

令和6年度
埼玉県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループ

埼玉労働局職業安定部訓練課

埼玉県産業労働部産業人材育成課



JEED ポリテクセンター埼玉

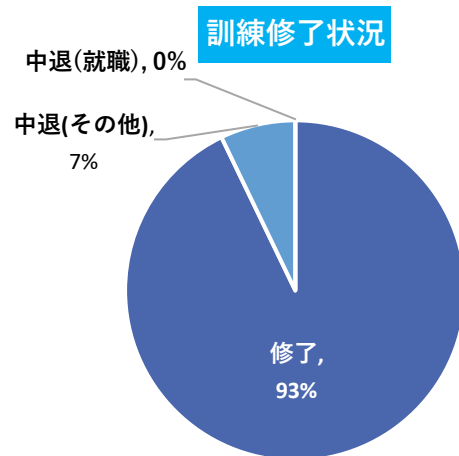
らしく、はたらく、ともに

受講者の状況

※ 訓練期間：6ヶ月間
募集年齢：制限なし

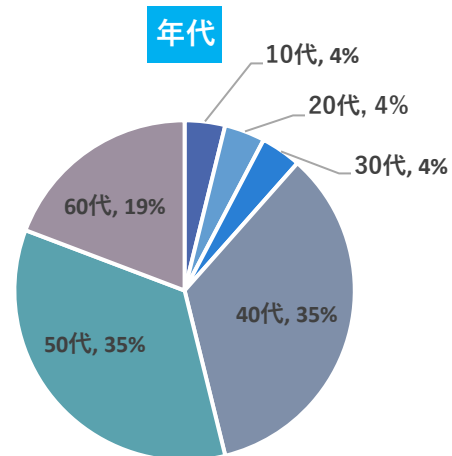
受講者数

28名

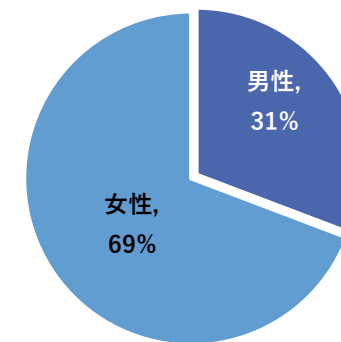


修了者数

26名

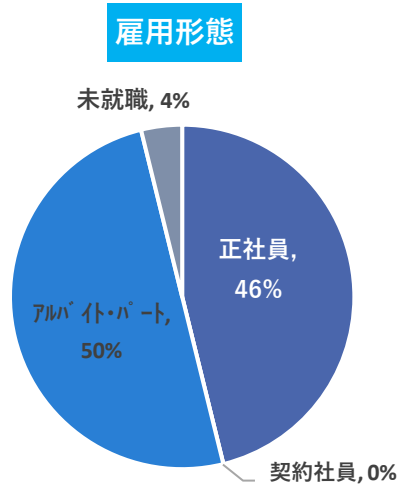


性別



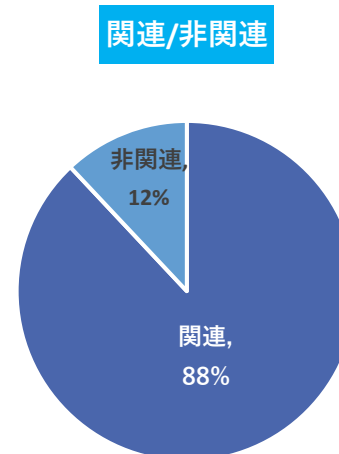
修了者数

26名



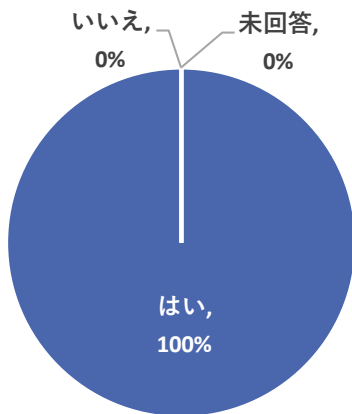
就職者数

25名

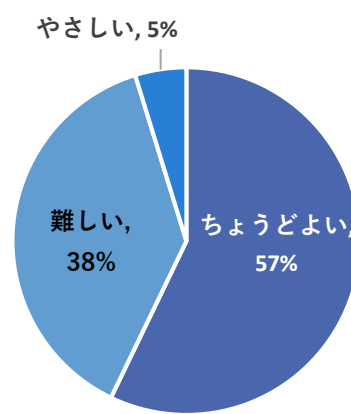


訓練カリキュラム

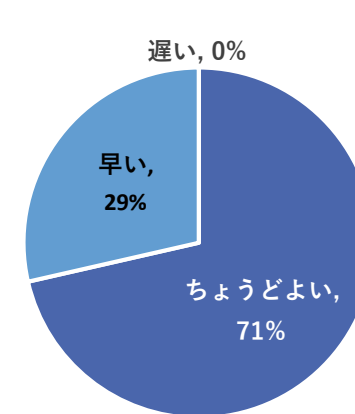
訓練を受けて役に立った



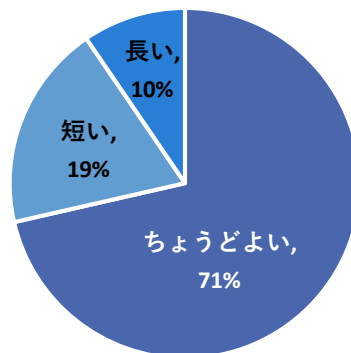
訓練の内容



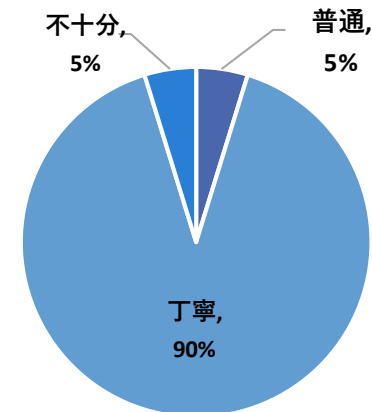
訓練の進度



訓練の時間



指導員の教え方



その他の意見 内容、教え方、就職支援についての意見（記述）

- 家族が認知症になり、知識が役に立った。
- 歩行補助、声掛け、服の着せ替えが、役立った。
- 介護サービス科の訓練は難しかった。でも、このご指導がなければ今の仕事に就けなかった。
- 脳、心筋梗塞の授業を受けていたため慌てる事なく対応できた。
- わかりやすく親切（わかりやすく工夫されており丁寧）。
- 今後も技能や知識を持った人材を送り出して頂きたい。
- 貴重な体験ができて良かった。
- 丁寧に相談に乗っていただいた。
- **介護実習では、できる限り就職を希望する職場での実習が望ましい。**
- **実際の現場で必要となる技術を習得**できるようご指導願いたい。
- 座学が多く、実技の時間が短かったように感じた。

採用してよかった点

- 基本的な知識・技能が身についている（6社）
- 即戦力になる（5社）
- 仕事への取り込みが良い（4社）
- 資格や免許を取得している（3社）
- 生活習慣が身についている（1社）

訓練で身に付けておくべきもの

- コミュニケーション能力やチームワーク（9社）
- 社会人としてのマナーや一般常識（9社）
- 基礎的な知識・技能の取得（5社）
- 高度な知識・技能の習得（1社）
- 資格や免許の取得（1社）

訓練施設（埼玉県立高等技術専門学校）への要望

- 定期的な訓練生の紹介

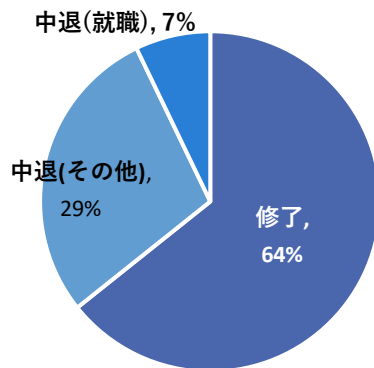
受講者の状況

※ 訓練期間：2年間
募集年齢：概ね30歳まで

受講者数

14名

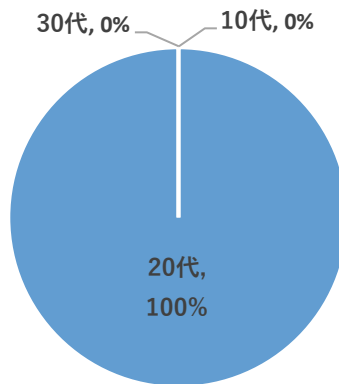
訓練修了状況



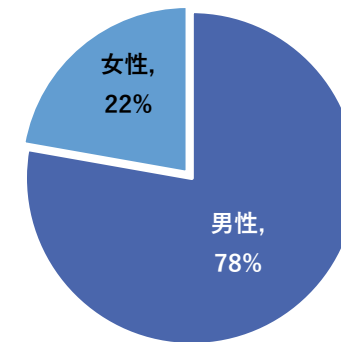
修了者数

9名

年代



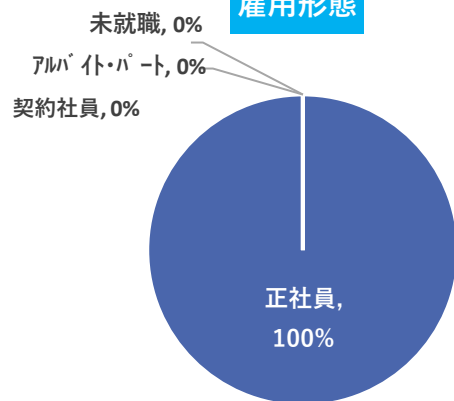
性別



修了者数

9名

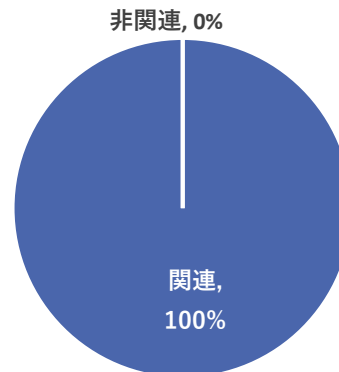
雇用形態



就職者数

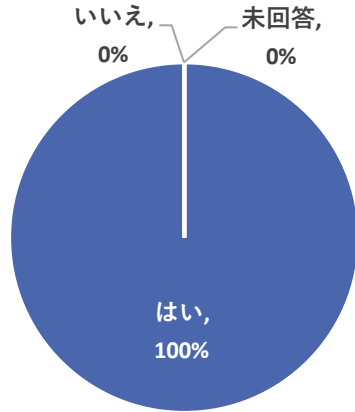
9名

関連/非関連

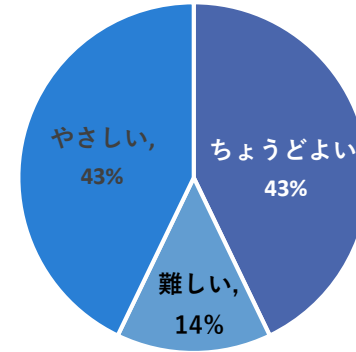


訓練カリキュラム

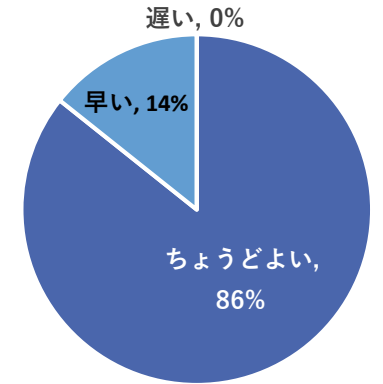
訓練を受けて役に立った



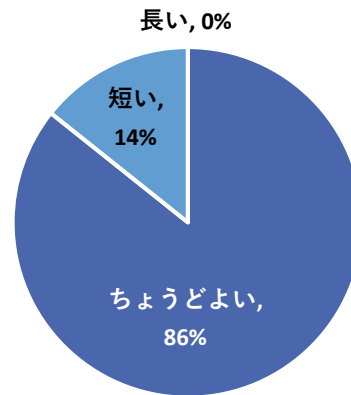
訓練の内容



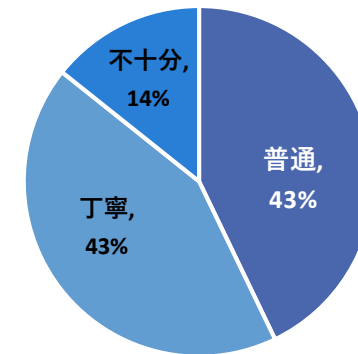
訓練の進度



訓練の時間



指導員の教え方



その他の意見 内容、教え方、就職支援についての意見（記述）

- 刃物砥ぎはもっと詳しく教えた方がいい
 - ・ 縦砥ぎ、横砥ぎのやり方
 - ・ 砥面直しのやり方
 - ・ 丸っ刃にならない砥ぎ方
 - ・ 砥ぐ時の姿勢 等
- 1年生の安定していない状態で座って砥ぐと確実に刃が丸くなる

採用してよかった点

- 基本的な知識・技能が身についている（4社）
- 仕事への取り込みが良い（2社）
- 生活習慣が身についている（2社）
- 即戦力になる（1社）
- 礼儀正しい（1社）

訓練で身に付けておくべきもの

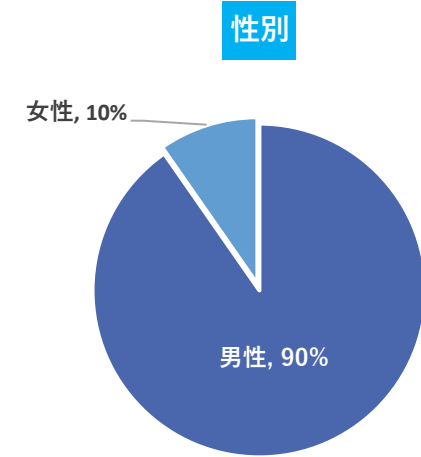
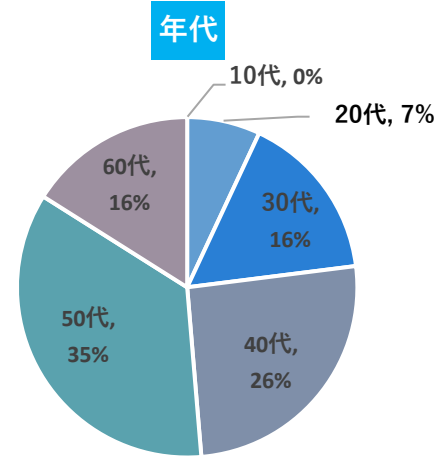
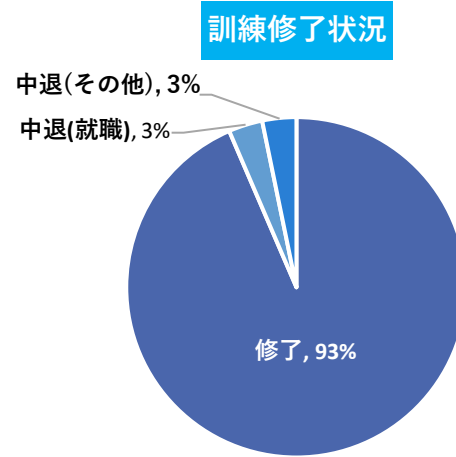
- コミュニケーション能力やチームワーク（6社）
- 社会人としてのマナーや一般常識（4社）
- 基礎的な知識・技能の習得（4社）
- 資格や免許の取得（2社）
- 高度な知識・技能の習得
- 挨拶（1社）

訓練施設（埼玉県立高等技術専門校）への要望

- 就職あっせんを引き続きお願いしたい。

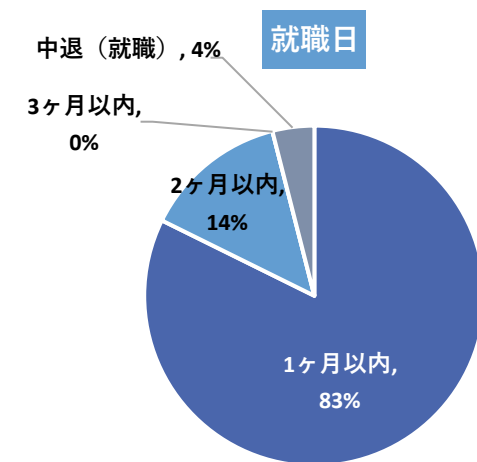
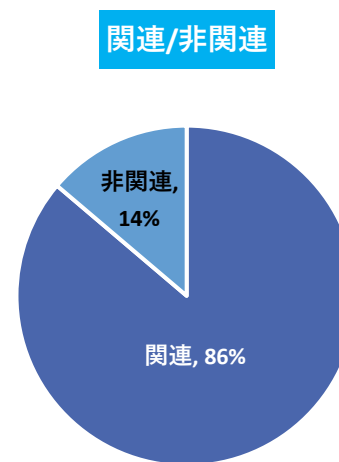
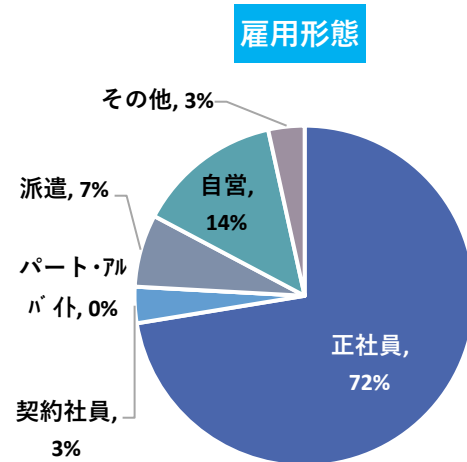
受講者数

31名



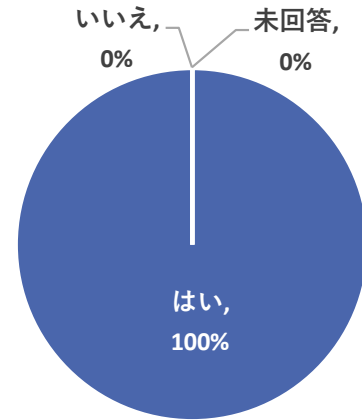
就職者数

29名

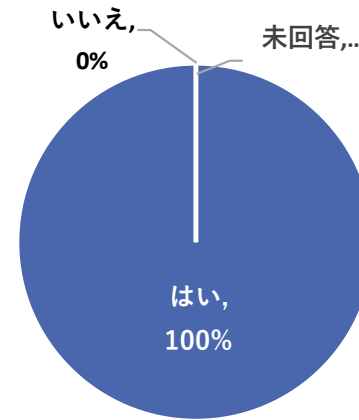


訓練カリキュラム

必要な技術が身についた

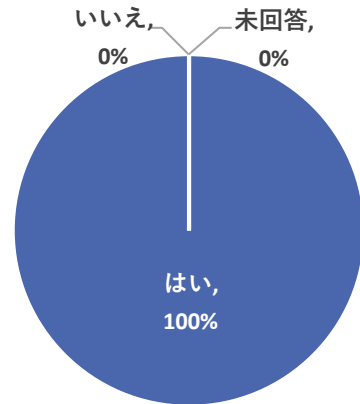


訓練の職種に関する理解が深まった

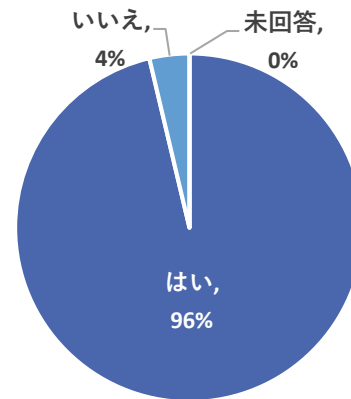


就職支援について

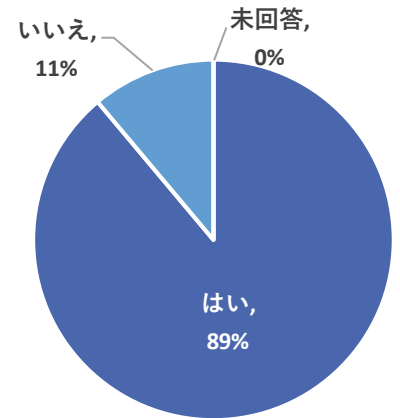
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



キャリアコンサルティングが自己理解や就職に役立った



採用企業へのヒアリング結果

【A社（レーザー加工）】
R4年6月修了生（40代）をレーザー加工機オペレーターとして採用

（R4年度就職先企業）※採用後1年程度経過した企業を対象にヒアリングを実施

<修了生の状況について>

- ①職業訓練に関連した職務についているか ⇒ 就いている
- ②仕事に対する姿勢は前向きか ⇒ あてはまる
- ③職務に必要な技能・技術を習得しているか ⇒ ややあてはまる
- ④他の一般採用者と比較して技能レベルがすぐれているか ⇒ ややあてはまる

【回答に対する企業からのコメント】

- 板金加工および溶接における基本的な知識や技術を有しており、経験者特有の癖がないことを評価している。

<職業訓練の内容について>

- 現在の内容でよい

<修了生の採用に関する満足感について>

- ①求めていた人材を採用することができた ⇒ あてはまる
- ②即戦力となる人材を確保することができた ⇒ ややあてはまる
- ③仕事に必要な技能・知識を習得しているので、事業所内研修（OJT）が指導しやすかった ⇒ あてはまる
- ④仕事に必要な技術・知識を習得しているので、事業所内研修（OJT）を省略・簡略化できた ⇒ あてはまる
- ⑤我が社の将来の担い手として期待できる人材を確保することができた ⇒ あてはまる
- ⑥総合的に判断して、職業訓練の修了者を採用して満足している ⇒ あてはまる

<修了生を対象としたスキルアップのための

在職者向け職業訓練の受講について>

- 受講させる必要性を感じない

<今後における当施設の職業訓練の修了者の採用について>

- 採用したい（求める要件は以下のとおり）
 - ・ポリテク修了生は経験者枠での採用を考えており、年齢や経験に応じて給与面も設定したい。

<職業訓練に関する要望、求める人材像などについて>

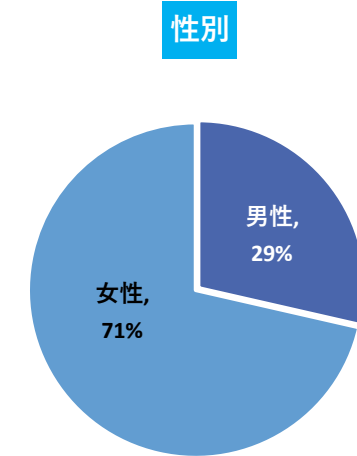
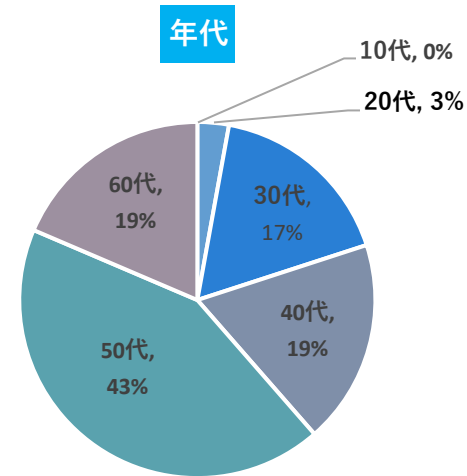
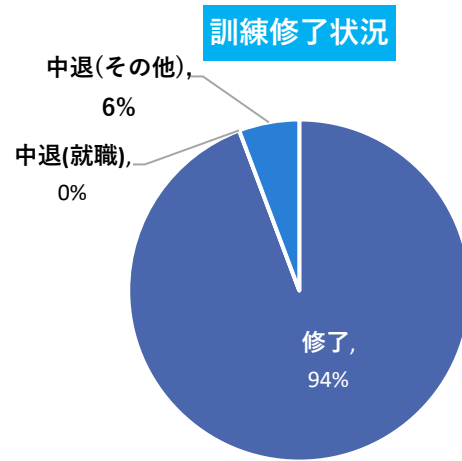
- 慢性的な人材不足を解消する手助けをお願いしたい。

受講者の状況

※ 訓練期間：2か月間
募集年齢：制限なし

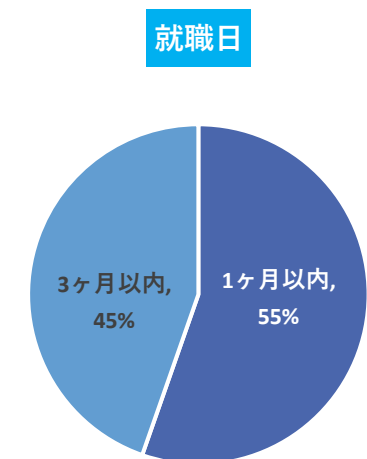
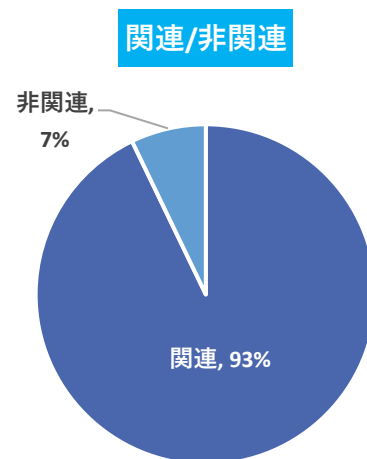
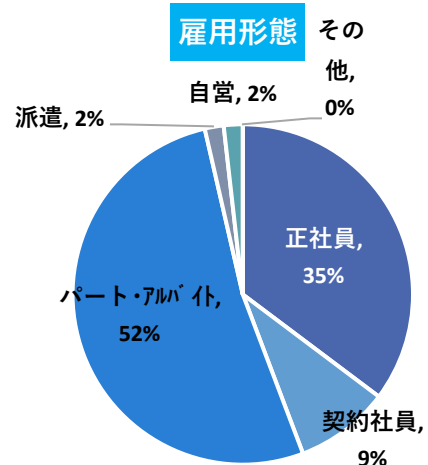
受講者の状況

70名



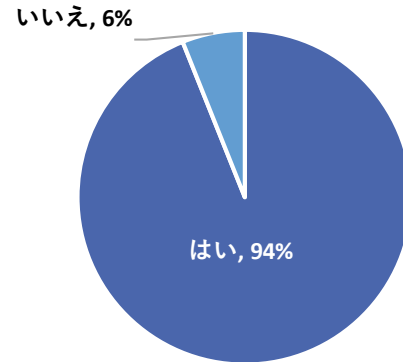
就職者の状況

56名

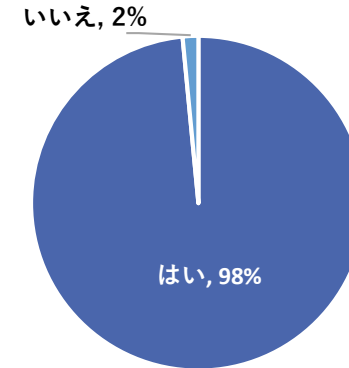


訓練カリキュラム

必要な技術が身についた

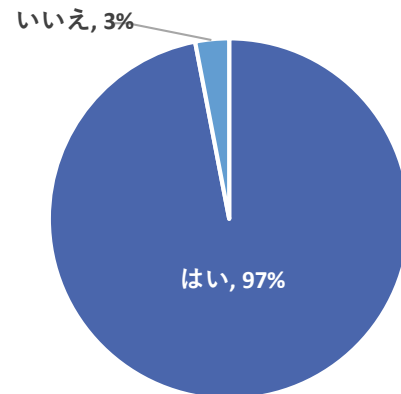


職種に関する理解が深まった

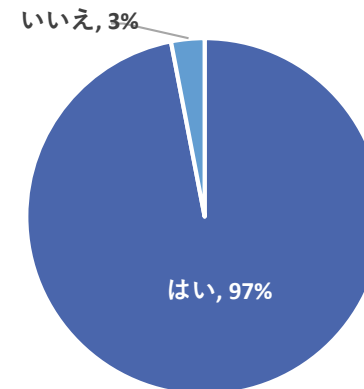


就職支援について

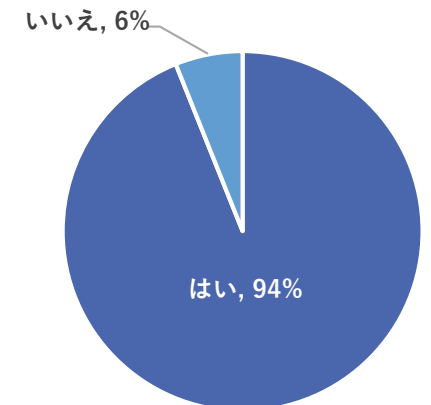
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



職業に関する相談が自己理解や
就職活動に役立った

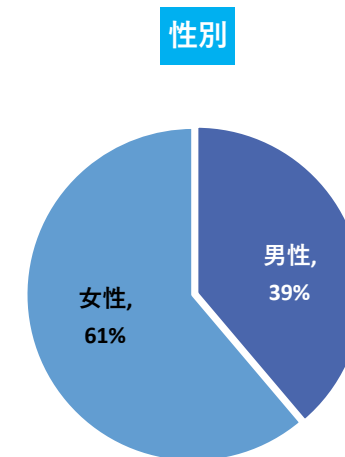
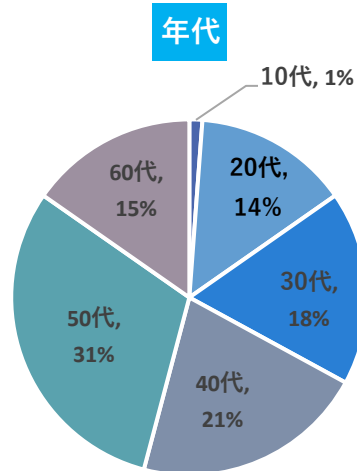
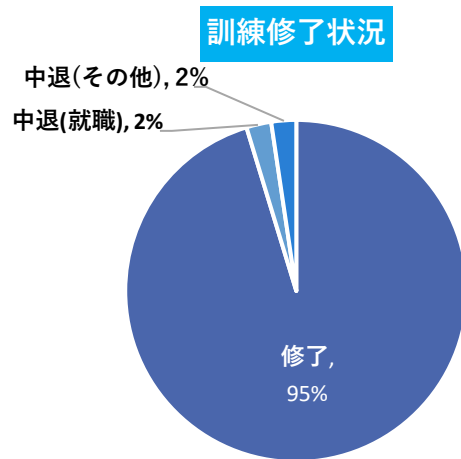


受講者の状況

※ 訓練期間：6か月間
募集年齢：制限なし

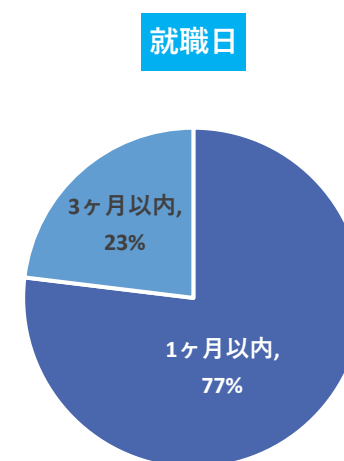
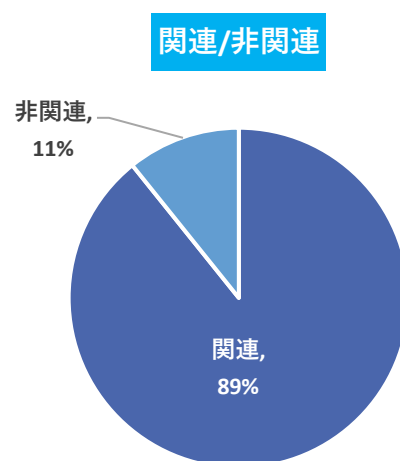
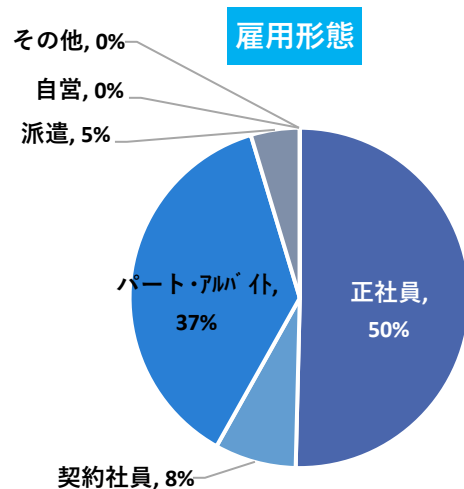
受講者の状況

85名



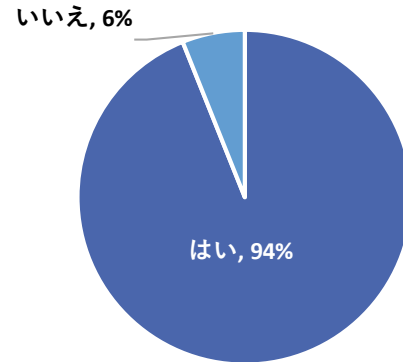
就職者の状況

65名

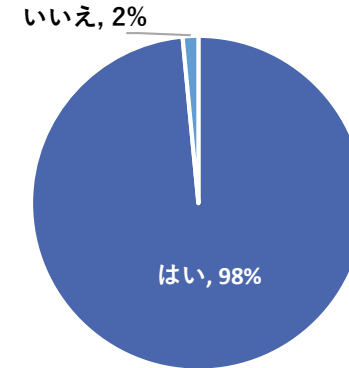


訓練カリキュラム

必要な技術が身についた

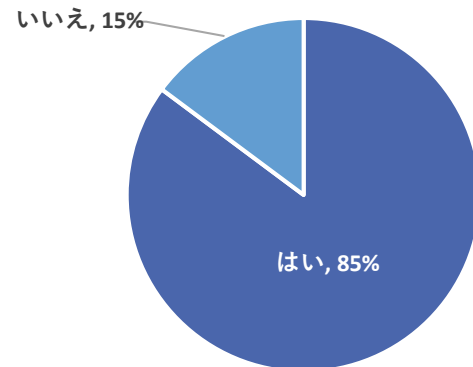


職種に関する理解が深まった

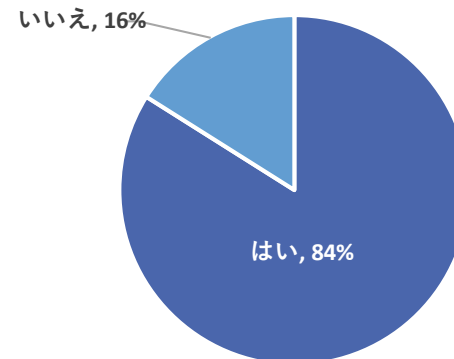


就職支援について

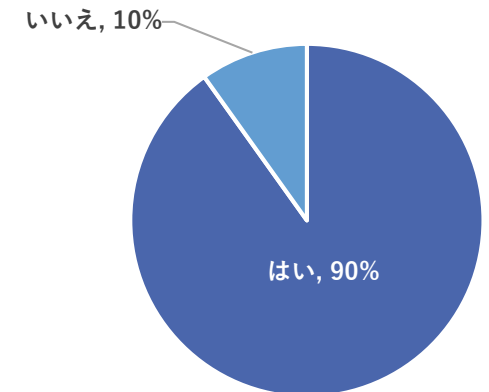
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



職業に関する相談が自己理解や
就職活動に役立った



受講者アンケートの集計結果

訓練カリキュラム	講師の教え方	就職支援
<ul style="list-style-type: none"> ● 食事・排泄介助の方法や制度が理解できた。 ● 介護の幅広さや難しさが分かった。 ● <u>もう少し実技を深める機会</u>が欲しかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経験談を交えた説明が分かりやすくてよかった。 ● 講師の指導が熱心だった。講義も丁寧で分かりやすかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場案内など、有益な情報を豊富に提供してくれた。 ● 訓練の最終月に入ると忙しく、実習と就職活動の両立が難しかった。

修了者へのヒアリング結果

【Aさん（60歳代/女性）】 特別養護老人ホームに採用（関連）	その他
<ul style="list-style-type: none"> ● 職業訓練説明会で介護職の方の話を聞いて受講を決めた。 ● 実技で介助動作（ベッドからの移動等）が苦手だったが受講生で助け合った。 ● <u>実習先で特養に行った経験を踏まえ、就職先を決めた。</u> ● 就職後数か月ということもあり、訓練で得意だったベッドメイキング等を担当している。 ● 座学で学んだ「自立支援」の重要性について働いてから理解できた。 	<ul style="list-style-type: none"> ● (20代・男性) 生活態度から指導してもらった。 ● (30～40歳代・女性) デイサービス等にパートタイムで就職した。 (特養等では夜勤が困難) ● (60代・男性) 見学先から就職に熱心に誘われた。 周囲の同年代の受講生も就職率はよい。

採用企業へのヒアリング結果

求めている人物像

- 基礎的な勉強や、介護に関わる考え方（概念・理念）を理解して入社してもらえると後に教えやすい。
- 実技はOJTにより習得してもらえれば問題ない。
- 実務者の資格は、入社後に会社負担で取得可能である。

要望

- 受講生の紹介が少ない。地域を問わず紹介してほしい。
- 施設を知ってもらえるよう実習の機会を増やしてほしい。
〔特に、介護初任者研修の受講生は早期就職が期待できるのでコンスタントに実習に来てもらいたい。〕

実施機関へのヒアリング結果

受講生の募集・指導について

- 受講生が過去に比べ近隣エリアからしか集まらず人数の確保が難しい。
- 募集に当たり、折込広告のほか、SEO対策を行ったが効果は薄い。
- 実務者研修は、介護職経験者で資格取得で受講する受講するケースも多い。
- 就職活動に積極的ではない受講生が増え、意識向上に苦慮している。

講座の運営について

- 長年勤務する講師が多く、受講生にとってキャリアパスを考える上でロールモデルになっている。
- 一口に介護といっても、様々な作業がある、働き方がある、と視野を広げるよう指導している。
- 施設への実習を行い、仕事や介護職への理解を深めてもらっている。

受講生の就職支援について

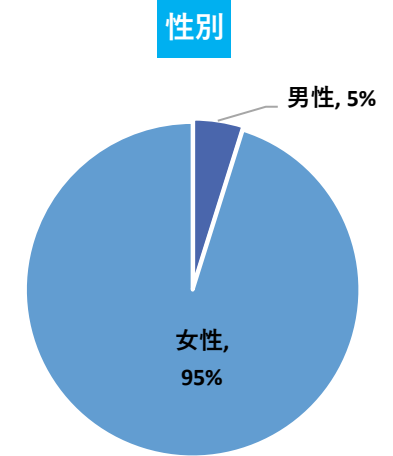
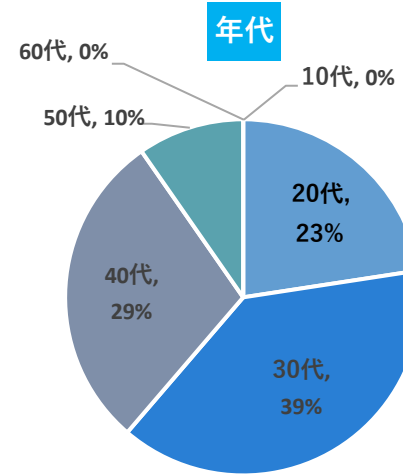
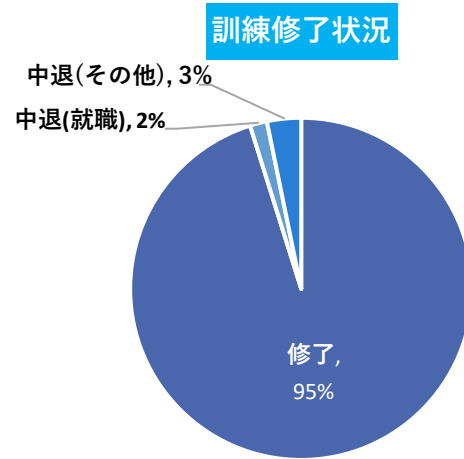
- 早期から受講生に就職への意識付けを行っている。
- 職業人講話やスタッフのアドバイスを通じて、受講生が就職に向けて動ききっかけを作っている。
- 利用者との対話等を現場で実感するよう施設の見学を強く勧めている。
- 求人情報を個別に提供している。

受講者の状況

※ 訓練期間：2年間
募集年齢：制限なし

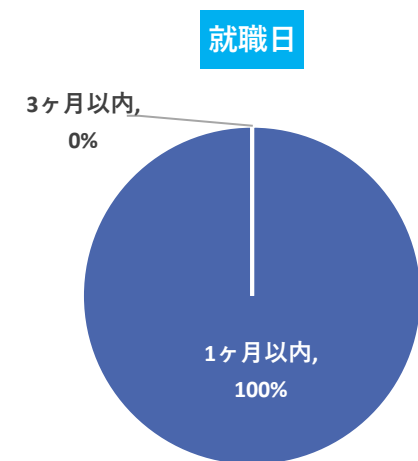
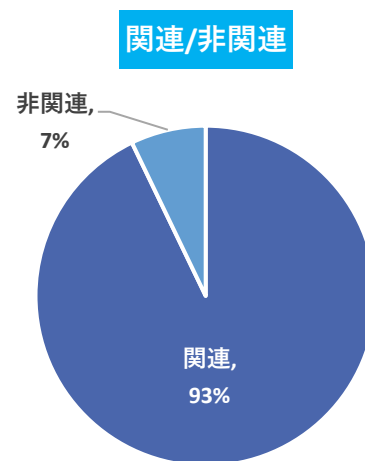
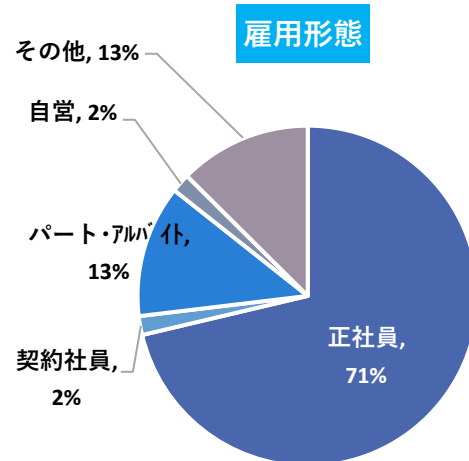
受講者の状況

62名



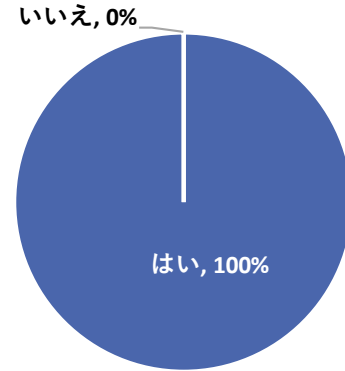
就職者の状況

56名

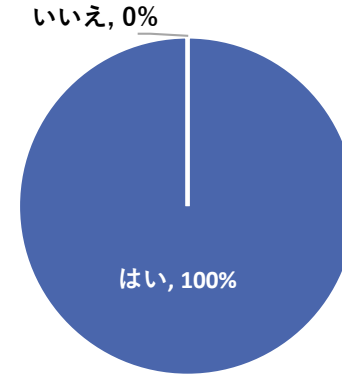


訓練カリキュラム

必要な技術が身についた

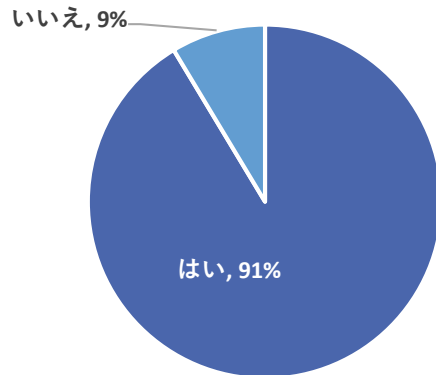


職種に関する理解が深まった

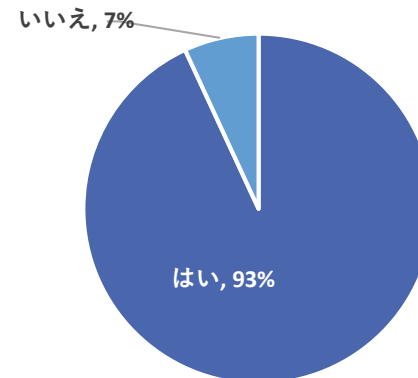


就職支援について

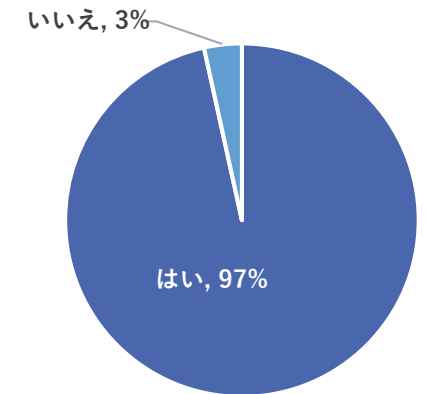
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



職業に関する相談が自己理解や
就職活動に役立った



受講者アンケートの集計結果

訓練カリキュラム

- 実習前に、手遊びや製作など現場で役に立つ保育技術を教えていただけて良かった。
- 時代の流れに沿ったSDG s やインクルーシブ（障害児）保育についても広く学べた。

講師の教え方

- 学校の方針で講師とLINEで連絡を取り合うことができたので、実習中でも不安等を解消できた。
- 授業後に質問した内容を次回の授業中に全体で回答してもらえたので、他の人の質問も学ぶことができた。

就職支援

- 希望する労働環境・条件に合わせて求人情報を多く提供してくれた。
- 履歴書を丁寧に添削してもらえた。
- キャリア支援の先生等がいなければ就職は難しかったと思っている。

現役訓練生（R5入校）へのヒアリング結果

【Aさん（30歳代/女性）】

- 発達障害に関心を持ったことを契機に、保育・幼児教育について学びたいと考えた。
- 保育士を目指す中で委託訓練を知り、**訓練施設見学を経て福祉全般に強みを持つ学校を選んで受講を申し込んだ。**
- 実習先では付随する業務の実践など良い経験ができた。
- 保育所のほか、障害児・者の支援施設も運営する法人などへの就職により、様々な分野を経験してキャリアアップしたいと希望している。

【Bさん（20歳代/女性）】

- 幼児教育の施設に勤めていたが、専門職としてこどもと関わりたいとの夢を諦め切れず、保育士を目指した。
- ハローワークでの職業相談の際に、志望を良く聞いてもらい、委託訓練の紹介、**訓練施設見学の勸奨**をされた。
- カリキュラムにより3か所で実習を受けたが、保育に教育を視点を加えるなど熱心な施設で勉強になった。
- 実習先は効率的な事務等を背景に職員間の雰囲気良かったことから、**就職先は職場環境を重視したい。**

採用保育園へのヒアリング結果

求めている人物像（人柄、スキル）

- 健康でこどもが好きな方。
- **モラルや良識があり、コミュニケーション能力が高い方。**
- 年齢はあまり関係なく、子育て経験がある方はこどもと関わる上で強みとなり即戦力となりうる。

要望

- 最近では、保育所等の責任者が新規採用者よりも若いことが多いため、**組織・チームでの働き方を学んでほしい。**
- 勤務条件や職務は様々なので、性別や年齢に関わらず多様な人材を望んでおり、**人物本位**である。

実施機関へのヒアリング結果

受講生の募集・指導について

- 県内ハローワークに直接赴き、募集広報や協力依頼をしている。
- 子育て中の方が増えており、訓練施設見学の際に、家庭環境も踏まえ受講可能か相談に応じている。
- **年長者は経験からの主張が強い、若年者は人との関わりが苦手**、など多様な受講者がおり、個性に合わせて指導している。

講座の運営について

- 1年次から保育所・児童発達支援施設等で実習を行い、保育の現場での理解を深めている。
- 1年次から保育所・児童発達支援施設等で実習を行い、保育の現場での理解を深めている。
- 訓練生と一般学生が一緒に学ぶため、クラスの状況（雰囲気等）については、随時注視している。

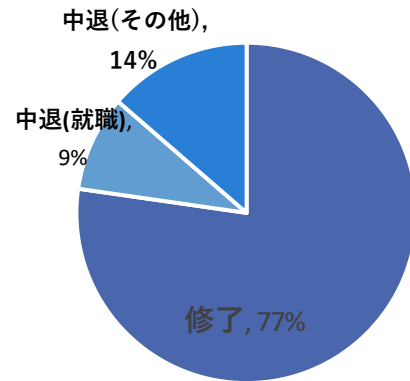
受講生の就職支援について

- 業界特性等を理解するため、**同窓生が行う業界説明会や施設見学会などを実施**している。
- 受講生ごとに、家庭環境等による働き方や必要な勤務条件を踏まえて就職支援を行っている。
- 受講生と就職候補先の間立ち、受講生の人柄の説明とともに雇用条件の調整もしている。

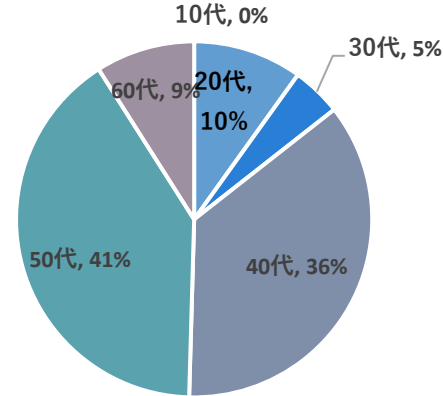
受講者数

22名

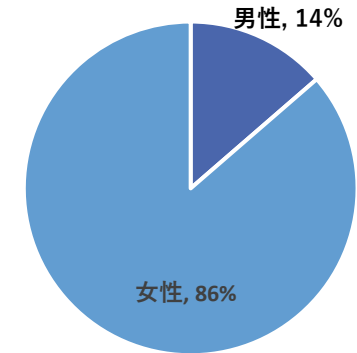
訓練修了状況



年代



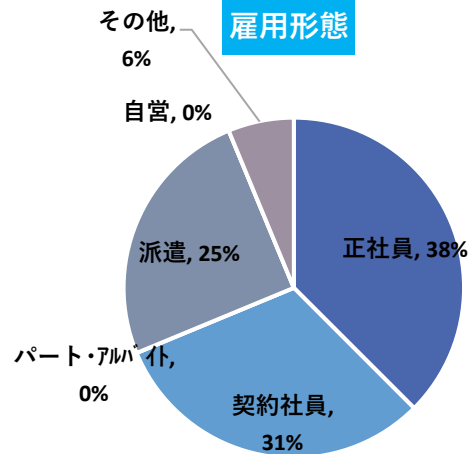
性別



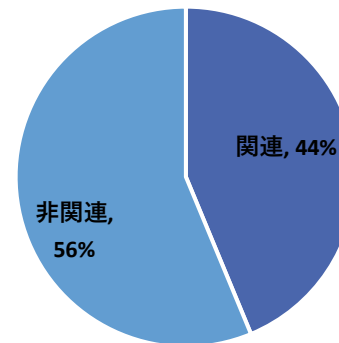
雇用保険適用就職者数

16名

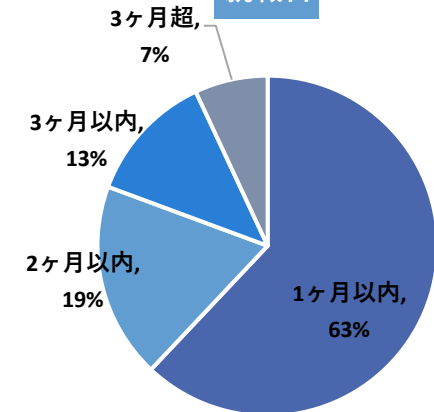
雇用形態



関連/非関連

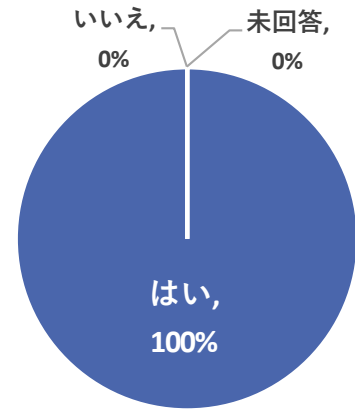


就職日

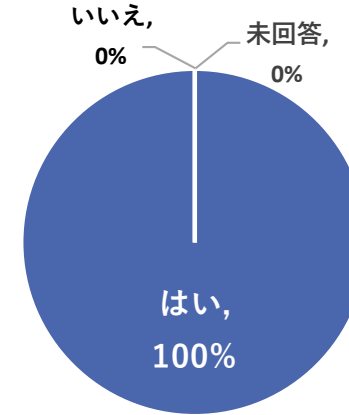


訓練カリキュラム

必要な技術が身についた

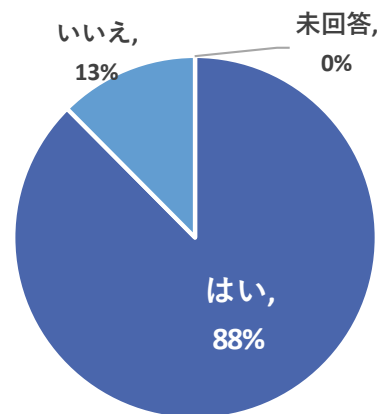


訓練の職種に関する理解が深まった

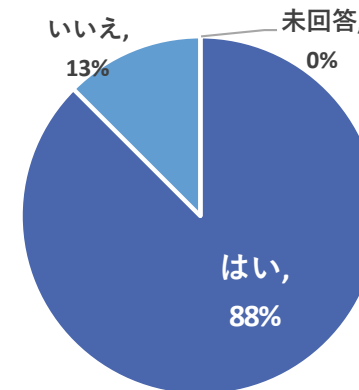


就職支援について

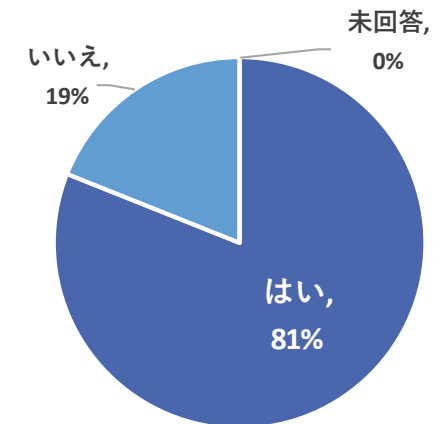
面接や履歴書作成等に指導が役立った



親身に相談に乗ってくれた



キャリアコンサルティングが自己理解や就職に役立った



修了者へのヒアリング結果

【Aさん（40代/女性）】電気設備会社に正社員として採用（関連）

- 以前に建築関係の事務職に就いたが、派遣であったため3年務めた後退職。今後も建築関係の仕事を希望でCADオペレーターを目指し受講を決意。
- 建築CADオペ関係で就職を希望していたが、**なかなか採用に至らず**事務職まで幅を広げ応募をした。
- 電気設備関係の会社に就職し、職種は事務職なので事務がメインだが、多少であるが、**訓練内容を活かした仕事もさせて貰っている。**

【Bさん（50代/女性）】総合設備会社に契約社員として採用（関連）

- 未経験だが、CADを活かした仕事に就ければと思い受講。
- 訓練校より入校1ヶ月も経たない時期から、求人に応募するよう促され焦ってしまった。
- 訓練修了時期が5月中旬で、**時期的に応募可能な求人が少なく**、苦労した。
- **訓練内容が自分には高度**で、検定試験に向け勉強が忙しかった。
- PCの入力程度しか出来なかったが、**CADの知識を習得することが出来た。**
- 契約社員であるが、希望のCADを活かせる職場に就職できた。

【Cさん（20代/女性）】空間デザイン会社に正社員として採用（関連）

- 前職では建築系で個人経営の会社にて仕事をしていて、インテリア系の仕事に就きたいと思い求人検索するとオートCADが必要とあり、受講を決意。
- もう少し通学がしやすい場所での訓練が良かったが、**時期と訓練内容が合わず大宮まで通学**となった。
- エージェントを通じ求人に複数応募するも大手企業は厳しく書類選考で落ちてしまった。個人事務所の求人はあるが、前職の事もあるので大手企業にこだわった結果、**訓練内容も活かせる企業に就職することが出来た。**

【Dさん（50代/女性）】派遣会社に派遣社員として採用（非関連）

- 未経験だが、CADの資格を取得し、CADが使える業種を希望し受講。
- **授業のスピードが速く付いていくのに苦労した。**クラスの雰囲気は良かったので、わかる人に教わった。
- 就職活動は授業で精一杯で後回しとなってしまった。
- 結果的に関連しない分野・職種に就職となったが、**CADの知識を習得できたことには満足**している。

採用企業へのヒアリング結果

【B社（総合設備会社）】

【Aさん40代女性】を事務職（正社員）として採用

- 以前に経験していた職務（建築業事務）が類似しており、**即戦力**として期待が出来たため。
- **訓練施設で学び直す意識がある**方なので向上心があると思い採用。
- 面接時に、**受け答えがしっかりしていた**ので採用に至った。
- 採用時は事務職として採用したが、将来的にCADを使用した仕事へのシフトチェンジも検討予定。

【D社（デザイン会社）】

【Cさん20代女性】をCADオペレーター（正社員）として採用

- 前職で建築会社にて就職していた経験もあり、**即戦力**で勤務できると思い採用。
- ハローワークの紹介でなく、エージェントを通じ採用。
- ポートフォリオを拝見した結果、会社のイメージと類似していた。
- **コミュニケーション能力**があると面接時に判断。
- 向上心がある方だったので、**同じような方（建築系の経験者・CADの他に建築系の資格有り者）**であれば訓練修了者をまた採用したいと思っている。

【C社（派遣会社）】

【Bさん40代女性】をCADオペレーター（派遣社員）として採用

- 未経験者であったが、CADの訓練を修了された方であり採用。
- 面接時に**コミュニケーション能力**がある方であった。
- ブランクがある方であったが、今ではレベルを上げた仕事もこなしている。

実施機関へのヒアリング結果

受講生の募集について

- ハローワークへコース案内の配架・周知依頼や本社ホームページへの情報掲載等で広報しているが、**潜在的な対象者**（久しぶりの仕事再開を考えているために知識、資格を得たい者など）**に届いていない**のではと感じている
- SNS（TikTok、Instagram等）での広報も検討したいが、人員不足
- 仕事再開を考えている者はハローワークではなく、求人雑誌やWebサイトから探すと考えられ、そういったところに広告を掲載するのも手段のひとつではないか
- ハローワークで**求職相談者にもっと訓練をアピール**してもらいたい
- **ハローワーク前でのチラシ配布**が許可されるのであれば行いたい（道路使用許可を得ての路上配布も考えられる）

講座の運営について

- 前年の同様講座では応募人数が少なかったため、インテリアデザインの内容を追加し、科名にも加えたところ応募人数が倍増した。**一般的になじみのある要素を取り入れることで効果が出た**
- あまり一般的ではない技術等についてはコース案内に具体的な内容、使用場面等の記載が必要との反省がある
- 講義内容は知識を身につけるだけでなく、**実際に使える、現場で役立つ**ことを目標として設定
- 講師の確保費用、テキスト、用具等が多種となることによる管理業務の負荷増大、応募人数のばらつきによる収益不安定さ等、経営面とのバランスにより継続的な開講を断念

受講生の就職支援について

- キャリアコンサルタントや就職支援の時間を通じて**開講当初から「就職」の為の講座であることを意識付け**（講師側の意識も含む）
- 就職について不明瞭な状態の受講生にも、本人の希望条件や動機などの洗い出しを丁寧に行い、面接前後の指導も含め細やかな支援を行った
- **在校中の内定獲得**をめざすよう指導
- 企業説明会（人材紹介会社2社。会社側からの申し入れあり）を開催し業界理解を深める機会を設けた（派遣会社からの引き合いが強い職種）
- 建築士の資格を所持した受講生は正社員採用となるなど、**正社員採用されるには即戦力が求められている**

関係各機関との連携について

- 各ハローワークと募集期間の段階から適宜連絡を取り、就職支援の面でも情報交換を行っている
- ハローワークでの訓練説明会に参加
- 委託訓練の募集期間終了後に紹介する傾向があるらしく、実質的な募集期間が短く、締切間際まで応募人数が充足するか不明確な状態が続く

求職者支援制度について

- 委託訓練と比べて、申請、管理に関する書類や業務が煩雑なこと、申請が連続で落選するなどがあり申請に二の足を踏む部分がある
- 雇用保険受給資格者も受講対象になったことで応募者が増加した
- **指定来所日の設定は受講生にとっても就職活動の上で有効**
- 31日以上雇用で対象就職率に反映され、受講生の意欲向上に繋がる

改善促進策（案）

課題 【受講者数の確保】

- ◆ 訓練科への応募者が減少
- ◆ 定員充足率が低調である
- ◆ 受講生の増加
- ◆ 受講者数の確保

改善促進（案）

- 募集広報の促進
 - ・説明会の開催
 - ・広報媒体の工夫（SNSの活用等）やHP内容の見直し
 - ・Web受付フォームを導入するなど、訓練情報へのアクセス手段の拡充
- 訓練コース内容や表現（科名やコース案内）の見直し
- 訓練受講者となり得る者の掘り起こし・PR
- 業界自体のイメージアップ
 - ・関連機関との連携
 - ・業界説明会の開催
 - ・体験会、見学会等の実施

課題 【ミスマッチの防止】

- ◆ 入校者のうち、就職以外の中退者が3割弱と受講生と講義内容とにミスマッチが生じる
- ◆ 就職先を考慮した訓練内容の充実化
- ◆ 受講生と訓練施設のミスマッチ防止
- ◆ 訓練生と一般学生と一緒に学ぶことによる職業訓練への理解不足

改善促進（案）

- 応募前の説明会などでの各訓練科の内容について丁寧な説明
- 受講生募集時の施設見学会への更なる参加勧奨
- 就職先などにおける業務上、必要な知識とスキルの把握
- カリキュラム内容の細分化、訓練レベルの細分化
- ハローワーク職員の知識・説明能力の向上
- 入校説明会等での訓練制度周知の徹底

改善促進策（案）

課題 【コミュニケーション能力の向上】

- ◆ 採用企業の多くから訓練で身につけておくべきものとして上位に「コミュニケーション能力やチームワーク」があげられる
- ◆ 受講生は現場実習等で実際の業務のやりとり等からチームワークの必要性を実感する等、現場ではコミュニケーションが必須
- ◆ 就職にあたり、コミュニケーション能力が重視される傾向
- ◆ 即戦力が求められる

改善促進（案）

- 就職支援において情報提供と共に指導を行う
- 訓練中にグループワーク等、実際にコミュニケーションを取る機会を設ける
- 就職先などにおける業務上、必要なスキルと知識の把握を勧める
- 職場見学会、実習等を通じて体験を促す
- 実践形式で実力のつく講義内容の充実
- 訓練受講者を経験者と同様程度に考えてもらえるよう、採用企業にハードルを下げてもらい受講者歓迎求人への積極的開拓と関連機関への情報提供