

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
1	北海道	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 職業紹介事業者から、求職者の動向として売り手市場の状況が続いており、転職後の年収平均値も上がってきている状況との説明があった。また、厚生労働省委託事業「キャリア形成・学び直し支援センター」の支援状況等について、介護事業者から離職率の低下やキャリア支援に関する相談が多く、業種業界に関係なく40代から50代の層に対するリテンションなどの相談が多い状況との報告があった。 構成員から、JEED施設内訓練の「スマート生産サポート科」の応募率が1.56倍となっており、コースの内容と倍率が高い理由について質問があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練内容は主に工場内のシステムネットワークの構築（C言語、Java言語）、Webアプリのプログラミング等が中心となる関係上、若年者の応募倍率が高い状況との説明があった。（機構） 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練では「IT分野」「理容・美容関連分野」の求職者ニーズが高く、求職者支援訓練では同分野のほか「デザイン分野」のニーズも高い。また、令和4年7月からの求職者支援訓練への受講指示適用拡大に伴い、WEBデザイン系やネイリストのコースにおいて、雇用保険受給者の応募が増加している状況の説明に対し、構成員からは、デジタル分野の人材育成推進において、今年度における定員計画の再確認（質問）がなされた。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の定員数について、配付参考資料「令和5年度北海道地域職業訓練実施計画」により説明。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいて介護分野を検証。国の基準を満たした中で、カリキュラムにおける座学と実習の時間配分などの見直しを働きかけていくとともに、ハローワークの役割（周知広報、事前説明会・見学会、受講あっせん、就職支援、定着支援）が重要。（WG） <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道及びJEEDから訓練実施機関に対して、委託契約時、認定時などの接触機会において、介護分野の実習時間の配分見直しの働きかけを行う方針。 次年度の効果検証WGの対象分野について、構成員から、他県における介護分野のワーキンググループ検証結果を2回目の協議会資料として提出し、改善促進策の好事例も取り入れるよう意見が出されたことを踏まえ、引き続き「介護分野」について改善結果の反映等を再検証し、また、北海道は広域なため対象地域を広げて意見収集する方向で検討。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道国立大学機構小樽商科大学が実施しているリカレント教育「DX時代の介護ミドルマネジャー育成プログラム」におけるVRの活用内容について構成員間で共有。介護DX時代を牽引する人材育成のため、プログラムの一部にVR技術を活用し、現場にいるような環境の中で介護技術の体感、講師や他の受講生とのコミュニケーション機会を実現。コロナ禍で実習ができないために取り入れたものであるが、DX・ITをうまく組み合わせていくのがカリキュラム設計の一つの鍵との説明があった。 職業安定部職業対策課から人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」「事業展開等リスティング支援コース」について説明。構成員から、申請状況等は企業にとって非常に良い参考となるため、第2回目の協議会で資料を配付してほしいとの意見が出された。 <p><対応方針>全国数字は非公表のため、北海道局の数字を第2回目の協議会で報告する。）</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 特になし <p>（その他）</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度新規事業「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）」について、令和6年度におけるコース設定見込数について質問があった。 <p><対応方針></p> <p>（その他）</p> <ul style="list-style-type: none"> 試行的に9コースの実施内容であり、北海道での実施有無を含めて、現時点では本省から詳細は示されていないことを説明。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
2	青森	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間職業紹介事業者から、OAスキル、エクセル、ワードのスキルを身に付ける人材開発をしてほしい。ただし、事務を希望を希望している方が多いが、本日の資料にあるとおり事務の求人は少ないため、希望職種を選定理由を聞いたうえで、他業種にキャリアチェンジしてもらいたいとの意見があった。 ・東北経産局からデジタルスキル標準、DXリテラシー標準等について説明があり、企業のデジタル人材育成等を推進していくこととした。 ・青森県からDX総合窓口の紹介があり、DXに係る総合的な支援とデジタル人材の育成が重要であるとの説明があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGの効果検証分野が「営業・販売・事務分野」であり、検証結果を踏まえカリキュラムの改善等を行っていく。 ・キャリアコンサルティングを通し、多様な業種を念頭に置き就職支援を行っていく。 ・デジタル人材においては、公共職業訓練、求職者支援訓練においてデジタル分野の訓練コースを計画し人材開発していく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野の就職率が低いため、その原因について教えてほしい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内の就職先が少ないことと、求人者においては求人募集する業務において、どの程度のデジタルスキルが必要が伝えきれていないこと、求職者においては訓練において得られた能力を活かした就職先がどのような業種や職種でニーズがあるか把握しきれない面がある。就職率向上のため訓練修了者の就職機会拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人確保や就職支援の取り組みを推進していく旨を説明した。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度については、WGにおいて「販売・営業・事務分野」を検証。以下構成員の意見。 ・興味深いレポートであった。 ・基礎知識として、コンピュータとかOA機器の操作、プレゼンテーション資料作成、文書作成能力は、事務でなくても必要であるということが分かった。就職支援において、OAスキルを持っていたら事務へだけではなく、違う職種にも選択肢を広げていただくよう期待する。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果検証ヒアリング及び労働局が行った企業調査においても、多様な職種で基礎的なOAスキルを必要としているため、当該訓練の促進を図る。 ・就職率の向上のため、求人部門と訓練部門が連携を図り訓練修了者の支援を行っていく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・東北経済産業局より生成AI時代のデジタル人材育成の取組について説明があり、①部分的な業務効率化のみならず、全体的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル改革につながる重要性であること。②適切に使い、生成AIリテラシーを有する人事を増やすフェーズ、そのための経営者の理解や社内体制が重要であること。③企業価値向上に繋げるため、生成AIの利用スキル等を社員が身につけるための社内教育、担い手確保に取り組む大きな機会ととらえることが重要であることを共有。 ・青森県からDX総合窓口の紹介があり、DXに係る総合的な支援とデジタル人材の育成が重要であるとの説明があった。 ・青森県教育庁から高校生に係るキャリア教育について説明。 ・青森キャリア形成・学び直し支援センターから、事業の紹介としてセルフキャリアドックについて説明。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・特になし <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「介護・医療・福祉分野」の応募率向上及び「デザイン分野」の就職率向上のための取り組みを進めていく。
3	岩手	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスが5類に移行したことを機に、観光分野で人手不足となっているため、観光分野のコースを設定し、人手不足の解消に寄与したいとの説明があり、構成員からは企業でも対応していかなければならないと考えており、観光分野のコースを作ってもらえることはありがたい。期待しているとの意見があった。 ・施設内訓練については、毎年企業から、採用時に求める職業能力、OJTでは習得し難い職業能力についてヒアリングを行っており、回答に基づき訓練内容に反映させていくとの説明があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練において、観光分野における人材を確保するため、長期高度人材育成コースと短期訓練で訓練コースの設定を検討する。 ・施設内訓練においては、在職者訓練のニーズが高くなっているため、IT関係のコース等の設定を検討する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「託児サービス付き訓練」の実施状況を説明したところ、構成員から、受講者が少ないが、今後拡大していく必要があるのではないかと意見があった。 ・県内の地域別訓練実施状況に関する資料を提供したところ、沿岸地域の訓練実施が少ない状況について説明を求められた。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「託児サービス付き訓練」については、希望が少ない状況が続いているが、今後、受講者の動向により設定を検討する。 ・沿岸地域においては、訓練実施機関が限られているため、訓練実施数は限られてくるが、訓練実施時期を調整するなど多くの受講者を確保できるよう検討する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練効果の企業ニーズが「指示理解力、コミュニケーション能力」という内容であったが、それ以外にもあるのではないかと、との質問があった。 ・訓練施設におけるキャリアコンサルティングの実施状況について質問があり、実施状況の説明を行った。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズの「指示理解力、コミュニケーション能力」については、ヒアリングの結果だけではなく、重要視されていると考えられる。カリキュラムの変更等を求めることは難しいと思われるが、好事例を周知していくことを検討する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域におけるリスキングの推進に関する事業について、令和5年度の実施状況を報告。構成員からは、リスキングの推進として行う事業内容について質問があり、リスキングの推進事業の在り方について説明を行った。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期高度人材育成コースの訓練内容について質問があり、訓練内容及び取得を目指す国家資格を説明したところ、就職に結びつきやすいコースであり、効果的であるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施コースを検討し、委託先を開拓することにより、効果的な長期高度人材育成コースの実施を図る方針。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
4	宮城	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内の企業におけるDX化の進展状況について情報交換を行い、構成員から次のような意見があった。 ①建設業界では、CADから3次元モデルへの移行等、DX技術を入れているところは、時間と費用、人の都合等、工程の短縮ができるようになってきている。進んでいる事例と思う。 ②最近の人手不足、ネットの活用、キャッシュレス化の進展等の課題に一つ一つ対応していかねばならない状況であるが、経営革新に繋がりは始めている兆しは見えてきたのかなと思う。 ③宮城県が進んでいるかと言うと進んではいないと思う。ただ支店経済というところがあり、大手の支店・出先があることから、DX化したものを導入している人たちが出てきていることもあり、広がりはあると思う。データは徐々に企業の中に溜まってきているので、それを活用するフェーズを作る段階に入ってきたかと思う。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル人材の育成・確保は当地域においても大きな課題となっていることから、今年度のWGによる検証結果も踏まえ、令和6年度の公的職業訓練実施計画においてその充実を図っていくこととする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングコースについて、構成員から次のような拡充を求める意見があった。 ①実技を伴わない教科書だけでやっている部分はeラーニングでできる部分と、実技の部分とを分けながら、すべてが教室で対面では限らないコースがどんどん増えてくることに期待。今後のコース開発に取り入れていただきたい。 ②これからは「オンライン」がキーワードだと思う。時代の変化に合わせた形で、新たな手法を取り入れることを前向きに検討したい。 ・障害者訓練について、法定雇用率の段階的引き上げに併せて、障害者向けの訓練についても重視していくべきとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングコースは増加傾向であり、また申込者も多い状況。デジタル分野の訓練の重点化を推進する上でも重要となっているコースであり、引き続き内容の充実を図っていくこととする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を対象に検証を行った。 ・採用企業のヒアリングにおいては人材不足との意見があった。また、訓練受講者が習得した知識・技能に関しては一定の評価が得られており、デジタル分野の訓練の更なる拡充が必要。 ・採用企業、訓練受講者双方から、より実践的なスキルの習得が期待されている。プログラム言語はもとより、コミュニケーション能力の向上や職業人としての汎用的なスキルの習得も有効。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度の公的職業訓練実施計画において、デジタル分野の公的職業訓練の定員数を拡充する。 ・企業実習やグループでの開発演習等、就労現場を想定したより実践的な授業の進め方により、企業から求められるコンセブチュアルスキルを副次的に身につけさせる。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・東北大学ナレッジキャスト株式会社より「東北大学データサイエンスカレッジ」の取組みを発表し構成員間で情報を共有した。 このデータサイエンスカレッジの取組みは、企業の中の人材のリスキングを対象としたプログラムで、ビジネスをリードできるようなデータサイエンスティストを養成するカリキュラムとなっている。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局より令和6年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）を提案。提案通りで了承を得た。 <p><対応方針></p> <p>特になし</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
5	秋田	<p><意見等> 事務局より県内ハローワークで把握している人材ニーズを報告（人材不足分野、従業員の高齢化、未経験者の育成などの課題など）。 以下構成員による意見。 ・求人倍率が1.3倍台と高止まりする中、新規採用ができないとする企業が多いため、離職防止と従業員のリスクニングが必要。 ・高齢化が進む中で介護職を増やすことはわかるが、ICT等の若年者ニーズにもあった訓練の充実も必要。 ・在職者の能力開発による生産性の向上も必要。</p> <p><対応方針> ICT等在職者向け訓練や生産性向上訓練の充実を検討。 離職者訓練修了者が就職後のスキルアップで企業ニーズに適合できるよう、訓練修了者の就職後の定着支援と合わせて、人材育成支援フォローアップ（人材開発支援助成金の活用アドバイス等）に取り組む。</p>	<p><意見等> 事務局より訓練計画数と訓練実施数の乖離の現状と、企業ニーズと受講ニーズの違いについて説明。 以下構成員による意見。 ・高齢化が進む中で介護職を増やすことはわかるが、若年者ニーズにもあった内容を考えるとともに、能力開発による生産性向上が大事と意見があった（生産性向上によって、ワークライフバランスも推進させることができるとの意見があった）。 ・人手不足に対する新規採用だけでは企業は生き残れない、DX推進による省力化やリスクニングも見据えて在職者の職業訓練に力を入れることが必要。</p> <p><対応方針> 在職者向け訓練や生産性向上訓練の充実や、職業訓練受講実績に合わせた職業訓練計画の策定を検討（公的職業訓練検証WGメンバー・実務レベルによる計画案の策定に取り組む）</p>	<p><意見等> 構成員より、デジタル分野の訓練は5～6カ月では物足りないことや、企業が求める人材像とのミスマッチが発生しており、初級コース、中級コースなどレベルに合わせて育成することが必要との意見があった。 また、小規模事業所のデジタル化は、まだ入口部分のところが多く、新規採用よりもITに少し詳しい人を育成したい希望があり、在職者訓練も含め、習熟度に応じた様々な訓練の確保も必要との意見があった。</p> <p><対応方針> 企業の実情に応じた能力開発が行えるよう、在職者訓練の充実や高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、公的職業訓練に幅広く情報リテラシーに係る訓練内容を盛り込むことを検討。 また、企業の求める人材像の明確化及び求人票への明確な記載により、訓練内容を活かせる求人とのマッチング精度を高めて、就職支援を推進する（訓練受講修了者歓迎求人確保を含む）。</p>	<p><意見等> 構成員より就職率が低い訓練コースは、問題意識をもって対策に取り組んでほしい。特にデジタル分野は、習得したスキルを企業に理解してもらえよう伝え方の工夫や、企業ニーズにマッチしているか点検するとともに、その結果に基づく改善が必要との意見があった。 職業訓練情報の2次元コード活用やSNSによる周知の効果も期待する意見があった。 一方、職業訓練受講生の確保に苦労している中で、職業訓練情報周知にSNSを利用する場合は、訓練機関へ事前に情報共有してほしいとの意見があった（PRの仕方が変わるとの意見）。</p> <p><対応方針> 訓練修了者のジョブ・カードや職務経歴書など本人が同意した場合は個別求人開拓に活用するとともに、個人情報に配慮した求職公開のしくみの活用により企業へ情報提供する。 職業訓練機関と連携した職業訓練情報の周知・広報に取り組む。</p>	<p><意見等> 事務局より計画策定に向けたポイント（デジタル分野検証結果に基づく取組、訓練実施状況を踏まえた策定等）を説明。 会長からのまとめとして、デジタル分野の在職者訓練の充実が必要との意見があった。 また、求人票に職業訓練受講修了者歓迎の表示や、職業訓練受講修了者の就職に結びつく情報（求められる知識・技能など）を掲載するなど、求人内容の充実が必要であり、今回の協議会でその進捗状況を報告してほしいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 本協議会の意見など反映できるよう、公的職業訓練検証WGメンバー・実務担当者による計画案の策定に取り組む。 ハローワーク求人票の求人内容の充実に向けた取り組みや、求人内容の充実の好事例は求人者の了解を得て、次回協議会へ提供してロールモデルとする。</p>
6	山形	<p><意見等> ・資料1のニーズ調査でも紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて、求職者が希望する訓練としてPC・事務系が多く、企業が求める訓練分野は介護・製造系とニーズには乖離がある。また、資料5の6年度計画策定に向けた方針に明確に応募倍率が低く就職率が高い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野がある。ミスマッチの解消のためにも、就職率の高い訓練の周知をもっと行えばよいのではないか。</p>	<p><意見等> ・資料1のニーズ調査でも紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて、求職者が希望する訓練としてPC・事務系が多く、企業が求める訓練分野は介護・製造系とニーズには乖離がある。また、資料5の6年度計画策定に向けた方針に明確に応募倍率が低く就職率が高い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野がある。ミスマッチの解消のためにも、就職率の高い訓練の周知をもっと行えばよいのではないか。</p> <p>・これから訓練を受けようとする方に、製造分野のNC生産システムや介護分野などは就職率が高いという情報を提供したらいいのではないか。</p>	<p><意見等> ・ヒアリング実施結果の回答者が事務系へ就職された方であり、Word、Excelの使用については十分対応できていると思うが、業種が変わるとPowerPointなどが必要となると思うので、基礎的なコースと上級者向けコースに分けて設定することが必要だと感じる。</p> <p>・受講者のレベルも様でないため、同時に訓練を進めるのは困難。Word、Excelに重点を置くコース、Accessなども学べるコースと振り分けて進めたほうが良いのではないか。</p>	<p><意見等> 県内のリスクニング計画、人材開発支援助成金、ポリテクセンター生産性向上訓練の説明。 【意見等なし】</p>	<p><意見等> ・IT、DXに関して協会員向けに訓練を計画しているが、デジタル人材育成をテーマにして募集したところ集まりが悪い。企業の中でデジタル化のとらえ方は、組織やシステム構築に向けてしまい、人材育成に向いていないミスマッチがあるのではないかと。</p> <p>・リスクニングと相まって人材不足を補うためには高齢者が大切な戦力にならざるを得ないのではないかと。そのためリスクニングと並行して高齢者向けの訓練が重要となってくるのではという気がする。</p>
		<p><対応方針> ・応募倍率が低く就職率が高い分野については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要と感じており、「就職率の高い」ことも、コースの魅力であるため、そういったことも発信しながら受講勧奨していきたい。</p>	<p><対応方針> ・基礎・実践とコースを分けてコース設定しているが、募集チラシ等提供している情報量に差があるため、求職者が自分に必要な、又は自分にもできる訓練と見極められるよう、訓練募集のチラシ、説明会で詳細な情報を提供していく。</p>			<p><対応方針> ・委託訓練の高齢求職者スキルアップコース等の設定を推進していく。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
7	福島	<p><意見等> デジタル人材の育成は、福島県においても重要である。従来の基礎的な訓練に加え、ハンダーと話ができるくらいには育成できることが良いという意見があった。</p>	<p><意見等> 就職先を考えると、事務等は正社員での採用枠が非常に狭い。事務系でもデジタルと共通する部分があるなら、デジタル系の定員を増やして、事務系の定員を減らしてはどうかという意見があった。</p>	<p><意見等> 令和5年度はWGにおいてデジタル分野を検証した。</p> <p>(1) 物価高騰の現状にあわせた委託費の設定を要望する意見があった。</p> <p>(2) ヒアリングについて、事業所側がどのような人をどのような期待を持って採用したかによって、得られるスキル、期待しているスキルが変わってくるので、訓練の趣旨と採用の意図がうまくマッチするヒアリングの仕方を考慮すると良いという意見があった。</p>	<p><意見等> 会津大学が実施しているリカレント教育「女性のためのITキャリアアップ塾」の最近の進捗状況について説明があった。事業主団体から参加企業へ周知いただく予定。</p> <p>労働局が開催する助成金（キャリアアップ助成金〈社会保険適用時処遇改善コース〉、人材開発支援助成金）セミナーについても周知いただく予定。</p>	<p><意見等> 前段の議事において各種意見が出されたため、この項目に特化した意見はなかった。</p>
		<p><対応方針> 都市部以外は訓練を実施していただける機関がかなり少ないという現状であるが、実施機関の開拓も含め、求職者の意向に沿った訓練カリキュラム、コースの立ち上げを検討していく。</p>	<p><対応方針> デジタル分野の訓練を実施していただける機関がかなり少ないという現状であるが、実施機関の開拓も含め、求職者の意向に沿った訓練カリキュラム、コースの立ち上げを検討していく。</p>	<p><対応方針> (1) 厚生労働省に協議会の結果等を報告する旨、回答した。</p> <p>(2) 来年度のヒアリングシートに反映させる方向で検討する。</p> <p>なお、今回の対象者、対象企業にはヒアリングの理解を得られたが、準備段階でプライバシーの配慮、個人情報漏えいの防止について詳細に説明しても、対象候補者や対象候補企業からヒアリングを断られるケースが多かった。</p>		<p><対応方針> (a)～(d)の意見を反映させ、策定する予定。</p>
8	茨城	<p><意見等> 特になし</p>	<p><意見等> 構成員からは、受講生が学んでいく中で自分の適性や課題が見えてきた結果、必ずしも学んだ分野に就職するわけではないことから、訓練期間中に企業との接点の機会や、きめ細かいキャリアコンサルティングをすることによって就職の機会を提供できるようにすると、より就職につながるのではという意見があった。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。デジタル分野の講師人材の確保や設備等に係る費用負担、より実践的な内容を加味したカリキュラム・訓練期間の設定が必要であるとの報告があった。</p> <p>構成員からは、訓練中にポートフォリオを作成し、実際の面接の際のアピール材料として活用することが効果があるのではないかと意見があった。</p>	<p><意見等> 県の産業人材育成課より「茨城県リスキリング推進政策パッケージ」について説明。様々な情報発信をしているが、企業側からはリスキリングによって労働力の流出が起きるのではないかと懸念が示されていることが大きな課題との話があった。またリスキリングを推進するにあたり「在職者のスキルの見える化」という点も課題と感じているとの意見があった。</p> <p>労働局からは「キャリア形成・学び直し支援センター」の創設について説明を行い、「在職者のスキルの見える化」については、ジョブ・カードを活用することで働く人の学び直しの支援をより強化できるため、連携を図っていくこととした。</p>	<p><意見等> デュアルシステム訓練や職場見学ができる訓練設定を検討したいとの説明があったが、企業実習先を見つけることが難しいのではないかと意見があった。</p>
		<p><対応方針> 特になし</p>	<p><対応方針> 訓練期間中にジョブ・カードを作成し、強みを発見（自己理解）させることや、訓練実施機関に対しても雇用情勢の説明や求人情報の提供等を行い、ハローワークと訓練実施機関が連携して就職支援を強化していく方針。</p>	<p><対応方針> 報告内容を受けて、労働局と各関係機関が連携し、訓練実施機関や企業実習先の開拓していくこと、ハローワークにおける「訓練修了者、未経験者歓迎求人」確保の取り組みを強化していくこと、ジョブ・カードを活用し訓練習得度の「見える化」を推進していくことなどに取り組む方針。また、ご意見があったポートフォリオの活用についても推進していく方針。</p>		<p><対応方針> プログラミング系の訓練実施機関の開拓は課題である。就職という点で考えるとシステムエンジニアやプログラマーの求人は比較的多い。関係機関と連携し開拓に努めていく方針。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
9	栃木	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内のデジタル人材の求人が少ないが、同分野の職業訓練の応募倍率が高い実態について、訓練受講希望者が訓練受講後、どんな仕事を求めているか把握する必要があるのではないか、との意見があった。 ・基幹産業である製造業などで、経営に直結する生産管理職などの人材確保が急務となっており、「DX化」「デジタル人材不足」と言っても実態として求人少ない、との意見があった。 ・事務職として必要な、データの分析方法や作業効率を図る方法を習得した人材育成など、どの職種でもデジタルスキルは必要であるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野コースのミスマッチを防ぐため、HWでの受講希望者への訓練説明会・見学会への誘導することを説明した。 ・企業ニーズの把握は、訓練受講生とのミスマッチを解消するため必要であり、HWでも事業所訪問等での収集に加え、労働局として、幅広い業種でのニーズ把握のためWEBアンケートの実施を説明した。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・製造分野において応募倍率が低い、コースの選定・定員数の増減を考える必要があるのではないか、との意見があった。 ・企業がどのようなデジタルスキルやデジタル人材を求めているのか、企業側のニーズを把握して、それに合わせたような訓練カリキュラムの設定が、就職率アップにつながるのではないかと、との意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンターの施設内訓練については、ニーズを把握し定員の調整を行っていることを説明した。 ・デジタル分野の企業ニーズについては、次年度の効果検証WGの対象分野とする方向で検討。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。 ・就職支援において、就職率を上げるためには、ハローワークとの連携は大切であり、積極的に取り組んでほしいとの意見があった。 ・多くの企業では、採用条件に「コミュニケーション能力・協調性」が重視されている、今回、訓練カリキュラムの改善が出されていることは理解できるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告内容を受け、訓練修了前から、受講生の情報を共有し、訓練終了後も継続して情報共有を行う方針を説明した。 ・WGの報告内容を受け、R6年度に開始する訓練から「企業での会議やプロジェクト企画を想定した実践的なグループワーク」をカリキュラムに設定する方針を説明した。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自動車整備専門学校と職業能力開発施設の学卒者訓練との競合について発表あり。自動車産業が多いことから、人材育成の必要性、同職種の魅力発信について、課題共有を行った。 ・リカレント教育として、在職者のキャリアアップのために上位資格取得や専門的知識技術習得するための教育を行っており、今後は、潜在有資格者へのキャリア支援事業を計画しているとの発表があり、構成員で共有を行った。 ・介護・福祉・医療分野は他職種から人材の掘り起こしが必要。社会人経験者の入学を積極的に取り入れているメリットや課題の発表があり、構成員で共有を行った。 ・県の委託事業では、女性のデジタル技術を活用した幅広い分野での活躍を促進するため、女性デジタル人材育成・活躍支援講座を開設、年間180名の人材を育成する予定との発表があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「介護分野」の応募倍率が低いことへの対策として、中止するコースを減らす対策や周知広報を積極的にすべきとの意見があった。 ・デジタル分野において、「ITパスポート資格等の国家資格」の取得には、3～6ヶ月程度の訓練期間では短過ぎる、また、受講申込時での基礎能力を精査していただければ、合格率・就職率が上がるため、訓練期間の延長や、HWでの受講者に対する十分な説明が必要との意見があった。 ・求職者支援訓練の基礎コース数において計画と実績との乖離が見られたが、その要因について、訓練実施機関へのヒアリングなどにより把握することが必要ではないかと、との意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野の中止コース減のため、資格取得の日程を考慮した訓練日程を設定する方針。 ・デジタル分野については、受講希望者のニーズと選択コースのミスマッチを防ぐため、事前訓練説明会への誘導し、またHW職員がデジタル分野について理解を深め適度な訓練あっせんをするための対策を積極的に行う方針。 ・求職者支援訓練基礎コースでは、職業能力開発講習が訓練実施機関の負担とのことから、訓練期間に分散するカリキュラムの構成とする方針。 ・委託訓練は定員増。デジタル分野も定員増。 ・求職者支援訓練は令和5年度計画と同規模とするが、デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的デジタルリテラシーの要素を含むカリキュラムの設定を推進し、デジタル人材育成の底上げをおこなう。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
10	群馬	<p><意見等> 県からは次期産業振興基本計画として、産業構造の変革・新産業の創出などを見据えたデジタル人材の育成・確保、企業が取り組むリスクリングへの支援、離転職者に対する必要なスキルを学ぶ場の提供に重点に置くことの説明があった。 構成員からは、若年求職者における、IT・事務分野に偏った求職の動向、人手不足分野に製造を加えた、現場色の強い分野に対する応募者の減少について報告があった。</p>	<p><意見等> 構成員より ・応募倍率が100%を超えているにもかかわらず、定員充足率が100%未満になっている訓練分野について、その原因と対応策は如何。 ・また、希望するコースに漏れた者へのフォローは行っているのか。 といった質問があった。</p>	<p><意見等> R5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。 実施機関からは、IT関係への就職には実務経験が必要となる場合が多いため、Web知識を必要とする事務職等への就職を視野に入れる必要があることや、採用企業からは、（企業側の）職業訓練制度の認知度の低さ、および訓練時間の不足について報告があり、構成員間で課題認識の共有を行った。</p>	<p><意見等> 県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、困窮者の多くは数日中に所持金が尽きてしまうような方なので、訓練以前の課題解決が最優先としたうえで、訓練については ・自家用車を保有していない困窮者が一定数おり、地域の特性として公共交通機関の利用が不便であるため、通所が難しいこと。 ・（支援）訓練の出席要件が厳しいこと。 ・生活保護の最低生活費は、単身世帯で賃貸住宅に生活している方は約11万円となっており、訓練をしつつ生活を維持するために給付金額を15万円程度に引き上げることを検討いただきたい。 といった意見があった。</p>	<p><意見等> 運輸業におけるドライバー不足に対応するため、「大型自動車一種運転業務従事者育成コース」の拡充を希望。</p>
		<p><対応方針> 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、人材の育成・確保に努める方針。</p>	<p><対応方針> 同じ分野の訓練でも、希望者が定員の数倍集まるコースもあれば、定員充足率が低いコースもあるため全体では充足率は100%になっていない。 入校前に就職が決まり、辞退するケースもあることから、適切なあっせんに努めていく。 また、希望するコースに漏れた者については、内容の似ているコースを案内し、フォローしている。 定員割れのコース等は、実施時期・期間、カリキュラムの見直しを行う方針。</p>	<p><対応方針> 就職支援に向けて、受講生に本人の目標とする訓練カリキュラムであるかを確認してもらうため訓練説明会や見学会への参加を勧奨するとともに、ハローワーク職員の訓練内容に対する知識を深め、適切な受講あっせんに努める。 また、事業主に対して職業訓練の周知・広報を図り、訓練修了者歓迎求人確保を推進する。</p>	<p>求職者支援制度の活用やハローワークとの連携を図ることの必要性等、認識の共有を行った。</p>	<p><対応方針> コースの拡充には、受講希望者の増加が必要であるが、現状では応募倍率、定員充足率は100%未満となっている。当該コースにかかる受講コースを十分に踏まえた検討が必要。</p>
11	埼玉	<p><意見等> 引き続きデジタル人材が不足している（質・量とも）</p>	<p><意見等> ・（訓練受講者の）就職率を意識しすぎるあまり、短期の就労先をあっせんしようとする訓練施設があると聞いたが、公的職業訓練の趣旨になじまないのではないかと？ ・受講生間のトラブルを避けるため受講生同士のコミュニケーションを禁止している訓練施設があると聞いたが、（受講生同士の交流は）就職に向けたモチベーションの向上に効果があるのではないかと？</p>	<p><意見等> ・訓練内容、訓練レベルの細分化については受講者のモチベーションに十分に注意し、慎重に行う必要がある。 ・職業訓練中に行うキャリアコンサルティングはそれぞれの訓練コース、業界についての専門知識を有したキャリアコンサルタントが担当するとより効果的なものとなる。 ・企業に対するヒアリング結果は企業が求める人材をあらわすものであるため、訓練受講生に対してフィードバックしたほうがよい。 ・受講生のコミュニケーションスキル向上のため、グループワークの実施が効果的である。</p>	<p><意見等> ・地域におけるリスクリング推進事業に関して、中小企業のためのデジタル人材育成事業、中小企業に在職者の技術向上支援事業を令和5年度地域職業訓練実施計画に追加することに同意した。</p>	<p><意見等> （事務局提案の概要） ・令和5年度と同規模で公的職業訓練を実施 ・（応募倍率低、就職率高）「介護・医療・福祉分野」、 「金属加工・溶接」→周知、受講勧奨の強化 ・（応募倍率高、就職率低） 「IT分野」「デザイン分野」→一層の設定促進と就職率向上の取組 ・委託訓練の定員充足→受講申込締切日から受講開始日までの期間短縮、受講者増加のための取組 ・デジタル人材の不足→デジタル分野の重点化、訓練内容の見直し ※事務局提案どおり可決</p>
		<p><対応方針></p>	<p><対応方針> ・雇用保険適用就職を目指すものであるため、一概に短期就労がすべていけないというものではないが、訓練コースとの関連性や個々の受講生の就職目標と照らし合わせ、必要があれば対応する。 ・受講生同士のコミュニケーションを一律に禁止するものではないが、一部でトラブルも散見されるため、一定のガイドラインは必要と考えている。</p>	<p><対応方針> ・訓練内容や訓練レベルを設定する際に慎重に検討する。 ・訓練分野に精通したキャリアコンサルタントが担当するよう、各訓練機関に求めていく。</p>		<p><対応方針></p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
12	千葉	<p><意見等> デジタル化への対応は必須であり、デジタルリテラシーの向上も重要と認識しているが、そもそもデジタル分野における訓練科目修了者の習熟度と企業における人材ニーズでは隔たり（多種多様）があり、その部分の意見集約等が必要との意見があった。</p> <p><対応方針> ワーキンググループにおいて、採用した企業からのヒアリングでは、コミュニケーション能力やビジネスマナーを重視した採用との報告もあり、それらのカリキュラムを盛り込んだ内容を推奨するべく訓練実施機関への説明や、eラーニングコースが増加する中での整合性を検討し、改めて通所型訓練の重要性を策定方針に取り組み予定。</p>	<p><意見等> 構成員からは、求職者支援訓練におけるIT分野の就職率が低調な理由について、次回の協議会において数字的根拠を含めた資料説明を求められた。IT分野や人材不足分野の新たな訓練科目の設定・拡充は前提として必然だが、訓練修了者の就職後の支援も必要との意見もあった。</p> <p><対応方針> 次回協議会において、設定コースにおける就職率が低調だった訓練実施機関の要因等について報告のうえ、分析結果について検討。訓練修了生より訓練修了時又は就職決定時に提出いただく「就職状況報告書」の提出・回収の徹底及び就職後の支援（フォローアップ）を図る。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野及び介護分野を検証。修了者や採用企業からは専門的な知識だけでなく、コミュニケーション能力が重要との意見が多かったため、グループワーク等受講者参加型のカリキュラムを増やしていく必要があるとの報告があり、構成員から概ね賛同いただいた。</p> <p><対応方針> 報告内容を受けて、グループワークやプレゼンなどコミュニケーション能力の向上を目的とした受講者参加型のカリキュラムを訓練実施機関に提案していく方針。</p>	<p><意見等> 総務省が創設した地域リスキリング推進事業について、千葉県より事業一覧にて報告があり、事業概要について予定のものもあり、次回協議会において詳細を含めた次年度の予定等についての提案を共有出来るようにとの意見があった。</p>	<p><意見等> 「デジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進」に向け、離職者訓練・在職者訓練共に必要性は構成員全員が認識しているものの、中小企業において、人手不足は深刻であり、労働力の確保と訓練との兼ね合いが難しいとの意見が多数あった。在職者訓練についても同様で、「学び・学び直し」「リ・スキリング支援」についての重要性の認識と労働力の確保が優先との意見があった。</p> <p><対応方針> デジタル化の進展に対応した訓練科目の設定や千葉県における人材不足分野の人材確保のため、新たな訓練科目の設定が求められていることを構成員間で認識を共有。ポリテクセンター千葉における生産性向上人材育成支援センターでの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>
13	東京	<p><意見等> ・2024年新卒採用について、企業説明会並びに選考に対するエントリー数の減少を訴える企業が多くみられたため、新卒採用の変化を踏まえた適切な支援をお願いしたい。 ・約7割の中小企業が人手不足に苦しんでおり調査開始以降過去最大。今後、労働力、生産年齢人口が減少することを見据えると人手不足状況は解消しないと想定 ・製造業、ものづくり業は技術者不足。ものづくりの企業は、訓練校で一定の技術を身につけた人材を欲しており、期待している。 ・雇用の安定、生産性の向上、所得向上に向けた就労支援と職業能力開発の強化 ・介護、観光、飲食、運送業、建設業の人材確保、人材育成 ・DX、GXの推進における成長産業への就労移動及び労働移動 ・技能分野では熟練技能者の高齢化、若年者不足が大きな課題 ・ものづくり技術の伝承</p> <p><対応方針> 検討中</p>	<p><意見等> 特になし</p>	<p><意見等> ・就職できなかった者の検証をするにあたっては、アウトプット（受講生の能力向上）、アウトカム（能力向上はしたが企業側とのミスマッチ）、どちらに課題があったのかという検証が必要。 ・コミュニケーション能力についてはこの分野も限らない。各コースの検証は、コース固有の訓練成果、効果がどうだったのか着目してほしい。</p> <p><対応方針> 検討中</p>	<p><意見等> 特になし</p>	<p><意見等> 特になし</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
14	神奈川	<p><意見等> ・ITエンジニアについて、コロナ明けは未経験求人は多かったが、現在は経験者を求める求人が増加。 ・デジタル分野について、業務内容によっては未経験も可だが、若年を求める傾向。 ・中小企業等において、専任のIT部門がなく、総務などで社内ITを行うためにITリテラシーの高い方を求める傾向が強まっている。 ・未経験、若年を教育する際の助成金や離職からしばらくたっている情報難民の方にも行き届くような発信も引き続き必要。</p> <p><対応方針> ・引き続きハローワークに来所されない方も含めた周知・広報に取り組む方針。</p>	<p><意見等> 無</p> <p><対応方針> 無</p>	<p><意見等> ・令和5年度については、WGにおいてIT分野を検証。 ・ビジネススキル、コミュニケーションスキルについては、知識、技術を教えるだけでなく、いろいろな場面でプレゼンをしたり、テレビ会議などコミュニケーションをしたり、繰り返すことが必要。 ・IT分野はレベルがいろいろなので、自分が訓練で何を身につけ何ができるのかなどの伝え方も大事。カリキュラムに組み込むのは配慮事項になると思うが、実施機関等に今回の結果を橋渡ししてほしい。</p> <p><対応方針> ・実施機関等に対し、事前説明会等の開催回数や内容の改善を依頼する方針。 ・ビジネススキルやコミュニケーション力の向上を意識したカリキュラムの強化を依頼する方針。</p>	<p><意見等> 無</p>	<p><意見等> ・就職率が低いデザイン分野について、今のデザイン業界が求めている人材と訓練のカリキュラムが乖離しているのか。</p> <p><対応方針> ・受講希望者の業界認識等が足りないことから、訓練終了後の就職のマッチングが低くなる傾向があるため、ハローワーク職員の知識の向上のための施設見学会への参加や訓練終了者歓迎求人等の確保を推進する。</p>
15	新潟	<p><意見等> ・新潟県内では、IT系専門学校が充実していることからIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出企業からは進出後にIT関連人材の確保に苦慮しているという話を聞いており、IT分野の職業訓練を行っている旨の情報を関係機関と連携し、こうした企業にも発信してほしいとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・効果検証WGのヒアリング結果等をもとに、デジタル求人事業所向けの周知用リーフレットを作成し、「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を求めていく方針。</p>	<p><意見等> ・公共職業訓練の「IT分野」で、また、求職者支援訓練の「デザイン分野」で就職率が低いことについて、以下のような意見があった。 ①訓練コースと企業のニーズとの間でミスマッチを起している可能性があるのではないか。 ②WEBデザインの訓練期間が4か月や6か月では資格を取るだけで精一杯であり、「資格取得＝即戦力」でもない状態の中で就職戦線に立たされている状況がある。もう少し訓練期間を長く設定することができないものか。</p> <p><対応方針> ①デジタル分野の効果検証WGでは、比較的就職率の高い訓練実施機関を対象にヒアリングを実施したので、そこでの取組や採用事業主へのアンケート調査結果等をもとに、訓練実施機関に対し周知・指導を実施するとともに、左欄の取組により受講者の求人応募機会の拡充を図ることにより、全体の就職率の向上を目指していく方針。 ②効果検証WGの受講者へのヒアリングにおいても同趣旨の要望があり、求職者支援訓練の訓練期間の拡大を本省へ要望したい。</p>	<p><意見等> ・検証内容は非常に貴重な内容であり、関係者間でしっかり共有し、実施機関にもしっかりと周知していただき、今後の訓練コースのカリキュラムの改善等に役立ててほしいとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・訓練実施機関に対して、効果検証を基に資料を作成し、訓練説明会や実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などに周知し理解を求めていく方針。</p>	<p><意見等> ・新潟県から、総務省の創設した「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」に係る事業について、以下のような説明があり、情報の共有を図った。 ①十日町市が新入社員や経営者向けセミナー等を行うこと。 ②中魚沼郡津南町が中小企業が従業員に対して行うリスクリング理解促進のための研修費用の補助事業等を行うこと。</p>	<p><意見等> ①就職率、応募率が低調な「営業・販売・事務」を底上げしようとすることは理解できるが、その分を他の分野に力を傾注したほうがよいのではないかと意見があった。 ②求職者支援訓練への受講指示が可能となるなど求職者支援訓練と公共職業訓練の垣根が低くなる中で、県と国がしっかり調整しながら訓練計画を検討していくことが益々大事になっているとの意見があった。</p> <p><対応方針> ①就職率が高く応募率が低い「製造分野」や、応募率が高く就職率が低い「デザイン分野」については計画の策定方針（案）に示した内容により取組むとともに、「営業・販売・事務分野」についても、求人求職においてニーズの高い分野であり、「デジタル分野」等の重点分野とのバランスを図る中で、計画の中に落とし込んでいく方針。 ②求職者支援訓練、公共職業訓練（委託訓練）の趣旨、制度の違いなどを踏まえつつ、引き続き地域ニーズに応じた計画策定を進める方針。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
16	富山	<p><意見等> 県の産業政策において、中小企業の人材確保・人材育成が課題となっている。それぞれの企業においてリスキリングを推進し、リスキリングした人材の配置転換やキャリアアップによって、生産性向上や成長分野への労働移動に繋げるよう、これらを後押ししていくことを方針としている。 構成員からは、建設業は慢性的な人材不足、運送業もドライバー不足、2024年問題への対応が課題との意見が多くあった。 従業員の処遇を改善して人材確保を図る動きがある一方で、不足する人材を補うための生産性向上に向けて、IT化やIoT化の必要性を感じている企業も多くあり、ドローン技術やAIなどのデジタル技術を持った人材を求めている企業が多い。 資源循環産業のような、いわゆるグリーン産業等に進出しようという企業も出始めている状況という説明もあった。</p>	<p><意見等> 特になし。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。 効果検証の柱を以下の(1)～(3)とし実施。 (1) 求人ニーズを着実にとらえているか (2) 求人ニーズに即した訓練内容になっているか (3) 受講者に必要な情報が伝えられていたか 検証結果報告とともに改善促進策を提案。 ヒアリング結果の取りまとめがよくできているとの声があった。 WGの検証報告に関する意見は特になかった。</p>	<p><意見等> 大学が実施しているリカレント教育について構成員間で共有。 ・介護実務者研修 ・看護の喀痰吸引研修 ・履修証明プログラム ・臨床美術士専修プログラム、社会福祉専修プログラム、カウンセリング専修プログラム、心理学専修プログラム ・地域貢献のための取組 学内の各教員が外部講師を実施</p>	<p><意見等> 委託訓練の計画数と実績に乖離がある原因は何か？委託訓練を実施する機関が少ないのか、そもそも訓練を受けようとする求職者が少ないことから結果的に受講生が少なくなったのか？</p>
		<p><対応方針> 昨年度に引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進める。 デジタル人材への求人ニーズを業界問わず的確に把握し、デジタル分野職業訓練修了者のマッチングを推進する。 「人材開発支援策」の周知を行い、併せて「人材開発支援助成金」や「とやまリスキリング補助金」を活用した企業での人材育成を支援する。</p>	<p><対応方針> 検証結果を踏まえて、以下の改善促進策を次年度の訓練計画に反映させる。 (1) コミュニケーション能力の養成 (2) 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援 (3) リスキリング能力（使用するプログラミング言語が変わることなどを背景に、IT業界において求められる、自ら主体的に学び続ける能力）の養成</p>	<p><対応方針> 令和4年7月に雇用保険の制度改正があり、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受ける場合、公共職業安定所長による受講指示の対象になったことにより、給付のメリットが享受できるようになった。その結果、雇用保険受給者の職業訓練受講希望者が、求職者支援訓練に流れたことが原因であると考えている。また、WEBのデザイン分野など応募希望者の多い分野の訓練コースが、委託訓練になかったことも原因であると考えている。 令和5年度は、委託訓練にもWEBデザインコースを新設した。</p>		

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
17	石川	<p><意見等> ・各産業で人手不足が顕著であり、若年の人材確保が難しい。 ・プログラミングやシステム開発ができる人材を求める声が多い。 ・データ集計・分析及びそれを活用できる人材を求める声が多い。 ・IT・営業・経理財務の人材はどここの産業も欲しがっている。 ・IT人材を内製化したいという声がある。</p>	<p><意見等> ・デザイン分野に関して、応募倍率が相当高いのに就職率が低いが、就職していない者の動向は把握しているのか。 ・受講者の平均年齢は上昇傾向にあり、特に定年後の再就職に備えてPC技術を学ぶ男性が増加している。</p>	<p><意見等> ・社会人としてのビジネスマナーを再教育してほしいという意見があったが、本来企業で行うことではないか。 ・世代間のベースとなるスキルを考慮して、能力開発を支援する必要がある。</p>	<p><意見等> ・情報システム関係団体において、小学生から大学生にかけての若年者を対象としたICT人材を育成している。</p>	<p><意見等> 特になし</p>
18	福井	<p><意見等> 北陸新幹線が福井県まで延伸されることに伴い、観光の活性化という観点で観光人材の育成についても重点的に考え検討する必要があるとの意見があった。</p>	<p><意見等> 求職者支援訓練実施状況R3年度とR4年度の比較で定員充足率は増えたが、就職率が減ったのは対象者を拡大したからかとの意見があった。</p>	<p><意見等> 無</p>	<p><意見等> 60歳以上の高齢者も多数訓練を応募してくる。中高年齢者向けの訓練と就職先の対策を図っていく必要がある。 障害者の就職について、メンタルを患う方が就職しても離職してしまう話を聞くため、訓練カリキュラムを工夫し、より多くの精神障害者の就職支援が必要。</p>	<p><意見等> 地域ニーズ枠設定で子育て支援の方の託児サービス、訓練期間を短縮したリカレント訓練について20%とあるが、それ以上にはできないかと意見があった。</p>
		<p><対応方針> ・ハローワークの求人部門において、より詳細な求人ニーズを聴取し、求人票に反映させるとともに、職業訓練制度を周知し、訓練修了者の採用に理解を求めていく。</p>	<p><対応方針> ・デザイン分野の求人は実務経験や高いスキルを求めるものが多く、就職に苦戦している。そのため、デザインを専門職務とする求人ではなく、デザインの知識が必要な「一般事務など」の求人にも就職している。 上記の状況を踏まえ、実務経験のない訓練修了者を受け入れてもらえる求人積極的に開拓していく。</p>	<p><対応方針> ・企業において当該教育にかかる時間が確保できないのが実情である。また、実務経験・社会経験が長い方には社会人としての一般常識やビジネスマナーの学び直しが必要かつ有効。 公共職業訓練におけるビジネススキル講習や求職者支援訓練の基礎コースの受講を積極的に勧奨していく。</p>		<p><対応方針> 来年度の訓練実施計画案で検討。</p>
			<p><対応方針> 昨年から、中高年齢者向けの訓練を増やす傾向があり、高齢者が多く受講され就職率が減った。定員充足率は上がったが、出口の就職先に関して検討。</p>			<p><対応方針> 本省の示す地域枠は20%になっている。昨年度までは17%で設定していた。次年度は20%とする方針。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
19	山梨	<p><意見等> 山梨県は宝飾業が地場産業である。県立の宝飾専門学校があるが、職業訓練でも宝飾関係の訓練は実施すべきとの意見があった。</p>	<p><意見等> 訓練コースについて求職者のニーズに応じた設定となっているのか、訓練の定員規模について新規求職者の数に比して十分に足りているのかとの意見があった。</p>	<p><意見等> 特になし。</p>	<p><意見等> ・山梨県地域リスクリテラシー推進事業：山梨県ではカーボンニュートラル達成という目標に向けた取組を促進するため、主に住宅のビルダーを対象に高性能省エネ住宅の供給体制確立に向けた意識改革、知識・技術の習得を目指したセミナーを開催する。 ・DXの人材育成は、大手企業と異なり、中小企業ではベンダーが作成したアプリの操作研修が主となっている。 ・介護系の学校への応募が少ない。訓練に限らず介護職の必要性をうまく宣伝して欲しい。</p>	<p><意見等> 令和4年度は、求職者支援訓練の基礎コースの設定が1コースしかなかったことについて、基礎コースの必要性は理解するので、今後のコース設定に向けてどのように実施していくのかとの意見があった。</p>
		<p><対応方針> 実施を委託できる学校があれば可能。宝飾関係の学校の情報を提供いただければ検討する。</p>	<p><対応方針> ポリテクセンターの製造系訓練は定員充足率や就職率が高く、ニーズに合っていると考える。事務・パソコン系の訓練が多いが、事務系職種は一定のパソコンスキルが無いと応募できない事と、求職者が多く求人が少ない状況からニーズには合致していると考えている。また、訓練の定員規模についても、定員に満たないコースもあることから、定員の増よりも充足率の引き上げに向けて、引き続き地域のニーズに沿った訓練コースの設定に努める。</p>	<p><対応方針> 特になし。</p>		<p><対応方針> 就職率を上げるのが難しい・応募者が少ないと、訓練実施機関が考えており、応募してくる機関が少ない一方、基礎コースを必要とする求職者が一定数存在することから、訓練実施機関に個別に働きかけを行い、基礎コースの設定に努める。</p>
20	長野	<p><意見等> 第3次産業で働く者が多い長野県であれば、特に観光産業に係る職業訓練コースがあっても良いのでは</p>	<p><意見等> 現在の訓練コースはものづくり等の工業系に偏っていないか</p>	<p><意見等> 訓練修了生へのヒアリング3名は少ないか</p>	<p><意見等> ・DXの人材育成は、社会人を対象としても大切で推進するべきではあるが、10代のうちの学校教育現場での専門教育にもっと力を入れていくべき。 ・これだけ求人倍率が上げればどんどん就職していくかと言うと、雇用のミスマッチがあり必ずしもそうはいかない。賃金等の労働条件を含め職場環境についても、いい面も悪い面もしっかり入社前に伝えていかないと、職業訓練を受講しスキルアップして入社しても続かない現状もある。</p>	<p><意見等> 特になし</p>
		<p><対応方針> 以前、県の委託訓練（長期高度人材コース）で、旅行観光分野の訓練コースの設定が2コースあったが、いずれも受講希望者が集まらず中止。その後も求職者支援訓練で4ヶ月コース設定時でも2～4人受講生での開講となった経過もあることを踏まえ、来年度の訓練計画策定時における協議事項とする。</p>	<p><対応方針> 昨年度に開講した訓練コース250コースのうち、製造分野は40コース。独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構で実施する訓練は、基本ものづくり分野であるが、近年はデジタル分野訓練（生産システムエンジニア）を設け対応しており、今後も本部と協議しながら地域ニーズに沿った訓練コースの設定に努める。</p>	<p><対応方針> 初年度の実施という面もあり実施要領に基づく最低人数でのヒアリングとなった。より広くという意味合いでは、来年度以降の実施時には、ヒアリング実施期間を一定期間確保することで、少しでも多くのヒアリングが可能となるよう工夫を図る。</p>		

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
21	岐阜	<p><意見等> 特に意見なし</p> <p><対応方針> 「製造」「介護・医療・福祉」の分野は就職率が高いことから、受講のメリットを積極的に伝えていく方針。 「IT」「デザイン」分野の就職率が高いことから、訓練コースの拡大に取り組む方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは、求職者支援訓練の就職率が50%前後であることに対し、雇用保険を受給できない方のセーフティネットとして制度があるので、この訓練を受講し学ぶ方にこそ、より多く就職して活躍してもらいたいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 指定来所日等におけるハローワークでの支援を強化していく方針。</p>	<p><意見等> 令和5年度においてはWGにおいて製造分野を検証し、受講者を増やすため、モノづくりの魅力の発信や求職者ニーズの高いPC操作技能やDXを盛り込んだ訓練の検討について報告。構成員からは、受講者が高齢化していることへの対応やモノづくり県である岐阜県においては、事務系からモノづくり系へと誘導することが必要との意見があった。</p> <p><対応方針> 報告内容を受け、見学会や体験会の実施やPC技能操作やDX等を含んだカリキュラムとするよう訓練実施施設に働きかけることにも、モノづくりの魅力が伝わるものとなるよう訓練案内チラシの見直しを進める方針。</p>	<p><意見等> 特に意見なし</p>	<p><意見等> 応募率が高く、就職率の低い訓練コースについて、受講開始前に地域の労働市場状況をしっかりと理解させてから受講あつせんすべきとの意見があった。</p> <p><対応方針> 応募率が高く、就職率が低い訓練に限らず、ハローワークにおける訓練相談においては、地域の労働市場の状況や求人状況に関する情報提供を強化する方針。</p>
22	静岡	<p><意見等> 構成員からは、 ・中小企業の立場からすると、少子高齢化によって生産年齢人口の減少という課題があり、特に中小零細企業においては、デジタル化の推進等によって生産性向上を図ることが急務であるため、年度後半に向けてカリキュラムを集中的に設定していただけるのか。 ・静岡県は製造業が中心の県だが、製造分野の応募率（定員充足率）が低い。 ・医療事務分野は、就職率が高いが、定員充足率が低いので、医療事務という仕事をもっと広く周知する必要がある。また、医療事務に加えて、「医師事務作業補助」が対象となるような訓練科目も追加してほしい。 といった意見・要望があった。</p> <p><対応方針> ・デジタル分野の公共職業訓練は年度後半に複数回開講予定。 ・次年度計画においても、国全体の方針やニーズ等を踏まえて、デジタル分野を重点的に設定する方針。 ・定員充足率が低い分野は、訓練終了後の効果を含めた受講勧奨を強化する方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは ・類似した委託訓練と求職者支援訓練があるが、それぞれ地域や実施機関が開講期間を調整するなど、重複しないよう配慮が必要。 といった意見があった。</p> <p><対応方針> ・公共職業訓練と求職者支援訓練の設定等の状況について、労働局を介した情報共有を徹底する方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは ・求職者と企業のニーズをどう一致させて、より多くの方が働ける環境を作っていくことが非常に重要であり、就職率が低い分野に対しては、より精査をしっかりとる必要がある といった意見があった。 また、令和5年度は、WGにおいて、応募倍率が高く、就職率が低い分野の「営業・販売・事務分野」を検証。ヒアリングでは職業訓練実施機関や企業から、 「ワードやエクセルに加えて、パワーポイントやクラウド管理等のプラス要素の習得は、就職可能性に影響する」 「「資格取得」は、地域の求人ニーズを十分に精査して設定する必要がある」 「受講生等への就職支援には、ハローワークとの連携は有効」 「訓練によりスキルを身に付けた人材がいることを知らない事業主も多い」 といった意見があった。</p> <p><対応方針> ・応募倍率が高く、就職率が低い分野（営業・販売・事務分野）については、求人ニーズを精査して訓練内容を設定するほか、事業主に対する公的職業訓練（スキルを身に付けた人材がいること）に関する広報等を強化する方針。</p>	<p><意見等> 構成員（職業教育振興会）から、 ・県内では専門学校の学科の約半数が国の認定を受けて、それぞれの分野において、2年から4年の長期の人材養成に取り組んでおり、引き続き、地域のニーズに合わせた専門的職業人材を育成していきたい。 といった現状共有があった。</p>	<p><意見等> 構成員からは、左記（a）から（c）にあげた意見のほか、 ・デジタル分野の能力開発の重要性の発信にあたり、もう少しかみ砕いて、どのレベルの人材のことなのかを明記した方がわかりやすいと感じる。 ・事業主に対する広報強化にあたっては、中小企業の人材不足への対応のためにも、中小企業団体がタイアップさせていただければいいと感じる。 といった意見があった。</p> <p><対応方針> ・全体の規模は、令和5年度計画と同程度の規模とする。 ・デジタル分野の訓練を重点化しつつ、求人ニーズに応じた訓練設定を行うとともに、新たな訓練実施機関の開拓に努める。 ・応募倍率が低く就職率が高い分野（医療事務分野）は、開催地域や実施期間の設定に配慮するとともに、受講勧奨を強化する。 ・応募倍率が高く就職率が低い分野（営業・販売・事務分野）は、求人ニーズを精査した訓練内容の設定のほか、公的職業訓練の広報を強化する。 ・事業主団体や工業団地協同組合への周知を行う。 との方針。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
23	愛知	<p><意見等> 職業訓練に関するアンケート調査結果について説明。また、県内のデジタル人材が7万人不足していることの調査結果に基づき、2022年3月に策定した「あいちデジタル人材育成アクションプラン」により、中小企業、離転職者、未来の産業を担う人材への支援を3つの柱とした施策を実施していることを説明した。 構成員からは、あらゆる業種、職種で人が足りないこと、社員全員に一定レベルのITリテラシーが必要であること、専門職とマネジメントの橋渡しを担う人材が必要であること、企業の構造改革に対して主体的に動いていける人材ニーズが高まっていることについて意見があった。</p> <p><対応方針> デジタル分野の離職者向け訓練の定員数を拡充する方針。また、訓練開講地域の格差是正のため、引き続き公的職業訓練実施施設の開拓を図る方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは、人手不足企業と訓練修了者とのマッチング機会が必要であること、就職率が低い訓練分野に関して、訓練受講申し込みの際に、訓練修了後の就職により想定される賃金水準、仕上り像をキャリアコンサルティングなどによって明確にする必要があることの見解があった。</p> <p><対応方針> ハローワークにおける個別担当者制の設定、訓練修了者向け求人への充実、キャリアコンサルティングのさらなる充実を図る方針。</p>	<p><意見等> WGにおいて検証した「営業・販売・事務分野」において、インボイス制度及び電子帳簿保存法、コミュニケーション能力が必要であること、参考として検証した「デジタル分野」において、プログラムを書く能力とともに読むことや説明できることも重要であることの報告があった。</p> <p><対応方針> 報告を受けて、「営業・販売・事務分野」においては新たな制度や法改正、「デジタル分野」についてはDXスキル標準について、カリキュラムへの設定を推奨する方針。</p>	<p><意見等> 人材開発支援助成金の活用助奨や、組織を超えた人材育成の各種支援制度を取りまとめリーフレットを活用していることを説明した。また、構成員からは、中小企業庁が公表した、小規模事業者支援機関が伴走して課題解消を目指すための「人材活用ガイドライン」について説明及び周知に課題があることについて報告があった。</p>	<p><意見等> デジタル人材のさらなる育成が必要であることについて、意見があった。</p> <p><対応方針> 介護・医療・福祉分野の受講助奨の強化、デザイン分野のさらなる設定促進、委託訓練の受講者減少への対策、デジタル分野の一層の設定促進を図る方針。</p>
24	三重	<p><意見等> デジタル関係の講習会に参加したことがあり、ITが急速に進化していることを肌で感じており、従来と比較してより効果的な事業展開が期待できるところであり、デジタル分野における重要性を感じている。 ただし、職業訓練も含め、こういった学びの機会があることを知らない方が多い。職業訓練のような学びの場があるということをもっとアピールしていく必要がある。</p> <p><対応方針> 在職者に対しては県のDX推進人材育成事業や機構の生産性向上支援訓練の周知・利用を促進し、特に中小企業におけるDX人材育成を図る。 安定所でのデジタル分野の求人受理時においては具体的な求められる人材像を丁寧に把握し、当該内容を訓練カリキュラムにも反映したり参考にすることで訓練修了者とのマッチングを図る。 また、職業訓練について1人でも多くの方に知ってもらうため、独自のポスター等を用いて周知広報を行う。</p>	<p><意見等> 定員充足率は各分野それぞれであるが、製造分野において低調であると思われ、女性の受講者数をもっと増やしていければ、充足率の上昇につながるのではないかと。女性活躍社会の中で、女性は労働力として重要であり、職業訓練の受講助奨に力を入れていくべきである。</p> <p><対応方針> 製造分野での女性の受講割合が3割程度に留まっているので、施設見学会を中心に訓練の特徴や受講することのメリット、訓練現場の環境等について、よりイメージができるように案内を行う。</p>	<p><意見等> 技術が進歩してきている中においても、必ず人でないといけないことはあり、そういう部分でのマネジメントの重要性を感じている。ビジネスマナーを含めた様々なスキルアップのためには指導者の育成が必須であるが、そういった中での職業訓練の役割には期待している。</p> <p><対応方針> ビジネススキル向上に関する訓練内容の充実について、訓練修了生や採用企業からいただいた意見を訓練実施校に伝え、ビジネススキルに関する訓練をより実践的・効果的に実施していく。</p>	<p><意見等> 三重大学ではIT系のリスクリング教育を実施しており、少し内容は高度になっている。令和5年度から各機関が連携したプラットフォームを形成し、大学等と社会との連携をより深化させ、リカレント教育を推進し、様々なセミナーを開催している。</p>	<p><意見等> 特になし。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
25	滋賀	<p><意見等> 傘下企業において、人材不足に陥っているという意見を聞いている。特にものづくりの現場サイドに不足感の課題がある、との意見があった。</p> <p>ものづくり分野の人材ニーズを踏まえた訓練について、公的機関であるポリテクセンターやテクノカレッジ等の活用を行うのであれば、既存機能を拡充していくことが望ましい、との意見があった。</p> <p>県内では製造業の企業が多く、非正規労働者も多いため、求職者の経歴に上積みが期待できる訓練が理想ではないか、との意見があった。</p>	<p><意見等> 県内施設で実施されている職業能力開発プログラムが高い実績を上げていることは認識しているが、この実績やプログラムをSNS等で発信し、民間の再就職サイト活用者への周知を進めてはどうか、との意見があった。</p> <p>若年者・就職氷河期世代など、正規雇用の経験が少ない求職者にとって、自分に何が出来るか・何の仕事に就きたいかが明確になっていないケースが多い。就職先候補となる求人票とも照らし合わせた動機づけが重要だと考える、との意見があった。</p> <p>一定の訓練期間の中でもっと企業と触れ合える機会、例えば、訓練中のインターンシップを作れたらどうか、との意見があった。</p>	<p><意見等></p>	<p><意見等> 滋賀大学が実施しているリカレント教育や、リスキリングプログラムの最近の動きについて、構成員間で共有。</p> <p>総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、滋賀県内の取り組み状況を、構成員間で共有。</p> <p>県内で令和7年に移転新築される滋賀県東北部工業技術センターの活用について構成員間で共有。</p> <p>滋賀県で令和10年度に開校予定の高専について、構成員間で共有。</p>	<p><意見等> デジタル分野の訓練について、当県の課題や弱みは、サービス業、WEBデザインのデジタル人材のニーズが少なく、ミスマッチがおこる可能性があるため、強みであるものづくり業界に焦点をあてるべきとの意見があった。</p>
		<p><対応方針> 地域特性に配慮した訓練科目の配置とともに、求人、求職側双方のニーズに対応した訓練となるよう検討していく。また、既存の訓練施設機能の拡充を行い人材の育成を行っていく方針。</p> <p>ハローワーク窓口での訓練の受講あっせんにおいても、求職者の経験・技能に応じた適切な受講あっせんが重要であり、今後とも取り組んでいく。</p>	<p><対応方針> 情報を周知していくことは重要であり、今後もホームページを始めSNSを含めた周知の充実を図っていく。</p> <p>若年者や就職氷河期世代については、就労経験が少ないことなどから、勤労観や職業観が定まっていないという課題もあり、各機関では、適切な受講あっせんを始めキャリアコンサルティングにより丁寧な対応を行っていく。</p> <p>職業訓練の一部の手法として、施設内で実施する職業訓練と企業に委託した企業実習を組み合わせ、デュアルシステム訓練等について引き続き実施していく。</p>			<p><対応方針> デジタル人材については、今後の動向や企業におけるDXの進展などを注視し、求められる人材ニーズを把握し、必要な対応を行っていく。</p> <p>なお、既存のものづくり分野対応施設については、求人者ニーズに対応した訓練を実施し、人材の育成を図っていく。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
26	京都	<p><意見等> 企業が人材を求めるにあたり、必要なスキルや訓練内容が企業にも明確でない場合等もあるが、どのような方法で職業訓練の内容を決めているのか、との意見があった。</p>	<p><意見等> 製造分野における受講者は多いが、訓練で技術を身に付けた後、就職する企業があるのか懸念されるとの意見があった。</p>	<p><意見等> 令和5年度においては、IT分野の職業訓練を検証。構成員からは、アンケート内のある科目の内容が役に立っているかとの質問に対し訓練修了生と採用企業で相反する回答があったので、修了生と、その修了生を採用した企業の回答を双方、対応させるような見せ方をした方が、分かりやすいのではないか。また、採用された企業がどのような開発領域をしているところなのか具体的に把握した上で、その企業に就職した修了生はどのような自己評価をしており、それに対して採用企業はどう思うか等の分析も重要ではないかとの意見があった。</p>	<p><意見等> 構成員からとくに意見等無し。</p>	<p><意見等> 構成員からとくに意見等無し。</p>
		<p><対応方針> 府の施設内訓練は、就職率等の客観的な判断材料に加え、訓練生の就職斡旋に係る企業訪問時に聞き取りを行うなど、ニーズの把握に努めている。併せて、外部有識者等で構成する委員会において、ご意見をいただきながら訓練内容等を決めている。機構施設内訓練は、就職先へ訓練修了生に不足している点が無いか等も含めてヒアリング調査し、企業のニーズを確認している。そのニーズ等を踏まえて全国の標準的なコースに地域に合わせて若干カリキュラムを変更している場合もある。このような取組みを継続していく。</p>	<p><対応方針> 受講者が多く就職率が低い分野、受講者が少なく就職率が高い分野を分析しながら、ハローワークを中心に受講者にあった就職先の開拓を引き続き強化していく。</p>	<p><対応方針> 次年度の協議会ワーキンググループにおいて、ヒアリング内容の項目や手法、効果検証結果の報告方法等を検討。</p>		

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
27	大阪	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・前回の会議で旅行観光分野について、宿泊業など人手不足が深刻で人材確保が課題であるとし、当該分野の訓練コース設定について意見を申し上げた。その際、専門的なコースになるので設定が難しく、営業販売事務分野で育成していくなどの話があった。その後、カリキュラムで改善等された点はあるのか。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門性の高い分野であり、3か月、4か月の実施期間では習得できるスキルに限られてくるため、今回はこのように特化したコースを設定いただいた。今後、営業分野等の訓練カリキュラムの中に、観光・宿泊業でも役立つようなスキルを学んでいただける機会が組み込めるよう検討を進めていきたい。 ・ホテル業界の人手不足は顕著。ただ、高いホスピタリティが求められるなどハードルが高いイメージがある。従って、ビジネスマナーの講習よりは、インターンシップ等体験型が有効と思われる。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年7月末時点の都道府県委託訓練について、受講者数のうち女性の人数がかなり低いが、何か理由はあるのか。 ・求職者支援訓練のうち建設分野の就職率が低い要因は何か。 ・求職者支援訓練で基礎コースについて40歳以上で実践コースと構成比が逆転している。これは、いったん労働市場を退出された方が多いのか、今まで働いていなかった方が多いのか、その要因について教えてほしい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度実績では2,572人となり、7割以上を占めている。R5年度内容は再度確認の上回答することとする。 ・建設分野の主なコースは建築CADのコースとなり、建設分野として一般的に想定されるよりは低い就職率となっている。 ・正確な事情は把握していないが、育児等で離職された方や、長年在職された方が初めて離職し基礎から学びたいという方が選ばれているのではないかとと思う。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒアリング結果では、受講生の意欲向上支援がポイントとあるが、専修学校各種学校連合会としても苦慮しているところがあり、何かヒント等あれば教えていただきたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・入りの段階で、希望される訓練への意欲面等も確認させていただいている。その後、月1回のキャリアコンサルティング等により意欲面へのフォローも行っていくが、訓練実施機関等とも連携して継続した支援を実施していく必要があると認識している。 	<p><意見等></p> <p>関西蓄電池人材育成等コンソーシアム経過報告について</p> <p>令和5年度は、工業高校・高専等の教育に対して説明会を開催。産学共同で学習内容、教材等を検討を実施し、12月から大阪公立大高専でデモンストレーションを予定。検討会では高校生、高専生を対象とした「バッテリーについて学びながら興味関心を持つ」きっかけとなる教育プログラムについて検討を実施。</p> <p>学生に響く内容かつ教育機関において広く導入・横展開が可能な構成内容となるよう産学共同で教育プログラムの具体化を進める。</p> <p>なお、公共職業能力開発施設においては、既存メニューでの活用可能性を検討する。</p>	<p><意見等></p> <p>訓練実施方針案に大阪・関西万博を見据えた人材育成とあるが、具体的な開講コースがあれば教えていただきたい。</p> <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援訓練の基礎コースであるが、9月より観光関連のコースが1コース開講中である。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
28	兵庫	<p><意見等> ○各構成員から以下の説明があった。 ・県の主要産業である製造分野において、中小企業を中心に人手不足感が強い。 ・採用意欲が旺盛な事業所がある一方で、物価高、燃料高等による経営環境の不確実性が懸念材料となっている。</p>	<p><意見等> ○各構成員から以下の説明があった。 ・新規求職者数、特定求職者数は減少傾向にあるものの県内ハローワークによる受講あっせん数は増加している。 ・県の職業能力開発施設が実施する製造分野の職業訓練については、就職率は高いものの、入校者数が減少傾向にあり、企業側が採用を増やしていることに併せて、離職者側も訓練の受講より、早期に就職したいというニーズが高まっている。 ・委託訓練、求職者支援訓練とともに、デジタル分野（Webデザイン分野）の訓練の応募率が高い。 ・求職者支援訓練において開講率、定員充足率が上がってきたのは喜ばしいが、実践コースの就職率に苦戦しているようなので、企業の求人ニーズをしっかりと捉えるべきといった意見があった。</p>	<p><意見等> ・令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。基礎的な知識・技能の習得が、未経験でも就職につながる可能性を広げており、即戦力でなくても、就職後の応用力のアップにつながる人材育成という視点に立った訓練内容の設定などについて検討が必要という結果を共有した。 ・訓練実施機関から要望のあった、ハローワーク職員と訓練実施機関との勉強会等関係強化については、積極的に推進していくべきとの意見があった。</p>	<p><意見等> ・大学が実施しているリカレント事業の内容を紹介。地域の子育て支援員や保育施設職員に対する研修内容等について構成員間で共有した。 ・高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップや業界人を非常勤講師として招聘し実務指導等を行う事業について、構成員間で共有した。 ・総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、対象となる自治体の事業について情報共有するとともに、地域職業訓練実施計画への追加が承認された。</p>	<p><意見等> ○各構成員から以下の説明があった。 ・訓練計画の規模としては、今年度と同程度の規模で実施。 ・県の主要産業である製造業の振興を支える人材育成に資する訓練、デジタル推進人材の育成に向けた訓練、人材不足感が強く求人・求職の規模が大きい介護・福祉分野の訓練について効果的な訓練が実施できるよう計画する。 ・少子高齢化社会の進展に向け、一人一人の労働生産性を高めていくため、中高年齢層を対象としたものや、子育て世代に配慮した訓練を計画する。</p>
		<p><対応方針> 中小企業を中心に人材不足感が高まっている製造業や、高齢化の進展に伴い人材ニーズがより高まっている介護・福祉分野などの訓練受講者の確保に向けた取組を強化していく方針。</p>	<p><対応方針> ・県の公共職業能力開発施設の充実強化に向けて、離職者向け訓練の科目再編、中小企業等のニーズに対応した生産性向上や新製品開発等に必要な知識等の習得を目指す就職訓練を充実させていく。 ・委託訓練・求職者支援訓練において、デジタル分野の拡充を図る。 ・受講率が高く就職率が低い訓練に対し、修了者への効果的な就職支援を実施していく方針。</p>	<p><対応方針> 令和6年度においても、引き続き実施していく。検証分野については、次回の協議会にて選定する。</p>		
						<p><対応方針> 製造分野の訓練について就職率は高いものの、応募倍率、定員充足率が低調なため、より積極的な周知・広報、受講勧奨の強化が必要で、コースの再編等も検討していく。応募倍率の高いデジタル分野の訓練については、よりコースの設定を促進し、就職率を向上させるため、求人ニーズに沿った訓練内容の検討やハローワーク職員等のデジタル分野に係る知識向上を図り、効果的な就職支援を実施していく。介護・福祉分野については、求人・求職のミスマッチ解消に向け、仕事理解や訓練制度周知の説明会・見学会等をより拡充させ受講者確保に務める。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
29	奈良	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・医療・福祉分野の人材確保が課題となるので、職業訓練の受講者数の確保は必要。 ・人材育成は大きな課題。新規・中途採用者を職場で育成する余力がない企業が多いので、職種別に訓練科目があれば、企業・職場の負担が少なく、再就職先への移行もスムーズに行くのでは。 ・WGでは、いずれの分野でも企業から習得してほしいスキルはコミュニケーション能力との説明があったが、企業単体での研修は難しいのか、企業団体規模で、コミュニケーション研修を企画すると、すぐに定員が埋まってしまう。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・HW職員対象の訓練施設見学や説明会を実施し、求職者に応じた訓練コース説明ができる体制作りを構築していく。 ・企業に対して、職業訓練について説明することで認知度を上げていく。また、HWでは、求人票等に「訓練修了生歓迎求人」などの確保を行うことで、充足支援と訓練周知を行う。 ・訓練を受講することでコミュニケーション能力が高くなることを事業所に説明する機会を確保していく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGでも報告はあったが、職業訓練で、介護等の体験や実習は有効と社内でも話が出ている。同業者（介護系）なので、職員に聞くと、職業訓練を知っている人はほとんどいなかった。 ・職業紹介事業者だが、派遣社員から「年金の壁」についての相談は多いが、職業訓練のことが話題になったり、相談されることはないため認知度は低いと感じるので、周知が必要では。 ・WGで報告のあった、受講修了生メッセージをアナウンスすれば、訓練受講を迷っている人の道しるべになるのでは。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の認知度アップの取組みを行っていく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGにおいて、「デザイン分野」「介護・医療・福祉分野」「理容・美容関連分野」を検証。企業は職業訓練のことを知る機会が少ないことやスキルを習得した受講生は採用に大きな影響があること、訓練目的にマッチした求職者の誘導をして欲しいとの要望等があったことを報告。 ・スキルを習得した者を企業が採用できるので、もっと訓練制度を押し進めてほしい。 ・WGで、HW、訓練実施機関、企業との連携が重要と説明があったが、非常に重要な点であると考えている。 ・HWへの意見として、職業相談時に訓練は再就職が目的であることを説明してほしいとの声があるので、改善に向けた取組みをお願いしたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施機関、企業、HWの連携が密になっていくための取組みを行っていく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期高度人材育成コースとして介護分野の訓練を設定しているが、今年度は受講生がいない状況となっている。学校として、海外留学生の受け入れなども考えているが、円安の影響もあり確保が難しく、周知にも限界があるが何とかしていきたい。 ・専修学校として、高校の先生を対象とした説明会を実施したところ進学した学生もいた。生徒の進学相談をしている先生方に専修学校を知ってもらうことが重要だと感じた。 ・介護職の担い手が少ないが、介護職＝大変とのイメージが先走っている印象がある。今は昔のイメージと違うため、介護職の「魅力発信」の動画等をホームページ等で公開している。また、介護職の呼び方を、人生に寄り添う仕事「ライフアテンダント」として試みることも考えている。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・来年度に検証する分野として、「医療事務分野」「営業・販売・事務分野」「IT分野」を提案。また、委託訓練受講者数が減少しているため、来年度に向け、受講者確保に向けた取組強化の必要性について説明。 ・「介護・医療・福祉分野」の人材確保が課題となっているが、令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析に記載されていないので、記載するべきでは。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析には、来年度WGで検討する予定の分野を記載している。このため、「介護・医療・福祉分野」については、別途受講者数確保は進めていく。
30	和歌山	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・県の産業施策について、新規事業、観光誘致、IT企業誘致等について説明があった。 ・構成員からは、新規産業から関連産業まで複合的に事業を進めることで雇用の創出ができるとの意見があった。 ・ハイコードスキルだけでなく、基礎的なITスキル（パソコン操作スキル）も必要。 ・人材不足が進む中、事業所においては既存の労働者の流出を防ぎながら生産性向上を図るため、在職者訓練を充実・強化する必要がある。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、企業ニーズの把握に努める。 ・デジタル重点化として、デジタル分野の割合を増加する方針。 ・県及びポリテクセンターにおける在職者訓練の定員数を増加する方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業経費等を把握し、費用対効果を踏まえた訓練を実施すべき。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、地域ニーズを把握、改善を図るとともに、バランスを取りながら実施する。 	<p><意見等></p> <p>令和5年度はデジタル分野について検証した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用企業及び受講者からは一定の評価を得た一方、より高度な技術習得の要望があった。現行の6か月では習得は困難なため、期間を1年以上とするなど改善の必要性について報告があった。 ・訓練実施機関及び受講者から、就職支援強化の要望があった。 <p>構成員の意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野のWebデザイン系コースについて、地域や企業のニーズがあったのか。デジタル人材育成に合った訓練コースを設定することが必要。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野の時流に注視しながら、可能な部分から柔軟に対応する。 ・Webデザイン系コースについては、IT企業以外にも就職に結びつく技術としてニーズがあることから、引き続き設定する方向で検討するとともに、就職率が向上するよう就職支援も強化することとし、計画に反映する方針。 	<p><意見等></p> <p>総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、和歌山県から「和歌山戦略経営塾」の取組について発表があった。</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・従来の計画を基に、数値目標にとらわれず、現状を踏まえてバランスを取りながら柔軟に対応すること。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・従来からの訓練計画を基に、構成員の意見も踏まえて反映する。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
31	鳥取	<p><意見等> デジタル人材が質・量ともに不足しており、職業訓練のデジタル分野の重点化を計画的に取り組むことが必要である。 労働力不足やデジタル化等の社会変革が加速する中、産業の持続・成長に必要なデジタル人材育成を柱としたリスキリングを推進する必要がある。</p> <p><対応方針> デジタル人材の育成・確保が不可欠となっている現状から、デジタル分野の訓練コースの定員の拡充を図っていく。 経営者向けにリスキリングについてのセミナーやイベントの開催を行っていく。</p>	<p><意見等> 構成員から就職率が低い分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容が検討し、カリキュラムの変更についても大胆な変更が必要ではないかと意見があった。</p> <p><対応方針> 就職率向上のため、ハローワーク窓口職員の知識の向上、訓練実施機関による事前説明会・見学会の機会の確保、訓練修了者歓迎求人等の確保の推進を図る。 訓練修了者の採用後のミスマッチ防止のため、事業所ニーズや訓練レベルの理解が促進されるよう、訓練実施機関とハローワークが連携した支援の充実を図る。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいて介護及び保育分野を検証。採用企業からの意見として利用者とのコミュニケーション能力を介護業務の前提として考えており、職業訓練中に習得して欲しいという意見があった。構成員からはコミュニケーション能力の向上が職場定着にも繋がっていくと思うので、カリキュラムの中で取組んで欲しいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 報告内容を受けて、R6年度に開始する訓練からコミュニケーションにかかるカリキュラムの重要性について訓練実施機関と情報共有し、講師選定や訓練内容の検討を求めていく方針</p>	<p><意見等> 総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、県から、県内の中小企業への訪問等のアウトリーチ型で、企業個々の課題に沿った支援政策の活用や人材育成計画の伴奏支援を行っているとの発表があり、現時点での相談内容について共有を行った。</p>	<p><意見等> 求職者の訓練と在職者の訓練で一貫性を持つ必要がある。就職したら終わりではなくて、就職先に在職者訓練で企業に合ったものが受けられて関連性ができたら良いと思う。</p> <p><対応方針> 在職者訓練について事業所のニーズなどを今まで以上に把握し、訓練内容等の検討と周知を図る。</p>
32	島根	<p><意見等> (島根県) デジタル化に取り組んでいる企業が少なく、デジタル人材も少ない。各企業の段階に応じてデジタル化や人材育成の支援を行う必要がある。</p> <p>(中小企業団体) 人材不足分野、特に介護などは今後外国人の働き手が増えていくと思う。</p> <p>(経営者協会) 若者はキャリアアップに前向きだが、企業に所属する中堅層のモチベーションアップが課題となっている。在職者訓練などでそこに手を付けてほしい。</p> <p><対応方針> ・地域性もあり、「DX化」という段階ではない企業がほとんどのため、まずは基礎的デジタルリテラシーを普及していきたい。 ・外国人訓練について日本語教室に近い訓練を実施しているが、外国人向け専門的訓練も今後検討していきたい。 ・在職者のスキルアップについては、サブスク形式のオンライン講座の提供や人開金の活用促進など、企業にしっかりと周知していきたい。</p>	<p><意見等> 特段の意見なし。</p> <p><対応方針> 引き続き、定員充足率および就職率の向上を目指し、ハローワーク内での訓練部門・求人部門の連携、訓練実施機関とハローワークの連携による支援の充実を図る。</p>	<p><意見等> WGからの報告内容・改善案について、反対意見や指摘などはなし。</p> <p>具体的改善案として「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することになったため、第2回協議会でマニュアルを報告し、各構成員の承認を伺う予定。</p> <p><対応方針> 改善案である「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を第2回協議会までの間に作成。 第2回協議会で承認を得て、令和6年度より運用予定。</p>	<p><意見等> (島根県) 島根県内で実施する地域リスキリング推進事業について説明。デジタル関係を中心に、ものづくり関係、経営者向けなどのリスキリング事業を行っている。</p> <p>(島根大学) 島根大学で実施しているリカレント教育について説明。観光や農林業など地域的特色のあるプログラムや、社会人の学び直しプログラムを行っている。</p>	<p><意見等> 特段の意見なし。</p> <p><対応方針> 昨年度とほぼ同様の策定方針だが、「営業・販売・事務分野」についてはWG改善案を反映させる、「介護などの人出不足分野」については業界の魅せ方を検討する、IT分野についてはIT分野以外の訓練コースに基礎的デジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込むこととした。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
33	岡山	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 人口減少の中で労働力を確保していくためには、女性や高齢者の活用が不可欠だが、企業においては女性や高齢者のための職務の切り出しも必要。また、訓練に関しても女性や高齢者に特化した内容も検討する余地がある。 首都圏で採用が困難な企業（特にIT関係）が地方へ進出し人材確保を行うケースが増加している。これに伴い、リモートワークが可能な求人が増加している。 即戦力の採用が厳しいため、未経験者の採用が増加傾向にある。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 協議会での意見を踏まえ、求人者のニーズを的確に把握し、効果的な訓練内容を検討する方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> IT分野の訓練については、応募率は高いが就職率が低くなっている状況であるが、今後の訓練内容の設定には、その要因の分析が大切。 介護、医療、福祉分野の訓練については、応募倍率は低いが就職率は高くなっている要因として、賃金が低いというの要因となっている。また、介護専門的研修を開催しているが、介護職に関心が高い地域もあり、訓練場所も検討する余地があると思われる。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率及び応募倍率の指標を分析したうえで、改善の方向性を検討し、今後の訓練に反映させていく方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。デジタル分野4コースの受講生、就職先企業、訓練実施機関に対してアンケート調査を実施し、その結果を基に効果検証を行った。アンケート結果から見える課題及び各コースにおける今後の訓練内容等の検討及び新たなコース設定の方向性を報告。なお、WGの報告書についての意見は無かった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、WGの報告書を踏まえ訓練内容の一層の設定促進を実施する方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 大学が実施しているリカレント教育プログラム（医療スタッフ、看護師、助産師等が総合的な実践能力を獲得するプログラム）やデジタルヘルス人材育成プログラム（ITとヘルスケアの両分野の専門的知見を併せ持ち、デジタルヘルス産業における事業開発や起業、医療機関等での業務のDX化を図る人材を育成するプログラム）の内容を共有。 職業紹介事業者においては、企業から情報収集を行い、どのレベルのIT人材が必要なのかを把握したうえで、自社が運営するスクールにおいてIT人材の育成を行っている。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル人材の育成については、多くのことが要求されるが、短期間で身に付くものではない。訓練期間が短い為、中途半端な内容となっている。したがって、デジタル分野の就職率が低いのは、企業が求めるレベルに達していないことも要因の一つと思われる。また、訓練を受講する方も、自身で就職できるレベルではないことを自覚して就職を諦めるケースもあり就職率を低下させているのではないかとと思われる。 介護、医療、福祉分野について、受講勧奨の強化を図る際に、やりがいのある業務であることをアピールしていただきたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 「デジタル分野」等の応募倍率が高く就職率が低い分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容を検討する方針。 「介護・医療・福祉」分野等の応募倍率が低く、就職率が高い分野については、募集日程の検討及び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方針。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
34	広島	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局から、若い世代を中心にものづくり系からIT系にシフトしているという傾向があること、G7広島サミット開催後、観光需要が回復していることについて説明を行った。 県から、ものづくり分野（金属関連・機械関連）の入校者は少ないが、就職率は高く、企業からのニーズは高いとの報告があった。 構成員から、IT業界は未経験者は採用しない企業が多いものの、20代であれば情報系の大学や専門学校を出ている方で基本情報を持っている方であれば採用される企業もあるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 協議会での意見を踏まえ、次年度計画に地域ニーズを反映させ、令和6年4月から県施設内訓練にデジタル分野のコースを新設予定。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 構成員から、応募者が少ないコースを縮小し、応募者多い分野のコースを増やす検討ができないかとの意見があった。 構成員から、HWに来所せずにPCで求人を見ることが多い層に対して、職業訓練の情報をどのような形で提供されているのかとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 求人者・求職者からのニーズを考慮したコース設定を今後も継続。 HWを利用しない層への周知方法を検討。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいてIT分野と介護・医療・福祉分野を検証。改善促進案として、実際に現場で活用できる技能等と習得スキルのギャップが見られたため、訓練生に適切なコース設定や就職に近づくためのカリキュラムの設定等の報告があった。 構成員から、IT業界に行きたいといってもIT業界のイメージができていない方も多いため、概要みたいなものを授業に入れてほしいとの意見があった。 構成員から、被介護者の特性に応じたスキルが必要であること等、現場のリアルさを伝えることができる幅広い講師選定をしてほしいとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> IT分野について、①レベル別のコース設定等の工夫、②現場で実際に活用できるスキル等の付与、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施、⑤仕上がり像の一層の具体化、見える化。 介護・医療・福祉分野について、①実習を充実させたコース、介護事務等も学ぶことのできるコース等、幅広いコース設定、②実技、職場見学、職場体験・実習の充実、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施、⑤介護現場のリアルを伝えることができる講師選定。 上記のWG効果検証結果を参考として、訓練実施機関募集時に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行う予定。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 中国経済産業局から、企業のDX推進とデジタル人材育成の関係について説明があり、国としての方向性や経済産業省としての取り組みについて情報共有を行った。 県から、リスキリング推進協議会最終報告書について説明があり、構成員間で地域におけるリスキリングの必要性を確認した。 構成員から、リスキリングをした場合の労働者のメリット（待遇や給与面）が明示されないと受講につながらないとの意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 構成員から、WEB業務に就職しようとしても求人票の表記では一般事務、営業等となっているためミスマッチがあり、求人内容の表記について、改善すべきとの意見があった。 構成員から、ものづくりの技能検定申込者が減少しているため、資格取得者が就職に有利になる等、企業側で資格を重視する雰囲気になれば受験申請者に結びつくとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 求人票記載内容（仕事内容の充実、訓練受講生歓迎等）について検討。 重点分野（デジタル、介護福祉、ものづくり、観光）の訓練について次年度計画にて検討。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
35	山口	<p><意見等> 1. 学校法人YIC学院から厚生労働省委託事業として、女性求職者を対象としたICT活用できるサポーターの養成とその伴走支援をするポータルサポートシステムを構築するプログラムについて紹介。 仕上がり像として、学校や企業でICT推進の支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターを育成することについて、男女の区別が必要かという意見があった。 2. 下関市立大学が実施しているリカレント教育、特に下関市のくじら、捕鯨に関連した地域振興や新規ビジネスにつなげる方策を学ぶコースについて説明。</p> <p><対応方針> 上記1に係る受講生の募集について、局及びハローワークと連携し、周知・啓発、受講勧奨に努める。 男女の区別は、当面は事業として対象者を絞って、将来的には男女問わずも検討したい。</p>	<p><意見等> 1. 就職率が70%を下回っている訓練分野について、要因の分析をしているか？ 2. 受講生の充足率を向上するために取組んでおられることは？</p> <p><対応方針> 1. 局、県、機構においては具体的に要因分析は行ってない。各コースをひとつずつ分析する必要がある。 2. 訓練内容が分かりやすい訓練科名に変更するなどの工夫を行っている。 また、県の施設内訓練は充足率が低いことから、ポリテクセンターの手法について、3機関会議で協議したり、ハローワークと連携し、学校訪問を通じ、オープンキャンパス、学校紹介への参加を促し、特に新卒者の入校増加に努めたい。</p>	<p><意見等> ・令和5年度は、ワーキンググループにおいて「IT分野（デザイン分野を含む）」を検証。 企業からは、IT専門の人でなく、ITもできる人材を、また、将来それを活用できる人材を求めているという意見があった。 ITスキル以外に、「営業・接客に関する知識」いわゆるビジネスマナーの習得について企業や修了生から高い評価を得たことから、今後もカリキュラムに盛り込んでいくことが必要という報告があった。 構成員からは予算の範囲で可能なものから実施してほしいとの意見があった。 構成員からは、カリキュラムの見直しについて、ワーキンググループの提言をどのように対処していくのか、また、高度なスキルを短い期間で習得できるのかという意見があった。</p> <p><対応方針> ワーキンググループの提言について、6年度の訓練計画に反映させた内容を第2回の協議会で報告させていただきたく。 高度なスキルの習得については、今回、検証した訓練は、短期訓練において、ITスキル標準レベル1以上に相当する資格やPHP、初級の資格取得を目指すコースが中心である短期訓練であること。</p>	<p><意見等> 1. 学校法人YIC学院から厚生労働省委託事業として、女性求職者を対象としたICT活用できるサポーターの養成とその伴走支援をするポータルサポートシステムを構築するプログラムについて紹介。 仕上がり像として、学校や企業でICT推進を支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターの育成 2. 下関市立大学が実施しているリカレント教育、特に下関市のくじら、捕鯨に関連した地域振興や新規ビジネスにつなげる方策を学ぶコースについて説明 3. 氷河期世代に対する就職支援、職業訓練への誘導について、ハローワークの専門窓口で実施しているが、本人のニーズを踏まえ、誘導する必要がある。 4. ジョブ・カードの作成について、一部のハローワーク以外、時間が限定されており、ジョブ・カードが必要となるデュアルコースや長期高度人材コースの受講率が低くなるため、オンラインでジョブ・カードが作成できるキャリア形成・</p> <p><対応方針> 1. ハローワーク職員のIT分野に関する知識向上研修を今年度中に開催する方向で検討中。 2. 県委託訓練として令和4年度から実施しており、対象は60歳以上、国の委託訓練実施要領にも規定あり。</p>	

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
36	徳島	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手不足が続く中、生徒数の減少、進学率の上昇等から、製造現場の担い手となる工業高校からも新規高卒の採用が難しい状況。また、大卒理系の採用も進まず、大卒文系を工作機械の要員として、1年程かけて育成している企業もある。ものづくり分野の労働力を確保する観点からは、構造的に大卒文系等を採用・育成していくことを企業としても考え、同時にそのことを見据えた公的職業訓練の制度設計、企業内の人材育成等を支援する施策が必要。 ・ITスキルを習得するデジタル分野は、訓練修了者に対する企業側の認識（例えば、IT業務全般を習得しているとの認識）にもミスマッチがある。企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信することが必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考えられる。 ・IT技能を習得していても、実際の業務では、電話対応、コピー、FAX、メール等もできないと事務職はこなせず、PCしか知らないでは業務に適應していくことは難しい。公的職業訓練においても、ITの専門的・技術的なカリキュラムだけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）や総合的に業務をこなすことができる実践的なカリキュラムを追加することが必要。 ・業務データをどのように活かし、それを用いて何をアウトプットするのか、習得したIT技能を実際の業務にどのように活かすのか、そこまでスキルを落とし込んでいかないと、企業で活躍できる人材を育成することは難しい。公的職業訓練をはじめとする人材開発施策においても、実践的なカリキュラムによる訓練内容の充実や企業内の人材育成支援について検討が必要。 ・専門的・技術的職業、サービス、生産工程、介護関連などの人材が不足している職種について、職業訓練により担い手を育成していくことが公的職業訓練の政策的な役割の一つではあるが、訓練の受講によりスキルを身につけても、雇用環境や待遇の改善が図られなければ、人材の確保・定着は進まない。 	<p><意見等></p> <p>特になし。</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野の訓練を受講しても、IT企業が求める人材は、ハードウェア、ネットワーク、アプリケーション等IT業務全般をマスターした人材であり、その育成には長期間を要することから、これを職業訓練（6月）に求めることは難しい。 ・訓練修了者のITスキルについて、企業側の認識（IT業務全般を習得しているとの認識）のミスマッチもある。企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信することが必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考えられる。 ・中小企業では、WEBデザイナーなど、一つのIT分野に特化したスペシャリストを雇い入れる余裕はない。県内企業の規模及び現下の人手不足の状況を勘案すれば、広く浅くIT業務全般に対応できる人材を養成していく方針が必要であり、専門的なスキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）を習得するカリキュラムも必要。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・徳島大学から、文科省リカレント教育推進事業に採択された「エンゲージマネジメント実践講座（とくしまリスキリング講座）」について説明があり、取組内容を構成員間で共有。また、事業主団体から傘下企業に対し、同講座について周知を実施。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの配分については、求人・求職双方のニーズを的確に反映したものと思料。 ・訓練のカリキュラムについては、専門的なスキルに、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）を組み合わせ、内容を充実させる必要がある。実践コースにおいても、専門的スキルの取得だけでなく、それぞれの分野に必要な共通スキルをカリキュラムに組み込む考え方が必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考えられる。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練受講者及び求人企業がカリキュラムにより習得できる知識・技能への認識のミスマッチを防ぐため、受講者に対しては応募前の訓練施設説明会や見学会を複数回実施し、求人企業に対しては、ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などにおいて、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信するとともに、求人企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等の機会を設けるよう訓練実施機関に提案する。 就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者支援訓練においては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。 企業で活躍できる人材を育成するため、各訓練分野において習得した専門的スキルを実際の業務にアウトプットできるよう、企業における採用、人材育成などの現状を踏まえ、より実践的なカリキュラムを組み込むよう訓練実施機関に提案する。 求職者のスキルアップは円滑な労働移動に資する。また、企業内の人材育成は労働生産性の向上に資するとともに、人材育成が充実した企業には、優れた人材が更に集まり、人材の確保にも資するところ。こうした人材育成と人材確保の好循環を生み出せるよう、上記の取組を進め、公的職業訓練のカリキュラムの充実を図るとともに、人材開発支援助成金の更なる活用を促進していく。 		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練受講者及び求人企業がカリキュラムにより習得できる知識・技能への認識のミスマッチを防ぐため、受講者に対しては応募前の訓練施設説明会や見学会を複数回実施し、求人企業に対しては、ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などにおいて、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信するとともに、求人企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等の機会を設けるよう訓練実施機関に提案する。 就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者支援訓練においては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。 		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者支援訓練においては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
37	香川	<p><意見等> 人材の量的質的な不足の報告が複数の構成員からあり、「国・県・市・経済団体が役割分担し人手不足問題に取り組んでいかないといけない」との意見があった。 ものづくり分野については「魅力発信が足りていない」「最新機械で訓練してほしい」との意見が、運輸・建設分野については「2024年問題対策・高齢化対策として、若年者に訓練で運転免許を取得してほしい」との意見があった。女性のスキルアップの促進を期待する意見もあった。 職業紹介事業者からは、新規求人数は技術職が1番多いが求職者数は事務が多くミスマッチ状態であることの報告と、離職者よりも在職者への訓練が必要との意見があった。 在職者訓練については「中小企業は短期間・短時間で実践的な訓練を望んでいる」との意見があった。</p> <p><対応方針> 構成員の意見やハローワークニーズ調査結果を踏まえ、以下の対応方針を決定。 ①女性から希望が多い短期短時間のコースやオンライン・eラーニングのコース設定を推進する。 ②求職者支援訓練の基礎コースは、就職率が高く、また労働市場への復帰の足掛かりとなり人手不足対策にもなり得るため、割合を維持する。 ③在職者向けの訓練については、香川は量的に充実し、内容もニーズを反映していることから継続する。</p>	<p><意見等> 全体としては3～5年度にかけて受講者数、定員充足率、就職率が増加しているものの、一番受講者数の多い事務分野が就職率が低いこと、香川はIT分野のコース設定が少ないことを報告。 構成員からは「応募倍率が100%超であれば定員は埋めてほしい。選考で不合格にするなら二次募集等の対応をすべき。」との意見があった。</p> <p><対応方針> 定員充足率は高いが就職率が低い事務分野については、今後就職率の改善に取り組む。 IT分野のコースが少ないことへの対応として、次年度は、委託訓練では1コース増やし、求職者支援訓練では実施機関開拓に取り組む。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいて事務分野を検証。実務で使えるスキルのニーズが高いことや就職率改善の取り組みを行うことを報告。 構成員からは、「事務分野の就職率改善に向けた今後の取り組みを見守りたい」という意見があった。また「就職した方だけでなく、就職が決まらなかった方へのヒアリングも参考になるのではないか？」との意見もあった。</p> <p><対応方針> 以下の取り組みを今後行うことで、就職率の底上げを図っていく。 ①就職率の高い実施機関の就職支援の取り組みを全実施機関に情報提供し、就職支援力の強化を図る。 ②実務で使えるスキルの習得を意識してカリキュラム設定を行うよう実施機関に働きかける。 ③就職にはパソコン+αが有利であることを情報提供し、ITリテラシーを習得するカリキュラム設定を働きかける。</p>	<p><意見等> キャリアコンサルティングの取り組みを機構より報告。 大学が実施しているリカレント教育について、種類や内容を紹介。「訓練とは異なるニーズに対応している」との意見があった。</p>	<p><意見等> 構成員からは「企業からも県民からも頼りにされるパートナーになるよう引き続きがんばってほしい」と激励があった。</p> <p><対応方針> 以下の方針を報告し構成員より同意を得た。 ・委託訓練については、デジタル分野の定員を増加し年間通してデジタルスキルの習得機会を確保する。デジタルリテラシー習得をカリキュラムに盛り込まないさぬきうどん科を廃科する。 ・求職者支援訓練については、コロナ前の定員数に戻すものの、分野毎の割合は維持する。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
38	愛媛	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用失業情勢について、医療・福祉分野の求人が全体の3割を占めていること、卸・小売業、サービス業、製造業、建設業の順で求人が多いことや、製造業では食料品製造業、輸送用機械器具、繊維工業、パルプ・紙・加工品製造業の順で多いこと、人手不足感が強くなっている中で必要な人材を確保し、生産性を向上させるための人材育成が必要となっていること等の説明があった。 県では令和4年2月にDX実行プランを作成し、令和12（2030）年度までにデジタル人材を1万人輩出するとともに、一人当たり県民所得を300万円に引き上げることを目指して取り組みを進めていること、企業誘致に関し優遇制度や立地ミーティングの開催、民間主催のマッチングイベントでのPR等によりIT関連企業を含む16社の誘致に成功した旨説明があった。 子育て中の女性については、キャリアデザインの視点は未浸透で、子育てをしながら働こうと思った時には自身の希望の職種や、どんな風になっていきたいか等、今後のキャリアを考えながら仕事探しができる状況にない等の報告があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年7月の改正により求職者支援訓練と公共職業訓練の垣根がなくなったこともあり、日程や内容が重複するOA系、介護系の訓練を中心に定員に対し定員充足率が低調な訓練があるが、労働局とも連携し、周知の強化、訓練のスケジュール調整に取り組んでいる。 ポリテクが実施している企業実習付きコースについて、愛媛県は若年者が流出しているのので、愛媛にも素晴らしい企業があることを知っていただく機会にもなり、雇用にもつながる有意義な訓練であるとの意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。ニーズを踏まえた訓練内容・訓練期間の検討、社会人としてのコミュニケーション能力は必要であるため時間数を増やす、応用力をつけるため実践に即した訓練内容とする、eラーニングの活用、OA訓練との違いが分かるよう補助資料を作成するなど訓練カリキュラム等の改善を行うとともに、訓練申し込み前から訓練修了後3か月まで一貫した就労支援の強化を図り、SNS等を活用し、受講者の確保を図るなどの改善策について報告があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 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やGXといっても色々な分野があり、企業総がかりで取り組まないと導入は困難であること、需給アンバランスの問題（必要な部分で不足、儲けられる分野に求人・求職がない等）、地域のハブ人材が必要であること、地方ではお金をかけてまで人材育成を行う企業は少ないこと等の報告があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局より令和6年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）について、デジタル分野の就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようなハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会等の機会確保を図ることなどについて提案した。 訓練コースや支援が多すぎてわかりにくい、ハローワーク職員のスキルアップも図ることだが、それ以上にハローワークの体制整備が必要であるとの意見があった。
		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療・介護・福祉分野は就職率が高く、応募倍率が低い分野であるが、求人ニーズは高いことから、引き続き訓練コースを設定し、更なる魅力を発信するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化を行い、受講者の確保を図ることとする。 デジタル分野に重点化し、引き続き訓練定員数を拡充することとする。 キャリア形成のためジョブ・カードの普及促進を積極的に図ることとする。 	<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、同時期に同種や類似の訓練コースが重ならないよう、調整（開校時期、対象レベル、使用ソフト、訓練時間・期間を変更する等）を図るとともに、SNS等を活用した効果的な周知広報を関係機関と連携して実施する。 企業実習付き訓練については引き続き実施していく予定。 	<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 報告内容を受けて、R6年度から、委託訓練については受託先募集の際周知・勧奨、委託要綱等に盛り込み、求職者支援訓練については認定申請の募集をかける際、周知・勧奨を行うこととし、計画に反映する予定。 		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> SNS等を活用して周知すると並行して、ハローワーク職員のスキルアップ及び求職者一人一人に情報が届くよう簡易な周知方法を検討することとする。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
39	高知	<p><意見等> 「県内企業のデジタル化」に向け、県内企業のニーズに合った訓練設定（離職者訓練・在職者訓練）を図りつつ、デジタル分野以外についても少子高齢化が進む高知県の現状を踏まえた地域に必要とされる訓練（介護・看護・保育等）の拡充が必要。また、高知県と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の差別化及び県と機構との更なる連携について検討するよう意見があった。</p>	<p><意見等> 理容・美容分野の定員数が年々少なくなってきたという意見があり。</p>	<p><意見等> 構成員からは、WGの取り組みについて非常に良い取り組みであるという意見があり、各検証結果について訓練施設にフィードバックして改善に取り組んでほしいとのこと。他に、ヒアリング対象が、1施設1企業1受講者となったことについて、令和6年度方針の元になる内容としては偏っているのではないか、サンプル数を増やして実施した方がよいとの意見があった。</p>	<p><対応方針> リカレント教育を実施している大学等の構成員の再公募を行ったが、応募がなかった旨報告。今後も同様のリカレント教育を実施している大学等の参加を促していく。また、総務省が創設した地域におけるリスクリング推進事業について、高知県から3自治体3事業（後に1事業追加）の発表があり、構成員間で協議、令和5年度高知県地域職業訓練実施計画への位置付けへの承認を行った。</p>	<p><意見等> 委託訓練を含む公共職業訓練の受講率の低下について報告があり、受講率、就職率の向上について次のような意見が出された。例えば事務系経理分野の訓練においては簿記資格取得だけでなく「会計ソフトが使えるようになること」や医療事務系訓練では医療事務資格取得だけでなく「電子カルテが使えるようになること」など実践に即したカリキュラムの構成の提案や、WGのヒアリング結果においてスキルアップの評価される部分は応募を検討する求職者や受講生に展開していただきたいという意見があった。</p>
40	福岡	<p><意見等> 以前から介護コースは募集しても中止になることが多く、今回も数コースが中止になっている。介護人材の確保のためには介護分野の給与を上げないといけないし、介護分野の仕事が如何に魅力的なのかということアピールする必要があると思うが、どのように検討を進めているのかとの質問があった。</p> <p>政府では公共事業等のデータは全てデジタル化すると決まっているが、デジタル化を進めるプログラムは現場の事業所ではなく、そのような訓練をどこかで実施するのかとの質問があった。</p>	<p><意見等> 定員充足率が低かったコースの定員を少なくする、訓練内容がニーズに合っていないかもしれないから訓練内容を変更する、訓練の結果としての就職なので関連就職率が低い訓練コースを変更する、このような判断はどのようになされるのかとの質問があった。</p>	<p><意見等> 介護分野の定員充足率が低いことなどの問題に対しては、公的職業訓練効果検証ワーキンググループが機能すると思うので、深掘りしてやっていけば問題は緩和されると期待しているとの意見があった。</p>	<p><意見等> 福岡県には政令指定都市の福岡市と北九州市があるが、リスクリング事業一覧に福岡市はあるものの北九州市がないのは、北九州市はデジタル田園都市国家構想で他の補助金事業を実施しているから対象になってないという理解でよいかとの質問があった。</p>	<p><意見等> 特になし。</p>
		<p><対応方針> 現場での働き方改革が重要であり、専門職としてやりがいを持って働くことを応援していかねばならないし、魅力ある介護分野の職場もたくさんあることを若い方や求職者の方に伝えていく努力をハローワークとしても重点的に取り組んでいくこととしている。</p> <p>ポリテクセンターで在職者向けのセミナー等も実施しているが受講者が少なく、DXへの事業所の認識はまだ薄いところがあるので、事業所の事業主や人材育成部門の方に必要性がきちんと伝わるようにしたい。</p>	<p><対応方針> 求職者支援訓練はあらゆる分野で申請が可能であり、関連就職率が低くても意図的に排除することはできない。就職率、関連就職率、合わせて定員充足率は重要であるが、国策としてどういった人材を育てていくか、あるいは労働移動を積極的に促して行くかという意味では、受講者ニーズがついていない部分で、ある程度定員充足率が低くなることも覚悟のうえで、積極的に設定をして誘導する努力をしなければならない。</p>	<p><対応方針> ワーキンググループ効果検証で得られた受講者及び企業のニーズ等については、今回のヒアリングに留まらず日頃から把握し、機構福岡支部や福岡労働局が定期的に実施している求職者支援訓練実施機関への訪問の場において情報提供を行うほか、公的職業訓練実施カリキュラムに反映させることも検討し、訓練修了生の就職促進に繋げていくこととした。</p>	<p><対応方針> 北九州市でもリスクリング事業は実施しているが、他の補助金、交付金を活用して実施しているため、この事業の対象にはならないものであったと回答。</p>	

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
41	佐賀	<p><意見等> 佐賀県でも求人者数が求職者数を上回っている状況が続いている。職業訓練受講等により求人・求職のミスマッチを小さくし、人手不足解消に向け進めていきたい。 また、デジタル人材の育成は急務であるので、離職者訓練・在職者訓練共に、デジタル系の訓練コースは重要。</p> <p><対応方針> 訓練コース等職業訓練に関する情報を求職者に届くよう、周知・広報についてより一層の発信を行っていく。</p>	<p><意見等> 事務局からの報告・説明に対し、特段の意見はなかった。</p> <p><対応方針> 引き続き訓練コースが中止にならないよう、求職者に訓練情報を周知し、受講案内・受講勧奨を行う。同時期に類似する訓練コースが被らないよう設定を行う。</p>	<p><意見等> 令和5年度は「営業・販売・事務分野」で効果検証実施。業種や職種を問わず、一般的なITリテラシーやビジネスマナー、コミュニケーション力の習得は必要とされており、訓練受講は大きく役立っており、また必要とされていた。 委員から「書類選考実施後に面接する企業は多い。応募書類を見ればある程度のコミュニケーション能力は図れるので、まずは応募書類の作成支援に力を入れてみては如何」との意見あり。</p> <p><対応方針> 訓練修了者の就職支援に向けて、「応募書類の作成支援」も含め訓練カリキュラムを改善するとともに、訓練実施機関・ハローワークの連携をより一層進めていく。</p>	<p><意見等> ○地域リスクリリング推進事業について、佐賀県より資料により報告あり。 （県：3事業、市町：該当なし。「地域におけるリスクリリングの推進に関する地方財政措置」申請予定。） ○「地域ニーズにこえる産学官金連携を通じたリカレント教育プラットフォームの構築（案）」について、佐賀大学より資料に基づき説明あり。 ○社内の煩雑な処理の解消からDXの導入例などデジタル技術についての体験型フェア「第7回生産性向上のためのITフェア」について、経済団体から説明あり。</p>	<p><意見等> 委託訓練について、減っている部分があるが、こういった観点で廃止・減らしたのか質問あり。</p> <p><対応方針> R5年度に実施した訓練コースの一部を廃止し、R6年度新設コースとして発展的な形に再編・強化し、デジタル系の訓練コースを拡充。就職をより意識したコース展開とする予定である旨を説明。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
42	長崎	<p><意見等> ・求職者のニーズでは、「営業・販売・事務分野」の希望者が多く34%である。求人職種別でも事務的職業の求人も多い状況であるが就職率が低くマッチングされていない状況である。効果的なキャリアコンサルティングが必要ではないか。</p> <p><対応方針> ・求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討、就職に向けた効果的な支援のためハローワークと訓練実施機関との連携強化が必要である。 求職者担当者制も活用した職業相談等の充実を図り就職促進を行う。</p>	<p><意見等> ・求職者が減少又は横ばいで推移しているなか、令和4年度とほぼ同数で受講生の確保ができていた状況についてはどのようなことが考えられるのか。</p> <p><対応方針> ・新型コロナの影響が落ち着き、訓練施設の施設見学会、体験会等の参加者が増加し直接訓練内容を説明を受けることで受講生の確保がきている。 また、ハローワーク職員も積極的な訓練施設の見学等を行い求職者への詳細な情報を提供している。</p>	<p><意見等> ・令和5年度においては、「効果把握・検証ワーキンググループ」において、デジタル分野の検証を行った。訓練終了後の同分野の職種就職先の確保が課題。</p> <p><対応方針> ・企業に対して訓練内容（修了生の仕上がり像など）の周知を行う。また、当分野のスキルを活かせる職種の提案を行い求人確保することにより修了後の就職につなげる。 ハローワーク職員を対象とした職業訓練実施機関からの訓練内容の説明、訓練施設見学を行うことで訓練コース理解を促進し、受講者の確保、求人開拓（求人条件変更含む）に活かす。</p>	<p><意見等> ○学校法人長崎総合科学大学が研究している、リカレント教育について「女性のためのリカレント教育への関心を規定する予備的研究」と題して研究内容を発表した。 ○小中学生の子供を持つ母親に対して、リカレント教育の知識、関心興味、阻害因を調査。それらの項目に影響する要因の明確化。 ○要因の検討 ・リカレント教育への興味関心は、賃金上がるほど高くなる。 ・友人やメディアからの情報を多く得ている人ほど、知識もあり興味関心が高くなる。 ・大学進学への考えが興味関心に影響する。 ・家事育児の負担が多いと、阻害因となる。 ○調査結果 ・リカレント教育や学び直しについて、あまり理解されていない。 ・リカレント教育に興味は示している。時間を割くことに抵抗はないようだが、金銭的なコストは多少の抵抗がある。 ・多くの人が費用が高いと感じており、時間がないと感じている。 などの意見が集約されている。 ○まとめ ・出産、育児といったライフイベントを経験している女性に着目。 ・リカレント教育に関心を持つための要因を明らかにする。 ・リカレント教育に関心を持っているが、金銭的なコストをかけることに抵抗がある。 ・リカレント教育を普及させていくためには、その普及方法の検討が必要。 ・高い学歴や、進学規範、学び直しの効果を高く見積もっている回答者は、リカレント教育により高い関心。 上記の研究発表を行った。</p>	<p><意見等> ・企業に対するデジタル分野の人材確保の必要性の周知 ・訓練の計画数と認定実績及び受講実績の乖離</p> <p><対応方針> ・企業に対して訓練内容を周知し、デジタル分野の人材の起用を促すことが必要。 ・職業訓練のデジタル分野への移行を着実に進めることが必要。 ・デジタル分野について、企業側のニーズに対応できるカリキュラムを認定することが必要。 ・訓練の計画数は、訓練実施機関が対応できる状況であるのか実態を踏まえた計画数の検討が必要。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
43	熊本	<p><意見等> 労働局が実施した地域ニーズ調査において、TSMC進出に伴う経済等波及効果が期待される中、半導体産業及び関連産業における人材育成が必要である。また、その他業種の人材育成において企業が求める人材ニーズとしてビジネスコミュニケーション能力やITスキルの向上といった専門知識外の基本スキルの取得による人材の質の底上げにもつながる訓練カリキュラムも必要との意見が寄せられたことを説明。 委員からは、離職者訓練において、IT分野等の訓練が多くても再就職につながるのか懸念もありマッチングを意識した対応をお願いしたい。人手不足の業種、募集がされている業種等を常に意識して訓練カリキュラムを検討していく必要がある。また、人手不足分野には高齢者や雇用保険被保険者以外の方も必要となってくるのでそういう方が受講できるような訓練を実施してもらいたい。</p> <p><対応方針> 県内における半導体関連の人材育成については、ポリテクセンター熊本において令和5年度に訓練カリキュラムの一部見直したコースがあり、令和6年度においても更にカリキュラムの変更を予定している。 専門的な知識の習得だけでなくビジネスマナー等基本的なカリキュラムの設定も検討していく。 人手不足分野のマッチングについては、ハローワークにおける受講あっせんや就職支援等を訓練担当と求人部門ならびに訓練実施機関とで連携して取り組む。 雇用保険被保険者でない方の受講あっせんについては、受講給付金等求職者支援制度の周知強化に取り組む。</p>	<p><意見等> IT分野等デジタル分野の訓練が多くても就職につながることは難しいのではないかと思うのでマッチングも意識したところで実施してほしい。</p> <p><対応方針> デジタル分野への再就職のミスマッチについては、ハローワーク職員等の訓練内容の理解等により受講あっせんの実施を行い、また、求人部門との連携による求人確保に努めていくことによりミスマッチの低減を図っていく。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野について検証を行った。 訓練実施機関3機関、受講生3人、採用企業3事業所に対してヒアリングを実施。 採用企業からは、業界未経験でもIT知識取得により入社後の教育や仕事の段取り等スムーズにいったとの好評価があった反面、社会人としての基本的なビジネスマナー習得が必要との意見もあった、等の報告を行った。 委員からは特段の意見は出されなかった。</p> <p><対応方針> 基礎的知識の習得については好評価であったため同知識のカリキュラム設定は継続する。 分野に関係なく、最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨する。</p>	<p><意見等> 労働局が独自に実施している地域ニーズ調査について、昨年度の地域協議会の中で中小企業事業主等のニーズに合致した調査対象となるようにとの意見があり、事業主団体等の調査対象を26団体から41団体に増やして調査を行った。</p>	<p><意見等> 半導体産業及び関連産業の人材が質・量ともに不足することが課題であるため職業訓練の機動的な設定が必要であることから、県、JEED、ポリテクセンターから令和5年度の訓練計画の実施状況並びに令和6年度の訓練計画に向けての現状について説明を行った。</p> <p><対応方針> ポリテクセンターの離職者訓練について、令和5年度は半導体産業に付随した関連産業である生産ラインメンテナンス科の訓練内容を一部カリキュラム変更して実施したが、令和6年度の計画においてはニーズに合わせて更にカリキュラムの一部を変更する予定。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
44	大分	<p><意見等> 県内企業においてもDXが進められている中、デジタル分野の訓練が企業ニーズに則した訓練になっていないのではないかと。また、企業ニーズに則した訓練が出来ないのであれば縮小する方がよいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 訓練コースのレベルを差別化し、令和6年度の地域職業訓練実施計画に反映する方針。また、企業の求める人材に近づけるようにビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムの強化を訓練実施機関へ依頼する。</p>	<p><意見等> 事務局からの説明に対して、特段の意見は無かった。</p> <p><対応方針> 次年度の効果検証WGの対象分野の選定については、関係機関で近日中に協議予定。</p>	<p><意見等> 令和5年度についてはWGにおいて「デジタル分野」を検証。訓練修了生を採用した企業からは、現状設定されている訓練期間では求めている人材（能力）との乖離が見られるため、訓練期間や内容の改善を図っていく必要があることの報告があった。</p> <p><対応方針> 報告を受けて令和6年度に開始する訓練から訓練コースのレベルを差別化し、求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に、委託訓練は5か月から12か月の応用・実践まで学べるコースを中心に実施することとし、訓練計画に反映する方針。</p>	<p><意見等> 県外への労働力の流出を問題と捉えており、若年者を中心とした優秀な人材の県外流出について、色々なニーズをしっかりと把握しながら、その部分の対策も検討していただきたいとの意見があった。</p>	<p><意見等> デジタル分野の訓練において、企業ニーズに則した訓練の実施が厳しいのであれば、たとえ人気が高く応募が多いコースであっても、当該分野の訓練は縮小する方がよいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 今回の効果検証により企業の求める人材と訓練修了者のレベルに乖離があることを認識できたことが大きな成果。その乖離幅を少しでも近づけられるよう委員の意見も踏まえ、訓練計画に反映する方針。</p>
45	宮崎	<p><意見等> 【デジタル分野】 ・webデザイン系を筆頭に求職者ニーズは高いが、求人については少なく、経験者を求める傾向が強い。（ニーズ調査より） 【共通】 ・求職者・企業共にビジネスマナーやパソコンの基礎知識が重視されている。（ニーズ調査より）</p> <p><対応方針> ・訓練修了生歓迎求人確保等、就職支援の強化、ニーズに合わせた訓練内容見直しの検討。</p>	<p><意見等> ・デジタル分野に力を入れることは必要であるが、定員充足率は低いものの、介護・福祉分野・モノづくり分野等での人手不足は地域の課題となっており、人材育成の観点から、単に人気がないとの理由で減ずるという方向ではなく、同分野での職業訓練の一定定員数・受講者の確保が重要。（構成員） ・一部、同分野（医療事務）での訓練コースの募集時期がバッティングしているケースが見受けられた。効率や幅広い受講機会の確保という観点より、開催時期についての調整をお願いしたい。（構成員）</p> <p><対応方針> ・介護等人手不足分野に関連する訓練コースの適正定員確保の検討。 ・計画時点での実施地域および開催時期についての調整を適切に実施。</p>	<p>県内のデジタル分野において効果検証ヒアリングを実施。</p> <p><意見等> 【訓練実施機関】 ・ニーズに対応するコース設定等に関して、講師の確保や近年の物価高騰に対応するためには、委託費の改善が必要。また、定員充足対策として、広報の自由度を上げてほしい。 【訓練修了生】 ・就職後、実務レベルでの知識不足を痛感。より高度なスキルを身に付ける訓練設定を希望。 【採用企業】 ・実践レベルに対応する人材育成が可能な訓練コースの設置を希望。また、訓練修了生の人材活用という意味で、事業主側への職業訓練のPRも必要。</p> <p><対応方針> ①実務レベルに対応した訓練コース設定の検討。 ②委託費の拡充について継続的に要望。 ③訓練受講メリットの明確化について検討。 ④求職者・求人者に対する訓練施設説明会等の強化。</p>	<p><意見等> ・様々な分野でDX人材の必要性が認知されている一方、必要な業務、スキルを具体的に把握するには至っていない企業もあるのが現状。 ・人手不足分野を転職希望で離職したアルムナイ（現役世代退職者）については、一定数が元の経験職種で復職している傾向も見受けられる。職業訓練後の就職活動の中でも、離職前職種への復帰も選択肢となるように、業界でも工夫や検討が必要。（構成員）</p>	<p><意見等> ・職業訓練の周知と同時に、受け皿となる求人確保も重要であることから、企業への職業訓練の周知・理解促進が必要。（構成員）</p> <p><対応方針> ・訓練実施機関の企業向け見学会・意見交換会等の実施について検討。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）
46	鹿児島	<p><意見等> 県内では求人数が求職者数を上回る状況が長く続いており、特に介護サービスの職業は有効求人倍率が高い水準で推移している旨の説明があった。 また、DXの推進等を図るためには、在職労働者への訓練が有用と考えられ、機構の生産性向上支援訓練において、サブスクリプション型訓練が今年度から新たに設定されていることが報告された。</p> <p><対応方針> 事業縮小のために離職を余儀なくされ人手不足分野への職種転換を検討する者等に対し、介護分野の訓練コースへの積極的かつ適切な受講あっせんを図ることにより、同分野における人材確保に取り組む。 また、サブスクリプション型生産性向上支援訓練については、人材開発支援助成金の活用メリットを踏まえた周知・広報に各構成団体が連携して取り組む。</p>	<p><意見等> ポリテクセンターの施設内訓練（離職者訓練）については、定員充足率が令和4年度と比較して減少し、求職者支援訓練が雇用保険の訓練延長給付の対象となったことによる影響がある旨の説明があった。 また、2年課程のポリテクカレッジについても、令和5年度入校生の定員充足率が前年から減少していることが報告された。</p> <p><対応方針> 機構とハローワークかごしまが連携し、11月から雇用保険受給者の初回説明会をポリテクセンターで開催しており、その際に施設や訓練コースの概要を案内することで、受講者の確保を図っている。 また、ポリテクカレッジに関しては、今年度から推薦入試の回数を3回から6回に増やし、受験者の確保を図っている。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいて営業・販売・事務分野を検証。一般的なITリテラシーは業種・職種を問わず必要とされ、訓練受講によるスキルが仕事を上で大きく役立っていることが確認された。加えて、訓練修了者・採用企業ともに、ビジネスマナー、コミュニケーション力の習得を重視していることが報告された。</p> <p><対応方針> 当該分野は重要なセーフティネットの一つに位置付けられていることから、引き続き、関係機関の連携によって効果的な周知・広報に努め、制度活用の促進に取り組む。 また、ビジネスマナー、コミュニケーションについては、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とする方針。</p>	<p><意見等> ハロトシの周知・広報においては、さまざまな工夫がされているが、スマートフォンで必要な情報を届けることが欠かせないため、Instagramのフォロワー数を増やすなどの取組を進めるべきとの意見が構成員からあった。 これに対し事務局からは、鹿児島所開設のLINEは登録者数が約7,000人で一定の効果があること、Instagramのフォロワー数については今後の課題として取り組む旨を説明。このほか、ハロトシを受講するきっかけとして、友人・知人等に勧められたとの回答も少なくないことから、新聞やフリーペーパー等を活用した広報にも継続的に取り組む旨の説明があった。 また、地域リスキリング推進事業については、県の16事業、鹿児島市など7市町の8事業を地域職業訓練実施計画に位置付け、中小企業、農林水産、介護等の地域に必要な人材確保に資する職業能力の開発・向上に取り組む旨の説明があった。</p>	<p><意見等> デジタル人材は質・量とも不足しており、都市圏偏在が課題であることが説明された。 また、委託訓練においては、定員充足率を考慮の上、適切なコース設定を図るべきとの意見が構成員からあった。</p> <p><対応方針> 地域性や現状を考慮の上、IT分野や営業・販売・事務分野等を活用した人材育成も図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた職業訓練の段階的なデジタル分野への重点化を検討していく。 また、定員充足率が低い傾向にある介護・医療・福祉分野などは、就職率が高く、人手不足分野における人材確保の面でも効果が大きいことから、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図るなど、受講勧奨の強化に取り組む。</p>
47	沖縄	<p><意見等> ・「医療事務」「介護・医療・福祉」分野は、定員枠に対する応募率が低いと、もっと積極的にPRをする必要がある。 ・観光は人手不足感が強いと、今後の訓練認定については配慮してほしい。</p> <p><対応方針> ・観光分野については、実施機関が限られており、就職率も低いと、求人・求職双方のニーズに対応できる訓練メニューの設定が必要。</p>	<p><意見等> ・「医療事務」分野、「介護・医療・福祉」分野は求人ニーズは高いが実施する機関がない、そのことに対する対策はあるか。</p> <p><対応方針> ・「医療事務」、「介護・医療・福祉」分野については、実施機関の開拓を強化する。</p>	<p><意見等> ・令和5年度については、WGにてデジタル分野（デザイン分野2コース、IT分野2コース）を検証。 ・訓練期間、カリキュラム、就職支援、経費に対する対応が必要であることを報告。</p> <p><対応方針> ・改善促進策として、訓練期間やカリキュラムについては、沖縄県やJEEDから実施機関に対する周知・提案を行い、就職支援についてはHW等での対応、経費に関しては厚生労働省への報告が必要であることを共有した。</p>	<p><意見等> 特になし</p>	<p><意見等> ・「営業・販売」については年齢により訓練を受けてたとしても採用に至るかが疑問、デジタル分野に関しては、訓練を受けある程度の言語がわかるだけでも採用に至ると考えられるため、訓練をもっと増やしてはどうか。</p> <p><対応方針> ・デジタル分野は令和5年度より10%上乘せするが、「営業・販売」については、令和4年度と令和5年上期の平均割合を維持する。</p>