

埼玉県職業能力開発調査【公共職業安定所】の概要

1 調査目的

県内の公共職業安定所で職業訓練担当者を対象に、求職者の課題やその解決方法、職業訓練に対する要望等をお伺いし、今後の職業能力の開発に関する計画（第11次埼玉県職業能力開発計画・令和3年度～7年度）を策定するに当たっての基礎資料とする。

2 調査の内容

(1) 調査方法

高等技術専門校から事前に調査票を配布し、後日聞き取りを行い回収

(2) 調査対象

県内15か所のハローワーク及びハローワーク浦和・就業支援サテライト

公共職業安定所名（出張所名）	担当高技専
大宮公共職業安定所	職能センター
浦和公共職業安定所	中央校
朝霞公共職業安定所	
川口公共職業安定所	川口校
草加公共職業安定所	
川越公共職業安定所	川越校
東松山出張所	
所沢公共職業安定所	
飯能出張所	
熊谷公共職業安定所	熊谷校
本庄出張所	
行田公共職業安定所	秩父分校
秩父公共職業安定所	
春日部公共職業安定所	春日部校
越谷公共職業安定所	
ハローワーク浦和・就業支援サテライト	産人課

(3) 調査日

令和2年3月時点の状況を回答

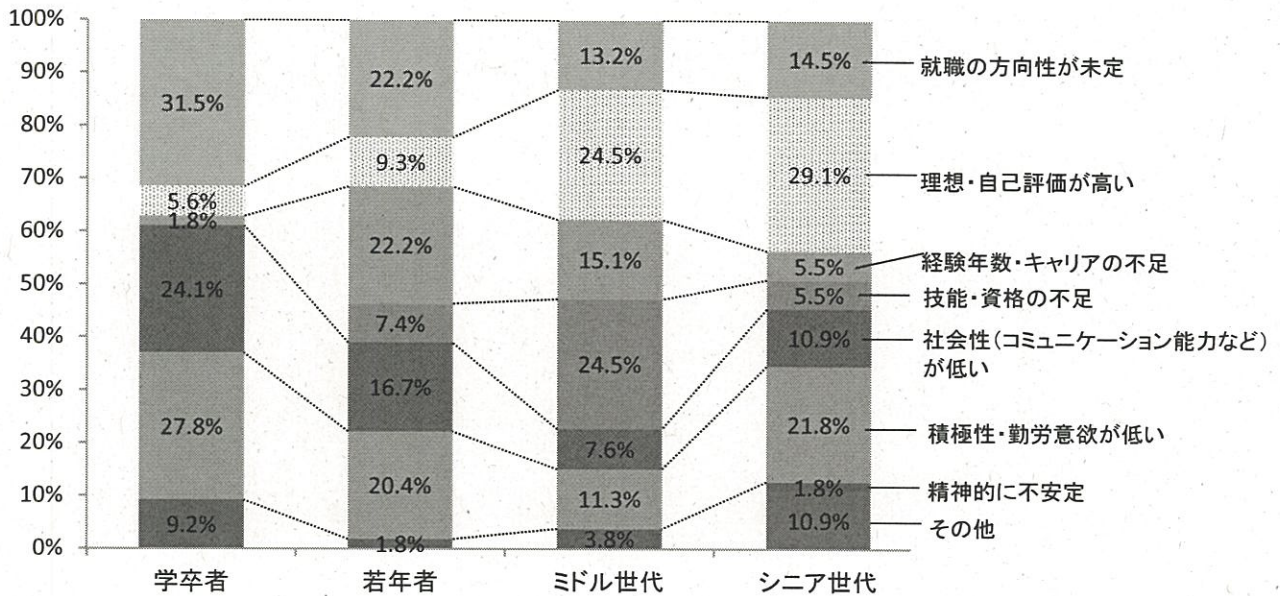
(4) 調査項目

- 就職がうまくいかない求職者の主な原因と解決方法
- 埼玉県の職業訓練について

令和元年度埼玉県職業能力開発調査【ハローワーク編】 調査結果の概要

問1 就職が上手くいかない求職者の主な原因

主な原因(3つまで)	学卒者	若年者 (~39歳)	ミドル世代 (40~59歳)	シニア世代 (60歳~)
1 就職活動の方向性が定まっていない	31.5%	22.2%	13.2%	14.5%
2 企業に求める理想や自己評価が高すぎる	5.6%	9.3%	24.5%	29.1%
3 経験年数やキャリアが足りない	1.8%	22.2%	15.1%	5.5%
4 技能や資格が足りない	0.0%	7.4%	24.5%	5.5%
5 社会性(コミュニケーション能力など)が低い	24.1%	16.7%	7.6%	10.9%
6 積極性が足りない又は就労意欲が低い	27.8%	20.4%	11.3%	21.8%
7 精神的に不安定	9.2%	1.8%	3.8%	1.8%
8 その他	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



(1) 全体的な傾向

- ・年齢が若くなるほど「就職の方向性が未定」の割合が多くなる。
- ・年齢が高くなるほど「理想や自己評価が高い」の割合が多くなる。

(2) 年代別の傾向

①学卒者

- ・「就職の方向性が未定」「社会性(コミュニケーション能力など)が低い」「積極性・勤労意欲が低い」が3大原因(合計83.4%)で、それぞれ全世代で最も割合が多い。

②若年層(~39歳)

- ・学卒者の3大原因に「経験年数・キャリアの不足」を加えた4大原因で全体の81.5%を占め、全世代で「経験年数・キャリアの不足」の割合が最も多い(22.2%)。

③ミドル世代(40~59歳)

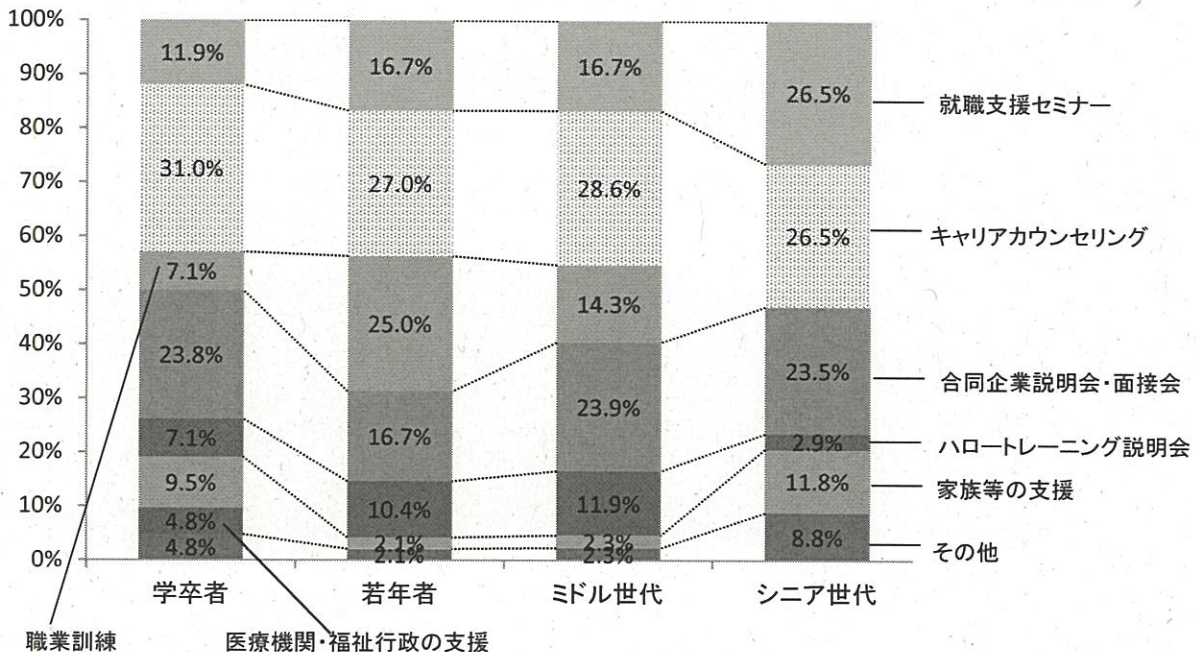
- ・「理想・自己評価が高い」「技能・資格の不足」の2大原因で全体の約50%を占める一方、「技能・資格の不足」が全世代で最も高い(24.5%)。

④シニア世代(60歳~)

- ・「理想・自己評価が高い」「積極性・勤労意欲が低い」の2大原因で全体の約50%を占め、全世代で「理想・自己評価が高い」の割合が最も多く約30%にのぼる。
- ・その他の理由としては、「事業主が希望する年齢と折り合わない」「応募できる求人が少ない」「年齢で不採用になる事例が多い」などである。

問2 有効な対策

対策	学卒者	若年者 (~39歳)	ミドル世代 (40~59歳)	シニア世代 (60歳~)
1 就職支援セミナーの受講	11.9%	16.7%	16.7%	26.5%
2 キャリアカウンセリングの実施	31.0%	27.0%	28.6%	26.5%
3 職業訓練の受講	7.1%	25.0%	14.3%	0.0%
4 合同企業説明会や面接会への参加	23.8%	16.7%	23.9%	23.5%
5 ハロートレーニング説明会への参加	7.1%	10.4%	11.9%	2.9%
6 家族等の支援	9.5%	2.1%	2.3%	11.8%
7 医療機関や福祉行政による支援	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%
8 その他	4.8%	2.1%	2.3%	8.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



(1) 全体的な傾向

- 年齢が高くなるほど「就職支援セミナー」の割合が多くなる。
- 全世代で「キャリアカウンセリング」の割合が多い。

(2) 年代別の傾向

①学卒者

- 「キャリアカウンセリング」「合同企業説明会・面接会」が2大対策で全体の半数を超え、「キャリアカウンセリング」の割合が全世代で最も多い(31.0%)。
- 全世代で唯一「医療機関・福祉行政の支援」がある。

②若年層(~39歳)

- 「キャリアカウンセリング」「職業訓練」が2大対策で全体の半数を超え、全世代で「職業訓練」の割合が最も多い(25.0%)。

③ミドル世代(40~59歳)

- 学卒者と同じく「キャリアカウンセリング」「合同企業説明会・面接会」の2大対策で全体の半数を超える。

④シニア世代(60歳~)

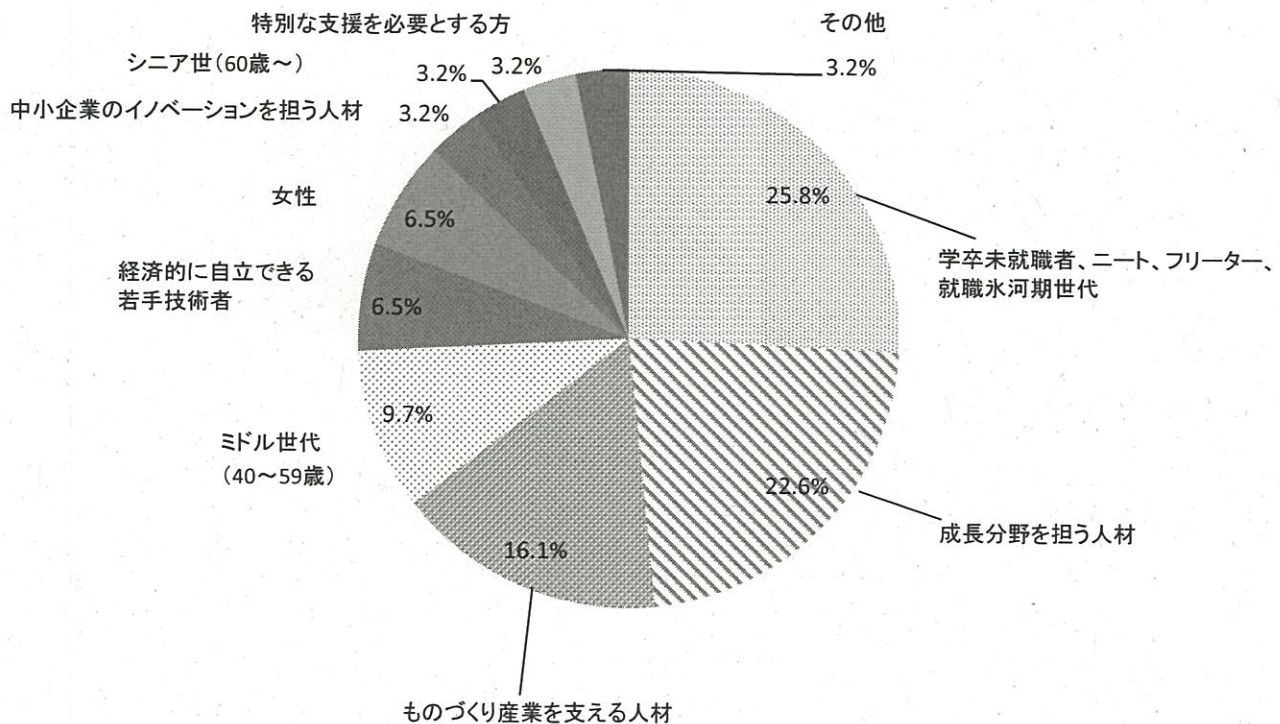
- 「就職支援セミナー」「キャリアカウンセリング」の2大対策で全体の半数を超え、「就職支援セミナー」の割合が全世代で最も多い(26.5%)。

※その他の対策

(学卒者) インターンシップ、(若年者) 職業体験、コミュニケーション能力開発セミナー
 (ミドル世代) セカンドキャリアを学ぶセミナー、(シニア世代) 高齢者を積極的に採用する企業の開拓 など

問3 県の職業訓練に期待すること

(ア)職業訓練の「対象者」(2つまで)	
1 学卒未就職者、ニート、フリーター、就職氷河期世代	25.8%
2 成長分野を担う人材	22.6%
3 ものづくり産業を支える人材	16.1%
4 ミドル世代(40~59歳)	9.7%
5 経済的に自立できる若手技術者	6.5%
6 女性	6.5%
7 中小企業のイノベーションを担う人材	3.2%
8 シニア世代(60歳~)	3.2%
9 生活保護受給者など特別な支援を必要とする方	3.2%
10 その他	3.2%
11 グローバル人材	0.0%
12 障害者	0.0%
13 外国人技能実習生ほか外国人労働者	0.0%
	100.0%

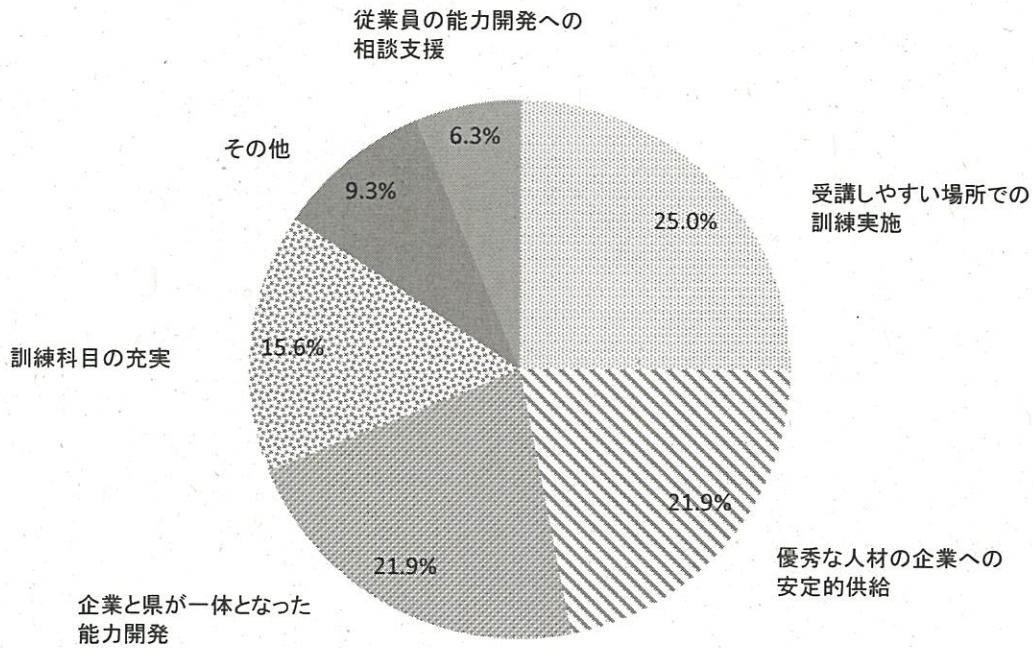


【県に期待する職業訓練の「対象者」】

- 「学卒未就職者、ニート、フリーター、就職氷河期世代」「成長分野を担う人材」「ものづくり産業を支える人材」の3つで6割を超える(64.5%)。
- 「ミドル世代(40~59歳)」が約1割ある(9.7%)。
- 「その他」は「在職者(訓練)」(春日部)

問3 県の職業訓練に期待すること

(イ)職業訓練の「内容」(2つまで)		
1	受講しやすい場所での訓練実施	25.0%
2	優秀な人材の企業への安定的供給	21.9%
3	企業と県が一体となった能力開発	21.9%
4	訓練科目の充実	15.6%
5	その他	9.3%
6	従業員の能力開発への相談支援	6.3%
7	技能検定や各種資格取得に向けた支援	0.0%
		100.0%



【県に期待する職業訓練の「内容」】

(1) 訓練科目の充実

① 具体的内容

- ・ミドル世代（40～59歳）の能力開発支援に資する訓練（朝霞）
- ・受講者の関心の高い訓練の開講数を増やす（飯能）
- ・介護職員研修と介護保険事務を合わせて学べるコース（春日部）
- ・全講座に職業能力開発講習を義務付ける（越谷）
- ・Web、医療事務、宅建など、東京と比較して選べるコースが少ない（越谷）

② 設置を望む訓練科目

- ・橋渡しのようなキャリアチェンジに備える訓練（朝霞）
- ・Webデザイン、医療事務、建築CAD（飯能）
- ・（学卒）ビジネススキルを重視
（ニート、フリーター、就職氷河期世代）生活設計を重視（越谷）

(2) その他

在職者訓練（春日部）、ミドル世代のキャリアカウンセリングを拡充して客観的に自己を見つめる機会を設ける（越谷）、社労士・登録販売者・看護師・パン作りの希望が多い（越谷）

問4 県の職業訓練についての御意見・御要望(自由記述)

(大宮)

- ・川口校「情報処理科」、中央校「情報制御システム科」
人気が高く、需要も多い分野なので、講座数または募集人員を拡大してほしい。
- ・委託訓練コースについて
ITと簿記、ITと医療事務、など受講期間が伸びても内容を組み合わせた訓練があればよい。
- ・2年訓練について
「調理師養成」「パティシエ養成」などは、50代以上で正社員就職の職種選択幅の狭い方の申し込みが多い。年齢制限を概ねではなく、厳格に設けてほしい。
- ・訓練施設が行う受講給付金申請書の証明について
不備が多いため記入方法について改めて指導してほしい。支給単位期間に実習がある場合、場所や期間も明記してほしい。
- ・東京都の「高齢者校」のように高齢者向け就職支援に注力した施設を設置してほしい。

(浦和)

- ・長期人材育成訓練(2年)について、調理師、パティシエ、医療事務は実施を見直したほうがよい。
調理師は資格がなくても就職可能な求人が多く、パティシエは20代でないと就職が難しい。
医療事務は3ヶ月訓練で十分就職可能である。
- ・PC訓練のすべての中に簡単なホームページ更新を入れてほしい。

(朝霞)

- ・現在実施している訓練のほとんどは現在必要とされている。ただし、将来も有効かどうかは不明。
したがって、離職者・在職者を問わず多角的なスキルが身につく(兼業・副業を想定した)訓練も
今後は必要になる。企業も多様なスキルを持つ従業員が増えることはメリットがあり、生産性向上
やミドル以降のキャリア形成に役立つ。

(飯能)

- ・受講希望の多い委託訓練について週4日授業のコースを設定してほしい(PC、介護、医療事務)。
特に女性は家庭の事情等で週5日通学が難しいことが多いため。その分訓練期間を延長するか、
PC訓練ではワード・エクセルに特化したコースにするなど。西武線沿線での開講が必要である。

(行田)

- ・中小企業や若年層、就職氷河期世代など、自助努力で就職が困難なところに手厚い支援をすべき。

(本庄)

- ・日本の基幹産業であるものづくりを支える人材育成だけでなく、IT分野など成長分野の人材育成も
必要である。産官学が連携して必要な分野に必要な人材を送りだせるようにすべき。

(秩父)

- ・労働市場の実情に合わせた講座を開講してほしい。有効求人倍率の低い事務系を育成することに
疑問を感じる。PC操作はどの職種でも必須だが教材が安価で入手できるので自助努力で学ぶべき
ではないか。熊谷高技専秩父分校の介護サービス科では授業でPC操作を取り入れており、業務上
必要なスキルとして学ぶほうが実践的で大事である。

(越谷)

- ・委託訓練は個人ニーズと会社ニーズのどちらのスタンスでコース設定するか再度検討すべき。
- ・資格がなければ就けない仕事、資格があれば有利な仕事を想定し資格取得講座を増やすべき。
- ・働き盛りの20~50代が職探しにつまづくと、専門性を身につけるため訓練を希望するケースが多いが、
再就職に向け必要最低限のスキルを身につける訓練が多く、ニーズにマッチしていない。
また医療事務などは人気があっても毎月通学圏内にコースがないので継続的に開講すべき。

(サテライト)

- ・Webやアロマなど希望職種と労働市場のミスマッチがみられる。シニア世代では年齢にふさわしい技能や
経験を身につけるシニア向け訓練が必要。
- ・就職が上手いできない原因に実家暮らしで生活に困らず職業訓練を言い訳に積極的に就職しない事例あり。
- ・企業実習と組み合わせたデュアルシステムを積極的に進めるべき。
- ・委託訓練「介護初任者講座」が毎月複数予定されているが、定員割れの月もある。介護を希望する求職者
はそれほど多くない。
- ・最新のスキルを学べるよう講座内容を変える(PC、CADなど最新版で)。