

埼玉県シニア人材バンクについて

埼玉県産業労働部雇用・人材戦略課長 関根 昌浩

1. はじめに

中小企業が物価高騰や人手不足など経営環境の変化に適切に対応していくためには、DXの推進等による生産性の向上や販路開拓など新たな事業展開が必要であり、こうした経営課題の解決を担う人材が必要となります。他方、生産年齢人口の減少が進む中、シニア人材、特に役職定年や定年退職された方で、これまで培ってきたスキルやノウハウ、人脈などを活用し、地元や地域に貢献したいと考えている方が数多くいます。

そこで、埼玉県では、こうした経営課題の解決を目指す県内中小企業と、スキルなどを生かして活躍したいシニア人材をつなぎ、地元企業、ひいては地域経済の活性化を図っていきたいと考えています。

2. 中小企業の雇用の現状

「埼玉県四半期経営動向調査」（令和7年4月～6月期）では、現在の雇用者数の過不足感について、県内中小企業の60.0%が「適正」と回答しています。しかしながら「不足」と回答した割合は、5年連続

で「過剰」を上回っており、今後構造的に人口が減少していく中、人材の確保は益々厳しくなることが予想されます。

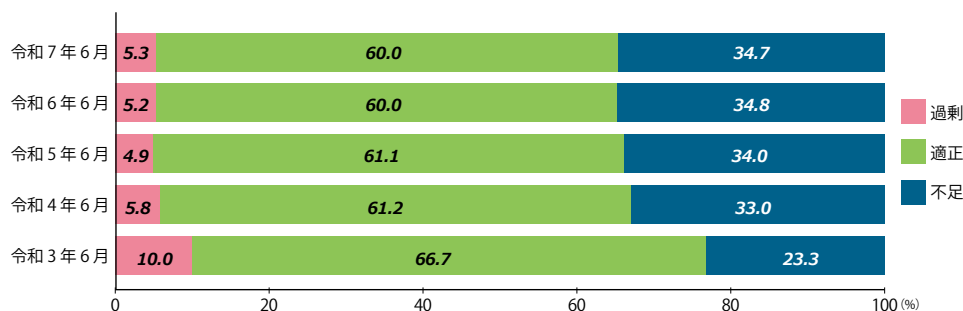
例えば、人手不足対策の一つとして、DXの推進等の業務改革による生産性の向上が急務とされていますが、中小企業がDXに取り組む上での課題では、「資金の余裕がない」（37.1%）が最も多く、次いで「DXを担う人材がいらない」（36.6%）、「何をどう進めてい

いか分からない」（23.7%）の順となっています。

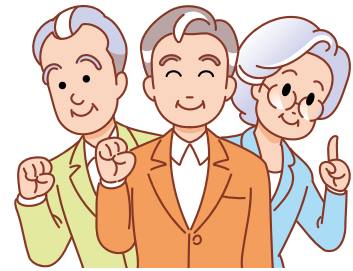
独立行政法人中小企業基盤整備機構が行った「中小企業のDX推進に関する調査」（令和6年12月）でも、回答企業の73.2%が「DXを必要とする」と回答する一方、DXに取り組む課題については、「ITに関わる人材が足りない」（25.4%）、「DX推進に関わる人材が足りない」（24.8%）など「人材」の不足を挙げています。

こうした調査結果からも、県内の多くの中小企業が業務改革の手段や進め方、DXに関する知識など、経営課題の解決に資するスキル・ノウハウを持つ人材を十分に確保出来ていない状態にあることが分かります。

図表1：現在の雇用者数の過不足感／全体（単一回答）



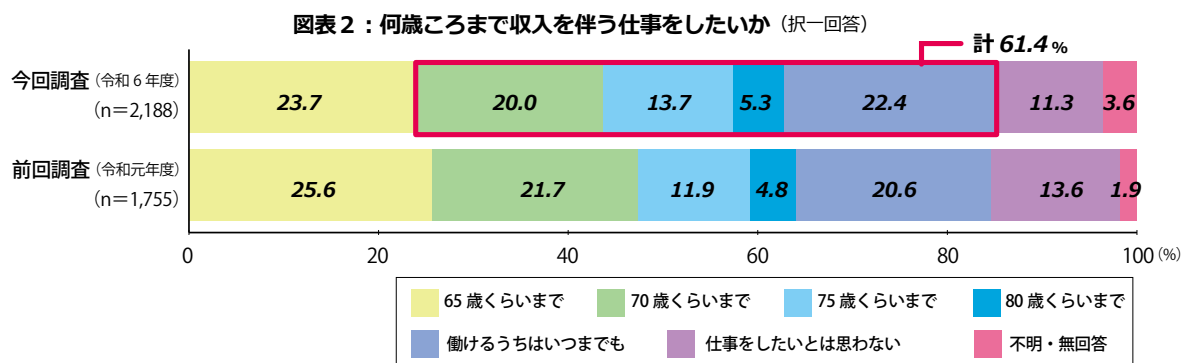
「埼玉県四半期経営動向調査」（令和7年4～6月期）より



3. シニア人材の働く意識

内閣府の「令和6年度高齢社会対策総合調査」によると、「何歳ごろまで収入を伴う仕事がしたいか」という問いに対し、70歳くらいまでが20.0%、75歳くらいまでが13.7%、80歳くらいまでが5.3%、働けるうちはいつまでもが22.4%で、あわせると

61.4%の人が働きたい希望を持っていることが分かります。しかしながら、65歳以上で定期的に収入を伴う仕事をしている人は28.1%、不定期ではあるが収入を伴う仕事をしている人は7.5%と、合計でも35.6%にとどまります。働きたいけど、実際には働くことが出来ない人が一定程度いることが見て取れます。



「令和6年度高齢社会対策総合調査」（内閣府）より

図表3：収入を伴う仕事をしている人の割合（択一回答）

	n	現在、定期的に収入を伴う仕事をしている	現在、不定期ではあるが、収入を伴う仕事をしている	現在、定期的に収入を伴う仕事をしていないが、今後したいと考えている	現在、収入を伴う仕事をしておらず、今後するつもりはない	不明・無回答	仕事をしている（再掲）	仕事をしていない（再掲）
全体	2,188	35.9	6.9	5.9	46.9	4.4	42.7	52.8
65歳以上（再掲）	1,801	28.1	7.5	5.2	54.1	5.2	35.6	59.2

計 35.6%

「令和6年度高齢社会対策総合調査」（内閣府）より

図表4：現在の仕事を決めた理由（複数回答3つまで）※「その他」「不明・無回答」以外の選択肢（%）の高い順に並べ替え

	n	自分の経験やスキルが生かせる	自宅から通いやすい	仕事にやりがいがある	体力的な負担が少ない	仕事内容について	給与等が希望に合っている	地域・社会に貢献できる	柔軟な働き方ができる（テレワーク・時短勤務・フレックスタイム制等）	自分と同じ世代の人が多く働いている	他の活動等と両立ができる	福利厚生が整っている	職場でうまく人間関係を築くことができる	職場の環境や設備が高齢者に配慮されている	その他	不明・無回答
全体	935	41.5	33.7	24.8	23.2	11.4	10.5	10.3	9.4	8.1	7.4	5.9	2.8	16.8	4.6	

「令和6年度高齢社会対策総合調査」（内閣府）より

ここで現在の仕事を決めた理由に着目してみると、自分のスキルや経験が生かせるが41.5%で一番多く、次いで自宅から通いやすいが33.7%となっており、自身のスキル・ノウハウを生かして、地元で働きたいというニーズはあるが、自分に合う仕事が見つからないというギャップが生じているのではないかと推測できます。

4. 埼玉県シニア人材バンクの開設

県では、令和2年5月に、関係機関、関係団体と「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」を設置し、強い埼玉県経済を作るため早急に取り組むべき事項について議論・実行してきました。中でも、人手不足は喫緊の課題となっていることから、令和6年度に開催された埼玉県戦略会議では、新たに「人手不足分科会」を設置しました。

分科会では、シニア人材の活用など適切な人材の育成・確保に向けた検討を行い、令和6年度は、シニア合同企業面接会や相談会といったリアルな場でのマッチング、特設HPにおけるオンライン活用によるマッチングなどを試行的に行ってきました。そして、今年度は、これまでの取組の経験を生かし、「埼玉県シニア人材バンク」という新たな仕組みを立ち上げました。



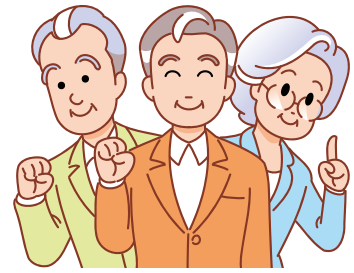
「埼玉県シニア人材バンク」は、シニア人材と県内中小企業をつなぐ仕組みで、即戦力となるシニア人材の情報と、シニア人材によって自社の成長と発展を目指す企業の情報を登録してマッチングを図るというものです。サイトに掲載するシニア人材の情報は、専門分野での通算10年程度の経験などスキル・ノウハウを発揮して県内中小企業を支援する50歳以上の方で、職歴や保有資格・得意分野などを掲載します。シニア人材の持つスキル・ノウハウは幅広く、中にはDXに関する知識を有する人材も含まれます。

企業情報は、スキル・ノウハウを持つシニア人材により経営課題の解決を目指す県内中小企業で、所在地・連絡先、業種、経営課題の内容、求める人材像などを掲載します。

これにより、時間や場所にとらわれずに、通年でシニアの方、企業の方がサイト上で互いの情報を得ることができます。シニアの方は、掲載されている企業情報を確認の上、企業に連絡し、企業の方は、シニア人材情報を確認の上でコンシェルジュに連絡先を問い合わせの上、シニア人材へのスカウトに向けた連絡をしていただき、シニアの方と企業の方の出会いの創出を図ります。

5. 国との連携協定の締結

県では、令和7年7月28日に県内中小企業の課題解決に向けたシニア人材活用に関する連携協定を国の関係機関と結びました。参加機関は、埼玉県、財務省関東財務局、厚生労働省埼玉労働局、経済産業省関東経済産業局の4者です。連携項目は、①社会で活躍し続ける意欲とスキル・ノウハウを持つシニア人材への支援、②シニア人材により経営課題の解決を図ろうとする県内中小企業への支援、③シニア人材と県内中小企業とのマッチングなどです。県では、シニア人材の活用に関する取組を国と一体となって強力に進めていきます。



県内中小企業の課題解決に向けたシニア人材活用に関する連携協定

埼玉県と関東財務局、埼玉労働局及び関東経済産業局との県内中小企業の課題解決に向けたシニア人材活用に関する連携協定書

埼玉県（以下「甲」という。）と財務省関東財務局、厚生労働省埼玉労働局及び経済産業省関東経済産業局（以下「乙」という。）とは、以下のとおり、県内中小企業の課題解決に向けたシニア人材活用に関する連携協定（以下「協定」という。）を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、県内中小企業が抱える経営課題の解決を図るため、甲と乙が相互に連携及び協力し、社会で活躍し続ける意欲とスキル・ノウハウを持つシニア人材と県内中小企業とのマッチングに取り組みることにより、人手不足対策の推進及び企業の生産性向上を図り、もって地域経済の発展に寄与することを目的とする。

（連携及び実施）

第2条 甲及び乙は、前条の目的を達成するため、次に掲げる事項について、相互に連携して実施する。

（1）社会で活躍し続ける意欲とスキル・ノウハウを持つシニア人材への支援

ア 埼玉県シニア人材バンク、（株）地域経済活性化支援機構の「S・V・C・S・R・e・r.」（公財）産業雇用安定センター埼玉事務所のキャリア人材バンク及び関東経済産業局マネジメントセンター（以下「人材バンク等」という。）に既に登録されているシニア人材に対する未登録の人材バンク等への登録の働きかけ

イ 人材バンク等に新たに登録されるシニア人材の掘り起こし及び当該シニア人材に対する求職の支援等

（2）シニア人材により経営課題の解決を図ろうとする県内中小企業への支援

ア 甲及び乙の業務に関連する企業に対する埼玉県シニア人材バンクへの登録の働きかけ

イ シニア人材により経営課題の解決を図るための企業向けセミナー等の開催

（3）シニア人材と県内中小企業とのマッチング

ア 埼玉県シニア人材バンクを活用したオンラインマッチングの実施

イ 対面によるマッチングイベントの実施

（4）その他、前条の目的を達成するために必要な事項

（協定内容の変更）

第3条 甲、乙のいずれかが本協定に定める事項の変更を申し出たときは、その都度協議の上、必要な変更を行う。

（経費の決定）

第4条 本協定に定める事項又は本協定に定める事項について疑義等が生じた場合は、甲、乙が互いに協議をもって協議し、定めるものとする。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は、令和8年3月31日までとする。ただし、期間が満了する1か月前までに、甲又は乙のいずれからも別段の申出がないときは、引き続き同一内容で、更に1年間、本協定は更新されるものとし、その後においても同様とする。

令和7年7月28日

甲 埼玉県 埼玉県知事

乙 財務省関東財務局 関東財務局長

厚生労働省埼玉労働局 埼玉労働局長

経済産業省関東経済産業局 関東経済産業局長

大野元裕
後藤 健二
片瀬 仁文
佐倉 達矢

県と国との連携協定の締結

■参加機関

埼玉県、財務省関東財務局、厚生労働省埼玉労働局、経済産業省関東経済産業局

■連携項目

- ①社会で活躍し続ける意欲とスキル・ノウハウを持つ
シニア人材への支援
- ②シニア人材により経営課題の解決を図ろうとする
県内中小企業への支援
- ③シニア人材と県内中小企業との
マッチング など



連携協定締結式の様子（令和7年7月28日 知事室）

県と国の協定により埼玉県シニア人材バンクを構築。
国や県、関係機関が連携し、県内企業・人材への展開を図る。

6. おわりに

中小企業は様々な経営課題を抱えていますが、その経営課題をシニア人材により解決しようとする企業は多くないというのが実情です。知識や経験をもつシニア人材については、民間人材会社によるマッチングも必ずしも進んでいません。しかしながら、本県は「人口減少・超少子高齢社会の到来」という歴史的な課題に直面し、人手不足は益々深刻化していきます。シニア人材は働く動機に金銭よりも「やりがい」を求めており、受け入れ企業に大事にされれば、その知識や経験を存分に発揮する貴重な戦力

になることが期待されます。

シニア人材バンクは、今までの職務で培ってきた知識や経験を生かして埼玉県の企業の発展に貢献したいと考えているシニアの皆様と、シニアの皆様の豊富な知識や経験を必要としている中小企業の皆様をつなぐ出会いの場を提供します。

このプラットフォームを通じて、埼玉県の企業の発展、ひいては埼玉県の地域経済の活性化につなげていきたいと考えています。現在、企業とシニア人材をともに募集しています。ぜひ、この「埼玉県シニア人材バンク」の活用について、特段のご理解とご協力をお願いいたします。