

令和6年度職業能力開発調査

(ハローワーク調査) 結果

1 調査概要

(1) 調査対象機関 17か所

公共職業安定所名 (出張所名)
川口公共職業安定所
熊谷公共職業安定所
熊谷公共職業安定所本庄出張所
大宮公共職業安定所
ハローワークプラザ大宮
川越公共職業安定所
川越公共職業安定所東松山出張所
東松山出張所
浦和公共職業安定所
所沢公共職業安定所
秩父公共職業安定所飯能出張所
春日部公共職業安定所
行田公共職業安定所
草加公共職業安定所
朝霞公共職業安定所
越谷公共職業安定所
埼玉しごとセンター

(2) 調査実施日 令和6年8月1日現在

(3) 調査実施方法 調査票を送付後、ヒアリングを実施

(4) 調査票 別紙のとおり

(5) ヒアリング実施期間 令和6年8月8日から29日まで

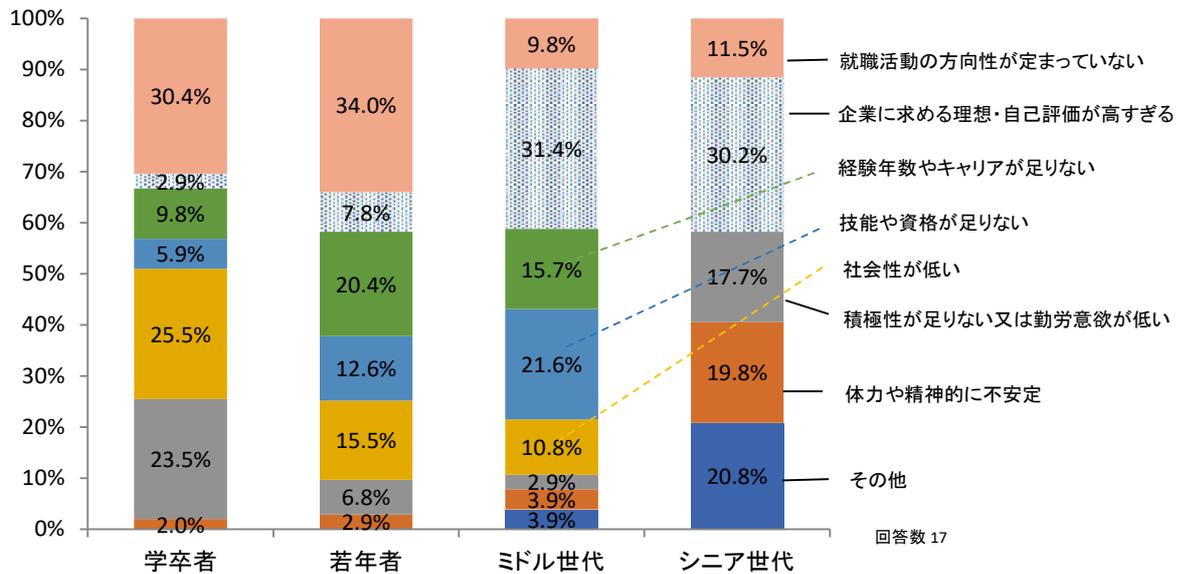
(6) ヒアリング項目 (主なもの)

- ・管内の求職者・求人ニーズ等について
- ・求職者の抱える課題とその解決策について
- ・県が行う職業訓練に対する意見・要望等について

令和6年度職業能力開発調査(ハローワーク)調査結果

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 (40~64歳)	シニア世代 (65歳~)
就職活動の方向性が定まっていない	30.4%	34.0%	9.8%	11.5%
企業に求める理想や自己評価が高すぎる	2.9%	7.8%	31.4%	30.2%
経験年数やキャリアが足りない	9.8%	20.4%	15.7%	0.0%
技能や資格が足りない	5.9%	12.6%	21.6%	0.0%
社会性(コミュニケーション能力など)が低い	25.5%	15.5%	10.8%	0.0%
積極性が足りない又は就労意欲が低い	23.5%	6.8%	2.9%	17.7%
体調や精神的に不安定	2.0%	2.9%	3.9%	19.8%
その他	0.0%	0.0%	3.9%	20.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



(1) 全体的な傾向

- 学卒者及び若年者は「就職活動の方向性が定まっていない」の回答割合が3割を超える。
- ミドル世代及びシニア世代は「企業に求める理想や自己評価が高すぎる」の回答割合が3割を超える。

(2) 年代別の傾向

①学卒者

- 「就職活動の方向性が定まっていない」「社会性(コミュニケーション能力など)が低い」「積極性が足りない又は就労意欲が低い」の3項目で回答割合の8割弱を占める。

②若年層(~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(コミュニケーション能力など)が低い」の3項目で7割弱を占め、全世代で「経験年数やキャリアが足りない」の割合が最も多い(20.4%)。

③ミドル世代(40~64歳)

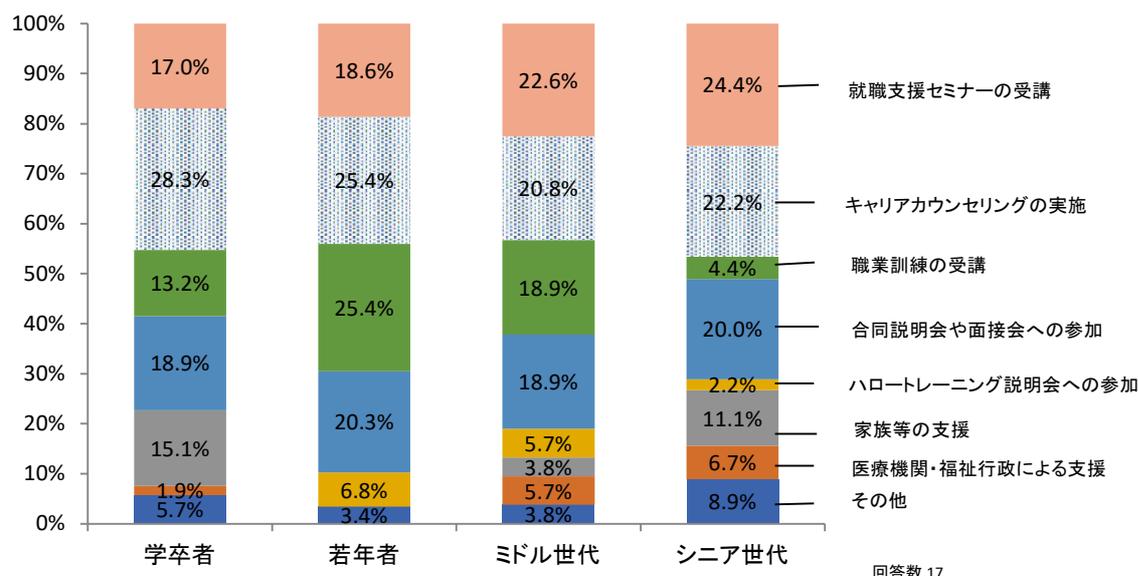
- 「企業に求める理想や自己評価が高すぎる」「技能や資格が足りない」の2項目で5割強を占める一方、「技能や資格が足りない」が全世代で最も高い(21.6%)。

④シニア世代(65歳~)

- 「企業に求める理想や自己評価が高すぎる」が全体の約3割を占める。
- 「その他」が約2割を占める。その理由としては、「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 (40～64歳)	シニア世代 (65歳～)
就職支援セミナーの受講	17.0%	18.6%	22.6%	24.4%
キャリアカウンセリングの実施	28.3%	25.4%	20.8%	22.2%
職業訓練の受講	13.2%	25.4%	18.9%	4.4%
合同企業説明会や面接会への参加	18.9%	20.3%	18.9%	20.0%
ハロートレーニング説明会への参加	0.0%	6.8%	5.7%	2.2%
家族等の支援	15.1%	0.0%	3.8%	11.1%
医療機関や福祉行政による支援	1.9%	0.0%	5.7%	6.7%
その他	5.7%	3.4%	3.8%	8.9%
	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受講」の割合が多くなる。
- ・全世代で「キャリアカウンセリングの実施」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の実施」、「合同企業説明会や面接会への参加」、「就職支援セミナーの受講」で6割台半ばを占め、「キャリアカウンセリングの実施」の割合が全世代で最も多い(28.3%)。
- ・「家族等の支援」の割合も他に比べて高い。

②若年層(～39歳)

- ・「キャリアカウンセリングの実施」、「職業訓練の受講」で約5割を占め、全世代で「職業訓練の受講」の割合が最も多い(25.4%)。

③ミドル世代(40～64歳)

- ・「就職支援セミナーの受講」、「キャリアカウンセリングの実施」、「職業訓練の受講」、「合同企業説明会や面接会への参加」がいずれも2割程度となっている。

④シニア世代(65歳～)

- ・「就職支援セミナーの受講」、「キャリアカウンセリングの実施」、「合同企業説明会や面接会への参加」がいずれも2割程度となっている。「就職支援セミナーの受講」の割合が全世代で最も多い(24.4%)。
- ・「家族等の支援」、「医療機関や福祉行政による支援」の回答も他に比べて多くなる。
- ・「その他」として、「高齢者求人の開拓」、「高齢者雇用についての企業の理解」が必要とする意見がみられる。

※その他の対策

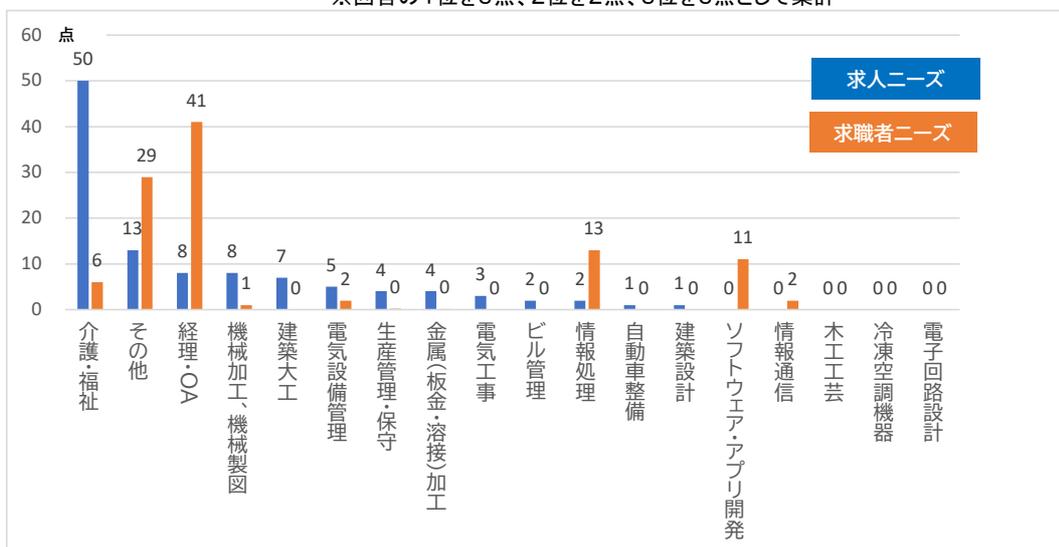
- (学卒者) 就職に関する意識啓発セミナー、人手不足業界のイメージ向上を図るセミナー
- (若年者) 窓口での相談、人手不足業界のイメージ向上を図るセミナー
- (ミドル世代) 窓口での相談、人手不足業界のイメージ向上を図るセミナー
- (シニア世代) 高齢者を積極的に採用する企業の開拓、求人部門との連携、高齢者雇用についての企業理解など本人側ではなく外的要因の改善が挙げられている。

問3 求職者及び求人ニーズの高い職種(上位3つを回答)

職種	求職者ニーズ	求人ニーズ
機械加工、機械製図	1	8
生産管理・保守	0	4
金属(板金・溶接)加工	0	4
自動車整備	0	1
建築大工	0	7
建築設計	0	1
木工工芸	0	0
冷凍空調機器	0	0
電気工事	0	3
電気設備管理	2	5
ビル管理	0	2
情報処理	13	2
情報通信	2	0
電子回路設計	0	0
ソフトウェア・アプリ開発	11	0
介護・福祉	6	50
経理・OA	41	8
その他	29	13

回答数 17

※回答の1位を3点、2位を2点、3位を3点として集計



(1) 求職者ニーズの傾向

- ・「経理・OA」が突出して多く「その他」、「情報処理」と続く。
- ・「その他」の回答の中には「Webデザイン」、「Webサイト制作」、「グラフィックデザイン」が挙げられている。「ソフトウェア・アプリ開発」も含め、PCスキルを活用する職種のニーズが高い。

※「その他」の回答

製造業・組立・検査等、調理師・栄養士、ネイリスト、運搬、軽作業、営業 他

(2) 求人ニーズの傾向

- ・「介護・福祉」が突出して多い。
- ・「機械加工・機械製図」「経理・OA」「建築大工」などのニーズも見られる。「機械加工・機械製図」「建築大工」は求職者ニーズがなく、「経理・OA」は求職者ニーズが大幅に求人ニーズを上回るなどミスマッチが生じている。

※「その他」の回答

製造業・組立・検査等、運送(ドライバー)、警備、保育、営業・接客 他

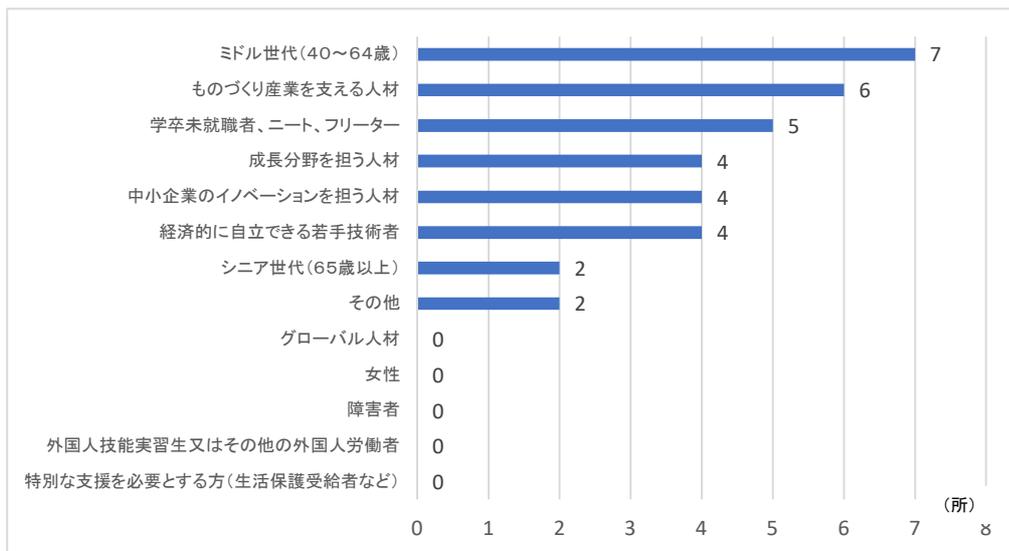
(3) 企業から求められている能力(自由記述)

- ・人手不足から、やる気があれば経験は問わないとする求人が多い。
- ・一般事務に関してはWord、Excel程度の操作は必須。
- ・製造・建築に関しては、資格・経験を必要とする傾向がある。
- ・技術や経験を積む、手に職をつける業種は就職希望者が少なく従業員の高齢化が進んでおり、経験者でなくても職業訓練受講生を歓迎とする企業が多い。

※求められる能力で挙げられている資格等

介護福祉士、介護実務者、介護初任者、保育士、運転免許(各種大型、特殊車両、普通2種)、日商簿記3級、電気工事士2種

問4 県の職業訓練に期待すること(対象者)



回答数 17

【県に期待する職業訓練の「対象者」】

※前回調査では、選択肢を「学卒未就学者、ニート、フリーター、就職氷河期世代」としていた。今回調査では、「就職氷河期世代」を「ミドル世代(40~64歳)」と重複するため削除している。

- ・「ミドル世代(40~64歳)」が4割強で最も多かった。次いで「ものづくり産業を支える人材」が3割台半ば、「学卒未就職者、ニート、フリーター」が3割弱となっている。
- ・「その他」は「人手不足業種・職種を支える人材の能力開発」、「介護、保育、インフラ関係、運輸などのエッセンシャルワーカー」

問4 県の職業訓練についての御意見・御要望(自由記述)

【訓練内容への意見】

- IT人材の育成に係る職業訓練の拡大。
ただし、企業の受入れ状況から若年層に絞った年齢制限を設けることを一考いただきたい。
- 簿記会計の訓練を県北で実施してほしい。
- 未経験の農業への再就職を希望する方が一定数いるため、就農のための訓練や支援を検討していただきたい。
農業の後継者不足の解消にもなる。
- 農業系、SE・プログラマ養成、宅建取得の講座。
また、委託訓練の長期コースとして准看護師資格が取得できる講座があるといいという声がある。
- 語学系の訓練の開設希望が少なからずある(貿易事務など)。
- 倉庫作業等の就職を希望する方が多く、フォークリフトの訓練があるのかとの相談がある。
千葉県の委託訓練にフォークリフトとPC操作を併せて習得する3か月訓練があり、そちらに流れている。
- 倉庫、製造、運送など現場仕事が多い方のキャリアアップのために案内できる訓練が少ないように思える。
- 在職者訓練を充実させてほしい。
- ものづくりは人気がない。

【訓練内容への意見(委託訓練に関するもの)】

- 子育て中に受講できるような短時間、短期間の職業訓練を設定いただきたい。
- 「情報ビジネス」という科目名が内容やレベル感がイメージしにくい。
- 就職率が低い講座(Webデザイン、事務・情報ビジネス等)の就職率(件数)向上のため連携をとっていききたい。
- 同一月内に、同一講座を同一管内で開講するのは避けてほしい。
特に介護は応募者が少ないため、開講できない可能性がある。
- 訓練実施スケジュールを年度の初めに4月から翌年3月開講分まで提示してもらえると案内しやすい。
(東京都は年度当初に受付日や入校日が示されるので案内しやすい)。
- ネイリストを職業訓練の講座に指定している理由(必要性)を知りたい。

【訓練内容への意見(訓練校(委託訓練)の立地等)】

- 所沢・飯能管轄にも訓練コースを増やして欲しい(事務系、介護系、生産工程系)。
- 秩父から通いやすい施設を増やして欲しい。
- 県内にはない訓練は東京都に行ってしまう。Web訓練もよいのではないか。
- 電車移動1時間以内で最寄駅から徒歩圏内での実施が望ましい(ポリテクセンターもバスなので難しい)。

【県の職業訓練全般に係る意見・提案】

- 一般事務従事者は求職が求人を大きく上回る一方、介護サービス職業従事者、建設事者(建設躯体工事を除く)では求人が求職を大きく上回っている。こういった傾向がここ数年続いている。
これを踏まえ、埼玉県職業訓練の企画・実施について、以下のとおり要望したい。
①求職者の希望が多い事務関連分野の訓練(経理・OA、情報処理等)については、十分な量の訓練を提供するとともに、求職(希望)が求人を大きく上回る厳しい状況を踏まえ、就職に結びつきやすいカリキュラムの設定、高度な資格の取得促進、適切で効果的な就職支援の実施に留意いただきたい。
②人手不足分野である介護や建築に関連する訓練については、当該分野の企業や業界団体等とも連携し、必要とされる知識・技能・資格を着実に身に付けられるカリキュラムを設定するとともに、当該分野の魅力や社会における必要性、働きやすい環境の整備に向けた取組などについて、積極的に求職者に周知していただきたい。
- 埼玉県が実施している職業訓練は内容や就職支援が充実しているので、受講者の増加を目指していきたい。
近年、事務職などを希望する若年層が増加傾向にあり、ものづくりなどを担う人材が不足しているため、県や企業、ハローワークなどの就職支援機関が一体となって、仕事のイメージ向上を図るための説明会などを定期開催することで、訓練受講者の増加並びに、人手不足の解消や中小企業の継続的な雇用の確保につなげたい。

【その他、ヒアリングから】

- すべてのハローワークにおいて、利用者の年齢層が以前に比べ高くなっているとの回答があった。
主に若年者並びにIT・Web関連企業への就職を希望する方は民間(インターネット)求人サービスを併用する傾向が高い。
- ミドル世代及びシニア世代の「就職がうまくいかない求職者の主な原因」の回答では、「理想や自己評価が高い」が最も多い。自己評価が高いという側面がある一方、年齢的に家計を支える立場であることが多く、大幅な給与水準の低下は受け入れられないとの側面もある。