

令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

令和6年1月30日(火) 10:00~12:00
中央合同庁舎第5号館 専用第21会議室(17階)

1 開会

2 議題

- (1) 中央職業能力開発促進協議会開催要綱の改正について
- (2) 令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
- (3) 令和6年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (4) 教育訓練給付制度の指定講座拡大について
- (5) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (6) その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料1-1 中央職業能力開発促進協議会開催要綱
- 資料1-2 中央職業能力開発促進協議会の概要
- 資料2-1 令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-2 令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】
- 資料3-1 令和6年度全国職業訓練実施計画(案)
- 資料3-2 令和6年度全国職業訓練実施計画(案)(変更箇所を示したもの)
- 資料3-3 ハロートレーニング(離職者向け)の令和4年度実績(確報値)
- 資料3-4 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和6年度予算案
- 資料3-5 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)【令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料】
- 資料4 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大について
- 資料5 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について

【参考資料】

- 参考資料1 令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
- 参考資料2 「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」及び「地域職業能力開発促進協議会実施要領」の一部改正について
- 参考資料3 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 参考資料4 令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】
- 参考資料5 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等【詳細】
- 参考資料6 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(全体版)
- 参考資料7 教育訓練給付制度の指定講座の状況等
- 参考資料8 ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの主なご意見・ご要望に対する回答(令和5年度上半期分)

中央職業能力開発促進協議会開催要綱

1 趣旨

急速かつ広範な経済・社会環境の変化に加え、人口減少に伴う労働力不足の課題がある中で、一人ひとりが持つ潜在力を十分に発揮できるようにすることが重要であり、年齢や性別、雇用形態等多様な方々に対し、適切な職業能力開発の機会を提供する必要がある。

このため、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係機関・関係者を参集し、公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）等の全国計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策及び教育訓練給付制度の実施状況等に関する情報を共有する中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）を開催する。

2 構成

- (1) 中央協議会の構成は、別紙のとおりとする。
- (2) 人材開発統括官は、構成員の中から座長を依頼する。
- (3) 中央協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 ワーキングチーム

中央協議会は、必要に応じ、産業分野ごとのワーキングチームを設置・開催することができる。

4 協議事項

- (1) 全国職業訓練実施計画の策定に関すること。
- (2) 人材ニーズに係る全国的な傾向、将来見込み等に関すること。
- (3) 地域職業能力開発促進協議会（以下「地域協議会」という。）の協議状況に関すること
- (4) 公的職業訓練の訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (5) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。
- (6) 教育訓練給付制度の実施状況等に関すること
- (7) その他必要な事項に関すること。

5 庶務

中央協議会の庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において処理する。

6 その他

- (1) 中央協議会の議事については、別に中央協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 中央協議会は、各地域協議会の協議状況を把握し、集約した上で、全ての地域協議会に対し情報提供する。
- (3) この要綱に定めるもののほか、中央協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、厚生労働省人材開発統括官が定める。

中央職業能力開発促進協議会構成員

【労使団体】

全国中小企業団体中央会
日本労働組合総連合会
一般社団法人日本経済団体連合会
日本商工会議所

【教育訓練関係団体】

全国専修学校各種学校総連合会
一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【学識経験者】

【地方自治体】

【職業紹介事業者団体等】

一般社団法人日本人材紹介事業協会
公益社団法人全国求人情報協会
公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【政府】

厚生労働省
文部科学省
農林水産省
経済産業省
国土交通省

中央職業能力開発促進協議会

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所
 【学識経験者】 藤村博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
 【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
 【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会
 【地方自治体】 京都府
 【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省
 (オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項

(1) 「全国職業訓練実施計画」
の策定

(2) 人材ニーズの全国的な動向の把握
(※)と地域職業能力開発促進協議会への情報提供

(4) 公的職業訓練の訓練効果の把握・検証

(5) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事

(3) 地域職業能力開発促進協議会の協議状況の把握
○ 計画と実績とのミスマッチの検証状況
○ 訓練効果の把握・検証の実施状況

(6) 教育訓練給付制度の実施状況等に関する事
⇒ 全国の実施状況や地域職業能力開発促進協議会における協議内容の報告等

地域職業能力開発促進協議会

⇒ 協議内容を踏まえ、厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

※ ニーズの把握等のため、産業分野ごとのワーキングチームの設置・開催が可能

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

開催状況

国と都道府県の共催により、令和5年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添 1～3

- ①職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針
- ②地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針
- ③訓練効果の把握・検証
- ④その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【地域独自に招聘した参加者など】

別添 4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計29地域
 社会福祉協議会の参画 計10地域
 その他

- ・経済産業局からデジタル人材育成の取組の説明（青森、広島）
- ・県の生活困窮者自立支援制度主管部局から生活困窮者支援における課題認識の共有（群馬）
- ・厚労省委託事業の受託者から女性求職者を対象としたICT活用できるサポーター養成等のプログラムについて紹介（山口）



令和5年10月24日
 第1回広島県地域職業能力開発促進協議会の風景

職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

青森

○応募倍率が高く、就職率が低い分野
 ・ ・ 「営業・販売・事務分野」

・ 基礎的デジタルリテラシーを習得する内容をカリキュラムに盛り込むことを推進していく方針。
 ・ 給与制度・労働保険の知識等実務に役立つ附帯的な知識の付与をカリキュラムに盛り込むことを推進していく方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
 営業・販売・事務分野

- パソコン操作など基礎的なデジタルスキルが就職後に役に立った（修了生）、表計算ソフト、プレゼン資料作成などは就職後に必要となってくる（採用企業）との意見を踏まえたカリキュラムの見直しを促進する。
- 表計算ソフトが操作できるという単体のスキルではなく、そのソフトで処理する給与制度や労働保険・健康保険・厚生年金の制度もバックグラウンドとして知っておくことが必要（採用企業）との意見を踏まえたカリキュラムの見直しを推進する。

富山

○応募倍率が高く、就職率が低い分野
 ・ ・ 「デジタル分野」

・ コミュニケーションの重要性を教示するキャリアコンサルティングや、実際の作業を想定したグループによる開発演習をカリキュラムに導入するよう促進していく方針。
 ・ HW相談窓口において訓練受講希望者に対し、リスクリング能力（自ら主体的に学び続ける能力）への理解を促す働きかけを推進する方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
 デジタル分野

- 就職後は相手への気遣いや意思を正確に伝えるなどコミュニケーション能力が必要（訓練実施機関）、チームで開発にあたるため、指示どおりの作業ができるようになるという点も訓練して欲しい（採用企業）との意見を踏まえたカリキュラムの見直しを促進する。
- 使用するプログラミング言語が変わるため、自ら主体的に学び続ける能力（リスクリング能力）が必要（訓練実施機関・採用企業）との意見を踏まえた訓練受講希望者への働きかけを推進する。

職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

大阪

○応募倍率が高く、就職率が比較的低い分野
・ ・ 「IT分野、デザイン分野」

・ 就職後のスキルアップへのモチベーション、チームスキル、社会人基礎力を習得できるカリキュラムの工夫を推進していく方針。
・ 就職率が低い訓練実施機関に対し、効果的なキャリアコンサルティング（就職支援）例等を周知していく方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
デジタル分野

- 就職後はヒューマンスキル、仕事への意欲、チャレンジ精神が重要となってくる（採用企業）との意見を踏まえ、そうした要素のカリキュラムへの導入を推進していく。
- 就職率の高い訓練実施機関では、キャリアコンサルタントが職業意識（態度、心構え等含む）を向上させる工夫をし、早期からめざす業界・業種を設定した上で支援している。

島根

○応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「営業・販売・事務分野」

・ 社会人基礎力を向上させるための「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することとし、令和6年度より運用開始とすることを目指す方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
営業・販売・事務分野

- 単にスキルだけではなく、コミュニケーション能力や仕事に取り組む姿勢が重要である（採用企業）との意見を踏まえ、訓練とともに社会人基礎力を養成していくための、キャリアコンサルティングを改善していく必要性が認識された。

地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針

【地域のニーズ】

【方針】

新潟

○ 事業主団体より、県内ではIT系専門学校が充実しているため、県及び新潟市等自治体によるIT関連企業の誘致が進んでいるが、実際に進出した企業からはIT関連人材の確保に苦慮しているとの話があるといった現状共有とともに、専門学校等にて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、進出した企業にも発信してほしいとの意見。



○ 公的職業訓練効果検証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。

石川

○ 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こと、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、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こと、IT・営業・経理財務の人材はどこも欲しがっていること、IT人材を内製化したいという声があるとの情報。



○ 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方針。

福井

○ 北陸新幹線が福井県まで延伸されることに伴い、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。
○ 労働局から求職者に占める中高年齢者の割合が増加していることを踏まえ、就職につながるような訓練コースの設定が求められること等を共有。



○ 来年度の地域職業訓練実施計画への反映を検討する方針。

京都

○ 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。



○ 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おり、今後についても継続していく方針。

熊本

○ 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求められているとの結果や、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共有。



○ 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を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ことの共有。
○ 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方針。

訓練効果の把握・検証（デジタル分野）

【WGから報告があった改善促進策案の概要】

【協議会構成員からの意見等】

【対応方針】

茨城 検証分野：デジタル分野

- 資格取得は訓練修了後の習得度を把握するためのわかりやすい目安となることから、訓練期間中の資格取得を推奨。
- 訓練習得度の見える化を推進していく取組が必要。



- 訓練習得度の見える化を推進していく必要。
- 訓練中に訓練によって身につけた技術を使った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も効果的。



- 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。
- ポートフォリオの活用も推進していく。

千葉 検証分野：デジタル分野

- 修了者からは、グループワークやプレゼンの練習がコミュニケーションの練習になったと評価されており、企業側もコミュニケーション能力を重視しているため、グループワークなどコミュニケーション能力の向上を目的とした訓練カリキュラムを実施機関へ提案。
- 企業側は、専門的な分野の知識だけでなく、デジタル全般の基本的な知識やビジスマナーの習得についても考慮されたカリキュラムを求めているため、訓練生のニーズも踏まえながら、デジタル全般やビジネスの基本に関する訓練内容を含んだコースの企画提案も必要。



- 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ことを受け、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ことが必要。



- 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提案していく。

訓練効果の把握・検証（デジタル分野）

【WGから報告があった改善促進策案の概要】

【協議会構成員からの意見等】

【対応方針】

富山

検証分野：デジタル分野

- 求人ニーズであるコミュニケーション能力を養成するため、実際の作業を想定したグループによる開発演習を導入や、キャリアコンサルティングでコミュニケーションの重要性を受講生に認識してもらう取組等を実施。
- 受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援のため、ハローワークが訓練施設と連携を深めデジタル業界の求人ニーズを共有することにより、ミスマッチを防止。
- デジタル分野においては、使用するプログラミング言語が変わるなど、自ら主体的に学び続ける能力が問われるため、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨を実施。



- ヒアリング結果のとりまとめがよくできているとの評価。



- 以下の改善促進策を訓練計画に反映。
 - ① コミュニケーション能力の養成
 - ② 訓練受講者に対する柔軟な職種選択への支援
 - ③ リスキリング能力の養成

大分

検証分野：デジタル分野

- 企業ニーズを踏まえ、訓練コースのレベルを差別化。
(例)
求職者支援訓練：3か月→基礎的な内容のコース中心
委託訓練：5～12か月→応用、実践的な内容のコース中心
- 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を強化してもらえよう、実施機関へ依頼。



- 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即した訓練になっていないのではないか。
- また、企業ニーズに即した訓練が出来ないのであれば縮小する方がよい。



- 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。

訓練効果の把握・検証（IT分野）

【WGから報告があった改善促進策案の概要】

秋田

検証分野：IT分野

○高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、幅広い産業で求める情報リテラシーの訓練内容を組み入れた訓練コースの設定が必要。
○企業の求める人材像の明確化と求人票への明確な記載など、訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の強化が必要。

【協議会構成員からの意見等】

○小規模事業所のデジタル化はまだ入り口部分のところが多く、新規採用と在職者育成も含め様々な訓練の確保も必要。

【対応方針】

○公的職業訓練に幅広く情報リテラシーに係る内容を盛り込むことを検討。
○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）。

広島

検証分野：IT分野

○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、求人ニーズに沿った内容になるよう改善を行うと共に、訓練の受講により得ることができる知識やスキルについてより具体的に見える化する必要。

○IT業界のイメージができていない受講生のために概要のようなものを授業に入れてはどうか。

○レベル別のコース設定の工夫。
○現場で実際に活用できるスキル等の付与。
○コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定。
○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。
○訓練の受講により得ることのできる知識やスキル等の仕上がり像の一層の具体化、見える化。

職業能力開発に関わる様々な情報共有

リカレント教育を実施する大学等

北海道

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していること等について説明、情報共有。

宮城

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」の取組を発表。企業の中の人材のリスクリ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ティストを養成するカリキュラムとなっていることについて説明、情報共有。

群馬

地方自治体の各部局

群馬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であるとした上で、訓練受講に際しても、自家用車を保有していない方の通所や金銭的な面での課題も存在していることについて説明、課題認識を共有。

兵庫

兵庫県教育委員会事務局より、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説明、情報共有。

青森

経済産業局

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を説明があり、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事が重要であること等について説明、情報共有。

広島

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、国としての方向性や経済産業省としての取組について説明、情報共有。

その他

山口

学校法人YIC学院から女性求職者を対象としたICTを活用できるサポーターの養成とその伴奏支援をするトータルサポートシステムを構築するプログラム（厚労省委託事業）について紹介。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活用サポーターを仕上がり像としていることについて説明、情報共有。

目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

令和5年度の対象分野

- デジタル分野（24県）：宮城、福島、茨城、群馬、埼玉、千葉、東京、新潟、富山、石川、福井、山梨、愛知、大阪、兵庫、和歌山、岡山、徳島、愛媛、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄
- IT分野（7県）：秋田、神奈川、滋賀、京都、広島、山口、福岡
- 営業・販売・事務分野（12県）：青森、岩手、山形、栃木、静岡、愛知、三重、島根、香川、高知、佐賀、鹿児島

※上記のほか、介護、製造、CADコース、理容・美容関連分野が選定された（複数分野選定した県もあり）。

（参考）検討スケジュール

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	1月 地域協議会から検討結果を報告 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月～11月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ (WG)		ヒアリング → 結果整理 → 改善促進策(案)検討 選定分野のうち3コース×3者（修了者3 採用企業、実施機関）	

ヒアリング実施結果概要① (訓練実施機関)

デジタル・IT分野

【質問】

訓練実施にあたって工夫している点

- 就職後は相手への気遣いや正確な意思表示などコミュニケーション能力も必要であり、カリキュラムの工夫をしている【富山県】
- プログラム言語は変わっていくものであり、プログラム言語の前提となる思考力の養成や学び続ける姿勢も大事である【富山県】
- ハローワークが説明しやすいような資料を作成している【滋賀県】

訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況

- 経験豊富なキャリアコンサルタントが早い段階から就職意識の向上を支援している【大阪府】
- キャリアコンサルタントのデジタル分野の知識が不足している【和歌山県】

訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点

- 訓練の周知、訓練内容の説明の機会を可能な限り設定して欲しい【茨城県】
- ハローワークの受講あっせんを強化し、ハローワークと訓練実施機関との勉強会のような場を設けて欲しい【兵庫県】
- 訓練制度と訓練修了者について企業にもっと知ってもらうことが必要である【石川県】

【改善案等】

演習でコミュニケーション能力を高めていく【富山県】

リスキング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】
ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【滋賀県】

キャリアコンサルタントのデジタル知識の習得【和歌山県】

ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【茨城県】、訓練施設見学会【兵庫県】

訓練制度周知用リーフレットの作成、事業主へ配布【石川県】

ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者)

デジタル・IT分野

【質問】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- グループワークはコミュニケーションやプレゼンテーションの練習にもなり役に立った【千葉県】

グループワークなどコミュニケーション向上等に資する内容の導入を提案【千葉県】

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

- 年齢、経験等幅広い人が受講していたので、年齢別・レベル別のコース設定があっても良かったのではないかと【広島県】

レベル別のコース設定を工夫【広島県】

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

- もっと期間を長くして深く学びたかった【大分県】

訓練コースのレベルの差別化【大分県】

ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者を採用した企業)

デジタル・IT分野

【質問】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの

- プログラミング知識、情報セキュリティ知識などの実践的な技能が活かしている。【長崎県】

【改善案等】

企業に対して、スキルを活かせる職種の提案を行い求人確保していく。【長崎県】

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

- プログラム言語は会社が変われば変わってくるし、時代とともに変化するので自ら学ぶ姿勢が重要となってくる【富山県】
- 派遣先では様々な企業の人たちとチームを組んで仕事をするためコミュニケーション能力を向上させる必要がある【宮城県】
- DX人材として活躍するには実践力を養う必要がある【徳島県】

リスキリング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】
企業実習や開発演習などで実践的な能力を養う【宮城県】【徳島県】

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定）

- パソコンの基礎全般のスキルを習得しており、汎用的に対応できるので、ホームページ管理、データ管理など様々な分野でスキルが活かせる【長崎県】

パソコンの基礎全般の知識等汎用的に対応できるスキル習得を組み込む【長崎県】

営業・販売・事務分野

【質問】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- パソコンの基本操作（表計算ソフトを含む）は就職後でも活用場面が多く役に立つスキルである【青森県】
- エクセル操作はとても役に立った【香川県】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

基礎的なデジタルリテラシー習得のための要素を訓練カリキュラムに盛り込み【青森県】
【香川県】

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

- パソコンの基本操作、ビジネスメール作成、オンライン会議ツールの使い方など実務的なスキルも習得したかった。【栃木県】
- 取引先とのやりとりのためビジネス文書・メールの書き方等を学ぶことができれば良かった。【三重県】

基本的なパソコンスキルの習得を推進【栃木県】
具体的な業務を想定した実践的な内容を盛り込み【三重県】

ヒアリング実施結果概要② (訓練修了者を採用した企業)

営業・販売・事務分野

【質問】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの

- 給与制度や労働保険等の知識は、給与ソフトを使う上で前提知識として持っていることが望ましい【青森県】
- 簿記、インボイス制度等の知識は会計ソフトを扱う上でもあった方が望ましい【愛知県】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

実務にプラスとなる簿記、給与制度、労働保険等を学ぶ内容をカリキュラムに盛り込む【青森県】 【愛知県】

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

- コミュニケーション力や仕事に取り組む姿勢、積極性などの社会人基礎力も重要【島根県】

社会人基礎力を自然と伸ばしていけるような訓練とするための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【島根県】

令和6年度 全国職業訓練実施計画（案）

第1 総則

1 計画のねらい

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

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

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

2 計画期間

計画期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとする。

3 計画の改定

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

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和5年11月現在では求人を持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こ

うした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和5年度の新規求職者は令和5年11月末現在で3,027,813人（前年同月比98.7%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和5年11月末現在で1,404,406人（前年同月比97.5%）であった。

これに対し、令和5年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和5年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	73,693人（前年同期比90.9%）
求職者支援訓練	29,672人（前年同期比122.8%）
在職者訓練	56,358人（前年同期比112.5%）

第3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離しており、さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少していること
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和6年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。

③については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

④については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	23,000人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	118,599人
目標	就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技

術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、委託費の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（e ラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じ

た職業訓練を実施する。

- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 48,261 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 64,348 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 30%程度

実践コース 訓練認定規模の 70%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

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

基礎コース 30%

実践コース 10%
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コー

スにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000 人
生産性向上支援訓練	48,500 人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数 5,800 人（専門課程 3,900 人、応用課程 1,800 人、普通課程 100 人）

目標 就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

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

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930 人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380 人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努

める。

- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

令和~~6-5~~年度 全国職業訓練実施計画 (案)

第1 総則

1 計画のねらい

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

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

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

2 計画期間

計画期間は、令和~~6-5~~年4月1日から令和~~7-6~~年3月31日までとする。

3 計画の改定

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

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和~~5-4~~年~~11+2~~月現在では求人持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こ

うした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、~~一人ひとりの~~労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略 (2023 改訂版)」（令和 5-4年 12 月 2623-日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和 5-4年度の新規求職者は令和 5-4年 1112-月末現在で 3,027,8133,356,560 人（前年同月比 98.798.9％）であり、そのうち、求職者支援法第 2 条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和 5-4年 1112-月末現在で 1,574,1221,404,406 人（前年同月比 99.797.5％）であった。

これに対し、令和 5-4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

＜令和 5-4年 4 月～1112-月＞

離職者に対する公共職業訓練	<u>73,69385,967</u> 人（前年同期比 <u>90.995.7</u> ％）
求職者支援訓練	<u>29,67227,486</u> 人（前年同期比 <u>122.8137.3</u> ％）
在職者訓練	<u>56,358-54,810</u> 人（前年同期比 <u>112.5116.2</u> ％）

第 3 令和 6-5年度の公的職業訓練の実施方針

令和 4-3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① ~~就職率が高く、~~応募倍率が低く、~~就職率が高い~~分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT 分野」「デザイン分野」）があること
- ③ ~~求職者支援訓練のうち基礎コースは令和 3 年度計画では認定規模の 50％程度として~~

~~いたが、実績は2割であること~~

~~③④ 委託訓練の計画数と実績は乖離しており、さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少していることの乖離があること~~

~~④⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること~~

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和~~6~~⁵年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

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

②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。
~~求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等）等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。~~

③については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画を策定する。

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

④⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 ~~23,000~~^{24,000}人

目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 ~~118,599~~^{121,074}人

目標 就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以

下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第 1 項または第 2 項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、委託費の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講し

やすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 48,261~~48,661~~人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 64,348~~70,844~~人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 30~~40~~%程度

実践コース 訓練認定規模の 70~~60~~%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30~~20~~%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

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

基礎コース 30%

実践コース ~~1030%~~

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定する。~~し、かつ、上記の値を超えてはならない~~こととするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、~~④~~職業訓練の案等が良好なものから認定、~~②①以外~~、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練(eラーニングコース)におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置に加え、DX推進スキル標準に対応した訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースのシ設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、~~就職率の向上のため~~、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを促進し、選択できるように、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を

踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000 64,000人
生産性向上支援訓練	48,500 45,500人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、~~DXDX~~等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数 5,800人（専門課程 ~~3,900~~4,000人、応用課程 ~~1,800~~1,700人、普通課程 100人）

目標 就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

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

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

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

ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

資料3-3

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,579	24,943	18,700
	営業・販売・事務分野	2,861	46,292	34,359
	医療事務分野	578	9,220	6,624
	介護・医療・福祉分野	1,810	20,496	12,480
	農業分野	77	1,115	836
	旅行・観光分野	34	634	376
	デザイン分野	856	17,045	14,518
	製造分野	1,521	18,086	11,999
	建設関連分野	571	7,639	5,767
	理容・美容関連分野	309	4,087	3,230
その他分野	891	10,731	9,377	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	592	9,117	6,230
合計		11,679	169,405	124,496
（参考） デジタル分野		2,010	35,561	28,223

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

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

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	1,269	19,543	14,580	104.7%	74.6%	70.8%	294	5,205	3,978	113.2%	76.4%	56.4%
	営業・販売・事務分野	1,872	30,315	23,026	101.7%	76.0%	73.5%	940	15,298	10,700	93.8%	69.9%	58.4%
	医療事務分野	433	6,839	4,968	93.0%	72.6%	79.3%	145	2,381	1,656	87.1%	69.6%	66.5%
	介護・医療・福祉分野	1,414	14,125	8,591	75.8%	60.8%	85.9%	332	5,291	3,137	71.5%	59.3%	68.5%
	農業分野	33	409	290	97.8%	70.9%	72.5%	7	107	65	72.0%	60.7%	59.5%
	旅行・観光分野	28	529	329	76.0%	62.2%	54.9%	2	25	12	60.0%	48.0%	46.7%
	デザイン分野	325	5,655	5,030	156.1%	88.9%	67.7%	524	11,280	9,395	145.3%	83.3%	54.0%
	製造分野	24	216	138	76.4%	63.9%	68.9%	9	133	105	96.2%	78.9%	66.7%
	建設関連分野	55	746	541	89.1%	72.5%	70.1%	70	995	749	110.4%	75.3%	64.4%
	理容・美容関連分野	69	264	223	150.4%	84.5%	78.2%	240	3,823	3,007	114.6%	78.7%	65.2%
	その他分野	179	1,758	1,236	100.8%	70.3%	77.1%	101	1,718	1,255	127.3%	73.1%	54.6%
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	592	9,117	6,230	89.3%	68.3%	57.1%
合計		5,701	80,399	58,952	100.7%	73.3%	74.6%	3,256	55,373	40,289	105.7%	72.8%	
(参考) デジタル分野		722	11,141	8,935	130.6%	80.2%	67.6%	721	14,856	12,085	136.7%	81.3%	54.6%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	16	195	142	106.2%	72.8%	77.0%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	21	315	262	122.5%	83.2%	85.8%	28	364	371	150.5%	101.9%	88.6%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	64	1,080	752	86.4%	69.6%	88.2%	0	0	0	-	-	-
農業分野	37	599	481	111.7%	80.3%	90.7%	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	4	80	35	61.3%	43.8%	80.0%	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	7	110	93	140.9%	84.5%	79.8%	0	0	0	-	-	-
製造分野	221	2,864	1,602	69.9%	55.9%	81.7%	1,267	14,873	10,154	82.3%	68.3%	87.9%
建設関連分野	118	1,791	1,123	82.9%	62.7%	83.1%	328	4,107	3,354	96.2%	81.7%	87.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	127	2,075	1,292	86.2%	62.3%	79.8%	484	5,180	5,594	142.3%	108.0%	87.7%
合計	615	9,109	5,782	84.2%	63.5%	83.2%	2,107	24,524	19,473	98.3%	79.4%	87.7%
(参考) デジタル分野	9	95	79	125.3%	83.2%	73.3%	558	9,469	7,124	92.7%	75.2%	86.6%

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和6年度予算案

資料3-4

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算案 約1,021億円（約998億円）

訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約15.1万人（約15.5万人）

施設内訓練 約668億円（約653億円） 約3.3万人（約3.4万人）

委託訓練 約354億円（約345億円） 約11.9万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約18.2万人（約17.8万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

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

予算案

約1,186億円（約1,162億円）

訓練規模

約40.8万人（約40.9万人）

障害者訓練

予算案

約54億円（約54億円）

訓練規模

約0.6万人（約0.6万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約54億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約40億円（約39億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約14億円） 約0.3万人（約0.3万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

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

求職者

支援訓練

予算案

約111億円（約109億円）

訓練規模

約4.8万人（約5.0万人）

〔 求職者支援制度全体 約259億円（約268億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.0万人

（約20.5万人）

令和6年度当初予算案 **540**億円（**546**億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

※令和5年度補正予算額 制度要求

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①**デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをする**ほか、②**オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とする**ことにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③**DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充**し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④**デジタル分野以外の訓練コースにおいてもDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、質的拡充を図る**。

2 事業の概要

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする【**拡充**】

(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)

(2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

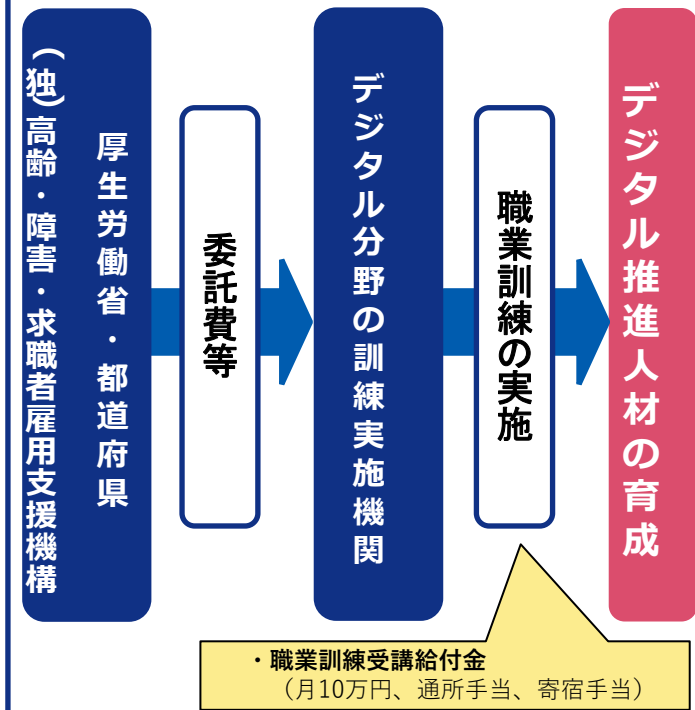
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する【**拡充**】

④デジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

39
※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和6年度当初予算案 3.1億円 (-) ※()内は前年度当初予算額
※令和5年度補正予算額 74百万円

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

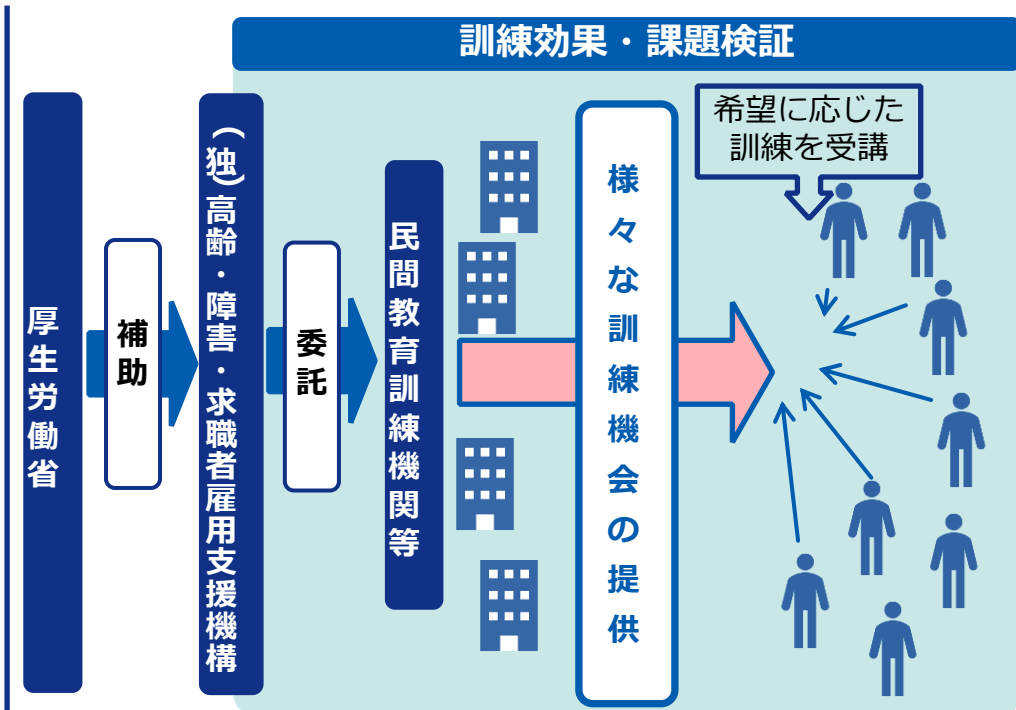
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続奨励や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会(R5.9.29)資料6-2

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、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。委託訓練についてはEの措置も併せて実施。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 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ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

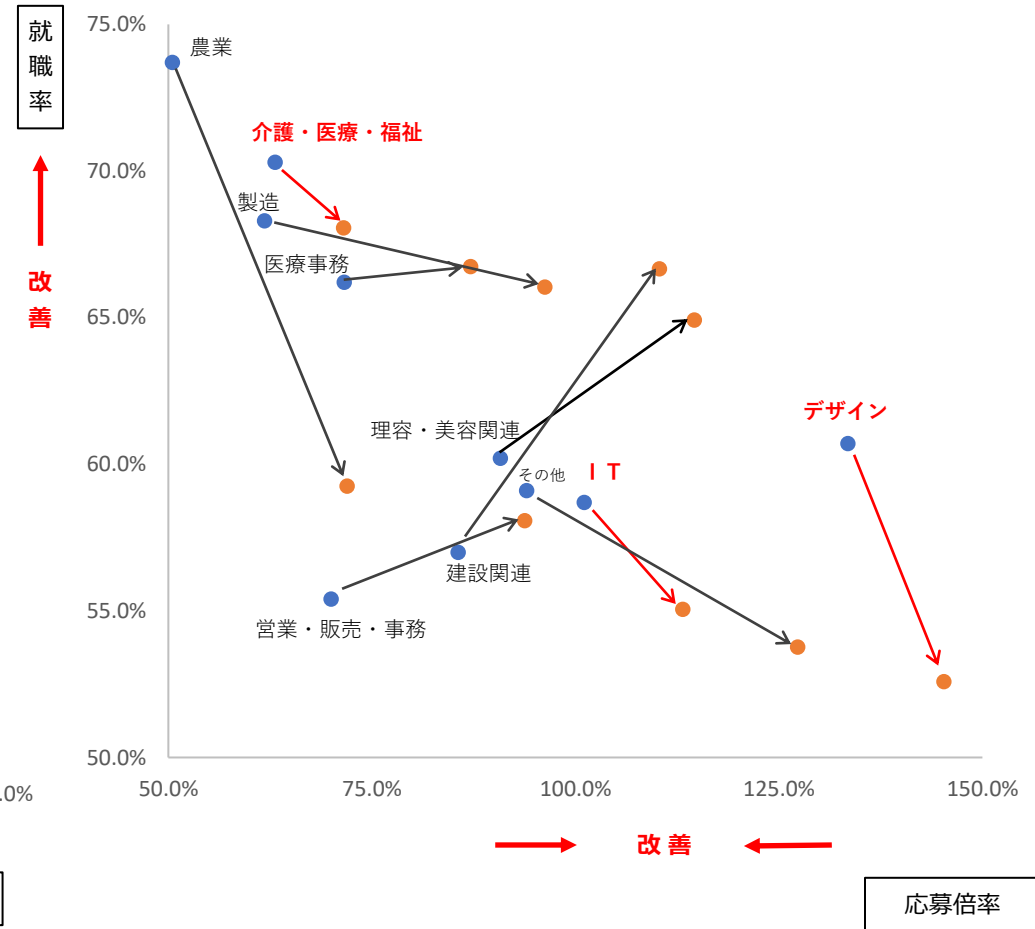
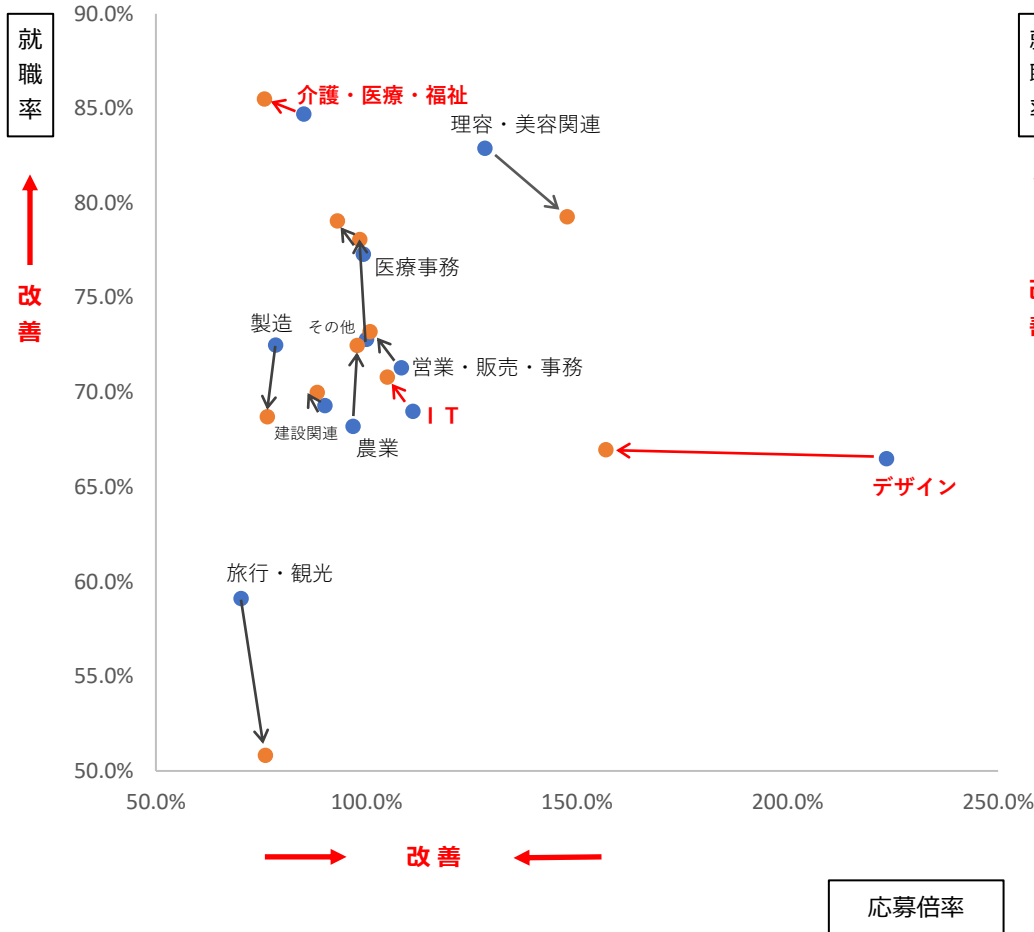
F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

【参考】 委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

● 令和3年度 ● 令和4年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料3-1と同様。

【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理

令和5年度実施計画

取組状況

今後の課題

課題	実施方針	取組状況	今後の課題
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	<ul style="list-style-type: none"> ・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。</p>	
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「IT分野」「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。 	<p>地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるデジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。</p>	PDCAの継続的な推進
③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割	<ul style="list-style-type: none"> ・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。 	<p>ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。</p>	ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援
④委託訓練の計画数と実績の乖離	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。 	<p>受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。 なお、令和4年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和3年度は4県未開講）。</p>	委託訓練の受講者が減少傾向
⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題 (デジタル田園都市国家構想基本方針)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。 	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】</p> <p>デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。</p>	2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化 ※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計

教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大について

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の 50% （上限年間 40万円 ）を6か月ごとに支給。 ※ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の 20% （上限年間 16万円 ）を追加支給。	受講費用の 40% （上限 20万円 ）	受講費用の 20% （上限 10万円 ）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内 （妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上 （初回の場合、専門実践教育訓練給付は 2年以上 、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は 1年以上 ）		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 経済産業省連携 ⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕

(注) 講座数は2023年10月時点、受給者数は2022年度実績。

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など



専門実践教育訓練給付
最大で受講費用の70%〔年間最大56万円〕を受講者に支給



特定一般教育訓練給付
受講費用の40%〔上限20万円〕を受講者に支給



一般教育訓練給付
受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
中型自動車第一種・第二種免許
大型特殊自動車免許
準中型自動車第一種免許
普通自動車第二種免許
フォークリフト運転技能講習
けん引免許
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
移動式クレーン運転士免許
クレーン・デリック運転士免許

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
ITSSレベル3以上(120時間以上)の資格取得を目指す講座(シスコ技術者認定資格等)
ITSSレベル3以上(120時間未満)又はITSSレベル2以上の資格取得を目指す講座(基本情報技術者試験等)
ITパスポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
中小企業診断士試験
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士

司書・司書補
産業カウンセラー試験
公認内部監査人認定試験

事務関係

Microsoft Office Specialist 2016
VBAエキスパート
簿記検定試験(日商簿記)
日本語教員、IELTS
日本語教育能力検定試験
実用英語技能検定(英検)
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
中国語検定試験
HSK漢語水平考試
「ハングル」能力検定
建設業経理検定

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む)
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
精神保健福祉士、はり師
柔道整復師、歯科技工士
理学療法士、作業療法士
言語聴覚士、栄養士
管理栄養士、保健師
美容師、理容師
あん摩マッサージ指圧師
きゅう師、臨床工学技士
視能訓練士
臨床検査技師

主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護福祉士実務者研修
介護職員初任者研修
特定行為研修
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者(R)試験
調剤薬局事務検定試験
健康管理士一般指導員資格認定試験
メンタルヘルス・マネジメント検定試験 46

営業・販売関係

調理師
宅地建物取引士資格試験
インテリアコーディネーター
パーソナルカリスト検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

製造関係

製菓衛生師
パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程(商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)
職業実践力育成プログラム(保健、社会科学、工学・工業など)

キャリア形成促進プログラム(医療、文化教養、商業実務関係)

専門職学位(ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など)

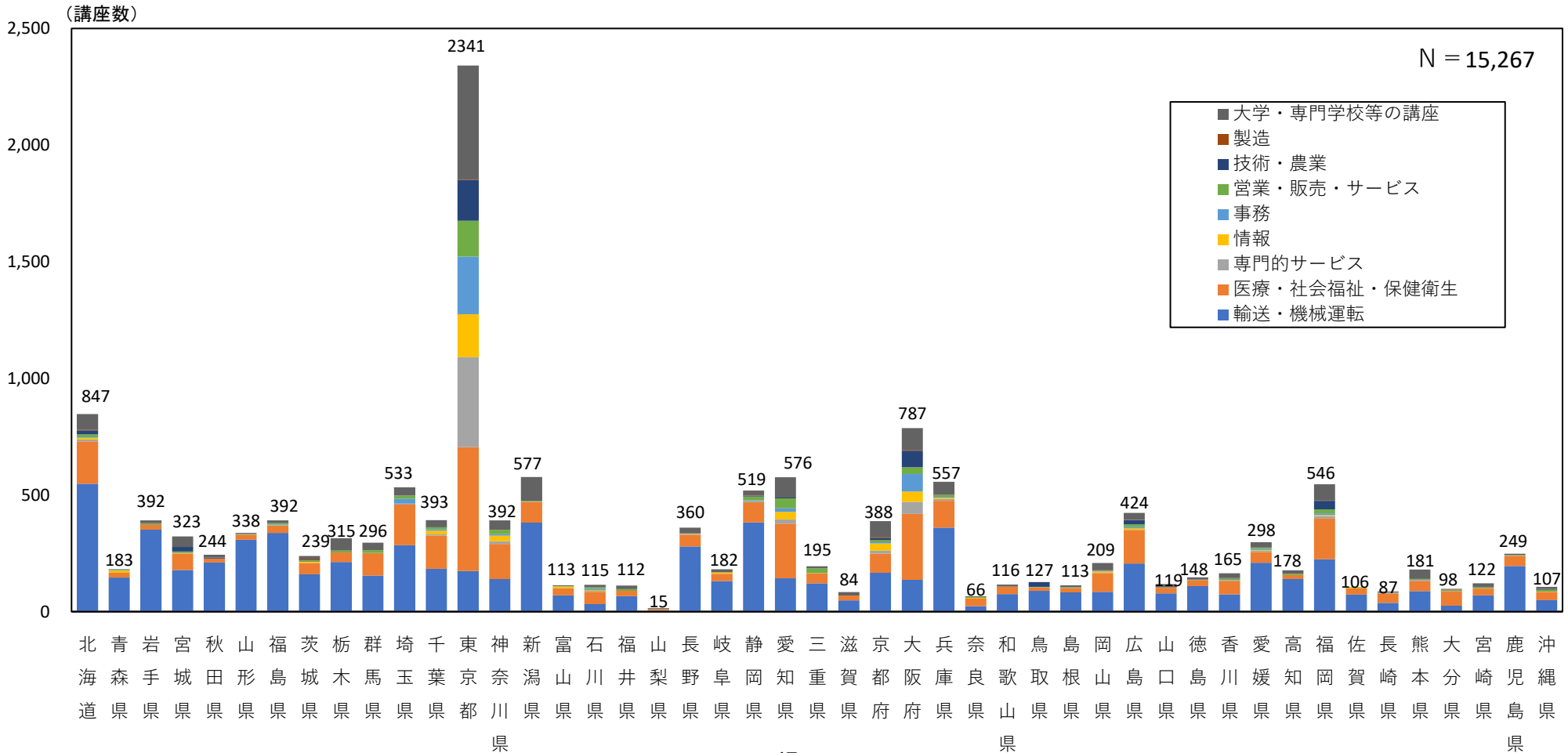
短時間の職業実践力育成プログラム(人文科学・人文)

短時間のキャリア形成促進プログラム(文化教養関係)

修士・博士
履修証明
科目等履修生

指定講座の状況（都道府県別・分野別）（令和5年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2,300講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、新潟県、愛知県の前が多くなっている。
- 東京都の指定講座を分野別にみると、特に「専門的サービス関係」「情報関係」「技術関係」では指定講座の4～5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和4年度）

○ 居住地別の受給者数について、専門実践教育訓練給付初回受給者、特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計は約11万7千人となっており、最も多い東京では約1万8千人で全体に占める受給者割合は約15%となっている。

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2022年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般+一般	支給額（千円）	都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般+一般（受給者数）	支給額（千円）
1	北海道	1,380	3,431	389,441	3,816	273,308	25	滋賀県	318	702	99,725	726	58,234
2	青森県	234	702	73,896	595	61,944	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	286,104
3	岩手県	295	605	55,629	983	41,382	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	737,137
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	112,512	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	479,161
5	秋田県	178	411	31,559	588	10,950	29	奈良県	378	926	116,608	681	101,747
6	山形県	155	409	43,506	702	27,934	30	和歌山県	174	385	42,780	637	25,239
7	福島県	271	707	84,568	1,118	91,299	31	鳥取県	89	273	36,817	344	33,434
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	186,410	32	島根県	121	353	43,623	373	45,572
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	114,921	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	136,034
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	152,376	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	184,859
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	706,295	35	山口県	268	724	73,401	725	41,710
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	355,656	36	徳島県	146	339	38,071	425	29,540
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	1,573,229	37	香川県	268	916	125,619	559	145,662
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	632,835	38	愛媛県	422	996	110,033	787	107,543
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	145,172	39	高知県	121	450	66,650	420	95,393
16	富山県	152	301	32,304	537	10,429	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	621,736
17	石川県	222	554	58,305	461	50,776	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	81,544
18	福井県	166	333	26,327	516	11,916	42	長崎県	314	894	93,452	449	55,109
19	山梨県	126	354	40,548	269	46,775	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	132,614
20	長野県	380	885	97,055	1,315	73,360	44	大分県	271	830	99,166	564	74,812
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	117,292	45	宮崎県	294	923	105,227	544	63,107
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	169,667	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	168,909
23	愛知県	1,848	4,766	717,814	4,988	601,272	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	260,519
24	三重県	343	912	115,924	1,076	104,312		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	9,628,770

（※1）（※2）：専門実践教育訓練給付は6月ごとに支給している。「専門実践（初回受給者数）」は2022年度に1回目の支給を受けた者。「専門実践（延べ受給者数）」は2022年度中に支給を受けた延べ人数。

（注）：全国計は決算値であり、各都道府県分は業務統計値であるため、各都道府県の合計は全国計に一致しない。

教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組

【背景】

- 主体的なり・スキリングによる能力向上支援の充実に向けて、労働者が厚生労働大臣が指定する講座を受講、修了した場合にその費用の一部を雇用保険から支給する教育訓練給付制度の指定講座の拡大が求められている。^(※)
- 一方で、労働政策審議会では、教育訓練給付の指定講座について地域ごとの偏りが指摘されているところ。

【対応】

こうした状況に対応するため、

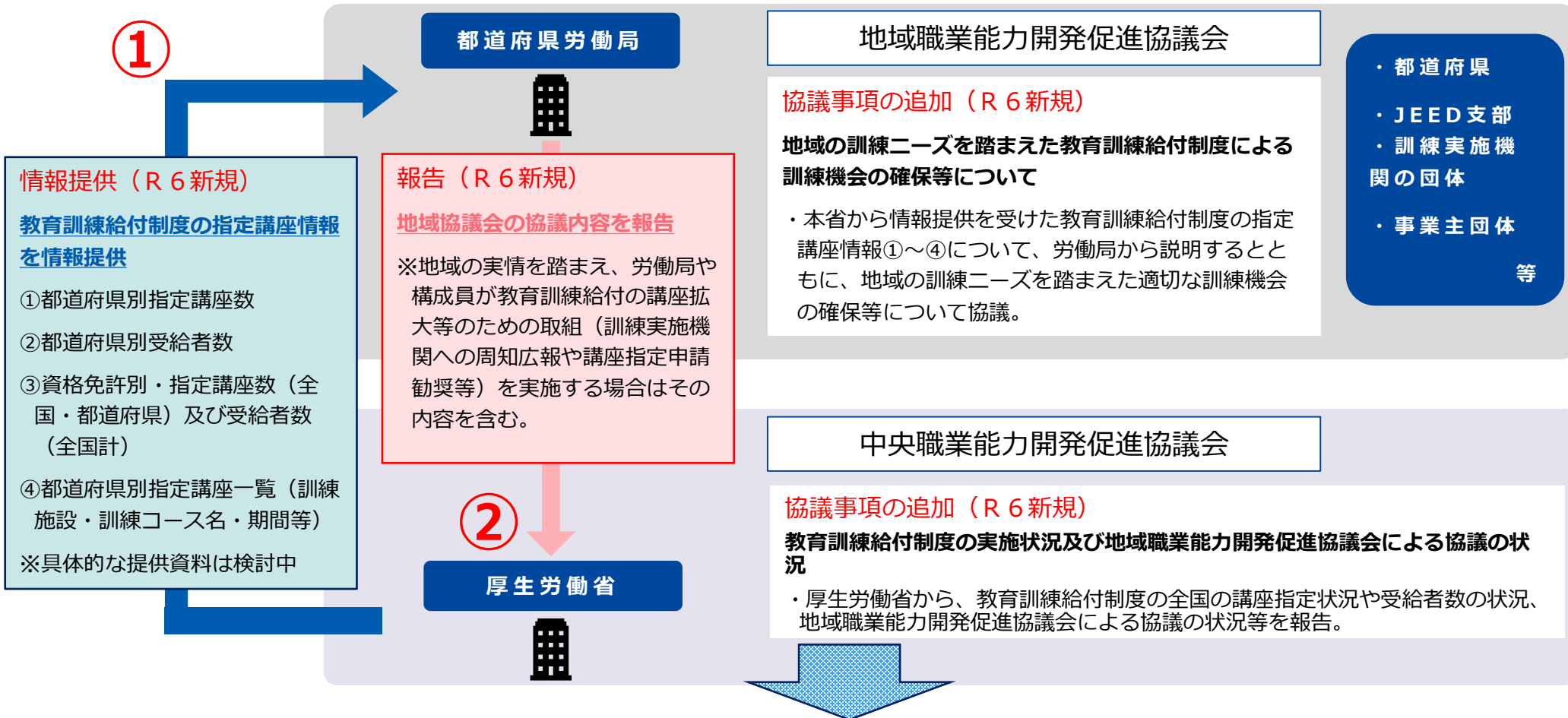
- 地域職業能力開発促進協議会を通じて地域毎の訓練ニーズ等を把握
- 把握した訓練ニーズの高い分野や地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施
等により、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大をはかる。

※ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」令和5年6月16日閣議決定（抜粋）

- 「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。
- デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数（179講座（本年4月時点））を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。

教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大

- リ・スキリングによる能力向上支援を推進するため、地域職業能力開発促進協議会を活用して教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。



- 地域職業能力開発促進協議会や中央職業能力開発促進協議会の議論を踏まえ、訓練ニーズの高い分野や、地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、**厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施。**

リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和6年1月30日

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課

リカレント教育・民間教育振興室

文部科学省における リカレント教育推進施策の背景

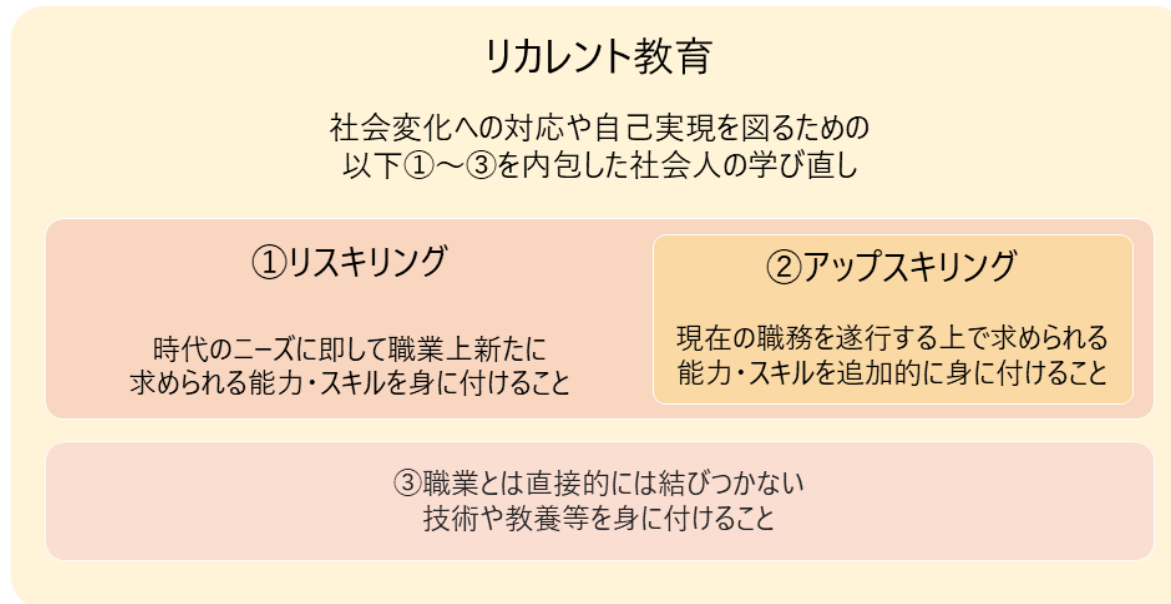
リカレント教育とは

「リカレント教育」とは、元来はいつでも学び直しができるシステムという広い意味を持つものであるが、本議論の整理では、キャリアチェンジを伴わずに現在の職務を遂行する上で求められる能力・スキルを追加的に身に付けること（アップスキリング）や、現在の職務の延長線上では身に付けることが困難な時代のニーズに即した能力・スキルを身に付けること（リスキリング）の双方を含むとともに、職業とは直接的には結びつかない技術や教養等に関する学び直しも含む広義の意味で使用する。

（第11期生涯学習分科会における「議論の整理」より）

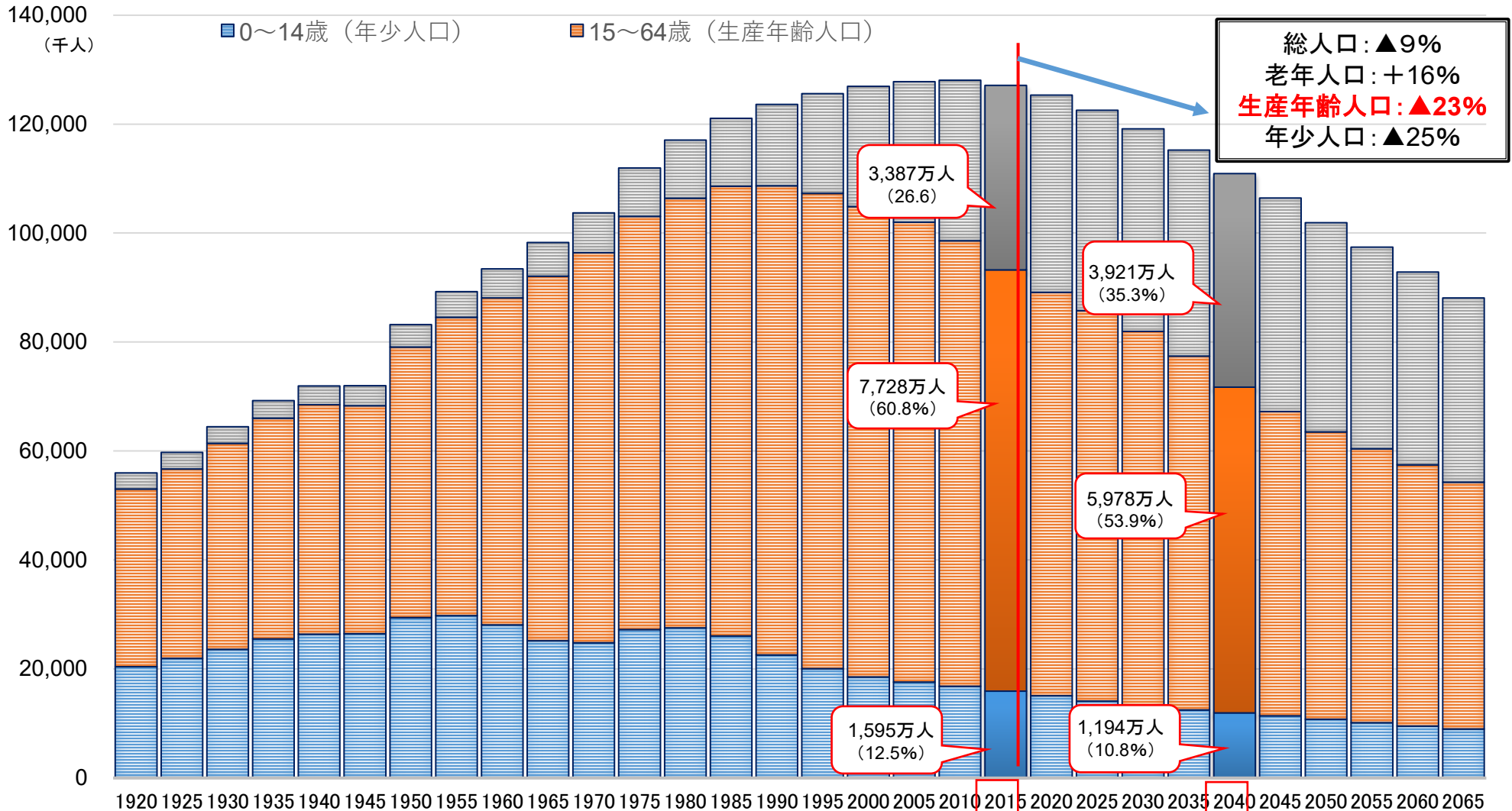
（参考：総務省 平成30年度版 情報通信白書より）

リカレント教育は、就職してからも、生涯にわたって教育と他の諸活動（労働、余暇など）を交互に行なうといった概念である。1970年に経済協力開発機構（OECD）が公式に採用し、1973年に「リカレント教育－生涯学習のための戦略－」報告書が公表されたことで国際的に広く認知された。



いまなゼリカレント教育が必要か

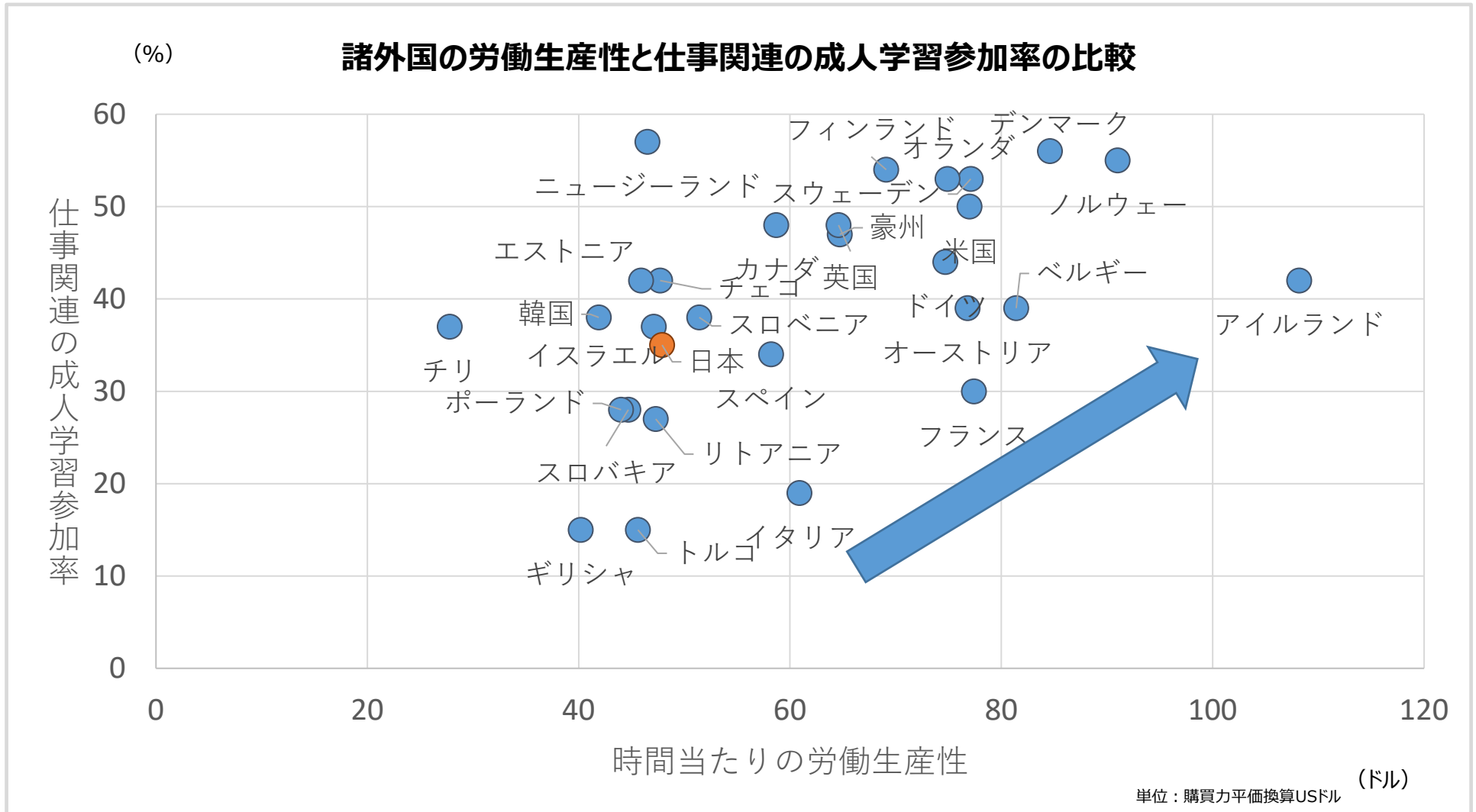
国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、2040年には年少人口が1,194万人、生産年齢人口が5,978万人まで減少し、我が国の総人口の三分の一以上が65歳以上となる。



※推計値は出生中位(死亡中位)推計による。実績値の1950年～1970年には沖縄県を含まない。
1945年については、1～15歳を年少人口、16～65歳を生産年齢人口、66歳以上を老年人口としている。

(出典) 1920年～2010年:「人口推計」(総務省)、2015年～2065年:「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

○仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向にある。

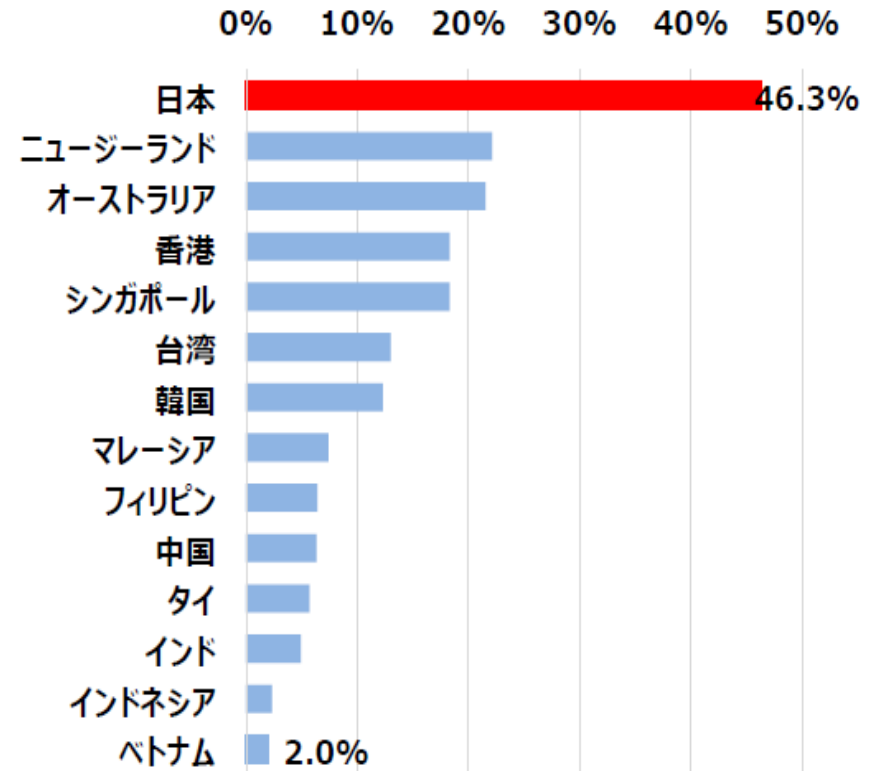
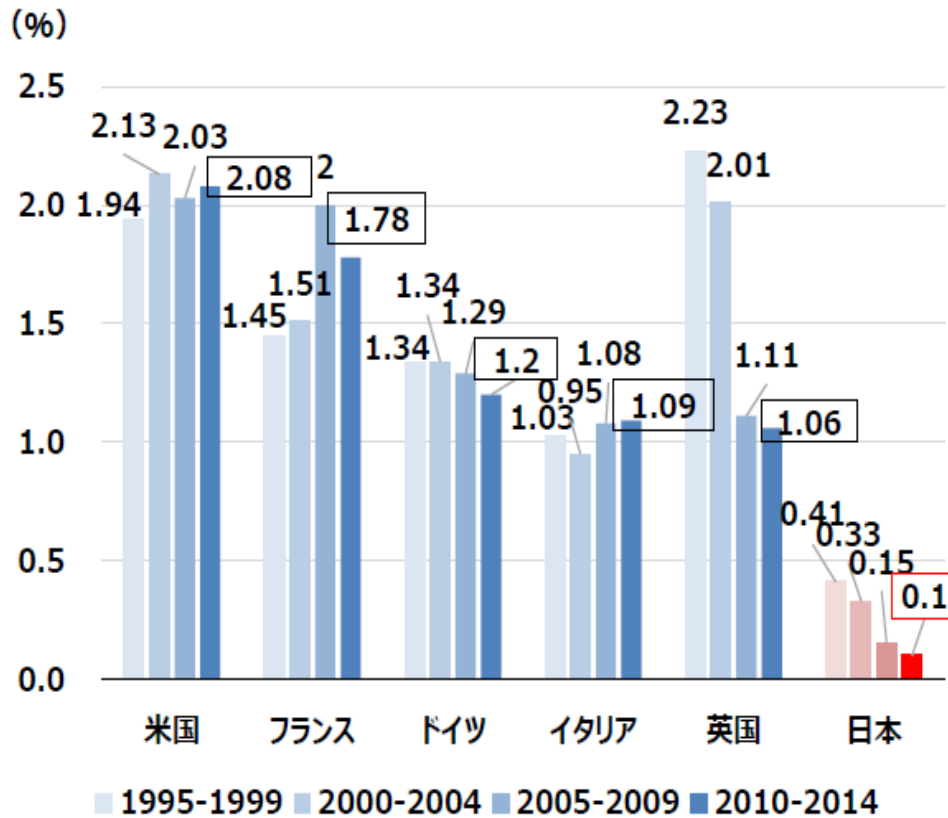


企業は学ぶ機会を与えず、個人も学ばない傾向が強い

- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

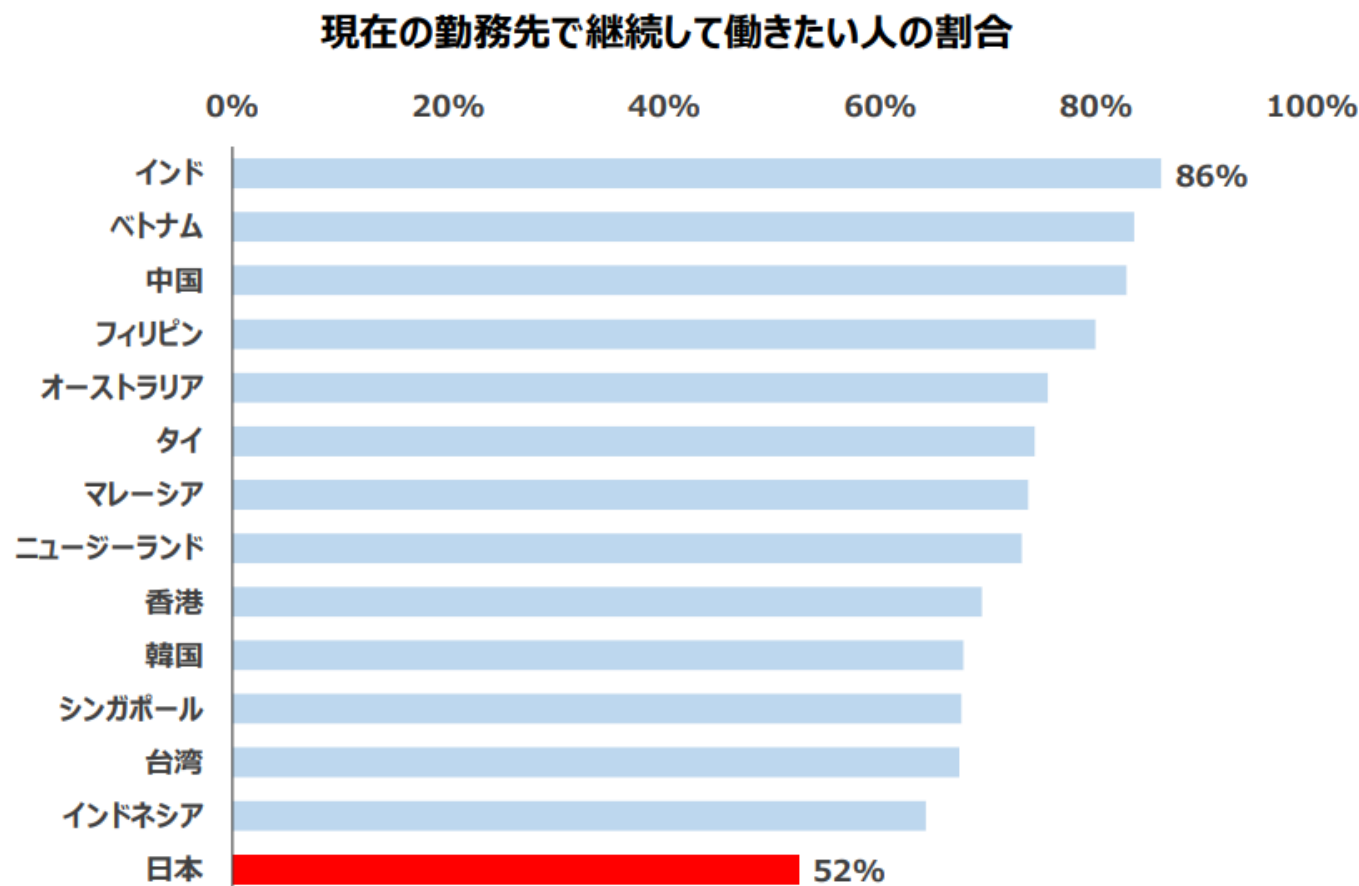


（出所）学習院大学宮川努教授による推計（厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」）を基に経済産業省が作成

（出所）パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成

日本における、現勤務先での継続的勤務意欲は比較的低い

○日本において、「現在の勤務先で働き続けたい」と考える人の割合は5割程度と国際的にも低い。

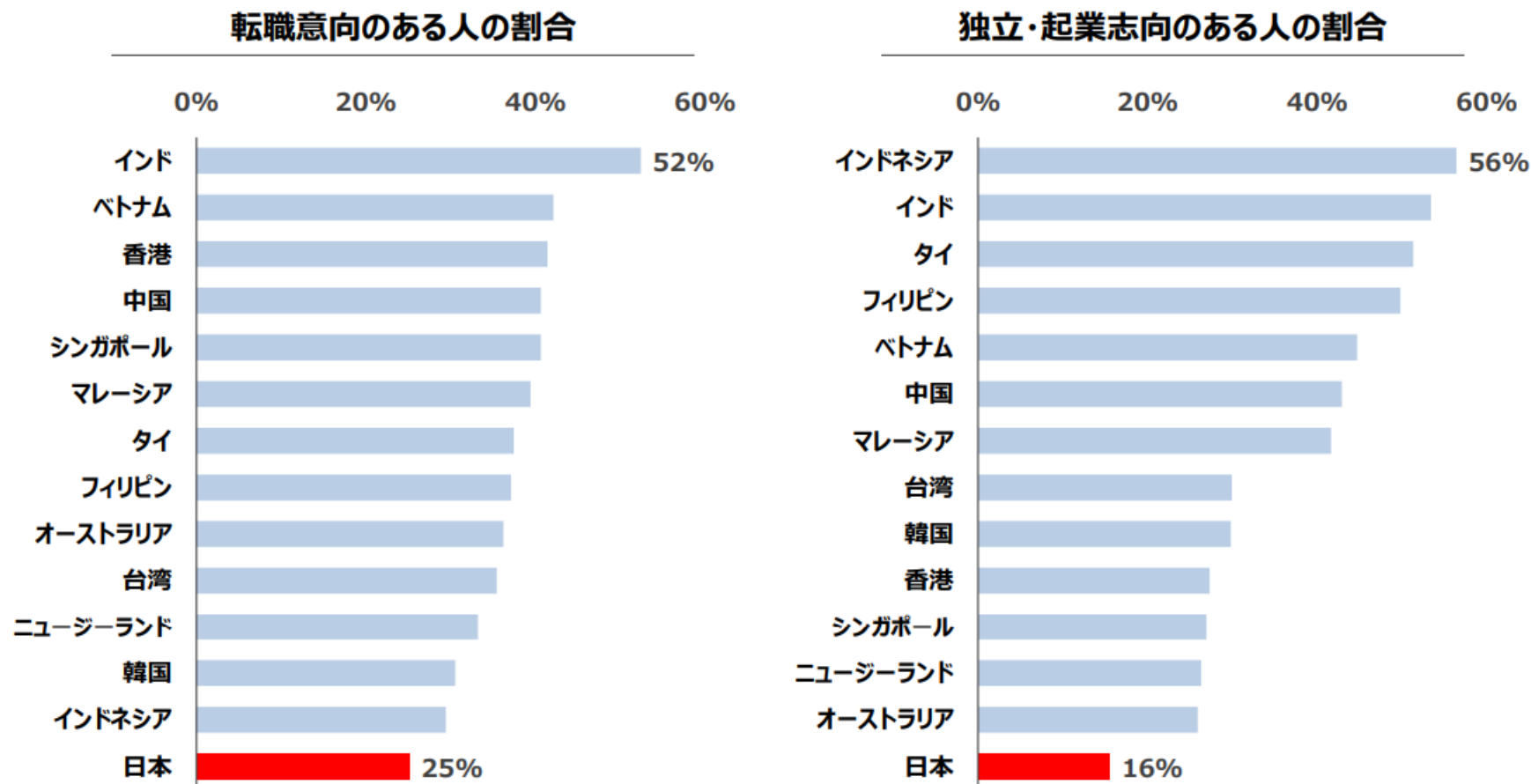


（備考）対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。
調査対象は、20～69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に3年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

（出所）経済産業省「第5回未来人材会議」（令和4年4月22日）資料より。パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に作成。

日本における、転職や独立・起業志向がある人の割合は比較的低い

○日本において、転職や独立・起業をしたいと考える人の割合は国際的にも低い。

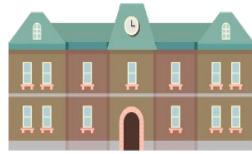


（備考）対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。調査対象は、20 69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に 3 年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

（出所）経済産業省「第 5 回未来人材会議」（令和 4 年 4 月 22 日）資料より。パソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019 年）」を基に作成。

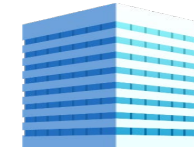
現状は企業・個人・教育機関が「三すくみ」の状態

大学・大学院等



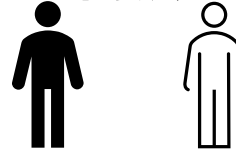
- ・企業ニーズや社会人ニーズが分からない
- ・教育プログラムを用意しても定員が埋まらない
- ・夜間や土日の教育にはコストがかかる
- ・若年層以外のマーケットが拓かれていない

企業又は団体



- ・社員にスキルを身に付けさせると退職される懸念
- ・社員には学ぶよりも働いてもらいたい
- ・社外でどんな教育が行われているか分からない
- ・経営者自身にリカレント教育の経験がない

社会人



- ・何を学ばよいか分からない
- ・学んだことが処遇に反映されるか不安
- ・働きながら学ぶことに雇用主の理解が得られない
- ・自ら学ばなくても失業リスクは低い

世界的に見ても圧倒的に立ち遅れており、我が国の経済成長、労働生産性の向上、個人のウェルビーイング実現にとって危機的状況

- ▶ 我が国の労働力人口の急激な減少は不可避であり、労働者一人ひとりの生産性向上が急務
- ▶ 成人の学習参加率が高いほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向
- ▶ 米国企業の人材投資（GDP比）は、日本企業の20倍以上
- ▶ 我が国の労働者は現在の勤務先に継続勤務する意欲は低い、転職も起業もする意欲も低い（主要アジア各国中最低）

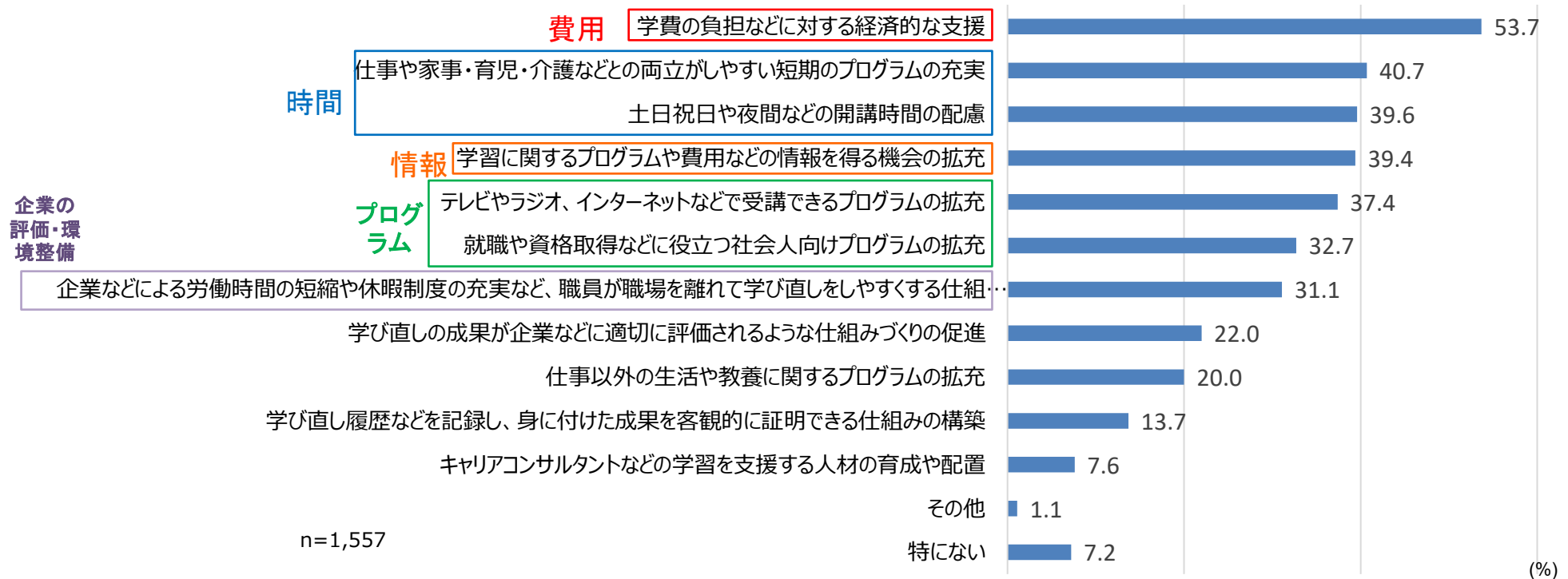
社会人が大学等で学習するにあたっての課題

社会人が大学などで学習しやすくするために必要な取組としては、

①費用の支援、②時間の配慮、③情報を得る機会の拡充、④実践的かつオンライン活用など受講しやすいプログラムの拡充、⑤企業の評価・環境整備が上位。

○ 学びやすくするための取組

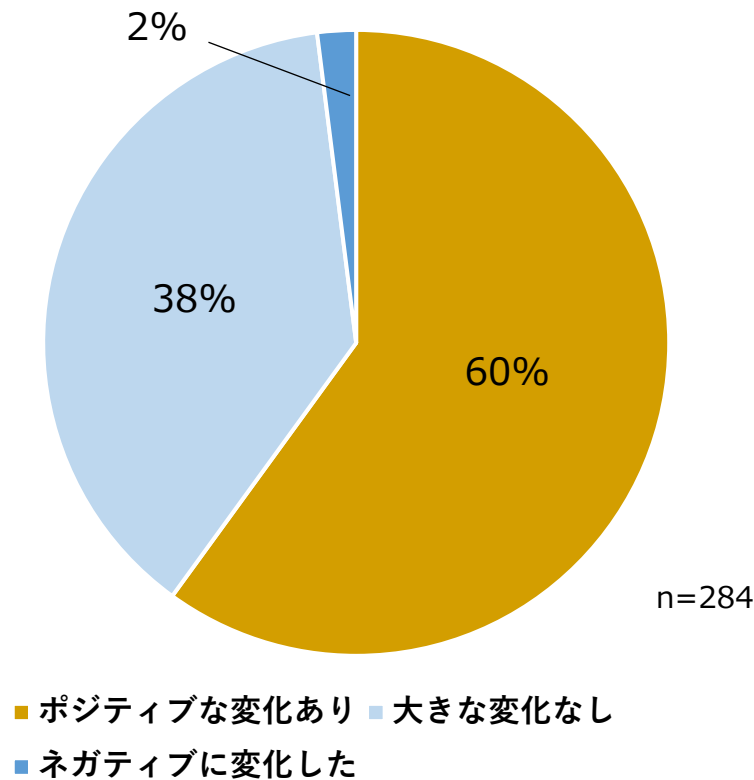
問 社会人が大学などで学習しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか。
この中からいくつでもあげてください。(複数回答)



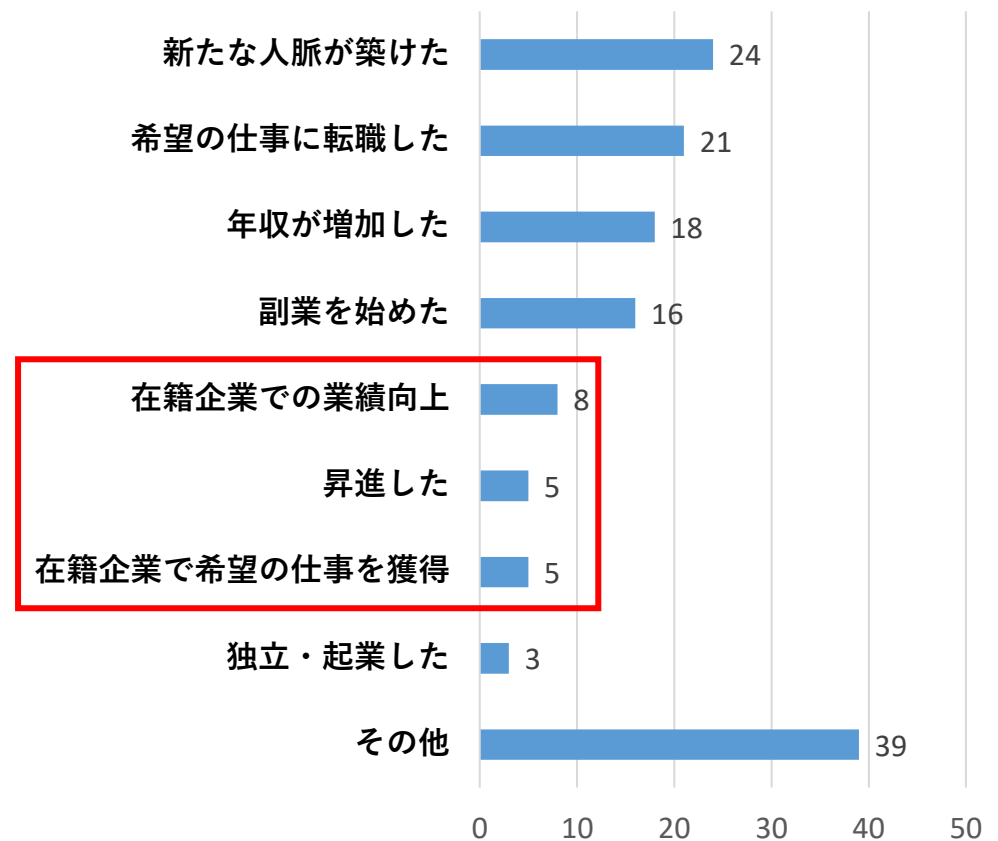
企業等における学び直し後の処遇への反映はいまだ不十分

○ 大学等における学び直しを实际行った人で、その後の処遇やキャリアにポジティブな変化をもたらしたと考える人は半数以上いるが、社外におけるキャリア形成に資する成果が多く、所属企業における実績や処遇への反映を感じられている者は少ない。また、約4割程度は効果を実感できていない。

学び直し後の処遇・キャリア上の 変化有無




具体的な変化



令和6年度実施予定事業について

平成27年度から **社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を
文部科学大臣が「職業実践力育成プログラム」(BP)として認定

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校 の正規課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上（5割以上を目安）を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施
 - ① **実務家教員や実務家による授業**
(専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
 - ② **双方向若しくは多方向に行われる討論**
(課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
 - ③ **実地での体験活動**
(インターンシップ、留学や現地調査等)
 - ④ **企業等と連携した授業**
(企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表（修了者の就職状況や修得した能力等）
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備（週末開講・夜間開講、、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等）

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数（令和5年12月現在）：**426**課程

「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度」に関する厚生労働省との連携



○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚労省の指定を受けた講座については、120時間以上のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

* 専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大7割、特定一般教育訓練給付金は4割を支給（＝受講者への支援）

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、受講費用や訓練期間中の賃金の一部を助成している（＝企業への支援）。

受講者（社会人）への支援

教育訓練給付制度との連携

- 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。
また、特定一般教育訓練を受ける場合にも訓練費用の一定割合を支給。

給付の内容

（専門実践教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の50%（年間上限40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）が追加で支給

（特定一般教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち198講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち42講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和5年10月時点）

企業への支援

人材開発支援助成制度との連携

- 人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、**訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成**する制度。
- 「人への投資促進コース」が創設され、デジタル分野の訓練や、大学院で行われる高度な訓練の助成率が高まった。
（最大75%。各コースの助成率等の詳細は管轄の労働局などで確認を）

本制度を企業で活用してもらい、大学におけるリカレント教育への従業員の派遣を依頼することも考えられるため、積極的に周知・活用を。

これまでのプログラム開発事例①

青山学院大学 メニューA 「2023年度後期 青山情報システムアーキテクト育成プログラム」

【プログラムの目的】

DXに対応した知識・スキル修得し、企業のDXなどの取り組みで、ビジネス主導で情報システムを開発、運用できる人材を育成します。

【プログラムの特徴】

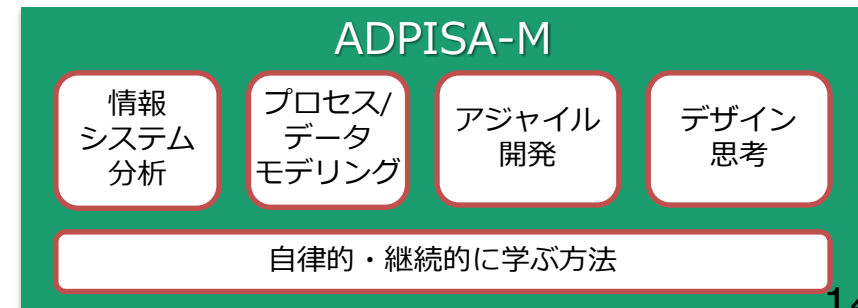
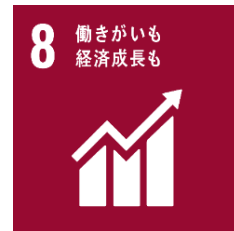
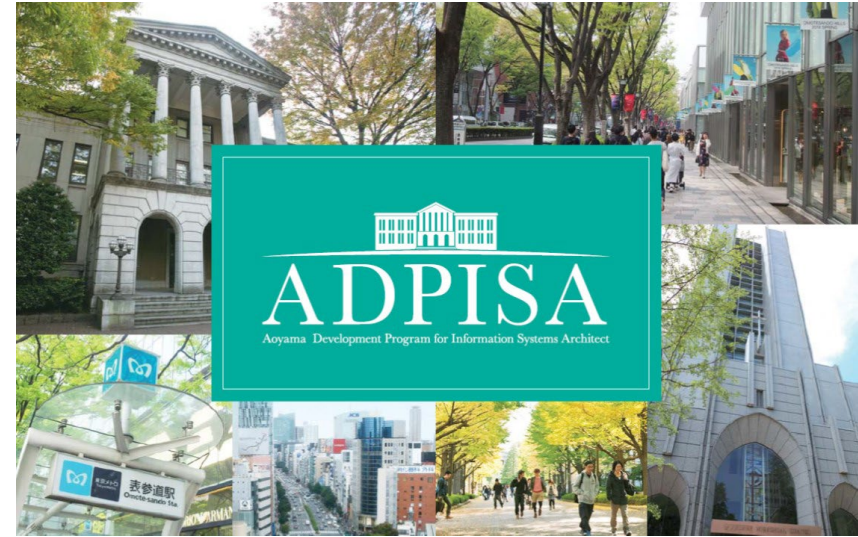
- ・ 組織、人の活動も含めた広義の情報システムを対象とした教育を実施し、DXのキーパーソンを育成します。
- ・ ライフイベントで離職する人の割合がい女性を優先的に応援します（受講生の半数以上）。
- ・ 持続可能な開発目標(SDGs)に対応します。

【具体的な取り組み】

- ・ 情報システムの基礎から学ぶ初級の履修モデル（ADPISA-E）と、IT技術を学んだ経験のある方向けの中級の履修モデル（ADPISA-M）があります。
- ・ 情報システム分析・モデリング、アジャイル開発等、DX対応の業務ですぐに役に立つスキルが身に付きます。
- ・ DXに関連した知識のみならず、思考力や、学習の認知的方略（学び方を学ぶ）を修得させ、自律的かつ継続的に学ぶ力がつきます。

【その他】

- ・ 2023/9月から4か月、毎週土曜日講義。定員30名。
- ・ 全講義の50%をオンライン授業。50%が青山キャンパスで実施。

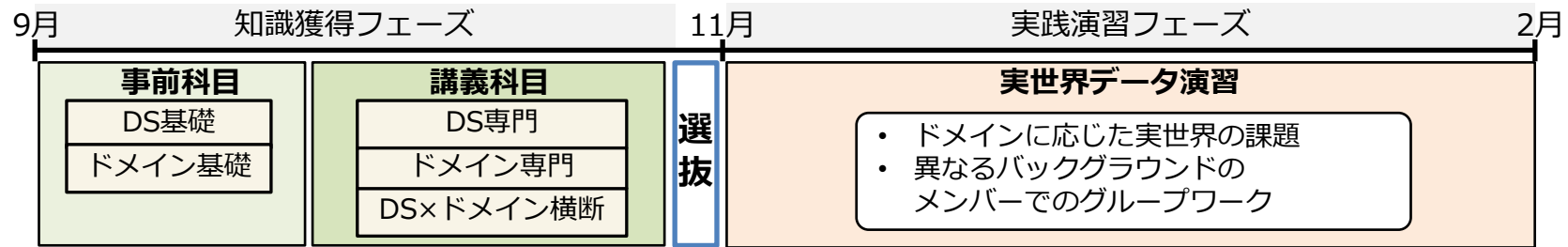


これまでのプログラム開発事例② 名古屋大学 メニューC 「デジタル産業人材育成プログラム」

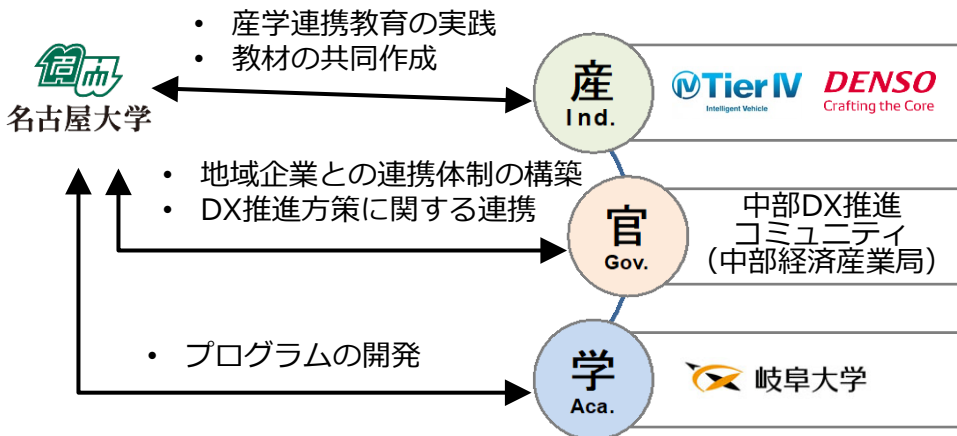
「データサイエンス × 産業」エキスパート人材育成

目的：業務で得られたデータを専門性を持って読み解き、データサイエンス技術を利用した方策の創発やソリューション事業を創造し、業界を牽引する人材を養成する。特に、東海地域における主要産業であるモビリティ業界をドメインとしたエキスパート人材を養成する。

特徴：本プログラムは以下に示すように、知識獲得フェーズと実践演習フェーズの二段階の構成となっている。データサイエンスおよびドメイン（モビリティ）に関する基礎から専門的な知識、モビリティ分野におけるデータサイエンスの応用技術について学び、実践演習フェーズでは、企業の抱える課題に対して解決方策をデータサイエンススキルを用いて導き出すグループワーク演習を行う。



連携：以下のように産官学の連携のもとで推進する



【身につけられる能力・スキル】

- 数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度におけるリテラシーレベルおよび応用基礎レベル相当
- ITSS+ データサイエンス領域「データサイエンス」スキルカテゴリーレベル4相当

【作成プログラムの他大学等・連携企業等への横展開】

- 作成プログラムを他大学で利用可能とする
- 連携企業等の社内研修等でも利用可能とする

【受講期間・定員・受講料・部分受講者目標、その他数値目標】

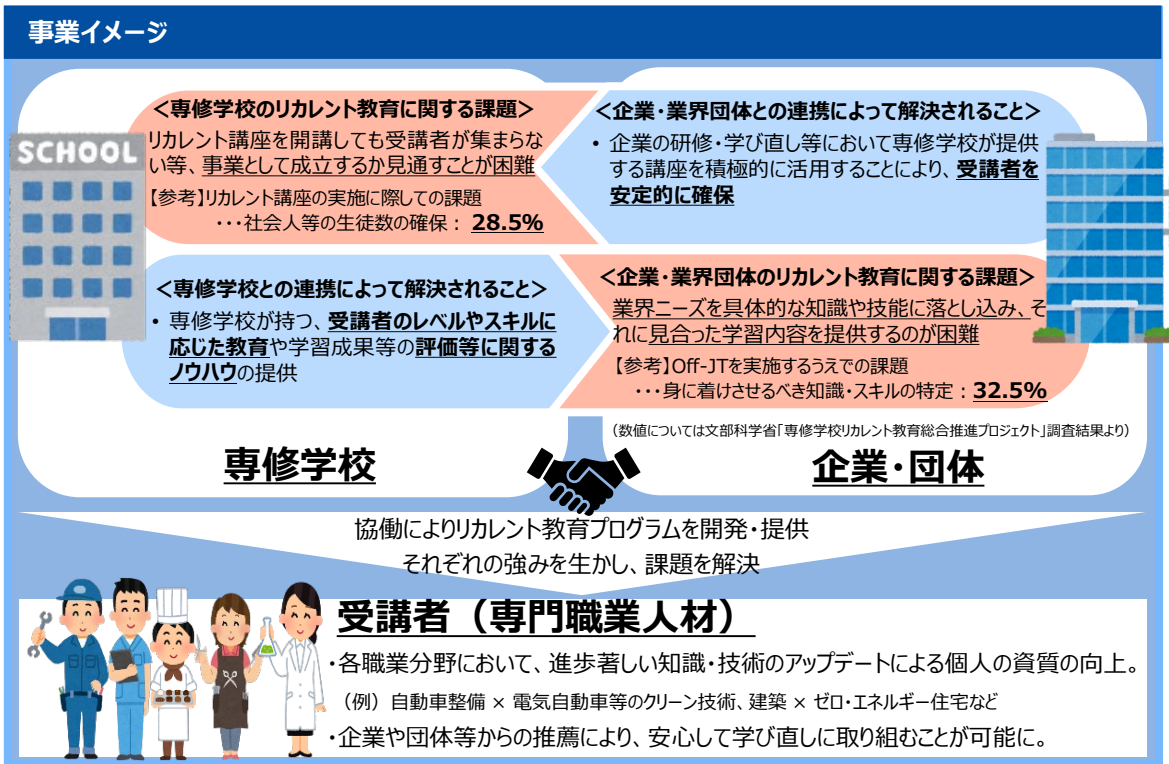
受講者数	20名/初年度, 延べ150名/5年間
受講者の評価	プログラム実施後の肯定的評価8割以上
プログラム活用企業数	10社/初年度, 延べ60社/5年間

背景・課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築し**、その成果の普及を図る。



事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野(専修学校の教育内容8分野)において、**専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成。**
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築。**
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開。**
- **件数・単価：16分野×23百万円(予定)**
- **事業期間：令和5年度～令和7年度**

分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- **件数・単価：1か所×28百万円(予定)**
- **事業期間：令和5年度～令和7年度**

アウトプット(活動目標)

- ・各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身につけることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所 = 16か所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

事業を実施する背景・概要

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

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



【主な実施事項】

* 赤字は特に重要な部分

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

政府文書等における提言

「骨太の方針」(令和4年6月7日閣議決定)

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

「教育未来創造会議提言」(令和4年5月政府会議決定)

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

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

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

事業を通じて得られる成果(インパクト)

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

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現
2	岩手県	「学び×実践×交流」によるいわて型リカレント教育
3	国立大学法人山形大学	山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル
4	特定非営利活動法人三鷹ネットワーク大学推進機構	東京・ソーシャル・イノベーション人材育成リカレント教育プラットフォーム
5	新潟県	県の主要産業を支える“コーディネーター伴走型農業リカレント教育プラットフォーム”の構築プロジェクト
6	石川県	石川県内高等教育機関と連携したデジタル分野リスキリング推進事業
7	国立大学法人三重大学	「リカレント教育プラットフォームみえ」の構築～三重型リカレント教育の推進～
8	京都府	リカレント教育先進地「京都」構築事業
9	神戸市	地域社会ニーズを踏まえた「大学都市神戸」のリカレント教育推進のための環境整備と展開
10	国立大学法人奈良国立大学機構	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
11	国立大学法人九州大学	福岡県における事業成長人材集積に向けたリカレント教育プラットフォーム構築
12	国立大学法人大分大学	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

背景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気のみには限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- **企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。**

事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における評価や環境整備の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

【フェーズ①】地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

※委託金額：12百万×12か所
※委託先は大学コンソーシアムや自治体等

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」をベースに、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

【フェーズ②】企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

1) 教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する**企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め**、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

2) 企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（**従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等**）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

3) 経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

地域の経営者層等をターゲットにした、**上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施**する。

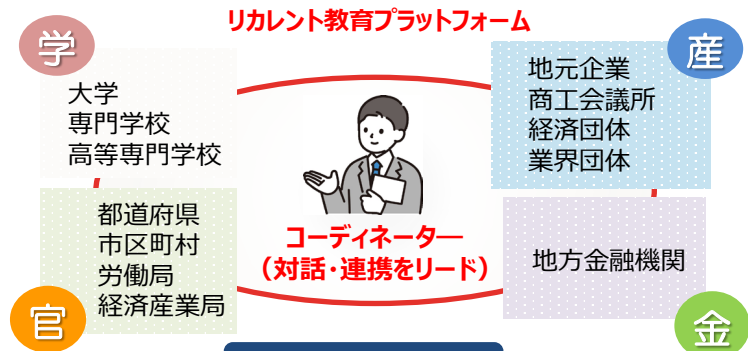
4) 地域におけるリカレント教育推進に向けた取組の普及啓発

リカレント教育の必要性や有用性を理解・共有し、企業・大学等を含め地域としてリカレント教育を推進する機運を醸成するため、上記取組の**成果の普及啓発を目的としたシンポジウム等を開催**する。

政府文書等における提言

「成長戦略等フォローアップ」(令和5年6月16日閣議決定)

- I 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」(地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供)
- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。



主な実施事項

フェーズ①～

- リカレント教育に関する人材ニーズの把握
- コーディネーター配置
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング

フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。
- 企業側におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進

- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供

- プラットフォームにおける上記取組成果の普及啓発

(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

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

国立大学法人北海道国立大学機構

（「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現）

事業の目的・目標

北海道国立大学機構が有する北海道内外の産学官金との強力な連携・ネットワークを活用し、北海道経済・産業が抱える様々な課題及びそれらを解決しうる人材のニーズを把握し、それに対応した実践的リカレント教育プログラムの開発・全道展開を、オール北海道体制による「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築により実現する

事業概要

北海道産業・経済が抱える様々な課題・ニーズに対応したリカレント教育プログラムが必要

北海道リカレント教育プラットフォーム

教育コンテンツの開発・集約

商・農・工連携の研究プロジェクトを推進し、実践的な教育コンテンツを開発、「遠隔授業支援システム」において一元管理する。

ニーズ調査

地域別、職業（属性）別、業態別等、対象別に適した調査を実施し、マーケティング手法やIR分析等を用いた確かなニーズ把握を行う。

ニーズとのマッチング

アンケート調査に基づいた地域・企業による需要の大きさを可視化することにより、受講者はどの地域で、どの程度もとめられているかを知ることができる。

広報

一般広報に加え、ターゲット別広報、消費者創出型メディアの活用等による情報の受発信を行うことで、ターゲットのニーズに合致したシース（アピールポイント）を効果的に周知する。

地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化

分野・レベルに応じたプログラムの展開

科目・セミナー提供から大学院レベルまでの教育を分野レベルに応じて展開する

高度大学院教育（DBA、EMBA）

大学院教育（MBA）農業版MBA

学部教育（単位累積型）/UU構想

履修証明プログラム/BP科目等履修生

対面・オンラインを組み合わせたリカレント教育（既存）

3時間から15時間のオンデマンド型リカレント教育

デジタル化を推進する教育部分

資格取得等につながるスキームの構築

ニーズに応じた多段階のリカレント教育

期待される効果

人生100年時代の多様な学修者のニーズに応じた、リカレント教育を編成・提供することで、**北海道の持続的な発展を支える人材**を育成することが可能となる

企業の要請に対応したリカレント教育の提供

産業界との共同によるカスタムメイドのプログラム提供

企業と大学を何度も往復しながらの学びが可能

アクセシブルな大学教育のモデル創出

あらゆるニーズに応じた学びの場を用意することで、挑戦する意欲のある多様な人材の育成

事業体制

北海道リカレント教育プラットフォーム実施委員会

北海道国立大学機構

- 機構本部（理事長室）
- 教育イノベーションセンター/ICEコーディネーター
- 小樽商科大学・帯広畜産大学・北見工業大学

地域企業
報道機関・経済団体

道外企業

北海道・自治体・
地方支分部局

【協力者】NPO、地域おこし協力隊

金融機関

- 本機構を中心に、北海道リカレント教育プラットフォーム実施委員会を組織
- 左記の体制により、教育コンテンツの開発・集約、ニーズ調査、ニーズとのマッチング、広報等の事業を推進

背景

- 労働人口の減少は不可避である中、**労働生産性の向上は国家的課題**
- VUCAの時代にあつて真に必要とされるスキルは、**資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等***であり、**リカレント教育を大学等の責務として行う必要**
※経団連産学協議会2022年報告／世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なリ・スキリングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、**産業界のニーズに柔軟に対応できる教育プログラムが不十分**
- また、**企業も大学等をリ・スキリングやリカレント教育の場とみなしていない**
(過去5年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満)
- アメリカ企業と比べて**日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度**

目的

- ◆ **「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデル（VUCA時代に必要なスキルを学ぶ場）を確立**

「産業」「個人」「教育機関」の成長を好循環させ、教育機関が個人の成長や産業の発展を支えることを通じて自身の教育・研究の質向上にも繋がる、**エコシステムを創出**。日本社会の持続的発展へ。

実施内容

※1～3まで一貫して、産業界の現状分析や大学等のリカレント教育に関する知見のある民間企業等に委託（5.4億円）

1. 産業界の人材育成に関する課題とニーズの把握

- 産業界が人的資本経営を進める上での**人材育成に関する課題について、業界毎にヒアリング・アンケート調査等を実施し、抽出**する。その際、大学等との連携に関する意向も聴取し、企業の経営・人事戦略に基づいて、大学等において提供されるリカレント教育プログラムに従業員を派遣したり、その成果で得られた能力を処遇に反映するなど、より進んだ取組の推進意向がある企業等を調査・把握する。

2. 企業ニーズを踏まえたプログラム構成要素の分析、アウトライン設計

- 1. で抽出した産業界の課題を踏まえ、各課題の解決に寄与する人材育成のための教育プログラム開発に向け、**プログラムに取り込むべき学習要素や、身につけるべき能力を具体的に分析・整理**。
- その上で、**大学・高等専門学校等が提供できる教育リソースを調査・整理**し、それらを活用して課題に応じた**教育プログラムのアウトラインを設計**する。

3. 具体的なプログラム開発に向けた大学等へのヒアリング調査等

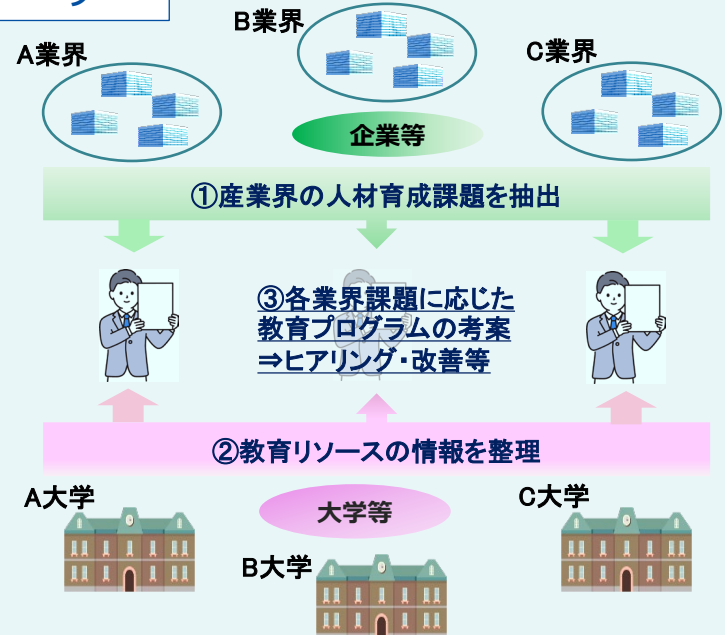
- 2. で設計した各教育プログラムのアウトラインについて、**課題を提示した企業及び教育リソースを持つ大学等に共有・ヒアリングを実施**し、双方にとって実益が得られるよう改善・具体化を図る。
- 併せて、考案したプログラム案について、それを通じて解決を目指す産業界の課題も含め**調査分析の結果を取りまとめ、実際に大学等がプログラム開発に円滑に取り組めるよう普及啓発**を図る。

調査研究後の取組の方向性

- ① 具体的な企業群・大学群とのマッチング
- ② 教育プログラム開発→大学への従業員派遣
- ③ 所属企業への成長還元／人事上の処遇方策検討
- ④ 教育プログラムの改善

事業イメージ

※自動車・物流・建設・福祉・金融・観光等の業界毎に課題抽出・教育プログラム案を設計



社会人の学びの情報アクセス改善に向けた ポータルサイト「マナパス」の改良・充実

令和6年度予算額（案）
（前年度予算額

30百万円
30百万円）



文部科学省

事業を実施する背景

- 大学等が提供するプログラムや学修成果に関する情報が不足していることが学び直しにおける大きな課題となっている。
- 産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムのデータベースの整備や企業側のニーズとのマッチングが求められている。

実施内容

【実施主体：民間企業等 1箇所×0.3億円】

社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナパス」の機能改善・コンテンツ拡充を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **リカレント教育プログラムの検索機能**：全国の大学等の社会人向けプログラムのデータベースとして、受講場所や費用、土日開講、BP認定有無等の条件に応じて絞り込み検索。各講座のページでいいねやコメントがつけられ、ユーザーや大学等の参加・関心を高める。
- **企業向けページ**：企業向けに、オーダーメイド対応や企業受入れ実績などがある講座検索が可能なページを提供。
- **会員向けマイページ**：オープンバッジ含む学習歴や関心分野、お気に入り講座の登録が可能。登録会員への積極的なメルマガ発信、「マイジョブ・カード」との連携を予定。
- **社会人の学びに役立つ情報発信**：教育訓練給付等の経済的支援に関する情報や最新の開発プログラム等に関する特集記事や、学びのロールモデルを見つけるための修了生インタビュー等を定期的に発信。企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新を予定。
- **広報・周知**：大学等を活用したリカレント教育の必要性・有用性を普及啓発。
- **オンラインコミュニティ**：学びの意欲喚起を促進するツールとして積極的に活用。（右図参照）

令和6年度以降の検討事項

サイト連携の強化

講座情報を掲載する大学等の外部サイトと連携することで掲載・更新作業の自動化を図り、検索機能の質向上を目指す。

動画コンテンツの拡充

講座導入部分や受講成果等を動画コンテンツとして定期的に発信。

レコメンド機能の開発

AIチャットボットを組み込み、入力情報を分析して個人の関心に応じた適切なおすすめ講座をプッシュ型で通知。

73

オンラインコミュニティイメージ



コミュニティオーナーによるトークテーマ投稿。
（令和5年度は、「これがあつたから学びを続けられた」「今後学びを深めたいこと」など8つのトークテーマを投稿予定）

ユーザーが自由にトークテーマを設定でき、企業の人材育成に関する取組や大学のプログラムに関する情報発信も可能。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）

Ⅲ 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」 (4) リスキングによる能力向上支援

- 業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み（オープンバッジ）の活用を推奨を図る。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化することで、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化するとともに、オンラインコミュニティを通じて学ぶ仲間と切磋琢磨することで、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

22

マナパスに掲載している情報

- ・令和2年4月よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・マナパスの**マイページ登録者数は879人**（20～30代が約3割、40～50代が約5割、令和5年10月時点）。
- ・Yahoo! バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組、教育関係のイベント等でも紹介！

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



<講座検索>

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

検索するキーワードを入力

学域別 北海道 東北 北関東・甲信越 信越圏 東海 北陸 近畿 中国・四国 九州・沖縄

学校種別 大学 大学院 短期大学 専門学校 その他

講座 正規講座 科目等履修生 履修証明プログラム 公開講座 その他

講字/講座 講字 講座

金額 無料 ～5万円 ～10万円 ～20万円 ～30万円 30万円超

その他条件 土日・平日夜間 教育訓練給付制度対象講座 奨学金制度有り 職業実践力育成プログラム (BP) 認定講座 女性の履修・距離支援 eラーニング等オンライン講座の活用 職業実践専門課程認定講座 キャリア形成促進プログラム認定講座 MOOC講座

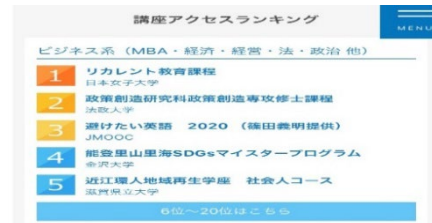
<特集ページ>

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



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！



<マイページ機能>

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



<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



<学びのガイド機能>

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

学びのモデルを見つけよう

在学生・修了生インタビューを
読みたい方はこちら

実践的なプログラムから探そう

実際に直結するプログラムをお
探したい方はこちら

学費等の支援がある講座を探そう

奨学金や教育訓練給付金の対象
のプログラムはこちら

最新のトピックから選ぼう

特集記事から関連する講座を探
したい方はこちら

<動画紹介>

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



令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【労使団体】

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

【教育訓練関係団体】

重里 徳太 全国専修学校各種学校総連合会理事・総務委員会副委員長
 北村 俊幸 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
 姫野 誠一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【学識経験者】

- 藤村 博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
- 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門統括研究員

【地方自治体】

河島 幸一 京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

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

(オブザーバー)

公益社団法人全国老人保健施設協会
 一般社団法人全国農業会議所
 一般社団法人ソフトウェア協会

(敬称略)

※ ○は座長。

職発 1227 第 2 号
開発 1227 第 1 号
令和 5 年 12 月 27 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省
職業安定局長
(公印省略)
人材開発統括官
(公印省略)

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」及び「地域職業能力開発促進協議会実施要領」の一部改正について

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定による地域職業能力開発促進協議会については、令和 4 年 8 月 25 日付け職発 0825 第 1 号・開発 0825 第 2 号「地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について」（以下「通達」という。）により実施してきたところであるが、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会等において、教育訓練給付制度の指定講座について地域偏在が指摘されていること等から、通達で定める「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」及び「地域職業能力開発促進協議会実施要領」を別紙 1～2 のとおり改正することとするので、都道府県労働局においてはその実施に遺漏無きよう期されたい。

○「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（令和4年8月25日付け職発0825第1号・開発0825第2号別添1）の一部改正関係

改正後	現 行
<p>地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領</p> <p><u>令和4年10月1日から適用する。</u> <u>令和5年12月27日改正</u></p> <p>1 設置要綱に定める事項</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 目的</p> <p>都道府県労働局及び都道府県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、<u>以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。</u></p> <p>① <u>職業能力開発促進法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等</u></p> <p>② <u>雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等</u></p> <p>なお、設置主体については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。</p>	<p>地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領</p> <p>1 設置要綱に定める事項</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 目的</p> <p>都道府県労働局及び都道府県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、<u>同法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。</u></p> <p>なお、設置主体については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。</p>

<p>(3) ~ (6) (略)</p> <p>(7) 協議事項 次に掲げる事項について協議する。</p> <p>①~④ (略)</p> <p>⑤ <u>地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する事</u>。</p> <p>⑥ その他必要な事項に関する事。</p> <p>(8) ~ (10) (略)</p> <p>2 (略)</p>	<p>(3) ~ (6) (略)</p> <p>(7) 協議事項 次に掲げる事項について協議する。</p> <p>①~④ (略)</p> <p>⑤ その他必要な事項に関する事。</p> <p>(8) ~ (10) (略)</p> <p>2 (略)</p>
--	---

○「地域職業能力開発促進協議会実施要領」（令和 4 年 8 月 25 日付け職発 0825 第 1 号・開発 0825 第 2 号別添 2）の一部改正関係

改 正 後	現 行
<p>地域職業能力開発促進協議会実施要領</p> <p><u>令和 4 年 10 月 1 日から適用する。</u> <u>令和 5 年 12 月 27 日 改正</u></p> <p>1・2 （略）</p> <p>3 具体的な進め方等 設置要綱策定要領 1（7）の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。 （1）・（2）（略） （3）<u>公的職業訓練の効果の把握・検証</u> （略） <u>（4）（略）</u> <u>（5）（略）</u> <u>（6）地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について</u> <u>都道府県労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況（指定講座数や受給者数）について、全国の状況と比較しながら説明し、関係者で意見交換を行う。</u> <u>（7）（略）</u></p> <p>4～6 （略）</p>	<p>地域職業能力開発促進協議会実施要領</p> <p>1・2 （略）</p> <p>3 具体的な進め方等 設置要綱策定要領 1（7）の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。 （1）・（2）（略） （3）訓練効果の把握・検証 （略） <u>（4）（略）</u> <u>（5）（略）</u></p> <p><u>（6）（略）</u></p> <p>4～6 （略）</p>

地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領

令和4年10月1日から適用する。

令和5年12月27日 改正

1 設置要綱に定める事項

(1) 名称

協議会の名称は、「地域職業能力開発促進協議会」の前に当該都道府県名を付する。

設置要綱については、「地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の前に当該都道府県名を付する。

(2) 目的

都道府県労働局及び都道府県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

- ① 職業能力開発促進法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等
- ② 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等
なお、設置主体については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(3) 構成員

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 都道府県労働局

- ② 都道府県
- ③ 公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④ 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体
- ⑦ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- ⑧ 学識経験者
- ⑨ その他関係機関が必要と認める者

(4) ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

(5) 会長

- ① 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- ② 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- ③ 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

(6) 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

(7) 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- ① 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。
- ② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- ③ キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。
- ④ 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。
- ⑤ 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関すること。
- ⑥ その他必要な事項に関すること。

(8) 事務局

事務局については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(9) その他

- ① 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場

合を除き、公開とする。

- ② 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- ③ この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

(10) 附則

附則として施行日を定めることとし、施行日は協議会の開催日とする。

2 策定にあつての留意事項

1 (3) に規定する構成員のうち①から⑧については、職業能力開発促進法第15条第1項の規定に基づき、協議会の成立に必要なことに留意すること。

地域職業能力開発促進協議会実施要領

令和4年10月1日から適用する。

令和5年12月27日 改正

1 開催

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、年2回以上の開催とし、次年度の公的職業訓練の訓練設定時期等を考慮して開催する。

2 構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（以下「設置要綱策定要領」という。）1（3）に掲げる協議会の構成員（以下「構成員」という。）について、具体的には以下の者を想定していること。

（1）公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

（2）職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体（以下「訓練・教育機関」という。）

次の①から④については必ず構成員とするが、このうち②から④については団体又は団体が推薦する者とする。

また、⑤については、社会人を対象とするコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者を構成員とすること。

① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以下「雇用支援機構」という。）

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

（3）労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

（4）事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

⑤ 必要に応じて、①から④の他に職業訓練コースの設定に係る業界団体等の参画を求めることができる。

- (5) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体（以下「職業紹介事業者等」という。）
管内に事業所のある者
- (6) 学識経験者
職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者
- (7) その他関係機関が必要と認める者
協議会の開催毎に定めることとするが、特に以下の者については積極的に構成員としての参画を求めること。
- ① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者
効果的な職業訓練の実施にあたって、利用する求職者のニーズ等を踏まえることも有用であることから、協議会が取り上げるテーマに沿って、その都度、当事者又は支援団体等の参画を求めること。
- (例)
- ・ 求職者のうち女性、高齢者、障害者等が受講する職業訓練について協議する場合には、その当事者やNPO等の支援団体
 - ・ 求職者のうち生活困窮者が受講する職業訓練について協議する場合には、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局
- ② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家
地域における今後の産業展開も踏まえた訓練コースを設定するにあたり、デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）など成長分野の職業訓練について協議する場合は、当該分野の専門家や地域において先進的取組を実施している企業等の参画を求めること。

3 具体的な進め方等

設置要綱策定要領1（7）の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。

(1) 地域の人材ニーズの把握

協議会の構成員からの説明や構成員間の意見交換等を通じて地域の人材ニーズを把握する。

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

- ・ 都道府県労働局からは、管内の雇用失業情勢等の説明
- ・ 都道府県からは、産業政策、企業誘致の情報等の説明
- ・ 労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介
- ・ 事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介
- ・ 職業紹介事業者等からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明

(2) 公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

離職者向け公的職業訓練については別途通知する様式を用いて取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から所管部分について、前年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

また、当該年度の離職者向け公的職業訓練の進捗状況についても取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から、当該年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

公的職業訓練のうち在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練については、地域職業訓練実施計画との比較が可能な任意の様式で取りまとめ、資料配付することとし、説明は省略して差し支えない。

(3) 公的職業訓練の効果の把握・検証

地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したのものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うこととするが、具体的な検証等は、設置要綱策定要領1(4)のワーキンググループを設置して行わせることができる。その場合、ワーキンググループの名称は「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」とし、具体的な進め方等は、別添3「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」のとおりとする。

(4) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進の取組の共有

① 構成員のうちキャリアコンサルティングを実施する機関から取組状況を説明し、構成員による意見交換を行う。

- ・ 都道府県労働局から、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング事例等の説明
- ・ 都道府県、市町村、訓練・教育機関等から、職業訓練等に関わるキャリアコンサルティングの実施状況、事例等の説明

② 都道府県内でリカレント教育を実施している大学等からその取組内容を説明し、関係者で意見交換を行う。

(5) 次年度の地域職業訓練実施計画の策定

地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行っていくために、公的職業訓練全体としての総合的な計画として、地域職業訓練実施計画を策定する。地域職業訓練実施計画の策定については別途通知する。

(6) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について

都道府県労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況（指定講座数や受給者数）について、全国の状況と比較しながら説明し、関係者で意見交換を行う。

(7) 協議会が独自に定めるテーマ

各協議会において、職業訓練関係で課題となっているテーマを必要に応じて取り上げ、意見交換を行う。

4 協議内容の公表及び国への報告

協議会資料は、原則公表する。協議会の議事録又は議事概要とともに、各都道府県労働局のHPに掲載すること。

また、協議会資料、議事録等については、協議会開催後速やかに厚生労働省に報告すること。

5 構成員の守秘義務

協議会及びワーキンググループにおいて、構成員が、個別の訓練コースに係る効果分析等の調査や情報共有・意見交換の機会に訓練修了者等の個人情報や企業秘密等の情報を取得することが想定される。

こうした非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値するものについては、構成員に守秘義務が課される。

(具体例)

- ・ 採用企業における経営上の秘密に属しうる事項も含む経営戦略等の内容
- ・ 訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等からのヒアリング内容のうち個人情報等にあたる内容

6 その他

他の会議等について、協議会と構成員が概ね同じ場合、関連する議題を取り扱う場合等であって、協議会と同一期日に開催することが効率的と考えられるときは、弾力的に運用することができる。

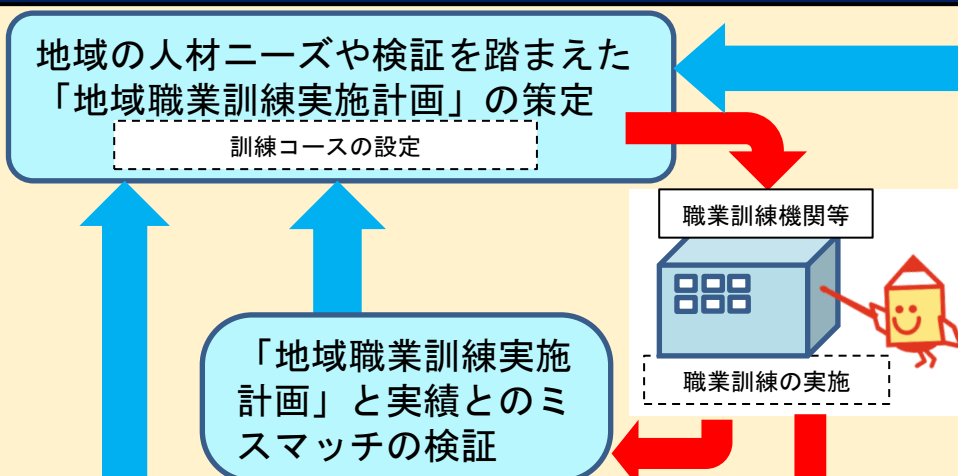
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】
- ①都道府県労働局
 - ②都道府県
 - ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
 - ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
 - ⑤労働者団体
 - ⑥事業主団体
 - ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
 - ⑧学識経験者
 - ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）
- ・・・主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

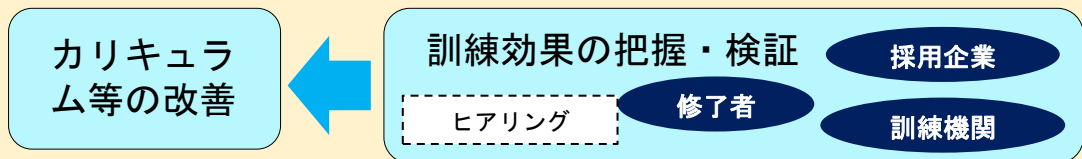
①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施



- 将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握
経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等
- キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有
キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証 (協議会の下でのワーキンググループで実施)



⇒ 個別コースの質の向上を促進

③地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

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かった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リ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、リスキリングの推進として行う事業内容について質問があり、リスキリ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> ・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> <p><対応方針> ・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>	<p><意見等> ・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願いたい。 ・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> <p><対応方針> ・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>	<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> <p><対応方針> ・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>	<p><意見等> ・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>	<p><意見等> ・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> <p><対応方針> 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、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、中小企業が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></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><意見等></p> <p>無</p> <p><対応方針></p> <p>無</p>	<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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><意見等></p> <p>無</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
15	新潟	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 検証内容は非常に貴重な内容であり、関係者の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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 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><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 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のは理解できるが、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この意見があった。 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><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。

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> 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。</p> <p>・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。</p> <p>・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名は少なくないか</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。</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>	<p>・これだけ求人倍率が高け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>	

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、モノづくりの魅力を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ともに、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わ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、定員充足率が低いため、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する必要があった。 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系のリスキ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><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><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、もっと訓練制度を推し進めてほしい。 ・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><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。
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><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><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><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"> ・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><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><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><対応方針></p> <p>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。</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）
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る方針</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、応募倍率は低いが生産性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、概要みたく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いるという意見があり。</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い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。） ○「地域ニーズに應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の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><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><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><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> 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><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><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><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><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>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。 <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><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><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><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><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%以上乗せするが、「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>

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
1	北海道	介護分野	<ul style="list-style-type: none"> ・現地実習に重点を置いているほか、ボランティア介護への参加勧奨など現場を重視している。 ・初任者研修後、企業実習を形態の異なる2か所(「グループホーム」と「サ高住」等)で実施、就職後のミスマッチ解消に繋がると考えている。 ・修了生のフォローアップとして、実習で訪問の際の様子をみるほか、当校同窓会の活用、個別連絡、就職先への確認など様々な方法で行っている。 ・訓練制度の普及啓発が十分ではなく、就業中の無資格者が制度を知らないなど本来支援されるべき人が利用できていないように感じる。 ・賃借料の値上がり、フリー外部講師との専属契約(訓練の質を向上)のため、基本奨励金の金額を上げてほしい。 ・高齢化が進展する中で、介護専門職のニーズは極めて高く、毎日のように関連施設から人材の問い合わせがあるが、絶対的な人数が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「演習(実技)」は役に立ったし演習時間数を増やしてほしい。ただし、受講生同士による演習のため、実際の介護とは異なってしまう。(実際の現場の方が大変。) ・内容が重複している部分は再構築して簡素化した方が学びやすくなるのでは。(「こころと体のしくみ」「発達と老化の理解」「介護の基本」) ・入浴介護については日常的に必要なため、もっと学んでおきたかった。排泄についてもポータブル便器での実習のみであったので、実際の現場に近い環境で学べればスムーズな対応ができると感じている。 ・様々なパターンの演習(実技)をしたかった。利用者の性別、体型、健康状態、車いす利用、施設の階段の有無など。 ・人に寄り添うという意味では販売と共通点があるが、販売は顧客に「ありがとうございます。」と言うもので、介護は逆に「ありがとうございました。」と言われる。そこが大きく異なることと思うし、やりがいを感じることであり、もっと早く介護の道に入れば良かったと思っている。(販売業経験) 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護に対する考え方、高齢者に対する接し方などは、カリキュラムとして特に重要。 ・企業実習時間が多いと採用につながり易いのではないかと。就職先企業の選択肢も広がるし、業務内容に対する不安の解消にも繋がると思う。また、同じ実習先で企業実習の期間を長くすれば、実施できる内容も変わってくるのではないかと。 ・人生の先輩、高齢者に対する尊敬、やさしさなど、コミュニケーションの方法など介護の本質を理解している。未経験者は、そこから教育していかなければならない。 ・採用時に最も重視するのは高齢者に対する思いや介護職を目指したきっかけである。コミュニケーション力は大事なことであるが、それよりも人柄が重要になってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムにおける座学及び実習の配分見直しを検討。 ・ハローワークにおいて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。 ・わかりやすいHPの作成、ハローワークにおける周知広報を推進。 ・訓練実施機関からハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進。 ・増額について引き続き本省へ要望していく。
2	青森	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練実施にあたって工夫している点 ・パソコン初心者の方が多いため、丁寧な指導に心がけている。 ・タッチタイピングができるようになるため、毎日タイピング練習の時間を設けている。 ・朝のスピーチ練習で、就職活動時の面接試験などで適切な自己表現ができるよう練習をしている。 ●キャリアコンサルティングの状況 ・ジョブカード作成支援を通して自身の棚卸を行ってもらい、それを基にキャリアコンサルティングを実施。 ・LINEを活用して継続したキャリアコンサルティングの実施やキャリア形成支援 ●国への要望、改善して欲しい点 ・短期・短時間特例コース以外でも、就職活動のため、何日か1日の訓練時間について、3時間授業を設けたい。 ●日ごろ感じていること ・最近の傾向として、健康者に交じりグレースゾーンの方が増えたように思う。 ・書類や取り扱いが各地で違うので、統一であれば良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ●受講した訓練内容を特にアピールした点 ・履歴書に習得したWordとExcel3級を書いたことで、ある程度パソコンができたことと認知してもらえた。 ・ワード、エクセルの資格2級まで取得することができた事をしっかり伝える事ができた。 ・簿記3級をとって、求人幅が広がった。 ●訓練内容のうち、就職後に役に立ったスキル ・パソコン基本操作(マウス、Windowsの基本操作等)、正確で素早いタイピング。 ・ワープロソフトによる基本操作(書式設定、表作成、保存、印刷、ファイル操作と管理、図形・写真の挿入等)。 ・表計算ソフトによる基本操作(セルデータの作成、ワークシートの設定、数式や関数の適用、グラフ作成等)。 ●就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル・技能 ・日商簿記検定3級を訓練中に取得できなかったため、時間があつたら習得したい。 ●職業訓練に係るご意見や要望 ・訓練終了後、復習できる講座があれば受講したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役立っているもの ・パソコンの基本(構成、使用方法、インターネットとネットワーク、IT活用)の方法、マウス、Windowsの基本操作等)、正確で素早いタイピング。 ・ワープロソフトによる基本操作 ・ワープロソフトを使った実践的な文書作成 ・表計算ソフトによる基本操作 ・表計算ソフトを使った実践的な資料作成(基礎的関数を使い、グラフ、データベースつきの資料作成) ●訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等 ・コミュニケーションスキル。 ・プレゼン資料作成、マーケティング、Webデザイン。 ・給与のしくみ。労働保険の基礎知識。 ●訓練修了者の採用について、未受講者(未経験者)の採用の場合と比較して期待していること。 ・訓練で習得したことを実務に役立てることができるポジションに就かせられるよう当社としてミスマッチのないようにしている。 ●意見・要望 ・インストールされたソフトウェアのバージョンに対応できるように。 	<ul style="list-style-type: none"> 【OA関係】 ○初心者や他分野への就職希望者を対象として、文書作成(簡単な文書の作成、画像・写真・ワードアート等の挿入、表の作成等)や表計算(文字・数字の入力、簡単な関数等の活用)等の基礎的な能力を強化することを目的としたカリキュラムを盛り込む。 ⇒基礎的なデジタルリテラシーの習得 ○経験者や基礎的な能力を有する者等を対象として、文書作成(やや高度な所意識設定)や表計算(やや高度な関数、マクロの記録やVBAを使用し、定型業務を自動化することができる)、プレゼンテーションソフト、WEBデザイン・ホームページ作成等の実践的な能力を強化することを目的としたカリキュラムを盛り込む。 ⇒DX推進人材となるための基礎的な能力の習得 【OA関係以外】 ○実務演習(労働保険の計算、雇用保険手続、健康保険・厚生年金保険手続等)等の実践的なカリキュラムを盛り込む。 ⇒資格取得+実務能力の養成による即戦力人材の確保
3	岩手	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリアコンサルティングの実施 ・コンサルティングがうまくいかなかった事例について、他のコンサルタントに助言を受けるなど、レベルの向上に努めている。 ・他に聞かれる事のないよう、受講者が安心して相談できる環境でコンサルティングを実施している。 ○その他 ・訓練内容に直接関係はしないが、企業で環境美化の一環で使用できる可能性があるため、「刈払機取扱作業安全衛生教育」を実施している。 ○訓練生の確保対策 ・募集のリーフレットに「3か月で〇〇の資格取得」が目標であることを明記することで、本気で学びたい人、訓練レベルに合った年代の受講生が集まる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○就職支援 ・訓練施設とハローワークを利用し就職。訓練施設の支援内容で改善等を求める点はなし。 ○カリキュラムでの改善を求める事項 ・カリキュラムの内容は良好で特に改善を求める意見はなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○パソコンのスキル ・専用ソフトを使用するので、基本的な操作ができれば良い。 ・AIなど先進的なソフトは使用していない。(訓練に取り入れるべきソフトなどは思い付かない) ・資格は仕事上では重視していないが、本人が取り組んできた結果として面接時には一定の評価となる。 ○求められるスキルや技能 ・社会経験が少ないからかもしれないが、作業指示を理解する力が低いと思われるケースがあった。 ・訓練で習得するのは難しいと思われるが、コミュニケーション能力を重視している。 ○その他 ・人手不足のため、採用基準を設定する状況にない。 ・挨拶がきちんとできる人を採用している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○検討1 ・求められるスキルや技能 「指示理解力」「コミュニケーション能力」の向上については、訓練カリキュラムにどのように組み入れられるか検討が必要であるが、現行の訓練カリキュラムでも、就職率向上の観点から配慮を盛り込むことは重要と思われる。 ・キャリアコンサルティングの実施 キャリアコンサルティングの実施については、各施設の有資格者の人数等に差があるため、一概に変更を求められないが、好事例を展開することは有効と思われる。 ⇒周知用リーフレットの配付を検討 ○検討2 ・その他(刈払機取扱作業安全衛生教育) 企業で使用できる可能性があり、就職にも有利であるとの意見があり、WG内で検討した結果、「有効性は認められるが、訓練科目に直接関係しない科目を必須とすることは難しい」との結論となり、訓練施設内で対応可能な施設に好事例展開をすることとする。 ○検討3 ・訓練生の確保対策 訓練のレベルを設定できれば、より受講生に合った訓練が実施できると思われる。今後、訓練のレベル分けが可能か検討する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
4	宮城	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 業界団体の会員企業から出される要望を基に、カリキュラムに反映している。 実践的な内容とするため、開発演習の内容を工夫(演習内容の見直し、グループ演習の導入等)している。 集合教育の利点を活かすため、開発演習以外でもグループ演習を取り入れている。 業界の実務経験や新人研修等の実績のある講師に依頼している。 訓練と業務現場とのギャップを出来る限り抑えるよう、開発環境や管理ツールなどは、実際に現場で多く利用されているものを体験できるように考慮している。 業種理解・職業理解を促すための説明や情報提供に力を入れている。 <p>・訓練を修了できる学力があるか、訓練カリキュラムが修了後の就職のイメージにマッチングしているかを測れる選考基準へ見直しを希望する。【県委託訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学科・実技それぞれで80%以上の出席要件となっているが、訓練コースによっては、時間数に偏りがあるため、総訓練時間の80%以上を修了要件としてほしい。【県委託訓練】 <p>・ハローワークを利用せずに就職活動している方が少なくないと感じている。もっとハローワークを利用する方が増えれば、より多くの方に職業訓練を受講してもらえるのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 講義内容は、もう少しビジネス的な知識や会計等の実践向きのプログラム設計にしてもらいたかった。 Excelの講義もあったほうがよかった。IT関連の資格を持つ方でもExcelを使ったことがないと聞くことがあり、多くのIT関係や事務関係の職場で使用するツールであるので、短時間でも講義があった方がよいと思う。 訓練実施機関が提供する求人情報は、高い学歴や経歴を求めるものが多く、訓練受講者にはマッチしていないと感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 最近、企業からの問い合わせが多い。Java、Pythonのスキル、SQLへの理解度がより高いとよい。 派遣先では様々な企業から出向等してきた方たちとチームを組んで仕事をするため、コミュニケーション能力が重視される。コミュニケーション力を向上させるカリキュラムがもっと充実しているとよい。 メールのやり取りが非常に多く、未経験者は表現、言葉選びに戸惑い、時間を要することがあり、ビジネスメールのスキルを習得できるとよい。 未経験者に比べ、訓練修了者は6か月の学びがある分、採用後研修をスムーズに進めることができている。 入社後も教育を行うが、職業訓練で素地を習得することは大きい。 訓練受講者も、最初はどの言語・技術を習得すればよいか分からない状況ではないか。ガイダンス的に幅広く学ぶ機会を設けた上で、どの言語等を習得するか選択した上で、掘り下げて学んでいくような仕組みがあればよいのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> R6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ンチュアルスキル(問題解決力、課題解決力)を副次的に身につける。 ハローワークの求人部門と訓練部門との連携による、訓練修了者歓迎求人等の確保。 訓練実施機関とハローワークの連携による、求人情報や求人企業説明会等の情報提供。 訓練実施機関からハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進。 職員向け知識習得のための研修の実施 引き続きホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・広報を行い、職業訓練の認知度の向上・活用促進を図る。 訓練実施機関から、選考基準及び修了要件等の見直しの要望があり、見直しが必要な事項に関しては、取扱要領等の改正について本省に要望を行う。
5	秋田	IT分野	<p>【習得能力】～訓練内容が訓練受講者の習得を要する能力に合致しているか検証</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連職種以外ではオーバースペックだが、関連職種では物足りない場合あり 初心者が訓練を受けると相当難易度が高いと感じるようである。 <p>【企業ニーズ】～訓練内容は企業が求める人材像に合致しているか検証</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報産業と情報産業以外の企業で求めるデジタル人材が異なる可能性がある。 情報産業以外の企業では、「メールサーバーを設定する」、「SNSとサイトを活用する」などWeb言語に精通していなくても知識を持っている方を求めている場合がある。 <p>【就職支援】～効果的な就職支援が行えているか。受講にあたり、採用後の活躍場面は明確か検証</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルタントとの面談や就職支援の時間を増やすなど工夫している。 要望に応じて、追加のキャリアコンサルティングの設定も行っている。 	<p>【習得能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連就職か否かを問わず受講満足度は高い。 関連職種以外でもHP作成やDB処理等の技能が活用されている。 <p>【企業ニーズ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連就職か否かを問わず受講満足度は高い。 関連職種以外でもHP作成やDB処理等の技能が活用されている。 <p>【就職支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 資格取得のための知識が直接役立つ機会はあまりないこともある。 就職先では、基礎的な内容が一番役立っている(関連職種以外)。 	<p>【習得能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業ごとにも必要なスキルが異なるため、個別企業に応じた訓練設定を希望。 <p>【企業ニーズ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報産業以外の中小企業では高度なデジタル人材より、比較的基礎的なスキル(HP更新やDB処理等)を求めている場合がある。 <p>【就職支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練により習得した技能等により未経験者より早く仕事に慣れてほしい。 訓練修了者の応募機会を増やしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の実情に応じた能力開発が行えるよう、在職者訓練を充実させるとともに、人材開発支援助成金等の様々な支援と合わせた活用の促進が必要。 引き続き高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、幅広い産業で求める情報リテラシーの訓練内容を組み入れた訓練コースの設定が必要。 企業の求める人材像の明確化と求人票への明確な記載など、訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の強化が必要。
6	山形	パソコン・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 求人状況を把握しword・Excelを最低限習得できるカリキュラム設定としている。 受講生は年齢も様々であり、入講時にPCレベルの把握をし、レベルの低い受講生に合わせ授業を進めているが、高いレベルの受講生には、スキルを伸ばす工夫をしている。 キャリアコンサルティングについては、コミュニケーションを取りやすくする工夫をしている。 就職率の向上を図るため、ハローワークでは自分の担当を決めて相談するよう推奨している。 就職率向上のため履歴書の添削指導を実施している。 <p>【訓練施設からの要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託費・奨励金の増額をお願いしたい。 最低保証金制度を設けてほしい。 キャリアコンサルタント等有資格者以外によるキャリアコンサルティングの継続措置をお願いしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講前は入力レベルだったが、訓練受講で自信が生まれた。 Word・Excelは使用頻度も高く、受講で身に着けた知識は今の仕事で役立っている。 パワポ・アクセスは使用機会が無いが学べてよかった。 PC使用経験があまりなかったため期間が短いと感じた。 Excelの時間配分を増やしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> Word・Excelを使用している業務が多く役立っている。 当社での業務ではこれ以上のスキルは必要ない。 アクセス・パワポのカリキュラムがあるが、当社での業務では使用機会が無い。 受講生は一通りWord・Excelを学んでいるので不安は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> Word、Excelは訓練の中心となるが、それ以外のカリキュラムについては、採用企業の実況、求職者の目指す職種などにより変化する。また、入講者のレベル毎に合わせたカリキュラム作成は困難であり、統一的カリキュラム作成は困難なため、求職者自身が自分に必要と見極めることができる、詳細な訓練情報を訓練説明会や訓練募集チラシの内容に盛り込んでいく。 実施機関だけでは就職率向上を図ることは難しく、ハローワークとの連携は不可欠である。ハローワークで実施している「求職者担当者制」をほかの訓練施設の受講生にも推奨していく。また、求人の確保も重要であり「訓練修了者歓迎求人」の確保も併せて推奨していく。 <p>【要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練施設から要望については、厚生労働省へ上申。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
7	福島	デジタル分野	<p>1 訓練実施にあたって工夫している点</p> <p>(1) 学科・実技ともに受講生の習熟度にあわせてカリキュラムを進めている</p> <p>(2) 受講生がお互いに協力しながら進められるような雰囲気づくりに努めている</p> <p>(3) 講師が全体フィードバックを行っている</p> <p>自由記入欄 習熟度確認のため、練習問題を多く行い自己成長を実感し、自信を持てるようにしている。</p> <p>2 訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況</p> <p>(1) 定期的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施している</p> <p>(2) 定期的な個人面談や1on1ミーティング</p> <p>(3) グループワークを実施している</p> <p>自由記入欄 個々の立場に寄り添い、訓練、就活等、前向きに進めるような状況にあわせて面談を実施。</p> <p>3 今後、実施を検討している訓練内容</p> <p>(1) 医療事務コース</p> <p>(2) 郡山市の開催だった「DTP-Webデザイン科」を福島市で開講する検討をしている。</p> <p>(3) DTPや経理のエキスパートなど。</p> <p>4 訓練修了者に期待すること</p> <p>(1) 習得した技術を活用して活躍してほしい</p> <p>(2) 訓練で学んだコミュニケーションスキル等を業務に役立ててほしい</p> <p>(3) 受講生ネットワークを構築し、お互い切磋琢磨してほしい</p> <p>5 訓練実施にあたって国への要望、改善してほしい点</p> <p>(1) 物価高騰の中、訓練実施に関する経費もかなりの割合を占めることとなった。これらの状況の変化に伴い、委託費の改定をしていただきたい。</p>	<p>1 就職後に役に立ったもの</p> <p>(1) 文書作成、業務集計等のスキル</p> <p>(2) プレゼンテーションスキル</p> <p>(3) 広告、チラシ等のツール作成スキル</p> <p>(4) ホームページ作成・管理等</p> <p>(5) 情報収集・整理の手法</p> <p>(6) 他の受講生とともに学んだ協調性(対人スキル)</p> <p>2 就職後に感じた、より一層習得しておくことが望ましいスキル</p> <p>(1) 業務進捗管理力(PDCAサイクル等)</p> <p>(2) 関係部署等の調整力(対人スキル)</p> <p>(3) SNSやWebによるマーケティング知識</p> <p>(4) 経理の知識(1人2役、3役の実態がある)</p> <p>3 訓練に対する評価・要望</p> <p>(1) 個人のペースにあわせて指導してくれた</p> <p>(2) グループワークや講師との個別面談の時間がほしい</p> <p>(3) PCソフトが最新であればなお良かった</p> <p>4 資格取得に対する考え等</p> <p>資格を取得したからといって、仕事に役立つとは限らない</p>	<p>1 訓練により得られたスキル、技能のうち、採用に役立っているもの</p> <p>(1) 文書作成、業務集計等のPCスキル</p> <p>(2) 情報収集・整理の手法等</p> <p>(3) データ集計</p> <p>(4) 他の受講生とともに学んだ協調性</p> <p>2 訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技術等</p> <p>特になし</p> <p>3 訓練修了者の採用時、未受講者(未経験)の採用の場合と比較して、期待していること</p> <p>(1) 文書作成能力、PCスキル</p> <p>(2) 理解力</p> <p>4 訓練修了者の採用時に重視する点</p> <p>(1) コミュニケーション力</p> <p>(2) 対人調整(調和)力</p> <p>(3) 仕事(作業)理解力</p> <p>5 訓練修了者を採用した評価</p> <p>(1) 訓練により習得した技術等により的確に業務を進めている</p> <p>(2) 対人調整(調和)力を活かして業務を進めている。</p> <p>(3) クライアントに対する説明が良い、的確である。</p> <p>6 公的職業訓練に対するイメージ</p> <p>(1) 受講者の再就職に役立っている</p> <p>(2) 受講者の技能・知識・知見の習得に役立っている</p> <p>7 若年者の労働力の活用に向けて必要と考える訓練コースは?</p> <p>(1) コミュニケーション能力向上コース</p> <p>8 高齢者の労働力の活用に向けて必要と考える訓練コースは?</p> <p>(1) PCスキル、機械、PC技術の習得</p> <p>9 その他、ご意見、要望等</p> <p>(1) もう少しレベルが高い内容があってもよいかもしれない。</p> <p>(2) 同じ文章を書くにしても、論理構成を整えるなどの訓練も必要ではないか。</p>	<p>1 企業ニーズ等の把握に努め、当該ニーズの変遷に対応できるようカリキュラムを検討することが必要。</p> <p>2 PCスキルのみならず、対人調整力やコミュニケーションスキル、さらにはWebマーケティングの知識を習得することも有効。</p> <p>3 求職者のニーズを的確にとらえるため、次年度はもう少し詳細なヒアリングを実施したかどうか。</p> <p>4 Webマーケティングの知識や知見を付与することも有効である可能性がある。</p>
8	茨城	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 企業やハローワークへのヒアリング、経済団体等へのリサーチ等により求人・求職ニーズを把握している。 就職希望分野と技術習得の難易度を考慮したステップアップ式のカリキュラム構成及び段階的支援を行っている。 広く適性が見極められるよう、プログラミングにウエイトを置きつつ、ExcelやWeb制作を取り入れている。 実務経験のある講師に依頼し、就職に必要な知識をカリキュラムに反映している。 就職した修了者等からの意見及び質問等を参考に訓練内容を見直している。 空き時間を利用した訓練課題への取組(予習・復習)を推奨している。 IT系企業や派遣会社等を招聘し、企業の求める人材、求人等の説明及び求職状況等の説明会を実施している。 訓練開始1か月目にジョブ・カードを作成し強みを発見(自己理解)させている。 訓練の目標はあくまで就職のため、訓練期間中の就職を目指し、訓練と同時並行の就職活動を指導している。 受講者が面接で質問された内容を就職支援室に掲示し共有している。また、受講者の面接時の体験を、3分間スピーチで発表している。 公共職業訓練の委託費と求職者支援訓練の奨励金の条件等を統一してほしい。 IT関係の訓練に使うソフト使用料の負担が大きいため、委託費の単価上限額を見直ししてほしい。 訓練制度の周知・説明する機会を可能な限り設けてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 6か月コース修了者 広く浅くIT関係の「入口」という点で無駄な訓練項目はない。 システム開発業務に就業するにあたり、Web関係の知識はあまり活用されていないが、IT関連の流れをつかむ上では必要。 5か月コース修了者 Webデザイナーとして就業する場合には、Excel・Wordは必ずしも必要ない。 3か月コース修了者 事務スキル(Excel)が役に立った。 3か月訓練ではタイトなスケジュールに感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> C言語プログラミング、データベース構築、ネットワーク構築、通信制御の知識習得は役に立っており、それ以外の科目もシステム系の一連の流れを知っておくのは有用。 Photoshop、illustrator以外のソフト(AdobeXD、Figma)も学んでおくとうまい。 訓練を通じて習得した内容をPRできる職務経歴書、成果物等の作成や、ITサポートや基本情報技術者等の資格取得が望ましい。 ある程度の知識を持って入社してもらえば社内研修期間が短縮できる。 訓練修了者に対する期待度は高く積極的に採用したいので、今後もっと訓練受講者が増えてほしい。 知識・スキルの可視化が図れるよう資格取得のできる職業訓練を期待したい。また、企業実習は、習得したスキルの程度が図れる良い手段と思う。 デジタル分野の知識があることに加えて、本人のやる気やコミュニケーションスキルも考慮して採用を決定している。 	<ul style="list-style-type: none"> Webデザイン系の訓練が多いため、労働局を関係機関が連携し、プログラミング系の訓練実施機関の開拓に努める。 訓練内容に応じた訓練期間の検討。 資格取得は訓練修了後の習得度を把握するためのわかりやすい目安となることから、訓練期間中の資格取得を推奨。 企業実習を併せた訓練の実施を推奨。各関係機関が連携して実習先の開拓に努める。 IT系企業を招聘して開催する企業説明会等の好事例の提案。 訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練説明会や見学会、個別相談会等を積極的に開催。 ハローワークを利用しない層への周知として、SNS等を利用した周知を図っていく。 「訓練修了者、未経験者歓迎求人」確保の取組強化。 的確な訓練のあっせん就職促進のために、ハローワーク職員がデジタル分野における知識の習得を図るための研修を実施する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
9	栃木局	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 訓練内容をしっかりと身につけてもらうために、実務的・実践的な内容の説明を意識している。学んだ内容を実務の中でどのように活用するか、様々なケースを想定した課題に取り組ませている。 就職支援については、就職支援担当者だけでなく、授業担当の講師も日常的に質問に応じたり助言をしたりと積極的に就職支援に携わり、就職意欲の喚起をしている。 就職についての目標を明確化するようなキャリアコンサルティングをおこなっている。「仕事をしている自分」をイメージさせ、就職意欲を喚起している。 効果的な面談となるよう、予め受講生に質問を準備させている。 外部有資格者と就職支援担当者が情報を共有し、連携して就職支援をおこなっている。 国への要望・改善点として、訓練修了後の就職支援について、連絡が取れなくなってしまう受講生への対応に苦慮している。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基礎知識や基本操作やビジネス文書や資料の作成などの実務的な内容が、就職後役に立っている。 ビジネスメールの作成やオンライン会議ツールの使い方、情報セキュリティに関することなど、より実務的な知識についても習得できるとよかった。 社会人基礎力として、社内外でのコミュニケーションのとり方や言葉遣い、電話対応などの接客マナーを身につけておけるとよい。 コミュニケーション能力の向上のため、訓練生同士で課題解決をするグループワーク形式のカリキュラムがあるとよい。 模擬面接など、より実践的な就職支援があるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンスキルについては、Word、Excelなどの基本操作の習得とともに、PowerPointの基本操作の習得ができてるとよい。 MOSなどの資格・検定取得についても訓練の効果として評価している。 さらに、ITパスポートを学ぶコースなどワンランク上のパソコンスキルの習得ができてるとよい。 社会人基礎力(笑顔や挨拶などの基礎的ビジネスマナー)を身につけてほしい。 実務の中で求められるコミュニケーション能力(対話能力や状況判断能力など)一段階上の社会人基礎力の習得が、より望ましい。 	<p><訓練設定></p> <ul style="list-style-type: none"> 基本的なパソコンスキルとして、オンラインツールの知識・操作法の習得を推進する。 PowerPointを使用したビジネス文書作成法の習得を強化する。 ビジネスマナー講座など社会人基礎力の向上を図るコースを増やす。 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設定する。 <p><就職支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練応募時から「就職のための職業訓練であること」を意識づけられるよう案内する。 ハローワーク担当者や訓練終了後の就職支援状況を随時共有し、連携して就職支援をおこなう。 より実践的な就職支援(模擬面接など)を受講生が求めていることを訓練実施機関へ周知し、支援内容や時間の充実を促す。 JIEDの求職者支援訓練サポート講習において、「受講生の就職希望の情報を外部キャリアコンサルタントと就職支援担当者が共有し効果的な就職支援をおこなっている」などの好事例を展開する。
10	群馬	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> Webデザインを受講したとしても、Webクリエイター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(サイトの運営・管理)等に就職する方も多い。そのため、就職の選択肢が広がるようにしている。 訓練期間を5カ月→6カ月としたことで卒業制作の質が向上し、結果として就職率向上につながった。 より実務に近い訓練となるよう、チームで成果物を開発するカリキュラムの導入を検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 目的意識を持って受講することで訓練が有意義なものとなる。未経験者は尚更、仕事内容が具体的にイメージできると良い。 未経験者が6カ月の訓練でWebデザイナー・クリエイターとして働けるほど甘くない。Web関連の基礎知識を身に付けて、職域を広げると考えたほうが現実的。 	<ul style="list-style-type: none"> Webデザイナーとして就職を考える際にはグラフィックデザインの科目時間数が不足している。 職業訓練にて、データベースの技能・知識、プログラミングの実技も習得しておくことが望ましい。 6カ月で習得できる技能は限られると思うので浅くてもよいので多くの知識を習得して欲しい。 問題が発生した際に、その問題・課題に対する自己解決力や解決方法を身に付けてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練カリキュラムの構築にあたり、プログラミング言語の習得に加え、実践的な内容も加味することが有効。
11	埼玉	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 訓練内容について事前に受講者に丁寧に説明することでイメージとのギャップが少なくなるように努めている。 カリキュラムに高度な内容や最新の内容を取り入れるためには、外部講師の手に課題がある。 業界の動向や受講生のライフプランを踏まえたキャリアコンサルティングを早い段階から行うことによって就職活動を支援している。 (委託職業訓練の就職支援経費や求職者支援訓練の付加奨励金の受給要件を満たすための)就職率を満たすことは困難であるため緩和を希望する。 職業訓練により(業務委託契約など)雇用以外の形態で就労することになった者について制度上評価の対象とすることはできないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 就職後に役立つ実践的なカリキュラム構成を希望する。 職務経歴書や面接指導など就職支援の充実。 個々の受講生に合わせて選択できるカリキュラムがあるとよい。 (1年間くらいの)長い訓練期間の設定。 修了後に更なる訓練を受講できる制度。 訓練受講給付金の受給要件の緩和。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な知識、技能のみならずコミュニケーションスキルや生活習慣、社会人としてのマナーを習得している点を評価。 (企業説明会など)企業と訓練生との接触の機会がもっとあるとよい。 職業訓練修了者の情報に企業からアクセスできる仕組みがあるとよい。 企業に向けて各職業訓練の内容と終了時期に関する情報を発信して欲しい。 (職業訓練をきっかけとして)自ら必要な知識を習得しようとする前向きな姿勢がある方を採用したい。 様々な内容やレベルの職業訓練があるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム改善のための機器導入、指導者、テキストの開発などの側面的支援。 カリキュラムの細分化、訓練レベルの細分化の検討。 ミスマッチ防止のため、訓練説明会の活用や事前説明の徹底。 受講生のコミュニケーションスキル向上のための支援の強化。 ハローワークなどと連携した受講生に対する就職支援強化。 受講生と求人企業との接触機会の拡大。 訓練実施機関の新規参入促進。
12	千葉	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 座学だけでなく実技も重視。実機に触れて、現場で働く想定をしてもらう。 受講生のレベル差については、補助講師を付けて対応している。また、求職活動日や授業終了後も教室を解放し、講師を配置して質問等に対応させている。 自己理解、職業理解をしてもらうことに重点を置き、「スキル不足を感じている」場合などは、関連職種への転換も薦めている。(Webデザイナー → Webをメンテナンスできる事務担当者) ITの技術進歩に対応するため、最新機種の入手費用に対する助成金や、企業との共同事業を行う場合の助成金があるとよい。 6ヶ月よりも長い訓練期間が設定できるとよい。(例:「ライティングページ作成」「映像関係」などは、受講者から希望が多い) 	<ul style="list-style-type: none"> 卒業制作は、個人での作品のみならず、グループで作成する課題も出て、役割分担を通じたコミュニケーションの練習にもなり、大変良かった。 人前で話すことや、プレゼンの練習が役に立った。対人関係スキルは結局必要になる。 労務、個人情報保護、マイナンバー等総務関係の書類作成の科目があると良かった。 訓練期間が6ヶ月間であるが、もっと長くてよい。「この習得した知識・スキルだけで、本当に就職してから大丈夫なのか？」不安に感じていた。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的なITの知識、Excel操作、ビジネスマナー、電話対応、メールについての知識が役立っている。 IT全般、クラウド、SNS、マーケティング、Wordpress、ChatGPTなどの知識があった方がよい。 採用の決め手は「卒業制作」と「ポートフォリオ」であった。「入社後の伸びしろがあるか」が重要な判断要素である。 早めに中堅社員になって他の人をまとめるリーダー的存在になってほしい。 通所の訓練よりもコミュニケーションがとりづらいと思われるeラーニングの修了者には、魅力を感じない。 	<ul style="list-style-type: none"> 修了者からは、グループワークやプレゼンの練習がコミュニケーションの練習になったと評価されており、企業側もコミュニケーション能力を重視しているため、グループワークなどコミュニケーション能力の向上を目的とした訓練カリキュラムを実施機関へ提案する。 企業側は、専門的な分野の知識だけでなく、デジタル全般の基本的な知識やビジネスマナーの習得についても考慮されたカリキュラムを求めているため、訓練生のニーズも踏まえながら、デジタル全般やビジネスの基本に関する訓練内容を含んだコースの企画提案も必要である。 最新機器の購入や企業との共同事業に対する助成金、6ヶ月以上の訓練の実施など、実施機関から要望のあった内容については、ワーキンググループの報告を通じ、厚生労働省へ要望していく。
		介護分野	<ul style="list-style-type: none"> 訓練生に疑似体験(認知症、高齢者等)を行ってもらっている。 講師や卒業生に実体験(現場での苦労話)や、やりがいを語ってもらう。 受講者の参加型訓練を行い、グループワーク、コミュニケーション力・リーダーシップをつける。 訓練で得た知識と実際の介護現場との違いを体験・認識するため、また就職後、学校と実際の介護施設の実態との差に備えるため、企業実習を必ず実施している。 企業訪問を計画的に行い、訪問記録を作成して内容をスピーチするとともに、校内に貼り出し公開している。 介護職の訓練への応募者数が減少傾向にある。委託校をPRできる場が欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 実技や、疑似体験(高齢者、認知症及び障がい者の立場)、医療的ケア(喀痰吸引・経管栄養)が役に立っている。 受講者参加型訓練(グループワーク等)は、人との関わり方が学べてよかった。 介護施設見学は10施設程度行ったが、いろいろな施設に行き、違いがわかったため、就職先を決める際の材料になり非常によかった。 介護の対象が高齢者が障がい者か迷う。この方向付けをうまくできる授業もやって欲しい。 現在仕事についている知的、精神障害者施設で、障がい者への接し方についてスキル、技能をもっと学んでおくべきだったと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護の基礎理解、基本的なコミュニケーション能力、障がい者との関わり方の理解がある。 介護技術、医療的ケア(喀痰吸引、経管栄養)など、非常によくやってくれている。 期間をもっと長く実習をやってくれると良いと思う。 高齢者介護が障がい者介護かの方向づけができる授業があっても良いと思う。 実習を経験しているため、職場に出てもギャップを感じることは少なく長続きする。介護に対する基本ができてるので安心して任せられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者介護が障がい者介護か方向性が定まらない受講生もいたため、職場実習等の実習先を工夫するなど、仕事の方向性を決定しやすくするように、実施機関へ提案する。 受講者参加型訓練(グループワーク等)や介護施設見学及び企業実習は、受講者からも企業からも評価されていることから、実施していない訓練実施機関で就職率が低迷している実施機関に参考としてもらう。 実施機関より、応募者数が減少傾向にあるためPRできる場が欲しいとの意見もあるため、現在ハローワークで行っている訓練説明会を強化し、幅広い実施機関が参加できるようにする。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
13	東京	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練カリキュラム・就職支援について <ul style="list-style-type: none"> ・実務現場で最も多く使用される言語や、基礎的な内容を重点的に学習できるカリキュラム設定（Javaを使ったWebアプリケーション構築、HTML、Illustrator、Photoshop等） ・習得した技術を就職先でどのように活かすかを受講者に訴えつつ、繰り返し指導 ・IT業界や働く現場のイメージを持てるよう、職業人講話の講師は現場経験者を選定 ・就職活動にも利用できるポートフォリオの制作に力を入れ、「未経験でも投資できる人」と思わせる作品制作とプレゼンテーション指導 ●情報セキュリティについて <ul style="list-style-type: none"> ・実技の授業で、安全なプログラムを書くための一般常識レベルの情報セキュリティは教えている。 ・就職支援の場で、資料の持出、管理におけるヒューマンエラー防止の観点からのセキュリティについて話している。 ・ITリテラシーやウイルスチェック等を取り入れている。 ●コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・就職支援の授業で開発現場やチームのコミュニケーションの重要性についての話をし、企業実習で実践させている。 ・コミュニケーションの苦手な方には対しては、授業時間外に個別にフォローしている。 ・訓練の最初の2日間で、クラスメイトの良い所を探して褒めまくるというワークや朝礼で順番に5分間のスピーチを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練カリキュラム・就職支援について <ul style="list-style-type: none"> ・Javaは企業からリクエストされるプログラミング言語としてニーズが高く、本場にプログラマーの土台になり役立つ実感 ・デザインやコーディングなど幅広く学び、その知識は役立つ。 ・職業人講話において、業界の人から話を直接聞いたこと、学べたことが良かった。 ●情報セキュリティについて <ul style="list-style-type: none"> ・会社の考え、求めるレベル感に差違があるので、職業訓練では不要と考える。 ・リスク管理やセキュリティ研修は、就職後の会社での教育でよいと思う。 ・就職前に多く学ぶ必要はないが、常識レベルのネットリテラシーは必要だと思う。 ●コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・ハウレンソウ（報告・連絡・相談）、自分から話に行く姿勢、人と積極的にコミュニケーションを取ろうとする意識が重要 ・不ポイントを的確に質問する力などが求められる。作業が円滑に進むのも、ミスが発生するのもコミュニケーションに起因する。 ・前職と業界が違うこともあり、言葉遣いや求められるコミュニケーションスキルの違いを感じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練カリキュラム・就職支援について <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報やセキュリティカードの取扱いといった基本的事項については、1～2時間程度の授業はあってもよい。 ・リスク管理を意識させるため、実際にあった事件・事故、損害等について理解できるようにカリキュラムがあるとよい。 ・打ち合わせや会議の設定スキル、プロジェクトの進行、様々な方への対応、調整ができるスキル ・基本情報技術者試験に合格していると強みになると考える。 ・WordやExcelのスキル、体裁の整った書類作成能力、これらが不足しているとPGの技術があっても現場では低評価となる。 ●コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・プログラミングのスキルより、要件をまとめて完結し質問ができるか、聞いた内容を理解しているかを重視している。 ・自分の考えを伝えないと仕事は進まない。人に何かを伝える能力や人を観察する能力が求められると思う。 ・会社としては、自分から行動できる方を求めている。テレワークのような質問しづらい環境でも手を挙げられることが大事 ・コミュニケーション力育成のための研修を実施している（ヒアリング対象の採用企業全てにおいて実施）。 	<p>申請の説明会・相談などで、デジタル分野3コースの実施機関・修了生・就職先にヒアリングを行った結果として、以下のことを情報提供する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 コミュニケーション力として、①的確なタイミングでの要領を得た質問をする力②発表して相手に理解させる力③チームで実行するうえで調整力などが求められ、就職後も研修を行っているが、訓練として取り入れることは有効である。3分間スピーチ、グループワーク、褒めワーク、模擬面接などを積極的に取り入れるのも一つの手である。企業実習などで行っている実施機関もある。 2 初歩的・基本的な個人情報セキュリティや常識レベルのネットリテラシーは必要。情報セキュリティは専門的・高度なもののニーズがあまりない。 3 Javaは、多くの企業で、既設システムに採用しており、今後も、システム改修の発注などで、高い顧客ニーズが期待できる。また、プログラミング言語として、他の言語に活用可能な基礎力を備えていることが、短期間でプログラマーの土台を築くために、有効な言語のひとつである。
14	神奈川	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> ・就職の確立を高めるため、学習目的ではなく、就職に有効な技術や就職後に使える技術、求人にも多い言語（JavaやC言語など）を中心にカリキュラムを考えている。 ・企業側やIT業界のニーズを優先するため、開発現場で実際に活用している言語について企業へのヒアリングや求人票なども確認し、実際の現場で活用できる言語を意識している。 ・業界認識として現場の話や聞くなど、多様な業務があることを知ってもらっている。開発だけでなく、クライアントへの事務作業など実態に即した情報の提供をしている。 ・今は様々な情報が電子化されており、どこの職場でもIT技術を使わざるを得ない状況となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で学んだことは、ほとんど役に立っており、一部実務で使用していないが、「知っている」ということが強みになり、基礎的な言語を学んだことにより、他の言語も覚えやすい。 ・グループワーク等を通して、業務の言語化（伝え方）の習得や、訓練内容をまとめるなど、実務における日報の作成にも慣れるとよいと思う。 ・課題で出される以上にポートフォリオをもっと多く作成しておけばよかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎知識、用語がわかることは、アドバンテージにはなり、自社での研修期間を短縮することができる。 ・基礎言語も必要だが、ITパスポート、基本情報技術者を取得しておくことよい。 ・訓練受講の経験は、自己PRにつながり、自ら学ぼうとする、努力する姿勢がある方は、その後のスキルアップに期待ができる。 ・経験よりビジネススキル、異業種でもコミュニケーション能力の経験を重視している。 ・より実践的なカリキュラムやWebの場合は多種多様なポートフォリオの作成など。報告や、プレゼンテーションなどのコミュニケーション能力も重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・IT分野（デジタル分野）の訓練の設定の割合を令和5年度と同程度で継続 ・訓練実施機関によるハローワーク求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進 ・ビジネススキル、コミュニケーション力向上を図る訓練カリキュラムの強化について、実施機関へ依頼する ・IT業界（デジタル分野）の認識の向上を図る ・訓練修了者が応募できる求人の確保を図る
15	新潟	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 【プログラミングを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・授業は、理論や基礎演習に時間をかけて行うことによりプログラミングの基礎をしっかりと身につけている。 ・システム開発総合演習ではマーケティング課題解決の練習をしている。そこでは、クライアントの抱える課題を解決するために、プログラミングによってどのような企画提案ができるか企画書を作成しプレゼンテーションをしている。 【Webデザインスキルを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・受講者に対しては、単にツール（ソフト）の操作方法を教えるのではなく、どのようなスキルが求められているのか理解させている。 ・4人一組のチームを組み、Webマーケティングの練習をしている。そこでは、クライアントの意図を正確に理解し実務に活かす力を培っている。 ・カリキュラムは、資格試験の受験科目に合わせるのではなく、実践重視の内容で設定している。ポートフォリオの制作に長い時間をあて、商業デザインレベルまで上達できるよう繰り返し作成し指導している。 ・作品（Webサイト）を制作・発表しているが、制作した作品は、企業実習の受入企業からも評価をつけてもらっている。（Webデザインをアートから商業デザインの方向へ寄せることができる。） ・プレゼンテーションの練習により相手に分かりやすく伝えるスキルが上達するので、再就職後の業務だけでなく、就職活動においても役立っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 【プログラミングを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・6か月間の訓練では、即戦力にはならないが、プログラマーの仕事に従事するための、最低限の知識、スキルを身につけることができた。 ・プログラミング基礎演習とデータベース基礎演習で、プログラマーとしての基礎となる知識を身につけることができた。 ・訓練では、専門学校で2年間で習得する内容を6か月で学んだ。もう少し長い時間をかけて学べるとよかった。 【Webデザインスキルを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・Webデザインの知識は、独学で知識を身につけることもできるが、コーディングの基礎知識（理論）は独学で習得することは難しく、訓練受講が役に立った。 ・企画書の作り方で、生徒同士の提案、企業への提案などの演習は、訓練以外では経験できないもので貴重な体験だった。 	<ul style="list-style-type: none"> 【プログラミングを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・プログラム言語については、コードの書き方が違うだけで、基本的な考え方は一緒。プログラムの基礎をしっかりと身につけていけば、新しい言語にも独学で対応できるため基礎をしっかりと訓練して欲しい。 ・訓練受講者は、学ぶ意欲があり、論理的に考える基礎ができていることが期待できる。 【Webデザインスキルを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーションスキルは、顧客や上司とのコミュニケーションにおいても必要であり、業務に活かせる場面が多い。 ・企画提案基礎知識、広告実践では、プレゼンテーションを練習するが、コンセプトを構成して説明する方法を自ら考えるトレーニングをしており、就職後に社内での説明時にも役立っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムの改善により訓練効果の向上が期待できる以下の4項目について、効果検証の結果を基に資料を作成し、訓練実施機関に対して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理解を求めたい。 また、デジタル求人事業者に対しては、効果検証の結果を基に資料を作成し「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を求めたい。求職者に対しては、同じく資料を作成し、訓練受講のメリットについて理解を促し訓練の受講を勧奨する。 （1）プログラミング等の基礎知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・プログラミング、データベース操作等、基礎知識（理論）に関するカリキュラムに十分な時間をあてる。（必要に応じて見直しを行う。） （2）ビジネスで求められるスキルの習得を意識したカリキュラム設定 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練カリキュラムはビジネスを意識した実践的な内容を盛り込む。例としては、①ポートフォリオの制作に十分な時間をあて、作品の評価には企業からの意見を加えるなど商業レベルのデザインまで上達できるよう繰り返し指導する、②Webマーケティングの練習を行いクライアントの意図を正確に理解し実務に活かす力を培う、③受講生0Bと教室をオンラインで繋ぎ、インタビューをすることにより再就職に向けた心構えを身につける、など。 （3）チームビルディングによる演習 <ul style="list-style-type: none"> ・4～5人のグループで意見交換しながら課題を制作するチームビルディングを実施する。（実施可能か検討し必要に応じて見直しを行う。） （4）企画提案・プレゼンテーションの演習 <ul style="list-style-type: none"> ・企画提案・プレゼンテーション演習に十分な時間をあてる。例としては、①企画提案・プレゼンテーションに複数の課題を設定し繰り返し練習する、②毎朝3分間スピーチで「空・雨・傘のフレームワーク（※論理的思考力を培うメソッド）」を実施し論理的思考とスピーチのトレーニングをする、など。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
16	富山	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> WEBデザインの訓練コースにおいて、サンプルをいかに正確に作成できるか、サンプルと作成物との1ピクセルの違いにまで気づけるかなど、こうした意識を訓練中に持ってもらうように努めている。 ITの考え方を理解することを目的に、エクセルの授業をカリキュラムに取り入れている。また、数学(微分積分、ベクトル、行列)の授業を8時間設け、これらがIT業界にどう使われているのか講義している。 フロントサイド(目に見える部分の開発)側のカリキュラムを充実させることが必要。バックサイドと比べ、フロントサイドの割合を高めている。フロントサイドは中小零細の企業自身でも取り組んでおり、求人数も多い。 WEBデザイナーには、コミュニケーション能力(意思表示、気遣い)が必要。技術は最低限で可。 言語がずっと使われるとは限らない。言語の前提となる、プログラムの考え方や思考力も重要。 	<ul style="list-style-type: none"> 就職先企業のブログ更新を担当しており、基礎のタグ名の知識、Excel計算の知識が就職後に役立っている。 訓練で学んだプログラミングのコードは、正しく記述しないと、想定している動作にならない。就職先はプログラミングコードを書く職場ではないが、文書を作成するうえで、プログラミングコードの考え方(曖昧な表現ではなく正しく伝えること)が活かされている。 データベースの知識が役立っている。また、訓練の延長線上に仕事があり、訓練でやってきたことは無駄ではないと感じている。 訓練で使用していたDreamweaverを就職先では使用していない。 幅広い知識、技能より何かに特化したカリキュラムの方が良いのではないかと。 就職先現場を想定したチームでの開発演習があると良かった。 テキストを使い基本的な知識を学ぶ点は良かったが、実際に就職して感じたことは、プログラミングの言語を絞り、一つの言語にもう少し時間をかけ、より実践的な内容(プログラミングをするときの考え方や課題の作成)にした方がいい。 習った内容で今使わないのは「サブレット」だが、いずれ使えたら。今の段階で何が不要だったかは答えられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ワード、エクセル、パワーポイントの知識。また、専門用語の知識。専門用語の知識があるだけで、OJT等の進捗に違いが出る。 コンピュータの基礎知識。用語を知っていると、OJTを効果的に行える。 (採用した訓練修了者は)プログラム開発にあたって、どのようなことをすればよいかを理解していた。また、調べ方を教えたなら自分で調べる術を身につけていた。 会社の経営ニーズとしては、一分野に特化した人がよく、一つの技術に特化した訓練カリキュラムを希望。しかし、中小企業では一人で何役もこなさなければならず、職業訓練で幅広く知識を持つことも理解できる。(訓練カリキュラムをお見せしたところ)こうした構成でやむを得ないのではないかと。 ネットワーク関連の知識があればなお良い。また、就職後のイメージを持ってほしい。プログラマーの場合、就職後3年間は上司の指示通りの作業をできるようにしてもらい(チームワークを重視)、その後自分のアイデアを活用できるようにする。 データマネジメントスキルを理解しておくことよい。 プログラムは会社によって異なる。企業独自のルールを覚えて、早く馴染むことができるように自ら学ぶ姿勢が大切。 社会人基礎力、コミュニケーション能力が必要である。 訓練で培う技能とは異なるかもしれないが、「問題解決能力」(わからないときに自分で解決できる能力)が必要であることを意識してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) コミュニケーション能力の養成 求人ニーズのコミュニケーション能力を養成するため、以下取組のうち、いずれかを単独または複数を組み合わせて実施する。 ・実際の作業を想定したグループによる開発演習を訓練カリキュラムに導入。 ・訓練施設のキャリアコンサルティングで、コミュニケーションの重要性を教示。 ・コミュニケーション能力をテーマとした職業講話の実施。 (2) 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援 ハローワークでは、積極的に訓練施設を訪問するとともに、訓練施設との連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有する。そのうえで、訓練受講希望者に求人ニーズを明確に提示し、就職へのミスマッチを防ぐ。 なお、デジタル業界に限らず、多くの業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク相談窓口では応募職種を柔軟に選択できるような支援を行い、多職種への就職あっせんに配慮する。また、ハローワーク求人窓口では、デジタル分野の求人に限らず、他業種の求人についてもデジタル人材へのニーズを確認する。 (3) リスキリング能力の養成 デジタル分野業界において、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)が問われるところ、ハローワーク相談窓口で訓練受講希望者に対し、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨する。 また、リスキリング支援制度(人材開発支援助成金、とやまリスキリング補助金)について、労働局訓練課と県労働政策課では各業界団体に対して、ハローワークでは個別企業に対して周知・勧奨しているところ、本取組を継続する。
17	石川	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 企業と訓練修了者をマッチングしてくれる仕組みがあったらよい。 職業訓練制度と修了者について、企業にもっと知ってもらうことが必要である。 就職率の算定基準を緩和してほしい。 求職者支援訓練のカリキュラムについて、「想定職種」を可能な限り1つに絞り、その専門知識・技能を習得するカリキュラムを設定するよう決められているが、周辺の職種や社内兼業ができる職務の設定を認めるような柔軟な対応をしてほしい。 訓練内容の専門性が高いため、人件費が高く費用負担が大きいことから、講師の確保に苦慮している。 	<ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアのバージョンが古い。 モニターサイズが小さい。 キャリアコンサルティングを全員一律で実施するのをやめてほしい。 デジタル専門の求人がほぼ無いため、習得した訓練内容を活かすことができる他の職務内容を含んだ複合的な職務の求人を探しやすくしてほしい。 訓練施設への通学にかかる交通費を補填してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練という制度自体を知らなかったが、訓練修了者を雇用できてよかったと考えている。 訓練で専門知識を学んできてくれたので助かった。 訓練内容に+α(写真技術、営業知識・スキル)がほしい。 訓練で学んだ内容のみの専門職で採用することは難しく、その他の業務に携わる可能性が高いので、周辺の知識・スキルを身につけてほしい。 社会人としての一般常識、ビジネスマナー等を再教育してほしい。 企業の求人内容に合った訓練施設を紹介してほしい(その施設の訓練修了者を採用する可能性あり)。 	<ul style="list-style-type: none"> 最新のソフトウェアへの更新や新しい設備の導入について、訓練実施機関へフィードバックを行い、可能な範囲での対応を依頼する。 ハローワークの求人票に職務の詳細な内容を記載することで、訓練修了者が応募可能な求人を増やす。 職業訓練を周知するリーフレットを作成し、事業主へ配布する。 引き続き訓練カリキュラムの内容を充実させる。 就職先によって必要とされる「+α」が異なるため、訓練カリキュラムとしての設定は困難であることから、在職者向け訓練での対応を提案する。 社会人としての一般常識やビジネスマナー等を訓練カリキュラムに盛り込む。 ハローワークにおいて、訓練実施機関と連携し、訓練修了者の就職支援に取り組む。 就職率の算定やカリキュラム設定の基準の見直しを本省に要望する。
18	福井	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 現役デザイナーを講師としており、web業界で実際に使われている言語が習得できる訓練を行った。 自宅復習を希望している訓練生にはパソコンを貸与。 資格試験前には、施設を開放し希望者に勉強会を実施。 早期(修了2か月前)の企業見学を実施、現場を見ることで訓練生のモチベーションを上げている。 奨励金の単価を上げてほしい。訓練中に訓練生が資格等に合格した場合は、追加の奨励金が上乗せされるような仕組みを検討してほしい。 配慮を必要とする方が増えていくと予想されるため、受け入れた実施機関への委託料等の配慮があるとよい。 福井県にはweb制作会社が少なく就職先が少ない一方、企業内でのweb制作担当者に係る求人は多くある。訓練ニーズはあると思われる。 IT業界は経験実績のある方を募集する傾向が強い。訓練生は経験がないため就職活動に苦慮。企業の受皿が増えるとうい。 	<ul style="list-style-type: none"> HTMLやCSSといったウェブ制作に関する基礎知識が就職後に役に立った。 関数、マクロ、Word・Excel等の基本操作が役立った。 訓練内容のうち、就職後あまり活用されなかったものは特になかった、強いて言うなら時間配分。 実務に役立つ内容で学びたい。 就職後に感じたこと、もっと時間をかけて学びたかった。 	<ul style="list-style-type: none"> web制作に関する基礎知識、基礎から教える時間が少なく非常に助かっている。 関数、マクロ、Word・Excel等の基礎知識が役に立っている。 各種ソフトやツールの使い方、サーバー・ファイル構造・データアップを訓練で習得するとより一層望ましい。 訓練習得について、特になく、十分すぎる。 未受講者に比べると用語やフローがわかかっていて即戦力に近づくことを期待している。 訓練を受けていない方と比べ、スキルが高いことや厳しい訓練を通ってきた胆力を期待している。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練生のスキルアップやモチベーションUP、企業ニーズの把握に努め、カリキュラムを見直していく。 基本奨励金の特例措置(webデザイン)等を案内していく。 効果的な就職支援のため、ハローワークとの連携強化が有効。 訓練期間、訓練カリキュラムを検討していく。 デジタル訓練の設定数、定員数を検討。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
19	山梨	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 多くの人がHW職員から勧められて受講の申し込みを行っている。チラシはHW職員に訓練内容を理解してもらうツールと作成している。 訓練生のモチベーションを維持するため、訓練期間が始まってすぐにチームビルディングを行うことによって訓練生同士がコミュニケーションを取りやすい環境を作る、自己紹介の時間を多く取る。 入学してすぐに1回目のキャリアコンサルティングを行い、各訓練生の特性の把握、就職についての意見聴取をすることで、今後のキャリアコンサルティングの方向性を決めていく。 職業人講話に協力していただいている企業に職場見学等を依頼し、実際にエンジニアの現場を訓練生にみてもらい、就活の参考に役立ててもらっている。 人件費、光熱費が高騰する中、訓練基本奨励金の変動がなく円滑な運営をするのに影響が出ている状況にあり、今後の支援策の一貫として奨励金の引き上げを要望する。 	<p>①訓練効果が期待できる内容</p> <ul style="list-style-type: none"> プログラミング基礎全般が役立った。 プレゼン、職業人講話(注:訓練科目に関連する業界の方が、業界の状況や必要なスキル等を講義する)が役に立った。 総務など事務の基礎知識が役に立った。 エクセル・ワードの操作方法が役に立った。 タイピングが早くなった。 <p>②訓練効果を上げるために改善すべき内容</p> <ul style="list-style-type: none"> データベース系の知識をもっと学んでおくべきであった。 就職支援の時間をもう少し増やして欲しかった。 ワード・エクセル以外にショートカットキーなどの効率的な使い方を学びたかった。 	<p>①訓練効果が期待できる内容</p> <ul style="list-style-type: none"> プログラム言語の基礎知識(C/C++)データベースの基本が役に立っている。 エクセル・ワードなどパソコンの基礎知識。専門のシステムを使用するが、パソコンの基礎知識があると、システム操作もスムーズにできる。 オンラインでの商談も多いので、パソコンの知識があると役立つ。 社会保険、入社退社などの人事の手続きについてのスキルが非常に役に立っている。 <p>②訓練効果を上げるために改善すべき内容</p> <ul style="list-style-type: none"> データベースの知識不足で躓くことが多いのでデータベースの知識は更に多い方が良い。 ローコードのスキル。実務で使う事が多い。 ジャバスクリプト(ローコードに適しているため)。 接客対応、電話対応などの対人スキル。当社は接客的要素も強い。 コミュニケーションスキル(事務職でも必要のため)。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用企業からは、パソコンスキルにプラスアルファとして、コミュニケーションスキルを求める傾向がある。実施機関への説明会や訪問時に上記を伝え、コミュニケーションスキルの向上に時間をかけることにより、就職可能性が高まる可能性があることを周知していく。 訓練修了者を採用する企業は中小企業が多いため、PCスキルに加えて、簿記や人事関係スキルも身に付けることができるコースを、引き続き設定していく。 ローコードのスキルなど、採用企業からのニーズを実施機関に伝える。ただし、科目を加えると、他の科目の時間を削る必要があり、体系的な学習に支障が出る可能性があることに留意する。 プログラマーやSEは人材ニーズが多く、採用企業からも人手が足りないとの話があった。職業訓練への期待が大きいことから、デジタル分野の訓練コースの定員増を図っていく。 就職支援の時間を増やして欲しいニーズには、基礎コース設定で対応する。
20	長野	製造分野	<ul style="list-style-type: none"> 専門的なカリキュラムのみでは、未経験者は敬遠して受講生が集まらない。製造業の経験がない者も応募しやすいように、CADだけではなくパソコン操作や品質管理を組み入れたカリキュラムにするなどの工夫をしている。結果として、以前のような「経験者がスキルアップのために受講」というニーズには応えきれなくなっている面もある。 製造分野訓練は、施設整備含めパソコン訓練などに比べて経費が掛かるので、訓練実施機関に対する助成は、かかる費用に応じて設定してほしい。 受講生には就職に前向きでない者も一定数おり、そのような者は訓練が修了してから急に就職に意欲的になるということは少ないので、訓練期間中から段階的に就職を意識するように就職支援に係るカリキュラムにも工夫を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 実際現場に出てみると学び足りなかったと感じる部分は多い。一方で、受講したことが未経験職種に飛び込む上で、大きな自信(弾み)になった。 今までと全く違う未経験の製造職種の求人に応募する際でも、訓練校の先生に情報とアドバイスをたくさん頂き、その上で社風や働きやすい環境かどうか等により、自身で応募先を選択することができた。 これだけの内容を、無料で受講できたことは本当に助かった。ハローワークの窓口で教えてもらい初めて制度を知ったが、もっと職業訓練制度自体を幅広く周知した方が良い。 	<ul style="list-style-type: none"> 即戦力にはならないが、求人へ直接応募してくる方と訓練受講修了生とでは面接に臨む姿勢が違っていると感じる。また、採用後教育する際に、機器の名前など専門用語を知っているだけでも教えやすい。 人手不足感が強い景況下、「製造分野の訓練課程を修了」したうえで「製造職を希望」していること自体が、求人事業所から見ると大きなアピールポイントとなっている。 入社後に技術専門校の品質管理の在職者訓練に勉強に行ってもらっている。意欲のある人には、どんどん外部研修に出しているの、在職者対象の訓練も実施する機関や内容の充実を望みます 入社後は、専門知識だけでなく日常コミュニケーション能力が重要。訓練校で幅広い年代の仲間と未経験の内容を学んできた経験は、入社後新人として周りの従業員に支えられながら仕事を覚えていく上で、活着していると感じることがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 製造分野訓練の高い就職率等を踏まえ「再就職に強い職業訓練！」と言う面を、受講生募集の際に修了後の就職状況PRを強化する等工夫を図る。 一定レベル以上のものづくり訓練に係る委託費等の上乗せを国に要望していく。 訓練を受講している期間は、受講生にとって受講職種(未経験職種)に飛び込む準備(弾み)を整える時間にもなっていることから、訓練受講中においてもハローワークは訓練実施機関と連携し企業面接会開催など就職支援の取組みを図る。 事業所は、在職者のスキルアップのために外部機関等を利用した専門的(オーダーメイド)な研修の実施希望があるので、把握した就職訓練に係る事業所ニーズを訓練実施機関にフィードバックしていく。
21	岐阜	製造分野(CADコース)	<ul style="list-style-type: none"> CADやCADの面白さを分かってもらうための広報動画作成や見学会、体験会を開催している。 CADは「モノづくりリテラシー」であるとの考えから、キャリア形成に役立つ一生もののスキルであることを教示している。 奨励金や委託費等訓練費用の見直しをお願いしたい。 訓練カリキュラム改良視点についての質問に対し、ニーズの高い表計算ソフト(officeソフト)やWeb、DX等との併用との意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> 作図、製図の基礎や機械設計の基礎を学んだことは仕事を進めるうえで役に立った。 訓練時と就職先でのCADソフトが違ったが、操作について似ているところも多く応用が効いた。 3DCADの操作理論が学べるとよかった。 図面を描くための基礎知識や現場で使う材料や形状の理(ことわり)が学べるとよかった。 訓練カリキュラムへの意見では、「まったくCADを触ったことがなくてもできる訓練であった」等の意見があった。 後に続く受講者に伝えたいことの質問には、「物を作る仕事をしたいという気持ちがあれば、CAD技能を学べる環境として職業訓練の受講は良い選択」や「他業種から製造業への転職である場合、CADの知識・技能のほか、機械加工や金属加工も併せて学ぶことを勧めたい」との意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> 図面作成に必要な基本知識が習得されている。 製図、CADの初期研修が済んでいるので、スムーズな実務移行能力が備わっている。 ビジネススキルが備わっているため、職場への導入が効果的。 空間認識能力や公差の考え方の習得を強化してほしい。 部品図の作成時に加工のイメージを持っていれば解りやすい図面の向きや寸法の入れ方が身につくと思う。 未受講者と比較して、いち早く設計、製図トレースの能力が即戦力レベルに達することを期待。 訓練受講により一定期間耐えてきた経験から、未受講者と比べて高い定着性が期待できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 製造分野の訓練コースの受講者を増やすため、製造分野への期待や好感が持てる訓練カリキュラムを提供できるよう、求職者ニーズの高いカリキュラムとの併用やCADの魅力伝える広報が重要。 改善の方向性として、図面の知識を有することは、製造分野においては「モノづくりリテラシー」とも呼べるような基本的な職能であることに着目し、CAD技能を習得する機会に併せてパソコン技能やDX等を学ぶことで、様々な製造現場で役立つ汎用性の高い技能・知識が習得できるカリキュラムとすることが必要。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
22	静岡	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ・講義と演習問題を繰り返し行い、自宅学習を促すため宿題を出し、提出物と授業中に講師が巡回し理解度を把握しフォローしている。 ・ワード・エクセルは初級も中・上級もそれぞれに需要があるため、基本のワード・エクセルに加えパワーポイントで企画書が作成できるなど付加価値を付け、WebデザインやSNS動画クリエイター基礎などを付加したカリキュラムにしている。 ・クラウド管理と利用に関する企業ニーズがあるものを目指す資格がないため求職者支援訓練ではコースが組めないが、ワード・エクセルをメインにクラウド管理と利用を付加したカリキュラムが良いと考える。 ・講義は講師1名、実技は2名体制、個別対応が必要な受講生がいればもう1名配置し、真ん中のレベルに合わせ授業を進めている。メンタル面に問題を抱える受講生の対応に苦慮している。 ・キャリアコンサルティングは1か月に1回設定し、1回目は受講生との関係づくり、2回目は習得度及び今後のスキルの方向性について確認、3回目は企業への応募状況の確認をしている。2回目以降は必ず求人票を持参することを宿題にしている。 ・ハローワークにて訓練受講希望者が参加する訓練説明会を開催したい。 ・選考時の短時間で就職意欲を見極めることは困難。 ・就職支援経費について、現在の減額方式では、就職率が1%でも基準に満たないと大幅に減額されるため、加算方式にできないか。 ・基礎コースの受講生が集まりにくい。基礎は少人数の方が進めやすいが基礎コースを増加する場合の奨励金について検討してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パート経験しかなかったが、正社員の事務職を希望し自宅近くで探し、訓練校で学んだパソコンのスキルを活かせる企業に就職出来た。 ・Webデザイン・アクセスは仕事で使用していないが、エクセル・ワードは役立っておりエクセルのスキルをもう少し高めたかった。 ・就職面接の練習があると心強い。 ・社会人になってから、資格を新たに取得するために「勉強に取り組む」という事が出来ていなかったため、今回働きながらでも少しづつ「学んで」スキルアップしていくことが大切であると感じ、「勉強」のやり方を思い出した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・簿記の知識とエクセル・ワードのパソコン操作も含め、すべて役に立っているが、4か月間遠方まで通学した前向きな姿勢と、電話や面接時の明るい対応に好感を持ち採用を決めた。 ・職業訓練修了者であることを知らずに採用した。 ・公的職業訓練によりスキルを身に付けた人材が応募していることを知らない事業主も多い。事業主に対しても制度の広報に力を入れれば求人が増え、就職の可能性が高まるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワードやエクセルに加えて、パワポやクラウド管理等のプラス要素の習得は、就職可能性にも影響。 ・「資格取得」は、一定以上の訓練期間が必要な一方、企業側の求人ニーズを十分に精査して設定する必要。 ・訓練実施時期、募集期間等が重複しないよう運用する必要。 ・就職意欲の低い受講生等への指導等は課題なので、訓練の意義や重要性について受講生に事前に理解させる必要があり、訓練実施機関による説明会やハローワークとの連携は有効。
23	愛知	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練、求職者支援訓練とも、訓練対象者の違いから目指すスキルやカリキュラムの内容、時間配分等を考慮し設定している。 ・Web会議ツールを活用したカリキュラムやキャリアコンサルティングを実施していることが、オンライン面接の場面、就職後のオンライン会議等の役に立つ。 ・訓練実施時期については年度末、始めなどの労働市場の動きに連動した就職活動時期等も考慮している。 ・キャリアカウンセリングは、担当者制にして相談内容をデータ管理することで、個人情報管理の強化を図っている。また、相談時間が制約されることから、講師も含め普段からの受講態度や欠状状況に気配りし、孤立者が出ないようにしている。 ・昨今の物価上昇に伴い運営や設備投資にかかる経費が増大しているため、委託費、奨励金等の引き上げなどの見直しについて検討してほしい。 ・委託先募集時の審査基準にある「県内において加点対象となる社会的価値の実現に資する取り組み」について、実施機関本社が他府県にある場合に支部単位で対応することは難しい。この項目の加点割合が高いと感じるので、訓練生の満足度や受講に関する声など訓練内容を評価する項目の加点割合を高くてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース選定時点で、訓練修了後の自身の就職イメージができており、その目標を持って訓練を受講している。 ・ビジネスPC演習は「Excel演習」の比率を多くすること、簿記演習は「簿記知識」や「会計ソフト演習」を充実することが求められる傾向があった。 ・Word実習、Webメール実習などは就職後に活用頻度が少ないことや既にこれまでの社会人経験で身につけているのであまり必要と感じなかった。 ・キャリアコンサルティングについては、自身の振り返り、方向性の確認及びモチベーションの維持に役立ち、有効との声が多かった。その一方で、相談時間の弾力的対応、担当キャリアコンサルタントとの継続的相談が望まれる傾向があった。 ・訓練カリキュラムについて、会計制度の改正等に対応する等、社会情勢を意識した内容が望まれている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・汎用性の高い会計ソフトの演習をしておく実務に役立つ。 ・職場実習で作業をしてもらうと、スキルのほかコミュニケーション力もわかるので、採用の際に判断しやすくなる。 ・会計実務を行うには「簿記」について理解していることが望ましい。会計事務などで専門的に作業するには引き続き「日商簿記2級」を取得している(あるいは同程度の知識を取得している)が良い。 ・AI化が進んだ先に何ができるかを見据え、新たなサービス等、付加価値の提案ができることが必要。また、会計実務においてAI化が進むことにより、今後、Zoom等のチャットツールで折衝することが増え、これまで、対面のコミュニケーション力でカバーしてきた知識不足が通用しなくなることもあるので、しっかりと積極的に知識を習得する意識が必要。 ・「インボイス制度」や「電子帳簿保存法」の対応は訓練修了生が、就職後すぐに理解して作業できるとは思わないが、制度の内容についてしっかりアンテナを張って勉強することにより、この業界の動向をわかっていることが必要。 ・基礎知識だけでなく、人とうまくやっていける能力、忍耐力、体力が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 下記を踏まえ、カリキュラムの改善を図る。 ・訓練期間はどこまでの仕上がりを目指すかにより3か月、6か月と判断が分かれる。 ・訓練実施時期は、企業の採用意欲の高い年度末、年度初め、年度半期(9月末)に終了を合わせると就職しやすくなる。 ・採用後に役立つことから、簿記、会計ソフト演習や職場実習が有効。 ・PCスキルはExcel演習の時間比重を多くし、しっかり習得していると就職後に役立つ。また、Web会議ツールなどをカリキュラムに取り入れるのであれば、セキュリティに係る内容が盛り込まれるとよい。 ・「インボイス制度」などの社会ニーズを取入れたカリキュラムや生成AIの取扱い、Web会議ツールなどの利用を見据えたカリキュラムが必要。 ・年末調整や確定申告など会計業務に係る年間の流れを学べると業務のイメージがしやすい。 ・キャリアコンサルティングは相談時間の弾力的な対応や担当カウンセラーの継続的相談が望まれる。 ・訓練期間中は、授業終了後に管轄ハローワークに向向って相談をするのは難しいのでWeb相談ができるとよい。 ・訓練実施機関が訓練認定を受ける要件や、委託費・奨励金の支給金額などについて、昨今の経済事情を反映した内容となるように検討してほしい。
		デジタル分野(委託訓練のみ)	<ul style="list-style-type: none"> ・企業のプログラミング研修に比べ進捗は少しゆっくりだが内容を濃いものにしていく。 ・プログラミングなどの実技の演習期間を長めに確保し、知識の定着を図り、2年間の専門学校卒業と同レベルまで近づけるようにしている。 ・時代に合ったカリキュラム変更が必要と考え、年一回経営層を入れた会議を実施し見直しを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講生の意識やレベルの差に開きがあり、習得すべきカリキュラムが多いと授業の進捗に影響が出てしまう。 ・専門的な知識を問われる業務に就職するため、最近使用されているツールなどの実践的なカリキュラムが望まれている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラムを「書ける」「読める」「説明できる」ことが望まれる。 ・システム開発はチームで行うのでオブジェクト指向、「報・連・相」のコミュニケーション力も必要。 ・ローコードツールによる開発が増え、プログラム開発の自動化が進んでいるが、活用するためにソースコードを「読める」「説明できる」ことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 下記を踏まえ、カリキュラムの改善を図る。 ・アルゴリズムを含む基礎能力が必要であると同時に、最近使用されているツールについての知識も必要。 ・システム設計における「実装・テスト」業務は自動化が進んでいることから、「設計・管理」業務の比重が増加しているため、「実装・テスト」から「設計・管理」までできる人材が求められている。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
24	三重	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 受講生によって習得速度に差が出るので、取り残されたりしないように個々に寄り添ってカリキュラムを進めている。 作成すべき書類が多く、受講生の負担にもなっている。 書類提出をオンライン上でできれば、事務作業時間の短縮にもなり、受講生の対応に時間を充てることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基本操作が習得できたため、特に苦もなく事務作業に従事できている。フライングタッチができるようになったことが大きい。 実際の業務では専用のソフトを使用しているため、訓練校で身につけたスキルをそのままでは使わないことがある。 Excelを使う作業があるため、基本操作以上のこと(よく使用される関数や作業の効率化に必要なマクロ等)を学べたらよかった。 就職後すぐに取引先とやり取りをする機会も多かったため、訓練中にビジネス文書やビジネスメールの書き方や注意点、定型文等を学べたら、即戦力としてより活躍できるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基本を理解されており、事務処理がスムーズで、戦力として非常に助かっている。 キャリアコンサルティングを通じて自身の能力評価ができており、向上心がうかがえる。 ビジネス文書やメールの書き方、ビジネスマナーの知識を習得しているありがたい。人に対するマナーなどの知識は必要。 就職先によって使用するソフトは様々であり、それらの知識があるに越したことはないが、訓練中にあらゆるソフトについて学習することは時間的にも厳しいと思われるので、就職後に訓練では使わなかった他の専用ソフトでも対応可能な応用力が身につく訓練カリキュラムを期待したい。 就職に意欲のあることが大事な要素であり、スキルの習得のためだけに訓練を受講するのではなく、就職の意欲を持った人材を採用したい。 訓練修了者の情報を提供してもらえれば、採用を検討しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 客観的視点での事例検討等を通じて、ビジネススキルを向上させるためのカリキュラムを充実させる。 具体的な業務を想定した実践的な訓練内容をカリキュラムに盛り込む。演習等で使用するソフトに対応可能な応用力を習得できるように訓練内容を充実させる。 訓練初期段階から採用されやすい人材を主体的に意識できるようキャリアコンサルティングを通じた就職支援を行う。 ハローワーク・訓練修了者・求人者がお互いの情報を得られる機会が増えることで採用の可能性を広げる。
25	滋賀	IT分野	<p>教科書通りの演習だけでなく、応用課題への取り組みにより業務スキルの習得を目指している。</p> <p>特にプログラミング科目では、設計図制作からコーディング、作品制作・発表、講師の講評、修正まで行い、完成した作品はポートフォリオとして就職活動で使用できるよう訓練効果の向上に取り組んでいる。</p> <p>訓練コースにテレワーク可能な「zoom」演習を実施。</p> <p>昨今の国内外における物価の急騰に伴い、求職者支援訓練の実施奨励金の増額や委託訓練の委託料の見直しを要望。受講生の方の就職に対するニーズは多様であるため、雇用保険適用就職率の撤廃を要望。</p> <p>【訓練カリキュラムにおいて就職に資するものとして最重点にしていること】Pythonは少ないコードで簡潔にプログラムを書け、専門的なライブラリが豊富にあることや、初心者でも学びやすく、汎用性も将来性も高いプログラミング言語であるため、Pythonプログラミング演習を重視している。</p> <p>実際に就職活動でポートフォリオとして活用するプログラム作品を訓練期間中に講師の指導の下に自分で制作、クラス発表、講師の講評を受け、修正を行い、完成を目指している。</p> <p>Javaは環境に依存しない汎用性が高く、マルチな言語で多くの基盤システムに使用されており、仕事に直結しやすい言語であるためJavaプログラミング言語を重視している。</p> <p>OA事務応用科に相応しい難易度の高い資格取得を目指し、応用から演習までのカリキュラムをブラッシュアップし、企業研修で得られた事務現場での問題、課題を題材とした実践演習を加えている。</p> <p>【募集において工夫していることについて】</p> <p>ハローワークの担当者が訓練受講を検討している方に説明し易いように訓練コースの特徴や取得目標資格等をまとめたHW用資料の作成といった工夫を行っている。</p> <p>事前説明会を開催し、応募前に訓練内容等の理解を深め、応募時点でのミスマッチを防ぐよう取り組んでいる。</p>	<p>訓練ではプログラミングの基礎を学んだため、仕事で使うプログラミング言語が使いやすかった。</p> <p>コンピュータ概論は業務基礎となるため、役に立った。</p> <p>Web作成の科目を学んだことでホームページの更新作業で役に立った。</p> <p>技術的な部分ではあるが、企業が採用していないプログラミング言語だと役に立たなかったと感じた。</p> <p>実践形式がなかった科目については、仕事では役に立っていない。</p> <p>設計の授業やコミュニケーションについて訓練で学べたら良かった。</p> <p>グループ開発といった実際の業務を想定した課題演習があると良かった。</p> <p>Teams等の仕事で使用するアプリの使用方法等が学べると良かった。</p> <p>Web作成の応用まで訓練で習得できると良かった。</p>	<p>エンジニアとして必要な知識を持っているため、ある程度評価している。(設備設計、工程管理)</p> <p>訓練で幅広いスキルを所持していると感じたため、ある程度評価している。(製造)</p> <p>プログラムを勉強したいという強い意志を感じたため、高く評価している。(システム開発)</p> <p>未経験ながら意欲があり、かつ直近で訓練を受け、資格を取得していることをある程度評価している。</p> <p>フロントエンド開発(ユーザーが目に見える操作する部分)の知識が習得しておけると良い。</p> <p>モダンアプリケーション開発(スピーディな開発)手法の習得ができると良い。</p> <p>PLC(制御装置)のスキルを習得しておくことが望ましい。</p> <p>訓練の決まった内容ばかり教育するのではなく、実際に問題や課題を解決できるスキルを身につけてもらいたい。</p> <p>【訓練修了者を採用する場合に期待すること】</p> <p>訓練で幅広い内容を学んだスキルを所持していること。</p> <p>訓練修了者にはスキルを応用する能力に期待している。</p> <p>基礎的なスキルが身に付いていることに加えてWeb作成ができること。</p> <p>知識や実務経験を評価できない分、モチベーションに期待する。</p> <p>仕事に対する姿勢を学んでほしい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 訓練カリキュラムの改善という方法ではなく、あっせん・相談を行っている公共職業安定所の窓口職員が適切な受講あっせんを行うために、窓口職員がIT分野の訓練の内容やコミュニケーション能力が求められる(チーム作業)ことを理解することや訓練受講希望者への訓練説明会での具体的な仕上がり像の説明をする。 訓練修了者や採用企業から各訓練カリキュラムを評価してもらったが、それをもって訓練カリキュラムを変更すべきと判断するには、今回のヒアリングした意見の中で、カリキュラムの改善に繋がる特筆した意見はなかったため困難。 ヒアリングした結果を各訓練実施機関へフィードバックすることによって訓練実施機関の自主的なカリキュラムの改善を促すことと訓練周知方法の改善を促す。 訓練実施機関から人件費の高騰や社会情勢を踏まえ、委託費や奨励金の増額(単価の引き上げ)を要望しているが、厚生労働省で定めており、滋賀県地域職業能力開発促進協議会にて対応できるものではないため、厚生労働省へ意見を提出する。また、今後要望がある場合は、令和5年5月から厚生労働省のHPに訓練実施機関向けのご意見・ご要望フォームが開設されているためそちらを案内する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
26	京都	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練カリキュラムを作成する際に、企業及び訓練生のニーズを把握し、訓練修了後の就職につながるよう工夫している。企業からは、ホームページの更新やSNSをうまく使える人材を求める声が多かったため、Webサイトを作る事に特化したカリキュラムとしている。結果として、若い訓練生も多く、Web系職種への就職も多かった。(例：事務+HP更新作業、オンラインショップ商品出品等) ・「求められる企業ニーズ、受講者ニーズに対応できる魅力ある職業訓練」とするため、実務に即した書類やデータ処理ができる・視覚的にも理解できるプログラミングを取り入れる・業務効率化ができる・習得したスキルのアピール力を高めるといった工夫をしている。 ・訓練運営については、初日に職業訓練の趣旨を説明。訓練生同士お互いに尊重しあうようお願いし、訓練において気になることがあれば早めに相談するよう伝えている。受講者には訓練の達成感を持って修了、仕事に就いていただけたよう努めている。 ・自社内にキャリアコンサルタントを配置し、月1回のキャリアコンサルティングを実施。キャリアコンサルティング時以外でも常時相談対応、面接練習、応募書類の添削、作文の添削等をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・何も分からないところから、実際にコードを書いたりする機会や教えてもらえる機会をもらえた。 ・現在、ECショップの仕事をしているので、関連することが多く多い。 ・ヒューマンスキル研修は、コミュニケーションをはかるには活用できた。 ・中期経営計画の中で個人の目標設定をする必要があった際、ITパスポートの授業で習った事が役に立った。 ・店舗でのPOP作成など、すぐに任せてもらえるようになった。 ・Javaなどは大企業及びその下請けで採用されるもので、オープンなフロントエンド開発では使われない。 ・UI/UXといった画面インターフェイスの基礎知識や技術の習得について学んでおくべきだった。 ・スクラッチプログラミング、Web会議演習、PowerPointについて、実際に仕事で活用することがほとんど無い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、業務系システムの開発、運用、保守を行っており、言語はJavaなので、大変役に立っている。その他の訓練科目は、ITの基礎知識などに役立っている。 ・HTMLやCSSは案件数としては、かなり数が少ないため、これだけをやった実際のIT現場で活躍できた人はほとんどいない。(当社だけではなく、他社様も含めて。) ・現場は経験者を常に募集しているが、現状、当事業所がある地域(市場)では、経験者の動きは活発ではないため、未経験者層でも訓練校やスクールでしっかりとC言語、Java、C#などでコーディングをされてきた方は優遇される場合が多い。 ・UI/UXといった画面インターフェイスなどの使い勝手、デザイン面の基礎知識や、ドキュメント作成などの技術があればなお良いかと思う。 ・C言語、JavaやC#などのコーディングの実践回数を多くして、基本的なオブジェクト指向の理解を高めていただけると幸い。 ・ヒューマンスキルは比較的若い年齢層の職場に就業しており、職場でのコミュニケーションの取り方や仕事上の立ち居振る舞い等に活かされている。 ・労働基準法の基礎的な知識も取得してほしい。 	<p>【改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容に①基本設計の知識…方式設計(ハードウェア、ソフトウェア、ネットワーク)、業務システム設計、インターフェース設計 ②基本設計演習…要求定義に基づくシステム構成の検討、業務システムの設計 <p>インターフェースの設計(小グループ演習)の2科目を追加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・論理的思考、プログラミング的思考を養う訓練として有意義なスクラッチプログラミングのみでなく、他の実用的なプログラミング言語のカリキュラムも併せて設定 ・jQuery・Javascript活用のカリキュラムについて、修了者評価が低いが、Web系職種で働くにあたっては、知識を持っていることは有用であるため、訓練の意義や訓練内容が現場でどのように活用されているか等、訓練の中でしっかりと説明する。 <p>【改善策の促進方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援訓練認定申請の実施機関の相談時において改善提案を行う。 ・委託訓練公募条件または入札の加点要素として付加。 ・委託訓練公募の説明会資料に追加して周知する等
27	大阪	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生が理想の将来像を考えられるよう、経験豊富なキャリアコンサルタントから就職意識の向上をサポートしている。 ・訓練生の様子を常に観察し、積極的にこちらから声掛けを行い、必要があればいつでも相談を受け付けるよう心掛けている。 ・関連企業に就職するために、当事者にとってどの部分を重点的に学習する必要があるか指導している。 ・訓練期間の早い段階から、就職を意識できるように、就職面接を行っている。 ・キャリアコンサルティングにおいては、面接指導、業界・業種の絞り込みにより就職活動を促している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフトの基礎操作や基礎知識は現場では丁寧に教えてもらえないので、最初から学べて役に立った。 ・就職先によって必要なスキルは変わるので、基礎を押さえているカリキュラムで良かったと思った。 ・実制作でプログラミングからプレゼン、制作まで作成したので、その経験を活かすことができた。 ・就職後に基礎知識があったので話についていけた。 ・言語や開発について基礎から学べる充実した内容だった。 ・自分が働く上で大事にしていることを再度確認出来てよかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練により下地があったため、当社の研修で劣せず先の研修ができていた。 ・訓練で社会(IT業界)の実情や厳しさを教わっていたため、既に心構えができていた。 ・Java silver取得で知識を習得しており、採用後に役に立っている。 ・組織で働けるヒューマンスキル(人と接することに抵抗がないこと)、仕事に対する意欲、チャレンジ精神に期待する。 ・訓練により習得したプログラミングの基礎知識、プログラミングが好きかどうか、IT業界で仕事をしていきたいという意欲に期待する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練により基礎的な知識・技能の習得、ITスキルアップへのモチベーションやチームスキルの向上、社会人としての基本的スキルやIT業界知識を学べる機会を提供が期待できる。 ・急速に発展するIT技術に対応するため、上記を踏まえたカリキュラムのブラッシュアップを継続していくことが必要であり、新たに公的職業訓練を実施する訓練実施機関や、就職率が芳しくない訓練実施機関に対し、機会を捉え上記訓練効果が期待できる内容を周知することにより、デジタル分野の訓練コース全体の訓練効果を向上させるよう取り組んでいく。
28	兵庫	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者募集にあたっては、積極的に説明会や訓練を体験できるセミナー等に取り組んでいる。ネットやSNS等を使って広く周知できるようにしている。 ・訓練期間中は教室の雰囲気作りや、職業訓練のゴールは就職といったキャリアコンサルティングを通じた意識付けを行うなど訓練効果が上がるよう取り組んでいる。 ・デジタル分野の訓練においては、IT・Webデザイン業界では就職後に求められるスキルは企業毎で差異があるため、現場の業務を早急に理解し、実践できるようにするための礎を身につける基礎的なスキルの習得に重点を置いている。 ・Webデザインにおいては、就職試験で、特にポートフォリオが重要視される為、質の高い作品を作成する訓練内容に重点を置いている。 ・コロナ禍以降、訓練受講者の減少が著しいため、制度の周知、あっせんを強化していただきたい。 ・ハローワーク職員と訓練実施機関との勉強会のような場を設けてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で学んだ内容を活かして、未経験の職種に就職できた。 ・「Photoshop」の使い方を具体的に知ることができた。 ・プログラミングの基礎を学べたことで、論理的思考ができるようになったり、他の言語を学ぶ上で役に立った。 ・仕事の理解度が高まり、職場での打ち合わせ時等、自信をもって業務が行えるようになった。 ・授業が想像以上に難しい内容だったが、講師が、個人の進捗具合に合わせる等配慮し、丁寧に教えてくれた。 ・職業人講話・業界セミナー等、実際にデジタル系の職種で求人募集を出している企業から、業界の実情に即した生の説明を聞くことができ、たいへん参考になった。 ・業界内での細分化された職種やキャリアアップの説明等のキャリアカウンセリングが、就職へのモチベーションの維持につながった。 ・カリキュラムにおいて、訓練の後半は実制作の作業に取られる時間が多く、もっと仕事に役立つ講義を受けたかった。 ・訓練の期間が短く、もっと習得すべきものがあった。 ・実務では訓練で学んだ内容よりも、より応用レベルのスキル・知識が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラミングに関する知識やIllustrator、Photoshopを使用しているホームページ、商品案内の作成が業務に役立っている。 ・Webではないが、デザイン業務に従事しているため、デザイン関係の訓練内容が仕事に活かされていると思われる。 ・デジタル系の職業訓練では、言語(JAVA)を使ったプログラム実習などを売りにしているが、そのようなカリキュラムばかりなのはあまり意味がないように感じる。むしろ言語の成り立ちや概念など基礎的な部分をしっかりと学び、自分で論理的に物事を考えられるスキルを養成できるようなカリキュラムがよい。 ・今回採用したようなデザイン関係のスキルの他、工場現場などにおける、生産性向上、工程管理、業務改善に取り組める人材を育成する訓練があると良い。 ・公的な資格等が取得できるような訓練や未経験者でも、実務に対応できるスキルを身につける訓練が望ましい。 ・訓練受講者には、業界に対する関心や仕事に対する意欲・モチベーションの高さ、基礎的なスキルが身につけていることによる、入社後のスキルアップに期待する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・急速に発展する社会、経済のデジタル化に柔軟に対応していくため、限られた訓練期間で「即戦力」レベルは困難であっても、応用力のアップにつながる基礎的な知識・技能の習得により、未経験でも、企業での活躍の可能性を感じさせる人材を育成するといった視点に立った訓練内容の設定を検討していくことが必要である。 ・キャリアコンサルティングやキャリア教育等の就職支援において、訓練分野に係る業界の特徴等を考慮に入れた支援を実施することは、受講者のモチベーションの維持や就職意識の向上につながるため、受講者のニーズを踏まえた取組を検討していくことが必要。 ・講師による丁寧な指導は、訓練受講の満足度を高めるが、一方で、講義の進め方やカリキュラム内容、使用する機器等に不満を覚えた修了者もいたことから、指導技法の向上や訓練環境の改善等も検討していくことが必要である。 ・新たに公的職業訓練を実施する訓練実施機関や就職率が低調な訓練実施機関に対し、機会を捉え上記訓練効果が期待できる内容等の周知に取り組む。 ・受講者の確保、就職率の向上については、ハローワーク職員による訓練施設見学会等の拡充や企業の人材ニーズの把握に努め、求職者への受講勧奨の強化や的確な受講あっせん、就職支援により、デジタル分野の訓練効果を向上させるよう取り組む。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の 概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見	
29	奈良	デザイン分野	<p>(1) 講師は現役のデザイナーに依頼しており、就職に役立つカリキュラムとなるため、日々、カリキュラムを実践的な内容に変更している。</p> <p>訓練の最終月は、ポートフォリオを作成してもらい、応募や面接でも説得力が出るので活用している。また、ポートフォリオをインターネットでも閲覧できるようにしている。</p> <p>(2) 定期的にキャリアコンサルティングを実施。デザインのみで仕事を探さず、HPや広報事務、ネットショップ等に視野を広げていくように説明している。</p> <p>(3) 実践コースでも、基礎コースと同様に就職準備訓練の3OHをカリキュラムに組み入れてほしい。</p>	<p>(1) イラストレーターやフォトショップの操作方法やHTML、CSSなどの勉強及びポートフォリオの作成は、現在の仕事に役立っている。</p> <p>・定期的なキャリアコンサルティングはよかった。勉強に傾きがちになる時に、再就職のことも考えられるいい時間になった。</p> <p>・きちんと教えてもらったことがなかったため、接遇研修は役に立った。</p> <p>(3) デザインの基礎は勉強できたが、デザイン力が向上できる勉強をもう少ししたかった。</p>	<p>(1) HP等を学んでいる点。ポートフォリオの作成。</p> <p>(2) ワードプレスの時間を増やしてほしい。また、セキュリティーやコンプライアンス等の受講もしてほしい。</p> <p>・感性を磨くため、色々な雑誌や写真などを見てほしい。</p> <p>・イメージを具現化する仕事。自分でSNS等を挙げて読者の反応などを見てほしい。</p> <p>(3) 労働市場的に経験者が少ない地域だが、未経験者を雇用して育てる余裕はないため、当社の求めるスキルがある訓練修了生は助かる。</p>	<p>・訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えていく必要がある。</p> <p>・訓練実施機関とハローワークが情報共有(就職支援や訓練内容)する機会の創出</p> <p>・ハローワークの職員等が、就職後、訓練受講生が訓練を通じて感じた点などの情報を得る機会の創出</p>
		介護・医療・福祉分野	<p>(1) 講師の選定に気を使っている。ベテラン講師を中心に若手講師の育成にも力を入れている。</p> <p>・コミュニケーション能力向上のため、グループワークの実施やわからないことは訓練生全員で考えるようにして「聴く力」と「伝える力」を身に付けてもらっている。</p> <p>・企業見学や体験等の充実を図っている</p> <p>(2) 講師をしている者がキャリアコンサルティングをしている。常日頃からコミュニケーションしている講師が実施するのは効果的。</p> <p>介護職が合わないと感じている受講生とのキャリアコンサルティングも重要。他職種などへの就職支援も実施している。</p> <p>・施設見学等を取り入れ受講生にあった施設(職種)を考えてもらっている。</p> <p>(3) ジョブカードですが、当面、ジョブカード認定講習受講者も作成できるように認めてほしい。</p> <p>・訓練施設とハローワークの関係性が薄くなっているような気がする。</p>	<p>(1) 座学で勉強したことが、現場体験を通じて紐づけしていくことができたので事前に勉強できたのは良かった。</p> <p>(3) 介護初任者研修対象ではない介護系訓練の場合は、実際の現場は忙しく、聞きにくい雰囲気があるので、事前に訓練で勉強できると助かるので、座学の勉強は短くして実技の時間を多くしてほしい。</p>	<p>(1) 基本的な介護・医療等の知識の習得。基本(教本)にのっとった介護体験</p> <p>(2) コミュニケーション能力、パソコンの基本スキル</p> <p>(3) 介護の未経験者は、仕事内容のミスマッチが多く早期退職するものが多いが、訓練受講者は仕事内容のミスマッチがないので採用選考でも非常に有利。</p> <p>・基本的な知識の習得や仕事体験を経験しているため、未経験者とは明らかに違うので採用選考でも非常に有利</p>	
		理容・美容関連分野	<p>訓練実施機関へのヒアリングは未実施</p>	<p>(1) 個人経営をしている講師先生の話がよかった。利用者では聞けない話も多く、接客スキル(気持ちを汲み取り提案する)についての講義もよかったので、今の仕事でも実践している。</p> <p>(2) ネイルの仕事を考えているため、エステやアロマを活かす機会がない。</p>	<p>(2) コミュニケーション能力は必須</p>	
30	和歌山	デジタル分野	<p>・企業ニーズに対応した訓練内容や現場業務に必要なスキルを重視したカリキュラム設定をしている。</p> <p>・2年の専門学校カリキュラムを6か月に期間短縮して設定するなど、カリキュラムを工夫している。</p> <p>・就職支援について、キャリアコンサルタントとの情報共有やIT分野に関する知識不足等の課題がある。</p>	<p>・訓練内容の言語やグループワーク経験等のカリキュラム内容は就職に役立っている。</p> <p>・6か月のカリキュラム内容は良かったが、もう少し高度なスキルや幅広い技術の習得をしたかった。</p> <p>・資格取得のためのカリキュラムの要望。</p> <p>・地元就職への支援。</p>	<p>・基本的な技術の習得はできている。</p> <p>・必要な技術の習得ができており、就職後も役に立っている。</p> <p>・より高度なスキルの習得をするのであれば6か月の期間では短いため、言語等内容を絞る必要がある。</p> <p>・コミュニケーション能力は必要である。</p> <p>・カリキュラムにビジネスマナー研修があり、社会人としての経験や技術を習得できるため就職活動に役立っていると感じた。</p>	<p>・6か月訓練としては基本的に継続するものの、デジタル分野の時流を注視しながらカリキュラムを柔軟に検討する。</p> <p>(例えば、生成AI等最新技術の利活用も含めたカリキュラムの設定等。)</p> <p>・キャリアコンサルタントのIT関連知識や就職情報等の習得及び向上によるキャリアコンサルティングの強化を図る。</p> <p>・「実習促進奨励金」を活用した企業実習の推進のため、受入企業の開拓。</p> <p>・就職支援カリキュラムの検討(時間割等)</p> <p>・グループワーク等によるコミュニケーション能力の向上。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
31	鳥取	介護・医療・福祉・保育分野	<ul style="list-style-type: none"> 「今の介護」の現状を伝えるため、現場で活躍している講師を選定するなど授業の中身に配慮している。 訓練生自身がコミュニケーション能力の不足に気づいていないケースがあり、修了するまでに企業が求める人材の育成が難しい。 訓練期間中の実習先の選定については、訓練生の希望を把握し決定することとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門用語を使うことが多い現場で、訓練で学んだ介護の基礎が現場でも役立っている。 コロナ禍で実習がなかったので現場でのイメージができなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容の基本的な理解ができており指導していく中で身に付けていくスピードが早い。 新型コロナウイルス感染症対策は2類から5類に移行後も事業所内では変わっていない。予防の徹底が引き続き必要である。 PC、タブレットの使用頻度が増えており、操作方法等のスキルの習得が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業実習・見学について、新型コロナの5類移行をふまえて積極的に実施するよう訓練実施機関に依頼する。 コミュニケーションに係るカリキュラムの重要性について実施機関と情報共有を行う。 訓練カリキュラムに基礎的なデジタルリテラシー要素を加味する。
32	島根	営業・販売・事務分野	<p>【就職支援に関して】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練修了1か月後に就職が決まっている人を対象に同窓会セミナーを実施。 ジョブカードを訓練開始後すぐに作成し、早い段階で自己理解・仕事理解を深めるよう働きかける。 <p>【訓練の円滑な運営に関して】</p> <ul style="list-style-type: none"> 週に1度「人付き合いはどうしたらうまくいくか」をテーマにしたメルマガを配信。 訓練初日に訓練生相互のコミュニケーションを促進するグループワークを実施。 <p>【スキルアップに関して】</p> <ul style="list-style-type: none"> ワードやエクセルだけでなく、実務で使用する可能性のあるZoomなどの講習をしている。 企業からの聞き取り調査を基にした独自テキストを使用。 	<p>【就職に役立ったもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> PCや秘書検定の資格(採用要件を満たすことができた、自信をもって応募ができた) <p>【訓練で学んでおくべきだったスキル】</p> <ul style="list-style-type: none"> 礼儀や作法など実技的な部分をもっと学びたかった。 Outlookのメールの使い方。一通り教えてもらったがもう少し詳しく聞きたかった。 <p>【訓練を受講して良かった点は】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学ぶことの楽しさを久しぶりに体験した。 自己分析の時間。社会人になってからは貴重な機会でもっと受けたかった。 様々な年代の受講生と交流できたことは、就職後のコミュニケーションに役立っている。 人生のターニングポイントになった。 <p>【訓練施設に望むこと】</p> <ul style="list-style-type: none"> 伝え方の工夫(「その職は向いていない」とストレートに言われショックを受けた人もいた)。 在職中に職業訓練の存在を知らなかった。もっと早く若い時に知っていたら職業選択の幅が広がったと思う。 	<p>【採用後に役立っているスキル・技能】</p> <ul style="list-style-type: none"> お客や取引先との受け答え(秘書検定などビジネスマナーが役立っている)。 ワード、エクセル、パワポのスキル。 <p>【スキル以外に採用者に求めるものは】</p> <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション能力(およびディスカッション能力)を最重要視している。 一生懸命に取り組む姿勢、積極性および一般常識。 <p>【訓練未受講者との違いはあるか】</p> <ul style="list-style-type: none"> 意欲が感じられる。対人対応が良い。 本人の人もよく3か月程度で業務に慣れてもらった。今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。 <p>【カリキュラムで力を入れてほしい点】</p> <ul style="list-style-type: none"> PCスキルは高いほど良い。 職場見学。実際の現場をしっかりと確認してほしい。 スキルより人としての魅力の根底をつくるようなカリキュラムが良い。 	<p>ヒアリング及び補完として行った求人者アンケートの結果により、訓練で学んだスキルは就職や実務の面で十分に役立っているが、一方で求人者が採用時に期待する能力として、意欲・コミュニケーション力などの社会人基礎力を最重視していることがわかった。</p> <p>そのため、現状のスキル・技能をしっかり学べるカリキュラムを維持しつつ、社会人基礎力も自然と伸ばしていけるような訓練とするため、「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することを具体的な改善案として提示した。</p> <p>マニュアルは、「訓練実施機関の誰もがキャリアコンサルティング的視点を持って受講生に関われるようになること」を目指し作成予定。第2回協議会において内容を報告、構成員の承認を得て、令和6年度の訓練より運用予定としている。</p>
33	岡山	デジタル分野	<p>○工夫していること</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講生同士でのオンラインでの座談会や勉強会の実施。 現役のWebデザイナーの方に授業を担当してもらい、実践的な知識を提供。 企業の採用担当者を招いての企業説明会を実施し、IT関連業界への理解を深める取組を実施。 <p>○国への要望</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル人材の育成には若年層を重視したコース設定が必要であると考えられる。また、適切な広報を行い訓練を公平に受講できる仕組みづくりをしてほしい。 電気代、人件費等の高騰など、市場の動向を踏まえて委託料に転嫁してほしい。 	<p>○訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの</p> <ul style="list-style-type: none"> Linuxやネットワーク、権限周りのことなど WEBを使ってのお店の作り方 フォントの良し悪し等の知識 ネットワーク知識、サーバ知識 CSSやHTMLの知識 デザインの基礎知識 プログラム処理の考え方、進め方 LANの作成、コマンド入力 <p>○就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等</p> <ul style="list-style-type: none"> 全体に詳しく勉強したかった。 もう一つ上のレベルの知識 Git(バージョン管理) PLCの技術 社内インフラ関連 クラウドの知識 WordPressのスキル 調べる能力 	<p>○訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの</p> <ul style="list-style-type: none"> 製図CADやPC業務の応用 インターネットシステムやホームページの改善、Excelを使った業務改善提案 IT全般に関する知識やコーディングの知識、社内業のDX化の構築 <p>○訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等</p> <ul style="list-style-type: none"> IT関連の幅広い知識、プログラミング言語の知識、AWSやサーバに関する知識、設計書やテスト仕様書の書き方、電子証明書や認証の仕組みについての知識 ビジネスルールやコミュニケーション能力 一般常識、自己理解 <p>○訓練修了者の採用について、未受講者(未経験者)の採用の場合と比較して期待していること</p> <ul style="list-style-type: none"> ある程度の知識やスキルがあること ExcelやPower Pointの活用、システム管理のスキル 経験者との差を埋めるための努力や向上心、ビジネスマナーや社会人スキル プログラミングの基本スキルを身につけ、新人教育の過程をスキップできること 	<p>就職先のイメージのないまま、訓練をスタートする受講者がどうしても一定数入ってしまう。その結果コースの訓練内容にスキルがあていないケースで就職するときに応募企業が決められないという事態になっている。そのため、就職先の業界企業への会社見学や業界企業から説明会にきていただくなどのミスマッチを減らすより一層の取り組みが必要である。早期の自己理解と就職希望職種決定が決め手になる。</p> <p>また、若年層の就業未経験者等にはビジネススキルとして、マナーやコミュニケーションスキルアップの授業も必要である。就職率アップのためには応募書類の作成支援とともにSPIなどの一般教養の対策も必要であることを早いうちに周知し、取り組みを促すなども行うべきであろう。</p> <p>さらにIT業界では通常の対面式の面接とともにオンライン面接が行われるケースが非常に多いため、その練習やスペースを貸し出すなどの積極的な支援が求められている。</p> <p>本県においては、ユーザ企業を主とした就職先とするデジタルリテラシー人材、中でもそのキーパーソンとなる人材(例えば、ITパスポート試験の範疇の知識を有し、中小企業においてDX等を推進する者等)についても広く求められていると考えられるため、当該人材を育成するためのコース設定も検討する必要がある。</p>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の 概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見	
34	広島	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い選択肢のベースとなる力をつけることができるよう出口を限定するのではなく、幅広い職種・分野でベースとなるような、次の一步に役立つような内容でカリキュラム等を考えている。 訓練生の自律的な学習をサポートする体制を作りたい。訓練生は卒業後の継続的な学習が必要不可欠であり、人の手を借りなくても解決すべき問題に対処する必要があるため、訓練生同士のコミュニティづくりもしていきたい。 講師の選定に厳しい基準がある。そのため、実際授業を教えられる能力がある人はたくさんいるのに、教務経験が足りないで採用できないケースが多々ある。良い人材を取るには委託料の問題もある。 すぐに「難しすぎて分からない」「理解が進まない」と主張する者も多く、講師側が疲弊する状況もある。 メンタル面での不調を抱える方が多く見られる。そうした中で精神保健福祉士の巡回があることは助かっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 求人票ではWEB業務を担当する場合でも「一般事務・営業」となっており、就職先で戸惑うことがある。 年齢、経験共に幅広い方が受講していたため、年齢別やレベル別のコース設定があっても良いのかもしれない。 web会議システムやビジネスチャット、グループウェア、RPAなど、訓練カリキュラムには無かったが、そういった実際の職場ですぐに使えるような内容の時間があっても良かったように思う。 自分にあった訓練を選択するために(事前説明会等で)、就職実績や修了生の声があるとよい。 現場では既にAI等で自動化できている部分についての内容があった。 訓練で使用されたツールが最新のものではないため、実際の業務には生きなかつた(実際IT系の現場で使うのはCanvaやAdobeが多いが、それらの訓練ではない)。 対応職種が、IT営業、ヘルプデスク、情報システム担当者、ITエンジニアとあり、事務職が無かつたため、ついていけるか不安な気持ちがあつた。対応職種の書きぶりは改善を要すると思う。3か月の訓練では記載のような専門職に就くことは困難なように思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 自分で考えることができる人材、コミュニケーション力のある人材は有効。また、理想と現実を受け止め、認識し行動していくことが大切であり、そういった人材が将来的にも求められるように思う。 コミュニケーション能力、ネット事業の専門知識があると良い。 訓練内容を見ると、ExcelやWord等の基本的なスキルに多くの時間が割り当てられている。現場では基本のスキルが実践的に使えることがとても大切なので、とても良いカリキュラムだと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、求人ニーズに沿った内容になるよう改善を行うと共に、訓練の受講により得ることができる知識やスキルについてより具体的に見える化する必要がある。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
35	山口	IT分野(デザイン分野を含む)	<p>①訓練実施にあたって工夫している点</p> <p>◎訓練内容があまり理解できなかった訓練生への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングの訓練では、訓練でよく分からなかった内容について、チャットを通じた相談や希望者によるzoom形式での話し合いなどを行っている。 ・訓練生の履修状況には、差が出ることから、受講生がわかりやすいように、早口ではなく、ゆっくり喋るように心掛けた授業を行っている。 ・訓練の理解度を把握し、不十分であった訓練生には個別説明を行っている。 <p>◎訓練生の習得状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容の科目や単元ごとに確認テストを実施し、習得状況を把握している。中には、毎日、確認テストを実施しているコースや教科書内に掲載されている確認テストを実施し、習得状況を把握しているコースもある。 <p>◎訓練生との信頼関係の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生には「資格取得・自営のための訓練」ではなく、「就職するための訓練」であることを事前に伝え、講師と訓練生の信頼関係の構築を重視している。特に、対面であることにより人柄や本音が見えやすくなる。 ・授業を担当する専門講師とは別に担任を設置することで、訓練生に安心感を与えるなどの工夫をしている。 ・朝学を設けることで、より訓練生が相談しやすい環境を整える。 <p>◎ハローワークとの連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークには定期的に訪問し、情報共有を図っている。 ・訓練生が同じ話を繰り返すことがないように、あらかじめ電話でハローワークの訓練担当者指名・予約するようにしている。 ・訓練内容のミスマッチを防ぐため、ハローワークで開催される訓練説明会で職業訓練実施機関が説明を行っている。 <p>◎訓練生に対する就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークから提供される求人情報誌や職業訓練実施機関で把握している求人情報は、一律に訓練生に示している。 ・就職前の職場見学を受け入れてもらえるように求人者との繋がりを作るようにしている。 <p>②職業訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティングの回数は、おおむね、1か月に1回の実施が適当との声が多かったが、中には、定期的、形式的に実施するより、必要に応じて随時、実施する方が効果的という意見もあった。 <p>③訓練実施に当たっての国への要望、改善して欲しい点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練科目に「接客対応技術」は必要。 ・訓練委託費の増額。 <p>④職業訓練実施機関における「IT分野(デジタル分野)」の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェア開発、Webデザイン、Webクリエイターなどは3か月~6か月の短期間で即戦力を望むのは難しい。実際には、事務や営業などをベースに、これらの資格が補助的に、将来的に活かせればという企業が多いと感じている。 ・システムエンジニアやプログラマーなどの需要について、地域格差を感じている。これらの職種で、山口県内には需要が少ないと感じている。 ・10年前の求人募集の内容、「パソコン入力ができる人」から「ワード・エクセルができる人」になり、求められる人材が変わってきており、企業が人材を育てる余力がなくなっていると感じている。 	<p>①就職後に役立ったスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワープロソフト活用 ○表計算活用 ・高度なスキルではなく、基礎的なスキルが役に立っている。特に関数に関する知識。(化学分析オペレーター) ・保護者への便り等文書作成においては、元々あるファイルを活用して改良していくことができた。(保育士) ・従来は手書きだった管理表(体温表や出欠表)を、エクセルを活用して管理するように改善した。(保育士) <p>○インターネット活用</p> <p>○SNSの活用</p> <p>○情報セキュリティに関する知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記3項目の知識習得により、面接時から将来的には社内LANの構築等についても任せたいと言われており、それらを学べたことが今後役に立ちそうである。(化学分析オペレーター) <p>○営業、接客に関する知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・接客対応について、電話対応やお茶出し、敬語の使い方など、ほかに学べる機会がなかった。(一般事務) <p>②あまり活用されなかったスキル</p> <p>○デザインに関する知識</p> <p>○Webデザイン・Webサイト構築</p> <p>○ソフトウェア開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職して1年間はプログラミングを活かす場はなかった。今後、効率化の案を考えていきたい。(一般事務員) ・高度なパソコン操作を活用する機会がない。(一般事務員) ・デザインやHPの業務に関わっていない。(化学分析オペレーター) <p>○営業、接客に関する知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・接客対応について、現在の職務では役に立っていないが、過去に学ぶ機会がなかったため、一般常識的に参考となった。(障害者支援員) <p>③今後、必要となるであろうスキル</p> <p>○SNS活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用企業ではInstagramの更新作業があったため、SNS活用をもっと学びたい。(保育士) ・勉強しなかった資格は訓練で既に取ったので、新しく取りたい資格等はない。(一般事務員) <p>④訓練内容に対する要望</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IT関連の仕事に就く際には、プログラム言語に関する知識が必要であることから授業時間を増やすべきと思う。(化学分析オペレーター) 	<p>①採用時に必要とするスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワープロソフト活用 ○表計算活用 ・メールや文書作成など、業務でよく使用するため。 ・必要最低限の知識があれば問題ない。 <p>○営業、接客に関する知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受電の際には所属と名前を名乗るといったことが身についているので、助かっている。 <p>②今後身につけてほしいスキル</p> <p>○情報セキュリティに関する知識</p> <p>○ネットワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・将来的に社内サーバの管理やネットワークの構築の業務にも関わってもらいたい。 <p>○Webデザイン、Webサイト構築</p> <p>○画像・動画編集ソフト活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Webデザイン、画像編集などのスキルを活用し、アナログの現場からデジタル化に向けた先導役になってもらいたい。 <p>○営業、接客に関する知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・接客対応やコミュニケーション能力は必要である。 <p>③未受講者の採用の場合と比較して期待していること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練を受ける、スキルを身につけたいという姿勢・意欲を評価する。 ・社会人としての知識やビジネスマナーが身に付いていること、真面目に休まず勤務できる姿勢があることは評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・即戦力として採用する際に必ず求められるスキルとなっている「ワープロソフト活用」、「表計算ソフト活用」は訓練に必要なカリキュラムであると考える。 次に、強化すべきカリキュラムとしては、職場内外のコミュニケーションツールとなっているメールやSNSの活用、また、将来的に活用が見込まれる知識・技能としては、「Webデザイン」、「画像編集及び情報セキュリティに関する知識」などのスキルが求められている。後者の場合は基本知識や基本操作が可能となるレベルまでの習得は必須と考える。更に県内産業及び企業の発展のためにはシステム開発などの高度なIT技術の習得も必要不可欠であり、プログラミング技術を習得できるカリキュラムは有効であると考えられる。 そのほか、訓練修了生から「過去に学ぶ機会が無く役に立った。」、採用企業からは「場面に応じた適切な対応技術が身についている。」などの高い評価を得ている「営業・接客に関する知識」の訓練科目は引き続き、カリキュラムに盛り込むのがよいと考えられる。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
36	徳島	デジタル分野 (IT分野を含む)	<ul style="list-style-type: none"> デジタル分野は、専門性が高く、訓練コースにより難易度が異なるため、求職者向けの訓練施設説明会等を実施することにより、訓練内容、レベル感等が受講前に理解でき、ミスマッチを防ぐことが期待できる。 訓練実施にあたって工夫している点として、訓練内容の理解促進のため入校前説明会を実施している。また就職支援として、企業説明会や訓練生が制作したホームページを発表する機会を設けて、企業と訓練生の出会いの場を提供することにより、企業の人材確保と訓練生の就職支援を行っている。 訓練期間中に企業説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練生のスキルを知ってもらうことは、就職につながる可能性が高まる。 パソコン操作に関するトラブル対応やインターネットの接続・活用、ホームページの更新等、職場で求められる技術を習得できるよう、訓練のカリキュラムを実践的な内容に工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練の受講により、デジタル分野の知識を少しでも習得していることは、入社する際に有利に働くと思う。 WEBサイトなどの実践的なカリキュラムの時間を増やしたほうが良い。 実務においては、プログラム開発の基礎的な知識に加え、コミュニケーション能力、プレゼンテーション、提案力等が求められているため、職業訓練においても、より実践的なカリキュラムが必要だと思う。 WordやExcelの資格取得が訓練コースの目標であったが、就職後の業務においては、訓練では想定していない様々なケースもあり、より実践を意識した演習問題をカリキュラムに取り入れ、実務に即した対応力を習得できると良いと思う。 ビジネスマナー(上司やお客様に対する挨拶やコミュニケーション、名刺の受渡し方法など)や電話対応(電話のとり方、受話器の置き方、クレーム対応、声の大きさ)等への対応に苦慮したため、訓練内容にも取り入れて欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> IT企業に即戦力として就職することは難しいが、デジタル分野の訓練コースで学んだ技術や専門的な知識はIT企業以外の企業において活躍が期待できる。 DX人材として活躍するためには、プログラミング言語だけでなく、ネットワーク、セキュリティ、データ分析・活用等のスキルも必要となる。また、IT企業で活躍するには、実技のカリキュラムの時間を増やし実践力を養う必要がある。 ネット環境やパソコントラブル等に対応できる人材であれば、IT企業以外の中小企業のDX化等に活用できるのではないか。また、クライアントに提案ができるようプレゼン能力の習得やビックデータを分析・活用できるスキルも養う必要がある。 IT企業は人材が不足しているが、力のある人材でないと仕事をこなしていけない。職業訓練は良い制度ではあるが、スペシャリストを育成するには6か月では足りない。 プログラム開発の基礎的な知識に加え、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力、提案力などの職種間の共通的なビジネススキルが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、以下4点の改善促進策を訓練実施機関へ提案する。 <ol style="list-style-type: none"> 訓練受講者がカリキュラムにより習得できる知識・技能等への認識のミスマッチを防ぐため、訓練に応募する段階で、訓練内容や難易度が理解できるよう、訓練施設説明会や施設見学会を複数回実施することを提案する。 ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などで、訓練により、スキルを身に付けた人材が輩出されていることを事業主に周知する。また、事業主が訓練機関を見学できる機会を設けるよう提案する。 プログラミング等の技術面だけでなく、コミュニケーション能力等の就職後役立つスキルをカリキュラムに加えることを提案していく。 DX人材として活躍するためには、実践力を養うことが必要であるため、実技のカリキュラム時間を増やすことを提案していく。 委託訓練については、以下3点の改善促進策を、委託訓練の説明会資料へ追加するとともに、仕様書の変更を検討する。 <ol style="list-style-type: none"> 資格取得が訓練の目標の一つではあるが、就職後の実践を意識した訓練内容を求める修了生の意見を訓練事業者に伝え、訓練へ盛り込むことを検討させる。 パソコン操作に関するトラブル対応やインターネットの接続・活用、ホームページの更新等、職場で求められる技術を訓練内容に加えるよう検討させる。 ビジネスマナーを求める声が多いことから、カリキュラムの許す範囲で、実用的なマナーの習得を就職支援の一環で取り入れる。
37	香川	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 〈訓練において工夫していること〉 パソコンの授業では、実務での使用例の説明も交えながら教えている。 月1〜2回アンケートで習熟度や要望を吸い上げフィードバックしている。 〈キャリアコンサルティングの状況〉 ジョブカードに加え、受講者の話を深く聞けるように実施機関独自の条件調査シートを活用している。 過去の受講生の成功例・失敗例を紹介することで説得力を持たせている。 〈就職支援の取り組み〉 訓練開始間もない時期から、就職活動についての知識や心構えを説明している。 就職活動進捗シートを作成し、講師全員が就職活動の状況を把握できるようにし、修了後も継続して使用している。 企業の動向を知っておかないと適切なアドバイスができないので、企業と常に連絡をとって情報収集を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 実務で使えるくらい上達してから就職したかった。 試験対策の時間が多かったが、実務的なスキルを身に付けておけばよかった。 訓練生は訓練と実務を結び付けて考えられない。 事務経験が20年前にあったから、なんとかやれているが、事務未経験で訓練受講しただけだと、就職後大変だと思う。訓練と実務は違うから。 エクセルが一番役立っている。コミュニケーション、ビジネスマナーなどの講習も顧客先とのやり取りに役立っている。 先生の長年の経験に基づく企業情報や業界情報は、求人票ではわからないことなので非常に役立った。 休日にも面接指導をしていただき、画一的でない対応に感謝している。 	<ul style="list-style-type: none"> 必要なパソコンスキルは訓練で十分身につけている。 専用ソフトを入社後覚えてもらうのに通常苦労するが、パソコンスキルがあるのでスムーズに覚えてくれている。 事務職でホームページを更新できる方であればより良いと思う。 パソコンスキル、コミュニケーションスキルは重要だが、資格は重視していない。 	<ul style="list-style-type: none"> 実務で使えるスキルのニーズが高いことを実施機関に情報提供し、カリキュラムを工夫していただくよう働きかける。 パソコン+αのスキルが就職に有利であることを実施機関に情報提供し、ITリテラシーをカリキュラムに組み込むことを推奨する。 就職率の高い実施機関から聞き取った就職支援の取り組みを他の実施機関に情報提供し、就職支援力の強化を図る。
38	愛媛	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 入講後のスキルの差が大きいため、一人ひとり習得度を確認しながら授業を進めてる。 ITに向き合い、自宅でも3〜4時間勉強している生徒と全くしていない生徒の差が激しい。 プログラミングのカスタマイズ力をつけるために、各自で考えた様子を「仕様決め→プログラミング→完成」まで行った。 企業実習を行いたい希望があるが、実習先を探すのが難しいため、実習の受け入れ先の紹介やマッチングなどの支援システムがあれば、実習も取り入れやすくなる。 受講者の確保を図ってほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> マクロを含めたExcelの操作方法とネットワークに関する知識は役に立っている。 IT関連事業所への就職を希望していたが、IT関連未経験者の採用枠を見つけないことができなかった。 アルゴリズム(プログラム言語で課題を解決させるための処理手順の記述)を学んでおきたかった。 履歴書・職務経歴書の添削や面接のアドバイスが役に立った。 ネットワーク・サーバー構築技術が就職役に立っている。 データベースとスマートデバイス制御を学んでおきたかった。 Excelを業務で使用していたので、なんとなく訓練内容が理解できましたが、Excelを使用したことがない方については行くのが大変そうでした。 プログラミングの時間が短かった。 	<ul style="list-style-type: none"> 言語を特化して深く集中的に訓練した方が他の言語への応用も効きやすいと感じる。(広く浅くではなく、一つの言語を深く) ネットワーク・サーバー構築技術やWEBデザインとデータベースは採用後役に立っている。 情報セキュリティ対策やオペレーティングシステムなどの知識が採用後役に立っている。 一般的にですが、コミュニケーション能力や社会人としての心構えやマナーが不足している方がいるので、再認識させて欲しい。 採用に当たっては、民間企業での取引時の需要が増大しているクラウド系スキルやサーバーやネットワークの構築を行えるスキルを重視している。 採用に当たっては、JAVA、Python、VBnet、C#などのいずれかの言語でのシステム開発を行える知識・スキルを重視している。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練カリキュラムの改善促進策として、ニーズを踏まえた訓練内容・訓練期間の分析・検討、設定の促進、社会人としての基礎能力講習等の時間数増、応用力をつけるため実践に即した訓練内容(企業実習の推奨、各自の仕様に基づくプログラミングを作成、トラブル対応など)の検討、eラーニングの活用勧奨、OA訓練との違いが分かるよう補足資料の作成等を行うよう、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むこととし、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・勧奨を行うこととする。 就職支援として訓練申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、訓練修了者が応募可能な求人への開拓、求人要件緩和と指導等を引き続き積極的に行うこととする。 受講者の確保として関係機関と連携し、SNS等を活用した周知広報を行うとともに、受講者の生の声を紹介し、イメージアップを図ることとする。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
39	高知	介護・医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・就職後を見据え、テキストの内容だけではなく、介護現場の声を多く訓練生に伝えている。 ・外部講師を含む複数人で面談し、多面的な就職支援になるように努めている。 ・開講するかどうか、奨励金を見込んで損益計算をして判断している。訓練生がほとんど出席せず中途退校した場合は奨励金は一切出さず、経営に影響しているため、最低保証という形でいくらか補填していただけたとありがたい。付加奨励金の就職率が65歳以上を除けると就職率が下がり、奨励金額が減額になるため、この点も配慮してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者・障害者に関わらず、介護・支援の心構えを学んだこと、特に、障害者の理解や特性についての知識は今の仕事に役立っている。目標は介護福祉士実務者研修であるが訓練に上位資格の介護福祉士の内容を含んでいたため、3年の実務を経たのち受験を検討したい。 ・「訓練の内容はどうか?」と聞いてくれるような相談員もいて、その配慮が嬉しかった。キャリアコンサルティングで自身の職歴を振り返ることができたのが良かった。訓練で様々な年齢の方と関わり、助け合いながら受講したことが、就職後の現場で大いに役立っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人としての尊厳を重視できること、コンプライアンスや道徳的なものが身につけており、現場で実践できている。実習の実践ができています。 ・実技や介護知識だけではなく、道徳的なものや協調意識が身につけていることが望ましい。 ・即戦力として期待している。 ・訓練内容は充実しており手厚い。訓練受講により連帯感や協調性が身につけている。訓練修了生は、訓練校とのネットワークによる参考情報があり、採用時に見極めしやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護分野は応募倍率が低く、就職率が高い分野であり、人手不足分野の社会的ニーズが高い職種であることを鑑み、できるだけ募集期間の穴を作らない、訓練期間の設定を行う。奨励金の支給要件緩和については、厚生労働省に上申する。 ・受講者のスキル技能の習熟度を高める事は必須であるが社会人としての完成度を高めるよう工夫を行う。 ・ヒアリング調査の結果を好事例として、求職者の応募動機に活用する。
		美容・美容関連分野	<ul style="list-style-type: none"> ・実践的なスキルが身につくことを重視し、座学と実技を交えたカリキュラムを組んでいる。接客業であるため、訓練時間以外でも言葉づかいや態度、身だしなみ等に配慮するように指導している。 ・個別面談で履歴等細かく聞き取り、就職先を時間をかけて絞りこんでいる。そのため日頃の施設職員と訓練生とのコミュニケーションを大事にしている。 ・短時間訓練では訓練生がより集中して訓練に臨む傾向にあり、今後も短時間訓練を続けてほしい。また、4月に開講ができるようにしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実技が難しかったが、他の訓練生と切磋琢磨し、何回もトレーニングを行ったことにより、技術はもちろんチームワークの大切さを知ることができた。 ・もう少し多くの技術の訓練時間と、他の事業所での職場体験の時間があれば良かった。 ・無料で受講できたことが大変ありがたかった。キャリアコンサルティングでは熱心に話を聞いてくれて大変ためになった。ハローワークの担当者も親身に相談にのってくれ、ひとり親であるため求職条件等も細かく確認してくれて感謝している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎の知識・技術を身につけてきているので、育成に時間を費やすことなく、とても役に立った。 ・資格の有無は考慮しないが、今後の採用について未経験者ではなく、訓練生が経験者の雇用を考えている。 ・スタッフにお客様がつくと考えているので、対人力、コミュニケーション能力、人間性を重視している。訓練内容については深く考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の設定については、多様な働き方という考え方を取り入れ今後も柔軟な設定を考えてゆく。 ・カリキュラムには技術スキルの習得はもちろんだが、コミュニケーション等の習得をすることも必要である。 ・実技習得の時間を最大限確保するとともに、実習等の実地体験の検討を要する。
		営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ・専門講師が作成した映像講義と現場での個別指導を併用している。講義内容の復習や試験対策等、現場で訓練生一人ひとりに時間をかけフォローしている。 ・試験結果発表後に本格的な就職活動を始める訓練生が多く、就職状況報告までの期間が短くなるという宅建コース特有の課題がある。就職状況報告の期限を3か月より長くしてほしい。 ・求人している企業と訓練生とのマッチングの場を提供している。 ・求職者が雇用されにくい不動産業界の繁忙期と、就職活動時期が重なっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務で専門知識を使うことと、資格がないと仕事が出来ないため、宅建の資格が取得できたことは大変役に立っていると言える。 ・訓練内でパソコンスキルの習得や、物件入力、画像の取り込み、営業スキル習得等の実践的なカリキュラムがあればなお良かった。 ・HWで受けたキャリアコンサルティングで履歴の振り返りができたので良かった。面接練習や履歴書の書き方等は役に立った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者の8割は宅建資格を持っていない。資格取得者は即戦力として重宝する。 ・不動産の専門知識、基本的なパソコン入力ができること、お客様対応のためのコミュニケーション力は習得しておくことが望ましい。 ・訓練校で不動産の知識を身につけていることに期待している。未経験者でもOJTでフォローする。 ・不動産の知識を身につけている訓練生は、宅建試験に合格していなくても、意欲があれば応募してほしい。接客スキルやコミュニケーション能力、本人の人柄も重視している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練の最終目標は就職であるため就職支援は重要であり、ハローワークとの連携を強化する。ただし、就職状況報告書の提出緩和要望等は厚生労働省に上申する。 ・合格できなかった受講生の就職支援は重要であり、求人の選定等ハローワークの支援を重視する。就職後を考えパソコンスキルの習得が必要。 ・専門資格取得には大きく時間を必要とすることは否めないが、資格所得が最終目標ではなく就職し仕事をするのが最終目標であるため、カリキュラムの設定が必要。なおこの訓練に限るものではないが、キャリアコンサルティングは必要性は認められるのでハローワーク等積極的に活用する。
40	福岡	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム開発演習に力を入れており、Webシステムの改修や開発、実際のPG・SE業務に極めて近い内容になっているため、修了生からも仕事に活用できていると大変好評を得ている。 ・福岡・九州地域ではJavaプログラマーの需要が多いが、今後はPythonやC++の需要も見込めるとの情報を得て、適宜カリキュラムに反映させている。 ・自社採用したエンジニアと定期的に情報交換して、訓練に反映させた方がよいと思われる情報があればカリキュラムに反映させている。 ・人前で自己表現することに慣れ、かつ「自分の考えや思いを客観視して考えること」を身に付けてもらうため、受講生間でディスカッションを行う時間を設けている。 ・受講生から、修了生の声や進路について知りたいという声や寄せられるため、修了生にアンケート(配属後の最初の仕事は?、訓練で学んだことがどのように役立った?等)を実施し、受講生に伝える取り組みを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークは実務に沿った勉強ができ、採用企業からの評判も良いものの、グループワークを実施している訓練はあまりないと現在勤務している会社の人事担当者から聞いた。また、メンバーとのコミュニケーションが深まり、同時に考え方の相違に伴うトラブル時の対処方法等も学べた。 ・4つの言語(C#言語、Java言語、データベース(SQL)、Python言語)の中でも特にC#言語、Java言語、データベース(SQL)が業務に役立っている。 ・職業人講話は、実際に働いている方の業務の話が聞けて大変参考になった。 ・Python言語については活用機会が少ない。現在の職務の経験値を深め、機会があればPython業務にも参画したいと考えている。 ・訓練当初に学んだ数学的な2進法・10進法の知識は役に立っており、業務で使うこともない。 ・プログラムのテストを実施するうえでのエビデンス(比較・証明等)の作成において、Excel(関数等)、PDFを使用する事が多く、訓練の中でExcel、Word、PowerPoint等を高いレベルで学べれば良かったと思う。 ・困ったときにどう調べたらよいか、検索の仕方、調べ方を訓練の中で教えてもらえば就職後も役に立つと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・データベースの基本であるSQLの知識は実際の業務に役立っており、必須とも言える。 ・訓練でプログラミングの基礎を勉強しているため、仕組み、プログラム等の業務に入りやすい。 ・訓練内容全般が業務と関連性があり、業務の遂行上、大変役に立っている。 ・職務を遂行するうえでのコミュニケーション能力。特に業務における報告、連絡、相談は徹底すべき事であり、重要である。採用面接時においても、この点を重視している。 ・基本設計(工程)のエビデンス知識は必要だため、Excel、Word、PowerPoint等のソフトに関するスキルアップも求められる。 ・顧客より必ず聞かれるSQL知識は、充実していると周りとの差がつくと言える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークによる演習実施やコミュニケーション能力の向上、Excel、Word、PowerPointを高いレベルで使用できるようなカリキュラムが有効であると、訓練修了生、訓練修了生採用企業から共通の意見として挙がった。 ・採用企業からは、人手不足を理由にすぐに誰でも採用するわけではなく、職業訓練で知識・技能は元より、コミュニケーション能力を身に付けている事も重要であるとの意見が多く、訓練科目については、データベースの基本であるSQLの知識を学んでいることは、非常に効果的であるとの意見が多かった。 ・このような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い。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
41	佐賀	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 個々の受講者の習得度の差を想定しながらPCの基本操作を設定、習得状況に対応できるカリキュラムを設定。 メンタルヘルスのカリキュラムも組み込んでいる。 資格取得と実技科目を多数実施することにより、訓練修了後すぐに仕事に慣れるよう即戦力を重視。 訓練生のさまざまなバックグラウンドに応じて、キャリアの棚卸、自己理解、職業理解をポイントに就職支援を実施。 同じ担当者がキャリアコンサルティンクを実施し、切れ目ない支援に配慮。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコン操作が初めてだったので、Word、Excel、PowerPointスキルやパソコンの基本的な操作(コピー、貼り付けなど)は役に立った。 履歴書の書き方、面接練習、ビジネスマナーも役に立った。 PowerPointは操作方法までを学んだが、プレゼンの実技まで訓練として実施してほしかった。 就職活動と検定試験対策が同時並行だと中途半端になる。期間の猶予が欲しい。 受講に不安もあったが、受講後は同じ目標(就職)の仲間がいて精神的な支えになった。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコン操作が必須となっている業務が多く、年齢を問わずある程度パソコンができる人が求められているので、パソコンが全くできないと採用が難しくなっている。 公的職業訓練修了者ということ意識して採用するケースは多くはないが、取得している資格は採用の参考となる場合が多い。働く部署によっては、ワード、エクセル、パワーポイントなどのスキルが必要となるので、資格を持っているとその人の能力の判断基準となる。 事業所内でも、スマホやパソコンなどでのメールのやり取りが多くなってきているが、人と人の会話によるコミュニケーションができなければ、メールで内容を伝えることができない場合も多く、コミュニケーション能力、ビジネスマナーや一般常識などが重要となってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ITの基礎スキルを強化するため、R5はITスキル2級レベルまでのカリキュラムとしていたが、R6は「ITスキル3級レベル+α」とし、習熟度アップを図る。 訓練効果を高めるため、年齢層等が様々であっても指導が行き届く人数で設定する。 多くの企業の求める人材に近づけるため、ビジネスマナーやコミュニケーションスキルアップを図れるカリキュラムの強化を訓練実施機関に依頼する/委託訓練における企画提案公募の評価基準を見直す(現状の就職支援に関する評価点をアップし、全体の30~40%とする。) 精神保健福祉士等の専門家を訓練実施機関へ派遣し、訓練を行う上でのメンタルヘルスに関するポイントなどの助言、訓練生の相談対応を実施。
42	長崎	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> フロのWebデザイナーを講師として、企画からデザイン、制作、検取までの業務一連の流れを体験学習できるカリキュラムを作成。 JavaScriptやPHPのプログラミング導入、AIに関する情報取得。 基礎をしっかり身につけてもらい、新しいことに活用できるようにしている。 Webサイトの知識にRPA技術を取り入れて、総合的な思考、実現ができるような課題を出している。 ハローワークでの相談内容を訓練実施機関と共有できないか(本人の同意が必要) 訓練内容が活かせる求人確保をハローワークにお願したい。 画像や動画が編集できる高スペックのパソコンの導入、使用頻度(負荷のかけ方)が高いため故障の頻度が高く償却期間が短くなっている。また、使用するアプリケーションが高額である。さらに物価高騰の影響等から訓練を維持する費用が上昇している等の理由から最低委託金額等を保証する制度を設けてもらいたい。 受講生の資格取得等に関し、受験会場が県外(遠方)にしかない場合に交通費等が高額になることから、受講生に対する受験料割引制度や検定合格者に受験料補助制度を新設してもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 表計算、VBA、ネットワークセキュリティの知識が役に立った。 Web関連の仕事に就いたので訓練で学んだことが非常に役に立った。 プログラミングの就職先で活かしていない。 エクセルのマクロに関してもっと詳しく学びたかった。 訓練内容(実施期間(6か月)、カリキュラム内容等)については、概ね満足されている。 今後機会があれば同分野の新たな資格、スキルが身に付くコースを受講したい。 今回受講した内容を活かせる求人がほとんどなく、あっても知識だけでなく業務経験者限定の求人となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基礎全般のスキルが習得されていることは重視した。 今後、業務のデジタル化を進めていく中で本人の専門的スキルは非常に役立つものと考えている。どのようなシステムを構築するか検討する中で、本人の意見も参考にしながら、ソフト(アプリ)を導入していくようにしたい。 ホームページの管理、データ管理において本人が習得しているスキルが活かされている。 プログラミング知識、情報セキュリティ知識、WordPress、Officeアプリケーションの実践的な技能が活かされている。 訓練終了後の早い時期の就職であったため即戦力として活かされている。 特定の専門的知識スキルは必要ないので、汎用的に対応できる方がよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業ニーズの把握について、より多くの企業の情報を得る。 職業訓練実施機関はもとより、県・機構・ハローワークで得た情報をカリキュラムに活かせるよう共有できる体制を構築する。 パソコンの基礎全般の知識・技能の習得はもとより、多くの産業で汎用的に対応できるスキルについては、カリキュラムに出来るだけ組み入れる。 カリキュラムについても、受講する側がより理解するような時間割等を作成する。 受講者への各種資格(検定)の取得促進を図る。 資格取得は本人のモチベーションの強化になり、職業訓練実施機関に対しても委託費の上乗せに繋がることから、ハローワークの相談時において受験を促す。 効果的な就職支援を行う。 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。
43	熊本	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 訓練生のスキルにバラつきがあるため、まず基礎的操作から始め訓練終了までにITスキルの難易度が上がるようにしている。 実務につながるよう常に内容をアップデートしている。 半導体企業の進出もあり国が求めるデジタル人材育成に対応するため訓練カリキュラムの見直しを行なった。 学習の目安として資格取得を推奨。 コミュニケーション能力を高めるためグループワーク形式での学習を取り入れている。 訓練科目選択のミスマッチ防止のためオープンキャンパスを開催している。 訓練終了3か月前までの訓練生全員の人材情報誌を作成し企業へ情報提供を行っている。 各教室にはハローワーク等の求人票を掲示し、訓練終了2か月前就職未内定者には相談及びハローワークへの相談誘導を行っている。 訓練終了後の時間を活用して単独企業説明会を約1時間・週2回ほど実施している。 修了生の就活状況や就職先等からの情報収集を行い、成功・失敗事例や求人側の情報を適宜提供している。 ジョブ・カードを活用した就職支援を行っている。 個人の適性に合わせハローワークの求人を探し就職活動の支援を行っている。 就職支援の上限時間を長く取れば良いと思う。 少人数での開催でも実施しやすいように最低保証金額を制度的に設定してもらえると良いと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 学んだプログラム言語で他の言語にも応用する力が付き仕事で役立っている。 仕事をすらすらと役立っている訓練内容はいくつかあるが、職業訓練自体が再就職の大きなステップとなった。 就職先の業務によりデザイン系、Web関係は活用されていない。 活用されていないものはない。 全てが業務と直結するわけではないが、いかに業務と紐づけて理解できるかで更なるスキルと技能の向上につながると思えるため、基本情報技術者試験レベルの知識は習得しておいたほうが良かった。 会社ごとに必要とするスキルは異なっているため、幅広い知識を身につけておいたほうが良いと思った。 学んだ訓練で応用力も身につけることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> IT用語での会話に対応できる、基本的な操作ができるなど会社内での説明がスムーズに行えた。 基本的なプログラミング技術に関する知識をしっかり身につけており、併せて論理的な思考能力も鍛えられているため、プログラム開発だけでなく、仕事に関する会話や段取りをスムーズに進めることにも役立っている。 学んだ単語や知識がPC利用の際、どの部分で利用されているかIT用語への理解度を高めておいて欲しい。 就業における基本的なビジネスマナーの習得。 業界未経験者でもIT知識のあることで斬新なアイデアや考えを取り入れるきっかけとなることを期待される。 目標となる訓練を受講してきているので仕事をしっかりとこなせる。 基本的なレベルでは未経験者より優れており、入社後の教育がスムーズに進められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 年間で訓練内容や募集定員及び開講時期の偏りが無いよう訓練の設定を検討する。 就職支援時間が充分確保できるカリキュラムの推奨。 基礎知識の習得は好評価であったため、同知識のカリキュラム設定を継続する。 半導体企業の進出もあり、国が求めるデジタル人材育成に対応するため一部カリキュラムの見直しを実施。 資格試験や実務を意識したカリキュラムでは現状に合ったアップデートを推奨する。 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。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
44	大分	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生に対してより密なコミュニケーションで就職指導ができていない(メンタル面でのフォロー、就職後も悩み相談に訓練校へ来る修了生もいる) ・デジタル業界については(CG・Webなど)最新の技術と情報を常に取り入れたい、そのために基礎的な訓練2か月+応用4か月の計6か月ではなく、応用5か月のみにしてはどうか ・6か月の訓練期間では県内企業が求める人材の育成は難しい ・訓練期間を1年間に伸ばしてはどうか、そうすると基礎→応用→実践まで教えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で習得したExcel・Word等の知識は活かすことができた(関連就職でない場合も含む) ・デザインをする際に使用するソフト(Illustrator、Photoshop)の知識が活かせている ・基礎的なビジネスマナーの勉強をしておけばよかった ・訓練で学んだ内容のバージョンが古く、就職後に戸惑った ・訓練期間をもっと長くとして、深く学びたかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・「経理」部門として採用しているが、社内イントラ等の情報システムを利用するため、情報系の専門知識がある(停電等トラブル発生時のシステム復旧作業等) ・Illustrator、Photoshop(編集ソフト)等、訓練で学習した基本操作ができる ・Web制作について言語の知識があり、Webサイト更新等の作業がスムーズに行える ・訓練修了者は、基礎知識があるので、教育をする際に未経験者よりも理解力が高い ・就業する上で、コミュニケーション能力を求めている(顧客とのやりとりが重要なため)、ビジネスマナーやタスク管理能力も重要になる ・様々な職業講話を受け、業界の知識を習得してほしい ・企業によって使うソフトが違うため、一つのソフトについて深く学ぶよりも、様々なソフトの基礎部分を幅広く学んでほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースのレベルを差別化し、R6年度からの訓練計画に反映 (例) 求職者支援訓練: 3か月→基礎コース中心 委託訓練: 5~12か月→応用、実践コース中心 ・求人ニーズを踏まえたソフトや機材の導入について実施機関へ依頼する(実現は難しいかもしれないが、ヒアリング結果を踏まえて依頼) ・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を強化してもらえよう、実施機関へ依頼する
45	宮崎	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> (委託費の改善) ・環境整備(機材・人材確保)において、物価高騰もあり、委託費の拡充をお願いしたい。 (職業訓練の適格あっせん) ・申込相談時において、受講内容を理解したうえで、希望職種に合致した訓練コースの選択が重要。 (ハローワークとの就職支援連携強化) ・地域の労働市場や本人の特性等、必要な情報を可能な限り共有することで、就職支援の強化につなげたい。 (周知広報にかかるルールの緩和) ・応募チラシやメディア活用に関するルールについて、自由度を上げてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> (ビジネスマナーの強化) ・再就職に際して、ビジネスマナーの重要性を再認識した。職業訓練の一環として、強化してほしい。 ・就職後も学びの継続が重要。自分の考えをまとめ、発信する能力や協調性といったマインドを養うことも重要。 (基礎的なPC知識) ・習得したExcel、Word等の基礎知識については、就職後も幅広く活用できおり、業務に役立っている。 (専門知識の習得) ・実務で必要となる専門知識について、もっと習得できる内容が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> (ビジネスマナー等の習得) ・社会人としての基礎知識やコミュニケーションスキルはどの職種においても重視されており、訓練生の価値を上げる意味においても重視すべき。 (専門性の向上) ・企業が求める即戦力レベルでの知識習得、対応できる人材育成が可能なコース設定についても検討する必要がある。 (事業主に対する制度の周知) ・実際に職業訓練制度の内容を知っている企業は多くないと思われ、訓練生の価値を向上させる意味においても、企業への認知度を上げる取組が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> (訓練内容について) ・ビジネスマナーの強化、上位レベル訓練の設定検討等について検討。 (訓練募集時期・周知強化について) ・受講機会確保の観点より、開校時期の柔軟化および周知広報の強化について検討。
46	鹿児島	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ・実践で応用力が利くように、実務に即した教材・資料等を用意しているほか、日報・日誌を記入させることで、個人ごとの課題や理解度の把握に役立っている ・職業人講話においては、修了者及び採用企業からの事例発表の機会を設けることで、身近な目標と認識してもらえるなどの効果がある。さらに、受講生が当該企業の見学を希望する場合は、実施にあたって調整を図ることで、マッチング機会を設けている。 ・定期的な求人情報の提供のほか、履歴書・職務経歴書の作成やジョブ・カード活用のアドバイス、面接練習等の支援を実施し、就職への意欲喚起を図っている。 (以下、訓練実施機関からの要望) ・職業訓練の実施にあたっては、パソコンのバージョンアップ、セキュリティの維持管理等に相応の経費が必要である。さらに、物価高騰や人件費の上昇によって、経営に影響が生じていることから、訓練委託費、認定職業訓練実施奨励金について、所要の見直しを行ってほしい。 ・県委託訓練と求職者支援訓練において、できれば就職率の考え方を統一してほしい。求職者支援訓練は雇用保険適用就職率としている一方、県委託訓練では週の所定労働時間が20時間以上、かつ雇用期間が「定めなし」又は「4か月以上」とされており、3か月ごとの契約更新といったケースが就職支援経費の算定対象外となる点を改善してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス文書の作成のほか、各種データを取りまとめ、Excelで管理する際に、習得したスキルが大きく役立っている。 ・再就職先も専門職だが、これまで手書きで記録していたものをパソコンで処理・管理できるようになり、作業時間の短縮と効率化を図ることができている。 ・ビジネスマナー、コミュニケーション力を改めて学ぶことで、新たな発見につながり、仕事にも役立っている。 ・訓練修了後、すぐに就職が決まったが、他の分野など、より実践的な内容を学ぶことにも興味を持った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス文書の作成、帳簿や画像データの管理など、PCやICT機器等に関する基本的なスキル、技能が備わっており、業務を遂行する上で役立っている。 ・中途採用者には実務全般を期待しているため、Excel・Wordの専門用語(セル、フォント、シート、ヘッダー・フッター、右・左揃え、均等割付など)や簡単なレベルの関数まで理解しておいてほしい。 ・コミュニケーション力(双方向のもの、職場・組織におけるもの)やビジネスマナーは、特に重要なので、しっかりと身に付けてほしい。 ・指示されたことだけでなく、主体的に課題を発見するなど、計画力や実行力が備わった人材を求めたい。 ・訓練受講によって習得されたスキル、技能等を面接のみで評価することは難しい。このため、訓練成果を分かりやすく示してもらえれば、ありがたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナー、コミュニケーション力は業種・職種を問わず重視されているため、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とし、職業人講話においては訓練修了者や採用企業を含め、外部講師の効果的な活用を促すものとする。 ・職業相談におけるオンラインの活用等を通じて訓練実施機関とハローワークの連携強化を図るとともに、修了後の人材像を踏まえた個別求人開拓を実施するなど、きめ細かな就職支援に取り組むものとする。 ・ジョブ・カードは、訓練受講による成果の可視化に加え、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであることから、引き続き、活用の促進に取り組むものとする。 ・実践的な訓練コースの受講前に、基礎的なITスキルを習得する必要性が認められる場合は、積極的に連続受講を勧めるものとする。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
47	沖縄	デジタル分野 (デザイン、IT)	<ul style="list-style-type: none"> ・就職までのスケジュールを立てられない方も多い。上記のことから、これまでの就職支援の対応では難しいと考え、今後の就職支援に「職場見学や職業人講話」などを取り入れたいと感じている。 ・テキストや資格取得を目的とした指南に留まらず、より実践的な訓練になるようにしている。また、グラフィックの講義にはMac、Webの講義にはWindowsを使用し、現場で使用頻度の高いPC、アプリケーションソフトを使用している。 ・現在、光熱水料費等の物価高騰や昇給アップなどの国からの要請がある。訓練を開講するにも経費がかかるため、奨励金の単価を上げてほしい。 ・職業訓練を実施させて頂いて、10年以上経ちますが、1人当たりの訓練単価は以前から変わらない。昨今の状況を鑑み、訓練単価を検討頂きたい。 ・キャリアコンサルタントを招いた個別相談を労働局やハローワークをお願いしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練では基本設計(どうやってシステムを作るか)の流れを学んだが、訓練期間が短かったので資格取得に追われ就活(適性検査も含む)の時間が少なかった。 ・訓練校の近くにIT企業があり、話を聞く機会を設けてもらえることで就職後のイメージができた。 ・訓練の4か月は短く無駄なカリキュラムはなかった。基本情報技術者資格の取得に向けたカリキュラムを増やして欲しい ・基本情報技術者資格に向けた座学の時間が少なかった。 ・Webコンテンツに必要な知識(スマホ向けコンテンツの画像の大きさピクセル数の決まりやPC向けコンテンツの作成の際の画像の扱い方など)、各ソフトウェアのハナエを作成する際の利用規約(LINE、インスタ、YouTubeでそれぞれ違う規約がある)など、現場ですぐに使える知識を教えてください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラミング言語の資格よりも基本情報技術者資格を持っていたほうが目に留まる。 ・WEBデザインの基礎知識、デザイン参考の調べ方、UI・UX知識、WEBトレンドの知識が必要。 ・専門の教育一定期間受けた人と比較するとデザイン分野のスキルやセンスに不足を感じるが、(訓練受講者は)導入がスムーズなのでWeb制作における技術面での不足は感じていないが、コミュニケーションスキルや質問したいことや悩みを文章化できる文章作成能力、質問できる能力が技術面よりも習得しておいてもらいたいことである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各コースの仕上がりに見合った訓練期間を設定するよう実施機関に提案。 【デザイン】資格取得のみならず就職後すぐに使える技能(HP作成のソフトなど)を取得させるカリキュラムの導入を提案もしくは、カリキュラム導入によるメリットの周知。 【IT】基本情報技術者試験の合格等を目指すカリキュラムのニーズがあることを実施機関に情報提供。 【共通】キャリアコンサルティング、職業人講話、職場見学などをカリキュラムに追加するよう実施機関に提案。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。ハローワーク等が実施機関に出張し、職業相談を実施 ・公共職業訓練(委託訓練)の委託費、認定職業訓練実施奨励金の単価アップ等、厚生労働省へ報告

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

目次

- 1. 令和4年度までの実施状況 P3
 - (1) 公的職業訓練全体 P3
 - (2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細・・P12
 - (3) 求職者支援訓練の詳細 P22
 - (4) その他 P33
- 2. 令和5年度の直近の状況 P38

1. 令和4年度までの実施状況

(1) 公的職業訓練全体

- ・ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像 ……P4
- ・実施状況(平成30年度～令和4年度)
 - 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況 ……P5
 - 公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況 ……P6
 - 公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況 ……P7
 - 公共職業訓練(障害者訓練)の実施状況 ……P8
 - 求職者支援訓練の実施状況 ……P9
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況 ……P10
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和4年度) ……P11

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け


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

訓練期間：概ね3か月～2年

実施機関

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

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



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

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

学卒者向け

対象：高等学校卒業生等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

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

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月 ※1


実施機関

民間教育訓練機関等
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

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

※1 令和6年3月末までの時限措置として、在職中の方等で訓練期間や訓練時間に配慮が必要な方を対象とする場合、より短期間(2週間～)で設定可

※2 職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。



令和4年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	102,160	-	24,993	-	77,167	-
うち施設内	31,135	86.7%	24,922	87.9%	6,213	83.2%
うち委託	71,025	74.6%	71	44.9%	70,954	74.6%
在職者訓練	105,616	-	65,092	-	40,524	-
学卒者訓練	15,798	96.0%	5,528	99.5%	10,270	94.8%
合計	223,574	-	95,613	-	127,961	-

令和4年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,275	70.1%	329	81.3%	748	66.2%	198	71.7%

令和4年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,230人 就職率：57.1% (実践コース) 34,059人 就職率：59.0%

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	-
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	-
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	-
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	-
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	114,032	102,160	73.8%	-
	施設内訓練	33,533	31,135	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,499	71,025	73.3%	74.6%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

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

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

公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況

	合計	機構(※)		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成30年度	121,406	98,538	70,085	67,419	51,321
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
令和2年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和3年度	92,467	85,824	54,220	51,127	38,247
令和4年度	105,616	99,604	65,092	56,715	40,524

※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

		合計								
		合計			機構			都道府県		
		定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率
平成30年度	合計	12,541	16,934	97.4%	2,868	5,723	99.7%	9,673	11,211	96.7%
	専門課程	3,253	5,975	99.5%	1,963	3,900	99.4%	1,290	2,075	99.6%
	応用課程	855	1,766	100.0%	845	1,762	100.0%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	8,083	8,828	96.1%	60	61	98.2%	8,023	8,767	96.1%
	普通課程(中卒)	350	365	96.9%	—	—	—	350	365	96.9%
令和元年度	合計	13,307	16,403	96.3%	2,865	5,692	99.1%	10,442	10,711	95.4%
	専門課程	3,300	5,920	98.5%	1,960	3,895	98.8%	1,340	2,025	98.1%
	応用課程	855	1,742	99.5%	845	1,740	99.5%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	94.8%	60	57	98.2%	8,607	8,347	94.8%
	普通課程(中卒)	485	337	96.4%	—	—	—	485	337	96.4%
令和2年度	合計	12,402	15,773	95.3%	2,875	5,655	99.0%	9,527	10,118	94.0%
	専門課程	3,220	5,859	98.3%	1,965	3,851	98.5%	1,255	2,008	98.1%
	応用課程	860	1,755	99.4%	850	1,751	99.3%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	93.0%	60	53	100.0%	7,776	7,651	92.9%
	普通課程(中卒)	486	455	98.0%	—	—	—	486	455	98.0%
令和3年度	合計	12,123	15,841	96.5%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,287	95.5%
	専門課程	3,272	5,723	99.2%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	99.0%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,641	7,972	94.9%	60	57	100.0%	7,581	7,915	94.8%
	普通課程(中卒)	350	362	95.9%	—	—	—	350	362	95.9%
令和4年度	合計	12,097	15,798	96.0%	2,852	5,528	99.5%	9,245	10,270	94.8%
	専門課程	3,272	5,787	98.3%	1,942	3,687	99.2%	1,330	2,100	97.6%
	応用課程	860	1,791	99.8%	850	1,788	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,655	7,898	94.2%	60	53	100.0%	7,595	7,845	94.2%
	普通課程(中卒)	310	322	95.6%	—	—	—	310	322	95.6%

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

(単位:人)

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校 における職業訓練	1,740	—	1,734	—	1,525	—	1,566	—	1,476	—
離職者訓練	1,456	71.1%	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,376	64.7%	1,275	70.1%
在職者訓練	284	—	349	—	198	—	190	—	201	—
一般校における 障害者職業訓練	653[307]	75.8%	633[268]	73.2%	690[285]	71.6%	689[254]	72.7%	793[247]	73.4%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	3,283	—	3,065	—	2,533	—	2,731	—	2,764	—
離職者訓練	3,073	52.2%	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%	2,574	49.1%
在職者訓練	210	—	202	—	194	—	160	—	190	—
合 計	5,676	—	5,432	—	4,748	—	4,986	—	5,033	—

(資料:定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

※ 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

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

求職者支援訓練の実施状況

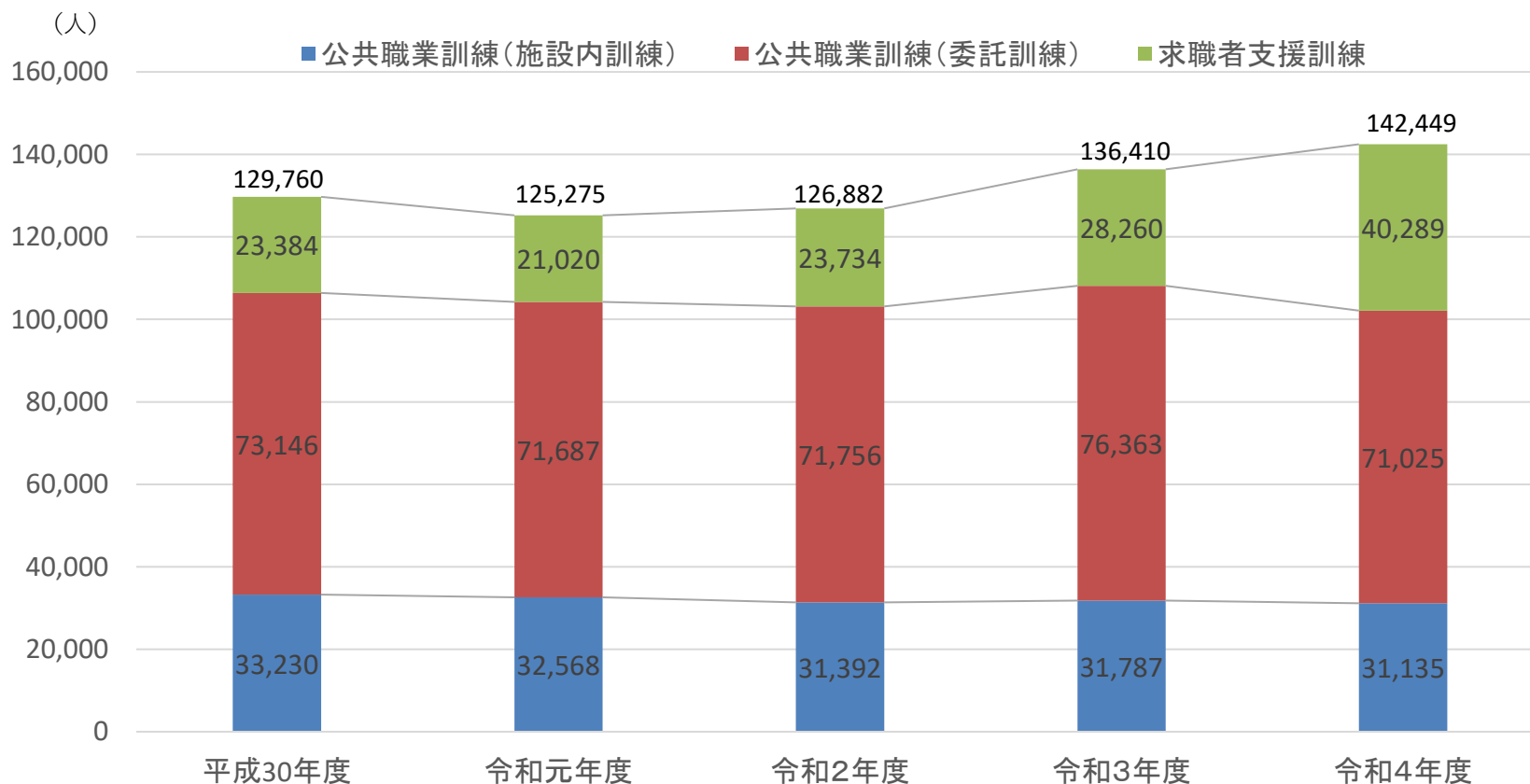
	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 定員充足率 (⑤/④)	就職率
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和4年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況



ハロートレーニング(離職者向け)の受講者数は、3年連続で増加。

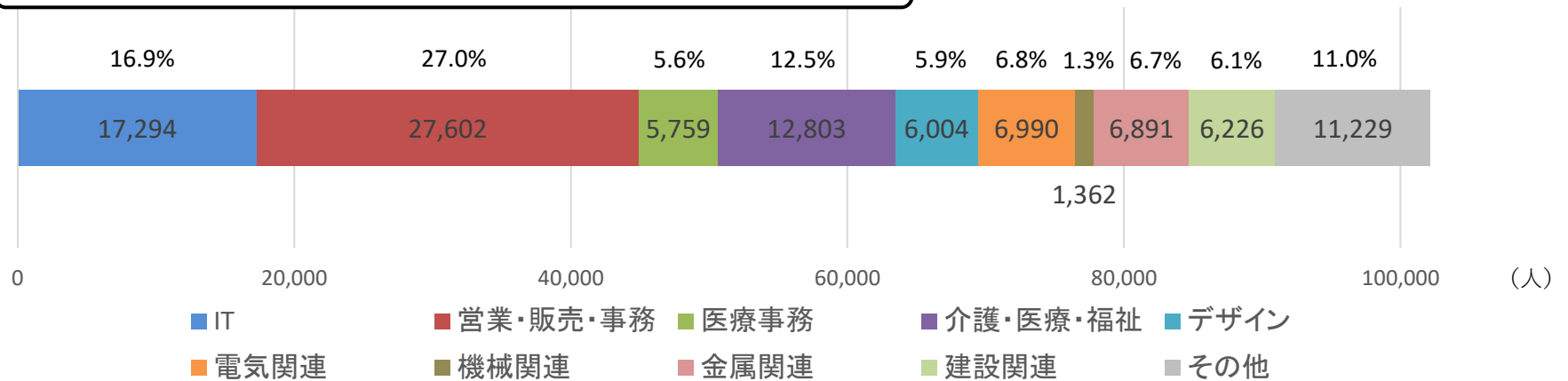


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和4年度)



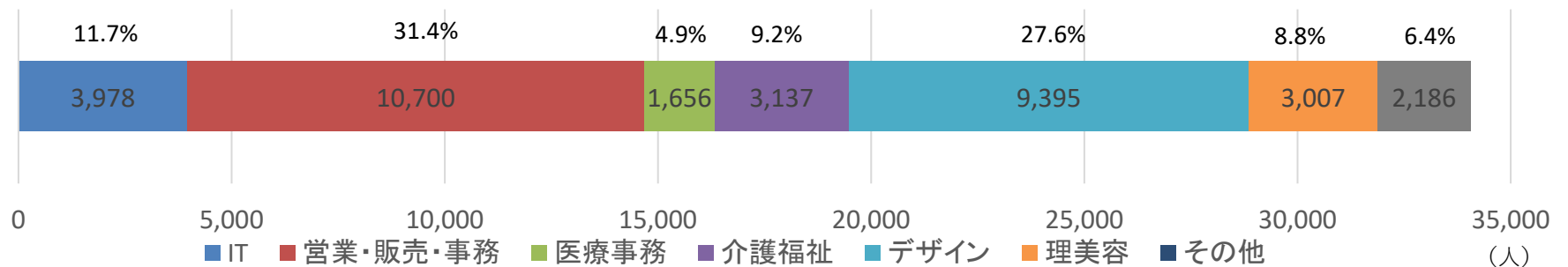
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②IT分野、③介護・医療・福祉分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



1. 令和4年度までの実施状況

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細

・公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況《再掲》P13
・就職状況(平成30年度～令和4年度)P14
・受講者数・就職率(令和4年度分野別)P15
・入校者数(年齢階層別・分野別)P16
・就職率(年齢階層別・分野別)P17
・受講者数(令和4年度都道府県別)P18
・就職率(令和4年度都道府県別)P19
・長期高度人材育成コース実施状況(平成30年度～令和4年度)P20
・長期高度人材育成コース実施状況(令和4年度分野別)P21

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	-
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	-
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	-
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	-
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	114,032	102,160	73.8%	-
	施設内訓練	33,533	31,135	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,499	71,025	73.3%	74.6%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

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

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

就職状況（平成30年度～令和4年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 (①+③) ／ (①+②)
平成30年度	施設内訓練	2,756	33,230	1,481	3,421	19,775	16,713	86.8%
	委託訓練	5,234	73,146	3,172	3,829	56,232	41,254	75.1%
令和元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
令和2年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和3年度	施設内訓練	2,695	31,787	1,378	3,116	18,331	15,350	86.1%
	委託訓練	5,919	76,363	3,406	3,708	56,836	40,517	73.0%
令和4年度	施設内訓練	2,717	31,135	1,350	2,890	17,973	15,195	86.7%
	委託訓練	5,706	71,025	3,404	3,550	53,708	39,153	74.6%

※ 当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

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

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

受講者数・就職率（令和4年度分野別）

分野	受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練						
		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	
IT分野	17,294	155	77.0%	0	-	155	77.0%	17,139	70.8%	0	-	17,139	70.8%	
営業・販売・事務分野	27,602	732	87.4%	457	88.6%	275	85.8%	26,870	73.5%	0	-	26,870	73.5%	
医療事務分野	5,759	0	-	0	-	0	-	5,759	79.3%	0	-	5,759	79.3%	
介護・医療・福祉分野	12,803	809	88.2%	0	-	809	88.2%	11,994	85.9%	0	-	11,994	85.9%	
農業分野	840	515	90.7%	0	-	515	90.7%	325	72.5%	0	-	325	72.5%	
旅行・観光分野	389	35	80.0%	0	-	35	80.0%	354	54.9%	0	-	354	54.9%	
デザイン分野	6,004	93	79.8%	0	-	93	79.8%	5,911	67.7%	0	-	5,911	67.7%	
製造分野	電気関連分野	6,990	6,959	86.3%	6,640	86.5%	319	82.6%	31	64.3%	0	-	31	64.3%
	機械関連分野	1,362	1,246	82.7%	820	86.9%	426	76.7%	116	74.2%	0	-	116	74.2%
	金属関連分野	6,891	6,890	89.1%	6,309	89.4%	581	86.4%	1	0.0%	0	-	1	0.0%
	その他の製造関連分野	409	380	80.4%	0	-	380	80.4%	29	54.2%	0	-	29	54.2%
建設関連分野	6,226	5,648	86.1%	4,427	87.2%	1,221	83.1%	578	70.1%	0	-	578	70.1%	
理容・美容関連分野	347	0	-	0	-	0	-	347	78.2%	0	-	347	78.2%	
その他分野	林業分野	8	0	-	0	-	0	-	8	-	0	-	8	-
	警備・保安分野	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
	クリエート (企画・創作)分野	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
	輸送サービス分野	265	86	89.1%	59	89.5%	27	88.5%	179	61.1%	0	-	179	61.1%
	調理分野	657	182	86.6%	0	-	182	86.6%	475	81.1%	0	-	475	81.1%
	その他の分野	8,314	7,405	85.7%	6,210	89.1%	1,195	78.6%	909	75.3%	71	44.9%	838	78.8%
総計	102,160	31,135	86.7%	24,922	87.9%	6,213	83.2%	71,025	74.6%	71	44.9%	70,954	74.6%	

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

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

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

入校者数 (年齢階層別・分野別)

	年齢階層	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	うち女性	
		うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性			
合計	入校者数	994	376	7,314	4,231	11,023	6,728	9,857	6,265	10,161	6,704	9,790	6,720	10,945	7,426	9,668	6,521	6,776	3,935	5,987	2,439	1,692	532	84,207	51,877	
	割合	1.2%	0.4%	8.7%	5.0%	13.1%	8.0%	11.7%	7.4%	12.1%	8.0%	11.6%	8.0%	13.0%	8.8%	11.5%	7.7%	8.0%	4.7%	7.1%	2.9%	2.0%	0.6%	100.0%	61.6%	
IT分野	入校者数	85	40	1,336	752	1,943	1,196	1,596	1,116	1,739	1,282	1,685	1,316	1,956	1,559	1,794	1,451	1,327	1,010	979	628	282	144	14,722	10,494	
	割合	0.6%	0.3%	9.1%	5.1%	13.2%	8.1%	10.8%	7.6%	11.8%	8.7%	11.4%	8.9%	13.3%	10.6%	12.2%	9.9%	9.0%	6.9%	6.6%	4.3%	1.9%	1.0%	100.0%	71.3%	
営業・販売・事務分野	入校者数	165	112	2,064	1,501	3,090	2,402	2,765	2,233	3,060	2,527	2,911	2,473	3,289	2,829	2,755	2,366	1,794	1,404	1,406	880	360	182	23,659	18,909	
	割合	0.7%	0.5%	8.7%	6.3%	13.1%	10.2%	11.7%	9.4%	12.9%	10.7%	12.3%	10.5%	13.9%	12.0%	11.6%	10.0%	7.6%	5.9%	5.9%	3.7%	1.5%	0.8%	100.0%	79.9%	
医療事務分野	入校者数	61	61	638	610	735	707	629	606	668	646	659	646	711	689	528	519	233	224	91	82	15	11	4,968	4,801	
	割合	1.2%	1.2%	12.8%	12.3%	14.8%	14.2%	12.7%	12.2%	13.4%	13.0%	13.3%	13.0%	14.3%	13.9%	10.6%	10.4%	4.7%	4.5%	1.8%	1.7%	0.3%	0.2%	100.0%	96.6%	
介護・医療・福祉分野	入校者数	109	75	594	398	622	422	739	531	920	674	1,143	840	1,334	952	1,506	1,054	1,136	726	953	488	287	136	9,343	6,296	
	割合	1.2%	0.8%	6.4%	4.3%	6.7%	4.5%	7.9%	5.7%	9.8%	7.2%	12.2%	9.0%	14.3%	10.2%	16.1%	11.3%	12.2%	7.8%	10.2%	5.2%	3.1%	1.5%	100.0%	67.4%	
農業分野	入校者数	14	1	19	9	31	3	32	13	47	14	47	11	74	26	108	38	113	31	208	24	78	8	771	178	
	割合	1.8%	0.1%	2.5%	1.2%	4.0%	0.4%	4.2%	1.7%	6.1%	1.8%	6.1%	1.4%	9.6%	3.4%	14.0%	4.9%	14.7%	4.0%	27.0%	3.1%	10.1%	1.0%	100.0%	23.1%	
旅行・観光分野	入校者数	1	1	20	14	26	16	30	25	35	25	34	25	52	43	55	47	50	37	44	23	17	6	364	262	
	割合	0.3%	0.3%	5.5%	3.8%	7.1%	4.4%	8.2%	6.9%	9.6%	6.9%	9.3%	6.9%	14.3%	11.8%	15.1%	12.9%	13.7%	10.2%	12.1%	6.3%	4.7%	1.6%	100.0%	72.0%	
デザイン分野	入校者数	23	13	623	419	1,330	995	913	698	745	572	469	368	405	303	307	241	155	107	125	63	28	8	5,123	3,787	
	割合	0.4%	0.3%	12.2%	8.2%	26.0%	19.4%	17.8%	13.6%	14.5%	11.2%	9.2%	7.2%	7.9%	5.9%	6.0%	4.7%	3.0%	2.1%	2.4%	1.2%	0.5%	0.2%	100.0%	73.9%	
製造分野	電気関連分野	入校者数	64	5	496	49	873	154	783	137	674	104	581	109	603	83	413	57	334	30	312	6	94	2	5,227	736
	割合	1.2%	0.1%	9.5%	0.9%	16.7%	2.9%	15.0%	2.6%	12.9%	2.0%	11.1%	2.1%	11.5%	1.6%	7.9%	1.1%	6.4%	0.6%	6.0%	0.1%	1.8%	0.0%	100.0%	14.1%	
機械関連分野	入校者数	34	1	109	19	172	51	135	42	157	40	142	55	153	58	108	32	70	16	52	1	19	1	1,151	316	
	割合	3.0%	0.1%	9.5%	1.7%	14.9%	4.4%	11.7%	3.6%	13.6%	3.5%	12.3%	4.8%	13.3%	5.0%	9.4%	2.8%	6.1%	1.4%	4.5%	0.1%	1.7%	0.1%	100.0%	27.5%	
金属関連分野	入校者数	119	9	425	105	732	232	766	271	647	235	632	259	649	246	489	153	295	63	284	27	82	3	5,120	1,603	
	割合	2.3%	0.2%	8.3%	2.1%	14.3%	4.5%	15.0%	5.3%	12.6%	4.6%	12.3%	5.1%	12.7%	4.8%	9.6%	3.0%	5.8%	1.2%	5.5%	0.5%	1.6%	0.1%	100.0%	31.3%	
その他の製造関連分野	入校者数	57	8	31	14	48	23	38	28	31	15	51	29	45	27	35	20	23	11	33	11	4	2	396	188	
	割合	14.4%	2.0%	7.8%	3.5%	12.1%	5.8%	9.6%	7.1%	7.8%	3.8%	12.9%	7.3%	11.4%	6.8%	8.8%	5.1%	5.8%	2.8%	8.3%	2.8%	1.0%	0.5%	100.0%	47.5%	
建設関連分野	入校者数	134	18	299	123	459	234	462	263	520	292	566	306	679	362	597	301	488	159	657	114	157	10	5,018	2,182	
	割合	2.7%	0.4%	6.0%	2.5%	9.1%	4.7%	9.2%	5.2%	10.4%	5.8%	11.3%	6.1%	13.5%	7.2%	11.9%	6.0%	9.7%	3.2%	13.1%	2.3%	3.1%	0.2%	100.0%	43.5%	
理容・美容関連分野	入校者数	8	5	41	34	37	37	42	41	32	30	24	22	20	20	16	16	1	1	1	1	1	1	223	208	
	割合	3.6%	2.2%	18.4%	15.2%	16.6%	16.6%	18.8%	18.4%	14.3%	13.5%	10.8%	9.9%	9.0%	9.0%	7.2%	7.2%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	100.0%	93.3%	
その他分野	林業分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	8	1	
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0%	-	12.5%	-	12.5%	12.5%	12.5%	-	-	-	25.0%	-	12.5%	-	100.0%	12.5%	
警備・保安分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
クリエイティブ分野 (企画・創作)	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
輸送サービス分野	入校者数	5	0	13	5	18	2	21	2	30	7	23	3	37	2	36	3	29	2	22	0	7	0	241	26	
	割合	2.1%	-	5.4%	2.1%	7.5%	0.8%	8.7%	0.8%	12.4%	2.9%	9.5%	1.2%	15.4%	0.8%	14.9%	1.2%	12.0%	0.8%	9.1%	-	2.9%	-	100.0%	10.8%	
調理分野	入校者数	29	16	50	30	55	41	44	29	40	25	73	60	61	38	68	51	40	24	53	28	10	7	523	349	
	割合	5.5%	3.1%	9.6%	5.7%	10.5%	7.8%	8.4%	5.5%	7.6%	4.8%	14.0%	11.5%	11.7%	7.3%	13.0%	9.8%	7.6%	4.6%	10.1%	5.4%	1.9%	1.3%	100.0%	66.7%	
その他の分野	入校者数	86	11	556	149	852	213	862	230	814	216	749	198	876	188	852	172	688	90	765	63	250	11	7,350	1,541	
	割合	1.2%	0.1%	7.6%	2.0%	11.6%	2.9%	11.7%	3.1%	11.1%	2.9%	10.2%	2.7%	11.9%	2.6%	11.6%	2.3%	9.4%	1.2%	10.4%	0.9%	3.4%	0.1%	100.0%	21.0%	

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

※ 「うち女性」の割合は、各分野の入校者数合計に対する割合であること。

就職率 (年齢階層別・分野別)

年齢階層	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	うち女性	
	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性			
合計	80.0%	76.3%	79.0%	80.3%	79.7%	80.8%	80.0%	79.7%	79.5%	80.2%	79.4%	79.7%	78.5%	79.9%	76.7%	77.5%	72.9%	73.8%	72.0%	71.2%	68.9%	68.3%	77.8%	78.7%	
IT分野	71.6%	73.0%	73.0%	77.4%	75.9%	79.5%	74.5%	77.2%	72.5%	75.8%	71.5%	74.3%	72.2%	75.5%	68.8%	71.8%	64.8%	69.2%	60.7%	63.7%	56.7%	64.6%	70.9%	74.2%	
営業・販売・事務分野	65.9%	70.3%	74.3%	78.3%	75.8%	79.5%	75.8%	78.3%	76.8%	79.1%	76.7%	78.2%	75.3%	78.0%	74.0%	77.3%	67.3%	71.2%	62.1%	67.9%	56.5%	59.9%	73.9%	77.2%	
医療事務分野	63.2%	63.2%	79.7%	80.1%	82.3%	82.7%	78.9%	79.6%	81.8%	82.2%	80.9%	81.3%	80.3%	80.8%	77.3%	78.0%	68.6%	69.0%	69.2%	71.3%	53.3%	54.5%	79.3%	79.9%	
介護・医療・福祉分野	87.9%	90.3%	89.1%	89.0%	87.7%	88.5%	87.9%	87.9%	88.4%	89.7%	87.8%	88.7%	87.1%	89.7%	85.9%	87.0%	84.4%	87.2%	81.3%	83.2%	78.1%	82.2%	86.1%	87.9%	
農業分野	91.7%	100.0%	94.1%	87.5%	70.4%	66.7%	68.8%	66.7%	82.6%	72.7%	80.9%	63.6%	83.6%	87.5%	84.0%	87.8%	86.2%	71.9%	84.0%	78.6%	88.9%	87.5%	83.7%	79.3%	
旅行・観光分野	100.0%	100.0%	60.0%	66.7%	66.7%	81.3%	69.6%	68.4%	44.4%	38.1%	51.5%	58.3%	74.5%	75.0%	51.9%	53.7%	47.7%	50.0%	56.3%	66.7%	43.8%	50.0%	57.2%	61.0%	
デザイン分野	73.3%	75.0%	70.6%	75.6%	68.8%	71.6%	70.3%	70.0%	69.4%	71.3%	66.5%	69.9%	63.5%	64.4%	61.9%	62.7%	58.6%	63.4%	61.3%	64.8%	61.9%	40.0%	67.9%	70.1%	
製造分野	電気関連分野	83.6%	100.0%	90.0%	94.3%	90.5%	94.5%	91.3%	93.8%	84.9%	91.1%	85.2%	89.3%	83.7%	94.0%	84.9%	90.2%	79.5%	75.0%	77.1%	100.0%	69.6%	-	86.3%	92.2%
	機械関連分野	91.7%	100.0%	85.3%	90.0%	88.4%	93.8%	83.2%	84.6%	83.6%	93.3%	82.2%	86.4%	85.5%	91.8%	76.1%	60.6%	68.7%	81.3%	71.7%	100.0%	50.0%	-	82.0%	86.7%
	金属関連分野	95.5%	100.0%	91.0%	90.7%	93.9%	95.1%	91.6%	92.9%	89.3%	88.8%	90.9%	91.1%	87.7%	88.0%	86.2%	88.4%	80.8%	81.8%	78.6%	88.2%	79.2%	-	89.1%	90.5%
	その他の製造関連分野	93.2%	83.3%	82.1%	75.0%	81.0%	94.4%	80.0%	76.0%	82.8%	85.7%	75.0%	80.8%	75.6%	87.0%	69.0%	76.5%	70.6%	77.8%	70.6%	81.8%	75.0%	100.0%	78.6%	82.2%
建設関連分野	88.5%	100.0%	93.0%	96.6%	88.2%	89.2%	90.1%	90.3%	89.2%	88.2%	84.2%	85.7%	83.4%	85.4%	79.7%	79.4%	78.6%	76.9%	80.9%	81.3%	78.1%	77.8%	84.5%	85.7%	
理容・美容関連分野	40.0%	40.0%	69.4%	66.7%	80.6%	82.4%	87.5%	87.2%	83.3%	82.8%	80.0%	78.9%	88.2%	88.2%	75.0%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	78.2%	78.9%	
その他分野	林業分野	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	警備・保安分野	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	クリエイティブ (企画・創作)分野	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	輸送サービス分野	100.0%	-	76.9%	50.0%	92.3%	100.0%	85.7%	100.0%	73.9%	80.0%	79.2%	100.0%	63.6%	100.0%	63.6%	100.0%	63.3%	50.0%	47.4%	-	37.5%	-	69.2%	83.3%
	調理分野	89.5%	81.8%	88.9%	96.2%	90.7%	90.6%	80.4%	84.4%	80.0%	80.6%	81.7%	85.0%	77.5%	80.4%	80.0%	81.0%	76.9%	70.8%	89.1%	90.3%	87.5%	83.3%	82.8%	84.0%
その他の分野	51.5%	-	84.9%	86.3%	84.7%	90.2%	86.2%	77.8%	86.1%	80.6%	87.7%	83.1%	84.9%	81.7%	82.9%	72.4%	80.2%	78.9%	83.4%	56.4%	79.8%	57.1%	83.8%	79.3%	

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

公共職業訓練
(離職者訓練)

受講者数 (令和4年度都道府県別)

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託	
北海道	4,022	1,468	2,554	1,467	1,467	-	2,555	1	2,554
青森県	1,511	344	1,167	310	310	-	1,201	34	1,167
岩手県	1,480	350	1,130	350	350	-	1,130	0	1,130
宮城県	1,969	734	1,235	719	719	-	1,250	15	1,235
秋田県	1,114	381	733	357	357	-	757	24	733
山形県	886	307	579	293	293	-	593	14	579
福島県	2,120	741	1,379	741	741	-	1,379	0	1,379
茨城県	1,356	468	888	437	437	-	919	31	888
栃木県	1,775	740	1,035	662	662	-	1,113	78	1,035
群馬県	1,242	474	768	474	474	-	768	0	768
埼玉県	5,369	830	4,539	665	652	13	4,704	178	4,526
千葉県	4,347	1,220	3,127	1,131	1,131	-	3,216	89	3,127
東京都	11,056	1,999	9,057	0	0	-	11,056	1,999	9,057
神奈川県	3,322	1,358	1,964	787	787	-	2,535	571	1,964
新潟県	2,196	450	1,746	303	303	-	1,893	147	1,746
富山県	957	627	330	357	357	-	600	270	330
石川県	1,828	406	1,422	300	300	-	1,528	106	1,422
福井県	744	334	410	265	265	-	479	69	410
山梨県	786	390	396	339	339	-	447	51	396
長野県	1,480	536	944	515	515	-	965	21	944
岐阜県	1,217	253	964	233	233	-	984	20	964
静岡県	1,708	625	1,083	564	564	-	1,144	61	1,083
愛知県	4,971	1,101	3,870	740	740	-	4,231	361	3,870
三重県	1,376	708	668	594	594	-	782	114	668
滋賀県	1,652	603	1,049	450	450	-	1,202	153	1,049

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託	
京都府	2,111	722	1,389	689	689	-	1,422	33	1,389
大阪府	5,271	882	4,389	712	692	20	4,559	190	4,369
兵庫県	4,262	1,388	2,874	1,196	1,196	-	3,066	192	2,874
奈良県	1,224	487	737	411	411	-	813	76	737
和歌山県	902	391	511	391	391	-	511	0	511
鳥取県	1,012	463	549	460	460	-	552	3	549
島根県	954	457	497	420	410	10	534	47	487
岡山県	1,336	528	808	434	426	8	902	102	800
広島県	1,931	773	1,158	688	688	-	1,243	85	1,158
山口県	1,388	499	889	354	354	-	1,034	145	889
徳島県	872	335	537	277	277	-	595	58	537
香川県	921	553	368	333	333	-	588	220	368
愛媛県	1,088	483	605	431	431	-	657	52	605
高知県	927	342	585	326	326	-	601	16	585
福岡県	5,719	1,414	4,305	997	997	-	4,722	417	4,305
佐賀県	1,036	376	660	376	376	-	660	0	660
長崎県	2,090	560	1,530	556	556	-	1,534	4	1,530
熊本県	1,882	943	939	963	943	20	919	0	919
大分県	1,470	383	1,087	350	350	-	1,120	33	1,087
宮崎県	1,454	691	763	678	678	-	776	13	763
鹿児島県	2,086	402	1,684	402	402	-	1,684	0	1,684
沖縄県	1,740	616	1,124	496	496	-	1,244	120	1,124
合計	102,160	31,135	71,025	24,993	24,922	71	77,167	6,213	70,954

R2年度合計	103,148	31,392	71,756	24,855	24,855	0	78,293	6,537	71,756
R3年度合計	108,150	31,787	76,363	25,265	25,217	48	82,885	6,570	76,315

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

就職率 (令和4年度都道府県別)

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	88.5%	88.5%	100.0%	73.0%	-	73.0%
青森県	90.9%	89.4%	100.0%	77.8%	-	77.8%
岩手県	82.8%	82.8%	-	72.9%	-	72.9%
宮城県	83.8%	84.1%	73.3%	79.2%	-	79.2%
秋田県	88.0%	88.1%	87.0%	74.0%	-	74.0%
山形県	86.9%	85.8%	100.0%	67.2%	-	67.2%
福島県	87.5%	87.5%	-	80.6%	-	80.6%
茨城県	89.9%	90.1%	87.5%	71.9%	-	71.9%
栃木県	83.3%	87.5%	56.3%	71.8%	-	71.8%
群馬県	87.8%	87.8%	-	78.6%	-	78.6%
埼玉県	87.7%	90.8%	79.2%	76.7%	30.8%	76.9%
千葉県	85.3%	85.0%	88.0%	72.8%	-	72.8%
東京都	80.0%	-	80.0%	56.8%	-	56.8%
神奈川県	90.2%	88.1%	92.2%	78.4%	-	78.4%
新潟県	83.8%	85.6%	81.0%	75.2%	-	75.2%
富山県	85.1%	85.9%	84.5%	85.3%	-	85.3%
石川県	82.4%	89.8%	69.3%	76.0%	-	76.0%
福井県	88.2%	94.3%	74.6%	78.9%	-	78.9%
山梨県	83.2%	87.9%	66.0%	78.6%	-	78.6%
長野県	89.8%	90.2%	84.2%	75.8%	-	75.8%
岐阜県	87.9%	86.8%	94.4%	79.7%	-	79.7%
静岡県	88.1%	87.9%	89.6%	71.2%	-	71.2%
愛知県	85.9%	86.9%	84.5%	77.2%	-	77.2%
三重県	82.0%	86.3%	62.8%	76.7%	-	76.7%
滋賀県	85.5%	91.2%	70.5%	67.8%	-	67.8%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	86.9%	87.4%	79.3%	80.3%	-	80.3%
大阪府	88.8%	86.0%	94.6%	85.9%	61.1%	86.0%
兵庫県	88.8%	90.3%	82.1%	80.6%	-	80.6%
奈良県	85.0%	81.5%	97.3%	87.8%	-	87.8%
和歌山県	90.2%	90.2%	-	77.7%	-	77.7%
鳥取県	90.5%	90.4%	100.0%	78.7%	-	78.7%
島根県	93.7%	93.1%	97.5%	79.4%	50.0%	80.2%
岡山県	90.0%	90.3%	89.0%	66.9%	62.5%	66.9%
広島県	83.6%	86.2%	70.5%	73.7%	-	73.7%
山口県	86.9%	87.5%	85.7%	73.4%	-	73.4%
徳島県	84.5%	82.4%	90.7%	84.7%	-	84.7%
香川県	82.9%	83.2%	82.6%	74.0%	-	74.0%
愛媛県	87.8%	87.5%	89.6%	78.4%	-	78.4%
高知県	83.0%	83.6%	73.3%	80.7%	-	80.7%
福岡県	87.0%	87.8%	85.7%	72.8%	-	72.8%
佐賀県	84.0%	84.0%	-	79.7%	-	79.7%
長崎県	92.0%	91.9%	100.0%	78.2%	-	78.2%
熊本県	92.1%	92.1%	-	73.6%	30.0%	74.7%
大分県	90.1%	88.6%	100.0%	85.2%	-	85.2%
宮崎県	88.4%	88.2%	100.0%	82.7%	-	82.7%
鹿児島県	85.8%	85.8%	-	79.6%	-	79.6%
沖縄県	90.0%	88.1%	96.3%	84.6%	-	84.6%
合計	86.7%	87.9%	83.2%	74.6%	44.9%	74.6%

R2年度合計	83.7%	84.7%	80.8%	71.3%	-	71.3%
R3年度合計	86.1%	87.4%	82.5%	73.0%	47.9%	73.1%

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

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

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

長期高度人材育成コース 実施状況 (平成30年度～令和4年度)

	コース数	受講者数	就職率
平成30年度	716	4,278	90.1%
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和2年度	1,026	5,269	88.9%
令和3年度	1,032	5,345	88.4%
令和4年度	961	5,241	88.8%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和4年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	8	21	100.0%
建設系	6	11	75.0%
事務系	32	132	78.0%
介護系	302	1,326	91.7%
保育系	290	2,029	92.3%
その他社会福祉系	77	518	89.3%
サービス系	71	263	69.9%
調理系	52	302	83.2%
保健医療系	19	86	100.0%
情報系	86	484	84.0%
その他	18	69	71.4%
合計	961	5,241	88.8%
令和3年度合計	1,032	5,345	88.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

1. 令和4年度までの実施状況

(3) 求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》P23
・就職状況(平成30年度～令和4年度コース別)P24
・認定・開講状況(令和4年度コース別／分野別)P25
・就職状況(令和4年度コース別／分野別)P26
・受講者数(年齢階層別・分野別)P27
・就職率(年齢階層別・分野別)P28
・受講者数(令和4年度都道府県別)P29
・就職率(令和4年度都道府県別)P30
・申請・認定状況(令和4年度都道府県別)P31
・申請・認定状況(令和4年度都道府県別・コース別／重点3分野別)P32

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 定員充足率 (⑤/④)	就職率
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和4年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。

就職状況（平成30年度～令和4年度コース別）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)
平成30年度	基礎コース	879	7,163	572	461	6,130	343	6,248 (6,058)	3,672 (3,615)	59.6%
	実践コース	1,795	17,110	2,076	1,531	13,503	—	15,034 (14,807)	9,567 (9,475)	63.9%
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	—	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
令和2年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	—	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和3年度	基礎コース	640	5,541	488	309	4,744	239	4,814 (4,621)	2,553 (2,491)	53.9%
	実践コース	2,025	21,361	2,261	1,513	17,578	—	19,091 (18,668)	11,341 (11,206)	60.0%
令和4年度	基礎コース	578	5,874	516	352	5,006	253	5,105 (4,907)	2,871 (2,804)	57.1%
	実践コース	2,461	28,892	3,001	1,957	23,931	—	25,888 (25,369)	15,151 (14,976)	59.0%

※ 当年度中に終了したコースについて集計。

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

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

認定・開講状況 (令和4年度コース別／分野別)

	全体	基礎コース	実践コース			
			IT	営業・販売・事務	医療事務	
認定コース数	3,626	652	2,974	321	1,070	170
認定定員	61,251	10,052	51,199	5,690	17,328	2,756
開講コース数	3,256	592	2,664	294	940	145
中止率	10.2%	9.2%	10.4%	8.4%	12.1%	14.7%
開講定員	55,373	9,117	46,256	5,205	15,298	2,381
受講申込者数	58,519	8,145	50,374	5,893	14,345	2,075
応募倍率	1.06	0.89	1.09	1.13	0.94	0.87
受講者数	40,289	6,230	34,059	3,978	10,700	1,656
定員充足率	72.8%	68.3%	73.6%	76.4%	69.9%	69.6%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	414	7	3	538	254	197
認定定員	6,526	107	45	11,622	4,009	3,116
開講コース数	332	7	2	524	240	180
中止率	19.8%	0.0%	33.3%	2.6%	5.5%	8.6%
開講定員	5,291	107	25	11,280	3,823	2,846
受講申込者数	3,784	77	15	16,390	4,382	3,413
応募倍率	0.72	0.72	0.60	1.45	1.15	1.20
受講者数	3,137	65	12	9,395	3,007	2,109
定員充足率	59.3%	60.7%	48.0%	83.3%	78.7%	74.1%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職状況 (令和4年度コース別／分野別)

	コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	①就職理由 中退者数	②修了者数	③訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤就職者数	就職率 (⑤/④)	(参考) 従前の 就職率	令和3年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	578	5,874	516	352	5,006	253	5,105 (4,907)	2,871 (2,804)	57.1%	73.6%	53.9%	71.3%
実践コース	2,461	28,892	3,001	1,957	23,931	-	25,888 (25,369)	15,151 (14,976)	59.0%	75.6%	60.0%	75.6%
IT	264	3,293	445	261	2,587	-	2,848 (2,825)	1,602 (1,593)	56.4%	70.6%	58.7%	71.0%
営業・販売 ・事務	873	8,984	709	648	7,624	-	8,272 (8,029)	4,758 (4,691)	58.4%	74.1%	55.4%	71.7%
医療事務	134	1,423	110	83	1,230	-	1,313 (1,306)	869 (868)	66.5%	80.4%	66.2%	77.1%
介護福祉	325	2,828	212	23	2,593	-	2,616 (2,462)	1,761 (1,686)	68.5%	83.8%	70.3%	83.8%
デザイン	459	7,748	939	655	6,154	-	6,809 (6,759)	3,664 (3,648)	54.0%	71.4%	60.7%	76.4%
理容・美容	226	2,702	370	105	2,227	-	2,332 (2,329)	1,518 (1,518)	65.2%	87.6%	60.2%	81.9%
その他	180	1,914	216	182	1,516	-	1,698 (1,659)	979 (972)	58.6%	75.1%	58.7%	75.0%

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

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

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

※「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

受講者数（年齢階層別・分野別）

	年齢階層	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	
		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性	
合計	受講者数	463	340	4,290	2,946	5,647	4,055	4,658	3,467	4,526	3,484	4,152	3,290	4,078	3,272	3,946	3,153	2,584	1,908	1,892	1,184	742	356	36,978	27,455
	割合	1.3%	0.9%	11.6%	8.0%	15.3%	11.0%	12.6%	9.4%	12.2%	9.4%	11.2%	8.9%	11.0%	8.8%	10.7%	8.5%	7.0%	5.2%	5.1%	3.2%	2.0%	1.0%	100.0%	74.2%
基礎コース	受講者数	116	71	645	442	548	402	531	407	583	462	639	531	748	607	896	733	656	520	539	378	212	121	6,113	4,674
	割合	1.9%	1.2%	10.6%	7.2%	9.0%	6.6%	8.7%	6.7%	9.5%	7.6%	10.5%	8.7%	12.2%	9.9%	14.7%	12.0%	10.7%	8.5%	8.8%	6.2%	3.5%	2.0%	100.0%	76.5%
実践コース	受講者数	347	269	3,645	2,504	5,099	3,653	4,127	3,060	3,943	3,022	3,513	2,759	3,330	2,665	3,050	2,420	1,928	1,388	1,353	806	530	235	30,865	22,781
	割合	1.1%	0.9%	11.8%	8.1%	16.5%	11.8%	13.4%	9.9%	12.8%	9.8%	11.4%	8.9%	10.8%	8.6%	9.9%	7.8%	6.2%	4.5%	4.4%	2.6%	1.7%	0.8%	100.0%	73.8%
IT	受講者数	38	10	609	226	877	364	614	266	461	207	337	174	256	148	177	110	92	35	63	18	18	4	3,542	1,562
	割合	1.1%	0.3%	17.2%	6.4%	24.8%	10.3%	17.3%	7.5%	13.0%	5.8%	9.5%	4.9%	7.2%	4.2%	5.0%	3.1%	2.6%	1.0%	1.8%	0.5%	0.5%	0.1%	100.0%	44.1%
営業・販売・事務	受講者数	90	67	804	540	1,130	833	1,055	832	1,169	955	1,335	1,103	1,305	1,100	1,319	1,110	902	702	658	414	255	110	10,022	7,766
	割合	0.9%	0.7%	8.0%	5.4%	11.3%	8.3%	10.5%	8.3%	11.7%	9.5%	13.3%	11.0%	13.0%	11.0%	13.2%	11.1%	9.0%	7.0%	6.6%	4.1%	2.5%	1.1%	100.0%	77.5%
医療事務	受講者数	32	32	217	213	250	239	190	183	237	231	197	196	212	210	175	172	75	74	21	20	3	2	1,609	1,572
	割合	2.0%	2.0%	13.5%	13.2%	15.5%	14.9%	11.8%	11.4%	14.7%	14.4%	12.2%	12.2%	13.2%	13.1%	10.9%	10.7%	4.7%	4.6%	1.3%	1.2%	0.2%	0.1%	100.0%	97.7%
介護福祉	受講者数	46	32	147	82	154	91	179	109	247	144	301	184	412	263	583	391	422	244	324	182	152	75	2,967	1,797
	割合	1.6%	1.1%	5.0%	2.8%	5.2%	3.1%	6.0%	3.7%	8.3%	4.9%	10.1%	6.2%	13.9%	8.9%	19.6%	13.2%	14.2%	8.2%	10.9%	6.1%	5.1%	2.5%	100.0%	60.6%
デザイン	受講者数	27	19	1,094	743	1,840	1,360	1,471	1,131	1,199	920	834	662	668	537	425	328	219	168	144	84	50	23	7,971	5,975
	割合	0.3%	0.2%	13.7%	9.3%	23.1%	17.1%	18.5%	14.2%	15.0%	11.5%	10.5%	8.3%	8.4%	6.7%	5.3%	4.1%	2.7%	2.1%	1.8%	1.1%	0.6%	0.3%	100.0%	75.0%
理美容	受講者数	106	104	600	592	592	586	379	374	338	335	235	230	212	207	169	166	83	82	36	36	12	12	2,762	2,724
	割合	3.8%	3.8%	21.7%	21.4%	21.4%	21.2%	13.7%	13.5%	12.2%	12.1%	8.5%	8.3%	7.7%	7.5%	6.1%	6.0%	3.0%	3.0%	1.3%	1.3%	0.4%	0.4%	100.0%	98.6%
その他	受講者数	8	5	174	108	256	180	239	165	292	230	274	210	265	200	202	143	135	83	107	52	40	9	1,992	1,385
	割合	0.4%	0.3%	8.7%	5.4%	12.9%	9.0%	12.0%	8.3%	14.7%	11.5%	13.8%	10.5%	13.3%	10.0%	10.1%	7.2%	6.8%	4.2%	5.4%	2.6%	2.0%	0.5%	100.0%	69.5%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、受講者の合計については、職業訓練情報から把握した受講者の合計と一致しない(特別集計)。

就職率（年齢階層別・分野別）

	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	
	うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性	
合計	19.2%	21.5%	37.0%	40.9%	49.8%	52.7%	48.2%	50.2%	50.1%	51.4%	48.1%	49.5%	46.7%	47.8%	46.7%	47.7%	46.9%	49.0%	42.2%	44.5%	25.8%	24.7%	45.9%	48.2%
基礎コース	26.3%	33.3%	36.3%	43.2%	48.5%	55.9%	48.1%	52.1%	50.8%	53.8%	48.1%	47.6%	43.3%	44.9%	45.5%	47.2%	46.8%	47.9%	41.3%	43.6%	31.0%	28.2%	44.5%	47.5%
実践コース	16.3%	17.7%	37.1%	40.4%	49.9%	52.3%	48.2%	50.0%	50.0%	51.1%	48.1%	49.9%	47.5%	48.4%	47.0%	47.9%	46.9%	49.5%	42.6%	45.0%	23.9%	22.8%	46.2%	48.3%
IT	11.8%	0.0%	30.2%	39.0%	52.6%	56.8%	46.6%	53.8%	51.3%	46.3%	46.1%	54.2%	29.8%	31.8%	37.0%	36.2%	34.8%	40.0%	27.9%	25.0%	23.1%	0.0%	43.3%	46.9%
営業・販売・事務	23.3%	26.1%	42.1%	45.6%	53.5%	58.6%	52.2%	54.7%	54.7%	57.9%	50.8%	54.0%	49.8%	50.2%	46.3%	47.9%	46.3%	49.5%	37.4%	38.3%	21.3%	21.7%	47.8%	50.9%
医療事務	26.7%	26.7%	45.9%	46.2%	59.0%	59.8%	65.2%	65.6%	53.7%	54.2%	58.5%	58.1%	52.9%	53.3%	67.0%	67.7%	51.2%	51.2%	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	56.0%	56.4%
介護福祉	12.0%	15.8%	42.3%	33.3%	53.0%	53.8%	57.3%	55.6%	54.6%	50.0%	54.7%	53.4%	60.4%	58.4%	51.6%	48.8%	52.6%	53.1%	55.9%	57.1%	31.7%	28.2%	52.3%	50.8%
デザイン	14.3%	25.0%	33.4%	37.1%	46.5%	49.7%	45.7%	47.3%	44.5%	47.0%	42.9%	43.8%	41.2%	42.6%	38.3%	40.2%	45.4%	47.2%	44.9%	65.0%	29.0%	33.3%	42.9%	45.5%
理美容	13.6%	13.6%	38.5%	38.7%	48.8%	48.6%	42.5%	42.9%	48.7%	48.4%	39.7%	39.9%	47.7%	46.8%	48.0%	48.0%	52.5%	52.5%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	43.4%	43.4%
その他	0.0%	0.0%	40.4%	43.5%	45.2%	43.0%	43.2%	40.0%	47.2%	45.3%	48.7%	48.4%	46.9%	52.3%	47.0%	47.7%	37.1%	42.1%	46.9%	51.4%	8.3%	0.0%	44.4%	45.6%

※ 当該年度中に終了したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、就職率については、職業訓練情報から把握した就職率と一致しない(特別集計)。

受講者数（令和4年度都道府県別）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,079	565	1,514
青森県	441	114	327
岩手県	511	68	443
宮城県	751	95	656
秋田県	280	25	255
山形県	469	143	326
福島県	558	156	402
茨城県	894	180	714
栃木県	637	72	565
群馬県	609	157	452
埼玉県	585	56	529
千葉県	1,711	353	1,358
東京都	6,134	227	5,907
神奈川県	1,884	574	1,310
新潟県	498	10	488
富山県	328	42	286
石川県	109	4	105
福井県	284	30	254
山梨県	271	13	258
長野県	775	244	531
岐阜県	541	64	477
静岡県	634	96	538
愛知県	1,322	184	1,138
三重県	333	8	325
滋賀県	194	77	117

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	707	184	523
大阪府	5,745	570	5,175
兵庫県	770	117	653
奈良県	583	78	505
和歌山県	553	130	423
鳥取県	200	32	168
島根県	241	33	208
岡山県	326	13	313
広島県	559	125	434
山口県	277	38	239
徳島県	396	53	343
香川県	396	194	202
愛媛県	435	88	347
高知県	235	30	205
福岡県	2,538	146	2,392
佐賀県	309	96	213
長崎県	322	102	220
熊本県	847	78	769
大分県	179	56	123
宮崎県	865	263	602
鹿児島県	442	95	347
沖縄県	532	152	380
合計	40,289	6,230	34,059

R2年度合計	23,734	5,838	17,896
R3年度合計	28,260	5,217	23,043

就職率（令和4年度都道府県別）

	基礎コース	実践コース
北海道	58.3%	60.7%
青森	69.9%	57.6%
岩手	86.5%	60.9%
宮城	44.8%	59.6%
秋田	61.1%	55.3%
山形	55.3%	51.2%
福島	56.7%	63.0%
茨城	64.5%	53.6%
栃木	51.2%	61.2%
群馬	58.0%	62.4%
埼玉	35.9%	59.1%
千葉	47.7%	43.8%
東京	56.0%	54.9%
神奈川	59.5%	56.8%
新潟	70.0%	55.1%
富山	37.5%	61.0%
石川	50.0%	55.7%
福井	60.0%	64.9%
山梨	-	51.8%
長野	58.7%	55.2%
岐阜	47.8%	51.9%
静岡	60.5%	57.1%
愛知	70.5%	63.5%
三重	-	57.4%
滋賀	47.8%	59.8%

※ 令和4年度中に終了したコースについて集計。

	基礎コース	実践コース
京都	51.4%	54.1%
大阪	49.4%	68.8%
兵庫	68.8%	59.9%
奈良	54.4%	56.3%
和歌山	50.5%	58.6%
鳥取	54.2%	62.0%
島根	36.4%	67.0%
岡山	41.7%	61.8%
広島	52.8%	50.2%
山口	59.3%	56.2%
徳島	66.0%	60.9%
香川	60.0%	49.1%
愛媛	44.9%	70.3%
高知	55.2%	59.1%
福岡	55.9%	61.9%
佐賀	58.5%	43.9%
長崎	67.9%	58.7%
熊本	64.6%	43.7%
大分	46.9%	65.3%
宮崎	68.0%	70.0%
鹿児島	64.1%	63.4%
沖縄	74.5%	58.4%
合計	57.1%	59.0%

R2年度合計	52.5%	60.0%
R3年度合計	53.9%	60.0%

申請・認定状況（令和4年度都道府県別）

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
北海道	1,187	739	773	2,765	2,241	2,227	25.8%
青森	330	192	192	480	618	618	23.7%
岩手	261	125	125	609	712	712	14.9%
宮城	405	150	150	725	916	913	14.1%
秋田	116	60	60	462	539	544	9.9%
山形	223	237	212	519	598	598	26.2%
福島	479	212	212	719	598	598	26.2%
茨城	360	332	334	1,005	1,129	1,154	22.4%
栃木	395	105	105	592	947	910	10.3%
群馬	345	177	187	645	727	759	19.8%
埼玉	487	108	108	730	926	912	10.6%
千葉	867	535	543	2,021	2,237	2,192	19.9%
東京	1,955	276	276	7,820	8,738	8,478	3.2%
神奈川	905	716	701	1,682	1,658	1,614	30.3%
新潟	170	15	15	682	753	736	2.0%
富山	156	75	79	266	457	429	15.6%
石川	110	63	63	190	209	209	23.2%
福井	135	47	51	352	358	358	12.5%
山梨	150	15	15	370	481	483	3.0%
長野	720	502	480	1,080	1,107	1,068	31.0%
岐阜	315	85	85	475	606	643	11.7%
静岡	364	156	156	750	708	723	17.7%
愛知	425	352	337	1,274	1,786	1,742	16.2%
三重	115	15	15	270	505	505	2.9%
滋賀	135	145	145	225	188	188	43.5%

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
京都	675	270	255	1,013	869	802	24.1%
大阪	1,910	1,538	1,437	7,638	7,110	6,816	17.4%
兵庫	370	286	261	980	1,532	1,364	16.1%
奈良	350	123	109	515	750	724	13.1%
和歌山	311	211	211	592	687	692	23.4%
鳥取	182	82	82	270	337	337	19.6%
島根	70	63	63	268	309	309	16.9%
岡山	150	15	15	410	457	478	3.0%
広島	365	181	166	548	666	607	21.5%
山口	160	35	42	375	324	302	12.2%
徳島	228	90	75	515	592	605	11.0%
香川	300	255	255	488	329	314	44.8%
愛媛	280	141	149	413	540	544	21.5%
高知	110	55	55	257	329	337	14.0%
福岡	1,092	274	279	2,580	3,364	3,379	7.6%
佐賀	135	110	111	210	371	383	22.5%
長崎	270	195	180	405	399	400	31.0%
熊本	270	95	95	623	974	974	8.9%
大分	195	110	120	340	530	530	18.5%
宮崎	490	328	350	736	848	891	28.2%
鹿児島	462	111	111	695	503	510	17.9%
沖縄	433	212	212	650	666	588	26.5%
合計	19,918	10,214	10,052	47,229	52,228	51,199	16.4%
R2年度	19,990	13,321	12,799	41,707	34,232	32,122	28.5%
R3年度	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	18.9%

※ 基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

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

申請・認定状況 (令和4年度都道府県別・コース別／重点3分野別)

(単位:人)

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
北海道	739	773	111	2,241	2,227	789	388	388	0	180	180	0	150	150	0
青森	192	192	30	618	618	273	60	60	30	55	55	0	58	58	58
岩手	125	125	0	712	712	160	145	145	55	90	90	0	0	0	0
宮城	150	150	0	916	913	364	120	120	0	70	70	0	235	235	235
秋田	60	60	15	539	544	137	195	195	15	0	0	0	30	30	0
山形	237	212	0	598	598	271	25	25	15	60	60	0	68	68	68
福島	212	212	15	598	598	38	15	15	15	95	95	0	0	0	0
茨城	332	334	33	1,129	1,154	481	120	120	50	0	0	0	15	16	16
栃木	105	105	0	947	910	285	240	225	75	45	45	0	55	55	25
群馬	177	187	15	727	759	46	245	245	16	144	144	0	15	15	15
埼玉	108	108	45	926	912	327	56	56	56	30	30	30	30	30	0
千葉	535	543	202	2,237	2,192	1,087	150	150	0	8	8	8	110	110	100
東京	276	276	08	7,388	4,782	2,849	336	336	96	105	105	20	1,738	1,691	670
神奈川	716	701	141	1,658	1,614	630	208	208	108	104	104	20	145	145	55
新潟	15	15	0	753	736	179	12	12	0	102	103	0	29	30	0
富山	75	79	15	457	429	129	50	50	20	0	0	0	45	45	15
石川	63	63	63	209	209	100	60	60	60	30	30	0	0	0	0
福井	47	51	18	358	358	148	30	30	0	35	35	20	45	45	30
山梨	15	15	15	481	483	170	12	12	0	14	14	14	30	30	0
長野	502	480	01	1,107	1,068	122	200	155	10	0	0	0	71	71	20
岐阜	85	85	25	606	643	340	43	43	15	45	47	0	85	95	95
静岡	156	156	54	708	723	50	115	123	0	159	161	0	90	95	35
愛知	352	337	32	1,786	1,742	550	251	239	126	67	67	67	60	60	20
三重	15	15	0	505	505	229	170	170	60	0	0	0	0	0	0
滋賀	145	145	30	188	188	128	30	30	15	0	0	0	30	30	30

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
京都	270	255	0	869	802	264	270	218	124	45	45	45	105	90	15
大阪	1,538	1,437	421	7,110	6,816	1,381	1,211	1,181	151	224	184	61	1,095	1,006	305
兵庫	286	261	48	1,532	1,364	487	299	249	14	112	87	30	117	117	27
奈良	123	109	0	750	724	179	120	120	0	75	45	15	60	45	45
和歌山	211	211	25	687	692	199	132	132	57	100	100	65	44	44	12
鳥取	82	82	0	337	337	70	26	26	0	56	56	0	14	14	14
島根	63	63	0	309	309	60	72	72	0	30	30	30	0	0	0
岡山	15	15	0	457	478	80	75	75	0	15	15	15	112	133	20
広島	181	166	0	666	607	352	15	20	20	60	60	0	92	70	70
山口	35	42	15	324	302	70	79	79	0	40	40	0	45	55	55
徳島	90	75	15	592	605	72	90	90	0	0	0	0	65	75	0
香川	255	255	0	329	314	138	50	50	10	61	61	16	0	0	0
愛媛	141	149	15	540	544	56	118	103	0	60	70	0	10	10	10
高知	55	55	10	329	337	59	133	135	0	0	0	0	15	15	15
福岡	274	279	105	3,364	3,379	1,589	332	257	117	84	84	24	613	619	352
佐賀	110	111	13	371	383	183	0	0	0	0	0	0	83	83	53
長崎	195	180	15	399	400	132	45	45	45	0	0	0	45	45	0
熊本	95	95	0	974	974	324	15	15	15	165	165	120	30	30	30
大分	110	120	35	530	530	130	255	255	35	125	125	0	0	0	0
宮崎	328	350	30	848	891	173	120	120	30	92	92	20	45	60	0
鹿児島	111	111	0	503	510	66	72	72	24	51	54	0	0	0	0
沖縄	212	212	15	666	588	293	0	0	0	0	0	0	75	75	75
合計	10,214	10,052	1,621	52,228	51,199	16,239	6,805	6,526	1,479	2,833	2,756	620	5,799	5,690	2,645

R2年度	13,321	12,799	2,638	34,232	32,122	6,784	5,557	5,251	1,226	2,784	2,707	417	3,121	2,870	506
R3年度	11,050	10,672	2,110	47,120	45,937	14,367	6,625	6,448	2,047	2,872	2,806	600	4,678	4,533	1,828

1. 令和4年度までの実施状況

(4) その他

- ・デジタル分野の受講者数P34
- ・特例措置の実施状況(令和4年度)P35
- ・オンライン訓練の実施状況P36
- ・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況P37

デジタル分野の受講者数

() 内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和2年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和3年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 (57.7%)	5,897 (59.4%)	3,183 (25.9%)	163 (18.6%)	13,589 (44.4%)
令和4年度	12,085	16,138	33,579	3,356	65,158
うち女性	7,864 (65.1%)	8,322 (51.6%)	8,314 (24.8%)	262 (7.8%)	24,762 (38.0%)

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

特例措置の実施状況 (令和4年度)

		設定コース数		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	808	100.0%	13,190	100.0%	7,546	100.0%	65.9%
	短期間・短時間	190	23.5%	1,553	11.8%	783	10.4%	59.7%
	短期間	251	31.1%	4,282	32.5%	2,129	28.2%	71.7%
	短時間	367	45.4%	7,355	55.7%	4,634	61.4%	64.2%
	短期間コース内訳	441	100.0%	5,835	100.0%	2,912	100.0%	68.9%
	2週間以上1か月未満	3	0.6%	22	0.4%	13	0.4%	100.0%
	1か月以上2か月未満	142	32.1%	1,186	20.3%	580	19.9%	66.7%
	2か月以上3か月未満	297	67.3%	4,628	79.3%	2,320	79.7%	69.2%
	短時間コース内訳	557	100.0%	8,908	100.0%	5,417	100.0%	63.7%
	60時間以上80時間未満	307	55.1%	3,846	43.2%	1,812	33.5%	63.7%
	80時間以上100時間未満	250	44.9%	5,062	56.8%	3,605	66.5%	63.7%
eラーニングコース	53	-	580	-	329	-	50.2%	
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	850	100.0%	13,127	100.0%	7,731	100.0%	52.9%
	短期間・短時間	293	34.5%	4,116	31.4%	1,812	23.4%	54.8%
	短期間	83	9.8%	1,194	9.1%	531	6.9%	56.2%
	短時間	474	55.8%	7,817	59.5%	5,388	69.7%	51.6%
	短期間コース内訳	376	100.0%	5,310	100.0%	2,343	100.0%	55.2%
	2週間以上1か月未満	32	8.5%	443	8.3%	165	7.0%	55.4%
	1か月以上2か月未満	101	26.9%	1,438	27.1%	534	22.8%	48.8%
	2か月以上3か月未満	243	64.6%	3,429	64.6%	1,644	70.2%	57.7%
	短時間コース内訳	767	100.0%	11,933	100.0%	7,200	100.0%	52.6%
	60時間以上80時間未満	544	70.9%	8,578	71.9%	5,489	76.2%	49.6%
	80時間以上100時間未満	223	29.1%	3,355	28.1%	1,711	23.8%	61.3%
eラーニングコース	147	-	4,112	-	2,825	-	29.4%	

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練 (離職者訓練)	令和2年度	同時双方向型	668	4,582	-
		施設内訓練	29	356	-
		委託訓練	639	4,226	-
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	令和3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	50.4%
	令和4年度	同時双方向型	1,956	24,317	84.5%
		施設内訓練	1,365	1,6763	87.7%
		委託訓練	591	7,554	70.8%
		eラーニングコース	53	329	50.2%
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	-
	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.4%
		eラーニングコース	1	29	-
	令和4年度	同時双方向型	250	3,440	56.0%
		eラーニングコース	147	2,825	29.4%

＜公共職業訓練＞

- ※ オンライン訓練(同時双方向型)については、令和2年5月から実施を可能とした。
令和2年度は、当該年度中に実施した訓練コースの実績。
令和3年度からは、当該年度中に終了した訓練コースの実績。
- ※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。

(コース例)

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

＜求職者支援訓練＞

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

(コース例)

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

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況

			託児サービス利用者数
公共職業訓練 (離職者訓練)	平成30年度	合計	811
		うち施設内訓練	174
		うち委託訓練	637
	令和元年度	合計	613
		うち施設内訓練	150
		うち委託訓練	463
	令和2年度	合計	409
		うち施設内訓練	115
		うち委託訓練	294
	令和3年度	合計	379
うち施設内訓練		99	
うち委託訓練		280	
令和4年度	合計	379	
	うち施設内訓練	113	
	うち委託訓練	266	
求職者支援訓練	平成30年度		4
	令和元年度		29
	令和2年度		66
	令和3年度		59
	令和4年度		60

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計。

※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

2. 令和5年度の直近の状況

・令和5年度(11月末現在)における実績P39
・令和5年度(11月末現在)の受講状況P40
・デジタル分野の受講者数(令和5年度(11月末現在))P41
・特例措置の実施状況(令和5年度(11月末現在))P42
・オンライン訓練の実施状況(令和5年度(11月末現在))P43
・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況 (令和5年度(11月末現在))P44
・長期高度人材育成コース実施状況(令和5年度(11月末現在))P45

※令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

令和5年度(11月末現在)における実績

速報値

			入校者数(人)	受講者数(人) ^{注1}
公共職業訓練	離職者訓練 ^{注2}	計	57,776	73,693
		施設内訓練	17,806	23,674
		委託訓練	39,970	50,019
	在職者訓練		89,175	89,175
	学卒者訓練		-	-
障害者訓練	離職者訓練	計	2,389	2,596
		施設内訓練	996	1,185
		委託訓練	1,393	1,411
	在職者訓練	計	126	126
		施設内訓練	-	-
		委託訓練	126	126
求職者支援訓練	基礎コース		4,026 ^{注3}	
	実践コース		25,646 ^{注3}	

※ 令和5年11月末までに開始したコースの実績。(なお、障害者委託訓練については9月末時点の数値)

注1 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

注2 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

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

注3 求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和5年度(11月末現在)の受講状況

速報値

	令和4年度実績		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	計
公共職業訓練 (離職者訓練)	84,207	受講者数	9,255	6,052	7,713	8,068	5,771	7,186	8,013	5,718	57,776
		前年同期比	-13.3%	-9.4%	-10.5%	-12.3%	-9.0%	-6.1%	-6.3%	-5.6%	-9.4%
求職者支援訓練	40,289	受講者数	3,641	3,682	3,851	3,868	3,425	4,018	3,819	3,368	29,672
		前年同期比	29.3%	40.2%	48.3%	28.7%	30.1%	1.6%	22.5%	-1.5%	22.8%
合計	124,496	受講者数	12,896	9,734	11,564	11,936	9,196	11,204	11,832	9,086	87,448
		前年同期比	-4.4%	4.6%	3.1%	-2.2%	2.5%	-3.5%	1.4%	-4.1%	-0.6%

※当該年度に開始した訓練コースについて集計。

デジタル分野の受講者数（令和5年度(11月末現在)）

（ ）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和5年度	10,055	11,737	27,997	-	-
うち女性	6,908 (68.7%)	6,439 (54.9%)	6,943 (24.8%)	- (-)	- (-)

※ デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。

※ 令和5年度は、4～11月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「-」としている。

※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和5年度(11月末現在)）

速報値

		設定コース数		設定定員数		受講者数	
公共職業訓練	短期間・短時間コース	534	100.0%	8,705	100.0%	5,020	100.0%
	短期間・短時間	98	18.4%	802	9.2%	508	10.1%
	短期間	162	30.3%	2,426	27.9%	1,243	24.8%
	短時間	274	51.3%	5,477	62.9%	3,269	65.1%
	短期間コース内訳	260	100.0%	3,228	100.0%	1,751	100.0%
	2週間以上1か月未満	2	0.8%	2	0.1%	2	0.1%
	1か月以上2か月未満	77	29.6%	471	14.6%	274	15.7%
	2か月以上3か月未満	181	69.6%	2,755	85.3%	1,475	84.2%
	短時間コース内訳	372	100.0%	6,279	100.0%	3,777	100.0%
	60時間以上80時間未満	187	50.3%	2,622	41.8%	1,338	35.4%
	80時間以上100時間未満	185	49.7%	3,657	58.2%	2,439	64.6%
eラーニングコース	40	-	521	-	291	-	
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	411	100.0%	6,218	100.0%	3,638	100.0%
	短期間・短時間	111	27.0%	1,498	24.1%	657	18.1%
	短期間	33	8.0%	467	7.5%	216	5.9%
	短時間	267	65.0%	4,253	68.4%	2,765	76.0%
	短期間コース内訳	144	100.0%	1,965	100.0%	873	100.0%
	2週間以上1か月未満	7	4.9%	96	4.9%	37	4.2%
	1か月以上2か月未満	38	26.4%	497	25.3%	224	25.7%
	2か月以上3か月未満	99	68.8%	1,372	69.8%	612	70.1%
	短時間コース内訳	378	100.0%	5,751	100.0%	3,422	100.0%
	60時間以上80時間未満	312	82.5%	4,809	83.6%	2,973	86.9%
	80時間以上100時間未満	66	17.5%	942	16.4%	449	13.1%
eラーニングコース	276	-	6,987	-	4,294	-	

※ 令和5年11月末までに開始したコースの実績

オンライン訓練の実施状況（令和5年度(11月末現在)）

速報値

	令和5年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	971	11,291	85.0%
	施設内訓練	836	9,399	86.7%
	委託訓練	135	1,892	64.4%
	eラーニングコース	40	291	46.8%
求職者支援訓練	同時双方向型	147	2,212	53.1%
	eラーニングコース	276	4,294	35.7%

<公共職業訓練>

※ 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。

設定コース数及び受講者数は令和5年4月から11月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。就職率は、施設内訓練は令和5年8月まで、委託訓練は令和5年7月までに終了した訓練コースについて集計。

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

設定コース数及び受講者数は、令和5年4月から11月末までに開始したeラーニングコースの実績。就職率は、令和5年7月までに終了した訓練コースについて集計。

<求職者支援訓練>

※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※ 設定コース数及び受講者数は令和5年4月から11月末までに開始したコースの実績。就職率は令和5年4月までに終了した訓練コースについて集計。

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況 (令和5年度(11月末現在))

		託児サービス利用者数
公共職業訓練 (離職者訓練)	合計	206
	うち施設内訓練	76
	うち委託訓練	130
求職者支援訓練		32

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計

※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和5年度(11月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和5年度	944	5,101	—

※ 令和5年11月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

教育訓練給付制度の指定講座の状況等

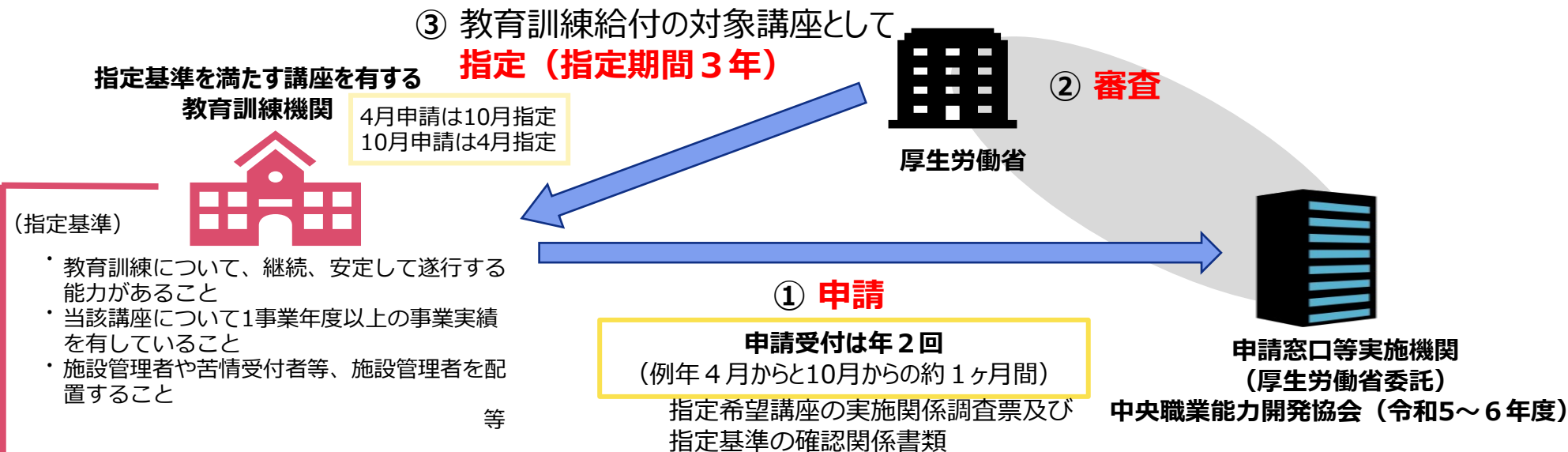
人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付の指定申請等の概要

1. 教育訓練給付の**対象講座**になるまでの流れ



2. 教育訓練給付を**受給**するまでの流れ



(※) 特定一般教育訓練・専門実践教育訓練については、講座の受講開始1ヶ月前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成し、ハローワークにおいて、受給資格確認を行うことが必要

指定講座の状況（分野別）（令和5年10月1日時点）

- 全体で約1万5千講座を指定しており、分野別にみると最も多い「輸送・機械運転関係」が全体の約5割を占める。次いで「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校等の講座関係」の順に多くなっている。
- 通信講座（e-ラーニング含む）は全体では約2割だが、「医療・社会福祉・保健衛生関係」では6割、「技術関係」「専門的サービス関係」の講座では4～5割程度と高くなっている。

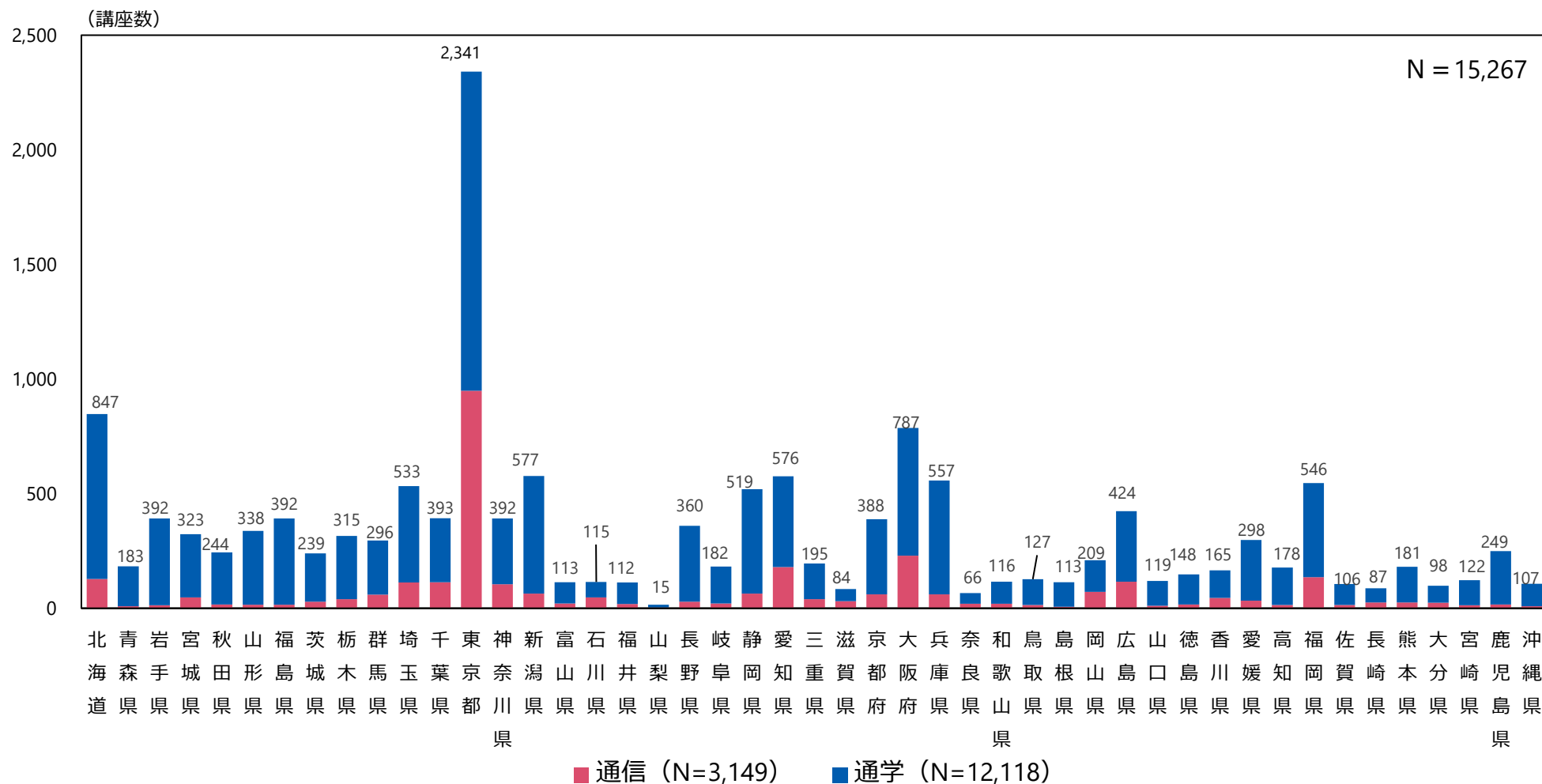
分野	講座数				通信講座（e-ラーニング含む）		土日（※1）		夜間（※1）	
	専門実践	特定一般	一般	計	講座数	割合	講座数	割合	講座数	割合
輸送・機械運転関係	0	239	7,428	7,667	1	0.0%	7,364	96.0%	6,882	89.8%
医療・社会福祉・保健衛生関係	1,420	271	1,944	3,635	2,283	62.8%	194	5.3%	160	4.4%
専門的サービス関係	22	3	526	551	236	42.8%	283	51.4%	272	49.4%
情報関係	132	10	262	404	113	28.0%	223	55.2%	213	52.7%
事務関係	0	0	424	424	85	20.0%	312	73.6%	307	72.4%
営業・販売関係	295	4	194	493	137	27.8%	99	20.1%	122	24.7%
技術関係	19	3	364	386	184	47.7%	137	35.5%	76	19.7%
製造関係	11	0	23	34	11	32.4%	0	0.0%	1	2.9%
大学・専門学校等の講座関係（※2）	962	43	668	1,673	99	5.9%	587	35.1%	556	33.2%
合計	2,861	573	11,833	15,267	3,149	20.6%	9,199	60.3%	8,589	56.3%

（※1）：「土日」「夜間」のカリキュラムが含まれる講座（例：土日や夜間のみ開講する場合や、土日、夜間を選択することができる場合を含む）。

（※2）：専門実践、特定一般では、文部科学大臣認定講座（職業実践専門課程、職業実践力育成プログラム、キャリア形成促進プログラム）として審査、指定したものを計上。一般では、修士もしくは博士の学位等の取得を目標とした講座として審査、指定したものを計上。

指定講座の状況（都道府県別・実施方法別）（令和5年10月1日時点）

○ 通信講座（e-ラーニング含む）の割合は全体で2割程度だが（P6参照）、指定講座数の最も多い東京都における割合は4割程度と平均を大きく上回っている。



ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答（令和5年5月17日から令和5年9月30日まで）

・件数 112件

※件数は、送信フォームに送付された件数であり、1つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、1件とカウントしております。

※上記の件数から、民間教育訓練実施機関からのハロートレーニングの運営や事務手続等以外のご意見・ご要望は除いております。

・お寄せいただいたご意見・ご要望のうち、同内容のものは集約して取りまとめております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
1	受講あっせん関係	訓練受講前のキャリアコンサルティングや面接を義務付けてほしい。	現在でも、基本的には全ての求職者に対して、現在有する技能、知識等と労働市場の状況を踏まえて、当該職業訓練を受けさせることが就職の実現に向けて必要かどうか確認した上で、受講あっせんを行っており、今後も適切な受講あっせんに努めます。
2	受講あっせん関係	応募者が少ないと採算が取れない。ハローワークでしっかり確保して欲しい。	引き続き、ハローワークにおける制度の一層の周知に努めます。また、都道府県の実施する委託訓練については、開講時期の柔軟化等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼しております。
3	受講あっせん関係	ハローワークの相談員が勝手に無理だと決めつけて受講者希望者が申し込みまでたどり着けないことがある。	ハローワークでは、個々の求職者ごとに、現在有する技能、知識等と労働市場の状況を踏まえて、当該職業訓練を受けさせることが就職の実現に向けて必要かどうか確認した上で、受講あっせんしており、ご理解いただきたく存じます。
4	受講あっせん関係	訓練を修了出来ない者（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）をあっせんしないでほしい。	ハローワークでは、受講に必要な能力等がある方をあっせんすることとなっており、引き続き訓練あっせん前の制度説明や適切なあっせんに努めてまいります。訓練実施機関におかれても、訓練修了に向けた配慮をお願いします。
5	受講あっせん関係	以下の、訓練施設に初めて届く書類にメールアドレスの記載があれば、電話での聞き取りが不要で連絡がスムーズになるので助かる。 受講申し込み者→申込書 ハローワーク→受講申し込み者一覧の送付状	ご意見を踏まえ、今後の取扱いについて検討します。
6	受講あっせん関係	受講申込の状況を常時、訓練機関と共有すべきである。	求職者の中には、申込後に辞退をする者もいるため、一定期間の経過をもって訓練機関に共有しているところであり、ご理解いただきたく存じます。
7	受講あっせん関係	受講申込みの段階で、支援指示や受講指示が一覧で確認できるとありがたい。	受講申込みの段階では、あっせん形態が確定していないため、対応が困難である点、ご理解いただきたく存じます。
8	受講あっせん関係	初回の人を優先するような訓練受講の仕組みを設けてほしい。	個々の求職者ごとに、現在有する技能、知識等と労働市場の状況を踏まえて、当該職業訓練を受けさせることが就職の実現に向けて必要かどうか確認した上で、受講あっせんしており、初回という事情のみをもって優先させることは難しい点、ご理解いただきたく存じます。
9	受講あっせん関係	緊要度が高い人ほど受講意欲が低いように思われるため、ハローワークの受講あっせんの緊要度について基準が知りたい。	緊要度は、年齢、雇用保険の受給状況、過去の職業訓練受講実績その他の観点から総合的に判定を行っていますが、その具体的な基準は、当該内容が流布することによって本人申告の正確性に影響を与えるおそれがあるため、訓練実施機関を含め非公表としています。
10	受講あっせん関係	選考結果で合格後、開校日までに受講辞退の申し出を受講生よりハローワークが受けた場合には、ハローワークが訓練機関に通知すべきである。	受講辞退の意思は、本来的には受講申込者から訓練実施機関に連絡するべきものと認識しておりますが、必要に応じてハローワークから情報提供を行うことを検討してまいります。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
11	受講あっせん関係	<p>求職者支援訓練に関して、2022年から雇用保険を受給している訓練生の受講証明書を訓練校が記入し、ハローワークに提出することになったが、その書類の作成が煩雑なので簡略化してほしい。具体的には以下のような点。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手書きの書類を人数分用意することに毎月手間がかかっているため、簡略化してほしい。 <p>例えば、書類のカレンダーに、訓練が休みの日(日曜日や祝日)に二重線で記載することになっているが、1枚1枚手書きで記入するのに手間がかかる。訓練の実施日はあらかじめ計画表を申請してその通りに実施しているのだから、それを参照してほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出席か欠席かはたしかに本人以外は訓練校しかわからないことなので、それをハローワークに報告するのは理解できるが、やむを得ない理由なのかどうかやその証明にかかわることはハローワークの給付課で行ってほしい。 ・欠席の理由がやむを得ないものなのかどうかの証明などについて、事前に労働局から配布されているマニュアルに記載されていない書類の提出をハローワークから求められることなどがあるので、そういうことのないよう、分かりやすい手順にしてほしい。 	<p>1ポツ目については、計画表通りに訓練が実施（不実施）されているかどうかは訓練実施機関でしか把握されていないため、ハローワークで受講証明書の内容を記載することは困難である点、ご理解いただきたく存じます。</p> <p>2ポツ目については、法令上、欠席にやむを得ない理由があるかどうかといった点を含めて訓練実施者の方に証明を求めていることから、ハローワークでやむを得ない理由の確認を行うことは困難である点、ご理解いただきたく存じます。</p> <p>3ポツ目については、マニュアルに記載されていない事例以外であっても、やむを得ない理由に該当する可能性があることから、必要書類を網羅的にマニュアルに記載することは困難である点、ご理解いただきたく存じます。</p>
12	受講あっせん関係	通所届の経路をチェックするツールを共有してほしい。	予算等の観点からすぐに対応することは困難ですが、必要に応じて管轄のハローワークで協力します。
13	受講あっせん関係	各ハローワークが発行する「公共職業訓練等受講届・通所届」について、古い様式をそのまま使用しているハローワークがあり、労働局より予めもらっている見本とは違っているため、記入箇所の確認をしなければならない。	ハローワークに対して、最新の様式を使うように、徹底します。
14	受講あっせん関係	ハローワーク毎に、受講手続に関して受講生へ伝える内容が異なっている（例えば、労働局からは公共職業訓練等受講届・通所届は速やかに受講生へ返却するようと言われていたが、開講式終了後に書類を持参するよう受講生に伝えているハローワークもある）。	ハローワークに対して、業務取扱要領等の各種規定についての周知を徹底します。
15	受講あっせん関係	受講者の中には、ハローワークに相談の上許可をもらっているといった主張の下、規則違反を繰り返す方もいるところ、事実確認のため、ハローワークへ情報提供を求めても、受講者とのやり取りについては回答できないといった主旨の回答される。特有の事情を抱えている方については、あらかじめ情報を共有してほしい。	受講者情報の取扱いについては、受講者本人の開示意思等も踏まえて、訓練実施機関に提供するかどうかを判断しており、本人の承諾なしで提供することは困難であるため、個別にハローワークにおいて訓練実施機関と調整します。
16	訓練共通	募集期間が短すぎるので十分なPRが出来ない。	求職者の利便性を高め、公的職業訓練の活用をより一層進める観点から、応募・受講しやすい訓練が実施されるよう、地域事情等を踏まえながら関係機関との間で調整していきます。
17	訓練共通	訓練期間や時間等についてもっと柔軟に設定できるようにしてほしい。	コース設定の内容については関係者等のご意見も聴取しながら検討します。なお、都道府県の実施する委託訓練については、開講時期の柔軟化等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼しております。
18	訓練共通	4か月～6か月の訓練に関して、受講人数上限を20名から30名までにしてほしい。	受講人数上限（＝定員）については、地域事情等を踏まえ設定されているところですが、訓練実施機関のご意向を考慮した上で柔軟な設定を図っていきます。 委託訓練においては、地域の実情に応じて都道府県が定員を定めているところですが、30名の定員とすることも認めています。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
19	訓練共通	講師要件における5年程度の実務経験を緩和して欲しい。	就職につながる質の高い訓練を実施いただくために、一定水準以上の講師を要件としているものであり、ご理解いただきたく存じます。
20	訓練共通	就職支援にあたってキャリアコンサルタント等の有資格者の要件を緩和して欲しい。	訓練実施機関における質の高い就職支援を実施いただくために、キャリアコンサルタント等の有資格者による支援を必要としているものであり、ご理解いただきたく存じます。
21	訓練共通	団体総合補償制度費用保険は各自任意で自己負担してもらいたい。	職業訓練に係る災害が発生した場合の補償は、訓練実施機関が負担する経費であり、現行の要件を維持すること、ご理解いただきたく存じます。 委託訓練においては、各都道府県の裁量で要件としている場合があると考えられますので、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。
22	訓練共通	テキスト代の上限を2万円までにして欲しい。	求職者支援訓練については、受講者の負担を抑えるためテキスト代の上限を15,000円に設定しております。 委託訓練については国において特段の上限は設けていません。
23	訓練共通	欠席・遅刻・早退・欠課届の違いについて分かりにくいです。遅刻や早退の場合、欠席（時限）となり一般的な取扱いと違うと思います。	受講者の技能習得を担保するため、公的職業訓練の時限（コマ）においては、その時限の全ての時間に出席しない限り、欠席という扱いにしております。
24	訓練共通	必要な範囲を超えて執拗にクレームや苦情を繰り返すといった迷惑行為をし、訓練校に多大な迷惑をかける受講者の対応を検討してほしい。	引き続き、訓練実施機関と受講生の間で対話を行い、課題解決することをお願いしますが、法令違反にあたるような事案となれば、退校処分を下すことも可能です。 なお、委託訓練の場合、退校処分を行うのは都道府県の公共職業能力開発施設の長となるため、都道府県にもご相談をお願いします。
25	訓練共通	アンケートについて、受講生の意見を汲み取りより良いサービスを提供することを目的としていると思うが、中身は様々でそれをどう教室側にフィードバックしてもらうかを考えてほしい。	アンケートについては、受講生の声を把握する観点から実施しているものとなります。回答内容を踏まえ、必要に応じて運用改善に繋げていきます。
26	訓練共通	訓練修了後に就職活動を行っていく受講者に対して、就職率3か月以内の集計は難しいため、4か月以上であっても認めてほしい。	求職者の雇用の安定のため、早期の就職実現を図るべく、訓練修了後3か月以内の就職要件を設定していること、ご理解いただきたく存じます。
27	訓練共通	申請書類、訓練日誌等の項目や手法を簡素化して欲しい。	本年7月より事業者による電子メール申請を可能とする措置及び報告業務の一部効率化を行う措置を実施（求職者支援訓練）するとともに、都道府県の委託訓練については、都道府県に対し事業者の申請のオンライン化を要請しました。
28	訓練共通	ペーパーレス、電子化を促進してほしい。	令和5年7月より事業者による電子メール申請を可能とする措置（求職者支援訓練）や都道府県に事業者の申請のオンライン化を要請（委託訓練）し、現状の業務フローの中で電子化の取組を進めています。引き続き、業務の電子化、効率化に努めてまいります。
29	訓練共通	申請書や提出書類の規定で、毎回担当者により言うことが違うことが多く戸惑う。	ハローワークに対して、業務取扱要領等の各種規定についての周知を徹底します。
30	訓練共通	受講者が集まらず、開講中止や定員割れでの開講となった場合に、委託費等を補償してほしい。極めて少人数の開講を余儀なくされる場合についても、一定水準の訓練の質が担保出来るよう、認定された時点で一定額を支給するなど、何らか補助してほしい。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとしていること、ご理解いただきたく存じます。
31	訓練共通	訓練開始前の前払い制度を設けてほしい。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとしていること、ご理解いただきたく存じます。
32	訓練共通	委託費等の単価を上げて欲しい。	現行の委託費等の上乗せ措置等に加え、DX推進スキル標準等に対応した訓練コースに係る委託費等の上乗せ措置に要する経費を予算案に計上しました。
33	訓練共通	出席率80%未満の受講者にも委託費等を支給して欲しい。	受講者の技能習得を確保するため、出席率8割以上について委託費等を支払う仕組みとしていること、ご理解いただきたく存じます。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
34	訓練共通	就職を理由とした中途退校者であれば、訓練終了日までの委託費等をお願いしたい。	訓練実施経費（基本奨励金）と就職支援経費（付加奨励金）は明確に区分しており、早期の就職を実現した者に係る成果経費は、就職支援経費等に含めて支払いをしていること、ご理解いただきたく存じます。
35	訓練共通	就職支援に要する経費である以上、就職率に関わらず1人でも就職をさせていけば就職支援をしているわけであるので、一定以上は支払うべきではないか。	就職支援経費等については、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としたものであるため、引き続き就職実績に応じて支払う仕組みとします。
36	訓練共通	委託費等の支払いに係る雇用期間4か月以上の就職要件や雇用保険適用就職率の要件を緩和してほしい。	一定水準以上の雇用期間を要件としていることや就職率に応じた委託費等の上乗せ措置は、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としているものであり、ご理解いただきたく存じます。
37	訓練共通	抜き打ち訪問を止めて、訪問日時を事前に連絡してほしい。	公的職業訓練の適正な実施を確保するため必要な措置であること、ご理解いただきたく存じます。
38	訓練共通	労働局以外にも本省担当者と直接意見交換する場を設けて欲しい。	引き続き、各都道府県労働局の担当者を通じた報告や当HPの活用により、ご意見を聞かせていただきます。
39	公共職業訓練（委託訓練）	千葉県の離職者等再就職コース（長期高度人材育成コース）について、現在、美容師養成コースがありますが、理容師養成コースも対象にして頂きたくお願い申し上げます。	都道府県の裁量によって訓練コースの設定や委託先の選定が行われているため、ご要望は該当の県にお伝えします。
40	公共職業訓練（委託訓練）	保育士養成科については、選択科目が決められている。「保育実習Ⅱ」（保育所での実習）と「保育実習Ⅲ」（施設での実習）は、本来どちらかを選択することが可能であるが、訓練生については、全員同一と決められている。就職のための種別選択の一助ともなるので、自由選択が望ましいのではないか。	都道府県の裁量によって委託先の選定は行われており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
41	公共職業訓練（委託訓練）	託児施設の要件について、2km以内などの条件を撤廃してほしい。	都道府県が地域の実情に応じて設定している要件であり、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
42	公共職業訓練（委託訓練）	職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定を取得するも、委託訓練では加点評価など明確な評価がされていないため、プロポーザルで明確な有利な加点評価を付けて欲しい。	都道府県の裁量によって委託先の選定は行われており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
43	公共職業訓練（委託訓練）	委託先機関選定にかかる提案書のプレゼンテーション会議について、事前資料の具体的質問がほとんどなので、事前にメール等ですませば、プレゼンテーションは不要ではないか。	都道府県の裁量によって委託先の選定は行われており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
44	公共職業訓練（委託訓練）	岐阜県より定員に対する充足率など考慮されず、募集延長制度をなくされてしまった。	都道府県の裁量によって、募集延長の可否は決められており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
45	公共職業訓練（委託訓練）	公共職業訓練は全て県立産業技術専門学院で実施され、適性検査の点数結果のみの判断で、就業意欲が高い人が不合格になっていたケースが散見されたため、選考会へ同席してほしい。	公共職業訓練に（委託訓練）の訓練生の選考は、最終的には都道府県の判断に委ねられているため、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
46	公共職業訓練（委託訓練）	選考基準について、定員に満たない場合も、一定の合格基準に満たない訓練生は不合格にできるようにしてほしい。	委託訓練については、選考の最終判断を行っているのは都道府県となりますが、選考水準に満たない者を都道府県の判断により不合格とすることは可能です。ご要望は該当の県にお伝えします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
47	公共職業訓練（委託訓練）	訓練中に起こる様々な事象に対しての判断基準となる手引書を作成してほしい。	様々な事象に対して一律の判断基準を示すことは困難であることから、対応に苦慮する問題が発生した場合は都道府県にご相談ください。
48	公共職業訓練（委託訓練）	「委託料¥50,000/月」は、訓練生がその月に行われている訓練時間の80%以上を受講した場合のみ支払われる仕組みとなっているが、2月開講や3月開講のように年度末（3月31日）をまたぐ訓練コースの場合、「開講日から3月31日まで」と「4月1日から修了日まで」に分割して、それぞれの期間で80%以上の出席があった分しか受け取ることができない。このような、訓練コースにおいて、訓練生が訓練期間内に80%以上の出席時間数をクリアして修了した場合であっても、訓練校は前年度または後年度のいずれかで委託料を受け取ることができない月が発生する場合があります。年度内に開講日と修了日がある訓練コースよりも一層、満額受け取りが困難になっているため、改善してほしい。	現時点の対応は困難ですが、ご意見も踏まえ、支払い要件については検討します。
49	公共職業訓練（委託訓練）	委託訓練の就職支援経費の就職率の水準を、求職者支援訓練と同程度にしてほしい。	主に雇用保険受給者を対象とする委託訓練については、主に雇用保険を受給できない者を対象とする求職者支援訓練と異なり、多くの場合求職者に就労経験があることなどを踏まえ、就職率の基準も高く設定しているところであり、ご理解いただきたく存じます。
50	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費の対象月数について、求職者支援訓練同様、最高3カ月分を撤廃して4カ月以上検討して頂きたい。	就職支援経費の対象月数を、最大6か月まで拡充するべく、予算案に計上しました。
51	求職者支援訓練	求職者支援訓練の認定基準における就職率の下限規定については、基金訓練時と同様に「その他就職率」を以て判断する事とし、雇用保険適用就職率については「選定時」及び「付加奨励金の支給要件」にのみ用いるよう改訂してほしい。	主に雇用保険を受給できない者を対象とする求職者支援訓練については、一定の保障を受けられる就職として、雇用保険が適用される就職を要件としているところであり、当該目的を達成できる訓練を認定していること、ご理解いただきたく存じます。
52	求職者支援訓練	新型コロナウイルスが蔓延していた時期について、訓練の終了近くに訓練生の中で感染が拡大し、後遺症などにも悩まされ就職活動に支障が出た訓練生も存在したところ。こうした事情に配慮し、雇用保険適用就職率が連続する3年の間、2コース以上実践コース35%未満となった場合、認定が一年間受けられなくなる要件を、新型コロナウイルスが「5類」に以降する前（2023年4月末）までの間、緩和してほしい。	求職者支援訓練の就職率は、過去の雇用保険適用就職率を踏まえ、訓練の質を一定水準担保するために設けていることから要件を緩和することは困難であること、ご理解いただきたく存じます。
53	求職者支援訓練	当法人が求職者支援訓練への申請を行った所、ポリテクセンター京都支部様から申請の留意事項に「トイレが男性用と女性用のトイレの入り口が別々にあり、それぞれのトイレの利用者が男性又は女性に限定されているものであること」と記載されていることから、申請を却下された。当法人は、2023年6月23日に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の第6条に従い、環境整備のため男女別にを廃止して男女どちらでも使用出来る様にした。法律順守したのに却下されることに納得がいかない。	2023年6月23日付けで公布及び施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」については、内閣府のウェブサイトに掲載されているQ&Aによると「いわゆる理念法であり・・・、性別により区分された施設における従来の取扱いを変える旨の規定はありません」とされているところです。このため、現時点では現行の認定基準に基づき認定を行っています。
54	求職者支援訓練	機構審査について、求職者がキャリアコンサルティングで話した、細かく記した内容を確認したいというが、本人の許可もなく個人情報を見せるのはいかがかと思う。	就職支援に関して必要な範囲内で個人情報を提供することについては受講あっせん時に受講生から同意をとっているため、ご理解いただきたく存じます。
55	求職者支援訓練	認定（選定）で落ちた理由の説明をきちんとして欲しい。	機構による丁寧な説明に努めます。
56	求職者支援訓練	認定が下りるまでのスピードが遅い。奨励金の入金スピードが遅い。	適正な訓練であるかを判断する以上、審査には一定の時間を要するところであり、ご理解いただければと存じます。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
57	求職者支援訓練	様式C-3を廃止して、訓練校のホームページにて、訓練申込者が直接合否を確認できるようにしてほしい。	パソコン等を所持していない者も存在するため、特に雇用保険を受給できない者を対象とした求職者支援訓練では、個別の合否発表形式を採用していること、ご理解いただきたく存じます。
58	求職者支援訓練	認定様式13の1号「職業能力評価シート」における評価対象科目の評価結果については、全て修了要件に加えるべく、検討してほしい。	修了要件については、出席管理の対象となる訓練日数（eラーニングコースの場合、訓練時間）を8割以上受講していることに加え、認定様式第13の1号「様式3-3-3 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」における全ての評価対象科目を中間考査や修了考査等による客観的な評価基準に基づき評価を行い、習得した知識・技能等が修了に値するか否かについてご判断ください。
59	求職者支援訓練	訓練の目的として安定した職に就けるよう雇用保険付きの就職をしてもらうことを目指しているのに対してハローワークでは受講者が雇用保険付きではない職に就くことを容認していたので学校側としては困った。 3ヶ月後の就職状況を報告させる以上、ハローワークにも一連の責任を負わせる必要がある。	求職者支援訓練は、職業及び生活の安定に資することを目的としており、ハローワークにおいても、それを踏まえた就職支援に努めます。一方で、個々の求職者ごとに、現在有する技能、知識等と労働市場の状況等を踏まえて、就職支援を行っているところであり、場合によって雇用保険適用就職ではない就職になることもあり、その点をご理解いただければと存じます。
60	求職者支援訓練	就職状況報告書に関して受講生は就職が決まると就職状況報告書をハローワークと訓練校に提出することになっているが、受講生は同じものを2部作成する手間もかかり、学校での回収が難しい（特に未就職の方）。	求職者支援訓練の就職状況報告書は、不正受給防止等のために訓練実施機関とハローワークにそれぞれ提出いただく必要がありますが、ハローワークへの提出は訓練実施機関へご提出いただいたものの写しでも差し支えありません。
61	求職者支援訓練	求職者支援訓練の修了後3か月の就職状況報告を労働局へ提出したあと、就職者の雇用保険の適用状況を労働局で確認され就職率が確定するが、最終的な修了生ごとの就職状況と雇用保険適用状況等（修了生本人の申告では雇用保険付きだが実際には雇用保険が付いていない理由など）を可能な範囲で訓練実施機関へ知らせしてほしい。	個人情報の取り扱い等の観点から、対応困難であること、ご理解いただきたく存じます。
62	求職者支援訓練	JEEDと労働局とで二元管理していることを一元化すべきである。	職業訓練の認定業務については、職業訓練の質を確保するため、職業訓練の専門実施機関であるJEEDにおいて実施していること、ご理解いただきたく存じます。