

調査概要

職業能力開発調査

5年に1回実施。前回は令和元年度に実施

企業ニーズ調査

- (1)対 象 小規模事業者から大企業まで無作為抽出 3,000事業所
(2)回答数 603事業所(回答率:20.1%)

ハローワーク調査

- (1)対 象 県内ハローワーク等16か所、埼玉しごとセンター
(2)回答数 17か所

高校(教員)調査

- (1)対 象 県内の高等学校224校(進路指導担当教員)
(2)回答数 118校(回答率:52.7%)

新

高校(高校生)調査

- (1)対 象 県内の高等学校24校(2年生)
※高等技術専門校への入校実績が多い高校から選定
(2)回答数 20校、773人

新

高等技術専門校 (訓練生)調査

- (1)対 象 県内高等技術専門校のうち職業能力開発センターを除く
5校1分校
(2)回答数 448人

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

企業ニーズ調査

(1)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

H26	R1	R6(今回)
47.1%	62.3%	63.8%

研修の実施目的

基礎的な知識・技能の習得	79.5%
高度な知識・技能の習得	36.6%
一般常識やマナー向上	28.3%

●研修を実施しない(33.5%)の理由

社内研修を実施しない	社外研修を実施しない
従業員の時間の確保が難しい (42.0%)	従業員の時間の確保が難しい (36.7%)
研修の必要性を感じない (29.4%)	研修の必要性を感じない (31.8%)
実施するノウハウがない (21.9%)	受講させたい研修がない (15.8%)

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

企業ニーズ調査

(2) デジタル人材の育成について

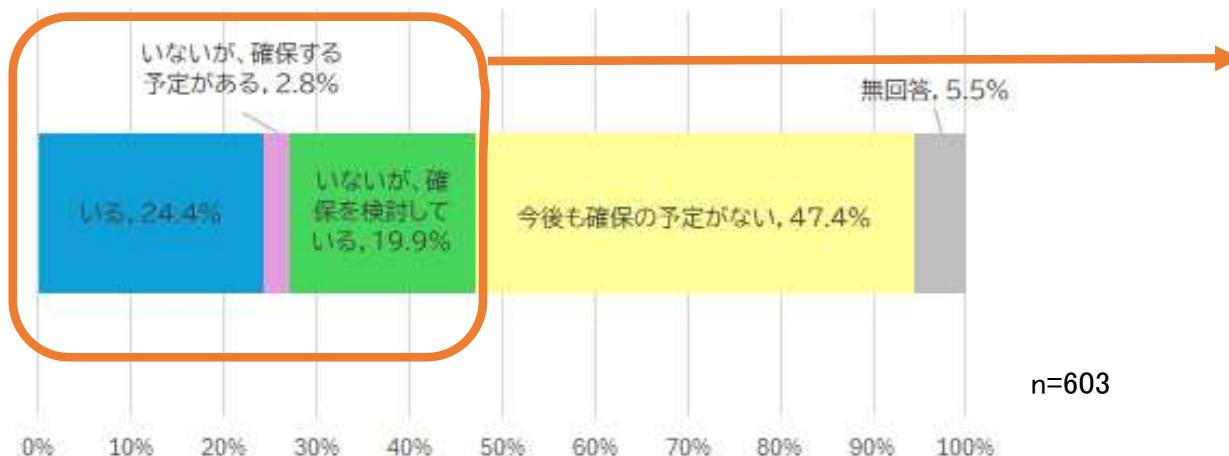
●実施しているDXの取組(回答が1割を超えるもの)

経理・財務(経費精算、会計システム、受注・請求管理等)	26.2%
従業員向けデバイス貸与(PC、タブレット、スマホ等)	22.7%
リモートワーク環境整備 (社内SNS、web会議、ペーパーレス、電子押印等)	17.1%
人事・労務・総務(人事評価、勤怠管理、教育研修等)	14.9%
特になし	31.3%

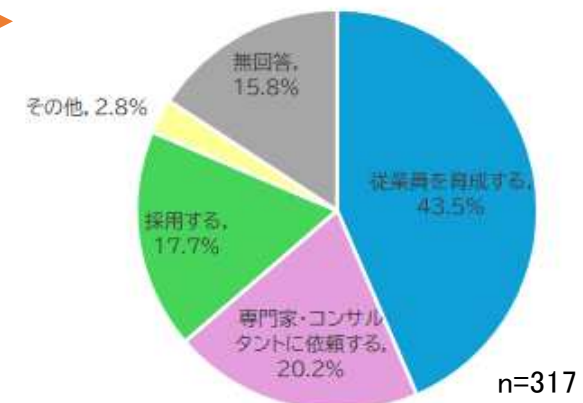
DX推進の課題

デジタル人材がない	27.2%
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%

●デジタル人材の有無



●デジタル人材の確保方法

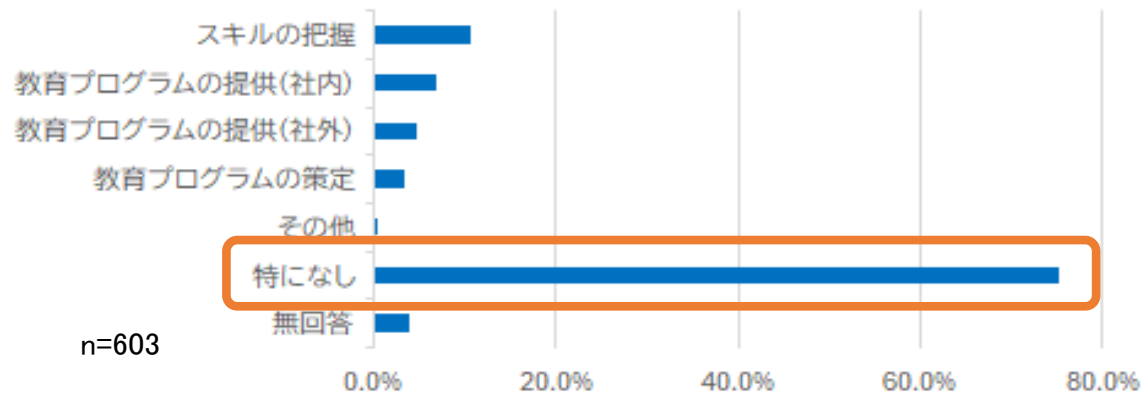


令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

企業ニーズ調査

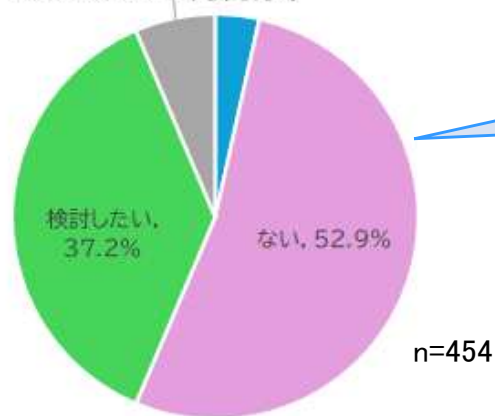
(3)従業員のリスキリングについて

●実施しているリスキリングについての取組



●今後のリスキリング実施の意向

無回答, 6.4% ある, 3.5%



リスキリング実施の課題

教育プログラムに参加する時間が確保できない	22.7%
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%
教育プログラムの作成が困難	13.3%

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

企業ニーズ調査

(4)従業員を採用するにあたって求める能力について

●対象者別 求める能力

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
学卒者	継続性・真面目さ (45.6%)	積極性・意欲 (43.8%)	一般常識や社会人の マナー (38.8%)	コミュニケーション 能力 (38.1%)	人柄 (37.3%)
若年者 (～39歳)	継続性・真面目さ (49.8%)	コミュニケーション 能力 (49.3%)	協調性・チームワーク (45.9%)	積極性・意欲 (45.4%)	一般常識や社会人の マナー (42.8%)
ミドル世代 (40～64歳)	協調性・チームワーク (41.6%)	人柄 (41.5%)	コミュニケーション 能力 (40.3%)	継続性・真面目さ (37.1%)	積極性・意欲 (33.2%)
シニア世代 (65歳～)	人柄 (36.5%)	協調性・チームワーク (32.7%)	コミュニケーション 能力 (29.7%)	継続性・真面目さ (27.5%)	一般常識や社会人の マナー (24.0%)

全ての対象者で「知識・技能」、「資格の保有」よりも「継続性・真面目さ」、「コミュニケーション能力」が上位となっている。

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

ハローワーク調査

(1) 就職がうまくいかない求職者の主な原因

	第1位	第2位	第3位
学卒者	就職活動の方向性が定まっていない	社会性が低い	積極性が足りない 就労意欲が低い
若年者 (～39歳)	就職活動の方向性が定まっていない	経験年数やキャリアが足りない	社会性が低い
ミドル世代 (40～64歳)	理想や自己評価が高すぎる	技能や資格が足りない	経験年数やキャリアが足りない
シニア世代 (65歳～)	理想や自己評価が高すぎる	その他	体力・精神的に不安定

(2) 求職者及び求人ニーズについて(ヒアリング)

ニーズのギャップが大きいと考えられる職種

○求職者ニーズ < 求人ニーズ

介護・福祉

機械加工、機械製図

建築大工

○求職者ニーズ > 求人ニーズ

経理・OA

情報処理

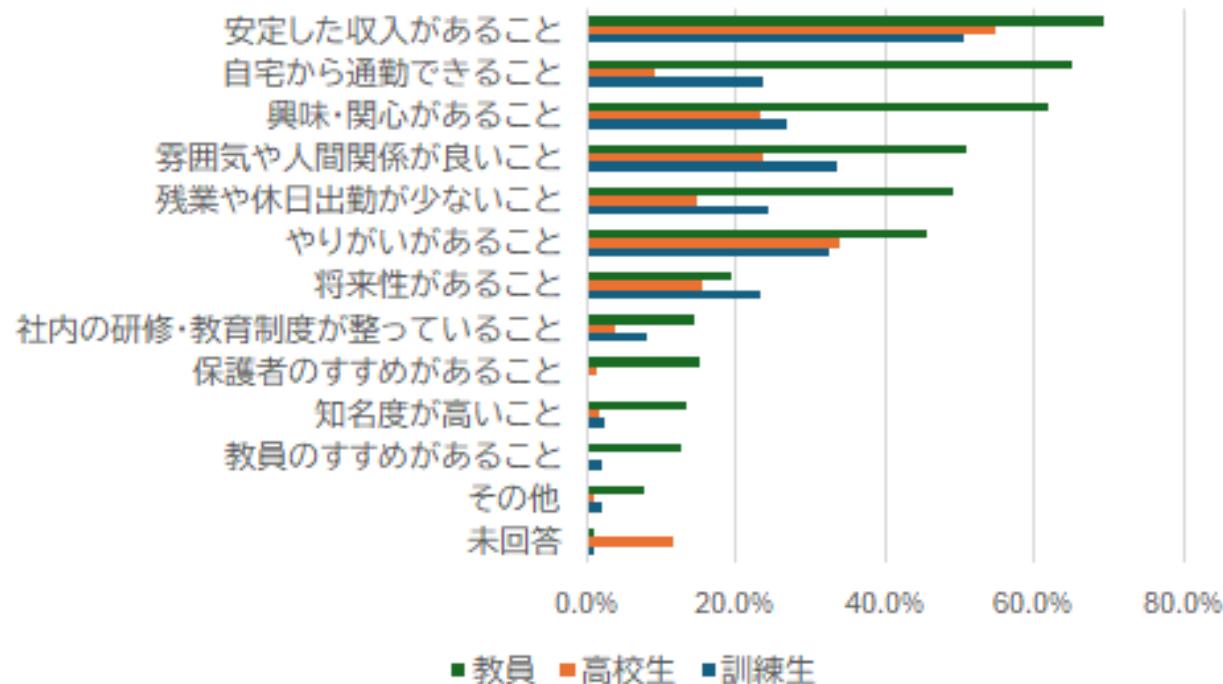
ソフトウェア・アプリ開発

その他(Webデザイン、サイト制作等)

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

高校・高技専調査

(1)職業や就職先の決定について重要視していること(回答2つまで)



第1位

教員、高校生、訓練生ともに
「安定した収入があること」

第2位

教員「自宅から通勤できること」
高校生「やりがいがあること」
訓練生「雰囲気や人間関係が良いこと」

第3位

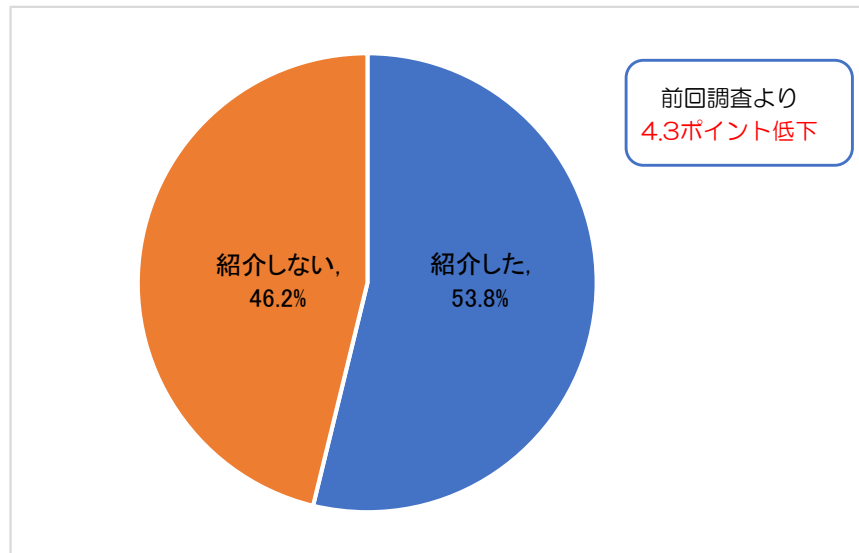
教員「興味・関心があること」
高校生「雰囲気や人間関係が良いこと」
訓練生「やりがいがあること」

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

高校・高技専調査

(2) 高等技術専門校の認知度について

教員が過去3年間の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

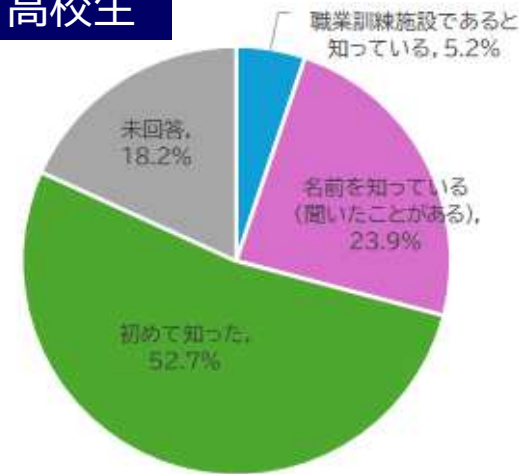


- 教員の考える高等技術専門校のメリット
授業料など費用の安さ
専門的知識・技能の習得
就職率の高さ
少人数の充実した指導



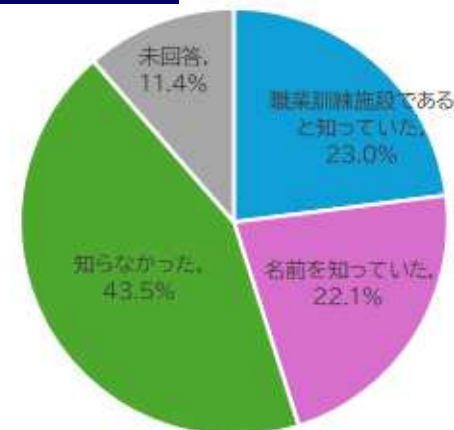
- メリットがあるのになぜ紹介しないのか
該当する生徒がいない
高等技術専門校をよく知らない

高校生



知ったきっかけ
保護者
先生
先輩・知人

訓練生



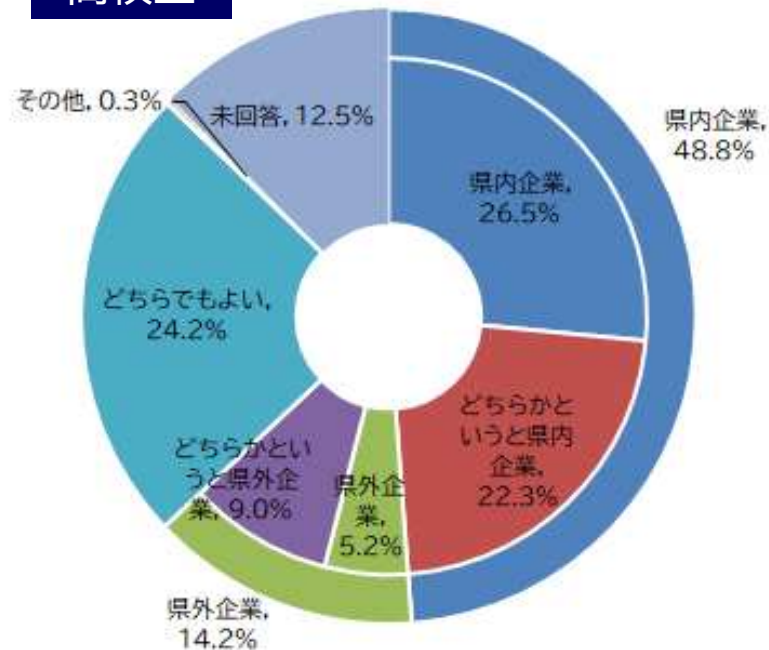
知ったきっかけ
先生
保護者
ポスター・パンフレット

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

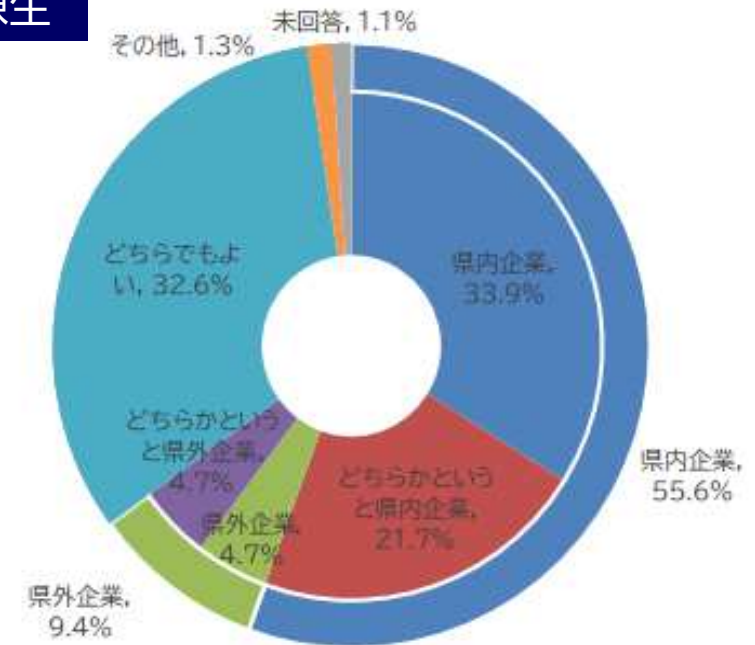
高校・高技専調査

(3) 県内企業・県外企業のどちらに就職したいか

高校生



訓練生



高校生、訓練生ともに県内企業への就職意向が高かった

○県内企業に就職したい理由

自宅から通勤できる

県外での就職に不安がある

○県外企業に就職したい理由

給与等の条件が良い

就職したい企業が県外にある

令和6年度埼玉県職業能力開発調査の結果について

企業ニーズ・ハローワーク・高校(教員)調査

(1) 県の職業訓練に期待すること(能力開発支援の対象者)

	第1位	第2位	第3位
企業ニーズ	中小企業のイノベーションを担う人材	成長分野を担う人材	ミドル世代(40～64歳)
ハローワーク	ミドル世代(40～64歳)	ものづくり産業を支える人材	学卒未就職者、ニート、フリーター
高校(教員)	経済的に自立した若手技術者	ものづくり産業を支える人材	成長分野を担う人材

(2) 県の職業訓練に期待すること(内容)

	第1位	第2位	第3位
企業ニーズ	受講しやすい場所での訓練実施	基礎的な知識・技能の習得	優秀な人材の企業への安定的供給
ハローワーク	受講しやすい場所での訓練実施	訓練科目の充実	企業と県が一体となった能力開発
高校(教員)	受講しやすい場所での訓練実施	基礎的な知識・技能の習得	高校との一体的な就労支援