

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
北海道	<p>○デジタル分野の人材育成については、様々なレベルに対応する必要があるとの認識で一致。</p> <p>○町村部の人材育成の課題やその後の地域における定着率についての意見もあった。</p>	<p>○デジタル分野訓練の拡充に当たり、求人者ニーズに対応できる分野やレベルを考慮するほか、求職者にわかりやすく効果的な働きかけを検討。</p> <p>○北海道内における訓練の地域偏在の課題、eラーニング訓練の活用とその効果について検証する予定。</p>	<p>中央協議会作成資料「ハロートレーニングの令和3年度実績」により、応募倍率(求職者ニーズ)と就職率(求人者ニーズ)の検証について共有。従来からあった訓練の地域偏在の課題やeラーニング訓練の活用についての意見を踏まえ、次回協議会で具体的な訓練分野等を協議予定。</p>	<p>小樽商科大学が実施しているリカレント教育の内容を共有。人材育成の幅広い分野とレベル、職業訓練との棲み分けや職業訓練からのステップアップの可能性などについて、委員間で漠然と共有できたが、時間不足により十分に議論が深まっていない。</p>	<p>北海道経済産業局から「デジタル人材育成プラットフォームホーム」など、経済産業省の取組に係る説明時間を設定。その中で厚生労働省との連携として教育訓練給付及び人材開発支援助成金の紹介があり、予め設定していた労働局の各担当者からの説明にスムーズに繋がったほか、これに関する他の委員からの質問も出たことで議論が深まり、行政機関における取組事例のイメージが委員間で共有できた。</p>	<p>○訓練協議会時代から参画している経済産業局から、取組内容や厚労省との連携について説明があった。</p> <p>○「労働局における職業訓練以外の取組」として、教育訓練給付、人開金について周知広報を兼ねて説明を設定したところ、委員から質問が出るなど、反応が良かった。</p> <p>○広範な地域を有する北海道において、町村部の人材育成をどのように取り組むかが課題。</p> <p>○議題の内容や委員の範囲が広がったことで議論が広く浅くなりつつあり、今後の協議会の議題設定や進め方に課題を感じた。</p>
青森	<p>デジタル田園都市国家構想基本方針において、青森県においてもデジタル分野の人材育成を取組むことが重要課題であるとの認識で一致。</p>	<p>デジタル田園都市国家構想基本方針において、青森県においてもデジタル分野の人材育成を取組むことが重要課題であるとの認識で一致。そのため、デジタル分野を行う訓練実施機関の開拓や委託訓練におけるデジタル分野やeラーニングによる訓練コースの拡充</p>	<p>応募倍率が低い「介護・医療・福祉」分野かまたは就職率が低い「デザイン分野」もしくは「営業・販売・事務分野」分野の訓練について、次回の協議会において効果・検証の対象として協議する予定。</p>			<p>協議会委員である東北経済産業局より、東北地域における地域DX促進活動支援事業で採択された企業の取組みや東北各地のDX人材育成について情報提供がなされた。</p>
岩手	<p>○訓練の受講形態でオンラインのコース設定。</p> <p>○託児サービス付きコースを限定せず、可能な限り設定する。</p> <p>○就職氷河期世代対象の職業訓練の設定について</p>	<p>○委託訓練において、IT人材の育成強化に向け、訓練の拡充を行うとともにITSSレベルの資格取得を目指す訓練コースを展開する。</p> <p>○施設内訓練において、ニーズ調査等の結果から一部カリキュラムの変更を検討のうえ、昨年度と同様の訓練コースを実施する。</p> <p>○求職者訓練においては、基礎・実践においてそれぞれ割合を基礎30%、実践70%とする。</p>	<p>「令和3年度の指標から分析した改善すべき方向性」により分析した結果に基づき、さらに状況も精査し、次回協議会で具体的な訓練分野、調査方法等を協議予定。</p>			<p>令和5年度地域職業訓練実施計画策定方針について、令和4年度と同等の訓練規模により実施するが、IT人材の育成強化のためITSSレベルの資格取得を目指すコースの設定を展開することなどを了承されました。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
宮城	<p>○県の産業施策でもデジタル化への対応が重点項目の一つ。</p> <p>県内企業の採用活動も活発であるが、首都圏企業が積極的に進出している状況であり、デジタル人材のニーズは非常に高まっており、人材の育成・確保対策は重要な課題となっている。</p> <p>○デジタル分野訓練のニーズが高くて、充足が低いコースがあるのは、IT専門用語がわかりにくい面もあるので、訓練の誘導にあたっては工夫が必要。</p> <p>○中小企業経営者の話では、デジタル化をどう進めていくかが分からないとの声が多く聞かれる。ITを使った業務のマネジメントができる人材が産業界のニーズになっている。</p> <p>○介護分野では人手が非常に不足している。労働条件、賃金等の課題があり、賃上げしやすい環境づくり等が必要。介護職への理解促進、マッチング機能の向上に取り組んで欲しい。</p>	<p>○県内企業のデジタル化に向け、離職者訓練、在職者訓練でもデジタル分野の充実化を図って行く。訓練計画の具体的な構成、内容等については、引き続き関係機関と調整を図り、次回協議会に提案することとした。</p>	<p>○当協議会において、ワーキンググループの設置を確認。今回の協議内容に加え、訓練の分野別実施状況等を精査した上で、次回協議会において具体的な訓練分野を協議することとした。</p>	<p>○地域内でのリカレント教育実施事例として、宮城大学の「みやぎテレナース育成プログラム」を紹介し委員間で情報を共有した。（看護分野においてDXを活用した遠隔看護に関するスキルの習得を図り、地域医療・看護で活躍できる人材育成を目指している。）</p>		<p>○首都圏の大手IT系企業が当県に積極的に進出してきており、デジタル人材のニーズは非常に高まっている。地元中小企業でも採用意欲が高くなっており、人材の取り合いが懸念される状況。</p> <p>○デジタル人材の確保・育成に加え、地元中小企業のデジタル化促進の支援も課題となっている。</p>
秋田	<p>少子高齢化等を背景に深刻な人手不足が生じている介護や建設分野に係る訓練コースの定員充足率を向上させていくことが重要課題との認識を共有した。</p> <p>また、デジタル分野に関しては、デジタル人材を必要としている企業の誘致等、出口の部分埋めめることによって、充足率・就職率が向上するのではないかといった意見があった。</p>	<p>○低調な充足率となっている訓練コースについて、訓練期間や内容について求職者のニーズを踏まえた内容に見直す予定。</p> <p>○デジタル系訓練に関して、企業ニーズに応じた訓練コース設定を検討する予定。</p>	<p>デジタル系訓練に関して、求職者側と求人者側とのミスマッチの把握・解消が重要課題であるとの意見を踏まえつつ、次回の協議会において、具体的な訓練分野を協議予定とした。</p>			<p>○デジタル人材の就職先の確保の問題。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
山形	<p>1) HWを利用する求職者 ○事務系希望求職者及び希望職種未定者のPC訓練のニーズが多い。</p> <p>2) 求人事業所の要望 ○県内基幹産業である製造業での工作機械等の操作など物作り訓練のニーズが多い。</p> <p>3) 地域的に必要とされる訓練 ○PC訓練の他、人手不足分野の介護などニーズが高い。</p>	<p>○具体的には今回の協議会での意見及びR4の訓練実績やニーズを基に、県・機構・労働局・HW山形で構成するWTにて策定する。</p> <p>○今回の協議会においては、企業のニーズ・求職者のニーズをよく検証し、より高度な訓練コースの設定を要望されている。</p>	<p>○公的職業訓練効果検証WG実施要領に基づき、訓練修了者が比較的多い訓練コースについてその把握・検証を実施することについて、協議会に諮り了承を得ており、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>○民間の有料職業紹介事業者の取り組み状況について情報共有した。</p> <p>○SEや事務系ロボット、品質・生産管理、建設施工者など専門職を求めるニーズが多くあることを報告。</p> <p>○これらの情報も活かして、次年度計画を見据えていく予定。</p>		
福島	<p>デジタル人材の育成については、当県においても喫緊の課題であるとの認識で一致。県内企業でもDX化の取り組みを進めており、公的機関の訓練は、従来のパソコン基礎コースなどより高いレベルの内容に対応すべきとの意見があった。また、技術的なスキルは勿論のこと、企業ではヒューマンスキルの重要性を評価しているとの意見もあった。</p>	<p>○応募倍率・定員充足率・就職率などの分析に基づき、適切に訓練計画を策定する。</p> <p>○デジタル推進人材のニーズ等を踏まえて、訓練コースの設定に反映させていく。また、オンライン等によるリモート方式の職業訓練の導入を目指し、デジタル推進人材の育成を図る。</p>	<p>委託訓練（知識等習得コース、日本版デュアルシステムコース）、求職者支援訓練について、「科」ごとに「応募倍率」と「就職率」の2軸マトリクスに表示（※「分野」ごとよりも詳細に実態把握が可能。）し、訓練効果を高める手法等を探ることとした。なお、求人倍率も分析に加えてはどうかとの意見があったことから、職種別求人倍率の視点も加えて分析することを検討することとなった。</p>	<p>公立大学法人会津大学から、テレワークに必要なITスキルに加え、WEBデザイン又はプログラム言語を習得するコースを通して、県内就職・起業できる方の育成を目指す「女性のためのITキャリアアップ塾」の取組を説明し、情報共有。事業主団体から傘下企業に周知予定。</p> <p>また、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）についても、併せて周知いただく予定。</p>		<p>「デジタル推進人材がどういう人材なのか。人材像、IT技術のレベル感を県・市・産業界・公的機関で認識を合わせる必要があり、お互いが認識を合わせて連携していかないと福島県のデジタル人材は育成できないのではないかと危機感を持っている。」との意見を踏まえ、地域で必要とされるITレベルに合わせた訓練コースを設定するため、さらに相互連携を図っていく予定。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
茨城	<p>企業のデジタル化の進展、それに対応した人材の採用ニーズの高まり等により、幅広い分野・レベルでデジタル人材の育成が課題となっており、デジタル分野への重点化を実施していく方向であることや、人手不足分野である介護分野についても人材育成の取組が必要との認識で一致。</p>	<p>○令和5年度の公共職業訓練、求職者支援訓練の実施計画数について、令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成する。 ○地域ニーズを踏まえ、職業訓練のデジタル分野の充実を図りつつ、人手不足分野である介護分野等の人材を育成する。 ○訓練分野別の実施状況の分析結果等に基づき、応募・受講しやすい訓練カリキュラム及び訓練日程の検討。 ○ハローワークにおける受講斡旋及び訓練受講者に対する就職支援の強化</p>	<p>令和3年度の公共職業訓練（離職者）、求職者支援訓練の分野別における定員充足率、就職率について、指標から分析した改善すべき方向性（中央協議会資料と同じ様式のもの）により訓練効果の把握・検証を行った。</p>	<p>○商工会議所が実施する従業員の研修、教育訓練に関する調査結果の紹介があり、外部主催の研修受講や資格取得者に対する奨励金支給による実施が多く、他方で国や自治体を実施している訓練の受講は低調で企業が効果的に様々な制度利用ができていない。企業に対する積極的な周知が必要であり、商工会議所としても協力したいとの意見あり、必要に応じ協力要請をする。 ○受講斡旋する前の入り口におけるキャリアコンサルティングは重要であり、更なる充実を望む意見あり、訓練前のキャリアコンサルティングの取組を強化する。</p>		

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
栃木	<p>○県内企業を対象とした「ハロートレーニングに関するアンケート調査」の結果、79.5%の企業がハロートレーニングを何らかの形で「知っている」と回答。「従業員を採用する時のポイント」に対しては「コミュニケーション能力」「協調性」「向上心」の順で多く、「従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目」に対しては「パソコン」が最多。</p> <p>○県内のデジタル人材の求人は少なく、企業が求めている人材は、①マナーを心得ている人②体力のある人③計算が出来る人④素直で誠実な人⑤積極性のある人⑥コミュニケーション力のある人であり、基礎訓練が重要。</p> <p>○日本の生産年齢人口が減少している中で、基幹産業のものづくり分野では、特にデジタル化が重要。</p> <p>○訓練受講者の就職後の定着状況を把握し、定着率の高い訓練コースの設定が必要。</p>	<p>○令和4年度と同程度の規模</p> <p>○求職者支援訓練の基礎コースを中心に企業から求められる人材を育成。</p> <p>○公的職業訓練の受講率を基に求職者の状況及びニーズを踏まえたコース設定。（デジタル分野の上乗せ）</p>	<p>○訓練コースに関連した職種への就職状況を確認し、第2回協議会において、ワーキンググループでの検証分野を協議予定。</p> <p>○ワーキンググループでは、就業後の定着状況についても検証し、来年度の協議会で報告予定。</p>	<p>○一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会推薦団体である株式会社ヒューマンアカデミーの取組を共有、今後の訓練コース設定の際参考とする予定。</p>	<p>○経済産業省で実施している事業で、デジタル人材育成における取組として①ポータルサイト「マナビDX」について②情報処理技術者試験について③DX認定等について資料を配付し周知を依頼した。</p>	<p>○県内企業が求める人材育成として、社会人としての基本とパソコン操作が出来る人材の育成を基本に、基幹産業であるものづくり分野においてもデジタル化への対応の必要性について確認。</p> <p>○訓練コースに関連した職種への就職者の定着状況の把握とそれを踏まえた訓練コースの設定。</p>
群馬	<p>群馬県の産業施策においても、デジタル化推進は重点項目。</p> <p>群馬県は製造業（輸送機器）に特化した産業構造。既存産業の強みを生かしながら、DX等、時代の変化に合わせて新たな成長機会を探求する「両利き（ハイブリッド）の産業構造」を目指す、としている。デジタル化への対応、成長分野の人材育成が重要かつ課題。</p>	<p>○「県内企業のDX推進」に向け、産業を支えるデジタル人材確保・育成のため、離職者訓練・在職者訓練でもデジタル分野の充実を図り、積極的な周知を実施。</p> <p>○応募倍率の低い介護分野、医療事務の訓練について、求職者への働きかけを強化予定。</p> <p>○応募や受講がしやすい「日程・開催地」「求人ニーズに即した訓練内容」となるよう検討。</p>	<p>応募倍率が高く就職率が低い、「デジタル分野」や、就職率が高く応募倍率が低い「介護分野」に関し、改善方策を課題と踏まえつつ、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」情報共有</p>	<p>「デジタル人材育成における経済産業省の取組」情報共有</p>	<p>○県は、既存産業の強みを生かしながら、時代の変化に合わせて新たな成長機会を探求する「両利き（ハイブリッド）の産業構造」を目指す、としている。産業のデジタル化が事業継続の鍵であり、あらゆる産業の生産性向上に有効な手段であるため、デジタルスキル向上に取り組むことが重要。</p> <p>○応募倍率の低い介護分野、医療事務の訓練について、求職者への働きかけを強化予定。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
埼玉	<p>○製造業の一部、特に中小企業においては人材不足が著しい状況。分野別に人気や就職率に大きく開きがあるので詳細を分析のうえ、訓練を設定すべき。また、長期的にはキャリア教育によるアプローチも重要。</p> <p>○運輸業、建設業は人手不足と言われ、いわゆる2024年問題（労働時間の短縮による更なる人手不足）を想定した対策も必要。</p>	<p>○令和4年度と同程度の規模</p> <p>○デジタル田園都市国家構想基本方針を踏まえ職業訓練のデジタル分野へ重点化</p> <p>○就職率、応募倍率が低いコースについてそれぞれ状況を分析のうえ改善策を講じる</p> <p>○求職者支援訓練基礎コースの推進</p> <p>○委託訓練についてはよりニーズを踏まえたコース設定を推進</p>	<p>○分野別の就職率、応募倍率について、次回協議会でより詳細な分析予定</p>	<p>○埼玉県立大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員からの発表と資料により構成員間で共有</p>		<p>○能力開発においては産・学・官の連携が重要であるということを各構成員間で再認識</p> <p>○職業訓練のみならず、長期的にはキャリア教育をどうしていくかと言う視点も重要である</p>
千葉	<p>デジタル化の進展により、あらゆる分野での人材の確保・育成が必要。人材不足分野の人材確保はもとより、処遇や雇用環境整備についての改善もセットで取り組む必要との意見もあった。在職者に対して人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性は十分認識しているが、直面している人手不足による労働力の確保が優先との意見もあった。</p>	<p>○デジタル化の進展により、担う人材の育成が強く求められ、企業ニーズに応じた人材の確保・育成のため、対応した訓練科目の設定を検討。</p> <p>○人材不足分野（介護・保育・建設等）の人材確保のため、新たな訓練科目の設定を求めること。</p> <p>○「在職者訓練」を通して、企業・労働者における人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性の認識及び積極的な周知を図る方針。</p>	<p>協議会資料に基づき、「指標から分析した改善すべき方向性」での意見を踏まえ、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>リカレント教育に鑑み、ポリテクセンター千葉における生産性向上支援訓練や千葉県職業能力開発協会主催の研修・セミナーの内容を構成員間で共有。事業主団体から団体傘下企業等へ周知する予定。</p>	<p>リカレント教育を実施する大学等の立場から参画いただいた大学より、「デジタル分野」（IT分野）という名称等についても検討、大学ではAI・データサイエンス、データサイエンティストの育成を目指し授業を取り入れ、学生に非常に人気が高い状況である。デザイナーやエンジニアのみならず、ビジネスアクト・データサイエンティストの人材育成も重要であるとの意見があった。</p>	<p>○県内企業のデジタル化の進展・ニーズにより、人材確保・育成のため、対応した訓練科目の設定の必要性について認識が一致。</p> <p>○人材不足分野（介護・保育・建設等）の人材確保のため、新たな訓練科目の設定を求めることで一致。</p> <p>○「在職者訓練」を通して、企業・労働者における人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性の認識及び積極的な周知を図る方針。</p>
東京	<p>○企業にとって目下の重要課題はDXへの対応だが専門知識を持つ人材の確保が困難。（離職者訓練でDX人材の育成を期待するのは難しい）</p> <p>○建設分野は数年後には若い人がいなくなることに懸念される。</p> <p>○製造業では営業、生産管理の人材を求めている。未経験でも採用したいという企業は多いためものづくり分野の育成につながる取組を広げてもらいたい。</p>	<p>○デジタル推進人材の確保のため、デジタル分野の科目・定員を一定数設ける。</p> <p>○成長分野・人手不足分野の人材確保のため各分野の科目・定員を一定数設ける。</p> <p>○就職率が高く応募倍率が低い分野の受講あっせんを強化する。</p> <p>○応募倍率が高く就職率が低い分野のカリキュラム等を検証する。</p> <p>○公的職業訓練の一層の周知</p>	<p>デジタル系などの応募倍率が高く就職率が低い分野の検証を求める意見があった。</p> <p>検証分野は次回協議。</p>	<p>社会構想大学院大学が実施しているリカレント教育の内容を共有。</p>	<p>経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課（ITイノベーション課）係長を招いて、企業の人材投資の状況、「マナビDX」「リスキル講座認定制度」等経済産業省の取組内容の紹介をした。</p>	<p>事業主団体からは、デジタル系と人手不足分野の人材確保が課題であるという共通の問題認識あり。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
神奈川	デジタル分野の訓練の必要性については、共通認識。システムを発注する立場の者も、ある程度の知識が無いと希望のシステムが構築されないなど、最低限の知識は必要。また、ものづくりの分野でも機械へのプログラミングなどDXを必要とする企業はある。	○応募率が低く、介護・医療・福祉分野の募集、日程、コース内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ○応募率が高いIT、Webデザイン分野の求人ニーズに即した訓練内容か、就職支援が十分か検討・強化。 ○委託訓練について、他の訓練との調整、申込から開始までの期間短縮の検討。 ○デジタル分野の重点化、カリキュラムの見直し等検討。 ○eラーニングの拡充・推進。	効果・検証をするにあたり、申込が多い分野とするか、就職が多い分野とするか、視点が大事。次回協議会で、具体的な訓練分野を協議予定。	○青山学院大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。 ○民間の需給調整機関が参画し、登録している者の希望職種や退職理由などの情報を共有。	(b)の追加 令和5年度神奈川県職業訓練実施計画(求職者支援訓練)及び上半期の暫定計画について承認を得た。	○デジタル分野の人材の確保及び訓練の必要性については認識が一致。また、デジタル分野以外にもITの知識は必要で、初期的なものも含めカリキュラムに取り入れたほうが良いとの意見。 ○効果・検証については、申込が多い分野か就職が多い分野にするか今後協議を行う。
新潟	○県内企業のデジタル化への対応において人材の不足が課題であり、その育成が急がれることから在職者訓練の充実も必要であるとの認識で一致。 ○あらゆる業種の多くの求人でPCスキルが求められていることから、それぞれに必要なレベルのスキル習得が可能となる訓練コースの設定が必要。	○デジタル分野の訓練で応募率が高い点について、求訓と県の委託訓練双方で訓練コースが不足していたことが指摘されたことから、さらにデジタル分野の重点化を図る。 ○新潟県の計画的な人材育成の観点から長期高度人材育成コースを県内にバランス良く設定するため拡充する方針。	○デジタル分野での就職率が低い点について、経験や能力重視の傾向があるものの、スキルアップに取り組む姿勢も評価されているとの意見が出されたことを踏まえて、次回の協議会で具体的な訓練分野を協議する予定。			○デジタル化の進展に対応する県内の地場産業の中でも、とりわけ中小企業では企業内での育成が難しいことから、在職者訓練へのニーズが高いとの意見が複数出された。

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
富山	<p>○中小企業では、国のIT補助金を活用しながらIT機器の導入を進め、業務の効率化を図っているところであるが、生産性の向上に向けたレベルまで行きついておらず、DX人材として育成する訓練が必要と考える。</p> <p>○富山県が本年2月に策定した「富山県成長戦略」において、県内企業のDX化による生産性の向上を目指しており、DX化に関する企業支援を行っていきたいが、デジタル推進人材が不足しており人材育成が必要とされている。</p> <p>○DX人材、デジタル人材といっても、必要とされるレベルは様々であり、それぞれのレベルに応じた人材育成が必要である。</p> <p>○工場の生産現場においても、デジタルや制御系、電子系の知識、経験が求められている。</p>	<p>○訓練分野別の実施状況分析結果等に基づき次のとおり対策を実施する予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率が高く、応募倍率が低い「製造分野」 「建設関連分野」については、受講しやすい訓練内容の検討や、ハローワークの受講勧奨の強化を図る ・応募倍率が高く、就職率が低い「デザイン分野」については、ハローワークにおける求人部門と紹介部門の連携を強化し就職支援を進める <p>○デジタル人材の質・量ともに不足している地域ニーズ等を踏まえ、職業訓練のデジタル分野への重点化等を図る</p>	<p>ワーキンググループの概要を説明し、次回の協議会で、検証を行う具体的な訓練分野を協議する予定。</p>	<p>○学び直しの促進に向け、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について紹介し、職場における人材開発の抜本的な強化が必要であることを説明。</p> <p>○人材開発支援助成金（人への投資促進コース）について案内し、職業能力開発訓練を利用した人材育成を積極的に行っている事業主への周知を依頼した。</p> <p>○「人材開発支援策」の案内リーフにより、国、県、機構それぞれの職業能力開発に関する取組について説明。</p> <p>○「教育訓練給付学び直し応援キャンペーン」について案内し、対象講座の拡充の説明、及び企業や労働者の方への教育訓練給付制度利用についての周知依頼を行った。</p>		<p>県内企業のデジタル化への対応の必要性や、人材育成に向けた今後の課題が明確化され、職業訓練のデジタル分野への重点化が必要との見解で一致した。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
石川	<p>○デジタル分野に限らず求人ニーズのない企業はなく、人材確保に苦慮している。特に規模の小さい企業ほど人材確保が困難となっている。</p> <p>○デジタル化は必要だが、ITを毛嫌いして導入しない企業が多数ある。</p> <p>○デジタル技術を活用する能力のある労働者が企業にいないためデジタル化が進まない。</p>	<p>○令和5年度の計画数は令和4年度と同程度の規模とする。</p> <p>○デジタル人材が質・量ともに不足という課題、デジタル人材を育成するという国の方針を踏まえ、デジタル分野の規模を拡大。</p> <p>○就職率が高く、応募倍率が低い「介護・医療・福祉」分野は、人材ニーズが高いことから、引き続き同程度の規模で設定するとともに、訓練受講者を確保するための対策を講じる。</p> <p>○実績が低調な「求職者支援訓練（基礎コース）」について、就労経験が少ない者等には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効なため、引き続き設定することとし、受講者確保の対策を講じる。</p>	<p>○デザイン分野は、応募倍率も就職率も高く、求人ニーズ求職者ニーズを踏まえた効果的な訓練と考えられる。</p> <p>○介護・医療・福祉分野では、応募倍率は低いが就職率は高く、人材ニーズはあるので、規模は確保しつつ訓練の入り口対策を検討していく必要がある。</p> <p>○デジタル分野では、応募倍率は高いが就職率が低いので、訓練内容が企業の求める内容になっているのか検証するとともに訓練の出口である就職支援の強化が必要である。</p> <p>○求職者支援訓練の基礎コースがゼロであること。この実績が低調であることは課題である。</p>	<p>○専門学校でのリカレント教育推進に係る課題について確認。</p>	<p>○電子帳簿保存法やインボイス制度の法定化に伴い、あらゆる企業でのデジタル化が急務となっているが、小規模事業所で特に遅れており、デジタル人材が必要とされている。</p> <p>○デジタル人材という定義について不明確な部分が多く、デジタル人材の育成・活用の具体例があればわかりやすい。</p>	<p>○県内企業において、デジタル化への対応が必要ではあるものの、デジタル人材不足のため取組が進んでいない。そのことから、デジタル分野の訓練拡充の必要性を確認。</p>
福井	<p>人手不足を背景とした意見が多数あった中で具体的に構成員から以下のような意見があった。</p> <p>○業種別によりかなり人手不足の職種（建設業等）があるようなので、このような分野の人手不足を補う訓練も必要かと思う。</p> <p>○企業もいろいろな業種があるが、簿記とか会計とかはどの業種でも必要である。</p> <p>○次世代を担う管理者の教育が重要であるが、なかなかその機会は設けられていない。</p> <p>○後継者がおらず廃業する予定の者が増えている事業承継の問題があるが、今いる従業員は経営につきたがらない。そこで、経営を学んでもらい、経営に興味がある人が従業員として採用されて、ゆくゆくは経営に携わるのが理想であると思う。</p>	<p>○訓練実施規模は令和4年度と同程度の規模で実施する。</p> <p>○デジタル分野等の成長分野や人材確保が困難となっている介護等の分野を重点分野とした。</p> <p>○子育て中の者や介護をしている者が受講しやすい訓練時間を短くしたコース等の設定を行う。</p> <p>○ニーズを反映しつつ、就職につながるような中高年齢者向けの訓練コースを設定する。</p> <p>○定住外国人向けの訓練コースを設定する。</p>	<p>令和4年度に行った訓練カリキュラム等検証・改善会議の結果について報告を行った。</p> <p>内容としては、受講生が集まりにくくなってきているIT分野の事務系コースでワードやエクセルなどOffice系のパソコンスキル習得を中心としたコースについて、県が作成したモデルカリキュラム概要の説明を行った。モデルカリキュラムについては、ITエントリーの訓練としてOffice系のパソコンスキル習得に加えてイラストレーターやフォトショップのスキル習得も行うコースとWebの訓練として、Webサイトの運営やECサイトの管理が行えるようになる企業実習付きのコースであった。</p>	<p>福井大学で行っている社会人向けリスキル教育及びリカレント教育について紹介があった。令和4年10月より実施している文部科学省のリカレント教育事業の詳細については、簡単に説明が行われた。また、リカレント教育事業は大学で行っているために教育することに重点がいきがちであるが、多大な経費が文部科学省から支出されていることから受講する者が就職することによって目標達成となることを意識する必要を感じているとのことであった。</p>		<p>○訓練受講者に占める女性の割合が高いことなどから主に女性に配慮したような短時間の訓練コース設定について協議を行った。</p> <p>○中高年齢者向けの訓練について協議を行った。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
山梨	<p>○山梨県で主催している「豊かさ共創会議」にて、県内外の有識者に山梨にどんなビジョンを描けるか等を聞いた内容を含めたアンケートを県内企業の就労者に対して実施している。この会議では、在職者のリカレントやリスキリング等についても意見を交わしているため、アンケート結果について協議会で共有し、地域ニーズへの理解を深めていくことについて確認した。</p>	<p>○公共職業訓練の施設内訓練の就職について、ジョブカードを活用した就職支援を検討し、キャリアコンサルタントの面談の実施、就職相談の機会を増加することで就職率の向上を目指す。</p> <p>○充足率の低くニーズが少ない訓練科目の廃止やデジタル関係のカリキュラムの充実を図る。</p> <p>○製造分野の応募倍率や入所率がやや低い一部のコースの定員を見直す。</p> <p>○ロボット関連やIoT関連などのDXに対応した在職者訓練の実施に取り組む</p> <p>○求職者支援訓練における医療分野についての訓練コースの設定を実施する。</p>	<p>○今後のワーキンググループにおいての効果検証の仕方について共有した。</p>	<p>○在職者訓練、大学が実施しているリカレント教育内容について構成員の間で共有した。</p>		<p>○山梨県で主催している「豊かさ共創会議」において把握した在職者のニーズ等の情報について共有することを確認した。</p>
長野	<p>○IT分野の社内SE、社内におけるシステム系を統括できる人材のニーズが増加しているとの意見があった。</p> <p>○製造業で実際のものづくりで機械操作ができる従業員の高齢化が進んでいることから、製造関係の訓練が必要との意見があった。</p>	<p>○成長分野であるデジタル分野の職業訓練の充実を図る予定。</p> <p>○介護、医療、福祉分野など、就職率が高く、応募倍率が低い分野について受講勧奨の強化を図っていく予定。</p>	<p>○次年度の協議会で検討対象とする訓練分野を協議予定。</p>	<p>○長野工業高等専門学校からリカレント教育の取組について説明があり、また他の団体からも在職者訓練について意見があった。</p>		
岐阜	<p>○「製造」「建設」「介護・医療・福祉」の分野の就職率が高いことから、当該訓練受講のメリットを積極的に伝えていく必要がある。</p> <p>○「IT」「デジタル」の分野の就職率が高いことから、訓練コースの拡大を検討する必要がある。</p>	<p>○就職率は高いが、応募倍率の低い訓練コースは、訓練受講のメリットを積極的に求職者に伝えていく。</p> <p>○求人ニーズと求職者ニーズを踏まえ、申込者数に応じた訓練コースの拡大を検討する必要がある、特にデジタル分野の訓練コースの拡大を進めていく。</p>	<p>第2回協議会にて具体的な訓練分野を協議する予定。</p>	<p>岐阜協立大学が実施しているリカレント教育の内容について、協議会で案内予定。</p>	<p>中部経済産業局地域経済部地域人材政策室長を招聘した。中部経済産業局、愛知労働局及び産業雇用安定センター主催の「DXに挑む！」としたデジタルリテラシーへの理解促進のためのセミナーについて案内。</p>	<p>参画した職業紹介事業者より、デジタル分野での訓練コース受講者は岐阜県内ではなく、隣接した愛知県への就職が多いのではないかと意見があり、地方特有の問題点に対する発言があった。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
静岡	県内ではいずれの企業も人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT関連企業も同様。期間や時間に制約のある現在の職業訓練ではIT技術者としての就職は難しく、IT技術者としての適性を見極め、コミュニケーションのとれる人材を採用して社内で教育しているのが実態である。 中小企業ではIT技術者として就職する人はいないため、IT能力を使ってマーケティングや事務を行う人材を求めている。	IT分野、デザイン分野では応募率が高く、就職率が低いことがIT人材を増加させる上で大きな課題である。地域のニーズを踏まえ、どのようなデジタル人材を育成すべきかを明確にし、コミュニケーションスキル向上も含め訓練実施計画を策定する必要がある。	コース数、受講者数が最も多い「営業・販売・事務分野」を選定することで承認された。デジタル人材育成の明確な数値目標がある「デジタル分野」を追加で選定すべきとの意見もあったが、現状では実施機関が少なく選定が難しいため、「デジタル分野」に関しては、まず、実施機関の開拓を進め、次回以降に行うこととした。	リカレント教育を実施している大学2校の取組状況、及び、静岡県が昨年度から開催している「リカレント教育検討会議」の検討状況を共有した。デジタル人材を育成するための訓練実施機関がない現状であり、リカレント教育を実施している大学等の高等教育機関と就職を目的とする公的職業訓練との棲み分け・役割分担にも配慮しつつ、構成員の協力を求め、実施機関の開拓を進める。		地域ニーズでは、現状の職業訓練では企業の求めるIT技術者の育成は難しく、企業が求めているコミュニケーションスキルの向上を図ることが就職率向上につながるとの意見があった。 プログラマーやSEを育成するのか、基本的なITスキルのある人材を育成して一般企業に雇い入れ一般企業のIT化を進めるのか、目的を明確にする必要があるとの意見があった。
愛知	愛知県において今後7.2万人のデジタル人材が不足すること等を踏まえデジタル人材育成の必要性の認識について一致した。また、在職者を対象としたDX人材育成支援の必要性、地域、年齢、性別等による格差が生じさせない配慮についての意見も出された。	厚生労働省において2024年末までに年13.5万人のデジタル人材育成目標、愛知労働局によるデジタル人材育成企業ヒアリングの分析結果を踏まえ、デジタル分野への重点化を図る。	就職率が高く、応募倍率も高い求職者のニーズにマッチした効果的な訓練コースの設定を行う。	リカレント教育を行っている日本福祉大学において把握している受講ニーズ、参画した民間の需給調整機関が把握している企業及び求職者ニーズについて構成員間で共有した。	愛知労働局と中部経済産業局、及び産業雇用安定センターとの共催により開催する「はじめの一步DXセミナー」について紹介した。	愛知労働局によるデジタル人材育成企業ヒアリングの分析結果によると、中小規模の事業所において、人材育成にかかる時間、人材、指導者等の不足、育成方法が分からない等の理由により着手できていない状況があることが共有され、そのことに対する支援の重要性について一致した。
三重	県内事業所においてDXの必要性は理解されており、DX着手に向けた人材育成のニーズが高まっている。 また、福祉の分野においても引き続き人材が不足している。	公的職業訓練のうち、特に委託訓練及び求職者支援訓練におけるデジタル分野コースの充実を図る。 また、求職者支援訓練の基礎コースの設定に積極的に取り組む。	応募率と就職率の状況から課題のある分野について、次回協議会で具体的な対象分野を決定予定。	事務局より「人材開発支援助成金」、「教育訓練給付学び直し応援キャンペーン」の説明を行い、デジタル等成長分野への人材育成や自発的なスキルアップの支援制度を共有した。	企業向けにDX支援を行っている三重県産業支援センターに参画を依頼し、県と共同で実施している「DX寺子屋」において実施している「デジタルで物事を考えるセミナー」の取り組みを共有した。	DXに向けたデジタル人材の育成の必要性は高まっているが、小規模事業所では育成のための時間も余裕もない状況にあることから、講師派遣等のプッシュ型、寄り添い型の支援が必要と思われるとの意見が出された。
滋賀	〇個々の求職者の状況を踏まえ、訓練相談時においては、訓練コース、訓練内容といった入り口段階の説明にとどまらず、訓練終了後その先の就職を見据えたキャリアカウンセリングが必要ではないかといった意見があった。	〇特に離職者訓練においては、デジタル分野の人材育成のため、訓練実施機関の開拓。 〇求職者支援訓練の応募倍率が低い介護分野、医療事務分野の訓練については、開催時期及び開催場所が同分野の委託訓練と重複しないように設定を行うよう検討していく必要がある。	〇求職者支援訓練の就職率が低いIT分野の訓練に関し、「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえ、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。			〇県内労働者のリスキングに対する支援の方向性について、各委員から意見を求める。また、機構が実施している在職者訓練内容の説明を行い、取り組み状況等について共有した。

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
京都	<p>民間の職業紹介事業者から、求職者については、未経験でITの仕事に挑戦したいとする者が非常に多い状況や、女性については事務職の希望者が多い状況が紹介された。一方、求人者については、公的職業訓練について十分に理解できていない現状にあり、周知を図っていく必要があるとの意見あり。</p>	<p>○進展するデジタル社会に対応するため、IT分野・デジタル分野の訓練コースの新規設定など充実を図り、効果的な職業訓練を推進する。</p> <p>○引き続き地域の訓練ニーズの高い介護分野を始め、多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえたコース設定に努める。</p>	<p>応募率の高いデジタル系分野の就職率が低いこと、また、他の分野においても、就職率や訓練に関連した職種での就職なのかなど、実態把握は必要であり、次回の協議会で具体的に訓練効果の把握・検証を行う訓練分野を協議する予定。</p>	<p>令和4年7月から求職者支援訓練が雇用保険の受講指示対象となった。求職者にとっては、選択肢が増えるというメリットがあるが、訓練の実施事業者には委託費と求訓奨励金での制度の違いがある。制度の見直し（上乘せについての就職率を同一にする等）が必要との意見あり。</p>		<p>京都女子大学が実施しているリカレント教育の内容を共有。</p>
大阪	<p>○大阪万博もあり、建設・運輸などの人材不足がより言われるようになってきている。人材不足分野の業界ニーズも課題認識として盛り込んでいきたい</p> <p>○関西においては、女性活躍についても地域の課題として訓練計画を策定していただきたい</p>	<p>○ものづくり分野の人材育成、デジタル人材の育成を柱に置きつつ、地域の訓練ニーズが高い介護分野、IT分野、事務・販売・営業分野、デザイン分野の充実を図る方針</p> <p>○人材不足業界の人材確保に資する訓練、子育て中の方が受講しやすい訓練（託児付き）、就職氷河期世代の職業能力向上に資する訓練などの設定を推進</p>	<p>○介護分野においては、離職率が高いため、訓練の中で実践的な話もして、理解した上で就職してもらいたい</p>	<p>○「人材開発支援助成金」、「教育訓練給付学び直し応援キャンペーン」について構成員間で共有。団体傘下企業・機関等に周知</p>	<p>○近畿経済産業局から「蓄電池産業戦略を推進するため、2030年までに3万人の育成確保を目指す、本年8月末に関西蓄電池人材育成等コンソーシアムを発足。コンソーシアムでは、産官学が一体となって育成確保する人材像の具現化を図ることとし、高専等での蓄電池に係る教育カリキュラムの導入、研究開発拠点である産総研関西センターの機能強化等を実施。2023年度に調整、準備を行った上で、2024年度を目途本格的に開始予定。」との説明があり、大阪府及び高齢・障害・求職者雇用支援機構からもコンソーシアムへの参画等について説明。</p>	<p>○ものづくり分野、デジタル分野の人材育成を柱に置きつつ、今後開催が予定されている大阪万博等における人材不足も踏まえた課題認識が必要</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
兵庫	<p>○兵庫の主要産業であるものづくり分野を支える人材育成は引き続き重要な課題との認識。</p> <p>○生産性向上に欠かすことのできないデジタル推進人材の育成が求められている。</p> <p>○基礎的なパソコンスキルがあれば活躍できる場が増えるため、引き続き実施していただきたいとの意見</p> <p>○アフターコロナを見据えた、旅行・観光分野における訓練は検討できないか、との意見</p> <p>○住人の高齢化により、マンション管理資格を持つ人の人材需要が高まっているとの意見</p>	<p>○兵庫県の主要産業の振興を支える人材育成として、ものづくり・製造分野の訓練を充実させていく方針</p> <p>○デジタル推進人材の育成に重点を置いたIT分野、Webデザイン分野のコース設定拡充の方針</p> <p>○人材不足感の強い製造・建設関連・介護福祉分野の訓練や多様な人材の活躍を支援する訓練を充実させていく方針</p>	<p>○協議会設置要綱に基づくワーキンググループを設置し、訓練効果の把握・検証等を行っていくこと、ワーキンググループの構成員は労働局・県・機構及び必要に応じて協議会の構成員とすること、次回協議会で具体的な訓練分野を協議する予定であることを承認。</p>	<p>○兵庫大学より、実施しているリカレント教育の内容を発表してもらい、構成員間で共有。</p> <p>○教育委員会より高校生に対するキャリア教育の取組を発表してもらい、構成員間で共有。</p>		<p>○兵庫県の主要産業の振興を支える製造分野に係る職業訓練（特に機械加工技術や金属加工技術）については求人ニーズもあり就職率も高いものの、定員充足に問題があるとの認識を共有。</p> <p>○介護福祉分野に係る職業訓練について、人手不足感の強い職域であり求人ニーズも高い分野であるため、受講者数向上に向けての取組が重要であるとの認識を共有。</p>
奈良	<p>○コロナ禍で人手不足感が顕著になった「介護・医療・保育」の分野への人材育成が継続的に必要。</p> <p>○応募倍率が高い訓練はコース数を増やし、より人材を育成する。奈良県の地域性から、近隣府県への就職が期待できる。</p>	<p>○新しい分野のPRには、新しいコンテンツを使用し、将来の奈良の発展に向けた議論を行う。</p> <p>○デジタル分野の応募倍率が高く、就職率が低い。県内の受け入れ企業が少なく考えられることから、事業主への働きかけ、HWでの取り組み強化を予定。</p>	<p>○応募倍率が高く、就職率が低いデザイン分野の訓練に関し、県内企業の情報分析を行い、方向性の検討が必要との意見。</p>	<p>○新たな分野への人材育成には、新しいコンテンツを使ったPRが必要であり、グローバルに展開して、将来の奈良の発展のために本協議会で議論していく。</p> <p>○IT分野の就職率が低いのは、人材の活用への理解不足であるならば、企業研修等により改善を図る必要があるのではないかと意見あり。</p>	<p>○企業からIT、CSR、ESG関連の研修要望があり、働きやすさやESG環境整備活動を踏まえ、企業としても取り組みが必要との意見。</p> <p>○福祉、介護、看護、高齢者、女性などの潜在を掘り起こし、人手不足の改善ができるような施策が必要との意見。</p>	<p>○シングルの方、シングル予備軍の方々は第一歩の踏み出しに大変苦労している。その一歩に躓くと、二歩目の踏み出しに時間が掛かる。家庭との両立ができる仕事としてデジタル分野の職業に期待をしている。</p>
和歌山	<p>和歌山県の地域ニーズ枠として、1「観光やおもてなし」に関する訓練、2「託児サービス付き訓練」の実施、3「IT分野」に関する訓練、4「就職氷河期世代」に対する訓練を訓練認定規模の20%以内で設定する。</p>	<p>○公共職業訓練（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練）、障害者委託訓練の対象者数についての策定方針は提案どおり承認。</p> <p>○求職者支援訓練の訓練認定規模上限、基礎と実践の割合（35%：65%）、実践コースの重点分野の割合（介護系35%、医療事務系15%、デジタル系25%）及び地域別認定定員数についての策定方針についても提案どおり承認。</p>	<p>次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>職場における学び・学び直し促進ガイドライン及び令和4年度訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業によるキャリアコンサルティングの体制整備について共有。</p>		<p>和歌山県は大企業の操業縮小も予定されているので、新しいニーズの把握を行い、和歌山県としてどのような人材の育成が必要かを議論し、柔軟性を持った訓練を実施していく。令和5年度計画への反映は無理だとしても、令和6年度以降の計画には「リスクリング」等加味された内容にする。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
鳥取	デジタル人材の育成が県政の大きな柱となっていく。関係機関が一体となってこの問題に取り組んでいく必要があるとの認識で一致。	計画的な人材育成の観点から、離職者訓練在職者訓練でのデジタル訓練の質・量ともに充実を図る。応募倍率が低い分野については、求職者ニーズに即した訓練内容とすることと、求職者への働きかけを強化する。	ワーキンググループを設置し、訓練修了生や採用企業からヒアリングを行い、訓練効果の把握・検証等行う。対象分野については次回の協議会で提案予定。	鳥取短期大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有した。		職業訓練のデジタル分野への人材育成を重点化することで認識が一致。
島根	県の人材育成施策において、特に中小企業のデジタル化推進が重点項目の一つだが、実際に取り組んでいる企業割合は全国平均より低く、取組内容も初期段階が多い状況から、まずはデジタル化初期段階に対応可能な人材を増やしつつ、本格的なデジタル化に対応可能な人材を育成していくことが必要との認識で一致。また、業種問わず管理職・資格取得者の人材不足、中山間地域では資格不問の業務でも人手不足の声があった。他方、労働者側の意見として、在職中にキャリアアップを図ろうにも勤務時間外に通学可能な訓練実施機関が少なく受講機会拡大を求める意見もあった。	「デジタル化に向けた取組」としてデジタル化初期段階に対応可能なパソコン基本操作が可能な人材を増やしつつ、本格的なデジタル化にも対応可能な人材の育成も図る方針	訓練で習得した知識・技能がその後の就職に十分活かされているか把握が必要との意見が出たことも踏まえ、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。	島根大学が実施しているリカレント教育事業の内容・実施状況を構成員間で共有した。	経済産業省中国経済産業局（産業人材政策課）を委員に加え、デジタル人材育成事業の内容について構成員間で共有した。	○まずはデジタル化初期段階に対応可能な人材を増やしつつ、本格的なデジタル化に対応可能な人材を育成していくことが必要との認識で一致。
岡山	○ITエンジニア等デジタル分野のニーズが高まる傾向にある。実務経験者の確保が困難な企業では未経験でも一定のIT知識を持つ者の採用が見込まれる。一方、DXへの取り組み方に戸惑っている小規模企業も散見される。 ○人手不足産業では、人材の確保が急がれる。女性・高齢者などの活用のため職業訓練が期待される。	○実施規模は本年度と同程度の規模とする。 ○「県内企業のデジタル化」に向け、デジタル分野の訓練充実を図る。 ○訓練分野毎に応募倍率、就職率の状況に応じた改善方策について検討を図る。 ○受講希望が低迷する求職者支援訓練基礎コースの対応について実態を踏まえた見直しを図る。	次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。	岡山大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。受講者募集について必要に応じハローワークも周知協力することとした。	今後検討するテーマを協議し、「デジタル分野の実施機関の確保」に決定した。今後、協議内容を精査し必要により関係機関の参画を求めることとした。	○県内企業のデジタル化への対応の必要性について認識が一致。

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
広島	<p>○広島県の産業施策でもデジタル化への対応は重点項目のひとつであり、人材育成を含めその重要性の認識は一致。他方で、デジタル化、デジタル人材といったものについて、具体的な姿が見えない（分からない）といった声も多く聞かれるところであり、公的職業訓練も含め人材育成にあたっては、より具体的かつ分かりやすい説明等も必要との認識で一致。</p> <p>○その他、地域の人材ニーズに対しては適宜情報収集を行いつつ、訓練としての実施が適当か否か、幅広に検討する方向性。</p>	<p>○【分野】 デジタル人材の育成に重点を置き、デジタル技術や活用方法を習得する訓練コースを拡充する。</p> <p>○【ニーズへの対応】 委託訓練や毎月ごとに認定を行う予定である求職者支援訓練を中心として、求職者等のさまざまなニーズを踏まえた多様なコース設定を行う。</p> <p>○【ニーズ把握】 求人者・求職者等からのニーズ把握や、関係機関の日常的な情報共有等を促進する。</p>		<p>○県立広島大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。</p> <p>○同大学だけでなく、他の大学においても、リカレント教育を実施するにあたって受講生を集めることに難しさがあるとの状況が共有された。</p>		<p>○協議会の事務局に、広島県のリスキリング施策を担当する広島県商工労働局産業人材課が加わっており、今後とも本協議会において情報共有を行う等、効果的な公的職業訓練を実施していくにあたり、連携を図ることとしている。</p> <p>○経済産業省中国経済産業局（産業人材政策課）を協議会の構成員としている。経済産業局が実施する施策等について、今後とも本協議会において情報共有を行う等、効果的な公的職業訓練を実施していくにあたり、連携を図ることとしている。</p>
山口	<p>国において、デジタル人材の育成が急務とされる中、山口県の主要産業である観光関連産業に必要とされる人材の育成・確保が必要である。</p> <p>また、少子高齢化が進展する中、高齢求職者が増加し、高齢者向けの訓練コースの拡充について検討することが必要である。</p>	<p>○応募倍率が低い、「介護・医療分野」に対する訓練応募者への誘導、求職者への働きかけの強化について説明。</p> <p>○観光・サービス関連事業におけるDX訓練を強化することが必要、併せて、デジタル訓練が実施できる訓練実施機関の開拓が急務。</p> <p>○少子高齢化が進む山口県において、「高齢者向け（60歳以上）」のIT系の職業訓練の設定を検討。</p>	<p>ワーキンググループの設置について構成員間で共有を図り、必要な場合の参画について協力を仰ぐとともに、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>公立大学法人下関市立大学において、今年度からリカレント教育として初めて「旅館マネジメント専門家養成コース」を新設されたことなどの説明があり、構成員間で情報共有を図った。</p>	<p>文部科学省の委託を受け、DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業を実施している学校法人YIC学院に参画を求め、当該プログラムを実施する目的及び観光事業者に対する人材ニーズ等のアンケート結果について説明を求め、情報共有を図った。</p>	<p>○DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業に協力して推進するとともに、「観光サービス分野」で活用できるデジタル、IT分野人材を育成するための職業訓練のコースの追加を検討</p> <p>○高齢者を対象とした職業訓練の実施</p> <p>○上記訓練を実施する機関を確保していくことが必要</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
徳島	<p>○DXの理解を進めていくことも必要。</p> <p>○DX人材育成について、離職者訓練と併せて在職者訓練においても周知、推進していくことが必要。</p> <p>○ITスキルのレベルも様々であり、基本的なワード・エクセル・パワーポイント等の教育の機会の提供も必要。</p>	<p>○デジタル技術の進展に的確に対応するためには、DX、DX人材の正しい理解を深めるとともに、デジタル技術・データの利活用を通じて、既存業務に変革をもたらす人材を重点的に育成することが必要との意見を踏まえ、徳島県内で、令和5年度の離職者に対する職業訓練において170人規模のデジタル人材の育成を目指す。</p> <p>○携帯情報端末を使いこなす一方で、PCスキルを習得していない若い世代への教育の機会の提供。</p> <p>また、高年齢者がPCスキルを習得し再就職に資するよう、営業・販売・事務分野等の訓練コースにおいてITリテラシーの充実を図ることを確認。</p> <p>○地域の実情を踏まえ、求人ニーズが高い介護職については、その担い手を育成する必要があることから、介護分野の訓練コースの充実及び受講生の確保並びに就職支援の強化を進めていくことを確認。</p>	<p>次回協議会において、具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>阿南工業高等専門学校が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。</p>		<p>職業訓練の受講が必要とされる者に対して、職業訓練を受講することで、取得できる資格、知識、技能、企業での活躍事例を含めた広報が必要との意見を踏まえ、訓練内容の広報の充実、SNS等による情報発信を進めていく。</p>
香川	<p>○企業のDX化を進められる人材育成が必要であるとともに、幅広い職種でITリテラシーを高めることが求められるとの委員からの意見やハローワークでのアンケート調査の結果を踏まえ、デジタル分野訓練の拡充が最重要と確認。</p> <p>○幅広い産業で人手不足であり即戦力が求められているとの、事業主団体からの意見を踏まえ、今後、職業訓練の効果把握・検証し、地域のニーズに即した内容で職業訓練を実施していくことを確認。</p>	<p>○デジタル分野の訓練を拡充する。</p> <p>○応募倍率の低い介護分野の訓練について、応募しやすいカリキュラム（期間・場所・時期）で実施する。</p>	<p>○ヒアリングは実施していないが、ワーキンググループで個別コースについての検討を行いその結果を報告した。</p> <p>○求職者支援訓練において、雇用保険被保険者とならないフリーランスや個人事業主で起業する場合も、訓練効果としてカウントすべきとの委員から意見があった。</p>	<p>○労働局・機構よりキャリアコンサルティングの好事例を紹介し、委員より好評いただくとともに、受講者確保の面からも有効と思われるとの意見があった。</p> <p>○大学が実施しているリカレント教育の取り組みを紹介し、周知をお願いした。</p>	<p>○経済団体、職業紹介事業者からは在職者訓練も重要との意見が出た。</p>	<p>○デジタル分野の訓練拡充のため、実施機関の開拓が最重要課題との認識が一致。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
愛媛	<p>県・東予地域は、製造業を中心に、人材確保が課題となっている。職業訓練のニーズが結構あると思うが、若干、企業が求めることと訓練校でしていることとの間で、ミスマッチが生じている。企業及び企業組合との連携を密にして欲しい。南予地域では、IT訓練が少ないようである。人口が少ないこともあるが、デジタル化の人材育成が望まれる。</p>	<p>○「介護・医療・福祉」分野において、地域のニーズは非常に高いものの職業訓練が供給過剰となっている。効果的なコース設定、受講勧奨が喫緊の課題となっている。</p> <p>○政府は「デジタル田園都市国家構想」を掲げており、場所に縛られない働き方を見据え、移住政策とも連携の上、訓練行政においてはデジタル分野のコースの充実が課題となっている。</p>	<p>「営業・販売・事務」分野において、事務職を希望する求職者は多く、職種別で見ても求人倍率が比較的低い分野である。求職者が多い分、応募倍率は高い一方で、求職者に対して求人が不足気味である上、企業側も経験者や若年者の採用する傾向があるため、就職率が低くなる傾向にあり、就職率の向上が課題となっている。</p>	<p>愛媛大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。DX推進も必要であるが、今後は、グリーン人材の育成も必要になってくる。</p>		
高知	<p>高齢化が加速化している地域でもあるため、人材不足が懸念される介護関係の訓練及び、デジタル訓練については、仕事に役立つ資格取得が必要であるとの意見あり。</p>	<p>○委託訓練におけるデジタルコースの設定はあるものの、内容の充実をしていくことが求められることから、ニーズに沿った訓練内容とする。</p> <p>○介護関係訓練については、中止が多いことから、ニーズに沿った訓練内容となるように就職等の支援を積極的に行うなど、ニーズに沿った訓練内容とする。</p>	<p>○応募倍率が低く、就職率が高い介護訓練について、検証の必要性を確認。</p> <p>○IT分野の訓練について、役立つ内容・資格等の検証によりメニュー設定を行うことを確認。</p>	<p>○訓練機関等の連携の強化及び情報共有を行うことを確認。</p>		
福岡	<p>介護・医療・福祉分野、製造分野、旅行・観光分野、建設関連分野の人手不足感が大きい状況。新規採用者を育てる日本型からジョブ型へ移行する企業や、デジタル化・IT化に取り組みたいという企業が増加。企業のDXにはデジタル推進人材の開発、育成が必要との認識で一致。資格の見直しが必要との意見もあった。</p>	<p>○人出不足感が大きい分野の訓練について、労働市場のミスマッチの解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化予定。</p> <p>○「企業のデジタル化」に向け、デジタル分野の充実を図りつつ、積極的な周知を図る方針。</p>	<p>今回の協議会では、構成員に対して、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの実施要領等を説明。</p> <p>次回の第2回協議会において、訓練効果の把握・検証を行う訓練分野を協議予定。</p>	<p>WEB広告やLINE等のSNSを活用した公的職業訓練の周知・広報を来年度以降実施する予定。</p>	<p>経済産業省の職員を招いて、経済産業省におけるデジタル人材の育成等に係る取組紹介を行った。</p>	<p>○経済産業省九州経済産業局地域経済部地域経済課産業人材施策室の参画。</p>

令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】

参考資料2

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
佐賀	まずは、リテラシーレベルの育成も必要との意見があった。	離職者訓練においてデジタル分野のコースについて充実を図り、求職者への働きかけを強化予定。	次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。	佐賀大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。		<p>○20名定員のコースを、5名とか10名とか、場合によっては実施機関が赤字で実施している。単純に「受講生×何万円」という計算ではなく少し補填的な設定にできないか、中央の方でお考えいただけないか。</p> <p>○IT系／デジタル系訓練について、都市部と地方との違いや学校の規模の違いがあり、佐賀県では、中央で決められたスキームがクリア出来ない場合がある。スキームをいくらか地方の裁量に任せるといようなところも、訓練計画を立てる際にあって欲しい。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
長崎	<p>離島を多く抱える長崎県においては、オンライン訓練（できればフルオンライン訓練）若しくは、eラーニング訓練の設定し地域偏在を解消したい。（長崎県提案）</p>	<p>○「医療事務」、「介護、医療、福祉分野」は訓練コースの内容や効果容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。「IT」、「営業・販売・事務」、「デザイン」は、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か検討し、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。</p> <p>○求職者支援訓練のうち基礎コースは令和3年度計画では認定規模の49%としていましたが実績は35%となっており、就労経験が少ない者などの就職困難者には社会人としての基礎的能力を付与する基礎コース有効であるため、基礎コースの設定を推進し実態を踏まえた計画の策定が必要。</p> <p>○訓練期間や時期のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。</p> <p>○デジタル人材が質・量ともに不足しており、地域偏在が課題であり、職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。</p>	<p>次年度より実施するが、次回協議会において具体的な訓練分野を協議予定である。</p>	<p>IT分野・デジタル分野の訓練に関し、訓練終了者の受入れ先（求人）の確保も重要となることから、ハローワークにおいて当分野に関連した求人開拓も積極的に行っていく必要がある。</p>	<p>経済産業省の「デジタル人材育成における取組」のリーフレットを配付し事業の紹介を行った。</p>	<p>長崎県は多くの離島を抱えており、訓練コースについて地域偏在に係る課題がある。</p>

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
熊本	<p>半導体関連企業の熊本県進出に伴い、今後半導体産業及び関連産業の人材が質・量とも不足することが課題であり、半導体産業をはじめとした、企業が必要とされる人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定の推進が必要である。</p>	<p>応募率が高く、就職率が低い分野においてはその必要性において、企業ニーズを調査確認する必要がある。また、新しいニーズの中で訓練実施機関の体制確立が伴うのか新技術に対応可能か等、様々なデータを収集しての検討が必要との意見があった。</p> <p>応募率が低調で、就職率が高い福祉・介護職については、異業種からの参入を促す上で、職種に対する理解やイメージアップが必要であり、そのための説明会や面接会の開催や、定着支援としてのキャリアカウンセリングを実施していく。</p>	<p>実施状況の分析において、応募率、就職率両方が高い、低いといった訓練に関しては増員、廃止を含めて検討する必要があるといった意見があり、分析の結果を反映した訓練計画を協議していく。</p>	<p>○DX人材のニーズの高まりに対して、企業内におけるリスキングやリカレントによる人材育成の推進が必要であることから、JEED内に設置された中小企業等DX人材育成支援窓口とも連携しながら拡充を図っていく。</p> <p>○労働局が独自に実施した地域アンケート調査について、中小企業事業主等のニーズに合致しているか疑問があるといった意見があり、今後の調査対象の見直しを図ることも検討していく。</p> <p>○職業経験や技能が不足している若年者等の再就職支援について、職業訓練等を含めた選択肢としてキャリアコンサルティングが効果的であり、関係機関と連携しながら積極的なアプローチを行っていく。</p>	<p>熊本県から、半導体人材育成に向けた産官学一体の取り組みや、県立技術短期大学における新学科設置及び構造改革特区への編入学について説明を行った。</p>	<p>○地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定にあたっては、企業ニーズの把握及び訓練実施状況のデータ分析が重要であり、協議会の場に於いて様々な情報を提供の上、効果的な訓練計画を協議していく。</p>
大分	<p>○デジタル分野の訓練については、応募倍率が高い傾向にあることから一定のニーズはあると考えられる。</p> <p>○介護・福祉分野の訓練については、応募者が少なく中止となるコースが続いていることから、地域ニーズに対して過剰設定されていると考えられる。</p>	<p>○大分県においてもデジタル化への対応が重点項目の一つであるが、一方でデジタル分野に係る訓練コースを設定できる実施機関が少ないことから新たな実施機関の開拓も必要。</p> <p>○介護・福祉分野に係る訓練コースの設定時期等を検討していく必要あり。</p>	<p>○地域ニーズを踏まえ、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>○人材開発助成金の制度周知および利用促進を図るために、局幹部および安定所長を中心に積極的に県内事業所訪問を実施。</p>		

地域	地域ニーズ	地域職業訓練実施計画の策定方針	訓練効果の把握・検証等	その他の職業能力開発促進のための取組	その他	特色のある事項等
宮崎	<p>○求職者および企業に対して行ったアンケートによると、求職者および企業ともに「ビジネスマナーやPCの基礎」のニーズが高い。また、昨年度と同調査と比較すると、企業側のIT関係の訓練ニーズが高まっている。</p> <p>○宮崎県の地域性を活かした訓練設定が必要。</p> <p>○学生ニーズとしてはIT分野が非常に多く、企業も人手不足であり、就職率が良い状況。</p> <p>○IT関係では県外に就職される傾向が強く県内企業での人材確保が難しいという声もある。そのため、引き続き人材育成の充実を図っていく必要がある。</p> <p>○建設関係の人手不足。</p>	<p>○職業訓練実施計画の策定方針として、「実施状況の分析」や「計画と実績の乖離」については、宮崎県の方向性として全国と大きな違いはなく、応募、受講しやすい募集、訓練日程の検討等が必要である。また、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定については、政府方針としての「デジタル田園都市国家構想基本方針」を踏まえ、全国計画同様に今年度も引き続きデジタル分野への重点化を進めていく必要がある。</p> <p>○地域の特色を踏まえたコース設定については、宮崎県の特性や人材ニーズを踏まえた宮崎独自の訓練設定に取り組んでいく。</p>	<p>今回把握した地域ニーズを踏まえ、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>第2回協議会にて議論予定。</p>		<p>○宮崎の特性や人材ニーズを踏まえたコース設定の検討を行うという方針について、各委員の承認があった。</p>
鹿児島	<p>○県内におけるDXの推進については、生産性向上支援訓練の実施において目標計画数を上回る受講状況が見受けられる等、在職者ニーズが一程度見受けられる報告あり。</p> <p>○離職者訓練においては、デジタルも重要であるが、既存の労働市場において就職を視野に入れた、リテラシーレベルの育成も必要との意見もあった。</p>	<p>○訓練ニーズと効果（再就職）におけるミスマッチ解消策として、公共職業訓練と求職者支援訓練の連携、仕事理解促進の取組、就職支援の取組等について協議を継続する方針。</p> <p>○「公的職業訓練の効果検証」の結果等を踏まえた求職者・求人者のニーズを共有する等、地域ニーズの具体化に向けた協議を継続する方針。</p>	<p>○応募倍率と就職率等に着眼し分析を行った策定方針を踏まえ、次回協議会で具体的な訓練分野を協議予定。</p>	<p>○キャリアコンサルティングの全体像及び関連施策の情報共有に加え、ジョブ・カード制度、人開金及び教育訓練給付学び直しキャンペーン等、関連団体に周知依頼等働きかけた。</p> <p>○大学における”学び直し”に関連する取組について構成員間で共有。</p> <p>これらについて、参画いただいた団体から周知される見通し。</p>	<p>○参画した民営職業紹介機関から、デジタル系の人材ニーズの実情について、忌憚のない発言をいただき、構成員間において認識の共有を図った。</p>	
沖縄	<p>○デジタル分野の人材育成</p> <p>○観光分野の人材育成</p>	<p>○デジタル分野のコース拡充</p> <p>○求職者支援訓練の介護・医療・福祉分野の定員配分割合を縮減</p> <p>○旅行・観光分野については、新型コロナウイルス感染症の影響を注視しつつ、現在の定員配分割合を維持する</p>	<p>○応募倍率が高いIT・デザイン分野の訓練に関し、コース増設について要望した</p> <p>○中止が多く発生した理容・美容分野の短期短時間特例訓練について、時間設定の見直しを働きかけた</p>			<p>○求人者ニーズ、求職者ニーズともに高いデジタル分野の訓練コースの拡充</p> <p>○県の基幹産業である観光分野での人材育成の必要性を踏まえた訓練の実施</p> <p>○各種企業向け支援を実施している内閣府沖縄総合事務局の参画を求めた</p>

※「特色のある事項等」欄には、(a)～(e)の協議結果を踏まえ、総括して記載すること。(a)～(e)欄に記載していない内容でも可。