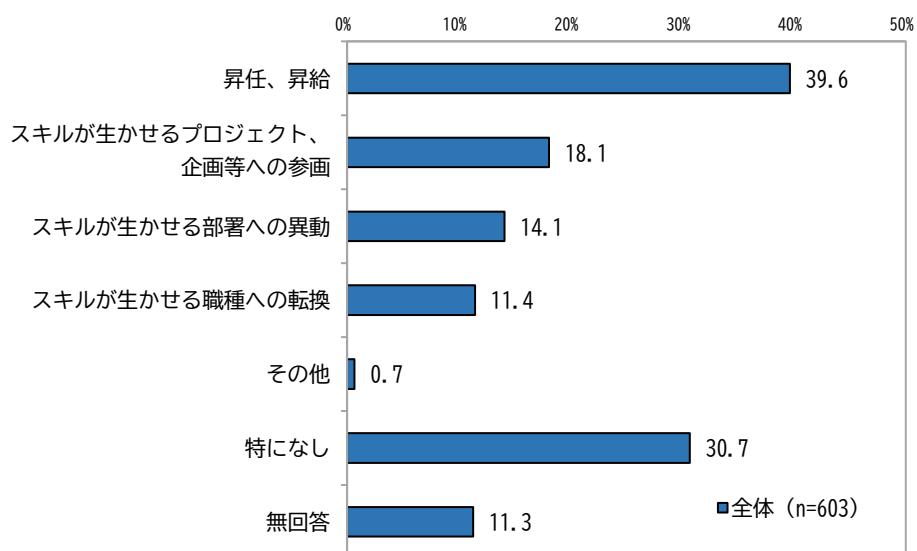
従業員のリスクリングに期待している効果については、「業務の効率化」(48.8%)の割合が最も高く、次いで「従業員の意欲向上」(34.8%)、「新規事業、サービスの創出」(16.3%)の順となっている。(図6-4)

(5) リスキリングを行った従業員に対する処遇

◇「昇任、昇給」が4割弱

問18 リスキリングを行った従業員に対する処遇について、該当する番号に○をつけてください。※複数回答可

図6-5 リスキリングを行った従業員に対する処遇



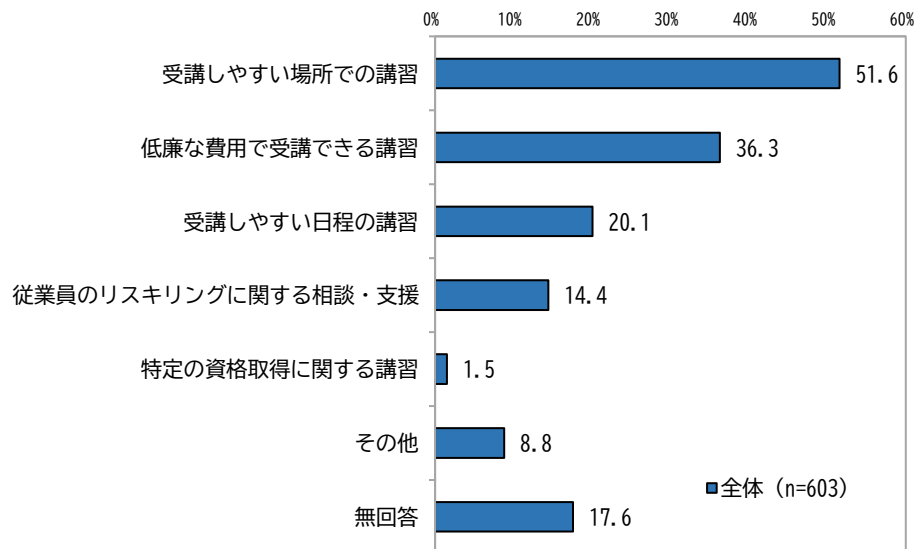
リスキリングを行った従業員に対する処遇については、「昇任、昇給」(39.6%)の割合が最も高く、次いで「スキルが活かせるプロジェクト、企画等への参画」(18.1%)、「スキルが活かせる部署への異動」(14.1%)の順となっている。(図6-5)

(6) 従業員のリスクリングについて県に期待すること

◇「受講しやすい場所での講習」が5割強

問19 従業員のリスクリングについて、県に期待することは何ですか。当てはまる番号に○を付けてください。※複数回答可

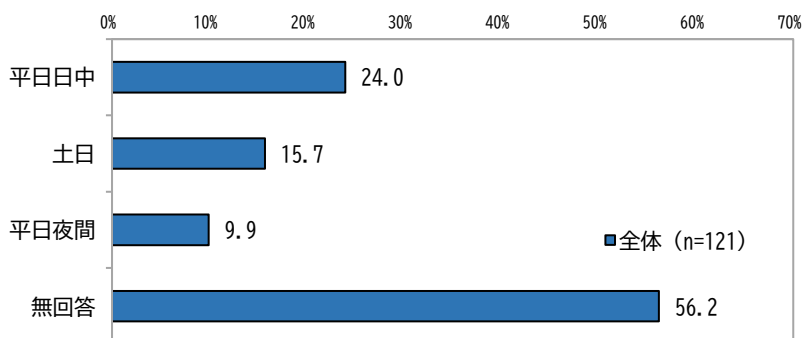
図6-6 従業員のリスクリングについて県に期待すること



従業員のリスクリングについて県に期待することについては、「受講しやすい場所での講習」(51.6%)の割合が最も高く、次いで「低廉な費用で受講できる講習」(36.3%)、「受講しやすい日程の講習」(20.1%)の順となっている。(図6-6)

「受講しやすい日程の講習」を選択した回答者の希望する時間帯(※複数回答可)については、「平日日中」(24.0%)で最も割合が高くなっている。(図6-6-1)

図6-6-1 受講しやすい日程の講習を選択した回答者の希望する時間帯



7. 求める能力について

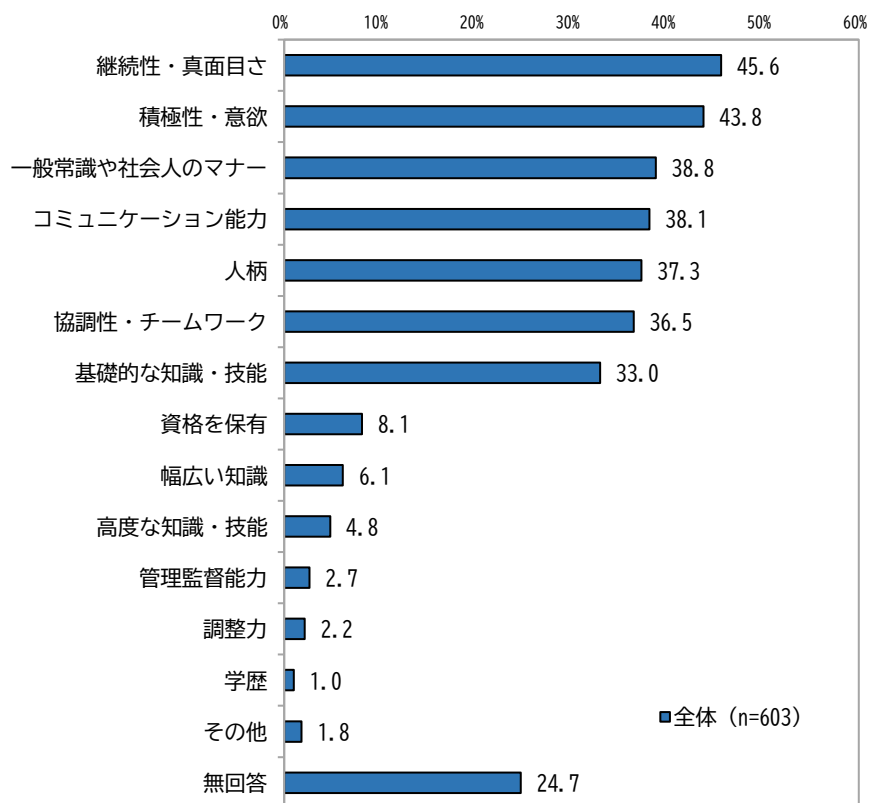
(1) 従業員を採用するに当たって求める能力（学卒者）

◇「継続性・真面目さ」が4割台半ば

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・学卒者

図7-1 従業員を採用するに当たって求める能力（学卒者）



学卒者を採用するに当たって求める能力については、「継続性・真面目さ」（45.6%）の割合が最も高く、次いで「積極性・意欲」（43.8%）、「一般常識や社会人のマナー」（38.8%）の順となっている。（図7-1）

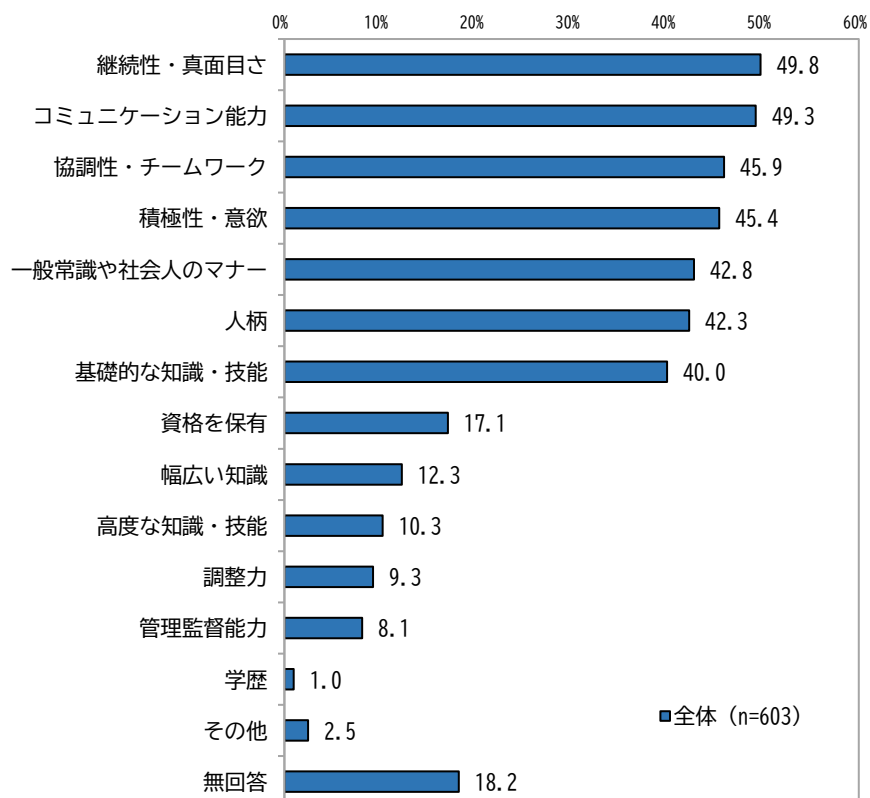
(2) 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（39歳まで、学卒者除く））

◇「継続性・真面目さ」が5割弱

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・若年者（39歳まで、学卒者除く）

図7-2 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（39歳まで、学卒者除く））



若年者（39歳まで、学卒者除く）を採用するに当たって求める能力については、「継続性・真面目さ」（49.8%）の割合が最も高く、次いで「コミュニケーション能力」（49.3%）、「協調性・チームワーク」（45.9%）の順となっている。（図7-2）

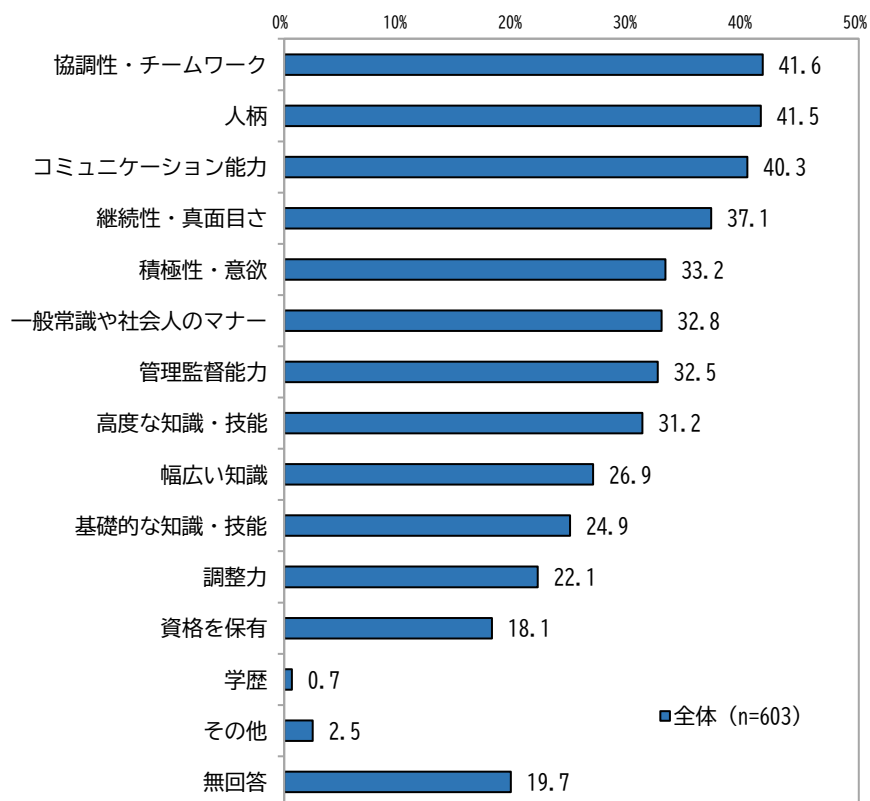
(3) 従業員を採用するに当たって求める能力 (ミドル世代 (40~64歳))

◇「協調性・チームワーク」が4割強

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・ミドル世代 (40~64歳)

図7-3 従業員を採用するに当たって求める能力 (ミドル世代 (40~64歳))



ミドル世代 (40~64歳) を採用するに当たって求める能力については、「協調性・チームワーク」(41.6%) の割合が最も高く、次いで「人柄」(41.5%)、「コミュニケーション能力」(40.3%) の順となっている。(図7-3)

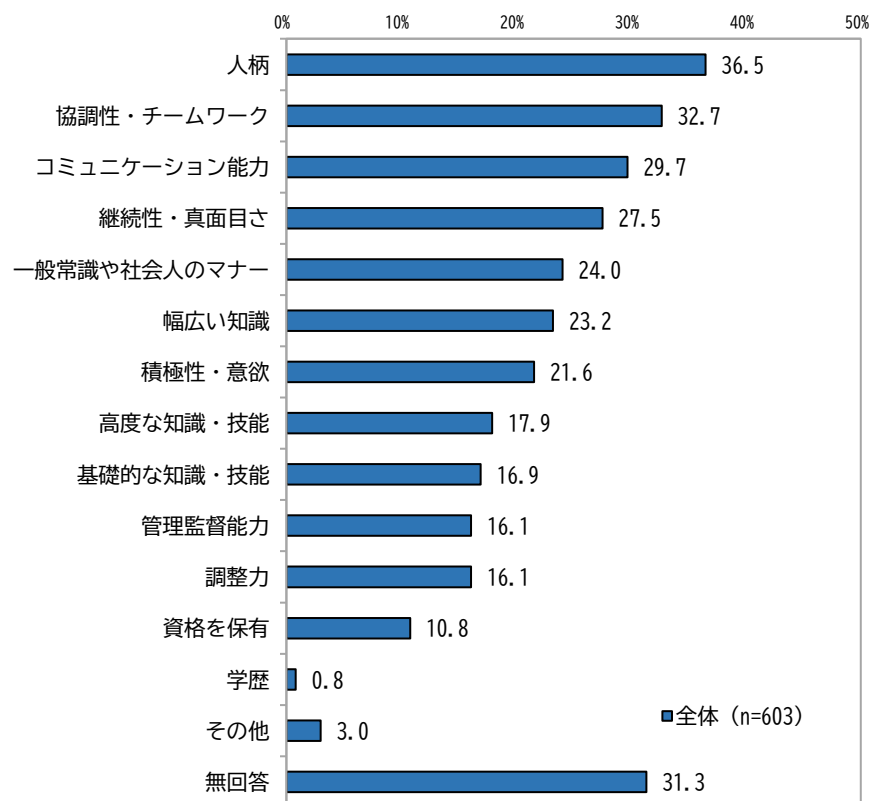
(4) 従業員を採用するに当たって求める能力（シニア世代（65歳以上））

◇「人柄」が4割近く

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・シニア世代（65歳以上）

図7-4 従業員を採用するに当たって求める能力（シニア世代（65歳以上））



シニア世代（65歳以上）を採用するに当たって求める能力については、「人柄」（36.5%）の割合が最も高く、次いで「協調性・チームワーク」（32.7%）、「コミュニケーション能力」（29.7%）の順となっている。（図7-4）

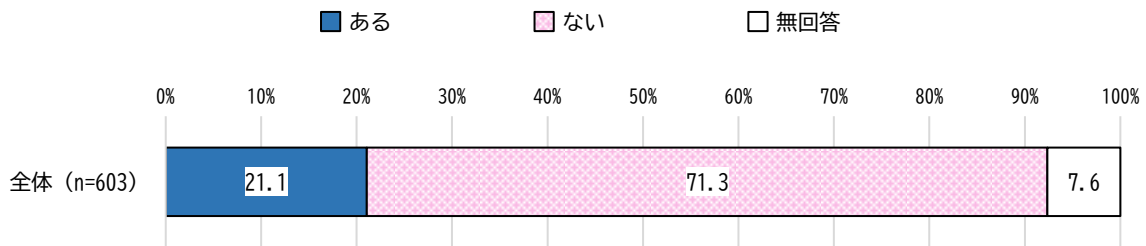
(5) 障害者の採用の実績

◇「ある」が2割強

問2 1 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。
 なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

(採用の実績)

図7-5 障害者の採用の実績



障害者の採用の実績については、「ある」が21.1%となっている。(図7-5)

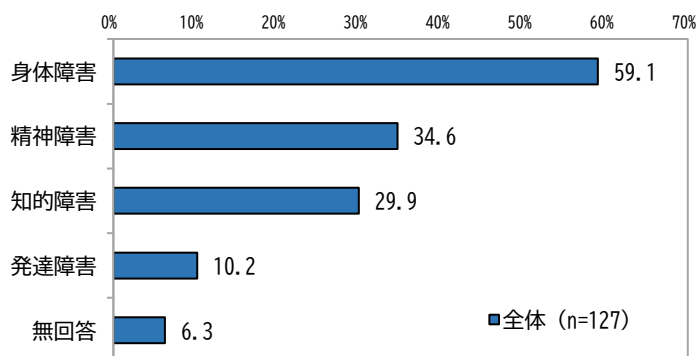
(6) 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別

◇「身体障害」が6割弱

(問2 1 採用の実績で「ある」と回答)

(採用の実績がある場合の該当する障害の種別) ※複数回答可

図7-6 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別



障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別については、「身体障害」(59.1%)の割合が最も高く、次いで「精神障害」(34.6%)、「知的障害」(29.9%)の順となっている。(図7-6)

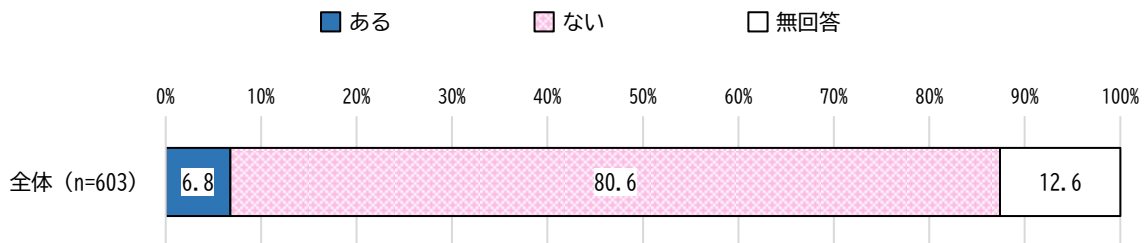
(7) 障害者の採用の予定

◇「ある」が1割未満

問21 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。
 なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

(採用の予定)

図7-7 障害者の採用の予定



障害者の採用の予定については、「ある」が6.8%となっている。(図7-7)

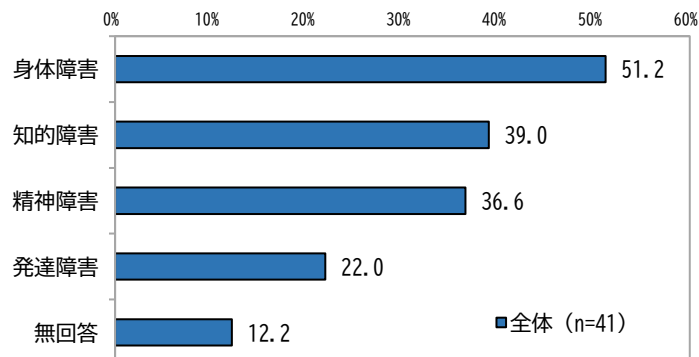
(8) 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別

◇「身体障害」が5割強

(問21 採用の予定で「ある」と回答)

(採用の予定がある場合の該当する障害の種別) ※複数回答可

図7-8 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別



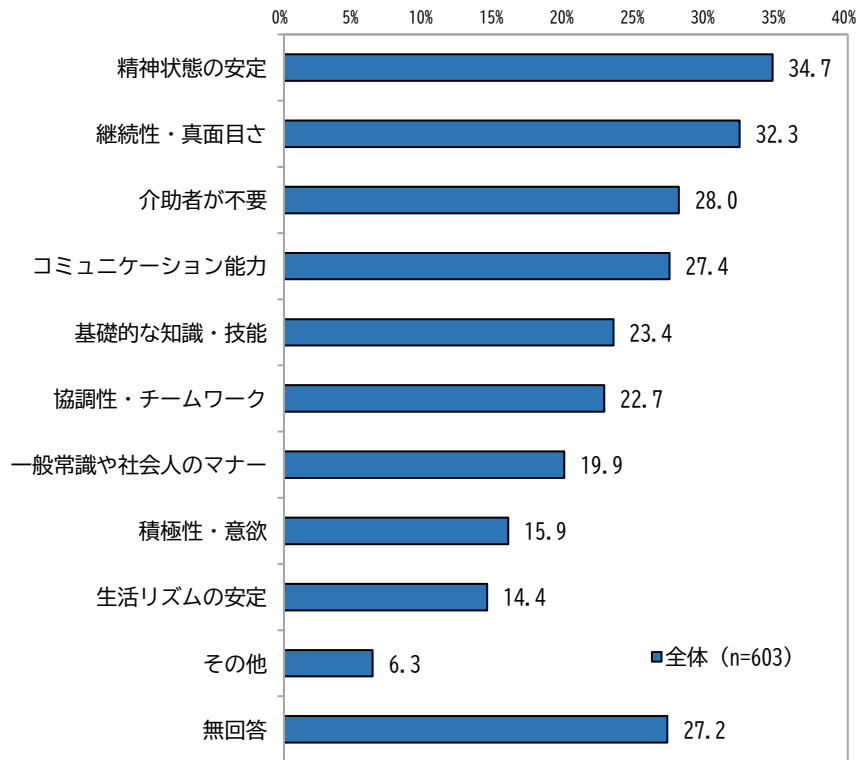
障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別については、「身体障害」(51.2%)の割合が最も高く、次いで「知的障害」(39.0%)、「精神障害」(36.6%)の順となっている。(図7-8)

(9) 障害者を採用するに当たって求める能力

◇「精神状態の安定」が3割台半ば

問22 障害者を採用するに当たって、求める能力は何ですか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図7-9 障害者を採用するに当たって求める能力



障害者を採用するに当たって求める能力については、「精神状態の安定」(34.7%)の割合が最も高く、次いで「継続性・真面目さ」(32.3%)、「介助者が不要」(28.0%)の順となっている。(図7-9)

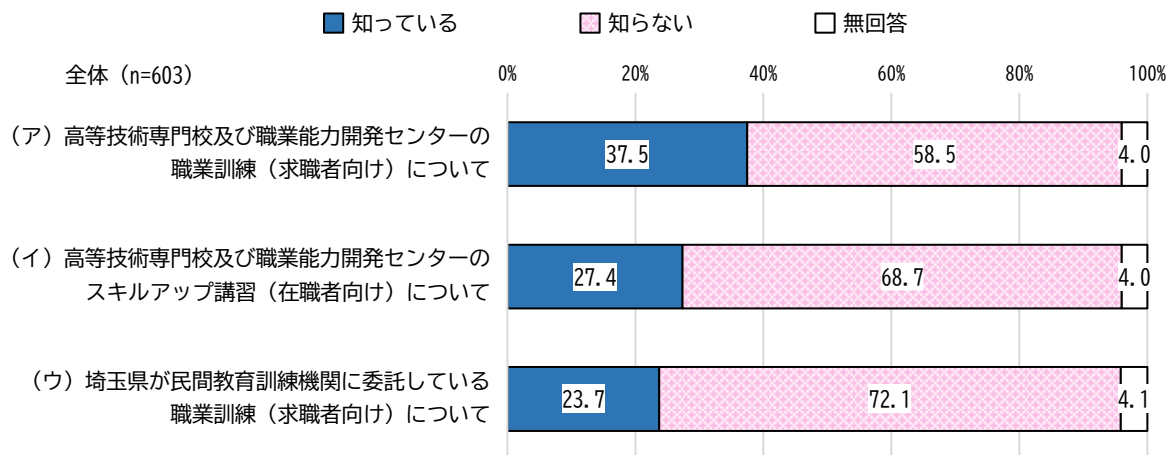
8. 埼玉県の実施している職業訓練について

(1) 埼玉県が実施している職業訓練の認知度

◇「知っている」は4割以下

問23-1 埼玉県が実施している職業訓練（次のア～ウ）について知っていますか。
「知っている」又は「知らない」の該当する番号に○を付けてください。

図8-1 埼玉県が実施している職業訓練の認知度



(ア) 高等技術専門学校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度については、「知っている」が37.5%、(イ) 高等技術専門学校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度については、「知っている」が27.4%、(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度については、「知っている」が23.7%となっている。（図8-1）

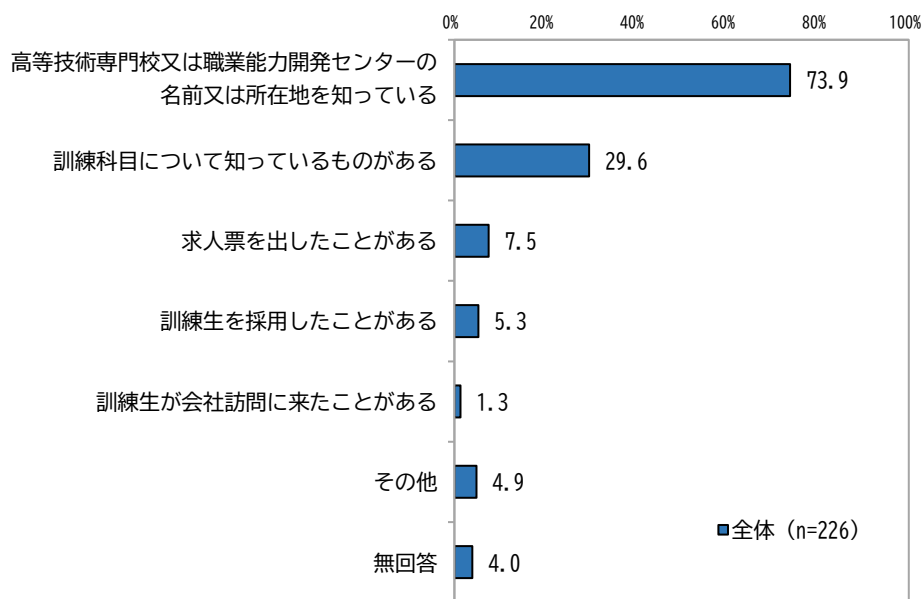
(2) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていること

◇「高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」が7割強

問23-2 問23-1で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

(ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について

図8-2 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていること



高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていることについては、「高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」（73.9%）の割合が最も高く、次いで「訓練科目について知っているものがある」（29.6%）、「求人票を出したことがある」（7.5%）の順となっている。（図8-2）

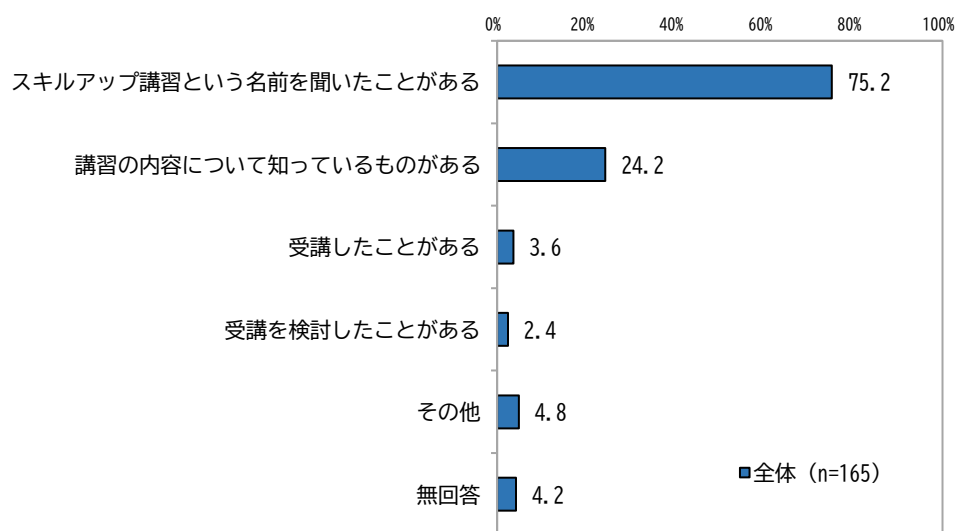
(3) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること

◇「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」が7割台半ば

問23-2 問23-1で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

(イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について

図8-3 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること



高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていることについては、「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」（75.2%）の割合が最も高く、次いで「講習の内容について知っているものがある」（24.2%）、「受講したことがある」（3.6%）の順となっている。（図8-3）

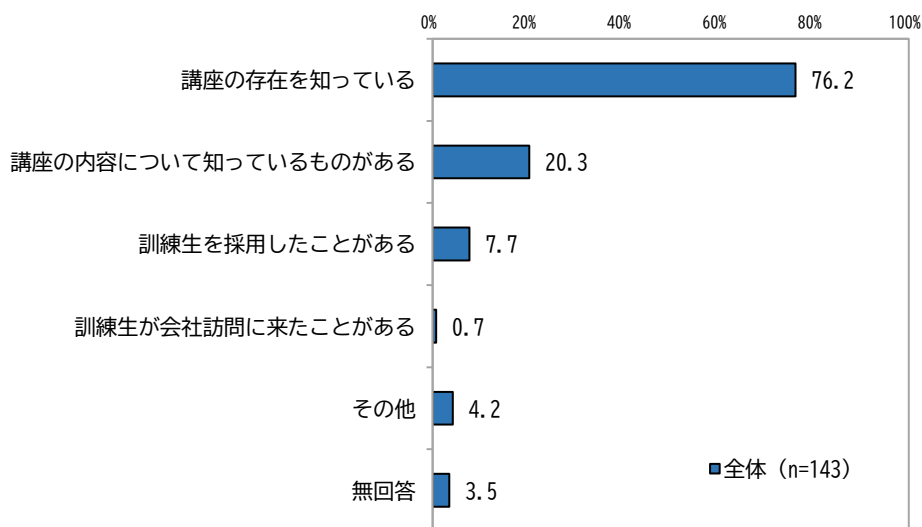
(4) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること

◇「講座の存在を知っている」8割近く

問23-2 問23-1で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について

図8-4 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること



埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていることについては、「講座の存在を知っている」（76.2%）の割合が最も高く、次いで「講座の内容について知っているものがある」（20.3%）、「訓練生を採用したことがある」（7.7%）の順となっている。（図8-4）

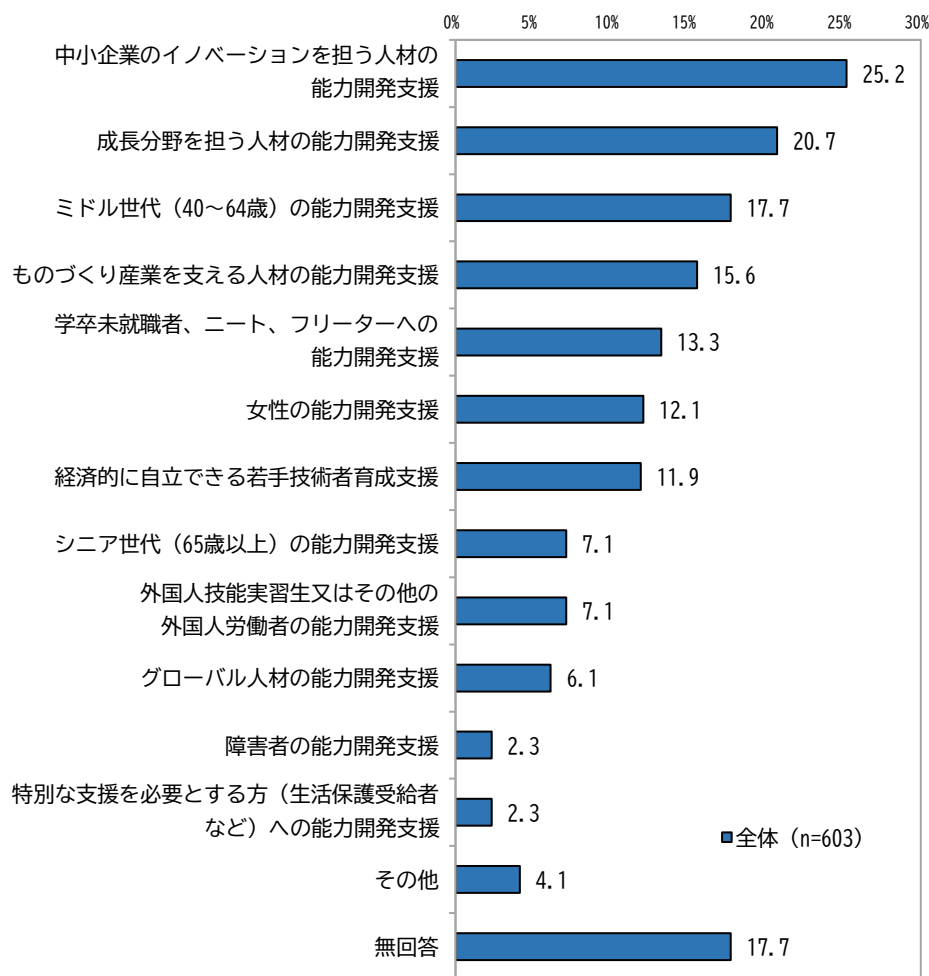
(5) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）

◇「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」が2割台半ば

問24 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。

(ア) 対象者について ※2つまで

図8-5 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）



埼玉県が実施している職業訓練に期待することのうち対象者については、「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」（25.2%）の割合が最も高く、次いで「成長分野を担う人材の能力開発支援」（20.7%）、「ミドル世代（40～64歳）の能力開発支援」（17.7%）の順となっている。

（図8-5）

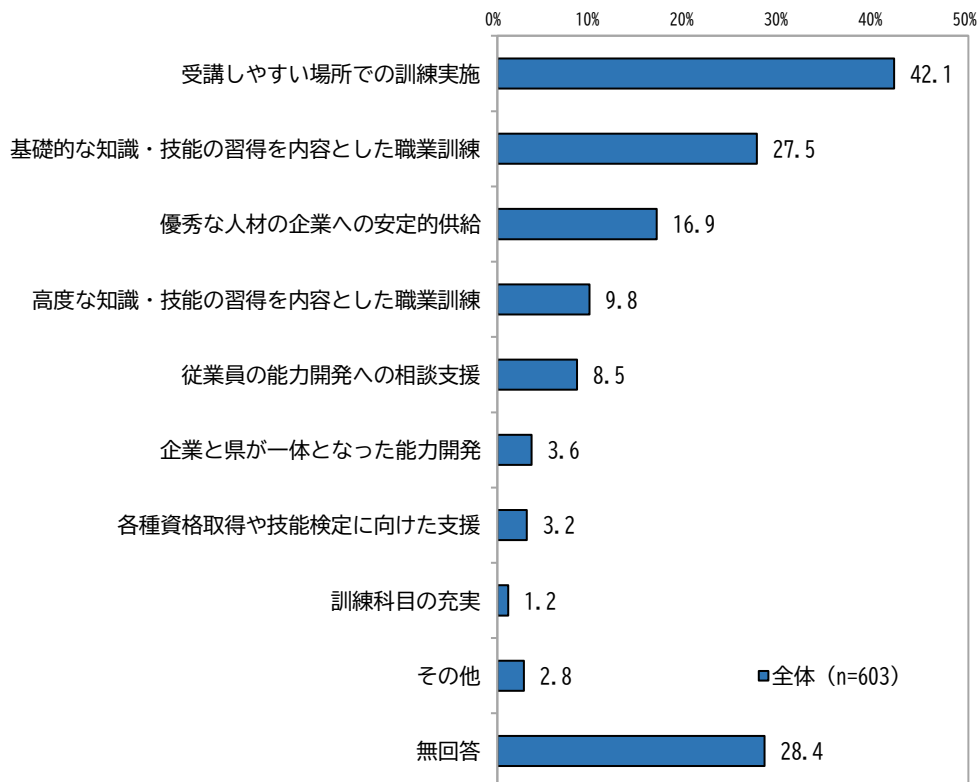
(6) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）

◇「受講しやすい場所での訓練実施」が4割強

問24 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。

(イ) 内容について ※2つまで

図8-6 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）



埼玉県が実施している職業訓練に期待する内容については、「受講しやすい場所での訓練実施」(42.1%)の割合が最も高く、次いで「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%)の順となっている。(図8-6)

埼玉県職業能力開発調査報告書（概要版）

2025（令和7）年1月

発行：埼玉県 産業労働部 産業人材育成課
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
電話（代表）048（824）2111
（直通）048（830）4598

