

第11次埼玉県職業能力開発計画

(令和3年度～令和7年度)

ごあいさつ



現在、私たちを取り巻く社会環境は、少子高齢化や人口減少の加速、更に新型コロナウイルス感染症の影響により大きく変化しています。また、デジタル技術の急速な進展に伴い、働き方・暮らし方が多様化し、産業構造も新たな転換期を迎えております。

このような変革の時代に、本県の産業や経済を活性化させるためには、多様な人材が活躍できるような環境を整えていくことが必要不可欠です。また、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化することに伴い、職業で価値を創出し続けるため必要なスキルを身につけるリスキリングや、一人一人がそれぞれの持つスキルを向上させていくことが重要となります。

そこで、県では、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、第11次埼玉県職業能力開発計画を策定いたしました。

この計画において「1 産業界のニーズに対応できる人材育成」、「2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援」、「3 職業訓練の充実強化」の三つの柱を中心として、県内企業の人材育成を支援するとともに、若者、女性、シニア、障害者など県民の働きたいという希望を実現するよう施策を展開いたします。本計画を着実に推進することにより、本県産業の発展と経済の活性化の実現に向けて、時代の変化に対応でき、本県産業を担う人材の確保と育成に努めてまいります。

結びに、本計画の策定に当たり、御審議いただきました埼玉県職業能力開発審議会の委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をいただいた県民や企業の皆様の御協力に厚くお礼申し上げます。

令和4年3月

埼玉県知事 大野 元裕

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 デジタル化の潮流	18
第3章 埼玉県における職業訓練	21
1 県内で実施している職業訓練	22
2 求職者を対象とした職業訓練	23
3 在職者を対象とした職業訓練	25
4 国が実施する職業訓練	26
5 事業主等が実施する職業訓練	26
第4章 基本的な考え方と今後の取組の方向	27
基本的な考え方	28
今後の取組の方向	30

第5章 産業人材育成の施策展開	33
1 産業界のニーズに対応できる人材育成	34
(1) デジタル技術を活用できる人材の育成	34
(2) 中小企業等における人材確保・育成と技能継承の支援	35
(3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成	38
(4) 学校におけるキャリア教育・職業教育を通じた人材育成	39
2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援	41
(1) 若者の就職支援	41
(2) 女性の就業支援	43
(3) シニアの就業支援	45
(4) 障害者の就労支援	46
(5) 就職等に特別な支援を要する方への支援	48
3 職業訓練の充実強化	50
(1) 県が実施する公共職業訓練の積極的な推進	50
(2) 時代の変化に対応できる訓練科目等の見直し	51
(3) 国・民間機関等との連携強化	52
第6章 施策指標と参考指標	53
参考資料	57

第1章

総論

1 計画の趣旨

令和元年(2019年)12月に中国で初めて確認された新型コロナウイルス感染症は、全世界に急速に拡大し、我が国の経済活動や産業構造にも過去に例を見ない大きな影響を与えている。そして、今後の産業を支える人材育成施策についても、従来とは異なる新たな視点からの対応が求められている。

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

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

また、社会情勢の変化に伴い、デジタルトランスフォーメーション*（デジタル技術による変革）に対応できるITリテラシー*の高い人材を育成するとともに、労働者一人一人の生産性を向上させることも非常に重要な課題である。

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

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

2 計画の位置付け

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

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

*【生産年齢人口】 年齢別人口のうち労働力の中核をなす15歳から64歳までの人口。

*【デジタルトランスフォーメーション】 デジタル(Digital)と変革を意味するトランスフォーメーション(Transformation)により作られた造語。様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化され、その結果デジタル技術が社会に浸透することで、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味する。

*【ITリテラシー】 IT(情報技術)を利用し、使いこなすスキル。現在入手・利用可能なITを使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結びつけるのに必要な土台となる能力。

*【人生100年時代】 ロンドン・ビジネス・スクールの教授が著書の中で提唱した言葉。寿命の長期化によって先進国の2007年(平成19年)生まれの2人に1人が103歳まで生きる「人生100年時代」が到来するとされている。

*【埼玉県5か年計画】 埼玉県が目指す将来像と今後5年間に取り組む施策の体系を明らかにした県政運営の基本となる行政計画。

3 計画の期間

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

なお、計画の進行管理をする中で、社会経済情勢の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、各施策のあ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、大学、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。

*【埼玉県職業能力開発審議会】 埼玉県の職業能力開発計画をはじめ、職業能力開発に関する重要事項について審議することを目的として設置する県の組織。委員は、労働者を代表する者、事業主を代表する者、学識経験のある者、公募に応じた者のうちから知事が委嘱する。

*【PDCAサイクル】 Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善）の仮説・検証型プロセスを循環させ、マネジメントの品質を高めようという概念。

*【埼玉職業能力開発促進センター】 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の埼玉支部が運営している公共職業能力開発施設。愛称として「ポリテクセンター埼玉」が用いられている。

第2章

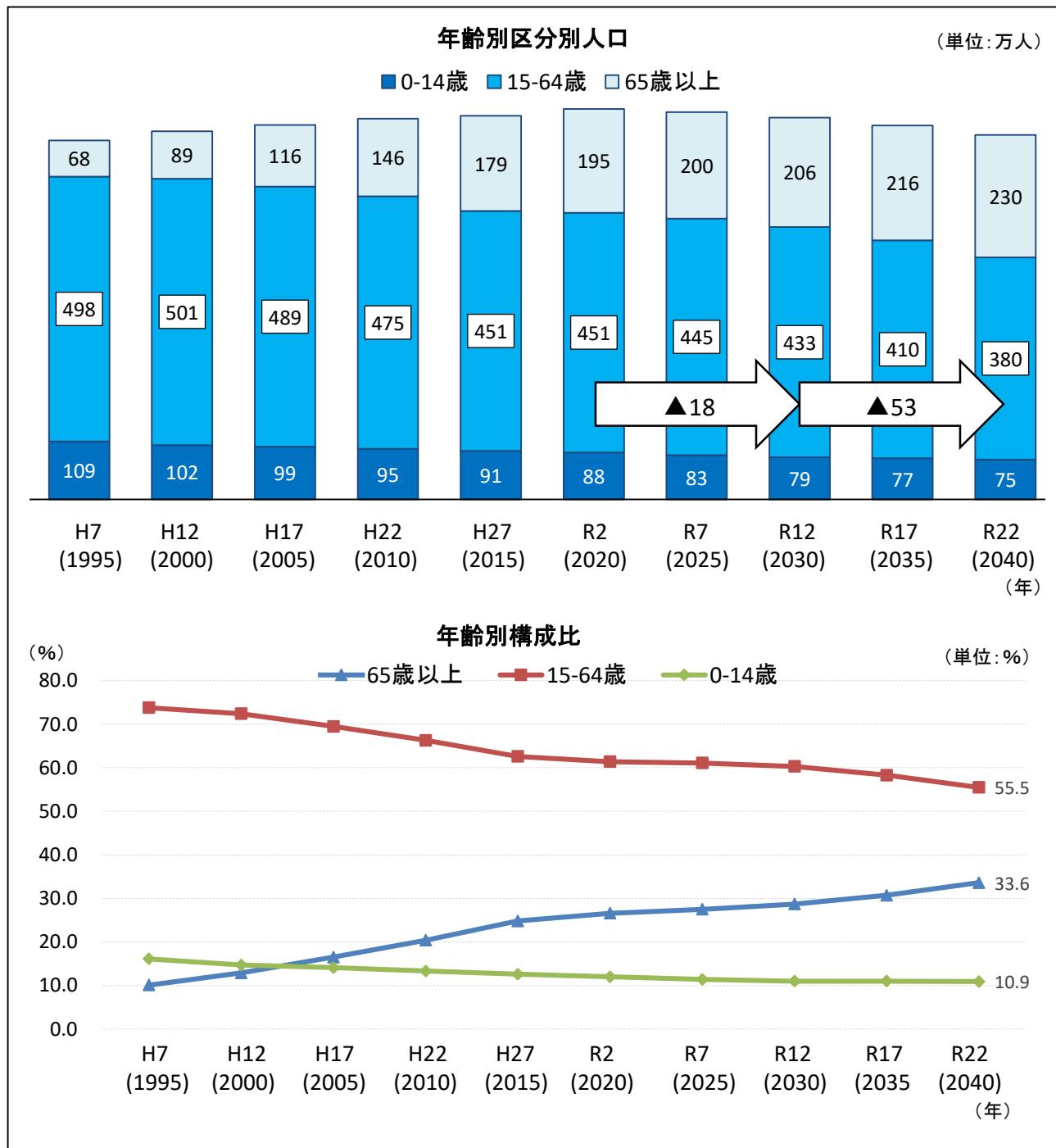
現状と課題

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21年（2009年）から減少を続けている。一方、本県の人口は増加を続けてきたが、近い将来、減少に転じることが予測されている。

本県の生産年齢人口*は令和2年（2020年）から10年間で約18万人減少し、さらに、その後の10年間で約53万人減少するなど、今後は減少が加速していくことが予測されている。

【図1】 埼玉県の人口推移と将来推計



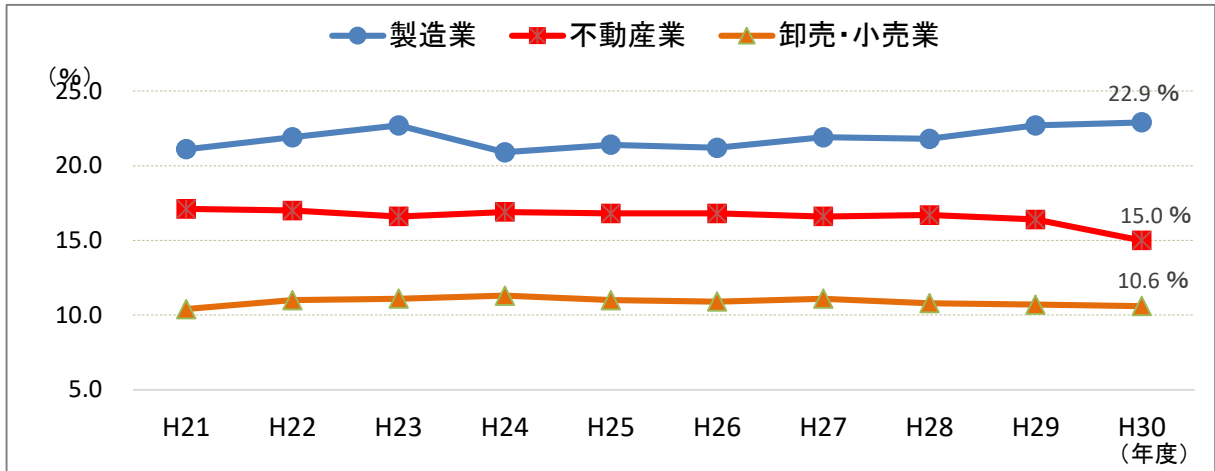
資料: H7～H27総務省「国勢調査」、R2以降は埼玉県による推計

*【生産年齢人口】 年齢別人口のうち労働力の中核をなす15歳から64歳までの人口。

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20%以上を占めており、業種別で1位を続けている。

【図2】 県内総生産の業種別構成比 上位3業種



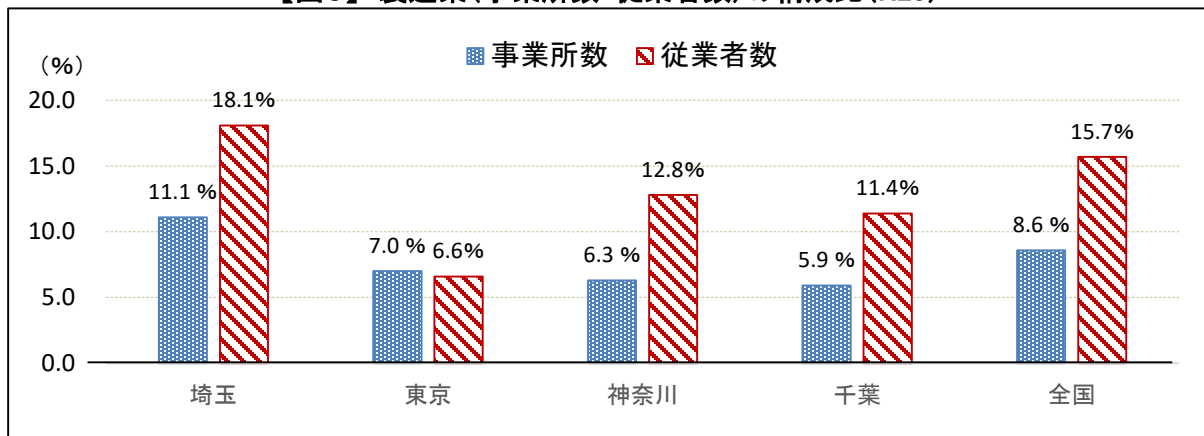
上位3業種の生産額(H30)

	生産額	前年比
製造業	5兆3,261億円	+0.3%
不動産業	3兆4,810億円	-2.4%
卸売・小売業	2兆4,642億円	-1.7%

資料: 埼玉県「県民経済計算」

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

【図3】 製造業(事業所数・従業者数)の構成比(H28)



資料: 経済産業省「経済センサス-活動調査」

埼玉の製造業

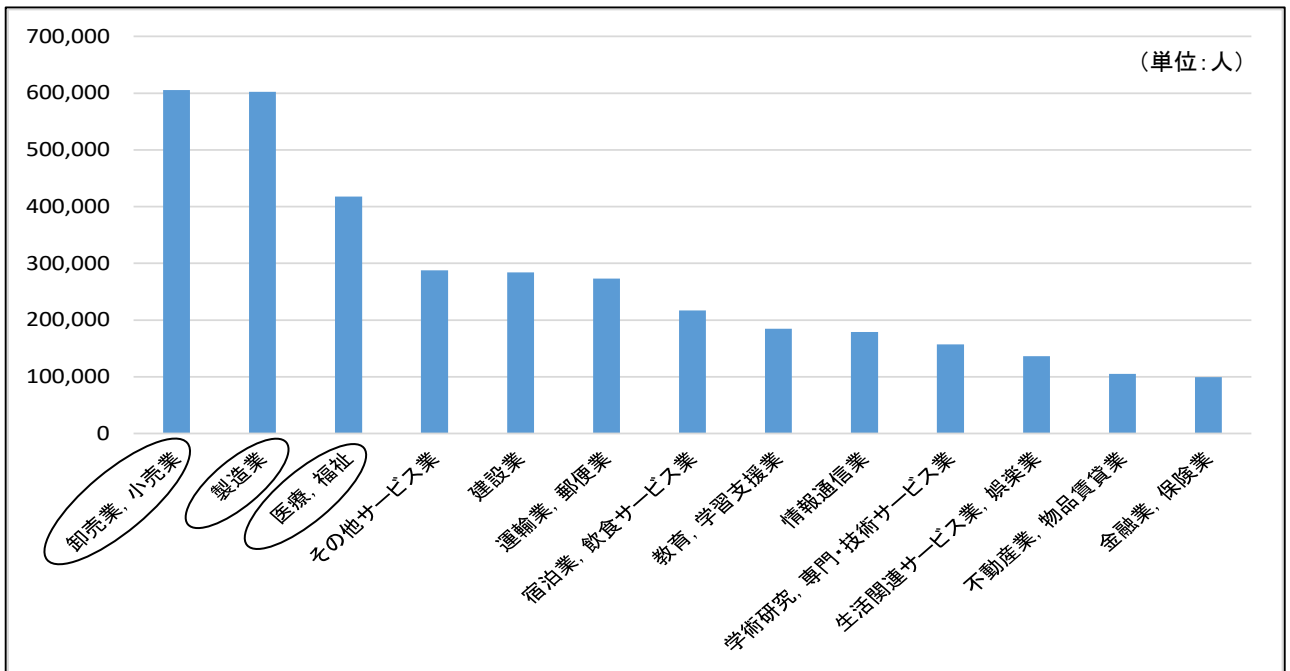
事業所数	(R2)	10,490 事業所	全国3位	関東1位
従業者数	(R2)	389,487 人	全国4位	関東1位
製造品出荷額	(R1)	137,582 億円	全国6位	関東2位
付加価値額	(R1)	47,561 億円	全国6位	関東2位

資料: 経済産業省「工業統計調査」

*【県内総生産】 県内に所在する生産主体が生産活動を行った結果、新たに生み出された付加価値額の総計。県内産出額から中間投入を控除したもの。県内総生産に見合う付加価値は支出面からも捉えることができ、県内総支出と呼ばれる。

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

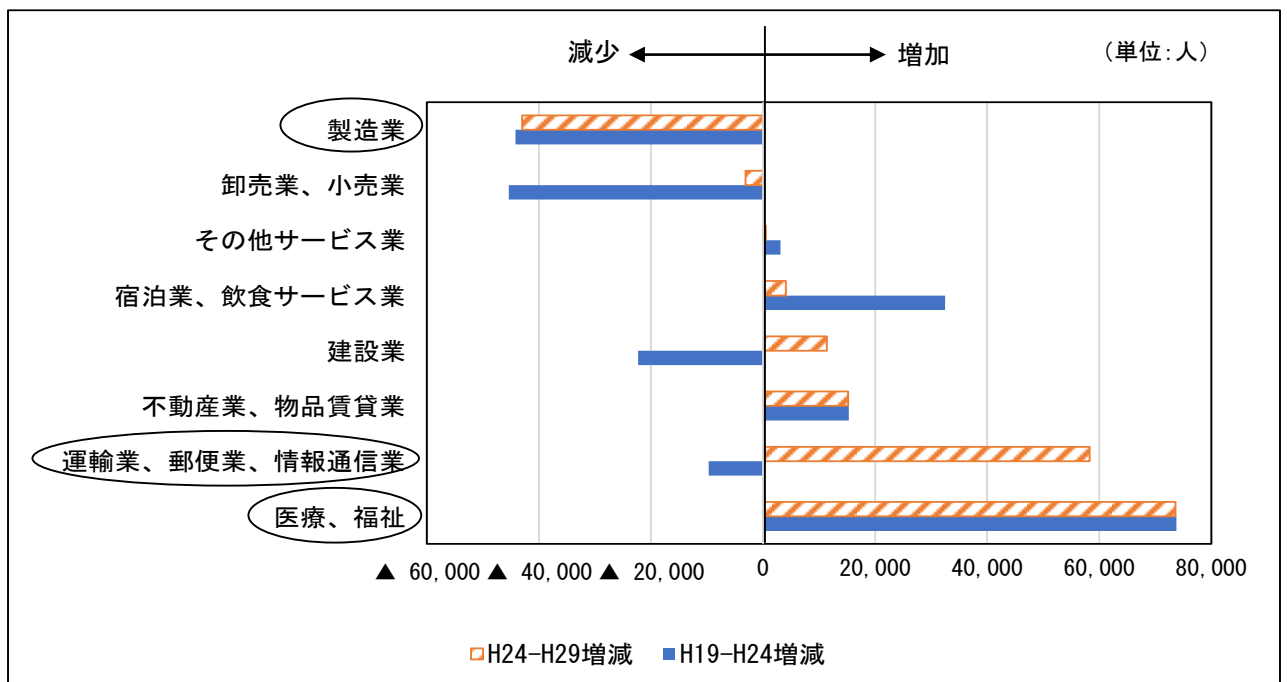
【図4】 本県の産業別有業者数(H29)



資料:総務省「就業構造基本調査」

本県の産業別有業者数について、平成19年(2007年)から平成29年(2017年)までの過去10年間の推移を見ると、製造業は減少を続けている。一方、運輸業、郵便業、情報通信業や、医療、福祉の分野は大きく増加している。

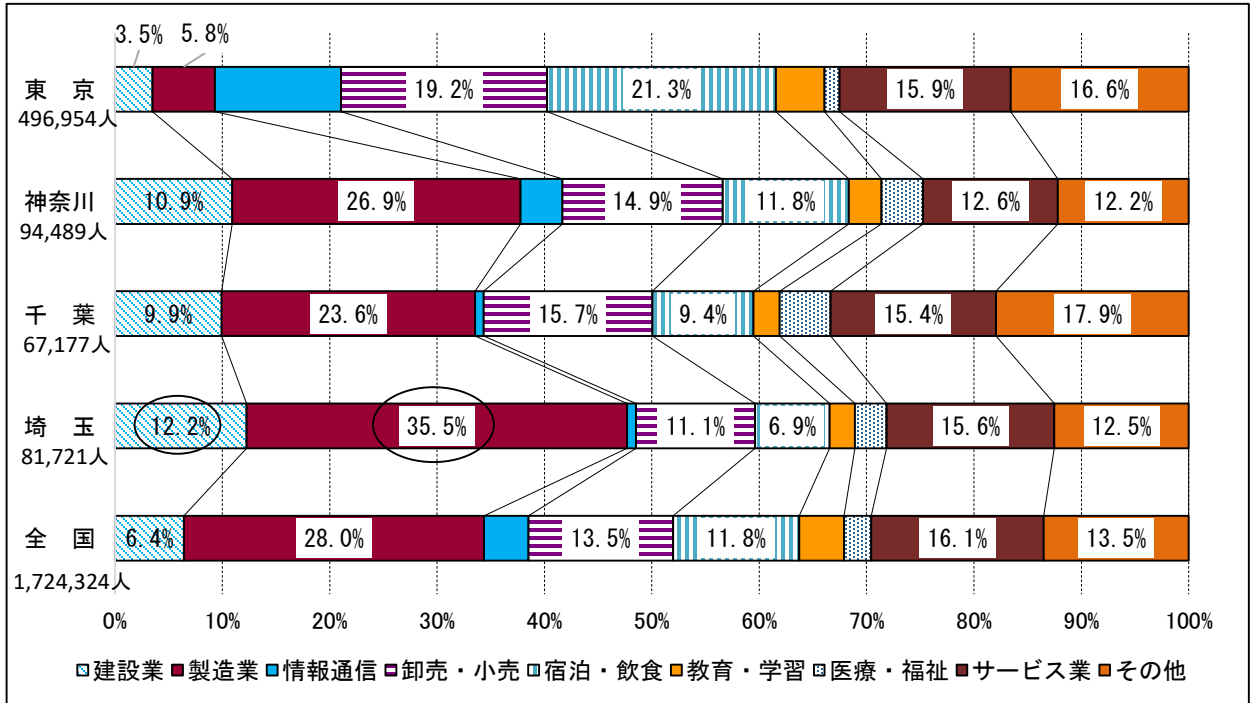
【図5】 本県の産業別有業者数の推移(H19~H29)



資料:総務省「就業構造基本調査」

我が国で働く外国人は増加を続けており、令和2年（2020年）時点で約172万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(R2)



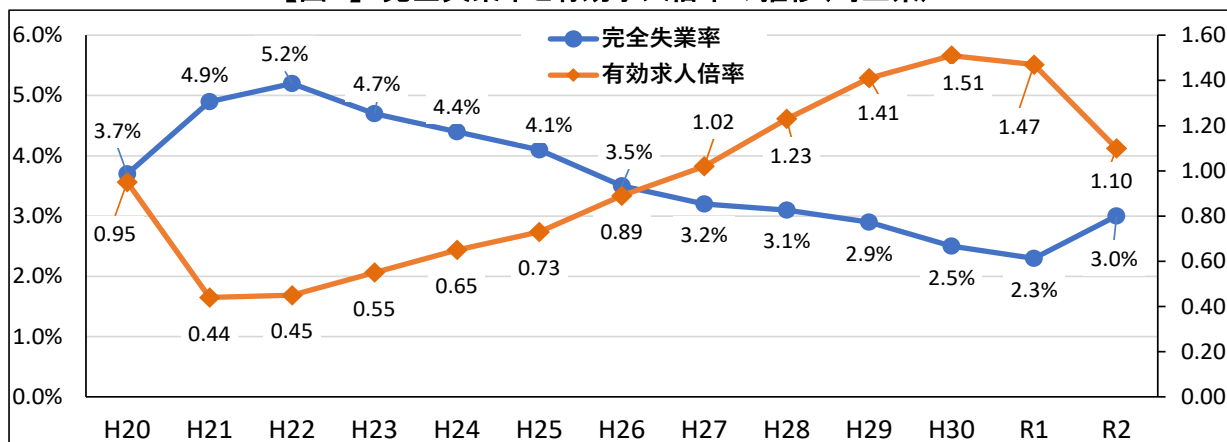
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」

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。しかし、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、雇用情勢は悪化しており、先行きが懸念されている。

【図7】 完全失業率と有効求人倍率の推移(埼玉県)

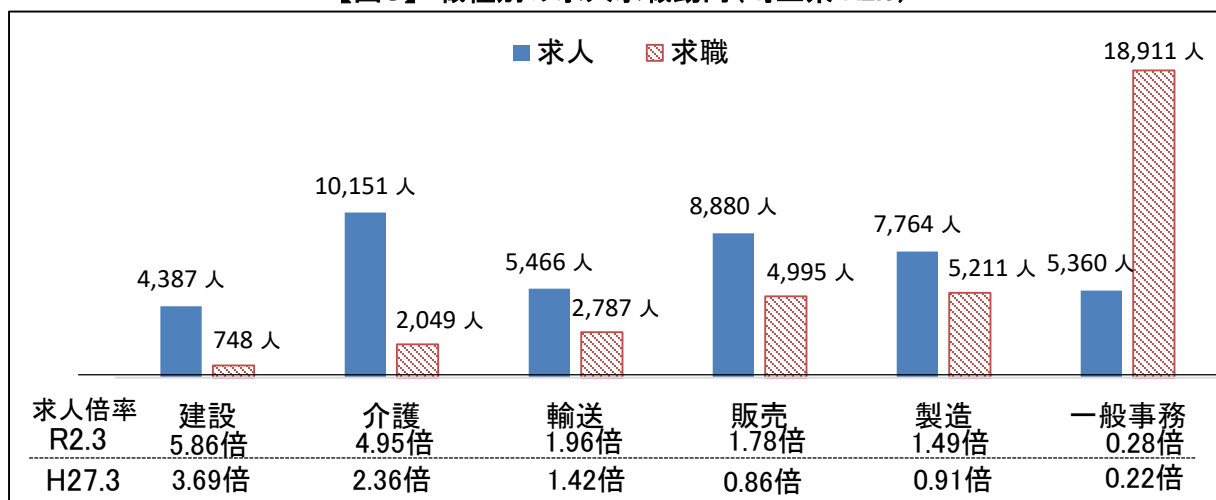


資料: 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※有効求人倍率(図は県内就業地の求人)は新卒を除きパートを含む。

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。

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

【図8】 職種別の求人求職動向(埼玉県 R2.3)

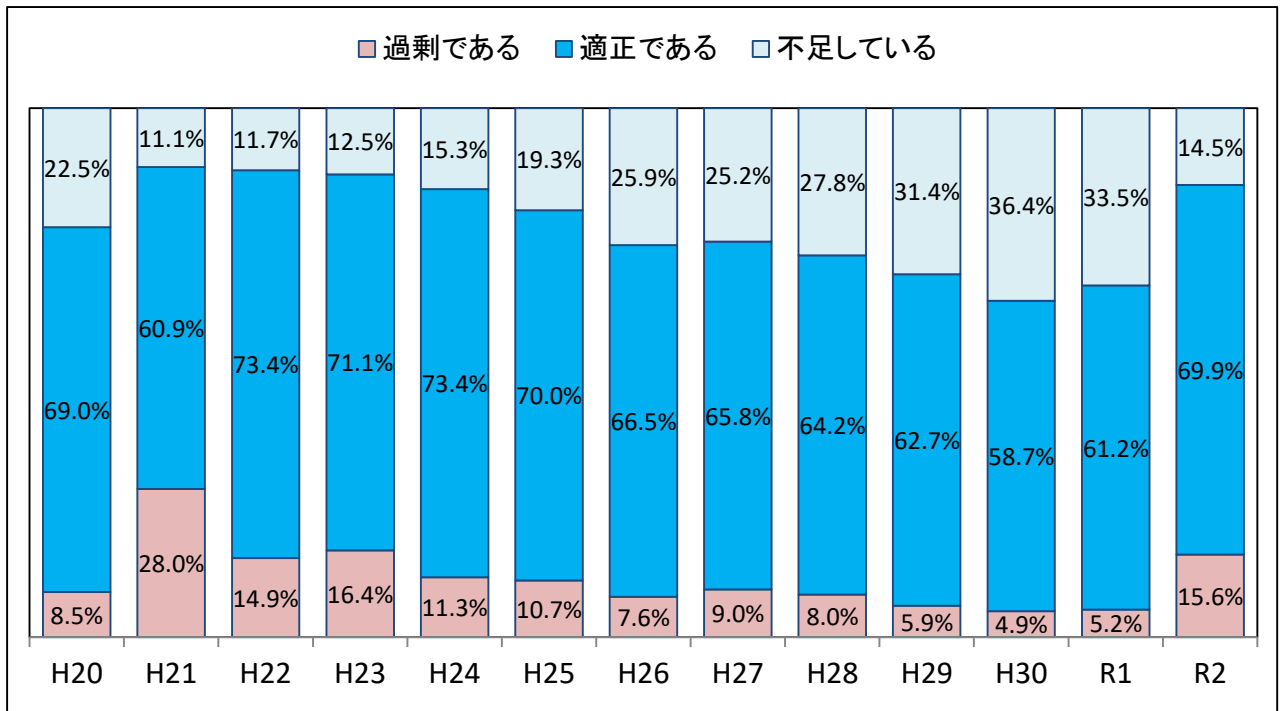


資料: 埼玉労働局発表 ※季節的変動の影響を除く調整前の実数値。新卒を除きパートを含む。

- *【完全失業率】 総務省の労働力調査による、15歳以上人口のうち就業者と完全失業者を合わせた労働力人口に占める完全失業者の割合。完全失業者とは、次の3つの条件を満たす者をいう。①仕事がなく調査期間中に全く仕事をしなかった(就業者でない)②仕事があればすぐに就くことができる③調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む)
- *【有効求人倍率】 ハローワーク(公共職業安定所)に登録されている有効求職者数に対する有効求人数の割合。各都道府県内のハローワークが受理した求人数を求職者数で除した「受理地別有効求人倍率」と、企業の所在地ではなく実際に就業する都道府県を求人地として試算した求人数を求職者数で除した「就業地別有効求人倍率」がある。
- *【リーマンショック】 平成20年(2008年)9月に起きたアメリカの投資銀行リーマン・ブラザーズの経営破綻とその後の株価暴落などを指す。リーマン・ブラザーズの破綻後、世界各国の大手金融機関が連鎖的に経営危機に陥るなど、世界的な金融不安が深刻化した。

中小企業の人材不足感は、近年、深刻になってきていたが、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、人材過剰の割合が人材不足の割合を約10年ぶりに超えている。

【図9】 県内中小企業の人材の過不足感

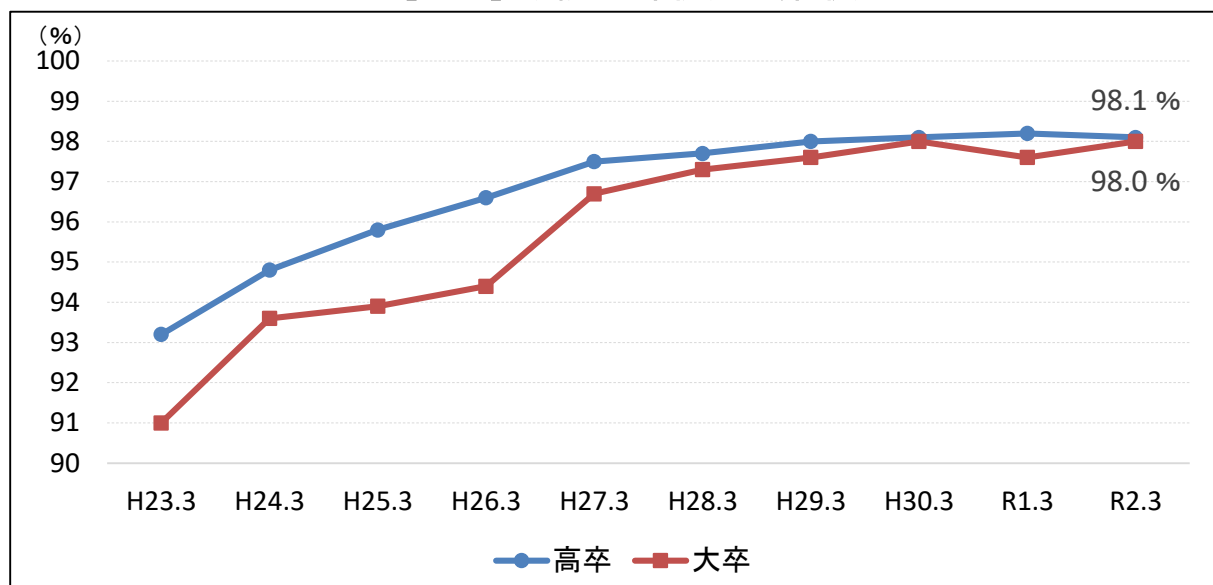


資料：埼玉県四半期経営動向調査 ※各年4-6月期

(2) 若者の就職状況

新規学卒者の就職率は改善傾向が続いてきたが、令和2年度（2020年度）から新型コロナウイルス感染症の影響が顕在化しており、今後、就職状況の先行きが懸念されている。

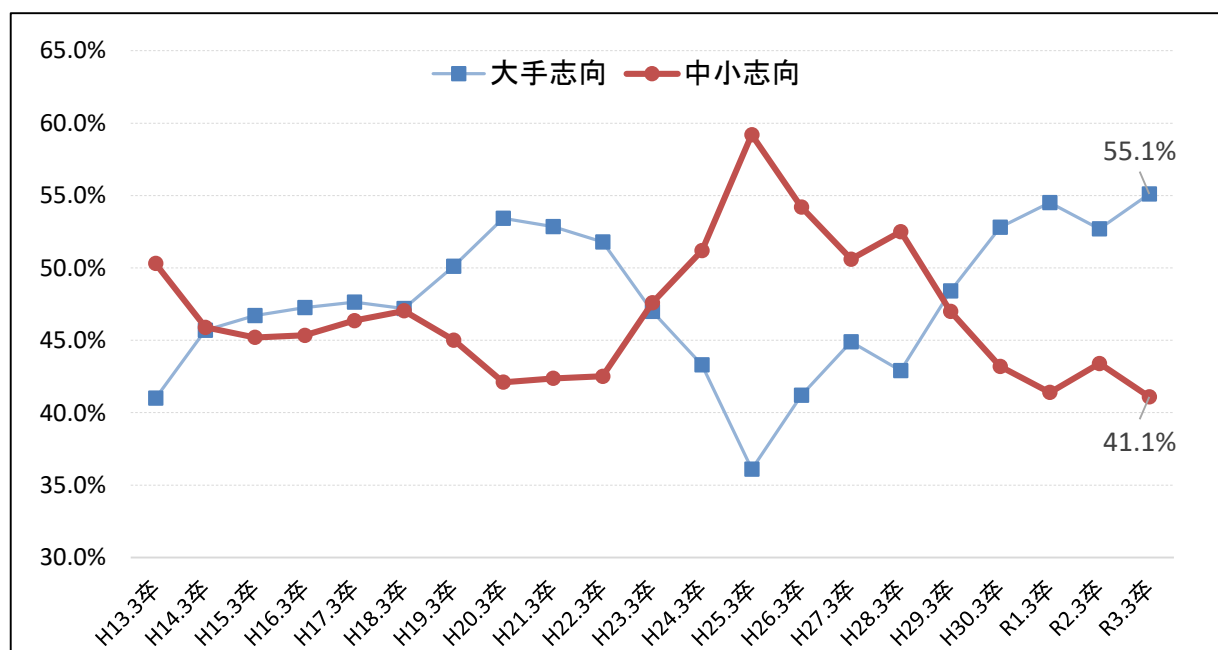
【図10】 就職率の推移(大学、高校)



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

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。最新の数値を見ると、直近約20年間で大手志向は過去最高、中小志向は過去最低の割合となっている。

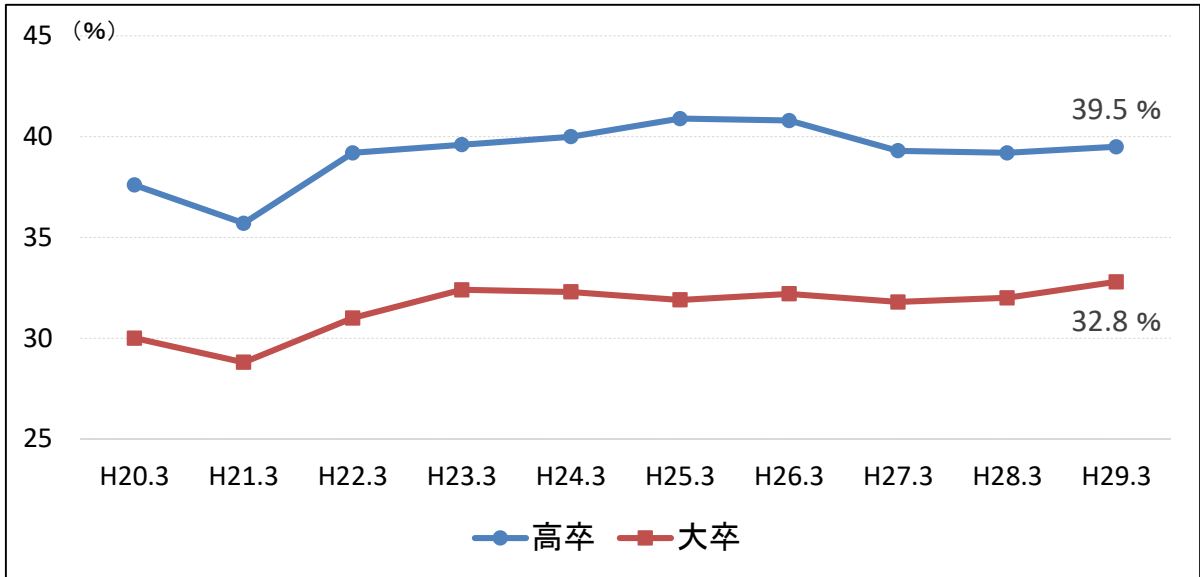
【図11】 大学生の企業志向(全国)



資料：株式会社マイナビ「2021年卒大学生就職意識調査(R2.4)」

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

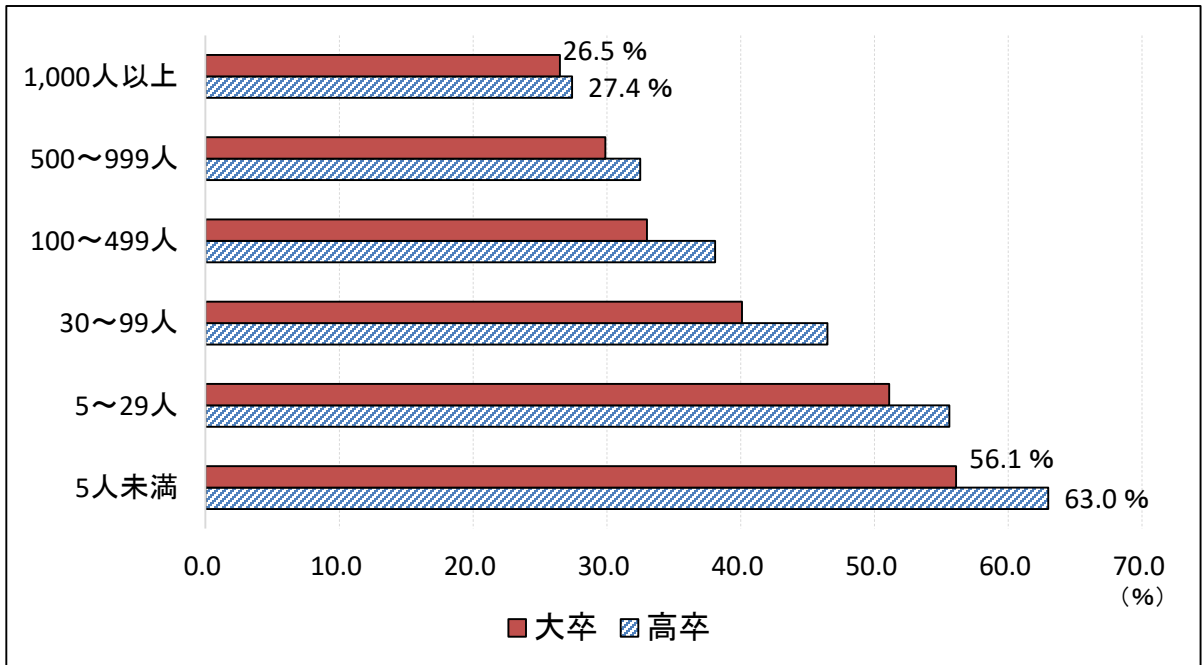
【図12】新規学卒者の離職率(3年以内)



資料：R2厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

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

【図13】事業所規模別の離職率(3年以内)

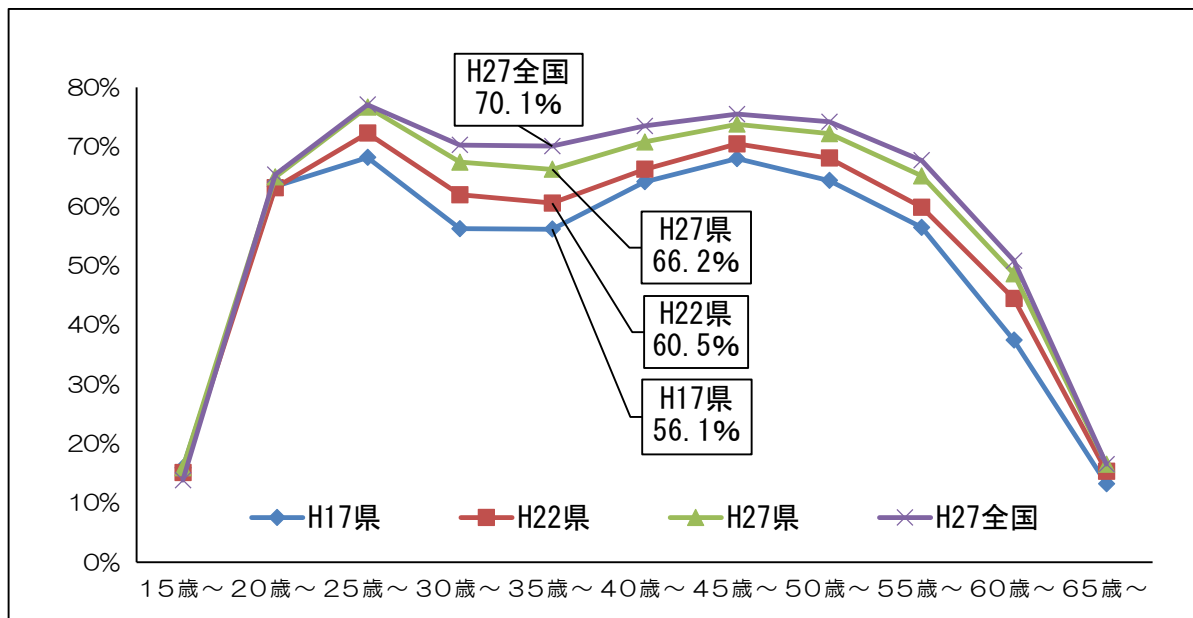


資料：R2厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

(3) 女性の就業状況

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（70.1%）を下回っている。

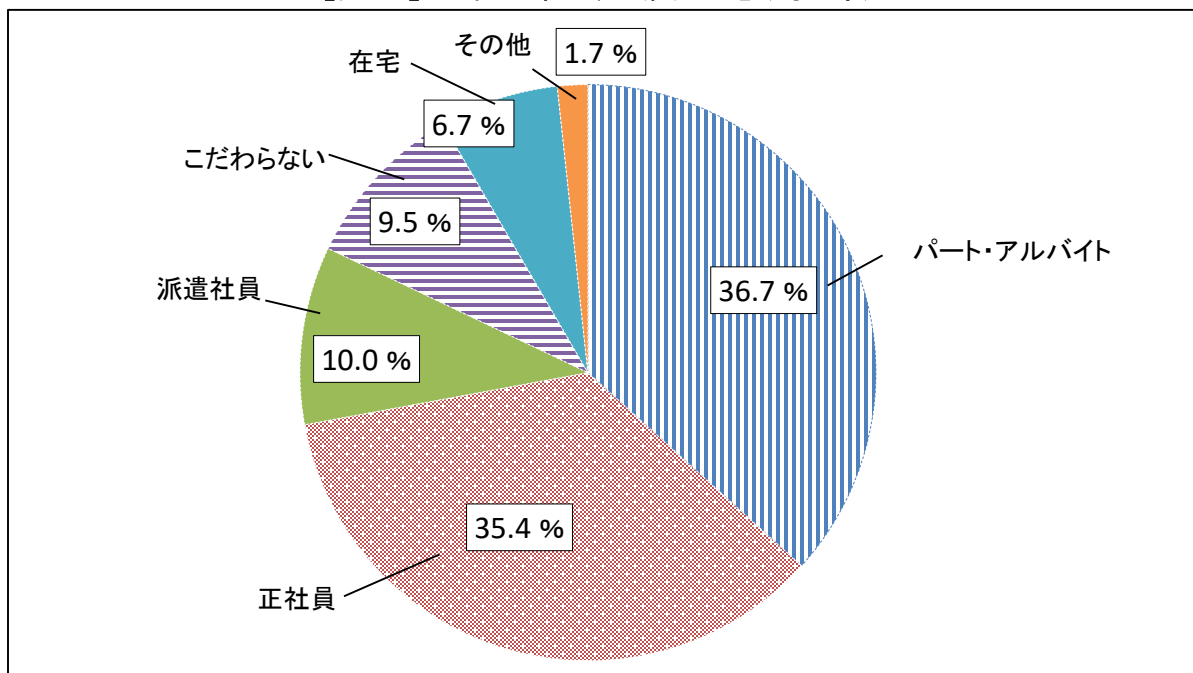
【図14】 女性の年齢別就業率



資料: H17～H27総務省「国勢調査」

女性の希望する雇用形態は、パート・アルバイト（36.7%）が最も多く、次に正社員（35.4%）の順になっている。

【図15】 女性の希望する雇用形態(埼玉県)



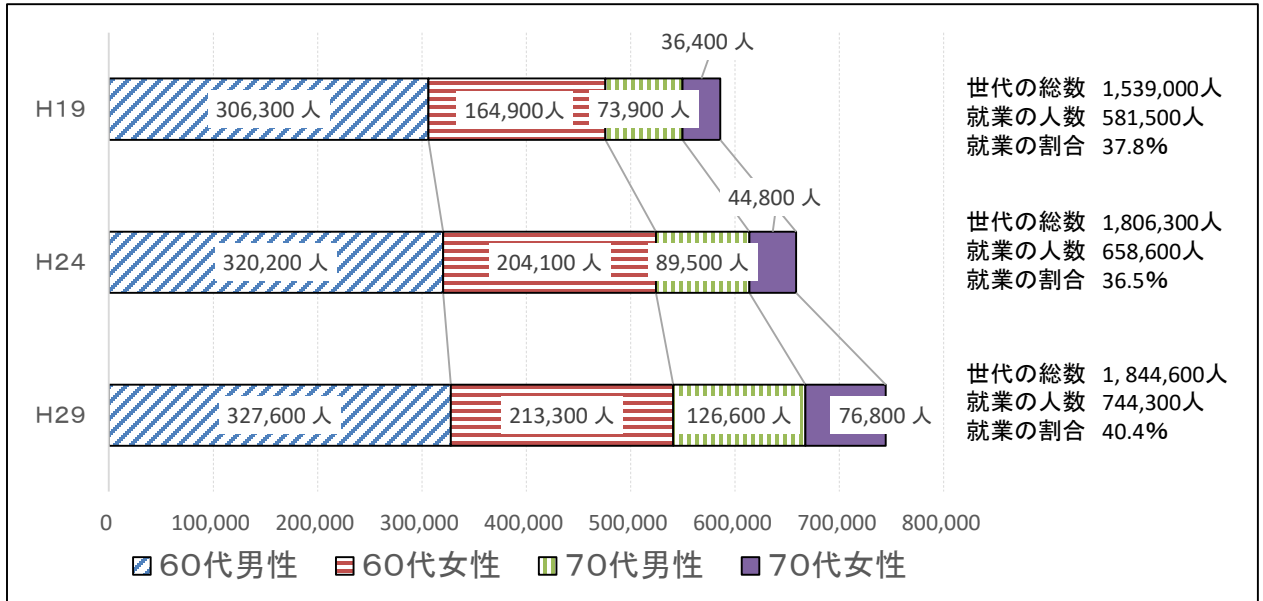
資料: R2埼玉県女性キャリアセンター新規登録者調査

※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(1,623人)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、平成29年度（2017年度）で全国平均（40.8%）をやや下回る40.4%となっている。

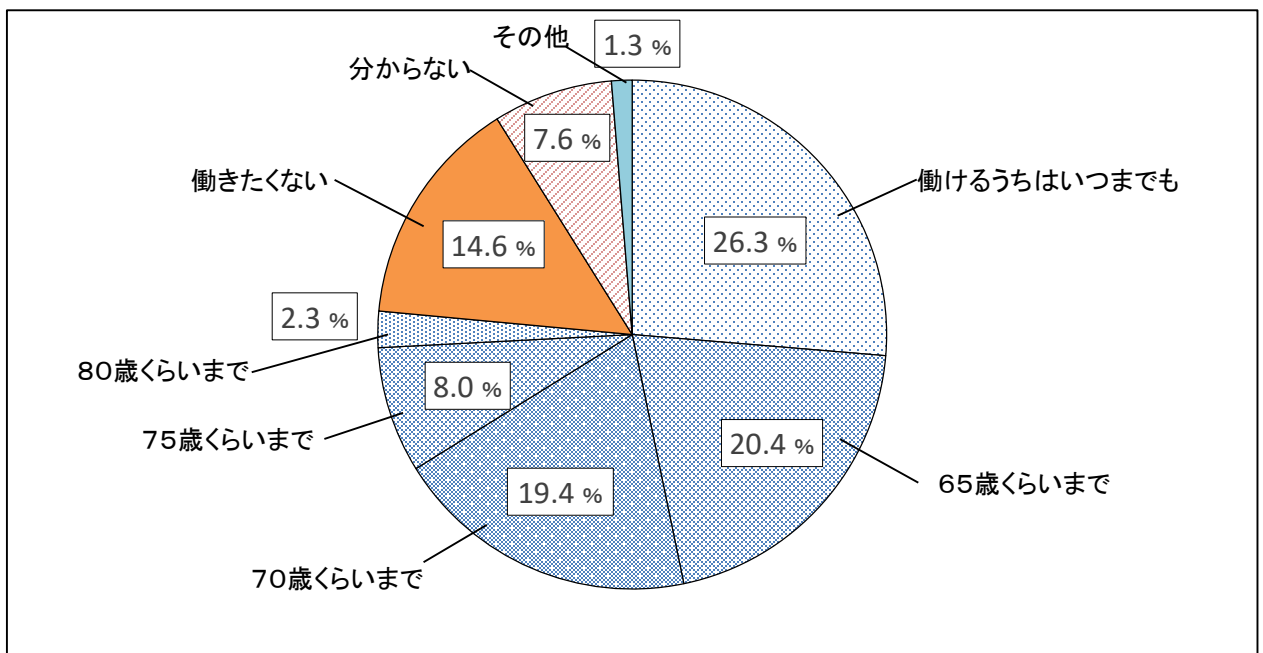
【図16】シニア世代の就業している人数と割合の推移（埼玉県）



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）

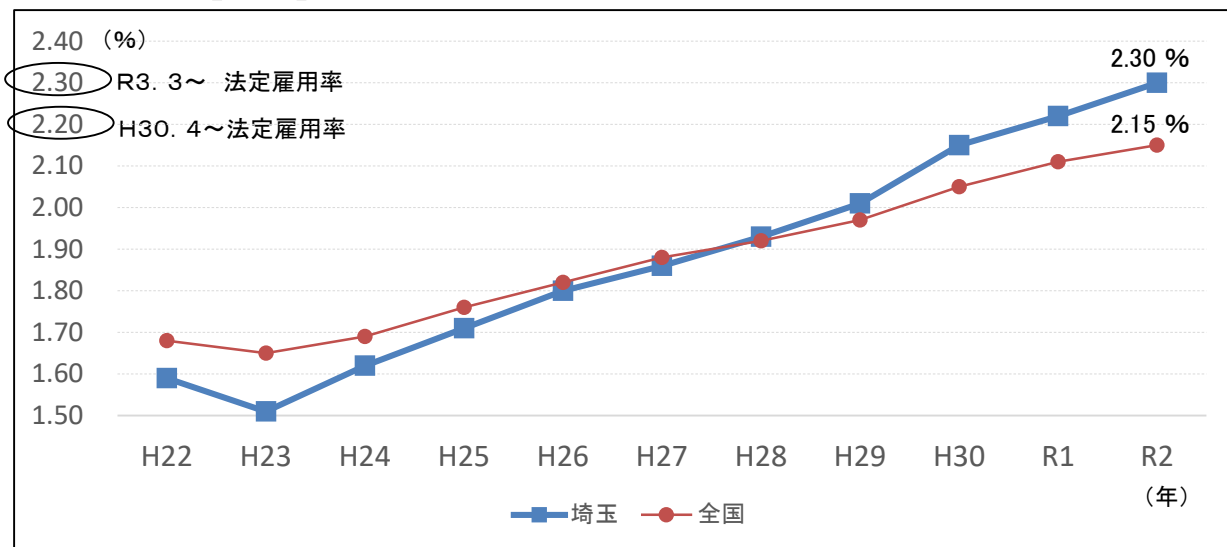


資料：R2県政サポーターアンケート調査結果

(5) 障害者の就労状況

民間企業の障害者雇用率*の推移を見ると、平成28年（2016年）以降は全国平均を上回り、平成30年（2018年）4月以降の法定雇用率2.2%を令和元年（2019年）に達成し、令和3年（2021年）3月からの法定雇用率2.3%を令和2年（2020年）に達成した。

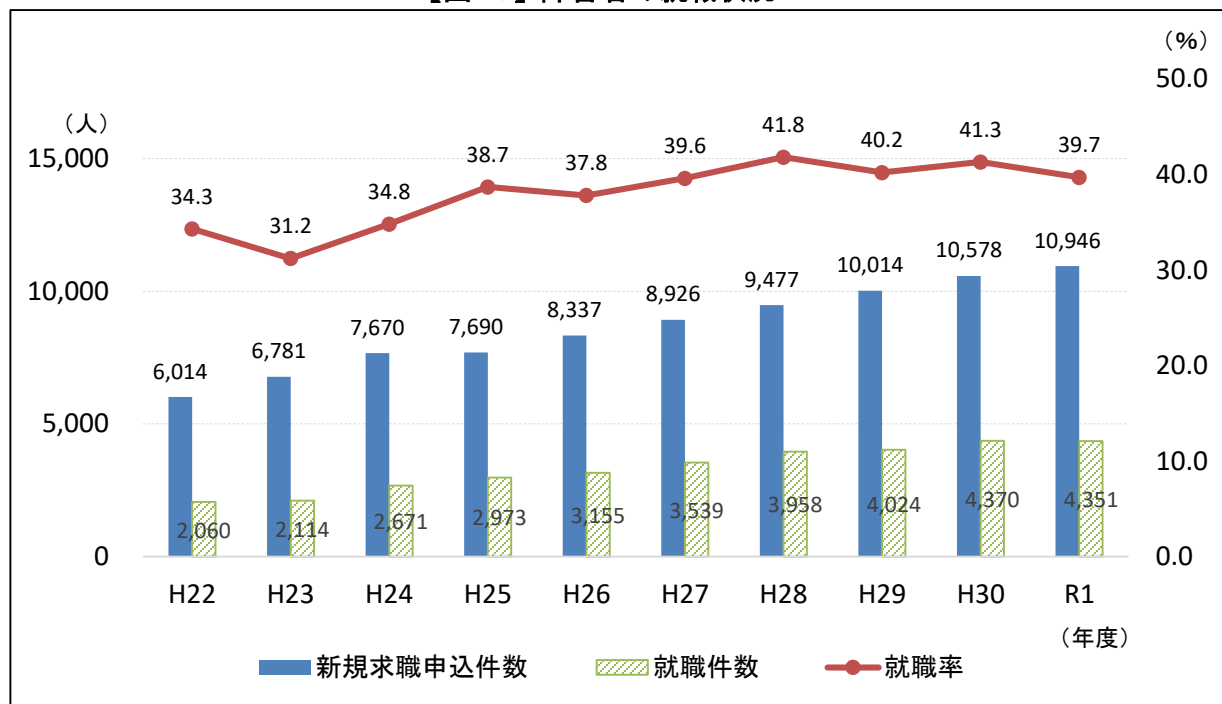
【図18】民間企業における障害者雇用率の推移(埼玉県・全国)



資料: 埼玉労働局「R2障害者雇用状況の集計結果」

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

【図19】障害者の就職状況



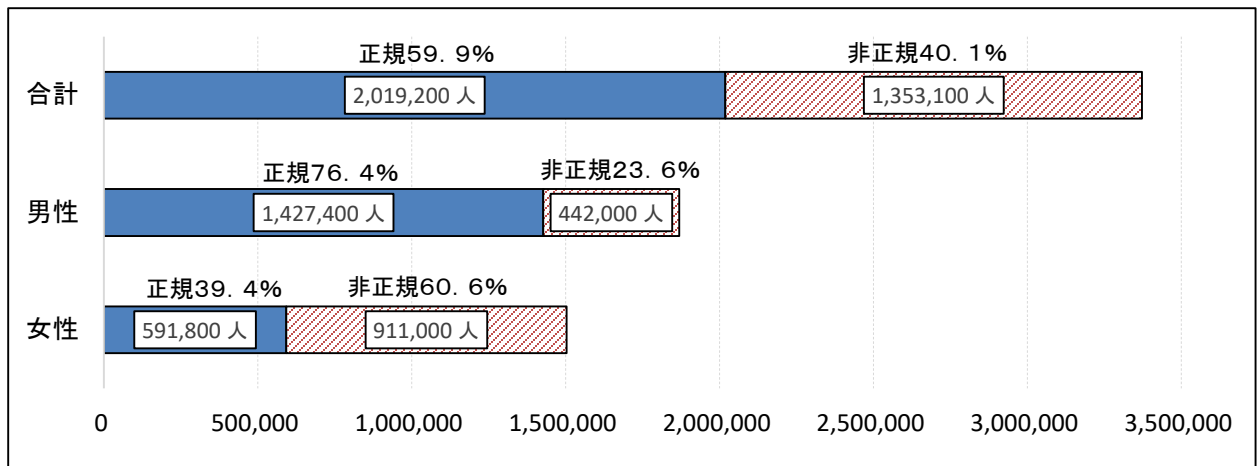
資料: 埼玉労働局「R1障害者の職業紹介状況等」

*【障害者雇用率】 事業主は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、一定の割合（法定雇用率）に相当する数以上の身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用しなければならないとされている。この一定の割合が「障害者雇用率」で、法令等で定められていることから「法定雇用率」といわれる。

(6) 非正規労働者の就業状況

本県の非正規雇用労働者*の数は約135万人であり、10年間で約20万人増加している。また、男女別の割合では男性の23.6%、女性の60.6%を占めている。

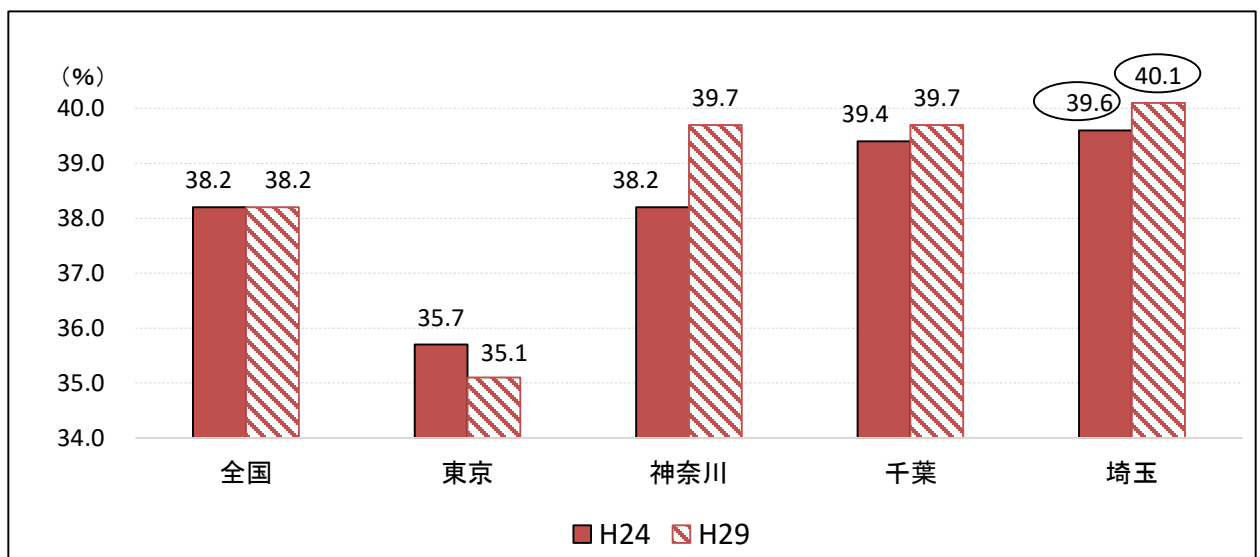
【図20】雇用労働者の雇用形態(埼玉県)



資料:総務省「H29就業構造基本調査」

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

【図21】非正規雇用労働者の割合の推移(比較)



資料:総務省「就業構造基本調査」

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

資料:総務省「H29労働力調査」

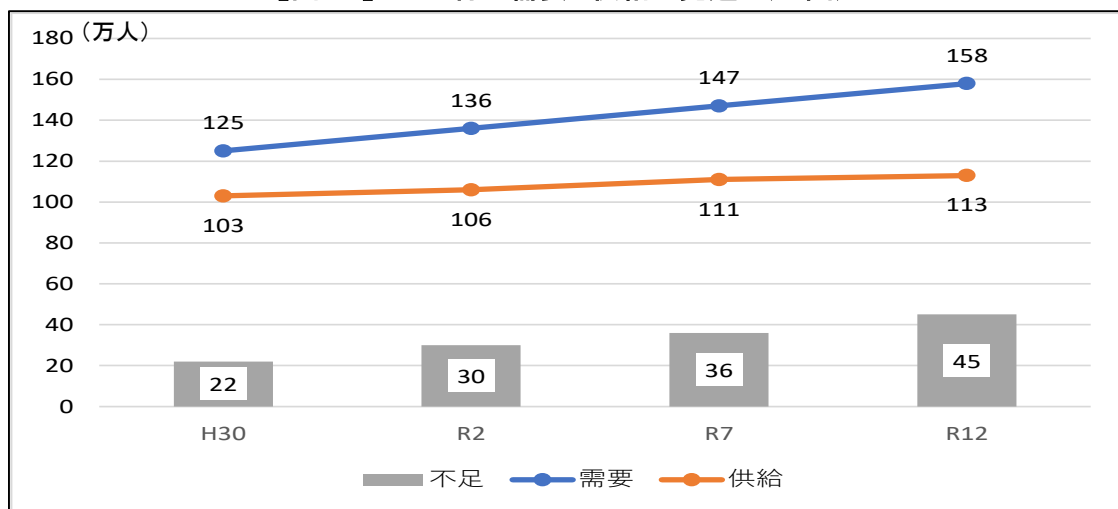
*【非正規雇用労働者】 期間の定めのないフルタイムの労働契約で働く労働者を正規雇用労働者とし、それ以外の雇用労働者の総称。非正規雇用者とも呼ばれる。総務省統計局の労働力調査では、勤め先で一般社員・正社員などと呼ばれている人を「正規の従業員」、それ以外のパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託などを「非正規の従業員」と分類している。

4 デジタル化の潮流

国の「経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月閣議決定）」では、「デジタル化と第4次産業革命の進展」を直面する課題として「新たな時代への挑戦：『Society 5.0』実現の加速」を目指すとした。翌年の「同基本方針2020（令和2年7月閣議決定）」では、新型コロナウイルス感染症による危機を克服するため、「『新たな日常』構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）」を実行するとし、デジタル技術による変革「デジタルトランスフォーメーション*（DX）の推進」を主な施策の1つとした。

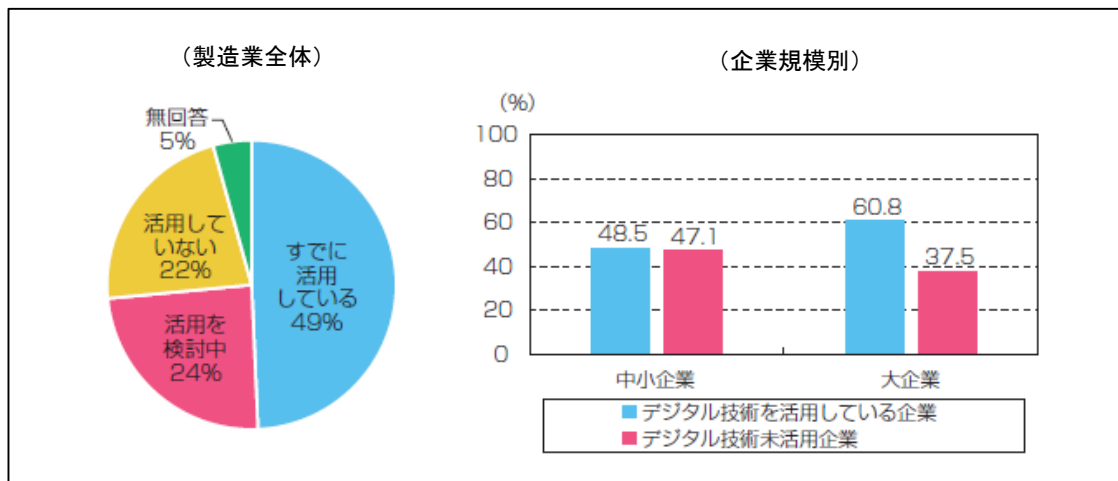
一方、IT人材については、将来的には人材不足が更に進むことが予測されている。また、製造業におけるデジタル技術の活用状況は約半数にとどまっており、大企業よりも中小企業においてデジタル技術の活用が進んでいない状況にある。

【図22】IT人材の需要と供給の見通し(全国)



資料: 経済産業省「IT人材需給に関する調査」

【図23】ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況(全国)

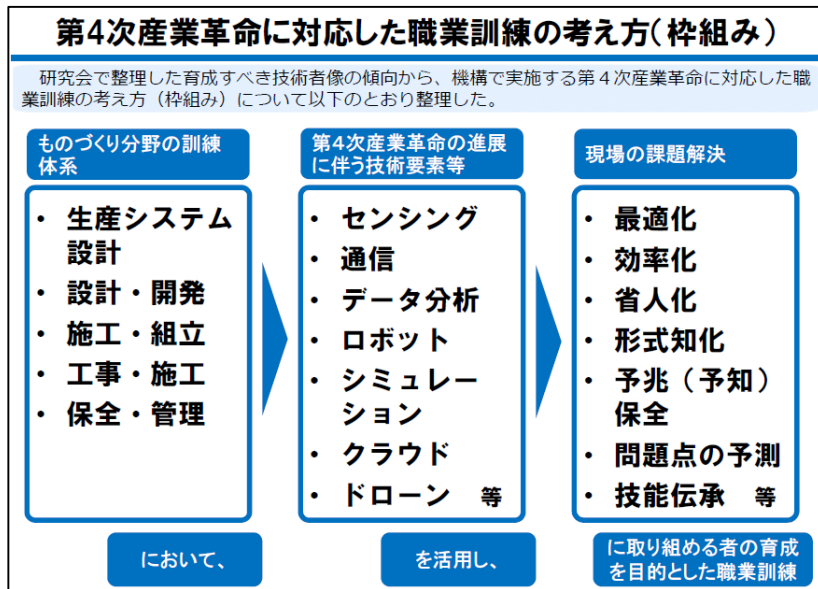


資料: 労働政策研究・研修機構 R2「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

* 【デジタルトランスフォーメーション】 デジタル (Digital) と変革を意味するトランスフォーメーション (Transformation) により作られた造語。様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化され、その結果デジタル技術が社会に浸透することで、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味する。

(参考1) 第4次産業革命と職業訓練

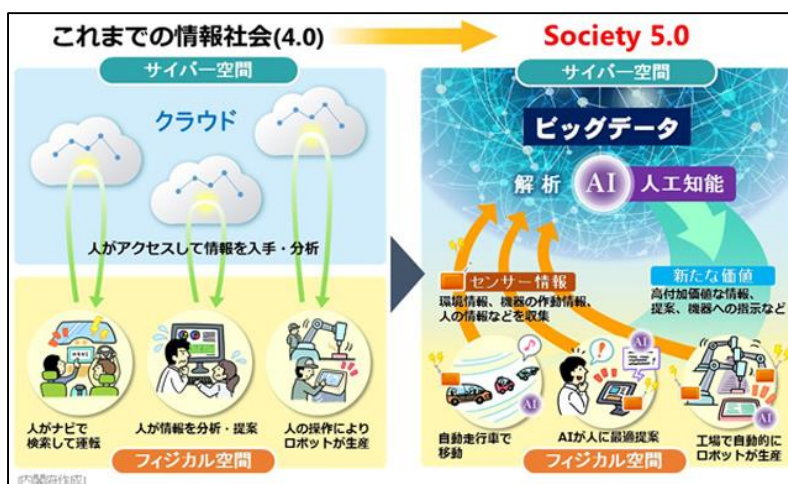
第4次産業革命（IoT*、ビッグデータ*、AI*、ロボット等）は、あらゆるモノがインターネットとつながり、そこで蓄積される様々なデータを人工知能などを使って解析し、新たな製品・サービスの開発につなげる等、社会構造の変革を誘発するものとされる。令和元年度（2019年度）、国の研究会においては、第4次産業革命に対応した職業訓練の考え方を、下記のとおり整理した。



資料: R1厚生労働省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」

(参考2) Society 5.0

国の第5期科学技術基本計画（平成28年度（2016年度）～令和2年度（2020年度））において、我が国が目指すべき未来社会の姿として提唱された。サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会。



資料: 内閣府ホームページ

- * **【IoT】** Internet of Things（モノのインターネット）の略。あらゆるモノがインターネットにつながっている状況、あるいはその技術。例えば、家庭ではテレビやエアコンなどの家電製品がインターネットにつながることで外出先から操作が可能となる。また、生産現場では産業機械がインターネットにつながることで全体管理が可能となり、生産の効率化などが期待されている。
- * **【ビッグデータ】** ICTの進展により、生成・収集・蓄積等が可能かつ容易となった多量多岐のデータ（ビッグデータ）の概念。近年、IoTやセンサー技術等の発達により大量に生み出されているデータ（ビッグデータ）を収集・分析することができるようになってきた。単独では一見価値を生み出さないようなデータでも大量に集めて分析することで、新たな知見を得られることがあり、ビッグデータ活用の取組が盛んになってきている。
- * **【AI】** Artificial Intelligenceの略。人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び当該機能の活用に関する技術。

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

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

本県産業において、製造業は県内総生産*額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、過去10年間その就業者数は減少を続けている。一方、医療・福祉分野の就業者数は増加を続けている。

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

- *【生産年齢人口】 年齢別人口のうち労働力の中核をなす15歳から64歳までの人口。
- *【就職氷河期世代】 おおむね平成5年（1993年）～平成16年（2004年）に学校卒業期を迎え雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代をいう。希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要とする、といった様々な課題に直面する方が多数存在している。
- *【非正規雇用労働者】 期間の定めのないフルタイムの労働契約で働く労働者を正規雇用労働者とし、それ以外の雇用労働者の総称。非正規雇用者とも呼ばれる。総務省統計局の労働力調査では、勤め先で一般社員・正社員などと呼ばれている人を「正規の従業員」、それ以外のパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託などを「非正規の従業員」と分類している。
- *【県内総生産】 県内に所在する生産主体が生産活動を行った結果、新たに生み出された付加価値額の総計。県内産出額から中間投入を控除したもの。県内総生産に見合う付加価値は支出面からも捉えることができ、県内総支出と呼ばれる。
- *【AI】 Artificial Intelligenceの略。人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び当該機能の活用に関する技術。
- *【IoT】 Internet of Things（モノのインターネット）の略。あらゆるモノがインターネットにつながっている状況、あるいはその技術。例えば、家庭ではテレビやエアコンなどの家電製品がインターネットにつながることで外出先から操作が可能となる。また、生産現場では産業機械がインターネットにつながることで全体管理が可能となり、生産の効率化などが期待されている。

第3章

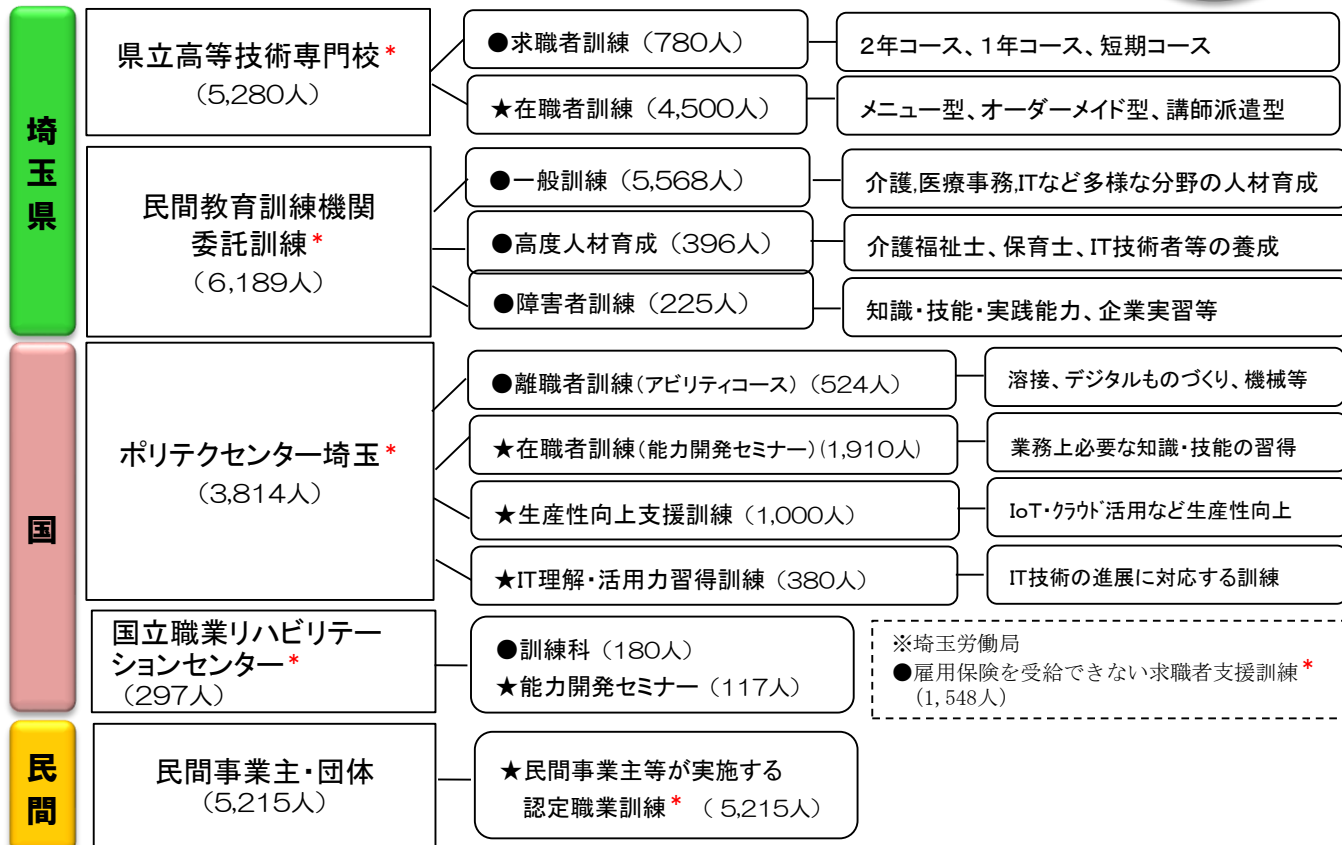
埼玉県における

職業訓練

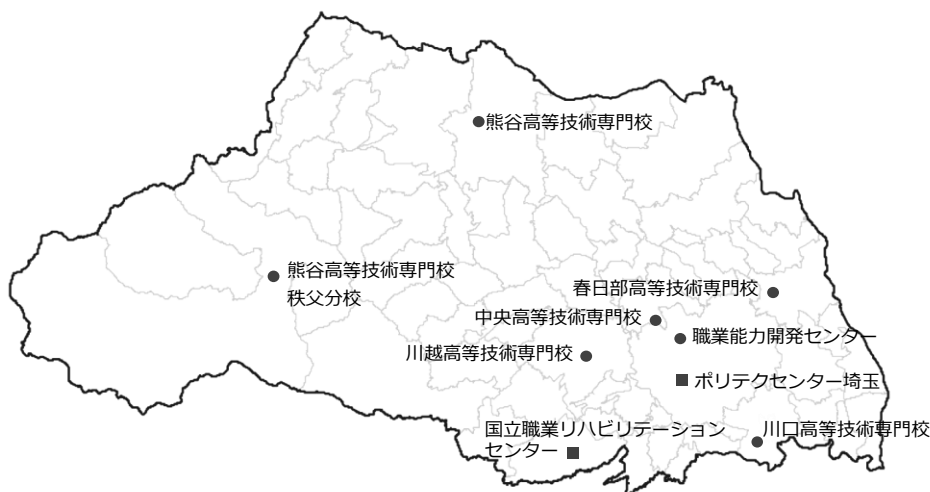
1 県内で実施している職業訓練

R1年度
計画22,343人
実績21,324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



- *【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。
- *【委託訓練】 都道府県等が民間教育訓練機関や大学等に委託して行う職業訓練。委託訓練は公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる。
- *【ポリテクセンター埼玉】 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の埼玉支部が運営している公共職業能力開発施設。
- *【国立職業リハビリテーションセンター】 障害のある方々の自立に必要な職業訓練や職業指導などを体系的に提供する職業リハビリテーションの先駆の実践機関。障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「中央広域障害者職業センター」と職業能力開発促進法に基づく「中央障害者職業能力開発校」の2つの側面を持つ。独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が運営している。
- *【求職者支援訓練】 雇用保険と生活保護の間の「第2のセーフティネット」として、雇用保険を受給できない求職者に対する職業訓練及び生活費給付を行う「求職者支援制度」に基づく職業訓練。
- *【認定職業訓練】 事業主や事業主の団体等がその雇用する労働者等に対して行う教育訓練のうち、訓練科目、訓練時間、施設・設備等が職業能力開発促進法に定める基準に適合し知事の認定を受けたもの。

2 求職者を対象とした職業訓練

(1) 県立高等技術専門校（県の職業訓練施設6校1分校で実施する訓練）

R1年度
計画780人
実績732人

求職者 ▶ 職業訓練 ▶ 就職

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

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

(2) 民間教育訓練機関（県が委託した民間企業が実施する訓練）

R1年度
計画6,189人
実績5,493人

求職者

職業訓練

就職

○介護、医療事務、IT、簿記、建築CADなど多様な分野の人材を育成する。

○ひとり親家庭や子育て女性に配慮した託児サービス付き訓練や障害者を対象とした訓練など多様な職業訓練を実施する。

○短期(2~6か月程度)及び長期(2年、介護福祉士や保育士の資格取得)の訓練を実施する。

【一般対象訓練】

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

【高度人材育成(資格取得)訓練】

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

【障害者対象訓練】

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

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

3 在職者を対象とした職業訓練

県立高等技術専門学校・職業能力開発センター（在職者スキルアップ講習）

R1年度
計画4,500人
実績4,356人

在職者

職業訓練

スキルアップ・生産性の向上

- 企業が利用しやすいよう夜間や土日の講習や短期講習を実施し、従業員の新たな技術習得や資格取得を支援する。
- ものづくりの基礎から、介護・IT・ビジネススキル・各種資格取得まで様々な分野の講習（2日～10日間程度）を実施する（令和元年度（2019年度）164講習）。
- あらかじめ内容が決められているメニュー型講習のほか、個々の企業のニーズに合わせたオーダーメイドや講師派遣による講習を実施する。
- 在職者のスキルアップを支援する関係機関をネットワーク化し、各機関の支援メニューを一元化して情報発信する。
- 各高等技術専門学校*・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

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

オーダーメイド型

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

講師派遣型

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

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

*【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。

*【職業能力開発センター】 高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

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)

R1年度
計画3,814人
実績5,497人

【離職者訓練(アビリティコース)】

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

【事業主等に対する支援(在職者向け訓練)】

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

5 事業主等が実施する職業訓練

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

R1年度
計画5,215人
実績4,589人

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

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

第4章

基本的な考え方と 今後の取組の方向

○ 基本的な考え方

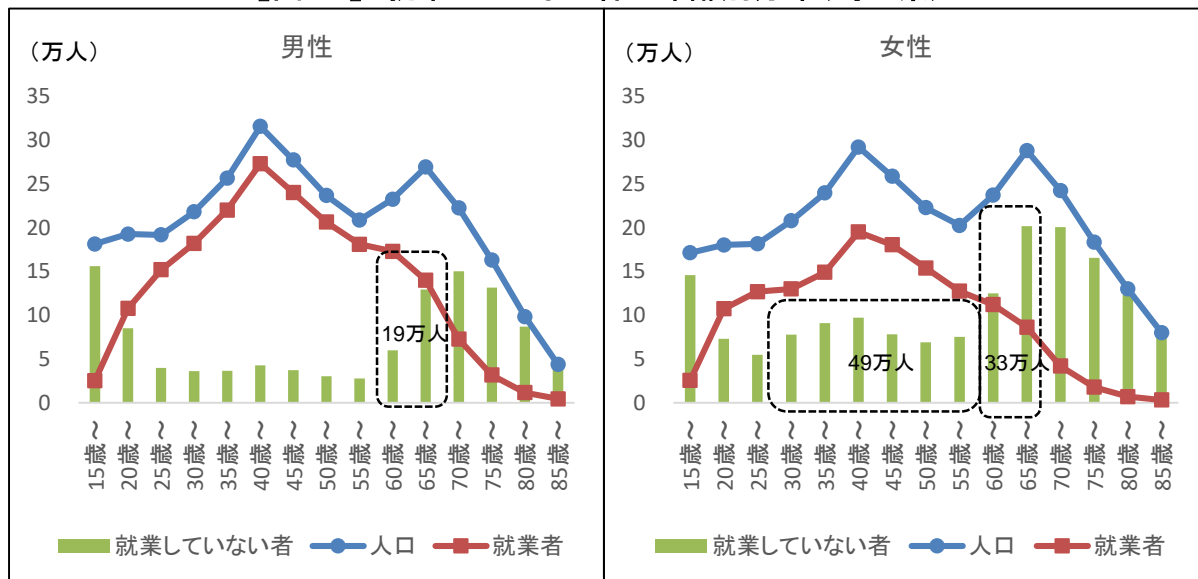
日本は少子高齢化が急速に進展した結果、平成20年（2008年）をピークに総人口が減少に転じ、人口減少時代に突入していると同時に、世界に類を見ない超高齢社会を迎えている。

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、令和32年（2050年）には日本の総人口は1億人を下回ることが予測されている。また、労働力の主要な担い手である15歳から64歳までの生産年齢人口は、平成7年（1995年）の約8,700万人をピークに平成27年（2015年）には約7,700万人と20年間で約1,000万人減少し、今後、人口全体に占める割合は平成29年（2017年）の60.0%から令和22年（2040年）には53.9%まで減少が予測される。

埼玉県においても、これまでは県民の平均年齢が若く、若年者の労働力に恵まれてきたが、少子高齢化の急速な進展により、本県経済を支える生産年齢人口は、今後10年間で約18万人減少すると見込まれており、また、令和7年（2025年）には団塊世代が75歳以上になり医療や介護の人材需要が爆発的に増加すると予想される。

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

【図25】 就業していない者の年齢別分布(埼玉県)



資料: H27総務省「国勢調査」の数値をもとに就業していない者の数値を算出

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

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

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

さらに、労働者一人一人の生産性を向上させるためには、企業が実施する研修・訓練に対する支援や、熟練技能者による技能継承の取組を、積極的に進める必要がある。

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

- *【就職氷河期世代】 おおむね平成5年（1993年）～平成16年（2004年）に学校卒業期を迎え雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代をいう。希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要とする、といった様々な課題に直面する方が多数存在している。
- *【人生100年時代】 ロンドン・ビジネス・スクールの教授が著書の中で提唱した言葉。寿命の長期化によって先進国の2007年（平成19年）生まれの2人に1人が103歳まで生きる「人生100年時代」が到来するとされている。
- *【リスキリング】 新しい職業に就くために、または今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する（させる）こと。
- *【キャリアチェンジ】 今までのキャリアから路線変更をして、未経験の業界や職種へ転職すること。
- *【IoT】 Internet of Things（モノのインターネット）の略。あらゆるモノがインターネットにつながっている状況、あるいはその技術。例えば、家庭ではテレビやエアコンなどの家電製品がインターネットにつながることによって外出先から操作が可能となる。また、生産現場では産業機械がインターネットにつながることによって全体管理が可能となり、生産の効率化などが期待されている。
- *【AI】 Artificial Intelligenceの略。人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び当該機能の活用に関する技術。
- *【デジタルトランスフォーメーション】 デジタル（Digital）と変革を意味するトランスフォーメーション（Transformation）により作られた造語。様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化され、その結果デジタル技術が社会に浸透することで、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味する。

○ 今後の取組の方向

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

1 産業界のニーズに対応できる人材育成

最新のデジタル技術を活用した産業構造を含む社会全体の変革である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。

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

海外市場への新たな事業展開に対応できるグローバル人材を育成する。

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。

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

学生から社会人への円滑な移行を図るため、学校教育において発達段階に応じた体系的なキャリア教育*・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。

*【デジタルトランスフォーメーション】 デジタル（Digital）と変革を意味するトランスフォーメーション（Transformation）により作られた造語。様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化され、その結果デジタル技術が社会に浸透することで、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味する。

*【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。

*【職業教育】 農業、工業、商業などの産業に従事するために必要な知識、技能、態度を習得させる目的を持って行う教育。

2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援

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

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

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

3 職業訓練の充実強化

商工団体からの要望など産業界のニーズを把握した上で、公共職業訓練施設の役割であるものづくり分野を中心とした人材育成と、県内企業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、職業訓練の訓練科目やカリキュラムについて見直しを検討する。

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

*【多様な働き方】 労働者のニーズに応じて、時間・場所・雇用形態・兼業等が多様である働き方。具体的には、フレックスタイム制やテレワークにより、働く時間や場所の自由度が高まることで育児や介護との両立がしやすくなったり、副業が可能となることで所得の増加、キャリア形成のための資格取得やスキル向上が見込める。

*【就職氷河期世代】 おおむね平成5年（1993年）～平成16年（2004年）に学校卒業期を迎え雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代をいう。希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要とする、といった様々な課題に直面する方が多数存在している。

*【非正規雇用労働者】 期間の定めのないフルタイムの労働契約で働く労働者を正規雇用労働者とし、それ以外の雇用労働者の総称。非正規雇用者とも呼ばれる。総務省統計局の労働力調査では、勤め先で一般社員・正社員などと呼ばれている人を「正規の従業員」、それ以外のパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託などを「非正規の従業員」と分類している。

【今後の取組の方向(まとめ)】

1 産業界のニーズに対応できる人材育成

- (1) デジタル技術を活用できる人材の育成
- (2) 中小企業等における人材確保・育成と技能継承の支援
- (3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成
- (4) 学校におけるキャリア教育*・職業教育*を通じた人材育成

2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援

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

3 職業訓練の充実強化

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

* 【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。

* 【職業教育】 農業、工業、商業などの産業に従事するために必要な知識、技能、態度を習得させる目的を持って行う教育。

第5章

産業人材育成の 施策展開

1 産業界のニーズに対応できる人材育成

(1) デジタル技術を活用できる人材の育成

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(DX)にデジタルトランスフォーメーション*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

- 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。
- 中小企業等に対する在職者訓練（スキルアップ講座）や求職者に対する職業訓練の実施にあたり、実践的なデジタル技術の分野を拡充する。
- AI*・IoT*などデジタル技術を活用できる人材を育成する実践的な研修や普及啓発セミナー等を行う。
- 県産業技術総合センター*に導入した金属3Dプリンタ等を活用し、デジタルものづくり技術の普及啓発のためのセミナー等を行う。
- サービス産業事業者のICT*活用のためのセミナーを実施するなど普及啓発を図るとともに、県産業振興公社*に配置するICT活用コーディネーターによりデジタル技術活用を個別に支援する。

【事業一覧】

- ・ 中小企業等の従業員向けに実施する短期間の在職者向け職業訓練で、実践的なデジタル技術の分野を拡充【拡充】
- ・ 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）【拡充】
- ・ デジタル技術を活用できる人材を育成する実践的な研修や普及啓発セミナー等の実施
- ・ 中小製造業のDX支援（セミナーによる情報提供、産業技術総合センターを通じた中小製造業への普及）【拡充】
- ・ サービス産業におけるICT技術活用支援（ICT活用セミナー開催、個別相談や専門家派遣）【拡充】

*【デジタルトランスフォーメーション】 デジタル (Digital) と変革を意味するトランスフォーメーション (Transformation) により作られた造語。様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化され、その結果デジタル技術が社会に浸透することで、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味する。

*【AI】 Artificial Intelligenceの略。人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び当該機能の活用に関する技術。

*【IoT】 Internet of Things (モノのインターネット) の略。あらゆるモノがインターネットにつながっている状況、あるいはその技術。例えば、家庭ではテレビやエアコンなどの家電製品がインターネットにつながることで外出先から操作が可能となる。また、生産現場では産業機械がインターネットにつながることで全体管理が可能となり、生産の効率化などが期待されている。

*【産業技術総合センター】 県内の大学や試験研究機関、中小企業支援機関との密接な連携の下、中小企業やベンチャー企業の研究開発から試作品の作製、事業化に至るまでの一貫したプロセスを、技術面から総合的に支援する県の機関。川口市にあるSKIPシティ内にあり、支所として熊谷市に北部研究所を有する。

*【ICT】 Information and Communication Technology (情報通信技術) の略。情報 (Information) や通信 (Communication) に関する技術の総称。日本では同様の言葉としてIT (情報技術) があるが、総務省の「IT政策大綱」が平成16年(2004年)から「ICT政策大綱」に変更されるなど、日本でもICTという表現が定着しつつある。

*【産業振興公社】 県内中小企業の振興を図る目的で埼玉県が設立した公益法人。大宮事務所と北与野事務所がある。「中小企業の未来を創造する信頼のパートナー」として経営課題の解決や販路開拓、新事業の創出、人材育成等の支援策を展開している。

(2) 中小企業等における人材確保・育成と技能継承の支援

今後の取組の方向

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

海外市場への新たな事業展開に対応できるグローバル人材を育成する。

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。

主な取組

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

*【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。

*【認定職業訓練】 事業主や事業主の団体等がその雇用する労働者等に対して行う教育訓練のうち、訓練科目、訓練時間、施設・設備等が職業能力開発促進法に定める基準に適合し知事の認定を受けたもの。

*【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

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、技能尊重の気運を醸成する。
- ものづくりや技能に対する県民の関心を高めるため、体験・参加型のイベントを県内各地で開催する。
- 高度熟練技能者の技能を次世代に継承するため、デジタル技術を活用した取組を検討するほか、国の「ものづくりマイスター制度*」などを活用して、工業高校、中小企業等へ熟練技能者の派遣を促進する。

*【職業能力開発協会】 民間における職業能力開発を促進するため、職業能力開発促進法に基づき設立された法人。技能検定や各種研修会の実施、事業主等に対する職業能力の開発に関する相談、指導等を行っている。

*【技能検定制度】 労働者の技能の程度を検定し、国が技能を公証する制度。130職種（令和3年（2021年）4月1日現在）あり、埼玉県ではそのうち80職種程度を毎年実施している。

*【ものづくりマイスター制度】 若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図ることを目的とした国の制度で、ものづくりに関して優れた技能、経験を有する方を「ものづくりマイスター」として登録し、中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うもの。

【事業一覧】

① 中小企業等の人材確保・育成

- ・県内大学生のためのキャリア教育*・就職活動モデル構築事業
- ・大学や経済団体等と連携した合同企業説明会、面接会等の開催【一部新規】
- ・インターネットを活用した県内企業の魅力発信
- ・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スキルアップ訓練の充実
- ・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 グローバル人材の育成

- ・グローバル展開する県内企業における中核人材の確保・育成支援
- ・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
- ・グローバル人材育成センター埼玉*による外国人留学生等を対象とした県内企業インターンシップや就職面接会等の実施
- ・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 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
- ・技能検定制度の活用促進
- ・技能五輪全国大会*なども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
- ・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
- ・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【一部新規】

- *【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。
- *【高等技術専門校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。
- *【認定職業訓練】 事業主や事業主の団体等がその雇用する労働者等に対して行う教育訓練のうち、訓練科目、訓練時間、施設・設備等が職業能力開発促進法に定める基準に適合し知事の認定を受けたもの。
- *【企業人材サポートデスク】 埼玉しごとセンター内に設置している県内企業の人材確保支援の拠点。企業からの人材確保に関する相談や、求職者に訴求しやすい求人票の作成の仕方等についての支援を行うほか、企業と求職者とのマッチングのための面接会も実施。平成30年度（2018年度）からは川越市内にも同拠点を設置している。
- *【グローバル人材育成センター埼玉】 日本人学生と外国人留学生の留学前から留学後の就職までをサポートする拠点。
- *【外国人総合相談センター埼玉】 外国人県民相談に対するワンストップサービスの向上を図るため、埼玉県浦和合同庁舎内に設置した施設。電話による一般生活相談をはじめ、対面での専門家による労働相談、法律相談、出入国制度に関する相談に多言語で対応している。
- *【技能五輪全国大会】 青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近に触れる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成を図ることを目的としている。全国大会の出場選手は、各都道府県職業能力開発協会等を通じて選抜される（原則23歳以下）。
- *【産業教育】 農業、工業、商業などの産業に従事するために必要な知識、技能、態度を習得させる目的を持って行う教育。
- *【産業教育フェア】 専門高校等の生徒による学習成果発表の祭典で、ものづくり学習等に関する興味・関心をさらに高め、専門高校等に学ぶ生徒のもつ能力をさらに伸ばすための一助とするもの。ものづくりや人づくりの素晴らしさを伝えるとともに、県内外に新しい時代を築く産業教育を発信することを目的としている。

(3) 福祉・医療など人手不足分野における人材育成

今後の取組の方向

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

主な取組

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

【事業一覧】

- ・ 介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援
- ・ ICT導入支援、介護ロボット普及促進及びスマート介護施設モデル事業【一部新規】
- ・ 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確保・育成・定着の支援【一部新規】
- ・ 商業、サービス産業の活性化と担い手となる人材の育成
- ・ 地域の観光振興を担う人材の育成

*【ICT】 Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。情報（Information）や通信（Communication）に関する技術の総称。日本では同様の言葉としてIT（情報技術）があるが、総務省の「IT政策大綱」が平成16年（2004年）から「ICT政策大綱」に変更されるなど、日本でもICTという表現が定着しつつある。

*【潜在保育士】 保育士資格を持ちながら保育士として就業していない者。

(4)学校におけるキャリア教育・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体系的なキャリア教育*・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

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

*【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。

*【職業教育】 一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能や態度を育てる教育。

*【就職支援アドバイザー】 県立高校の生徒及び教職員に対し、専門的な知識・経験を生かしながら、就職に関する指導・助言等を行う民間人。

*【児童養護施設】 保護者のない児童、虐待されている児童等環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護するとともに、退所した者に対する相談等、自立のための援助をする施設。

*【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【特別支援学校】 視覚障害児、聴覚障害児、知的障害児、肢体不自由児又は病弱児(身体虚弱児を含む。)に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的とした学校。

【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
 - ・小中学生を対象とした動画を活用したキャリア教育等の推進【新規】
 - ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・高校生等に対するものづくり分野のキャリア教育等【新規】

*【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。

*【職業教育】 一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能や態度を育てる教育。

*【就職支援アドバイザー】 県立高校の生徒及び教職員に対し、専門的な知識・経験を生かしながら、就職に関する指導・助言等を行う民間人。

*【特別支援学校】 視覚障害児、聴覚障害児、知的障害児、肢体不自由児又は病弱児（身体虚弱児を含む。）に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的とした学校。

*【一般就労】 障害者の就労形態の一つ。一般の企業などで雇用形態に基づいて就業したり、在宅就労することをいう。一方、障害福祉サービス事業所などで就労することを福祉的就労という。

*【産業教育】 農業、工業、商業などの産業に従事するために必要な知識、技能、態度を習得させる目的を持って行う教育。

*【産業教育フェア】 専門高校等の生徒による学習成果発表の祭典で、ものづくり学習等に関する興味・関心をさらに高め、専門高校等に学ぶ生徒のもつ能力をさらに伸ばすための一助とするもの。ものづくりや人づくりの素晴らしさを伝えるとともに、県内外に新しい時代を築く産業教育を発信することを目的としている。

2 多様な人材が活躍できるスキルアップ・キャリア形成支援

(1) 若者の就職支援

今後の取組の方向

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

主な取組

- 高等技術専門校*においてものづくり分野を中心とした職業訓練を実施する。また、職業訓と企業実習を一体化したデュアルシステム*型訓練により、県内企業への確実な就職を支援する。
- 県内大学生と県内企業との出会いの場を創出するとともに、1年生から卒業までのキャリア教育と就職活動を一貫して支援するモデルを構築する。県内企業で働く魅力を県内大学生に伝えるとともに、県内企業とのマッチングを支援する。
- 県内中小企業への若者の就職を拡大するため、合同企業面接会、ジョブフェス埼玉*などの若者と県内企業のマッチング機会を提供する。また、合同研修会や事業者向け労働セミナーを実施する。
- 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。
- 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。

- *【高等技術専門校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。
- *【デュアルシステム】 教育訓練機関の座学と企業における実習訓練を組み合わせたカリキュラムを通じて、より即戦力となる技能を身に付けて就職を目指す人材育成システム。
- *【ジョブフェス埼玉】 若者の就職支援と県内企業の魅力発信・人材確保を目的とした県主催による県内最大級の就活イベント。県内の企業と学生の出会いの場を創出する。
- *【埼玉しごとセンター】 武蔵浦和合同庁舎（ラムザタワー）に開設している総合就業支援施設。県が行う就職相談等のサービスとハローワークの職業紹介を一体化し、相談から就職までスムーズかつスピーディーにワンストップの支援に努めている。令和3年（2021年）4月に、「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」から名称変更を行った。
- *【キャリアカウンセリング】 個人の能力、興味、経験などを踏まえて、生涯にわたるキャリアをよりよい方向で形成するために、援助やアドバイスをしたり、キャリア関連の情報の提供などを行うこと。
- *【若年無業者】 15～34歳の非労働力人口（就業者と完全失業者以外の者）のうち、家事も通学もしていない者。
- *【若者自立支援センター埼玉】 川口市にある、15歳から49歳までの、原則として仕事をしておらず学生でない求職活動中の者を対象に、相談事業、労働体験事業等の自立支援をする施設。親・家族への相談事業、セミナー等も実施。
- *【児童養護施設】 保護者のない児童、虐待されている児童等環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護するとともに、退所した者に対する相談等、自立のための援助をする施設。

【事業一覧】

① 新卒等の若者の就職支援

- ・高等技術専門学校*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
- ・県内大学生のためのキャリア教育*・就職活動モデル構築事業 ※再掲
- ・合同企業面接会など、若者と県内企業の交流する機会の提供【一部新規】※再掲
- ・合同研修会の実施による若者の職場定着支援 ※再掲
- ・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
- ・事業者向けの労働セミナーによる労働法令等の学習機会の提供

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【一部新規】
- ・児童養護施設*退所児童等を対象とした就労・住宅・生活相談支援の実施
- ・児童養護施設退所児童等に対する高等技術専門学校への入校促進【一部新規】

- *【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。
- *【デュアルシステム】 教育訓練機関の座学と企業における実習訓練を組み合わせたカリキュラムを通じて、より即戦力となる技能を身に付けて就職を目指す人材育成システム。
- *【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。
- *【若年無業者】 15～34歳の非労働力人口（就業者と完全失業者以外の者）のうち、家事も通学もしていない者。
- *【埼玉しごとセンター】 武蔵浦和合同庁舎（ラムザタワー）に開設している総合就業支援施設。県が行う就職相談等のサービスとハローワークの職業紹介を一体化し、相談から就職までスムーズかつスピーディーにワンストップの支援に努めている。令和3年（2021年）4月に、「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」から名称変更を行った。
- *【若者自立支援センター埼玉】 川口市にある、15歳から49歳までの、原則として仕事をしておらず学生でない求職活動中の者を対象に、相談事業、労働体験事業等の自立支援をする施設。親・家族への相談事業、セミナー等も実施。
- *【児童養護施設】 保護者のない児童、虐待されている児童等環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護するとともに、退所した者に対する相談等、自立のための援助をする施設。

(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

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

*【女性キャリアセンター】 働きたい女性や働く女性を支援する就業支援施設。女性の仕事に関する相談やセミナー、職場体験、ハローワーク求人情報の検索・職業紹介を行っている。

*【創業・ベンチャー支援センター埼玉】 さいたま市内の新都心ビジネス交流プラザで産業振興公社が運営する、創業を目指す人や創業間もない人、ベンチャー企業に対する総合相談窓口。開業の諸手続やビジネスプランの作成など、創業に関する様々な相談に対応するほか、各種セミナーの開催や創業支援に関する各種情報の提供を行っている。

*【テレワーク】 Tele（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語。情報通信技術を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。

*【フレックスタイム】 一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその範囲内で日々の始業及び終業時刻、労働時間を自主的に決定できる制度。労働者はその生活と仕事の調和を図りながら、効率的に働くことができる。

*【多様な働き方】 労働者のニーズに応じて、時間・場所・雇用形態・兼業等が多様である働き方。具体的には、フレックスタイム制やテレワークにより、働く時間や場所の自由度が高まることで育児や介護との両立がしやすくなったり、副業が可能となることで所得の増加、キャリア形成のための資格取得やスキル向上が見込める。

【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
- ・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
- ・在宅ワーカー育成のためのセミナーや交流会の実施
- ・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

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
- ・働く女性のロールモデルや企業の取組事例の情報発信

- *【女性キャリアセンター】 働きたい女性や働く女性を支援する就業支援施設。女性の仕事に関する相談やセミナー、職場体験、ハローワーク求人情報の検索・職業紹介を行っている。
- *【創業・ベンチャー支援センター埼玉】 さいたま市内の新都心ビジネス交流プラザで産業振興公社が運営する、創業を目指す人や創業間もない人、ベンチャー企業に対する総合相談窓口。開業の諸手続やビジネスプランの作成など、創業に関する様々な相談に対応するほか、各種セミナーの開催や創業支援に関する各種情報の提供を行っている。
- *【女性起業支援ルーム「COCOオフィス」】 さいたま市内の新都心ビジネス交流プラザで創業・ベンチャー支援センター埼玉（産業振興公社）が運営する、女性起業家のための会員制のワークスペース。事業の発展や成長を目指す女性起業家が活動するビジネス環境を提供し、身近なロールモデルとなるような女性起業家の成長を支援している。
- *【テレワーク】 Tele（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語。情報通信技術を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。
- *【フレックスタイム】 一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその範囲内で日々の始業及び終業時刻、労働時間を自主的に決定できる制度。労働者はその生活と仕事の調和を図りながら、効率的に働くことができる。
- *【多様な働き方】 労働者のニーズに応じて、時間・場所・雇用形態・兼業等が多様である働き方。具体的には、フレックスタイム制やテレワークにより、働く時間や場所の自由度が高まることで育児や介護との両立がしやすくなったり、副業が可能となることで所得の増加、キャリア形成のための資格取得やスキル向上が見込める。

(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

- 埼玉県セカンドキャリアセンター*において、カウンセリングから就職のマッチングまで一体的に支援するなど、シニアの多様な働き方を実現できるよう就業支援を行う。
- シルバー人材センター連合内に設置したシルバー・ワークステーション*において、事務系分野や人手不足分野での派遣先を重点的に開拓し、企業と会員のマッチングにつなげる。
- 再就職に必要な技能の習得・資格の取得を目指すシニアに対し、高等技術専門学校*の職業訓練や民間教育訓練機関等における委託訓練*を実施する。
- 自らの経験やスキルを生かして起業を目指すシニアに対し、起業に関する相談や助言等の支援を行う。
- シニアの活躍できる場を拡大するため、県内企業に対しシニアの活用を働き掛けるとともに、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
 - ・埼玉県セカンドキャリアセンターにおけるカウンセリングから就職マッチングまでの一体的な支援
 - ・シルバー・ワークステーションにおける事務系分野や人手不足分野を中心とした派遣先の開拓
 - ・シニアの再就職に役立つ職業訓練の実施
 - ・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
 - ・シニアが働きやすい職場環境づくりの推進

*【セカンドキャリアセンター】 シニアをはじめとする全ての求職者を対象に、就職相談から職業紹介まで一体的に実施する支援拠点。県内9か所（所沢市、草加市、川越市、加須市、春日部市、深谷市、秩父市、伊奈町、さいたま市）に設置されている。

*【シルバー・ワークステーション】 埼玉県シルバー人材センター連合（公益財団法人いきいき埼玉）内に設置。事務系や人手不足分野の業務におけるシルバー人材センター会員の派遣先企業の開拓を支援している。

*【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【委託訓練】 都道府県等が民間教育訓練機関や大学等に委託して行う職業訓練。委託訓練は公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる。

(4) 障害者の就労支援

今後の取組の方向

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

主な取組

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

*【職業能力開発センター】 高等技術専門校の一施設で障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【委託訓練】 都道府県等が民間教育訓練機関や大学等に委託して行う職業訓練。委託訓練は公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる。

*【高等技術専門校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【障害者就業・生活支援センター】 就職や職場への定着が困難な障害のある人を対象に、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整等を積極的に行いながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を一体的に行う機関で、県内には10か所設置されている。「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて知事が指定した社会福祉法人やNPO法人が運営している。

*【市町村障害者就労支援センター】 障害者の就労機会の拡大を図るために、市町村が設置する支援施設。障害者やその家族の求めに応じて、職業相談、職業準備支援、職場開拓、職場実習支援、職場定着支援の業務を行っている。

*【障害者雇用総合サポートセンター】 県の機関であり、企業の障害者雇用について、雇用開拓から企業支援、定着支援まで一連の支援を行っている。

*【障害者雇用開拓員】 障害者雇用数が不足している企業に対して、障害者雇用制度や各種助成金についての説明、障害者に適した業務の提案など直接働き掛ける、障害者雇用総合サポートセンターの専門スタッフ。

*【ジョブコーチ】 障害者が仕事を遂行し、職場に適応するため、障害者本人に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーション等に関する支援や、事業主に対する障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援を行う。地域障害者職業センターに配置される配置型、障害者就労支援機関等から企業に派遣される訪問型、企業内に在籍する企業が在籍型がある。

*【ICT】 Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。情報（Information）や通信（Communication）に関する技術の総称。日本では同様の言葉としてIT（情報技術）があるが、総務省の「IT政策大綱」が平成16年（2004年）から「ICT政策大綱」に変更されるなど、日本でもICTという表現が定着しつつある。

【事業一覧】

① 障害者の就労支援

- 障害者の適性に応じた職業訓練の実施
- 国と連携した精神障害者等に対する職業訓練の指導力向上
- 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

- 埼玉県障害者雇用総合サポートセンターにおける企業への助言・支援、セミナー等の開催
- 障害者雇用優良事業所の認証
- 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【一部新規】
- 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

*【特別支援学校】 視覚障害児、聴覚障害児、知的障害児、肢体不自由児又は病弱児（身体虚弱児を含む。）に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的とした学校。

*【一般就労】 障害者の就労形態の一つ。一般の企業などで雇用形態に基づいて就業したり、在宅就労することをいう。一方、障害福祉サービス事業所などで就労することを福祉的就労という。

*【発達障害者就労支援センター】 就労を希望する発達障害者に対して、相談から就労、職場定着までの支援をワンストップで提供する拠点。県内に4か所（「ジョブセンター川口／草加／川越／熊谷」）ある。

*【全国障害者技能競技大会（アビリンピック）】 障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、その職業能力の向上を図るとともに、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その雇用の促進などを行うことを目的とする職業技能の祭典（愛称「アビリンピック」）。

*【精神障害者雇用アドバイザー】 精神保健福祉士とのチーム支援で、精神障害者受入企業の拡大、就業環境の調整及び職場定着を図る。障害者雇用総合サポートセンターの専門スタッフ。

(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、様々な希望に対応できる多種多様なメニューの職業訓練により実践的なスキルアップを行い、専門家と連携して就職を支援する。また、生活困窮者の自立に向けた包括的なサポートや、外国人に対する地域社会での生活・就業両面の支援を行う。

主な取組

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

*【就職氷河期世代】 おおむね平成5年（1993年）～平成16年（2004年）に学校卒業期を迎え雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代をいう。希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要とする、といった様々な課題に直面する方が多数存在している。

*【非正規雇用労働者】 期間の定めのないフルタイムの労働契約で働く労働者を正規雇用労働者とし、それ以外の雇用労働者の総称。非正規雇用者とも呼ばれる。総務省統計局の労働力調査では、勤め先で一般社員・正社員などと呼ばれている人を「正規の従業員」、それ以外のパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託などを「非正規の従業員」と分類している。

*【キャリアカウンセリング】 個人の能力、興味、経験などを踏まえて、生涯にわたるキャリアをよりよい方向で形成するために、援助やアドバイスをしたり、キャリア関連の情報の提供などを行うこと。

*【埼玉しごとセンター】 武蔵浦和合同庁舎（ラムザタワー）に開設している総合就業支援施設。県が行う就職相談等のサービスとハローワークの職業紹介を一体化し、相談から就職までスムーズかつスピーディーにワンストップの支援に努めている。令和3年（2021年）4月に、「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」から名称変更を行った。

*【高等技術専門学校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門学校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【外国人総合相談センター埼玉】 外国人県民相談に対するワンストップサービスの向上を図るため、埼玉県浦和合同庁舎内に設置した施設。電話による一般生活相談をはじめ、対面での専門家による労働相談、法律相談、出入国制度に関する相談に多言語で対応している。

【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
 - ・就職氷河期世代プラットフォームによる支援
 - ・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 ※再掲
 - ・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
 - ・高等技術専門学校における求職者向け職業訓練及び在職者向けスキルアップ訓練の充実
- ③ ひとり親に対する支援
 - ・ひとり親家庭の母親等の自立に向けた相談や資格取得講座・職業訓練の実施、優先枠の設定や託児サービスなど訓練受講に対する支援
- 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
 - ・グローバル人材育成センター埼玉*による外国人留学生等を対象とした県内企業インターンシップや就職面接会等の実施 ※再掲
 - ・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
 - ・企業に対する労働関係法令順守などの啓発

*【若年無業者】 15～34歳の非労働力人口（就業者と完全失業者以外の者）のうち、家事も通学もしていない者。

*【若者自立支援センター埼玉】 川口市にある、15歳から49歳までの、原則として仕事をしておらず学生でない求職活動中の者を対象に、相談事業、労働体験事業等の自立支援をする施設。親・家族への相談事業、セミナー等も実施。

*【グローバル人材育成センター埼玉】 日本人学生と外国人留学生の留学前から留学後の就職までをサポートする拠点。

3 職業訓練の充実強化

(1) 県が実施する公共職業訓練の積極的な推進

今後の取組の方向

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

主な取組

- 新卒の若者や離職者の経済的自立を支援するセーフティネットとして、また、本県のものづくり産業の担い手を確保する基盤として、積極的に人材育成を進める。
- パソコンやタブレットなどを活用したオンラインによる職業訓練の実施に取り組む。
- 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訓練を実施する。
- 訓練生一人一人に応じた的確な指導や実践的な専門教育を提供するため、計画的な研修や人事交流等により職業訓練指導員の資質を向上させる。
- 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。
- 高等技術専門校のより効果的な周知方法を検討し、周知活動を強化する。

【事業一覧】

- ① 高等技術専門校*による職業訓練の実施
 - ・パソコンやタブレットを活用したオンラインによる職業訓練の実施【新規】
 - ・高等技術専門校における求職者向け職業訓練及び在职者向けスキルアップ訓練の充実 ※再掲
 - ・研修、人事交流等による職業訓練指導員の知識・技術・指導力等の向上
 - ・就職先の積極的な開拓及びキャリアカウンセリング、就職支援機能の強化
- ② 委託訓練*による職業訓練の実施
 - ・介護や医療を支える人材の確保・育成・定着の支援 ※再掲
 - ・保育を支える人材の確保・育成・定着の支援 ※再掲
 - ・ひとり親家庭の母親等の自立に向けた相談や職業訓練等の実施及び訓練受講に対する支援 ※再掲
 - ・再就職に役立つ多様な資格の取得・技能の習得を支援する職業訓練の実施 ※再掲
 - ・子育て世代に配慮した託児サービス付き職業訓練の実施 ※再掲
 - ・シニアの再就職に役立つ職業訓練の実施 ※再掲

*【キャリアカウンセリング】 個人の能力、興味、経験などを踏まえて、生涯にわたるキャリアをよりよい方向で形成するために、援助やアドバイスをしたり、キャリア関連の情報の提供などを行うこと。

*【高等技術専門校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在职者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【委託訓練】 都道府県等が民間教育訓練機関や大学等に委託して行う職業訓練。委託訓練は公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる。

(2) 時代の変化に対応できる訓練科目等の見直し

今後の取組の方向

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

主な取組

- 第10次埼玉県職業能力開発計画（平成28年度（2016年度）～令和2年度（2020年度））における主な取組「地域ニーズ等を踏まえた職業訓練コース・カリキュラムの設定」の実施結果について、十分に検証を行う。
- デジタル技術の急速な進展により産業構造が変化している中で、アンケート調査や聞き取り等により、県内の企業ニーズを的確に把握する。
- 県が実施する職業訓練の訓練科目やカリキュラムについて、将来的な雇用創出につながる成長分野に対応できるよう、県職業能力開発審議会*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。

【訓練科目・カリキュラム見直しの流れ（例）】

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

*【職業能力開発審議会】 埼玉県の職業能力開発計画をはじめ、職業能力開発に関する重要事項について審議することを目的として設置する県の組織。委員は、労働者を代表する者、事業主を代表する者、学識経験のある者、公募に応じた者のうちから知事が委嘱する。

*【ポリテクセンター埼玉】 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の埼玉支部が運営している公共職業能力開発施設。

(3) 国・民間機関等との連携強化

今後の取組の方向

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

主な取組

- 埼玉労働局やポリテクセンター埼玉*との緊密な連携と役割分担の下に、求職者及び在職者向けの効果的な職業訓練を実施する。
- 国と連携した精神障害者等受入事業を行い、事業実施によるノウハウの普及と対応力の強化により、より効果的な職業訓練を実施する。
- 民間教育訓練機関に委託して行う職業訓練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。
- 在職者のスキルアップ支援を行っているポリテクセンター埼玉、埼玉県産業振興公社*、埼玉県産業技術総合センター*、県内大学等との連携を深め、企業の個別ニーズに即した多様な人材育成支援を進める。
- 労働団体、経済団体と連携し、非正規雇用対策をはじめ、若者の定着支援、女性やシニアの活躍支援、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】

- ・ハローワークとの連携による職業訓練から就職まで一貫した支援の実施
- ・国と連携した精神障害者等の受入れに関するノウハウの普及と対応力の強化 ※再掲
- ・民間教育訓練機関の職業訓練サービスガイドライン*の普及等による効果的な委託訓練*の実施及び幅広い受講者の利用促進
- ・国、関係機関、大学等との連携による情報発信の強化及び利用促進 ※再掲
- ・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

*【ポリテクセンター埼玉】 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の埼玉支部が運営している公共職業能力開発施設。

*【産業振興公社】 県内中小企業の振興を図る目的で埼玉県が設立した公益法人。大宮事務所と北与野事務所がある。「中小企業の未来を創造する信頼のパートナー」として経営課題の解決や販路開拓、新事業の創出、人材育成等の支援策を展開している。

*【産業技術総合センター】 県内の大学や試験研究機関、中小企業支援機関との密接な連携の下、中小企業やベンチャー企業の研究開発から試作品の作製、事業化に至るまでの一貫したプロセスを、技術面から総合的に支援する県の機関。川口市にあるSKIPシティ内にあり、支所として熊谷市に北部研究所を有する。

*【職業訓練サービスガイドライン】 民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質の向上を目的とした、民間教育訓練機関のためのガイドライン。

*【委託訓練】 都道府県等が民間教育訓練機関や大学等に委託して行う職業訓練。委託訓練は公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる。

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。

各年度ごとに、事業の進捗と指標の達成状況の確認を行う。

施策指標											
①	高等技術専門校*の職業訓練受講者(2年・1年コース)の就職率	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>97.9%</td> <td></td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>(平成27年度～令和元年度平均)</td> <td></td> <td>(令和3～7年度平均)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	97.9%		99.0%	(平成27年度～令和元年度平均)		(令和3～7年度平均)
現状	→	目標									
97.9%		99.0%									
(平成27年度～令和元年度平均)		(令和3～7年度平均)									
②	高等技術専門校の職業訓練受講者(2年・1年コース)の正社員就職率	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>87.0%</td> <td></td> <td>90.0%</td> </tr> <tr> <td>(平成27年度～令和元年度平均)</td> <td></td> <td>(令和3～7年度平均)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	87.0%		90.0%	(平成27年度～令和元年度平均)		(令和3～7年度平均)
現状	→	目標									
87.0%		90.0%									
(平成27年度～令和元年度平均)		(令和3～7年度平均)									
③	民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練受講者の就職率	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>72.8%</td> <td></td> <td>75.0%</td> </tr> <tr> <td>(平成27年度～令和元年度平均)</td> <td></td> <td>(令和3～7年度平均)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	72.8%		75.0%	(平成27年度～令和元年度平均)		(令和3～7年度平均)
現状	→	目標									
72.8%		75.0%									
(平成27年度～令和元年度平均)		(令和3～7年度平均)									
④	実践的なキャリア教育*等を実施した生徒数(高校生等)	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>10,047人</td> <td></td> <td>52,000人</td> </tr> <tr> <td>(平成30年度)</td> <td></td> <td>(令和3～7年度累計)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	10,047人		52,000人	(平成30年度)		(令和3～7年度累計)
現状	→	目標									
10,047人		52,000人									
(平成30年度)		(令和3～7年度累計)									
⑤	在職者訓練による人材育成数	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>4,356人</td> <td></td> <td>22,500人</td> </tr> <tr> <td>(令和元年度)</td> <td></td> <td>(令和3～7年度累計)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	4,356人		22,500人	(令和元年度)		(令和3～7年度累計)
現状	→	目標									
4,356人		22,500人									
(令和元年度)		(令和3～7年度累計)									
⑥	技能検定*合格者数	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>9,238人</td> <td></td> <td>46,000人</td> </tr> <tr> <td>(令和元年度)</td> <td></td> <td>(令和3～7年度累計)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	9,238人		46,000人	(令和元年度)		(令和3～7年度累計)
現状	→	目標									
9,238人		46,000人									
(令和元年度)		(令和3～7年度累計)									

*【高等技術専門校】 職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発校の名称。求職者及び在職者を対象に職業訓練を実施しており、県内に6校1分校ある。高等技術専門校の一施設である職業能力開発センターでは、障害者を対象とした職業訓練も実施している。

*【キャリア教育】 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。

*【技能検定】 労働者の技能の程度を検定し、国が技能を公証する制度。130職種(令和3年(2021年)4月1日現在)あり、埼玉県ではそのうち80職種程度を毎年実施している。

参考指標											
⑦	就業率	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>61.2%</td> <td></td> <td>61.6%</td> </tr> <tr> <td>(令和2年)</td> <td></td> <td>(令和7年)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	61.2%		61.6%	(令和2年)		(令和7年)
現状	→	目標									
61.2%		61.6%									
(令和2年)		(令和7年)									
⑧	民間企業の障害者雇用率*	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>2.30%</td> <td></td> <td>法定雇用率以上</td> </tr> <tr> <td>(令和2年)</td> <td></td> <td>(令和7年)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	2.30%		法定雇用率以上	(令和2年)		(令和7年)
現状	→	目標									
2.30%		法定雇用率以上									
(令和2年)		(令和7年)									
⑨	県内大学新規卒業者に占める不安定雇用者の割合	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>4.9%</td> <td></td> <td>4.1%</td> </tr> <tr> <td>(令和元年度)</td> <td></td> <td>(令和7年度)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	4.9%		4.1%	(令和元年度)		(令和7年度)
現状	→	目標									
4.9%		4.1%									
(令和元年度)		(令和7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	<table border="0"> <tr> <td>現状</td> <td>→</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>62.3%</td> <td></td> <td>75.0%</td> </tr> <tr> <td>(令和元年度)</td> <td></td> <td>(令和7年度)</td> </tr> </table>	現状	→	目標	62.3%		75.0%	(令和元年度)		(令和7年度)
現状	→	目標									
62.3%		75.0%									
(令和元年度)		(令和7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									
	指標① 専門学校 就職率	指標② 専門学校 正社員 就職率	指標③ 委託訓練 就職率	指標④ キャリア 教育実施 生徒数	指標⑤ 在職者 訓練数	指標⑥ 技能検定 合格者数	指標⑦ 就業率	指標⑧ 障害者 雇用率	指標⑨ 不安定 雇用者 割合	指標⑩ 研修実施 企業割合
施策1(1)	○	○	○		○		○			○
施策1(2)	◎	◎			◎	◎	○			◎
施策1(3)	○	○	◎				○			○
施策1(4)				◎			○	○		
施策2(1)	○	◎	○				○		◎	
施策2(2)			◎				○			
施策2(3)	○	○	○				○			
施策2(4)	○	○	○				○	◎		
施策2(5)	○	○	○				○		○	
施策3(1)	◎	◎	◎		◎		○	○	○	◎
施策3(2)	○	○					○		○	
施策3(3)					○		○	○	○	○

*【障害者雇用率】 事業主は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、一定の割合（法定雇用率）に相当する数以上の身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用しなければならないとされている。この一定の割合が「障害者雇用率」で、法令等で定められていることから「法定雇用率」といわれる。

参考資料

埼玉県職業能力開発審議会* 委員名簿

*【埼玉県職業能力開発審議会】 埼玉県の職業能力開発計画をはじめ、職業能力開発に関する重要事項について審議することを目的として設置する県の組織。委員は、労働者を代表する者、事業主を代表する者、学識経験のある者、公募に応じた者のうちから知事が委嘱する。

埼玉県職業能力開発審議会委員名簿

任期（令和2年11月1日～令和4年10月31日） ※敬称略

区分	氏名	現職等	備考	
委員	労働者代表	嶋田 俊幸	建設埼玉 書記次長	
		高尾 愛子	パイオニア労働組合川越支部 副支部長	
	事業主代表	原 恵美子	ロータリー株式会社 代表取締役	
		小松 君恵	株式会社コマーム 取締役会長	
	学識経験者	永瀬 秀樹	埼玉県議会 産業労働企業委員長	
		権丈 英子	亜細亜大学 経済学部長	会長
		河野 哲士	埼玉県職業能力開発協会 常任理事	
		岩脇 千裕	独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員	会長職務代理
	公募	古西 美佐子		
	特別委員	行政関係	高橋 秀誠	厚生労働省 埼玉労働局長

第11次埼玉県職業能力開発計画
(令和3年度～令和7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