

令 和 7 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

# 検証対象

選定分野 「製造業」

## 効果検証対象コース（主なもの）

### 公共（埼玉県）

- ・ 機械制御システム科
- ・ 機械科デュアルシステム
- ・ 金属加工科
- ・ 木工工芸科

### JEED ポリテクセンター埼玉

- ・ 溶接クラフト科
- ・ CAD・NC技術科
- ・ デバイスソフトエンジニア科

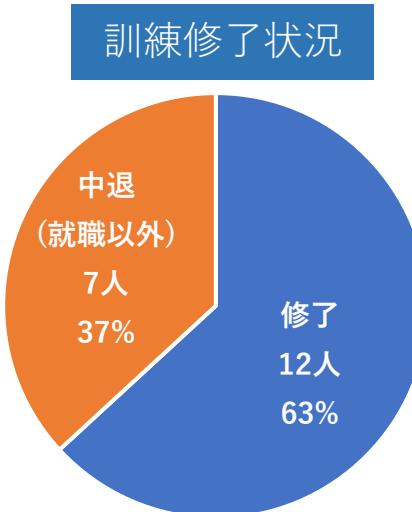
## 選定理由

- ・ 求人倍率が求職者数を上回っている分野である。（求人倍率が高い）
- ・ 職業訓練として技術を習得する意義。（職業訓練以外の方法では習得が困難）
- ・ コースごとに定員充足率、就職率が異なり、それぞれ改善方策が存在する可能性がある。

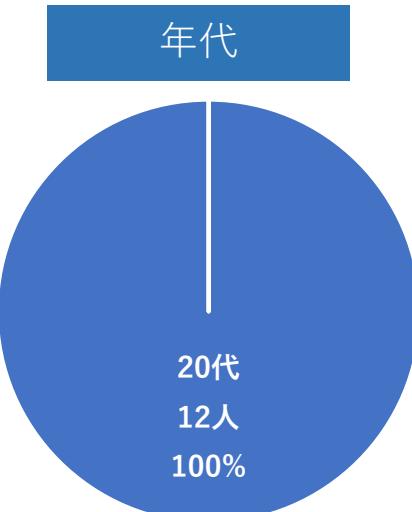
# 受講者の状況

訓練期間：2年  
募集年齢：概ね30歳まで

受講者数 19名（定員25名）



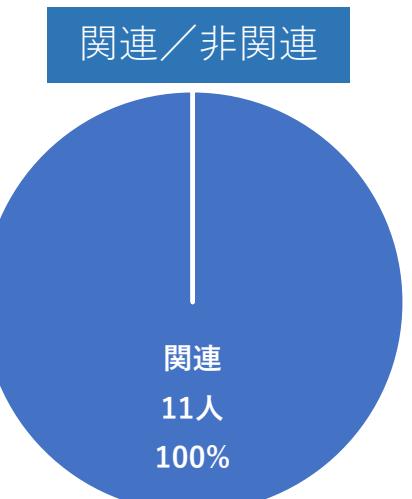
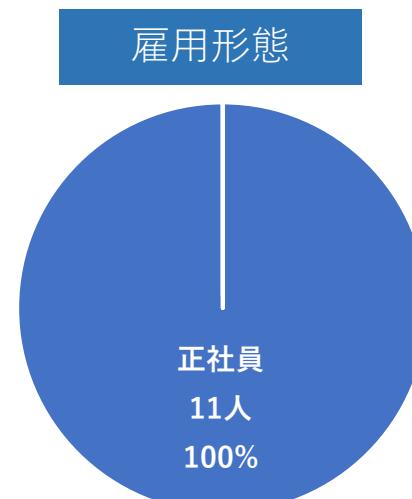
修了者数 12名



性別



就職者数 11名（進学1）・（定着率80%）

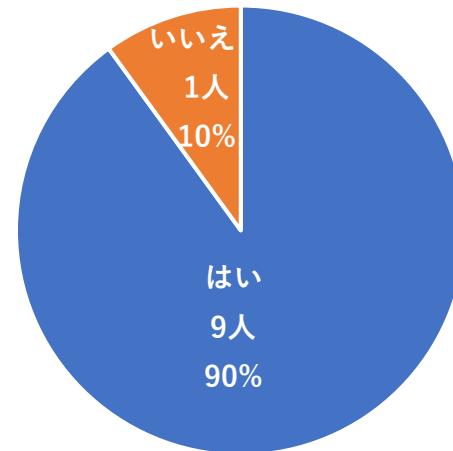


# 修了生アンケートの集計結果

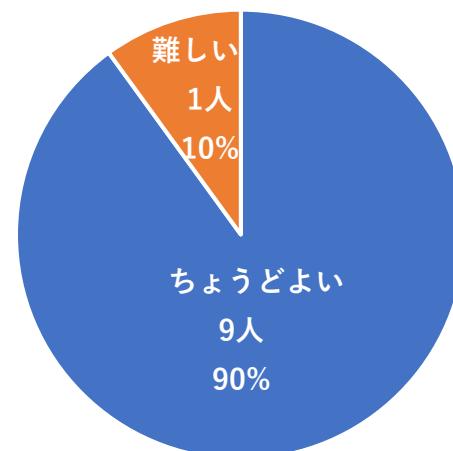
(回答者数 10)

## 訓練カリキュラム

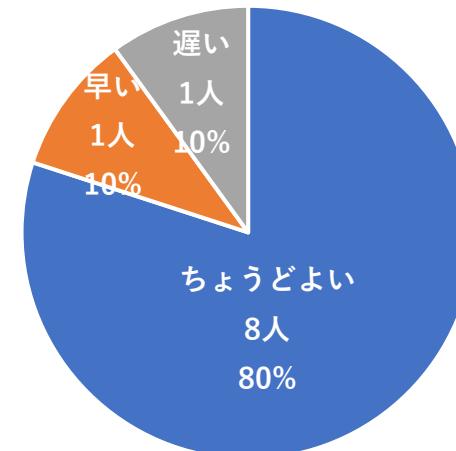
訓練を受けて役に立った



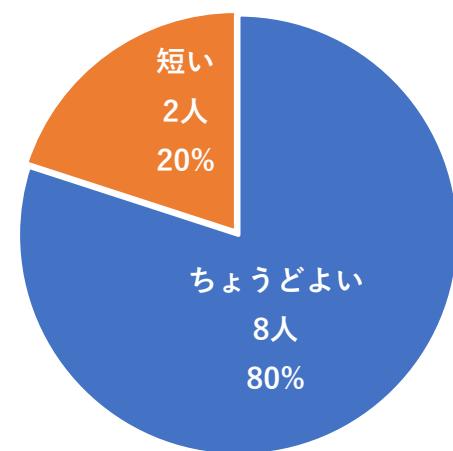
訓練の内容



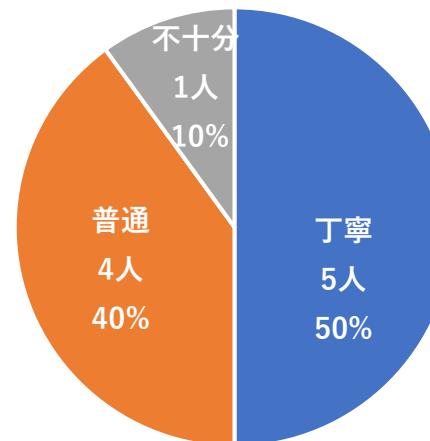
訓練の進度



訓練の時間



指導員の教え方



## 修了生アンケート集計結果

### その他の意見 内容、教え方、就職支援についての意見（記述）

- 授業がとても理解しやすかった。
- 実際に現場で使える技能を教えてもらえてよかったです。
- 指導員とはよい感じの距離感で接しやすかった。
- 分からないところは丁寧に教えてもらい理解できるようになった。

### 採用してよかったです

- 生活習慣が身についている（6社）
- 基本的な知識・技能が身についている（5社）
- 仕事への取組が良い（5社）
- 資格や免許を取得している（4社）
- 即戦力になる（3社）
- 上司をサポートし、自ら次に何をするのかを考えて行動でき、工程管理及び工程遵守に尽力している。また、作業の習得にも貪欲に取り組んでいる。
- まじめに仕事をしている。

### 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（7社）
- 基礎的な知識・技能の取得（7社）
- 資格や免許の取得（4社）
- 高度な知識・技能の習得（2社）
- 人の話を良く聞いて、しっかりと見て、まじめに仕事に取り組むこと。

### 訓練施設（埼玉県立高等技術専門校）への要望

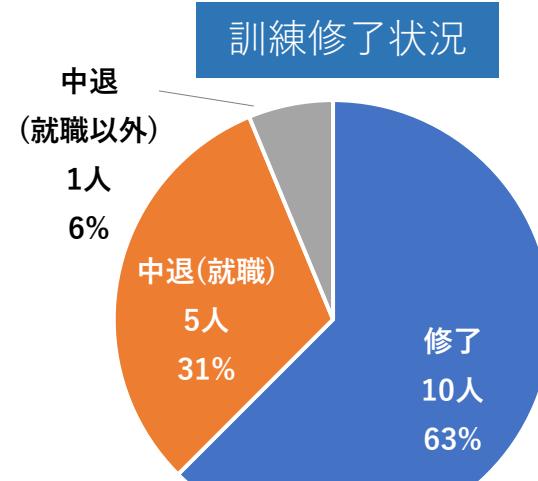
- 定期的な訓練生の紹介（2社）
- 即戦力になる人材の育成
- 専門技能だけではなく社会人になる為の教育

# 受講者の状況

訓練期間：1年  
募集年齢：概ね55歳まで

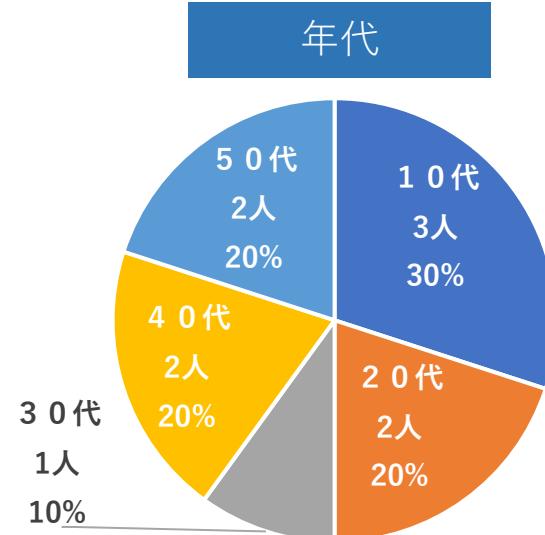
受講者数

16名（定員40名）

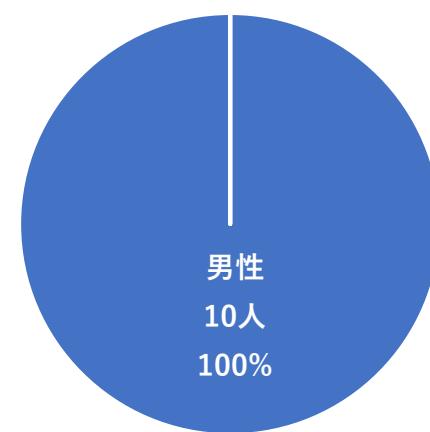


修了者数

10名



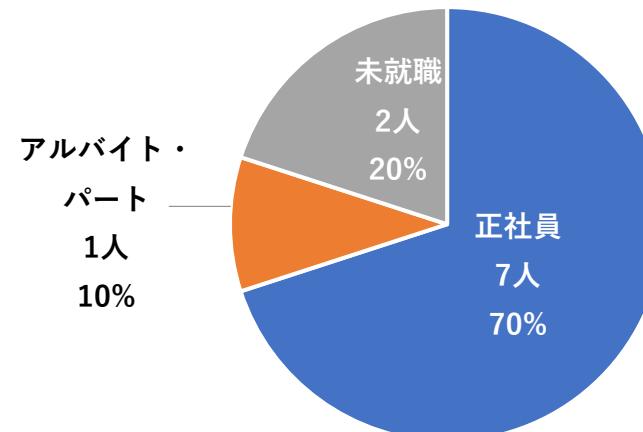
性別



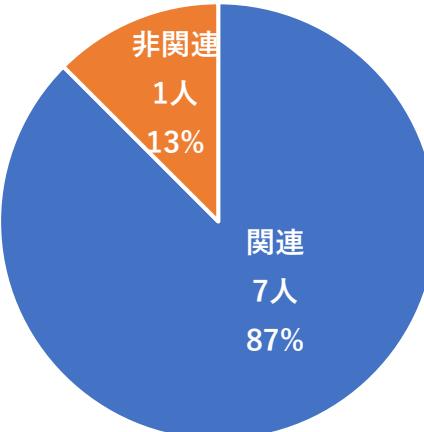
就職者数

8名（定着率 71.4%）

雇用形態



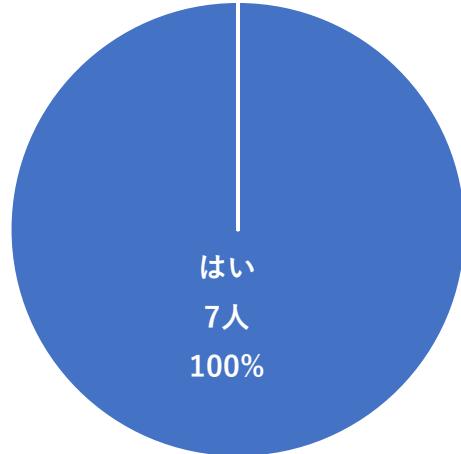
関連／非関連



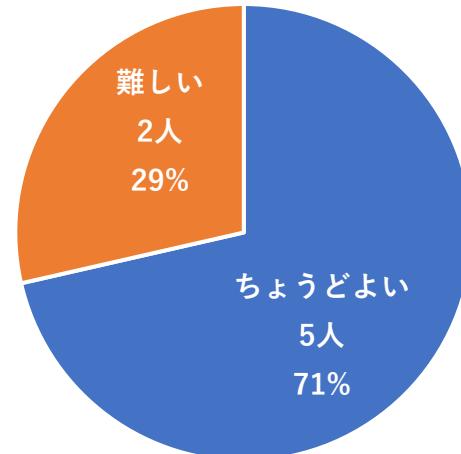
# 修了生アンケートの集計結果（回答者数 7）

## 訓練カリキュラム

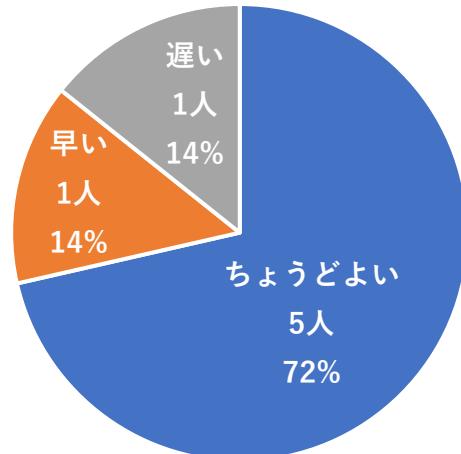
訓練を受けて役に立った



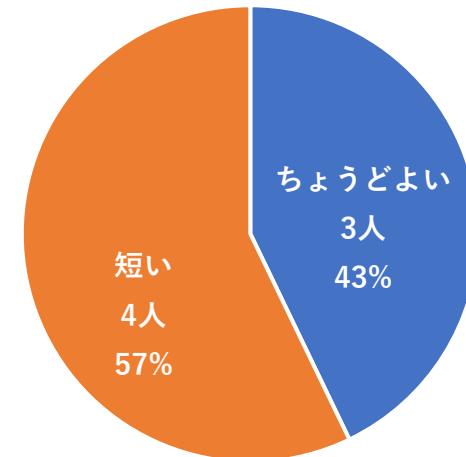
訓練の内容



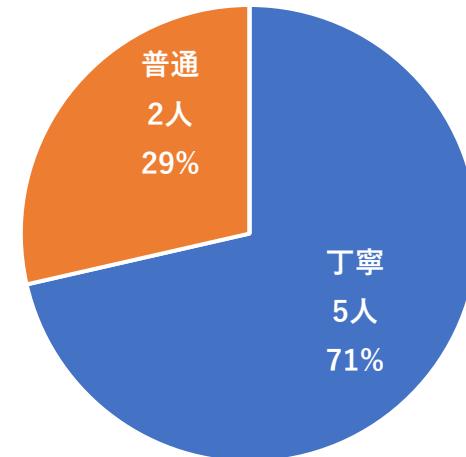
訓練の進度



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）

- 就職支援を担任の先生が熱心にやってくれたと思う。
- 実技は家では練習できないため、実技をより長く取り組めると良いと思う。
- 10月生は技能検定2級まで挑戦できるが、4月生は技能検定3級しか受験できないので、不公平感はある。
- 覚えることが多くて大変だった。あまりついていけなかった。

## 採用してよかった点

- 生活習慣が身についている（2社）
- 基本的な知識・技能が身についている（2社）
- 仕事への取組が良い（2社）
- 資格や免許を取得している（2社）
- 即戦力になる（2社）
- 少しシャイな面があるが、勤務態度が良く、まじめである。ある程度技術を持って入社したのすごく助かっている。仕事以外の行事の出席率が高いのも好印象である。
- 遅刻も無く、勤務態度は良好であり、他の従業員からも信頼されている。

## 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（4社）
- 社会人としてのマナーや一般常識（4社）
- 基礎的な知識・技能の取得（4社）
- 資格や免許の取得（2社）
- 協調性
- 人からの指摘をメモする習慣
- 測定工具の使い方

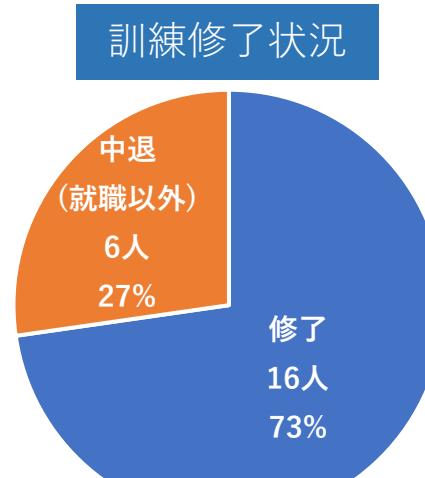
## 訓練施設（埼玉県立高等技術専門校）への要望

- 面接会等、貴重な機会をいただけて助かっている。

## 受講者の状況

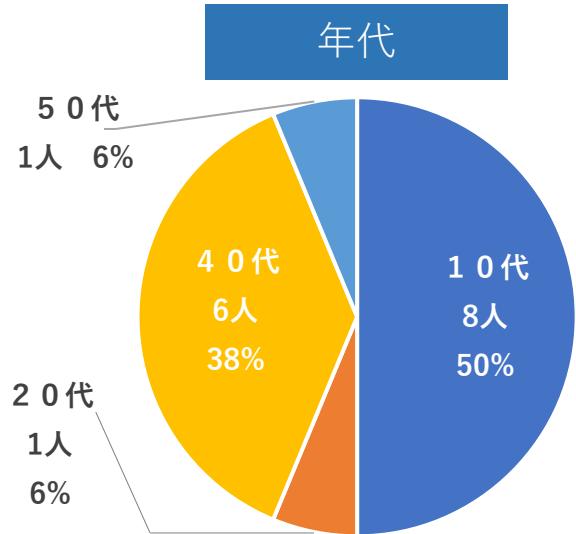
受講者数

22名（定員40名）

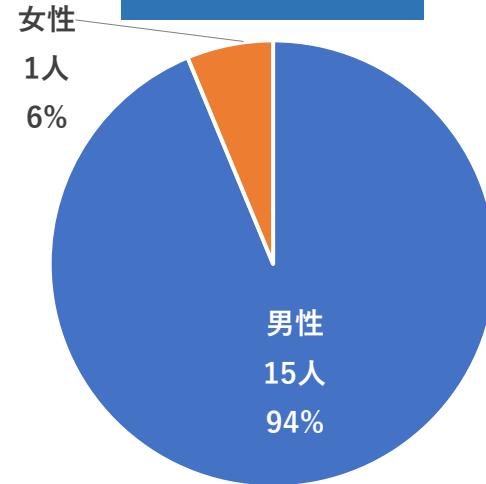


修了者数

16名



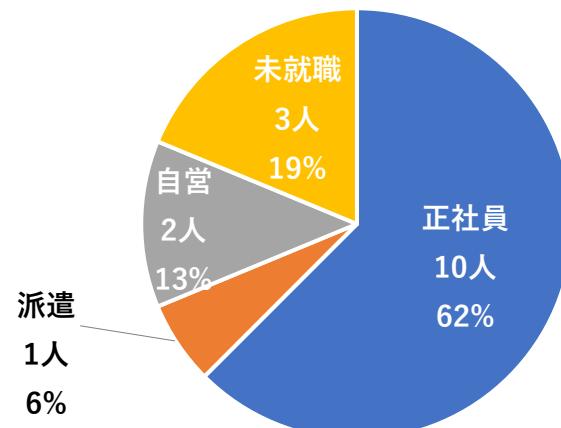
性別



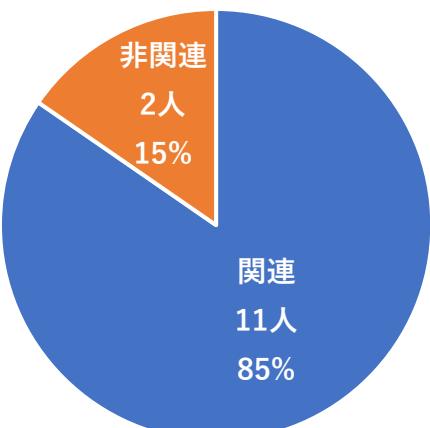
就職者数

13名（定着率 62.5%）

雇用形態

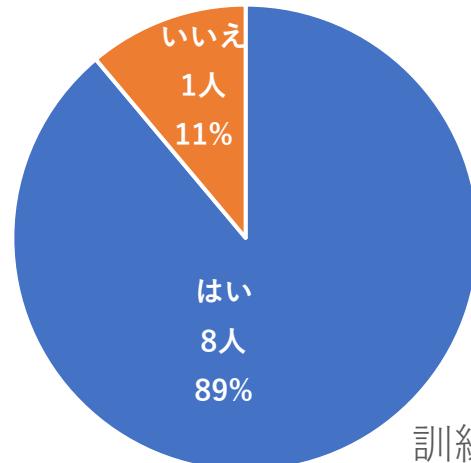


関連／非関連

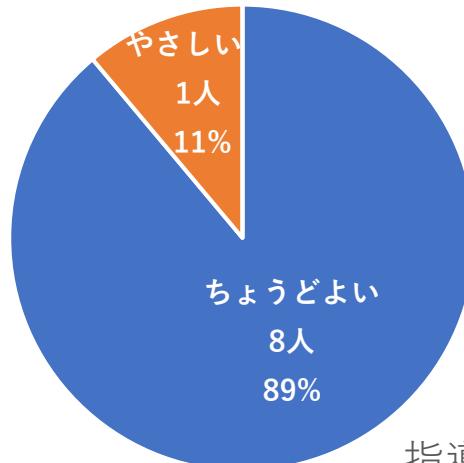


## 訓練カリキュラム

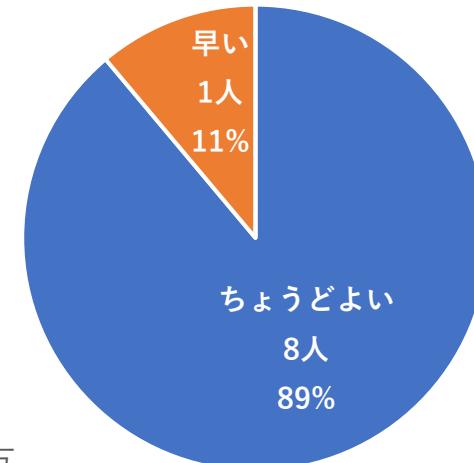
訓練を受けて役に立った



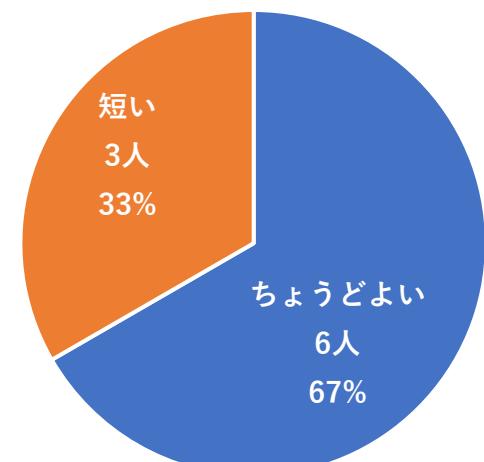
訓練の内容



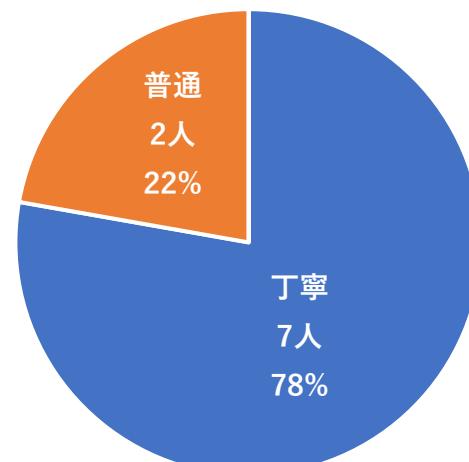
訓練の進度



訓練の時間



指導員の教え方



# 修了生アンケート集計結果

## その他の意見 内容、教え方、就職支援についての意見（記述）

- 専門の先生方は皆優しく指導も丁寧でわかりやすかった。
- 1年制が故にもう少しやりたかった訓練（TIG、板金塗装）があったので、科目を減らして1つ1つの濃度を上げるか、2年制としてもいいのではないかと思った。
- 金属加工を修得したが後半のステンレス加工やアルミ加工の授業にゆとりがなかったのが残念だった。
- 中高年向けの求人自体が少なく感じた。

### 採用してよかった点

- 生活習慣が身についている（5社）
- 仕事への取組が良い（5社）
- 基本的な知識・技能が身についている（4社）
- 資格や免許を取得している（3社）
- 即戦力になる（1社）
- 入社当初、希望の部署ではない中でも真剣に取り組み、仕事の流れを理解しながら作業を進めていた。学校での知識だけではなく、社内でも勉強しながら徐々に溶け込み、1年半経過頃から大きく変化した。実作業での報告連絡相談をめげずに続け、周りからの信頼を得ていた。これからの成長が期待できる。
- コツコツと取り組んでいる。

### 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（5社）
- 社会人としてのマナーや一般常識（5社）
- 基礎的な知識・技能の取得（2社）
- 資格や免許の取得（1社）
- 高度な知識・技能の習得（1社）
- 毎日、前に進んでいく気持ちを忘れずに仕事に取り組む姿勢。
- 必要最低限、製造業で働く体力と精神力

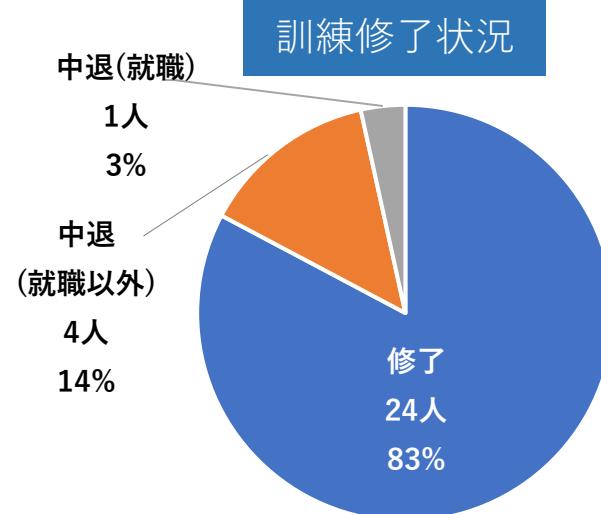
### 訓練施設（埼玉県立高等技術専門校）への要望

- 新たな人材を求めている。製品には作り手の気持ちがでる。やる気、根気、ものづくりへの情熱や感動を伝えていただきたい。
- 合同説明会を実施する際、一つの学科だけでなく複数の学科の訓練生に参加していただきたい。

## 受講者の状況

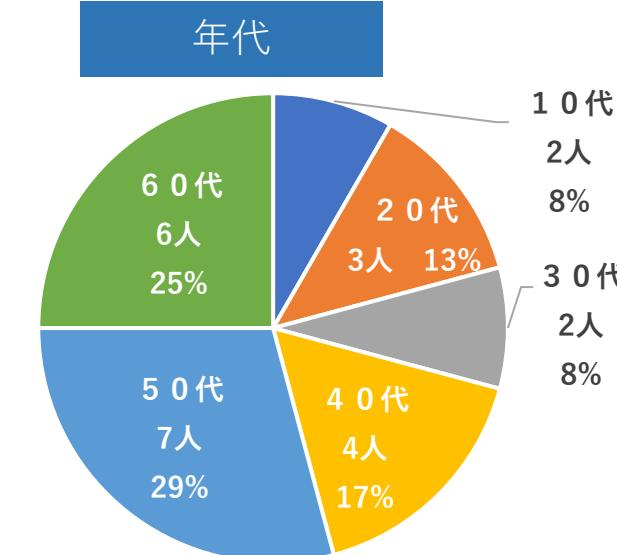
受講者数

29名（定員30名）

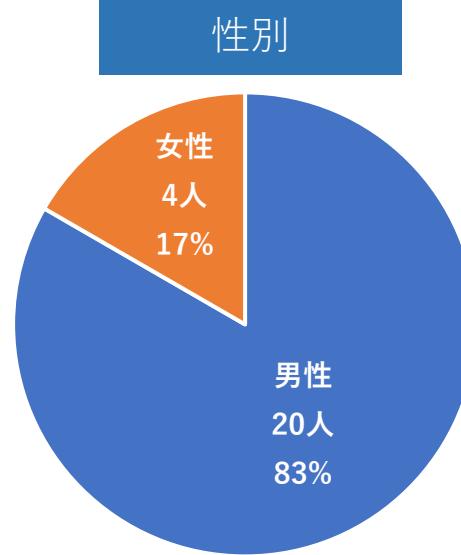


修了者数

24名



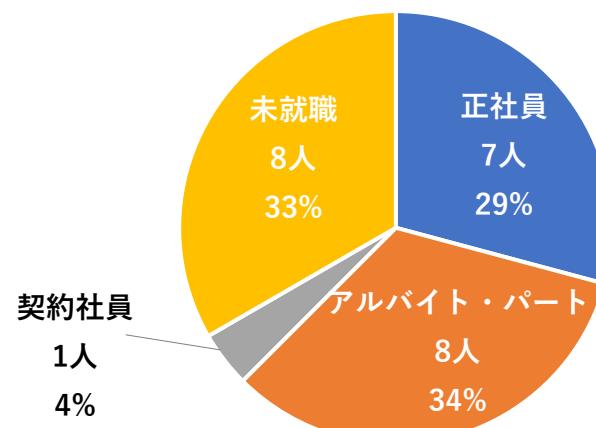
性別



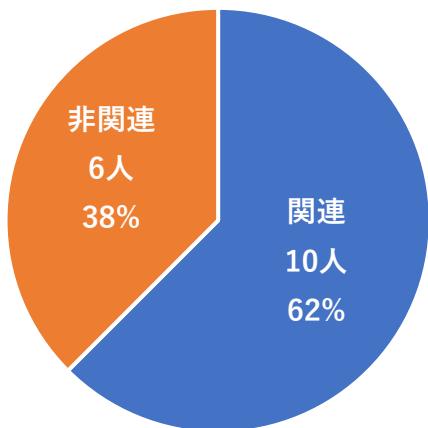
就職者数

16名（定着率 58.3%）

雇用形態



関連／非関連

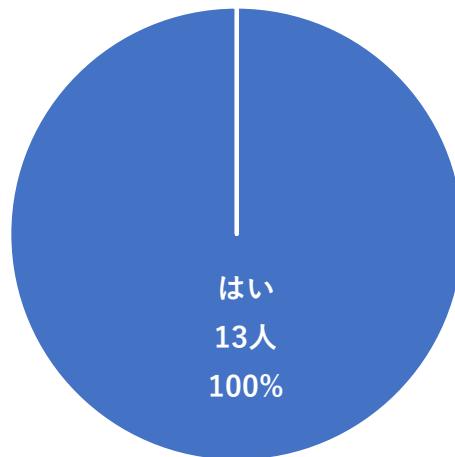


# 修了生アンケートの集計結果

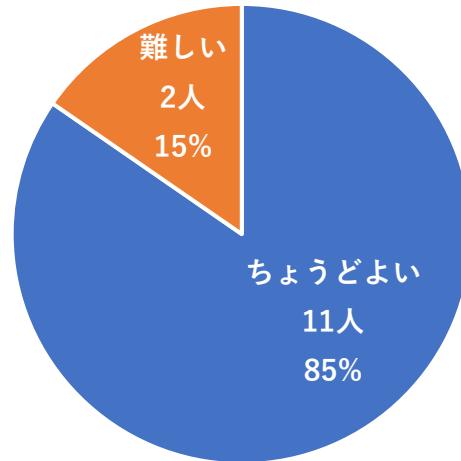
(回答者数 1  
3)

## 訓練カリキュラム

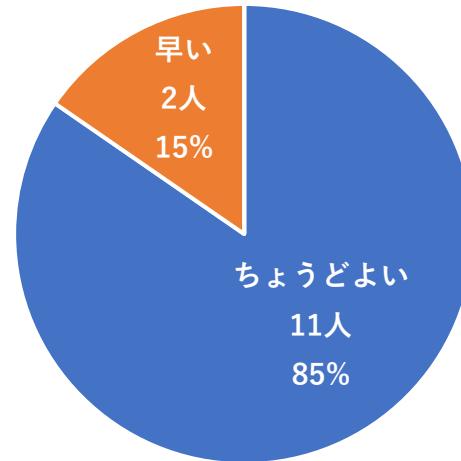
訓練を受けて役に立った



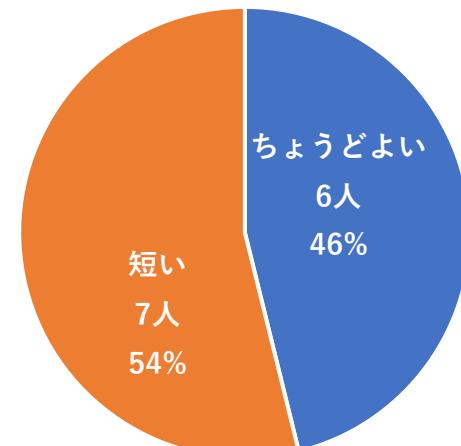
訓練の内容



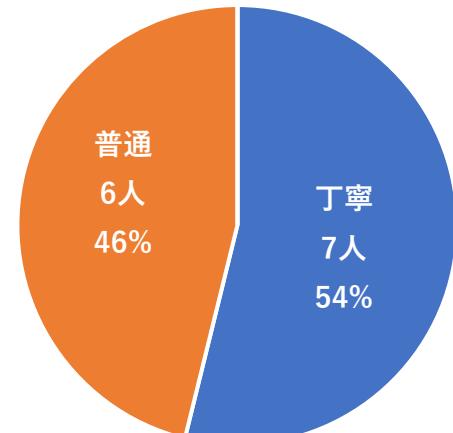
訓練の進度



訓練の時間



指導員の教え方



# 修了生アンケート集計結果

## その他の意見 内容、教え方、就職支援についての意見（記述）

- 貴重な修練の場、継続することを強く望む。
- 座って作業するスタイルですが、立って作業台で作業するやり方もやった方が良いと思う。
- 優秀な生徒への指導が中心となってしまいがち。サブで教えてくれる方が少ない。
- 自身60才であった為か、座位での作業姿勢は厳しいものがあった。作業台で実習できれば感じる。
- 就職が目的ではあるが、学ぶ楽しさも理解して欲しい。SDGsにつながる仕事を紹介して欲しい。
- 学校側は、早期から就職について生徒に働きかけているが、生徒が呑気過ぎる気がした。特に50代以上の生徒は、自分でも積極的に動かなければ、よほどのスキルかコネがなければ就職は難しいと思う。現実をよく理解し、技術の修得と同時に就職活動も同時進行する重要性を生徒に分かってもらう必要を感じる。
- 先生方が親切で、とても意義がある一年間だった。感謝している。

## 採用してよかったです

- 基本的な知識・技能が身についている（5社）
- 仕事への取組が良い（5社）
- 生活習慣が身についている（3社）
- 即戦力になる（1社）

## 訓練で身に付けておくべきもの

- 基礎的な知識・技能の取得（7社）
- 社会人としてのマナーや一般常識（6社）
- コミュニケーション能力やチームワーク（5社）
- 資格や免許の取得（1社）
- 高度な知識・技能の習得（1社）
- 安全についての知識

## 訓練施設（埼玉県立高等技術専門校）への要望

- 若い子を取り入れる努力をしてほしい。
- 実技など半年位で学べる量で良いのでは。
- カンナ、ノミ等の刃物研ぎは重要。
- とても良い取り組みだと思う。大変ありがたい。

# 受講者の状況

訓練期間：6ヶ月  
募集年齢：制限なし

受講者数

35名（定員48名）

訓練修了状況

※1

中退（就職以外）

2人  
5%

修了  
37人  
95%

就職者数

34名

雇用形態

※1

自営

3人  
9%

パート・アルバイト

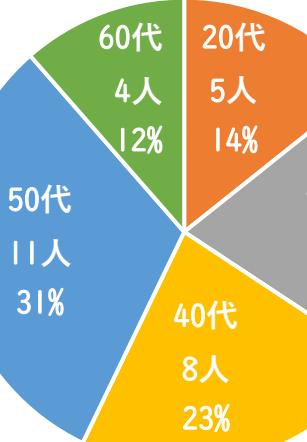
5人  
15%

正社員  
24人  
70%

契約社員  
2人  
6%

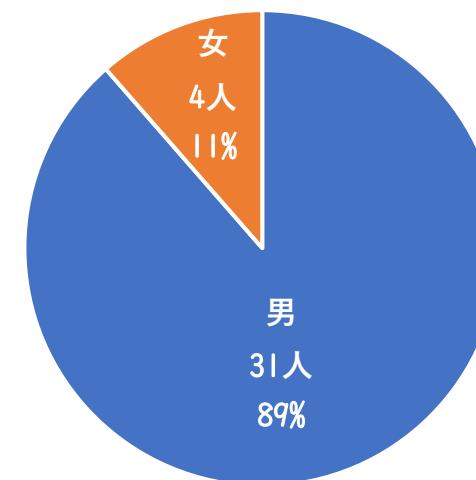
年代

※2



性別

※2



関連／非関連

※1

非関連

3人  
9%

関連

31人  
91%

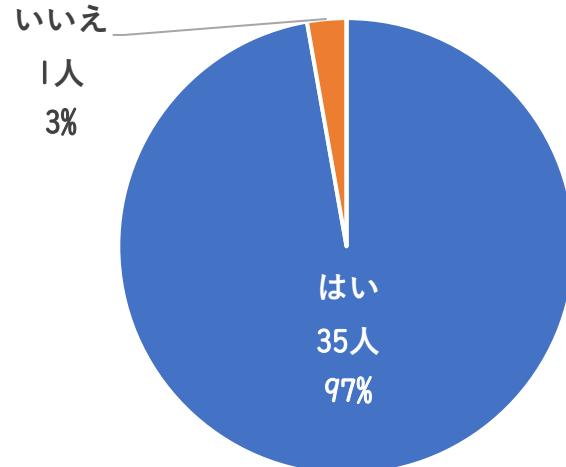
※1 R5年度1月生, R6年度4月生,  
7月生, 10月生の就職実績

※2 R6年度4月生, 7月生, 10月生,  
1月生の入所実績

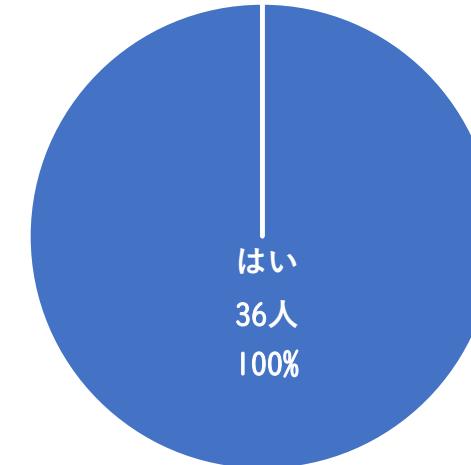
# 受講者アンケートの集計結果 (アンケート回収36※1)

## 訓練カリキュラム

必要な技能・技術が身についた

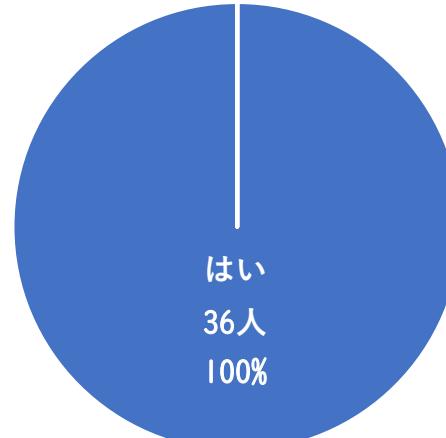


訓練を受けた職種に関する理解が深まった

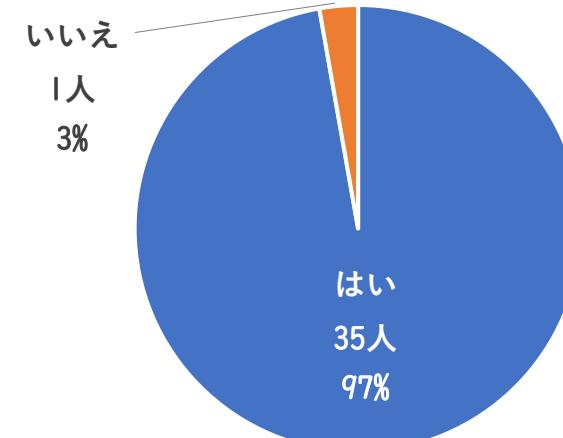


## 就職支援について

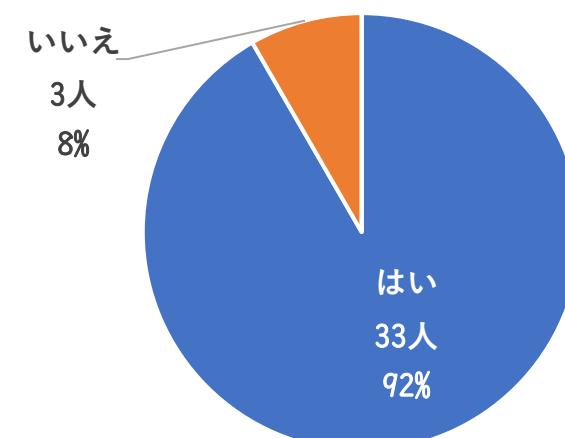
面接や履歴書作成指導が役に立った



親身に相談に乗ってくれた



キャリコンが役に立った



※1 R5年度1月生, R6年度4月生, 7月生, 10月生の回答

# ～採用企業へのヒアリング結果～（R6年度実施調査）1／2

## 【A社（溶接）】

R6年3月修了生（30代）を溶接技術者として採用

（R5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】

- 技術的に分からなきがあれば積極的に質問し、自分の技量を上げている。  
今後経験を積んで欲しい。

### <職業訓練の内容について>

- 現在の内容でよい

# ～採用企業へのヒアリング結果～（R6年度実施調査） 2／2

## <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  
⇒ ややあてはまる
- 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  
⇒ ややあてはまる
- 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  
⇒ ややあてはまる
- 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  
⇒ ややあてはまる
- 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

## 【回答に対する企業からのコメント】

半年間の訓練で安全作業や溶接に関する基本技術はしっかりと習得されている。企業側とすれば教育する時間が省け非常に助かる。

## <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

## <職業訓練に関する要望、求める人材像などについて>

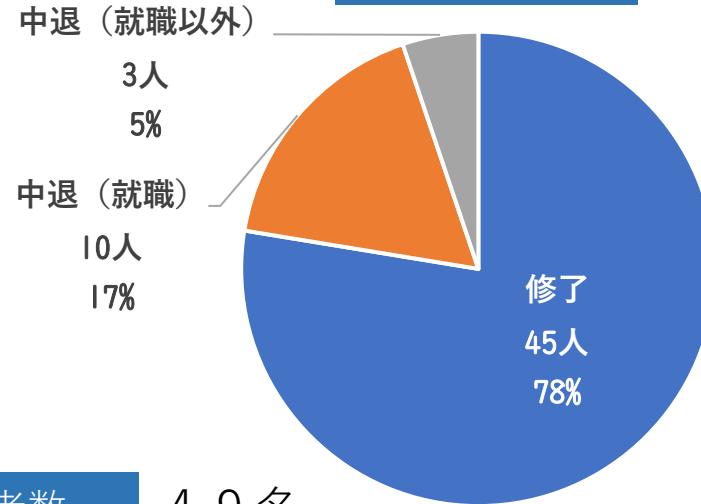
- 中途採用でも出来るだけ若い人材を求める。

# 受講者の状況

訓練期間：6ヶ月  
募集年齢：制限なし

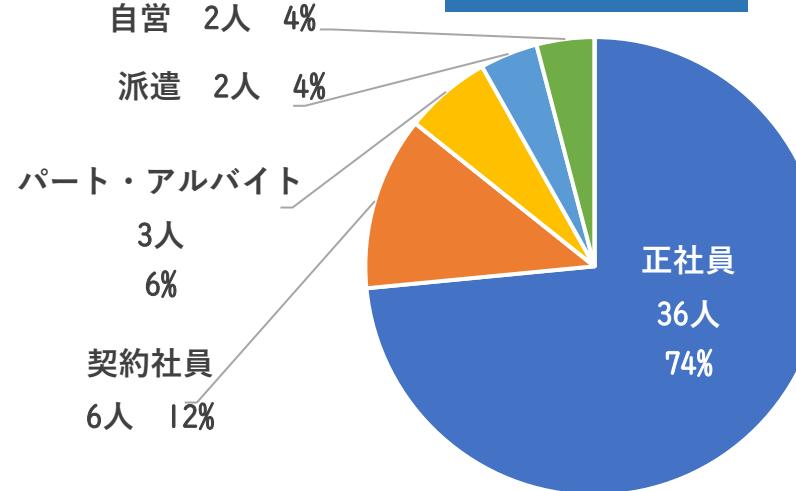
受講者数 52名（定員80名）

訓練修了状況 ※1

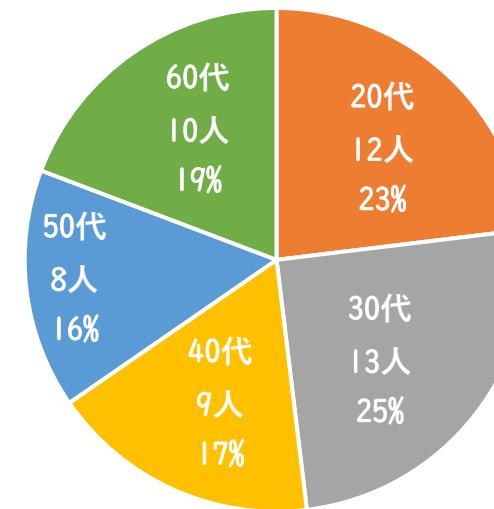


就職者数 49名

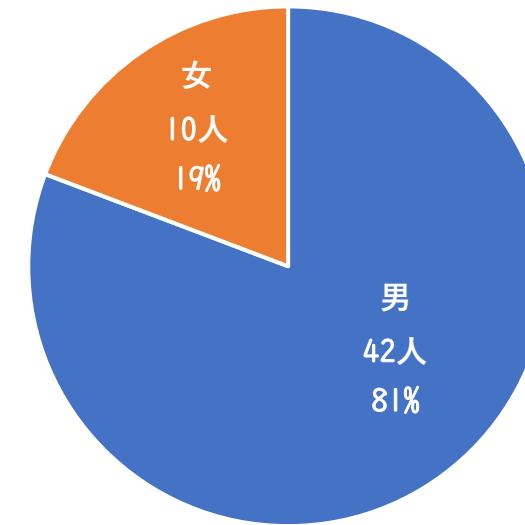
雇用形態 ※1



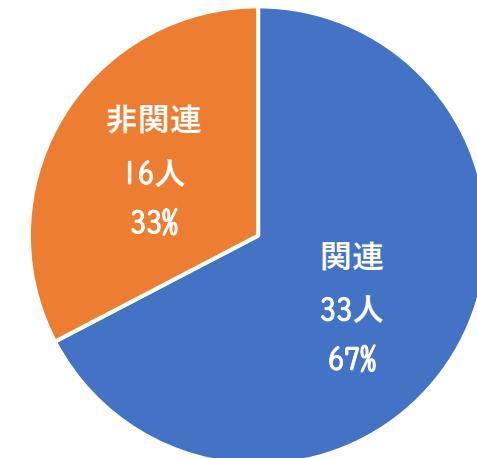
年代 ※2



性別 ※2



関連／非関連 ※1



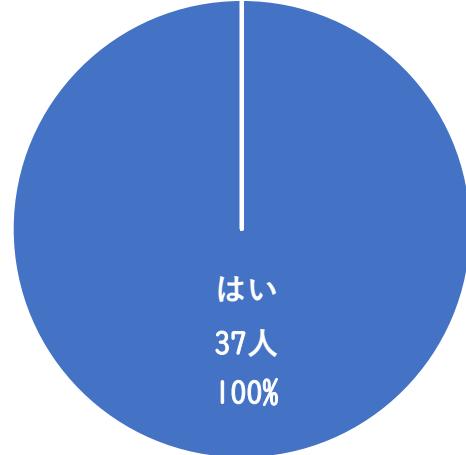
※1 R5年度1月生, R6年度4月生, 7月生, 10月生の就職実績

※2 R6年度4月生, 7月生, 10月生, 1月生の入所実績

# 受講者アンケートの集計結果 (アンケート回収37※1)

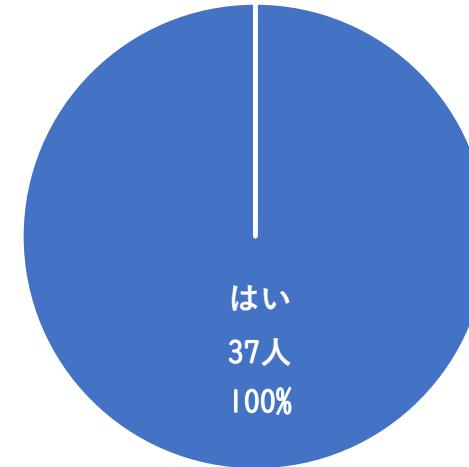
## 訓練カリキュラム

必要な技能・技術が身についた



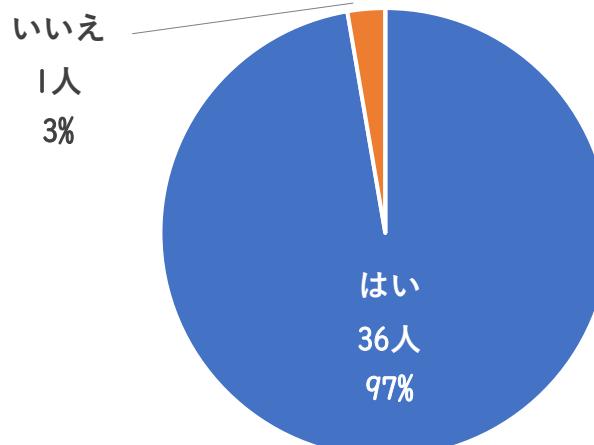
※1 R5年度1月生, R6年度4月生, 7月生, 10月生の回答

訓練を受けた職種に関する理解が深まった

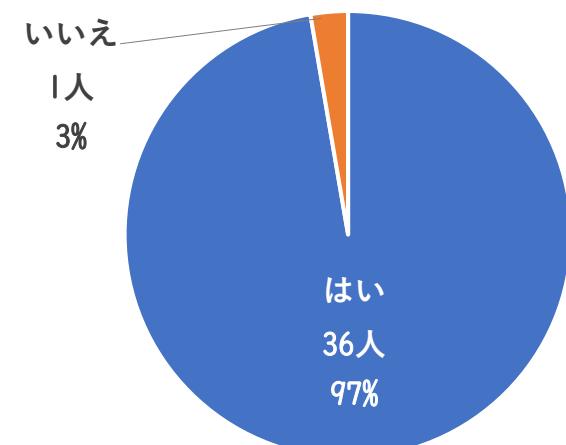


## 就職支援について

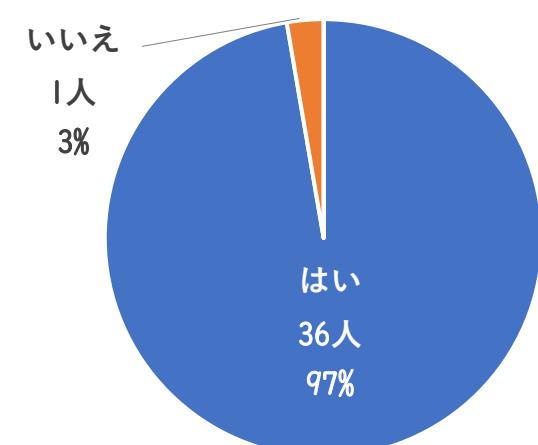
面接や履歴書作成指導が役に立った



親身に相談に乗ってくれた



キャリコンが役に立った



# ～採用企業へのヒアリング結果～（R6年度実施調査）1／2

【B社（CADオペレータ）】

R6年6月修了生（20代）をCADオペレーターとして採用

（R6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 | ⇒ あてはまる   |

## 【回答に対する企業からのコメント】

- 社内での指導内容の習得が良好である。職務に必要な技能・知識に関しては、足りない部分を社内で継続して指導中である。

## <職業訓練の内容について>

- 現在の内容でよい

## 【回答に対する企業からのコメント】

- 機械図面の知識やCAD操作の基本については現在の内容で良い。  
そこから先の専門的な内容は採用後に社内教育する必要があるのは、当然の事である。  
理由は、使用するアプリケーションが特殊であるため。

# ～採用企業へのヒアリング結果～（R6年度実施調査） 2／2

## <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  
⇒ ややあてはまる
- 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>

- 受講させたい

## <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）  
今後は工場作業部署（板金作業）の後継者を採用し育成したい。

## <職業訓練に関する要望、求める人材像などについて>

- 民間の各種の求職サイトを高額で利用するメリットが少ないので比べて、当センターの修了生を採用することで、費用負担無しに優秀な人材が得られた。

# 受講者の状況

訓練期間：6ヶ月  
募集年齢：制限なし

受講者数

19名（定員24名）

訓練修了状況

※1

中退（就職以外）

1人  
5%

修了  
18人  
95%

就職者数

16名

雇用形態

※1

臨時・季節  
1人 6%

派遣  
2人  
13%

正社員  
11人  
69%

契約社員  
2人 12%

60代, 1  
人, 5%  
50代  
2人  
11%  
40代  
3人  
16%

年代

※2

20代  
5人  
26%  
30代  
8人  
42%  
40代  
3人  
16%  
50代  
2人  
11%  
60代, 1  
人, 5%

性別

※2

女  
1人  
5%

男  
18人  
95%

関連／非関連

※1

非関連  
6人  
38%

関連  
10人  
62%

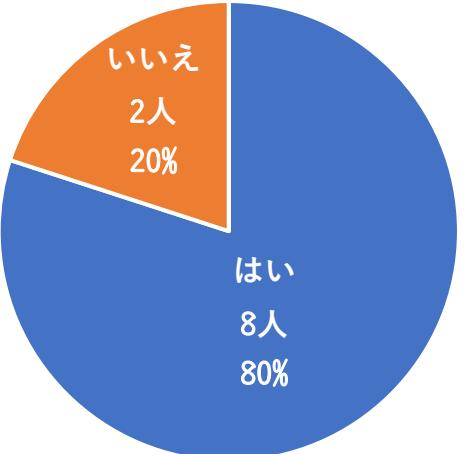
※1 R6年度7月生の就職実績

※2 R6年度7月生入所実績

# 受講者アンケートの集計結果 (アンケート回収10※1)

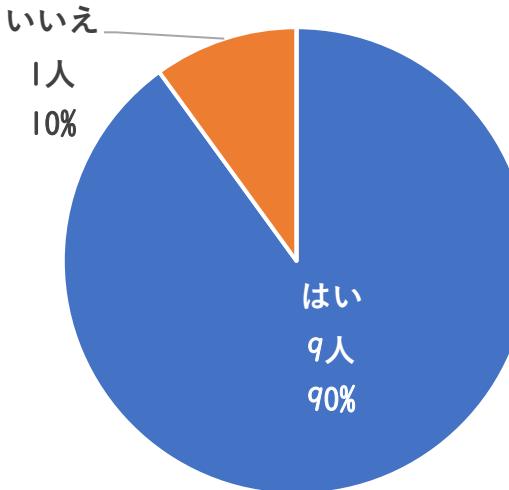
## 訓練カリキュラム

必要な技能・技術が身についた



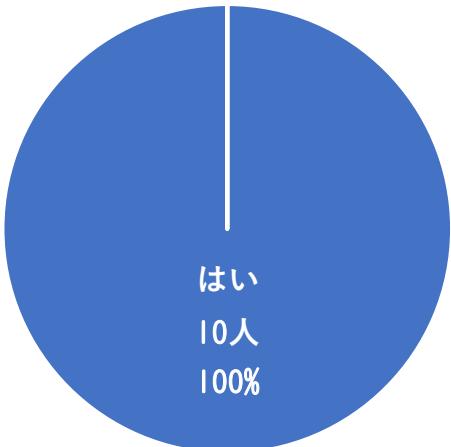
※1 R6年度7月生の回答

訓練を受けた職種に関する理解が深まった

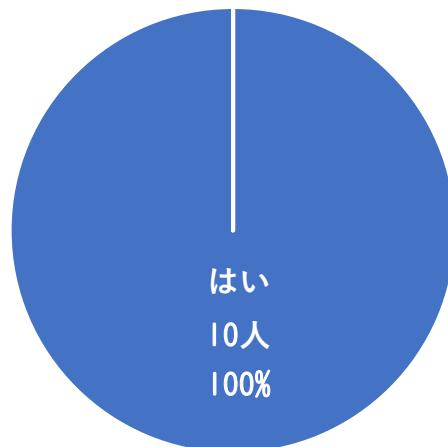


## 就職支援について

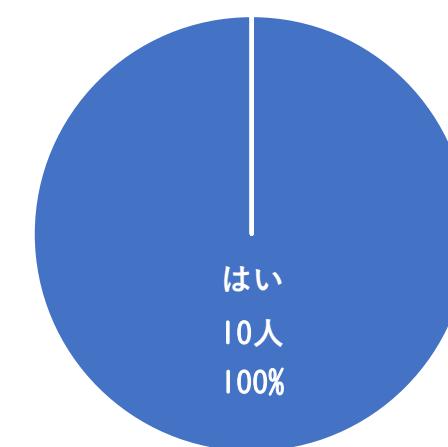
面接や履歴書作成指導が役に立った



親身に相談に乗ってくれた



キャリコンが役に立った



# ～採用企業へのヒアリング結果～（R6年度実施調査） 1／2

## 【C社（技術職：電子回路）】

R6年3月修了生（20代）を電子回路の技術職として採用

（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        | ⇒ <u>就いている</u> |
| ②仕事に対する姿勢は前向きか             | ⇒ <u>あてはまる</u> |
| ③職務に必要な技能・技術を習得しているか       | ⇒ <u>あてはまる</u> |
| 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 | ⇒ <u>あてはまる</u> |

### 【回答に対する企業からのコメント】

- オシロスコープ等の機器を難なく使いこなすことができ、非常に前向きに仕事に取り組んでおり、新卒の学生との違いを感じる。

### <職業訓練の内容について>

- 現在の内容でよい

## ～採用企業へのヒアリング結果～（R6年度実施調査） 2／2

<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  
⇒ 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  
⇒ ややあてはまる
- 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  
⇒ ややあてはまる
- 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

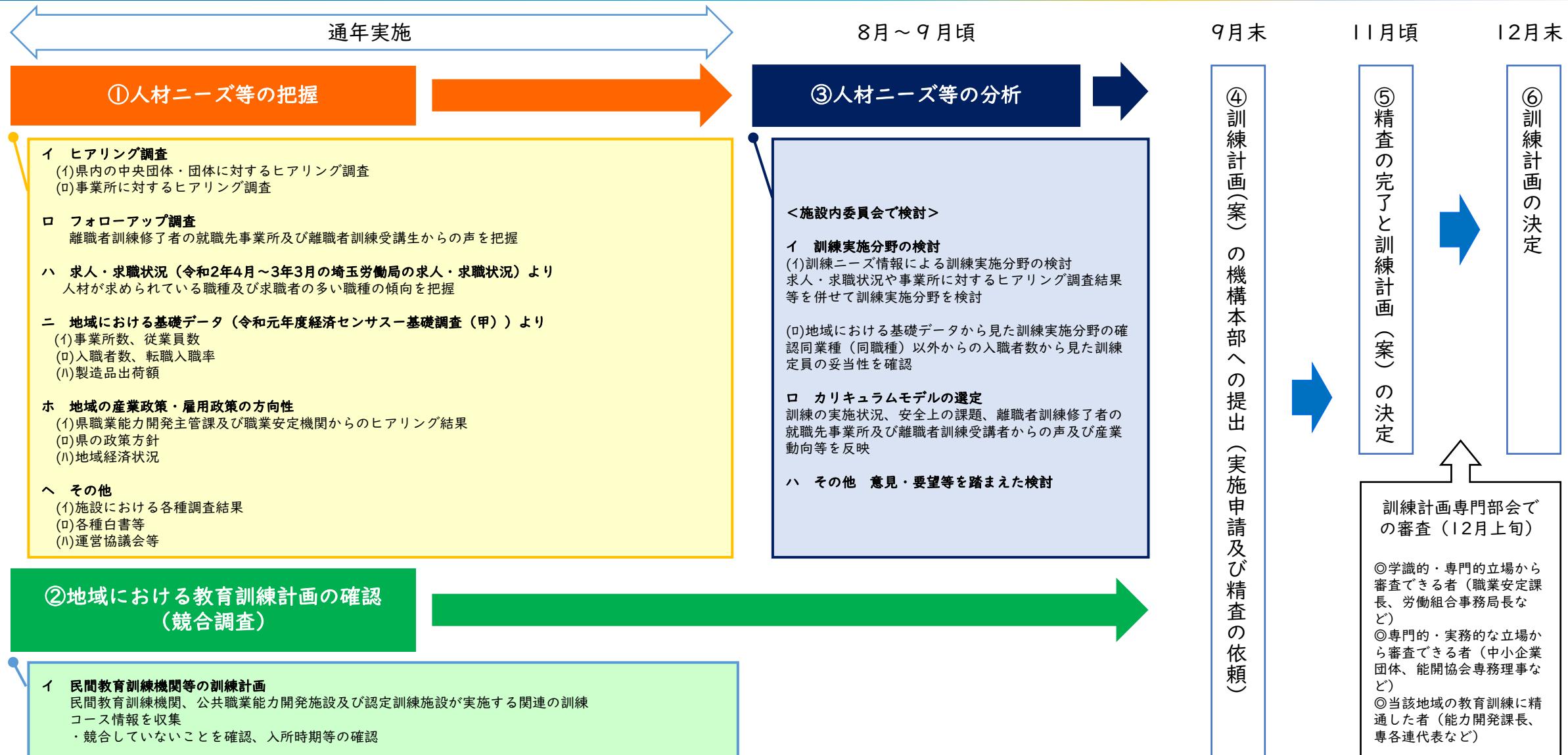
<修了生を対象としたスキルアップのための在職者向け職業訓練の受講について>

- 受講させたい

<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）  
訓練内容にプラスして前職で営業をやっていた経験のある方など、経験者採用の強みのある方を求める。

# ～訓練計画の策定について～ <参考資料>



## 改善促進策（案）

課題

【受講者数の確保】

改善促進（案）

◆ 定員充足率が低調である



- 募集広報の拡充・強化
  - ・訓練説明会の実施、実施方法の工夫
  - ・訓練実施機関による訓練説明会等への参加機会の拡大
  - ・SNSやWeb広告を用いた広報、HPの見直し
  - ・広報経路の見直し
- 認知度の向上、業界のイメージアップ
  - ・見学会、オープンキャンパス等での体験型イベントの充実
  - ・SNS等での発信強化
  - ・受講者にとって魅力ある就職先企業の開拓
- 訓練内容等の見直し
  - ・時代の変化に対応したカリキュラムの設定
  - ・訓練対象者の拡大（女性ターゲット、年令制限緩和）

## 改善促進策（案）

課題

【ミスマッチの防止】①受講あっせん

- ◆ 受講開始後、就職以外での中途退校者が一定数存在する
- ◆ 受講生の希望との訓練内容に齟齬



改善促進（案）

- 訓練の目的と内容のイメージ具体化の推進
  - 施設見学会等の機会の活用
    - ・ 見学会等への参加勧奨
    - ・ 実際の訓練の体験
    - ・ 訓練内容と仕事との関係性の認知促進
  - 積極的な情報公開（訓練内容、就職状況等）
  - ハローワーク職員の知識向上
- 入校後のケアの充実
  - ・ 専門家によるカウンセリングの実施や積極的な声かけ
  - ・ 適切な就職支援の実施

## 改善促進策（案）

課題

【ミスマッチの防止】②就職

- ◆ ①訓練内容と非関連の就職者が一定数存在する
- ◆ ②受講生の希望地域での就職先が必要
- ◆ ③定着率の向上
- ◆ ④採用企業の多くから「コミュニケーションやチームワーク」が身につけておく能力として求められている

改善促進（案）

### 訓練実施機関とハローワークが連携し以下の支援を強化

- ①・②本人の希望に応じた求人開拓の実施
- ①・③関連職種への就職に対する意識付け
  - ・訓練前半からの求人企業情報の提供
  - ・企業説明会や職場見学の実施
  - ・インターンシップ等での現場体験
- ①・③企業ニーズを踏まえた訓練内容等の見直し
- ③就職後の定着支援の強化
- ④コミュニケーションの必要性の理解と実践を図る
  - ・セミナーや就職支援での解説
  - ・グループワーク等の実施