



今後の人材ニーズについて

- 1 職業訓練に関するニーズ(アンケート集計)
- 2 職業紹介事業者(パーソルキャリア株式会社)
- 3 職業紹介事業者(マンパワーグループ株式会社)

令和5年10月24日

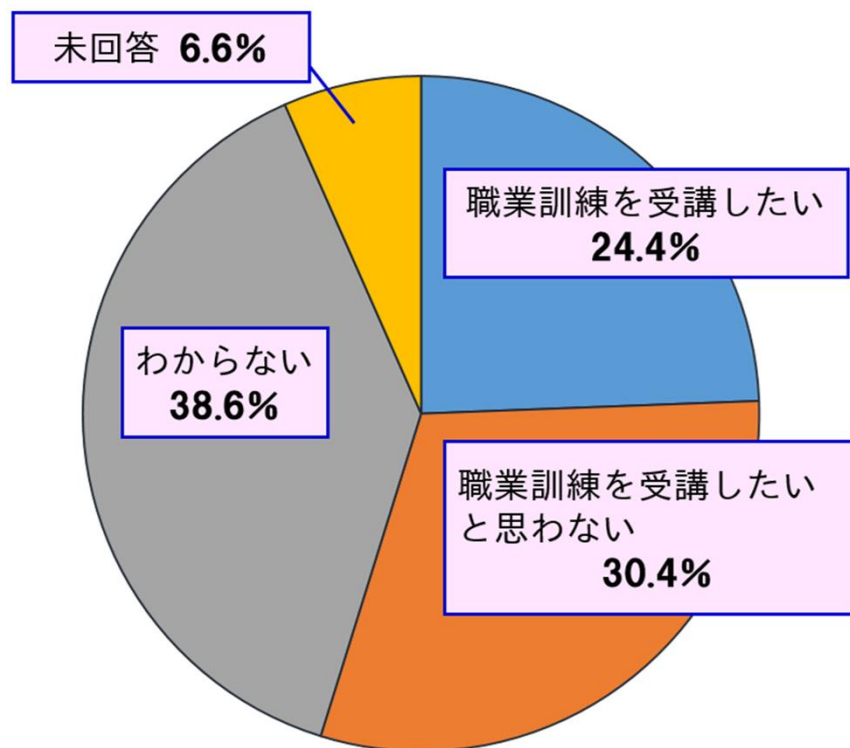
神奈川労働局職業安定部訓練課



求職者に対するアンケート調査の集計

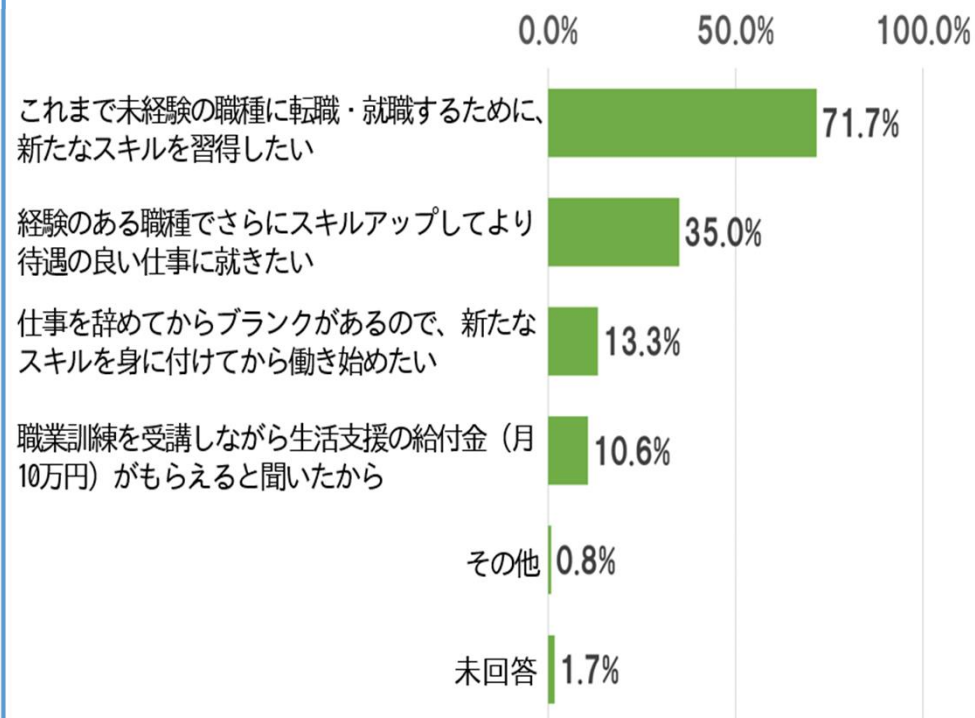
令和5年度 ハローワークで実施したアンケートからの報告

1 就職活動としての職業訓練の受講について



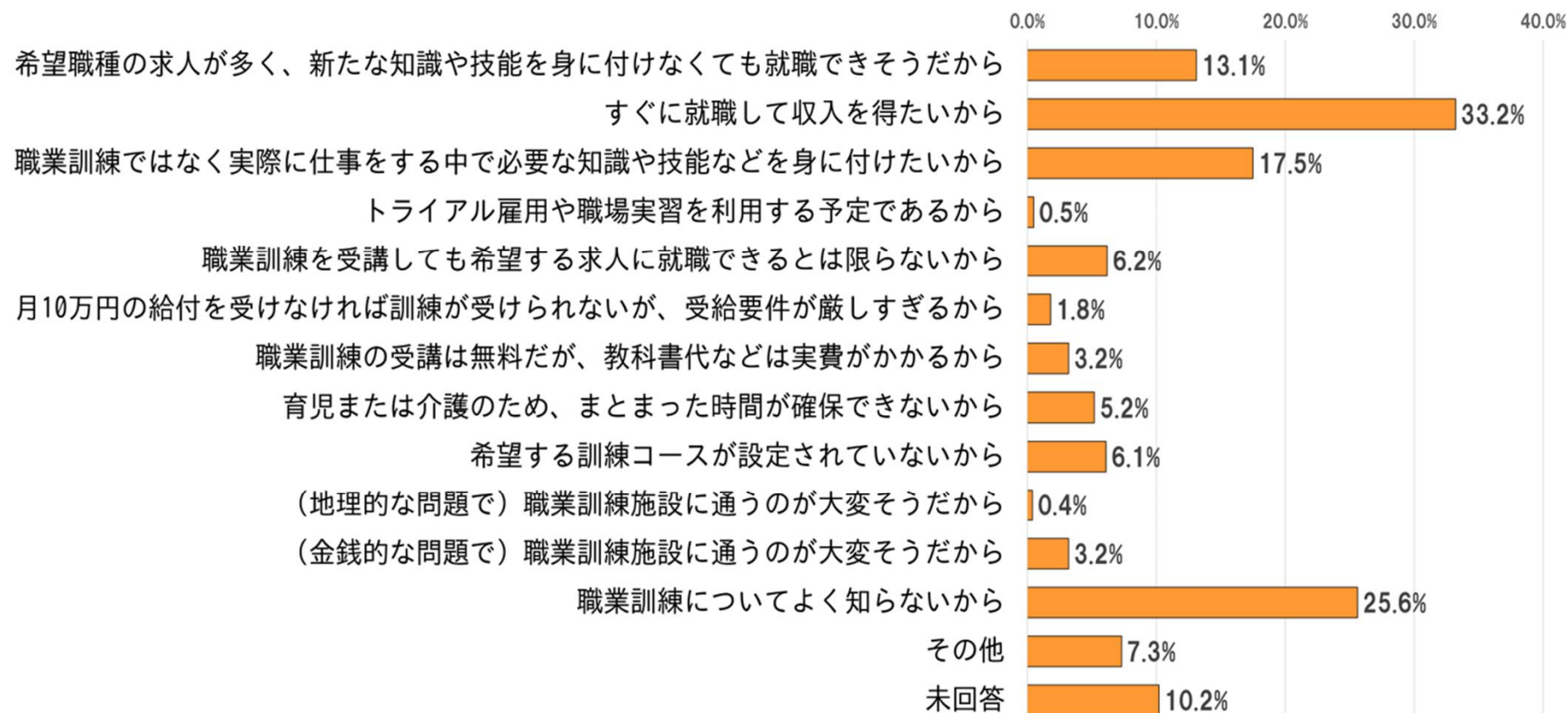
求職登録で相談する人の24.4%が訓練受講を考えている。

2 職業訓練を受講したいと考えた理由は何ですか (複数選択)



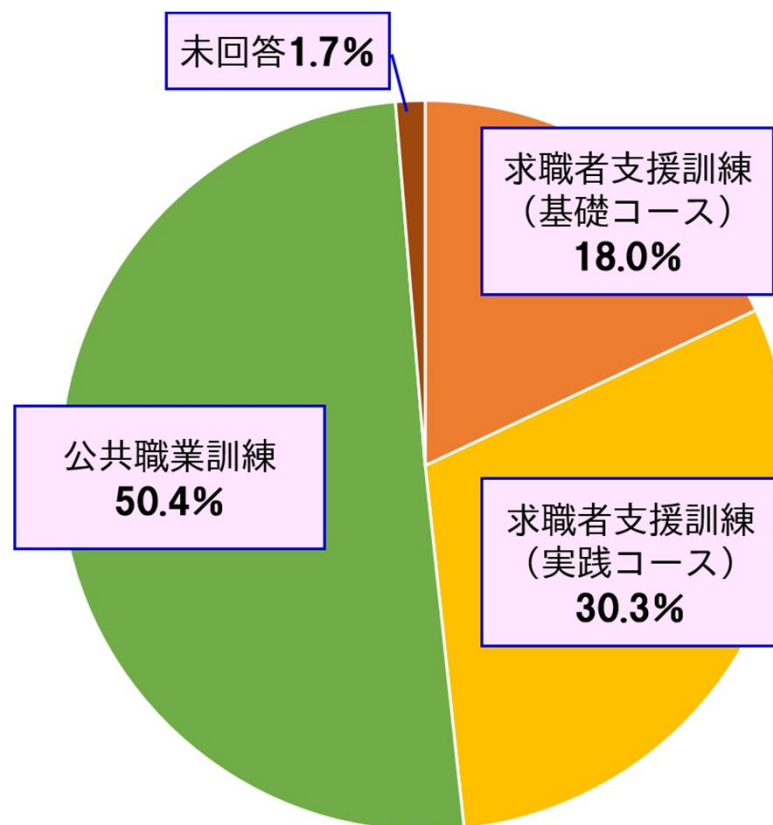
新たなスキル、スキルアップなど訓練にスキルの習得を期待している人が多く、訓練受講給付金を期待している人は1割。

3 職業訓練の受講を希望しない理由は何ですか(複数選択)



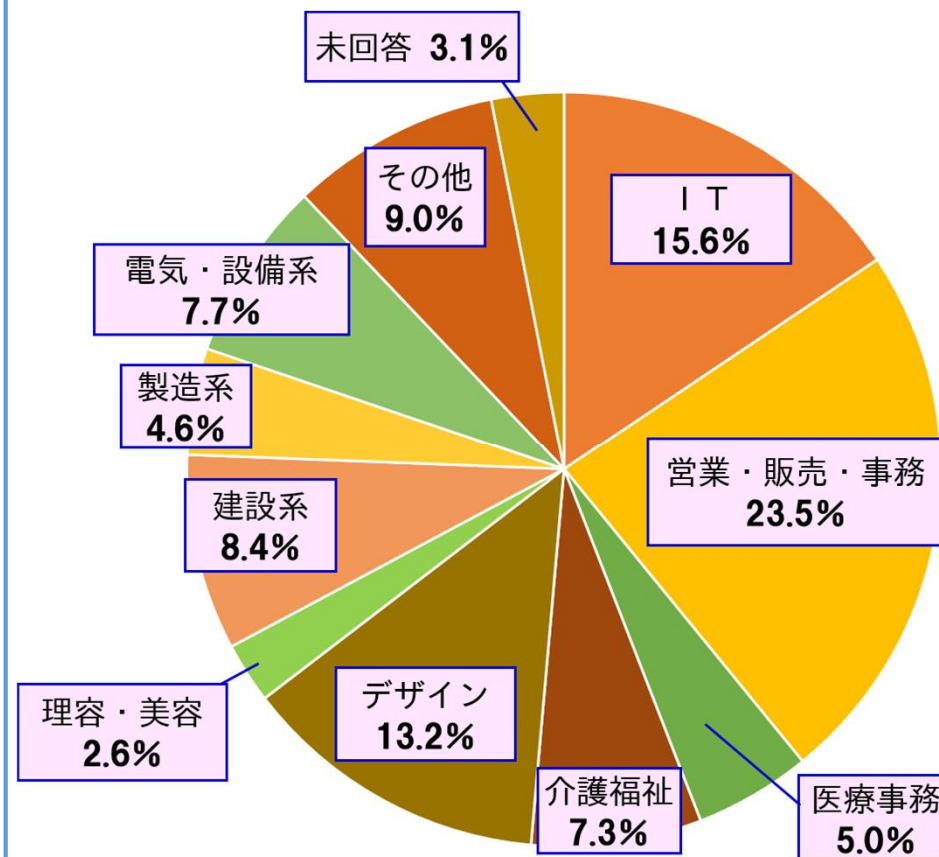
すぐに就職して収入を得たいが1番多く、仕事をしながら必要な知識や技術を身に付けたいなど訓練の必要がないとの意見のほかに、訓練についてよく知らないとの意見もあり、訓練についての周知が課題。

4 受講を申し込んだ訓練の種類



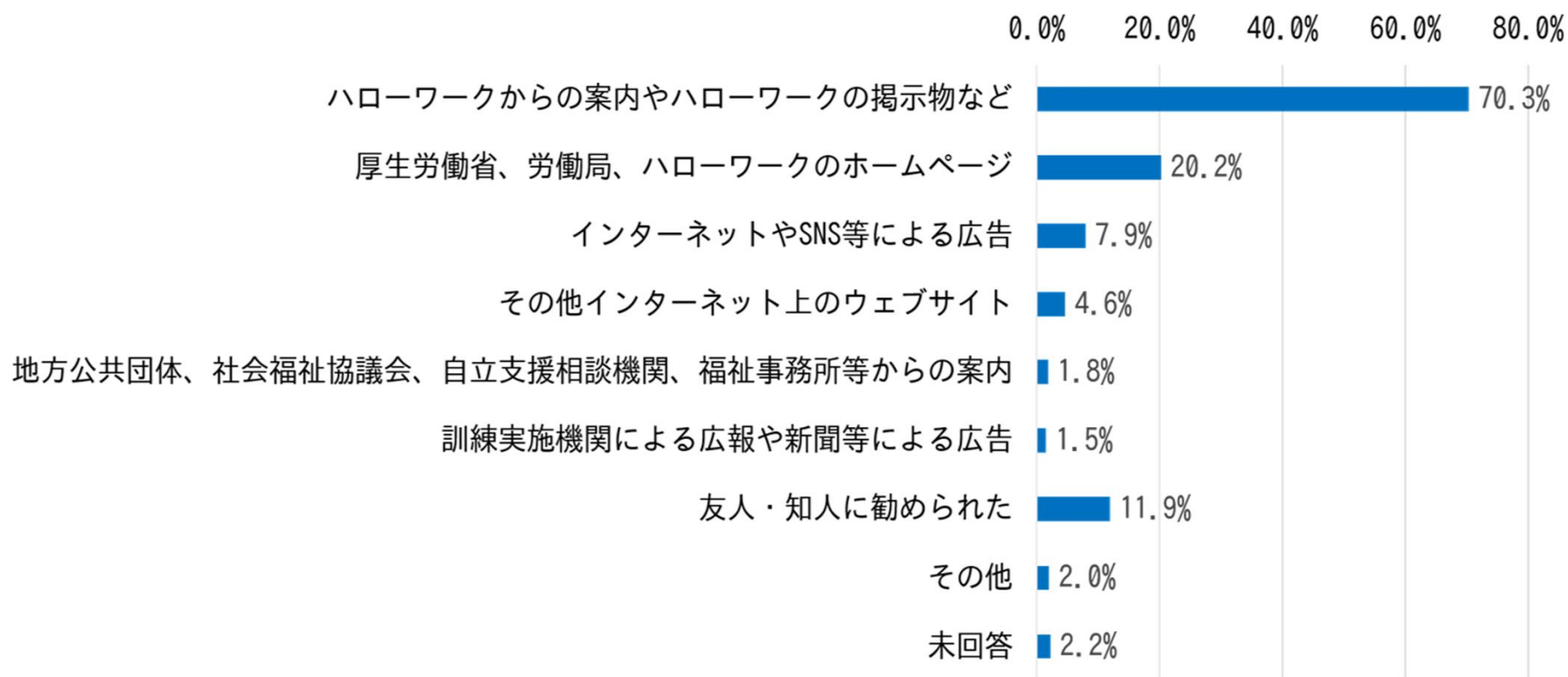
公共職業訓練と求職者支援訓練では同じ位の申込。

5 受講を申し込んだ訓練の分野



デジタル（IT＋デザイン）分野が約3割と多く、次いで営業・販売・事務分野の希望が多い。

6 職業訓練を知ったきっかけ(複数選択)



ハローワークやHPなどで、訓練を知った方が一番多く、次が友人・知人に勧められたとなっている。引き続き、ハローワークを利用しない人を含めた幅広い周知が課題。



神奈川県地域職業能力開発促進協議会 転職市場に関して

加藤良介

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

パーソルの理念体系・グループ名由来

グループ ビジョン

パーソルグループが
実現したい世界

はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。

はたらし方は、一人ひとり違うもの。

だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。

すべての“はたらく”が、

笑顔につながる社会を目指して。

行動指針

パーソルグループの社員一人ひとりが持つべき価値観

誠実 顧客志向

プロフェッショナリズム

チームワーク 挑戦と変革

経営理念

パーソルグループの存在意義

雇用の創造 人々の成長 社会貢献

P E R S O L

人は仕事を通じて成長し（PERSON）、社会の課題を解決していく（SOLUTION）。

PERSOLというグループ名には、はたらく人の成長を支援し、輝く未来を目指したいという
想いが込められています。

【マクロ環境】有効求人倍率

- 2023年8月の国内有効求人倍率は
前月から横ばいの**1.29倍**。

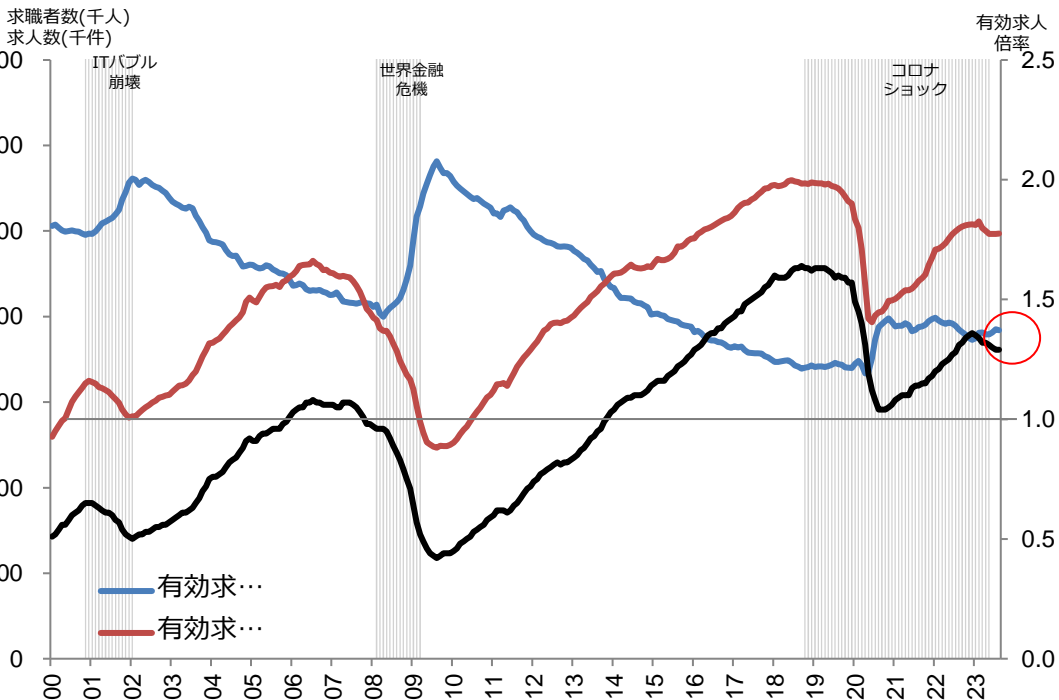
- 実質賃金の伸び悩みで兼業や転職
をめざす動きが活発な一方で、原
材料高による収益悪化で製造業や
建設業で求人を抑える動きも見ら
れた。

(9/29 日本経済新聞)

- 8月は企業からの有効求人数が前
月から0.1%増加、働く意欲のあ
る有効求職者は0.2%減少した。

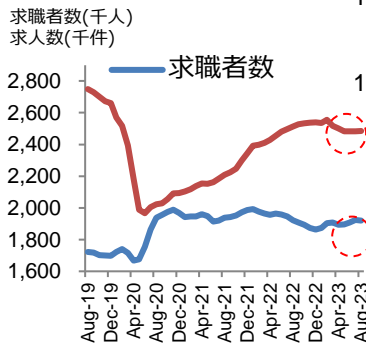
有効求職者数・有効求人数・有効求人倍率の推移

期間：2000年1月～2023年8月



求職者数・求人数の推移

期間：2019年8月～2023年8月



(注) シャドー部分は景気後退期を示す。数値は季節調整値

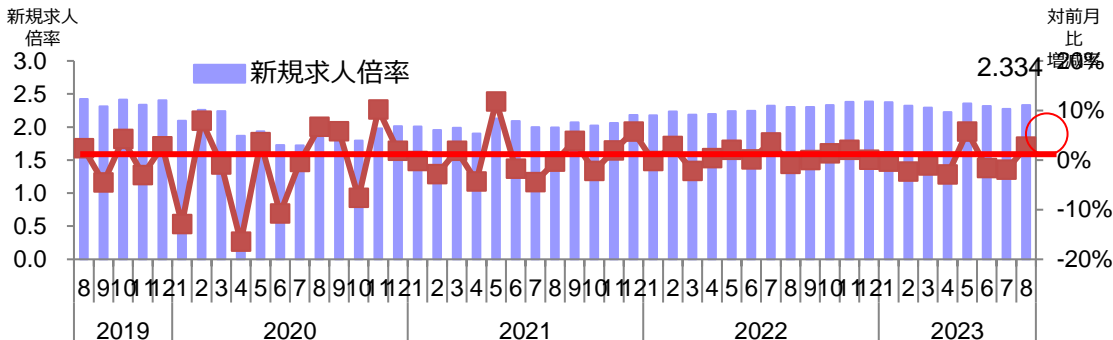
出所：一般職業紹介状況

【マクロ環境】新規求人倍率

新規求人倍率及び対前月比増減率推移

期間：2019年8月～2023年8月

- 雇用の先行指標とされる新規求人倍率は2.33倍で前月比増減率は+2.7pt。

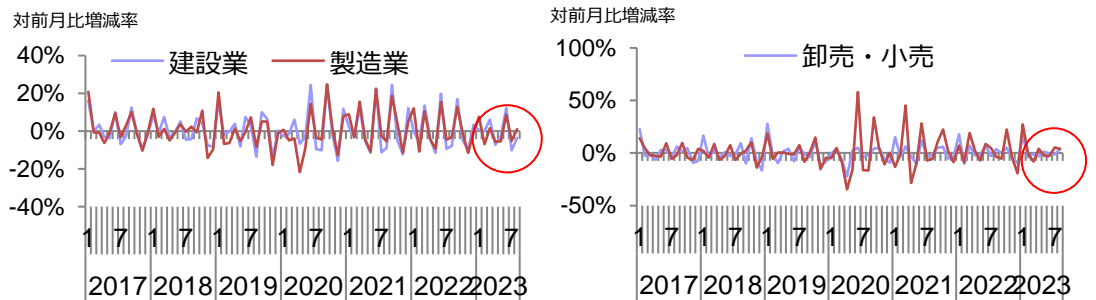


(注) 数値は季節調整値 出所：一般職業紹介状況

- 新規求人数の業種別対前月増減率は卸売・小売業で+4.09pt、製造業で+1.02pt、建設業で-3.59pt。

業種別新規求人数の対前月比増減率推移

期間：2017年1月～2023年8月



(注) 数値は季節調整値

出所：一般職業紹介状況

(注) 数値は季節調整値

出所：一般職業紹介状況

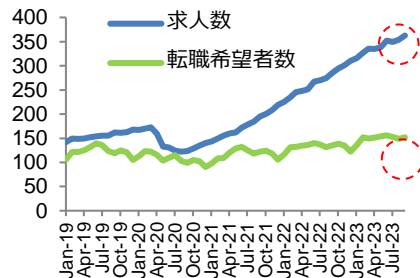
【マクロ環境】 転職求人倍率

- 全体の転職求人倍率(求人数*÷転職希望者数)の2023年9月実績は前月から0.01pt増加の2.39となった。
- 求人数*は8.3千件増加し、362.8千件。
- 転職希望者数は3.0千人増加し、151.8千人となった。

求人数・転職希望者数の推移

期間：2019年1月～2023年9月

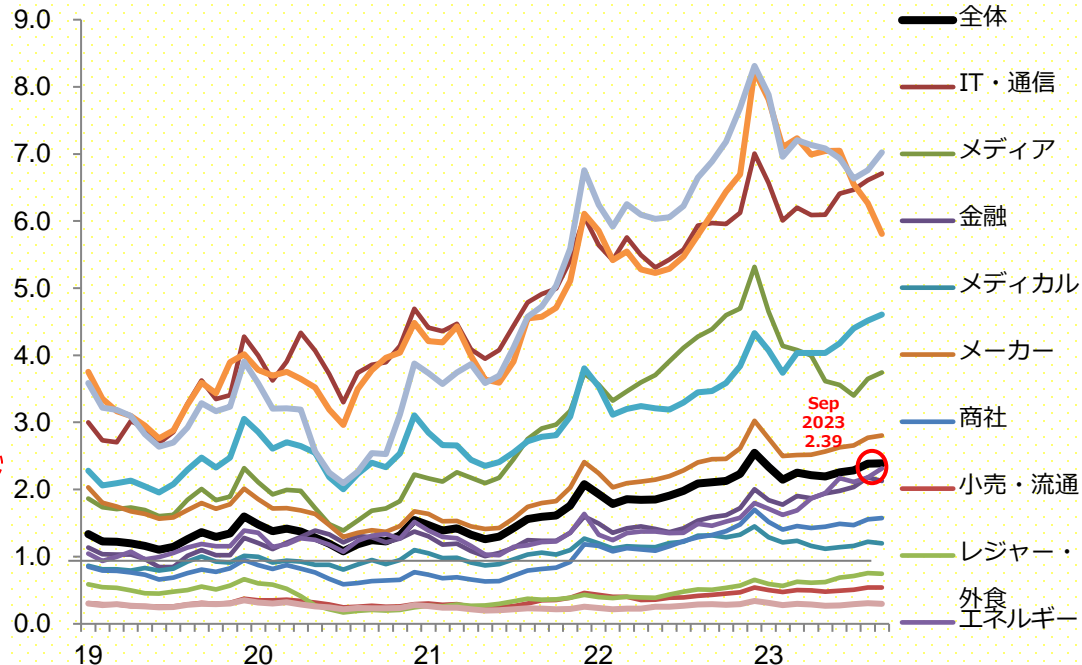
求人数(千件) 転職希望者数(千人)



- 求人数：システム登録されている求人の採用人数
- 転職希望者数：①当月の新規登録者数と、②既存登録者のうち当月1件以上の求人に応募した登録者の数を合算

業種別転職求人倍率の推移

期間：2019年1月～2023年9月



出所：パーソルキャリア

ITエンジニア（SE/PG）の転職動向

登録者動向

◆2023年6月～8月の登録者数は、2023年3月～5月対比で91%と減少

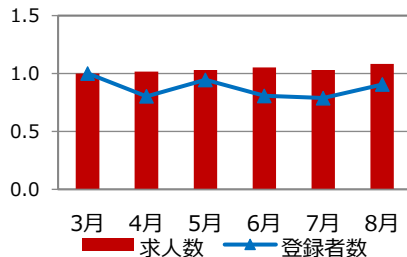
30歳以下の登録者数は全体の65%と、若年層が半数以上を占めており、前回2023年3月～5月期よりもさらに割合が増えている。
転職希望先として、経験を活かして「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」を希望する方が54%、次いで「社内情報システム（社内SE）」が17%、「Webサービス系エンジニア・プログラマ」が14%と続いている。実際の転職先としても同職種の「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」が58%と大半であり、次に「社内情報システム（社内SE）」として転職している層が27%と大きな割合を占めている。働き方の希望としては、フルリモートやリモートワークをメインで行う就業環境を望む声が多い。

求人動向

◆2023年6月～8月の求人数は、2023年3月～5月対比104%と増加傾向

求人数は月ごとに増減はあるものの、3カ月単位で比較すると右肩上がりに増加している。その背景として、**ポテンシャル採用や新卒採用重視から経験者採用に注力する企業の増加、リーダークラスや管理職候補を求める求人などの多様化があり、さまざまな募集背景を持つ求人が増えている。**
また、募集する企業の就業環境は、フルリモートワークの就業形態から在宅とリモートワークを合わせたハイブリッド型にシフトする動きなどが活発化しており、フルリモート就業のみの求人は逆に減少している状況にある。

▼求人マーケット動向



【データ概要】

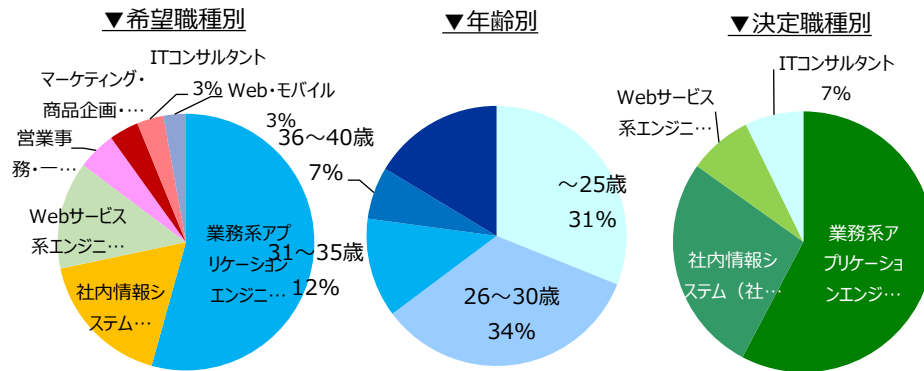
▼登録者詳細

対象：2023年3月～8月にdodaにいただいた

求人件数と登録者数。

※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細



※対象：2023年6月～8月にdodaにご登録いただいた方。

今後の人材ニーズについて

マンパワーグループ株式会社
コンプライアンス課



1. IT分野における人材ニーズ

■ 募集職種の範囲

コンサルからアプリケーション開発、インフラ開発まで幅広くニーズあり

→ヘルプデスク業務、WEB制作、システム運用監視は特に人材不足が顕著、派遣のご依頼が多い。

■ 求める経験・スキル（経験の有無、未経験者へのニーズ等）

どのような職種でも経験者のニーズが高い。

→経験値がないと業務遂行が困難な業務もあり、一部企業では未経験者を育成してプロジェクトに送り出す。

・ヘルプデスク業務：1次対応→件内容により未経験OKのケースは多い。

2次対応→ほぼ経験値がないとNG。実際に業務内容も難しい。

・WEB制作：バナー制作やWEB更新業務であればスクールレベルでも可の場合は多い。全くの未経験ではほぼ難しい。

職業訓練校でしっかり勉強した方は就業が決まりやすい傾向もあり。

他、ディレクション業務・コーダー業務・デザイナーはほぼ経験値を求められる。

WEB系は在宅勤務で出来る事が多く人気あり。求人者と求職者のレベル感の剥離が課題。

・システム運用監視：しっかりしたレクチャー体制があれば未経験でも可。若手登用希望の求人者が多く、未経験者でも就業に繋がる事が多い。

ただ、24時間365日の業務は体力面、時間が不規則な業務もあり求職者からの人気は低く、未経験技術者が最初に通過する道もあり。

2. その他の動向・ニーズ

■ 業界軸

ITベンダーは勿論、コンサルティングファームやSaaS、事業会社まで幅広くエンジニア募集があり、スキルのある若手・中堅エンジニアは争奪戦の状態。

■ 職種軸

アプリではJava開発は引き続きニーズが高く、インフラではAWS等のクラウド技術のニーズが高い。トレンドではAI関連（python）、セキュリティ領域のニーズが増加している印象。

■ 年齢軸

- ・IT分野：未経験20代はごく一部のエンジニアリング企業にてニーズあり、経験者20代～40代半ばはニーズ旺盛（争奪戦）。
40代後半～50代は、事業会社のCTO／CIOおよびITコンサルタント層と、SES企業のための層の二極化。
- ・非IT分野：20～30代前半→officeソフトのスキル（特にExcelの関数（vlookup、ピボットテーブル等）、簿記検定（未経験経理）、英語スキル（TOEIC600点以上）、Outlook・Teams・Zoom・SAP等操作に抵抗の無い方
30代後半→実務経験に沿った資格の取得（TOEIC/簿記/社労士/介護系）、貿易事務経験、SAP等の専用システム操作、Outlook・Teams・Zoom操作経験者（Outlookでの会議招集などの実務経験者）

■ その他動向

非IT企業においても、総務職が兼任で行っていたITインフラ整備、社内業務システム開発等に対して、社内SEを選任を置くことが増えている。一方、それらは社内での評価基準に課題があり、逆に社内SEからSIerを希望する方も少なくない。また全体的にDXが加速している印象があり、ITリテラシーの高い人材が望まれる。

ManpowerGroup Boilerplates



ManpowerGroup®は、総合人材サービスを提供する世界有数の企業です。組織を成功に導く「人材」の採用、評価、育成、管理に関わるサービス提供により、変化する働く世界の組織変革を継続的に支援します。マンパワーグループブランドであるManpower®, Experis®, Talent Solutions®を通じて、70年近くにわたり、世界75カ国・地域における働く人々と企業・組織に価値あるサービスを提供してきました。また、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、最も働きやすい企業として、常にその多様性が評価されてきました。2021年、マンパワーグループは、「世界で最も倫理的な企業」の1社に選ばれて12年目となります。



ManpowerGroup®のブランドのひとつであるManpower®は、人材派遣・人材紹介におけるソリューションを提供するグローバルリーダーです。人材に関する専門知識を駆使して、迅速に優秀な人材を紹介しています。変化し続ける世界において、企業・組織が成功するために、迅速かつ柔軟にワークフォースソリューションを提供します。



ManpowerGroup®のブランドのひとつであるExperis®は、IT分野に特化したプロフェッショナル人材、プロジェクトソリューションを中心としたサービスを提供するグローバルリーダーです。デジタルトランスフォーメーションによって、テクノロジー分野における深刻な人材不足が続く中、ITに関するテクニカルスキルとビジネスの成功に欠かせないソフトスキルを併せ持つ人材をご紹介します。エクスペリスアカデミーでは、幅広い分野の教育機関や企業・組織と連携し、即戦力となるスキルを習得するためのカリキュラムを構成しています。



ManpowerGroup®のブランドのひとつであるTalent Solutions®は、採用代行・コンサルティングのRPO、人材統合管理サービスのMSP「TAPFIN」、人材開発・アウトプレイスメントの「ライトマネジメント」の3つのサービスを主軸としています。人材業界に関する深い専門知識によって、企業・組織の人材に関する課題に対してソリューションを提供します。人材採用・育成、定着支援に至るまで、テクノロジーと広範な雇用に関する見識を駆使して、組織の人材戦略を支援します。