

令和6年度第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和7年1月30日(木) 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) 令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
- (2) 各地域における取組事例について
- (3) 令和7年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (4) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (5) その他

3 閉会

【説明資料】

資料1 令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】

資料2 各地域における取組事例

資料3-1 令和7年度全国職業訓練実施計画(案)

資料3-2 令和7年度全国職業訓練実施計画(案)における主な変更点

資料3-3 ハロートレーニング(離職者向け)の令和5年度実績(確報値)

資料4 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6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 令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】

参考資料3 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4 令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)【令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料】

参考資料5 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6 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6年度上半期分)

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練計画策定の方針を協議したほか、訓練効果の把握・検証（WG）や教育訓練給付制度における地域のニーズの把握に係る報告、職業能力開発に関する取組を関係者間で共有。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和6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 令和5年度公的職業訓練の実施状況について
- ② 訓練効果の把握・検証（WG）に係る報告について
- ③ 令和7年度地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針について
- ④ 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握等について
- ⑤ 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25 地域 |
| 社会福祉協議会の参画 | 計10 地域 |
| その他 | |
- ・ 地方自治体の各部局からの説明・共有
 - ・ リカレント教育を実施する大学等からの説明・共有
 - ・ その他、職業紹介事業者からの報告



令和6年11月15日
第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景



令和6年11月1日
第1回広島県地域職業能力開発促進協議会の風景

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

デジタル分野関係

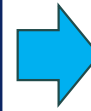
【地域協議会での意見等】

【方針】



茨城

○ デジタル人材について、不足を認識しているものの、就職ができないという点について、**出口の部分でも何かしらの戦略が必要**ではないかとの意見。



○ デジタル分野の求人については、経験者を求めることが多いことから、ハローワークから求人者に対して要件緩和を積極的に提案し、**未経験者が応募可能な求人確保に取り組む方針**。

千葉

○ 中小企業においては、プログラミングのレベルではなく、Word・Excel・PowerPointを使用した**業務効率化等の方がニーズがある**との意見。

○ 外部のベンダー（システムやネットワーク）と打ち合わせをする際に、**社内との橋渡しとなって対応出来る人材が求められている**との意見。



○ 事業所規模により必要スキルは異なるため、**基礎的なPCスキルの訓練も一定確保する方針**。
○ 企業が抱える人材育成の課題について、**生産性向上育成支援センターが行う相談支援を活用出来るよう、労働局及びハローワークにおいて、周知強化に取り組む方針**。

徳島

○ **国が求めるDX人材と企業側が求めるDX人材の認識に相違がある**との意見。

○ 訓練を修了した者が実際にどのような職種に就いているのか把握することも必要である、**どのような人材を求めているのかを企業に対して聞き取りをする**ことも検証にあたっては重要であるとの意見。



○ 企業側に訓練生のスキルを見てもらうため、**企業向けの施設見学会・説明会を引き続き実施する**ほか、適切な受講あっせんができるよう、専門性の知識の向上を図るための職員向けの施設見学会等についても引き続き実施する方針。
○ 効果検証の実施にあたって「**関連就職**」などの**視点も考慮し**、介護分野では就職状況を労働局において検証しており、デジタル分野についても検証し、**検証結果について活用していく方針**。

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

介護分野関係

【地域協議会での意見等】

【方針】



岩手

○ 介護の現場にかかわらず、**一般企業においてもコミュニケーションは非常に重要視されている**ことから、今回のヒアリング結果は他の職種の職業訓練においても役立てることができるのではないかとした意見。
※ 介護の職業訓練は他の職業訓練以上にコミュニケーション能力の向上に力を入れているといった報告を踏まえての意見。

○ 今回のWGの検証結果を他の職種の職業訓練にも活用するため、「**コミュニケーションの充実を図るために訓練生同士の交流の機会を増やす**」、「**訓練施設と訓練生とのキャリアコンサルティングの充実を図る**」等について、労働局から**訓練施設に提案する**方針。

岡山

○ 介護分野については、仕事がきつく低賃金のイメージあり、応募倍率が低くなっている。しかしながら、介護現場のICT化により業務の負担軽減や効率化が進み、イメージも変わってきている。
そのような**介護現場の実情を伝えられる工夫を募集パンフレット等を通じて行っていただきたい**との意見。

○ 介護分野に限らず、応募倍率の低い分野については、受講勧奨の強化を図る必要があることから、協議会での意見を踏まえ、**応募倍率を上げるために創意工夫を行っていく**方針。

その他

神奈川

○ **委託訓練の受講申込者数・受講者数の減少**に対して、具体的には**どのような対策**を取っていくのかとの意見。

○ 委託訓練は、訓練内容が類似している求職者支援訓練と比較して申込締切日から受講開始日までの期間が長いため、受講生が求職者支援訓練に流れる傾向があることから、その**期間の短縮に向け、労働局と県が検討を継続していく**方針。

静岡

○ 訓練の受講機会を更に確保するとともに就職率を向上させ、そのことを対外的にアピールするなど、**ハローレーニングについて一層の広報を図っていく**ことができればいいのではないかとした意見。

○ 求人側のニーズも十分に精査して訓練を設定するとともに、ハローワークにおいて、適切な受講あっせん、事業主に対する訓練の情報や身につけることができるスキルのアピール強化等により就職率の向上を図り、そのことも含めて**対外的な制度の周知・広報を行う**方針。

香川

○ 近隣他県と比較して**障害者訓練の受講者数が少ない**。
潜在的なニーズを把握しながら適切に対応していきたい。
障害者訓練は地域職業訓練実施計画に計画表が作成されていない。
ニーズ調査に基づいた計画表を作成し毎年実施してほしいとの意見。

○ 労働局と県で協議の上、**障害者訓練に係るニーズを把握の上、地域職業訓練実施計画に基づく計画表に追加する方向で検討する**方針。

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6年度の対象分野

デジタル分野 19県
IT分野 3県

デジタル分野：青森・山形・福島・栃木・千葉・神奈川・新潟・富山・石川・福井
・長野・静岡・京都・大阪・和歌山・岡山・香川・佐賀・熊本
IT分野：福島・滋賀・広島

介護・医療・福祉分野
(一部のみを含む。) 15県

北海道・岩手・宮城・秋田・群馬・埼玉・千葉・東京・三重・島根・広島・山口・徳島・福岡・鹿児島

営業・販売・事務分野
(一部のみを含む。) 10県

茨城・山梨・兵庫・奈良・鳥取・愛媛・高知・長崎・大分・宮崎

※ 上記の分野のほか、デザイン分野（愛知）、建築分野（岐阜）、理容・美容関連分野（沖縄）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5年度	令和6年度上半期	令和6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 協議会開催 地域協議会から 検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練 分野を選定	②	10月～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)		③ ヒアリング等 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、採用企業、実施機関)	

ヒアリング実施結果概要① (デジタル分野)

別添 3 - 1

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- キャリアインサイトを利用した自己理解や職業理解を深めたうえで、ハローワークインターネットサービスの求人情報を活用し、受講生が自律的に今後のキャリアビジョンを描けるよう支援している。【熊本県】【委託】

訓練実施にあたって課題である点

- 発達障害やメンタル的な疾患を持っている方などの対応に苦慮しており、支援のネットワーク形成が不十分だと捉えている。【福島県】【委託・求訓】

職業訓練に対する意見

- 受講者からハローワークで聞いた内容と違うと言われたことがある。訓練内容について正しく説明して欲しい。【青森県】【委託・求訓】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

- 一般社会人として身に付けておくべき事柄のほか「パソコンの基本的な操作能力」を重視する企業が多い。※アンケート結果より【長野県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- Webデザインの仕事を行う上でのより幅広い知識や技術。【福井県】

職業訓練に対する意見

- 求人応募時に、訓練カリキュラムを提示するよう、訓練受講者に指導したらよいのではないか。【石川県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- 企業向けのAIシステムの営業に就職しており、訓練で学んだAIの基礎から、AIの活用方法、Pythonによるデータ分析方法などがとても役に立っている。【新潟県】

職業訓練に対する意見

- コーディングの進度が速くついていけなかった。また、講義時間が短く実習時間が長いため、内容理解が出来ないままの実習を減らし、講義を増やして欲しかった。【山形県】
- 訓練受講者のレベルに応じたコース設定でもよいのではないかと思った。【岡山県】

【改善案等】

HWの専門援助部門において、地方自治体の福祉部門との連携を実施しており、実施機関は、適切な機関の案内を受け、相談のうえ対処するよう共有。【福島県】

訓練内容のミスマッチが無いよう、HW職員が訓練施設を訪問し、訓練内容の理解を深める取組を実施。【青森県】

「社会人基礎スキル」やIT業界知識等を学べるカリキュラムの検討が必要。【長野県】

HW等から訓練受講者に対し、あらゆる機会を捉え、訓練カリキュラムを求人者に提示するメリット（訓練で得た知識・スキル等が伝わりやすくなる）を伝え、積極的な提示を勧奨する。【石川県】

求職者が自分のレベルを理解し、希望する職業に就職ができる訓練かを見極めることができる詳細な訓練情報を、HWでの訓練説明会やチラシに盛り込む。【山形県】

問題解決能力やプログラミング能力を習得できるようなカリキュラムの導入についての検討を、労働局・県から訓練実施機関へ依頼する。【岡山県】

ヒアリング実施結果概要②（介護・医療・福祉分野）

別添 3 - 2

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- 接遇、マナー講習を行い、介護業界の見方や考え方、基本的な身だしなみや言葉遣いについて改めて学ぶ機会を設ける。【宮崎県】【介護】

キャリアコンサルティングの状況

- 職員 3 名中 2 名がキャリア・コンサルタント有資格者であり、1 人 15 分を目安にコンサルティングを実施。【岩手県】【委託】

職業訓練に対する意見

- 「外国人（定住外国人）に特化した介護訓練コース」のニーズについて、地域によってあると思われる。【群馬県】【委託】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル

- 採用企業の多くから訓練で身につけておくべきものとして上位に「コミュニケーション能力やチームワーク」があげられる。【埼玉県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- 基本をしっかり学んでいるので問題は無いが、現場では、利用者やスタッフとのコミュニケーション力が特に重要である。【千葉県】

職業訓練に対する意見

- 授業と現場とでは温度感が大きく異なるため、現場の様子を積極的に伝えていることが受講生のためになる。現場で生じるカルチャーショックをどう小さくするかが大切だと考えている。【鹿児島県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- 新たな事を始める時には勇気がいるが、基本を学び挑戦させてもらった。生活の大半を仕事で過ごす、職について考え行動を後押ししてもらい心強かった。【宮城県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

- 訓練開始時点で訓練の内容やレベルに不安を感じていたため、自分にあつた訓練を選ぶためには、見学や説明会の充実や、わかりやすい資料による説明が必要だと思う。【広島県】

職業訓練に対する意見

- 認知症の方などの対応方法について、知識は得られたが、具体的な対処方法を学んでおきたかった。【徳島県】

【改善案等】

訓練機関がキャリアコンサルティングを通じて訓練生との関係性を構築し、再就職支援に力を入れていることについて、HW から受講希望者へアピールする。【岩手県】

委託訓練による外国人向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討。【群馬県】

他者との関わりの中で学んでいく力をつける訓練（講義形式だけではなくグループワーク等）の必要性について労働局から訓練施設へ提言する。【千葉県】

介護事業者による説明会の実施等によりイメージアップを図り、介護・福祉の現場の仕事理解を促す。【鹿児島県】

就職実績や体験談を含む説明会等を実施機関等で実施するとともに、求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた身につけることができるスキルの一層の具体化、見える化を図る。【広島県】

訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものになるよう、実践的な内容を加えることについて、労働局・県から実施機関へ提案する。【徳島県】

ヒアリング実施結果概要③（営業・販売・事務分野）

別添 3 - 3

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

● やまなし若者サポートステーションとの連携による就職支援。訓練終了後はLINEオフィシャルアカウントでの活動把握。【山梨県】【委託】

キャリアコンサルティングの状況

● ジョブカードを活用した自己の強みや職業興味・価値観の再確認は、訓練受講生に自信をもってもらうためにも有効。【鳥取県】【委託・求訓】

職業訓練に対する意見

● 疾患や特性などの原因で就職が困難な方が増えており、サポステや難病の就労支援窓口からの情報提供があればありがたい。【愛媛県】【委託】

【改善案等】

配慮を要する応募希望者には、HWにおいて本人に了解を得た上で、その特性、配慮が必要な事項、支援機関等について実施機関へ情報を共有するとともに、訓練受講及び就職活動について関係機関と連携して支援する。【愛媛県】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

● 基本的な社会人としての心得、常識的な物の考え方など採用に当たって重視している。【愛媛県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

● 採用する際には、Word・Excelスキルは前提となるほか、パワーポイントを使用した資料作成やWeb会議ができるスキルも必要となっており、デジタル基礎力やマナー等は必須と考えている。【高知県】

職業訓練に対する意見

● 公的職業訓練の認知がなく、訓練の修了が求職活動時のアピールにならない。【大分県】

事務職では、Word・Excel・パワーポイントのスキル習得は必須であり、パソコンの基礎的活用術も必要であることを、受講者へ認識してもらう。【高知県】

公的職業訓練の認知度を向上させる（公的職業訓練を修了することが採用企業にとってインセンティブとなるよう広報活動を推進）。【大分県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

● 会計ソフトを学んだおかげで、スムーズに業務を行うことができおり、一番パソコンに詳しくて、会計ソフトを一番活用していると言われて嬉しかった。【奈良県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

● 例えば、登録販売者の資格等、就職先や応募先の職種に直接関連したスキルや資格。【兵庫県】

職業訓練に対する意見

● 年齢と経験不足で不採用が続いたので、訓練実施機関による習得スキルの証明があればよかった。【茨城県】

訓練成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」の活用によるメリットをHWから受講者へ説明し、応募書類としての活用促進を図る。【茨城県】

職業能力開発に関わる様々な情報共有

青森

茨城

群馬

地方自治体の各部局

県の教育委員会事務局より、高校生のキャリア教育の一環として「介護職員初任者研修課程」講習会を実施することについて説明、情報共有。

県の産業戦略部産業人材育成課から、新規卒者訓練である2年コースのデジタル系コースについては、例年応募倍率が2倍以上となっており、デジタル人材不足のニーズに応えるため、茨城県では2年後の令和8年4月に短期大学校を大学校とし、定員も120名から320名に増やす予定という内容について説明、共有。

県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、生活困窮者で就労支援が必要な方の多くは、就職に必要な基礎的な技能や関連する知識が不十分なことが多く、求職者支援訓練の基礎コースを受講することが有用であることを説明。一方で、移動及び給付の2点に係る課題があるため利用が進まないことから、基礎コースをより多くの地域で実施いただくこと及び給付額の増額があれば、生活困窮者の利用が進むと考えることについて説明、課題認識を共有。

東北学院大学より「コミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラム」(※)の取組みを発表、共有。
(※) 高卒者や社会福祉協議会職員を対象とし、市区町村の支援機関・地域の関係者によるワンストップかつ伴走型支援体制の構築、相談・参加・地域づくりに向けた各支援の一体的な実施のため、そのキーパーソンを養成するカリキュラム。

会津大学より、県の地方創生推進交付金を利用したデジタル分野のリカレント教育（オンライン）の実施状況について報告。また、修了率向上と就業率向上の課題があり、それに対する様々な対策を行っている内容を共有。

松山東雲短期大学から社会人学生の受け入れ状況、リカレント訓練生の受け入れ及び就職状況、専門実践教育訓練の利用状況等について報告。また、**愛媛大学**からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について報告。

職業紹介事業者から、職業紹介を利用して転職された方の7割が前職の年収を上回る結果となっていること、エントリーから内定までのリードタイムが短くなっている傾向（1か月半～2か月程度→1か月以内）があること、登録者数が2年前より5倍に増えており、職業紹介を利用して転職された方が増加している傾向にあるとの報告。

宮城

福島

愛媛

リカレント教育を実施する大学等

その他

北海道

各地域における取組事例【京都】

資料 2

現状や課題に基づき、職業能力開発促進法に基づく職業訓練のほか、リカレント教育にも力を入れ、「仕事をしたい」「スキルアップしたい」というすべての方々を京都府全体で支援。

現状

- ・京都府府内の事業所に占める「製造業」の割合が全国より高い。
(京都府11%、全国8%)
また、従業員「1～4人」の小規模事業者の割合が全国より高く
(京都府59.3%、全国56.2%)、19人以下の事業所で全体の88.9%
を占める。
- ・府立高等技術専門校（学卒者・離職者向け施設内訓練）の充足率
低下（4校平均充足率 H22年度83.1% → R6年度68.6%）
- ・リカレント教育への関心の高まりから、リカレント教育と職業
訓練との連携や推進体制の整備が必要

課題

- ①京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
- ②在職者訓練の必要性向上
- ③京都府域全体での職業訓練体制の整備

KPI

項 目			R6 KPI	R5実績
府立高等技術 専門校 (4校1分校)	修了生	一般	100%	95.1%
	就職率	障害	85%以上	76.2%
生涯現役 クリエイティブセンター	年間利用者		20,000人以上	21,270人
	研修受講者		800人以上	586人
	就職者数		600人	294人
京都 ジョブパーク	新規登録者数		20,440人	19,747人
	就職者数		12,570人	11,619人

取組

- ①京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
子ども～若年層の関心を高めるイベントを実施



- ②在職者訓練の必要性向上

【企業ニーズに合った実施】
企業定着のためのオーダーメイド型在職者訓練
ポリテクセンターにおける在職者訓練・・・計画数増

【受講機会の拡充】
デジタルコンテンツを活用した学びなおしの推進

【リカレント教育】
京都府全体で検討・推進する「京都府リカレント教育推進機構」を設置（労働局・機構も参画）
そのハブ的存在として「生涯現役クリエイティブセンター」を令和3年に開設し、生涯にわたって生きがいを持って働けることができる人材を育成



- ③京都府域全体での職業訓練体制の整備

- ・企業が求める人材を育成するため、府立高等技術専門校の訓練科やカリキュラムの断続的な改善・見直しを実施。また、社会環境等の急速な変化などに即応するため、民間の教育機関や大学、各種学校等の機能を最大限に生かした職業訓練を実施
- ・在職者が自己のスキルアップに取り組めるよう、多種多様な主体が実施する研修や職業訓練などの人材育成に関する情報を集約し、提供できる仕組みを構築
- ・ハローワーク職員の資質向上を図り、的確な受講あっせん、就職支援につなげるため、京都労働局・京都府・機構が合同で定期的（月1～2回）に研修会を実施

各地域における取組事例【青森】

【ワーキンググループを活用した協議会における議論の活性化】

- 訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査の実施 → 事業主団体へ賃金水準の改善をアピール
- 職業訓練に関するアンケート調査の実施 → 検証分野への就職に適した訓練の必要性を協議会内で共有



1. 訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査

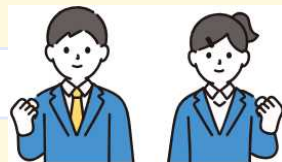
～取組のきっかけ～

- R5第1回協議会において、若者の県内定着及び県外流出に関心がある委員複数から、訓練受講者の就職希望地等（特に県外選択理由）に関する明確な分析及びデータの把握が必要である旨の意見が出た。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 訓練受講者に対し、訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査を実施。
(回答数480件・調査期間R6.1/10～2/9)



～調査結果～

- 県外就職の理由として「仕事内容」に次いで「**賃金**」を挙げる回答が多く、県内就職希望の学卒訓練受講者の約6割が賃構(※)での青森県賃金ライン以上の賃金を希望していることを確認。

(※)R4「賃金構造基本統計調査」

～取組による効果～

- 本調査の結果を元に、労働局から事業主団体に対し、就職先を決定する上で賃金は重要な観点であることを説明。「訓練修了者歓迎求人」等の求人に係る賃金水準の改善についてアピールすることができた。

2. 職業訓練に関するアンケート調査（企業用）

～取組のきっかけ～

- WGのヒアリングに係る補完調査として、より多くの企業から営業・販売・事務に関する御意見を伺うべく、R5年4月～5月にハローワークに求人を提出した県内3,440社に対する調査の実施を検討。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 「職業訓練に関するアンケート調査（企業用）」を実施。
(回答数516件・調査期間R5.8/1～9/8)



～調査結果～

- アンケート項目のうち「従業員の採用にあたりどのような技能等を有する方を希望するか」において、ほぼ全ての業種で「パソコン技能が必要」と回答し、当該訓練について需要があることを確認。

～取組による効果～

- 検証分野として選定した訓練分野の必要性について協議会内で共有し、当該分野の受講あっせんを積極的に進めることができた。



協議会構成員の関心がある意識調査及びアンケート調査等を、労働局主導のもと、県、機構支部と連携しながらヒアリングに加えて実施することで、地域協議会における議論が活発化した。

各地域における取組事例【秋田】

【ワーキンググループを活用した介護分野の訓練分析及び協議会における議論の活性化】

- 高齢者の介護分野参入の可能性についての調査の実施 → シルバー人材センター等で訓練をアピール
- 職業訓練に関する事業所アンケート調査の実施 → デュアル型訓練の実施を検討

介護分野の訓練及び就業に関するアンケート調査



取組のきっかけ・背景

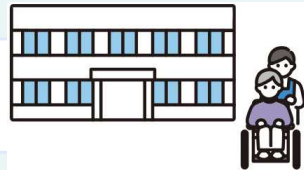
- 秋田県は全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移していることから、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要との意見が、かねてより地域協議会において出ていたこと。
- 上記のような地域の状況や協議会での議論を受け、介護分野未経験者の就業可能性や、介護分野へ的高齢者の参入の可能性などについて、秋田県内の求職者と、介護施設採用担当者がどのような意識をもっているかを確認することとし、求職者及び介護施設等事業所へのアンケートを実施。

調査方法（求職者）

- 窓口利用した求職者（在職者含む）に対しアンケートを実施（回答数521・調査期間R6.9/2～9/6）

調査結果（求職者）

- 50歳以上の介護職未経験のうち約半数が（年金受給を前提としつつ）短時間パートで就業可能な場合は就職先として検討すると回答



調査方法（介護施設等事業所）

- 県内の介護施設等事業所100社に対し、郵送でアンケートを実施（回答数70・調査期間R6.9/2～9/20）

調査結果（介護施設等事業所）

- 65%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも職業訓練受講後は介護職での採用可能性ありと回答
- 80%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも、個々の能力や体力によっては、採用可能性ありと回答



調査を踏まえた地域協議会における議論

- 高齢者を介護職員初任者研修受講へと誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口のほか、シルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただき、連携して受講促進に取り組む。
- 介護分野における職場実習を含むデュアル型の訓練を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。
- 福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練など、介護分野の幅広い職務内容を学べるコース設定を検討する。
- 介護分野のイメージアップに関して、関係機関と連携して施策等の周知を充実させるとともに、介護人材確保事業と職業訓練事業が連携して、秋田県認証を受けた介護サービス事業所の71事業所からロールモデルとなる事例を収集する。

各地域における取組事例【新潟】

【ワーキンググループを活用した事業主等への働きかけ】

- 労働局・県・機構支部と連携したWGへの取組 →問題意識等共有により、改善方策への議論が活発化
- 採用企業を対象としたアンケート調査の実施・資料作成 →事業主・求職者・訓練実施機関への働きかけに活用

取組分野の選定・きっかけ（R6選定分野：デジタル分野）

- R5はデジタル分野全体の検証を行ったが、新潟県が提唱する「県内産業のDX化の推進」の面の検証が不十分であったとの分析。
 - R6は、デジタル分野の中でも、特にDX人材に有効とされているPython、JavaScript、PHP等のスキルを習得できる訓練コースに絞り効果検証を実施する方針とした。
 - R5第2回協議会において「新潟県ではIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出後にIT関連人材の確保に苦慮していると聞く。IT分野の職業訓練を行っている情報をそれら企業に発信してほしい」との意見。
 - R6は、IT分野の誘致企業に対するヒアリング・アンケートを実施するとともに、これらの企業に就職した訓練修了者へのヒアリングを実施する方針とした。

取組の役割分担（県・JEEDとの連携状況）

- R5はWG稼働初年度であったため、労働局主導で進めた印象があったことから、R6においては、新潟県及び機構新潟支部ともより一層連携しながら取組を進められるよう意識して、下記のとおり役割分担等を行った。

- ◎ 公共職業訓練へのヒアリング：新潟県と労働局がペアで実施
- ◎ 求職者支援訓練へのヒアリング：機構新潟支部と労働局でペアで実施
- ◎ ヒアリングの予約・日程調整：県、機構支部、労働局で分担して実施
- ◎ IT分野の誘致企業へのヒアリング・アンケート：新潟県の協力により実施

- 労働局、県、機構支部で随時連携しながら進め、効果検証全般に関わってもらったことで、3者で問題意識等を共有することができ、今後の改善促進策の実行につながるような検証ができた。

Webアンケートの手法について（R5からの取組）

- 労働局においてWebアンケートシステム**Webcas**を用いて回答フォーマットを作成、実施。
- アンケートの項目は新潟県、機構新潟支部と事前に意見交換をしながら確定。アンケートの依頼文に、**Webcas**の回答フォームの二次元バーコードを添付し、訓練課より郵送。



リーフレットの作成

- R5のアンケート結果を踏まえ、職業訓練の周知・啓発等を目的とし、訓練実施施設向け・求人事業所向けのリーフレットを労働局で作成。（R6結果を反映したリーフレットについても作成・活用中。）

リーフレットの活用・効果

【訓練実施施設】 機構新潟支部開催の訓練説明会や、実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などにリーフレットを活用。

【求人事業主】訓練で習得したスキル等はデジタル求人事業主以外の企業においても活用できることから、HWの求人窓口や事業所訪問等の機会にリーフレットを活用するとともに、当該分野の「訓練修了者歓迎求人」の確保への働きかけも実施。

【求職者】HWの雇用保険説明会や相談窓口等でリーフレットを配付し、デジタル分野の訓練受講の働きかけを実施。（デジタル分野の訓練受講者数は令和5年度406人と対前年比7.4%増加）



各地域における取組事例【滋賀①】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組①】

- 彦根市「ひこにゃん」とコラボレーションしたラッピングバス運行 → 効果の高いハロトレPRが奏功
- ポリテク滋賀作成のペン立てを滋賀県内各所窓口で活用 → 来所者に対するポリテク訓練受講の契機に

令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画（「職業訓練の効果的な実践の取組」のうち該当抜粋）

- ✓ 本計画に基づき、滋賀労働局、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等が一体となり、求職者に対する定期的な訓練説明会の開催や各機関のホームページ、新聞広告等のマスメディアの活用、SNSの利用等により幅広く情報発信を行うことにより受講者の確保に努める。
- ✓ また、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ“ハロートレーニング～急がば学べ～”及びロゴマークを活用して、職業能力開発に関する興味・関心を高め、親しみやすいイメージのアピールに努める。

1. ハロトレPRラッピングバスの運行

ラッピングバスのデザイン概要



- **走行期間** R5.11月～R7.3月 (期間延長中)
- **走行地域**
 - 彦根市内（湖国バス）
 - 三津屋線（彦根駅－キャスルロード－ベルロード－県立滋賀大学－三津屋）
- **ラッピングデザイン**
 - 中型バス車体の窓下両側面及び背面を併せた3面に、窓下ラッピングを施工。
 - ハロトレに関する素材（訓練に関するロゴ・ハロトレくんイラスト等）の他、彦根市のマスコットキャラクター「ひこにゃん」をデザインに加える。

- 県南部（大津市・草津市）に続き、県北部（彦根市）でも職業訓練の認知拡大のため、彦根市に働きかけ、彦根市と協力して彦根市のご当地キャラクターである「ひこにゃん」とハロトレくんがコラボしたラッピングバスを彦根市内に走行させた。令和5年11月1日には、彦根市長や「ひこにゃん」が出席した出発式を挙行し、マスコミやHPを通じた周知広報を実施。

2. ポリテク滋賀作成のペン立ての活用

取組のきっかけ：ポリテク滋賀・溶接施工科の受講者確保対策

- ポリテクセンター滋賀において、今年度に入り、滋賀の基幹産業であるモノづくり分野（溶接施工科等）の応募者が減少傾向にあったため、**ポリテク滋賀作成のペン立てを各所へ配布**する取組について、労働局・ポリテク間での調整のうえ配布数を増加し、以下のとおり活用。
 - 例えば大津所では、主に給付窓口や職業相談窓口に配布することで、訓練窓口への誘導や職業相談の場面において活用。
 - 訓練窓口では、モノづくり分野訓練の説明にペン立てを活用。
 - ➡ 興味を示した方を訓練窓口へ誘導。



大津所窓口

滋賀県（テクノカレッジ）との連携

- 本取組を参考とし、テクノカレッジでもリーフレットスタンド（スマホスタンドにもなるもの。HWでは求職者呼び出しにスマホを使用）を周知取組として作成予定。

その他の取組

- **教育訓練給付金の指定講座拡大**のため、協議会での意見を踏まえ、訓練施設等を訪問しての講座申請勧奨等を実施し、**全国一の増加率（32.1%）**となった。※全国:4.2%

各地域における取組事例【滋賀②】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組②】

- 関係団体と連携したモノづくり現場における魅力発信のための**若者向け映像作成** → 連携強化にも寄与
- 若者に訴求力のあるタレント起用・HW色を薄めた動画作成 → 職業訓練の潜在ニーズ層へのアプローチ

取組のきっかけ

- 滋賀県においても、若年者の人口減少及び少ない若年者も進学や大都市圏での就職する者が増加しており、地元企業の新卒・学卒等求人の未充足がハローワークにおいても目に見えて増加。
- さらに、近年の大学進学率の上昇により、高卒後に就職していたメインの労働者も減少。大抵の方がホワイトカラーでの就職を希望。
- 製造業については、県内の総生産のうち4割を超えるメイン産業であるが、県や業界団体の会議でもたびたび、製造業のものづくり人材に係る人手不足の声が上がっていた。

取組の目的

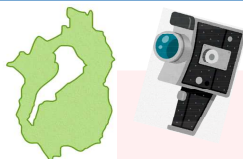
- 訓練受講者を含むものづくり人材育成は一朝一夕に改善できる話ではないため、中長期も見据えての周知広報が必要。そのためには、
 - ✓ 若いうちにモノづくり自体に少しでも関心を持ってもらう必要
 - ✓ 3K（きつい・汚い・危険）というイメージと、「働きにくい、キャリアパスが見えない」といった印象を変える必要
 - ✓ 既存の層ではない方へアプローチして新しい層への働きかけ
 - ✓ （モノづくりにこれまで関心がなかった者、滋賀県外に在住する者への働きかけ（特に京都、大阪を想定））が必要との認識に至る。

～協議会での対応～

- R6第1回地域協議会において下記のとおり説明。
【課題】地域の人材ニーズが高い分野：製造分野
【実施方針】
 - ・ 求職者に製造職の魅力を情報発信することが必要

～県・機構支部・経済団体との連携～

- **県**：滋賀県と共同運営等の施設も撮影。「滋賀県雇用対策協定」に基づき連携して実施。
- **機構**：訓練修了生の映像出演について快諾。また、本件をきっかけに、ポリテクカレッジとは、12月にHW職員向け見学会を実施するに至る。
- **経済団体**：取材先となる企業選定を依頼。実施趣旨と撮りたい画を共有し、企業推薦及び担当者との橋渡しに協力。



YouTubeイメージ画像

取組の内容『モノづくりって、ど～なん？』

- **若年者をターゲット**として、製造分野の希望者増、及び滋賀県内の職業安定行政サービス（ハローワークの求人充足・若年者の利用者増、公的職業訓練の利用促進）活用促進を目的に、
 - 製造業の魅力及びハローワークや職業訓練の支援サービスを発信できるような番組を作成し、地上波で放送（12/13）するとともに、
 - YouTube、X等のSNSを活用した周知・広報活動を実施。※動画はダイジェスト版（4分）と広告用動画（30秒）も作成。広告配信は関西圏（大阪、京都中心）の若年層に限定して実施。



～工夫した点～

- 若い人が名前で見てもよいかと思う地元出身のタレントを起用。
- 労働局やHWが前に出るとその時点で敬遠される可能性が高いので、できる限り行政色を薄めた。

各地域における取組事例【島根】

【ワーキンググループを活用したキャリアコンサルティングマニュアルの作成】

- 地域協議会での議論を受け「採用する企業側の目線」での検証のため、**求人者アンケート**を実施
- **社会人基礎力向上**を狙い、**キャリアコンサルティングマニュアル**を労働局・県・機構の連携により作成

求人者アンケート実施の経緯

- WGに係る**ヒアリング**だけだと**サンプル数が少ない**こと。
- 前年度協議会において、「採用する企業側の目線」での検証を要望する**意見が多数出た**こと。（以下主な意見）
 - ✓ 「企業側の視点を踏まえた効果検証をしていただきたい」
 - ✓ 「訓練生を採用しなかった企業にもヒアリングするべきでないか」
 - ✓ 「どういう人材になれば就職できるのか、企業のニーズに照準を合わせ分析する必要がある」など
- 平成24年に同様の趣旨（訓練ニーズの把握）で求人者に対する訓練アンケートを実施しており、**10年ほど前のデータと比較検証を行える**ことも有用であると考えたため。

求人者アンケート概要

- **対象企業数** 109社
- **アンケート項目概要**
 - ・ 採用時に求める資質・能力について（※H24と同様の項目）
 - ・ 職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力
 - ・ 職業訓練のカリキュラムに求めるもの
 - ・ 職業訓練修了生を採用したことがある、又は不採用としたことがある場合の意見

～結果～

「採用時に求める能力」および「訓練生を雇用する場合に期待する能力」は以下のとおりで上位3項目が一致。

- (1位) **仕事への意欲**
- (2位) **コミュニケーション能力**
- (3位) **免許・資格**

👉 H24アンケート時の結果
とも上位3項目が一致！

事業主が労働者に求める資質は業種や年代問わず一定の普遍性があるものであり、どのような仕事をするにしても通ずる、どんな会社にも必要とされる**社会人としての土台・ベースが重要視されている**と考えられる。

WGヒアリング概要（訓練生採用企業）

「技能スキル以外に採用者に求めるものは」

- ・ コミュニケーション能力や明るい雰囲気・笑顔。
- ・ 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。
- ・ 応用力（基本的なことは業務に取り組む中で習熟すればよいと考えている）。

「訓練終了者と未受講者での違いはあるか」

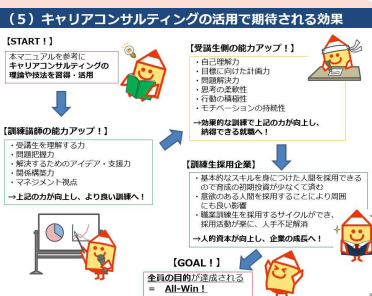
- ・ 意欲が感じられる。対人対応が良い。
- ・ 本人の人柄もよく3か月程度で業務にも慣れてもらった。
- ・ 今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。

社会人基礎力に関する
意見がほとんど

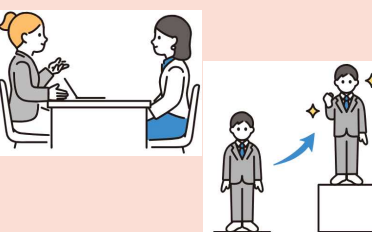
～アンケート及びヒアリング結果を元に
キャリアコンサルティングマニュアルを作成～

マニュアル作成の経緯・狙い

- **訓練終了後の就職率向上**のため、企業が求める社会人としての基礎力を持った人材を育てるため、訓練においてスキル向上や資格習得させるだけでなく、社会人基礎力も向上させるためには、訓練講師がキャリアコンサルティングを活用した訓練を行うことが効果的であると考え、**キャリアコンサルティングマニュアルを労働局、県、JEEDの連携により作成**。
- **訓練講師の能力アップ、受講生の能力アップ**が図られることが期待。



参考：マニュアル抜粋



令和7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7年4月1日から令和8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

労働市場の動向をみると、足下の令和6年11月現在では求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、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。

加えて、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を受けて、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。あわせて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（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6年度の新規求職者は令和6年11月末現在で 2,982,603人（前年同月比98.5%） 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6年11月末現在で1,407,849人（前年同月比100.2%） であった。

これに対し、令和6年11月末現在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6年4月～11月＞

離職者に対する公共職業訓練	<u>70,958人（前年同期比96.2%）</u>
求職者支援訓練	<u>26,510人（前年同期比89.3%）</u>
在職者訓練	<u>59,242人（前年同期比105.1%）</u>

第3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

令和5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
 - ・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある
 - ・就職率は比較的高水準で推移している
- 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

- ・特に委託訓練におけるデザイン分野については、高応募倍率が大幅に解消・改善傾向にある
- ・両分野における就職率は56～69%で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること
 - ・令和5年度も同様の傾向にある
 - ・同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
 - ・訓練コースや定員数は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している
 - ・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数は増加傾向である

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7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、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、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も併せて行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、就職率の向上に向け、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。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

③については、引き続き、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ほか、就職率に加えて訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図る。

④については、引き続き、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	109,754 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、全ての訓練分野に係る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の委託費の上乗せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）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、DX 推進スキル標準に対応した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。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ 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。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 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 46,006 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 62,175 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%

※ 実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を 30%とした範囲内で設定することが可能である。
- ・ 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することが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る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乘せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乘せを含む。）や、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、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乘せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、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。あわせて、訓練修了者歓迎求人等

の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 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	51,500 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、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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

3 学卒者等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 3,800 人、応用課程 1,900 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。
- ・ 学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る。

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、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な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。
- ・ 都道府県が一般の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活用するなど、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。なお、令和6年度より障害者委託訓練における PDCA 評価を試行的に実施しているところ、当該評価を基に訓練を計画すること。
- ・ 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、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 令和7年1月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会において取りまとめがなされた際には、その内容にも留意しつつ、取組を推進する。

令和7年度全国職業訓練実施計画（案）における令和6年度からの主な変更点

※[]内は昨年度計画の数字

第3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

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

・既存の取組に加え、

「事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る」新規の取組を明記。

③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること

・既存の取組に加え、

「就職率に加えて訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図る」新規の取組を明記。

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

（委託訓練） 対象者数 109,754[118,599]人

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 46,006[48,261]人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 62,175[64,348]人

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数 生産性向上支援訓練 51,500[48,500]人

(2) 職業訓練の内容等

・既存の取組に加え、

「事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る」新規の取組を明記。

3 学卒者等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 3,800[3,900]人、応用課程 1,900[1,800]人、普通課程 100人）

(2) 職業訓練の内容等

・既存の取組に加え、「学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る」取組を明記。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(2) 職業訓練の内容

・既存の取組に加え、

「令和6年度より障害者委託訓練におけるPDCA評価を試行的に実施しているところ、当該評価を基に訓練を計画すること」新規の取組を明記。

・このほか、「令和7年1月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会において取りまとめがなされた際には、その内容にも留意しつつ、取組を推進する。」を明記。

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	832 (-747)	12,555 (-12,388)	8,954 (-9,746)
	営業・販売・事務分野	3,567 (706)	58,239 (11,947)	43,196 (8,837)
	医療事務分野	589 (11)	9,428 (208)	6,379 (-245)
	介護・医療・福祉分野	1,713 (-97)	18,594 (-1,902)	10,778 (-1,702)
	農業分野	76 (-1)	1,144 (29)	839 (3)
	旅行・観光分野	39 (5)	600 (-34)	430 (54)
	デザイン分野	1,072 (216)	21,511 (4,466)	17,299 (2,781)
	製造分野	1,534 (13)	17,968 (-118)	11,778 (-221)
	建設関連分野	554 (-17)	7,350 (-289)	5,324 (-443)
	理容・美容関連分野	333 (24)	4,357 (270)	3,406 (176)
	その他分野	907 (16)	10,638 (-93)	9,487 (110)
訓練者支援 （基礎コース）	基礎	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)
	合計	11,781 (102)	170,897 (1,492)	123,889 (-607)
	(参考) デジタル分野	2,521 (511)	41,329 (5,768)	31,460 (3,237)

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。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値
※公共職業訓練(都道府県委託訓練)における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

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	495 (-774)	6,489 (-13,054)	4,593 (-9,987)	95.8% (-8.9)	70.8% (-3.8)	68.6% (-2.2)	327 (33)	5,966 (761)	4,277 (299)	107.7% (-5.5)	71.7% (-4.7)	61.3% (4.9)
	営業・販売・事務分野	2,495 (623)	39,932 (9,617)	30,107 (7,081)	98.0% (-3.7)	75.4% (-0.6)	71.8% (-1.7)	1,016 (76)	17,524 (2,226)	12,404 (1,704)	94.4% (0.6)	70.8% (0.8)	59.7% (1.3)
	医療事務分野	402 (-31)	6,450 (-389)	4,377 (-591)	82.2% (-10.8)	67.9% (-4.8)	79.8% (0.5)	187 (42)	2,978 (597)	2,002 (346)	85.9% (-1.2)	67.2% (-2.3)	67.5% (1.0)
	介護・医療・福祉分野	1,356 (-58)	12,805 (-1,320)	7,379 (-1,212)	69.4% (-6.4)	57.6% (-3.2)	84.9% (-1.0)	299 (-33)	4,829 (-462)	2,733 (-404)	69.8% (-1.8)	56.6% (-2.7)	73.6% (5.1)
	農業分野	31 (-2)	423 (14)	316 (26)	97.6% (-0.2)	74.7% (3.8)	72.7% (0.3)	6 (-1)	90 (-17)	50 (-15)	65.6% (-6.4)	55.6% (-5.2)	47.2% (-12.4)
	旅行・観光分野	32 (4)	474 (-55)	375 (46)	105.3% (29.3)	79.1% (16.9)	56.1% (1.1)	3 (1)	46 (21)	17 (5)	58.7% (-1.3)	37.0% (-11.0)	50.0% (3.3)
	デザイン分野	378 (53)	6,591 (936)	5,232 (202)	111.2% (-44.9)	79.4% (-9.6)	67.6% (-0.0)	687 (163)	14,810 (3,530)	11,965 (2,570)	128.0% (-17.3)	80.8% (-2.5)	55.6% (1.6)
	製造分野	24 (0)	236 (20)	156 (18)	73.3% (-3.1)	66.1% (2.2)	72.2% (3.3)	8 (-1)	120 (-13)	80 (-25)	84.2% (-12.1)	66.7% (-12.3)	62.0% (-4.6)
	建設関連分野	54 (-1)	702 (-44)	450 (-91)	79.2% (-9.9)	64.1% (-8.4)	65.4% (-4.6)	57 (-13)	839 (-156)	670 (-79)	119.4% (9.1)	79.9% (4.6)	65.2% (0.8)
	理容・美容関連分野	70 (1)	234 (-30)	183 (-40)	131.6% (-18.8)	78.2% (-6.3)	80.8% (2.5)	263 (23)	4,123 (300)	3,223 (216)	115.8% (1.2)	78.2% (-0.5)	67.4% (2.2)
	その他分野	184 (5)	1,756 (-2)	1,297 (61)	100.9% (0.1)	73.9% (3.6)	74.7% (-2.3)	100 (-1)	1,744 (26)	1,259 (4)	111.8% (-15.5)	72.2% (-0.9)	51.1% (-3.5)
基礎 + 求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	- -	- -	- -	- -	- -	- -	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)	92.6% (3.3)	70.7% (2.4)	60.1% (3.0)
	合計	5,521 (-180)	76,092 (-8,614)	54,465 (-4,487)	92.7% (-8.0)	71.6% (-1.7)	73.6% (-1.0)	3,518 (262)	61,582 (6,209)	44,699 (4,410)	103.4% (-2.3)	72.6% (-0.2)	
(参考)デジタル分野		840 (118)	12,563 (1,422)	9,478 (543)	104.4% (-26.2)	75.4% (-4.8)	68.0% (0.4)	921 (200)	19,177 (4,321)	14,916 (2,831)	122.1% (-14.6)	77.8% (-3.6)	57.1% (2.5)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※公共職業訓練(都道府県:委託訓練)における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

	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)					
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
IT分野	10 (-6)	100 (-95)	84 (-58)	127.0% (20.8)	84.0% (11.2)	74.6% (-2.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	28 (7)	419 (104)	328 (66)	108.6% (-13.9)	78.3% (-4.9)	77.2% (-8.5)	28 (0)	364 (0)	357 (-14)	137.9% (-12.6)	98.1% (-3.8)	89.9% (1.3)
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
介護・医療・福祉分野	58 (-6)	960 (-120)	666 (-86)	84.3% (-2.1)	69.4% (-0.3)	86.8% (-1.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	39 (2)	631 (32)	473 (-8)	95.2% (-16.4)	75.0% (-5.3)	88.3% (-2.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	4 (0)	80 (0)	38 (3)	58.8% (-2.5)	47.5% (3.8)	81.1% (1.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	102 (9)	140.9% (0.0)	92.7% (8.2)	78.9% (-0.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	237 (16)	2,965 (101)	1,553 (-49)	64.4% (-5.5)	52.4% (-3.6)	80.2% (-1.5)	1,265 (-2)	14,647 (-226)	9,989 (-165)	80.1% (-2.1)	68.2% (-0.1)	87.7% (-0.1)
建設関連分野	116 (-2)	1,781 (-10)	1,039 (-84)	79.4% (-3.5)	58.3% (-4.4)	83.8% (0.7)	327 (-1)	4,028 (-79)	3,165 (-189)	91.6% (-4.6)	78.6% (-3.1)	86.9% (-0.2)
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
その他分野	129 (2)	2,080 (5)	1,280 (-12)	81.1% (-5.1)	61.5% (-0.7)	82.7% (2.9)	494 (10)	5,058 (-122)	5,651 (57)	140.0% (-2.3)	111.7% (3.7)	88.5% (0.8)
合計	628 (13)	9,126 (17)	5,563 (-219)	78.9% (-5.3)	61.0% (-2.5)	82.7% (-0.5)	2,114 (7)	24,097 (-427)	19,162 (-311)	95.5% (-2.8)	79.5% (0.1)	87.7% (0.0)
(参考)デジタル分野	10 (1)	100 (5)	84 (5)	127.0% (1.7)	84.0% (0.8)	74.6% (1.3)	750 (192)	9,489 (20)	6,982 (-142)	87.2% (5.5)	73.6% (1.7)	86.5% (0.1)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

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7年1月30日（木）

総合教育政策局生涯学習推進課

人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

<社会人を主なターゲットとしている予算事業>

①リカレント教育エコシステム構築支援事業

：【令和6年度補正予算額：2,054百万円】

・大学・大学院が地域や産業界と連携・協働して、経営者を含む地域や産業界の人材育成ニーズを踏まえリカレント教育プログラムを開発し、リカレント教育による産学官連携プラットフォームや、産学連携の協働体制の構築を促進することで、産業界・個人・大学によるリカレント教育エコシステムの構築を支援する。

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業

：388百万円（402百万円）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供。

③放送大学学園補助金：7,140百万円（7,301百万円）

・放送大学学園次世代教育研究開発センターにおけるリカレント教育及びリ・スキリングの推進等。

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）

- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
職業実践力育成プログラム：173大学等、397課程（令和6年5月時点）
キャリア形成促進プログラム：17校、23課程（令和5年12月時点）

④大学等における価値創造人材育成拠点の形成：76百万円（76百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成。

⑤女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

：22百万円（19百万円）

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援。

<社会人をターゲットの一部としている予算事業>

⑥地域活性化人材育成事業：798百万円の内数（878百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

※このほか、国立大学や私立大学等の基盤的経費の算定において、社会人の受入れ状況や組織的な受入れ促進の取組状況が考慮されている。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

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：29百万円（30百万円）【令和6年度補正予算額：82百万円】

・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、大学等における社会人向け講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。

リカレント教育エコシステム構築支援事業

令和6年度補正予算額

21億円



文部科学省

背景・課題

- 地方創生や産業成長のためには、「**リ・スキリングなどの人的資源への最大限の投資が不可欠**」（令和6年10月4日 施政方針演説）。
- VUCAの時代に必要とされるスキルは、資格や検定を超えた「**分野横断的知識・能力「理論と実践の融合」**」等であり、リカレント教育を大学等の責務として行う。
- 骨太2024においても、**地方の経営者等の能力構築や、最先端の知識や戦略的思考を身に付ける**ことについて、記載あり。

経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2024（令和6年6月21日閣議決定）

- 1（2）三位一体の労働市場改革
地域の産学官のプラットフォームを活用したリ・スキリングの対象に**経営者を追加し、2029年までに、約5,000人の経営者等の能力構築に取り組む**。大学と業界が連携して、最先端の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムを創設し、**2025年度中に、約3,000人が参加することを目指す**。
- 3（4）科学技術の振興・イノベーションの促進
イノベーション創出に向けた地域や産業界の学び直しニーズを踏まえつつ、産業界・個人・教育機関によるリカレント教育エコシステムの創出に向けた取組を加速する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版（令和6年6月21日閣議決定）

- Ⅲ．三位一体の労働市場改革の早期実行
(3) ③リ・スキリングのプラットフォームの構築
企業成長や労働移動につながる教育プログラムを産学協働体制で開発するとともに、産学官連携で地域のリ・スキリングのプラットフォームを構築する。

事業内容

	主な補助対象	リ・スキリング対象者	成果
メニュー① 【地方創生】	地方自治体・地方大学	中小企業の経営者や地域ニーズを踏まえた人材	産学官金労言等の連携による地方創生
メニュー② 【産業成長】	最先端の教育研究を行う大学	成長分野(DXやサプライチェーン・マネジメント等)に関わる人材	産業成長や構造転換への対応

※支援対象：プラットフォームや協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費、外部講師への謝金等

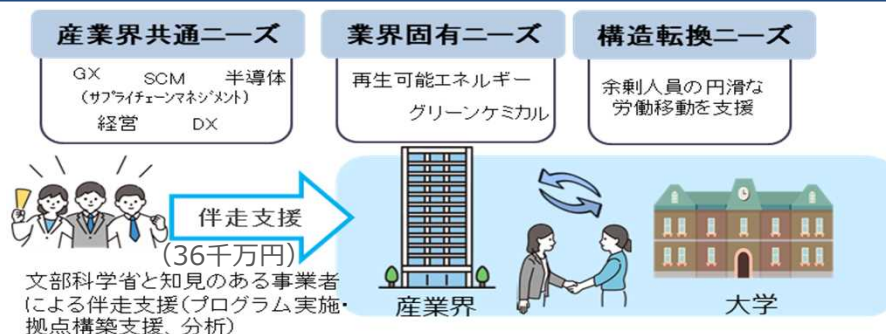
①地方創生

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
(約4千万円×25か所)



②産業成長

リカレント教育による新時代の産学協働体制構築事業
(約4千万円×18か所)



アウトプット(活動目標)

- ◆ 地方創生に資する地域単位の産学官連携プラットフォームの構築・教育プログラムの開発 ⇒ 25箇所
- ◆ 産業成長に資する産学協働体制の構築・教育プログラム開発 ⇒ 18箇所

アウトカム(成果目標)

- ◆ 2029年までに経営者等約5,000人の能力構築に取り組む
- ◆ 2025年度中に最新の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムに約3,000人が参加する

インパクト(国民・社会への影響)

- ◆ 地方創生と産業成長
- ◆ 働きながら学ぶ社会人の増加
- ◆ 個人・産業界(企業)・教育機関によるリカレント教育エコシステムの自走・充実・改善
(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

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年度補正予算額

0.8億円



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。

「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・スキニ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。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」(令和6年6月21日閣議決定)

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

(2) 労働移動の円滑化

個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みを検討する。

実施内容

【実施主体：民間企業等 1箇所×0.8億円】

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」の機能拡充・利用者増加を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **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**。

サイト連携イメージ



大学等の講座情報掲載サイト
(大学HP、リカレントプログラム用のHP等)

マナパスへ自動反映



- ・最新情報の提供
- ・検索機能の質向上
- ・講座掲載側の作業負担減

※令和6年度中に、UI（ユーザーインターフェース）改善を目的としたサイトリニューアルを予定。

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。
- ✓ 講座情報に関する動画コンテンツの発信や個人の関心に応じたレコメンド機能を通じて学習意欲を喚起し、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化に寄与。

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7年度予算額（案）
（前年度予算額

29百万円
30百万円）



文部科学省

令和6年度補正予算額（案） 82百万円

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。

「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・スキリ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。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

（2）労働移動の円滑化

個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みを検討する。

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」の機能充実・利用者増加を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **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**：web広告等を活用して「マナパス」や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**。
- **運営委員会の設置・運営**：事業の効果的な実施のため、運営委員会を設置・運営し、「マナパス」の効果的な情報発信の**在り方等を議論**する。
- **「マナパス」の運用**：事務局としての問合せ対応及び**システムの安定的な運用**を行う。

サイトイメージ

<講座検索（トップページ）>

<会員向けマイページ>

※令和6年度中に、UI（ユーザーインターフェース）改善を目的としたサイトリニューアルを予定。

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、リカレント教育の重要性を発信することで、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。

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

マナパス
社会人の学び応援サイト

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1093人**（20～30代が約33%、40～50代が約49%、令和5年度末時点）
- ・Google広告や各種雑誌・新聞・Webサイト、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れる

学ぶ場所 ☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 北関東・甲信越 ☐ 首都圏 ☐ 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

課程 ☐ 正規課程 ☐ 科目等履修生 ☐ 履修証明プログラム ☐ 公開講座 ☐ その他

通学/通信 ☐ 通学 ☐ 通信

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 ☐ 女性の進修・就職支援 ☐ 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

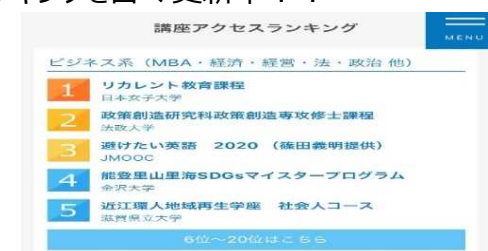
<特集ページ>

「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、大学からのお知らせの他、お気に入り講座の登録、閲覧履歴やおすすめ講座の確認が可能！！

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！！



<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！！



◆ 専修学校振興の取組



文部科学省

令和7年度 専修学校関係予算案

() は前年度予算額

専修学校教育の振興に資する取組

22億円 (22億円)
令和6年度補正予算額 2.5億円

【人材養成機能の向上】

一部新規 専修学校による地域産業中核的人材養成事業

8.9億円 (9.5億円)

中長期的に必要な専門的職業人材の養成に係る新たな教育モデルの構築等を進めるとともに、地域特性に応じた職業人材養成モデルの開発を行う。

- ・人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム
- ・専門学校と高等学校の有機的連携プログラムの開発・実証

拡充 専修学校の国際化推進事業

3.0億円 (2.5億円)

専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデルを構築するとともに、国際化に向けた体制整備を行う。

☆ 高等専修学校における多様な学びを保障する先導的研究事業

1.2億円 (1.2億円)

高等専修学校に求められる職業教育機能を強化し、「学びのセーフティネット」としての役割を果たすために必要となる事項について整理するとともに、モデルとなるカリキュラム等の開発、普及啓発を行う。

※ このほか、令和6年度補正予算として、高等専修学校におけるDX人材育成のための取組を支援する経費を措置 (2億円)

☆ 地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業

3.3億円 (3.3億円)

IT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、最新の技術動向や市場ニーズに即したカリキュラムの調査・設計等の取組を支援することで、専修学校における学科の「理系転換」等の再編を推進する。

☆ 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業

3.9億円 (4.0億円)

専修学校と企業・業界団体等が連携し、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、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する。

【質保証・向上】

一部新規 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進

1.8億円 (1.4億円)

専修学校における研修プログラム開発や研修体制づくり等による教育体制の充実を図るとともに、先進モデルの開発等による職業実践専門課程の充実に向けた取組や教学マネジメントの強化の推進等を通じて、職業教育の充実及び専修学校の質保証・向上を図る。

※ このほか、令和6年度補正予算として、大臣認定業務のシステム化に向けた検討に必要な経費を計上 (0.5億円)

☆ 専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発信力強化事業

0.4億円 (0.4億円)

専門学校や高等専修学校が担う職業教育等の魅力発信力を強化するため、効果的な情報発信の在り方について検討・検証を行う。

専修学校の教育体制及び施設整備等に関する取組

2億円 (3億円)
令和6年度補正予算額 3億円

☆ 私立学校施設整備費補助金

学校施設等の耐震化、アスベスト対策等に係る経費、教育装置、ICT活用等に係る経費のほか、太陽光発電の導入等のエコ改修等の学校環境改善に係る経費を補助。

☆ 私立大学等研究設備整備費等補助金

新型コロナウイルス感染症等対策を講じながら、授業を実施する際に必要な情報処理関係設備の整備に係る経費を補助。

その他関係予算

○ 高等学校等就学支援金交付金 (内数) 4,048億円 (4,063億円)

○ 高校生等奨学給付金 (内数) 147億円 (147億円)

○ 高等教育の修学支援の充実 (内数) (こども家庭庁計上) 6,532億円 (5,438億円)

○ 日本学生支援機構の奨学金事業 (内数) 962億円 (974億円)
※貸与型無利子奨学金 (一般会計) 分

○ 国費外国人留学生制度 (内数) 177億円 (182億円)

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致しない。

人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム

(「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」のメニューとして実施)

令和7年度予算額(案)

480百万円

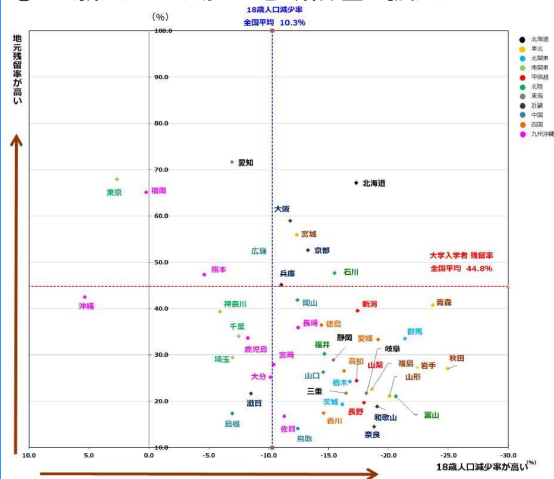
(新規)



文部科学省

現状・課題

① 18歳人口の減少と地域格差の拡大



※リクルート進学総研マーケットレポート2023、リクルートワークス研究所未来予測2040より

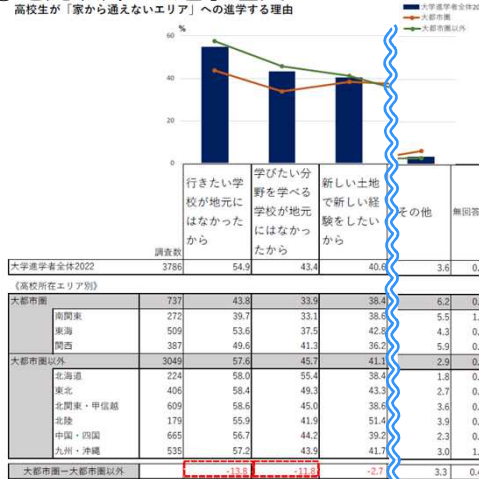
- 社会的移動と出生数の低下により、18歳人口が減少。
- 地域で格差。東京や愛知、福岡を除いて地元残留率が低く、人口減少率が高い。
- 生活に必要なサービスの維持が困難となる地域が多数(千葉・東京・神奈川・大阪・福岡以外)。

図表：都道府県別「生活維持サービスの充足率」シミュレーション結果

都道府県	2030年	2040年	都道府県	2030年	2040年
北海道	91.7%	65.3%	滋賀県	92.7%	76.7%
青森県	88.1%	64.7%	京都府	86.0%	58.6%
岩手県	85.5%	59.1%	大阪府	充足	充足
宮城県	93.9%	70.7%	兵庫県	88.4%	62.9%
秋田県	89.6%	73.7%	奈良県	92.7%	77.6%
山形県	87.4%	65.1%	和歌山県	93.6%	77.3%
福島県	83.1%	62.9%	鳥取県	88.4%	69.0%
茨城県	91.3%	69.1%	島根県	95.7%	89.1%
栃木県	88.9%	67.6%	岡山県	91.8%	70.2%
群馬県	92.0%	70.0%	広島県	90.9%	69.0%
埼玉県	95.8%	95.6%	山口県	88.9%	69.4%
千葉県	充足	充足	徳島県	86.6%	65.7%
東京都	充足	充足	香川県	89.5%	73.6%
神奈川県	充足	充足	愛媛県	87.9%	63.6%
新潟県	84.8%	58.0%	高知県	89.0%	69.2%
富山県	90.6%	73.1%	福岡県	充足	93.1%
石川県	95.6%	79.0%	佐賀県	93.0%	80.2%
福井県	94.1%	82.0%	長崎県	90.5%	73.8%
山梨県	94.0%	79.2%	熊本県	90.2%	69.7%
長野県	86.3%	60.1%	大分県	93.9%	79.3%
岐阜県	88.3%	64.1%	宮崎県	85.1%	65.3%
静岡県	91.7%	70.3%	鹿児島県	89.8%	71.1%
愛知県	92.9%	70.4%	沖縄県	91.9%	71.8%
三重県	93.5%	81.6%			

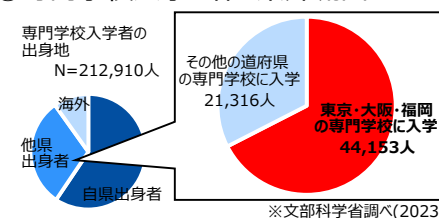
充足率(%) = 労働供給推計量 ÷ 労働需要推計量 × 100。
充足率が96.0%以上を「充足」と表記。

② 地元以外への進学理由



※リクルート「高校生の進路選択に関する調査(進学センサス)2022」より
高校生が地元以外の学校に進学する理由は、行きたい学校や学びたい分野を学べる学校が地元になかった。
➢ 割合として、大都市圏は低く、それ以外の地域が高い。

③ 専門学校入学に伴う県外流出



※文部科学省調べ(2023)
専門学校入学者21万3千人のうち他県出身者は6万5千人。
➢ その中でも東京・大阪・福岡の専門学校に入学した者(他県から流出した者)は4万4千人と流入の7割を占める。

希望の進学先がないことで地域から流出する者を減少させ(選ばれる専修学校づくり)、地域における生活サービスの維持・向上につなげる(地域への貢献)。

事業内容

① 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデル開発

(1) 地域活性化型 件数・単価：8分野×2か所×約24百万円

【地域に「学びたい内容」を維持する取組】

- AIや遠隔授業、成績評価のDX等を活用し、離島や人口減少地域における、教員不足への対応と教育の質の向上を図るモデル
- 看護等、エッセンシャルワーカーとしての人材需要と確かな職業教育の実績があるにも関わらず地域で失われつつある学校について、専攻科の設置や大学編入学も含め、魅力向上を図り地域の職業人材育成の砦として生き残りを図るモデル

【18歳以外を積極的に取り込む取組】

- 特別な支援が必要な者を受け入れ、資格取得等を通じて、地域での活躍を図るモデル
- 企業の現職研修の受け入れにより、人手不足産業へ人材供給するモデル
- 就職支援(求人票等)のDX等により、学校事務の負担軽減や違法求人の排除とともに、早期離職した卒業生を含めた地域の人材循環を目指すモデル

(2) 国家戦略付随型 件数・単価：2か所×約24百万円

- 大規模企業誘致(半導体等)に成功した地域におけるカリキュラム開発
- 国家的な戦略(クリエイター人材、伝統文化人材育成等)へ対応するカリキュラム開発

【想定される経費の用途】

- 課題整理や進捗管理、関係者間の全体調整等のコーディネート経費
- 地域や学習者におけるニーズ調査、先行事例調査等を行うための経費
- 地域の企業等と連携、AI技術等を取り入れた実習を行うための経費
- 成績評価や就職支援業務等のDX、省力化と質向上を図るための経費 等

② 分野横断連絡調整会議の実施 件数・単価：1か所×約29百万円

③ 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデルに係る調査研究 件数・単価：1か所×約21百万円

アウトプット(活動目標)

- ◆ 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデル ⇒ 18か所

アウトカム(成果目標)

開発したカリキュラム等を活用し、全国の専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実。

インパクト(国民・社会への影響)

社会の変化に応じた再編等の推進とともに、教育の質が確保された専門学校の増。地域や産業のニーズに応じた職業人材を確保。

担当：総合教育政策局生涯学習推進課

高等専修学校におけるDX人材育成事業

令和6年度補正予算額

2億円

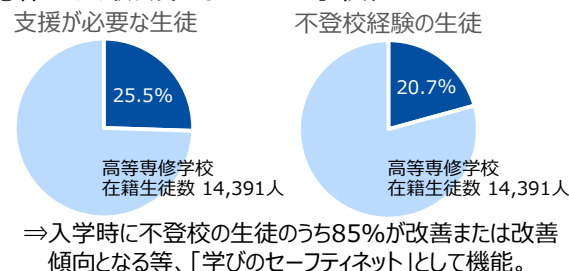


現状・課題

①多様な学びを保障する高等専修学校

- 高等専修学校について
 - ・3年制 … 約55%（うちおよそ9割が大学入学資格付与校）
 - ・1～2年制 … 約45%（大部分が准看護、理美容、調理）
- 卒業後は、就労42.1%、専門学校進学32.9%、大学進学7.5%等
- ⇒後期中等教育における職業教育機関として、産業界との連携促進が必要。

②誰一人取り残さないための学校種



③成長分野を支える人材育成の強化

- 「骨太の方針2024」において、成長分野への再編や先端技術に対応した教育の高度化等を通じ、専門学校を含む高等教育機関の機能強化を進めることは重要な課題と指摘。
- 専門学校として、特にIT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、学科の「理系転換」等の再編を推進。
- ⇒高等教育段階の理系転換の流れを踏まえ、高等学校のみならず高等専修学校においてもデジタル等成長分野を支える人材育成の強化が必要。

事業内容

大学教育段階においてデジタル・理数分野への学部転換の取組が進む中、高等専修学校についても、ICTを活用した理系教育プログラムを開発・実施する学校に対し、必要な環境整備の経費を支援する。

支援対象

公立・私立の高等専修学校
※私立にあつては、高等課程を設置する（準）学校法人立の専修学校に限る。

補助上限

10,000千円／校（20校程度）

補助率

定額補助

○支援対象例

情報・数学等を重視したカリキュラムの開発・実施に必要な費用（ICT機器設備（ハイスペックPC、VR機器等）、その他教育設備整備、専門人材派遣等業務委託費 等）

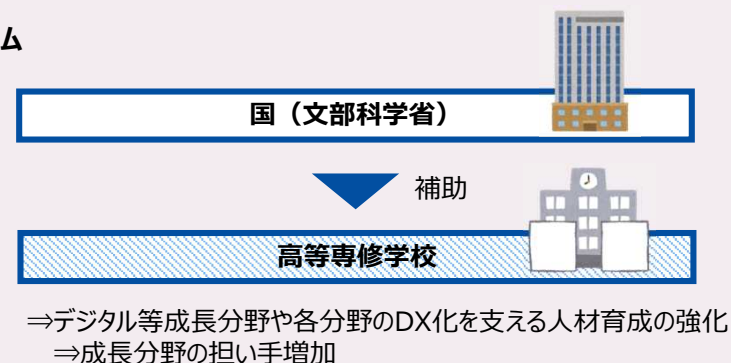
経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日閣議決定）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

（4）科学技術の振興・イノベーションの促進

・DXハイスクール事業の継続的な実施等による初等中等教育段階における探究的・文理横断的・実践的な学びの推進や理数系教育の推進、情報教育の強化・充実とともに、成長分野への学部再編等や半導体の先端技術に対応した高専教育の高度化・国際化を始めとする大学・高専・専門学校の機能強化を図る。

事業スキーム



アウトプット（活動目標）

- ◆DX人材育成のための取組を支援。
⇒ 20校程度
- ◆同校におけるDX人材育成機能強化。

短期アウトカム（成果目標）

先行する取組を参考に、全国の高等専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実。

長期アウトカム（成果目標）

デジタル等成長分野で不足するDX人材の増。

<参考資料>

リカレント教育の推進に係る令和6年度事業 (文部科学省)

- ・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 採択先一覧

R5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先一覧

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	北海道における実践的リカレント教育の全道展開及び 総合的リカレント教育推進体制の実現
2	岩手県	学び合いの「いわてまるごと大学（I'm大学）」（仮）による いわて型リカレント教育の構築
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評価・環境整備の促進サイクル
4	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
5	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
6	国立大学法人信州大学	企業内リカレント推進体制を促進するためのプラットフォーム 「ENGINE/円陣」
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」の起動 ～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	一般社団法人大学都市神戸 産官学プラットフォーム	大学都市K O B E 地域ニーズに応える産官学連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築
10	国立大学法人奈良国立大学機構	「なら産地学官リカレント教育プログラム」構築事業
11	国立大学法人愛媛大学	しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム
12	国立大学法人九州大学	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事業
13	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
14	国立大学法人宮崎大学	みやざきデジタルノーマルの未来を目指した デジタル人材育成コンソーシアムの事業・実施体制強化

令和6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】

渡辺 隆一 全国中小企業団体中央会労働政策部長
 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副本部長
 清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部副本部長

【教育訓練関係団体】

河原 成紀 全国専修学校各種学校総連合会副会長
 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本部長

【職業紹介事業者団体等】

早川 拓 一般社団法人日本人材紹介事業協会事務局長代理
 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）

一般社団法人情報サービス産業協会
 公益社団法人全国老人保健施設協会
 社会福祉法人全国社会福祉協議会
 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。

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）
O1	北海道	<意見等> ・構成員から、長期的に見た場合、受講者数等は令和5年度、6年度と同じような数字をずっととどろ続けているものなのか、景気の波に左右されるというような特徴が見られるものなのか質問があった。 ・構成員から、Webデザインは在宅でできるような仕事になっており、恐らく勤務形態なども変わってきているのではないのか。そういう意味では、今後提供していかなければならない訓練の在り方も、働き方やニーズに合った訓練コースを組んでいかなければいけないのではないかと感じたとの意見があった。	<意見等> ・委託訓練では、応募倍率からIT分野、その他分野（トリマー、調理師）の求職者ニーズが高く、就職率から介護・医療・福祉分野が引き続き求人者ニーズが高い状況を説明。求職者支援訓練では、全体的に応募倍率は高い傾向で、特にIT分野、デザイン分野、理容・美容関連分野は軒並み高い応募倍率となっており、就職率では営業・販売・事務分野と理容・美容関連分野が割程度と低い傾向となっている状況を説明。（労働局）	<意見等> ・構成員から、国からカリキュラムの内容に関して、時間数の制約が課せられているのか質問があった。 ・構成員から、介護はきつい・厳しい・給料が安いというイメージがどうしてもあるので訓練などになかなか人が来ない。技術論などもすごく大事だが、その入口で、少しでも介護に興味を持った人たちが近づけるように協力及び取組を進めていきたいとの発言があった。 ・人手不足が続いている中、業務負担を軽減する介護ロボットの導入はコスト面でハードルが高いため、厚労省あるいは労働局が予算取りをして、まさに介護の現場を最先端の現場に変えるぐらいの意気込みで突き進んでいっていただければいいのではないかと意見があった。	<意見等> ・教育訓練給付指定講座の訓練機関の所在地は札幌が圧倒的に多いのか質問があった。 →全道各地で実施の運転関係以外は札幌中心の状況を説明。（労働局） ・もっと教育訓練給付制度を活用していただいて、ぜひ知識やスキルアップにつなげていただきたいとの意見があった。 ・職業紹介事業者から、職業紹介を利用して転職された方の7割が前職の年収を上回る結果となっていること、エントリーから内定までのリードタイムが短くなっている傾向（1か月半〜2か月程度→1か月以内）があること、登録者数が2年前より5倍に増えており、職業紹介を利用して転職された方が増加している傾向にあるとの説明があった。 ・厚生労働省委託事業「令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業」の概要について、受託者から説明を行った。 ・北海道国立大学機構の「北海道リカレント教育プラットフォーム」について、構成員から説明を行った。（公署による応募がなく有識者からの説明。） ・半導体人材関連の動向として、労働局・札幌新卒応援HW主催の道内半導体関連企業によるPRイベントの実施結果（参加20企業、来場者158名）について報告。（労働局） ・構成員から、職業能力開発大学校について、会員企業への就職も多々あり、今後裾野を広げていく意味でも大学校との連携を意識して活動していきたいとの意見があった。	<意見等> ・令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）、委託訓練目安数、求職者支援訓練上限値、令和7年度概算要求における委託費等の単価引き上げ等について説明。（労働局）
		<対応方針> ・受講者総数としては大幅な増減はないが、令和4年の雇用保険制度改正の影響もあり、委託訓練が減少、求職者支援訓練が増加した状況を説明。なお、受講者数等の推移に係る資料の作成について検討する。（労働局） ・高等技術専門学院等では、特にリーマンショックのような影響を受けたときは入校者数もかなり多く、逆に人手不足ですぐに就職できるといった影響をかなり受けている状況。（北海道） ・充足率に関しては、求職者の減少もあり10年前に比べると苦戦している状況。（機構）	<対応方針> ・構成員から、次年度のWGはデジタル関連分野（IT分野、デザイン分野）について、これからの職の在り方というものを探ってみたいとの意見があり、デジタル関連分野の方向で検討。	<対応方針> ・資格を取るための必要な時間数のほか、カリキュラムの中でコミュニケーション能力に係る時間数が示されていることを説明。（労働局） ・関係機関連携により介護の魅力を広く発信する。（WG）		<対応方針> —

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）
02	青森	＜意見等＞ ●WGが行った情報処理関連企業調査であるが、この業種においてもコミュニケーション能力を重視している。新規卒者の離職は全国平均に比べ高いこともあり、コミュニケーション能力が備わった人材を育成して欲しい。それが職場定着、職場作りに繋がる。 ●青森県では企業にワンストップでDX導入の支援窓口があり、デジタル人材も活躍してもらいたい。	＜意見等＞ ●高卒2年課程の訓練で青森県で県外就職が35%と八戸校、弘前校に比べて高いことについて。	＜意見等＞ ●デジタル分野の訓練効果検証であるが、事業主団体が実施している研修では、SNSによる販促等が非常に人気である。デジタル分野の訓練カリキュラムに少ない時間でもよいので盛り込まれたい。 ●情報処理関連企業調査であるが、この業種においてもコミュニケーション能力を重視している。新規卒者の離職は全国平均と比べ高いこともあり、コミュニケーション能力が備わった人材を育成して欲しい。それが職場定着、職場作りに繋がる。 ●訓練の習熟度に差が出ないようにすることが、訓練の信頼性を高めることになる。	＜意見等＞ ●青森県は大学の教育訓練給付指定講座がほぼ無いようだ。大学のデータサイエンス分野の講座の拡大も検討してはどうか。 ●青森キャリア形成・リスキリング支援センターから個人の労働者向け支援、企業・学校向けの支援について説明があり、事業主団体にセルフキャリアドックを勧奨した。 ●キャリア形成・リスキリング支援センターの取組について、例えばドイツのように製造分野で就労していた者をIT製造を経営するプログラマーとして活躍できるようにリスキリング支援をしているのか。（学識経験者） ●青森県としてもジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについてキャリア形成・リスキリング支援センターと意見交換していきたい。（青森県） ●全ての県立高校において、地域の理解を深める「あおもり創造学」を進め、生徒一人一人の「ふるさとあおもり」への愛着や誇り、夢を抱き未来に挑戦する意欲を醸成。（県教委） ●高校生のキャリア教育の一環として「介護職員初任者研修課程」講習会の実施。（県教委）	＜意見等＞ ●一般論として事務系、IT、デザインは応募倍率が高く、就職率が高いと言われるが、委託訓練については必ずしも当たらない。
		＜対応方針＞ ●効果検証の把握・検証等における改善策としてコミュニケーション能力の向上に係るカリキュラムの充実を図る。 ●デジタル人材の地域偏在の解消にむけ、当該分野の訓練を促進する。	＜対応方針＞ ●県外企業の求人攻勢が激しいが、県内就職に係るキャリアコンサルティングを通じ県内就職・県内定着を促進していく。	＜対応方針＞ ●公的職業訓練効果検証報告の改善策に加え、構成委員の具体的な提言であることから、スマートフォンに情報発信できる手法を習得できるカリキュラム等を盛り込むことを推奨する。 ●効果検証の把握・検証等における改善策としてコミュニケーション能力の向上に係るカリキュラムの充実を図る。 ●訓練期間中に、訓練習熟度を反復確認し、訓練の質の向上を図る。	＜意見等＞ ●全国の「公的職業訓練等の質向上のための取組好事例集」のリーフレットを目にしたが、岩手版を作成し、県内の企業が在職者訓練をどのように取り入れているのか等情報共有ができることが望ましい。 ●岩手県で「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト」を実施しているが、30名の定員に対して100名以上の申込みがあった。訓練の内容が非常に限定的なこと、また、副業で働けるという先の出口が明確に示されていることによるものであると考えられる。今後協議会において求職者のニーズを捉える方法を検討していきたい。	＜対応方針＞ ●委託訓練は主に雇用保険受給者が対象で、職務経験があることから求職者支援訓練に比べ就職率が高い傾向。目標の就職率にも違いがある。策定方針においては分かりやすいようにそれぞれの訓練の状況を記載したが、営業・販売・事務分野、IT分野、デザイン分野をトータルでくくるとそのような傾向となることから、方針（案）の実施方針を基本として進めていきたい。
03	岩手	＜意見等＞ ●県南部の製造業の現場では保全系の人員が足りていない。中小企業では旋盤、マシニング等の汎用性の高い技術を持った中途採用者のニーズは高いことから、施設内訓練の受講生の確保に努めていただきたい。	＜意見等＞ ●事務局よりハローワークの概要、託児サービス付き訓練、長期高度人材育成コースを含めた各種ハローワークの実施状況、認知度の向上に向けた周知・広報等について説明。構成員からは、「関連職種への就職」の状況、広報の取組状況等についての質問があった。	＜意見等＞ ●介護の職業訓練は他の職業訓練以上にコミュニケーション能力の向上に力を入れているといった報告を行ったところ、構成員より、「介護の現場に力を入れている企業においてもコミュニケーションは非常に重要視されていることから、今回のヒアリング結果は他の職種の職業訓練においても役立てることができないか」といった意見が寄せられた。	＜意見等＞ ●全国の「公的職業訓練等の質向上のための取組好事例集」のリーフレットを目にしたが、岩手版を作成し、県内の企業が在職者訓練をどのように取り入れているのか等情報共有ができることが望ましい。 ●岩手県で「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト」を実施しているが、30名の定員に対して100名以上の申込みがあった。訓練の内容が非常に限定的なこと、また、副業で働けるという先の出口が明確に示されていることによるものであると考えられる。今後協議会において求職者のニーズを捉える方法を検討していきたい。	＜意見等＞ ●求職者支援訓練のeラーニングコースが増加しており、県内の通所型の求職者支援訓練の枠が狭まっていることから、「通所コース」枠、「eラーニングコース」枠の設定を検討している。
		＜対応方針＞ ●引き続き施設内訓練受講生の確保にかかる周知に力を入れていく。	＜対応方針＞ ●施設内訓練においては、関連就職が60～70%程度、収入が見合わず関連以外への就職を選択する者もあると回答。 ●労働局ではYouTube、SNSを活用した周知広報に取組んでいると回答。	＜対応方針＞ ●今回のWGの検証結果を他の職種の職業訓練にも活用するために「コミュニケーションの充実を図るために訓練生同士の交流の機会を増やす」、「訓練施設と訓練生とのキャリアコンサルティングの充実を図る」等について訓練施設に提案する。	＜意見等＞ ●特段の意見は出されなかったことから、策定方針案に沿って次年度の計画を策定する。	

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）
04	宮城	<意見等> ・大都市圏への偏在や委託費等について、構成員から次のような意見があった。 ①デジタル人材のみならず、あらゆる職種で大都市圏に集中している状況で、地方の人手不足が加速化している。職業訓練に係る支援も含め、あらゆる施策の中で、地方への人の動きを加速化する視点を持っていたきたい。 ②訓練実施機関より物価や光熱費、人件費等の上昇により、運営に苦慮しているとの声が聞かれる。委託費等の見直しなど検討願いたい。	<意見等> ・公的職業訓練について、構成員から次のような意見があった。 ①求職者支援訓練と比較し、公共職業訓練（委託訓練）では受講者確保に苦慮している。実施機関の決定においても、選定方法や時期に違いがあり、再度制度的な部分で検討願いたい。 ②地方では民間訓練施設の撤退が見られる。隣県からの協力や公共施設の貸し出しなどがあれば、中心部の学校からの実施受け入れや、現地での指導者確保にも繋がると思われる。	<意見等> ・令和6年度については、WGにおいて「介護・医療・福祉分野」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、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、介護・医療・福祉分野の訓練内容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。見守りロボット、介護ロボット等の活用方法や感染症予防の知識はもとより、コミュニケーション能力やアンガーマネジメントなど職業人としての汎用的なスキルの習得も有効。 ・全国統一の委託料、委託費の増や公共職業訓練と求職者支援訓練における対象者について、再度制度の見直しを求める意見があった。	<意見等> ・東北学院大学より「コミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラム」の取組みを発表し構成員間で情報を共有した。 - このコミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラムの取組みは、高卒者や社会福祉協議会職員を対象とし、市区町村の支援機関・地域の関係者によるワンストップかつ伴走型支援体制の構築、相談・参加・地域づくりに向けた各支援の一体的な実施のため、そのキーマンとなるカリキュラムとなっている。 ・構成員から次のような意見があった。 ①将来的に行政とも関わりの深い仕事を担っていく可能性があると感じた。地域包括支援等でも県福祉事務所、保健師などが中心となり、各市町村と連携し進めていくと思うが具体的な進め方がわからない。行政と関わっていくための学びや保健師などの視点から見た在宅福祉の支援等が既にカリキュラムに入っているかもしれないがあると感じた。	<意見等> ・事務局より令和7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。
		<対応方針> ・令和7年度の公的職業訓練実施計画において、引き続き、全国どこからでも受講可能なeラーニングコースの充実を図っていくこととする。	<対応方針> ・令和7年度の公的職業訓練実施計画において、訓練内容の拡充や実施時期等の調整を図っていくこととする。 ・公共職業訓練、求職者支援訓練それぞれの特徴を踏まえ周知広報を積極的に行い、受講者確保を図っていくこととする。	<対応方針> ・令和7年度の公的職業訓練実施計画において、訓練内容の拡充や実施時期等の調整を図っていくこととする。 ・企業実習やグループでの演習等、就労現場を想定したより実践的な内容により、利用者等への対応能力の向上を図っていくこととする。		<対応方針> 特になし

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）
05	秋田	<意見等> ・企業側と従業員側それぞれが考える「伸ばしたい能力」のミスマッチの解消が必要。 ・その際、就職や昇給のしやすいなどの双方のニーズが合致するように、企業・労働者いずれに対しても情報提供する必要がある。 ・労働力不足や人材のミスマッチをデジタル活用により解決できるようデジタル人材の育成が望まれる。 ・秋田県では、介護助手で構わないので介護の現場で働きたいという方が他県に比べて少ない気がする。介護職員初任者研修を取得できる訓練を提供した方が、高齢者も参入しやすいのではないかと。	<意見等> ・労働生産人口が減っていく中、生産性向上がポイントとなるため、多くの企業へ、人材確保及び生産性向上のため学び直しを提案することがベターである。	<意見等> ・介護現場への高齢者の雇用に関して、労働条件の緩和による就職の可能性などを前向きに分析できている。 ・介護分野ではそのキャリアパスが明確でなく、何年たっても給料は同じイメージがあるため、介護サービス事業所の秋田県認証を受けられるようキャリアパスをしっかりと構築してほしい（訓練受講後の受け入れ先の改善）。 ・職場見学や実習は、入所施設だけでなく、通所や訪問介護事業なども経験することが望ましい。 ・介護分野を目指す高齢者には、最低限、介護職員初任者研修の受講が望ましい。	<意見等> 【在職者訓練関係】 ・オンライン助成金説明会の参加事業所のうち、何社が助成金を申請したか（人材開発支援助成金を活用して在職者訓練を実施したか）のデータを教えてほしい。 →（対応方針等）・参加名簿を活用して追跡確認を行い、次回協議会で説明する（効果測定） 【在職者訓練関係】 ・助成金は添付資料を整えることのハードルが非常に高いが、不正受給を防ぐハードルは企業の倫理観に頼ることも多く、バランスが非常に難しいと思う。その説明には、ハイブリットで行うオンライン助成金説明会は使い勝手が良い。 →（対応方針）・今年度中にハイブリット開催によるオンライン助成金説明会を実施する（ハイブリット開催による対面場所をハローワーク秋田とする予定） 【教育訓練給付制度】 ・今回のアンケート結果の制度の認知度4割について、労働者本人へ直接周知することが難しいため、事業所経由で労働者へ提供する方法を検討いただきたい。 →（対応方針）・SNSやホームページなどの広報に加えて、助成金、教育訓練給付制度など各種支援策を直接事業所へ周知する（ハローワークシステム・求人者マイページの活用）	<意見等> ・今年度の秋田県職業訓練計画には、介護やITは入っているが、建設土木関係もミスマッチがあって困っているため、建設業が女性登用やIT化を進めていることを踏まえた訓練内容も入れられたら良いと思う。 ・介護分野ではコミュニケーションが大事であるとした分析結果なども計画に入れられたら良い。 ・より良い人材育成により、事業主と労働者どちらも満足できる訓練実施計画としていただきたい。
		<対応方針> ・地域ニーズや企業ニーズに対応した訓練受講事例や人材育成支援などの事例を収集することを検討。参考となる事例を求人者マイページを通じて情報提供することも併せて検討する（事業所へ周知するとともに、事業所を通じて労働者にも提供できるよう検討）。 ・デジタル人材の確保や人材育成に関しては、課題解決ができるよう、昨年度同様に、令和7年度職業訓練実施計画へ反映させる。 ・事業主団体等と連携して、助成金制度を含め、人材育成に関する各種支援制度の周知・広報に取り組む。 ・介護分野を希望する高齢者を介護職員初任者研修受講へ誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口やシルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただくなど、連携して受講促進に取り組む。	<対応方針> ・SNSやホームページなどの広報に加えて、助成金、教育訓練給付制度など各種支援策を直接事業所へ周知するとともに、ハローワークシステム・求人者マイページを活用して周知する。＊情報揭示先URL添付 ・事業主団体等と連携して、助成金制度を含め、人材育成に関する各種支援制度の周知・広報に取り組む。	<対応方針> ・介護施設の訓練前や応募前見学（オンラインを含む）の実施内容を充実させる。 ・職場実習を含むデュアル型の訓練を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。 ・介護分野のイメージアップに関して、関係機関と連携して施策等の周知を充実させる（介護人材確保事業と職業訓練事業が連携して、秋田県認証を受けた介護サービス事業所の71事業所からロールモデルとなる事例を収集する） ・（再掲～(a)より）介護分野を希望する高齢者を介護職員初任者研修受講へ誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口やシルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただくなど、連携して受講促進に取り組む。		<対応方針> ・各種課題の解決に向けて、令和7年度職業訓練実施計画へ反映させるとともに、計画案については、次回協議会で議論いただく。

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）
06	山形	<意見等> ・資料1の職業訓練ニーズで紹介された「求職者及び事業所のニーズ」について、求職者が希望する訓練はパソコン事務系が突出して多く、事業所が求める訓練分野が介護・製造系とニーズ自体の乖離をどう埋めていくか。難しいところではあるが、求職者の個々のスキルアップという目的も公的職業訓練の大きな役割だと思うので、徐々に段階的に、焦らず地域のニーズを図る取組を続けて欲しいとの意見があった。 ・応募倍率が高く、就職率が低いIT・デジタル分野と、比較的に応募倍率は高いが就職率も高い電気、建設分野とその違いについて分析すると、電気、建設、基幹産業である製造業は、産業的に行政との関係が出来ている分野であり、IT・デジタル産業は新しい企業が多いので、その関係性が今ひとつ出来ていない、職業訓練を知らない企業も多いのではないかと意見があった。	<意見等> ・検証対象コース以外で、県内企業でIT・デジタル関連、特にデザイン分野において、どの程度のレベルの人材をどのぐらい求めているのか、企業ニーズの収集について意見があった。 ・最近Chat GPTを活用して生産性向上を図る企業も多く、RPAについてはコースがあるようだが、訓練内容もDX化の変化をキャッチアップしていく必要もあるとの助言あり。	<意見等> ・訓練修了後のスキルが到達しているのか、訓練の習得度に差が出ないよう、出口の部分で確認することも必要との意見があった。	<意見等> ・山形大学より昨年度から実施しているリカレント教育の内容について説明。地域の課題である人口減少に加え、昨今の労働人口の県外流出について、地方創生への取組として各機関と連携した「総合型地域連携プラットフォーム」を設置。地域人材育成及ニーズと山形大学の教育資源を活用した「地域リカレント教育」について構成員間で共有を図った。 ・山形キャリア形成・リスキリングセンターより、ハローワーク利用者（離職者・在職者）向け支援の他、企業・教育機関への支援について説明。また、事業主団体に対し、セルフ・キャリアドックの内容及び導入効果とセンターの支援について説明を行い、情報共有を図った。 ・「学識経験者より」リカレント教育は北欧諸国、デンマーク等では、10年以上前から推進されており、就業と就学を同時進行して新たなスキルの習得がなければ役職・賃金は上がらない仕組みが既に構築されている。	<意見等> ・構成員から特段の意見等はなく、令和7年度山形県地域職業訓練実施計画（案）について、本協議会の了承を得た。
		<対応方針> ・IT・デジタル関連の求人者に対してハローワークで事業所訪問を実施し、求人者ニーズの把握による求人内容の充実や、訓練制度の周知・広報を強化し、関係性の構築を図る。	<対応方針> ・資料3の2ページ目の訓練修了者の関連分野への就職率が10%前後と一定のニーズはあり。 ・左欄（a）の取組を実践し、丁寧に関わりを行い企業ニーズの収集に努める。	<対応方針> ・訓練期間中に個々の習得度の確認は各実施機関で実施しており、全受講者が就職に資する一定のスキル取得が出来るよう、サポート体制の充実を図る。		<対応方針> ・（a）～（d）の意見を反映し、策定方針（案）の実施方法を基本として進めていく。
07	福島	<意見等> 県の地域リスキリング推進事業として、次世代経営者支援等の取り組みが説明された。デジタル推進人材の育成については、構成員から「プログラミング等高度なデジタル業務を担う人材を求める企業は少ない。」「ベンダーと話ができる程度の知識を求めている。」「企業はDX化をどう進めて良いかわからない」等の意見があった。 議長（大学教授）から「就職率の改善には、企業側もDX化推進の取組が必要」との意見があった。	<意見等> 課題として、充足率が求職者支援訓練で上昇し委託訓練で下降していること、分野別ではデジタルは応募倍率が高く就職率が低い、介護・福祉は応募倍率が低く就職率が高い状況にあること等について、マトリクス図等により説明し理解を求めた。	<意見等> 民間職業紹介事業者から「実務経験の無い者がデジタル分野へ就職することは難しい。事務職求人ではデジタル業務も抱えるとして応募するなら可能性はある」、リカレント教育を実施している大学から「求人企業は採用基準をより明確にしてミスマッチを避けるべき」との意見があった。	<意見等> 大学から、県の地方創生推進交付金を利用したデジタル分野のリカレント教育（オンライン）の実施状況について報告があった。修了率向上と就業率の課題があり、それに対する様々な対策を行っている内容を共有した。 効果検証の結果、求人企業は公的職業訓練で習得できるスキルや技能等について十分理解していないことがわかり、求人企業も含め広く一般の方を対象にした情報発信として、体験型の周知広報イベント「ハローレーニングフェスinふくしま」を2月に開催することとした。	<意見等> 引き続き、公的職業訓練のデジタル分野の重点化を図り、これまでの実施状況や効果検証結果を踏まえ令和7年度の実施計画を策定することについて説明し、対象者別の訓練計画素案も含め了承を得た。
		<対応方針> デジタル分野の訓練定員数を前年より増やす方向で検討しているが、企業側のDX化推進に向けた課題への対応については、機構福島支部の生産性向上人材育成支援センターを含め関係省庁のリスキリング関連の主な施策について、事業主団体を通じて周知強化に取り組む方針。	<対応方針> 実施状況の課題を踏まえ、委託訓練の充足率引き上げに向けた開催時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、キャリアコンサルティングの実施、訓練修了者の就職率引き上げに向けた企業への訓練修得スキルの周知等、分野別の応募倍率及び就職率の引き上げに向けたハローワークにおける職員知識向上、訓練修了者歓迎求人の確保等について取り組む方針。	<対応方針> 意見を踏まえ、デジタル分野への就職率向上のため、ハローワークにおける適切な受講あっせんを目指し、訓練窓口職員の知識向上、訓練施設の説明会や見学会への参加勧奨、採用条件を明確にした訓練修了者歓迎求人確保に取り組みこととし、企業に対し、訓練カリキュラムや取得できるスキルや技能を広く周知する取り組みを強化する方針。		<対応方針> 特段意見等は無かったため、策定方針に沿って実施計画を策定する。

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）
08	茨城	<意見等> ・構成員からはデジタル人材について、不足を認識しているものの、就職ができないという点について、出口の部分でも何かしらの戦略が必要ではないかとの意見があった。	<意見等> ・構成員からは、医療機関によっては医療事務の応募者が少なく、茨城県に限らず全国的に医療事務の講座に申し込む者が少なくなっているという現状があるが、職業訓練受講者からの応募は増えていると感じているため、受講者確保に努めてほしいとの意見があった。 ・構成員からは、離職者訓練でOAやwebを受講した者について、企業側がどのレベル感で採用したいのか等、ニーズの把握が重要との意見があった。	<意見等> ・構成員からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力などの社会人スキルの講習については、訓練終盤で実施することで、就職する上での心構えができるのではないかと意見があった。	<意見等> ・新規学卒者訓練である2年コースのデジタル系コースについては、例年応募倍率が2倍以上となっている。デジタル人材不足のニーズに応えるため、茨城県では2年後の令和8年度4月に短期大学校を大学校とし、定員も120名から320名に増やす予定との説明があった。	<意見等> 引き続き、受講者の確保、訓練修了者歓迎求人確保、適正規模でのコース設定の促進、効果的な周知広報、デジタル分野の重点化等を図り、令和6年度までの実施状況を踏まえた適正規模で令和7年度の実施計画を策定することについて説明し、了承を得た。
		<対応方針> ・デジタル分野の求人については、経験者を求めることが多いことから、求人者に対して要件緩和を積極的に提案し、未経験者が応募可能な求人確保に取り組む方針。	<対応方針> ・医療事務分野については、委託訓練で2コース実施のみで求職者支援訓練については令和5年度、6年度と実施できていないことから、労働局と機構が連携して訓練実施機関の開拓に取り組む方針。 ・企業におけるデジタル分野の質・量についてのニーズの把握に努める方針。	<対応方針> ・コミュニケーション能力やビジネスマナーは業種・職種問わず重視されているため、座学に加えて事例検討のグループ演習等をカリキュラムに盛り込むこと、ビジネスマナー講習実施のタイミング等の提案・推奨に努める方針。		<対応方針>
09	栃木	<意見等> ・高校新卒が採用できない、採用ができて離職が多く、人手不足の一因になっている。社会福祉業界は希望する人がいない、との意見があった。 ・高校生が減少、新卒で専門学校の募集定員に達せず、社会人の学び直しも意識する必要があるが、経済的な面や家庭との両立が課題との意見があった。 ・製造業では職業訓練を知らない企業もあるため、訓練修了生の採用を考えている企業は少ないとの意見があった。	<意見等> ・求職者支援訓練の基礎コースの就職率が上がった理由及び、IT分野の応募倍率が減っている理由について質問があった。	<意見等> ・令和6年度については、デジタル分野を検証、職業訓練は技術的な訓練と想っていたが、社会人基礎力を身につけるカリキュラムの充実など働くことに対するサポートの状況について質問があった。	<意見等> ・職業訓練の内容など職務経歴書に落とし込んだり、カリキュラムを添付して、学んだ知識・技術をアピールすることも重要。キャリアコンサルティング就職支援等カリキュラムの中で、前向きに取り組めるものを働きかけていくのはいかがか、との提案もあり。訓練期間中に3回以上のキャリアコンを実施、ジョブカードを活用し企業からの能力評価を就職活動に活用することを提案している旨説明した。	<意見等> ・IT、Webの求人がない。企業は実務スキルや経験を重視している。3～6か月の訓練では企業の求めるスキルに達しない。就職が難しいことは承知しているが、力を入れて改善して欲しいとの意見があった。
		<対応方針> ・職業訓練を知らない企業に対して、受講修了前からハローワークによる職業訓練の内容等周知や「職業訓練修了者歓迎求人」の求人票の提出勧奨を引き続き実施することを説明した。 ・高卒者の応募がない、定着率が良くないとの意見に対し、企業情報の充実と求人開拓に注力しミスマッチを少なくすることを説明した。	<対応方針> ・求職者支援訓練の就職率向上については、基礎コースは職業経験が少ないような方を対象とした訓練であり、非正規雇用での就職が見られることを説明した。 ・IT分野の応募者減少については、IT分野の求人が少なく、訓練修了後の就職が難しいと求職者が判断した。県外の就職先も視野にいれつつ、企業に対し職業訓練の周知及び求人開拓を実施する。	<対応方針> ・3～6か月の訓練期間中に数日程度の実施。コミュニケーション能力向上のため、グループワークなどを取り入れている旨説明した。		<対応方針> ・令和7年度の実施計画の策定の際には意見を参考に訓練のカリキュラムの組み立てを行うことを説明した。

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	<意見等> 構成員からは、地域企業のニ ーズとしては、深刻な人手不足に よる労働力の確保、従業員一人 一人の生産性向上を課題として あげる企業が多く、デジタル人 材の育成・確保も重要ではある が、各業界・業種で人手不足が 深刻であり、即戦力となる人材 の確保が重要というご意見・ご 指摘あるとのこと。	<意見等> 就職率（求職者支援訓練）は コース別で45.4%～72.7% とのことであるが、就職に至 らなかった理由について質問 があった。	<意見等> 令和6年度については、WGにおいて 介護分野を検証。外国人技能実習生、 就労可能ビザ（日本人の配偶者）の方 が在職中。人材不足のため今後2～3 割が外国籍の方となる可能性もある	<意見等> 生活困窮者で就労支援が必要 な方の多くは、就労以前の基礎 能力が足りておらず、求職者支 援訓練の基礎コースを受講する ことが有用であると考えている。し かしながら、移動及び給付の2 点において、課題があるため利 用が進まない。 生活困窮者の相当数が自家用 車を保有しておらず、公共交通 機関を利用する必要があるが、 本県は公共交通網が脆弱である ため、通うことが困難である。 （手当てで解決できるものではな い） また、月額10万円の給付額は 単身世帯の被保護者が受給する 金額と近く、この給付のみでは 生活が困難となる。 については、基礎コースをより 多くの地域で実施いただくこと と、また、給付額の増額があれ ば、生活困窮者の利用が進むと 考える。	<意見等> 構成員から特段の意見等もな く、令和7年度群馬県地域職 業訓練実施計画（案）について 協議会の了承を得た。
		<対応方針> 介護、建設、運輸分野の人材育 成・確保を基本方針の一つに掲 げて取り組むと共に、デジタル 技術を活用し、職場・現場の業 務効率化につながる訓練メ ニューを拡充するなど、従業員 一人一人の生産性向上が図られ るよう推進していく。	<対応方針> 就職率に課題があるデジタル 分野では、採用に当たって実 務経験を重視する企業側と職 業訓練受講者側との間でミス マッチが生じている。このた め、ハローワークでは、訓練 修了者歓迎求人の確保に努 め、求人内容の充実を図るな ど求人部門との連携による マッチングの促進を図る。	<対応方針> 委託訓練による外国人（定住外国人） 向けの介護分野訓練を、地域ニーズに より検討。設定に当たっては訓練生の 日本語能力に配慮が必要。	開催地域を広げられるよう全体 のニーズ等を踏まえ、実施機関 の開拓等に努め、自治体とハ ローワークの両機関が一体と なった就労支援を推進してい く。	<対応方針> 介護は6年度に引き続き、適正 な定員とし、時期と地域の重複 を避けるなど調整を図る。ま た、引き続きデジタル分野への 重点化を進め、訓練コースの設 定促進を図る方針
11	埼玉	<意見等> ・人手不足分野 応募倍率が低く、就職率が高 い分野がある。	<意見等> ・求職者支援訓練で「デザ イン分野のところにはWebデザ イナーが含まれている」事と 「就職率があまり高くない」 と説明いただいたが、最近フ リーランスが増えている話を 聞くが、訓練修了後、そのま まフリーランスに移行する ケースはあるのか？ ・介護、医療、福祉分野で応 募倍率が伸びていない。特に 介護だと思うが、介護の方も 待遇や給料面もだいぶ良 くなってきて、一部の医療職よ りも給料が高い状況も出てき ているが、そのようなアピ ール方法も工夫した方がよろ しいのではないかと？	<意見等> ・WGから改善促進（案）について 丁寧に記載されているが、この改善策を 「いつ実施した」「実施予定」など、 分析結果をどのように改善したのかを 次回でも良いので改善結果などを示し て欲しい。	<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埼玉 県より、中小企業の在職者を対 象とした技能実習を実施し、県 内企業の人材育成支援を強化す る取組として、「県内中小企業 の為のデジタル人材育成企業事 業」「県内中小企業に在職者の機 能向上支援事業」「企業人材リ スキリング・求人支援センター 事業」についての取組状況等の 発表があり構成員との間で共有 した。	<意見等> ・特になし
		<対応方針> ・委託訓練について、募集期間 を延長。引き続き分野等を配慮 して毎月開講すると共にSNS 等により広報を実施。	<対応方針> ・Webデザインの訓練につ いて訓練修了後に自営で勤務さ れる修了生は実際あり、こち らの想定としては、個人事業 主として雇用保険の設置をす るような形で、就職してい ただくことを想定しているが、 フリーランスで働いている方 も増えてきている現状であ る。 ・アピールの方法について は、取り入れられるものから 随時実施していきたい。	<対応方針> ・頂戴した意見を、今後検討させて いただき、次回以降示せるようにする予 定。	<対応方針>	

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）
12	千葉	<意見等> ・構成員から、中小企業においては、プログラミングのレベルではなく、Word・Excel・PowerPoint を使用した業務効率化等の方がニーズがあるとの意見があった。 - また、外部のベンダー（システムやネットワーク）と打ち合わせをする際に、社内との橋渡しとなって対応出来る人材は求められているとの意見があった。	<意見等> ・構成員から、介護業界は様々な業態があり、職種・働き方も様々であるとの説明があった。	<意見等> ・効果的な検証を行うため継続実施することが重要であり、3年程度は同分野で検証を行う方がいいとの意見が令和5年度協議会にてあったため、令和6年度も「介護分野」と「デジタル分野」をWGにて検証。 ・デジタル分野の求人は、業務を行えるスキルがあるかを重視されているため、業務と結びつけながら知識習得できるカリキュラムの検討が必要との報告があった。 ・介護分野について、知識面での修了生に対する評価は高いため、他者との関わりの中で学ぶカリキュラム、実技訓練の充実が必要との報告があった。	<意見等> ・放送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。eラーニング等による訓練の状況・課題が説明された。 - また、千葉商科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。在職者が主体的に学ぶに当たっての課題について説明をされた。構成員からは、以下の課題が提起された。 ①分野によるが、eラーニングだけでは実習等が必要な分野の訓練は難しい。 ②平日夜間や土日の開講でない通学は難しいが、訓練機関としてはマンパワーを割けない。 ・千葉県から令和6年度地域リスキリング推進事業について、中小企業人事担当者向けのDX導入推進講座等、中小企業向けの支援事業の説明がされた。 ・構成員から、企業のリスキリングで成果を感じている企業のうち80%は処遇改善・インセンティブ等が伴っている旨の説明があり、経営者の理解がリスキリングでは重要であるとの意見があった。	<意見等> ・デジタル分野と人手不足分野（特に介護分野）について、全国的な分析と類似傾向であることから、同様の方針をもって令和7年度方針を検討することとなった。
		<対応方針> ・事業所規模により必要スキルは異なるため、基礎的なPCスキルの訓練も一定確保する方針。 ・企業が抱える人材育成の課題について、生産性向上育成支援センターが行う相談支援を活用出来るよう、周知強化に取り組む方針。	<対応方針> ・WGでも同意見がみられ、希望条件や優先順位を整理して適切な就職先が選択出来るよう、キャリアコンサルティングを重視した就職支援を検討する方針。	<対応方針> ・報告内容を受けて、令和7年度に開始する訓練から、カリキュラムへ反映する方針。		<対応方針> ・デジタル分野は、求職者向け説明会の確保を図りつつ、相談担当者の知識向上のためHW職員向け説明会の実施を図る方針。 ・介護分野は、介護職の魅力を発信する取組を図る方針。
13	東京	<意見等> ・製造業、非製造業を問わず人手不足であり、最近では人手不足倒産という報告もある。特にものづくり現場の技能職不足が深刻である。 ・カスハラに関する相談が増加している。介護現場からの相談も多い傾向。 ・人材紹介会社では求職者の確保が一番の課題。 ・専門学校はこれまで高卒新卒で行くというイメージが強かったが、離転職、リスキリングでの活用を拡げつつある。 ・介護業界では急速にIT化が進んでおり、シニアの方などが就労する上で、ついていけないとの声も上がっている。カリキュラムの中にDX、ITをしっかりと入れていかないと、遅れた産業となることを懸念している。 ・技能の分野では熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れが大きな課題。	<意見等> 特になし	<意見等> ・介護分野は外国人が増加しているという話を聞くが、チームワークの問題などの話は出ていたのかとの質問があった。 ⇒チームワークの問題については確認できていないが、外国人の受講生がいる実施機関はあった。日本語の問題があるため、ルビ付きの教科書で対応すると聞いている。 - 回答に対する意見は特になし。	<意見等> ・学校法人日本女子大学より当大学で行っている3コースのリカレント教育に関する概要説明が報告された。 ① 再就職のためのキャリアアップコース ②働く女性のためのライフロングコース ③次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース ①は日中又はオンライン②、③は平日夜間又は土日又はオンラインで実施している。 - 在職者向けの②、③が増加傾向にある。 ・東京都より令和6年度のリスキリング事業が報告された。 ①DX人材リスキリング支援事業 企業の経営課題を踏まえ、従業員のリスキリング計画の策定からDX講習まで一体的に実施し、社内DX人材の育成を支援。 ②団体連携型DX人材育成推進事業 支援ノウハウのある団体と連携し、業界や企業の実情を踏まえたDX人材育成セミナーの開催を支援し、中小企業の人材育成を推進。	<意見等> 特になし
		<対応方針> 検討中	<対応方針>	<対応方針>		<対応方針>

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）
14	神奈川	<意見等> ・「IT・通信」という分野は、他の職種と比べて求人倍率が高い傾向で、企業からのニーズは非常に高い状況。 ・一方、ITエンジニアの転職希望者数は、若干減少傾向。その動向としては、業務系アプリケーションエンジニアが若干減少し、Webサービス系エンジニアが増加している。 ・実際の転職先について見られる特徴は、業務系アプリケーションエンジニアや社内SEから営業事務・一般事務へのキャリアチェンジが多く見られる。コロナ禍の影響で、リモート・フレックスといった自由な働き方を求める求職者が多くなっている。 <対応方針> ・職業訓練を希望する者に対し、働き方を含めた職種に関する情報を正確に案内・伝達し、訓練受講にあたってのミスマッチを防止する取組を行う。	<意見等> なし <対応方針> なし	<意見等> ・令和6年度については、デジタル分野を検証。 ・訓練受講希望者、ハローワーク職員、いずれも対象としたデジタル関係のガイドブックを作ると効果的なのではないかという意見があった。 ・ポートフォリオの制作は、職務の実行能力を示すものであり、実際に企業側も重視しているため、その点の強化は就職するうえで重要であるとの意見があった。 <対応方針> ・デジタル関係のガイドブック作成は検討中。 ・訓練におけるポートフォリオ制作の強化は、各訓練実施機関に依頼する方針。	<意見等> なし	<意見等> ・委託訓練の受講申込者数・受講者数の減少に対して、具体的にはどのような対策を取っていくのか。 <対応方針> ・委託訓練は、訓練内容が類似している求職者支援訓練と比べ、申込締切日から受講開始日までの期間が長いため、受講生が求職者支援訓練に流れている。そのため、その期間の短縮に向け、神奈川県と検討を継続していく。 ・また、ハローワークの窓口においても、適切な訓練の周知・あっせんをしっかりと行っていく。
15	新潟	<意見等> ・現在、新潟県は全国6番目に有効求人倍率が高く、人手不足状況。こうした中で、公的職業訓練の役割は離職者対策というよりも労働者のスキルアップ・キャリアアップを目指す点に重要な意味を持つことになるとの意見があった。 <対応方針> ・公的職業訓練の役割が離職者の再就職支援にあるということ踏まえながらも、リスキリングによる能力向上支援という大きな役割があることを認識し、各種施策を進めていく方針。	<意見等> ・Webデザインとかデザイン分野の求人は著しく減っているが、デザイン分野の訓練コースは結構あり応募者は多い。デジタル分野で一括りにして、そこにWebデザインが入っており、就職はしているがデザイン職でない就職が多く、職業訓練の講座名称や分野の分け方をもう少し考えても良いのではないかと意見があった。 <対応方針> ・デジタル分野の講座名称等をWG構成員で検討を進めていく方針。	<意見等> ・公的職業訓練効果検証の改善促進策、具体的な取組を企業の立場から着実に実施していただきたい。人材確保に苦しむ中小企業の中でも、求人票を出すことくらいしか、していないところも少なくない。実務経験がなくとも職業訓練の中で企業実習等により経験を積んでいる求職者がいるということ、ハローワークが企業に向けて積極的にアピールすることによって、企業側も採用できる人の幅が増えていくのではないかと意見があった。 ・訓練によって習得したスキルをしっかりと捉えて明確にしていけることが大事であると思う。ITに関わるスキルは比較的明確で分かりやすく資格取得につながり、すぐ汎用性が高いので、IT分野だけではなく他の業界でも使えることを説明していく必要があると思うとの意見があった。 <対応方針> ・効果検証WGのヒアリング結果を基に、訓練実施施設や求人事業主に向けたリーフレット作成し、理解を求めていく方針。	<意見等> ・新潟県から、総務省の「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置」に係る事業について、「十日町市が中小企業の人材育成を支援するための研修費用補助事業等が追加されたこと」の説明があり、計画の変更について委員から了承を得るとともに情報の共有を図った。 <意見等> ・次年度の計画作成にあたり、求人ニーズのある「営業・販売・事務分野」について分析し検討を進めるとのことなので、ぜひお願いしたいとの意見があった。 <対応方針> ・訓練コースの選定について県や機構と協議し、実施地域・日程重複の回避等について調整を行うとともに、訓練実施施設とハローワークが連携した就職支援に取り組んでいく方針。	

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	＜意見等＞ 県の産業政策においては、デジ タルやバイオなどの最先端技術 を活用できる高度技術人材や、 県のものづくり産業の未来を担 うイノベーションを生み出す人 材を育成・確保するためのリス キリング支援を通じた職業能力 開発の充実を図っているとの説 明があった。 構成員からは、全業種において 人手不足は深刻な問題となっ ているが、その中でも各企業で は、生産性の向上が優先課題と なっている。 社会全体においてDX化が進む 中、生産性向上の取組に向けた デジタル化・IoT、AIを駆 使できるような人材を必要とし ている企業が多くなっているとの 意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、以下の意見があ った。 分野別の訓練実施状況の分析 を見ると、応募倍率と就職率 の高低に基づく分析により、 課題があると判断される分野 は令和4年度から変化がない 状況であるため、応募倍率と 就職率の高低以外の分析や評 価の視点が必要ではないか。 例えばデジタル・IT分野で あれば、企業が求める技術は どのようなものがあるか（H P作成技術等）などの、地域 の企業のニーズを含めた分析 が必要である。	＜意見等＞ 令和6年度については、ワーキンググ ループにおいて「デジタル分野」を検 証。 効果検証の結果、①多様なIT人材 ニーズへの対応力を培う演習の強化が 必要 ②柔軟な職種選択に向けた職業人 講話の拡充が必要 ③受講動機や就職 支援時の効果的な情報伝達が必要 であ ることを把握した。 意見は特になし。	＜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 ・地域貢献のための講座 など、毎年20名～30名の方が 参加し資格を取得されている。	＜意見等＞ デジタル分野の拡充は令和7年 度もあるのか確認があった。
		＜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 方針。	＜対応方針＞ ワーキンググループにおい て、地域の企業のニーズを分 析する方針。	＜対応方針＞ ①への対応方針 デジタル分野の訓練カリキュラムにお いて、課題に対する解決策を自ら探し て実行する形式の演習を実施し、訓練 受講者の対応力を一層強化していく。 ②への対応方針 訓練カリキュラムにおいて、デジタル 業界に拘らない多様な業界の職業人講 話を実施する。 ③への対応方針 ハローワークや訓練施設において、デ ジタル関係のスキルや資格がデジタル 業界以外でも活用されている状況を訓 練受講者に情報提供することにより、 修了後の幅広い業界への就職を支援す る。 また、就職を希望する業界や職種にお いて、必要とされるデジタル関連スキ ル以外の知識や能力についても、情報 提供を行う。	＜対応方針＞ 方針（案）に「デジタル分野の 重点化進め、一層の認定促進を 行う」としていることから、 コース数・人数の拡充を図る方 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）
17	石川	<意見等> 1. 求職者ニーズと求人者ニ ーズの間でミスマッチがあるた め、それを解消する方策が必要 である。 2. 今後増加するであろう外国 人労働者への訓練も考えていく 必要があるのではないかと。 3. デジタル分野の人材育成は 別の高等機関が担当すべき。訓 練は社会の基本を支える人材の 育成をする必要があるのではな いか。 4. 能登半島地震の影響なのか 7～9月において人材確保が困 難とした企業が多い。 5. デジタル化について進んで いる企業とそうでない企業で二 極化している。	<意見等> 無	<意見等> ・企業のニーズ等は採用する企業の属 性や採用される労働者の属性によって 違ってくこともあると思われるので、ヒアリングを拡張して、アンケート 調査を広く行ってはどうか。	<意見等> ・デジタル分野は応募倍率が高 くて就職率が低いというデータ がある。デジタル人材はすべて の産業が欲しているはずである が、産業政策の面で多くの企業 がデジタルを活用できず、デジ タル人材の就職率が低いのでは ないか。 ・石川県はDX化、デジタル化 に関して全国でも遅れているた め、就職率が低くなるのではな いかと思う。	<意見等> ・能登半島地震を契機とした対 策や変更点は必要ないのか。
		<対応方針> 1. ハローワークにおいて、求 人者、求職者ともに詳細な ニーズを把握し、マッチングに 努める。 2. 就労を希望する外国人求職 者の訓練ニーズについて、把握 する方法を検討していく。 3. デジタル人材の育成は政府 の方針であると同時に、地域の 企業のニーズでもある。今後も 国、地方公共団体、関係機関と 連携の上、取り組んでいく。 4. 能登半島地震及び奥能登豪 雨の影響により、人材確保が困 難となっている企業に対し、人 材のマッチングはもとより各種 支援に取り組んでいく。 5. デジタル化に関する企業へ の啓蒙については、地方自治体 及び関係機関へ協力を仰ぐとと もに、引き続きデジタル人材育 成に取り組んでいく。	<対応方針>	<対応方針> ・公的職業訓練効果検証ワーキンググ ループ実施要領において、検証方法は 「ヒアリングにより行う」と定めがあ り、ヒアリングとアンケートの両方を 活用したニーズ把握は可能と考える。 アンケートについては、その手法及び 予算等、今後検討していく。		<対応方針> ・能登地区のハローワークによ ると、能登半島地震から復興の 兆しが見え始めたところで豪雨 災害に見舞われ、求職者の生活 が安定していない状況の中、訓 練受講を促進するフェーズでは ないとのことで、来年度の計画 に盛り込むのは時期尚早と判 断。 今後、復興のフェーズに応じ、 関係機関と連携を密にしなが ら、能登地区に寄与できる訓練 を実施できるよう取り組んでい く。

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）
18	福井	<意見等> ・方針にデジタル分野に重点を置くことは良いと思いますが、開講コースを見ているとPC操作的なカリキュラムが多い気がします。企業側からすると初歩的な分野の開発だけでなく、AIとかデータからマーケティングに繋げていくような生産性に繋がっていく高度な要素を取り入れていただけると良いと思う。	<意見等> 無	<意見等> ・人材ニーズを反映した訓練コースの設定、訓練効果の把握・検証ということで、ニーズの把握はどのようにしているか。 ・訓練修了者が中小企業に就職してほしいのですが、県内中小企業への就職支援策があればお聞きたい。	<意見等> 無	<意見等> ・重点分野の介護等になっているこの等は何を示すのか。
		<対応方針> ・県では公共職業訓練の長期高度人材育成コース（2年）として実施機関に委託しています。本年度も設定しましたが受講生はありませんでした。来年度も情報分野で3名、WEBデザイン分野で3名程度設定予定。	<対応方針> 無	<対応方針> ・機構では各企業に企業調査票を持って来社し聞き取り調査を行い、本部で集計後全国的なニーズや福井県に特化した訓練に反映させている。ポリテックでは企業と協力して合同説明会を開催し、中小企業中心に就職してもらっている。 ・ハローワークでも訓練修了者に対する企業説明会を開催している。 ・県でも業界セミナーとしてどの業種で、どんな人材、どんな内容の仕事をしているかセミナーを開いている。		<対応方針> ・委託訓練についてはデジタル分野・介護・医療分野を検討している。すべての訓練において基礎的デジタルリテラシーについての要素を取り入れることになっている。
19	山梨	<意見等> ・介護の人材ニーズは高いが、日本人は希望者が少なく、専門学校等の養成校の学生については、外国人と留学生をターゲットにしているとの意見があった。 ・県の一般市民向け、介護従事者向けの実務講座が廃止されてしまったため、公的職業訓練に期待しているという意見があった。	<意見等> ・県内の産業別の従業者数の割合は、製造業が最も多く、地域企業ニーズが高いが、学卒者向け訓練の電子技術科・電気システム科等の定員充足率や修了者が低調である。需要と供給を念頭に置きながら、定員を検討する必要があるのではとの意見があった。	<意見等> ・ヒアリング件数（4コース、訓練実施機関4機関、修了者採用企業4社、受講者修了者7人）について、少ないのではないかと意見があった。	<意見等> ・山梨県独自のキャリアアップユニバーシティのDX講座は企業ニーズはあるが、実際に参加する企業は少ない。参加の前提となるスリーアップ宣言企業が増えないこと、受講料がかかることが要因と考えるが、引き続き周知を行っていく。 ・学校や大学・行政だけでなく、地元企業と上手く連携することによってもの作りの魅力を引き出せるのではないか。	<意見等> ・基礎コースは応募者が少ないとのことだが、日系の方、外国人、ブランクのある方等は、希望する仕事と今求められているスキルが合わないことから、訓練ニーズはあると思われる。希望する時期に受講できるよう、通年で1〜2ヶ月の訓練期間で開講したらどうかとの意見があった。
		<対応方針> ・人材ニーズの高い介護・医療・福祉分野の訓練を引き続き設定していく。	<対応方針> ・高校生の進学率が上昇し、電子技術等への興味・ニーズが低下している一方、企業求人ニーズは高い。子供の頃からものづくりに興味をもってもらえるよう、工場見学や、企業と高校生の交流会等を実施し、動画を展開するなど、製造業の魅力を感じてもらえる取組を昨年度から始めている。様々な意見を元に対策に努める。	<対応方針> ・ワーキンググループ実施要領では、3コース以上選定すると定められている。また、求職者支援訓練で修了者からアンケートを実施しており、訓練カリキュラムについて否定的な意見は無いことから、ヒアリング結果に問題は無いと考えるが、件数として少ないというご意見を踏まえ、来年度の実施について検討する。	・定員を満了するというより、今必要なものに絞って行う必要があるのではという意見があった。	<対応方針> ・基礎コースは応募者が少なく、訓練実施機関はカリキュラム設定等を含め開講が難しいと考え、認定申請が少ない。ブランクのある方など就職困難者には基礎コースが有効であることから、受講機会を増やすため、他県の好事例を収集しカリキュラムに生かす等、受講者を増加させる取組を行う。
20	長野	<意見等> 介護支援専門員研修実施機関から、専門実践教育訓練給付の指定講座にむけて検討しているが、受講者が行う支給申請手続きが複雑なため、簡素化をしてほしい。	<意見等> なし	<意見等> なし	<意見等> なし	<意見等> 介護人材の確保が重要であり訓練コースの量的な確保する方向で検討願いたい。 また、受講率の向上に向けた取組を連携して実施してほしい。
		<対応方針> 厚生労働省に対して、要望があったことについて報告する。	<対応方針>	<対応方針>		<対応方針> 福祉の職場説明会など、介護職への関心を高める取組を社会福祉協議会等と連携する。

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）
21	岐阜	<意見等> 意見なし	<意見等> 構成員から公共職業訓練（委託訓練）の充足率が全国的に低下している中、どのような対応をしていくのかとの質問があった。	<意見等> 意見なし	<意見等> 教育訓練給付の「輸送・機械運転」関係の講座数が減少しているが、バス運転手やタクシー運転手、トラック運転手が不足しているだけでなく、トラックやバスの整備を行う者も減少し人手不足である状況と、高校新卒者を運転手として雇用し数年かけ養成している状況等輸送関係業界における人材ニーズの課題認識の共有を行った。	<意見等> eラーニングコースが増えていくと、知的人材の都市集中が進み地方の活性化によくない影響が出る。いかに知的職業、知的訓練的な内容を地方に置いておけるかという課題がある。
		<対応方針>	<対応方針> 引き続き、ハローワークや訓練実施施設において求職者向け訓練説明会を実施するとともに、ハローワーク窓口職員を対象とした訓練実施施設の見学会と意見交換会を実施し、的確な受講勧奨、受講あっせんに努めていく。	<対応方針>		<対応方針> 県内においては、訓練実施施設の偏在から、実施施設のない地域においてはeラーニングコースは有効な訓練であるため、適切なコース数となるよう調整する方針
22	静岡	<意見等> 分野では、「営業・販売・事務」の訓練の関心が高く、次いで「IT系」、「医療事務」となっている。多様な職種に活かすことのできるパソコン関連（特にExcel、Word等の基礎レベル）訓練の受講希望者が比較的多い一方、専門的なITスキル習得を希望する者も一定おり、ワーキンググループのヒアリング結果でも、プログラミングの開発職に就いている訓練修了者もいることなどについて説明を行った。 構成員から、特に意見はなかったが、特に専門的なITスキル習得に係る訓練の期間に関する質問があった。	<意見等> 構成員からは、 ・訓練の受講機会を更に確保するとともに就職率を向上させ、そのことを対外的にアピールするなど、ハローワークレーニングについて一層の広報を図ってほしいとの意見があった。 また、理容・美容関連分野の訓練コースが令和5年度、6年度ともに実績がないが、ニーズがなくて開講していないのか、との質問があった。	<意見等> ワーキンググループにおいてIT分野・デザイン分野を検証した結果、訓練により自信につながったなどの意見があった一方、以下のとおり、特に就職活動にあたっての課題に関する意見があった。 ・「訓練期間を1年程度かけてじっくり学ばないと関連分野への就職は困難」（訓練修了者） ・「訓練内容を活用できているケースがある一方、求めるレベルに達していないため他の業務を任される場合もある」（採用企業） ・「デジタル人材として即戦力を求める企業が多く、訓練の受講だけでは就職に直結しにくい現状がある」（訓練実施機関）	<意見等> 構成員からは、リスキリングについて、 ・半分程度の人がリスキリングに取り組んでおらず、どのように情報を入力すれば良いかわからないという人がいて、中小企業で取り組みが遅れている。しかし、取り組んだ人はその学び直しの支援に満足している、という新聞社の調査がある。リスキリングの効果はあるため、学び直しの支援について更なる周知が必要。 ・教育訓練給付制度について、指定講座が増えないと選択肢が狭くなり、リスキリングが浸透していかないため、引き続き周知が必要。 という意見があった。	<意見等> デジタル分野の訓練は特に求職者の関心も高いことのほか、構成員からは、訓練の受講機会の確保や就職率の向上に取り組むとともに、制度について、成果を含めて、一層の広報を図っていくべきとの意見があった。
		<対応方針> 求職者だけではなく、求人者のニーズも踏まえつつ、引き続き、デジタル人材育成のための訓練コースを重点的に設定する方針。 なお、IT関連の訓練（委託訓練）は、概ね3～4か月で設定しており、専門的なITスキルの全てを習得することは難しいが、中でも必要とされる内容をピックアップしてカリキュラムを組んでおり、今後も、同様に対応していく旨の説明が静岡県からあった。	<対応方針> ・求人側のニーズも十分に精査して訓練を設定するとともに、ハローワークにおける適切な受講あっせん、事業主に対する訓練の情報や仕上がり像のアピール強化等により就職率の向上を図り、そのことも含めて対外的な制度の周知・広報を行う方針。 ・静岡県では理容・美容関連の離転職者訓練の設定はないが、認定職業訓練を実施するケースもあり、一部運営費の助成等も行っている。いずれにしても、地域のニーズに応じてコースを設定していく方針である旨の説明が静岡県からあった。	<対応方針> ・求人・求職のニーズを精査しつつ、IT分野（デジタル分野）の訓練は、引き続き、重点的に設定する方針とするほか、訓練実施機関に対して受講生や企業が求めている訓練カリキュラムの設定を促すことについて、その方法も含めて検討する。 ・なお、企業により求めるレベルが異なる（基礎的なレベルを求めている企業も多い）ことなどを踏まえると、委託訓練の標準的な期間（3～4ヶ月）を単に延長するのではなく、ニーズを精査して訓練内容を設定するとともに、事業主に対する広報を強化するなどにより、就職率の向上を図る。	また、静岡県とJEEDの訓練設定について、訓練の実施時期や内容は国と県の調整がどのように行われているのか、と意見があったことから、静岡県とJEEDの双方で訓練の実施時期、訓練内容、開講地域の調整をする要領を作成し、重複しないように調整している旨を説明した。	<対応方針> ・求人・求職のニーズも踏まえつつ、デジタル人材育成のための訓練コースを重点的に設定する方針。 ・適切な受講あっせんや就職率の向上に取り組むとともに、引き続き、制度の周知・広報を強化していく方針。

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）
23	愛知	<意見等> ・中小、小規模事業者におい て、インボイス制度などの会社 運営に関する基本的ビジネス スキルなどを求めている事業所が 多いとの意見があった。	<意見等> ・構成員からは、中小企業で DXを推進する中で、それを 担う人材確保、人材を育成す る機会が必要との意見があっ た。 ・また、スキルを身につけて も就職に結びつかない現状か ら未就職者の事情を精査して 展開することは重要との意見 があった。	<意見等> ・デザイン分野（主にWebデザイン） を検証。イメージ先行で受講する者が 多く、訓練に関連する就職が少ないこ となどや、訓練前のHWのキャリアコ ンサルティング強化、業界情報の提供 及び求人確保など就職支援の取組が必 要との報告があった。 ・構成員からは企業ニーズの収集及び ニーズに即したカリキュラム設定の必 要性や、人材不足である中小、小規模 事業者のための人材育成が必要である との意見があった。	<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、令和6年度愛知県地域職業 訓練実施計画に定められた、豊 田市が実施を予定していたデジ タル牽引人材育成事業につい て、参加企業がなかったことか ら実施計画を取り下げるととも に、新たに市内企業従業員向け デジタルスキルアップ研修と求 職者等向けデジタルスキルア ップ研修を実施することになった ことについて説明した。構成員 からは地域ごとのニーズに合わ せて実施することは意義がある との意見があり、令和6年度愛 知県地域職業訓練実施計画の改 訂について了承を得た。 ・県立高等技術専門校の再編整 備に伴い、令和7年4月よりデ ジタル化に対応したロボットシ ステム科を新設すること、 2028年技能五輪国際大会の開 催地が愛知に決定したことの報 告があった。	<意見等> ・WG検証結果を踏まえデザイ ン分野の就職率の向上に取り組 むこと及び定員充足率が低い製 造分野及び建設分野、潜在的な 訓練ニーズが定員充足につな がらない介護分野の課題等の検証 に取り組む必要があるとの報告 があった。 ・構成員からは、職業について の知識がない場合も多く、受講 者と企業のニーズをうまくマッ チングさせる必要があること、 そのためのキャリアコンサル ティングの充実を期待したいと の意見があった。
		<対応方針> ・引き続き新たな制度や法改正 に対応したカリキュラムの設定 を訓練機関に継続して推奨する 方針。	<対応方針> ・デジタル分野の訓練コース の委託費等の上乗せ措置等を 周知し、デジタル分野の訓練 コースの設定を促進する方 針。	<対応方針> ・企業アンケートを実施し、規模や業 種別にどのようなスキルが求められる か情報を収集する方針。		<対応方針> ・デザイン分野の課題解消、製 造分野・建設分野・介護分野の 課題の検証について、整理し実 施方針策定する方針。 ・訓練実施機関への周知により 効果的なキャリアコンサルティ ングを実施する。
24	三重	<意見等> 人手不足は特に三重県に多い中 小企業にとって深刻な状況と なっており、中には経営活動が 継続していけるかにも関わって くるレベルである。 一方で対応策として事業主は有 効な策が見出せていない状況だ が、採用活動は強化したいと考 えている。こういった職業訓練 の修了者を採用することは人手 不足解消の有効策になり得るの で期待したい。 また、人材も不足しており、実 際には質・量ともに労働力が不 足しているのではないかと感 じる。 若い方がハローワークに行く機 会が減っていると聞くと、中長 期的に見ても企業活動活性化の ために職業訓練のことを若い方 に発信してほしい。	<意見等> 受講を開始したものの、就職 以外の理由で中退し、修了に 至らない受講者も一定数いる ので、そういった中退者を減 らすことが大事ではないか。	<意見等> 介護職においては、中高齢者の就職が 多数あり、活躍されている。訓練を修 了された方は尚更重要な人材となり得 るので、そういう面をアピールしてほ しい。	<意見等> 三重大学から実施しているリカ レント教育についての報告があ り、昨年度より各機関と連携し たプラットフォームを形成して いることから、分野によっては 三重大学単独ではなく、他機関 と協力した教育を実施してい ること等を構成員間で共有した。	<意見等> 特になし。
		<対応方針> 受講者増加に向けてハローワー クを利用していない方も含めた 周知・広報を新規に取り組ん できたが、今後も新たな取組も含 めて継続して周知していく。 また、企業向けにも職業訓練修 了者の採用について検討して もらえるよう、独自の周知リー フレット配布を新規に始めたが、 引き続き企業の認知度も向上で きるよう取り組んでいく。 若年者にも情報が伝わるよう、 スマートフォン上での広告等、 効果的な取組を検討する。	<対応方針> 訓練受講前から、受講希望者 の訓練コースの理解促進及び 訓練内容と訓練修了後の就職 が線につながる意識がしっか りできるよう支援を徹底す る。	<対応方針> ヒアリング内容を踏まえた新たな独自 のリーフレットを作成し、介護系訓練 受講者及び就職者の増加を図っていく 方針。		<対応方針>

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）
25	滋賀	＜意見等＞ モノづくりの楽しさや面白さを 広げる取組を行っていただき たいとの意見があった。 IT分野において滋賀独自の ニーズを捉えて欲しいとの意見 があった。 滋賀県内の教育現場のつながり を持ち連携を深めて欲しいとの 意見があった。 建築技術者は人手不足であるた め、建築技術者を増加させる取 組が職業訓練でも必要ではない かとの意見があった。	＜意見等＞ 未経験者の受講促進や内定率 向上の意見として、可能性の ある就職先（出口）企業との 接点作りをより活発化出来な いかとの意見があった。 職業訓練に賛同いただしてい る企業である事を求人票に記 載できないか。例えば、ハ ローワークの求人情報内に、 職業訓練中の会社見学や教育 のための各種協力、職業訓練 卒業者の採用実績等を記載す ることで、受講促進にもつな がるのではないかと意見があ った。 滋賀県が実施している訓練等 の周知広報を高等学校等にも 実施して欲しいとの意見があ った。	＜意見等＞	＜意見等＞ 滋賀大学が実施しているリカレ ント教育やリカレント教育に関 する文部科学省の取組につい て、構成員間で共有。 また、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、滋賀県から介護者支援 事業の実施について発表があ り、構成員間で共有。	＜意見等＞ 障害者雇用にあたっては、障害 状態と雇用のミスマッチや受け 入れ企業の体制など課題点也多 い。就業支援として公共職業訓 練の機能発揮のため、障害者向 け訓練の強化を検討してはどうかとの意見があった。
		＜対応方針＞ ものづくり体験教室等の取組に ついて引き続き実施するととも に、広報強化を図っていく。 企業ニーズについては、当協議 会における委員からのご意見や ワーキンググループの取組の 他、滋賀県や機構においてアン ケート実施やニーズ調査により 実施していく。 高等技術専門学校において工業高 校等での技能検定支援や指導な ど、連携やつながりを強化して いくとともに令和10年度に開校 予定の高専も含め、更なる連携 に係る検討等を進めていく。 建設技術者については、滋賀県 の施設内訓練や、機構のポリテ クカレッジ等を活用した育成・ 確保の他、ハローワークにおけ る就職説明会等により引き続き 取り組んでいく。	＜対応方針＞ 企業との接点づくりについで、 企業説明会の取組についで、 引き続き実施していくととも に、適切な就職支援がで きるよう周知の強化も図って いく。 職業訓練に賛同いただける企 業を増やすとともに、訓練生 が応募できる求人であること がわかるよう訓練生併用求人 の確保及び受講促進につなげ ていく。 県内高等学校等へは訓練内容 を郵送や各種会議により情報 提供しており、今後も引き続 き取り組んでいく。	＜対応方針＞		＜対応方針＞ 滋賀県において、障害者対象と して実施している施設内訓練で は、関係機関とも連携しなが ら、障害者にとって受講しやす い訓練内容等について検討が必 要であると考えている。なお、 委託訓練については、近年は職 業訓練対象となる障害者および 訓練受け入れ事業所の開拓が困 難になっている。

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）
26	京都	<意見等> 構成員からの意見 ・「農業分野」「旅行・観光分 野」「建設分野」の計画数が0 となっている。京都府において は、旅行観光事業が最も人手が 足りていないと言われているた め、訓練の実施をお願いした い。 <対応方針> ・公的職業訓練ではないもの の、京都府では観光人材の育成 のため地域活性化雇用創造プロ ジェクトにおいて、観光DX人材 育成事業を実施している。 公的職業訓練においても府内の 教育資源を活かした、人手不足 分野の訓練が実施できるようR8 年度に向けて調整を行う。 ・R7年度は既存の訓練を受講 し、一定就職に向けて準備が 整っている方に対し、合同説明 会や求人等の情報提供を行い、 出口の部分で観光分野等の人手 不足分野へ案内を行う。	<意見等> 構成員からの意見 ・実績が計画数の60～70% 程度にとどまっている。 ・IT分野、デザイン分野で は、応募率が高くて就職率が 低い。就職につなげるための 方向性は決まっているのか。 <対応方針> ・SNSの活用や地下鉄駅構内 に訓練の広報ポスターを掲示 するなど幅広く職業訓練の広 報を実施し、ハローワーク等 の利用者以外の求職者の掘り 起こしを行い、訓練充足率の 向上を図る。 ・企業と訓練受講者のマッ チング向上のため、労働局、京 都府、機構が連携し、求人担 当を含むハローワーク職員に 対し、IT・デジタル分野等の 訓練コースの理解促進を図る 研修を定期的実施する。 ・企業に対し、職業訓練でど のようなスキルが習得できる のかをアピールし、訓練修了 者歓迎求人提出を働きかけ る。	<意見等> 構成員からの意見 ・デザイン分野においては、求人者は 即戦力を求めているから就職率が低い ということだが、経営者側に求めている 知識やスキルを聞いてみると、職業 訓練で習得できているかもしれない。 そこをハローワークの強みとしてうまく マッチングに活かしてしていけない か。 <対応方針> ・企業と訓練受講者のマッチング向上 のため、労働局、京都府、機構が連携 し、求人担当を含むハローワーク職員 に対し、IT・デジタル分野等の訓練 コースの理解促進を図る研修を定期的 に実施する。 ・企業に対し、職業訓練でどのような スキルが習得できるのかをアピール し、訓練修了者歓迎求人提出を働き かける。	<意見等> ・教育訓練給付指定講座には、 オンデマンドやeラーニング講 座もある中、都道府県ごとに訓 練機会が不足しているかどうか を把握するのは難しいのではない か。 ・教育訓練給付のオンデマンド やeラーニング講座の認定状況 が、都道府県別に分析されてい るのか。 ・子育て支援の一環としても、 教育訓練給付のオンデマンドや eラーニング講座などでスキル アップが図れるため、指定講座 として多く認定される、あるい は情報提供されることが望まし い。	<意見等> 構成員からの意見 ・令和7年度の策定方針案は、 令和6年度のを踏襲したもの か。 ・計画数において、求職者支援 訓練は増加しているが、委託訓 練は減少している。妥当性はあ るのか。 <対応方針> ・委託訓練においては、子育て 中の親のスムーズな社会復帰等 を支援するため、令和7年度か ら子育て中の親が優先的に訓練 を受講できる機会を大幅に拡大 する方針としている。また、令 和7年度実施計画については、 IT分野、デザイン分野の就職率 をあげるための取り組みや、訓 練充足率の向上、地域の訓練 ニーズなど、本協議会にいた だいた御意見を踏まえ作成す る。 ・厚労省から示される目安数等 を踏まえて計画数を決定してい るが、京都府全体の定員充足率 が60%台で推移している中、 適切な計画数について、労働 局、京都府、機構の3者で協議 することとした。
27	大阪	<意見等> ・会員の企業と接していると、 外国人の人材育成のための訓練 ニーズをお聞きするが、何か参 考になる事例があれば教えてい ただきたい。 <対応方針> ・外国人の訓練受講者数を正確 には把握していないが、離職者 訓練については、現に有する在 留資格により、認められている 就労内容や在留期間に留意し、 受講の可否を決定し、一定数受 講いただいている。 今後は外国人労働者の人材育成 についても検討していく必要が あると認識する。	<意見等> ・制度別、分野別の訓練実施 状況を見ると、分野によって は応募倍率が1倍を超えてい るのに対し、定員充足率が1 倍を大きく下回っている訓練 があるが、本来であれば定員 充足率は1倍以上であるべき ではないか。 <対応方針> ・分野別実施状況において応募 倍率と定員充足率が大きく 開く要因の一つとして、たと えば、製造分野の中には電気 関連、機械関連、金属関連の 分野が含まれているため、各 分野の内訳においても応募倍 率と定員充足率にバラツキが あるところである。 また、訓練を継続的に受講し ていただくために選考試験を 実施していることや受講前の 辞退者もいること等も要因の 一つである。	<意見等> ワーキンググループの結果報告をホー ムページ公開するにあたり、目的の他 にも「どのような取組みであるのか」 についても一般の方が理解できるよう 資料に記載して公開すべきではない か。 また、資料中の「改善促進（案）」に ついて、「案」はいづれ取るのか <対応方針> ・協議会資料のホームページ公開にあ たり、一般の方にもワーキンググルー プとは何かを理解できるような説明を 追記して公開することとする。 また、「案」については本協議会にお いて承認をいただくことをもって削除 する。 <意見等> ・企業においてはコミュニケーション 能力を重視する傾向があることがわか るが、基礎的な社会人スキルを求めて いるのか、グループ討議のようなそれ とは違ったスキルを必要としているの か。 <対応方針> ・企業からはより高いコミュニケー ション能力が求められている。1ヶ月 の職業能力開発講習では、基本的なコ ミュニケーションスキルの修得となる ため、今後もコミュニケーション能力 の修得及び向上に資する訓練コース 内容の設定に取り組んでいきたい。	<意見等> ・経営者から見たリスクリ ング支援策について、具体的にどの ような支援策を検討しているの か、情報があればご提示いた だきたい。 <対応方針> ・企業や事業主団体の労働生産 性を向上させるため、効果的な 演習等を取り入れて実施する生 産生向上支援訓練を活用してい くことで経営者が抱える課題や ニーズに合わせた支援をしてい きたい。	<意見等> ・デジタル人材の育成につい て、今後、企業においてはデジ タル化に伴うAIや生成画像を 積極的に活用をしていく流れに なってきており、逆にAIをコ ントロールできる人材育成が必 要となってきているが、そのよ うな人材育成のためのコース設 定が必要ではないか。 <対応方針> ・急速なデジタル化による技術 進歩に合わせた人材育成とし て、今後も意見を踏まえコース 設定を検討していきたい。

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	<意見等> ・主要産業であるものづくり（製造）分野において、同分野の人材の育成、技術の継承の推進が引き続き求められている。 ・介護、福祉分野、製造分野において、人材不足感の強さは継続している。 <対応方針> ・ものづくり分野の魅力を発信する広報活動に力を入れる。 ・継続的にセミナーや説明会を数多く開催し、求職者への訓練周知を図る。	<意見等> ・デジタル分野コースへの応募率は高いが就職率は低い傾向である。求職者の描く就職イメージと訓練内容とのミスマッチを解消する必要がある。 ・機械加工技術を学ぶためのコースは就職率が高いが当該コースへの応募率が低い。求職者へ、ものづくり分野、特に機械加工に関する魅力を発信する必要がある。 ・求職者支援訓練の基礎コースの認定率が低調である。社会人基礎スキルが学べる同コースに対する若年者や学び直したいという中高齢者のニーズがあることから、訓練実施機関への申請勧奨を行う必要がある。 ・在職者訓練の受講者数が増えていることから、社員を育成したいと考える企業が増えていることが窺える。 <対応方針> ・業界イメージを掴みやすくし、ミスマッチを解消するための訓練の体験会、見学会等を拡充する。 ・基礎コースの設定数がこれ以上下がらないように訓練実施機関へ周知勧奨していく。 ・在職者訓練を含め周知を強化する。	<意見等> ・令和6年度は、WGにおいて「営業・販売・事務」を検証した。 ・営業、販売や事務といった職種において、当該業務を実行していくうえで不可欠な操作スキル等が大切であることは分かっていたが、検証をしてみても実はジェネリックスキル（特定の分野に関係なく全ての人に求められる能力）が必要だということが如実に分かった例であると思われるとの委員からのコメントがあった。 ・ただ何となく学ぶだけでなく、その後にある先をイメージして訓練を受講することが必要。人材サービス業界で把握している求職者の検索ワード上位は「在宅ワーク」、「リモート」であるとの委員からのコメントがあった。 <対応方針> ・本件検証過程で得たヒアリング内容及び委員の意見を訓練実施施設に対する助言、指導に活用する。 ・ハローワーク職員が訓練実施施設を見学する機会を増やし、同職員と訓練実施施設担当者との意見交換の場を確保する。	<意見等> ・第68回全国溶接技術競技会でポリテク兵庫出身者が最優秀賞を受賞したことも功績であると思われる。この点も是非広報に繋げてもらいたいとの委員からのコメントがあった。 ・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事業及び高度熟練技能者等が特別非常勤講師として実技指導を行う事業等について構成員間で共有した。 ・令和6年度地域職業訓練実施計画において、令和6年度地域協議会にて報告することとしていた令和6年度地域リスクリンク推進事業について構成員間で共有した。 ・教育訓練給付制度に関して、ハローワーク来所者への同制度を認定しているかのアンケートを実施した結果、認知度は50%に満たなかった。これに対する取り組みとして、労働局がオリジナルマスコットキャラクターを作成しHP等にて周知を行った。	<意見等> ・製造分野は就職率は高いものの訓練の応募倍率、定員充足率が低い。 ・政府方針に基づき、デジタル人材を育成していくことが必要。 ・介護等福祉分野、製造分野において人材不足感が強く、求人ニーズが高いものの、訓練の応募、充足が低調である。 <対応方針> 令和6年度に引き続き、以下を実施していく。 ・製造分野について令和6年度に行ったコース再編の効果を見定めつつ積極的な周知広報、受講勧奨を行う。 ・デジタル分野のコース設定の促進。就職率を向上させるための求人ニーズに沿った訓練内容の検討、職員の知識向上による支援強化。また、企業に対する教育訓練給付制度及び在職者訓練の周知にて社内の人材育成を喚起する。 ・介護等福祉分野について求人求職のミスマッチ解消に向けた見学会等の機会を拡充。

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	<意見等> ・介護分野の人手不足は明白であり、人材育成が必要との意見があった。 ・PC操作は基本的なニーズであること。簿記、IT、チラシやPOP制作スキル、工場・物流でのフォークリフト等のニーズについて報告があった。 ・無資格・未経験でもコミュニケーション能力があり、人柄の良い人のニーズが高いとの報告があり、コミュニケーション能力の育成や常識・マナー等の付与の希望が複数あった。 ・働く高齢者も増えており、ITスキルを身に付ける高齢者に特化した訓練も必要。また、働くことに繋がっていない若年者もあり、訓練に繋げることが必要との意見があった。	<意見等> ・就職環境が良く、訓練受講者が減ることはポジティブに取ることもできるが、受講後の就職率が劇的には伸びていないとの意見があった。 ・他の構成員からは、訓練受講者に対して、HWと県機関がきめ細やかな支援をしてくれている。一方で、就職経路はネットで自分で探す者や実習先で就職が決まる者等、多様化しているとの意見・報告があった。	<意見等> ・「営業・販売・事務分野」及び「医療事務分野」についてヒアリングを実施し、訓練修了者・採用企業共に概ね高評価であった旨の結果及び検討課題等の報告があった。 ・構成員からは、WGの報告の中に答えが見えており、求職者・求人者双方に訓練受講がプラスに働いていることが顕著に表れている。しかし、企業は訓練制度を十分知らない状況にあり、求人者・求職者への周知をHWが徹底する必要があるとの意見があった。	<意見等> ・訓練を受けずに就職した人の離職率が高いということであれば、「訓練を受講した方が定着率がよく効果的」というアナウンスができるのではないかと意見があった。 ・他の構成員からは、訓練経由の就職とそれ以外の定着率の調査結果があり、訓練を受けた方が定着率が高いというエビデンスある。訓練受講により仕事理解・業界理解が深まり、就職先がイメージできるとの報告があり、メリットをHW窓口で求職者に知ってもらいたいとの意見があった。 ・HWは一生懸命、色々取り組んでいるが、関係団体はその機能を活用することが弱い。また、賃金上昇に伴い人材育成・待遇改善にも経費が必要であるが、在職者訓練が活用できることを企業側が気付いておらず、公的訓練を主体的にうまく使い切ることが必要との意見があった。	<意見等> ・介護分野の人手不足は深刻であり、人材育成に取り組むことが必要との意見があった。 ・WEB会議開催、HP、SNS、イラストレーター等を使用したチラシやPOP制作のスキルも企業ニーズがあるとの意見があった。 ・IT技能は必要な能力の一つで、無ければ企業で研修が必要となる。最低限のスキルとコミュニケーション能力・人柄を企業は必要としているとの意見があった。
		<対応方針> ・介護分野については、応募・受講しやすい募集・日程を検討し、HWを利用していない層を含めた周知の強化、受講動員の強化を図る。 ・高齢者には委託訓練の高齢者スキルアップコース、若年無業者には求職者支援訓練の基礎コース等の活用を促進する。	<対応方針> ・HWの就職支援を強化するとともに、訓練内容、訓練実施機関の支援内容等をHW職員が理解する機会を確保し、関係性を構築するため、見学会、意見交換会等を実施し、連携した就職支援に取り組む。 ・HW利用者と併せて、子育て世代等を含むHWを利用していない層を対象とした周知・広報を実施する。	<対応方針> ・訓練修了者及び採用企業が高く評価していることを求職者、求人者の双方へ伝えることで、定員充足率や就職率の向上に結びつける。 ・訓練修了生歓迎求人確保と併せ、就職支援・求人充足支援につなげるため、企業への周知を実施する。		<対応方針> ・介護分野については、募集・日程を検討し、HWを利用していない層を含めた周知の強化、受講動員の強化を図る。また、WGによる効果検証の対象候補として検討する。 ・デジタル分野の重点化、設定促進を図る。また、人材ニーズ（IT分野は求職者ニーズを含め）に即した訓練内容か、就職支援策が十分かを検討するとともに、HW職員の知識の向上及び受講動員の強化を図る。

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）
30	和歌山	<意見等> ・全国にあって和歌山にない訓練、和歌山にあって全国にない訓練はあるか。またその中で、例えば生成AⅠの活用等新しい分野への対応についてはどうか。ニーズはどんどん変化してしていくが、それにどう対応していくかが大事ではないかという意見があった。	<意見等> ・職業訓練終了後の就職率が低調、特に障害者訓練の就職率が低いが、訓練と就職が結びついているのかとの意見があった。	<意見等> ・令和5年度のヒアリングをもとにデジタル分野を再検証し、訓練カリキュラムの改善等の取組報告を行った。	<意見等> ・厚生労働省の委託事業である「キャリア形成・リスキリング推進事業」について、和歌山キャリア形成リスキリング支援センター担当者より、事業の概要説明及び教育訓練給付制度の周知・広報について説明を行った。 ・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、和歌山県担当者より「和歌山戦略経営塾」の取組内容の報告があった。	<意見等> ・障害者委託訓練の計画数が6年度より減少していることに関して、障害者の就職について、定量的に分析した上で必要な訓練の実施、適切な計画数を設定していただきたいとの意見があった。
		<対応方針> ・生成AⅠの活用等については、訓練効果の把握・検証でも課題として取り上げており、カリキュラムへの導入を検討。また人材ニーズについては、構成員からの情報提供を引き続きお願いし把握に努める。	<対応方針> ・来年度より、障害者訓練コースの見直しや障害者訓練のコーディネーターを新規に配置することを検討中。コーディネーターを配置することで、訓練校や訓練生により細やかな対応をすることで、就職につなげる。	<対応方針> 2つの取組を実施検討。 ・コミュニケーション能力の向上やデジタルリテラシーに関するカリキュラムの導入。 ・ハローワーク職員や訓練実施施設のキャリアコンサルタント向けのDXセミナーの開催。		<対応方針> ・定量的な分析により、訓練の質の充実を図るとともに、適切な計画数での設定を行う。
31	鳥取	<意見等> 産業人材育成センターが実施する学卒者を対象とした施設内訓練（ものづくり情報技術科、土木システム科、木造建築科、自動車整備科、設計・インテリア科、デザイン科）について、定員数に対する充足率が低い。 あらゆるものがデジタル化されつつある中で、デジタル化に対応した人材ニーズが高まっているので、職業訓練によりデジタル人材を育成し、一人でも多く就職に結びつけていただきたい。	<意見等> 令和5年度における離職者向け訓練で受講者数が多い分野は「営業・販売・事務分野」であるが、求職者支援訓練の就職率が公共職業訓練に比べて大幅に低くなっているとの意見があった。	<意見等> 令和6年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証し、以下の内容について報告。構成員からは特に意見等はなかった。 ・訓練修了者からは、受講するにあたっての不安の解消や、就業先によって必要なスキルが様々であることから個別のきめ細かな就職支援が必要であることがわかった。 ・採用企業からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力が重要であること、採用後のミスマッチ防止のため、応募者が企業のニーズを把握していることや、企業が訓練生のレベルを理解していることが必要であることがわかった。 ・訓練実施機関からは、訓練受講希望者の不安の解消や訓練コースの理解促進が重要であることがわかった。	<意見等> 総務省が創設した地域におけるリスキリング事業について、令和6年度に実施する以下の事業に係る実施地方公共団体名、事業名、事業概要を記載した一覧を示し、構成員間で共有を行った。 ・県内企業の人材力強化に向けたリスキリング実践・定着サポート事業 ・DX人材育成支援事業 ・リスキリング教育推進事業 ・江府町クリエイティブ人材育成事業 厚生労働省の委託事業である「キャリア形成・リスキリング推進事業」について、受託者のハソナ株式会社より事業概要及び実績等の説明があり、構成員間で共有を行った。	<意見等> 令和6年度の訓練実施計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況を踏まえ、改善の余地がある以下の課題を解消するための方針を示し、構成員からは特に意見はなかった。 ・「介護・医療・福祉分野」の訓練は応募倍率が低いこと ・「デザイン分野（デジタル系）」の訓練については就職率が低いこと ・委託訓練の計画数と実績に乖離があること ・デジタル人材が質・量ともに不足していること
		<対応方針> 施設内訓練修了者の就職率が非常に高く、企業ニーズ自体は確実に捉えていると思われるが、学卒者が中心の訓練となっており、新規高卒者がなかなか訓練の方に向いてくれない状況であることから、引き続き、オープンキャンパスや県内の高校を全て受通った営業活動を行い入校促進を図る。また、訓練科の内容の見直しを行うことについても検討する。 デジタル人材の計画的な育成が必要であることから、引き続き、ニーズに沿った効果的な訓練コースの設定を行う方針。	<対応方針> 求職者支援訓練のコースの中にeラーニングのコースがあり、当該コースの対象者は育児・介護の事情等により外に出られないといった課題を抱えた方が受講することが多く、また、全国各地から受講可能であることから県外の方も受講されるため、就職支援が難しい状況である。訓練実施機関とハローワークの連携を強化することにより、効果的な就職支援を実施していく。	<対応方針> 上記のヒアリング結果を踏まえて、以下の取組を実施予定。 ・訓練設定・周知に関するものとして、訓練実施時期の調整や適性に対する不安、業務に活かせるか等の不安解消に係る取組。 ・訓練カリキュラムの充実等に関するものとして、ビジネスマナー・コミュニケーション能力の重要性について訓練実施機関と情報共有。デジタル分野以外の全ての訓練にデジタルリテラシーのカリキュラムを実施。 ・就職支援に関するものとして、訓練開始前から終了後までの一貫した就職支援を行うこととし、効果的な就職支援のために訓練実施機関とハローワークの連携を強化する。		<対応方針> 上記の課題を解消するため、 ・応募倍率が低い分野の訓練については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機を強化する方針。また、訓練希望者の不安解消のため、受講希望者向け説明会や適切な情報提供を行う。 ・就職率が低い分野の訓練については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かどうか検討し、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、訓練開始後の早い段階での就職支援や訓練修了者歓迎求人確保等の取組を推進する方針。 ・計画数と実績に乖離があることについては、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短縮や効果的な周知広報を実施する方針。 ・デジタル人材が不足していることについては、求職者支援訓練におけるIT分野の訓練コースの設定を奨励する方針。

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）
32	島根	<意見等> ・島根県内の倒産企業数が増えており、この傾向はもうしばらく続くものと考える。廃業数も含めるとかなりの企業がクローズしているはずであるため、廃止した企業の従業員であった失業者に対し、職業訓練の価値が高まっている。 ・海外人材の奪い合いがすでに始まっている。特に高度なエンジニア。今は島根県内の中小企業でも獲得に入り込んでいるが、今後さらに競争が激化する懸念がある。そういったことを考えると外国人の高度職業訓練なども将来的に必要なになってくるかもしれない。	<意見等> 島根労働局、島根県雇用政策課、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部から令和5年度公的職業訓練の実績について説明を行った。 【以下主だった意見】 受講生の女性比率が高い印象を受けるが何か理由があるか？	<意見等> ・ヒアリングの結果、介護の訓練における最大の問題点を「受講生不足」とし、その問題を解消するため、「介護の魅力と求職者の特性を分類したマッチング表」を作成することにより、HWW窓口等での受講勧奨の強化を図ることを改善策とした。 【以下主だった意見】 ・様々な事業所や団体の意見を取り入れて良いものを作成してほしい。 ・他県でのヒアリングや取組の結果も積極的に活用をお願いする ・カリキュラムの改善についても引き続きお願いしたい	<意見等> ・島根労働局から直近の島根の雇用情勢および教育訓練給付制度の実績データや他県の状況について説明 ・島根県雇用政策課から島根県の人材育成施策、地域のリスキリング推進事業についての説明を行った。 ・株式会社パソナから民間職業紹介事業者としての意見および厚生労働省委託事業「キャリア形成・リスキリング推進事業」について説明を行った。 ・各説明に対し、構成員からの特段の意見はなかった。	<意見等> ・事務局から令和7年度全国職業訓練実施計画策定に向けた方針案および令和7年度島根県職業訓練実施計画策定に向けた方針案について説明。 ・各委員から反対意見なく了承された。
		<対応方針> ・失業者に対するアプローチはハローワークの本業。しっかりと職業訓練というものが効果的な選択肢となるよう対応していきたい。 ・外国人に対する訓練は、現状日本語教室に近いものを県の委託訓練として実施している。今後デジタルや介護など、もう少し専門的な訓練にも踏み込んでいけるよう検討してまいりたい。	<対応方針> 女性に人気の職種である事務系の訓練が中心となっているため、結果的に女性比率が高くなっていると考え（大型自動車などの訓練は男性比率高いため）。訓練コースの設定については、今後も分析・検討し、適切な設定となるよう取り組む。	<対応方針> ・改善案については多方面から意見を収集し、完成度の高いものとなるよう努めたい。 ・他県の取組で活用できるものがあれば積極的に取り組む ・受講勧奨強化をメインターゲットとしたが、カリキュラムを含め訓練全体に対して多角的に改善していく		<対応方針>

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）
33	岡山	<意見等> ・デジタル分野で就労する若年層労働者において、年収アップを目的とした転職を希望するケースが増加しているが、地方では賃上げニーズに対応できる企業が多くないため、首都圏等へ流出する傾向にある。 ・DX人材の採用が困難なため、地方においても海外人材の採用が増加すると思われる。 ・男性の積極的な育児参加に伴い、リモートワークが可能な企業を希望する方が増加していると思われる。 ・岡山県における観光客数は2年連続で増加しているが、観光業界は人手不足感が強い。観光産業を発展させる観点からも人材育成は重要である。また、中国五県の中で旅行・観光分野の訓練を実施していないのは当県だけという状況もあるため、旅行・観光分野の訓練を検討してもよいのではないかという意見があった。	<意見等> ・応募倍率の低い分野のコースについて、訓練コース名称の見直しやリーフレットに就職先企業のコメントを記載する等の工夫が必要ではないかという意見があった。	<意見等> ・令和6年度においては昨年度に引き続きデジタル分野を検証。デジタル分野の訓練のうち、訓練内容に関連する就職者が比較的多いコースを選定し、訓練実施機関、就職先企業、訓練受講生に対してアンケート調査を実施して、その結果を基に効果検証を行い、コース毎に訓練内容等に対する提案を報告。 ・就職先企業等のニーズを参考に訓練内容を随時見直すとともに、デジタルリテラシー人材、中でもキーパーソンとなる人材についても広く求められていることから、当該人材を育成するコース設定にも継続して取り組む必要性があるとの報告内容であった。 ・なお、WGの報告書についての意見はなかった。	<意見等> ・大学が実施しているリカレント教育及びリスキリング教育の講座・プログラム内容を説明してもらい、情報共有を行った。 ※実施中の講座・プログラム ・リカレント教育 ・「妊娠中からの母子支援即戦力育成プログラム25」 ・リスキリング教育 ・「実践的AI・セキュリティ講座」 ・「デジタルヘルス人材育成プログラム」 ・総務省が創設している「地域リスキリング推進事業」について県より今年度実施予定の事業計画（案）3件（いずれも昨年度からの継続事業）について説明を行った。	<意見等> ・介護分野については、仕事がつく低賃金のイメージあり、応募倍率が低くなっている。しかしながら、介護現場のICT化により業務の負担軽減や効率化が進み、イメージも変わってきている。そのような介護現場の実情を伝えられる工夫を募集パンフレット等を通じて行っていただきたいとの意見があった。
		<対応方針> ・旅行・観光分野の訓練については、業界等のニーズを的確に把握し、効果的な訓練の実施が可能か否か検討していく方針。	<対応方針> ・応募倍率の低い分野のコースについては、募集リーフレットの改善等、応募倍率を上げるための創意工夫を実施していく方針。	<対応方針> ・アンケート結果を踏まえたコース毎の提案について、訓練内容に反映できるよう取り組んでいく方針。		<対応方針> ・介護分野に限らず、応募倍率の低い分野については、受講動機強化を図る必要があることから、協議会での意見を踏まえ、応募倍率を上げるために創意工夫を行っていく方針。
34	広島	<意見等> ・事務局から、広島県の強みであるものづくり分野の職業訓練について、訓練分野の割合が全国平均を上回っていることについて説明を行った。 ・構成員から、ものづくり分野を含む技能検定の受検者数が減少傾向から回復傾向となっており、ものづくり分野に力を入れることは賛成であるとの意見があった。	<意見等> ・構成員から、訓練内容について、実際に企業が求める人材ニーズに沿う内容なのかを確認すべきとの意見があった。	<意見等> ・令和6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。現場で活用できるスキルと習得スキルにギャップが見られたため、求人ニーズに沿った訓練内容とすること、基礎的なスキルの習得や現場の実情を知る実習の充実等の改善促進案の提案を行った。 ・構成員から、介護の現場では従業員の高齢化が進んでいるため、実習等で現場をよく理解し、長く勤めてもらいたいとの意見があった。	<意見等> ・広島県から「令和6年度地域リスキリング推進事業」の進捗状況について報告があった。 ・中国経済産業局から、企業のデジタル人材育成に向けた取組として、「デジタル人材育成プラットフォーム」について説明があり、情報を共有した。 ・愛媛大学からしまなみ地域における産官学が連携したリカレント教育である「しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム及び地域共創型リカレントプログラム」について説明があった。	<意見等> ・人手不足により離職者訓練は充足しづらい状況だが在職者訓練は好調であり、リスキリングは確実に進んでいる。 ・労務費や物価の高騰による労働市場への影響を注視しながら、広島県ならではの職業訓練のあり方を検討してほしい。
		<対応方針> ・協議会での意見を踏まえ、次年度計画の重点分野のうち、地域ニーズ分野をものづくり分野とする方針。	<対応方針> ・求人者からのニーズを把握するために、訓練内容を企業に知ってもらい、意見をもらえるような機会の提供について検討する。	<対応方針> ・IT分野について、①訓練期間に相応した無理のないレベル設定。②応用ツールの基礎となる内容の充実。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地域の求人ニーズに沿った幅広い基礎知識・スキル等の付与。⑤就職実績や体験談を含む説明会等の実施。⑥求人ニーズや求職者ニーズを踏まえた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対話スキルを培うカリキュラムの設定。②就職支援の充実。③介護現場の実情を伝えることができる講師の選定。④施設外実習での職務理解。⑤介護施設の種類毎で必要となるスキルの習得。⑥就職実績や体験談を含む説明会等の実施。⑦求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた仕上がり像の一層の具体化、見える化。 ・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と機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行う予定。		<対応方針> ・実施規模は令和6年度と同程度として、重点分野をものづくり、デジタル、介護福祉分野とする方針。

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）
35	山口	<意見等> ◎学校法人YIC学院から厚生労働省委託事業「受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業」の『DX推進ができるICT活用サポーター養成訓練プログラムの開発とその実効性を高める地域密着型女性求職者トータルサポートシステムの構築』の事業概要と進捗状況について説明。 受講生の募集活動については、スタートアップセミナー、Googleリスティング広告、厚生労働省事業用のホームページの活用のほか、事前説明会や子育て関係の市役所等の窓口、幼稚園や子育て支援センターなどでリーフレットを配布した結果、2つのコースに、合わせて51名の申し込みがあった。 ◎文部科学省委託事業「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」の『観光・病院・サービス業等の階層別リスティングのモデル構築事業』の概要について説明。 ○上記説明に対して委員からの意見なし	<意見等> ◎令和5年度における公的職業訓練の実績について、山口県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部及び労働局から説明。 ○意見1 IT分野における就職率が低調に見えるが、その要因は如何。 ○意見2 充足率が低調な学卒者訓練への対応は如何。 ○意見3 令和5年度に実施された観光分野の求職者支援訓練の実施状況は如何。 ○意見4 高齢者の職業訓練あっせん状況の分析は如何。	<意見等> ◎概要説明 令和5年度は、「医療・福祉・介護分野」を検証し、以下のとおり概要を説明。 ・訓練実施機関は、受講生同士のコミュニケーションを高め、実技の訓練や中途退校防止に努めている。 ・企業側は、「介護における基本知識」、介護を実践するための実技」、コミュニケーションスキル」が必要との意見が多くあった。 ・訓練生からは、高齢者介護（機能維持訓練）だけでなく、障害者介護（機能回復訓練）のカリキュラムや「職場見学、職場体験及び職場実習」は見ることでも役に立つという意見があった。 ・現行の訓練期間では、求められる人材の育成が難しいため、期間を1年間とし、基礎、応用、実践まで学ぶことができるよう改善をするべきなどの報告があった。 ・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。 ◎公益財団法人介護労働安定センター山口支部から介護業務に関する現状等の説明 ○意見1 協議会は、WGの検証結果を報告する場なのか？	<意見等> ◎教育訓練給付制度の指定講座の状況について説明。 ○意見1 ハローワークへの申請件数のうち、6割強が「運輸・機械運転関係」。 専門実践教育訓練については、ほぼ通信の教育訓練で、看護師や社会福祉士、キャリアコンサルタントなど。	<意見等> ◎7年度計画方針（案）について、概ね6年度計画を踏襲、継続する旨、説明。 ○計画方針（案）に対して委員からの意見なし。
		<対応方針> ○特になし	<対応方針> ○意見1 eラーニング訓練での終了者に対する就職支援が不十分であったと史料。別のコースでは高い就職率で、IT分野だから低いということではない。 なお、ハローワーク職員に対する「デジタル分野」の理解促進を目的とした研修を実施し、職業相談の知識向上を図っている。 ○意見2 産業技術学校の周知広報に尽力している。高等学校に対し、オープンキャンパスや訓練指導員の訪問などを実施。 ○意見3 定員15名を2名で開講。6年度は「観光コース」での計画を設定していない。 ○意見4 年齢別による訓練分野別の就職状況等の把握は行っていない。今後、資料作成に反映させていきたい。	<対応方針> ○意見1 令和7年度以降の介護分野の訓練に、検証結果や委員の意見が反映されるかは不明だが、検証結果について訓練に算入される実施機関への説明材料にはなると考えている。	<対応方針> ○特になし	

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	<意見等> 構成員からは、国が求めるDX人材と企業側が求めるDX人材の認識に相違がある、ワード等を普通に使用しつつHP作成やSNSの配信なども含めてできる人が企業の中で考えるIT人材ではないだろうかとの意見の他、訓練を修了した者が実際にどのような職種に就いているのか把握することも必要である、どのような人材を求めているのかを企業に対して聞き取りをすることも検証にあたっては重要であるとの意見があった。	<意見等> 構成員からは、IT分野やデザイン分野で訓練を修了した方はたくさんいるが、なかなか就職につながっていない、職業訓練で実施している内容が果たして企業が求めているものとなっているか検証することも必要との意見があった。	<意見等> 令和6年度においては、医療・介護・福祉分野を検証。訓練カリキュラムの実技・実習に実践的な内容を加え、より充実したものとなるよう検討が必要であり、更に介護業界のDX化を見据え、PC操作を含むITリテラシーを習得できるカリキュラムも必要。また、受講動機における周知・広報については、介護職に就くことの魅力を十分に発信し、受講者の確保が必要と事務局から報告した。 構成員からは、意見等なし。	<意見等> ・香川キャリア形成・リスクリング支援センターより、キャリア形成・リスクリング推進事業の取組状況について説明。 ・事務局（徳島労働局）より、教育訓練給付制度による訓練機会の確保の取組状況について説明。	<意見等> 構成員からは、議題5の計画の策定に向けた方針（案）にあるテーマ「人材ニーズを踏まえた設定」について、企業の本来業務に加えてIT能力を身につけた人材を企業では求めている、SNSの配信等がメイン業務ではないので、そういったこともできる人が企業はほしいとの意見があった。
		<対応方針> デジタル分野の訓練修了者がIT業務全般を習得していることと認識を持つ企業側とのミスマッチが課題のため、職員が適切に受講あっせんできるように、職員向けの施設見学会・説明会や企業側に訓練生のスキルを見てもらうための企業向けの施設見学会・説明会を引き続き実施する方針。	<対応方針> 安定所と連携の上、適切な受講あっせん就職支援の強化の他、企業が求めているスキルに対して、実施している訓練のカリキュラムで十分対応できているか検証等に取り組む方針。	<対応方針> 訓練施設への方針として、「訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものとなるよう、実践的な内容を加えることを提案する。」「PC操作を含むITリテラシーを習得できるカリキュラムの追加を提案する。」 安定所職員には、「介護職に就くことの魅力を十分に発信し、受講者確保に繋げられるよう職員向けの説明会・研修会を実施する。」		<対応方針> 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、検討するとともに、ハローワークと連携した就職支援を強化する方針。
37	香川	<意見等> IT・デジタル人材の育成・確保に係る課題について複数の構成員から報告。「デジタル人材は企業によって求められるニーズが多様でカリキュラムの設定が難しいが、ニーズに寄り添った対応は必要である。」との意見があった。 また、「多くの中小企業はDX化への意欲はあるもののデジタル人材が不足しており、デジタル技術を活用したモノづくりに対応した教育訓練を重点的に取り組む必要がある。」との意見もあった。 職業紹介事業者からは、「事務系の中にはRPA、チャットGPTを使う業務も含まれておりITと事務の線引きをどこでするのか今後考えなければならぬ。」との意見があった。 労働局の職業訓練についてのアンケート結果を報告。構成員から「求職者・求人者双方に対し職業訓練がどの程度浸透しているのかご提示いただきたい」との意見があった。	<意見等> 構成員より「近隣他県と比較して障害者訓練の受講者数が少ない。潜在的なニーズを把握しながら適切に対応いただきたい。障害者訓練は地域職業訓練実施計画に計画表が入っていないと思う。ニーズ調査に基づいた計画表を作成し毎年実施してほしい。」との意見があった。	<意見等> 令和6年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。訓練受講者、企業の訓練カリキュラムに係るニーズ、コミュニケーション能力・新しい知識やスキルを学び続けるなど必要とされる人材像、訓練機関が行う就職支援の取り組みなどヒアリング結果を報告。以上を踏まえ訓練カリキュラムの改善や就職支援に繋げる旨説明。 構成員からは、「コミュニケーションスキルをどのように訓練カリキュラムに反映するのか改善策を報告してほしい」との意見があった。	<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、受講生の規模や内容を香川大学より紹介。 構成員からの意見なし。	<意見等> 構成員からは「デジタルリテラシーを訓練カリキュラムに加味できないことで訓練コースの設定ができないという状況は残念」との意見があった。
		<対応方針> 構成員の意見や職業訓練についてのアンケート結果を踏まえ、以下の対応方針を決定。 ①デジタル分野の職業訓練については、WGによるヒアリング結果を踏まえ、企業ニーズ・修了生の意見を反映した訓練コースの設定を訓練実施機関に働きかける。 ②事務職希望の求職者に対してもITスキルの必要性を説明し、効果的な訓練受講動機を行う。 ③職業訓練制度の浸透状況が分かるものを報告予定。	<対応方針> 県と協議の上、障害者訓練に係るニーズを把握の上、新たに地域職業訓練実施計画に基づく計画表に追加する方向で検討。	<対応方針> 以下の取り組みを今後行うことで訓練カリキュラムの改善、就職率の底上げ、適切な受講動機を図っていく。 ①企業ニーズ・修了生の意見を全実施機関に情報提供し、ニーズに合った訓練コースの設定を働きかける。②企業が採用時に重視している点や求めるデジタル人材について資料を作成し、ハローワークの窓口相談時に活用することで早期就職の意識付けを促す。③訓練受講者へ就職に有利となる関連資格取得を促す。④情報通信業以外の業種検討の求職者に対してもITスキルの必要性を説明し、積極的に受講動機を行う。		<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拡充し年間を通してデジタルスキルの習得機会を確保する。さぬきうどん科はデジタルリテラシー習得をカリキュラムに盛り込めるメドが立つため、引き続き計画に計上する。 ・求職者支援訓練については、定員数が増加予定だが分野毎の割合は維持する。

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）
38	愛媛	<意見等> ・ハローワーク経由の応募者は2割程度で、ネットでの応募が7割程度。ネットの手軽さもあり利用はされているが、連絡が取れないことが多く、ネット応募の7割のうち採用できたのは1割程度とのこと。ハローワーク経由の場合は連絡も取れ、採用に至るケースが多いが、年齢層が高いとの報告があった。 ・医療・福祉分野の求人が3割を占める旨報告あり。	<意見等> ・愛媛県で実施している委託訓練の就職率は就職支援員が委託先に巡回し、きめ細やかな就職支援を行った結果、前年度より若干上回っているが、派遣や、パートでの就職が多くなっているとの報告があった。 ・ポリテクセンター愛媛の訓練受講者が減少しており、受講者増加に向け、ものづくりに関する魅力をアピールするため、いろいろな広告媒体を使って周知に努めていること、ハローワークとの連携を引き続き実施していく等の報告があった。 ・求職者支援訓練においては同時期同内容の訓練コースが重複したことにより、令和5年度介護系で3コース中止となった等の報告があった。	<意見等> ・令和6年度については、WGにおいて営業・販売・事務分野を検証。訓練修了者を採用した事業所からは、訓練を受講して得たスキルを活用し、業務改善や業務効率化を図ることが期待されていること、電話対応や接客対応スキルが必要であること、訓練実施機関からは訓練終了後の就職支援や訓練生のスキルに差があること、訓練生の多様な特性に対する対応に苦慮していることなどが報告された。また、訓練修了者からはマナー講習やグループワークなどが面接の際に、メール・ショートカットキー等が役に立っていることなどが報告された。	<意見等> ・労働局から教育訓練給付制度の指定講座の状況や指定講座拡大及び利用促進の取組について報告があった。 ・愛媛県から市県で実施している地域リスキリング推進事業の内容や県で実施しているデジタル人材育成のための施策、愛媛県ものづくり産業・サービス産業振興指針等について報告があった。 ・機構愛媛支部から生産性向上支援訓練、特にDX人材の育成支援について内容及び受講者、事業主の声などについて報告があった。 ・松山東雲短期大学から社会人学生の受け入れ状況、リカレント訓練生の受け入れ及び就職状況、専門実践教育訓練の利用状況等について報告があった。 ・愛媛大学からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について報告があった。	<意見等> ・医療・福祉分野の求人が3割を占める状況を踏まえ、応募倍率は低いが、就職率が高い介護分野について引き続き訓練コースの設定を行うこと。 ・応募倍率が高いが、就職率が特に求職者支援訓練で低い営業・販売・事務分野については、本協議会で承認された今後の取組方針を着実に実施すること。 ・委託訓練、求職者支援訓練とともに中止コース等があり計画数と実績が乖離していること。 ・デジタル分野の訓練コースは増加しているものの、引き続きコース設定が必要であること。
		<対応方針> ・次年度計画において介護・福祉分野の訓練コースを引き続き設定することとする。	<対応方針> ・介護・福祉分野の訓練コースについては応募倍率が低いことが就職率は高いこと、求人ニーズも高いことから引き続き介護の魅力を発信し受講者の確保を図るとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知を強化することとする。 ・同時期に訓練コースが重複しないよう調整し、受講者数増加に向けた取組を実施する。 ・ポリテクセンター愛媛では若手職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、ネット広告等を活用した周知を図るとともに、ハローワーク職員を対象とした見学会を12月に開催、2月に公共職業訓練メディアツアーを開催する予定としている。見学会にはハローワークの職業相談窓口を含む職員等への参加を勧奨（県下安定所で29人参加予定）、メディアツアーの周知など連携強化を図り、受講者確保に努めることとしている。 ・引き続き、訓練修了者の希望に沿った就職支援を実施することとする。	<対応方針> ・訓練カリキュラムにおいて、より実践的なスキルが習得できるよう業務で活用する機会の多いエクセルの時間配分を増やすなど検討するとともに、ビジネスマナー、電話対応、ビジネスメール等の知識習得を促進することとする。 ・修了予定（修了見込みを含む）のハローレーニング一覧を作成し、求人開拓時に活用する等訓練修了者歓迎求人の確保に努め、業務に必要なスキルを詳細に明示することでミスマッチを防ぐとともに、関係機関と連携し就職支援を強化することとする。	<対応方針> ・令和5年度の実施状況等を踏まえ、介護系の訓練コースの設定し、引き続きデジタル分野への重点化を図ることとする。 ・営業・販売・事務分野についてはWGからの報告を受け、本協議会で承認された今後の取組方針を着実に実施できるよう、各ハローワークに対し今後の取組にかかる内かんを発出することとする。 ・訓練機関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を行うこととする。	

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	＜意見等＞ 構成員からは、高知県では人口減少に伴い少子高齢化が進んでいることから、事業を維持するため、例えば保育分野に加えて介護や障害者支援の事業を取り入れる等、包括的に事業を行う企業も増えており、そのような企業では1人で様々な業務ができる人材が必要であると考えている。訓練では連続で複数分野の訓練を受講できないとのことであるが、複数の分野を一度に行う訓練のニーズはあるのではないかと意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、応募倍率が非常に高い訓練が見受けられるが、応募倍率が高い訓練では定員を超えてでも受講生を合格させることや、企業・訓練受講者のニーズを踏まえた定員を設定する等、訓練受講の機会を増加させるため柔軟に対応してほしいとの意見があった。	＜意見等＞ ワーキンググループのヒアリング結果報告をもって訓練効果の把握・検証と令和7年度の取組方針の説明を行い、内容について了承された。	構成員からは、職業訓練実施機関から、物価や人件費の高騰により訓練の委託費等の引き上げについて要望が出ているというワーキンググループの報告書に対して、委託費のような公定価格が最低賃金を下回る設定とならないよう検討してほしいとの要望があり、要望を踏まえ本省に報告する方針。	＜意見等＞ 構成員からは、委託訓練等では年度の予算計画に縛られてしまい、一部募集期間の短い訓練コースの設定もなされていると認識しているが、応募機会を増やすため、例えば3月に前倒し開講するような期間設定を行ってはどうかとの意見があった。
		＜対応方針＞ 訓練の連続受講は制度的に難しいものがあるが、訓練のカリキュラムで対応できるかどうかを検討する。	＜対応方針＞ 各訓練の実施規定や運用状況の違いはあるが、職業訓練実施機関に対してできるだけ受講生を取り込むよう柔軟に対応するように要請する方針。	＜対応方針＞		＜対応方針＞ 訓練計画の策定においては、求職者ニーズに合わせるべく、現状でも3月開講の訓練も設定しているが、今後も求職者や求人数の動向を見ながら関係機関と調整を図る方針。
40	福岡	＜意見等＞ ・デジタル人材育成と言っても、訓練受講後に具体的にどのような仕事に役立てられるのかが分かりにくい。 DX、IT等をもっと分かりやすくし、デジタル化を進めていくには事業者の意識改革の仕方も考えていくべきではないか。	＜意見等＞ ・応募率が高いものの、就職率が低い分野にデザイン分野があるが、就職率が低いことをどう考えているか。 ・人材不足分野の中で、トラックドライバーは特に人材不足となっているが、政策は何か考えているか。	＜意見等＞ ・検証として良い点を広めていくより、悪い点を探し出すことが大事であり、ヒアリングでは悪い点を言い出しにくいのでアンケートによる方法を検討していただきたい。 ・受講希望者が少ないことについては、訓練を受講して就職した者と、受講せずに就職した者との比較を意識してヒアリングを行えば、どこに問題があるのかが把握できるのではないかと。	＜意見等＞ ・介護人材が不足する中、介護訓練の希望者は少なく、応募があっても開講中止となることがある。委託費等は受講者数をベースに支払われるが、特定の分野については委託費等の額を改正して、開講し易くしていただきたい。 ・職業訓練はハローワークの他、どこでどのように周知を図っているのか。ハローワークの求所者は減少しているため、ハローワークでの周知のみでは必要な方に届かず、十分ではないと考えている。	＜意見等＞ ・特になし
		＜対応方針＞ ・どこに人材不足を感じているのか、また、ニーズを細かく把握して育成すべき訓練は何なのかというところまで把握しないと、きちんと人材を送り出すということはなかなか難しく、委員の意見を参考に進めていきたい。	＜対応方針＞ ・ハローワークにはWEBデザイナー等の求人が少なく、訓練部門だけではなく求人担当部門と連携して、訓練修了生の積極的な採用について求人者をお願いして求人を集めているところである。 ・教育訓練給付制度において、大型自動車免許が取得できるコースが設定されているので、利用促進のために継続して周知を図っていく。	＜対応方針＞ ・職業訓練の質の検証・改善業務については、実施方法や質問内容の見直しを行い、より良い形で把握に繋げていきたい。	＜対応方針＞ ・少ない人数でも開講できるよう、他分野を上回るインセンティブを設定できないか等、委託費等についての意見を厚生労働省に伝えていきたい。 ・ハローワークの他、各訓練実施機関も周知を行っている。また、博多駅のデジタルサイネージを利用した周知を実施したところである。併せて各ハローワークからSNSでも訓練情報を発信しており、継続して周知を図っていく。	＜対応方針＞

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）
41	佐賀	<意見等> ・介護・医療・福祉分野の人材確保が課題であるが、訓練の実施状況を見ると人気がないと感じる。これをどう捉えて訓練生を増やす取り組みをされるのか。 ・訓練の開催地について県中部に偏っているのではないかと、オンラインでの開催はないのか。 <対応方針> ・介護分野の人材育成は大きな課題だが、介護職=3Kのイメージが先行し希望者が少ない印象。今は以前のイメージと違い、働きやすく魅力ある職場も多く、専門職としてやりがいを持って働くことができるということを、職場見学会や説明会等を通し、若い方や求職者に伝えていく。 ・効率や幅広く受講機会が図られるよう調整を実施する。	<意見等> 事務局からの報告、説明に対し、特段の意見無し。 <対応方針> 引き続き、定員充足率及び就職率の向上を目指し、ハローワーク内で職業相談部門・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。	<意見等> ・令和6年度は、WGにおいて「デジタル分野」を検証。 訓練実施機関3機関、受講生30名、採用企業6社に対してヒアリングを実施し、その結果を基に効果検証を行った。ヒアリング結果から見える課題及び今後の訓練内容等の改善策を報告。 委員から、満足度などの定量的なものは実施していないのかといった質問があった。 <対応方針> ・効果検証とは別のアンケートで把握しており、引き続き今後のカリキュラム等に反映させる。	<意見等> ○佐賀大学が実施している、社会人を対象にリカレントの機会を提供する「公開講座」の内容について共有。	<意見等> 事務局より令和7年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）を提案。 特段の意見無し。 <対応方針> IT分野については、基礎的なデジタルリテラシー要素を含むカリキュラム設定が必須となることや、地域性や求職者・求人ニーズを踏まえ、段階的に人材育成に取り組んでいく。
42	長崎	<意見等> 資料3求職者ニーズについて、「受講したいが訓練コースが決まっていない」22%、「相談を踏まえて受講を考える」38%となっている。技術・技能などの継承につながる訓練を最初から選ぶ方は少ないと思うが、相談（誘導）はどのように取り組んでいるのか。 <対応方針> デジタル分野においては、訓練施設より職員等向けの説明会を実施しており、ものづくりにおいてもボリテクセンターにおいて、職員等向けの見学・体験会を実施し、職員等の理解を即し、訓練コースが決まっていないうなどにもものづくり分野等に興味を持っていただくような相談に活用できるよう取り組んでいる。また、訓練部門だけでなく、求人部門の職員等も参加し、仕上がり像などを把握し、訓練修了者歓迎求人確保につなげるよう取り組んでいる。引き続き説得力を持った職業相談等の充実を図り受講確保、就職促進に取り組む方針。	<意見等> 資料4により、令和5年度、令和6年度の実施状況を事務局より説明。 構成員からは特段の意見は無かった。 <対応方針> 引き続き、職員等の積極的な訓練施設の見学等を行い知識の向上に取り組み、受講者確保、求人確保に努める方針。	<意見等> 令和6年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。事務局より検討課題等や結果を踏まえて、今後の取組について説明。 構成員からは特段の意見は無かった。 <対応方針> ○ハロートレーニングの効果的な周知について、令和5年度において実施した訓練体験イベント（ハロトレフェス）は、一定周知の効果があったと考えており、令和6年度も実施予定であることから令和6年度の結果を踏まえ、今後も効果的なイベント等の実施について検討。 ○効果的な就職支援について、企業に対して訓練内容（修了生の仕上がり像など）の積極的な周知を図っていく方針。また、ハローワーク職員を対象とした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、適切な受講あっせん、求人開拓（求人条件変更含む）に活かしていく方針。なお、見学の際は訓練施設と意見交換を行うなど、訓練中、修了後の早期就職実現に向けた支援を行うため訓練施設との連携を図る。	<意見等> ・教育訓練給付制度の指定講座の状況等について事務局より説明。構成員からは特段の意見は無かった。 ・令和6年度に実施する地域リスクリング推進事業について報告。構成員からは特段の質問は無かった。	<意見等> 方針（案）Cの部分で、「受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨」だけでなく、先ほども意見があった、「訓練コースが決まっていない」方へものづくりの分野の提案なども大事と考えるので、そのあたりも盛り込んでいかと思う。 <対応方針> 企業のニーズの把握に努め、職員等の積極的な訓練施設の見学等を行い知識の向上に取り組み、「コースが決まっていない」などの求職者への働きかけに努めていく方針。

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）
43	熊本	<意見等> 労働局が実施した地域ニーズ調査において、高齢化社会に対応した介護人材育成に期待の高い介護分野、DXが進む中でデジタル技術を活用したビジネススタイルにも対応できるIT分野、農業の担い手不足に対応した農業分野で人材育成が必要であるとの意見が寄せられた。また、TSMCの進出により半導体関連産業の集積も進んでおり半導体産業の人材育成も必要であるがその他の産業においても質・量ともに不足しているとの意見があった。	<意見等> 応募者数が少なく中止となったコースが複数あるが、コースを集約するなど見直しで開講するように出来ないのかとの意見があった。	<意見等> 令和6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4機関、訓練修了者9名、採用企業6社に対して調査を実施した。（一部アンケート調査を実施） 構成員から生成AIについて、最新の情報を取り入れているのか、今の状況はどのように訓練カリキュラムに取り入れているのかとの意見があった。	<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、熊本市の①経営者向けセミナーの開催及び従業員等に向けたテレワークセミナーや研修講座の開催による多様な人材の活躍推進事業、②従業員等のリスキリングのためのeラーニングの提供による産業人材育成支援事業の2つについて報告を行った。	<意見等> 半導体産業を含む多くの産業において人材が質・量ともに不足している中、半導体人材育成についてポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科の定員を増やす等の設定が必要ではないかとの意見があった。 半導体産業の人材育成については、高等教育機関や高校、県立技術短期大学校等において取り組まれているので、他の産業の人材確保について取り組んで欲しいとの意見があった。
		<対応方針> 半導体産業の人材育成については、令和5年度、6年度においてポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科のカリキュラムを見直ししており、令和7年度においては現行のカリキュラム内容が求人者ニーズとマッチしているため継続して取り組む方針。 半導体産業以外の人材の質・量の確保については地域の人材ニーズに沿った訓練コースの設定に取り組み、多くの求職者が訓練受講し再就職出来るよう、効果的な周知・広報の強化を行い、訓練実施機関とHWが連携して就職支援の強化に取り組む。	<対応方針> 訓練コース数については、定員数の配付に基づいて決定しているが、訓練が開講出来る応募者数の確保が出来るようHW窓口における受講勧奨の強化を図る。そのためには適切な訓練の勧奨ができるようHW職員の知識向上が重要であり、訓練説明会や見学会の機会の確保を図る。	<対応方針> 生成AIについては、ポリテクセンターでは最新バージョンでは不具合が生じることもあり、慣れるために安定したものを活用している。 WGによる訓練実施機関へのヒアリングでは最新の技術やツールを学習に取り入れ、実践的なスキルの習得を支援している。 最新の生成AIツールや技術の習得等、企業ニーズを意識した訓練内容の設定は就職に有効であるためアップデートを推奨していく。	<対応方針> ポリテクセンターの定員数については、従業員数や機構本部からの指示等もあり増やすことは出来ないが定員が充足できるよう受講勧奨の強化を行っている。 半導体以外の産業における人材の質・量の確保については、地域の人材ニーズに対応した訓練コースの一層の設定促進と受講者増に向けた取組を行う。	
44	大分	<意見等> 事務局から、公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）に係る実施状況の報告、また、受講者数、応募倍率、開講コースの充足率、就職率等の実績等により、求職者や求人者のニーズの傾向を把握し、訓練計画への反映等を検討していくことなどの説明があった。 委員から、精神面で配慮が必要な訓練生が増加傾向にあり、訓練に対する求職者の理解促進、ミスマッチの解消、採用企業における理解が必要との意見があった。	<意見等> 事務局から、「従前からの取組により介護コースの受講率は以前より改善している」「就職率は比較的安定しており高水準である」などの説明があった。 事務局からの説明に対して、特段意見等はなかった。	<意見等> 令和6年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。訓練実施機関からは、「事務職でも対人業務の可能性があるため、事務におけるコミュニケーションはとれる必要がある」「精神障害（疑い含む）や就職にあたり配慮すべき点がある訓練生が訓練修了後就職に繋がらない」、訓練修了生を採用した企業からは、「就業する上で接遇や電話対応など基礎的なスキルを備えてほしい」などの報告があった。 委員からは特段の意見はなかった。	<意見等> キャリア形成・リスキリング推進事業及び当該事業におけるキャリアコンサルティング、リスキリングの推進、ジョブ・カード制度に関する周知・取組等について受託者から報告。報告内容を受けて、委員から、キャリアコンサルティングを受けてジョブ・カードの交付を受けている訓練受講希望者に対して、キャリアコンサルティングやジョブ・カードのことを尋ねても、認識されていないことがしばしばあり、普及されていないと感じるなどの意見があった。	<意見等> 事務局から、令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）について説明があった。
		<対応方針> ハローワークでの職業訓練に関する求職者への説明等について、より丁寧な対応を行っている。	<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。	<対応方針> 報告内容を受けて、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効果的に実施するよう、実施機関へ依頼する（各カリキュラムを訓練生の状況に応じて、より適切な時期に行うよう配慮する）などの改善促進策を計画に反映する方針。	<対応方針> 特段意見等はなかったため、策定方針に沿って実施計画を策定する。	

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）
45	宮崎	<意見等> 県、機構ともデジタル分野のIT、Webコースについては応募状況は高いが、就職状況が低迷している。また、人手不足分野、ものづくり分野に関するコースについては、企業ニーズは強いが、受講生の応募状況は低迷している。一方で、生産性向上に向けた在職者訓練等については、双方からのニーズが高く、増加傾向にあるとの説明あり。 構成員より ・宮崎（地域）らしい分野であれば農業分野と思うが、実績がない。全国的な事例コースを参考に独自のコースを検討してみてもは。	<意見等> 構成員より ・IT、デジタル、デザイン分野の就職率低迷の原因は、若年齢層によるものがあるのでは？（40代以上や子育て中の女性は、生活重視を考え、就職活動に繋がるが、若い世代はフリーランスの多様な働き方の傾向が強いことや他の生活基盤があり逼迫していないためではないかと） ・IT人材が少ないこと、また、県内ではDX関連の受け皿が少ないため、県外流出になっていることが原因ではないか。もっと、IT系の企業側が何を求めているか詳細が明確になれば就職率も改善されるのではないかと。 ・IT系の訓練を終了し、他業界へ就職するケースも多く、終了後一定期間を経て、他の業界で資格等を活かしている。	<意見等> ①営業販売事務分野②介護・医療・福祉・分野③半導体関連企業について検証ヒアリングを実施。 実施機関より：経済状況に踏まえたカリキュラムに対応しているが、企業ニーズの声からも社会人マナー、コミュニケーションに関する項目は必須。開講状況や訓練生の就職意欲に苦慮している面もあるため、今後の運営及び環境配慮上における最低保障等の見直しをお願いしたい 訓練修了生より：訓練中盤からは民間企業や実習先との関わりを主として欲しい、また、カリキュラムも向上希望あり 採用企業より：基本的な知識やマナーは問題ないが、人手不足もあり、地方では採用後の多岐多様に渡る業務も必要であることから、個々のアップデート（リ・スキリング含む）に対する土気も含めた訓練を期待したい。	<意見等> 今、求められている「生産性向上（リ・スキリング）」の声を受け、在職者向け（社員教育）訓練、デジタル・クリーン等成長分野に関するリ・スキリングの推進事業促進（地方財政措置）に取り組んでいるとの説明があった。	<意見等> 構成員より ・外国人労働者が増加傾向にある現状から、今後、訓練受け入れについても、語学や文化を学ぶカリキュラムや留学生も受講できる制度へ方針転換を考えていく時期ではないか。 ・学生の県外流出も踏まえ、卒業後に訓練受講出来るような「（仮称）ジョブカレッジ」や一般・学生も一緒に学べるコンソーシアムを設立するのはどうか（案：大人向けキッザニア）。
		<対応方針> 各分野（コース）内容の生産性向上（デジタル人材等）に合った見直し、受講動機への強化、就職促進を図るための見学会や面接会の機会等を関係機関及び団体を含め協力強化に取り組む。 また、宮崎らしいコースについて、ニーズのミスマッチを踏まえ、慎重に検証していく必要があるため、多種多様な方向から意見集約を行い、議論していくこととする。	<対応方針> デジタル分野等に関する入り口と出口の高低差の要因について、企業側を主に求めている人材像等の明確化を図るための検証が必要と考え、充足向上に向け企業側への検証ヒアリングの内容を詳細に見直し、低迷な分野について深掘りしていく。 また、同時に受講生のスキルアップ促進も必要と考えることから、今後の公的訓練における内容（実施機関、コース選定、カリキュラム等）、地域（宮崎）ニーズに合った検討を図っていく。	<対応方針> 採用後の実務レベルに対応したカリキュラム等の見直しを実施機関と共に図っていく。 また、実施機関に対する保障等、継続的に要望していく。 求職者及び企業側に対する訓練効果（目的、スキル等）について説明会を通じた実施を拡充していく。	<対応方針> 宮崎においては、（b）にも記載してある通り、デジタル人材が不足していることが課題であり、デジタル分野への見直し検証に重点化を置いていく。 また、宮崎（地域）に合った分野について、併せて、長期的な見解をもって、コース毎に差別化（例えば、女性のみ、年齢別）していくことで目的や就職意欲の向上に繋がるような、分かりやすいコース・分野の設定、受講対象者の拡大も検討していく。	

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	<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昨年度から新たに設定されているが、オンラインで効率的に訓練を実施したいという企業のニーズを反映し、eラーニング方式を採用することで、徐々に申し込みも増えていることが報告された。	<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5年度と比較して前年度比12.4ポイント増加し、その要因として、定員数を減らしたこと、様々な広報の取組の効果、特にハローワークかこしまと連携し、雇用保険説明会をポリテクセンターの会議室で実施していることがその理由として挙げられた。 また、2年課程のポリテクカレッジについても、令和6年度入校生の定員充足率が前年から大幅に増加していることが報告された。	<意見等> 令和6年度については、WGにおいて介護・医療・福祉分野を検証。その結果、外部講師による実際の介護現場の事例の紹介や、実習で学んだ体験が、仕事をする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・採用企業とともに、「コミュニケーション力、対人スキルの習得」を重視していることが報告された。	<意見等> 在職者へのキャリアコンサルティングが活用されていないことが報告され、キャリア・形成リスキリング事業の事業内容の説明および周知・広報について構成員へ協力依頼があった。 また、地域リスキリング推進事業については、県の14事業、鹿児島市など8市町の12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。	<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、デジタル分野のコース設定においては、就職に結びつくような今の時代に合ったコース設定を図るべきとの意見が構成員からあった。
		<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。	<対応方針> 昨年度の11月から機構とハローワークかこしまが連携し、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、昨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。 上記2つの取組について、昨年度の実績（減）から今年度の実績が大幅な増に転じていることから、引き続き同取組を行う。	<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、制度活用促進に取り組む。 また、コミュニケーション力、対人スキルの習得については、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とする方針。	<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。 なお、隣接地域での開校時期の重複を極力回避するといった「開講ルール」を県と機構鹿児島支部で取り決めるなど応募・受講しやすい募集、訓練日程等についても検討していく。	
47	沖縄	<意見等> ・介護・医療・福祉分野においては、人手不足が顕著である。介護・医療・福祉分野の訓練コースを設定しても中止率が高いという現状があるようなので、原因を分析して対策を取っていただきたい。	<意見等> ・訓練をあっせんするハローワーク職員側の知識向上を目的とした介護分野の訓練施設見学会が行われ、参加した職員からは求職者に対してより訓練分野のコースを魅力的にPR出来るようになったと好評であった、とのことだが、今後も継続して取り組む意向が。	<意見等> ・美容・理容は華やかなイメージがあるが、出口（就職先）が小さい。就職先となる企業は零細が多く経営が不安定であり、ノルマ的なものもあって早期離職が多い。結局行きつく先は独立だが、経営できず廃業となる。もっと観光や介護などの分野の訓練をWG対象分野とすべきではないか。	<意見等> ・特になし	<意見等> ・有効求人倍率の高い分野の訓練を実施してほしい。観光・介護、運転、警備など。
		<対応方針> ・訓練コース設定の時期や求職者への周知方法等について見直しを図り、引き続き介護・医療・福祉分野の受講生確保に取り組んで参りたい。	<対応方針> ・有効な取組だと考えており、継続して取り組んで参りたい。	<対応方針> ・ヒアリングを進めるにつれ、理容・美容分野の厳しい現実を再認識したところ。効果検証の対象分野は毎年変わるので、来年度は実情に応じた分野設定に努めたい。	<対応方針> ・訓練の実施には求人者・求職者・訓練実施機関のニーズがかみ合うことが必要だが、ミスマッチが生じており難しい面がある。 ・求職者支援訓練の基礎コース対実践コースの配分割合及び実践コースの各分野における定員配分については、令和6年度計画と同等して計画して参りたい。	

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
O1	北海道	介護分野	・面談を重ねながらその人に合った実習先を選定している。 ・グループワークは特に重要視しており、チームワークや自己理解、他者理解に力を入れている。 ・介護分野は人が足りないので、応募すれば、すぐに就職が決まってしまう。このため、早い段階では決めないで、実習先の状況なども十分観察し、長く働ける、自分に合った就職先を比較検討し、じっくり決めるようアドバイスをしている。 ・人件費が右肩上がりであるが、収入は平行線をたどっている。将来的には施設運営に不安を感じている。総収入の7割が人件費。人件費がこれ以上増えると、職場環境の整備にも支障が生じる恐れがある。 ・応募者が少ない状況を改善してほしい。7人程度以上集まらないと採算が合わないため、中止せざるを得なくなる。 ・職場見学推進費が最大1人当たり10,000円に下げられてしまった。従前の単価と月数に応じた基準に戻してほしい（@10,000円×月数）。	・老人介護に特化して、①障害者、②老人ホーム、③④訪問介護ステーションの計4か所で実習を受けた。とてもバラエティに富んでおり良かった。 ・カリキュラム比率（座学・実習）について特に問題はないと感じている。 ・実技の時間は短く感じた。基礎的なことは学べたが、やはり人対人なので、実際に勤務してみると、現場で理想と現実が異なるのだと感じた。	・仕事が無くなったら介護があるという風潮があり、社会復帰に介護などとも言われ介護の楽しさや必要性が伝わっていない。 ・コミュニケーション能力は社会経験の中で学ぶものであると考えているため訓練で養うのは難しいのではないと思う。 ・近年、賃金面は改善されてきていると思う。介護従事者を増やす意味で言うと、賃金面より介護という仕事のイメージアップの方が重要である。 ＜基礎的なデジタルリテラシー要素を含んだ訓練内容の必要性について＞ ・タブレットは、スマホの延長線上と考えるので、一般的に誰でも操作できると思う。したがって、パソコンスキルは、あまり必要がないとも言えると思う。 ＜業務負担を軽減する介護ロボットの導入状況について＞ ・介護ロボットは、利用価値のあるものと無いものがあるため、見極めが必要。自動で体位交換ができるマットは非常に有用であるが、金銭面の都合で大量に導入できていない。 ・補助金を利用し、浴槽に付けるリフトを数台導入した。今後も導入したい意向はあるが、現状としては金銭面の理由で導入が難しい。	ー	・カリキュラムにおける座学及び実習の配分見直しは、基準があり自由度は低く、適正な配分の感じ方は個人差があるため現状のままとする。 ・仕事の方向性（高齢者、障がい者等）を考慮した実習先の工夫の取組については、受講生の希望に沿った実習先の選定を引き続き依頼する。 ・グループワーク等コミュニケーション能力を培う訓練内容は、国の基準も配分を増やしており、施設利用者とのコミュニケーションは必須であるため引き続き効果的な実施を依頼する。 ・基礎的なデジタルリテラシー要素を含んだ訓練内容は、社内専用アプリ等の使用が多く、スマホ等のタッチ操作レベルで対応可能なため追加しない。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動向の強化のためハローワーク職員の訓練知識の向上を推進する。 ・職業訓練制度の周知のため、局HPの見直しのほか、各ハローワークでのSNS発信を推進する。また、関係機関連携により介護の魅力を広く発信する。
O2	青森	デジタル分野	●訓練実施にあたって工夫している点 ・Web系の就職口が限られているので、Officeソフトのカリキュラムも入れて幅広く業務に対応できる内容としている。 ●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 ・IT企業等の現役社員との意見交換の場を設けている。 ●訓練実施にあたっての国への要望、改善（以下は改善等への盛り込みはないが、協議会において制度要望として厚生労働省に報告すると説明した事項） ・公務員就職の場合も雇用保険適用就職にカウントしてもらいたい。	●訓練内容のうち、就職後に役立つもの ・エクセルの表作りができるようになり、パソコンの業務が苦でなく楽しく自信を持ってできるようになった。 ・HTML/CSS実習、IT活用実習は、今の業務がアプリ会社の商社チームで「アプリの売り上げ拡大」「数値の予想立て」「サイトの改善」等、訓練内容をほとんど使っている。 ・WordPress、Photoshopを活用した新たなWebサイトの作成。広告・パナーの作成に役立っている。 ●就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技術等 ・生成AIを使えないと業務が不便である。 ●就職活動における書類選考時、面接時等において、受講した訓練内容を特にアピールした点 ・自分で作成したサイトを見てもらうため、ポートフォリオサイトにまとめてアピール。	●訓練による得られたスキル、技能等のうち、採用後役立っているもの ・表計算ソフト実習、ワープロソフト実習は、業務全体でパソコンを使用した事務処理、営業における資料作成に必要。 ・CRM/パッケージの開発、販売をしているが、その業務の中で、設計・開発ではWebの基礎知識やWebデザイン、画像加工などのスキルが役立つ。テストの導入支援では表計算ソフトの操作、顧客サポートではアプリケーション/活用が役立つ、カリキュラム全体として基礎知識として役立っている。 ・Webでの集客、アピールは不可欠。ターゲットを特定し、効果を検証し、WordPressを使用して常に情報を最新のものにしていく必要がある。	公的職業訓練（デジタル分野）アンケート調査（企業用） 調査時期： 令和6年8月 実施者： 青森労働局 調査対象： 青森局内ハローワークに、情報処理関連企業として事業所登録している166社 アンケート手法： Webアンケート 回答企業： 53社（回答率32%） ●採用上、重視するポイント コミュニケーション能力：69.8% ●デジタル分野の公的職業訓練について、業務で活用できるカリキュラム 表計算実務（3コース共通）52.8% HTML/CSS実習（3コース共通）56.6% ●3コースの訓練それぞれにおいて、50%以上の企業が活用できると回答したカリキュラムがあった。 【まとめ】 ●コミュニケーション能力向上が重要であること。 ●3コースの訓練ともカリキュラムが有効であること。	【デジタル分野の訓練修了者の就職促進】 - 訓練効果が期待できる内容は、引き続き実施していくことに加え、就職支援に資する工夫したキャリアコンサルティング。 ●就職活動にむけ、自ら作成したサイトをポートフォリオサイトにまとめてアピールする指導。 ⇒作成サイトのアピールにより、実務を想定したスキルの見える化を図り就職を実現する ●アンケート調査で多くの企業が採用にあたり重視する、コミュニケーション能力の向上。 ●職業人講話等における、現役IT企業社員との懇談によるデジタル人材のイメージの具体化。 ⇒プログラミングから運用、保守等において、円滑なコミュニケーションがとれることとデジタル人材のキャリアのイメージをつかむ 【デジタル分野の効率化への対応】 - 生成AIのプログラミングにおけるプロンプト。 ⇒AIに指示や質問を与えることで、プログラミングや開発の作業を効率化する機能に係る技能の習得

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
03	岩手	介護分野	・講師からの一方通行とならないよう注意し、グループワークやコミュニケーションは他分野の訓練の倍以上の時間をとっている。 ・介助を行う際には多様な正解があり、様々な指導者に教えを乞うことで技術の幅が広がる。実技演習においては特に介助手法に隔たりが出ないよう配慮している。 ・訓練1か月後に「訓練に慣れたか?」、「実習に向け心配なこと」、「就職の準備状況」について丁寧に確認している。 ・キャリアコンサルティングにおいて、職業訓練は就職が目的であることを強く意識させるようにしている。中には目的が「就職」から「パソコンのスキルアップ」などに代わってしまう訓練生もいる。 ・他にできそうな仕事がないからという理由で介護職を選んでいる生徒も少なくないため、就職活動に主体的に取り組んでいけないケースも多くなり、キャリアコンは表面的には出しづらい本音を吐き出させたり、精神的な障壁を取り除くための大事な時間になっている。	・医療的ケアは学んでも介護職員にケアさせる場所がほとんどなく、生かされていない現状がある。制度的な部分の見直しが必要。 ・生活支援の実習演習に時間をかけてほしい。	・コミュニケーション技術と認知症の理解が深く、高齢者と関わりを持つ際に受容・傾聴がしっかりできている。 ・介護に関する知識や技術、救命救急など多岐にわたるスキルを習得してきているため、即戦力に近い知識と技術があり、指導する際に理解が早い。 ・未受講の者と比較すると即戦力に近い知識や技術が身につけているため、技術の習得に関して評価のクリアが早く独り立ちのタイミングも早いため施設側として助かっている。 ・技術に関して、訓練生同士でモデル役になったりして技術を習得してきたと思う。しかし、コロナ感染症もあり現実的ではないと思うが、実際に施設での体験ができればコミュニケーション力や技術力が上がるのではないかな。	・特になし	・カリキュラムの改善というよりも、介護人材の育成のために介護業界に目を向けてもらうことが重要であり、関係機関と連携し幅広い世代を対象とした業界のPRを実施する。 ・職業訓練の周知、入校後のミスマッチを防止するため、積極的に訓練施設の見学会、体験を実施する。 ・訓練修了生の声、成功体験談を収集し求職者等に対して周知を行う。 ・訓練施設はキャリアコンサルティングを通じて訓練生との関係性を構築し、再就職支援に力を入れていることをアピールする。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	介護・医療・福祉分野	・現場実習の時間をより多く確保することにより、様々な介護の現場を体験できるようにしている。 ・介護施設により特徴が異なるため、自身の希望に見合う施設への就職に繋がるよう、グループホームやデイケア等様々な施設の実習先を確保している。 ・常に最新の現場感覚が身に付くよう、講師の選定においては、現役で活躍している職人や医者・看護師等に依頼している。 ・実技演習時間を多く確保出来るよう、人数や教室の配分等工夫を図っている。 ・令和4年7月より雇用保険受給者が求職者支援訓練を受講できることが可能となり公共職業訓練と対象者の区別が曖昧になっている。特に委託訓練は訓練生確保に関しては苦労していると思われるが、再度制度の建付けをしっかりと見直しを欲しい。訓練期間が重複しないよう調整を希望する。 ・委託費の値上げ、最低人数保証を希望する。（選考後、開講前辞退がある。）	・職業訓練の制度や介護業界を幅広い視点で知ることができ、自分に合った働き方をしっかり考えることができた。 ・現場でのスムーズな対応は、介護に関わる基本的な知識と実技を習得できたことによるメリットである。 ・新たな事を始める時には勇気があるが、基本を学び挑戦させてもらった。生活の大半を仕事で過ごす、職について考え行動を後押ししてもらい心強かった。	・介護用語等を理解しているので、指導を必要とする場面が少ない。 ・言葉遣いや技術を始め、基礎的なことばかりでなく介護に対する考え方や根拠、対利用者との接し方について優れていると感じた。 ・認知症について学ぶことにより、症状の理解を促し声掛けなど正しい対応方法を身に付けていると感じた。 ・介護職へ従事する意識が高い。 ・職業理解が深まり、入職後の定着率にも良い影響がある。 ・見守りロボット、介護ロボット等の活用について、次々と新しいものが入ってくるため、それに対応した最新の知識を身に付けてほしい。 ・感染症予防の知識や入居者や家族への対応、特に認知症対応等困難事例について丁寧に教えてほしい ・訓練受講者を採用することは初めてだったが、大変満足しており、訓練受講者がより多くなれば良いと思っている。 ・職場見学をきっかけに介護業務を知り、採用となる機会は貴重と感じている。 ・初任者研修修了の介護人材を確保する上で、職業訓練は欠かせない。	なし	・R7年度の公的職業訓練実施計画において、訓練内容の拡充・開催時期の調整を行う。 ・企業実習やグループでの演習等、就労現場を想定した、より実践的な内容をカリキュラムに取り入れていく。 ・ハローワークの求人部門、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。 ・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、職業訓練の認知度向上・活用促進を図る。
5	秋田	介護分野	○検証3項目に分類して以下のとおり 1.【訓練内容等】 ・職場見学等による理解促進が必要となっている。 ・短時間労働希望の高齢者等が増加すると就職率が低下するため、就職率計上の見直しや、委託費加算等の国へ制度見直しを要望する。 2.【就職支援】 ・就職に向けた不安解消の取組が必要（介護理解に向けた取組） ・介護施設へ就職後の定着が課題となっている。 3.【受講者確保】 ・地方自治体の協力を得て、情報の配架先拡大や機関誌掲載など、広報強化に取り組む必要がある。 ・受講者の高齢化へ対応が必要となっている（上記1と同じ）	○検証3項目に分類して以下のとおり 1.【訓練内容等】 ・実技や実習を充実する必要がある。 ・幅広い職務内容を学びたい。 2.【就職支援】 ・高齢者の介護施設での就労ニーズがあり、就業時間や就業内容の希望に合わせた求人条件緩和や見直し等の支援を希望している。 ・訓練を受講するだけでは職務内容や適性に不安があるため、職場実習や見学の時間の確保が必要。 ・訓練の割に重労働となっているため、待遇改善が求められるとともに、改善している施設の情報提供も必要。 3.【受講者確保】 ・高齢者も含め、介護分野の職業訓練に興味は一定程度あるものの、介護人材確保のための施策等の認知度が低い。	○検証3項目に分類して以下のとおり 1.【訓練内容等】 ・コミュニケーション能力やPC入力スキルを求める声が多かった。 ・高齢者は特に無資格での応募を避けるべきである。 2.【就職支援】 ・60歳以上の未経験者でも資格があれば貴重な人材として前向きに雇用したい考えを持っている事業所があることから、効果的なマッチングが必要となっている。 ・職業訓練から就職後までイメージしやすい工夫を望む声があった（キャリアパスの見える化を含む）。 ・幅広い分野（通所や訪問介護含む）をイメージできる職場見学の工夫が必要。 3.【受講者確保】 ・積極的な広報活動を望む声があった。 ・人材不足のため高齢者も雇用したいとする事業所や、高齢者の活躍の場はあるとの声があった。	○ハローワーク求職者をアンケート調査を実施（全県11所521名回答） ～アンケート実施結果概要 ・介護の職業訓練への興味あり3割 ・介護職員不足の認知度は8割強と高いものの、具体的な問題や国の施策等への認知度は低い ・高齢者の就業可能性高い（働き方の工夫で高まる） ○秋田県内・介護施設等へアンケート調査を実施（無作為100事業所へ案内） 回答：70事業所（回答率70％） ～アンケート実施結果概要 ・高齢者の活躍の可能性高い（年齢や短時間労働など採用条件を緩和できる回答もあり） ・コミュニケーション能力を重視	○検証3項目へ改善策を含め以下のとおり 1.【訓練内容等】 ・職場実習を含むデュアル型の訓練を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。 ・同様に、福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練など、介護分野の幅広い職務内容を学べるコース設定を検討する。 ・PC操作に係る内容の充実を実施機関へ依頼する。 ・高齢者受講時の就職率計上方法見直しや委託費加算等の制度見直しを本省へ要望する。 2.【就職支援】 ・介護施設の訓練前や応募前見学（オンラインを含む）の実施を充実させる。 ・求職者ニーズに合わせた求人条件緩和交渉やきめ細かな就職支援に取り組む。 ・関係機関と連携した施策等周知の充実。 3.【受講者確保】 ・ハローワーク職員への研修を充実させて、適格に受講斡旋できる能力やマッチング能力の向上を図る。 ・職業訓練情報の広報強化（Web広告等） ・地方自治体や関係機関へ広報協力依頼 ・介護系セミナーの拡充（社協や介護労働安定センターと連携） ・シルバー人材センターと連携した受講促進（ハローワーク生涯現役相談窓口と連携を含む）

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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			
06	山形	IT・デジタル分野	■ 訓練実施にあたって工夫している点 ・自社にWeb事業部門があり、現場で求められるスキル、人材は理解。また、顧客（発注元）から必要とされている企業ニーズを把握し、カリキュラムに反映・作成している。 ・企業内の業務効率化がどの程度従業員に求められているのか、現状を企業サイドから聴取した結果を踏まえ、システム作成や表計算の演習カリキュラムを増やす等、幅広く業務に対応できる内容としている。 ・IT業界では依然としてJava案件が多いため、カリキュラムを増やしている。 ・入校時における受講生の個々のレベル、及び習得度の差により、カリキュラムの進捗に影響が生じている。 ■ 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 ・時間外の相談体制を設け、講師による応募書類の作成や面接相談等の就職活動を支援。 ・個々の習得度に応じ、個別対応のサポートを行っている。 ■ 訓練実施にあたっての国への要望、改善 ・訓練コスト（光熱費、プリント代等）は上昇しており、奨励金の改善をお願いしたい。 ・Excel系と専門性があり教材費がかかるIT系が同じ委託費では厳しい。 ・資格取得の受験料が受講生の金銭的負担が大きいため助成制度を希望。	■ 訓練内容のうち、就職後に役立ったもの ・システム管理に従事している中で、MOS Excelエキスパートや関数計算は役立っていると感じている。 ・VBAを学んだことでプログラミング言語が何を示しているのか理解でき、業務に活かされている。 ・IT技術者として就労経験がなかったが、訓練受講でJava・Pythonの基礎知識を身につけたことで採用につながった。 ■ 訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの ・活用されなかったものは特になし。 ・データベースの設計に従事しているなかで、直接的に使用しない・活用しないカリキュラムでも、間接的に全て役立っていると思われる。 ・担当業務でーからプログラミングする機会がないため（既存のソフト使用）Java Script基礎は活用されなかった。 ■ 就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技術等 ・不足するスキルは特になし。 ・データベース言語であるSQLの知識。 ・Microsoft Accessの操作方法等の基礎知識を学ぶことが出来ればより役だったのではないかと感じている。 ・コーディングの進捗が速くついていけなかった。また、講義時間が短く実習時間が長いので、内容理解が出来ないままの実習を減らし、講義を増やして欲しい。	■ 訓練による得られたスキル、技能等のうち、採用後役立っているもの ・社内システムのVBAについて、採用者が知識や考え方を習得しており、即戦力として大変役に立っている。 ・CANVAのスキルを活かし、デジタルサイネージ用ポスターを作成する等、既に即戦力となっており、職業訓練のおかげでニーズのあった人材が採用できたと感じている。 ・プログラマーとして必要な知識（特にJava・Python）はカリキュラムにあり、役立つものと思われる。 ■ 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 ・企業により求められるスキルは違うと思われるが、Microsoft Accessの基礎知識はカリキュラムに含めても良いのではないかと感じる（VBAでも対処可能であるが、基礎知識があれば対応業務も幅広く活かされる）。 ・採用職種に関連するカリキュラム（経理）があれば尚良かったと思う（総務システム管理の他、事務・経理を兼任しているため）。 ・ビジネスマナーやコミュニケーションスキル等、対人能力を重視しており、社会人の基礎知識を身につけるカリキュラムは必要。 ・訓練を受講したこと自体をストロングポイントとしてポートフォリオを提出する等、アピールできることが大切であると思う。		■ 効果が認められた訓練カリキュラムについては、引き続き実施とする。 ■ IT・デジタル関連求人の必要なPCスキルとして、プログラミング言語を必須とする企業が多いため講義の中心となっているが、それ以外のカリキュラムは企業の実況、求職者の目指すキャリアアプラン等により変化する。 → 受講者の年齢やレベルには差があり、訓練期間を含め個人毎に合わせたカリキュラム構成や、企業や求職者の希望・状況により必要とするカリキュラムは異なり、全て網羅する統一的なカリキュラム作成は困難であることを踏まえ、 ・求職者が自分のレベルを理解し、希望する職業に「就職が出来る訓練」であることを見極めることが出来る、詳細な訓練情報を訓練説明会や募集チラシに盛り込んでいく。 ・ヒアリング調査で多くの企業が専門的な分野の知識だけではなく、デジタル全般の知識やビジネスマナーの習得を求めている訓練内容に反映させることも必要。 ・実施機関の就職支援だけでは就職率の向上を図ることは難しく、ハローワークとの連携が不可欠であり、ハローワークで実施している「求職者担当制」により訓練修了者への就職支援の推進、及び「訓練修了者歓迎求人」や関連職種の「未経験者歓迎求人」等の求人要件緩和の取組みによる求人確保を併せて推進していく。	
			7	福島	デジタル分野 ITリテラシー分野	・市場、資格等の動向、就職率等の地域の動向に関する情報を把握した上でカリキュラムを設定している。 ・企業（実務界）が求めるスキルを検討し、想定される受講予定者が、訓練期間中に習得可能な内容であるように設定している。 ・WEB系で就職する場合はポートフォリオが採用側から重視されるため、積極的に支援をしている。 ・汎用的な基本アプリ以外に専門的なアプリが必要である訓練科では、アプリの使用契約料が高価であるので、委託費用の見直しを期待する。 ・高度な訓練は設備更新が必要であるなどの経費が掛かり、また最低賃金も上がることで奨励金の増額をして欲しい。 ・発達障害やメンタル的な疾患を持っている方などの対応に苦慮しており、支援のネットワーク形成が不十分だと捉えている。	・Java Script、Reactなどの言語ITバサポートレベルの基礎知識やWebサイトの応用知識、専門用語などを学んでおくべきと感じた。 ・AIを活用したスキルや動画編集を学びたい。 ・職業訓練を受講することで、身に付けたいと思っていた知識・技能だけではなく、早期就職を目指したい思いが強くなり受講して良かった。一人で行き詰まってしまうことも相談できたことで前向きに就職活動が進められた。	・訓練期間中は決められた時間に勉強し、規則正しく生活していることもあり、就職後はルールに則って仕事をし長く続く方が多いと感じる。 ・職業訓練は職業意識を向上させ、ビジネスマナーを習得しており、即戦力として採用できるの訓練修了者を採用したい。 ・職業訓練でスキルを身に付けることは勿論のこと、就職後も向上心を持ってスキルアップしていくことを期待する。また、仕事を理解し成長する意欲があれば育成していく。 ・訓練カリキュラムがExcel・Wordなどのパソコン基礎の時間が多く、もっとホームページ作成の実践的な訓練をした方が就職後は役に立つと感じる。 ・ホームページの作成を外部に委託していたが、スキルを身に付けた訓練修了者を採用したことで内部で業務が行えて、とてもありがたく活躍している。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
8	茨城	営業・販売・事務分野	・ハローワークや民間の求人サイト、求人情報誌、新聞等から求人情報を収集し、地域ごとの特性を把握している。 ・職業講話の際にハローワーク職員による求人状況の説明を行っている。 ・ハローワーク担当者に対してアンケートを行い、訓練ニーズや求人ニーズの把握をしている。 ・修了生の声（就職後に感じた訓練中に学んでおくべき事）を生かし訓練に反映している。 ・訓練期間3ヶ月と4ヶ月で受講者の自己理解の差が大きいと感じているため、訓練期間は4ヶ月で設定している。 ・タイピングの速度や正確性確保のため、毎朝晩10分間タイピングのタイムを測定している。 ・訓練終了後（16時～17時頃）に教室を解放し、受講者が自由にPCを使える環境を提供。	・Word、Excelの基礎知識、タイピング（速打）についても就職後に活かせる。 ・PowerPointは業務で使用していないが、将来活用する可能性があり、基本が学べて良かった。 ・訓練期間3ヶ月コースの受講者から、あと1ヶ月から1ヶ月半長くなれば、自習や復習、遅れた者へのフォローなど、受講者全員のレベルアップにつながるのではないかと。 ・ビジネスマナー講習を開講当初に受講したが、訓練終盤に実施する模擬面接の前に受講すれば効果的ではないかと。 ・最新バージョンのソフトで受講できれば更に良かった。 ・キャリアコン担当者が就職に向け背中を押してくれた。 ・応募書類の添削や模擬面接などの支援により就職できた。 ・年齢と経験不足で不採用が続いたので、訓練実施機関による習得スキルの証明があればよかった。 ・ハローワーク内のデジタルサイネージで訓練の映像が流れていたため、興味を持った。 ・通所により生活リズムができ、他受講者との就職に関する情報交換や一人ではないという一体感が得られたため、通所でよかった。	・PCについては、基本的な操作ができる上で、ビジネスマナーやコミュニケーション能力、社会人スキル（自立・自己判断）の高い者を望んでいる。 ・個人情報扱うことも多いことから、その適正な管理、漏洩防止等の危機管理についての知識を求める。 ・社会人スキル（自立・自己判断等）を高めるため、受講者同士によるディスカッションの時間（受講者が仕事の失敗、成功事案、解決対処等を議論）を設けるとよいのではないかと。	・訓練実施機関に対して、ウイルス対策やデータ管理等危機管理についての知識等が習得可能なカリキュラム設定の検討を働きかける。 ・受講者のレベルが異なるため、個人毎にあわせたカリキュラム構成は困難だが、訓練実施機関に対して、放課後の教室開放や補習等、受講者の学習をサポートできる体制整備について働きかける。 ・コミュニケーション能力やビジネスマナーは業種・職種問わず重視されているため、座学に加えて事例検討のグループ演習等カリキュラムに盛り込むこと、ビジネスマナー講習実施のタイミング等の提案・推奨に努める。 ・訓練実施機関からのニーズを踏まえ、ハローワークからの求人情報、雇用情勢、面接会等の能動的な情報提供等、就職支援における訓練実施機関との連携を一層強化する。 ・外部委託のキャリアコンが効果的なものになるよう、キャリアコン前後に訓練実施機関の就職支援担当者との情報共有を徹底する。 ・訓練成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用することのメリットを説明し、応募書類としての活用促進を図る。	
09	栃木	デジタル分野	・訓練内容については、実務を意識した内容、即戦力となる内容のカリキュラムを実施している。 ・資格取得だけでは即戦力の就職は困難なため、就職を意識して、教科書＋αの内容、教科書以上の技術を身につけられるように指導している。 ・就職支援については講師から実務的な話や心構えを伝えたり、就職した訓練生の声を張り出したりして、就職を意識づけるようにしている。 - また、就職の選択肢を広げるため、Web制作以外にプログラミングを学習するなど、幅広く学べるようにしている。 ・講師の確保については、知識や資格がある方の採用は可能だが、実務経験を伴った人材の確保は困難。自社職員のレベルアップが必要との意見があった。 ・キャリアコンサルティングの有資格者との面談、自己理解講座、企業説明会、人材情報誌の発行を実施している。 ・県内ではWeb関係の求人が少なく、実務重視の企業が多い。訓練受講生の年代と市場がかみ合わない。 ・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訓練生への対応に苦慮している。	・パソコンの基礎知識や基本操作、Word、Excelなどが就職後に役に立っている。 ・希望職種と違う職種、部署が違うなどのため職業訓練で学んだことを活用できていないとの意見もあった。 ・Excelスキル（関数の応用、マクロ）、実務体験、実技時間を充実した方が良いとの意見があった。 ・社会人基礎力としてコミュニケーション能力、ビジネススキルのほか、作品のアピール方法、具体的戦略などの習得を希望する意見もあった。	・パソコンスキルについてはExcel、PowerPointの応用操作を学んだことによる業務効率化やパソコン操作に関する基礎知識やサーバーに対する知識が業務に役立っている。 ・仕事の覚え方が早く、業務習得意識が高い、積極的との意見もあった。 ・企業においては業務の効率化が求められており、Excel（マクロ、VBA、関数など）の知識、スピードのあるタイピングスキルが求められている。 ・社会人基礎力（報連相ができ、自発的に行動できる、コミュニケーションが取れる）を習得して欲しい。 ・企業の状況により、一つのソフトに特化したコースを希望する意見と幅広い言語を習得するコースを希望する意見があった。	〈訓練設定〉 ・Excel、PowerPointを使用した実践的な資料作成等のスキル習得。 ・実践的な実技制作課題等の実施。 ・基礎的知識・技能、社会人基礎力の向上を図ることができる基礎コースでの開講申請、新規参入を実施機関へ促す。 ・企業実習等を通じて、コミュニケーションを図り、企業内、チーム内における人間関係の重要性を事前説明するとともに、フォローアップにおいてもコミュニケーションのあり方の振り返りを行う。 〈就職支援〉 ・各自で課題等を話し合うグループワークの導入。 ・業界内での働き方の傾向や心構え等の予備知識の教示。 ・受講生の就職支援に求める内容が「自己理解講座、面接や応募書類作成支援等」であることを訓練実施機関へ周知し、内容の時間の充実を促す。 ・就職意識が低い訓練生の対応として、キャリアコンサルティングの時間を多く確保することが有用であることを実施機関へ周知する。	

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
10	群馬	介護分野	・現場を熟知した講師陣等による専門科目や実習先が多数あることは就職のイメージが付きやすく有益 ・訓練生の適正に合った実習先を決定。実習から就職、定着に結びつくケースもある。 ・実務者研修修了後、介護福祉士受検資格が得られるまで3年間の実務経験が必要となるが、なるべく多くの経験ができるグループホーム等、小規模事業所を薦めている ・介護職に未来があると思える人に来て欲しい。介護職は長く働け、有資格であれば就職に困らず、高齢であっても給料は下がらない。 ・資格取得に対する厚労省の助成金制度（人材開発支援助成金）について、手続書類が複雑、煩雑で申請に至らない。 ・「外国人（定住外国人）に特化した介護訓練コース」のニーズは、地域（太田・伊勢崎の東毛エリア）によってあると思われる。日本語理解、会話ができ、ひらがな・カタカナが書ければ可能ではないか	・介護業務に臨む姿勢において、利用者へのリスペクトを持って接することが大切 ・募集チラシの文字が多い（公共訓練） ・初めて介護職に就こうとするならば、自信をつける一歩として職業訓練をお勧めしたい。	・今後は、IT技術の習得が必要となる。利用者の食事量、排泄量の記録ソフトの利用など、PCを使いこなせる人材が必要になってきている。職員の年齢層が確実に上がっており、ITに抵抗がある世代も多いが、業務効率化・生産性向上をいかに図るかが課題となっている ・事前の研修は非常に重要。在職者に対し会社負担で有料講座を受講させてもいるが、最低限の知識を身につけていた方が体得するのに有利。また、知識があることで退職が減少する。介護職は経験がものをいう世界のため長く勤めていただきたい。 ・外国人とのコミュニケーションはすべて言葉にしないと伝わらない。日本語学習について施設内では対応困難のため公的サポートがあるとありがたい。	・訓練開始時期や開催地の調整、計画数の見直しを行った結果、求職者支援訓練の応募倍率は、現状で改善が見られた。	・在職者のスキルアップについて、「人材開発支援助成金」の周知、事務手続サポートが必要。 ・委託訓練による外国人（定住外国人）向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討。
11	埼玉	人手不足分野	・受講生が過去に比べ近隣エリアからしが集まらず定員の確保が難しい。早期から受講生に就職への意識付けを行っているが、就活に積極的でない受講生が増え意識向上にも苦慮している。 ・介護や保育の訓練については、職業人講話や施設スタッフのアドバイスを通じ受講生が就職に向け動くきっかけ作りをしている。 ・施設見学や実習を通じて利用者との対話等を現場で実感してもらい、仕事や介護職への理解を深められる事から、施設見学を強く勧めている。 ・県内ハローワークに出向き保育士の募集広報や協力依頼している。 ・年長者は経験からの主張が強く、若年者は人との関わりが苦手等、多様な受講生の個性に合わせ指導しており、訓練生と一般学生と一緒に学ぶため、クラスの雰囲気等には随時注視している。 ・本社HPへの情報掲載で広報しているが潜在的な対象者に届いていないと感じ、SNSで広報も検討したいが人手不足。 ・前年度CAD科として応募しておったが、次年度インテリアデザイン等なじみのある要素を取り入れたことで応募数の増加に繋がった。 ・指定来所日の設定は受講生にとって就職活動する上で有効と思われる。	・介護実習では、できる限り就職を希望する職場での実習を希望する。 ・実際に介護の職場で、必要となる技術を習得できる様に指導願いたい。 ・介護サービス科だが座学が多く、実技の時間が短いように感じた。 ・建築の職場では、まだまだ「かんな」「のみ」等を使用する職場もあるため、刃物の研ぎ方についてもっと訓練の場でもっと学びたかった。 ・溶接の知識・技能はほぼゼロの状態から受講したので授業について行けるか不安であったが、訓練後に補習の時間も頂き、基礎から教えてもらったことで就職後も苦手意識無く取り組めている。 ・職業訓練説明会で介護職の方から話を聞いたので受講に繋がった。 ・介護の実習先で特養にいった経験を踏まえ、就職先を決めた。 ・保育士を目指す中で委託訓練を知り、訓練施設見学を経て福祉全般に強みを持つ学校を選んで受講申込みした。 ・HWでの職業相談の際に志望をよく聞いて貰い委託訓練の紹介、訓練施設見학을案内され受講を決めた。 ・建築CADオハ関係で就職したがなかなか採用に至らず、事務職まで幅を広げた。	・建設関連分野は、慢性的な人手不足であり、受講生の紹介が少ないため地域を問わず紹介して欲しい。 ・基本的な知識・技能が身につけている。即戦力になる。仕事への取り組みが良い。資格や免許を取得している。生活習慣が身につけている。 ・コミュニケーション能力やチームワークが身につけていると良い。 ・板金加工など溶接における基本的な知識や技術を有しており、経験者特有の癖が無いことを評価し採用した。 ・ポリテク修了生は経験者枠での採用を今後も検討していきたい。 ・基礎的な勉強や、介護に関わる考え方（概念・理念）を理解して就職してもらえると良い。 ・施設を知ってもらい得る要実習の機会を増やして欲しい。 ・モラルや良識があり、コミュニケーション能力が高い方。 ・保育所等の責任者が新規採用よりも若いことが多いため、組織・チームでの働き方を学んで欲しい。 ・受け答えがしっかりしており、訓練施設で学び直す意識がある方なので即戦力として期待できた。	・カリキュラム内容の細分化、訓練レベルの細分化 ・訓練中にグループワーク等、実際にコミュニケーションをとる機会を設ける。 ・職場見学、実習の場を増やし、実践形式での実力のつく講義内容の充実。	

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
12	千葉	①介護分野 ②デジタル分野	【介護分野】 ・年配の受講者が多い為、介護記録や訪問計画表等の作成におけるPC利用に備え、Word・Excelの訓練も取り入れている。 ・資格取得が目的で、就職活動をしない受講者がいる。 ・介護業界は様々な業態があり、雇用形態も様々である。就職の扱いについて、週20時間以上であること、「4箇月以上」の雇用期間の雇用契約による雇入れといった条件の見直しを検討して欲しい。 【デジタル分野】 ・素養を身につけてもらい、専門性を使いこなせる人材の育成を目指している。 ・プログラミングは広く需要があるため、カリキュラムで最も重視している。 ・授業内容を盛り込み過ぎるといてこれない生徒が出てきてしまう。 ・専門的な分野でありカリキュラムがハードになりがちなため、就職活動が後回しになる傾向がある。 ・「WEB関係＝WEBデザイナー＝在宅勤務」、「IT＝プログラマー＝在宅勤務」といった考えを持った方もおり、求人応募に結びつかないケースもある。	【介護分野】 ・実技訓練は役立った。利用者の立場になって経験することで、導線や振動（されると不安になること）等、気づかなかったことを知ることが出来役立っている。 ・Word、Excelの訓練は、介護記録に使用するため、役立っている。 ・現場でやらせてもらえないので、医療的ケア（喀痰吸引等）は活用されていない。 ・ICT（環境因子等）も、現場で考えている余裕がなく、活用されていない。 ・知識として理解していたが、実践では経験が浅く、経験者と力量の差を感じる。身体介助の訓練時間をもっと取って欲しい。 ・訓練で学ぶ知識や技術だけでなく、介護職はコミュニケーション能力が必要。 【デジタル分野】 ・幅広くITの知識全般を学んだことで、結果的に引き出しが多くなり、活用されなかったものは無い。 ・SNSを中心とした広報業務に対応するため、動画編集に関する講義があったらいいと思う。 ・カリキュラムの進行が早く、授業についていくのが大変。 ・訓練機期間はもう少し長い期間が欲しい。	【介護分野】 ・入職時から基本的な知識や実技をしっかりと習得しており、基礎理解が出来ているので、一から教える必要がない。実技をしっかりと学んでいる。 ・基本をしっかりと学んでいるので問題は無いが、現場では、利用者やスタッフとのコミュニケーション力が特に重要。 【デジタル分野】 ・スキルで募集している。求人の業務内容があり、それに必要なスキルを有していることが前提となる。 ・写真・図形編集ソフト（Illustrator、Photoshop等）について、訓練で一層習得しておくことが望ましい。	【デジタル分野】 ・新入社員デジタル人材育成（新人研修）を実施している「公益社団法人千葉県情報サービス産業協会（CHISA）」に、IT分野において求められているスキル、当該スキル習得に必要な訓練内容について、ヒアリングを予定している。	【介護分野】 ・基本的知識の面で評価は高いので、現場にスムーズに入れるよう、実技訓練の一層の実践化・重点化、及び他者との関わりの中で学んでいく力をつける訓練（講義形式だけではなくグループワーク等）が必要。 ・入職者は、家族等の介護経験を通じて興味を持った方が多い。仕事内容がよく分からず興味が持てないことが、入職者や受講者が少ない要因の一つのため、訓練募集の際、介護職の具体的な情報に触れる機会が必要。 【デジタル分野】 ・幅広く学ぶことで 引き出しが増え就職後も役立ち、就職先の幅を広げることにつながっている一方、専門的内容でカリキュラムもハードで進行が早く、ついていけない受講生が出てしまう。カリキュラム量と進行のバランスを取ることが必要。 ・企業は、業務を行える水準のスキルがあるかを重視しているため、単なる座学に終わらず、業務と結びつけながら知識習得が出来るようなカリキュラムの検討が必要。 ・WEBデザイン分野において、写真・画像編集ソフトの習得二コースが就職後あり、カリキュラムの参考としてもらう。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	介護分野	・介護職員初任者研修だけでなく訓練修了後の就職先の選択先を広げるため、福祉用具専門相談員講習のカリキュラムを設定（毎回20%～30%は介護用品レンタル販売会社等へ就職しており有効なカリキュラムと捉えている。） ・就職したときにミスマッチで離職しない工夫として、職場見学、教室では体験できない実習先での入浴・排泄介助補助を経験して介護現場の現実を受け入れるよう促している。 ・自分に合った施設、働き方を見つめられるよう授業以外でも自発的に施設見学に行くことを推奨している。 ・広報として所定の募集案内とは別に、受講生募集チラシ（訓練内容の詳細・特徴等）の作成を検討している。 ・管轄ハローワークを始め複数のハローワークや区役所等と連携して、説明会を実施している。 ・訓練施設見学会を多く実施することが受講者獲得につながると感じている。	・技術的なことだけでなく、講師の経験等がバラエティに富んでいて、業界のいろいろな話を聞いたことが役立っている。 ・聞いたり体験しないと分からないことが多いので、企業実習は重要と感じた。 ・勤務している施設は細かく勤務時間を設定しているが、未経験の方は夜勤が必須だと思っている、労働時間が長いと感じているのではないかと。多様な働き方が出来ることをアピールしてはどうか。 ・訓練の制度はハローワークに行くまで知らなかった、広報は重要だと思う。	・介護業界の社会的貢献や大変さを理解した上で選考を受けているため、訓練未受講者と違い覚悟を持った方を採用できる。 ・基礎知識を有しており、専門用語を分かっていることは採用後のスタッフ間とのコミュニケーションに大いに役立つ。 ・仕事内容、勤務時間を細分化することで正社員の替わりにパート社員・契約社員を多数採用することで人手不足に対応する。 ・企業が求める求人条件と求職者が希望する就業条件が相違してミスマッチが起きている。⇒マッチングが重要。	特になし	○認定申請の説明会・相談などの場面において以下のことを情報提供する。 1 テキスト学習以外に、講師（業界経験者）から体験談を聞くことや、職場見学・企業実習を通して、介護現場の現実を認知して就職活動を進めることができる。 企業実習は、訓練受講生にとって訓練施設では学ぶことが出来ない体験であり、現場の厳しさを知りつつ、介護職に就く意思を強固にするものであり、企業実習先の開拓、企業実習を実施することが有用である。 様々な形態の施設で企業実習、職場見学をすることは、就職先の選択肢を広げることにつながり、就職先企業にとっても、ミスマッチを防ぎ、現場イメージを持つ者の採用契機となり、採用後の職場定着にも効果的である。 2 定型の入校案内だけでなく、受講生募集チラシを実施機関ごと個別に作成する。 ハローワークで開催する訓練セミナーにおいてコース説明を行うことや、施設見学会を数多く実施すること及びSNS等の活用により幅広く広報する。 3 訓練実施機関等のキャリアコンサルティングや就職支援時において、多様な働き方（重労働、夜勤などのイメージを持っている求職者に対し、勤務体系は施設によって異なること、介護現場だけではなく販売やドライバーなど関連の職種もあること）について情報提供や助言を行い、就職の選択肢を広げる支援を行う。 ○ハローワーク等における相談場面において以下のことを情報提供する。 ハローワーク等で、 ①正社員を募集する事業主に対して、パート（短時間雇用保険加入要件を満たす）の求人票を作成するメリットを説明し、求人開拓を行う。 ②職業紹介の場面においては、重労働、夜勤などのイメージを持っている求職者に対し、勤務体系は施設によって異なること、介護現場だけではなく販売やドライバーなど関連の職種もあることを助言、提案する。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
14	神奈川	デジタル分野	【訓練実施にあたって工夫している点】 ・企業によって使用しているソフトや求める知識・技術が異なるので、「広く浅く」知識を身につけることができるようにカリキュラムを組んでいる。 ・短期間の職業訓練では多くのスキルを極めることはできないので、企業の声などを参考に、汎用性の高いスキルに絞り、それを極めることができるようなカリキュラムを実施している。 ・Webを取り扱う関連職種への就職やアシスタントとしての就職も想定して、ExcelやPowerPoint、マーケティングの授業もカリキュラムに取り入れている。 ・クライアントとの交渉を想定し、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力を高めるためのグループワークを取り入れている。 【キャリアコンサルティングの状況】 ・就職活動が思うように進んでいない受講生には、前職と訓練内容をかけ合わせた就職先を見い出せるような支援を行っている。 【国への要望、改善して欲しい点】 ・訓練内容やデジタル業界を理解せずに申し込みをしてくる人が多いので、訓練実施機関は事前説明会などで、ハローワークは窓口での相談時に、この点を詳細に説明する必要がある。	【就職後役に立ったもの】 ・HTML、CSS、Illustrator、Photoshopなど、まんべんなく学ぶことができてよかった。 ・就職してから基礎的な知識を頻繁に使うため、ITの基礎、コンピュータ・リテラシーを学べたのはよかった。 ・面接練習やプレゼンテーションは就職活動をスムーズに進めていくのにとても役立った。 ・IT関係の実際の現場の状況について授業中に教えてくれたのは、今となってはとてもよかった。 ・キャリアコンサルティングでは、厳しい状況の中でも、いつもWebの業種に就くことを後押ししてくれたので心強かった。また、応募書類のチェックや就職支援も十分やってもらい、とてもありがたかった。 【訓練で学んでおくべきスキル】 ・職業訓練では、1つの知識・技術をしっかり身につけるというよりも、複数の知識・技術を広く浅く身につけておいた方が就職には有利に働くと思う。 ・ネットリテラシーやセキュリティの保護に関することについて、攻撃があった時の対処方法など、実践的な授業があるとよかった。 ・どうやって組み立ててサービスになっていくのかといった、全体の設計がわかる授業があるとよかった。	【採用後役に立っているもの】 ・最低限のツールが使えること。「コードでこれを書いたらこうなる」といった基礎的な知識。 ・Java言語、SQL（簡単なselect文）、統合開発環境ツール（エクリプス）、WordPress、Illustrator、Webページ制作 【習得しておくことが望ましいスキル】 ・コーディングなどの基本的な大枠の理解。最初からコーダーと共通の言語で話をすることができるため。 ・できるだけ資格を取得しておくこと。訓練校によってカリキュラムが違うので、資格を持っているとその訓練校でどのようなことをやってきたかわかりやすいし、顧客に信頼される。 ・Excel（関数、検索、ショートカット等。大量のデータを取り扱うので。）、PowerPoint（プレゼンが多いので。） ・訓練では、より多くのものを広く浅く学んでおいた方がいい。その方が入社後の習得スピードが圧倒的に速い。 【訓練修了者に期待していること】 ・基本的に訓練修了生は社会人としての経験も持ち合わせているので、コミュニケーション能力やトラブル対応力を持っていることを期待している。 【その他の意見】 ・職業訓練ではたくさんのことを短い時間で詰め込まれるので、もう少しゆとりある教育をしてもらえるとありがたい。 （例えば、訓練期間を3ヶ月から6ヶ月に伸ばすなど。） ・採用にあたっては、ポートフォリオの出来が大きく影響するので、訓練実施機関はその点を重視した方がよい。		【訓練カリキュラムの強化・見直し】 （1）基礎的知識を幅広く習得する ・どの会社への応募、どの会社での就職にも対応できるようにするため。 （2）コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力を向上させる ・デジタル業界は顧客との交渉やチームで取り組む業務が多いため。 （3）ネットリテラシー、情報セキュリティに関する知識及び実践的な対応力を習得できるようにする ・業務上、セキュリティインシデント発生時の迅速かつ適切な対応が求められるため。 （4）ポートフォリオ制作に重点を置く ・企業側は採用選考時にポートフォリオの完成度を重視しているため。 【ハローワークにおける受講希望者のニーズと訓練内容のマッチングの強化】 以下2点を強化し、訓練受講に関するミスマッチを防止して就職率向上につなげる （1）ハローワーク職員のレベルアップ ・デジタル関係の研修等実施とハローワーク職員向けの訓練実施施設見学会等への一層の参加促進により、ハローワーク職員のデジタル分野に関する知識の全体的な底上げを図り、受講希望者のニーズに合致した訓練コースを正確に案内することができるようにする。 （2）訓練受講希望者による積極的な情報収集 ・訓練受講希望者は訓練実施機関見学会等に積極的に参加し、労働市場の動向の把握や疑問点の解消に努める。ハローワーク職員は訓練受講希望者に対する見学会等への参加の勧奨を強化する。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
15	新潟	デジタル分野	【JavaScriptを主に習得する訓練コース】 ・訓練では、実習ベースのカリキュラムになるように工夫した。 ・デジタル業界以外の企業でも、Webを活用したサービス等の企画・開発・運用等ができる人材を必要としているため、訓練ではJavaScript、HTML、CSS、Laravelフレームワークや、Linuxサーバー等のスキル習得を目指し、就職にもつながったと思う。 ・デジタル業界以外の企業で、インターネットを活用、プロモーションできる人材、デジタルスキルを活用して業務改善を進めていく人材の育成も目標とした。 【Pythonを主に習得する訓練コース】 ・Pythonを用いたデータ分析手法を基礎から学び、機会学習やAIの概念、分析したデータの活用方法などを訓練内容としている。 ・訓練で学んだスキル等は、プログラミングを担当する職種のほか、事務、営業、販売、企画など他職種や、企業でのIT・DX導入に携わる業務で活かせることを目標にしている。 ・訓練期間中に企業担当者を招いて企業説明会を行い、企業理解・仕事理解を促している。訓練修了生と県内企業とをつなぐ取組が重要だと考えている。 【PHPを主に習得する訓練コース】 ・企業からは、基本情報技術試験の資格取得に挑み、学んでいるプロセスを評価されている。訓練を通じてIT業界で仕事をするうえでの共通言語を学べる。 ・プログラム言語はPHPを基礎から学び、一つの言語をしっかりと理解できれば他の言語にも応用が効く。 ・システム開発演習では、自分で作りたいアプリ、システムを作成し、それをポートフォリオとして就職活動で応募先に提出するよう指導している。 ・職業訓練の募集チラシを見ると、表題にプログラミング科（PHP）、プログラミング科（●●●）など、プログラミング科という名称が大きく記載されており、これではプログラミングに興味がある人にしかチラシを見てもらえないのではないと思われる。訓練で学んだスキルはプログラム開発職以外の事務、営業、管理などでも役立つので、求職者への周知を工夫した方がよい。	【JavaScriptを主に習得する訓練コース】 ・Webシステム開発に必要なJavaScript、HTML、CSS、PHPのプログラミングの知識に加えて、Linuxサーバーを基礎から学ぶことができて有益だった。現在はサーバーの構築・運用等をしているのでLinuxサーバーの知識・スキルは実務で役立っている。 ・訓練での勉強をきっかけに、自分でも学習を深め、基本情報技術者試験を受験し合格することができた。 ・訓練後に希望通りIT業界に就職できたが、他の訓練生の中には、実務経験がないため就職活動で苦戦している人もいたので、就職支援を強化した方がよいと思う。 【Pythonを主に習得する訓練コース】 ・企業向けのAIシステムの営業に就職しており、訓練で学んだAIの基礎から、AIの活用方法、Pythonによるデータ分析方法などがとて役に立っている。顧客との折衝や質問に対しても訓練で学んだ知識を活かしてスムーズに対応できている。 【PHPを主に習得する訓練コース】 ・基本情報技術者試験の取得はITの基本的な知識を有することの証明となり、履歴書にも書けるので就職活動の武器となった。 ・PHPのプログラミングは、就職後に他言語を学習するときも基礎的な考え方は同じで役立った。また、データベース（SQL）の学習も実務において大いに役立った。 ・企業実習では、テスト業務を経験した。この経験はIT業界初心者が行う業務にかなり近いものであったため、入社後にスムーズに業務に適用でき役立った。JavaScript、HTML、CSSなどのフロント分野の知識やオブジェクト指向、フレームワークについてもより深く学習を行えたら良かったと思う。	【JavaScriptを主に習得する訓練コース】 ・職業訓練で習得したスキル等に加えて、基本情報技術者試験も取得していたので、ITに関する基礎的な知識・スキルと学ぶ意欲、熱意を評価した。 ・基礎的な知識・スキルを有しているため、一から教育する必要はなく、採用した企業にとっては大変有り難い。 ・訓練で身につけたサーバー、ネットワークの知識は特に役立っている。 ・JavaScript、HTML、CSS、PHPなどの職業訓練は有益だと思うので、ぜひ継続してほしい。自社も人手不足なので訓練生をはじめIT技術者とのマッチングの機会を設けてほしい。 【Pythonを主に習得する訓練コース】 ・通常であれば、AIの基礎などを一から教育しなければならぬが、それらを職業訓練で学んでいる。 ・C言語やJavaへの需要はまだまだある。 ・Pythonはじめ、JavaScript、HTML、CSSのフロント分野からPHP、SQLなどバック分野の知識があると良い。 【PHPを主に習得する訓練コース】 ・基本情報技術者試験の取得は、訓練に真剣に向きあい真面目に勉強し、この業界で働きたいという意欲の証明となる。将来の種まきだと思い、積極的に採用している。訓練でIT全般の知識・スキルを身につけることは有益である。 ・訓練施設内での企業説明会や企業実習の受入をきっかけに訓練生の採用につながったことがあり、大変有意義な機会なので、訓練生と企業との接点が続く機会をもっと設けるべきだと思う。 ・今後は、Web系（HTML、CSS、JavaScript）、PHP、c言語、java、データベース（SQL）等のスキル習得が必要だと思う。ITSS2レベルを目指すべきではないが。	【デジタル分野の企業を対象にアンケートを実施】 ・職業訓練でPHP、Python等の専門的なカリキュラムを設けることは、企業の人材採用にあたって「有益」又は「少し有益」と回答した企業は86.9%だった。 ・今後職業訓練のカリキュラムに取り入れた方がよいデジタル分野の知識は、①「システム開発知識」、②「データベース知識」、③「アルゴリズム・プログラミング知識」42.1%、④「ネットワーク知識」、⑤「コンピュータ基礎知識」、⑥「ネットワークセキュリティ・情報セキュリティ知識」の順に多かった。 ・今後職業訓練のカリキュラムに取り入れた方がよいデジタル分野の実技では、①「データ分析・データ活用（Python）」、②「データベース演習（SQL）」③「JavaScript・HTML・CSS演習」、④「PHP演習」の順に多かった。 【デジタル分野の訓練修了者にアンケートを実施】 ・職業訓練の内容については、「満足」又は「まあまあ満足」と回答した者は71.8%だった。 ・職業訓練で学んだ知識・技能が、現在（直近）の仕事に「役に立っている」又は「少し役に立っている」と回答した者は66.7%だった。 ・職業訓練を受講する前に、「デジタル業界に勤務」していた者は18.4%、「デジタル業界以外に勤務」していた者は81.6%だったが、職業訓練修了後は、「デジタル業界に勤務」している者は38.5%、「デジタル業界以外に勤務」している者は51.3%だった。 ・企業実習なしの職業訓練コースの修了生のなかで、職業訓練のカリキュラムに企業実習が「あった方がよかった」と回答した者は65.2%だった。 ・企業実習付きの職業訓練コースの修了生のなかで、企業実習は「満足」又は「まあまあ満足」と回答した者は56.3%だった。 ・職業訓練で学んだ知識・技能が、就職活動に「役に立った」又は「少し役に立った」と回答した者は64.1%だった。	・新潟県、機構新潟支部、新潟労働局において、デジタル分野の職業訓練における仕上がり像の共有・見える化を図り、効果的な訓練カリキュラムの設定、求職者への周知を行う。 ・訓練実施施設に対しては、効果検証の結果を基に、訓練効果の向上が期待できる以下の項目や、訓練の魅力を求職者に周知するための「訓練プラス情報」の作成、訓練の仕上がり像等に応じた訓練コース名の設定等について働きかけを行うための啓発資料を作成し、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を行う。 ①演習や企業実習等に十分な時間を確保し、実践的なスキルを学ぶ機会を設ける。 ②演習等においてポートフォリオ（作品集）等を作成し、就職活動に活用。 ③訓練の仕上がり像に応じて企業の採用担当者に評価される資格取得を目指す。 ④訓練実施中に企業担当者を招いた説明会等を行い、訓練生の企業理解等を促す。 ・求人事業主に対しては、効果検証の結果を基に、訓練修了者の採用事例や訓練修了者及び採用企業のコメント等を掲載した啓発資料を作成し、デジタル分野の求人事業主をはじめデジタル分野以外の求人事業主に対しても、訓練修了者の採用を促す働きかけを行う。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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（デジタル業界以外の業界に就職した訓練修了者を対象に検証）	(1) - 受講者の理解状況に合わせて、個別に演習の課題を変えている。具体的には、理解度の高い受講生には応用課題、理解度の低い受講生には復習課題を与えている。 - 受講者の入校時のスキルはまちまちであるため、最初の1週間で以降の授業についていくためのP Cの基礎力を身につけるカリキュラムとしている。 - カリキュラムの内容を見直し、最新のソフトに関する技術が身につけられるようにしている。 (2) - 訓練中から、幅広い業界の求人情報の提供を行っている。 - 業界外への応募時に、求人の業務内容になくても、習得したデジタルスキルをPRするよう指導している。 (3) - 求職者支援訓練のフルオンライン訓練は全国から受講があるにもかかわらず、県の計画数内となっている。フルオンライン訓練の割合が増加すると県内で必要な訓練コースが確保できなくなる。フルオンライン訓練の枠のありかたを検討してほしい。 - ITパスポートの試験が受験できる学校が県内2カ所しかなく順番待ちとなっている、受験できる施設を増やせないか。	(1) - P Cの基本的なスキルを取得できた。P Cスキル要となっている求人へ自信をもって応募できるようになった。 - 会社のチラシ作成業務の時にデザインソフトの受講内容が役に立った。 - P C理論は、会社のシステム利用時に注意すべきことが理解でき、間接的に役に立っている。 (2) - 訓練でいろいろなソフトの勉強をし、プログラミングの基礎等を学んだことは、会社で別のソフトを使用するときに役に立っている。 - H P関連の業務がなく、デザイン関連の内容は役に立っていない。 (3) - データベースソフトの使用方法は、学んでおきたかった。 - 実際のソフトの利用して業務を行っていると、実践的な演習がもっとあればよかったと感じる。 (4) - 職業人講話で、デジタル以外の業界の人による活用状況が聞きたかった。 - 訓練中に取れる資格にITパスポートがあったが、受験しなかった。就職後に資格を持っていると処遇が有利になることを知ったが、受講中に情報として知っていれば受験できたので残念だった。	(1) - ワード・エクセル・メールなどのP Cの基本的なスキルは業務で使用している。 - 複数のソフトの操作を習得したことで、汎用的なP Cスキルを身に付けており、自社使用ソフトへの対応力が高い。 - デザインソフトのスキルは、自社店舗の店内の案内チラシ等の作成に役立っている。 (2) - 業務の記録をデータベース化するにあたりデータベースに関する知識や技術があるとなおよい。 - 自社で所持している者がいない、最新のソフトに関する技能が使用できると、新たな広告展開に役立つ。 - 他の業務と兼任する為、P C関連以外の担当する業務に関する知識や技能があるとなおよい。 (3) - 汎用的なP C関連のスキルを持っていることは採用の前提としている。 - デザインを行う業務のため、デザインソフトが一定レベルで使用できることを期待している。 - 新規のP C関連の業務を導入するにあたり、先頭立って技能を習得し、他の従業員へ指導や伝達する役割を期待している。	特になし	デジタル分野の訓練修了者の、幅広い業界への柔軟な職業選択を支援するために、以下の4点の改善促進策を提案した。 ①多様化しているIT人材へのニーズに対応する力を強化することを目的として、デジタル分野の訓練カリキュラムにおいて、課題に対する解決策を自ら探して実行する形式の演習を実施する。 ②幅広い業界でのデジタル関係スキルの活用状況を知るために、デジタル業界にこだわらない多様な業界の職業人講話を実施する。 ③ハローワークや訓練実施機関において、デジタル関係のスキルや資格の、デジタル業界以外での活用状況を確認し、その活用状況を訓練希望者や修了者へ提供する。 ④希望する業界や職種が必要とされるデジタル関係以外のスキルについても、ハローワークにおいてより細やかに情報提供を行うこととし、必要に応じ自ら学びを行うリスクリング支援策の周知・勧奨を実施する。
17	石川	デジタル分野	- 訓練修了者の端で訓練を受講する者が一定数存在する。 - 委託費等の金額を引き上げてほしい(教材、設備、講師の質などの確保が困難となり、様々な面で受講生の不利益につながる)。 - 能登地区は地震の被害により、訓練を修了しても就職に結びつかなかったり、デジタル分野の訓練を受講しても能登地区には受け入れ企業がほとんどないことから、就職率要件を達成できず奨励金を受給できないケースが多い。地域ごとの事情を考慮して特別措置を設けてほしい。 - 求職者支援訓練において、新規参入枠の上限を拡大してほしい。 - IT・デジタル人材育成には複数の訓練受講が有効と考えられるため、複数コースを受講できる道も視野に入れるべき。 - 精神・発達障害を持つ受講者が増加しており、障害者への対応等について、訓練実施施設の講師に学んでほしいが、「障害者差別解消法における合理的配慮」に係る動画やオンラインで学べる講座を知りたい。	- 模擬面接や履歴書作成指導等、親身に相談に乗ってもらえ、役に立った。 - キャリアコンサルティングもここまでやってくれるんだと感じた。 - 転職に関するネガティブな考えを前向きに捉えることができるようになった。 - 職業訓練を受講することができてよかった。 - 学んだ内容は仕事の役に立っているが、一部使っていない内容もある。 - 訓練で培った知識がダイレクトに仕事に活かせる。	- ビジネスマナーや社会人スキルを学ぶ時間をもう少し増やしてほしい。 - 情報セキュリティ教育を実施してほしい。 - 仕事に対する考え方について、全体的に受け身の方が多いため、より前向きなマインドを身につけてほしい。 - 訓練でスキルが身に付いていることが助かる。 - 求人応募時に訓練カリキュラムを提示するよう、訓練受講者に指導したらよいのではないか。 「ITパスポート」や「基本情報技術者」などの資格が取得できるコースを増やしてほしい。	無	【訓練制度の周知】 訓練実施機関を通じて訓練受講者の生の声を積極的に収集するとともに、SNS等を活用して職業訓練制度の周知に取り組む。 【訓練の質等の確保】 表託費や奨励金の更なる引き上げを本省に要望する。 求職者支援訓練の新規参入枠上限の拡大、就職要件の緩和、連修受講要件の緩和を本省に要望する。 障害を抱える受講者への対応について、関係機関と連携し、活用できる制度やツール等を紹介・提供していく。 「ITパスポート」「基本情報技術者」等の資格が取得できるコースについて、既存訓練の定員充足率等を把握の上、必要に応じて訓練実施機関の開拓を行う。 【カリキュラム】 訓練実施機関の意向を踏まえながら、企業が必要としているビジネスマナー等の訓練時間を増やすこと及び訓練内容の更なる充実を図っていく。 就職後に求められる情報セキュリティに関する研修を盛り込めないか、訓練実施機関に提案していく。 【就職支援】 就職後の貢献度を高めるため、キャリアコンサルティングにおいて、仕事への取り組み方等、訓練受講者の意識醸成を図る。 訓練受講者に対し、あらゆる機会を捉え、訓練カリキュラムを求人者に提示するメリット（訓練で得た知識・スキル等が伝わりやすくなる）を伝え、積極的な提示を勧奨する。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
18	福井	デジタル分野	・求職者支援訓練を申請しようとする場合、県の委託訓練の期間と隣接していないか、被っていないかを考慮するのが難しい。 ・コース名が似通っているのに、県の訓練と求職者支援訓練の中身（レベル）が異なり、訓練生が混乱する。 ・募集時点で人数が、開講時には辞退などの理由で少なくなることもあり、会場確保や講師の報酬などを考えると厳しい状況になる。 ・訓練修了後、Web制作者として就職した際に困らないように、実際の仕事のワークフローに沿った訓練内容（構成）としている。また、昨今県内企業がWeb作成の際に用いているソフトに対応できるような訓練内容を取り組んでいる。 ・IT基礎習得が目的の訓練のため、パソコンに苦手意識がある人はワードのみあるいはエクセルのみに絞り、合格できるように仕向けている。また、どちらも受験しない訓練生は、就職に重きを置き、企業で最低限必要となるパソコンスキルに絞って習得するように指導している。	・パソコン操作やオフィスソフトを基礎から応用まで学ぶことができたため、今の仕事で役立っている。 ・訓練内容に不満はなかった。 ・訓練中にエクセル2級資格の勉強ができる機会があったが、自分には難しいと思い、エクセル3級の勉強をしていた。今となってはチャレンジしておけば良かったと思っている。 ・学習した事すべて役に立っている。 ・独学で学習していた部分も多かったが、Web作成の基礎を学べた。 ・実際の業務の流れを事前に知れた。 ・コーディング等の技術的な部分（配置等の工夫の仕方など）を訓練中に丁寧に教わることができた。 ・就職先ではイラストレーターを使用しているが、訓練中、デザイン作成ソフト自体を使うこと（Inkscapeを使用したデザイン作成）に慣れておいて良かった。	・Web制作に関する基礎知識や一通りの手順を把握されており、1から付きっきりで指導しなくても良い。 ・ワード・エクセル等の操作や来客対応など、一から研修・指導しなくても良いのは助かっている。 ・未経験者と比べ、PCスキルが身についている。 ・Web制作に関する知識や技術は十分とは言えなくても、0から始める方に比べると大きな違いがある。ビジネスマナー等についても訓練のカリキュラムに含まれていることから、その点での心配も少ない。 ・現状、即戦力を求めているため実務経験がある訓練生の採用に留まっているが、より実践的な内容を学び高いスキルを持っている方であれば、是非採用したい。		・来年度の訓練計画で募集分野の細分化や募集時期について検討。求職者支援訓練の認定に当たっては、「福井県の求職者の動向も勘案の上、福井県や機構が実施する訓練計画の状況も踏まえて認定する」ことを明記、募集案内に公共職業訓練の年間計画を添付。職業訓練実施機関との調整を図る。 ・コース名や内容について、辞退者を減らすために分かりやすく訓練内容を説明、スキルアップセミナー受講や職業訓練見学を推奨し、訓練受講希望者に訓練内容を適切に理解していただくよう引き続き努めていく。
19	山梨	営業・販売・事務分野	・短期訓練を行うにあたり、即就職に結びつくような取組みが必要と考え、カリキュラムを最低限必要なものに抑えて設定。 ・入所オリエンテーション等の様子を講師陣で共有し、必要な受講生のフォローを行っている。 ・訓練生の元からのスキルの違いに応じて、きめ細かく対応している。 ・時間外での施設内・自宅での自習環境作りを行っている。訓練終了後に希望者に対して就職支援サポートを行っている。 ・雇用保険適用就職率を高めるため、入所時のオリエンテーション、キャリアコンサルティング等で正社員等を 目指すよう促している。 ・入所選考後から、入所式までに意識を高めるため、任意の課題を与えて再就職への目的を明確にする取組みを行っている。 ・訓練修了後 3 か月以内の間で、修了生が集まる機会を設け、就職状況も直接報告できるようにしている。 ・応募人数が少なく未実施の場合、補償があるとありがたい。また、途中退校者人数分の委託費支払の基準を改善してほしい ・講師側の自己都合で訓練を開催できない際の対処方法を検討してほしい。 ・求職者支援制度活用の受講生と雇用保険受給の受講生がいた場合、締め日が異なるため、書類の確認に手間がかかる。受講生自身も把握していない。 ・就職率計算の対象就職者の基準の改善を希望。	・エクセルやワードで学んだことが役に立った。 ・電話応対など仕事で行う機会があり役に立った。 ・請求に関する内容などは簿記を学んだおかげで理解しやすくなった。 ・就職先でエクセルをよく使うのでとても役に立っている。 ・ブラインドタッチ、タイピングの時間を多くすればよかったが、検定の勉強のために多くの時間を費やしてしまった。 ・関数やパソコンセキュリティ等の詳細について勉強できればよかった ・経理・総務に特化した内容の訓練があったら、なおよかった ・事務職ではエクセルが必須になるので、もっと細かく学んでおくべきだったと感じる。	・難しいPC操作などは行わないが、基本的なPCの入カスキルは役に立っている。 ・Word・Excelによる簡単な文書・表への打ち込み作業に、PCスキルが役立っている。 ・クレーム対応など学んだことを生かし、社内コミュニケーションを円滑に行うことができている。 ・パワーポイントは使用頻度は少ないが、知識としてあって良い。 ・PCスキルは基本が判っていれば、仕事をしながら身につけていく。PC スキルだけでなく、就職する業界の知識や、職種 に応じたスキルが必要。 ・電話 応対や必要な内容を聞き取って内部に伝えるスキル、社会人としてのマナーは身につけておいてほしい。 ・総務の仕事は会社によって業務に違いがある。仕事内容を全く知らない対応が難しいため、概論・一般的な知識を習得していると仕事のイメージが付きやすい。 ・経理採用なら、簿記・財務関係等を習得必要。 ・訓練修了者は、採用後も自ら学ぼうとする意識が高い。自ら継続して学ぶという意識がある部分を期待したい。 ・一定程度社会人経験があれば問題ないが、新人研修的な部分もあるとよい。	特になし	・基礎的なPCスキルの習得可能なコースや、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する。 ・PCの中級、上級レベルの訓練や、簿記2級の取得を目指す訓練など、レベルの高い訓練内容の設定を検討する。 ・営業・販売・事務分野の訓練を実施している訓練実施機関へヒアリング内容をフィードバックを行う。 ・受講生のレベルに応じた対応や、予習・復習・質問ができる環境づくりを訓練実施機関に求めている。 ・職業訓練（離職者訓練）で実施しきれないスキル習得については、就職後に在職者訓練を活用することも可能である。このことを知らない企業もあるため、在職者訓練の周知をしていく。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
20	長野	デジタル分野	・知識や技能だけでなく、コミュニケーション能力やビジネスマナーといった社会人の基礎的な部分も就職には欠かすことのできない点である。受講しやすい環境整備（広さの確保や備品の充実）も大切である。 ・訓練期間中は、IT業界に精通し、専門的な知識を持ったコンサルタントを配置して、就職支援を行っている。 ・就職機会の拡大が図られるよう、プログラマ求人約半数が必要とされているC言語をカリキュラムに取り入れている。 ・中高年齢者について、プログラマ以外の周辺業務等も、訓練成果が発揮できることの理解を促している。 ・実際に、一般企業に所属しているキャリアコンサルタントを外部から招いたことで、受講生の再就職への意欲がかき立てられている。 ・デジタル分野において、「未経験者の中途採用は厳しい」のが、現状である。即戦力となることは難しいが、主体的に訓練を受講した姿勢はアピールポイントとなると考えている。 ・デジタル人材の育成・確保という観点から、訓練コースの増加・定員の増員も必要であるが、教える側の講師人材の確保やデジタル分野特有の訓練設備等にかかる費用を軽減して欲しい。委託費や奨励金の引き上げを要望する。	・デジタル分野での勤務経験はなかったが、希望する労働条件にマッチし、かつ、受講した訓練と関連する職種に就けた。 ・従前より、デジタル分野に興味があったが、訓練を受講したことで、当該分野のイメージが湧き、意欲も高まり、自信が持てた。訓練が就職に役立ったと考えている。 ・Web制作系の時間をもう少し増やして欲しかった。 ・訓練を受講して、様々な支援を受けたことで、自身のキャリアアップにもつながり、応募先の選択肢の幅が広がったと考えている。 ・「言語」そのものの扱いだけでなく、どのように開発に生かしていくかを学びたかった。 ・IT分野の受講は、今回の就職活動にメリットを感じたが、6か月の訓練では少し短く、もっと専門的・実践的なことも学びたかったとのことで、十分な知識・技能の習得に至らなかったとも感じている。 - また、思っていたよりは、スキルが身に付かず、応募先の選択肢の幅が広がらなかった。 ・学校からの支援は十分でなかったが、H/Wでの相談の際に、適切なアドバイスをいただけた。	・仕事ぶりから、職業訓練受講によって、職務に必要な技能・知識等が習得できていると一定評価。当社に必要な人材と考え、採用満足度は高かった。 - なお、右記のアンケートからは、「即戦力」とまでは評価していない企業も散見された。 ・様々なデジタルスキルを身に付けて欲しく、「訓練」に対する期待は大きい。現状の訓練内容に加えて、学科（「ビジネスマナー ビジネス文書作成 オンラインマナー」、「Webデザイン知識」、「データベース知識」等）・実技（「ホームページ作成・パンフレット等の更新や作成」、「データベース」、「ネットワークセキュリティ」等）についての実施を希望する。 - 更には、「生成系 AI 知識（活用）」のカリキュラムを実施して欲しい。 ・右記アンケートから、採用したポイントは、訓練で身に付けたスキルを評価したとの回答が多く見られ、訓練を受講したことが就職につながったと言える。 ・訓練未受講者に比べ、職業訓練修了者は、訓練を通して仕事に対する目的がはっきりしているの	デジタル分野の訓練コース修了者を採用した企業にアンケートを行い、訓練修了者を採用した際に評価したポイントや業務で求められるデジタルスキル等について調査。 令和4年度に実施したデジタル分野の訓練コース修了者を採用した企業152社を対象として、アンケート用紙を郵送し、返信用封筒により回収。 全体回答率は68.4%（回答数104／152）※うち、関連就職数58。 訓練修了者を採用したことについて、一定満足していることが分かった。更に満足度を上げるために、修了生の技能や知識等を底上げするような訓練カリキュラムを検討していく必要がある。	【訓練設定について】 訓練内容のクオリティを高めしていくには、「認定職業訓練実施奨励金」や「委託費」等の引き上げが必要と考えられることから、『厚生労働省へ要望』していく。 【訓練期間について】 デジタルスキルを十分に身に付け、確実に就職に結びつけるには、もう少し訓練期間が必要と考える。一方で、訓練期間が長くなることによる弊害を懸念する意見もある。 【カリキュラムについて】 ①今まで以上に、『「社会人基礎スキル」の底上げができるような「訓練カリキュラムの充実」』を図ることが必要。 ②ネットワークは企業によって異なり全てに対応することはできないため、『基本的な内容をカリキュラムに組み込むよう委託先訓練機関に要請』していく。 ③「プログラミング」や「データベース」に係る『訓練カリキュラムの質的・量的な充実を図る検討』をしていくことが必要。 【訓練修了生が活躍できることのPRについて】 職業訓練修了生に対する就職促進のために、『ハローワーク職員がデジタル分野に係る様々な知識を習得するための研修（業界研究等）』を実施する。また、実際に活躍していることを広く知っていただくことが必要と考えており、『企業に向けたメッセージ性の強い広報活動（SNS等の利用）』を検討していく。 【未経験者の就職促進について】 ハローワークにおいて、企業に対し、「訓練修了者及び未経験者専用（歓迎）求人」の提出に理解を求める取組を強化する。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
21	岐阜	建設関連	・実務に精通した講師を登用し、訓練生がイメージする建設業界とのギャップを埋める話をしている。 ・日頃から綿密なコミュニケーションをとり、雑談の中から訓練生が考えていることや就活の進捗状況を把握し、就職指導を行っている。	・道具の使い方や専門用語を学んだことが現場で役に立った。 ・履歴書作成や模擬面接等の就職支援が役に立った。 ・社会人としてのマナーや顧客との接し方については就職後不足を感じた。	・社内には取得者がいない資格を有しており早速役に立った。 ・通常は入職後資格取得させているが、資格を有しておりありがたい。 ・社会人としてのマナーや顧客とのコミュニケーション能力が必要。 ・知識や基礎を習得している分、現場での理解が早い。	特になし	・訓練受講により取得可能または受検可能な資格の取得に向けたサポートをカリキュラムに導入することが必要。 ・顧客へのプレゼン、営業・相談のスキルや社会人としてのマナーを含めたコミュニケーション能力に関するカリキュラムの強化が必要。 ・受講者数を増やすため、訓練受講が就職後のキャリアにどのようなにつながるのかや就職後にどのようなキャリアパスを描くことができるのか等将来を具体的にイメージできるように周知・説明が必要。
22	静岡	IT分野・デザイン分野	・成功体験を積んでモチベーションが落ちないように、工夫した授業を設定している。 ・就職意欲が低い受講生への指導等が課題となっているため、効果的・効率的な支援にはハローワークとの連携は有効。 ・訓練内容やレベル、目的（就職）について、受講生が事前に理解することが必要と思われるため、ハローワークの訓練担当による指導や、訓練実施機関による説明会は有効。 ・雇用保険適用就職率が訓練修了後3ヶ月で判断されるのは厳しい。3ヶ月では就職が決まらず、期間を延ばすなどの考慮をお願いしたい。 ・デジタル分野の上乗せ制度があっても人件費が赤字になるため、奨励金を上げてほしい。	・就職活動ではポートフォリオが不十分で不調が続いたため、ポートフォリオ制作の授業を希望。 ・JavaとPythonを学んだが就職先の業務では使用していない。しかし、プログラミングの考え方は多くの場面で活用ができています。 ・訓練で1から学び知識を身につけたこと、資格試験の合格が自信につながった。	・デザイン部署では専門学校卒業生が主に担当しており、訓練修了者にサポートをしてもらうことを想定していたが、現状はそこまでできるスキルではない。 ・企業により求める能力のレベルは様々であり、どこまで技術を教えていくのかは難しいと思うが、想定範囲で幅広く教える必要がある一方、もう少し業種に応じた内容の掘り下げが必要と考える。 ・職業訓練で基礎から学んでくれており社内スキルがアップしたと感じ、今後も採用にあたり考慮する一つの材料になるが、職歴や人間性も引き続き重視する。 ・本人のやる気を重視するため、特別に期待することはなく、訓練受講を考慮する予定はない。	・訓練修了者と採用企業を対象にWebアンケートツール「WEBCAS」により実施し、不足する部分は電話による聞き取りを実施した。これにより、前年度より多くの修了者から比較的にスムーズに意見をいただくことができた。	・訓練実施機関に対して、以下のような受講生や企業が求める訓練カリキュラムの設定を促すことについて、その方法も含めて検討する。 ・デザイン系の訓練は学んだことを就職活動でアピールしにくい点、自らアピールできるよう指導することが必要。 ・中途採用で最も重要視することはコミュニケーション能力であると企業採用担当から聞いているが、ビジネスマナーやコミュニケーション力が不足している方が少なくないため、基礎コースは必要。 ・未経験者が多いことを考慮して、未経験者でも採用に結びつきやすい訓練内容の検討が必要。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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			
23	愛知	デザイン分野	- Webデザイン業界ではコーディングができる人材が足りないのに、実践課題を多く設けている。 - オンラインコースは在宅勤務を想定し家庭環境などを考慮すると有効。 - 中小企業ではデザインの専門部署がなく、ソフトライセンス料の負担も厳しいので、無料ツールが使えるとよい。 - Webデザインの求人応募では経験が重視されるためIT業界全般に視野を広げるよう伝えている。 - キャリアコンサルタントから専門的な就職支援、就職支援担当者から面接対策や業界情報の提供等、役割分担して支援している。 - 現場では古いソフトを使用しているところが多いため、あえて、古いバージョンのソフトを使用している。 5ヶ月という期間は、やりきれなかった部分のサポートのサポートができればと思う反面、間延びしてしまい、勉強自体が目的となる人もいる。 - SNSマーケティングや動画編集も盛り込んでいる。	- 未経験者からのデザイン系への就職を考えると訓練カリキュラムだけでは短い。実践レベルまでの学びカリキュラムであればよかった。 - 活用されなかったカリキュラムについては、HTML5は前の仕様であり、今の仕事では使っていない。 - 授業ではコードを一つ一つ説明され、覚えて打ち込むやり方だった。内容は基本のコードの延長が多かった。無料アプリを活用すればテンプレートはできているので、より多く、高度な内容まで学べたのではない。 - 訓練カリキュラムに無かったINDESIGNは今の会社でよく使っている。アドビのソフトの紹介は軽く説明があったが、授業ではイラストレーターとフォトショップをよく使っていた。 - デザイン業界自体が未経験者の就職が難しいらしい。応募先にポートフォリオを見てもらったが、うちでは無理だと言われた。授業の中でこれくらいのものでできるとアピールできるというモデルがあるとうかった。	- 小規模なWebデザイン企業では受講者のスキル等が確認できる職場実習が有効。 - 他の業界の経験者は、その経験を強みにした制作を期待する。 - Webデザインの基礎をしっかりと学び、デザインとコーディングの両方の知識・理解が重要。 - Web業界は広範であり、特定の専門スキルを身につけると有利。 - 現場で活躍するには、約3年の実務経験が求められる。 - 独自のアイデアやビジュアルセンスを示すことが採用の決め手となる。 - Webデザインの基本知識は必要。 - 訓練カリキュラムは、Webデザインの導入として理解できる内容であり、採用後に実務に役立てることができる内容。 - コーディングのポートフォリオなどの成果物があると判断がしやすい。 - 情報を扱うことの重要性や企業のコンプライアンスの重要性の認識が重要	- 訓練修了者（R5.4～R5.9の間の修了者319名）及び訓練修了者が応募し不採用となった69事業所にアンケート実施し、就職の状況や訓練カリキュラムの活用状況、就職との相関関係等を分析した。結果は以下のとおり。 【訓練受講者関係】 （分析結果） - 受講動機「興味があった」とする者が約9割 「業界情報」必要と感じる者が約4割 「Web関連以外の就職者」が約7割 - 求人応募不調理由の約3割「スキル経験不足」（課題等） - イメージ先行（自己のベース、テレワーク、SNS発信など）により訓練を受講する者が多い。 - 業界情報、企業が求める知識水準、人材ニーズなどの情報が不十分、スキル習得目標が定まらず、技能習得に個人差有り。 - 実際の訓練カリキュラムが想定と異なり戸惑う者がいる。 - 訓練で得た知識がその後の就職に活用できていない。 【訓練カリキュラム関係】 （分析結果） - 訓練期間「短く感じた」とする者が約4割 - Web関連就職者の多くは訓練科目「役に立った」と回答 「最新ソフト」「他のソフト」を要望する声が約2割 「業界情報」を要望する声が約2割 - 訓練施設のキャリアコンサルティング約9割が有効（課題等） - 訓練期間「短く感じた」者は、通所型、長期コース受講者が多い。求められるスキル、到達点などが意識された結果と史料。5割が「ちょうど良い」との意見。 - Web関連就職者は、訓練で得た知識を就職後の業務に活用、現状カリキュラム（キャリアコン含む）は有効と判断。一方、最新ソフト、他のソフトを要望する声あり、実用性の高い無料ソフトなどの操作習得の要望がある。 「業界情報」は企業ニーズ、スキル到達点の理解、目的意識醸成になるため、訓練カリキュラムに反映すること有効。 【求人応募状況等の関係】 （分析結果） - 就職経路 約5割「民間求人サイト」、約2割「ハローワーク」経由 - 求人応募不調理由の約3割が「スキル・経験不足」 「Web関連以外の就職者」が約7割 - 未就職理由 約6割「個人的都合」、約3割「活かせる仕事なかった」 - 就職には「訓練内容ブラッシュアップ」「業界情報」必要との声それぞれ4割（課題等） - ハローワークにはWebデザイン系の求人が少ないため民間求人サイト利用者が多くなっている。 - 短期間訓練で習得できるスキルには限界あり、また個人差もあるため、全般的に訓練受講者は「スキル・経験不足」となる。これらの者の受入求人（訓練修了者歓迎）の確保が課題。 - 訓練で得たスキルは、Webデザイン業界以外にも活躍機会があると思われる、求人・企業情報の収集、受講者提供が課題。 - オンライン・eラーニングコースは、育児介護等の事情の者が多く、時間制約など未就職要因があるため、個別支援必要。 - 早い段階で「業界情報」を提供し、就職への意識付け重要。	【訓練受講者関係】 ○ハローワークにおけるコンサルティング強化 ・効果検証結果をハローワークと共有すること。ハローワークでは、効果検証結果及び以下を踏まえ、受講あっせん前、受講中段階に適切なコンサルティングを実施すること。 （目的の明確化） ・知識スキル等の習得は個人差が生じやすい。業界情報等の理解が十分でない者も多いため、「業界情報」などを伝え、明確な目的意識を持って訓練を受講させることが重要。 （学習意欲の喚起） ・訓練修了後、Web関連職種就職者は、就職後も訓練で得た知識スキルを活用している者が多く、就職後の業務遂行に有効なものになっている。訓練カリキュラムを習得することが、採用、就職後の業務遂行につながることを伝え学習意欲を喚起する。 【訓練カリキュラム関係】 ○訓練期間・訓練時期は適当との意見が多く、訓練日程としては概ね妥当と史料。 ・Web関連就職者は、就職後の業務遂行に訓練で学んだ知識等が「役に立っている」者が多く、訓練カリキュラムは有効と史料。 ・「業界情報」は、就職への意識を喚起し、訓練習得の到達点の理解、目的意識醸成のために重要な情報。職業講話等の機会にて早い段階から定期的な情報提供できるカリキュラムとする必要がある。 ・最新ソフトの使用可否は必ずしも重要視されるものではないが、実務の中で広く利用される汎用性・実用性の高い無料ソフトなどは、幅広い活用の機会が想定され、習得により実務能力の向上効果が期待できるため、カリキュラム導入を推奨。 【求人応募状況等の関係】 ○就職支援に係る取組 ・ハローワークにおいて、企業における公的職業訓練の認知の向上に取り組み、訓練修了者（スキル・経験不足する者）を歓迎する求人の確保に取り組む。 ・訓練修了者は得られたスキルにより、Webデザイン業界以外の業界でも活躍できる機会があると思われる。ハローワークにおいて、求人・企業情報の収集、デジタル人材の採用意向など、受講者へ情報提供に取り組むこと。また、「jobtag」を活用しつつ、早い段階で具体的な「業界情報」を提供していく。 ・オンライン・eラーニングコースの受講者は、育児・介護等の事情を抱える者が多いことから、ハローワークにおいては、それらを踏まえた個別の就職支援に取り組む。 【その他】 ○訓練実施機関の体制確保（委託費、奨励金の改定） ・訓練を安定的に実施するためには、物価高、設備費用等の上昇への対応及び講師等の人件費を確保していく必要がある。また、訓練内容を充実（就職に資する効果的なソフトの導入等）するためにも、物価、資金等の上昇に応じた委託費、奨励金等の額に改定する必要がある。	
			【公共職業訓練（委託訓練）】 ・就職支援経費の対象就職者について雇用期間（常用就職・4か月雇用期間）ではなく雇用保険加入＋技能活用を基準としてほしい。支援費対象就職率を5％以上としてほしい。 ・委託費では、デザイン分野は+αの給付が認められるようにになったが、その分野に該当しないと認められない。資金やライセンス料などは増加しているため、委託費が増えないと訓練の実施継続が困難。 ・キャリアコンサルタントを専属雇用している場合は加算となるなどの配慮希望。 ・IT系の就職は民間の求人サイトを利用することが多い。求人サイトは情報量が多いが、求人条件などの信頼性は低い。HWの求人は数は少ないが情報の信頼性は高い。 【求職者支援訓練】 ・Webデザインは就職の幅が広く「就職状況報告書」で関連就職ではないと記述があっても、掘り下げていくと関連しているところもあり判断が難しい。 ・修了後3ヶ月以内の就職が難しく未就職となる人が多い。「まだ働き出すことが怖い」「訓練がずっと続けは良い」と現実から目を背けたいと思う人が多い。 ・奨励金の支給額を見直ししてほしい。	- Webデザインの仕事は幅が広いので、業務について細分化したコースがあっても良いのではない。 ・サイト解析、ログ解析、広告の設定などができる人材がいない。 ・東海エリアではフロントエンドのエンジニア人材が足りない。（HTML/CSS、JavaScript、PHP、JSPで実装できる人材） ・デュアル訓練6ヶ月の座学4ヶ月、職場実習2ヶ月というのはバランスが良い。 ・業務で使用するソフトウェアのライセンス料が高く、人を採用すると人件費にライセンス料が上乗せとなる。 ・中小企業には人材育成のキャパシティがないため、求人サイトで実績のある方を一本釣りするという話しも聞かえる。 ・自営業（個人請負）を始める人も多く、インボイス制度などの会社運営に関する基本的ビジネススキルや知識も重要。 ・営業経験のある人は、Webコンサルティングを検討すると良い。人材ニーズがあるものの、営業経験とWebの知識が必要となるための慢性的に人手不足。				

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	介護・医療・福祉分 野	・受講者間で習熟度の差はあるものの、毎日当日の学習目的を説明して、事前に行える限り受講者の不安を取り除いてから訓練を進めている。 ・時には介護現場の厳しさを伝えつつ、受講者に寄り添った就職支援を実施している。 ・訓練中のキャリアコンサルティング実施につき、質等の確保に苦慮している。受講者が訓練受講前にキャリアコンサルティングを受けていると、訓練開始後のジョブ・カード作成が容易になり、その分質の高い就職支援が実施できると思われる。 ・訓練受講希望者と直接話をする説明会の機会をもっと増やせれば、受講者の増加につながると思われる。	・実習で学んだ基本的動作は非常に役に立っており、利用者を思いやる気持ちや寄り添った対応ができています。 ・訓練中のグループワークでの話し合い、振り返りが効果があったと感じており、利用者とのコミュニケーションで役に立っている。 ・様々な介護現場があるため、訓練中に学ぶ内容だけでは現場で必要とされる多様な利用者との接し方には対応できないことがある。 ・利用者の状況により同じサービスでも困難度は違ってくるので、いろいろな状況を想定した実技の機会をもっとあってほしい。	・基本知識が身についているため、業務を覚えてもらうことがスムーズである。 ・「訓練修了者を採用する際、賃金等の雇用条件を優遇しているか」という質問に対しては、介護職員初任者研修を取得していると採用に優位に働き、賃金も上乗せしていると回答があった。 ・利用者により接し方で特に配慮を要するケースがあるので、感情のコントロールがより高いレベルで身についているとトラブル回避になる。 ・一つのサービスでも、障害のある方、認知症の方、高齢者等いろいろな利用者がいるので、様々な方を想定した実習を経験できたら、現場でもより役に立つと思われる。 ・訓練受講の要素に加えて、介護に対する意欲、やる気がある方を採用したい。	特段なし。	・利用者との関係構築をより良くするために、介護能力の向上に関係する感情のコントロールや傾聴等の習得を目的としたカリキュラムの改善、充実を訓練校と検討。 ・受講者が就職先として希望する介護サービスの種類を想定した介護現場の見学や実技の機会を設け、就職後にも困感しないよう総合的なスキルアップを図っていく。 ・就職意欲を高めるため、訓練申込段階から就職についてのイメージ作りや採用されやすい人材を意識できるよう、可能な限り訓練前からキャリアコンサルティングを実施し、就職支援を行う。 ・ハローワークにおける介護系訓練校の説明会の機会を増やし、簡単な介護体験もできるよう、介護のこと、訓練内容のことがより効果的に伝わるような場を提供し、受講者の増加につなげていく。
25	滋賀	IT分野	【学科及び実技における工夫】 実技訓練に重点を置き、実務を想定して個人演習及びチーム演習を設定し、協調性やコミュニケーション能力の向上を図っている。今までの訓練内容の整理や復習ができるようグループ課題を設定し、足りない技術の認識ができるようにしている。 【就職支援における工夫】 オンラインチャットツールを活用し、個別のニーズや質問に迅速に対応できるようにしている。 IT訓練対象の会社説明会（業界研究説明会）の実施。 IT業界特有の就職活動方法の説明及びオンライン説明会への参加勧奨。 【募集時における工夫】 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。 訓練専用のホームページを設け、カリキュラムの説明や動画を詳細に掲載することで、訓練内容の理解促進を促す。 【その他課題】 受講者の年齢層が上がっており、若年者の受講者が少ない。 訓練でスキル・知識を習得しているにも関わらず、年齢が高いためIT分野の就職就くことが困難。 県内企業に就職を希望している訓練受講者が一定数いるものの、県内のIT分野の就職先が少ない。	VBA、プログラミング言語、データベース演習といったカリキュラムで学んだ考え方が仕事で活きている。 ITに関する基本的な知識を学べ、現在の仕事で役に立っている。 基本的な知識を学ぶことができ、対応力も身に付けられた。 就職先に関連した知識でないと活用できない。 主流言語であるJAVAを学びたかった。 チームで作業するため、コミュニケーションスキルを学べると良かった。 プログラミング言語全般に通じる論理性、構築の仕方が学べると良かった。 基礎的な部分だけでなく、実践的な内容を学べると良かった。	ITに対する興味関心の高さを裏付けけるものとして訓練を受講していたことを高く評価する。 基本的なITリテラシーを有していると判断できるため、訓練を受講していたことを高く評価する。 プログラムを実際に経験していることをある程度評価している。 基礎理解があることをある程度評価している。 ITパスポートレベルの広範な知識を習得しておくことが望ましい。 最新の現場技術の把握や試用（例：WEBフロント技術の場合、Sass、React、TypeScript等）。仕事に対するモチベーション、学習に対する意識付け。 新しいことを学ぶ姿勢、コミュニケーション能力。 ITに関する基礎知識、基礎スキルがあること。 現在の仕事に適應するまでの早さ。	特になし。	訓練効果が期待できる内容 ・基礎的な知識・技術の習得 ・会社説明会・就職支援 訓練効果を上げるための改善促進策（案） ・一部訓練における訓練カリキュラムの改善 ・IT業界の理解促進 【訓練カリキュラムの見直し】 訓練修了者及び採用企業のアンケート結果等を踏まえて、滋賀県の施設内訓練では訓練効果が低いと思われる「電気製図」、「電気・電子回路組立」の科目にかかる訓練カリキュラムの見直しを今後行う。さらに、訓練修了者・採用企業から求められている「ソフトウェア・プログラミング」の科目にかかる基礎知識に関する訓練カリキュラムを増加させることによって、訓練内容の充実を図る。 ・企業から求められているデジタルリテラシーに関する広範な知識を付与するための訓練カリキュラムの追加を検討。 【適切な就職支援、就職支援の強化】 ・施設内訓練において、就職支援で実施する会社説明会の評価が高かった。そのため、訓練修了予定者を対象とした会社説明会を引き続き実施するとともに、訓練受講者及び訓練受講を検討している者に対して就職活動に有効な会社説明会を実施していることについて周知の強化を行う。 ・個々の受講者に応じたきめ細かな就職支援を実施できるよう、求人情報の提供、オンライン職業相談の実施を推進。 【適確な受講あっせんに向けた理解促進】 ・ハローワークの窓口職員が適切な受講あっせんを行うためには、IT業界や訓練コースの十分な理解が必要。そのため、訓練施設の見学、オンデマンド研修及び研修会等を実施することで、窓口職員の知識の向上を図る。 ・訓練受講者に対してIT業界の職業理解を促進させるために、訓練受講前の施設見学への参加促進や訓練受講希望者等に対する訓練前キャリアコンサルティングを適切に実施する。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	デジタル分野 (Webデザイン コース)	(1) - Word、Excel、ITパスポート資格対策など、広く学ぶことができる。 - 市内の企業ニーズがあるHP更新やSNSを上手く使える人材育成。 - デジタル関係企業に来ていただき、実際の現場についてお話いただく。 - 基礎力をつけるために、HTML、CSSの時間を多く設定している。 - Dreamweaverなどの最新の内容も取り入れるようにしている。 (2) - キャリアコンサルタントを複数名配置 - 月1回はキャリアコンを実施 - キャリアコン時以外でも常時相談対応、面接練習、応募書類の添削、作文の添削等を行っている。 - 受講生には早い段階で就職の方向性を考えるよう指導を行っている。 - メールでも応募書類の添削を実施 (3) - 委託単価、奨励金の引き上げ。 - 就職支援経費支給要件の見直し。 - 現行の取扱では、就職後試用期間があった場合、対象とならない。 - テキスト代の上限引き上げ。 - 休みが多い方や就職意欲の無い方へ、ハローワークの通所時に指導を徹底していただきたい。	(1) - WEB・グラフィック制作知識 - 画像編集演習 - HTML、CSSによる基礎演習、Webページ作成技術 - Webサイト制作演習 - ITパスポート試験対策 - デジタルマーケティング - グラフィックアプリケーションの基本操作 (2) - アニメーション演習 - CMS演習 - スマートフォン対応演習 - JavaScript、jQuery等のWeb専用プログラミング技術 - HTML、スタイルシートによるWebページ作成技術 (3) - WordPressは実用的な範囲まで教えてほしかった - 基本情報技術者試験まで学べるカリキュラム - エクセルのマクロ - AIについてもう少し深く学びたかった	(1) - OA事務、営業事務でもグラフィックアプリケーションのカリキュラムが役立つ。イラストレータはペイントとの違いやイラストレータでしかできないことなども教えてもらえるとうよい。 - 直接HTMLを使う事はなくても、次の工程に引継ぐ際にHTMLの知識が役立っている。また、顧客向けの簡単なサンプル作成、顧客のニーズ把握する際にも必要な知識。 (2) - WordPressは時間数を増やし、バージョンアップやプラグインの更新方法、エラー時の対応方法も教えてもらいたい。 - ホームページ作成はWordPressが主流になっており、JavaScriptやHTML、HTTPは需要が高くない。 - コミュニケーションに関するカリキュラムがあってもよいのでは。 (3) - 浅くても広く知識が習得できる訓練カリキュラムは事業所内研修（OJT）実施時にも指導がしやすい。 - 幅広く知識がある人材は企業からも需要があると思う。	特になし	- WordPressは訓練修了生、採用企業の両方においてニーズが高く、訓練時間数増加を検討する。 - グループで課題に取り組むなど、コミュニケーション能力の向上に資するカリキュラムの設定を行う。 - ハローワーク職員の資質向上のため、労働局、京都府、機構が連携し、ハローワーク担当者を対象とした、訓練コース及び業界・職業理解のための研修を定期的に実施する。 - 訓練生への指導については、実施機関とハローワークで連携を密にして対応する。
27	大阪	デジタル分野	- 意図的に学科の時間配分を少なくし、実技主体の訓練構成とすることにより、実践演習を通して実務レベルまで引き上げるよう指導している。その際、講師が答えを導き出さずに自ら調べる力、考える力を養うように指導している。 - 標準カリキュラムを基に、地域企業の採用ニーズや訓練修了者からのアンケート調査を参考にして、実情に沿ったカリキュラムに毎年度見直しを図っている。 - 生徒の適性に合わせて、適切な求人へのアドバイスや応募書類の添削支援をしている。	- Javaプログラミング演習については、コードの基本をJavaで学ぶことができたので調べながらやるにしても理解や習得が早い段階で役立った。 - 全体を通して実習が多く、困ったらわかる人に聞くなどのやり取りがほぼ毎日あったため、受け身になり過ぎず授業を受けられたことからコミュニケーション能力の向上に役立った。 - Excelのショートカットキーやマクロについては、訓練受講中に習得すべきだった。	- 現在、Javaのシステムに携わっているため、Javaプログラミングスキルが採用後に役に立っている。 - 理解を深めるために、JavaSilverや基本情報技術者試験に関する知識を習得しておくことは有用と考えられる。 - 自ら進んで勉強する意欲・姿勢に期待する。 - 職業訓練を受講してだけでなく、活用できていたことを評価する。 - IT系も色々な分野があり、SEやプログラマーが具体的に何をするのかわかっていない訓練修了者が多いため、IT分野の概要や職種について職業訓練で説明してもらえると就職後のミスマッチ防止に役立つと考える。	ー	- 急速に発展しているIT業界において、日々最新の技術が登場することにより企業ニーズも同様に变化しており、これに対応するためには常に最新の傾向を把握し、訓練カリキュラムに反映させる必要がある。 - 最新の技術の活用は、基礎的な知識・技術の上に成り立つものであるため、当該知識・技術の習得は必須である。 - 今回ヒアリングを実施した訓練実施機関については上記を踏まえた訓練カリキュラムとなっていたものの、一部就職率が芳しくない訓練実施機関も見受けられるため、適宜巡回訪問の上ヒアリング結果の周知を行う。 - 訓練修了者への業界に対する理解促進やコミュニケーション能力向上に関するさらなる取組について、申請の説明会などあらゆる機会を捉えて訓練実施機関に対して依頼し、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む。

令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるヒアリング結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料3

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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			
28	兵庫	営業・販売・事務分 野	・「訓練実施にあたって工夫している点」：募集段階ではWebサイトやSNSでの周知、訓練の無料体験会の実施等。訓練期間中では実務を想定した講義や学習が遅れている受講生に対するフォロー、学習レベルが高い受講生への追加課題提供等。就職支援の段階では、就職活動計画やアセスメントツール、模擬面接など。 ・「就職に資するものとして、最重点にしている訓練内容」：実務を想定した訓練。コミュニケーション能力の向上。 ・「経済、社会のデジタル化等の影響で求められるスキルに関し、訓練カリキュラム等で対応、改善した内容」：オンライン会議、テレワーク等を想定した内容。 ・「公的職業訓練を実施するにあたり、行政への要望、意見等」：障害者向け訓練校の対象でない方で、何らかの課題を抱え訓練について行けない受講生がいることから、対応を要する。入校後の言動から真に就職を希望しているか疑問を感じる受講生が一部見受けられたことから、これを見極め適切なあっせんを行う必要がある。人件費、文具等の値上りを背景に奨励金の引き上げを求める意見があった。	・「訓練内容のうち、就職後に役立ったもの」：WordやExcelといったカリキュラム内容が最も多く挙げられた。ここで得たスキルは事務職に限らず、幅広い職種において業務遂行、業務効率化に役立っている。また、介護職に就いた修了者が、そのパソコンスキルを買われてIT化が進められている管理の仕事もまかされるなど、その職域の拡大にも役立った。 ・「訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの」：入職後、コミュニケーションスキルの必要性を感じ、これをより実践的に習得できる内容を求める。企業面接に行った後に、ビジネスマナーの講義があり、タイミングが合わなかった。 ・「訓練実施機関の就職支援で役立ったもの」：応募書類の作成支援が最も多い。キャリアコンサルティングや講師との個人面談が意欲喚起、不安解消といった心理面での助けとなるだけでなく、就職活動の進捗を他者と共有することで、自らの立ち位置を客観的にとらえ、計画的にこれを進めることができることといったメリットがある。 ・「就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキルや技能等」：就職先や応募先の職種に直接関連したスキルや資格（例：登録販売者の資格等）	・「採用したポイント」：基本的なパソコンスキル（決して高度なスキルを求めているわけではないが、必須の能力）。基礎的なパソコンスキルがあると認められれば、あとは人柄、立ち振る舞い等が重視される。 ・「訓練によって得られたスキル、技能等のうち、採用後に役立っているもの」：WordやExcelの技能や一定のタイピングスキル、ビジネス文書の実習等により得たスキル（情報を正しく整理し、伝達する力や調整力）。 ・「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や技能等」：パソコン操作のスピードなど、その質の向上。コミュニケーション能力を重視しており、訓練においてこの能力（業務において、自分は何が分からないのか、これをしっかりと分析、把握し、分からないことを上司、先輩等社内人間に聞ける、これによって分からないことを克服できるといったことであり、所属する組織の中で持てる能力を最大限活用できるよう調整する能力）を向上させるのが良いのでは、との意見。 ・「訓練修了者の採用について、未受講の採用の場合と比較して期待していること」：職業訓練の受講の事実をもって、一定レベルのスキルが保証されていると感じている。	・「訓練効果が期待できる内容」：カリキュラム面で、実務を想定した実践演習、コミュニケーション能力向上にかかる講義等が採用選考に自信をもって臨むことに繋がり、入職後の活躍も期待できることから、本件ヒアリングで得た内容を訓練実施機関に対する助言、指導に活用する。これにより、実務を想定した演習を極力多くの科目に設定する他、コミュニケーション能力向上に関し、必ずしもこれに特化した授業を設けることができなかったとしても、様々な科目の講義の中で課題の与え方等を工夫し、コミュニケーションもあわせて向上するような指導技法を確立していくことなど、訓練内容について更なる充実が図られるような取り組みを促していく。就職支援の面では、受講者・キャリアコンサルタント・講師との三者一体的、かつ定期的な個人面談が、受講者の意欲の向上の他、就職活動の進捗に応じた支援を可能とする機会となることから、このような個人面談での支援の質を向上させるべく、現在取り組んでいるハローワーク職員による訓練施設見学会等の機会を増やし、ハローワークと訓練実施機関との意見交換の場を確保し、両者が一体的に支援する体制を目指す。 ・「訓練効果を上げるために改善すべき内容」：ヒアリングで得た内容を訓練実施施設への助言、指導に活用する。これにより、訓練終了後の早期就職を目指すことができるよう、技能習得と並行し、訓練開始段階から計画的な就職支援を実施すること、また、習得進度が速い受講者への追加課題の設定、遅れがちな受講者への補講によるフォローなどといった取り組みを通じ、改善がなされるよう促す。		

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	営業・販売・事務分野	・Word・Excel等の活用など実際に使えるカリキュラムの設定にしている。 ・簿記資格はかなり強みになるため取得を勧めている。 ・FPは資格を取るとモチベーションが全然違うため、取得しやすく自信にも繋がる3級の取得に取り組んでいる。 ・資格取得後から就職活動を行う人が多く、簿記の授業を先に、PCも設定し、実技を早期に実施できるようカリキュラムの設定を工夫している。 ・キャリアコンの充実を図っている。授業やキャリアコン時間外での個別対応に力を入れている。 ・事務局がキャリアコン資格を取得することで就職支援の幅を更に充実することができると考え受検中である。 ・修了後も月2回の就職面談を行っている。PCやコピー機を無料で貸し出すことで、求人票の検索・印刷等のサポートができ評判である。	・未経験職種への転職は年齢面も含めて不安があったが、スキルを身につけることで自信が持てるようになった。 ・会計ソフトを学んだおかげで、スムーズに業務を行うことができています。 ・会社では、一番パソコンに詳しくて、会計ソフトを一番活用していると言われて嬉しかった。 ・パワーポイントをもっと学びたかった。仕事ではメールの使用が多いので、基本的な社用メールの使い方などを学べればありがたかった（同コースを3ヶ月から4ヶ月に変更し内容も拡充済み。）。 ・接客をロールプレイングで学びたかった。マーケティング、ネットワーク知識、Webサイト、ネットショップ管理は、前職で知識があったが、時間が短く、最新の内容ではなかった。	・もう一名の事務員からは、資格もあり、パソコン操作ができるので心強いと聞いている。 ・パソコンの知識を活かしており、他の社員も分からないことを教えてもらい助かっている。 ・パソコン操作は必要となる。資格自体は必ずしも必要ではないが、事業主自身は事務の専門ではないため、目安になり安心感がある。 ・SNSなどで自社の情報を効果的に発信することができ技能などがあればなお良い。 ・少人数のため、一から教えて育成することは困難。パソコン操作や経理関係などの勉強をしており、資格も取得していたことが採用に影響した。 ・基礎的なスキルが身につけているため、より早く実践的な業務内容を習得してもらえると考えた。	・訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えること、内容を最新のものとする必要があるため、訓練実施機関へ訓練修了者の意見を伝える。 ・求人者ニーズを的確に把握し、訓練カリキュラムの充実を図るため、採用企業の意見を伝える。 ・訓練修了者及び採用企業が高く評価していることから、これらの声をHWを利用していない層を含めた求職者・求人者双方へ伝えることにより、定員充足率及び就職率の向上、求人充足支援に結びつける。	
		医療事務分野	・外来、入院、調剤の資格を取ることで知識を持った状態でレセプトの授業に取り組むことができるようにしている。 ・医療事務、医師事務、調剤事務の3種類は個人の強みが出やすいため、3種類の中で自分の望むところに就職できるよう資格取得にも力を入れている。 ・医療事務の求人は未経験でもいいが資格は必要と記載されている場合も多く、資格取得を充実させており、求人ニーズに合うよう設定を行っている。 ・キャリア・コンサルティングの充実を図っている。試験の1級を終えてから就職活動に入るが、関連業界の企業との繋がりを構築している。 ・卒業後もキャリアコンのサポートを実施している。気軽にキャリアコンや就職支援が受けられるよう、受講者に適した担当者が対応できるよう増員や上級資格の受験に取り組んでいる。 ・連携している団体等、地域のつながりがあり、信頼関係もあるので訓練生も安心して就職することができる。	・短期間で複数の資格取得を目指す、とても充実したカリキュラムだった。 ・まんべんなく勉強でき、仕事で直接使う知識ではなくても、総合病院であるため役に立っている。 ・医療保険制度、安全衛生など勉強できて良かった。従事している業務でなくても、医療機関で勤務する上で関連があり、知識を身につけたことが役立っている。 ・全てのカリキュラムが役に立った。接遇や自己分析のカリキュラムは、自身の強みを理解することができ、自己PRとしても活用できたため、とてもためになった。 ・今の仕事も一般的なパソコン操作を多く行っているが、どのような職種でも必要となるため、一般的なパソコン操作をカリキュラムに入れてはどうか。 ・カルテの入力作業もあるため、入力の実技の時間がもっと取れれば良かった。 ・医事コンピュータの実習はあったが、時間が短かった。	・医療機関での業務は流れがあり、業種への理解ができていたことはメリット。 ・医療事務全般を勉強していることは、病院で勤務する上で有用と考える。 ・今の訓練内容で、資格取得については十分。一般的なパソコン操作は必要。 ・医療機関は人と接する機会が多く、コミュニケーションスキルが重要。優先順位のつけ方や判断するスキル、クレーム対応なども。 ・医療用語やカルテの書き方の知識が必要。カルテの作成等も全てパソコン操作となるため、一般的なパソコンの操作。 ・コミュニケーション能力が必要なので、1ヶ月でも実習があるといい。 ・医療事務の基本的な知識があること、訓練を最後まできちんと修了している人ということで、安心できる方と感じたため採用した。 ・人柄やコミュニケーション能力が高いと感じたこと、職業訓練に通うという向上心の高さも魅力を感じた。	・訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えること、実技面の充実と時間を確保する必要があるため、訓練実施機関へ訓練修了者の意見を伝える。 ・コミュニケーション能力の向上を含む求人者ニーズについて、訓練カリキュラムの充実を図るため、採用企業の意見を伝える。 ・訓練修了者及び採用企業が高く評価していることから、これらの声をHWを利用していない層を含めた求職者・求人者双方へ伝えることにより、定員充足率及び就職率の向上、求人充足支援に結びつける。	

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
30	和歌山	デジタル分野					令和6年度上半期でヒアリングの実施で済す。 下半期で実施し、第2回協議会で報告予定。
31	鳥取	営業・販売・事務分 野	・訓練カリキュラムについて、実務に役立つ内容、求人に即した内容となるよう工夫をしている。 ・地域の求職者・求人企業の需要を分析の上、実施時期及び訓練期間を設定し、他の訓練実施機関が行う訓練と日程、内容が重ならないよう工夫している。 ・就職先のイメージ付け、求人情報等の提供を行っている。 ・受講生のスキルや意欲にばらつきが大きいことがあることや、難易度が高くなってくると意欲低下する者がでてくることがあり、対応に苦慮している。 ・キャリアコンサルティングにおいて、ジョブカードを活用した自己の強みや職業興味、価値観の再確認は有効である。 ・訓練後半では、資格試験に気持ちが集中しすぎる傾向にあるため、受講生と一緒に求人検索などを行い、就職に対しての意欲を高めるようにしている。 ・就職への意欲が感じられない受講生への対応として、仕事に対する考えを引き出しつつ、今後の生活設計について考えて言葉にしていたいただくというような取組をしている。 ・訓練の質の向上のために、委託費の増額について検討いただきたい。	・知識・技能、コミュニケーション能力については就職後に役立った。 ・パソコン操作について知らなかったことが学べたため、就職してからパソコン操作で困ることがあまりなかった。 ・ビジネスマナーなどは、今まで知らなかったことも多かったことで勉強になった。 ・就職先によっては使用するシステムが相違していることにより、習得した知識が活かされないこともある。 ・ワード、エクセル2級等の上位資格や労務管理、社会保険等の知識のニーズが高く、ホームページの知識やデジタルリテラシーといった内容も必要と感じている。	・パソコン操作やコミュニケーション能力については、高い評価をしている企業が多数であったが、期待していたレベルではなかったという企業も少数あった。 ・ビジネスマナーやコミュニケーション能力の必要性は9割以上のニーズがあり、ワード、エクセル2級レベルの必要性についても8割以上のニーズがある。また、ホームページの知識やデジタルリテラシーについても7割程度のニーズがある。 ・訓練修了者の採用について期待していることは、ビジネスマナー・コミュニケーションがとれることや、努力することに前向きであり自身のキャリア（将来の）についてよく考えていることである。	・訓練修了者については、在職中でありヒアリングを行うことが難しいことから、訓練内容に関連した職種で就職した71名に対してアンケートを実施し、22名から回答を得た。 ・訓練修了者採用企業については、訓練修了者を採用した企業40社に対してアンケートを実施し、回答のあった33社に対して電話や訪問によりヒアリングを実施。	・採用企業の多くがビジネスマナーやコミュニケーション能力が必要とらえていることから、訓練カリキュラムに係るビジネスマナー・コミュニケーション能力の重要性について訓練実施機関と情報共有することにより、訓練カリキュラムの強化を図る。 ・デジタル分野以外の全ての職業訓練に、基礎的なデジタルリテラシーのカリキュラムを実施。
32	島根	「介護・医療・福祉」分野	【訓練の実施にあたり工夫している点】 ・介護へ前向きな興味を持てるよう、毎朝関連する新聞やニュースを取り上げて話題にする。 ・現場ではチームワークが大切になるため、グループワークを取り入れ受講生同士が議論し発表する場を設けている。 ・カリキュラムの最初に自己のキャリア形成や社会から求められる人間像（社会人基礎力）について説明し、具体的なイメージを持って訓練に臨めるようにしている。 ・今の介護現場をよく知る講師を選定している ・企業実習を経験すると受講者の自信につながり、実習先に就職するケースもよく見られるため、受け入れ先の選択肢が増やせるよう開拓に取り組んでいる。 【訓練実施にあたり課題を感じる点】 ・受講希望者が少ないこと。コース案内の配布など色々行ってきたが、限界を感じる。 ・訓練受講の動機（モチベーション）が個人によって様々であり、訓練施設側が目標とする仕上がり像に届かない場合がある。 【訓練実施にあたって国への要望等】 ・訓練委託費の見直し。介護人材の育成のため受講生が少人数でも取り組んできたが、この状況でいつまで開講できるかわからない。少人数でも運営できるよう資金補助などがあればと思う。 ・訓練に限らず、介護分野への積極的な支援策。	【訓練内容のうち役立ったもの】 ・訓練内容がそのまま仕事に使えるわけではないが、基本を知っていることで、仕事がスムーズに理解できる。 ・実技で学んだ実践的なスキル（動作の前に行う声かけなど） ・身体介護の基本動作や要介護者への接し方 【訓練内容のうち役立たなかったもの】 ・習ったことは何かしらの役に立っている。役に立たなかったというものは今のところない。 【訓練で学んでおくべきスキル】 ・重度の方に対する介護方法（比較的軽度の方に対する実習内容だったため） ・実践的なスキルの留意点（食事介助のコツや看護師が実施することへの理解など） ・実技や企業実習の時間がもう少し長ければよい ・コロナで予定していた実習ができなかった。実際の介護現場を学ぶ時間は必要だと思う。 【その他】 ・難しいことだが設備面が気になった（ベッドの老朽化など） ・訓練修了後も他の受講生や講師の方と情報交換できているのが良い ・自分の条件に合う就職先を探してもらうなど、手厚い就職支援をしていただき有り難かった。	【スキルで採用後に役立っているもの】 ・介護に関する基本的な用語や知識。訓練で習得した知識がそのまま実務に活かせるわけではないが、基本を理解しているだけで業務が円滑になる。 ・要介護者への言葉遣いや接し方が良い 【習得しておくことが望ましいスキル】 ・企業実習による実体験をより重視して欲しい（現場とのギャップの解消） ・人との接し方やチームワーク、社会人としてのマナーも含めたコミュニケーションスキル ・介護の事例などを多く聴いておくこと 【訓練修了者に期待していること】 ・職業訓練で介護を希望し受講した方は、介護の仕事に興味を持っており仕事に対する意欲が違う。定着率の面からも高い意欲に期待している。 ・即戦力としての期待 ・訓練の実習で要介護者に接している部分は大きなメリット 【その他】 ・介護従事者のさらなる不足が予想されており、介護人材の育成に相互に協力していきたい ・就職に向けた訓練生と採用企業との情報交換の場を増やして欲しい ・以前15名体制だった部門を半分程度で運営しており、職員平均年齢も50代後半。定年者を継続再任用でなんとか保っている状態であり、人手不足は深刻になっている。	「介護の各種魅力と求職者のタイプを分類し、介護業界への効果的な誘導ができるようになるマッチング表の作成」を改善案とした。 【以下理由】 ・現状のカリキュラムに大きな不満や不足はみられなかった ・採用企業から訓練生への評価は高く、訓練生の訓練施設に対する評価も高かった ・明確にネガティブな意見として、訓練施設は金銭的な問題、企業は深刻な人材不足を訴えていた ・急激な訓練奨励金単価の引き上げは難しいが、介護訓練は定員の半数程度で開講することが常態となっており、定員上限で開講できれば単価が倍になることと同じ効果がある。また、訓練受講生が多いほど、企業に送り込める人材を生み出すことにもなる。 - 上記により受講生の取り込みを最大のターゲットとし、受講動員の強化につながるよう改善案を作成することとした。	

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
33	岡山	デジタル分野	〇工夫している点 ・単なる知識の習得に止まらず、実際に業務ができるようになるための演習を行い、その成果を習熟度評価の基準としている。 ・受講生による自主的な学びを奨励し、受講生発案のオンライン座談会や勉強会の開催を促進している。 ・学習内容の定着を図るため、テキストを用いたインプット後、グループワークによるアウトプットの時間を設ける等、学習効果を高める取り組みを実施している。 ・デジタル分野の企業リストを作成し、各企業が求める人材情報を受講生に提供している。 ・デジタル関連企業の経営者や人事担当者を招聘して就職相談会や職場見学会を実施し、就業イメージの具体化や就職意欲の向上を図っている。 〇国への要望 ・訓練で使用するデジタル機器導入のための支援をお願いしたい。 ・デジタル関連コースを実施するためには、スキルの高い講師の確保が不可欠であるが困難な状況にある。講師を育成する施策の実施や講師謝金の増額が必要であると思われる。	〇就職後設立した訓練 ・取り組み方、考え方、不明点をどう解決していくかということを学び、新しい仕事への理解、解決方法へと繋がっている。 ・基本情報技術者試験で勉強したことが役立っている。 ・WEBサイトの仕組みなど、現在の仕事で必ず知っておかないといけないことを学び、非常に役に立っている。 ・就職活動のサポートが充実していて、とても助かった。 〇意見等 ・訓練受講者のレベルに応じたコース設定でもよいのではないかと思った。 ・もう少し実践レベルまで学べると、更に自信が持てたと思う。 ・基礎的なことが多く、学んだことだけで実際に働くことは難しいと感じた。	〇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 ・基礎的なスキルを習得しているため、採用後の研修が教えやすい。 ・未経験者と比べて説明に時間がかららないため、円滑に仕事を進めることができる。 ・基本がしっかり理解できていて、順応力が身に付いている。 ・採用時にITパスポート、基本情報技術者等の資格を取得していると、個人のレベルをある程度把握できるので、採用後の方向性についても話が進めやすい。 〇訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等 ・セキュリティやERP等の知識を持った方を採用することで、即戦力となってもらえることを期待している。 ・ITについて6ヶ月の訓練を終了していること、ある程度社会人経験があることが未経験者よりも安心できる材料になっている。 ・トラブルやエラーに対する問題解決能力が備わっていることが望ましい。		・クラウドサービスに関する知識や技術動向は、社内システムの構築においても欠かせない要素となっており、今後のニーズを踏まえつつ訓練に取り入れる検討を実施機関に依頼する。 ・訓練受講者から「ITパスポート試験等の資格の重要性を早めに知っておけばよかった」といった意見があったことから、入所時や個別面談において資格の重要性をを強調する等の対応を訓練実施機関に依頼する。 ・SEへの就職活動においてもポートフォリオが必要となるため、訓練により習得する知識・技能が訓練コースに設定された職種にマッチしていない可能性があるため、訓練実施機関にカリキュラムの再検討を依頼する。 ・短時間、短期間の訓練については訓練受講者及び就職先企業等のニーズを把握したうえで、訓練範囲を見直すよう訓練実施機関に依頼する。 ・専門スキルの習得に加え、問題解決能力やプログラミング能力が習得できるようなカリキュラムの導入についての検討を訓練実施機関に依頼する。
34	広島	IT分野	・企業や人材紹介会社から情報を収集し、現場で必要とされるスキルを付与できるカリキュラムを設定している。 ・専門科目においてだけでなく、コミュニケーションやビジネスツールの活用能力など業界の需要に沿った訓練科目を取り入れている。 ・チームにより解決する課題設定や全員の前のプレゼンテーションを取り入れている。 ・キャリアコンサルタント自身が業界の最新情報を知るための勉強会を実施している。 ・授業後の質問対応や土曜日（キャリアコンサルティング実施日）の自習室解放、自習時間に指導者を付ける等の工夫をしている。 ・説明会に加え、YouTubeでも修了生の声を公開している。今後は過去1年間分の修了生の就職先一覧を配布予定である。	・事前説明会で修了者の話（異業種からの転職者やプログラミング従事者等の話）があると良い。 ・SEとしての考え方や必要な資格を早めに知っておきたかった。 ・内容が難しく訓練期間が短かく感じた。もう少しゆっくり教えてほしい。 ・受講生のレベルに差があり、質問しにくい雰囲気があった。講師の増加や授業後の質問対応を検討してほしい。 ・プレゼンテーションに必要な対話スキルをもう少し学びたかった。	・訓練で学んだ知識・スキルを実務と結びつけて活用していくことや、システムをより良く改善するための考えを提案できること等を期待している。 ・グラフやデータベースの利用（プレゼンテーション実習）、サイバーセキュリティに関する知識等を、より一層学んでおくことが望ましい。		・訓練期間に相応した無理のないレベル設定 ・応用ツールの基礎となる内容の充実 ・コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定 ・地域の求人ニーズに沿った幅広い基礎知識・スキル等の付与 ・就職実績や体験談を含む説明会等の実施 ・求人ニーズや求職者ニーズを踏まえた仕上がり像の一層の具体化、見える化
		介護・医療・福祉分野	・講師は今現在、現場で活躍している介護職員・管理者が多く、実際の声を届けられる。講師と面識があると、面接や見学にも行きやすい。 ・職業人講話の講師について、訓練生がイメージしやすいよう複数分野にわたる内容とした。 ・人との対話が多い職業なので、最低限のコミュニケーション能力があることは重要な要素である。 ・求人側は正社員を希望しているが、受講生は他業種からの転職者が多いため、まずはパートで仕事に慣れた後、正社員に進みたいという傾向がある。	・就職前に介護の事前知識があることで、移動の際の声掛けや介助がスムーズにできた。 ・就職先のグループホームでは、認知症の入居者が多いため、もう少し対話スキルを学びたかった。 ・訓練開始時点で、訓練の内容やレベルに不安を感じていたため、自分にあった訓練を選ぶためには、見学や説明会の充実や、わかりやすい資料による説明が必要だと思う。 ・施設の種類（デイサービス、グループホーム等）ごとの実習、見学だけでも複数箇所あればよかった。 ・事前説明会に参加し、「基礎から学べる」というのが良かったし、スタッフからの声掛けもよかった。	・職業訓練の中で実習等の経験があると、実際の業務に際しての不安感はない。 ・認知症高齢者の方とのコミュニケーションと対応技術を習得しておくことが望ましい。 ・7～8割を占める認知症の方への対応力を身につけられる訓練があるとなお良い。 ・訓練修了生に期待していることは、基本的な知識・実技を身につけていることはもちろん、実習等で実際の仕事風景を見て、実感を把握されていることである。		・対話スキルを培うカリキュラムの設定 ・就職支援の充実 ・介護現場の実情を伝えることができる講師の選定 ・施設外実習での職務理解 ・介護施設の種類毎で必要となるスキルの習得 ・就職実績や体験談を含む説明会等の実施 ・求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた仕上がり像の一層の具体化、見える化

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	医療・福祉・介護分 野	①訓練実施にあたって工夫している点：（ ）内は訓練期間 【受講生同士のコミュニケーションの確保】 ・中途退校者を出さないため、多くの受講生に就職してもらうため、開講日のオリエンテーションが大事と考えており、「いつでも相談してほしい。」と伝えている。（2か月） ・開講日のオリエンテーションで、「何を学ぶのか、目指すのか、具体的なイメージを持って取り組んで欲しい」と説明し、訓練の目的について理解してもらっている。（6か月） ・「クラスの和」：開講日に自己紹介の際、「趣味」などのお話を取り入れることや「自己他己紹介」により早期にクラス内が打ち解けるように心がけている。（4か月） 【講義内容で工夫している点】 ・毎日の仕上げテストで復習し、予習につなげる授業に心がけている。（2か月） ・高齢者をはじめ、学ぶ機会から遠ざかっていると独学が難しいことからグループワークやディベートなどのアクティブラーニングが効果的と考え、講義に多く取り入れている。（2か月） ・実務者研修で学ぶべき内容について、簡単であるが授業に盛り込んでいる。（4か月） ・委託訓練（デュアルシステム）においては社会人基礎力としてビジネスマナーや（対人）コミュニケーションスキルを習得可能な訓練導入講習が大きな役割を果たしている。求職者支援訓練の実践コース（ビジネスマナーや（対人）コミュニケーションスキルの設定不可、基礎コースでは可能）との大きな違いである。（4か月） ・訓練にて現場スタッフが講師をすることで仕事での経験を伝えている。（共通） ・「介護予防」で高齢者の食事の栄養バランスや献立を考えたり（学科）と運動への支援（実技）の科目は4か月訓練という介護分野の訓練設定としては長期間であることが可能となっている。（4か月） 【講師について】 ・技術講習には2名以上の教員で対応し、きめ細かな指導を行っている。（6か月） ・科目の講師選定は講師（外部講師）の得意分野を中心に選定している。講師が異なることにより様々な講義を受けることで、視野が広がり、現場での臨機応変な対応が可能となる。（2か月） 【資格・取得スキルについて】 ・すべての訓練において国の基準に基づき「介護における基本知識」や「介護を実践するための必要な技術」などを科目設定している。 ・訓練期間によって、取得可能な資格や知識・スキルが異なる。 2か月：介護職員初任者研修 4か月：介護職員初任者研修、福祉用具専門相談員、同行援護従業者養成研修（一般・応用課程） 6か月：介護福祉士実務者研修、医療的ケア基本研修 【職場見学・職場体験・職場実習等について】 ○訓練期間の長短により設定時間が異なっている ・2か月：6時間 - 職場見学は、座学や実技訓練より効果的であり、見学時にちょっとした体験も組み入れている。また、この体験が修了後の就職にもつながっていると思っている。 ・4か月：117時間 - 企業実習は10日間ごとに2か所の施設で実施した。長期間訓練のメリットとして①現場の1日の流れが把握できる。②利用者とのコミュニケーションがとりやすくなる。③レクリエーション等多くの仕事に触れることができるなど、実践的な体験が可能である。 ・6か月：36時間 ・6h×6日間、訓練修了1か月前に見学実習を中心に、利用者との会話や食事介護、食事の準備などを行っている。利用者からの感謝の言葉や多くの体験をすることにより実習前の介護職のイメージが変化したとの受講生からの感想がある。 ○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 ・訓練実施期間中、1か月に1回、定期的にキャリアコンサルティングを行っている。 ・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。 ・ジョブ・カード作成支援や面接の受け方等についても導入講習や就職支援の科目にて実施している。 ○訓練実施に当たっての国への要望、改善して欲しい点 ・訓練カリキュラムにおいて、資格取得後に職場実習を設定することとされているが、資格を取得する企業実習前に中途退校する者が増えて	【訓練を受けようと思ったきっかけ】 ・業務と実務者研修の受講の両立が難しいと感じたため。 ・家族の介護が必要になったため。 ・転職のため介護施設に見学に行ったが、最低限の知識が必要と感じたため。 【訓練カリキュラムについて】 ・2か月の初任者研修では、本当に入り口部分しかわからない。PCスキルの授業はいらなかった。 ・車椅子を使った、「移動、移乗」などの演習は、実践してみないとわからない部分が多かった。もっと実技の時間があればよかった。 ・職場見学や職場実習は、もっとあった方が良かった。実際に業務をしている講師の話は大変参考になった。 ・カリキュラムで扱う障害の話は高齢者が中心で、障害児・障害者の介助について学べるとよかった。 【訓練を受講してよかったこと】 ・高齢者でも就職ができたという点が多かった。働く意欲のある高齢者に職業訓練を進めたいと感じている。介護というネガティブな部分がクローズアップされがちですが、全くそんなことはありません。毎日、いろんな変化があって自分にあっていると感じている。 ・高齢の自分でも人の役に立つ仕事ができていることがうれしい。自分の介護を必要としている人がいることは仕事の励みになっている。 ・実務を3年以上経験し、介護福祉士の資格取得を目指している。 ・働きながら学ぶことは自分には厳しいが、雇用保険を受給しながら、余裕をもって学べる制度があり感謝している。 ・前職では時間に追われて流れ作業的に働いていたが、訓練を受講することにより業務のひとつひとつの意味を学び、円滑なコミュニケーション（声掛けなど）が大事であると再認識した。今年、介護福祉士の資格を無事、取得しました。	【採用時に必要なスキル・業務にあたって必要なスキル】 ・個人差はあるが「介護」に対する基本的な知識や技術を学ぶ時間を増やした方が経験の浅い人には役に立つのではないかと。 ・介護対象者は、高齢者だけではなく、障害者の場合もある。高齢者と障害者に対する対応の違いを理解して訓練に臨んでほしい。 ・学校や訓練など知識面で優秀であっても、利用者及びスタッフとのコミュニケーションスキルが乏しいと介護の仕事は難しい。 ・相手の立場に立って考えるという姿勢ができていくのが重要である。 ・PCスキルについては、最低限のスキルがあれば十分である。 【訓練カリキュラムについて】 ・「移動・移乗・排泄」の演習を学ぶことは役に立つと思う。 ・仕事の就き始めは過剰介護になりやすいことから、「自立支援に向けた介護方法」を多く学ぶことが将来役立つことになる。 ・「情報収集・アセスメント・介護計画」に関する習得は重要と考える。 介護職員初任者研修としては高度内容であるが、家族から介護に必要な様々な情報を聞き出し、その情報を介護計画に反映させ、職員同士で情報共有をしていくことは介護の仕事をしていくうえで重要であることから、学んでいただきたいと思う。 ・介護保険制度についての知識習得も必要と思う。 【その他】 ・介護の仕事をするのが楽しいと思ってもらえる訓練にして欲しい。利用者やその家族、スタッフの方にはいろいろな考え方をする方がいて、つらいことやうまくいかないことがあるけれど、やりがいを感じることも多い。 ・訓練実施機関に見学・実習をしていただくと障害者介護の業務が理解できると思う。 【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】 ・利用者に対する説明の仕方が経験者と未経験者では異なる。基礎知識がない方はゼロから教えるだけではならないが、訓練修了生は、現場の速いで戸惑うことはあるが、訓練を受講している分修正が早い。 ・施設内での勉強会に積極的に参加し、訓練で得た知識との相違についても意見してくれる。 ・介護福祉士の資格を取得してほしい。	特になし	○企業や求人者（以下「企業等」という。）が求めるスキル・資格と訓練修了生のスキル・資格 ・効果検証を行った訓練コースについて、訓練期間の長短により取得できる資格等には違いがあるものの、介護分野の企業等が求める資格は、「介護職員初任者研修」または「介護福祉士実務者研修」の習得は必須であること。 実際に、就職した訓練修了生が就職先で、実務経験3年以上となり、「介護福祉士」資格を取得した例もある。 ・企業側が求めるスキルに、「介護における基本知識」と「介護を実践するための必要な実技」及び「コミュニケーションスキル」が求められている。 介護における基本知識は、利用者に対する人権に配慮した声掛けや接し方が理解できることである。あわせて、利用者の車椅子からの移動、移乗や排泄などの実技の基礎を身につけることで、場面に応じて臨機応変に対応できることである。 コミュニケーションスキルは、利用者やその家族やスタッフにおいて、円滑に業務を進めていくうえで必須のスキルである。 また、介護支援計画を作成するために利用者やその家族からの情報収集やアセスメントを進めていくためのスキルは将来身につけるべきスキルである。 ・企業側の意見として、特に高齢のスタッフが多い小規模事業所においてはPCスキルについては最低限のスキルで十分と考える事業所もあり、デジタル化が進んでいない現状がある。 訓練修了生へのヒアリングにおいても、現在の仕事では、訓練で身につけた「ワード・エクセル」のスキル等を活かす場面はあまり多くないとの回答があった。 ○訓練に必要なカリキュラム・強化するカリキュラム ・訓練実施機関として、受講生同士のコミュニケーションの確保を挙げており、訓練開講のオリエンテーションで、訓練目的の理解や「クラスの和」を固めるための工夫を図っている。これは、今後、受講生同士の実技を行ううえでも必要であり、中途退校者の防止にもなっている。 ・職業訓練実施機関、訓練修了生及び訓練修了生採用企業が必要なカリキュラムとして、「職場見学・職場体験及び職場実習」は、訓練生同士の実習等ではわからないことも多く、見るだけでも役に立つため時間数を増やして欲しいという意見があった。 また、訓練実施機関や企業側も実際に業務を見てもらうことで就職に結びつきやすくなっているという意見もあった。 ・介護には、高齢者だけでなく、障害児や障害者の介護、介助も含まれ、高齢者への介護（機能維持訓練）と障害者等への介護（機能回復訓練）の対応の違いを理解してほしいという意見があった。 ・一方で、介護業界においてはあまりデジタル化が進んでいない状況が確認されたことから他の業界に遅れを取らないために標準的なデジタル知識やスキルの習得も重要である。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
			いる。 企業実習前の取得資格は介護職員初任者研修受講後でよいのではない か。 ・認定職業訓練基本奨励金の一人当たりの支給金額が20年前と同じと 認識している。物価の変動等を鑑み、増額について検討をお願いした い。 ・認定職業訓練奨励金の支給申請書や提出書類の簡素化を希望する。 ・訓練実施期間重複の解消を希望する。訓練修了時期と開講時期が重な ると、実施機関としての実施体制の確保が困難となるため。 ○その他 ・訓練の良い点として、訓練生の年齢層が幅広く、様々な年齢層とコ ミュニケーションをとることができ、介護職に十分生かせる。				
36	徳島	医療・介護・福祉分 野	・介護は、人が好き、人と関わることが好きな方が多く、また、人に感 謝されることが介護職の魅力であり、そのためコミュニケーション能力 が大事であり、その意味でも職場実習は必要不可欠である。 ・介護分野でもパソコンの知識・技術の必要性から外部講師に依頼し、 54時間のパソコン実践でワード、エクセル、パワーポイントを学ぶこ とができる。 ・介護職へ人材を輩出する使命感により少人数の申し込みであっても訓 練開講に努めているものの、採算面では厳しいことから、何か救済措置 が可能なら願いたい。	・異業種（接客業）からの就業であったた め、講義、職場実習、全てが役立っている。 ・認知症の方などの対応方法について、知 識は得られたが、具体的な対処方法を学ん でおきたかった。もっと充実した内容の職 場実習であれば良かった。 ・現場で様々な利用者に応じたケアができ るようにグループワーク・実習では色々な 方とペアを組んで、対・利用者、対・職員 とのコミュニケーション技術をもっと学ん でおきたかった。	・初心者には一から教育しなければならないが、 訓練受講者は基礎知識があるため、OJTですぐ に対応できる。 ・慢性的な人手不足となっており未経験者ではそ れに急ぎ対応することはできず、今後も訓練修了 者の採用を前向きに考えたい。 ・介護職への就職を目的に訓練を受講しているこ とから職場での定着が大いに期待できる。 ・はじめて介護をするのではなく、介護の基本的 な知識や技能があるので、率先して業務に取り組 んでくれている。 ・業務報告の作成もあるのでパソコン操作や要点 をまとめて相手に伝える力、また、レクリエー ションもあるので発想力や企画力を培えるような カリキュラムがあれば尚良い。	効果検証の実施にあたって「関連就職」などの視点も考慮し、 令和5年4月から令和6年3月までに終了した、介護分野の委託 訓練、求職者支援訓練及び介護労働講習の就職状況を検証したと ころ、対象となった9コース、定員197名、申込者数143 名、入校者数126名、就職者99名、うち関連就職80名と いった結果となった。 また、これら9コースの訓練修了者の就職した者のうち、安定 所の訓練担当で把握している訓練受講の動機をヒアリングしたと ころ、①資格取得により安定した就職を目指す者、②資格取得に より就職先の幅を広げた者、③介護職の経験があるものの、資 格を所持しておらず、訓練を受講し、資格を取得して再び介護職 へ就くことを希望している者、④年齢層が高い者の中では、身内 の介護がきっかけで介護に興味を持ち、介護職を希望した者、⑤ 身内に介護職で就業している者がおり、その影響から介護職を希 望するに至った者、⑥安定所での相談により受講を決めた者、と いった受講動機が見受けられた。	・訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものになる よう、実践的な内容を加えることを提案する。 ・PC操作を含むITリテラシーを習得できるカリキュラム の追加を提案する。 ・介護職に就くことの魅力を十分に発信し、受講者確保に繋 げられるよう職員向けの説明会・研修会を実施する。
37	香川	デジタル分野	・責任感やコミュニケーション力を高めるためにグループでの作業を取り 入れ、受講生同士の関係性構築を図っている。 ・早期就職に繋がるよう求人情報を積極的に提供し、訓練関連企業の企 業説明会を実施することで受講生の業界理解や就職意欲の醸成を行って いる。 ・委託費に係る要件がIT業界の就労実態に見合っておらず、就職者に計 上出来ない雇用形態での就労が多いことを考慮した要件の見直しを希 望。	・関連就職・非関連就職を問わず、Excel の知識が役立っている。 ・訓練で学んだ知識はほとんど役に立っ ているが、実務では応用力が必要とされて いるため、もう少し実践的・専門的な知識や スキルを学びたかった。	・専門スキルの習得だけでなく、生産性向上や 企業運営に活用出来るスキルを求める意見が多数 あった。 ・経験、専門スキル、人柄などの必要度合いにつ いて聴取したところ、専門スキルは最低限のレベ ルは必要であるが、課題解決力、チームワーク、 ニーズを汲み取るコミュニケーション能力が重要 との回答があった。また、良いチームワークを構 築出来る人物が採用時に見極めているとの回答も あり、専門スキル以上に人柄を重視している模 様。 ・自社で必要とするデジタル人材像について聴取 し、以下の回答あり。 ①ECショップの運営やSNS発信など多岐に渡る 業務に対応できる ②失敗を恐れずに自ら考え行動出来る方、チーム で仕事出来るコミュニケーション能力がある方 ③デジタル分野に興味関心を持ち、スキル向上の ため勉強し続けられる ④業務効率化繋がるAI、IoT、kintoneやサー バ、ネットワーク構築の知識を活用出来るスキル があると望ましい	一定期間中にHWを利用する求人者・求職者を対象に職業訓練に 関するアンケートを実施し、アンケート結果は協議会・WGで共有 を図り、訓練計画の策定・コースの見直しに活用している。 また、ヒアリング対象者に非関連就職した訓練修了生、在職者訓 練実施企業を追加。 【非関連就職した訓練修了生】 ・基本情報技術者レベルの知識やネットワーク構築の知識が役立 ち、事業内容の理解度が深まったとの回答があり、職種関係なく ITスキルの必要性を確認。 ・非関連就職をした理由は、持っているスキルに＋αを身につけ て経験のある職種への就職を目指しているとの回答があった。 【在職者訓練実施企業】 ・自社で必要とするデジタル人材像について聴取し、以下の回答 あり。 ①基本情報技術者レベルのスキル、データベース管理が出来る と望ましい ②AIやIoTを現場で活用出来るスキルがあれば業務効率化が図れ るため望ましい ③サイバーセキュリティ対策やRPAなどを活用出来るスキル ④コミュニケーション能力、社会人としての基本マナーができて いる ・製造業において、CADオペレーターは事務職と兼務ではなく専 門職として従事しており、業務効率化のためにITスキルを身に付 けて欲しい、という意見があった。	・企業、修了者のニーズなど訓練コース設定に活用できる情 報を職業訓練実施機関、県、機構、労働局・HWが共有でき る体制を構築し、訓練コースの設定、カリキュラムのブラッ シュアップに活用する。 ・企業が求めるデジタル人材についてまとめたパンフレット を作成し、HWでの相談時に活用することで訓練受講生の早 期就職の意識づけ・業界理解を促す。 ・HW職員が事業所訪問などの機会に職業訓練制度の周知、 訓練受講生の情報提供、訓練関連職種の提案を行うことで求 人開拓および就職率向上に繋げる。 ・資格取得は最低限のスキル・知識を習得しているアピー ルになり就職可能性向上の一助となる旨を職業相談時に説明、 資格取得を促す。 ・訓練修了生は製造業や事務職＋αの業種で就職している者 が多く、情報通信業に限らず企業ニーズが高いため事務職希 望の求職者にも効果的に受講勧奨を行う。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
38	愛媛	営業・販売・事務分 野	・訓練終了後も未就職者に対し、引き続き来校するよう声がけを行い、メールアドレスを交換するなど、訓練終了後も就職支援を継続している。 ・個人面談を行い、今後の目標・課題、これまでの職務経験から学んだこと、自分の強み、価値観を明確にするとともに、自己肯定感が上がるよう支援している。 ・訓練生の中には、疾患や特性などの原因で就職が困難な方が増えており、サボステや難病の就労支援窓口からの情報提供があればありがたい。 ・入校時点で、訓練生の中での極端なスキルのレベル差を感じることがある。スキルの低い訓練生にとっては、それがプレッシャーになっていることがあり、日々励ましながらの訓練となっている。 ・訓練生が多い方が早期に面接を受け、就職が決まる訓練生も出てくる可能性が高く、周りの訓練生にも影響し、就職率が良くなる傾向にある。	・メール作成・送受信の仕方が役に立った ・アクセスとパワーポイントは就職後活用していない方が多いが、アクセスは効率の良い業務を行う上で役に立っている。 ・ショートカットキーは業務の効率化に役に立っている。 ・マナー講習やグループワークなど、お手本に基づいて人前で面接の練習などができたのは、実際の面接を受ける際に役に立っている。 ・Google・Adobe Acrobat・CSVファイルの取扱い、インターネット、SNSの知識が学べれば良かった。 ・より実務に近いWindowsソフトの活用の仕方は、もっと時間を割いて教えて欲しい。 ・窓口での接客や電話応対など、事務の仕事についてもっと学んでおけば良かった。デジタル化が進んでおり、スマホやタブレットの操作方法など、これからもっと学んでいかないといけないと感じている。	・あいさつ、言葉使い、接遇は役に立っているという企業もあった一方で、電話や接客対応のスキルをより一層習得して欲しいと考える企業もあった。 ・エクセル、ワード等は即戦力として役に立っている。 ・あまり使用しないアクセスも含め、知っていることや機能が多いほど効率の良い業務の提案ができるので、幅広い知識は役に立っている。 ・PCとタブレットやスマホを連動して使える技術の習得をして欲しい。 ・業務効率化に役立つ生成AIなどの最新ツールを使いこなせたりGoogleの翻訳機能など便利だと思われるものを習得しておいて欲しい。 ・基本的な社会人としての心得、常識的な物の考え方や採用に当たって重視している。 ・訓練修了者には配属部署によってPCの業務量に違いはあるが、基本的なスキルを身に付けていることを期待している（特にエクセル・ワード）	・ハローワークシステムを用いた定量的な効果分析（営業・販売・事務分野の求人5,157件におけるニーズ分析）の結果、エクセル・ワードは必須。メール、電話応対、ビジネスマナー等の知識習得を促進する必要があると分析した。 【パソコン等関係キーワードを含む求人】 パソコン（PC含む） 1,933件 入力（タイピング・キーボード含む） 1,636件 エクセル 1,627件 ワード 1,439件 基本操作 1,372件 システム（端末・専用含む） 671件 メール（Outlook含む） 304件 等 【事務系キーワードを含む求人】 電話 1,629件 経理（会計含む） 718件 客対応 276件 等	・訓練カリキュラムについては、よりニーズが高く実践的なスキルが習得できるよう時間配分を検討（業務で使用機会が多いエクセルの重点化を図る等）するとともに、ショートカットキー、ZOOM、翻訳ソフト、生成AI、社会人として必要なスキルであるビジネスマナー等の知識習得を促進し、訓練のレベル分けを推奨するなど、委託先等の募集の際、周知・勧奨を行うこととする。 ・受雇生の確保として、HP、SNS等を活用し周知を図り、ハローワークの職業相談窓口において雇用保険を受給していない方への周知を徹底するとともに、訓練担当窓口においては応募者のレベルに合わせた適切な訓練コースへのあわせんを行う。 ・就職支援として、訓練実施機関では面接時にも自己アピールできるようにきめ細やかな就職支援を実施、グループワークや模擬面接等の活用促進、訓練終了後も就職支援を実施していることを周知する。ハローワークでは、訓練終了後3か月まで一貫した就労支援を行っていることを周知し、来所を促進し、就職支援ナビゲーターによる担当制による支援を強化するとともに、訓練終了時期を見込んで訓練コースにかかると一覽表を作成し、求人開拓時に活用する等、訓練修了者歓迎求人への確保に努め、業務に必要なスキルを詳細に明示することでミスマッチを防ぐ。 ・配慮を要する応募希望者には、その特性、配慮が必要な事項、支援機関等について本人了解のもと情報を共有するとともに、訓練受講及び就職活動について関係機関と連携して支援する。
39	高知	営業・販売・事務分 野	① 時代のニーズに合わせ、オンライン会議ツールやデータ共有方法の内容を含めたり、実務で活かせるWebや簿記の内容を取り入れた訓練を計画しており、他のIT訓練科との差別化を図るようにしている。 ② 近年、受講生が抱えるもの（持病・障害・家庭環境など）が複雑化しており、対応に専門的知識を要するものが増え、講師や職員の負担は以前より増加している。 ③ 維持費や講師の礼金等経費が値上がりしている中、奨励金の増額を検討してほしい。また、受講者の年齢が高くなってきており60歳以上の就職率の配慮をお願いしたい。また高齢者とともに障害者も増加しており就職率算定の期間や就職率除外等の配慮をお願いしたい。 ④ 訓練終了後、専用LINEを作成して、24時間体制で訓練生とコミュニケーションをとれる状況で対応したところ就職率向上につながった。 ⑤ WEB広告やCMなど多様な方へ周知できる手段を検討してほしい。 ⑥ 中には就労意識が低い方がいる。就職のための公共職業訓練であり、趣味や知識の延長として留るものではないことを認識してほしい。	① 現在従事してもらっている業務の半分は、Word・Excelを使用する仕事であるため、職業訓練で学んでいなければできなかった。事務職以外の技術職でもパソコンのスキルは重要である。 ② 事務職を募集する際、パソコンのある程度使える人でないとは採用できない。事務系の訓練を受講していれば、即戦力を期待できる。 ③ 採用する際には、Word・Excelは教えずにでもできるレベルであることが前提となる。また、パワーポイントを使用した資料作成やWeb会議ができるスキルも必要となっており、デジタル基礎力やマナー等は必須と考えている。 ④ 修了者は、自己流ではなく論理的・効率的なパソコンの使用法を学んでおり、より効率的に業務を遂行することを期待している。 ⑤ 現代はデジタル技術の活用が必須のためパソコンを使う力は必須。教えてくれたらできるは問題外。 ⑥ 受講生はWordやExcelの操作について説明する必要がなく、入力する内容について伝えるだけでよいため効率的。マナー研修も利用者に対する接遇や、職員間のコミュニケーションに役立っている。	構成員からは、職業訓練実施機関から、物価や人件費の高騰により訓練の委託費等の引き上げについて要望が出ているというワーキンググループの報告書に対して、委託費のような公定価格が最低賃金を下回る設定とならないよう検討してほしいとの要望があり、要望を踏まえ本番に報告する方針。	訓練校からの報告及びハローワークシステムを用いた定量的な効果分析を行い、各分野各訓練毎の関連就職率を公表している。	① 受講促進のため訓練内容や学校の特徴を出し他校と差別化を図る。 ② 事務職では、Word・Excel・パワーポイントのスキル習得は必須。パソコンの基礎的活用術も必要であることを認識してもらう。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
40	福岡	介護分野	・「障がいの理解」について、訓練修了生からもっと深く学びたかったとの要望があり、また、講師からも時間を掛けて学んだ方が良いとの意見もあり、講義時間を6時間から9時間に変更した。 ・受講生が就職を検討する上で、自分が働きたい施設（特別養護老人ホーム、デイサービス等）を具体的に検討できるように企業実習を重要視しており、数十箇所の企業実習先を確保して企業実習を実施している。 ・講義や演習をどのように進めていくか、事前に説明して理解させた上で実施しており、講義後の振り返りシートにより、理解度や満足度を把握して次回開講の職業訓練に活かしている。	・講師が介護の現場を経験した方で、具体的な事例を聞くことができ、現在の業務に役立っている。 ・声掛けの仕方や言葉使いについて、看護師、介護士等、各講師の経歴により指導内容が異なる場合があり、場面によっては学んだとおりには上手く伝わらず、利用者との距離を感じてしまうことがあった。 ・職場実習において、入浴介助の見学だけではなく、実技の体験ができればありがたい。 ・実技は就職前に経験できて役に立ったが、受講生同士で行う場合は介助しやすいように相手に合わせてしまうことがあり、実際の場はもっと大変で、要介護者は体の踏ん張りが効かないことがほとんどであり、職業訓練の演習よりも大変な動作が必要であるなど、そこも訓練で体験できれば良かった。	・実際の現場では、利用者それぞれに合わせた対応が求められ、職業訓練で技能やコミュニケーションについてしっかり学んでいることが実践の場で生かされている。 ・自ら動く力、指示待ちで受身にならない、不明点は質問する等、一歩踏み出す力を習得することが望ましい。 ・職業訓練を通じて福祉業務を理解しており、就職後すぐに離職しない。 ・職業訓練の受講がない方も採用しているが、特に訓練修了生には介護の有資格者としての自覚を持って働いて欲しい、常に学び、向上心を持つことを期待している。	・なし	・修了生採用企業からの、訓練受講による就職の優位性を示す意見については、今後、ハローワークの職員間で情報共有し職業相談（受講あっせん）の場で活用する。 ・修了生及び修了生採用企業からの意見については、福岡労働局HPに公開することで訓練実施機関等に情報共有する。 - また、訓練実施機関に対して情報提供を行うことに加え、各機関（国・県・機構）が定期的に実施している公的職業訓練実施機関への訪問時には、直接訓練実施機関に対してヒアリング内容についての説明等を行い、現行の訓練カリキュラムの内容の検証を促す。
41	佐賀	デジタル分野	・システムエンジニアやプログラマーはチームで働くことが多いため、チームで課題解決を行う訓練を取り入れている。 ・県内企業におけるシステムエンジニアやプログラマーの求人が少なく、県外への流出も少なくない。誘致企業等県内企業とのマッチングを行いたい。 ・Webデザイナーは経験者有利で訓練修了だけでは就職が難しいが、県内の中小企業では、一人で事務も営業も社内DXも…と複数の仕事を任されることが多いので、事務や営業として採用されても、社内のDXの促進やHP更新も担える人材として活躍できるという企業ニーズに合った訓練になっている。 ・Webデザイン業界は、完全分業制で全ての工程を理解していることは有益であるため、企業において幅広くWeb関連技術を行うことができる訓練内容とした。 ・現場の声を多く盛り込んだ内容で講義を行い、資格取得のメリット、就職への考え方などの指導を行った。また、訓練で学んだことを求人者へアピールできるよう支援を実施した。 ・訓練後も役立つよう、基礎を学んだ後はエラーの対処の仕方、情報の集め方、学習する方法などを学んでもらっている。	・IT以外にもビジネスマナーなどに関するカリキュラムも充実しており、就職してから必ず役立つスキルを身につけることができた。 ・オフィスソフトも学ぶことができたので、Web系での就職は難しそうだが、事務など職の幅が広がった。 ・DXを学んだことで、業務改善や改革をするに当たり、考え方やその方法を知ることができた。 ・キャリアコンサルティングで自分を見つめ直し、今後の目標を立てることができた。希望の職種・職種に就職することができたのは、職業訓練で様々な経験ができたことが大きい。 ・もっと色々な種類の制作物を作って、どんどん添削してもらえる時間を増やしてほしい。	・訓練修了者はシステム開発の基本ができており理解もしているので、システム開発について詳しく説明しなくてもよい。 ・今後もDXは必要と思われるので訓練修了者を採用した。DX基礎や情報セキュリティの基礎が活用されるかもしれない。 ・仕事内容が事務関係なのでパソコンスキルは役に立っている。Webデザイン関係の基礎を学ばれているので広報誌の作成などもやってもらう予定。 ・採用にあたって訓練受講の有無は考慮しないが、資格などは考慮する。 ・知識や資格も当然必要だが、ビジネスマナー、コミュニケーション能力、意欲など総合的に考えて採用している。 ・DXについては、今まで手作業で行っていた定型化されたことを自動化して業務効率につなげている。	・企業のための人材に近づけるため、関連資格取得に対応した科目を設定する。 ・Web関連においては、幅広く業務を行うことができるよう、初心者から最新のWeb制作スキルを身につけられる科目を充実させる。また、全ての工程を理解したうえで基本スキルを習得するカリキュラムとする。 ・キャリアコンサルティングや就職支援において、資格取得のメリットや継続した学習意欲の重要性について意識付けを行う。 ・訓練内容を事前にしっかりと理解してもらうため、ハローワークで実施している訓練希望者向けの訓練説明会・相談会への参加を促す。 ・ハローワーク職員向けに訓練実施機関による訓練内容の説明を行うことで、訓練内容の理解を促進し、受講者の確保、求人開拓に活かす。 ・ハローワークにおいて、求人票の仕事内容欄を詳細に記載し、デジタルのスキルを活かせる求人情報を訓練実施機関に提供し、修了後の就職につなげる。	

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
42	長崎	営業・販売・事務分 野	◇企業が注目しているSNSマーケティングに必要な知識や画像加工・動画編集の技術を身に付けることで、実務経験者にも負けない、戦力アップができる人材育成を行っている。 ◇操作の動画を記録し、放課後等の時間を使って繰り返し見て操作を覚えられるようにしている。 ◇受講生は多様な年齢、職務経歴であるため、全ての受講者が理解できるよう、日々工夫を繰り返している。 ◇受講生には常に就職を意識してもらうよう、どう働くのかなど考えてもらうようにしている。 ◇時間外対応になってしまったため、就職支援の時間増加の検討。時間外対応（経費）が訓練校の負担となっている。 ◇就職支援の時間は、応募書類作成や面接練習などがあり、キャリアコンを実施する時間を確保することに苦慮している。 ◇雇用保険の受給期間が長い、家族の扶養に入っている等の理由で、早期に就職する意識が薄い受講生、自分の条件に合う求人にこだわりすぎ活動が進まない受講生がまれにあり、対応に苦慮している。 《国への要望等》 ◇テキスト代の上限金額や受講者1人あたりの委託費などの見直しが必要。 ◇最低委託料の設定。（開校前に辞退者あり） ◇求職者支援訓練ならではのカリキュラムの自由度や、短時間・短期間などの多様な訓練を組むことができれば、差別化ができ、受講者へのアピールができると思う。 ◇ジョブカード講習のような、受講すればキャリアコン可能な制度を作ってほしい。 ◇訓練終了後、病気やけが等（妊娠・出産）で就職活動ができない受講生がおり対応に困っている。就職率算定の際の数から除外してほしい。【独自】（訓練実施および就職支援における問題点、課題等。） ◇受講生集めは引き続き訓練校としての課題である。 ◇受講希望者数が少ない。ハローワークに出向く人が現在はかなり少なくなり、未就職者に訓練実施が知られていない。	《役に立ったもの》 ◇Word、Excel、PowerPointなどパソコンスキル（多数回答あり） ◇ビジネスマナー（メール）、パソコンの概論、印刷 ◇簿記、給与計算、電卓、FP基礎、ビジネス法務 《活用されなかったもの》 ◇特になし（3名） ◇ホームページ作成、PowerPoint（2名） ◇コンピュータ概論 ◇Word、Excel ◇簿記、給与計算、税法、パソコン会計など 《訓練で学んでおくべきであったもの》 ◇ビジネスマナー（電話でのやりとり、話し方等） ◇メールの文面作り ◇Excel（応用、関数、ピボットテーブル） ◇Officeのアプリ版、Web版の違いなど ◇エアレジに関する知識 【独自】（ご意見・ご要望） ◇スキルUPの大切さを感じた。もっと周知いただき機会を増やして欲しい。 ◇3ヶ月で色々な事を勉強しないとイケなかった為、学ぶスピードが早く感じた。もっとゆっくり確実に勉強するには期間を長くして欲しい。 ◇受講する前は消極的でしたが、気の合う友人もでき、楽しくスキルを身につけることができた。受けてよかったと思う。 ◇社会人としての心掛けを厳しくも優しく教えていただいた。職業訓練を受ける事ができて良かったと感謝している。	《役に立っているもの》 ◇パソコンスキル（office）。 ◇コミュニケーションスキル。 《より一層習得しておくことが望ましいもの》 ◇コミュニケーションスキル、ビジネスマナー。 ◇デザイン、文書作成等（掲示するチラシ、インスタ、HPに活用する為） 《採用について未受講生との比較》 ◇基礎的なパソコンスキル。 ◇即戦力（一から教えるのと違う。簿記や会計ソフト、仕事が入りやすい） 【独自】（採用にあたり、職業訓練を受講していることや習得したスキルを考慮したか。） ◇PCスキル（特にエクセル、ワード）を考慮する。他にはアクセスまで使えたと尚良。 ◇取得とした以外のスキルも重視した（職務経験など）。 ◇考慮した（2件） 【独自】（今回、訓練修了者の採用を決めたポイント。） ◇パソコンスキル。 ◇コミュニケーションスキル、人間性。 ◇マッチング（条件相違がない）部分をポイントにしている。 ◇即戦力、技能、技術等の指導のしやすさ。	特になし	・職業訓練実施機関も含め、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連携を図る。 ・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。 ・制度の的確な説明やリーフレット等による周知はもとより、労働局におけるホームページ・SNSでの周知を実施し、ハローワークにおけるSNSによる周知について検討する。また、令和5年度において実施した訓練体験イベント（ハロトレフェス）は、一定周知の効果があったと考えており、令和6年度も実施予定であることから令和6年度の結果を踏まえ、今後も効果的なイベント等の実施について検討する。 ・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、適切な受講あっせん、求人開拓（求人条件変更含む）に活かす。見学の際は訓練施設と意見交換を行うなど、訓練中、修了後の早期就職実現に向けた支援を行うため訓練施設との連携を図る。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
43	熊本	デジタル分野	・実践形式の課題を作成し、仕事のイメージを持てるようにしている。 ・入校時からワークショップを行い、訓練修了までの目標を自ら定め明確にしている。 ・理解度アンケートを実施し、学習進捗を把握することで必要なフォローアップを行っている。 ・生成AI等の最新技術やツールを学習に取り入れ実践的なスキルの習得を支援している。 ・プログラミング等の専門科目だけでなく、関連科目や基礎的なパソコンスキルを学習することで幅広い職種への挑戦を可能としている。 ・パソコントラブル対応、プログラミング、セキュリティなどのカリキュラムを導入している。 ・訓練修了後も自己研鑽の重要性、学び続ける意識付けを行っている。 ・汎用性のあるC言語を先に習得させ、就職したい分野や職種に応じた他の言語の知識も習得できるよう工夫している。 ・知的財産権の各権利について取り入れている。 ・クラウド関連の利用やアプリケーションを取り入れている。 ・キャリアインサイトを利用した自己理解や職業理解を深めたうえで、ハローワークインターネットサービスの求人情報を活用し、受講生が自律的に今後のキャリアビジョンを描けるよう支援している。 ・定期的なアンケート調査で状況の変化や活動状況を把握している。 ・訓練に必要な経費が高騰しているため、受託料や奨励金の見直しをお願いしたい。 ・PC貸し出しに係る費用等の支援を充実して欲しい。 ・就職支援経費の就職扱いについて、柔軟な取扱いを要求します。 ・医療や介護福祉分野など社会的ニーズが高い分野の経費支援の拡充を希望。	・スキルでクラス分けをしてもらったため、自分に合った学習ができ、エクセル1級の資格取得が出来た。 ・学んだことで無駄なものはなかった。 ・業界標準ソフトで動画編集スキルを学びたかった。 【就職後に立っているもの】 ・PC基本操作、ビジネスマナーでの円滑なコミュニケーション能力、エクセル関数、ファイル管理、Web関係の用語や仕組み、OSやハードウェア・クラウドの基礎知識、イラストレーター、フォトショップ、ITパスポート ・デザイン作成の知識と試験対策で行ったデザイン作成演習 ・HTML、CSS、Javascriptを使用したコーディングスキル ・マーケティング 【就職後にあまり活用されなかったもの】 ・Access（業務での使用が無い）、PHP（業務での使用が無い）、マナー講座、HTML、CSS、Wordpress、プログラミング（職種が違った） 【学んでおくべきであったと感じたスキル等】 ・ビジネスマナーで「電話」「来客対応の言葉遣い」の実践練習 ・Access上級レベル、ネットワーク、電子名刺スキル、Javascript、VBA、カラーコーディネート ・Gitを用いたファイルのバージョン管理、ビジネスメールの基本 ・生成AIになれておく ・ディレクション力、デザイン力がアップ出来るカリキュラム	【就職後に立っているもの】 ・エクセル、ワード、パワーポイントのスキルがあり、業務で話をするのに時間を要せず助かった。 ・様々なPC作業に慣れているので、すぐに活かしてもらっている。 ・訓練で学んだソフトを活用し、分かりやすく洗練された掲示物等が作成されており、デザイン作成演習が活かされている。 ・画像系ソフトのスキルやツールの使い方が役立っている。 【より一層習得しておくことが望ましい技能等】 ・ポスター及びHP作成の上級スキル ・画像ソフトの更なるスキル ・デザイン力を向上するプログラム ・基本的なビジネススキル、コミュニケーションスキル、受電のスキル 【訓練修了者と未経験者と比較して期待すること】 ・自身のスキルアップのために学ばれるというスタンスが前向きでポジティブ。前向きに学ぶ気持ちを期待。 ・Web等を学んでいるので採用職種だけでなく任せることが可能となる。 ・即戦力となっている。訓練で習得したスキルを今後業務にどのように生かせるか、活用能力に期待している。 ・知識があるとスムーズに理解してもらえ、指導者の負担の軽減やOff-JTの時間短縮も期待される。	訓練実施機関3、訓練修了者6、修了者採用企業6に対して対面によるヒアリングを実施することとしていたが、訓練修了者のヒアリング候補者からの了解が得られず、効果・検証のとりまとのスケジュール等を考慮した結果、一部アンケート調査に切り替えて実施した。 訓練実施機関4機関は全て対面によるヒアリングを実施。 訓練修了者は4名は対面によるヒアリングを実施。アンケート調査は、19人に送付し5名から回答あり。 採用企業は3社については対面によるヒアリングを実施。アンケート調査は、訓練修了者からアンケート回答があった5名の採用企業5社に送付し、3社から回答があった。 結果、訓練実施機関4機関、訓練修了者9名、採用企業6社に対して調査を実施した。	・最新のAIツールや技術の習得等、現状にあった訓練内容のアップデートを推奨する。 ・パソコン基礎全般の知識・技能習得と多くの産業で汎用的に対応できるスキル習得についてカリキュラムに組み入れることを推奨する。 ・年間で訓練内容、募集定員、開講時期や開講場所の偏りがないよう訓練の設定を検討する。 ・訓練内容がより分かりやすいものとなるよう、受講案内リーフレットの見直しを行う、各種SNS等を利用した情報発信を行う等公共職業訓練周知の強化を図る。 ・適切な訓練コースの選択をするために、訓練希望者の訓練内容理解は不可欠であり、窓口相談における職員の訓練内容理解も重要であるため、訓練実施機関による説明会を継続・充実させ、積極的な参加と情報収集を勧奨する。 ・訓練内容の理解を深めるため、訓練実施機関による訓練希望者向けの見学会やHW職員向けオンライン等説明会の実施を勧奨する。 ・HW訓練窓口、HW求人部門、訓練実施機関が連携した求人確保と情報共有による就職支援を強化する。 ・基本的なビジネススキルやコミュニケーションスキルの学習を取り入れるカリキュラム設定を推奨する。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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	営業・販売・事務分 野	・訓練生と信頼関係を構築することによりスムーズに就職支援ができて いる ・基礎的なＩＴリテラシーを身につけることができている（情報モラ ル、SNS、パスワードの設定等） ・取得目標の資格や訓練の目的への理解が十分ではなく、就職に繋がら ない場合がある ・訓練生の希望と講義のボリューム（難易度）にミスマッチがある ・事務職でも対人業務の可能性があるため、事務におけるコミュニケー ションはとれる必要がある ・精神障害（疑い含む）や就職にあたり配慮すべき点がある訓練生が訓 練修了後就職に繋がらない	・基礎的なPCの知識を活かした（訓練で 習得したExcel、Word等の知識を活かす ことができた） ・就職後に使用する基礎的なスキルを再度 学ぶことができた（接遇、電話対応、ビジ ネスメール等） ・地域や時期、コースの難易度等職業訓練 の選択肢が多いと受講しやすい ・短期間で資格取得を目指すため人によっ てはハードなものだった（訓練についてい けず退校した方も） ・接遇／電話対応／ビジネスメール等や面 接練習／応募書類等、適切な時期に実施を してほしい	・事務を行ううえで必要となる基礎的な知識が役 に立っている（Excel、Word、プレゼンテー ション等） ・経理部門として採用したため簿記の知識は役に 立っている（請求書処理、データ入力等） ・公的職業訓練の認知がなく、訓練の修了が求職 活動時のアピールにならない ・就業する上で接遇や電話対応など基礎的なスキ ルを備えてほしい ・資格取得の実績があるとスキルレベルがわかる ・電子申請やＤＸについて知識があると採用後に 役に立つ	・特になし	・訓練コースのレベルを差別化し、今後の訓練計画に反映す る（4か月の事務コースを5か月に延長し、より高度なスキ ルの習得を目標とするコースを設定→3か月コースとの違い を明確化する） ・ＩＴリテラシーを意識した訓練カリキュラムを設定するよ う実施機関へ依頼する（国の方針に沿い、各企業におけるＤ Ｘ推進や電子申請等の理解を深めるカリキュラムを設定） ・訓練に対する求職者の理解を促進する（求職者が自身の ニーズに合った訓練を選択できるよう適切な情報を提供す る） 【例】訓練募集チラシに、目標とする資格や就職先の業務イ メージについて明記する ・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効果的に 実施するよう、実施機関へ依頼する（各カリキュラムを訓練 生の状況に応じて、より適切な時期に行うよう配慮する） 【カリキュラム例】アサーション（他者を尊重した自己表 現）トレーニングやグループワークなど ・公的職業訓練の認知度を向上させる（公的職業訓練を修了 することが採用企業にとってインセンティブとなるよう広報 活動を推進）

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
45	宮崎	営業販売事務分野	○訓練実施機関（5団体） ・現在の情勢に伴い企業ニーズの求めているITリテラシーを重視した内容（対応）で実施しており、今後は併せてセキュリティへの基礎知識等も必要と考える。 ・採用後のチーム（組織）としてのポテンシャルも必須と考えるも、就職活動から鑑みると就職への意欲に実施する側との温度差がある（充足率への影響）。 ・物価高騰の中、設備・人件費・広告費等を踏まえ、今後の委託料、奨励金等の保障への見直し。 ・宮崎においては、訓練内容が類似しているコースが多いため募集時期も重複しやすいため考慮して欲しい。 ・訓練開講時に当たり、希望者への事前周知説明（目的、内容等）が的確でない、受講後半への就職意欲が他受講生へのモチベーションへ影響がある。	○訓練終了者（9名） ・前職において研修制度等がなかったため、基礎的なことから学べ就職活動に自信が持てた。 ・実習制度があることで、面接前の対策や事前の社風も知ることが良かったが、もっと実習期間や企業数を増やして欲しい。 ・採用後の事を踏まえると、今後、企業が求めているSNSやオンライン活用に活かせるような内容を多く取り入れるべきでは。 ・もっと訓練に関する内容を民間企業へ直接訪問し周知を図ることが効果的では。 ・資格取得目的に特化せず、採用後の部署転換も考え、コミュニケーション（会話や接し方）も重要視して欲しい。	○採用企業（8社） ・仕事に対して自主性を感じられる方もいるが、業務スキルに対して基礎以上に常に適度なアップデートが必要なことも事前に知っていて欲しい。 ・資格取得に関して採用時には必要であるが、他業務への対応も必要であることから、資格だけを重視してはいない（実践的な面を訓練強化）。 ・企業側が訓練機関を訪問（見学）することで、訓練生の実態（姿勢）を予め知ることができる（企業側が実施機関で会社説明会（終了後採用された方の講話等）ができると良い）。 ・もっと、コミュニケーション、社会人マナーを学んで欲しい（採用後の研修（リ・スキリング）に対する姿勢のため）。	・特段なし	・ビジネスマナーや社会人の心得、コミュニケーション能力の向上に関する事項は、企業・受講者共に関心が高いことから、今後実施機関に対しカリキュラムに組み込むよう促す。 ・ITリテラシーに関するスキルアップ、セキュリティに関する知識取得に向けたカリキュラムに取り組むことを推奨していく。 ・企業への訓練理解促進も踏まえ、企業による実施機関見学会の実現に向け環境整備や訓練中の企業説明会を実施することで、企業・受講生双方の橋渡しとなる実習等への促進を図るよう実施機関へ促す。
		※効果検証ヒアリング計画ではありませんが、委員からの意見より今後、検証していく分野であるかの検討項目として、別途実施した分野 介護・医療・福祉分野	○訓練実施機関（1団体） ・福祉に関する幅広い知識や業界について学ぶべき事が多岐にわたるので、現職の講師が、相談、情報提供、アドバイス等常時対応している。一方で、やむを得ず欠席により補講となった際、自費となるため補助的な見直しがあると良い。 ・コロナ禍により実習カリキュラムが減少したが、就職した終了者や施設担当者からの講話等を新たに取り入れたことで、現場の生の声を発信することができた。 ・就職意欲に温度差があるため、積極的な就職支援強化を図っている（早期相談、自主的な施設職場見学）	○訓練終了者（3名） ・全てのカリキュラムに実技、実践的な内容が盛り込まれていて就職に活かされている。 ・施設での職場実習が少ないと感じた。 ・次への資格取得への目標ができた。 ・就職活動のための、施設情報や採用になった修了生の情報をもっと知りたかった。	○採用企業（1社） ・資格なしで経験ある方は資格取得後、すぐに夜勤へのシフトへも対応できるので大きな戦力となっている（採用する条件としての年齢的な面も問題ない）。 ・訓練での実習内容と現場とのレベルにお互い戸惑っている事が多い。 ・福祉に対する入り口（心構え）をしっかりカリキュラムに取り組んで欲しい。 ・本来、経験者を決め手としているが、人手不足である現在は、人材確保を優先しているのが本音であり、技能は実践の中で育成していく。 ・従業員の不安解消に向け、より業務内容と賃金の差、福利厚生面等の環境整備の充実を図り、良好な人間関係構築を図るよう努力しているが、事前にある程度業界のイメージが出来ていると尚良い。 ・外国人留学生在が受講できる制度になると良い。	・特段なし	・三大介護（食事・入浴・排泄介助）の基礎的な知識習得や実践（実習）について、引き続き推奨していくと同時に、特に実習受け入れの充実化を図るための理解を企業側に積極的な周知啓発に取り組んでいくことを実施機関へ促す。 ・福祉・介護業務以外での社会人の心得、コミュニケーション能力の向上に関する事項は、企業・受講者共に関心が高いことから、今後実施機関に対しカリキュラムに組み込むよう促す。
		※効果検証ヒアリング計画ではありませんが、委員からの意見より今後、訓練に反映させることが可能な検討するため、別途実施した分野 半導体関連企業			○ヒアリング企業（5社）※コンソーシアム参画企業へ依頼 ・半導体全職種において人材育成のスキームが下火になっていた影響があり不足している。 ・特にオペレーターの人材（人手）不足であり、労働条件も24時間、365日稼働が一つの要因となっている。 ・若年層であれば、経験がなくとも訓練で社会人の心得（マナー）の基礎的なものがあれば、採用後の研修（メンター制度等）で問題は無い。 ・機械設計、CAD等の基礎的な終了者であれば、電気回路に関する知見も含まれるため必要はある。 ・実施機関として受け入れ（職場実習的な）、いい人材がいれば自社採用できる事も可能で、人材確保、育成に繋がる。 ・基礎的な知見があるに超したことはないが、現場とのギャップを感じる可能性がある。	・特段なし	○今回のヒアリングに対する見解 ヒアリングを行った半導体関連企業においては、中途採用に関しては社内教育が充実していることもあり、半導体に関する知識、経験等について必須としていないと考えられる。また、社内教育を視野に入れ年月をかけ技術者を育成していくことから、半導体に関するスキルについて訓練内容に反映出来る知識や技術は確認できなかったものの、CAD、電気、機械、情報処理、システムエンジニアの基礎知識があるとよいとの回答を得られた。 これらの知識はポリテクセンター施設内訓練のCAD・NC加工科や電気設備技術科、求職者支援訓練や委託訓練でのIT分野（情報処理、エンジニア）の訓練において実績があり、多くの企業が求める社会人としての心得やビジネスマナーにおいても職業訓練によって知識を習得出来る部分もあるため、今後、職業訓練を計画・実施するにあたり時代やニーズに合わせた訓練内容の見直しや定員充足に向けた取り組みが必要である。

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) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 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		
46	鹿児島	介護・医療・福祉分野	・就職後に即戦力として働けるように、可能な限り実技の時間を設けるようにしているほか、指導内容に偏りが出ないようにするため、実施機関で雇用している講師だけでなく外部講師を招いている。また、外部講師も介護現場の最前線にいる方を招聘し、現在の介護現場の実情やトレンドを受講生に伝え、現場を理解してもらうよう工夫している。 ・近年は介護機器を導入することで、介護士の負担を減らし、直接的なケアを増やす場面が増えてきているため、最新の介護機器をレンタルし、介護の現場の変化や最新の情報を提供している。 ・試験前対策講座や勉強会を実施し、資格取得への意欲の向上に努めた。 ・受講生の背景や勤務希望エリアを踏まえた求人情報提供のほか、ハートピアや介護センター等の社会資源見学や履歴書・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。 ・ハローワークと情報を共有するなど、連携を図っている。 （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、外部講師の招聘、コロナ等の感染防止対策、セキュリティの確保のための施設維持管理等に相應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、訓練実施機関の経営への影響も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、機構、ハローワーク等がアンケート、職業相談等で把握した受講生から訓練実施機関への要望、意見、苦情等について詳細に教えてほしい。 ・介護の魅力や現状、今後など、若い世代や異業種から転職を考えている人に興味を持ってもらえるような広報活動を積極的に行ってほしい。	・講師の方から現場の様子や状況に応じた様々な事例や症例を聞いたり、介護動作を体験できたことが、役に立っている。 ・利用者とのコミュニケーションの取り方、接遇、移乗介護、トイレ介助について、習得したスキルが就職後も役に立っている。 ・訓練では健常者を相手にするが、現場では高齢者を相手にするため、感覚がつかみにくいところがある。 ・食事介助、入浴介助、経管栄養のいろいろなパターンに対応した方法、利用者の体調不良を素早く察知するための知識について学ぶことが出来れば良かった。	・介護現場においては24時間365日全員で協力しながら仕事を行うためコミュニケーション能力が非常に大切であり、利用者に対しても「対人」となるため、そのスキルが非常に大切だと考えている。 ・授業と現場とでは温度感が大きく異なるため、現場の様子を積極的に伝えていることが受講生のためになっていると思う。現場に行くかどうかでもカルチャーショックが発生してしまうため、いかにそのギャップを小さくするかが大切だと考えている。 ・オムツの着脱、入浴介助の方法、高齢者の身体的特徴（関節部など）の把握とケアの方法、ホディメカニクスについては、訓練である程度習得しておいていただけるとありがたい。 ・入社してから学ぼうとしていく姿勢が大切だと考えている。 ・訓練受講生は、資格の必要性を理解しているため上位資格取得の意欲が高いと感じる。	・特になし	・対人スキル、コミュニケーション力は、業種・職種を問わず重視されており、引き続き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。 ・介護事業者による説明会の実施などにより、イメージアップを図り、介護・福祉の現場への仕事理解を促すものとする。 ・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求人開拓、職業紹介を実施するなど、きめ細かな就職支援に取り組むものとする。 ・求められる訓練内容については、労働局、県、機構、訓練実施期間で共有していく。 ・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、求職者だけでなく在職者に対しても、活用の促進に取り組んでいく。
47	沖縄	「理容・美容」分野	【訓練実施にあたって工夫している点】 ・現場ですぐに使える人材を目指して、技術だけでなく、働くことの意味や人生設計についても一緒に考えている。 【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】 ・月1回外部のキャリアコンサルタントを呼んで対応している。 【訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点】 ・委託費が上がらない現状で経費が圧迫している。 【訓練生が受講前に備えて欲しいことは？（独自質問）】 ・卒業後の働き方や現状について、事前に訓練実施機関のセミナー等を受講することで、受講前に分野の知識をつけ、目的を持って受講を検討して欲しい。	【訓練内容のうち就職後に役に立ったもの】 ・全て役に立った。 ・外部講師としてサロンを経営しているオーナーから、顧客のお出迎えから見送りまでの流れ等の実務的な話が聞けて役に立った。 【訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの】 ・特になし 【就職後に感じた、訓練で学んでおきべきであったスキル、技能等】 ・特になし 【キャリアコンサルティングの効果・改善点について（独自質問）】 ・就職先を選ぶにあたって、分野に特化したアドバイスをして欲しかった。 ・あまり必要ないと感じた。 【訓練開始前から希望の働き方は決まっていたか。決まっていなかった場合、どの段階で決まったか（独自質問）】 ・決まっていなかった。時間と曜日が合わず、仕方なく違う仕事を探した。 【訓練期間は適切であったか（独自質問）】 ・学料の時間が足りないと感じた。	【訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役にたっているもの】 ・基本的な手技は習得しているように感じる。 ・技術は就職してからでも磨いていけるが、心構え等が備わっていないと短期間の離職に繋がる。 【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】 ・社会に認められる身だしなみ、接客スキル、電話応対等の社会人としての基本的なスキル。 ・肌、筋肉、骨等の身体に関する基礎知識を習得していると、就職した後に教えずらい。 ・持っていると有利な資格は「化粧品検定」 【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】 ・技能の基礎を習得している。 ・正直に言うとなし。	「理容・美容」分野を選定した理由として、公共職業訓練（委託訓練）と求職者支援訓練の就職率には大きな差（32.9ポイント差）があることから、公共職業訓練のいいところを求職者支援訓練に取り入れ、ひいては分野全体の就職率改善を目指す、としていたところ。ハローワークシステムにより、その他就職率（雇用保険適用とはならない働き方等を含む就職率）を比較したところ、依然として公共職業訓練（委託訓練）の方が就職率は高いものの、差が縮小（8.3ポイント差）することが分かった。結果、「理容・美容」分野の訓練修了生においては、フリーランス等の多様な働き方が多くあることが判明した。	・知識習得、検定試験対策のため適切な訓練機関を設けるよう実施機関に提案する。 ・多様な働き方に対する理解促進のため、職業人講話、職場見学等のカリキュラムを追加するよう実施機関に提案する。 ・即戦力として活躍出来るよう、理容・美容業界に求められる身だしなみ、接客態度、コミュニケーション等のカリキュラムを強化するよう実施機関に提案する。 ・キャリア形成・リスキリング推進事業との連携により、訓練実施施設以外においてもキャリアコンサルティングを受ける機会を設ける。 ・多様な働き方を踏まえ、受講あっせん・指定求所日等におけるハローワークのキャリアコンサルティングを強化する。 ・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を厚生労働省へ報告する。

令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・特に委託訓練については、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、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「IT分野」 「デザイン分野」	・一層のコース設定促進。 ・デザイン分野は求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、さらに令和4年度は受講者が減少。	・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。 ・効果的な周知広報の実施。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和6年度取組状況

委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。

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効果検証結果を全国に情報共有。

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。

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。

都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。
【再掲】

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。
【再掲】

委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進

令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

**応募倍率が低く、
就職率が高い分野**

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】

応募倍率が更に低下し69.4%。就職率は横ばい。

【求職者支援訓練】

応募倍率が横ばいの69.8%。就職率は向上。

**応募倍率が高く、
就職率が低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】

- ・IT分野：応募倍率、就職率ともに低下。
- ・デザイン分野：応募倍率が著しく低下。就職率は横ばい。

【求職者支援訓練】

- ・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
- ・デザイン分野：応募倍率が低下。就職率は向上。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和5年度も同様の傾向。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

評価・分析

応募倍率	両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き 改善の余地 がある。【A】
就職率	比較的高水準で推移。

応募倍率	特に委託訓練におけるデザイン分野について、高応募倍率が 大幅に解消・改善傾向 。
就職率	両分野における就職率は56～69%で比較的低調であり、引き続き 改善の余地 がある。【B】【C】

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

A 令和6年度計画に引き続き、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Dの措置も併せて実施。

B 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した**効果的な訓練内容であるかどうかの検討**を行う。

C 令和6年度計画に引き続き、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**できるように、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。

また、**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などの取組推進が必要。

D 令和6年度計画に引き続き、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、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

E 就職率に加えて、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた**求職者の希望に応じた受講あっせんを強化**する。

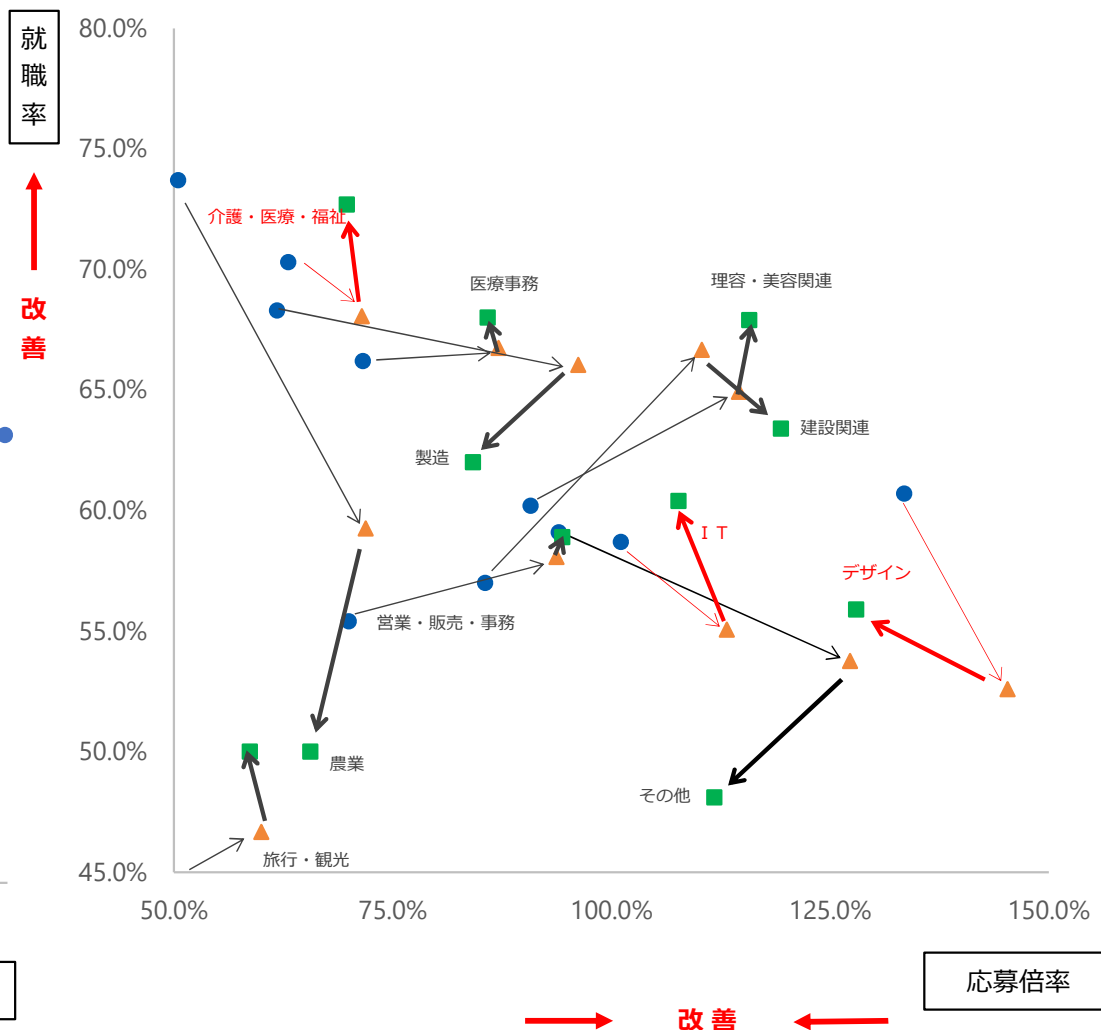
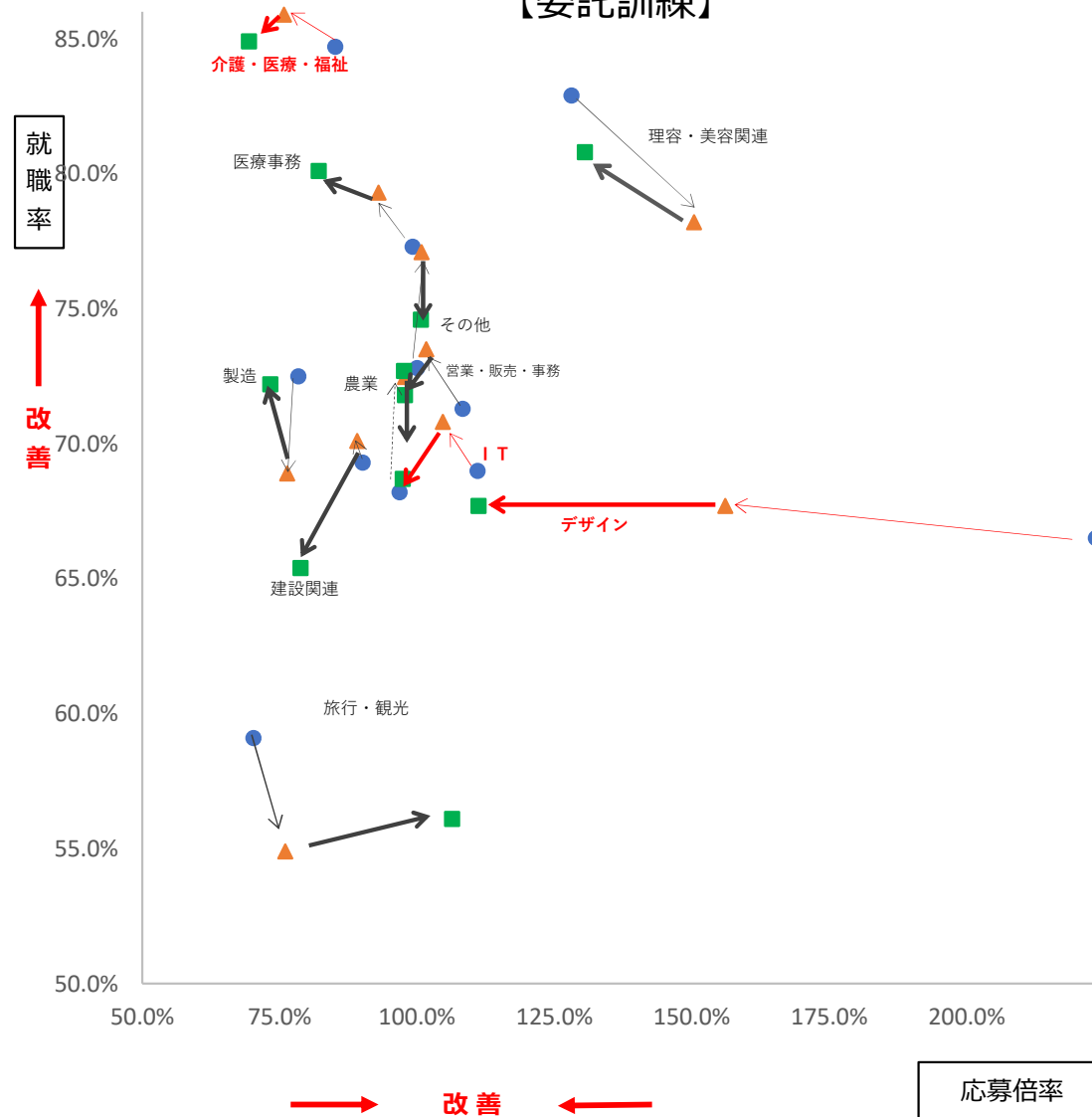
F 引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

【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 ■ 令和5年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料2－1と同様。

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

1. 令和5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(令和元年度～令和5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5年度)P11

目次

1. 令和5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6年度の直近の状況	P38

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

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

訓練期間：概ね3か月～2年
実施機関

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

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にものづくり分野の 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



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：高等学校卒業者等(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))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入
が月8万円以下、世帯収入が月30万円以下
等、一定の要件を満たす場合)

訓練期間：2～6か月

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>
社会人としての
基礎的能力を習
得する訓練

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



令和5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	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5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
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

令和5年度求職者支援訓練 実績
受講者数：44,699人
(基礎コース) 6,172人 就職率：60.1% (実践コース) 38,503人 就職率：60.6%
※就職率は令和5年4月から○月末までに終了した訓練コースについて集計。

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
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%
令和5年度	合計	109,315	95,752	72.4%	－
	施設内訓練	33,223	30,633	74.4%	86.4%
	委託訓練	76,092	65,119	71.6%	73.6%

※ 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
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
令和5年度	114,552	102,233	70,789	60,441	43,763

※（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								
					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
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%
令和5年度	合計	12,066	14,872	96.4%	2,892	5,367	99.6%	9,174	9,505	95.3%
	専門課程	3,247	5,569	99.0%	1,927	3,554	99.5%	1,320	2,015	98.6%
	応用課程	915	1,771	99.6%	905	1,766	99.6%	10	5	100.0%
	普通課程(高卒)	7,574	7,236	94.4%	60	47	100.0%	7,514	7,189	94.3%
	普通課程(中卒)	330	296	97.9%	—	—	—	330	296	97.9%

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

（単位：人）

	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5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	1,734	—	1,525	—	1,566	—	1,476	—	1,447	—
離職者訓練	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,376	64.7%	1,275	70.1%	1,244	68.9%
在職者訓練	349	—	198	—	190	—	201	—	203	—
一般校における 障害者職業訓練	633[268]	73.2%	690[285]	71.6%	689[254]	72.7%	793[247]	73.4%	756 [240]	73.6%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	3,065	—	2,533	—	2,731	—	2,764	—	2,791	—
離職者訓練	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%	2,574	49.1%	2,588	50.8%
在職者訓練	202	—	194	—	160	—	190	—	203	—
合 計	5,432	—	4,748	—	4,986	—	5,033	—	4,994	—

（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。

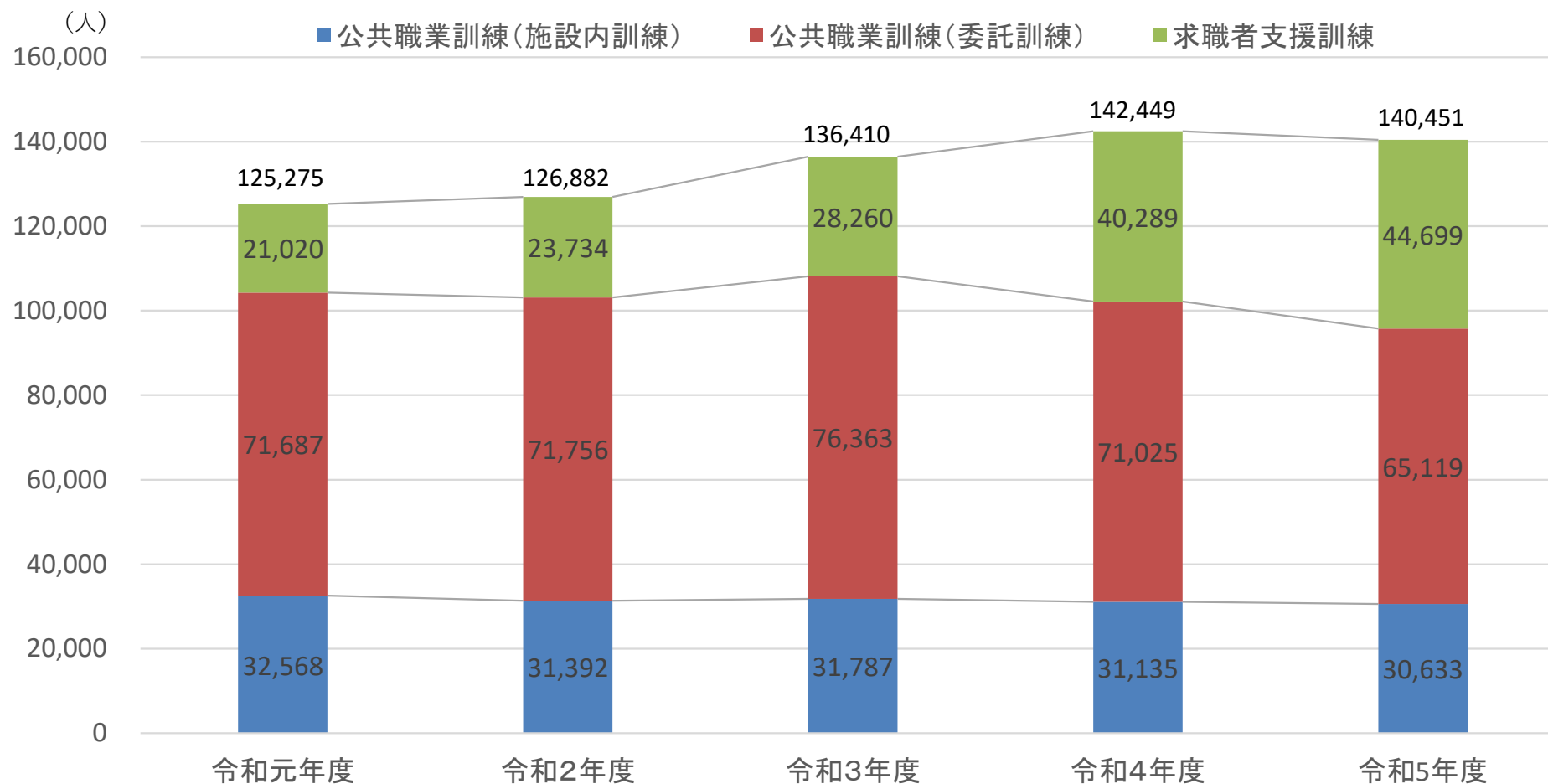
※ 一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数[カッコ内]の就職率を算出。

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
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%
令和5年度	3,902	67,757	3,518	61,582	44,699	90.2%	72.6%	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%

※ 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

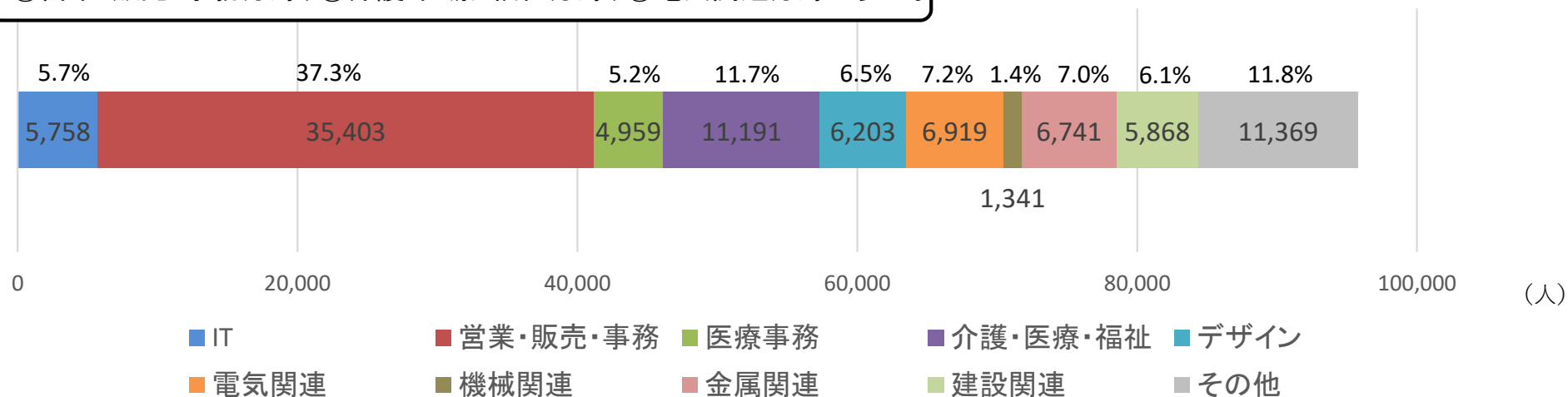


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和5年度)



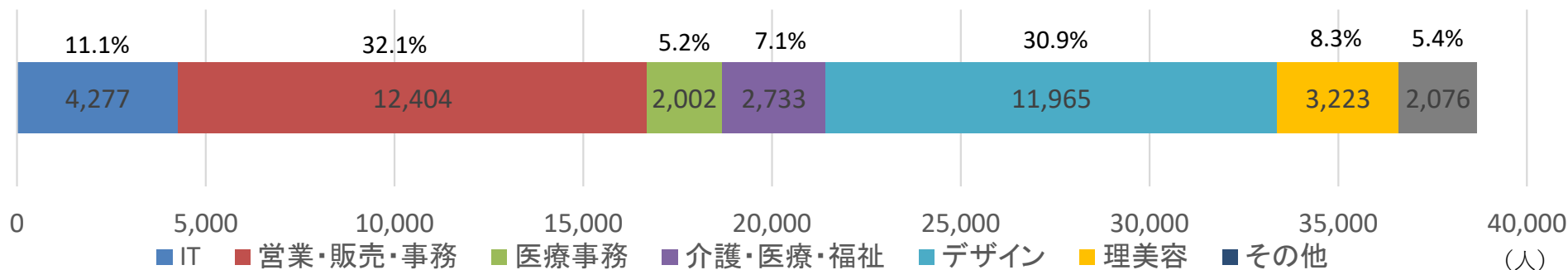
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③電気関連分野が多い。



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5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(令和元年度～令和5年度)	P14
・受講者数・就職率(令和5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5年度都道府県別)	P18
・就職率(令和5年度都道府県別)	P19
・長期高度人材育成コース実施状況(令和元年度～令和5年度)	P20
・長期高度人材育成コース実施状況(令和5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
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%
令和5年度	合計	109,315	95,752	72.4%	－
	施設内訓練	33,223	30,633	74.4%	86.4%
	委託訓練	76,092	65,119	71.6%	73.6%

※ 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（令和元年度～令和5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)
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%
令和5年度	施設内訓練	2,742	30,633	1,242	2,660	17,376	14,656	86.4%
	委託訓練	5,521	65,119	2,943	2,903	48,426	34,865	73.6%

※ 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5年度分野別）

分野		受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練					
			合計		高年齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高年齢・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		5,758	96	74.6%	0	—	96	74.6%	5,662	68.6%	0	—	5,662	68.6%
営業・販売・事務分野		35,403	789	83.9%	449	89.9%	340	77.2%	34,614	71.8%	0	—	34,614	71.8%
医療事務分野		4,959	0	—	0	—	0	—	4,959	79.8%	0	—	4,959	79.8%
介護・医療・福祉分野		11,191	715	86.8%	0	—	715	86.8%	10,476	84.9%	0	—	10,476	84.9%
農業分野		851	509	88.3%	0	—	509	88.3%	342	72.7%	0	—	342	72.7%
旅行・観光分野		446	38	81.1%	0	—	38	81.1%	408	56.1%	0	—	408	56.1%
デザイン分野		6,203	102	78.9%	0	—	102	78.9%	6,101	67.6%	0	—	6,101	67.6%
製造分野	電気関連分野	6,919	6,879	85.9%	6,567	86.0%	312	84.6%	40	64.7%	0	—	40	64.7%
	機械関連分野	1,341	1,232	84.0%	837	88.9%	395	76.2%	109	72.3%	0	—	109	72.3%
	金属関連分野	6,741	6,739	89.1%	6,124	89.4%	615	85.6%	2	50.0%	0	—	2	50.0%
	その他の製造関連分野	378	342	72.5%	0	—	342	72.5%	36	77.4%	0	—	36	77.4%
建設関連分野		5,868	5,370	86.2%	4,257	86.9%	1,113	83.8%	498	65.4%	0	—	498	65.4%
理容・美容関連分野		290	0	—	0	—	0	—	290	80.8%	0	—	290	80.8%
その他分野	林業分野	13	0	—	0	—	0	—	13	50.0%	0	—	13	50.0%
	警備・保安分野	14	0	—	0	—	0	—	14	83.3%	0	—	14	83.3%
	クリエイト (企画・創作)分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	輸送サービス分野	229	71	94.0%	59	94.9%	12	90.9%	158	73.5%	0	—	158	73.5%
	調理分野	649	179	87.2%	0	—	179	87.2%	470	83.4%	0	—	470	83.4%
	その他の分野	8,499	7,572	86.2%	6,380	88.4%	1,192	81.9%	927	71.1%	0	—	927	71.1%
総計		95,752	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%	65,119	73.6%	0	—	65,119	73.6%

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

公共職業訓練
(離職者訓練)

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	
合計	入校者数	928	311	6,418	3,706	9,721	5,909	8,623	5,341	8,974	5,784	9,369	6,238	10,225	6,958	9,631	6,518	7,140	4,251	6,221	2,632	1,940	617	79,190	48,265
	割合	1.2%	0.4%	8.1%	4.7%	12.3%	7.5%	10.9%	6.7%	11.3%	7.3%	11.8%	7.9%	12.9%	8.8%	12.2%	8.2%	9.0%	5.4%	7.9%	3.3%	2.4%	0.8%	100.0%	60.9%
IT分野	入校者数	60	10	525	226	923	457	709	357	626	347	501	303	479	301	359	250	224	151	214	100	57	16	4,677	2,518
	割合	1.3%	0.2%	11.2%	4.8%	19.7%	9.8%	15.2%	7.6%	13.4%	7.4%	10.7%	6.5%	10.2%	6.4%	7.7%	5.3%	4.8%	3.2%	4.6%	2.1%	1.2%	0.3%	100.0%	53.8%
営業・販売・事務分野	入校者数	162	111	2,346	1,715	3,562	2,702	3,145	2,538	3,458	2,839	3,785	3,203	4,281	3,629	4,124	3,490	2,883	2,307	2,331	1,542	715	379	30,792	24,455
	割合	0.5%	0.4%	7.6%	5.6%	11.6%	8.8%	10.2%	8.2%	11.2%	9.2%	12.3%	10.4%	13.9%	11.8%	13.4%	11.3%	9.4%	7.5%	7.6%	5.0%	2.3%	1.2%	100.0%	79.4%
医療事務分野	入校者数	44	43	502	483	567	545	508	502	562	543	588	580	620	610	552	530	283	271	123	118	28	26	4,377	4,251
	割合	1.0%	1.0%	11.5%	11.0%	13.0%	12.5%	11.6%	11.5%	12.8%	12.4%	13.4%	13.3%	14.2%	13.9%	12.6%	12.1%	6.5%	6.2%	2.8%	2.7%	0.6%	0.6%	100.0%	97.1%
介護・医療・福祉分野	入校者数	89	56	485	298	539	386	511	360	728	520	973	693	1,218	869	1,271	920	1,092	710	896	462	243	108	8,045	5,382
	割合	1.1%	0.7%	6.0%	3.7%	6.7%	4.8%	6.4%	4.5%	9.0%	6.5%	12.1%	8.6%	15.1%	10.8%	15.8%	11.4%	13.6%	8.8%	11.1%	5.7%	3.0%	1.3%	100.0%	66.9%
農業分野	入校者数	8	3	15	3	31	3	30	10	38	8	69	25	82	35	84	30	122	30	223	28	86	6	789	181
	割合	1.0%	0.4%	1.9%	0.4%	3.9%	0.4%	3.8%	1.3%	4.9%	1.0%	8.7%	3.2%	10.4%	4.4%	10.6%	3.8%	15.5%	3.8%	28.3%	3.5%	10.9%	0.8%	100.0%	23.2%
旅行・観光分野	入校者数	3	1	18	12	31	24	23	16	41	28	36	29	64	47	71	51	59	46	49	27	18	11	413	292
	割合	0.7%	0.2%	4.4%	2.9%	7.5%	5.8%	5.6%	3.9%	9.9%	6.8%	8.7%	7.0%	15.5%	11.4%	17.2%	12.3%	14.3%	11.1%	11.9%	6.5%	4.4%	2.7%	100.0%	70.7%
デザイン分野	入校者数	28	18	632	436	1,211	920	848	651	721	560	529	412	490	380	391	327	270	195	163	92	51	19	5,334	4,010
	割合	0.5%	0.3%	11.8%	8.2%	22.7%	17.2%	15.9%	12.2%	13.5%	10.5%	9.9%	7.7%	9.2%	7.1%	7.3%	6.1%	5.1%	3.7%	3.1%	1.7%	1.0%	0.4%	100.0%	75.2%
電気関連分野	入校者数	71	4	518	71	843	135	725	132	650	114	590	97	529	94	459	64	323	18	363	10	107	2	5,178	741
	割合	1.4%	0.1%	10.0%	1.4%	16.3%	2.6%	14.0%	2.5%	12.6%	2.2%	11.4%	1.9%	10.2%	1.8%	8.9%	1.2%	6.2%	0.3%	7.0%	0.2%	2.1%	0.0%	100.0%	14.3%
機械関連分野	入校者数	31	3	94	23	133	36	132	45	146	48	158	43	139	52	102	39	71	14	67	4	27	2	1,100	309
	割合	2.8%	0.3%	8.5%	2.1%	12.1%	3.3%	12.0%	4.1%	13.3%	4.4%	14.4%	3.9%	12.6%	4.7%	9.3%	3.5%	6.5%	1.3%	6.1%	0.4%	2.5%	0.2%	100.0%	28.1%
金属関連分野	入校者数	137	8	411	117	627	205	694	249	637	201	639	223	629	231	510	155	357	81	304	28	102	7	5,047	1,505
	割合	2.7%	0.2%	8.1%	2.3%	12.4%	4.1%	13.8%	4.9%	12.6%	4.0%	12.7%	4.4%	12.5%	4.6%	10.1%	3.1%	7.1%	1.6%	6.0%	0.6%	2.0%	0.1%	100.0%	29.8%
その他の製造関連分野	入校者数	61	16	16	7	36	28	49	31	45	30	34	24	35	21	27	20	40	23	24	7	6	2	373	209
	割合	16.4%	4.3%	4.3%	1.9%	9.7%	7.5%	13.1%	8.3%	12.1%	8.0%	9.1%	6.4%	9.4%	5.6%	7.2%	5.4%	10.7%	6.2%	6.4%	1.9%	1.6%	0.5%	100.0%	56.0%
建設関連分野	入校者数	126	10	241	109	339	202	379	193	472	279	571	330	643	370	618	325	523	214	557	105	185	14	4,654	2,151
	割合	2.7%	0.2%	5.2%	2.3%	7.3%	4.3%	8.1%	4.1%	10.1%	6.0%	12.3%	7.1%	13.8%	8.0%	13.3%	7.0%	11.2%	4.6%	12.0%	2.3%	4.0%	0.3%	100.0%	46.2%
理容・美容関連分野	入校者数	9	8	48	41	39	33	28	28	18	15	17	17	13	13	8	8	2	2	0	0	1	1	183	166
	割合	4.9%	4.4%	26.2%	22.4%	21.3%	18.0%	15.3%	15.3%	9.8%	8.2%	9.3%	9.3%	7.1%	7.1%	4.4%	4.4%	1.1%	1.1%	—	—	0.5%	0.5%	100.0%	90.7%
林業分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	1	1	5	2
	割合	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0%	—	40.0%	—	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	100.0%	40.0%
警備・保安分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	7	1	1	0	14	1
	割合	—	—	—	—	—	—	—	—	7.1%	—	7.1%	—	—	—	14.3%	—	14.3%	—	50.0%	7.1%	7.1%	—	100.0%	7.1%
クリエイティブ分野	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	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
輸送サービス分野	入校者数	0	0	10	1	15	3	9	0	27	6	19	6	36	5	29	6	22	2	26	2	7	0	200	31
	割合	—	—	5.0%	0.5%	7.5%	1.5%	4.5%	—	13.5%	3.0%	9.5%	3.0%	18.0%	2.5%	14.5%	3.0%	11.0%	1.0%	13.0%	1.0%	3.5%	—	100.0%	15.5%
調理分野	入校者数	17	9	49	29	38	22	36	26	37	27	50	38	62	51	104	76	66	46	66	32	21	11	546	367
	割合	3.1%	1.6%	9.0%	5.3%	7.0%	4.0%	6.6%	4.8%	6.8%	4.9%	9.2%	7.0%	11.4%	—	19.0%	13.9%	12.1%	8.4%	12.1%	5.9%	3.8%	2.0%	100.0%	67.2%
その他の分野	入校者数	82	11	508	135	787	208	797	203	766	219	809	215	905	250	919	227	799	141	807	73	284	12	7,463	1,694
	割合	1.1%	0.1%	6.8%	1.8%	10.5%	2.8%	10.7%	2.7%	10.3%	2.9%	10.8%	2.9%	12.1%	—	12.3%	3.0%	10.7%	1.9%	10.8%	1.0%	3.8%	0.2%	100.0%	22.7%

※ 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				
合計		80.0%	75.3%	79.5%	80.4%	79.7%	80.3%	80.0%	80.1%	79.0%	79.2%	79.7%	80.8%	77.8%	78.8%	74.4%	75.0%	72.0%	72.0%	72.6%	70.7%	66.4%	63.0%	77.2%	77.8%
製造分野	IT分野	69.0%	60.0%	74.6%	78.3%	74.7%	82.0%	71.4%	76.2%	68.1%	74.4%	67.1%	72.5%	67.5%	77.2%	62.8%	70.3%	57.4%	62.5%	57.8%	61.4%	36.5%	44.4%	68.7%	74.6%
	営業・販売・事務分野	67.4%	73.0%	74.8%	77.9%	74.3%	77.5%	75.9%	78.6%	75.7%	77.4%	75.5%	78.1%	73.4%	75.5%	68.3%	70.8%	66.7%	69.2%	64.4%	67.6%	58.9%	60.1%	72.1%	74.8%
	医療事務分野	76.9%	76.9%	83.0%	83.6%	82.3%	82.3%	79.1%	79.7%	79.0%	79.3%	84.0%	84.3%	81.2%	81.8%	77.8%	78.1%	69.0%	69.4%	72.2%	72.8%	60.0%	63.6%	79.8%	80.2%
	介護・医療・福祉分野	76.3%	75.0%	88.2%	90.0%	89.6%	89.0%	88.0%	88.8%	87.4%	89.6%	87.2%	89.7%	87.0%	88.9%	84.1%	87.1%	81.2%	82.4%	81.5%	82.0%	74.1%	75.0%	85.1%	87.0%
	農業分野	83.3%	66.7%	84.6%	75.0%	84.8%	100.0%	82.8%	75.0%	81.4%	83.3%	78.3%	71.4%	89.7%	87.2%	81.3%	80.0%	82.7%	84.6%	80.4%	88.0%	80.7%	33.3%	82.2%	81.7%
	旅行・観光分野	33.3%	0.0%	76.9%	81.8%	68.0%	72.2%	68.0%	72.2%	59.0%	53.8%	66.7%	79.2%	71.7%	73.2%	46.9%	48.9%	48.0%	50.0%	54.2%	51.7%	52.9%	60.0%	58.6%	61.1%
	デザイン分野	68.2%	71.4%	68.1%	71.9%	72.3%	74.6%	69.4%	72.1%	67.2%	68.5%	66.9%	69.8%	62.2%	65.3%	65.6%	66.7%	64.9%	67.6%	61.1%	64.4%	52.4%	56.3%	67.9%	70.4%
	電気関連分野	88.2%	100.0%	89.3%	85.0%	89.7%	93.5%	91.4%	94.4%	85.3%	88.2%	88.2%	91.1%	85.0%	94.7%	79.0%	80.7%	76.8%	90.0%	76.0%	50.0%	77.4%	50.0%	85.8%	90.0%
	機械関連分野	90.9%	100.0%	87.4%	90.9%	86.7%	82.4%	92.0%	95.7%	86.7%	92.3%	82.1%	85.1%	83.8%	93.3%	79.2%	77.1%	71.2%	72.7%	67.2%	66.7%	57.1%	50.0%	82.9%	87.4%
	金属関連分野	93.2%	83.3%	90.3%	90.9%	94.7%	93.2%	92.7%	91.5%	92.4%	93.2%	90.6%	93.6%	88.9%	89.8%	83.3%	89.7%	75.1%	76.5%	83.1%	69.7%	77.4%	71.4%	89.0%	90.5%
	その他の製造関連分野	88.5%	83.3%	91.7%	80.0%	75.8%	74.1%	68.2%	79.3%	74.4%	73.3%	76.7%	90.0%	75.0%	72.2%	70.4%	80.0%	48.6%	63.2%	65.4%	57.1%	66.7%	50.0%	72.9%	75.7%
	建設関連分野	94.2%	90.0%	90.6%	92.8%	90.6%	91.1%	85.4%	85.1%	87.1%	87.5%	88.0%	89.8%	83.4%	86.6%	83.6%	85.2%	77.9%	81.0%	79.0%	80.8%	72.3%	83.3%	84.2%	86.9%
	理容・美容関連分野	85.7%	100.0%	80.6%	76.0%	88.6%	88.6%	96.0%	96.0%	85.7%	92.3%	66.7%	70.6%	62.5%	62.5%	66.7%	66.7%	—	—	—	—	0.0%	0.0%	80.8%	81.6%
	その他分野	林業分野	—	—	—	—	—	—	—	—	50.0%	—	0.0%	—	0.0%	0.0%	0.0%	—	—	—	100.0%	—	100.0%	—	50.0%
警備・保安分野		—	—	—	—	—	—	—	—	0.0%	—	100.0%	—	—	—	100.0%	—	100.0%	—	85.7%	100.0%	100.0%	—	83.3%	100.0%
クリエイト （企画・創作）分野		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
輸送サービス分野		100.0%	—	100.0%	100.0%	85.7%	75.0%	100.0%	—	85.2%	100.0%	76.5%	33.3%	77.1%	75.0%	92.3%	100.0%	47.4%	100.0%	64.0%	100.0%	100.0%	—	79.0%	85.7%
調理分野		81.8%	100.0%	87.8%	81.8%	92.7%	90.0%	85.7%	84.6%	86.8%	92.6%	82.0%	86.5%	80.0%	82.2%	87.6%	88.5%	85.7%	88.9%	79.7%	79.3%	73.3%	85.7%	84.7%	86.5%
その他の分野	54.5%	25.0%	84.6%	89.4%	86.9%	83.3%	88.3%	82.4%	85.9%	76.1%	85.8%	81.5%	83.2%	77.8%	83.2%	73.6%	82.9%	66.3%	83.0%	66.7%	72.9%	42.9%	83.5%	76.5%	

※ 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。

受講者数（令和5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	3,493	1,485	2,008	1,482	1,482	0	2,011	3	2,008
青森県	1,349	380	969	338	338	0	1,011	42	969
岩手県	1,530	320	1,210	320	320	0	1,210	0	1,210
宮城県	1,859	756	1,103	733	733	0	1,126	23	1,103
秋田県	1,154	436	718	401	401	0	753	35	718
山形県	874	346	528	339	339	0	535	7	528
福島県	1,881	743	1,138	743	743	0	1,138	0	1,138
茨城県	1,275	469	806	443	443	0	832	26	806
栃木県	1,559	750	809	663	663	0	896	87	809
群馬県	1,143	454	689	454	454	0	689	0	689
埼玉県	5,065	804	4,261	626	626	0	4,439	178	4,261
千葉県	4,022	1,231	2,791	1,145	1,145	0	2,877	86	2,791
東京都	10,154	1,874	8,280	0	0	0	10,154	1,874	8,280
神奈川県	3,073	1,295	1,778	728	728	0	2,345	567	1,778
新潟県	2,031	495	1,536	330	330	0	1,701	165	1,536
富山県	928	641	287	384	384	0	544	257	287
石川県	1,887	419	1,468	335	335	0	1,552	84	1,468
福井県	698	318	380	244	244	0	454	74	380
山梨県	801	408	393	357	357	0	444	51	393
長野県	1,410	540	870	520	520	0	890	20	870
岐阜県	1,231	303	928	285	285	0	946	18	928
静岡県	1,563	605	958	526	526	0	1,037	79	958
愛知県	4,678	1,084	3,594	747	747	0	3,931	337	3,594
三重県	1,454	760	694	644	644	0	810	116	694
滋賀県	1,442	548	894	412	412	0	1,030	136	894

	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	1,928	666	1,262	635	635	0	1,293	31	1,262
大阪府	5,164	939	4,225	714	714	0	4,450	225	4,225
兵庫県	4,125	1,349	2,776	1,180	1,180	0	2,945	169	2,776
奈良県	1,056	460	596	390	390	0	666	70	596
和歌山県	756	376	380	376	376	0	380	0	380
鳥取県	979	489	490	480	480	0	499	9	490
島根県	939	430	509	390	390	0	549	40	509
岡山県	1,232	521	711	420	420	0	812	101	711
広島県	1,674	711	963	628	628	0	1,046	83	963
山口県	1,447	496	951	317	317	0	1,130	179	951
徳島県	749	320	429	271	271	0	478	49	429
香川県	942	564	378	364	364	0	578	200	378
愛媛県	1,023	439	584	384	384	0	639	55	584
高知県	926	340	586	320	320	0	606	20	586
福岡県	5,249	1,279	3,970	971	971	0	4,278	308	3,970
佐賀県	941	351	590	351	351	0	590	0	590
長崎県	1,892	588	1,304	583	583	0	1,309	5	1,304
熊本県	2,036	916	1,120	916	916	0	1,120	0	1,120
大分県	1,427	397	1,030	364	364	0	1,063	33	1,030
宮崎県	1,369	607	762	602	602	0	767	5	762
鹿児島県	1,837	357	1,480	357	357	0	1,480	0	1,480
沖縄県	1,507	574	933	461	461	0	1,046	113	933
合 計	95,752	30,633	65,119	24,673	24,673	0	71,079	5,960	65,119

R3年度合計	108,150	31,787	76,363	25,265	25,217	48	82,885	6,570	76,315
R4年度合計	102,160	31,135	71,025	24,993	24,922	71	77,167	6,213	70,954

公共職業訓練
(離職者訓練)

就職率（令和5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	90.0%	90.2%	33.3%	69.9%	—	69.9%
青森県	87.4%	85.9%	94.7%	78.4%	—	78.4%
岩手県	86.4%	86.4%	—	74.0%	—	74.0%
宮城県	81.1%	82.7%	50.0%	78.5%	—	78.5%
秋田県	83.8%	85.6%	70.6%	67.7%	—	67.7%
山形県	87.9%	88.0%	85.7%	70.0%	—	70.0%
福島県	88.4%	88.4%	—	78.0%	—	78.0%
茨城県	85.5%	86.2%	75.0%	73.4%	—	73.4%
栃木県	83.9%	87.0%	68.4%	71.9%	—	71.9%
群馬県	88.4%	88.4%	—	78.2%	—	78.2%
埼玉県	90.4%	90.9%	88.8%	77.1%	—	77.1%
千葉県	87.6%	87.3%	90.8%	71.4%	—	71.4%
東京都	79.6%	—	79.6%	57.2%	—	57.2%
神奈川県	89.8%	87.1%	92.0%	73.4%	—	73.4%
新潟県	80.4%	83.6%	76.1%	74.4%	—	74.4%
富山県	80.0%	86.8%	74.4%	78.4%	—	78.4%
石川県	85.8%	93.0%	68.0%	74.3%	—	74.3%
福井県	90.3%	93.4%	84.9%	78.3%	—	78.3%
山梨県	83.6%	86.8%	69.4%	82.9%	—	82.9%
長野県	85.8%	85.7%	88.9%	72.0%	—	72.0%
岐阜県	87.0%	86.4%	92.9%	78.9%	—	78.9%
静岡県	86.8%	86.3%	89.1%	69.8%	—	69.8%
愛知県	88.2%	89.4%	86.5%	79.6%	—	79.6%
三重県	86.3%	91.4%	64.8%	74.4%	—	74.4%
滋賀県	84.5%	85.9%	80.6%	60.9%	—	60.9%

	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	84.9%	84.5%	90.0%	78.4%	—	78.4%
大阪府	89.6%	87.6%	93.2%	81.0%	—	81.0%
兵庫県	88.2%	89.1%	84.2%	81.0%	—	81.0%
奈良県	88.1%	87.6%	89.6%	83.9%	—	83.9%
和歌山県	91.0%	91.0%	—	72.9%	—	72.9%
鳥取県	90.2%	89.9%	100.0%	78.6%	—	78.6%
島根県	91.8%	91.1%	97.1%	78.6%	—	78.6%
岡山県	89.2%	89.4%	88.8%	72.0%	—	72.0%
広島県	83.0%	84.5%	76.1%	74.7%	—	74.7%
山口県	85.2%	87.3%	82.3%	71.8%	—	71.8%
徳島県	86.7%	86.5%	87.2%	82.7%	—	82.7%
香川県	83.3%	84.9%	81.5%	69.5%	—	69.5%
愛媛県	83.9%	85.9%	73.6%	79.5%	—	79.5%
高知県	83.2%	82.7%	88.9%	81.9%	—	81.9%
福岡県	85.9%	87.0%	83.5%	71.6%	—	71.6%
佐賀県	89.1%	89.1%	—	75.0%	—	75.0%
長崎県	92.4%	92.3%	100.0%	77.8%	—	77.8%
熊本県	88.7%	88.7%	—	74.7%	—	74.7%
大分県	87.3%	86.1%	96.6%	81.9%	—	81.9%
宮崎県	91.8%	91.7%	100.0%	80.8%	—	80.8%
鹿児島県	84.2%	84.2%	—	78.7%	—	78.7%
沖縄県	87.7%	85.3%	95.8%	81.7%	—	81.7%
合 計	86.4%	87.7%	82.7%	73.6%	—	73.6%

R3年度合計	86.1%	87.4%	82.5%	73.0%	47.9%	73.1%
R4年度合計	86.7%	87.9%	83.2%	74.6%	44.9%	74.6%

※ 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（令和元年度～令和5年度）

	コース数	受講者数	就職率
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%
令和5年度	986	5,191	90.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和5年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	9	34	78.6%
建設系	5	17	88.9%
事務系	27	102	69.4%
介護系	287	1,091	93.1%
保育系	310	2,102	93.3%
その他社会福祉系	80	571	87.9%
サービス系	77	269	73.9%
調理系	52	298	88.0%
保健医療系	22	83	90.6%
情報系	96	541	86.9%
その他	21	83	80.5%
合計	986	5,191	90.0%

令和4年度合計	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。

1. 令和5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(令和元年度～令和5年度コース別)	P24
・認定・開講状況(令和5年度コース別／分野別)	P25
・就職状況(令和5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5年度都道府県別)	P29
・就職率(令和5年度都道府県別)	P30
・申請・認定状況(令和5年度都道府県別)	P31
・申請・認定状況(令和5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
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%
令和5年度	3,902	67,757	3,518	61,582	44,699	90.2%	72.6%	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%

※ 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（令和元年度～令和5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)
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%
令和5年度	基礎コース	568	6,172	379	416	5,377	192	5,601 (5,415)	3,318 (3,257)	60.1%
	実践コース	2,896	38,503	2,857	2,630	32,833	—	35,513 (34,930)	21,380 (21,171)	60.6%

※ 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5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	3,902	610	3,292	352	1,149	211
認定定員	67,757	9,123	58,634	6,405	19,604	3,327
開講コース数	3,518	565	2,953	327	1,016	187
中止率	9.8%	7.4%	10.3%	7.1%	11.6%	11.4%
開講定員	61,582	8,513	53,069	5,966	17,524	2,978
受講申込者数	63,652	7,887	55,765	6,425	16,541	2,559
応募倍率	1.03	0.93	1.05	1.08	0.94	0.86
受講者数	44,699	6,019	38,680	4,277	12,404	2,002
定員充足率	72.6%	70.7%	72.9%	71.7%	70.8%	67.2%

	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	381	6	4	724	279	186
認定定員	6,132	90	68	15,664	4,322	3,022
開講コース数	299	6	3	687	263	165
中止率	21.5%	0%	25%	5.1%	5.7%	6.5%
開講定員	4,829	90	46	14,810	4,123	2,703
受講申込者数	3,369	59	27	18,958	4,774	3,053
応募倍率	0.70	0.66	0.59	1.28	1.16	1.13
受講者数	2,733	50	17	11,965	3,223	2,009
定員充足率	56.6%	55.6%	37.0%	80.8%	78.2%	74.3%

※ 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5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4年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	568	6,172	379	416	5,377	192	5,601 (5,415)	3,318 (3,257)	60.1%	75.4%	57.1%	73.6%
実践コース	2,896	38,503	2,857	2,630	32,883	—	35,513 (34,930)	21,380 (21,171)	60.6%	76.5%	59.0%	75.6%
IT	310	4,301	447	413	3,381	—	3,794 (3,777)	2,319 (2,314)	61.3%	73.5%	56.4%	70.6%
営業・販売 ・事務	1,008	12,386	635	894	10,834	—	11,728 (11,449)	6,936 (6,839)	59.7%	75.1%	58.4%	74.1%
医療事務	181	2,051	111	94	1,846	—	1,940 (1,936)	1,307 (1,306)	67.5%	82.3%	66.5%	80.4%
介護福祉	317	2,980	179	28	2,772	—	2,800 (2,645)	2,018 (1,946)	73.6%	86.7%	68.5%	83.8%
デザイン	630	11,323	998	884	9,392	—	10,276 (10,214)	5,693 (5,679)	55.6%	72.6%	54.0%	71.4%
理容・美容	266	3,298	299	152	2,847	—	2,999 (2,977)	2,015 (2,006)	67.4%	87.0%	65.2%	87.6%
その他	184	2,164	188	165	1,811	—	1,976 (1,932)	1,092 (1,081)	56.0%	73.6%	58.6%	75.1%

※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

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

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

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

※「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。

求職者支援訓練

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	322	243	4,096	2,987	7,144	5,219	5,699	4,322	5,443	4,313	5,142	4,157	5,056	4,128	4,638	3,827	3,150	2,457	2,217	1,385	845	452	43,752	33,490
	割合	0.7%	0.6%	9.4%	6.8%	16.3%	11.9%	13.0%	9.9%	12.4%	9.9%	11.8%	9.5%	11.6%	9.4%	10.6%	8.7%	7.2%	5.6%	5.1%	3.2%	1.9%	1.0%	100.0%	76.5%
基礎コース	受講者数	85	61	530	386	508	367	426	329	555	463	643	551	802	670	874	737	663	550	535	375	225	125	5,846	4,614
	割合	1.5%	1.0%	9.1%	6.6%	8.7%	6.3%	7.3%	5.6%	9.5%	7.9%	11.0%	9.4%	13.7%	11.5%	15.0%	12.6%	11.3%	9.4%	9.2%	6.4%	3.8%	2.1%	100.0%	78.9%
実践コース	受講者数	237	182	3,566	2,601	6,636	4,852	5,273	3,993	4,888	3,850	4,499	3,606	4,254	3,458	3,764	3,090	2,487	1,907	1,682	1,010	620	327	37,906	28,876
	割合	0.6%	0.5%	9.4%	6.9%	17.5%	12.8%	13.9%	10.5%	12.9%	10.2%	11.9%	9.5%	11.2%	9.1%	9.9%	8.2%	6.6%	5.0%	4.4%	2.7%	1.6%	0.9%	100.0%	76.2%
IT	受講者数	17	4	516	194	1,069	409	763	344	579	263	415	212	319	160	232	124	127	59	100	29	33	6	4,170	1,804
	割合	0.4%	0.1%	12.4%	4.7%	25.6%	9.8%	18.3%	8.2%	13.9%	6.3%	10.0%	5.1%	7.6%	3.8%	5.6%	3.0%	3.0%	1.4%	2.4%	0.7%	0.8%	0.1%	100.0%	43.3%
営業・販売・事務	受講者数	51	29	781	586	1,362	1,032	1,320	1,050	1,533	1,272	1,604	1,349	1,701	1,445	1,603	1,391	1,088	895	793	522	283	158	12,119	9,729
	割合	0.4%	0.2%	6.4%	4.8%	11.2%	8.5%	10.9%	8.7%	12.6%	10.5%	13.2%	11.1%	14.0%	11.9%	13.2%	11.5%	9.0%	7.4%	6.5%	4.3%	2.3%	1.3%	100.0%	80.3%
医療事務	受講者数	25	25	225	216	299	285	221	215	246	245	269	264	257	253	217	212	133	128	65	61	7	7	1,964	1,911
	割合	1.3%	1.3%	11.5%	11.0%	15.2%	14.5%	11.3%	10.9%	12.5%	12.5%	13.7%	13.4%	13.1%	12.9%	11.0%	10.8%	6.8%	6.5%	3.3%	3.1%	0.4%	0.4%	100.0%	97.3%
介護福祉	受講者数	31	21	104	61	130	68	158	98	207	132	264	165	388	265	512	349	429	275	345	177	154	78	2,722	1,689
	割合	1.1%	0.8%	3.8%	2.2%	4.8%	2.5%	5.8%	3.6%	7.6%	4.8%	9.7%	6.1%	14.3%	9.7%	18.8%	12.8%	15.8%	10.1%	12.7%	6.5%	5.7%	2.9%	100.0%	62.0%
デザイン	受講者数	26	18	1,183	826	2,768	2,123	2,160	1,704	1,727	1,386	1,391	1,125	1,047	855	745	598	411	307	207	127	73	39	11,738	9,108
	割合	0.2%	0.2%	10.1%	7.0%	23.6%	18.1%	18.4%	14.5%	14.7%	11.8%	11.9%	9.6%	8.9%	7.3%	6.3%	5.1%	3.5%	2.6%	1.8%	1.1%	0.6%	0.3%	100.0%	77.6%
理美容	受講者数	81	81	647	638	769	762	420	418	346	344	276	270	237	235	213	213	117	116	40	37	20	20	3,166	3,134
	割合	2.6%	2.6%	20.4%	20.2%	24.3%	24.1%	13.3%	13.2%	10.9%	10.9%	8.7%	8.5%	7.5%	7.4%	6.7%	6.7%	3.7%	3.7%	1.3%	1.2%	0.6%	0.6%	100.0%	99.0%
その他	受講者数	6	4	110	80	239	173	231	164	250	208	280	221	305	245	242	203	182	127	132	57	50	19	2,027	1,501
	割合	0.3%	0.2%	5.4%	3.9%	11.8%	8.5%	11.4%	8.1%	12.3%	10.3%	13.8%	10.9%	15.0%	12.1%	11.9%	10.0%	9.0%	6.3%	6.5%	2.8%	2.5%	0.9%	100.0%	74.1%

※ 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	23.3%	26.2%	48.6%	52.5%	56.3%	58.3%	54.8%	55.7%	54.2%	55.5%	53.2%	54.0%	54.3%	56.1%	54.2%	55.4%	51.8%	53.5%	48.7%	49.3%	35.8%	34.9%	53.0%	54.7%
基礎コース	18.8%	22.7%	38.4%	43.3%	52.5%	55.9%	61.7%	62.2%	57.8%	60.0%	55.6%	56.4%	52.0%	54.1%	52.7%	54.2%	48.4%	50.2%	48.1%	48.2%	32.8%	32.0%	50.9%	53.1%
実践コース	24.9%	27.3%	50.3%	53.9%	56.6%	58.5%	54.3%	55.1%	53.7%	54.9%	52.8%	53.6%	54.8%	56.5%	54.5%	55.7%	52.8%	54.5%	48.9%	49.8%	36.7%	36.0%	53.4%	55.0%
IT	14.3%	33.3%	46.5%	55.8%	57.2%	63.1%	56.1%	57.1%	56.0%	61.4%	54.6%	58.9%	40.6%	45.7%	48.4%	55.6%	45.5%	47.6%	33.3%	38.9%	20.0%	0.0%	52.5%	57.5%
営業・販売 ・事務	27.8%	30.3%	57.0%	63.4%	56.1%	59.0%	56.1%	58.5%	56.9%	59.0%	54.4%	56.9%	56.3%	57.8%	53.9%	54.9%	51.7%	54.8%	45.1%	46.2%	33.6%	33.1%	54.0%	56.6%
医療事務	23.8%	23.8%	60.7%	61.9%	65.7%	65.7%	58.8%	59.0%	63.3%	63.2%	61.4%	61.5%	65.2%	65.9%	62.8%	62.9%	54.5%	55.2%	54.3%	53.5%	25.0%	25.0%	61.4%	61.7%
介護福祉	44.4%	62.5%	48.0%	43.1%	66.9%	63.5%	63.5%	62.1%	65.5%	64.0%	62.8%	57.9%	68.9%	68.7%	67.0%	67.0%	64.0%	63.9%	62.6%	60.0%	47.4%	40.5%	63.6%	62.4%
デザイン	33.3%	40.0%	47.5%	50.2%	54.4%	55.9%	51.2%	51.5%	47.1%	48.3%	46.4%	46.6%	47.7%	49.9%	44.0%	46.5%	42.1%	44.0%	44.8%	55.0%	30.0%	39.1%	49.2%	50.7%
理美容	14.8%	14.8%	46.7%	46.7%	59.5%	59.3%	54.6%	54.7%	55.3%	55.3%	50.8%	50.9%	57.4%	56.5%	51.4%	51.4%	55.8%	55.8%	48.9%	48.8%	57.1%	57.1%	53.3%	53.2%
その他	0.0%	－	46.6%	54.8%	58.5%	61.1%	53.9%	58.5%	56.6%	52.9%	52.2%	50.6%	52.4%	52.0%	58.8%	62.0%	51.4%	51.0%	50.0%	43.6%	23.3%	17.6%	53.2%	54.2%

※ 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5年度都道府県別）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,747	515	2,232
青森県	375	66	309
岩手県	436	118	318
宮城県	919	151	768
秋田県	228	14	214
山形県	545	154	391
福島県	661	103	558
茨城県	992	107	885
栃木県	780	47	733
群馬県	684	159	525
埼玉県	798	54	744
千葉県	2,128	350	1,778
東京都	6,869	208	6,661
神奈川県	1,902	645	1,257
新潟県	518	52	466
富山県	316	75	241
石川県	114	3	111
福井県	280	36	244
山梨県	281	8	273
長野県	912	243	669
岐阜県	601	87	514
静岡県	725	109	616
愛知県	1,354	159	1,195
三重県	362	37	325
滋賀県	234	57	177

※ 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	933	135	798
大阪府	5,884	311	5,573
兵庫県	900	78	822
奈良県	609	119	490
和歌山県	494	83	411
鳥取県	255	13	242
島根県	259	40	219
岡山県	307	7	300
広島県	731	143	588
山口県	286	70	216
徳島県	397	69	328
香川県	395	203	192
愛媛県	509	48	461
高知県	241	18	223
福岡県	2,909	140	2,769
佐賀県	332	63	269
長崎県	460	186	274
熊本県	616	87	529
大分県	295	148	147
宮崎県	859	210	649
鹿児島県	595	89	506
沖縄県	672	202	470
合 計	44,699	6,019	38,680

R3年度合計	28,260	5,217	23,043
R4年度合計	40,289	6,230	34,059

就職率（令和5年度都道府県別）

	基礎コース	実践コース
北海道	57.6%	59.6%
青森	43.3%	60.6%
岩手	54.7%	66.4%
宮城	64.8%	62.0%
秋田	66.7%	64.7%
山形	55.2%	58.3%
福島	70.2%	63.4%
茨城	63.3%	51.9%
栃木	72.4%	57.7%
群馬	56.3%	59.3%
埼玉	54.9%	57.8%
千葉	54.9%	56.1%
東京	55.0%	57.4%
神奈川	64.0%	60.4%
新潟	53.3%	60.1%
富山	56.0%	59.6%
石川	50.0%	53.5%
福井	51.5%	61.3%
山梨	68.4%	47.8%
長野	56.6%	62.0%
岐阜	64.6%	55.7%
静岡	64.3%	61.3%
愛知	76.7%	58.7%
三重	66.7%	59.0%
滋賀	67.4%	60.3%

	基礎コース	実践コース
京都	58.9%	61.5%
大阪	49.8%	68.7%
兵庫	77.8%	66.7%
奈良	51.6%	65.0%
和歌山	44.2%	58.4%
鳥取	90.5%	50.5%
島根	55.6%	66.1%
岡山	50.0%	65.7%
広島	60.6%	53.5%
山口	60.9%	56.5%
徳島	62.3%	54.7%
香川	66.7%	61.3%
愛媛	—	59.8%
高知	56.3%	60.5%
福岡	49.1%	63.4%
佐賀	64.7%	46.2%
長崎	66.7%	62.9%
熊本	48.2%	50.6%
大分	65.5%	65.0%
宮崎	66.2%	68.8%
鹿児島	71.4%	67.9%
沖縄	69.0%	56.7%
合計	60.1%	60.6%

R3年度合計	53.9%	60.0%
R4年度合計	57.1%	59.0%

※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

申請・認定状況（令和5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	810	703	684	2,435	3,595	3,496	16.4%
青森	195	147	147	551	708	708	17.2%
岩手	176	193	193	527	796	671	22.3%
宮城	315	179	179	754	1,020	1,000	15.2%
秋田	58	15	15	475	475	478	3.0%
山形	195	242	225	455	562	557	28.8%
福島	238	134	134	716	774	787	14.5%
茨城	286	212	217	986	1,280	1,299	14.3%
栃木	230	64	64	680	1,115	950	6.3%
群馬	220	189	189	665	742	743	20.3%
埼玉	345	106	106	804	1,720	1,204	8.1%
千葉	687	428	428	1,604	3,374	2,578	14.2%
東京	700	266	266	6,318	11,232	9,346	2.8%
神奈川	724	912	876	1,688	3,373	1,781	33.0%
新潟	163	74	77	650	720	747	9.3%
富山	130	115	120	312	406	415	22.4%
石川	50	36	36	226	238	224	13.8%
福井	100	55	55	236	429	429	11.4%
山梨	120	12	12	282	489	495	2.4%
長野	380	521	527	861	1,511	1,246	29.7%
岐阜	218	100	100	510	632	690	12.7%
静岡	137	162	162	917	1,081	1,052	13.3%
愛知	479	238	238	1,437	1,589	1,496	13.7%
三重	143	57	57	336	528	460	11.0%
滋賀	99	155	125	233	307	307	28.9%

	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	165	195	195	964	1,651	1,535	11.3%
大阪	990	881	758	5,626	9,507	8,560	8.1%
兵庫	235	257	198	1,068	1,747	1,365	12.7%
奈良	200	138	150	468	790	768	16.3%
和歌山	217	152	152	507	695	695	17.9%
鳥取	56	42	42	280	376	393	9.7%
島根	45	49	49	266	339	339	12.6%
岡山	120	45	45	396	535	546	7.6%
広島	261	282	177	608	1,076	690	20.4%
山口	135	100	88	358	295	273	24.4%
徳島	82	100	106	464	601	605	14.9%
香川	195	255	255	339	430	400	38.9%
愛媛	188	70	70	451	710	668	9.5%
高知	101	43	43	237	327	327	11.6%
福岡	450	214	214	2,482	5,720	3,759	5.4%
佐賀	125	68	69	330	317	316	17.9%
長崎	195	260	262	427	432	415	38.7%
熊本	163	110	95	590	996	822	10.4%
大分	205	200	208	360	380	365	36.3%
宮崎	300	384	309	695	881	894	25.7%
鹿児島	302	99	101	705	871	873	10.4%
沖縄	212	305	305	637	1,176	867	26.0%
合計	12,140	9,564	9,123	42,916	68,548	58,634	13.5%

R3年度	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	18.9%
R4年度	19,918	10,214	10,052	47,229	52,228	51,199	16.4%

※ 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５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	703	684	110	3,595	3496	1957	398	370	15	220	220	80	162	162	72
青森	147	147	30	708	708	291	30	30	30	60	60	15	40	40	0
岩手	193	193	116	796	671	170	193	193	58	90	90	0	0	0	0
宮城	179	179	0	1,020	1000	242	150	120	0	28	28	0	195	205	45
秋田	15	15	0	475	478	85	180	180	0	0	0	0	45	45	0
山形	242	225	40	562	557	218	25	25	25	70	70	0	85	80	60
福島	134	134	14	774	787	121	15	15	15	164	164	0	0	0	0
茨城	212	217	29	1,280	1299	320	94	101	0	0	0	0	0	0	0
栃木	64	64	0	1,115	950	344	125	95	15	45	45	15	104	74	59
群馬	189	189	12	742	743	45	225	211	15	105	105	15	30	30	0
埼玉	106	106	49	1,720	1204	788	24	24	24	45	44	44	30	30	0
千葉	428	428	99	3,374	2578	1415	188	176	0	38	45	45	296	188	148
東京	266	266	15	11,232	9346	2339	342	342	24	160	160	0	1,900	1750	373
神奈川	912	876	61	3,373	1781	808	268	200	64	88	88	60	165	165	60
新潟	74	77	45	720	747	114	0	0	0	96	97	0	0	0	0
富山	115	120	15	406	415	73	30	30	0	20	20	20	0	0	0
石川	36	36	0	238	224	84	60	60	30	30	30	0	15	15	15
福井	55	55	15	429	429	94	15	15	0	35	35	0	30	30	0
山梨	12	12	12	489	495	178	0	0	0	28	28	28	27	27	0
長野	521	527	57	1,511	1246	283	190	129	0	36	36	36	72	72	20
岐阜	100	100	0	632	690	150	29	29	0	30	32	0	65	70	15
静岡	162	162	40	1,081	1052	308	99	99	0	241	241	0	136	136	52
愛知	238	238	51	1,589	1496	391	167	167	32	128	90	20	175	150	50
三重	57	57	0	528	460	61	198	178	30	0	0	0	0	0	0
滋賀	155	125	15	307	307	126	15	15	15	15	15	15	45	45	15

	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	195	195	0	1,651	1535	949	278	278	64	45	45	15	30	30	30
大阪	881	758	184	9,507	8560	2191	1,294	1279	120	369	354	29	1,520	1370	204
兵庫	257	198	9	1,747	1365	419	255	210	0	103	88	60	165	120	60
奈良	138	150	15	790	768	165	135	135	15	135	120	0	60	45	45
和歌山	152	152	30	695	695	79	87	87	20	100	100	15	83	83	24
鳥取	42	42	0	376	393	143	28	28	0	56	56	0	0	0	0
島根	49	49	0	339	339	103	83	83	0	44	44	30	45	45	45
岡山	45	45	15	535	546	205	60	60	0	15	15	15	75	86	0
広島	282	177	22	1,076	690	315	35	20	20	105	75	15	120	100	30
山口	100	88	15	295	273	67	50	51	0	15	15	0	60	55	20
徳島	100	106	0	601	605	60	60	60	0	0	0	0	60	60	0
香川	255	255	15	430	400	168	50	50	0	90	75	30	0	0	0
愛媛	70	70	15	710	668	312	90	90	0	30	30	0	45	30	30
高知	43	43	29	327	327	67	153	156	20	0	0	0	35	35	0
福岡	214	214	0	5,720	3759	1380	408	329	72	90	90	30	1,191	722	227
佐賀	68	69	0	317	316	95	0	0	0	0	0	0	15	19	0
長崎	260	262	92	432	415	146	30	30	30	0	0	0	60	60	0
熊本	110	95	30	996	822	305	0	0	0	110	110	50	30	30	15
大分	200	208	15	380	365	120	160	145	45	70	70	10	0	0	0
宮崎	384	309	40	881	894	66	105	105	0	105	105	0	84	119	24
鹿児島	99	101	0	871	873	387	72	72	0	162	162	90	0	0	0
沖縄	305	305	73	1,176	867	457	60	60	60	30	30	30	95	82	52
合計	9,564	9123	1424	68,548	58634	19204	6,553	6132	858	3,446	3327	812	7,390	6405	1790

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
R4年度	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

1. 令和5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5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 (21.9%)	163 (18.6%)	13,589 (41.4%)
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%)
令和5年度	14,916	16,544	39,584	3,214	74,258
うち女性	10,160 (68.1%)	8,856 (53.5%)	9,440 (23.8%)	349 (10.9%)	28,805 (38.8%)

※ 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。

※ 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5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	775	100.0%	12,618	100.0%	7,051	100.0%	66.6%
	短期間・短時間	141	18.2%	1,160	9.2%	728	10.3%	56.5%
	短期間	267	34.5%	4,129	32.7%	2,026	28.7%	72.2%
	短時間	367	47.4%	7,329	58.1%	4,297	60.9%	65.6%
	短期間コース内訳	408	100.0%	5,289	100.0%	2,754	100.0%	68.3%
	2週間以上1か月未満	4	1.0%	4	0.1%	4	0.1%	0%
	1か月以上2か月未満	118	28.9%	806	15.2%	480	17.4%	59.5%
	2か月以上3か月未満	286	70.1%	4,479	84.7%	2,270	82.4%	69.9%
	短時間コース内訳	508	100.0%	8,489	100.0%	5,025	100.0%	64.4%
	60時間以上80時間未満	252	49.6%	3,425	40.3%	1,692	33.7%	60.8%
	80時間以上100時間未満	256	50.4%	5,064	59.7%	3,333	66.3%	66.3%
	eラーニングコース	56	—	684	—	389	—	50.4%
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	757	100.0%	11,539	100.0%	6,566	100.0%	56.7%
	短期間・短時間	187	24.7%	2,573	22.3%	1,087	16.6%	52.0%
	短期間	58	7.7%	829	7.2%	397	6.0%	53.7%
	短時間	512	67.6%	8,137	70.5%	5,082	77.4%	58.5%
	短期間コース内訳	245	100.0%	3,402	100.0%	1,484	100.0%	52.5%
	2週間以上1か月未満	12	4.9%	166	4.9%	85	5.7%	42.3%
	1か月以上2か月未満	59	24.1%	784	23.0%	331	22.3%	47.1%
	2か月以上3か月未満	174	71.0%	2,452	72.1%	1,068	72.0%	55.5%
	短時間コース内訳	699	100.0%	10,710	100.0%	6,169	100.0%	57.0%
	60時間以上80時間未満	560	80.1%	8,699	81.2%	5,180	84.0%	56.2%
	80時間以上100時間未満	139	19.9%	2,011	18.8%	989	16.0%	61.5%
	eラーニングコース	426	—	10,547	—	6,317	—	38.2%

公的職業訓練
(公共職業訓練・求職者支援訓練)

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	16,763	87.7%
		委託訓練	591	7,554	70.8%
		eラーニングコース	53	329	50.2%
	令和5年度	同時双方向型	1,642	19,530	85.4%
		施設内訓練	1,373	16,369	87.3%
		委託訓練	269	3,161	69.4%
		eラーニングコース	56	389	50.4%
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	—
	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.4%
		eラーニングコース	1	29	—
	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%
	令和5年度	同時双方向型	244	3,347	62.5%
		eラーニングコース	426	6,317	38.2%

<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)	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	令和5年度	合計	291
		うち施設内訓練	104
		うち委託訓練	187
	令和元年度		29
	令和2年度		66
	令和3年度		59
	令和4年度		60
	令和5年度		47

※ 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6年度の直近の状況

・令和6年度(11月末現在)における実績	P39
・令和6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6年度(11月末現在))	P41
・オンライン訓練の実施状況(令和6年度(11月末現在))	P42
・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6年度(11月末現在))	P43
・長期高度人材育成コース実施状況(令和6年度(11月末現在))	P44

※令和6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6年度(11月末現在)における実績

			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	54,371	70,958
		施設内訓練	17,212	22,965
		委託訓練	37,159	47,993
	在職者訓練		92,871	92,871
	学卒者訓練		—	—
障害者訓練	離職者訓練	計	2,202	2,443
		施設内訓練	968	1,184
		委託訓練	1,234	1,259
	在職者訓練	計	145	145
		施設内訓練	—	—
		委託訓練	145	145
求職者支援訓練	基礎コース		4,143 ^{注3}	
	実践コース		22,367 ^{注3}	

※ 令和6年11月末までに開始したコースの実績。

注1 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

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

注3 求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和6年度(11月末現在)の受講状況

	令和5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)	79,190	受講者数	8,484	6,211	6,958	7,668	5,858	6,396	7,215	5,581	54,371
		前年同期比	-9.8%	2.2%	-9.8%	-5.1%	1.5%	-11.4%	-10.7%	-6.0%	-6.7%
求職者支援訓練	44,699	受講者数	3,662	3,424	3,490	3,353	3,123	3,171	3,132	3,155	26,510
		前年同期比	0.6%	-7.0%	-9.4%	-13.3%	-8.8%	-21.2%	-18.1%	-6.4%	-10.7%
合計	123,899	受講者数	12,146	9,635	10,448	11,021	8,981	9,567	10,347	8,736	80,881
		前年同期比	-6.9%	-1.3%	-9.7%	-7.8%	-2.4%	-14.9%	-13.0%	-6.9%	-8.1%

※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6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6年度	8,087	12,557	23,872	－	44,516
うち女性	5,460 (67.5%)	6,924 (55.1%)	5,763 (24.1%)	－ (－)	18,147 (40.8%)

※ 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6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。

オンライン訓練の実施状況（令和6年度(11月末現在)）

	令和6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	888	10,232	—
	施設内訓練	832	9,331	—
	委託訓練	56	901	—
	eラーニングコース	45	359	—
求職者支援訓練	同時双方向型	215	2,959	59.4%
	eラーニングコース	373	7,005	51.5%

<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6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

※ 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6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。

<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6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6年4月中に終了したコースの実績。

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6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	116
	うち施設内訓練	45
	うち委託訓練	71
求職者支援訓練		13

※ 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6年度(11月末現在)）

	コース数	受講者数	就職率
令和6年度	981	4,903	—

※ 令和6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。

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6年4月1日から令和6年9月30日まで）

・件数 10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	求職者支援訓練	求職者支援訓練における認定職業訓練実施基本奨励金の単価を上げてほしい。	令和7年度予算案において、求職者支援訓練の認定職業訓練実施基本奨励金の単価について1人当たり月3,000円の引き上げを盛り込んでおります。
2	受講あっせん関係	受講あっせん時、「専門援助部門」として申し込まれる訓練受講生を訓練校へ情報共有してほしい。	「専門援助部門」による支援を受けている方を含め、訓練受講生の個人情報、プライバシー保護の観点から、受講生本人の同意を得た場合のみお伝えさせていただいております。受講生が安心してハローワークで相談することができるためにも必要な措置ですので、ご理解いただきますようお願いいたします。
3	訓練共通	訓練における開講有無の判断にあたって、講師や企業実習先の確保等が負担となるため、募集期間を見直してほしい。	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おります。 また、具体的な募集期間の設定方法に関しましては、求職者支援訓練の場合、各都道府県に所在する機構支部、都道府県の実施する訓練の場合、各都道府県に御相談いただきますようお願いいたします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
4	受講あっせん関係	訓練校へ提供されている受講指示の受講者に対して発行する受講届及び通所届がPDF形式だが、Excel形式で提供してほしい。	Excel版を作成し提供させていただく方向で検討いたします。
5	求職者支援訓練	就職状況報告書の未就職、未回収の場合における取扱いについて、付加奨励金の支給額が減額され不利益が生じることから見直してほしい。	求職者支援訓練は特定求職者の就職の促進を目的とする制度であり、適正な訓練を実施する観点から、認定基準として就職率や就職状況報告書の回収率が設けられているところです。 なお、回収困難である受講生の就職状況報告書については、令和5年度より、回収困難となった経緯に係る個別報告書の添付があり、かつ、回収率が80%を超えるときは、ハローワークに提出された就職状況報告書により雇用保険適用就職等を確認できた場合に、当該受講生を付加奨励金の就職者に含める取扱いとする見直しを行っております。
6	訓練共通	訓練実施機関に寄せられるアンケートの評価、苦情等について、訓練実施機関側の意見を踏まえたうえ、適切に評価してほしい。	求職者支援訓練の場合、必要に応じて訓練実施機関及び受講者に対して実態を調査する等の事実確認を行い、判断をしております。都道府県の実施する訓練の場合、いただいたご意見については、都道府県に情報提供させていただきます。ご理解いただきますようお願いいたします。
7	訓練共通	訓練受講者を十分に確保できるよう、ハローワーク内の周知・広報に取り組んでほしい。	引き続き、ハローワークにおける制度の周知に努めます。 また、都道府県の実施する委託訓練については、訓練受講者を十分に確保できるよう、開講時期の柔軟化等、応募や受講を容易にするための対応の検討を都道府県に依頼しております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
8	求職者支援訓練	求職者支援訓練における制度及び業務手続きが複雑かつ膨大であるため、簡素化を検討してほしい。	求職者支援訓練の適正な運用を確保するために必要な事務をお願いしておりますが、手続きの簡素化については不断に検討してまいります。
9	求職者支援訓練	求職者支援訓練の実施機関中における実施状況確認（事前連絡の無い場合を含む。）は、訓練実施機関とJEEDの両者合意のうえ、実施してほしい。	訓練の認定、訓練実施にかかる指導・助言、実施状況の確認については、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が実施しております。そのため、日程調整に関するご意見につきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に伝達させていただきます。 また、事前に通知を行うことのない実施状況調査については、不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見を目的に行っているものであり、求職者支援訓練の適正な運用を確保するために必要な調査であるため、ご理解いただきますようお願いいたします。
10	受講あっせん関係	ハローワーク窓口での対応が担当者毎に異なるため、適切な受講あっせんに努めてほしい。	ご意見を真摯に受け止め、ハローワーク窓口における訓練あっせん前の丁寧な制度説明や適切な受講あっせんに努めてまいります。

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	求職者支援訓練	県内の訓練実施機関が認定されない状況にあるため、令和7年度からは、「eラーニングコース」の廃止、継続するのであれば、受講要件を「訓練を実施する都道府県の受講者に限る」ことを追記したうえ、募集してほしい。	eラーニングコースは、育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方、居住地域に訓練機関がない事により訓練の受講が困難な方など、訓練受講に配慮が必要な方を対象に設けられたものです。受講者の多様な訓練機会の確保の観点からも、受講される方のお住まいの地域を制限することは困難であることをご理解いただきますようお願いいたします。