

第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和5年2月14日(火) 10:30~12:30
中央合同庁舎第5号館 専用第14会議室(12階) 〕

1 開会

2 議題

- (1) 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
- (2) 令和5年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (3) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (4) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方について
- (5) その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料1 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-1 令和5年度全国職業訓練実施計画(案)
- 資料2-2 ハロートレーニング(離職者向け)の令和3年度実績(確報値)
- 資料2-3 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和5年度予算案
- 資料2-4 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)【第1回中央職業能力開発促進協議会資料】
- 資料3-1 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について(総務省資料)
- 資料3-2 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について(文部科学省資料)
- 資料3-3 デジタルスキル標準について(経済産業省資料)
- 資料4 地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方(令和5年度実施分)
- 資料5-1 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設
- 資料5-2 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

【参考資料】

- 参考資料1 第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
- 参考資料2 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3 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(全体版)

地域の将来の産業展開を含めた人材ニーズ等を踏まえた訓練設定の方針を協議したほか、リカレント教育を実施中の大学等から取組を紹介するなど職業能力開発に関する取組を関係者間で共有した。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和4年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添 1～3

- ①職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針
- ②地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針
- ③その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【地域独自に招聘した参加者】

別添 4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計28地域
社会福祉協議会の参画 計11地域
その他

デジタル人材プラットフォーム関連（経産省）

（北海道）経済産業局から報告、（東京）経済産業省本省の担当者が出席し報告、
その他に計12地域において関係資料配付による周知

コンソーシアム、DXコミュニティ関連（経産省）

（大阪）経済産業局から蓄電池コンソーシアムを報告、（青森）経済産業局から
DXコミュニティ事業を報告、（三重）DX専門家（DXコミュニティ）が参画、
（熊本）熊本県から半導体コンソーシアムを報告



令和4年11月10日
第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景

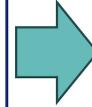
職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

【実施状況】

【方針・意見】

富山

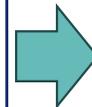
- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
 - ・ ・ 「製造分野」「建設関連分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
 - ・ ・ 「デザイン分野」



- ①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。
- ②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。

石川

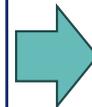
- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
 - ・ ・ 「介護・医療・福祉分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
 - ・ ・ 「デジタル分野」
- ③実績が低調 ・ ・ 求職者支援訓練（基礎コース）



- ①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。
- ②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。
- ③受講者確保の対策を講じる。

兵庫

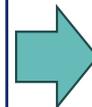
求人ニーズもあり就職率も高いものの、定員充足に問題がある分野 ・ ・ 製造分野に係る職業訓練
(特に機械加工技術や金属加工技術)



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・製造分野の職業訓練を充実させていく。

奈良

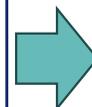
応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「IT分野」「デザイン分野」



県内の受入れ企業が少ないと考えられることから、事業主への働きかけ、HWでの取り組みを強化していく。
また、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の意見あり。

熊本

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
 - ・ ・ 「介護・医療・福祉分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
 - ・ ・ 「IT分野」「デザイン分野」



- ①福祉・介護職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。
- ②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である。

地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針

【地域のニーズ】

【方針・意見】

宮城

○ 首都圏IT系企業が積極的に進出し、デジタル人材のニーズが高まっている。地元中小企業でも採用意欲が高く、人材確保に懸念。
○ 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。

○ 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いく。

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、適性を見極めてコミュニケーションのとれる人材を採用し、社内で育成しているのが実態である。
○ 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、一般企業のIT化を進めるのか、目的を明確にする必要がある。

○ 地域ニーズを踏まえ、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職業訓練実施計画を策定する必要がある。

大阪

○ 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ただきたい。

○ 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等の充実を図る方針。
○ 人材不足業界の人材確保に資する訓練などの設定を推進。

山口

○ 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。

○ 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する。

福岡

○ 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。
○ 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。

○ 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。
○ 「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。

その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【取組内容】

【意見、方針等】

福島

○ 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。）

○ 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。

栃木

○ 栃木労働局から、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」の結果を説明。

【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」の順が多い（複数回答可）。
「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（複数回答）。

○ （他の意見等も踏まえ、）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でき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。

愛知

○ 愛知労働局から、県内企業を対象とした「DX人材育成に関するヒアリング分析結果」を説明。

【結果】

大企業ではDX推進に取り組む企業が多いが、小規模企業では推進していない企業割合が多い。
デジタル人材の育成が進んでいない理由は「指導者がいない」「育成方法がわからない」などが多い。
「今後新たにデジタル人材育成の訓練コースを設定する場合に期待する内容」については「ITリテラシーの基礎」が最多。

○ 現状の課題を共有するとともに、デジタル人材育成等への支援の重要性で認識が一致。

香川

○ 香川労働局から、ハローワーク窓口での求職者等へのアンケート結果を説明。

【結果】

求職者の希望する訓練種類は、①パソコン初級、②パソコン中級、③医療事務、④パソコン（WEBデザイン・ホームページ作成等）、⑤パソコン（データベース・プログラミング等）の順が多い。

○ （他の意見等も踏まえ、）デジタル分野訓練の拡充が最重要と確認。そのためには、実施機関の開拓が重要と認識が一致。

地域協議会独自の招聘事例・連携事例

リカレント教育を実施する大学等

福島

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。

山口

公立大学法人下関市立大学から、今年度からリカレント教育として「旅館マネジメント専門家養成コース」（宿泊業に関する基礎だけでなく、これからの社会を見据えた組織マネジメント等に必要な知識や技能を習得するコース）を新設したなどの説明があり、情報共有。

デジタル人材プラットフォーム

東京

経済産業省から、ユーザー企業のリスキルのため、令和4年3月に開設した「デジタル人材育成プラットフォーム」の特徴、オンライン教育サイト「マナビDX」に掲載されている講座等について説明、情報共有。

DXコミュニティ

三重

実際に企業向けDX支援を行う三重県産業支援センター（東海広域DXコミュニティ）から、県と共同で実施している「DX寺子屋」で開催中の「デジタルで物事を考えるセミナー」等の企業への支援内容について説明し、情報共有。

コンソーシアム

大阪

蓄電池関連産業が集積する関西エリアに設立された「関西蓄電池人材育成等コンソーシアム」の事務局の一つ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し、本年8月末に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年に準備、2024年本格開始予定等の説明があり、大阪府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からも、当コンソーシアムへの参画について説明。

熊本

県内への半導体関連企業進出に伴い、今後、半導体産業及び関連産業の人材の質・量ともに不足が見込まれることが課題であり、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定推進が必要との認識を共有。また、県から半導体人材育成に向けた産官学一体の取組（半導体コンソーシアム）や、県立技術短期大学における新学科設置、構造改革特区法の活用した4年制大学への編入学について説明。

令和 5 年度 全国職業訓練実施計画（案）

令和 5 年●月

第 1 総則

1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

2 計画期間

計画期間は、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までとする。

3 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第 2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和 4 年 12 月現在では求人の持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の新規求職者は令和4年12月末現在で3,356,560人（前年同月比98.9%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和4年12月末現在で1,574,122人（前年同月比99.7%）であった。

これに対し、令和4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和4年4月～12月>

離職者に対する公共職業訓練	85,967人（前年同期比95.7%）
求職者支援訓練	27,486人（前年同期比137.3%）
在職者訓練	54,810人（前年同期比116.2%）

第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 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50%程度としていたが、実績は2割であること

- ④ 委託訓練の計画数と実績の乖離があること
 - ⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること
- といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。

②については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT 専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等）等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。

③については、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画を策定する。

④については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。

⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	24,000 人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	121,074 人
目標	就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 49,591人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限70,844人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

求職者支援訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)及び実践的能力を習得する職業訓練(実践コース)を設定することとし、全国の認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の40%程度

実践コース 訓練認定規模の60%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野20%、介護分野20%を下限の目安として設定する。

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練(離職者訓練)の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20%以内で設定する。
- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 30%

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練(eラーニングコース)におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置により、訓練コース設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロー

ワークと連携した就職支援を実施する。

- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	64,000人
生産性向上支援訓練	45,500人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数	5,800人（専門課程 4,000人、応用課程 1,700人、普通課程 100人）
目標	就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。あわせて、公共職業安定所等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の周知等に努める。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績（確報値）

資料2-2

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,521	24,451	18,644
	営業・販売・事務分野	2,804	45,778	33,342
	医療事務分野	608	9,700	7,105
	介護・医療・福祉分野	1,839	21,154	13,687
	農業分野	87	1,270	973
	旅行・観光分野	43	779	413
	デザイン分野	652	12,108	10,398
	製造分野	1,523	18,307	12,591
	建設関連分野	591	7,821	5,893
	理容・美容関連分野	278	3,426	2,347
	その他分野	877	10,292	8,735
（基礎者支援訓練）	基礎	582	9,061	5,217
合計		11,405	164,147	119,345
（参考） デジタル分野		1,248	21,269	17,454

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率、就職率については、高いものから上位3位を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	1,287	20,459	15,877	111.0%	77.6%	69.0%	221	3,837	2,651	101.1%	69.1%	58.7%
	営業・販売・事務分野	1,922	32,130	25,393	108.3%	79.0%	71.3%	832	12,945	7,314	70.0%	56.5%	55.4%
	医療事務分野	486	7,825	6,000	99.2%	76.7%	77.3%	122	1,875	1,105	71.6%	58.9%	66.2%
	介護・医療・福祉分野	1,485	15,362	10,372	85.1%	67.5%	84.7%	292	4,742	2,449	63.1%	51.6%	70.3%
	農業分野	37	473	345	96.8%	72.9%	68.2%	7	105	45	50.5%	42.9%	73.7%
	旅行・観光分野	34	608	360	70.2%	59.2%	59.1%	5	91	19	26.4%	20.9%	41.2%
	デザイン分野	269	4,701	4,415	223.5%	93.9%	66.5%	374	7,277	5,863	133.5%	80.6%	60.7%
	製造分野	32	398	266	78.4%	66.8%	72.5%	9	123	67	61.8%	54.5%	68.3%
	建設関連分野	71	939	670	90.1%	71.4%	69.3%	75	1,017	643	85.6%	63.2%	57.0%
	理容・美容関連分野	83	331	279	128.1%	84.3%	82.9%	195	3,095	2,068	90.8%	66.8%	60.2%
その他分野	210	1,891	1,302	100.0%	68.9%	72.8%	77	1,236	819	94.0%	66.3%	59.1%	
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	582	9,061	5,217	71.8%	57.6%	53.9%
合計		5,916	85,117	65,279	109.5%	76.7%	73.1%	2,791	45,404	28,260	84.8%	62.2%	
(参考) デジタル分野		632	10,147	8,583	166.8%	84.6%	64.1%	516	9,718	7,530	125.8%	77.5%	60.0%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	13	155	116	113.5%	74.8%	79.8%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	22	339	285	129.8%	84.1%	85.1%	28	364	350	132.4%	96.2%	88.7%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	62	1,050	866	109.9%	82.5%	86.8%	0	0	0	-	-	-
農業分野	43	692	583	119.1%	84.2%	88.0%	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	4	80	34	61.3%	42.5%	69.0%	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	9	130	120	134.6%	92.3%	76.6%	0	0	0	-	-	-
製造分野	224	3,021	1,652	70.6%	54.7%	83.5%	1,258	14,765	10,606	89.5%	71.8%	87.4%
建設関連分野	118	1,747	1,130	84.5%	64.7%	80.6%	327	4,118	3,450	102.4%	83.8%	87.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	125	2,035	1,341	94.8%	65.9%	78.3%	465	5,130	5,273	143.5%	102.8%	86.4%
合計	620	9,249	6,127	90.4%	66.2%	82.5%	2,078	24,377	19,679	103.7%	80.7%	87.3%
(参考) デジタル分野	9	105	82	118.1%	78.1%	84.4%	91	1,299	1,259	170.2%	96.9%	86.1%

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度予算案

資料2-3

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算案 約998億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約653億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

※ 公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

予算案

約1,162億円（約1,140億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

障害者訓練

予算案 約54億円（約55億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約39億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

※ 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

求職者 支援訓練

予算案 約109億円（約117億円）

訓練規模 約5.0万人（約5.2万人）

（求職者支援制度全体 約268億円（約278億円））

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.5万人
（約20.7万人）

令和5年度当初予算案 86億円（65億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。

さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対する④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ

デジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（IT分野の訓練コースは、一部地域を対象に更に1万円上乗せ）

②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

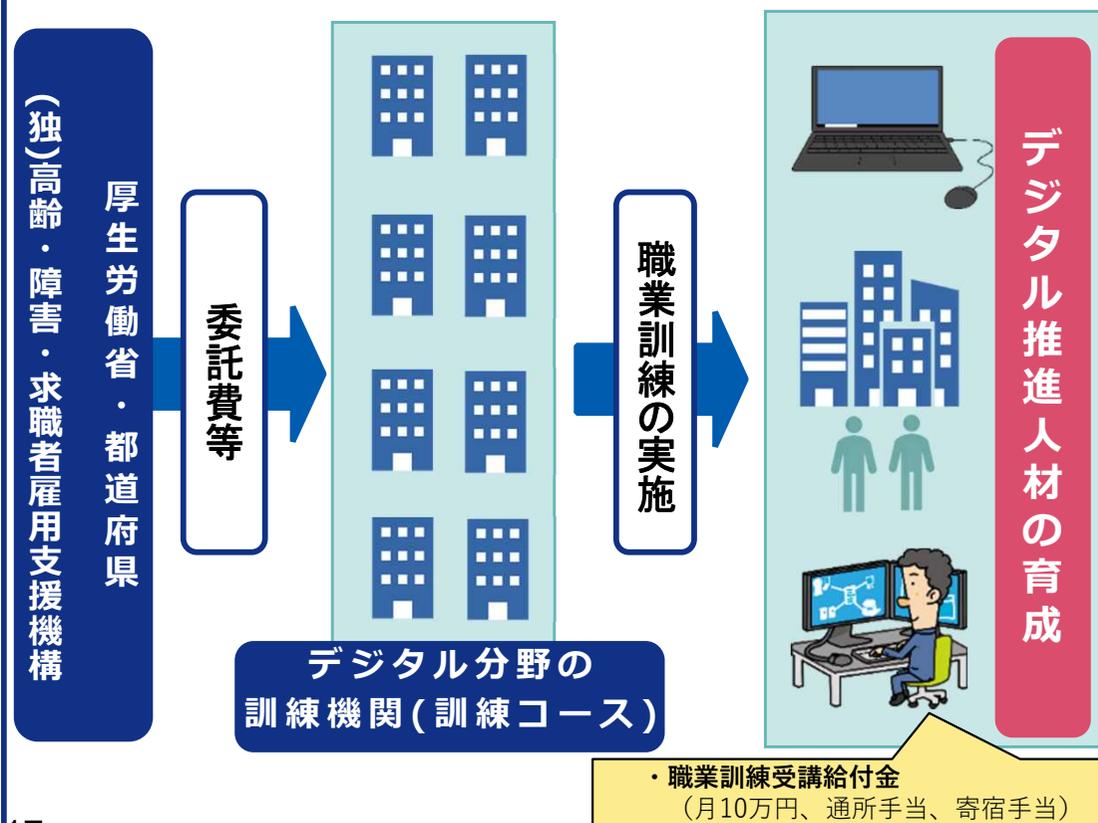
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

中小企業等の在職者に対して、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）による訓練機会提供

※①～③は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

第1回中央職業能力開発促進協議会資料

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

- ・ 応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- ・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）
「IT分野」「デザイン分野」

- ・ 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、検討が必要。
- ・ 「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。

計画と実績 の乖離

③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割

- ・ 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。

④委託訓練の計画数と実績の乖離

- ・ 訓練期間等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。

人材ニーズを踏まえた設定

⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題（デジタル田園都市国家構想基本方針）

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

地域におけるリスクリングの推進に関する 地方財政措置について



総務省

令和5年2月14日

総務省自治財政局調整課

地域の人への投資（リスクリング）の推進

- 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に要する経費に対して地方財政措置を講ずるとともに、地方団体のデジタル化の推進に向け、都道府県等の市町村支援のためのデジタル人材確保等に要する経費に対して地方財政措置を講ずる

1. 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置の創設

- 【対象事業】 地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、
①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポート等、③従業員の理解促進・リスクリング支援
※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象
- 【事業期間】 令和8年度まで(「人への投資」パッケージの終了年度と同様)
- 【地方財政措置】 特別交付税措置(措置率0.5)

2. 地方団体と地方大学の連携によるリスクリングの推進に関する地方財政措置の拡充

- 【対象事業】 地方団体と地方大学が協定を締結して実施する、社会人等を対象としたリスクリング講座の実施等
- 【事業期間】 期限の定めなし
- 【地方財政措置】 特別交付税措置(措置率0.8 ※ 財政力補正あり)

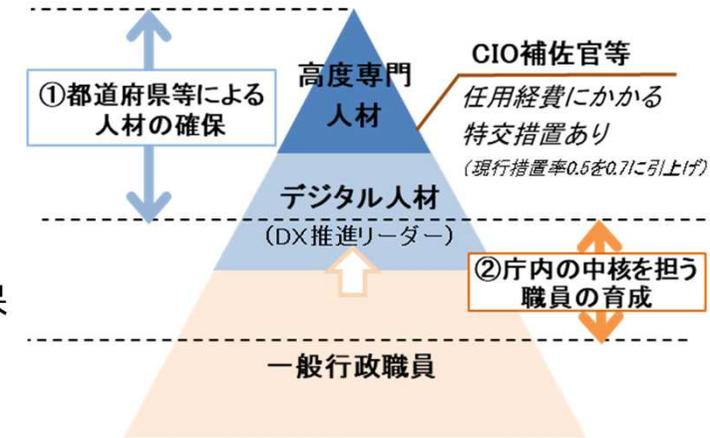
3. 地方団体におけるデジタル人材の確保・育成に関する地方財政措置の創設

- 【対象事業】 ①都道府県、連携中枢都市等による市町村支援のためのデジタル人材の確保
②地方団体におけるデジタル化の取組の中核を担う職員の育成
- 【事業期間】 令和7年度まで(自治体DX推進計画の計画期間と同様)
- 【地方財政措置】 特別交付税措置(措置率0.7)

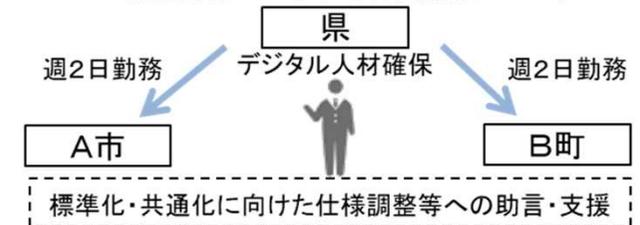
4. 地方団体におけるDX実現のための専門アドバイザーの派遣

地方団体におけるDXの取組を推進するため、新たに、専門アドバイザーを派遣するとともに、都道府県単位で行う「首長・管理者向けトップセミナー」の開催等を支援(総務省と地方公共団体金融機構の共同事業。地方公共団体金融機構が経費を負担)

<地方団体におけるデジタル人材の確保・育成の全体像(イメージ)>



<都道府県による市町村支援(イメージ)>



地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について

令和5年1月23日付け総務省自治財政局財政課事務連絡(各都道府県・指定都市財政担当課等宛)

○令和5年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について(抄)

(別紙)

第3 予算編成上の留意事項

第1、第2を踏まえ、ご留意いただきたい点は、以下のとおりである。

10 地域の人への投資(リスクリング)の推進のため、次のとおり特別交付税措置を講ずることとしている。

- (1) 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進、リスクリングの推進サポート等及び従業員の理解促進・リスクリング支援に要する経費について、地方公共団体が「地域職業訓練実施計画」(「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)第15条第1項の協議会で策定する計画)に基づき地方単独事業として実施する場合に、新たに特別交付税措置を講ずることとしていること。

地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置について

令和5年1月25日付け開訓発0125第13号「地域職業能力開発促進協議会を活用した地域におけるリスキリングの推進に関する事業の取扱いについて」参照

概要

【対象事業】地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、

- ①経営者等の意識改革・理解促進
- ②リスキリングの推進サポート等
- ③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援

※ 地域職業訓練実施計画（職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画）に位置付けられる地方単独事業を対象（地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります）

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

【対象事業例】

①経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、産学官のリスキリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスキリング支援に関する理解促進等

②リスキリングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスキリング推進人材育成等

③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

（参考）地域職業能力開発促進協議会

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村

④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）

⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者

⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

.....主催



リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和5年2月

総合教育政策局生涯学習推進課

目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

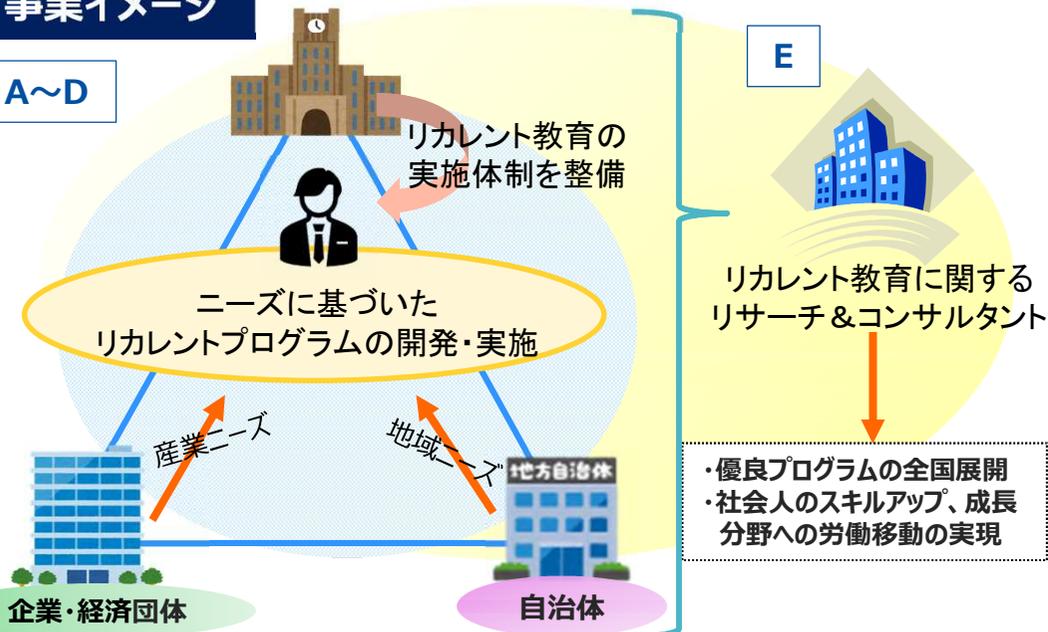
大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- 社会人のキャリアアップ
 - 企業の人的資本投資と生産性の向上
 - 発展し続ける社会を支える大学
- の好循環を構築

事業イメージ

A~D

E



実施内容

※補助率：2/3（A~D）

A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

- 主に**就業者**が対象。DX分野に強い企業等と連携し、**応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる。**

B. 重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー又はリスキル）

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。**

C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

- 大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野の**ハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する。**

D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

- 民間企業等との「**組織**」連携のもと、**大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期間プログラムのパイロット実施含む）**に向けた支援を実施する。

E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

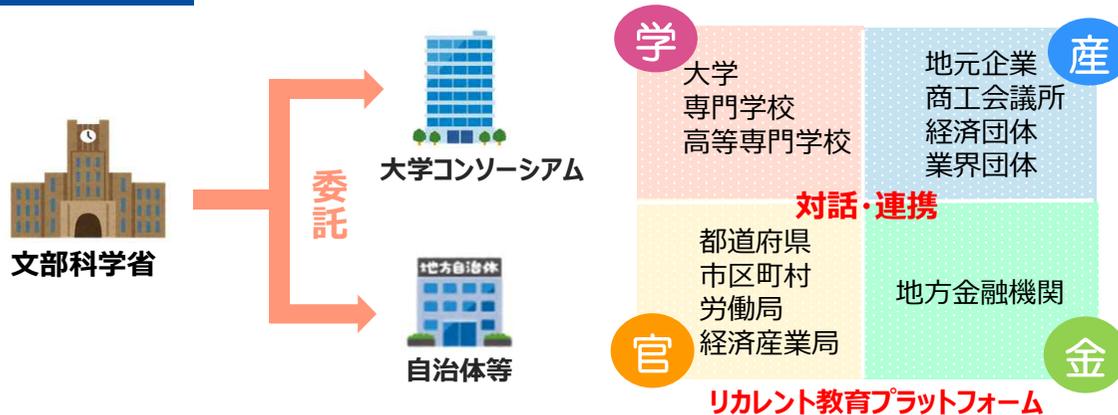
令和4年度第2次補正予算額 3.0億円

事業を実施する背景・概要

- 大学等がリカレント教育を継続的に実施するための課題として、**ニーズ把握やそれに対応した教育プログラムの提供、受講生確保に向けた広報・周知等**が挙げられている。(文科省調査より)
- これらの課題解決に向けた取組は、個別の教育機関単位ではなく、**地域単位で行うことが効果的・効率的であると考えられ、さらに、リカレント教育の取組を地域に根付かせ、地域ニーズに応じた人材育成に資するものと考えられる。**
- このため、**大学コンソーシアムや自治体等において、①地域に分散している人材ニーズの調査・把握、②教育コンテンツの集約、③それらのマッチング、④広報・周知等**を産業界のニーズを踏まえながら効果的・効率的に実施する体制を整備できるよう、**産官学金の対話の場（リカレント教育プラットフォーム）の構築や、コーディネーターの配置等**に必要な経費を措置し、**地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化**を図る。

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



【主な実施事項】

* 赤字は特に重要な部分

- **リカレント教育に関する人材ニーズの調査**
- **コーディネーター配置**
- **大学等のシーズと地域ニーズのマッチング**
- **プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）**
- **プログラム開発の後方支援**
- **連携委員会開催**
- **自走に向けたコンサルティング**
- **成果のとりまとめ・全国展開**

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- （略）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、**成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。**

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- 大学等において、**産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援を行う。**

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

- **地域の産学官等で、求めるプログラム等について議論する場を設け、産官学連携でプログラムを開発するなど、地域に密着したリカレント教育プログラム開発の支援**

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ **地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現。**
- ✓ **コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシーズと地域や産業界のニーズの効率的なマッチングの実現。**
- ✓ **ニーズに応えたプログラムを継続的に提供する好循環を創出し、人材供給を通じての地域課題解決の実現。**

事業を実施する背景

人生100年時代やデジタル社会が進む中、リカレント教育の重要性は一層高まっている。

- **大学・民間企業等が提供するプログラムや学修を通じて得られる成果**に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つと考えられる。
* 経産省の企業向け調査で、リカレント教育推進に向けた一番の課題として情報収集が挙げられた
- 働き方が変化する中で、**個人の学習歴を可視化して、就職・転職活動や、企業内の処遇や評価を行う際に活用**できることが、政府会議や産業界等からも強く求められている。また、「マナパス」の機能の拡充や情報発信の強化について政府文書等で明記されているところ。
- 上記の背景を踏まえ、**産官学リソースの活用や、関係省庁との連携**を通じて、リカレント教育に関する情報によりアクセスしやすい環境整備を実現する。

過去3年間の取組

- 【令和2年度】サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報
- 【令和3年度】既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いいね、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催
- 【令和4年度】企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携

令和5年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×3,000万円】

- **企業向けページの充実**：講座や事例、支援制度等の情報充実、マッチング機能の充実等
- **マイページ機能の充実**：UI等利便性向上、学習記録の信頼性向上の仕組み構築（オープンバッジなど）、学習記録を就職等に活用するためのジョブカード連携準備
- **講座検索機能の充実**：民間講座・受講生の声の充実、就職状況等の成果発信
- **ユーザーや企業が活用できるオンラインコミュニティ機能の開発**
- 厚労省の教育訓練給付金システム、ハローワークインターネットサービス、jobtag、経産省のマナビDX等との**システム連携に向けた準備**
- サイトの認知度向上及び、効果的な情報発信に向けた**webプロモーション等の実施**
- 上昇するアクセスに耐えうる**サーバー強化**、システム連携、サイバー攻撃を防止する**セキュリティ強化**

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和3年6月閣議決定）

- オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の**検索機能や情報発信を充実**する。

「骨太の方針」（令和4年6月閣議決定）

- **学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備**、（略）企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画「フォローアップ」（令和4年6月閣議決定）

- 「マナパス」の機能を拡充し、関係省庁が連携して、**大学等や民間企業が提供するプログラムや学びの成果をはじめとした情報発信の充実**に取り組む。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- **個人の学修歴や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデータ基盤を整備**する。
- 「マナパス」（社会人の学びのポータルサイト）の**機能拡充による、プログラムや学びの成果をはじめとした情報発信を充実**する。

経団連「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」

社員の受講を促すため、（略）**受講成果の可視化**を図る。

- * 令和4年4月の経団連提言においては、プログラムの企業における活用事例等を載せてほしい旨、述べられた。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化し、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化し、就職・転職等につなげることで、学び直しに対する国民の意識の向上や、労働移動の円滑化にも寄与。



マナパスに掲載している情報

- ・令和2年4月よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・大学（学部・研究科等）の**マナパスに対する認知度は49.9%**（令和2年12月時点）。
- ・Yahoo! バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組、教育関係のイベント等でも紹介！

職業情報提供サイト「**job tag (じょぶたぐ)**」、**「マナビDx (デラックス)**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも相互リンク等により連携！！

<講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！「オンライン」「取得資格」「費用支援（教育訓練給付制度対象講座等）」など、希望に沿った条件検索も可能！企業における利用が想定される講座の検索が可能な「**企業向け講座検索ページ**」を令和4年12月に開設。

<特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！



<マイページ機能>

会員登録をすることで、お気に入りの講座を登録したり、過去に見た講座情報が確認できるように！！学習履歴も記録可能で、令和4年12月にはオープンバッジ（URL）の貼り付け機能も実装。



<学びのガイド機能>

検索タグで、性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（修了生等のインタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



<動画紹介>

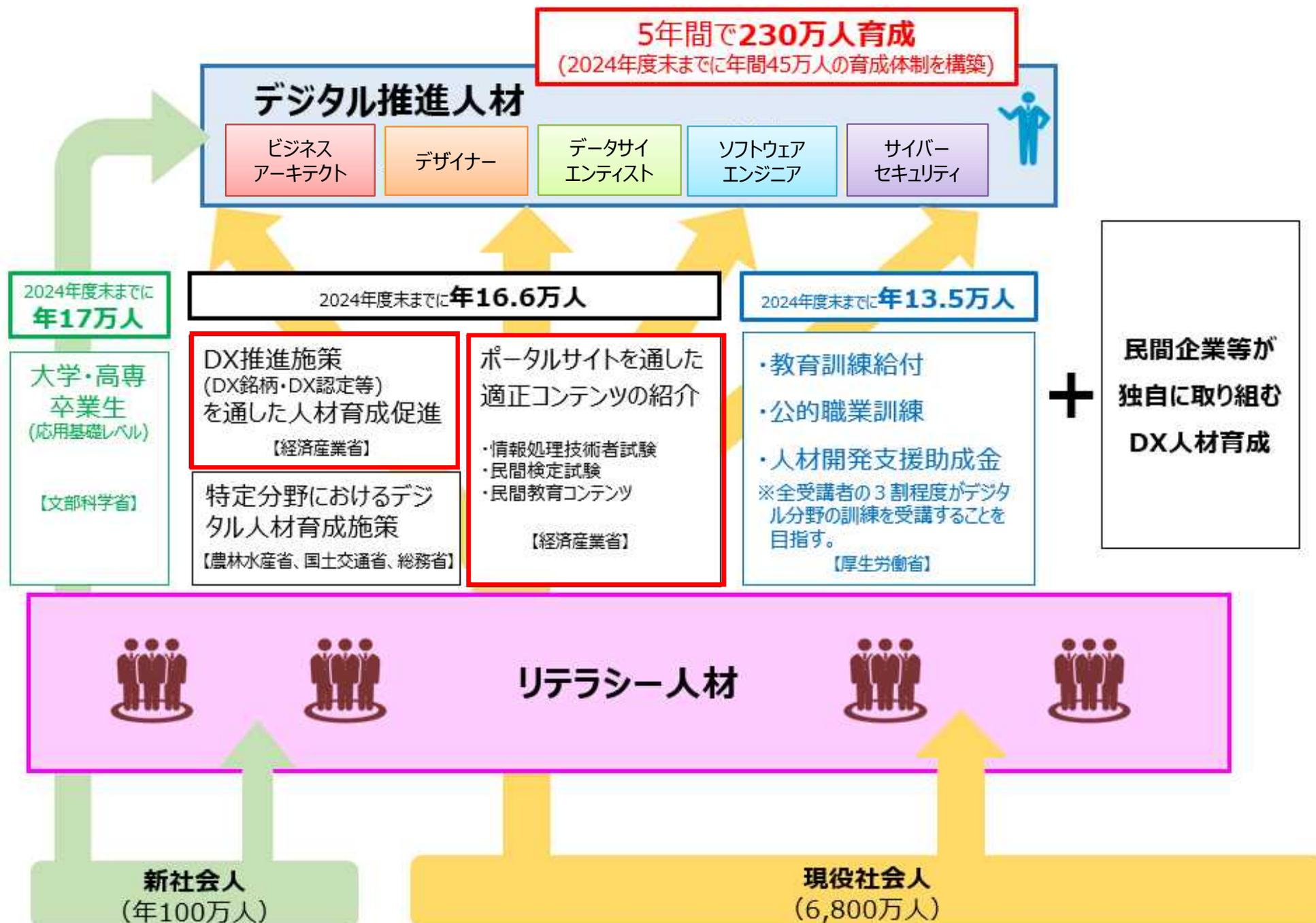
社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



デジタルスキル標準について

経済産業省 商務情報政策局
情報技術利用促進課

デジタル田園都市国家構想基本方針：デジタル人材の育成目標の実現に向けて



デジタルスキル標準（DSS）

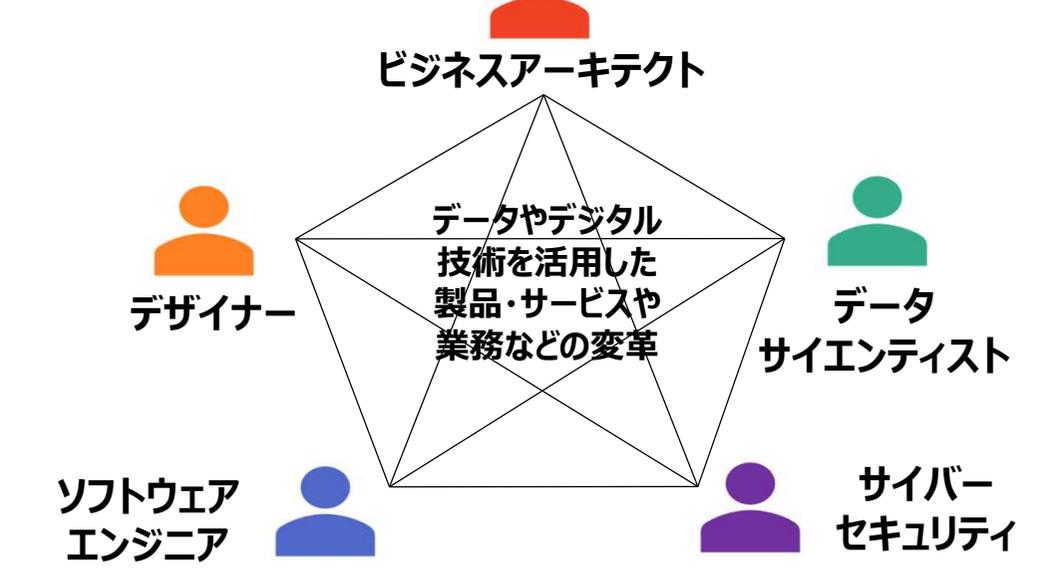
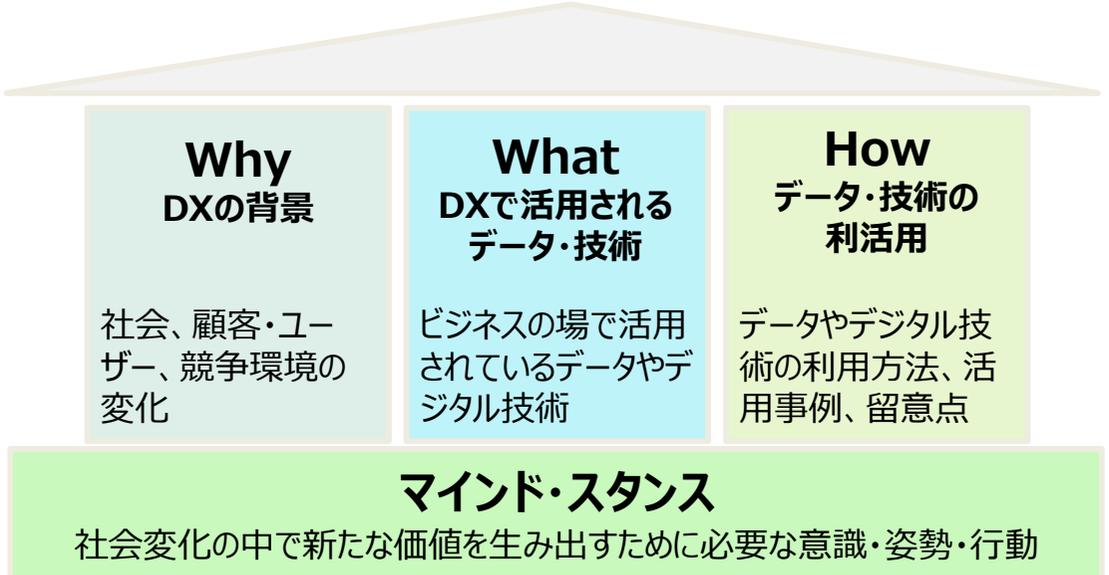
- 企業のデジタル化の担い手は、IT人材からDX人材へと変化していることを踏まえ、**DX時代の人材像をデジタルスキル標準（DSS）として整理。個人の学習や企業の人材確保・育成の指針に。**
- デジタルスキル標準の活用を通じて、**全員がDX推進を自分事にとらえ、企業全体として変革への受容性を高めていくことが重要。**

全てのビジネスパーソン（経営層含む）
<DXリテラシー標準>
 全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

DXを推進する人材
<DX推進スキル標準>
 DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why, What, How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



(参考) DX推進スキル標準の各類型のロール及び担務

人材類型	ロール	DX推進において担う責任
ビジネス アーキテクト	ビジネスアーキテクト (新規事業開発)	新しい事業、製品・サービスの目的を見出し、新しく定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
	ビジネスアーキテクト (既存事業の高度化)	既存の事業、製品・サービスの目的を見直し、再定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
	ビジネスアーキテクト (社内業務の高度化・効率化)	社内業務の課題解決の目的を定義し、その目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
デザイナー	サービスデザイナー	社会、顧客・ユーザー、製品・サービス提供における社内外関係者の課題や行動から顧客価値を定義し製品・サービスの方針（コンセプト）を策定するとともに、それを継続的に実現するための仕組みのデザインを行う
	UX/UIデザイナー	バリュープロポジション ^{脚注} に基づき製品・サービスの顧客・ユーザー体験を設計し、製品・サービスの情報設計や、機能、情報の配置、外観、動的要素のデザインを行う
	グラフィックデザイナー	ブランドのイメージを具現化し、ブランドとして統一感のあるデジタルグラフィック、マーケティング媒体等のデザインを行う
データ サイエンティスト	データビジネスストラテジスト	事業戦略に沿ったデータの活用戦略を考えるとともに、戦略の具体化や実現を主導し、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
	データサイエンスプロフェッショナル	データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する
	データエンジニア	効果的なデータ分析環境の設計・実装・運用を通じて、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
ソフトウェア エンジニア	フロントエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にインターフェース（クライアントサイド）の機能の実現に主たる責任を持つ
	バックエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にサーバサイドの機能の実現に主たる責任を持つ
	クラウドエンジニア/SRE	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの開発・運用環境の最適化と信頼性の向上に責任を持つ
	フィジカルコンピューティングエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの実現において、現実世界（物理領域）のデジタル化を担い、デバイスを含めたソフトウェア機能の実現に責任を持つ
サイバー セキュリティ	サイバーセキュリティマネージャー	顧客価値を拡大するビジネスの企画立案に際して、デジタル活用に伴うサイバーセキュリティリスクを検討・評価するとともに、その影響を抑制するための対策の管理・統制の主導を通じて、顧客価値の高いビジネスへの信頼感向上に貢献する
	サイバーセキュリティエンジニア	事業実施に伴うデジタル活用関連のサイバーセキュリティリスクを抑制するための対策の導入・保守・運用を通じて、顧客価値の高いビジネスの安定的な提供に貢献する

脚注 バリュープロポジション：顧客が求める価値を把握した上で、ビジネスのケイパビリティを踏まえて決定される、企業が製品・サービスを購入する顧客に提供する利益や、顧客がその製品・サービスを買うべき理由

(参考) 共通スキル項目

カテゴリ	サブカテゴリ	スキル項目
ビジネス変革	戦略・マネジメント・システム	ビジネス戦略策定・実行
		プロダクトマネジメント
		変革マネジメント
		システムズエンジニアリング
		エンタープライズアーキテクチャ
		プロジェクトマネジメント
	ビジネスモデル・プロセス	ビジネス調査
		ビジネスモデル設計
		ビジネスアナリシス
		検証（ビジネス視点）
		マーケティング
		ブランディング
	デザイン	顧客・ユーザー理解
		価値発見・定義
		設計
検証（顧客・ユーザー視点）		
データ活用	データ・AIの戦略的活用	データ理解・活用
		データ・AI活用戦略
		データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価
	AI・データサイエンス	数理統計・多変量解析・データ可視化
		機械学習・深層学習
	データエンジニアリング	データ活用基盤設計
		データ活用基盤実装・運用

カテゴリ	サブカテゴリ	スキル項目
テクノロジー	ソフトウェア開発	コンピュータサイエンス
		チーム開発
		ソフトウェア設計手法
		ソフトウェア開発プロセス
		Webアプリケーション基本技術
		フロントエンドシステム開発
		バックエンドシステム開発
		クラウドインフラ活用
	デジタルテクノロジー	SREプロセス
		サービス活用
セキュリティ	セキュリティマネジメント	フィジカルコンピューティング
		その他先端技術
	セキュリティ技術	テクノロジートレンド
		セキュリティ体制構築・運営
パーソナルスキル	セキュリティマネジメント	セキュリティマネジメント
		インシデント対応と事業継続
	セキュリティ技術	プライバシー保護
		セキュア設計・開発・構築
	ヒューマンスキル	セキュリティ運用・保守・監視
		リーダーシップ
コラボレーション		
ゴール設定		
コンセプチュアルスキル	創造的な問題解決	
	批判的思考	
	適応力	

DX推進スキル標準：活用イメージ

- 活用主体として3者（組織・企業/推進人材（個人）/研修事業者）を想定した場合、主体別に活用するイメージと具体例は以下の通り。

	活用主体例	活用イメージ	活用の具体例
組織・企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者 ・ デジタル人材の育成・採用の担当部門（人事部門） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ DXの推進戦略の策定 ・ デジタル人材の育成・採用施策の検討や実行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員のスキルと、スキル標準を照らし合わせて、DX推進に必要な知識やスキルが自社でどれくらい足りていないかを可視化 ・ 人材を育成・採用するために、スキル項目や学習項目例を参考に、自社の研修ラインナップの作成・見直しや職務記述書の作成等を実施
推進人材（個人） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内のDX推進プロジェクトにアサインされた人 ・ DXを推進する人材としてのキャリアを志向する人 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の知識やスキルを見える化する指針として活用 ・ 知識やスキルが明確化された研修コンテンツの受講 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自身に必要な知識やスキルについて、スキル標準で定義されている知識やスキルと照らし合わせて、自身に何が足りていないかを見える化 ・ 学習項目例を参考に、研修コンテンツに関する情報を収集し必要な知識やスキルに関するコンテンツを選択、受講
研修事業者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学習コンテンツを提供する会社 	<ul style="list-style-type: none"> ・ スキル習得のために必要な学習項目が明確化された研修コンテンツの提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識やスキルの習得のためにスキル標準に照らして必要な学習項目を示し、学習効果を高めることを重視した研修コンテンツの提供（例：定着度確認のための確認テストの実施、ワークショップや実践機会などの多様な形式での提供 等）

デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）のリスキルを推進。
- 教育コンテンツの集約・提示（270講座）に加えて、民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや地域企業と協働したオンライン研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。
- オンライン教育サイト「マナビDX」に掲載の講座について、今後、デジタルスキル標準と紐づけていく。

<デジタル人材育成プラットフォーム>

（3層）地域企業と協働したオンライン研修プログラム

- 地域企業と協働し、実際の企業の課題解決にチームで取り組むオンライン研修プログラム。

マナビDXクエスト
MANABI-DELUXE-QUEST

（2層）ケーススタディ教育プログラム

- データ付きのケーススタディ教材を用い、受講生同士の学び合いを通じて、課題解決のプロセスを疑似体験するオンライン教育プログラム。

（1層）オンライン教育サイト

- デジタル人材に求められるスキルを自ら学べるよう、スキル標準に対応した教育コンテンツを提示。
- 厚労省の助成対象コンテンツを多数掲載。

マナビDX
MANABI-DELUXE

協力・支援

地域・企業・大学



デジタル人材

スキル標準

ビジネス
アーキテクト

デザイナー

データサイ
エンティスト

ソフトウェア
エンジニア

サイバー
セキュリティ

デジタル人材育成プラットフォーム オンライン教育サイト「マナビDX」

マナビDX
MANABI-DELUXE

ホーム マナビDXで何ができるの? デジタル人材育成に向けた政策 コンテンツ掲載希望の事業者の方へ

あなたの学びに変革を!

学んで身につくデジタルスキル

市場で提供されている学習コンテンツ（約270講座）をデジタルスキル標準（DXリテラシー標準・DX推進スキル標準）に基づいて整理し掲載予定。

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

社会人・学生



地域職業能力開発促進協議会に設置する 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和5年度実施分）

資料4

- | | |
|----------------|---|
| 目的 | 適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。 |
| 構成員 | 地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、
都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可） |
| 検証手法 | 検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。 |
| 具体的な進め方 | <ol style="list-style-type: none"> ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。 ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関） ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。 ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。 |

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会 開催	9月 協議会 開催	2月 協議会 開催 地域協議会から 検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練 分野を選定	②	10月頃 協議会開催 ③ WGから報告→次年度の計画の策定に反映 ④
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち3コース以上 ×3者（修了者、採用企業、実施機関）	

1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

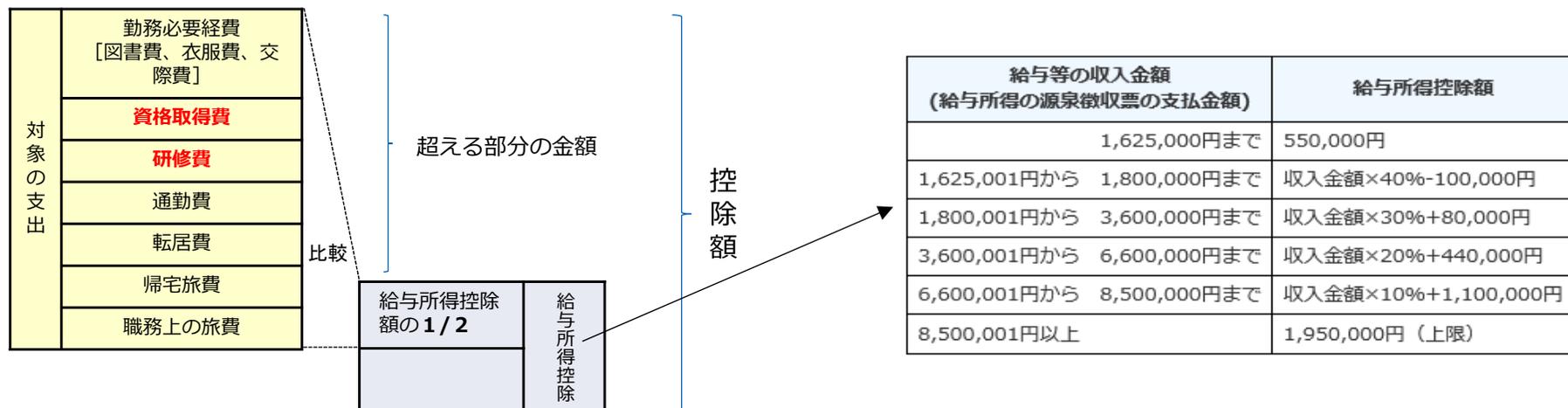
2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



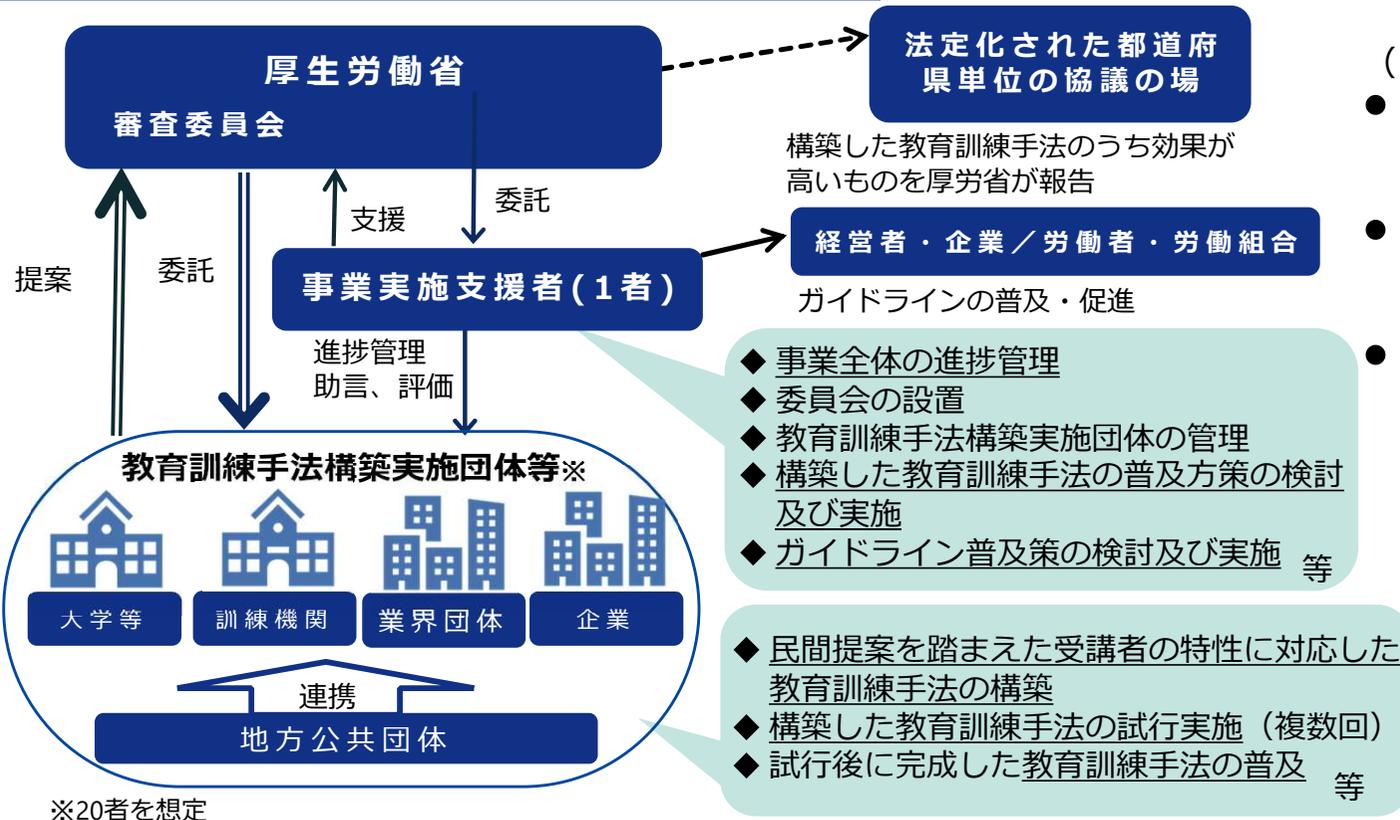
令和5年度当初予算案 6.1億円 (一億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



＜想定される教育訓練手法の内容＞

(例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職(現場のリーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

(※1) 教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

(※2) ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。

第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【労使団体】

佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長
 山脇 義光 日本労働組合総連合会労働法制局長
 平田 充 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
 清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長

【教育訓練関係団体】

関口 正雄 全国専修学校各種学校総連合会常任理事総務委員会委員長
 北村 俊幸 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
 須摩 英樹 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【学識経験者】

○ 藤村 博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門副統括研究員

【地方自治体】

河島 幸一 京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

日暮 拓人 一般社団法人 日本人材紹介事業協会事務局長
 猪尾 康成 公益社団法人 全国求人情報協会事務局長
 上市 貞満 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会専務理事

(オブザーバー)

公益社団法人全国老人保健施設協会
 一般社団法人ソフトウェア協会

(敬称略)

※ ○は座長。

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、他方で国や自治体が発行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、データエンジニア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でおらず、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があると感じていることであった。</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	○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。	○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。 ○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。 ○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。 ○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 ○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。	○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。	○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。		○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。
長野	○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。 ○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。	○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。 ○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。	○次年度の協議会で検討対象とする訓練分野を協議予定。	○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。		
岐阜	○「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。 ○「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。	○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。 ○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。	第2回協議会にて具体的な訓練分野を協議する予定。	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。	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。	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。

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	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。	○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。 ○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。	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。	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。		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。
大阪	○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 ○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	○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 ○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	○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	○「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	○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。	○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

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「リスキリング」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切か否か、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	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。	○「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。 ○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。	「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。	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。		
高知	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。	○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。 ○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。	○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。 ○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。	○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。		
福岡	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化に取り組む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。	○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。 ○「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。	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。 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。	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。	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。	○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。

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	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>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>	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>○DX人材のニーズの高まりに対して、企業内におけるリスティ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>	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。	○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。
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>	○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。	○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。		

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。

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

目次

1. 令和3年度までの実施状況	P3
(1) 公的職業訓練全体	P3
(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細 ..	P12
(3) 求職者支援訓練の詳細	P21
(4) その他	P31
2. 令和4年度の直近の状況	P36

1. 令和3年度までの実施状況

(1) 公的職業訓練全体

- ・ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像P4
- ・実施状況(平成29年度～令和3年度)
 - 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況P5
 - 公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況P6
 - 公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況P7
 - 公共職業訓練(障害者訓練)の実施状況P8
 - 求職者支援訓練の実施状況P9
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況P10
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和3年度).....P11

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者(無料(テキスト代等除く))**

訓練期間：概ね3か月～2年
実施機関

※受講期間中
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にもつくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業生等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
・都道府県営(国からの委託)
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)

※1 令和5年3月末までの時限措置として、
シフト制で働く方などを対象とする場合、よ
り短期間(2週間～)で設定可

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当+寄宿手当を支給(本人収入が月8
万円以下(※2)、世帯収入が月40万円以
下(※3)等、一定の要件を満たす場合)

※2 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制
で働く方などは月12万円以下
※3 令和5年3月末までの時限措置

実施機関

民間教育訓練機関等
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース>
基礎的能力を習
得する訓練

<実践コース>
基礎的能力から実践的能力まで一括し
て習得する訓練
(介護系(介護福祉サービス科等)、情報系
(ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事
務系(医療・調剤事務科等)等)



令和3年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	108,150	-	25,265	-	82,885	-
うち施設内	31,787	86.1%	25,217	87.4%	6,570	82.5%
うち委託	76,363	73.0%	48	47.9%	76,315	73.1%
在職者訓練	92,467	-	54,220	-	38,247	-
学卒者訓練	15,841	96.5%	5,554	99.2%	10,287	95.5%
合計	216,458	-	85,039	-	131,419	-

令和3年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
	1,376	64.7%	360	77.3%	816	60.3%	200	67.5%

令和3年度求職者支援訓練 実績 受講者数：28,260人
(基礎コース) 5,217人 就職率：53.9% (実践コース) 23,043人 就職率：60.0%

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%	-
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%	87.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%	74.9%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	-
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	-
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	-
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	-
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※ 委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況

	合計	機構 (※)		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成29年度	116,938	93,391	65,309	69,037	51,629
平成30年度	121,406	98,538	70,085	67,419	51,321
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
令和2年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和3年度	92,467	85,824	54,220	51,127	38,247

※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

		合計								
		合計			機構			都道府県		
		定員	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率
平成29年度	合計	13,226	17,418	96.8%	2,868	5,687	99.6%	10,358	11,731	96.0%
	専門課程	3,423	5,955	99.4%	1,963	3,875	99.4%	1,460	2,080	99.3%
	応用課程	855	1,754	99.8%	845	1,751	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	8,563	9,297	95.3%	60	61	100.0%	8,503	9,236	95.2%
	普通課程(中卒)	385	412	99.4%	—	—	—	385	412	99.4%
平成30年度	合計	12,541	16,934	97.4%	2,868	5,723	99.7%	9,673	11,211	96.7%
	専門課程	3,253	5,975	99.5%	1,963	3,900	99.4%	1,290	2,075	99.6%
	応用課程	855	1,766	100.0%	845	1,762	100.0%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	8,083	8,828	96.1%	60	61	98.2%	8,023	8,767	96.1%
	普通課程(中卒)	350	365	96.9%	—	—	—	350	365	96.9%
令和元年度	合計	13,307	16,403	96.3%	2,865	5,692	99.1%	10,442	10,711	95.4%
	専門課程	3,300	5,920	98.5%	1,960	3,895	98.8%	1,340	2,025	98.1%
	応用課程	855	1,742	99.5%	845	1,740	99.5%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	94.8%	60	57	98.2%	8,607	8,347	94.8%
	普通課程(中卒)	485	337	96.4%	—	—	—	485	337	96.4%
令和2年度	合計	12,402	15,773	95.3%	2,875	5,655	99.0%	9,527	10,118	94.0%
	専門課程	3,220	5,859	98.3%	1,965	3,851	98.5%	1,255	2,008	98.1%
	応用課程	860	1,755	99.4%	850	1,751	99.3%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	93.0%	60	53	100.0%	7,776	7,651	92.9%
	普通課程(中卒)	486	455	98.0%	—	—	—	486	455	98.0%
令和3年度	合計	12,123	15,841	96.5%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,287	95.5%
	専門課程	3,272	5,723	99.2%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	99.0%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,641	7,972	94.9%	60	57	100.0%	7,581	7,915	94.8%
	普通課程(中卒)	350	362	95.9%	—	—	—	350	362	95.9%

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

障害者訓練の実施状況

(単位:人)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	受講者数	就職率								
障害者職業能力開発校 における職業訓練	1,856	—	1,740	—	1,734	—	1,525	—	1,566	—
離職者訓練	1,599	69.2%	1,456	71.1%	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,376	64.7%
在職者訓練	257	—	284	—	349	—	198	—	190	—
一般校における 障害者職業訓練	651 [322]	78.2%	653 [307]	75.8%	633 [268]	73.2%	690 [285]	71.6%	689 [254]	72.7%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	3,704	—	3,283	—	3,065	—	2,533	—	2,731	—
離職者訓練	3,503	49.7%	3,073	52.2%	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%
在職者訓練	201	—	210	—	202	—	194	—	160	—
合 計	6,211	—	5,676	—	5,432	—	4,748	—	4,986	—

(資料: 定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

※ 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

※ 一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数[カッコ内]の就職率を算出。

求職者支援訓練の実施状況

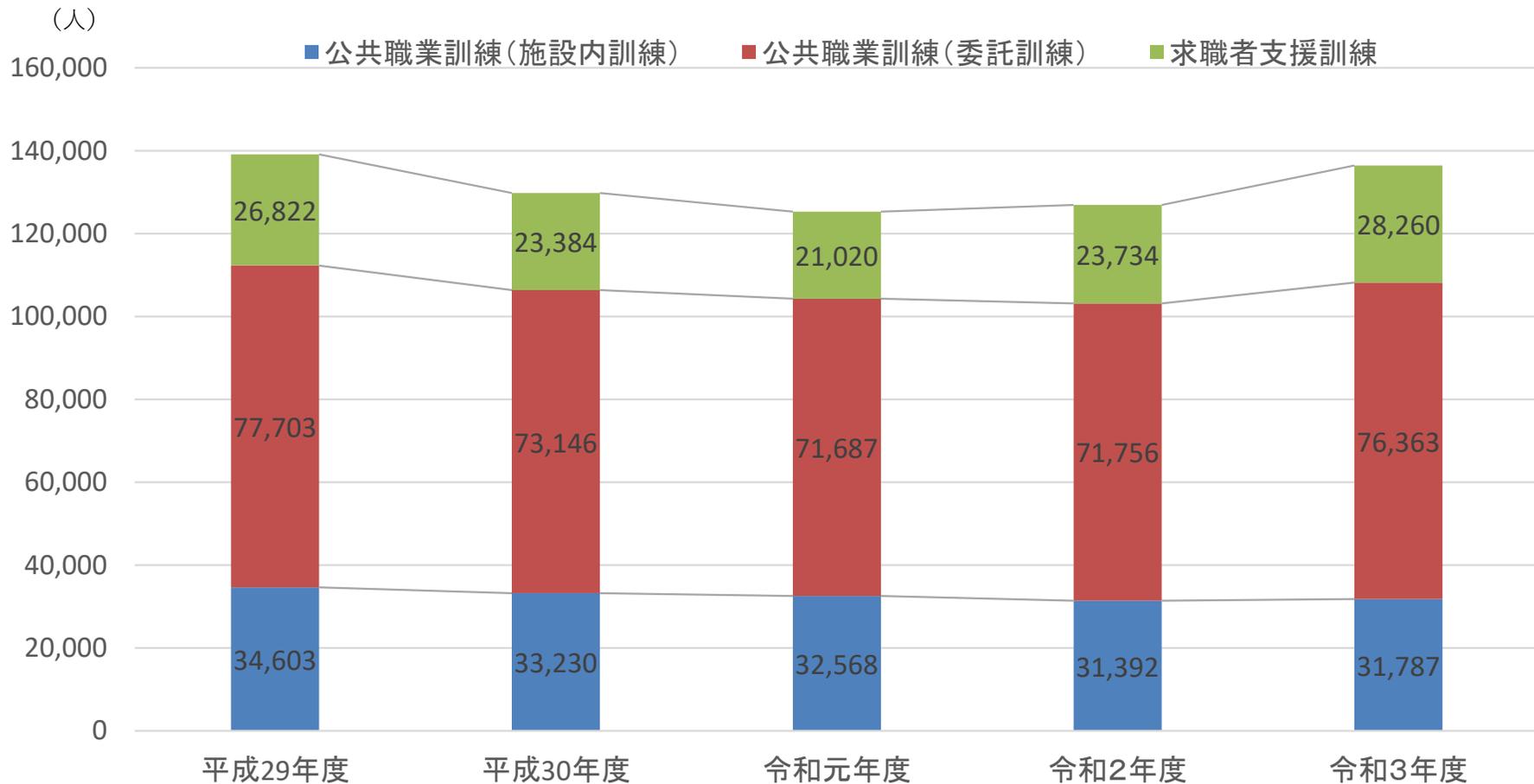
	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 定員充足率 (⑤/④)	就職率
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	56.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況



公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)及び求職者支援訓練ともに、令和2年度に比べ、令和3年度の受講者数は増加。

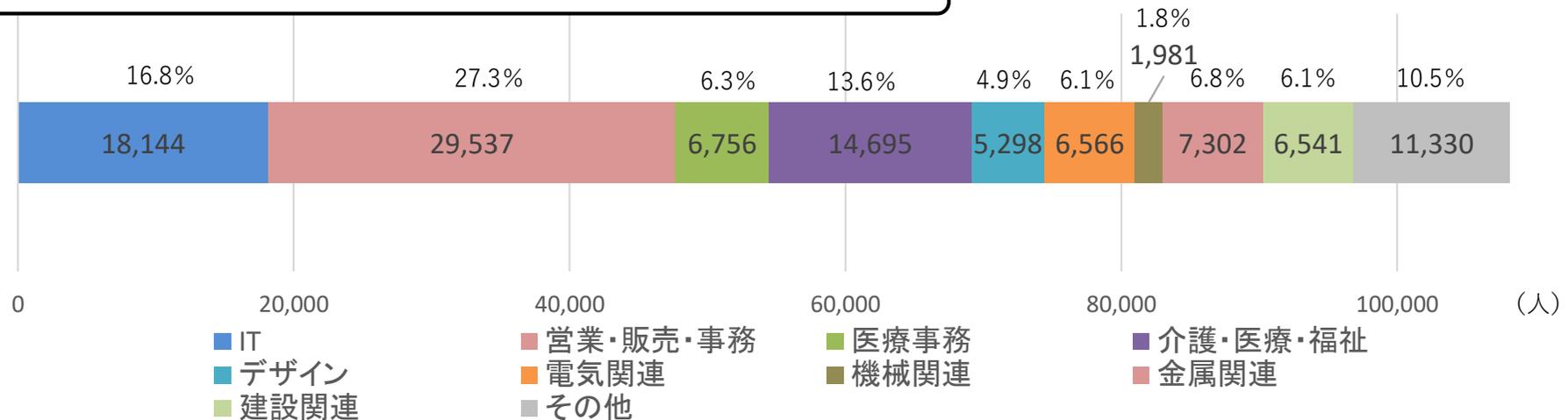


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和3年度)



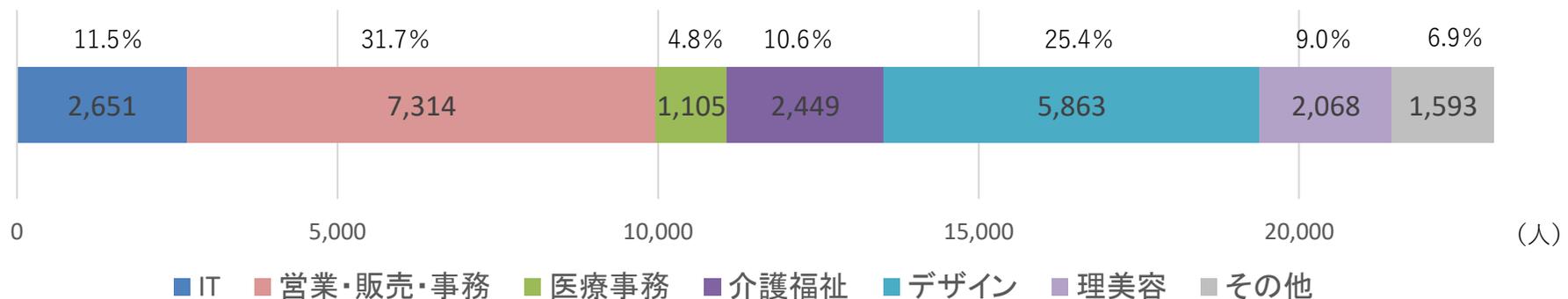
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②IT分野、③介護・医療・福祉分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



1. 令和3年度までの実施状況

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細

- ・公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況《再掲》P13
- ・就職状況(平成29年度～令和3年度)P14
- ・受講者数・就職率(令和3年度分野別)P15
- ・年齢階層及び男女比率(令和3年度コース別／分野別)P16
- ・受講者数(令和3年度都道府県別実績)P17
- ・就職率(令和3年度都道府県別実績)P18
- ・長期高度人材育成コース実施状況(平成29年度～令和3年度) ..P19
- ・長期高度人材育成コース実施状況(令和3年度分野別)P20

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%	-
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%	87.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%	74.9%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	-
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	-
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	-
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	-
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※ 委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

就職状況 (平成29年度～令和3年度)

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 (①+③) / (①+②)
平成29年度	施設内訓練	2,776	34,603	1,614	3,890	20,643	17,488	87.1%
	委託訓練	5,329	77,703	3,276	4,220	60,461	44,216	74.9%
平成30年度	施設内訓練	2,756	33,230	1,481	3,421	19,775	16,713	86.8%
	委託訓練	5,234	73,146	3,172	3,829	56,232	41,254	75.1%
令和元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
令和2年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和3年度	施設内訓練	2,695	31,787	1,378	3,116	18,331	15,350	86.1%
	委託訓練	5,919	76,363	3,406	3,708	56,836	40,517	73.0%

※ 当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※ 委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

受講者数・就職率（令和3年度分野別）

分野	受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練						
		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	
IT分野	18,144	127	79.8%	0	—	127	79.8%	18,017	68.9%	0	—	18,017	69.0%	
営業・販売・事務分野	29,537	731	87.1%	434	88.7%	297	85.1%	28,806	71.3%	0	—	28,806	71.3%	
医療事務分野	6,756	0	—	0	—	0	—	6,756	77.3%	0	—	6,756	77.3%	
介護・医療・福祉分野	14,695	931	86.8%	0	—	931	86.8%	13,764	84.7%	0	—	13,764	84.7%	
農業分野	1,021	640	88.0%	0	—	640	88.0%	381	68.2%	0	—	381	68.2%	
旅行・観光分野	428	34	69.0%	0	—	34	69.0%	394	59.1%	0	—	394	59.1%	
デザイン分野	5,298	120	76.6%	0	—	120	76.6%	5,178	66.5%	0	—	5,178	66.5%	
製造分野	電気関連分野	6,566	6,536	86.1%	6,197	86.3%	339	82.9%	30	81.3%	0	—	30	81.3%
	機械関連分野	1,981	1,761	83.1%	1,329	84.4%	432	79.8%	220	74.1%	0	—	220	74.1%
	金属関連分野	7,302	7,301	89.0%	6,682	89.0%	619	88.6%	1	100.0%	0	—	1	100.0%
	その他の製造関連分野	421	356	80.4%	0	—	356	80.4%	65	62.5%	0	—	65	62.5%
建設関連分野	6,541	5,806	85.8%	4,589	87.5%	1,217	80.6%	735	69.3%	0	—	735	69.3%	
理容・美容関連分野	382	0	—	0	—	0	—	382	82.9%	0	—	382	82.9%	
その他分野	林業分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	警備・保安分野	5	0	—	0	—	0	—	5	80.0%	0	—	5	80.0%
	クリエート (企画・創作)分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	輸送サービス分野	271	82	87.7%	60	92.1%	22	78.9%	189	63.2%	0	—	189	63.2%
	調理分野	671	215	87.7%	0	—	215	87.7%	456	77.3%	0	—	456	77.3%
	その他の分野	8,131	7,147	83.6%	5,926	87.1%	1,221	76.6%	984	71.7%	48	47.9%	936	73.2%
総計	108,150	31,787	86.1%	25,217	87.4%	6,570	82.5%	76,363	73.0%	48	47.9%	76,315	73.1%	

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施する施設内訓練のうち、「その他」分野に含まれる橋渡し訓練については、他の職業訓練を連続して受講するため、受講者数のみ計上。

※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
(離職者訓練)

年齢階層及び男女比率
(令和3年度コース別／分野別)

	年齢階層	20歳未満	20歳 ～24歳	25歳 ～29歳	30歳 ～34歳	35歳 ～39歳	40歳 ～44歳	45歳 ～49歳	50歳 ～54歳	55歳 ～59歳	60歳 ～64歳	65歳以上	合計	うち女性	
合計	入校者数	1,241人	7,727人	11,945人	10,729人	10,949人	11,240人	12,167人	10,519人	6,968人	6,039人	1,561人	91,085人	56,734人	
	割合	1.4%	8.5%	13.1%	11.8%	12.0%	12.3%	13.4%	11.5%	7.6%	6.6%	1.7%	100.0%	62.3%	
IT分野	入校者数	119人	1,385人	2,254人	1,848人	1,874人	1,928人	2,176人	1,897人	1,300人	961人	251人	15,993人	11,375人	
	割合	0.7%	8.7%	14.1%	11.6%	11.7%	12.1%	13.6%	11.9%	8.1%	6.0%	1.6%	100.0%	71.1%	
営業・販売・事務分野	入校者数	164人	2,112人	3,410人	3,075人	3,355人	3,401人	3,663人	3,044人	1,888人	1,567人	349人	26,028人	20,684人	
	割合	0.6%	8.1%	13.1%	11.8%	12.9%	13.1%	14.1%	11.7%	7.3%	6.0%	1.3%	100.0%	79.5%	
医療事務分野	入校者数	74人	726人	925人	762人	775人	849人	840人	653人	271人	102人	23人	6,000人	5,797人	
	割合	1.2%	12.1%	15.4%	12.7%	12.9%	14.2%	14.0%	10.9%	4.5%	1.7%	0.4%	100.0%	96.6%	
介護・医療・福祉分野	入校者数	144人	653人	748人	845人	1,071人	1,418人	1,721人	1,826人	1,382人	1,137人	293人	11,238人	7,476人	
	割合	1.3%	5.8%	6.7%	7.5%	9.5%	12.6%	15.3%	16.2%	12.3%	10.1%	2.6%	100.0%	66.5%	
農業分野	入校者数	17人	16人	40人	58人	57人	54人	90人	114人	141人	246人	95人	928人	234人	
	割合	1.8%	1.7%	4.3%	6.3%	6.1%	5.8%	9.7%	12.3%	15.2%	26.5%	10.2%	100.0%	25.2%	
旅行・観光分野	入校者数	0人	16人	29人	30人	32人	44人	58人	60人	51人	54人	20人	394人	274人	
	割合	-	4.1%	7.4%	7.6%	8.1%	11.2%	14.7%	15.2%	12.9%	13.7%	5.1%	100.0%	69.5%	
デザイン分野	入校者数	29人	558人	1,243人	891人	587人	457人	356人	235人	108人	58人	13人	4,535人	3,354人	
	割合	0.6%	12.3%	27.4%	19.6%	12.9%	10.1%	7.9%	5.2%	2.4%	1.3%	0.3%	100.0%	74.0%	
製造分野	電気関連分野	入校者数	82人	585人	926人	797人	700人	622人	557人	427人	281人	309人	70人	5,356人	678人
	割合	1.5%	10.9%	17.3%	14.9%	13.1%	11.6%	10.4%	8.0%	5.2%	5.8%	1.3%	100.0%	12.7%	
	機械関連分野	入校者数	32人	105人	141人	156人	175人	180人	183人	116人	69人	53人	9人	1,219人	364人
	割合	2.6%	8.6%	11.6%	12.8%	14.4%	14.8%	15.0%	9.5%	5.7%	4.3%	0.7%	100.0%	29.9%	
金属関連分野	入校者数	198人	525人	740人	782人	757人	734人	706人	468人	281人	268人	74人	5,533人	1,642人	
	割合	3.6%	9.5%	13.4%	14.1%	13.7%	13.3%	12.8%	8.5%	5.1%	4.8%	1.3%	100.0%	29.7%	
その他の製造関連分野	入校者数	48人	24人	44人	50人	47人	56人	49人	46人	19人	27人	6人	416人	226人	
割合	11.5%	5.8%	10.6%	12.0%	11.3%	13.5%	11.8%	11.1%	11.1%	4.6%	6.5%	1.4%	100.0%	54.3%	
建設関連分野	入校者数	180人	344人	489人	505人	569人	630人	750人	662人	449人	521人	151人	5,250人	2,408人	
	割合	3.4%	6.6%	9.3%	9.6%	10.8%	12.0%	14.3%	12.6%	8.6%	9.9%	2.9%	100.0%	45.9%	
理容・美容関連分野	入校者数	14人	65人	57人	46人	34人	23人	20人	15人	2人	3人	0人	279人	250人	
	割合	5.0%	23.3%	20.4%	16.5%	12.2%	8.2%	7.2%	5.4%	0.7%	1.1%	-	100.0%	89.6%	
その他分野	林業分野	入校者数	0人	0人	0人	0人									
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	警備・保安分野	入校者数	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	2人	2人	0人	0人	5人	
	割合	-	-	-	-	-	-	-	20.0%	40.0%	40.0%	-	-	100.0%	
	クリエイター (企画・創作)分野	入校者数	0人	0人	0人	0人									
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
輸送サービス分野	入校者数	6人	13人	8人	24人	15人	28人	43人	41人	29人	26人	9人	242人		
割合	2.5%	5.4%	3.3%	9.9%	6.2%	11.6%	17.8%	16.9%	12.0%	10.7%	3.7%	100.0%	12.8%		
調理分野	入校者数	26人	41人	38人	47人	60人	61人	82人	79人	45人	44人	17人	540人		
割合	4.8%	7.6%	7.0%	8.7%	11.1%	11.3%	15.2%	14.6%	8.3%	8.1%	3.1%	100.0%	67.0%		
その他の分野	入校者数	108人	559人	853人	813人	841人	755人	872人	834人	650人	663人	181人	7,129人		
割合	1.5%	7.8%	12.0%	11.4%	11.8%	10.6%	12.2%	11.7%	9.1%	9.3%	2.5%	100.0%	22.1%		

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

公共職業訓練
(離職者訓練)

受講者数 (令和3年度都道府県別実績)

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託	
北海道	4,299	1,351	2,948	1,350	1,350	2,949	1	2,948	
青森県	1,550	339	1,211	304	304	1,246	35	1,211	
岩手県	1,615	368	1,247	368	368	1,247		1,247	
宮城県	1,873	688	1,185	665	665	1,208	23	1,185	
秋田県	1,229	444	785	420	420	809	24	785	
山形県	804	216	588	205	205	599	11	588	
福島県	2,093	703	1,390	703	703	1,390		1,390	
茨城県	1,656	540	1,116	500	500	1,156	40	1,116	
栃木県	1,766	759	1,007	680	680	1,086	79	1,007	
群馬県	1,296	466	830	466	466	830		830	
埼玉県	5,731	858	4,873	671	671	5,060	187	4,873	
千葉県	4,561	1,276	3,285	1,199	1,184	3,362	92	3,270	
東京都	11,448	2,166	9,282	0	0	11,448	2,166	9,282	
神奈川県	3,804	1,464	2,340	834	834	2,970	630	2,340	
新潟県	2,434	480	1,954	318	318	2,116	162	1,954	
富山県	1,051	680	371	380	380	671	300	371	
石川県	1,811	378	1,433	270	270	1,541	108	1,433	
福井県	707	303	404	238	238	469	65	404	
山梨県	837	385	452	340	340	497	45	452	
長野県	1,703	575	1,128	545	545	1,158	30	1,128	
岐阜県	1,243	230	1,013	199	199	1,044	31	1,013	
静岡県	1,877	647	1,230	598	580	1,279	67	1,212	
愛知県	5,578	1,114	4,464	777	777	4,801	337	4,464	
三重県	1,428	769	659	642	642	786	127	659	
滋賀県	1,697	594	1,103	446	446	1,251	148	1,103	

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託	
京都府	2,459	845	1,614	809	809	1,650	36	1,614	
大阪府	5,231	829	4,402	646	646	4,585	183	4,402	
兵庫県	4,130	1,374	2,756	1,166	1,166	2,964	208	2,756	
奈良県	1,416	540	876	451	451	965	89	876	
和歌山県	977	353	624	353	353	624		624	
鳥取県	1,096	518	578	510	510	586	8	578	
島根県	1,039	480	559	429	429	610	51	559	
岡山県	1,443	570	873	495	495	948	75	873	
広島県	2,026	766	1,260	700	685	1,326	81	1,245	
山口県	1,422	489	933	322	322	1,100	167	933	
徳島県	949	401	548	319	319	630	82	548	
香川県	991	571	420	363	363	628	208	420	
愛媛県	1,195	505	690	444	444	751	61	690	
高知県	987	346	641	329	329	658	17	641	
福岡県	5,973	1,414	4,559	1,007	1,007	4,966	407	4,559	
佐賀県	1,115	389	726	389	389	726		726	
長崎県	2,096	552	1,544	544	544	1,552	8	1,544	
熊本県	2,395	916	1,479	916	916	1,479		1,479	
大分県	1,640	474	1,166	391	391	1,249	83	1,166	
宮崎県	1,513	644	869	631	631	882	13	869	
鹿児島県	2,243	415	1,828	415	415	1,828		1,828	
沖縄県	1,723	603	1,120	518	518	1,205	85	1,120	
合計	108,150	31,787	76,363	25,265	25,217	48	82,885	6,570	76,315

R1年度合計	104,255	32,568	71,687	25,933	25,933	0	78,322	6,635	71,687
R2年度合計	103,148	31,392	71,756	24,855	24,855	0	78,293	6,537	71,756

- ※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
- ※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
- ※ 委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

就職率 (令和3年度都道府県別実績)

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	87.1%	87.1%	100.0%	67.9%	-	67.9%
青森県	92.8%	92.1%	97.0%	76.6%	-	76.6%
岩手県	88.6%	88.6%	-	74.5%	-	74.5%
宮城県	85.5%	87.0%	60.9%	79.4%	-	79.4%
秋田県	84.9%	85.1%	83.3%	76.3%	-	76.3%
山形県	83.1%	81.8%	100.0%	65.5%	-	65.5%
福島県	87.7%	87.7%	-	76.3%	-	76.3%
茨城県	90.6%	89.9%	97.0%	66.0%	-	66.0%
栃木県	83.9%	86.8%	64.1%	70.2%	-	70.2%
群馬県	92.6%	92.6%	-	83.4%	-	83.4%
埼玉県	79.7%	84.5%	66.7%	73.5%	-	73.5%
千葉県	84.7%	85.5%	77.0%	72.5%	66.7%	72.6%
東京都	80.0%	-	80.0%	52.6%	-	52.6%
神奈川県	88.7%	85.0%	92.0%	72.9%	-	72.9%
新潟県	79.8%	79.3%	80.6%	75.2%	-	75.2%
富山県	86.0%	85.8%	86.2%	80.6%	-	80.6%
石川県	75.9%	82.1%	64.6%	75.0%	-	75.0%
福井県	83.5%	83.9%	82.5%	79.9%	-	79.9%
山梨県	83.9%	88.6%	56.8%	78.3%	-	78.3%
長野県	88.6%	88.8%	85.7%	75.3%	-	75.3%
岐阜県	90.4%	88.9%	96.7%	76.2%	-	76.2%
静岡県	86.0%	85.4%	89.8%	70.2%	44.4%	70.7%
愛知県	86.2%	87.4%	84.3%	75.9%	-	75.9%
三重県	86.7%	89.9%	72.5%	80.2%	-	80.2%
滋賀県	82.7%	84.5%	78.1%	71.3%	-	71.3%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	83.8%	83.5%	88.6%	77.8%	-	77.8%
大阪府	89.9%	87.8%	94.7%	82.8%	-	82.8%
兵庫県	88.6%	89.3%	86.2%	78.5%	-	78.5%
奈良県	82.9%	82.3%	84.9%	86.2%	-	86.2%
和歌山県	88.2%	88.2%	-	70.9%	-	70.9%
鳥取県	92.3%	92.8%	71.4%	78.3%	-	78.3%
島根県	92.8%	92.2%	95.7%	78.5%	-	78.5%
岡山県	91.3%	90.4%	95.7%	69.2%	-	69.2%
広島県	85.9%	87.3%	79.2%	73.3%	33.3%	73.9%
山口県	85.2%	83.8%	87.0%	75.5%	-	75.5%
徳島県	82.1%	83.8%	77.8%	82.4%	-	82.4%
香川県	81.8%	83.0%	80.3%	73.9%	-	73.9%
愛媛県	89.4%	91.6%	79.7%	79.2%	-	79.2%
高知県	83.2%	84.5%	64.7%	81.3%	-	81.3%
福岡県	86.3%	87.5%	84.1%	74.0%	-	74.0%
佐賀県	86.9%	86.9%	-	79.4%	-	79.4%
長崎県	93.7%	93.6%	100.0%	80.6%	-	80.6%
熊本県	91.3%	91.3%	-	74.9%	-	74.9%
大分県	85.2%	88.6%	69.6%	82.9%	-	82.9%
宮崎県	86.7%	87.4%	60.0%	81.7%	-	81.7%
鹿児島県	89.9%	89.9%	-	79.6%	-	79.6%
沖縄県	87.3%	85.5%	95.9%	84.0%	-	84.0%
合計	86.1%	87.4%	82.5%	73.0%	47.9%	73.1%

R1年度合計	84.2%	85.5%	80.5%	72.3%	-	72.3%
R2年度合計	83.7%	84.7%	80.8%	71.3%	-	71.3%

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
 ※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
 ※ 委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

長期高度人材育成コース 実施状況 (平成29年度～令和3年度)

	コース数	受講者数	就職率
平成29年度	583	4,123	90.7%
平成30年度	716	4,278	90.1%
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和2年度	1,026	5,269	88.9%
令和3年度	1,032	5,345	88.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和3年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	9	24	100%
建設系	9	14	87.5%
事務系	36	133	74.1%
介護系	324	1,429	92.4%
保育系	288	1,958	91.9%
その他社会福祉系	75	497	92.1%
サービス系	93	288	76.7%
調理系	64	320	79.4%
保健医療系	12	74	96.6%
情報系	89	485	77.5%
その他	33	123	83.1%
合計	1,032	5,345	88.4%

令和2年度合計	1,026	5,269	88.9%
---------	-------	-------	-------

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

1. 令和3年度までの実施状況

(3) 求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》P22
・就職状況(平成29年度～令和3年度)P23
・認定・開講状況(令和3年度コース別／分野別)P24
・就職状況(令和3年度コース別／分野別)P25
・年齢階層及び男女比率(令和3年度コース別／分野別)P26
・受講者数(令和3年度都道府県別実績)P27
・就職率(令和3年度都道府県別実績)P28
・申請・認定状況(令和3年度都道府県別)P29
・申請・認定状況(令和3年度都道府県別・コース別／重点3分野)	..P30

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 定員充足率 (⑤/④)	就職率
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	56.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職状況（平成29年度～令和3年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)
平成29年度	基礎コース	1,034	8,626	678	587	7,361	429	7,519 (7,311)	4,308 (4,244)	58.0%
	実践コース	2,031	20,146	2,338	1,800	16,008	—	17,808 (17,549)	11,511 (11,418)	65.0%
平成30年度	基礎コース	879	7,163	572	461	6,130	343	6,248 (6,058)	3,672 (3,615)	59.6%
	実践コース	1,795	17,110	2,076	1,531	13,503	—	15,034 (14,807)	9,567 (9,475)	63.9%
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	—	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
令和2年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	—	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和3年度	基礎コース	640	5,541	488	309	4,744	239	4,814 (4,621)	2,553 (2,491)	53.9%
	実践コース	2,025	21,361	2,261	1,513	17,578	—	19,091 (18,668)	11,341 (11,206)	60.0%

※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

※ 就職率については、以下の算定式(ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))
(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

認定・開講状況 (令和3年度コース別／分野別)

	全体	基礎コース	実践コース			
			IT	営業・販売・事務	医療事務	
認定コース数	3,508	689	2,819	261	1,131	184
認定定員	56,609	10,672	45,937	4,533	17,594	2,806
開講コース数	2,791	582	2,209	221	832	122
中止率	20.4%	15.5%	21.6%	15.3%	26.4%	33.7%
開講定員	45,404	9,061	36,343	3,837	12,945	1,875
受講申込者数	38,497	6,510	31,987	3,878	9,067	1,343
応募倍率	0.85	0.72	0.88	1.01	0.70	0.72
受講者数	28,260	5,217	23,043	2,651	7,314	1,105
定員充足率	62.2%	57.6%	63.4%	69.1%	56.5%	58.9%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	402	9	8	388	227	209
認定定員	6,448	135	156	7,552	3,596	3,117
開講コース数	292	7	5	374	195	161
中止率	27.4%	22.2%	37.5%	3.6%	14.1%	23.0%
開講定員	4,742	105	91	7,277	3,095	2,376
受講申込者数	2,990	53	24	9,712	2,811	2,109
応募倍率	0.63	0.50	0.26	1.33	0.91	0.89
受講者数	2,449	45	19	5,863	2,068	1,529
定員充足率	51.6%	42.9%	20.9%	80.6%	66.8%	64.4%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職状況 (令和3年度コース別／分野別)

	コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	①就職理由 中退者数	②修了者数	③訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤就職者数	就職率 (⑤/④)	(参考) 従前の 就職率	令和2年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	640	5,541	488	309	4,744	239	4,814 (4,621)	2,553 (2,491)	53.9%	71.3%	52.5%	70.2%
実践コース	2,025	21,361	2,261	1,513	17,578	-	19,091 (18,668)	11,341 (11,206)	60.0%	75.6%	60.0%	75.5%
IT	195	2,514	418	217	1,879	-	2,096 (2,084)	1,225 (1,224)	58.7%	71.0%	57.5%	70.8%
営業・販売 ・事務	756	6,756	555	519	5,673	-	6,192 (6,000)	3,376 (3,322)	55.4%	71.7%	56.7%	70.9%
医療事務	130	1,139	73	56	1,010	-	1,066 (1,062)	704 (703)	66.2%	77.1%	66.5%	78.9%
介護福祉	279	2,491	152	22	2,317	-	2,339 (2,207)	1,606 (1,552)	70.3%	83.8%	72.6%	85.0%
デザイン	321	5,013	631	501	3,881	-	4,382 (4,363)	2,653 (2,649)	60.7%	76.4%	56.9%	75.1%
理容・美容	174	1,824	266	65	1,493	-	1,558 (1,549)	934 (932)	60.2%	81.9%	61.2%	82.5%
その他	170	1,624	166	133	1,325	-	1,458 (1,403)	843 (824)	58.7%	75.0%	59.5%	75.7%

※ 令和3年度中に終了したコースについて集計。

※ 就職率については、以下の算定式(ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))

(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

※ 「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

年齢階層及び男女比率 (令和3年度コース別／分野別)

	年齢階層	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計	うち女性
合計	受講者数	518人	3,724人	4,292人	3,385人	3,102人	3,009人	3,141人	2,907人	2,023人	1,433人	726人	28,260人	20,262人
	割合	1.8%	13.2%	15.2%	12.0%	11.0%	10.6%	11.1%	10.3%	7.2%	5.1%	2.6%	100.0%	71.7%
基礎コース	受講者数	142人	606人	468人	421人	510人	561人	652人	679人	527人	428人	223人	5,217人	3,888人
	割合	2.7%	11.6%	9.0%	8.1%	9.8%	10.8%	12.5%	13.0%	10.1%	8.2%	4.3%	100.0%	74.5%
実践コース	受講者数	376人	3,118人	3,824人	2,964人	2,592人	2,448人	2,489人	2,228人	1,496人	1,005人	503人	23,043人	16,374人
	割合	1.6%	13.5%	16.6%	12.9%	11.2%	10.6%	10.8%	9.7%	6.5%	4.4%	2.2%	100.0%	71.1%
IT	受講者数	45人	503人	656人	454人	310人	241人	172人	132人	71人	47人	20人	2,651人	995人
	割合	1.7%	19.0%	24.7%	17.1%	11.7%	9.1%	6.5%	5.0%	2.7%	1.8%	0.8%	100.0%	37.5%
営業・販売 ・事務	受講者数	87人	646人	771人	725人	784人	892人	1,037人	967人	695人	479人	231人	7,314人	5,626人
	割合	1.2%	8.8%	10.5%	9.9%	10.7%	12.2%	14.2%	13.2%	9.5%	6.5%	3.2%	100.0%	76.9%
医療事務	受講者数	27人	179人	172人	133人	142人	144人	140人	105人	41人	17人	5人	1,105人	1,078人
	割合	2.4%	16.2%	15.6%	12.0%	12.9%	13.0%	12.7%	9.5%	3.7%	1.5%	0.5%	100.0%	97.6%
介護福祉	受講者数	52人	145人	137人	159人	187人	276人	363人	394人	327人	253人	156人	2,449人	1,473人
	割合	2.1%	5.9%	5.6%	6.5%	7.6%	11.3%	14.8%	16.1%	13.4%	10.3%	6.4%	100.0%	60.1%
デザイン	受講者数	57人	1,050人	1,450人	1,000人	708人	514人	446人	333人	182人	84人	39人	5,863人	4,101人
	割合	1.0%	17.9%	24.7%	17.1%	12.1%	8.8%	7.6%	5.7%	3.1%	1.4%	0.7%	100.0%	69.9%
理美容	受講者数	87人	446人	429人	324人	261人	185人	134人	101人	65人	29人	7人	2,068人	2,047人
	割合	4.2%	21.6%	20.7%	15.7%	12.6%	8.9%	6.5%	4.9%	3.1%	1.4%	0.3%	100.0%	99.0%
その他	受講者数	21人	149人	209人	169人	200人	196人	197人	196人	115人	96人	45人	1,593人	1,054人
	割合	1.3%	9.4%	13.1%	10.6%	12.6%	12.3%	12.4%	12.3%	7.2%	6.0%	2.8%	100.0%	66.2%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

受講者数（令和3年度都道府県別実績）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	1,382	308	1,074
青森県	260	120	140
岩手県	381	70	311
宮城県	477	88	389
秋田県	222	0	222
山形県	376	105	271
福島県	583	131	452
茨城県	562	150	412
栃木県	358	66	292
群馬県	610	148	462
埼玉県	450	30	420
千葉県	1,076	211	865
東京都	3,999	265	3,734
神奈川県	1,112	339	773
新潟県	319	10	309
富山県	215	40	175
石川県	48	0	48
福井県	241	27	214
山梨県	199	0	199
長野県	624	220	404
岐阜県	434	104	330
静岡県	440	61	379
愛知県	817	141	676
三重県	222	0	222
滋賀県	209	70	139

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	543	155	388
大阪府	4,413	621	3,792
兵庫県	576	87	489
奈良県	386	80	306
和歌山県	313	90	223
鳥取県	229	19	210
島根県	202	31	171
岡山県	219	12	207
広島県	395	117	278
山口県	181	35	146
徳島県	297	64	233
香川県	314	141	173
愛媛県	346	115	231
高知県	138	6	132
福岡県	1,477	236	1,241
佐賀県	173	78	95
長崎県	288	83	205
熊本県	392	58	334
大分県	155	47	108
宮崎県	730	175	555
鹿児島県	411	74	337
沖縄県	466	189	277
合計	28,260	5,217	23,043

R1年度合計	21,020	5,753	15,267
R2年度合計	23,734	5,838	17,896

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職率（令和3年度都道府県別実績）

	基礎コース	実践コース
北海道	55.7%	64.6%
青森	56.8%	62.1%
岩手	49.3%	58.4%
宮城	55.1%	61.5%
秋田	52.6%	58.6%
山形	47.3%	51.1%
福島	58.1%	59.9%
茨城	64.0%	55.4%
栃木	55.9%	57.1%
群馬	44.8%	61.0%
埼玉	50.0%	52.6%
千葉	39.0%	51.9%
東京	50.2%	58.6%
神奈川	49.2%	54.6%
新潟	61.9%	59.2%
富山	46.4%	64.9%
石川	-	44.7%
福井	66.7%	74.2%
山梨	66.7%	57.8%
長野	52.1%	62.3%
岐阜	49.5%	56.0%
静岡	56.0%	57.0%
愛知	67.9%	55.7%
三重	-	63.1%
滋賀	55.0%	51.3%

	基礎コース	実践コース
京都	47.0%	51.5%
大阪	53.4%	66.3%
兵庫	64.2%	57.4%
奈良	40.9%	58.8%
和歌山	48.0%	60.3%
鳥取	47.6%	54.6%
島根	63.6%	56.7%
岡山	40.0%	72.0%
広島	62.4%	49.5%
山口	48.1%	58.1%
徳島	65.7%	64.2%
香川	50.4%	56.1%
愛媛	41.4%	59.5%
高知	40.0%	43.0%
福岡	55.9%	65.8%
佐賀	55.6%	53.1%
長崎	57.1%	60.6%
熊本	63.4%	54.5%
大分	61.3%	66.3%
宮崎	60.3%	71.8%
鹿児島	57.4%	58.0%
沖縄	71.9%	47.3%
合計	53.9%	60.0%

R1年度合計	56.5%	62.4%
R2年度合計	52.5%	60.0%

※ 令和3年度中に終了したコースについて集計。

申請・認定状況（令和3年度都道府県別）

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
北海道	1,100	694	657	2,535	2,616	2,587	20%
青森	467	301	301	503	477	477	39%
岩手	371	125	125	557	611	596	17%
宮城	360	150	150	582	594	584	20%
秋田	300	30	30	321	375	377	7%
山形	157	205	205	680	824	814	20%
福島	600	238	238	705	712	712	25%
茨城	435	296	297	751	1,028	1,007	23%
栃木	405	190	190	481	778	749	20%
群馬	583	218	203	596	775	805	20%
埼玉	514	145	132	770	1,193	1,181	10%
千葉	1,000	355	346	2,328	1,638	1,633	17%
東京	1,994	558	528	7,976	6,772	6,422	8%
神奈川	947	560	550	1,760	1,122	1,095	33%
新潟	202	45	45	810	909	907	5%
富山	137	100	100	240	434	426	19%
石川	110	15	15	190	138	138	10%
福井	195	51	53	301	352	352	13%
山梨	164	15	15	380	433	433	3%
長野	760	607	562	921	1,224	1,142	33%
岐阜	300	160	160	460	622	637	20%
静岡	190	107	107	738	934	934	10%
愛知	425	418	418	1,191	1,249	1,219	26%
三重	95	0	0	262	391	391	0%
滋賀	120	149	137	339	350	350	28%

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
京都	696	360	325	875	930	930	26%
大阪	2,284	1,426	1,358	9,130	6,382	6,148	18%
兵庫	407	255	255	980	1,587	1,437	15%
奈良	330	159	144	493	705	679	17%
和歌山	429	193	193	429	530	530	27%
鳥取	144	60	60	263	428	431	12%
島根	176	54	54	333	335	335	14%
岡山	143	84	84	345	450	449	16%
広島	375	290	265	455	403	403	40%
山口	207	105	105	400	257	230	31%
徳島	278	105	105	482	502	481	18%
香川	435	255	225	444	335	305	42%
愛媛	280	160	167	418	420	420	28%
高知	110	30	30	246	343	343	8%
福岡	1,168	318	331	2,725	2,325	2,306	13%
佐賀	240	120	123	270	260	250	33%
長崎	365	257	242	382	490	478	34%
熊本	224	115	115	524	711	711	14%
大分	270	150	150	316	421	436	26%
宮崎	726	370	325	1,088	1,237	1,177	22%
鹿児島	485	170	170	729	794	796	18%
沖縄	565	282	282	565	724	694	29%
合計	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	19%

R1年度	16,468	14,766	13,670	28,836	36,049	31,819	30%
R2年度	19,990	13,321	12,799	41,707	34,232	32,122	28%

※ 基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

※ ある認定期間において認定されなかった定員及び開講されずに中止となった訓練の定員は、次回以降の認定期間に繰り越すことが可能であり、認定数が認定上限値を上回る場合がある。

申請・認定状況

(令和3年度都道府県別・コース別／重点3分野)

(単位:人)

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
北海道	694	657	81	2,616	2,587	415	442	428	30	175	175	0	192	192	87
青森	301	301	30	477	477	250	30	30	30	60	60	60	30	30	30
岩手	125	125	26	611	596	74	105	90	30	75	75	0	0	0	0
宮城	150	150	0	594	584	57	135	135	0	42	42	42	15	15	15
秋田	30	30	0	375	377	150	135	135	60	0	0	0	30	30	0
山形	205	205	22	824	814	550	80	80	65	75	75	0	71	71	71
福島	238	238	23	712	712	54	0	0	0	115	115	0	15	15	15
茨城	296	297	57	1,028	1,007	364	110	110	10	0	0	0	40	40	40
栃木	190	190	30	778	749	164	159	159	69	35	35	50	54	54	15
群馬	218	203	0	775	805	222	241	241	106	137	137	15	30	30	30
埼玉	145	132	27	1,193	1,181	626	15	15	15	15	15	15	60	60	15
千葉	355	346	78	1,638	1,633	582	152	152	36	0	0	0	97	97	0
東京	558	528	175	6,772	6,422	1,884	336	324	156	60	60	0	1,486	1,426	577
神奈川	560	550	132	1,122	1,095	419	76	76	24	28	28	0	90	90	15
新潟	45	45	0	909	907	467	24	12	0	108	108	0	16	16	0
富山	100	100	55	434	426	155	75	71	71	0	0	0	25	25	0
石川	15	15	0	138	138	52	0	0	0	30	30	0	0	0	0
福井	51	53	53	352	352	139	30	30	30	25	25	25	30	30	30
山梨	15	15	15	433	433	159	12	12	12	0	0	0	45	45	45
長野	607	562	60	1,224	1,142	226	276	276	59	0	0	0	79	79	43
岐阜	160	160	60	622	637	265	86	86	57	80	80	0	41	41	41
静岡	107	107	0	934	934	202	123	123	0	194	194	70	92	92	44
愛知	418	418	165	1,249	1,219	452	259	229	149	46	46	46	68	68	56
三重	0	0	0	391	391	205	136	136	79	15	15	15	0	0	0
滋賀	149	137	92	350	350	275	42	42	12	30	30	30	39	39	39

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
京都	360	325	35	930	930	312	288	288	168	0	0	0	145	145	15
大阪	1,426	1,358	231	6,382	6,148	1,277	1,165	1,150	60	235	221	36	952	877	175
兵庫	255	255	105	1,587	1,437	628	285	265	120	212	187	58	155	155	55
奈良	159	144	117	705	679	195	105	105	45	75	60	0	15	15	15
和歌山	193	193	24	530	530	171	135	135	75	40	40	0	54	54	54
鳥取	60	60	12	428	431	142	48	48	0	84	84	0	12	12	12
島根	54	54	0	335	335	70	99	99	0	15	15	15	15	15	15
岡山	84	84	26	450	449	90	60	60	15	15	15	15	45	45	0
広島	290	265	45	403	403	165	10	10	10	65	65	0	20	20	20
山口	105	105	0	257	230	78	72	57	45	30	33	18	15	15	15
徳島	105	105	30	502	481	137	74	74	16	0	0	0	50	50	0
香川	255	225	0	335	305	140	70	70	70	75	60	0	0	0	0
愛媛	160	167	15	420	420	90	90	90	15	60	60	0	15	15	15
高知	30	30	0	343	343	43	136	136	0	0	0	0	15	15	15
福岡	318	331	15	2,325	2,306	794	267	237	84	105	105	15	276	281	85
佐賀	120	123	45	260	250	67	30	20	0	0	0	0	30	30	30
長崎	257	242	60	490	478	174	30	30	15	15	15	0	75	75	0
熊本	115	115	40	711	711	282	30	30	30	75	75	30	60	60	60
大分	150	150	30	421	436	191	205	205	45	85	85	15	0	0	0
宮崎	370	325	72	1,237	1,177	324	196	196	35	220	220	0	45	30	0
鹿児島	170	170	27	794	796	210	151	151	99	91	91	0	24	24	24
沖縄	282	282	0	724	694	379	0	0	0	30	30	30	15	15	15
合計	11,050	10,672	2,110	47,120	45,937	14,367	6,625	6,448	2,047	2,872	2,806	600	4,678	4,533	1,828

R1年度	14,766	13,670	2,059	36,049	31,819	5,885	5,547	5,092	856	2,982	2,717	281	3,192	2,774	497
R2年度	13,321	12,799	2,638	34,232	32,122	6,784	5,557	5,251	1,226	2,784	2,707	417	3,121	2,870	506

1. 令和3年度までの実施状況

(4) その他

- ・デジタル分野の受講者数P32
- ・特例措置の実施状況(令和3年度)P33
- ・オンライン訓練の実施状況P34
- ・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況P35

デジタル分野の受講者数

() 内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和2年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和3年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 (57.7%)	5,897 (59.4%)	3,183 (25.9%)	163 (18.6%)	13,589 (44.4%)

- ※ デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。
- ※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構は当該年度修了者数。
- ※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数を含む。
ただし、「うち女性」について「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。
- ※ 男女別集計は令和3年度から開始。

公的職業訓練
(公共職業訓練・求職者支援訓練)

特例措置の実施状況 (令和3年度)

		設定コース数		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	842	100.0%	15,521	100.0%	8,190	100.0%	66.3%
	短期間・短時間	212	25.2%	3,681	23.7%	1,136	13.9%	60.0%
	短期間	305	36.2%	5,291	34.1%	2,974	36.3%	70.6%
	短時間	325	38.6%	6,549	42.2%	4,080	49.8%	65.0%
	短期間コース内訳	517	100.0%	8,972	100.0%	4,110	100.0%	67.6%
	2週間以上1か月未満	13	2.5%	229	2.5%	59	1.4%	69.5%
	1か月以上2か月未満	154	29.8%	2,939	32.8%	1,022	24.9%	58.9%
	2か月以上3か月未満	350	67.7%	5,804	64.7%	3,029	73.7%	70.1%
	短時間コース内訳	537	100.0%	10,230	100.0%	5,215	100.0%	63.9%
	60時間以上80時間未満	286	53.3%	5,481	53.6%	1,910	36.6%	65.7%
80時間以上100時間未満	251	46.7%	4,749	46.4%	3,305	63.4%	62.9%	
eラーニングコース	56	-	729	-	317	-	50.4%	
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	1,033	100.0%	16,323	100.0%	5,948	100.0%	51.5%
	短期間・短時間	437	42.3%	6,417	39.3%	1,741	29.3%	51.3%
	短期間	178	17.2%	2,676	16.4%	892	15.0%	55.7%
	短時間	418	40.5%	7,230	44.3%	3,315	55.7%	49.3%
	短期間コース内訳	615	100.0%	9,093	100.0%	2,633	100.0%	52.8%
	2週間以上1か月未満	109	17.7%	1,552	17.1%	452	17.2%	47.6%
	1か月以上2か月未満	180	29.3%	2,586	28.4%	633	24.0%	48.9%
	2か月以上3か月未満	326	53.0%	4,955	54.5%	1,548	58.8%	56.4%
	短時間コース内訳	855	100.0%	13,647	100.0%	5,056	100.0%	50.3%
	60時間以上80時間未満	627	73.3%	10,281	75.3%	3,764	74.4%	47.5%
80時間以上100時間未満	228	26.7%	3,366	24.7%	1,292	25.6%	57.7%	
eラーニングコース	1	-	30	-	29	-	-	

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練 (離職者訓練)	令和2年度	同時双方向型	668	4,582	-
		施設内訓練	29	356	-
		委託訓練	639	4,226	-
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	令和3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	50.4%
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	-
	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.4%
		eラーニングコース	1	29	-

<公共職業訓練>

- ※ オンライン訓練(同時双方向型)については、令和2年5月から実施を可能とした。
令和2年度は、当該年度中に実施した訓練コースの実績。
令和3年度は、当該年度中に終了した訓練コースの実績。

- ※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
令和2年度及び令和3年度は、当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。

(コース例)

Webクラウドエンジニア科、Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科 等

<求職者支援訓練>

- ※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。
- ※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
- ※ 設定コース数及び受講者数は、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。就職率は当該年度に終了した訓練コースについて集計。

(コース例)

Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科 等

公的職業訓練
(公共職業訓練・求職者支援訓練)

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況

			託児サービス利用者数
公共職業訓練 (離職者訓練)	平成29年度	合計	847
		うち施設内訓練	155
		うち委託訓練	692
	平成30年度	合計	811
		うち施設内訓練	174
		うち委託訓練	637
	令和元年度	合計	613
		うち施設内訓練	150
		うち委託訓練	463
	令和2年度	合計	409
		うち施設内訓練	115
		うち委託訓練	294
	令和3年度	合計	379
		うち施設内訓練	99
		うち委託訓練	280
求職者支援訓練	平成29年度		2
	平成30年度		4
	令和元年度		29
	令和2年度		66
	令和3年度		59

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計。

※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

2. 令和4年度の直近の状況

- ・令和4年度(12月末現在)における実績P37
- ・令和4年度(12月末現在)の受講状況P38
- ・デジタル分野の受講者数(令和4年度(12月末現在))P39
- ・特例措置の実施状況(令和4年度(12月末現在))P40
- ・オンライン訓練の実施状況(令和4年度(12月末現在))P41
- ・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
(令和4年度(12月末現在))P42
- ・長期高度人材育成コース 実施状況(令和4年度(12月末現在))P43

※令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

令和4年度(12月末現在)における実績

速報値

			入校者数(人)	受講者数(人) ^{注1}
公共職業訓練	離職者訓練 ^{注2}	計	68,600	85,967
		施設内訓練	19,693	25,608
		委託訓練	48,907	60,359
	在職者訓練		90,931	90,931
	学卒者訓練		—	—
障害者訓練	離職者訓練	計	3,204	3,420
		施設内訓練	1,032	1,232
		委託訓練	2,172	2,188
	在職者訓練	計	114	114
		施設内訓練	—	—
		委託訓練	114	114
求職者支援訓練	基礎コース		4,482 ^{注3}	
	実践コース		23,004 ^{注3}	

※ 令和4年12月末までに開始したコースの実績。

注1 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

注2 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

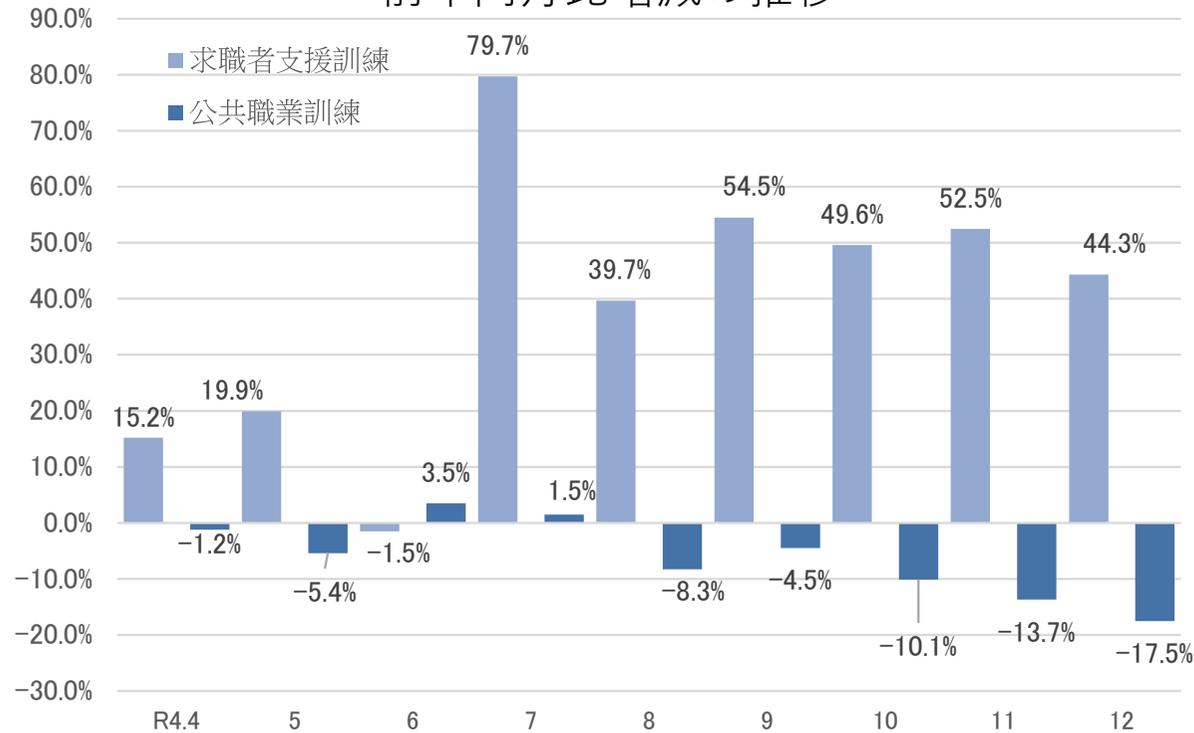
注3 求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和4年度(12月末現在)の受講状況

速報値

	令和4年度 目標	令和3年度 実績		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
				公共職業訓練 (離職者訓練)	150,000	90,650	受講者数	10,136	6,631	8,567	9,234	6,298	7,508
			前年同期比	-1.2%	-5.4%	3.5%	1.5%	-8.3%	-4.5%	-10.1%	-13.7%	-17.5%	-5.7%
求職者支援訓練	52,400	28,260	受講者数	2,816	2,626	2,596	3,005	2,632	3,954	3,118	3,419	3,320	27,486
			前年同期比	15.2%	19.9%	-1.5%	79.7%	39.7%	54.5%	49.6%	52.5%	44.3%	37.3%

前年同月比増減の推移



デジタル分野の受講者数（令和4年度(12月末現在)）

（ ）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和4年度	8,345	13,588	25,515	—	—
うち女性	5,584 (66.9%)	7,390 (54.4%)	6,723 (26.3%)	— (-)	— (-)

- ※ デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。
- ※ 令和4年度は、4～12月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「-」としている。
- ※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和4年度(12月末現在)）

速報値

		設定コース数		設定定員数		受講者数	
公共職業訓練	短期間・短時間コース	564	100.0%	10,311	100.0%	6,044	100.0%
	短期間・短時間	70	12.4%	1,029	10.0%	454	7.5%
	短期間	180	31.9%	3,025	29.3%	1,537	25.4%
	短時間	314	55.7%	6,257	60.7%	4,053	67.1%
	短期間コース内訳	250	100.0%	4,054	100.0%	1,991	100.0%
	2週間以上1か月未満	0	0%	0	0%	0	0%
	1か月以上2か月未満	27	10.8%	480	11.8%	188	9.4%
	2か月以上3か月未満	223	89.2%	3,574	88.2%	1,803	90.6%
	短時間コース内訳	384	100.0%	7,286	100.0%	4,507	100.0%
	60時間以上80時間未満	166	43.2%	2,872	39.4%	1,284	28.5%
	80時間以上100時間未満	218	56.8%	4,414	60.6%	3,223	71.5%
eラーニングコース	40	-	486	-	258	-	
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	493	100.0%	7,675	100.0%	4,431	100.0%
	短期間・短時間	178	36.1%	2,505	32.6%	1,055	23.8%
	短期間	51	10.3%	738	9.6%	341	7.7%
	短時間	264	53.5%	4,432	57.7%	3,035	68.5%
	短期間コース内訳	229	100.0%	3,243	100.0%	1,396	100.0%
	2週間以上1か月未満	25	10.9%	366	11.3%	122	8.7%
	1か月以上2か月未満	66	28.8%	951	29.3%	343	24.6%
	2か月以上3か月未満	138	60.3%	1,926	59.4%	931	66.7%
	短時間コース内訳	442	100.0%	6,937	100.0%	4,090	100.0%
	60時間以上80時間未満	308	69.7%	4,924	71.0%	3,135	76.7%
	80時間以上100時間未満	134	30.3%	2,013	29.0%	955	23.3%
eラーニングコース	72	-	2,062	-	1,508	-	

※ 令和4年12月末までに開始したコースの実績

オンライン訓練の実施状況（令和4年度(12月末現在)）

速報値

	令和4年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	1,301	16,535	84.7%
	施設内訓練	996	11,850	86.7%
	委託訓練	305	4,685	64.6%
	eラーニングコース	40	258	-
求職者支援訓練	同時双方向型	201	3,034	59.8%
	eラーニングコース	72	1,508	-

<公共職業訓練>

※ 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。

設定コース数及び受講者数は令和4年4月から12月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。就職率は、施設内訓練は令和4年9月末まで、委託訓練は令和4年8月末までに終了したコースについて集計。

※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
令和4年度は、令和4年4月から12月末までに開始したeラーニングコースの実績。

<求職者支援訓練>

※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※ 設定コース数及び受講者数は令和4年4月から12月末までに開始したコースの実績。就職率は令和4年5月末までに終了したコースについて集計。

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況 (令和4年度(12月末現在))

		託児サービス利用者数
公共職業訓練 (離職者訓練)	合計	257
	うち施設内訓練	88
	うち委託訓練	169
求職者支援訓練		32

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計

※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和4年度(12月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和4年度	980	5,363	—

※ 令和4年12月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。