

# 第12次埼玉県職業能力開発計画 (骨子案)

(令和8年度～令和12年度)

御 挨 拶

知事挨拶  
R9.3月  
更新予定

# 目 次

第1章 総論 .....	
1 計画の趣旨 .....	
2 計画の位置付け .....	
3 計画の期間 .....	
4 計画の着実な推進 .....	
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クリング .....	
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 基本的な考え方と今後の取組の方向 .....	
基本的な考え方 .....	
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	.....
2 多様な人材が活躍できるリスキリング・スキルアップ支援	.....
(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) 高等技術専門校の在り方の見直し	.....
(3) 国・民間機関等との連携強化	.....
第6章 施策指標と参考指標	.....
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調査結果概要	.....

# 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。生産年齢人口は令和7年から令和17年までの10年間に約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、今後、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クリング・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、国の策定する「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。

全体：脚注は素案作成時に調整

### 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、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。



## **第2章**

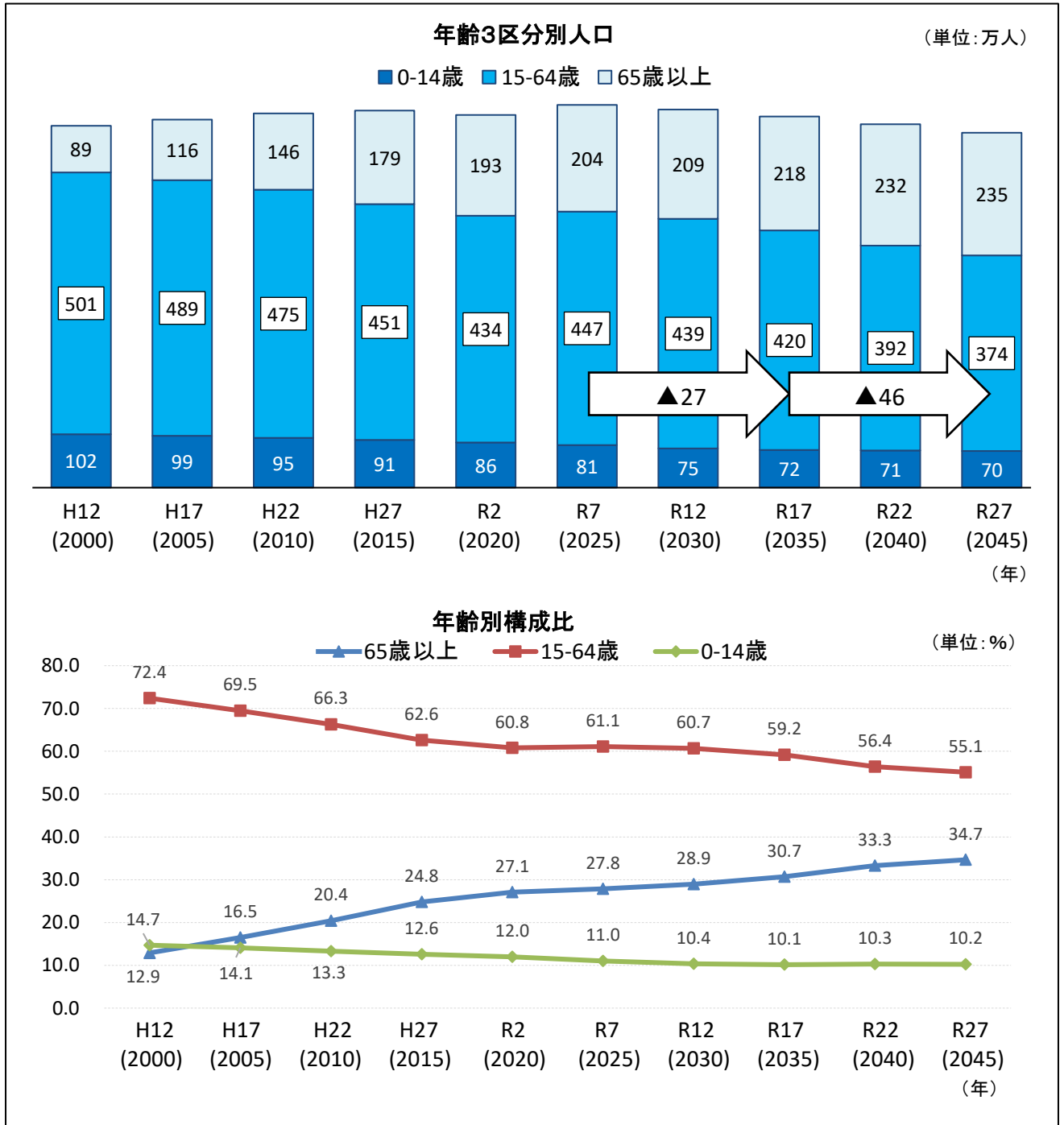
# **現状と課題**

# 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。

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、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

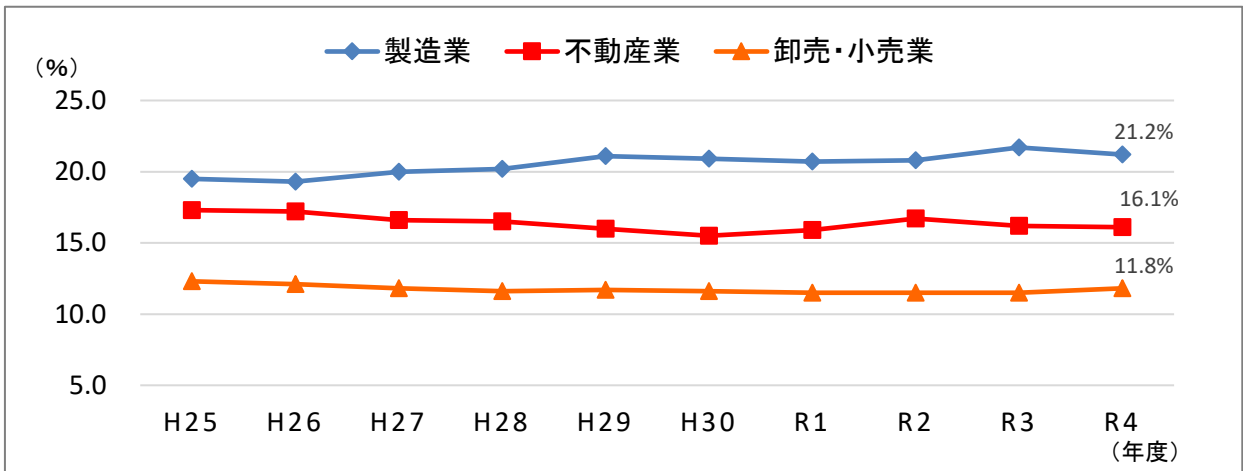


資料: H7～R2総務省「国勢調査」、R7以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」

## 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



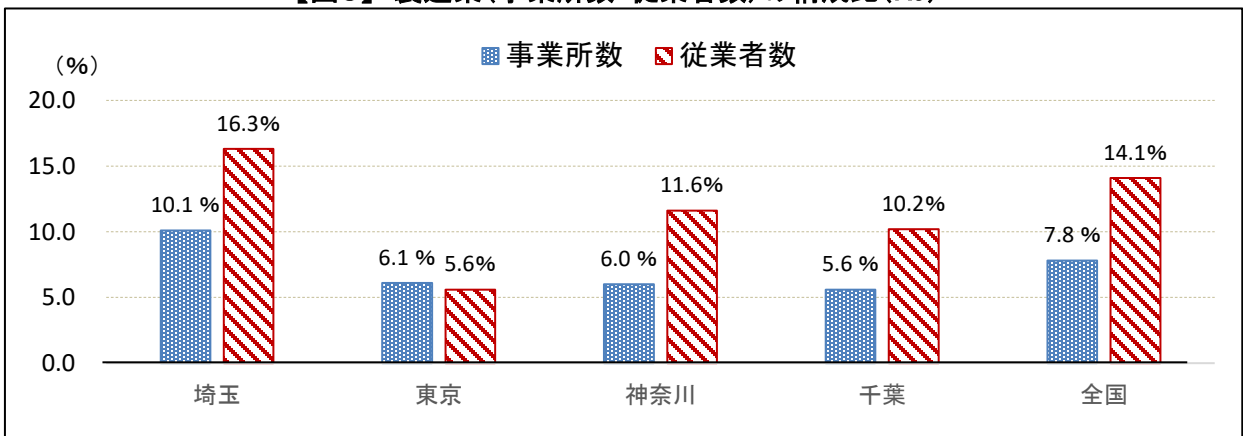
上位3業種の生産額(R4)

	生産額	前年比
製造業	5兆2,250億円	-0.1%
不動産業	3兆9,767億円	+2.0%
卸売・小売業	2兆8,982億円	+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県の中では事業所数、従業者数とも1位である。

【図3】 製造業(事業所数・従業者数)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
従業員者数	(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」

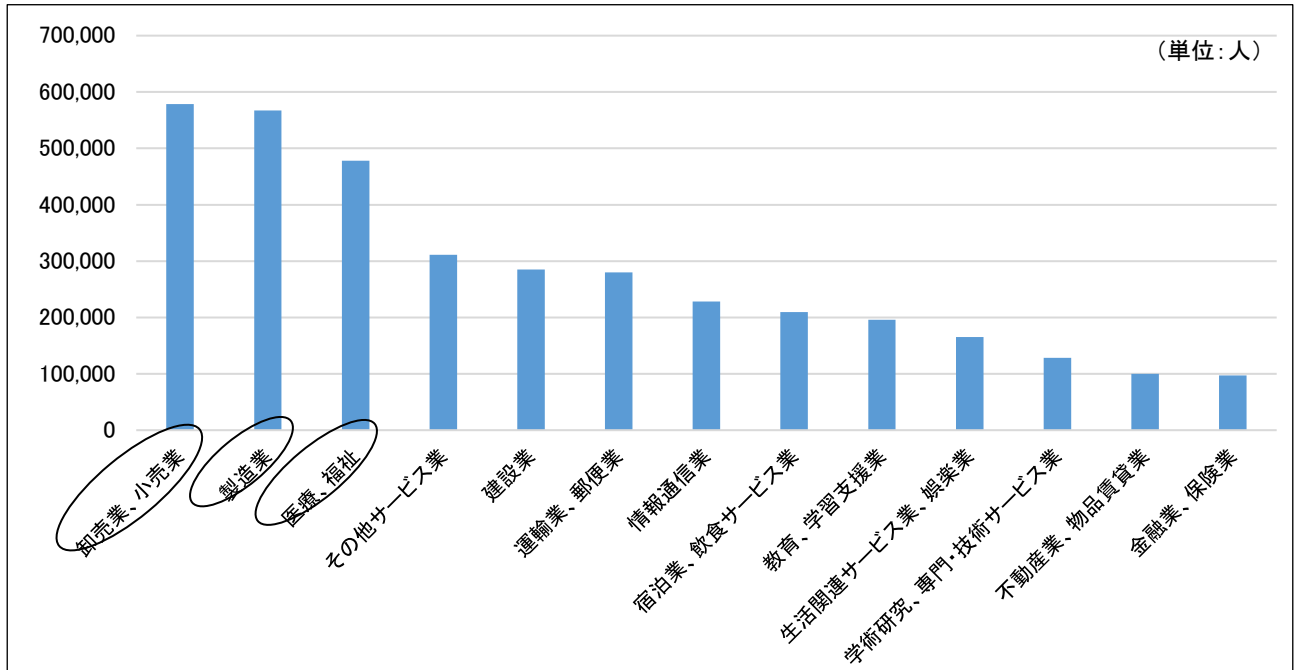
(参考)

事業所数	(R2) 10,490 事業所
従業員者数	(R2) 389,487 人
製造品出荷額	(R1) 137,582 億円
付加価値額	(R1) 47,561 億円

資料: 経済産業省「工業統計調査」

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。

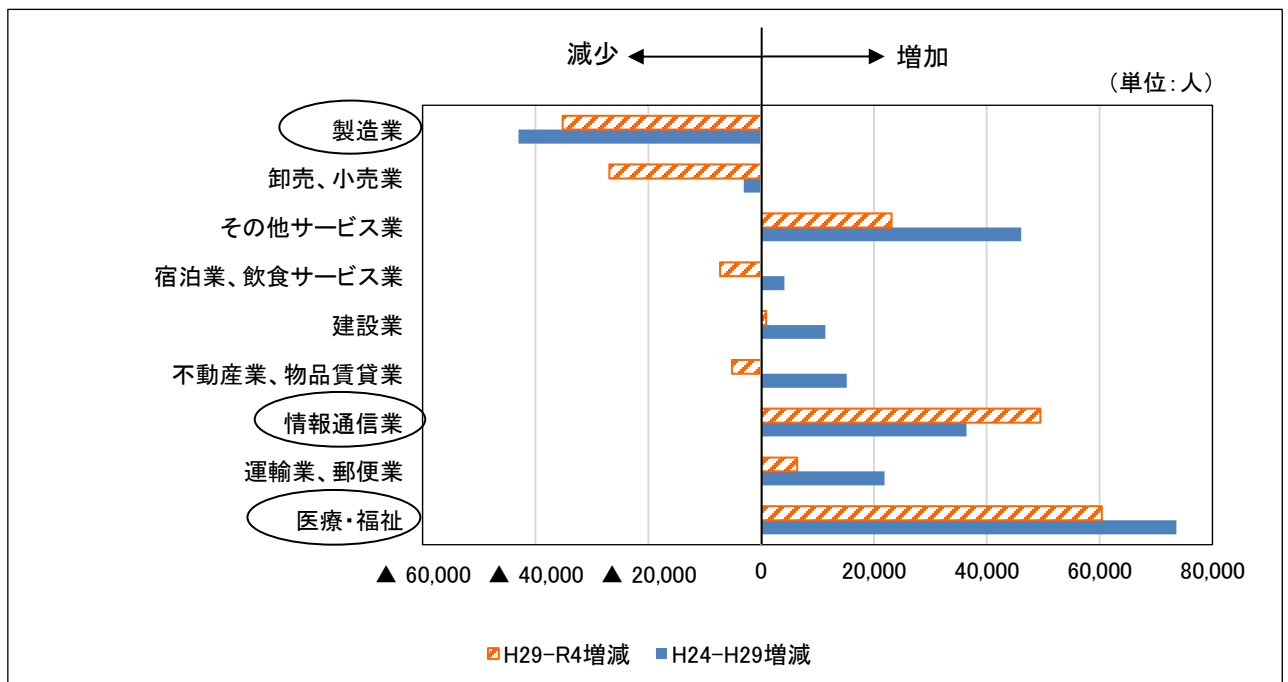
【図4】 本県の産業別有業者数(R4)



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。

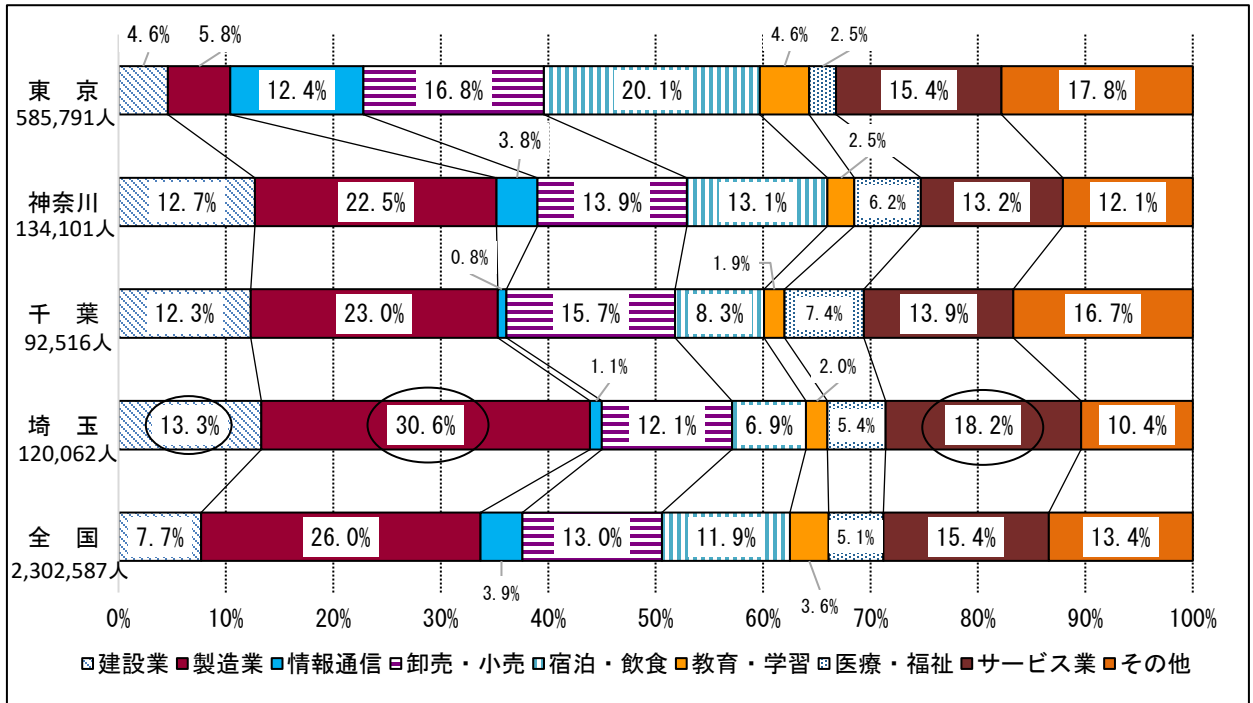
【図5】 本県の産業別有業者数の推移(H24~R4)



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6年（2024年）時点で約230万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 (R6)



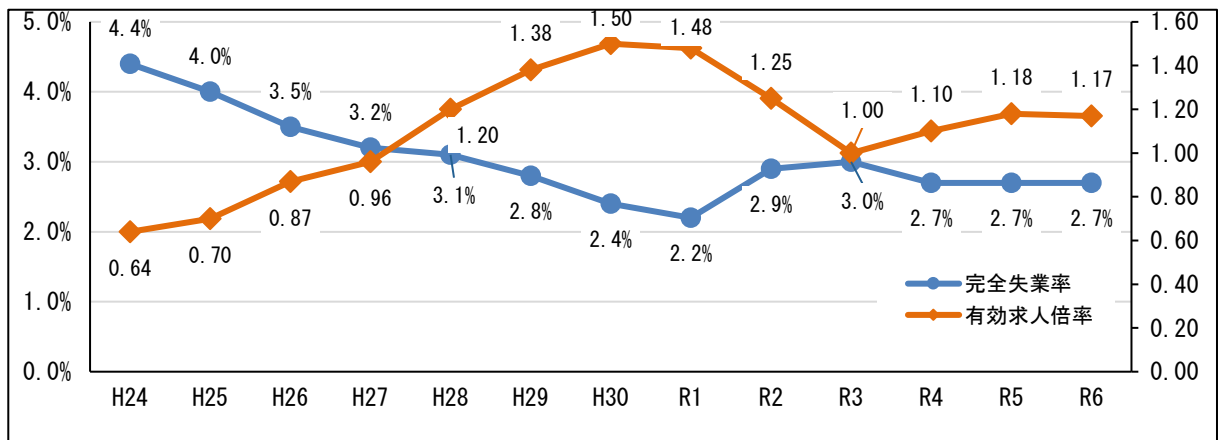
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」

### 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。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)

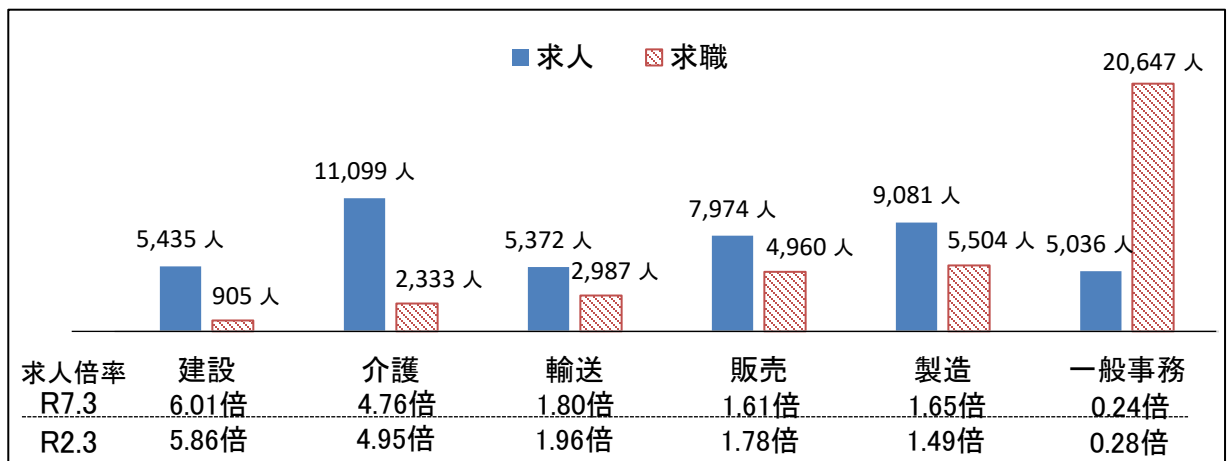


資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※有効求人倍率(図は県内就業地の求人)は新卒を除きパートを含む。

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。

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。

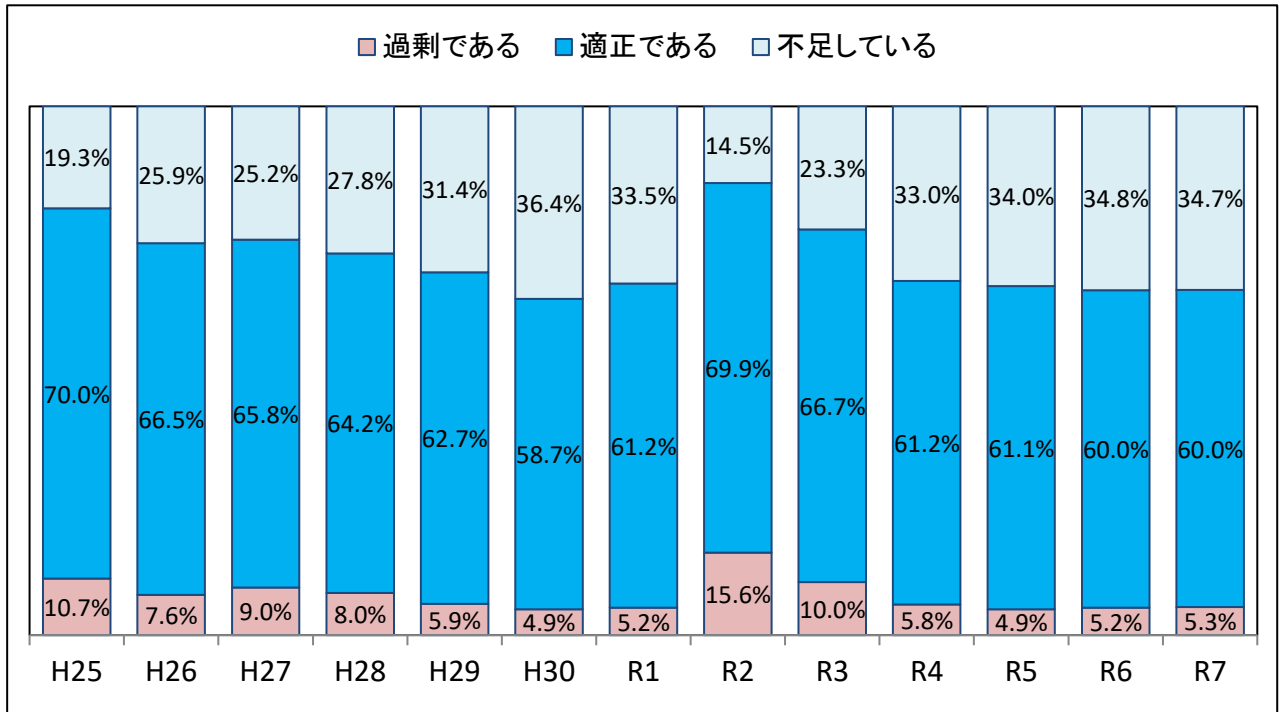
【図8】 職種別の求人求職動向(埼玉県 R7.3)



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、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

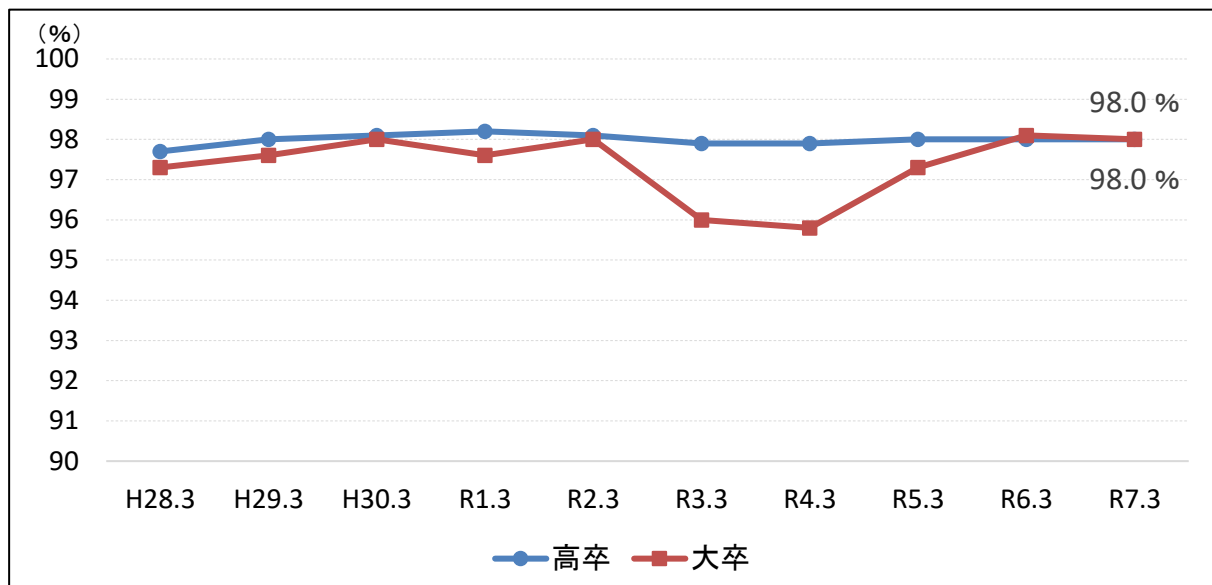


資料：埼玉県四半期経営動向調査 ※各年4-6月期

(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。

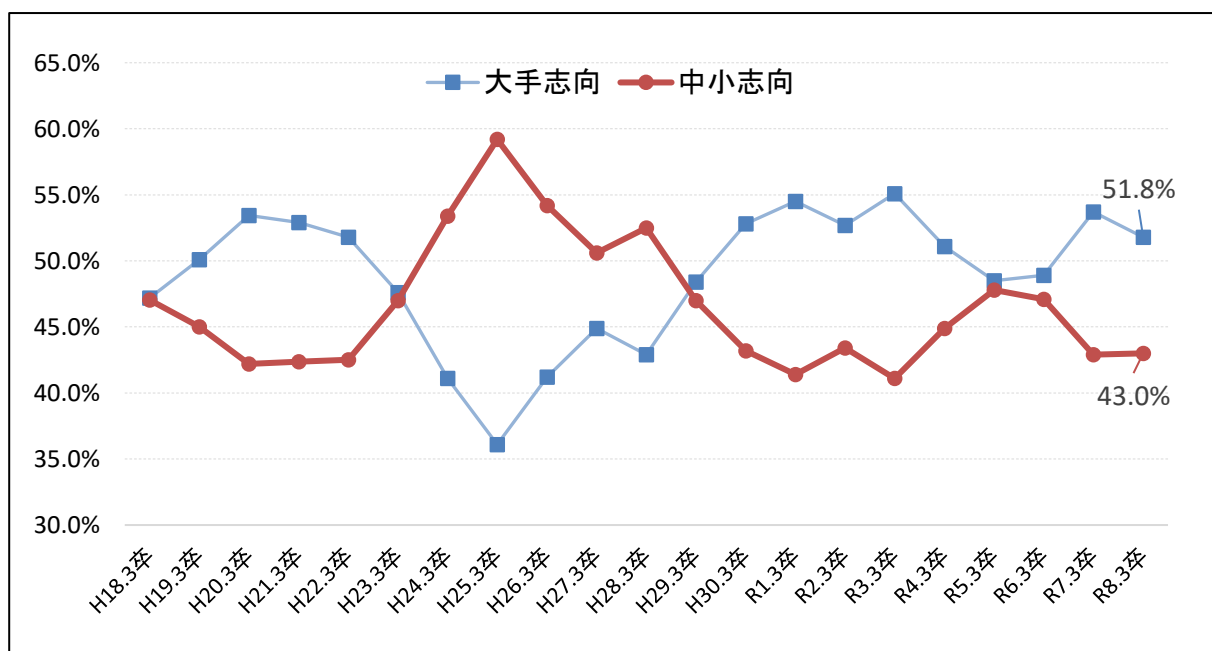
【図10】 就職率の推移(大学、高校)



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。

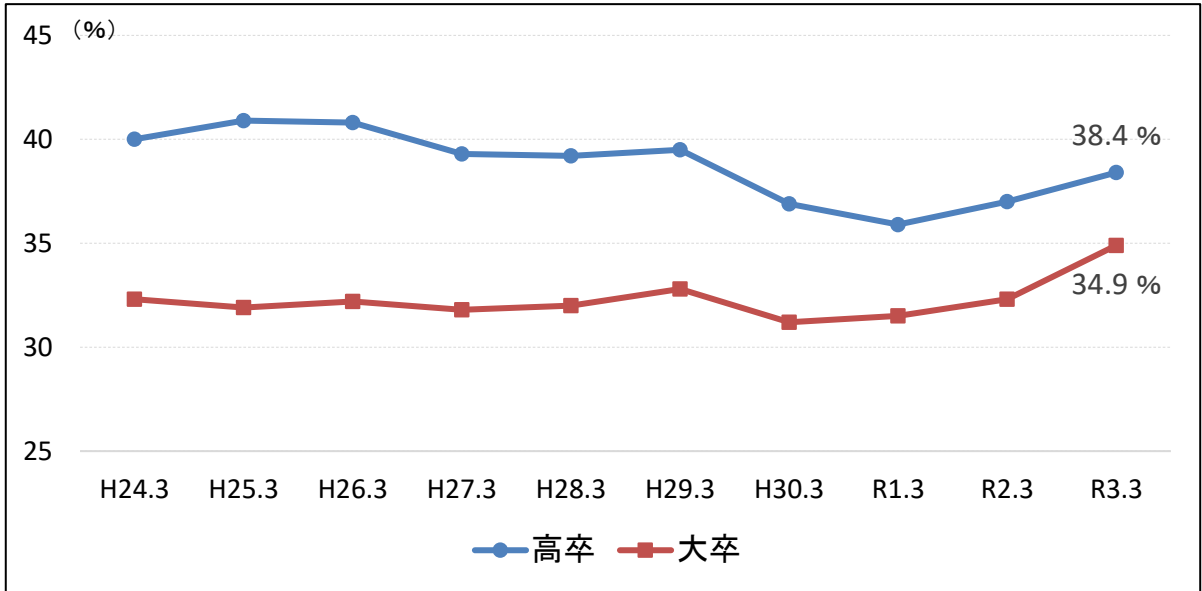
【図11】 大学生の企業志向(全国)



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。

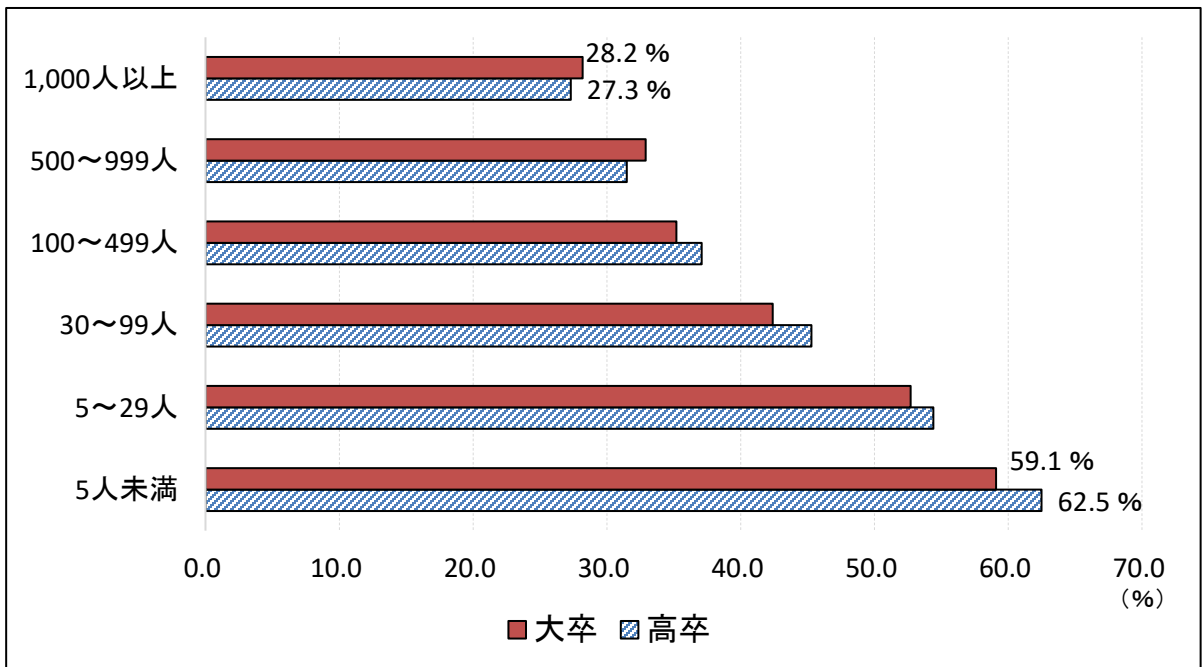
【図12】新規学卒者の離職率(3年以内)



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)

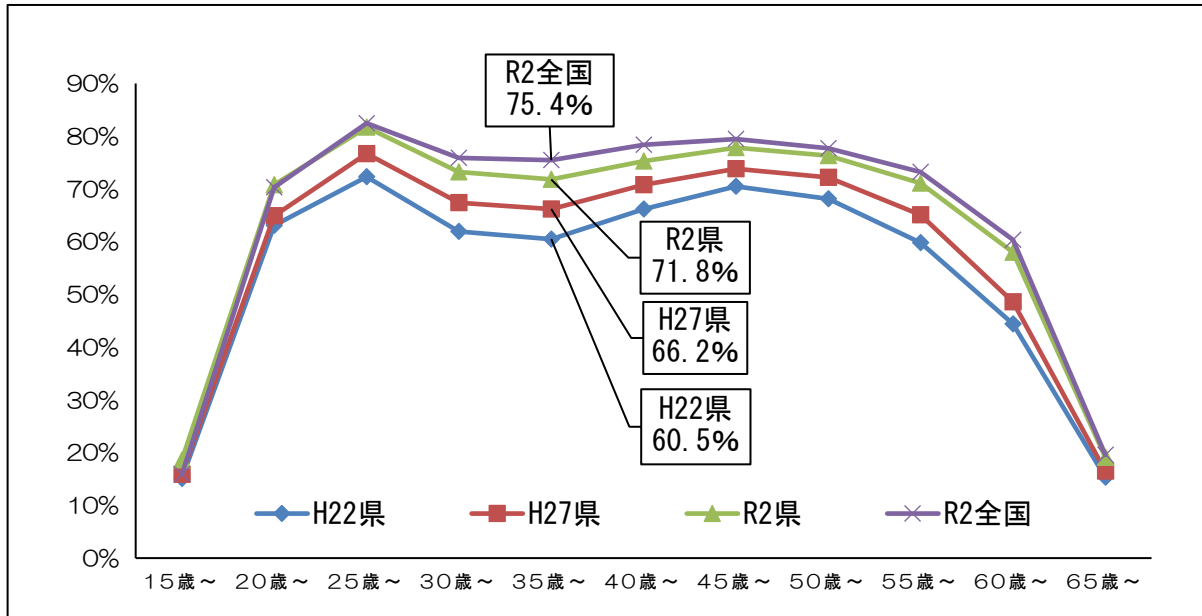


資料: R6厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

(3) 女性の就業状況

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。

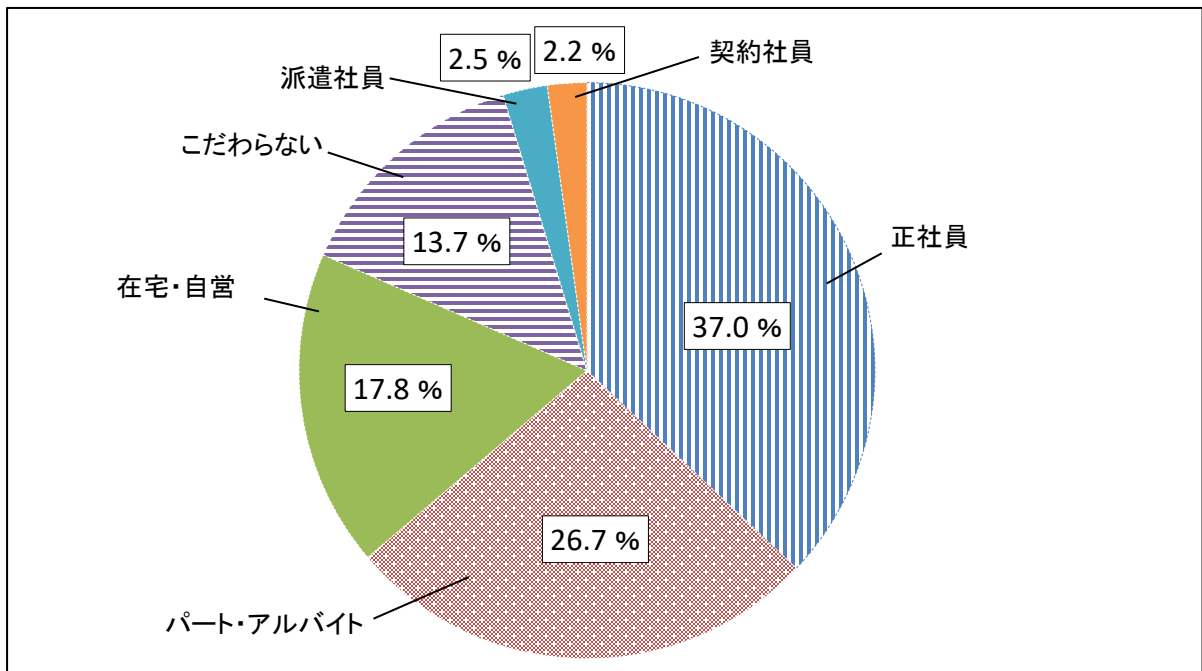
【図14】 女性の年齢別就業率



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)

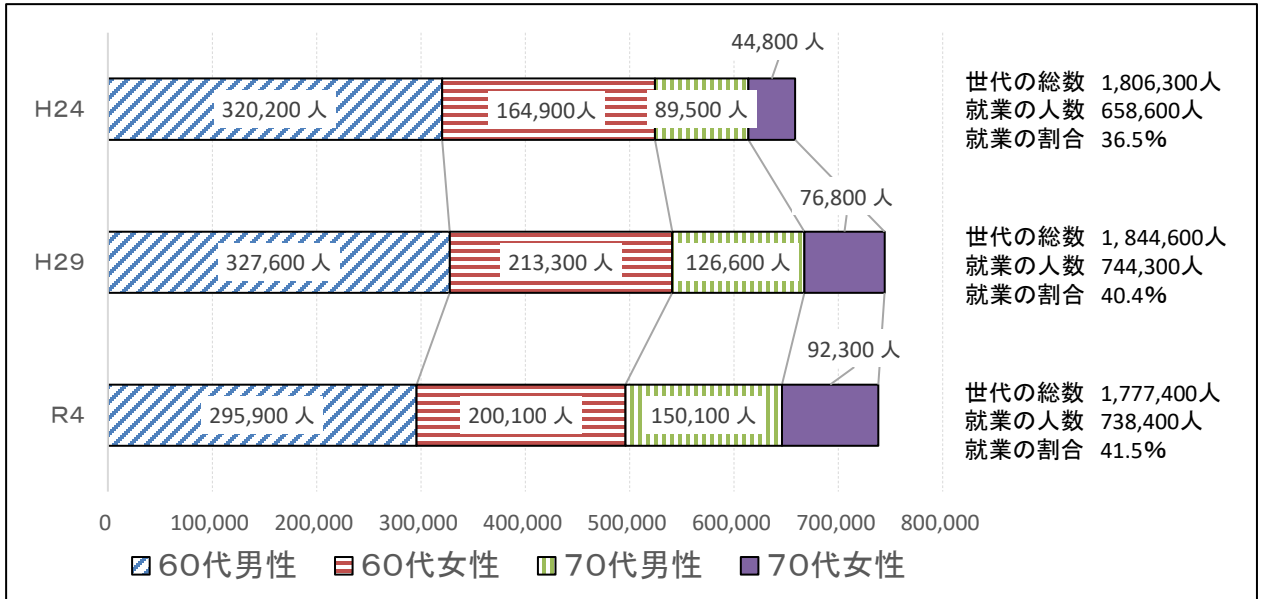


資料：R6埼玉県女性キャリアセンター新規登録者調査  
 ※就業支援施設「埼玉県女性キャリアセンター」の新規登録者を対象にした調査結果

(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。

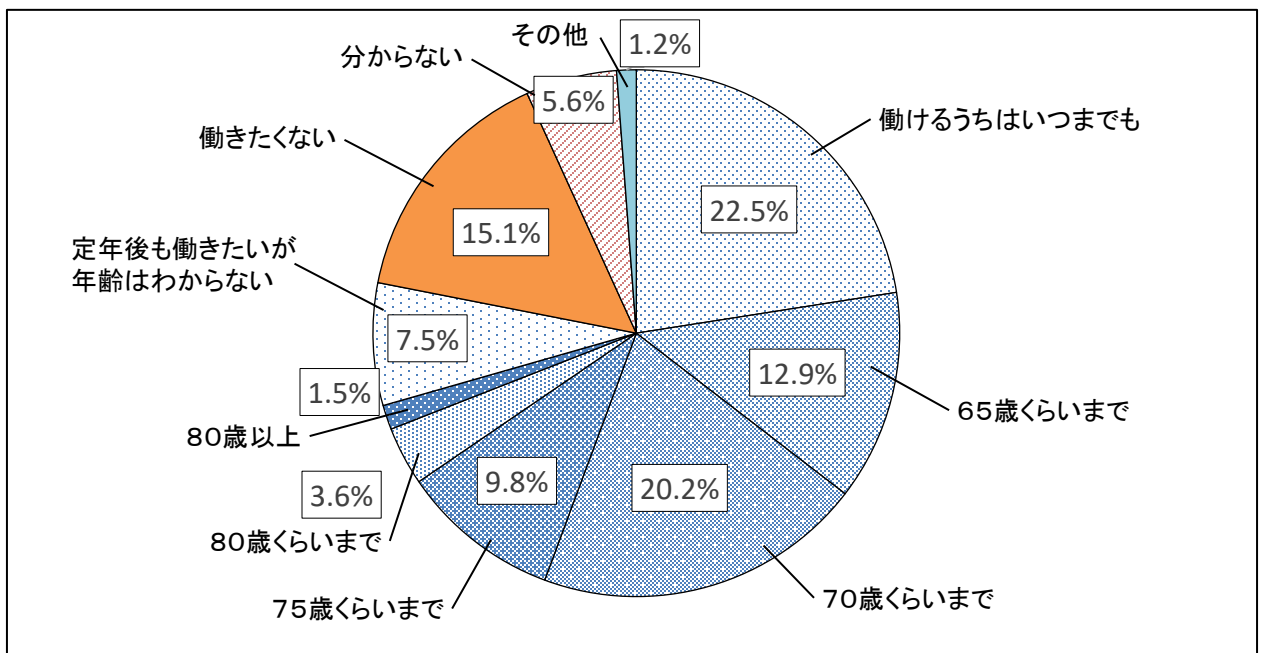
【図16】シニア世代の就業している人数と割合の推移（埼玉県）



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）

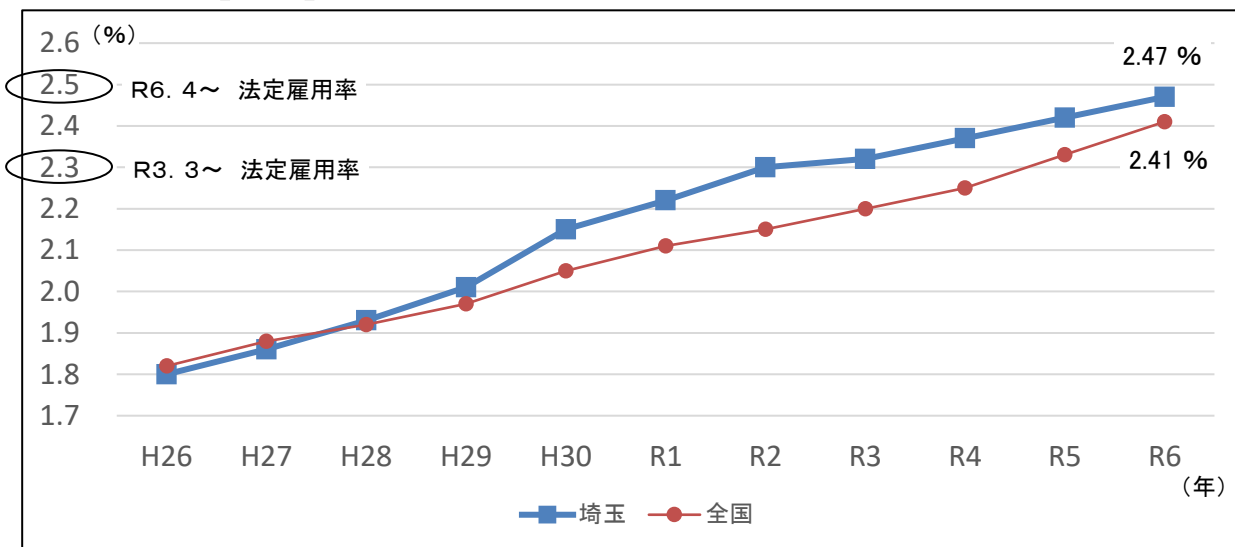


資料：R6県政サポーターアンケート調査結果

(5) 障害者の就労状況

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、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）に達成したものの、令和6年（2024年）は4月に改正された法定雇用率2.5%を下回った。

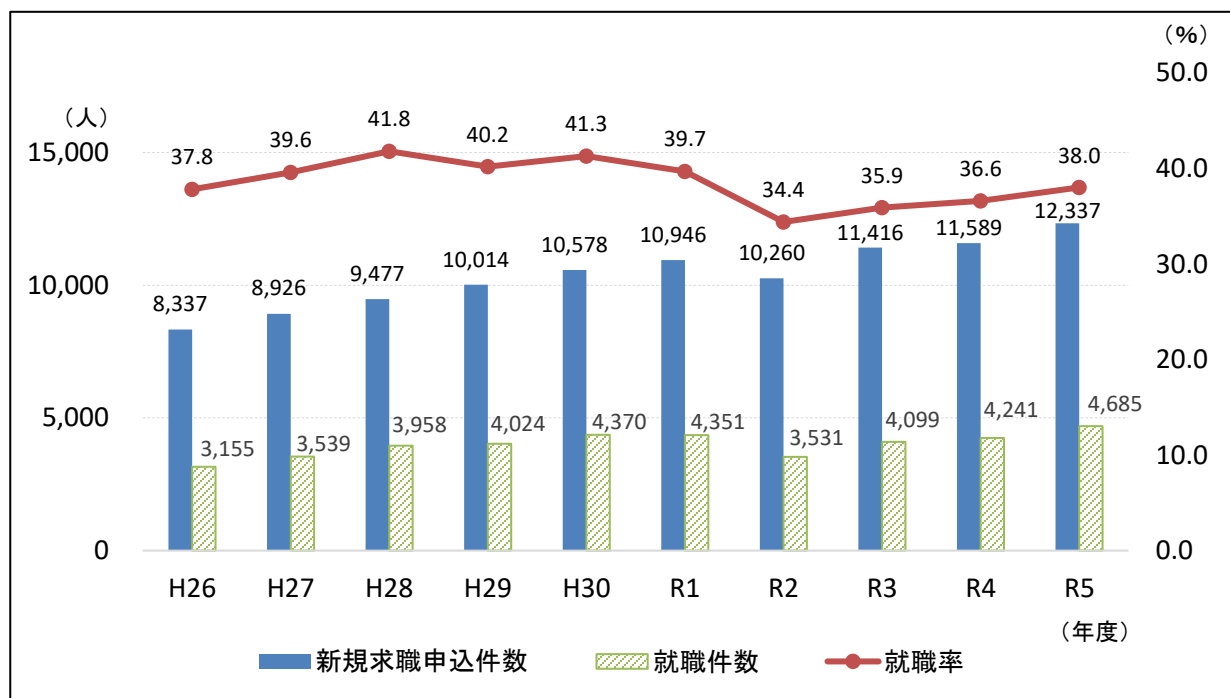
【図18】 民間企業における障害者雇用率の推移(埼玉県・全国)



資料: 埼玉労働局「R6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、就職率は近年増加傾向にある。

【図19】 障害者の就職状況

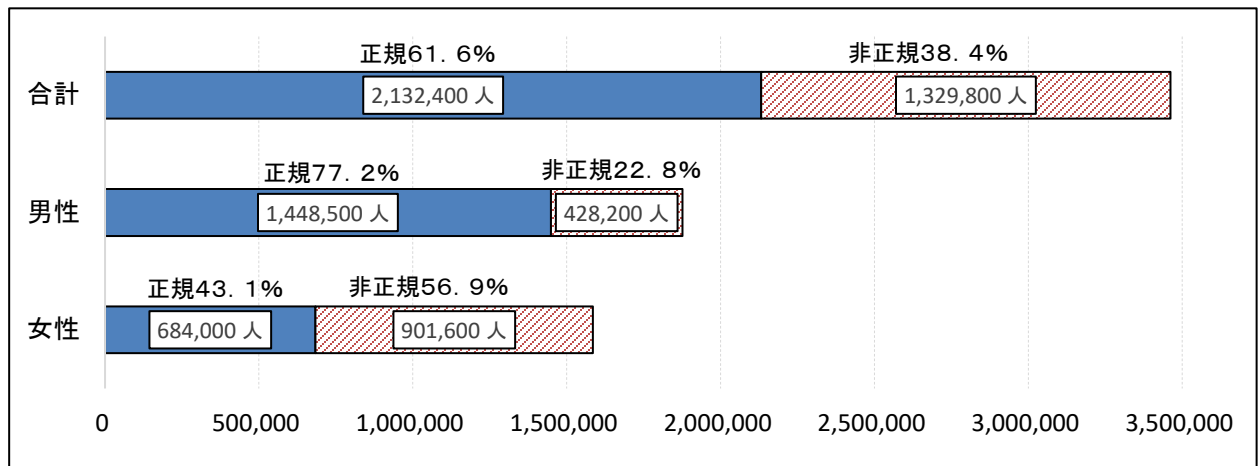


資料: 埼玉労働局「R6障害者の職業紹介状況等」

## (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。

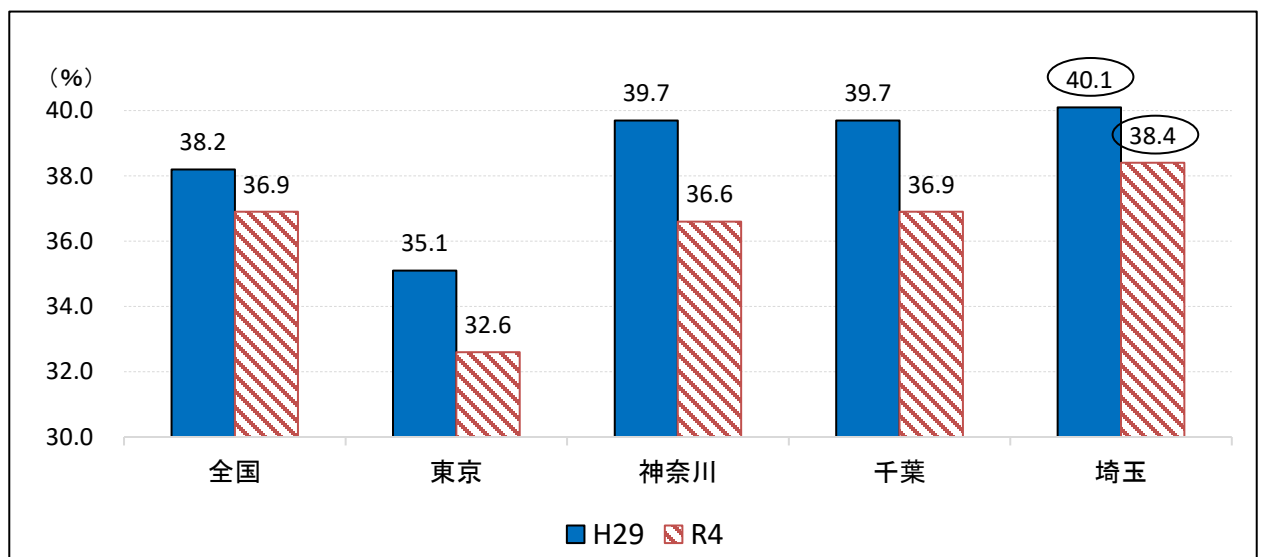
【図20】雇用労働者の雇用形態(埼玉県)



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

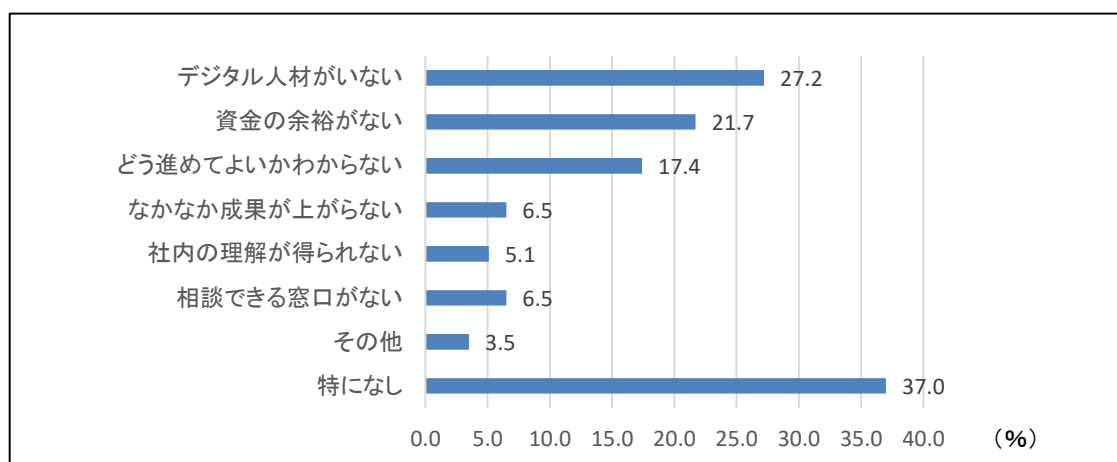
国は2021（令和3）年にデジタル庁を設立し、社会全体のデジタル化を推進している。特に新型コロナウイルス感染症拡大の影響でオンライン化が急速に進んだこともあり、デジタル化の波は一層加速し、Society 5.0の実現やデジタル人材の育成に力を入れてきた。

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、埼玉県においては企業での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。

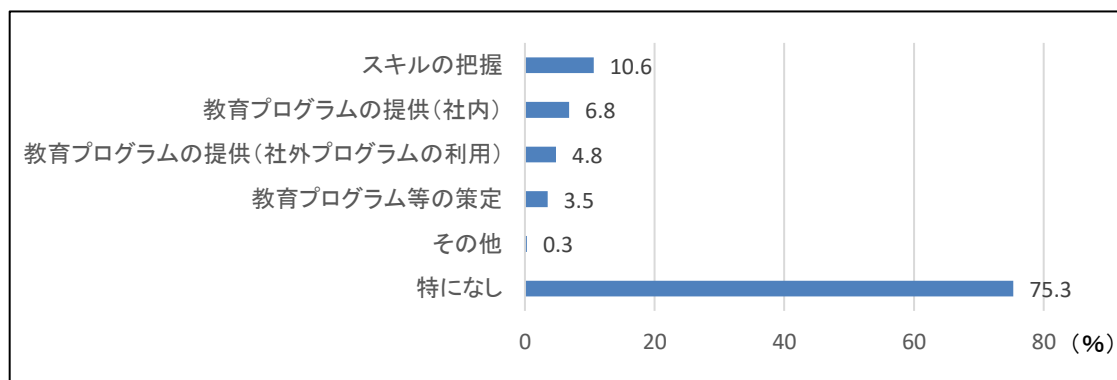
今後は産業構造の変化に対応できる人材を育成し、地域経済の持続的な成長を支えていくことが求められる。

【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。



素案作成時に、  
R8年度の計画に更新

# 第3章

## 埼玉県における 職業訓練

# **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

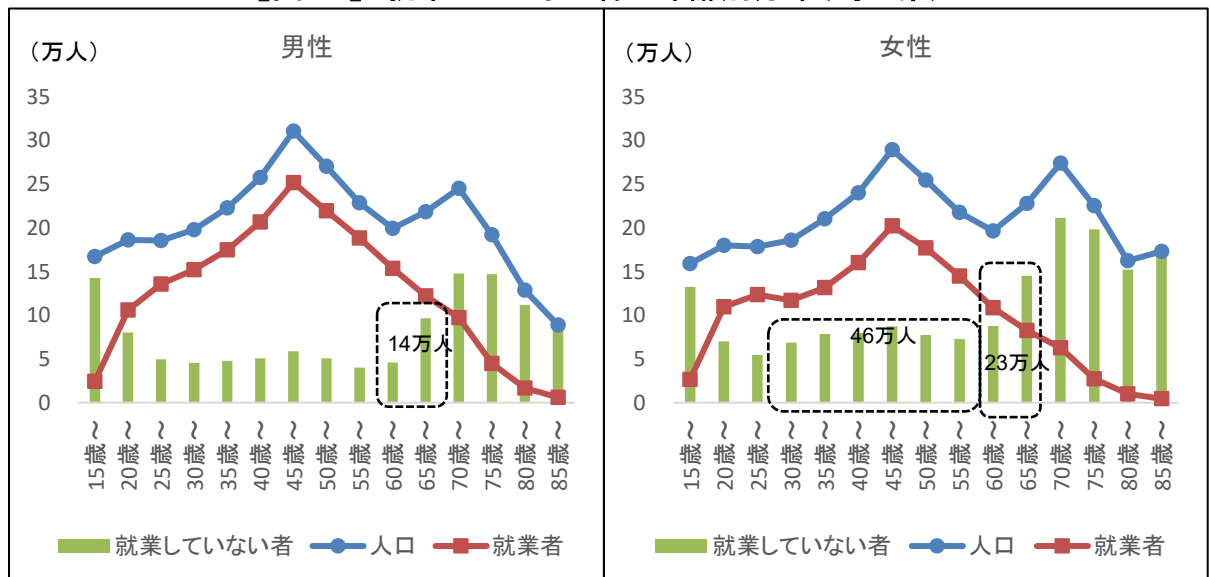
日本は平成20年（2008年）をピークに総人口が減少に転じ、少子高齢化と生産年齢人口の減少が加速している。これにより引き起こされる労働力人口の構造的変化と深刻な人手不足は産業活動の維持や発展にとって喫緊の課題となっている。

国内外の経済社会情勢は、DX（デジタルトランスフォーメーション）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は産業構造の転換や、働く人々に必要となる能力の変革を絶えず求めている。

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の丁寧な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アップ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。

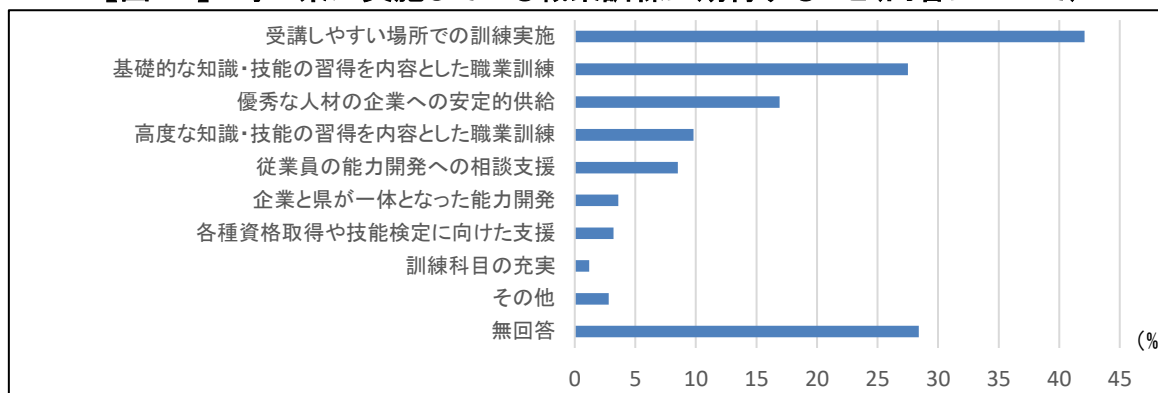
本県の基幹産業である製造業については、引き続き、その担い手となる人材育成を積極的に進めるとともに、福祉・医療分野など人手不足が深刻化している分野へ人材を安定的に供給するため、求人ニーズの高い分野の職業訓練を実施する。

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、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や、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1 2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。

## 2 多様な人材が活躍できるリスキリング・スキルアップ支援

正規雇用を希望する新卒等の若者を支援する。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。

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、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、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・スキルアップ支援**

- (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(案) (概要)

第12次職業能力開発基本計画(案) (概要)

資料1-1

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の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

**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を踏まえた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を高め、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つ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

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。

基本的施策

- 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
  - 職業能力開発に関連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)のスキル向上や処遇向上、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

資料:R8厚生労働省「第12次職業能力開発基本計画(案) (概要)」

全体を調整中

素案作成時に更新

# 第5章

## 産業人材育成の 施策展開

素案作成時に、次期5か年計画の指標を踏  
まえて、全体を関係課に照会して更新予定

## 第6章

# 施策指標と参考指標

# 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

※〈 〉内の数値は前回調査(R1)の結果

## 1 企業ニーズ調査

- (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リスキリングの実施

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| 【実施している取組】           | 【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%)

〈学卒未就職者,ニート,フリーター 20.0%、中小企業のイノベーションを担う人材 18.9%、ものづくり産業を支える人材 18.7%、成長分野を担う人材 15.0%〉

### 【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% ( )

〈受講しやすい場所での訓練実施 39.3%、優秀な人材の企業への安定的供給 21.7%、従業員の能力開発への相談支援 13.3%、県と企業が一体となった能力開発 8.7%〉

## 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%〉

〈学卒未就職者、ニート、フリーター 20.0%、中小企業のイノベーションを担う人材 18.9%、ものづくり産業を支える人材 18.7%〉

#### 【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%〉

〈受講しやすい場所での訓練実施 39.3%、優秀な人材の企業への安定的供給 21.7%、従業員の能力開発への相談支援 13.3%、企業と県が一体となった能力開発 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%
- 〈成長分野を担う人材育成 26.1%、ものづくり人材育成 20.9%〉

【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%
- 〈優秀人材の安定供給 29.8%、高校との一体的な就労支援 20.2%〉

#### 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7年5月8日～令和8年10月31日      ※敬称略

区分	氏名	現職等	備考
労働者代表	しづや 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 研究員	会長職務代理者
	まつい ひろし 松井 弘	埼玉県議会 産業労働企業委員長	
公募	ながい いわお 永井 巖	会社員	
特別委員	かたふち ひろふみ 片淵 仁文	厚生労働省 埼玉労働局長	