

令和4年度第2回地域職業能力開発促進協議会の協議結果

参考資料3

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|--|---|--|--|--|------------|--|---|--|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 1 | 北海道 | ①デジタル分野の応募率と定員充足率が高止まりしているため、受け皿をもっと増やすべき。 ②求職者支援訓練のデジタル分野の定員を前年計画より160人増員した。 ③町村部の人材育成と訓練修了後の地域における定着率について。 ④eラーニングコースの活用とその効果検証を引き続き行うこととした。 | デジタル分野の重点化 | 〇大型自動車の運転手を育成する訓練コースについて、令和4年度は受託者が見つからず中止になったが、令和5年度は旭川と苫小牧で開講する予定である。（北海道） 〇ポリテクセンターの施設内訓練「CADものづくりサポート科」について、女性専科の位置づけだったが、昨今のジェンダーフリーの流れを受けて男女関係なく受け入れをすることとした。（JEED） | 1 深刻な人手不足分野の一つであり業界全体における職業訓練への期待度が高いこと。 2 広域な北海道地域における職業訓練の地域偏在の問題が根強くある中、介護人材はどの地域においても高いニーズがあること。 3 介護訓練の定員充足率が低迷していることから、WGの効果検証による訓練内容の見直しが必要だと考えられること。 4 介護分野訓練の過去からの実績と高い就職率から、実効ある効果検証が期待できること。 | 介護分野の選定について、全出席委員賛成。 コース選定に係る質問や町村部の人材育成に係る意見を踏まえて、委託訓練と求職者支援訓練から、できる限り札幌以外のコースも取り入れた3コース以上を選択し、効果検証を行うこととした。 また、リカレント教育機関の大学の委員から、次回協議会までに大学で実施しているVRを活用した介護教育の事例共有の申し出があった。 | 介護分野 | 〇町村部の人材育成と訓練修了後の地域における定着率に係る意見を踏まえ、受講前エントリーシートを活用して、訓練修了後の就職希望域を把握することとした。 〇地域におけるリスクリングの推進に関する特別交付税措置の活用について、今後総務省の具体的な指示を待ち、北海道が主体となって推進していくこととなった。 | WGの効果検証を介護分野とした議論の中で、リカレント教育を実施する大学の委員から、次回協議会までに大学で実施しているVRを活用した介護教育の事例共有を行う旨、申し出があった。 | |
| 2 | 青森 | ①事務局案は令和3年度及び4年度の実績を踏まえ、また地域社会のニーズに対応した計画になっており、適正である旨、意見あり。 ・本県は少子高齢化が進んでいる事もあり青森県や関係機関と連携して、受講生の確保や高い就職率を維持してほしい旨の意見あり。 ・「応募倍率、就職率が低い」という事は「訓練効果が上がっていない」と思われる。今後、効果検証した上でも就職率が上がらない場合は訓練コースを見直す必要があるとの意見あり。 ②訓練についての広報やハローワークと連携した就職支援の強化を図る。 ・（計画案には）就職率が低い分野（デザイン分野、営業・販売・事務分野）の訓練修了者への就職率を高めるために、求人ニーズに即した訓練になっているか、十分な就職支援になっているか検討した上、運用を見直し、ハローワークと連携した支援を行う旨 記載済み。 | デジタル分野の重点化 | ・今後DXの進展を見据えた上で将来2～3年後どうなるか、若手県として岩手らしさ、独自の視点も必要である。 | 応募倍率が高く就職率は低い分野である「営業・販売・事務分野」を効果検証分野とする。 個々のコースで見れば、応募倍率・就職率共に「高率」「低率」が存在しており、その差の原因の把握と訓練カリキュラムが、求人のニーズに促したものとなっているか検証する。 | 「応募倍率、就職率が低い」という事は「訓練効果が上がっていない」と思われる。今後、効果検証した上でも就職率が上がらない場合は訓練コースを見直す必要があるとの意見あり。 「応募倍率が低くて就職率が高い分野」とされる介護・医療・福祉分野については、この業界の賃金の低さが、応募倍率が低い理由の一因である旨の見解。今後、受講率の改善を考える場合、業界の賃金状況も踏まえたうえで、収入面やメリットとされる部分を考えていく必要性がある。 | 営業・販売・事務分野 | | | |
| 3 | 岩手 | ①協議会での意見 ・岩手県として岩手らしさ、独自の視点も必要ではないか。 ・地域におけるリスクリングの進展に関する事業について、産官学上げて取り組まなければならない。 ②計画に反映した事項 ・今後岩手らしさを検討していくということで、計画については提案通り承認。 | ・建設、保育、介護等の人手不足分野のほか、DX等の進展のなかでデジタル分野への重点化、就職氷河期世代の安定就労に係る支援への取り組み等 | ・今後DXの進展を見据えた上で将来2～3年後どうなるか、若手県として岩手らしさ、独自の視点も必要である。 | ・令和4年度の指標から分析した改善すべき方向性を踏まえて、職業訓練受講の応募倍率が高いが就職率が低い分野について、求人ニーズに即した内容になっているか、就職支援策に問題がないか等検証する必要がある。 | ・検証は非常に大事。生産性・利益を上げるためにどういうツールを使うかなど、営業・販売・事務分野でどのような人材が望まれるかなどヒアリングした結果を共有してほしい。 | 営業・販売・事務分野 | 特になし | 特になし | ・オブザーバーとして出席した岩手県（若者女性協働推進室）より、内閣府が新設した「地域女性活躍推進交付金」を活用した「令和5年度女性デジタル人材育成に向けたスキル習得導入セミナー」について紹介があり、経済団体等へ協力についてお願いした。 ・女性活躍というポイントとデジタル人材育成が合わせられいい取り組みであると、構成員間で認識を共有した。 |
| 4 | 宮城 | <意見> 〇各実施機関からの報告の中でIT系訓練の受講者確保に難しさがあるとの話があった。今後とも枠を増やしていく方向となっているが、ただ定員枠を増やしても応募者数が少ないままではあまり意味がなくなってしまうので、募集・広報をどのように積極的に働きかけていくかが一つの課題と思う。応募者の獲得に是非努めていただきたい。 | 〇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。 〇ワーキンググループが検証を行う訓練分野についてもデジタル分野としており、訓練の充実につなげていくこととしている。 | 〇公共職業訓練と求職者支援訓練について、令和4年度の実施状況を令和5年度の実施方針等を各実施機関から報告し、地域内の職業訓練に係る現状等について情報共有した。 | 〇令和4年度、デジタル分野の訓練重点化方針に対応し、新たな訓練実施施設も開拓しつつ対象コース・対象者数を増やし実施しているところだが、コースや実施施設によって受講率が上がっていない状況も見られる。個々の状況把握が必要。また、実施している訓練内容が求職者のニーズや企業のニーズとの間でずれが生じていないか等を十分に検証していく必要があることから当分野を選定した。 | 〇ヒアリングする企業の選定にあたって、企業規模等の区分を意識した選定をお願いしたい（例：IT企業、大企業のIT部門、中小企業（特にITと直接関わりのない中小企業の事例）等）。 〇定量的な調査として簡単なアンケート調査も平行して行えたらよいと思う。 〇訓練内容に対する検証を行うことは非常に重要なテーマであり一歩進んだと思う。今後のヒアリング結果を受けて、来年度以降の調査のあり方についてもさらに検討を加えていただきたい。 | デジタル分野 | 〇特になし | | 〇地域内でのリカレント教育実施事例として、事業構想大学院大学の「次世代みちのく地域イノベーター養成プログラム」を紹介し委員間で情報を共有した。（東北地域における課題を発見し、そこから新規事業開発を企画・推進できる地域イノベーター人材の養成を目的としたもの。） |
| 5 | 秋田 | ①全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移しており、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要との意見を踏まえて、②地域ニーズ枠として介護分野における訓練コースを通常認定上限に上乗せした規模で設定し、人手不足分野へのキャリアチェンジを見据えた訓練受講の勧奨を強化予定。 | 「秋田県第11次職業能力開発計画」においてもIoTやAI等の先進技術に対応できる人材の育成を目指しており、公共職業訓練・求職者支援訓練共にデジタル分野の充実を図る。 | ・県雇用労働政策課から「情報関連技術やサービス（ICT）に関する事業所ニーズについて」を説明。 ・ハローワーク秋田から「ハローワークの職業相談窓口での訓練ニーズについて」を説明。 | 第1回協議会での「デジタル分野における求職者側と求人者側とのミスマッチの把握・解消が重点課題である」との意見に加え、政府及び秋田県においてもIoTやAI等の先進技術に対応できる人材の育成を目指している状況を踏まえ、検証対象分野に「デジタル分野」を選定。 | IT、Web関連の県内誘致企業も含めた企業におけるデジタル人材ニーズとデジタル分野の訓練内容を調整していくことが訓練修了者の就職率向上に不可欠。 | デジタル分野 | 特になし | 特になし | 特になし |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|---|---|--|--|---|----------|--|-----------------------------|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 6 | 山形 | ①県内の産業界の発展につながる高度な職業訓練（パソコンスキルなど）の実施を行うことが重要。 ②企業の求める人材ニーズに十分活かせる訓練をよく検証するよう、訓練カリキュラムを改善していく。 | ・人材不足分野の介護・製造関係の訓練の受講者数のアップ ・地域性を活かした訓練の設定 ・受講生が増加するような工夫した訓練の周知 ・企業の人材ニーズに見合った訓練カリキュラムの検討 ・基礎、応用、デジタル分野の訓練コースのカリキュラムと、企業の求人ニーズ等の検証 | 地元就職を希望しない割合が増えてきている。賃金、働き方、企業力、企業の実存感などを考えて退職する。働き方の多様性を認めている企業には人が集まっている。 | 県内においては、パソコンスキルの訓練受講者が多く、それを活かした職業に従事しているが、企業の人材ニーズに十分対応しているかを検証 | 訓練実施機関・・・3機関 訓練修了、就職した者・・・3名 採用した企業・・・3社 同一の性別、年齢に偏らないようにする。 訓練の効果が十分なされているかを検証 | パソコンスキル | 特になし | 特になし | 特になし |
| 7 | 福島 | 協議会で発言のあった以下について、訓練計画に反映（計画（案）の段階で記載済みのものを含む。）の上、取組を進めることとした。 ①（意見）より多くの人にこうした職業訓練を知っていただくことが必要→（対応）ハローワークの利用に繋がっていない潜在求職者への周知広報活動を強める。具体的には、SNSによる訓練情報等の発信や商業施設におけるハローワークによる出張相談会等を実施する。 ②（意見）職業訓練を通じた若年非正規等離職者の正社員化の促進→（対応）多様な事情を抱えた求職者等に配慮するため、短時間・短時間の訓練コースの設定やオンライン訓練等を促進するとともに、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの実施による支援を行う。 ③（意見）訓練計画に記載のある「求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化」の具体的な施策について→（対応）次年度から訓練修了者の採用企業へヒアリングを実施し、求められているスキルの把握に努める。また、これまで以上に関係機関等との連携を深め、産業界等のニーズを収集する。 | デジタル人材の需要が全国的に高まっていることを踏まえ、福島県においても、職業訓練のデジタル分野の強化に計画的に取り組むこととした。なお、当該分野の訓練修了生は、就職率が低い傾向が統計的に示されていることから、具体的な求人職種との接点や活躍できる求人分野への関係性が促されるよう、ハローワークと連携した就職支援を強化することとした。 | （学識経験者からの提案） ・企業が認識しているスキルの習得は、短期スパンでの養成を考えていると思うが、リスクリンクについては、企業がこれからのように戦略的に生き残っていくのかといった意味合いが主流。経営者の方も気がついていない可能性があるため、例えば、「福島の産業構造には、どういったスキルが必要であったり、それは経営者側としてはどのように考える。」といった提案型であったり、経営者側と議論を重ねる中でお互いの認識を高めるといった手法などの、長期スパンを見据えた取組を検討いただきたい。 | 以下の3点を踏まえ、効果検証を行う訓練分野は、「デジタル分野」とする。 ①国における人材育成の方針として、デジタル人材が質・量ともに不足していることや、都市圏への偏在といった課題を解決するため、職業訓練のデジタル分野の重点化に取り組むこととしている。このことから、地方においても、地域の実情やニーズ等に応じた訓練コースの設定が講じられているかを定性的に分析する。 ②デジタル分野については、前年度においても検証・改善を行う訓練分野として取り上げたところであり、引き続き同じ分野で検証を行うことにより、精度の高い訓練効果の実証等に努め、訓練カリキュラム等の改善を目指す。 ③デジタル分野のうちデザイン分野は、比較的応募倍率が高いものの就職率が低いといった傾向が実績として示されていることから、訓練修了者や採用企業等の現場の声を収集・分析することにより、ハローワーク等に対して就職支援の方策に供するよう有効なフィードバックを行う。 | 特になし。 | デジタル分野 | ①関係機関との連携 ・地域全体での人づくりの視点から、福島労働局、福島県及び機構福島支部の連絡調整を密にするとともに、訓練修了生を採用した企業や業界団体等とも連携を深める取組を行う。 ②受講生の能力及び適性に応じた職業訓練の実施 ・ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングや職業相談を通じ、適切な職業訓練コースの選択や就職に向けた支援を行う。 ③地域リスクリンク推進事業 ・福島県の各地域に必要な人材（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クの推進に資する事業（経営者等の意識改革・理解促進に関する事業など）を、地域の実情を考慮し、必要に応じて実施する。 ④職業訓練コースの設定に係る改善の方向性を検討するに際し、「応募倍率と就職率といった2つの指標のほか、求人倍率を加えた分析をしようか」といった意見が第1回目の協議会であったことから、職種別の求人倍率を資料として示し、需給バランスを踏まえた訓練規模の設定や就職支援の方策等に供することとした。 | 「計画に沿った形で推進して欲しい。」といった意見あり。 | |
| 8 | 茨城 | | 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、デジタル分野の重点化を実施していくことや、人手不足分野である介護分野についても重点化する。 | ○職業紹介事業者を利用する求人者の傾向として、MOS取得者が企業の採用で必ずしも有利になるとは限らず、むしろ企業は実務的なスキルが身につけている者を求めている。職業訓練においても資格取得だけを目的とせず実務的なスキルも身に付けることが重要。 ○雇用労働者のうち約4割がパート・有期の雇用形態で働いている。国として職業能力開発体制及びマッチング支援を強化し、労働者のスキルアップ・キャリアチェンジを支援する取組に期待する。 | デジタル人材が不足していることから、職業訓練のデジタル分野への重点化が必要であり、訓練カリキュラムの検証により、より幅広い人材をデジタル分野へのキャリアチェンジに繋げる | | デジタル分野 | 社会人の学び直し（リスクリンク）を産官学が連携して支援する茨城県設置（R5.1.30）の茨城県リスクリンク推進協議会において、デジタル化や脱炭素化の進展による産業構造の変化を見据えて、IT技術などの向上や習得を後押しし、生産性向上や成長産業への労働移動を推進する内容について構成員間で共有 | | 経済産業省関東経済産業局地域経済部社会・人材政策課を招いて、「リスクリンクを通じたキャリアアップ支援事業」「副業・兼業支援補助金」「高等教育機関における共同講座創造支援事業」「地域の人事部機能構築モデル事業」等関東経済産業局の取組内容について構成員間で共有 |
| 9 | 栃木 | ①協議会での意見 ・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が必要。 ②計画に反映した事項 基礎コースの割合を実績以上に設定。また営業・販売・事務分野及びデジタル分野の認定数の増加を行った。 | ・デジタル分野の定員枠の拡大 ・パソコン操作のできる人材育成のため、営業・販売・事務分野の定員枠の拡大をしており、その分野の内容を充実させるため。 | ・デジタル分野は特に注目されていることから定員枠の拡大が必要ではないか。（経済団体） ・職種を想定したコース設定を検討してみてもは（職業紹介事業者） | ・コースの設定及び受講者も多く、第1回地域協議会で意見をいただいたパソコン操作等を行うコースのため。 | ・人材紹介を行うにあたり、1番多い職種が営業・販売、3番4番目が総務・事務なため、効果が高い。（職業紹介事業者） | 営業・販売・事務 | ・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助 | 特になし | 特になし |
| 10 | 群馬 | ①「PCを使った仕事」に対してのニーズが求人・求職とも多い一方で、基本的な操作ができない求職者も多数見受けられ、マッチングに苦慮。 ②デジタル分野のコース割合を増やしつつ、受講者の情報処理レベルに合わせた訓練コースの設定、受講動員を行うこととした。 | デジタル田園都市国家構想の実現に向け、デジタル分野を重点化する。 | 特になし | デジタル分野を重点とし、人材の質的・量的な向上を目指す中で、県内のコースごとの就職率に差が見られる。検証を通してコース内容の課題を掘り起こし、改善を行うことで、分野全体の向上を目指す。 | 訓練分野、検証方法等について、WGの提案で了承。 | デジタル分野 | 地域におけるリスクリンク推進事業として、 ・ぐんま環境学校（環境保全・事前保護分野に関する理解促進） ・前橋市人財スキルアップ補助金（従業員等の研修等に要する経費の補助） ・障がい者雇用創出事業（経営者向け障がい者雇用セミナー） ・太田職業能力開発推進協議会補助金 | 特になし | なし |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|---|---|--|---|---|----------------|---|---|--|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 11 | 埼玉 | ①女性・若者・障害者・高齢者などそれぞれの雇用の課題についてどのように地域職業訓練計画に反映していくのか。 ②今後、それぞれの雇用の課題に対して状況を把握し、計画の内容に折り込んでいく予定。 | デジタル分野への重点化 | 製造現場においてもデジタル化がすすんでおり、デジタル分野のニーズは高い。 | デジタル分野のニーズが高まる中、「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）も踏まえ、WGグループ初年度に効果検証を行うのは「デジタル分野」が適当である。 | 検証方法、ヒアリングの項目についての意見なし | デジタル分野 | ・ジョブ・カードの活用促進 ・効果的なカリキュラム構成 ・訓練実施機関とハローワークの連携強化 ・障害者委託訓練の委託先の見直し | ・ジョブ・カードは職業能力開発の際に作成するだけでなく、訓練成果の確認や修了後の就職のためにも活用していくべき。 ・訓練実施機関は受講生のモチベーションの向上に注力し、カリキュラム構成に工夫すべき。 ・近年、ハローワークはオンラインサービスの充実など機能を強化しているため、訓練実施機関もハローワークとの連携を強化し、就職率の向上のため活用していくべき。 ・障害者委託訓練は特例子会社などに委託し実施しているが、負担軽減のためいろいろ企業に公平に委託させる仕組みが必要ではないか。 | 埼玉県立大学で行っているリカレント教育や連携教育を地域の職業能力開発にもっと活用できないか（検討中）。 |
| 12 | 千葉 | ①デジタル分野への人材育成・確保は最もだが、傘下企業（特に中小・零細）では、未だにFAXさえも覚えないところも多数あり。人手不足の解消が計らわなければならない現状がある。 ②高齢・障害・求職者支援機構が設置している生産性向上人材育成支援センターにおいて、幅広い分野の事業主からの相談等に対応し、課題解消に向けた事業主支援（オーダーコース訓練含む）を実施。 | ・離職者訓練：デジタル化の進展により労働者に求められる急速な変化へ対応した、デジタル人材を育成するコースの重点化。 ・人材不足分野（介護・保育・建設等）の人材確保のため、保育・介護系コースの重点化及び建設分野における育成。 ・在職者訓練：企業における人材開発と労働者による自律的・主体的かつ継続的な学び直しを積極的に図る。 ・千葉県及び市町村において、デジタルグリーン等成長分野や人手不足分野におけるリスクリソの推進に資する事業を実施。 | ・専修学校、各種学校への県内からの応募割合及び就職先割合（県内～都内）、同様に短大、大学等の状況からいかにして県内の生徒を県内の機関施設等に入学させ、県内企業へ就職させるという観点からの検討。 | ・デジタル社会を担う人材育成が強く求められるなか、求職者ニーズが高いものの就職率が低いデジタル分野及び大幅な需要拡大が見込まれる介護分野における深刻な人材不足問題に直面している点を踏まえた。 | ・訓練効果の把握・検証に際し、就職後の長期的スパンでの追跡調査も必要ではないか。 | デジタル分野 介護分野 | ・人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスク支援コース」の周知及び利用助奨の取組。 | ・事業主団体から、企業だけではなく、当団体に所属する企業指導の職員への研修等に対しても助成金の活用が出来れば、実施していきたい。 ・職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者またはその団体から、助成金申請業務の更なる簡素化が図ることが出来れば、「カスタマイズ研修」（各企業に合わせた日程・カリキュラム等、要望に応じた研修の提案、講師の派遣）の利用促進に繋がる。 | |
| 13 | 東京 | ①業種問わず全体的な人手不足 ②DX対応 ③訓練内容の充実 ④就職支援の強化 ⑤周知広報の拡大 ② ①⑤周知、広報の充実により訓練受講者の増加を図る。 ②DXコースの計画的な実施。 ③平日夜間や土日を中心に短時間・短期間コースの充実。効果的なコースの設定。 ④ハローワークでの就職支援の充実。 | (1)デジタル推進人材 デジタル分野の訓練科目、定員数の確保。 人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証。 早期就職支援。 (2)成長分野・人手不足分野 分野ごとに一定数の訓練科目、定員の確保。 介護訓練を一定程度設定。 ハローワークにおける受講動向の強化。 (3)その他 応募倍率が高く就職率が低い分野の科目・定員数、カリキュラムの検証、見直し。 応募倍率が低く就職率が高い分野の受講動向強化。 eラーニングを一定程度確保。 キャリアコンサルティング。 周知広報。 | 特になし | 検証分野：デジタル系（理由） 応募倍率が高く受講者の割合も高いが、就職率が低い。 今後さらにデジタル人材の需要が増加することを見込み、デジタル系に決定。 効果検証にあたっては、デジタル分野の技術等が広範であることから、ワーキンググループにおいて、今後の人材ニーズ見込みや求職者ニーズ、訓練コースごとの修了者数、就職状況などからテーマを絞り込む予定。 | 特になし（理由） | デジタル系 | (1)人手不足分野、ものづくり分野等の訓練の実施 (2)子育て中の女性等が育児と訓練を両立できるよう託児所付き訓練の実施 (3)企業等の要望に応じたオーダーメイド講習、企業への指導員派遣の利用促進 (4)在職者向けのオンライン訓練の実施 (5)学卒者向け訓練の実施 (6)障害者向け訓練の実施 (7)就職氷河期世代対策訓練の実施 (8)効果的な訓練実施及び周知広報のための関係機関との連携 | 特になし | 特になし |
| 14 | 神奈川 | ・ハロートレーニング（離職・在職含め）の周知が必要。（すでに計画に記載している為、変更なし） ・訓練受講中の資格取得が難しく、特にIT関係は、終了後に一部の者が資格取得をする状況と聞いている。（資格については、受講者の任意のため、計画への反映はなし） | ・デジタル分野への重点化 ・公的訓練の情報発信、就職支援の充実・強化 | ・コースの分野について、5年、10年先を見据えた訓練を考える必要がある ・デジタルに対し、中小企業側ではまだ早い感があり、経営者の意識改革が必要である ・職業訓練校と企業教育（会社）との連携・差別化が今後の課題 ・DXについて、IT技術、資格だけでなく職務遂行能力、スキル・知識のセットになったものが重視されてくる | ・応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT、WEBなど ・人手不足分野として介護（まずは訓練カリキュラム等への反映がしやすい就職率が低い分野とした） | ・求人ニーズの確認、中小事業者の視点でのヒアリング ・採用後、どのように使っていくか、どのようにビジネスに入れていきたいか ・企業のDXに対するギャップの確認 | IT分野 | ・機構が行っている在職者訓練は、商工会議所などを通じPRしたおかげで、「生産性向上支援訓練」の希望が多く、5年度は定員を増やした。 ・オーダー型在職者訓練では、企業内の他部門との訓練のため、部門間の交流が活発になり従業員の意識向上に繋がった | ・訓練受講で、能力向上したことがどう売上上昇に繋がったなどの好事例の収集が必要 ・資格やポートフォリオなど証明できるものがIT業界の就職には大きい ・デジタル人材の採用で、資格・経験がない場合、継続して勉強し続けられる人材が求められている | ・パーソルキャリア株式会社より転職市況（デジタル人材の転職市況）、求人、求職動向の情報共有をした。 ・青山学院大学よりリカレント教育の動向、今後の方向性について情報共有をした。 |
| 15 | 新潟 | ①中小企業を中心にデジタル人材の確保・育成が困難であるため、在職者訓練の拡充を求める意見。様々な職種においてPC操作が必要となってきており、デジタル人材の裾野を広げる必要があるとの意見が出されている。 ②デジタル分野の計画定員について、求職者支援訓練においては24%増加させ、県の委託訓練においてはITスキルレベル1～3までの様々なコースを設定し36%増加。県の在職者訓練についてもデジタル分野を中心に定員を約13%増加させた。 | デジタル分野の重点化により定員の増加を図るとともに、多様なITスキルレベルのコース設定とともに、委託訓練においてeラーニングのコース設定を予定している。 | 新潟県の委員より、在職者訓練について、新たに「デジタル人材リスキリング支援事業」として、①デジタル技術の基礎知識を集合形式で学ぶコース②デジタル化に必要な技能をオンラインやeラーニングで学ぶリスキリングコースを設定して開設することについて説明があり、構成員間で共有した。 | 新潟県が官民連携により県内産業のDXを推進するため、「県内産業デジタル化構想」をまとめる際に実施したアンケート調査では、「デジタル人材の育成・確保ができない」ことを課題としている企業が全体の63%であった。一方で、デジタル分野の職業訓練においては、応募倍率が高い反面、関連就職率が比較的低いことから、県内におけるデジタル分野の職業訓練を対象とし、求人ニーズに即した訓練内容であるか、訓練修了者の就職率向上にどのような改善が求められるか検証を行うこととしたい。 | 新潟県の資料では、県が実施するIT分野の訓練のレベルは1～2が中心であり、一方で企業が求めるレベルは4又は5であるものの、人材の裾野を広げる意味合いが強いとのことだが、裾野のレベルを上げていく必要もあると思うので、デジタル分野を効果検証の対象とすることでニーズと訓練レベルの差などが明らかになり改善につながることは良いと思われる。 | デジタル分野 | 新潟県から、①「IT雇用型訓練」として公的職業訓練の枠外で、DXを推進する企業による説明や今後必要となるデジタルスキルを紹介するセミナーと紹介予定派遣を組み合わせた訓練コースの設定②県の職業訓練施設に様々なソフトや先進的な機器を実装して、DXが進んだ製造現場のモデルを構築し、訓練の受講生等が職場でのDXの導入に向けた提案や取組を行い所属する企業に展開できるようにする計画について説明があった。 | 事業主団体の委員より、②について、新潟県の主要な産業であるもの作りの現場にとって良い取組であり、受講生にとどまらず企業からの見学等も受け入れて欲しいとの意見があった。 | 中小企業の経営者に対するDX推進の伴走型支援を実施している「新潟県DX推進プラットフォーム」の代表機関である（株）ブリッジいがたの今村社長を協議会に招聘し、具体的な企業での取組事例の紹介と今後の支援の方向等について説明があり、構成員間で情報を共有するとともに、所属団体傘下の企業等への展開を依頼した。 |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|--|--|---|---|--|--|---|--|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 16 | 富山 | 第1回協議会において、 ・デジタル人材が不足しており、人材育成が必要 ・DX人材、デジタル人材共にそれぞれのレベルに応じた人材育成が必要である ・工場の生産現場においても、デジタルや制御系、電子系の知識や技能が求められるという意見が多くあったため、IT分野やWEBデザイン系のコースの定員数を増やすことや、新しいコースの設定などにより対応した。 | ○デジタル分野の重点化 社会全体のデジタル化に対応するためのIT関連の資格取得を目指すコースを実施するなど訓練内容を充実させると共に、ハローワークとの連携した就職支援策の強化を図る。 | 特になし | 令和3年度の訓練実施状況の分析の結果、応募倍率が高く、就職率が低い「デザイン分野」について支援策の見直しが必要と考え選定した。 また、デジタル人材が質・量ともに不足していることに対して、訓練内容やハローワークとの連携した就職支援策を強化する必要があるため、「デジタル分野」を設定した。 | 特になし | デジタル分野（IT分野、デザイン分野） ・人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース）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。 ・県が実施する主要事業として、企業が生産性向上や成長分野へのチャレンジ等を目的として行う従業員のリスクリングの取組に対し経費を補助する「とやまリスクリング補助金」について案内し、事業主への周知を依頼した。 | 特になし | 特になし | |
| 17 | 石川 | ①協議会での意見 ○介護分野の受講者確保 ・介護の仕事の啓蒙が必要。 ○基礎コースの活用 ・職業能力開発講習が就職に有利なのか。その良さを求職者に伝える必要がある。 ・基礎コースと実践コースを組み合わせて設定できないか。 ・ターゲットを新卒早期離職者、育児復帰者、高齢者等に絞った設定としてはどうか。 ・基礎コース終了後のキャリアマップを示すとよい。 ○HW利用者以外への広報 ・「訓練」というネーミングでは、響かない。表現を工夫するとよい。 ②計画に反映した事項 様々な提案があり、できることから実施する。なお、計画の文面は案のままとした。 | ・全体の規模は令和4年度と同程度とした上で、デジタル分野の重点化を図る。 ・離職者訓練において、デジタル分野の訓練を令和4年度の約2倍となる622人の計画とする。 ・委託訓練において、観光客の増加を見込み、観光分野の訓練規模を拡大する。 | ・DX推進に伴い、全ての業種においてIT人材が必要となっている。主に次の3分野の人材が必要である。①製造部門における生産性向上のITスキル、②事務所における業務効率化及び電子帳簿法やインボイス対応、③WebやECを使っての販路拡大である。職業訓練はこのような3分野に関して非常に手厚くなっている。 ・基礎教育としてパソコンを訓練すると、IOTや高度なAIにつながっていくので、非常によい。 ・デジタルは基本的にはツールなので、道具の使い方を知らないとよい。実践は、就職してから、個々の企業の要求に応じて学んでいけばよい。 | IT業界に限らず、全ての産業においてデジタル人材が不足しており、令和5年度はデジタル人材の育成に重点を置くことから、訓練規模を拡大するとともに訓練効果についての検証を行うこととする。 | ・訓練修了者へのヒアリングについて、就職後に感じた訓練で学んでおくべきだったスキル・技能が一番重要である。 ・訓練修了者を採用した企業へのヒアリングについて、ITの訓練を受けてきたけれども、本当はこういう訓練をして欲しいという事をヒアリングされると実際に職業訓練と企業現場とのマッチングが深まる。 ・将来的にはアンケート等の数量的な結果もあつたら説得力が増す。 | デジタル分野 | 地域リスクリング推進事業について、市町が実施する事業を県がとりまとめて令和5年度の本協議会で報告する。 | 特になし | |
| 18 | 福井 | 特に計画に反映した意見はない。 | 人手不足となっている介護などの福祉分野、デジタル人材の育成ならびに中小企業等地域のニーズを踏まえた訓練を実施するとともに、女性や高齢者を含めた中高年齢者の活躍促進のための訓練を実施。 | 会員企業のほとんどが従業員5名以下の小さい会社であり、求人を出してもなかなか面接にも人が来ないが、統一していえるのは求めているのは即戦力。今年度も医療事務のコースを行ったが、新型コロナウイルスの影響もあり、医療系の仕事を望む人が減っている印象。 派遣会社で大々的に訓練を行っているのは2社のみであるが受講生が集まらずほとんどが赤字。 事業所のアンケート調査を見ても事務系の方はほぼ充足しており、このままDXの人材ばかり増えると就職先があるのか心配。 我々が支援する事業所のDXという電子決済や販売管理のデジタル化。また、農業分野で例えばドローンやGPSを用いた機器の導入が待たなしの中でこれらの機器を扱える人材が不足しているところが大きな問題。 | 令和4、5年度とも重点分野としていること及び国の重要施策となっていることからデジタル分野を効果検証対象分野とした。 | 訓練受講後にどれだけ定着しているかに関することも企業にヒアリングしてほしい。 訓練修了者を採用した企業への質問項目で必須としているものヒアリングを徹底してほしい。 零細企業にもヒアリングしてほしい。 | デジタル分野 | 福井県内の人手不足解消として人を集めてくるということはもう限界となっており、これからはやはりDX化が人手不足解消への切り口になるだろうということで、積極的なDXの導入を勧めている。小規模企業のDX化の課題としては社内でDXに精通した人材がいないということ。高度な情報処理ができる人材というわけではなく用語がわかり業者と話ができるとかある程度の人材がいれば企業のDX化は進んでいくのではないかと思われる。 | 2年間DX化とITに関するリカレントプログラムを行ったが、来年度以降は予算上の問題をクリアしないと実施困難。また、受講生の年齢が比較的高く、ある程度以上の年齢の方は企業に採用してもらうのが難しいのが問題。 中小企業では、例えば人手が圧倒的に足りない業種で運送業があるが、これはあまり人と関わることがないということで人付き合いが苦手な人などのマッチングが可能であり、こうした視点から中小企業の人材確保 | |
| 19 | 山梨 | ①-1求職者支援訓練の基礎コースが中止となっているが来年度も実施するにあたり、時期の見直し又は規模を縮小する等を行うのか。 ②-1時期を見直し実施し、受講生の確保のための周知を実施する。 公共についても定員が低いコースについて見直しを実施 | デジタル分野の重点化 既存のデジタルのカリキュラムの充実を図ることとしている。 | ・来年度は、介護事業所へAIを利用した個人の方のバイタルや尿意、便秘等察知する等の県からの事業を補助金で支援しロボット導入を進めていく。以前も介護ロボットがあったが、操作する人が育たなかったため介護施設には定着しなかった。今回も使用できる人材が育つのか心配。来年度その事業を進め、そこでの課題を協議会にてフィードバックをし共有する。訓練カリキュラム等に取り込むこともどうかを含めて協議していただきたい。 | デジタル分野について選定 就職率が低いこと、デジタル分野の訓練として日が浅いことなどから選定 | 効果検証の進め方については提案どおり進めたいと承認を得た。 | デジタル分野 | 県実施の「豊かさ共創会議」において事業主等を対象にアンケート実施した。正式にまとまり次第構成員に共有。このアンケートも参考に訓練カリキュラムや訓練コースの設定に活かしていく。 | 県実施の「豊かさ共創会議」において企業における人材育成（在職中の訓練等）それぞれの機関で実施しているものをワンテーブルで見える様な形で進めていきたい。 | |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|---|--|--|--|---|------------|---|--|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 20 | 長野 | 職業訓練の設定については、令和5年度の実施方針に基づき設定をし、特にデジタル分野について重点的に設定していく旨構成員に説明をしたところ、構成員からは特に指摘、要望等はなかった。 | ・長野県の主な産業は製造業であることから、地域の求人ニーズを反映したもののづくり分野を施設内訓練を中心に設定をする。 ・幅広い分野でデジタル人材のニーズが高まっているが、まだまだデジタル人材は不足していることから、デジタル分野の職業訓練を重点的に設定をしていく。 | デジタル分野について重点的に設定していく旨構成員に説明をしたところ、構成員から、「デジタル人材が不足している中でデジタル関係の科目を教える人は足りているのか」といった意見が出された。 | ワーキンググループで検証を実施する訓練分野については、長野県内で新規求人最も多く、訓練効果の把握、検証、訓練カリキュラム等の改善により、就職の可能性が高まると考えられる製造分野とした。 | 実際には、これから新たに実施をすることから、検証方法、ヒアリング項目等に対する意見はなかったが、ある構成員からこのワーキンググループでの検証は、どのような必要性から生まれたのかという質問の後、次のとおり意見があった。 ・様々な業務を繁忙にこなしている中で、また一つこういったことを義務のように行わなければならないということ自体が、その他業務の足を引っ張るようなことにならないか懸念をしている。 | 製造分野 | ①リカレント教育環境整備の観点から、働く人への学び直しの場拡充支援事業について、また、社会人学びの総合ポータルサイト・キャリアアップステーションNAGANOについて説明。（長野県） | ①学び直しの場拡充支援事業を実施する教育機関（専門学校等）と労働行政等が横のつながりを持って周知、広報をしていただきたい。（専修学校各種学校連合会） | 特になし |
| 21 | 岐阜 | ①就職率が高いが応募倍率の低い訓練コースについては、訓練受講のメリットを伝えると共に、求人ニーズと求職者ニーズを踏まえ訓練コースの拡大を進める。 ②製造業の分野における人材育成に重点を置き職業訓練を実施する。IT分野、デジタル分野、介護分野の訓練コースの設定を促進。オンライン訓練や託児サービスつき訓練コースの設定を推進。 | デジタル分野の訓練コース拡大、施設内訓練の訓練科名称を一部変更 | 就職率が高く、応募倍率の低いコースは、地域ニーズ及び求人ニーズとしては効果的な訓練コースである。 | 地域の特性として「ものづくり」が主要な産業となっている。製造分野の訓練コース、特にCADコースは、就職率が高いものの応募倍率が低いことから、地域ニーズ及び求人ニーズとしては効果的な訓練コースであるが、求職者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。そのため検証により職業訓練の適切かつ効果的な実施につながる可能性がある。 | CADの訓練は初歩的なコースから専門的なコースまでであるため、効果検証は簡単ではないのではという意見があったが、間口が広くいろいろなところで使われており取り組みやすいというところから了解を得た。 | CADコース | 岐阜協立大学にてリカレント教育として「トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム」を実施。 | 特になし | 岐阜協立大学ではリカレント教育として、トヨタ生産方式及び製造業や物流、サービス産業の現場で作業カイゼン・スキルを身につけた「カイゼンリーダー」を養成する履修証明プログラムを実施。 個人の費用負担に対しては教育訓練給付金（専門実践教育訓練）が対象となり、企業が主体となり実施した場合は人材開発支援助成金が適用となることを紹介。 |
| 22 | 静岡 | ①実施計画のメニューが豊富になるのは良いことだが、実行性の確保を合わせてほしい。 ・IT人材のニーズが高いにもかかわらずデジタル分野訓練の就職率が低いのは、カリキュラムが求人側のニーズに即したものでないのではないか。 ②労働市場が求めている即戦力の基幹人材の養成は職業訓練では難しいので、まず、その前段階となる方を少しでも多く供給していく。 ハローワークとの連携等により、求人開拓及び就職支援を強化する。 | 成長分野、人手不足分野とされている分野・職種に重点を置き、特にデジタル分野の重点化 | 県内の企業は人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT関連企業も同様である。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少ないため、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。 | 訓練コース数が最も多く、中小企業の求人者ニーズ及び求職者ニーズが高く、就職件数が多い訓練分野を選定した。 | ヒアリング項目は企業が訓練修了者に期待している点、企業ニーズがあり実施した方がよい訓練内容、企業が採用の際に重視していることなど、企業ニーズを把握して、訓練の効果検証ができる内容とする。 現場がわからないと訓練を実施する方もわからないので、検証の実施にあたり県や機構と一緒にヒアリングを実施したい。 | 営業・販売・事務分野 | 労働局・県・機構が一体的に公共職業訓練と求職者支援訓練の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期、地域において適切な職業訓練の機会や受講助奨を強化して受講者を確保する。 | 特になし | 特になし |
| 23 | 愛知 | ① デジタル人材育成の必要性があること ・地域格差の解消を目指した訓練の必要性があること ② デジタル分野の定員数を増加 ・開講数の少ない地域を念頭においた地域ニーズ枠の設定 | デジタル分野の重点化 | ・デジタル人材の中でも高レベルのものは社内育成困難なため、職業訓練での実施を期待 ・ITリテラシーは経営者にも必要であるもの | 県委託訓練及び求職者支援訓練の双方で実施し、定員数が多い設定されている分野で設定 | ・就職率が低く中小企業の手不足の実態と合わず、ミスマッチが生じているのでは ・就職率は1年後はどうだったかということが問われる | 営業・販売・事務分野 | 人材開発支援助成金制度（人への投資促進コース・事業展開リスティング支援コース）の紹介 | ・要件が煩雑で事前に計画を出すということが中小企業にとって一番難しい。要件緩和が必要では ・支援策がパッケージ化されていれば中小企業も使いやすいのは | |
| 24 | 三重 | ① ・DX着手に向けた人材育成ニーズの高まりが見られる。 ・引き続き福祉分野の人材が不足している。 ② ・デジタル系分野の積極的なコース設定に努める。 ・介護系コースの応募率向上に努める。 | ・求職者支援訓練の基礎コースの設定を推進すること。 ・デジタル系分野コースの設定を推進すること。 | ・事務、営業の職種においてはパソコン能力プラスアルファ能力が求められており、DXの仕組みに対応可能な人材が求められている。 ・介護・福祉の職種においては若年者を中心に定着率の課題もあり、技術・体力とともにコミュニケーション能力が求められている。 | ・求職者ニーズ(応募率)は高いが、求人ニーズに課題があるとされる(就職率が低い)分野を選定。 | ・ヒアリング項目の追加により、訓練受講が賃金や雇用形態に良い影響を与えたかどうかの調査ができると良いと思われる。 | 営業・販売・事務分野 | ・キャリア形成・学び直しサポートセンター事業、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、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について事務局より説明。 ・リカレント教育への取り組み状況等について三重大学より説明。 | ・他の大学等でのリカレント教育の現状について質問があり、県内の高等教育コンソーシアム事務局でもある三重大学より、特に私学においては採算性を重視するため手がついていないのが現状との回答があった。 | ・三重県産業支援センターより、デジタルで物事を考える力をつけるための企業向けセミナー「DX寺子屋」を経営者向けと現場責任者向けに年間60コース枠で実施しており中小企業においても意欲のある企業からは応募があると紹介があり、構成員間で認識を共有した。 |
| 25 | 滋賀 | ①障害者等に対する施設内訓練の実績は定員充足率が20%～25%と低迷しているが、充足率アップに向けた施策はあるのか ②計画数の変更はしないが、定員充足率向上のため関係機関への周知等を行い充足率向上に努めたい。（委員からは対象者数（定員）の変更を求めるものではなく計画の変更は無し） | デジタル分野が室・量とも不足していることから、デジタル分野について人材育成を行う訓練実施機関の開拓を行う方針とした。 | - | 国の人材育成の重点分野、当県の労働市場の課題及び訓練実施計画の方針を踏まえて選定。（具体的には国において公的職業訓練のデジタル人材分野の重点化によるデジタル人材の育成が掲げられていること。また、令和5年度滋賀県地域職業訓練実施計画（案）において、DXの進展により、技能・技術の向上のために必要となる人材の確保が求めらると分析し、「公的職業訓練の実施方針」においてデジタル分野の人材が室・量とも不足していることから。） | ・簡単に言えば人気コース、不人気コースの分析をし、その中にも、当県の基幹産業である製造も入れてもらえるとうい。 | IT分野 | ・R4年度補正予算において、人材開発助成金に事業展開等リスティング支援コースを創設。この内容と労働局・HWが行っている周知について説明。 | ・DX対応への支援と理解するが、中小・零細企業では、どの分野をどのようにしたらよいかといった最終目標、デジタル化をするためにどの部分をしたらよいかといったことがわからない。このようしたら効率化できるといったことの支援ができたらいと思う。 | ※リカレント教育を実施する滋賀大学を構成員とし、当大学が実施するリカレント教育について情報共有する予定であったが、急遽欠席となったため資料提供のみ。次回説明の機会を設け、情報共有する予定。 |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|--|--|--|---|---|--|--|--|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 26 | 京都 | ①令和4年度は委託訓練において不開講コースが発生したの、不開講とならないよう関係機関で対策を協議する必要がある。 ②5年度においては、不開講が発生することがないよう、ハローワークでは主な受講対象である雇用保険受給者に対し、適切なあっせんを行うこと、京都府においては受講しやすいコース設定に努めること等を計画に記載した。 | デジタルトランスフォーメーション（DX）の進展に必要なIT・デジタル分野の重点化 | ・育児中の方が受講しやすいように託児サービスがある訓練コースの設定促進についての要望。 ・有料職業紹介事業者から、求人者ニーズとしては、製造業や建設業が非常に人手不足である。求職者ニーズはITの専門知識習得やWebデザイン、事務系のスキル向上が多いとの報告。 ・事業主団体からは中小企業においては人手不足が非常に深刻であり、その点も意識して訓練計画・コース設定を考えてほしいとの要望。 | 「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、デジタル推進人材を育成・確保することとされており、京都府の「府民躍動雇用応援★夢プラン（第11次京都府職業能力開発計画）」においても令和4年から7年度の4年間で、公的職業訓練を中心に「DX人材の育成者数を6,000人」の達成を目標としており、重点分野に位置づけている。このため、デジタル分野の人材育成に重点的に取り組む。 | 特に無し。 | IT分野 | ①公的職業訓練の周知の一層強化を図るため、ハローワークの庁舎内においてデジタルサイネージ等を活用した案内を行っている取組等を紹介。 ②京都府において、地域の特色を踏まえた産業創造を進めていく中、それに伴い産業界で求める人材を把握し、それに即した訓練を実施していきたいと考えており、来年度以降、施設内訓練の科目再編を検討する。 | ①事業主側に対するPRが不足しているとの意見あり。 ②特に無し。 | 特に無し。 |
| 27 | 大阪 | ・課題認識として、「大阪府の課題として女性の就業率が低いこと」、「建設、製造等分野の人材不足」について、計画内「労働市場の動向と課題」に盛り込んだ ・政府の方針に掲げられている「人への投資」について、国を挙げて推進しているということが分かるよう、計画内「労働市場の動向と課題」に盛り込んだ | ・2025年に開催される大阪・関西万博なども踏まえ、デジタル分野等成長が見込まれる分野、製造、建設、福祉分野等人材不足が深刻な分野に重点を置き、「就職氷河期世代等正規雇用を希望しながら非正規雇用で働き続けている者」、「女性」、「若年者」、「障がい者」、「中高年齢者」等の人材育成に資する訓練を実施 | ・旅行観光分野について、ホテル業などで若手の人材流出など人材不足が著しいと聞く。コロナの落ち着きに伴う経済正常化や大阪・関西万博に向けたインバウンド需要の拡大に伴い、公的職業訓練においても旅行観光分野の必要性を認識し、訓練コースの設定を検討していく必要がある | ・政府のデジタル田園都市国家構想に基づくデジタル人材の育成や大阪・関西万博等を踏まえた成長が見込まれる分野における人材の育成に重点を置き、デジタル人材育成の推進に計画的に取り組む | ・特になし | ・デジタル分野 | ・関係機関等が連携し、職業訓練ニーズに応じた訓練を総合的かつ一体的に企画立案、実施するとともに、職業訓練期間とハローワーク、OSAKAしごとフィールド等の就業支援機関が連携し、訓練から就職までを一貫して支援 ・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施 ・公的職業訓練の周知・広報 ①訓練コース周知用冊子・ポスター等を作成、配布し広く制度の周知を行う ②大阪府立高等職業技術専門校及び関西職業能力開発促進センターにおける訓練校説明会、オープンキャンパス等を実施。また、ハローワークにおいて職業訓練機関による学校説明会を定期的実施 ③人材不足である製造業における人材確保の促進に資するため、訓練校見学会と事業所見学会を組み合わせたツアー型見学会を開催。またマザーズハローワーク等において託児サービス付き訓練や短時間訓練コース等の説明会を開催 ④ハローワークにおいて、企業における在職者訓練の活用促進を図られるよう積極的な周知を実施 | ・特になし | ・特になし |
| 28 | 兵庫 | ①定員充足が低調な訓練について、改善に力を入れる必要があるのではないか、という意見 ②労働局、兵庫県、支援機構の緊密な連携のもと、地域ニーズを勘案したコース設定、幅広く周知・広報に取り組むこととした。 | ・公共職業訓練（委託訓練）・求職者支援訓練ともに、デジタル分野の訓練設定を拡充していく。 ・兵庫の主要産業を支えるものづくり・製造分野は施設内訓練を中心に前年度と同規模の設定。定員充足率向上に向けて周知・広報に力を入れる。 | 受け入れ企業側の問題もあるが、訓練修了後の就職のマッチングを意識した取組等も必要ではないか、といった意見 | 求職者の訓練ニーズが高く、また県内企業において、半数が重要性の高まりを考えているものの、取組を進めている企業は2割程度にとどまっているDXの課題があり、必要なデジタル人材の育成に資する訓練分野として選定 | 重要なデータになると思われるため、ヒアリング内容等の記録・整理はきっちりと行っていただきたい。 | デジタル分野 | ・大学等が行うリカレント教育とリスキリングについて | リカレント教育は企業にとって生産性向上に直結するかわかりにくい面もあり、産業界の理解も得ながら実施している状況。リスキリングは、経費面からも大学としてどう関わっていかれるかが課題。「働きながら」学びという面において企業側のメリットも大きいと考えられ、ある程度の企業負担も考えるべきではないか、といった意見 ・リカレント教育について地域の大学等の取組を紹介するフォーラムを実施していることの内 | |
| 29 | 奈良 | ①デザイン分野への応募者が多数あることからコース数の増加を図るべき。 ②求職者支援訓練（実践コースの17%（90人）から21%（110人）に増加。実施機関の状況により定員の変更（増員）も認める場合がある。 | ・デジタル分野の重点化 ・介護・医療・福祉分野の定員充足率の向上 | ・中小企業では人手不足感がぬぐえず、現在、労働力として社会に参加していない方も、職業訓練を通じて、社会参加できる取り組みが必要。 ・中小企業は訓練修了生の技術が欲しいのではなく、何でもできる人を求めている。 | ・DX等の進展への対応のための人材育成 ・人手不足分野の地域からの要望 ・就職率が高く、応募倍率が低い分野の検証 | ・効果・検証を行う際は、属性（年齢・性別等）を含めた内容とすること。 | ①デジタル系分野（IT分野・デザイン分野） ②介護・医療・福祉分野 ③理容・美容関連分野 | IT分野＝プログラミングではないことのアナウンスも必要であり、幅広い年齢、性別にとらわれない、PG以外の知識・技術があることの広報が必要である。訓練カリキュラムについても、そのことを踏まえた計画とする。 | 専門職の人材育成を期待しているのではなく、幅広いスキルを持った人材を期待する。 | 無 |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|--|--|--|---|---|------------------------|--|--|--|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 30 | 和歌山 | 求職者支援訓練実践実践コースの分野別の設定割合について、デジタル分野の重点化に伴うデジタル人材育成の必要性、過去の実績等を考慮し、和歌山県においては、デジタル分野、介護分野を2トップと位置付け、デジタル分野を30%程度、介護分野を30%、さらに医療事務分野を15%程度と設定する。 | IT分野の人材育成のため、アプリケーション開発プログラマーなどへの就職を目指す職業訓練を引き続き設定するとともに、人手不足が顕著な介護・福祉分野や社会情勢の影響により就業環境が大きく変化している幅広い層の求職者等に、訓練内容や訓練実施地域、訓練実施時期等より効果的な訓練の設定を促進する。 | 昨年、デジタルトランスフォーメーション、デジタル人材という言葉が入ってきて中央で多くの意見が出されている。その時の資料では「DX人材とはどのような人材なのか。技術者を養成するというだけではなく、ビジネス系のスキルや、経営、工程管理のスキルなども必要となるはず。そうしなければ組織として全体が回っていかない。役立つ人材の育成をお願いしたい。」と意見が出ているが、今回の計画（案）にはこういった意見が反映されていない。和歌山県だけの問題ではなく国の問題でもあるが、国の方でデジタル人材をどのようにして育てていくのか、何がデジタル人材かといったことを、もう少し具体的にし、訓練を実施することが必要と考える。 | ①国の方針として、社会のデジタル化に適応した新たな技能を得る人材を増やし、成長分野への労働移動を促進することとしている。 ②デジタル人材の不足が試算されている一方で、求人・求職がランスシートにあるように和歌山県におけるIT分野の求人倍率は高くなく低い傾向にあり、企業の求めている人材とのミスマッチがどのようなところにあるのか検証する必要がある。 ③東京、大阪といった大都市圏と違った和歌山県内でのデジタルニーズにマッチした訓練カリキュラムを検討する必要がある。 | 当該ヒアリングについては、使い方によっては恣意的に情報収集される可能性もある。情報収集の集め方としては、社会調査の方法など問題も見受けられるため、今後、学術的な社会調査の方法等を活用して和歌山県の情報を収集すべく拡充していただきたい。 当協議会については、発足後10年が経過し、先ほどの分野を絞った効果・検証だけではなく、全体的な効果・検証も行う必要があると思われるので、ぜひ中央でも科学的に効果を把握し、それを踏まえて各地域のニーズ等も勘案した上で計画（案）を策定いただけるよう、地方から中央に働きかけを行っていただきたい。 | デジタル分野 | ジョブ・カードをオンラインで登録、更新することができるウェブサイトシステム、マイジョブ・カードについて、周知・広報の依頼。 | 社会人基礎力を育成するための重要なプログラムの一つだと思われる。自身の能力の見直し等にプログラムとして非常に優秀だと思われるので社会人基礎力情勢に必要な方などに勧めていただきたい。 | |
| 31 | 鳥取 | ①有効求人倍率が全国より高い水準で推移している県下の労働市場において、デジタル人材の育成や人材不足分野の人材確保について、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。②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こととした。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、求職者への働きかけを強化することとした。 | デジタル分野への質・量の重点化。 人手不足が続いている「介護・医療・福祉分野」について受講がしやすい訓練日程の検討。 | 雇用関係がはっきりしないような労働者が県内でも増加していると聞く。訓練終了後正社員へつながるような訓練内容（期間も踏まえて）が求められている。 | 介護・看護・保育と言った人材不足分野の人材確保は急務であり、令和5年度鳥取労働局行政運営方針の最重点施策としている。 | 就職しても1年未満で離職するようなケースを目にする。資格だけ取得しても、技能だけ身につけてもだめなのか訓練効果について、よくヒアリングをして欲しい。応募倍率や就職率等に影響する経営者側の課題を把握し、検証結果に反映して欲しい。 | 介護・保育分野 | 県内企業のDXを目指したリスクリテラシーの機運醸成を目的に、広くDXやIT活用に関心のある企業向けに、専門家の協力を得ながら具体的な事例を紹介した。 | 今までは何を学びどう進めたら経営課題の解決に結びつくか分からなかったが、一步を踏み出すきっかけとなった。 | |
| 32 | 島根 | ①リスクリテラシー推進には経営者の意識改革が重要であるが、リカレントと混同している経営者もいることから、両者の違いを計画し明確化しておくべきである。 ②脚注としてリカレント、リスクリテラシー各々の定義を記載 | ○人手不足が特に深刻な介護分野の人材育成 ○将来、企業のDXに必要な知識を学習していくための基礎的な能力（IT理解・活用力）を有する人材の育成 ○企業のDXを推進する知識と技能を有する人材の育成 | ○介護、福祉の分野でもDXは少しずつではあるが進んでいる。 | ○企業におけるDXの取組がまだ進んでいないという実情を踏まえ、将来、DX推進に必要な知識、技能を習得するための下地作りにつながる分野であることから選定。 | ○修了者を不採用とした事業所へのヒアリングも必要ではないか。 ○企業がどのようなレベルの人材ならば採用するのかわかる情報の把握が必要ではないか。 | 営業・販売・事務分野 | ○ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの普及・促進 ○学び・学び直しの支援 ○地方公共団体のリスクリテラシー事業 | ○介護・福祉分野の経営者に対しDXの道筋を示すことができれば、当該分野のDX進展が加速化するのではないかと。 | ○中国経済産業局を委員に加え、経済産業省のリスクリテラシー事業や他県でのリスクリテラシー推進に向けた好事例を共有した。 |
| 33 | 岡山 | ①人手不足分野の人材確保が喫緊の課題となっている。デジタル分野の重点化が必要となっている。 ②人材不足分野の介護系訓練の応募率が低下傾向にあるため、訓練計画数は前年同とするが受講勧奨を推し進めるため関係機関との連携等の取り組みを図る。 求職者支援訓練においてデジタル分野の認定規模を増加。 | デジタル分野の重点化（コース数増に向けた実施機関の確保等課題解消の検討） | 訓練規模については令和4年度と同程度。県から卒業者・離職者共通訓練の計画設計上方法について変更等の報告 | DXについては、各業界でデジタル化が求められる中、対応に苦慮する中小企業など問題意識はあるもの手をこまねいている状況が見受けられる。実態把握と課題解消に向けて取り組む必要がある。 | 令和3年度の岡山県内の職業訓練実績では応募倍率「高」・就職率「低」に分類され、改善すべき方向性として求人ニーズに即した内容になっているか、就職支援策に課題がないか等の検討が求められていることを踏まえ課題解消に向けた取り組みとして訓練効果検証の手法であるヒアリング実施などが有効なものと判断される。 | デジタル分野 | 大学等が実施するリカレント事業に係る協力支援 総務省の地域リスクリテラシー推進事業を実施する岡山県内の地方公共団体との連携 | 大学等が実施するリカレント事業は離職者に限らず、在職者向けのものもあり協議会構成員で周知協力を図る。 総務省の地域リスクリテラシー推進事業に限らず、DXについては経営者等の意識改革・理解促進が重要との意見や農業分野においては新規就農者への働きかけが効果的との意見あり。また、中小事業者には意識改革が特に必要であり、効果も出やすいとの意見あり。 | デジタル分野訓練コース増に向けた取組として現実施設に今後の構想についてのアンケートを実施し、結果（課題等）の共有及び情報交換。実施機関からの課題・要望として、講師確保が困難、講師確保・固定経費高騰に対応するため委託費の増額要望、IT企業への就職とDX推進企業への就職など、それぞれ目的を分けたコース設定が必要等があった。また、協議会での意見として訓練講師の育成が重要との意見あり。 |
| 34 | 広島 | 【協議会での意見】 ・デジタル分野への重点化に当たっては、地域のニーズを踏まえ、幅広いレベルのコース設定に努めること、またそのコースでどのような人材を育成しようとしているのかわかりやすく伝えるよう努めること。 【計画への反映】 ・高度なスキル等の習得を目的としたIT分野のコースとして、委託訓練において次年度新たに長期高度人材育成コースを設定、また知識等習得コースで11ヶ月のコースを設定。また、訓練実施計画に「職業訓練によって習得できる技能等の見える化・明確化を進めることに留意し実施」する旨を明記。 | ・デジタル分野への重点化。併せて、人材不足分野（介護分野）や地域の基幹産業である製造業を支えるものづくり分野で訓練規模を維持し重点的に実施。 | 【介護分野について】 ・全体として業界のイメージを変えていかないと、訓練生の確保は難しい。出口では就職ができる状況があるので、就職をしていく上でのメリットをしっかりと打ち出していくことが必要。 【旅行・観光分野について】 ・デジタル技術を活用し外に向けて発信していくことができる人材が必要。また新しい観光戦略を考へようとする人材も今後は必要になってくるように感じる。 | 【IT分野（成長分野）】 ・広島県内においても、IT、デジタル人材の育成・確保は喫緊の課題であること、来年度IT分野のコースを大幅に拡充する予定であること等から、今後、IT分野の訓練コースをより充実させていくためにも、効果検証分野として選定。 【介護・医療・福祉分野（人手不足分野）】 広島県内の特に介護分野については、訪問介護職を中心として慢性的に人材が不足しており、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保はさらに深刻化している。介護人材の育成・確保に当たっては、量・質両面が求められており、本人及び事業所双方の実情・ニーズを踏まえた人材育成等がより求められる分野であることから、効果検証分野として選定。 | ・単純に就職率等数値化できるものだけではなく、どのような目的がありそれに対してどのような形でこのコースは社会に役立っているかといったものまで踏み込んでいただければ良い。 ・採用されてすぐにヒアリングを行っても、効果的な検証ができない可能性があるため、タイミングには留意。 ・企業ニーズの把握という観点から、採用に至らなかった企業に対しヒアリングを実施することも一案。 ・対象者数について、あまり人数が少ないとその方々の状況、固有の状況等が回答への影響として出てしまうのではないかと、ある程度の人数をヒアリングすることがより望ましい。 | IT分野 介護・医療・福祉分野 | ・県立広島大学から、履修証明プログラムの実施状況と次年度実施予定の情報共有、及びアントレプレナーシップ関連セミナーを実施した旨の紹介が行われた。 ・広島県の3事業、広島市の7事業等、県及び市町が実施する地域リスクリテラシー事業について広島県において取りまとめ、訓練実施計画に一覧として添付し、構成員間で情報共有。 ・広島県産業人材課から広島県におけるリスクリテラシー推進に向けた取り組み（リスクリテラシー推進宣言制度、ITパスポート取得支援補助金制度、人材開発支援助成金活用支援補助金制度等）について説明を行い、事業主に対する補助金制度等の周知について協力を依頼。 | なし | なし |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|---|--|---|--|---|--|---|---|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 35 | 山口 | ①DX推進に係る人材育成のための訓練に関して、事例を踏まえて、実践的でわかりやすい内容にすることが必要 ②職業訓練の設定については、特段の意見はなかったが、上記のとおり訓練内容に関する意見があったことから計画に反映しないもの、訓練を実施するに当たって検討する予定 | ①デジタル分野の職業訓練実施機関を確保し、観光・サービス分野における人材育成するとともに、社会変化に対応したカリキュラムの見直しを適宜行い、地域の企業が必要とするIT技能を授ける人材の育成 ②高齢者向けの訓練コースの拡充 | ①国立大学法人山口大学及び公立大学法人下関市立大学が実施しているリカレント教育の概要 ②山口県中小企業団体中央会が実施した「中小企業DX取組状況アンケート」の調査結果に係る報告 ③学校法人YIC学院が実施した「山口県観光・サービス業のDX人材ニーズアンケート・ヒアリング」の結果報告 | ①デジタル人材を育成するための訓練実施機関の確保 ②地域の企業、求人者ニーズに即したIT技能を授ける人材の育成 ③②を実施するためのカリキュラムの見直し | 当面、マクロ的なデータを収集、分析を行って、一般的な傾向を明らかにしたのち、ミクロな分析を実践するためにヒアリング方式による分析を行ってはどうか？ | IT分野（デザイン分野を含めたデジタル分野で検討） | ①地域におけるリスキリングの推進 ②人材開発支援助成金の活用促進 ③山口県内の職業能力開発に係るイベントや各種大会・事業への協力 | 職業能力開発に関する事業は、地域の技能振興の効果が大きく、今後、リスキリングの推進にもつながっていくことから、協議会、労働局、県として応援していきたい。 | 特になし |
| 36 | 徳島 | 第1回協議会においての計画（案）に各構成員からのニーズを基に反映や修正した計画（案）を再度提示し、各構成員から了承された。 | ①デジタル人材の育成 ②ITリテラシーの充実 ③介護分野の訓練コースの受講生確保と就職支援 ④SNS等による情報発信での広報の充実 | 特になし | ・デジタル分野は県内実施機関が1社であることもあり、デジタル分野を含んだIT分野を対象とする。 ・WEBサイトの訓練修生でも企業は実際は簿記ができる人材がほしかったなどもあるの、企業のニーズにマッチした人材育成であったか調査の仕組みの工夫は必要。 ・企業側の評価として、資格・免許といったものだけで良い人材だという評価には必ずしもなり得ないので、評価基準を工夫することが必要。 ・雇用主以外の従業員もヒアリング対象に入れると、より一層訓練効果の検証が図れるのではないか。 | IT分野 | (1) 職業訓練の周知広報について 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であり、訓練実施機関、徳島労働局、ハローワーク及び徳島県は、訓練内容の広報の充実、SNS等による情報発信に取り組む。 (2) 人材開発支援助成金の活用促進について 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）においては、「人への投資」の抜本的強化を図ることとしており、徳島労働局は、企業におけるデジタル人材の育成等を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用促進を図る。 | 異議なし | 特になし | |
| 37 | 香川 | 第1回協議会での「幅広い職種でITリテラシーを身につける必要がある」との意見を計画に反映し、デジタル分野の定員を全体で39人増やすこととした。 | ①求人者・求職者ともにニーズの高いデジタル分野のコース拡充が重要であり、実施機関開拓が課題。②定員充足率が低調な介護分野については、求人者ニーズが高いためコース数は維持し、受講者確保のための取り組みが課題③求人者・求職者ともにニーズが高く、充足率も高いが、就職率が低いことが課題の事務分野について、ワーキンググループで効果検証し、今後改善を図っていく。 | 第1回協議会にて「在職者訓練についてもニーズ把握を行う必要がある」との意見が出たため、機構より在職者訓練のニーズ調査について報告。「緻密な調査をしている」と委員から好評。 | 選定した事務分野は、コース数及び受講者数が一番多い分野のため、効果検証結果を踏まえた改善策を事務分野全体に展開することで、大きな効果を狙いたい。また、定員充足率が高いが就職率が低い分野であり、さらには実施機関毎に就職率にバラツキがみられることが判ったため、就職率の高い実施機関にヒアリングを実施し、得られた効果ある就職支援策を他の実施機関に展開することで、就職率改善に繋げたい。 | 事務分野 | ①訓練前及び訓練後のキャリアコンサルティングの取り組みを説明。 ②ハローワークにおける求人者・求職者への訓練ニーズアンケートについて、デジタル分野の項目を追加し、次年度以降も継続して実施することを説明。 | ①委員（職業紹介事業者）から、「学びに慎重な求職者が多く、その様な方にはキャリアコンサルティングが有効」との意見あり。 ②了承を得た。 | 香川県より、DX,GX等の成長分野におけるリスキリングに関する取り組み予定を紹介。「アプリ開発人材養成講座」「DXベーススキル養成講座」などの講座や、「かがわAI+活用支援事業」「高度産業人材育成事業」などの人材育成事業を紹介し、構成員間で共有。 | |
| 38 | 愛媛 | ①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たい。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。②デジタル分野における人材育成を強化する内容とした。 | デジタル人材が質・量ともに不足していることを踏まえて、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た。 | 特になし。 | 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た。 | デジタル分野 | ・愛媛大学で行っているリカレント訓練（地域創生イノベーション育成プログラム）で実施したキャリアコンサルティングの実施状況について説明。 ・松山東雲短期大学で行っているリカレント訓練（保育士養成コース、栄養士養成コース）の概要及び修了後の進路状況等について、特徴的な事案について説明。 | 特になし。 | 特になし。 | |
| 39 | 高知 | ・介護系の職業訓練については、必要性があることから、応募者が増加する訓練設定を望む。 ・DX訓練を行った後、県内で就職策があるのか求人ニーズを踏まえたコース設定を望む。 | ・少子高齢化が進む本県においては、特に介護系訓練が必要である。 ・デジタル分野の訓練コース設定を増やすため、訓練施設等の開拓を行う。 | 【高知県】デジタル化推進を行っている。職業訓練にいかにか反映させるかが課題となっている。 【ニチイ学館】介護系訓練の設定については、就職につながる設定を行う。 【アールシステム】（無料職業紹介機関）有効求人倍率は戻ってきたものの、企業の体力は弱くなっており、スキルが高い方を望む傾向は強くなっている。DX化は重要であるが、基本的なワード・エクセルのスキルアップも重要である。 | ・応募倍率が低く就職率が高い「介護系分野」 ・応募倍率は高く就職率が低い「美容系分野」 ・応募倍率、就職率共に低い「営業・販売・事務系」の中で経理、不動産ビジネス等の分野 | 「介護系」「美容系」「経理・不動産スキル」 | ・介護系訓練については、取得可能な資格や、訓練機関・定員等、精査を行って受講者に案内していくこととする。 ・就職については、社会福祉協議会等とも連携した就職支援を行う。 | ・人手不足が深刻な介護職場にDXを結びつける考え方もあると思うが、高知の実情に応じた人材の育成をしっかりと行うことが必要。 ・次年度の訓練計画の策定については、前年度の状況よりは、現在の年度の状況を細かく見ていった方がよいのではないか。 | | |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|--|---|--|---|---|---------------------|---|--|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 40 | 福岡 | 介護分野の定員充足率が低く、受講生を集められない状況の中で、今後どのようにして充足率を上げていくのかについて意見あり。全国的に人手不足の中で具体的な解決策には至っていないが、地域で協力し、介護の魅力を高められるような取組みが重要であることを計画に反映。 | デジタル分野の重点化を図るとともに、介護・医療・福祉分野における労働市場のミスマッチ解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化すること、加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応が遅れがみられることにも留意が必要であることを構成員間で共有した。 | DX等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こと、加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応が遅れがみられることにも留意が必要であることを構成員間で共有した。 | 前年度の訓練実施状況の分析結果から、応募倍率が高く就職率が低い分野の課題解消を目指し、対象分野を選定。 | 求人ニーズと訓練内容が合っているのかについて、現場の意見が大事との意見。 | IT分野、デザイン分野（デジタル分野） | 地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル産業及び自動車産業分野に関する講座の開設等をはじめ、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」及び「③従業員の理解促進・リスクリング支援等」の事業を実施する。 | 県及び市町村の取組みに関する情報の共有を希望。 | 参加委員からの紹介により、介護福祉における中央での議論及び地域の取組等について構成員間で共有した。 |
| 41 | 佐賀 | ①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及び就職支援を強化し、佐賀県においてデジタル人材の育成を図っていく。 ②デジタル分野重点化として、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの設定を推進していく。また、訓練受講中から訓練実施機関とハローワークが今まで以上に連携を取り就職支援の徹底を図る。 | ○デジタル分野の重点化 ・高度デジタル人材育成科/2年の定員を増員（8人→10人） ・WEBデザイン訓練（定員20名×7コース）を新設 ・中高年限定のIT系訓練や、子育て中の女性向けの託児付き短時間IT系訓練コースを増設 ・その結果、ニーズの少ない販売コースや、人手不足により無資格でも就職につながる介護コース等を減らした。 ○地域の雇用情勢や産業界のニーズに対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を実施 | ・協議会において、多方面の委員による地域の人材ニーズを訓練計画案に反映していきたい。今年度のように11月開催では、見直しが出来ない状況で、中長期的な先の視点になってしまうので、やはり第1回目の開催時期を早めるよう提案あり（事務局で調整予定）。 | ・デジタル分野の重点化によりコースの充実を図っているが比較的就職率が高く就職率が低いIT分野や、比較的就職率が高くない分野等、求職者と求人者にミスマッチがあると考えられる分野について状況を把握し改善につなげたい。 | ・分野選定後にWGにおいて訓練コースを3コース以上選定する際に、そもそも「3コース以上」ある分野は限りがあるのではないかと。 | 営業・販売・事務分野 | ・地域におけるリスクリング推進に関し、佐賀県における現在の在職者訓練の取組状況について説明、今後のコース設定等の参考とするため、委員の意見をいただく | ・原材料高や賃上げ等々の課題もある中、生産性向上を図りデジタル人材の育成・確保を考えている企業においても「人手不足」という大きな問題があり、なかなか手が回らない状況もある。企業と話してもリスクリングの話まではなかなか到達しないが、「経営者等の意識改革・理解促進」という点において、企業に広く周知を図っていきたい。 | 特になし |
| 42 | 長崎 | 令和5年度の長崎県地域職業訓練実施計画については、長崎県及び機構長崎支部と事前に協議を行い案を作成し本協議会へ承認を図ったが意見等はなかった。 訓練実績について、令和4年12月時点で13コース定員枠134名が中止となっており、調整等を行い中止にならないような改善策がないのかとの意見あり。 介護分野においては、訓練実施機関の減少、受講者の確保が難しいなどの理由から計画数を減らした。 | 委託訓練において、デジタル分野を18コース定員数265名と前年度の11コース160名より大幅に増員し計画している。 訓練の充足率を上げるため訓練の開催時期、訓練分野の改善を要望された。 | 求職者ニーズでは、訓練期間で「3か月から6か月」及び「3か月」が9割弱、希望分野は「営業・販売・事務」及び「IT分野」で約半数を占めている。 訓練の充足率を上げるため訓練の開催時期、訓練分野の改善を要望された。 | デジタル分野が政府の施策の中で重点化されていること及び訓練カリキュラムの内容の選択肢が多いこと。 デジタル分野のスキル・技能等が幅広い業種・産業に活用されることから、訓練により得られたスキル・技能等と企業が望むスキル・技能等の対比が検証しやすく、改善項目が明確化できる。 | 検証分野を複数実施してはどうかという意見があったが、令和5年度においては、まず1分野を対象とし年度初めに対象コースの選定を行うこととした。 | デジタル分野 | 職業訓練の情報発信の拡充について、現在ハローワーク及び労働局ホームページ・LINEなどにより訓練情報等の発信を行っているが、新たに運用を開始したインスタグラムを活用し広報・周知の拡充を図る。 | 特になし | 特になし |
| 43 | 熊本 | ①これまでのIT訓練以上の半導体関連を中心とした、高度な技術内容を求めるような企業が多くなってきており、国が求めるデジタル人材が現在の県内の訓練機関では対応できるか。 ②既存で一審近い訓練コースである制御を担当している生産ラインメンテナンス科のカリキュラムも来年度一部見直しを図っている。特に電子回路の基板製作等について事業者へのヒアリング調査を元に、一部カリキュラムの見直し等の反映を行っている。 | ・特に県内では多数の半導体関連企業が進出予定であり、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から、今後、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である。 離職者を対象とする職業訓練については、令和5年度においても、人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。 | ・委託訓練の大型一種取得コースについては、時間外上限規制の適用から運転手の不足が予想され、企業の人材ニーズが高いため訓練と見られるので今後は検討いただきたい。 | ・令和4年7月に実施したアンケート結果では「介護・医療・福祉分野」「IT分野」のニーズが高く、半導体関連企業進出に伴い、技術者の育成が急務との意見が多く出された。 また、職業訓練の課題・分析では、応募倍率が高く、就職率が低い分野としては、「IT分野」「デザイン分野」の課題があり、今回の効果検証WGの候補として選定した。 | ・デジタル分野以外の分野はどのような検討を経て最終的に分野選定したのか。 →デジタル分野以外を除外した訳ではないが、データとしては比較的修了生の多い分野についてのデータを抽出することが改善、検証、分析に有効であり、令和4年度については特に求職者支援訓練についてはデジタル分野が相当数の受講率となっている。 | デジタル分野 | 生産性向上支援訓練（DX関連）の実施。 ・生産性向上支援訓練（DX関連）が、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となっているが、リーフレットに掲げる民間教育訓練を活用していくということは、今現在のポリティクスセンターでは高度な人材、国が求めるデジタル人材が訓練機関では対応できないのか。 一生産性向上支援訓練DX部分については特に短時間でDXの基礎を学びたいといった、様々な事業所様の要望もあるので、実機を持たない座学みの訓練については民間教育訓練機関様の専門性を活用して実施機関のノウハウを生かしながら実施する。どちらかの役割を担うというわけではなく、在職者訓練、施設内訓練の実機を使った実施をメインとした訓練と生産性向上支援訓練といった主に座学ベースの訓練を併用して人材を育成していくという形で授業を実施している。 | 特になし | 特になし |
| 44 | 大分 | ①デジタル推進人材の育成の方向性についてどのように考えているのか。 ②デジタル分野重点化の観点からIT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの設定を推進。 | ・デジタル分野等、成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置きつつ実施。 ・人手不足分野等求人ニーズを踏まえた効果的な訓練の設定、および地域ニーズに対応した訓練の推進。 | ・デジタル推進人材の育成と一括りにされても産業、業種の違いがある中で、どこから手をつけるべきか中々イメージできず漠然とした感じとなっている。 | ・デジタル推進人材の育成が求められている。（デジタル田園都市国家構想基本方針） ・ITSSレベル1以上のデジタル分野の設定は令和3年度まで実績がなく、効果検証を行うことで、今後の効果的な訓練の実施に繋げる事ができる。 | ・分野選定にあたり、そもそも効果検証の対象となる分野に限りがある。 ・WGの構成員に効果検証対象分野の専門家の参入を求めはどうか。 | デジタル分野 | ・公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産等成長分野に関するリスクリングの推進を図り、地域に必要な人材の確保（中小企業、農林水産、介護等）に取組む。 ・リカレントとリスクリングについてどのような違いがあるのかよく理解されていないのでは。 | ・リスクリングについて言葉が上滑りにならないように丁寧に説明する必要がある。中身の見える、また、県目録で実行するべき。 ・リカレントとリスクリングについてどのような違いがあるのかよく理解されていないのでは。 | 特になし |

| 労働局番号 | 労働局名 | 地域職業訓練実施計画の策定 | | 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有 | ワーキンググループ（WG）の効果検証 | | | その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組 | | 地域協議会独自の招聘事例連携事例 |
|-------|------|---|---|--|---|---|----------|--|---|---|
| | | 職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等） | 令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等） | 各構成員からの報告等 | 訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等） | WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対する意見等） | 訓練分野 | 取組内容 | 意見等 | ※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるような可能な範囲で具体的に記載ください。 |
| 45 | 宮崎 | ① 求職者および企業に対して行ったアンケートについて、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。 ・宮崎県の地域性を活かした訓練設定が必要。 ② 委託訓練にてIT分野の長期高度人材育成コースを新たに計画。 ・求職者支援訓練にて地域ニーズ枠として観光分野を新たに計画。 | ・デジタル分野の重点化 | ・デジタル分野については、かなり重視されており、求職者側、企業側のニーズが計画に反映されていると思う。 ・介護分野について、労働に合った報酬がなく、公的な部分でのサポートが必要と感じる。 | デジタル分野の重点化に取り組むとしていること、また、第1回協議会でITに係る意見が複数あったことや訓練ニーズの検証より、「デジタル分野」が選定された。 | 検証方法、ヒアリング項目への意見なし。 デジタル分野以外においても、宮崎特有の観光や農業について、WGでの効果検証の対象としてでなくともアンケート等を取るのもよいのではないかと意見があった。 | デジタル分野 | ・階層別の研修（新規職員研修や中堅職員研修、チームリーダー研修等）をニーズに併せて実施する事業を行っている。 ・キャリア教育として、小学校から高校まで一貫して、望ましい勤労観を植え付けるという教育を行っている。 | ・在職者の職業訓練のメニューの一環等、企業内でなく外部で支援していただけるとありがたい。 ・キャリア教育として、組合が学校に向いてやりがい等を学生や教師、保護者に伝えることについて、県全体の学校に話を通してけるとありがたいといった声がある。 | |
| 46 | 鹿児島 | ①協議会での意見 ・リスクリングについて、在職者の部分で新しい能力開発を行っていく必要がある。（学識経験者） ・離職したら生活が不安定な状況で学ばなければならないので、在職者訓練に力を入れることは賛成である。（経済団体） ②計画に反映した事項 ・リスクリングの推進として、地域リスクリング推進事業を計画に反映した。 | ・在職者訓練の積極的展開。 ・IT分野の定員枠の拡大。 ・中長期的な地域ニーズをも反映した訓練コースの策定に向けた情報収集の実施。 | ・PCのスキルについて、求人者側のニーズとして、専門システムやアプリの操作等、関数や差し込み印刷等といった、細かいことが求められる。（職業紹介事業者） ・人材育成にあたり、社内教育に加え、子供向けのプログラミング教室と提携したりしている。（職業紹介事業者） ・RESASのデータを営業戦略に活用するための学習の場があると有意義ではないだろうか。（経済団体） | ・コース設定数が多く、またセーフティネット的な要素のコースが多い分野における訓練効果の検証から始めていくこととする。 | ・訓練後にPCスキルをどこまで引き上げるかという観点で検証を行うことも1つのポイントではないか。（学識経験者） ・上記観点で検証を行う場合、全くの未経験者を対象とするなど、適切に選定しないと訓練効果が判断できないことを考えられるので、注意が必要。（職業紹介事業者） ・PCスキルは使えると思っている人も、使えているのが一部分だけであるということもあったり、幅が広がる可能性もあることから、受講制限は望ましくない。（学識経験者） | 営業・販売・事務 | 表層及び深層にある求職者ニーズについて目を向ける必要とキャリアコンサルティングによるニーズの変容の可能性等について説明。 | ・学生の場合、生活・安全等に対する部分は親が支えているので、現実のお金を稼いで生きていくという意識が薄く、自己実現の話ばかりをする事例もある。これによって職業が選択できないまま社会に出てしまうような事例もある。（学識経験者） ・離職したら生活が不安定な状況で学ばないといけないので、在職者訓練に力を入れるのは賛成である。安定したうえで学ぶことが大切である。（経済団体） | ・該当なし |
| 47 | 沖縄 | ①県のリーディング産業である観光業においては、多くの産業で人材不足であり、事業所は即戦力を求めている現状があり、地域ニーズに即した職業訓練を実施してほしい。 ②観光関連産業は幅が広いので、求職者支援訓練については、地域ニーズを反映できるよう分野を限定せず、その他分野としての定員を設置した。 | デジタル分野のコース拡充 | 観光産業の人材不足に関して、宿泊業の様々な分野で人材が不足しているため、ヒアリング等により実態を捉え、国や県だけで考えるのではなく、官民一体となって検討を進めていきたい。 | ・求職・求人双方のニーズが高い分野であること。 ・応募倍率・就職率とも高い分野であり、良い点、改善点を他の分野に生かすことを目的とする。 | ・効果検証の取組は素晴らしい。全ての分野で行ってほしい。 ・沖縄県の基幹産業である観光分野の訓練についても、効果検証を行ってほしい。 | デジタル分野 | 訓練受講希望者を確保し、あつせんするためには、広く公的職業訓練について周知する必要があるため、ポスター・リーフレットの作成・配布に加え、インターネット、SNSを活用し、潜在的受講希望者の掘り起こしを図る。 | 特になし | 特になし |