

【開催状況】

令和6年2月から3月にかけて、国と都道府県の共催により、全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添1～4

①令和6年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和6年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定。
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスクリングの推進に関する事業（以下、「地域リスクリング推進事業」という）についても引き続き記載。

別添1「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の反映や独自の取組等の対応を行ったものについて選定し、当該協議会が機能している事例として、取組状況を紹介している。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 5年度の実施状況等を説明の上、6年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換。

（※）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ことを目的とし、令和5年度から開始しているもの。対象分野等は別添2。

③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

- ◆ 地域リスクリング推進事業について意見交換。
- ◆ リカレント教育を行う大学、関係機関から、社会人向けの学び直し支援、デジタル分野の教育の場等について説明、関係機関間で情報共有。など
別添3・4参照。



地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

【ご意見】

【協議会での対応】

【現在までの取組状況】

青森

応募倍率が低く就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）がある一方、応募倍率が高く就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」）がある。また、委託訓練の計画数と実績にやや乖離がみられる。

訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化及び一層のコース設定の促進を図る。また、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上や、訓練実施施設による事前説明会・見学会に参加できる機会の確保を促進するとともに、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。

訓練施設の見学時に訓練風景等の写真を撮影して労働局で編集後、安定所に共有を図り、年度後半からR7開講の訓練コースに係る受講あっせんの相談に活用。また、訓練修了予定者を対象とした求人充足会議「ハロトレドラフト」を展開し、就職支援を実施。（労働局）

群馬

求職者支援訓練の基礎コースは認定規模の35%で計画したが、利用実績は20%程度である。また、デジタル人材が質・量とも不足しているなどの課題がある。

社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する。また、デジタル分野のコース割合を増やしつつ、当該分野以外においても、基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースを設定し、受講勧奨を行う方針。

基礎コースについては、認定規模の25%で計画を策定。デジタル系の計画数は前年度50人増の30%で策定するとともに、デジタル分野以外でも当該要素を含むカリキュラムのある訓練コースを設定。（労働局・JEED）

山梨

在職者訓練について、令和5年度の訓練受講者実績数と比較すると計画は倍以上と大幅拡充となっているが、何を重点にして拡充するのか。

今年度の定員と大きく変動は無いが、定員割れしている訓練は廃止し、好評な訓練は継続する。また、新たにDXのデジタル人材のコースや、山梨県独自の「キャリアアップユニバーシティ（CUU）」が提供する講座と連動したコースを増加させる方針。

左記CUUの主旨を踏まえた実践的な講座をR6の在職者訓練10件で計画・実施。県内の教育機関等と連携してリスティング情報をCUU特設サイト上で一元化して提供し、申請手続もオンライン化。（県）

滋賀

①委託訓練における知識等習得等コースの情報系分野について、今年度は県内の北部と南部でも開講されていたが、来年度は北部コースの設定がなく、北部にもコース設定が必要ではないか。
②傘下の会員企業から人材確保が重要な経営課題となっているとの話があり、当県でも潜在的な働き手として期待できる女性や高齢者向けの訓練制度を拡充することで、結果として労働力確保につながることはないか。

①県北部地域で実施可能な民間教育訓練施設がほとんどない状態であるため、北部でのコースの設定は困難。代替案として、計画において、eラーニングによる情報系の訓練実施について盛り込んだ。
②女性や高齢者を含め、必要な方に情報が届くように周知広報に努める。なお、委託訓練において「子育て家庭支援コース」等の訓練コース設定や通常の訓練コースに母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースを実施することについて、計画へ盛り込んだ。

①eラーニングコース（情報系）の訓練については、3コースを県全域で実施することを計画に盛り込んでおり、現時点で全て開講見込み。（県）
※滋賀県においてはR5までeラーニングコースの設定（申請）はなく、R6に初めて委託訓練及び求職者支援訓練において設定されたもの。
②SNSほか集会所や地元大手スーパーでのチラシ配架等、幅広い周知広報を実施。（全体）
「子育て家庭支援コース」は11月に1コース開講予定としており、母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースについては32コース分（64人分）に設定。（県）

宮崎

半導体の工場が新設されることから、半導体分野や関連分野に就業できる人材の育成に向けた取り組みや企業のニーズの調査を行うこと必要ではないか。

半導体製造関連の事業所に対して、必要となる技能や人材のニーズについて聞き取りを行い、職業訓練に反映させることが可能かについての検討が必要である。反映が可能なものについては、計画案に盛り込む。

県主催の「みやざき半導体関連産業人材育成等コンソーシアム」に参画している半導体関連企業に対し、人材確保等に関するヒアリングを実施し、結果を取りまとめ、協議会へ報告予定。（労働局） 2

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

効果検証の対象分野

【選定した理由の例】

デジタル分野 18県
IT分野 3県

府内におけるデジタル分野の離職者向け公的職業訓練は応募倍率が高く、求職者のニーズがあると考えられることに加え、IT分野の求人規模も比較的大きいため、この分野を選定。（大阪）

介護・医療・福祉分野
（一部のみを含む。）
15県

この分野の訓練は就職率が高いが応募率が低い状況のものがある。また、訓練コースによって応募率の差があり、求職者ニーズをとらえた内容になっているか訓練効果の把握・検証の必要があること。また、介護分野については人手不足が顕著な状況となっており、高齢化が進む中で今後ますます需要が高まることから、訓練受講者をより多く確保していく必要があり、この分野を選定。（岩手）

営業・販売・事務分野
（一部のみを含む。）
10県

公共職業訓練や求職者支援訓練双方においてコースの設定数が多く、訓練修了者と多様な業種の採用企業から意見を頂けると期待できる。また、この分野のカリキュラムでも基礎的なWebサイト改修やデータ分析、といったデジタル系のスキルを身につけることができることから、この分野を選定。（兵庫）

※ 上記の分野のほか、デザイン分野、建築分野、理容・美容関連分野が選定された。

効果検証に当たっての意見

- 手法として、主に訓練修了者に対するWEBアンケートを活用してはどうかという意見があった。（京都《デジタル分野》）
- 香川県では製造業の事業所が多く、製造工程を省力化・ロボット化するニーズが高いなど、デジタルといってもWEB関連から生産工程における生産性向上など幅広いので、デジタルスキルの幅を意識した調査を望む意見があった。（香川《デジタル分野》）
- ヒアリング件数（訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、再就職先事業所3事業所）の適切性について指摘があり、可能な限り多くのサンプリングを行うよう要望があった。（熊本《デジタル分野》）
- 自治体によっては、介護分野の資格を持っている方には専門職として働いてもらう一方で、業務を細分化し、介護ロボットなどを活用して業務の効率化に成功している事例もあると聞いているので、ヒアリングの際にはそういった点も意識しながら、深掘りして訓練実施機関等にヒアリングしていただきたい。（福岡《介護分野》）
- IT分野だけでなく事務分野の中でデジタルリテラシーを向上させることにより、企業全体のDX化が進むことも考えられるため、その部分も含めコース設定や検証を行うことに意義があると考えている。（宮崎《営業・販売・事務分野》）

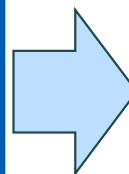
大分局【県との連携】

- 労働局と県において、地域協議会本体とワーキンググループの役割分担を明確化
→協議会の事務主体は労働局、ワーキンググループの事務主体は大分県として運営



連携のきっかけ

- 大分県（商工観光労働部）担当者から、毎年秋口に検討する次年度の委託訓練に係る調達・入札の仕様に地域協議会及びWGの議論内容を反映させるため、令和5年度第1回の地域協議会は可能な限り早めに開催したいという相談があり、年度単位でのスケジュール感の提示を受けた。
- その調整過程で、労働局から、協議会本体についてはこれまでどおり労働局が主担当となり、WGについては県が主担当となり進めるという役割分担がお互いにやりやすのいではないか、と提案したところ、承諾いただいた。



連携による効果

- 協議会（労働局）とWG（県）で事務主体の分担を行い、双方の役割を明確化したことが効果的な運営に繋がり、特にWGにおいては、各委員それぞれの立場（JEED、県、高等技術専門校、局）から活発な意見が出され、ヒアリング項目が充実したことなどにより、ヒアリング結果を訓練計画に反映させることができた。
- WGのヒアリング対象及び分担は、下記のとおり。
- 訓練実施機関及び修了生が採用された企業：県・JEED
- 訓練修了者：労働局

※訓練修了者と当該者が採用された企業等、一緒にヒアリングを実施したケースもある。

訓練計画への反映

◆ デジタル分野の訓練レベルの差別化

ワーキンググループでのヒアリング結果（企業は即戦力を希望しており、採用後の人材育成は負担感が大きい）を踏まえ、令和6年度計画において、下記のとおり訓練コースをレベル別に設定。

- 入門的な訓練コースは3か月等の短期間【主に求職者支援訓練】
- ハイグレードな訓練コースは5か月から1年間の長期間【委託訓練】

委託訓練については既に関講済みであるが、順調な状況。
（定員30名に対し、応募者35名・受講者30名）

訓練コースの差別化に対する効果については、令和7年度のWGにおいて検証することで調整済み。

（連続でデジタル分野のみをWGテーマとするのではなく、令和6年度については「営業・販売・事務分野」をテーマに選定。）

～労働局担当者の声～

日頃から、訓練担当課だけでなく、職業安定部の他課や局内の他部室も県と良好な関係を構築していることもあり、連携を図ることができています。協議会やワーキンググループについても効果的・効率的に取り組むことができています。

長崎局【労働局主催のイベント等の活用】

● ～ハロートレーニングフェス2024～

→職業訓練の情報発信を目的とした職業体験イベントの開催

取組のきっかけ

- ハローワークを利用する求職者の減少に伴い、県内におけるハロートレーニングの定員充足率も低下傾向。また、定員を充足することが難しく、訓練実施を断念する施設等も増加。
- 一方で、求人数は年々増加傾向にあるものの、求人票をみると、訓練成果を生かせるような職務内容になっていないことから、修了生のマッチングが難しい状況。



イベント開催の目的

✓ ハロートレーニングの周知による受講生の確保

委託訓練や求職者支援訓練の受講生アンケートを見ると、ハローワーク経由で制度を知った者が多い。また、親・知人経由という回答も一定数ある。ハローワークを利用する求職者が減少傾向にあるため、幅広い年齢層に情報発信し興味を持ってもらうことで、受講生の増加につなげる。

✓ ハロートレーニングの周知による求人の確保

特に事業主について、ハロートレーニングに対する認知度が低い。人材を確保しようとする事業所に対し、訓練の種類・修了生の仕上がり像等を知ってもらう場を提供することで、訓練修了生が持つ技能等を活かせる求人を確保し、求める人材と修了生のマッチングを図る。



開催概要

● 開催日時・場所

令和6年2月25日(日)
・出島メッセ長崎

● 来場者数 約200人

● コーナー紹介

- デジタルコーナー
- ものづくりコーナー
- 介護・福祉コーナー
- 相談・適職診断コーナー

- 令和5年度2月に、県内訓練実施施設（18施設）の方との意見交換や訓練体験ができる

「ハロートレーニングフェス2024」と題した

訓練体験イベントを初開催。

- 開催に向け、FM長崎で1月から毎週ハロトレ関係の周知（毎週金曜8:50～）を行い、当日ラジオパーソナリティにも訓練体験を実施。
- 地域協議会でのご意見等を踏まえ、令和6年度秋頃にも同イベントの開催に向けて準備を進めているところ。

～本イベントに関する協議会でのやりとり～

令和5年度第2回地域協議会において、次年度に「その検証を行い、今後も効果的なイベント等の開催を検討する」旨説明したところ、構成員からは「是非検証していただき、今後も更に効果的な場をもうけていただければ」との意見あり。

～イベント参加者、参加実施施設からの声～

- ◆ 子供連れでも楽しく体験できました。働ける状態になったらトレーニングしてみたいと思いました。（30代、無職）
- ◆ ものづくり系の訓練がメインかと思っていたのが観光の人材コースなど知らない訓練もあることを知れて面白かった。（40代、在職中）
- ◆ 体験も多数参加して頂き、訓練内容・実施施設について理解してもらえた。（訓練実施施設）