



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 転職市場に関して（パーソルキャリア株式会社）

令和6年11月14日

神奈川県労働局職業安定部訓練課

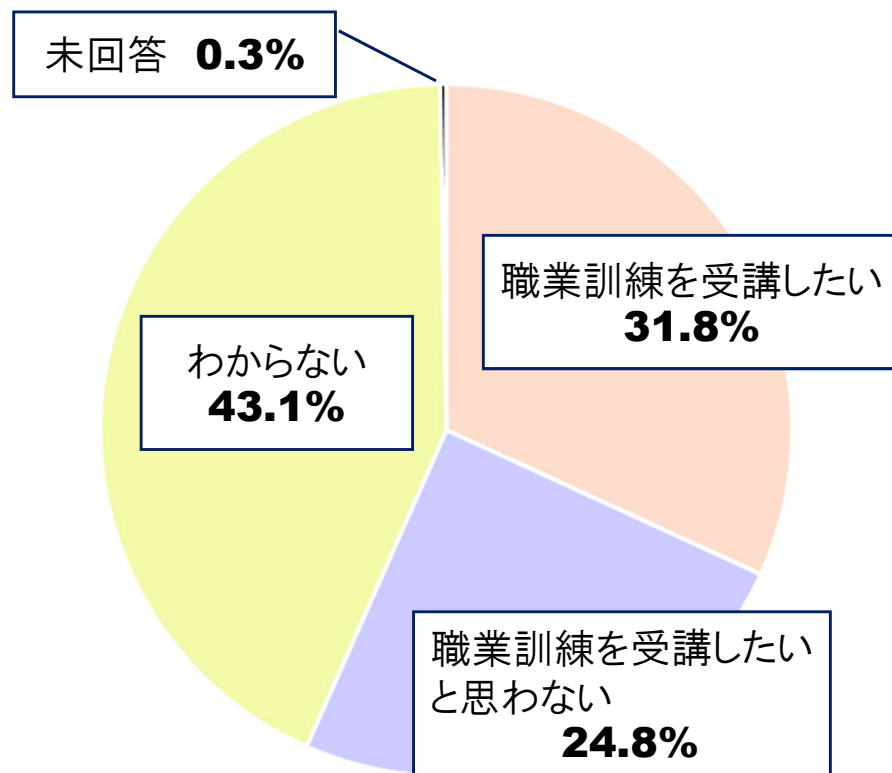


求職者に対するアンケート調査の集計

調査期間:令和6年9月2日~9月20日

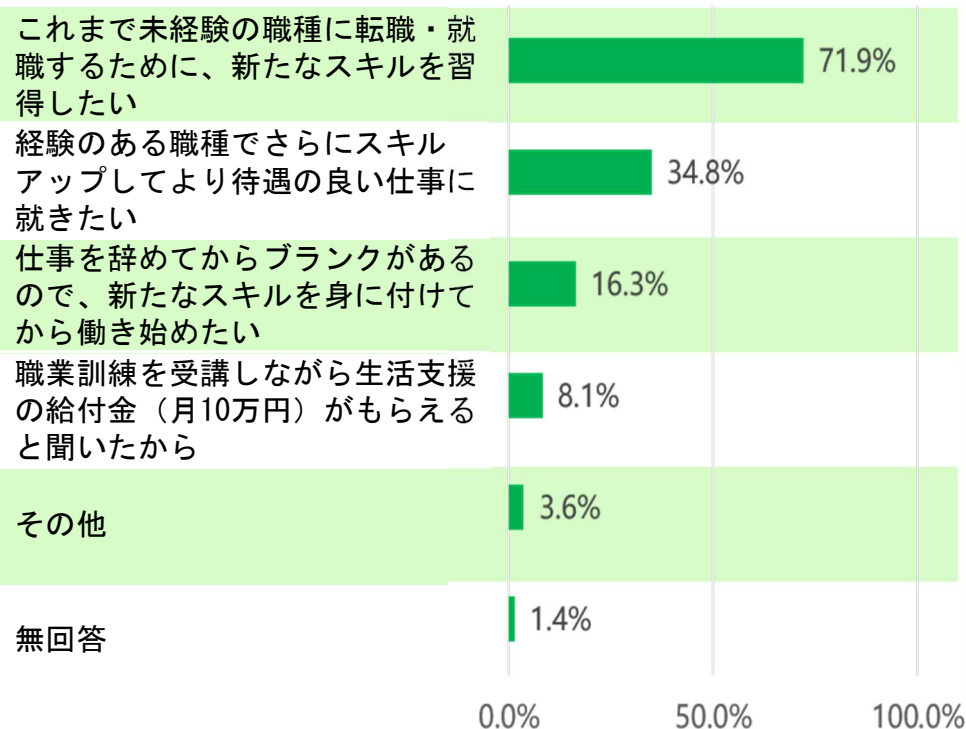
1. 職業相談をされた方への調査 <職業相談窓口における調査> 回答数: 694

1-1 就職活動としての職業訓練の受講について



- ・ 職業訓練の受講を希望している人の割合が、受講を希望していない人の割合を上回った。
- ・ 「わからない」と回答した人が最も多かった。

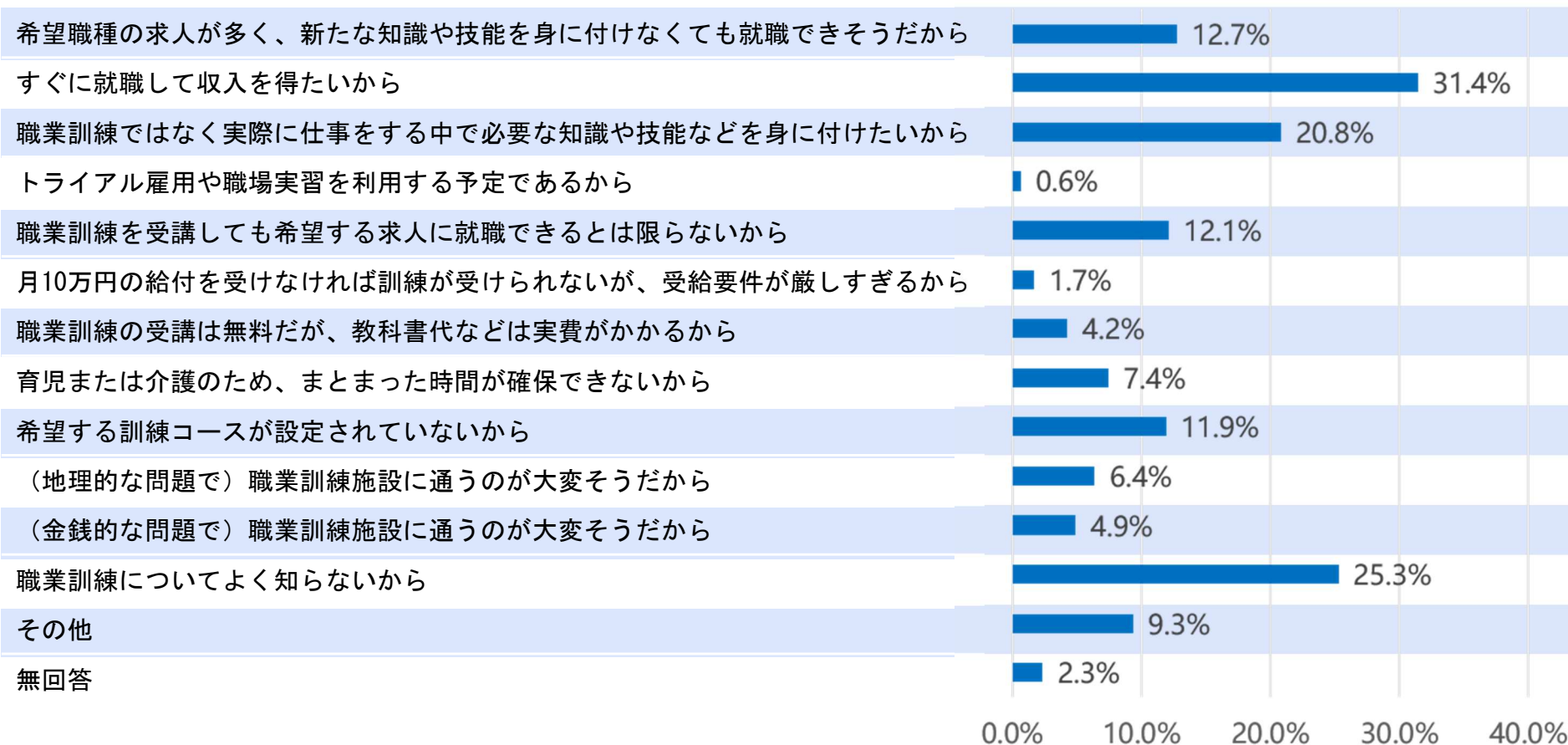
1-2 職業訓練を受講したいと考えた理由は何ですか (複数選択)



- ・ 未経験職種への就職のためのスキル習得として職業訓練の受講を考えている人が最も多い。

1. 職業相談をされた方への調査 <職業相談窓口における調査>

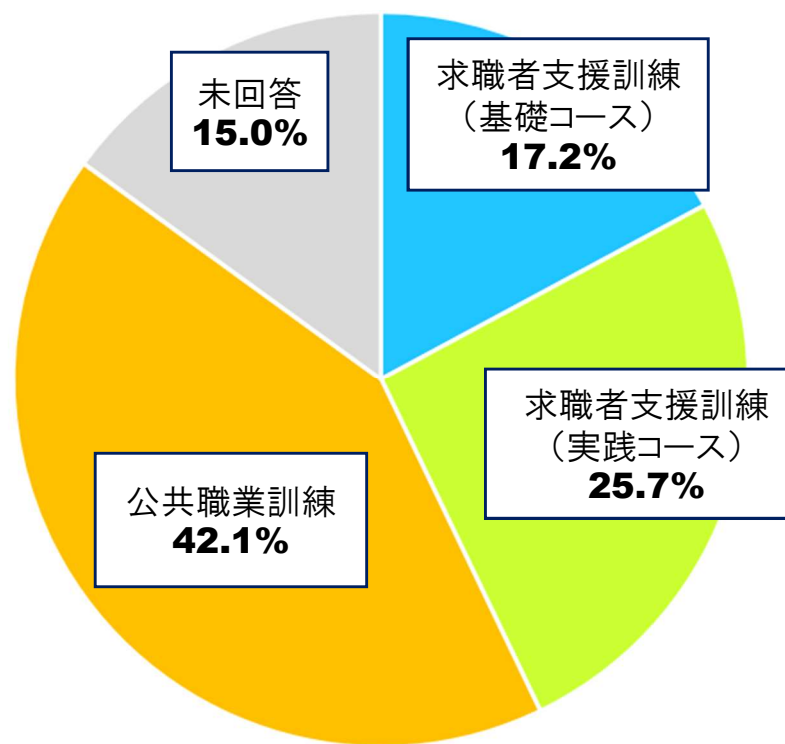
1-3 職業訓練の受講を希望しない理由は何ですか(複数選択)



- ・ 職業訓練の受講を希望しない理由としては、「すぐに就職して収入を得たい」「仕事をする中で必要な知識や技術を身に付けたい」など、収入の確保や早期就職を重視しているものが多い。
- ・ 「訓練についてよく知らない」との意見も多く、職業訓練に関する効果的な周知の実施が必要。

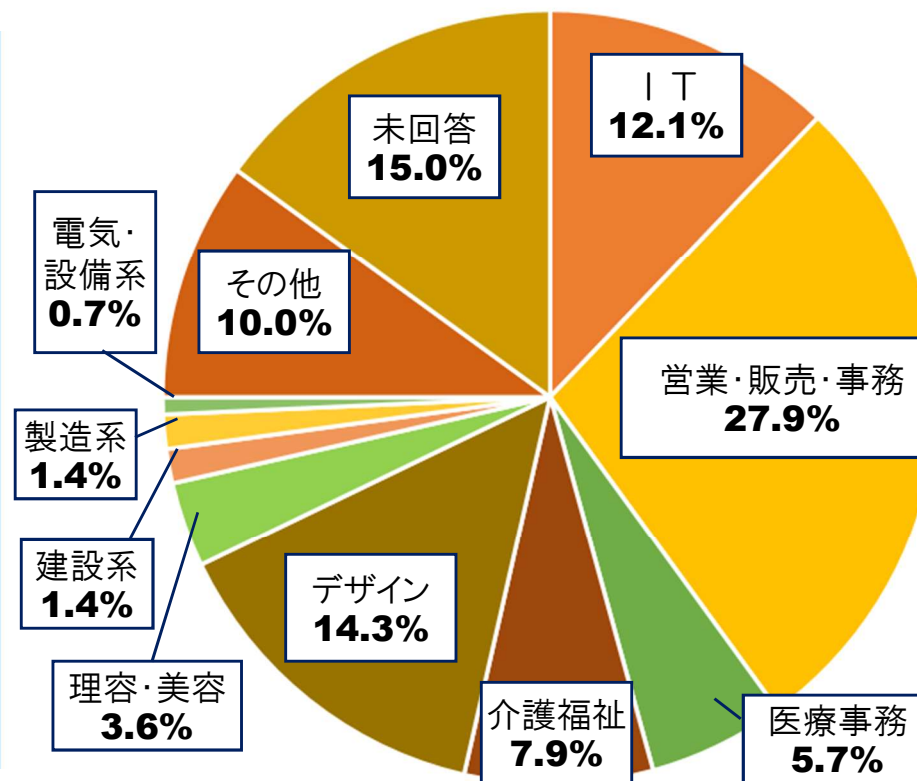
2. 職業訓練を申し込んだ方への調査 <職業訓練窓口における調査> 回答数：140

2-1 受講を申し込んだ訓練の種類



- ・ 求職者支援訓練と公共職業訓練の申し込みの割合はほぼ同程度。

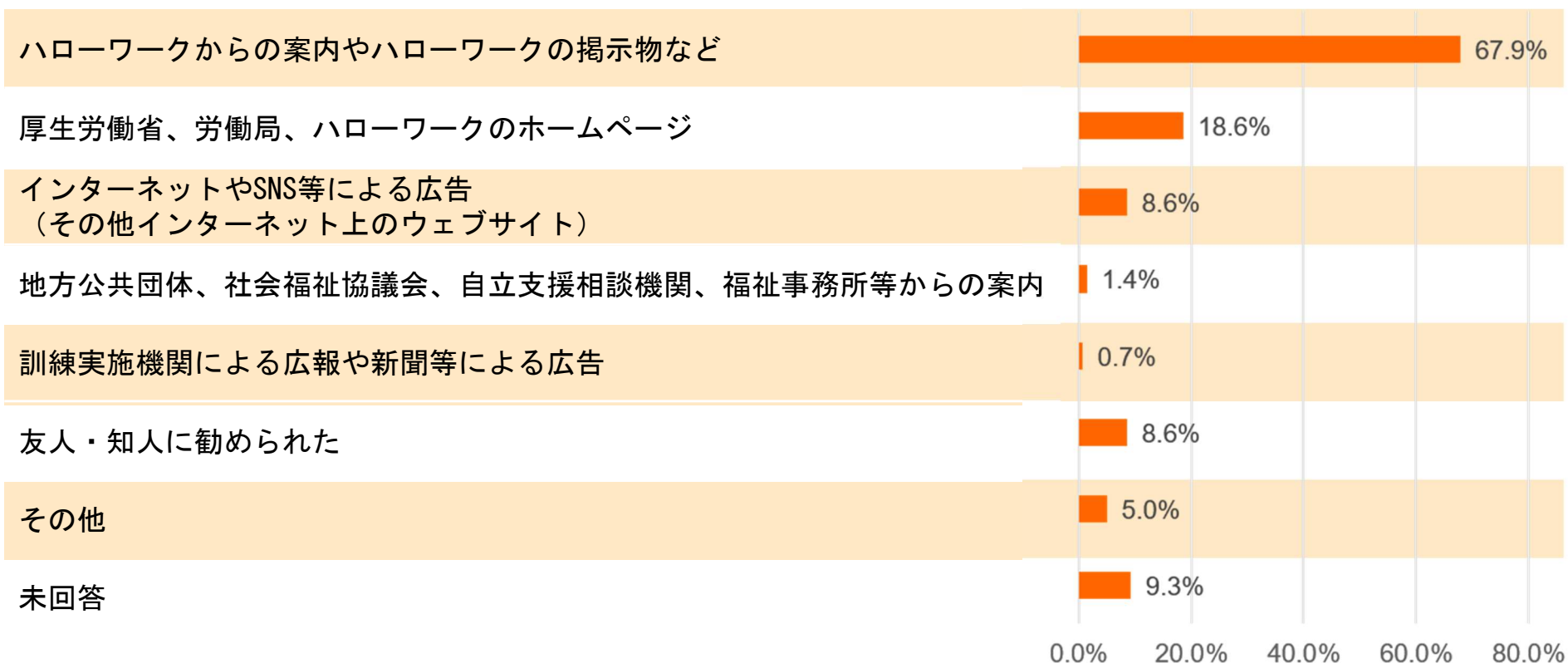
2-2 受講を申し込んだ訓練の分野



- ・ 「デジタル(IT+デザイン)」と「営業・販売・事務」の割合が多い(ほぼ同じ割合)。
- ・ 製造分野の訓練への誘導が必要。

2. 職業訓練を申し込んだ方への調査 <職業訓練窓口における調査>

2-3 職業訓練を知ったきっかけ(複数選択)



- ・ ハローワークからの案内及びハローワーク掲示物で訓練を知った方が圧倒的に多く、ホームページやSNS、友人・知人からの紹介が続く。
- ・ ハローワークでの周知を継続するとともに、潜在的ニーズを引き出すための周知・広報の強化が必要。



PERSOL

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

井手 元丈

パーソルグループ事業・サービス領域

事業内容		展開するサービス領域 ^{※1}					主要ブランド		
		人材派遣		転職等支援		その他 (新規領域等)			
		事務	技術/ IT-その他	人材紹介	求人メディア・ ダイレクトリクルー ティング・その他			アウトソーシング	
パーソル グループの 事業セグメント	Staffing SBU	業界最大級のシェアを誇る事務派遣 領域を中心に、幅広い業界・業種にお ける人材派遣事業や紹介予定派遣事 業を展開。	人材派遣 (事務、研究、臨床開発、 販売、軽作業)		紹介予定派遣/ 人材紹介	受託請負 (臨床開発、販売、 軽作業、工場職種)	テンプスタッフ funrable Flexible CAREER		
	BPO SBU ^{※1}	事務、採用、コールセンター、IT・業 務コンサルティング、最新のテクノロ ジーを活用した業務改善など、幅広い 業種の受託請負を展開。				アウトソーシング (事務、官公庁事業、 コールヘルプデスク、 CRO、製造)	コンサル ティंग	プロダクト	パーソルのRPA COROPS ³⁰⁷⁵ KATAruru
	Technology SBU	IT/エンジニアリング、モノづくりのテ クノロジー領域における受託請負や 派遣事業を主にコンサルティング・設 計・開発・実験の工程で展開。	人材派遣 (IT・機械エンジニア)			エンジニアリング (設計開発・試作・評価・試験)	IT (ソフトウェア開発等)		U_29 [®]
	Career SBU	人材紹介事業、求人メディア事業を中 心とした若手から経験者に加えて、ハイ クラス層までの幅広い採用支援や、創 業・フリーランス支援事業、再就職支援 事業など、多岐にわたる事業を展開。		人材紹介 その他 (創業・フリーランス、 再就職支援)	求人メディア ダイレクト リクルーティ ング キャリア オーナーシ ップ 支援				doda [®] doda X HiPRO
	Asia Pacific SBU	アジア・パシフィック地域における最 大級の人材派遣事業、人材紹介事業、 HRソリューション事業を展開。	人材派遣	人材紹介		アウトソーシング (設備・施設メンテナンス、 人事・労務コンサルティング、 教育・研修)	ファシリティ マネジメント 他		PERSOL KELLY PROGRAMMED
R&D FU	新規デジタルプロダクトの開発やイ ンキュベーションプログラムの推 進など、新領域における事業の探索・ 創造を担う。					デジタル ソリューション インキュベーション		メイタス シェアフル POS+ ホスダス	

Specialized Services

人・組織・マネジメントの調査・研究・開発を軸としたコンサルティング事業や
研修事業、障害者雇用支援事業、ベンチャーキャピタル事業などを展開。

HITO Talent

doda[®] チャレンジ

※ SBU:Strategic Business Unitの略, FU:Function Unitの略

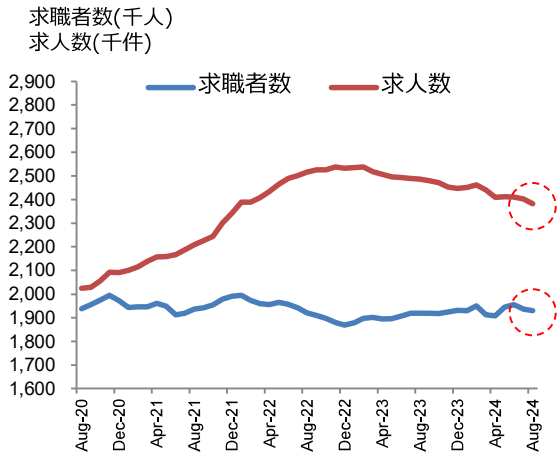
※1 BPO SBUにはパーソルテンプスタッフの一部事業(BPO事業本
部)も所属します。

※2 主要事業を大きな○、それ以外の事業を小さな○で表示しています。

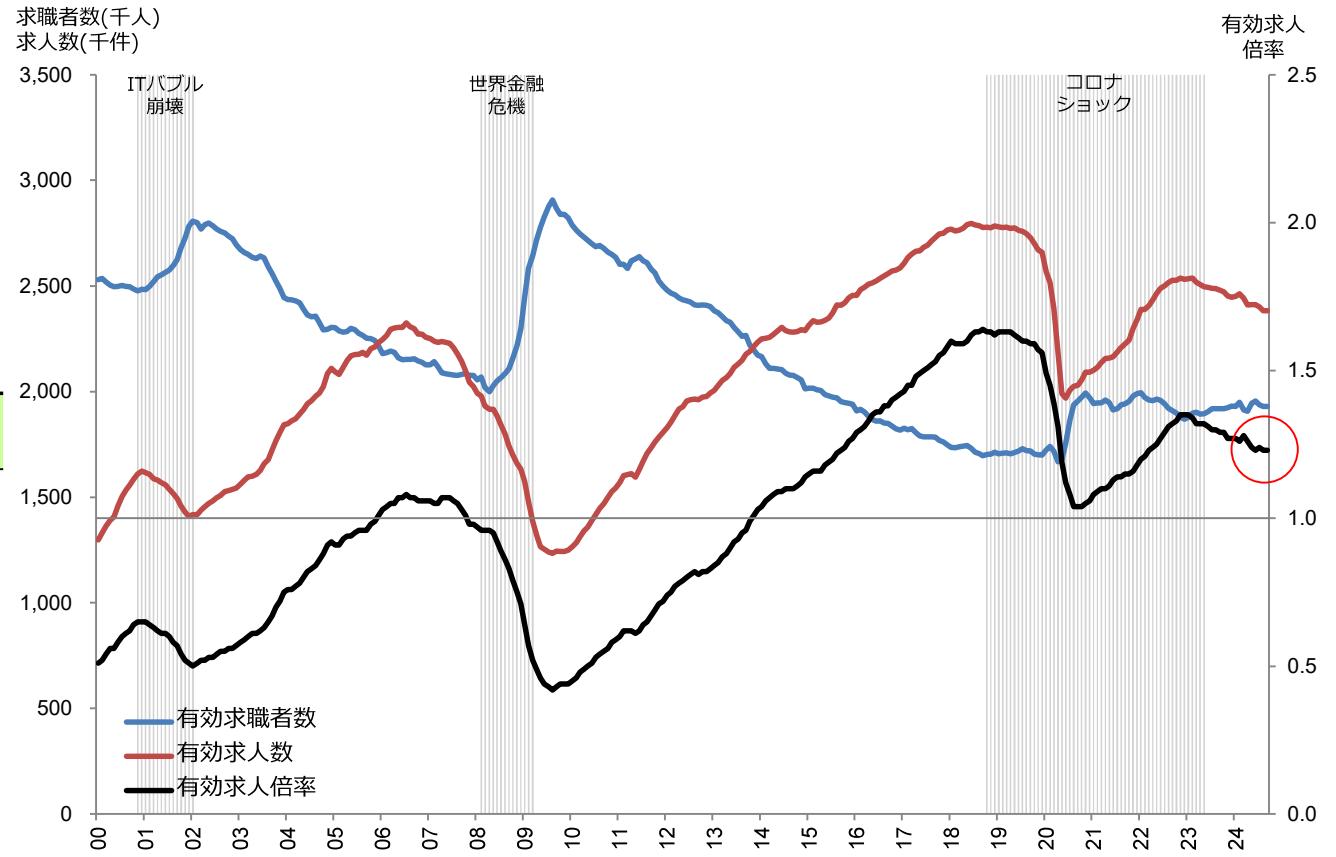
【マクロ環境】有効求人倍率

- 2024年8月の国内有効求人倍率は前月から0.01pt減少の1.23倍。人手不足は根強いものの、物価高によるコスト上昇で求人を抑える動きが一部にあった。(10/1 日本経済新聞)
- 8月は企業からの有効求人数が前月から-0.8%減少、働く意欲のある有効求職者は-0.3%減少した。

求職者数・求人数の推移 期間：2020年8月～2024年8月



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～2024年8月



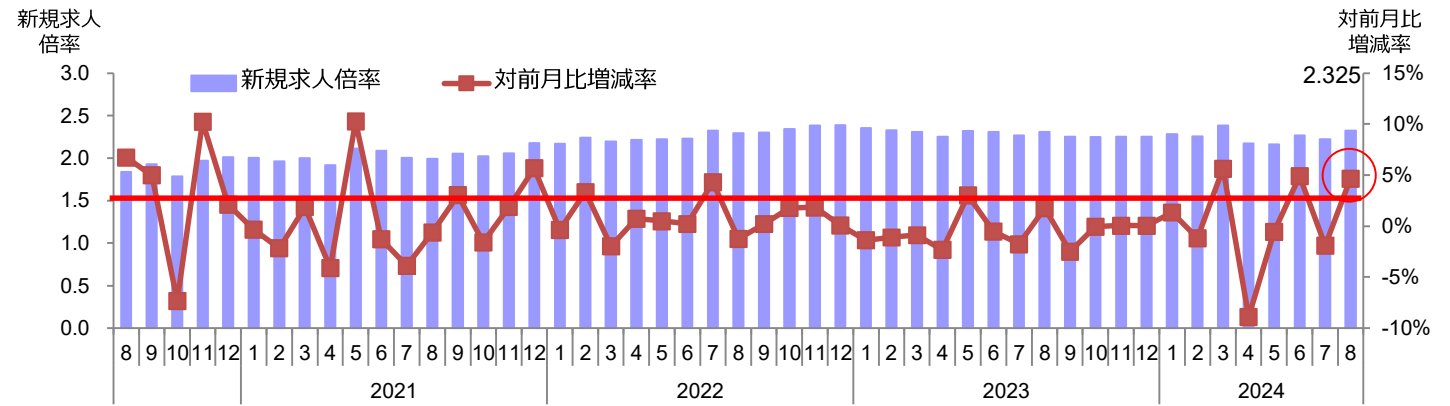
(注) シャド部分は景気後退期を示す。数値は季節調整値

出所：一般職業紹介状況

【マクロ環境】新規求人倍率

- 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4.6pt。

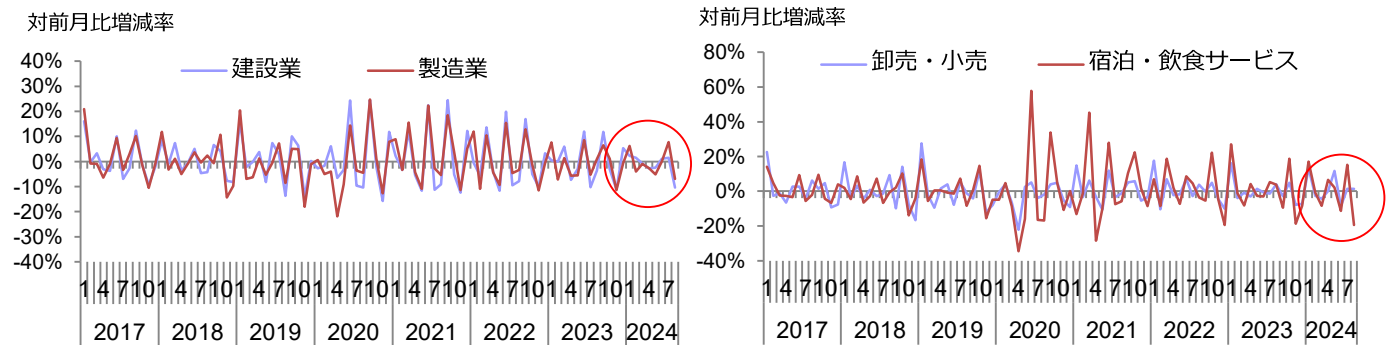
新規求人倍率及び対前月比増減率推移 期間：2020年8月～2024年8月



(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+1.41pt、製造業で-6.84pt、建設業で-10.32pt。

業種別新規求人数の対前月比増減率推移 期間：2017年1月～2024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

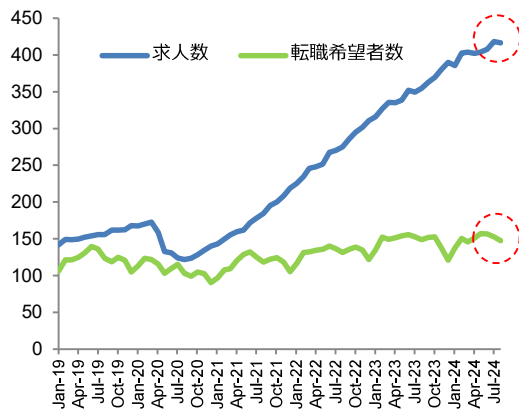
【マクロ環境】転職求人倍率

- 全体の転職求人倍率(求人数*÷転職希望者数)の2024年8月実績は前月から0.09pt増加の2.82となった。
- 求人数*は1.25千件減少し、417.7千件。
- 転職希望者数は5.1千人減少し、147.4千人となった。

求人数・転職希望者数の推移

期間：2019年1月～2024年8月

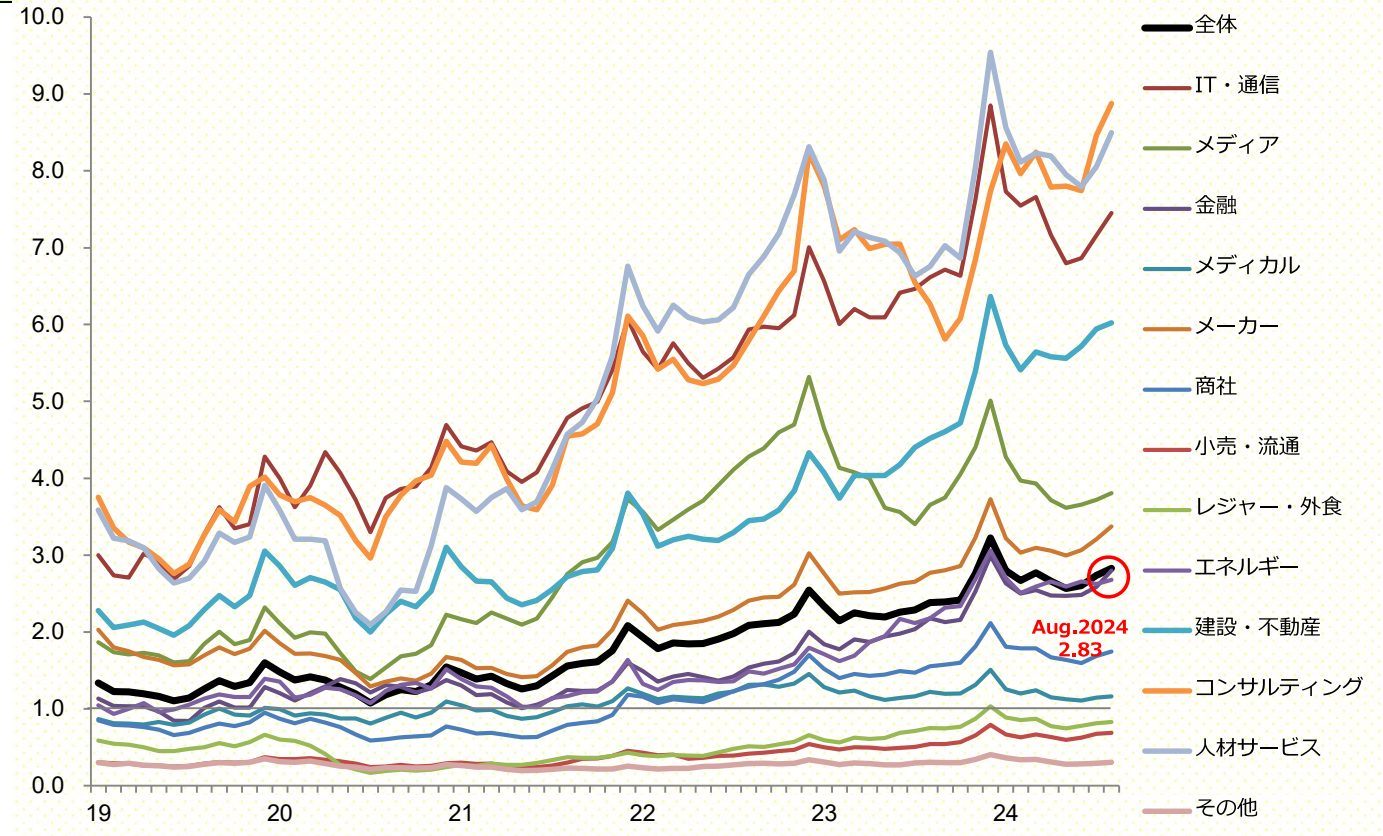
求人数(千件) 転職希望者数(千人)



- 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～2024年8月

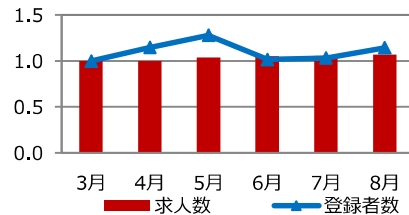


出所：パーソルキャリア

ITエンジニア（SE/PG）の転職動向

登録者動向	<p>◆2024年6月～8月の登録者数は、2024年3月～5月対比で93%と減少</p> <p>2024年の3月から5月にかけて登録者数は増加していたが、その後6月と7月に減少した後、8月で今年4月水準まで回復した。しかし前3カ月期と比べると93%と減少する結果となった。登録者データを希望職種別で見ると、最も多い職種は「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」で54%。続いて「社内情報システム（社内SE）」が17%、「Webサービスエンジニア・プログラマ」が14%となっており、前期（2024年3月～5月）と比べると希望職種やそれぞれが占める割合に大きな変動はないものの、「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」が3ポイント微減、代わりに「WEBサービス系」などのポイントが微増した。</p> <p>また実際の転職先においても、「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」が56%と大半を占め、次に「社内SE」として配属になる方が28%となっている。しかし5月までは「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」の決定割合が約6割を占めていたが、今期は「営業事務・一般事務」やその他の職種で決定しており、前期に比べてキャリアチェンジを実現する方の割合がやや増加する結果となった。働き方の希望としては、依然としてリモートやフレックスなどの自由な働き方を求める求職者が多い状況は変わっていない。</p>
求人動向	<p>◆2024年6月～8月の求人数は、2024年3月～5月対比で105%と増加</p> <p>業務系SE/PGの採用ニーズは依然として高いものの、2023年後半以降にかけて未経験者への採用基準は厳しくなっている傾向にある。そのため採用した未経験者を育成できるスキルを持った人材や、マネジメントに長けた人材への採用ニーズが特に高まっている。また、全体的な採用のハードルは依然高く、ポテンシャル採用を含めた選考通過率は全体的に減少傾向にある。ただし、スタートアップ企業や成長・拡大フェーズにあるベンチャー企業などでの採用活動は、ポテンシャル採用を含め拡大している。転職希望者は、「リモートワークのある環境」「残業時間の少ない環境」といった働き方の選択肢がある企業を希望する一方で、「扱える技術要件が選べる」「体系的に学べる環境」など自身のキャリアアップを意識した希望も併せて求める声も多い。</p> <p>しかし転職希望者の現職がSES・客先常駐であった場合、「在籍企業からの評価が給与にしっかり反映される環境に籍を置きたい」「希望する案件（領域）の経験が積めずスキルの積み上げができない」などの理由で転職を考えるケースが多い。</p>

▼求人マーケット動向



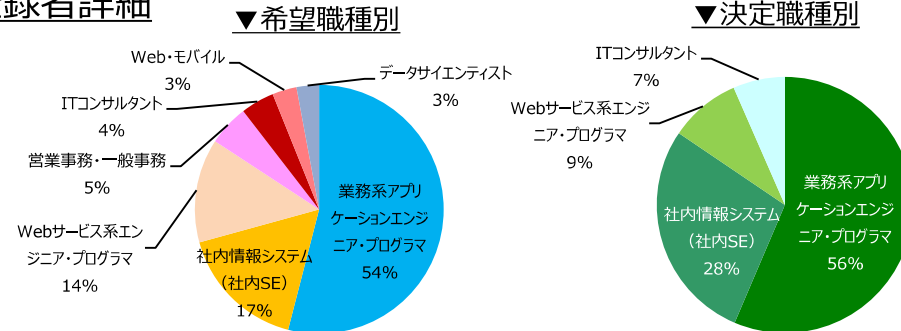
【データ概要】

▼登録者詳細

対象：2024年3月～8月にdodacにいただいた求人情数と登録者数。

※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：2024年6月～8月にdodacにご登録いただいた方。